

令和2年度 横浜市
就職氷河期世代非正規職シングル女性の就労支援に向けた調査及び事業開発
報告書

横浜市政策局男女共同参画推進課

令和3年3月

目次

I 調査編

1 調査概要	1
2 調査結果	
2-1 ウェブアンケートの結果	2
2-2 当事者インタビューの結果	23
2-3 企業インタビューの結果	27
2-4 結果の整理	38
3 調査結果の分析・考察	
3-1 当事者調査の結果分析	40
3-2 企業調査の結果分析	43

II 事業開発編

1 事業開発プロセス	
1-1 事業開発の3つのステップ	44
1-2 課題・ニーズの整理	45
1-3 支援プログラムの検討	48
2 事業開発結果	54

III 資料編

1 ウェブアンケート結果集計	55
2 ウェブアンケート調査票	102

I 調査編

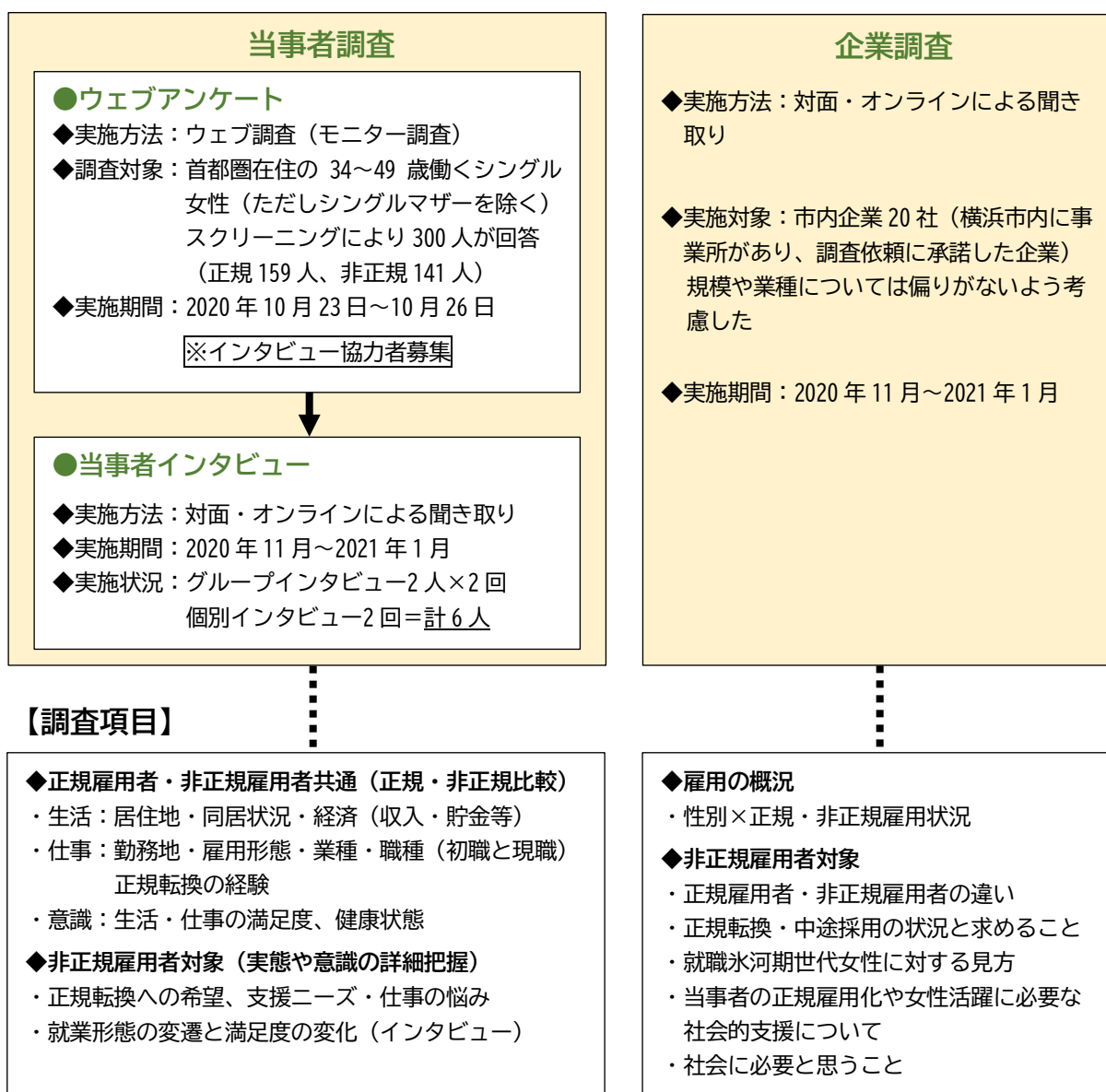
1 調査概要

<調査の目的>

本調査は、就職氷河期世代の非正規職シングル女性の正規雇用化に向けた、有効な就労支援プログラム開発のための手がかりを得ることを目的としている。そのため、当事者の就労意識と支援ニーズを探るため、WEB アンケートとヒアリングを行った。また、採用側のニーズや障壁となっている点を把握することが重要であると考え、横浜市内企業や正規転換をした者にもヒアリングを実施した。なお、本調査は、内閣府「令和2年度地域就職氷河期世代支援加速化交付金」を活用した「【横浜市】就職氷河期世代活躍応援パッケージ」の一つに位置づけられる事業である。

<調査概要>

本調査は、「当事者調査」と「企業調査」からなる。「当事者調査」は、ウェブアンケートとインタビュー調査からなる。「企業調査」は、インタビュー調査である。



2 調査結果

2-1 ウェブアンケートの結果

■調査結果の見方

<回答者の区分について>

本調査は、モニターリサーチ会社への登録者を対象としたモニター調査であり、調査サイトへのアクセスは回答者の意思による。回答状況から条件に合う人が 300 人に到達した時点で調査を締め切った。結果、34～49 歳の就業中のシングル女性（シングルマザーを除く）のうち、正規雇用者 159 人、非正規雇用者 141 人の回答を得た。本調査では、まず、正規・非正規の回答の違いを把握し、基本的な傾向差を捉えたうえで、非正規の働き方の実態と意識、支援ニーズを把握している。

なお、さらに次のような属性に着目して区分し、基本的な集計を行っている。

- 年齢 (Q. 2) : 「34～39 歳」「40～44 歳」「45～49 歳」に 3 区分 (回答は数値を記入)
- 雇用形態 : 非正規は、「契約・嘱託」「派遣」「パート・アルバイト」に 3 区分
- 本編ではこのほか、必要に応じて「年収」「同居状況」等をクロス項目に加えている場合がある。

<調査結果の掲載について>

ウェブアンケート集計結果の全体は、資料編に基本集計を一式掲載している。本編では、就業中の就職氷河期非正規シングル女性のニーズと課題を明らかにするため、特徴的な事項を端的かつ分析的に示しており、次のように編集して掲載している。

- 調査結果は、調査票の質問順に示すことを基本とするが、質問間の比較に必要な場合は、順序を変えている場合がある。また、上位項目のみ表で示している場合がある。
- グラフや集計表は、調査結果の特徴を「見える化」するため、質問文や選択肢の表記を略している場合がある。また、必要に応じてカテゴリーを統合している場合がある (質問項目を掲載しており、資料編の基本集計結果と対照することができる)。
- 図表の見方は、調査編・資料編を通じて次のとおりである。

<集計結果の見方>

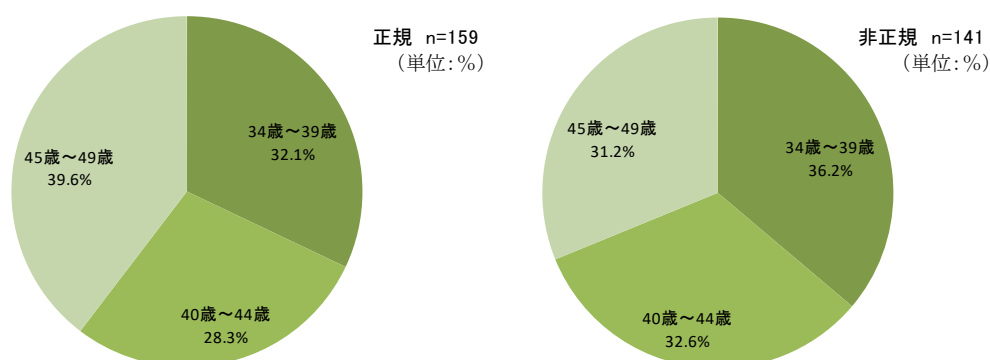
- ・「n」は、質問に対する回答者の母数で、比率算出の基数。
- ・「SA」は、質問に対する回答 (選択) 数を 1 つだけに設定した設問 (Single Answer の略)、「MA」は、質問に対して複数回答 (選択) することができる質問 (Multiple Answers の略)。MA の場合、回答件数 (該当する選択肢が選ばれた数) を回答者数 (n) で割った比率の値が 100% を超えることがある。
- ・集計表の数値 (パーセンテージ) は、小数点以下第二位を四捨五入しているため、内訳の個々の数値と合算した場合の数値とは必ずしも一致しない。
- ・本調査はウェブ調査であり、選択肢のある質問への回答をすべて必須としているため、「無回答」の表記はない (但し、自由記述欄への記入は任意)。
- ・グラフは、カテゴリーを統合している場合や、数値の高い順に並べて掲載している場合がある。
- ・正規雇用は「正規」、非正規雇用は「非正規」と略している。

(1) 回答者のプロフィール

非正規雇用者は、正規雇用者に比べて若い年齢層が多い、家族等との同居者が多いといった傾向にある。最終学歴が大卒以上の人は、正規では過半数、非正規では約4割である。

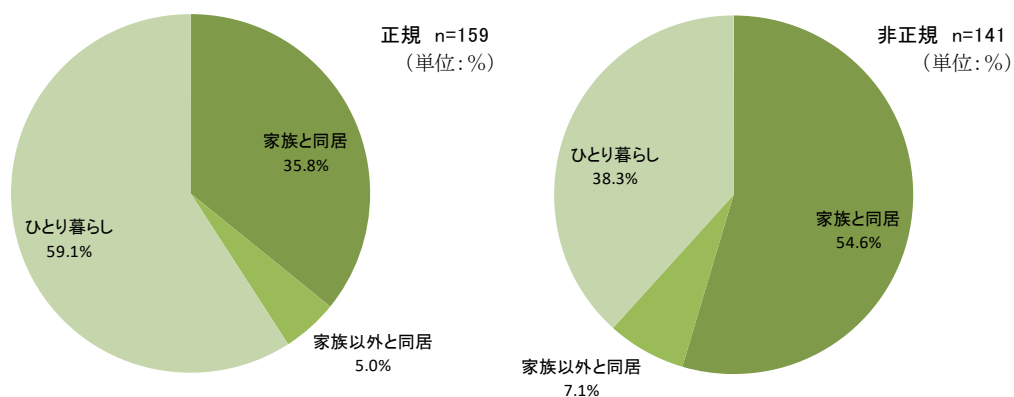
- 年齢**：回答者の年齢を3区分すると、正規雇用者では「45～49歳」が39.6%、「34～39歳」が32.1%、「40～44歳」が28.3%となっている。一方、非正規雇用者では「34～39歳」が36.2%、「40～44歳」が32.6%、「45～49歳」が31.2%となっている。

年齢分布 (Q2) SA



- 同居状況**：正規雇用者では、「ひとり暮らし」が59.1%、「家族と同居」35.8%、「家族以外と同居」5.0%となっている。一方、非正規雇用者では「家族と同居」が54.6%、「ひとり暮らし」が38.3%、「家族以外と同居」が7.1%となっている。

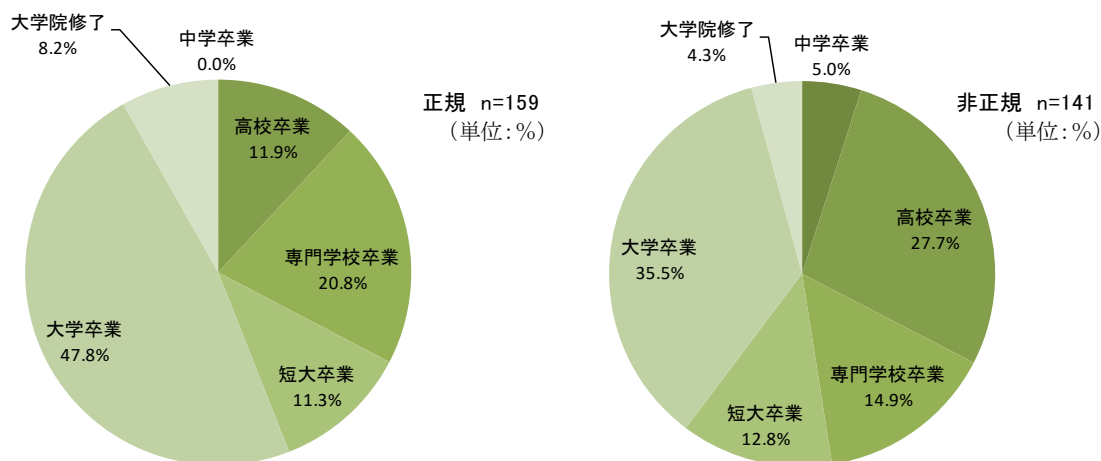
同居状況 (Q3) SA



●**最終学歴**：正規雇用者では「大学卒業」が47.8%、「専門学校卒業」が20.8%、「高校卒業」が11.9%となっている。一方、非正規雇用者では、「大学卒業」が35.5%、「高校卒業」が27.7%、「専門学校卒業」が14.9%となっている。

最終学歴 (Q4) SA

(%)



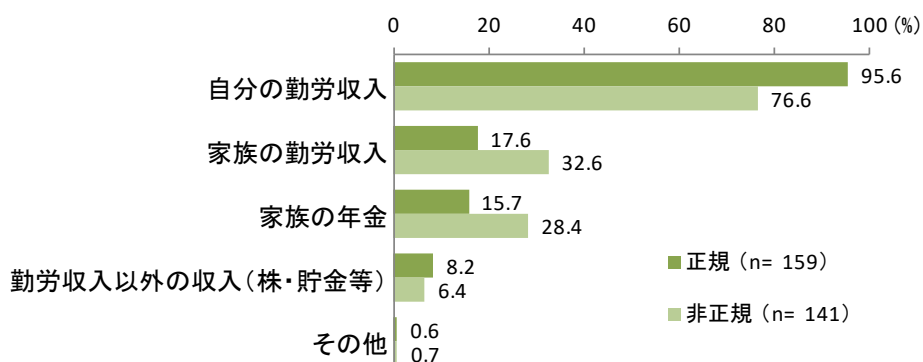
(注) 中学卒業には高校中退、高校卒業には専門学校・短大・大学中退、大学卒業には大学院中退を含む。

(2) 経済状況

非正規雇用者は、4人に3人以上が年収300万円未満で、特にパート・アルバイトでは200万円未満が8割以上に上っている。自分で自由に使えるお金や貯蓄額も正規雇用を大きく下回っている。経済格差が明確であり、家族への経済的な依存もみられる。

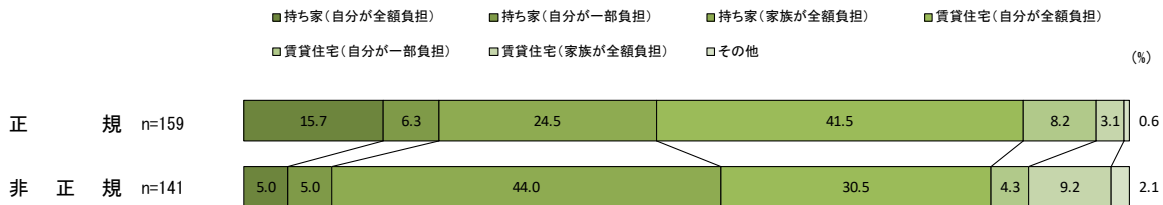
●**主な家計収入**：正規では「自分の勤労収入」を95.6%があげ、非正規雇用では、「自分の勤労収入」を76.6%があげているほか、「家族の勤労収入」を32.6%、「家族の年金」を28.4%があげている。

世帯の主な家計収入 (Q7) MA



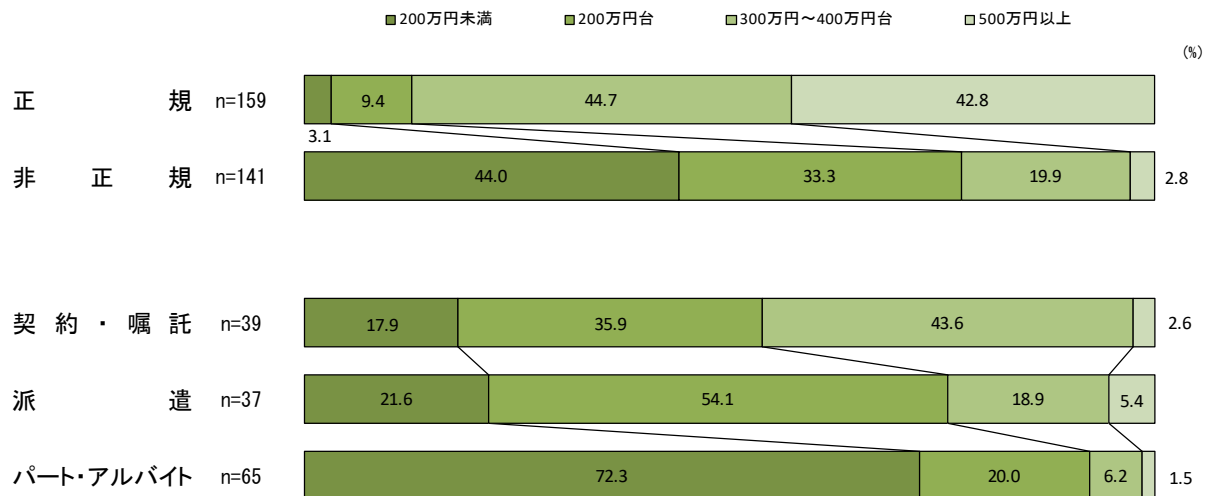
●**住居費の負担状況**：正規は「賃貸住宅（自分が全額負担）」41.5%、「持ち家（自分が全額負担）」15.7%と、自分で全額負担している人が半数を超えており、非正規は「持ち家（家族が全額負担）」44.0%、「賃貸住宅（家族が全額負担）」9.2%で、家族が全額負担している人が半数を超える。

住居費の負担状況 (Q5) SA



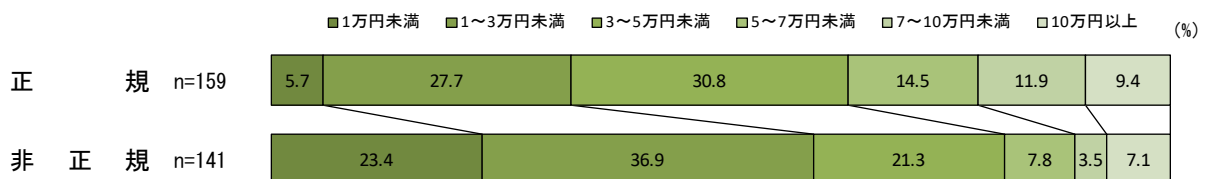
●**自分の年収**：自分の税込年収は、正規では9割弱が300万円以上で500万円以上も半数に近いのに対して、非正規では4人に3人以上が300万円未満で、特にパート・アルバイトでは200万円未満が7割以上に上っている。

仕事から得られる年収(税込み) (Q6) SA



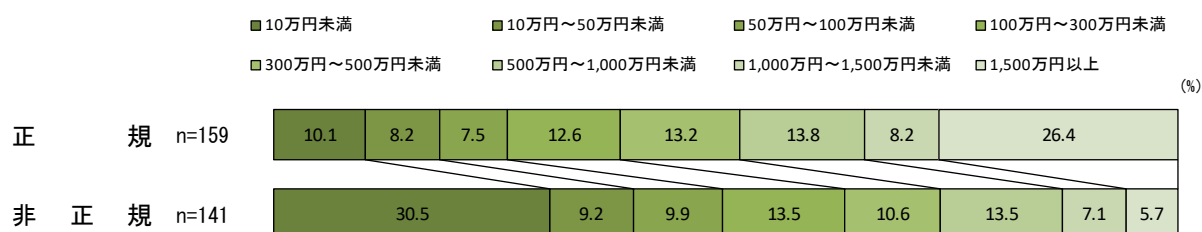
●**自由に使えるお金**：1カ月で自分が自由に使えるお金は、正規では3分の1超が5万円以上となっているが、非正規では、「1～3万円未満」36.9%、「1万円未満」23.4%と、3万円未満が6割となっている。

自身で自由に使えるお金 (Q8) SA



●貯金額：自分の貯金額は、正規では3分の1超が1000万円以上であるが、非正規では「10万円未満」が30.5%と最も多く、300万円以下が6割以上となっている。

自身の貯蓄額 (Q9) SA



(3) 雇用形態・職種・業種

初職と現在を比べると、雇用形態では、正規雇用から非正規雇用への流入が増えていること、正規雇用・非正規雇用とも事務職への集中度が高いことがわかる。業種・職種では、正規雇用では医療・福祉系の割合が高く、非正規雇用は販売・接客系が多いほか、専門サービスや製造業などでは、専門的な業務を担っている場合と補助的な業務を担っている場合がある。

●初職の雇用形態：初職は、正規雇用が約6割（181人）、非正規雇用が約4割（119人）と、現在より正規雇用の割合が高くなっている。流動の状況を見ると、初職も現在も正規雇用という人は140人、初職が正規雇用で現在は非正規雇用という人は41人、初職が非正規雇用で現在は正規雇用という人は19人、初職も現在も非正規雇用という人は100人で、初職から現在への変化では非正規雇用への流入超過となっている。

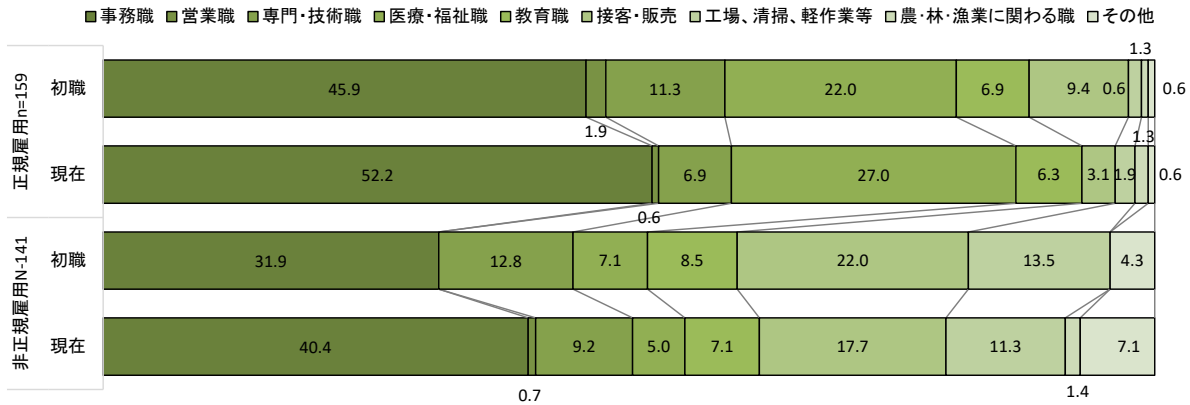
初職の雇用形態 (Q10) SA

初職	現在
正規 181人 現在も正規 140人 現在は非正規 41人	正規 159人 初職も正規 140人 初職は非正規 19人
非正規 119人 現在は正規 19人 現在も非正規 100人	非正規 141人 初職は正規 41人 初職も非正規 100人

●**職種（初職と現在）**：雇用形態別にみると、正規雇用では初職の職種は「事務職」に次いで「医療・福祉職」が多く、「事務職」は初職から割合を伸ばして現在は5割強を占め、「医療・福祉職」も伸ばしている。非正規雇用では初職の職種は「事務職」に次いで「接客・販売職」「現業（工場、清掃、軽作業等）」の順で多く、「事務職」は割合を伸ばして現在は4割に上っているが、「接客・販売」と「現業」は初職より現在のほうが、割合が低くなっている。

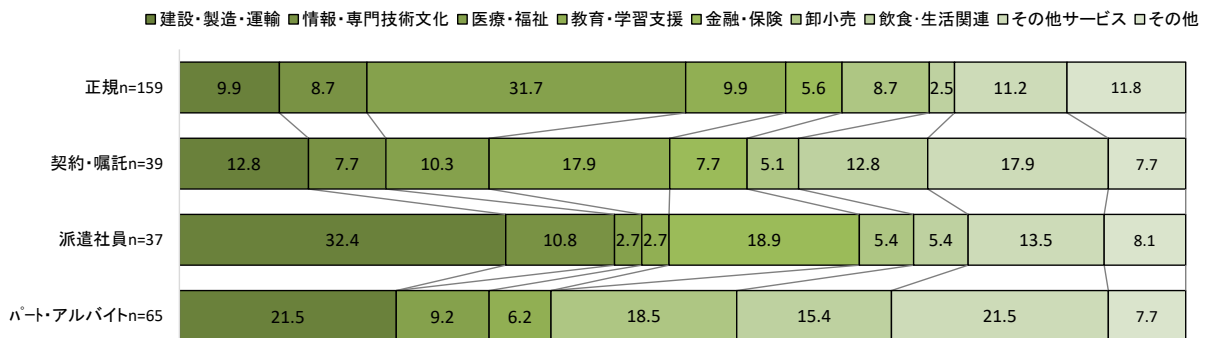
初職の職種 (Q11) SA、現在の職種 (Q.15) SA

(%)



●**業種**：現在就いている業種は、正規雇用では『医療・福祉』が3割強、契約・嘱託では『教育・学習支援』と『その他サービス業』が各2割弱、派遣では『建設・製造・運輸』が3割強、『金融・保険』が2割弱、パート・アルバイトでは『建設・製造・運輸』と『その他サービス』が各2割超で、『卸小売』や『飲食・生活関連』もやや多くなっており、業種によって雇用形態の分布に傾向の違いがあることがわかる。

現在の業種 (Q14) SA



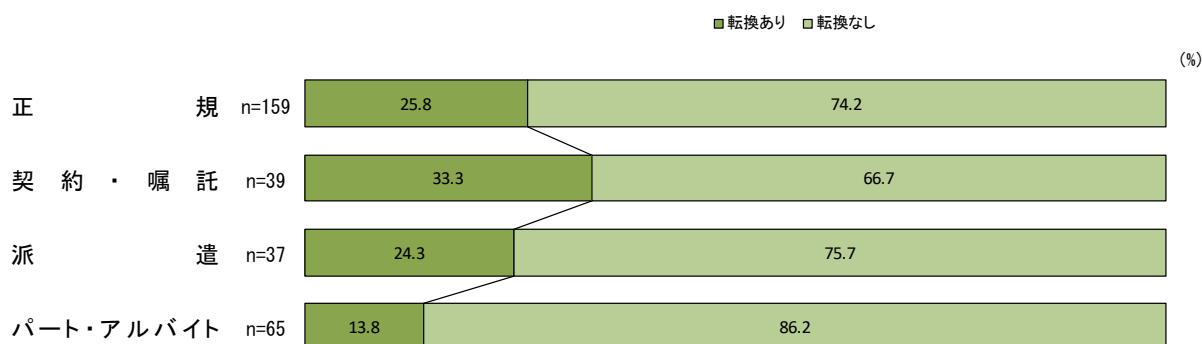
(注) 『建設・製造・運輸』は、「建設業」、「製造業」、「運輸業・郵便業」を統合した。また、「その他」との回答のうち運輸関連業に該当する1件をここに含んだ。
『情報・専門技術文化』は、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」を統合した。また、「その他」との回答のうち文化関連業に該当する2件をここに含んだ。
『金融・保険』は、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」を統合した。
『飲食・生活関連』は、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」を統合した。
『その他サービス』は「サービス業（他に分類されないもの）」を略記した。
『卸小売』は「卸売業、小売業」を略記した。

(4) 正規転換の経験について

正規雇用者、派遣、契約・嘱託の順で正規転換の経験者が多く、パート・アルバイトは、他に比べて少ない。正規転換者の転職活動は、情報収集がメインで、ハローワークや民間の職業紹介会社への登録等の活動は、非正規者には、やや消極的な傾向がみられる。

