

アジア太平洋研究所資料

16—05

「関西の女性就業率拡大に向けた提言」

研究会報告書

一 女性は関西で夢を描けるか？

鉄は熱いうちに打て 一

(2015年度)

2016年3月

一般財団法人 アジア太平洋研究所

〈アブストラクト〉

本報告書は、関西の女性の雇用動向や意識などを分析・整理し、就業率向上のための提案をまとめたものです。関西は保守的な意識もあり、女性の就業率が全国的に見ても低い一方で未婚率が高く、出生率も低い状況にあります。関西から企業の流出とともに正規雇用の場が失われており、大卒女性は関西から流出し、主に首都圏に移動しています。

本報告書ではこうした厳しい状況をまとめて関西全体で危機感を共有し、行政や企業、経済団体、教育機関などで、それぞれの取組へとつなげて頂くことをねらいとしています。女性の置かれている状況にあわせた丁寧な支援を行い、関西には多様な就業チャンスがあると関西全体で発信することで、将来を担う男女が集まり、女性が関西経済の支え手となり、好循環につながるものと考えています。

2016年3月

〈キーワード〉 女性就業率・大卒女性・関西流出・進路

〈研究体制〉

研究統括	稲田 義久	アジア太平洋研究所	数量経済分析センター長
リサーチリーダー	前田 正子	甲南大学	マネジメント創造学部 教授
リサーチャー	加藤 久和	明治大学	政治経済学部教授
リサーチャー	長町 理恵子	日本経済研究センター大阪支所	主任研究員
オブザーバー	藤原 由美	大阪府 商工労働部雇用推進室	就業促進課 就業支援グループ 女性の就業推進チーム 課長補佐
オブザーバー	森田 文子	関西電力株式会社	人材活性化室ダイバーシティ 推進グループ ダイバーシティ推進部長
オブザーバー	佐野 由美	21世紀職業財団	関西事務所 所長
オブザーバー	梅村 その子	関西経済連合会	労働政策部 ダイバーシティ担当部長
オブザーバー	宇野 優子	関西経済連合会	労働政策部 主任

(2015年9月まで)

事務局	藤田 真知子	アジア太平洋研究所	総括調査役
事務局・担当	矢野 ひとみ	アジア太平洋研究所	調査役

〈執筆者〉

- | | | |
|-----|------------------|---|
| 第1章 | 矢野ひとみ | 関西の女性の就業状況
—全国を下回る就業率と進む未婚化 |
| 第2章 | 長町理恵子 | 関西の雇用動向—失われる製造業の雇用と低い関西女性の就業率 |
| 第3章 | 前田正子 | 関西の女性の意識 |
| 第4章 | 前田正子 | 関西の大学新卒の就職状況—東京で就職するのが勝ち組か？関西から流出する新卒たち |
| 第5章 | 加藤久和 | 関西からの人口流出と少子化 |
| 第6章 | 前田正子、長町理恵子、矢野ひとみ | 何ができるのか |
| 第7章 | 矢野ひとみ | 資料編 |

概要（エグゼクティブ・サマリー）

関西の女性の就業率は全国と比べて軒並み低い。本研究会では、関西の女性の雇用動向や意識などを、データやインタビュー調査等から分析・整理し、就業率向上のための提案をまとめた。

第1章では、関西の女性の就業率が他の地域に比べて全国的に見ても低い一方で、非正規雇用比率が高いことを確認した。また、正規雇用比率の高い地域ほど女性の就業率が高いこと、さらに女性の就業率が高い地域ほど合計特殊出生率と既婚率が高いことも見られる。関西は女性の就業率が低い一方で、未婚率が高く、出生率も低い。これは「女性が働くから、結婚しない。子どもを生まない」といわれていた言説とは逆の状況である。

第2章では、関西の女性の雇用動向について分析している。関西から主として製造業の正規雇用の場が減り、増えているのは医療・福祉やサービス業の非正規雇用である。全国的に1990年と2010年を比較してみると、有配偶女性の就業率が10%ポイント以上上昇している一方で、関西の25-29歳の未婚女性の就業率はこの20年間ではほぼ横ばいである。近年では関西圏でも人手不足感が出てきており、女性の就業率上昇が期待されるが、現状では大きなミスマッチが生じていると考えられる。

第3章では、女性が働くことに関する関西での意識を見ている。関西ではまだまだ女性が就業することに否定的な考え方も根強い。しかし、いったん子育てで仕事をやめた母親たちの就労意欲は高い。もちろん、彼女たちの再就職にはさまざまな課題があるが、ひとつひとつ地道に社会的対応が可能なレベルである。だが、新卒で非正規や無業のまま年数を重ねた女性の就業意欲はそもそも低い。彼女たちは経済的基盤も弱く、客観的に見ればほとんど社会的引きこもりに近い。実際に大阪府では20~39歳の生活保護受給者は男性より女性が多い。無業の若年女性をこのまま放置すれば、将来の生活困窮者をさらに増やすことになる。人手不足のある一方で、就業機会に結びつかない、もしくは就労意欲の無い若年女性が滞留している状況が読み取れる。

第4章では昨今の関西での大卒者の就職状況を見たが、就職活動の東京一極集中化が進み、2012年頃から急速に東京本社企業への就職率が上がっている。これに対しては「合併で本社が東京になっているだけで実際の勤務は関西である」という楽観的な見方もあったが、住民基本台帳や雇用動向調査

を見る限り、最初は男性、そして最近では女性の新卒時の流出も始まっているようである。住民基本台帳の移動をみても 20 代後半から女性の関西流出が顕在化している。関西では全国平均を上回るペースで企業数が減っており、仕事を求めて企業のあるところに人が移動するのは、自然の流れでもある。

第 5 章ではなぜ関西では少子化が進んでいるのかを分析している。重要なのは出生率よりも出生数の減少である。そもそも一人の女性が平均して生む合計特殊出生率をみても、滋賀県・和歌山県は全国平均より高いものの、兵庫県・大阪府・京都府は低い。そして、全国を上回るペースの関西の人口減少（出生数の減少）の要因は、何よりも関西から女性が流出していることであると指摘している。関西そのものが女性にとってとどまる魅力の無い地になっているということであろうか。

第 6 章ではこれらの状況を踏まえ、関西で女性就業率を向上させるための提案をまとめている。本研究会では関西の女性の状況を婚姻状態別に大きく 2 つに分け、さらに就業状態・経験・意欲により大まかに分類した。女性それぞれに多様な環境や経験に応じた丁寧な支援が必要であることを指摘し、分類したターゲットとなる女性ごとに必要な支援や政策について整理した。

現在の就業状態・就業経験		配偶者あり		配偶者なし			
		就業希望者	非就業希望者	就業希望者	非就業希望者		
無業	正規就労経験あり	A	B	C	D		
	正規就労経験なし	E	F	G	H		
	(学生)	(通学者) 10.4 万人		(通学者) 53.5 万人			
就業者	正規職員	約 239 万人		約 187 万人			
	非正規職員 (望んで)					K	L
	非正規職員 (不本意)					M	N

図 関西の 15 歳以上女性の就業状態

効果的な支援を行うには、未婚・既婚の別、正規雇用の経験の有無、望んで非正規雇用を選んでいるのか、いわゆる「不本意非正規」なのかなど、それぞれの女性の状況の把握が必要である。ただし、まずは、配偶者の有無に関わらず女性が長期で就業継続できるように支援を行うこと、長期間無業状態にさせないことが重要である。

本研究会を通じ、関西の就業率を向上させる上で支援のターゲットとして特に効果的だと考えるのは、分類 A「既婚・正規就労経験あり・就労意欲あり」の女性達である。ヒアリング結果から見ると、一度就業した女性の場合、出産や子育てで一旦家庭に入っても就業意欲が高く、職業人としての技能も維持できている可能性が高い。乗り越えなくてはならない課題は多いが、保育環境の整備や、情報提供や職業訓練など再就職に向けた段階的な支援、適切なマッチングなど様々な施策を組み合わせれば、解決の方途となるだろう。

また、女性が就業することへの意識改革は、学生時代からの意識づけが必要である。学生時代から働くことや経済的自立の重要性を知り、自ら積極的に自分の人生を開拓し生きていく意欲を涵養しておくこと、仕事の楽しさややりがいなどを語れる大人と接することが必要であろう。

こうした取り組みは、個々の企業や教育機関の努力だけでは限界がある。関西の経済界と学界が連携し、行政が支援するなど関西全体で多様な就業チャンスがあることを、就業希望者、学生、保護者に対して情報提供・共有していかなければならないだろう。これまで関西は、過疎の進む地方に比べて危機感は薄かったが、大阪府でも人口が減少し、女性が関西から流出していく深刻な状況である。それにもかかわらず、保守的な考え方が、課題解決の道筋を阻んでいないだろうか。関西の女性の就業率が低いという事実は、言い換えれば様々な支援策によって女性が活躍できる余地があるということでもある。地方創生の観点からも、関西の女性が働くことは、消費活動を拡大し、人手不足を解消し、関西経済を下支えする人が増えるということである。関西全域で危機感と希望を持ち、将来を担う男女がここで学び・働き・暮らしたいと思える関西をどう形成するのか、再考する段階に来ている。

本報告書を取りまとめるにあたっては、研究会メンバーをはじめ、ゲスト講師、行政やNPO、教育機関などの協力を得た。深く感謝したい。

2016年3月

一般財団法人 アジア太平洋研究所

「関西の女性就業率拡大に向けた提言」研究会

リサーチリーダー 前田 正子

(甲南大学 マネジメント創造学部教授)

「関西の女性就業率拡大に向けた提言」研究会報告書
—女性は関西で夢を描けるか？鉄は熱いうちに打て—

目次

第1章 関西の女性の就業状況—全国を下回る就業率と進む未婚化	
1. 関西の女性の就業状況.....	1
2. 進む未婚化.....	8
3. 関西の女性の意識と就業状態.....	10
第2章 関西の雇用動向—失われる製造業の雇用と低い関西女性の就業率	
1. はじめに.....	12
2. 関西の経済・雇用環境.....	12
3. 低い関西の女性就業率.....	20
4. 大卒女性の雇用動向を探る——学歴別にみた就業状況.....	27
5. 本章のまとめと今後の課題.....	29
参考文献.....	29
第3章 関西の女性の意識	
1. 女性の働くことに関する意識と新卒無業.....	30
2. 女性と女性から見た配偶者・親・上司の意識比較.....	32
3. 女子大生の意識.....	46
4. ヒアリング調査から—小さな子どもを抱える母親たち.....	50
5. ヒアリング調査から—独身無業の若年女性たち.....	54
参考文献.....	56
第4章 関西の大学新卒の就職状況—東京で就職するのが勝ち組か？	
1. 関西から流出する人口.....	57
2. 大阪圏と東京圏.....	59
3. 大学への入学時の移動.....	60
4. 新卒時の移動.....	62
5. 大学別就職先企業の所在地.....	64

6. 企業数の変化.....	7 0
7. 雇用動向調査から.....	7 2
参考文献.....	7 7
第5章 関西の少子化と人口流出	
1. はじめに.....	7 8
2. 関西圏の出生動向について.....	7 8
3. 関西圏の少子化の分析.....	7 9
4. 市町村単位でみた人口流出と少子化.....	8 2
5. まとめと結論.....	8 4
第6章 女性の就業率を上げるために一何ができるのか	
1. 報告書を振り返って.....	8 5
2. 女性の多様な環境や経験に応じた支援の必要性.....	8 8
3. それでは何ができるのか—きめ細かい就業への支援策.....	8 9
4. さいごに.....	9 7
参考文献.....	9 9
第7章 資料編	
1. ゲスト講師講演概要.....	1 0 0
2. インタビュー調査結果概要.....	1 0 7
3. 関西の大学生の意識.....	1 1 8
研究会記録.....	1 2 1

第1章 関西の女性の就業状況—全国を下回る就業率と進む未婚化

矢野ひとみ

1. 関西の女性の就業状況

(1) 関西の女性の就業状況の特徴

アジア太平洋研究所が2014年版「関西経済白書」¹で指摘したとおり、関西の女性の就業率²は全国と比べて軒並み低い。2010年の国勢調査によれば、15歳以上の女性の就業率は、奈良県が40.9%、大阪府が45.0%、兵庫県が44.2%、和歌山県が43.7%と、京都府(47.3%)と滋賀県(48.0%)以外は全国平均の47.1%より低い。全国第1位の福井県(50.9%)と最下位の奈良県では、10.0%ポイントもの開きがある。

大阪府、兵庫県、奈良県では、20歳以上のすべての年代で全国平均を下回っている。大阪府の女性の平均初婚年齢が29.5歳(2014年)なのに対し、20~24歳の女性就業率がすでに、全国平均の64.3%に対し、大阪府は61.2%と差がついている。25~29歳についても同様で、全国の73.0%に対し、大阪府は71.3%と差がある。奈良県は、29歳までは全国平均との差は1.4~4.2%ポイントであるが、30代から徐々に全国平均との差が開き始める。もっとも差が大きいのが55~64歳で、全国平均と比べて10%ポイント以上の差がある。奈良県では、結婚した後に仕事をやめて専業主婦になる人の割合が高い可能性がある。

特に関西で女性の就業者を増やすには、育児と仕事の両立だけではなく、まずは若年女性の就業率を高めること、つまりM字カーブの最初の山を上げることが必要である。

¹ 2014年版関西経済白書 第6章第3節「女性の活躍が関西復権の鍵」pp131-136.

² ここでは、15歳以上人口(労働状態不詳除く)に占める就業者の割合。正規職員・非正規職員の別は問わない。

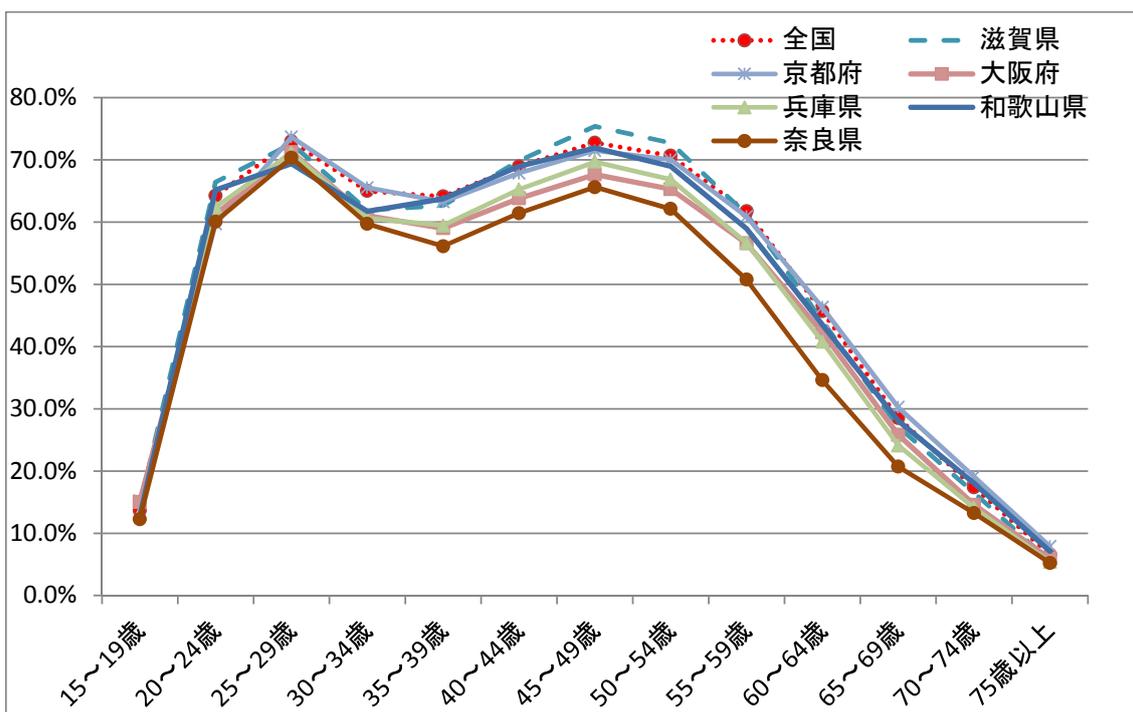


図 1 - 1 関西の女性の年代別就業率

(資料) 総務省 国勢調査 (2010 年)

表 1 - 1 関西の女性の年代別就業率

	全国	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
15歳以上総数	47.1%	48.0%	47.3%	45.0%	44.2%	40.9%	43.7%
15～19歳	13.7%	14.5%	15.2%	15.0%	13.2%	12.3%	12.8%
20～24歳	64.3%	66.4%	59.7%	61.2%	62.4%	60.1%	65.2%
25～29歳	73.0%	72.6%	73.7%	71.3%	71.1%	70.4%	69.4%
30～34歳	65.0%	61.9%	65.6%	61.1%	60.7%	59.7%	61.8%
35～39歳	64.2%	62.7%	63.3%	59.0%	59.5%	56.2%	63.8%
40～44歳	69.0%	69.9%	67.9%	63.8%	65.3%	61.5%	69.0%
45～49歳	72.8%	75.4%	71.5%	67.7%	69.7%	65.6%	72.0%
50～54歳	70.7%	72.7%	70.1%	65.3%	66.9%	62.1%	69.0%
55～59歳	61.8%	61.3%	60.9%	56.6%	56.7%	50.8%	59.0%
60～64歳	45.7%	44.1%	46.3%	42.3%	40.8%	34.6%	43.5%
65～69歳	28.5%	27.1%	30.2%	25.8%	24.1%	20.7%	28.1%
70～74歳	17.4%	16.5%	19.1%	14.6%	14.1%	13.2%	18.0%
75歳以上	6.6%	5.5%	7.9%	5.9%	5.4%	5.2%	7.1%

(資料) 総務省 国勢調査 (2010 年)

関西では非正規雇用者の割合が多いことも特徴である。関西の女性の雇用形態を府県別にまとめたものが図 1 - 2 であり、2 府 4 県すべて非正規雇用

者の割合が全国平均を上回っている。



図 1 - 2 関西の女性の雇用形態（2012年）

（資料）総務省 平成 24 年就業構造基本調査

しかしまた、全国的に女性の正規雇用者の割合が多い都道府県ほど、女性の就業率が高い傾向がみられる。相関係数は低下するが、未就学児の育児をしている女性だけについても、同様の傾向である。

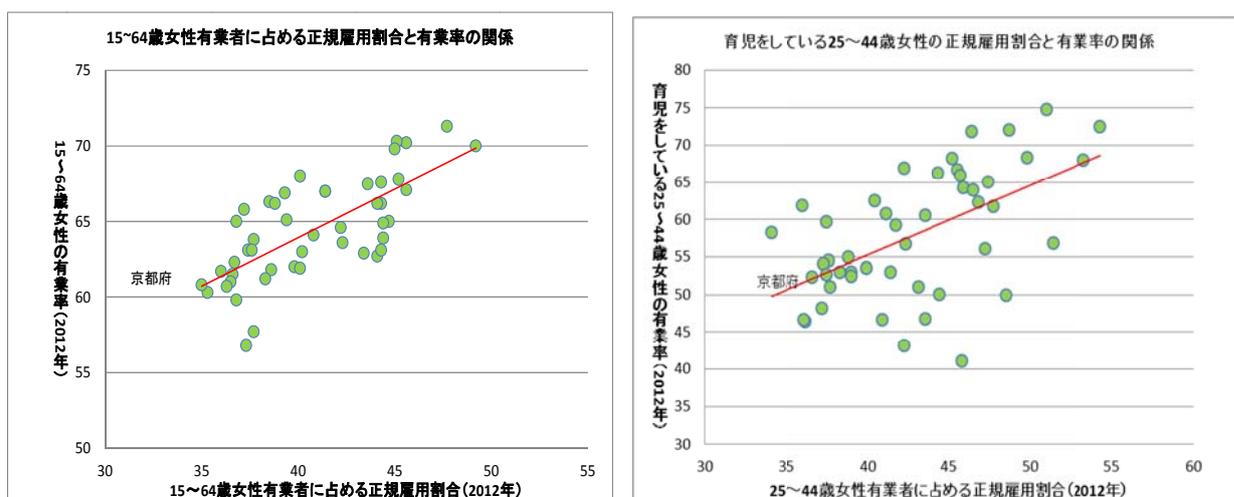


図 1 - 3 女性の正規雇用割合と有業率の関係

（資料）内閣府 平成 27 年版男女共同参画白書

非正規雇用者の多さとも関係するが、関西は女性の就業継続年数が短いことも特徴である。全国平均が 11.0 年なのに対し、滋賀県 10.0 年、京都府 10.9 年、大阪府 9.8 年、兵庫県 10.3 年、奈良県 10.6 年と、和歌山県の 13.6 年以外はすべて全国平均を下回っている（表 1－2）。

全国でも同様の傾向にあるが、継続就業年数の長い業種は、農業、林業、建設業などだが、和歌山県の農業を除き、従事する女性の割合は 0.2～2% 程度とごく少数である。女性が最も多く働いている、医療・福祉は 7.8～9.4 年と平均継続就業年数が短い（表 1－3）。次に従事者が多い卸売・小売も比較的短い、和歌山県では 13.1 年と全国を上回っている。その次に女性が従事している割合が多いのが製造業であり、平均勤続年数は比較的長い。ただし製造業に従事する女性の割合は、滋賀県の 18.0% から和歌山県の 9.9% まで、府県により幅がある。

表 1－2 女性の平均継続就業年数（2012 年）

（年）

全国	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
11.0	10.0	10.9	9.8	10.3	10.6	13.6

（資料）総務省 平成 24 年就業構造基本調査

表 1-3 女性の産業別就業者割合と平均継続就業年数（2012年）（年）

	全国	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
総数	11.0 (100.0%)	10.0 (100.0%)	10.9 (100.0%)	9.8 (100.0%)	10.3 (100.0%)	10.6 (100.0%)	13.6 (100.0%)
農業, 林業	28.6 (3.3%)	23.6 (2.1%)	28.4 (1.6%)	22.6 (0.2%)	26.3 (1.0%)	24.1 (2.1%)	29.6 (9.3%)
漁業	25.2 (0.2%)	- -	45.0 (0.0%)	16.0 (0.0%)	21.9 (0.1%)	29.0 (0.0%)	27.6 (0.1%)
鉱業, 採石業, 砂利採取業	15.6 (0.0%)	10.0 (0.0%)	- -	18.0 (0.0%)	- -	- -	- -
建設業	15.2 (2.8%)	15.2 (2.3%)	17.8 (2.0%)	14.0 (2.6%)	15.9 (2.5%)	14.7 (1.8%)	16.7 (2.2%)
製造業	12.0 (11.8%)	11.2 (18.0%)	12.3 (12.4%)	12.8 (11.6%)	12.2 (12.7%)	11.7 (11.2%)	14.2 (9.9%)
電気・ガス・熱供給・水道業	12.5 (0.2%)	6.0 (0.1%)	14.0 (0.2%)	12.5 (0.2%)	12.8 (0.2%)	14.5 (0.2%)	12.6 (0.2%)
情報通信業	8.2 (1.8%)	7.2 (1.2%)	6.7 (1.3%)	8.5 (1.7%)	7.8 (1.0%)	6.5 (1.1%)	6.4 (0.8%)
運輸業, 郵便業	8.4 (2.4%)	6.8 (2.7%)	8.0 (2.0%)	8.2 (2.9%)	8.4 (2.7%)	8.8 (1.6%)	9.3 (1.7%)
卸売業, 小売業	10.6 (18.4%)	9.9 (17.6%)	11.1 (18.4%)	9.9 (19.6%)	10.2 (18.9%)	9.9 (20.6%)	13.1 (17.1%)
金融業, 保険業	10.5 (3.1%)	9.4 (2.2%)	10.7 (2.8%)	9.6 (3.6%)	10.7 (2.9%)	11.6 (3.7%)	10.4 (2.7%)
不動産業, 物品賃貸業	13.4 (1.9%)	10.4 (1.2%)	13.0 (2.0%)	14.9 (2.8%)	12.4 (2.0%)	13.6 (1.4%)	13.4 (1.0%)
学術研究, 専門・技術サービス業	10.6 (2.6%)	10.0 (2.0%)	10.1 (2.8%)	9.9 (2.4%)	10.4 (2.7%)	11.0 (2.2%)	11.7 (1.8%)
宿泊業, 飲食サービス業	8.5 (8.4%)	7.4 (7.6%)	8.3 (8.9%)	7.7 (8.3%)	8.5 (8.3%)	7.4 (7.8%)	9.3 (8.1%)
生活関連サービス業, 娯楽業	13.7 (5.1%)	13.3 (4.3%)	15.9 (5.1%)	11.6 (4.2%)	13.4 (4.9%)	12.9 (5.0%)	16.1 (5.1%)
教育, 学習支援業	12.5 (6.0%)	11.1 (7.3%)	10.7 (8.2%)	11.7 (5.9%)	12.0 (7.0%)	13.1 (7.9%)	15.1 (6.6%)
医療, 福祉	8.7 (19.6%)	8.0 (19.5%)	8.7 (18.7%)	7.8 (19.3%)	8.1 (21.1%)	8.7 (21.1%)	9.4 (22.7%)
複合サービス事業	11.5 (0.7%)	10.8 (0.9%)	12.9 (0.6%)	11.0 (0.6%)	9.3 (0.9%)	10.7 (0.8%)	12.4 (1.0%)
サービス業(他に分類されないもの)	8.6 (5.7%)	7.8 (5.1%)	8.3 (4.9%)	8.0 (6.3%)	7.6 (5.4%)	10.1 (5.7%)	11.6 (4.4%)
公務(他に分類されるものを除く)	12.1 (2.1%)	12.7 (1.9%)	11.3 (2.4%)	8.8 (2.0%)	13.7 (1.7%)	13.4 (2.5%)	12.5 (2.7%)
分類不能の産業	8.5 (4.0%)	9.3 (4.0%)	9.7 (5.4%)	8.2 (5.7%)	8.7 (4.1%)	6.5 (3.3%)	9.2 (2.7%)

(資料) 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

(注) カッコ内は、総数に占める割合。網掛けは、就業者数割合が 10%以上の業種。

以上を踏まえ、関西の女性の就業状況を年代別に表したものが図 1-4 と表 1-4 である。

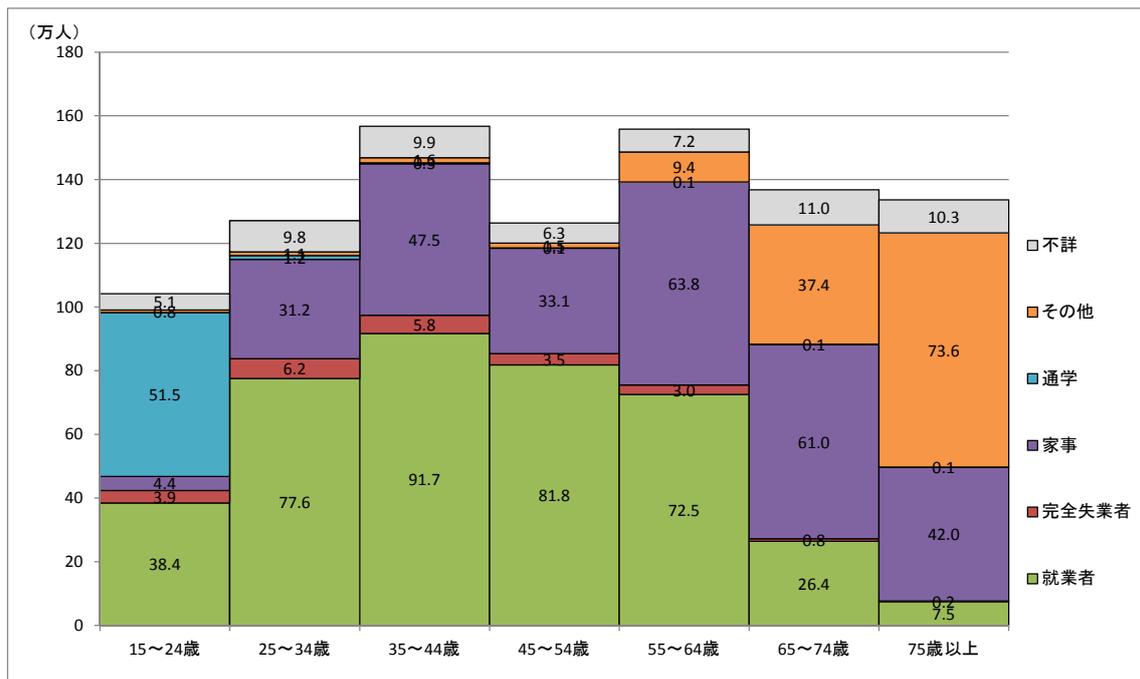


図 1-4 関西の女性の年代別就業状態 (2010 年)

(資料) 総務省 国勢調査 (2010 年)

表 1-4 関西の女性の年代別就業状態 (2010 年)

関西女性	総数	労働力人口			非労働力人口				不詳	通学を除く 非労働力 人口
		就業者	完全 失業者		家事	通学	その他			
15~24歳	104.2	42.4	38.4	3.9	56.7	4.4	51.5	0.8	5.1	5.3
25~34歳	127.1	83.8	77.6	6.2	33.5	31.2	1.2	1.1	9.8	32.3
35~44歳	156.8	97.4	91.7	5.8	49.4	47.5	0.3	1.6	9.9	49.1
45~54歳	126.4	85.3	81.8	3.5	34.7	33.1	0.1	1.5	6.3	34.6
55~64歳	155.9	75.5	72.5	3.0	73.2	63.8	0.1	9.4	7.2	73.1
65~74歳	136.8	27.2	26.4	0.8	98.5	61.0	0.1	37.4	11.0	98.5
75歳以上	133.6	7.6	7.5	0.2	115.7	42.0	0.1	73.6	10.3	115.6
15歳以上総数	940.6	419.2	395.8	23.4	461.8	283.1	53.3	125.4	59.7	408.5
(うち15~64歳)	670.2	384.4	361.9	22.4	247.6	180.0	53.1	14.5	38.3	194.5

(資料) 総務省 国勢調査 (2010 年)

55 から 64 歳の人口が多いのは団塊の世代、35 から 44 歳の人口が多いのは団塊ジュニア世代が入っているためである (表 1 - 4)。関西の 15 歳以上の女性の人口は 940.6 万人で、そのうち非労働力人口が 461.8 万人を占める。通学者を除いても、非労働力人口は 408.5 万人である。そのうち 15~64 歳で 194.5 万人、15~34 歳だけでもおよそ 37.5 万人もの非労働力人口 (通学者除く) が存在している。関西でも人手不足感が強まるなか、まずはこれだけ多く存在する無業女性が活躍できるようにすることが課題である。彼女らは、出産・育児で退職した女性だけではない。独身女性 (無配偶女性) のみをとりあげたのが表 1 - 5 である³。関西の独身女性のうち通学者を除く非労働力人口は、15~24 歳で 2.6 万人、25~34 歳で 3.6 万人、計約 6.2 万人存在する。通学者を除く非労働力人口の比率を全国と比較すると、15~24 歳で 0.1%ポイント、25~34 歳で 0.4%ポイント、35~44 歳で 0.4%ポイント、それぞれ全国を上回っており、関西では若年の独身女性で無業状態が多く、就業状況が悪いのが特徴である。無業の状態は長期化すればするほど就業するのが難しくなり、早期の対策が必要である。関西の女性の就業率全体の向上のためには、育児と仕事との両立環境の整備だけでなく、長期に無業の状態をつくらないこと、学生の頃からの就業意識の醸成が必要である。

表 1 - 5 関西と全国の独身女性の就業状態の内訳 (2010 年)

関西 独身女性	総数	労働力人口			非労働力人口				不詳	通学者を除く 非労働力 人口
		就業者	完全失業者		家事	通学	その他			
15~24歳	97.5 (43.0%)	40.1 (41.1%)	36.4 (37.3%)	3.7 (3.8%)	53.5 (54.9%)	1.8 (1.8%)	50.9 (52.2%)	0.8 (0.8%)	3.9 (4.0%)	2.6 (2.6%)
25~34歳	60.6 (26.7%)	51.7 (85.4%)	47.2 (77.8%)	4.6 (7.5%)	4.5 (7.5%)	2.7 (4.5%)	1.0 (1.6%)	0.8 (1.4%)	4.3 (7.2%)	3.6 (5.9%)
35~44歳	32.9 (14.5%)	26.9 (81.6%)	24.0 (73.0%)	2.8 (8.6%)	3.5 (10.5%)	2.4 (7.2%)	0.1 (0.4%)	1.0 (2.9%)	2.6 (7.9%)	3.3 (10.1%)
45~54歳	14.2 (6.3%)	10.7 (75.6%)	9.6 (67.7%)	1.1 (7.9%)	2.3 (16.0%)	1.5 (10.9%)	0.0 (0.2%)	0.7 (5.0%)	1.2 (8.4%)	2.2 (15.8%)
55~64歳	9.8 (4.3%)	5.3 (53.9%)	4.7 (48.1%)	0.6 (5.7%)	3.7 (37.2%)	2.4 (24.2%)	0.0 (0.1%)	1.3 (12.9%)	0.9 (8.9%)	3.6 (37.1%)
65歳以上	11.9 (5.2%)	1.7 (16.8%)	1.5 (15.7%)	0.1 (1.1%)	8.9 (90.3%)	3.6 (36.8%)	0.0 (0.2%)	5.2 (53.3%)	1.3 (13.5%)	8.9 (74.7%)
15歳以上 総数	226.9 (100.0%)	136.4 (60.1%)	123.5 (54.4%)	12.9 (5.7%)	76.3 (33.6%)	14.4 (6.4%)	52.1 (22.9%)	9.8 (4.3%)	14.2 (6.3%)	24.3 (10.7%)

³ 表 1 - 4, 1 - 5 とも、子どもの有無は不明。

全国 独身女性	総数	労働力人口			非労働力人口			不詳	通学を除く 非労働力 人口
			就業者	完全失業者		家事	通学		
15～24歳	569.8 (43.5%)	236.4 (41.5%)	214.7 (37.7%)	21.7 (3.8%)	311.7 (54.7%)	9.8 (1.7%)	297.3 (52.2%)	21.6 (3.8%)	14.4 (2.5%)
25～34歳	351.8 (26.9%)	302.3 (85.9%)	277.1 (78.8%)	25.2 (7.2%)	24.5 (7.0%)	14.6 (4.2%)	4.9 (1.4%)	25.0 (7.1%)	19.5 (5.5%)
35～44歳	183.9 (14.0%)	151.4 (82.4%)	136.5 (74.2%)	15.0 (8.1%)	18.5 (10.1%)	12.3 (6.7%)	0.7 (0.4%)	13.9 (7.6%)	17.8 (9.7%)
45～54歳	82.4 (6.3%)	62.3 (75.7%)	56.1 (68.1%)	6.2 (7.6%)	13.5 (16.4%)	8.8 (10.7%)	0.1 (0.2%)	6.5 (7.9%)	13.4 (16.3%)
55～64歳	56.0 (4.3%)	30.8 (55.0%)	27.6 (49.3%)	3.2 (5.7%)	21.0 (37.6%)	13.0 (23.2%)	0.1 (0.1%)	4.2 (7.5%)	21.0 (37.5%)
65歳以上	65.2 (5.0%)	9.3 (14.2%)	8.7 (13.4%)	0.5 (0.8%)	50.3 (77.1%)	19.3 (29.6%)	0.1 (0.1%)	5.7 (8.7%)	50.2 (76.9%)
15歳以上 総数	1309.0 (100.0%)	792.6 (60.5%)	720.7 (55.1%)	71.9 (5.5%)	439.6 (33.6%)	77.9 (5.9%)	303.2 (23.2%)	76.9 (5.9%)	136.4 (10.4%)

(資料) 総務省 国勢調査

(注) 子どもの有無はここでは不明

2. 進む未婚化

平均初婚年齢とともに年々上昇しているのが生涯未婚率（50歳時の未婚率）である。関西では、大阪府と京都府が全国平均を上回っている。

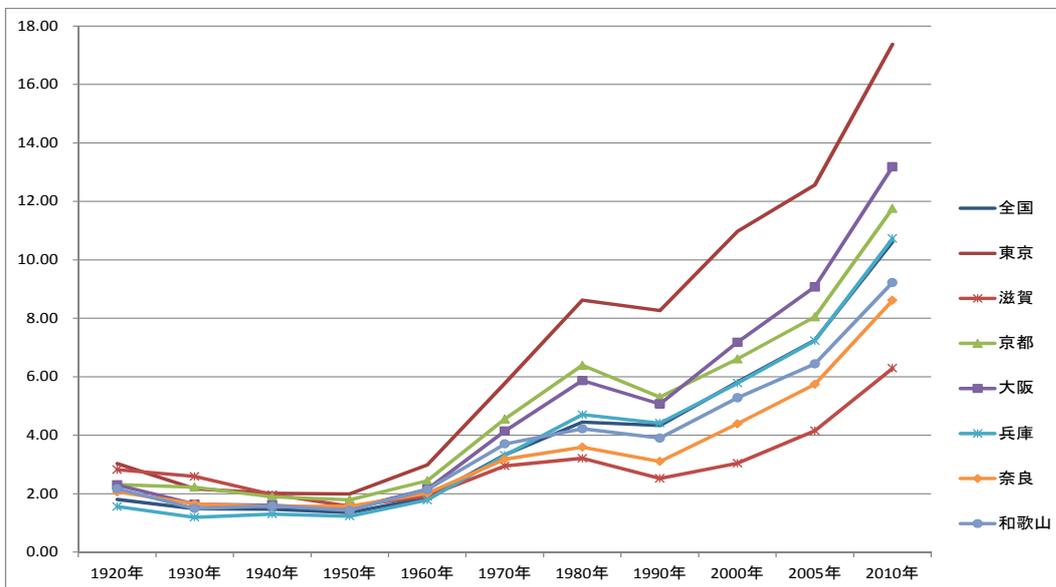


図 1-5 関西と全国、東京都の生涯未婚率の推移（女性）

(資料) 厚生労働省 人口動態調査

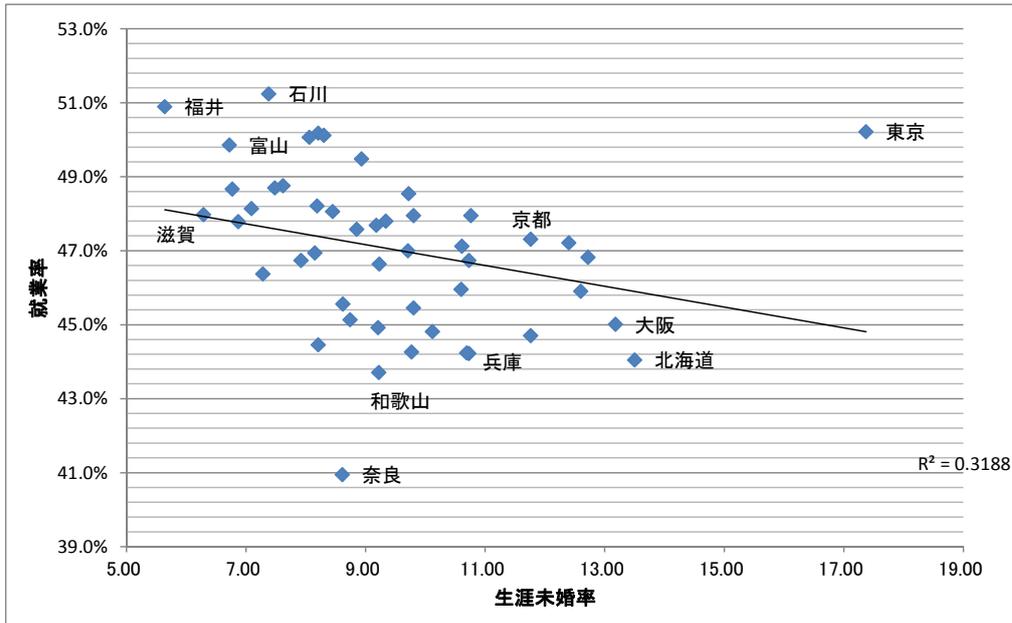


図 1 - 6 都道府県別女性の就業率と生涯未婚率（2010 年）

（資料）厚生労働省 人口動態統計、総務省 国勢調査

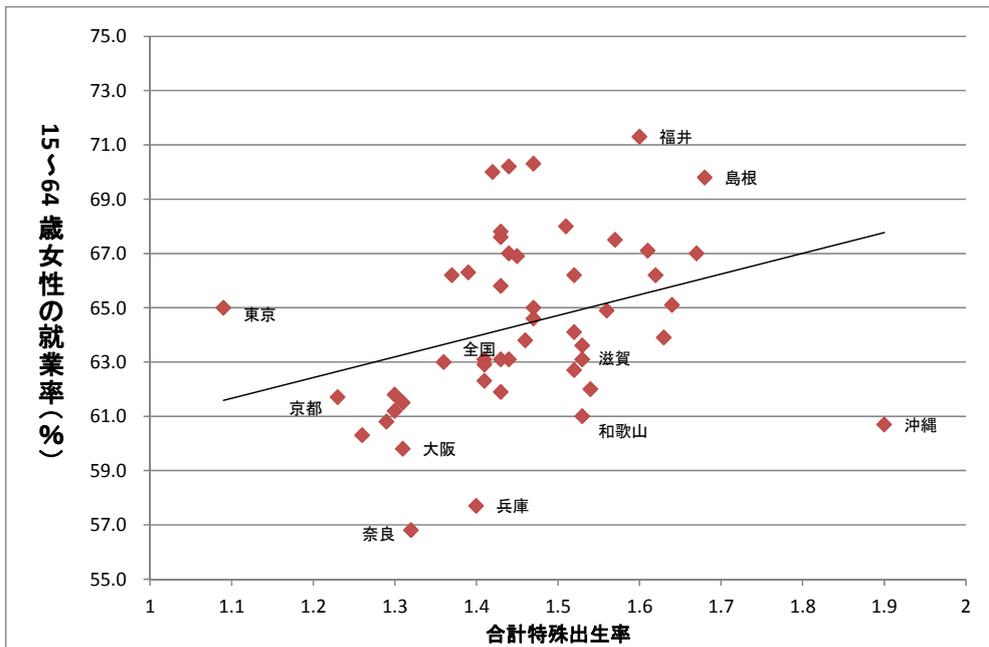


図 1 - 7 都道府県別女性の就業率と合計特殊出生率（2012 年）

（資料）厚生労働省 就業構造基本調査、人口動態統計

女性の就業率と生涯未婚率を都道府県別にみると、負の相関がみられる。つまり、働く女性の多い都道府県ほど、結婚している女性も多い。ただし因果関係ではないため、関係性は不明である。

女性の就業率と合計特殊出生率をみても、就業率の高い都道府県ほど、合計特殊出生率も高い傾向にある。これはOECD諸国でも同様の傾向がみられる。関西の合計特殊出生率と出生数の動向については、人口移動との関係も含めて第5章で詳しく述べる。

第3章でみるように、関西では特に「女の子はお嫁に行くのだから働かなくても良い」と親が娘に言っていたり、「結婚して専業主婦になるのが理想」と考えている若年女性のケースがみられるが、実際は結婚もせず働いてもないといった逆のことが起こっている。認識と現実の間に大きなギャップがあることは重大な問題である。結婚・出産はあくまで個人の希望であり選択であるが、全国の独身者を対象にした「結婚と出産に関する全国調査⁴」によれば、「いずれ結婚するつもりである」と考える人が男性で86.3%、女性で89.4%と、多くの方は結婚の意志があり、希望子ども数は男性で平均2.02人、女性で2.12人である。しかし実際に希望が叶っていない理由として、経済的な要因も挙げられるだろう。

安倍政権は「希望出生率1.8の実現」を「第二の三本の矢」のなかで掲げているが、その実現のためには、正規雇用の既婚女性の子育て支援だけでなく、若年無業女性の就業率向上、女性が自立して経済的にも活躍できるようにすることが必要なのである。

そして第3章と資料編に掲載している独身無業女性のインタビューにあるように、子育て中でもなく、「何となく」働いていない、行動を起こしていないという独身の若年女性が多数存在していることを社会的に認識すべきである。彼女たちは、ふとしたきっかけで、学卒時に正規職員や長期就業可能な職業に就くことができず、そのまま無業やアルバイトで過ごしている。仕事のやりがいもお金を稼ぐ楽しさも知らないまま過ごしてきているが、これから何らかのきっかけで、変わる可能性は大いにある。一方で、まだ若いため本人はアルバイトでも暮らしていけると思っているが、将来的には生活保護などの給付が必要になる可能性もある。

