

平成 19 年度・平成 20 年度

女性のライフプランニングに資する学習支援
普及プログラム作成調査
報告書

平成 21 年 3 月



MUFG

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

＜目次＞

はじめに：調査概要	1
1. 調査研究の目的	1
2. 調査実施内容	1
3. 企画運営委員会の実施.....	4
I. ライフプランニング支援の意義.....	5
1. ライフプランニング支援とは.....	5
2. ライフプランニング支援が普及した社会像.....	5
3. 男女共同参画センターからみた女性のライフプランニング支援の意義.....	7
II. ライフプランニング支援ニーズ.....	8
1. 女性の就業状況	8
2. 初職決定時の状況.....	11
3. 再就職時の状況	13
4. 自分の就いた仕事に対する考え方.....	17
5. 進路選択・キャリア形成のために受けた学習支援、受けたかった支援、 役立った支援	20
6. ライフプランニングのための学習支援の必要性.....	27
III. 女性のライフプランニング支援フレーム.....	31
1. ライフプランニング支援の対象層.....	31
2. 支援機関による既存取組.....	31
3. 女性のライフプランニング支援体系（概念図）	34
4. 女性のライフイベントと主なライフプランニング支援内容.....	35
5. テーマ別ライフプランニング支援プログラム.....	36
6. 女性のライフイベントごとの関係機関の役割と連携イメージ.....	52
7. 今後の普及方策（提言）	53
8. 取組を推進する上での課題.....	54
＜参考資料＞	55
参考1：平成19年度女性のライフプランニング支援に資する学習のあり方調査結果...	56
I. 基本集計結果	56
II. テーマ別分析結果.....	116
III. 自由回答分析	169
参考2：平成20年度男女共同参画センターメールアンケート調査結果.....	175
1. 「女性のライフプランニングに資する学習支援」についての考え.....	175

2. 女性のライフプランニング支援の取り組みについて.....	183
3. 女性のライフプランニング支援の推進上の課題.....	191
4. 女性のライフプランニング支援についての意見等.....	193
参考3：平成19年度ヒアリング調査結果.....	196
I. 男女共同参画センター.....	196
I－1. 仙台市男女共同参画センター（エル・ソーラ仙台）.....	196
I－2. 松山市男女共同参画センター（COMS）.....	203
I－3. 男女共同参画センター横浜.....	209
II. 大学.....	213
II－1. お茶の水女子大学.....	213
II－2. 立教大学.....	217
III. 企業.....	224
III－1. A社.....	224
III－2. B社.....	229
III－3. C社.....	234
III－4. D社.....	238
参考4：平成20年度ヒアリング調査結果.....	242
I. 男女共同参画センター.....	242
I－1. 埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）.....	242
I－2. 日立市女性センター（らぼーるひたち）.....	249
I－3. 高槻市立男女共同参画センター.....	253
I－4. 目黒区男女平等・共同参画センター.....	256
II. 大学.....	265
II－1. 法政大学.....	265
II－2. 日本女子大学.....	270
II－3. 東京女子大学.....	273
II－4. 慶應義塾大学.....	282
参考5：平成19年度調査結果まとめ.....	286
I. 20代・30代女性のライフプランニングに関する意識.....	286
II. 既存取組事例.....	287
III. 今後期待されるライフプランニング支援.....	292

はじめに：調査概要

1. 調査研究の目的

個人が、その希望に応じて、生涯を通じたワーク・ライフ・バランスを実現することの重要性が指摘されている。特に、結婚や出産前後にライフプランの見直しをせまられる女性が、長期的な視点でライフプランの検討を行うことができるような機会が重要である。

平成 19 年度調査においては、これまで把握されていた女性のライフプランニングにかかる影響要因の把握にとどまらず、具体的な学習支援ニーズを把握し、さらに、大学・自治体（男女共同参画センター）・民間企業における既存の支援状況とその課題を把握することができた。

平成 20 年度の調査においては、昨年度調査の成果を踏まえ、今後、大学・自治体等におけるライフプランニング支援を推進するにあたって、活用できる普及プログラム（理論体系・手引き）を作成することを目的とした調査を行った。ここでいうプログラムとは、現場で行う具体的な学習支援内容のマニュアルではなく、あるべき学習支援の「体系」を示し、その中で具体的な「支援ニーズ」、「支援事例」、「支援課題」等を紹介することで、支援実施団体の取組推進に資するものである。なお、今年度作成したプログラムは、主に大学・自治体（男女共同参画センター）で活用することを目的とする。平成 19 年度の調査では、企業における取組も把握したが、企業における支援は他の機関とは目的や考え方において、大学や自治体とは異なる点が多いため、平成 20 年度のプログラムの直接的な対象とは想定しない。

2. 調査実施内容

(1) 平成 19 年度調査

① アンケート調査

○ 調査対象・回答者数

20 代・30 代の女性とする。ただし、学生を除く。

全国 6 地域ブロック（北海道・東北、関東、中部、近畿、中国・四国、九州）の世代（20 代、30 代）ごとの人口比に合わせて回収数をコントロールした。

有効回答者数は 3,083 件である。

○ 調査方法

インターネット上でのモニター調査（マクロミル社）により実施した。

○調査期間

2007 年 12 月 14 日

②グループインタビュー調査

○調査対象・回答者数

アンケート調査の回答者から、東京（品川：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)会議室）でのグループインタビューへの参加が可能な女性を募った。ただし、専業主婦については、参加可能な女性が少なかったことから、アンケート回答者ではないが、アンケート調査の対象層に該当する女性を募った。

インタビューは下表のように3つのグループに分けて実施した。

1)正社員				
計7名	20代・未婚	3名	20代・既婚	1名
	30代・未婚	1名	30代・既婚	2名
2)派遣社員・パート・アルバイト				
計8名	20代・未婚	4名	20代・既婚	1名
	30代・未婚	1名	30代・既婚	2名
3)専業主婦				
計9名	20代・既婚	1名	30代・既婚	7名
	40代・既婚	1名		

○調査期間

2008 年 1 月

- 1) 正 社 員 : 2008 年 1 月 16 日 (水)
- 2) 派遣社員・パート・アルバイト : 2008 年 1 月 17 日 (木)
- 3) 専 業 主 婦 : 2008 年 1 月 21 日 (月)

③既存取組に関する事例調査

○調査対象・回答機関数

男女共同参画センター、大学、企業において、ライフプランニング支援に近い概念で取組を行っている団体を抽出し、インタビュー調査を実施した。

回答団体種別	回答団体数
1)男女共同参画センター	3団体
2)大学	2団体
3)企業	4団体

※「ライフプランニング支援」に関する見解等は、インタビュー応答者の個人的見解も含まれる。

○調査期間

2008 年 1 月～2 月

(2)平成 20 年度調査

①既存調査による女性のライフプランニングに資する学習支援のあり方整理

○平成 19 年度「女性のライフプランニングに資する学習支援のあり方に関する調査」(文部科学省委託)、平成 18 年度「女性のライフプランニング支援に関する調査」(内閣府委託)等、既存の女性のライフプランニング支援に関わる調査研究より、女性のライフプランニングに必要な学習支援を洗い出し、整理を行った。

②支援機関に対するメールアンケート・インタビュー調査

○目的

支援プログラム作成に資するため、女性のライフプランニング支援に取り組んでいる支援機関に対するメールアンケート調査およびインタビュー調査により、「昨年度調査で把握された支援ニーズに対する意見聴取」、「各支援機関における既存支援事例の把握」、「支援課題の把握」等を行った。

○調査手法・対象

【手法】

【対象】

1)メールアンケート調査：男女共同参画センター

(全センター：専任職員のいない施設を除く)

2)インタビュー調査：男女共同参画センター 4 件，大学 3 件

※男女共同参画センター、大学(就職支援、キャリアセンター、ワーク・ライフバランス研究センター等)の所長・担当責任者にインタビューを実施した。「ライフプランニング支援」に関する見解等は、応答者の個人的見解も含まれる。

○調査内容

<メールアンケート調査>

- ・ライフプランニングに資する学習支援の考え方
- ・センターにおける活動に占めるライフプランニング支援の優先度
- ・昨年度調査にみられた支援ニーズに対する認知状況
- ・ライフプランニング支援関連事業の取組内容

- ・ライフプランニング支援のための他機関との連携状況
- ・ライフプランニング支援推進上の課題
- ・ライフプランニング支援推進のために必要な情報等の資源 等

＜インタビュー調査＞

アンケート調査結果を補完する目的で行う。主に、「支援事例」と、「支援課題」の詳細把握を目的として実施する。男女共同参画センターについては、メールアンケート調査で、先進的な取組が把握されたセンターを抽出して調査を行った。

③女性のライフプランニングに資する学習支援プログラム案の作成

①②の調査を踏まえ、生涯を通じた女性のライフプランニングに資する学習支援について、その体系を含めたプログラムを作成した。

3. 企画運営委員会の実施

上記（１）～（３）を実施するに当たり、有識者からなる企画運営委員会を開催した。委員は、平成 19 年度調査、平成 20 年度調査ともに下記のメンバーである。

＜企画運営委員会メンバー＞

座長 渡辺三枝子 筑波大学 特任教授・キャリア支援室長
 三輪 建二 お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科教授
 矢野 由美 東京大学 本部統括長

I. ライフプランニング支援の意義

1. ライフプランニング支援とは

女性が、就職・結婚・妊娠・出産といったライフイベントを視野に入れ、長期的な視点で、自ら働き方等の人生設計を行うことができるような学習支援を指す。

高校・大学など学生時代から、社会人になり、老後を迎えるまで、人生の節目に、必要に応じて支援を受けることができるよう、学校・男女共同参画センター・NPO・企業などが連携して支援にあたる。中でも、一人の女性の継続的な支援を行うためには、男女共同参画センターが中核的な役割を果たし、連携の要になることが期待される。

また、ライフイベントごとに支援を受ける機会のあることを、対象者に知らせるために、婚姻届の提出・母子手帳の交付・乳幼児健診など、自治体との接点を生かし、地域での支援プログラムを提供する。子育てや高齢者介護などの支援窓口や実施団体からも、情報提供を受けられるようにする。

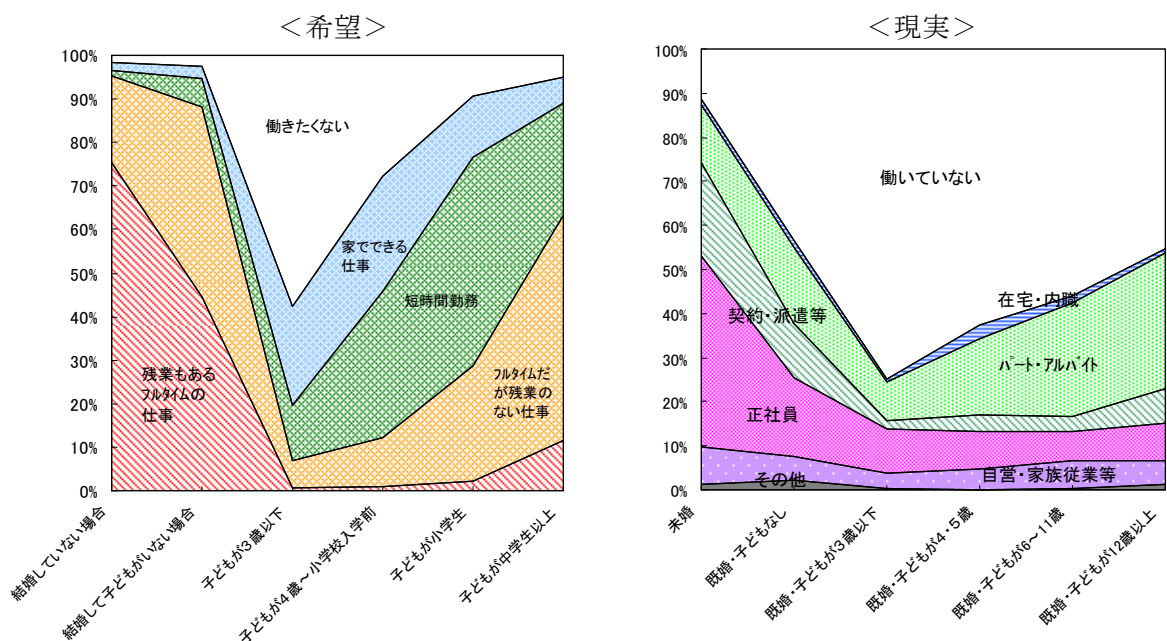
2. ライフプランニング支援が普及した社会像

学生・社会人ともに、所属する学校や企業に限らず、それらと連携した地域の支援機関で、生涯教育としての学習支援を受けることが当たり前になる。

十分な情報・学習に基づき、女性がライフステージに応じた働き方等の選択を行うことで、生涯を通じたワーク・ライフ・バランスを実現する可能性が高まる。

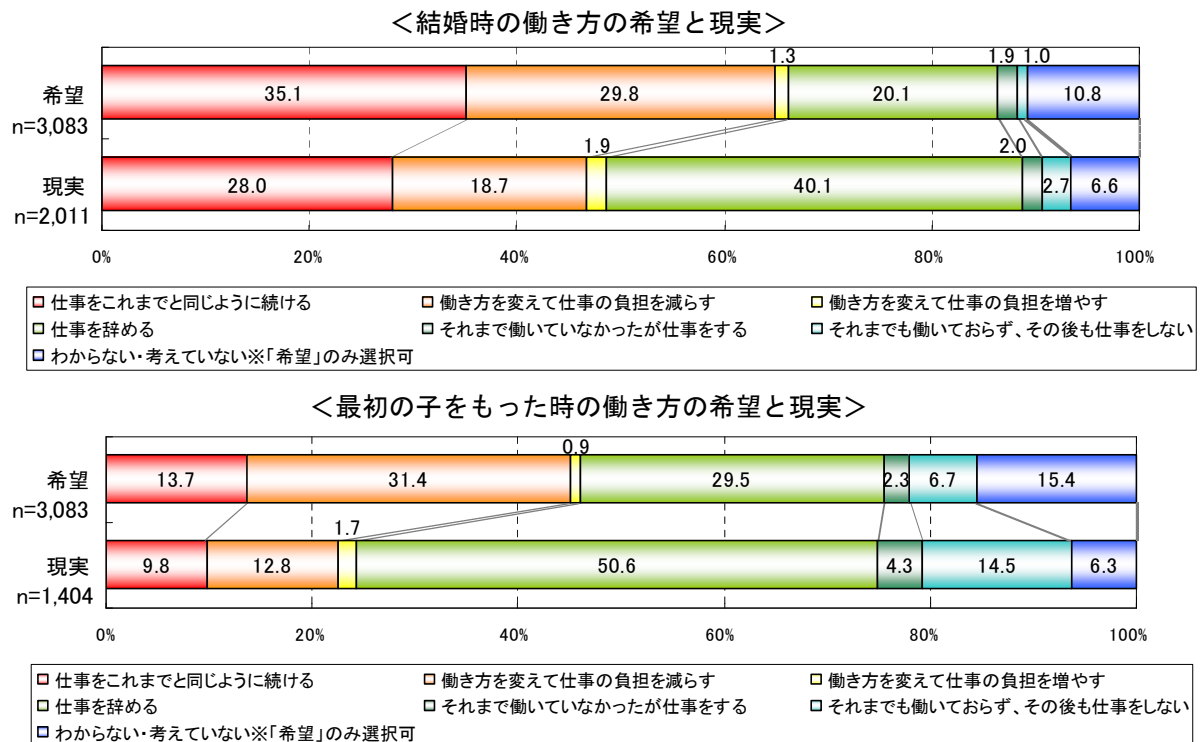
その結果、ライフステージごとの女性の働き方の希望や、結婚・出産時の働き方の希望と現実のギャップ（図表 I-1、I-2）が減少し、本人の満足度が高まる（図表 I-3）。さらには人口減少社会において、フル就業（希望する人が就業できる）が実現することで、社会を支える層を厚くすることができ、社会や企業の持続可能性拡大にも寄与する。

図表 I-1 ライフステージの変化に応じた働き方の希望と現実 n=3,100



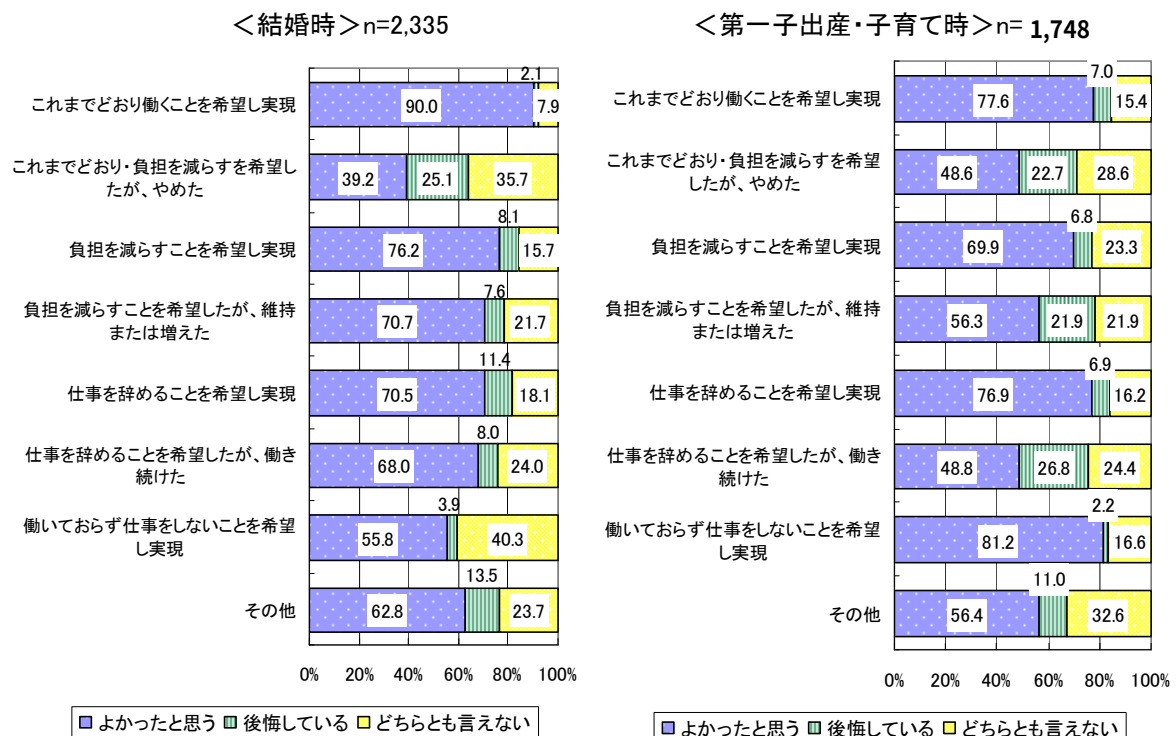
(資料)内閣府男女共同参画局「女性のライフプランニング支援に関する調査」平成 19 年 3 月

図表 I-2 結婚時・子を持った時の働き方の希望と現実 n=3,083



(資料)平成 19 年度「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

図表 I-3 結婚、出産・子育て時の働き方の希望と現実の一致度と満足度



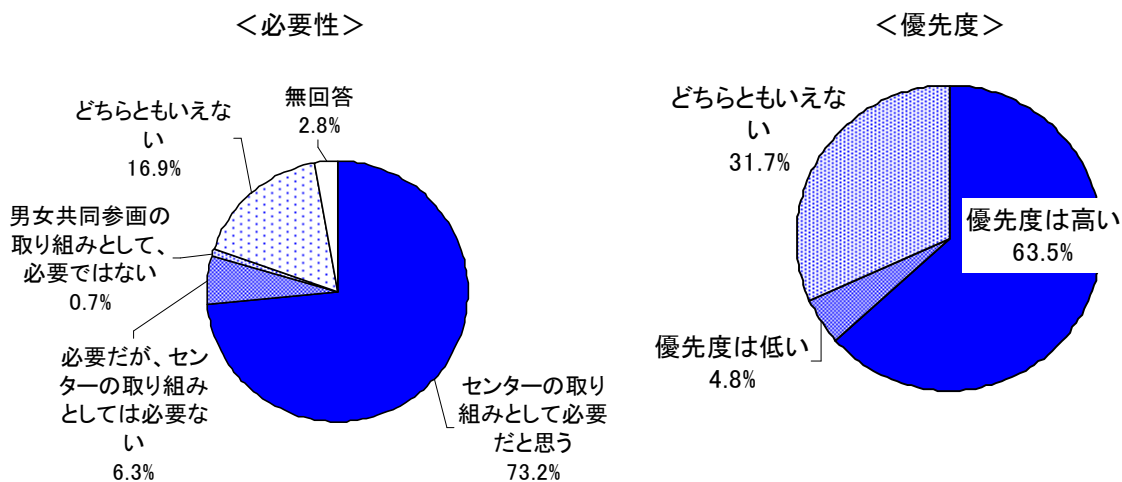
(資料)内閣府男女共同参画局「女性のライフプランニング支援に関する調査」平成 19 年 3 月

3. 男女共同参画センターからみた女性のライフプランニング支援の意義

～男女共同参画センターアンケート結果より～

- ◆女性がライフプランを立てることで、自分らしい働き方や生き方を見直すことができる。
- ◆女性はライフイベントの時点で、男性に比べて生活が大きく変化する。イベントごとに生活を組み立て直すのではなく、早い時期から人生を総体的にプランニングすることは大切。
- ◆格差社会における女性の貧困が大きな問題になっている昨今、自分自身のしっかりしたライフプランニングにより、「自分の人生を自分で選ぶことのできる」主体的な生き方を創り出していくための支援は大変重要である。
- ◆女性の社会的自立、経済的自立にむけて、センターの今後の事業運営の大きな縦糸の軸になる。
- ◆女性のためのキャリア構築の支援が明確になる。
- ◆点での支援でなく、一連の流れとしての支援をすることができる。
- ◆男女共同参画センターが「女性のライフプランニングを支援してくれる施設である」とワンフレーズで分かりやすくアピールできる
- ◆「生涯頼りになる存在」として、かかわりをアピールできる。自治体の男女共同参画担当以外との連携もはかりやすくなる可能性がある。
- ◆多くの女性たちが、家事・育児・介護といった制約条件を抱えたままで組み立てざるを得ない「ライフプラン」には、選択の自由度に限界がある。男性の意識改革や、企業対象のワーク・ライフ・バランス講座等も平行して実施される必要がある。
- ◆男性のライフプランニング支援も必要。

図表Ⅰ-4 センターの取組としての必要性和優先度



(資料)平成20年度:「男女共同参画センターメールアンケート調査」より

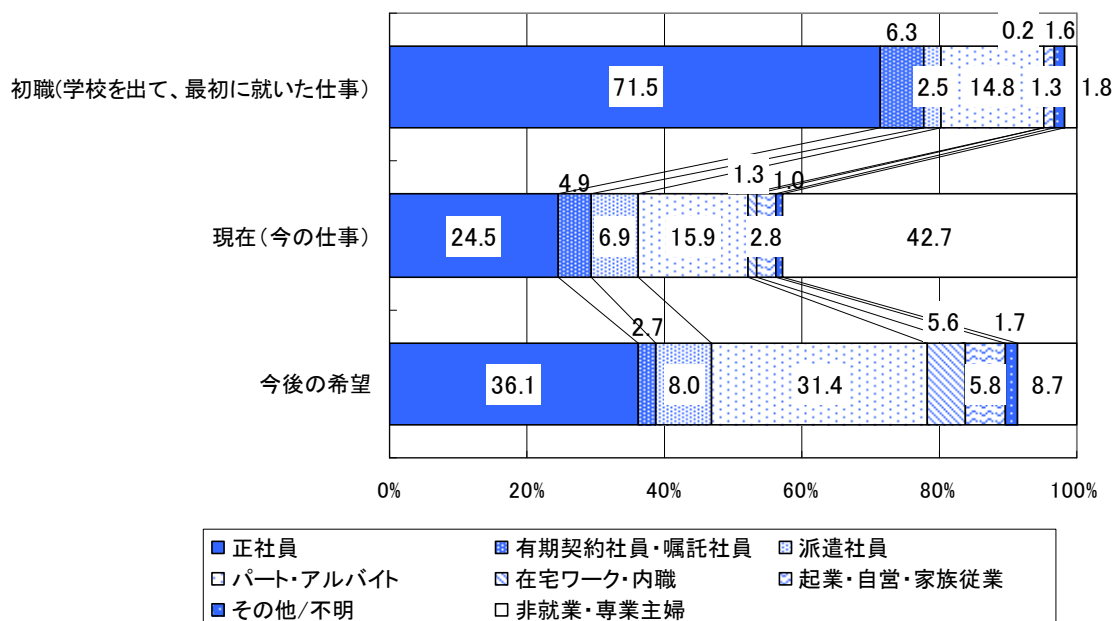
Ⅱ. ライフプランニング支援ニーズ

1. 女性の就業状況

(1) 就業形態

初職、現在と今後希望する就業形態をみると、初職時には7割強の人が「正社員」として働いているものの、現在は24.5%に減っており、その分、現在「働いていないまたは専業主婦」の人が42.7%と多くなっている。しかし、今後の希望を聞くと、「正社員」で働きたいという人の割合が36.1%と現状よりも多く、今後も「働きたくない」とする人は、8.7%と少ない。

図表Ⅱ-1 就業形態（初職, 現在, 今後の希望）：単数回答 n=3,083

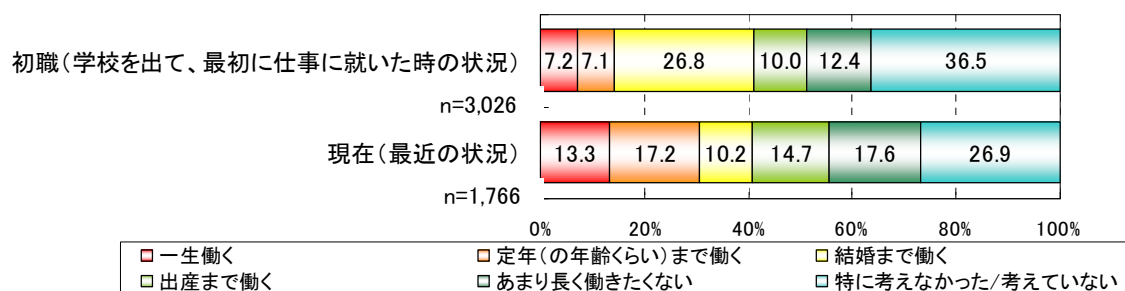


(資料)平成19年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(2) 仕事の継続意向

初職時と現在（働いている人のみ）の仕事の継続意向についてみると、初職時も現在も「特に考えなかった／考えていない」が最も多く、特に初職時に36.5%と高い割合になっている。初職時には、「結婚まで働く」も26.8%と2番目に多くなっている。現在では、「一生働く」、「定年（の年齢くらい）まで働く」が初職時に比べて多く、合わせて3割強を占める。

図表Ⅱ-2 仕事の継続意向：単数回答



(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

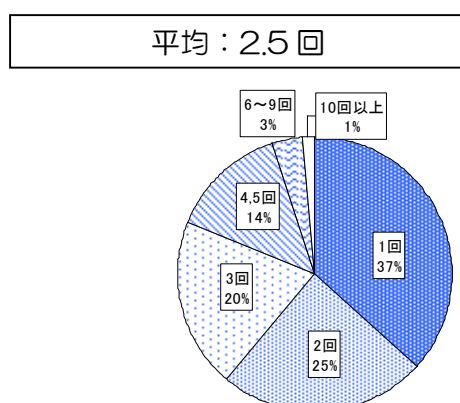
(3) 離職回数

20～30 代女性の離職回数をみると、平均は 2.5 回である。年齢が上がるほど平均回数は増えるが、配偶関係別にて「未婚」と「配偶者またはパートナーがいる」人の間に平均回数の差はない。

図表Ⅱ-3 離職回数：数値回答 n=2, 548

図表Ⅱ-4 年代・配偶関係別平均離職回数

単位：人, %



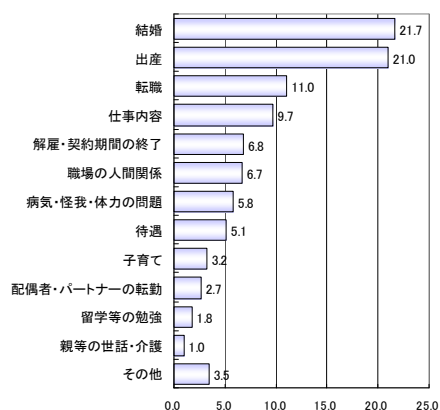
	n	平均
全体	2548	2.46
年齢		
20歳～24歳	178	2.02
25歳～29歳	866	2.20
30歳～34歳	808	2.54
35歳～39歳	696	2.82
配偶関係		
未婚	708	2.41
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1765	2.42
離婚・死別	73	3.99

(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

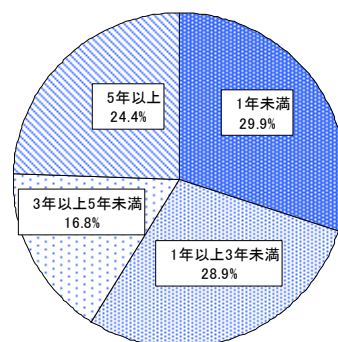
(4) 離職理由

離職経験のある人に、一番最近の離職（転職のための離職を含む）の主な理由をきいたところ、最も多いのは「結婚」の 21.7%、次いで「出産」で 21.0%であった。また、就業中断期間のある人に離職期間を聞いたところ、「1 年未満」が 29.9%、「1 年以上 3 年未満」が 28.9%であり、合わせて 6 割弱を占める。

図表Ⅱ-5 離職理由：単数回答 n=2,548



図表Ⅱ-6 離職期間：単数回答 n=1,788

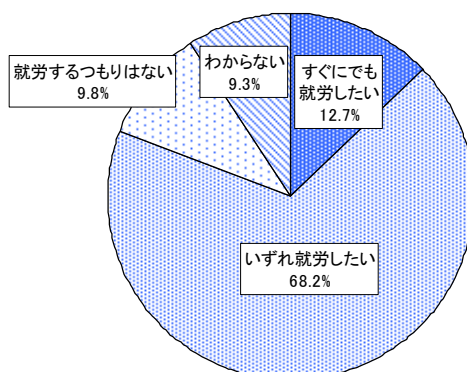


(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(5) 非就業者の今後の就労意向

現在、仕事をしていない人に今後の就労意向を聞いたところ、「いずれ就労したい」が 68.2%で最も多く、次いで「すぐにでも就労したい」が 12.7%、「就労するつもりはない」が 9.8%であった。

図表Ⅱ-7 非就業者の今後の就労意向：単数回答 n=1,317



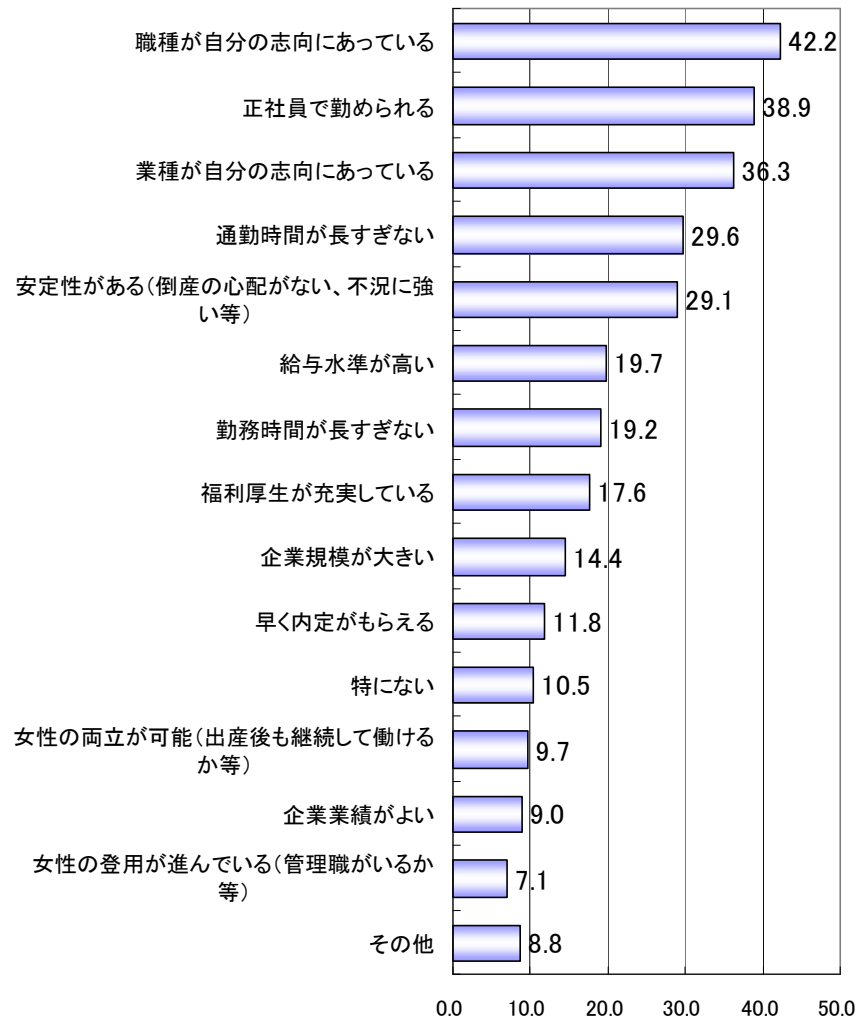
(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

2. 初職決定時の状況

(1) 初職決定の際に重視したこと

初職を決めた際に重視したことを聞いたところ、「職種が自分の志向にあっている」が 42.2%で最も多く、次いで、「正社員で勤められる」が 38.9%、「業種が自分の志向にあっている」が 36.3%となっている。「女性の両立が可能」や「女性の登用が進んでいる」などを重視している人は少ない状況にある。

図表Ⅱ-8 初職決定時に重視したこと：複数回答 n=3,026

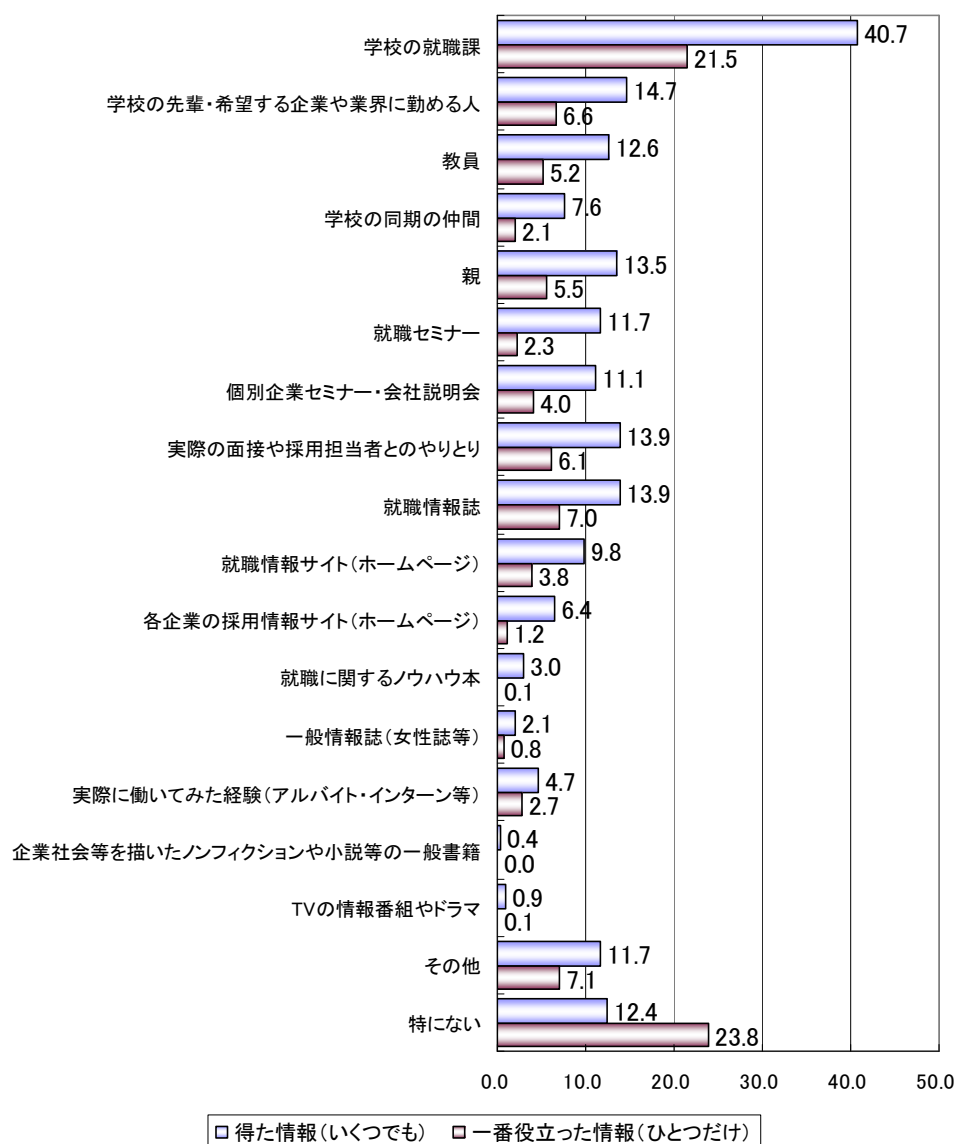


(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(2) 初職選択時の情報源・最も役に立った情報源

初職選択時にどのようなところから情報を得たか、また、最も役に立った情報源はどこかを聞いたところ、どちらも、「学校の就職課」が最も多かった。次いで、情報源として多かったのは、「学校の先輩・希望する企業や業界に勤める人」、「実際の面接や採用担当者とのやりとり」、「就職情報誌」であり、最も役に立った情報源としては、「就職情報誌」、「学校の先輩・希望する企業や業界に勤める人」が多くあげられている。

図表Ⅱ-9 初職選択時の情報源と最も役に立った情報源 n=3,026



(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

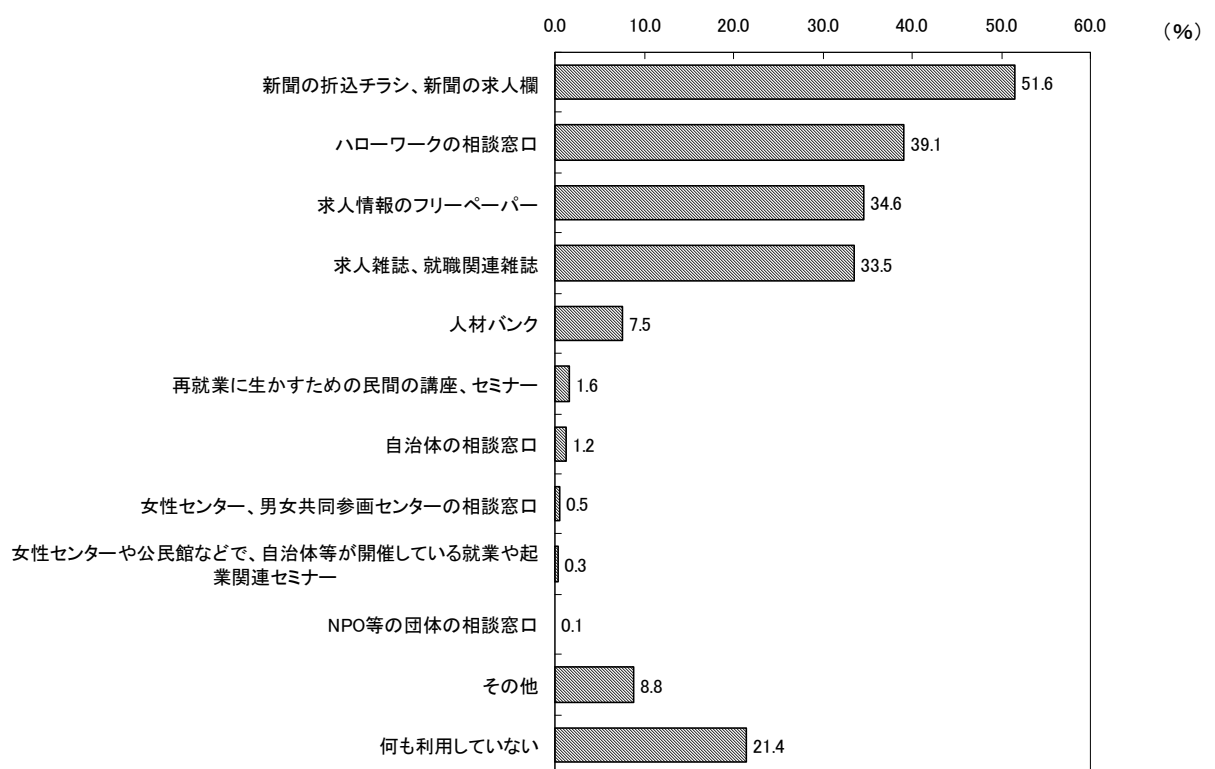
3. 再就職時の状況

(1) 再就業活動の際に利用した機関、サービス

再就業活動の際に利用した機関、サービスをみると、「新聞の折込チラシ、新聞の求人欄」が51.6%で最も割合が高く、次いで「ハローワークの相談窓口」(39.1%)、「求人情報のフリーペーパー」(34.6%)となっている。

「何も利用していない」も21.4%を占める。

図表Ⅱ-10 再就業活動の際に利用した機関、サービス（複数回答 n=919）

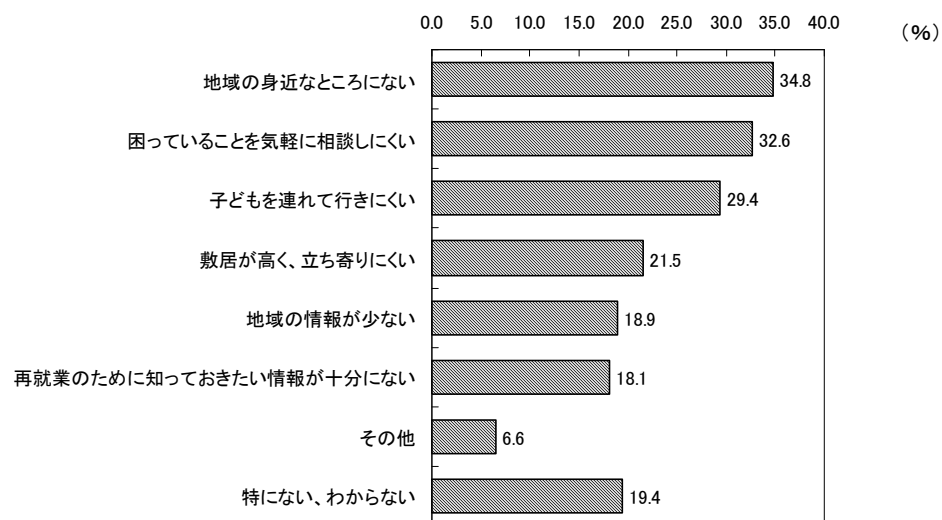


(資料)内閣府委託 UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」平成 17 年 11 月

(2) ハローワークなど、既存の支援機関の課題

再就業経験のある人、今後再就業する予定の人について、既存の支援機関の課題をみると、「地域の身近なところがない」が34.8%、「困っていることを気軽に相談しにくい」が32.6%、「子どもを連れて行きにくい」が29.4%で上位3位を占めている。

図表Ⅱ-11 ハローワークなど、既存の支援機関の課題（複数回答 n=1,852）

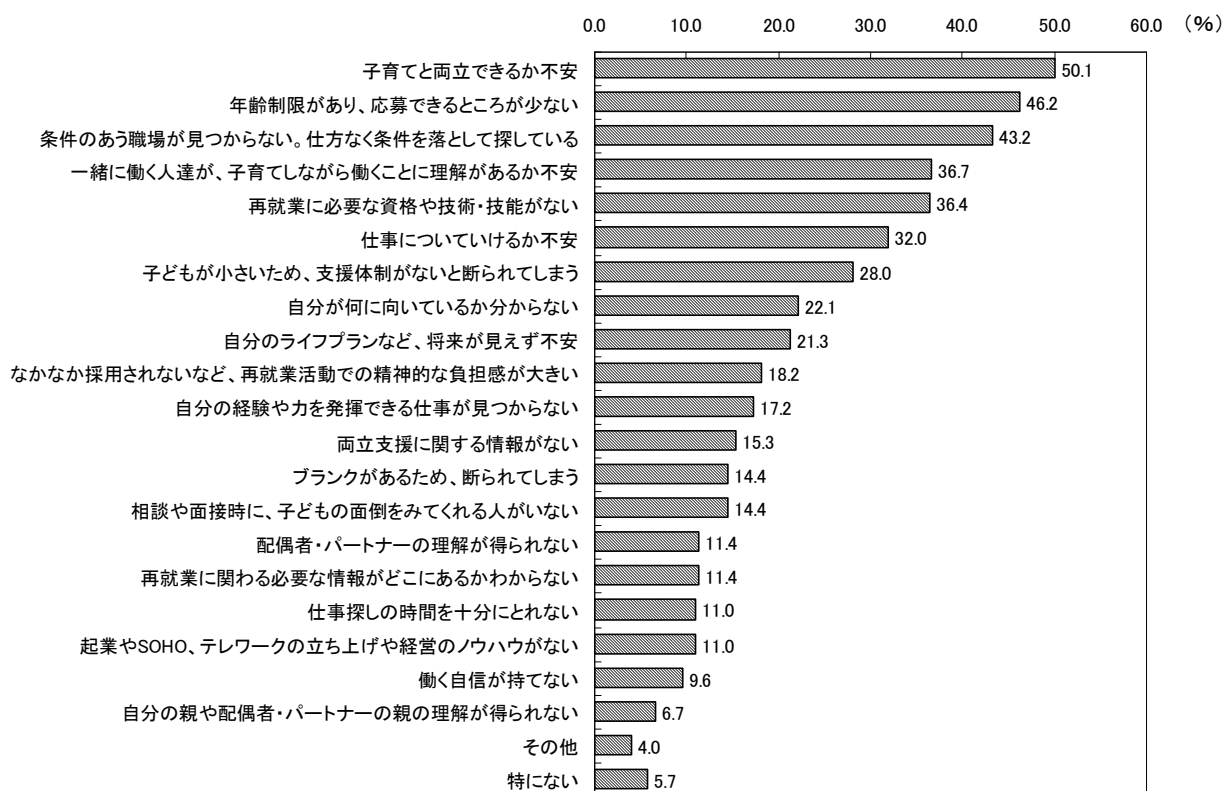


（資料）内閣府委託 UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」平成17年11月

(3) 再就業にあたっての課題、不安

再就業経験のある人、今後再就業する予定の人について、再就業にあたっての課題や不安をみると（再就業経験のある人については、その当時を振り返っての意識）、「子育てと両立できるか不安」が50.1%、「年齢制限があり、応募できるところが少ない」が46.2%、「条件のあう職場が見つからない。仕方なく条件を落として探している」が43.2%で上位3位を占めている。

図表Ⅱ-12 再就業にあたっての課題、不安（複数回答 n=1,852）

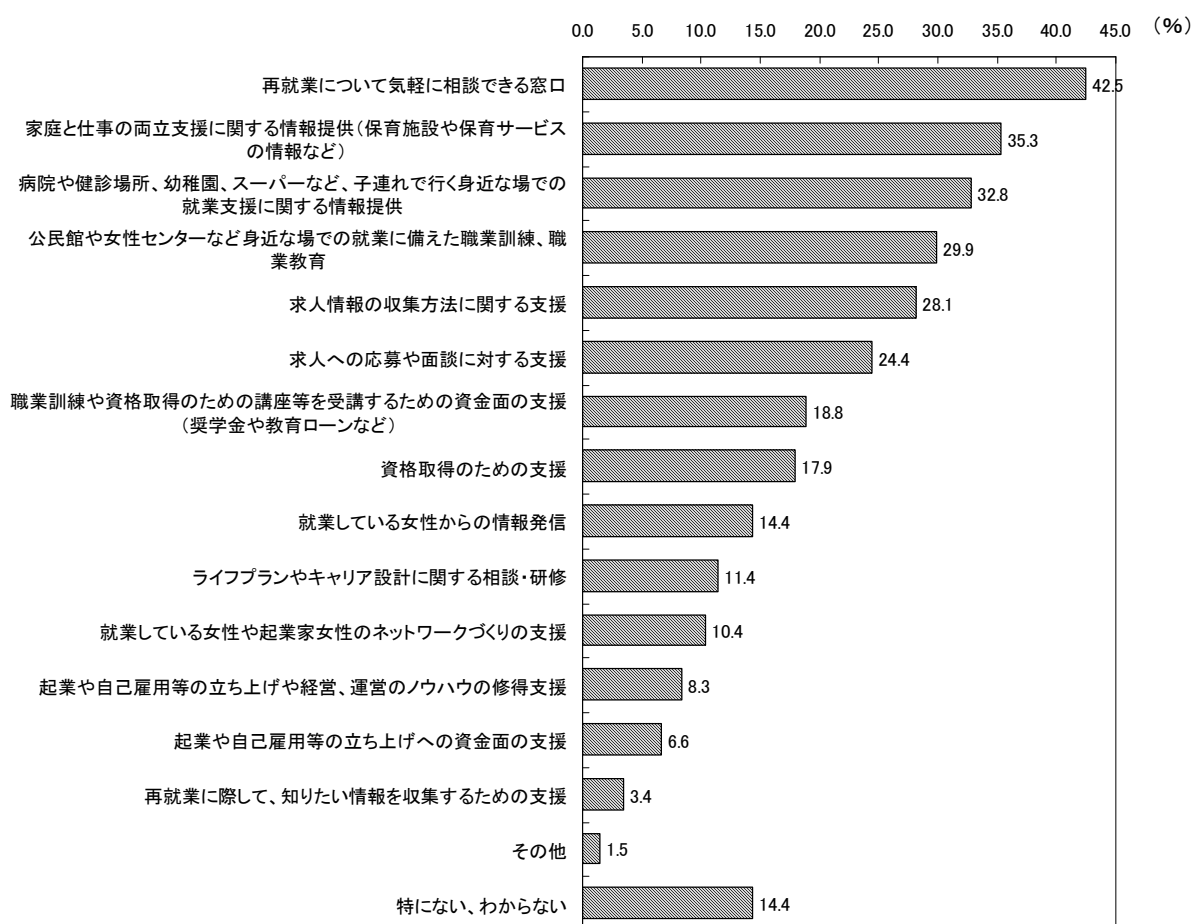


（資料）内閣府委託 UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」平成 17 年 11 月

(4) 希望の仕事に再就業するためにあったらよいと思う支援

再就業経験のある人、今後再就業する予定の人について、希望の仕事に再就業するためにあったらよいと思う支援をみると、「再就業について気軽に相談できる窓口」が42.5%、「家庭と仕事の両立支援に関する情報提供（保育施設や保育サービスの情報など）」が35.3%、「病院や健診場所、幼稚園、スーパーなど、子連れで行く身近な場での就業支援に関する情報提供」が32.8%で上位3位を占めている。

図表Ⅱ-13 希望の仕事に再就業するためにあったらよいと思う支援（複数回答 n=1,852）



(資料)内閣府委託 UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」平成17年11月

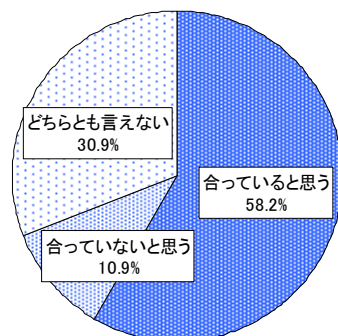
4. 自分の就いた仕事に対する考え方

(1) 現在の仕事は自分に合っているか

現在、働いている人に、「今の仕事は自分に合っていると思うか」を聞いたところ、「あっていると思う」が 58.2%と最も多い。次いで、「どちらとも言えない」が 30.9%と多くなっている。

図表Ⅱ-14 仕事は合っているか：単数回答 n=1,766 図表Ⅱ-15 年代別仕事は合っているか

単位：人，％



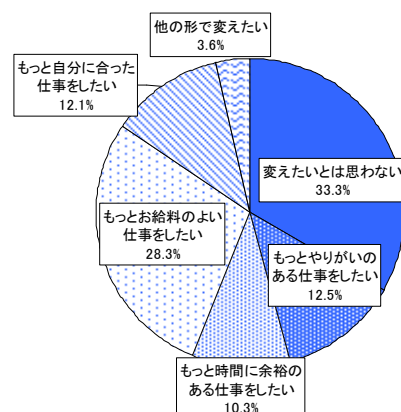
	Q23 仕事は自分に合っているか			
	全体	合っていると思う	合っていないと思う	どちらとも言えない
全体	1766	1028	192	546
年齢	100.0	58.2	10.9	30.9
20歳～24歳	237	123	39	75
	100.0	51.9	16.5	31.6
25歳～29歳	670	391	81	198
	100.0	58.4	12.1	29.6
30歳～34歳	485	284	49	152
	100.0	58.6	10.1	31.3
35歳～39歳	374	230	23	121
	100.0	61.5	6.1	32.4

(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(2) 今の仕事の変更希望

現在、働いている人に「今の仕事の状況を変えたいか」を聞いたところ、「変えたいとは思わない」という人が 33.3%と全体の 3 分の 1 を占めるが、他はなんらかの形で状況を変えたいと考えている。変えたいという回答の中では、「もっとお給料のよい仕事をしたい」が 28.3%で最も多くなっている。

図表Ⅱ-16 今の仕事の変更希望：単数回答 n=1,766

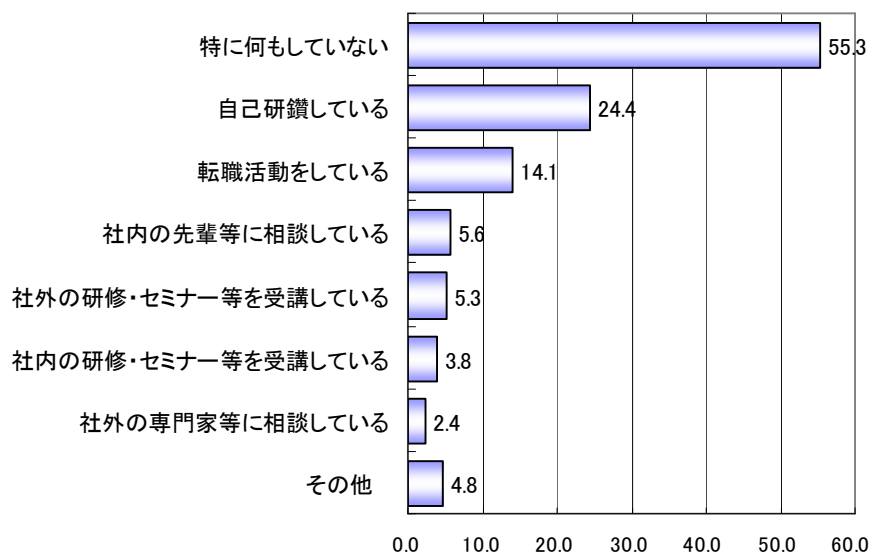


(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(3) 状況を変えるためにしていること

なんらかの理由で状況を変えたいと考えている人に、状況を変えるために行っていることを聞いたところ、「特に何もしていない」が 55.3%で最も多い。行っている人の中では「自己研鑽している（24.4%）」、「転職活動をしている（14.1%）」が多くなっている。

図表Ⅱ-17 状況を変えるためにしていること : 複数回答 n=1,178

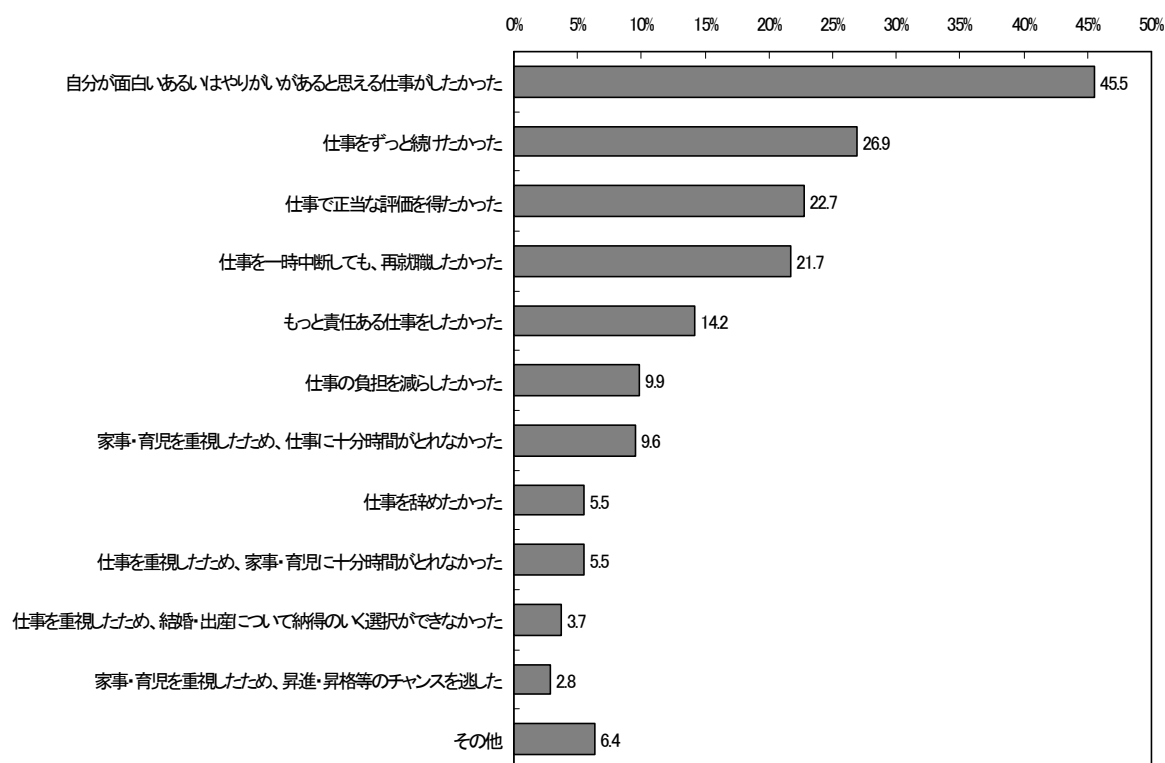


(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(4) これまでの働き方に不満がある場合の理由

不満がある人の理由は「自分が面白いあるいはやりがいがあると思える仕事をしたかった」(45.5%)が最も多く、次いで「仕事をずっと続けたかった」(25.9%)となっている。

図表Ⅱ-18 これまでの働き方に不満がある場合の理由：複数回答 n=1,065



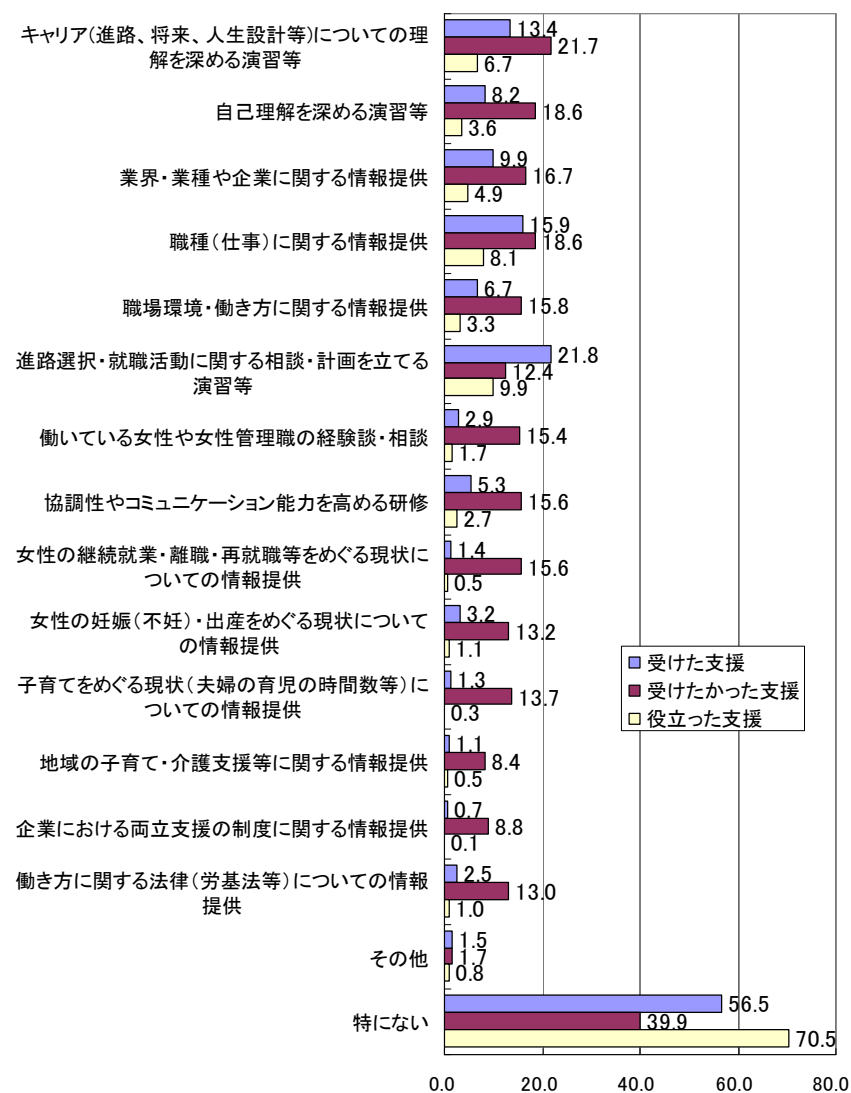
(資料)内閣府男女共同参画局「女性のライフプランニング支援に関する調査」平成19年3月

5. 進路選択・キャリア形成のために受けた学習支援、受けたかった支援、役立った支援

(1) 高校・高等専門学校

高校・高等専門学校で、「受けた支援」としては、「進路選択・就職活動に関する相談・計画を立てる演習等」が多いが、「受けたかった支援」では、「キャリア（進路、将来、人生設計等）についての理解を深める演習等」や「自己理解を深める演習等」など様々な支援が挙げられる。「役立った支援」が「特にない」が7割とかなり多くなっている。

図表Ⅱ-19 高校・高等専門学校で受けた支援、受けたかった支援、役立った支援 : 複数回答
n=3,015

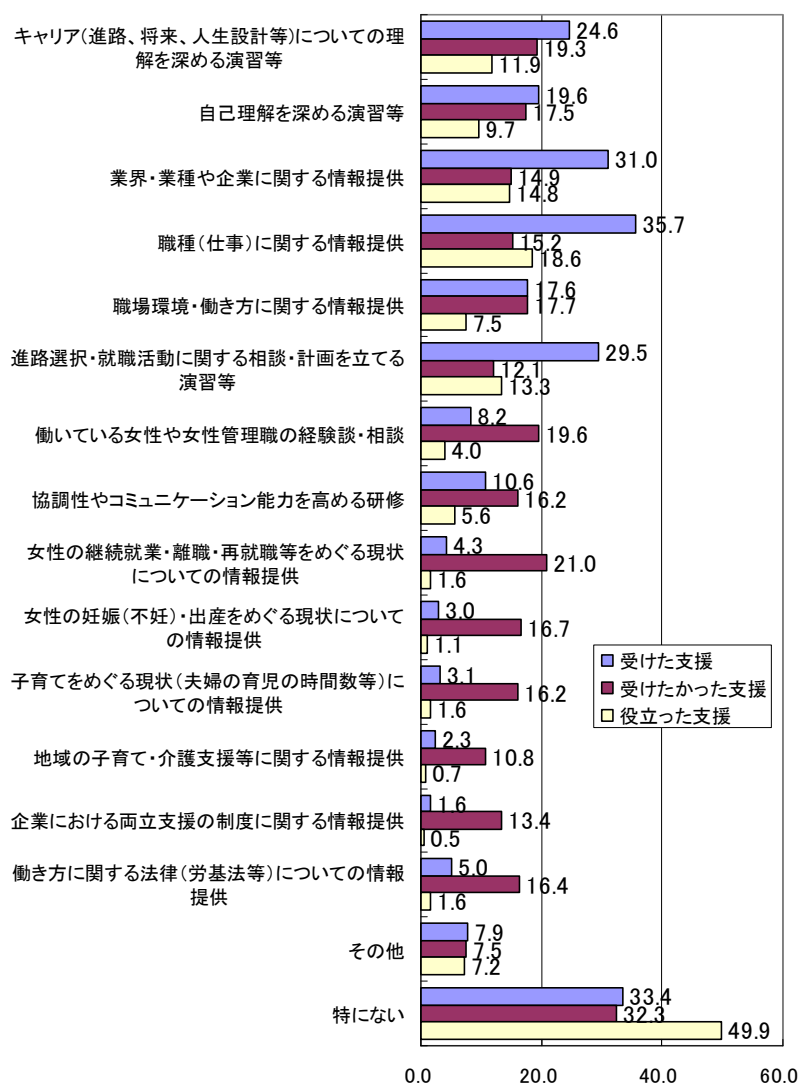


(資料)平成19年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(2) 専門学校・短大・大学・大学院

専門学校・短大・大学・大学院で、「受けた支援」としては、「職種（仕事）に関する情報提供」、「業界・業種や企業に関する情報提供」が多いが、「受けたかった支援」では、「女性の継続就業・離職・再就職等をめぐる現状についての情報提供」が最も多く、次いで「働いている女性や女性管理職の経験談、相談」、「キャリア（進路、将来、人生設計等）についての理解を深める演習等」や「職場環境・働き方に関する情報提供」、「自己理解を深める演習等」が上げられる。「役立った支援」が「特にない」が約5割と高校・高等専門学校と比べると少なく、「職種（仕事）に関する情報提供」が18.6%と多くなっている。

図表Ⅱ-20 専門学校・短大・大学・大学院で受けた支援、受けたかった支援、役立った支援
：複数回答 n=2, 128



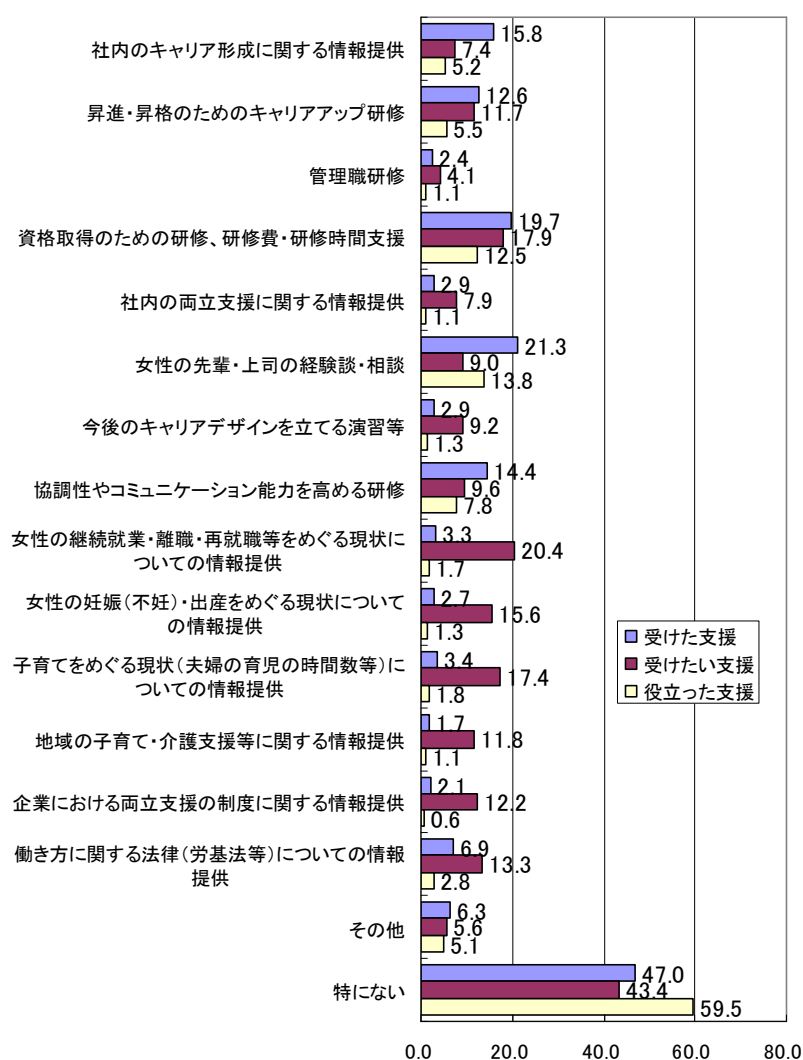
(資料)平成19年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(3) 社会人（勤務先）

社会人になって勤務先内で「受けた支援」としては、「女性の先輩・上司の経験談・相談」が最も多く、次いで「資格取得のための研修、研修費・研修時間支援」となっている。「受けた支援」では、「女性の継続就業・離職・再就職等をめぐる現状についての情報提供」が最も多く、次いで「資格取得のための研修、研修費・研修時間支援」、「子育てをめぐる現状（夫婦の育児の時間数等）についての情報提供」が多くなっている。「役立った支援」が「特にない」が約6割と大学・大学院等と比べて多くなっている。

図表Ⅱ-21 社会人として勤務先で受けた支援、受けたかった支援、役立った支援：複数回答

n=3,026



(資料)平成19年度「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(4) 社会人（勤務先以外）

社会人になって勤務先以外で「受けた支援」としては、「特にない」が圧倒的に多いが、支援の中では、「資格取得のための研修、研修費・研修時間支援」が8.0%とわずかではあるが最も多い。「受けた支援」では、勤務先内と同様に「女性の継続就業・離職・再就職等をめぐる現状についての情報提供」、「子育てをめぐる現状（夫婦の育児の時間数等）についての情報提供」が多くなっている。受けた支援が少ないだけに、「役立った支援」として「特にない」が約8割と学校や勤務先内と比べて最も多くなっている。

図表Ⅱ-22 社会人として勤務先以外で受けた支援、受けたかった支援、役立った支援 : 複数回答 n=3, 026

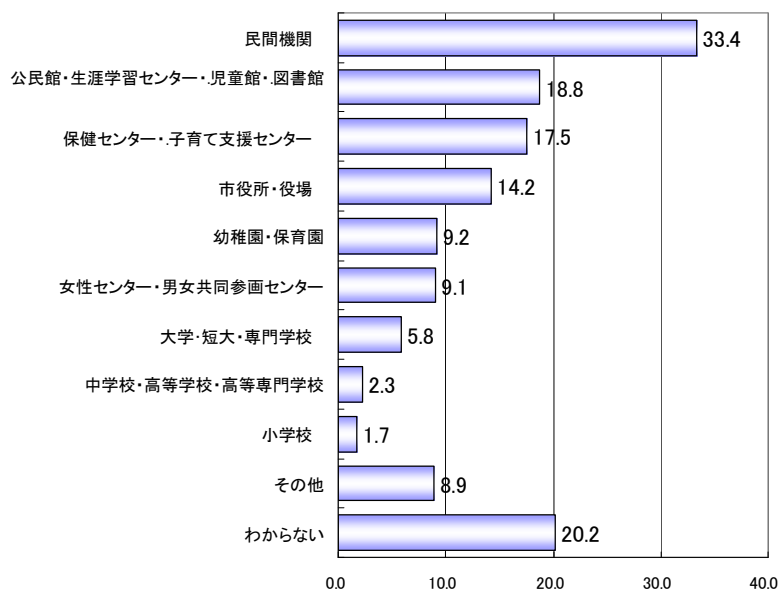


(資料)平成19年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(5) 社会人として勤務先以外で支援を受けた場所

社会人になって、勤務先以外で支援を受けた場所としては、「民間機関」が 33.4% で最も多い。次いで「公民館・生涯学習センター・児童館・図書館」、「保健センター・子育て支援センター」が多くなっている。

図表Ⅱ-23 社会人として勤務先以外で支援を受けた場所：複数回答 n=704

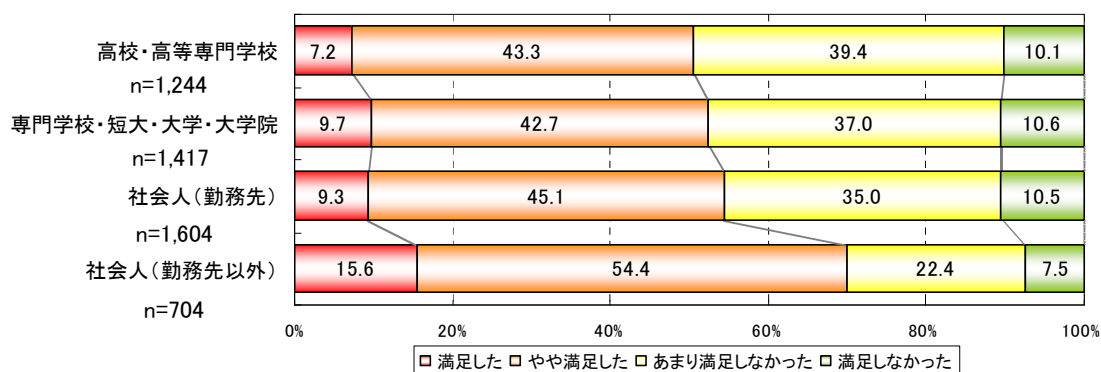


(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(6) 支援の満足度

支援の満足度としては、支援を受けた人数の最も少ない「社会人になって勤務先以外で受けた支援」で、満足度が高くなっている。

図表Ⅱ-24 これまでに受けた支援の満足度：単数回答

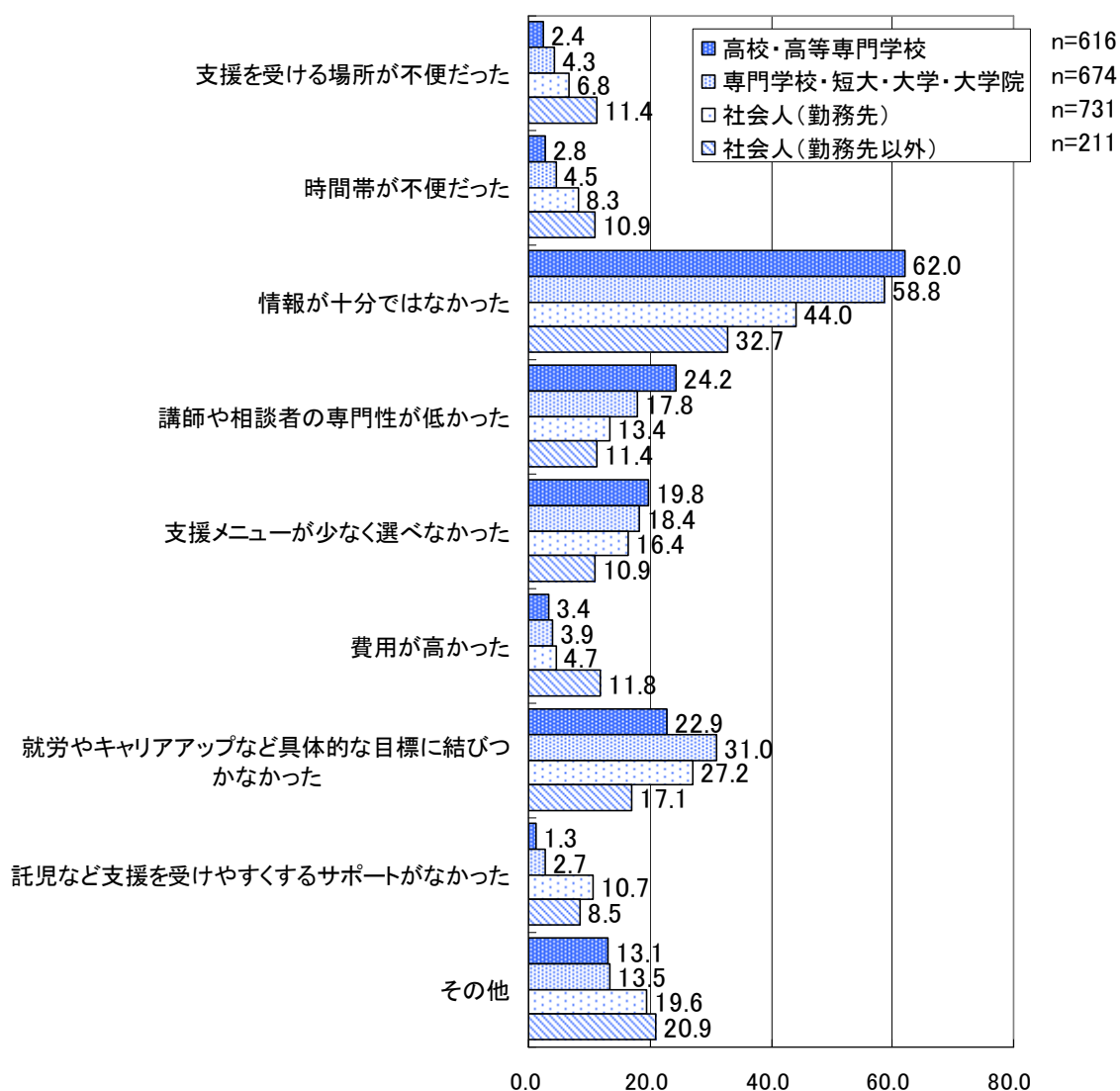


(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(7) 支援に満足しなかった理由

これまでに受けた支援で満足しなかった人の理由としては、どの時期の支援についても「情報が十分ではなかった」が最も多く、特に若い時期の支援ほど高い割合となっている。次に、「専門学校・短大・大学・大学院」や「社会人（勤務先）」では、「就労やキャリアアップなど具体的な目標に結びつかなかった」という理由が多くなっている。「社会人（勤務先以外）」では、「支援を受ける場所が不便」、「時間帯が不便」、「費用が高かった」が、学校や勤務先での支援に比べるとやや高くなっている。

図表Ⅱ-25 これまでに受けた支援に満足しなかった理由：複数回答

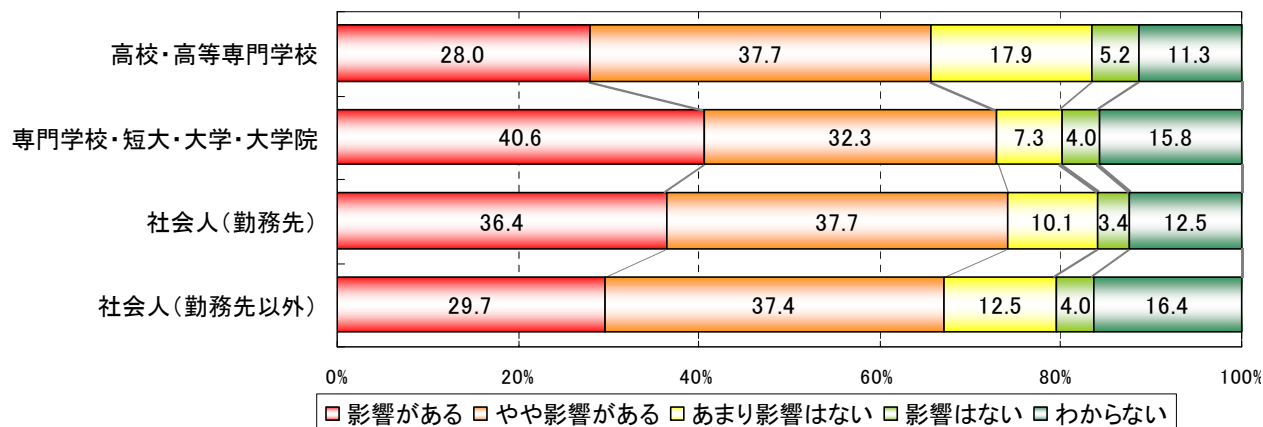


(資料)平成19年度「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(8) 学習支援の影響

それぞれの時期で受ける進路選択・キャリア形成のための学習支援がその後選択に影響があると思うかどうかを聞いた。「影響がある」「やや影響がある」という答えが全般に多いが、特に「専門学校・短大・大学・大学院」の支援について「影響がある」とする割合が高い。

図表Ⅱ-26 学習支援の影響 : 単数回答 n=3,083



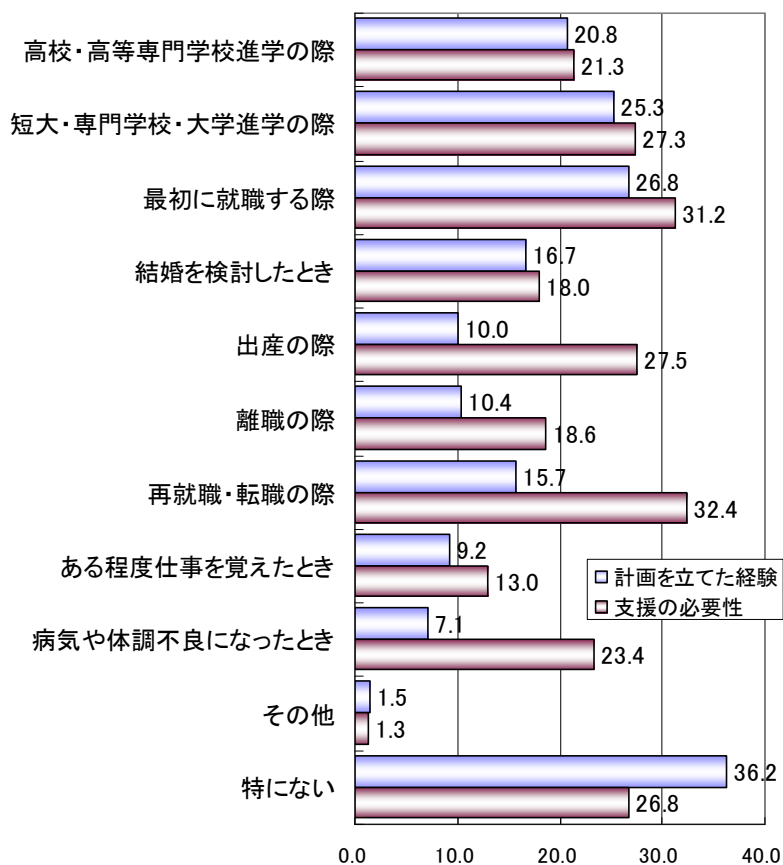
(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

6. ライフプランニングのための学習支援の必要性

(1) 長期的な視点で計画を立てた経験、計画を立てるための支援の必要性

これまでに長期的な視点で進路選択やキャリア形成に関する計画を立てた経験と、どのようなときに計画を立てるための支援があったらよいかを聞いた。「計画を立てた経験」としては、「特にない」を除くと、「最初に就職する際」が 26.8%で最も多く、次いで、「短大・専門学校・大学進学の際」が 25.3%となっている。「支援の必要性」としては、「再就職・転職の際」が 32.4%で最も多く、次いで「最初に就職する際」31.2%、「出産の際」27.5%の順に多くなっている。

図表Ⅱ-27 長期的な計画を立てた経験 : 複数回答 n=3,083

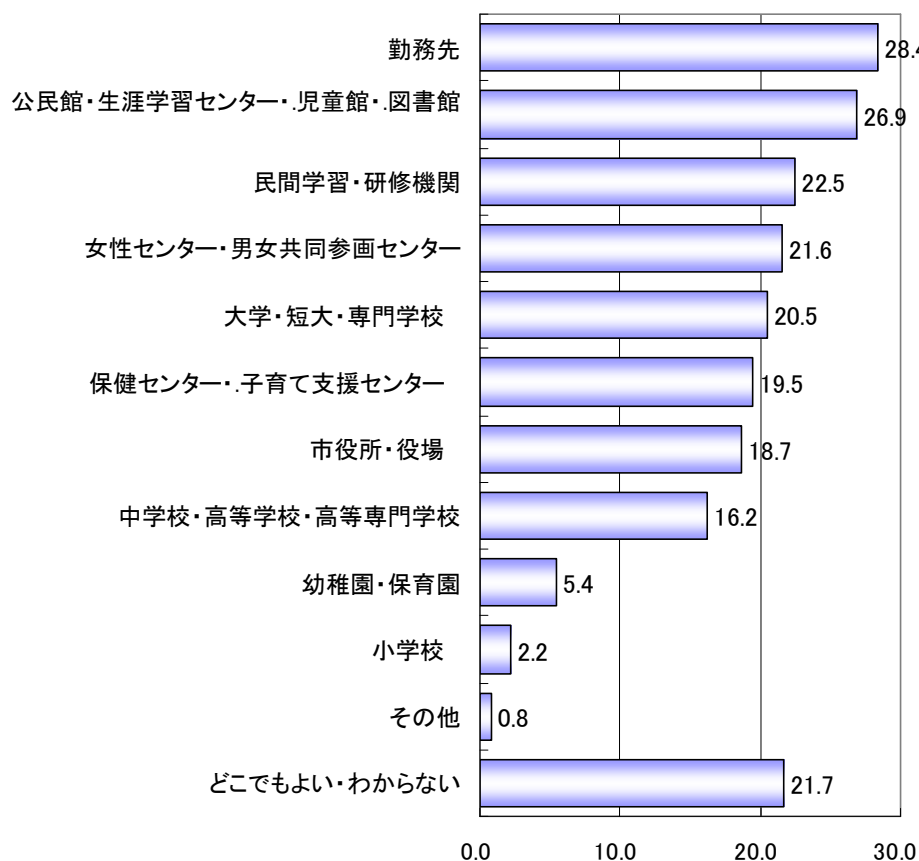


(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(2) 支援を受けたい場所

支援を受けたい場所としては、「勤務先」が 28.4%で最も多く、次いで「公民館・生涯学習センター・児童館・図書館」26.9%、「民間学習・研修機関」22.5%、「女性センター・男女共同参画センター」21.6%、「大学・短大・専門学校」20.5%の順に多くなっている。

図表Ⅱ-28 支援を受けたい場所 : 複数回答 n=3,083

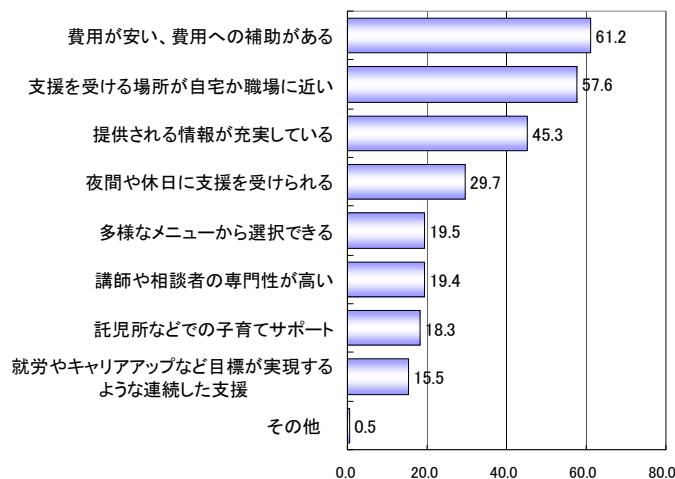


(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(3) 支援の選択条件

支援を選択する際の条件としては、「費用が安い、費用への補助がある」が61.2%で最も多く、次いで「支援を受ける場所が自宅か職場に近い」57.6%、「提供される情報が充実している」45.3%、「夜間や休日に支援を受けられる」29.7%の順に多くなっている。

図表Ⅱ-29 支援の選択条件 : 複数回答 n=3,083

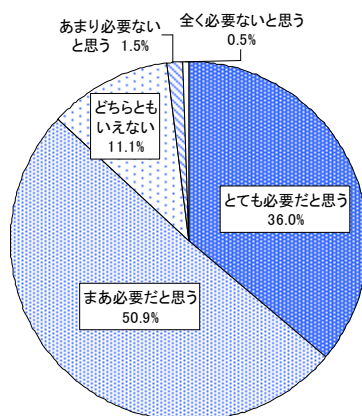


(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(4) 長期的なライフプランニングの必要性

就職・結婚・出産・子育て・再就職などのライフプランについて、長期的に考えることの必要性については、「とても必要だと思う」36.0%、「まあ必要だと思う」50.9%と、合わせて86.9%の人が必要性を感じている。

図表Ⅱ-30 長期的なライフプランニングの必要性 : 単数回答 n=3,083

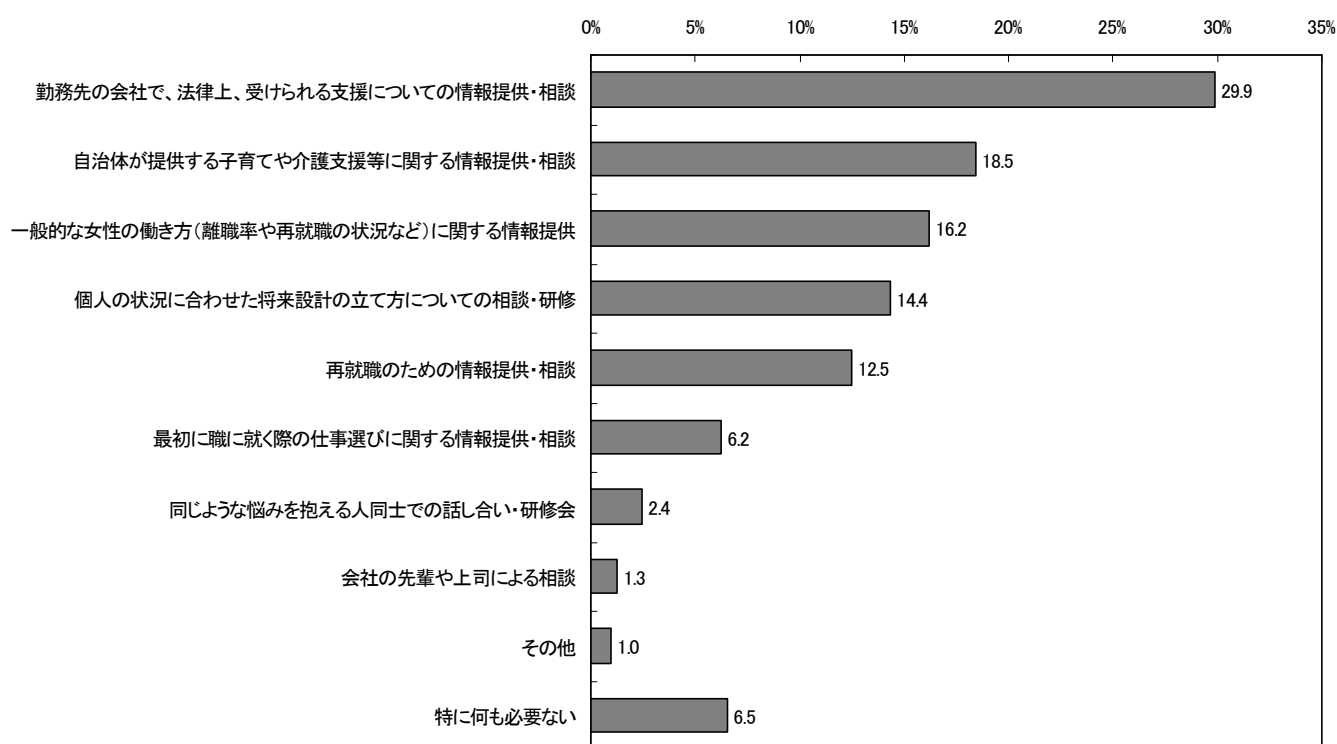


(資料)平成 19 年度:「女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査」より

(5) ライフプランを立てる際に必要だと思うこと

ライフプランを立てる際に必要だと思うことは、「勤務先の会社で、法律上、受けられる支援についての情報提供・相談」が29.9%で最も多い。次いで、「自治体が提供する子育てや介護支援等に関する情報提供・相談」（18.5%）、「一般的な女性の働き方（離職率や再就職の状況など）に関する情報提供」（16.2%）、「個人の状況に合わせた将来設計の立て方についての相談・研修」（14.4%）などが上位にあげられている。

図表Ⅱ-31 ライフプランを立てる際に必要だと思うこと：3つまで選択 n=3,100



(資料)内閣府男女共同参画局「女性のライフプランニング支援に関する調査」平成19年3月

Ⅲ. 女性のライフプランニング支援フレーム

1. ライフプランニング支援の対象層

- ・ 女子学生（当面は高校・大学＝社会に出る前、いずれは小中も含めて）
- ・ 初職に就いて数年で、現在の勤務先や勤務形態での就業に迷いを感じている雇用女性
- ・ 結婚・出産等で就業継続を迷っている雇用女性
- ・ 再就職の決断はしていないが、将来に漠然とした不安を感じている子育て中の女性
- ・ 職場でライフイベントを踏まえたキャリアプランが描けない雇用女性
- ・ 数少ない女性管理職として、職場で孤立感を感じている雇用女性
- ・ 子どもが巣立った後や老後の生活に張り合いが持てないでいる女性 等

2. 支援機関による既存取組

(1) 既存の支援との違い

「ライフプランニング支援」の概念に近い取組をすでに始めている機関もある。どのような点で従来の取組と異なるのか。

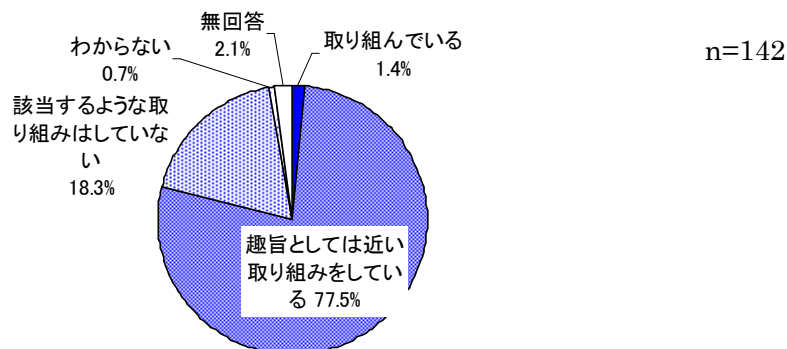
図表Ⅲ-1 従来の支援とライフプランニングの視点を取り入れた取組の違い

	従来の支援	ライフプランニングの視点を取り入れた支援
男女共同 参画セン ター	◇キャリアアップ支援・再就職支援など、点での支援	◇長期的な視点での支援や若年層がキャリアを考えるための支援 ◇再就職を考える手前のプラン設計支援や、コミュニケーション能力を高める支援 ◇大学や企業との連携事業
大学	◇就職活動支援	◇大学入学時あるいはそれ以前からの継続したキャリア意識形成支援（線）への転換。本科での学習支援との連携。
企業	◇男女共通のキャリア形成支援	◇出産・子育て等によるキャリア中断や両立の課題、ロールモデルの不在等、女性ならではの課題のフォロー。