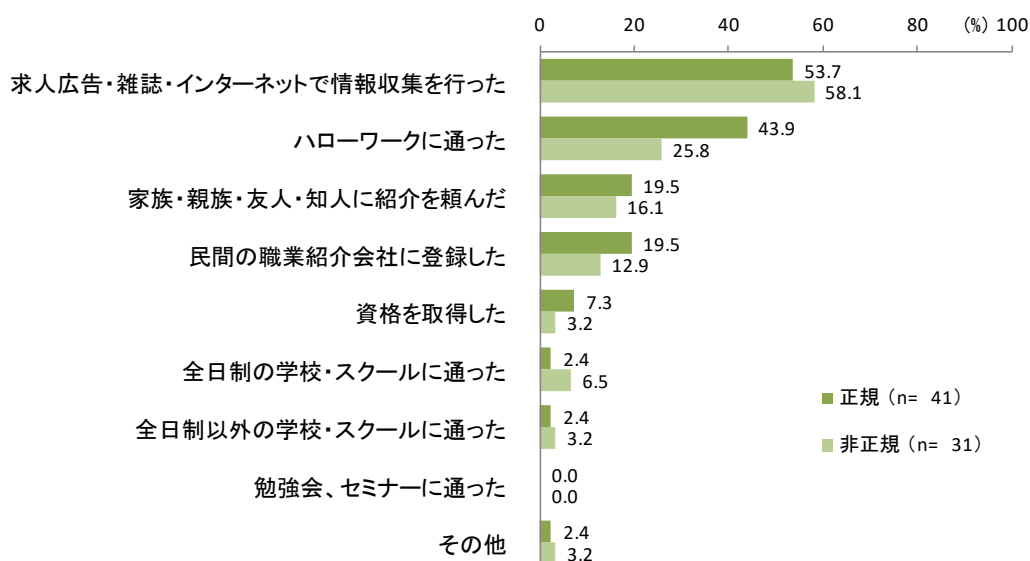
●**正規転換の経験**：非正規雇用から転換して正規雇用になった経験については、正規雇用では2割半が「転換あり」と答えている。「パート・アルバイト」では、正規転換の経験がある人が1割強にとどまっている。

正規転換の経験の有無 (Q16) SA



●**正規転換経験者の転職活動**：正規転換経験者に、転職活動についてたずねたところ、現在正規雇用者では「求人広告・雑誌・インターネットでの情報収集」を53.7%、次いで「ハローワークに通った」を43.9%があげている。現在非正規雇用者では「求人広告・雑誌・インターネットでの情報収集」を58.1%と6割近くがあげたが、「ハローワークに通った」25.8%にとどまっている。「民間の職業紹介会社への登録」は、現在正規雇用者で19.5%があげ、現在非正規雇用者では12.9%と、やや少なくなっている。

正規転換者の転職活動 (Q17) MA

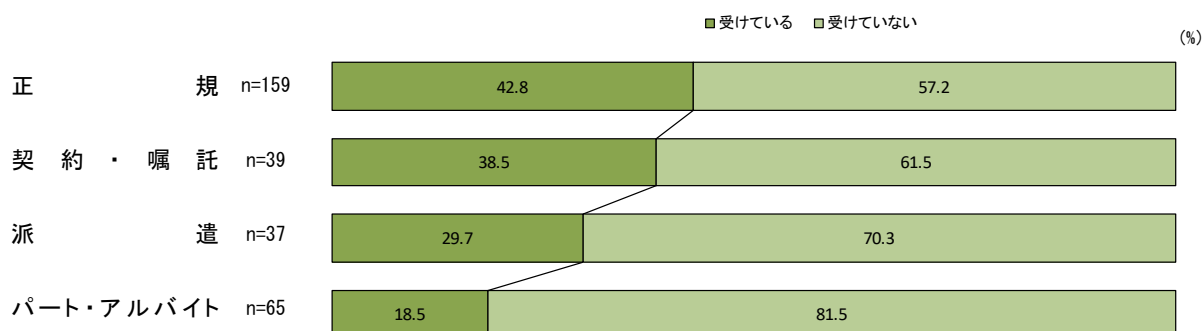


(5) 教育訓練・資格取得の状況

現在の職場での教育訓練の機会は、正規雇用者、契約・嘱託、派遣の順で多く、パート・アルバイトでは限られている。テーマは、業務知識・技能が中心で、リーダーシップ訓練を受けているのは、正規雇用者のみとなっている。

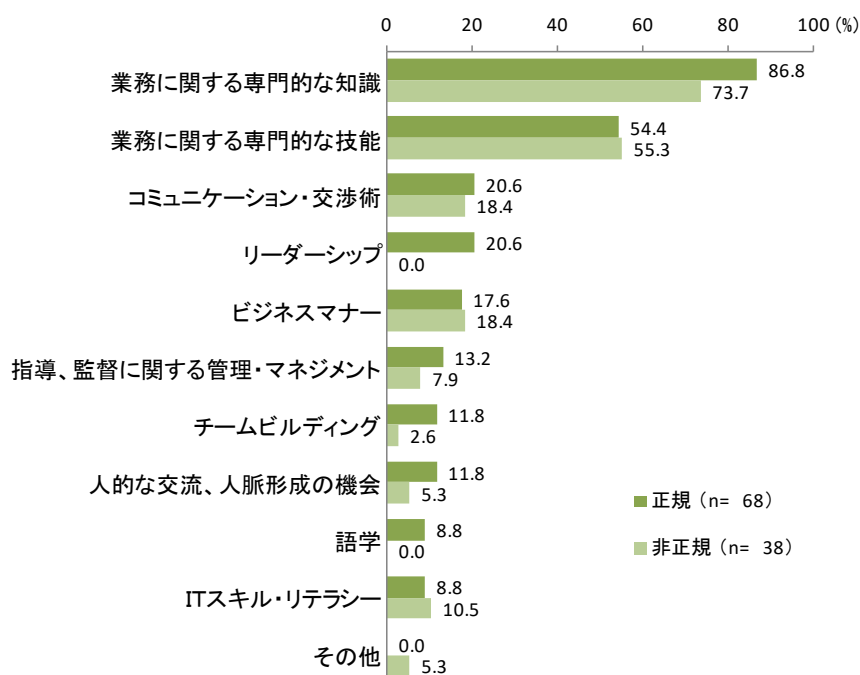
- 現在の職場での教育訓練**：現在の職場で教育訓練や研修を受けていると答えた人は、正規雇用者では4割強、契約・嘱託も4割弱となっているが、派遣は約3割弱、パート・アルバイトでは2割に満たない。

現在の職場で教育訓練を受ける機会の有無 (Q18) SA



- 職場で受ける教育訓練のテーマ**：現在の職場で教育訓練や研修を受けている人に、受けた教育訓練のテーマをたずねたところ、「業務に関する専門的な知識」を正規雇用者の8割半以上、非正規雇用者の7割半近くがあげ、「業務に関する専門的な技能」は正規雇用者・非正規雇用者とも5割半があげている。「リーダーシップ」訓練をあげたのは正規雇用者のみとなっている。

職場で受ける教育訓練のテーマ (Q19) MA



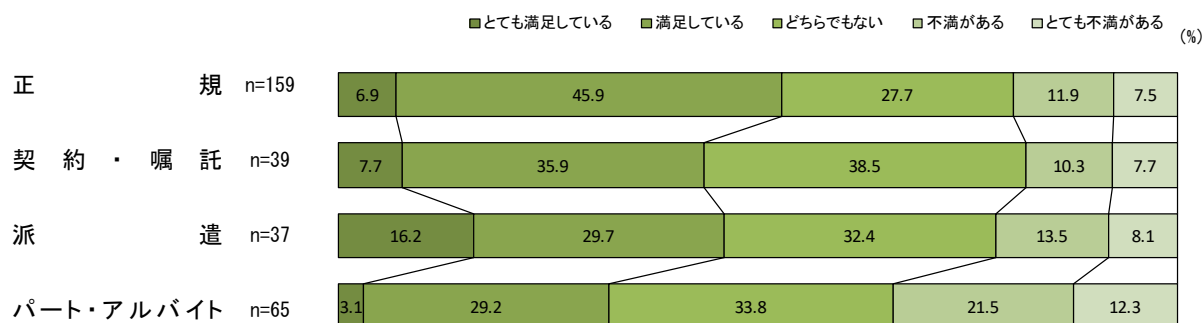
(6) 仕事に対する意識

現在の仕事への満足度は、正規雇用者、派遣、契約・嘱託、パート・アルバイトの順で高くなっている。仕事へのやりがいとしては、正規雇用者・非正規雇用者ともに、手応えを重視しており、正規雇用者は昇格や貢献感も重視、非正規雇用者では自らの興味、収入アップを重視している。

5年後に正規職として働きたい希望は、正規雇用者で特に高く、非正規雇用者では、派遣、契約・嘱託、パートタイムの順で高い。非正規雇用者では非正規フルタイムへの希望も一定の割合で見られる。

- 現在の仕事の満足度**：現在の仕事には、正規雇用者では過半数が「満足している（満足している＋とても満足している）」と答えており、派遣、契約・嘱託も約4割以上が「満足としている」が、パート・アルバイトでは3割強で、「不満がある（不満がある＋とても不満がある）」が約3割半と、「満足している」をやや上回っている。

現在の仕事の満足度 (Q21) SA



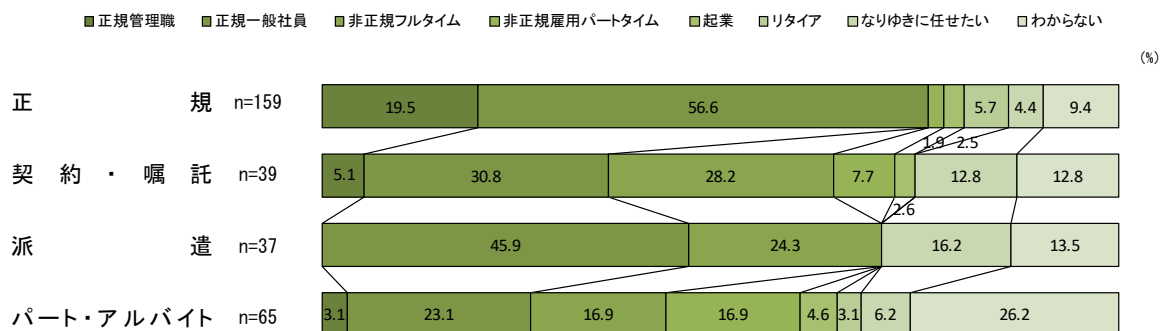
- 仕事でやりがいを感じること**：正規雇用者及び派遣は「仕事をやり遂げること」、契約・嘱託は「お礼や感謝の言葉をもらうこと」を4割以上があげている。正規雇用者では「成果を認められること」、派遣では「興味ある仕事をする事」、契約・嘱託では「自分の成長」と「興味のある仕事」がこれに次いでいる。パート・アルバイトでは「仕事をやり遂げること」を3割があげ、「成果を認められること」がこれに次いでいる。また、正規雇用者では「昇給すること」、契約・嘱託及びパート・アルバイトでは「業績に応じて収入が上昇すること」が上位にあげられている。

仕事でやりがいを感じる事 (Q22) MA 上位項目

	1位	2位	3位	4位	5位
正規 n=159	仕事をやり遂げること 40.3	成果を認められること 37.1	自分の成長を感じる事 28.9	お礼や感謝の言葉 28.3	昇給すること 26.4
契約・嘱託 n=39	お礼や感謝の言葉 41.0	自分の成長を感じる事 35.9 興味のある仕事をする事 35.9	仕事をやり遂げること 30.8	業績に応じた収入上昇 28.2	
派遣社員 n=37	仕事をやり遂げること 40.5	興味のある仕事をする事 37.8	成果を認められること 35.1	自分の成長を感じる事 28.9	お礼や感謝 21.6 目標達成 21.6
パート・アルバイト n=65	仕事をやり遂げること 30.8	成果を認められること 27.7	自分の成長を感じる事 26.2 お礼や感謝の言葉 26.2	業績に応じた収入上昇 23.1	

●**5年後の働き方の希望**：5年後に希望する働き方として、正規雇用者は「正規一般社員」を5割半、「正規管理職」を約2割が希望している。派遣は4割半が「正規」、2割半近くが「非正規フルタイム」を、契約・嘱託は3割半が「正規」、3割弱が「非正規フルタイム」を希望している。パート・アルバイトで「正規」を望んでいるのは2割半で、同じく2割半が「わからない」と答えている。

5年後の働き方の希望 (Q23) SA



(7) 新型コロナウイルス感染症拡大の影響

新型コロナウイルス感染症の影響は、非正規雇用者でめだつ。労働時間や出勤日の減少、月給の減少など。収入減少幅も非正規雇用者でより大きく、支払いなしもみられる。

●**働き方の変化**：新型コロナウイルス感染症の仕事への影響による働き方の変化については、全体では「特に変化はない」との回答が過半数に及んでいるが、非正規雇用者では、労働時間や出勤日の減少、月給の減少などがみられる。正規雇用者及び契約・嘱託、派遣でみられるテレワークの導入は、パート・アルバイトではみられない。

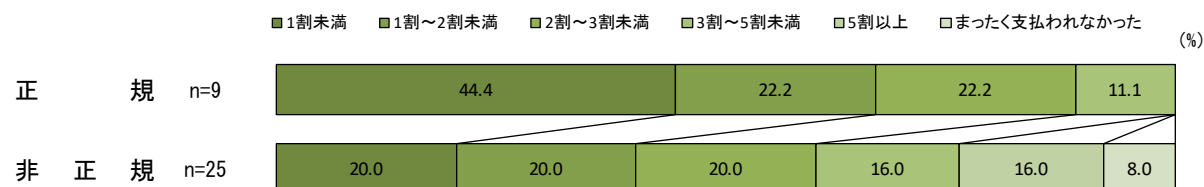
新型コロナウイルス感染症拡大の仕事への影響による働き方の変化 (Q24) MA 上位項目

(%)

	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位
正 規 n=159	特に変化はない 56.6	労働時間の減少 17.0 テレワークの導入 17.0	出勤日数の減少 15.1	労働時間の増加 10.1 賞与の減少 10.1	
契 約・嘱 託 n=39	特に変化はない 41.0	テレワークの導入 25.6	労働時間の減少 23.1	出勤日数の減少 20.5	月給の減少 12.8
派 遣 社 員 n=37	特に変化はない 48.6	テレワークの導入 29.7	出勤日の減少 18.9 月給の減少 18.9	労働時間の減少 16.2 休業の命令 16.2	
パ ー ト・ア ル バ イ ト n=65	特に変化はない 50.8	労働時間の減少 27.7	月給の減少 20.0	出勤日の減少 15.4	休業の命令 7.7

●**月給の減少割合**：新型コロナウイルス感染症拡大の影響により「月給が減った」と答えた人にその減少割合をたずねたところ、正規雇用者（9人）では過半数が2割未満の減少にとどまっているが、非正規雇用者（25人）では月給の2割以上の減少が6割で、2人が「まったく支払われなかった」と答えた。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により月給が減った場合の月給減少割合（Q25） SA

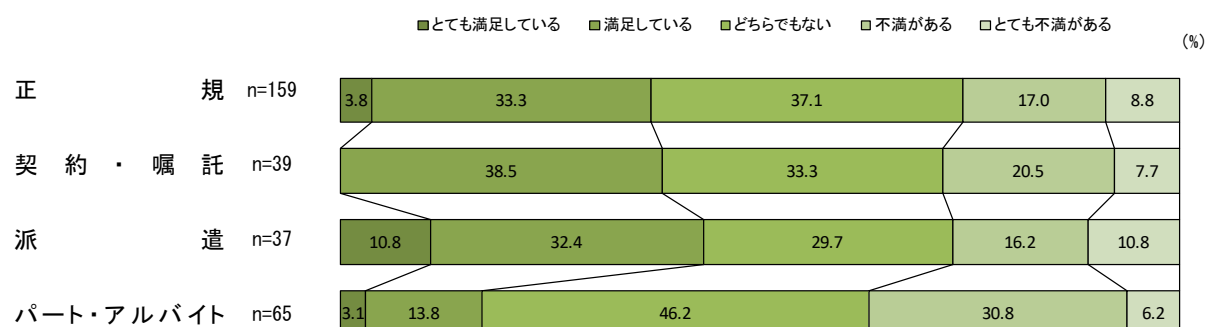


（8）生活感

現在の生活への満足度は、派遣、契約・嘱託、正規、パート・アルバイトの順で高くなっている。現在の生活の悩みや不安としては、いずれに雇用形態においても「老後の生活」「健康」「お金・収入」が上位にあげられており、特にパート・アルバイトでは「お金・収入」が1位となっている。

●**現在の生活の満足度**：現在の生活には、派遣では4割以上、契約・嘱託及び正規では4割近くが「満足している（満足している+とても満足している）」と答えている。パート・アルバイトでは、1割半強で、「不満がある（不満がある+とても不満がある）」が3割半強と、他に比べて満足度が低くなっている。

現在の生活の満足度（Q26） SA



●**生活の悩みや不安**：現在の生活の悩みや不安としては、いずれの雇用形態においても「老後の生活」、「健康」、「お金・家計」が上位3位を占め、「独身であること」、「仕事」も高位となっている。特に、パート・アルバイトでは、「お金・家計」が「老後の生活」を上回っている。

現在の生活の悩みや不安 (Q27) MA 上位項目

(%)

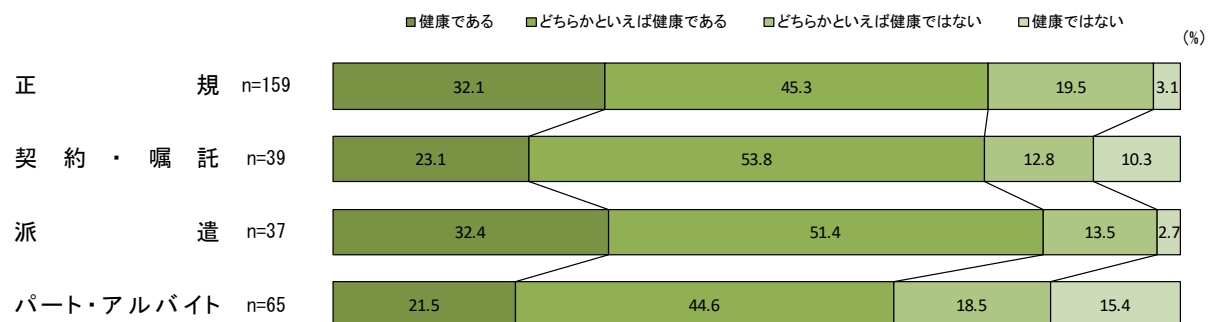
	1位	2位	3位	4位	5位
正規 n=159	老後の生活 46.5	健康 44.0	お金・家計 37.7	独身であること 34.0	仕事 25.8
契約・嘱託 n=39	老後の生活 46.2	健康 43.6 お金・家計 43.6		仕事 35.9	住まい 28.2
派遣社員 n=37	老後の生活 48.6	健康 45.9 仕事 45.9 お金・家計 45.9			親・家族との関係 29.5
パート・アルバイト n=65	お金・家計 52.3	老後の生活 50.8	健康 44.6	独身であること 41.5	仕事 40.0

(9) 健康について

現在の健康状態については、派遣、正規、契約嘱託、パート・アルバイトの順で、健康またはどちらかといえば健康との回答が多くなっている。過去一年間に不調を感じたものの受診しなかった健康課題は、約3割が「ある」と答えており、非正規雇用者の半数が「金銭的な余裕がない」ことをその理由としてあげている。

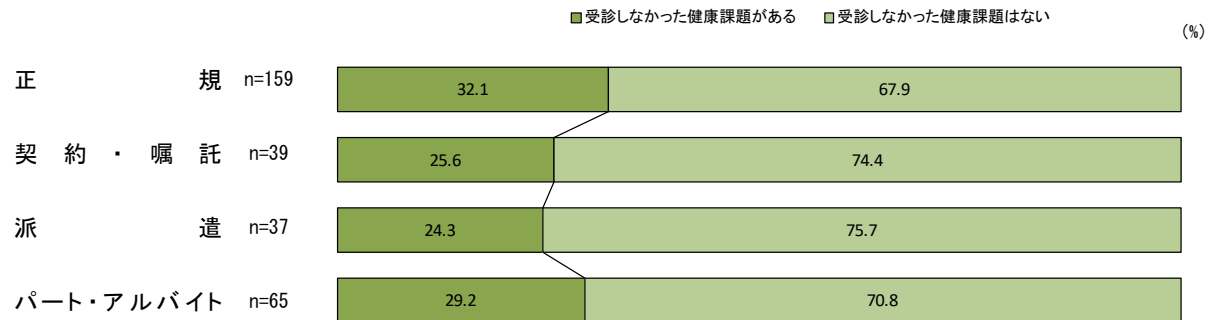
●**健康状態**：現在の健康状態について、派遣では8割半弱、正規及び契約・嘱託及び正規では8割弱が「健康である（どちらかといえば健康である＋健康である）」と答えている。パート・アルバイトは、これが約6割半で、「健康ではない（どちらかといえば健康ではない＋健康ではない）」が約3割半強と、他に比べて健康度が低くなっている。

現在の健康状態 (Q29) SA



●**受診しなかった健康課題**：過去一年間に受診または治療しなかった健康課題があるかをたずねたところ、正規の3割強、パート・アルバイトの約3割、契約・嘱託及び派遣の約2割半が「ある」と答えた。

受診しなかった健康課題 (Q30) SA



●**受診しなかった理由**：受診または治療しなかった健康課題が「ある」と答えた人に理由をたずねたところ、非正規雇用者では「金銭的な余裕がないから」を半数があげた。

受診しなかった理由 (Q31) MA

(%)

	仕事が忙しくて時間が取れないから	家事や介護など仕事以外の理由で忙しくて時間が取れないから	職場が休みづらいため気遣いから	金銭的な余裕がないから	受診、治療に抵抗があるから	その他
正規 n=51	31.4	5.9	17.6	21.6	37.3	15.7
非正規 n=38	21.1	2.6	7.9	50.0	44.7	7.9

【仕事満足度・生活満足度・健康度について】

現状における仕事の満足度（Q21）、生活の満足度（Q26）については5段階、健康度（Q29）については4段階で、回答を得た。これを点数に変換して、年齢3区分×雇用形態2区分、同居形態3区分×雇用形態2区分、年収4区分×雇用形態2区分のグループごとに平均点を算出して相対比較してみたところ、次のことがわかった。

- 仕事満足度、生活満足度の満足度、健康度ともに、正規雇用者のほうが非正規雇用者よりも高得点となっている。
- 年齢別には、「34～39歳」の正規雇用者で仕事満足度と健康度が高く、「40～44歳」の非正規雇用者で健康度が最も低くなっている。「40～44歳」は、正規・非正規ともに他の年齢層よりも満足度が低くなっている。
- 同居形態別には、「家族以外と同居」の場合、仕事満足度、生活満足度、健康度ともに他の形態より高くなっており、特に正規雇用者で高さが際立っている（ただし「家族以外と同居」は正規8人、非正規10人と少数）。
- 年収別には、年収500万円以上の正規雇用者は、仕事・生活ともに満足度が最も高く、300万円～500万円未満の非正規雇用者がこれに次いでいる。年収500万円以上でも非正規雇用者（ただし4人）は、生活満足度が際立って低い。一方で、年収200万円以下の正規雇用者（ただし5人）は、仕事満足度、生活満足度、健康度ともに低く、この層の非正規既雇用者も生活満足度、健康度が低い。200万円～300万円の正規雇用者（15人）は、仕事満足度と健康度は高いが生活満足度は低い。非正規雇用者においては、300万円～500万円の層が、仕事、生活の満足度、健康度ともに比較的高い水準にあり、現状を肯定的に捉えていることがわかる。
- 各層には、人数の分布に偏りがあるため、一概にはいえないが、総じて、年収が200万円以下の場合、現状の肯定感が低く、年収がそれ以上である場合、仕事満足度が高くても生活満足度や健康度は必ずしもこれに比例して高くなっているとはいえない。

仕事満足度（Q.21）・生活満足度（Q.26）・健康度（Q29）段階評価の平均点

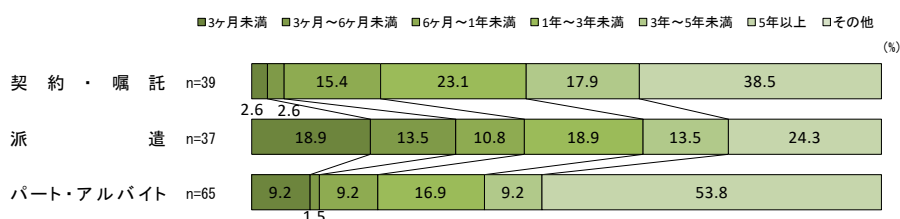
		仕事満足度		生活満足度		健康度	
		正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規
全体		3.33	3.11	3.06	2.94	3.06	2.88
年齢	34歳～39歳	3.47	3.14	3.00	2.98	3.20	2.96
	40歳～44歳	3.24	3.00	3.04	2.85	3.07	2.63
	45歳～49歳	3.27	3.18	3.13	3.00	2.95	3.05
同居形態	家族と同居	3.47	2.97	3.00	2.91	2.81	2.79
	家族以外と同居	3.88	3.70	3.63	3.20	3.38	3.10
	ひとり暮らし	3.19	3.19	3.05	2.94	3.19	2.96
年収	200万円未満	2.80	3.06	2.60	2.79	2.40	2.66
	200万円～300万円未満	3.40	3.04	2.53	2.98	3.33	3.02
	300万円～500万円未満	3.27	3.32	2.93	3.29	2.93	3.11
	500万円以上	3.41	3.00	3.35	2.50	3.19	3.00
合計		36.73	34.71	33.33	32.38	33.51	32.16
※個々の回答を右の通り点数つけて平均値を算出した。		とても満足:5 満足:4 どちらでもない:3 不満:2 とても不満:1		とても満足:5 満足:4 どちらでもない:3 不満:2 とても不満:1		健康:4 どちらかといえば健康:3 どちらかといえば不健康:2 不健康:1	

(10) 非正規雇用者の働き方

雇用継続期間「5年以上」は、パート・アルバイト、契約・嘱託、派遣の順で多く、雇用契約期間を超えて雇用を継続しているケースが少なくない。一方、雇用継続期間1年未満は、派遣、パート・アルバイト、契約・嘱託の順で多く、特に派遣は雇用契約期間及び継続期間「3カ月未満」が約2割みられる。週労働時間は、30時間以上が、派遣に次いで契約・嘱託で多く、パート・アルバイトは、20時間以下や「決まっていない」も少なくない。

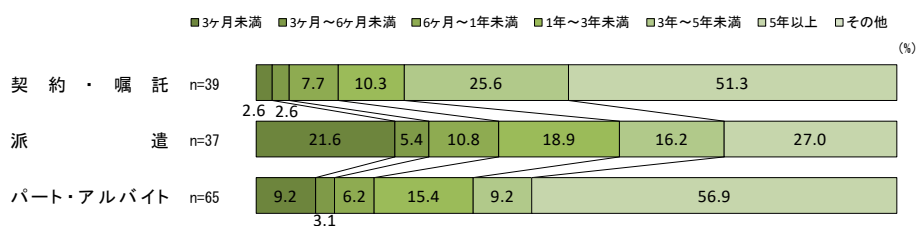
- 雇用契約期間**：現在の仕事の雇用契約期間は、パート・アルバイトで「5年以上」が5割以上と最も多くなっている一方で、1年未満も約2割みられる。契約・嘱託も「5年以上」が4割弱と多く、「1年～3年未満」と1年未満が各2割強となっている。派遣は、「5年以上」は約2割半で「1年～3年未満」と1年未満が各2割弱でこれに続き、契約期間の長さにはばらつきがある。

現在の雇用契約期間 (Q33) SA



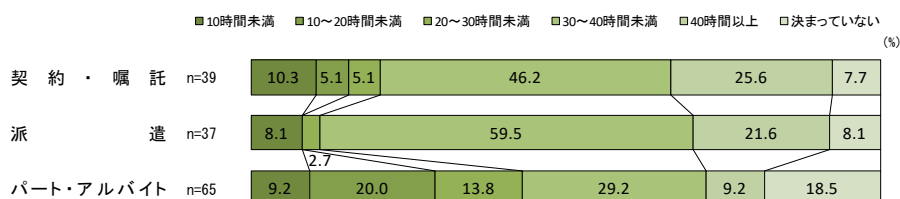
- 雇用継続期間**：現在の仕事の雇用継続期間は、パート・アルバイトでは「5年以上」が5割半超と最も多く、1年未満は2割弱となっている。契約・嘱託で「5年以上」が5割超と、パート・アルバイトに次いで割合が高く、「3年～5年未満」も2割半と長いケースが多くなっている。派遣では「5年以上」の2割半強に次いで、「3カ月未満」も2割超みられ、継続期間が短いケースが他に比べて多くなっている。

現在の雇用継続期間 (Q34) SA



- 労働時間**：週当たりの労働時間は、契約・嘱託では「30～40時間未満」が4割半超、「40時間以上」が約2割半、30時間未満は約2割となっている。派遣では、「30～40時間未満」が約6割と最も多く、「40時間以上」が2割超と続いている。パート・アルバイトでは「30～40時間未満」と20時間未満が各3割で、「決まっていない」も2割弱と少なくない。