3. 関西の女性の意識と就業状態

しかし実際の就業率の差に表れているほど、関西の女性自身の就業意欲が

⁴ 国立社会保障人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」結婚と出産に関する全国調査 独身者調査結果より（2010年）

全国と比べて特段低いというわけではない。就業構造基本調査によれば、「条件があれば働きたい」と考える女性は大阪府だけで約45万人存在する。女性自身の働くことへの意欲の差は、実際の就業率ほどの地域差がないことがわかっている。第3章で詳しくみるが、女性本人の意識だけではなく、夫、本人の親や夫の親、職場の上司など、周囲の人達の意識なども大きく関係し、地域によって就業率に大きな差ができていているものと思われる。

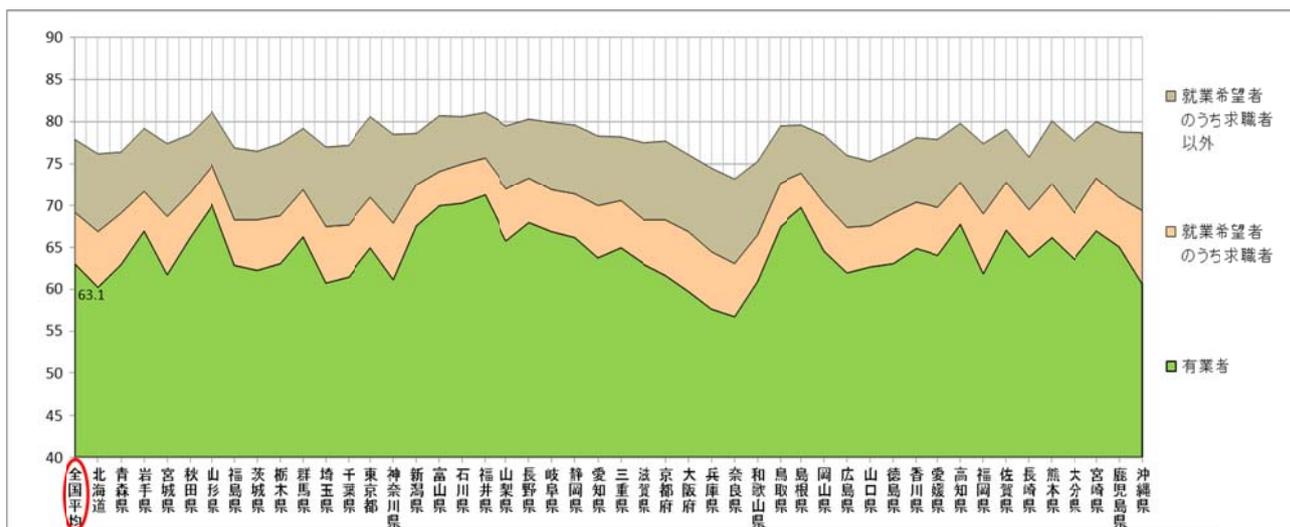


図1-8 都道府県別生産年齢人口（15～64歳人口）に占める有業者及び就業希望者の割合（女性）

（資料）内閣府平成27年版男女共同参画白書（就業構造基本調査より作成）

まずは関西にはこれだけたくさんの女性の力が眠っていることを、産官学ともに認識し、共有することが第一歩である。これらの潜在的な可能性を秘める多数の女性たちが働けるような行政的・社会的支援や環境を整えることが必要である。さらに、女性が働くことには、親世代も含め、男性・女性双方の意識が深く関わっている。

また、日本再興戦略で目標として掲げられている、「指導的地位に占める女性の割合を30%以上に」を達成するには、まずは働く女性の母数を増やすことが必要である。一口に現在無業の女性と言っても、出産を機にやむなく退職して復職を願っている者、独身で正規の職に就く機会を逃してしまった者など、彼女たちの置かれている状況や経験によって、必要な支援は異なる。第2章以降では、関西の女性の就労の場、意識、必要な支援、などをデータや意識調査から分析する。

第2章 関西の雇用動向

—失われる製造業の雇用と低い関西女性の就業率

長町理恵子

1. はじめに

全国的な人手不足の中で、2015年の関西（近畿⁵）の有効求人倍率は1.10倍と、求人数が求職者数より多い1を超える水準まで回復した。リーマン・ショック後の2009年に関西の有効求人倍率が0.49倍だったのに比べると、足元の労働需給が逼迫してきたことがわかる。一方で、製造業の規模およびシェアの縮小、医療・福祉分野の拡大といった産業の構造変化による雇用への影響が無視できない。

本章では、関西の経済と雇用の動向について全国と比較し、時系列に概観する。都府県別や女性の配偶関係などにも注目して関西の雇用の特徴と今後の課題を検討する。

2. 関西の経済・雇用環境

（1）関西でも人手不足感が強まる

関西の女性の就業率が全国的にも低水準であることは、第1章でも指摘したとおりだが、まず就業環境を取り巻く関西の雇用動向、経済環境を確認しておこう。

直近2015年の有効求人倍率をみると、全国で1.20倍、関西で1.11倍と、全国平均には届かないものの関西でも求人数が求職者数より多い1を超える水準まで回復した（図2-1）。内訳をみると、パート

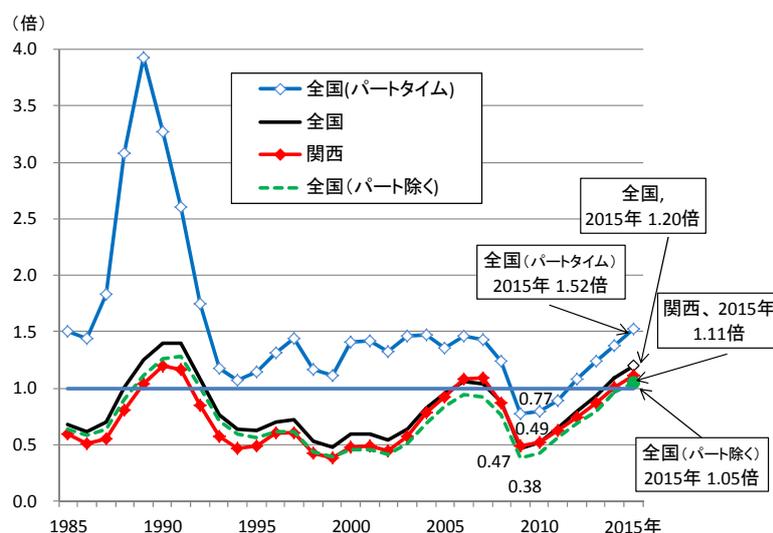


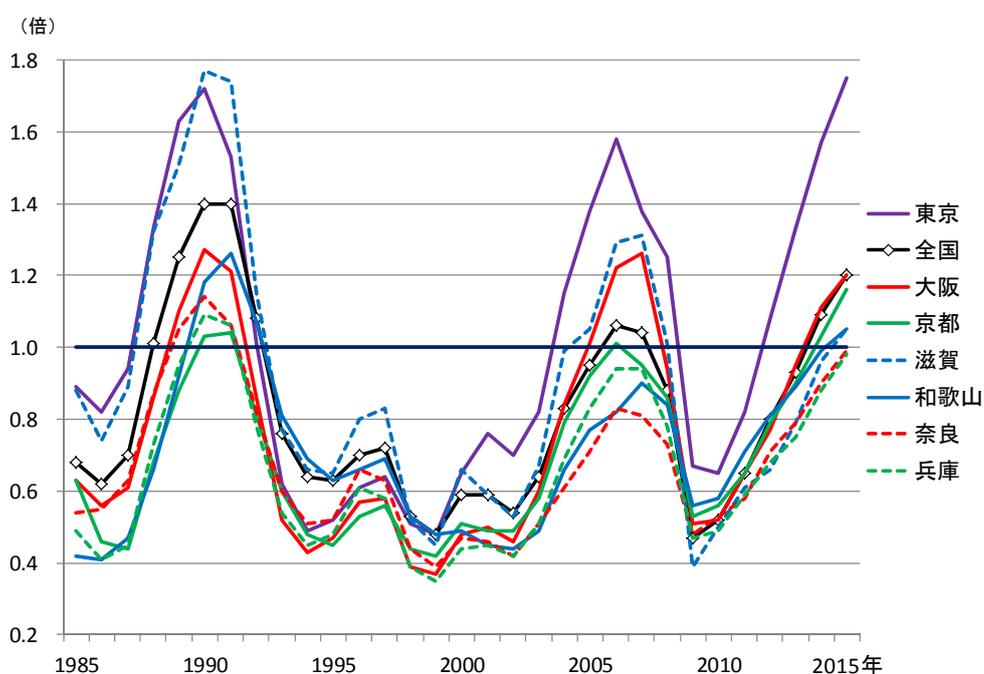
図2-1 全国と関西の有効求人倍率の推移

（資料）厚生労働省「一般職業紹介状況」

⁵ 近畿は、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県の2府4県である。以後表記は「関西」に統一する。

タイムの有効求人倍率が全国で1.52倍と高く、パートタイムを除く全国も1.05倍であり、足元の雇用の強さを感じる。

時系列でみた有効求人倍率は、人手不足だったバブル期をピークに急低下し、1990年代は、パートタイム以外は1.0倍を下回る状況が続いた（図2-2）。1990年代後半の就職氷河期を過ぎ、2000年代に入って持ち直したものの、リーマン・ショック直後の2009年の有効求人倍率は、全国も大阪も再び0.5倍を下回った。その後は回復基調が続き、直近では人手不足が顕著である。都府県別には、2015年の東京都の有効求人倍率が1.75倍と突出しており、関西では大阪府（1.20倍）や京都府（1.16倍）が全国平均並みだ



	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
関西	0.59	1.20	0.49	0.48	0.92	0.52	0.63	0.74	0.87	1.01	1.11
滋賀県	0.88	1.77	0.65	0.66	1.05	0.50	0.61	0.66	0.79	0.96	1.05
京都府	0.63	1.03	0.45	0.51	0.92	0.56	0.65	0.79	0.90	1.03	1.16
大阪府	0.63	1.27	0.47	0.48	1.01	0.52	0.65	0.77	0.95	1.11	1.20
兵庫県	0.49	1.09	0.48	0.44	0.83	0.49	0.59	0.68	0.75	0.88	0.98
奈良県	0.54	1.14	0.52	0.47	0.71	0.53	0.58	0.71	0.79	0.90	0.99
和歌山県	0.42	1.18	0.63	0.49	0.77	0.58	0.71	0.81	0.89	0.99	1.05
東京都	0.89	1.72	0.52	0.65	1.38	0.65	0.82	1.08	1.33	1.57	1.75
全国	0.68	1.40	0.63	0.59	0.95	0.52	0.65	0.80	0.93	1.09	1.20
全国(パート除く)	0.64	1.26	0.56	0.46	0.84	0.43	0.56	0.69	0.80	0.96	1.05
全国(パートタイム)	1.50	3.27	1.14	1.41	1.36	0.79	0.89	1.08	1.24	1.38	1.52

図2-2 全国と関西各府県の有効求人倍率の推移

(資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

が、兵庫県（0.98倍）と奈良県（0.99倍）が若干低い。

失業者も減少し、完全失業率も全国的に低水準となっている。2000年代前半は男女とも5%を超えていた全国の完全失業率が、2015年は男性3.6%、女性3.1%と、2000年代に入り最も低い。関西の完全失業率も、男性4.1%、女性3.5%と全国には出遅れるものの、足元では低下傾向となっており、雇用動向に明るい兆しがみられる。

（2）関西経済を下支えする製造業

日本の経済規模を県民経済計算でみると、2012年の日本全体の実質県内総生産は約540兆円であり、そのうち関西は約83兆円と日本全体の約15%のシェアをしめる。他の地域をみると、関東⁶が全体の約4割、中部⁷は関西とほぼ同規模である。日本全体の各地域のシェアは1970年に関西約18%、関東約35%、中部約14%だったが、その後関東、中部地域はシェアが拡大、関西は縮小傾向にある。リーマン・ショック後の域内総生産の前年比伸び率は全国的に回復しているものの、2012年度は関西と関東は若干のマイナスとなっている（図2-3）。

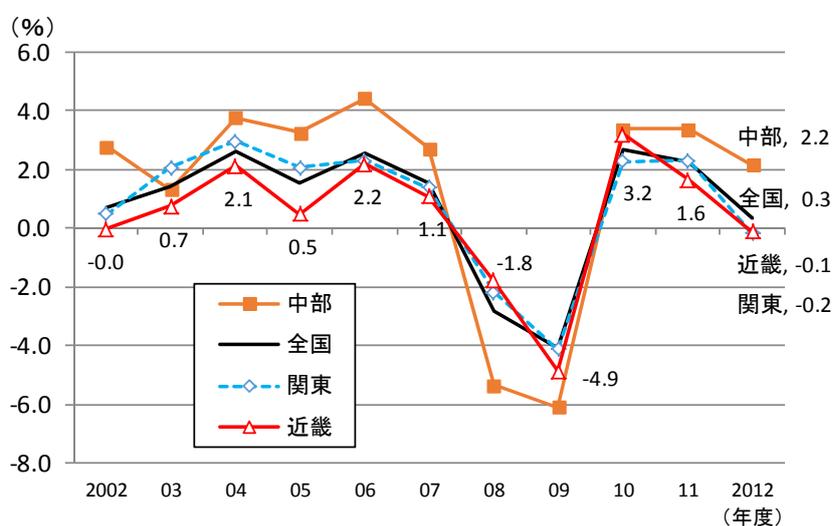


図2-3 域内総生産の伸び率の推移

（注）平成17暦年連鎖価格の県内総生産（生産側、実質：連鎖方式）による

（資料）内閣府「県民経済計算」

⁶ 関東は、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、山梨、長野の1都8県

⁷ 中部は、富山、石川、福井、岐阜、静岡、愛知、三重の7県

経済をけん引する産業について、2012年度の経済活動別の県内総生産をみると、どの地域も製造業の経済規模が大きい(図2-4)。とくに自動車をはじめとする輸送用機械産業が集積する

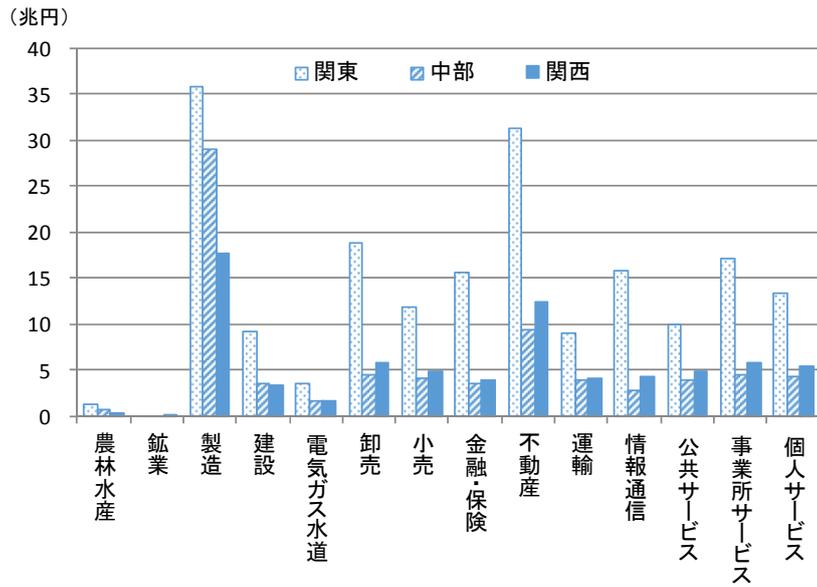


図2-4 経済活動別県内総生産 (2012年度)

(注) 平成17暦年連鎖価格の県内総生産(生産側、実質：連鎖方式)による
(資料) 内閣府「県民経済計算」

中部では域内総生産の約4割を製造業が支えている。関西は化学工業や電機機械をはじめとする企業が多く、製造業は関西域内総生産の約24%をしめる。卸売や金融・保険、不動産などのシェアが大きい関東では域内総生産に占める製造業の割合は約19%と関西より低い。

次に雇用者数についてみてみよう。リーマン・ショックによる県内総生産の減少で、雇用者数も減少し、とくに関西は2010年度に前年比1.5%減と、大きな落ち込みとなった(図2-5)。その後はどの地域も回復傾向にある。関西は、総じて雇用者数が減少傾向にあり、2002年度に833万人だった雇用者は2012年度に803万人と10年間で30万人減少した。

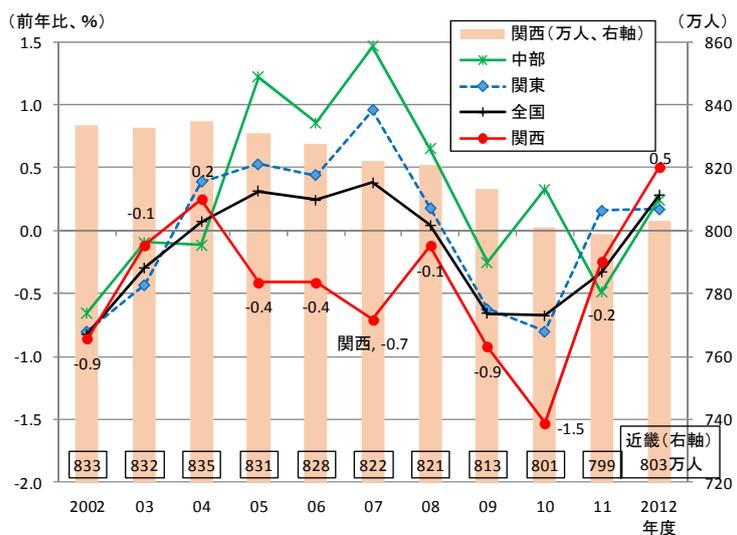


図2-5 雇用者数の増加率と推移

(資料) 内閣府「県民経済計算」

「工業統計調査⁸」で確認してみよう。日本の製造業は、1980年代以降、生産拠点を中国やアジアをはじめとする海外に移転しており、海外生産比率も1985年以降上昇が続いている。人件費など生産コスト抑制に加えて、少子化で縮小する国内市場ではなく中国やアジアといった海外の需要に応じるためである。いわゆる産業の空洞化の流れの中で、今後も製造業の海外投資が増え海外移転の動きが縮小することは考えにくく、国内の雇用にも影響を及ぼすと考えられる。

製造業の事業所数をみると、1985年に全国で約44万カ所あった事業所は2010年には22万カ所と半減している（図2-6）。地域別にみても全地域で半減しており、とくに関西は1985年に8.9万カ所あった事業所が約30年後の2014年には3.7万カ所となり約6割も減少した。1980年代後半のバブル期は事業所数も横ばいだったが、バブル崩壊後の1990年代以降は、毎年減少している。

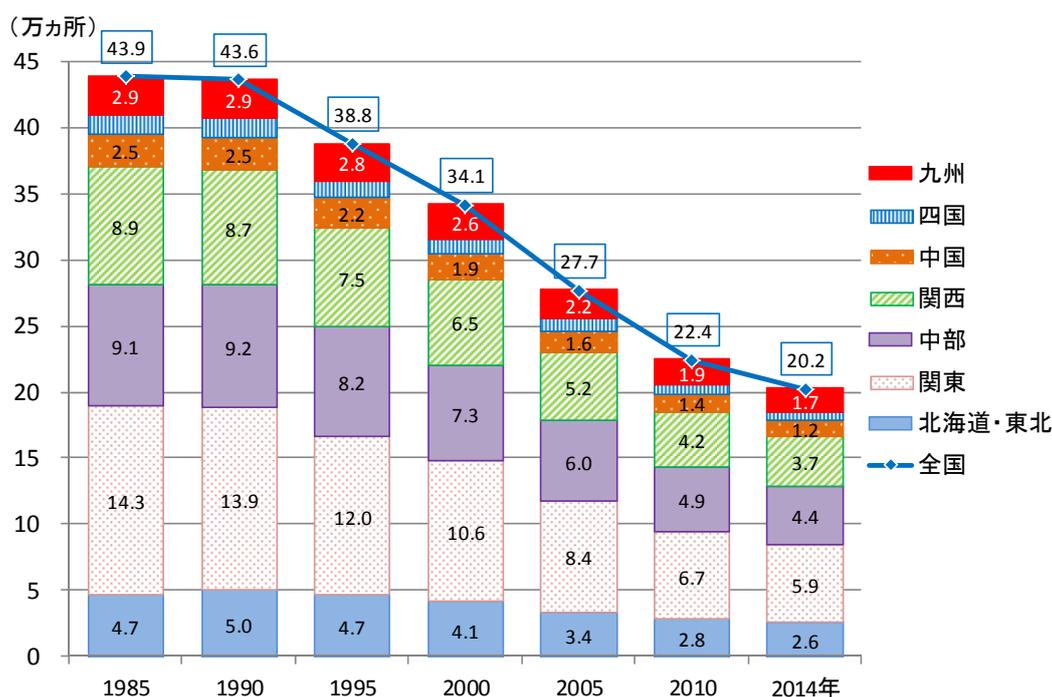


図2-6 製造業の事業所数の推移

(注) 従業者4人以上の事業所

(資料) 経済産業省「工業統計調査」

⁸ 工業統計は、全国の製造業の事業所（日本標準産業分類に掲げる「大分類E・製造業」に属する事業所）に対して資本金や従業者数などの調査を実施している。

関西は事業所数の減少だけでなく、そのシェアも縮小させており、関西の事業所のシェアは、1985年には日本全体の20.4%だったが、2014年には18.4%まで2%縮小した。帝国データバンク「大阪府・本社移転企業調査」でも、2005年から2014年の10年間に大阪府外に本社機能に移転した企業は2,424社で、大阪府への転入企業の1,523社を上回った。そのうち製造業は転入218社に対し423社の転出超過となっており、工業統計調査における事業所数減少の一因といえよう。主な転出入先は、兵庫県や東京が多い。

製造業の従業員数は、バブル期は1千万人を超えていたが、2014年には日本全体で740万人と約32%減少した(図2-7)。関西ではバブル期の194万人が2014年に119万人と約38%減少し、全国よりマイナス幅が大きい。製造業が集積する中部では、従業員数の減少は17%減にとどまっている。

このように製造業の海外移転に伴い、国内の雇用者数は減少を続けているが、野口(2012)は、製造業は過剰雇用をかかえており、仮に製造業が国内にとどまっても雇用は減少する構造だと指摘する。今後、雇用を拡大するには、製造業に代わる新しい産業の創出が必要だと言っている。

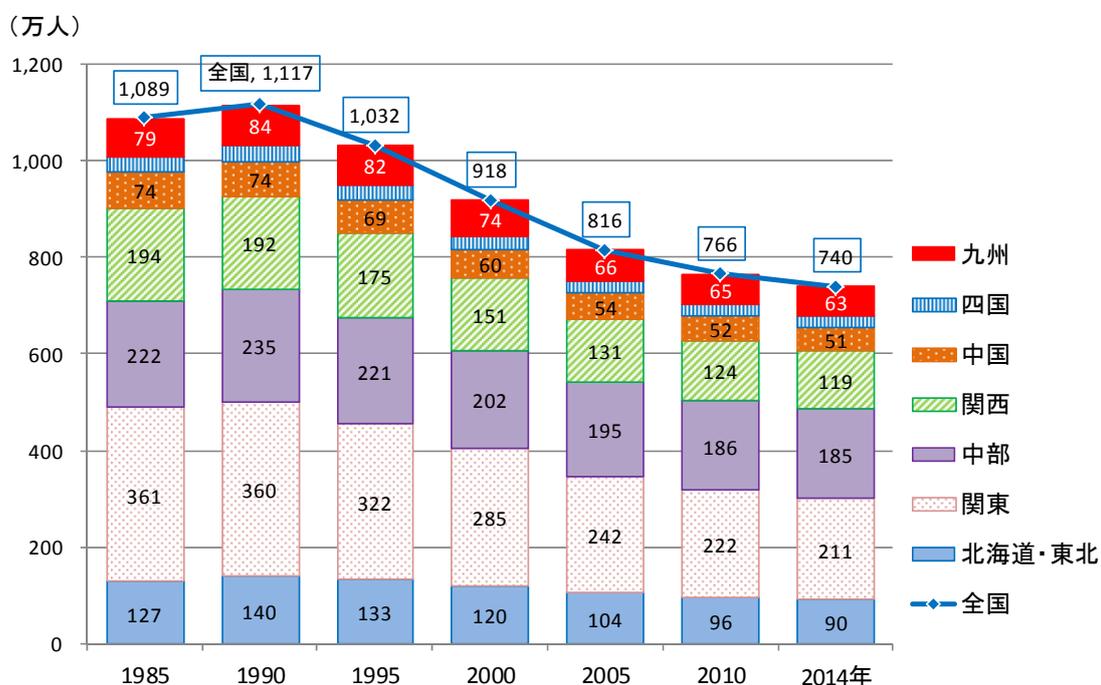


図2-7 製造業の従業員数の推移

(注) 従業者4人以上の事業所について

(資料) 経済産業省「工業統計調査」

(3) 関西の女性就業者数は減少していない

前述の通り、全国的に製造業における従業員数は減少しているが、他の産業ではどうだろうか。労働力調査で就業者数についてみると、男性はバブル崩壊後も増加し、1997年の3,892万人をピークに減少傾向である(図2-8)。足元は微増しており2015年は3,622万人である。一方、女性就業者は、バブル期に200万人以上増加し、1990年に2,500万人を超え、その後横ばいが続いた後増加し、2015年は2,754万人となった。景気変動があるものの、女性は増加傾向である。2015年の完全失業率は、男性(3.6%)も女性(3.1%)も改善し、完全失業者の減少も就業者数増加の背景となっている。

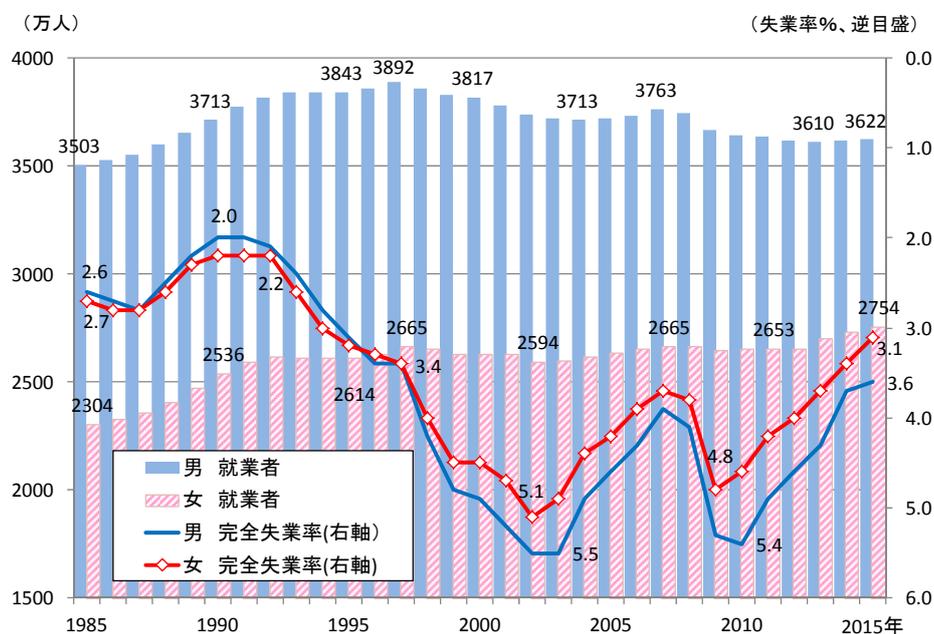


図2-8 全国の就業者数と完全失業率の推移

(資料) 総務省「労働力調査」

次に、関西の産業別の雇用動向を就業構造基本調査でみてみよう。関西の男女あわせた有業者数は、1997年の1,074万人をピークに減少傾向で、2012年は1,006万人となった。その後の動向を、毎月調査が実施される「労働力調査」でみると、リーマン・ショック後の2010年は落ち込んだが、2015年にかけて回復基調である⁹。再び就業構造基本調査でみると、男性有業者は

⁹ 就業状態の把握は、統計によって異なる。「就業構造基本調査」は、15歳以上の人の就業・不就業について、「ふだん」の状態を調査するユージュアル方式であり、構造調査である。一方、「労働力調査」は動向調査であるため、「月末1週間」の状態を調査するアクチュアル方式である。そのため季節性のある働き方のとらえ方により、就

1997年の643万人をピークに2012年まで約70万人減少したのに対し、女性
性は1992年の417万人から2012年まで約15万人増加している(図2-9)。

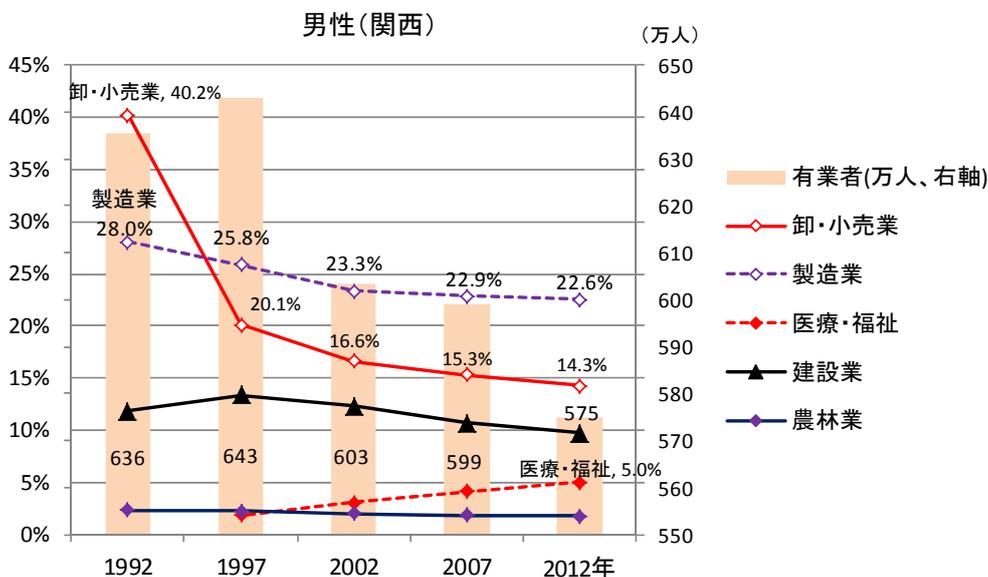
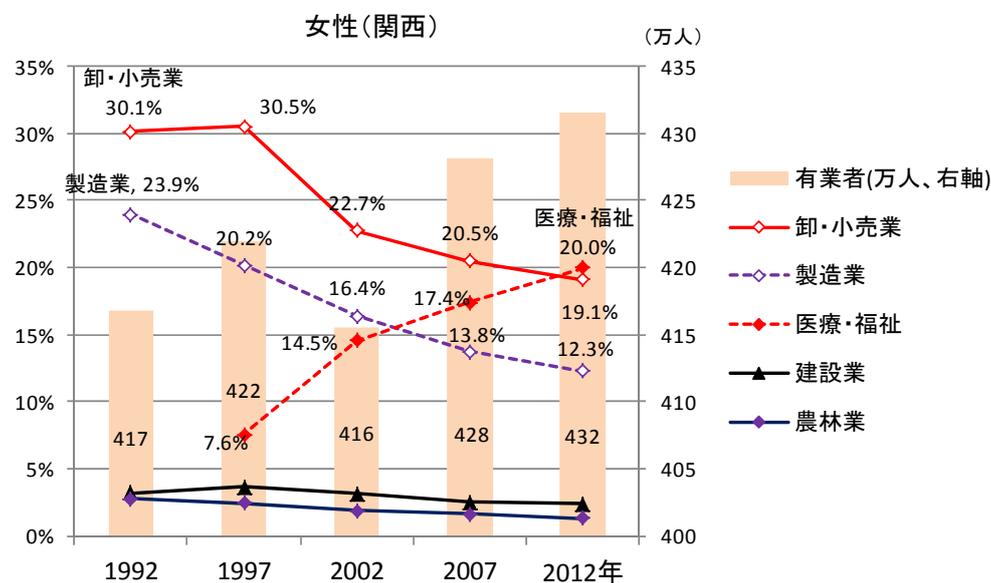


図2-9 関西の主要産業の有業者数と割合の推移

(注) 産業分類の改訂前の1992年は、「医療・福祉」はサービス業の中に含まれ、

「卸売・小売業」は「卸売・小売業・飲食店」となっている。

(資料) 総務省「就業構造基本調査」

業者数も異なる。「就業構造基本調査」は最新が2012年調査のため、それ以後の好調な雇用動向については、2017年調査の結果を待たなくてはわからない。直近の2015年の雇用の回復基調は、労働力調査で確認することになる。

主な産業別にみると、製造業の有業者は減少しているが医療・福祉では増加している。製造業の有業者は1992年から2012年の20年間に、男性は49万人、女性は47万人ほど減少し、2012年は男性130万人、女性53万人となった。有業者全体に占める製造業の割合は、1992年に男性は28.0%、女性は23.9%だったが、2012年までの20年間に男性は5.4%ポイント、女性は11.6%ポイントも低下し、22.6%と12.3%となった。一方で有業者が増加しているのは、医療・福祉の分野である。男性は2012年に29万人、女性は86万人となり、1997年に比べて就業者はそれぞれ2.4倍、2.7倍に増加した。女性は、2012年は医療・福祉の有業者数が、製造業よりも39万人多く、卸・小売業よりも3.8万人多くなった。製造業で減少した雇用は、医療・福祉の分野で吸収されていることがわかる。

関西では、滋賀県は製造業で働く者の割合が高く、2012年で男性33.4%、女性18.0%をしめる。医療・福祉で働く者の割合が高いのは和歌山県で、2012年で女性22.7%、男性で6.4%となっており、高齢化が進む地方ほど医療・福祉分野での需要が高いことがわかる。今後も高齢者数は増加の見通しであり、医療・福祉分野の有業者はさらに増加し、シェアも拡大すると考えられる。

3. 低い関西の女性の就業率

(1) 有配偶女性の就業率が上昇

第1章でみたように、女性の就業率は2010年の国勢調査で47.1%であり、大阪府や奈良県など関西で低く、福井県など北陸で高い。関西で全国平均を上回っているのは滋賀県(48.0%)だけである¹⁰。

年齢階級別の就業率を示したいわゆるM字カーブを、配偶関係別に未婚者と有配偶者に分けてみた(図2-10)。未婚者のうち就業率がもっとも高い25-29歳をみると1990年は87.1%で、2010年は85.4%とわずかに低下したが、ほぼ水準は変わらず、30代後半以降で上昇している。

一方有配偶者は、1990年から2010年にかけて就業率が上昇し、とくに25-29歳は、1990年38.4%だった就業率が2010年には52.6%まで約14%ポイントも上昇した。20代後半から30代前半の有配偶者の就業率上昇は、

¹⁰ 他の関西の女性の就業率は、京都府47.3%、大阪府45.0%、兵庫県44.2%、和歌山県43.7%、奈良県40.9%である。

いわゆる結婚退職が減り結婚後も仕事を継続する女性が増加したこと、出産・育児について国による関連法制や企業の支援制度の整備が進展したことにより就業継続する女性が増えたためといえるだろう。

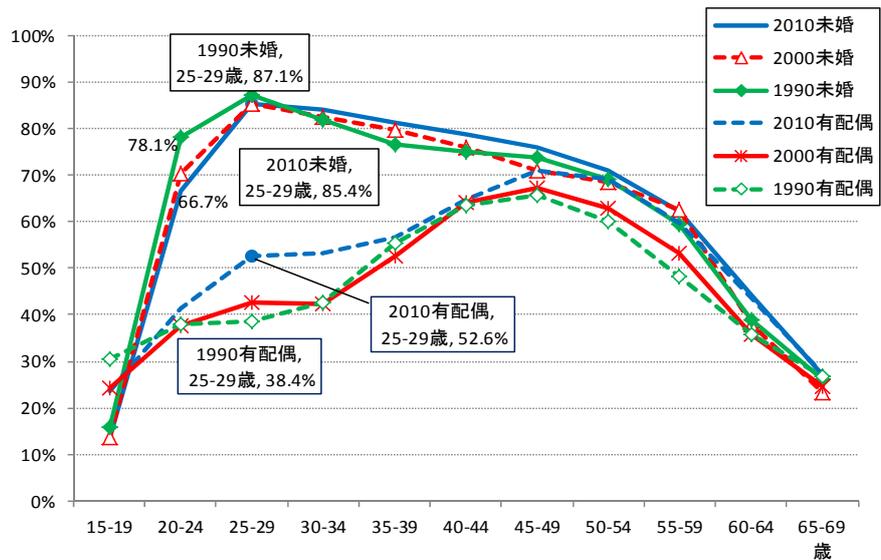


図 2-10 女性の就業率の推移 (全国)

(資料) 総務省「国勢調査」

その結果、2010

年には 45-49 歳以降の有配偶女性の就業率は、未婚女性に追いつきつつある。

関西 2 府 4 県と東京都、福井県について、配偶関係別の就業率をみてみよう(図 2-11)。未婚女性の就業率は、どの都府県も 25-29 歳がピークで、その後緩やかに低下していく。就業率の水準が低いのは大阪府や奈良県である。福井県や滋賀県の 30 代以降の未婚女性の就業率は、1990 年から 2010 年にかけて大きく上昇した。

一方、有配偶者は、全ての都府県で就業率は上昇している。とくに 25-29 歳は、1990 年から 20 年間に約 12~18%ポイント大きく上昇し(たとえば大阪府 28.8%→47.6%、滋賀県 38.2%→51.0%)、30 代の上昇幅も大きい。結婚によって就業を中断しない、もしくは出産後も仕事に復帰する女性が増えたことが伺える。さらに有配偶女性は、40 代後半から 50 代で就業率が高く、1990 年からの上昇幅も大きい。2010 年の福井県では 45-49 歳で、有配偶女性の就業率が未婚女性を追いぬき、滋賀県や和歌山県では 50-54 歳の有配偶女性の就業率が、未婚女性に追いついた。

上記から、有配偶女性の就業率の上昇は、30 代の M 字カーブの底を浅くし、子育てが一段落した 40 代以降の有配偶女性が労働市場に戻ることで就業率が高まり、M 字カーブの後半の山を高くしていることがわかった。

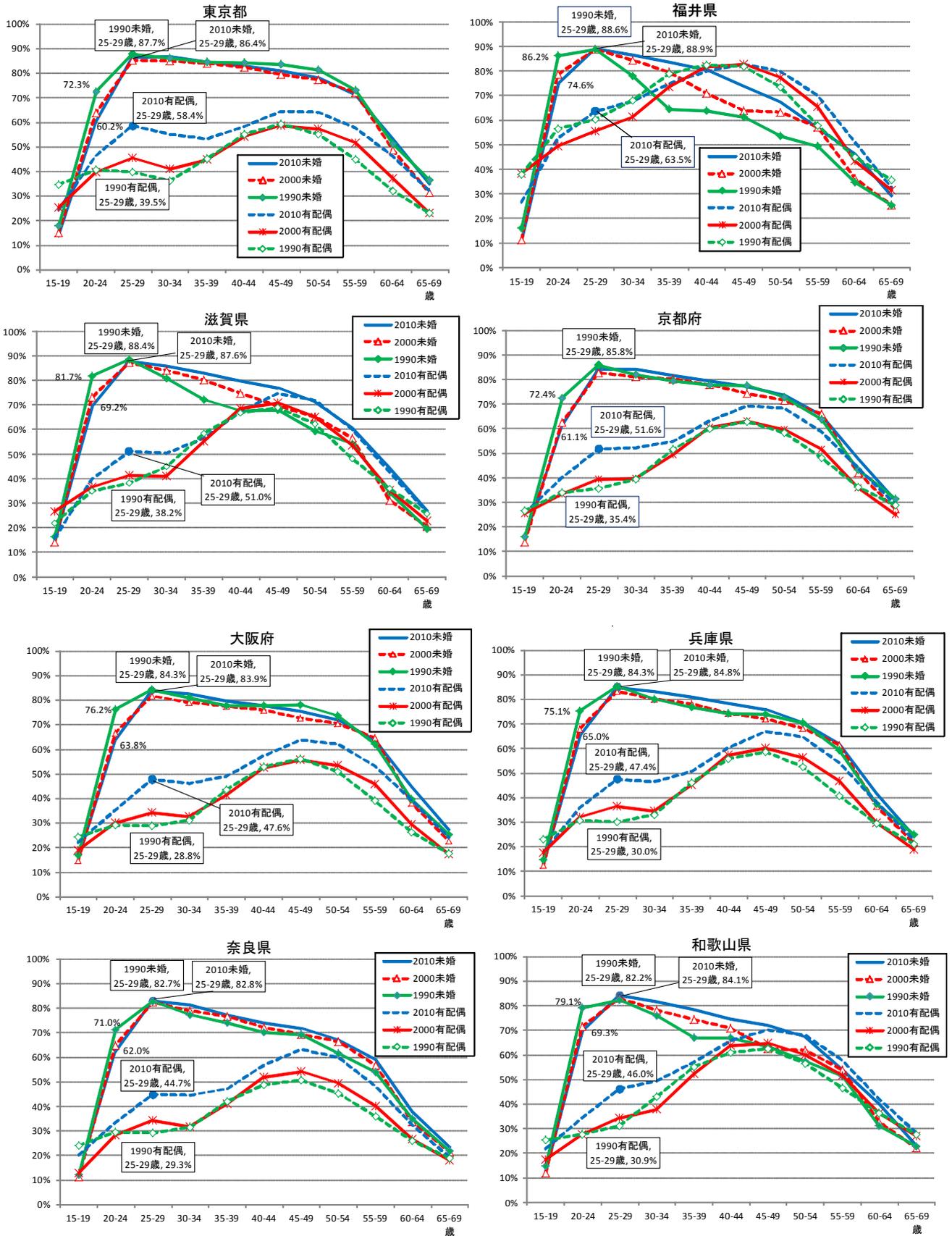


図 2-11 女性の就業率の推移 (関西、東京都、福井県)

(資料) 総務省「国勢調査」

(2) 女性の非正規化が進む関西

バブル崩壊後、派遣社員や契約社員などの普及によって雇用形態は多様化し、1990年代以降は非正規労働者数が増加、2012年には男女あわせて約2000万人となった。女性の非正規労働者は、1982年に461万人だったが、2012年には1,394万人と約3倍に増えた¹¹（図2-12）。雇用に占める非正規労働者の割合も、1992年の33.5%から2012年には55.7%まで上昇し、現在は働く女性の半数以上が非正規労働者だ。

関西の非正規労働者の割合は、2012年に58.5%と全国（55.7%）に比べて高く、滋賀県（59.1%）や大阪府（58.8%）など関西の2府4県全て全国より高い。1982年に32.0%だった非正規の割合が、30年で20%ポイント以上増え、非正規労働者は3人に1人から半分以上となった。女性の就業率が高い福井県も非正規の割合は倍増しているが、全国より約10%ポイントも低い。

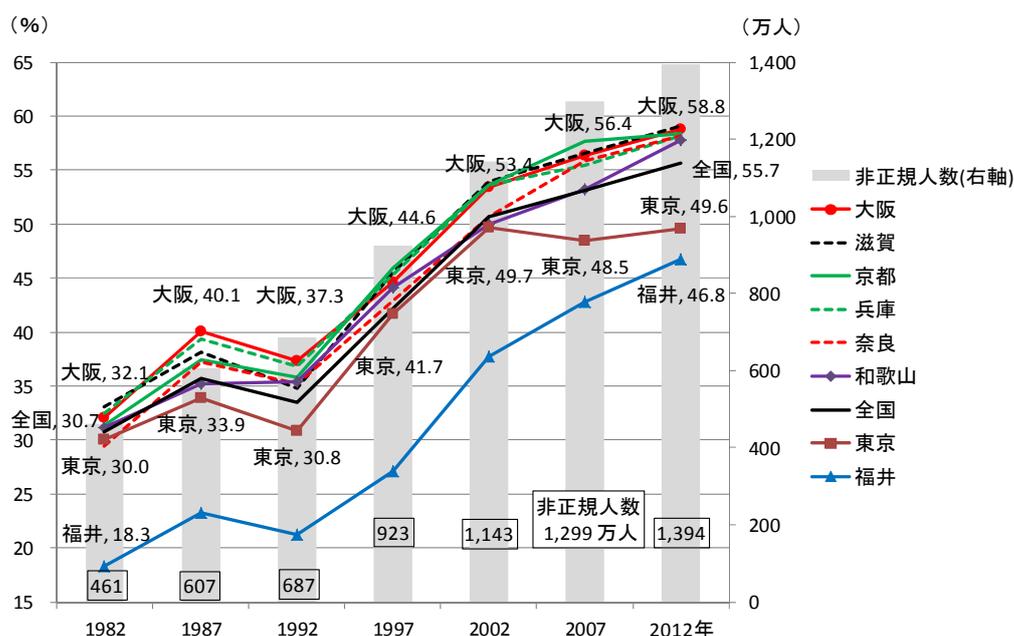


図2-12 非正規労働者の割合と動向(女性)