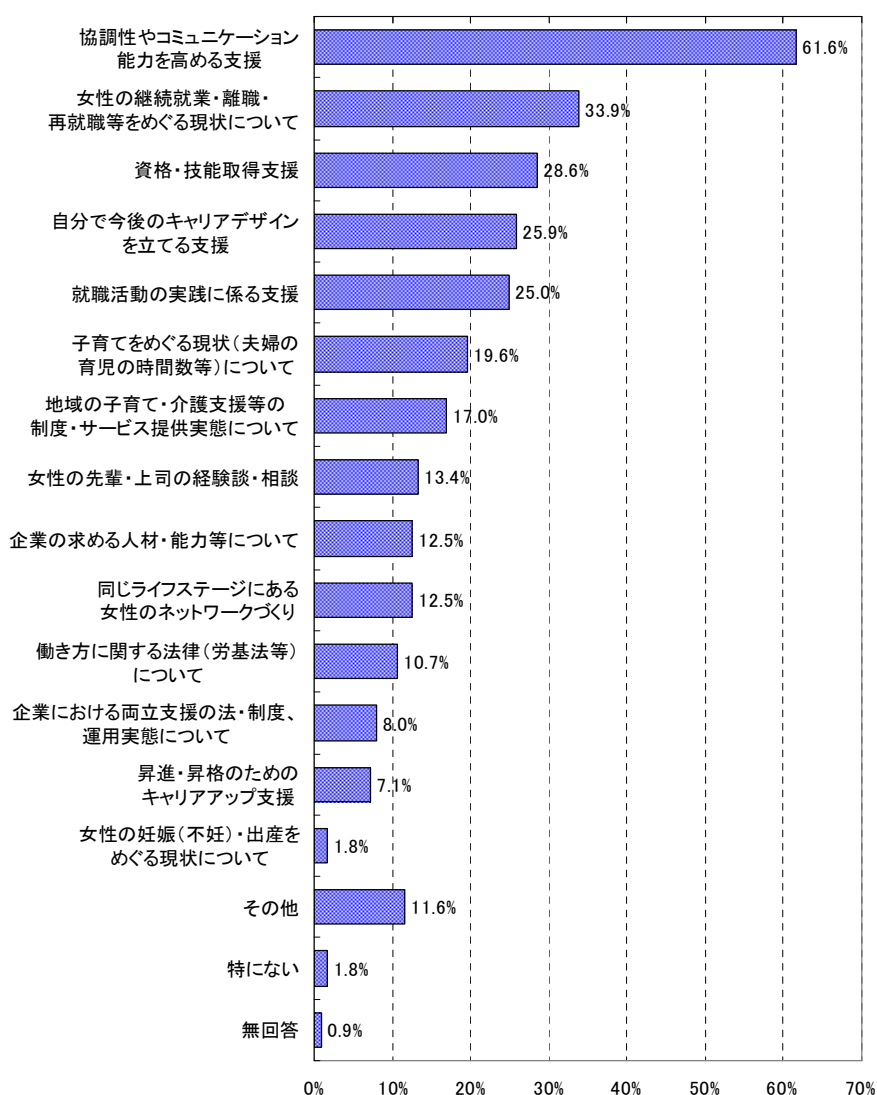
(2) 男女共同参画センターの取組～平成 20 年度アンケート結果より～

すでに趣旨としては近い取組をしているセンターが多い。

図表Ⅲ-2 男女共同参画センターのライフプランニング支援の取組み



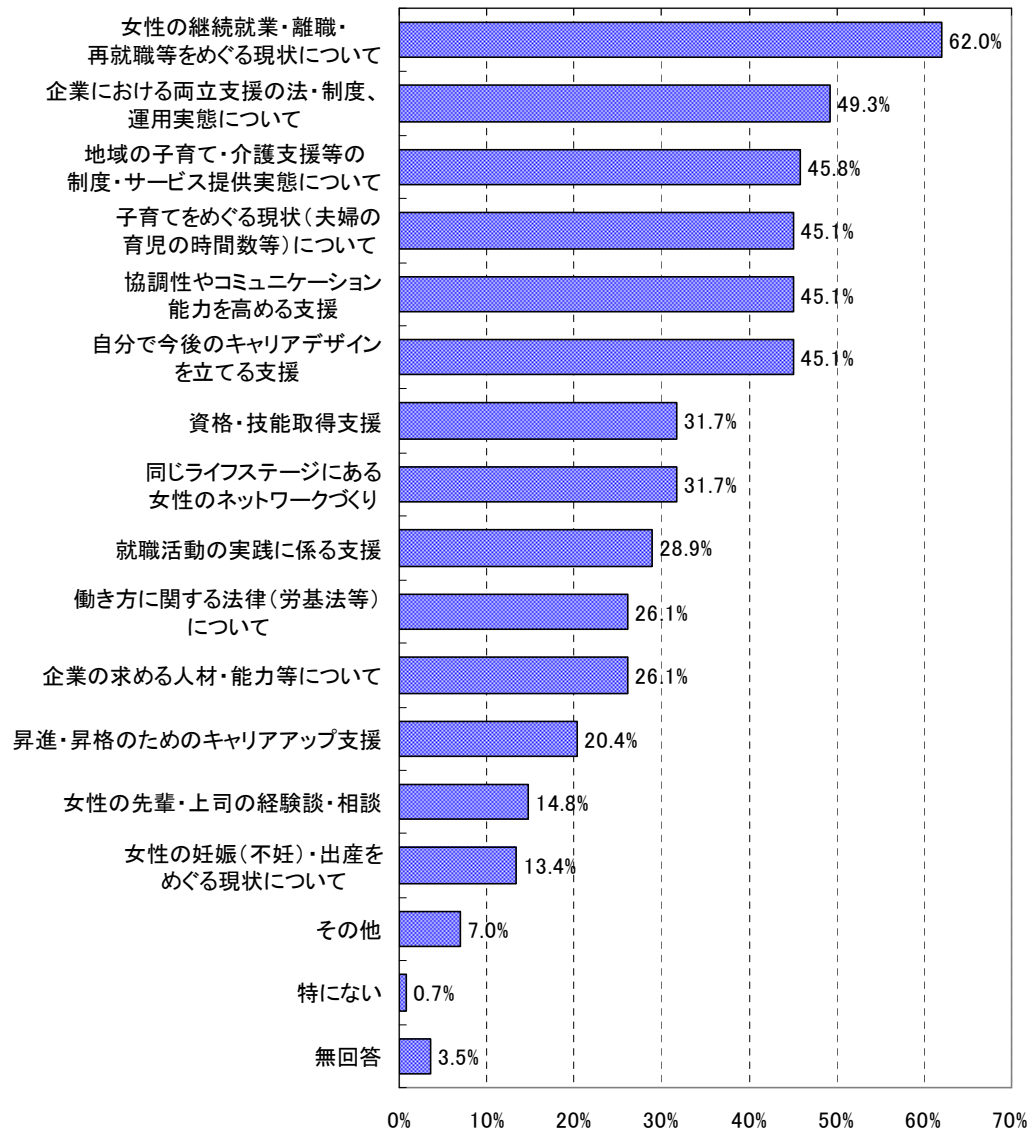
図表Ⅲ-3 男女共同参画センターの既存取組内容 (n=112)



(資料) 平成 20 年度:「男女共同参画センターメールアンケート調査」より

今後必要性の高まる支援としては、「女性の継続就業・離職・再就職等をめぐる現状について」、「企業における両立支援の法・制度、運用実態について」、「地域の子育て・介護支援等の制度・サービス提供実態について」などが多くあげられている。

図表Ⅲ-4 今後必要性の高まる取組 (n=142)

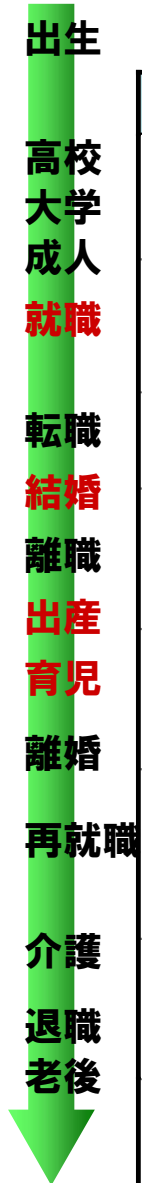


(資料)平成20年度:「男女共同参画センターメールアンケート調査」より

3. 女性のライフプランニング支援体系（概念図）



4. 女性のライフイベントと主なライフプランニング支援内容



課題	主な支援	支援機関(__が主)
職業教育	・学校教育における継続的職業教育(職業紹介、女性の就業実態・ロールモデルの提示等) ・ライフプランを踏まえた進学・専攻決定 ・コミュニケーション能力の向上(すべての段階で必要)	高校・大学、企業・NPO 男女センター
初職決定	・ライフイベントごとの対応を想定した就業選択 ・職場見学・インターン制度等体験、ロールモデル(OG/女性管理職)等との交流による、具体的就労イメージの提示	高校・大学、企業・NPO 男女センター
就業の継続・離職支援	・定着(入社3年目程度)までの迷いに対する相談・情報提供 ・若年の離職に関する相談・情報提供	企業・NPO 男女センター
結婚・出産時の選択	・結婚・出産時の就業選択に関する相談・情報提供(離職・再就職の実態、企業・地域の両立支援制度等) ・結婚・出産経験者との交流・同じ課題を抱える仲間づくり	男女センター 企業・NPO 大学(社会人向け)
子育て期の支援	・子育て支援と並行した母親自身の将来展望、夫婦・家族の将来展望のための相談・情報提供(ライフプラン設計、仲間作り) ・託児付講座を活用した学習・能力開発	男女センター NPO(子育て支援)
再就職支援	・ライフプラン設計～学習・能力開発～求職活動まで継続した支援(関係機関の連携) ・段階的キャリアアップをイメージした再就職支援(非正社員～正社員等)	男女センター 企業・NPO 大学(社会人向け)
親の介護期の支援	・介護支援と並行した女性の自分の人生設計支援(高齢期に向けたライフプラン設計、仲間作り) ・ケア付講座を活用した学習・能力開発	男女センター NPO(介護支援)
退職後・老後の生活設計	・退職・子どもの自立等を踏まえた老後の生活設計(経済的・精神的不安の解消、仲間作り)	男女センター 15 大学(社会人向け)

5. テーマ別ライフプランニング支援プログラム

(平成 20 年度男女共同参画センターメールアンケート調査結果より)

(1) 高校・大学（若年層）

①若年層のキャリア意識形成

自治体名	神奈川県
ライフステージ	中学・高校
内容	○中高生チャレンジ支援セミナー ・中学生・高校生を対象に、男女のあらゆる分野への参画を促進するため、多様な働き方・生き方を選択するうえで必要な知識や考え方の習得を支援する。

自治体名	三重県
ライフステージ	高校・大学・初職
内容	○若者向け講座「結婚！？～彼と彼女のライフプラン」(H19 年度実施) ・若者の男女を対象に、結婚とライフプランをテーマにした講座を実施。

(2) 初職

①地域ネットワークづくり・ロールモデル紹介

自治体名	京都府城陽市
ライフステージ	初職・転職
内容	○自分サイズの働き方が見分けられるようなロールモデルの提示や情報の提供

②スキルアップ、キャリアプランニング

自治体名	仙台市
ライフステージ	初職・転職
内容	○ワークライフバランスセミナー ～シゴトも結婚もしたい”わたし”の相手探し ・ライフプランニングと照らし合わせながら働く女性にとって最適なワークライフバランスの実践を目指す。

自治体名	沖縄県那覇市
ライフステージ	初職・転職

内容	○自分のキャリア再発見 ・グループワークを通して、自分が持っている自分のイメージと、他者から見たイメージの違いを再発見し、自分では弱点だと思っていたことが、考え方によって「強み」になるなど、自分のキャリアを見直す機会となる講座
----	--

自治体名	兵庫県姫路市
ライフステージ	初職・転職・再就職
内容	○キャリアアップセミナー ・話し方、聴き方、プレゼンテーションについて学ぶセミナー ○自立型コミュニケーション術 ・コーチングの手法を取り入れたコミュニケーションについて学ぶセミナー ○チャレンジ支援セミナー ・就職、起業、地域活動などにチャレンジしようとしている女性を応援するセミナー

(3) 転職

①地域ネットワークづくり・ロールモデル紹介

自治体名	京都府城陽市
ライフステージ	初職・転職
内容	○自分サイズの働き方が見分けられるようなロールモデルの提示や情報の提供

②スキルアップ、キャリアプランニング

自治体名	仙台市
ライフステージ	初職・転職
内容	○ワークライフバランスセミナー ～シゴトも結婚もしたい”わたし”の相手探し ・ライフプランニングと照らし合わせながら働く女性にとって最適なワークライフバランスの実践を目指す。

自治体名	沖縄県那覇市
ライフステージ	初職・転職
内容	○自分のキャリア再発見

	・グループワークを通して、自分が持っている自分のイメージと、他者から見たイメージの違いを再発見し、自分では弱点だと思っていたことが、考え方によって「強み」になるなど、自分のキャリアを見直す機会となる講座
--	---

自治体名	兵庫県姫路市
ライフステージ	初職・転職・再就職
内容	○キャリアアップセミナー ・話し方、聴き方、プレゼンテーションについて学ぶセミナー ○自立型コミュニケーション術 ・コーチングの手法を取り入れたコミュニケーションについて学ぶセミナー ○チャレンジ支援セミナー ・就職、起業、地域活動などにチャレンジしようとしている女性を応援するセミナー

自治体名	福岡県
ライフステージ	転職・再就職
内容	○天神サテライト講座 ・働いている女性、再就職・ステップアップを考えている女性を対象に、コミュニケーション、プレゼンテーションなどに関する講座を開催（全9回）

自治体名	長野県長野市
ライフステージ	転職・再就職
内容	○男女共同参画センター企画講座 ・キャリアアップセミナー（これまでのキャリア（仕事以外を含め）の棚卸と今後の人生設計について） ○女性のための相談 ・キャリアアップ支援相談

(4) 結婚・出産・育児

①地域ネットワークづくり・ロールモデル紹介

自治体名	埼玉県戸田市
ライフステージ	出産・育児
内容	○子育て支援講座 ・親子の交流

	○ぽっぽさろん ・0歳児を持つ親子を対象にした、育児についての悩みを同世代の親子や子育てアドバイザーと話し合う
--	--

自治体名	神戸市
ライフステージ	出産
内容	○育児休業からの職場復帰セミナー ・グループづくり支援も

②スキルアップ、キャリアプランニング

自治体名	東京都稲城市
ライフステージ	出産・育児
内容	○男女共同参画社会形成研修の開催 ・男女が対等に意見や考え方など発言できるためのスキルアップとしてコミュニケーション力の養成研修の開催。(H19は育児休業制度を利用した男性を講師に研修を実施)

自治体名	兵庫県川西市
ライフステージ	出産・育児
内容	○子育て中の親のためのマネー講座 ・子育て期から自分らしく生き生きと生きるための人生設計を考える

③企業のライフプランニング・キャリアプランニング取組の支援

自治体名	京都市
ライフステージ	出産
内容	○育児休業パワーアップ講座 ・育児休業中の女性を対象に、仕事と育児の両立と今後のキャリアプランを考える。

自治体名	神奈川県
ライフステージ	結婚・出産・育児
内容	○キャリア・ライフデザインセミナー ・女性のキャリア形成や就業の継続への意識向上を図るため、勤続5年程度の女性を対象に、明確なキャリア・ライフデザインの形成への支援をする。 ○女性キャリアアップセミナー ・職場でチームリーダーをめざす勤続10年程度の女性を対象として、企画力や交渉力等の能力の向上を支援する。

	○女性チームリーダーセミナー ・企業の方針決定の場で活躍できる人材を養成するため、管理職をめざす女性を対象として、マネジメント能力等の向上を支援する。
--	---

自治体名	鳥取県鳥取市
ライフステージ	出産・育児
内容	○平成17年度「育児・介護休業取得促進セミナー」 ・事業所の人事・労務担当者を対象に改正育児介護休業法と事業主に対する支援制度の説明

④再就職・起業支援

自治体名	横浜市（男女共同参画センター横浜南）
ライフステージ	育児・再就職
内容	○子育て期のライフプラン講座 ・再就職準備講座ルトラヴァイエ

自治体名	大阪府東大阪市
ライフステージ	育児・再就職
内容	○仕事イキイキ講座 ・最新の就労事情などを学び、自分らしく働くための“マイプラン”を模索する講座。

自治体名	大阪府高槻市
ライフステージ	育児・再就職
内容	○子育てママのリフレッシュ講座 ・子どものいる専業主婦を対象に、今後の社会復帰や社会参画を目指す講座 ○女性が社会参画するためのエンパワーメント講座 ・社会参画したい女性を対象に、ライフプランを考え、力や可能性を引き出すための講座 ○再就職チャレンジセミナー ・専業主婦を対象に、再就職を目指すための講座

自治体名	さいたま市
ライフステージ	育児・再就職
内容	○女性ための再チャレンジセミナー ・エゴグラム（性格分析法）からキャリア相談までを行う。 ○再就職準備講座

	・就職活動に即つながるパソコンのスキルアップを目指す。 ○幼児をもつ母親のための講座 ・母親としてだけでなく女性の自立を考えるための講座。 ○女性のためのキャリアデザイン ・女性が発展的なキャリア形成を進めていけるための課題を考える。 ○女性カレッジー女性の自立と自己実現ー ・女性が自立して、自己実現をめざして生きることを学ぶ。
--	---

自治体名	愛知県知多市
ライフステージ	育児
内容	○ママのためのライフプランセミナー実施 ・いろいろな働き方のメリット・デメリット、年金など ○女性のための就労支援講座実施 ・女性団体と協働で実施

自治体名	仙台市
ライフステージ	育児
内容	○私を再発見！ ～子育て中だからできること～ ・子育て期の女性を対象に、自分の可能性を見出し、グループ活動等、今できることを見出すことを目指す。 ○育休復帰をイメージアップ！（ワークショップ） ・初めて育児休業から復帰する人を対象に、仕事と生活の両立のイメージアップを行うことで、復帰後の不安を軽減。

自治体名	神奈川県
ライフステージ	育児・再就職
内容	○育児休業後職場復帰支援セミナー ・育児休業後の職場復帰を円滑に進め、個々人の事情に即した就業継続を効果的に行えるようセミナーの開催や情報提供を行う。 ○女性起業家入門講座 ・女性の経済的自立と社会参画を促進するため、起業するうえで必要な基礎知識、ノウハウ等の習得を支援する。 ○正社員をめざすママの再就職応援セミナー ・出産育児等で仕事を中断した女性が、正社員をめざして再就職に計画的に踏み出せるようセミナーを開催すると共に情報提供を行う。

⑤家族問題

自治体名	鳥取県鳥取市
------	--------

ライフステージ	結婚・出産・育児・再就職
内容	○平成17年度～「いきいき女性塾」 ・女性が抱える様々な悩みを解決するきっかけづくりをし、女性の自立を支援する

自治体名	茨城県日立市
ライフステージ	結婚・出産・育児
内容	○啓発支援（生き方） ・ライフセミナー、女性の生き方を考える講座、DVを考える講座

自治体名	東京都稲城市
ライフステージ	結婚・出産・育児
内容	○いなぎ女性の悩み相談事業 ・女性の生き方や、結婚問題・離婚問題、夫や家族の問題などのさまざまな悩みについての、第一次的・総合的な相談事業を実施。

(5) 再就職

①地域ネットワークづくり・ロールモデル紹介

自治体名	奈良県
ライフステージ	再就職
内容	○講座セミナー事業 ・女性のためのチャレンジ講座、チャレンジモデルセミナー ○女性のチャレンジ応援事業 ・チャレンジモデルから活動事例を学ぶ、体験学習、相談等の週間イベント

②スキルアップ、キャリアプランニング

自治体名	三重県
ライフステージ	再就職
内容	○フレンテみえエンパワーメント・スクール「女性のライフサイクル研究コース」 ・女性のためのエンパワーメント講座として地域で活動できる人材育成を目的に実施。女性の人生やその中で起こりうる事柄をテーマに取り上げ行っている。

自治体名	大阪府東大阪市
------	---------

ライフステージ	再就職
内容	○一歩セミナーシリーズ ・ワークショップを通してコミュニケーション能力向上と共に、自分の言葉で本当の自分の気持ちを伝えることができることを目指す講座。

自治体名	長野県
ライフステージ	再就職
内容	○地域リーダー養成講座 ・男女共同参画の視点をもって地域で活躍するリーダーを育てる ○ワーク・ライフ・バランス講座 ・ワーク・ライフ・バランスにより家事、育児、介護などの家庭生活がどう変わるか ○リーダーシップ開発講座 ・組織でリーダーシップを発揮できる人を育てる

自治体名	兵庫県姫路市
ライフステージ	初職・転職・再就職
内容	○キャリアアップセミナー ・話し方、聴き方、プレゼンテーションについて学ぶセミナー ○自立型コミュニケーション術 ・コーチングの手法を取り入れたコミュニケーションについて学ぶセミナー ○チャレンジ支援セミナー ・就職、起業、地域活動などにチャレンジしようとしている女性を応援するセミナー

自治体名	北海道苫小牧市
ライフステージ	再就職
内容	○女性のエンパワーメント講座 ・コミュニケーションスキルを学ぼう。リスニング（聴き方）とアサーティブネス（自己表現）を学ぶ。

自治体名	京都府舞鶴市
ライフステージ	再就職
内容	○ステップアップセミナー事業 ・コミュニケーション ・アサーティブトレーニング ・ロールモデル講師による経験談

	・チャレンジ・ビジネスワーク。
--	-----------------

自治体名	福岡県
ライフステージ	転職・再就職
内容	○天神サテライト講座 ・働いている女性、再就職・ステップアップを考えている女性を対象に、コミュニケーション、プレゼンテーションなどに関する講座を開催（全9回）

自治体名	鹿児島県
ライフステージ	再就職
内容	○女性のチャレンジ支援講座 ・仕事に必要なメンタルヘルスの手法を学び、“こころのスキルアップ”を目指すための講座（定員：30名）

自治体名	長野県長野市
ライフステージ	転職・再就職
内容	○男女共同参画センター企画講座 ・キャリアアップセミナー（これまでのキャリア（仕事以外を含め）の棚卸と今後の人生設計について） ○女性のための相談 ・キャリアアップ支援相談

③再就職・起業支援

自治体名	兵庫県宝塚市
ライフステージ	再就職
内容	○講師デビュー応援セミナー「自分の思いをかたちにする講座企画の1・2・3」 ○女性の起業応援セミナー ～夢をかなえるはじめの一步～ ○女性のためのキャリアアップセミナー ～就職を成功させるタイムマネジメントと面接相談～

自治体名	東京都稲城市
ライフステージ	再就職
内容	○女性の再就職支援セミナーの開催 ・子育てや介護中の女性であっても、社会参加や社会貢献などの目的をもって再就職を希望する場合の支援セミナー（一時保育付）の開催（H19、H20実施）。

自治体名	岡山県玉野市
ライフステージ	再就職
内容	○「女性のチャレンジ支援講座～働く前に知っておきたいコト」 ・最新の雇用状況，職業訓練や研修制度，情報の入手方法，保険・税金（扶養）についての講義

自治体名	神戸市
ライフステージ	再就職
内容	○就業チャレンジ（企業共催）セミナー ・講座3回と企業訪問＜いきいき事業所＞ ○「初心者のための自己表現セミナー」 ・自己表現の方法など5回

自治体名	秋田県南部
ライフステージ	再就職
内容	○女性チャレンジセミナー事業 ・人材活用と両立支援 ○再就職準備セミナー事業 ・私らしいライフプラン ○コミュニティビジネス支援事業Ⅰ・Ⅱ ・地元起業家から学ぶ

自治体名	鳥取県鳥取市
ライフステージ	再就職
内容	○平成20年度「私が変わる、暮らしも変える！あなたの再就職応援セミナー」 ・女性が再就職のための知識や技術、またそれらを身につけるための方法を学ぶ

自治体名	長崎県大村市
ライフステージ	再就職
内容	○再就職準備セミナー ・企業から「求める人材とは」の講義、「マナー講座」でコミュニケーション力等を身につけてもらうなど、再就職するための支援をする。

自治体名	北海道苫小牧市
ライフステージ	再就職
内容	○再就職準備セミナー

	・①地域の雇用状況 ・②履歴書の書き方 ・③面接や途中入社に不可欠なコミュニケーションの取り方。
--	--

自治体名	滋賀県
ライフステージ	再就職
内容	○女性のチャレンジ支援講座 ・再就職やキャリアアップ・起業・NPO 活動などチャレンジするために必要な情報を提供し具体的な行動への動機付けを図る場としての連続講座の開催 ○女性のチャレンジ相談 ・チャレンジしようとする女性へ必要な情報の提供、行動へ移すためのアドバイス、専門機関への橋渡しを行い、個に応じた支援の実施 ○チャレンジサイトしがの運営 ・起業したい、再就職したい、NPO 活動をはじめたい農業分野で活躍したい等チャレンジしたい女性を応援する情報サイトの運営

自治体名	大阪府東大阪市
ライフステージ	育児・再就職
内容	○仕事イキイキ講座 ・最新の就労事情などを学び、自分らしく働くための“マイプラン”を模索する講座。

自治体名	兵庫県加古川市
ライフステージ	再就職
内容	○チャレンジ支援 ・結婚・出産等により離職した女性などを対象に、キャリアアドバイザーによる個別相談、セミナーなどを開催し、チャレンジを支援する。

自治体名	兵庫県尼崎市
ライフステージ	再就職
内容	○チャレンジ相談 ・社会保険労務士・キャリアコンサルタントによる再就職など相談事業 ○身近なチャレンジ支援講座 ・起業、再就職、NPO 活動などへのチャレンジ講座 ○再就職をめざす！事務職・販売職 ・業界別、再就職のノウハウを学ぶ ○子育て期のチャレンジセミナー

	・男女共同参画の視点での子育て期の女性のエンパワメント
--	-----------------------------

自治体名	大阪府高槻市
ライフステージ	育児・再就職
内容	○子育てママのリフレッシュ講座 ・子どものいる専業主婦を対象に、今後の社会復帰や社会参画を目指す講座 ○女性が社会参画するためのエンパワーメント講座 ・社会参画したい女性を対象に、ライフプランを考え、力や可能性を引き出すための講座 ○再就職チャレンジセミナー ・専業主婦を対象に、再就職を目指すための講座

自治体名	秋田県中央
ライフステージ	再就職
内容	○女性のチャレンジ支援事業 ・チャレンジ支援に関する情報の提供・活用 ・相談窓口（チャレンジアドバイザーが相談に応ずる）

自治体名	さいたま市
ライフステージ	育児・再就職
内容	○女性ための再チャレンジセミナー ・エゴグラム（性格分析法）からキャリア相談までを行う。 ○再就職準備講座 ・就職活動に即つながるパソコンのスキルアップを目指す。 ○幼児をもつ母親のための講座 ・母親としてだけでなく女性の自立を考えるための講座。 ○女性のためのキャリアデザイン ・女性が発展的なキャリア形成を進めていけるための課題を考える。 ○女性カレッジー女性の自立と自己実現ー ・女性が自立して、自己実現をめざして生きることを学ぶ。

自治体名	兵庫県三田市
ライフステージ	再就職
内容	○女性のための再就職支援講座 ・多様な就業形態の中から、個人が自分のライフプランニングに合った働き方を主体的に選択でき、意欲と能力に応じて適正に処遇をされることを支援する講座の実施。

	○女性チャレンジひろば ・上記と同様のテーマの情報提供を行っている。
--	---

自治体名	大阪府岸和田市
ライフステージ	再就職
内容	○資格取得準備講座 ・平成19年度から福祉住環境コーディネーター資格3級の講座開催し、再就職希望者及び就労しているがキャリアアップの希望者を対象に実施。検定試験の実施時期に合わせて講座を実施している。

自治体名	兵庫県川西市
ライフステージ	再就職
内容	○再就職支援トレーニング講座 ・ジョブプランの設計などで自分の能力、適正を見極め、職業に対する意識と自信をもつ。

自治体名	栃木県
ライフステージ	再就職
内容	○再チャレンジ支援セミナー ・再就職支援セミナー、子育てママ・40代50代以上の女性対象のライフプランセミナー、パソコン講座。再就職のための心構えや準備を促す。

自治体名	兵庫県
ライフステージ	再就職
内容	○ひょうご女性チャレンジひろば ・女性のチャレンジ支援として、相談、情報提供、各種セミナーなど入口から出口（就職・起業・地域活動）まで総合的な支援を行っている。

自治体名	岡山県倉敷市
ライフステージ	再就職
内容	○再就職応援講座（H19年度実施） ・今回は、女性のみならず、男性も含めた対象に広げる。 ・自己分析とワークシート、自己PR文書の書き方などの内容。

自治体名	神奈川県
ライフステージ	育児・再就職
内容	○育児休業後職場復帰支援セミナー ・育児休業後の職場復帰を円滑に進め、個々人の事情に即した就業継続

	を効果的に行えるようセミナーの開催や情報提供を行う。 ○女性起業家入門講座 ・女性の経済的自立と社会参画を促進するため、起業するうえで必要な基礎知識、ノウハウ等の習得を支援する。 ○正社員をめざすママの再就職応援セミナー ・出産育児等で仕事を中断した女性が、正社員をめざして再就職に計画的に踏み出せるようセミナーを開催すると共に情報提供を行う。
--	---

④家族問題

自治体名	鳥取県鳥取市
ライフステージ	結婚・出産・育児・再就職
内容	○平成17年度～「いきいき女性塾」 ・女性が抱える様々な悩みを解決するきっかけづくりをし、女性の自立を支援する

(6) 退職・老後

①家族問題

自治体名	東京都目黒区
ライフステージ	退職・老後
内容	○男性向け介護講座、男性向け生活講座（アイロンかけ等）、ハウスハズバンドからの提案

②こころとからだの健康

自治体名	三重県四日市市
ライフステージ	退職・老後
内容	○さんかくカレッジ ・更年期とどのように向き合うかをテーマに連続講座を実施。

(7) 長期的スパン

①地域ネットワークづくり・ロールモデル紹介

自治体名	大阪府
ライフステージ	初職・転職・結婚・出産・育児・再就職
内容	○「ライブセミナー～女性と仕事～」(1998～2008 年 全 50 回)

	・さまざまな分野で働く女性講師が各人の仕事を通した生き方（就職、転職、再就職、起業など）を語るセミナー。女性の職域拡大及び多様なキャリア形成の提示。 ○「働く女性のためのセミナー 私の働き続け方 働きつなぎ方」（2005～2008 年） ・スピーカーの働く女性がライフステージの変化に合わせ、どのように働きつないできたのかを提示。パネルディスカッション形式。参加者との情報、意見交換会でよりテーマを深める。 ○「働く女性のためのキャリア塾」（2009～全 11 回） ・中堅層対象：内容は上記と同様。
--	--

②企業のライフプランニング・キャリアプランニング取組の支援

自治体名	茨城県坂東市
ライフステージ	初職～結婚・出産・育児～再就職～退職・老後
内容	○トップセミナー ・雇用面における男女の均等な機会や待遇の確保等を促進するセミナー

自治体名	福島県いわき市
ライフステージ	初職～結婚・出産・育児～再就職～退職・老後
内容	○WLBセミナー ・企業活力を高める『経営戦略』としてのWLBについて必要性や環境整備について講話。

自治体名	兵庫県
ライフステージ	初職～結婚・出産・育児～再就職～退職・老後
内容	○企業、労働組合に設置した男女共同参画推進員をキーパーソンとして両立、WLB等への活動支援や情報提供、社内研修への講師派遣などを行っている。

自治体名	三重県
ライフステージ	初職～結婚・出産・育児～再就職～退職・老後
内容	○フレンテトーク ・市町、団体、グループからの依頼により出前で男女共同参画の学習を実施。市町職員の女性管理職研修等では、女性のライフプランを考える内容を行うなどしている。

③家族問題

自治体名	大阪府高槻市
------	--------

ライフステージ	結婚・出産・育児～再就職～退職・老後
内容	○おひとりさまのライフプラン&防犯セミナー ・単身世帯の女性向けを対象に、ライフプランと防犯を考える講座 ○働くふたりのライフプランセミナー ・共働きの夫婦・カップルを対象に、ライフプランとワークライフバランスを考える講座 ○働く女性のための“わたしブラッシュアップ”講座 ・働く女性を対象に、キャリアアップやワークライフバランスを考える講座

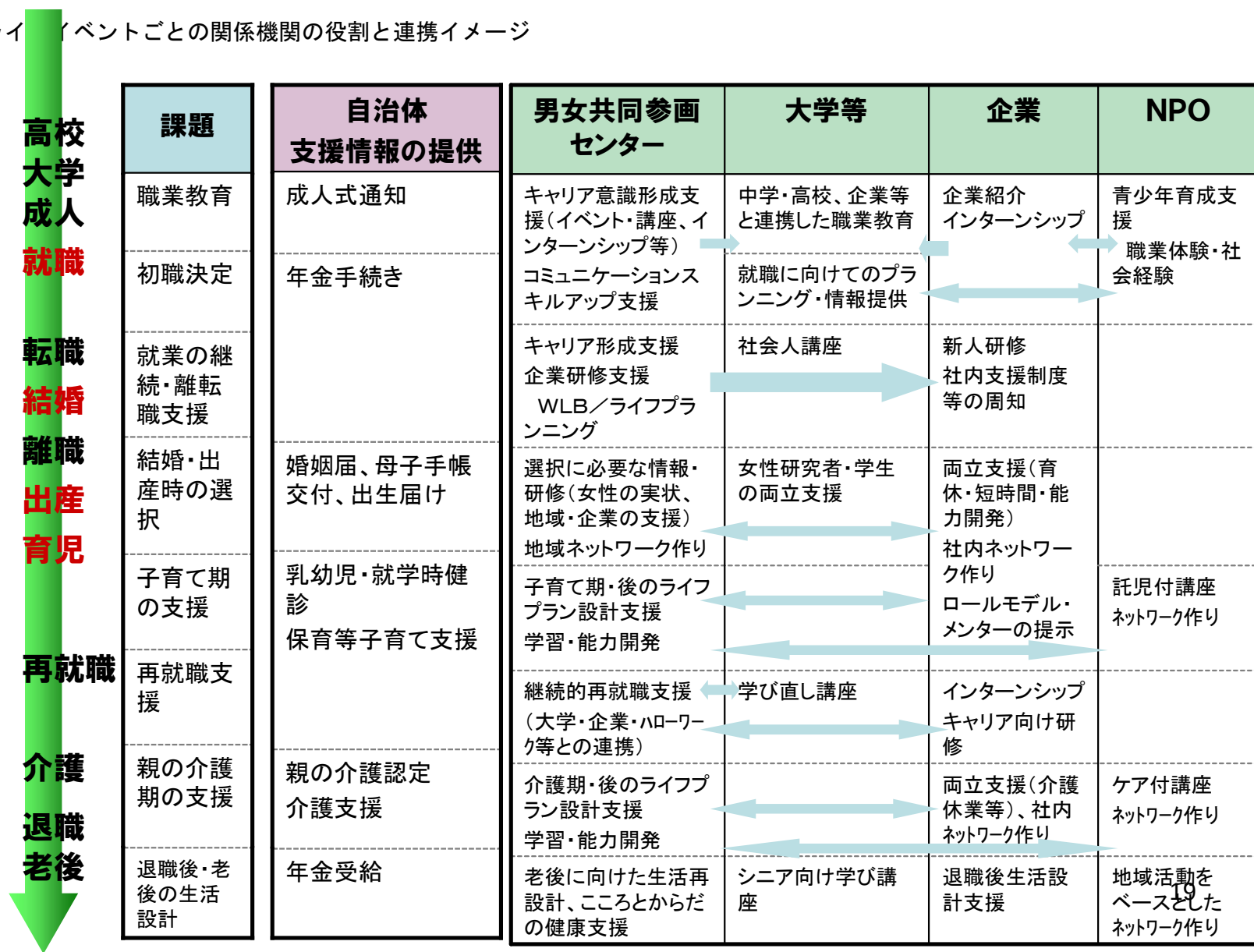
自治体名	滋賀県大津市
ライフステージ	結婚・出産・育児～再就職～退職・老後
内容	○女性のための法律講座 ・女性に関わる諸問題への法律の基礎知識を弁護士が講義。特に、夫婦に関わる諸問題、法的手続きに関する支援・相談体制について。（託児あり）

④こころとからだの健康

自治体名	茨城県日立市
ライフステージ	結婚・出産・育児～再就職～退職・老後
内容	○女性生活相談 ・暮らしいきいき事業は、健康を含め、各年代層に合わせた事業を展開

自治体名	滋賀県大津市
ライフステージ	結婚・出産・育児～再就職～退職・老後
内容	○女性のためのハッピーライフ講座 ・女性が自分らしさを発揮し、自分らしい生き方ができるよう、コミュニケーション術の講座と産婦人科医による妊娠・出産・更年期等に関わる女性の生涯を通じて健康に暮らすためのアドバイス。（託児あり）

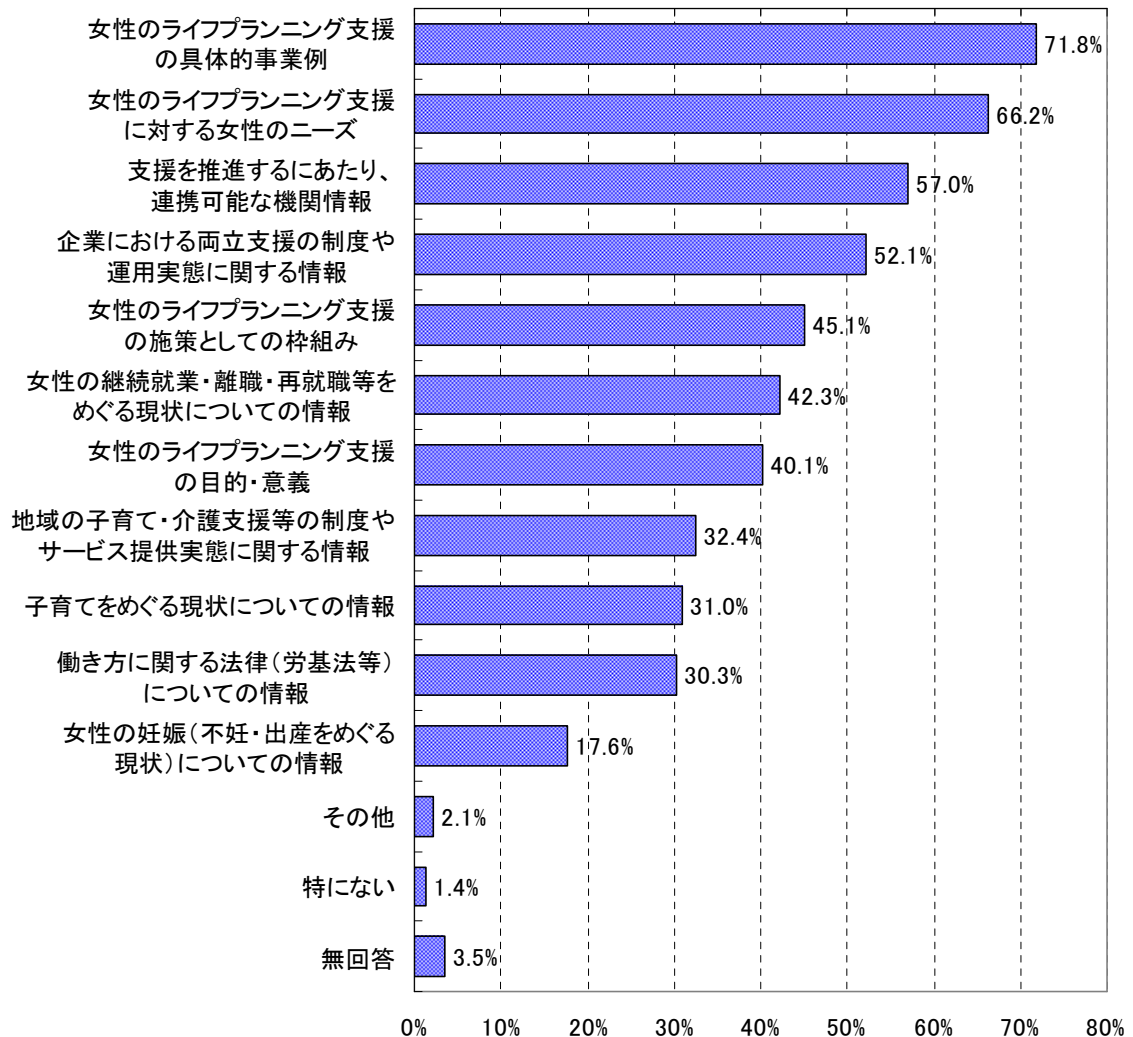
6. 女性のライフイベントごとの関係機関の役割と連携イメージ



7. 今後の普及方策（提言）

- (1) 男女共同参画センター・大学等支援機関への「対象層のニーズ」、「事業例」の提示
※昨年度・今年度調査等を通して得られた情報を報告書・ホームページ等を通じて提供
- (2) 地域での関係機関の連携モデル事業の実施
男女共同参画センターの事業を核として、対象層との接点としての自治体、他の支援機関（かつ対象層との接点）としての大学・企業・NPO 等との連携モデルを構築

図表Ⅲ-5 男女共同参画センターが取組を推進する上で必要となる情報：複数回答 n=142



（資料）平成 20 年度：「男女共同参画センターメールアンケート調査」より

8. 取組を推進する上での課題

(1) 「ライフプランニング支援」という概念の普及

様々な新しい取組が行われている中で、「ライフプランニング支援」という言葉や概念を普及・定着させることが重要な課題である。

(2) 機関間の連携

一つの機関だけで、ライフステージを網羅することはできない。他機関が互いの特徴を生かした支援を提供することが必要である。また、それら支援実施機関の情報を収集し、ワンストップで情報提供する機関が必要である。さらに、自治体等の、住民サービスの受付窓口との連携により、対象層に確実に支援情報が届くような工夫が必要である。これらの連携の要として、男女共同参画センターの役割が期待されるが、都道府県と市町村のセンター（または男女共同参画担当課）の役割は異なる。実際に、プログラムを提供し、自治体等との連携をはかるのは、市町村レベルが望ましいと考えられる。都道府県の役割としては、プログラム開発・人材育成等であろう。

(3) 男性も含めた取り組み

男性を対象としたワーク・ライフ・バランスや子育て参画支援の取組との連携をはかり、男女双方の意識変化を促す必要がある。

個人として生きていくだけではなく、夫婦や家族や、社会の一員として、共に生きていくためのライフプランニング支援をどう行うか。

＜参考資料＞

参考1:平成 19 年度女性のライフプランニング支援に資する学習のあり

方調査結果

参考2:平成 20 年度男女共同参画センターメールアンケート調査結果

参考3:平成 19 年度ヒアリング調査結果

参考4:平成 20 年度ヒアリング調査結果

参考5:平成 19 年度調査結果まとめ

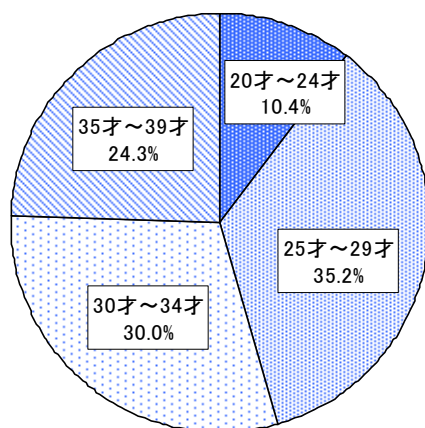
参考１：平成 19 年度女性のライフプランニング支援に資する学習のあり方調査結果

I. 基本集計結果

1. 年齢

回答者の年齢構成は、下図のとおりである。

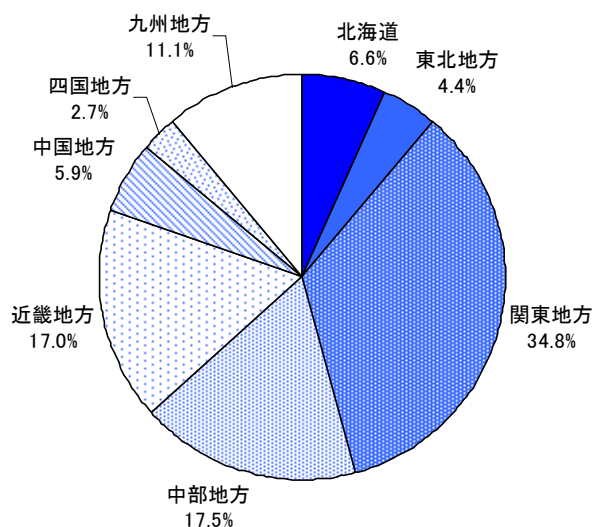
図表 S1-1 回答者の年齢分布:単数回答 n=3,083



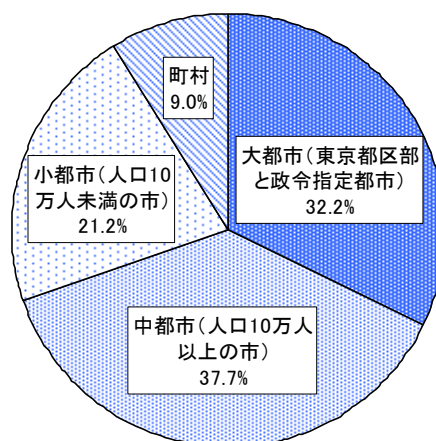
2. 居住地域（Q1.都市規模）

居住地域の分布は、下図のとおりである。

図表 S1-2 地域ブロック別回答者割合:単数回答 n=3,083



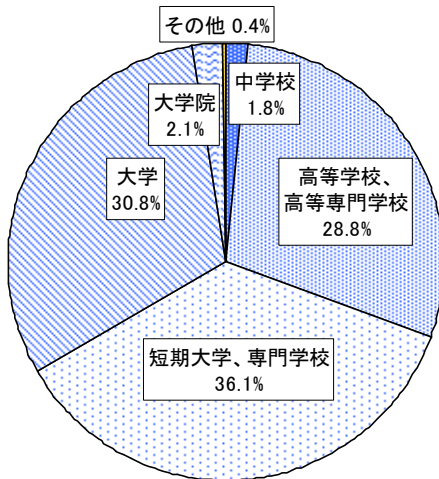
図表 S1-3 居住地域の都市規模:単数回答 n=3,083



3. 最終学歴（Q2）

最終学歴は、「高等学校、高等専門学校」、「短期大学、専門学校」、「大学」が、ほぼ三分の一ずつを占める。また、年代別にみると、「20～24 歳」では、学生を除いているため、「高等学校・高等専門学校」の割合が高くなっている。

図表 S1-4 最終学歴：単数回答 n=3,083



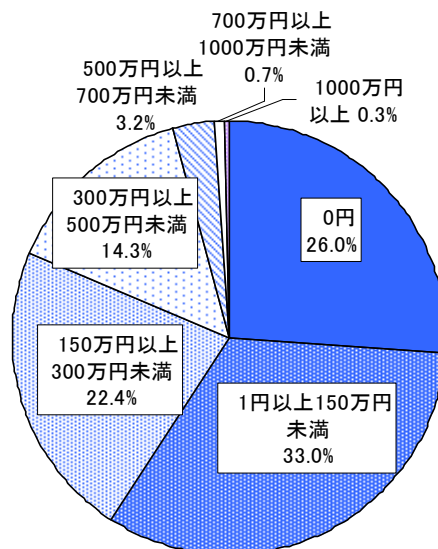
図表 S1-5 年代別最終学歴 単位：人、%

	全体	中学校	高等学校、高等専門学校	短期大学、専門学校	大学	大学院	その他
全体	3083	56	887	1114	950	64	12
年齢	100.0	1.8	28.8	36.1	30.8	2.1	0.4
20歳～24歳	321	14	118	82	105	0	2
	100.0	4.4	36.8	25.5	32.7	0.0	0.6
25歳～29歳	1086	21	284	344	406	24	7
	100.0	1.9	26.2	31.7	37.4	2.2	0.6
30歳～34歳	926	13	255	355	278	25	0
	100.0	1.4	27.5	38.3	30.0	2.7	0.0
35歳～39歳	750	8	230	333	161	15	3
	100.0	1.1	30.7	44.4	21.5	2.0	0.4

4. 年収（Q3）

年収は、「0 円」が 26.0%、「150 万円未満」が 33.0%、「150 万円以上 300 万円未満」が 22.4%となっており、300 万円未満までが 8 割強を占める。

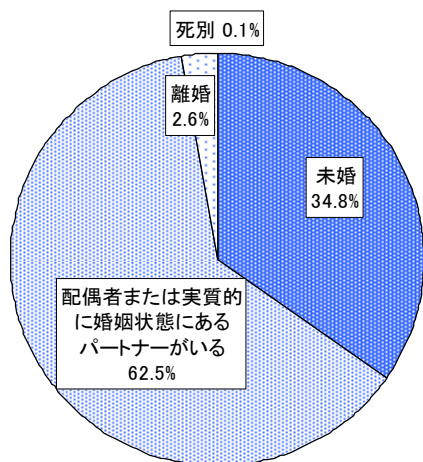
図表 S1-6 年収：単数回答 n=3,083



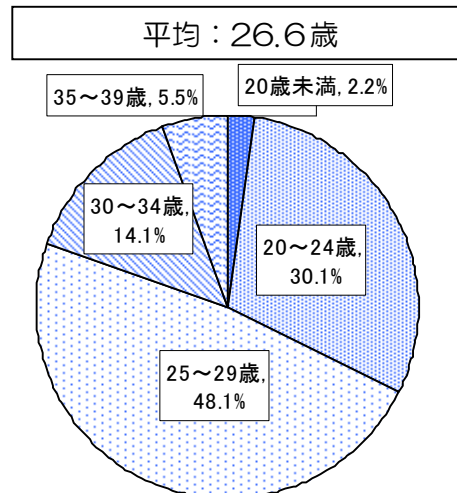
5. 配偶関係（Q4, Q5, Q6）

「配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる」人が 62.5%、「未婚」が 34.8%となっている。また、結婚経験のある人の初婚年齢の平均は 26.6 歳となっている（本調査の対象者が 20 歳から 39 歳であることに留意）。

図表 S1-7 配偶関係:単数回答 n=3,083



図表 S1-8 初婚年齢:数値回答 n=2,011



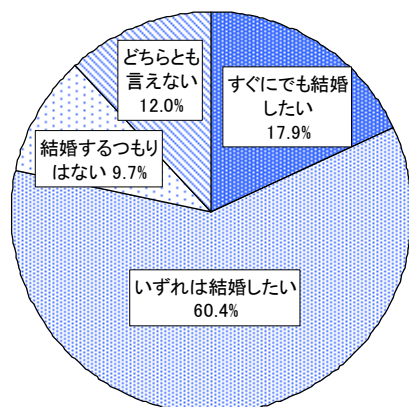
配偶関係別にみると、「配偶者またはパートナーがいる」人では、収入のない（「0円」）割合が高く約 4 割を占め、年収 150 万円未満までで 8 割弱を占める。「未婚」では、「150 万円以上 300 万円未満」、「300 万円以上 500 万円未満」の割合が高くなっている。

図表 S1-9 配偶関係別年収 単位:人, %

	Q3 年収						
	全体	0円	1円以上 150万円未 満	150万円 以上300万 円未満	300万円 以上500万 円未満	500万円 以上700万 円未満	700万円 以上
全体 配偶関係	3083 100.0	802 26.0	1017 33.0	691 22.4	442 14.3	98 3.2	33 1.0
未婚	1072 100.0	37 3.5	228 21.3	456 42.5	302 28.2	39 3.6	10 1.0
配偶者または実質的に婚姻 状態にあるパートナーがいる	1928 100.0	755 39.2	768 39.8	209 10.8	122 6.3	54 2.8	20 1.1
離婚・死別	80 100.0	10 12.5	20 25.0	26 32.5	17 21.3	5 6.3	2 2.5

また、独身者（「未婚」、「離婚」、「死別」）に今後の結婚意向を聞いたところ、「すぐにでも結婚したい」が 17.9%、「いずれは結婚したい」が 60.4%と、結婚意向のある人が 78.3%と 8 割弱を占める。年代別にみると、年代が上がるほど「どちらとも言えない」の割合が高くなっている。

図表 S1-10 結婚意向:単数回答 n=1,155



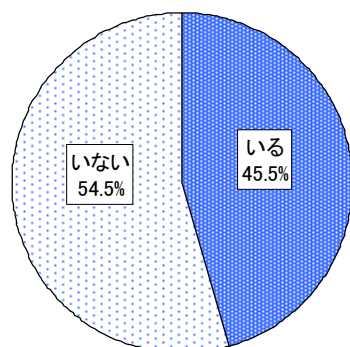
図表 S1-11 年代別結婚意向 単位:人,%

	全体	すぐにでも結婚したい	いずれは結婚したい	結婚するつもりはない	どちらとも言えない
全体	1155	207	697	112	139
年齢	100.0	17.9	60.3	9.7	12.0
20歳～24歳	249	47	160	22	20
	100.0	18.9	64.3	8.8	8.0
25歳～29歳	504	110	313	33	48
	100.0	21.8	62.1	6.5	9.5
30歳～34歳	251	37	152	30	32
	100.0	14.7	60.6	12.0	12.7
35歳～39歳	151	13	72	27	39
	100.0	8.6	47.7	17.9	25.8

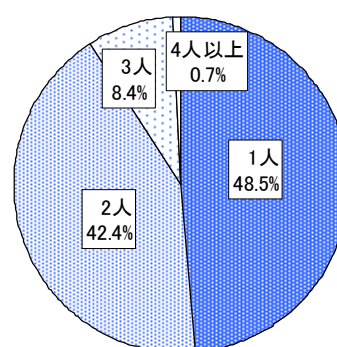
6. 子ども (Q8, Q9, Q10)

子どものいる人の割合は 45.5%である。子どもの人数は、「1 人」が最も多く 48.5%、次いで「2 人」が 42.4%を占める。配偶関係別にみると、「配偶者またはパートナーがいる」人で、子どもの「いる」人は 69.6%である。

図表 S1-12 子どもの有無:単数回答 n=3,083



図表 S1-13 子どもの人数:単数回答 n=1,404

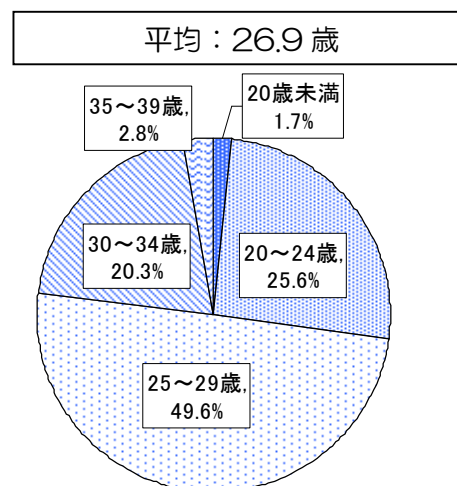
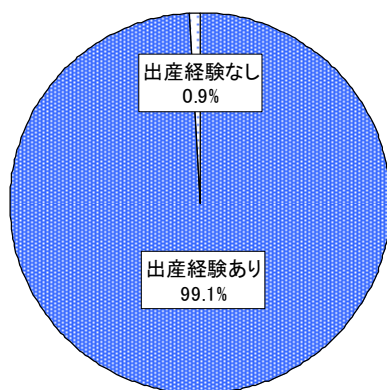


図表 S1-14 配偶間軽蔑子どもの有無 単位:人,%

	Q8 子どもの有無		
	全体	いる	いない
全体	3083	1404	1679
配偶関係	100.0	45.5	54.5
未婚	1072	8	1064
	100.0	0.7	99.3
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1928	1341	587
	100.0	69.6	30.4
離婚・死別	80	53	27
	100.0	66.3	33.8

子どものいる人のうち、出産経験のある1,392人に、第一子出産年齢を聞いたところ、25～29歳での出産が最も多く5割弱を占め、平均第一子出産年齢は26.9歳であった（本調査の対象者が20歳から39歳であることに留意）。

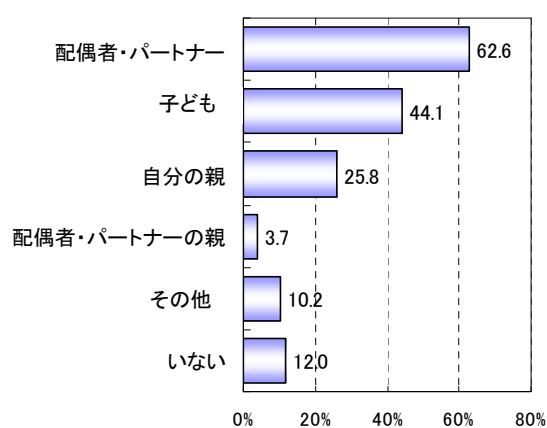
図表 S1-15 出産経験の有無:単数回答 n=1,404 図表 S1-16 第一子出産年齢:数値回答 n=1,392



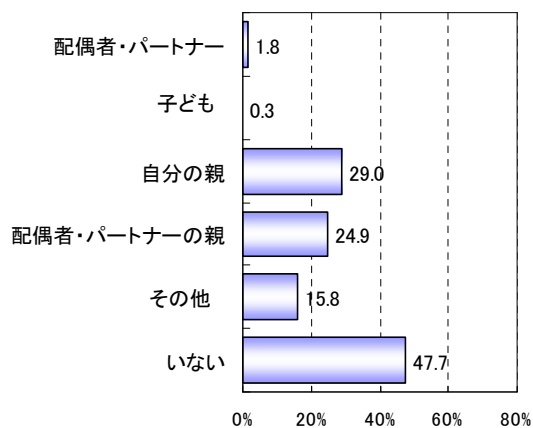
7. 同居・近居状況（Q7）

親族との同居および近居（30分以内で行き来できる距離）状況を聞いたところ、自分の親と同居している割合は25.8%、近居している割合は29.0%である。配偶者・パートナーの親と同居している割合は3.7%、近居している割合は24.9%である。

図表 S1-17 同居親族:複数回答 n=3,083



図表 S1-18 近居親族:複数回答 n=3,083



配偶関係別にみると、「未婚」で「自分の親」との同居割合が高く6割強を占める。

「配偶者またはパートナーがいる」人では、「自分の親」との同居率が5.1%、「配偶者・パートナーの親」との同居率が5.8%となっている。近居については、「未婚」では、近居の親族がいる割合は低く、「配偶者またはパートナーがいる」場合、「自分の親」が38.8%、「配偶者・パートナーの親」が37.9%である。「配偶者またはパートナーがいる」場合、「自分の親」と「配偶者・パートナーの親」との同居・近居の割合が同じ程度になっていることがわかる。

図表 S1-19 配偶関係別同居親族 単位:人, %

	Q7 同居者						
	全体	配偶者・パートナー	子ども	自分の親	配偶者・パートナーの親	その他	いない
全体 配偶関係	3083 100.0	1930 62.6	1359 44.1	795 25.8	114 3.7	314 10.2	371 12.0
未婚	1072 100.0	39 3.6	8 0.7	672 62.7	3 0.3	249 23.2	329 30.7
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1928 100.0	1877 97.4	1301 67.5	98 5.1	111 5.8	51 2.6	25 1.3
離婚・死別	80 100.0	14 17.5	48 60.0	25 31.3	0 0.0	14 17.5	16 20.0

図表 S1-20 配偶関係別近居親族 単位:人, %

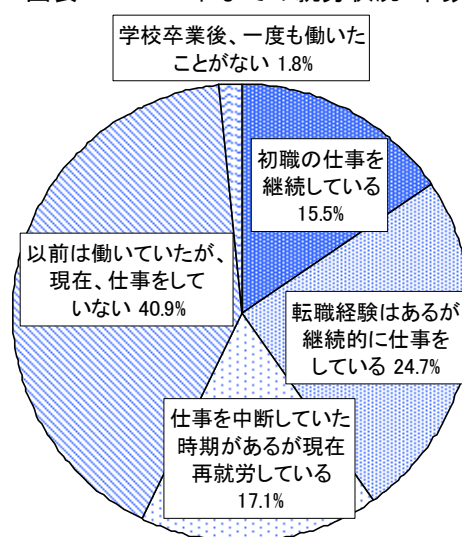
	Q7 近居者(30分以内)						
	全体	配偶者・パートナー	お子様	自分の親	配偶者・パートナーの親	その他	いない
全体 配偶関係	3083 100.0	56 1.8	10 0.3	893 29.0	768 24.9	486 15.8	1470 47.7
未婚	1072 100.0	46 4.3	1 0.1	111 10.4	29 2.7	213 19.9	722 67.4
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1928 100.0	6 0.3	6 0.3	748 38.8	731 37.9	257 13.3	713 37.0
離婚・死別	80 100.0	4 5.0	3 3.8	32 40.0	7 8.8	15 18.8	34 42.5

8. 就労状況

(1)これまでの就労状況(Q11)

これまでの就労状況に付いて聞いたところ、「初職の仕事を継続している」が 15.5%であり、「転職経験はあるが継続的に仕事をしている」24.7%と合わせて、40.2%の女性が転職の有無は別として、継続的に就業している。中断時期があるが「再就労している」人は 17.1%、「以前は働いていたが、現在仕事をしていない」人が 40.9%となっている。

図表 S1-21 これまでの就労状況：単数回答 n=3,083



都市規模別にみると、「大都市」で「転職経験はあるが継続的に仕事をしている」割合が高い。

図表 S1-22 都市規模別就労状況 単位：人、%

	Q11 これまでの就労状況					
	全体	初職の仕事を継続している	転職経験はあるが継続的に仕事をしている	仕事を中断していた時期があるが現在再就労している	以前は働いていたが、現在、仕事をしていない	学校卒業後、一度も働いたことがない
全体	3083 100.0	478 15.5	760 24.7	528 17.1	1260 40.9	57 1.8
大都市(東京都区部と政令指定都市)	992 100.0	167 16.8	288 29.0	164 16.5	353 35.6	20 2.0
中都市(人口10万人以上の市)	1161 100.0	169 14.6	259 22.3	207 17.8	511 44.0	15 1.3
小都市(人口10万人未満の市)	654 100.0	99 15.1	151 23.1	112 17.1	283 43.3	9 1.4
町村	276 100.0	43 15.6	62 22.5	45 16.3	113 40.9	13 4.7

学歴別にみると、「大学」卒で「初職の仕事を継続している」割合が高い。

図表 S1-23 学歴別就労状況 単位:人,%

	Q11 これまでの就労状況					
	全体	初職の仕事を 継続している	転職経験はあ るが継続的に 仕事をしてい る	仕事を中断し ていた時期が あるが現在再 就労している	以前は働いて いたが、現 在、仕事をし ていない	学校卒業後、 一度も働いた ことがない
全体	3083 100.0	478 15.5	760 24.7	528 17.1	1260 40.9	57 1.8
中学校	56 100.0	1 1.8	16 28.6	12 21.4	24 42.9	3 5.4
高等学校、高等 専門学校	887 100.0	86 9.7	215 24.2	162 18.3	402 45.3	22 2.5
短期大学、専門 学校	1114 100.0	122 11.0	269 24.1	210 18.9	505 45.3	8 0.7
大学	950 100.0	239 25.2	246 25.9	136 14.3	313 32.9	16 1.7
大学院	64 100.0	29 45.3	12 18.8	7 10.9	10 15.6	6 9.4
その他	12 100.0	1 8.3	2 16.7	1 8.3	6 50.0	2 16.7

年代別にみると、やはり「20 代前半（20～24 歳）」で、まだ「初職の仕事を継続している」割合が高い。「30 代前半（30～34 歳）」では、「以前は働いていたが、現在、仕事をしていない」割合が高く、「30 代後半（35～39 歳）」では「以前は働いていたが、現在、仕事をしていない」割合と「仕事を中断していた時期があるが現在再就労している」割合が高い。

図表 S1-24 年代別就労状況 単位:人,%

	Q11 これまでの就労状況					
	全体	初職の仕事を 継続している	転職経験はあ るが継続的に 仕事をしてい る	仕事を中断し ていた時期が あるが現在再 就労している	以前は働いて いたが、現 在、仕事をし ていない	学校卒業後、 一度も働いた ことがない
全体 年齢	3083 100.0	478 15.5	760 24.7	528 17.1	1260 40.9	57 1.8
20歳～24歳	321 100.0	126 39.3	85 26.5	26 8.1	67 20.9	17 5.3
25歳～29歳	1086 100.0	196 18.0	311 28.6	163 15.0	392 36.1	24 2.2
30歳～34歳	926 100.0	107 11.6	224 24.2	154 16.6	430 46.4	11 1.2
35歳～39歳	750 100.0	49 6.5	140 18.7	185 24.7	371 49.5	5 0.7

配偶関係別にみると、「未婚」で「初職の仕事を継続している」、「転職経験はあるが継続的に仕事をしている」割合が高く、「配偶者またはパートナーがいる」人では「以前は働いていたが、現在、仕事をしていない」割合が高い。

図表 S1-25 配偶関係別就労状況 単位:人, %

	Q11 これまでの就労状況					
	全体	初職の仕事を継続している	転職経験はあるが継続的に仕事をしている	仕事を中断していた時期があるが現在再就労している	以前は働いていたが、現在、仕事をしていない	学校卒業後、一度も働いたことがない
全体	3083	478	760	528	1260	57
配偶関係	100.0	15.5	24.7	17.1	40.9	1.8
未婚	1072	342	457	150	101	22
	100.0	31.9	42.6	14.0	9.4	2.1
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1928	131	265	356	1144	32
	100.0	6.8	13.7	18.5	59.3	1.7
離婚・死別	80	5	37	21	15	2
	100.0	6.3	46.3	26.3	18.8	2.5

子どもの有無別にみると、子どもの「いる」人では、「以前は働いていたが、現在、仕事をしていない」割合が高く、子どもの「いない」人では、「初職の仕事を継続している」と「転職経験はあるが継続的に仕事をしている」割合が高い。

図表 S1-26 子どもの有無別就労状況 単位:人, %

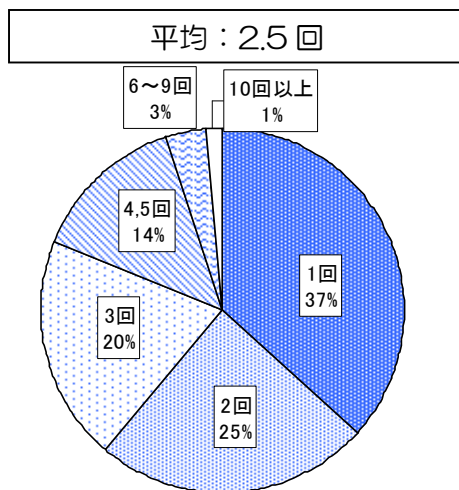
Q8.子どもの有無	Q11 これまでの就労状況					
	全体	初職の仕事を継続している	転職経験はあるが継続的に仕事をしている	仕事を中断していた時期があるが現在再就労している	以前は働いていたが、現在、仕事をしていない	学校卒業後、一度も働いたことがない
全体	3083	478	760	528	1260	57
	100.0	15.5	24.7	17.1	40.9	1.8
いる	1404	75	140	266	895	28
	100.0	5.3	10.0	18.9	63.7	2.0
いない	1679	403	620	262	365	29
	100.0	24.0	36.9	15.6	21.7	1.7

(2) 離職回数(Q12)

離職回数は、平均で2.5回である。年代別にみると年齢が上がるほど平均回数は増えるが、配偶関係別にて「未婚」と「配偶者またはパートナーがいる」人の間に平均回数の差はない。

図表 S1-27 離職回数:数値回答 n=2,548 図表 S1-28 年代・配偶関係別平均離職回数

単位:人, %



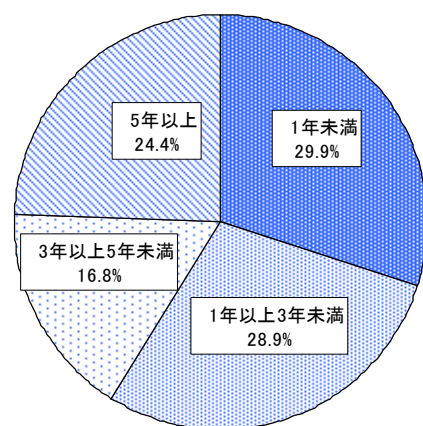
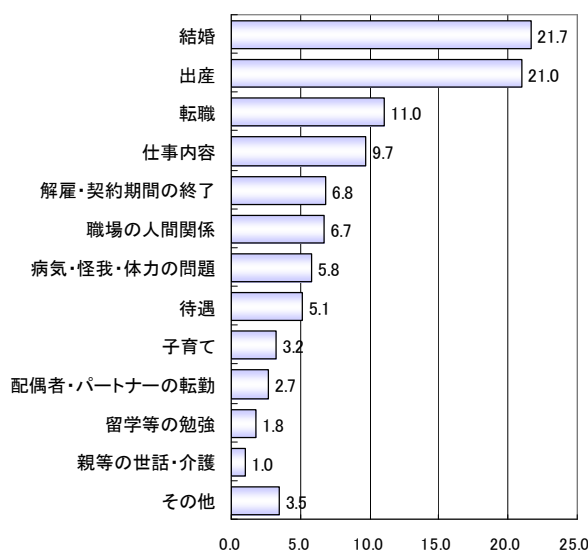
		n	平均
全体		2548	2.46
年齢	20歳～24歳	178	2.02
	25歳～29歳	866	2.20
	30歳～34歳	808	2.54
	35歳～39歳	696	2.82
配偶関係	未婚	708	2.41
	配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1765	2.42
	離婚・死別	73	3.99

(3) 離職理由(Q13, Q14)

離職経験のある人に、一番最近の離職（転職のための離職を含む）の主な理由をきいたところ、最も多いのは「結婚」の21.7%、次いで「出産」で21.0%であった。また、就業中断期間のある人に離職期間を聞いたところ、「1年未満」が29.9%、「1年以上3年未満」が28.9%であり、合わせて6割弱を占める。

図表 S1-29 離職理由:単数回答 n=2,548

図表 S1-30 離職期間:単数回答 n=1,788



年代別にみると、「20代前半（20～24歳）」では、「転職」、「職場の人間関係」の割合が高い。配偶関係別では、「未婚」で「転職」、「病気・怪我・体力の問題」、「職場の人間関係」、仕事内容」、「解雇・契約期間の終了」の割合が高く、「配偶者またはパートナーがいる」人では、「結婚」、「出産」の割合が高い。

図表 S1-31 年代別離職理由 単位:人,%

	Q13 一番最近の離職の理由						
	全体	転職	結婚	出産	子育て	配偶者・パートナーの転職	親等の世話・介護
全体 年齢	2548 100.0	280 11.0	552 21.7	536 21.0	82 3.2	68 2.7	25 1.0
20歳～24歳	178 100.0	29 16.3	15 8.4	20 11.2	3 1.7	2 1.1	2 1.1
25歳～29歳	866 100.0	109 12.6	184 21.2	154 17.8	12 1.4	16 1.8	5 0.6
30歳～34歳	808 100.0	83 10.3	173 21.4	210 26.0	30 3.7	26 3.2	10 1.2
35歳～39歳	696 100.0	59 8.5	180 25.9	152 21.8	37 5.3	24 3.4	8 1.1

つづき							
病気・怪我・体力の問題	留学等の勉強	職場の人間関係	待遇	仕事内容	解雇・契約期間の終了	その他	
149 5.8	46 1.8	171 6.7	129 5.1	248 9.7	173 6.8	89 3.5	
18 10.1	5 2.8	27 15.2	13 7.3	25 14.0	13 7.3	6 3.4	
64 7.4	23 2.7	62 7.2	46 5.3	105 12.1	58 6.7	28 3.2	
32 4.0	9 1.1	49 6.1	45 5.6	61 7.5	52 6.4	28 3.5	
35 5.0	9 1.3	33 4.7	25 3.6	57 8.2	50 7.2	27 3.9	

図表 S1-32 配偶関係別離職理由 単位:人,%

	Q13 一番最近の離職の理由						
	全体	転職	結婚	出産	子育て	配偶者・パートナーの転職	親等の世話・介護
全体 配偶関係	2548 100.0	280 11.0	552 21.7	536 21.0	82 3.2	68 2.7	25 1.0
未婚	708 100.0	166 23.4	2 0.3	1 0.1	1 0.1	1 0.1	10 1.4
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1765 100.0	101 5.7	541 30.7	527 29.9	80 4.5	66 3.7	15 0.8
離婚・死別	73 100.0	13 17.8	8 11.0	8 11.0	1 1.4	1 1.4	0 0.0

病気・怪我・体力の問題	留学等の勉強	職場の人間関係	待遇	仕事内容	解雇・契約期間の終了	その他	
149 5.8	46 1.8	171 6.7	129 5.1	248 9.7	173 6.8	89 3.5	
82 11.6	29 4.1	87 12.3	69 9.7	134 18.9	90 12.7	36 5.1	
63 3.6	16 0.9	79 4.5	54 3.1	99 5.6	76 4.3	48 2.7	
4 5.5	1 1.4	5 6.8	6 8.2	15 20.5	6 8.2	5 6.8	

また、離職期間について、配偶関係別にみると、「未婚」では「1年未満」の割合が高い。

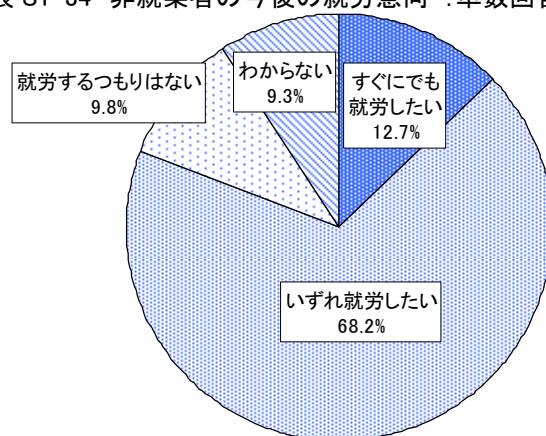
図表 S1-33 配偶関係別離職期間 単位:人, %

	Q14 一番最近の離職の期間				
	全体	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上
全体	1788	535	516	300	437
配偶関係	100.0	29.9	28.9	16.8	24.4
未婚	251	155	59	21	16
	100.0	61.8	23.5	8.4	6.4
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1500	363	444	278	415
	100.0	24.2	29.6	18.5	27.7
離婚・死別	36	17	13	1	5
	100.0	47.2	36.1	2.8	13.9

(4) 非就業者の今後の就労意向(Q15)

現在、仕事をしていない人に今後の就労意向を聞いたところ、「いずれ就労したい」が68.2%で最も多く、次いで「すぐにでも就労したい」が12.7%、「就労するつもりはない」が9.8%であった。

図表 S1-34 非就業者の今後の就労意向 :単数回答 n=1,317



年代別にみると「20代前半(20～24歳)」で「すぐにでも就労したい」という回答割合が高い。

図表 S1-35 年代別非就業者の今後の就労意向 単位:人, %

	Q15 就労意向				
	全体	すぐにでも就労したい	いずれ就労したい	就労するつもりはない	わからない
全体	1317	167	898	129	123
年齢	100.0	12.7	68.2	9.8	9.3
20歳～24歳	84	18	55	6	5
	100.0	21.4	65.5	7.1	6.0
25歳～29歳	416	59	289	38	30
	100.0	14.2	69.5	9.1	7.2
30歳～34歳	441	53	312	42	34
	100.0	12.0	70.7	9.5	7.7
35歳～39歳	376	37	242	43	54
	100.0	9.8	64.4	11.4	14.4

配偶関係別にみると、「未婚」で「すぐにでも就労したい」という回答割合が高い。

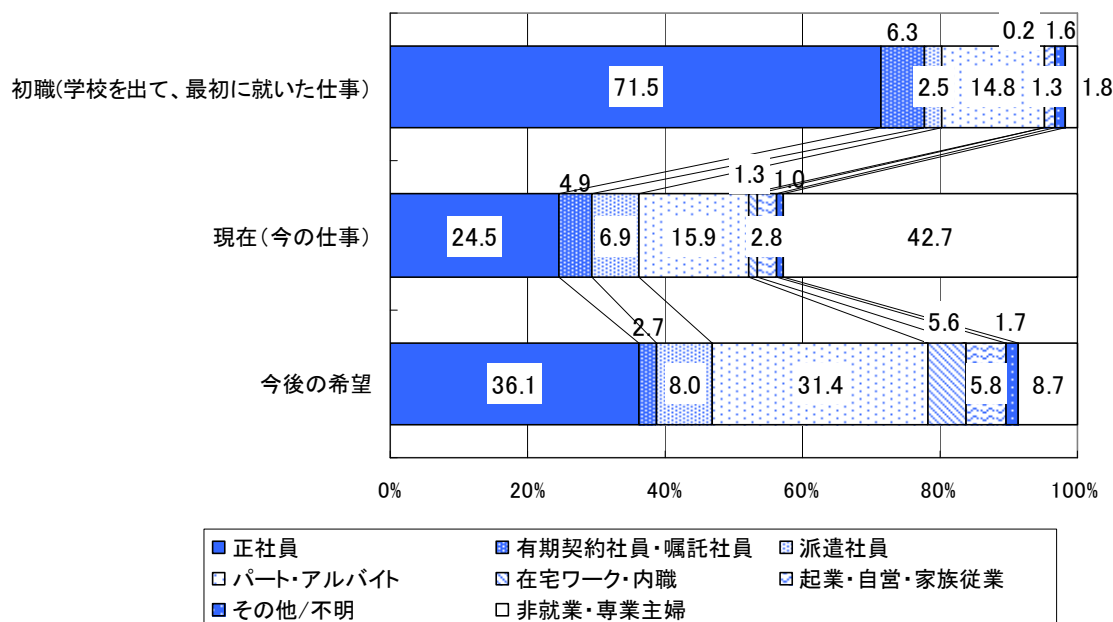
図表 S1-36 配偶関係別非就業者の今後の就労意向 単位:人, %

	Q15 今後の就労意向				
	全体	すぐにでも就労したい	いずれ就労したい	就労するつもりはない	わからない
全体 配偶関係	1317 100.0	167 12.7	898 68.2	129 9.8	123 9.3
未婚	123 100.0	39 31.7	60 48.8	10 8.1	14 11.4
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1176 100.0	124 10.5	828 70.4	117 9.9	107 9.1
離婚・死別	17 100.0	4 23.5	10 58.8	2 11.8	1 5.9

(5)就業形態(Q16)

初職、現在と今後希望する就業形態を聞いたところ、初職時には7割強の人が「正社員」として働いているが、現在は24.5%に減っており、その分、現在「働いていないまたは専業主婦」の人が42.7%と多くなっている。しかし、今後の希望を聞くと、「正社員」で働きたいという人の割合が36.1%と現状よりも多く、今後も「働きたくない」とする人は、8.7%と少ない。

図表 S1-37 就業形態(初職,現在,今後の希望):単数回答 n=3,083



初職の就業形態別に現在の就業形態をみると、ほぼ、同じタイプの就業形態で働いている人が多い。

図表 S1-38 現在の就業形態別職種 単位:人, %

		Q16 就業形態/現在										
		全体	正社員	有期契約社員・嘱託社員	派遣社員	パート・アルバイト	在宅ワーク・内職	自ら起業・自営業	自営の家族従事者	NPO、コミュニティビジネス	その他	不明
全体		1766 100.0	754 42.7	152 8.6	213 12.1	489 27.7	40 2.3	46 2.6	40 2.3	1 0.1	26 1.5	5 0.3
Q16 就業形態/初職	正社員	1265 100.0	650.0 51.4	79.0 6.2	140.0 11.1	317.0 25.1	30.0 2.4	17.0 1.3	21 1.7	0 0.0	10.0 0.8	1 0.1
	有期契約社員・嘱託社員	127 100.0	30.0 23.6	50.0 39.4	17.0 13.4	23.0 18.1	2.0 1.6	2.0 1.6	2 1.6	0 0.0	0 0.0	1 0.8
	派遣社員	48 100.0	15.0 31.3	6.0 12.5	16.0 33.3	8.0 16.7	1.0 2.1	1.0 2.1	1 2.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	パート・アルバイト	272 100.0	55.0 20.2	16.0 5.9	39.0 14.3	135.0 49.6	6.0 2.2	6.0 2.2	9 3.3	0 0.0	4 1.5	2 0.7
	在宅ワーク・内職	0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	自ら起業・自営業	22 100.0	0 0.0	1 4.5	0 0.0	1 4.5	1 4.5	19 86.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	自営の家族従事者	9 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 33.3	0 0.0	0 0.0	6 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	NPO、コミュニティビジネス	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
	その他	20 100.0	3 15.0	0 0.0	1 5.0	2 10.0	0 0.0	1 5.0	1 5.0	0 0.0	12 60.0	0 0.0
	不明	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0

現在の就業形態別に希望する就業形態をみると、現在「有期契約社員・嘱託社員」と「派遣社員」では、今の働き方よりも「正社員」を希望する割合が高く、「有期契約社員・嘱託社員」の 57.9%、「派遣社員」の 45.5%が「正社員」として働くことを希望している。「パート・アルバイト」では、「パート・アルバイト」を希望する人が 46.0%と多いが、「正社員」を希望する人も 29.0%と 3割を占める。

図表 S1-39 現在の就業形態別希望する就業形態 単位:人, %

		Q16 就業形態【今後の希望】								
		全体	正社員	有期契約社員・嘱託社員	派遣社員	パート・アルバイト	在宅ワーク・内職	起業・自営・家族従業	その他	働かない・専業主婦
全体		1766 100.0	936 53.0	53 3.0	135 7.6	294 16.6	58 3.3	136 7.7	37 2.1	117 6.6
Q16 現在(今の仕事)	正社員	754 100.0	592 78.5	5 0.7	27 3.6	38 5.0	12 1.6	25 3.3	8 1.1	47 6.2
	有期契約社員・嘱託社員	152 100.0	88 57.9	26 17.1	1 0.7	12 7.9	3 2.0	10 6.6	0 0.0	12 7.9
	派遣社員	213 100.0	97 45.5	6 2.8	76 35.7	6 2.8	4 1.9	13 6.1	2 0.9	9 4.2
	パート・アルバイト	489 100.0	142 29.0	16 3.3	26 5.3	225 46.0	15 3.1	15 3.1	13 2.7	37 7.6
	在宅ワーク・内職	40 100.0	4 10.0	0 0.0	1 2.5	7 17.5	19 47.5	7 17.5	0 0.0	2 5.0
	起業・自営・家族従業	86 100.0	5 5.8	0 0.0	4 4.7	4 4.7	3 3.5	62 72.1	2 2.3	6 7.0
	その他・不明	32 100.0	8 25.0	0 0.0	0 0.0	2 6.3	2 6.3	4 12.5	12 37.5	4 12.5

初職の就業形態について年代別にみると、若い層ほど「正社員」の割合が低い傾向がみられる。特に、20代前半では、「パート・アルバイト」の割合が高い。

図表 S1-40 年代別初職の就業形態 単位:人, %

	全体	正社員	有期契約社員・嘱託社員	派遣社員	パート・アルバイト	在宅ワーク・内職	起業・自営・家族従業	その他・不明
全体 年齢	3026 100.0	2204 72.8	194 6.4	76 2.5	457 15.1	6 0.2	40 1.3	49 1.6
20歳～24歳	304 100.0	164 53.9	21 6.9	9 3.0	95 31.3	4 1.3	4 1.3	7 2.3
25歳～29歳	1062 100.0	700 65.9	94 8.9	44 4.1	194 18.3	0 0.0	14 1.3	16 1.5
30歳～34歳	915 100.0	713 77.9	52 5.7	15 1.6	110 12.0	1 0.1	12 1.3	12 1.3
35歳～39歳	745 100.0	627 84.2	27 3.6	8 1.1	58 7.8	1 0.1	10 1.3	14 1.9

年代別に現在の就業形態をみると、「20代前半（20～24歳）」では、また初職からの変化が少ないとみられ「正社員」の割合が高い。「30代後半（35～39歳）」では、再就職をしている人の割合が高いことから「パート・アルバイト」の割合が高い。

図表 S1-41 年代別現在の就業形態 単位:人, %

	全体	正社員	有期契約社員・嘱託社員	派遣社員	パート・アルバイト	在宅ワーク・内職	起業・自営・家族従業	その他・不明
全体 年齢	1766 100.0	754 42.7	152 8.6	213 12.1	489 27.7	40 2.3	86 4.9	32 1.8
20歳～24歳	237 100.0	119 50.2	23 9.7	18 7.6	67 28.3	2 0.8	6 2.5	2 0.8
25歳～29歳	670 100.0	310 46.3	62 9.3	101 15.1	149 22.2	8 1.2	25 3.7	15 2.2
30歳～34歳	485 100.0	211 43.5	43 8.9	58 12.0	125 25.8	14 2.9	26 5.4	8 1.6
35歳～39歳	374 100.0	114 30.5	24 6.4	36 9.6	148 39.6	16 4.3	29 7.8	7 1.9

年代別に希望する就業形態をみると、若い層ほど「正社員」を希望する割合が高い。30代では、5割弱が、現在働いていない（専業主婦を含む）が、働かないことを希望する割合は1割に満たない。

図表 S1-42 年代別希望する就業形態 単位:人, %

	全体	正社員	有期契約社員・嘱託社員	派遣社員	パート・アルバイト	在宅ワーク・内職	起業・自営・家族従業	その他	働かない・専業主婦
全体 年齢	3083 100.0	1112 36.1	83 2.7	248 8.0	967 31.4	173 5.6	179 5.8	53 1.7	268 8.7
20歳～24歳	321 100.0	150 46.7	11 3.4	22 6.9	70 21.8	15 4.7	14 4.4	12 3.7	27 8.4
25歳～29歳	1086 100.0	460 42.4	24 2.2	101 9.3	288 26.5	49 4.5	56 5.2	18 1.7	90 8.3
30歳～34歳	926 100.0	295 31.9	24 2.6	68 7.3	341 36.8	62 6.7	47 5.1	10 1.1	79 8.5
35歳～39歳	750 100.0	207 27.6	24 3.2	57 7.6	268 35.7	47 6.3	62 8.3	13 1.7	72 9.6

配偶関係別に現在の就業形態をみると、「未婚」では「正社員」の割合が高く、「配偶者またはパートナーがいる」人では「パート・アルバイト」の割合が高い。

図表 S1-43 配偶関係別現在の就業形態 単位:人, %

	全体	正社員	有期契約社員・嘱託社員	派遣社員	パート・アルバイト	在宅ワーク・内職	起業・自営・家族従業	その他・不明
全体 配偶関係	1766 100.0	754 42.7	152 8.6	213 12.1	489 27.7	40 2.3	86 4.9	32 1.9
未婚	949 100.0	512 54.0	94 9.9	131 13.8	150 15.8	11 1.2	35 3.7	16 1.7
配偶者または実質的に婚姻状態にある パートナーがいる	752 100.0	212 28.2	52 6.9	79 10.5	322 42.8	28 3.7	48 6.4	11 1.4
離婚・死別	63 100.0	29 46.0	6 9.5	3 4.8	16 25.4	1 1.6	3 4.8	5 7.9

配偶関係別に希望する就業形態をみると、やはり「未婚」では「正社員」の割合が高く、「配偶者またはパートナーがいる」人では、「パート・アルバイト」の割合が高い。「配偶者またはパートナーがいる」人は、現在は、働いていない人が6割を占めているが、「働かない」ことを希望する割合は1割に満たない。

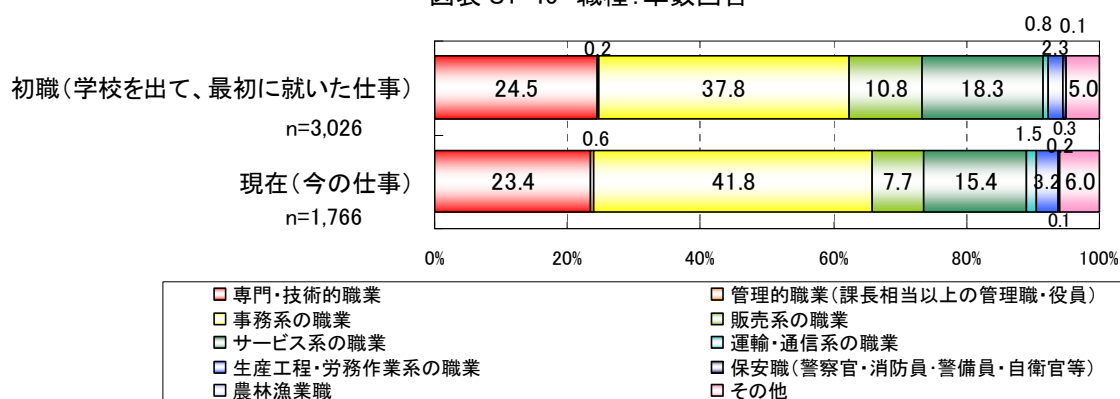
図表 S1-44 配偶関係別希望する就業形態 単位:人, %

	全体	正社員	有期契約 社員・嘱託 社員	派遣社員	パート・ア ルバイト	在宅ワー ク・内職	起業・自 営・家族従 業	その他	働かない・ 専業主婦
全体 配偶関係	3083 100.0	1112 36.1	83 2.7	248 8.0	967 31.4	173 5.6	179 5.8	53 1.7	268 8.7
未婚	1072 100.0	642 59.9	27 2.5	85 7.9	98 9.1	32 3.0	79 7.4	30 2.8	79 7.4
配偶者または実質 的に婚姻状態にある パートナーがいる	1928 100.0	425 22.0	54 2.8	161 8.4	858 44.5	138 7.2	89 4.6	21 1.1	182 9.4
離婚・死別	80 100.0	43 53.8	2 2.5	2 2.5	11 13.8	3 3.8	11 13.8	2 2.5	6 7.5

(6)職種(Q17)

回答者の職種は、初職も現職（現在働いている人のみ）も「事務系の職業」が最も多く、特に現在で高い割合となっている。「販売系の職業」や「サービス系の職業」は、初職に比べ現在の職業では、やや割合が低くなっている。

図表 S1-45 職種：単数回答



年代別に初職時の職種をみると、若い層ほど「事務系の職業」の割合が低い傾向がみられる。「20代前半（20～24歳）」では、「販売系の職業」、「サービス系の職業」の割合が高い。このことは、就業形態として「正社員」の割合が若い層ほど低いことと関係しているとみられる。

図表 S1-46 年代別初職時の職種 単位：人，%

	全体	専門・技術的職業	管理的職業 (課長相当以上の管理職・役員)	事務系の職業	販売系の職業	サービス系の職業	運輸・通信系の職業	生産工程・労務作業系の職業	保安職 (警察官・消防員・警備員・自衛官等)	農林漁業職	その他
全体	3026	740	7	1144	328	553	23	70	8	3	150
年齢	100.0	24.5	0.2	37.8	10.8	18.3	0.8	2.3	0.3	0.1	5.0
20歳～24歳	304	64	1	80	51	72	3	11	1	1	20
	100.0	21.1	0.3	26.3	16.8	23.7	1.0	3.6	0.3	0.3	6.6
25歳～29歳	1062	257	2	317	140	247	11	25	4	1	58
	100.0	24.2	0.2	29.8	13.2	23.3	1.0	2.4	0.4	0.1	5.5
30歳～34歳	915	233	2	390	78	143	7	23	3	0	36
	100.0	25.5	0.2	42.6	8.5	15.6	0.8	2.5	0.3	0.0	3.9
35歳～39歳	745	186	2	357	59	91	2	11	0	1	36
	100.0	25.0	0.3	47.9	7.9	12.2	0.3	1.5	0.0	0.1	4.8

年代別に現職の職種をみると、「20代前半（20～24歳）」では、初職と同様「サービス系の職業」の割合が高く、「事務系の職業」の割合が低い。

図表 S1-47 年代別現職の職種 単位:人, %

	全体	専門・技術的職業	管理的職業 (課長相当以上の管理職・役員)	事務系の職業	販売系の職業	サービス系の職業	運輸・通信系の職業	生産工程・労務作業系の職業	保安職 (警察官・消防員・警備員・自衛官等)	農林漁業職	その他
全体	1766	414	10	739	136	272	26	57	2	4	106
年齢	100.0	23.4	0.6	41.8	7.7	15.4	1.5	3.2	0.1	0.2	6.0
20歳～24歳	237	46	0	86	30	50	2	6	0	0	17
	100.0	19.4	0.0	36.3	12.7	21.1	0.8	2.5	0.0	0.0	7.2
25歳～29歳	670	161	4	283	53	96	13	20	1	0	39
	100.0	24.0	0.6	42.2	7.9	14.3	1.9	3.0	0.1	0.0	5.8
30歳～34歳	485	123	1	219	27	69	6	16	1	1	22
	100.0	25.4	0.2	45.2	5.6	14.2	1.2	3.3	0.2	0.2	4.5
35歳～39歳	374	84	5	151	26	57	5	15	0	3	28
	100.0	22.5	1.3	40.4	7.0	15.2	1.3	4.0	0.0	0.8	7.5

初職の就業形態別に初職の職種をみると、正社員は、「専門・技術的職業」や「事務系の職業」が多い。「派遣社員」は「事務系の仕事」、「運輸・通信系の職業」が多い、「パート・アルバイト」は「販売系の職業」、「サービス系の職業」が多い。

図表 S1-48 初職の就業形態別職種 単位:人, %

		Q17 職種/初職(学校を出て、最初に就いた仕事)										
		全体	専門・技 術的職業	管理的職 業	事務系の 職業	販売系の 職業	サービス 系の職業	運輸・通 信系の職 業	生産工 程・労務 作業系の 職業	保安職	農林漁業 職	その他
全体		3026 100.0	740 24.5	7 0.2	1144 37.8	328 10.8	553 18.3	23 0.8	70 2.3	8 0.3	3 0.1	150 5.0
Q16 就労形 態/初 職	正社員	2204 100.0	616.0 27.9	6.0 0.3	966.0 43.8	191.0 8.7	267.0 12.1	13.0 0.6	48.0 2.2	8.0 0.4	3.0 0.1	86.0 3.9
	有期契約社員・嘱託社員	194 100.0	46.0 23.7	0.0 0.0	67.0 34.5	22.0 11.3	42.0 21.6	2.0 1.0	3.0 1.5	0.0 0.0	0.0 0.0	12.0 6.2
	派遣社員	76 100.0	9.0 11.8	0.0 0.0	38.0 50.0	7.0 9.2	15.0 19.7	3.0 3.9	2.0 2.6	0.0 0.0	0.0 0.0	2.0 2.6
	パート・アルバイト	457 100.0	39.0 8.5	1.0 0.2	62.0 13.6	104.0 22.8	203.0 44.4	5.0 1.1	16.0 3.5	0.0 0.0	0.0 0.0	27.0 5.9
	在宅ワーク・内職	6 100.0	2.0 33.3	0.0 0.0	2.0 33.3	0.0 0.0	1.0 16.7	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	1.0 16.7
	自ら起業・自営業	27 100.0	16.0 59.3	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	6.0 22.2	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	5.0 18.5
	自営の家族従事者	13 100.0	0.0 0.0	0.0 0.0	4.0 30.8	1.0 7.7	6.0 46.2	0.0 0.0	1.0 7.7	0.0 0.0	0.0 0.0	1.0 7.7
	NPO、コミュニティビジネス	1 100.0	0.0 0.0	0.0 0.0	1.0 100.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0
	その他	36 100.0	11.0 30.6	0.0 0.0	2.0 5.6	2.0 5.6	10.0 27.8	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	11.0 30.6
	働かない・専業主婦	12 100.0	1 8.3	0 0.0	2 16.7	1 8.3	3 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 41.7

現在の就業形態別に現在の職種をみると、正社員、派遣、パート・アルバイトなどは初職に近い傾向だが、「在宅ワーク・内職」や「自ら起業・自営業」で「専門・技術的職業」が多いなどの特徴がある。