週当たりの労働時間 (Q35) SA

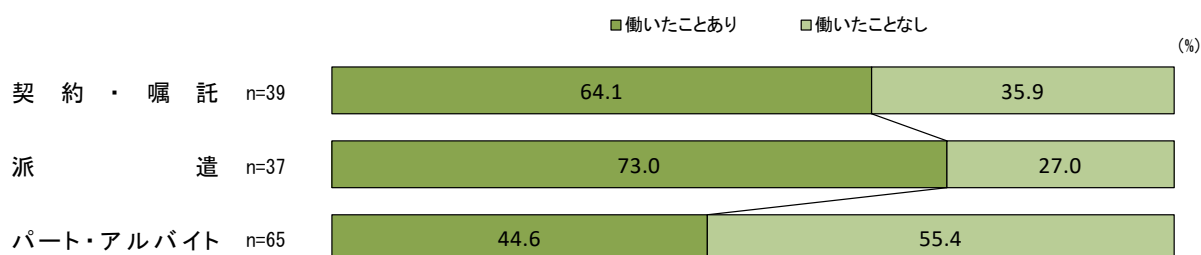


(11) 非正規での働き方の選択について

非正規雇用者に正規雇用で働いた経験をたずねたところ派遣社員の7割が「あり」と答えている。現在非正規で働いている理由としては、正社員の仕事がないという事情と、時間にも組織にもしばられたくないという意向が多くみられる。副業については、すでにしているかする予定がある人が2割超みられ、予定はないが興味があるという人も少なくない。

- 正規経験の有無**：これまでに正規雇用で働いたことが「あり」は、派遣では7割強、派遣・嘱託では約6割半、パート・アルバイトでは約4割半となっている

正規雇用で働いた経験があるか (Q36) SA

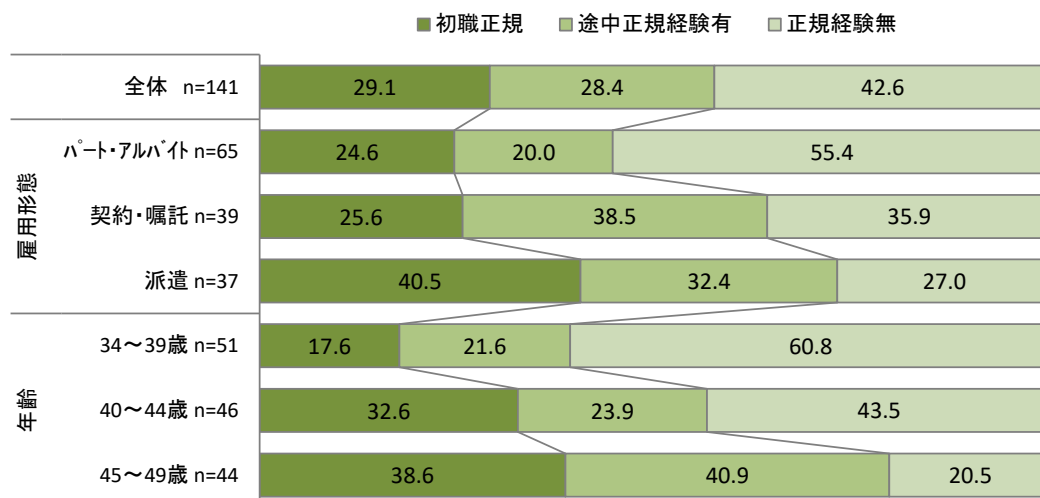


【正規雇用の経験パターン】

前問でたずねた『初職の雇用形態 (Q.10)』と『正規転換の経験 (Q.16)』と併せて正規雇用経験パターンをみると、次のようになっている。

- 初職から現在まで「正規経験無」は60人(42.6%)で、パート・アルバイト、34～39歳が多い。
- 初職正規で現在は非正規雇用者では「正規経験有」が41人(29.1%)で、派遣、45～49歳が多い。
- 初職非正規で途中正規経験があり現在は非正規雇用者では「途中正規経験有」が40人(28.4%)で、契約・嘱託、45～49歳が多い。

正規経験パターン (Q36×Q10×Q16) SA



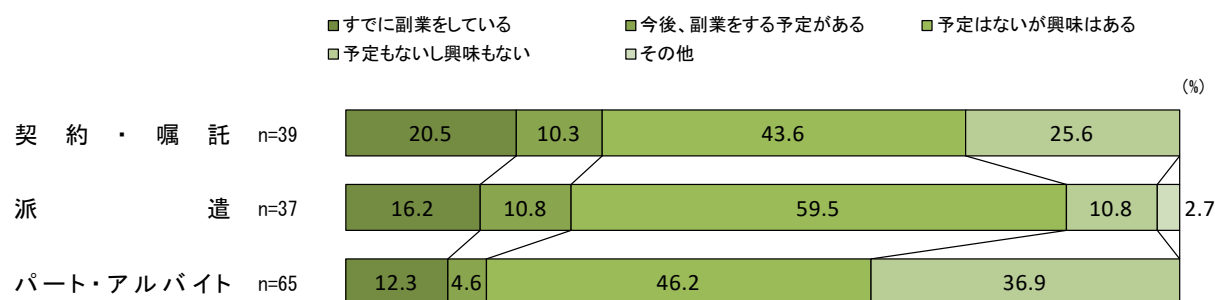
●**非正規で働いている理由**：非正規雇用で働いている理由としては、いずれの働き方においても「正社員として働ける仕事がないから」、「自分の都合の良い時間に働けるから」が上位で、「組織や人間関係に縛られたくない」がこれに次いでいる。パート・アルバイトでは「体力的に正社員としては働けない」との理由も約3割があげている。

非正規で働いている理由 (Q37) MA 上位項目 (%)

	1位	2位	3位	4位
契約・嘱託 n=39	正社員で働ける仕事がない 43.6	都合の良い時間に働ける 23.1 組織や人間関係にしばられない 23.1		簡単な仕事で責任も少ない 17.9
派遣社員 n=37	正社員で働ける仕事がない 45.9	都合のよい時間に働ける 29.7	簡単な仕事で責任も少ない 13.5 残業をしたくない 13.5	
パート・アルバイト n=65	都合のよい時間に働ける 38.5	正社員で働ける仕事がない 32.3	体力的に正社員で働けない 29.2	組織や人間関係に縛られたくない 13.8

●**副業について**：「すでに副業をしている」または「今後、副業をする予定がある」人は、2割強で、契約・嘱託、派遣、パート・アルバイトの順で多くなっている。「予定はないが興味はある」は、派遣では約6割と多く、パート・アルバイト及び契約・嘱託では各4割半前後みられる。「予定もないし興味もない」は、パート・アルバイトの3割半強、契約・嘱託の約2割半となっている。

副業の希望 (Q38) SA



(12) 正規雇用への希望

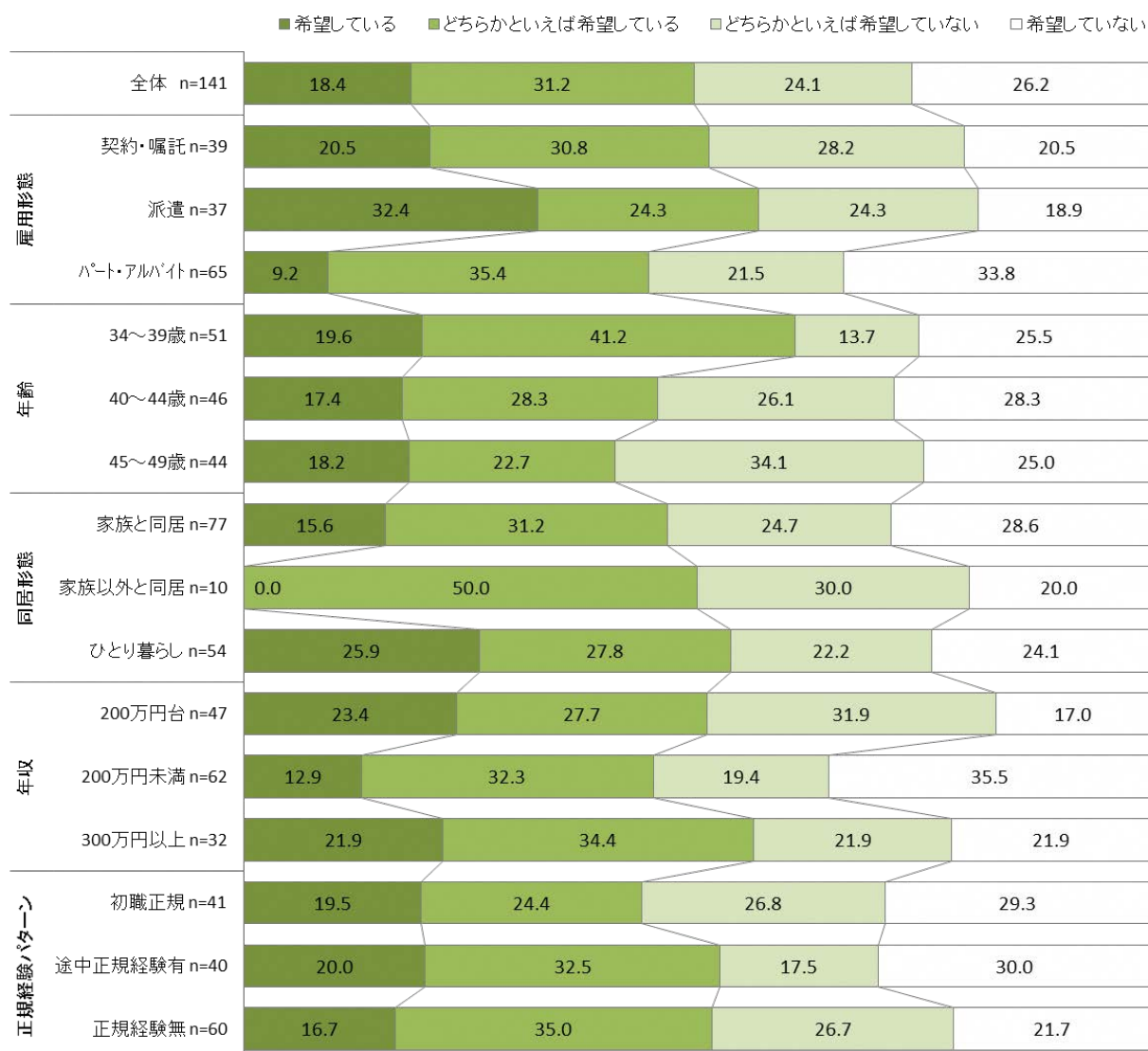
非正規雇用で働いている人の正規雇用への希望は、年齢では34～39歳、雇用形態では派遣で他より高くなっている。正規雇用を希望する理由は、収入と安定、正規雇用を希望しない理由は、現状への満足と、責任や労働時間の負担からの回避である。年齢的、体力的に難しいとの意識もみられる。

●**正規雇用への希望**：正規雇用への希望については、「どちらかといえば希望している」、「希望していない」、「どちらかといえば希望していない」の順で多く「希望している」は2割弱となっている。雇用形態では派遣、年齢では34～39歳、年収では300万円以上、同居形態ではひとり暮らしで、「希望している+どちらかといえば希望している」の割合が高くなっている。パート・アルバイト、年収200万円以下では「希望していない」が他より高い。

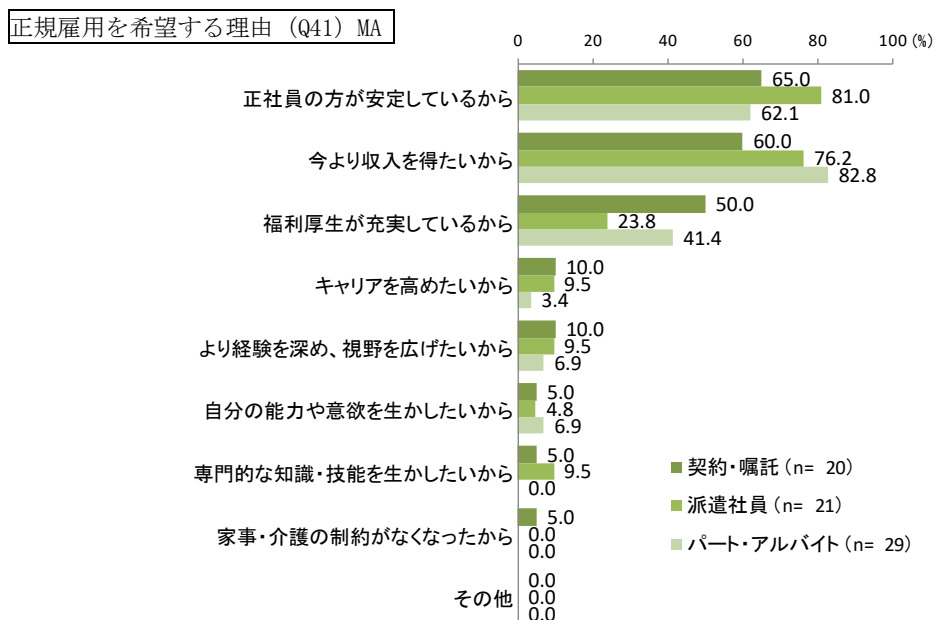
正規経験有無でみると、「希望している+どちらかといえば希望している」の割合は、「途中正規経験有」、「正規経験無」で過半数を超えているが、途中正規経験有は「希望していない」も3割と少なくない。

正規雇用への希望 (Q40) SA

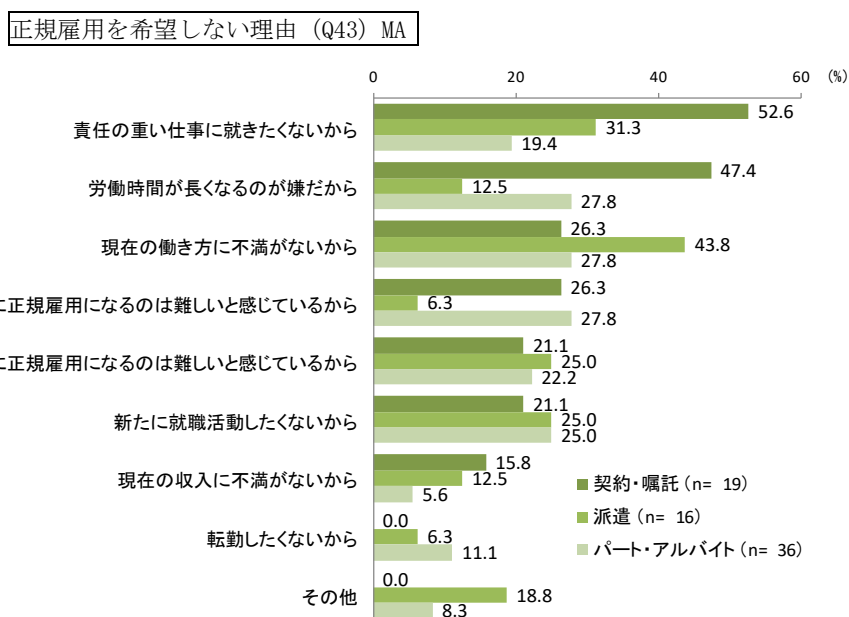
(%)



●**正規雇用を希望する理由**：正規雇用を希望する人（70人）に、その理由をたずねたところ、「今より収入が得たいから」、「正社員の方が安定しているから」の割合が高く、「福祉厚生が充実しているから」がこれに次いでいる。パート・アルバイトでは「今より収入が得たいから」、派遣では「正社員の方が安定しているから」が、それぞれ8割を超えている。キャリアを高めたい、経験を深め視野を広げたい等の項目は、割合が低い。



●**正規雇用を希望しない理由**：正規雇用を希望しない人（71人）に、その理由をたずねたところ、「現在の働き方に不満がない」、「責任の重い仕事に就きたくない」、「労働時間が長くなるのが嫌だから」が上位にあげられ、これに「新たに就職活動をしたくない」、「年齢的に」あるいは「体力的に正規雇用になるのは難しい」が続いている。契約・嘱託には、特に責任や労働時間の負担を避けたい意向がみられ、派遣では、現在の働き方に不満がないとの回答割合が他より高くなっている。

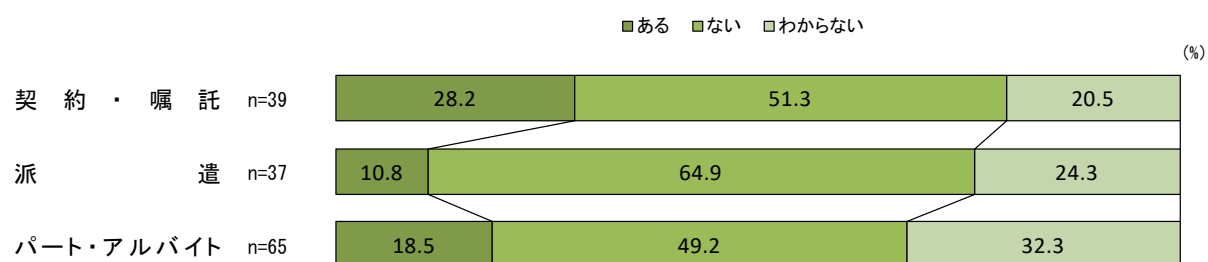


(13) 非正規雇用者の支援ニーズ

現在の職場に正規転換制度があると答えたのは3割以下である。多くが収入の少なさや雇用継続の不安を抱えており、就労支援プログラムとしては、マッチング支援、資格取得支援に次いで、キャリアカウンセリングや、就活スキル向上などが求められている。

- **正社員転換制度の有無**：現在の会社に正規転換制度の有無をたずねたところ、「ない」は派遣、「ある」は契約・嘱託で最も高く、パート・アルバイトでは「ない」に次いで「わからない」との回答も多くなっている。

現在の職場における正規転換制度の有無 (Q44) SA



- **就労支援プログラムに求める内容**：無料の就労支援プログラムとして受けたい内容をたずねたところ、求める内容は働き方によって傾向が異なり、パート・アルバイトでは「資格取得支援」、派遣は「職業紹介・マッチング」と「キャリアカウンセリング」へのニーズが高くなっている。一方でパート・アルバイトは「キャリアカウンセリング」は上位4位に入っていない。

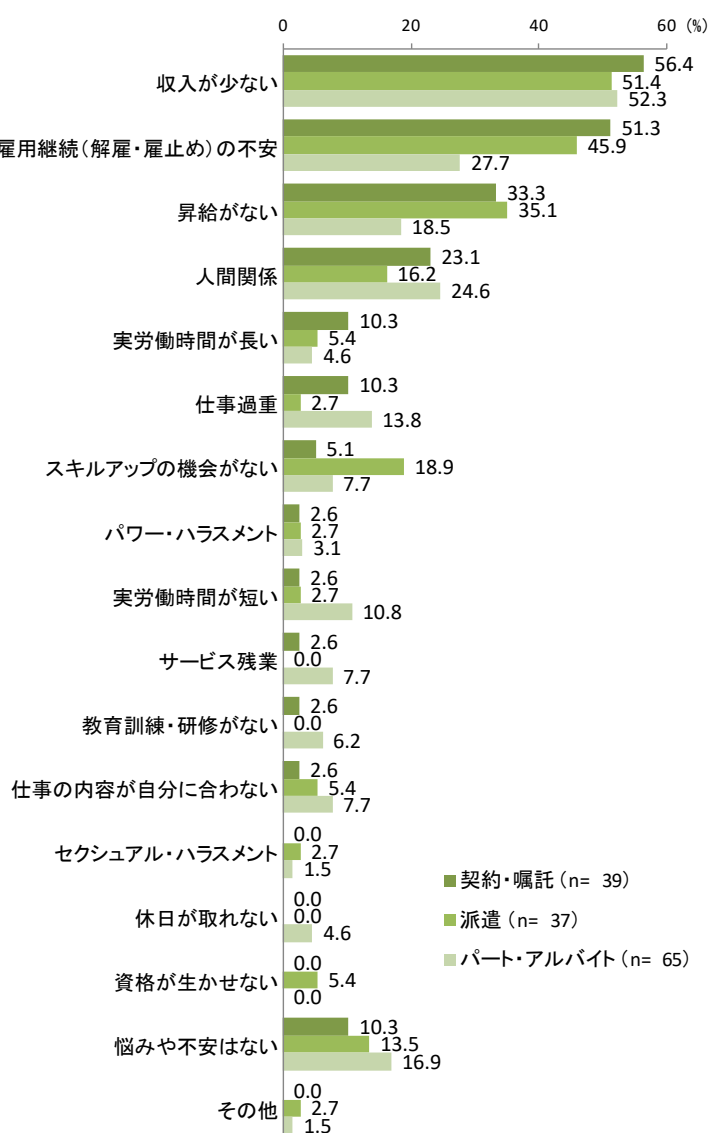
就労支援プログラムに求める内容 (Q45) MA 上位項目

	1位	2位	3位	4位
契約・嘱託 n=39	キャリアカウンセリング 45.0	職業紹介・マッチング 35.0	資格取得支援 30.0	就活スキルの向上 25.0
派遣 n=37	職業紹介・マッチング 61.9	キャリアカウンセリング 57.1	資格取得支援 33.3 就活スキル向上 33.3	コミュニケーション講座 28.6
パート・アルバイト n=65	資格取得支援 65.5	職業紹介・マッチング 44.8	就活スキル向上 31.0	コミュニケーション講座 20.7

●仕事に関する悩みや不安：現在の仕事に関する悩みや不安は、「収入が少ない」が多く、これに「雇用継続（解雇・雇止め）の不安」、「昇給がない」が続いている。「悩みや不安はない」は1割台にとどまっている。

契約・嘱託では「収入が少ない」が56.4%、「雇用継続（解雇・雇止め）の不安」が51.3%、派遣社員では、「収入が少ない」が51.4%、パート・アルバイトでは、「収入が少ない」が52.3%とそれぞれ5割を超えて多く、「雇用継続（解雇・雇止め）の不安」が27.7%と続いている。また、パート・アルバイトや契約・嘱託では「人間関係」、派遣では「スキルアップの機会が少ない」がやや高くなっている。

仕事に関する悩みや不安 (Q46) MA



2-2 当事者インタビューの結果

■対象者の区分と抽出について

本調査は、アンケート調査でインタビューの協力意向「あり」と答えた（64人）とインタビュー対象企業の従業員から、正規・非正規の変換パターンに着目して、非正規から正規転換し、現在も正規雇用の方（A群）、正規から非正規に転換し、現在は非正規雇用の方（B群）、正規転換の経験はなく、初職も現在も非正規雇用の方（C群）から、調査実施日時等の都合が合う方に協力を依頼した。コロナ禍の影響もあり協力者は大幅に減少したものの、最終的には、調査協力者は、A群2人、B群3人、C群1人の計6人となった。聞き取った内容は次の通りである。

（1）調査協力者のプロフィール（職歴等）

調査協力者は、いずれも業種または職種、雇用形態の転換経験がある方となっている。

A群は、非正規雇用での長期勤務を経て、社内で雇用形態と職務をステップアップさせてきた正規雇用者。

ひとは、類似業種の店舗運営に契約社員として携わった経験があり、20歳代半ばで現在の企業にフルタイム型のパートタイマーとして再就職、会社の方針で契約社員に移行し、異動を機に40歳を前に正規転換した。

もうひとは、専門サービス業での正社員経験、異業種でのアルバイト経験を経て、20歳代前半で現在の企業にアルバイト契約で転職。チームリーダーとなり、上長からの打診により40歳代前半で正規転換した。

B群は、現在、いずれも派遣社員として働いている非正規雇用者。

ひとは、就職氷河期で初職は正規雇用をあきらめ、転職により正規経験もあるが、派遣会社に登録して複数の職場で事務職として働いた。30歳代前半から勤務する企業で無期労働契約を獲得して現在に至っている。

もうひとは、人材サービス業に正社員として就職して店舗運営業務を担当したが、事務職への転職を希望して離職。派遣会社に登録して転職し、20歳代前半から10年以上の勤務経験を経て無期雇用に転換した。

さらにもうひとは、正規の専門職として就職したが、多忙を極めて30歳を前に離職。海外留学を経て専門性と語学力を活かせる職種を経験後、30歳代半ばで専門職に戻り、専門職向けの派遣会社に登録して、時間に追われない働き方を選んでいる。

C群の非正規雇用者は、初職から正規雇用がかなわず、アルバイトや契約社員を経て、現在は派遣社員として働いている。自宅からの近さを重視し、派遣会社への登録はせず、地元で転職してきた。勤め先から無期労働契約に関する話は聞いていない。

（2）待遇等について

A群は、非正規時代は月給制で残業手当の面で有利だったが、いずれも正規転換後は年俸制となった。結果、評価支給による収入増、休暇取得面の待遇向上などが余裕につながっている。

B・C群は、フルタイムの事務職では、職場や雇用形態が変わっても、いずれも月収20万円程度で推移している。非正規の場合、賞与はないか少額であるが、社会保険への加入はあり、自宅通いの場合、大きな不安感はない。一方で、専門職でもフルタイムではない場合、月収は労働時間によって変動があり、コロナ禍による影響も受けるなど、不安定さを感じている。

(3) スキルアップや悩み相談について

正規転換者は、社内に非正規時代からスタッフとしてステップアップの機会を得てきた。

非正規職は、職場にステップアップや悩み相談、各種情報提供機能を期待することができないが、大手派遣会社への登録者は、派遣会社のスキルアップ、コーディネート、悩み相談のシステムを活用している。

①スキルの獲得について

専門職としての職能や専門資格、事務職に必要なパソコン操作等のスキルは、学生時代に獲得している人が多い。パソコンスキルは、業種・職種の違いに関わらず、事務職としての定着、正規職としての業務遂行を支えるものとなっている。

A群はいずれも、当初はスキルがなかったが、OJTにより獲得していったと話している。「前職で培った接客のコミュニケーション力により、周りに聞きながらパソコン操作を習得した」、「接客を通じて身についた丁寧な対応や一生懸命さは、のちに業務を運営する立場になっても役立っている」とも振り返っている。

B・C群は、「派遣先にも派遣元にもパソコンスキル等の無償トレーニング機会があり何度も受けている」、「登録している派遣会社でトレーニングを実施している」というケースがある一方で「契約社員時代、スキルアップのためのトレーニング機会はなく、自分でも必要と感じていなかった」というケースもあり、契約先の体制は様々である。

②社内でのステップアップについて

A群は、「キャリアプランの選択、社内資格取得へのチャレンジなどが非正規時代からあった」「アルバイト時代にチームリーダーになった」など、いずれも非正規時代から社内にステップアップの機会があった。

B・C群については、「業務に必要なトレーニングはあっても、キャリアアップのための訓練機会は無い」というケースと、「派遣会社にコーディネーターという自分専用のキャリアコーチがいる」というケースがあり、「その役割の人がいなかったら他の派遣会社を探したかもしれない」と話している。一方で「契約社員時代も派遣になってからも無期労働契約に関する話はなく、働き方に関する情報を得る機会はない。各種制度を知る機会もなかった」というケースもある。

③悩み相談について

派遣社員では、登録先に相談窓口があり、安心材料になっている場合がある。勤務先に悩みを相談する窓口や同僚を求めている人はみられないが、「契約社員時代、会社と自分の方向性が合わず退職を考え、上司に相談したところ、異動を提案されて退職を回避できた」、また、「派遣会社等に相談機能やキャリアアップ機能を期待していない。正社員時代、社内に愚痴や悩みを話せる環境があるとよかったかもしれない」との話があり、職場で相談できる環境づくりの重要性がうかがわれる。

(4) 正規転換について

正規転換は、会社側の方針と自らの働き方の双方から進められている。一方で、正規化により収入が上がっても、時間や責任の拘束が強まるなら派遣社員のままでもいいという意向もみられる。雇用契約の無期化により安定も手に入れた派遣社員においては、特に現状維持の意向が強い。

①正規転換の契機について (A群)

いずれも、社内に開かれた人事制度があり、長い勤続キャリアのうえで、上長からの提案と自らの意向をすり合わせて正規転換している。ひとは、「個々のキャリアプランを重視する社風であり、パートタイムとして入社した時から働き方コースをすり合わせていた。契約社員への移行時、正規転換の打診はあったが、年俸制になるため見送った。給与制度を見極め、上長からの提案もあり、異動を機に正規転換した」と語り、転換の要因については、「契約社員時代に社内資格を取得していたことも要因か」と振りかえっている。

②正規転換への希望について (B・C群)

正規転換への強い希望はみられない。「正社員になると自分の時間が減る」、「非正規には求められないことが正規には求められる」、「給与が増えても激務になるのは嫌」、「正社員だと異動があり、職場が変わればまた新たな関係づくりが必要になる」、「定年まで勤められる安定感と、信用審査にも有利さがあると思ったが、クレジットカードは既があり、ローンの予定もないため、特に問題ない」といった理由から、「正規雇用のメリットは給与面のみで、それ以外のメリットは感じていない」、「無期労働契約で無理なく働けるため、現状に満足している」という認識に至っている状況がみられる。