(注) 非正規労働者の割合＝非正規の職員・従業員／雇業者（会社などの役員を含む）

(資料) 総務省「就業構造基本調査」

¹¹ 男性の非正規労働者も増加傾向にあり、1982年に209万人から2012年の648万人に増加し、この間、非正規労働者の割合も7.6%から20.3%まで上昇している。

表 2 - 1 雇用者に占める正・非正規労働者の割合（2012 年）

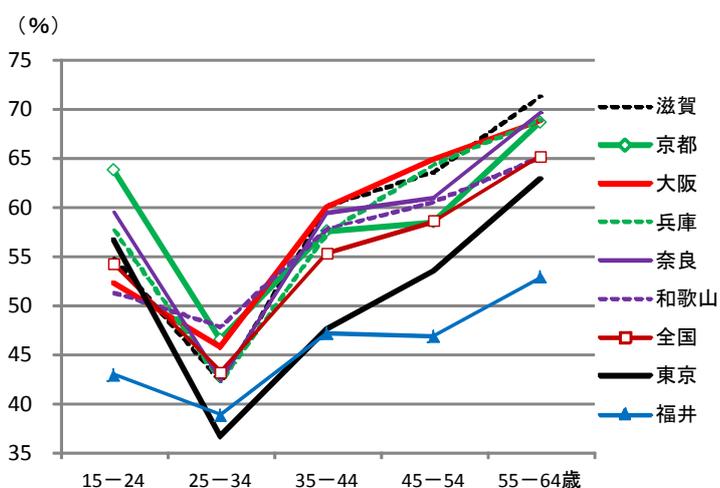
	全国	東京	福井	滋賀	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山
正規の職員・従業員 (%)									
全体	58.1	58.9	62.4	58.8	54.7	54.8	57.6	56.8	57.9
男	71.4	68.9	73.7	73.7	68.3	68.0	72.0	70.2	74.0
女	41.1	45.9	49.3	38.9	38.1	38.1	38.9	39.5	39.2
非正規の職員・従業員 (%)									
全体	35.8	32.7	30.4	36.7	39.2	38.6	36.9	37.4	36.2
男	20.3	19.8	16.2	19.9	23.5	22.7	20.6	21.4	17.8
女	55.7	49.6	46.8	59.1	58.4	58.8	58.2	58.2	57.8

(注) 雇用者に占める割合。雇用者には正規・非正規の職員・従業員のほかに、「会社などの役員」が含まれるため、正規と非正規の合計は 100 にならない。

(資料) 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

正規の職員・従業員の割合も確認しておくとして、福井県の男性は 73.7%、女性は 49.3%と男女とも全国より高く、とくに女性は 8%ポイントも高い（表 2 - 1）。東京都は、女性の正規労働者は全国平均より 4.8%ポイント高い。東京都は、女性の正規労働者の割合が高い産業が多く集積している。関西では、女性は 2 府 4 県全てで正規労働者の割合が全国平均（41.1%）に比べ 1.6~3%ポイント低く、非正規労働者の割合が全国平均（55.7%）より 2.5~3.4%ポイント高い。東阪を比べると、大阪府の女性の正規労働者の割合は 38.1%と東京都 45.9%に対し 7.8%も低い。

年齢階級別にみたものが図 2 - 1 3 である。15-24 歳では大阪府と和歌



	全体	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64歳
全国	55.7	54.2	43.2	55.3	58.6	65.2
東京都	49.6	56.7	36.7	47.6	53.5	62.8
福井県	46.8	42.9	38.8	47.1	46.8	52.8
滋賀県	59.1	54.8	42.1	60	63.6	71.3
京都府	58.4	63.7	46.5	57.5	58.4	68.6
大阪府	58.8	52.3	45.7	60	64.8	68.7
兵庫県	58.2	57.6	42.1	57.3	64.3	68.8
奈良県	58.2	59.4	42.3	59.5	60.9	69.6
和歌山県	57.8	51.2	47.7	57.8	60.5	65.1

図 2 - 1 3 年齢別非正規労働者の割合（女性）

(資料) 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

山県が、25-34 歳では滋賀県と兵庫県と奈良県が、全国平均を下回っているが、以降の年代では2府4県全て全国平均を上回っている。各府県ともに25-34 歳は正規雇用者の割合が高いが、その他の年代では、非正規労働者の占める割合の方が高い。

労働力調査によると、非正規労働者のうち、本来は正規での就業を希望しているにもかかわらず不本意に非正規として働いている「不本意非正規」の割合は、全体で16.9%（2015年）となっている。年齢階級別では25-34歳が最も多く26.5%であり、4人に1人が不本意の非正規労働者であるという。

（3）産業別にみた非正規労働

産業別の女性の就業者については、第1章および第2章第2節でも概観したとおり、関西では製造業に従事する女性が減少し、医療・福祉における就業者が増加している。

大阪府について、産業別の雇用をみてみよう。2012年の雇用者数の分布をみると、大阪府の男性214万人は、22%が製造業、15%が卸小売業、10%が建設業や運輸・郵便業に従事し、この上位4産業で大阪府の男性の半数以上を占める（図2-14上図外円）。男性の非正規労働者の割合は全産業で22.2%であり、上位4産業における非正規の割合は、それほど高くない（図2-14下図）。製造業および建設業における非正規労働者の割合は、それぞれ14.1%、18.1%と平均を下回っており、運輸・郵便業、卸小売はそれぞれ25.5%、23.6%が非正規である。男性で非正規の割合が高いのは、宿泊・飲食サービス業や、生活関連サービスである。

大阪府の女性169万人の内訳は、20%が卸小売業と医療・福祉産業、12%が製造業で、この上位3産業で女性の半数を超える（図2-14上図内円）。女性の非正規労働者の割合は全産業で58.8%であり、正規労働者の方が少ない。女性が多く働いている産業の非正規労働者の割合は、卸小売業が70.4%、医療・福祉が51.9%、製造業が50%であり、半数以上が非正規労働者だ。正規労働者が非正規よりも多い産業は、金融・保険業（非正規の割合30.8%）、建設業（同38.4%）、情報通信業（同34.1%）、公務（同22.2%）などだが、大阪府の女性雇用者全体に占めるシェアは小さい産業である。

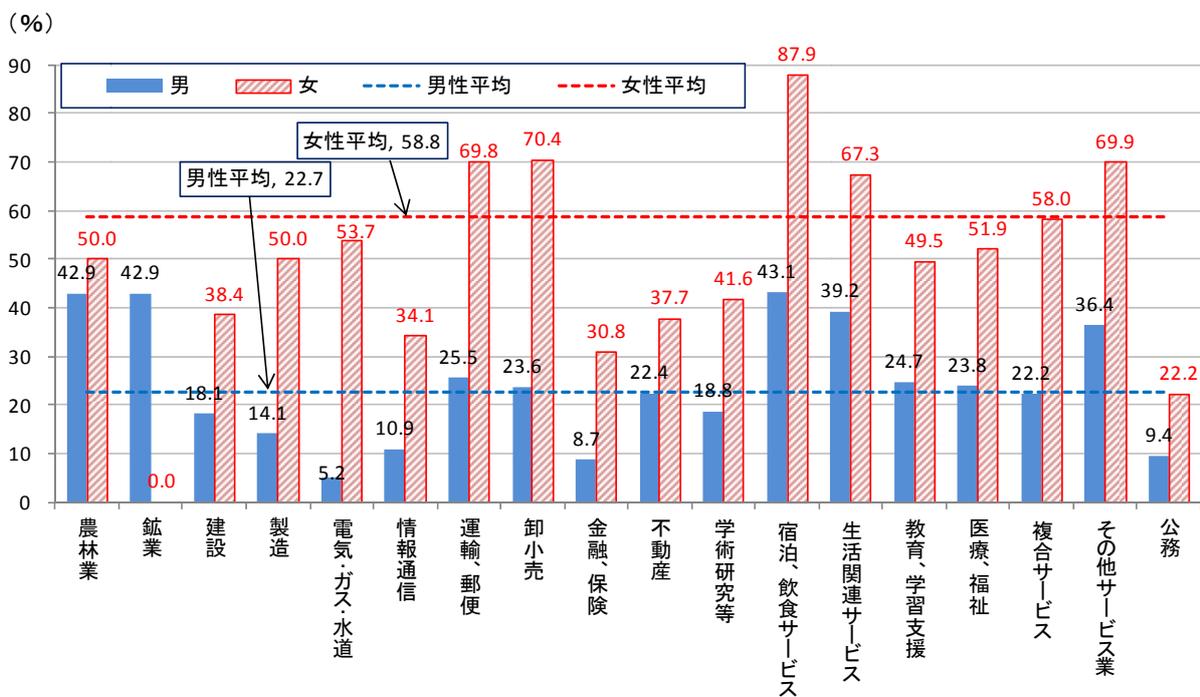
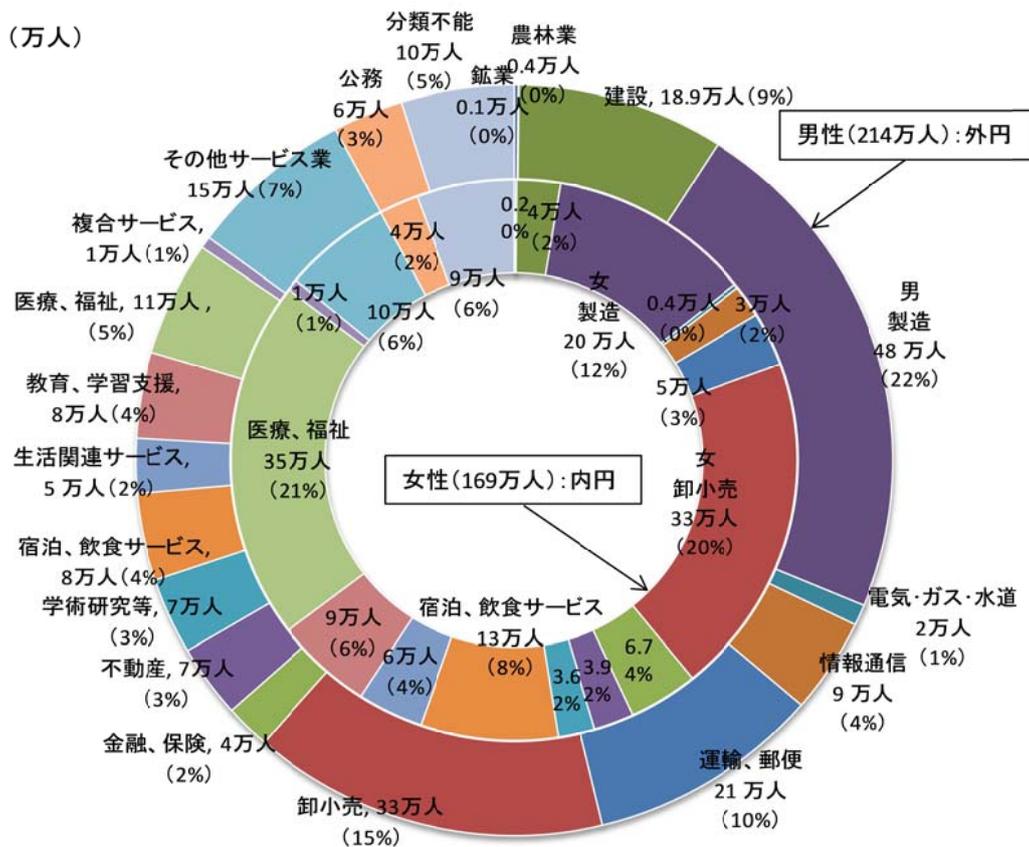


図 2 - 1 4 大阪府の産業別に見た雇用者数の分布 (上図) と非正規労働者の割合 (下図)

(資料) 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

4. 大卒女性の雇用動向を探る——学歴別にみた就業状況

関西は、これまでみたように全国に比べて女性の就業率が低く、非正規労働者の割合は全国平均よりも高い。第1章および平成27年版男女共同参画白書で指摘するように、有業率と女性の正規雇用の割合に正の相関があることもとも整合的である。しかし、関西は大学数が多く、大学進学率¹²も高い地域であり、卒業時点で高い教育投資をした女性が多いはずである。それにもかかわらず、就業に結びついていないのはなぜだろうか¹³。

平成27年版男女共同参画白書によると、女性の就業に対して、「自分の家庭の理想は、夫が外で働き、妻は家庭を守ることだ」という性役割分担意識を肯定する地域ほど、女性の就業率が低いという。白書では、関西ではとくに奈良県や兵庫県で、性役割分担を肯定する男女の割合が高く、女性の就業率が低いことが示されている。

そこで、各都府県の就業者について、学校別の分布をみてみよう。ここでは、15-34歳の若年層の就業状態について、有業者にしめる学歴別の割合と特化係数をみてみる。在学者を除く有業者をみると、男女とも東京都、京都府、大阪府などで、全国平均よりも大卒者の割合が高い。全国の有業者に占める割合を1として、都府県ごとの有業者に占める割合をみたものが特化係数である。1より大きければ大きいほど他府県に比べてその学歴の有業者が集中していることになる。たとえば、大卒女性の特化係数は、東京都(1.50)や京都府(1.35)で1より大きく、特に東京に大卒女性が多く就業していることがわかる(表2-2)。これらの地域に大学が多く集積し、大学進学者が多いことや、大学卒業後に職を求めて他府県から大卒者が流入していることが考えられる。

一方、高校卒業の割合が高いのは、福井県(1.15)や和歌山県(1.13)であり、この両県では、高卒者の就業者が他県よりも多いことがわかる。男女別では、男性も同様の傾向だが、大卒の特化係数は総じて女性の方が高く、東京都、京都府、大阪府といった大都市に、とりわけ東京都に多くの大卒女性が就業していることがわかる。

¹² 関西の女性の大学・短大進学率(2014年)は、全国平均の56.1%に対し、和歌山県(50.7%)を除く、京都府(68.3%)、兵庫県(63.3%)、奈良県(60.8%)、大阪府(60.5%)、滋賀県(57.4%)で高い(総務省「日本の統計2016」より)。

¹³ 関西の大学の卒業生の就職先の地域については、第4章で分析している。

表 2-2 若年層（15-34 歳）の有業者の学歴と特化係数

女性 15-34歳	有業者（在学者除く）				特化係数（全国＝1）		
	人数 （万人）	有業者にしめる割合（％）			高卒	短大・ 専門卒	大卒
		高卒	短大・ 専門卒	大卒			
全 国	699.2	35.5	28.3	30.5			
東京	91.6	25.3	23.0	45.7	0.71	0.81	1.50
福井	4.6	40.7	31.0	21.2	1.15	1.09	0.70
滋賀	7.9	32.2	36.1	27.5	0.91	1.28	0.90
京都	14.4	26.1	26.8	41.1	0.73	0.95	1.35
大阪	49.7	31.1	28.0	35.4	0.88	0.99	1.16
兵庫	28.1	32.8	27.9	34.4	0.92	0.99	1.13
奈良	7.0	26.6	33.8	33.8	0.75	1.19	1.11
和歌山	4.4	40.1	31.5	22.3	1.13	1.12	0.73

男性 15-34歳	有業者（在学者除く）				特化係数（全国＝1）		
	人数 （万人）	有業者にしめる割合（％）			高卒	短大・ 専門卒	大卒
		高卒	短大・ 専門卒	大卒			
全 国	851.9	41.5	12.3	34.6			
東京	106.1	26.2	11.5	49.2	0.63	0.94	1.42
福井	5.3	46.8	11.5	29.2	1.13	0.94	0.85
滋賀	10.4	40.7	12.8	32.4	0.98	1.04	0.94
京都	15.6	33.8	11.5	42.4	0.81	0.94	1.23
大阪	57.6	37.5	13.1	36.8	0.90	1.06	1.06
兵庫	34.2	40.1	10.1	37.8	0.97	0.82	1.09
奈良	7.6	38.7	13.2	38.8	0.93	1.07	1.12
和歌山	5.4	49.6	10.7	27.8	1.20	0.87	0.80

（注）特化係数（高卒）＝当該都府県の高卒割合／全国の高卒割合

短大・専門卒、大卒も同様に計算。網掛けは、特化係数が1を超えたもの

（資料）総務省「平成24年就業構造基本調査」

東京都に若年層の女性が集中する理由について、日本経済研究センター「大都市研究会報告」（2015）では、東京都には大卒女性が就職しやすい産業が多いと指摘している。東京都には、卸売、金融、情報、事業所サービスをはじめとするほとんどの第3次産業が集まっており、これらの産業に大卒女性が就職しやすい傾向があるという。

5. 本章のまとめと今後の課題

本章では、関西の女性の雇用について、主に全国、東京都、女性就業率の高い福井県、関西 2 府 4 県との比較を試みた。その結果、全国平均に比べて、関西は大学進学率が高く、大卒者の割合が高いにもかかわらず、女性の就業率が低く、就業者の非正規化が進んでいるという現状がみえてきた。これは関西における女性の機会損失が大きいということである。つまり関西経済にとって女性は貴重な潜在労働力であり、今後関西女性の就業率が高まれば、関西経済には成長の余地があるといえる。

未婚、有配偶を問わず、関西の女性の就業率の低さは、長期にわたるデフレ下で雇用機会が縮小したことも一因だが、足元では人手不足であり、それでも就業率が高まらないのは雇用のミスマッチが起こっている可能性も否めないだろう。また働く本人および家族や企業の上司などの意識にも大きく依存するだろう。生涯未婚率が高まる中、現在無業の女性が高齢化すると、収入を得る手段を持たず無収入となる可能性が高まる。20、30 代の現在は、豊かな親世代との同居などによって生活を維持できても、今後の見通しは明るくない。大阪府の 2014 年の国民年金納付率は、53.98%と全国平均(63.05%)よりも 10%ポイントも低い。同時に、大阪府における生活保護支給の保護率が全国的にも高水準である。こうした現状も認識しつつ、若年層への就業支援がますます重要になってくる。

関西企業の本社機能の東京への移転、製造業の長期的な縮小傾向に加え、2015 年の国勢調査(速報)によると 3 大都市で大阪府だけが人口減少に転じていることなど、関西経済を取り巻く環境は厳しい。一方、観光客の増加によるインバウンド関連消費や産業、医療特区を活用した iPS など再生医療関連産業といった関西経済をけん引しうる可能性の大きい産業もある。これらの産業を成長分野に育成することによって、新たな雇用創出が期待されよう。

参考文献

日本経済研究センター「大都市研究会報告：老いる都市、「選べる老後」で備えを一地方創生と少子化、議論分けよ」2015 年
野口悠紀雄「製造業が日本を滅ぼす—貿易赤字時代を生き抜く経済学」ダイヤモンド社、2012 年

第3章 関西の女性の意識

前田 正子

1. 女性の働くことに関する意識と新卒無業

本研究会では、子育て中の若い母親や、無業状態にある女性たちにもインタビューを実施している。お母さんたちの中には、関西外から結婚で関西に来て、夫や義理の両親の「『嫁が働くなんて恥ずかしい』といわれたことに、驚いた」、という人もいた。他の章でも述べている通り、地方ではどんな形であれ、女性が働くことが当然視されている傾向がある。地方の男性の所得の低さも相伴って、夫婦 2 人で働いて家計を維持せざるをえない状況でもある。

筆者が地方に子育て支援の調査に各地を訪れた際には、北陸や東北地方では「元気な嫁が家にいることは、ほとんどあり得ない。一家総出で働いて家計を維持する」ため、現金収入の得られる仕事の無い郡部では「そもそも女性がこない」と言われた。夫のいる女性の就業率が高い県を見ると、福井県や石川県・長野県・山形県・富山県などが並ぶが、低い方には奈良県・兵庫県・大阪府・北海道・神奈川県・千葉県・埼玉県が並んでいる（2012年「就業構造基本調査」より）。夫のいる女性の就業率が低い地域は、収入の高い夫が都心部に通い、住んでいる隣接県のベッドタウンである。

関西では、1人の稼ぎで家計を維持できるだけの経済力のある男性も少なくない。そのため、専業主婦になれる人も多く、女性が働くことに対する意識もさまざまである。同じ関西でも滋賀県や和歌山県では女性の就業率は高いが、大阪府・奈良県・兵庫県は低い。

一方、第4章でみるが、2000年代後半以降、関西圏からの企業の流出に合わせるように、20代以降の男性が関西圏から流出している。そして昨今の就職状況から見ると、専業主婦になろうとしても、そもそも若い世代の所得が減少しているだけでなく、結婚相手の候補となる若い男性が関西から減っていることになる。例えば、大阪府だけ見ても2002年から2012年にかけて男性も非正規雇用比率が上がっている。男性の年齢別にみると、25~29歳の正規雇用は2002年に84.3%であったが2012年には78.8%、30~34歳だと正規雇用比率が同順で90.5%から85.9%に下がっている。代わりに増えているのはパート・アルバイト、派遣、契約社員である。

だが、関西の女性でこのような状況を理解している人は少ない。ここ数年

の大学生で言えば、ちょうど親世代はバブル世代であり、就職も結婚も難しい時代ではなかった。親の姿を見ているからか、「女子だからアルバイトでもいい」という者もいたり、実際に卒業後に勤めていても「もう一年勤めて飽きたし、残業もしんどい。親も一年働いたからいいんじゃない？というので会社やめて、好きな時だけ働く派遣になろうかなあ？」という卒業生もいる。最初の就職先選びに失敗した女子は、結婚相手もないのに、「結婚がゴールだと思っていたから、会社選びも深く考えなかった」と言っていた。

実際、今回のヒアリング調査では、独身で無業の女性たちをインタビューしている。ちゃんとした職業意識をもたないまま、就職活動がうまくいかず、そのまま短期のアルバイトを続けている人もいた。すでにそのまま30代になっているが「裕福な人と結婚して専業主婦になるのが夢」という一方で、親が生活の面倒を見てくれる気楽さからか、婚活をしているわけでもなく、職探しも真剣ではない。「女子だから頑張らなくてもいい。結婚すればなんとかなる」という、漠然とした意識が漂っている。

図3-1をみると、女子大生の新卒時に無職（図ではその他・不詳）、もしくはパート・アルバイト・派遣（図では一時的な仕事）、契約社員（図では正規の職員等ではない者）といった者が、全国でみると、同順で12.4%、3.1%、5.6%となっている。つまり、大学卒業時点で、21.1%の者が非正規・アルバイトもしくは無職ということになる。

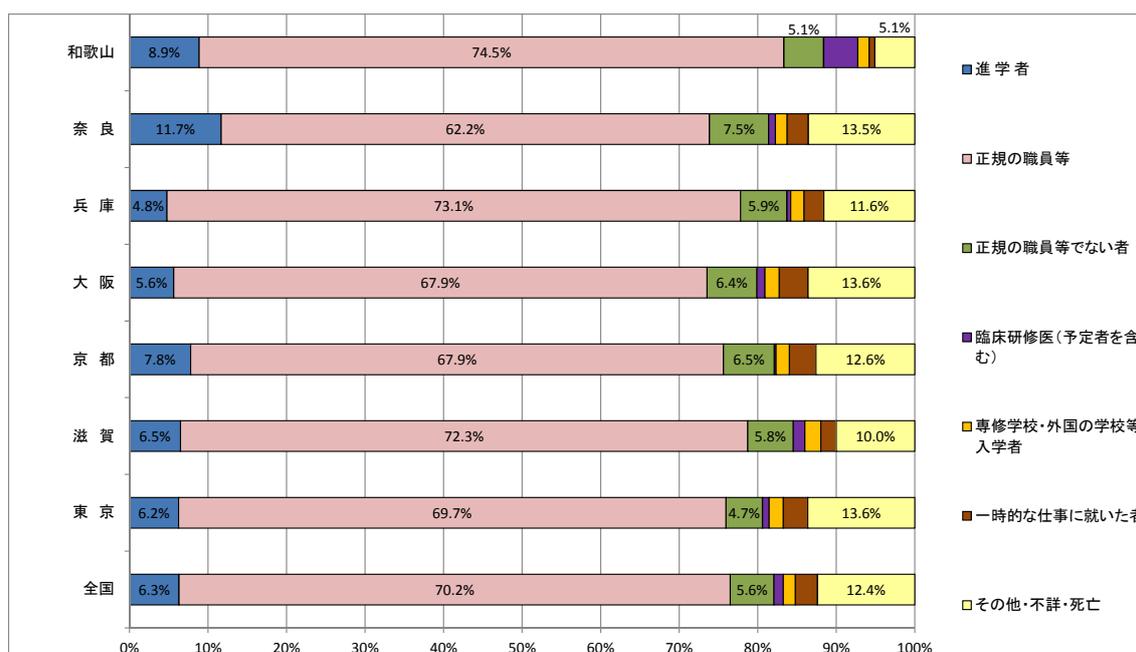


図3-1 関西の女子の大学卒業時点の進路（2014年3月）

(資料) 学校基本調査

大卒時点で「その他・不詳」となっているのは、大阪府で 13.6%、京都府が 12.6%、奈良県が 13.5%、兵庫県が 11.6%となっている。一方、和歌山県は 5.1%、滋賀県は 10%である。さらに大阪はアルバイトが 3.6%、正規の職員でない者が約 6.4%となっている。つまり大阪府の場合は大学卒業時点の女性の 23.6%、約 4 人に 1 人が、無業もしくはアルバイトや派遣といった非正規雇用者ということになる。

しかも、厚生労働省の 10 年間に及ぶ追跡調査の結果である「21 世紀成年者縦断調査特別報告」によると、結婚する確率が高いのは、男女ともに正規就労者である。

収入が低く、安定しない男性の非正規就労者の増加が未婚率の上昇につながり、少子化の進展を招いているといわれているが、女性の非正規の問題は「結婚すれば解決する」と問題視されにくかった。しかし女性でも、無業や非正規雇用では実際には結婚できる確率が低いのが現実である。だが、女性の非正規雇用は拡大し、正規で就職するのが難しくなっている。「働きたい」といっても、一方「自立せよ」といわれても、「私たちに、まともな仕事があるのか」という女性の言い分も、もつともである。実際、女性の就業率が高い県は、女性の正規雇用比率が高い地域でもある。

2. 女性と女性から見た配偶者・親・上司の意識比較

果たして関西の女性の意識はどうなっているのだろうか。内閣府が 2015 年に実施した『地域における女性の活躍に関する意識調査』から各県別の女性の意識を見てみよう。この調査は各県で男女合わせて約 500 人、うち女性約 250 人強の回答者であり、20 代・30 代・40 代・50 代・60 代以上と年齢別に回答者を割り振っており、各年代の女性は 50 人前後となっている。そのため、地域性を正確に代表しているかは判断しにくい面もある。

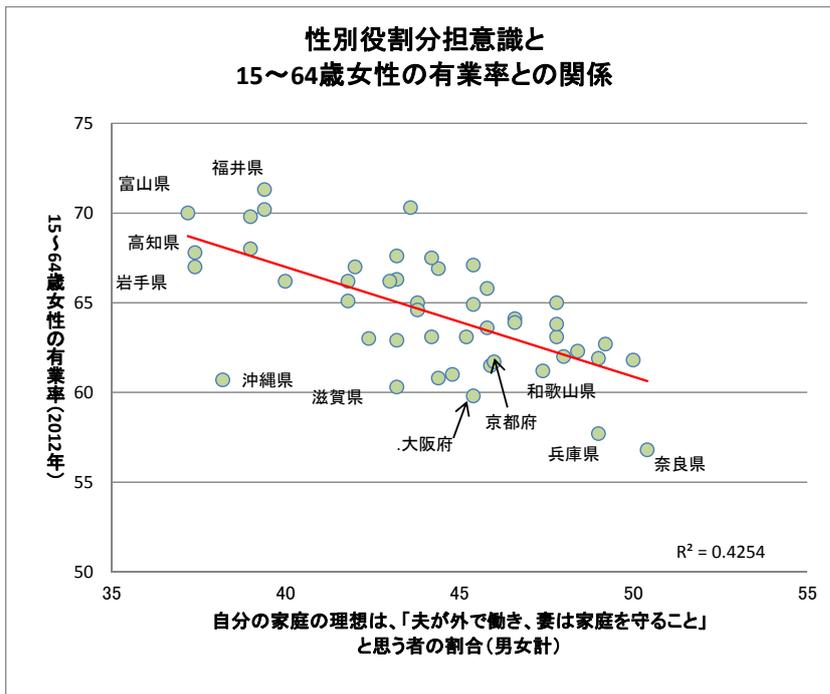


図 3-2 性別役割分担意識と 15～64 歳女性の有業率との関係

(資料) 内閣府「平成 27 年版男女共同参画白書」

(注) 内閣府『地域における女性の活躍に関する意識調査』(2015 年) と総務省「就業構造基本調査」(2012 年) により作成されている。

図 3-2 は、同調査の質問「自分の家庭の理想は、『夫が外で働き、妻が家を守る』ことだ」を肯定した者の割合(男女計)と、15～64 歳女性の有業率の関係を都道府県別に見たものである。性別役割分担意識の強い都道府県ほど、女性の有業率も低くなっていることがわかる。

次ページに掲載した図 3-3 は都道府県別に、「自分の家庭の理想は、『夫が外で働き、妻が家を守る』ことだ」という質問に対して「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」という女性回答者の分布を見たものである。女性の就業率の高い福井県・富山県・高知県では「あまりそう思わない」「そう思わない」という人の割合が高いことがわかる。

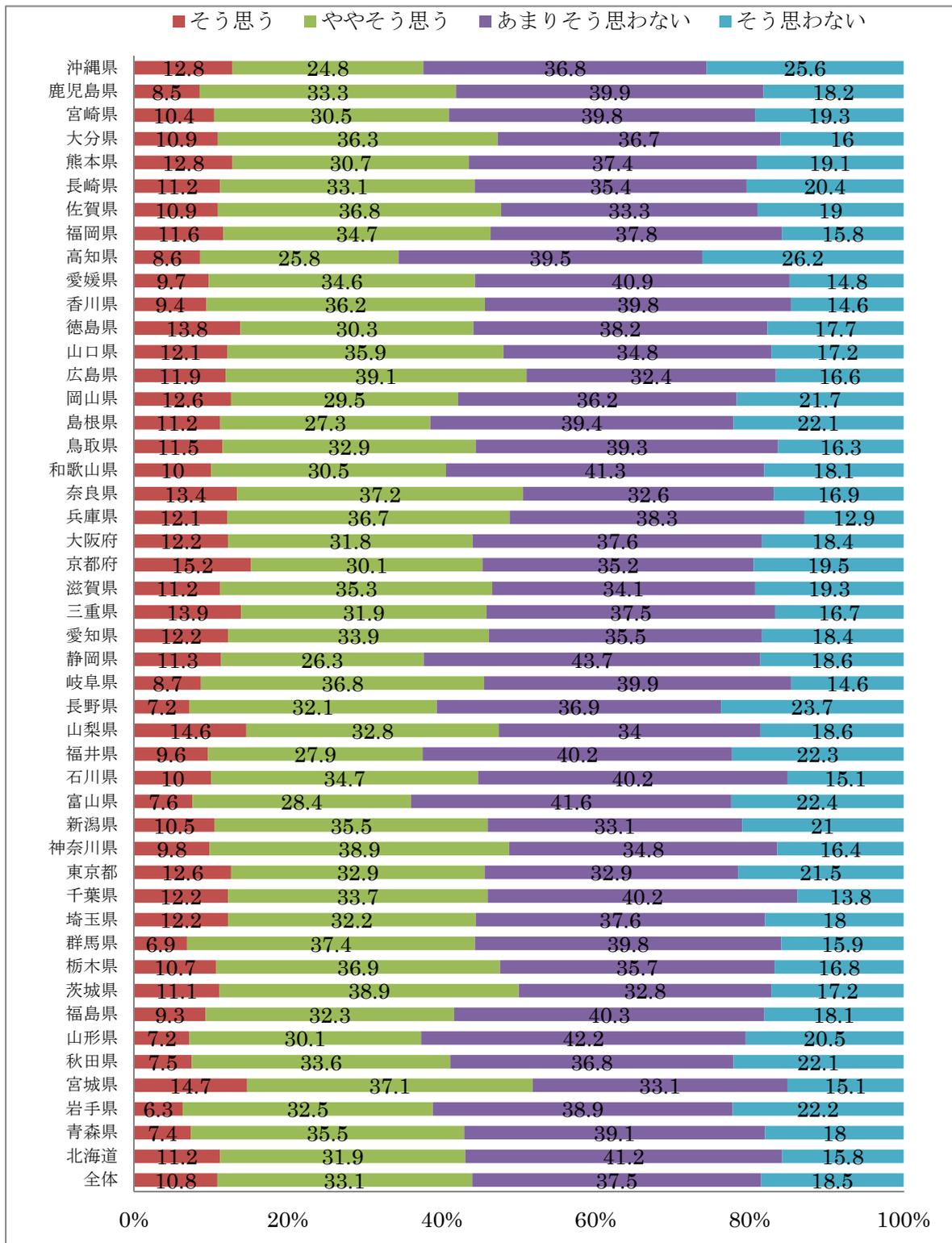


図3-3 「自分の家庭の理想は、『夫が外で働き、妻が家を守る』ことだ」という質問に対する回答の都道府県別比較（女性）

（資料）内閣府男女共同参画局（2015）『地域における女性の活躍に関する意識調査』より集計

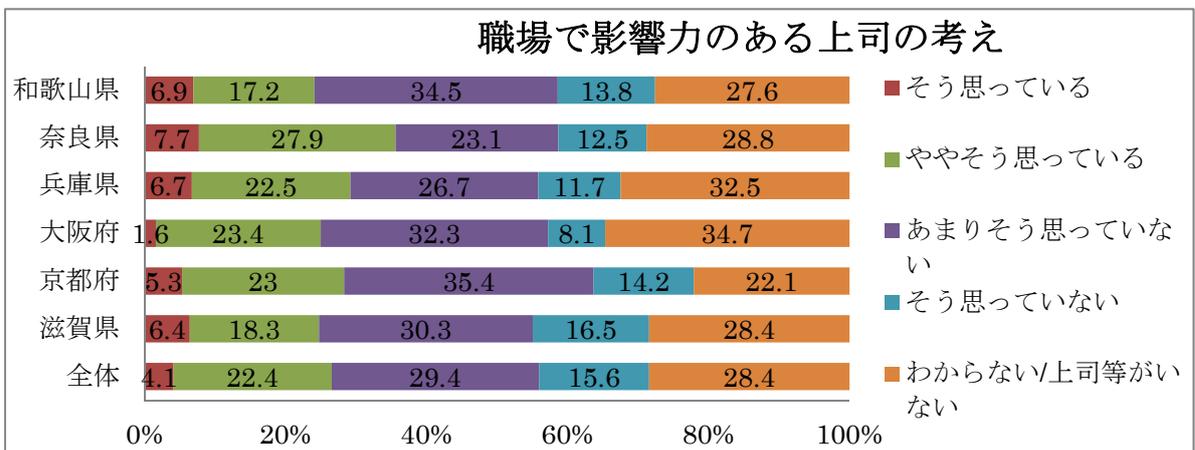
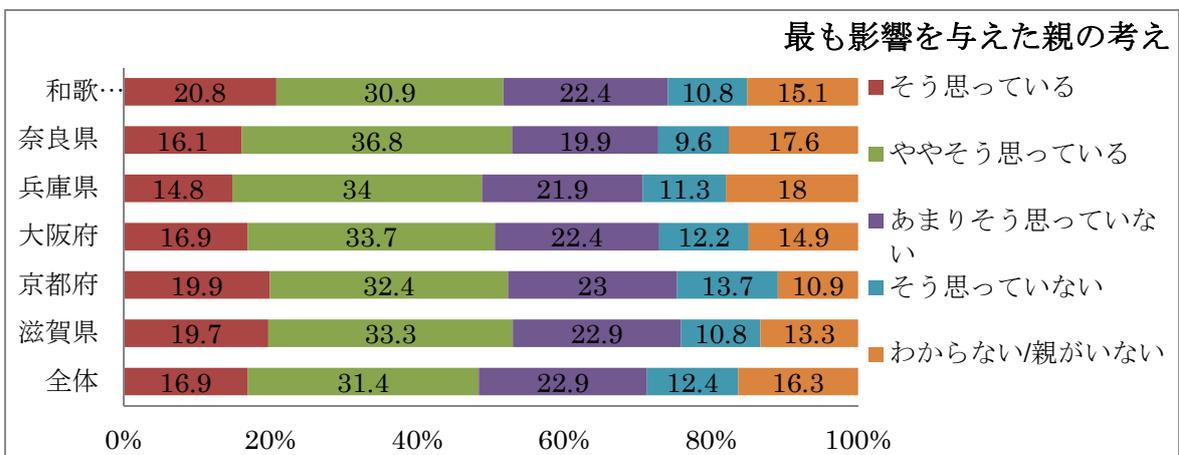
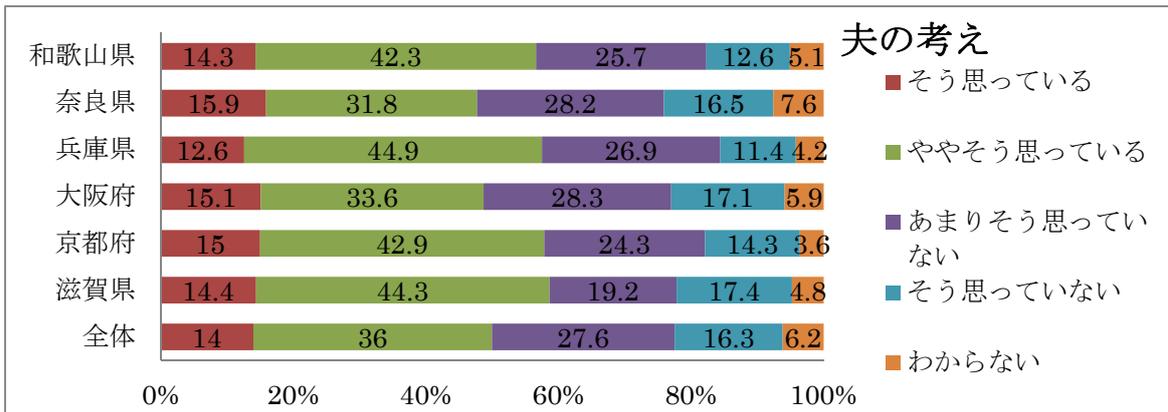


図3-4 「自分の家庭の理想は、『夫が外で働き、妻が家を守る』ことだ」
に対して、周りの人の考え方への女性の評価（夫・親・上司）

（資料）内閣府男女共同参画局（2015）『地域における女性の活躍に関する意識調査』より集計

図3-4は図3-3と同じ質問に対して、周りの人はどう考えているかを、女性から評価してもらったものである。親は複数いるので「最も影響を与えた

親の持つ考え方」、上司も「職場でも最も影響力のある人の考え方」についての評価となっている。

そうすると、あくまでも女性の側から見た評価であるが、夫の方が「夫が外で働き、妻が家を守る」という考えを支持する人が少し多くなっている。例えば、大阪府では女性は「そう思う」12.2%と「ややそう思っている」が31.8%であるが、夫は同順に「15.1%」と「33.6%」となっている。親に関しては「わからない」が1割から2割近くまでいるものの、大阪府では同順に16.9%に33.7%と女性たちより「夫が外で働き、妻が家を守る」という考え方を支持する人の比率が上がっている。

上司に関しては、働いていない人もいるため、「わからない・上司がいない」という比率が3割前後になってしまう。そこで上司のいる人や上司の考え方がわかる人だけについて、「そう思っている」「ややそう思っている」を足し合わせた比率を再計算した。結果は表3-1にまとめてみた。そうすると、上司自身が「自分の家庭の理想は『夫が外で働き、妻が家を守る』である」と考えているのが、兵庫県で43.3%、奈良県で50.0%と関西の中でも高くなっている傾向が見える。全国の都道府県で同じような試算をしてみたところ、奈良県は全国で最も高い数値を示している。

表3-1 「自分の家庭の理想は『夫が外で働き、妻が家を守る』である」に対して「そう思っている」「ややそう思っている」という上司の比率(%) (女性の評価)

	数値1	数値2
滋賀県	24.7	34.5
京都府	28.3	36.3
大阪府	25	38.3
兵庫県	29.2	43.3
奈良県	35.6	50.0
和歌山県	24.1	33.3
全体	26.5	37.0

数値1は、図3-4の「そう思っている」「ややそう思っている」の数値を足したものの。

数値2は、100%から「わからない・上司などがいない」を除いたもので、比率を再計算したものの。

(資料) 内閣府男女共同参画局 (2015) 『地域における女性の活躍に関する意識調査』より集計

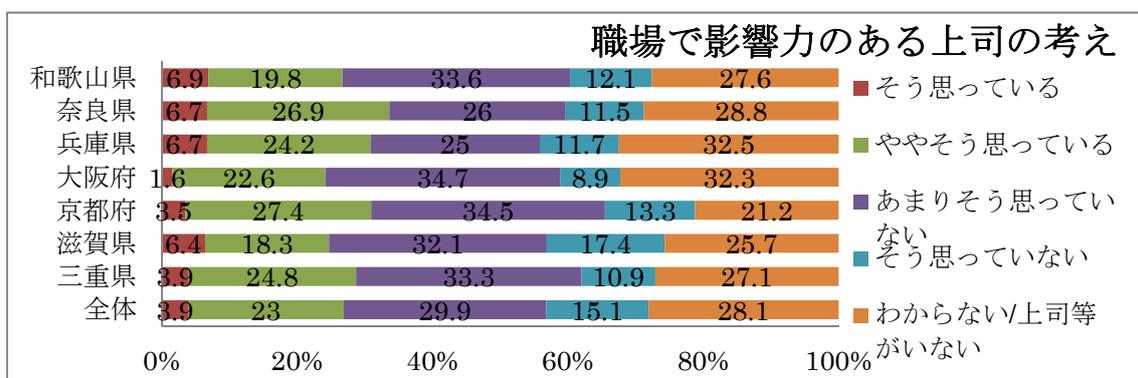
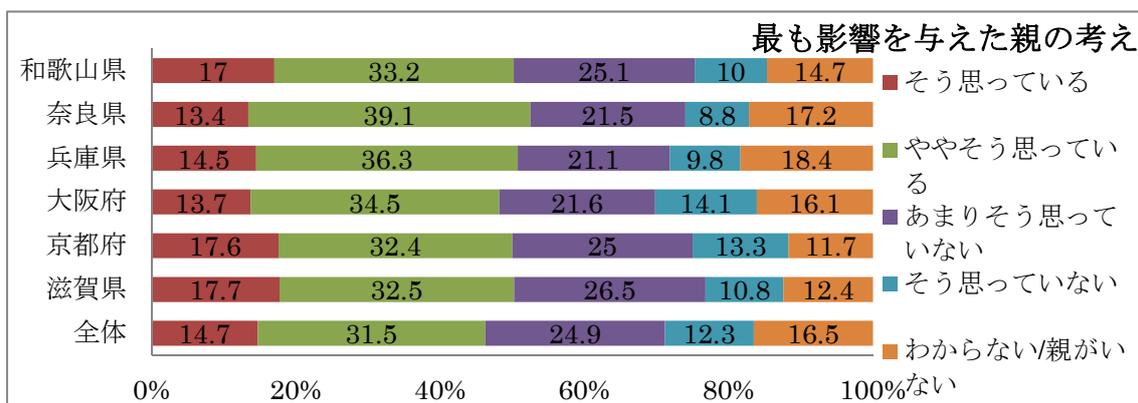
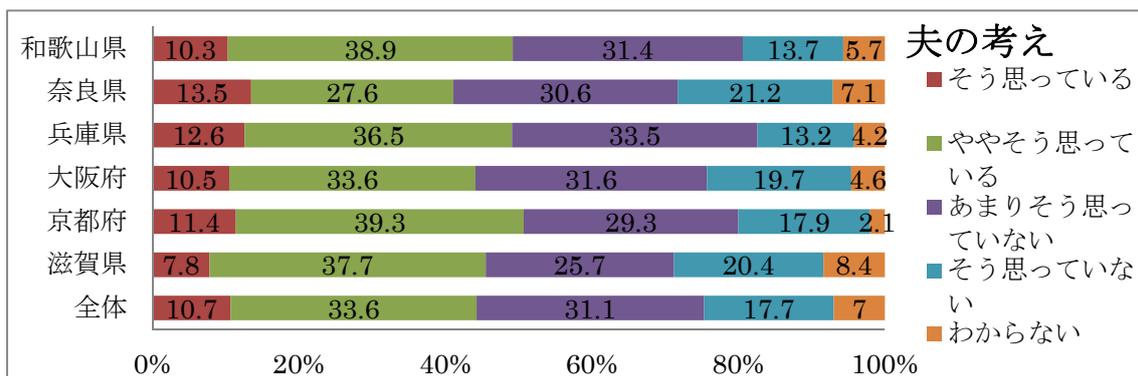
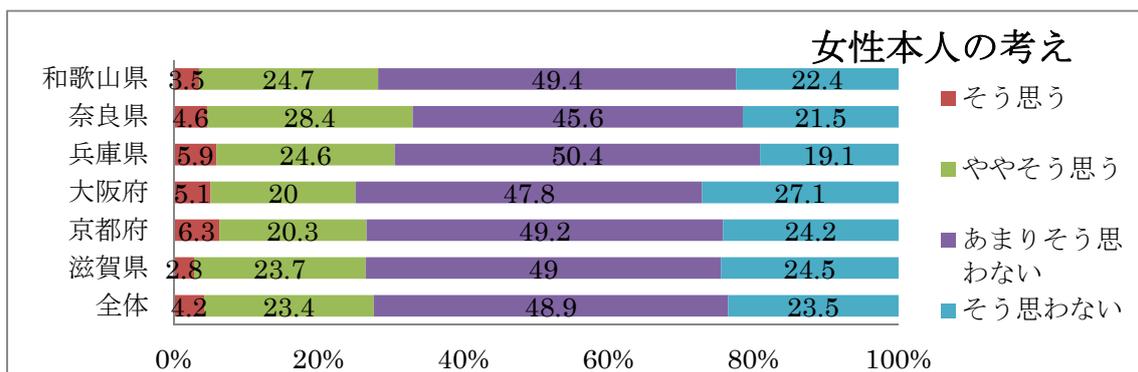