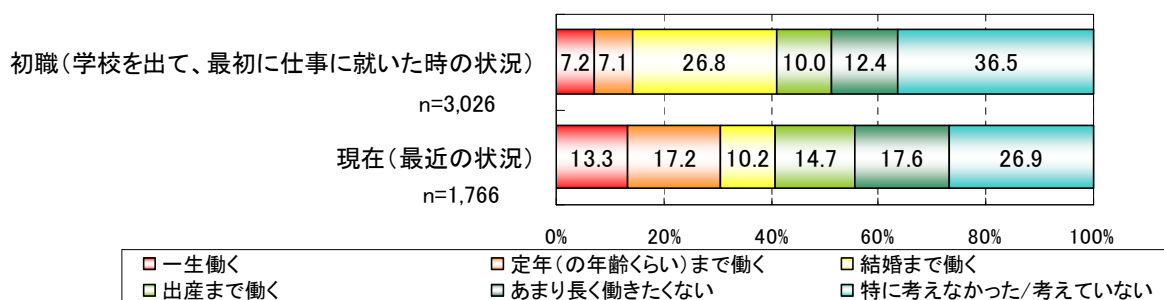
図表 S1-49 現在の就業形態別職種 単位:人,%

		Q17 職種/現在										
		全体	専門・技術的職業	管理的職業	事務系の職業	販売系の職業	サービス系の職業	運輸・通信系の職業	生産工程・労務作業系の職業	保安職	農林漁業職	その他
全体		1766 100.0	414 23.4	10 0.6	739 41.8	136 7.7	272 15.4	26 1.5	57 3.2	2 0.1	4 0.2	106 6.0
Q16 就業態 / 現在	正社員	754 100.0	241.0 32.0	4.0 0.5	368.0 48.8	40.0 5.3	49.0 6.5	10.0 1.3	11.0 1.5	2.0 0.3	2.0 0.3	27.0 3.6
	有期契約社員・嘱託社員	152 100.0	30.0 19.7	1.0 0.7	76.0 50.0	10.0 6.6	22.0 14.5	4.0 2.6	3.0 2.0	0.0 0.0	0.0 0.0	6.0 3.9
	派遣社員	213 100.0	22.0 10.3	1.0 0.5	134.0 62.9	8.0 3.8	18.0 8.5	5.0 2.3	13.0 6.1	0.0 0.0	0.0 0.0	12.0 5.6
	パート・アルバイト	489 100.0	67.0 13.7	0.0 0.0	140.0 28.6	67.0 13.7	151.0 30.9	7.0 1.4	27.0 5.5	0.0 0.0	1.0 0.2	29.0 5.9
	在宅ワーク・内職	40 100.0	16.0 40.0	0.0 0.0	8.0 20.0	0.0 0.0	2.0 5.0	0.0 0.0	1.0 2.5	0.0 0.0	0.0 0.0	13.0 32.5
	自ら起業・自営業	46 100.0	20.0 43.5	0.0 0.0	0.0 0.0	4.0 8.7	16.0 34.8	0.0 0.0	1.0 2.2	0.0 0.0	0.0 0.0	5.0 10.9
	自営の家族従事者	40 100.0	8.0 20.0	3.0 7.5	11.0 27.5	4.0 10.0	9.0 22.5	0.0 0.0	1.0 2.5	0.0 0.0	1.0 2.5	3.0 7.5
	NPO、コミュニティビジネス	1 100.0	0.0 0.0	0.0 0.0	1.0 100.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0
	その他	26 100.0	9 34.6	1 3.8	1 3.8	3 11.5	5 19.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 26.9
	不明	5 100.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 80.0

(7) 仕事の継続意向(Q18)

初職時と現在（働いている人のみ）の仕事の継続意向について聞いたところ、初職時も現在も「特に考えなかった／考えていない」が最も多く、特に初職時に 36.5%と高い割合になっている。初職時には、「結婚まで働く」も 26.8%と2番目に多くなっている。現在では、「一生働く」、「定年（の年齢くらい）まで働く」が初職時に比べて多く、合わせて3割強を占める。

図表 S1-50 仕事の継続意向:単数回答



年代別に初職に就いたときの仕事の継続意向をみると、若い層ほど「結婚まで働く」という回答割合が低くなっている一方、「あまり長く働きたくない」という回答割合が高くなる傾向がある。

図表 S1-51 年代別初職に就いた時の仕事の継続意向 単位:人,%

	全体	一生働く	定年(の 年齢くら い)まで働 く	結婚まで 働く	出産まで 働く	あまり長く 働きたくな い	特に考え なかった
全体 年齢	3026 100.0	219 7.2	214 7.1	810 26.8	303 10.0	374 12.4	1106 36.5
20歳～24歳	304 100.0	23 7.6	23 7.6	58 19.1	21 6.9	67 22.0	112 36.8
25歳～29歳	1062 100.0	71 6.7	82 7.7	240 22.6	101 9.5	160 15.1	408 38.4
30歳～34歳	915 100.0	66 7.2	58 6.3	266 29.1	103 11.3	95 10.4	327 35.7
35歳～39歳	745 100.0	59 7.9	51 6.8	246 33.0	78 10.5	52 7.0	259 34.8

現在の仕事の継続意向でも、若い層ほど「あまり長く働きたくない」という回答割合が高く、「結婚まで働く」という回答割合も高くなる。20代後半以降で、「定年まで働く」や「一生働く」の割合が初職時よりも高くなっている。これは、初職時に「結婚」や「出産」まで働くと考えていた人が、実際に結婚や出産によって辞めてしまい、就業継続意向の高い人のみが残っているという面と、就業経験を積むことで継続意向に変化が現れてきたという面があると考えられる。

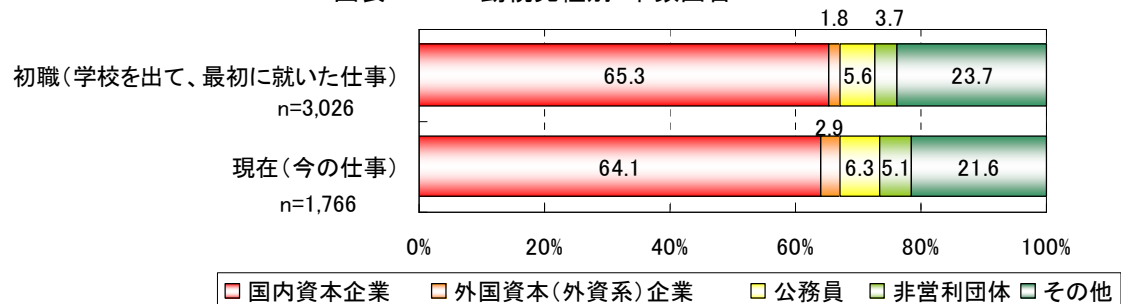
図表 S1-52 年代別現在の仕事の継続意向 単位:人,%

	全体	一生働く	定年(の 年齢くら い)まで働 く	結婚まで 働く	出産まで 働く	あまり長く 働きたくな い	考えてい ない
全体 年齢	1766 100.0	235 13.3	304 17.2	181 10.2	260 14.7	311 17.6	475 26.9
20歳～24歳	237 100.0	22 9.3	19 8.0	43 18.1	35 14.8	66 27.8	52 21.9
25歳～29歳	670 100.0	58 8.7	93 13.9	86 12.8	144 21.5	120 17.9	169 25.2
30歳～34歳	485 100.0	83 17.1	83 17.1	40 8.2	67 13.8	76 15.7	136 28.0
35歳～39歳	374 100.0	72 19.3	109 29.1	12 3.2	14 3.7	49 13.1	118 31.6

(8)勤務先種別(Q19)

初職、現在共に、勤務先としては、国内資本企業が最も多く6割以上を占める。外資系企業は、初職時で1.8%、現在で2.9%とわずかである。

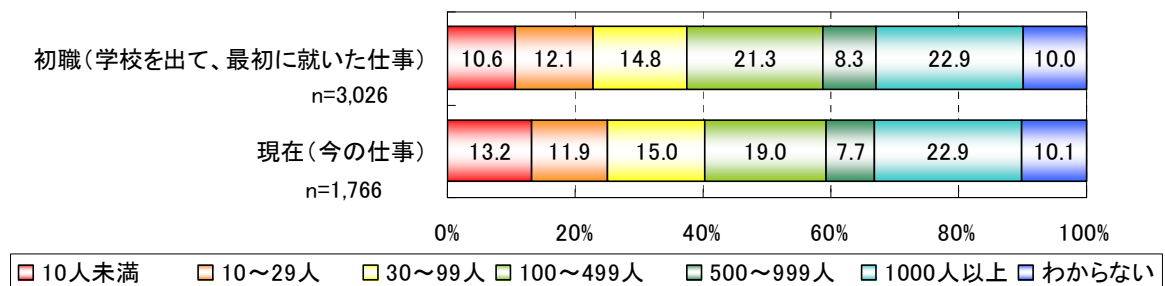
図表 S1-53 勤務先種別:単数回答



(9)勤務先の従業員規模(Q20)

勤務先の従業員規模は、初職と現在とで、構成にあまり大きな変化はないが、現在の方がやや「10人未満」の割合が高い。

図表 S1-54 勤務先の従業員規模:単数回答



年代別に勤務先の従業員規模をみると、「30代後半(35～39歳)」で「1000人以上」の割合が高い。

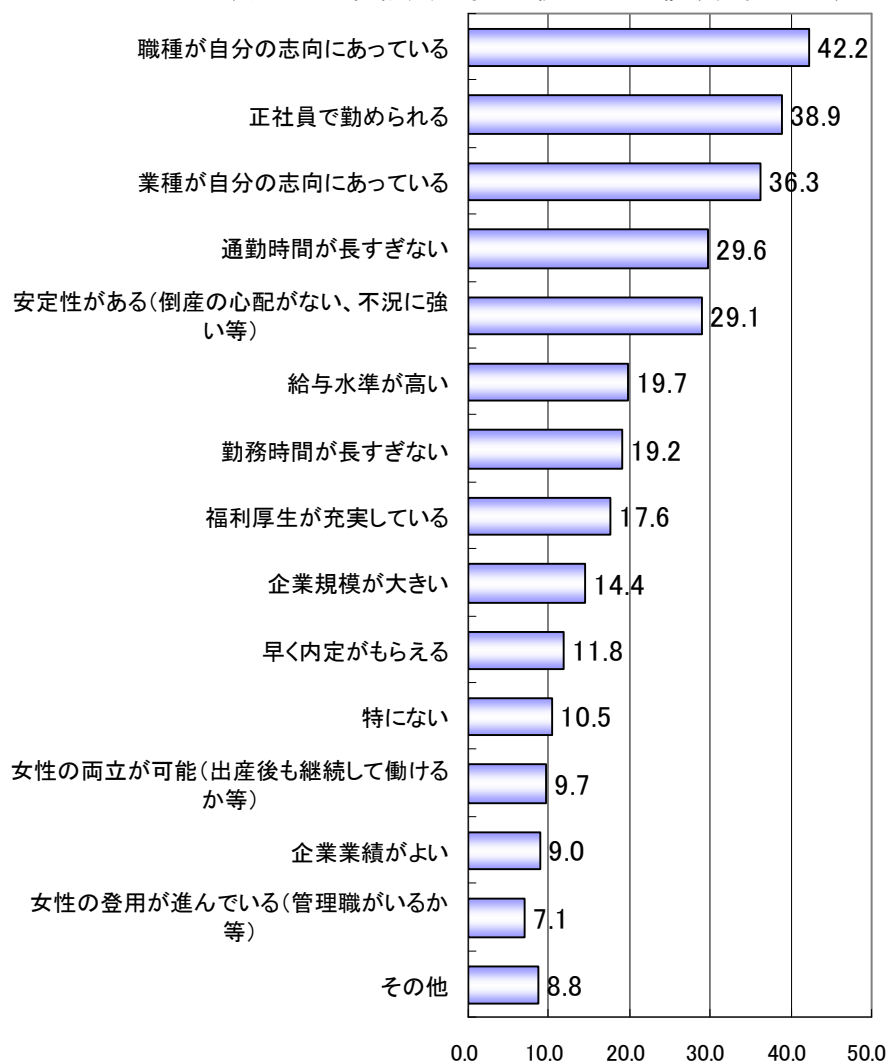
図表 S1-55 勤務先の従業員規模 単位:人,%

	Q20 勤務先企業の従業員数【初職】							
	全体	10人未満	10～29人	30～99人	100～499人	500～999人	1000人以上	わからない
全体	2931	310	356	433	624	242	672	294
年齢	100.0	10.6	12.1	14.8	21.3	8.3	22.9	10.0
20歳～24歳	289	32	48	42	47	23	54	43
	100.0	11.1	16.6	14.5	16.3	8.0	18.7	14.9
25歳～29歳	1032	106	133	155	215	81	229	113
	100.0	10.3	12.9	15.0	20.8	7.8	22.2	10.9
30歳～34歳	890	92	109	152	198	70	186	83
	100.0	10.3	12.2	17.1	22.2	7.9	20.9	9.3
35歳～39歳	720	80	66	84	164	68	203	55
	100.0	11.1	9.2	11.7	22.8	9.4	28.2	7.6

(10) 初職決定の際に重視したこと(Q21.1)

初職を決めた際に重視したことを聞いたところ、「職種が自分の志向にあっている」が 42.2%で最も多く、次いで、「正社員で勤められる」が 38.9%、「業種が自分の志向にあっている」が 36.3%となっている。「女性の両立が可能」や「女性の登用が進んでいる」などを重視している人は少ない状況にある。

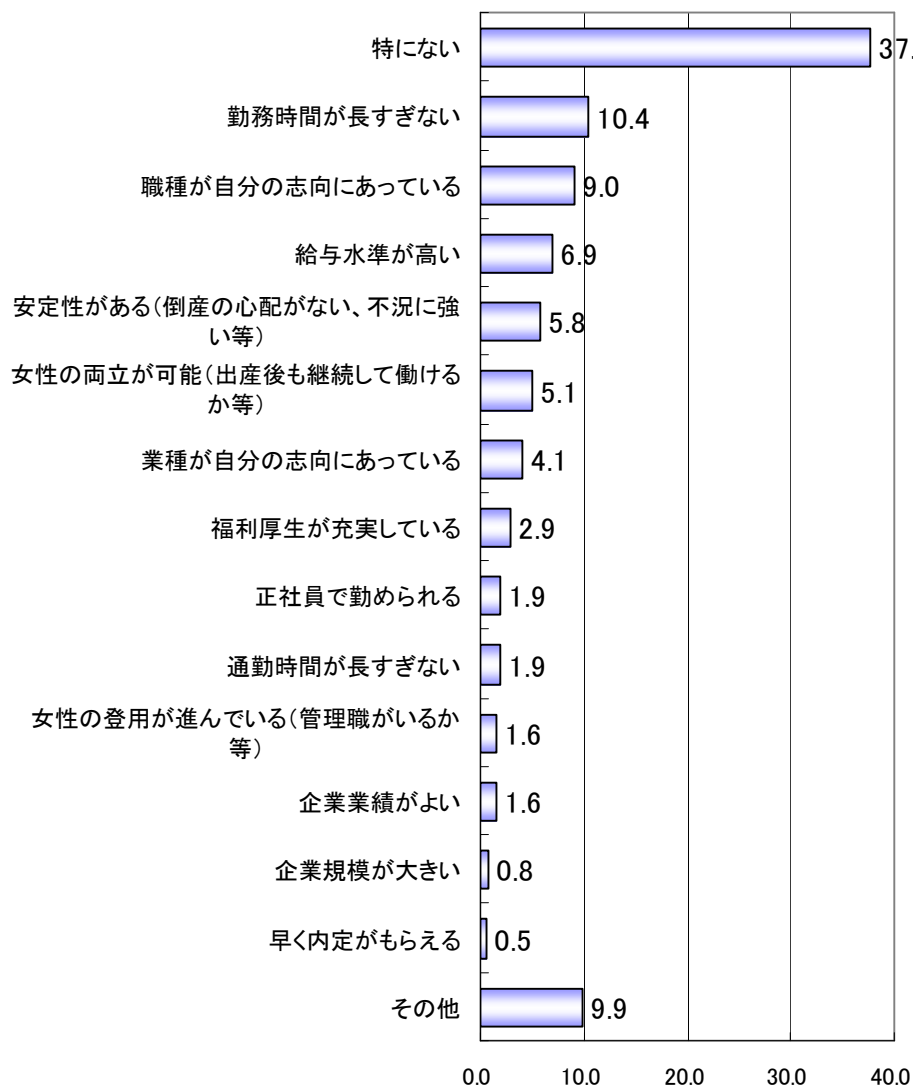
図表 S1-56 初職決定時に重視したこと:複数回答 n=3,026



(11) 仕事に就いた際に最もイメージギャップが大きかったこと(Q21.2)

初職に就く前と比べて仕事に就いてみてから、一番ギャップが大きいと感じられたことを聞くと、「特にない」が 37.7%と最も多いが、ギャップがあったことの中では、「勤務時間」「職種が自分の志向にあっている」「給与水準」などが上位にあがっている。

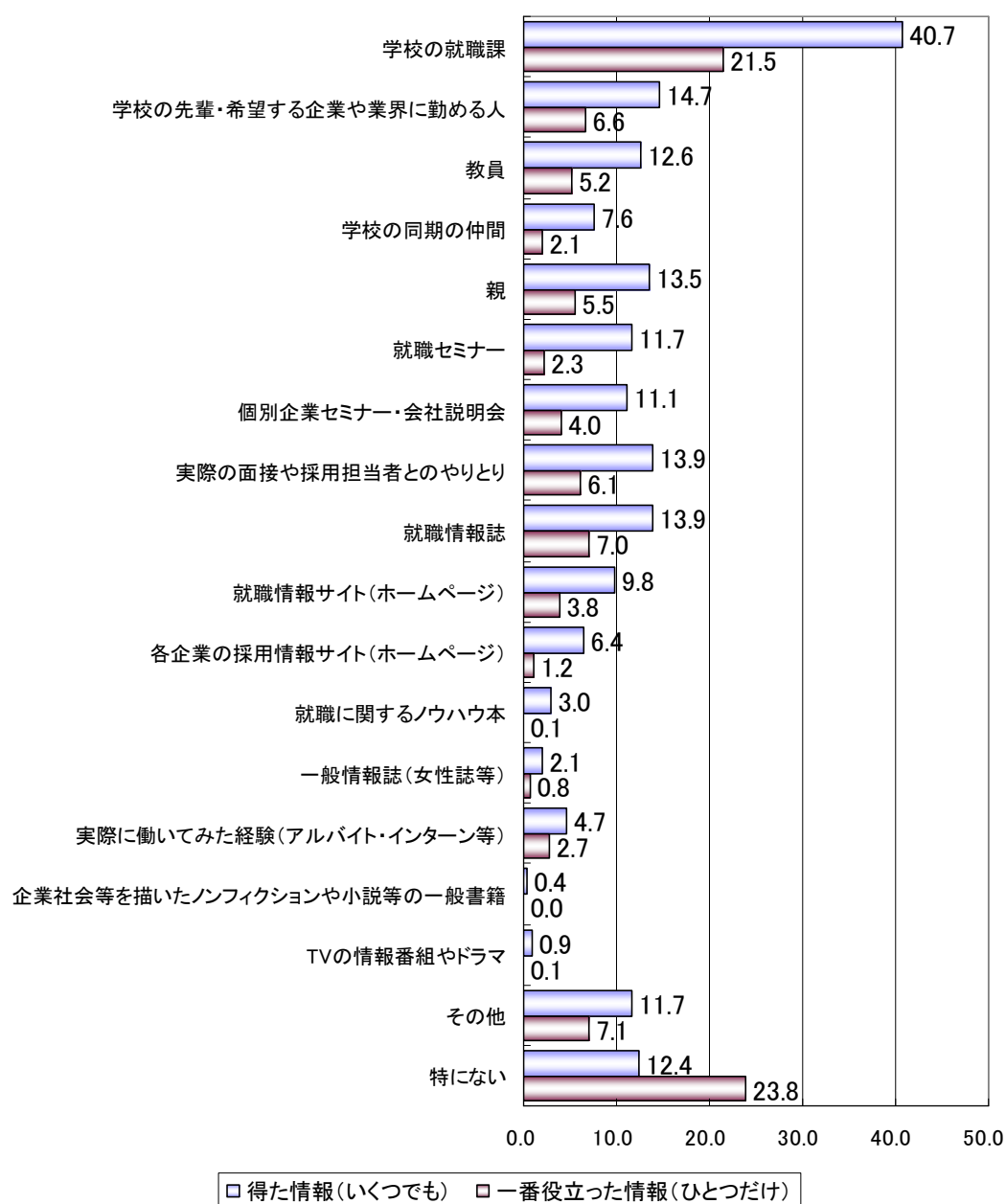
図表 S1-57 イメージのギャップが大きかったこと:単数回答 n=3,026



(12) 初職選択時の情報源・最も役に立った情報源(Q22)

初職選択時にどのようなところから情報を得たか、また、最も役に立った情報源はどこかを聞いたところ、どちらも、「学校の就職課」が最も多かった。次いで、情報源として多かったのは、「学校の先輩・希望する企業や業界に勤める人」、「実際の面接や採用担当者とのやりとり」、「就職情報誌」であり、最も役に立った情報源としては、「就職情報誌」、「学校の先輩・希望する企業や業界に勤める人」が多くあげられている。

図表 S1-58 初職選択時の情報源と最も役に立った情報源 n=3,026



年代別に「初職を選択する際の情報源」をみると、若い層ほど「学校の就職課」の割合が低くなり「就職情報サイト」や「各企業の採用情報サイト」などインターネットを活用した情報収集の割合が高くなっている。

図表 S1-59 年代別初職選択時の情報源 単位:人,%

	Q22 初職を選択する際の情報源									
	全体	学校の就職課	学校の先輩・希望する企業や業界に勤める人	教員	学校の同期の仲間	親	就職セミナー	個別企業セミナー・会社説明会	実際の面接や採用担当者とのやりとり	就職情報誌
全体 年齢	3026 100.0	1233 40.7	445 14.7	382 12.6	230 7.6	410 13.5	354 11.7	337 11.1	421 13.9	422 13.9
20歳～24歳	304 100.0	94 30.9	43 14.1	44 14.5	32 10.5	44 14.5	42 13.8	46 15.1	53 17.4	53 17.4
25歳～29歳	1062 100.0	383 36.1	152 14.3	140 13.2	73 6.9	115 10.8	134 12.6	125 11.8	157 14.8	145 13.7
30歳～34歳	915 100.0	390 42.6	129 14.1	97 10.6	65 7.1	134 14.6	119 13.0	99 10.8	108 11.8	136 14.9
35歳～39歳	745 100.0	366 49.1	121 16.2	101 13.6	60 8.1	117 15.7	59 7.9	67 9.0	103 13.8	88 11.8

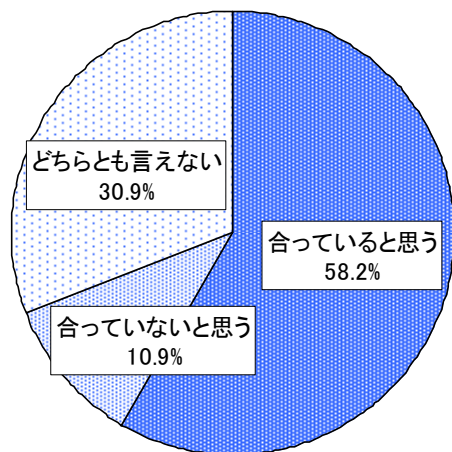
つづき									
就職情報サイト (ホームページ)	各企業の採用情報サイト (ホームページ)	就職に関するノウハウ本	一般情報誌(女性誌等)	実際に働いてみた経験(アルバイト・インターン等)	企業社会等を描いたノンフィクションや小説等の一般書籍	TVの情報番組やドラマ	その他	特にない	
298 9.8	194 6.4	91 3.0	63 2.1	143 4.7	11 0.4	26 0.9	355 11.7	376 12.4	
69 22.7	45 14.8	13 4.3	3 1.0	20 6.6	2 0.7	5 1.6	37 12.2	48 15.8	
179 16.9	119 11.2	40 3.8	23 2.2	57 5.4	4 0.4	9 0.8	125 11.8	143 13.5	
40 4.4	26 2.8	24 2.6	20 2.2	38 4.2	3 0.3	7 0.8	116 12.7	118 12.9	
10 1.3	4 0.5	14 1.9	17 2.3	28 3.8	2 0.3	5 0.7	77 10.3	67 9.0	

9. 今の仕事についての考え方

(1) 現在の仕事の適正か(Q23)

現在、働いている人に、「今の仕事は自分に合っていると思うか」を聞いたところ、「あっていると思う」が 58.2%と最も多い。次いで、「どちらとも言えない」が 30.9%と多くなっている。

図表 S1-60 仕事の適正:単数回答 n=1,766



図表 S1-61 年代別仕事の適正

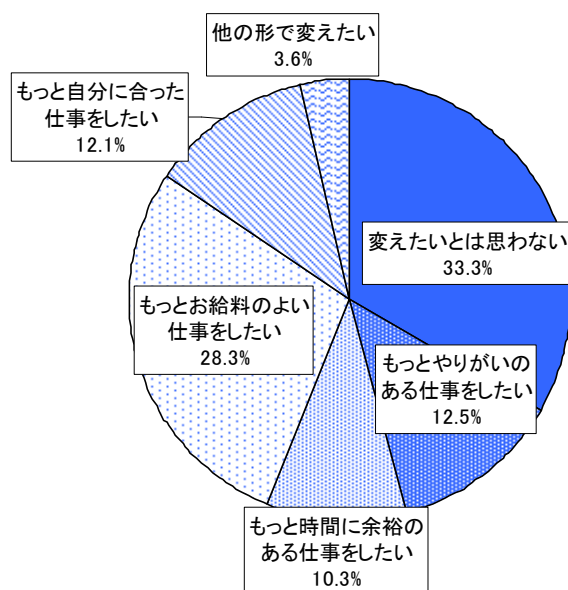
単位: 人, %

	Q23 仕事は自分に合っているか			
	全体	合っていると思う	合っていないと思う	どちらとも言えない
全体	1766	1028	192	546
年齢	100.0	58.2	10.9	30.9
20歳～24歳	237	123	39	75
	100.0	51.9	16.5	31.6
25歳～29歳	670	391	81	198
	100.0	58.4	12.1	29.6
30歳～34歳	485	284	49	152
	100.0	58.6	10.1	31.3
35歳～39歳	374	230	23	121
	100.0	61.5	6.1	32.4

(2) 今の仕事の変更希望(Q24)

現在、働いている人に「今の仕事の状況を変えたいか」を聞いたところ、「変えたいとは思わない」という人が 33.3%と全体の3分の1を占めるが、他はなんらかの形で状況を変えたいと考えている。変えたいという回答の中では、「もっとお給料のよい仕事をしたい」が 28.3%で最も多くなっている。

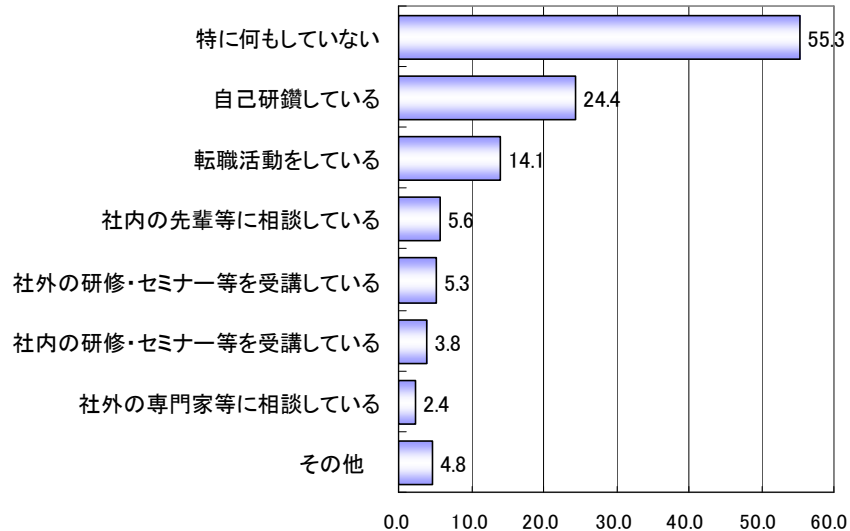
図表 S1-62 今の仕事の変更希望 :単数回答 n=1,766



(3) 状況を変えるためにしていること(Q25)

なんらかの理由で状況を変えたいと考えている人に、状況を変えるために行っていることを聞いたところ、「特に何もしていない」が 55.3%で最も多い。行っている人の中では「自己研鑽している (24.4%)」、「転職活動をしている (14.1%)」が多くなっている。

図表 S1-63 状況を変えるためにしていること : 複数回答 n=1,178

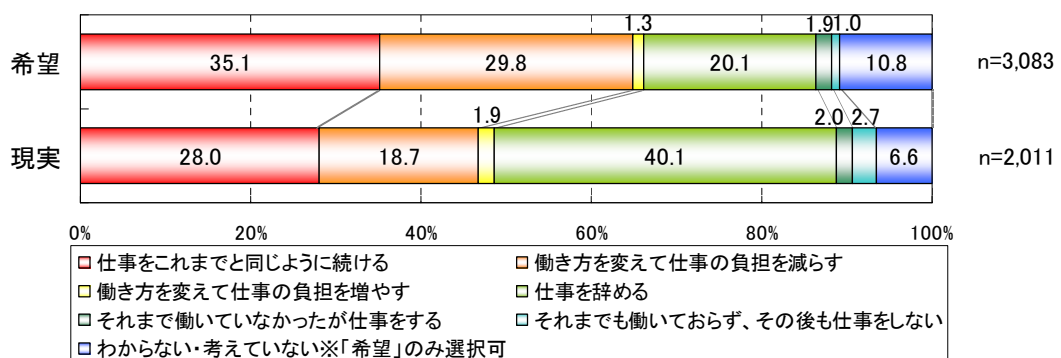


10. 結婚・出産時の働き方の希望と現実

(1) 結婚時の働き方の希望と現実(Q26)

結婚時にどのような働き方の変更を行いたい (希望)、また、実際に結婚した経験のある人は、どのように働き方を変えたか (現実) を聞いたところ、希望と現実のギャップが大きいのは、「働き方を変えて仕事の負担を減らす」ことが、希望よりも現実が少なく、逆に「仕事を辞める」が希望よりも現実が多くなっている点である。このことから、実際には、仕事の負担を少し減らして就業継続することを希望する人が、こうした希望がかなわないために仕事を辞めているのではないかと推測される。

図表 S1-64 結婚時の働き方の希望と現実 : 単数回答



配偶関係別に「結婚時の働き方の希望」をみると、「配偶者またはパートナーがいる」人では、「仕事を辞める」ことを希望していた割合が高いが、現在「未婚」では「仕事を辞める」ことを希望している割合は低く、「働き方を変えて仕事の負担を減らす」ことを希望する割合が高い。また、「未婚」では「わからない・考えていない」という回答割合も高い。

図表 S1-65 配偶関係別結婚時の働き方の希望 単位:人, %

	Q26 結婚時の働き方【希望】							
	全体	仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていなかったが仕事を始める	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない	わからない・考えていない
全体 配偶関係	3083 100.0	1083 35.1	918 29.8	39 1.3	620 20.1	60 1.9	31 1.0	332 10.8
未婚	1072 100.0	351 32.7	385 35.9	22 2.1	104 9.7	15 1.4	4 0.4	191 17.8
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1928 100.0	706 36.6	512 26.6	15 0.8	496 25.7	41 2.1	26 1.3	132 6.8
離婚・死別	80 100.0	25 31.3	21 26.3	2 2.5	19 23.8	4 5.0	1 1.3	8 10.0

年代別に「結婚時の働き方の希望」をみると、「20代前半（20～24歳）」では、「未婚」割合が高いことから、「未婚」に近い傾向がみられ、「働き方を変えて仕事の負担を減らす」を希望する割合が高く、「わからない・考えていない」の割合が高い。また、「仕事をこれまでと同じように続ける」の割合が「未婚」よりも低く、これは正社員で働いている割合が低いことから、継続的に働くということがイメージされにくいのではないかと推測される。

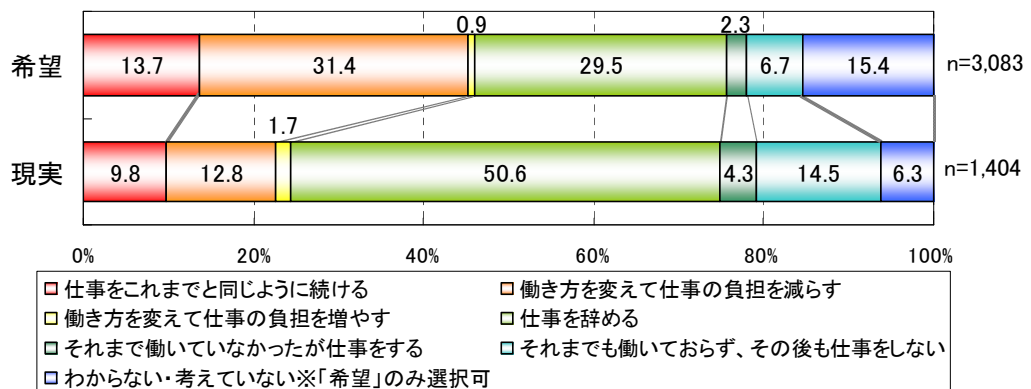
図表 S1-66 年代別結婚時の働き方の希望 単位:人, %

	Q26 結婚時の働き方【希望】							
	全体	仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていなかったが仕事を始める	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない	わからない・考えていない
全体 年齢	3083 100.0	1083 35.1	918 29.8	39 1.3	620 20.1	60 1.9	31 1.0	332 10.8
20歳～24歳	321 100.0	76 23.7	114 35.5	9 2.8	50 15.6	12 3.7	2 0.6	58 18.1
25歳～29歳	1086 100.0	385 35.5	342 31.5	12 1.1	188 17.3	24 2.2	14 1.3	121 11.1
30歳～34歳	926 100.0	343 37.0	290 31.3	9 1.0	184 19.9	16 1.7	11 1.2	73 7.9
35歳～39歳	750 100.0	279 37.2	172 22.9	9 1.2	198 26.4	8 1.1	4 0.5	80 10.7

(2) 子どもを持った時の働き方の希望と現実(Q27)

子どもを持った時にどのような働き方の変更を行いたいのか（希望）、また、実際に子どもを持っている人はどのように働き方を変えたか（現実）を聞いたところ、希望と現実のギャップが大きいのは、結婚時と同様に「働き方を変えて仕事の負担を減らす」ことが、希望よりも現実が少なく、逆に「仕事を辞める」が希望よりも現実が多くなっている点である。ギャップの大きさは、結婚時よりも子どもを持った場合の方が大きくなっている。

図表 S1-67 子どもを持った時の働き方の希望と現実：単数回答



配偶関係別に子どもを持った時の働き方の希望を見ると「配偶者またはパートナーがいる」人では、「仕事を辞める」ことを希望する割合が高い。「未婚」では「仕事を辞める」ことを希望する割合は低く、「働き方を変えて仕事の負担を減らす」ことを希望する割合が高い。また、「未婚」では「わからない・考えていない」という回答割合が高い。

図表 S1-68 配偶関係別子どもを持った時の働き方の希望 単位：人、%

	Q27 最初の子どもの持った時の働き方【希望】							
	全体	仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を増やす	働き方を変えて仕事の負担を減らす	仕事を辞める	それまで働いていなかったが仕事をする	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない	わからない・考えていない
全体	3083	423	968	27	910	72	207	476
配偶関係	100.0	13.7	31.4	0.9	29.5	2.3	6.7	15.4
未婚	1072	143	433	15	219	8	6	248
	100.0	13.3	40.4	1.4	20.4	0.7	0.6	23.1
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1928	269	511	10	668	62	194	214
	100.0	14.0	26.5	0.5	34.6	3.2	10.1	11.1
離婚・死別	80	11	23	2	23	2	6	13
	100.0	13.8	28.8	2.5	28.8	2.5	7.5	16.3

子どもの有無別に希望をみると、子どもの「いる」人では、「仕事を辞める」ことを希望していた割合が高い。また、出産の前にすでに働いていなかった人の割合も高い。子どもの「いない」人では、「仕事を辞める」ことを希望する人の割合は低く、「働き方を変えて仕事の負担を減らす」や「わからない・考えていない」という回答の割合が高い。

図表 S1-69 子どもの有無別子どもを持った時の働き方の希望 単位:人,%

	全体	仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていなかったが仕事をする	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない	わからない・考えていない
全体	3083	423	968	27	910	72	207	476
子どもの有無	100.0	13.7	31.4	0.9	29.5	2.3	6.7	15.4
いる	1404	218	330	9	521	49	178	99
	100.0	15.5	23.5	0.6	37.1	3.5	12.7	7.1
いない	1679	205	638	18	389	23	29	377
	100.0	12.2	38.0	1.1	23.2	1.4	1.7	22.5

年代別に子どもを持った時の働き方の希望をみると、若い層ほど「働き方を変えて仕事の負担を減らす」ことを希望する割合が高い。また、「20代前半（20～24歳）」では、「わからない・考えていない」という回答割合が高い。

図表 S1-70 年代別子どもを持った時の働き方の希望 単位:人,%

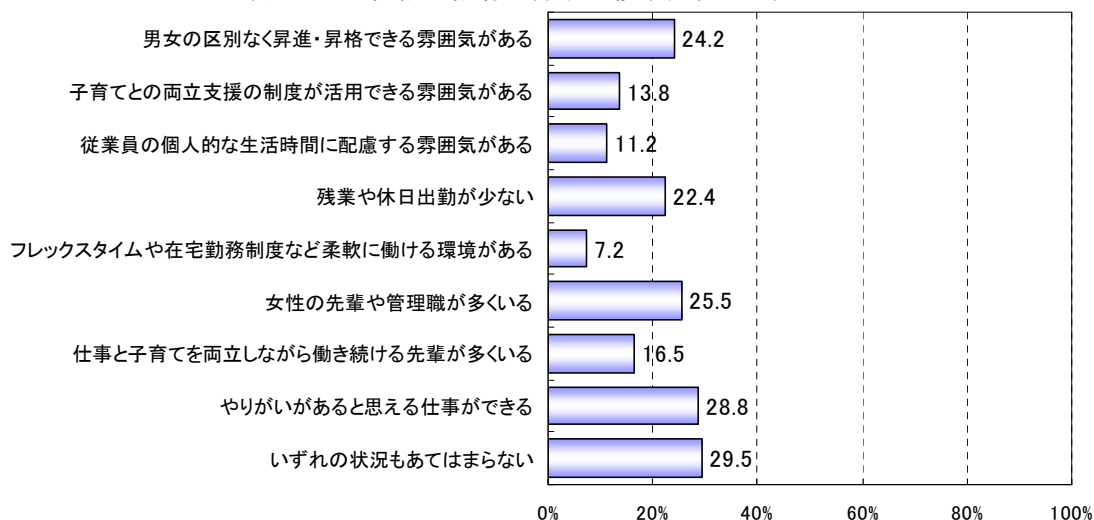
Q27 最初の子どもを持った時の働き方【希望】								
	全体	仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていなかったが仕事をする	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない	わからない・考えていない
全体	3083	423	968	27	910	72	207	476
年齢	100.0	13.7	31.4	0.9	29.5	2.3	6.7	15.4
20歳～24歳	321	24	122	4	79	14	7	71
	100.0	7.5	38.0	1.2	24.6	4.4	2.2	22.1
25歳～29歳	1086	143	391	11	312	24	44	161
	100.0	13.2	36.0	1.0	28.7	2.2	4.1	14.8
30歳～34歳	926	138	289	10	272	20	67	130
	100.0	14.9	31.2	1.1	29.4	2.2	7.2	14.0
35歳～39歳	750	118	166	2	247	14	89	114
	100.0	15.7	22.1	0.3	32.9	1.9	11.9	15.2

1 1. 職場の特徴

(1) 初職の職場の特徴(Q28.1)

初職の職場の特徴としては、「いずれの状況もあてはまらない」が 29.5%と最も多いが、次いで「やりがいがあると思える仕事ができる」が 28.8%、「女性の先輩や管理職が多くいる」25.5%、「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」24.2%で上位に上げられており、やりがいや男女均等処遇などが特徴として意識されていることがわかる。

図表 S1-71 初職の職場の特徴 : 複数回答 n=3,026



年代別に初職の職場の特徴をみると、「20 代前半 (20～24 歳)」では、「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」という回答の割合が高い。

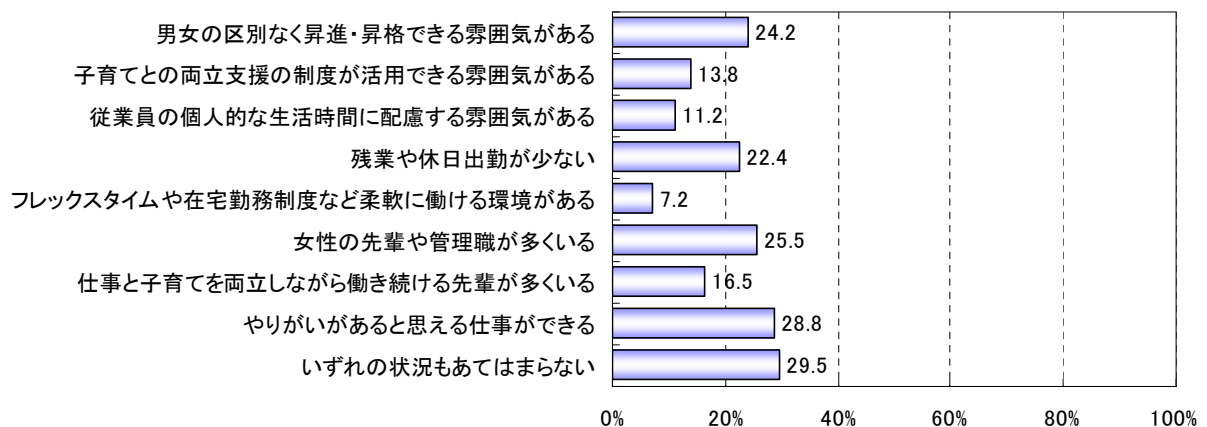
図表 S1-72 年代別初職の職場の特徴 単位: 人, %

	Q28 職場の特徴【初職】									
	全体	男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある	子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある	従業員の個人的な生活時間に配慮する雰囲気がある	残業や休日出勤が少ない	フレックスタイムや在宅勤務制度など柔軟に働ける環境がある	女性の先輩や管理職が多くいる	仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる	やりがいがあると思える仕事ができる	いずれの状況もあてはまらない
全体	3026	733	417	339	678	218	773	500	873	893
年齢	100.0	24.2	13.8	11.2	22.4	7.2	25.5	16.5	28.8	29.5
20歳～24歳	304	89	47	46	76	21	79	56	87	75
	100.0	29.3	15.5	15.1	25.0	6.9	26.0	18.4	28.6	24.7
25歳～29歳	1062	283	129	133	227	68	284	173	311	314
	100.0	26.6	12.1	12.5	21.4	6.4	26.7	16.3	29.3	29.6
30歳～34歳	915	214	143	82	213	63	239	146	267	269
	100.0	23.4	15.6	9.0	23.3	6.9	26.1	16.0	29.2	29.4
35歳～39歳	745	147	98	78	162	66	171	125	208	235
	100.0	19.7	13.2	10.5	21.7	8.9	23.0	16.8	27.9	31.5

(2)現在の職場の特徴(Q28.2)

働いている人の現在の職場の特徴としては、「残業や休日出勤が少ない」が31.7%で最も多く、次いで「仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる」24.9%、「やりがいがあると思える仕事ができる」24.5%が多く上げられており、やりがいに加え、労働時間や仕事と子育ての両立可能なロールモデルの存在などが特徴として意識されている。

図表 S1-73 現在の職場の特徴：複数回答 n=1,766



年代別に現在の職場の特徴をみると、若い層ほど「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」や「女性の先輩や管理職が多くいる」という回答割合が高く、「仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる」という回答割合が低い。若い層の職場では、男女の機会均等は進んでいるが両立環境はあまり整っていないものとみられる。「30代前半(30～34歳)」では、「子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある」という回答割合が高く、初職と比較しても高いことから、両立環境の整った職場に異動あるいは転職をしたか、環境の整った職場にいた人が就業を継続していると推測される。

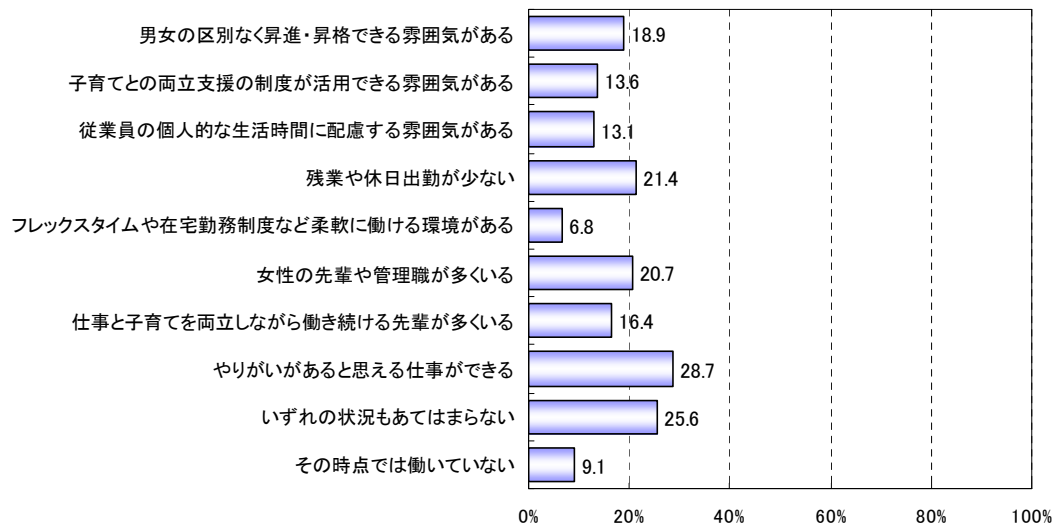
図表 S1-74 年代別現在の職場の特徴 単位:人,%

	Q28 職場の特徴【現在(今の仕事)】									
	全体	男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある	子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある	従業員の個人的な生活時間に配慮する雰囲気がある	残業や休日出勤が少ない	フレックスタイムや在宅勤務制度など柔軟に働ける環境がある	女性の先輩や管理職が多くいる	仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる	やりがいがあると思える仕事ができる	いずれの状況もあてはまらない
全体	1766	383	390	374	559	202	365	440	432	390
年齢	100.0	21.7	22.1	21.2	31.7	11.4	20.7	24.9	24.5	22.1
20歳～24歳	237	72	43	47	69	23	55	47	58	54
	100.0	30.4	18.1	19.8	29.1	9.7	23.2	19.8	24.5	22.8
25歳～29歳	670	154	150	141	227	68	153	163	167	143
	100.0	23.0	22.4	21.0	33.9	10.1	22.8	24.3	24.9	21.3
30歳～34歳	485	99	133	104	155	54	99	137	119	101
	100.0	20.4	27.4	21.4	32.0	11.1	20.4	28.2	24.5	20.8
35歳～39歳	374	58	64	82	108	57	58	93	88	92
	100.0	15.5	17.1	21.9	28.9	15.2	15.5	24.9	23.5	24.6

(3)結婚直前の職場の特徴(Q29.1)

結婚経験のある人の結婚直前（１年以内）の職場の特徴としては、「やりがいがあると思える仕事ができる」が 28.7%で最も多く、次いで「いずれの状況もあてはまらない」が 25.6%を占めており、初職時の状況に近い環境である。

図表 S1-75 結婚直前の職場の特徴：複数回答 n=1,976



結婚時の働き方の選択（現実）別に結婚直前の職場の特徴をみると、「仕事をこれまでと同じように続け」ている人では「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」や「子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある」の割合が高い。

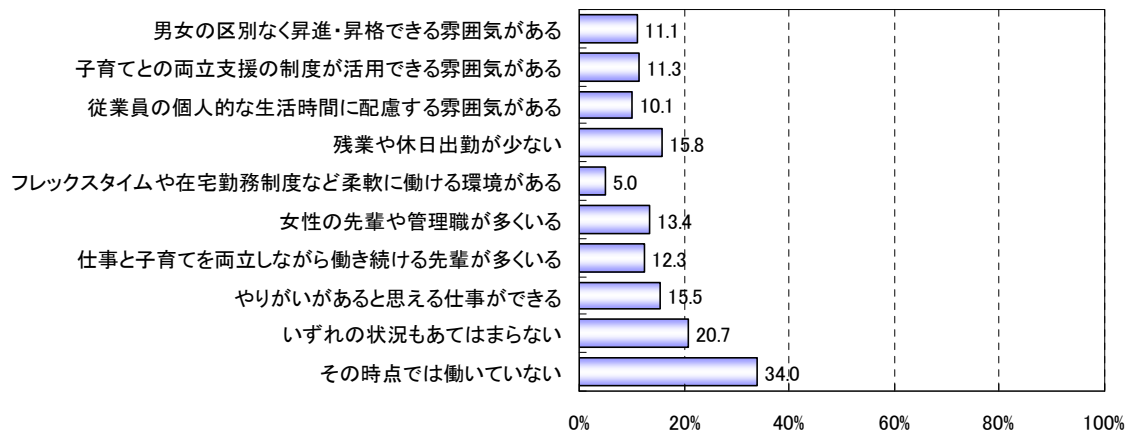
図表 S1-76 結婚時の選択別結婚直前の職場の特徴 単位:人,%

	Q29 職場の特徴【結婚直前】										
	全体	男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある	子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある	従業員の個人的な生活時間に配慮する雰囲気がある	残業や休日出勤が少ない	フレックスタイムや在宅勤務制度など柔軟に働ける環境がある	女性の先輩や管理職が多い	仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多い	やりがいがあると思える仕事ができる	いずれの状況もあてはまらない	その時点では働いていない
全体	1976	373	269	259	422	135	410	324	568	506	180
Q26 結婚時の選択の現実	100.0	18.9	13.6	13.1	21.4	6.8	20.7	16.4	28.7	25.6	9.1
仕事をこれまでと同じように続ける	563	135	110	101	138	47	127	116	175	111	27
	100.0	24.0	19.5	17.9	24.5	8.3	22.6	20.6	31.1	19.7	4.8
働き方を変えて仕事の負担を減らす	376	71	54	50	80	22	81	72	125	89	32
	100.0	18.9	14.4	13.3	21.3	5.9	21.5	19.1	33.2	23.7	8.5
働き方を変えて仕事の負担を増やす	38	5	4	3	9	5	5	2	8	13	2
	100.0	13.2	10.5	7.9	23.7	13.2	13.2	5.3	21.1	34.2	5.3
仕事を辞める	805	140	92	96	163	51	176	118	220	240	63
	100.0	17.4	11.4	11.9	20.2	6.3	21.9	14.7	27.3	29.8	7.8
それまで働いていなかったが仕事をする	35	5	2	3	5	2	5	6	10	8	7
	100.0	14.3	5.7	8.6	14.3	5.7	14.3	17.1	28.6	22.9	20.0
それまでも働いておらず、その後も仕事をしない	34	2	0	1	3	0	2	1	5	6	19
	100.0	5.9	0.0	2.9	8.8	0.0	5.9	2.9	14.7	17.6	55.9
わからない・考えていない	125	15	7	5	24	8	14	9	25	39	30
	100.0	12.0	5.6	4.0	19.2	6.4	11.2	7.2	20.0	31.2	24.0

(4) 最初の子を持つ直前の職場の特徴(Q29.2)

子どものいる人の最初の子を持つ直前（１年以内）の職場の特徴としては、「その時点では働いていない」という人が 34.0%で最も多く、次いで「いずれの状況もあてはまらない」が 20.7%、残業や休日出勤が少ない」や 15.8%と上位にあげられている。

図表 S1-77 最初の子を持つ直前の職場の特徴：複数回答 n=1,376



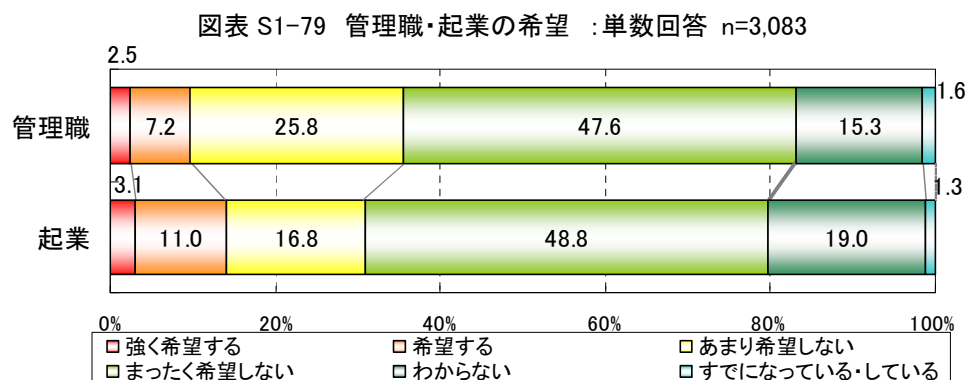
最初の子を持ったときの働き方の選択（現実）別に職場の特徴をみると、「仕事をこれまでと同じように続け」た人では、「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」、「子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある」、「従業員の個人的な生活時間に配慮する雰囲気がある」、「仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる」、「残業や休日出勤が少ない」、「フレックスタイムや在宅勤務制度など柔軟に働ける環境がある」の回答割合が高く、機会均等、両立支援、労働時間への配慮、柔軟な就労環境、ロールモデルなど、様々な要素について、他の層と差があることがわかる。

図表 S1-78 子を持った時の選択別結婚子を持つ直前の職場の特徴 単位:人,%

		Q29 職場の特徴【最初の子を持つ直前】										
		全体	男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある	子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある	従業員の個人的な生活時間に配慮する雰囲気がある	残業や休日出勤が少ない	フレックスタイムや在宅勤務制度など柔軟に働ける環境がある	女性の先輩や管理職が多くいる	仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる	やりがいがあると思える仕事ができる	いずれの状況もあてはまらない	その時点では働いていない
全体	全体	1376	153	156	139	217	69	184	169	213	285	468
	Q26 子を持った時の選択の現実	100.0	11.1	11.3	10.1	15.8	5.0	13.4	12.3	15.5	20.7	34.0
Q27 現実	仕事をこれまでと同じように続ける	137	38	39	29	31	14	21	38	20	27	15
		100.0	27.7	28.5	21.2	22.6	10.2	15.3	27.7	14.6	19.7	10.9
	働き方を変えて仕事の負担を減らす	180	29	39	25	28	16	38	33	43	42	29
		100.0	16.1	21.7	13.9	15.6	8.9	21.1	18.3	23.9	23.3	16.1
	働き方を変えて仕事の負担を増やす	24	1	3	1	5	1	1	2	2	4	10
		100.0	4.2	12.5	4.2	20.8	4.2	4.2	8.3	8.3	16.7	41.7
	仕事を辞める	708	78	69	75	140	32	108	85	134	168	172
		100.0	11.0	9.7	10.6	19.8	4.5	15.3	12.0	18.9	23.7	24.3
	それまで働いていなかったが仕事をする	56	1	0	2	4	1	0	1	2	12	36
		100.0	1.8	0.0	3.6	7.1	1.8	0.0	1.8	3.6	21.4	64.3
	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない	186	4	2	1	2	2	10	6	3	14	159
		100.0	2.2	1.1	0.5	1.1	1.1	5.4	3.2	1.6	7.5	85.5
	わからない・考えていない	85	2	4	6	7	3	6	4	9	18	47
		100.0	2.4	4.7	7.1	8.2	3.5	7.1	4.7	10.6	21.2	55.3

1 2. 管理職・起業に関する希望(Q30, Q31)

将来管理職になることや（現在の職場に限らず）、起業することを希望するかを聞いたところ、管理職については、「強く希望する」が 2.5%、「希望する」が 7.2%と合わせて約 1 割が管理職を希望している。また、「すでに（管理職に）なっている」人が 1.6%である。起業については、「強く希望する」が 3.1%、「希望する」が 11.0%と、管理職よりもやや多くの人が希望している。「すでに（起業）している」人は 1.3%と少ない。



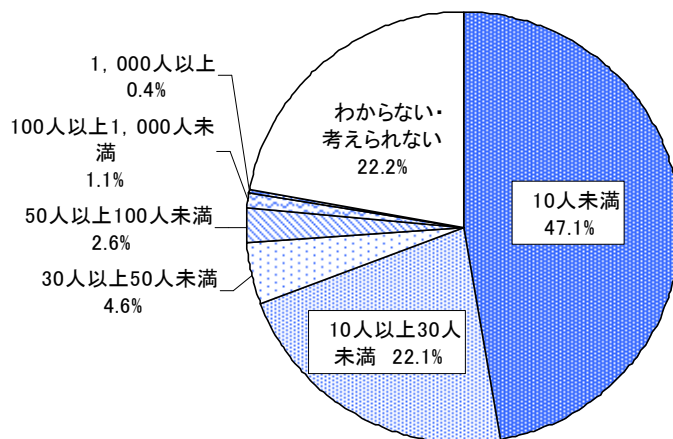
年代別に管理職になることに対する希望をみると、若い層ほど「まったく希望しない」や「わからない」という回答割合が高い。起業については、年代間にあまり差はみられない。

図表 S1-80 管理職・起業の希望 単位:人, %

	Q30 管理職になることに対する希望						
	全体	強く希望する	希望する	あまり希望しない	まったく希望しない	わからない	すでにになっている・している
全体	3083	78	222	796	1467	472	48
年齢	100.0	2.5	7.2	25.8	47.6	15.3	1.6
20歳～24歳	321	11	25	82	132	68	3
	100.0	3.4	7.8	25.5	41.1	21.2	0.9
25歳～29歳	1086	31	88	296	495	164	12
	100.0	2.9	8.1	27.3	45.6	15.1	1.1
30歳～34歳	926	21	55	261	442	131	16
	100.0	2.3	5.9	28.2	47.7	14.1	1.7
35歳～39歳	750	15	54	157	398	109	17
	100.0	2.0	7.2	20.9	53.1	14.5	2.3

また、自分が管理者としてグループを管理する場合、イメージすることができる規模を聞いたところ、「10 人未満」が 47.1%で最も多く、次いで「10 人以上 30 人未満」が 22.1%である。「わからない・考えられない」という人も 22.2%と多い。

図表 S1-81 管理することがイメージできる規模 :単数回答 n=3,083

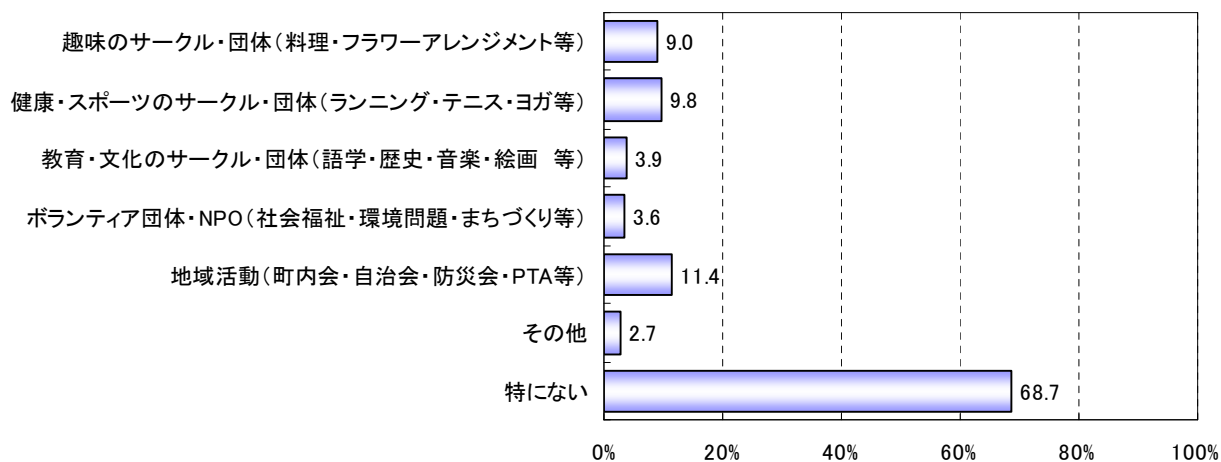


1 3. 参加している社会活動(Q32)

(1)現在参加している社会活動

現在参加している社会活動は、「特にない」が 68.7%で最も多く、活動としては、「地域活動」、「趣味のサークル・団体」、「健康・スポーツのサークル・団体」がそれぞれ 1 割前後を占めている。

図表 S1-82 現在参加している社会活動 :複数回答 n=3,083



配偶関係別に現在参加している社会活動を見ると、「配偶者またはパートナーがいる」人で「地域活動」に参加している割合が高く、「未婚」では少ない。

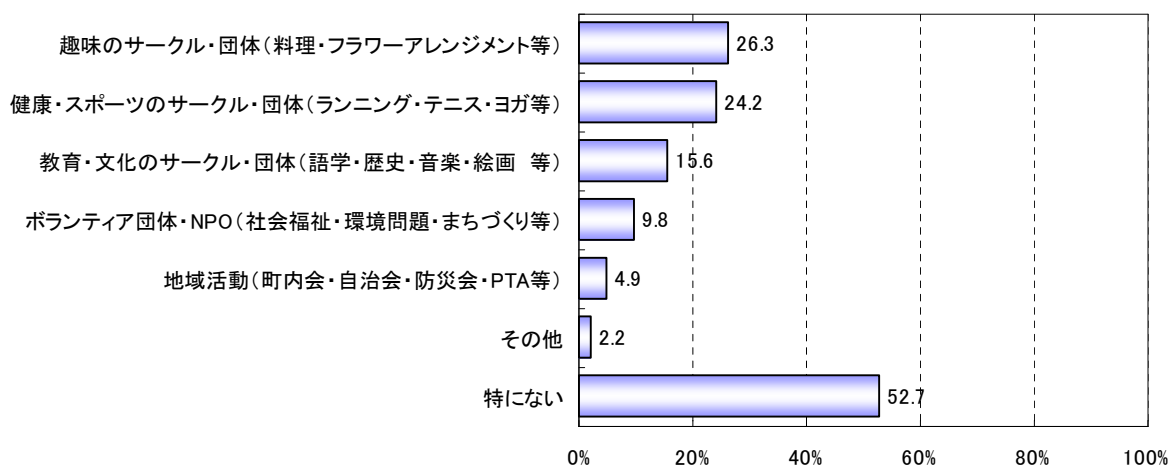
図表 S1-83 配偶関係別現在参加している社会活動 単位:人, %

	Q32 現在参加している社会活動							
	全体	趣味のサークル・団体	健康・スポーツのサークル・団体	教育・文化のサークル・団体	ボランティア団体・NPO	地域活動	その他	特にない
全体	3083	278	302	119	110	352	82	2119
配偶関係	100.0	9.0	9.8	3.9	3.6	11.4	2.7	68.7
未婚	1072	106	121	62	53	13	27	780
	100.0	9.9	11.3	5.8	4.9	1.2	2.5	72.8
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1928	168	174	55	56	331	50	1277
	100.0	8.7	9.0	2.9	2.9	17.2	2.6	66.2
離婚・死別	80	4	7	2	1	7	5	60
	100.0	5.0	8.8	2.5	1.3	8.8	6.3	75.0

(2) 今後新たに参加したい社会活動

今後新たに参加したい社会活動は、やはり「特にない」が 52.7%で最も多いが、現在に比べれば少なくなっている。活動としては、「趣味のサークル・団体」、「健康・スポーツのサークル・団体」がそれぞれ4分の1前後を占めている。

図表 S1-84 今後参加したい社会活動 : 複数回答 n=3,083

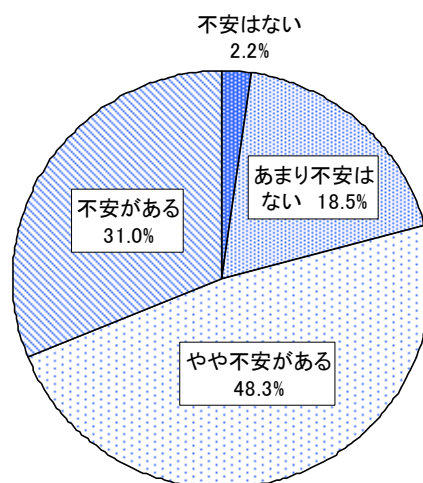


1 4. 生活に対する意識

(1) 将来の生活に対する不安(Q33)

将来の生活に対しては、「不安がある」が 31.0%、「やや不安がある」が 48.3%と、合わせて 8 割弱が将来に不安を感じている。

図表 S1-85 将来の不安 :単数回答 n=3,083



配偶関係別に将来の生活に対する不安をみると、「未婚」と「離婚・死別」で「不安がある」の割合が高い。

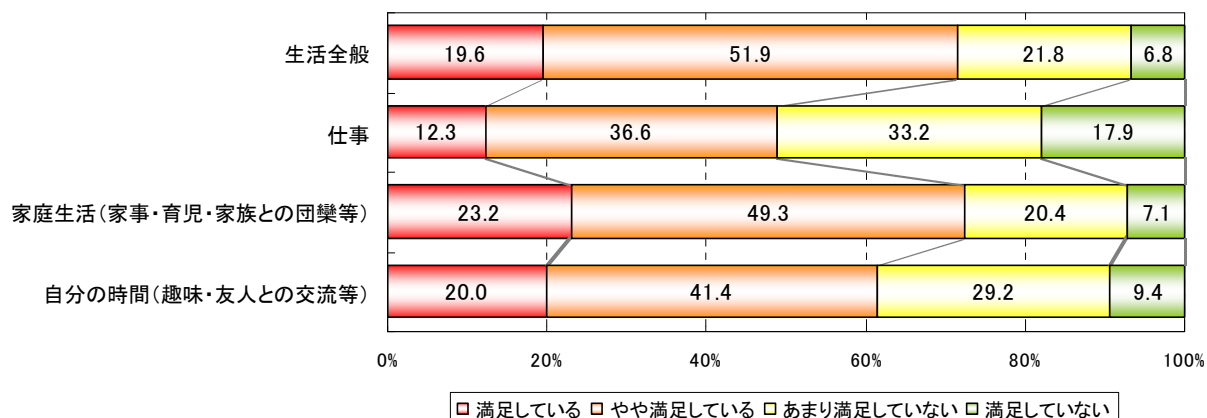
図表 S1-86 配偶関係別将来の不安 単位:人, %

	Q33 将来の生活に対する不安				
	全体	不安はない	あまり不安はない	やや不安がある	不安がある
全体	3083	68	571	1489	955
配偶関係	100.0	2.2	18.5	48.3	31.0
未婚	1072	12	147	509	404
	100.0	1.1	13.7	47.5	37.7
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1928	55	413	958	502
	100.0	2.9	21.4	49.7	26.0
離婚・死別	80	1	9	22	48
	100.0	1.3	11.3	27.5	60.0

(2)現在の生活の満足度(Q34)

現在の生活について「生活全般」、「仕事」、「家庭生活」、「自分の時間」について満足度を聞いたところ、「仕事」についての満足度が最も低かった。これは、現在働いていない人も含めて聞いたことから、現在自分が働いていない状況にあることに対する意識も含まれていると考えられる。

図表 S1-87 現在の生活の満足度 :単数回答 n=3,083



年代別に現在の生活の満足度をみると、「20代前半(20～24歳)」で「あまり満足していない」という回答割合が高い。

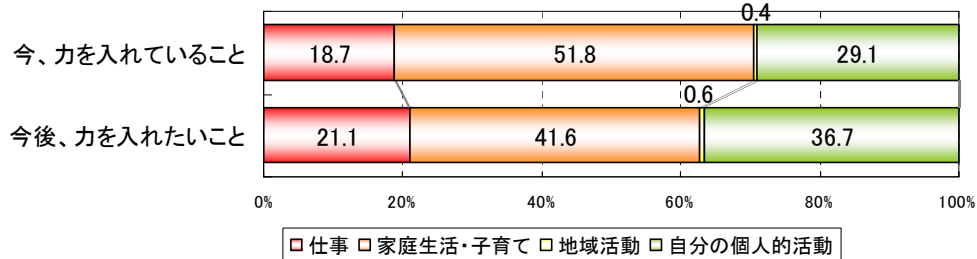
図表 S1-88 年代別現在の生活の満足度 単位:人, %

	Q34 生活の満足度【生活全般】				
	全体	満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない
全体 年齢	3083 100.0	604 19.6	1599 51.9	671 21.8	209 6.8
20歳～24歳	321 100.0	52 16.2	152 47.4	97 30.2	20 6.2
25歳～29歳	1086 100.0	211 19.4	572 52.7	227 20.9	76 7.0
30歳～34歳	926 100.0	187 20.2	489 52.8	184 19.9	66 7.1
35歳～39歳	750 100.0	154 20.5	386 51.5	163 21.7	47 6.3

(3) 力を入れていること、力を入れたいこと(Q35)

生活の中で、「今、力を入れていること」、「今後、力を入れたいこと」について聞いたところ、「今、力を入れていること」としては、「家庭生活・子育て」が51.8%と最も多い。「今後」も、「家庭生活・子育て」が最も多いものの、「今」よりも「仕事」や「自分の個人的活動」に力を入れたい」と考える人も割合が高い。

図表 S1-89 力を入れていること、入れたいこと：単数回答 n=3,083



年代別に「今、力を入れていること」をみると、「20代前半（20～24歳）」では、「仕事」と「自分の活動割合」が高く、年代の高い層ほど「家庭生活・子育て」の割合が高い。配偶関係別にみると、「未婚」で「仕事」、「自分の個人的活動」の割合が高く、「配偶者またはパートナーがいる」人で「家庭生活・子育て」の割合が高い傾向が明確であることから、年代別の傾向は既婚率の差を反映しているとみられる。

図表 S1-90 年代別今力を入れていること 単位：人、%

	Q35 今、力を入れていること				
	全体	仕事	家庭生活・子育て	地域活動	自分の個人的活動
全体 年齢	3083 100.0	577 18.7	1597 51.8	12 0.4	897 29.1
20歳～24歳	321 100.0	118 36.8	70 21.8	0 0.0	133 41.4
25歳～29歳	1086 100.0	210 19.3	490 45.1	4 0.4	382 35.2
30歳～34歳	926 100.0	147 15.9	564 60.9	4 0.4	211 22.8
35歳～39歳	750 100.0	102 13.6	473 63.1	4 0.5	171 22.8

図表 S1-91 配偶関係別今力を入れていること 単位：人、%

	Q35 今、力を入れていること				
	全体	仕事	家庭生活・子育て	地域活動	自分の個人的活動
全体 配偶関係	3083 100.0	577 18.7	1597 51.8	12 0.4	897 29.1
未婚	1072 100.0	374 34.9	54 5.0	3 0.3	641 59.8
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1928 100.0	173 9.0	1520 78.8	9 0.5	226 11.7
離婚・死別	80 100.0	30 37.5	21 26.3	0 0.0	29 36.3

年代別に「今後、力を入れたいこと」をみると、若い層ほど「仕事」、「自分の個人的活動」の割合が高く、年代の高い層ほど「家庭生活・子育て」の割合が高い傾向にあるが、この傾向はピークが「30代前半（30～34歳）」であり、「30代後半（35～39歳）」は、「20代後半（25～29歳）」に近い傾向となる。

図表 S1-92 年代別今後力を入れたいこと 単位:人, %

	Q35 今後、力を入れたいこと				
	全体	仕事	家庭生活・子育て	地域活動	自分の個人的活動
全体 年齢	3083 100.0	650 21.1	1283 41.6	18 0.6	1132 36.7
20歳～24歳	321 100.0	91 28.3	83 25.9	0 0.0	147 45.8
25歳～29歳	1086 100.0	238 21.9	451 41.5	8 0.7	389 35.8
30歳～34歳	926 100.0	170 18.4	436 47.1	5 0.5	315 34.0
35歳～39歳	750 100.0	151 20.1	313 41.7	5 0.7	281 37.5

配偶関係別にみると、「未婚」では「自分の個人的活動」が高く、「配偶者またはパートナーがいる」人では「家庭生活・子育て」の割合が高い。「離婚・死別」では「仕事」の割合が高い。

図表 S1-93 配偶関係別今後力を入れたいこと 単位:人, %

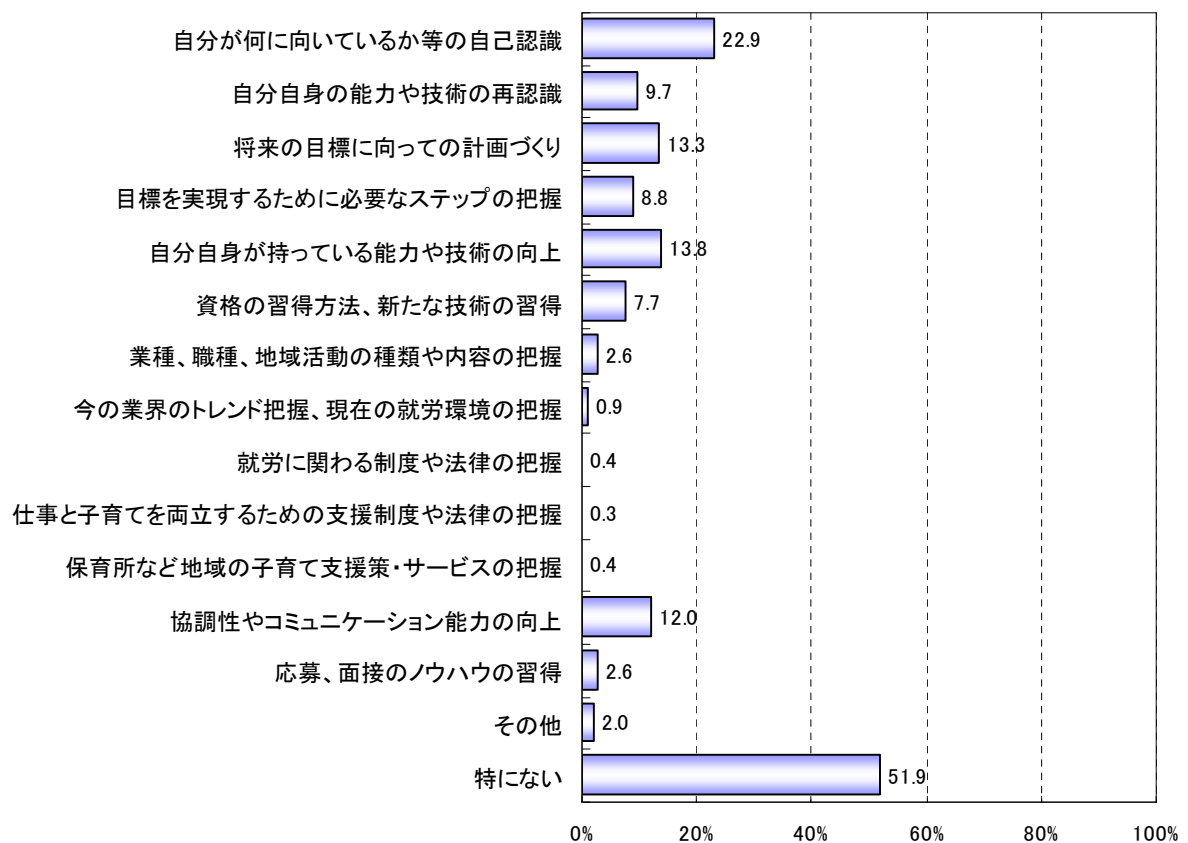
	Q35 今後、力を入れたいこと				
	全体	仕事	家庭生活・子育て	地域活動	自分の個人的活動
全体 配偶関係	3083 100.0	650 21.1	1283 41.6	18 0.6	1132 36.7
未婚	1072 100.0	275 25.7	160 14.9	8 0.7	629 58.7
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1928 100.0	347 18.0	1101 57.1	10 0.5	470 24.4
離婚・死別	80 100.0	28 35.0	20 25.0	0 0.0	32 40.0

15. ライフプランニングのためにこれまで取り組んできたこと

(1) 中学時代(Q36.1)

自分の生き方や働き方を考える上で、中学時代に取り組んできたこととしては、「特
にない」が 51.9%と最も多いが、取り組んだこととしては、「自分が何に向いてい
るか等の自己認識」が 22.9%で最も多くなっている。次いで、「将来の目標に向か
っての計画づくり」13.8%、「自分自身が持っている能力や技術の向上」13.8%、「協
調性やコミュニケーション能力の向上」12.0%となっている。中学時代は、まだ、具
体的な資格や職種、支援策などではなく、自分の能力向上・認識や長期的な計画づく
りといった抽象的なことが主となっている。

図表 S1-94 中学時代にとりくんだこと : 複数回答 n=3,083



年代別に「中学時代に取り組んできたこと」をみると、若い層ほど「特にない」という回答割合が低く、「自分が何に向いているか等の自己認識」や「将来の目標に向かっての計画づくり」に中学時代から取り組んでいる割合が高くなる傾向がみられる。

図表 S1-95 年代別中学時代に取り組んできたこと 単位:人, %

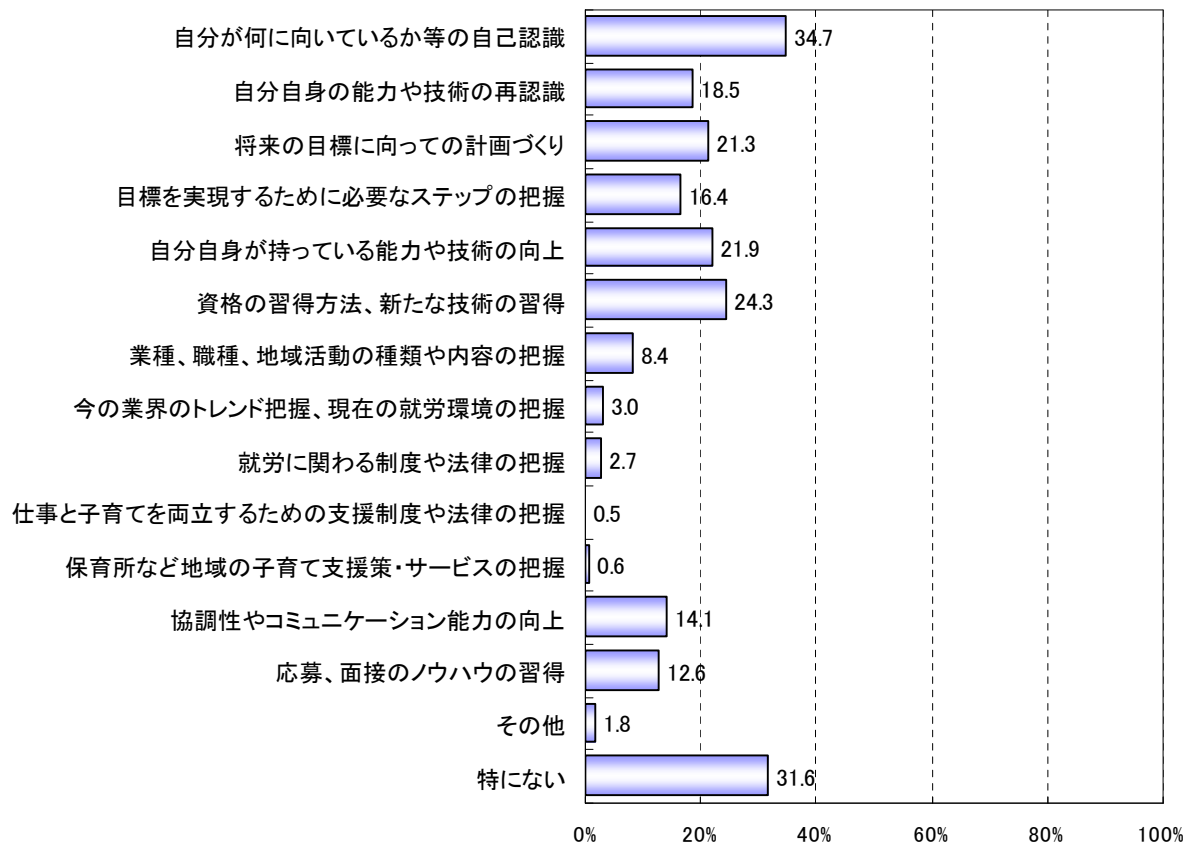
Q36 これまでに、取り組んできたこと【中学時代】								
	全体	自分が何に向いているか等の自己認識	自分自身の能力や技術の再認識	将来の目標に向っての計画づくり	目標を実現するために必要なステップの把握	自分自身が持っている能力や技術の向上	資格の習得方法、新たな技術の習得	業種、職種、地域活動の種類や内容の把握
全体 年齢	3083 100.0	706 22.9	298 9.7	411 13.3	270 8.8	425 13.8	238 7.7	79 2.6
20歳～24歳	321 100.0	98 30.5	36 11.2	62 19.3	36 11.2	50 15.6	40 12.5	20 6.2
25歳～29歳	1086 100.0	277 25.5	122 11.2	159 14.6	119 11.0	171 15.7	100 9.2	35 3.2
30歳～34歳	926 100.0	206 22.2	83 9.0	114 12.3	75 8.1	113 12.2	62 6.7	16 1.7
35歳～39歳	750 100.0	125 16.7	57 7.6	76 10.1	40 5.3	91 12.1	36 4.8	8 1.1

つづき							
今の業界のトレンド把握、現在の就労環境の把握	就労に関わる制度や法律の把握	仕事と子育てを両立するための支援制度や法律の把握	保育所など地域の子育て支援策・サービスの把握	協調性やコミュニケーション能力の向上	応募、面接のノウハウの習得	その他	特にない
28 0.9	11 0.4	9 0.3	11 0.4	371 12.0	80 2.6	62 2.0	1599 51.9
5 1.6	4 1.2	3 0.9	2 0.6	46 14.3	15 4.7	11 3.4	128 39.9
17 1.6	4 0.4	4 0.4	5 0.5	143 13.2	36 3.3	22 2.0	505 46.5
5 0.5	2 0.2	1 0.1	2 0.2	100 10.8	22 2.4	18 1.9	505 54.5
1 0.1	1 0.1	1 0.1	2 0.3	82 10.9	7 0.9	11 1.5	461 61.5

(2) 高校・高等専門学校時代(Q36.2)

同じく高校・高等専門学校時代に取り組んできたこととしては、「自分が何に向いているか等の自己認識」が34.7%で最も多く、二番目に「特にない」が多くなっている。他の取組みとしては、「資格の習得方法、新たな技術の習得」が24.3%、「自分自身が持っている能力や技術の向上」が21.9%、「将来の目標に向かっての計画づくり」が21.3%と、中学時代から一部取り組まれている内容に加え、資格取得など具体的な取組みをしている人も中学時代よりも増えている。

図表 S1-96 高校・高等専門学校時代に取り組んできたこと : 複数回答 n=3,015



年代別に「高校・高等専門学校時代に取り組んできたこと」をみると、若い層ほど「特になし」という回答割合が低く、「資格の取得方法、新たな技術の習得」、「自分が何に向いているか等の自己認識」や「将来の目標に向かっての計画作づくり」、「業種、職種地域活動の種類や内容の把握」、「協調性やコミュニケーション能力の向上」、「応募、面接のノウハウの習得」などに高校・高等専門学校時代から取り組んでいる割合が高くなる傾向がみられる。

図表 S1-97 年代別高校・高等専門学校時代に取り組んできたこと 単位:人,%

Q36 これまでに、取り組んできたこと【高校・高等専門学校時代】								
	全体	自分が何に向いているか等の自己認識	自分自身の能力や技術の再認識	将来の目標に向っての計画作づくり	目標を実現するために必要なステップの把握	自分自身が持っている能力や技術の向上	資格の習得方法、新たな技術の習得	業種、職種、地域活動の種類や内容の把握
全体	3015 100.0	1046 34.7	559 18.5	642 21.3	494 16.4	659 21.9	733 24.3	252 8.4
20歳～24歳	305 100.0	124 40.7	69 22.6	84 27.5	61 20.0	76 24.9	117 38.4	41 13.4
25歳～29歳	1058 100.0	390 36.9	209 19.8	262 24.8	197 18.6	250 23.6	258 24.4	110 10.4
30歳～34歳	913 100.0	319 34.9	161 17.6	182 19.9	146 16.0	188 20.6	206 22.6	62 6.8
35歳～39歳	739 100.0	213 28.8	120 16.2	114 15.4	90 12.2	145 19.6	152 20.6	39 5.3

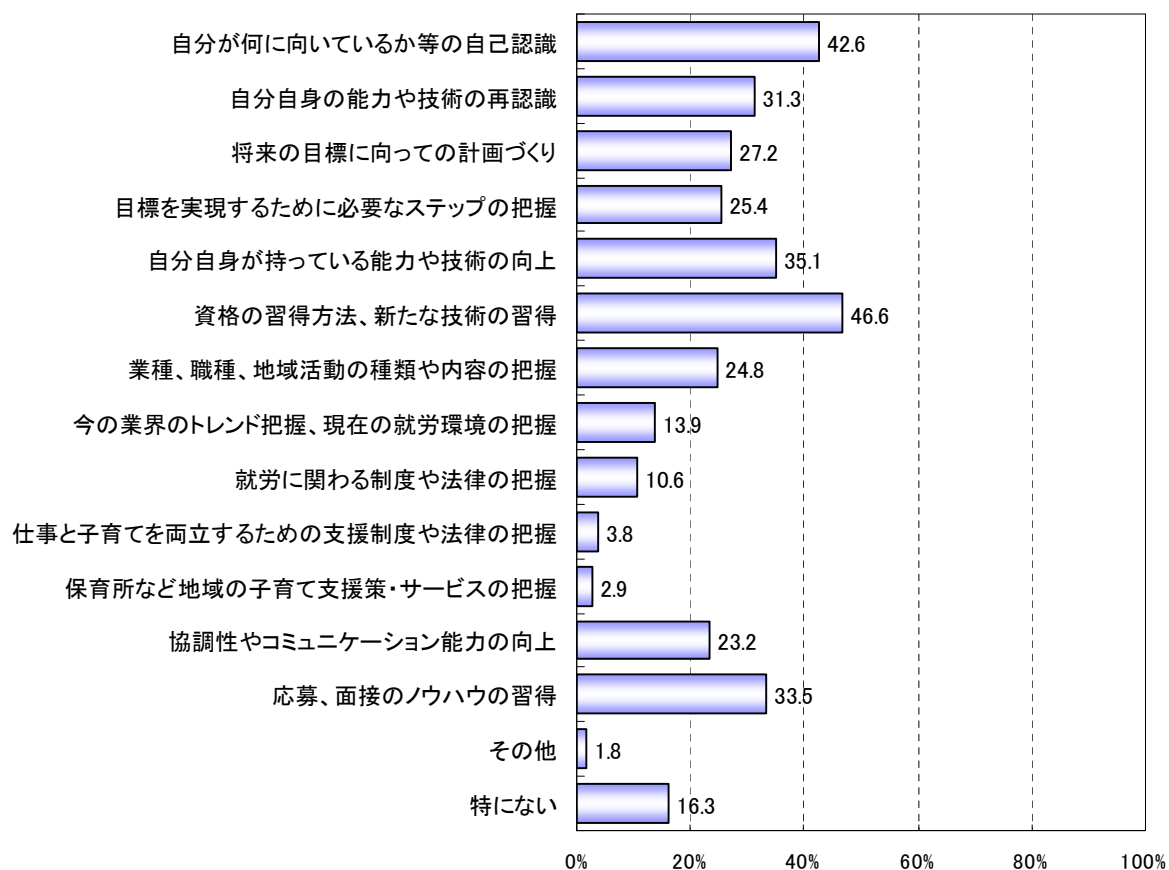
つづき

今の業界のトレンド把握、現在の就労環境の把握	就労に関わる制度や法律の把握	仕事と子育てを両立するための支援制度や法律の把握	保育所など地域の子育て支援策・サービスの把握	協調性やコミュニケーション能力の向上	応募、面接のノウハウの習得	その他	特になし
89 3.0	81 2.7	15 0.5	18 0.6	426 14.1	381 12.6	53 1.8	954 31.6
16 5.2	15 4.9	8 2.6	4 1.3	61 20.0	60 19.7	10 3.3	71 23.3
37 3.5	28 2.6	4 0.4	9 0.9	153 14.5	136 12.9	16 1.5	305 28.8
26 2.8	20 2.2	2 0.2	0 0.0	124 13.6	92 10.1	17 1.9	297 32.5
10 1.4	18 2.4	1 0.1	5 0.7	88 11.9	93 12.6	10 1.4	281 38.0

(3) 専門学校・短大・大学・大学院時代(Q36.3)

同じく専門学校・短大・大学・大学院時代に取り組んできたこととしては、「資格の習得方法、新たな技術の習得」が 46.6%で最も多くなっている。次いで、「自分が何に向いているか等の自己認識」42.6%、「自分自身が持っている能力や技術の向上」35.1%、「応募・面接のノウハウの習得」33.5%が上げられており、より具体的に就職のための活動に関連した取り組みが多くなっている。

図表 S1-98 専門学校・短大・大学・大学院時代に取り組んできたこと : 複数回答 n=2,128



年代別に「短大・大学・大学院時代に取り組んできたこと」をみると、やはり、若い層ほど「特にない」という回答割合が低く、「業種、職種地域活動の種類や内容の把握」、「協調性やコミュニケーション能力の向上」、「応募、面接のノウハウの習得」を始め、様々な取り組みは行っていることがわかる。

図表 S1-99 年代別専門学校・短大・大学・大学院時代に取り組んできたこと 単位:人,%

Q36 これまでに、取り組んできたこと【専門学校・短大・大学・大学院時代】								
	全体	自分が何に向いているか等の自己認識	自分自身の能力や技術の再認識	将来の目標に向っての計画づくり	目標を実現するために必要なステップの把握	自分自身が持っている能力や技術の向上	資格の習得方法、新たな技術の習得	業種、職種、地域活動の種類や内容の把握
全体	2128	906	666	578	541	746	992	528
年齢	100.0	42.6	31.3	27.2	25.4	35.1	46.6	24.8
20歳～24歳	187	88	76	61	62	76	94	66
	100.0	47.1	40.6	32.6	33.2	40.6	50.3	35.3
25歳～29歳	774	340	251	242	202	287	363	210
	100.0	43.9	32.4	31.3	26.1	37.1	46.9	27.1
30歳～34歳	658	279	200	159	171	221	311	157
	100.0	42.4	30.4	24.2	26.0	33.6	47.3	23.9
35歳～39歳	509	199	139	116	106	162	224	95
	100.0	39.1	27.3	22.8	20.8	31.8	44.0	18.7

つづき

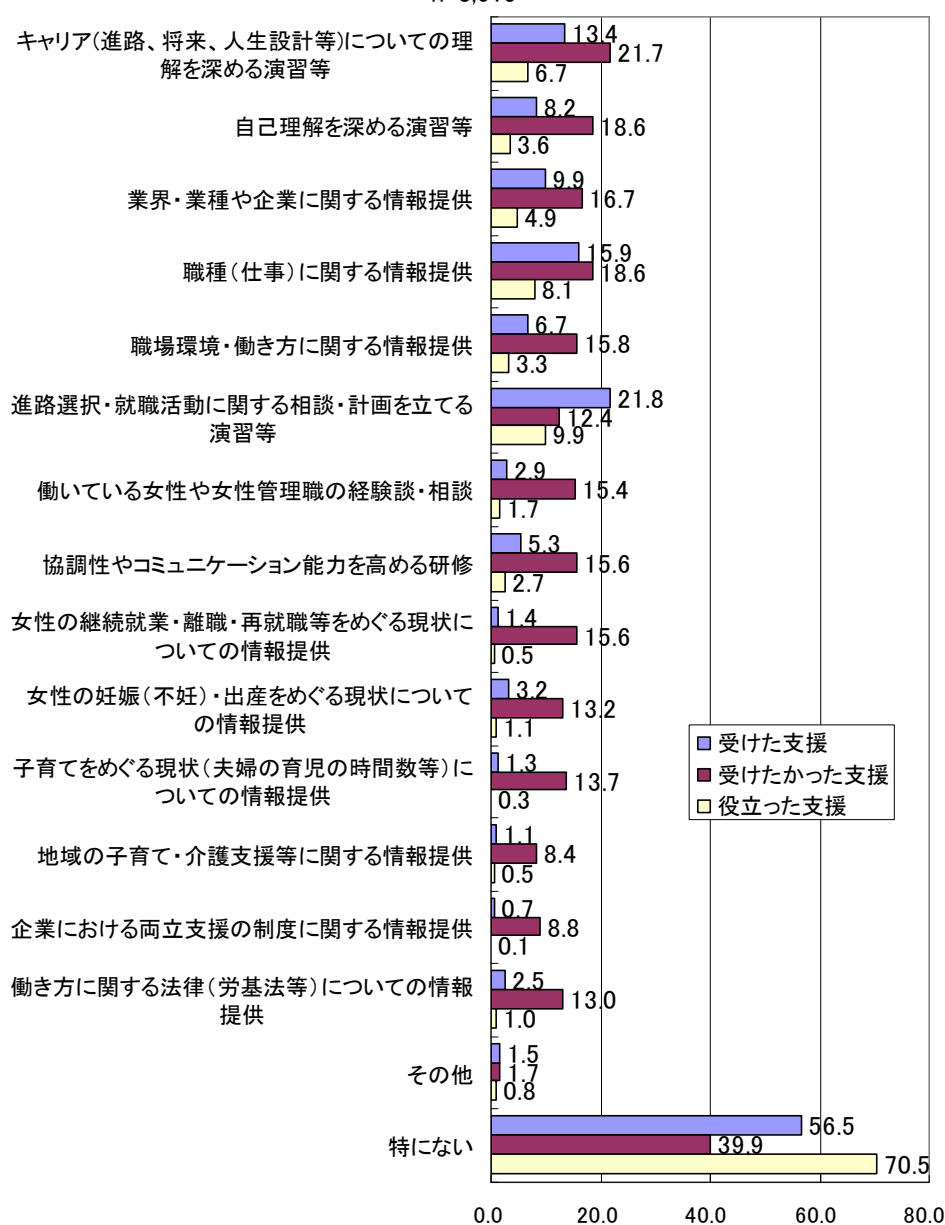
今の業界のトレンド把握、現在の就労環境の把握	就労に関わる制度や法律の把握	仕事と子育てを両立するための支援制度や法律の把握	保育所など地域の子育て支援策・サービスの把握	協調性やコミュニケーション能力の向上	応募、面接のノウハウの習得	その他	特にない
296	226	80	62	493	712	39	346
13.9	10.6	3.8	2.9	23.2	33.5	1.8	16.3
42	33	17	15	69	83	7	17
22.5	17.6	9.1	8.0	36.9	44.4	3.7	9.1
126	95	29	27	195	284	13	108
16.3	12.3	3.7	3.5	25.2	36.7	1.7	14.0
93	60	22	13	132	202	13	116
14.1	9.1	3.3	2.0	20.1	30.7	2.0	17.6
35	38	12	7	97	143	6	105
6.9	7.5	2.4	1.4	19.1	28.1	1.2	20.6

16. 進路選択・キャリア形成のために受けた学習支援、受けたかった支援、役立った支援

(1) 高校・高等専門学校(Q37)

高校・高等専門学校で、「受けた支援」としては、「進路選択・就職活動に関する相談・計画を立てる演習等」が多いが、「受けたかった支援」では、「キャリアについての理解を深める演習等」や「自己理解を深める演習」など様々な支援が上げられる。「役立った支援」が「特にない」が7割とかなり多くなっている。