一方で、「転職で正規職にチャレンジしたが採用されなかった」という事情や、「年齢的にも難しいだろうと、正規チャレンジはしていない」、「長い将来を考えたら収入が安定的な正規職に戻りたい」といった意識もみられる。

【正規転換者からみた正規転換の要件】

- スキルや経験より、コミュニケーション能力の高さと積極性が転換の鍵。非正規だからと遠慮せずに働くのが一番の近道。
- 派遣社員から契約社員になった人の正規転換例は少ない。自分で仕事の幅を決めており、会社側からはキャリアに対して消極的に見える。
- 正規化は「責任感」「正規化しても周りから不満がなく周りが納得する人」がポイント。スキルや経験も大事だが、仕事にひたむきに取り組む姿勢が大切と思う。どんなことも一生懸命やり、不得意なことでもチャレンジしてみようという感覚で臨むことが自分のキャリアになっていく。

(5) 支援のニーズやあり方について

非正規雇用者の多くが、わかりやすい情報提供や相談窓口の充実を望んでいる。また、スキルアップ支援、トライアル支援等へのニーズもみられる。具体的には、次のとおりである。

●届く情報提供を

- ・就業支援等の情報は届きにくいと思う。自分からとりに行かないと難しい。税金や年末調整の知識なども身に着けたほうがよいと思う。
- ・支援情報は自治体に専用のサイト等があるとよい。役に立つ情報はトップページにあげてほしい。
- ・就業支援情報についてはイメージが持てない。

●利用しやすい相談窓口を

- ・非正規向けのメンタル相談はオンライン相談等があるとよい。
- ・ストレスは自分で解決するものと考えている。同僚が鬱になって辞めていき、そうなる前に辞めようと思った。
- ・公的施設に足を運ぶことは難しい。
- ・ハローワークは、窓口の接し方がよいともっと利用しやすくなる。
- ・公的相談窓口や就業支援は利用したことがないが、入り口がわかりにくいと思う。わかりやすい、気軽に利用できる相談窓口が充実するとよい。

●スキルアップ支援を

- ・「こういうスキルが足りないが、どうしたらいいか」というような相談窓口があるとよい。
- ・パソコンスキルは持っているが重宝。
- ・専門職として実践のスキルは練習したい。組織にあるブランク明け講座があるとよい。公的セミナーは是非ほしい。

●自らビジョンを持つための支援を

- ・何をやりたいか、何に向いているか自覚していない人が多い。自己啓発や適性検査によりおおまかでも方向性を示す支援が有効か。当社は50代前半向けに「今後の人生どうしますか」という研修を行うが、若い層にもあるとよい。
- ・正規化によるメリットの見える化も必要。知らない人が多い。見える化することでチャレンジしやすくなる。

●マッチング支援を

- ・トライアル支援があるとよい。
- ・面接だけでなく、1カ月・3カ月等のトライアル雇用で可否を判断してほしい。
- ・「年齢が高いとだめ」、「正社員経験がないだろう」と言われると辛い。

2-3 企業インタビューの結果

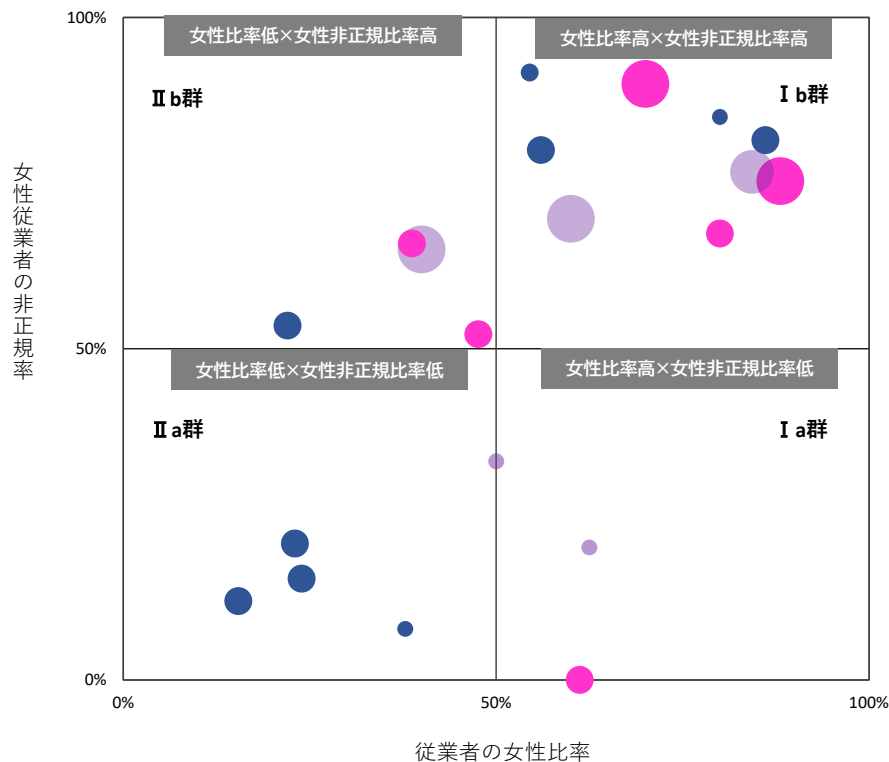
■調査対象企業について

企業インタビューの対象企業の抽出は、調査概要に記載したとおりであり、市内 20 社からの協力を得ることができた。

20 社について、「女性従業員率」×「女性従業員中の非正規率」から次のように類型化して特徴の把握を試みた。図をみると、接客・対人型の業種で女性比率が高い傾向がみられること、女性比率の高さと女性従業員の非正規比率には正の相関があることがわかる。

【女性従業員率×女性従業員の非正規率からみたインタビュー対象企業の類型別分布状況】

類型		該当数	企業の性格の特徴
I a群	従業員中の女性比率が 50%以上、女性従業員中の非正規率は 50%未満	3 社	小規模な専門サービス業者、外資系小売店からなる。
I b群	従業員中の女性比率が 50%以上、女性従業員中の非正規率も 50%以上	9 社	店舗展開型、対人型の専門サービス業が多い。
II a群	従業員中の女性比率は 50%未満、女性従業員中の非正規率も 50%未満	4 社	現業系業種、非対人型の専門サービス業からなる。
II b群	従業員中の女性比率が 50%未満、女性従業員中の非正規率は 50%以上	4 社	店舗展開型（飲食）、大学、非対人型の専門サービスからなる。



(注) 比率は、概数での記載もあった。幅がある場合中位値を採用した(例:60~70%=65%)。図では、企業の性格を、従業員数と業態(本調査独自類)を、次のとおり●の色と大きさで示した。

●の色	●の大きさ
● : 非接客型 (製造・建設・IT等)	大 : 1000人以上
● : 専門サービス型 (医療・福祉・保険・教育等)	中 : 100人以上1000人未満
● : 店舗展開型 (飲食・小売・金融等)	小 : 100未満

(1)雇用の状況

女性の雇用率は、全体的に上昇基調にある。もともと女性が多い業種・企業では、女性管理職の増加、正規・非正規の区分や待遇格差の縮小等が進んでいる。男性専門職を中心とする業種では、いまだ女性非正規の雇用需要がある。

有休や産休・育休・介護休暇の取得条件等の格差解消は進んできている。

類型	雇用の傾向と正規・非正規の扱い
I a 群	<p>●雇用の傾向～性別や年齢より個人を見る～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社の方針で全員正規、雇用に性別・年齢不問。 ・管理職の4割が女性。女性非正規雇用者は事務職が多い。なるべく正規化したい。 ・正規・非正規とも専門職。事業拡大に伴い事務の正規職が増加。会社も女性増員の意向。
I b 群	<p>●雇用の傾向～もともと女性が多い、または女性が活躍～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非正規には登録スタッフや在宅勤務も。編集・営業は正規職。事務職にも正規転換を打診中。 ・専門職も女性では非正規スタッフがいる。主婦層の働き方ニーズに対応。 ・直営店の増加に伴い女性比率が上昇。管理職のうち女性は4割以上。正規は異動あり。非正規は販売・電話対応で無期雇用のパート、有期のアルバイト。働き方は本人の選択を重視。 ・工場部門の正規職減少に伴い非正規率が上昇。契約・派遣で女性は工場のライン作業、研究補助や事務。工場は生産量変量に応じて短期・有期が多く、研究部署は長期者が比較的多い。 ・専門職が多くフルタイムにこだわらない社風。女性非正規はコールセンターに多く、契約でフルタイムより時給制が多い。5年以上で無期転換できるが、希望はあまりない。 ・昨年女性率が5割超に。非正規は労使の希望に合わせてすべて時給。繁忙期対応の雇用等。営業補助、事務、出荷業務が主だが、経理や受発注のとりまとめ役がほしい。 <p>●正規・非正規の職務・待遇の違い</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規職は責任が重く職務が多岐にわたる。非正規は職務が限られている。(複数) ・非正規採用は、主婦層の働き方ニーズに応じている。(複数) ・有休、産休・育休・介護休暇等に差異なし。(複数) ・非正規は産休・育休・介護休暇無し。有給休暇は勤続年数による。窓口職では時給差が少ない。 ・有休は付与時期の違い程度。産休・育休・介護休暇は1時間単位で取得可能、教育機会は正規・非正規共通の導入研修のほか、業務の必要ごと。 ・正規は外部研修等を業務として認めている。 ・正規・非正規とも有資格が雇用の条件。正規は月給制で多岐業務をこなす、非正規は時給制で昇給なし。フルタイムに近い非正規者には福利厚生格差を縮小。
II a 群	<p>●雇用の傾向～男性中心の職場の変化～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術習得と人材流出回避のため地元での正規雇用を重視。徐々に女性を増やす方向。女性の定着率は高い。非正規女性は現場見習いの契約社員が1人のみ。 ・女性非正規はパート、契約、嘱託。勤続5年以上は無期雇用が多い。男性は総合職、女性は一般事務職。今後総合職・一般職を統合予定。 ・女性管理職は8%から3年間で10%への上昇が目標。キャリア採用が多く、非正規の積極的な増員予定はない。非正規は契約が多い。氷河期世代も多い。短期業務は今後派遣社員を充てる可能性あり。 ・女性は配属・職種とも多様。様々な事務職。専門職は男性中心だが、開発部門には女性もいる。女性非正規は契約社員とパートで庶務の仕事。 <p>●正規・非正規の職務・待遇の違い</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有休、産休・育休・介護休暇等に差異なし。(複数) 将来は正規化も視野。 ・非正規は担当役割や職務を限定し、契約範囲でこなすことが基本。転勤がない。教育に機会の差はなく、業務での必要に応じる。 ・正規・非正規の違いはステップアップの機会。非正規も産休等を取得できるが、雇用契約自体が半年～1年であるため、取得前に離職の例もある。

Ⅱb
群

●雇用の傾向～専門職中心の業種。事務・接客で非正規雇用需要がある～

- ・派遣は20年前から増加したが、直接雇用率が上昇して5年前ごろから減少。正規にも時短勤務者あり。女性非正規もフルタイム募集で派遣が8割、契約2割。男性非正規は専門職。
- ・調理師は正規で男性が多い。女性非正規はすべてパート（接客、洗い場）。
- ・事業拡大により非正規雇用が増加。非正規はすべてパート、女性が8割（事務、専門職、販売等）。無期雇用への転換の実績はまだない。
- ・教育職でも、契約、派遣、パート、嘱託で働く女性がいる。法改正後無期化した人もいる。フルタイムは難しいという働く側の都合と、事務補助を非正規で充足したい組織側の都合の双方がある。

●正規・非正規の職務・待遇の違い

- ・非正規は補助的業務からスタートし、経験やスキルで正規と同様の職務を任せられることもある。有休、産休・育休・介護休暇・教育の機会も差異なし。
- ・事務は正規のみで経理、購買、企画、人事、総務。非正規は接客等。有休や教育に差異なし。非正規は賞与と退職金がない。
- ・非正規は決まった仕事を、ミスと遅れなくこなすことが求められる。
- ・正規＝総合職で異動・昇格があり。非正規は正規のフォローからスタートし、決まった仕事を確実にこなすことが求められる。有休付与のタイミングは異なる。非正規は産休・育休・介護休暇の希望者が少ない。研修は場合により非正規も加わる。

(2) 就職氷河期女性の雇用について

すべての類型で、雇用に際して性別・年代は意識しないとする企業が多くなっている。就職氷河期世代が、中核を担う年代になってきている企業、氷河期世代需要のある企業もあるが、即戦力になるスキルを求めることから結果的に採用を見送ることがあるとの声もある。

類型	就職氷河期女性の雇用について
I a 群	<p>●氷河期女性を応援したい</p> <ul style="list-style-type: none"> 氷河期世代には勉強する意欲や向上心が不足している人がいる。キャリア不足のためにあきらめがち。もっと自己肯定感を持ってほしい。小さい成功を積み重ねて打破しても、成功例は半分ぐらいか。 従業員の高齢化が進んでおり、氷河期世代は是非採用したい。癖の強すぎない人を希望。
I b 群	<p>●氷河期世代からなる企業もある一方、結果的に採用しない傾向も</p> <ul style="list-style-type: none"> 氷河期世代の女性が多く業務の中核を担っている。 年代は不問。在籍者にスキル不足のイメージはない。 特に年齢・性別は意識しない。本人のポテンシャルと人柄次第。 年齢・性別は気にしない企業風土。 ネック要件はなし。 資格が必須条件で、年齢や婚姻・子どもの有無は不問。研修センターがあり、資格取得休暇の付与もある。新卒と違い、即戦力となる何かをほしい。 年齢・性別は意識しない。活躍している女性の多くが氷河期世代。中途採用では、将来性、健康面で若い世代が有利になる場合もある。 年齢・性別による区別意識はなし。適性判断の結果、その年代の採用を見送ることはある。 男女ともに氷河期世代が多い。長く勤めてほしいので、若い世代を採用したい。その年代の女性は、自ら非正規を望む傾向もあるか。
II a 群	<p>●スキルがあれば世代、性別を問わない</p> <ul style="list-style-type: none"> 特に意識することはない。社内・業界で氷河期世代の年代層が薄く、(女性に限らず)採用できたらありがたい。女性も、家族構成等是不問、スキルや経験を重視。 氷河期世代は意識しない。中途採用の女性も少なくない。IT系の専門職が多く、世代の影響が少ないのかもしれない。 氷河期世代女性非正規職は40代の主婦パートが多い印象。
II b 群	<p>●正規化したくても希望がない、氷河期女性には出産離職のリスクが低いとの声もある</p> <ul style="list-style-type: none"> 氷河期世代だからとの意識はなし。 経験、スキル、勤怠、モチベーション等で判断。身につけてきたことと今後のビジョンを聞く。愛社精神を育みたく、正規化したいが、その希望がないのが残念。 性別や年代による先入観はない。若い女性は出産時に辞めるが、氷河期女性ではそのリスクがやや低い気もする。 氷河期世代の正規雇用者は充足しており、中途採用例も少なく、採用予定もない。

(3) 正規転換について

すべての類型で、正規・非正規間の転換に門戸が開かれている。もともと女性比率が高い場合、女性の正規転換者が多い企業が過半数となっており、正規から非正規への移行にも柔軟に対応しているケースがみられる。女性専門職が活躍する企業では、非正規から正規というルートが雇用の前提となっている場合がある。女性比率の低い企業も、正規化への門戸を開いているが、転換希望は少ない傾向がみられる。

正規転換では、本人の希望が尊重されており、スキルだけでなく、本人の意思や志向性（安定志向かキャリア志向か）も見ている。男性専門職が中心だった業種では、非正規職員に働き方の志向を確認する機会がまだないというケースもみられる。

類型	非正規から正規への転換状況	正規転換の条件や傾向
I a 群	●正規転換前提で雇用 <ul style="list-style-type: none"> ・正規転換者はすべて女性で、入社後半年で転換したケースが多い。既婚者もシングル女性もいる。 ・全員を有期非正規で採用し、3カ月の研修期間後、本人の希望と会社判定で正規転換。 	<ul style="list-style-type: none"> ・正規化は男女問わず歓迎だが、女性は安定志向8:キャリア志向2程度か。逆転換事例も女性。 ・正規転換には「何をしたいか」を問う。正規転換後も3カ月に1回の面談で希望やスキルを確認。
	●女性の正規転換者が多い企業が過半数 <ul style="list-style-type: none"> ・契約からの正規転換は5年間で百数十人、女性は9割が店舗販売員等の若い層が多い。正規から非正規に転換し、育児が落ち着いたら正規に戻った事例もある。 ・女性正規職の2割以上が非正規からの転換。欠員が出たら募集。 ・正規転換事例は女性が多い。正規から非正規に転換する事例も女性が多い。 ・正規転換は結構多い。逆転換も。 ・正規転換は3年で数十人の事例がある。すべて女性、40代が多い。 ・年2回登用試験があり1回30人程度応募、8割程度が正規転換、男女半々。 ・女性の、非正規から正規への転換は多くない。男性が多い。 ・女性希望者は少ない。時間に縛られない契約社員になった例もある。 ・正規転換の希望がなく実績はない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・契機は本人希望と会社側の打診の両方。評価制度と正社員登用制度を活用。判定は筆記試験やグループディスカッション等。 ・契機は会社からの打診。向上心のある人を指名するため断る人はいない。上長の判断。 ・本人の希望もあるが、組織側からの打診もある。スキルアップ、子育て後フルで働きたい、資格を取得した等の理由。 ・コミュニケーション力があること。自分で考えて能動的に行動することと責任感が条件。 ・年1回希望を確認し現場でOKが出たら人事で審査（人物・勤続年数・勤務態度等）。合格は半数程度。すべて一般職希望で総合職希望はない。 ・正規は半年、非正規は契約更新時に本人の希望やスキル等確認。異動もある。 ・本人の希望と会社側の打診の両方がある。段階的なステップアップも。正規転換の条件は受け身ではないこと。 ・上長の推薦と本人の意思がある場合、正規転換の試験を受ける。 ・360度評価。
II a 群	●件数はまだ少ないが、正規雇用に門戸を開いている <ul style="list-style-type: none"> ・非正規は少なく事例もあまりないが、派遣から正規になった例はある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・スキルと人物像で一定の基準を満たし、本人の希望があればすぐ正規になる。

		<ul style="list-style-type: none"> 年1回の更新時に希望を確認。上長判断でOKなら人事考査へ。
	<ul style="list-style-type: none"> 非正規は契約社員がほとんど。男女比では、やや男性が多い。正社員への登用も行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 本人希望と会社からの打診。スキル・実績について自己評価を年2回の面談で確認後、キャリア採用同様の試験を実施。 採用時に正規転換へのポテンシャルをみており、転換希望率は一定程度ある。専門技術者が多く、女性もキャリア志向者が少なくない。
	<ul style="list-style-type: none"> 今年1人派遣から正規転換あり。希望者はすべてフルタイム型。逆転換例はない。 	<ul style="list-style-type: none"> 本人の希望によるが、会社からの打診もある。現場判断で可否を判断。
II b 群	<ul style="list-style-type: none"> ●転換件数は少ない 	
	<ul style="list-style-type: none"> 転換は年間1~2人、男女比は同程度。 	<ul style="list-style-type: none"> 契約社員は5年で無期化か正規化、派遣社員は3年で希望やスキルを確認する。女性はキャリア志向より安定志向が多いか。 契約社員→地域職→総合職の段階は、上長判断と試験・面接で決定する。総合職への移行は難度が高い。
	<ul style="list-style-type: none"> 正規転換は4~5年で2人。うち女性は1人。 	<ul style="list-style-type: none"> 現場での判断後、人事面接がある。女性の正規転換希望は少ない。シフト面で正規化を希望しない。
	<ul style="list-style-type: none"> ここ数年で2人、ともに女性。 	<ul style="list-style-type: none"> 本人の希望と上長判断による。正規職には人事アンケートで希望やスキルアップを確認するが、非正規職への確認機会はなく転換希望者の割合も把握していない。
	<ul style="list-style-type: none"> 正規雇用登用制度があり年1回募集するが、応募は非正規職員の2~3割程度で、ここ数年転換したのは女性のみ。 	<ul style="list-style-type: none"> 正規雇用登用制度への応募。筆記試験と面接を重視。上長報告も踏まえる。合格者は年1人程度。 女性は安定志向が多いが、キャリア志向も少しずつ増えている。

(4) 中途採用について

中途採用では、いずれの企業も即戦力を求めている。募集は、多様な有料・無料の求人ツール、自社ウェブサイト等で行われている。中途採用はあまりせず、内部で人材を育成したいとする企業もみられる。

中途採用では、資格やスキルを前提に、あるいはそれ以上に、コミュニケーション力や協調性、能動性、幅広い対応力が重視されている（正規転換でも同様とする声が少ない）。氷河期世代に関しては、ベテランとして期待したい意向と、高給が必要との見方の双方がみられる。転職が多い人は敬遠する企業がほとんどであるが、理由が納得できれば採用するという企業もみられる。

類型	中途採用の状況	求める人材
I a 群	●資格と人間力 ・求人には有料求人サイトや横浜市若者就業チャレンジ等を活用。グッドバランス賞企業の合同会社説明会にも参加。同業者間の紹介もある。横のつながりは大切。	・能力より人物重視。入社後育成するが、即戦力には資格が必要。顧客に寄り添う人間力を見る。転職が多すぎる人はためらう。
	・ハローワークや求人広告、業界サイト、人材紹介等有料無料のツールで募集。	・前職で要望を言えていたかを見る。前向きで人当たりのよい人が望ましい。不平不満が多い人、転職が多い人は敬遠。
I b 群	●資格・スキルと経験を前提にコミュニケーション力を見る ・必要に応じた即戦力採用（ジョブ型）。求人ツールは当社ウェブサイトで、ハローワークは利用しない。	・即戦力採用で、スキル、経験、資格が前提、特に経験を重視。長く勤められる人、協調性、当社理念への共感を見る。転職が多くても理由が納得できれば問題ない。氷河期世代で、就活がうまくいかなかったなどの理由があれば、考慮することもある。
	・新卒採用はない。	・実力と将来性。多部署をこなせる可能性やコミュニケーション力を重視。
	・業界内の人材獲得競争が厳しく、人材紹介の経費がかさむ。	・正規雇用は即戦力採用であり資格か経験が絶対条件。資格・経験がない人は非正規雇用となる。
	・年1～2人。現在、コロナ禍で低調。	・経験・スキル・対応力で正規採用も検討する。転職歴が多い、前職を悪くいう人は敬遠。
	・正規・非正規とも実績あり。	・スキル、経験を前提条件に、役員面接で社風に合致すれば採用。こだわりが強すぎる人、コミュニケーション力や協調性が少ない人は敬遠。
	・欠員が出れば随時募集。人材が流動化しており、今後は中途が増えるかもしれない。	・必須のスキル、経験を前提に人物評価。業界未経験者も多い。
	・都度必要なポジションを募集。全従業員の9割が中途。	・多岐職種で募集。スキル、経験、資格等を前提に異分野でも即戦力になれるか、マネジメント力を考慮。転職が多い人は敬遠。
	・中途の正規雇用は年10人程度で、20後半～30半ばが多い。氷河期世代は管理職採用となるためポストが空いた時。	・専門性とスキルを前提に会社文化との合致、能動性を見る。転職が多いとマイナス評価。
	・マザーズハローワークで求人。子育て中か子育て後の応募が多い。最近50代男性の応募が急増。コロナ禍の影響で一過性か。	・家族都合等も開示できる人を採用。人柄、コミュニケーション力を重視。

II a 群	●幅広さを重視、ベテランがよい場合もある	
	・新卒は人物評価、中途は職歴と志望理由、企業風土への適合性を重視。	・新卒は人物評価、中途は職歴と志望理由、企業風土への適合性を重視。
	・人手不足で業界内競合。高齢化。	・中途採用では部署でほしい即戦力人材を求める。スキル、経験を前提に資格や人柄を加味。若手よりベテランがよい場合もある。
	・事業の必要により、通年求人。求人ツールは、IT 技術者向けの有料求人サイトが多い。ハローワークはあまり利用しない。	・即戦力・キャリア採用。何ができたか、保有スキルを重視。
・今後は中途採用せず内部で育成したい方針。中途正規採用は設計部門でほとんど男性。	・即戦力（スキルと経験）、職人気質の人より幅広い職務への対応力を求める。	
II b 群	●社風や業務への適合性・コミュニケーション力を見る	
	・求人ツールはハローワーク、求人サイト、専門誌広告、当社サイト等有料無料様々。	・スキル・経験・資格が前提。業種が多岐にわたるため必要なスキルも多様。コミュニケーション力、人当たりのよさを見る。転職が多いと敬遠。
	・中途採用は正規・非正規両方ある。	・話しやすさ、コミュニケーション力を求める。 ・人物評価を重視。元気、前向き、活発、コミュニケーション力、社風に合致するかを見る（正規転換要件も同様）。おとなしくて活発でない人は負けてしまう。転職が多すぎるのもマイナス評価。
・正規の欠員が生じた場合、通年不定期で募集。求人ツールは有料の求人サイトが多い。	・スキルや資格より人物評価を重視。経験は業務事務への適合性を見る。深い知識・スキル、業務以外にも視野が広いと歓迎。40 代後半は高給となるため採用にためらいもある。正規職では職種や勤務場所の転換もあり得るため、応用力・汎用性の高い人材を希望。	

(5) 女性活躍について

女性活躍に関しては、すべての類型で、両立支援が進んでおり、男性の育児休暇取得、ダイバーシティ推進に力を入れる企業もみられる。男性の意識改革が課題視されている一方で、女性の側に安定志向が強く、キャリアアップへの志向性が低いのではないかという見方は多く、女性の側が主体的に選ぶ選択肢があることが大事との指摘もみられる。

就職氷河期非正規女性については、スキルのキャッチアップ機会、相談窓口の確保に社会的対応が必要、企業として就職体験の機会提供、ステップアップコースの提供、キャリアアップモデルの形成が必要であり、ステップアップの見える化が重要との認識も複数みられる。閉塞感の打破に企業間の交流をといた声もある。

類型	女性活躍への取組み	就職氷河期女性等への社会的対応について
I a 群	●ステップアップの見える化を <ul style="list-style-type: none"> 男女問わず会社からの期待を明確化。 子育て優先の社風。IT化で仕事を共有、相互補完できる体制を確保。テレワークも可能としiPadやスマホも貸与。 子育て後の世代は健診受診を推進。 社内ステップアップの見える化を推進。ガンガンコースとのんびりコースを設定。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性自身の意識が昔ながらなのではないか。 ITスキルが実務レベルに満たない人も少なくない。若いころ学ぶ機会がなかった人に公的な教育援助があるとよい。 社内ステップアップの見える化、従業員自らキャリアを選択できるような制度設計が広がるとよい。 トップの意識改革。 マニュアル適合性が高くきっちり仕事をこなす特性を活かせるとよい。
	<ul style="list-style-type: none"> 性別の偏った職場はよくない。主婦層にはパソコンスキル等を教えモチベーション向上を狙う。専門職は待遇で転職する傾向があり、特に20～30代女性は離職が多い。 不妊治療を支援している。 男性の育休取得はまだ少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> シングル女性は正規・非正規とも経済的に苦しく、キャリアアップか結婚かで悩む人は多いと思う。相談窓口があるとよい。正規5年勤続女性の雇用者への助成金も一案。 女性キャリアアップのロールモデル企業の増加を。扶養枠の撤廃、家事負担の補填も有効。
I b 群	●学びや体験の機会づくり、コンサルティングやマッチング支援を <ul style="list-style-type: none"> 女性が多い企業。男性側に協調性が求められる。 会社独自の子育て支援でモチベーションにつなげている。在宅勤務もコロナ禍以前から実施。 	<ul style="list-style-type: none"> スキル不足にはポテンシャルの向上が必要。能力開発支援は質量ともにより向上させ、既に働いている人も利用できるとよい。 女性側に（主体的）選択肢があることが大切。社会的価値観として男性の育児参加を当たり前に。女性登用指数向上も。
	<ul style="list-style-type: none"> 上長とのコミュニケーション不足による離職が多い印象のため年初に面談、年末に確認。 在宅勤務やフリースペース対応も 	<ul style="list-style-type: none"> いきなり正規でなく、まず派遣で入って少しずつステップアップし3年勤務して正規転換といったシステムの推進を。その場合派遣紹介料を公費で補填できるとよい。 男性の育児参加も重要。
	<ul style="list-style-type: none"> 女性が多い組織。活躍推進や離職防止のため休暇取得を促進。「対コロナ禍特別休暇」も付与するが離職がある。競争が激しい。 	<ul style="list-style-type: none"> 男性の育児休暇取得を進めるなど意識変革が必要かもしれない。
	<ul style="list-style-type: none"> 職住近接の従業員が多く、育児介護と両立しやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の閉塞感は、中小企業同士や異業種の交流会があると打破につながる可能性があるか。 フレキシブルな勤務で女性活躍推進。