図3-5 「自分の家庭に限らず一般に、「夫が外で働き、妻が家を守るべきだと思う」」に対して、女性本人と周りの人の考え方への女性の評価（夫・親・上司）

（資料）内閣府男女共同参画局（2015）『地域における女性の活躍に関する意識調査』より集計

それでは次に、自分の家庭ではなく、一般的に「夫が外で働き、妻が家を守るべきだと思う」という考えについて聞いてみた。そうすると女性本人も「そう思う」「ややそう思う」という人が減り、「あまりそう思わない」「そう思わない」という人が増える。例えば、奈良県は「自分の家庭の理想」であれば「そう思う」13.4%、「ややそう思う」37.2%、「あまり思わない」32.6%、「そう思わない」16.9%である（図3-3）。一方、自分の家庭でなく、「一般的にどう思うか」と聞くと、それぞれ「そう思う」4.6%、「ややそう思う」28.4%。「あまり思わない」45.6%、「そう思わない」21.5%と、割合が変わる（図3-5）。自分の家庭の理想はあるが、他の家庭はそれぞれのやり方がある、ということだろうか。また、女性の評価ではあるが、夫の考えや親の考えも、小さいが同じような変化を見せている。

それでは女性からみた上司の考えはどうだろうか。先の表3-1と同じように比率を計算してみた。これも同じように奈良県で、この考え方を支持する人の比率が高く、関西の中で高いというだけでなく、全国で最も高い比率となっている。

表3-2 「自分の家庭に限らず一般に『夫が外で働き、妻が家を守るべきである』」に対して「そう思っている」「ややそう思っている」という上司の比率(%)（女性の評価）

	数値1	数値2
滋賀県	24.7	33.2
京都府	30.9	39.2
大阪府	24.2	35.7
兵庫県	30.9	45.8
奈良県	33.6	47.2
和歌山県	26.7	36.9
全体	26.9	37.4

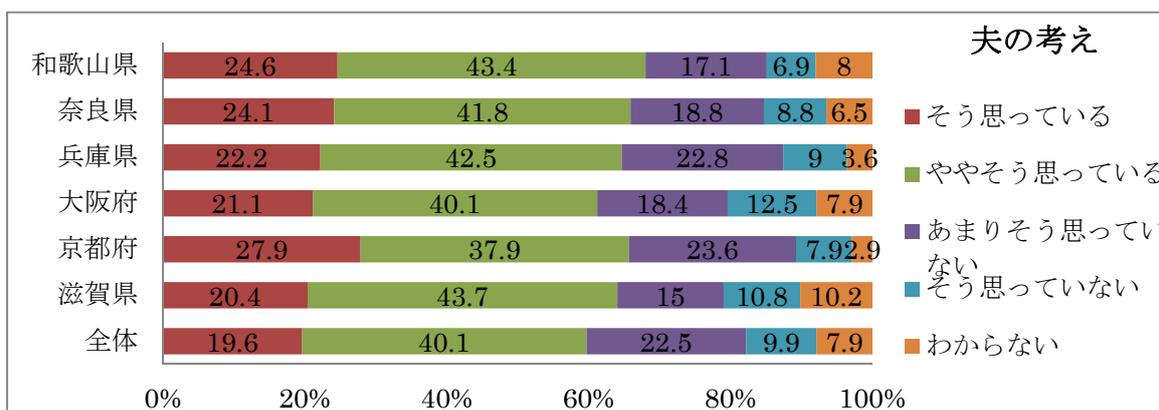
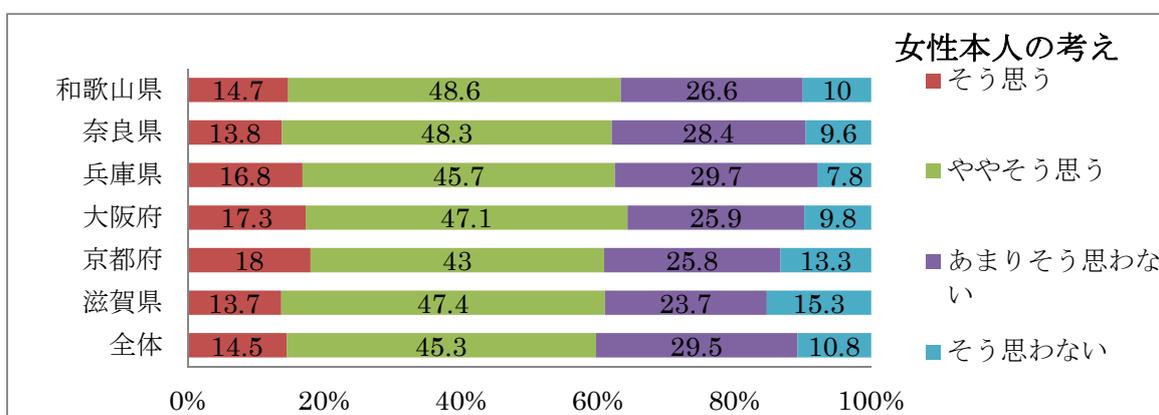
数値1は、図3-5の「そう思う」「ややそう思う」の数値を足したもの。

数値2は、100%から「わからない・上司などがいない」を除いたもので、比率を再計算したもの。

(資料) 内閣府男女共同参画局 (2015) 『地域における女性の活躍に関する意識調査』より集計

図3-6には「子どもが小さいうちは、母親は外で働かない方がよい」に対

して、女性本人と周りの人の考え方への女性の評価をまとめてみた。そうすると女性も夫の考え方も、「そう思う」「ややそう思う」の比率が大きくなることわかる。女性の「そう思う」「ややそう思う」を足すと、和歌山県 63.3%、奈良県 62.1%、兵庫県 62.5%、大阪府 64.4%、京都府 61.0%、滋賀県 61.1%、全国では 59.8%となる。最もこの比率が高い県は埼玉県で 68.1%、最も低い県は秋田県と山形県で 53%となっている。つまり、女性の半分以上の人は「子どもは小さいうちは、母親は働かないほうが良い」と考えていることがわかる。さらに関西で見ると、女性本人より、夫がそう考えている（と女性が評価している）比率はさらに高くなる。



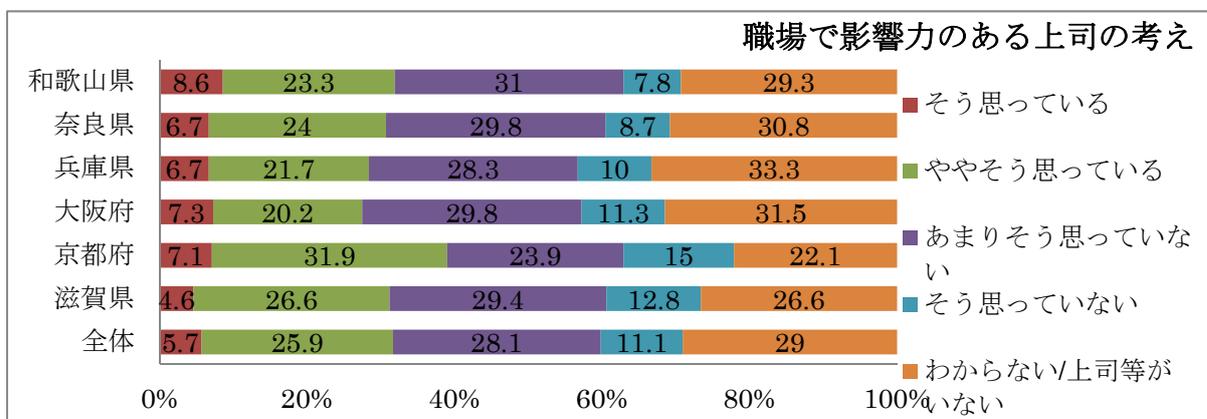
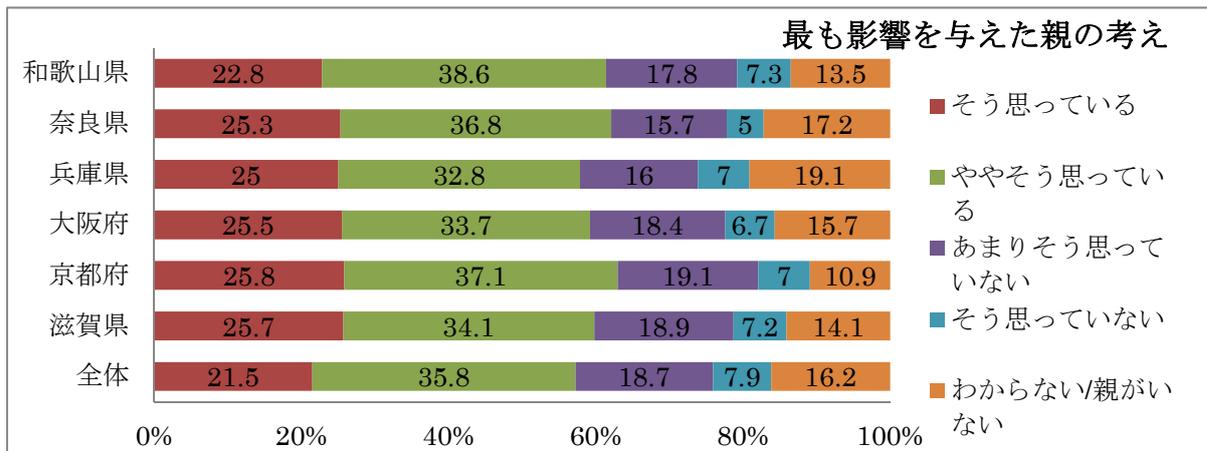


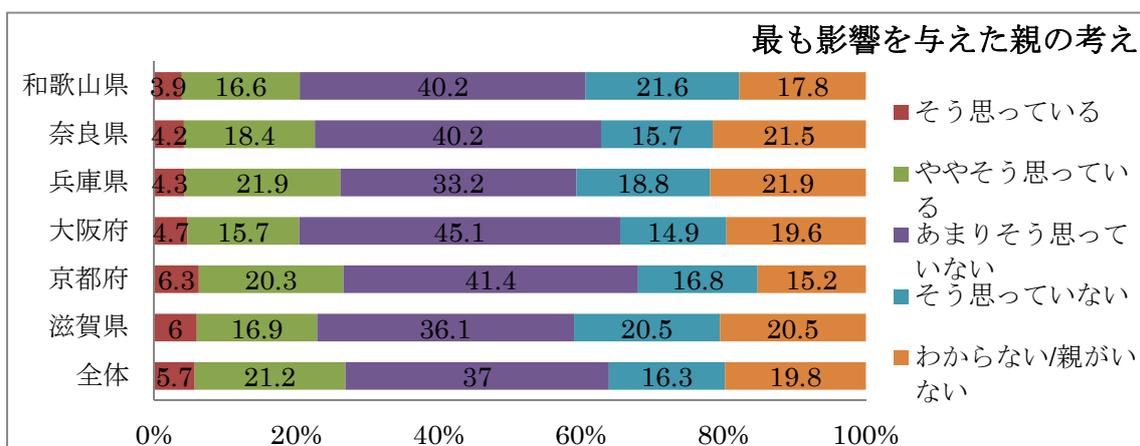
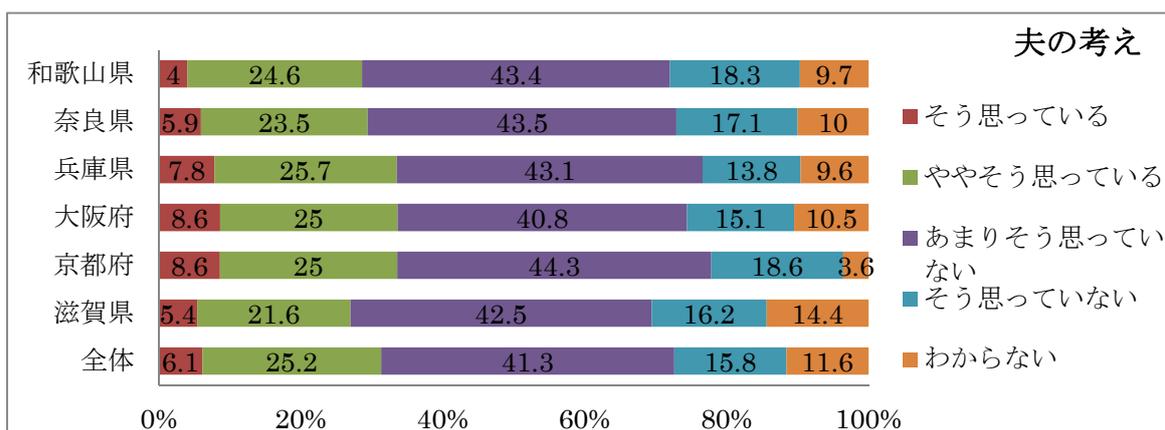
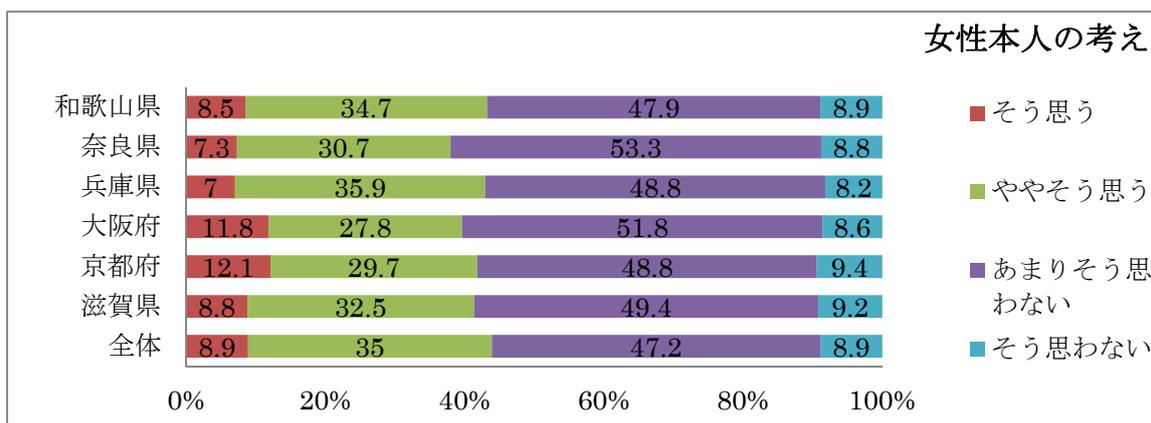
図3-6 「子どもが小さいうちは、母親は外で働かない方がよい」に対して、女性本人と周りの人の考え方への女性の評価（夫・親・上司）

（資料）内閣府男女共同参画局（2015）『地域における女性の活躍に関する意識調査』より集計

図3-7は「子どもがいるかいないかにかかわらず、女性が外で働くのは当然だ」に対する考え方をまとめたものである。

これについて、「そう思う」「ややそう思う」（以下、「働くのは当然」という回答と「あまりそう思わない」「そう思わない」（以下、「当然ではない」という回答の比率をそれぞれ足し合わせ、2つを比較してみよう。和歌山県・奈良県・兵庫県・大阪府・京都府・滋賀県・全国では、「働くのは当然」とするのは、43.2%、38%、42.9%、39.6%、41.8%、41.3%、43.9%であり、「当然ではない」のは同順に56.8%、62.1%、57%、60.4%、58.2%、58.6%、56.1%である。「当然ではない」と考える女性が多い県は愛知県で62.8%、神奈川県で60.2%となっている。いずれも働いていない女性比率が高い地域である。

一方、「働くのが当然」とする人の比率が高い地域は新潟県 53.6%、山形県の 51.4%である。それでも半数近い女性は、女性が働くことを当然とは考えていないことがわかる。



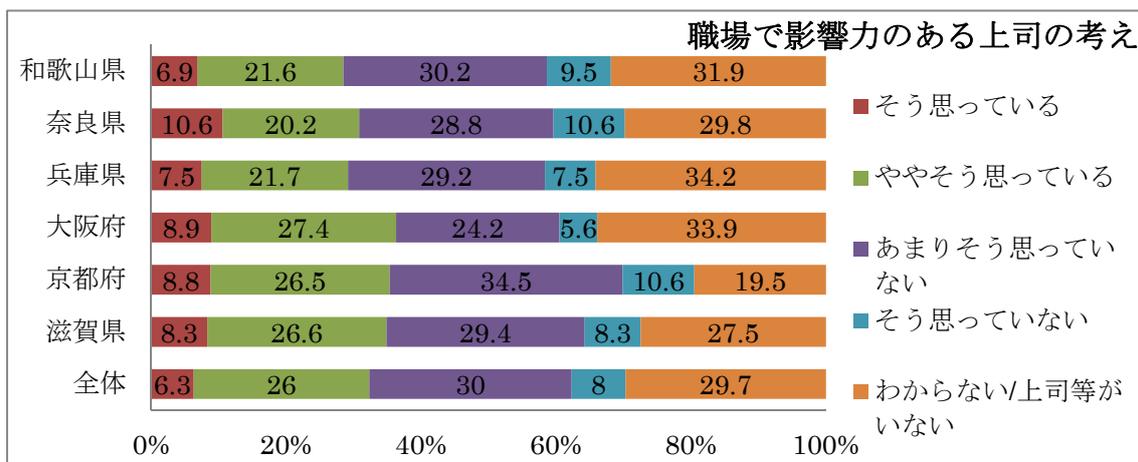
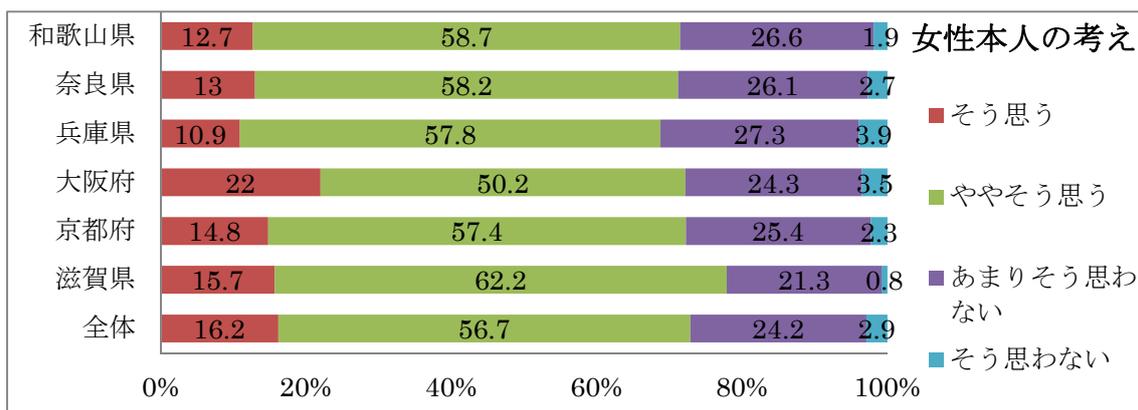


図3-7 「子どもがいるかいないかにかかわらず、女性が外で働くのは当然だ」に対して、女性本人と周りの人の考え方への女性の評価（夫・親・上司）

（資料）内閣府男女共同参画局（2015）『地域における女性の活躍に関する意識調査』より集計

一方、「女性を積極的に企業の管理職、団体の役職者などに登用すべきだ」という考え方に関してはどうだろう。そうすると、「そう思う」「ややそう思う」という女性の比率はぐっと高くなる。関西で見ると7割前後の女性が「女性を登用すべき」という考え方を支持していることがわかる。「女性の登用」に関して「そう思う」は大阪では22%と高い比率である。大阪府より高いのは山梨県と長野県であり、24%前後となっており、「ややそう思う」を加えると、この2県では8割を超えている。



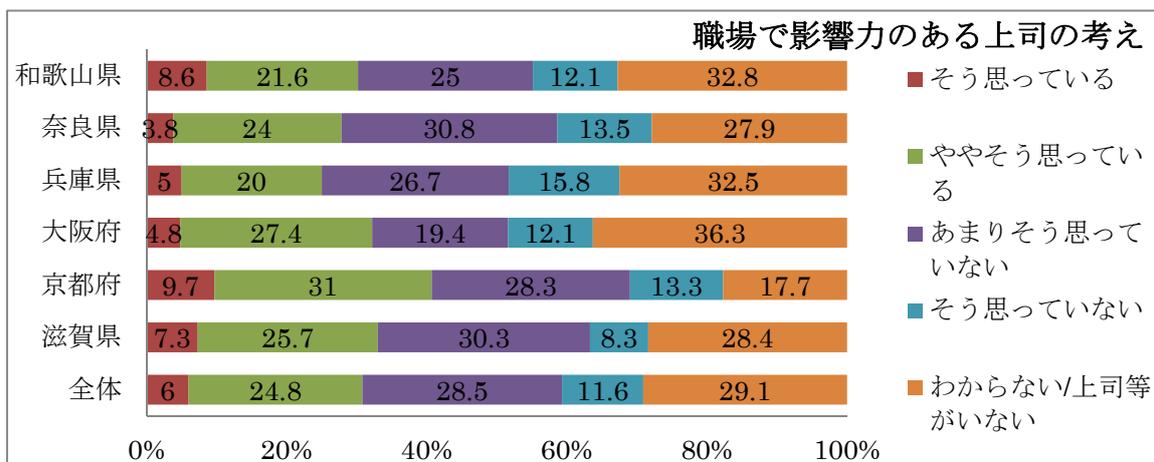


図3-8「女性を積極的に企業の管理職、団体の役職者などに登用すべきだ」に対して、女性本人と周りの人の考え方への女性の評価（夫・親・上司）

（資料）内閣府男女共同参画局（2015）『地域における女性の活躍に関する意識調査』より集計

表3-3「女性を積極的に企業の管理職、団体の役職者などに登用すべきだ」に対して「そう思っている」「ややそう思っている」という上司の比率（%）（女性の評価）

	数値1	数値2
滋賀県	33	46.1
京都府	40.7	49.5
大阪府	32.2	50.5
兵庫県	25	37.0
奈良県	27.8	38.6
和歌山県	30.2	44.9
全体	30.8	43.4

数値1は、図3-7の「そう思う」「ややそう思う」の数値を足したもの。

数値2は、100%から「わからない・上司などがいない」を除いたもので、比率を再計算し

たもの。

（資料）内閣府男女共同参画局（2015）『地域における女性の活躍に関する意識調査』より集計

一方、上司のほうはどうだろうか。表3-3に「職場の上司がどう考えているか」という女性からの評価をまとめてみた。そうすると兵庫県や奈良県

では、「女性の登用をすべき」と考える上司が4割を切っている。逆に大阪府は高い。大阪府は女性の無業率が高いのに「女性の登用」を支持する上司が多いということは、そういう上司のいる職場の女性は働き続けているということだろうか。

実際に平成24年度「就業構造基本調査」をみると、管理職に占める女性割合は和歌山県18.4%、京都府16.6%、大阪府15.7%、兵庫県15.3%、奈良県12.1%、滋賀県8%である。

次に、図の3-9は、「企業は、女性が仕事を続けられるような就業環境を整備すべきだ」に対しての、女性本人と女性が評価する上司の考え方である。これを見ると、女性自身はほぼ9割の人がこの考え方を支持している。一方、女性から見た上司の考え方はどうなっているだろう。結果を表3-4にまとめてみた。

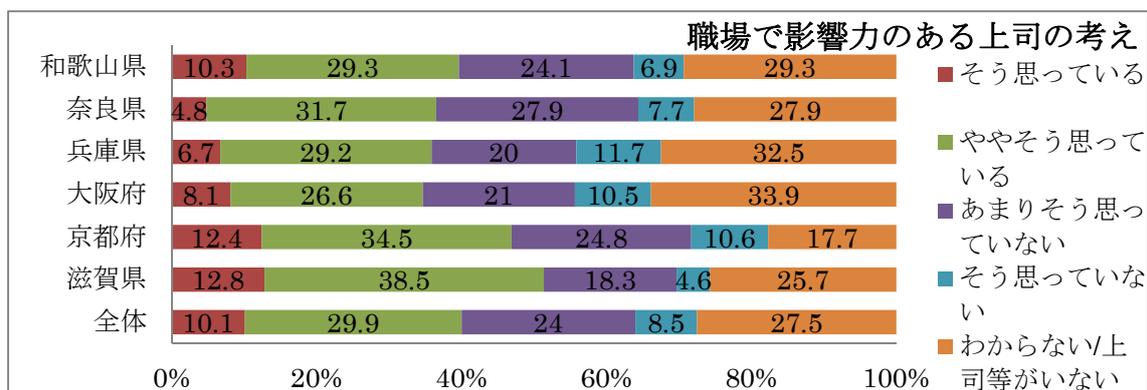
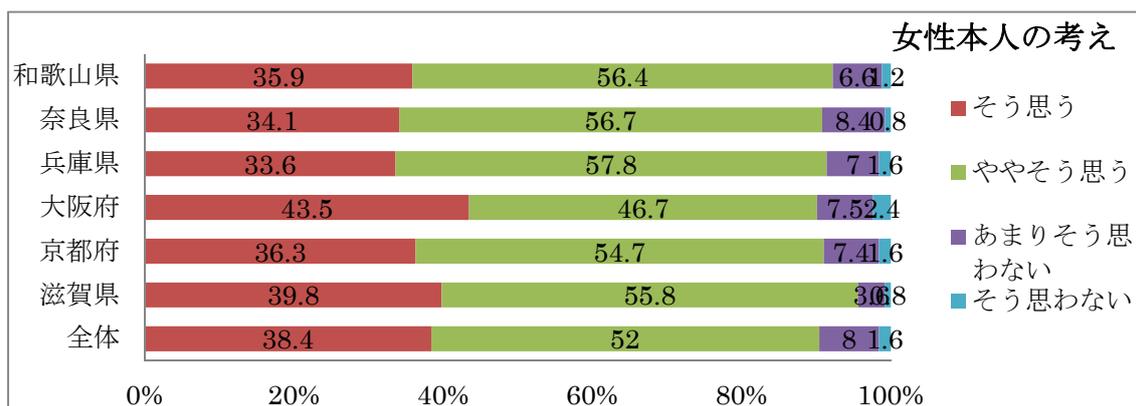


図3-9「企業は、女性が仕事を続けられるような就業環境を整備すべきだ」に対する女性本人と上司の考え方への女性の評価

(資料) 内閣府男女共同参画局 (2015) 『地域における女性の活躍に関する意識調査』より集計

表3-4「企業は、女性が仕事を続けられるような就業環境を整備すべきだ」
 に対して「そう思っている」「ややそう思っている」という上司の比率(%)
 (女性の評価)

	数値1	数値2
滋賀県	51.3	69.0
京都府	46.9	57.0
大阪府	34.7	52.5
兵庫県	35.9	53.2
奈良県	36.5	50.6
和歌山県	39.6	56.0
全体	40.0	55.2

数値1は、図3-8の「そう思う」「ややそう思う」の数値を足したもの。

数値2は、100%から「わからない・上司などがいない」を除いたもので、比率を再計算したもの。

(資料)内閣府男女共同参画局(2015)『地域における女性の活躍に関する意識調査』
 より集計

この結果、「企業は、女性が仕事を続けられるような就業環境を整備すべきだ」に対して「そう思っている」「ややそう思っている」という上司の比率は女性に比べれば、ぐっと減る。ただし、先に見た「女性の登用」よりは支持する上司が多いことがわかる。また、目を引くのは、滋賀県は「女性の登用」を支持する上司は大阪府に比べて低かったにもかかわらず、「職場環境の整備」を指示する上司が数値2で見て69%と非常に高くなることである。実は滋賀県は数値1でも数値2でも日本で一番高い。滋賀県は女性の就業率は高いが、先に見たように管理職に占める女性比率は8%と石川県と並んで全国で最も低い(平成24年度「就業構造基本調査」より)。つまり働き続ける環境は整っているが、女性の登用は進んでいないという実態は、意識調査の結果とも整合的といえるだろう。

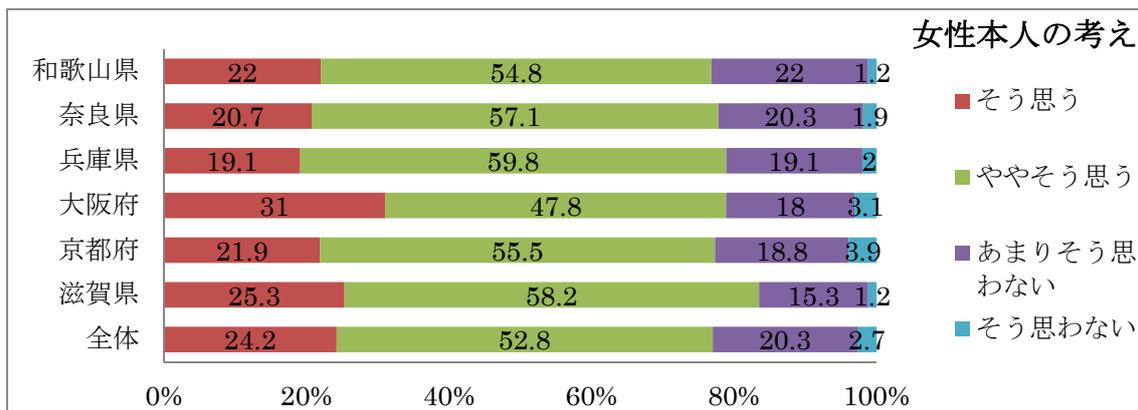


図3-10「女性の活躍が進めば、地域の経済社会が今よりも活性化する」に対する女性の考え方

(資料) 内閣府男女共同参画局 (2015) 『地域における女性の活躍に関する意識調査』より集計

最後に「女性の活躍が進めば、地域の経済社会が今よりも活性化する」かについても女性の考え方を聞いている。これに対しても8割近い女性が賛同を示している。

3. 女子大生の意識

このように関西地域の多様な世代の女性の意識を見てきたが、同じ関西といっても、各県でも違いがあることが伺えた。それではこれから仕事に就くであろう若い女性は、自分の将来についてどう考えているのだろうか。先に見たように、関西の大卒女子の2割近くが新卒時点で無職か非正規の仕事についている。

そこで、2012年10月から13年2月にかけて京阪神（京都府・大阪府・兵庫県）に住む18～24歳の女子大生に自分のライフコースなどについて、筆者が実施した調査結果を利用する。これは1,130人に調査票を配布し、1,113人分の有効回答を得たものである。この結果を2010年に全国の女性を対象に実施され、2011年に調査結果が発表された「第14回出生動向調査」の結果と比較してみよう。まず、表3-5には「自分の理想のライフコースはどれか」を聞いたものをまとめた。

調査の選択肢は6つで「結婚せず仕事を続ける」（未婚コース）、「結婚するが、「子どもは持たず、仕事を続ける」（ディンクスコース）、「結婚し子どもを持つが仕事も続ける」（両立コース）、「結婚し子どもを持つが、

結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ」(再就職コース)、「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない」(専業主婦コース)、「その他・不明」である。

表 3-5 女子大生の理想のライフコースの%分布
(京阪神の女子大生と、「第 14 回出生動向調査の女子学生回答者との比較」)

	京阪神の女子学生	第 14 回出生動向基本調査
結婚せず仕事を続ける	3.5	5.6
結婚するが、子どもは持たず、仕事を続ける	3.1	3.3
結婚し子どもを持つが仕事も続ける	34.9	37.6
結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ	37.3	34.7
結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない	19.6	15.3
その他・不明	1.7	0
人数 (100%)	1113	763

(注) 「第 14 回出生動向基本調査」の数値は女性で学生とされている公開データから筆者が再計算したもの

表 3-5 をみると、京阪神の女子学生が理想のライフコースとして最も選んでいるのが、再就職コースで 37.3%、次に両立コースで 34.9%、専業主婦コースが 19.6% である。出生動向調査では同順位見ると、34.7%、37.6%、15.3% となっており、僅差ではあるが、両立コースが最も支持されている。

それでは実際になりそうなライフコースはどうなっているのだろうか。それについては表 3-6 にまとめた。まず目を引くのは京阪神の女子学生も出生動向基本調査もいずれも未婚コースが大きく増えることだ。表 3-5 でみるように、理想のライフコースとして未婚コースを選んでいる者は数%にすぎない。それが実際になりそうなライフコースでは、京阪神の女子で 16.8%、出生動向基本調査でも 14.9% と大きく増える。この理由は定かではないが、

実は本章の後半では、数人の若年無業女性の個人インタビューも掲載するが、彼女たちも「自分は結婚できないと思う」と答えている。

表 3-6 女子大生実際になりそうなライフコースの%分布
(京阪神の女子大生と、「第 14 回出生動向調査の女子学生回答者との比較」)

	京阪神の 女子学生	第 14 回出 生動向基本 調査
結婚せず仕事を続ける	16.8	14.9
結婚するが、子どもは持たず、仕事を続ける	2.3	2.2
結婚し子どもを持つが仕事も続ける	23.7	27.9
結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会 にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ	38.7	37.7
結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会 に退職し、その後は仕事を持たない	15.9	12.6
その他・不明	2.5	0
人数 (100%)	1113	763

(注) 「第 14 回出生動向基本調査」の数値は筆者が公開データから再計算したもの

この未婚コースが増える代わりに減るのが、両立コースであり、京阪神の女子で 34.9%が 23.7%に、出生動向基本調査で 37.6%が 27.9%となる。また専業主婦コースも減り、最も選ばれているのが京阪神・出生動向基本調査ともに、再就職コースとなっている。また専業主婦コースも数%であるが減っている。理想は専業主婦だが、専業主婦でいるためには、経済的な条件が整わないと難しい。その意識が、女子学生にはあるのかもしれない。

それでは彼女たちのこういった意識はどうやって形成されるのだろうか。実は京阪神の女子学生調査では、母親の就業状況についても聞いている。女子学生の理想のライフコースや実際のライフコースを母親の就業状況別にみるとどうなるだろうか。

結果を表 3-7 にまとめてみた。左側の縦に母親の就業状況が示されてお

り、正規職員、パート、派遣・契約、自営業、無職・家事という5分類となっている。そして横に見ると、それぞれの母親の就業状況の女子学生が、自分の理想のライフコースとして何を選んでいるかのパーセント分布となっている。

例えば、母親が正規職員の女子学生は192人であるが、理想のライフコースとして49.5%が両立コース、33.3%が再就職コース、12.5%が専業主婦コースを選んでいる。一方、母親がパートである者は403人いるが、33.0%が両立コース、43.9%が再就職コース、16.4%が専業主婦コースを理想として選んでいる。また、母親が無職・家事である者は26.9%が両立コース、31.8%が再就職コースであり、32.6%が専業主婦コースを理想としている。

表3-7 母の就労状況別の理想のライフコースのパーセント分布

	未婚	ディンク ス	両立	再就職	専業主 婦	人数
正規職員	1.0	3.6	49.5	33.3	12.5	192
パート	4.0	2.7	33.0	43.9	16.4	403
派遣・契 約	6.0	4.0	42.0	38.0	10.0	50
自営業	2.8	1.8	37.6	38.5	19.3	109
無職・家 事	4.5	4.1	26.9	31.8	32.6	242
計	3.5	3.2	35.6	38.1	19.6	996

P=0.000

(注) この比率計算では、自分の理想のライフコースがその他・不明の者、母親の就業状況がその他・不明の者を抜いている。

母親が一番身近な見本なのか、母親が自分のライフコースを理想のものとして娘に教えているかどうかはわからない。しかし、この分布を検定してみると、母親の就業状況が統計的に有意に女子学生の理想のライフコースに影響しており、どのような母親の就業状況であっても、母親のその姿を自分の理想のライフコースとしている者が最も多い。

それでは、女子学生が考える自分が実際になりそうなライフコース分布は
 どうなるのだろうか。母親の就業状況別に表 3-8 にまとめた。この実際になり
 そうなコースは、いずれにしても先に表 3-6 で見たように、未婚コースの
 比率が上がる。一方で、母親が正規職員である者で理想を両立コースにして
 いた者が減っており、母親が無職・家事であった者の専業主婦を選択する者
 の比率が減る。だがこれも検定してみると、やはり母親の就業状況が女子学
 生の実際になりそうなライフコースの選択に有意な差異をもたらしている
 ことがわかる。

表 3-8 母の就労状況別の実際になりそうなライフコースのパーセント分布

	未婚	ディンク ス	両立	再就職	専業主 婦	人数
正規職員	16.0	2.7	38.3	31.4	11.7	188
パート	18.0	2.7	21.4	43.9	14.0	401
派遣・契 約	18.0	4.0	26.0	48.0	4.0	50
自営業	16.5	0.9	26.6	38.5	17.4	109
無職・家 事	18.6	2.1	17.4	39.7	22.3	242
計	17.6	2.4	24.4	40.1	15.5	990

P=0.000

(注) この比率計算では、自分の実際になりそうなライフコースがその他・
 不明の者、母親の就業状況がその他・不明の者を抜いている。

4. ヒアリング調査から—小さな子どもを抱える母親たち

本章の前半では、意識調査を見てきたが、それでは実際に女性たちはどの
 ように暮らし、働くことや子育てのことをどう考えているのだろうか。そこ
 で、本研究では、子育て中の若い母親や、独身無業の若年女性たちにヒア
 リングを実施した。詳しい記録は巻末に掲載するが、この章ではいくつか特
 徴的なことを取り上げたい。

まずは、この節では子育て中の母親たちの意見を見てみよう。ヒアリング

を実施したのは大阪府富田林市と奈良県奈良市の子育て支援広場であり、ほとんどの母親がまだ1歳前後の末子（もしくは1人目の子）がいる。またここでは筆者が実際にヒアリングに立ち会って感じたことや聞いたこと、またそれぞれの子育て支援広場の代表者からの聞き取りも交えてまとめている。そのため、巻末のヒアリングまとめには掲載されていない部分もある。

<地域性の違い>：ヒアリングで分かったのは、大阪府だから奈良県だからということではなく、大阪府でも奈良県でも、昔からの人が住んでいる地域や新しく開けた地域によって「嫁や女性が働くのは良くない」どころか、「嫁は家にいるもので、外にでかけることも良くない。」と考え方が強いところと、そうでないところがあるということだ。そのため、祖父母が近居であっても、「とても子どもを預かってくれ」とは言えない、「義理の両親に預けるのは、ハードルが高い。美容院など自分の用事だと友人に頼む」という母親もいた。富田林市の子育て支援施設はいくつかのサテライト広場をもっているが、子どもを連れて出かけるということも自由でない地域では、「子どものお稽古のため」というと出かけやすい。リトミックやお絵かきといった子ども向けのお教室のようなものを設定して、母親が義理の両親に子育て支援施設にでかける説明をしやすいようにしているという

<働くことについて>：ヒアリングした母親の全員に結婚や出産前までは、正規雇用での就業経験がある。ほとんどの母親が、早いうちに働きたいと考えている（自営の造園業で、すでに子連れで仕事を再開している人もいた）。誰もが上げる早く働きたい理由は「夫1人の収入では経済的に大変だ」ということである。専業主婦にあこがれたが、いざなってみると暇で、お金がない。「420円の雑誌を買うのも考えてしまう」という人もいた。実際、子育て支援の広場の近くに大きなカフェができ、子どもがある程度大きくなった母親たちが「通勤が徒歩10分」ということで、アルバイトの募集に殺到したが、採用されたのは若い大学生ばかり、と広場でも話題になっていた。実は郊外の住宅地の場合、近くに気軽に働ける場所も少ない。

もともとの仕事をやめた理由はさまざまである。夫の実家の近くに住むために遠方から越さなくてはならなかった、大好きな仕事だったが学習塾での仕事で平日の深夜までと土日に働くので、子育てと両立が困難だったなどいろいろである。

だが、再就職しようにも保育園には簡単には入れない。まず保育園は就労中の人が優先であり、求職中の人は優先度が低い。子どもの預け先がきまらない母親を企業が雇うには無理がある一方で、就業先が決まらなると保育園の入園申し込みができない。

また働くにしても、最初はゆっくりスタートしたいと週に2日程度の勤務からだと、フルタイムの人に比べて入園の優先度が低く、仕事が決まっても入園は難しい。そこで多くの母親が、最初のステップとして子どもが3歳になったら幼稚園に預け、預かり保育を利用して仕事につきたいという。しかし、預かり保育は内容も様々で、定員もあり、本当に仕事が可能かどうかは確実ではない。

さらにここで話題になったのは私立と公立幼稚園の保育料や預かり時間の差である。私立幼稚園は3才（中には2歳から預かるところも）から預かり保育をやっているところも多いが、保育料は高い。公立幼稚園は保育料は安いものの、4歳からの保育であったり預かり保育のある園も少ない。母親たちは小児医療費の助成制度や保育料の差にも敏感である。子育て広場の責任者によると、若い世帯は本当にお金がなく、子ども服の古着交換会などをすると、みんながとても喜ぶという。

また美容師などのサービス業は土日・祝日の勤務は必須であり、夫が同じ業種である場合、子どもを預ける人がおらず再就職が難しい事も課題である。

< 103万円の壁 >

103万円の壁を意識するかどうか聞いてみた。103万円以内で家事の時間もとれるゆとりある働き方をしたい、という人とそうでない人がいる。保育士や看護師など資格のある仕事でフルタイムで働いた経験のある人は、同じ仕事をパートで安くやるのは馬鹿らしい、年収300万円は欲しいと言う。例えば、保育士の女性は彼女自身が2人の子どもを育てており、保育料などを考えると300万はもらわないと働く意味がないという。この人は1人目の子の時は育児休業を取って保育士として働き続けており、恵まれた職場であったにもかかわらず、夫の実家の近くに越すということで仕事をやめざるを得なかったことを悔いていた。この人は頼まれて友人の子どもも預かるが、友人なので料金は取れず、それならいっそのことと友人の保育士と一緒に小規模保育や保育ママをやれないかと調べたが、自分の住んでいる自治体ではそういう制度がなかった、ということや、保育所に就職するにも、子どもを

育てながら働きやすいところとそうでないところの見極めが難しいと述べていた。

看護師であった人も夜勤のない昼間だけの看護師だと給料が安い一方で、本格的に働くには夜勤が欠かせず、夫の手助けや子どもの病気のときの保育が必要なのが壁だと言っていた。この人は関西出身ではなく、看護師は結婚しても子どもがいても働くのが当たり前と考えていたが、夫も義理の両親も働くことに反対で驚いたと述べている。「働くのが当たり前」と考えていたために、結婚する際にわざわざ夫がどういう考えをしているのかを確認する必要性にも気づかなかったという。一方、彼女が300万円にこだわるのは、「103万円以内の働き方だと夫も育児や家事を手伝わない。300万円ぐらいあれば、重要な収入だと夫も認識し、手伝ってもらいやすい。」と述べていた。

この収入の壁は女性たちにとって大きな悩みでもある。自分が家事や子育てを一気に引き受けることを前提に低収入のパートにとどまると、いつまでも夫の手伝いは頼れず、ちょっと家が片付かず食事の時間が遅れると、「安い収入にしかない働きなのに、なぜ家族に迷惑をかける」といったようなパワハラを夫から受ける人もいる。