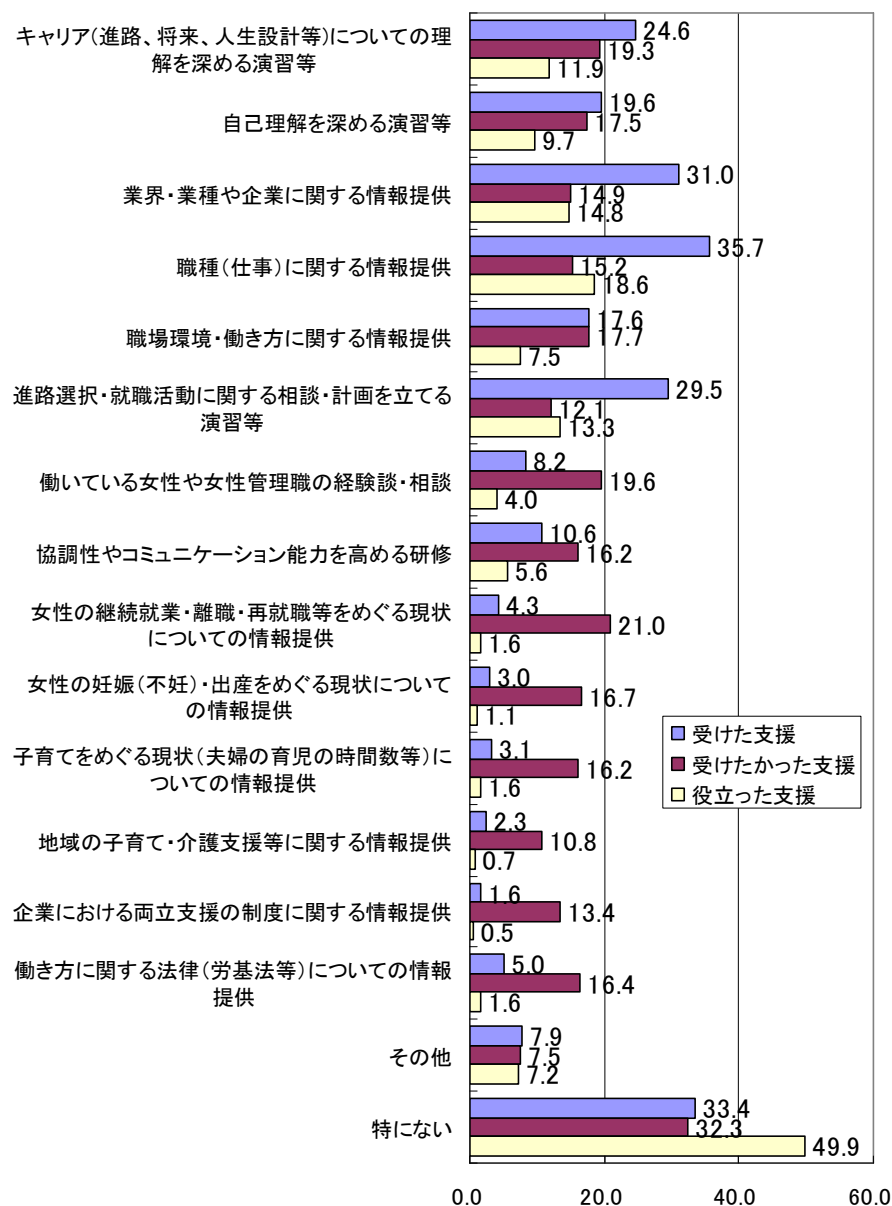
図表 S1-100 高校・高等専門学校で受けた支援、受けたかった支援、役立った支援 : 複数回答
n=3,015



(2) 専門学校・短大・大学・大学院(Q38)

専門学校・短大・大学・大学院で、「受けた支援」としては、「職種（仕事）に関する情報提供」、「業界・業種や企業に関する情報提供」が多いが、「受けたかった支援」では、「女性の継続就業・離職・再就職等をめぐる現状についての情報提供」が最も多く、次いで「キャリアについての理解を深める演習等」や「職場環境・働き方に関する情報提供」、「自己理解を深める演習等」が上げられる。「役立った支援」が「特にない」が約5割と高校・高等専門学校と比べると少なく、「職種（仕事）に関する情報提供」が18.6%と多くなっている。

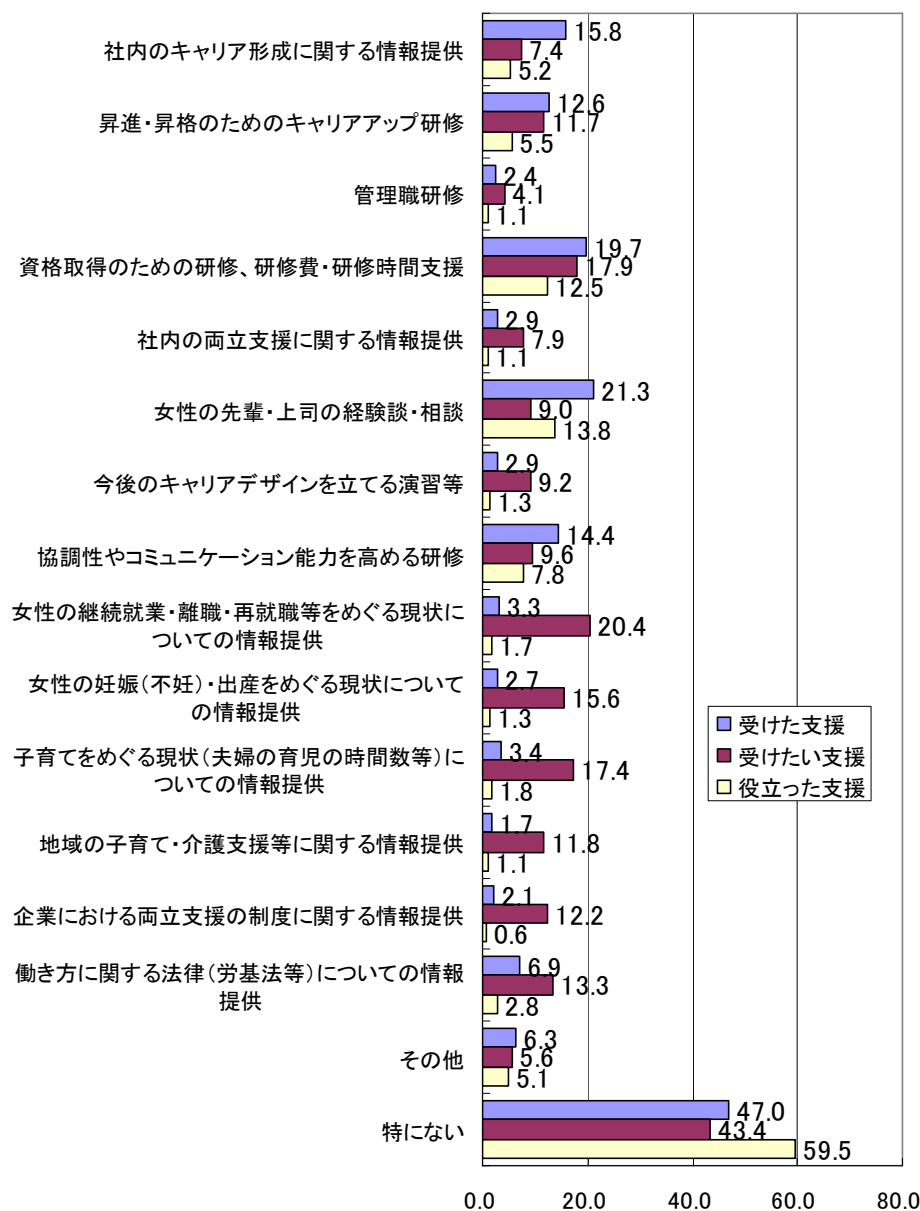
図表 S1-101 専門学校・短大・大学・大学院で受けた支援、受けたかった支援、役立った支援：複数回答 n=2,128



(3) 社会人(勤務先)(Q39)

社会人になって勤務先内で「受けた支援」としては、「女性の先輩・上司の経験談・相談」が最も多く、次いで「資格取得のための研修、研修費・研修時間支援」となっている。「受けたかった支援」では、「女性の継続就業・離職・再就職等をめぐる現状についての情報提供」が最も多く、次いで「資格取得のための研修、研修費・研修時間支援」、「子育てをめぐる現状（夫婦の育児の時間数等）についての情報提供」が多くなっている。「役立った支援」が「特にない」が約6割と大学・大学院等と比べて多くなっている。

図表 S1-102 社会人として勤務先で受けた支援、受けたかった支援、役立った支援 : 複数回答
n=3,026



(4) 社会人(勤務先以外)(Q40)

社会人になって勤務先以外で「受けた支援」としては、「特にない」が圧倒的に多いが、支援の中では、「資格取得のための研修、研修費・研修時間支援」が8.0%とわずかなではあるが最も多い。「受けたかった支援」では、勤務先内と同様に「女性の継続就業・離職・再就職等をめぐる現状についての情報提供」、「子育てをめぐる現状（夫婦の育児の時間数等）についての情報提供」が多くなっている。受けた支援が少ないだけに、「役立った支援」として「特にない」が約8割と学校や勤務先内と比べて最も多くなっている。

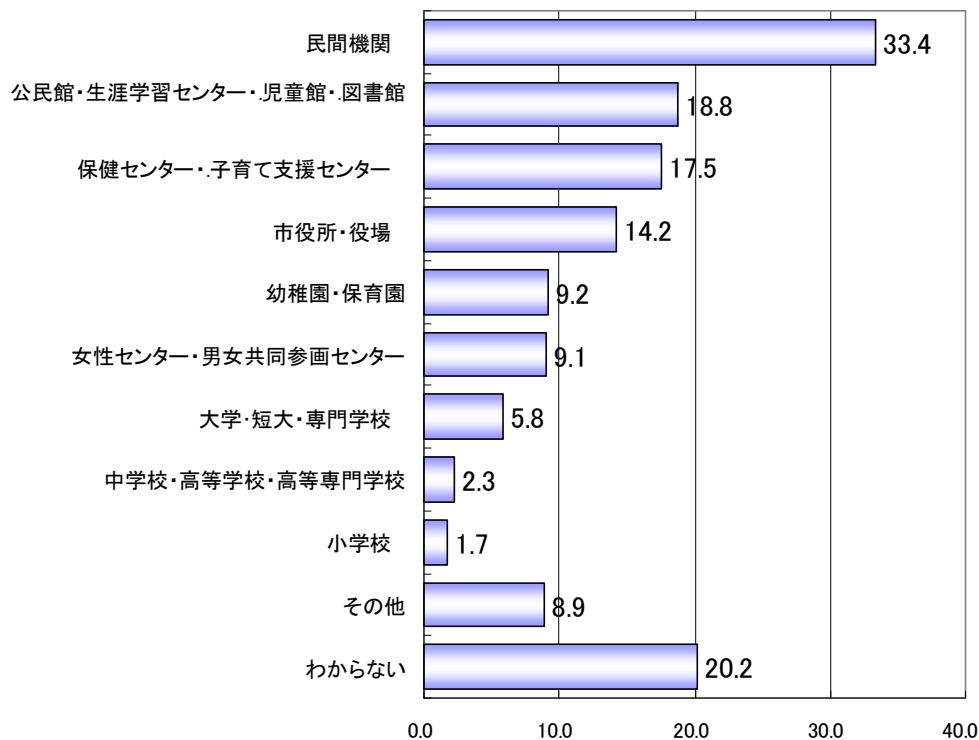
図表 S1-103 社会人として勤務先以外で受けた支援、受けたかった支援、役立った支援：複数回答
n=3,026



(5) 社会人として勤務先以外で支援を受けた場所(Q41)

社会人になって、勤務先以外で支援を受けた場所としては、「民間機関」が33.4%で最も多い。次いで「公民館・生涯学習センター・児童館・図書館」、「保健センター・子育て支援センター」が多くなっている。

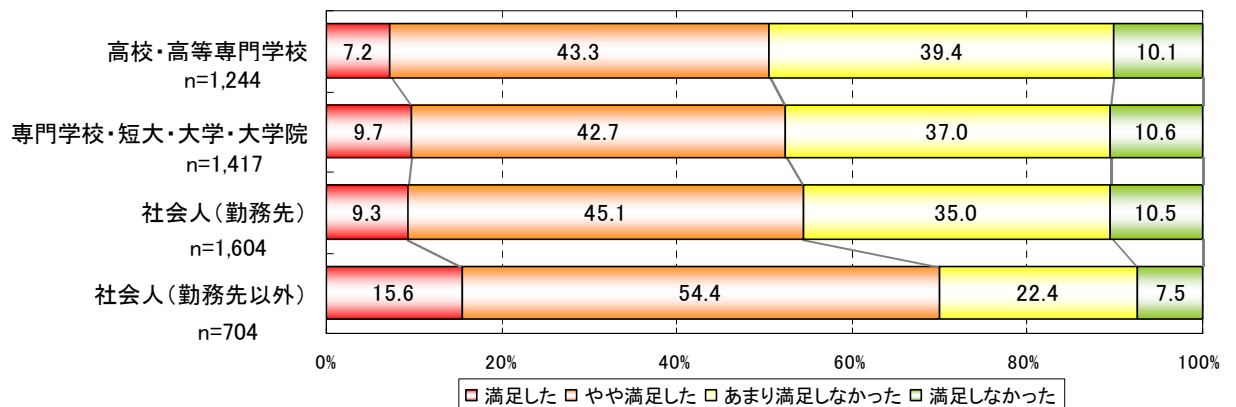
図表 S1-104 社会人として勤務先以外で支援を受けた場所：複数回答 n=704



(6) 支援の満足度(Q42)

支援の満足度としては、支援を受けた人数の最も少ない「社会人になって勤務先以外で受けた支援」で、満足度が高くなっている。

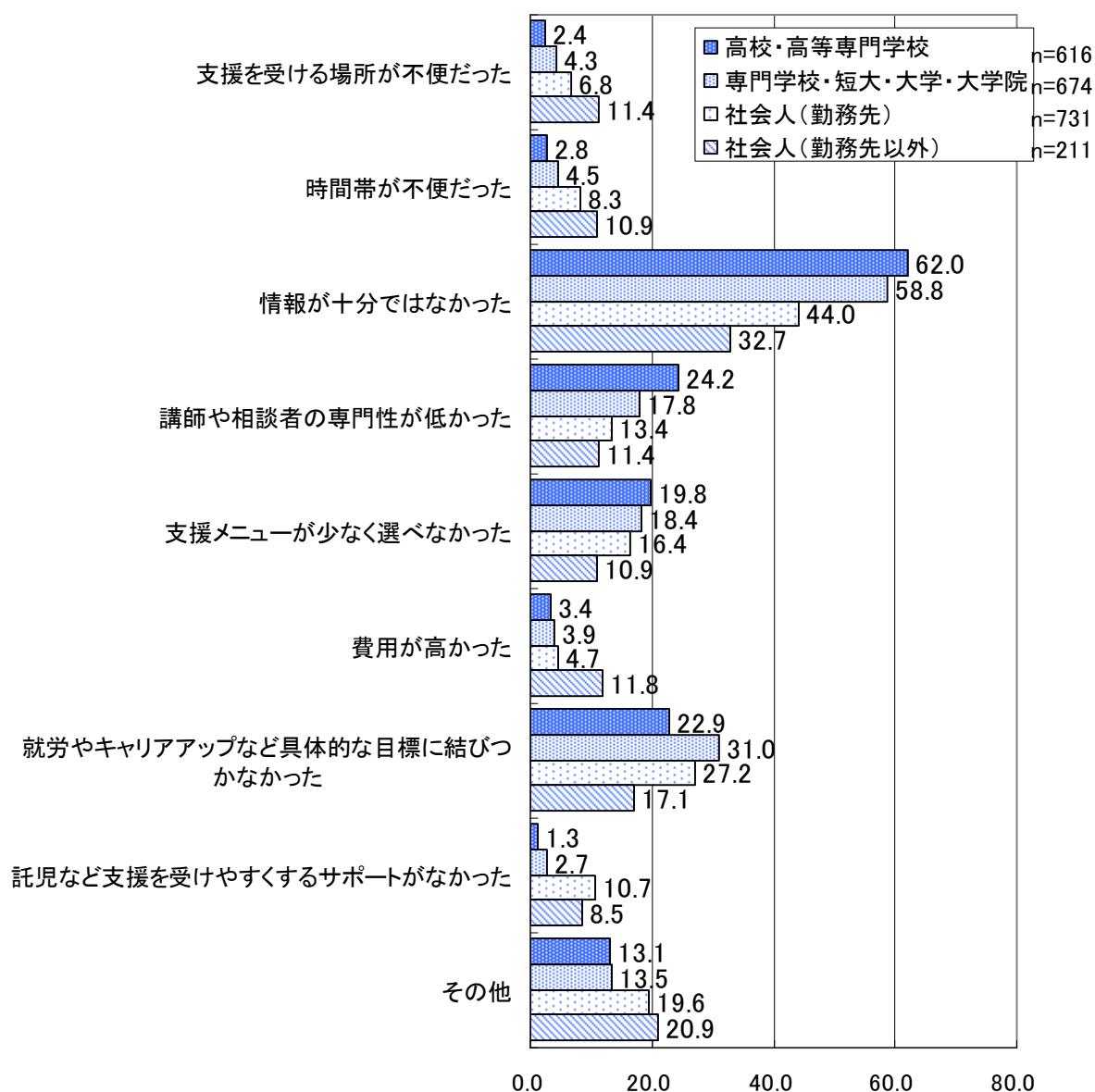
図表 S1-105 これまでに受けた支援の満足度：単数回答



(7) 満足しなかった理由(Q43)

これまでに受けた支援で満足しなかった人の理由としては、どの時代の支援についても「情報が十分ではなかった」が最も多く、特に若い時期の支援ほど高い割合となっている。次に、「専門学校・短大・大学・大学院」や「社会人（勤務先）」では、「就労やキャリアアップなど具体的な目標に結びつかなかった」という理由が多くなっている。「社会人（勤務先以外）」では、「支援を受ける場所が不便」、「時間帯が不便」、「費用が高かった」が、学校や勤務先での支援に比べるとやや高くなっている。

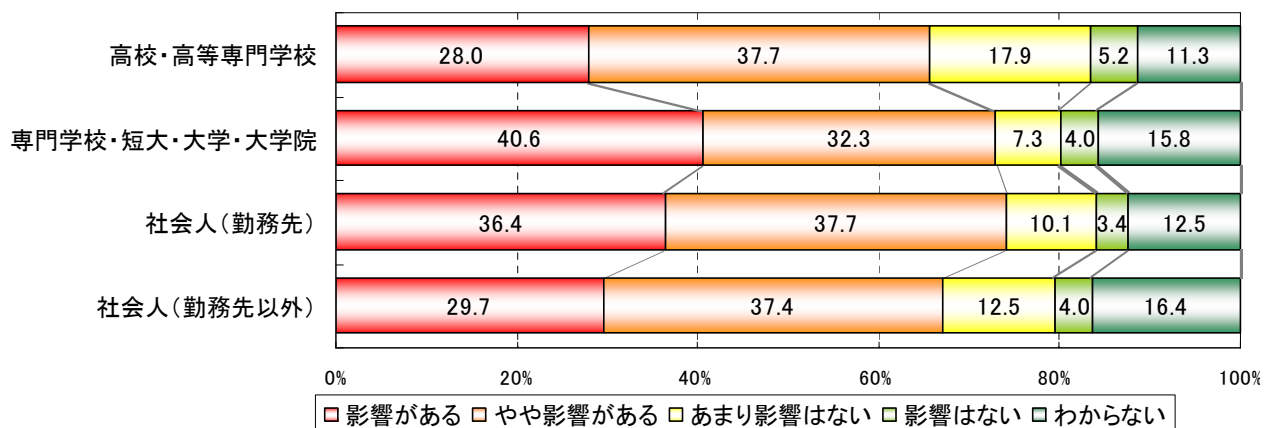
図表 S1-106 これまでに受けた支援に満足しなかった理由：複数回答



(8)学習支援の影響(Q44)

それぞれの時期で受ける進路選択・キャリア形成のための学習支援がその後選択に影響があると思うかどうかを聞いた。「影響がある」「やや影響がある」という答えが全般に多いが、特に「専門学校・短大・大学・大学院」の支援について「影響がある」とする割合が高い。

図表 S1-107 学習支援の影響 :単数回答 n=3,083

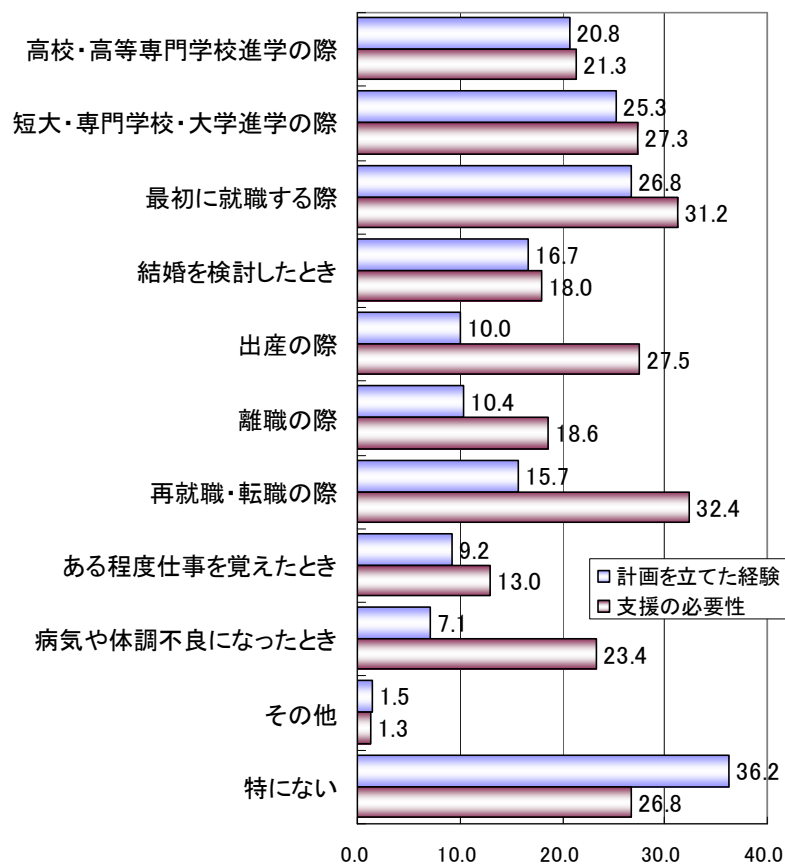


17. ライフプランニングのための学習支援の必要性

(1) 長期的な視点で計画を立てた経験、計画を立てるための支援の必要性(Q45)

これまでに長期的な視点で進路選択やキャリア形成に関する計画を立てた経験と、どのようなときに計画を立てるための支援があったらよいかを聞いた。「計画を立てた経験」としては、「特にない」を除くと、「最初に就職する際」が26.8%で最も多く、次いで、「短大・専門学校・大学進学の際」が25.3%となっている。「支援の必要性」としては、「再就職・転職の際」が32.4%で最も多く、次いで「最初に就職する際」31.2%、「出産の際」27.5%の順に多くなっている。

図表 S1-108 長期的な計画を立てた経験 : 複数回答 n=3,083



配偶関係別に、計画を立てた経験をみると、「配偶者またはパートナーがいる」人では「結婚を検討したとき」や「出産の際」の割合が高い。しかし、「特にない」の割合は、「未婚」と「配偶者またはパートナーがいる」層の間で変わらない。

図表 S1-109 配偶関係別長期的な計画を立てた経験 単位:人,%

	Q45 長期的な視点で進路選択やキャリア形成に関する計画を立てた経験					
	全体	高校・高等専門学校進学の際	短大・専門学校・大学進学の際	最初に就職する際	結婚を検討したとき	出産の際
全体 配偶関係	3083 100.0	640 20.8	780 25.3	827 26.8	514 16.7	307 10.0
未婚	1072 100.0	257 24.0	303 28.3	310 28.9	64 6.0	18 1.7
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1928 100.0	370 19.2	465 24.1	507 26.3	439 22.8	281 14.6
離婚・死別	80 100.0	12 15.0	11 13.8	10 12.5	10 12.5	8 10.0

つづき					
離職の際	再就職・転職の際	ある程度仕事を覚えたととき	病気や体調不良になったとき	その他	特にない
322 10.4	485 15.7	284 9.2	219 7.1	46 1.5	1116 36.2
106 9.9	195 18.2	113 10.5	89 8.3	22 2.1	386 36.0
196 10.2	272 14.1	162 8.4	114 5.9	22 1.1	695 36.0
20 25.0	18 22.5	9 11.3	15 18.8	2 2.5	34 42.5

長期的な計画を立てる支援の必要性では、「出産の際」の割合が、「配偶者またはパートナーがいる」人では高く、「未婚」で低い点に差がある。

図表 S1-110 配偶関係別長期的な計画を立てる支援の必要性 単位:人, %

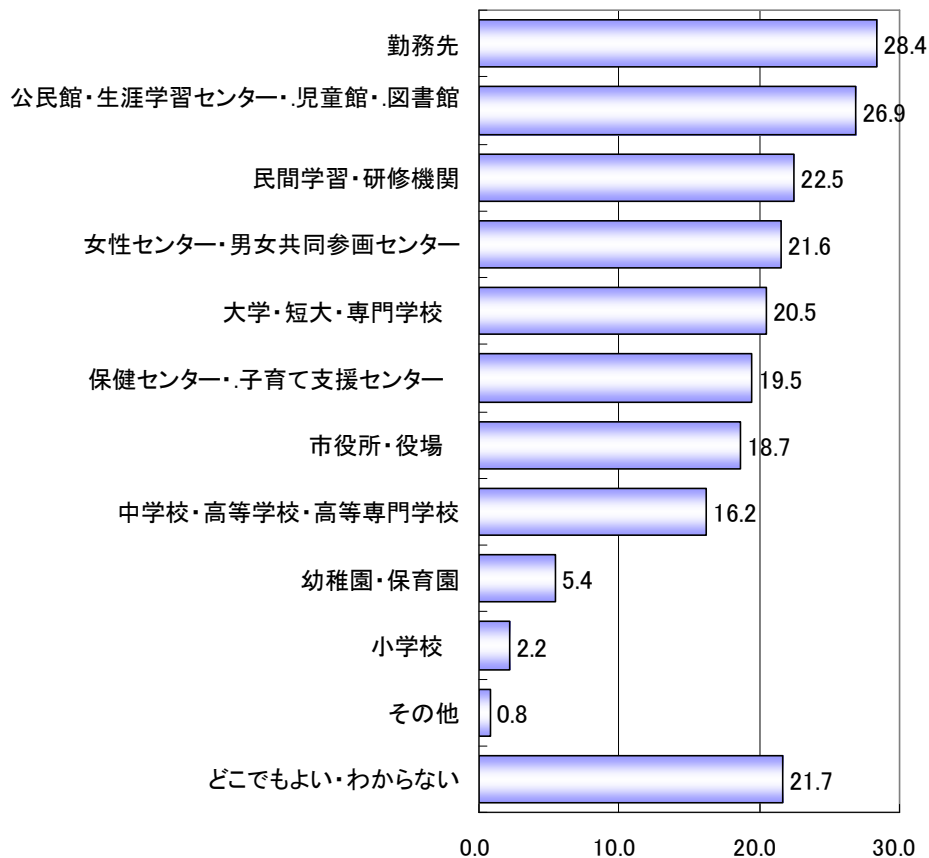
	Q45 長期的な視点で進路選択やキャリア形成に関する計画を立てる支援の必要性					
	全体	高校・高等専門学校進学の際	短大・専門学校・大学進学の際	最初に就職する際	結婚を検討したとき	出産の際
全体 配偶関係	3083 100.0	657 21.3	842 27.3	963 31.2	556 18.0	849 27.5
未婚	1072 100.0	233 21.7	329 30.7	381 35.5	194 18.1	225 21.0
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1928 100.0	410 21.3	495 25.7	566 29.4	351 18.2	605 31.4
離婚・死別	80 100.0	13 16.3	16 20.0	15 18.8	11 13.8	19 23.8

つづき					
離職の際	再就職・転職の際	ある程度仕事を覚えたととき	病気や体調不良になったとき	その他	特にない
572 18.6	998 32.4	402 13.0	721 23.4	40 1.3	827 26.8
232 21.6	382 35.6	155 14.5	273 25.5	24 2.2	292 27.2
313 16.2	594 30.8	236 12.2	423 21.9	15 0.8	509 26.4
26 32.5	21 26.3	10 12.5	25 31.3	1 1.3	25 31.3

(2) 支援を受けたい場所(Q46)

支援を受けたい場所としては、「勤務先」が28.4%で最も多く、次いで「公民館・生涯学習センター・児童館・図書館」26.9%、「民間学習・研修機関」22.5%、「女性センター・男女共同参画センター」21.6%、「大学・短大・専門学校」20.5%の順に多くなっている。

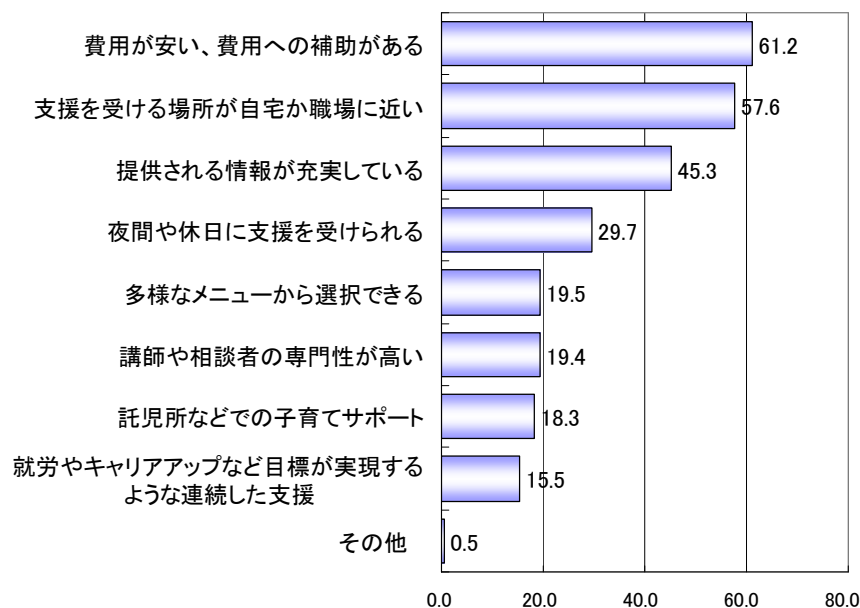
図表 S1-111 支援を受けたい場所 :複数回答 n=3,083



(3) 支援の選択条件(Q47)

支援を選択する際の条件としては、「費用が安い、費用への補助がある」が61.2%で最も多く、次いで「支援を受ける場所が自宅か職場に近い」57.6%、「提供される情報が充実している」45.3%、「夜間や休日に支援を受けられる」29.7%の順に多くなっている。

図表 S1-112 支援の選択条件 :複数回答 n=3,083



配偶関係別に支援の選択条件をみると、「未婚」では「夜間や休日に支援を受けられる」ことの割合が高く、「配偶者またはパートナーがいる」人では、「託児所などでの子育てサポート」の割合が高い。「離婚・死別」の人では、「夜間や休日に支援を受けられる」や「就労やキャリアアップなど目標が実現するような連続した支援」の割合が高い。

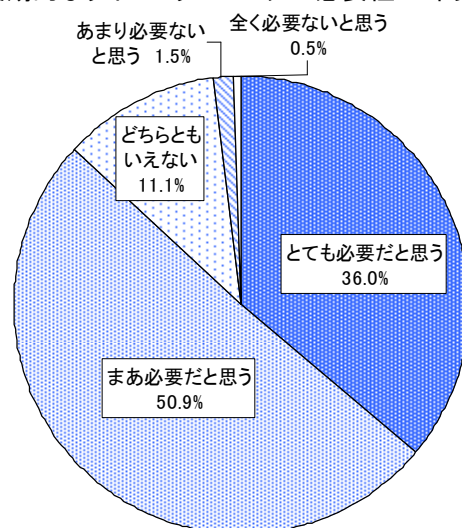
図表 S1-113 配偶関係別支援の選択条件 単位:人, %

	Q47 支援を受ける際の選択条件									
	全体	支援を受ける場所が自宅か職場に近い	夜間や休日に支援を受けられる	提供される情報が充実している	講師や相談者の専門性が高い	多様なメニューから選択できる	費用が安い、費用への補助がある	就労やキャリアアップなど目標が実現するような連続した支援	託児所などでの子育てサポート	その他
全体	3083	1775	916	1397	598	602	1887	479	564	15
配偶関係	100.0	57.6	29.7	45.3	19.4	19.5	61.2	15.5	18.3	0.5
未婚	1072	582	423	506	222	233	620	182	26	8
	100.0	54.3	39.5	47.2	20.7	21.7	57.8	17.0	2.4	0.7
配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	1928	1150	460	859	361	359	1213	279	528	7
	100.0	59.6	23.9	44.6	18.7	18.6	62.9	14.5	27.4	0.4
離婚・死別	80	43	31	30	13	9	52	18	10	0
	100.0	53.8	38.8	37.5	16.3	11.3	65.0	22.5	12.5	0.0

(4) 長期的なライフプランニングの必要性(Q48)

就職・結婚・出産・子育て・再就職などのライフプランについて、長期的に考えることの必要性については、「とても必要だと思う」36.0%、「まあ必要だと思う」50.9%と、合わせて86.9%の人が必要性を感じている。

図表 S1-114 長期的なライフプランニングの必要性 : 単数回答 n=3,083



配偶関係別に長期的なライフプランニングの必要性をみると、「離婚・死別」の人で、「とても必要だと思う」、「まあ必要だと思う」の割合が高い。

図表 S1-115 配偶関係別長期的なライフプランニングの必要性 単位: 人, %

	Q48 ライフプランについて長期的に考えることの必要性					
	全体	とても必要 だと思う	まあ必要 だと思う	どちらとも いえない	あまり必要 ないと思う	全く必要 ないと思う
全体	3083	1109	1570	343	46	15
配偶関係	100.0	36.0	50.9	11.1	1.5	0.5
未婚	1072	345	569	140	13	5
	100.0	32.2	53.1	13.1	1.2	0.5
配偶者または実質的に婚姻 状態にあるパートナーがいる	1928	727	969	194	31	7
	100.0	37.7	50.3	10.1	1.6	0.4
離婚・死別	80	35	32	9	2	2
	100.0	43.8	40.0	11.3	2.5	2.5

Ⅱ. テーマ別分析結果

1. 都市規模別分析

配偶関係をみると、大都市では、未婚割合が高い。

図表 S1-116 都市規模別配偶関係 単位:人, %

	全体	未婚	配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	離婚・死別	無回答
全体	3083 100.0	1072 34.8	1928 62.5	80 2.6	3 0.1
大都市(東京都区部と政令指定都市)	992 100.0	386 ▲38.9	579 ▼58.4	27 2.7	0 0.0
中都市(人口10万人以上の市)	1161 100.0	370 ▼31.9	768 ▲66.1	23 2.0	0 0.0
小都市(人口10万人未満の市)	654 100.0	225 34.4	406 62.1	22 3.4	1 0.2
町村	276 100.0	91 33.0	175 63.4	8 2.9	2 0.7

学歴をみると、大都市では大学卒の割合が高い。

図表 S1-117 都市規模別最終学歴 単位:人,%

	全体	中学校	高等学校、高等学校、専門学校	短期大学、専門学校	大学	大学院	その他
全体	3083 100.0	56 1.8	887 28.8	1114 36.1	950 30.8	64 2.1	12 0.4
大都市(東京都区部と政令指定都市)	992 100.0	12 1.2	238 ▼24.0	339 34.2	369 ▲37.2	29 2.9	5 0.5
中都市(人口10万人以上の市)	1161 100.0	24 2.1	323 27.8	433 37.3	357 30.7	21 1.8	3 0.3
小都市(人口10万人未満の市)	654 100.0	14 2.1	219 ▲33.5	238 36.4	170 ▼26.0	10 1.5	3 0.5
町村	276 100.0	6 2.2	107 ▲38.8	104 37.7	54 ▼19.6	4 1.4	1 0.4

年収をみると、大都市では、年収 300 万円以上の層の割合が高い。

図表 S1-118 都市規模別年収 単位:人, %

	全体	0円	1円以上 150万円未満	150万円 以上300万 円未満	300万円 以上500 万円未満	500万円 以上700 万円未満	700万円 以上1000 万円未満	1000万 円以上
全体	3083 100.0	802 26.0	1017 33.0	691 22.4	442 14.3	98 3.2	23 0.7	10 0.3
大都市(東京都区部と政令指定都市)	992 100.0	225 ▼22.7	286 ▼28.8	225 22.7	193 ▲19.5	49 ▲4.9	12 1.2	2 0.2
中都市(人口10万人以上の市)	1161 100.0	319 27.5	404 34.8	248 21.4	150 12.9	27 2.3	9 0.8	4 0.3
小都市(人口10万人未満の市)	654 100.0	183 28.0	230 35.2	154 23.5	67 ▼10.2	16 2.4	1 0.2	3 0.5
町村	276 100.0	75 27.2	97 35.1	64 23.2	32 11.6	6 2.2	1 0.4	1 0.4

大都市では、未婚者が多いため配偶者・パートナーや子どもの割合は低く、親との同居割合も低い。同居者のいない一人暮らしの割合が高い。小都市や町村部では、自分の親との同居割合が高い。

図表 S1-119 都市規模別同居者 単位:人,%

	全体	配偶者・パートナー	子ども	自分の親	配偶者・パートナーの親	その他	いない
全体	3083 100.0	1930 62.6	1359 44.1	795 25.8	114 3.7	314 10.2	371 12.0
大都市(東京都区部と政令指定都市)	992 100.0	580 ▼58.5	380 ▼38.3	223 ▼22.5	25 ▼2.5	85 8.6	176 ▲17.7
中都市(人口10万人以上の市)	1161 100.0	766 △66.0	545 △46.9	285 24.5	38 3.3	116 10.0	116 ▼10.0
小都市(人口10万人未満の市)	654 100.0	414 63.3	301 46.0	193 △29.5	30 4.6	74 11.3	61 ▼9.3
町村	276 100.0	170 61.6	133 48.2	94 ▲34.1	21 ▲7.6	39 △14.1	18 ▼6.5

大都市では、「転職経験はあるが継続的に仕事をしている」割合が高く、「以前は働いていたが、現在仕事をしていない」人の割合は低い。

図表 S1-120 都市規模別これまでの就労状況 単位:人,%

	全体	初職の仕事継続している	転職経験はあるが継続的に仕事をしている	仕事を中断していた時期があるが現在再就労している	以前は働いていたが、現在、仕事をしていない	学校卒業後、一度も働いたことがない
全体	3083 100.0	478 15.5	760 24.7	528 17.1	1260 40.9	57 1.8
大都市(東京都区部と政令指定都市)	992 100.0	167 16.8	288 ▲29.0	164 16.5	353 ▼35.6	20 2.0
中都市(人口10万人以上の市)	1161 100.0	169 14.6	259 22.3	207 17.8	511 △44.0	15 1.3
小都市(人口10万人未満の市)	654 100.0	99 15.1	151 23.1	112 17.1	283 43.3	9 1.4
町村	276 100.0	43 15.6	62 22.5	45 16.3	113 40.9	13 ▲4.7

現在働いていない人の今後の就労意向をみると、大都市では、「すぐにでも就労したい」という人の割合が高い。

図表 S1-121 都市規模別非就労者の今後の就労意向 単位:人,%

	全体	すぐにでも就労したい	いずれ就労したい	就労するつもりはない	わからない
全体	1317 100.0	167 12.7	898 68.2	129 9.8	123 9.3
大都市(東京都区部と政令指定都市)	373 100.0	64 ▲17.2	245 65.7	37 9.9	27 7.2
中都市(人口10万人以上の市)	526 100.0	56 10.6	360 68.4	54 10.3	56 10.6
小都市(人口10万人未満の市)	292 100.0	32 11.0	206 70.5	29 9.9	25 8.6
町村	126 100.0	15 11.9	87 69.0	9 7.1	15 11.9

初職時の職場の従業員規模をみると、大都市では「1000人以上」の割合が高く、「30～99人」の割合が低い。

図表 S1-122 都市規模別職場の従業員規模【初職】 単位:人,%

	全体	10人未満	10～29人	30～99人	100～499人	500～999人	1000人以上	わからない
全体	2931 100.0	310 10.6	356 12.1	433 14.8	624 21.3	242 8.3	672 22.9	294 10.0
大都市(東京都区部と政令指定都市)	942 100.0	95 10.1	113 12.0	115 ▽12.2	198 21.0	77 8.2	249 △26.4	95 10.1
中都市(人口10万人以上の市)	1112 100.0	105 9.4	113 ▽10.2	176 15.8	255 22.9	101 9.1	259 23.3	103 9.3
小都市(人口10万人未満の市)	622 100.0	78 12.5	91 △14.6	103 16.6	118 19.0	46 7.4	116 ▽18.6	70 11.3
町村	255 100.0	32 12.5	39 15.3	39 15.3	53 20.8	18 7.1	48 18.8	26 10.2

初職時を決定する際に重視したことをみると、大都市では「企業規模が大きい」、「企業業績がよい」、「女性の両立が可能」がやや高く、小都市や町村では、「業種が自分の志向にあって」、「職種が自分の志向にあって」の割合がやや高い。

図表 S1-123 都市規模別初職決定の際に重視したこと 単位:人,%

	全体	業種が自分の志向に あっている	職種が自分の志向に あっている	企業規模 が大きい	企業業績 がよい	安定性がある(倒産の 心配がない、不況に強い 等)	勤務時間 が長すぎない	通勤時間 が長すぎない
全体	3026 100.0	1099 36.3	1276 42.2	437 14.4	272 9.0	882 29.1	581 19.2	895 29.6
大都市(東京都区部と政令指定都市)	972 100.0	375 38.6	420 43.2	159 △16.4	104 △10.7	287 29.5	179 18.4	267 27.5
中都市(人口10万人以上の市)	1146 100.0	441 38.5	498 43.5	162 14.1	93 8.1	335 29.2	217 18.9	338 29.5
小都市(人口10万人未満の市)	645 100.0	205 △31.8	242 ▽37.5	90 14.0	56 8.7	191 29.6	125 19.4	205 31.8
町村	263 100.0	78 △29.7	116 44.1	26 ▽9.9	19 7.2	69 26.2	60 22.8	85 32.3

	女性の両立が可能 (出産後も継続して働けるか 等)	女性の登用が進んでいる (管理職がいるか等)	給与水準 が高い	福利厚生 が充実している	正社員で 勤められる	早く内定がもらえる ※重要視したことでのみ 選択可	その他	特にない
全体	293 9.7	216 7.1	595 19.7	534 17.6	1177 38.9	356 11.8	267 8.8	319 10.5
大都市	112 △11.5	82 8.4	196 20.2	157 16.2	365 37.6	110 11.3	102 △10.5	99 10.2
中都市	104 9.1	71 6.2	214 18.7	225 △19.6	449 39.2	136 11.9	94 8.2	120 10.5
小都市	55 8.5	47 7.3	131 20.3	106 16.4	251 38.9	71 11.0	49 7.6	71 11.0
町村	22 8.4	16 6.1	54 20.5	46 17.5	112 42.6	39 14.8	22 8.4	29 11.0

初職を選択する際の情報源をみると、大都市では「教員」の割合がやや低く、「就職情報

サイト」、の割合が高く、「各企業の採用情報サイト」の割合がやや高い。小都市では、「教員」の割合が高く、町村では「就職セミナー」や「個別企業セミナー・会社説明会」の割合が低い。

図表 S1-124 都市規模別初職を選択する際の情報源 単位:人,%

	全体	学校の就職課	学校の先輩・希望する企業や業界に勤める人	教員	学校の同期の仲間	親	就職セミナー	個別企業セミナー・会社説明会	実際の面接や採用担当者とのやりとり
全体	3026 100.0	1233 40.7	445 14.7	382 12.6	230 7.6	410 13.5	354 11.7	337 11.1	421 13.9
大都市(東京都区部と政令指定都市)	972 100.0	375 38.6	141 14.5	105 10.8	75 7.7	123 12.7	121 12.4	118 12.1	151 15.5
中都市(人口10万人以上の市)	1146 100.0	500 43.6	177 15.4	138 12.0	96 8.4	151 13.2	145 12.7	128 11.2	152 13.3
小都市(人口10万人未満の市)	645 100.0	256 39.7	95 14.7	99 15.3	45 7.0	97 15.0	69 10.7	73 11.3	89 13.8
町村	263 100.0	102 38.8	32 12.2	40 15.2	14 5.3	39 14.8	19 7.2	18 6.8	29 11.0

就職情報誌	就職情報サイト(ホームページ)	各企業の採用情報サイト(ホームページ)	就職に関するノウハウ本	一般情報誌(女性誌等)	実際に働いてみた経験(アルバイト・インターン等)	企業社会等を描いたノンフィクションや小説等の一般書籍	TVの情報番組やドラマ	その他	特にない
422 13.9	298 9.8	194 6.4	91 3.0	63 2.1	143 4.7	11 0.4	26 0.9	355 11.7	376 12.4
147 15.1	115 11.8	77 7.9	35 3.6	19 2.0	46 4.7	2 0.2	9 0.9	105 10.8	123 12.7
166 14.5	110 9.6	63 5.5	37 3.2	27 2.4	63 5.5	6 0.5	10 0.9	137 12.0	131 11.4
77 11.9	52 8.1	37 5.7	13 2.0	15 2.3	28 4.3	1 0.2	2 0.3	77 11.9	83 12.9
32 12.2	21 8.0	17 6.5	6 2.3	2 0.8	6 2.3	2 0.8	5 1.9	36 13.7	39 14.8

結婚時の働き方の希望をみると、町村では、「仕事をこれまでと同じように続ける」の割合がやや低く、「仕事を辞める」、「わからない」の割合がやや高い。

図表 S1-125 都市規模別結婚時の働き方の希望 単位:人,%

	全体	仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていなかったが仕事をする	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない	わからない・考えていない※「希望」のみ選択可
全体	3083 100.0	1083 35.1	918 29.8	39 1.3	620 20.1	60 1.9	31 1.0	332 10.8
大都市(東京都区部と政令指定都市)	992 100.0	365 36.8	304 30.6	10 1.0	183 18.4	15 1.5	10 1.0	105 10.6
中都市(人口10万人以上の市)	1161 100.0	415 35.7	341 29.4	19 1.6	236 20.3	23 2.0	12 1.0	115 9.9
小都市(人口10万人未満の市)	654 100.0	220 33.6	200 30.6	8 1.2	134 20.5	14 2.1	5 0.8	73 11.2
町村	276 100.0	83 30.1	73 26.4	2 0.7	67 24.3	8 2.9	4 1.4	39 14.1

最初の子を持った時の働き方の希望をみると、大都市では「働き方を変えて仕事の負担

を減らす」の割合が高く、「小都市」「町村」では同選択肢の割合はやや低い。

図表 S1-126 都市規模別最初の子を持った時の働き方の希望 単位:人,%

	全体	仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていたが仕事を続ける	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない	わからない・考えていない※「希望」のみ選択可
全体	3083 100.0	423 13.7	968 31.4	27 0.9	910 29.5	72 2.3	207 6.7	476 15.4
大都市(東京都区部と政令指定都市)	992 100.0	130 13.1	350 ▲35.3	11 1.1	271 27.3	17 1.7	62 6.3	151 15.2
中都市(人口10万人以上の市)	1161 100.0	155 13.4	360 31.0	9 0.8	354 30.5	31 2.7	78 6.7	174 15.0
小都市(人口10万人未満の市)	654 100.0	102 15.6	185 ▲28.3	4 0.6	194 29.7	18 2.8	46 7.0	105 16.1
町村	276 100.0	36 13.0	73 ▲26.4	3 1.1	91 33.0	6 2.2	21 7.6	46 16.7

初職の職場環境をみると、大都市では、「フレックスタイムや在宅勤務制度など柔軟に働ける環境がある」の割合が高く、「小都市」では同選択肢の割合が低い。

図表 S1-127 都市規模別初職の職場環境 単位:人,%

	全体	男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある	子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある	従業員の個人的な生活時間に配慮する雰囲気がある	残業や休日出勤が少ない	フレックスタイムや在宅勤務制度など柔軟に働ける環境がある	女性の先輩や管理職が多い	仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多い	やりがいがあると思える仕事ができる	いずれの状況もあてはまらない
全体	3026 100.0	733 24.2	417 13.8	339 11.2	678 22.4	218 7.2	773 25.5	500 16.5	873 28.8	893 29.5
大都市(東京都区部と政令指定都市)	972 100.0	255 26.2	151 15.5	127 ▲13.1	223 22.9	94 ▲9.7	251 25.8	162 16.7	283 29.1	265 27.3
中都市(人口10万人以上の市)	1146 100.0	278 24.3	151 13.2	126 11.0	243 21.2	87 7.6	302 26.4	195 17.0	349 30.5	333 29.1
小都市(人口10万人未満の市)	645 100.0	145 22.5	78 12.1	64 9.9	152 23.6	27 ▲4.2	152 23.6	103 16.0	177 27.4	209 32.4
町村	263 100.0	55 20.9	37 14.1	22 8.4	60 22.8	10 ▽3.8	68 25.9	40 15.2	64 24.3	86 32.7

社会人になって企業内で受けたい支援をみると、大都市では、「今後のキャリアデザインを立てる演習等」、「女性の継続就業・離職・再就職等をめぐる現状についての情報」、「昇進・昇格のためのキャリアアップ研修」、「社内のキャリア形成に関する情報提供」の割合が高い。

図表 S1-128 都市規模別社会人になって企業内で受けたい支援 単位:人, %

	全体	社内のキャリア形成に関する情報提供	昇進・昇格のためのキャリアアップ研修	管理職研修	資格取得のための研修・研修費・研修時間支援	社内の両立支援に関する情報提供	女性の先輩・上司の経験談・相談	今後のキャリアデザインを立てる演習等
全体	3026 100.0	223 7.4	354 11.7	123 4.1	543 17.9	239 7.9	272 9.0	279 9.2
大都市(東京都区部と政令指定都市)	972 100.0	88 △9.1	139 △14.3	42 4.3	186 19.1	90 9.3	89 9.2	115 ▲11.8
中都市(人口10万人以上の市)	1146 100.0	83 7.2	121 10.6	48 4.2	205 17.9	94 8.2	112 9.8	94 8.2
小都市(人口10万人未満の市)	645 100.0	35 △5.4	65 10.1	19 2.9	108 16.7	38 △5.9	52 8.1	50 7.8
町村	263 100.0	17 6.5	29 11.0	14 5.3	44 16.7	17 6.5	19 7.2	20 7.6

協調性やコミュニケーション能力を高める研修	女性の継続就業・離職・再就職等をめぐる現状についての情報提供	女性の妊娠(不妊)・出産をめぐる現状についての情報提供	子育てをめぐる現状(夫婦の育児の時間数等)についての情報提供	地域の子育て・介護支援等に関する情報提供	企業における両立支援の制度に関する情報提供	働き方に関する法律(労基法等)についての情報提供	その他	特になし
292 9.6	616 20.4	473 15.6	526 17.4	356 11.8	370 12.2	403 13.3	168 5.6	1312 43.4
90 9.3	224 △23.0	156 16.0	173 17.8	121 12.4	135 13.9	142 14.6	51 5.2	397 40.8
115 10.0	220 19.2	181 15.8	200 17.5	130 11.3	133 11.6	147 12.8	65 5.7	509 44.4
68 10.5	127 19.7	101 15.7	104 16.1	78 12.1	76 11.8	82 12.7	33 5.1	287 44.5
19 7.2	45 17.1	35 13.3	49 18.6	27 10.3	26 9.9	32 12.2	19 7.2	119 45.2

社会人になって企業外で受けたい支援をみると、大都市では、「今後のキャリアデザインを立てる演習等」が高く、「社内のキャリア形成に関する情報提供」の割合がやや高い。

図表 S1-129 都市規模別社会人になって企業外で受けたい支援 単位:人, %

	全体	社内の キャリア形 成に関する 情報提供	昇進・昇 格のための キャリア アップ研 修	管理職研 修	資格取得 のための 研修・研 修時間支 援	社内の両 立支援に 関する情 報提供	女性の先 輩・上司 の経験 談・相談	今後の キャリアデ ザインを 立てる演 習等	協調性や コミュニ ケーション 能力を高 める研修
全体	3026 100.0	106 3.5	162 5.4	70 2.3	345 11.4	82 2.7	138 4.6	218 7.2	225 7.4
大都市(東京都区部と政令指定都市)	972 100.0	45 4.6	59 6.1	28 2.9	120 12.3	30 3.1	54 5.6	91 ▲9.4	68 7.0
中都市(人口10万人以上の市)	1146 100.0	37 3.2	56 4.9	23 2.0	126 11.0	28 2.4	46 4.0	70 6.1	86 7.5
小都市(人口10万人未満の市)	645 100.0	16 2.5	34 5.3	12 1.9	71 11.0	13 2.0	22 3.4	41 6.4	52 8.1
町村	263 100.0	8 3.0	13 4.9	7 2.7	28 10.6	11 4.2	16 6.1	16 6.1	19 7.2

女性の継 続就業・ 離職・再 就職等を めぐる現 状につい ての情報 提供	女性の妊 娠(不 妊)・出 産をめぐ る現状に ついての 情報提供	子育てを めぐる現 状(夫婦 の育児の 時間数等 等)につ いての情 報提供	地域の子 育て・介 護支援等 に関する 情報提供	企業にお ける両立 支援の制 度に関する 情報提供	働き方に 関する法 律(労基 法等)につ いての情 報提供	その他	特にな い
389 12.9	314 10.4	373 12.3	325 10.7	209 6.9	278 9.2	128 4.2	1916 63.3
128 13.2	97 10.0	124 12.8	107 11.0	78 8.0	89 9.2	37 3.8	610 62.8
151 13.2	118 10.3	139 12.1	117 10.2	73 6.4	111 9.7	50 4.4	734 64.0
79 12.2	74 11.5	83 12.9	70 10.9	39 6.0	59 9.1	27 4.2	402 62.3
31 11.8	25 9.5	27 10.3	31 11.8	19 7.2	19 7.2	14 5.3	170 64.6

支援を受ける際の選択条件としては、大都市では「夜間や休日に支援を受けられる」、「講師や相談者の専門性が高い」が高く、「多様なメニューから選択できる」は低い。

図表 S1-130 都市規模別支援を受ける際の選択条件 単位:人, %

	全体	支援を受 ける場所 が自宅か 職場に近 い	夜間や休 日に支援 を受けら れる	提供される 情報が充 実している	講師や相 談者の専 門性が高 い	多様なメ ニューか ら選択で きる	費用が安 い、費用 への補助 がある	就労や キャリア アップな ど目標が 実現する ような連 続した支 援	託児所な どでの子 育てサ ポート	その他 (具体的 に)
全体	3083 100.0	1775 57.6	916 29.7	1397 45.3	598 19.4	602 19.5	1887 61.2	479 15.5	564 18.3	15 0.5
大都市(東京都区部と政令指定都市)	992 100.0	557 56.1	331 △33.4	469 47.3	221 △22.3	168 ▽16.9	610 61.5	164 16.5	168 16.9	6 0.6
中都市(人口10万人以上の市)	1161 100.0	677 58.3	310 ▽26.7	537 46.3	213 18.3	245 21.1	704 60.6	185 15.9	222 19.1	3 0.3
小都市(人口10万人未満の市)	654 100.0	390 59.6	196 30.0	268 ▽41.0	119 18.2	131 20.0	401 61.3	97 14.8	119 18.2	3 0.5
町村	276 100.0	151 54.7	79 28.6	123 44.6	45 16.3	58 21.0	172 62.3	33 12.0	55 19.9	3 1.1

2. 年代・学歴別分析

年代別の学歴でみると、20代では、「中学・高校卒」や「短期大学・専門学校卒」で配偶者またはパートナーのいる人の割合が高いが、30代では、差はみられない。「大学・大学院卒」は20代から30代前半までは、他の学歴に比べて未婚の割合が高いが、30代後半では差は見られない。

図表 S1-131 年代・学歴別配偶関係 単位:人, %

【表側1】年齢 【表側2】最終学歴		Q4 婚姻関係				
		全体	未婚	配偶者または実質的に婚姻状態にあるパートナーがいる	離婚	死別
全体		3083 100.0	1072 34.8	1928 62.5	80 2.6	3 0.1
全体	中・高	943 100.0	283 ▼30.0	612 64.9	47 ▲5.0	1 0.1
	短期・専門	1114 100.0	336 ▼30.2	758 ▲68.0	19 ▲1.7	1 0.1
	大学・大学院	1014 100.0	448 ▲44.2	551 ▼54.3	14 ▽1.4	1 0.1
	全体	321 100.0	246 76.6	72 22.4	3 0.9	0 0.0
20歳～ 24歳	中・高	132 100.0	88 ▼66.7	42 ▲31.8	2 1.5	0 0.0
	短期・専門	82 100.0	63 76.8	19 23.2	0 0.0	0 0.0
	大学・大学院	105 100.0	93 ▲88.6	11 ▼10.5	1 1.0	0 0.0
	全体	1086 100.0	490 45.1	582 53.6	14 1.3	0 0.0
25歳～ 29歳	中・高	305 100.0	102 ▼33.4	191 ▲62.6	12 ▲3.9	0 0.0
	短期・専門	344 100.0	151 43.9	191 55.5	2 0.6	0 0.0
	大学・大学院	430 100.0	234 ▲54.4	196 ▼45.6	0 ▽0.0	0 0.0
	全体	926 100.0	220 23.8	675 72.9	31 3.3	0 0.0
30歳～ 34歳	中・高	268 100.0	53 19.8	200 74.6	15 ▲5.6	0 0.0
	短期・専門	355 100.0	77 21.7	270 76.1	8 2.3	0 0.0
	大学・大学院	303 100.0	90 ▲29.7	205 ▼67.7	8 2.6	0 0.0
	全体	750 100.0	116 15.5	599 79.9	32 4.3	3 0.4
35歳～ 39歳	中・高	238 100.0	40 16.8	179 ▲75.2	18 ▲7.6	1 0.4
	短期・専門	333 100.0	45 13.5	278 ▲83.5	9 2.7	1 0.3
	大学・大学院	176 100.0	31 17.6	139 79.0	5 2.8	1 0.6

初職の就業形態は、20代で学歴による違いがみられ、特に20代前半で顕著である。

図表 S1-132 年代・学歴別初職の就業形態 単位:人, %

【表側1】年齢 【表側2】最終学歴		Q16 就業形態【初職】										
		全体	正社員	有期契約 社員・嘱 託社員	派遣社員	パート・ア ルバイト	在宅ワー ク・内職	自ら起 業・自営 業	自営の家 族従事者	NPO、コ ミュニティ ビジネス	その他	不明
全体		3026 100.0	2204 72.8	194 6.4	76 2.5	457 15.1	6 0.2	27 0.9	13 0.4	1 0.0	36 1.2	12 0.4
全体	中・高	918 100.0	623 ▼67.9	26 ▼2.8	21 2.3	219 ▲23.9	2 0.2	4 0.4	8 △0.9	0 0.0	10 1.1	5 0.5
	短期・専門	1106 100.0	856 ▲77.4	68 6.1	20 1.8	131 ▼11.8	3 0.3	7 0.6	3 0.3	0 0.0	14 1.3	4 0.4
	大学・大学院	992 100.0	723 72.9	97 ▲9.8	35 △3.5	103 ▼10.4	0 0.0	16 △1.6	2 0.2	1 0.1	12 1.2	3 0.3
	全体	304 100.0	164 53.9	21 6.9	9 3.0	95 31.3	4 1.3	2 0.7	2 0.7	0 0.0	6 2.0	1 0.3
20歳～ 24歳	中・高	124 100.0	39 ▼31.5	6 4.8	5 4.0	66 ▲53.2	2 1.6	0 0.0	2 1.6	0 0.0	4 3.2	0 0.0
	短期・専門	79 100.0	53 △67.1	7 8.9	2 2.5	15 ▽19.0	1 1.3	1 1.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	大学・大学院	100 100.0	72 ▲72.0	8 8.0	2 2.0	14 ▼14.0	0 0.0	1 1.0	0 0.0	0 0.0	2 2.0	1 1.0
	全体	1062 100.0	700 65.9	94 8.9	44 4.1	194 18.3	0 0.0	8 0.8	6 0.6	0 0.0	12 1.1	4 0.4
25歳～ 29歳	中・高	295 100.0	185 62.7	7 ▼2.4	7 2.4	84 ▲28.5	0 0.0	2 0.7	3 1.0	0 0.0	4 1.4	3 ▲1.0
	短期・専門	342 100.0	231 67.5	31 9.1	11 3.2	60 17.5	0 0.0	1 0.3	2 0.6	0 0.0	5 1.5	1 0.3
	大学・大学院	419 100.0	282 67.3	54 ▲12.9	26 △6.2	48 ▼11.5	0 0.0	5 1.2	1 0.2	0 0.0	3 0.7	0 0.0
	全体	915 100.0	713 77.9	52 5.7	15 1.6	110 12.0	1 0.1	10 1.1	2 0.2	1 0.1	9 1.0	2 0.2
30歳～ 34歳	中・高	263 100.0	210 79.8	6 ▽2.3	4 1.5	41 ▲15.6	0 0.0	1 0.4	1 0.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	短期・専門	353 100.0	276 78.2	22 6.2	5 1.4	39 11.0	1 0.3	3 0.8	0 0.0	0 0.0	5 1.4	2 0.6
	大学・大学院	299 100.0	227 75.9	24 ▲8.0	6 2.0	30 10.0	0 0.0	6 2.0	1 0.3	1 0.3	4 1.3	0 0.0
	全体	745 100.0	627 84.2	27 3.6	8 1.1	58 7.8	1 0.1	7 0.9	3 0.4	0 0.0	9 1.2	5 0.7
35歳～ 39歳	中・高	236 100.0	189 ▲80.1	7 3.0	5 2.1	28 △11.9	0 0.0	1 0.4	2 0.8	0 0.0	2 0.8	2 0.8
	短期・専門	332 100.0	296 △89.2	8 2.4	2 0.6	17 ▲5.1	1 0.3	2 0.6	1 0.3	0 0.0	4 1.2	1 0.3
	大学・大学院	174 100.0	142 81.6	11 ▲6.3	1 0.6	11 6.3	0 0.0	4 ▲2.3	0 0.0	0 0.0	3 1.7	2 1.1

現在の就業形態は、全年代を通じて学歴による違いがみられるが、やはり若年層で違いが大きい。大きくは、正社員とパート・アルバイトに分かれるが、20代前半では「中学・高校卒」で派遣社員の割合がやや高く、20代後半では「短期大学・専門学校」で派遣社員の割合が高い。

図表 S1-133 年代・学歴別現在の就業形態 単位:人,%

【表側1】年齢 【表側2】最終学歴		Q16 就業形態【現在(今の仕事)】										
		全体	正社員	有期契約 社員・嘱 託社員	派遣社員	パート・ア ルバイト	在宅ワー ク・内職	自ら起 業・自営 業	自営の家 族従事者	NPO、コ ミュニティ ビジネス	その他	不明
全体		1766 100.0	754 42.7	152 8.6	213 12.1	489 27.7	40 2.3	46 2.6	40 2.3	1 0.1	26 1.5	5 0.3
全体	中・高	492 100.0	161 ▼32.7	32 △6.5	58 11.8	195 ▲39.6	6 1.2	13 2.6	13 2.6	0 0.0	10 2.0	4 △0.8
	短期・専門	601 100.0	228 ▽37.9	59 9.8	80 13.3	185 ▲30.8	15 2.5	12 2.0	18 3.0	0 0.0	3 ▽0.5	1 0.2
	大学・大学院	669 100.0	363 ▲54.3	60 9.0	75 11.2	108 ▼16.1	19 2.8	21 3.1	9 1.3	1 0.1	13 1.9	0 0.0
	全体	237 100.0	119 50.2	23 9.7	18 7.6	67 28.3	2 0.8	3 1.3	3 1.3	0 0.0	2 0.8	0 0.0
20歳～ 24歳	中・高	84 100.0	23 ▼27.4	6 7.1	11 ▲13.1	39 ▲46.4	1 1.2	1 1.2	3 ▲3.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	短期・専門	60 100.0	34 56.7	5 8.3	6 10.0	13 21.7	1 1.7	1 1.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	大学・大学院	93 100.0	62 ▲66.7	12 12.9	1 ▽1.1	15 ▼16.1	0 0.0	1 1.1	0 0.0	0 0.0	2 2.2	0 0.0
	全体	670 100.0	310 46.3	62 9.3	101 15.1	149 22.2	8 1.2	12 1.8	13 1.9	0 0.0	11 1.6	4 0.6
25歳～ 29歳	中・高	169 100.0	61 ▼36.1	9 ▲5.3	25 14.8	58 ▲34.3	1 0.6	5 3.0	3 1.8	0 0.0	4 2.4	3 △1.8
	短期・専門	204 100.0	84 41.2	22 10.8	32 15.7	50 24.5	3 1.5	2 1.0	8 △3.9	0 0.0	2 1.0	1 0.5
	大学・大学院	293 100.0	163 ▲55.6	30 10.2	44 15.0	40 ▼13.7	4 1.4	5 1.7	2 0.7	0 0.0	5 1.7	0 0.0
	全体	485 100.0	211 43.5	43 8.9	58 12.0	125 25.8	14 2.9	16 3.3	10 2.1	1 0.2	6 1.2	1 0.2
30歳～ 34歳	中・高	127 100.0	48 37.8	9 7.1	8 ▽6.3	46 ▲36.2	3 2.4	4 3.1	4 3.1	0 0.0	4 ▲3.1	1 0.8
	短期・専門	181 100.0	66 ▲36.5	21 11.6	31 △17.1	51 28.2	7 3.9	2 ▲1.1	3 1.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	大学・大学院	177 100.0	97 ▲54.8	13 7.3	19 10.7	28 ▼15.8	4 2.3	10 ▲5.6	3 1.7	1 0.6	2 1.1	0 0.0
	全体	374 100.0	114 30.5	24 6.4	36 9.6	148 39.6	16 4.3	15 4.0	14 3.7	0 0.0	7 1.9	0 0.0
35歳～ 39歳	中・高	112 100.0	29 25.9	8 7.1	14 12.5	52 46.4	1 ▲0.9	3 2.7	3 2.7	0 0.0	2 1.8	0 0.0
	短期・専門	156 100.0	44 28.2	11 7.1	11 7.1	71 45.5	4 2.6	7 4.5	7 4.5	0 0.0	1 0.6	0 0.0
	大学・大学院	106 100.0	41 ▲38.7	5 4.7	11 10.4	25 ▼23.6	11 ▲10.4	5 4.7	4 3.8	0 0.0	4 3.8	0 0.0

初職の職種では、「専門・技術的職業」で学歴による違いが顕著である。特に「短期大学・専門学校」で専門・技術的職業の割合が高い。「中学・高校卒」では、特に20代で「サービス系の職業」や「生産工程・労務作業系の職業」の割合が高い。

図表 S1-134 年代・学歴別初職の職種 単位:人,%

【表側1】年齢 【表側2】最終学歴		Q17 職種【初職(学校を出て、最初に就いた仕事)】										
		全体	専門・技術的職業	管理的職業(課長相当以上の管理職・役員)	事務系の職業	販売系の職業	サービス系の職業	運輸・通信系の職業	生産工程・労務作業系の職業	保安職(警察官・消防員・警備員・自衛官等)	農林漁業職	その他
全体		3026 100.0	740 24.5	7 0.2	1144 37.8	328 10.8	553 18.3	23 0.8	70 2.3	8 0.3	3 0.1	150 5.0
全体	中・高	918 100.0	101 ▼11.0	1 0.1	348 37.9	133 ▲14.5	215 ▲23.4	13 △1.4	55 ▲6.0	3 0.3	1 0.1	48 5.2
	短期・専門	1106 100.0	349 ▲31.6	3 0.3	408 36.9	101 ▲9.1	180 ▲16.3	4 0.4	11 ▼1.0	2 0.2	2 0.2	46 4.2
	大学・大学院	992 100.0	288 ▲29.0	3 0.3	386 38.9	94 9.5	154 ▼15.5	6 0.6	4 ▼0.4	3 0.3	0 0.0	54 5.4
	全体	304 100.0	64 21.1	1 0.3	80 26.3	51 16.8	72 23.7	3 1.0	11 3.6	1 0.3	1 0.3	20 6.6
20歳～ 24歳	中・高	124 100.0	12 ▼9.7	0 0.0	26 21.0	25 20.2	39 ▲31.5	2 1.6	9 △7.3	0 0.0	0 0.0	11 8.9
	短期・専門	79 100.0	29 ▲36.7	1 1.3	17 21.5	11 13.9	14 17.7	0 0.0	1 1.3	1 1.3	1 1.3	4 5.1
	大学・大学院	100 100.0	23 23.0	0 0.0	37 ▲37.0	15 15.0	18 18.0	1 1.0	1 1.0	0 0.0	0 0.0	5 5.0
	全体	1062 100.0	257 24.2	2 0.2	317 29.8	140 13.2	247 23.3	11 1.0	25 2.4	4 0.4	1 0.1	58 5.5
25歳～ 29歳	中・高	295 100.0	27 ▼9.2	0 0.0	92 31.2	49 ▲16.6	85 ▲28.8	5 1.7	19 ▲6.4	2 0.7	1 0.3	15 5.1
	短期・専門	342 100.0	113 ▲33.0	1 0.3	83 ▼24.3	43 12.6	82 24.0	3 0.9	4 1.2	0 0.0	0 0.0	13 3.8
	大学・大学院	419 100.0	115 27.4	1 0.2	140 33.4	48 11.5	79 ▼18.9	3 0.7	2 ▼0.5	2 0.5	0 0.0	29 6.9
	全体	915 100.0	233 25.5	2 0.2	390 42.6	78 8.5	143 15.6	7 0.8	23 2.5	3 0.3	0 0.0	36 3.9
30歳～ 34歳	中・高	263 100.0	32 ▼12.2	0 0.0	118 44.9	28 10.6	52 ▲19.8	4 1.5	18 ▲6.8	1 0.4	0 0.0	10 3.8
	短期・専門	353 100.0	110 ▲31.2	1 0.3	147 41.6	30 8.5	47 13.3	1 0.3	4 ▲1.1	1 0.3	0 0.0	12 3.4
	大学・大学院	299 100.0	91 ▲30.4	1 0.3	125 41.8	20 6.7	44 14.7	2 0.7	1 ▼0.3	1 0.3	0 0.0	14 4.7
	全体	745 100.0	186 25.0	2 0.3	357 47.9	59 7.9	91 12.2	2 0.3	11 1.5	0 0.0	1 0.1	36 4.8
35歳～ 39歳	中・高	236 100.0	30 ▼12.7	1 0.4	112 47.5	31 ▲13.1	39 △16.5	2 ▲0.8	9 ▲3.8	0 0.0	0 0.0	12 5.1
	短期・専門	332 100.0	97 ▲29.2	0 0.0	161 48.5	17 ▲5.1	37 11.1	0 0.0	2 0.6	0 0.0	1 0.3	17 5.1
	大学・大学院	174 100.0	59 ▲33.9	1 0.6	84 48.3	11 6.3	13 ▲7.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 3.4

今後の結婚意向は、20代の「中学・高校卒」で「結婚するつもりはない」の割合が高く、20代後半、30代前半の「中学・高校卒」で、「どちらともいえない」の割合が高い。

図表 S1-135 年代・学歴別独身者の今後の結婚意向 単位:人, %

【表側1】年齢 【表側2】最終学歴		Q6 今後の結婚意向				
		全体	すぐにでも結婚したい	いずれは結婚したい	結婚するつもりはない	どちらともいえない
全体		1155 100.0	207 17.9	697 60.3	112 9.7	139 12.0
全体	中・高	331 100.0	46 13.9	172 52.0	56 16.9	57 17.2
	短期・専門	356 100.0	63 17.7	227 63.8	27 7.6	39 11.0
	大学・大学院	463 100.0	97 21.0	296 63.9	29 6.3	41 8.9
	全体	249 100.0	47 18.9	160 64.3	22 8.8	20 8.0
20歳～ 24歳	中・高	90 100.0	15 16.7	51 56.7	16 17.8	8 8.9
	短期・専門	63 100.0	8 12.7	51 81.0	0 0.0	4 6.3
	大学・大学院	94 100.0	24 25.5	57 60.6	6 6.4	7 7.4
	全体	504 100.0	110 21.8	313 62.1	33 6.5	48 9.5
25歳～ 29歳	中・高	114 100.0	17 14.9	62 54.4	14 12.3	21 18.4
	短期・専門	153 100.0	37 24.2	94 61.4	9 5.9	13 8.5
	大学・大学院	234 100.0	55 23.5	156 66.7	10 4.3	13 5.6
	全体	251 100.0	37 14.7	152 60.6	30 12.0	32 12.7
30歳～ 34歳	中・高	68 100.0	10 14.7	34 50.0	11 16.2	13 19.1
	短期・専門	85 100.0	13 15.3	54 63.5	9 10.6	9 10.6
	大学・大学院	98 100.0	14 14.3	64 65.3	10 10.2	10 10.2
	全体	151 100.0	13 8.6	72 47.7	27 17.9	39 25.8
35歳～ 39歳	中・高	59 100.0	4 6.8	25 42.4	15 25.4	15 25.4
	短期・専門	55 100.0	5 9.1	28 50.9	9 16.4	13 23.6
	大学・大学院	37 100.0	4 10.8	19 51.4	3 8.1	11 29.7

これまでの就労状況をみると、どの年代でも「大学・大学院卒」で「初職の仕事を継続している」割合が高い。20代で「中学・高校卒」では「以前は働いていたが、現在仕事をしていない」割合が高い。

図表 S1-136 年代・学歴別これまでの就労状況 単位:人, %

【表側1】年齢 【表側2】最終学歴		Q11 これまでの就労状況					
		全体	初職の仕事を 継続している	転職経験はあ るが継続的に 仕事をしてい る	仕事を中断し ていた時期が あるが現在再 就労している	以前は働いて いたが、現在、 仕事をしてい ない	学校卒業後、 一度も働いた ことがない
全体		3083 100.0	478 15.5	760 24.7	528 17.1	1260 40.9	57 1.8
全体	中・高	943 100.0	87 ▼9.2	231 24.5	174 18.5	426 ▲45.2	25 ▲2.7
	短期・専門	1114 100.0	122 ▼11.0	269 24.1	210 18.9	505 ▲45.3	8 ▼0.7
	大学・大学院	1014 100.0	268 ▲26.4	258 25.4	143 ▽14.1	323 ▼31.9	22 2.2
全体		321 100.0	126 39.3	85 26.5	26 8.1	67 20.9	17 5.3
20歳～ 24歳	中・高	132 100.0	28 ▼21.2	40 30.3	16 ▲12.1	40 ▲30.3	8 6.1
	短期・専門	82 100.0	29 35.4	25 30.5	6 7.3	19 23.2	3 3.7
	大学・大学院	105 100.0	69 ▲65.7	20 ▲19.0	4 3.8	7 ▼6.7	5 4.8
全体		1086 100.0	196 18.0	311 28.6	163 15.0	392 36.1	24 2.2
25歳～ 29歳	中・高	305 100.0	29 ▼9.5	79 25.9	61 ▲20.0	126 ▲41.3	10 3.3
	短期・専門	344 100.0	49 ▲14.2	109 31.7	46 13.4	138 40.1	2 ▽0.6
	大学・大学院	430 100.0	117 ▲27.2	121 28.1	55 12.8	126 ▼29.3	11 2.6
全体		926 100.0	107 11.6	224 24.2	154 16.6	430 46.4	11 1.2
30歳～ 34歳	中・高	268 100.0	20 ▽7.5	66 24.6	41 15.3	136 50.7	5 1.9
	短期・専門	355 100.0	29 ▽8.2	80 22.5	72 ▲20.3	172 48.5	2 0.6
	大学・大学院	303 100.0	58 ▲19.1	78 25.7	41 13.5	122 ▽40.3	4 1.3
全体		750 100.0	49 6.5	140 18.7	185 24.7	371 49.5	5 0.7
35歳～ 39歳	中・高	238 100.0	10 4.2	46 19.3	56 23.5	124 52.1	2 0.8
	短期・専門	333 100.0	15 4.5	55 16.5	86 25.8	176 52.9	1 0.3
	大学・大学院	176 100.0	24 ▲13.6	39 22.2	43 24.4	68 ▼38.6	2 1.1

初職時の就労継続意向は、特に 30 代で学歴による違いが顕著である。20 代でも、「特に考えなかった」の割合が「中学・高校卒」で高いという特徴がみられる。

図表 S1-137 年代・学歴別初職時の就労継続意向 単位:人,%

【表側1】年齢 【表側2】最終学歴		Q18 初職時の就労継続意向						
		全体	一生働く	定年(の年齢 くらい)まで働く	結婚まで働く	出産まで働く	あまり長く働 きたくない	特に考えな かった/考え ていない
全体		3026 100.0	219 7.2	214 7.1	810 26.8	303 10.0	374 12.4	1106 36.5
全体	中・高	918 100.0	38 ▼4.1	43 ▼4.7	235 25.6	69 ▽7.5	110 12.0	423 ▲46.1
	短期・専門	1106 100.0	85 7.7	61 ▽5.5	366 ▲33.1	110 9.9	107 ▼9.7	377 ▲34.1
	大学・大学院	992 100.0	96 ▲9.7	108 ▲10.9	209 ▼21.1	124 ▲12.5	155 ▲15.6	300 ▼30.2
	全体	304 100.0	23 7.6	23 7.6	58 19.1	21 6.9	67 22.0	112 36.8
20歳～ 24歳	中・高	124 100.0	5 4.0	7 5.6	19 15.3	7 5.6	29 23.4	57 ▲46.0
	短期・専門	79 100.0	7 8.9	6 7.6	18 22.8	3 3.8	13 16.5	32 40.5
	大学・大学院	100 100.0	11 11.0	10 10.0	21 21.0	11 11.0	24 24.0	23 ▼23.0
	全体	1062 100.0	71 6.7	82 7.7	240 22.6	101 9.5	160 15.1	408 38.4
25歳～ 29歳	中・高	295 100.0	14 4.7	14 ▲4.7	62 21.0	20 6.8	33 ▲11.2	152 ▲51.5
	短期・専門	342 100.0	26 7.6	23 6.7	91 ▲26.6	31 9.1	41 12.0	130 38.0
	大学・大学院	419 100.0	31 7.4	43 ▲10.3	87 20.8	50 ▲11.9	85 ▲20.3	123 ▼29.4
	全体	915 100.0	66 7.2	58 6.3	266 29.1	103 11.3	95 10.4	327 35.7
30歳～ 34歳	中・高	263 100.0	8 ▼3.0	11 4.2	77 29.3	29 11.0	25 9.5	113 ▲43.0
	短期・専門	353 100.0	27 7.6	15 4.2	122 ▲34.6	33 9.3	33 9.3	123 34.8
	大学・大学院	299 100.0	31 ▲10.4	32 ▲10.7	67 ▼22.4	41 13.7	37 12.4	91 ▲30.4
	全体	745 100.0	59 7.9	51 6.8	246 33.0	78 10.5	52 7.0	259 34.8
35歳～ 39歳	中・高	236 100.0	11 ▲4.7	11 4.7	77 32.6	13 ▽5.5	23 ▲9.7	101 ▲42.8
	短期・専門	332 100.0	25 7.5	17 5.1	135 ▲40.7	43 13.0	20 6.0	92 ▼27.7
	大学・大学院	174 100.0	23 ▲13.2	23 ▲13.2	34 ▼19.5	22 12.6	9 5.2	63 36.2
	全体	745 100.0	59 7.9	51 6.8	246 33.0	78 10.5	52 7.0	259 34.8

現在の就労継続意向については、初職ほど、学歴による違いは大きくはないが、「特に考えていない」については、「中学・高校卒」の割合が20代、30代前半で高い。

図表 S1-138 年代・学歴別現在の就労継続意向 単位:人,%

【表側1】年齢 【表側2】最終学歴		Q18 現在の就労継続意向						
		全体	一生働く	定年(の年齢 くらい)まで働 く	結婚まで働く	出産まで働く	あまり長く働 きたくない	特に考えな かった/考え ていない
全体		1766 100.0	235 13.3	304 17.2	181 10.2	260 14.7	311 17.6	475 26.9
全体	中・高	492 100.0	51 10.4	78 15.9	43 8.7	56 11.4	101 20.5	163 33.1
	短期・専門	601 100.0	80 13.3	97 16.1	57 9.5	99 16.5	102 17.0	166 27.6
	大学・大学院	669 100.0	104 15.5	129 19.3	80 12.0	105 15.7	107 16.0	144 21.5
全体		237 100.0	22 9.3	19 8.0	43 18.1	35 14.8	66 27.8	52 21.9
20歳～ 24歳	中・高	84 100.0	6 7.1	6 7.1	11 13.1	8 9.5	27 32.1	26 31.0
	短期・専門	60 100.0	6 10.0	4 6.7	11 18.3	12 20.0	16 26.7	11 18.3
	大学・大学院	93 100.0	10 10.8	9 9.7	21 22.6	15 16.1	23 24.7	15 16.1
全体		670 100.0	58 8.7	93 13.9	86 12.8	144 21.5	120 17.9	169 25.2
25歳～ 29歳	中・高	169 100.0	11 6.5	23 13.6	16 9.5	33 19.5	32 18.9	54 32.0
	短期・専門	204 100.0	16 7.8	29 14.2	26 12.7	48 23.5	37 18.1	48 23.5
	大学・大学院	293 100.0	31 10.6	41 14.0	43 14.7	63 21.5	50 17.1	65 22.2
全体		485 100.0	83 17.1	83 17.1	40 8.2	67 13.8	76 15.7	136 28.0
30歳～ 34歳	中・高	127 100.0	17 13.4	17 13.4	10 7.9	14 11.0	22 17.3	47 37.0
	短期・専門	181 100.0	29 16.0	25 13.8	16 8.8	29 16.0	29 16.0	53 29.3
	大学・大学院	177 100.0	37 20.9	41 23.2	14 7.9	24 13.6	25 14.1	36 20.3
全体		374 100.0	72 19.3	109 29.1	12 3.2	14 3.7	49 13.1	118 31.6
35歳～ 39歳	中・高	112 100.0	17 15.2	32 28.6	6 5.4	1 0.9	20 17.9	36 32.1
	短期・専門	156 100.0	29 18.6	39 25.0	4 2.6	10 6.4	20 12.8	54 34.6
	大学・大学院	106 100.0	26 24.5	38 35.8	2 1.9	3 2.8	9 8.5	28 26.4

初職を決定する際に重視したことは、「大学・大学院卒」の中でも、年代によって特徴がみられる。30代後半では、「業種が自分の志向にあっている」、「職種が自分の志向にあっている」、「女性の両立が可能か」を他の学歴に比べて特に重要視している。30代前半では、「女性の登用が進んでいるか」を特に重要視している。20代後半では、「業種が自分の志向にあっているか」、「職種が自分の志向にあっているか」、「女性の両立が可能か」、「早く内定がもらえるか」を特に重視している。20代前半では、特に重要視した選択肢が多く「企業規模が大きい」、「安定性がある」、「女性の両立が可能」、「福利厚生が充実している」、「正社員で勤められる」、「早く内定がもらえる」を重要視している。

図表 S1-139 年代・学歴別初職を決定する際に重要視したこと 単位:人,%

		Q21 初職を決定する際に重要視したこと																
【表例1】年齢 【表例2】最終学歴		全体	業種が自 分の志向 にあって いる	職種が自 分の志向 にあって いる	企業規模 が大きい	企業業績 がよい	安定性が ある(倒 産の心配 がない、 不況に強 い等)	勤務時間 が長すぎ ない	通勤時間 が長すぎ ない	女性の両 立が可能 (出産後 も継続し て働ける か等)	女性の登 用が進ん でいる (管理職 がいるか 等)	給与水準 が高い	福利厚生 が充実し ている	正社員で 勤められ る	早く内定 がもらえる※重要 視したことでのみ 選択可	その他	特にない	
			3026 100.0	1099 36.3	1276 42.2	437 14.4	272 9.0	882 29.1	581 19.2	895 29.6	293 9.7	216 7.1	595 19.7	534 17.6	1177 38.9	356 11.8	267 8.8	319 10.5
全体	中・高	918 100.0	248 ▼27.0	292 ▼31.8	123 13.4	66 ▼7.2	223 ▼24.3	181 19.7	290 31.6	54 ▼5.9	43 ▼4.7	180 19.6	145 15.8	322 ▼35.1	74 ▼8.1	84 9.2	139 ▲15.1	
	短期・専門	1106 100.0	424 38.3	498 ▲45.0	172 15.6	104 9.4	353 △31.9	197 17.8	347 31.4	93 8.4	66 6.0	206 18.6	208 18.8	462 △41.8	130 11.8	88 8.0	106 9.6	
	大学・大学院	992 100.0	423 ▲42.6	482 ▲48.6	142 14.3	100 10.1	303 30.5	198 20.0	253 ▼25.5	144 ▲14.5	106 ▲10.7	207 20.9	181 18.2	392 39.5	151 ▲15.2	93 9.4	73 ▼7.4	
	全体	304 100.0	98 32.2	122 40.1	30 9.9	18 5.9	68 22.4	72 23.7	105 34.5	29 9.5	20 6.6	62 20.4	43 14.1	98 32.2	44 14.5	33 10.9	39 12.8	
20歳～ 24歳	中・高	124 100.0	36 29.0	42 33.9	6 ▲4.8	4 3.2	18 ▼14.5	29 23.4	50 40.3	6 ▲4.8	6 4.8	28 22.6	9 ▼7.3	24 ▼19.4	9 ▼7.3	14 11.3	26 ▲21.0	
	短期・専門	79 100.0	24 30.4	36 45.6	6 7.6	4 5.1	17 21.5	12 ▲15.2	29 36.7	5 6.3	5 6.3	9 ▼11.4	11 13.9	32 40.5	13 16.5	11 13.9	6 7.6	
	大学・大学院	100 100.0	38 38.0	44 44.0	18 ▲18.0	10 ▲10.0	33 △33.0	31 ▲31.0	26 ▲26.0	18 ▲18.0	9 9.0	25 25.0	23 △23.0	42 △42.0	22 △22.0	8 8.0	6 ▼6.0	
	全体	1062 100.0	410 38.6	466 43.9	138 13.0	79 7.4	260 24.5	212 20.0	310 29.2	99 9.3	80 7.5	217 20.4	191 18.0	390 36.7	140 13.2	94 8.9	117 11.0	
25歳～ 29歳	中・高	295 100.0	85 ▼28.8	97 ▼32.9	31 10.5	16 5.4	57 ▼19.3	67 22.7	96 32.5	19 ▲6.4	14 ▲4.7	64 21.7	55 18.6	94 ▲31.9	30 10.2	27 9.2	42 ▲14.2	
	短期・専門	342 100.0	127 37.1	149 43.6	44 12.9	17 ▲5.0	87 25.4	59 17.3	97 28.4	26 7.6	24 7.0	59 17.3	55 16.1	126 36.8	39 11.4	29 8.5	44 12.9	
	大学・大学院	419 100.0	195 ▲46.5	217 ▲51.8	63 15.0	44 △10.5	113 27.0	82 19.6	115 27.4	52 △12.4	41 ▲9.8	93 22.2	81 19.3	169 40.3	70 △16.7	36 8.6	31 ▼7.4	
	全体	915 100.0	322 35.2	389 42.5	133 14.5	98 10.7	284 31.0	174 19.0	281 30.7	93 10.2	72 7.9	176 19.2	144 15.7	373 40.8	110 12.0	79 8.6	88 9.6	
30歳～ 34歳	中・高	263 100.0	68 ▼25.9	81 ▼30.8	48 ▲18.3	24 9.1	82 31.2	49 18.6	80 30.4	22 8.4	16 6.1	50 19.0	40 15.2	104 39.5	22 ▲8.4	17 6.5	41 ▲15.6	
	短期・専門	353 100.0	141 ▲39.9	174 ▲49.3	52 14.7	43 12.2	102 28.9	68 19.3	126 △35.7	31 8.8	18 ▲5.1	66 18.7	58 16.4	151 42.8	48 13.6	26 7.4	23 ▼6.5	
	大学・大学院	299 100.0	113 37.8	134 44.8	33 ▲11.0	31 10.4	100 33.4	57 19.1	75 ▼25.1	40 ▲13.4	38 ▲12.7	60 20.1	46 15.4	118 39.5	40 13.4	36 △12.0	24 8.0	
	全体	745 100.0	269 36.1	299 40.1	136 18.3	77 10.3	270 36.2	123 16.5	199 26.7	72 9.7	44 5.9	140 18.8	156 20.9	316 42.4	62 8.3	61 8.2	75 10.1	
35歳～ 39歳	中・高	236 100.0	59 ▼25.0	72 ▼30.5	38 16.1	22 9.3	66 ▼28.0	36 15.3	64 27.1	7 ▼3.0	7 ▲3.0	38 16.1	41 17.4	100 42.4	13 5.5	26 11.0	30 12.7	
	短期・専門	332 100.0	132 39.8	139 41.9	70 21.1	40 12.0	147 ▲44.3	58 17.5	95 28.6	31 9.3	19 5.7	72 21.7	84 ▲25.3	153 46.1	30 9.0	22 6.6	33 9.9	
	大学・大学院	174 100.0	77 ▲44.3	87 ▲50.0	28 16.1	15 8.6	57 32.8	28 16.1	37 21.3	34 ▲19.5	18 △10.3	29 16.7	31 17.8	63 ▲36.2	19 10.9	13 7.5	12 6.9	

初職を選択する際の情報源としては、大学・大学院卒ではどの年代でも、学校の教職課の割合が低く、「就職セミナー」や「個別企業セミナー」、「実際の面談や採用担当者とのやりとり」の割合が高いが、若い世代ほど、それらに加えて、「就職情報サイト」や「各企業の採用サイト」の割合が高い。教員は、30代では「中学・高校卒」で、20代では「短期大学・専門学校」で高い。

図表 S1-140 年代・学歴別初職を選択する際の情報源 単位:人,%

		Q22 初職を選択する際の情報源									
【表例1】年齢 【表例2】最終学歴		全体	学校の就職課	学校の先輩・ 希望する企業 や業界に勤め る人	教員	学校の同期の 仲間	親	就職セミナー	個別企業セミ ナー・会社説 明会	実際の面接や 採用担当者との やりとり	就職情報誌
全体		3026 100.0	1233 40.7	445 14.7	382 12.6	230 7.6	410 13.5	354 11.7	337 11.1	421 13.9	422 13.9
全体	中・高	918 100.0	377 41.1	85 ▼9.3	143 ▲15.6	37 ▼4.0	129 14.1	10 ▼1.1	11 ▼1.2	74 ▼8.1	90 ▼9.8
	短期・専門	1106 100.0	571 ▲51.6	177 16.0	150 13.6	95 8.6	134 12.1	111 ▲10.0	92 ▼8.3	113 ▼10.2	159 14.4
	大学・大学院	992 100.0	285 ▼28.7	183 ▲18.4	88 ▼8.9	98 ▲9.9	146 14.7	233 ▲23.5	234 ▲23.6	233 ▲23.5	170 ▲17.1
	全体	304 100.0	94 30.9	43 14.1	44 14.5	32 10.5	44 14.5	42 13.8	46 15.1	53 17.4	53 17.4
20歳～ 24歳	中・高	124 100.0	26 ▼21.0	7 ▼5.6	15 12.1	8 6.5	15 12.1	4 ▼3.2	2 ▼1.6	15 12.1	23 18.5
	短期・専門	79 100.0	34 ▲43.0	17 ▲21.5	18 ▲22.8	8 10.1	9 11.4	10 12.7	12 15.2	10 12.7	15 19.0
	大学・大学院	100 100.0	34 34.0	19 19.0	11 11.0	16 ▲16.0	20 20.0	28 ▲28.0	32 ▲32.0	28 ▲28.0	15 15.0
	全体	1062 100.0	383 36.1	152 14.3	140 13.2	73 6.9	115 10.8	134 12.6	125 11.8	157 14.8	145 13.7
25歳～ 29歳	中・高	295 100.0	110 37.3	27 ▼9.2	37 12.5	10 ▼3.4	33 11.2	2 ▼0.7	5 ▼1.7	26 ▼8.8	33 11.2
	短期・専門	342 100.0	164 ▲48.0	61 ▲17.8	60 ▲17.5	30 8.8	28 8.2	30 ▼8.8	18 ▼5.3	32 ▼9.4	52 15.2
	大学・大学院	419 100.0	109 ▼26.0	64 15.3	42 ▲10.0	33 7.9	53 12.6	102 ▲24.3	102 ▲24.3	98 ▲23.4	59 14.1
	全体	915 100.0	390 42.6	129 14.1	97 10.6	65 7.1	134 14.6	119 13.0	99 10.8	108 11.8	136 14.9
30歳～ 34歳	中・高	263 100.0	121 46.0	28 10.6	46 ▲17.5	11 ▲4.2	41 15.6	1 ▼0.4	3 ▼1.1	21 ▲8.0	22 ▼8.4
	短期・専門	353 100.0	180 ▲51.0	47 13.3	31 8.8	24 6.8	52 14.7	45 12.7	32 9.1	26 ▼7.4	47 13.3
	大学・大学院	299 100.0	89 ▼29.8	54 ▲18.1	20 ▼6.7	30 ▲10.0	41 13.7	73 ▲24.4	64 ▲21.4	61 ▲20.4	67 ▲22.4
	全体	745 100.0	366 49.1	121 16.2	101 13.6	60 8.1	117 15.7	59 7.9	67 9.0	103 13.8	88 11.8
35歳～ 39歳	中・高	236 100.0	120 50.8	23 ▼9.7	45 ▲19.1	8 ▼3.4	40 16.9	3 ▼1.3	1 ▼0.4	12 ▼5.1	12 ▼5.1
	短期・専門	332 100.0	193 ▲58.1	52 15.7	41 12.3	33 9.9	45 13.6	26 7.8	30 9.0	45 13.6	45 13.6
	大学・大学院	174 100.0	53 ▼30.5	46 ▲26.4	15 ▲8.6	19 10.9	32 18.4	30 ▲17.2	36 ▲20.7	46 ▲26.4	29 ▲16.7
	全体	745 100.0	366 49.1	121 16.2	101 13.6	60 8.1	117 15.7	59 7.9	67 9.0	103 13.8	88 11.8

就職情報サイト (ホームページ)	各企業の採用 情報サイト (ホームページ)	就職に関する ノウハウ本	一般情報誌 (女性誌等)	実際に働いて みた経験(アル バイト・イン ターン等)	企業社会等を 描いたノンフィ クションや小説 等の一般書籍	TVの情報番組 やドラマ	その他	特にな
298 9.8	194 6.4	91 3.0	63 2.1	143 4.7	11 0.4	26 0.9	355 11.7	376 12.4
21 ▼2.3	8 ▼0.9	6 ▼0.7	20 2.2	38 4.1	2 0.2	6 0.7	103 11.2	151 ▲16.4
40 ▼3.6	30 ▼2.7	26 2.4	24 2.2	49 4.4	2 0.2	6 0.5	130 11.8	123 11.1
236 ▲23.8	154 ▲15.5	59 ▲5.9	19 1.9	56 5.6	7 ▲0.7	14 ▲1.4	122 12.3	98 ▼9.9
69 22.7	45 14.8	13 4.3	3 1.0	20 6.6	2 0.7	5 1.6	37 12.2	48 15.8
14 ▼11.3	4 ▼3.2	2 1.6	0 0.0	12 9.7	0 0.0	2 1.6	11 8.9	29 ▲23.4
11 ▲13.9	10 12.7	3 3.8	0 0.0	3 3.8	0 0.0	1 1.3	15 ▲19.0	8 10.1
44 ▲44.0	31 ▲31.0	8 ▲8.0	3 ▲3.0	5 5.0	2 ▲2.0	2 2.0	11 11.0	10 10.0
179 16.9	119 11.2	40 3.8	23 2.2	57 5.4	4 0.4	9 0.8	125 11.8	143 13.5
5 ▼1.7	3 ▼1.0	4 ▼1.4	10 3.4	12 4.1	1 0.3	3 1.0	33 11.2	58 ▲19.7
22 ▼6.4	16 ▼4.7	5 ▼1.5	5 1.5	16 4.7	0 0.0	2 0.6	43 12.6	46 13.5
151 ▲36.0	98 ▲23.4	31 ▲7.4	8 1.9	29 6.9	3 0.7	4 1.0	49 11.7	37 ▼8.8
40 4.4	26 2.8	24 2.6	20 2.2	38 4.2	3 0.3	7 0.8	116 12.7	118 12.9
0 ▼0.0	1 ▼0.4	0 ▼0.0	7 2.7	9 3.4	1 0.4	0 0.0	33 12.5	46 ▲17.5
4 ▼1.1	3 ▼0.8	9 2.5	8 2.3	15 4.2	1 0.3	1 0.3	45 12.7	38 10.8
36 ▲12.0	22 ▲7.4	15 ▲5.0	5 1.7	14 4.7	1 0.3	6 ▲2.0	38 12.7	34 11.4
10 1.3	4 0.5	14 1.9	17 2.3	28 3.8	2 0.3	5 0.7	77 10.3	67 9.0
2 0.8	0 0.0	0 ▼0.0	3 1.3	5 2.1	0 0.0	1 0.4	26 11.0	18 7.6
3 0.9	1 0.3	9 2.7	11 3.3	15 4.5	1 0.3	2 0.6	27 8.1	31 9.3
5 ▲2.9	3 ▲1.7	5 2.9	3 1.7	8 4.6	1 0.6	2 1.1	24 13.8	17 9.8