	<ul style="list-style-type: none"> 産休・育休で時短者が多くチーム内での相互援助が企業文化。ファミリーデーや地域交流も。 管理職登用試験を受けない女性が多い。正規職は総合職・一般職を統合した。総合職は上昇志向が増えた印象。カスタマーサービスから総合職への制度も予定。人事で非正規を日常的にフォローしている。管理職登用促進策として社内に女性ネットワークあり。 男性の育休取得は他社より多い。リーダー育成研修は男女問わず実施。女性は正規でキャリアアップ志向、非正規では安定志向が強い。性別や年齢を気にしない企業風土が定着につながる。 女性活躍・介護休暇・障害者雇用でダイバーシティ推進。両立のため時短・リモート勤務も実施。男性の育児休暇も高めたい。正規職ではステップアップ派も徐々に増えている。 地域企業で地元居住者が多く両立しやすい。子育てや介護の相談を社内ですやすい。長所を活かし相互補完できる体制。 	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務対応、成果主義等が普及すれば持続的雇用につながるのでは。企業は体験入社等で育成支援ができる。子育て後の女性が管理職になるモデルが増えるとよい。 氷河期の低所得者は、男女とも親の年金頼りの傾向がある。育児の女性への偏りもキャリアアップの妨げ。社会的に成果や貢献の評価体制が整うとよい。ブランクの生じた女性の復職が進むとよい。社内で復職セミナーを実施。男性の育休取得も進むとよい。 キャリアやスキル不足に対しては、年齢を気にせず第二新卒のような気持ちでスタートできるとよい。本人がキャリアやスキルのアップを望むかが肝心。意欲のある人に門戸を開く感覚が社会全体に普及するとよい。 能力不足もありコンサルティングが必要か。能力向上支援と併行してその後のマッチング支援があるとよい。 性別役割分担からの意識改革の、社会全体への浸透を。 40代以上男性の性別役割意識改革が必要 非正規でも活躍したいニーズを受け、会社として「見学会」や「職場体験」を開始。
II a 群	●総合職と一般職、正規と非正規の歩み寄りを	
	<ul style="list-style-type: none"> 産休・育休・介護休暇は時間単位で自由に取れる。男性の取得も多い。人間ドッグ（女性オプションも）、PCR検査は家族分も会社負担。働きづらさを訴える女性のトライアル就業の受入れ実績あり。 育休復帰者もここ数年で増えている。現場に徐々に慣らし復帰できるようサポートしている。女性管理職促進は女性の座談会開催、提案募集等。 性別にこだわらない方針。女性の育休からの復職率は100%。働き方改革により働く側が多様な働き方を選択できる制度が充実している。他社からワーク・ライフ・バランスを求めての転職もある。 正規と嘱託を対象に年1回問題のあぶり出しを実施。非正規職は補助的業務が多く、それを受けて行動計画を立案した。女性に活躍を求めない業界風土。女性は安定志向とキャリア志向に二分。男性の育休実績は少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> 要求型で自己の強みを磨かないケースもあるイメージ。配慮と差別は別物。能力主義において男女の意識を共通言語化できるとよい。 キャリア、スキル、資格不足に対しては職業訓練に支援金があると有効。マッチングも大事で、紹介料の公的補填もあるとよい。総合職・一般職の廃止にも期待。シングル女性は上昇志向が強いと思われる。管理職になることも期待したい。 性別による役割や格差のない風潮を当たり前に。会社ごとに制度が異なるが、正規・非正規のこだわりは、今後薄まっていくかもしれない。 子育てとの両立が障壁となるケースも。保育園やベビーシッターの確保、男性の育休等、国レベルで変えていく必要がある。企業風土の自己改革だけでは難しい。

II b 群	●資格・スキル獲得支援、家賃補助等を	
	<ul style="list-style-type: none"> ・産休・育休等を取りやすい社風だが、男性の育休取得は少ない。 ・女性管理職は、今は多くないが、今後増える予定。派遣からの正規転換者が管理職レベルになりつつある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・シングル女性にとって負担が大きい家賃に対する公的支援があるとよい（当社は家賃補助あり）。 ・業種、部署による違いがあり、女性活躍を一概に考えるのは難しい。
	<ul style="list-style-type: none"> ・企業風土として子育て世代に配慮。育休、看護休暇等の取得率は非正規雇用のほうが高い。女性の育休取得率は100%。男性は1人のみ。 ・管理職の女性比率は約20%で、役員もいる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・氷河期世代女性はパソコンスキルの低い人がやや多い。ハローワークの職業訓練も受けたことがないなど、本人の意識にも課題がある。
	<ul style="list-style-type: none"> ・離職防止にメンターケアを実施。商品づくりやリフォームに女性目線を入れたプロジェクトを採用。女性管理職も増加中。育休は女性の取得が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・資格は採用時に優位性があるので、資格取得に公的支援があるとよい。 ・働く以上男女の条件は同じ。先入観としての男女別ではなく、プラスにつながるための区別が必要。
<ul style="list-style-type: none"> ・昇進も性別に関係なく、管理職の3~4割は女性。産休、育休制度が整い離職はほとんどなく、復帰率も高い。育休後は正規・非正規の別なく時短・フレックス制度がある。休暇ブランク明け支援は、前部署への配属を実施しているが、今後はさらなる復帰支援の充足が課題になるかもしれない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規は職務が限られ、結果給与が上がりづらい。働き方を当てはめているのは企業側であり、働く側が自分の意思で選べていないケースがあるのでは。就業形態は社会構造としてもよりシンプルなほうがよい。 	

2-4 結果の整理

当事者調査と企業調査の結果を概括すると次のようになる。

	当事者調査より	企業調査より
働き方	<p>●就職氷河期シングル女性（当アンケートへの回答者）の働き方の傾向について</p> <ul style="list-style-type: none"> 職種は、事務職が多く、次いで正規では医療・福祉職、非正規では接客や現業系も多い。事務職と福祉職は、初職より現在のほうが増えており、氷河期世代女性の雇用吸収職種となっている。 非正規者もフルタイムが多いが、収入より、時間や責任のしぼりのなさを重視している。 <p>●非正規での働き方の選択について</p> <ul style="list-style-type: none"> 現在の仕事への満足度は、正規が非正規より高いが、年収 300～400 万円台では非正規のほうが、僅かに満足度が高い。 アンケート回答者中、初職正規は 60%、現在正規は 53%であり、正規から非正規への流入が超過。 多忙やストレスによる正規職離れもみられる。 非正規者が非正規で働いている理由では「正社員で働ける仕事がない」、「自分の都合のよい時間に働けるから」が上位で「体調」も理由のひとつ。 非正規者で副業をしている・する予定がある人は、2 割強みられる。 <p>●正規・非正規の経済的格差について</p> <ul style="list-style-type: none"> 年収は、正規は 500 万円以上が半数近いのに対して、非正規は 3/4 が年収 300 万円未満で、特にパート・アルバイトは 7 割強が 200 万円未満と水準が低い。自由に使えるお金や貯金額も少なく、家族への依存もみられる。 	<p>●企業インタビュー協力企業の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性の雇用率は上昇基調にあり、もともと女性が多い業種・企業では、女性管理職率の上昇、総合職・一般職、正規・非正規の区分や待遇の格差を縮小しつつある。 接客・対人型の業種で女性比率が高い傾向がみられ、女性比率の高さと女性従業員中の非正規者率は比例している。 男性専門職を中心とする業種では、いまでも女性非正規従業員の雇用需要がある。 <p>●就職氷河期女性等の見方</p> <ul style="list-style-type: none"> 就職氷河期に限らず、女性は安定志向の人が多くキャリア志向の人は少ないと、多くの企業が見ている。 採用の条件は性別・年齢より個人を見るという傾向がある。即戦力を求める上で、結果的に氷河期世代の採用を見送ることもある。 <p>●正規・非正規の区分</p> <ul style="list-style-type: none"> 正規には責任と多様な職務への対応力を求め、非正規には、決められたことを決められた時間内にこなすことを求める。 非正規雇用は、女性の側にも都合がよいとみている企業が多い。 有休、産休・育休・介護休暇等の取得条件の差は縮小している。
生活感と健康	<p>●正規・非正規とも老後と健康が不安</p> <ul style="list-style-type: none"> 生活の悩みや不安は、正規・非正規ともに『老後』、『健康』、『収入』が上位となっている。 <p>●健康課題があっても受診しない理由は、非正規では主に金銭的な余裕のなさ</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康状態は、派遣の 8 割以上、契約・嘱託及び正規も 8 割近くが「健康」としているが、パート・アルバイトでは 6 割半とやや割合が低い。 健康課題があった人で、過去 1 年に受診しなかった人は、正規、パート・アルバイトでは約 3 割、派遣、契約・嘱託では約 2 割半みられる。正規では時間的な、非正規では金銭的な余裕のなさを理由とする人が多い。 	
ステップアップ	<p>●正規雇用と派遣には教育訓練の機会がある</p> <ul style="list-style-type: none"> 社内での教育訓練は、正規の 4 割強、契約・嘱託の 4 割弱、派遣は 3 割弱が受けており、登録先の派遣会社で教育訓練の機会がある人も多い。パート・ア 	<p>●スキルと資格を前提に人間力を見る</p> <ul style="list-style-type: none"> 中途採用はスキルと資格を前提に、コミュニケーション力、協調性、柔軟な対応力など人間力を見る。

	<p>アルバイトでは 2 割弱である。リーダーシップ訓練は正規のみが受けている。</p> <p>●アンケート回答者の 1/3 以上が資格取得者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規では半数近くが何らかの資格をあげた。非正規で何らかの資格をあげた人は、契約・嘱託の 1/3、派遣の 1/4、パート・アルバイトでは 1/6。雇用形態の区別なく、簿記、医療福祉系、IT 系等が多い。 	
<p>正規転換について</p>	<p>●約半数に正規転換の希望あり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在非正規のうち、初職も現在も非正規が 4 割強、初職正規、初職非正規で途中正規経験ありという人が約 3 割となっている。正規経験者は、45～49 歳で 8 割、働き方別では派遣で 7 割以上、パート・アルバイトでは 5 割以下となっている。 ・非正規の約半数が正規転換の希望がある。年齢では 34～39 歳、働き方では派遣、年収では 300 万円以上で正規転換希望割合が高い。 ・希望する理由は『収入』と『安定』、希望しない理由は「現状に満足」や「責任や時間に縛られたくない」。 <p>●正規転換制度情報の不足</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内に正社員転換制度が「ない」との回答が過半数。「わからない」も 3 割近い。 ・初職から非正規の場合、働き方に関する制度についての情報を入手する機会やキャリア教育等の機会が少ない。 	<p>●働き方の転換に門戸を開いている</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性比率の高い企業で正規転換者が多い。女性専門職中心の企業では非正規スタートを基本とする場合もある。 ・正規・非正規転換等では、本人の意思が重視されている。 ・企業が門戸を開いても、女性の側が転換を希望しない傾向もある。 ・正規には責任、多様な職務への対応力を求め、非正規には、決められたことを決められた時間にこなすことを求める。
<p>支援について</p>	<p>●マッチング支援、資格取得支援、キャリアカウンセリング等が求められている</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マッチング支援、資格取得支援に次いで、キャリアカウンセリングや、就活スキル向上などの就労支援が求められている。 ・当事者インタビューでは、わかりやすい情報提供や相談窓口の充実、スキルアップ支援、トライアル支援、雇用側の意識変革、自らビジョンを持つための支援、正規化のメリットの見える化が必要との認識がみられた。 	<p>●ステップアップの見える化を</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍に関しては、男性の意識改革が必要だが、女性の側の安定志向も障壁になっているとみている。 ・女性の側が主体的に選択していただけること、選択する力が大事との認識もみられる。 ・就職氷河期非正規女性については、 <ul style="list-style-type: none"> ・スキルのキャッチアップ機会 ・相談窓口の確保 ・企業として就職体験の機会提供 ・ステップアップコースの提供 ・キャリアアップモデルの形成 ・企業間交流による閉塞感の打破等が必要であり、ステップアップの見える化が重要との認識がみられる。

3 調査結果の分析・考察

3-1 当事者調査の結果分析

(1) 当事者の二大困難

(公財)横浜市男女共同参画推進協会では、2015年度に『非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査』(以下、前回調査)を実施しており、非正規雇用で働くシングル女性の6割が「不本意非正規」雇用であること、当事者が抱える二大困難として「低収入」「雇用継続等の不安」があること等が浮き彫りになった。

今回調査において、「現在の仕事に関する悩みや不安」として挙げられたものとして最も多かったのが「収入が少ない」で53.2%、次が「雇用継続の不安」で39%であった。この二つは、前回調査で示した非正規職シングル女性が抱える二大困難と同じで、変わりはない。ただ、今回調査の結果で注目されるのは、「雇用継続の不安」が約20ポイント減少していたことである。理由として考えられるのは、2013年(平成25年)の労働契約法の改正である。この改正によって、「有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込により無期労働契約に転換できる」ルールが規定された。法施行からすでに7年が経過し、非正規雇用者のなかで、無期労働契約へ転換できたものが一定数いると考えられる。グループインタビュー回答者のなかにも、無期労働契約に転換できた人がおり、労働契約法の改正が「雇用継続の不安」の解消に一定程度つながっていることが確認された。

(2) 正規雇用との差から見えること

今回調査の結果、正規雇用と非正規雇用の間で、注目すべき差異は次の4点と考える。

まず1点目としては、収入・貯金額の差である。税込年収を比べると、正規雇用者では9割弱が300万円以上であるのに対し、非正規雇用者では4人に3人が300万円未満であった。貯蓄額については、正規雇用者では34.6%が1000万円以上であるが、非正規雇用者では10万円未満が30.5%であった。非正規雇用者は収入が低いことにより、貯金ができないだけでなく、低年金につながることも予想され、老後の経済的不安が大きいと考えられる。加えて、新型コロナウイルス感染症の影響により、収入が減少した割合にも違いが見られたことも述べておきたい。新型コロナウイルス感染症の影響により月給が減った人の割合は、正規雇用者が5.7%だったのに対し、非正規雇用者では17.7%で、3倍の差が見られた。また、月給の減少度にも違いがあり、正規雇用者では月給が減った人のうち44.4%が1割未満だったのに対し、非正規雇用者では月給が減った人のうち60%が2割以上減少しており、5割以上減った人も24%いた。このように、非正規雇用者は、景気の悪化の影響を受けやすく、収入の減少リスクが高いことがわかる。

2点目としては、正規雇用者と比較して、非正規雇用者は将来へのあきらめ感が強いことである。Q23で、5年後の働き方の希望についてたずねたところ、「なりゆきにまかせたい」「わからない」と回答した正規雇用者は13.8%であったのに対して、非正規雇用者は29.7%と、2倍以上であった。特に、パート・アルバイトでは「わからない」の割合が26.2%と高い。働き方の希望を持つ以前に、将来の見通しが立てづらい状況があり、将来へのあきらめ感が生まれやすいことが推測される。次年度からスタートする就業支援プログラムでは、あきらめない気持ちを持ち続けるた

めのサポートが必要と考えられる。

3点目としては、非正規雇用者の健康リスクが高いことである。Q29で、受診しなかった健康課題があると答えた回答者に、「受診または、治療しなかった理由」をたずねたところ、「金銭的な余裕がないから」答えた人は、正規雇用者では21.6%だったのに対して、非正規雇用者では50%と半数にのぼった。生活における悩みや不安(Q25)について、「老後の生活」や「健康」と回答した割合は、正規雇用者も非正規雇用者も変わらないが、経済的な理由から適切な医療にかかれないことは、将来の健康リスクを高めることにつながる。就労支援プログラムにおいては、正規雇用化への取組みとして、その後の就業継続の土台となる健康に関連した事業についても検討する必要がある。

4点目としては、転職活動に違いがみられたことである。Q17では、これまでに非正規雇用から、転職して正規雇用になった経験がある回答者に対して、どのような転職活動を行ったかを聞いている。ここで現在正規雇用を継続している人と、非正規雇用に戻った人との間で差がみられたのは、「ハローワーク」の利用経験だった。現在正規雇用で働く人のほうが、非正規雇用に戻った人に比べて「ハローワーク」を利用していた。独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)の調査報告書『壮年期の正社員転換』によれば、ハローワークの利用が非正規雇用者の正社員転換率を高めることが示されており、本調査とも重なる結果となった¹。ただ、今回実施した調査では、非正規雇用者へのインタビュー調査において、ハローワークに対する否定的なイメージ(暗い、対応がよくない等)の指摘が複数あった。こうした否定的なイメージを払しょくし、ハローワークの利用を促進する取組みについても検討する必要がある。

(3) 正規転換の希望

今回調査で、正規雇用の希望を聞いたところ、「希望している」が18.4%、「どちらかといえば希望している」が31.2%で、非正規雇用者の約半数が希望していた。前述したとおり、労働契約法の改正により無期労働契約に転換できた非正規雇用者も一定数おり、現状に満足している者もいるが、できれば正規雇用になりたいと考える非正規職シングル女性は半数近くおり、正規雇用を強く希望している人も約2割いるということがわかった。

(4) 支援プログラムの希望

今回調査では、正規雇用になることを希望している非正規雇用者に対して、無料の支援プログラムを受けるとしたらどのような内容であれば受講したいと考えるかを聞いた。その結果、雇用形態によって求める支援内容の傾向が非常に異なっていた。

特に、パート・アルバイトでは「資格取得支援」を望む人が65.5%と非常に高く、「キャリアカウンセリング」のニーズが10.3%と低かった。今回調査では、雇用形態がパート・アルバイトの人は高卒以下の学歴の人が4割強であったが、そのことと関係していることが推測される。パート・アルバイトで働く人は、資格を取得することで学歴を補い、企業に採用されやすくなるだろうという期待をもっていると思われる。また、「キャリア」という言葉も現在は広く遣われているが、本来の意味とは異なり、昇進や出世を示す意味(「キャリア組」「キャリアウーマン」等)で捉え

¹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構『調査シリーズNo.160 壮年期の正社員転換—JILPT「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果より—』第3章

られたり、馴染みがないということも考えられる。加えて、パート・アルバイトで就労を続けてきた人のなかには、これまでキャリアカウンセリングを受ける機会がなかったということも推測される。派遣労働を経験した人の場合は、派遣元の担当社員がキャリアカウンセラー有資格者であることも多く、これまでの業務経験や能力を見極めるための面談を受けた上で、派遣先に送り出されることが多い。一方、パート・アルバイトを継続してきた人は、仕事について家族や友人に相談したことはあるが、就労支援機関などに相談したことがないという人も多いと思われる。

前述した JILPT『壮年期の正社員転換』では、「職業資格を取得するために勉強をした」という能力開発行動が、正規雇用転換にプラスに働くことが示されている。しかし、職業に結びつく資格は多岐にわたる上、個々の求職者によって適性或希望も異なるだろう。支援プログラムのなかでは、資格取得そのものを支援するのではなく、どの資格をどのように取得するのか、適性があるのかないのか等を見極めるために、適切なキャリアカウンセリングをしていくことが必要ではないかと考える。

3-2 企業調査の結果分析

(1) 氷河期世代の女性に対する企業のイメージ

今回の企業調査において、全体として採用に関しては性別や年代は意識しないという企業が多かった。一方で、氷河期世代（現在 30 代半ば～40 代）の女性を特に非正規雇用で多く雇用している企業では、「氷河期世代女性＝既婚女性・子育て中の女性」とイメージしており、そうした女性たちのニーズ（時間の融通が利く、扶養の範囲内で働きたい）に応える形での採用や労務管理をしていた。結果、横浜市が支援対象層としている氷河期世代のシングル女性については、企業側もイメージを持ちにくいということが明らかとなった。

また、正規雇用化を望む当事者の声は企業側にはあまり届いておらず、「女性労働者はキャリア志向より安定志向が強い」と捉える企業も複数あった。もちろん、シングル女性がすべて正規転換を望んでいるわけではないが、当事者調査においても勤務先に正社員転換制度の有無があるかどうか「わからない」という回答が 3 割近くにのぼっており、企業と当事者の間にコミュニケーション不足があるということも推測される。

(2) 正規転換や中途採用について

どの企業も、即戦力を求めているが、求める人材には違いがあった。資格・スキル・経験を前提とする企業と、資格やスキルよりもコミュニケーション力や対応力、協調性といった人物評価を重視する企業に分かれた。これは業種や職種によっても違いがあると思われる。支援対象者は、自分が就きたいと考える仕事が、資格やスキルを前提とする仕事なのか、人物評価を重視する仕事なのか（応募しようとする企業はそのどちらを求めているのか）を見極めて就職活動をしていくことが必要となる。支援プログラムでは、そうした見極めについてもサポートをしていく必要があるだろう。

また、多くの企業で、転職歴が多い者は敬遠される傾向が高かった。一方で、納得できる理由を説明されれば考慮する、といった企業もあった。氷河期世代の女性には、初職が非正規の人が多く、正規雇用にもチャレンジしても男性に比べて正規になりにくい傾向がある。また、多くの場合、非正規雇用は有期契約であることから、派遣であれば数カ月単位、契約であれば数年単位で転職せざるを得ない状況にある人も多い。その意味で「転職回数が多い」とも言えるが、本人が転職したくてしているとは限らない。男女問わず、こうした氷河期世代の不本意非正規労働者が経験してきた状況を、企業側にも理解してもらうことが必要ではないだろうか。また、求職者側も、転職回数の多さを上手に説明し、多くの職場を経験したからこそ身に着けたスキルや対応力をアピールしていけることが求められるだろう。求職者が自己理解を深め、過去の経験をプラスに転換して捉えなおすことにより、企業からの人物評価につながる可能性もある。こうした就職活動スキルについても、サポートをしていくことが必要である。

II 事業開発編

1 事業開発プロセス

1-1 事業開発の3つのステップ

事業開発のプロセスは、「社会的インパクト志向」¹に基づき、次の通り大きく3つのステップからなる。

ステップ1 既存情報の収集

「就職氷河期世代」「非正規」「シングル女性」をキーワードに、当事者の実態と意識、国・県・横浜市及び他自治体、民間団体・企業等における対応状況について、関連情報を広く収集した。

●基礎的な統計データの収集・分析

●支援策事例情報の収集

ステップ2 調査の実施

就職氷河期世代のシングル女性の就業をめぐる実態と意識、横浜市内の企業における雇用や採用の状況について把握する調査を実施した。

<実態・意識の把握> ※I調査の結果参照

●当事者調査の実施
(アンケート→インタビュー)

●企業調査の実施
(インタビュー)

<支援の現状把握>

●支援策調査の実施
(行政・団体・企業へのヒアリング)

ステップ3 支援プログラムの開発

ステップ1・2で把握した情報や調査結果から、当事者及び企業から見た課題・ニーズを整理し、これに対応する有効な支援プログラムのあり方、内容を検討した。

●課題・ニーズの整理

- ◆当事者調査・企業調査から見えた課題・ニーズの整理
- ◆ステークホルダー分析(当事者と関わる主な主体の洗い出しと課題)

●支援プログラムの検討

◆基本方針(テーマ設定、ミッション、アウトカム等)

◆事業設計(情報提供、講座等のアクティビティ)

※ただし、各ステップにおける実施事項は、必ずしも時系列ではなく、相互に関連づけながら併行的に実施した。

¹ 社会的インパクト志向

社会問題解決や社会価値創造に資する様々な取組みにおいて、その取組みの生み出す社会的インパクトを重視し、その向上を目指す考え方。(一般社団法人社会的インパクト・マネジメント・イニシアチブ「社会的インパクト・マネジメント・ガイドライン」)

1-2 課題・ニーズの整理

(1) 基礎的な統計データの収集・分析

当事者と企業を取り巻く状況について、指標となる基礎的な統計データを収集・分析した。見いだされた分析結果を整理すると、次のようになる。

- 正規雇用の中途採用での採用実績は、30代が最も多く、40代以降は下降する。
- 2019年の就職氷河期世代の転職者のうち、非正規職から正規職に転換した人は、男性は25%であるのに対し、女性は11%である。
- 正規雇用への「登用制度がある」企業は7割を超すが、過去一年の登用実績のある企業は、約5割だった。
- 無期転換申込権があっても、すでに転換の申込みをしている人は、4分の1程度である。
- 派遣労働者のうち、派遣先の正社員と同じ働き方（労働時間、業務内容・責任がすべて同じと回答）をしている人は2割を超すが、そのうち8割以上が「ボーナス」「退職金」が支給されない。
- 非正規雇用者は、キャリアコンサルティング、OFF-JT、自己啓発の支援など、職場で教育訓練を受ける機会が正規雇用者と比べ少なく、キャリアアップを目指すには自ら機会を作る必要がある。
- 2020年の有効求人倍率は、コロナウイルス感染症拡大の影響で、過去20年間の推移で、もっとも大きな下落幅となった。
- 2020年平均の非正規の職員・従業員数は減少。特に女性の減少幅が大きい。
- コロナウイルス感染症拡大のため中途採用需要が縮小したが、中小企業は採用意欲を維持している。

■収集・分析した統計データ

- ・労働力調査（令和元年、令和2年 総務省）
- ・労働経済動向調査（令和2年2月 厚生労働省）
- ・能力開発基本調査（令和元年度 厚生労働省）
- ・一般職業紹介状況（厚生労働省）
- ・就業構造基本調査（平成29年 総務省）
- ・女性の就業ニーズ調査（令和元年度 横浜市）
- ・『壮年期の正社員転換—JILPT「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果より—』（平成28年 独立行政法人 労働政策研究・研修機構）
- ・就職氷河期世代の働き方に関する実態と意識—個人調査と企業調査から（令和2年 株式会社リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター）
- ・中途採用実態調査（令和2年5月、令和3年2月株式会社リクルート リクルートワークス研究所）
- ・派遣労働者に関する調査2019（令和元年7月 日本労働組合総連合会）

(2) 当事者調査・企業調査の結果の整理

本調査で実施した当事者調査、企業調査の結果は、「I 調査編」でとりまとめた通りである。そこから見いだされた課題・ニーズは、次のように整理される。

【当事者調査から見える課題・ニーズ】

- 収入が少ない。
- 雇用継続に不安がある。
- 職場において教育・研修を受ける機会がない。自発的に教育訓練を受ける時間的・経済的余裕もないため、スキルアップができない。
- 将来の見通しが立ちにくく、意欲を持ちにくい。
- 経済的余裕がないために、医療機関の受診や治療をためらうことが多く、健康課題に対応しにくい。
- 就職氷河期世代への就労支援策は取組みがはじまっているが、当事者にそのような公的支援の情報が届いていない。
- 雇用形態や学歴によって支援ニーズが異なるため、全員が同じプログラム（集合研修）を受けるよりも、一人ひとりに適した「就活プラン」が必要。
- キャリアカウンセリングや就労に関する相談窓口のニーズが高い。

【企業調査から見える課題・ニーズ】

- 就職氷河期世代の非正規雇用で働く女性＝子育て中の女性、既婚女性のイメージが強く、現在働いている非正規職シングル女性のニーズが必ずしも雇用側に届いていない。
- 就職氷河期世代の不本意非正規労働者が経験してきた状況が、理解されていない場合がある。
- 当事者にスキルや希望があれば正規雇用化したいと考えている企業も多い。
- 就職氷河期世代の女性の能力開発やコンサルティング、マッチングについて、公的支援への期待がある。

(3) ステークホルダー分析

(1)・(2)で得られた情報から、支援対象者に関わる主要なステークホルダー（直接的、間接的、人物、機関、団体）を見だし、それぞれのステークホルダーが抱える対応課題とニーズを整理した。

ステークホルダーの検出及びその課題・ニーズの整理にあたっては、ワークショップを実施した。

■重要なステークホルダーの課題とニーズ

分野		重要なステークホルダー	課題	ニーズ
支援機関 相談等 関係機関	就労	企業	人手不足、業績悪化	いい人を採用したい
		派遣会社（派遣会社の担当）	企業の採用ニーズにマッチする登録者が少ない	派遣先の企業の期待に応じてほしい
		現在の勤務先（職場の同僚、職場の部下）	意欲が見えにくい	やりがいを持って働いてほしい
		就職支援サービス企業（派遣会社以外）	企業の採用ニーズにマッチする人に利用してほしい	マッチング率を上げたい
		ハローワーク	利用しづらい 求人への応募が少ない	積極的な求職活動をしてほしい 様々なメニューを利用してほしい
		よこはま就職サポートセンター	個々の課題への対応	インターンシップ企業とのマッチング
	横浜市男女共同参画センター「女性としごと 応援デスク」	存在を知らない	自分らしい働き方や仕事を見つけてほしい	
	生活	病院	体調が心配 からだと仕事のバランスが大事	
コミュニティ		家族	収入が不安定なのが心配	結婚してほしい 独立してほしい 自分たちの面倒を見てもらいたい
		友人		理解者でいたい
行政		横浜市、県、国	サービスが当事者に届いていない 支援対象者に特化したサービスがない	生き生きと暮らしてほしい 市内で働いてほしい