また、一度正社員で働いた経験があると、正社員と変わらない仕事をしながら、パートとして低賃金しかもらえない状況にも「そこまでして働く意味があるのか」と迷いが出る。

<夫や両親について>

夫や両親もさまざまである。外国人の夫の場合「なぜ働かずに家にいるのか？」と専業主婦であることに疑問を持っている人もいるし、生活が苦しく、一日でも早く働いてほしいという夫もいる。一方で、「子どもが小さい間は家にいるのが当たり前」という人もいる。夫の収入が300万円を切って200万円台になり、生活が苦しく「私も働く」と言ったところ、「夫の収入でやるのが才覚だ。もっと節約しろ」と夫から言われたがとても暮らしていけない、どうしたらいいか、という相談もあるという。

両親もさまざまである。実家の親も「女性は家にいるべきだ」ということで、働くようになったとしても、実家はまったく頼れない、という人もいる。「義理の両親が頼れる」という人は、まったくいなかった。夫の母親が働いている人の場合、夫には妻が働くことに理解があるようである。

5. ヒアリング調査から—独身無業の若年女性たち

先の節では小さい子どもを持つ母親にヒアリングを行ったが、全員に正規就労の経験があり、それぞれの抱える事情は異なるものの、再就職への課題は明確でもあった。それでは、独身無業の若年女性たちはどうなのだろうか。本研究会では、2016年初旬に関西に住む独身無業の若年女性たち3人にヒアリングを実施した

この3名ともに、学卒後いわゆる正規就労はしておらず、現在はアルバイトなどをたまにする程度である。Aさん(30代初め)は就職活動に失敗、Bさん(20代後半)はそもそも就職活動をしなかった、Cさん(20代初め)は大学受験に失敗するも親が浪人を許さず、とりあえず高校の紹介で就職したが、雑務で、ひどい働かせ方をさせられ辞めている。

Aさんは、無業のまますでに30代である。自宅から遠くの大学(入るのに学力のいる大学である)まで通い、授業がないとき以外は大学にいかなかったため、4年生の最初に大学に行ったときに、回りの同級生が「内定をもらった」というのに驚いたという。就職活動は特定の業種に絞り、かつ自宅から通えるところだけ受けたのでどこにも採用されなかった。その後、販売員をバイトでやり、そこもいやで辞めてから、時々、単発のバイトをするだけである。親は自営業であるが兄が入っており、「人手はいらぬ。アルバイトでもいいから仕事しなさい」といわれるという。

就職活動はしていない。インターネットで見るだけであり、電車で20分かかるハローワークも「遠いからいかない」また「ハローワークは良くないらしい」というコメントをインターネットで見ただけで、「どうせろくな仕事がないし」という。無業期間が長くなり「面接で理由を聞かれる」と思うと就職は無理だ、と思うらしい。「裕福な人と結婚できて専業主婦になればいいなあ」と夢を語るが、婚活をしているわけでもない。

Bさんは、学生時代はアルバイトをしていたが、就職活動期にちょうど祖母が介護状態になり、就職はせず介護とアルバイトとなった。その後アルバイトをずっと続けたが、新しく赴任した店長が気に入らず、2年前にやめ、現在は貯金を取り崩して生活している。実家におり、基本的にお金のかからない生活をしている。正社員になりたいが、とにかく読書や趣味の時間が減るのが嫌で、通勤に時間がかかる仕事は選択肢にない。そのため、インターネットなどで求人を探しているが「求人がない」という。年齢的にも、「正

社員の採用は難しく、もうずっとパートやアルバイトで暮らしていくしかないだろう」とは感じており、親が死んだときの遺産をあてにしている。

Cさんは高校時代に飲食店でアルバイトしており、その時に見た正社員があまりにひどい働き方をしていたので、正社員に魅力を感じていないようだ。最初の仕事を辞めた後、就職活動をしたようだが、面接を受けると風俗の仕事であったりし、現在はFX取引で生活費を確保している。

3人に共通するのは、就業意欲の無さである。先に挙げた子育て中の母親たちには、一度は正規就労の経験もあり、どんな形であれ、再就職して収入を得ることを希望している。だが、正規就労の経験のない独身無業の女性たちは、最低限生きていける収入の入るアルバイトでいい、という考え方だ。

また結婚に関してはCさんは彼氏がいるというが、相手に合わせるのは嫌、A・Bさん共に「結婚できないと思う」という。

さらに3人に共通なのは、家族との関係性の希薄さである。学卒後、まともな仕事がなく、アルバイトをたまにするような状況であれば、親があればこれ言いそうなものだが、「家族に相談しない。家族もあまり言わない」という。こういった場合、男性だと家族なども心配し、就労支援機関などに親が率先して相談に来たり、本人にも「働け」と強く働きかける傾向がある。「女の子だから」という甘さが親にも本人にもあるのだろうか。本人たちも、「どうせ早く死ぬから老後など関係ない。将来のことを考えない」というが、3人とも素敵な女性である。話を聞かなければ、どこかに勤めているOLとしか見えない。

3人には正規の就業経験がないため、仕事の達成感を味わったこともなく社会人としての訓練も受けていない。それがさらに就業意欲を持たないことに結びついている。学生時代など適切な時期に、就業アドバイスなどを受け、新人教育のあるような初職についていれば、状況も随分違っていただろう。

いつか安定した仕事が見つかったり、経済力のある結婚相手に巡り合えればよい。だが、すでに行動範囲や人間関係は限定され、社会的には引きこもりに近いような生活である。そもそも本人にその意志がないため、正規就労は難しいだろうし、年をとればアルバイトも難しくなる。こうやって実際には独身で無業、もしくはパート・アルバイトのまま40、50代になっている者は少なくない。すでに2000年代初めごろから、そういった女性が目立つようになり、市役所の生活保護課では「親の亡くなった後は、蓄えがつかれ

ば生活保護受給者になるかもしれない」という課題意識があった。近年「女性の貧困」が社会的課題として認識されだしているが、この3人の女性たちの状況が貧困として認知されていないのは、実家で暮らしているからであり、逆に言うと実家を出て独立するだけの経済力がないのである。

実は大阪府では2014年にインターネットで関西に住む18～34歳の未婚・無職の女性の調査を実施している。回答者は271人とあまり多くはないが、うち約半分に社員経験がなく、さらにその半分、つまり全体の約25%が「社員経験がなく、今は仕事をしたくない」、約16.6%が「社員経験はなく、仕事はしてみたいが求職活動をしていない」という分布となっている。そして、大阪府の分析によるとこの25%の「社員経験がなく、今は仕事をしたくない」層が、家庭が経済的に恵まれているわけではなく、世帯所得で見ると最も経済状況が悪い層になっているという。大阪府の現状を見ると、20～39歳の生活保護の受給者は男性より女性が多くなっている。このまま若年無業の女性を放置すれば、将来的にさらに貧困が進展することになるだろう。

参考文献

内閣府男女共同参画局(2015)『地域における女性の活躍に関する意識調査』

前田正子(2013)『女子大生の結婚と出産に関する意識調査報告書』

大阪府(2015)『若年女性の就業意識に関する調査結果報告書』

第4章 関西の大学新卒の就職状況—東京で就職するのが勝ち組か？関西から流出する新卒たち

前田正子

1. 関西から流出する人口

東京への人口集中の勢いはますます強まり、関西からの人口の流出が続いている。転入超過数を見てみよう。

図4-1は2014年の関東圏・中部圏・関西圏・その他地域の、それぞれの年代の人口の転出入数を見たものである。黒字は転入超過、つまり流出者よりも流入者が多いことを示し、0より下の赤字は転出超過、流出者の方が流入者よりも多く、つまり人口が流出していることを示している。

図4-1の緑が関東圏、赤が中部圏、黄色が関西圏、紫がその他地域の数値である。

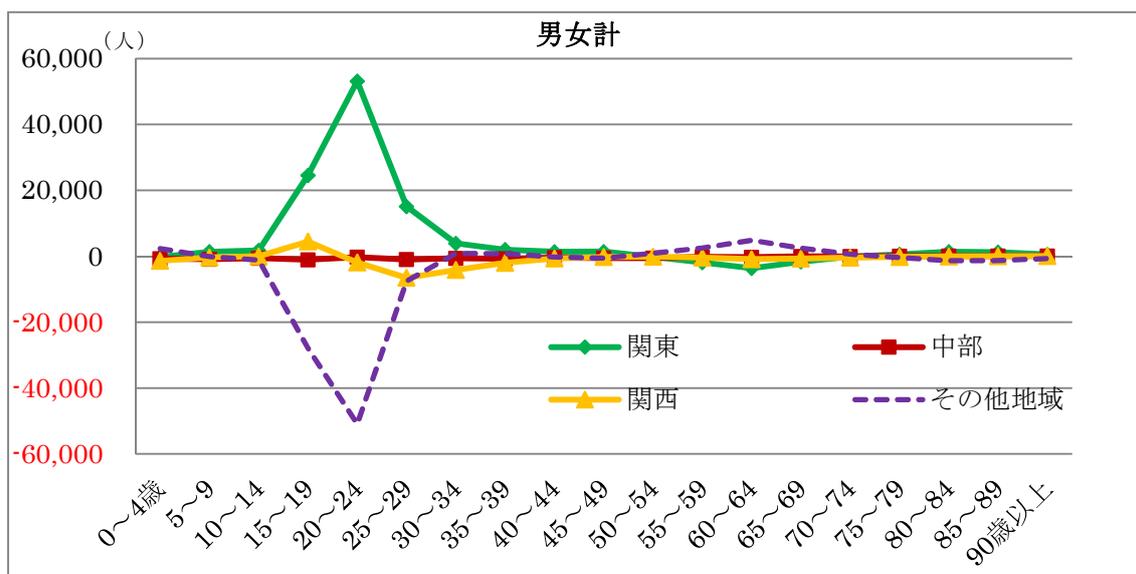


図4-1 関東圏・中部圏・関西圏の転入超過数（男女計・2014年）

（資料）総務省統計局（2015）『住民基本台帳人口移動報告2014年結果』

（注）関西圏は滋賀・京都・奈良・大阪・兵庫・和歌山

関東圏は茨木・栃木・群馬・埼玉・千葉・東京・神奈川

中部圏は岐阜・静岡・愛知・三重

この図からわかるように特に人口移動が目立つのは15~19歳、20~24歳、25~29歳の層である。進学や就職で移動する年代である。そして、圧倒的

に転入者が多いのが関東圏であり、中部圏はあまり大きな変化が無く、関西圏は15～19歳ではわずかに転入者が多いものの、25～29歳では転出者の方が多くなっている。これは進学などで関西圏に来たものの、就職ではどこかに移動して転出している、ということを示唆している。

その他の地域ではこの若い年代は圧倒的に転出し、60～64歳では転入者の方がわずかに多い。これはおそらく定年になった者が、地元に戻ってきていると考えられる。

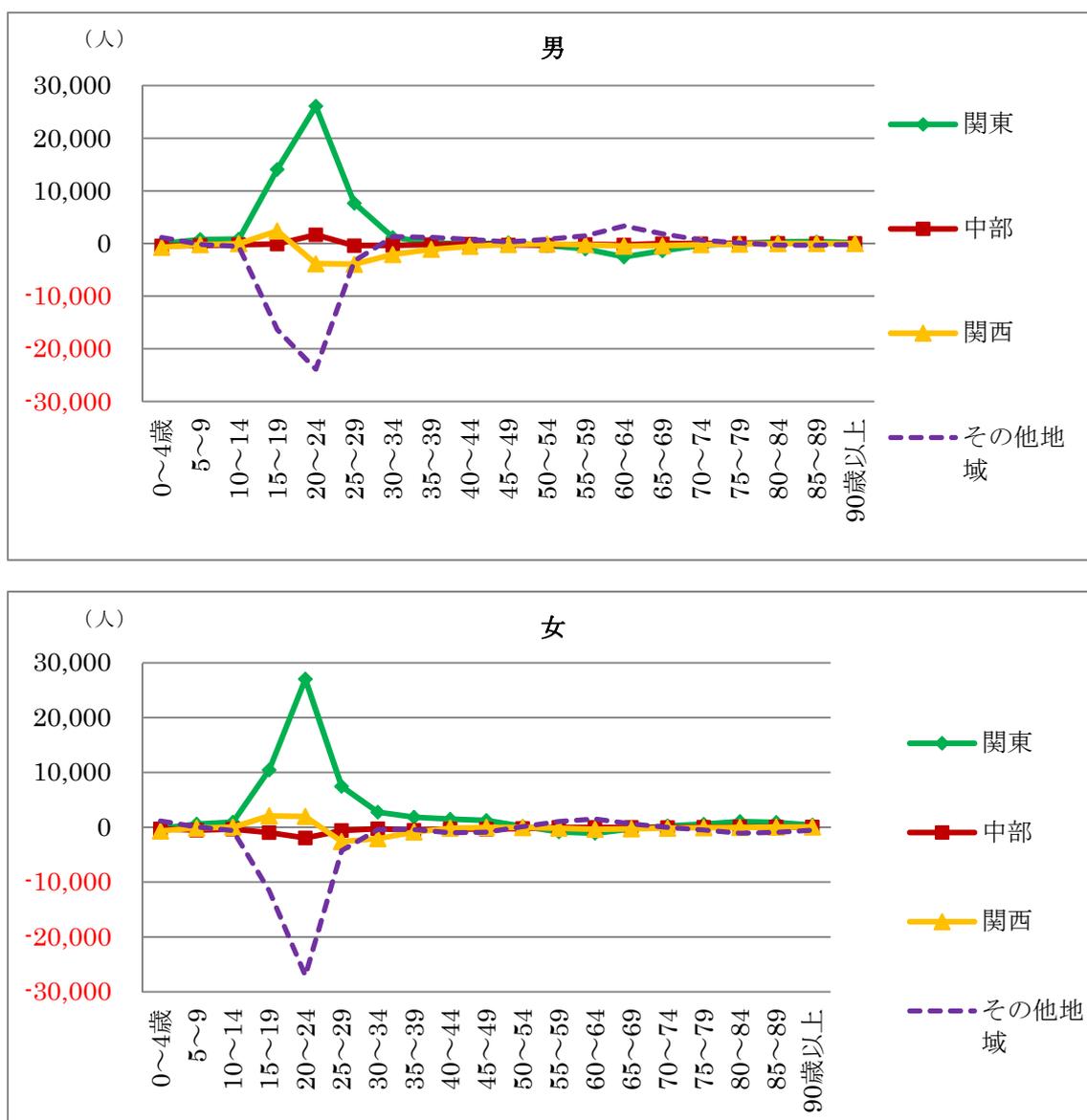


図4 - 2 関東圏・中部圏・関西圏の転入超過数（男女別・2014年）

（資料）総務省統計局（2015）『住民基本台帳人口移動報告2014年結果』

それではこの転入・転出人口を男女別にみるとどうだろうか。男女別の数字を図 4-2 にまとめた。関東圏は男女いずれも、若い世代の転入者が多い。関西圏の場合、男女で少し違いがある。黄色の線に注目して頂きたい。関西圏の男性の場合、15～19 歳は転入超過なのだが、20～24 歳以降はすべての年代で転出超過となる。これは進学で関西圏にきたものの、就職では圏外に出ていると推察される。女性の場合は 15～19 歳、20～24 歳はともに転入超過なのだが、25 歳以降になると転出超過になる。

実は中部圏は関西圏とは違う特色を見せている。中部圏では男性は 20～24 歳が転入超過、それ以外の年代は転出超過であるが、女性はすべての年代で転出超過となっている。つまり、中部圏は大学等への進学時には男女ともに外に出ているが、男性を集める仕事があるようである。これは自動車産業を中心とした分厚い製造業の雇用機会があるからであろう。しかし女性が流出し続けているということは、大学を卒業した女性にとっての就職機会は男子と違って十分ではないのかもしれない。この若い年代の転出入数については表 4-1 にまとめてみた。

表 4 - 1 関東圏・中部圏・関西圏の転入超過数
(男女別 15 歳～39 歳・2014 年)

男性	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39
関東	14,100	26,096	7,662	1,158	168
中部	-109	1,654	-409	-361	-216
関西	2,379	-3,849	-3,942	-2,086	-1,115

女性	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39
関東	10,438	27,029	7,449	2,764	1,835
中部	-970	-1,946	-600	-281	-555
関西	2,082	1,960	-2,588	-2,075	-882

(資料)総務省統計局 (2015) 『住民基本台帳人口移動報告 2014 年結果』

2. 大阪圏と東京圏

この総務省の住民基本台帳の県別の統計によると、滋賀県・京都府・奈良

県・兵庫県・和歌山県・奈良県はいずれも転入者より転出者が多く、転出超過である。唯一、転入者の方が多かった大阪府も2014年には転出超過となり、人口が流出している。大阪府の転出超過は2010年以来の4年ぶりのことである。

総務省では三大都市圏の内の一つとして大阪圏（大阪府・兵庫県・京都府・奈良県）をとりあげて詳しく分析している。大阪圏は1970年代前半までは転入超過であったものの、その後転出超過が続いていた。2011年と2012年のみ転入超過であったが、2013年からは再び転出超過である。実は大阪圏を見ると、その他の北海道や和歌山県・鳥取県・島根県・岡山県等33道県からは転入超過である。しかし、逆に大阪圏から東京圏（東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県）には、それ以上に転出しているだけでなく、愛知県にも転出している。つまり大阪圏はそれなりに、日本全体から人を集めている一方で、東京圏にそれ以上の人々を転出させている。

さらに2010年と2014年を比べると、大阪圏から東京圏への転出は増大している。実は全国の都道府県の中で最も東京に人口を転出させているのは大阪府であり、その第2位の地位は北海道と兵庫県で争っている。しかも転出している年齢層は、先の図4-1でみたように、若い年代に集中している。

3. 大学への入学時の移動

先ほど見たように、15～19歳の年齢層では男女ともに関西圏への転入が超過している。そこで大学進学時にどこに移動しているか見てみよう。表4-2は男女別になっているが、横軸がそれぞれの出身高校の地域が掲載されており、それを縦に下に見ていくと、どの地域の大学に進学したかがわかるようになっている。

例えば2015年に大阪府出身の高校生で大学に進学した者は、約46,000人強おり、男子が約26,000人、女子が約20,000人である。男子の出身高校が大阪府である者の進学大学の所在地を見ると、滋賀県3.5%、京都府14.1%、大阪府59.9%、兵庫県7.8%と、関西地域内への進学が90%、東京都へは2.9%である。一方、兵庫県では77.7%、奈良県では82.9%、和歌山県では74.9%が関西地域内に進学している。

表 4 - 2 出身高校の所在地別進学大学の所在地 (男子・2015年)

出身高校の所在地 \ 進学大学の所在地	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	東京都
滋賀県	21.8%	9.8%	3.5%	2.2%	3.3%	2.5%	0.1%
京都府	33.4%	44.6%	14.1%	9.8%	17.6%	11.2%	0.7%
大阪府	21.4%	23.1%	59.9%	29.0%	42.4%	43.8%	0.3%
兵庫県	3.0%	4.5%	7.8%	35.1%	6.3%	5.6%	0.1%
奈良県	1.0%	1.8%	2.9%	1.1%	12.3%	2.0%	0.0%
和歌山県	0.3%	0.3%	1.8%	0.5%	1.0%	9.8%	0.0%
東京都	2.3%	3.2%	2.9%	4.0%	4.4%	4.5%	63.2%

(女子・2015年)

出身高校の所在地 \ 進学大学の所在地	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	東京都
滋賀県	19.7%	7.5%	2.3%	1.0%	3.0%	1.3%	0.0%
京都府	48.8%	56.3%	18.4%	9.1%	23.9%	13.1%	0.4%
大阪府	14.0%	17.7%	49.8%	19.3%	35.4%	39.8%	0.2%
兵庫県	4.2%	5.7%	16.7%	55.9%	9.6%	12.6%	0.1%
奈良県	0.9%	3.3%	5.4%	1.2%	17.7%	3.1%	0.0%
和歌山県	0.1%	0.1%	1.0%	0.3%	0.6%	11.3%	0.0%
東京都	2.1%	2.2%	2.1%	2.6%	2.7%	3.7%	67.7%

(資料) 文部科学省 (2015) 『学校基本調査』

女子の方はどうなっているだろうか？大阪府の高校を出た女子を見ると、京都府 18.4%、大阪府 49.8%、兵庫県 16.7%となっており、93.6%が関西地域内に進学している。一方、兵庫県は 86.8%、和歌山県では 81.2%が関西地域内の進学となっている。男女ともに、大学進学時には多くの者が関西県内にとどまっていることが分かる。実は京都府・大阪府には県内出身の大学進学者を大幅に上回る大学定員があり、滋賀県は小幅だが、県内大学進学者数より県内の大学定員の方が多い。このようなことから、特に京都府と大阪府は関西の地域外からも学生を集めているのであろう。

しかし、一方、和歌山県と奈良県は県内の大学進学者に対して、県内の大学定員は大幅に下回っている。そのようなことから、男子をみると、奈良県ではわずか 12.3%、和歌山県では 9.8%しか同一県内の大学に進学していない。また、男子よりは高いものの、女子を見ると、奈良県では 17.7%、和歌山県では 11.3%の県内進学率となっている。

一方、2016 年春の大学受験生に異変があった。北陸新幹線の開通もあり、北陸からの時間距離は関西より東京の方が近くなった。その影響もあってか、関西の大学では、北陸の高校生の受験者数が激減しているところも出てきている。このまま関西が大学入学時に周辺地域から受験生を集められるかどうかも岐路に差し掛かっている。

4. 新卒時の移動

大学の入学時には、京都や大阪の大学の集積もあり、関西圏外からも若者が流入しているが、大卒時の就職状況はどうなっているのだろうか？2015 年の採用活動解禁日は 8 月 1 日であったが、その前日、7 月 31 日の朝日新聞には「関西学生、強い東京志向」という記事が掲載されている。その中では、先に見たように関西には多くの大学があり、学生が集まるものの、就職で東京に行く「就職流出」が起こっているとしている。さらに東京本社の大企業に就職を希望する大学生を紹介している。

最近では関西の大学は競って東京にサテライトキャンパスを開き、学生の東京での就職活動を支援している。東京の有名企業に勤める卒業生を出すことが、学校の力を示す一つの指標にもなっているからだ。

それでは本当に大学生が就職したいと考える企業は東京に集中しているのだろうか。図 4-2 には、大学生就職企業人気ランキング上位 50 社にしめる東京本社企業数をまとめてみた。

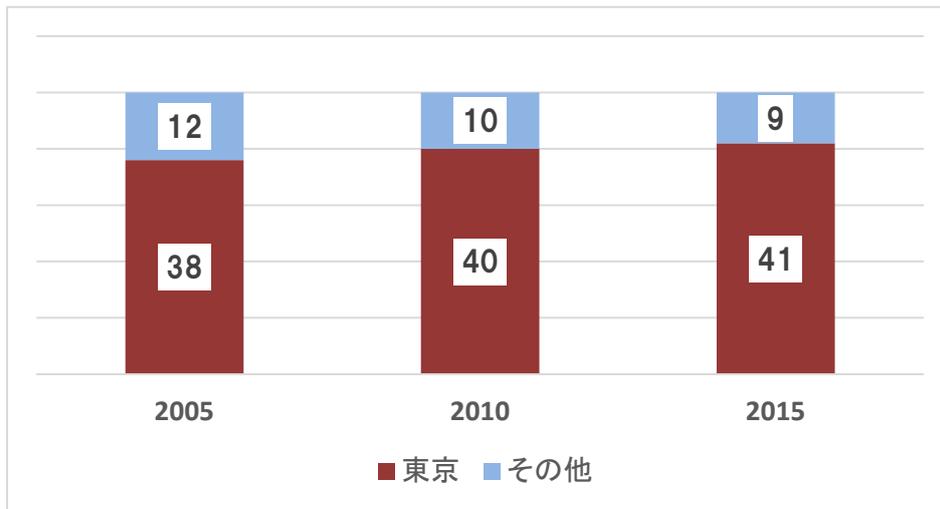


図 4 - 3 大学生就職企業人気ランキング上位 50 社にしめる東京本社企業数の推移

(資料) マイナビ 「大学生就職企業人気ランキング」

図 4-3 を見ると、2015 年時点では、大学生が就職したいと考える人気企業 50 社のうちの 41 社が東京本社であることがわかる。

この事実はいずれ、関西の大学の進学者数にも影響を与える可能性がある。なぜなら、4 年次の就職活動だけでなく、様々な企業が 3 年生の夏のインターンシップから、ターゲット学生へのアプローチを始めている。一つでも多くのチャンスをつかもうとする学生がインターンシップの選考時から、東京に頻繁に通うことになる。時間もコストも並大抵ではない。そういった採用活動の東京一極集中がさらに進み、その実態が知られるようになれば、「それなら最初から東京に進学した方がいいのではないか」、と考える可能性もある。そもそも多くの学生は自分の適職はおろか、どのような仕事や企業があるのかもよくわかっていない。だが、アルバイト・ボランティア活動やインターンシップ、業界・企業の説明会など様々な機会を利用して、自分なりの考え方を形成していく。大学内での教育そのものは、大学の立地は関係ないとしても、大学の外の社会で提供される様々なチャンスの豊富さが異なれば、当然学生がチャンスの多いところに行きたがる。さらに、そういった豊富な経験を大学外でも積めるのであれば、学生の成長にも違いが出てくる。関西の大学が魅力的な存在になるためには、関西の企業や行政、NPO での多彩な経験が accrue するインターンシップや、地域で多様な出会いや経験が accrue する

チャンスがあるかどうかも重要な鍵である。もちろん、首都圏に様々なインターンシップなどの機会が豊富であるとしても、そもそも学生の数が違うため、一人当たりのチャンスはむしろ少ないかもしれない。だが、実際、大企業を目指す学生の就職活動の主戦場が、首都圏であることは否めない事実であり、そのハンディを乗り越える工夫が関西全域で必要であろう。

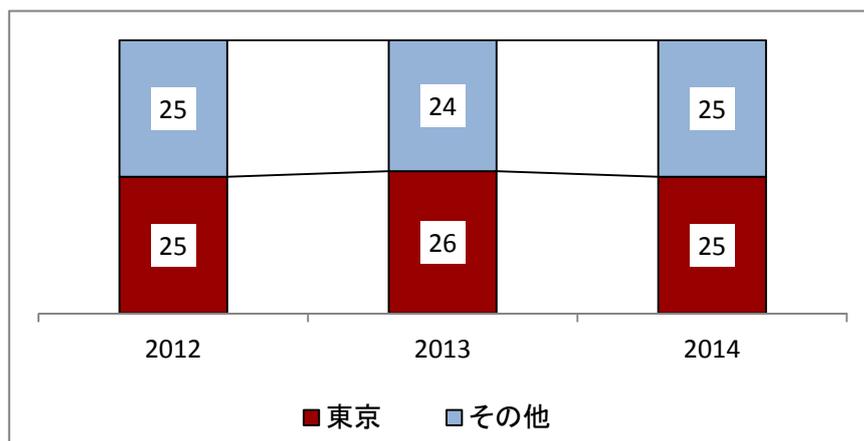


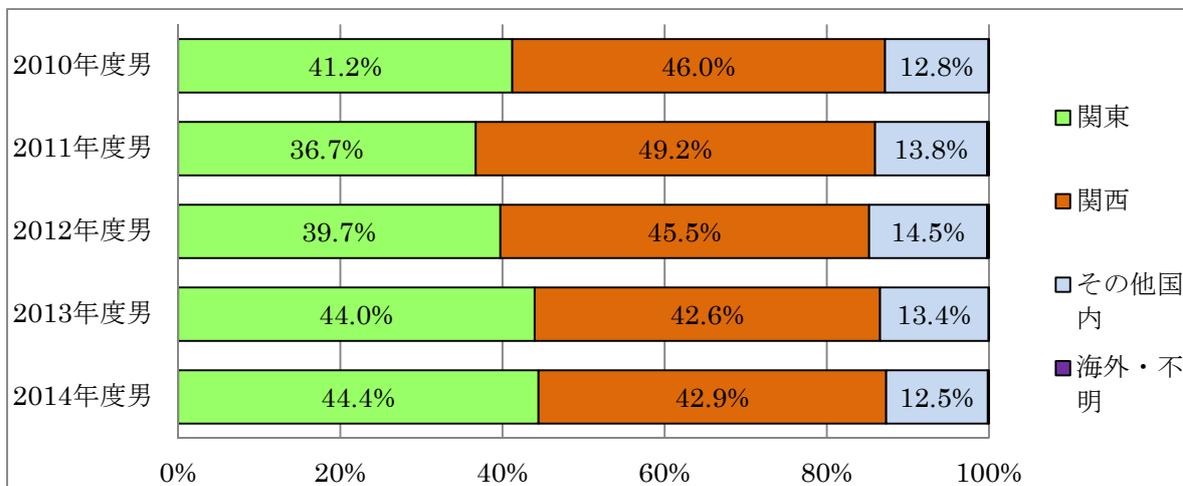
図4-4 大手400企業への実就職率ランキング上位大学50校の所在地
(資料)大学通信キャンパスナビ ネットワーク「大企業就職率ランキング」

図4-4には、大手400企業への実就職率の高い順の大学50校の所在地を東京とそれ以外の大学の数をまとめてみた。2012年から2014年のデータであるが、大学の半分は東京にある。この50位内のうち、関西地区にあるのは2014年時点で10校である。

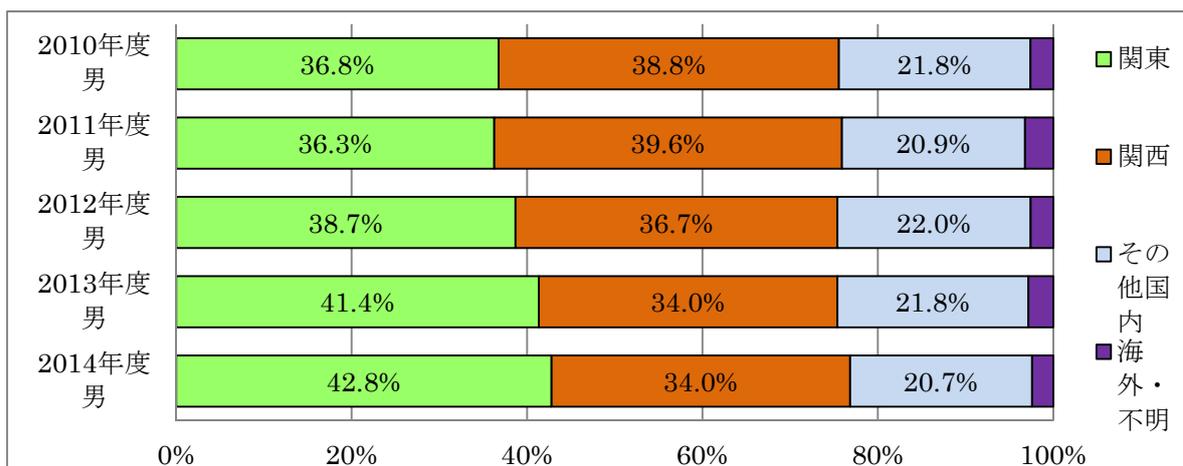
5. 大学別就職先企業の所在地

それでは、関西のいくつかの大学を取りあげ、卒業時に就職した企業を本社の所在地別にみてみよう。データは5つの大学の協力を得て、2010年から14年までの男女別のデータでまとめてみた。関西圏の私立大学3校、国立大学2校である。まずは男子を見てみよう。大学は、いずれも男女共学で、私立A・B・C、国立D・Eとなっている。難易度はそれぞれ高い順に、私立大学ではA・B・C、国立ではD・Eの順になっている。私立Aは男女半々、私立BCは女子が男子の約7割、国立Dは女子が男子の半分、国立Eは男子の約8割の人数となっている。

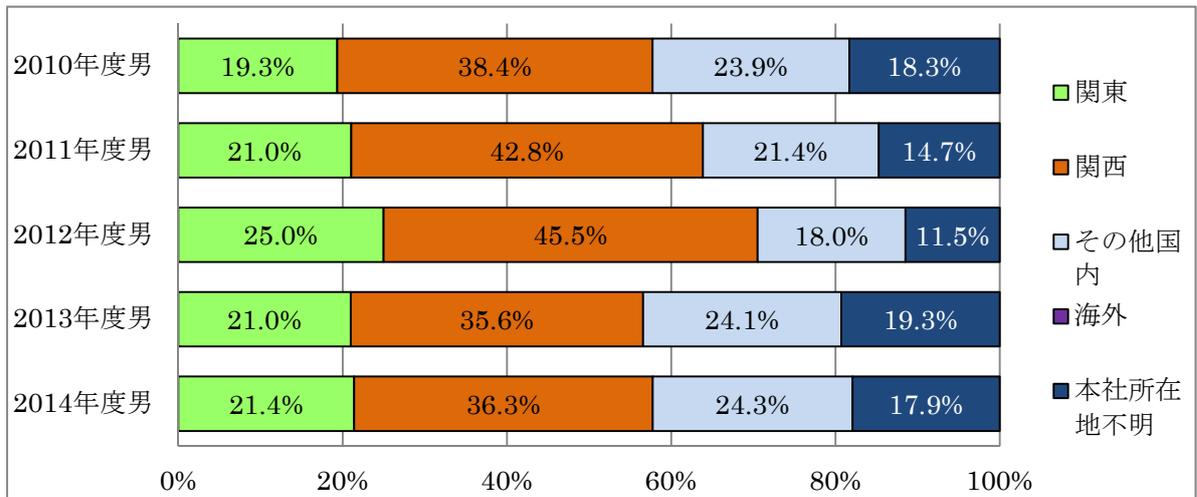
私立 A



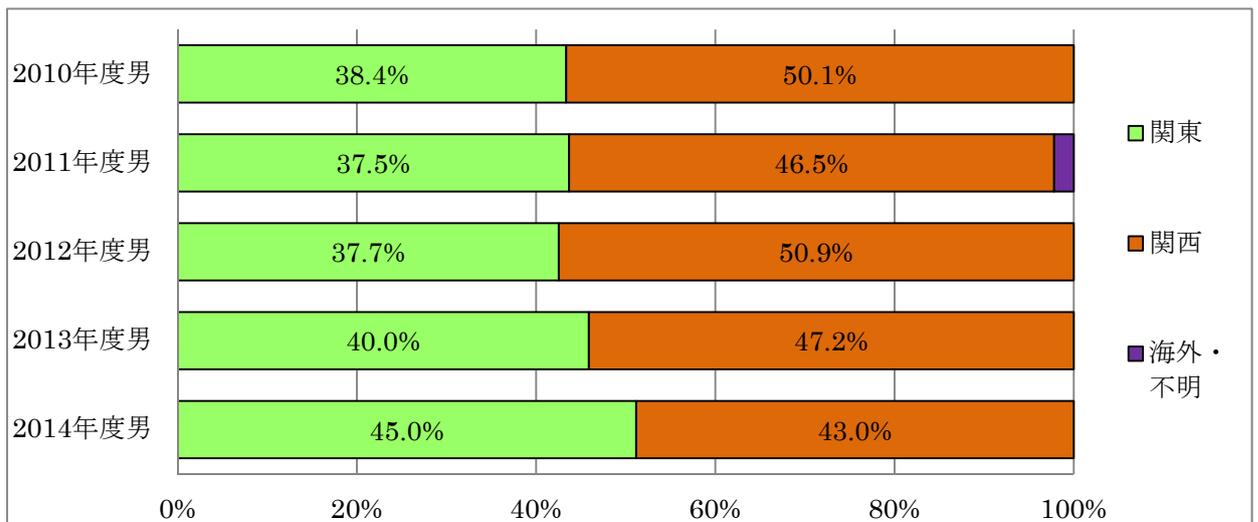
私立 B



私立 C



国立 D



(国立大学 D は、そもそも就職先の届け出をしていない不明者が毎年約 40～50%近くと多いため、この不明者は集計から外れている)

国立 E

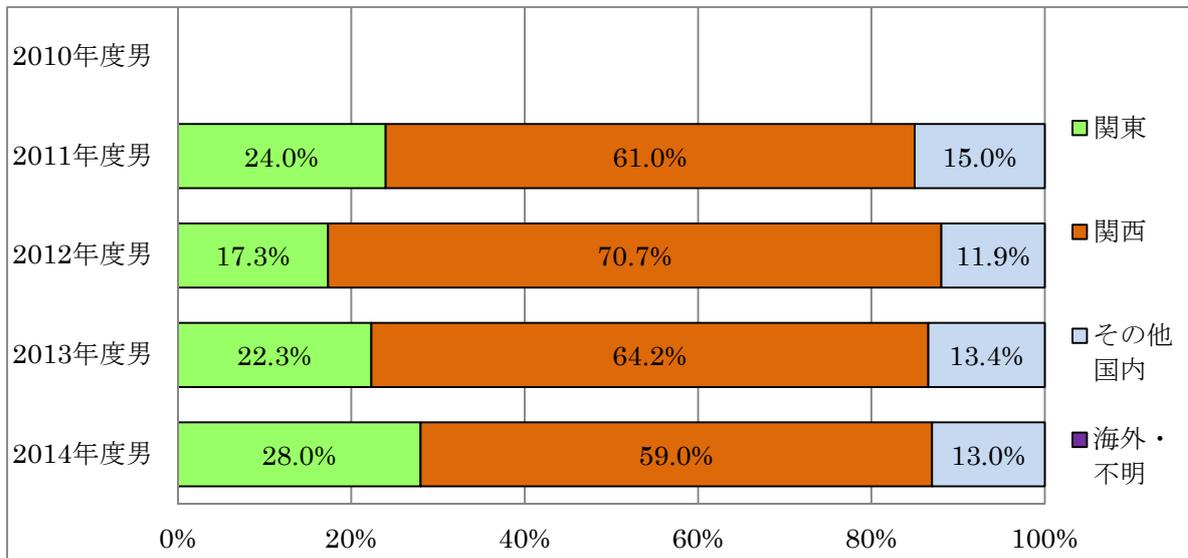


図 4 - 5 関西の大学卒業生就職先企業の本社所在地の推移（男子）

（資料）各大学の就職課からの情報提供による

（国立 E は 2011 年度からのデータとなっている）

図 4-5 は男子の就職先企業の本社所在地を見たものである。緑が関東、オレンジが関西、水色がその他の国内となっている。実際には、どの大学で見ても、関東本社の企業のほとんどが東京本社、関西本社の企業の約半数が大坂本社である。

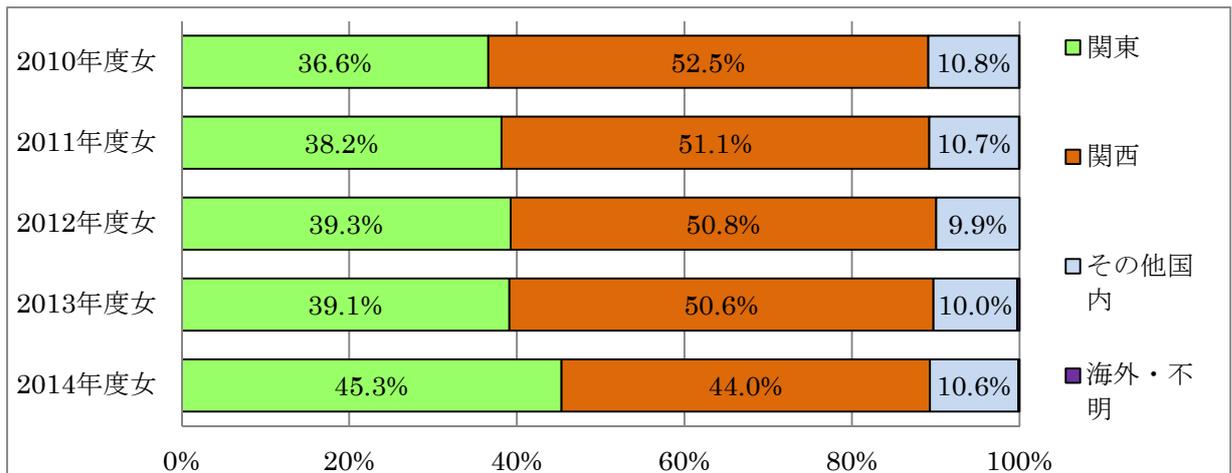
2014 年時点で見ると、関東本社の企業に就職した学生の割合は、私立大学 A で 44.4%、B で 42.8%、C で 21.4%、国立大学 D が 45%、E で 28% となっている。私立大学 C は本社所在地不明が多い。学生は就職先を報告しているが、その会社を学校側がデータベース化していないために、大学の集計では本社所在地不明として集計されている。新しい会社がどんどん生まれ、そこに一定割合の学生が就職しているのだから、大学としては就職先としての登録企業も更新していき、その後をフォローアップしていかなくてはならないと思うが、まだそれができない、ということであろう。

また国立大学 D はあまりに進路不明者が多く（約 50%）、集計からは除いている。これをみると、2010 年からの 5 年間のデータにすぎないが、関東本社の企業が漸増していること、難易度の高い大学の方が、関東本社の企業に就職する傾向がみられる。

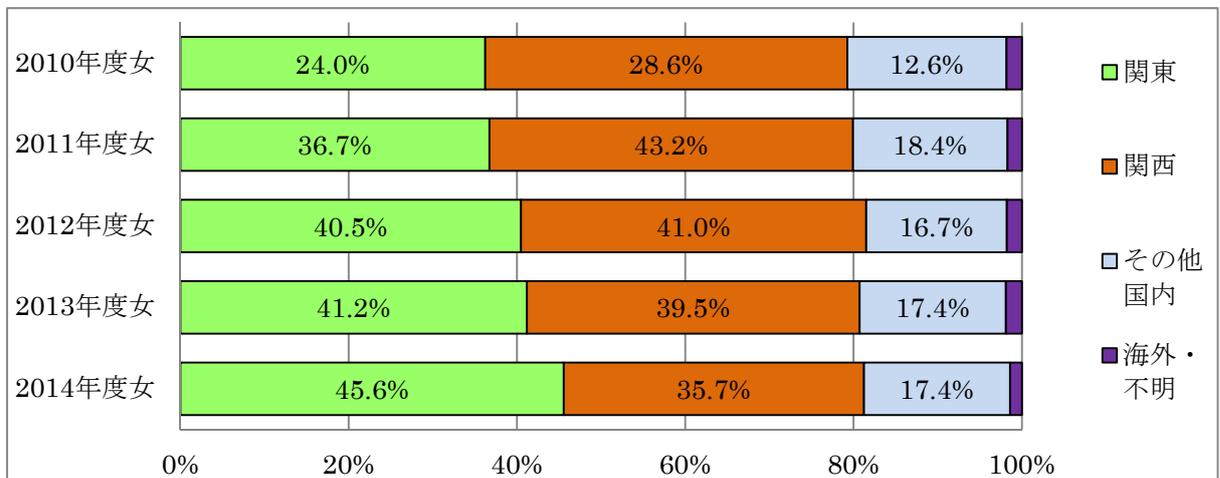
さらに、大学によって就職先の把握状況も違う。就職支援も含めて大学のブランド戦略の一環として意識して徹底して就職先把握を行っている学校や、その意識がまだない学校もあるようだ。また、難易度の高い国立大学で就職先の把握状況が良くないことは、学生の就職状況が良く、学校側が学生の状況把握の必要性を感じていないからかもしれない。実はここには掲載されていない別の国立大学では、「男女を区別するなど考えたことがないので、男女別の統計はない」ということだった。建前としては就職において男女差別はないのであるから、男女を区別してフォローする意味などない、ということなのだろう。だが実際には、どんな上位校であろうとも学生自身、男子と女子では就職に当たって重視するポイントには差があり、性差に応じた丁寧なアドバイスが必要だと思われる。