初職の職場の特徴については、20代前半では、あまり学歴による違いは大きくはないが、「短期大学・専門学校」で「女性の先輩や管理職が多くいる」の割合が高い。20代後半では、「大学・大学院卒」で「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」、「子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある」が高い。30代前半は、「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」、「フレックスタイムや在宅勤務制度など柔軟に働ける環境がある」、「仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる」が高い。30代後半では、「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」、「仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる」が高い。

図表 S1-141 年代・学歴別初職の職場の特徴 単位:人, %

【表側1】年齢 【表側2】最終学歴		Q28 職場の特徴【初職(学校を出て、最初に就いた仕事)】									
		全体	男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある	子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある	従業員の個人的な生活時間に配慮する雰囲気がある	残業や休日出勤が少ない	フレックスタイムや在宅勤務制度など柔軟に働ける環境がある	女性の先輩や管理職が多くいる	仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる	やりがいがあると思える仕事ができる	いずれの状況もあてはまらない
全体		3026	733	417	339	678	218	773	500	873	893
		100.0	24.2	13.8	11.2	22.4	7.2	25.5	16.5	28.8	29.5
全体	中・高	918	162	92	100	209	51	182	119	182	339
		100.0	▼17.6	▼10.0	10.9	22.8	△5.6	▼19.8	▼13.0	▼19.8	▲36.9
	短期・専門	1106	255	149	110	243	72	315	179	370	310
		100.0	23.1	13.5	9.9	22.0	6.5	△28.5	16.2	▲33.5	28.0
大学・大学院		992	315	176	128	225	95	272	199	318	240
		100.0	▲31.8	▲17.7	▲12.9	22.7	▲9.6	27.4	▲20.1	▲32.1	▼24.2
全体		304	89	47	46	76	21	79	56	87	75
		100.0	29.3	15.5	15.1	25.0	6.9	26.0	18.4	28.6	24.7
20歳～24歳	中・高	124	28	20	18	32	9	25	23	26	34
		100.0	22.6	16.1	14.5	25.8	7.3	20.2	18.5	△21.0	27.4
	短期・専門	79	29	12	14	17	3	29	13	29	20
		100.0	36.7	15.2	17.7	21.5	3.8	▲36.7	16.5	36.7	25.3
大学・大学院		100	32	15	14	27	9	25	20	32	20
		100.0	32.0	15.0	14.0	27.0	9.0	25.0	20.0	32.0	20.0
全体		1062	283	129	133	227	68	284	173	311	314
		100.0	26.6	12.1	12.5	21.4	6.4	26.7	16.3	29.3	29.6
25歳～29歳	中・高	295	52	23	45	62	17	54	49	54	111
		100.0	▼17.6	▼7.8	15.3	21.0	5.8	▼18.3	16.6	▼18.3	▲37.6
	短期・専門	342	87	32	35	64	15	102	42	117	103
		100.0	25.4	9.4	10.2	18.7	4.4	29.8	▼12.3	▲34.2	30.1
大学・大学院		419	143	74	52	100	36	125	79	139	98
		100.0	▲34.1	▲17.7	12.4	23.9	▲8.6	29.8	18.9	▲33.2	▼23.4
全体		915	214	143	82	213	63	239	146	267	269
		100.0	23.4	15.6	9.0	23.3	6.9	26.1	16.0	29.2	29.4
30歳～34歳	中・高	263	43	33	25	69	13	63	28	63	89
		100.0	▼16.3	12.5	9.5	26.2	4.9	24.0	▼10.6	△24.0	33.8
	短期・専門	353	80	52	21	85	19	99	57	111	97
		100.0	22.7	14.7	▼5.9	24.1	5.4	28.0	16.1	31.4	27.5
大学・大学院		299	91	58	36	59	31	77	61	93	83
		100.0	▲30.4	▲19.4	▲12.0	19.7	▲10.4	25.8	▲20.4	31.1	27.8
全体		745	147	98	78	162	66	171	125	208	235
		100.0	19.7	13.2	10.5	21.7	8.9	23.0	16.8	27.9	31.5
35歳～39歳	中・高	236	39	16	12	46	12	40	19	39	105
		100.0	16.5	▼6.8	▼5.1	19.5	▼5.1	▼16.9	▼8.1	▼16.5	▲44.5
	短期・専門	332	59	53	40	77	35	85	67	113	90
		100.0	17.8	16.0	12.0	23.2	10.5	25.6	▲20.2	▲34.0	▲27.1
大学・大学院		174	49	29	26	39	19	45	39	54	39
		100.0	▲28.2	16.7	▲14.9	22.4	10.9	25.9	▲22.4	31.0	▼22.4

管理職になることについての希望は、「大学・大学院卒」では、比較的「強く希望する」、「希望する」の割合が高く、「まったく希望しない」の割合が高いが、20代後半では、あまり学歴による違いがみられない。

図表 S1-142 年代・学歴別管理職の希望 単位:人, %

【表側1】年齢 【表側2】最終学歴		Q30 管理職希望【管理職】					
		全体	強く希望する	希望する	あまり希望しない	まったく希望しない	すでになっている・している
全体		3083 100.0	78 2.5	222 7.2	796 25.8	1467 47.6	472 15.3
全体	中・高	943 100.0	20 2.1	47 ▼5.0	231 24.5	468 49.6	167 △17.7
	短期・専門	1114 100.0	20 1.8	76 6.8	255 ▽22.9	579 ▲52.0	168 15.1
	大学・大学院	1014 100.0	38 △3.7	99 ▲9.8	307 ▲30.3	415 ▼40.9	133 △13.1
	全体	321 100.0	11 3.4	25 7.8	82 25.5	132 41.1	68 21.2
20歳～ 24歳	中・高	132 100.0	5 3.8	7 5.3	21 ▽15.9	64 △48.5	33 25.0
	短期・専門	82 100.0	1 1.2	7 8.5	25 30.5	29 35.4	20 24.4
	大学・大学院	105 100.0	5 4.8	11 10.5	36 △34.3	39 37.1	13 ▽12.4
	全体	1086 100.0	31 2.9	88 8.1	296 27.3	495 45.6	164 15.1
25歳～ 29歳	中・高	305 100.0	6 2.0	16 △5.2	87 28.5	143 46.9	50 16.4
	短期・専門	344 100.0	7 2.0	27 7.8	79 △23.0	168 48.8	59 17.2
	大学・大学院	430 100.0	18 △4.2	45 △10.5	127 29.5	181 42.1	54 12.6
	全体	926 100.0	21 2.3	55 5.9	261 28.2	442 47.7	131 14.1
30歳～ 34歳	中・高	268 100.0	4 1.5	9 △3.4	77 28.7	124 46.3	51 △19.0
	短期・専門	355 100.0	7 2.0	22 6.2	88 24.8	194 ▲54.6	39 △11.0
	大学・大学院	303 100.0	10 3.3	24 7.9	96 31.7	124 ▽40.9	41 13.5
	全体	750 100.0	15 2.0	54 7.2	157 20.9	398 53.1	109 14.5
35歳～ 39歳	中・高	238 100.0	5 2.1	15 6.3	46 19.3	137 57.6	33 13.9
	短期・専門	333 100.0	5 1.5	20 6.0	63 18.9	188 56.5	50 15.0
	大学・大学院	176 100.0	5 2.8	19 △10.8	48 △27.3	71 ▼40.3	25 14.2
	全体	750 100.0	15 2.0	54 7.2	157 20.9	398 53.1	109 14.5

「今、力を入れていること」をみると、「大学・大学院卒」では、20代と30代前半で「仕事」の割合が高い。20代後半と30代前半では、「中学・高校卒」で「家庭生活・子育て」の割合が高い。

図表 S1-143 年代・学歴別今、力を入れていること 単位:人,%

【表側1】年齢 【表側2】最終学歴		Q35【今、力を入れていること】				
		全体	仕事	家庭生活・子育て	地域活動	自分の個人的活動
全体		3083 100.0	577 18.7	1597 51.8	12 0.4	897 29.1
全体	中・高	943 100.0	149 ▽15.8	522 △55.4	6 0.6	266 28.2
	短期・専門	1114 100.0	173 ▼15.5	634 ▲56.9	3 0.3	304 27.3
	大学・大学院	1014 100.0	252 ▲24.9	435 ▼42.9	3 0.3	324 △32.0
	全体	321 100.0	118 36.8	70 21.8	0 0.0	133 41.4
20歳～ 24歳	中・高	132 100.0	40 30.3	36 27.3	0 0.0	56 42.4
	短期・専門	82 100.0	28 34.1	23 28.0	0 0.0	31 37.8
	大学・大学院	105 100.0	50 △47.6	11 ▼10.5	0 0.0	44 41.9
	全体	1086 100.0	210 19.3	490 45.1	4 0.4	382 35.2
25歳～ 29歳	中・高	305 100.0	40 ▼13.1	167 ▲54.8	2 0.7	96 31.5
	短期・専門	344 100.0	60 17.4	158 45.9	2 0.6	124 36.0
	大学・大学院	430 100.0	107 ▲24.9	162 ▼37.7	0 0.0	161 37.4
	全体	926 100.0	147 15.9	564 60.9	4 0.4	211 22.8
30歳～ 34歳	中・高	268 100.0	34 12.7	178 △66.4	1 0.4	55 20.5
	短期・専門	355 100.0	45 △12.7	228 64.2	1 0.3	81 22.8
	大学・大学院	303 100.0	68 ▲22.4	158 ▼52.1	2 0.7	75 24.8
	全体	750 100.0	102 13.6	473 63.1	4 0.5	171 22.8
35歳～ 39歳	中・高	238 100.0	35 14.7	141 59.2	3 1.3	59 24.8
	短期・専門	333 100.0	40 12.0	225 △67.6	0 0.0	68 20.4
	大学・大学院	176 100.0	27 15.3	104 59.1	1 0.6	44 25.0

これまでに長期的な視点で進路選択やキャリア形成に関する計画を立てた経験については、どの年代でも「中学・高校卒」で「特にない」の割合が高い。「大学・大学院卒」と「短大・専門学校卒」では、「短大・専門学校・大学進学の際」の割合がどの年代でも高いが、「大学・大学院卒」は「最初に就職する際」の割合も高い。

図表 S1-144 年代・学歴別長期的な視点で計画を立てた経験 単位:人, %

【表側1】年代 【表側2】最終学歴		Q45 これまでに長期的な視点で進路選択やキャリア形成に関する計画を立てた経験											
		全体	高校・高等専門学校進学の際	短大・専門学校・大学進学の際	最初に就職する際	結婚を検討したとき	出産の際	離職の際	再就職・転職の際	ある程度仕事を覚えたとき	病気や体調不良になったとき	その他	特にない
全体		3083 100.0	640 20.8	780 25.3	827 26.8	514 16.7	307 10.0	322 10.4	485 15.7	284 9.2	219 7.1	46 1.5	1116 36.2
全体	中・高	943 100.0	198 21.0	35 ▼3.7	153 ▼16.2	143 15.2	99 10.5	87 9.2	131 13.9	85 9.0	69 7.3	13 1.4	440 ▲46.7
	短期・専門	1114 100.0	241 21.6	377 ▲33.8	309 27.7	188 16.9	113 10.1	122 11.0	176 15.8	94 8.4	69 6.2	17 1.5	386 34.6
	大学・大学院	1014 100.0	199 19.6	364 ▲35.9	363 ▲35.8	183 18.0	94 9.3	110 10.8	173 17.1	103 10.2	77 7.6	15 1.5	286 ▼28.2
全体		321 100.0	100 31.2	95 29.6	91 28.3	35 10.9	15 4.7	22 6.9	33 10.3	22 6.9	20 6.2	8 2.5	104 32.4
20歳～24歳	中・高	132 100.0	42 31.8	13 ▼9.8	22 ▼16.7	21 ▲15.9	9 6.8	9 6.8	14 10.6	15 ▲11.4	11 8.3	3 2.3	57 ▲43.2
	短期・専門	82 100.0	32 39.0	39 ▲47.6	30 ▲36.6	7 8.5	2 2.4	9 11.0	11 13.4	4 4.9	5 6.1	3 3.7	18 ▽22.0
	大学・大学院	105 100.0	26 24.8	43 ▲41.0	39 ▲37.1	7 6.7	4 3.8	4 3.8	8 7.6	3 2.9	3 2.9	2 1.9	28 26.7
全体		1086 100.0	260 23.9	325 29.9	330 30.4	205 18.9	106 9.8	111 10.2	171 15.7	97 8.9	80 7.4	16 1.5	344 31.7
25歳～29歳	中・高	305 100.0	65 21.3	9 ▼3.0	53 ▼17.4	50 16.4	29 9.5	26 8.5	44 14.4	19 ▲6.2	23 7.5	4 1.3	134 ▲43.9
	短期・専門	344 100.0	97 ▲28.2	140 ▲40.7	100 29.1	65 18.9	42 12.2	39 11.3	53 15.4	32 9.3	25 7.3	3 0.9	100 29.1
	大学・大学院	430 100.0	96 22.3	174 ▲40.5	175 ▲40.7	90 20.9	35 8.1	44 10.2	71 16.5	44 10.2	29 6.7	8 1.9	107 ▼24.9
全体		926 100.0	161 17.4	212 22.9	250 27.0	151 16.3	99 10.7	102 11.0	159 17.2	90 9.7	56 6.0	7 0.8	353 38.1
30歳～34歳	中・高	268 100.0	43 16.0	5 ▼1.9	47 ▼17.5	41 15.3	29 10.8	20 ▲7.5	37 13.8	29 10.8	12 4.5	2 0.7	136 ▲50.7
	短期・専門	355 100.0	64 18.0	109 ▲30.7	100 28.2	56 15.8	38 10.7	48 13.5	64 18.0	28 7.9	18 5.1	3 0.8	126 35.5
	大学・大学院	303 100.0	54 17.8	98 ▲32.3	103 ▲34.0	54 17.8	32 10.6	34 11.2	58 19.1	33 10.9	26 ▲8.6	2 0.7	91 ▼30.0
全体		750 100.0	119 15.9	148 19.7	156 20.8	123 16.4	87 11.6	87 11.6	122 16.3	75 10.0	63 8.4	15 2.0	315 42.0
35歳～39歳	中・高	238 100.0	48 ▲20.2	8 ▼3.4	31 ▼13.0	31 13.0	32 13.4	32 13.4	36 15.1	22 9.2	23 9.7	4 1.7	113 ▲47.5
	短期・専門	333 100.0	48 14.4	89 ▲26.7	79 23.7	60 18.0	31 9.3	26 ▽7.8	48 14.4	30 9.0	21 6.3	8 2.4	142 42.6
	大学・大学院	176 100.0	23 13.1	49 ▲27.8	46 ▲26.1	32 18.2	23 13.1	28 ▲15.9	36 20.5	23 13.1	19 10.8	3 1.7	60 ▽34.1

長期的な計画を立てる支援を受ける際の選択条件は、20代の「中学・高校卒」で「託児所などでの子育てサポート」の割合が高く、「大学・大学院卒」で「提供される情報が充実している」の割合が高い。30代後半の「中学・高校卒」は「夜間や休日に支援を受けられる」や「支援を受ける場所が自宅か職場に近い」の割合が高い。

図表 S1-145 年代・学歴別支援を受ける際の選択条件 単位:人, %

【表側1】年齢 【表側2】最終学歴		Q47 支援を受ける際の選択条件									
		全体	支援を受ける場所が自宅か職場に近い	夜間や休日に支援を受けられる	提供される情報が充実している	講師や相談者の専門性が高い	多様なメニューから選択できる	費用が安い、費用への補助がある	就労やキャリアアップなど目標が実現するような連続した支援	託児所などでの子育てサポート	その他（具体的に）
全体		3083 100.0	1775 57.6	916 29.7	1397 45.3	598 19.4	602 19.5	1887 61.2	479 15.5	564 18.3	15 0.5
全体	中・高	943 100.0	575 △61.0	284 30.1	350 ▼37.1	118 ▼12.5	174 18.5	611 △64.8	121 ▽12.8	204 ▲21.6	8 0.8
	短期・専門	1114 100.0	652 58.5	297 ▽26.7	524 47.0	225 20.2	213 19.1	718 △64.5	174 15.6	197 17.7	1 △0.1
	大学・大学院	1014 100.0	542 ▼53.5	331 △32.6	518 ▲51.1	253 ▲25.0	214 21.1	549 ▼54.1	181 △17.9	160 ▽15.8	6 0.6
	全体	321 100.0	186 57.9	126 39.3	141 43.9	60 18.7	68 21.2	181 56.4	39 12.1	32 10.0	4 1.2
20歳～ 24歳	中・高	132 100.0	78 59.1	43 32.6	48 △36.4	17 △12.9	28 21.2	77 58.3	13 9.8	22 △16.7	4 △3.0
	短期・専門	82 100.0	46 56.1	36 43.9	34 41.5	17 20.7	16 19.5	51 62.2	10 12.2	8 9.8	0 0.0
	大学・大学院	105 100.0	61 58.1	46 43.8	59 △56.2	25 23.8	24 22.9	52 49.5	16 15.2	2 ▼1.9	0 0.0
	全体	1086 100.0	610 56.2	334 30.8	500 46.0	197 18.1	226 20.8	675 62.2	149 13.7	206 19.0	7 0.6
25歳～ 29歳	中・高	305 100.0	178 58.4	86 28.2	116 ▼38.0	36 ▼11.8	53 17.4	207 △67.9	36 11.8	75 △24.6	3 1.0
	短期・専門	344 100.0	194 56.4	97 28.2	159 46.2	62 18.0	68 19.8	231 △67.2	46 13.4	66 19.2	0 0.0
	大学・大学院	430 100.0	234 54.4	149 △34.7	221 △51.4	98 △22.8	104 △24.2	232 ▼54.0	66 15.3	63 ▽14.7	4 0.9
	全体	926 100.0	524 56.6	275 29.7	427 46.1	187 20.2	167 18.0	550 59.4	154 16.6	194 21.0	1 0.1
30歳～ 34歳	中・高	268 100.0	161 60.1	79 29.5	101 ▼37.7	35 ▼13.1	52 19.4	164 61.2	34 △12.7	69 △25.7	0 0.0
	短期・専門	355 100.0	206 58.0	102 28.7	174 49.0	78 22.0	61 17.2	221 62.3	59 16.6	63 17.7	0 0.0
	大学・大学院	303 100.0	157 △51.8	94 31.0	152 50.2	74 △24.4	54 17.8	165 △54.5	61 20.1	62 20.5	1 0.3
	全体	750 100.0	455 60.7	181 24.1	329 43.9	154 20.5	141 18.8	481 64.1	137 18.3	132 17.6	3 0.4
35歳～ 39歳	中・高	238 100.0	158 △66.4	76 ▲31.9	85 ▽35.7	30 ▼12.6	41 17.2	163 68.5	38 16.0	38 16.0	1 0.4
	短期・専門	333 100.0	206 61.9	62 ▽18.6	157 47.1	68 20.4	68 20.4	215 64.6	59 17.7	60 18.0	1 0.3
	大学・大学院	176 100.0	90 ▼51.1	42 23.9	86 48.9	56 ▲31.8	32 18.2	100 ▽56.8	38 21.6	33 18.8	1 0.6
	全体	750 100.0	455 60.7	181 24.1	329 43.9	154 20.5	141 18.8	481 64.1	137 18.3	132 17.6	3 0.4

3. 配偶関係・就労状況別分析

配偶関係（未婚・有配偶¹）別のこれまでの就労状況を分析軸とした。最終学歴をみると、未婚でも有配偶でも「初職継続・転職継続」は「大学卒」の割合が高い。

図表 S1-146 配偶関係・就労状況別最終学歴 単位:人, %

		Q2 最終学歴					
		全体	中学校	高等学校、 専門学校	短期大学、 専門学校	大学	大学院 その他
全体		3083 100.0	56 1.8	887 28.8	1114 36.1	950 30.8	64 2.1
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	17 1.4	301 ▼24.3	391 ▼31.6	485 ▲39.2	41 ▲3.3
	再就労	528 100.0	12 2.3	162 30.7	210 ▲39.8	136 ▽25.8	7 1.3
	非就労（現在、働いていない・ 一度も働いていない	1317 100.0	27 2.1	424 ▲32.2	513 △39.0	329 ▼25.0	16 ▽1.2
未婚		1072 100.0	17 1.6	266 24.8	336 31.3	419 39.1	29 2.7
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	8 1.0	181 22.7	244 30.5	340 △42.6	24 3.0
	再就労	150 100.0	3 2.0	47 ▲31.3	54 36.0	43 ▼28.7	3 2.0
	非就労（現在、働いていない・ 一度も働いていない	123 100.0	6 ▲4.9	38 30.9	38 30.9	36 ▽29.3	2 1.6
有配偶		1928 100.0	27 1.4	585 30.3	758 39.3	519 26.9	32 1.7
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	4 1.0	101 ▽25.5	137 ▲34.6	138 ▲34.8	15 ▲3.8
	再就労	356 100.0	5 1.4	105 29.5	149 41.9	92 25.8	4 1.1
	非就労（現在、働いていない・ 一度も働いていない	1176 100.0	18 1.5	379 32.2	472 40.1	289 ▲24.6	13 1.1

¹ 「離別・死別」は母数が少ないことから、集計対象から除いている。

同居親族をみると、未婚で働いていない人は8割が親と同居している。一人暮らしは12.2%である。有配偶で働いていない人のうち子どもと暮らしている人が7割を超える。

図表 S1-147 配偶関係・就労状況別同居親族 単位:人, %

		Q7 同居親族						
		全体	配偶者・パートナー	子ども	自分の親	配偶者・パートナーの親	その他	いない
全体		3083	1930	1359	795	114	314	371
		100.0	62.6	44.1	25.8	3.7	10.2	12.0
全体	初職継続・転職継続	1238	411	200	505	24	188	300
		100.0	▼33.2	▼16.2	▲40.8	▼1.9	▲15.2	▲24.2
	再就労	528	353	258	127	29	48	48
		100.0	▲66.9	▲48.9	24.1	▲5.5	9.1	▼9.1
全体	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1317	1166	901	163	61	78	23
		100.0	▲88.5	▲68.4	▼12.4	▲4.6	▼5.9	▼1.7
全体		1072	39	8	672	3	249	329
		100.0	3.6	0.7	62.7	0.3	23.2	30.7
未婚	初職継続・転職継続	799	28	4	475	2	169	274
		100.0	3.5	0.5	▲59.4	0.3	21.2	▲34.3
	再就労	150	6	2	98	1	38	40
		100.0	4.0	1.3	65.3	0.7	25.3	26.7
未婚	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	123	5	2	99	0	42	15
		100.0	4.1	1.6	▲80.5	0.0	▲34.1	▼12.2
全体		1928	1877	1301	98	111	51	25
		100.0	97.4	67.5	5.1	5.8	2.6	1.3
有配偶	初職継続・転職継続	396	377	173	20	22	13	14
		100.0	▼95.2	▼43.7	5.1	5.6	3.3	▲3.5
	再就労	356	345	240	22	28	6	6
		100.0	96.9	67.4	6.2	▲7.9	1.7	1.7
有配偶	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1176	1155	888	56	61	32	5
		100.0	▲98.2	▲75.5	4.8	5.2	2.7	▼0.4

近居の親族については、あまりグループ間の差はないが、有配偶の「初職継続・転職継続」で「自分の親」と近居している割合がやや高い。

図表 S1-148 配偶関係・就労状況別近居親族 単位:人, %

		Q7 近居している親族						
		全体	配偶者・パートナー	子ども	自分の親	配偶者・パートナーの親	その他	いない
全体		3083	56	10	893	768	486	1470
		100.0	1.8	0.3	29.0	24.9	15.8	47.7
全体	初職継続・転職継続	1238	38	4	282	176	197	705
		100.0	▲3.1	0.3	▼22.8	▼14.2	15.9	▲56.9
	再就労	528	7	2	162	149	92	224
		100.0	1.3	0.4	30.7	▲28.2	17.4	▼42.4
全体	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1317	11	4	449	443	197	541
		100.0	▼0.8	0.3	▲34.1	▲33.6	15.0	▼41.1
全体		1072	46	1	111	29	213	722
		100.0	4.3	0.1	10.4	2.7	19.9	67.4
未婚	初職継続・転職継続	799	33	1	89	23	147	545
		100.0	4.1	0.1	11.1	2.9	18.4	68.2
	再就労	150	7	0	16	4	35	96
		100.0	4.7	0.0	10.7	2.7	23.3	64.0
未婚	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	123	6	0	6	2	31	81
		100.0	4.9	0.0	▼4.9	1.6	25.2	65.9
全体		1928	6	6	748	731	257	713
		100.0	0.3	0.3	38.8	37.9	13.3	37.0
有配偶	初職継続・転職継続	396	2	2	172	149	44	141
		100.0	0.5	0.5	▲43.4	37.6	11.1	35.6
	再就労	356	0	1	137	144	51	120
		100.0	0.0	0.3	38.5	40.4	14.3	33.7
有配偶	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1176	4	3	439	438	162	452
		100.0	0.3	0.3	37.3	37.2	13.8	38.4

子どもの人数をみると、有配偶の「再就労」で「2人」の割合が高い。

図表 S1-149 配偶関係・就労状況別子どもの人数 単位:人, %

		Q9 子どもの人数				
		全体	1人	2人	3人	4人以上
全体		1404 100.0	681 48.5	595 42.4	118 8.4	10 0.7
全体	初職継続・転職継続	215 100.0	118 54.9	79 36.7	15 7.0	3 1.4
	再就労	266 100.0	96 ▼36.1	141 ▲53.0	27 10.2	2 0.8
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	923 100.0	467 50.6	375 40.6	76 8.2	5 0.5
未婚		8 100.0	6 75.0	1 12.5	1 12.5	0 0.0
未婚	初職継続・転職継続	5 100.0	4 80.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0
	再就労	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
有配偶		1341 100.0	644 48.0	576 43.0	111 8.3	10 0.7
有配偶	初職継続・転職継続	183 100.0	98 53.6	70 38.3	12 6.6	3 1.6
	再就労	249 100.0	89 ▼35.7	134 ▲53.8	24 9.6	2 0.8
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	909 100.0	457 50.3	372 40.9	75 8.3	5 0.6

これまでの離職回数をみると、未婚と有配偶の平均回数に差はない。

図表 S1-150 配偶関係・就労状況別離職回数 単位:回

		Q12 これまでの離職回数				
		全体	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		2548	2.46	1.80	1.00	20.00
全体	初職継続・転職継続	760	2.54	1.84	1.00	20.00
	再就労	528	2.83	2.02	1.00	20.00
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	1260	2.26	1.64	1.00	15.00
未婚		708	2.41	1.79	1.00	20.00
未婚	初職継続・転職継続	457	2.37	1.77	1.00	20.00
	再就労	150	2.65	1.92	1.00	11.00
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	101	2.26	1.61	1.00	10.00
有配偶		1765	2.42	1.70	1.00	15.00
有配偶	初職継続・転職継続	265	2.65	1.76	1.00	10.00
	再就労	356	2.79	1.78	1.00	10.00
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	1144	2.26	1.63	1.00	15.00

一番最近の離職の主な理由をみると、未婚・有配偶共に「初職継続・転職継続」では「転職」が多い。未婚の「再就労」、「非就労」では、「病気・怪我・体力の問題」が多い。

図表 S1-151 配偶関係・就労状況別離職の主な理由 単位:人, %

		Q13 一番最近の離職の主な理由						
		全体	転職	結婚	出産	子育て	配偶者・パートナ-の転勤	親等の世話・介護
全体		2548 100.0	280 11.0	552 21.7	536 21.0	82 3.2	68 2.7	25 1.0
全体	初職継続・転職継続	760 100.0	183 ▲24.1	52 ▼6.8	38 ▼5.0	8 ▼1.1	13 1.7	5 0.7
	再就労	528 100.0	43 ▼8.1	105 19.9	99 18.8	27 △5.1	15 2.8	2 0.4
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1260 100.0	54 ▼4.3	395 ▲31.3	399 ▲31.7	47 3.7	40 3.2	18 1.4
未婚		708 100.0	166 23.4	2 0.3	1 0.1	1 0.1	1 0.1	10 1.4
未婚	初職継続・転職継続	457 100.0	134 ▲29.3	2 0.4	0 0.0	0 0.0	1 0.2	4 0.9
	再就労	150 100.0	22 ▼14.7	0 0.0	0 0.0	1 △0.7	0 0.0	1 0.7
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	101 100.0	10 ▼9.9	0 0.0	1 △1.0	0 0.0	0 0.0	5 ▲5.0
有配偶		1765 100.0	101 5.7	541 30.7	527 29.9	80 4.5	66 3.7	15 0.8
有配偶	初職継続・転職継続	265 100.0	40 ▲15.1	47 ▼17.7	37 ▼14.0	8 3.0	12 4.5	1 0.4
	再就労	356 100.0	19 5.3	102 28.7	95 26.7	25 △7.0	15 4.2	1 0.3
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1144 100.0	42 ▼3.7	392 ▲34.3	395 ▲34.5	47 4.1	39 3.4	13 1.1

病気・怪我・体力の問題	留学等の勉強	職場の人間関係	待遇	仕事内容	解雇・契約期間の終了	その他
149 5.8	46 1.8	171 6.7	129 5.1	248 9.7	173 6.8	89 3.5
35 4.6	16 2.1	72 ▲9.5	79 ▲10.4	139 ▲18.3	85 ▲11.2	35 ▲4.6
44 △8.3	17 △3.2	42 8.0	21 4.0	49 9.3	42 8.0	22 4.2
70 5.6	13 ▼1.0	57 ▼4.5	29 ▼2.3	60 ▼4.8	46 ▼3.7	32 ▲2.5
82 11.6	29 4.1	87 12.3	69 9.7	134 18.9	90 12.7	36 5.1
23 ▼5.0	11 ▲2.4	50 10.9	51 11.2	104 △22.8	56 12.3	21 4.6
26 ▲17.3	12 △8.0	25 16.7	10 6.7	22 14.7	21 14.0	10 6.7
33 ▲32.7	6 5.9	12 11.9	8 7.9	8 ▼7.9	13 12.9	5 5.0
63 3.6	16 0.9	79 4.5	54 3.1	99 5.6	76 4.3	48 2.7
12 4.5	4 1.5	21 ▲7.9	24 ▲9.1	25 ▲9.4	23 ▲8.7	11 4.2
16 4.5	5 1.4	14 3.9	9 2.5	24 6.7	20 5.6	11 3.1
35 3.1	7 0.6	44 3.8	21 ▼1.8	50 ▲4.4	33 ▼2.9	26 2.3

初職の就業形態は、未婚の「非就労」、「再就労」で、「パート・アルバイト」の割合が高く、「正社員」の割合が低い。

図表 S1-152 配偶関係・就労状況別初職の就業形態 単位:人, %

		Q16 就業形態【初職】										
		全体	正社員	有期契約社員・嘱託社員	派遣社員	パート・アルバイト	在宅ワーク・内職	自ら起業・自営業	自営の家族従事者	NPO、コミュニティビジネス	その他	不明
全体		3026 100.0	2204 72.8	194 6.4	76 2.5	457 15.1	6 0.2	27 0.9	13 0.4	1 0.0	36 1.2	12 0.4
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	877 70.8	91 7.4	38 3.1	190 15.3	0 0.0	19 △1.5	8 0.6	1 0.1	12 1.0	2 0.2
	再就労	528 100.0	388 73.5	36 6.8	10 1.9	82 15.5	0 0.0	3 0.6	1 0.2	0 0.0	8 1.5	0 0.0
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1260 100.0	939 74.5	67 5.3	28 2.2	185 14.7	6 △0.5	5 △0.4	4 0.3	0 0.0	16 1.3	10 △0.8
	全体	1050 100.0	665 63.3	84 8.0	42 4.0	221 21.0	3 0.3	11 1.0	6 0.6	1 0.1	14 1.3	3 0.3
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	535 △67.0	65 8.1	31 3.9	140 ▽17.5	0 0.0	11 1.4	6 0.8	1 0.1	8 1.0	2 0.3
	再就労	150 100.0	84 △56.0	12 8.0	5 3.3	46 ▲30.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 2.0	0 0.0
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	101 100.0	46 ▼45.5	7 6.9	6 5.9	35 ▲34.7	3 ▲3.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 3.0	1 1.0
	全体	1896 100.0	1485 78.3	106 5.6	31 1.6	221 11.7	3 0.2	16 0.8	7 0.4	0 0.0	18 0.9	9 0.5
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	309 78.0	25 6.3	5 1.3	44 11.1	0 0.0	8 △2.0	2 0.5	0 0.0	3 0.8	0 0.0
	再就労	356 100.0	293 △82.3	22 6.2	4 1.1	30 △8.4	0 0.0	3 0.8	1 0.3	0 0.0	3 0.8	0 0.0
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1144 100.0	883 77.2	59 5.2	22 1.9	147 12.8	3 0.3	5 0.4	4 0.3	0 0.0	12 1.0	9 0.8
	全体	1896 100.0	1485 78.3	106 5.6	31 1.6	221 11.7	3 0.2	16 0.8	7 0.4	0 0.0	18 0.9	9 0.5

現在の就業形態をみると、未婚・有配偶ともに「再就労」では「パート・アルバイト」の割合が高い。未婚の「再就労」では「派遣社員」の割合も高い。また、未婚・有配偶共に「初職継続・転職継続」では、「正社員」の割合が高い。

図表 S1-153 配偶関係・就労状況別現在の就業形態 単位:人, %

		Q16 就業形態【現在(今の仕事)】										
		全体	正社員	有期契約社員・嘱託社員	派遣社員	パート・アルバイト	在宅ワーク・内職	自ら起業・自営業	自営の家族従事者	NPO、コミュニティビジネス	その他	不明
全体		1766 100.0	754 42.7	152 8.6	213 12.1	489 27.7	40 2.3	46 2.6	40 2.3	1 0.1	26 1.5	5 0.3
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	678 ▲54.8	114 9.2	135 10.9	211 ▼17.0	18 △1.5	36 2.9	24 1.9	1 0.1	16 1.3	5 0.4
	再就労	528 100.0	76 ▼14.4	38 7.2	78 △14.8	278 ▲52.7	22 ▲4.2	10 1.9	16 3.0	0 0.0	10 1.9	0 0.0
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	全体	949 100.0	512 54.0	94 9.9	131 13.8	150 15.8	11 1.2	21 2.2	14 1.5	1 0.1	14 1.5	1 0.1
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	474 ▲59.3	81 10.1	98 12.3	97 ▼12.1	8 1.0	19 2.4	10 1.3	1 0.1	10 1.3	1 0.1
	再就労	150 100.0	38 ▼25.3	13 8.7	33 ▲22.0	53 ▲35.3	3 2.0	2 1.3	4 2.7	0 0.0	4 2.7	0 0.0
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	全体	752 100.0	212 28.2	52 6.9	79 10.5	322 42.8	28 3.7	22 2.9	26 3.5	0 0.0	7 0.9	4 0.5
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	181 ▲45.7	28 7.1	35 8.8	106 ▼26.8	9 2.3	16 4.0	14 3.5	0 0.0	3 0.8	4 1.0
	再就労	356 100.0	31 ▼8.7	24 6.7	44 12.4	216 ▲60.7	19 5.3	6 1.7	12 3.4	0 0.0	4 1.1	0 0.0
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	全体	752 100.0	212 28.2	52 6.9	79 10.5	322 42.8	28 3.7	22 2.9	26 3.5	0 0.0	7 0.9	4 0.5

初職の職種では、有配偶の「初職継続・転職継続」では、「専門・技術的職業」の割合が高い。未婚の「再就労」で「サービス系の職業」の割合が高い。

図表 S1-154 配偶関係・就労状況別初職の職種 単位:人, %

		Q17 職種【初職】										
		全体	専門・技術的職業	管理的職業 (課長相当以上の 管理職・役員)	事務系の 職業	販売系の 職業	サービス 系の職業	運輸・通 信系の職 業	生産工 程・労務 作業系の 職業	保安職 (警察官・ 消防員・警 備員・自 衛官等)	農林漁業 職	その他
全体		3026 100.0	740 24.5	7 0.2	1144 37.8	328 10.8	553 18.3	23 0.8	70 2.3	8 0.3	3 0.1	150 5.0
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	362 ▲29.2	4 0.3	431 ▽34.8	130 10.5	210 17.0	11 0.9	22 1.8	4 0.3	1 0.1	63 5.1
	再就労	528 100.0	131 24.8	0 0.0	203 38.4	56 10.6	104 19.7	3 0.6	13 2.5	0 0.0	0 0.0	18 3.4
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	1260 100.0	247 ▼19.6	3 0.2	510 △40.5	142 11.3	239 19.0	9 0.7	35 2.8	4 0.3	2 0.2	69 5.5
	全体	1050 100.0	262 25.0	2 0.2	359 34.2	125 11.9	203 19.3	10 1.0	27 2.6	1 0.1	1 0.1	60 5.7
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	216 27.0	2 0.3	278 34.8	88 11.0	144 18.0	7 0.9	16 2.0	1 0.1	1 0.1	46 5.8
	再就労	150 100.0	33 22.0	0 0.0	44 29.3	21 14.0	39 △26.0	2 1.3	7 4.7	0 0.0	0 0.0	4 2.7
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	101 100.0	13 ▼12.9	0 0.0	37 36.6	16 15.8	20 19.8	1 1.0	4 4.0	0 0.0	0 0.0	10 9.9
	全体	1896 100.0	470 24.8	5 0.3	756 39.9	186 9.8	334 17.6	13 0.7	39 2.1	7 0.4	2 0.1	84 4.4
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	140 ▲35.4	2 0.5	138 ▽34.8	33 8.3	57 △14.4	4 1.0	5 1.3	3 0.8	0 0.0	14 3.5
	再就労	356 100.0	97 27.2	0 0.0	151 42.4	31 8.7	61 17.1	1 0.3	3 0.8	0 0.0	0 0.0	12 3.4
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	1144 100.0	233 ▼20.4	3 0.3	467 40.8	122 10.7	216 18.9	8 0.7	31 2.7	4 0.3	2 0.2	58 5.1
	全体											

現在の職種でも、有配偶の「初職継続・転職継続」では、「専門・技術的職業」の割合が高い。未婚・有配偶の「再就労」で「サービス系の職業」の割合が高い。

図表 S1-155 配偶関係・就労状況別現在の職種 単位:人, %

		Q17 職種【現在(今の仕事)】										
		全体	専門・技 術的職業	管理的職 業(課長 相当以上 の管理 職・役員)	事務系の 職業	販売系の 職業	サービス 系の職業	運輸・通 信系の職 業	生産工 程・労務 作業系の 職業	保安職 (警察官・ 消防員・警 備員・自 衛官等)	農林漁業 職	その他
全体		1766 100.0	414 23.4	10 0.6	739 41.8	136 7.7	272 15.4	26 1.5	57 3.2	2 0.1	4 0.2	106 6.0
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	319 25.8	7 0.6	533 43.1	95 7.7	157 12.7	20 1.6	31 2.5	2 0.2	3 0.2	71 5.7
	再就労	528 100.0	95 18.0	3 0.6	206 39.0	41 7.8	115 21.8	6 1.1	26 4.9	0 0.0	1 0.2	35 6.6
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	全体	949 100.0	227 23.9	4 0.4	425 44.8	74 7.8	129 13.6	11 1.2	26 2.7	0 0.0	1 0.1	52 5.5
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	195 24.4	3 0.4	359 44.9	64 8.0	101 12.6	8 1.0	21 2.6	0 0.0	1 0.1	47 5.9
	再就労	150 100.0	32 21.3	1 0.7	66 44.0	10 6.7	28 18.7	3 2.0	5 3.3	0 0.0	0 0.0	5 3.3
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	全体	752 100.0	180 23.9	6 0.8	283 37.6	58 7.7	128 17.0	13 1.7	29 3.9	2 0.3	3 0.4	50 6.6
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	119 30.1	4 1.0	153 38.6	30 7.6	47 11.9	10 2.5	9 2.3	2 0.5	2 0.5	20 5.1
	再就労	356 100.0	61 17.1	2 0.6	130 36.5	28 7.9	81 22.8	3 0.8	20 5.6	0 0.0	1 0.3	30 8.4
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	全体	752 100.0	180 23.9	6 0.8	283 37.6	58 7.7	128 17.0	13 1.7	29 3.9	2 0.3	3 0.4	50 6.6

未婚の「非就労」では「特に考えなかった」の割合が高い。有配偶の「初職継続・転職継続」で「一生働く」、「定年まで働く」と考えていた割合が高く、「結婚まで働く」と考えていた割合は低い。

図表 S1-156 配偶関係・就労状況別初職時の就労継続意向 単位:人, %

		Q18 初職時の就労継続意向						
		全体	一生働く	定年(の 年齢くら い)まで働 く	結婚まで 働く	出産まで 働く	あまり長く 働きたくない	特に考え なかった/ 考えてい ない
全体		3026 100.0	219 7.2	214 7.1	810 26.8	303 10.0	374 12.4	1106 36.5
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	136 ▲11.0	130 ▲10.5	267 ▼21.6	89 ▼7.2	188 ▲15.2	428 34.6
	再就労	528 100.0	31 5.9	24 ▽4.5	151 28.6	58 11.0	71 13.4	193 36.6
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	1260 100.0	52 ▼4.1	60 ▼4.8	392 ▲31.1	156 ▲12.4	115 ▼9.1	485 38.5
全体		1050 100.0	104 9.9	89 8.5	192 18.3	53 5.0	203 19.3	409 39.0
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	89 11.1	78 9.8	153 19.1	46 5.8	149 18.6	284 ▽35.5
	再就労	150 100.0	9 6.0	6 ▽4.0	30 20.0	5 3.3	33 22.0	67 44.7
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	101 100.0	6 5.9	5 5.0	9 ▽8.9	2 2.0	21 20.8	58 ▲57.4
全体		1896 100.0	111 5.9	122 6.4	597 31.5	246 13.0	160 8.4	660 34.8
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	45 ▲11.4	50 ▲12.6	105 ▽26.5	39 ▲9.8	32 8.1	125 31.6
	再就労	356 100.0	20 5.6	17 4.8	114 32.0	53 14.9	35 9.8	117 32.9
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	1144 100.0	46 ▼4.0	55 ▽4.8	378 33.0	154 13.5	93 8.1	418 36.5

初職選択の際の情報源としては、未婚の「非就労」で「特にない」の割合が高い。

図表 S1-157 配偶関係・就労状況別初職選択の際の情報源 単位:人, %

		Q22 初職選択の際の情報源									
		全体	学校の就 職課	学校の先 輩・希望 する企業 や業界に 勤める人	教員	学校の同 期の仲間	親	就職セミ ナー	個別企業 セミナー・ 会社説明 会	実際の面 接や採用 担当者とのやりとり	就職情報 誌
全体		3026 100.0	1233 40.7	445 14.7	382 12.6	230 7.6	410 13.5	354 11.7	337 11.1	421 13.9	422 13.9
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	441 ▼35.6	205 △16.6	159 12.8	105 8.5	161 13.0	169 △13.7	154 12.4	189 15.3	174 14.1
	再就労	528 100.0	214 40.5	64 △12.1	57 10.8	37 7.0	71 13.4	52 9.8	54 10.2	74 14.0	85 16.1
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1260 100.0	578 ▲45.9	176 14.0	166 13.2	88 7.0	178 14.1	133 10.6	129 10.2	158 12.5	163 12.9
	全体	1050 100.0	363 34.6	152 14.5	133 12.7	85 8.1	125 11.9	141 13.4	133 12.7	154 14.7	161 15.3
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	287 35.9	128 16.0	106 13.3	69 8.6	105 13.1	119 14.9	105 13.1	125 15.6	125 15.6
	再就労	150 100.0	49 32.7	12 ▽8.0	15 10.0	10 6.7	14 9.3	13 △8.7	16 10.7	18 12.0	24 16.0
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	101 100.0	27 △26.7	12 11.9	12 11.9	6 5.9	6 △5.9	9 8.9	12 11.9	11 10.9	12 11.9
	全体	1896 100.0	846 44.6	284 15.0	242 12.8	139 7.3	273 14.4	204 10.8	200 10.5	259 13.7	251 13.2
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	142 ▼35.9	71 △17.9	47 11.9	35 8.8	49 12.4	44 11.1	47 11.9	60 15.2	47 11.9
	再就労	356 100.0	159 44.7	52 14.6	42 11.8	24 6.7	56 15.7	38 10.7	37 10.4	55 15.4	55 15.4
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1144 100.0	545 △47.6	161 14.1	153 13.4	80 7.0	168 14.7	122 10.7	116 10.1	144 12.6	149 13.0
	全体	1896 100.0	846 44.6	284 15.0	242 12.8	139 7.3	273 14.4	204 10.8	200 10.5	259 13.7	251 13.2

就職情報 サイト (ホーム ページ)	各企業の 採用情報 サイト (ホーム ページ)	就職に関 するノウ ハウ本	一般情報 誌(女性誌 等)	実際に働 いてみた 経験(アル バイト・イ ンターン 等)	企業社会 等を描い たノンフィ クションや 小説等の 一般書籍	TVの情報 番組やド ラマ	その他	特にない
298 9.8	194 6.4	91 3.0	63 2.1	143 4.7	11 0.4	26 0.9	355 11.7	376 12.4
178 ▲14.4	114 ▲9.2	36 2.9	26 2.1	52 4.2	7 0.6	17 △1.4	150 12.1	158 12.8
48 9.1	27 5.1	21 4.0	10 1.9	34 △6.4	2 0.4	3 0.6	62 11.7	52 △9.8
72 ▼5.7	53 ▼4.2	34 2.7	27 2.1	57 4.5	2 0.2	6 0.5	143 11.3	166 13.2
176 16.8	116 11.0	39 3.7	16 1.5	46 4.4	6 0.6	15 1.4	139 13.2	138 13.1
136 17.0	89 11.1	28 3.5	14 1.8	31 3.9	5 0.6	13 1.6	95 11.9	97 12.1
27 18.0	14 9.3	5 3.3	1 0.7	10 6.7	1 0.7	1 0.7	21 14.0	18 12.0
13 12.9	13 12.9	6 5.9	1 1.0	5 5.0	0 0.0	1 1.0	23 ▲22.8	23 ▲22.8
120 6.3	77 4.1	52 2.7	46 2.4	94 5.0	5 0.3	11 0.6	205 10.8	222 11.7
40 ▲10.1	25 △6.3	8 2.0	11 2.8	19 4.8	2 0.5	4 1.0	51 12.9	51 12.9
21 5.9	13 3.7	16 △4.5	9 2.5	23 6.5	1 0.3	2 0.6	34 9.6	32 9.0
59 5.2	39 3.4	28 2.4	26 2.3	52 4.5	2 0.2	5 0.4	120 10.5	139 12.2

初職の職場の特徴としては、未婚の「非就労」で「いずれの状況もあてはまらない」の割合が高い。有配偶の「初職継続・転職継続」で「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」、「子育ての両立支援の制度が活用できる雰囲気がある」、「フレックスタイムや在宅勤務制度など柔軟に働ける環境がある」、「仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる」、「従業員の個人的な生活時間に配慮する雰囲気がある」が高い。

図表 S1-158 配偶関係・就労状況別初職の職場の特徴 単位:人, %

		Q28 職場の特徴【初職】									
		全体	男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある	子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある	従業員の個人的な生活時間に配慮する雰囲気がある	残業や休日出勤が少ない	フレックスタイムや在宅勤務制度など柔軟に働ける環境がある	女性の先輩や管理職が多い	仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多い	やりがいがあると思える仕事ができる	いずれの状況もあてはまらない
全体		3026 100.0	733 24.2	417 13.8	339 11.2	678 22.4	218 7.2	773 25.5	500 16.5	873 28.8	893 29.5
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	348 ▲28.1	208 ▲16.8	160 ▲12.9	305 ▲24.6	103 8.3	317 25.6	237 △19.1	349 28.2	326 ▽26.3
	再就労	528 100.0	120 22.7	65 12.3	52 9.8	117 22.2	39 7.4	156 △29.5	87 16.5	166 31.4	144 27.3
	非就労（現在、働いていない・一度も働いていない）	1260 100.0	265 ▼21.0	144 ▽11.4	127 10.1	256 ▲20.3	76 6.0	300 23.8	176 ▽14.0	358 28.4	423 ▲33.6
	全体	1050 100.0	267 25.4	147 14.0	126 12.0	226 21.5	76 7.2	261 24.9	175 16.7	270 25.7	316 30.1
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	211 26.4	119 14.9	96 12.0	188 23.5	57 7.1	200 25.0	138 17.3	209 26.2	226 28.3
	再就労	150 100.0	39 26.0	21 14.0	15 10.0	26 17.3	9 6.0	46 ▲30.7	30 20.0	40 26.7	49 32.7
	非就労（現在、働いていない・一度も働いていない）	101 100.0	17 ▽16.8	7 ▽6.9	15 14.9	12 ▽11.9	10 9.9	15 ▽14.9	7 ▼6.9	21 20.8	41 △40.6
	全体	1896 100.0	445 23.5	264 13.9	204 10.8	428 22.6	138 7.3	495 26.1	310 16.4	586 30.9	554 29.2
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	122 ▲30.8	85 ▲21.5	56 △14.1	102 25.8	44 ▲11.1	105 26.5	89 ▲22.5	130 32.8	92 ▼23.2
	再就労	356 100.0	79 22.2	42 11.8	36 10.1	86 24.2	29 8.1	108 ▲30.3	53 14.9	121 34.0	86 ▽24.2
	非就労（現在、働いていない・一度も働いていない）	1144 100.0	244 ▲21.3	137 ▲12.0	112 9.8	240 21.0	65 ▽5.7	282 24.7	168 14.7	335 29.3	376 ▲32.9

現在の職場の特徴としては、未婚の「再就労」で「いずれの状況もあてはまらない」の割合が高い。有配偶の「初職継続・転職継続」で「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」が高い。現在の職場では初職ほどの差はみられない。

図表 S1-159 配偶関係・就労状況別現在の職場の特徴 単位:人, %

		Q28 職場の特徴に【現在(今の仕事)】									
		全体	男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある	子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある	従業員の個人的な生活時間に配慮する雰囲気がある	残業や休日出勤が少ない	フレックスタイムや在宅勤務制度など柔軟に働ける環境がある	女性の先輩や管理職が多くいる	仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる	やりがいがあると思える仕事ができる	いずれの状況もあてはまらない
全体		1766 100.0	383 21.7	390 22.1	374 21.2	559 31.7	202 11.4	365 20.7	440 24.9	432 24.5	390 22.1
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	324 ▲26.2	274 22.1	233 ▽18.8	385 31.1	146 11.8	262 21.2	290 23.4	313 25.3	269 21.7
	再就労	528 100.0	59 ▼11.2	116 22.0	141 ▲26.7	174 33.0	56 10.6	103 19.5	150 28.4	119 22.5	121 22.9
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
未婚		949 100.0	228 24.0	172 18.1	176 18.5	286 30.1	93 9.8	202 21.3	197 20.8	228 24.0	236 24.9
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	210 26.3	153 19.1	144 18.0	242 30.3	80 10.0	173 21.7	169 21.2	196 24.5	186 23.3
	再就労	150 100.0	18 ▼12.0	19 12.7	32 21.3	44 29.3	13 8.7	29 19.3	28 18.7	32 21.3	50 △33.3
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
有配偶		752 100.0	140 18.6	206 27.4	185 24.6	252 33.5	105 14.0	153 20.3	232 30.9	190 25.3	138 18.4
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	100 ▲25.3	114 28.8	82 20.7	128 32.3	62 15.7	82 20.7	113 28.5	108 27.3	73 18.4
	再就労	356 100.0	40 ▼11.2	92 25.8	103 28.9	124 34.8	43 12.1	71 19.9	119 33.4	82 23.0	65 18.3
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

管理職の希望については、有配偶の初職継続・転職継続で「希望する」の割合が高く、「あまり希望しない」の割合も高いが、「まったく希望しない」の割合が低いことから、全般には他のグループに比べて、管理職になることへの希望が強いとみられる。未婚の「非就労」では、「わからない」がやや高い。

図表 S1-160 配偶関係・就労状況別管理職希望 単位:人, %

		Q30 管理職希望						
		全体	強く希望する	希望する	あまり希望しない	まったく希望しない	わからない	すでに なっている・している
全体		3083 100.0	78 2.5	222 7.2	796 25.8	1467 47.6	472 15.3	48 1.6
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	57 ▲4.6	109 △8.8	368 ▲29.7	495 ▼40.0	174 14.1	35 ▲2.8
	再就労	528 100.0	12 2.3	40 7.6	135 25.6	258 48.9	76 14.4	7 1.3
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	1317 100.0	9 ▼0.7	73 ▽5.5	293 ▼22.2	714 ▲54.2	222 16.9	6 ▼0.5
未婚		1072 100.0	34 3.2	99 9.2	308 28.7	436 40.7	173 16.1	22 2.1
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	31 3.9	72 9.0	236 29.5	321 40.2	120 15.0	19 2.4
	再就労	150 100.0	3 2.0	15 10.0	44 29.3	60 40.0	26 17.3	2 1.3
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	123 100.0	0 ▽0.0	12 9.8	28 22.8	55 44.7	27 ▲22.0	1 0.8
有配偶		1928 100.0	33 1.7	115 6.0	467 24.2	1000 51.9	288 14.9	25 1.3
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	21 ▲5.3	31 7.8	119 ▲30.1	159 ▼40.2	50 12.6	16 ▲4.0
	再就労	356 100.0	4 1.1	23 6.5	88 24.7	188 52.8	48 13.5	5 1.4
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	1176 100.0	8 ▼0.7	61 5.2	260 ▲22.1	653 ▲55.5	190 16.2	4 ▼0.3

仕事の満足度としては、未婚の「非就労」で「満足していない」が高い。未婚の「初職継続・転職継続」で「やや満足している」が高く、有配偶の「初職継続・転職継続」では、「満足している」、「やや満足している」共に高い。有配偶の「再就労」も「やや満足している」が高く、比較的満足度が高いと言える。

図表 S1-161 配偶関係・就労状況別仕事の満足度 単位: 人, %

		Q34 現在の生活の満足度【仕事】				
		全体	満足して いる	やや満足 している	あまり満足 していない	満足して いない
全体		3083 100.0	379 12.3	1127 36.6	1025 33.2	552 17.9
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	158 12.8	537 ▲43.4	377 ▽30.5	166 ▼13.4
	再就労	528 100.0	69 13.1	228 ▲43.2	164 31.1	67 ▼12.7
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	1317 100.0	152 11.5	362 ▼27.5	484 ▲36.8	319 ▲24.2
全体		1072 100.0	111 10.4	389 36.3	354 33.0	218 20.3
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	86 10.8	334 ▲41.8	262 32.8	117 ▼14.6
	再就労	150 100.0	20 13.3	40 ▽26.7	52 34.7	38 25.3
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	123 100.0	5 ▽4.1	15 ▼12.2	40 32.5	63 ▲51.2
全体		1928 100.0	260 13.5	711 36.9	641 33.2	316 16.4
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	68 △17.2	185 ▲46.7	101 ▼25.5	42 ▼10.6
	再就労	356 100.0	46 12.9	181 ▲50.8	104 29.2	25 ▼7.0
	非就労(現在、働いていない・ 一度も働いていない)	1176 100.0	146 12.4	345 ▼29.3	436 ▲37.1	249 ▲21.2

今、力を入れていることとしては、有配偶の「初職継続・転職継続」では「仕事」と「自分の個人的活動」が高い。未婚・有配偶ともに「非就労」は「家庭生活・子育て」が高い。

図表 S1-162 配偶関係・就労状況別今、力を入れていること 単位:人, %

		Q35【今、力を入れていること】				
		全体	仕事	家庭生活・子育て	地域活動	自分の個人的活動
全体		3083 100.0	577 18.7	1597 51.8	12 0.4	897 29.1
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	442 ▲35.7	256 ▼20.7	2 0.2	538 ▲43.5
	再就労	528 100.0	115 ▲21.8	255 48.3	4 0.8	154 29.2
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1317 100.0	20 ▼1.5	1086 ▲82.5	6 0.5	205 ▼15.6
未婚		1072 100.0	374 34.9	54 5.0	3 0.3	641 59.8
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	317 ▲39.7	28 ▼3.5	0 0.0	454 ▲56.8
	再就労	150 100.0	46 30.7	7 4.7	2 △1.3	95 63.3
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	123 100.0	11 ▼8.9	19 ▲15.4	1 0.8	92 ▲74.8
有配偶		1928 100.0	173 9.0	1520 78.8	9 0.5	226 11.7
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	104 ▲26.3	222 ▼56.1	2 0.5	68 ▲17.2
	再就労	356 100.0	60 ▲16.9	241 ▼67.7	2 0.6	53 ▲14.9
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1176 100.0	9 ▼0.8	1057 ▲89.9	5 0.4	105 ▼8.9

未婚の「非就労」では、「仕事」が高く、有配偶の「再就労」では「自分の個人的活動」が高い。有配偶の「非就労」では、「家庭生活・子育て」が高い。

図表 S1-163 配偶関係・就労状況別今後、力をいれたいこと 単位:人, %

		Q35【今後、力をいれたいこと】				
		全体	仕事	家庭生活・子育て	地域活動	自分の個人的活動
全体		3083 100.0	650 21.1	1283 41.6	18 0.6	1132 36.7
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	259 20.9	347 ▼28.0	9 0.7	623 ▲50.3
	再就労	528 100.0	127 ▲24.1	196 ▽37.1	2 0.4	203 38.4
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1317 100.0	264 20.0	740 ▲56.2	7 0.5	306 ▼23.2
全体		1072 100.0	275 25.7	160 14.9	8 0.7	629 58.7
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	177 ▽22.2	128 16.0	6 0.8	488 61.1
	再就労	150 100.0	39 26.0	18 12.0	2 1.3	91 60.7
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	123 100.0	59 ▲48.0	14 11.4	0 0.0	50 ▼40.7
全体		1928 100.0	347 18.0	1101 57.1	10 0.5	470 24.4
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	68 17.2	210 53.0	3 0.8	115 △29.0
	再就労	356 100.0	80 △22.5	170 ▼47.8	0 0.0	106 △29.8
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1176 100.0	199 16.9	721 ▲61.3	7 0.6	249 ▽21.2

長期的な視点で計画を立てた経験をみると、未婚の「再就労」では、「離職の際」、「再就労・転職の際」、「病気や体調不良になったとき」が高い。有配偶の「再就労」では、「再就職・転職の際」が高い。

図表 S1-164 配偶関係・就労状況別長期的な視点で計画を立てた経験 単位：人，％

		Q45 長期的な視点で画を立てた経験【計画を立てた経験】											
		全体	高校・高等専門学校進学の際	短大・専門学校・大学進学の際	最初に就職する際	結婚を検討したとき	出産の際	離職の際	再就職・転職の際	ある程度仕事を覚えたとき	病気や体調不良になったとき	その他	特にない
全体		3083 100.0	640 20.8	780 25.3	827 26.8	514 16.7	307 10.0	322 10.4	485 15.7	284 9.2	219 7.1	46 1.5	1116 36.2
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	258 20.8	349 △28.2	374 ▲30.2	157 ▼12.7	83 ▼6.7	98 ▼7.9	192 15.5	128 10.3	90 7.3	22 1.8	427 34.5
	再就労	528 100.0	104 19.7	118 22.3	129 24.4	96 18.2	47 8.9	77 ▲14.6	137 ▲25.9	57 10.8	53 ▲10.0	5 0.9	191 36.2
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1317 100.0	278 21.1	313 23.8	324 ▲24.6	261 ▲19.8	177 ▲13.4	147 11.2	156 ▼11.8	99 ▼7.5	76 ▲5.8	19 1.4	498 37.8
	全体	1072 100.0	257 24.0	303 28.3	310 28.9	64 6.0	18 1.7	106 9.9	195 18.2	113 10.5	89 8.3	22 2.1	386 36.0
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	180 22.5	229 28.7	245 30.7	48 6.0	12 1.5	57 ▼7.1	124 ▲15.5	82 10.3	50 ▼6.3	15 1.9	292 36.5
	再就労	150 100.0	41 27.3	43 28.7	38 25.3	12 8.0	2 1.3	34 ▲22.7	57 ▲38.0	20 13.3	23 ▲15.3	2 1.3	49 32.7
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	123 100.0	36 29.3	31 25.2	27 ▲22.0	4 3.3	4 3.3	15 12.2	14 ▲11.4	11 8.9	16 ▲13.0	5 4.1	45 36.6
	全体	1928 100.0	370 19.2	465 24.1	507 26.3	439 22.8	281 14.6	196 10.2	272 14.1	162 8.4	114 5.9	22 1.1	695 36.0
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	70 17.7	113 △28.5	122 △30.8	105 ▲26.5	68 17.2	31 7.8	57 14.4	41 10.4	32 ▲8.1	5 1.3	119 ▼30.1
	再就労	356 100.0	60 16.9	72 ▲20.2	91 25.6	82 23.0	44 12.4	40 11.2	76 ▲21.3	34 9.6	25 7.0	3 0.8	133 37.4
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1176 100.0	240 20.4	280 23.8	294 25.0	252 21.4	169 14.4	125 10.6	139 ▼11.8	87 7.4	57 4.8	14 1.2	443 37.7
	全体	1928 100.0	410 21.3	495 25.7	566 29.4	351 18.2	605 31.4	313 16.2	594 30.8	236 12.2	423 21.9	15 0.8	509 26.4

計画を立てるための支援の必要性をみると、未婚・有配偶共に「再就労」では、「離職の際」、「再就職・転職の際」が高い。未婚の「非就労」では「病気や体調不良になったとき」が高い。

図表 S1-165 配偶関係・就労状況別計画を立てるための支援の必要性 単位：人，％

		Q45 長期的な視点画を立てるための支援の必要性											
		全体	高校・高等専門学校進学の際	短大・専門学校・大学進学の際	最初に就職する際	結婚を検討したとき	出産の際	離職の際	再就職・転職の際	ある程度仕事を覚えたとき	病気や体調不良になったとき	その他	特にない
全体		3083 100.0	657 21.3	842 27.3	963 31.2	556 18.0	849 27.5	572 18.6	998 32.4	402 13.0	721 23.4	40 1.3	827 26.8
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	254 20.5	363 29.3	398 32.1	225 18.2	322 26.0	223 18.0	382 30.9	171 13.8	289 23.3	21 1.7	330 26.7
	再就労	528 100.0	106 20.1	135 25.6	170 32.2	106 20.1	151 28.6	123 ▲23.3	198 ▲37.5	77 14.6	132 25.0	3 0.6	138 26.1
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1317 100.0	297 22.6	344 26.1	395 30.0	225 17.1	376 28.5	226 17.2	418 31.7	154 11.7	300 22.8	16 1.2	359 27.3
	全体	1072 100.0	233 21.7	329 30.7	381 35.5	194 18.1	225 21.0	232 21.6	382 35.6	155 14.5	273 25.5	24 2.2	292 27.2
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	169 21.2	248 31.0	275 34.4	152 19.0	178 22.3	161 20.2	272 34.0	116 14.5	188 23.5	16 2.0	223 27.9
	再就労	150 100.0	29 19.3	43 28.7	58 38.7	28 18.7	30 20.0	39 26.0	65 ▲43.3	22 14.7	44 29.3	2 1.3	37 24.7
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	123 100.0	35 ▲28.5	38 30.9	48 39.0	14 ▲11.4	17 ▲13.8	32 26.0	45 36.6	17 13.8	41 ▲33.3	6 ▲4.9	32 26.0
	全体	1928 100.0	410 21.3	495 25.7	566 29.4	351 18.2	605 31.4	313 16.2	594 30.8	236 12.2	423 21.9	15 0.8	509 26.4
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	79 19.9	107 27.0	116 29.3	69 17.4	134 33.8	47 ▼11.9	98 ▼24.7	49 12.4	86 21.7	4 1.0	98 24.7
	再就労	356 100.0	70 19.7	85 23.9	104 29.2	74 20.8	116 32.6	77 ▲21.6	128 ▲36.0	52 14.6	83 23.3	1 0.3	93 26.1
	非就労(現在、働いていない・一度も働いていない)	1176 100.0	261 22.2	303 25.8	346 29.4	208 17.7	355 30.2	189 16.1	368 31.3	135 11.5	254 21.6	10 0.9	318 27.0
	全体	1928 100.0	410 21.3	495 25.7	566 29.4	351 18.2	605 31.4	313 16.2	594 30.8	236 12.2	423 21.9	15 0.8	509 26.4

支援を受ける際の選択条件としては、未婚の「再就労」で「就労やキャリアアップなど目標が実現するような連続した支援」が高く、有配偶の「初職継続・転職継続」では、「夜間や休日に支援を受けられる」が高い。有配偶の「非就労」では「託児所などでの子育てサポート」が高い。

図表 S1-166 配偶関係・就労状況別支援を受ける際の選択条件 単位:人, %

		Q47 支援を受ける際の選択条件									
		全体	支援を受ける場所が自宅か職場に近い	夜間や休日に支援を受けられる	提供される情報が充実している	講師や相談者の専門性が高い	多様なメニューから選択できる	費用が安い、費用への補助がある	就労やキャリアアップなど目標が実現するような連続した支援	託児所などでの子育てサポート	その他（具体的に）
全体		3083 100.0	1775 57.6	916 29.7	1397 45.3	598 19.4	602 19.5	1887 61.2	479 15.5	564 18.3	15 0.5
全体	初職継続・転職継続	1238 100.0	675 ▽54.5	504 ▲40.7	566 45.7	266 △21.5	260 21.0	720 ▽58.2	172 13.9	97 ▼7.8	5 0.4
	再就労	528 100.0	303 57.4	152 28.8	239 45.3	91 17.2	118 22.3	338 64.0	111 ▲21.0	75 ▽14.2	5 0.9
	非就労（現在、働いていない・一度も働いていない）	1317 100.0	797 △60.5	260 ▼19.7	592 45.0	241 18.3	224 ▽17.0	829 62.9	196 14.9	392 ▲29.8	5 0.4
	全体	1072 100.0	582 54.3	423 39.5	506 47.2	222 20.7	233 21.7	620 57.8	182 17.0	26 2.4	8 0.7
未婚	初職継続・転職継続	799 100.0	435 54.4	345 △43.2	372 46.6	173 21.7	164 20.5	465 58.2	115 △14.4	24 3.0	4 0.5
	再就労	150 100.0	77 51.3	56 37.3	72 48.0	25 16.7	42 △28.0	85 56.7	40 ▲26.7	1 0.7	2 1.3
	非就労（現在、働いていない・一度も働いていない）	123 100.0	70 56.9	22 ▼17.9	62 50.4	24 19.5	27 22.0	70 56.9	27 22.0	1 0.8	2 1.6
	全体	1928 100.0	1150 59.6	460 23.9	859 44.6	361 18.7	359 18.6	1213 62.9	279 14.5	528 27.4	7 0.4
有配偶	初職継続・転職継続	396 100.0	220 △55.6	141 ▲35.6	174 43.9	86 21.7	90 △22.7	226 ▽57.1	47 11.9	69 ▼17.4	1 0.3
	再就労	356 100.0	212 59.6	85 23.9	159 44.7	63 17.7	73 20.5	239 △67.1	65 △18.3	73 ▼20.5	3 0.8
	非就労（現在、働いていない・一度も働いていない）	1176 100.0	718 61.1	234 ▼19.9	526 44.7	212 18.0	196 △16.7	748 63.6	167 14.2	386 ▲32.8	3 0.3
	全体	1176 100.0	718 61.1	234 ▼19.9	526 44.7	212 18.0	196 △16.7	748 63.6	167 14.2	386 ▲32.8	3 0.3

4. 初職時の就業継続意向別分析

初職時の就業継続意向別に現在の就業継続意向をみると、ほぼ、初職時に近い傾向を示している。初職時に「あまり長く働きたくない」と考えていた人は、現在「結婚まで働く」と考えている割合が高い。

図表 S1-167 初職の就業継続意向別現在の就業継続意向 単位:人, %

		Q18 現在						
		全体	一生働く	定年(の年齢くらい)まで働く	結婚まで働く	出産まで働く	あまり長く働きたくない	特に考えなかった/考えていない
全体		1766 100.0	235 13.3	304 17.2	181 10.2	260 14.7	311 17.6	475 26.9
Q18 初職時	一生働く	167 100.0	105 ▲62.9	13 ▼7.8	8 ▽4.8	9 ▼5.4	18 ▽10.8	14 ▼8.4
	定年(の年齢くらい)まで働く	154 100.0	12 ▽7.8	92 ▲59.7	5 ▼3.2	13 ▽8.4	20 13.0	12 ▼7.8
	結婚まで働く	418 100.0	37 ▼8.9	75 17.9	80 ▲19.1	79 △18.9	61 14.6	86 ▼20.6
	出産まで働く	147 100.0	11 ▽7.5	29 19.7	3 ▼2.0	53 ▲36.1	15 ▽10.2	36 24.5
	あまり長く働きたくない	259 100.0	18 ▼6.9	35 13.5	41 ▲15.8	35 13.5	89 ▲34.4	41 ▼15.8
	特に考えなかった/考えていない	621 100.0	52 ▼8.4	60 ▼9.7	44 ▼7.1	71 ▽11.4	108 17.4	286 ▲46.1

これまでの就労状況をみると、初職時に「一生働く」、「定年まで働く」と考えていた人は、「初職の仕事を継続している」割合が高い。「結婚まで働く」、「出産まで働く」と考えていた人は「現在は仕事をしていない」が高い。「あまり長く働きたくない」と考えていた人は、「転職経験はあるが継続的に仕事をしている」割合が高い。

図表 S1-168 初職の就業継続意向別これまでの就労状況 単位:人, %

		Q11 これまでの就労状況					
		全体	初職の仕事を継続している	転職経験はあるが継続的に仕事をしている	仕事を中断していた時期があるが現在再就労している	以前は働いていたが、現在、仕事をしていない	学校卒業後、一度も働いたことがない
全体		3026 100.0	478 15.8	760 25.1	528 17.4	1260 41.6	0 0.0
Q18 初職時の 就労 継続意 向	一生働く	219 100.0	74 ▲33.8	62 28.3	31 14.2	52 ▼23.7	0 0.0
	定年(の年齢くらい)まで働く	214 100.0	83 ▲38.8	47 22.0	24 ▽11.2	60 ▼28.0	0 0.0
	結婚まで働く	810 100.0	98 ▼12.1	169 ▼20.9	151 18.6	392 ▲48.4	0 0.0
	出産まで働く	303 100.0	56 18.5	33 ▼10.9	58 19.1	156 ▲51.5	0 0.0
	あまり長く働きたくない	374 100.0	64 17.1	124 ▲33.2	71 19.0	115 ▼30.7	0 0.0
	特に考えなかった/考えていない	1106 100.0	103 ▼9.3	325 ▲29.4	193 17.5	485 43.9	0 0.0

「一生働く」、「定年まで働く」と考えていた人は、年収も 300 万円以上の割合が高い。

図表 S1-169 初職の就業継続意向別年収 単位:人, %

		Q2 今年度の年収見込み							
		全体	0円	1円以上 150万円 未満	150万円 以上300万 円未満	300万円 以上500 万円未満	500万円 以上700 万円未満	700万円 以上1000 万円未満	1000万 円以上
全体		3026 100.0	776 25.6	991 32.7	689 22.8	442 14.6	97 3.2	23 0.8	8 0.3
Q18 初職時 の就労 継続意 向	一生働く	219 100.0	29 ▼13.2	47 ▼21.5	61 ▼27.9	54 ▲24.7	23 ▲10.5	3 1.4	2 ▼0.9
	定年(の年齢くらい)まで働く	214 100.0	36 ▼16.8	38 ▼17.8	56 26.2	64 ▲29.9	18 ▲8.4	1 0.5	1 0.5
	結婚まで働く	810 100.0	243 ▲30.0	295 △36.4	160 ▽19.8	89 ▼11.0	19 2.3	3 0.4	1 0.1
	出産まで働く	303 100.0	108 ▲35.6	108 35.6	39 ▼12.9	40 13.2	6 2.0	2 0.7	0 0.0
	あまり長く働きたくない	374 100.0	67 ▼17.9	114 30.5	113 ▲30.2	63 16.8	12 3.2	3 0.8	2 0.5
	特に考えなかった/考えていない	1106 100.0	293 26.5	389 ▼35.2	260 23.5	132 ▽11.9	19 ▼1.7	11 1.0	2 0.2

「出産まで働く」と考えていた人は、比較的離職回数が少ない。「あまり長く働きたくない」、「特に考えなかった」人で、離職回数が多い。

図表 S1-170 初職の就業継続意向別離職回数 単位:回

		Q12 離職(転職のための離職を含む)回数				
		全体	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		2548	2.46	1.80	1.00	20.00
Q18 初職時 の就労 継続意 向	一生働く	145	2.28	1.33	1.00	8.00
	定年(の年齢くらい)まで働く	131	2.05	1.47	1.00	10.00
	結婚まで働く	712	2.41	1.76	1.00	20.00
	出産まで働く	247	1.90	1.51	1.00	15.00
	あまり長く働きたくない	310	2.51	1.81	1.00	11.00
	特に考えなかった/考えていない	1003	2.70	1.93	1.00	20.00

一番最近の離職の主な理由としては、「結婚まで働く」、「出産まで働く」と考えていた人では、それぞれ「結婚」、「出産」・「子育て」が高い。「あまり長く働きたくない」と考えていた人では、「転職」、「待遇」が高い。

図表 S1-171 初職の就業継続意向別離職の主な理由 単位:人, %

		Q13 一番最近の離職の主な理由						
		全体	転職	結婚	出産	子育て	配偶者・パートナールの転勤	親等の世話・介護
全体		2548 100.0	280 11.0	552 21.7	536 21.0	82 3.2	68 2.7	25 1.0
Q18 初職時の就労継続意向	一生働く	145 100.0	20 13.8	15 ▼10.3	34 23.4	6 4.1	5 3.4	1 0.7
	定年(の年齢くらい)まで働く	131 100.0	16 12.2	17 ▽13.0	32 24.4	8 △6.1	3 2.3	0 0.0
	結婚まで働く	712 100.0	66 9.3	248 ▲34.8	132 18.5	19 2.7	25 3.5	6 0.8
	出産まで働く	247 100.0	11 ▼4.5	45 18.2	107 ▲43.3	17 ▲6.9	5 2.0	4 1.6
	あまり長く働きたくない	310 100.0	59 ▲19.0	41 ▼13.2	45 ▼14.5	3 ▽1.0	4 1.3	0 △0.0
	特に考えなかった/考えていない	1003 100.0	108 10.8	186 ▽18.5	186 △18.5	29 2.9	26 2.6	14 1.4

病気・怪我・体力の問題	留学等の勉強	職場の人間関係	待遇	仕事内容	解雇・契約期間の終了	その他
149 5.8	46 1.8	171 6.7	129 5.1	248 9.7	173 6.8	89 3.5
7 4.8	4 2.8	15 △10.3	5 3.4	16 11.0	12 8.3	5 3.4
10 7.6	2 1.5	8 6.1	5 3.8	11 8.4	13 9.9	6 4.6
33 4.6	3 ▼0.4	46 6.5	28 3.9	54 △7.6	38 5.3	14 ▽2.0
10 4.0	0 ▽0.0	7 ▽2.8	7 2.8	19 7.7	6 ▼2.4	9 3.6
25 △8.1	10 △3.2	21 6.8	30 ▲9.7	40 △12.9	20 6.5	12 3.9
64 6.4	27 △2.7	74 7.4	54 5.4	108 10.8	84 △8.4	43 4.3

現在働いていない人の今後の就労意向としては、「一生働く」としていた人で、「すぐにも働きたい」が高く、「結婚まで働く」としていた人で「就労するつもりはない」が高い。

図表 S1-172 初職の就業継続意向別非就労者の今後の就労意向 単位:人, %

		Q15 今後の就労意向				
		全体	すぐにでも就労したい	いずれ就労したい	就労するつもりはない	わからない
全体		1260 100.0	157 12.5	869 69.0	119 9.4	115 9.1
Q18 初職時の就労継続意向	一生働く	52 100.0	15 ▲28.8	33 63.5	2 3.8	2 3.8
	定年(の年齢くらい)まで働く	60 100.0	6 10.0	47 78.3	0 ▽0.0	7 11.7
	結婚まで働く	392 100.0	32 ▼8.2	280 71.4	52 ▲13.3	28 7.1
	出産まで働く	156 100.0	14 9.0	121 ▲77.6	13 8.3	8 ▲5.1
	あまり長く働きたくない	115 100.0	15 13.0	75 65.2	11 9.6	14 12.2
	特に考えなかった/考えていない	485 100.0	75 ▲15.5	313 ▽64.5	41 8.5	56 ▲11.5

初職の就業形態をみると、「定年まで働く」、「結婚まで働く」、「出産まで働く」では、いずれも「正社員」が高く、「あまり長く働きたくない」、「特に考えなかった」では「パート・アルバイト」が高い。「一生働く」では、「自ら起業・自営業」も比較的高い。

図表 S1-173 初職の就業継続意向別初職の就業形態 単位:人, %

		Q16 就業形態【初職】										
		全体	正社員	有期契約 社員・嘱 託社員	派遣社員	パート・ア ルバイト	在宅ワー ク・内職	自ら起業・ 自営業	自営の家 族従事者	NPO、コ ミュニティ ビジネス	その他	不明
全体		3026 100.0	2204 72.8	194 6.4	76 2.5	457 15.1	6 0.2	27 0.9	13 0.4	1 0.0	36 1.2	12 0.4
Q18 初職時 の就労 継続意 向	一生働く	219 100.0	165 75.3	12 5.5	4 1.8	12 ▼5.5	1 0.5	16 ▲7.3	1 0.5	0 0.0	7 ▲3.2	1 0.5
	定年(の年齢くらい)まで働く	214 100.0	183 ▲85.5	20 ▲9.3	0 ▽0.0	8 ▼3.7	0 0.0	1 0.5	0 0.0	0 0.0	2 0.9	0 0.0
	結婚まで働く	810 100.0	688 ▲84.9	44 5.4	12 ▲1.5	51 ▼6.3	2 0.2	0 ▼0.0	3 0.4	0 0.0	7 0.9	3 0.4
	出産まで働く	303 100.0	270 ▲89.1	12 ▲4.0	4 1.3	10 ▼3.3	0 0.0	2 0.7	2 0.7	0 0.0	2 0.7	1 0.3
	あまり長く働きたくない	374 100.0	231 ▼61.8	34 ▲9.1	20 ▲5.3	82 ▲21.9	2 0.5	1 0.3	1 0.3	0 0.0	3 0.8	0 0.0
	特に考えなかった/考えていない	1106 100.0	667 ▼60.3	72 6.5	36 3.3	294 ▲26.6	1 0.1	7 0.6	6 0.5	1 0.1	15 1.4	7 0.6

現在の就業形態をみると、「一生働く」、「定年まで働く」では、「正社員」が高く、「あまり長く働きたくない」では、「派遣社員」が高い。「特に考えなかった」では「パート・アルバイト」が高い。「一生働く」では、「自ら起業・自営業」も比較的高い。

図表 S1-174 初職の就業継続意向別現在の就業形態 単位:人, %

		Q16 就業形態【現在】										
		全体	正社員	有期契約社員・嘱託社員	派遣社員	パート・アルバイト	在宅ワーク・内職	自ら起業・自営業	自営の家族従事者	NPO、コミュニティビジネス	その他	不明
全体		1766 100.0	754 42.7	152 8.6	213 12.1	489 27.7	40 2.3	46 2.6	40 2.3	1 0.1	26 1.5	5 0.3
Q18 初職時の就労継続意向	一生働く	167 100.0	88 ▲52.7	10 6.0	13 ▲7.8	30 ▼18.0	4 2.4	18 ▲10.8	1 0.6	0 0.0	3 1.8	0 0.0
	定年(の年齢くらい)まで働く	154 100.0	109 ▲70.8	14 9.1	12 7.8	14 ▼9.1	3 1.9	1 0.6	0 ▲0.0	0 0.0	1 0.6	0 0.0
	結婚まで働く	418 100.0	166 39.7	35 8.4	53 12.7	136 ▲32.5	8 1.9	5 ▲1.2	8 1.9	0 0.0	7 1.7	0 0.0
	出産まで働く	147 100.0	65 44.2	10 6.8	11 ▲7.5	49 33.3	4 2.7	1 0.7	4 2.7	0 0.0	0 0.0	3 ▲2.0
	あまり長く働きたくない	259 100.0	107 41.3	28 10.8	49 ▲18.9	57 ▼22.0	5 1.9	6 2.3	5 1.9	0 0.0	2 0.8	0 0.0
	特に考えなかった/考えていない	621 100.0	219 ▼35.3	55 8.9	75 12.1	203 ▲32.7	16 2.6	15 2.4	22 ▲3.5	1 0.2	13 2.1	2 0.3

初職の職種をみると、「一生働く」、「定年まで働く」では、「専門・技術的職業」が高く、「結婚まで働く」「出産まで働く」では、「事務系の職業」が高い。「特に考えなかった」では「サービス系の仕事」が高い。

図表 S1-175 初職の就業継続意向別初職の職種 単位:人, %

		Q17 職種【初職】										
		全体	専門・技術的職業	管理的職業(課長相当以上の管理職・役員)	事務系の職業	販売系の職業	サービス系の職業	運輸・通信系の職業	生産工程・労務作業系の職業	保安職(警察官・消防員・警備員・自衛官等)	農林漁業職	その他
全体		3026 100.0	740 24.5	7 0.2	1144 37.8	328 10.8	553 18.3	23 0.8	70 2.3	8 0.3	3 0.1	150 5.0
Q18 初職時の就労継続意向	一生働く	219 100.0	102 ▲46.6	2 ▲0.9	62 ▼28.3	14 ▼6.4	24 ▼11.0	1 0.5	2 0.9	2 ▲0.9	0 0.0	10 4.6
	定年(の年齢くらい)まで働く	214 100.0	74 ▲34.6	1 0.5	88 41.1	15 ▲7.0	22 ▼10.3	2 0.9	4 1.9	1 0.5	0 0.0	7 3.3
	結婚まで働く	810 100.0	184 22.7	2 0.2	375 ▲46.3	78 9.6	121 ▼14.9	2 ▲0.2	13 1.6	2 0.2	3 ▲0.4	30 3.7
	出産まで働く	303 100.0	79 26.1	1 0.3	147 ▲48.5	27 8.9	31 ▼10.2	4 1.3	0 ▼0.0	0 0.0	0 0.0	14 4.6
	あまり長く働きたくない	374 100.0	79 21.1	0 0.0	130 34.8	46 12.3	84 ▲22.5	5 1.3	11 2.9	1 0.3	0 0.0	18 4.8
	特に考えなかった/考えていない	1106 100.0	222 ▼20.1	1 0.1	342 ▼30.9	148 ▲13.4	271 ▲24.5	9 0.8	40 ▲3.6	2 0.2	0 0.0	71 △6.4

現在の職種をみると、「一生働く」、「定年まで働く」では、初職と同様に「専門・技術的職業」が高く、「結婚まで働く」では、「事務系の職業」が高い。「あまり長く働きたくない」では「運輸・通信系の職業」が高く、「特に考えなかった」では「サービス系の仕事」が高い。

図表 S1-176 初職の就業継続意向別現在の職種 単位:人, %

		Q17 職種【現在】										
		全体	専門・技 術的職業	管理的職 業（課長 相当以上 の管理 職・役員）	事務系の 職業	販売系の 職業	サービス 系の職業	運輸・通 信系の職 業	生産工 程・労務 作業系の 職業	保安職 （警察官・ 消防員・警 備員・自 衛官等）	農林漁業 職	その他
全体		1766 100.0	414 23.4	10 0.6	739 41.8	136 7.7	272 15.4	26 1.5	57 3.2	2 0.1	4 0.2	106 6.0
Q18 初職時 の就労 継続意 向	一生働く	167 100.0	77 ▲46.1	3 △1.8	49 ▼29.3	9 5.4	12 ▼7.2	3 1.8	2 1.2	0 0.0	0 0.0	12 7.2
	定年（の年齢くらい）まで働く	154 100.0	55 ▲35.7	1 0.6	68 44.2	9 5.8	8 ▼5.2	3 1.9	2 1.3	1 △0.6	1 0.6	6 3.9
	結婚まで働く	418 100.0	81 ▽19.4	2 0.5	196 △46.9	40 9.6	61 14.6	2 △0.5	16 3.8	1 0.2	1 0.2	18 4.3
	出産まで働く	147 100.0	30 20.4	0 0.0	67 45.6	9 6.1	24 16.3	2 1.4	4 2.7	0 0.0	0 0.0	11 7.5
	あまり長く働きたくない	259 100.0	51 19.7	1 0.4	111 42.9	14 5.4	47 18.1	9 ▲3.5	9 3.5	0 0.0	0 0.0	17 6.6
	特に考えなかった／考えていない	621 100.0	120 ▽19.3	3 0.5	248 39.9	55 8.9	120 ▲19.3	7 1.1	24 3.9	0 0.0	2 0.3	42 6.8

初職の勤務先の種別をみると、「一生働く」、「定年まで働く」では、「公務員」が高く、「出産まで働く」では、「国内資本企業」が高い。

図表 S1-177 初職の就業継続意向別初職の勤務先種別 単位:人, %

		Q19 勤務先の種別【初職】					
		全体	国内資本企業	外国資本 (外資系)企業	公務員	非営利団体	その他
全体		2931 100.0	1914 65.3	52 1.8	164 5.6	107 3.7	694 23.7
Q18 初職時の就労継続意向	一生働く	193 100.0	107 ▼55.4	7 ▲3.6	25 ▲13.0	12 ▲6.2	42 21.8
	定年(の年齢くらい)まで働く	211 100.0	126 ▲59.7	5 2.4	40 ▲19.0	14 △6.6	26 ▼12.3
	結婚まで働く	795 100.0	552 △69.4	7 ▲0.9	30 ▽3.8	39 ▲4.9	167 ▲21.0
	出産まで働く	296 100.0	220 ▲74.3	5 1.7	7 ▽2.4	8 2.7	56 ▲18.9
	あまり長く働きたくない	367 100.0	241 65.7	10 2.7	12 ▲3.3	12 3.3	92 25.1
	特に考えなかった/考えていない	1069 100.0	668 ▲62.5	18 1.7	50 4.7	22 ▼2.1	311 ▲29.1

初職を決定する際に重要視したことをみると、「一生働く」では、「職種が自分の志向にあっている」、「女性の両立が可能」、「福利厚生が充実している」が高い。「定年まで働く」では、「業種が自分の志向にあっている」、「安定性がある」、「女性の両立が可能」、「女性の登用が進んでいる」、「福利厚生が充実している」、「正社員で勤められる」が高い。「結婚まで働く」では、「企業規模が大きい」、「企業業績がよい」、「安定性がある」、「福利厚生が充実している」、「正社員で勤められる」が多い。「出産まで働く」では、「業種が自分の志向にあっている」、「職種が自分の志向にあっている」、「安定性がある」、「勤務時間が長すぎない」、「女性の両立が可能」、「女性の登用が進んでいる」、「福利厚生が進んでいる」、「正社員で勤められる」が高い。「特に考えていなかった」では、「特にない」が高い。

図表 S1-178 初職の就業継続意向別初職を決定する際に重要視したこと 単位:人, %

		Q21 初職を決定する際に重要視したこと							
		全体	業種が自分の志向にあっている	職種が自分の志向にあっている	企業規模が大きい	企業業績がよい	安定性がある(倒産の心配がない、不況に強い等)	勤務時間が長すぎない	通勤時間が長すぎない
全体		3026 100.0	1099 36.3	1276 42.2	437 14.4	272 9.0	882 29.1	581 19.2	895 29.6
Q18 初職時の就業継続意向	一生働く	219 100.0	91 41.6	109 △49.8	33 15.1	20 9.1	77 △35.2	31 △14.2	47 ▼21.5
	定年(の年齢くらい)まで働く	214 100.0	97 △45.3	102 47.7	36 16.8	22 10.3	99 ▲46.3	40 18.7	55 25.7
	結婚まで働く	810 100.0	284 35.1	336 41.5	177 ▲21.9	112 ▲13.8	277 ▲34.2	161 19.9	233 28.8
	出産まで働く	303 100.0	127 △41.9	153 ▲50.5	51 16.8	38 △12.5	126 ▲41.6	74 △24.4	105 △34.7
	あまり長く働きたくない	374 100.0	114 ▽30.5	116 ▼31.0	32 ▼8.6	19 ▼5.1	77 ▼20.6	85 △22.7	117 31.3
	特に考えなかった/考えていない	1106 100.0	386 34.9	460 41.6	108 ▼9.8	61 ▼5.5	226 ▼20.4	190 △17.2	338 30.6
		女性の両立が可能(出産後も継続して働けるか等)	女性の登用が進んでいる(管理職がいるか等)	給与水準が高い	福利厚生が充実している	正社員で勤められる	早く内定がもらえる※重要視したことでのみ選択可	その他	特にない
		293 9.7	216 7.1	595 19.7	534 17.6	1177 38.9	356 11.8	267 8.8	319 10.5
		47 ▲21.5	18 8.2	38 17.4	55 ▲25.1	86 39.3	22 10.0	22 10.0	13 ▽5.9
		65 ▲30.4	37 ▲17.3	46 21.5	63 ▲29.4	119 ▲55.6	28 13.1	13 6.1	6 ▼2.8
		53 ▼6.5	44 △5.4	175 21.6	171 ▲21.1	382 ▲47.2	99 12.2	58 △7.2	54 ▼6.7
		49 ▲16.2	33 △10.9	66 21.8	69 △22.8	164 ▲54.1	41 13.5	30 9.9	12 ▼4.0
		21 ▼5.6	24 6.4	74 19.8	50 ▽13.4	105 ▼28.1	59 △15.8	44 △11.8	49 13.1
		58 ▼5.2	60 ▽5.4	196 17.7	126 ▼11.4	321 ▼29.0	107 ▽9.7	100 9.0	185 ▲16.7

初職を選択する際の情報源としては、「一生働く」、「定年まで働く」では、「学校の先輩・希望する企業や業界に勤める人」が高く、「定年まで働く」では他に「教員」、「個別企業セミナー・会社説明会」、「実際の面接や採用担当者とのやりとり」、「就職情報サイト」、「各企業の採用情報サイト」、「就職に関するノウハウ本」が高い。「結婚まで働く」、「出産まで働く」では、「学校の就職課」が高い。

図表 S1-179 初職の就業継続意向別初職を選択する際の情報 単位:人, %

		Q22 初職を選択する際の情報									
		全体	学校の就職課	学校の先輩・希望する企業や業界に勤める人	教員	学校の同期の仲間	親	就職セミナー	個別企業セミナー・会社説明会	実際の面接や採用担当者とのやりとり	就職情報誌
全体		3026 100.0	1233 40.7	445 14.7	382 12.6	230 7.6	410 13.5	354 11.7	337 11.1	421 13.9	422 13.9
Q18 初職時の就労継続意向	一生働く	219 100.0	89 40.6	51 ▲23.3	29 13.2	22 10.0	30 13.7	24 11.0	18 8.2	25 11.4	28 12.8
	定年(の年齢くらい)まで働く	214 100.0	89 41.6	51 ▲23.8	38 △17.8	26 △12.1	35 16.4	34 △15.9	46 ▲21.5	48 ▲22.4	38 17.8
	結婚まで働く	810 100.0	419 ▲51.7	120 14.8	116 14.3	61 7.5	135 ▲16.7	103 12.7	87 10.7	108 13.3	88 ▽10.9
	出産まで働く	303 100.0	159 ▲52.5	62 ▲20.5	37 12.2	29 9.6	55 △18.2	49 △16.2	66 ▲21.8	69 ▲22.8	43 14.2
	あまり長く働きたくない	374 100.0	124 ▼33.2	39 ▽10.4	43 11.5	22 5.9	39 △10.4	41 11.0	43 11.5	45 12.0	47 12.6
	特に考えなかった/考えていない	1106 100.0	353 ▼31.9	122 ▼11.0	119 △10.8	70 6.3	116 ▼10.5	103 ▽9.3	77 ▼7.0	126 ▽11.4	178 △16.1

就職情報サイト(ホームページ)	各企業の採用情報サイト(ホームページ)	就職に関するノウハウ本	一般情報誌(女性誌等)	実際に働いてみた経験(アルバイト・インターン等)	企業社会等を描いたノンフィクションや小説等の一般書籍	TVの情報番組やドラマ	その他	特にない
298	194	91	63	143	11	26	355	376
9.8	6.4	3.0	2.1	4.7	0.4	0.9	11.7	12.4
17	8	7	5	13	3	6	30	22
7.8	▲3.7	3.2	2.3	5.9	▲1.4	▲2.7	13.7	10.0
30	26	13	3	9	2	2	19	12
▲14.0	▲12.1	▲6.1	1.4	4.2	0.9	0.9	8.9	▼5.6
60	44	22	15	28	3	8	68	66
▼7.4	5.4	2.7	1.9	▲3.5	0.4	1.0	▼8.4	▼8.1
38	26	18	10	18	0	1	33	20
12.5	8.6	▲5.9	3.3	5.9	0.0	0.3	10.9	▼6.6
64	30	10	4	14	1	3	38	57
▲17.1	8.0	2.7	1.1	3.7	0.3	0.8	10.2	▲15.2
89	60	21	26	61	2	6	167	199
▼8.0	5.4	▼1.9	2.4	5.5	0.2	0.5	▲15.1	▲18.0

今の仕事が自分に合っていると思うかを聞いたところ、「定年まで働く」、「出産まで働く」で「あっていると思う」が高い。「特に考えなかった」で「どちらともいえない」が高い。

図表 S1-180 初職の就業継続意向別仕事が自分に合っているか 単位:人,%

		Q23 今の仕事は自分に合っていると思いますか?			
		全体	合っていると思う	合っていないと思う	どちらとも言えない
全体		1766 100.0	1028 58.2	192 10.9	546 30.9
Q18 初職時の就労継続意向	一生働く	167 100.0	108 64.7	15 9.0	44 26.3
	定年(の年齢くらい)まで働く	154 100.0	106 68.8	16 10.4	32 20.8
	結婚まで働く	418 100.0	253 60.5	45 10.8	120 28.7
	出産まで働く	147 100.0	104 70.7	9 6.1	34 23.1
	あまり長く働きたくない	259 100.0	128 49.4	39 15.1	92 35.5
	特に考えなかった/考えていない	621 100.0	329 53.0	68 11.0	224 36.1

また、今の仕事の状況を変えたいかをみると、「一生働く」では「変えたいとは思わない」が高い。「あまり長く働きたくない」では「もっと自分に合った仕事をしたい」が高い。