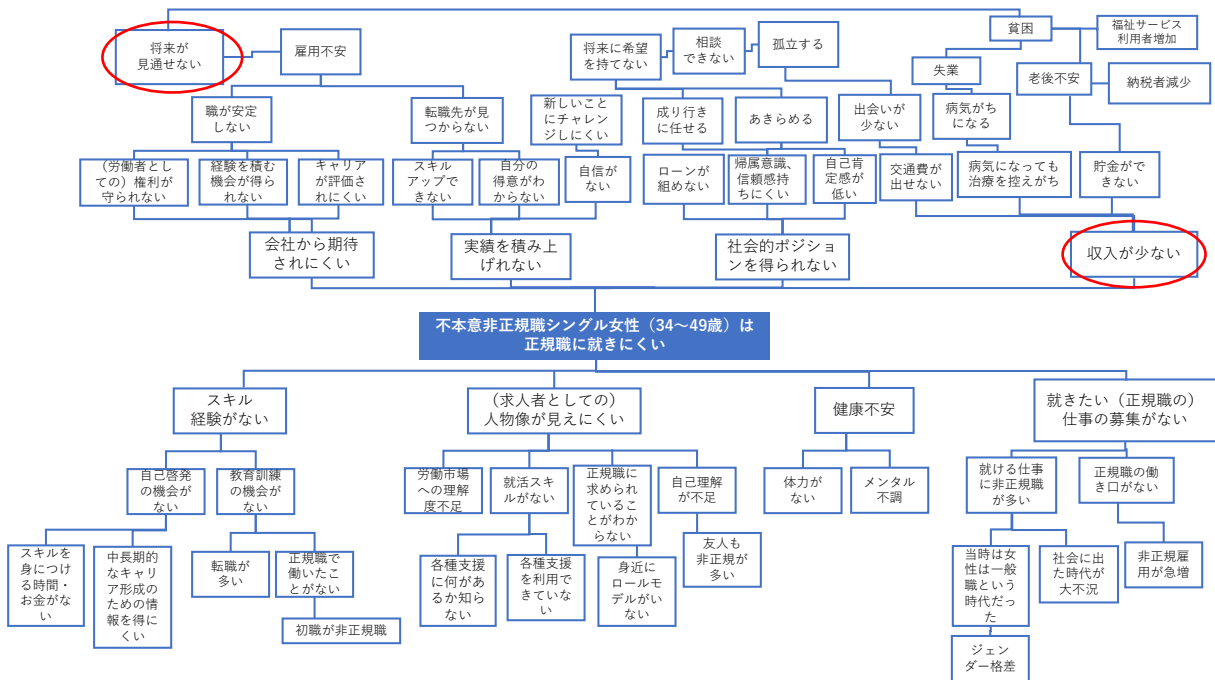
1-3 支援プログラムの検討

(1) 重点課題の設定

1-2 で整理した課題・ニーズについて、支援対象となる当事者は何に困っているのか、それは何に起因するのかを整理し、「問題の構造」を明らかにした。

整理にあたっては、「就職氷河期世代の非正規職シングル女性が、正規職に就きにくい」という問題を中心に置き、ワークショップ形式によりキーワードを抽出し、「原因—結果」の関係を見だしていく手法を用いた。

■問題の構造化



その結果、当事者（支援対象者）が抱える課題・ニーズについては、「仕事」「お金」「生活」という強い因果関係で結ばれた3つのテーマが浮かび上がった。

3つのテーマごとに課題・ニーズを整理すると次のようになる。

■支援対象者の「課題」と「ニーズ」

	支援対象者の「課題」	支援対象者の「ニーズ」
仕事	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用継続の不安 ・正規職との待遇差が大きい ・スキルアップの機会がない ・転職活動の時間的なゆとりがない ・職場の人間関係 ・仕事についての相談相手が少ない 	<ul style="list-style-type: none"> ・安定した職に就きたい（転職・再就職等） ・社内でステップアップしたい（正規転換等） ・転職等に有利な資格・技術の取得 ・仕事やキャリアアップのための情報がほしい ・過重労働は避けたい・ホワイト企業に勤めたい ・リモートワークしたい ・自宅に近いところで働きたい
お金	<ul style="list-style-type: none"> ・収入が少ない ・収入が不安定 ・ボーナス、退職金がない ・貯蓄が少ない、年金受給額が少ない ・家賃負担が大きい ・ローンの返済 	<ul style="list-style-type: none"> ・収入を増やしたい ・収入を安定させたい ・経済的に自立したい ・家賃負担を減らしたい ・自由に使えるお金を増やしたい
生活	<ul style="list-style-type: none"> ・健康不安（体調不良、新型コロナへの感染の不安等） ・同居親からの干渉 ・ケア役割としての期待 ・地域コミュニティ等から孤立しやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康でいたい ・時間がほしい ・ひとり暮らしをしたい ・自分に合った相談先がほしい ・情報がほしい（福祉サービス等）

以上の整理から、非正規職であることに起因する「就業上の課題」と「収入の少なさ・不安定さ」が、仕事や生活の「将来設計が描きにくい（見通せない）」状況につながっているという基本的な問題を見いだすことができる。収入が少なく、将来設計が描きにくい就職氷河期女性においては、初職から正規職であれば享受することができた就業上のメリットを受ける機会が少なく、挽回の契機を得る必要がある。

そこで、「収入を増やす」「将来設計を描けるようになる」この2つを、今回の支援プログラム開発における最大の対応課題に位置づけることとする。

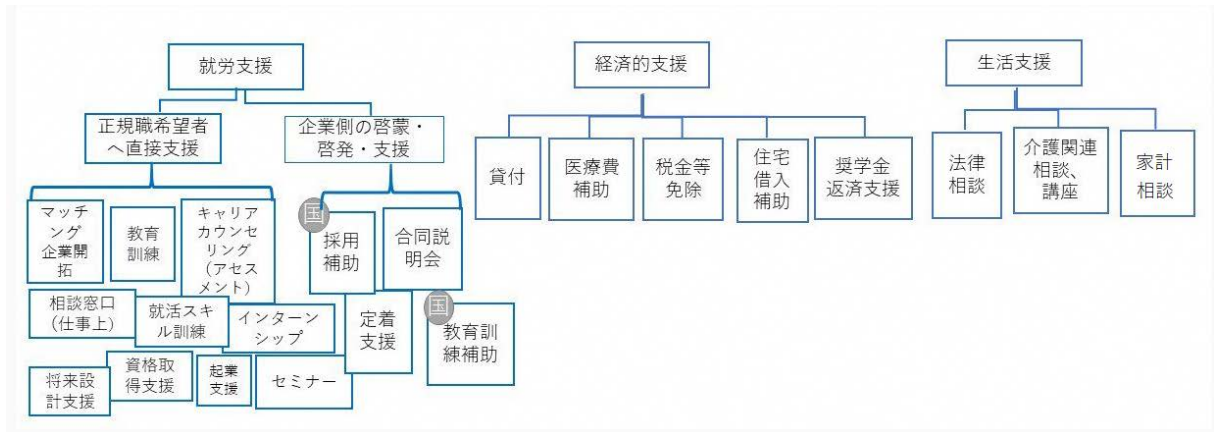
＜就業支援プログラムで対応する重点課題＞
「収入を増やす」・「将来設計を描けるようになる」

(2) 支援プログラムの基本方針の設定

①支援の必要性和社会資源の見える化

不本意に非正規職で就労している就職氷河期世代のシングル女性が「収入が少なく、将来設計が描きにくい（見通せない）」という問題に対応する既存の社会資源（支援・サービス）の洗い出しを行った。これを、「仕事（就労支援）」「お金（経済的支援）」「生活支援」に分けて下図のように整理した。

■既存の社会資源の洗い出し



特に、「就労支援」については、全国で実施されている就職氷河期世代や女性を対象とした就労支援策の取組事例を収集した。

国、神奈川県、横浜市及び他自治体、民間団体においては、関連する支援策として、主に、キャリアカウンセリング、求人企業マッチング（合同説明会、個別求人紹介）、就職活動トレーニング、資格取得支援、企業向け啓発セミナーなどが実施されていることがわかった。しかし、就職氷河期世代の就労支援事業は、いずれも性別を問わず実施されており、シングル女性に限定したものはなく、支援対象者の課題・ニーズに即した事業を構築する必要性を認識するに至った。

さらに、収集した事例の中から参考になる取組みについて、公的団体や人材サービス企業へのヒアリングを行った。

その結果、次のことがわかった。

- ・集合研修ではスケジュールの都合がつきにくい人も、Eラーニングなら参加しやすい。
- ・オンラインのカウンセリングは交通費が節約できるメリットがある一方、パソコンやネット環境がないという人には対応が必要。
- ・就職活動が長引くと、モチベーションを維持することは難しい。
- ・就職したら修了するのではなく、職場に馴染むまでの支援が必要。

また、今回の当事者調査から、これらの就労支援事業について知るための情報がわかりにくいという状況も把握されており、社会資源の情報にたどりつくための支援が必要である。

②実施目的

当事者及び企業の課題・ニーズを踏まえ、就職氷河期世代の不本意非正規職シングル女性が「収入を得る力をつけて、将来を見通せるようになる」ための就業支援プログラムの実施目的を、次のとおり設定した。

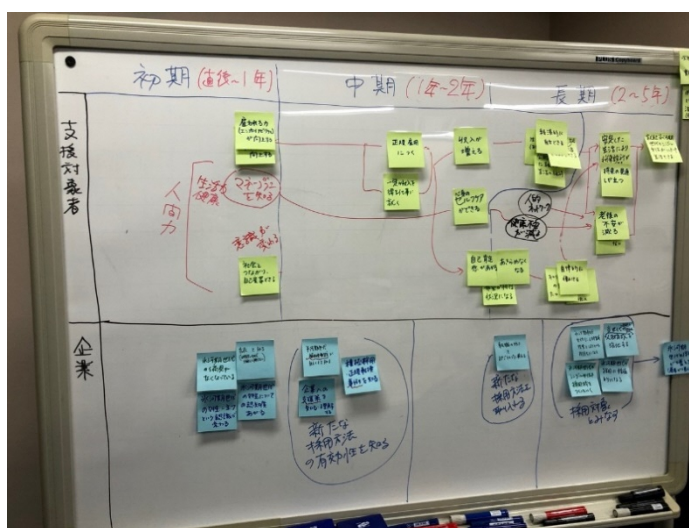
- 主催事業と、既存の就労支援サービスを利用することで相乗効果を創出すること
- 個別の状況を理解し、一人ひとりのニーズに対応すること
- 正規雇用と比べて機会が少ない能力開発の場を提供すること
- 支援対象者があきらめない気持ちを持ち続けられるよう継続的なサポートを行うこと
- 就職後の定着を支援し、雇用の安定化を図ること
- 企業に対して、非正規職シングル女性のニーズを届けること

③アウトカム（成果）

支援プログラムが目指す長期的なアウトカム（成果）の目標を設定し、そこに向けての初期・中期のアウトカムを設定した。

長期アウトカム 2～5年	目標：氷河期世代のシングル女性が生き生きと生活している
中期アウトカム 1～2年	<ul style="list-style-type: none"> ◆経済的に自立している ◆将来をあきらめない気持ちを持つ ◆心身を健康に保つ
初期アウトカム 直後～1年	<ul style="list-style-type: none"> ◆正規雇用就く ◆今よりも収入のよい職に就く

■アウトカムの検討プロセス

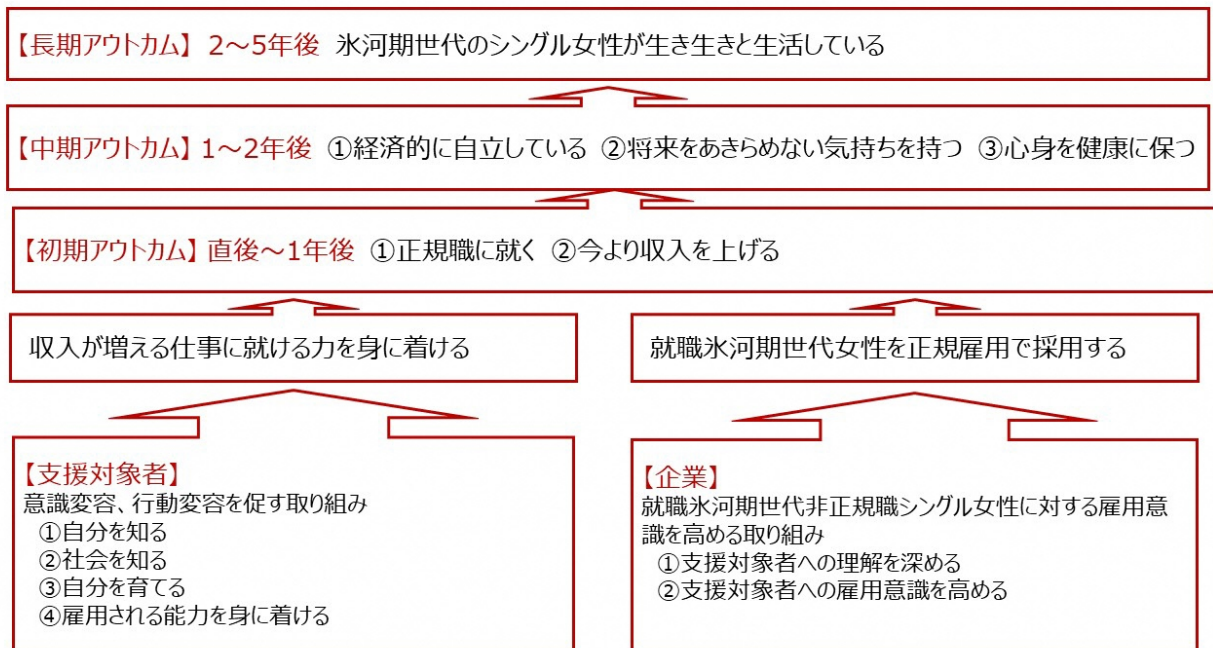


アウトカムを生み出すためには、支援対象者・企業にどういった活動が必要となるかを、バックキャスト（未来の姿から逆算して現在の施策を考える発想法）によって検討した。

その結果、支援対象者には「意識変容・行動変容を促す取組み」が、企業には「就職氷河期世代女性非正規職シングル女性に対する雇用意識を高める取組み」が必要であると仮説を立て、具体的な取組み内容を、次のとおり整理した。

支援対象者	意識変容、行動変容を促す取組み ◆自分を知る・社会を知る ◆自分を育てる・雇用される能力を身につける
企業	就職氷河期世代女性非正規職シングル女性に対する雇用意識を高める取組み ◆支援対象者への理解を深める ◆支援対象者への雇用意識を高める

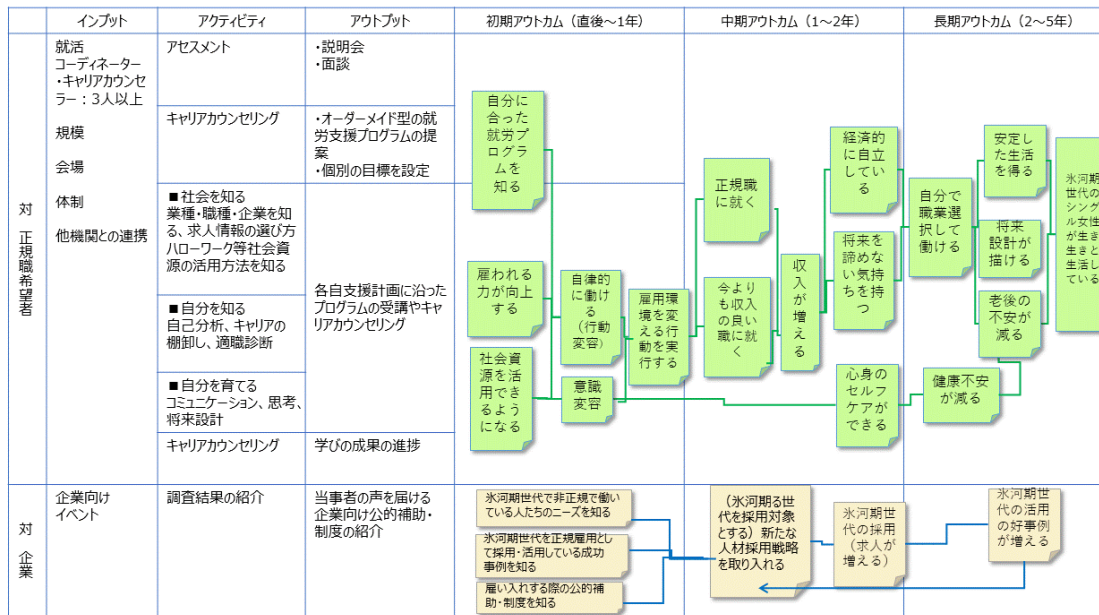
■アウトカムを生み出すセオリー



(3) 事業設計

「取組み」の内容として、アクティビティや講座テーマを検討した。

■ロジックモデル²



当事者

アクティビティ	講座テーマ
自分を知る	自己分析、キャリアの棚卸し、適職診断
社会を知る	業種・職種を知る、企業を知る、正規職で求められる人物像を知る、求人情報の選び方を知る、正規職に就いた事例を知る、ハロワーク等社会資源の活用方法を知る
自分を育てる	コミュニケーション、ロジカル思考、将来設計 (ライフプラン、マネープラン)
雇用される能力を身につける	個々の事情やニーズに応じた教育訓練 面接の受け方、職務経歴書の書き方
入り口である「アセスメント」と「個々の事情やニーズに合った就活プランの提案」、当事者の学びの成果や変化についてのフィードバックも重要	

企業

アクティビティ	講座テーマ
対象者の認識を深める	支援対象者の人物像を知る * 機会、場づくり
雇用意識が高まる 雇用するハードルが下がる	他社の採用・活用事例を知る、これからの人材採用のあり方を知る
企業側の人材採用・育成・活用に関するマインドアップも重要	

² ロジックモデル

事業が成果を上げるために必要な要素を体系的に図示化したもので、事業の設計図のようなもの
 「インプット」「アクティビティ」「アウトプット」「アウトカム」と4つの要素で構成される。
 インプット・・・事業活動 (諸活動) 等を行うために使う資源 (ヒト・モノ・カネ)
 アクティビティ・・・サービスを提供するため位に行う諸活動
 アウトプット・・・事業活動によって変化・効果を生み出すために提供するモノ・サービス
 アウトカム・・・事業や組織が生み出すことを目的としている変化・効果

(一般社団法人社会的インパクト・マネジメント・イニシアチブ
 「社会的インパクト・マネジメント・ガイドライン」)

2 事業開発結果

以上の事業開発プロセスを経て、一律で同じプログラム（集合研修）を受講するのではなく、担当コーディネーターが一人ひとりの事情やニーズを把握した上で、カスタマイズした「就活プラン」を提案し、就活準備～就職後の定着までの伴走型の支援を軸とする支援プログラムを実施する。

<支援プログラムの流れ>

①アセスメント

就活コーディネーターが、個別カウンセリングを通じて状況を把握し、一人ひとりの課題とニーズに応じたオーダーメイドの就活プランを作成。

②就活準備支援

求職者は、就活プランを基に、キャリアカウンセリングによるスキルや経験の棚卸しや、就活基礎講座※、時間の制約を受けないEラーニングを受講。就活コーディネーターは、求職者の学びと成果を把握し、定期的なフィードバックを通じて、求職者の自己理解とモチベーションをサポートする。

※就活基礎講座テーマ（案）

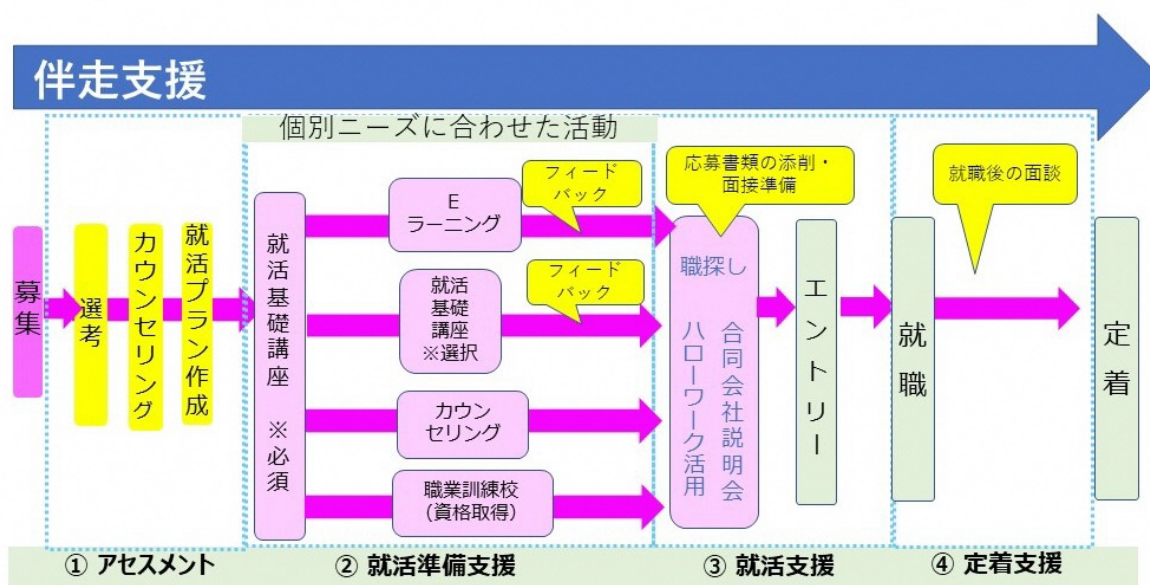
女性就労の現状と未来、業種・職種を知る、正規職で求められる人物像を知る、求人情報の選び方を知る、コミュニケーションスキル、マネープラン等

③就活支援

採用エントリー後は、担当の就活コーディネーターが、応募書類の添削・面接の練習などの就職活動のフォローを行い、効果的な就職活動が行えるようサポートする。

④定着支援

就職後も就活コーディネーターが一定期間相談を受け、就職後の悩みや困りごとについてフォローを行い、定着を支援する。



Ⅲ 資料編

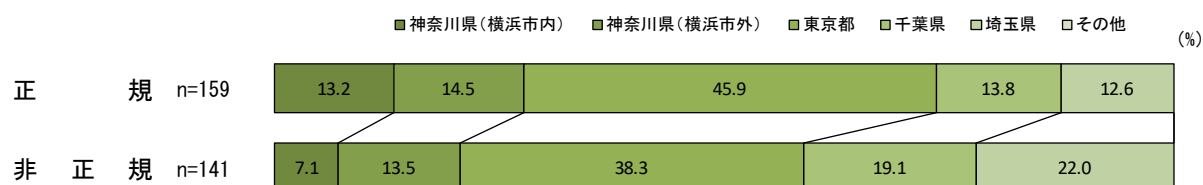
1 ウェブアンケート結果集計

1. 自身について

①居住地

Q1 どちらにお住まいですか。(SA)

居住地の回答者分布は正規雇用で、「東京都」45.9%、「神奈川県（横浜市外）」14.5%、「千葉県」13.8%、「神奈川県（横浜市内）」13.2%、「埼玉県」12.6%となっている。一方、非正規雇用では「東京都」38.3%、「埼玉県」22.0%、「千葉県」19.1%、「神奈川県（横浜市外）」13.5%、「神奈川県（横浜市内）」7.1%となっている。

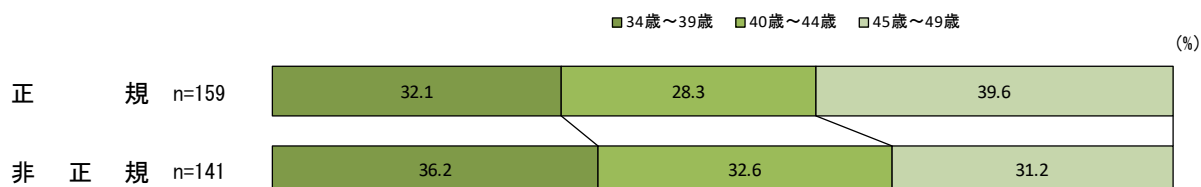


		該当数	神奈川県 (横浜市内)	神奈川県 (横浜市外)	東京都	千葉県	埼玉県	その他
全体		300	31	42	127	49	51	0
		100.0	10.3	14.0	42.3	16.3	17.0	0.0
年齢	34歳～39歳	102	10	16	42	16	18	0
		100.0	9.8	15.7	41.2	15.7	17.6	0.0
	40歳～44歳	91	7	13	36	15	20	0
	100.0	7.7	14.3	39.6	16.5	22.0	0.0	
	45歳～49歳	107	14	13	49	18	13	0
	100.0	13.1	12.1	45.8	16.8	12.1	0.0	
雇用形態	正規雇用	159	21	23	73	22	20	0
		100.0	13.2	14.5	45.9	13.8	12.6	0.0
	契約・嘱託	39	3	3	13	11	9	0
		100.0	7.7	7.7	33.3	28.2	23.1	0.0
	派遣社員	37	2	7	20	2	6	0
	100.0	5.4	18.9	54.1	5.4	16.2	0.0	
	パート・アルバイト	65	5	9	21	14	16	0
	100.0	7.7	13.8	32.3	21.5	24.6	0.0	

②年齢

Q2 年齢 (SA)

年齢の回答者分布は正規雇用で、「34歳～39歳」32.1%、「40歳～44歳」28.3%、「45歳～49歳」39.6%となっている。一方、非正規雇用では「34歳～39歳」36.2%、「40歳～44歳」32.6%、「45歳～49歳」31.2%となっている。

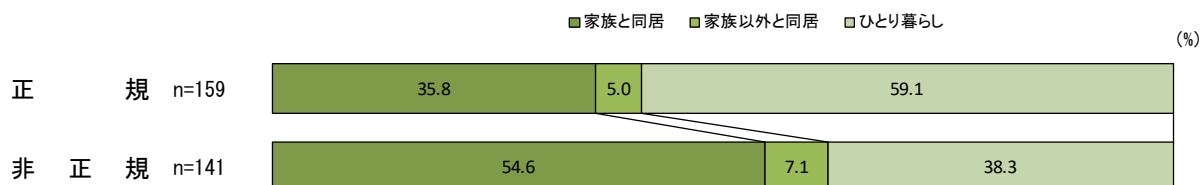


		該 当 数	3 4 歳 ～ 3 9 歳	4 0 歳 ～ 4 4 歳	4 5 歳 ～ 4 9 歳
全 体		300 100.0	102 34.0	91 30.3	107 35.7
年 齢	34歳～39歳	102 100.0	102 100.0	0 0.0	0 0.0
	40歳～44歳	91 100.0	0 0.0	91 100.0	0 0.0
	45歳～49歳	107 100.0	0 0.0	0 0.0	107 100.0
雇 用 形 態	正規雇用	159 100.0	51 32.1	45 28.3	63 39.6
	契約・嘱託	39 100.0	15 38.5	13 33.3	11 28.2
	派遣社員	37 100.0	11 29.7	8 21.6	18 48.6
	パート・アルバイト	65 100.0	25 38.5	25 38.5	15 23.1

③同居状況

Q3 同居している人はいますか。(SA)

同居状況の回答者分布は正規雇用で、「家族と同居」35.8%、「家族以外と同居」5.0%、「ひとり暮らし」59.1%となっている。一方、非正規雇用では「家族と同居」54.6%、「家族以外と同居」7.1%、「ひとり暮らし」38.3%となっている。



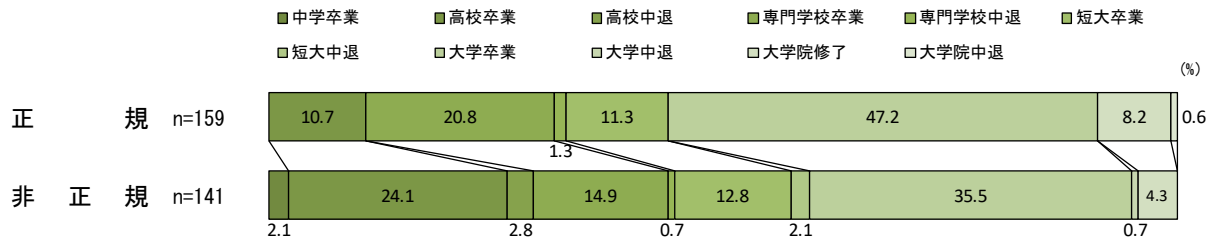
		該 当 数	家 族 と 同 居	家 族 以 外 と 同 居	ひ と り 暮 ら し
全 体		300 100.0	134 44.7	18 6.0	148 49.3
年 齢	34歳～39歳	102 100.0	51 50.0	8 7.8	43 42.2
	40歳～44歳	91 100.0	41 45.1	4 4.4	46 50.5
	45歳～49歳	107 100.0	42 39.3	6 5.6	59 55.1
雇 用 形 態	正規雇用	159 100.0	57 35.8	8 5.0	94 59.1
	契約・嘱託	39 100.0	16 41.0	2 5.1	21 53.8
	派遣社員	37 100.0	15 40.5	3 8.1	19 51.4
	パート・アルバイト	65 100.0	46 70.8	5 7.7	14 21.5