それでは、次に女子を見てみよう。

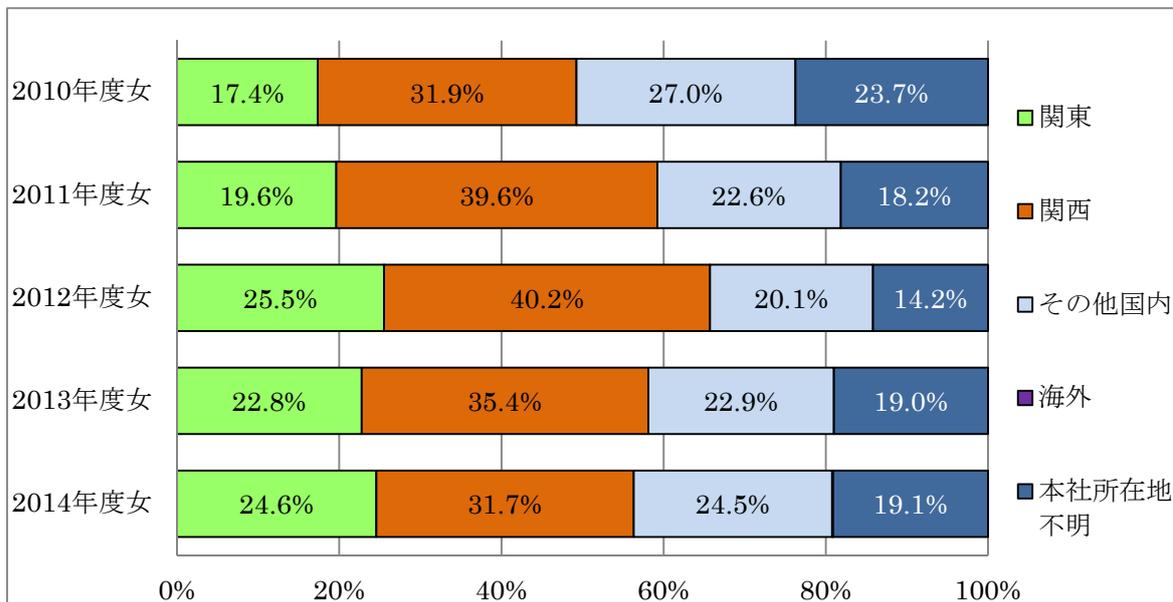
私立 A



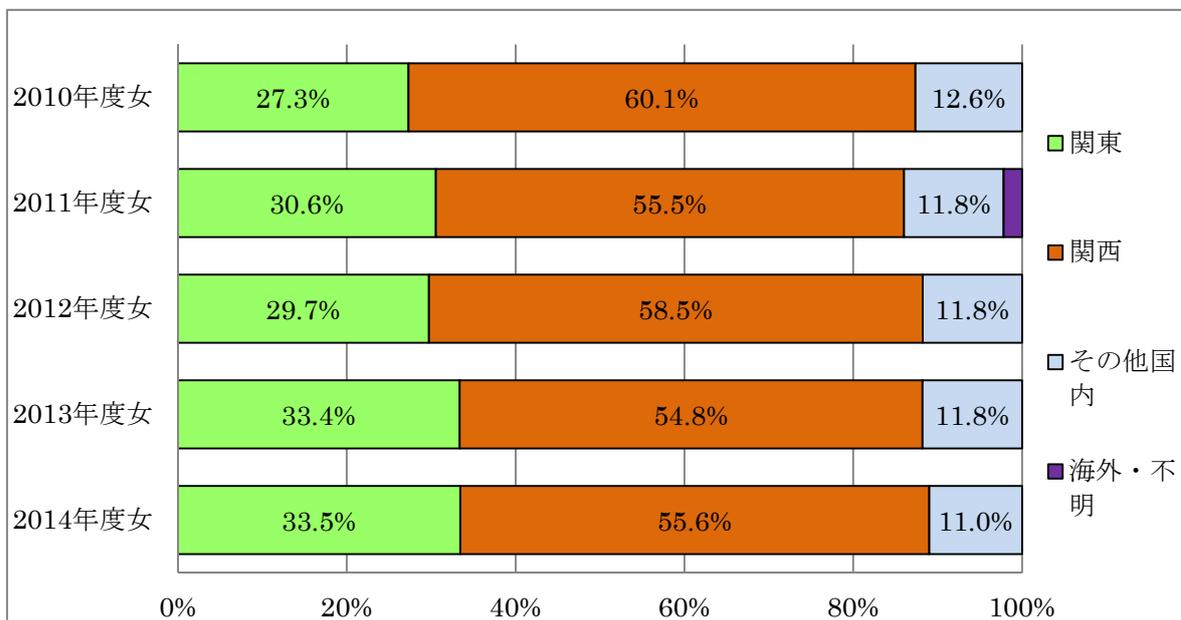
私立 B



私立 C



国立 D



(国立大学 D は、そもそも就職先の届け出をしていない不明者が毎年約 40～50%近くと多いため、この不明者は集計から外れている)

国立 E

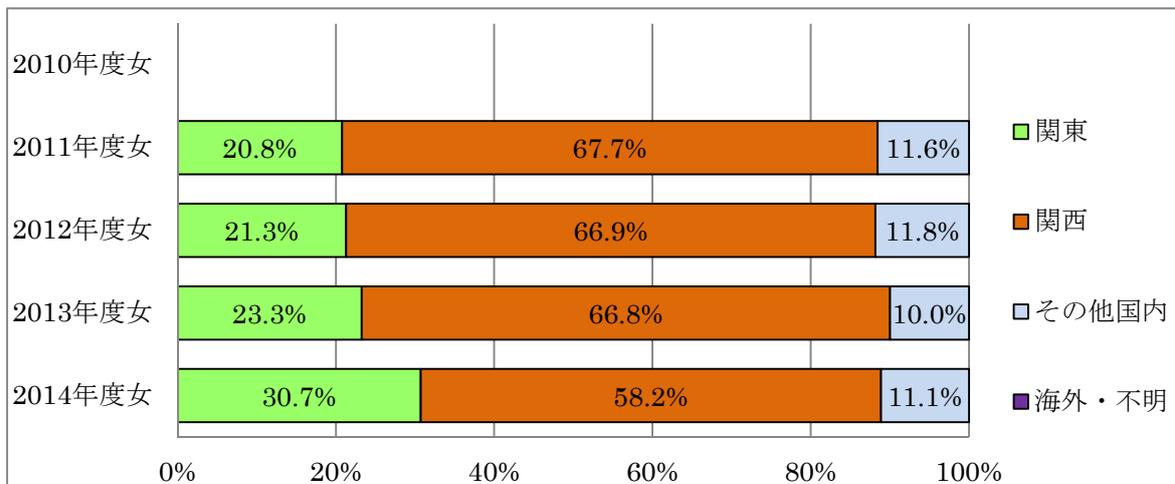


図 4 - 6 関西の大学卒業生就職先企業の本社所在地の推移（女子）

（資料）各大学の就職課からの情報提供による

それでは女子はどうなっているだろうか。男子と比べてみると、2010 年時点ではどの大学でも、関東本社企業への就職は、女子が男性を下回っている。しかし、2012 年以降、すべての大学で女子の関東本社企業への就職比率が上がっている。2014 年度では、国立 D 以外の大学で女子の方が関東本社企業への就職率が高くなっている。私立 C の大学関係者にヒアリングをしたところ、女子の方が一般職や地域総合職といった職種で、男子より大手の企業に就職する傾向があるとのことだった。

このように、男子のみならず、ここ数年は女子も東京の会社に就職する傾向が目立ってきている。この背景には何があるだろうか。

6. 企業数の変化

なぜ学生が東京本社企業に就職するのか、その背景のひとつと考えられる、地域別の大企業数の変化を見てみよう。表 4-3 に 2004 年から 2012 年までの、大企業数の推移と雇用者数の推移をまとめてみた。年次は 2004 年、2006 年、2009 年、2012 年を取り上げ、右端には 2004 年から 2012 年の変化率を掲載した。さらに地域別に集計し、関西、大阪、東京、全国でまとめる。

まず、2009 年と 2012 年を比べてみよう。全国でもどの地域でも大企業数・雇用者数ともに減少している。これにはリーマンショックの影響があるのだ

ろう。全国では企業数で 11.2%減、雇用者数で 4.5%減である。だが関西では同順で 11.5%減、5.2%減であり、大阪府で 14.1%減に 7.7%減と落ち込みが激しい。

表 4—3 大企業数と大企業雇用者数の推移（2004 年から 2012 年）

年		2004	2006	2009	2012	2004年→2012年
関 西	企業数(社)	1,822	1,918	1,810	1,601	—
	増減(社)	—	96	-108	-209	-221
	増減(%)	—	5.3	▲ 5.6	▲ 11.5	▲ 12.1
	従業者数(人)	1,912,957	2,331,388	2,089,097	1,981,286	—
	増減(人数)	—	418,431	-242,291	-107,811	68,329
	増減(%)	—	21.9	▲ 10.4	▲ 5.2	3.6
大 阪 府	企業数(社)	1,256	1,311	1,240	1,065	—
	増減(社)	—	55	-71	-175	-191
	増減(%)	—	4.4	▲ 5.4	▲ 14.1	▲ 15.2
	従業者数(人)	1,406,022	1,789,639	1,493,562	1,378,261	—
	増減(人数)	—	383,617	-296,077	-115,301	-27,761
	増減(%)	—	27.3	▲ 16.5	▲ 7.7	▲ 2.0
東 京 都	企業数(社)	4,477	4,797	4,662	4,161	—
	増減(社)	—	320	-135	-501	-316
	増減(%)	—	7.1	▲ 2.8	▲ 10.7	▲ 7.1
	従業者数(人)	5,426,468	5,630,928	7,692,003	7,203,532	—
	増減(人数)	—	204,460	2,061,075	-488,471	1,777,064
	増減(%)	—	3.8	36.6	▲ 6.4	32.7
全 国	企業数(社)	11,793	12,351	11,926	10,596	—
	増減(社)	—	558	-425	-1,330	-1,197
	増減(%)	—	4.7	▲ 3.4	▲ 11.2	▲ 10.2
	従業者数(人)	11,466,209	12,291,430	14,628,938	13,971,459	—
	増減(人数)	—	825,221	2,337,508	-657,479	2,505,250
	増減(%)	—	7.2	19.0	▲ 4.5	21.8

(資料) 2015 年版中小企業白書、総務省・経済産業省「平成 24 年経済センサス-活動調査」

(注) 経済センサス-活動調査は (1) 商業・法人登記等の行政記録を活用して、事業所・企業の捕捉範囲を拡大しており、(2) 本社等の事業主が支所等の情報も一括して報告する「本社等一括調査」を導入しているため、過去の中小企業白書の付属統計資料の「事業所・企業統計調査」による結果と単純に比較することは適切ではない。

次に 2004 年と 2012 年を比べてみよう。そうすると全国で企業数はマイナス 10.2%であるが、雇用者数はプラス 21.8%の伸びを示している。さらに東京都では企業数は 7.1%減であるものの、雇用者数は 32.7%の伸びである。ところが関西では企業数はマイナス 12.1%、雇用者数の伸びはプラス 3.6%にすぎず、大阪府では企業数は 15.2%減、雇用者数は 2%減となっている。大阪では大企業の雇用者数は減っているものの、関西全域ではむしろ増えている。だが、全国や東京の企業では、はるかに大きな規模で雇用者数が増えていることがわかる。

だが、これは表の注記にみるように、本社一括調査であり、支所の雇用者数も把握しているため、必ずしも実際の就業場所を表しているわけではない。

昨今、企業合併が進み、関西を代表する大企業が本社を東京に移転させる動きも活発化している。そのため「企業合併で登記上の本社が東京に移動したため、東京の企業での就職が多く見えているだけであり、実際には関西に残って就職している」という意見もある。それでは、「雇用動向調査」を見て、新卒の際にどこに移動しているのか見てみよう。

7. 雇用動向調査から

① 県別・地域別

厚生労働省が公表している雇用動向調査には新規学卒者が入職した際にどこに移動したかの集計がある。県内移動とともに、他県からの流入・流出という分類もあり、さらにその他県も「同一地域からの流入・流出」、「他地域からの流入・流出」、に分けられている。それでは、この雇用動向調査を使用して、関西の新規学卒者の転入・転出状況について見てみよう。ただし、この調査では関西は 2つの地域に分けられている。一つは「京都府・大阪府・兵庫県」もう一つが「滋賀県・奈良県・和歌山県」である。つまりこの調査では「京都府・大阪府・兵庫県」と「滋賀県・奈良県・和歌山県」は別地域となっている。

また、この調査は企業に調査表を配って調査しているものである。

まずは、「京都府・大阪府・兵庫県」の新規学卒の女子の移動状況を見てみよう。データは 2003 年から 2013 年をまとめた。単位は千人である。そもそも人口が違うため、縦軸の数値が「京都府・大阪府・兵庫県」と「滋賀県・奈良県・和歌山県」では違うことに注意して頂きたい。

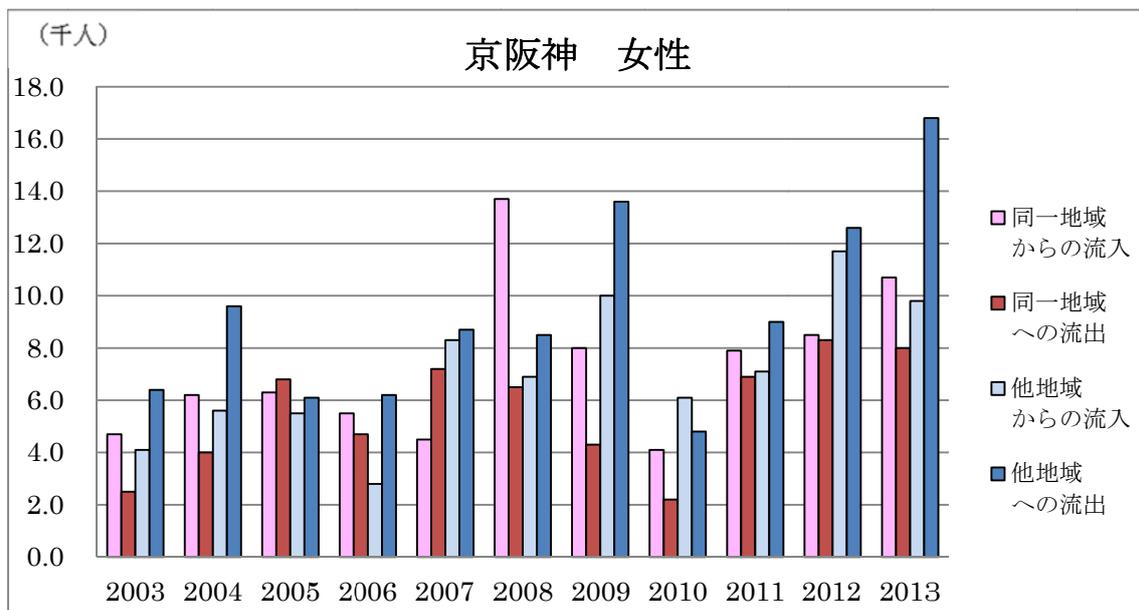


図4 - 7 京阪神地域の新規学卒女子の入職時の地域移動

(資料) 厚生労働省『雇用動向調査』各年度版

(注) ここでの同一地域は京都・大阪・兵庫である。そのため同じ関西であっても和歌山や奈良への移動は他地域への流出となる。

それでは「京都府・大阪府・兵庫県」の特徴を見てみよう。まず、この図4-7には県内移動は含まれておらず、他県への流出と他県からの流入を、同一地域か、他地域かでさらに詳しく見たものである。補足すれば、2013年時点の女子の県内移動は、京都府は8,800人、大阪府は1万7,500人、兵庫県は4万1,700人であり、他の県への流出は、同順で8,900人、4,000人、1万1,900人である。

同一地域からの流入・流出は「京都府・大阪府・兵庫県」の中で県を超えて移動しているということである。つまり、京都府から大阪府、兵庫県から大阪府であれば、同一地域内での流出であり、流入ということになる。他地域への流入・流出は、この地域外からの者となる。2013年には「他地域への流出」が大きく増えていることがわかる。

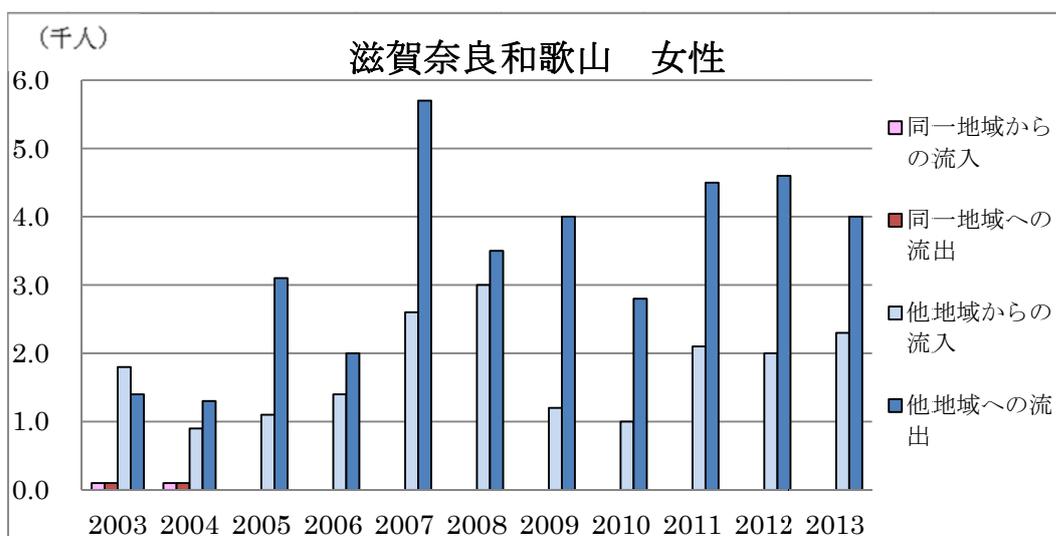


図4-8 「滋賀・奈良・和歌山」の新規学卒女子の入職時の地域移動

(資料) 厚生労働省『雇用動向調査』各年度版

(注) ここでの同一地域は滋賀・和歌山や奈良はある。そのため同じ関西であっても京都・大阪・兵庫への移動は他地域への流出となる。

それでは「滋賀県・奈良県・和歌山県」の特徴を見てみよう。まず、この図4-8には県内移動は含まれておらず、他県への流出と他県からの流入を、同一地域か、他地域かでさらに詳しく見たものである。補足すれば、2013年時点の女子の県内移動は、滋賀県は5,200人、奈良県は1,300人、和歌山県は3,000人であり、他の県への流出は、同順で1,800人、2,100人、200人である。

この図から伺えるのは、滋賀県・奈良県・和歌山県の地域内での移動はほとんどなく、他の地域からの転入か、他の地域への転出によって就職しているということになる。また、次第に女子でも「他地域への流出」が増えていることがわかる。滋賀県・奈良県・和歌山県の「他地域への流出」は、大阪府や兵庫県に出ている、ということも考えられる。しかし、企業や雇用の場の数から考えて、京阪神からの女性の「他地域への流出」は、滋賀県や和歌山県への移動ではなく、関西外にでていると考えられる。このように見ると、単に「企業の登記上の本社が東京に移ったから」、統計的に東京勤務となっているに過ぎない、という理由だけでなく、実際の就労場所を求めて新卒女子も関西から流出していることがわかる。

さらに、「平成27年版男女共同参画白書」によると、2004年から2014年

の10年間の女性の就業状況をみると、女性の15～64歳全体では、正規の雇用が増えているのは、東京圏（埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県）のみとなっている。この状況が続くのであれば、安定した仕事を求める女性は、ますます東京圏に流入することになってしまう。

②京都府・大阪府・兵庫県と滋賀県・奈良県・和歌山県の男女計

参考までに、男女合わせたの新規学卒者の、就労先の状況についてまとめてみた。図4-9は京都府・大阪府・兵庫県について、図4-10は滋賀県・奈良県・和歌山県についてまとめたものである。どちらも次第に他地域への流出が増えている。

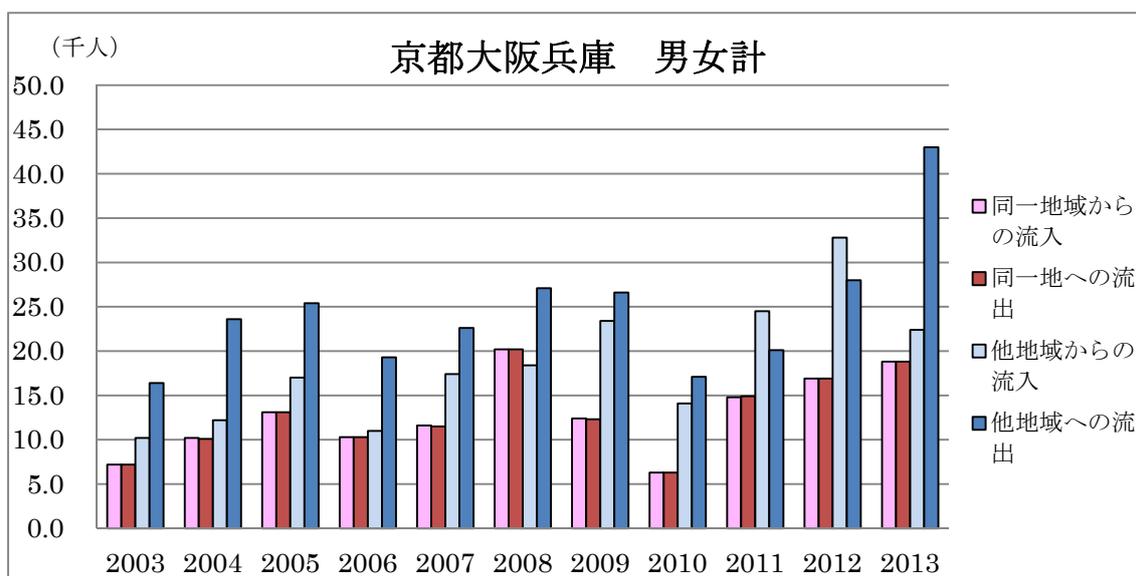


図4-9 「京都府・大阪府・兵庫県」の新規学卒男女の入職時の地域移動
 (資料) 厚生労働省『雇用動向調査』各年度版

また、忘れてはならないのは、この時期は、新規学卒者の年齢にあたる15歳から24歳の人口が関西においても減少していることである。新規学卒者の人数が減っているにもかかわらず、他地域への流出者数が増えている。これは人数を表している図であるが、割合で示すと、その伸びはもっと大きなものになる。減少する学卒者をひきつける仕事に関西にないのか、学卒者が関西の良い企業に気づいていないのか、あるいはその両方か、といった課題が見えてくる。

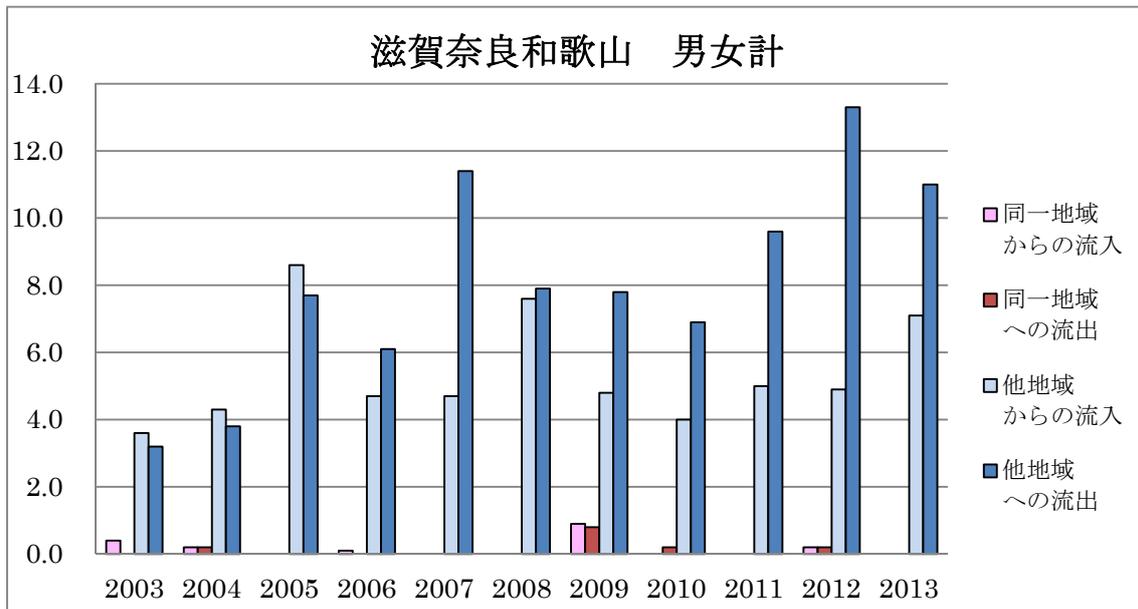


図4 - 10 「滋賀県・奈良県・和歌山県」の新規学卒男女の入職時の地域移動
 (資料) 厚生労働省『雇用動向調査』各年度版

ちなみに図4-11には南関東の女性の新規学卒時の移動をまとめてみた。南関東地域(埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県)の場合は、地域内での移動が圧倒的に多いことがわかる。

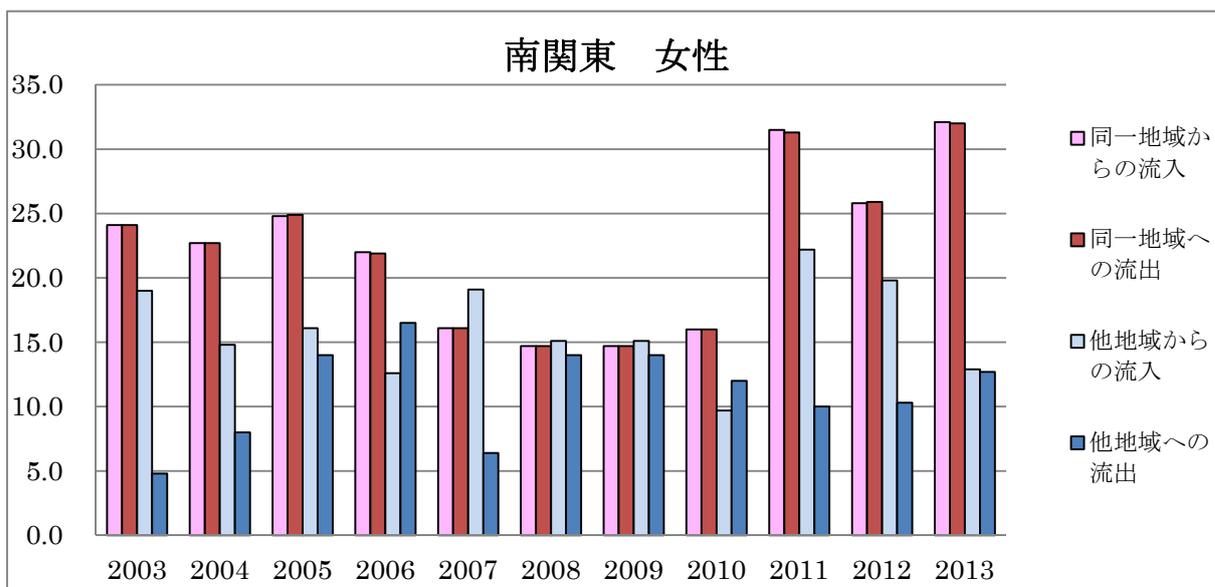


図4 - 11 「南関東」の新規学卒女性の入職時の地域移動

参考文献

厚生労働省『雇用動向調査』各年度版

総務省・経済産業省（2015）「平成 24 年経済センサス-活動調査」

総務省統計局（2015）『住民基本台帳人口移動報告 2014 年結果』

文部科学省（2015）『学校基本調査』

第5章 関西の少子化と人口流出

加藤久和

1. はじめに

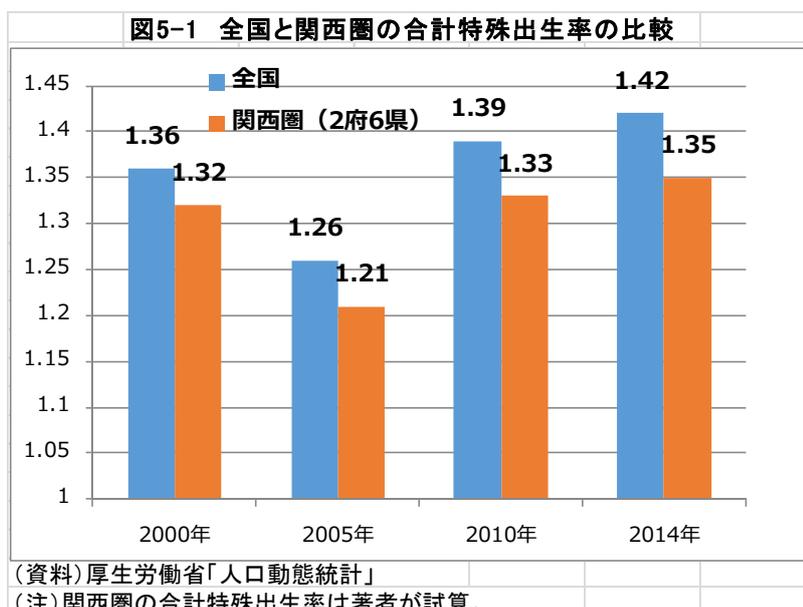
関西圏で進む少子化は、全国平均と比べても深刻な状況にある。全国の合計特殊出生率は2014年で1.42であったが、関西圏（2府4県）では1.35にとどまっている（厚生労働省「人口動態統計」、以下同様）。また、2014年の関西圏での出生数は16.3万人であり、2005年の17.7万人、また2010年の17.6万人と比べると、7.6%、7.1%の減少であった。一方、関西圏を除く41都道県を合計した出生数の減少率は同時期に5.1%、6.2%であり、出生数の減少速度も速いことがわかる。

この章では、人口流出と少子化の関係を軸に、関西圏での少子化の動向を分析する。最初に関西圏の出生動向を時系列の視点から整理し、次いで出生数低下の要因を女性人口と出生率の変動に分解して考察する。女性人口の変動には人口流出が大きく影響していると考えられる。続けての節では、関西圏198市町村を対象に、人口流出、育児支援策と出生率の関係を定量的に検討する。

2. 関西圏の出生動向について

2.1 出生率の動向

冒頭でも述べたように関西圏の合計特殊出生率（以下、「出生率」という）は全国と比べて低い。図5-1をみると、2000年では全国の出生率が1.36であったが、関西圏では1.32、また2005年は全国で出生率が1.26と戦後最低水準を記録した、関西圏では1.21であった。過去から、一貫して関西圏の出生率は全国と比べて低い状況が継続している。なお、関



西圏の出生率は5歳階級別の出生数、女性人口などを用いて筆者が計算した結果である。

出生率を府県ごとにみると、2014年では和歌山県が1.55と関西圏の中で最も高く、次いで滋賀県が1.53とこの二県は全国水準の1.42を上回っているものの、兵庫県1.41、大阪府1.31、奈良県1.27、京都府1.24と全国水準を下回る。ちなみに、47都道府県のランキングで見ると京都府は東京都(1.15)に次いで二番目、また奈良県は三番目、大阪府は六番目に出生率が低く、東京圏(1都3県)と比較しても深刻な状況にあると言える。

出生数についても触れておきたい。2014年の全国での出生数は100.3万人とぎりぎり100万人を上回り、2015年では100.8万人とほぼ横ばいの出生数であった(厚生労働省「人口動態統計の年間推計」による)。今後、さらに出生数は減少すると見込まれるが、この傾向は関西圏でも同様である。

1980年における関西圏の出生数は25.8万人、2000年では20.4万人であったが2010年では17.6万人、2014年では16.3万人と推移している。また、2000年では関西圏の出生数は全国の17.1%を占めていたが、2010年では16.4%、2014年でも16.3%と低下している。このように、関西圏での出生数は時系列的にみて絶対数で減少しているだけでなく、全国でのシェアの点からも相対的に減少していると言える。

参考までに2府4県の出生数を2005年と2014年で比較すると、奈良県の出生数は11,184人から9,625人へと13.9%の減少となっており、次いで京都府が9.2%減、和歌山県8.9%減、大阪府8.1%減、兵庫県6.2%減と全国の減少幅(5.6%)より大きい。滋賀県は1.3%減にとどまっている。

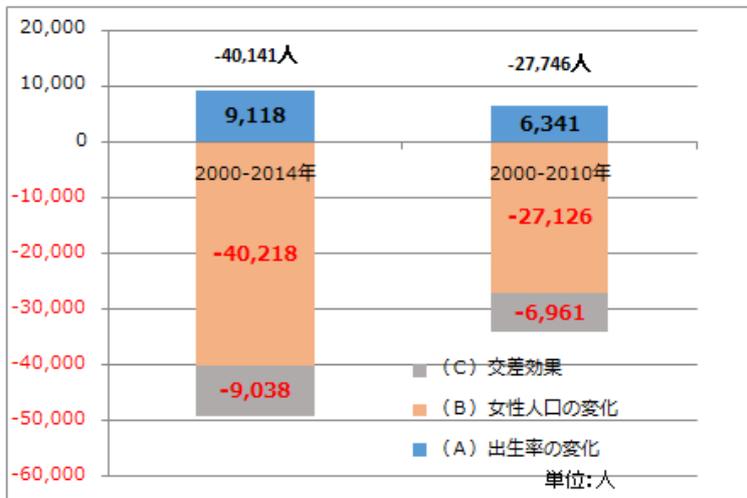
3. 関西圏の少子化の分析

少子化を出生数の減少としてとらえ、その要因を探るとともに、女性人口減少の背景を考察する。

3.1 出生数減少の要因分解

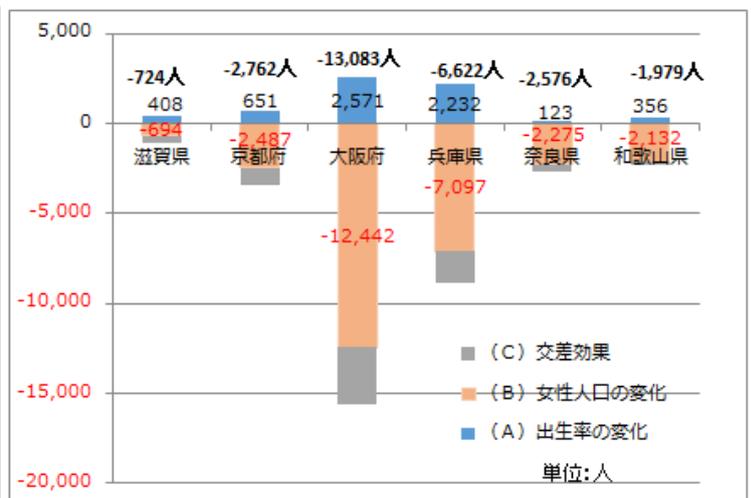
少子化は「出生率の低下」と捉えられることが一般的であるが、「出生数の減少」も大きな意味を持っている。近年では、出生率(合計特殊出生率)が上昇しても出生数は反対に減少する状況も見られる。例えば2010年の出生率は1.39、また2013年の出生率は1.43と0.04ポイント上昇しているが、出生数は2010年の107.1万人から2013年には103.0万人に減少している。

図5-2-1 出生数の変化の要因分解（関西圏）



(資料) 厚生労働省「人口動態統計」、総務省「国勢調査」等

図5-2-2 出生数の変化の要因分解（2府6県）



こうした点からも、出生率だけではなく出生数を注視することが今後重要になると考えられるが、その背景には以下で説明するように出産適齢期の女性人口の変動が大きく影響している。

単純に考えれば、出生数は出生率と出産適齢期の女性人口（一般に 15～49 歳）との積で求めることができる。したがって、以下の式が成立する（実際には 5 歳階級別の出生率と女性人口に分解して計算することになる）。なお、 Δ は変化分を表している。

$$\Delta \text{出生数} = \text{出生率} \times \Delta \text{女性人口} + \Delta \text{出生率} \times \text{女性人口} + \text{交差効果}$$

すなわち、出生数の変化は女性人口の変化による変動、出生率の変化による変動及び両者の変動を表した交差効果に分解することができる。例えば 2000 年と 2010 年の出生数の変化分は、この 10 年間の女性人口の変化分と出生率の変化分（及び交差効果）に分解できるので、出生数の減少に何が大きく影響しているかを明らかにすることができる。

図 5-2-1 は関西圏全体の出生数の変動の要因分解を行ったものである。図の左のグラフは 2000 年と直近でデータが得られる 2014 年の、また右のグラフは 2000 年と 2010 年の出生数の変動を示したものである（後者は国勢調査の結果が利用可能な二期間である）。2014 年の出生数は 2000 年の出生数よりも 40,141 人減少している。しかしその内訳を上記の式をもとに分解すると、出生率の変動効果では 9,118 人増加している一方、女性人口の変動によって 40,218 人、交差効果で 9,038 人減少している。すなわち、この 14 年間を通じて出生率の変動は出生数を増加する方向に働いている一方、出産適齢

期の女性人口の減少がそれを上回る効果で出生数を減少させているということである。女性人口の変動については後述するが、総数だけを見ると2000年の582.5万人から2014年では507.6万人にまで減少している。一方、既にみたように関西圏の合計特殊出生率は同じ時期に1.32から1.35へ上昇している。

同様に、2010年と2000年の出生数を比較すると、2010年では2000年よりも27,746人減少している。その内訳を分解すると出生率の変動効果で6,341人増加しているが、女性人口の変動によって271,268人、また交差効果で6,961人の減少となっている。

図5-2-2は2000年と2010年の出生数の変動を府県別に分解したものである。大阪府をみると、10年間で出生数は13,083人減少しているが、その内訳は出生率の変動効果による出生数の増加は2,571人、女性人口の変動による出生数の減少は12,442人、また交差効果で3,212人減少となっている。また、京都府では出生数が2,762人減少しているが、出生率の変動で651人増加、女性人口の変動で2,487人減少、交差効果で926人減少と分解できる。

以上から、近年の関西圏の少子化では女性人口の減少が大きく影響していることが明らかになった。すなわち、関西圏の若年女性人口が減少しているために、出生率が維持されても出生数が減るということである。次に、この若年女性人口の推移について、コーホート変化の視点から分析を進めていく。

3.2 若年女性人口の推移と人口流出

女性人口はどのように推移しているのだろうか。2000、2005、2010年の三時点の国勢調査を用いて、コーホートの変化を比較する。

関西圏という地域を区切ると、そのコーホートの変化は死亡と移動（国内および国際移動）という二つの要因によって生じる。一方、全国合計で見るとコーホートの変化は死亡と国際移動によって生じる。関西圏における年齢5歳階級別のコーホートの死亡率と国際純移動率が全国のそれと同水準であると仮定すれば、関西圏の女性のコーホート変化率から全国の女性のコーホート変化率を引くことで、関西圏の女性人口の国内移動によるコーホートの変化率（純移動率）が概算できることになる。なお、関西圏として2府4県の人口を合計したコーホートを用いているため、関西圏内の移動（県間移

動)は考慮していない。

図5-3は上記の考え方で試算した、2000→2005年及び2005→2010年にかけての、15～49歳女性の5歳階級別の関西圏外への純移動率を示したものである。

これをみると、女性の15～19歳層は関西圏外か

ら関西圏への流入が多いものの、それ以上の年齢層になると関西圏からの転出が多いことがわかる。2005年と2010年の間でみると、2005年に15～19歳であった年齢層の人口は2010年(20～24歳人口)には人口移動によって4.11%増加しているが、2005年に20～24歳であった女性人口は反対に5年後には5.13%が人口移動によって減少している。それ以降の年齢層をみても人口流出がみられる。このように20歳代前半から30歳代後半までの出産適齢期にあたる女性人口の関西圏外への流出が顕著である。

上述したように、関西圏における出生数減少の最大の要因は女性人口の減少であったが、その女性人口の減少は人口流出によって生じたものであることがわかった。出生数の減少を少子化と呼ぶのであれば、まさに関西圏からの出産適齢期の女性人口の流出がその要因であると結論することができる。

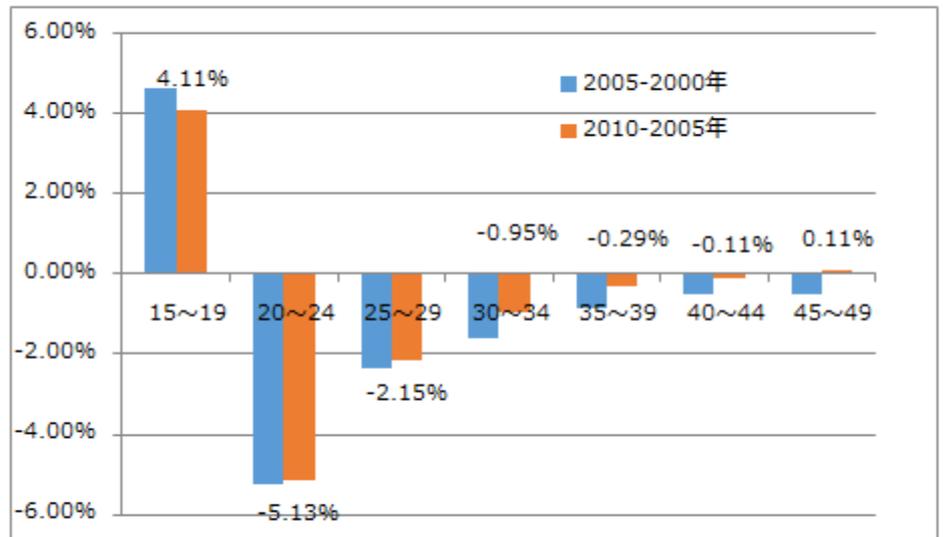
4. 市町村単位でみた人口流出と少子化

関西圏198市町村を対象に、人口流出と出生率の関係についてクロスセクション・データから検討を行う。

4.1 関西圏市町村の出生率の分布

厚生労働省「平成20年～平成24年人口動態保健所・市区町村別統計」を用いて、関西圏198市町村の合計特殊出生率の分布を示したものが図5-4

図5-3 関西圏における女性人口の移動状況



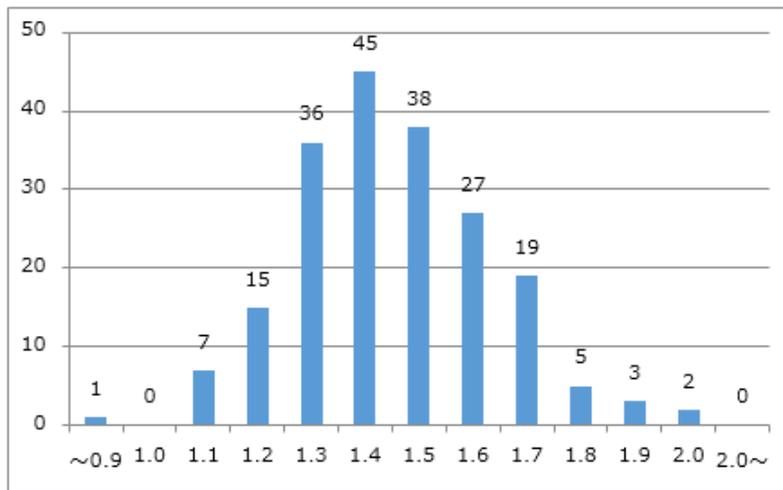
(資料) 総務省「国勢調査」

(注) 図内の数値は2005-2010年の変動率、横軸は歳

である。

一般に市町村単位で合計特殊出生率を計算すると、小地域であるためにその変動は大きい。上記統計ではベイズ推定の考え方を利用して試算されたものである。具体的には、当該市町村の合計特殊出生率を、当該市町村を含むより広い地域（都道府県）の合計特殊出生率の情報を用いて修正して算出したものである。

図5-4 関西圏・市町村の合計特殊出生率の分布



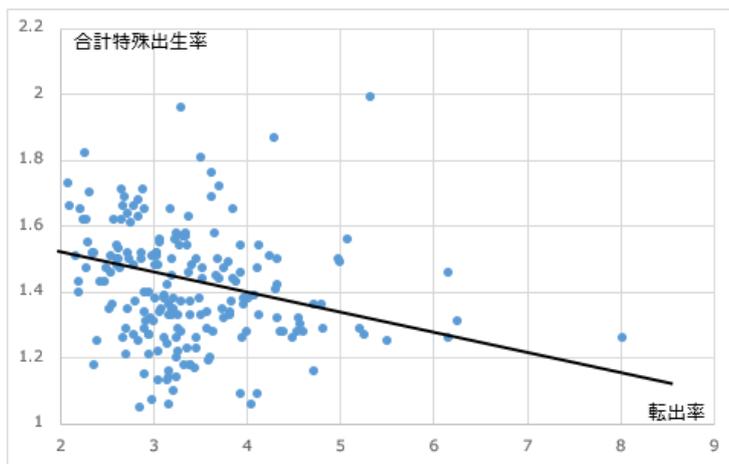
(資料) 厚生労働省「平成20年～平成24年人口動態保健所・市区町村別統計」

これによると関西圏 198 市町村の 2008～2012 年の合計特殊出生率の平均は 1.41、また標準偏差は 0.18 であった。なお、2010 年の関西圏の合計特殊出生率は 1.35 であるが、これは 2 府 4 県をまとめて計算したものであることに注意されたい。ちなみに、198 市町村の中で合計特殊出生率が最も高かったのは滋賀県栗東市で 1.99、次いで京都府福知山市 1.96、同じく舞鶴市 1.87 などであり、反対に低かったのは大阪府豊能町 0.82、京都府南山城村 1.05、大阪府岬町 1.06 などであった。