図表 S1-181 初職の就業継続意向別仕事の状況について変えたいか 単位:人, %

		Q24 今の仕事の状況について変えたいと思いますか?						
		全体	変えたいとは思わない	もっとやりがいのある仕事をしたい	もっと時間に余裕のある仕事をしたい	もっとお給料のよい仕事をしたい	もっと自分に合った仕事をしたい	他の形で変えたい(具体的に【 】)
全体		1766 100.0	588 33.3	221 12.5	182 10.3	499 28.3	213 12.1	63 3.6
Q18 初職時の就労継続意向	一生働く	167 100.0	77 46.1	23 13.8	13 7.8	33 19.8	16 9.6	5 3.0
	定年(の年齢くらい)まで働く	154 100.0	57 37.0	17 11.0	15 9.7	39 25.3	18 11.7	8 5.2
	結婚まで働く	418 100.0	136 32.5	47 11.2	57 13.6	125 29.9	42 10.0	11 2.6
	出産まで働く	147 100.0	59 40.1	17 11.6	19 12.9	40 27.2	11 7.5	1 0.7
	あまり長く働きたくない	259 100.0	62 23.9	31 12.0	22 8.5	82 31.7	47 18.1	15 5.8
	特に考えなかった/考えていない	621 100.0	197 31.7	86 13.8	56 9.0	180 29.0	79 12.7	23 3.7

管理職の希望については、「一生働く」、「定年まで働く」では「希望する」が高い。

図表 S1-182 初職の就業継続意向別管理職希望 単位:人, %

		Q30 管理職希望						
		全体	強く希望する	希望する	あまり希望しない	まったく希望しない	わからない	すでに なっている・している
全体		3026 100.0	78 2.6	218 7.2	787 26.0	1438 47.5	459 15.2	46 1.5
Q18 初職時の就労継続意向	一生働く	219 100.0	21 ▲9.6	32 ▲14.6	55 25.1	69 ▼31.5	32 14.6	10 ▲4.6
	定年(の年齢くらい)まで働く	214 100.0	5 2.3	31 ▲14.5	68 ▲31.8	77 ▼36.0	32 15.0	1 0.5
	結婚まで働く	810 100.0	17 2.1	51 6.3	200 24.7	445 ▲54.9	86 ▼10.6	11 1.4
	出産まで働く	303 100.0	4 1.3	17 5.6	97 ▲32.0	137 45.2	46 15.2	2 0.7
	あまり長く働きたくない	374 100.0	9 2.4	24 6.4	97 25.9	181 48.4	57 15.2	6 1.6
	特に考えなかった/考えていない	1106 100.0	22 2.0	63 ▲5.7	270 24.4	529 47.8	206 ▲18.6	16 1.4

起業の希望については、「一生働く」で「強く希望する」割合が高い。

図表 S1-183 初職の就業継続意向別管理職希望 単位:人, %

		Q30 起業希望						
		全体	強く希望する	希望する	あまり希望しない	まったく希望しない	わからない	すでに なっている・している
全体		3026 100.0	93 3.1	335 11.1	510 16.9	1479 48.9	571 18.9	38 1.3
Q18 初職時の就労継続意向	一生働く	219 100.0	22 ▲10.0	31 14.2	38 17.4	82 ▼37.4	36 16.4	10 ▲4.6
	定年(の年齢くらい)まで働く	214 100.0	5 2.3	28 13.1	36 16.8	112 52.3	31 14.5	2 0.9
	結婚まで働く	810 100.0	16 ▲2.0	69 ▼8.5	128 15.8	460 ▲56.8	131 ▼16.2	6 0.7
	出産まで働く	303 100.0	5 1.7	28 9.2	68 ▲22.4	147 48.5	53 17.5	2 0.7
	あまり長く働きたくない	374 100.0	13 3.5	54 ▲14.4	61 16.3	174 46.5	69 18.4	3 0.8
	特に考えなかった/考えていない	1106 100.0	32 2.9	125 11.3	179 16.2	504 ▼45.6	251 ▲22.7	15 1.4

仕事の満足度をみると、「一生働く」で「満足している」が高い。

図表 S1-184 初職の就業継続意向別仕事の満足度 単位:人, %

		Q34 現在の生活の満足度【仕事】				
		全体	満足して いる	やや満足 している	あまり満足 していない	満足して いない
全体		3026 100.0	374 12.4	1117 36.9	1005 33.2	530 17.5
Q18 初職時 の就労 継続意 向	一生働く	219 100.0	41 ▲18.7	74 33.8	65 29.7	39 17.8
	定年(の年齢くらい)まで働く	214 100.0	28 13.1	91 42.5	64 29.9	31 14.5
	結婚まで働く	810 100.0	110 13.6	316 39.0	265 32.7	119 ▽14.7
	出産まで働く	303 100.0	32 10.6	140 ▲46.2	91 30.0	40 ▽13.2
	あまり長く働きたくない	374 100.0	28 ▼7.5	138 36.9	127 34.0	81 △21.7
	特に考えなかった/考えていない	1106 100.0	135 12.2	358 ▼32.4	393 35.5	220 △19.9

専門学校・大学等で受けた支援についてみると、「定年まで働く」で「キャリアについて理解を深める演習」を受けた人が多い。「あまり長く働きたくない」では「自己理解を深める演習等」を受けている。

図表 S1-185 初職の就業継続意向別受けた支援 単位:人,%

		Q38 専門学校・短大・大学・大学院で受けた支援								
		全体	キャリア (進路、将来・人生 設計等)につ いての理 解を深める 演習等	自己理解 を深める 演習等	業界・業種 や企業に 関する情 報提供	職種(仕 事)に関す る情報提 供	職場環 境・働き方 に関する 情報提供	進路選 択・就職 活動に関 する相談・ 計画を立て る演習等	働いてい る女性や 女性管理 職の経験 談・相談	協調性や コミュニ ケーション 能力を高 める研修
全体		2098 100.0	513 24.5	410 19.5	651 31.0	751 35.8	371 17.7	617 29.4	171 8.2	221 10.5
Q18 初 職時の 就労継 続意向	一生働く	181 100.0	44 24.3	32 17.7	50 27.6	59 32.6	30 16.6	39 ▽21.5	16 8.8	21 11.6
	定年(の年齢くらい)まで働く	169 100.0	53 △31.4	42 △24.9	59 34.9	55 32.5	26 15.4	47 27.8	9 5.3	18 10.7
	結婚まで働く	575 100.0	143 24.9	113 19.7	173 30.1	219 38.1	111 19.3	183 31.8	54 9.4	58 10.1
	出産まで働く	234 100.0	56 23.9	50 21.4	93 ▲39.7	96 ▲41.0	44 18.8	83 △35.5	37 ▲15.8	27 11.5
	あまり長く働きたくない	262 100.0	68 26.0	73 ▲27.9	83 31.7	98 37.4	50 19.1	90 △34.4	11 ▽4.2	32 12.2
	特に考えなかった/考えていない	677 100.0	149 22.0	100 ▼14.8	193 28.5	224 33.1	110 16.2	175 ▽25.8	44 6.5	65 9.6

女性の継続就業・ 離職・再 就職等を めぐる現 状につい ての情報 提供	女性の妊娠(不 妊)・出産 をめぐる 現状につ いての情報 提供	子育てを めぐる現 状(夫婦 の育児の 時間数 等)につ いての情報 提供	地域の子 育て・介護 支援等に 関する情 報提供	企業にお ける両立 支援の制 度に関する 情報提供	働き方 に関する法 律(労基 法等)につ いての情報 提供	その他	特にない
89 4.2	62 3.0	63 3.0	47 2.2	33 1.6	103 4.9	166 7.9	700 33.4
6 3.3	8 4.4	7 3.9	7 3.9	5 2.8	13 7.2	20 11.0	64 35.4
9 5.3	6 3.6	9 △5.3	2 1.2	5 3.0	9 5.3	8 4.7	54 32.0
29 5.0	22 3.8	18 3.1	14 2.4	11 1.9	26 4.5	49 8.5	177 30.8
13 5.6	4 1.7	7 3.0	8 3.4	3 1.3	19 △8.1	16 6.8	62 ▽26.5
12 4.6	9 3.4	9 3.4	5 1.9	3 1.1	14 5.3	17 6.5	84 32.1
20 △3.0	13 1.9	13 △1.9	11 1.6	6 0.9	22 ▽3.2	56 8.3	259 ▲38.3

専門学校・大学等で受けたかった支援についてみると、「出産まで働く」で、「女性の継続就業・離職・再就労等をめぐる現状についての情報」、「女性の妊娠をめぐる現状についての情報提供」、「子育てをめぐる現状についての情報提供」が多い。

図表 S1-186 初職の就業継続意向別受けたかった支援 単位:人, %

		Q38 専門学校・短大・大学・大学院で受けたかった支援								
		全体	キャリア (進路、将来、人生設計等)についての理解を深める演習等	自己理解を深める演習等	業界・業種や企業に関する情報提供	職種(仕事)に関する情報提供	職場環境・働き方に関する情報提供	進路選択・就職活動に関する相談・計画を立てる演習等	働いている女性や女性管理職の経験談・相談	協調性やコミュニケーション能力を高める研修
全体		2098 100.0	406 19.4	369 17.6	314 15.0	320 15.3	372 17.7	255 12.2	413 19.7	339 16.2
Q18 初職時の就労継続意向	一生働く	181 100.0	35 19.3	29 16.0	20 11.0	26 14.4	30 16.6	21 11.6	31 17.1	26 14.4
	定年(の年齢くらい)まで働く	169 100.0	32 18.9	36 21.3	25 14.8	28 16.6	31 18.3	17 10.1	36 21.3	32 18.9
	結婚まで働く	575 100.0	101 17.6	77 ▼13.4	81 14.1	72 ▲12.5	83 ▽14.4	57 9.9	104 18.1	84 14.6
	出産まで働く	234 100.0	49 20.9	44 18.8	42 17.9	37 15.8	43 18.4	21 9.0	55 23.5	37 15.8
	あまり長く働きたくない	262 100.0	59 22.5	56 21.4	43 16.4	47 17.9	51 19.5	38 14.5	62 23.7	49 18.7
	特に考えなかった/考えていない	677 100.0	130 19.2	127 18.8	103 15.2	110 16.2	134 19.8	101 △14.9	125 18.5	111 16.4

女性の継続就業・離職・再就職等をめぐる現状についての情報提供	女性の妊娠(不妊)・出産をめぐる現状についての情報提供	子育てをめぐる現状(夫婦の育児の時間数等)についての情報提供	地域の子育て・介護支援等に関する情報提供	企業における両立支援の制度に関する情報提供	働き方に関する法律(労基法等)についての情報提供	その他	特になし
440 21.0	352 16.8	342 16.3	227 10.8	282 13.4	345 16.4	158 7.5	675 32.2
36 19.9	28 15.5	23 12.7	21 11.6	21 11.6	25 13.8	18 9.9	59 32.6
33 19.5	32 18.9	33 19.5	22 13.0	29 17.2	32 18.9	7 ▲4.1	53 31.4
113 19.7	95 16.5	88 15.3	59 10.3	64 11.1	87 15.1	51 8.9	187 32.5
63 △26.9	53 △22.6	54 ▲23.1	30 12.8	37 15.8	42 17.9	9 ▽3.8	64 27.4
57 21.8	48 18.3	42 16.0	27 10.3	36 13.7	59 ▲22.5	9 ▽3.4	87 33.2
138 20.4	96 ▲14.2	102 15.1	68 10.0	95 14.0	100 14.8	64 ▲9.5	225 33.2

今後、長期的な計画を立てるための支援を受けたい場所としては、「定年まで働く」では「勤務先」、「男女共同参画センター」が高い。「出産まで働く」は、「保健センター・子育て支援センター」が高い。

図表 S1-187 初職の就業継続意向別計画を受けたい場所 単位:人, %

		Q46 今後、計画を立てるための支援を受けたい場所						
		全体	勤務先	小学校	中学校・高等学校・高等専門学校	大学・短大・専門学校	公民館・生涯学習センター・児童館・図書館	市役所・役場
全体		3026 100.0	869 28.7	66 2.2	487 16.1	615 20.3	815 26.9	565 18.7
Q18 初職時の就労継続意向	一生働く	219 100.0	63 28.8	6 2.7	36 16.4	53 24.2	56 25.6	33 15.1
	定年(の年齢くらい)まで働く	214 100.0	85 ▲39.7	2 0.9	38 17.8	51 23.8	53 24.8	43 20.1
	結婚まで働く	810 100.0	233 28.8	21 2.6	137 16.9	192 △23.7	233 28.8	160 19.8
	出産まで働く	303 100.0	97 32.0	6 2.0	40 13.2	69 22.8	90 29.7	61 20.1
	あまり長く働きたくない	374 100.0	118 31.6	5 1.3	58 15.5	74 19.8	112 29.9	73 19.5
	特に考えなかった/考えていない	1106 100.0	273 ▼24.7	26 2.4	178 16.1	176 ▼15.9	271 △24.5	195 17.6

女性センター・男女共同参画センター	保健センター・子育て支援センター	幼稚園・保育園	民間学習・研修機関	その他	どこでもよい・わからない
654 21.6	588 19.4	164 5.4	688 22.7	26 0.9	650 21.5
49 22.4	32 ▲14.6	9 4.1	48 21.9	2 0.9	43 19.6
61 △28.5	39 18.2	10 4.7	49 22.9	1 0.5	32 ▽15.0
185 22.8	167 20.6	56 ▲6.9	169 20.9	3 0.4	138 ▼17.0
74 24.4	92 ▲30.4	24 ▲7.9	69 22.8	4 1.3	44 ▼14.5
74 19.8	58 ▲15.5	13 ▲3.5	103 △27.5	3 0.8	75 20.1
211 ▽19.1	200 18.1	52 4.7	250 22.6	13 1.2	318 ▲28.8

支援を受ける際の選択条件としては、「一生働く」では「講師や相談者の専門性が高い」が高く、「定年まで働く」では「夜間や休日に支援を受けられる」、「出産まで働く」では「託児所などでの子育てサポート」が高い。

図表 S1-188 初職の就業継続意向別計画を受けたる選択条件 単位:人, %

		Q47 支援を受ける際、優先順位の高い選択条件									
		全体	支援を受ける場所が自宅か職場に近い	夜間や休日に支援を受けられる	提供される情報が充実している	講師や相談者の専門性が高い	多様なメニューから選択できる	費用が安い、費用への補助がある	就労やキャリアアップなど目標が実現するような継続した支援	託児所などでの子育てサポート	その他（具体的に）
全体		3026 100.0	1739 57.5	905 29.9	1370 45.3	586 19.4	590 19.5	1854 61.3	469 15.5	553 18.3	15 0.5
Q18 初職時の就労継続意向	一生働く	219 100.0	110 ▽50.2	57 26.0	102 46.6	61 ▲27.9	31 ▽14.2	116 ▽53.0	40 18.3	26 ▽11.9	3 ▲1.4
	定年（の年齢くらい）まで働く	214 100.0	111 ▲51.9	88 ▲41.1	103 48.1	43 20.1	44 20.6	122 57.0	37 17.3	43 20.1	0 0.0
	結婚まで働く	810 100.0	494 △61.0	229 28.3	359 44.3	140 17.3	165 20.4	521 ▲64.3	118 14.6	137 16.9	1 0.1
	出産まで働く	303 100.0	181 59.7	78 25.7	135 44.6	61 20.1	57 18.8	180 59.4	48 15.8	90 ▲29.7	2 0.7
	あまり長く働きたくない	374 100.0	216 57.8	126 33.7	173 46.3	81 21.7	79 21.1	215 57.5	51 13.6	38 ▼10.2	1 0.3
	特に考えなかった/考えていない	1106 100.0	627 56.7	327 29.6	498 45.0	200 18.1	214 19.3	700 63.3	175 15.8	219 19.8	8 0.7

ライフプランについて、長期的に考える必要性は、「一生働く」、「定年まで働く」人で「とても必要だと思う」が高い。

図表 S1-189 初職の就業継続意向別長期的なライフプランの必要性 単位:人, %

		Q48 ライフプランについて長期的に考える必要性					
		全体	とても必要だと思う	まあ必要だと思う	どちらともいえない	あまり必要ないと思う	全く必要ないと思う
全体		3026 100.0	1084 35.8	1544 51.0	339 11.2	45 1.5	14 0.5
Q18 初職時の就労継続意向	一生働く	219 100.0	105 ▲47.9	97 ▽44.3	14 ▽6.4	1 0.5	2 0.9
	定年(の年齢くらい)まで働く	214 100.0	96 ▲44.9	99 46.3	18 8.4	1 0.5	0 0.0
	結婚まで働く	810 100.0	281 34.7	431 53.2	82 10.1	14 1.7	2 0.2
	出産まで働く	303 100.0	124 ▲40.9	149 49.2	22 ▽7.3	7 2.3	1 0.3
	あまり長く働きたくない	374 100.0	128 34.2	196 52.4	45 12.0	5 1.3	0 0.0
	特に考えなかった/考えていない	1106 100.0	350 ▼31.6	572 51.7	158 ▲14.3	17 1.5	9 ▲0.8

Ⅲ. 自由回答分析

1. 情報提供・相談の機会

様々な具体的な情報に触れる機会に対する意見は多数あげられており、情報に触れる時期としては、中学・高校の頃からという声も多い。例えば、中学や高校で、子育て支援に関わる情報や、収入なども含めた仕事の具体的な情報が得られたらという意見があげられている。また、様々な情報が提供されるようになり、情報は収集できても、情報に頼りすぎてしまったことを後悔している人もおり、相談や助言の機会に対する意見も多数あげられている。高校や大学の学校選択が将来に関わることを認識していなかったため、その時点でよく考えて選択できれば、という声もあげられている。

年齢	未既婚	子の有無	就労状況	就業形態	学歴	問49.これまでのライフプラン選択を振り返って思うこと
33歳	既婚	無	現在未就労		短大・専門学校	もっとたくさんの情報に小さい頃から触れていたら、また違った選択肢があったような気がする。今振り返ると、いろんな職業、職種がある事を知らなかったんだと思う。
29歳	既婚	有	現在未就労		短大・専門学校	経験者の話を聞くことがなく、自分が見たことだけで判断してきたので、早すぎる決断に後悔することが何度かあった。
33歳	既婚	有	現在未就労		高校	現状において一所懸命であったため、これが本当にいいライフプランだったのかということが客観的に判断できなかったように思いました。大まかな全体像はわかるのですが、それを相談できる人がいればもっと心強かったと思います。
34歳	既婚	無	再就労	正社員	大学	特に問題はなかったが、もっと具体的な情報がほしかった
34歳	既婚	有	現在未就労		短大・専門学校	転職しようと思った矢先の妊娠で、行政の子育て支援とか世帯を持った時の税金とか手当てとか無知だったので、中学や高校で指導してくれれば将来絶対生きていく知恵になると思う。
39歳	既婚	有	現在未就労		短大・専門学校	ほぼ満足のいく結果ですが、学歴社会の現実、男女差別の現実などを早い段階(小学生、中学生のうちに)で教えてほしかった。
28歳	既婚	無	継続就労(転職有)	正社員	大学	学校生活までは良い感じで進んでいたが、最終目的の就職をもう少し真剣に取り組めば良かったと後悔している。枠にはまった就職活動しかできていなかったのも、情報を得る事は大事だがそれに頼りすぎていたかもしれない。本当は結婚後は仕事を辞めるつもりだったので、今後どうしようか迷っている。
39歳	既婚	無	初職の仕事を継続	正社員	高校	なんとなく流されてきたようで計画的に生きてきた方ではなかった。でも、なりたい職業にしても相談してくれる情報をくれることが学校では積極的におこなわれてなかったと思う
36歳	既婚	有	現在未就労		高校	情報自体も少なかったが、以前は情報を収集することをしなかったのも、今になって困っている

年齢	未既婚	子の有無	就労状況	就業形態	学歴	問 49.これまでのライフプラン選択を振り返って思うこと
25 歳	既婚	無	初職の仕事を継続	正社員	短大・専門学校	現在の生活には満足しているが、 <u>もっと若いころにいろいろな情報提供、支援があったら、自分にあった職につけたのではないかと後悔することもある。</u>
28 歳	未婚	無	継続就労（転職有）	起業・自営	大学	やりたいことをやってきて好きなことを仕事にできてはいるが、金銭面では満足できていないので、 <u>もっとこの仕事は収入面でどのくらいという情報が中高時代にほしかった。</u>
34 歳	既婚	有	初職の仕事を継続	正社員	大学	深く考えずにいたが、結婚し子供を育てることになり、 <u>ライフプランの重要性をそこで実感した。就職する前・・・できれば就職を左右する学校選びをする前に必要性の話を聞いておきたかった。</u>
32 歳	既婚	有	再就労	派遣社員	短大・専門学校	<u>活用しそこねたことが、多々あり、身近な人の助言をもう少し自分から積極的に求めるべきであったと思う</u>
37 歳	既婚	有	現在未就労		高校	高校生のときに親の経済状態から進学を諦め、就職となったが本来進学校のため就職の支援も少なく、就職に対する知識も乏しく、あまり考えずに会社を選んだ。結局は人間関係に恵まれ、中小企業の中で、社会保険や所得税、給料などに携わり一人で全部を担当したため部分的に手伝うような経験ではなかったの で色々勉強になったが、 <u>もっと学生の時に就職や将来に対して考えていれば違った人生もあったのかと思う。</u> 今になってもっと勉強していたかったと思う。学校などで、そういう情報の提供があれば、少しは考えるきっかけになったかもしれないと思う。本当に何も知らず、何も考えていない学生だった。
36 歳	既婚	有	現在未就労		短大・専門学校	35 才を過ぎると、妊娠率がぐっと低くなることを知らなかったの で、時間があったのにもかかわらず、のんびりしていました。知っていれば、それなりに早めたと思います。
29 歳	既婚	有	再就労	パート・アルバイト	短大・専門学校	高校、専門学校、就職と何も考えずに来てしまいとても後悔している。すべてに一貫性がない。思いつき。その場しのぎ。 <u>高校を選択するときからもっとよく考えるべきだったと思う。</u> 助言をしてくれる人もいなかった。自分の子供には小さい頃から社会のこと仕事のことをいろいろ教えてあげたいと思う。
38 歳	既婚	無	初職の仕事を継続	正社員	高校	なかなか情報収集ができず、行き当たりで進んできたように思う。また、 <u>どこで聞けば良いのかわからなかった。</u>
38 歳	既婚	有	再就労	パート・アルバイト	短大・専門学校	流されるままに生きてきた。 <u>高校時代に世の中を知る機会がもっとあったらよかったと思う。</u>
38 歳	既婚	無	現在未就労		高校	情報が乏しく自分が就きたい職種に就けなかった。 <u>中学生位から色々な職業について知りたかった。</u> （体験を含む）
35 歳	既婚	有	現在未就労		高校	高校生のとき、就職先を決定する際に、深く考えずに決めたことが後悔される。 <u>あまり深く考えないで決めてしまう年頃に将来について詳しく、わかりやすく説明を受けていたならば、もっと変わった人生だったかもしれないと思う。</u>

2. ライフプランについて考える機会

今まで、ライフプランについて考えることをしてこなかった、という意見は多く、考えていても願望や理想、空想であったため、具体的、現実的、長期的なライフプランの重要性を認識している人は多い。時期としては、高校生、大学生のときに、という意見があげられている。また、計画を立てた人の感想としては、「目標を一度たてるとなんとか目標に向かって頑張ろうと思えるので漠然としたものでも良いから考える事は自分にとって良かった」「人生プランを気軽に立てる事が出来れば、プランを実現する為の具体的な行動が取れる」という声もあり、気軽にでもよいので、プランを立ててみるという機会を、高校生などの早い時期に設けることも重要であることがうかがえる。

年齢	未婚 既婚	子の 有無	就労状況	就業形 態	学歴	問 49.これまでのライフプラン選択を振り返って思うこと
38 歳	既婚	有	再就労	パート・ア ルバイト	大学	今まであまり考える機会がなかったので、もうちょっと 真剣に自分のライフプランを考える必要があったと思う。
26 歳	未婚	無	現在未就 労		大学	丁度今、転職活動中なので、もう少しプランを具体的に 考えておけばよかったと少し後悔しています。
27 歳	未婚	無	就労経験 無し		大学院	ライフプランといっても、気づくと「願望」であって、 <u>現実</u> <u>を前提にしたプランを立てたことがない。</u>
32 歳	既婚	有	現在未就 労		短大・ 専門学 校	あまり、 <u>長期的な視点で考えたことはなかった</u> と思う。 自分の人生を長期的に考えることは大事だとは思 うが、あまり先のことを考えすぎて、不安が大きくなっ てしまうのも良くないと思うので、あまりシビアに考えない ようにしたほうが良いと思う。
30 歳	未婚	無	継続就労 (転職有)	派遣社 員	大学	大学で就職する際自分が何になりたいか、などを考え たのもっと早く考えておけばよかったと思います。 <u>自</u> <u>分が何に向いているかなどの自己診断も高校時代に</u> <u>受けたかったです。</u>
33 歳	既婚	無	継続就労 (転職有)	正社員	短大・ 専門学 校	計画を立ててみるものの、壁にぶち当たるとまた一か ら始めるには結構努力が必要だけれども、 <u>目標を一度</u> <u>たてるとなんとか目標に向かって頑張ろうと思えるので</u> <u>漠然としたものでも良いから考える事は自分にとって</u> <u>良かった</u> と思います
26 歳	未婚	無	初職の仕 事を継続	契約・ 嘱託	大学院	場当たり的で、一貫した視線が持てていなかった。こま めに見直して、目指す方向に向かっているかどうかを 軌道修正することは必要だけど、安易に志向を変えず ぎるのは良くないと思う。
25 歳	未婚	無	現在未就 労		大学	もっと早い時期によく考えるべきだった。最近は何を取 ることに焦りを感じ始めている。過去を後悔してもしよ うがないので、これからの人生をよく考えていきたい。よ りよい情報をこれから得ていく方が大事だと思っている。
29 歳	未婚	無	初職の仕 事を継続	正社員	大学	<u>もう少し視野を広げられていたら全く違う方向を進んで</u> <u>いたかもしれない。その方向の検討もしておきたかつ</u> <u>た。</u>
34 歳	未婚	無	再就労	契約・ 嘱託	大学	20歳台の時にもっとちゃんと考えて早く行動しておけ ばよかった。

38 歳	既婚	有	現在未就労		短大・専門学校	正直今までライフプランというものを立てた事は無かった。しかし人生プランを気軽に立てる事が出来れば、 <u>プランを実現する為の具体的な行動が取れるな</u> 、と思いました。
24 歳	未婚	有	初職の仕事を継続	正社員	大学	無計画のまま出産したので、その後就労などにとても苦勞した。長い目で人生のプランを立てないと大変なことになると思った。
28 歳	未婚	無	初職の仕事を継続	正社員	大学	就職の際、とにかく内定が欲しくてあまり考えずに決めた。 <u>業種、将来性など深く考えるべきだった。</u>
31 歳	既婚	有	現在未就労		高校	ライフプランをある程度思い描くことにより、思う通りにいかない事やうまくいくことがあったりと、色々と考え思考してしているのでいいことだと思う。なかなかプラン通りにはいかないことが多いが・・・
35 歳	既婚	有	現在未就労		高校	結婚する時は、特に考えてなかったが、 <u>出産育児から幼稚園に子供が入って、空いた時間をどう有効活用しようか・・・そこが考え時。</u>
25 歳	未婚	無	再就労	正社員	高校	紆余曲折あったが <u>長期的なライフプランがあることで結果は良い方向に向かうことが多い</u>
33 歳	既婚	無	現在未就労		大学	考えていたつもりだったけど、今思うと空想や理想でしかなかった。こうなって、ああなると考えるだけでなく、そうなるにはどうすればよいかを考える必要があったと思う。
25 歳	既婚	有	再就労	パート・アルバイト	短大・専門学校	今までは特に何も考えずに、その時やりたい事をやってきたと言う感じだったと思います。 <u>心のどこかで「なるようになる」と甘く考えていた部分もあります。</u> でも実際今振り返ってみると、もっとちゃんと考えていれば良かったと思う部分もたくさんあります。
37 歳	既婚	無	継続就労（転職有）	契約・嘱託	短大・専門学校	<u>年齢を重ねてきて、人生設計の大切さがわかってきた。</u> しかし若い頃はそんなもんだと思っている。
31 歳	既婚	無	初職の仕事を継続	正社員	大学	今まで行き当たりばったりで何も考えずにきたが、 <u>今年結婚をし近い将来に出産することを考えると、早急に中長期的なライフプラン設計をしなければいけないと思う。</u> しかしまだ具体的な計画を立てるだけのノウハウがないため先延ばしにして未だ行き当たりばったりで重要な選択をせずにいる。
33 歳	既婚	有	現在未就労		短大・専門学校	<u>学生時代は現実味がなくあまり聞く耳をもたなかったのかもしれないけれど、もっと長期的なライフプランをたてる重要性を強く説いてもらいたかった。</u> 特にバブル崩壊後の就職世代だったので、プランニング以前に就職を探すことが第一になってしまっていたのは惜しいとおもう。
34 歳	既婚	有	再就労	派遣社員	短大・専門学校	短いスパンでしか設計を立てなかった。 <u>今後はできれば長いスパンで設計していきたい。</u>
28 歳	既婚	有	現在未就労		大学	<u>高校生の早い時期に、長期的に自分の人生について考える機会が欲しかった。</u> 自分にどんな職種があっているかなど、広い視野で考えるなど。とりあえず勉強をして、大学に入ればいいと思っていた。それだけではダメだと思う。

34 歳	既婚	有	現在未就労		高校	就職する際にあまりライフプランを考えなかったため、何回か転職してしまった。
31 歳	既婚	有	現在未就労		大学	就職時にあまり考えなかったから、離職しなければならなかった。 <u>もう少し考えて就職先を探していれば、仕事が続けられたかもしれないと思うと残念。</u> しかし、就職氷河期に活動していたので、正社員になるだけで精一杯だったので、ライフプランを考えてもその通り実行できたかは不明。
25 歳	既婚	有	初職の仕事を継続	正社員	短大・専門学校	計画の通りにすすんでいるが出産までの計画しか <u>立ててなかった</u> ので今これからどうすべきか悩んでいます。子どもと過ごす時間も欲しいけど仕事をやめることへの不安は大きく家計もやりくりできなくなるので。
22 歳	未婚	無	初職の仕事を継続	正社員	短大・専門学校	大学の頃のライフプラン選択は、あまり深いところまで考えられていなかったため、なるべく早い段階でそういう選択の重要性に気付ければよかったと思う。
25 歳	未婚	無	初職の仕事を継続	パート・アルバイト	大学	自分の人生について長期的な展望を持ったことがなかった。時期がきたから進学したり、就職活動をしたりしていた。しかし女性として二十代半ばを迎え、結婚・出産・仕事など今後のことに関して真剣に考えるようになった。
31 歳	未婚	無	再就労	派遣社員	短大・専門学校	資格の取得等、その時期にやろうと決心した事は全てクリア出来ている。が、そうして得たものが自分の中で部分的に役立ってはいるものの、仕事に繋がるか等、対外的に生かしきれていない気がする。今まで選んできた事に無駄はないと思うが、それを発展させるという意味では、 <u>まだまだ熟考の余地が残されている。</u>
34 歳	既婚	有	現在未就労		短大・専門学校	高校進学するときにもう少し先のことを考えればよかった。就職の際子育てと仕事が両立できる会社で就職すればよかった
33 歳	既婚	有	現在未就労		短大・専門学校	学生の時にもっと真剣に将来について、自分がどんな職業に向いているのか考えればよかったと後悔している
33 歳	未婚	無	初職の仕事を継続	起業・自営	大学	プランは必要だと思うが、自分は思いつきで動いてきたことが上手くいっていることがほとんどなので、何か一つのプランや目標を立てるぐらいで後は臨機応変に対応するのが自分には最適だと思っています。
23 歳	未婚	無	初職の仕事を継続	正社員	大学	大学時代の就職活動中にドタバタしてしまい、ライフプランなどあまり立てず、適当に内定を頂いた会社に入社してしまいました。今更ですが自分にこの仕事は合っていないかと、後悔しています。周りの人間に、きちんとライフプランを立てておいたほうが良いと言われていたのにもかかわらず、このようになってしまったので <u>高校生のときにもっとライフプランの重要性を、論理的に教わり、その上で進学先を選んでおけばよかった</u> と思います。
33 歳	既婚	有	現在未就労		短大・専門学校	特に目標を持ったこともなく、それに向かって努力した経験もないのでもっときちんと将来について考えるべきだったと今になって後悔している。 <u>自分に何があるのかどんな仕事があるのかなど、全く思い浮かばない人たちは沢山いると思うのでそれをうまく見つけられる支援があればとても助かると思う。</u>

3. 資格・技術、専門的な知識の取得・習得

資格を取得しキャリアを積みたかった、長期的に使える資格を取得したい、など、資格取得に関する意見も多くあげられている。資格を取得した人からは活用できないといった声もあがっており、役に立つ資格や技術へのニーズは高いとうかがえる。また、専門的な知識を持っていることで、結婚、出産後も再就職が可能だったという意見もあげられている。

年齢	未既婚	子の有無	就労状況	就業形態	学歴	問 49.これまでのライフプラン選択を振り返って思うこと
38 歳	既婚	有	再就労	派遣社員	短大・専門学校	もっと資格などを取得し、キャリアを積んで、資格で働ける職に就けば良かったと思った。
33 歳	既婚	無	現在未就労		高校	やりたいことをやってきたものの、 <u>もっと資格をとっておけばよかった</u> と思う。
38 歳	既婚	有	現在未就労		高校	全く計画性が無かった。もっと <u>長期的に使える資格を取ればよかった</u> と思う。
38 歳	既婚	有	再就労	パート・アルバイト	大学	ライフプランをまったく立てていなかったの、 <u>スキルの習得・向上などを図ることができず、振り返ってみると自分に大した能力が身につけていない</u> を感じている。やはり若いときからライフプランをある程度立てることがその後の人生において大切なことだと思う。
35 歳	未婚	無	現在未就労		高校	私は仕事に生かせるかと思い、 <u>パソコンのインストラクターの資格をとったのですが、現在は何の役にも立っていないような気がします。何かに付けて、うまくいかないものだと思います。</u>
32 歳	既婚	無	現在未就労		大学	学生時代思い描いていた将来の自分の姿と現在の自分の姿は悪い意味でかなり違っている。義務教育の間に勉強だけではなく、 <u>自己を高めること(自己分析・資格取得等)に力を入れておくべきだったと反省している。</u>
39 歳	既婚	有	現在未就労		短大・専門学校	<u>資格をとったけど、なかなか結婚退職後は再就職が困難であるがためにつらい。</u>
34 歳	既婚	有	現在未就労		大学	<u>専門の知識を身につけることで、女性ならではの結婚、出産などで退職することあっても再就職が可能になり、良かった</u> と思う。
39 歳	既婚	有	現在未就労		大学	特に反省する点はないが、 <u>在職中に取得した資格が、地方では活躍の場が少ないので、今後方向性を変えたい。</u>
35 歳	離別	無	継続就労(転職有)	派遣社員	高校	色々試したけど結局これというライフプランはなかった。 <u>自分の取りたい資格は大卒や短大卒ばかりで目標ももてなかった。だが、講習に参加しても「短大・大卒以上」がターゲットと感じ、高卒の私にはライフプランというのは何かよくわからない時がある。</u>

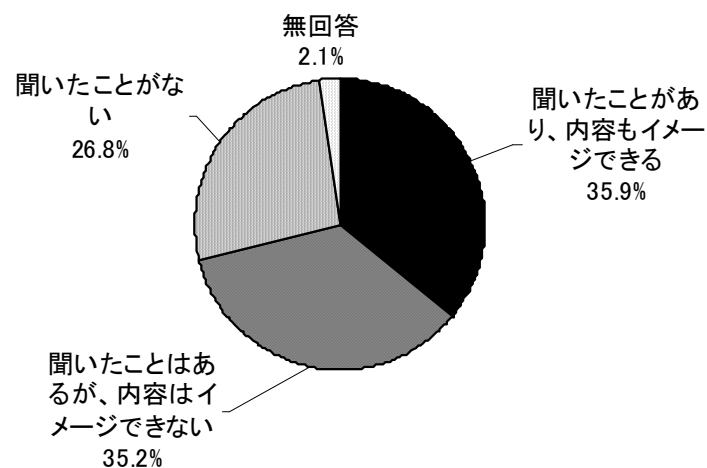
参考 2：平成 20 年度男女共同参画センターメールアンケート調査結果

1. 「女性のライフプランニングに資する学習支援」についての考え

(1) 「女性のライフプランニング支援」についての認知度(問 1)

これまでに「女性のライフプランニング支援」という言葉を聞いたり、使ったりしたことがあるかをみると、「聞いたことがあり、内容もイメージができる」が 35.9%、「聞いたことはあるが、内容はイメージができない」が 35.2%、「聞いたことがない」が 26.8%を占めている。

図表 S2-1 「女性のライフプランニング支援」についての認知度：単数回答 n=142

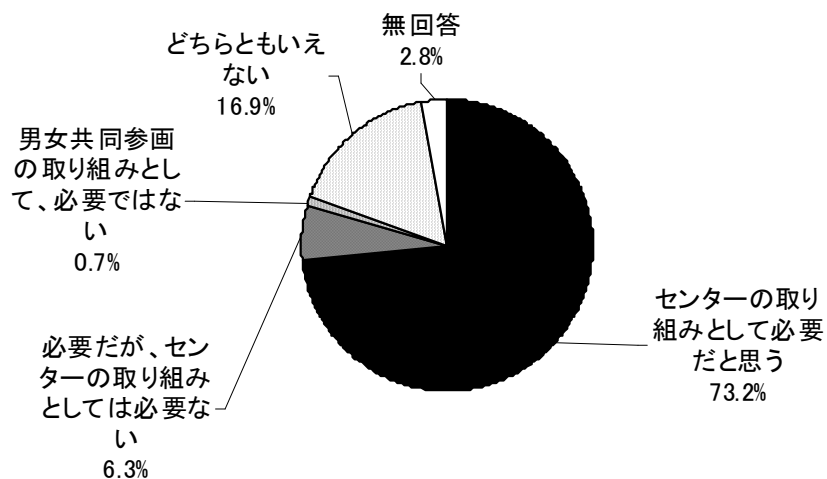


(2)「女性のライフプランニング支援」の取り組みについて

①取り組みについての考え（問2）

男女共同参画を推進するにあたって、「女性のライフプランニング支援」という取り組みが必要だと思うかをみると、73.2%が「必要だと思う」と回答している。

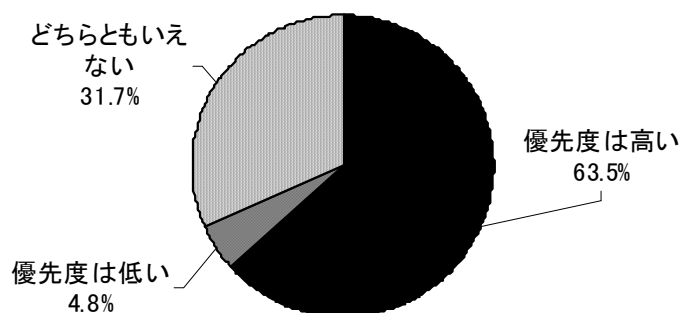
図表 S2-2 「女性のライフプランニング支援」の取り組みについての考え：単数回答 n=142



②センターの取り組みとしての優先度（問2-1）

男女共同参画センターの取り組みとして必要だと思うところについて、センターの取り組みとしての優先度は高いと思うかをみると、63.5%が「優先度は高い」と回答している。

図表 S2-3 センターの取り組みとしての優先度：単数回答 n=104



③センターの取り組みとして必要ではないと思う理由（問2-2）

センターの取り組みとして「優先度は低い」「どちらともいえない」と回答したところについて、その理由を自由記述よりみると、他に優先順位の高い取り組みがある、他機関との連携や役割分担によって取り組む必要がある、スタッフ数など体制面で取り組むことが厳しい、国・自治体の役割であるなどの意見がみられた。

<他に優先順位の高い取り組みがある>

- 高いのは、相談業務、DV等経済的困難な状況にある女性の自立支援である。現在の女性政策が、高年齢層の女性活動家によって支えられてきた点があり、若年層の世代まで事業拡大がなかなかできない。
- 高いのは、女性リーダー養成講座。
- 高いのは、「市民との協働による男女共同参画施策の推進」である。
- 「男女共同参画」という言葉はかなり広まってきていると考えられるが、その概念・内容・実生活上での具体的な姿・その必要性等についてはまだまだ不十分だと思われるので、啓発活動が優先する（古い考え方が根強い地域なので）。

<他機関との連携、役割分担による取り組みの必要性>

- ライフプランニングについて、全てセンターの取組として行うことは困難である。体系的なプログラムを整備し、ライフステージごとにそれぞれの機関が他機関と連携をとりながらの取組を行うことが必要と考える。
- 学生や企業等の働きかけを含むと考えると、行政内の各部門において担う必要があり、男女共同参画センターにおいては、女性自身のキャリア形成のなかで、固定的性別役割分担の意識を払拭するための事業展開を考えている。

<体制面の課題>

- 女性のライフプランニングへの取り組みは必要と思うが、現在のセンタースタッフ（2名）では取り組めないのが現状である。
- 再就職支援・経済自立支援なども含めた機能が男女共同参画センターに持たされていれば良いが、本市の場合ではそこまでの機能を有しておらず、自治体の所管部局が行っているため。
- 指定管理者が管理運営するセンターの事業として実施するには体制、事業費の確保の面から具体的テーマに絞る必要がある。
- 小さな町（自治体）では取り組みは無理と思う。
- 県の示す事業内容に入っていない。指定管理者として独自に行うには一定の限界がある。

<国、自治体の役割>

- ライフイベントに応じた支援を意識して体系的に事業を展開するのは国および地方自治体の役目であろう。
- 本区の男女平等センターは、指定管理者として区との協定に基づき管理運営を行っているため、センター独自の取り組みではなく、区（行政）としての対応が先決であると考え

えるため。

＜短期間での取り組みの必要性＞

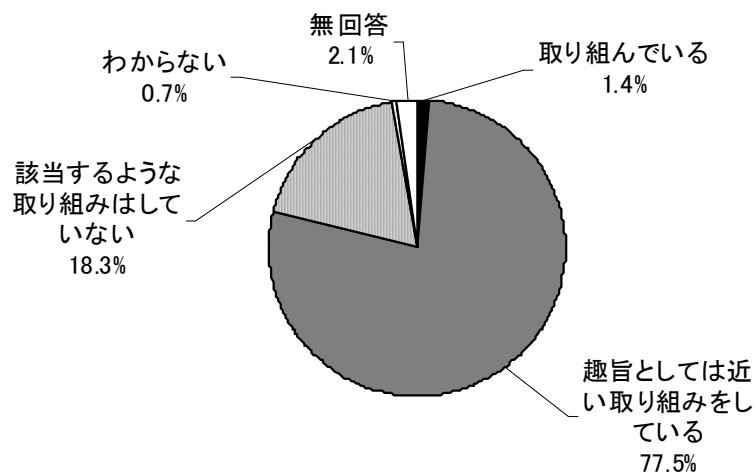
○長期的にプランニングは必要と思うが、社会情勢等の変化が大きく、3～5年スパンのプランニングを考えた方がより現実的と思う。

(3) 「女性のライフプランニング支援」に該当するような取り組みについて

①取り組みの状況（問3）

センターにおける「女性のライフプランニング支援」に関する取り組みの実施状況をみると、「女性のライフプランニング支援という概念や言葉を用いていないが、趣旨としては近い取り組みを実施している」が77.5%を占めている。

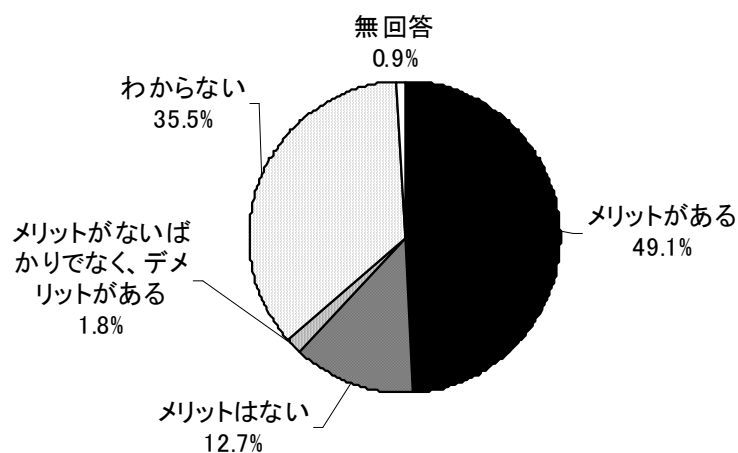
図表 S2-4 「女性のライフプランニング支援」に該当するような取り組みの状況：単数回答 n=142



②「女性のライフプランニング支援」と位置づけて実施することについてのメリットの有無（問 3-2）

「女性のライフプランニング支援という概念や言葉を用いていないが、趣旨としては近い取り組みを実施している」ところについて、実施している取り組みを、今後、「女性のライフプランニング支援」と位置づけて実施することにメリットがあるかをみると、「メリットがある」が 49.1%、「わからない」が 35.5%を占めている。

図表 S2-5 「女性のライフプランニング支援」と位置づけて実施することについての
メリットの有無：単数回答 n=110



③具体的なメリット・デメリット

「女性のライフプランニング支援」と位置づけて実施することのメリット・デメリットを自由記述よりみると、メリットについては、センター事業の位置づけや目的が明確になる、事業をPRしやすくなる、長期的視点にたった支援が可能となるなどの意見がみられた。

一方、デメリットについては、「ライフプランニング」という用語がイメージしにくい、男性も含める必要がある、事業の趣旨や思いが伝わりにくいなどの意見がみられた。

【メリット】

<位置づけや目的が明確になる>

- 各センターとも基本的には年代層別に目標を持って事業を行っているが、その位置付けがより明確になるし、国や自治体、学校、企業などとの連携や役割分担が明確になる。
- 年齢に関係なく支援が受けられる、というイメージがある。
- 「女性のライフプランニング支援」と枠組みを位置づけることは、個々の講座や取り組

みの意義・目的が、長期的なライフプランニング支援の一環であることを受け手に理解してもらいやすくなる（受け手が、ライフプランニングの概念を漠然とでもイメージできていることが前提）。

- 事業の目的や性格等、目指すものがはっきりとする。
- 女性の側にライフステージに応じた必要な支援が選択しやすくなる。
- 特に子育て期の女性にとっては、自分のこれからの人生につき、展望を持っていることは大切である。この名称で位置づけることで、その事業の目的および実用性が伝わりやすくなると思われる。

＜PRしやすくなる＞

- センターが『女性のライフプランニングを支援してくれる施設である』と、ワンフレーズで分かりやすくPRできる。
- 言葉や概念を用いることにより、今まで興味・関心のない人にも広めることができるというメリットがある。
- 従来のキャリア支援事業は、再就職支援のイメージが強かったが、女性の自立した生き方全般についての支援へとイメージアップできる。

＜長期的視点に立った体系的な支援が可能となる＞

- 「女性のライフプランニング支援」と位置づけることによって、点での支援（講座）でなく、一連の流れとしての支援（講座）をすることが出来る。ただし、「ライフプランニング支援」と位置づける以上、講座の見直し等が必要になってくる。
- 位置づけることにより女性対象の事業を系統立てることができ、支援対象が明確化し、講座内容等も充実させることができる。

【デメリット】

＜用語がイメージしにくい＞

- 新しい用語に馴染めない場合に、先入観で大事な内容を受け入れてもらえない可能性がある。
- タイトルが漠然としすぎて、事業内容が把握しにくい。現状では、具体的に設計まで手がけているわけではないので、誤解される恐れがある。
- 現在使用の名称になじみがあり、新名称を使うことによる、説明が必要となる
- 「ライフプランニング支援」では具体的なイメージがわからない。もっと踏み込んだ具体的な内容が分かるものを明示した方が良い。
- 幅広い世代の方に、啓発していきたいと考えているが、年齢層の高い方には、「女性のライフプランニング支援」という言葉が理解されにくいように感じる。

＜男性も含める必要がある＞

- この事業は、これまで取り組みの薄かった、男性を活動の中に取り入れる目的もあるので、女性のライフプランニング支援と位置づけるには無理がある。
- 「女性の…」や「女性のための…」とばかりやりすぎるのは、一部の保守層からの反発を招く風潮が最近顕著になってきており、男女共同参画の推進を阻害するおそれがある。また、男性にもこのような支援を必要としている人は多数いるはずであり、女性の

みを対象としたライフプランニング支援が必ずしも男女共同参画の推進に資するとは思えないため。

- 女性のみを強調し、今以上に拡大して実施するよりも男女が共に考えることが効果的と考えるため。

<事業の趣旨、思いが伝わらない>

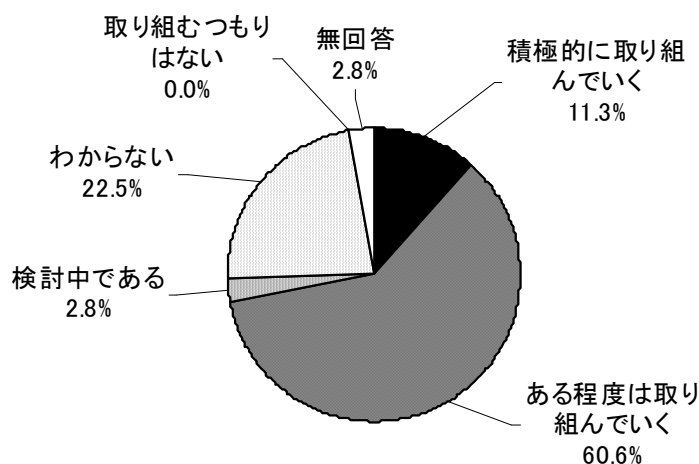
- 目指すものがはっきりする分、何かしら構えすぎる感じがし、それだけでも市民に受容れられにくく、なかなか本来の事業の思いが広く浸透しにくい。
- 「ライフプランニング」への意識啓発は、女性たちが自らの人生を自覚的に選択し、デザインしていくという意味で有用であるが、現実にはそうした体系的な理解よりも、個別の具体的な関心事に反応してくる受講者のほうが圧倒的に多い（例えば、再就職講座等）。従って、実施する講座等は、「ライフプランニング」を背景としながらも、受講者のニーズを喚起する個別のテーマ性を前面に押し出したほうが効果的であるように思う。

(4) 「女性のライフプランニング支援」事業の今後の取り組みについて

① 「女性のライフプランニング支援」事業への今後の取り組み意向（問4）

「女性のライフプランニング支援」に該当するような事業への今後の取り組み意向をみると、「積極的に取り組んでいく」「ある程度は取り組んでいく」を合わせた、取り組んでいく意向を持っているところが71.9%を占めている。

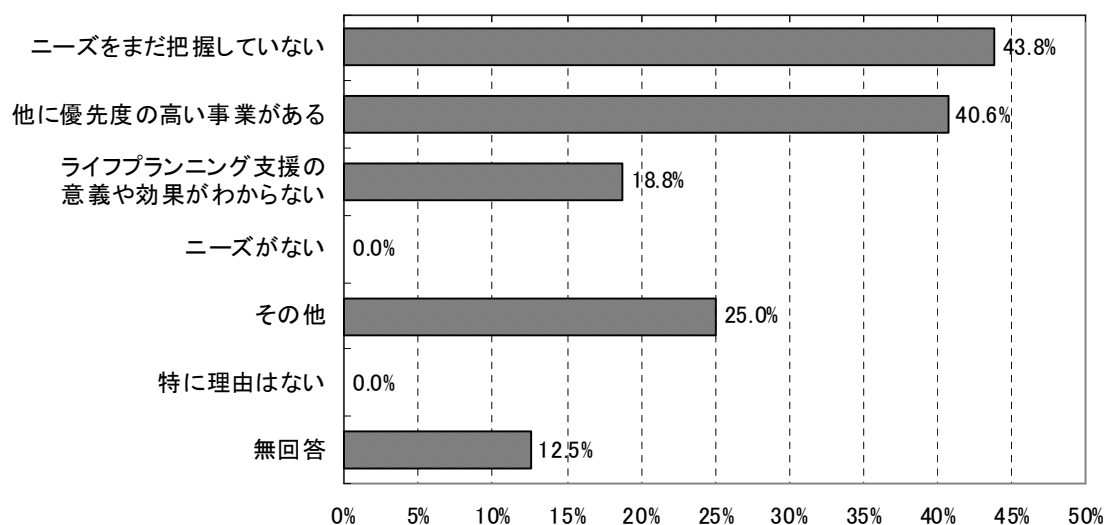
図表 S2-6 「女性のライフプランニング支援」事業への今後の取り組み意向：単数回答
n=142



②取り組みに消極的な理由（問 4-1）

「女性のライフプランニング支援」に該当するような事業への今後の取り組み意向で「取り組むかどうかわからない」「取り組むつもりはない」と回答したところについて、取り組みに消極的な理由をみると、「地域ニーズをまだ把握していない」が43.8%で最も割合が高く、ついで「他に優先度の高い事業がある」が40.6%で続いている。

図表 S2-7 取り組みに消極的な理由：複数回答 n=32

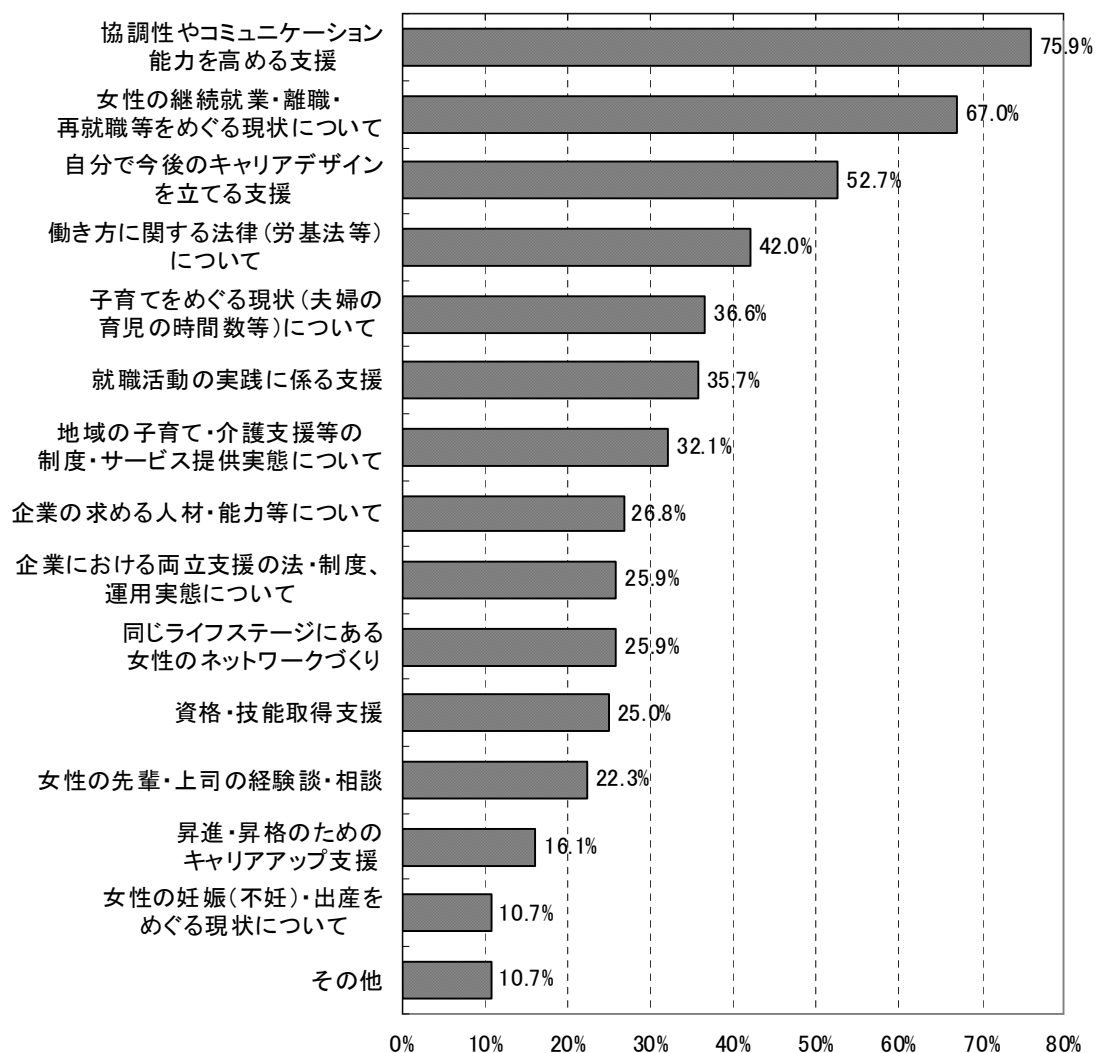


2. 女性のライフプランニング支援の取り組みについて

(1) 情報提供や研修・相談等で取り上げているテーマ(問 5)

女性のライフプランニング支援に該当する取り組みを行っているところについて、情報提供や研修・相談等で取り上げているテーマをみると、「協調性やコミュニケーション能力を高める支援」が75.9%で最も割合が高く、ついで「女性の継続就業・離職・再就職等をめぐる現状について」が67.0%、「自分で今後のキャリアデザインを立てる支援」が52.7%で続いている。

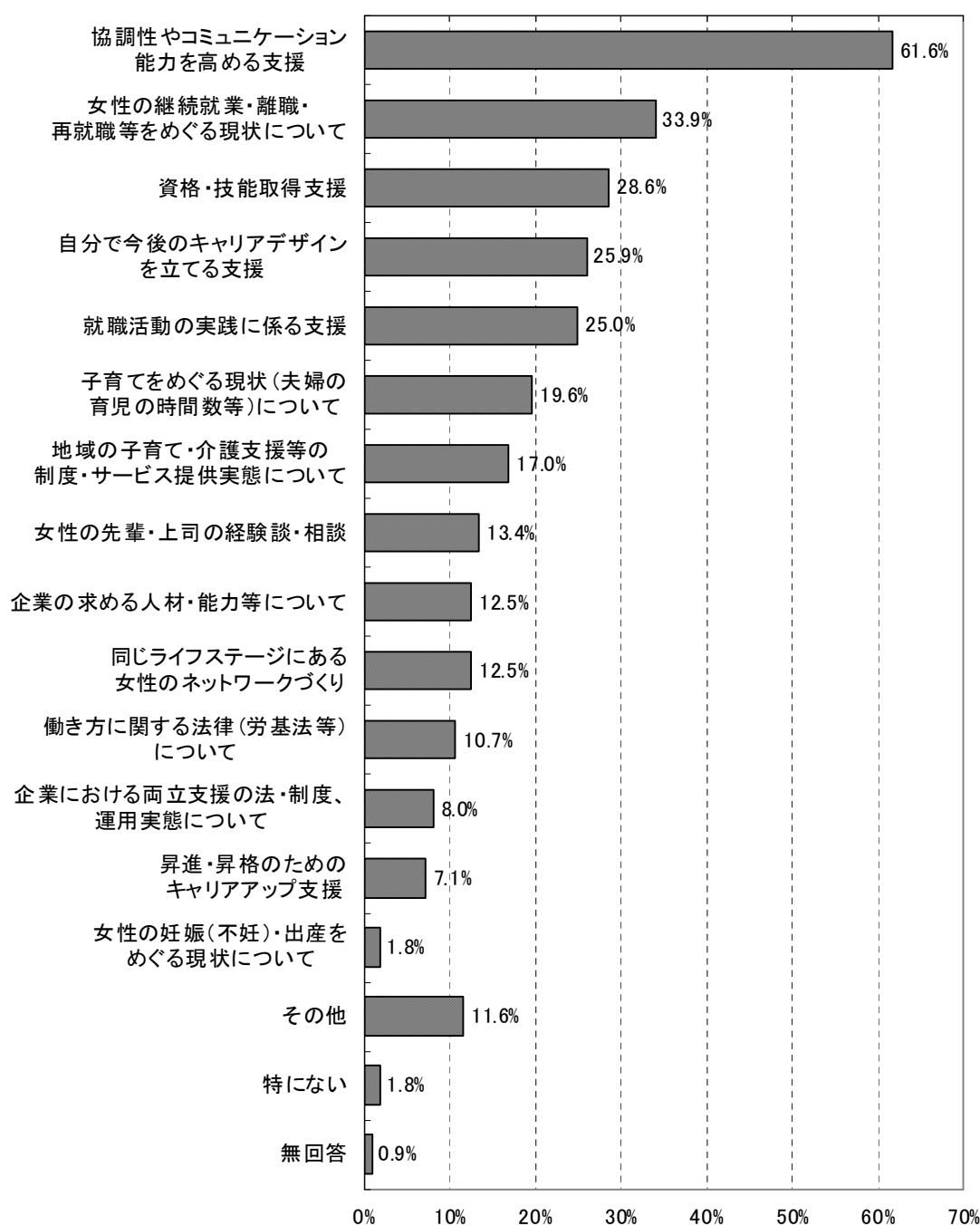
図表 S2-8 情報提供や研修・相談等で取り上げているテーマ：複数回答 n=112



(2) 受講希望者の多いテーマ(問 6)

女性のライフプランニング支援に該当する取り組みを行っているところについて、受講希望者の多いテーマをみると、「協調性やコミュニケーション能力を高める支援」が61.6%で最も割合が高く、ついで「女性の継続就業・離職・再就職等をめぐる現状について」が33.9%、「資格・技能取得支援」が28.6%で続いている。

図表 S2-9 受講希望者の多いテーマ：複数回答 n=112

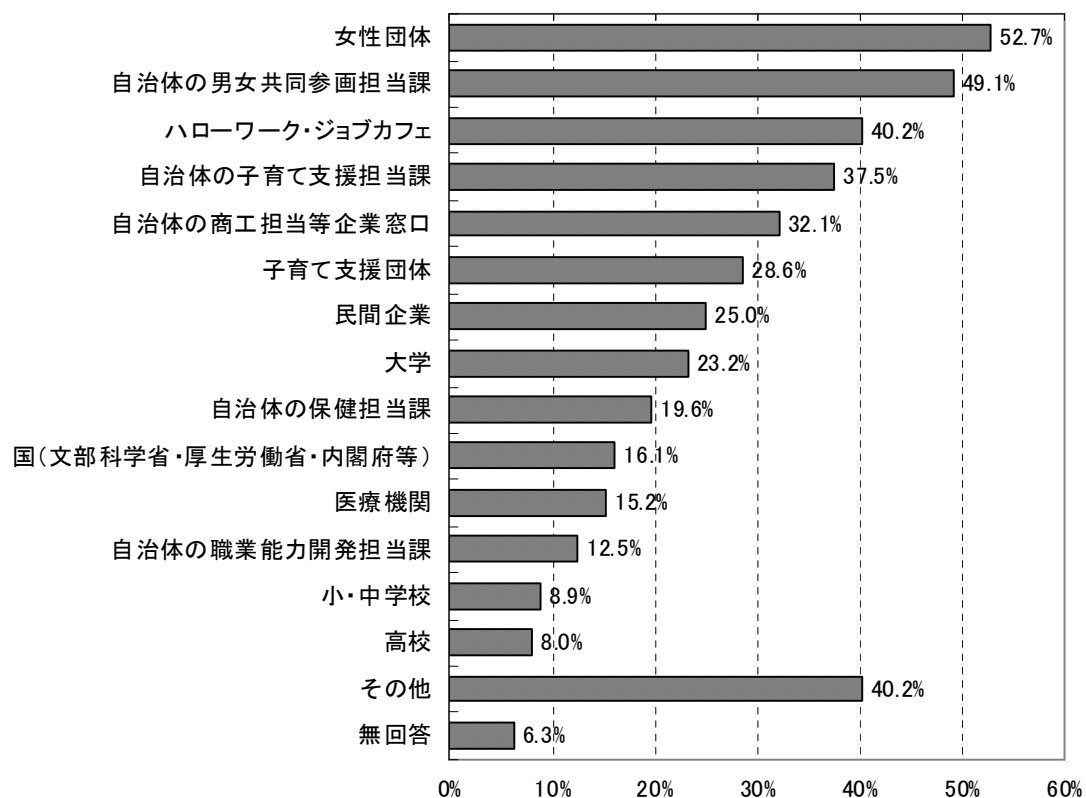


(3) 事業を実施する上で、連携している機関の状況

①事業を実施する上で、連携している機関（問 7-A）

女性のライフプランニング支援に該当する取り組みを行っているところについて、事業を実施する上で連携している機関をみると、「女性団体」が 52.7%で最も割合が高く、ついで「自治体の男女共同参画担当課」が 49.1%、「ハローワーク・ジョブカフェ」が 40.2%で続いている。

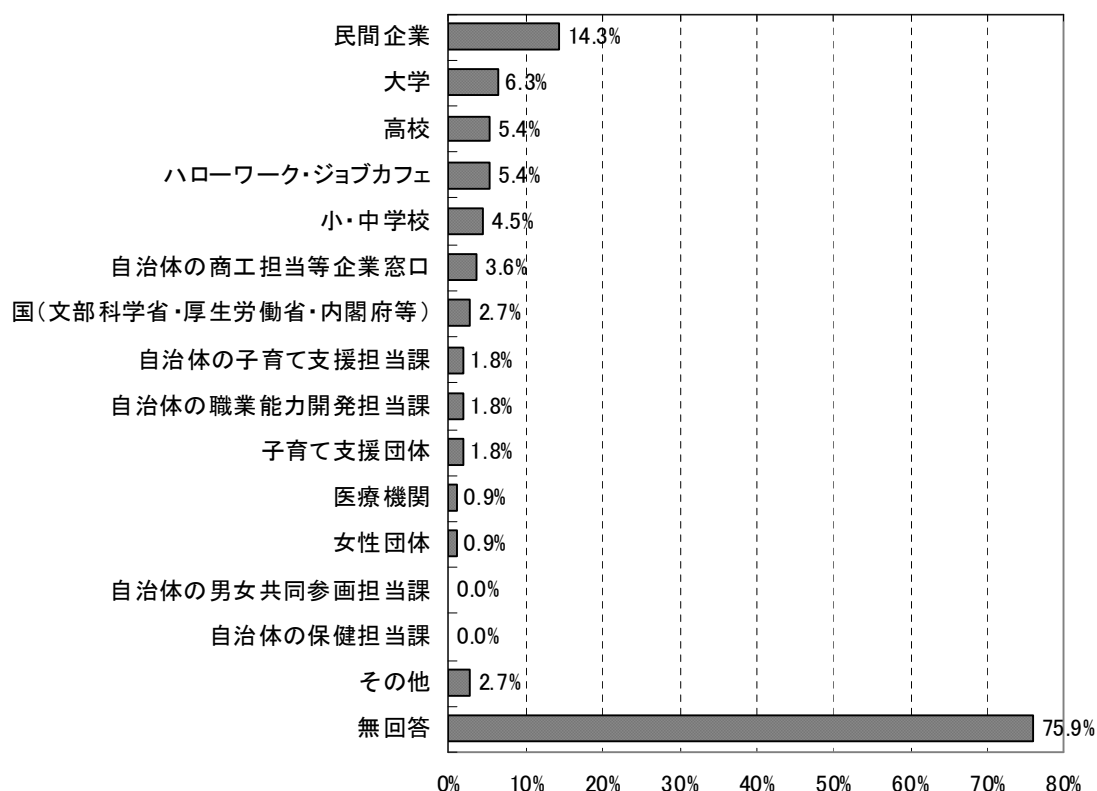
図表 S2-10 事業を実施する上で、連携している機関 複数回答 n=112



②連携したいができていない機関（問 7-B）

女性のライフプランニング支援に該当する取り組みを行っているところについて、連携したいができていない機関をみると、「民間企業」が 14.3%で最も割合が高いものの、他はいずれも 1 割未満となっている。

図表 S2-11 連携したいができていない機関：複数回答 n=112



③具体的な連携事例（問 7-1-A）

事業を実施する上で連携している事例を自由記述よりみると、講師派遣、講座やセミナー等の共同開催や連携、ちらし・ポスター等での広報支援、相談業務の委託などで、様々な機関・団体との連携が見られた。

<大学、高校、小・中学校>

- 大学との連携講座（ママキャンパス）。
- 大学からの講師派遣。
- 中学校、高校（出前/出張講座）。

<自治体の子育て支援担当課>

- 子育て支援担当課とは、再就職にあたり保育を要する方のために市内の保育園に関する情報提供や相談に応じていただいた。

<自治体の商工担当等企業窓口>

- 自治体の商工担当課には周知徹底を図るためチラシやポスターの作成及び配布など協力をいただいた。
- 市の商工担当、女性団体、民間団体と連携して再就職準備セミナーを開催した。
- 女性のための起業講座について、自治体の産業経済課と連携した。

<ハローワーク・ジョブカフェ>

- 再就職支援セミナーでは、国の就職支援機関であるマザーズハローワークから講師を派遣していただくなど協力連携をいただいた。
- 講座の講師をハローワーク職員に依頼している。
- ハローワークで求職活動を実践。
- 子育て中の女性の就業支援講座を、父親の育児参加を促すような企画を盛り込み子育て支援施設で実施し、講師をハローワーク等に依頼する。
- マザーズハローワークと共催でパソコンセミナーを実施。

<医療機関>

- 「乳ガン講座」などでの私立病院からの講師を派遣してもらっている。
- 「女性看護師再チャレンジ支援」：市内の病院と提携し、実施。最近の医療の状況の講義を聴いたり、実習を行う。

<女性団体>

- 子育てや出産をめぐる事情についての講座は、女性団体と連携している。
- センター事業の一年間の集大成として、3月のフェスタを実施するにあたっては、特に女性団体との協働はかせない。

＜民間企業＞

- 企業がNPO法人を支援し、センターとの共催で「仕事と子育て両立準備セミナー（1回）とカウンセリング（5回）」を実施

＜商工会議所＞

- 月に2回、女性のための「起業相談」を商工会議所と連携して実施。
- ワークライフバランス講座 について、 商工会議所と連携。

＜NPO団体、ボランティア団体＞

- 子育て支援で託児グループとの連携。
- 女性の就労について、NPO 法人に事業委託し、就労の壁となっているものが何なのか、どう乗り越えていけばいいのかなどを学習する連続講座を実施。
- 女性のチャレンジ支援講座の企画運営について NPO 法人に委託し協働で実施。
- 相談業務を NPO 法人に委託。
- 市民団体が提案した男女共同参画の推進に関わる事業を協働で実施している。
- 起業支援を目的とする NPO との協働による女性起業相談事業

＜国、国の外郭団体＞

- 財団法人 21 世紀職業財団と共催で、主に女性のための就労支援講座を行なっている。
- 再就職支援セミナーに関して、21 世紀職業財団と共催し社会保険労務士の話や企業との交流会を実施。

④連携できていない理由（問 7-1-B）

事業を実施する上で連携したいができていない理由を自由記述よりみると、連携したい先に働きかけができていない、連携したい先の関心が低い、連携できる体制にない、センターにおいて事業が構築されていないために連携できない、センターにおいて連携できる人員体制が整備されていないなどの意見があげられている。

＜働きかけができていない＞

- 高校や大学や民間企業と連携したいが、働きかけができていない。
- 特に若い世代に向けて情報を発信し連携したいが、団体等や企業とのネットワークづくりに至っていない。
- 事業の広報・協力依頼をしているが、なかなか積極的には連携できず、まして企業からの参加は難しい。

＜連携したい先の関心が低い、連携できる体制にない＞

- 民間企業の関心が低い。
- 連携したい機関側の体制が整備されていない。必要性についての認識不足が感じられる。

○企業との連携の必要性を感じているが、中小企業の多い地域性があり、企業側も受け入れにくい状況があって困難を極める。

○出産をめぐる事情についての講座を開催したいが、医師が多忙で開催できなかった。

○企業に参加してもらいたい内容講座（セクハラ防止やワーク・ライフ・バランスなどに）については、ポスターの掲示等を依頼しているが、参加は少ない。営利目的のノウハウの内容でないと関心は低いと思われる。

<センターにおいて事業が構築されていないため連携できない>

○広報には協力して頂いているが、講師派遣や事業の提携については、具体的なプログラムが構築できていないため。

<センターにおける人員体制が整備されていない>

○当方の人的な余裕が無い。

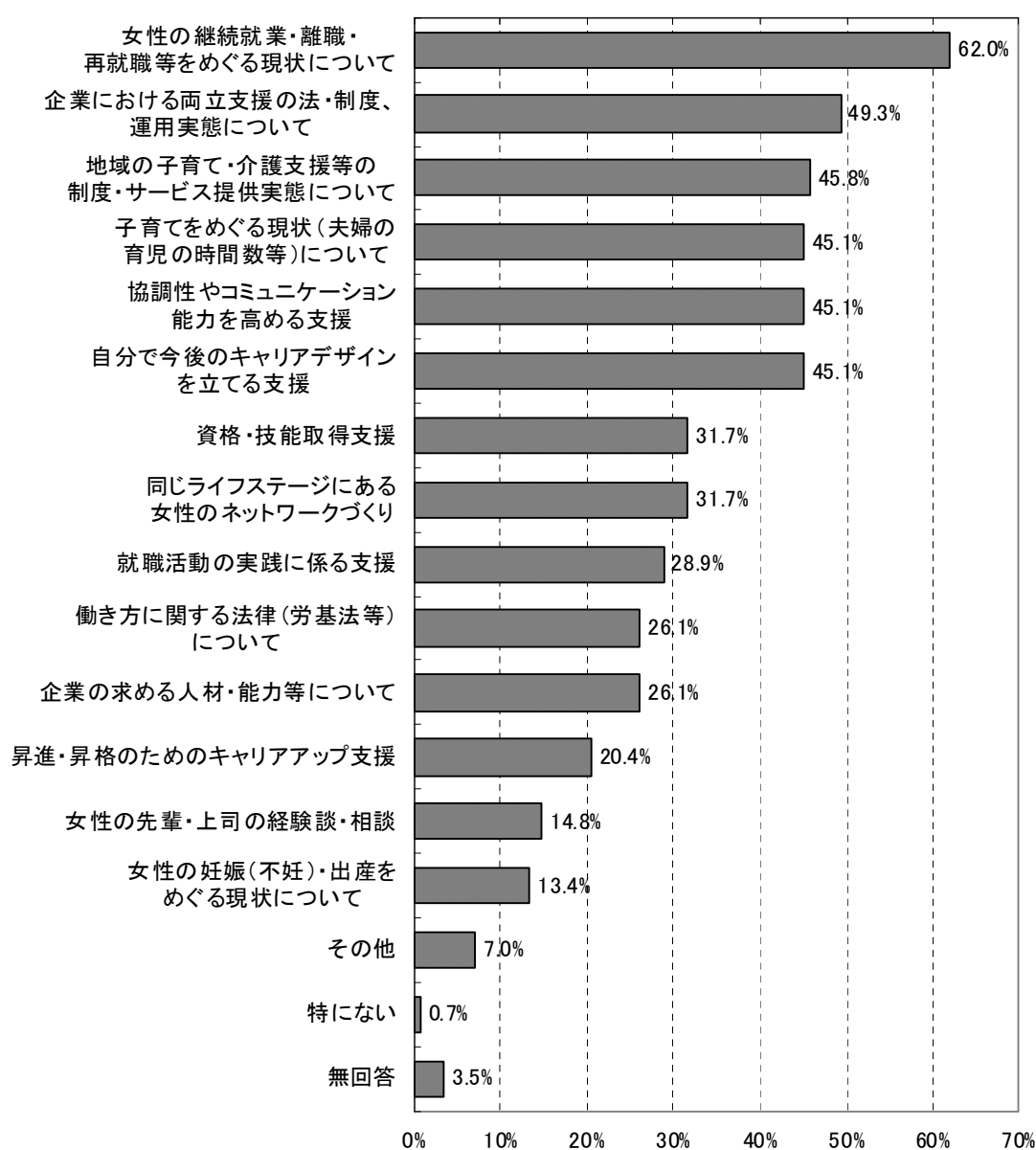
○人員の不足により、今以上の事業の拡大が難しい。

○こちらの人員不足、予算不足。

(4) 今後、必要性が高くなると考えられるテーマ(問8)

今後、必要性が高くなると考えられるテーマをみると、「女性の継続就業・離職・再就職等をめぐる現状について」が62.0%で最も割合が高く、ついで「企業における両立支援の法・制度、運用実態について」が49.3%、「地域の子育て・介護支援等の制度・サービス提供実態について」が45.8%、「子育てをめぐる現状（夫婦の育児時間数等）について」「協調性やコミュニケーション能力を高める支援」「自分で今後のキャリアデザインを立てる支援」がそれぞれ45.1%で続いている。

図表 S2-12 今後、必要性が高くなると考えられるテーマ：複数回答 n=142

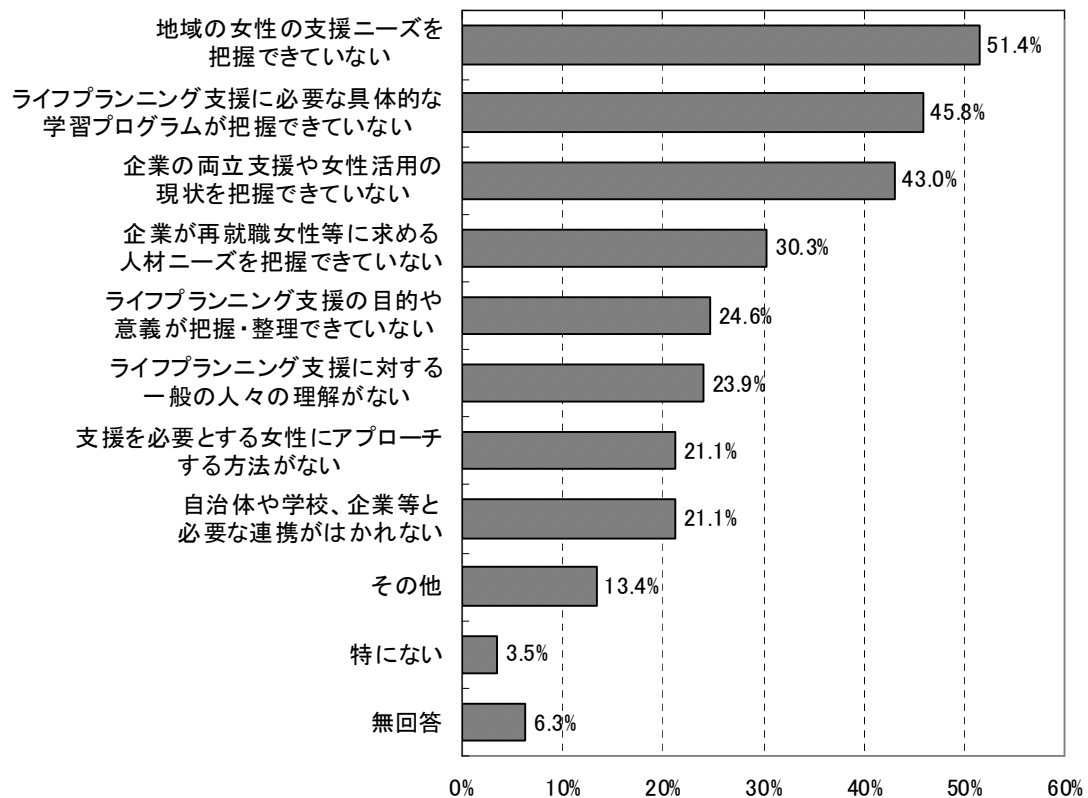


3. 女性のライフプランニング支援の推進上の課題

(1) 取り組みを推進する上での課題(問9)

取り組みを推進する上での課題をみると、「地域の女性の支援ニーズを把握できていない」が51.4%で最も割合が高く、ついで「ライフプランニング支援に必要な具体的な学習プログラムが把握できていない」が45.8%、「企業の両立支援や女性活用の現状を把握できていない」が43.0%で続いている。

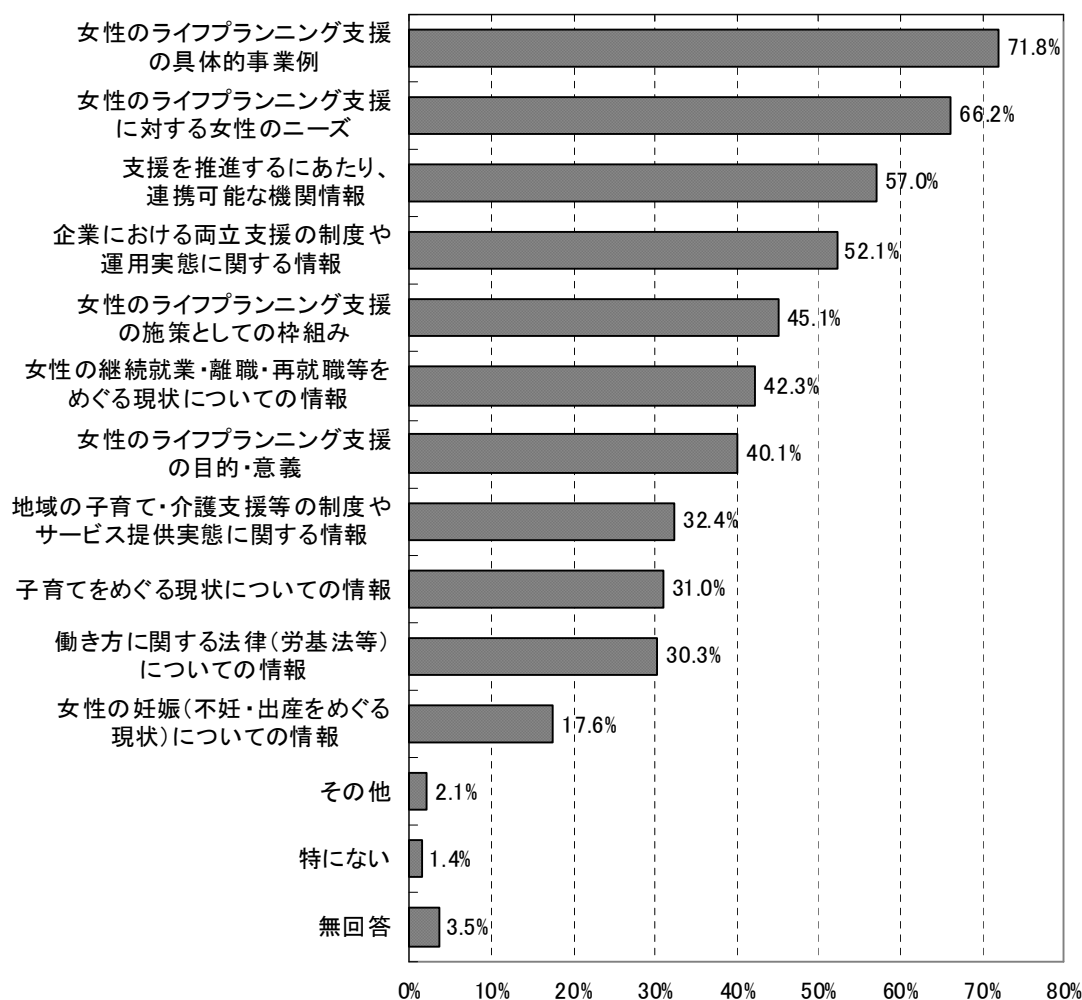
図表 S2-13 取り組みを推進する上での課題：複数回答 n=142



(2) 取り組みを推進する上で必要となる情報等(問 10)

今後、取組を推進する上で、必要となる情報等をみると、「女性のライフプランニング支援の具体的事業例」が71.8%で最も割合が高く、ついで「女性のライフプランニング支援に対する女性のニーズ」が66.2%、「支援を推進するにあたり、連携可能な機関情報」が57.0%で続いている。

図表 S2-14 取り組みを推進する上で必要となる情報等：複数回答 n=142



4. 女性のライフプランニング支援についての意見等

「女性のライフプランニング支援」について、自由に記述してもらった主な内容を見ると、女性のライフプランニング支援のあり方に対する意見、プログラム構築やセンター事業の見直しに関する意見、子どもの頃から、就職前からなど、早い段階からの支援の必要性、意識啓発の必要性、地域性への配慮、他部署・他機関との連携の必要性、男性も含めた取り組みの必要性などに関する意見が見られた。

＜女性のライフプランニング支援のあり方＞

- 女性のライフプランニング支援といえは、どうしても結婚・出産で一時退職した方たちへの再就職支援、子育てしながら働く女性への支援と取られがちだが、多様な生き方の選択をどのように支援できるか、その時の社会情勢に見合った情報を把握し提供していくことが必要だと思う。
- 「女性のライフプランニング支援」は、学生から社会人までのライフステージにおける結婚・出産等による継続就業・中断等、多様な働き方に応えるための支援に、焦点が絞られがちではないかと思われる。女性のライフプランニングとは、成人女性としてライフステージ毎にどのように生きたいか、自らプランニングし生きていくことであり、女性が自立しライフプランを設計するためのサポートが「女性のライフプランニング支援」であると考え。
- 男女共同参画を進める上で、ライフステージ上における様々な課題を解決し、女性がいきいきと生きるための支援については、経済的自立支援のみならず、精神的自立、健康等の支援を含め、“総合的に”支援していく取組みを考えている。

＜女性のライフプランニング支援に関するプログラム構築、事業の再整理＞

- 「女性のライフプランニング支援」を「成人→就職→（結婚）→（出産）→退職→老後」といったひと連りの体系として理解すると、その体系を構成する段階的なパーツには、個々に需要の濃淡があると思われる。現実的には、これら段階的なパーツのすべてを網羅しなければならないというよりも、需要の高い講座から優先的に整備していくことが必要であると思われる。今後は「女性のライフプランニング支援」といった体系に沿って、系統的に従来実施してきた講座を整理しなおしていく必要を痛感している。
- 多様な人生をより豊かに生きるためには、「ライフプラン」は男女共に重要だと考える。人生の前半と後半に分けて、10年単位で学習できるプログラムやテキストがほしい。
- 社会状況の変化が激しいので、理論づくりと現場でのニーズ掘り起こしから事業実施まで、スムーズな流れを作っていくことが難しいと思われる。

＜早い段階からの支援の必要性＞

- 「女性のライフプランニング支援」の重要性は理解できる。女性が就職してから、ライフプランニングをするのではなく、就職する以前にその考え方、情報提供などを行うことが重要である。多様なライフスタイルの選択肢を提示することにより、その後のライフプランニングのイメージが明確になると考えられるため高校生・大学生をターゲットにすることが求められる。
- しかしながら、現状の男女共同参画センターの「守備範囲」（多岐にわたっている）が

膨大であることから、ポイントを絞って事業を展開するなど、センター事業の見直しを図らなければ難しいと考えられる。

特に「女性のライフプランニング支援」に関しては、労働に関する部局、大学・高校などの教育機関との連携が重要である。

- 普通の生活の中で、「女性のライフプラン」が自然に考えられるようになればいいのではないかと思う。そのためには、子どもの頃からの教育があつてこそ、自然体で物事が進むのではないかと考える。従って、自分のライフプランを考える教育を幼児のうちから行ってはどうかと思う。具体的には、まずは、子育て中の夫婦にもっとアプローチしてはどうか。いずれにしても、男女共同参画意識が土台になれば決して成り立たないものであると考える。
- 女性が若い時期から、ライフステージ別の自己のイメージを持ち、その可能性の選択肢を広げるための支援は欠かせないとする。
- よりよいライフプランニングを行うためには、やはり義務教育段階での知識の取得と支援が必要と考えられる。将来的には、すぐにライフプランニング支援を必要としている成人女性だけでなく、義務教育段階の子どもに対しても働きかけができればと考えている。

＜意識啓発の必要性＞

- 働くということが全てではないと思っているが、若い女性に「結婚したら家庭に入り、夫・子どもにつくしたい」と考えているものも多い。女性はこうあるべきだと性別役割分担の考え方が根強く社会の中にある現状である。自分に気づき、自分にあった今後の将来設計ができるような支援や意識啓発が必要だと思う。

＜地域性に配慮した取り組み＞

- 地方には個別特有の技術力を必要とする企業や地産の産業もあるし、それをさらに発展させていくためにも、これらのスキルを学べる地域密着型の小規模カレッジをシステムとして整備していく必要があると思う。
- あまりにも生き方が多様化している現状においては、自治体・大学・企業がそれぞれの地域性に合った支援を行うことが求められているが、個別の取り組みを実施する際も「女性のライフプランニング」という長期的な視点を取り入れて行うことが重要である。
- 地方と都市部では企業の規模に格差があり、職場におけるキャリア志向の考え方やライフスタイルに関する価値観にも違いがある。ライフプランニングは、就業選択・キャリアアップのみを指すものという捉え方ではなく、女性のライフステージにおける就職、結婚、出産、子育て、介護等全てのライフイベントを含む幅広い観点での支援が必要である。

＜他部署、他機関での取り組みの必要性＞

- 市町村によって、センターの設置状況（規模も含む）が違う中で、女性施策はすべて女性（交流支援）センター・男女共同参画センターでというのは無理があると感じるが、様々な分野（部署）に女性施策が組み入れられ、各部署で取り組みが広がり、女性たちが情報を得られる機会が身近に出来ていくことは意義があると思う。
- 女性のライフプランニング支援は重要であると認識しているが、男女共同参画センター

での取り組みはあくまでも希望者に対して行うものなので、その効果については不十分であると思われる。もちろん、機会としての提供は大切であると考え。高校、大学等での教育機関での学習や企業等での研修が重要であると思う。

<男性も含めた取り組み>

- 女性のライフプランニングを支援するためには、女性のみを対象とした事業だけでは不十分であり、男性も含めた働き方の見直しや企業への意識啓発をあわせて行うことが実効性を高めると考える。
- 男女共にライフプランニングを考えていくには、社会制度・慣習も見直し、男女共通の雇用・就業そして働き方を含めた問題として考えていかねばならないと考える。
- ライフプランニング支援は女性のみでなく、男性にも必要であると思う。男女ともにライフステージに応じた情報提供と支援が必要だと思う。

参考 3：平成 19 年度ヒアリング調査結果

I. 男女共同参画センター

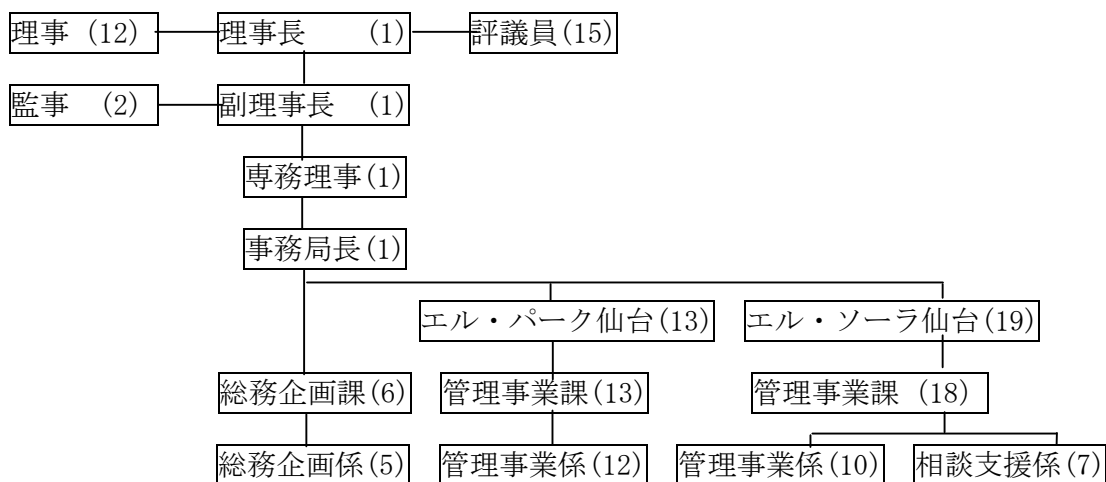
I-1. 仙台市男女共同参画センター（エル・ソーラ仙台）

1. 組織概要

(1) 財団の略歴

平成 12 年	(仮称) 男女共同参画財団設立準備に着手
平成 13 年 4 月	財団法人せんだい男女共同参画財団設立 仙台市よりエル・パーク仙台の管理運営を受託
平成 15 年 4 月	仙台市より仙台市男女共同参画推進センターの管理運営を受託
5 月	エル・ソーラ仙台開館 (エル・パーク仙台及びエル・ソーラ仙台的 2 館体制開始)
平成 16 年 4 月	指定管理者としてエル・パーク仙台、エル・ソーラ仙台を管理運営

(2) 組織



※キャリアカウンセラーのような相談専門職種は、配置していない。

2. 事業概要

エル・ソーラ仙台の管理運営を通じ、女性のエンパワーメントのための学習支援、研修及び交流促進事業を実施している。

女性のライフプランニングに関連した事業としては、現在下記の事業を実施している。

(1) ネット de 集まれ！育休中

平成 14 年から実施。仙台市内在住・在勤限定で、育休の取得者を対象にメーリングリストを運営している。育休取得に際して、初めてでわからないことを質問しあったり、情報交換をしている。最初は育休取得前から取得中の人が対象であったが、育休を取得して復帰した人も、継続して参加できるようにした。復帰後の人の情報が貴重である。現在百数十名が参加している。仙台は企業の支店が多く、本社の人事や総務が制度整備、運用のリードをしている場合は良いが、地元の中小企業では制度自体が無かったり、運用実績のある担当者も少なく、手続きを自分でやらなければならない場合もある。会社にロールモデルがいない人も多く、そのために取得をあきらめるようなことも出てくる。このメーリングリストは運営コストがほとんどかからない上、効果の大きな事業である。

(2) 育休復帰をイメージアップ

年 3 回ワークショップを実施している。1 回の参加者は最大 15 人としている。開催時期の後数ヶ月内に育休から職場に復帰する予定の人が対象である。ファシリテータは、財団の育休取得経験者である。互いの不安を出し合うことで不安解消につながる。また、託児をつけており、この事業で初めて託児を経験する人も多い。メーリングリストとこのワークショップは、現在、センターの両立支援の核となっている事業である。共に、就業継続にどのような困難があるのかニーズ把握にも繋がる。また、様々な専門性を持った人材の宝庫であり、今後のセンターの活動での活躍も期待している。

(3) その他の就業者支援

現在就業している人の課題に対しては、2 つのアプローチがある。

企業の経営者側に対する「ワーク・ライフ・バランス」など就労環境を改善してもらうための働きかけが一つである。メンタルヘルス、セクハラ・パワハラ対策等の人事業務やポジティブ・アクションの推進を視野に入れた企画も実施している。

もう一つは、働いている人、被雇用側へのアプローチである。就労環境がすぐに改善しなくても、ライフステージがどう変わろうと、コミュニケーション能力や専門的スキルアップによって、生き残るための自衛力を高めるための取組みである。アサーティブ・トレーニング、上手な伝え方、断り方などコミュニケーション能力を高める講座は、非常に人気がある。今後も、両方のアプローチが必要であると考える。

(4) キャリアアドバイザー養成講座

平成 18 年から大阪の NP0、「女性と仕事研究所」による「キャリアアドバイザー養成講座」を仙台で開催した。これまでキャリア形成関連の講座講師として、東京、大阪圏から招くことが多かったが、仙台の女性の状況を理解している地元の人材を育てる必要を感じたためである。これまでベーシック講座を 2 回とベーシック講座の修了生のみを対象としたアドバンス講座 1 回を実施し、現在インターンシップ生が 10 人くらいいる。資格取得後は、本人たちの希望も聞きながら、センターの就労関連講座などをお願いしたり、いずれは常設は難しくても、キャリア相談の窓口を設けられたら良いと考えている。