④最終学歴

Q4 最終学歴をお答えください。(SA)

最終学歴の回答者分布は正規雇用で、「大学卒業」47.2%、「専門学校卒業」20.8%、「短大卒業」11.3%、「高校卒業」10.7%となっている。一方、非正規雇用では「大学卒業」35.5%、「高校卒業」24.1%、「専門学校卒業」14.9%、「短大卒業」12.8%となっている。

年齢別では、「34歳～39歳」で「大学卒業」、雇用形態別では、「正規雇用」で「大学卒業」、「パート・アルバイト」で「高校卒業」の割合がそれぞれ高くなっている。



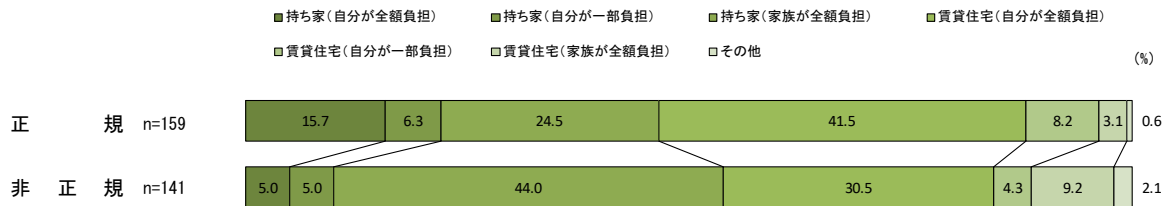
		該当数	中学卒業	高校卒業	高校中退	専門学校卒業	専門学校中退	短大卒業	短大中退	大学卒業	大学中退	大学院修了	大学院中退
			(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
全体		300	3	51	4	54	3	36	3	125	1	19	1
		100.0	1.0	17.0	1.3	18.0	1.0	12.0	1.0	41.7	0.3	6.3	0.3
年齢	34歳～39歳	102	1	13	2	18	1	9	1	47	0	10	0
		100.0	1.0	12.7	2.0	17.6	1.0	8.8	1.0	46.1	0.0	9.8	0.0
	40歳～44歳	91	0	18	2	15	0	15	1	36	0	4	0
	100.0	0.0	19.8	2.2	16.5	0.0	16.5	1.1	39.6	0.0	4.4	0.0	
	45歳～49歳	107	2	20	0	21	2	12	1	42	1	5	1
	100.0	1.9	18.7	0.0	19.6	1.9	11.2	0.9	39.3	0.9	4.7	0.9	
雇用形態	正規雇用	159	0	17	0	33	2	18	0	75	0	13	1
		100.0	0.0	10.7	0.0	20.8	1.3	11.3	0.0	47.2	0.0	8.2	0.6
	契約・嘱託	39	0	6	0	7	0	9	0	14	1	2	0
		100.0	0.0	15.4	0.0	17.9	0.0	23.1	0.0	35.9	2.6	5.1	0.0
派遣社員	37	1	6	0	7	0	3	0	19	0	1	0	
	100.0	2.7	16.2	0.0	18.9	0.0	8.1	0.0	51.4	0.0	2.7	0.0	
パート・アルバイト	65	2	22	4	7	1	6	3	17	0	3	0	
	100.0	3.1	33.8	6.2	10.8	1.5	9.2	4.6	26.2	0.0	4.6	0.0	

⑤住居費

Q5 あなたの住居費は以下のうち、どれですか。(SA)

住居費の負担は、正規雇用で「賃貸住宅（自分が全額負担）」が41.5%と最も多く、「持ち家（家族が全額負担）」が24.5%と続いている。一方、非正規雇用では、「持ち家（家族が全額負担）」が44.0%と最も多く、「賃貸住宅（自分が全額負担）」が30.5%と続いている。

年齢別では、「45歳～49歳」で「賃貸住宅（自分が全額負担）」、雇用形態別では、「パート・アルバイト」で「持ち家（家族が全額負担）」の割合が56.7%と高くなっている。



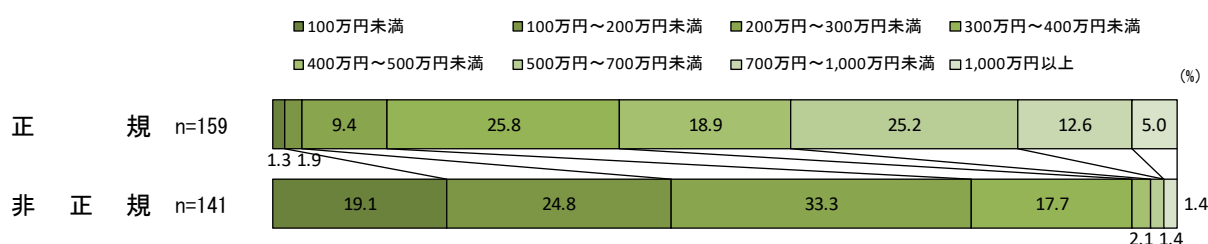
	該当数	持ち家（自分が全額負担）	持ち家（自分が一部負担）	持ち家（家族が全額負担）	賃貸住宅（自分が全額負担）	賃貸住宅（自分が一部負担）	賃貸住宅（家族が全額負担）	その他	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
全体	300	32	17	101	109	19	18	4	
	100.0	10.7	5.7	33.7	36.3	6.3	6.0	1.3	
年齢	34歳～39歳	102	9	4	38	34	6	9	2
		100.0	8.8	3.9	37.3	33.3	5.9	8.8	2.0
	40歳～44歳	91	6	6	32	31	9	7	0
	100.0	6.6	6.6	35.2	34.1	9.9	7.7	0.0	
	107	17	7	31	44	4	2	2	
	100.0	15.9	6.5	29.0	41.1	3.7	1.9	1.9	
雇用形態	正規雇用	159	25	10	39	66	13	5	1
		100.0	15.7	6.3	24.5	41.5	8.2	3.1	0.6
	契約・嘱託	39	2	3	13	16	1	4	0
		100.0	5.1	7.7	33.3	41.0	2.6	10.3	0.0
	37	4	2	12	15	2	0	2	
	100.0	10.8	5.4	32.4	40.5	5.4	0.0	5.4	
	65	1	2	37	12	3	9	1	
	100.0	1.5	3.1	56.9	18.5	4.6	13.8	1.5	

⑥年収

Q6 あなたの現在の年収（税込）をお答えください。仕事から得られる収入のみでお答えください。（SA）

年収の回答者分布は正規雇用で、「300万円～400万円未満」25.8%、「500万円～700万円未満」25.2%、「400万円～500万円未満」18.9%となっている。一方、非正規雇用では「200万円～300万円未満」33.3%、「100万円～200万円未満」24.8%、「100万円未満」19.1%となっている。

年齢別では、「34歳～39歳」で「200万円～300万円未満」、雇用形態別では、「派遣社員」で200万円～300万円未満、「パート・アルバイト」で「100万円～200万円未満」の割合がそれぞれ高くなっている。



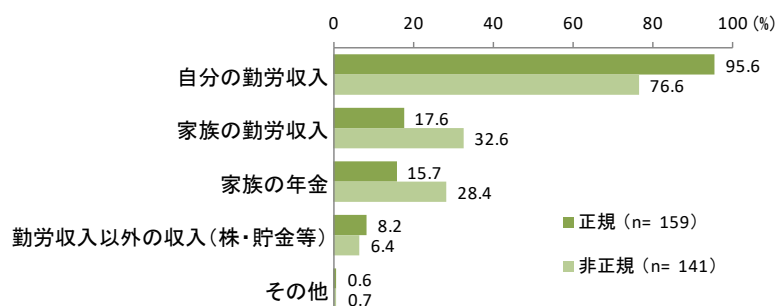
		該当数	100万円未満	100万円～200万円未満	200万円～300万円未満	300万円～400万円未満	400万円～500万円未満	500万円～700万円未満	700万円～1,000万円未満	1,000万円以上
全 体		300	29	38	62	66	33	42	20	10
		100.0	9.7	12.7	20.7	22.0	11.0	14.0	6.7	3.3
年 齢	34歳～39歳	102	13	11	24	21	10	15	6	2
		100.0	12.7	10.8	23.5	20.6	9.8	14.7	5.9	2.0
	40歳～44歳	91	11	15	16	17	12	10	6	4
	100.0	12.1	16.5	17.6	18.7	13.2	11.0	6.6	4.4	
	45歳～49歳	107	5	12	22	28	11	17	8	4
	100.0	4.7	11.2	20.6	26.2	10.3	15.9	7.5	3.7	
雇 用 形 態	正規雇用	159	2	3	15	41	30	40	20	8
		100.0	1.3	1.9	9.4	25.8	18.9	25.2	12.6	5.0
	契約・嘱託	39	2	5	14	15	2	1	0	0
		100.0	5.1	12.8	35.9	38.5	5.1	2.6	0.0	0.0
	派遣社員	37	3	5	20	7	0	1	0	1
	100.0	8.1	13.5	54.1	18.9	0.0	2.7	0.0	2.7	
	パート・アルバイト	65	22	25	13	3	1	0	0	1
	100.0	33.8	38.5	20.0	4.6	1.5	0.0	0.0	1.5	

⑦主な家計収入

Q7 あなたの世帯の主な家計収入は何ですか。(MA)

主な家計の収入は、正規雇用で「自分の勤労収入」が95.6%と9割半ばとなっている。一方、非正規雇用では、「自分の勤労収入」が76.6%と最も多く、「家族の勤労収入」が32.6%、「家族の年金」が28.4%と続いている。

「パート・アルバイト」は「家族の勤労収入」、「家族の年金」の割合が他の雇用形態と比べそれぞれ高くなっている。



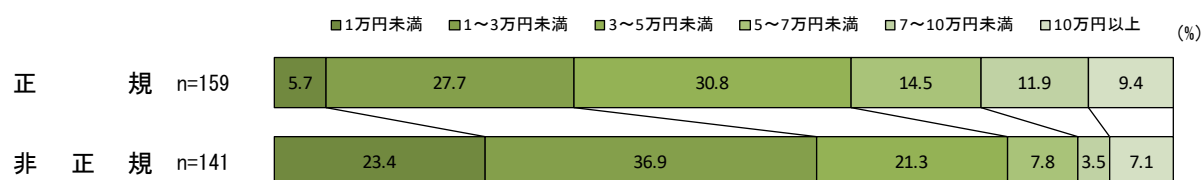
		該当数	自分の勤労収入	(株・貯金等以外の収入)	家族の勤労収入	家族の年金	その他
全体		300	260	22	74	65	2
		100.0	86.7	7.3	24.7	21.7	0.7
年齢	34歳～39歳	102	82	10	37	21	0
		100.0	80.4	9.8	36.3	20.6	0.0
	40歳～44歳	91	78	9	24	20	1
	100.0	85.7	9.9	26.4	22.0	1.1	
	45歳～49歳	107	100	3	13	24	1
	100.0	93.5	2.8	12.1	22.4	0.9	
雇用形態	正規雇用	159	152	13	28	25	1
		100.0	95.6	8.2	17.6	15.7	0.6
	契約・嘱託	39	33	4	11	7	1
		100.0	84.6	10.3	28.2	17.9	2.6
	派遣社員	37	34	0	8	8	0
	100.0	91.9	0.0	21.6	21.6	0.0	
	パート・アルバイト	65	41	5	27	25	0
	100.0	63.1	7.7	41.5	38.5	0.0	

⑧自由に使えるお金

Q8 1カ月であなたがご自身で自由に使えるお金はいくらぐらいですか。(SA)

自由に使えるお金は、正規雇用で「3～5万円未満」が30.8%と約3割となっている。一方、非正規雇用では、「1～3万円未満」が36.9%と最も多く、「1万円未満」が23.4%と続いている。

年齢別では「34歳～39歳」、雇用形態別では「パート・アルバイト」で3万円未満の割合が高くなっている。



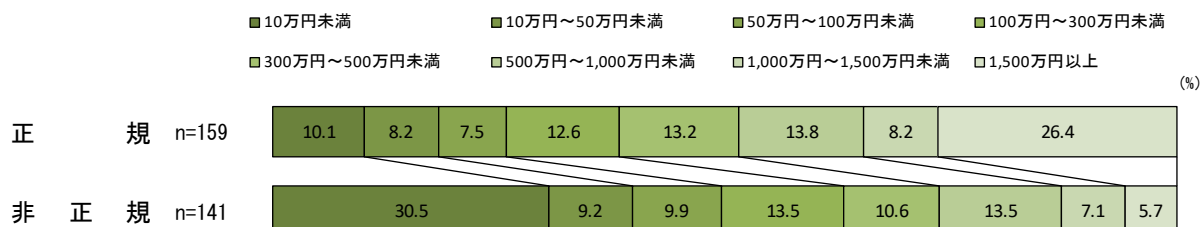
		該当数	1万円未満	1～3万円未満	3～5万円未満	5～7万円未満	7～10万円未満	10万円以上
全 体		300	42	96	79	34	24	25
		100.0	14.0	32.0	26.3	11.3	8.0	8.3
年 齢	34歳～39歳	102	13	42	23	11	7	6
		100.0	12.7	41.2	22.5	10.8	6.9	5.9
	40歳～44歳	91	15	24	21	12	6	13
	100.0	16.5	26.4	23.1	13.2	6.6	14.3	
	45歳～49歳	107	14	30	35	11	11	6
	100.0	13.1	28.0	32.7	10.3	10.3	5.6	
雇 用 形 態	正規雇用	159	9	44	49	23	19	15
		100.0	5.7	27.7	30.8	14.5	11.9	9.4
	契約・嘱託	39	5	13	12	4	0	5
		100.0	12.8	33.3	30.8	10.3	0.0	12.8
	派遣社員	37	8	13	9	5	0	2
	100.0	21.6	35.1	24.3	13.5	0.0	5.4	
	パート・アルバイト	65	20	26	9	2	5	3
	100.0	30.8	40.0	13.8	3.1	7.7	4.6	

⑨貯金額

Q9 あなたの貯金額をお答えください。(SA)

貯金額は、正規雇用で「1,500万円以上」が26.4%と2割半ば以上となっている。一方、非正規雇用では、「10万円未満」が30.5%と最も多くなっている。

年齢別では「45歳～49歳」で「1,500万円以上」が最も多く、雇用形態別では「パート・アルバイト」で「10万円未満」の割合が46.2%と高くなっている。



		該 当 数	10万円未満	10万円～50万円未満	50万円～100万円未満	100万円～300万円未満	300万円～500万円未満	500万円～1,000万円未満	1,000万円～1,500万円未満	1,500万円以上
全 体		300	59	26	26	39	36	41	23	50
		100.0	19.7	8.7	8.7	13.0	12.0	13.7	7.7	16.7
年 齢	34歳～39歳	102	21	12	8	14	11	15	8	13
		100.0	20.6	11.8	7.8	13.7	10.8	14.7	7.8	12.7
	40歳～44歳	91	18	11	5	9	13	14	6	15
		100.0	19.8	12.1	5.5	9.9	14.3	15.4	6.6	16.5
	45歳～49歳	107	20	3	13	16	12	12	9	22
		100.0	18.7	2.8	12.1	15.0	11.2	11.2	8.4	20.6
雇 用 形 態	正規雇用	159	16	13	12	20	21	22	13	42
		100.0	10.1	8.2	7.5	12.6	13.2	13.8	8.2	26.4
	契約・嘱託	39	5	5	1	7	5	9	4	3
		100.0	12.8	12.8	2.6	17.9	12.8	23.1	10.3	7.7
	派遣社員	37	8	4	7	6	3	3	3	3
		100.0	21.6	10.8	18.9	16.2	8.1	8.1	8.1	8.1
	パート・アルバイト	65	30	4	6	6	7	7	3	2
		100.0	46.2	6.2	9.2	9.2	10.8	10.8	4.6	3.1

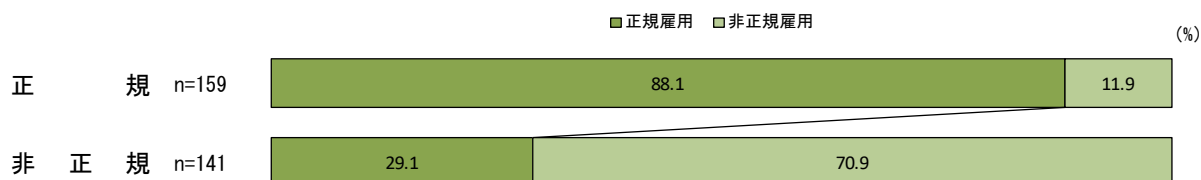
2. 仕事について

①初職の雇用形態

Q10 初めて就いた職業の雇用形態をお答えください。(SA)

初職の雇用形態は、正規雇用で「初職正規雇用」が88.1%と9割近くとなっているが、非正規雇用では、「初職非正規雇用」が70.9%と最も多くなっている。

年齢別では「45歳～49歳」で「初職正規雇用」の割合が7割と最も多く、雇用形態別では「パート・アルバイト」では、「初職正規雇用」が24.6%と最も低くなっている。



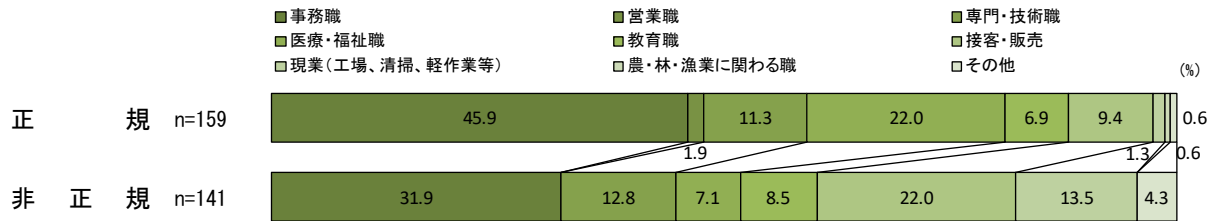
		該 当 数	初 職 正 規 雇 用	初 職 非 正 規 雇 用
全 体		300 100.0	181 60.3	119 39.7
年 齢	34歳～39歳	102 100.0	54 52.9	48 47.1
	40歳～44歳	91 100.0	53 58.2	38 41.8
	45歳～49歳	107 100.0	74 69.2	33 30.8
雇 用 形 態	正規雇用	159 100.0	140 88.1	19 11.9
	契約・嘱託	39 100.0	10 25.6	29 74.4
	派遣社員	37 100.0	15 40.5	22 59.5
	パート・アルバイト	65 100.0	16 24.6	49 75.4

②初職の職種

Q11 初めて就いた職業の職種は何か。(SA)

初職の職種については、正規雇用で「事務職」が45.9%と4割半ばで最も高く、「医療・福祉職」が22.0%と続いている。一方、非正規雇用では、「事務職」が31.9%、「接客・販売」が22.0%、「現業（工場、清掃、軽作業等）」が13.5%と続いている。

雇用形態別では「パート・アルバイト」で「接客・販売」の割合が26.2%、現業24.6%とそれぞれ高くなっている。

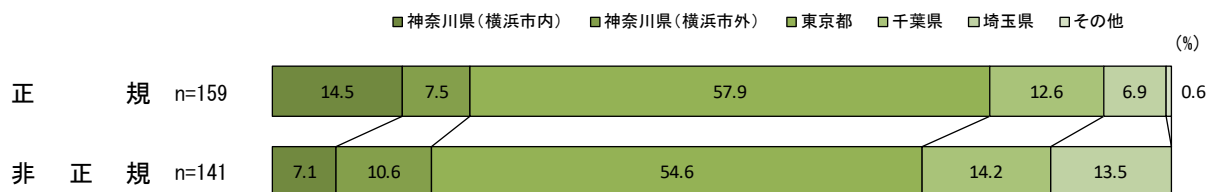


	該当数	事務職	営業職	専門・技術職	医療・福祉職	教育職	接客・販売	現業 (工場、清掃、軽作業等)	農・林・漁業に関わる職	その他	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
全体	300	118	3	36	45	23	46	21	1	7	
	100.0	39.3	1.0	12.0	15.0	7.7	15.3	7.0	0.3	2.3	
年齢	34歳～39歳	102	34	0	11	19	10	19	7	0	2
		100.0	33.3	0.0	10.8	18.6	9.8	18.6	6.9	0.0	2.0
	40歳～44歳	91	30	1	14	13	5	16	9	0	3
	100.0	33.0	1.1	15.4	14.3	5.5	17.6	9.9	0.0	3.3	
	107	54	2	11	13	8	11	5	1	2	
	100.0	50.5	1.9	10.3	12.1	7.5	10.3	4.7	0.9	1.9	
雇用形態	正規雇用	159	73	3	18	35	11	15	2	1	1
		100.0	45.9	1.9	11.3	22.0	6.9	9.4	1.3	0.6	0.6
	契約・嘱託	39	15	0	6	2	6	6	2	0	2
		100.0	38.5	0.0	15.4	5.1	15.4	15.4	5.1	0.0	5.1
	37	20	0	4	2	1	8	1	0	1	
	100.0	54.1	0.0	10.8	5.4	2.7	21.6	2.7	0.0	2.7	
	65	10	0	8	6	5	17	16	0	3	
	100.0	15.4	0.0	12.3	9.2	7.7	26.2	24.6	0.0	4.6	

③現在の勤務地

Q12 現在の勤務地はどちらですか。(SA)

現在の勤務地の回答者分布は正規雇用で、「東京都」57.9%、「神奈川県（横浜市内）」14.5%、「千葉県」12.6%となっている。一方、非正規雇用では「東京都」54.6%、「千葉県」14.2%、「埼玉県」13.5%となっている。

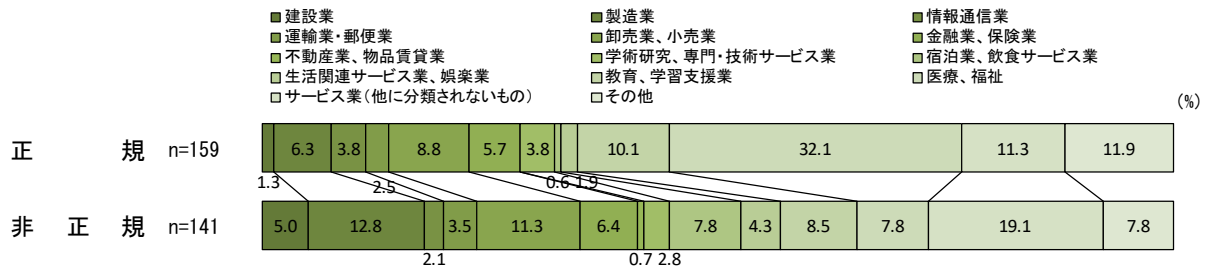


		該当数	神奈川県(横浜市内)	神奈川県(横浜市内外)	東京都	千葉県	埼玉県	その他
			(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
全体		300	33	27	169	40	30	1
		100.0	11.0	9.0	56.3	13.3	10.0	0.3
年齢	34歳～39歳	102	13	10	56	13	10	0
		100.0	12.7	9.8	54.9	12.7	9.8	0.0
	40歳～44歳	91	8	8	50	13	11	1
	100.0	8.8	8.8	54.9	14.3	12.1	1.1	
	45歳～49歳	107	12	9	63	14	9	0
	100.0	11.2	8.4	58.9	13.1	8.4	0.0	
雇用形態	正規雇用	159	23	12	92	20	11	1
		100.0	14.5	7.5	57.9	12.6	6.9	0.6
	契約・嘱託	39	3	2	20	8	6	0
		100.0	7.7	5.1	51.3	20.5	15.4	0.0
	派遣社員	37	2	4	30	1	0	0
	100.0	5.4	10.8	81.1	2.7	0.0	0.0	
	パート・アルバイト	65	5	9	27	11	13	0
	100.0	7.7	13.8	41.5	16.9	20.0	0.0	

④現在の業種

Q14 現在就いている業種は何ですか。(SA)

現在の業種は、正規雇用で「医療・福祉」が32.1%と3割強となっている。一方、非正規雇用では、「サービス業（他に分類されないもの）」が19.1%と最も多く、「製造業」が12.8%、「卸売業、小売業」が11.3%と続いている。



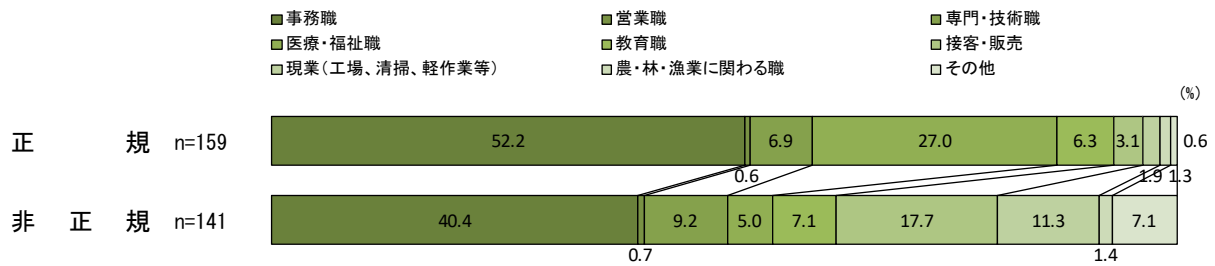
	該当数	建設業	製造業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業（他に分類されないもの）	その他	
全体	300	9	28	9	9	30	18	1	10	12	9	28	62	45	30	
	100.0	3.0	9.3	3.0	3.0	10.0	6.0	0.3	3.3	4.0	3.0	9.3	20.7	15.0	10.0	
年齢	34歳～39歳	102	3	7	0	3	10	6	0	4	4	2	11	27	14	11
		100.0	2.9	6.9	0.0	2.9	9.8	5.9	0.0	3.9	3.9	2.0	10.8	26.5	13.7	10.8
	40歳～44歳	91	3	13	4	3	9	5	0	3	5	4	5	17	13	7
	100.0	3.3	14.3	4.4	3.3	9.9	5.5	0.0	3.3	5.5	4.4	5.5	18.7	14.3	7.7	
	107	3	8	5	3	11	7	1	3	3	3	12	18	18	12	
	100.0	2.8	7.5	4.7	2.8	10.3	6.5	0.9	2.8	2.8	2.8	11.2	16.8	16.8	11.2	
雇用形態	正規雇用	159	2	10	6	4	14	9	0	6	1	3	16	51	18	19
		100.0	1.3	6.3	3.8	2.5	8.8	5.7	0.0	3.8	0.6	1.9	10.1	32.1	11.3	11.9
	契約・嘱託	39	1	4	0	0	2	3	0	3	3	2	7	4	7	3
		100.0	2.6	10.3	0.0	0.0	5.1	7.7	0.0	7.7	7.7	5.1	17.9	10.3	17.9	7.7
派遣社員	37	4	6	3	2	2	6	1	1	2	0	1	1	5	3	
	100.0	10.8	16.2	8.1	5.4	5.4	16.2	2.7	2.7	5.4	0.0	2.7	2.7	13.5	8.1	
パート・アルバイト	65	2	8	0	3	12	0	0	0	6	4	4	6	15	5	
	100.0	3.1	12.3	0.0	4.6	18.5	0.0	0.0	0.0	9.2	6.2	6.2	9.2	23.1	7.7	

⑤現在の職種

Q15 現在就いている職種は何ですか。(SA)

現在の職種は、正規雇用で「事務職」が52.2%、「医療・福祉職」が27.0%となっている。一方、非正規雇用では「事務職」が40.4%と最も多く、「接客・販売」が17.7%、「現業（工場、清掃、軽作業等）」が11.3%と続いている。

雇用形態別では「派遣社員」は「事務職」割合が73.0%、「契約・嘱託」では43.6%となっている。「パート・アルバイト」では「接客・販売」の割合が29.2%、「事務職」「現業（工場、清掃、軽作業等）」の割合が20.2%となっている。