4.2 出生率と転出率の関係

上記の市町村別合計特殊出生率と転出率との関係を試算した結果が図 5-5 である。ここで転出率は総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告年報」から 2010 年の転出者数をその年の総人口で割ったものである。図 5-5 から、転出率が高い市町村ほど合計特殊

図5-5 合計特殊出生率と転出率の関係



(資料) 厚生労働省「平成20年～平成24年人口動態保健所・市区町村別統計」他
(注) 筆者試算

出生率は低い、という結果が読みとれる。なお、残念ながら統計の性質上、若年女性のみでの転出率を取ることはできなかったため、図 5-5 は総人口の移動と合計特殊出生率の関係であることを留意されたい。上記の推定結果を改めて示すと、以下の(1)式のとおりである。転出率の係数-0.038 は 5%水準で統計的に有意であった。

$$(1) \text{出生率} = 1.539 - 0.038 \times \text{転出率} \\ (0.052) \quad (0.015)$$

サンプル数 198、調整済み決定係数 0.027

これに加えて、転入率（定義は転出率と同じ）、女性の労働力率（2010年の15～64歳女性人口と女性の労働力人口の比率）を含めて推定すると、(2)式のような推定式が得られた。

$$(2) \text{出生率} = 0.897 + 0.096 \times \text{転入率} - 0.123 \times \text{転出率} + 0.946 \times \text{女性労働力率} \\ (0.110) \quad (0.020) \quad (0.023) \quad (0.143)$$

サンプル数 198、調整済み決定係数 0.225

(2)式から、転出率は合計特殊出生率に対して負の影響をもたらすが、転入率と女性労働力率は正の影響を与える。なお、定数項を含め、すべて1%水準で統計的に有意であった。

さらに、女性労働力率の代わりに保育所整備率（2012年の保育所所在所児数を2010年の国勢調査による0～5歳人口で除した値）を加えて、合計特殊出生率への影響を推定した結果が(3)式である。

$$(3) \text{出生率} = 1.418 + 0.052 \times \text{転入率} - 0.072 \times \text{転出率} + 0.200 \times \text{保育所整備率} \\ (0.075) \quad (0.021) \quad (0.026) \quad (0.081)$$

サンプル数 198、調整済み決定係数 0.079

(3)式から、保育所整備率は合計特殊出生率に対して正の影響を与えることがわかる。

5. まとめと結論

関西圏（2府4県）の少子化状況、及び少子化と人口移動の関係について検討を行ってきた。その結果、関西圏の合計特殊出生率は2014年で1.35と全国の1.42と比べて低く、府県レベルでも出生率が低いところが多い。この出生率の低さとともに注目すべきは出生数の減少である。関西圏の出生数は2000年の20.4万人から2014年には16.3万人にまで減少している。

出生数の減少を要因分解からみると、若年の女性人口の減少が大きく寄与していることがわかった。その背景には関西圏の女性人口の関西圏外への流出が顕著なことがある。まさに、人口流出が少子化の背景にあるということである。

さらに、より直接的に関西圏 198 市町村について、ベイズ推定により推定された市町村ごとの合計特殊出生率と人口の転出率の間には統計的に有意な負の関係が測定され、反対に流入率は合計特殊出生率に正の影響を与えていることがわかった。

関西圏は今後、人口減少が加速すると見られている。平成 27 年の国勢調査（速報）によれば大阪府を含めすべての府県で平成 22 年に比べ総人口は減少した。人口減少の背景には少子化があり、その少子化の大きな要因は若年女性を中心とする人口流出であることは明らかである。人口減少に歯止めをかけるには、まずは若年女性に関西圏にとどまれるような経済・雇用・社会環境を構築していくことである。

第6章 女性の就業率を上げるために一何ができるのか

前田正子、長町理恵子、矢野ひとみ

1. 報告書を振り返って

2015年の国勢調査の結果概要が発表された。日本全体で人口が減少するとともに、首都圏集中がいつそう進み、関西でも滋賀県以外は人口が減少している。日本全体の人口減少は出生数を死亡数が上回っているためである。だが関西の人口減少は出生率の低さだけでなく、社会的移動、つまり現役世代が関西から流出していることも大きな要因である。

第1章では関西の女性の就業率が他の地域に比べて全国的に見ても低い一方で、非正規雇用比率が高いことを確認した。また、正規雇用比率の高い地域ほど女性の就業率が高いこと、さらに因果関係は不明であるが、女性の就業率が高い地域ほど合計特殊出生率と既婚率が高いことも見られる。関西は女性の就業率が低い一方で、未婚率が高く、出生率も低い。これは「女性が働くから、結婚しない。子どもを生まない」といわれていた言説とは逆の状況である。

第2章で見たように、関西から主として製造業の正規雇用の場が減り、増えているのは医療・福祉やサービス業の非正規雇用である。全国的に1990年と2010年を比較してみると、有配偶女性の就業率が10%ポイント以上上昇している一方で、関西の25-29歳の未婚女性の就業率は1990年から2000年にかけては低下、2000年から2010年にかけて上昇し、この20年間ではほぼ横ばいである。近年では関西圏でも人手不足感がでてきており、女性の就業率上昇が期待されるが、現状では大きなミスマッチが生じていると考えられる。

第3章で見たように関西ではまだまだ女性が就業することに否定的な考え方も根強い。しかし、いったん子育てで仕事をやめた母親たちの就労意欲は高い。「とにかく経済的にやっていけない」のが現実なのだ。もちろん、彼女たちの再就職にはさまざまな課題があるが、ひとつひとつ地道に社会的に対応が可能なレベルである。だが、新卒で非正規や無業のまま年数を重ねた女性の就業意欲はそもそも低い。かつては家事手伝いという分類であったろうが、彼女たちの経済的基盤も弱く、客観的に見ればほとんど社会的引きこもりに近い。実際に大阪府では20~39歳の生活保護受給者は男性より女性が多い。無業の若年女性をこのまま放置すれば、将来の生活困窮者をさら

に増やすことになる。第2章とあわせると、人手不足感のある一方で、就業機会に結びつかない、もしくは就労意欲の無い若年女性が滞留している状況が読み取れる。

第4章では昨今の関西での大卒者の就職状況を見たが、就職活動の東京一極集中化が進み、2012年頃から急速に東京本社企業への就職率が上がっている。これに対しては「合併で本社が東京になっているだけで実際の勤務は関西である」という楽観的な見方もあったが、住民基本台帳や雇用動向調査を見る限り、最初は男性、そして最近では女性の新卒時の流出も始まっているようである。住民基本台帳の移動をみても20代後半から女性の関西流出が顕在化している。国勢調査の結果を受けて大阪府の担当者は「働き盛りに家族で大阪を離れ、企業本社のある東京に移っている」（読売新聞2016年2月16日）と述べている。関西では全国平均を上回るペースで企業数が減っており、仕事を求めて企業のあるところに人が移動するのは、自然の流れでもある。

第5章ではなぜ関西では少子化が進んでいるのかを分析している。重要なのは出生率よりも出生数の減少である。そもそも一人の女性が平均して生む合計特殊出生率をみても、滋賀県・和歌山県は全国平均より高いものの、兵庫県・大阪府・京都府は低い。そして、ここでは、全国を上回るペースの関西の人口減少（出生数の減少）の要因は、何よりも関西から女性が流出していることであると指摘している。関西そのものが女性にとってとどまる魅力の無い地になっているということであろうか。

報告書で見てきた状況をまとめてみると、就業意欲や能力の高い女性は仕事を求めて、関西から流出し、主に首都圏に移動する。関西で結婚した場合も、相手の男性が東京本社の企業であると、首都圏に移動する可能性も少なくない。また、子育てでいったん退職した女性の再就職意欲は高いが、再就職に向けて何を準備するか、保育所や祖父母など子どもの預け先をどう確保するか、夫など家族の協力を得られるかといった課題が多い。加えて、関西の保守的な考え方が、彼女たちの負担を大きくしている。しかも多くの仕事は低賃金な非正規雇用であり、能力の高い人や職業に直結する資格を持っている人ほど、その処遇の悪さに再就職の意欲を失ってしまう。そして女性が再就職できないと、若い世帯は経済的に苦しいままで、第2子や第3子を産むのをためらう。

さらに「女の子だからそんなにがんばらなくて良い」と親から言われて育ち、就業意欲の低い女性は、就職活動に乗り遅れ、なかなか正規の安定した仕事につけない。アルバイト・パートの非正規雇用を細切れに繰り返している間に、年齢的にアルバイトも難しくなり無業状態に移行する一方で、結婚の見込みも立たない、といういくつもの課題が見えてくる。男性のフリーターやニートに比べて、働いていない女性への社会の問題意識は低いが、このまま放置すれば、いずれ就業経験を持たない貧困状態の中年女性が、多数出現し、将来的に生活保護の受給者となる可能性も出てくることになる。

2. 女性の多様な環境や経験に応じた支援の必要性

本報告書で見てきたように、女性の抱える課題やライフステージはさまざまである。人によって就職に向けて乗り越えなくてはならない課題も、女性自身の考え方も多様である。それぞれに応じた丁寧な支援が必要であろう。

まず何よりも、配偶者の有無に関わらず女性が就業継続できるような支援が必要である。辞めずに働き続けることが経済的な自立にもつながり、安定した家計は結婚や子育ての基盤になる。日本女子大学現代女性キャリア研究所が2011年に実施した「女性とキャリアに関する調査」¹⁴によれば、全対象者5,155人中、学卒後初職（正規雇用）をやめずに働いている人は12.6%しかおらず、初職継続者で結婚している人は5%、初職継続者で子どもが1人いるのは3%、2人以上の子どもがいるのは100人に1人、わずか1%だという。

図6-1に、関西の女性の状況を大まかに分類した。まず婚姻状態別に大きく2つに分け、さらに就業状態・経験・意欲により分類している。「女性活躍推進」と一括りにするのではなく、未婚・既婚の別、正規雇用の経験の有無、望んで非正規雇用を選んでいるのか、いわゆる「不本意非正規」なのかなど、それぞれの女性の状況の把握が必要である。

ただし、「就労意欲なし」の層については、支援の効果が劇的に表れる可能性は低い。大阪府がインターネットで行った意識調査によれば、大阪府の18~34歳の未婚・無業女性のうち「仕事の経験がなく、就労意欲なし」の

¹⁴ 2011年11月、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県に在住する25~49歳までの短期大学・高等専門学校以上の教育を受けた女性5,155人を対象に実施。

女性が約 25%強を占めているという¹⁵。まずは、長期間無業状態にさせないことが重要である。

本研究会を通じ、関西の就業率を向上させる上で支援のターゲットとして特に効果的だと考えるのは、分類 A「既婚・正規就労経験あり・就労意欲あり」の女性達である。本研究会のヒアリング結果から見ると、一度就業した女性の場合、出産や子育てでいったん家庭に入った場合でも、就業意欲が高く、職業人としての技能も維持できている可能性が高い。乗り越えなくてはならない課題は多いが、すでに既婚女性や子育て期の女性の再就職に関してはさまざまな施策が展開されている。保育環境の整備や、情報提供や職業訓練など再就職に向けた段階的な支援、適切なマッチングなど既存のさまざまな施策を組み合わせれば、解決の方途となるだろう。

現在の就業状態・就業経験		配偶者あり		配偶者なし	
		就業希望者	非就業希望者	就業希望者	非就業希望者
無業	正規就労経験あり	A 約81万人	B 約207万人	C 約41万人	D 約175万人
	正規就労経験なし	E	F	G	H
	(学生)	(通学者)0.4万人		(通学者)53.5万人	
就業中	正規職員	I	約239万人	J	約187万人
	非正規職員(望んで)	K		L	
	非正規職員(不本意)	M		N	

図 6 - 1 関西の 15 歳以上女性の就業状態

(資料) 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

(注) 関西 2 府 4 県の合計。「配偶者なし」は「未婚」と「離別・死別」の合計。

3. それでは何ができるのか——きめ細かい就業への支援策

このような状況に対して何ができるだろうか。先に分類したターゲットと

¹⁵ 大阪府「若年女性の就業意識などに関する調査結果報告書」(2015)

なる女性ごとに必要な支援や政策について整理した（表6-1）。後述する①～⑧の支援策が、主に該当する属性に「○」を入れている¹⁶。属性のアルファベットは、図6-1の女性の分類に対応している。支援策や対策を行うことができると考えられる主体を、カッコ内に示す。

表6-1 女性の属性に応じた就業支援と政策

属性			支援策									
			① 丁寧な仕事（企業）とのマッチング、再就職支援	② 多様な保育資源の拡充と利用者との丁寧なマツチング	③ 非正規就業者への出産支援、育児休業制度の適用拡大	④ 短時間労働者への社会保険適用拡大	⑤ 多様な働き方の推進	⑥ 意識改革	⑦ 大学と連携した多様なイン見学の提供	⑧ 就労支援機関と教育機関とのマッチング		
無業女性	未婚	C, D, G, H	○					○	○		○	
	有配偶・子なし	A, B, E, F	○		○			○	○			
	有配偶・子あり	A, B, E, F	○	○	○			○	○			
有業女性	正規	未婚	J					○	○			
		有配偶・子なし	I					○	○			
		有配偶・子あり	I		○			○	○			
	非正規	未婚	L, N	○			○	○	○	○		○
		有配偶・子なし	K, M	○		○	○	○	○	○		
		有配偶・子あり	K, M	○	○	○	○	○	○	○		
学生			○						○	○	○	
親									○	○		
男性									○			

(注)本研究会作成

上記に従って、必要な就業支援策について、順に説明していきたい。

① 丁寧な仕事(企業)と就業希望の女性とのマッチング、再就職支援(行政、企業)

¹⁶ 「○」記入がない属性についても有効である支援策もあるが、表6-1では主な対象者となる属性に「○」を付記している点に留意いただきたい。

関西には優良企業が多くあり、就業意欲がある女性には、就業希望に応じた企業とのマッチングが有効である。これらの女性には、無業女性および非正規労働者のうち「不本意非正規」の女性が含まれる。結婚や出産でやむなく退職した女性たちの中には、再就職の意欲が高い者も多い。彼女たちの意欲・スキルが衰えないうちに再就職への支援をさらに拡大すべきである。人手不足の企業、特に中堅中小企業などについて、就業希望者が得られる情報は限られており、企業情報を入手するために、企業側からの積極的な情報開示や、行政によるマッチングの機会や仕組みの提供が望まれる。

就業希望者のうち、子どもがいる場合は、求職活動中はなかなか保育所に入れないといったことも多く、子どもを預かってくれる人や支援機関の充実も必要である。意欲の高い女性達が、就職および再就職しやすい環境、体制作りが進めば、女性達が貴重な戦力となる。

② 多様な保育資源の拡充と利用者との丁寧なマッチング（行政、労働者）

子どもがいる女性の再就職、就業継続のために必要なのは、保育の多様化と拡充である。たとえば、サービス業同士の夫婦では日曜日に預かってもらうところがない、といった課題を抱えている。各自治体は保育所の定員拡大に取り組んでいるが、従来型の保育だけでは保育士不足もあり、限界もある。休日保育、病児保育、小規模保育¹⁷、家庭的保育といった多様な保育形態が求められている。保育所だけでなく、幼稚園の預かり保育の充実も重要である。とはいえ幼稚園では、長期の夏休みなどは保育がなく就労を支える保育になっていない預かり保育や、一定の定員がもうけられ、申し込めない預かり保育もある。横浜市などでは「横浜型預かり保育」という土日は休みだが、平日は朝7時から18時半までの預かり保育を幼稚園でも実施し、お盆と年末年始以外には長期休暇がない設定となっている。このように保育所だけでなく、幼稚園の資源の積極的活用も求められる。

再就職する母親全員が週に5日勤務を望んでいるわけではない。週2、3日定期的に保育を受けられる、定型的一時保育なども工夫の余地がある。

保育を必要とする母親自身が、地域にどのような子どもの保育施設があり、自分の子どもにはどういった保育形態がふさわしいかが分かっていない人

¹⁷ 2015年4月から始まった市町村の認可事業（地域型保育事業）の1つである

が多い。そこで、現在では横浜市の保育コンシェルジュを端緒とし、各自治体で丁寧な保育ニーズの聞き取りをし、適切な保育利用につなげる仕組みが導入されており、いっそうの充実が求められる。

また、保育不足がさらなる保育不足を招いている悪循環の可能性もある。1歳児からの入園は難しいので、一年間の育児休業を希望していても入園枠確保のために、0歳児から入園させようとする親も多い。ただ0歳児保育は1人の保育士が保育できる児童数が少なく、保育士数が多く必要で、保育士の負担も大きい。保育士不足の現状では、行政が定員拡大を進めようとしても、保育の供給にも限界がある。もし、1歳児から入園できる確約があれば、本当に必要な人以外は入園枠確保のために0歳児保育を利用する必要もなくなる。一方で、職場環境が育児休業を許さない状況の人もいるだろう。非正規の人の場合「待てるのは産休明けまで」といわれるケースもあり、早期の職場復帰のために0歳児での入園を迫られるという需要サイドの事情もある。保育士不足には、子育て中の潜在保育士が復帰しやすく、働きやすい職場(保育所)の整備も課題となる。

待機児童の問題は、保育の供給サイドからのみで解決するのは困難な状況であり、育児休業の一層の普及、父親も含めて親の働き方の改革など、需要サイドへの働きかけも必要である。

③非正規就業者への出産支援、育児休業制度の適用拡大（行政、企業）

子育て広場でのヒアリングによると、若い世代の母親ほど、新卒時の就職が正規雇用ではなく、派遣や期間限定の契約社員であった、という層が増えている。第3章で見たように、学卒後の最初の就職が非正規であるという者は、一定割合いる。非正規雇用の場合、本人に就業継続意欲があっても、育児休業が取得できず、妊娠と同時に退職せざるを得なかったという人は少なくない。育児休業の取得やその後、復帰できる見込みが立たないと、経済的に苦しく、そもそも子どもは生めないという悪循環が起こる。女性のうち非正規雇用が多数派となる中でも、派遣労働者や契約社員が育児休業を取得するのは困難な実情だ。制度の適用拡大の努力はされているようだが、一人でも多くの非正規雇用者も確実に育児休業が取得できるよう早期の制度改善が求められる。

また、出産支援として、パートや自営業など様々な就業形態の女性の出産

時の経済的負担の軽減をめざし、産前産後期間の国民年金保険料の免除が検討されている。現在、主に正規雇用の女性である第2号被保険者が加入する厚生年金は、産前産後の保険料が免除されている。しかし自営業やパートといった主に非正規雇用である第1号被保険者の女性には国民年金保険料は免除¹⁸されていない。希望出生率1.8の実現に向け、雇用形態に関わらない出産への支援が議論され、今後の制度導入が待たれる。

④ 短時間労働者の社会保険の適用拡大（企業、行政）

パートやアルバイトといった短時間労働者は、非正規雇用で夫の扶養家族になっている者が多い。夫の配偶者控除の範囲内で就業し、いわゆる年収103万円や130万円¹⁹の壁を超えないよう労働時間の抑制・調整をしているのが現状だ。この層はパートで働いていても社会保険料（健康保険、厚生年金）の支払いが免除となる第3号被保険者だが、2016年10月からこうした短時間労働者にも被用者保険が適用されることが決定している。つまり、これまで週30時間以上働くフルタイムに近いパートのみが社会保険に加入していたが、週20時間以上、年収106万円以上といった条件²⁰のパートも社会保険に加入しなくてはならなくなり、新たに適用対象となるのは25万人といわれる。現在の働き方のままで、社会保険の支払いが生じると手取りの収入が減少する可能性も出てくる。

この制度変更について、労働政策研究・研修機構（2013）「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」では、労働者の61.8%が「現在の働き方を変えたい」と回答している。その中でも、「手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」という回答が比較的多い。一方、社会保険料の負担が増える企業側も53.9%が、「短時間労働者の雇用のあり方や雇用管理を見直す」と回答している。その中身は「一人ひとりにもっと長時間働いても

¹⁸ 国民年金保険料免除の財源として「国民年金保険料100円上げ」という報道（日本経済新聞2016年1月21日）もある。

¹⁹ 年収が103万円を超えると、配偶者の所得から差し引かれる配偶者控除が段階的に減り、所得税がかかるようになる。また年収130万円を超えると、厚生年金や健康保険などの社会保険料の支払いが生じる。そのため年収103万円、130万円の範囲内で働こうと労働時間調整を行う女性が多い。すでに配偶者控除の見直しの議論が始まっているが、現時点では、見直しは先送りされている。

²⁰ 適用拡大の要件として、①週20時間以上、②年収106万円以上のほかに、③勤続期間1年以上の見込み、④学生は適用除外、⑤従業員501人以上の企業といった条件がある。

らい雇用数を抑制」という労働時間の長時間化を図る企業と、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」という企業に2分される結果となっている。

これらの結果からも、2016年10月以降は労働者側も企業側も、現在の働き方を見直していくことになるだろう。企業と労働者のコミュニケーションが重要となり、両者の意向が一致するか否かが、今後の非正規労働者の働き方に直接影響すると考えられる。企業側へは補助金支給なども検討されている。働く女性にとっては、年金など社会保険料の支払いによって、現在の手取りは減っても、将来の年金増額につながるといったメリットもある。しかし女性自身が社会保障制度に関する知識に乏しいことが多く、働き手側への知識の普及も課題である。

⑤多様な働き方の推進（企業、行政）

女性の就業継続のためには、多様な働き方の推進が必要だ。今後は、育児だけでなく、介護離職も職場の深刻な課題になるなど、時間制約のある労働者がますます増加していく。日本は長時間労働であるにもかかわらず、時間当たり生産性が低い。短時間でいかに生産性の高い働き方をするか、時間的制約のある労働者がいかに多様な働き方ができるかといった環境整備も重要になってくるだろう。生産性の向上は、安倍政権の「日本再興戦略」改訂2015²¹にも盛り込まれており、長時間労働の是正にも言及している。

具体的な働き方としては、同一労働同一賃金の視点から短時間勤務の正規雇用や、柔軟な働き方として在宅勤務、子連れ出勤の導入²²など、これまでに以上に多様な働き方に取り組み、生産性を上げていくことが求められる。長時間労働を前提とした男性中心の正規雇用の働き方を基準にするのではな

²¹ 「「日本再興戦略」改訂2015（2015年6月30日）」14ページに、改訂戦略の主要施策例として「長期的な視点に立った総合的な少子化対策を進めつつ、当面の供給制約への対応という観点からは、労働生産性の向上により稼ぐ力を高めていくことが必要である。その際、何よりもまず重要なことは、長時間労働の是正と働き方改革を進めていくことが、一人一人が潜在力を最大限に発揮していくことにつながっていく、との考え方である。長時間労働の是正と働き方改革は、労働の「質」を高めることによる稼ぐ力の向上に加え、育児や介護等と仕事の両立促進により、これまで労働市場に参加できなかった女性の更なる社会進出の後押しにもつながり、質と量の両面から経済成長に大きな効果をもたらす。」と明記されている。

²² 子どもを職場に連れていくことは、子どもに就業イメージを持たせるうえでも効果的であるという指摘もある。

く、労働者のニーズに寄り添った企業の積極的な対応が注目される。

⑥ 女性の就業をめぐる意識改革（男女、企業、行政、親、教育機関）

働く女性だけではなく、男性も、企業、行政、各家庭、教育機関においても、女性が長期で継続して就業するイメージを具体的に持つことが必要である。とくに関西では、自分の家庭の理想が「夫が外で働き、妻が家を守る」という考え方の者が多い地域であることは、第3章でも指摘したとおりであり、女性の就業について保守的な考え方が強い側面もある。

まず企業においては、社内での「女性活躍推進」として、女性採用比率や女性管理職比率の向上²³など、業種や企業規模による差はあるものの、取り組みが進んでいる。しかし、21世紀職業財団の調査では、積極的に取り組みを行っていると思われる企業でも、男女で仕事の与え方などに差があり、女性のキャリア形成が進まない・意欲低下の要因になっていることが明らかになっている。各企業では、一般職の女性も含めた、女性の長期キャリアの道筋を示す必要がある。さらに、採用時や配置転換時においても、過剰な配慮をせず、女性にもチャンスを与えるべきであり、男性社員も含めた意識改革が必要である。これから若者就労人口が減少していく中、女性は重要な人材であり、短期で離職させては、すぐ次の採用者が見つかる時代ではない。会社自身も長期雇用を前提として女性をどう育成していくか、真剣に考える時期であろう。

学生の意識改革も必要である。将来の意欲と能力のある人材の育成のため、早い時期から地域や学校で、働いている社会人の姿に接する機会をもつことが効果的だ。学生の多くは、多様な職業のイメージを持っておらず、男女問わずアルバイト経験を通じて、逆に正社員で働くことにネガティブなイメージを持つケースもある。教育機関と地域の自治体・企業が連携し、若手社員を学校への派遣など、キャリア教育における協力なども求められる。

意識改革は、親世代にも必要である。現在40代の親たちはバブル期に就職・結婚しているため、現在の関西の経済・雇用状況がどうなっているか認識と危機感が乏しい。40代の母親達は自分のOL時代の感覚が抜けず、親自

²³ 日本では「指導的地位にある女性の比率30%」を目指しているが、これまでみたように、働く女性の半数以上が非正規雇用であり、正規雇用で継続就業している女性は、男性も含めた全就業者の中では圧倒的に母数が少ない。

身が関西の優良企業を多く知っているわけではないのに、子どもの就職については大企業志向が強い。大学生や高校生の保護者に対しても、経済環境の変化、現在は共働き世帯が主流であること、大企業も経営破たんする中で大企業への就職が安泰ではないという厳しい現状、関西の優良な中堅中小企業で活躍する若い世代のことなどを伝え、意識改革につなげる必要がある。

⑦大学と連携した学生への多様なインターン・企業見学機会の提供（教育機関、企業、行政）

関西は大学が多いこともあり、関西圏外からも進学時に優秀な若者を集めてきた。しかし大企業の本社の東京への移転が進んでいる上に、北陸新幹線の開通により北陸の若者が東京に進学するようになるなど、今後は関西圏の大学への進学者も減少していくことが懸念される。実際 2016 年度入学者の大学入試では、北陸からの受験者が減少している。東京一極集中からもわかるように、仕事のある場所に進学することにアドバンテージがあると学生が考えている。関西で学ぶことが、関西での多様な就業機会に結びつく、関西に行くとは他ではできない経験ができるという、関西の付加価値を新たに生み出さないといけない。

そのためには、ここでも大学の努力、企業との協力が必要である。関西企業がインターンシップや企業見学会などを積極的に行い、関西にチャンスがあることを学生に示すことは効果的だろう。親の意識改革とも関連するが、保護者向けのセミナーや企業見学会なども有効と考えられる。大学側も、大企業への採用実績にこだわるのではなく、関西で元気な企業を大学に招くなど学生に積極的に情報提供する機会を持つべきである。学生たちが東京の企業に殺到する背景には、学生たちはニュースや新聞で報道されるような大企業しか知らないということもある。テレビやニュースもそのほとんどが東京からの発信で、東京の情報に染められてしまうということもあるだろう。一般的に、男子学生よりも女子学生の方が地元志向が強く、関西の企業にとっては有力な採用候補である。また企業は、東京本社であっても支社のある関西で採用やインターンシップを行うなど、採用活動の東京一極集中の緩和と、関西の学生を発掘していくことが期待される。

⑧就労支援機関と教育機関とのマッチング（行政、教育機関）

ここでは、とくに若年層の就業についてみてみよう。学卒時に就職活動がうまくいかず、パート・アルバイト、派遣職員などの非正規で不安定な就業状態や無業状態が長引いた者は、就労意欲そのものが失われてしまう。長期的には、経済的自立が困難な貧困状態となる可能性も秘めており、早期の対応が必要である。高校や大学の教育機関は、学生の卒業後の進路の的確な把握と、卒業時に無業や正規就労につけなかった学生、早期に離職してしまう学生との連絡が途絶える前に、若者の状況に応じた就労支援機関につなぐなど対応が求められる。進路選択がうまくいかない学生ほど、学校から距離をとり、相談にも来ない。教育機関だけですべてを行うことは限界があり、新卒ハローワークや若者サポートステーションなど、公的な就職支援機関と日常的な連携をとりながらフォローを行うことが必要である。

4. さいごに

以上みたように、女性の就業支援にはきめ細かい対応が求められていることが明らかになった。

企業では、女性社員の就業継続支援を進めると同時に、男女ともにワーク・ライフ・バランスの推進が求められる。正規雇用の既婚男性に対する配偶者手当などは、女性が継続して就業できるような支援へと移行していくべきだろう²⁴。また、出産で一度退職した女性など、能力も意欲も高い女性が多数存在していることを認識し、再就職の機会提供などに取り組むべきである。

また、就労意欲の喚起や女性が就業することへの意識改革は、学生時代からの意識づけが必要である。学生時代から働くことや経済的自立の重要性を知り、自ら積極的に自分の人生を開拓し生きていく意欲を涵養しておくこと、また仕事の楽しさややりがいなどを語れる大人と接することが必要であろう。お茶の水女子大学の永瀬伸子教授らは、多くの女性の調査を踏まえ、学生のころから仕事意識や意欲を持たせることが非常に重要だと述べている。良い就職をしたにも関わらず、就業意識が強くなく、些細なことで簡単に退職し、退職してから自分の失ったものの大きさに気づいて後悔するのは、実は男女同じである。

²⁴ すでに配偶者手当を廃止し、子ども手当を手厚くし拡充する企業も増えている。

未婚女性の就業率の低下が懸念される。本研究会のインタビューからもこの女性達は実家で家族と同居しているため、生活するのにどれくらいの費用がかかるのか、将来どれくらいの蓄えが必要か、といった認識が乏しく、アルバイトで一生暮らしていけると思っている者もいるのが現実だ。アルバイトと正社員の生涯賃金の差や、税や社会保険についての知識を身に付け、生活費のイメージや病気・高齢化のリスクなどを自覚することが必要である。働くことに対してネガティブなイメージしか持っていない者も多く、「生活のために渋々働く」「専業主婦が一番の理想」と答えており、生き活きと働く大人を身近に見たことがない。世の中にどういった職業があるのかイメージがなく、なんとなく「内勤」「事務職」といった希望から幅を拡げようとしない者も見受けられる。女性があらゆる職業、業種で活躍している事実を広く浸透させることが必要である。

大阪府では女性の大学卒業者の約4人に1人が、非正規か無業という現実がある。学卒後の就労経験の無い若年女性へのアプローチは非常に難しい。本人たちに就業意欲が無く「長生きする気が無い」といわれれば、関わる方途もない。彼女たちがそのまま無業状態で40、50代になり、貧困状態に陥るのをどうすれば防げるのか、大きな課題である。

一方、一度でも正規就労の経験のある女性たちの就労意欲は高い。就業希望に応じた丁寧な企業とのマッチングや柔軟な働き方や保育環境の改善といった再就職支援の効果が出てくることを期待したい。

こうした取り組みは、個々の企業や教育機関の努力だけでは限界がある。関西の経済界と学界が連携し、行政が支援するなど関西全体で多様な就業チャンスがあることを、就業希望者、学生、保護者に対して情報提供・共有していかなければならないだろう。

これまで関西は、過疎の進む地方に比べて危機感は薄かった。だが神戸市の人口は福岡県に抜かれ、大阪府も63年ぶりに人口減少に転じ、日本全体が首都圏とその他の地方になっていることはもはや否定しようがない。しかも、本報告書で見てきたように、学卒時、家族形成期にも女性の関西からの流出が起こっている。人手不足にもかかわらず、未婚女性の無業化が進展し、人材としての女性の発掘もうまくいっておらず、将来的に貧困問題の深刻化が現実味をおびる。深刻な状況でもあるにもかかわらず、「女性は働く必要がない」といった保守的な考え方が、課題解決の道筋を阻んでいないだろう

か。関西の女性の就業率が低いという事実は、言い換えれば様々な支援策によって潜在的な女性の労働需要を喚起し、まだまだ女性が活躍できる余地があるということでもある。地方創生の観点からも、関西の女性が働くことは、消費活動を拡大し、人手不足を解消し、関西経済を下支えする人が増えることであり、好循環な経済活動への転換に近づくことである。関西全域で危機感と希望を持ち、将来をにやう男女がここで学び・働き・暮らしたい、ここで暮らせば幸せで、多くのチャンスがある、と思える関西をどう形成するのか再考する段階に来ている。

参考文献

厚生労働省年金局「第27回社会保障審議会年金部会（平成26年11月24日）」資料2『第1号被保険者の産前産後期間の保険料の取扱い』

労働政策研究・研修機構 JILPIT 調査シリーズNo.114（2013年8月）『社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査』

「なぜ女性は仕事を辞めるのか」岩田正美、大沢真知子 編著、日本女子大学現代女性キャリア研究所 編（2015年）

第7章 資料編

1. ゲスト講師講演概要

(1) 女性と地域活性推進機構 (WAO) 代表理事 堀内智子氏

○会社紹介

- ・最初は、趣味が高じて茶道教室などを開いた。パソコンが好きでそのスキルをチラシ作成などあらゆるところで活かした。38歳でシステムの会社、42歳で人材派遣の会社を起業。
- ・義両親と実父の3人を介護し、現在実母を介護中。その経験で疑問に思ったことが、原動力になっている。例えば父親がデイセンターを拒否したが、もっと男性が積極的に参加できる介護施設の提案など。

○WAOの活動紹介

- ・「ダイバーシティセルフマネジメント研究会」では、より良い働き方のデータや事例（失敗事例も含めて）を集め、書籍出版予定。大阪市立大学下崎千代子先生が座長。他に同志社大学太田肇先生など。
- ・近畿経済産業局の女性起業家支援「LED関西」のファイナリスト3名の支援も行っている（妊娠する女性の身体づくり、24時間学童の実現、など）。
- ・医療・介護（予防も含め）へのICT活用に取り組んでいる。たとえば、症状が似ており誤って診断されやすい認知症とてんかんの診断ができるウェアラブル端末、介護予防の体操などができるWiiのような機械、介護施設のヘルパーさんのシフトを管理するシステムなど。システムでは介護される人の要望やわがままも反映しつつ、ヘルパーさんがやめずに上手くローテーションできるようにし、効率化している。介護される人だけでなく介護事業者や家族の支援も含めたシステム構築を目指している。

○学生への就業の意識づけ、最近の若者について

- ・学生向けに、就業意識の啓蒙活動も行っている。大阪市立大学（予定）、大阪モード学園、和歌山信愛高校など。
- ・「介護服プロジェクト」として、モード学園に新しい介護服を考えてもらっている。介護業界全体がもっと尊敬されるようになること、介護職員のモチベーションアップなどが狙い。
- ・和歌山信愛高校（女子高）は、スーパーグローバルハイスクール（SGH）に応募している。人口減少と経済停滞に危機感を持ち、地域課題を解決する人材の育成を狙ったプログラムの一環で、女性が就業することについて、話をすることになった。「生徒たちに、真剣な大人と触れ合わせたい」というのが、先生方の要望。生徒には、17～90歳くらいまでのキャリアプ

ランシート（ライフイベントとその解決策含む）を書いてもらっており、それを見た上で話をする予定。現在、女性の就業に関する授業やカリキュラムはないとのこと。

- 大学の先生等と接している最近の学生の特徴は、社会に役立つ、会社で偉くなる、といった意識を持っている学生が少なくなった。「目立つといじめられる」という意識が刷り込まれている。自分の生活がメイン。エリートを育成することの必要性を感じている先生が多い。
- 企業も、インターンシップなどでちやほやしてしまい、学生も自分は社会で通じると考えてしまうところがある。
- 結婚してやめる女性がまた増えてきているのでは。女性自身がパートを望む人が多い。やる気のある女性を引き上げるには、30代で女性に上司が期待をかける、ライフイベント前に海外赴任などを経験させて復帰のイメージをつくるなど、退職してしまう前に会社がメッセージを送るべき。しかし育児などで休職している期間の評価は難しい。

（２）横浜市政策局 女性活躍・男女共同参画担当理事 池戸 淳子 氏

○横浜市の現状

- 世帯年収が全国と比較して高いことも一因かもしれないが、就業ニーズ調査によれば、結婚や出産・育児等を機に離職する女性が73.8%と、全国平均より約10%ポイント高い。一方で、今後、働きたいと思っている女性は、無業女性の92.6%にのぼった。横浜市内の女性の「家事層」は約30万人。女性の力を、活かさきれていない。最終学歴が大卒・大学院卒の女性の割合が26.8%と政令市の中でトップだが、活躍できていない。市内の事業所の99%をしめる中小企業とのマッチングが課題。昼夜間比率は91.5と、東京都内に通勤する人が多い。
- 横浜市の女性のM字カーブは、結婚前の若年女性の就業率は高いが、谷（底）が深く、その後戻らない。国の調査によれば、M字の底の深さと出生率は相関関係がありそうである。

○横浜市の政策

- 2014－2017年の期間で、市の中期4か年計画を策定している。女性・子ども・若者・シニアの支援を1丁目1番地の政策に掲げている。
- 経済関係では、公共調達の際に、女性活躍が進んでいる企業、意欲のある企業へのインセンティブを検討している。先進的な取り組みを行う企業が業界内で発信していただくこともあり、少しずつ横浜の経済界にも機運が広がっている。
- 女性活躍推進に取り組む企業を認定・表彰する「よこはまグッドバランス賞」も進めている。特に中小企業やNPO法人、福祉法人など、従業員300

人以下のところを認定している。これを PR することで優秀な社員の確保にもつながっているという声もある。

- ・女性の起業支援では、月 5000 円で使用できるスタートアップオフィスを設置している。戸塚駅には、クリアズマーケットという、女性起業家が 1 年限定で店を開き、店舗運営を学ぶ施設もある。中小企業診断士によるアドバイスや、起業のもっと手前の段階からの相談も可能で、シームレスな支援になっている。
- ・女性の再就職支援では、「女性としごと 応援デスク」で、家庭内の悩み（夫が働くことを許してくれないなど）から相談できる。女性が再就職する前に最大 10 日間のインターンシップを実施してから正式に就職できるような仕組みもあり、平成 26 年度は約 20 名がこれにより就職した。再就職の前段階では、再就職準備の支援プログラムもあり、施策を複線化して実施している。

○横浜市役所庁内の女性活躍支援

- ・横浜市では、2020 年に女性管理職（課長以上）比率 30% の目標を明言している。実際に実現するまでの道のりは厳しいが、我々が掲げなければ国や企業をけん引することはできないという林市長の強い思いもある。
- ・女性は、出産等のライフイベントを迎える前にやりがいのある仕事を与え、早期に育成していくことが重要。そうすれば結婚・出産を経て戻ってきても、キャリアを積む。採用段階では、男女の割合は半々なのに、管理職になると男性割合ははるかに高いという現状はなぜかということを考え、出来ることをやっていかなければならない。
- ・係長試験の女性の受験率は、平成 19 年には 6.1% であったが、女性登用促進を進め、平成 26 年には 16.1% まで高まった。それでも男性の 53.4% とは大きな隔たりがある。
- ・目標達成へのハードルは高い。管理職を対象に、女性活躍推進のセミナーを実施し、副市長自らその重要性を発信するなど、意識改革もはかっている。

（3）公益社団法人関西生産性本部 人材開発部長

シニア・プログラムディレクター（関西キャリア教育支援協議会事務局）

坂東 学 氏

○関西キャリア教育支援協議会の活動について

- ・2012 年 3 月発足。企業・経済団体によるキャリア教育は、古くは大阪商工会議所が 2005 年にキャリア教育ステーションとして企業人による講師派遣を行っていた。
- ・関西生産性本部（KPC）で企業の人材育成を所管する人材開発委員会の委

員長が大阪府教育委員会の委員もつとめていたこともあり、KPCでもキャリア教育を行っていた。さらに科学技術センターでの科学実験支援、関西経済同友会の次世代育成を考える委員会などもあり、共同で行ったほうが行動力・訴求力があることから、協議会の設立に至った。

- ・パナソニックなどの関西企業や大阪府・市の教育委員会からも委員を出していることが特徴。大阪府下の小学校～高校への出前授業、企業や工場の見学・体験などを行っている。企業から登録している講師は73名、見学などの施設の登録は78件。
- ・会員企業からの会費により活動しており、公費は一切入っていない。

(4) 太陽工業株式会社 取締役執行役員経営企画室室長 荒木 秀文 氏

○キャリア教育の出前授業で話している内容

- ・就職してからの自分の経験をもとに、出前授業を行っている。自分自身は高卒だが、大学に行くばかりが社会で活躍することではない、高卒でもやりたいことや大きな仕事ができる、チャンスはそこらじゅうに転がっているのだということを伝えている。
- ・高校卒業後太陽工業に就職し工場に配属されたが、まじめにやっても損だとまわりは言っていた。しかし自分は工場長になると宣言した。そうすると、「そういうことをしていると工場長になれないぞ」とまわりが言ってくれるようになった。
- ・工場には収益の源泉がたくさん転がっている。廃棄していた生地から鞆もつくった。現場や素材に詳しいことは強み。しかし工場で働いていると社外の人とのコミュニケーションをとる場面は少ない。大学を出て卒業すると、現場には詳しくなれないが社外の人とコミュニケーションを取る場面は多い。それぞれどちらにも強みはあり、学歴社会のなかで「自分は高卒で就職だ」ということだけで悲観するべきではない。
- ・進んでTQM (Total Quality Management) を実践し、25歳のときにTQCの大会で優勝した。当時の上司が手を握って「これは君の成果だ」と言ってくれ、アドレナリンがでた。
- ・英語ができないのに26歳で米国駐在を命じられ、PDCAをまわして米国の部門を黒字化して欲しいと言われた。英語は行っただけではできるようにならず、苦勞したが、2年で黒字化し、またほめられた。愚直に頑張っていると報われることがあるのだと伝えたい。
- ・イスラム教徒が礼拝するメディナの広場に250基のアンブレラを設置するという大プロジェクトをまかされた。しかしフッ素樹脂の素材で縫うのが大変難しいうえに一基が高額で、見た目の美しさも求められる。1基目を縫い上げるには14.3万分かかった。その後1年半は現場に張り付き、問題点を改善していった。途中では会社が倒産する規模の赤字見込みとなり

辞職も覚悟したが、最終的には数億円の黒字を出した。

- ・弱みを把握しチームとして補うには、「なぜできないのか?」「どうすればできるようになるのか?」というアプローチではだめ。「これまでのところできていることは何か?」「できるようになればどういったことが実現するか?」というポジティブアプローチが必要。大阪の企業は特にそれができていないと感じる。組織レベルで考えることが重要。
- ・ポジティブアプローチは女性活用にも有効と考える。女の子はしんどいことをしなくていい、と大事に育てられてきた人が多いように感じる。しかし企業は競争であり、利益を出さなければいけないということも伝えている。

(5) NPO法人ふらっとスペース金剛 代表 岡本聡子氏

○ふらっとスペース金剛の活動

- ・働いていないのだから完璧な母親を目指さなくては、という強迫感や、孤独な子育て環境に陥った経験から、子育て中のお母さん達の孤立を防ぐ場所、お母さん達が集まれる場所、ふらっとスペースを有志で立ち上げた。
- ・南海金剛駅徒歩3分の団地の空きスペースを借りて活動。当初は家賃はメンバーの持ち出しで払うというボランティアだった。2004年にNPO法人格を取得。
- ・子育て支援広場「ほっと広場」の事業は、富田林市からの委託。
- ・自主事業も行っている。例えば、パートのお母さん達が夏休みに子どもを預ける場所がないため、夏休み限定の学童保育を有償ボランティアで行ったり、会議中などのお母さんの子どもを預かる出張保育、預かり保育なども行っている。2人目を妊娠したが切迫流産で入院、となったお母さんの子どもの送り迎えなども行っている。子育てに関する「困りごと」を解決している。
- ・しかし子育て支援だけでなく、「女性の働く場をつくる」ことも目指している。広場の利用者は研修を受けた上で、スタッフにもなる。子どもを預かるのはボランティアではなく、研修もしっかり行った上で責任を持って有償で預かる。
- ・2007年からは、「あなたのできることを咲かせましょう」プロジェクトも開始した。利用者のお母さん達に、何でもいいので「できること」を登録してもらい、それを他の利用者に教えてもらう講座を開いた。専業主婦だと自信がなく、雑誌一冊でも引け目を感じて買えないと言う。出産前にバリバリ働いていたお母さんでも、子育てとなると一気に自信がなくなってしまう。まず、自分には「これができる」と自覚させ、自尊心を高めることが重要。手芸の得意な人は手芸、スポーツの得意な人はスポーツなど。それを、新たに借りた団地の一室の「シェアルーム」で、マッサージの得意