(5)再就職応援講座

21 世紀職業財団主催のリ・ピーワークセミナーを連携して実施している。

3. 事業の対象者について

対象者は主に、現在就業している女性と子育て等による就業中断女性である。学習講座や研修事業が主であるため、どうしても、各ライフステージで抱えている課題ごとにテーマを設定する。その結果、対象者は絞られる。特定のライフステージごとに切り出す形になってしまう。

学生は現在、ターゲットとしての優先順位を下げている。一時期、学生にどんなニーズがあるのか、どうしたら事業として取り組めるのか、試行錯誤したことはあった。就職氷河期であったことや、男女間で就職活動時の企業情報等に格差があることなどが問題意識としてあった。しかし、色々と検討した結果、当面、学生についてはあえて積極的にはアプローチしないことにした。理由の第一は、学生はよほど個別の問題意識を抱えているのでない限り、学習講座等にはやってこない。長期的なライフプランについての問題意識はそれぞれにあるのだろうが、女性センターの講座受講にまで結びつくほどのものではない。就職氷河期も脱し、就職で面接にこぎつけるまでの男女間の情報格差についても、企業がインターネットで就職情報を提供するようになって、あまり差がなくなった。さらに、大学でもキャリアプラン、ライフプランの取り組みが多く行われてきている（女子学生の視点があるかは疑問だが）ので、特に、最近ではニーズがないと感じる。第二に学生に対しては広報の方法も難しく、大学の掲示板等を活用しても見ないようである。HP やメルマガも携帯が中心であろう。実際にセンターの事業に参加した学生は手ごたえを感じて帰っているが、集客に非常に苦労する。

学生にアプローチするのならば、センターへの来館を呼びかけるのではなく、こちらから出て行かなければならないが、あえて、来ない人へのアプローチということまで

考えるなら、ライフプランニング関連よりも、今なら、デートDVの予防などの方が喫緊の課題であると考えている。

4. ライフプランニング支援が必要とされる背景

仙台は、出生率が低く、（女性就業率の）M字の底が全国平均より深い。全国で、出産前後に7割が辞めているというが、もっと辞めていると考えられる。センターとしては、こうした問題に対して「就業の中断を防ぐこと」が一番重要であると考えている。

再チャレンジの取組みも行っているが、ニーズの把握も難しい。行ってしまった決断については、納得せざるを得ない状況がある。仕事を手放す以前の人たちに踏みとどまるよう支援を行う方が現実的では、と考えている。

最近の仙台市の再就職の状況をみると、子どもが大きくなってから、という再就職のイメージが変わってきている。21世紀職業財団のリ・ビーワークセミナーという再就職事業と一緒に活動しているが、21世紀職業財団の事業には、2歳児からしか託児がない。当センターの託児は6ヶ月から利用できるので、参加希望が多い。ニーズとしては、もっと小さな子のいる女性も多く、この条件のために参加できない、もっと早くから参加したいという声がある。かつてのような、子育てが一段落して「もう一度社会と関わりたい」というような再就職ではない。このように子どもが小さいうちから働きたいという状況をみると、出産前の職場を辞めずにすれば、辞めなくなかったのではないかと考えられる。育休の取得ができるなど環境が整っていれば、辞めなかったのではないかと。また、センターの再就職事業をやると「離婚準備」や「派遣社員で育休が取れない」といった人が参加する。従来の「子どもが小学校に上がるので」というようなパターンは減っている。もっと切実に生きていくために早く働かなくてはというニーズが見える。再就職準備のために、時間をかけてゆっくり棚卸しという人は少なくなっている。しかし、だからといって、バタバタと就職先を決めない方がよいのではないかとという面もある。

ライフプランの視点からも、センターの事業は当面「中断防止」に軸足を置いていく。最近では、育休を取って復帰してから辞めてしまう人もいる。まじめに仕事をして評価も得、ステップアップしてきた努力家の人が、個人のがんばりではどうしようもない問題—例えば子どもが風邪を引くとカーに対して対処できない。復帰して、最初の頃に、子どもの熱などで働けなかったりすると、「いさぎよく辞めた方がいいのではないかと」考えてしまう。独身でバリバリ働いていた水準から落ちるのは良くない、後輩のロールモデルとしてもよくないと考えてしまう。今までとは違う「思い通りに働けない自分」を受け入れられない。メーリングリストなどで、受け止めてもらうこ

とが大事。そういう場があると違ってくる。

現在行っている事業のどれがライフプランニングの事業だと特定することはできない。これだけやればよいということはない。これまでの取り組みを、ライフプランニングの視点から整理する必要がある。どのような時期にどのような支援が必要であるのか。また、それぞれの研修や学習支援には、どのような意味や効果があるのか、など。個別の課題に対応するだけではなく、長期的なライフプランニングの視点が必要だと考えてはいたが、これまで整理できていなかった。

5. 広報・継続的なアプローチの方法

センターとしては、サービスを複合的に利用してもらいたいと考えている。講座等事業・情報提供（図書）・相談の3つの機能を活用してもらいたい。単独では、やれることに限界があり、事業の効果は低いと考える。講座の卒業生が、グループを作って活動したり、自主的に図書を利用したり、他の人へ働きかける側に回ったり、個々の課題にあたったときに相談を利用するなど。自分の課題解決に利用できる場として、センターを活用して欲しい。本当に巣立っていく人はいいが、そうでなければ、関わり続けられるとよい。メーリングリストの育休復帰者のように支援をする側としても関わってもらえとなおよい。

広報は、機関紙等の紙媒体とセンターのHP、メルマガなどを活用している。相談など窓口に来る人には、対象者にあった事業のチラシなどを窓口においている。また、対象者が出かけそうなところに資料を置くようにしている。

以前利用者から、「ライフステージなどの変わり目には、役所に行くので、そういう時に必要な情報に触れられるようにすればよい」と言われた。そういう仕掛けを工夫する必要がある。大阪市では、母子手帳の交付時に、ライフプラン関係の情報を提供していると聞いた。妊娠初期は、まだ仕事を辞めていない人も多いので、「妊娠から考える私の働き方講座」のようなものをやってもいいかもしれない。妊娠がわかったから、辞める・辞めないという話だけではなく、どういう権利・選択肢があるかを示してあげる必要がある。

6. 今後の課題

○就職氷河期世代について

自分の世代のことしか知らないことは、ある意味で幸せである。そうであれば、疑問に思わないかもしれない。今後、さらに若い世代の就業環境がよくなっていることをみて、どうなるのか。すでに行っているところもあるかもしれないが、この世代特有の立場に立った支援が必要となるかもしれない。

○市民活動への参加について

一度仕事を辞めた人が、社会と再び関わりを持ちたいと考えた時、第一歩として市民活動への参加やNPOという受け皿もある。センターが行っている託児サポーター養成も、託児への謝礼は1時間800円で、その他の研修参加や交通費など持ち出しが多く、仕事にはならないが、社会に踏み出す第一歩にはなる。しばらく、家庭のルールで生活していた人が、社会のルールで動き出すきっかけになる。そういう役割を果たすことも必要。ただし、市民活動を通じ女性の問題について意識が高まるほど矛盾を感じることもある。女性の労働を搾取しているのではないか、という見方もある。一方で、これまで無償だった介護などでお金がもらえるようになって嬉しいと考える人もいる。

○ロールモデルと小学校入学の壁について

これからの若い人が上の世代をみたときに、10年ごとに時代背景がまったく異なる。先輩をみても自分の将来像はわからない。会社や業種の枠を超えて同じ世代同士つながることも必要だろう。メーリングリストのようなゆるやかなつながりは有効であると考えます。

ただし、キャリア継続の問題として、育休復帰後何年かたつと小学校入学の壁がある。この問題については、仙台市の中でも、学区ごとに問題状況が異なる。ネットでの情報交換よりも地域で実際にネットワークを作ることが重要。保育所などは、（自動車通勤も多いことなどから）広範囲のエリアでつながっているが、小学校は地域の子どもを中心とした関わりが重要であり、この問題については、メーリングリスト以外の方法を考える必要がある。

○コミュニケーション能力の重要性について

両立について、システムはできてきたといわれる。今後は、これをどう使いこなすかが重要。共働きをしようと思ったら、まず、家庭での夫の行動が予測できない変数。実際はそこによるところが大きいと感じる。一方職場では、時間管理がうまく、短時間で生産的に働いても、責任ある仕事をさせてもらえない、評価されていないと感じる女性が多い。

職場でも家庭でも重要となるのはコミュニケーション能力だろう。自分の気持ちを率直に伝えることができれば、関係性から生じる問題にはある程度対応できる。

○トータルなライフプランニング支援の取組み

これまで単発で行ってきた事業をどう体系立てるかが課題。様々な事業がつながっていることをわかるように示したい。国で、ライフプランニング支援の体系や理論を作ってもらえるとありがたい。個々のプログラムが、どうしてライフプランニング支援なのか？どのような目的で実施し、どのような効果があるのか、図に示し、必要性を説明できるものがあるとよい。他の機関に協力をお願いする（乳幼児健診

での情報提供など）時にも、協力を仰ぎやすくなるだろう。

I - 2. 松山市男女共同参画センター (COMS)

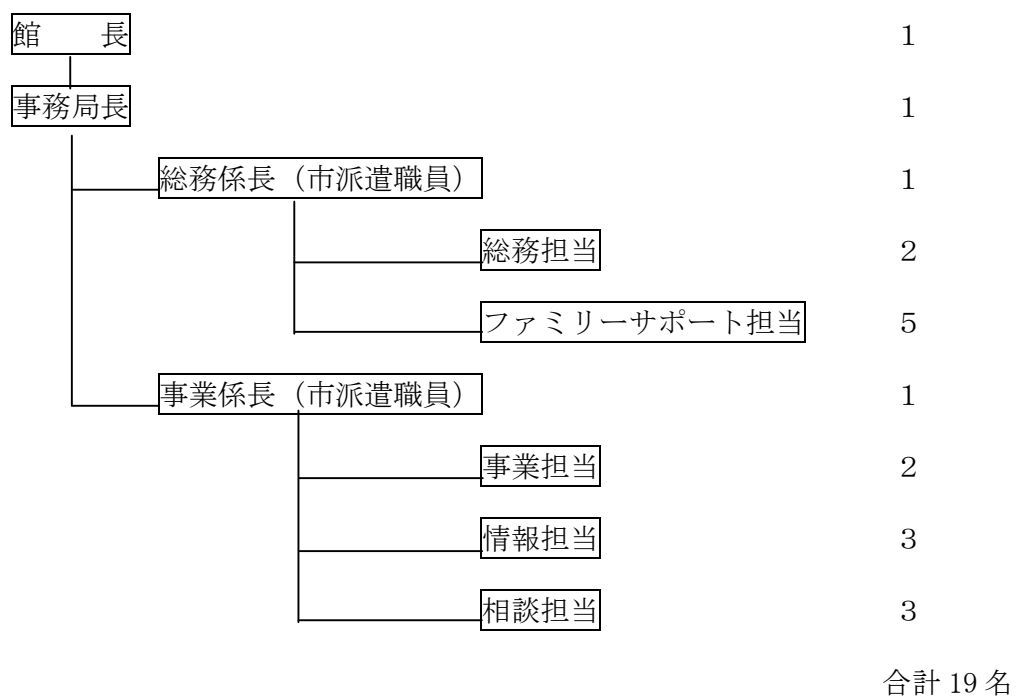
1. 組織概要

(1) 財団の略歴

平成 11 年	財団設立
平成 12 年 2 月	松山市男女共同参画センター運営
平成 18 年	指定管理者として、男女共同参画センター運営 (～21 年 3 月までの三カ年)

(2) 組織

(平成 19 年 3 月 31 日)



財団の正規の職員は、「総務担当」、「事業担当」、「情報担当」の各 1 名、計 3 名のみであり、他は嘱託の職員である。市からの派遣が 2 名であり、係長を務めている。

2. 事業概要

平成 18 年度から 20 年度のテーマを「男女共同参画は未来を創る力」として、(1) 情報収集・提供、(2) 市民活動・ネットワーク形成の促進、(3) 研修会等の開催、(4) 相談事業を実施している。

女性のライフプランニングに関連した事業としては、主に下記の事業を実施している（過去に実施したものを含む）。

(1)男女共同参画のために必要な情報の収集及び提供

○人材登録（平成 18 年度まで）

人材養成基礎コースと人材養成ステップアップコースⅠ修了生を対象に登録を行っていた。登録数は、平成 18 年で 24 名（女性 17 名・男性 7 名）である。市の人材登録にも登録し、審議会の候補者等としても活用していた。ただし、研修を受けただけで、講師等になるのは難しいという面もあった。市の人材登録の制度も変わったことから、正式にはなくなったが、現在でも、一部、センターの活動に協力してもらっており、自主グループを作って活動している人もいる。

○男女共同参画学習資料作成（平成 18 年～20 年）

中学校の授業での活用を目的として、市内中学生を対象に、将来自分のなりた職業をイラストや 4 コマ漫画で表現した作品の募集や、実際に中学生に職業観をインタビューするなどして多様な働き方の学習及び啓発のためのワークブックを作成した。平成 18 年度のテーマは「10 年後の“なりたい自分”にアクセス！！」で、6,000 部を作成して中学校に配布した。平成 19 年度は「心と身体や生き方を大切にしよう」である。市は教育特区で、中学 2 年のキャリア教育（総合学習の職業科）に取り組んでおり、その教育プログラムとリンクして、取り組んでいる。ワークブックの制作段階から、特区のモデル校になっている一つの学校に協力してもらい、作成後はすべての中学に配布して活用してもらっている。指導主任の先生方の会合に出向いて説明している。使い方は、教師にまかせている。3 月に各学校の先生にアンケートをとり、感想を聞いている。平成 19 年度は「大切にしよう！わたしのこころ・からだ・生き方」である。

(2)男女共同参画社会づくりに関する市民活動及びネットワークの形成の促進

○テーマ別交流研修会

男女共同参画推進に関する特定のテーマについて、関心のある個人やグループを対象に情報交換の機会と場を提供するための交流会を開催している。

平成 18 年度は女子学生のためのシンポジウム「仕事が私にくれたもの～自分らしい働き方を見つけよう～」で、働く女性をシンポジストに招いた。97 名の参加者があり、大学にチラシを配るなど広報したことから、学生が多く参加した。資料として男女の格差データや女性の働き方の実態を紹介し、ライフプランニングについて考えてもらうことを目的にしている。合わせて、「女子学生のための交流座談会～27 歳のワタシは何してる？」を開催し、22 名の参加があった。この研修会に参加したことがきっかけになり、この後、女子大生たちが、独自に同趣旨

のシンポジウムを企画し継続的に実施している。

(3) 男女共同参画促進のための研修会等の開催

○出張講座

男女共同参画に向けての意識啓発を図るため、各地域の市民グループ等へ講師を派遣している。

図表 S3-1 派遣状況

年度	派遣回数	参加者	女性	男性
18	20 回	889 名	581 名	308 名
17	17 回	507 名	359 名	148 名

平成 19 年度からは、企業向けのプログラムも実施している。社員研修担当者向けのチラシを作成し約 200 企業に送った。19 年度は、6 件の利用があった。

図表 S3-2 研修テーマ例

■男女共同参画	
	もったいない！生かそう男女（みんな）のちから
	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
■働きやすい職場づくり	
	セクシャル・ハラスメントを防止するためには
	職場のコミュニケーションとメンタルヘルス
	ライフキャリアを考える～仕事も人生も自分らしく～
■こころとからだ	
	職場におけるメンタルヘルス～医学的見地から～
	男性のこころとからだの健康
	女性特有の病気に備える ※乳がん、子宮がん、骨粗鬆症、更年期障害、リウマチほか

利用条件としては、企業や企業団体で 20 名以上での申し込み、費用は 1 回のみ無料であり、財団が講師謝礼・交通費を負担する。会場の確保は企業側が行う。実際の利用希望では、「セクハラ防止」「メンタルヘルス」が多い。まだ、実施実績はないが、「ライフキャリアを考える」は、経営コンサルタントの経験があるキャリアカウンセラーが講師を担当する。

○男女共同参画推進セミナー

男女共同参画意識の高揚、人材発掘及び育成を目的とした女性学講座をはじめ、

複数のカリキュラムを設定している。講義形式の「基礎コース」、「基礎コース」修了生を対象とした「ステップアップコースⅠ」、基礎コース、ステップアップコースⅠ修了生を対象に今まで学習した知識をさらに深めるための「ステップアップコースⅡ」を開催している。同一内容で昼コースと夜コースを設定して、様々な人が参加しやすいよう工夫している。

○男女共同参画関連講座

男女共同参画の視点から、幅広い分野におけるテーマを設定し、多くの市民が参加できるような講座を開催している。この一環で、インターンシップ学生の企画講座も開催している。平成 18 年度の講座は「もぐもぐパーティー～考えよう♪恋愛のこんなとき～」で、調理実習などしながら、デート DV について気軽に話し合える場としている。インターンシップは、平成 16 年から実施している。松山の 4 つの大学の学生が対象となっている。平成 18 年度は、10 日間のインターンシップ活動に加え、講座を企画してもらい、インターンシップ期間から講座実施までの間は、自主的に活動していた。少し負担が大きかったことから、今年度はもう少し短くし、自主企画ではなく、センターの企画事業に参加してもらっている。活動内容は、ケーブルテレビで毎週 3 分間流れるコムズ通信や HP で報告している。

インターンシップは、市内の他の公的機関でも実施しており、愛媛県のセンターでも実施している。就職を目的としたものではなく、さまざまな職場で男女の関係の仕事ができるようにということを目的としている。1 年目は女性 3 人だったが、2 年目からは男子学生も参加している。女性は、大学で女性学を学んでいる学生が多いが、男性は職場体験の一つとして参加している。

平成 19 年度は、「女性のための情報活用ワークショップ」として、「もう一度、チャレンジしたい！！アナタのスタートはコムズから♪」という再チャレンジの講座を実施している。コーディネーターは、ジョブカフェのセンター長であり、キャリアカウンセラーである。対象は、様々な分野で再チャレンジを考えている女性 20 名で 15 名までの託児つきである。

4 回の連続講座で、テーマは下表のとおり。すべてに参加できることが条件となっている。

1. 「自分を知ろう」 自分の好きなこと、得意なことを知っていますか？まずは自己を知りましょう。
2. 「情報を GET！」 さまざまなツールを使って○得情報を手に入れましょう！

3. 「ゲストの話を聞こう」
さまざまな分野でチャレンジしている先輩の話を聞いて、元気をも らいましょう！
4. 「明日のアナタをイメージしよう」
あなた自身のアクションプランを作りましょう！

再チャレンジと言っており、就職に限ってはいない。参加者は、30代から60代まで幅広い。平成19年度単発の事業である。これまで、センターの講座参加者は、40代～60代が多かったので、今まで再チャレンジのニーズはあまりなかった。18年度からは、若い人を対象とした事業を意識的に行うようにし、18年度は学生・20代対象の「女子学生のためのシンポジウム」を行い、平成19年度は、30代からを対象とした再チャレンジをテーマとした。

(4) 男女の自立を促進するための相談

電話や面接による相談の他、テーマごとの自助グループ・サポートグループ支援を行っている。キャリアアドバイザーの資格を持つ相談員は配置されていない。相談内容としては、心や家族の悩みが多く、ライフプラン関係は少ない。相談内容として多いテーマを取り上げ、座談会や学習会を行うこともある。

3. 事業の対象者について

センターの対象者は、40代以上が多かったが、ライフプランニング関係の講座（女子学生、再チャレンジなど）は、より若い層を含め、幅広い年代に参加してもらえる。

4. 今後の課題

○雇用関連の取組

男女共同参画センターは、労働や企業関連の事業は苦手である。企業向け出張講座は、苦手な分野への第一歩である。初年度から利用があり、今後、徐々に拡大していきたい。

再チャレンジも、実際に就職に結びつくかとなると、好景気とはいえ、地域に就職口が少ないことがネックである。また、再就職希望者のイメージする仕事と、現実に再就職口としてある仕事のイメージが合わない。希望者は、高学歴者が多く、以前の仕事をイメージしている。ただ、若年層の支援をしているジョブカフェと協働して講座を実施するなど、今後も組んでやっていきたい。また、再チャレンジは、必ずしも仕事だけではない。他のチャレンジについても、支援していきたい。

○若い層を対象とした取組について

若い女性を対象とした講座などは、土日や夜に設定をする。月曜や金曜は、希望が少ないのではずすようにしている。

また、高校生に調理室を自習スペースとして解放している。いつもうまっている。COMSが男女共同参画センターであると知らないで利用している学生もいるが、一部はインターンシップにつながっている。

若い母親世代の支援は、市の子育て支援と重なるところがあり、役割分担と連携が必要である。

○講師について

男女の問題について、講師ができる人が少ない。以前は、同じテーマで連続講座をしており、講師も同じ人が多かったが、多様なテーマで実施するようになり、講師も多様な人材が求められる。

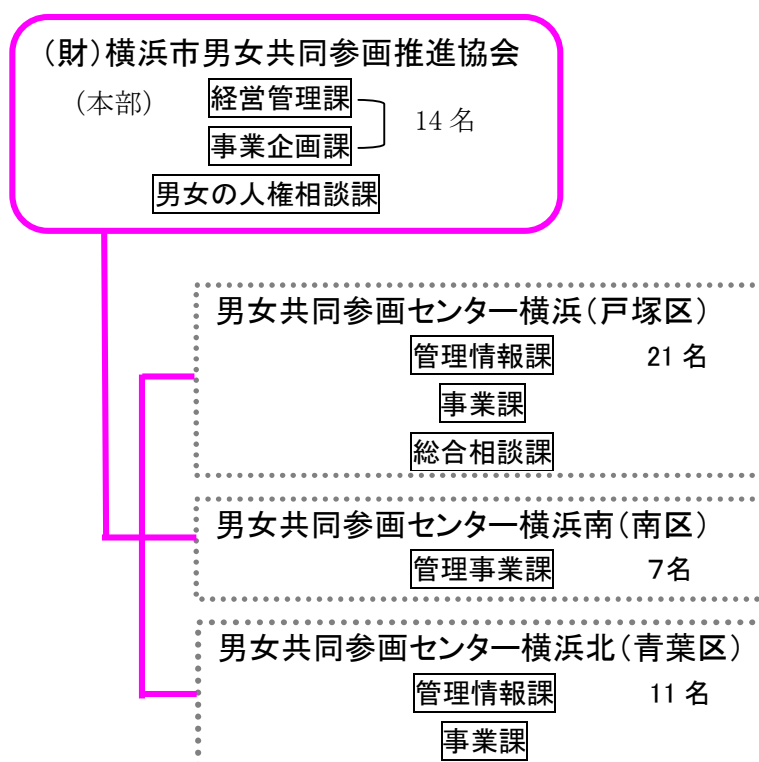
I-3. 男女共同参画センター横浜

1. 組織概要

(1) 財団の略歴

昭和 62 年 10 月	財団法人横浜市女性協会設立
昭和 63 年 9 月	横浜女性フォーラム（現・男女共同参画センター横浜）開館
平成 5 年 7 月	フォーラムよこはま 開館
平成 12 年 4 月	横浜市婦人会館（現・男女共同参画センター横浜南）受託
平成 17 年 4 月	指定管理者として、男女共同参画センター横浜、男女共同参画センター横浜南を管理運営
同 年 9 月	財団名称変更
同 年 10 月	フォーラムよこはま閉館、男女共同参画センター横浜北 開館

(2) 組織



職員は、全体で 53 名である。アルバイトを除く。本部の局長と部長の計 2 名は、市からの派遣である。

2. 事業概要

歴史あるセンターであり、就業支援事業には、開設当初から力を入れてきた。背景

には、横浜市が全国の政令都市と比較しても、さらに女性有業率のM字の谷が深いことなどがある。「男女共同参画センター横浜」を例にとると、女性のライフプランニングに関連した就業支援講座としては、下記の事業を実施している（2006年度）。

(1)再就職支援

○再就職準備講座ルトラヴァイエ

第47期生が修了した。第40期から第45期までのルトラヴァイエ修了者追跡調査の結果、回答者54人中、「講座修了後、一度でも就労したことがある」と回答した人は45人（83.4%）にのぼった。第47期は、参加20人中、講座参加費免除の制度による参加者が6人と3割にのぼり、近年、経済的に困難な状況にある女性たちの参加が多い状況が続いている。ほとんどの就労先でパソコン・スキルが求められる状況を踏まえ、前年度まで再就職準備講座修了者に限定して実施していたパソコン講座をリニューアルし、再就職をめざす女性のためのパソコン講座として実施したところ、定員を超える申し込みがあった。

再就職支援は、支援後就労に結びついたかどうかなどが把握しづらいが、ルトラヴァイエは、修了者の会があり、ネット上の交流の他、オフ会などを実施するコミュニティができており、追跡調査が比較的しやすい。センターと修了者の会との共催事業などもおこなっている。

再就職は、いきなり正社員でというのは難しく、まず、パートでもとにかく働いてみて、実務経験の中で徐々に力をつけていくことを勧めてきた。実務経験が、資格よりも役に立つ。働きながらスキルアップし、できることを増やして認めてもらう。こういう形で正社員になった人も多くはないが修了者の中にいる。もちろん、かなりの努力をした上である。

(2)仕事と子育て両立支援

○育児休業取得者のための職場復帰準備講座

これまでの地元企業への働きかけが実り、数社の企業ではセンターの講座が従業員のための両立支援プログラムの一つとして位置づけられ、企業経由での従業員への情報提供や社費でのプログラム参加が実現している。

○女子学生向け就職支援

女子学生向けの就職支援としては、早稲田大学 J Career Waseda Project 実行委員会および横浜市立大学キャリア支援室との共催で、市大キャンパスで、両立支援をテーマに、ワーキングウーマンズ・フォーラム in 横浜「自分らしく、ハッピーなキャリアをつくる法則」と題してパネルディスカッションを開催した。

(3)女性起業 UP ルーム

横浜市とマイクロソフト（株）からの資金提供で実施している。センターの支援メニューを総合的に活用し、IT を最大限に活用して、同じ目的を持つ仲間とスタートできるという特徴を持つ「起業支援」を提供している。具体的には、窓口相談・情報提供、起業セミナーへの参加、事業プラン作成、試行・実践・相談・融資・助成等の情報によるスキルアップ等の相談である。単発の講座ではなく、起業までの課程を長期的な視点でトータルに支援しようとするものである。センターでは、在宅ワークはあまり勧めていない。単価が下がっており、よい仕事がない。それよりも、成功している人は、ニッチを狙って起業している。ターゲットをいかに絞るかが重要である。

(4) 相談

○就業支援相談

女子学生の就職相談、女性のためのキャリア相談、就労サポート相談を実施している。女子学生の就職相談は、民間就職情報会社が開催する合同企業説明会に相談ブースを設け、相談・情報提供を行った。景気が上向き、氷河期といわれた就職難の状況ではなくなっているが、女性にとっての働きやすさをふまえ、複数の選択肢からどのように優先順位を決めたらよいかという相談が多くある。女性のためのキャリア相談は、社団法人日本産業カウンセラー協会の協力を得て、キャリア・カウンセラーの資格を持つ相談員が相談を受けている。相談者がこれまでのキャリアの棚卸しを行い、今後の働き方の見通しを立てる支援を行っている。就労サポート相談は、社会保険や税金等、働く上で必要な諸制度についての情報提供を中心に相談を受けている。

3. 事業の利用者について

以前に比べて、比較的若い 30 代の女性が多くなってきている。若い人が増えてきた背景には、センターの敷居が低くなってきたこともあると考えられる。以前は、かなり高学歴の人が中心であった。また、小さい子を抱えて働く必要のある再就職支援や母子家庭支援などに力を入れてきたことも要因であるとする。また、ルトラヴァイエ修了者の会のように、単に講座に参加するだけでなく、市民との協働も増えてきた。センターが一から企画しなくても、良い企画が市民から出てくることがある。

4. 今後の課題

○再就職者像の変化

再就職者のイメージが変わってきている。ルトラヴァイエの、2003 年の調査では、半分以上が 3 年以内に就職したいという希望だったが、さらに短くなってきた。もう、経済的理由から専業主婦ではいけないという人が増えている。

長期的なスケジュールの講座は参加者が少ない。パソコン講座と併せて、以前は

1ヶ月かけていたものが、半月で仕上がるようにしている。

仕事を辞めて、すぐに再就職するのなら、継続就労していればよいという見方もあるが、職場環境、正規雇用の減少などから、一ヶ所でずっと勤め続けるのも困難な状況になっている。ライフステージや健康状態、親の問題など、中断せざるを得ない状況がある。女性については、正社員の比率は減っており、一部のエリートになっている。

○女性の経済的困難について

世代にかかわらずシングルの女性が経済的困難に多く陥っている。親の年金に頼って暮らしているなど。働けない人、働いた経験の少ない人も増えている。経験も資源もなく、健康を損ねていることや、親の介護をしなければならない人もいる。また、これまではひきこもりは男性の問題とみられていたが、女性もアディクション（依存）状態にある人が少なくない。

○女子学生支援

女子学生の多くは、3年以内に初就職先を辞めている。ロールモデルやメンターがいない。学生の方も、「適職探し」にとらわれて、アタマでっかちになっている面もある。大人の働く姿が見えないためではないか。一方、今の企業の働き方が厳しいので、過労で辞める人もいる。暮らしと両立する働き方が必要である。まともに働いていて食べていけないような働き方があるのはおかしい。職場が人を育てず、働く人も希望を持てない。

○地域での支援の意義

利害関係のない人同士の支え合いが大事だと考える。弱ったときに、悩みなど本当のことを言える、相談できるネットワークを持てば、辞めずにすむことがある。今後も、こうしたしぐみを大切にしたい支援を提供していく。

Ⅱ．大学

Ⅱ－１．お茶の水女子大学

１．女子大学としての教育目標

お茶の水女子大学では、全ての女性の能力を伸ばし、先見性を持つ、自立した女性リーダーを育成することをミッションとして掲げ、戦略的な事業展開を行っている。

平成 19 年 7 月に、お茶の水女子大学が進むべき途として、「21 世紀型お茶の水女子大学モデル」を決定。文理融合型リベラルアーツ、女性リーダー育成、先駆的女性研究者育成、途上国女子教育支援等の確立を通じ、女性リーダー育成の「モデル」を世界発信していくことを目標に掲げている。

重点的取り組みとして下記の 4 点を実施している。

国内外における女性リーダーの育成：国籍を問わず、女性の育成に力を入れる。現在、

在学生 2,500 名のうち、約 5 %が留学生である。

男女共同参画：女性特有の「ワーク・ライフ・バランス」の実現。女性の活躍は生活と仕事の両立なしには実現しない。そのために、大学として貢献できることを実現していく。

国際性：加速されるグローバル化への対応。グローバル化をにらみ、専門性のみならず、社会で長く役立つ人材の育成を目指し、リベラルアーツに力を入れている。93 年までは 2 年で教養を教えていたが、94 年からは 4 年間に拡大している。

学際性：複数の領域・テーマに柔軟に対応できる能力。

具体化に向けた取り組みは実際には、平成 16 年から動いている。

２．女性研究者の雇用環境モデルの構築

平成 18 年度文部科学省「科学技術振興費」による委託事業として、「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築（通称：COSMOS）」プロジェクトを実施している。このプロジェクトでは、子育てをしている理系の女性研究者への支援を通じて、どのような支援が適切かつ効果的であるかを検証し、21 世紀型ワーク・ライフ・バランスを実現する「お茶大モデル」の構築をねらいとする。

具体的な取り組みは下記のとおり。

- ①女性研究者を取り巻く質的・量的環境の整備
- ②女性研究者支援メニューの提供
- ③勤務時間 9 時から 17 時の徹底化

- ④学内保育所と隣接する宿舍との連携による支援
- ⑤女性研究者支援のための情報環境の整備
- ⑥女性研究者育成のための人的交流

勤務時間に関しては、全学で木曜日を定時退室の日と定めたほか、学内の会議は 17 時までには終了させる等、学長を含めた教職員全体で取り組んでいる。また、残業の縮小及び代行要員としてアシスタントを配置した。初期段階のためか、実際には仕事が増えているが、段階を追って実現させていきたい。

3. 女子学生へのライフプラン支援

主に下記二つのプログラムを設置している。

(1)「お茶の水女子大学論」の設置

学長の発案で、大学1年生を対象に、将来のキャリアデザインを踏まえて学生が「大学で何を学ぶべきか」を考えるための科目を今年度から立ち上げた。学長自身がお茶の水女子大出身の研究者であり、子育てをしながら、研究活動を続けてきた。学長は学生にとってもロールモデルとなる存在である。授業は講義と卒業生による講演・ディスカッションを中心に進められる。特色としては、ワーク・ライフ・バランスを5年区切りの時間軸で考察する点が挙げられる。前期は100名、後期は70名ほどの参加があった。なお、2～4年生も受講が可能。

(2)キャリアレポート放送局プロジェクトの立ち上げ

文部科学省の「現代的教育ニーズ取組支援プログラム（通称：現代 GP（Good Practice））」として今年度後半より「キャリアレポート放送局プロジェクト」を実施。「科学的思考力と表現力で築く『私の履歴書』」というテーマで優れた取り組みとして選定された。

具体的には、サーバー上に学生生活の記録を残せるような仕組みを構築した。提出レポートや自身のクラブ活動等の記録を残すことができる。担当教員がコメントを返信することができるほか、閲覧設定を行うことで就職活動の際に企業に「履歴書」として URL を提出できる。ICT を利用したキャリア教育を通じて、理系と文系のギャップを埋める意図も含んでいる。

プログラムの一環として、キャリアカフェを構内に設置した。週に一度、キャリア・アドバイザーが常駐し、学生に対して、キャリア上のアドバイスを行うほか、学生の発案によって講演会等も実施されている。

その他の取り組みとしては、企業にブースを設置してもらう企業説明会及び卒業生の講演会を開催している。前者は短期的な視野に立ったニーズに応えるものであるが、後者はより長期的視野に立ち、生涯設計も含めた自己分析や職種の紹介等を行ってもらうよう、依頼している。

4. 女性社会人の受け入れ

女性社会人の受け入れは大学としても非常に重視しており、学部編入試験に社会人枠を設け、主婦でも申請が可能にしている。優遇措置としては、学生枠よりも試験科目をやや緩和している。学部編入希望者には、社会人が多く、全体的に意志がはっきりとしている人が多い。昨年の3年次編入者では、社会人枠に25名が志願し、4名が合格している。一般学生との比率は1対6である。

大学院への入学については、一般枠に社会人からの応募が多い。博士課程については前期で13～16%、後期で40～54%が社会人入学者である。

平成20年度から再チャレンジ支援として、「再チャレンジ支援プログラムー主婦を研究の世界に戻そうー」を実施。家事、育児、親の介護等のため研究等の一線から退いていて、再び大学学部3年次又は大学院に編入学または入学をする者に対し、授業料の半額を免除する仕組みを設けた。

研究者及び教職員向けの子育て支援を積極的に行っており、学内にナーサリーを設けている。保育科が大学にあるため、先駆的な環境で子どもを預かっている。利用料は教職員が全額、院生は半額となっている。

なお、経営学を念頭に置いた女性管理職の育成については、経済学部や法学部がないため、具体的な支援は難しいと考える。

5. 附属高等学校と大学との連携における取り組み

女性の能力開発を目的とし、附属高校と大学の連携で7年間の一環教育を視野に入れている。「教養基礎」科目として国語・数学・英語のカリキュラム開発を大学と連携して行ったほか、「選択基礎」科目として、高校3年生から1コース10名を特別選抜し、大学の講義を受講できる機会を与えている。本人の方向付けに役立っている。

大学では附属高校の学生を対象に、毎年一度、12月にキャリアガイダンスを行っている。全員参加が義務付けられており、一日かけて大学見学会及び説明会を開催している。

6. 新入生の追跡調査

新入生及び2年生に対し、「国際意識に関する新入生へのアンケート調査」の一環として、キャリアに対する意識調査を行っている。30代前半の姿について、希望を問いかけたところ、キャリアの目標を見出せなくなる学生が見られる。提案された16のキャリアパスのいずれにも特段の関心を示さなかった人を「弱キャリア志向」グループとして捉えたところ、いくつかの学部で、新入生時点よりも、2年終了時に増加している傾向がみられた。全体として、研究・専門職志向、公務員・総合職志向、弱キャリア志向の3郡に分化している。目標を設定し、前向きに取り組める手助けをすることが必要と考える。要因としては、大学で以前よりも多くの選択肢にさらされることも一因ではないか。

過去と比較すると、メンタルヘルス面で課題を抱えてしまう学生が多く、学校相談件数が増えている。子どもが精神的に弱くなってきているようだ。他大学との意見交換でも同様の声が挙がっている。

7. 附属中学校の取り組み

附属中学校での取り組みとしては、2年半の期間をかけて「自主研究」を各生徒に実施させ、自分の関心にそって一つのテーマを追求させている。自主研究をきっかけに将来のテーマを見つける生徒も多く、広い意味で長期的な支援となっている。

1～3年生を対象に、年に一度、卒業生を招いて、先輩から学ぶ機会を設けている。

なお、附属中学校では、一学年の在籍数が135名程度おり、三分の二にあたる90名が女子、残りが男子となっている。女子の約8割が附属高校に進学し、うち1割がお茶の水女子大学に推薦で進学している。ただ、あくまでも大学は様々な選択肢の一つとして、生徒には紹介するよう心がけている。

多様な働き方を考えると、日本の教育システムが単線型であり、他者と異なるキャリアパスを選ぶことが容認される文化的土壌がないことが一つの課題と考える。特に女性は高学歴になっており、大学に進学する者の数も増えている。多様な選択肢を自主的に選べる環境を与えることも、重要と考える。

Ⅱ－２．立教大学

１．組織概要

大学におけるキャリアプランニング支援としては、正課教育での取組と、正課外教育での取組がある。正課外教育での取組については、「キャリアセンター」が中心となって行っている。

(1) キャリアセンター設置の経緯

立教大学では、早くから正課外教育の取組を「成長発達支援」と位置づけ、重視してきた。昭和 33 年、学徒厚生審議会答申に端を発し、学生助育 (Student Personnel Service : SPS) の取組が大学で導入されたが、特に立教は、建学の精神と相俟ってこの活動に力を置いた。SPS の目的は、入学した学生を、正課・正課外教育を通して「立教の学生化」していくこと、大学として個性のある学生にしていくことにある。この取組の一環として、就職活動の支援がある。就職活動支援も成長支援の一つという考え方である。

就職時という、点の支援ではなく、入学時から卒業まで、さらにはそれ以降極端に言えば死ぬまでのキャリアを自ら主体的にデザインできるよう、自律への支援を行う。つまり、点 (vocational) から線 (career) への支援をするという目的で、就職部からキャリアセンターへと名称変更し、2002 年にスタートしている。またキャリア教育の取組は、大学教育改革の一部と認識している。

(2) 組織

職員数は専任職員が 9 名である。教員部長 1 名、事務部長 1 名 (女性)、課長 1 名 (女性)、係長 2 名 (うち女性 1 名)、課員 5 名 (うち女性 2 名) である。大学全体としても、他大に比して女性管理職比率が高い。昭和 40 年代に大卒女子をいち早く採用している。

また、外部から 8 人のキャリアカウンセラーを非常勤で配置している。他には、キャンパス受付業務が派遣で 2 名、アルバイト 6 名である。

２．大学におけるキャリア支援の全体像

1・2 年次は、「自分自身や生き方・将来について考え行動する時期」と位置づけ、「新入生対象キャリアガイダンス」、「各種進路支援プログラム」を実施している。3 年次には、「進路・将来に向かって具体的に準備し、行動する時期」とし、7 月は進路ガイダンス、10 月、1 月に就職ガイダンスを行う。また、「就職支援プログラ

ム」を秋（10月～12月）と春（2月中旬～3月上旬）に行う。実際採用活動が始まる4年次は「進路・就職相談」がメインとなる。尚、相談はキャリア支援のコアと位置づけており、全ての年次に対応している。また、学生自ら主体となる学生参画プログラムの展開を推進している。

図表 S3-3 立教大学で開催されているキャリアに関する授業科目(2007 年度実施)

・仕事と人生（全学共通カリキュラム）	・キャリアワークショップ（全学共通カリキュラム）
・職業と人文学（文学部）	・企画講座 D「キャリア形成の基礎」（経済学部）
・理学とキャリア（理学部）	・キャリア意識の形成（法学部）

図表 S3-4 主な進路支援プログラム(2007 年度実施)

・学生生活の充実って何？「個人相談」（進路・就職）	・各種講演会
・公務員ガイダンスシリーズ	・制度を知る
・インターンシップ（コオプ教育・インターンシップオフィス） 97 社 206 名（2006 年度実績）	・働くステージを知る
・ネクストリーダーズプロジェクト（3 大学合同プログラム）	

図表 S3-5 主な就職支援プログラム(2007 年度実施)

< 3 年次秋 > ・ 業界研究セミナー ・ OB・OG 懇談会（複数回） ・ 女子学生就職ガイダンス ・ マスコミ就職各種プログラム ・ 公務員セミナー ・ 福祉職セミナー ・ 教職特別セミナー ・ U ターン就職ガイダンス ・ 外国人留学生ガイダンス ・ マナー講座	< 3 年次春 > ・ 企業研究セミナー ・ OB・OG による業界別相談会 ・ 総合商社勉強会
	< 4 年次 > ・ 最後の最後まで「個人相談」（進路・就職） ・ 学内企業研究セミナー（複数回） ・ 模擬面接 ・ これからの就職活動対策ガイダンス ・ 未内定者就職支援グループワーク

図表 S3-6 立教キャリア塾(学生自主組織)展開プログラム(2007 年度実施)

・就職活動セミナー 就活って何？	・女子セミナー
------------------	---------

・就職何でも相談会	・コミ福／観光的 就活相談会
・実践的グループディスカッション講座	・実践型模擬グループ面接講座
・エントリーシートの書き方	・業界研究シリーズ① マスコミ
・業界研究シリーズ② メーカー	・業界研究シリーズ③ 商社
・業界研究シリーズ④ 金融	・業界研究シリーズ⑤ 航空

3. 全学共通カリキュラム「仕事と人生」

2000年から全学共通科目（総合B群）で正課授業「仕事と人生」を展開している。まだキャリアという言葉も流布していなかった当時は、大学で就職の授業なんて、幼稚な大学生等々、様々に揶揄されたこともある。しかし、6～7年ですっかり状況が変わった。今では、各大学が競い合って取り組んでいる。導入当初は、キャリア教育とは呼んではいなかった。

導入のきっかけは、約20年前の男女雇用機会均等法施行である。女性の就職活動は男子学生の倍以上の時間を要した。現実には差別の構造があるにも関わらず女子学生は知らない。就職活動の半年前から、進路（どう生きるか）を考える女子ガイダンスを行った。特に女子に特化して、均等法や社会の変化、差別の実態などを伝えた。就職活動後の女子にアンケートをすると約80%の女子学生が、「就職活動時ではなく、在学中に女性の生き方・仕事・歴史等、勉強できるカリキュラムが必要」と答えた。就職部でも、就職時期になって“生き方と職業”を考えるのでは遅い、と学生と同様な思いをその後15年間ほどあたため続けていた。特に差別構造におかれている女子労働の現実の前に、ずっと強く感じていた。

97年から全学共通カリキュラムがスタートし、各現場の部署からも授業提案できるというユニークな試みがあり、すぐさま就職部から提案した。もともと、正課外教育において教職協働が盛んであったため、正課授業でも協力的な教員が呼応してくれスタートをきった。

時代状況はかわり学生の質もかわり、女子のみならず男子学生にも現実の社会を知らしめる必要性が起こってきた。カリキュラムでは、女子だけではなく、男女ともに均等法下の実態や、女性労働の現状と課題、仕事と家庭の両立の問題などを学ぶ意義がある。差別という切り口で、男子学生が女子労働に共感的に気づくことが多々あった。多くの学生は、社会と自分がつながっておらず、働くことに関し、実態を知らずに無防備に社会へ飛び出しているというのが現状である。

座学であっても、外部の現場の講師が半分ぐらい占めているせいか、生き生きとしている講師の大人モデルを通じて、受講後の学生の反応は、「自分と現実の社会がい

かにつながっていなかったか」に気づき、「受身だった自分からポジティブに能動的に」今後の学生生活を送りたいという、希望に満ちたものになる。生徒から学生になる、オリエンテーションにもなっていた。あとからキャリア教育授業と呼称されていた。

図表 S3-7 全学共通カリキュラム「仕事と人生」2007 年度 授業内容

＜池袋キャンパス＞文・経・理・社・法	＜新座キャンパス＞観光・コミュニティ福祉
①問題提起	①問題提起
②就職の実態	②キャリアプランニング 1
③組織と個人	③若年雇用問題
④雇用市場の動向	④「就職」の実態
⑤若年雇用問題	⑤多様な働き方 1
⑥公務員の世界	⑥多様な働き方 2（農的くらし実践者）
⑦ホワイトカラーのキャリア形成	⑦多様な働き方 3（NGO 代表）
⑧社会保障制度の現在	⑧新しいビジネスの兆候
⑨男女雇用機会均等法の実態	⑨企業組織の変貌と求める人材
⑩女性労働の現状と課題	⑩キャリアプランニング 2
⑪仕事と家庭	⑪多様な働き方 4（メディアから見た社会の変化）
⑫求める人材	⑫総括・討論
⑬総括・討論	

このカリキュラムの履修者対象は、1 年次～4 年次までであるが、履修者の 8 割は 1・2 年次生である。

4. 社会人向けキャリア教育とインターンシップ

社会人向け大学院で、社会人女性向けのキャリア教育を行っている。会社で面白い仕事をしていない女性、会社が使い切れていない女性を集め、能力を見せる場を作る。女性が色々やれるのだというモデルを作る。集まった社会人女性の企画で、最初にキャリアデザインセミナーを実施した。社会人として、同じく働く女性に何を問いかけるのか、が課題である。院生がプログラムを作った。

自分が大学院で学び、能力発揮すると同時に、他の鬱積している人に対する解決策

を提示する。

社会人大学院やセミナーを渡り歩いてしまう人がある。受け身のままでは、いつまでも変わらない。客体から主体になることが重要である。スイッチを切りかえると違うものがみえる。「社会に向き合える自分になれ」と言っている。この活動は、院生のメインメンバーが抜け、母体がくずれてしまったが、セミナーの受講者が講座を企画している。

職場で問題を抱え、セミナーにくる人は、背中を押されるのではなく、自分で解決する能力を求めている。もやもやしているものを明るみにだし、啓発にとどまらず、スキルもきちんと身につけさせる。こうした機能を大学に装置化する必要がある。一般教養をみなおし、ロジカルに問題を捉え、表現し、解決策を提示する。自分に欠けているものを理解する。こうしたことが必要である。

イタリアの幼稚園では、キャリアという言葉ではなく、社会の枠組みや係わり方を教えている。例えば、砂場で遊ぶときは、上着を着なければいけないが、上着は子どもの数よりも少なくしか置いていない。子どもたちに遊びのルールを考えさせる。また、五感や直感を重視した教育を行っている。大学以前に早い段階からの取組が必要だが、今、日本はそういう教育体系になっていないので、大学でやるしかない。日本は、理系離れと言われるが、理系離れではなく、論理離れではないか。論理を軽視している。社会に向き合える力をつけるには、意識と能力をどう身につけるかが重要で、能力を身につけるには、経験が重要である。キャリアデザインセミナーでは、地方でがんばっている生産者を東京からどう支援するかということを考えさせ、実際に北海道の生産者にプレゼンさせた。参加者が、これまで会社の仕事で身につけてきたことの応用と生活の中で得ていることで、いかに多くのことができるかを実感させる。会社に戻って、そこで発揮することが最終段階である。

大学でインターンシップに取り組んだが、うまくいかなかった。受け入れ企業が、トレーニングしてしまうことが問題である。どう能力を発揮するかは、自分で考えさせてほしい。インターンシップは、会社が教育するものではない。学生が自分で考えて取り組んで、経験するものである。教えてしまうと経験ができない。チャンスのみを与えて、経験をさせてほしい。うまくいってもいかなくても、自分が変わったという経験が重要である。

5. 今後の課題

○大学での取組の限界

日本の教育システムの根幹的なズレを大学の4年間だけで修正することは困難

である。選択において、どちらが得か損かだけで判断されたり、生きることが他者との相対的比較の中だけで評価されるようなあり方から脱しないと根本的な問題解決にはならない。「思うように生きていい」ということが共通認識される必要がある。

○企業の採用活動について

最近の企業のエントリーシートでは、「会社に入って何をしたいか」ではなく、「仕事観」や「価値観」を聞いてくるものがある。何を聞かれているのかわからず、答えられない学生が多い。何でも思ったことを自分なりに書けばよいのだが、正解があるかのように思ってしまう学生が多く、そこで立ち止まってしまうような学生は企業が取りたい学生ではない。このように入り口のところでつまづき、学生が就職活動に疲弊している。本来良いものを持っているのに自分のポテンシャルを発揮できない。エントリーシートで落とすまえに、極端だが、数秒でもよいから直接学生に会ってほしい。

企業の人事担当も、実際にはエントリーシートをきちんとみているのか疑問。企業内でも、本質的に足腰の強い人材を育てていないのではないか。

高度成長期の人材要件は、協調性であった。会社に入ってからその業界、個別企業色に染め上げられていくのが日本の若者の人材育成であった。学生は会社に入ってから、企業が大人にしていった。今は、企業は一転して自律した学生を求めてきた。大学で自律した大人にして送り出すことが求められている。企業には人材育成の余裕がなくなっている。

現在最も企業に求めることは採用の早期化の是正である。3年生の後期から4年生の前期は青年期後期にあたる若者が一番成長する時期である。ゼミや正課外活動においても活発に活動していく期間が就職活動で阻害されている。この大きな損失のツケは長い目でみると企業側が負うことになることを早く気づくべきである。

○女子学生の就業意欲について

女子学生の進路に影響を及ぼすのは環境要因も大きい。例えば、教員である。日本の大学は、男性教員が多い。これらの男性教員や男子学生の女性観が影響を及ぼす。男性教員や男子が、「女子は髪振り乱して総合職で働くとかわいくないよ」などともらせば、そう思ってしまう、知らずに控えめに行動するようになる。また親の価値観、とりわけ母親の生き方も無意識的に影響が大きい。

一昔前と異なり、最近企業から聞く声は決まって、「女子学生は元気で優秀だがそれに比べると男子は頼りない」という。しかし、実際の採用になると男子中心の採用計画となり女子は男子と同様に働けるという基準で、転勤を踏み絵にして、少しでも消極的な姿勢をみせると落とされる。

男女雇用機会均等法施行時に導入されたコース別採用（雇用管理）の前で悩む

姿は変わらない。現在企業はむしろ女性をいかに人材戦力化するかに頭を悩ませている。そういった中、就職活動前はほとんどの女子学生が当然のごとく男女同待遇の職を希望するのに、活動結果をみると、中小の企業の総合職なら大手のブランド企業の一般職という意味決定をみるにつけ、社会、企業の構造・仕組みをもっと早期に伝えないといけないと感じると同時に、女子学生の就業意識を高める必要がある。もっと自分の将来に対して戦略的に考える知恵がないと、今後は年金問題も含めて働くか働かないかどころか、将来キャリアは危い。

伝える工夫も必要で、働き方による生涯賃金の差などを伝え、現実を伝えることが重要である。専業主婦は、これからは現実問題としてあまりない選択なのに、あるかのように幻想をもっている。あまり、厳しい現実を伝えたと、かえってひいてしまうのではないかという懸念もあったが、実際に取り組んでみると、現実を知ると前向きになることがわかった。女子に限らず、今、学んでいることや就職活動が未来にどうつながるかを理解することが重要である。

また立教大学では就職活動を終えた女子学生に、就業意識アンケートを毎年行っており、時代とともにその意識が変化しており、プログラムに反映している。

全学的に学内の教員の女子学生に対する意識を変えることも大きな課題となる。

○女性のリーダーシップ

大学では、現在は女子学生の方が多いが、女子学生はリーダーシップを取ろうとしない。影に隠れてしまう。自分の人生を設計していくという自覚を持ち、トレーニングを通じて、目の前で起きていることをどう解決するかということから、主体的に取り組む姿勢を身につけさせる。ゼミ長など、表に出る立場に立つ訓練が必要。最近に至っても、企業的女子学生の採用基準は、能力の高い学生ではない。能力のある学生がよい就職をしていない。企業が変わらないなら、学生の側が変わるしかない。今の30代女性の潜在能力を生かせば、非常に社会にとってインパクトのあることができる。企業の縛りをはずすとみえてくることもある。大学が、場と機会を提供することが必要ではないか。

Ⅲ. 企業

Ⅲ－１. A社

１. 取組の経緯

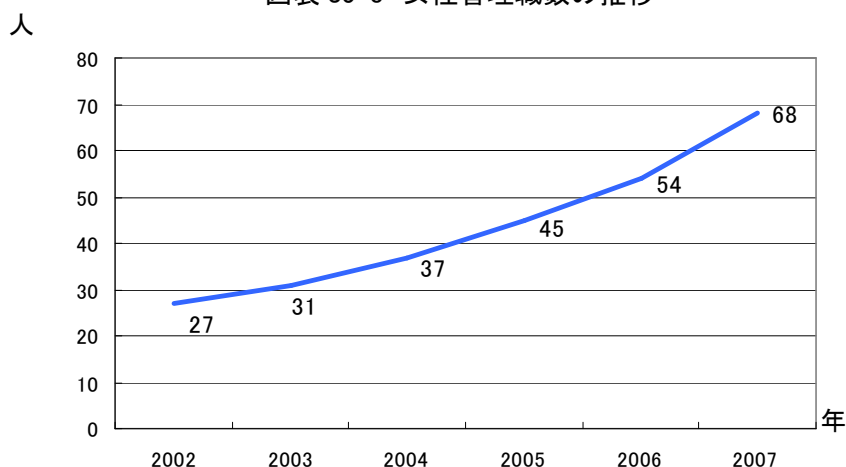
これまで、男女の区別なく「人材強化策」として、キャリア開発、両立支援、働き方の見直しなどに取り組んできている。人材強化策としては、「採用・育成・活用・処遇等の人事施策」に加え、「組織・風土の強化」、「働くための環境整備」という３つの施策を連動させている。こうした方針に基づき、「多様な人材が力を発揮する環境整備」施策の一環として、「女性」を切り出し、その積極的活用のために、どのような取組が必要であるか検討を始めたところである。

女性の採用については、以前はコース別採用（一般職・事務職）をとっていた（注：同社定義での「一般職」は、一般にいう総合職にあたる）。1987年に最初の女性一般職を採用し、当初は３名からスタートした。1994年を最後に事務職採用がストップし、2000年からは新人事制度によりコース別採用・管理を廃止し、一般職に一本化した。この数年は、100名～150名ほどの新卒採用のうち２割前後の女性を採用しており、ここ２年ほどは約30名にのぼっている。

女性社員の中でも、コース別採用時に事務職で入社した人、当初から一般職で入社した人がおり、異なる立場の社員が存在する。また、事務職採用の人の場合、一本化後に、働き方が大きく変化した人と、あまり変化せずにサポート的役割を担っている人がいるため、一律の対応は困難であり、それぞれに対応した活用策を検討していく必要がある。

2002年以降採用された女性社員の退職率は低く、女性管理職数も増加傾向にある。

図表 S3-8 女性管理職数の推移



2. 取組の概要

A 社における人材育成、両立支援に関する主な取組は下記のとおりである。

(1) キャリア形成のための研修体系

下記の研修については、男女の区別なく、多様なメニューを取りそろえ、各人が必要に応じて選択できるようにしている。基本的に研修やキャリアの与え方は、男女で変わらない。女性だけを括って支援をすることには、女性社員の側からも抵抗感があるので行なっていない。

- ◇ オープンカレッジ
各自が業務上の必要性に応じて必要なプログラムを任意に選んで受講。
- ◇ ビジネスベーシックスキルプログラム
若手社員を対象に、業務に必要な基礎知識・スキルを習得
- ◇ 経営力強化プログラム
社内・事業投資先の「経営者人材」の育成
- ◇ キャリア開発プログラム
各自のキャリアを棚卸しし、キャリアデザインを実施
- ◇ 階層別研修
経営理念や会社の状況などを定期的に社員に伝えると同時に、同じ階層の社員で問題意識や課題を共有し、組織内で果たすべき役割等を再認識

最後にある「各種自己啓発講座」は、社員が各自希望する有料講座を受講し、修了したら、会社から費用が半額償還される仕組みである。この制度は、育休中でも利用できる。

(2) 育児・介護支援

以前から、法律・組合への対応の観点もあり、ほぼ毎年制度の見直しを行ってきた。2007 年 4 月の見直しでは、母性保護・育児関連制度の一層の充実をはかっている。具体的には、育児中の勤務時間短縮を 1 日 90 分から 120 分に拡大し、取得できる期間も満 3 歳までから小学 3 年生の学年末までに延長した。また、ベビーシッター費用の補助や、社外保育施設との一時預かり保育契約などがある。さらに、配偶者の海外転勤に伴い退職する社員に復職の機会を提供する再雇用制度を新設した。

女性社員の育児休業制度の利用率は、近年は 100%に近い。周囲の人も、制度利用

を認める雰囲気醸成されてきた。利用者が増えたこと、また、実際に制度を利用して就業を継続し、実績を示している人が増えてきていることから、職場の理解はさらに進んできている。ただし、男性の育児休業取得については、まだ抵抗感が強い。男性の育児休業取得は、過去に3人のみである。期間も短い。2006年度の育児休業取得者は21名であり、介護休業取得者は2名である。

育休取得の期間や、短時間勤務やベビーシッターの使い方などは、人により様々である。ニーズに合わせて使っている。職場（海外とのやりとりの多い職場か等）や、取引相手であるお客様の状況によっても、事情は異なる。

主な出産・育児制度は、下図のとおりである。

図表 S3-9 出産・育児制度の概要

		← 妊娠期間 →		← 育児期間 →					
		○妊娠	○出産	○1歳	○2歳	○小学校入学	○小学3年生	○小学6年生	
母性保護のための制度	妊娠したら	生理休暇	必要日数						
		妊娠休暇	通算20日以内						
		妊娠中の短縮労働時間	1日120分以内						
		妊娠中の時差出勤	朝45分以内						
		軽易な業務への転換	妊娠から産後6ヶ月まで						
		時間外・休日・深夜勤務の制限	妊娠中						
	もうすぐ出産	産前休暇		出産	予定日の前6週間				
		産後休暇			出産から8週間				
	育児のための制度	これから育児【育児休業編】	育児休業						
					満2歳誕生月月末まで				
育児時間				1日120分以内／小学校3年生学年末まで					
これから育児【働きながら育児編】		時差勤務・フレックスタイム							
		時間外・休日・深夜勤務の制限							
		子の看護休暇							
		ベビーシッター助成							
		社外託児所「一次預かり保育」割引利用							
		ホームヘルパークーポン							

(3) 両立支援制度利用のための情報提供・評価等

イントラネットを使った制度の情報提供を行っている。産前には、制度についてまとめたパンフレットや必要書類を配布する。また、8つの営業グループごとに、グループの人事担当部署が置かれており、休業に入る際と復職の際、社員の相談に対応している。復職時は、元の仕事に戻る状況かどうかなど、働き方の希望についても聞いている。

育児休業中は、イントラネットにアクセスするパスワードを提供し、会社の定期刊行物を送付している。先に示したように、自己啓発を希望する場合は、自主的にスタートして、修了時に償還を受けることができる。

制度の利用は活発である。社の制度や地域の制度なども、必要な人は、積極的に調べてうまく活用している。会社としては、できるだけ多様なニーズに応える選択肢を揃えて提供すべきと考えている。

短時間勤務については、3歳までは給与カットはなく、3歳以降は、時間数に応じてカットしている。3歳以降の給与カットは、制度を利用する女性社員からの声で導入された。給与がカットされた方が、気が楽で、かえって使いやすいということだった。

これまでに育児休業を利用した女性では、あまり評価や昇進の問題は出ていない。まだ、評価に差がつく時期になっていないという面と、制度を利用した人が効率よく仕事をしているためと思われる。復帰後は、これまでと違う仕事をしなければならなくなる可能性はある（営業部門から管理部門へなど）が、現場の評価も2000年の人事制度改革以後、成果主義が導入され、能力や時間ではなく、目標をクリアしたかが評価の基準になっている。短時間勤務制度の利用者は、現実には、仕事時間が限定されるので、ハンデがあることは間違いないが、現状では女性からの不満はあまり聞かれない。

(4)働き方の環境整備

労使双方が参加する検討委員会を立ち上げ、様々な取組を開始した。組合・会社の人事双方の活動報告、委員会活動の目標等についての議論、具体的に実現可能な諸制度等の検討を予定している。社員の意見を集め、労使でイメージを共有しながら検討を進めている。

3. 事業の対象者について

先に述べたとおり、ほとんどの制度は、対象に男女の区別はない。女性活用というと、女性社員からも、なぜ今更という声もあるのが現状であるが、今後とも社員の声を聞きながら、対応すべき課題があれば、随時検討していく予定である。

4. 今後の課題

○昇進・昇格

管理職や幹部を目指す女性社員が、子どもを育てながら働き、実際に、昇進・昇格にどのような影響が出るのか、出ないのかは、これからの課題である。

最近は、20 代のうちに子どもを産む女性も増えてきている。どのようなタイミングで子どもを持つかや、会社の評価制度が、どの時期に差がつくような形になっているかでも、問題は異なる。

○男女共同参画センター等外部研修機関との連携について

女性のみを対象にしたようなものは、受け入れられにくい。また、抽象的な話も社員の関心を集めにくいのではないか。制度に関する情報については、必要な社員は自ら積極的に収集して活用しているので、個人的に利用する可能性はあるかもしれないが、会社としては、現状では、まだニーズは見えない。

Ⅲ－２．Ｂ社

１．取組の経緯

CS 向上＝ES 向上が重要。行員の４割、行員・スタッフの６割が女性であり、女性の活躍しやすい職場環境についての検討が重視されている。基本的な考え方として、男女について区別なく人材育成・キャリア支援を行っているが、男女の機会均等の取組と、女性ならではの課題への取組の両面が必要と考えられている。経営課題として取組みを進めている。

17 年 5 月 CS 経営向上会議にてワーキンググループの立ち上げを決定

17 年 9 月 第 1 回ワーキング開催

- ・名称：新しい働き方研究会－女性活躍推進隊－
- ・メンバー：本業を持つ女性役付者 8 名
- ・事務局：企画部 CSR 推進室、人事部企画グループ

17 年 10 月 女性活躍に関するアンケート実施

～当行は、女性にとって働きやすい職場ですか～

18 年 2 月 CS 経営向上会議にて“女性活躍推進隊からの施策提言”を発表

18 年 3 月 推進隊を 14 名に拡大

18 年 4 月 人事部内に女性活躍推進室発足

２．組織体制－女性活躍推進室－

設立日：18 年 4 月 7 日

組織：人事部の部内室

体制：室長（専任）	1 名（女性）
専任者	3 名（女性）
企画グループとの兼任者	1 名（男性）
名古屋・大阪の兼任者	2 名（女性）

目的：①各種施策の具体化、実施

②女性との個別面談・相談

③コミュニケーション促進・意識改革

④女性活躍推進隊の事務局

３．取組の概要

「一人ひとりが‘かがやき’男女ともに能力を発揮することで会社も個人も成長し続ける企業へ」という目標を掲げ、１．キャリア形成、２．ワーク・ライフ・バランス、３．風土づくり（意識改革）の３テーマで取組を実施している。

4. キャリア形成

キャリア形成については、女性登用者の増加からロールモデルの増加につながることを目指している。

○数値目標の設定

下記の数値目標を設定している。

目標内容	18／1初	20／3初現在	目標
女性部店長	5人	19人	30人
女性次長・課長等	41人	78人	100人
役付者女性比率	4.7%	7.0%	10%
総合職新卒女性比率	10% (18／4 入行)	26% (19／4 入行)	20%維持

○女性支店長・課長との個別面談

○エリア・プロフェッショナル職（ＡＰ職）の隔地異動公募制度（18 年 7 月以降 3 ヶ月ごと）

ＡＰ職は勤務地域が原則変わらない職種なので、以前は配偶者の転勤等でも異動ができず、辞めるケースが多かった。総合職は、本人申告によるキャリアプラン・勤務地要望も踏まえた適材適所で勤務場所が変わる職種であり、本制度の対象となっていない。

○ＡＰ職の総合職転換拡大（年 1 回実施）

○契約社員の正行員への登用（年 1 回実施）

○かがやき塾開催

また、ロールモデルを提示することにより、一歩前、二歩前の具体的なイメージがわくようにしている。特に 30 歳手前で、仕事の責任も強まり、結婚も考えねばならないというところで、迷う女性が少なくない。銀行全体では、多くの行員がおり、女性も多いが、拠点単位になると人数が少ないことから、フォーラムや冊子（ロールモデルブック）等で、女性管理職など活躍する女性を紹介している。こうした先輩の問題克服方法やキャリアの築き方などの実体験をきき、自分もやれる気になる（or キャリアビジョンが明確化される）。また、ロールモデルに取り上げられた人の動機付けにもなる。

女性に限った取組ではないが、オフィシャルな会合として、エリア会というものがある。エリア内の支店長や課長を集める業務連絡の会である。男女関係なく集まり、ここで、仕事を通じた管理職同士のつきあい方などが女性にも身に付くという副次的効果がある。

キャリア相談室は、男女関わらず相談できる窓口である。相談員が東京に1人、大阪に1人いる。支店長、支社長の経験者が、キャリアアドバイザーの資格を取って相談にのっている。会社の制度・風土がわかりつつ、その人の立場にたって、コンサルティングをしてもらえる。もちろん守秘義務がある。ストレートにコンサルタントが答えを出すのではなく、自律的にキャリア形成を考える機会になるように相談に乗っている。

5. ワーク・ライフ・バランス

制度新設等による仕事と家庭の両立支援などにより、女性活躍基盤を拡充することを目的としている。（制度一覧は、末尾一覧表ご参照）

- 最長2年半までの育児休業・休務
- 産前特別休業（予定日まえ最長6ヶ月）
- 妊娠中の通勤緩和（1日1時間内繰上・繰下）
- 妊娠中の勤務時間内通院
- 妊娠中の短時間勤務
- 妊娠中の時間外免除
- 休業期間中のPC貸与
- 小学校3年生までの短時間勤務や託児補助
- 育児休業からの復職前の復職支援セミナー
- 看護休暇・時間外免除（未就学児までから小学校3年生まで）
- 男性社員に対する子の誕生休暇
- 1年間の介護休業と通算3年までの介護のための短時間勤務
- 介護者に対するPC貸与 など

これらの施策を活用しやすくするため、『仕事と家庭の両立支援ハンドブック』を作成。当事者の女性だけでなく、まわりの行員にも制度理解を促すため、男性にも配布している。また、ワーク・ライフ・バランスをテーマとしたセミナーも開催している。セミナーでは、ワーキングマザーが自分の経験を話し、後輩と経験談を共有したり、疑問に答える。身近なロールモデルの存在は大きく、実際に、一つの職場で産休取得者が出ると、後輩もそれに続こうという雰囲気生まれる。

育児休業については、約1万人の女性行員のうち、現在約400人が休業を取得している。2年前は160人くらいだった。結婚後も勤務を続ける人も増えている。

6. 風土づくり・意識改革

制度の浸透・定着のため、相談窓口の設置、フォーラムの開催、冊子・DVDの発行などを行っている。キャリア形成、ワーク・ライフ・バランス、風土づくり（意識改革）の3本柱をバランスを取って遂行しているが、全ての基盤となる「風土づくり」は重要であると認識している。風土づくりにおいては、特に男性に向かってメッセージ発信したい場合でも、できる限り対象者を男性＋女性とすることで、双方向のコミュニケーションの重要性を訴求するものになっている。

7. 今後の課題

○両立支援制度の定着の影響

制度の利用が一般化してきたことにより、制度を当たり前に使って、仕事を継続することはよいことだが、一方で、今後の働き方や自分のライフプランを考えずに受動的に制度を利用している人もみられる。主体的に考えて、自分なりに制度を利用し、今後の働き方を考えることが必要である。また、組織に対して、自分がどのように貢献できるのか、何を発信できるのかを考えることも重要である。

○ロールモデルについて

男性の場合、あえてロールモデルを設定しなくても、まわり中にモデルが存在する。ロールモデルが足りないのが女性である。女性の場合、仕事面だけで言えば、男性をモデルとしてもよいが、女性が男性社会の中でどのようにキャリアを築いていったのか、将来像を明らかにするためにも、女性の働き方のロールモデルが求められている。ライフの部分で、仕事と家庭を両立している女性のモデルが求められており、こうしたモデルを提示していくことは必要である。男性管理職のメンターが必要という考え方もある。また、男性管理職がメンターとなることは、その男性管理職自身にとって意味がある。女性を管理職候補としてみて接することが重要である。個人的に、男女問わず飲みに誘って、メンターの役割を果たしている役付き者もいる。究極的には、男女まったく同じように接してもらえればよいのだと思うが。

○キャリアを考える研修について

階層別研修をしており、若年層では、3年目のリーダー研修、6年目くらいの役付手前層の主事補研修、役付者研修などがある。これらの研修時には、キャリアプランについてきっちりと考えてもらおう。問題は、これらの階層の間に滞留してしまう人で、そういう人にこそ考える機会が必要だが、今はそうした人を対象とした研修の必要性を感じている。

○女性の管理職に対する意識について

管理職手前の人は、管理職の負担が大きいと不安に思う。しかし、人数が増えていき、

女性管理職が活躍するのが「当たり前」になれば状況が変わるのではないか。管理職になった人は、努めて笑顔で管理職のおもしろさ、大変だけれどやりがいということを伝えるようにしてくれている人もいる。女性は、こつこつ自分の仕事を積み上げるのは得意だが、自分の仕事を手放して下にわたして、次の人を育成していくことに慣れていない。そういう意識を持ってもらいたい。

○研修の講師について

研修では敢えて、外部講師に来てもらうことも多い。行内だけでなく、広く外の世界に触れることも重要である。

日時:2008 年2月 18 日(月)16:00-17:00

人事育成（働きがいの向上）策の取組の変遷は、下図のとおりである。

The diagram illustrates the evolution of Japanese labor policy over time, categorized by era and specific measures.

Timeline Markers:

- 昭和61年 (1986)
- 平成3年 (1991)
- 平成10年 (1997)
- 平成13~15年 (2001~2003)
- 平成17年 (2005)

Policy Measures and Initiatives:

- ファミリー・フレンドリー施策 (Family-Friendly Policies):**
 - 育児休職制度 (Child Care Leave System)
 - 女子再雇用制度 (Women's Re-employment System)
 - 育児勤務制度 (Child Care Work System)
 - 介護休職・勤務制度 (Nursing Leave/Work System)
 - ボランティア休職制度 (Volunteer Leave System)
- 雇用機会均等 (Equal Employment Opportunity):**
 - 一般職・総合職の区分なし (No distinction between general and comprehensive positions)
 - 男女による人事運営の違い(定年・賞金等)なし (No difference in personnel management by gender (retirement age, bonuses, etc.))
- 労使総合福祉政策委員会 (Labor-Management Comprehensive Welfare Policy Committee):** Established in 1997.
- 男女共同参画型企業への取り組み (Efforts towards Gender-Equal Participatory Companies):** Focuses on the period 2001-2003.
- 高年齢者の活用(再雇用制度の導入) (Utilization of High-Aged Workers (Introduction of Re-employment System)):** Implemented in 2005.
- 人事制度改正 (Personnel System Reform):** Implemented in 2005.
- ワーク・ライフ・バランス (Work-Life Balance):** A central theme spanning from 2001 to 2005.
- 全ての従業員 (All Employees):** A goal or scope of the policies.
- 有期雇用者の戦力化 (Revitalization of Fixed-Term Employees):** A goal or outcome of the policies.

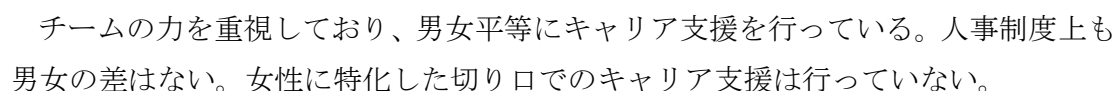
オイルショックの影響を受け、昭和 51 年には男女ともに採用が中断。昭和 52 年には採用が再開されるが、新卒の女性の採用が本格化したのは昭和 55 年以降であった。

昭和 49 年の入社組から、1980 年代には女性の役員が 1 名いたが、その後、採用の少ない時期があった影響もあり、女性の部長が 1 ～ 2 名という状況が続いた。平成 10 年には福祉政策全般に関する検討を行い、それまでのファミフレ施策と雇用機会

＜補足＞女性の部長が 1 ～ 2 名が続いた理由
昭和 50 年代以前の ①女性の退職が多い
②女性の大卒の採用が極めて少ない
⇒結果として、進級・昇格において女性が極めて少ない
昭和 50 年代、特に 50 年代後半採用の大卒女性は進級・昇格においては、それ以前のような不均衡はなかった。

人事制度の全体像を下図のように整理して、見通しが立てられるようにしている。

図表 S3-11 C社人事制度の全体像



235

新入社員に対して、入社時の研修でワーク・ライフ・バランスガイドブックを配布している。C社では、入社して3年間は必ず販売職に就くことになっており、年に一度の人事部との面接を除き社員の育成は各売り場のチームに委ねられている。

「女性に特化した支援」には違和感があるが、必然性のある研修は今年から実施している。育児中の社員を対象に、先輩がノウハウを共有できる場を提供し、グループワーク等を通じて、社員のネットワーク化を図っている。

結婚、出産、育児のライフイベントに伴い、社員が離職する際、再雇用対象者として登録を行うことができ、満45歳まで再雇用を申し出ることができる。離職後10年以内ぎりぎりでも申し込む人が多い。制度導入以来の採用者（再雇用者）数は33名程度。戻らない人も多く、最近は配偶者の転勤に伴い、離職する女性が多い。

両立支援制度については、本人が取りやすい環境及び周囲が取らせやすい環境を築くことを目標としている。このため、制度の利用率は高い。一方、利用が多い故の課題もある。育児休業の取得率には地域性があり、特に京都及び高崎等では取得率が高い。また、地方では3世代で同居する家族が現在も多く、育児事情も異なる。

30歳、40歳、50歳、56歳の社員に対し、キャリアプランカウンセリングを実施している。内容は個人の実績の棚卸しが主になり、本人が発揮できた能力、課題、今後の目標を分析する。50-60歳の社員には、保険等の案内も実施する。

現在、力を入れて取り組んでいるのは、有期社員のキャリア支援及び60歳以上の方を対象とした再雇用である。

3. 女性の人材活用・登用について

少子化の影響による人口減少などを考慮し、労務構成の見直しを行っている。女性の人材活用を進めることが決まり、マネージャー職（30歳前後）にも女性を積極的に登用することが方向付けられた。平成13年から15年にかけて、東西に一名ずつ、女性を部門長ポストに配置したほか、売り場の責任者にも女性を積極的に登用した。

働き続ける意志を持った女性が増えてきたことから、会社も制度を整える必要が出てきた。就職氷河期でも、全体の採用数は減ったが男女の採用比率は一定だった。今後女性の採用比率が高まる可能性がある。10年後には女性社員が三分の二を占めるようになるため、現在はその下準備の段階である。

過去に比べると女性が長く勤める傾向にある。キャリア形成について、リクルート時に明確に提示していることもあり、入社動機として「女性が長く勤められる環境がある」ことを挙げる女子学生も多い。制度を理解した上で、入社している女性が増え

ている。

バブル時に6年だった女性の平均勤続年数は20年に延びている。バブル時には結婚・出産・育児等のライフイベントに伴い、1000人が辞めていたが、最近は100人もいかない。離職率は3年間で15%と比較的低い。近年、営業時間が延びたと言っても、他業種に比べると、長時間残業が少ないことも影響しているかもしれない。

入社採用時に優秀な学生から採用すると、女性が8割を占めてしまう。逆に優秀な男性を確保することが課題となっている。なお、長く仕事を続ける意志を持っているかどうかは、採用時のポイントとして重視している。男性についても、管理職を希望する人は少なくなっている。

4. 今後の課題

女性管理職の登用については悩ましい部分がある。社内で両立支援等の制度の利用は進んでいるが、販売部の部長等、アフター5の勤務がある部署では子どもがいる女性が少ないのも実情である。過去には6時に帰宅できていた時代もあったが、最近は特に販売時間が延長し、休館日が減少している。夜間の集客が増えていることから、この時間帯で実績を示したいと考えても、子どものいる女性は難しい面がある。顧客ニーズへの対応でこうした傾向が強まってきており、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けたハードルは高い。一方で、このような局面でこそ、女性ならではの知恵を借り、現状を打開する手立てを見つけることができれば、と考える。

在宅勤務制度等、新たに導入したい制度はあるが、売り場があつての業態のため、難しい。シフトの組み合わせを工夫することで対応している。

チームで仕事することが基本となっているが、チームよりも個人の成果を見る傾向が高くなっている。一方で、以前より人材育成に時間をかける余裕がなくなっている。当社は、それでも、まったく個人単位ではなく、チームでの取組を重視する方針があることが、継続就業や就業意欲につながっていると考ええる。

Ⅲ－４．Ｄ社

１．女性社員の採用実績

年度によるバラツキはあるものの、ここ数年は、新卒採用の約 20 名のうち約 2 割は、女性である。今年の春には、7 名が入社予定である。部署別の職種別採用を行っており、各部署からあらかじめ希望採用人数を出してもらっている。応募者には希望職種を書いてもらい、各部署から出ている採用希望数の枠の中で競う。女性が多く希望する部署で採用枠がない年などは、女性の採用が少なくなってしまう。

採用する職種は、技術系では、機械系、電気系、化学系など、営業系では国内営業系（3～4 部門）と海外営業系がある。大学時代の専攻にとらわれず、応募者が「これから取り組みたい」という意欲を評価している。ただし、技術系などでは、ある程度、近い分野での専門性がないと、実際には採用は難しい。

こうして、女性正社員を採用してきたことで、全社での正社員に占める女性比率は、一時 15% まで上がったが、昨年、分社化を行い、バックオフィス機能を切り離し「ビジネスサポート」という別会社を作った。女性の比率が高かった部門が別会社に移ったため、女性比率が現在は 12% に落ちている。また、近年は、事務系の正社員女性が退職すると、正社員を採用せず、パートで補充しているため、正社員の女性比率は、あまり上がらない。

転勤の有無による採用区分を行っており、エリア採用は転勤がなく、グローバル採用だと、海外 10 拠点、国内 14 か所の営業所への転勤がある。女性でも、最近は転勤可のグローバル採用がかなり増えてきた。

２．女性社員採用拡大のための取組

これまで女性を採用したことのない部署や職種でも、女性に門戸を開放し、採用してみてくれるよう各部署に人事から働きかけを行っている。これまでに採用した女性の活躍から、前向きに検討してくれる部署もあるが、過去に女性を採用し、結婚や出産で退職されてしまった部署では、過去の例が管理職のトラウマになって、新たな女性採用に躊躇することもある。できるだけ、再度、トライしてみてくれるよう働きかけを行っている。結婚や出産のハザードを考えると、敬遠しがちだが、実際に採用面接を通して、会ってもらくと、女性の応募者にもおもしろい人材が少なくないことで、採用につながっている。また、育児休暇についても、よい人材なら、1～2 年休んでも戻ってほしいと管理職が思う。

これまで、肉体労働の比重が高く、女性に不向きとされていた、産業用モーター

や調製機などの営業も、「納品から組み立て」までの肉体労働中心の仕事を切り分け、展示会や販売店と一緒に同行推進営業などで、製品説明をすることを主体にすることで、女性でも担うことが可能になっている。

3. 仕事と子育ての両立支援

平成 16 年度に、厚生労働省が実施する「ファミリーフレンドリー企業表彰」において、「広島労働局長賞」を受賞しており、平成 18 年には、同表彰で「厚生労働大臣優良賞」を受賞している。平成 19 年には、「第 1 回ワーク・ライフ・バランス大賞」で「組織内活動」優秀賞を受賞し、平成 20 年には、「2007 年（第 2 回）につけい子育て支援大賞」を受賞している。また、平成 18 年に「広島県仕事と家庭の両立支援企業」として登録もされている（<http://www.pref.hiroshima.jp/jisedai/>）。

平成 16 年 1 月に設置された社内保育室には、現在 9 人の子どもが預けられている。男性が連れてくる子どももいる。託児所は、6 歳まで入れるが、3 歳になると幼稚園や認可保育所に入れるために、出て行ってしまう。学童保育をして欲しいという要望もある。また、現在すでに法定を上回る 8 歳までは、1 日 30 分の短時間勤務が可能であるが、これを 9 歳までに延ばして欲しいという要望もある。しかし、9 年間短時間勤務ということについては、社内で反対意見もある。残業を命じることもできない、などの理由である。残業も緊急時には、命じることができ、1 ヶ月に全社で 4～5 枚は、申請が出されている。

さらに育児休業取得者の代替要員対応、各種制度の説明会や保健師による相談会等、育児休業を取得しやすい雰囲気作りが各表彰などにおいて、評価されている。育児休業の代替要員としては、社内でまず補充できる人材を探して、いなければ、派遣社員を雇う。保育室利用者は、朝、預ける際に集まり、情報交換をしている。お昼なども、時々集まっているようである。

また、社内結婚の夫婦の場合、女性がエリア職であっても、夫の転勤の際に転勤先に席があれば、女性も一緒に転勤させている。社内ならこうした配慮ができ、また、社外でも営業所がある場合は、可能だが、海外の場合や、他の営業所ほど遠くはないが、通勤時間が長くなってしまう（2 時間など）場所に引っ越した場合など、辞めざるをえないケースがある。

4. キャリアアップ・管理職登用に関する取組

将来の幹部候補の育成を目的としたキャリアアップ研修は、公募型で行っている。必要な研修を必要な人に提供するという考え方である。平成 10 年以降入社した総合職の女性社員は、上を目指す意識も高い。日頃から、意識の高い女性には、上を目指

し、研修などにも積極的に参加するよう、非公式に人事部長から声をかけるようにしている。

現在は、エリア職だと、管理職になれない。しかし、エリア職だが、キャリアアップしたいという要望が女性から出されている。本社では、すぐに対応は難しいが、別会社化したビジネスサポート会社では、そもそも転勤の必要がないことから、エリア管理職を認める方向で検討しており、その中から、管理職女性が増えてくる可能性がある。

総合職採用が増えた平成 10 年より以前に、一般事務職として入社した女性は、管理職になる希望が少ない。しかし、昨年 3 人を管理職に抜擢した。40 歳、48 歳、49 歳の女性であり、ロールモデルとなることを期待している。社内の研修は、20 代のキャリアアップ研修と 30 代の変革リーダー研修だけなので、40 歳の女性には、30 代の研修を受けてもらったが、40 代後半の女性は 30 代と一緒に研修は抵抗があると考えられたことから、1 人は外部（社会経済生産性本部）の研修を受けさせ、もう一人は、管理職になってから上司の OJT で対応することになった。抜擢した 3 人の女性管理職は、苦勞しているようだが、部下の評判はよい。1 人は、モーター営業の課長となったが、この職場で女性管理職が可能なら、社内のどの職場でも可能だというよい事例になるのではないかと考えている。

人事部長としては、女性も男性も関係なく、意欲のある人材には、やらせてみればよいと考えている。現在は女性管理職が少なすぎるので、増やしていくことが、社のイメージアップにもつながると考えている。

5. 取組の効果

新規採用のための企業説明会を行うと、応募者の半分以上が女性である。ファミリーフレンドリー企業であるというイメージの効果であると考えている。特に地元大学の女子学生に人気がある。ただし、当社に入って具体的に何をしたいか、というイメージを持っておらず、とにかく、当社に入りたいという応募者が多い。

産業用モーターの部門に女性の営業部隊がいることなど、女性の職域を拡大していることが女子学生にアピールしている。

6. 今後の課題

○なくならない結婚・出産・夫の転勤都合退職

本人の就業意欲も高く、会社でも両立のための取組を進めても、やはり、遠距離恋

愛の末の結婚や夫の転勤などで退職してしまう女性が、まったくいなくなることはない。大企業であれば、そうした例があっても、同じ部署の中に、継続就業している女性がいればあまりダメージにならないかもしれないが、一つの部署が小さく、正社員女性が少ない状況では、こうした退職の一つの事例が、管理職に与えるダメージが大きい。先に述べたように、トラウマになって女性採用を躊躇するようになる。転勤や遠距離での結婚の際、女性が男性側に引っ張られるばかりなので、男性を引っ張るにはどうしたらよいかを検討している。やはり、男女の賃金体系の差が大きい。女性がもっと稼げるようになれば、男性の側が、こちらに来ることも考えられるだろう。

○営業所における制度利用

最近では、両立支援の制度について、女性社員の間の口コミで、すっかり制度が浸透しており、本社内においては、制度を利用するのが当たり前の雰囲気が醸成されている。営業所では、まだ、制度を利用した女性が少ないため、営業所での育児休業取得者が出ることが次の目標である。ただし、営業所は人数が少ないため、代替要員の確保をいかにするかが課題である。これまで営業所では、事務職の女性が2名しかいないため、代替の人材を心配して、あきらめる女性がいた。今は、事務職の女性はパートが増えているため、育児休業取得の対象者は減っているが、本社から支店に転勤した営業の女性がおり、その女性が取得するかどうかは鍵になっている。

○少ないロールモデル

3人の女性を管理職として登用したが、まだ、全社的に見えるレベルの人数ではない。さらに増やしていきたいが、時間がかかるだろう。まだ、管理職までは行かないが、2人の子どもで2年間育児休業を取った優秀な女性を、同期に追いつかせるために、昇格時に配慮できないかと検討している。（今春、昇格させた。）育児休業から復帰した後は、元のポストに戻し、昇格があれば上げるようにしているが、休んでいる時期に昇格があると上げられない。（今春、2名の休業中の女性社員を昇格させた。）優秀な女性が、育児休業取得後に、キャッチアップできる方策が課題である。あまり、無理をしてもうまくいかないのでは、本人にも周囲にも違和感のない範囲で、登用を進めていきたい。

○社外との関係

女性管理職について、部門によっては、取引先の理解が得られにくい場合がある。古い体質の業界では、女性管理職を担当にするだけで、取引先を「軽視している」とうがった見方をされる場合もある。セクハラも怖い。比較的経営者が若い取引先では、受け入れてもらやすい。

参考 4：平成 20 年度ヒアリング調査結果

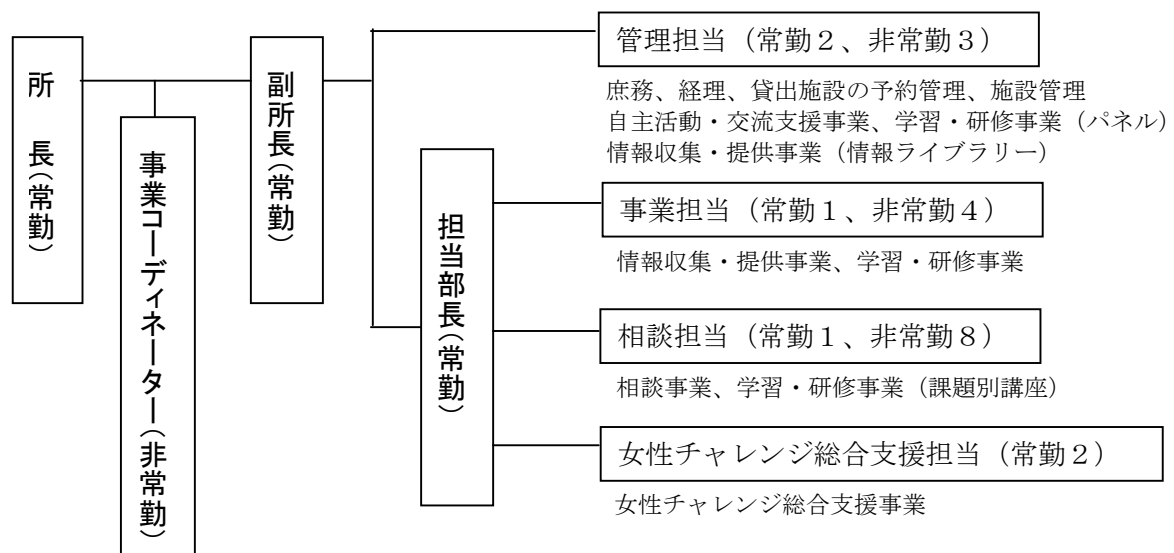
I. 男女共同参画センター

I-1. 埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）

1. 組織概要

(1) 組織体制

平成 8 年に「埼玉県長期ビジョン」に女性センターの整備が明記され、設置準備が進められてきた。平成 14 年 4 月に開所した。開所当初は、財団法人が県と委託契約を締結して、運営に当たっていたが、平成 17 年度より、県の直営となった。



(2) 職員数

常勤 9 名、非常勤 16 名からなる。

(3) 組織全体の事業概要

男女共同参画に関する①情報収集・提供、②相談、③学習・研修、④自主活動・交流支援、⑤調査・研究の事業を実施する。

(4) 主な支援の対象者、利用者数

○平成 19 年度の利用者数

<相談業務>

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
電話相談	419	417	449	472	428	414	538	385	370	385	424	430	5,131
面接相談	16	15	17	17	14	20	31	26	14	17	15	22	224
専門相談	5	5	9	2	3	6	4	8	4	2	5	6	59
インターネット 相談	3	5	5	0	3	1	6	2	1	3	4	2	35
グループ相談	0	0	0	10	22	4	0	0	0	0	17	0	53
合計	443	442	480	501	470	445	579	421	389	407	465	460	5,502

＜学習・研修事業＞

(3) の事業内容参照。

2. 女性のライフプランニング支援について、取組を始めた契機

『女性チャレンジ支援事業』を中心に展開。チャレンジ支援事業は、少子・高齢化の進展に伴う地域社会の活力低下や社会経済情勢の変化等に対応するため、人材の活用、とりわけ女性の能力の発揮を促す取組として実施。女性の社会参画にむけて、「いつでも、どこでも、誰もが」チャレンジできるよう、女性のチャレンジ支援策を推進。

3. 取組の内容

(1) 取組の全体像、目的

男女共同参画づくりのための総合的な拠点施設として、男女共同参画社会の実現に向けた事業を実施し、県民や市町村の男女共同参画の取組を支援する。

① 情報収集・提供事業

男女共同参画社会づくりに関する図書や資料（埼玉県を始め、国連、国、他都道府県、県内市町村、団体・グループ等）を収集し、様々な情報を提供する。

② 相談事業

電話、面接、インターネットによる相談を行い、相談者一人一人の考え方や生き方を尊重しながら、解決に向けて一緒に考える。

③ 学習・研修事業

子どものときから高齢期まで、ライフステージに応じた課題解決に役立つ講座や講演会を開催する。

④ 自主活動・交流支援事業

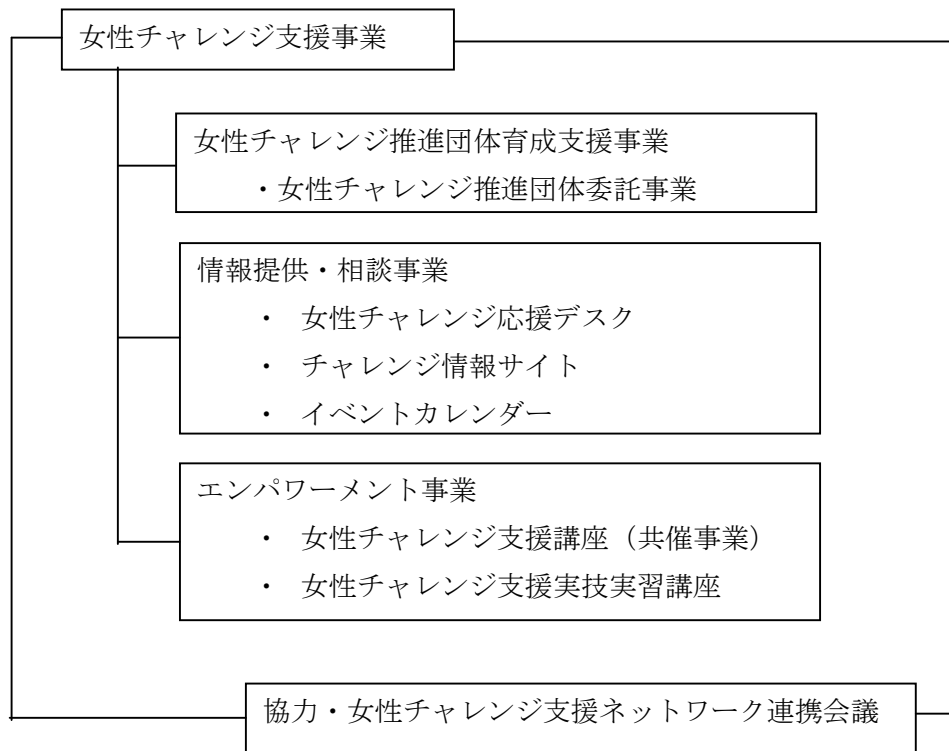
活動発表や交流のためのスペースを提供し、男女共同参画社会づくりに取り組む団

体・グループの活動やネットワークづくりを支援する。

⑤ 調査・研究事業

埼玉県の特徴的課題を解決するための調査・研究を実施する。

女性のチャレンジ支援事業は、主に3つの柱で事業を展開している。



(2) 取組の内容

○女性チャレンジ支援ネットワーク連携会議

女性の社会参画に向けた様々な分野におけるチャレンジを総合的に支援するため、国や県、市町村、NPO、民間等の幅広い機関等と連携して、情報のワンストップ化や人的支援ネットワークの構築を図る。県庁の組織だけでなく、国やNPO、民間など様々な機関の協力を得て、横断的かつ総合的なネットワークを整備している。各機関には、窓口となる職員（チャレンジ連携推進員）をおいている。

○女性チャレンジ推進団体育成支援事業：団体委託事業

様々な分野への生涯を通じた女性のチャレンジを支援するため、女性の新しい発想や多様な能力を活かし、先駆的な活動を実施している NPO や団体から企画を募集し、一定の審査を経て選定された団体等に事業を委託。

事業内容：「企業女性への応援講座～女性経営者の実践から学ぶ～」

「もう一度働きたい女性のためのキャリア支援セミナー」
「地域の自立支援者養成講座」
「子育て中の働く女性のための仕事も家庭も生き生き元気になる講座」
「準備はこれから！就職したい私の必修講座」

○情報提供・相談事業：

・女性チャレンジ応援デスク

連携会議の構成機関をはじめ、その他関係機関等から幅広くセミナーや講座の開催案内（チラシ）、各種施策情報など、チャレンジに役立つ情報を収集し、提供している。スタッフが相談をうけ、情報提供やアドバイス、専門機関への紹介なども行っている。

・チャレンジ情報サイト

センターのホームページに、「チャレンジ情報サイト」を掲載。相談を7つのカテゴリーに整理し、それぞれ対応出来る専門機関を紹介している。

・イベントカレンダー

センターのホームページに「イベントカレンダー」を掲載し、講座・イベント情報を提供している。

○エンパワーメント事業：女性チャレンジ支援講座（共催事業）

タイトル	内容等
輝く女性創業セミナー	起業を語り合える女性場をつくり、次の一步につながるきっかけを提供する。 共催）埼玉県創業・ベンチャー支援センター 参加者数）21名
再就職準備セミナー	講演「再就職のための“仕事探しの7つのヒント”＆“面接の10のポイント”」 共催）財団法人21世紀職業財団 参加者数）89名
ひとり親家庭子育て支援セミナー	講演「いきいきと働き続けること」 共催）財団法人埼玉県母子寡婦福祉連合会 参加者数）29名
女性のためのワークライフバランス	講演「これからの仕事を考える」 共催）ヤングキャリアセンター 参加者数）54名、49名
フォローアップカウンセリング	「ひとり親家庭子育て支援セミナー」の参加者を対象と