な人がマッサージを提供する、勉強をした人がハンドエステをする、などに広げていった。いきなり独立して店を開業したり、講師になるというのはハードルが高いので、良い場になっており、シェアルームでの経験を経て自宅でマッサージサロンを始めた利用者もいる。

- ・父親向けの子育て行事を実施するようになってから、父親が早く帰ってくるようになったという家が多い。母親だけが「早く帰って来て」というよりは、他の家の子どもとの接点などができたほうが、子育てへの参加意識が高まる。
- ・働くということは、自尊心を保つ場所をつくるということ。活動を始めた当初の2年間は持ち出しのボランティアであり、そのうちに「なぜそんなカネにならない活動を一生懸命やるのか」と夫に反対されるメンバーがでてきた。
- ・ふらっとで働く女性は、5段階にわかれる。①自由に雑誌を買ったりコーヒーが飲めるくらいのお金が欲しい、②月3万円程度の収入が欲しい、③子どもが帰ってくるまでに家に帰れるくらいの範囲で働きたい、④年103万円以内（配偶者控除の範囲内）で働きたい、⑤社会保険に入って働きたい。
- ・スタッフ同士でもよくトラブルが起こる。私の方がパソコンができるのになぜあの人と同じ給料なのか、子どもの運動会に行ける人と行けない人が出てくる、など。その都度話し合い、解決はできないが、折り合いをつけ続けるしかない。皆が同じ仕事をしているわけではない、あなたはあの人よりPCはできるかもしれないけど、子どもが小さくて早く帰らなければならぬ分、あの人が遅くまでいてくれるでしょう、と。

○女性が働く環境をつくるためには

- ・スタッフが自分の子どもを連れて来て良いかどうかでも議論になった。職場に子どもを連れてくることのマイナス面はわかりやすいが、他の子どもにいい影響がある、母親の働くところを見せられる、などのプラス面もある。子どもを職場に連れて来ることを肯定する社会にしないと女性の働く場は増えない。母親が「職場に子どもを連れてきてすみません」という態度では、子どもも居づらい。子ども自身の経験値が上がる、と捉えるかどうかで変わる。
- ・女性が働くことを本気で期待する社会にしていかなければならない。年収200万円くらいで、フルタイムでもとてもやりがいを持って働いていたスタッフがいたが、夫に、「そんなNPOはブラックではないか」と言われて辞め、社会保険のない年収300万円の単年契約の派遣に移った。そういう夫の場合、その夫以上に稼ぐ以外に、認めさせる方法はなくなってしまう。夫は、妻が機嫌よくパートしている状態が一番良い。会社内でも同

じで、自分の地位を脅かす女性が現れると男性は困る。

- 子育て支援に関しては、柔軟な制度をもっと量的に増やしていかなければならない。あの人はおばあちゃんが近くにいるから働けて良いね、ではなく皆がその状態になれるように。今は、行政に断られて預けるところがなく困った人の最後のセーフティネットがNPOになってしまっている。働く人のモチベーションアップが一番重要で、それがなければ働き続けられない。

2. インタビュー調査結果概要

(1) お母さんたちへのグループインタビュー①

実施時期：2015年10月

場所：大阪府内の子育て支援広場

参加者：乳幼児を育児中のお母さん達4名、広場を運営するNPOの代表

Aさん：

①出身、これまでの仕事、今の状況	島根県出身。独身の頃はホテルでベルガールとして4年働いた。結婚してこちらに引っ越し、パートで事務をしていた。妊娠したことを伝えると、「産後3カ月で復帰できるなら継続してほしい」と言われたが、やめた。今思えばパートでも復帰しておけばよかったと感じるが、1人目であり、妊娠中は出産後の生活がどうなるか想像もできなかった。「1年後」と言ってくれていたら確実にやめていなかった。
②前職場の働く女性の状況。	ホテル業は労働時間が長く、夜勤もあり体への負担が多く体調を崩しやすかった。さらに当時女性は自分一人で女性の休憩場所がなく、仮眠もとれなかった。やめる頃にはちよくちよく女性も増えてきた。
③就業希望	子どもが幼稚園に入る頃に仕事を始めたいと思うが、資格は持っていないし、子どもがいると仕事を探すこと自体も難しい。

Bさん：

①出身、これまでの仕事、今の状況	奈良県で10年間保育士として働いた。実母が他界したこともあり、2人目妊娠後に奈良から夫の実家がある大阪府内に引っ越した。2人目出産後1年でパート保育士として復帰しようと思ったが、自分の子どもが保育所に入れなかった。一時保育では高すぎて元がとれず、何のために働いているかわからない状態。3人目の時はパートで半年しか働いておらず育休がとれなかった。
②前職場の働く女性の状況	保育所で働いていると周りがよく見える（働いている親の状況がわかる）が、本当に働きたい人が保育所に入れていないと感じる。以前働いていた奈良県の保育所は、出産後復帰する人も多かった。しかし、保育士が働くには、自分の子を誰が迎えに行くのかが問題。誰かのサポートがなければ続けられない。

③就業の希望	一時保育は一人 3000 円/日。ただし毎月月初に電話予約をせねばならず、殺到するので預けられる保証がない。保育所のために働いている感じ。正社員で、今赤字でもこの先取り返せるという見込みがあれば違うが、先が見えない。前年に収入があったときは、やめたあと翌年の住民税がきつい。
④必要な支援、地域ごとの意識の違いなど	<p>関東ではファミサポが充実しておりかつ浸透していると聞き、自分もこちらで保育ママなどできないかと思うが、こちらで需要があるのか疑問。東京はまわりに親など頼れる人がいないことが多いからではないか。</p> <p>正規職員の職はなかなかない。年齢を経て違う職場に復帰すると、わからないのにベテランとしてみられるのがきつい。よく知った同じ職場ならいつでも戻りたい。</p> <p>パートで働くと保育料で消える。103 万円の壁が多少上がって働く量を増やしたとしても、結局保育料や税金もあがる。年収 300 万円くらいで働けないと、子どもとの時間をけずって仕事をして苦労してもばかばかしくなる。</p> <p>こちらの市では慣らし保育の期間から親は働いていなければ預かってくれない。求職中でも慣らし保育が始められるようにして欲しい。保育所に預け初めてから 3 カ月は、どの子どもも必ずしょっちゅう熱を出すのが当たり前。自分まわりにそう言っているが、祖父母などまわりの人ももっとそのことに理解があるべき。</p>

Cさん：

①出身、これまでの仕事、今の状況	愛知県出身。1人目が生まれるまでは看護師として働いていた。保育所に入れたが、ひきつけを起こし保育所では預かれないと言われた。
②前職場の働く女性の状況	夜勤は体への負担が大きい。夜勤は独身時代にすでにやめた。大病院は休みにくく、子どもが熱を出しても帰りにくい。土日に研修などがあるところも多い。院内保育所を設けているところもあるが、仕事の間しか預かってくれないため夜勤明けには子どもも一緒に連れて帰らねばならず、母親が休むことができない。
③就業の希望	1人目の幼稚園入園を機に、4月から外来だけのクリニックで午前診のみのパート看護師に復帰する予定。夜診のある病院で働くのは子育て中は無理。正社員で働くには、病児保育や夜間保育が充実していないと難しい。看護師にとって正社員で働くということは夜勤をするということ。師長や主任も結局独身女性ばかり。友人の看護師も、子育てに入ると結局パートになっている人が多い。
④必要な支	地域性なのか、義両親や親戚に「小さい子を保育所に入れてまで

<p>援、地域ごとの意識の違いなど</p>	<p>働くのか」と言われる。熱やじんましんが出ると、「保育所に預けているからだ」と言われる。愛知県では預けて働くのは普通。夫は亭主関白タイプで、私に対して「働きたいオーラが出ている」と言ってくる。しかし働いていないと曜日感覚もないので、生活のリズムが欲しい。</p>
-----------------------	---

Dさん：

<p>①出身、これまでの仕事、今の状況</p>	<p>大阪府出身。独身時代は美容院の受付で働いていた。夫は自営業のため、結婚後は自営業の手伝いとパートをしていたが、妊娠期のつわりがきつく、パートはやめた。子どもは保育所には預けず、家で一緒に仕事をしたりして何とかみている。</p> <p>自営業だと逆に預けにくい部分もある。可能なところへは子どもと一緒に連れていっている。作業中、子ども（もうすぐ4歳）は横で見たり、遊んだりしている。子どものいるお客さんなどは、良い風に見てくれている。小さいときから畑に連れて行ったりしているのが良いのかもしれない。来年幼稚園に入園予定。</p>
<p>③就業の希望 ④必要な支援、地域ごとの意識の違いなど</p>	<p>姑はみてくれるが、気を遣うので自分が遊びに行くときに預けるなどは無理。実家は大阪の別の場所だが、そこで子育てをしていたわけではないので、子育てに関する意識が大阪府のこの場所と違うかどうかはわからない。実母は働いていたため自分は保育所だったが、預けられるのが嫌だった記憶があるので、自分の子どもは自分でみたい。</p> <p>⇒（NPO代表）：</p> <p>「働く」というフレームがせまくなっており、親が子連れで働くということが難しくなっているように感じる。昔は先生が自分の子連れで来たりしていた。</p> <p>NPO内でも、子連れスタッフを認めるか否かの議論になった。子ども連れで働くことをOKにしているが、子どもの年齢にもより、無理だという人もいる。在宅勤務など、もっと多様でゆるやかな働き方が増えれば、子育てをしながら活躍ができると思う。</p> <p>このあたりで働く場所はスーパーかコンビニくらい。チェーン店の飲食店の募集でも若い人がたくさん応募して小さい子どもがいるお母さん達は採用されなかったと聞いた。またパートで働いていても、最後には「それだけしか収入がないのに（働くのか）。家事や育児に専念したほうがいい」と夫や姑から言われてしまうケースが多い。妻が外で仕事をするということに対する家族の中での理解が乏しい。年収300万円の夫の収入が下がると決まったとき、「子どもを保育所に預けて働くくらいなら生活を切り詰めて欲しい」と夫に言</p>

	<p>われて困ったという相談を受けたことがある。</p> <p>⇒（Bさん）： 自分の子を自分のいる保育所に預けて働くのはやりにくい。「保育士の子がいる」と言われてしまう。</p> <p>⇒（Dさん）： カフェや雑貨屋さんなども、子連れで働くことができるのでは。</p>
--	---

（２）お母さん達へのグループインタビュー②

実施時期：2015年12月

場所：奈良県内の子育て支援広場

参加者：乳幼児を育児中のお母さん達4名

Aさん：

<p>①出身、これまでの仕事、今の状況</p>	<p>滋賀県出身。3年前から現在のところに住んでいる。大学卒業後から塾講師（正社員）として働いていた。教えるのが好きで当然続けるつもりだったが人間関係で退職。ネイリストの資格を取ろうと大阪府の学校に自費（学費60万円＋材料費）で通ったが、その間に子どもを妊娠。卒業して試験にも受かり資格は取ったが、まだネイリストとしての勤務経験はない。子どもは現在9か月。せっかく取った資格なのでネイリストの仕事をしたいが、求職中では保育所に入るのは難しい。</p> <p>4月からの入園の申し込みはするつもり。しかしもし入れたとしても保育所では日曜は預かってもらえないため、日曜は出勤できないという条件でネイリストの仕事が見つかるか不安。ハローワークではネイリストの仕事の募集はないので、タウンワークのインターネット版などをみて自分で探している。通っていたスクールから来る案内は、大阪勤務の求人ばかり。</p>
<p>②前職場の働く女性の状況</p>	<p>塾講師の仕事は好きだったので続けたかったが、授業が17時～22時まであり、残っている子どもの相手、授業の準備等で毎日24時頃まで職場にいた。もしそのまま続けていても妊娠後も続けられていたかは疑問。</p> <p>ほかの女性は、妊娠すると講師から事務のパートになったり、本社勤務になったりして続けている人もいたが、やめる女性が多かった。同期入社で残っているのはあと1人。出産で一旦やめた人が、子どもの手が離れてから戻ってきたり、主婦が特定の時間/教科だけ教えているパターンもあった。</p>

③ 夫や自分の親について	実家は遠いので頼れない。夫も美容師なので、日曜祝日は確実に出勤。毎週日曜日に一時保育を頼むのは大変だし高いので、何のために働くのかわからなくなる。サービス業同士の夫婦共働きは難しい。夫が美容師で独立して、妻がネイリストの資格をとり、2階が自宅で1階が店舗という形で、子どももいながら夫婦で営業している友人もいるが、自分の場合ネイリストの資格を取ったのが遅いため、まずは店舗での実務経験が必要。
④ 専業主婦になりたかったかどうか	学生の頃は専業主婦にあこがれていたが、いざなってみると暇で、生活も余裕がない。夫も、一刻も早く働いて欲しいと言っている。
⑤ 奈良の子育て環境について	滋賀県の友達と話をしていると、子どもの医療費が随分ちがうと感じる。滋賀県は子どもの医療費が無料。奈良県も助成はあるが、後から返ってくるシステム。

Cさん：

① 出身、これまでの仕事、今の状況	<p>木津出身、在住。奈良県の会社で海外営業事務→貿易事務の仕事をし、派遣で働いていた。その間に外国出身の夫と結婚し、妊娠して出産2か月前に退職した。子どもは今9カ月。貿易事務の仕事で求職中。出産まで勤めていた会社は一生働きたいくらいの会社だったが、派遣のため、出産で退職。今は他の人が派遣でその貿易事務の仕事をしている。派遣会社を通じて貿易事務の仕事を探しているが、その会社に戻れば一番良いと思う。退職前にその会社に「今度戻ってくるなら直接雇用したい」と言われた。しかし自分の後に入った人がやめるか、増員でもない限りその会社に戻るの難しい。奈良県は特に、貿易事務の仕事ができる会社が少ない。見つけなければ一般の事務などで探さなくてはいけないかと考えている。</p> <p>市役所で聞いたところ、求職中で保育所に入るのはまず難しいとのこと。保育所に4月から預けようと思うと1月には申し込みしなければならず、求職中で仮に保育所に入れたとしても、5月までに必ず就職しなければならない。しかも派遣だと採用の2、3カ月前にならないと募集条件が出ないことが多い。いろいろな条件がうまく合わなければ難しいが、とりあえず1月に保育所の申し込みはするつもり。働きたいのでいろいろな可能性を探しつつ、とにかく待つしかない。</p>
② 前職場の働く女性の状況	貿易事務は事務の専門職で、経験がなければ雇ってもらえない。一般的に貿易事務で正社員に就くのは難しく、派遣の人が多い。最初はたまたま未経験可の会社で経験できた。しかし経験があれば再

	就職しやすい。時差があるので、夜に対応しなければならないこともある。会社は何社か変わったが、やり方はその会社によるので、派遣先が変わるたびに覚えなおすことが多い。
③ 夫や自分の親について	夫は、妻が働くことに理解があり、時間の融通も効くため、自分が迎えに行ったりするので働いて欲しいと言っている。むしろ、夫の出身国では 9 割以上の家庭が共働きなので、「なぜ家にいるのか？」という感じ。
④ 専業主婦になりたかったかどうか	自分の母親は専業主婦で、結婚している女性が働くことには反対。自分が残業することにも理解がなかった。しかし母親にとって子どもがすべてになってしまっているのをみて、自分の世界を持ちたいと思い、自分はずっと働き続けたいと思っている。弟も同様に、母親を反面教師に思っており、弟の妻は働いている。しかしその分、働くために母親に子どもをみてもらうのは難しい。これまでも葬式とお見舞いの時くらいしか預けたことがない。
⑤ 奈良の子育て環境について	木津川市はたしか子どもが中 3 になるまで医療費が無料で、子育て世帯が移ってきて保育所が足りなくなっている。昔は、働いているお母さんは公務員くらいで、保育所が足りないということはなかった。昔から住んでいる者としては複雑に思う面もある。
⑥ 配偶者控除について	貿易事務でなくパートで働くなら 103 万以下くらいかなと思う。

Cさん：

① 出身、これまでの仕事、今の状況	東大阪市出身。大学を卒業してから看護師を 5 年していた。就職 4 年目で結婚し、5 年目で妊娠した。看護師は 5 年働けば 1 人前、という感じもありちょうどいいタイミングだったので 5 年目が終わるときに退職した。奈良県には夫の仕事の都合で引っ越した。子どもは現在 1 歳だが、まだ働くつもりはないので仕事は探していない。看護師には戻りたいが、子どもがいると夜勤は入れない。自分は患者さんと深く関わりたいので、外来ではなく入院もある（＝夜勤もある）病棟で勤務がしたい。そうすると、保育所もかなり条件が整っていないと両立は無理なので、子どもが小学校に入るなど、ある程度子育てが落ち着いてから戻りたい。2 人目も欲しいので、産みきってからと思っている。
② 前職場の働く女性の状況	ブランクが空いてからの復帰については、看護協会の研修がある。大きい病院は独自にそういう研修を行っている。
③ 夫や自分の親について	育休をとって同じ病院に戻っている人も多い。院内保育所がある病院もある。看護師が子育てと両立するには、家族がみてくれることが

て	大事。夜勤が嫌な人は外来だけにしている。しかし自分も妊娠中は外来だけの勤務だったが、手当がつかないので収入がかなり減った。患者さんの名前も覚えられないくらいで、深く関われない。
④ 専業主婦になりたかったかどうか	夫は奈良県の製造業勤務。夫の母親が働いていたこともあり、妻が働くことへの理解がある。子どもが大きくなれば、夜勤のときには夫にみてもらおうと思っている。自分の親は、まだ働いているので、子どもをみてもらうのは難しい。
⑤ 奈良の子育て環境について	東大阪は治安もあまり良くないので子どもが遊べる場所がなく、こういう広場もないので、奈良県のほうが子育て環境は良いと思う。
⑥ 配偶者控除について	配偶者控除がなくなるのは知らなかったが、意識もしていない。

Dさん：

① 出身、これまでの仕事、今の状況	三重県出身。三重県で9年間医療事務（正社員）をしていたが、結婚してこちらに引っ越すときに退職した。子どもは今1歳半。落ち着いたら医療事務の仕事をしたと思っている。子どもが幼稚園に入ったら、医療事務で午前診のみで働きたい。病院の求人は沢山あるが、午前診のみという条件でみつかるかどうかはわからない。元々看護師になりたかったが叶わなかったので、医療事務の仕事に就いた。今でも、できるなら看護学校に入りたい気持ちはある。
② 前職場の働く女性の状況	直前まで働いていた病院にいた女性達は、出産するとパートに変更して続けている人が多かった。その病院はいいところだったので自分も続けたかったが、結婚してやむなく退職した。他の人もなかなかやめない。他の病院も勤務したが、自分に合う診療科というものもある。
③ 夫や親について	夫はなんとなく、子どもが3歳になるまでは家でみてほしいと言っている。実家は遠いので頼れない。
④ 専業主婦になりたかったかどうか ⑥ 配偶者控除について	専業主婦にはあこがれていたが、実際になってみると退屈なので働きに出たい。家のこともきちんとできる範囲で働きたいので、103万円は目安。

〈30代前半 大阪府〉

<p>1. 対象者のプロフィール、 在学・就業経験 ・希望した職種、就労形態</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・家族と同居。 ・大学を卒業。就活時には、正社員で、大学での専攻分野に関わるところ、大阪府内、面接がないところ、などにこだわり、かなり少ない数の会社しか受けず、就職が決まらなかった。自宅から通うことに限定し、最悪でも京都府か兵庫県に絞っていた。 ・大学卒業後、販売のアルバイトをしたが、立ちっぱなしや人間関係などが想像以上につらくてすぐにやめた。人間関係が良ければ続けていたかどうかはわからない。その店が好きだったが、したい仕事というわけではなかった。 ・その後は実家の家業を手伝いながら、ごくたまに就活もしたが、条件は新卒の時から広げていない。
<p>2. 就業の希望、再就職に向けての課題・必要な援助 ・現在の就活状況 ・就業に向けた不安 ・ハローワーク利用状況 ・必要な支援 ・相談相手 ・資格取得</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現在は、3つ登録しているスマホのサイトから週1回、更新された求人情報が来るので、それを見て探している。それ以外にはしていない。 ・卒業して3年目ぐらいまでは、大学の専門分野の仕事にこだわっていたが、いまは、事務や“初心者歓迎”と書かれているのばかりを見ている。できれば内勤が良い。勤務地は大阪府が良い。正社員にはこだわらなくなった。よければ契約ぐらいで、パートでも良いかなと思っている。お給料は、時給で800円ぐらいであれば。 ・正社員のほうが良いが、ネットからエントリーしても面接に行く前に落ちたりすることがすごく多くなってきた。 ・生活のためなので、見つければできれば続けたい。人間関係や、自分でつとまるかというのが不安。 ・ハローワークには行っていない。電車で20分ほどかかるので面倒。ネットでも実際に行った人からも、良い評判を聞かない。まともな会社はハローワークに求人を出さないのではないかとか、求人票と実際に働く内容が違うのが多い、ということを知るのでわざわざ行かない。 ・(ハローワークで面接の練習やPCの講習などがあるが?) 知らなかった。やることで有利になるなら行ってもいいかなと思う。面接の練習はあまり(行きたくない)。受けることで履歴書にプラスになるような講習があれば受けようと思う。 ・働くことについて、誰にも相談はしていない。 ・なんて相談したらいいかわからないので、わざわざ自分から相談しに行くというのは、あんまり、そういうのは思わない。客観的に見て、こういう会社なら受けられるよみたいな、向いているというか、そういうアドバイスとか求人の情報が来るとうれしい。 ・大学には、キャリアセンターは一応あったが、求人票があるだけで、相談する人はいなかった。そのときから、誰かに相談ということとはなかった。 ・4回生から就活を始めたが、春休み明けに学校に行って友達に会ったら、もう内定を取っている人もいた。単位は3回生のときに全部取ってしまってあとは卒論だけで、遠かったので大学には週に1回ぐらいしか行っておらず、まわりと就活の情報交換がほとんどなかった。自分から積極的に調べていなかったのもよくなかったなと今は思う。ゼミでも、あんまり就職活動の話は出なかった。

〈30代前半 大阪府〉

	<ul style="list-style-type: none"> ・資格は取得したほうが有利に働くとは思いますが、何から手を付けていかかわからないというか、どの資格がどう生きるのかもわからない。 ・本屋で簿記の本をちょっと手に取ってみたけど、あまりわからないなというので、もうひとつ踏み込めなかった。
<p>3. 働くことに対する意識、将来的な希望</p> <ul style="list-style-type: none"> ・結婚・出産と仕事 ・一番のぞましいかたち ・働くことのイメージ ・学生の時とイメージは変わったか ・もっとこうしていればと思うこと ・働くことの面白さなどを聞いたことはあるか ・将来の不安 	<ul style="list-style-type: none"> ・結婚はしていないと思うので、それだったら、やっぱり働いていたほうがいいのかと思う。 ・結婚したいなどというのはあるが、無理かなと思う。 ・結婚していたとしたら、子どもが欲しいと思う。家庭に入りたい。 ・一番良いのは、裕福な人と結婚して働かないのが良い。生活できるぐらいなら自分は働きたくない。 ・一番影響を受けたのは親かもしれない。母は専業主婦。 ・もし、大学の専攻分野の仕事をしていたら、違っていたかもしれない。結婚しても働いていたかもしれない。でも、事務の仕事をしていたら、結婚したら辞めると思う。 ・働くことについて、学生の頃は、自分のしたい仕事という感じで、今は、とにかくお金を稼ぐためと、目的が変わった。 ・老後というか、これから1人で生きていくことを考えると、絶対働かなければいけないと思う。 ・新卒で、とにかくどこでも良いから就職を決めていたら、というのは思う。新卒での就職を逃すと、かなりその後の就職が厳しくなるというのをやっぱり身に染みて感じた。面接で、「卒業してから何をしていたのか」というのを滅茶苦茶聞かれるので。 ・仕事については、「しんどい」ということばかり聞く。生活のためというイメージが強い。 ・将来は不安。やっぱり仕事は見つけない。 ・生活保護は受けたくない。だから、どこかには絶対というのはある。でも、別にいつまでというのではない。

(4) 個別インタビュー②

2016年2月実施

〈20代後半 京都府〉

<p>1. 対象者のプロフィール、在学・就業経験</p> <ul style="list-style-type: none"> ・希望した職種、就労形態 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族と同居。 ・大学を卒業。自宅から通っていた。 ・家の事情があり、新卒時に就活はしなかった。そのときの販売のアルバイトをとりあえず継続した。 ・アルバイトは週5日でフルタイムに近い長時間働いており、長く続けたが、新しく来た店長と人間関係がうまくいかずやめた。その人がいなければ続けていたかもしれない。英語の勉強をしたいというのもあった。 ・大学で取った専門資格があり、それを使った仕事が第一希望だが、その資格で働く求人の募集はほとんどない。 ・家の近くが良い。特に正社員で働こうというのは思っていなかった。
<p>2. 就業の希望、再就職に向けての課題・必要な援助</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在の就活状況 ・ハローワーク利用状況 	<ul style="list-style-type: none"> ・現在は、とりあえず探そうかなという感じのちょっとゆるめの気持ち。 ・半年前ぐらいはハローワークに行って求人を見ていたが、今はそんなにやっていない。 ・現在仕事を探していない理由は特にない。気分的なもの。 ・職種は、特にこだわりはない。家の近くが良い。

〈20代後半 京都府〉

<ul style="list-style-type: none"> ・就業継続の希望 ・希望する職種、就業形態 ・得意なこと、力を発揮できそうな分野 ・就業に向けた不安 ・必要な支援 ・相談相手 ・探す手段 	<ul style="list-style-type: none"> ・一応、正社員が優先と言えれば優先だが、無理なら、最悪、バイト、パートでという感じ。 ・半年前にハローワークで見た求人は、遠かったのと、残業が多いところが多かったのも、それはちょっと。できれば、給料が安くても定時で帰りたい。 ・春以降ぐらいから探そうと思う。たぶん、ハローワークに行って探す。他の方法は、とりあえずはあまり考えてはいない。 ・仕事が見つかって、その会社に入ってみて、特に問題なさそうならそのまま続けたい。お給料とかは別にいいので、趣味の時間が欲しい。 ・実家住まいなので、あまり家賃とかを考えなくてもいい。バイトをしていた分（の貯金）がまだ残っている。お金のかかる趣味もそんなにない。 ・重視するのは、勤務時間と場所。通勤時間がもったいないと思ってしまうので、近場が良い。 ・接客のアルバイトが長かったのも、接客はたぶんできると思う。たぶん、事務の仕事もできると思う。PC関係もできるという感じ。 ・人間関係以外に不安に思うことは特にない。 ・相談相手は特にはいない。自分で探す。 ・強いて言えば、卒業した大学が、卒業後もそういうのをみてるらしいので、行こうと思えば行けるが、遠いのと、今更わざわざみたいなどころがあって、ちょっと行かない。 ・ハローワークか、ネットの求人かで探すという感じだと思う
<p>3. 働くことに対する意識、将来的な希望</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一番のぞましいかたち ・働くことのイメージ ・イメージに影響を与えたもの ・働くことの面白さを聞いたことはあるか ・結婚・出産の希望 ・将来への不安 ・いつまでに仕事を見つけたいか ・相談相手 ・地元が良い理由 	<ul style="list-style-type: none"> ・理想は、趣味の時間があって、生活ができて、たまに友達と旅行に行けるぐらいの感じで他にはない。生活基盤を仕事にするのは、ちょっと嫌。 ・アルバイト時代に、小売りの仕事なので、社員さんが、けっこう無茶な仕事の入れられ方をされているのを見て。反面教師じゃないけど、違うだろうというのがあったので、ちょっと引いてしまった。 ・本当に、仕事に対して、積極的にこういうのが、みたいなことは全然ないので、具体的なイメージは特にない。 ・親の影響はない。母はずっと働いていた。 ・高校のときは、特には考えていなかった。大学の間で見つかるかなと思ったが、大学で通学時間がかかるようになってから、趣味の時間が取れないのがすごくストレスで、通学も、仕事の時間も、短いほうがいいと思った。 ・子どもの頃なりたい職業もなかった。 ・仕事は生活のためという感じなので、それ以上には私の中ではならない。もちろん仕事自体は責任を持ってやるけど、それ以上、会社のためとか、そこまでするつもりは全然ない。 ・生活のためという意味では働く必要性は感じるけど、社会のためみたいなのは、特にない。 ・特に、これという大きいきっかけがあったわけではないが、私たちの新卒のあたりから、ブラック企業がどうのみたいな話がけっこう出てきたりして、ちょっとずつじわじわという感じ。雑誌とかでキャリアウーマンの生き方を見ても、全然羨ましいとは思えなかった。 ・学校でキャリア教育などはあったと思うが、特に印象に残っていない。 ・大学の就活セミナーは、1~2回は行ったが、一応行っただけという感じなので、積極的に話を聞こうという感じではなかった。 ・仕事が楽しそうな知り合いはいるが、その人はそれで良かったねと言う

〈20代後半 京都府〉

	<p>感じ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・結婚は、あまりしたくない。ずっと同じ空間にいるのが無理だと思う。結婚自体が絶対嫌というより、無理かなとふんわり思っている。 ・専業主婦にはあまりなりたいたと思わない。というより、結婚すると、それはそれで時間がなくなるなど思っている。 ・あんまり老後のことを考えないようにしているというか、早めに50歳、60歳くらいで死にたいなという気持ち。 ・年金ももらえなくても別にいいかなという感じはある。アルバイトのときは、たぶん払っていた。今は払っていない。そんなに贅沢しなければ大丈夫かなみたいなのはある。 ・とりあえず、今年で一旦目途かな、春ぐらいから探そうかなという感じ。年齢のこともあるし、アルバイトを辞めてから、けっこう好きなことをかなりしたので。 ・バイトを始めると、その間に正社員を探すということはやらないと思うので、とりあえず、正社員から探すという感じ。 ・受ける先は自分で決めると思う。受けるにあたっての心配は特にない。切羽詰った感じはない。 ・わざわざアパートやマンションを借りるのも、ちょっと無駄な感じがする。ずっと一戸建てに住んでいるので、ちょっと無理だなと思った。 ・生活保護は、なんとなくもらいたくない。それは違うかなという感じ。
--	---

(5) 個別インタビュー③

2016年2月実施

〈20代前半 兵庫県〉

<p>1. 対象者のプロフィール、在学・就業経験 ・希望した勤務形態、職種</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・家族と同居。 ・最終学歴は高校。 ・高校の先生が見つけてくれたところに就職し、2年勤めた。休みをもらえないところだったので辞めた。 ・その後はボランティアをし、仕事はハローワークだけで探していた。失業保険がもらえる間は、半年はバイトをしようと思っていた。 ・最初の勤め先を辞めた後は、普通の事務とか、休みがちゃんと固定されている仕事を探した。誰でもできる仕事で、休みが固定されていれば、別に給料は別に問わなかった。 ・就業形態はあまり気にしていなかったが、一応正社員で検索はしていた。
<p>2. 就業の希望 ・現在の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現在は、投資のアルバイトをしている。収入は成績によるので安定していないが、心は安定している。そこで続けたい。 ・どうしても違うところで働かなくてはいけないとなったら、最初の勤め先で取った資格を活かせるところで働くが、本当に、渋々という感じ。 ・やってみたいと思うのは、ペットショップ。
<p>3. 働くことに対する意識、将来的な希望 ・働くことのイメージ、学生のころと変わったか ・イメージに影響を与えたもの ・専業主婦になりたいと</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・働くことは、学生のころに思っていたよりもチョロいと思う。高校のときは、1年目は、先輩のミスを自分のせいにされて当然だし、みんな休んでいても一人動いていても当然だと思っていたけど、働き出したら、そうでもないなと思った。 ・高校のときに飲食店でアルバイトをしていて、全部その人のせいにされる人がいて、正社員ならこういう扱いなんだな、正社員の人はいかおうと思っていた。

〈20代前半 兵庫県〉

<p>思うか ・将来への不安 ・一番のぞましいかたち ・相談相手</p>	<ul style="list-style-type: none">・ボランティアをしていたところでは、母親は子どもの面倒をみないといけけない、それが一番の仕事という感じだった。・子どもが小さければ小さいほど一緒にいたい。大きくなったら学校に行くだろうから働ける。保育所とかには預けたくない。勉強するために幼稚園に行くのは全然良いけど。仕事でいないから預けるとするのは嫌。なんか自分の都合という感じがするので。・そのときの状況をみて、お金が足りないとか、きついなと思ったら絶対働こうと思う。ゆとりがあれば、働かずに、そのまま家でぼちぼちやっていきたい。・だんなさんの収入をアテにしたくはない。自分ができないことを相手に求めるのはおかしいと思っている。・将来のことは全然考えていない。行き当たりバッタリ。その頃になったら世界が終わっているだろうから。地震が起きて日本はないだろうから、考えても無駄じゃないかと。末日が近いということをよく聞く。でも、それを真に受けてボーッとしてはいけけないなと思っているけど。自分の貯金残高を見て何もかも決めようと思う。万が一、何かあれば働けばいい、と。・理想は、今の仕事をずっと続けて残高を増やして行って年金払わなくて済むならいいなという。どうせ私たちの代は返ってこないの。保険証がなくなっても、すごい大怪我をしても自力で払えるぐらいの貯金をしようと思う。先にお金を貯めてなんでも進めていけたらいいな、そういうふうにできたらいいなと思う。・働くのは、全部、渋々。履歴書に穴が空くのは嫌というのはあるけど、生きていくのに必要だから働くだけで、働きたいから生きているわけではない。どう言っても、結論は、渋々働くということになる。・仕事=趣味でもいいとは思いますが、そうではないほうがいいなと思う。仕事にすると嫌いになると思う。仕事を忘れるのが趣味なんだろうなと思う。最初の仕事の時、仕事が苦しすぎて、遊びがその分楽しく感じた。今の仕事は楽しいが、嫌いになったらどうしようという不安はある。・勝手に老後まで生きていないと思っているので、不安ではない。そこまですべて自分で死んでいるかなと思う。生きているなら、貯金も貯まっているということだろうから。しかも、日本から出ていきたいので。だから、老後はわからない。生きていたら、安定しているだろうと勝手に思っている。・生活保護は受けたいと思わない。生活保護の人のほうが豊かな生活をしているというのを見て、生活保護の人は嫌いと思っているので。困ったら、嫌だけど、渋々働く。・仕事について、家族には相談しない。全部自分で決める。友達は、同じ年の子は大学生が多いので、言っても話がわからないだろうと思っている。
--	---

3. 関西の大学生の意識

筆者が関西の女性就業の現状について関西の大学で講義をした際の授業アンケートより、関西の大学生の意識や関心が読み取れるものを抜粋して掲載する。講義は、2015

年 11 月に、主に経済学部や法学部の学生を対象に実施した。

性別	コメント
男	自分は奈良県だがそこまで（女性の就業率が）低いと知らなかった。奈良県の特に東・南部では働く場がないからだろう。女性の社会進出が少子化につながらないことがわかった。
男	要因には、関西は商いの街なので「家で働くという文化」があるのかなと思った
男	自分のまわりの女性も首都圏の就職が多い。やりたいことは首都圏でしか実現できないのではと感じる。
男	もっと女性が働きやすくなるような環境を整備することが必要。しかし小さな子どもがいる家庭では、子どもに寂しい思いをさせてしまうのではないかと。育児休暇は国が力を入れれば何とかかなと思うが、共働きには家族関係を希薄なものにしてしまうという短所があるのではないかと。
男	自分自身、将来は嫁が専業主婦でいてほしいと考えていたが、生涯的に利益を多く得られるのは共働きであり、様々な面においても優れていることに驚いた。
男	女性の就業率と出生率の関係は逆だと思っていた。以下の理由により講師には完全には賛同できない。雇用を増やす政策をすると時間当たり賃金の高い職業と低い職業に二極化して格差ができる。都市部に夫婦がうつり、核家族化と高齢世帯の増加、孤独死の助長をまねく。残業、過労の被害が子にも及ぶ。長時間労働は子供との関わり低下をまねく。頭ごなしに（男女共同）参画を促進するのではなく、総合的に制度を加えて、慎重に進めていくべき。
女	現在就職活動中で一般職か総合職かえらばなくてはならない状況。一生働き続ける覚悟をもって就活しようと思った。
女	女性が定年まで正社員として働くには男性の助けも必要。
男	就職活動のイベントに参加することが多くなり「女性活躍」という言葉をよく耳にするが、就職活動と働く現場との間にあるギャップをなくさなければならぬと思う。
男	配偶者控除＋パートはとてもお得だと思っていたので1億円の差に驚いた。年老いてからも好きなことをするには女性も働いたほうが良いと思った。
女	女性管理職比率に数値目標を掲げて取り組むのは賛成ではない。安倍内閣の成長戦略の意図がどこにあるのかよくわかりません。自分が親になった時など、将来のことを考えながら授業を受けている。人口ピラミッドや肩車の図など、不安に思うような複雑な気持ちになる。
女	仕事をすることで結婚が遠のいてしまったり、結婚によって、やりたい仕事をあきらめることになってしまう人がまだたくさんいるんだろうなと思いました。
男	移民を受け入れる前に女性をもっと働ける環境を作ることが大事であると今回の講義を聞いて強く感じた。
女	リアルでとても興味を持ったのでもう少し詳しく聞きたいと思った。男女共同参画などについては、法律のことももう一度よく学んでおこうと思った。
女	今の時代は、共働きでないと子どもを産んで育てていくことを容易に選択できないと思う。政府は具体的な解決策を打ち出していないのが残念だと思う。制度はもちろん社会の考えも変えて行く必要があると思う。
女	公務員か民間が悩み、民間に就職して何年か頑張り、結婚して子どもを産むとなったら会社をやめるというのも選択肢の1つかなと思った。しかしこの講義を通してやはり定年まで働くのが良いと思い、また産休後も戻ってきやすい公務員になろうと思った。定年までの生活をより楽しく過ごすため、定年後の生活を安心できるものにするため、しっかり働こうと思えた。
男	女性が社会進出することは少子化の原因につながっていると思っていました。女性の社会進出を促進するような仮定論やアイデアを授業の中で聞いてみたい。
女	法学部で学んだジェンダーバイアスとの関連を考えながら聞くことでより深い理解を得られたと思う。政府も本格的にジェンダー関連に手を付けてきたなと思います。
女	私は将来の夢がまだ明確に決まっておらず、専業主婦でも良いと思っていた。この講義を受けるまでは、働きたいという意欲があまりありませんでした。しかし、私のような考えが女性の就業率を下げているということを知り、女性も社会に出て働くという重要性を感じる事ができた。
男	将来結婚したら奥さんには専業主婦になってもらいたいと思っていた。その理由は、幼児教育をしている友達があり、その友達が共働きで、子どもを保育園に行かせるのは子どもにとってあまりよくないということを知っていたからです。しかし、今回の講義を聞いて、女性が働き続けることはこれからの日本社会にとってとても大切なことだということを知り、自分の将来感が少し変わった気がする。

女	私の親は共働きであったので、私も将来は働き続けたいと思うが、私の周りは専業主婦になりたいという人が多くて、今日の授業を受けてより納得した。先生は、関西では女の人は働かないものとの固定観念が強いということも要因の一つにあげていたが、友達に私が働くと言った時の反応を見れば、確かにその要因はあると感じた。(※関西以外の地域出身者)
女	女性活躍推進法の内容を初めて知った。良いものだと思うが、事業主自主行動計画の目標達成は努力義務なので不十分だと感じる。
男	経済活性化の観点から見れば非常に納得のいく講義であり、世界標準をみても日本が遅れていることは表やグラフからも容易に読み取ることができた。しかし、必ずしも女性が正規で雇用されることが良いとは言い切れないのではないかと考える。女性、男性どちらか一方の性別がというわけではないが、例えば教育などの観点から見ると、家庭教育において子どもが帰ってきて家にだれもいない状況では、子どもの発育に関して悪影響をおよぼす可能性も考えられる。そのため私は、共働きの推奨はあまり賛成できないと感じた。
男	日本の女性は社会進出やキャリアウーマンと呼ばれる人が多いと思っていました。私は将来結婚をした後、共働きは望んでいませんでしたが、今回の講義でその差を知り、考えが少し変わりました。
女	大変興味深く、決して他人事ではない問題です。私の祖母は現在一緒に暮らしていますが、早くに祖父を亡くし、年金生活ですが少ない金額なので、家族の支援が必要です。そしてその支援を行っている私の母は、大卒後、2年程正社員として働いた後、結婚、そして離婚し、パート勤めです。将来の年金も少ないので、老後は私たち子どもの支援が必要となるでしょう。そして娘の私は多くの社会保障への負担が強いられる中で、自らの人生設計をどうすれば良いか考えたところ、正社員で長く勤めることが望ましいでしょう。正規で働きながら出産・結婚し、社会で活躍できる日本であるべきだと思います。
男	非正規の女性は結婚確率が低いということは、少子高齢化につながるという負の連鎖が起こっている現実を変えなければならないという気持ちになった。
男	今回の講義を聞いて感じたことは、関西の経済はあらゆる面から成長のアプローチができるということ。女性の労働参加率を上げることは重要ですが、ワークシェアリングなどを含めて、次世代の労働体制へと移行していくことが助けになると思います。
男	男性の意識改革が大事。男性の中での「固定観念」を取り払うことこそ、女性の雇用が飛躍する要因になりうるのではないだろうか。
男	大学から大阪に来て感じたことは、私の出身地である千葉県を含む首都圏よりも、地域の底上げをしようという危機感がある点で、今後日本全国のほとんどで起こり得る問題を先に解決するモデルにもなるのではないかと期待している。 ※関西以外の出身
女	女性が働くかどうかのカギは、子どもを預けられる場所があるかどうかだと思います。
女	女性の有業率が上がることによって日本の経済も上がる。良い経済回復策になると思う。24か国の合計特出生率をみても、女性の有業率が高い国ほど上がっているのでもっと全面的にメディアに出して欲しいと思った。しかし雇用側に問題があってはなりたない。女性への批判や、シングルマザーだから妊娠や育児で休まれても困ると言う理由で就業させてもらえないという現状もあると思う。私の出身の富山県は女性の有業率が高いと資料にあったが、本当にそうだと思う。女性が働くことに対して生きがいを持っているとテレビで見たことがあり、働く上で環境が整っているというのもあると思った。関西の女性にも働くことへの楽しさを持ってもらいたいし、もっと働きやすい環境をつくることも一つの対策になるのでは。 ※関西以外の出身

研究会記録

2015年4月30日（木） 第1回研究会

- ・研究会のねらいとテーマの確認
- ・大阪府 藤原由美氏より、「女性の就業機会拡大に関する調査」の報告

2015年5月19日（火） 第2回研究会

- ・ゲスト講演：女性と地域活性推進機構（WAO）代表理事 堀内智子氏
- ・意見交換

2015年7月14日（火） 第3回研究会

- ・ゲスト講演：横浜市政策局 女性活躍・男女共同参画担当理事
池戸淳子氏
- ・意見交換

2015年10月6日（火） 第4回研究会

- ・ゲスト講演：関西学院大学経営戦略研究科 准教授 大内章子氏
- ・意見交換

2015年11月10日（火） 第5回研究会

- ・ゲスト講演：
太陽工業株式会社 取締役執行役員経営企画室室長 荒木秀文氏
公益社団法人関西生産性本部 人材開発部長 シニア・プログラム
ディレクター（関西キャリア教育支援協議会事務局）坂東 学氏
- ・グループインタビュー調査報告
- ・意見交換

2016年1月18日（月） 第6回研究会

- ・ゲスト講演：NPO法人ふらっとスペース金剛 代表 岡本聡子氏
- ・グループインタビュー調査報告
- ・意見交換

「関西の女性就業率拡大に向けた提言」研究会報告書
－ 女性は関西で夢を描けるか？鉄は熱いうちに打て －

発行日 2016（平成 28）年 3 月
発行所 〒530-0011
大阪市北区大深町 3 番 1 号
グランフロント大阪 ナレッジキャピタル
タワー C 7 階
一般財団法人 アジア太平洋研究所
Asia Pacific Institute of Research (APIR)
TEL (06) 6485-7690（代表）
FAX (06) 6485-7689
発行者 榎 原 則 之

ISBN 978-4-87769-675-7