	したキャリアカウンセリング 共催) 埼玉県立職業能力開発センター 参加者数) 4 名
女性のための再就職支援セミナー	「面接で差をつけよう!」、「差がつく履歴書の書き方」 共催) 埼玉県産業労働部勤労者福祉課 参加者数) 29 名
キャリアカウンセリング	「女性のための再就職支援セミナー」の参加者を対象としたキャリアカウンセリング 共催) 埼玉県産業労働部勤労者福祉課 参加者数) 12 名
女性起業支援講座 (実践型)	起業に向けた実務的な知識を身につけていただく実践型のカリキュラム 共催) 埼玉県創業・ベンチャー支援センター 参加者数) 9 名
働きたい女性のためのキャリアカウンセリング	女性のキャリアカウンセラーによるキャリアカウンセリング 共催) 埼玉県産業労働部勤労者福祉課 参加者数) 67 名
女性のチャレンジと働く場の男女共同参画推進フォーラム	就業を希望する女性と企業との情報交換を通して、両者の意識レベルでのマッチングを行い、就業を希望する女性が抱える不安の払拭と、女性が安心して活躍できる企業の職場環境づくりを推進する。 共催) サイタマ・レディース経営者クラブ 参加者数) 71 名

等

○エンパワーメント事業：女性チャレンジ支援実技講座：運営委託

タイトル	内容等
女性起業支援講座 (実践型)	起業に向けた実務的な知識を身につけていただく実践型のカリキュラム
女性のための就職支援講座	職場の人間関係をはじめ何らかの事情により職業生活に躓き、新たに職業生活を始めることに不安やためらいを感じている女性が、もう一度再就職に向けて自信を取り戻し、人や社会とつながるための第一歩を踏み出すことを支援する。

○女性キャリアセンター

再就職の支援は、同じ建物内にあるキャリアセンターで実施。キャリアカウンセリング、ミニセミナー(少人数のグループで情報交換や相談したり、先輩からの体験談を聞くことができる)、就職支援セミナー(応募書類の書き方、面接対策、ビジネスマナー、コミュニケーションなどの支援)、出前相談・出前セミナー(県内各地での相談会、セミナー、10人以上集まる場所への出張等)などを行っている。託児サービスもある。

(3)取組において活用している具体的なツール

○Challenge Note

チャレンジ支援の取組の一環として、「チャレンジノート」を作成。今までのチャレンジを振り返り、『一歩』を踏み出す記録として使ってもらうことを想定。「私の未来計画書」、「私の‘チャレンジ’記録」などからなる。

○チャレンジ情報ガイドブック

チャレンジ支援に関する県内の各機関を紹介するミニ冊子を作成。

4. 効果的な取り組み

○ハローワークとの連携

週に1度、ハローワーク大宮マザーズサロンのスタッフがきて、相談に乗りながら、求人情報を検索し、応募したい求人が見つければ、その場で企業に連絡し、紹介状も発行してもらえる。

5. 「ライフプランニング支援」という取組を普及させる上での課題

○これまでの取組とライフプランニング支援の関係

「一生頼りになるセンター」を目標に、相談から課題を抽出し、対象者を明確にして、取組を進めてきたが、それぞれの事業の位置づけや関連性は、十分示されていなかった。これまでの取組を、ライフプランニング支援として、整理することはできるかもしれない。

○都道府県のセンターの役割

都道府県のセンターと市町村のセンターや男女共同参画担当課の役割を明確にする必要がある。直接、プログラムを実施することや、自治体の窓口との連携は、市町村のセンターや男女共同参画担当課の取組ではないか。センターのない地域でも、市町村の担当課はあるので、市町村レベルにおろすことは可能である。都道府県のセンターは、プログラムの開発やモデル事業の実施、人材育成等の役割を中心に担うべきではないか。

○ライフプランニング支援の性質

普通の人の生活やキャリアのレベルを見据えた支援が必要である。ロールモデルとして紹介される女性は、一般の女性からみて、かなり高いハードルであり、そこにはまってしまうと、逆に選択の幅を狭めることになる。普通の人々が、幸せに暮らせる働き方などのライフプランイメージが必要である。あまり、計画的に生涯を送ることの必要性を強調することは、中高年を傷つけることにもなりかねない。中高年のケアプランの発想も必要で、人生を豊かにするための振り返りや、他世代との交流なども重要である。さらに、女性のライフプランは、夫のライフプランとのかかわりが強く、個の視点だけではなく、夫婦として夫の影響を受けたり、子どもを持つなど、みんなで生きていく視点や、そうしたロールモデルが必要である。

○他機関との連携

現在、ライフプランニング関連のテーマでは、県の産業労働部や21世紀職業財団との連携をはかりながら、進めている。子育て支援者との連携は、まだ、困難である。子育て支援者の立場は、女性を「母親」でくくり、母親としての子育ての悩み等に対応している。NPOなどは、子育てから広がって、女性としてのライフプランの問題に対応している人もいる。色々なプログラムを選択できるようになるとよい。

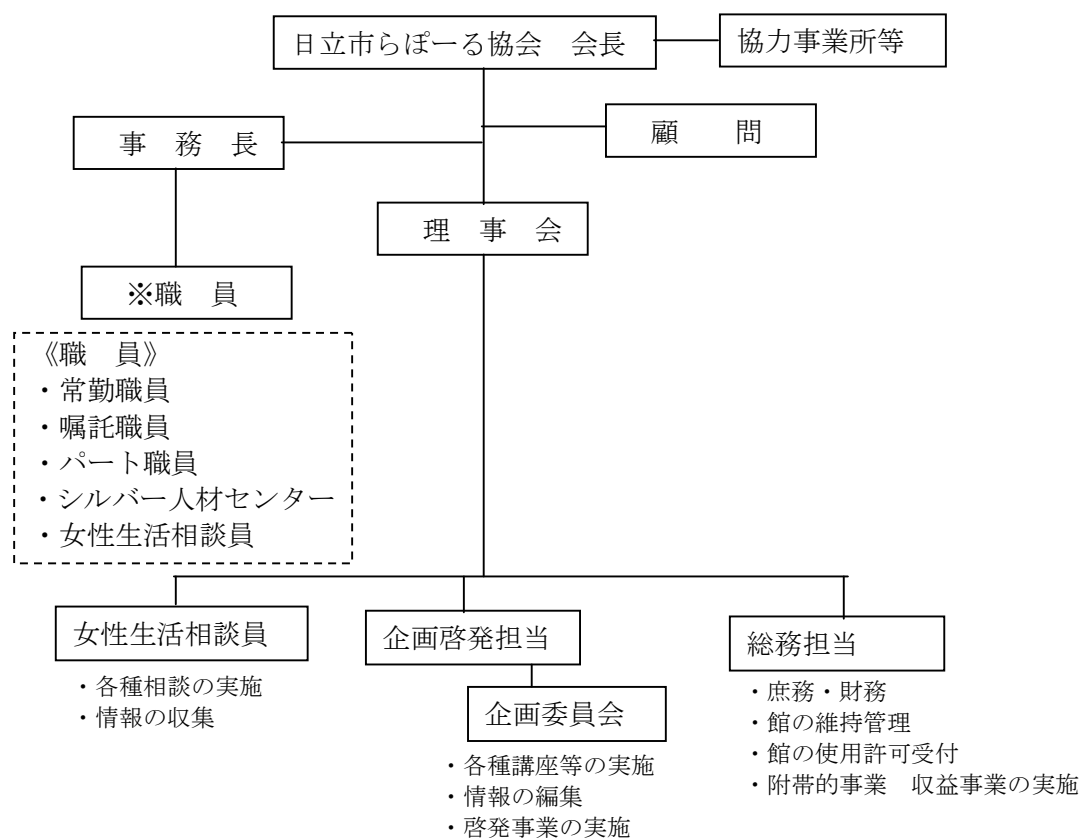
I-2. 日立市女性センター（らぼーるひたち）

1. 組織概要

昭和44年に「働く婦人の家」として開館。全国で19番目、関東地方で4番目に、働く女性や勤労者家庭の主婦が余暇を有意義に活用し、教養を高め、生活をより豊かにするための施設として開館した。

平成5年に、愛称を「らぼーるひたち」とし、従来の婦人の家の機能にくわえて、女性の自立及び社会参加の促進を図り、また男女共同参画社会をめざした女性の拠点として建て替えられた。平成10年に、名称を「日立市女性センター」に改名と同時に、市民と行政が共同でセンター設立目的を遂行するために「日立市らぼーる協会」が発足。（開館以来、これまでは、日立市婦人の家協力が運営）平成18年より、日立市が管理運営に「指定管理者制度」を導入し、現在、管理運営は日立市らぼーる協会である。

(1) 組織体制



(2) 職員数

常勤7名、非常勤13名からなる。（組織、内容が変更しました。）

職 員	担当業務	職 員 数			備 考
		常 勤	専任	兼任	
会 長	総括 センター及び体育館使用許可・事業計画	常 勤			
		非 常 勤	1		
事 務 長	センターの運営・管理 予算経理事務	常 勤	1		
		非 常 勤			
主 任	センターの運営・管理 グループ育成・指導・事業の計画・実施	常 勤	1		
		非 常 勤			
職 員	センターの運営・管理・予算経理事務・ 事業の計画・実施	常 勤	1		
		非 常 勤			
指 導 員	グループ育成・指導・事業の計画・実施・ 庶務・統計	常 勤	2		保育士 (1名)
		非 常 勤			
指 導 員	グループ育成・指導・事業の計画・実施	常 勤	2		保育士 (1名)
		非 常 勤			
パ ー ト	受付事務補助	常 勤			ローター ション
		非 常 勤	3		
用 務 員	施設管理・清掃	常 勤			ローター ション
		非 常 勤	9		

(3)組織全体の事業概要

○女性生活相談

○男女共同参画事業

・就業支援講座 ・啓発支援講座

○暮らしいきいき事業

・主に働いている方のための講座

・主に家庭にいる方のための講座

・その他（情報の発信、センター祭り、友の会支援等）

(4)主な支援の対象者、利用者数

○平成20年度の利用者数

＜相談業務＞ 1月まで。

・職業・労働に関する相談 8件

・健康 102件

- ・家庭生活 168 件
- ・その他 22 件

<男女共同参画事業>

- ・就業支援講座 151 人
- ・啓発支援講座 399 人

<暮らしいきいき事業>

- ・主に働いている方のための講座 115 人（組）
- ・主に家庭にいる方のための講座 301 人（組）

2. 女性のライフプランニング支援について、取組を始めた契機

工業の町であり、約 700 の企業があり、多くは中小企業である。東北から労働者が流入し、中小企業で夫婦で働かねば生活がなりたない状況が長くあった。働く女性や、主婦の学習支援をしてきたが、昭和 50 年代くらいから、女性のキャリアアップセミナーにも力を入れてきた。企業から、受講者を出してもらって研修を実施していた時期もあった。しかし、最近は、企業が研修に人を出す人的余力がなくなってきており、企業のニーズは減っている。個人ベースだと、働いている人に参加してもらうのは難しい。

3. 取組の内容

○キャリアアップセミナー～自分らしく働き続けるために～

働いている女性または再就職を希望している女性を対象としている。昨年より、土曜日に実施している。昨年は、働いている女性が多く 7 割近くを占めたが、今年は再就職希望女性が多い。

社会保険労務士による講演や、大学や市で働く女性の仕事と暮らしのバランスや育児・介護支援についての話、大学准教授による「モチベーションを保つには」といった講義内容となっている。

○女性のための創業塾

平成 16 年度から実施、市の商工会は、男女を対象とした起業セミナーを実施しており、らぼ一では、女性に限定して実施している。7 日間の連続講座。

○ライフセミナー 今日から自分にスイッチ・オン！

「あなたらしく・私らしく生きる」、「私がスイッチを入れた時」、「病は自分で予防する！」、「みんなで歌おう」の 4 講座からなる。対象は、「どなたでも」として

いるが、高齢者が主である。

○心身の健康講座「めげない・逃げない・強い あなたになろう」

「女性のメンタルヘルス」、「こころに寄り添うカウンセリング」、「心と身体をほぐすストレッチ」の3講座からなる。平日の午後6時～8時に実施しているが、高齢者が多い。

4. 効果的な取り組み

○男性も対象とした支援

4人に1人は男性が参加している。性別を区切らないようにしている。

○市民からの公募による企画委員の選定

市民公募の企画委員と講座の内容などを話し合っている。今年度は、4月に9名が専任され、途中1名の都合が悪くなり、現在は8名である。うち4名が女性、男女共働いている人は4名である。

月に1度、定例会を開き、具体的な事業実施方法などについて、相談している。企画委員会は、主にアイデアを出してもらう場であり、具体的な事業のつめの部分は、職員が行っている。住民のニーズにあった企画が立てられるというメリットがある一方で、企画委員が中高年が多いため、若い人向けの情報が少ない。

5. 「ライフプランニング支援」という取組を普及させる上での課題

○参加者の募集

なかなか講座に人が集まらない。特に若い人は、託児料、受講料を支払っての参加は厳しく、簡単には集まらない。新しいことをやりたくても、人が集まるかどうか、確信がもてないため、講座のテーマが絞りきれないこともある。そのため、狙った受講者が集まらないのではという苦慮がある。

○企業との連携

かつては、企業から人を出してもらって研修をしていたが、最近は、企業に人的余裕がなくなってきたので、働いている人の参加や企業との協働が難しくなっている。

I-3. 高槻市立男女共同参画センター

1. 組織概要

(1) 組織体制・職員数

- ・平成8年6月に設置された。現在は、市の公設直営センターである。
 - ・平成20年4月本庁にあった男女共同参画課をセンター内に統合。
 - ・男女共同参画課：統括チーム：3名（課長、主査、事務 各1名）
センターチーム：4名（センター長、係員 各1名、非常勤2名）
- 研修事業は、主に、センターの2名（センター所長、係員）を中心に実施している。

(2) 組織全体の事業概要

啓発学習事業、各種女性相談事業、情報提供事業、団体支援事業を実施。

(3) 女性のライフプランニングに係る主な支援の対象者、利用者数

- ・市内在住、在勤、通学者を対象とする。仕事を持つ人、一旦仕事を辞めた人、子育て中の人 等、全年齢層を対象とする。
- ・平日は、年配の人の利用が多い。仕事を持つ人を対象とした講座は、なるべく土曜日に実施している。

2. 女性のライフプランニング支援について、取組を始めた契機

大阪・京都の中間に位置する高槻は、ベッドタウンであり、**サ**ラリーマンが多く、夜間人口が多い。就職した人や一旦やめた人の支援が中心課題であり、特に、一旦仕事を辞めた人の再就職に関わるエンパワー等が必要であると考え、様々なプログラムを開発している。

3. 取組の内容

〇おひとりさまのライフプラン&防犯セミナー

シングルを対象としたライフプランやお金や防犯知識の提供。高齢女性と30代、40代のシングル女性に分けて実施したかったが、働き盛りの世代は、忙しくてなかなか参加できないため、2回に分けての実施は、（初年度としては）困難であった。参加者は、50代以上が多く、30代、40代は2～3人であった。1回にすることで、年齢層が広がってしまい、講座の内容設定が難しく、老後だけは誰にでもくるため、

老後のお金のプランと防犯対策を中心テーマとした。

○働くふたりのライフプランセミナー

共働き夫婦を対象とした講座。全2回で、土曜日に実施。1歳半からの無料の託児つき。1回目は、ファイナンシャルプランナーによるマネープラン講座、2回目は、男性の大学講師によりワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発講座。14人（7組）が参加。応募者は、女性が多かったが、一人だけ男性が自ら応募してきた。外国人の参加もあった。働いている人は、セミナーへの参加は困難である。企業が家庭に帰してくれないとはじまらない。

○働く女性のための“わたしブラッシュアップ”講座

がむしゃらに働いている女性に自分を振り返る時間・機会を提供する。立ち止まって考えてもらい、どのような道を選ぶのか、必要なワーク・ライフ・バランスなどを考える。この講座も土曜日に実施し、託児つきである。前年には、「女性のステップアップセミナー」と題して、働いていない女性を対象とした講座を実施した。働くことだけでなく、地域活動等も含めて、どういう自分になりたいかを考えて、ステップアップの道筋を検討してもらう。

○男性セミナー

男性がこころ豊かにいきいき暮らすためのヒントを提供。病気の問題、家族関係等、講演と参加者による座談会を実施。参加者は、年配者が多い。自分は介護してもらえんと思っている人が多いが、必ずしもそうではないということを知ってもらう。できれば、若い男性を対象として、家事・子育ての参画のすばらしさを伝えられるようなセミナーを実施したい。

○子育てママのためのリフレッシュ講座～ほっと一息、自分の時間～

専業主婦を対象として、再就職の前に、将来のことを考える機会を提供する。実際の参加者には、育休中の女性もいた。ニーズが多かった。託児を無料でつけていたが、預かりがパンクした。息を抜いて、自分のことを考える機会にしてもらいたい。再就職やチャレンジとは言わず、リフレッシュということで、アロマセラピーなどをテーマとして実施することで、気楽にきてもらえる。社会保険料や税金が、働くとうなるのかを知りたいという希望も多い。正社員として、すぐに就職したい、というような人は来ていない。託児は、1歳半からだが、1歳未満でも保育してもらえるなら参加したいという要望はあった。

○再就職チャレンジセミナー

21世紀職業財団との連携で実施。4回連続講座で、その後、個別相談が受けられ

る。財団のセミナーは、職安との連携が可能である。

4. 効果的な取り組み

今年度から始めた講座が多い。まだ、効果のほどはわからないが、これまでセンターの講座を利用していないような若い世代にも参加が広がっている。

5. 「ライフプランニング支援」という取組を普及させる上での課題

○ライフプランニング支援の枠組みとアプローチ

「ライフプランニング支援」という言葉は知らなかったが、従来からセンターで行ってきた企画や平成20年度からの新企画が、それらのテーマがライフプランニング支援に近い。センター職員が少なく、あまり取組を広げることにはできないが、ライフプランニング支援として、取組の対象者や意義が整理されるのはよいことである。

○他機関との連携

「子育て支援」との連携が難しい。「子育て支援」は親子を支援の対象としており、母親の悩みは、子育ての悩みと受け止めていて、自分のライフプランまで母親が考える余裕はないと考えている。センターでは、原則、託児をつけて子どもと離れる時間を持ってもらう。自分を振り返り展望を持って自分が安定したら、子育ても安定する。支援の意義を共有して、連携がはかれるとよい。

企業との連携による講座の実施も検討したこともあったが、未実施となっている。ワーク・ライフ・バランスの考えが浸透すれば実施可能ではないかと思う。今後の課題である。

○スキルよりも意識啓発

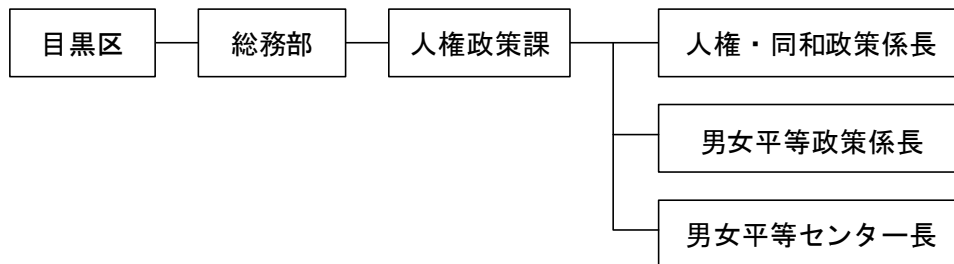
センターの役割としては、具体的なスキルを身につけるのではなく、気持ちの問題として、自覚や決意をうながすもの。いろんな分野を目指している人がいるので、具体的な仕事のスキルとなると、必要なものが、人によって異なる。心構えや、コミュニケーション力、アピール力など、どのような分野でも共通して必要となる支援を実施している。

I - 4. 目黒区男女平等・共同参画センター

1. 組織概要

(1) 組織体制

センターは、平成4年7月に開設された。目黒区総務部人権政策課に属する。



(2) 職員数

常勤職員が4人、非常勤職員が4人の体制である。非常勤職員は資料室の司書及び窓口全般を担当する。常勤職員は、講座や講演会の企画・実施、相談室の運営、啓発誌の編集・発行等を行っている。

(3) 組織全体の事業概要

分 野	事 業
情報の収集・提供	女性問題・男女平等共同参画に関する図書、その他の資料・情報の収集・提供
	男女平等・共同参画センターだより「であい きらり」の発行
相談業務	○こころの悩みなんでも相談 ・東京フェミニストセラピーセンターに委託 ○法律相談 ・センター登録弁護士として、区内の女性弁護士 11 人が分担して対応している。 ○からだの相談 ・女性保健師が対応している。
学習の機会・場の提供	講座・講演会等の開催
	集会施設の提供
ネットワークと交流・団体活動支援	団体の相互交流の支援
	団体の研究成果等の発信
	団体の活動支援

(4)主な支援の対象者、利用者数

集会施設を利用している登録団体のメンバーは、20～30代は少なく、比較的年齢層が高い。一方、相談業務への相談者の年齢層は20代から80代まで幅広い。資料室の利用者は中高年層が多い。

集会施設の貸し出しは、一般利用もできるが、登録団体の活動を支援していることから、登録団体は申し込みが早くでき、利用料は約3分の1の登録団体料金である。登録団体の利用率は40%台であり、一般利用の方が多い。施設の稼働率は55～56%程度である。資料室には約1万4,000冊の蔵書があるが、まだまだ利用者数の少ないことが課題となっている。

講座の参加者は、内容によって様々である。育児ストレスに関する講座は20～30代前半、プチ起業の講座は20～30代が傾向として多い。相談室を訪れるDV被害者は世代に関わらず広範に及ぶ。高齢者介護や、高齢者の性など、高齢者を対象とした講座も実施している。

その他、与謝野晶子に関する講演会等、文学に関するものは、集客力は高いが、年齢層はやや高めである。こうした文学講座等にも、女性の解放や自立という視点を盛り込んでいる。

企業対象の講座については、セクハラ、パワハラをテーマとしたものへの関心が高かった。

○平成19年度の利用者数

<相談業務>

こころの悩みなんでも相談	面接相談：374人 電話相談 1,194人
法律相談	39回 97人
からだの相談	面接相談：26人 電話相談：142人
女性のための自己表現トレーニング ～グループカウンセリング～	第1回：56人 第2回：48人 第3回：40人 第4回：53人

<学習の機会・場の提供>

連続講座 ・6講座 ・15回	・男性向け講座～介護のコツを体験しよう～ ：3回：延べ97人 ・女性のための護身術～“心と体の力”に気付こう～ ：3回：延べ66人 ・自分らしく！人生の店じまい～輝いて生きるための生前準備～ ：2回：延べ95人
----------------------	--

	・わたしのための起業講座～女性のアイデアでプチ起業する～ ：3回：延べ104人 ・＜私らしさ＞という迷宮～男らしい・女らしいってどこがヘンなの？～ ：2回：延べ33人 ・フランス文学夜話 ～国葬になった女性作家～ ～バルザックのあこがれた女性たち～ ：2回：延べ82人
単発講座 ・5講座 ・5回	・講演&特別相談 ～女性も男性も…もっと働きやすい職場環境に～：23人 ・女性のためのアンチ・エイジング講座～漢方の“チカラ”で元気でキレイに！～：50人 ・変わった？変わらない？女性スポーツのいま！：14人 ・人身売買は他人事ですか？～わたしたちにできること～：17人 ・もう一度《親塾》いま、子どもに性をどう教えるか！：22人
講演会 ・1講演 ・1回	おとこ 夫の役割？ おんな 妻の役割？～ハウス・ハズバンドからの提案～：19人

2. 女性のライフプランニング支援に取り組む可能性について

女性のライフプランニング支援については、従来展開してきた各種の事業を、女性のライフステージに応じた形態に体系的に整理していく必要を感じる。

現在取り組んでいるものの例として、再就職支援は、子どもから手が離れて、もう一度社会参加するためのハードルを越えるための支援であるが、再就職時点だけでなく、子どもが小さいうちから、有効な資格は取得しておこうという目的で、再就職はまだ先でも、その時に備えて、早い段階から受講できる講座も開催している。

こうした支援は、女性のライフステージに即して、長期的な視点から継続していくことが大切である。体系化されたライフプランニング支援が具体的に示されれば、企画する側は、展開している事業や対象とする世代に漏れがないかのチェックボードとして活用できる。ただし、どの事業も設定するテーマに応じて需要の濃淡があり、総花的に万遍なく取り組むことが良いとは思っていない。時代の要請や需要の濃淡、政策的な展開などのポイントを踏まえてメリハリをつけていくことが大切であると思う。

3. 現在の取り組みの内容

(1) 取り組みの全体像、目的

あらゆる講座を通じて言えることだが、受講者自身が自らの「自立した生」を主体的に生きていくことへの「気づき」となるような情報提供に心がけている。全てが啓発事業であるため、自分の人生を自分で選択できるようにするきっかけとしての情報提供だと捉えている。

企画する側が、ライフプランニング支援の体系を踏まえ、対象者が長期的な視点で人生設計を行っていけるような環境整備をしていくことは重要と考えている。

(2) 具体的な取り組みの内容

ODV関連講座の開催

DV講座では、被害者向けの講座、加害者向けの講座があるが、デートDVなどの若年層を対象とした講座も開催している。ただし、表面的には社会教育講座や一般の教養講座のようなタイトルを付して、DVがテーマであることを前面に出さないように工夫している。DV加害者やその予備軍に留まらず、男性一般も対象として、意識下にある男性原理に気づいてもらいたいと思っている。例えば、女性が何を考えているか分からないという男性側の意識も、突き詰めていくと、単に男性側が一方的に思い描いた女性像ではなかったというだけのこともある。自分で描いているものと異なる対象に対して、自分の思う方向に相手をコントロールしようとするのが、DV加害へと繋がることもある。その点に気づいてもらうような講座を心がけている。

一方、DV被害者向けの講座も、DVというテーマを前面に出さず、護身術講座として開催している。講座には「WEN-DO」というカナダで女性のために開発された自己防衛術を導入し、加害に対する身体的な防御ばかりでなく、精神的な自立の必要性をも学べるものとした。「WEN-DO」を習得した講師自身もDV被害者である。護身術を教えながら、DV被害者に対して精神的自立へのメッセージを伝え、自分自身のアイデンティティを確認していくプログラムとなっている。

また、より緊急度の高いDV被害者への支援は、講座の形式ではなく、個別に当センターの相談室を通じて対応していきたいと考えている。

○子育て関連の講座

単発講座では、「ハッピー・ママの法則～育児ストレスなんて吹き飛ばせ～」というタイトルで子育て関連の講座を実施した。この講座のねらいは児童虐待の防止だが、その点は前面に出さないようにしている。講座では、過度の育児ストレスが児童虐待につながりやすい現状を踏まえて、未就学児の母親向け講座として企画した。母親としての義務感の強さが、逆に精神的な負担を生んでおり、一方で社会との接点のなさが孤立感を生み、結果としていらいや不安定な精神状態を惹起している。育児ストレスからの解放が、児童虐待への芽を未然に摘むことを期待している。応募者が相当数に及んだことから、潜在的な需要層があると感じている。

○女性のための起業塾や就業支援講座

女性のライフプランを長いスパンで考える動機づけも行っている。再就職支援では、目先のことのみに対応するのではなく、中・長期的な視点で考えていく必要性を伝えている。例えば、子育てが終わってから考えるのではなく、子どもが小さいうちから、再就職に備えた有用な資格取得が何であるかを学び、自らエンパワーメントできる環境を整えていくことの大切さを理解してもらう。その他に、通常の就業支援としてのパソコン講座や、面接のノウハウ等の講座も開催した。

また、起業では本格的な起業講座のほかに、日常の延長上にある可能性として「プチ起業」講座等も開催している。貸借対照表の見方や融資の受け方などの具体的知識よりも、創業していくときの心構えを中心に、業を起こすとは何をどのように組み立てていくことであるのかを、受講者の目線から懇切に解きほぐしていく。

○高齢者に対する講座

高齢者に対しては、過去に「高齢者の性を考える」というテーマで講座を実施した。本人も周囲も加齢とともに「年齢相応」という固定した枷をはめてしまいがちであり、高齢になってからの恋愛などは年甲斐もなく、恥ずかしいことであると感じてしまっている人は多い。高齢者とはこうあるべきという社会の枠組みに自らを合わせようとして、本来のあるべき自分を自己規制して、いかにも年寄りらしい高齢者を無意識のうちに演じてしまう。そうではなく、もっと自分らしく生きることこそが、いつまでも若々しく輝いていられることなのだと気づいてもらうことを目的とした講座も実施している。

(3) 取り組みにおいて活用している具体的なツール

○啓発誌の発行

私たちは無意識のうちに、それぞれ社会が作り上げた固定的な男性観、女性観に支配されて現実を生活している場合が少なくない。啓発誌を発行することで、社会が作り上げた「男らしさ」「女らしさ」に依存するのではなく、自分が自分らしくあるためには、どうしたらよいのかを考える契機になればと思っている。あくまで、生き方を選択するのは本人自身であり、多様な生き方の中から自らが納得できる選択をしていくためには、まず、多様な生き方自体を認め合い、互いに理解し合うことが大切だと感じている。そうした意味でも、啓発誌の担う役割は大きいと思っている。

(4) 取り組みの周知方法、参加者募集の方法

取り組みの周知は、区報、ホームページで行っている。また、区の掲示板、町会の回覧等も活用している。ちらしやポスターは、区内の公共施設に置いたり、掲示している。当センター内への掲示や配架はもちろん、他の開催講座でのチラシ配布や、講座の内容に応じては区内の中小企業にもチラシ配布を行っている。また、都内 23 区及び各市の男女平等関連施設に対しても情報提供している。民間メディアや各大学等の窓口も活用しており、一講座に対して費やす労力は相応に重いのが現実である。限られた人的労力で効果的な周知を図っていくためには、すべての周知方法を網羅的に展開するのではなく、講座内容に応じた効果的・効率的な周知方法を、個々に選択していくことが肝要と思われる。周知効果として、町会のチラシ回覧は反応がよかった。ただし、目黒区は単身世帯が多いため、若い層への周知には難しい面もある。

4. 効果的な取り組み

○男性を対象とした支援

女性だけでなく、男性も変わっていく必要があり、男性を対象とした取り組みの必要性も感じている。女性のライフプランニングを現実的なものとしていくためには、男性自身のライフプランニングも変化していく必要がある。

○受講者の取り込み方

大田区の男女平等関連施設（「エセナおおた」）の講座の開催方法を参考にさせて

もらっている。大田区の場合、全ての講座にDVの気づきを盛り込んでいると聞くと、受講者側からは分からないようにタイトル等を配慮しているのが特徴的だ。DVやジェンダーといったタームを前面に出したり、「男らしさ」「女らしさ」への見直しを強調しすぎると、アレルギーをもったり、抵抗感を覚える人も少なくないため、できるだけ参加しやすい講座のタイトルで開催を周知し、講座内容の中に受講者が自然に受容できるレベルの内容を盛り込んでいくという方法をとっている。

○再就職支援

民間でも再就職に関する講座は多数あるが、ここでは、面接の受け方、履歴書の書き方だけでなく、本当に伝えたいのは、自立した意識の立て方にある。こちらに主眼をおいて、内容を設定している。再就職支援講座も「必要に迫られてから」というのではなく、ライフプランニングという視座で捉え直しておく必要があると思う。

○ニーズの把握方法

ニーズの把握方法としては、講座の参加状況から結果的にニーズの存否を確認することが多い。応募の多いものは、次年度に回数を増やすなどしている。事前に把握できるニーズとしては、他の開催講座でのアンケート集計の結果や、好況不況といった経済情勢、社会的な関心事を取り込んだテーマ設定などで、その状況を分析している。また、人権政策課では、毎年、区民意識実態調査を実施しており、その結果から意識の上で旧態依然としている部分があれば、その点への対応を検討するなどしている。

5. 「ライフプランニング支援」という取組みを普及させる上での課題

○ライフプランニング支援の枠組みとアプローチ

今回提示された「ライフプランニング支援の概念図（枠組み）」は、自分達を取り組んでいるテーマの中で、どこが抜けているかを考えるフィルターの役割を果たすことができるため有用である。こうした概念図を利用して、具体的な支援の必要性や、支援の緊急度の高い人たちに、ポイントポイントでどのようなアプローチが必要であるかを体系的に構築していくことは大切であると思う。

○講座の設定方法

「ライフプランニング」というパラダイムは、企画者側のチェックシートという役

割としては有効であるが、「ライフプランニング支援」というタイトルで講座を開催しても、参加者が集まる可能性は低いように思う。ライフプランニングという概念は、頭の中では理解できても、「今、私に必要なもの」というリアリティに遠いため、求心力に欠ける面がある。「ライフプランニング支援」という大きな枠組みのテーマ設定よりは、たとえば「再就職支援」等の現実的なテーマの方が、受講者への喚起力は高いように思える。

○全庁的な取り組み

こうした取り組みは、男女平等・共同参画センターだけで実施することではなく、全庁的に関わっていくべきものであると感じる。例えば、子どもの健診の時期に合わせて、保健センターで「育児パパ応援講座」を設定したり、「育児ストレス解消法」の講座を開催することは可能である。高齢福祉課が「高齢者の生き方講座」や「男性の介護教室」を開催し、教育委員会が「デートDV」防止講座を開催することもできるだろう。家庭教育学級で「DV被害の実態」を知ってもらうことも、社会教育課が「女性のエンパワーメント」講座を開催し、社会体育課が「女性のための護身術」を実施することもあり得るだろうと思っている。現に、産業経済課のように「再就職支援講座」「女性のための起業塾」などを立ち上げている例もある。

庁内の各組織が、関連する様々な講座を実施しているため、本来は男女平等・共同参画センターで全ての講座を網羅する必要はなく、当センターは他の所管では実施していない、ここでしかできない啓発講座だけに純化して、できるだけ全庁的な総合力を発揮できる環境を整備する必要があると感じている。男女平等に関する講座が、当センターの専売特許にとどまる限り、全庁的な問題の共有化は遠ざかってしまうように思える。男女平等に関わる視点は多岐にわたるものであり、できるだけ他の所管と連携し、全庁的な力の総和で課題テーマを網羅していくという視点が求められると感じている。そのためにも、庁内の各部署とのパイプを太くもって、不断に働きかけていく必要がある。

○女性団体との連携

登録している女性団体の活動は、男女平等に関する地域の発信基地的なイメージで受け止めているが、社会の認識が変わっていく中で、女性団体自身も変化が求められるように思う。

また、女性団体と共催で講座を開催したこともあるが、基本的に、女性団体からの

提案型の事業は実施していない。共催事業は、当センターから任意の女性団体に持ちかけることはある。

女性団体のリーダー研修を何年か継続して実施したことがある。女性リーダーの多くは、ジェンダーに関する認識の高さゆえに、地域に向けた啓発活動への期待値は高い。しかし、一方で「男らしさや女らしさのどこが問題なのか」という素朴な疑問は、多くの区民たちが依然として共有しているのであり、彼らの素朴な疑問に応えられるように、いかに分かりやすく言葉を組み立てることができるかという鍛錬は、そうした認識者である女性団体にこそ、今後求められてくるのだと思っている。

○企業、大学等との連携

企業や大学との連携となると、困難な面は少なくない。しかし、男女平等・共同参画に関する問題は、たとえばDV被害者や男女雇用機会均等法の問題など、区民のエリアを越えた広域的な活動として捉え直していく必要を感じている。

大学との連携では、講座の目的について、大学側や講師と十分にすり合わせておくことが重要であり、単に講師の専門分野を語ってもらうのではなく、当センターで設定する講座の趣旨をきちんと盛り込んで、受講者である区民の理解しやすい形に修正していく必要がある。大学（女性学やジェンダー研究室など）との協働は、そうした双方の自覚的な働きかけの結果として、今後積極的に取り組む価値があるように思う。

企業とは、「ワーク・ライフ・バランス」の関連で中小企業の連合体と連携して、連続講座を設けたことがある。その他、「セクハラ・パワハラ」講座などは、企業の人事担当部署などの関心事でもあり、今後そうしたテーマでの連携もあり得るだろう。NPOとは、講座の実施で連携したことがある。ただし、大学や企業と同様で、趣旨や目的・開催手法の十分なすり合わせが必要だろう。つまり、自分達が、常に心しなければならぬのは、問題意識の高いNPOや大学に、講座の開催を丸投げして済ますのではなく、目的の実施に向けて、双方の出せる力をいかに効果的に組み立てて、講座の対象である区民にどう届けることができるかという視点であるように思う。

Ⅱ．大学

Ⅱ－１．法政大学

１．ライフプランニング支援の取組み

(1)ライフプランについて考える事業の実施状況

2005 年 4 月にキャリアセンターを設立し、従来から実施してきた就職支援に加えてキャリア形成支援にも力を入れている。3つのキャンパス（市ヶ谷、多摩、小金井）にそれぞれキャリアセンターが設置されている。

キャリアセンターでは、毎年ガイドブックを作成し、新入生を中心に配付し、入学後から将来のキャリアを視野に入れた大学生活を送ることを支援している。また、正規科目として「キャリア関連科目」を設定し、1、2年生の低学年次を対象に展開している。具体的な職業選択の前段階にある大学生活を有意義に過ごし、また将来の自分の生活設計をイメージしながら具体的な職業選択や進路選択につながるような支援を行うことが、授業開設のねらいである。

共学であるため、基本的に男女学生に共通するプログラムがほとんどであり、特別に女子学生を意識した取組は少ない。

(2)就職活動支援の中でのライフプランを考える取組

就職活動のプロセスとしては、一般的には、3年の秋頃から、4年の秋くらいまでの間に以下の8ステップがあり、これらの活動をセミナーや講座の開催、個別相談の実施等により様々な形で支援している。

- ステップ1 自分を知る
- ステップ2 業界を知る
- ステップ3 企業を知る
- ステップ4 会社説明・セミナーに参加しよう
- ステップ5 履歴書・エントリーシート
- ステップ6 筆記試験・適性検査対策
- ステップ7 面接対策は万全に
- ステップ8 内定（内々定）をもらったら

(3)社会人の受け入れ状況

キャリアデザイン学部などの一部の学部では、社会人を積極的に受け入れるために、社会人を対象とした特別の入学試験を実施し、社会人が仕事をしながら履修できるよ

うな授業の設定を行っている。社会人が若い学生とともに学ぶことにより、双方にとってキャリアを考える際により刺激となっている。

2007年度からは、文部科学省の委託事業として、キャリアセンターにおいて「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」を実施している。既卒者に対する転職・再就職支援であり、半年のプログラムを展開している。女性は、受講生の約半分である。これまでの職業経歴の棚卸し、カウンセリングなどを実施し、自身のキャリアを見つめなおし、今後のキャリアを考える場を提供している。

2. キャリアセンターの組織概要

(1) 組織体制・職員数

キャリアセンター長1名、3つのキャンパスにそれぞれ副センター長1名がおり、教員が任命されている。事務職員や相談担当のアドバイザー等が業務を担当している。市ヶ谷キャンパスに21名、小金井キャンパスに6名、多摩キャンパスに6名の職員等が配置されている。この中には、キャリアカウンセラー等の資格を持ち専門的な支援を行うキャリアアドバイザーも含まれている。企業や学校で働いた経験や地域で活動するなどの経験者であり、そこでの経験を生かして学生のキャリア支援にあたっている。

(2) キャリアセンターの機能

学生支援の観点から、キャリアセンターの機能は大きく二つに分かれる。

一つは、低学年からのキャリア形成支援である。1年生から参加できるプログラムにより、「働くこと」「仕事について」「社会とは」「自分とは」などについて、低学年から考える機会を提供している。

もう一つは、高学年（3、4年生、大学院修士）の就職活動支援である。3年生を対象にした就職ガイダンスをはじめ、さまざまな形で就職を支援する企画・イベント、さらに個別相談を実施している。

これらの詳細は、キャリアセンターのホームページにおいて情報を随時提供している。

3. ライフプランニング支援について、取り組みを始めた契機

学生の就職支援によって経済的基盤を固めることは重要であるが、キャリアの選択は就職活動時に開始すればよいものではない。大学生活の中で専門知識を身につけるとともに、他者とのかかわりの中で自分を見つめ、自分のキャリアを考えることが必要であり、そのためには、入学直後から大学生活を有意義に過ごすという前向きな姿勢を学生が持つことが重要であることから、低学年からのキャリア支援を強化してきている。さらに、就職すればそれでキャリア選択が終わるのではなく、転職、さらには結婚や子育てなど、「ライ

フキャリア」の視点からも学生の学びを支援する必要がある。大卒無業者の問題や早期離職者の問題など、就職時点にとどまらない長期的な「キャリア」の形成を視野に入れた支援が大学教育においても求められており、こうした社会の変化をとらえ、就職支援にとどまらないキャリア形成支援を推進している。

4. 取り組み内容

キャリアセンターが主催する下記の講座やセミナー、インターンシップの他に、低学年からキャリアセンターに自由に来て専門のアドバイザーや他学部、他学年の学生と自由に交流できるキャリアカフェ（自由に談話や相談ができるスペース）の設置、個別の相談を日常的に実施している。

○1年生から参加できる学内のプログラム

- ・ マナー講座
- ・ はじめの一步シリーズ
自分発見講座、キャリア研究講座、仕事研究講座、社会研究講座、自己理解講座などの実施
- ・ 社会人と「仕事」を考えるセミナー
社会人と学生が、グループディスカッションを行うなどして、社会の仕組みや仕事についての理解を深めるセミナー
- ・ Tea Time（先輩学生との懇談会）
学年を超えて気軽に話ができる場としてセンター内で実施。自分の興味・関心に合わせてキャリアアドバイザーや先輩と自由に話ができる

等

○インターンシップ（1年生から参加）

大学に依頼があるインターンシップの紹介や、インターンシップに参加する学生に対して、履歴書の書き方、マナーなどを教える。ワンデーインターンシップという1日見学コースもあり、キャリアセンターの職員が同行して企業の状況を知る機会を提供している。

○就職支援のプログラム（主に高学年向け）

- ・ 就職ガイダンス
就職活動の心構え・準備等
- ・ 就職マナー講座
- ・ 女子学生セミナー

女性学生向けに働く女性を迎えてセミナーを開催

- ・ 内定者による報告会
- ・ エントリーシートをフォローするガイダンス
- ・ 業界研究会
- ・ 第一線で活躍中のOB・OGと語る会
- ・ 模擬面接会
- ・ 学内合同企業説明会
- ・ 公務員採用説明会
- ・ プレ社会人のための知ったく講座

就職前の4年生を対象に、知っておくと便利な法律や経済・社会についてのセミナーの実施

5. 効果的な取り組み

○1年生からのキャリア構築支援：キャリア関連科目

1, 2年生を対象に、正規の科目としてキャリア関連科目を設置し、キャリアに関連する講義やグループワーク、ゲストによる講義などを展開している。

	市ヶ谷キャンパス	多摩キャンパス	小金井キャンパス
履修科目	キャリアデザイン入門	キャリアデザイン論	キャリアデザイン
開講時期	前期開講	後期開講	後期開講
単位数	2単位	2単位	2単位
履修年次	1、2年次	1、2年次	1年次
対象学部	法学部、文学部、経営学部、国際文化学部、人間環境学部	経済学部、社会学部、現代福祉学部	理工学部、生命科学部

6. 今後、取り組みを進める上での課題

共学なので、女子学生に対する就職セミナーなどの一部のプログラムを除くと、女子学生を意識した取組は特別には行わず、男女学生双方を対象に事業を展開している。正課の授業においては、授業の内容によって女性の就労の実態や課題を意識した題材も取り上げられるが、それは教員個々の判断にまかされており、大学として女性のライフプランニングを意識した取組は行っていない。男女がともに学ぶことによるメリ

ットもあり、女子学生独自のプログラムをどのように展開するのが効果的なのかについては検討が必要であろう。

Ⅱ－２．日本女子大学

１．ライフプランニング支援の取組み

キャリア支援課の活動と、全学的な「キャリア委員会」を中心とした活動がある。他に「カウンセリングセンター」や「生涯学習センター」とも連携している。

(1) ライフプランについて考える事業の実施状況

2001年に、正規科目に「キャリア形成科目」を取り入れることに関する検討を目的に、学長の諮問機関として「キャリア支援協議会」が発足した。ここでは、科目の検討とインターンシップに関することが検討された。2003年度から「キャリア委員会」という名称になる。

一方、就職支援業務は、「キャリア支援課」が担っている。また、キャリア形成科目の登録等の事務手続きも、「キャリア支援課」が担う。

(2) 就職活動支援の中でのライフプランを考える取組

将来を見据えたキャリア形成を考えてもらうことを目的として、正規科目として、キャリア関連科目を設定している。2005年度からは、一部単位化した。ただし、卒業要件ではない。インターンシップは、2002年度から実施されているが、事前・事後のプログラムに全部でれば、単位として認められるものもある。すべてではない。インターンシップの単位登録は、キャリア支援課で行い、単位審査は、キャリア委員会が行う。キャリア形成科目は、2007年度から、目白で科目が大幅に変わって、増えた。

(3) 社会人(卒業生など)の受け入れ状況

文部科学省委託事業「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」で、「リカレント教育・再就職システムを構築した。2007年9月からスタートしている。2008年4月からは、改正学校教育法によって、「履修証明」を授与することができる、大学の課程として、日本最初の「リカレント教育課程」となっている。期間は、1年間である。今のところ、一期目のOGが出ている。

受講料は、離職中の女性にも無理のないよう低額（1学期7科目で7万円）に設定されている。さらに、家庭の事情などで就職活動ができない人のために、経済団体等と連携し、多様なニーズを抱えた企業との橋渡しをしている。

必修科目としては、キャリア開発論、英語特訓、ITリテラシーとなっており、キャリア形成意識を育てることと、英語およびITに力をいれている。

２．組織概要

(1) 組織体制・職員数

キャリア支援課：職員 30 名

キャリア委員会：各学部の教員からなる。2 年単位で、担当教員が交代する。

(2)組織全体の事業概要

○キャリア形成科目（1 年次～）

○インターンシップ：ガイダンス、ビジネスマナー研修、事前・事後支援

○キャリア支援ガイダンス

就職ガイダンス（3 年次より本格的に開催）

○カウンセリングセンター：就職のための自己分析セミナー、自己表現セミナー、
職業興味検査、キャリア相談

○メディアセンター：IT 社会で活躍できるスキルを身につける

相談コーナー、説明会・ミニセミナー、e-learning 講座

○生涯学習センター：外国語関連講座、資格試験対策講座、教員採用試験対策講座
等

○桜楓会（OG 会）：資格試験対策講座、カウンセリング等、卒業生との就職懇談
会など

○人材銀行：卒業後の就職情報提供など

3. ライフプランニング支援について、取り組みを始めた契機

大学全体で、就職を単に支援するのではなく、長期的なキャリアの視点から、意識形成支援をしていこうという問題意識が高まる中で、当大学においても、就職支援と正規科目の双方からのアプローチで、キャリア形成支援を行ってきた。

今の学生は、与えられることになれており、単に情報などを提供するのではなく、自立させることが大切である。内定をいくつかもらっても、選択の目を自分で持っていない学生もいる。当校の取組のよい点は、「ハウ トゥもの」になっていないところである。自分の中で将来を見据えて、考えさせる内容になっており、着実に成果をあげている。

4. 取り組み内容

○正課教育での取り組み

「インターンシップⅠ・Ⅱ」、「ライフプランとキャリアデザイン」

「現代女性とキャリア連携専攻」、「キャリア女性学副専攻」等

○キャリア支援課による必須プログラム

第1回：女性の働き方等

第2回：4年生の内定者によるパネルディスカッション

第3回：業界研究（ここから、個々の業界研究会に入る）

第4回：エントリーシートの書き方

第5回：面接対策

他に細かいガイダンスを実施している。8割くらいの学生がこのプログラムを受講している。

5. 効果的な取り組み

○正規科目でのキャリア形成

これらの授業に対する学生の評価は高い。実際に大学のOGなど、社会人の話を聞く授業も好評である。情報の中では、キャリアを積んだ女性を見ているが、自分に落ちておらず、専業主婦の母親がロールモデルになっているケースが少なくない。授業を受ける前後で意識調査をしたところ、就業継続意識が、受講前の37%から81%に増えた年もあった。大学に入って、学生生活のやりがいが見つからなかった人が、自分に合うロールモデルを卒業生に見出したとことで、目標がみえたという声もあった。

○カウンセリングセンター・生涯学習総合センターとの連携

カウンセリングは、職業に関するものばかりでもないが、キャリアカウンセラーの資格を取っている人もおり、連携がはかれている。生涯学習総合センターは、資格や検定をとれるところであり、社会人も対象となる。

○OGによるロールモデルの提示

学生とOGの交流の機会を設け、具体的なロールモデルとして、将来を考える参考になる。

6. 今後、取り組みを進める上での課題

取組の評価をどうするか。授業の満足度等は、アンケートなどで取っており、学生の満足度は高く、「気づき」には、確実に効果があがっている。しかし、それがイコール就職に結びつくのか、どのような就職ができたらよしとするのか、など、評価をすることが難しい。卒業後数年での離職なども、実態はつかめていない。

Ⅱ－３．東京女子大学

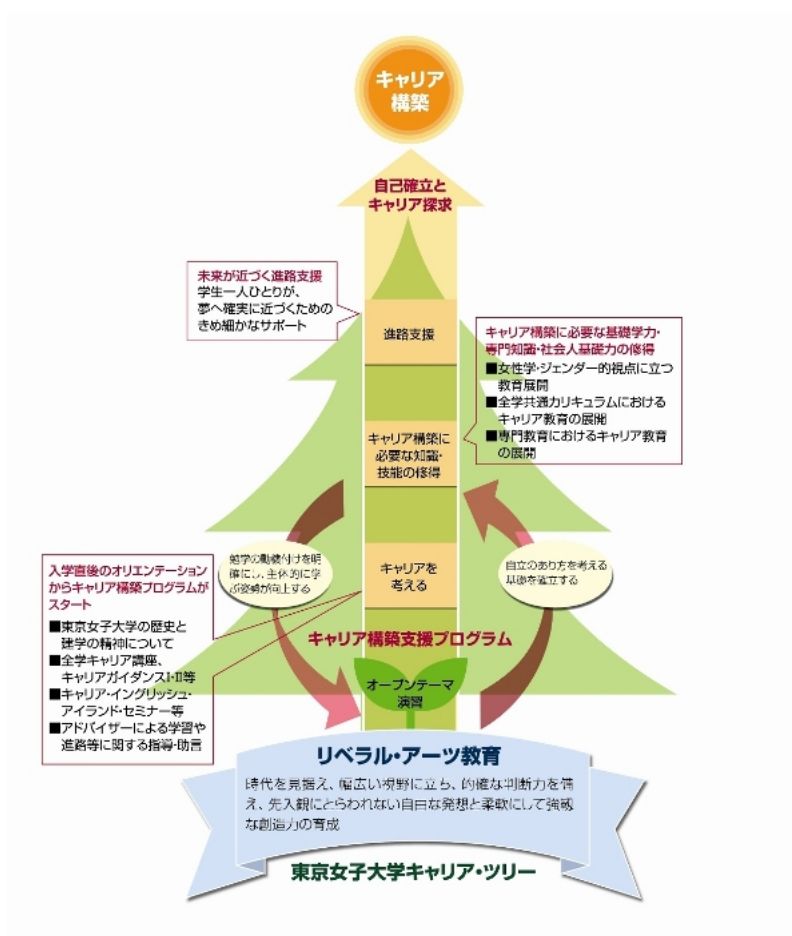
１．ライフプランニング支援の取組み

(1) ライフプランについて考える事業の実施状況

リベラル・アーツ教育に基づくキャリア構築支援として、「東京女子大学キャリア・ツリー」によって明確に教育態勢を提示し、その実践性を評価され、文部科学省 2007 年度「現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）」に採択された。

キャリア・ツリーは、東京女子大学の教育理念である女性の自己確立とキャリア探求の基礎となるリベラル・アーツ教育を土壌とし、その上に枝葉を広げる樹木のように学生が力強く自己を確立し、社会参画するための正課教育と正課外教育との連動による総合的キャリア構築支援を示している。

図表 S4-1 東京女子大学キャリア・ツリー



(2)就職活動支援の中でのライフプランを考える取組

働くことは自分の生き方が問われてくるものであり、その対応と意識をサポートしていきたいと考えている。社会で活躍している女性や先輩の話聞く機会等を多数設けながら、また、授業の中でもその視点を盛り込むことで、自分の将来の生き方を考える支援を行っている。

図表 S4-2 就職活動支援

5 月	・ インターンシップ説明会 ・ 国家公務員ガイダンス
6 月	・ マスコミガイダンス ・ 公務員ガイダンス ・ TOEIC（団体受験）1 回目 ・ 公認会計士ガイダンス
7 月	・ 第 1 回就職ガイダンス ・ VPI 職業興味検査 ・ 4 年次学生による就職活動報告会 ・ 就職セミナー（新聞の見方・読み方） ・ エントリーシート攻略講座（基礎編）
9 月	・ 第 2 回就職ガイダンス ・ 企業で働く先輩の話聞く会
10 月	SPI 数学対策講座 4 年次学生による就職活動報告会 就職セミナー(履歴書・エントリーシートの書き方) インターンシップ体験報告会
11 月	第 3 回就職ガイダンス 業界・企業研究会 地方出身者のための U ターンガイダンス CAB・GAB 模擬試験 TOEIC(団体受験)1 回目
12 月	業界・企業研究会 SPI 模擬試験 1 回目 4 年次学生による就職相談会
1 月	自己 PR 研修・グループディスカッション研修 SPI 模擬試験 2 回目
2 月	自己 PR 研修・グループディスカッション研修 TOEIC(団体受験)2 回目 人事担当者による就職セミナー

(3) 社会人(卒業生など)の受け入れ状況

卒業生の就業支援については、主に卒業後1、2年の卒業生に対して行っており、それ以上経っている場合は、同窓会に求人情報が入っているため、同窓会で仕事を紹介している。

今後は、夜間講座の実施やより積極的に大学院での社会人受け入れを行っていく必要性も感じている。

2. 組織概要

(1) 組織体制

統括的な計画を立案していくキャリア推進委員会と実践的な対応を行うキャリア・センターという2つの組織を軸に、大学の様々な組織と協力し合い、全学的な体制のもとに、「進路と生き方」を考えるキャリア教育と支援を展開している。キャリア推進委員会はキャリア・センター長を委員長とし、各学部長、女性学研究所長、キャリア・イングリッシュ・アイランド運営委員長、教育研究支援部長、事務局によって構成されている。

(2) 職員数

キャリア・センターの職員数は、課員が6名、アルバイトが1名である。2年前よりキャリア・カウンセラーを委託しており、週に2回、相談に応じている。

(3) 組織全体の事業概要

キャリア構築支援は、正課教育と正課外教育の両輪により実施されており、正課外教育におけるキャリア構築支援と、正課教育によるキャリア教育の連動により、大学生活の4年間を通して、主体的に学ぶ力、考える力、創造力、実践力、コミュニケーション力を養うことができるように支援している。

正課外教育におけるキャリア構築支援は、キャリア・センターで展開しており、キャリア・カウンセラーや職員による進路相談や、入学直後から、学生一人ひとりが充実した大学生活を送り、将来の進路について考え、その夢へ近づけるように、様々なプログラムを実施している。

正課教育では、各学科においては自らの専門性を生かしたキャリアを開拓できる力

を育成する専門教育に加えて、学科・学年を限定しない学部共通科目「オープンテーマ演習」を開講し、2008 年度より、「キャリア」というコンセプトを意識した、学生の主体性と自主性を重んじた新たな展開を実施している。

図表 S4-3 正課教育・正課外教育におけるキャリア教育

正課教育におけるキャリア教育	○女性学研究所企画「女性学・ジェンダー的視点に立つ共通科目」の開講。 ○卒業論文、Final Presentation、卒業講究に向け、少人数のゼミにより、専門的な知識と技能、問題を認識、分析し、解決に導く能力、論理性を体得し、自らキャリアを開拓できる力を学科における専門教育で養う。 ○2008 年度より共通科目「オープンテーマ演習」に、「学生による大学紹介—東京女子大学の過去・現在・未来—」、「創立 90 周年を迎えて—社会に貢献する女子大学の役割—」、「学問と社会の接点を広げて—リベラル・アーツ教育に基づくキャリア教育—」のクラスを開講。
正課外教育におけるキャリア教育	○全学キャリア講座の開催。 ○キャリア・センターによる各種キャリア構築支援プログラムの実施。 ○東京女子大学学会の「学生研究奨励費」制度を活用した学生共同研究の推進。 ○キャリア・イングリッシュ・アイランドとの共催セミナー等の実施。

図表 S4-4 キャリア支援に関するプログラム

1年次	2年次	3年次(大学院含む)	4年次(大学院含む)
全学キャリア講座			
学長、キャリア・センター長、先輩在学生の話		就職ガイダンス(年3回実施)	内定報告会・後輩在学生へのサポート
キャリアへの第一歩～キャリアガイダンスⅠ～	キャリアデザインを描く～キャリアガイダンスⅡ～	人事担当者による就職セミナー	
	関西学院大学とのジョイントセミナー	自己PR研修・グループディスカッション	
4年次学生による就職活動報告会			
企業で働く先輩の話聞く会			
各業種等ガイダンス(公務員ガイダンス・マスコミガイダンス等)			
各種就職セミナー(新聞の見方・読み方等)			
各種試験(TOEIC IPテスト・SPI模擬試験・CAB・GAB模擬試験等)			
インターンシップ			
個別進路相談(キャリア・センター課員、キャリア・カウンセラー)			
アドバイザー(専任教員)による個人面談			

(4) 主な支援の対象者、利用者数

キャリア・センターの対象は主に在学学生であり、利用者数は、年間で述べ4,000人程度である。3、4年次の利用が多い。キャリア・カウンセラーによる相談は人気があり、予約はいつもいっぱいになる。

3. ライフプランニング支援について、取り組みを始めた契機

(1) 支援を行うに至る背景、課題意識

取り組みのコンセプトとしては、女子大という特性を意識し、かつそれを生かしつつ対応し、支援を行ってきた。女性が社会でいかに生きていくかを課題として認識し、在学中の4年間で学生がキャリアに対する意識を持ち、卒業後にどのような目標へ向かっていくかを考え、それに対応できるよう支援していきたいと考えている。必ずしも社会での活動に限らず、結婚や出産で会社を辞めて専業主婦になったとしても、専業主婦もキャリアの一つと捉えている。キャリアの意味を広く取り、社会、家庭の中での、自分の位置づけを考えるられるようにと伝えている。

(2) 支援の開始時期、取り組みを始めたきっかけ

キャリア・センターは2006年に開設した。それまでは就職支援センターとして、就職支援を主な仕事として行っていたが、キャリア・センターとなったことにより自らキャリア構築支援の意識を高め、その存在意義が大学の中でも広く共有されるようになった。

「現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）」は2007年度から取り組んでいる。この現代GPでは、先に述べた「オープンテーマ演習」において学生が東京女子大学を、対外的にどのように紹介するかといったプログラムや、現役で活躍している女性の話を聞く機会などを設けている。卒業生を財産として、学生が卒業生にインタビューして学ぶといったプログラムなどを展開している。また、こうした取組を対外的に紹介していくことも重要であると捉えている。

4. 取り組み内容

○正課教育での取り組み

授業の中に変革を求めており、専攻の違いに関わらず、授業の中で、グループでプロジェクトを企画・実施し、プレゼンテーションを行うというものを組み込むようにしている。自主的に授業に臨み、自らの力を発揮できる場を設けてきた。例えばコア→ペアワーキング→グループワーク→クラス（25 人程度）という枠組みの中で、学生が主体的に学ぶことができるようにするもので、学生同士でディスカッションし、プロジェクトを作り上げる中で、コミュニケーション能力、リーダーシップ力などが養われる。学力に加えて、いわゆる「人間力」の育成を意識し、学内だけでなく、地域社会との関係の中で学ぶ機会も有効だと捉えており、心理学科や社会学科では、以前よりフィールドワークが取り入れられていることから、分野によって難しい学科もあるが、地域社会との関係の中で学ぶ機会を作ることができたらよいと感じている。経済産業省の唱える社会人基礎力でも、主体性、創造力、協調性、傾聴力等が必要とされており、大学の授業の中でも社会に出た際に人間力を養う取り組みが求められてきていると認識している。こうした取り組みを1つの教育の形にしたいと考えている。

○全学キャリア講座

全学年を通したキャリア講座では、第一線で活躍している卒業生に講演をお願いしている。1年次から卒業した先輩の話聞くことにより、様々なロールモデルを知り、今後の学生生活の送り方を具体的にイメージしたり、自分の将来のキャリア、社会との関わりを意識しさらには卒業後のことも考えられるようになる。

○関西学院大学とのジョイントセミナー

2年次を対象に、関西学院大学の女子学生とのジョイントセミナーを開催している。2泊3日のセミナーで、「リーダーシップ」を切り口とし「発見」「理解」「挑戦」の3段階を経て自らの人生を主体的に生きていける力を身につけることを目的としている。内容は、第一線で活躍している女性の講演会やセミナー、グループワークを行い、グループディスカッション、プレゼンテーションの力を養う。

参加者数は20人ずつの40人で、8月の下旬に実施した。希望制で、意欲のある学生が応募している。自分を変えたいと思っている学生、今の自分のままでよいかと自ら問いたすような学生などが参加している。

○自己PR研修・グループディスカッション

就職活動で大切なものの一つとして自己PRがあり、3年生を対象に希望制で、自己PR研修・グループディスカッションを実施している。最大6人1グループで、年間、自己PR研修には160名、グループディスカッションには200名程度が参加する。キャリア・センターの職員全員で対応し、研修を行い、研修実施にあたっては、キャリア・カウンセラーの指導を受けた。

○キャリア・イングリッシュ・アイランド

プレゼンテーション能力を含む英語によって発言・発信する力を飛躍的に高めることを目的とし、全学生を対象としている。現代GPの一環の事業として始められ、終了後は受益者負担で行っている。英米文学のプレゼンテーションの授業とも連携している。事業内容は以下のとおりである。

図表 S4-5 キャリア・イングリッシュ・アイランドの取組

英語の運用能力をトレーニングする	ネイティブ・スピーカーのトレーナーによる、英会話やコミュニケーションのトレーニング・セミナーの開催のほか、コンピュータやビデオカメラシステムによるスピーチ・プレゼンテーションのトレーニングができる。
英語を仕事に活かすための情報提供を行いモチベーションの向上を図る	キャリア・センターと連携して、会社見学、就職活動やインターンシップなどの情報提供、日本人アドバイザーによるTOEFL対策などの英語学習の個別相談を実施。
英語を通して学内外のさまざまな人が交流する	英語を使う仕事で活躍している卒業生やキャリアウーマンによるセミナー、企業のトップやNGO・NPO関係者による講演会、米国インターンシップ学生との交流イベント、遠隔テレビ会議システムによるビデオ・カンファレンスなどによる外国の大学生との交流を実施。

○マイライフ・マイライブラリー

文部科学省の現代GPの取り組みの一環で、図書館において「マイライフ・マイライブラリー」の取り組みを実施している。

図書館を学生一人ひとりの潜在的な生きる力を引き出し（マイライフ支援）、知的探求の拠点となる「滞在型図書館」（マイライブラリー）に発展させ、学習支援のため

に学生アシスタントを積極的に活用する学生協働サポート体制を整備するプログラムで、思考力、行動力、コミュニケーション力、社会人基礎力を身につけ、女性のキャリア構築力を養うことを目的としている。

学生アシスタント同士で連携し、チームワークで協働しながら問題解決に取り組んだり、「サーチャージャー」を配置し、利用者の情報検索を支援している。

学生アシスタントは、まず、「ボランティア・スタッフ」として、図書館の利用方法の案内等を行い、ボランティア・スタッフとしての体験を通じて、少し高度なモデル「サポーター」、さらに「学習コンシェルジュ」や「システム・サポーター」へステップアップしていくことができる。

この取り組みにより、図書館の利用率はアップした。

5. 効果的な取り組み

○1年次からのキャリア構築支援

2007年の春より、1年生も4月から、キャリア・センターで企画している3、4年次対象の講演会、講座、その他の行事に出席できるようにした。入学した時点から、将来のキャリアについて考えるきっかけを与え、未来に向けての目標を立てられるように支援している。そのことで、4年間の学生時代を有意義に過ごしていくためのきっかけを提供している。

○正課教育の演習におけるキャリア構築支援

オープンテーマ演習において、人の生き方、女性の社会進出・社会貢献、日本の国際貢献をテーマに、学生がグループで共同調査や討議を重ね、成果を学内外に発信する活動を通して、企画・立案、取材・リサーチ法、編集・DTP、電子メディア作成技能、プレゼンテーション法などを学ぶことができるようにしている。こうした取り組みにより、学生が企画、立案力、交渉力、広報技術等を養うことを支援している。

○インターンシップへの参加

インターンシップは、企業から応募があった場合に、キャリア・センターで情報を閲覧できるようにしており、希望する学生がいた場合、キャリア・センターが企業と学生の間の調整を行っている。

学生がインターンシップ先で、責任を持って仕事をする体験をさせてもらうことで、社会や仕事や自分を知り大きな影響を受けて帰ってくる。

インターンシップから戻ってきた学生の報告を聞くと、短期間で大きく成長し、レベルアップしてくる感じる。また、インターンシップに参加した学生の体験談を発表する報告会を設定しており、他の学生に対してもインパクトがある。

6. 今後、取り組みを進める上での課題

卒業生に対してはそれぞれ二度、卒業後4年目、11年目の人に対して、アンケートを実施している。学生はこのアンケートから卒業生の就業状況の情報を得て、卒業後の進路を具体的に考え将来のキャリア形成の指針とすることが出来る。また、同窓会との連携を強くしようとしているところであり、卒業生へのケアの必要性も感じている。例えば、教職、金融など、卒業生の職種別のグループを作ることができないかと考えている。同窓会の組織力は強く、連携できれば、ライフスパンで捉えることができると感じている。特に同窓会の海外支部の活動は活発であり、現地で、子育てや学校のことなど、バックアップを行っている。

Ⅱ－４．慶應義塾大学

１．ライフプランニング支援の取組み

学生の就職支援を行う「学生総合センター就職担当」と、女性研究者支援・育成を担う「ワークライフバランス研究センター」がある。ここでは、2008年2月にスタートした「ワークライフバランス研究センター」の取組を中心に紹介する。

(1) ライフプランについて考える事業の実施状況

女性研究者が研究者としてのキャリアを継続するためのコミュニティ形成とソーシャルキャピタルの醸成を目的に活動している。当面、3年間を目処に活動が行われる予定である。その後、2009年3月に新設された男女共同参画室の活動として継続される見込みである。中長期的には、「附属中等部・高等部と連携し、女子学生がキャリア構築に関して学ぶ機会の提供」も目標として設定されているが、現在のところは、教員を中心とした女性研究者の研究環境整備が主たる取組となっている。

(2) 就職活動支援の中でのライフプランを考える取組

今年度の事業としては、「研究業務支援プログラム」として、女性研究者が出産・育児の過程でも研究活動を支障なく継続できるよう、研究補助員を雇用する事業を実施した。また、「ワークライフバランスを考える研究者のタベ」や「研究者の“キャリア”と“ライフ”を考える」と題し、パートナーとよい関係を築きながら、研究者としてのキャリアを積んでいるロールモデルを紹介する取組を実施した。この取組は、学生も参加可能となっている。さらに、NPO 法人との連携により、パイロット事業として、育児中の女性研究者に対する病児保育支援プログラムを実施した。

ちなみに、「学生総合センター就職担当」では、下記のような業務を実施している。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 進路相談2. 求人票・会社（団体）資料・その他情報の提供3. 就職ガイダンス・業界説明会の開催4. 就職ガイドブックの作成・配布5. 人事採用担当者との情報交換 |
|---|

（出所）慶應義塾大学 HP <http://www.gakuji.keio.ac.jp/life/shinro/index.html>

就職ガイダンスは、具体的には、下記のような内容を実施している。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">○ 就職担当および外部講師による総合ガイダンス○ 社会人OB・OGによるパネルディスカッション○ 内定者（4年生）によるパネルディスカッション○ 職種理解のための社会人説明会 |
|--|

- 公務員志望者のための公務説明会
- 対象者別ガイダンス；大学院生、女子学生、公務員向け等
- 実践セミナー；エントリーシート・履歴書の書き方、マナー講習、面接講習等

(出所) 慶應義塾大学 HP <http://www.gakuji.keio.ac.jp/life/shinro/index.html>

2. 組織概要

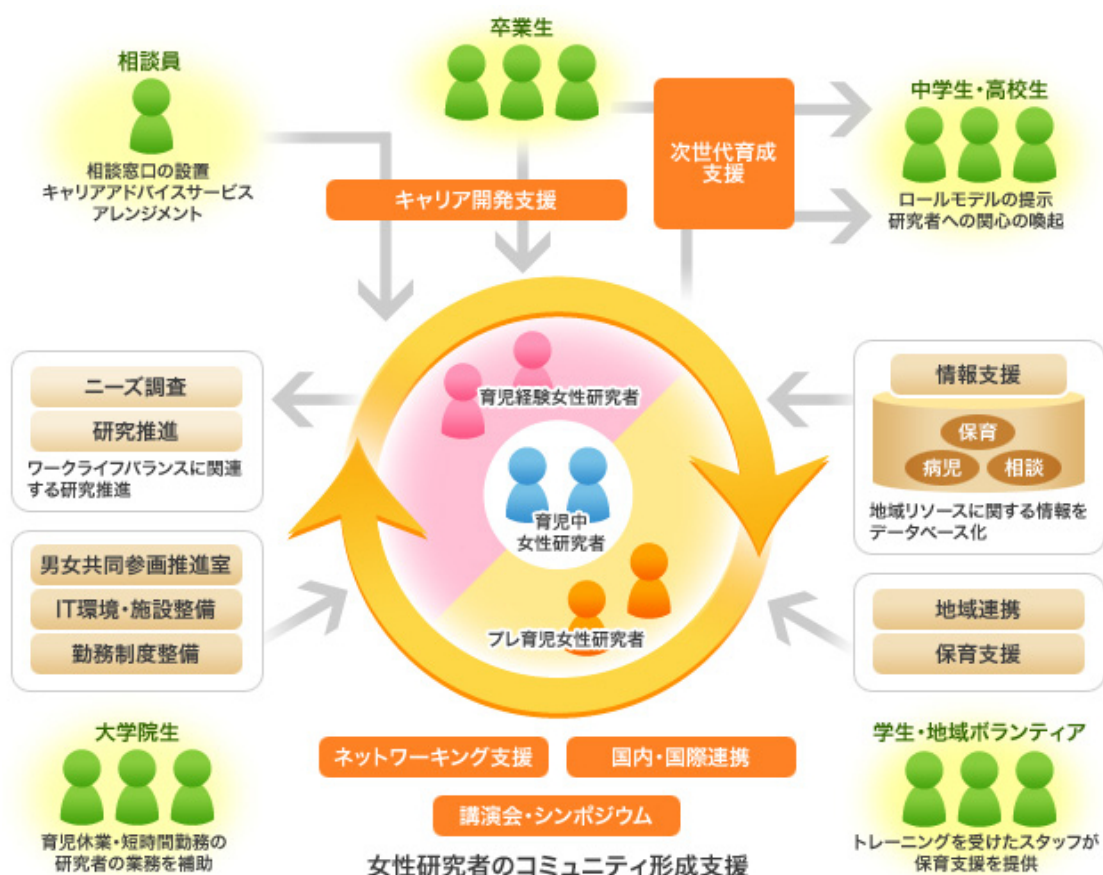
(1) 組織体制・職員数

ワークライフバランス研究センター：専任 教員 2 名、事務員 1 名、派遣職員 1 名

兼任 センター長他、各キャンパスと各学部ごとに 1～2 名の教員が推進メンバーとして活動している。

(2) 組織全体の事業概要

プロジェクトの全体構想は、下図の通りである。出産・育児というライフステージを経験する女性研究者に対し、その取り巻く多様なコミュニティ・家庭、大学、地域、次世代等ーに豊かな関係性をもたせることでソーシャルキャピタルを醸成し、母と研究者の立場が両立するように全学規模で支援するプロジェクトである。



計画構想と目標は、下記のとおりである。

【推進体制の整備】

男女共同参画ワーキンググループを設置し、全学的合意の元に計画を実施。
時短勤務に相当するワークロードを削減した勤務体制の整備、代替要員の配置支援。
情報提供用データベース、TV 会議等の IT を活用した情報支援環境の整備。
育児中の女性研究者が利用できる施設の整備。
トレーニングプログラム・人材育成等での、地域 NPO や保育園等との連携。

【育児支援】

学生・地域住民らによる学内施設を活用した柔軟な一時保育支援を実施。
キャンパスごとに利用できる保育等の地域資源に関する情報提供の実施。

【エンパワーメント支援】

相談窓口の設置とキャリア構築に関するコンサルティング、インターン制度の整備。
孤立しがちな女性研究者の情報交換を可能にするネットコミュニティの形成支援。
附属中等部・高等部と連携し、女子学生がキャリア構築に関して学ぶ機会を提供。
講演会・シンポジウムを開催して慶應義塾大学の取り組みを広く一般に周知。
国内外の大学との連携による国際的女性研究者ネットワークの構築。

【調査・研究推進】

ワークライフバランス、男女共同参画に関するニーズ調査。
ワークライフバランスに関連する研究の推進。

3. ライフプランニング支援について、取り組みを始めた契機

女子学生が女性研究者として、大学に職を得ていくことは、依然として困難な状況にある。文系・理系を問わず、学部から大学院に進んだ女子学生が、研究者・教員として大学に職を得ている割合は低い状況が続いている。本センターの事業は、文科省の事業を契機としてスタートしており、理系の女性研究者支援を中心の活動となっているが、大学の課題としては、文系・理系を問わず共通に抱えているものであり、取組としては、すでに研究者である女性のみならず、学部生あるいは附属の中学・高校時代からの働きかけが必要であると考えられる。

4. 取り組み内容

○研究業務支援プログラム

対象となる女性研究者が、実験補助等の研究補助業務を必要とする場合、大学が当該業務のために研究補助員 1 名を雇用する。研究補助員は原則、大学院生とする。支援期間の第一期は 2008 年 12 月～2009 年 3 月末日までで実施。10 名が利用した。、2009 年 4 月以降も 6 ヶ月ごとに募集を行う予定で、原則として合計 2 期、1 年まで（連続していなくても可）本制度を利用することができる。

○ 「ワークライフバランスを考える研究者のタベ」

パートナーとよい関係を築きながら、着実に研究者としてのキャリアを積んでいるロールモデルを紹介し、ワークライフバランスの実践を学生等に身近に感じてもらうことを目指している。第1回目は2組の若手研究者夫婦がゲストとなり、子育てしながらの研究生生活の苦労やサポート体制の活用などの話をした。

○ トークイベント「研究者の“キャリア”と“ライフ”を考える」

2名の女性研究者とそのパートナーによるトークイベントを開催した。研究者になるまでの道のり、子育てと研究生生活の両立についての話題提供とディスカッションを行った。対象は、在学生、研究員、教職員である。

5. 効果的な取り組み

まだ、取組を始めたばかりであり、評価できる段階にはない。

6. 今後、取組を進める上での課題

○ 取組の拡大

現在は、理系の女性研究者の働き方を想定した支援が中心である。また、各キャンパスでの浸透度には濃淡がある。対象を「理系」のみから「文系」にも広げ、「女性研究者」から「女子学生」に広げ、三田や信濃町等他のキャンパスも含めた全学的な取組にしていく必要がある。女性研究者の育成の視点からも、特に、「学生」時代からの働きかけは重要である。

○ ダイバーシティの視点からの取組

女性の活躍が進まない環境の背景にある問題は、障害者や外国人を含めたダイバーシティのマネジメント環境が整備されていないことと重なっている。今後の取組においては、男女共同参画の視点に限らず、ダイバーシティの視点で課題を検討していくことが、国際的な研究環境競争に生き残る上でも重要であると考えられる。

参考5：平成19年度調査結果まとめ

I. 20代・30代女性のライフプランニングに関する意識

アンケート調査とグループインタビューの結果（詳細は参考資料参照）から、20代と30代の女性のライフプランニングに関する現状と課題が把握された。

(1) 20代・30代の女性の働き方の現状と課題

学生を除く20代および30代女性の働き方をみると、結婚・出産で仕事を辞める割合が高く、正社員割合も、離転職によって大幅に低下している。離転職自体は、本人の意志とみられるが、離転職による就業状況の変化は、今後の働き方の希望や、結婚・出産時の希望と現実は一致していない。グループインタビューで、現在非正規で働く女性の声を聞くと、現在の正社員の働き方を継続することが困難であるために、非正社員を選択しているが、継続的な雇用の安定が望める働き方を希望する人が少ないことがわかった。ただし、現状の正社員の勤務状況においては、非正社員の女性が転職を繰り返す間に、正社員に戻ることがあっても、正社員として働き続けることが肉体的・精神的に厳しく、再度、非正社員を選択する人もいることがわかった。

初職がその後のライフコースに与える影響は大きいと考えられるが、初職の正社員割合は、年代によって異なる。特に、現在20代後半から30代前半のいわゆる就職氷河期世代の正社員割合が低い。結婚や出産による離職は、本人の就労継続意向にもよると考えられるが、離職の有無は、結婚・出産前の職場の環境にもよる。また、初職決定時の情報には、地域差があり、また、現在の仕事の変更希望やそのために行動を起こしているかということについても、地域差がある。

女性の管理職・起業希望割合は、全般に低いが、初職時の就労継続意向によっても差がある。グループインタビューでは、現在の正社員の働き方では、自分の仕事で精一杯であり、他の人の責任を持つことは非常に難しく感じられるという意見や、非正社員として働いてきたため、正社員として仕事に責任を持つことすら厳しいと感じられることから、管理職となることまでは、とてもイメージできないというような意見もあった。また、今回の調査では、女性のみを対象としているが、第2章にまとめた企業インタビューなどからは、管理職の希望が減っているという傾向は女性に限らず、若い社員に共通の傾向であるという意見も聞かれた。

(2) 進路選択・キャリア形成のための学習支援ニーズ

進路選択・キャリア形成のための学習支援は、専門学校・短大・大学・大学院で受

けた割合が高く、社会人になってから「勤務先以外」で受けた人の割合は低い。そのため、社会人の勤務先以外での具体的な支援内容はイメージされにくい、実際に、支援を受けた人の満足度は高い。学生時代に受けたかった支援としては、「キャリアについての理解を深める演習等」が多く、社会人になって受けたい支援としては「女性の継続就業・離職・再就職等をめぐる現状についての情報提供」が多い。

(3) 長期的なライフプランを考える必要性

長期的なライフプランニングの機会が必要だと考える人は8割を超える。若年層ほどニーズが高く、多様な選択が用意される中で、情報や相談を求める人が増えていると考えられる。長期的なライフプランは、進学時、就職時・再就職時、結婚・出産などのライフステージが変化する時期、病気や体調不良などにみまわれた時に必要とされている。支援を受ける条件としては、費用の他、場所が自宅か職場に近いこと、夜間や休日に受けられることなどが求められている。場所としては、働いている人は、勤務先だが、有配偶で働いている人には、男女共同参画センターのニーズが高い。

II. 既存取組事例

男女共同参画センター、大学、企業において、従来の個別テーマでの支援から、「長期的な」キャリア形成の視点に立った取組が検討されている。キャリア形成におけるライフ（生活）の影響を考慮したキャリアデザイン支援が求められている。男女共同参画センターでは、従来よりも若い層を対象としたプログラムを開発し、地域でのロールモデルの提示や同じ課題を抱える女性のネットワーク作りの支援などを行っている。大学では、キャリアについて考える機会を提供し、就労における各自の目標に結びつけたカリキュラム選択等を行っていきけるよう、正課と正課外教育を組み合わせた取組を行っている。附属の中学・高校や卒業生など、大学外との連携もみられる。企業では、仕事と家庭の両支援制度の充実や女性の積極活用を軸に、こうした制度が実際に利用され、女性社員が就業継続できるような支援やロールモデルの提示方法などが模索されている。

一方、男女共同参画センターの再就職支援利用者のイメージが、「子育てが一段落し、これまでの棚卸しをした上で再就業を考える」という従来のパターンよりも、「経済的理由から就業の必要性にせまられている」というパターンが増えており、短期的に仕事に結びつく支援を求めるようになってきている。こうした変化により、従来のように時間や回数をかけて、継続的かつ包括的な支援をすることが困難になっているといった新たな課題もみられる。大学では、多様な就労選択をする準備として、個々の学生が多様なプログラム選択を行うことができる機会が提供されるようになってきているが、このような選択を行うことに対して負担を感じてしまう学生もいる。企業で

は、キャリア形成の面では、男女に同じ機会を提供することが前提となっているが、女性が直面する結婚・出産・夫の転勤等のキャリア中断や両立の困難さを背景に、実際の支援利用や昇進・昇格における男女の差は、残っているとみられる。男女同機会でのキャリア形成支援と、女性ならではの課題に対応した支援の二側面での支援が求められている。各機関の具体的な取組は次のとおりである。

(1) 男女共同参画センターにおける関連取組例より

① 基本的な考え方

従来の両立支援や再就職支援から、長期的な視点での支援や若年層がキャリアを考えるための支援の必要性が認識されてきている。

② 主な取組内容

< ネットワークづくり・ロールモデルの提示 >

- ◇ 育休取得者のメーリングリスト運営
- ◇ 育休復帰者のワークショップ実施
- ◇ 女子学生のための交流座談会（働く女性との交流） 等

< 若年層のキャリア意識形成 >

- ◇ 中学生を対象としたキャリア教育教材の作成
- ◇ 大学生のインターンシップ受け入れ
- ◇ 女子学生のためのシンポジウム
- ※働く女性による講演。働く女性の現実（データ等）の情報提供
- ◇ 大学との共催で、両立支援をテーマに働く女性のフォーラムを開催 等

< 企業向け支援 >

- ◇ 企業への出張講座：ライフキャリアを考える、ワーク・ライフ・バランス等のテーマ
- ◇ 企業の両立支援策としての育児休業取得者復帰講座プログラムの提供

< 再就職講座 >

- ◇ ジョブカフェと連携した連続講座による支援
- ◇ 修了者の会運営によるフォロー

< 起業支援 >

- ◇ 窓口相談・情報提供・セミナー参加、事業プラン作成、相談・融資・助成等までの総合的支援。

< スキルアップ >

- ◇ コミュニケーション能力向上（アサーティブトレーニング）※職場で制度をよりよく活用し、課題を乗り越えていく力をつける。

③課題

これまでの再就職支援のイメージが変わってきている。「子育てが一段落し、これまでの棚卸しをした上で再就業を考える」という従来のパターンよりも、「経済的理由から就業の必要性にせまられている」というパターンが増えており、短期的に仕事に結びつく支援を求めるようになってきている。こうした変化により、従来のように時間や回数をかけて、継続的かつ包括的な支援をすることが困難になっている。このように、家事や子育てに専念する期間がある訳ではなく、結婚や出産後すぐに就職するのであれば、離職をせずに、結婚や出産前の職場で継続就労していればよかったのではとも考えられるが、センターの担当者から見方としては、中断を防ぐ支援に力を入れていく、というものと、雇用の流動化という流れは避けられず、離職はやむを得ないのではないか、というものがある。従って、中断を防ぐような両立支援と、従来のじっくりと再就職の準備をする支援と同時に、労働市場の現状や対象者の要望に即した短期的な再就職支援取組も必要とされている。また、ロールモデルは必要だが、10年ごとに時代背景が異なるため、同じ世代同士のつながりも重要とみられる。ライフステージの変わり目にある役所との係わり（母子手帳の交付など）を捉えて積極的な働きかけができるとよい。これまでの個々の取組を、ライフプランニングの視点から整理する必要がある。ライフプランニング支援としての位置づけや効果の体系があるとよい。女性の意識啓発・スキルアップと同時に、企業の職場環境改善も働きかけていく必要がある。

(2)大学における関連取組事例より

①基本的な考え方

従来の「点」の就職支援から、大学入学時あるいはそれ以前からの継続したキャリア意識形成支援という「線」の支援への転換をはかる。また、長期的なライフプラン（方向性）を形作るという意識に基づく正課での学習支援を行う。

②取組例

＜ロールモデルの提示＞

◇1年次に学長や卒業生による講演・ディスカッション主体の講座実施

◇キャリアカフェ設置による卒業生等のキャリアアドバイザーとの交流 等

＜女性教員・研究者の両立支援＞

◇両立可能な雇用環境モデルの構築：勤務時間 9:00-17:00 の徹底化、研究サポート体制の整備等

＜就職に向けての大学生活を通じた学び＞

◇「キャリアレポート放送局プロジェクト」：大学のサーバー上に学生生活の記録（レポート等）を残せる。閲覧設定の変更により、就職活動の際に企業に「履歴書」として提示できる。

◇1年から4年次までの総合的なキャリア支援プログラム。正課と正課外教育の連携による取組

◇全学共通プログラムでの就職支援。女性労働の現状と課題、両立の問題などを学ぶ機会の提供 等

<女性社会人支援>

◇学部・大学院への受け入れ

◇再チャレンジ支援としての授業料半額免除

◇キャリアデザインセミナー：働く女性自身の企画による他の女性への支援（客体から主体への転換）

<大学前からの取組>

◇附属高等学校との連携（キャリアガイダンス実施。大学の講義受講機会の提供。）

◇付属中学で卒業生を招いて先輩から学ぶ機会の提供

③課題

新入生のキャリア意識について追跡調査を行った結果、入学時よりも、大学生活を通じて弱キャリア志向（提案されたキャリアパスのいずれにも興味を示さない）が増えている。現実に基づくことや、大学での選択にさらされることで、後ろ向きになってしまう学生が増えている。メンタルヘルスの問題も増えている。

日本の教育システムが単線型であることから、他者と異なるキャリアパスを選ぶことが真に容認されていない。多様な選択肢が与えられても、本当に選択できるという環境にない。日本の教育システムの根幹的課題を大学だけで対応するのは難しい。かつては、企業が学生を大人にしていたが、今は、自立した大人として入社することが求められている。男性教師の意識が女子学生の職業観に影響する。就職課だけの取組ではなく教授等へのアウトリーチ活動等も必要である。

(3)企業における関連取組事例より

①基本的な考え方

機会均等が進み、コース別採用等がなくなったことにより、キャリアアップ支援は男女の区別なく行われるようになったが、一方で、出産・子育て等によるキャリア中断や両立の課題、ロールモデルの不在等、女性ならではの課題をフォローすることが

必要とされている。

②取組例

＜女性社員のニーズ把握＞

◇労使で推進委員会を立ち上げ、取り組みを実施。社員の意見を集め、労使でイメージを共有しながら実施している 等

＜キャリア形成のための研修＞

◇基本的に男女の区別はない

◇女性の参加を人事から非公式にうながす 等

＜ロールモデルの提示＞

◇全社では女性が多くても営業所単位では少ないため、全社的なセミナーや広報誌でロールモデルを紹介。

◇一部の女性を抜擢登用し、ロールモデルとして提示。 等

＜両立支援制度の活用促進＞

◇整ってきた制度を有効に活用するための情報提供を行う。イントラネットやパンフレット、セミナー等の利用。 等

＜育児休業中の支援＞

◇育児休業中のイントラネット利用。自己啓発への助成制度の利用を認める。

◇復帰時の復職セミナーを実施している。 等

＜ライフプランの提示＞

◇人事制度の全体像を示し、キャリアアップのイメージをつかみやすくしている。

◇30 歳、40 歳、50 歳、56 歳の社員に対し、キャリアプランカウンセリングを実施している。 等

③課題

本格的な両立支援や女性活用が行われ始めたのは、ここ 10 年あまりのことであり、育児休業制度等を活用した女性の評価や昇進における問題については、まだ具体的な問題が見えていない。コース別採用が一本化される前後で、女性社員の意識も異なる。特に、バックオフィスを担う女性のキャリア開発が課題である。

両立支援制度の利用が一般化してきたが、制度を利用する際に自分の今後の働き方を考える機会が必要である。

若年層の管理職志向が低くなっているのは、女性だけの問題ではない。ただ、男性は、（表だって）そうは言えない部分がある。

外部の機関のプログラムを活用する際は、女性のみを対象としたものでない方がよ

い。また、実践的な内容である方がよい。

階層別研修で、キャリアを考える機会があるが、階層の間に滞留してしまう人への働きかけが課題である。

Ⅲ. 今後期待されるライフプランニング支援

これまでの取組は、「ライフプランニング支援」という枠組みで整理されてはいない。就業継続・再就職支援・キャリアデザインなどの従来の取組の延長線上に、点から線へのライフプランニング支援という考え方が、様々な機関で共通に出てきている。一方、女性の側も、これまでよりもさらに多様な選択肢が用意される中で、それらの選択を主体的に行っていくための準備が十分出来ているとは言い難く、現実には、あまり支援を利用せずに、従来と同様の、必ずしも希望とは一致していない選択に陥っている。今後は、既存の個々の取組をライフプランニングの視点から整理し、目的や手法・効果を検討していく必要がある。その際、学生から社会人までのそれぞれのライフステージ、結婚・出産等による継続就業・中断等のライフコースの違い、地方と都市部の情報格差、初職の違いなど、今回の調査で明らかになった多様な層の存在とニーズに応える必要がある。また、こうした女性への働きかけと同時に、企業に対して、職場環境の改善を働きかけていくことも重要である。ただし、ライフプランニングは、就業選択のみを指すものではなく、結婚や出産などのライフイベントにかかる選択や地域活動や趣味等の個人的活動などを行うことで人生を充実させていくこと全般にかかるテーマである。

(1) 支援の視点

ライフステージ（進学・就職・結婚・出産・再就労等）の各段階に応じ、直面する課題だけではなく、**長期的なライフプランを視野に入れた支援**を行う必要がある。

女性が単に支援内容を受け止めるだけではなく、自ら、情報を取捨選択して活用でき、必要なネットワークを自ら作り出せるようエンパワメントすることが重要である。いわば、**自分で目的にあったコンピテンシーを養う方法を身につけることを目的とする。**

目的に応じて、**多様な内容・手法の学習プログラムを組みあわせて提供する**。相談・情報提供・演習・ネットワーク作り等の手法の組み合わせで、**対象者が最終的には主体的に関われるプログラムを構築する。**

関係機関がそれぞれの目的に応じた支援を行うと同時に、**関係機関相互の連携**をはかり、より対象者のニーズに即した支援を行う。大学と企業の連携、企業と男女共同参画センターの連携等が考えられる

(2)対象層・支援内容

主な対象層としては、学生、就労者、主婦等が考えられる。それぞれの対象者について、求められる「ライフプランニング支援」は以下のとおりである。

学生に対しては、**将来の目標や目指す向性を意識しながら、進路選択・カリキュラム選択等が行えるような支援**が求められる。就職活動が一時期の特別な活動ではなく、大学における教育の一環として、他の教育活動に有機的に結びつくような支援を行う。社会の現実を知るという意味において、女性の就労の実態等を十分認識することも重要である。初職の選択が重要であると考えられることから、具体的なイメージを持った初職選択ができるような支援が必要である。社会人や企業の実状に直接的に触れられる経験を通じ、自分にフィードバックさせて考えることが出来るような工夫が求められる。仕事と学校における学びの関係を理解させることも必要である。

就労者に対しては、**就労継続・中断・転職について、十分な情報を得て判断できるような支援**が求められる。将来のキャリアアップについて、具体的なイメージを持てるようにするための研修やロールモデルの提示も必要である。また、様々な課題を自ら乗り越えていくため、コミュニケーション能力を高めるプログラムや、支え合いのネットワーク作りなども有効とみられる。両立支援や子育て・介護支援など、企業内や地域の支援制度の実状を知らせる。

結婚や出産などの理由で離職した主婦に対しては、**再就労や地域活動、個人的な活動などの長期的なライフプランを検討する機会**を得られるようにする。再就労や将来の生活設計については、社会の現状を認識し、判断できるような情報提供等を行う。日々の家庭や地域における活動によっても、様々な力をつけていること、力をつけることが可能なことが認識できるようにし、培われた力を生かしたライフプランニングを検討できるような支援が求められる。両立支援や子育て・介護支援など、企業内や地域の支援制度の実状を知らせることも必要である。

(3)支援方法

高校等・大学等においては、正課・正課外の連携による低学年時からの**連続した支援**が求められる。就職課のみではなく、**一般教員等を含めた女子学生のエンパワメン**

トをはかる。中学から大学・大学院までの連携をはかる。卒業生等をロールモデルとした交流・ネットワーク作りや、企業との連携によるインターンなどの実施も考えられる。

男女共同参画センターにおいては、**従来のキャリア支援、再就労支援、起業支援をライフプランニングの視点から見直し**、対象者やプログラムの組み合わせを検討する。**自治体の関係各課と連携**し、ライフイベントごとの自治体との係わり（例：母子手帳取得時等）の中で、対象者が支援に関する情報を得られるように工夫する。地域の中で、ロールモデルや同じ課題を抱える仲間を得ることができるよう支援を行う（育休取得者のメーリングリスト、学生や若年層を対象とした働く女性を招いたフォーラム・交流会等）。企業や学校との連携をはかり、企業等においても活用できるプログラムの開発を行う。

企業においては、**キャリア支援については、男女に同じ機会を提供する**。一方で、出産・子育て・夫の転勤等で、両立や就業中断の可能性を持つ**女性社員固有のニーズを把握し、必要な情報提供・相談等を行う**。ただし、両立支援等の情報についても、男性社員も対象とすることが望ましい。ロールモデルについては、**仕事上のモデルは、必ずしも女性である必要はなく、両立の上での女性のロールモデル**と二つのニーズがある。大企業であっても、職場単位では、モデルや同じ課題を持つ同僚が得られないこともあることから、全社的に情報を得られる工夫をする。また、長時間残業等の改善など**ワーク・ライフ・バランスが可能な職場環境作りが、何よりも効果的な女性支援**であるという見方もある。

(4)その他留意事項

今後、ライフプランニング支援を展開していく上では、上記の内容に加え、下記の事項にも留意する必要がある。

ライフプランニング支援という概念自体が、まだ、明確ではないことから、ライフプランニング支援の枠組み、ニーズ、対象者、個々のプログラムの意義等を整理・体系化する必要がある。ライフプランニング支援において、長期的な視点や継続的な係わりが重要ではあるが、経済環境の変化等により再就労希望者のニーズが変化していること（短期間での成果を希望）などへも配慮が必要である。また、「多様な選択」に疲弊してしまう学生や若年層への、メンタル面でのフォローが必要である。情報を提供するばかりでなく、相談や交流を組みあわせた支援によりフォローする。

支援方法としては、対象者に合わせて、より支援を受けやすい環境作りが求められる。特に社会人の企業外の支援については、利用に踏み切れる女性が未だ少ないこと

に鑑み、費用面、時間帯（夜間・休日対応）、提供場所（企業や地域の諸施設等との連携）保育対応などに配慮する。支援がイベント的なものに終わらないよう気をつける必要がある。さらに、ライフプランニング支援を本格的に展開していくためには、支援者の人材育成が急務である。人材の育成は難しい側面もあると考えられるが、プロとして総合的にプランニング支援を行う者だけではなく、メンターやピアサポーターという立場で関われる人材も必要であり、こうした人材は、確保することが可能なのではないか。支援内容や役割に応じて、人材を有効に活用することが求められる。