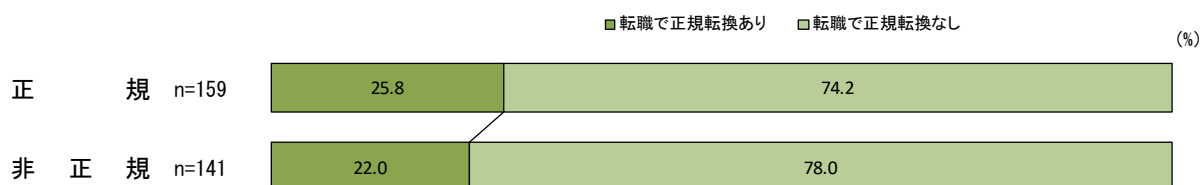


	該当数	事務職	営業職	専門・技術職	医療・福祉職	教育職	接客・販売	現業（工場、清掃、軽作業等）	農・林・漁業に関わる職	その他	
		割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	
全体	300	140	2	24	50	20	30	19	4	11	
	100.0	46.7	0.7	8.0	16.7	6.7	10.0	6.3	1.3	3.7	
年齢	34歳～39歳	102	45	1	6	21	9	10	4	2	4
		100.0	44.1	1.0	5.9	20.6	8.8	9.8	3.9	2.0	3.9
	40歳～44歳	91	36	1	9	17	4	11	9	1	3
	100.0	39.6	1.1	9.9	18.7	4.4	12.1	9.9	1.1	3.3	
	107	59	0	9	12	7	9	6	1	4	
	100.0	55.1	0.0	8.4	11.2	6.5	8.4	5.6	0.9	3.7	
雇用形態	正規雇用	159	83	1	11	43	10	5	3	2	1
		100.0	52.2	0.6	6.9	27.0	6.3	3.1	1.9	1.3	0.6
	契約・嘱託	39	17	0	3	2	7	4	2	0	4
		100.0	43.6	0.0	7.7	5.1	17.9	10.3	5.1	0.0	10.3
	37	27	0	5	1	0	2	1	0	1	
	100.0	73.0	0.0	13.5	2.7	0.0	5.4	2.7	0.0	2.7	
	65	13	1	5	4	3	19	13	2	5	
	100.0	20.0	1.5	7.7	6.2	4.6	29.2	20.0	3.1	7.7	

⑥非正規雇用から正規雇用になった経験

Q16 これまでに非正規雇用から、転職して正規雇用になった経験はありますか。(SA)

非正規雇用から正規雇用になった経験は、正規雇用で「転職で正規転換あり」が25.8%と2割半ばとなっている。一方、非正規雇用では、「転職で正規転換あり」が22.0%となっている。そのなかでも「パート・アルバイト」は13.8%となっている。

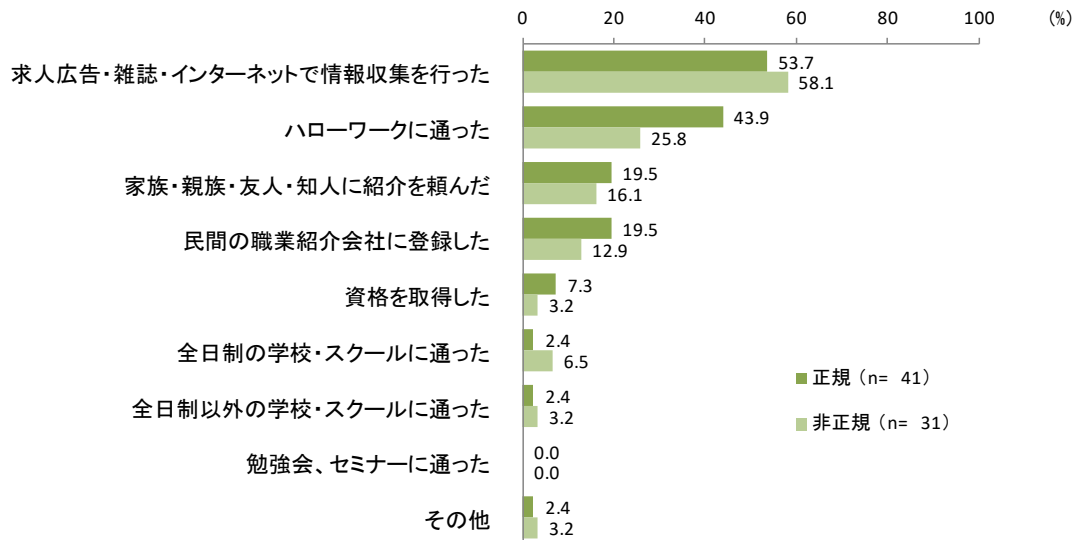


		該 当 数	転 職 で 正 規 転 換 あ り	転 職 で 正 規 転 換 な し
全 体		300 100.0	72 24.0	228 76.0
年 齢	34歳～39歳	102 100.0	15 14.7	87 85.3
	40歳～44歳	91 100.0	29 31.9	62 68.1
	45歳～49歳	107 100.0	28 26.2	79 73.8
雇 用 形 態	正規雇用	159 100.0	41 25.8	118 74.2
	契約・嘱託	39 100.0	13 33.3	26 66.7
	派遣社員	37 100.0	9 24.3	28 75.7
	パート・アルバイト	65 100.0	9 13.8	56 86.2

⑦ 転職活動

Q17 どのような転職活動を行いましたか。(MA)

Q16 で正規転職経験があると答えた人の転職活動は、正規雇用で「求人広告・雑誌・インターネットで情報収集を行った」が 53.7%、「ハローワークに通った」が 43.9%と続いている。一方、非正規雇用では「求人広告・雑誌・インターネットで情報収集を行った」が 58.1%に対して、「ハローワークに通った」は 25.8%と少なくなっている。

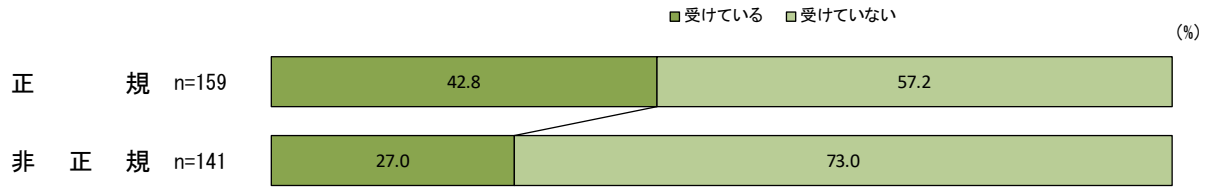


	該当数	求人広告・雑誌・インターネットで情報収集を行った	家族・親族・友人・知人に紹介を頼んだ	ハローワークに通った	民間の職業紹介会社に登録した	全日制の学校・スクールに通った	全日制以外の学校・スクールに通った	勉強会、セミナーに通った	資格を取得した	その他
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
全体	72	40	13	26	12	3	2	0	4	2
	100.0	55.6	18.1	36.1	16.7	4.2	2.8	0.0	5.6	2.8
年齢	34歳～39歳	15	7	2	7	1	2	0	0	0
	100.0	46.7	13.3	46.7	6.7	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	40歳～44歳	29	18	6	8	5	0	0	0	2
100.0	62.1	20.7	27.6	17.2	0.0	0.0	0.0	6.9	0.0	
45歳～49歳	28	15	5	11	6	1	2	0	2	2
100.0	53.6	17.9	39.3	21.4	3.6	7.1	0.0	7.1	7.1	
雇用形態	正規雇用	41	22	8	18	8	1	1	0	3
	100.0	53.7	19.5	43.9	19.5	2.4	2.4	0.0	7.3	2.4
	契約・嘱託	13	6	3	4	2	2	1	0	0
	100.0	46.2	23.1	30.8	15.4	15.4	7.7	0.0	0.0	7.7
派遣社員	9	5	0	3	2	0	0	0	0	0
100.0	55.6	0.0	33.3	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
パート・アルバイト	9	7	2	1	0	0	0	0	1	0
100.0	77.8	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	

⑧教育訓練

Q18 現在働いている職場で、あなたは教育訓練や研修を受けていますか。(SA)

教育訓練や研修については、正規雇用で「受けている」が42.8%と4割強となっている。一方、非正規雇用では、「受けていない」が73.0%で7割を超えている。



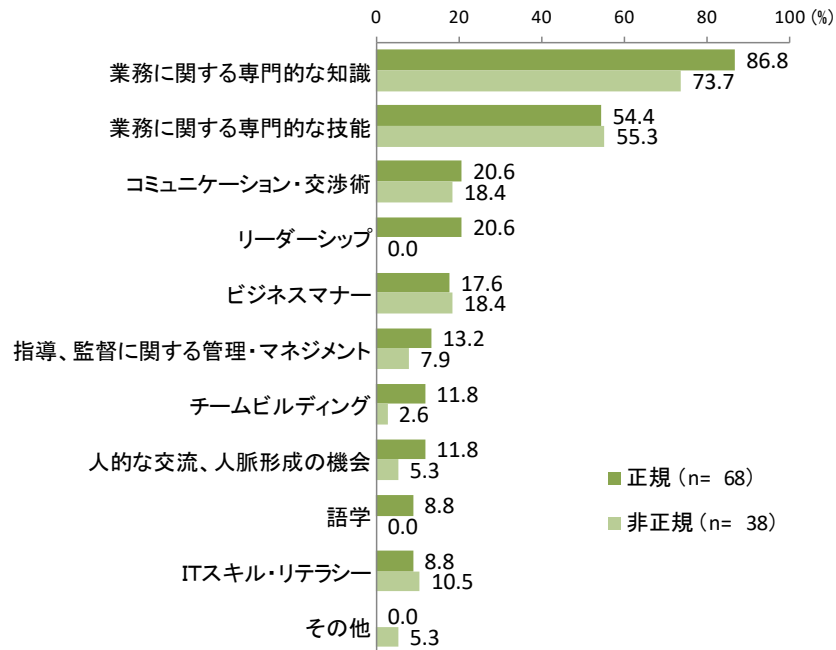
		該 当 数	受 け て い る	受 け て い な い
全 体		300 100.0	106 35.3	194 64.7
年 齢	34歳～39歳	102 100.0	34 33.3	68 66.7
	40歳～44歳	91 100.0	31 34.1	60 65.9
	45歳～49歳	107 100.0	41 38.3	66 61.7
雇 用 形 態	正規雇用	159 100.0	68 42.8	91 57.2
	契約・嘱託	39 100.0	15 38.5	24 61.5
	派遣社員	37 100.0	11 29.7	26 70.3
	パート・アルバイト	65 100.0	12 18.5	53 81.5

⑨教育訓練のテーマ

Q19 あなたが実際に受けた教育訓練や研修はどのようなテーマですか。(MA)

教育訓練のテーマは、正規雇用で「業務に関する専門的な知識」が86.8%と8割半ばを超えている。非正規雇用も、「業務に関する専門的な知識」が73.7%と最も多く、「業務に関する専門的な技能」が55.3%と続いている。

一方、「リーダーシップ」、「チームビルディング」、「語学」、「人的な交流、人脈形成の機会」、「指導、監督に関する管理マネジメント」は、正規雇用と非正規雇用の差が大きい。



	該当数	業務に関する専門的な知識	業務に関する専門的な技能	語学	ITスキル・リテラシー	ビジネスマナー	コミュニケーション・交渉術	チームビルディング	リーダーシップ	人的な交流、人脈形成の機会	指導、監督に関する管理・	その他
全体	106	87	58	6	10	19	21	9	14	10	12	2
	100.0	82.1	54.7	5.7	9.4	17.9	19.8	8.5	13.2	9.4	11.3	1.9
年齢	34歳～39歳	34	26	17	3	3	4	5	2	2	2	2
		100.0	76.5	50.0	8.8	8.8	11.8	14.7	5.9	5.9	5.9	5.9
	40歳～44歳	31	25	23	2	3	9	8	2	6	2	3
	100.0	80.6	74.2	6.5	9.7	29.0	25.8	6.5	19.4	6.5	9.7	0.0
45歳～49歳	41	36	18	1	4	6	8	5	6	6	7	
	100.0	87.8	43.9	2.4	9.8	14.6	19.5	12.2	14.6	14.6	17.1	0.0
雇用形態	正規雇用	68	59	37	6	6	12	14	8	14	8	9
		100.0	86.8	54.4	8.8	8.8	17.6	20.6	11.8	20.6	11.8	13.2
	契約・嘱託	15	12	8	0	0	2	2	0	0	1	2
		100.0	80.0	53.3	0.0	0.0	13.3	13.3	0.0	0.0	6.7	13.3
派遣社員	11	6	3	0	3	5	3	1	0	1	0	
	100.0	54.5	27.3	0.0	27.3	45.5	27.3	9.1	0.0	9.1	0.0	
パート・アルバイト	12	10	10	0	1	0	2	0	0	0	1	
	100.0	83.3	83.3	0.0	8.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0

⑩資格の活用状況

Q20 現在就いている仕事で活用している資格があれば、ご記入ください。(FA)

資格の活用状況について聞いたところ、正規雇用は74人(159人中の46.5%)が何らかの資格をあげた。件数は「医療・福祉」関係が32件で最も多く、次いで、「事務」関係が15件となっている。一方、非正規雇用は31人(141人中の22.0%)が何らかの資格をあげた。件数は「医療・福祉」関係が10件で最も多く、次いで、「事務」関係が9件となっている。

正規雇用のほうが、非正規雇用に比べ、資格を活用している傾向がみられる。

<正規雇用>

項目名	回答数(件)	割合(%)	内訳
医療・福祉	32	42.7	呼吸療法、外傷看護等専門資格、phd、医師国家試験、専門医免許、医師事務作業補助者、医療秘書、介護福祉士、看護師、保健師、社会福祉士、診療放射線技師、胚培養士、言語聴覚士、歯科衛生士、歯科助手、薬剤師、臨床検査技師超音波検査師、臨床心理士、栄養士、保育士資格
事務	15	20.0	Microsoft Office specialist(Excel)、MicrosoftOffice2013マスター、秘書検定、簿記
専門技術・技能	13	17.3	エステティシャン、ファイナンシャルプランナー、行政書士、司法書士、実習指導者、税理士、賃金系の資格
語学	6	8.0	TOEIC、英検、語学
その他	9	12.0	運行管理者、衛生管理者、学芸員、教員免許、国家資格、博士号、幼稚園教諭免許
計	75	100.0	

<非正規雇用>

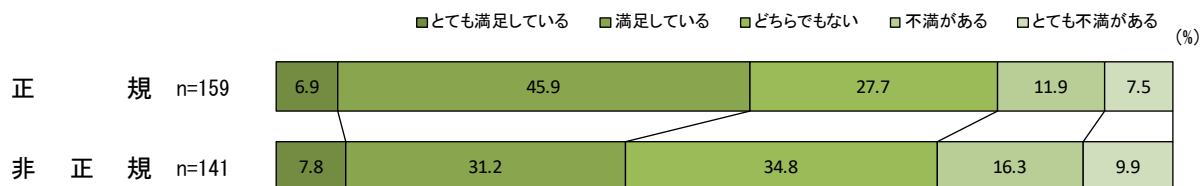
項目名	回答数(件)	割合(%)	内訳
医療・福祉	10	32.3	介護福祉士、看護師、登録販売者 高度医療機器、理学療法士免許、歯科衛生士、薬剤師、調理師、保育士
事務	9	29.0	Microsoft Excel 2000 Expert、Excelスタンダード、パソコン検定、秘書検定、簿記
語学	3	9.7	TOEIC、TESOL
専門技術・技能	2	6.5	美容師、調理師
その他	7	22.6	声楽講師、学位、学芸員、教員免許
計	31	100.0	

(注) 1人が異なるカテゴリーの資格を複数回答している場合は、それぞれ1件に割り振り、カウントしている。

⑪仕事の満足度

Q21 現在の仕事に満足していますか。(SA)

仕事の満足度は、正規雇用で「とても満足している」、「満足している」が合わせて52.8%となっている。一方、非正規雇用では、「どちらでもない」が34.8%と最も多く、「満足している」が31.2%、「不満がある」が16.3%と続いている。特に「パート・アルバイト」では「とても不満がある」、「不満がある」が合わせて33.8%と高くなっている。

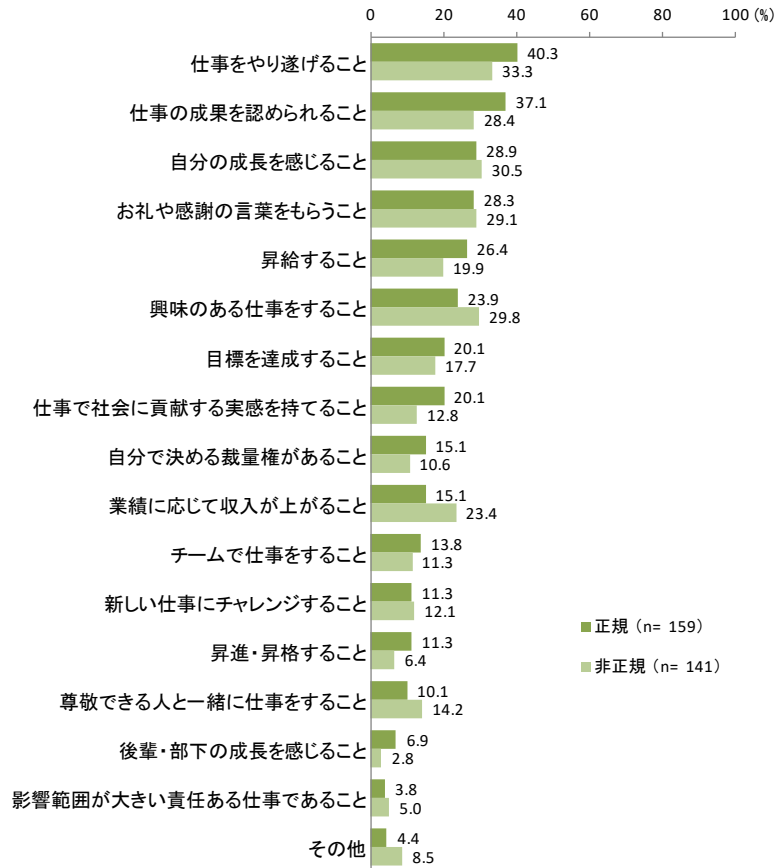


		該当数	とても満足している	満足している	どちらでもない	不満がある	とても不満がある
全 体		300 100.0	22 7.3	117 39.0	93 31.0	42 14.0	26 8.7
年 齢	34歳～39歳	102 100.0	9 8.8	45 44.1	28 27.5	8 7.8	12 11.8
	40歳～44歳	91 100.0	6 6.6	31 34.1	29 31.9	18 19.8	7 7.7
	45歳～49歳	107 100.0	7 6.5	41 38.3	36 33.6	16 15.0	7 6.5
雇 用 形 態	正規雇用	159 100.0	11 6.9	73 45.9	44 27.7	19 11.9	12 7.5
	契約・嘱託	39 100.0	3 7.7	14 35.9	15 38.5	4 10.3	3 7.7
	派遣社員	37 100.0	6 16.2	11 29.7	12 32.4	5 13.5	3 8.1
	パート・アルバイト	65 100.0	2 3.1	19 29.2	22 33.8	14 21.5	8 12.3

⑫ やりがいを感じること

Q22 あなたが仕事においてやりがいを感じることを教えてください。(MA)

やりがいを感じることは正規雇用で「仕事をやり遂げること」が40.3%、「仕事の成果を認められること」が37.1%となっている。一方、非正規雇用では、「仕事をやり遂げること」が33.3%、「自分の成長を感じる事」30.5%、「興味のある仕事をする事」29.8%と続いている。

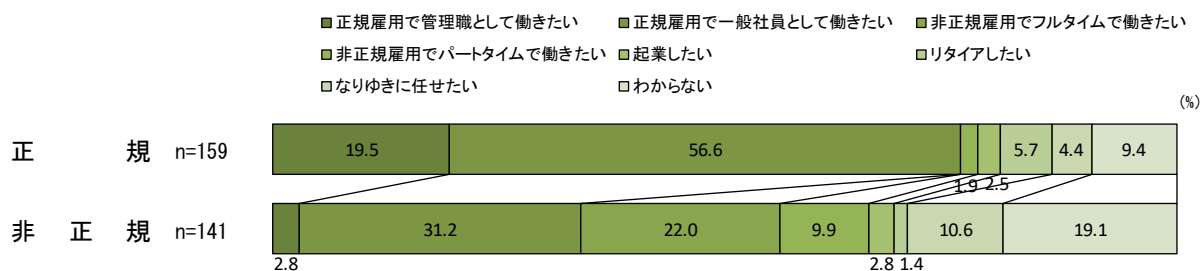


	該当数	仕事の成果を認められること	仕事をやり遂げる事	目標を達成すること	自分の成長を感じる事	興味のある仕事をする事	新しい仕事にチャレンジすること	お礼や感謝の言葉をもらうこと	仕事で社会に貢献する実感を持つこと	尊敬できる人と一緒に仕事をする事	チームで仕事をする事	先輩・部下の成長を感じる事	自分で決める裁量権がある事	影響範囲が大きい責任ある仕事である事	昇進・昇格すること	昇給すること	業績に応じて収入が上がる事	その他	
		割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	
全体	300	99	111	57	89	80	35	86	50	36	38	15	39	13	27	70	57	19	
	100.0	33.0	37.0	19.0	29.7	26.7	11.7	28.7	16.7	12.0	12.7	5.0	13.0	4.3	9.0	23.3	19.0	6.3	
年齢	34歳~39歳	102	30	36	23	36	26	11	36	23	12	16	4	14	5	7	21	16	5
		100.0	29.4	35.3	22.5	35.3	25.5	10.8	35.3	22.5	11.8	15.7	3.9	13.7	4.9	6.9	20.6	15.7	4.9
	40歳~44歳	91	35	37	20	25	21	11	29	8	13	10	2	10	3	11	28	25	5
	100.0	38.5	40.7	22.0	27.5	23.1	12.1	31.9	8.8	14.3	11.0	2.2	11.0	3.3	12.1	30.8	27.5	5.5	
45歳~49歳	107	34	38	14	28	33	13	21	19	11	12	9	15	5	9	21	16	9	
	100.0	31.8	35.5	13.1	26.2	30.8	12.1	19.6	17.8	10.3	11.2	8.4	14.0	4.7	8.4	19.6	15.0	8.4	
雇用形態	正規雇用	159	59	64	32	46	38	18	45	32	16	22	11	24	6	18	42	24	7
		100.0	37.1	40.3	20.1	28.9	23.9	11.3	28.3	20.1	10.1	13.8	6.9	15.1	3.8	11.3	26.4	15.1	4.4
	契約・嘱託	39	9	12	7	14	14	6	16	7	9	5	2	6	2	4	10	11	2
		100.0	23.1	30.8	17.9	35.9	35.9	15.4	41.0	17.9	23.1	12.8	5.1	15.4	5.1	10.3	25.6	28.2	5.1
派遣社員	37	13	15	8	12	14	5	8	5	2	5	0	4	2	2	7	7	3	
	100.0	35.1	40.5	21.6	32.4	37.8	13.5	21.6	13.5	5.4	13.5	0.0	10.8	5.4	5.4	18.9	18.9	8.1	
パート・アルバイト	65	18	20	10	17	14	6	17	6	9	6	2	5	3	3	11	15	7	
	100.0	27.7	30.8	15.4	26.2	21.5	9.2	26.2	9.2	13.8	9.2	3.1	7.7	4.6	4.6	16.9	23.1	10.8	

⑬5年後の働き方の希望

Q23 5年後、あなたはどのような働き方をしたいですか。(SA)

5年後の働き方の希望は、正規雇用で「正規雇用で一般社員として働きたい」が56.6%と5割半ばを超えている。一方、非正規雇用では、「正規雇用で一般社員として働きたい」が31.2%、「非正規雇用でフルタイムで働きたい」が22.0%、「わからない」が19.1%と続いている。特に、「パート・アルバイト」では26.2%が「わからない」と回答している。

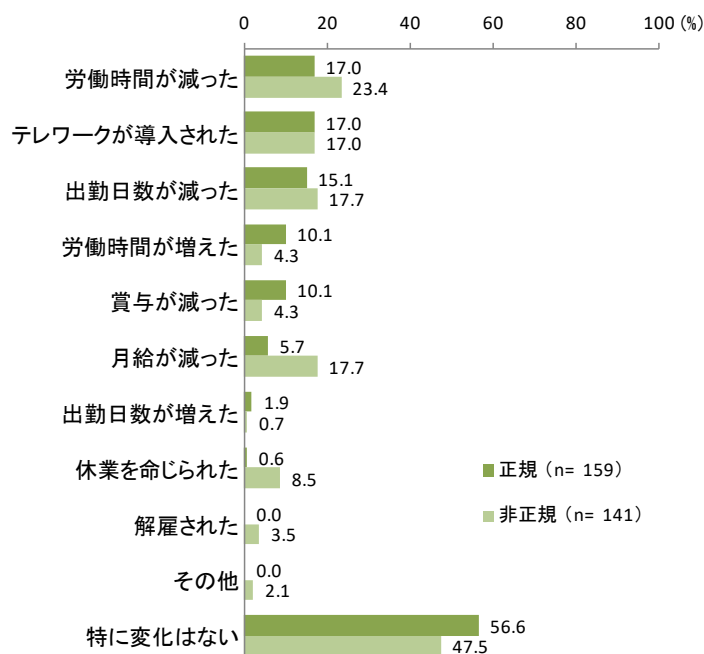


	該当数	正規雇用で管理職として働きたい	正規雇用で一般社員として働きたい	非正規雇用でフルタイムで働きたい	非正規雇用でパートタイムで働きたい	起業したい	リタイアしたい	なりゆきに任せたい	わからない	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
全体	300	35	134	31	17	8	11	22	42	
	100.0	11.7	44.7	10.3	5.7	2.7	3.7	7.3	14.0	
年齢	34歳～39歳	102	10	49	11	4	1	0	8	19
		100.0	9.8	48.0	10.8	3.9	1.0	0.0	7.8	18.6
	40歳～44歳	91	11	36	8	6	5	4	9	12
	100.0	12.1	39.6	8.8	6.6	5.5	4.4	9.9	13.2	
	45歳～49歳	107	14	49	12	7	2	7	5	11
	100.0	13.1	45.8	11.2	6.5	1.9	6.5	4.7	10.3	
雇用形態	正規雇用	159	31	90	0	3	4	9	7	15
		100.0	19.5	56.6	0.0	1.9	2.5	5.7	4.4	9.4
	契約・嘱託	39	2	12	11	3	1	0	5	5
		100.0	5.1	30.8	28.2	7.7	2.6	0.0	12.8	12.8
	派遣社員	37	0	17	9	0	0	0	6	5
	100.0	0.0	45.9	24.3	0.0	0.0	0.0	16.2	13.5	
	パート・アルバイト	65	2	15	11	11	3	2	4	17
	100.0	3.1	23.1	16.9	16.9	4.6	3.1	6.2	26.2	

⑭新型コロナウイルス感染症拡大の影響による働き方の変化

Q24 新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、あなたの働き方に変化はありましたか？ (MA)

新型コロナウイルス感染症の影響による働き方の変化は、正規雇用の56.6%、非正規雇用の47.5%が「特に変化はない」と答えている。次いで、正規雇用で「労働時間が減った」「テレワークが導入された」が17.0%となっている。一方、非正規雇用では、「労働時間が減った」が23.4%、「出勤日数が減った」「月給が減った」が17.7%と続いている。

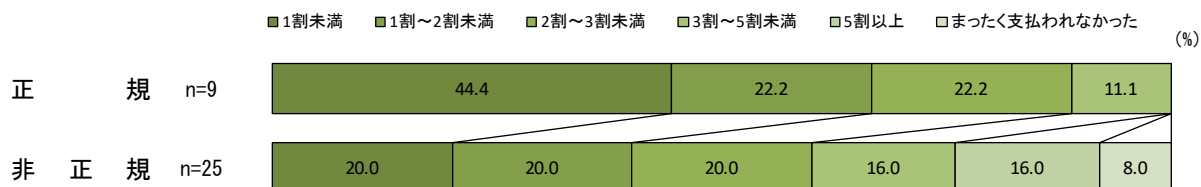


	該当数	労働時間が減った	労働時間が増えた	出勤日数が減った	出勤日数が増えた	月給が減った	賞与が減った	テレワークが導入された	解雇された	休業を命じられた	その他	特に変化はない	
		割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	
全体	300	60	22	49	4	34	22	51	5	13	3	157	
	100.0	20.0	7.3	16.3	1.3	11.3	7.3	17.0	1.7	4.3	1.0	52.3	
年齢	34歳～39歳	102	18	9	14	1	11	7	12	2	3	60	
		100.0	17.6	8.8	13.7	1.0	10.8	6.9	11.8	2.0	2.9	0.0	58.8
	40歳～44歳	91	27	6	18	0	15	9	15	2	4	0	44
	100.0	29.7	6.6	19.8	0.0	16.5	9.9	16.5	2.2	4.4	0.0	48.4	
	107	15	7	17	3	8	6	24	1	6	3	53	
	100.0	14.0	6.5	15.9	2.8	7.5	5.6	22.4	0.9	5.6	2.8	49.5	
雇用形態	正規雇用	159	27	16	24	3	9	16	27	0	1	90	
		100.0	17.0	10.1	15.1	1.9	5.7	10.1	17.0	0.0	0.6	0.0	56.6
	契約・嘱託	39	9	2	8	0	5	2	10	1	1	16	
		100.0	23.1	5.1	20.5	0.0	12.8	5.1	25.6	2.6	2.6	0.0	41.0
派遣社員	37	6	1	7	0	7	0	11	3	6	1	18	
	100.0	16.2	2.7	18.9	0.0	18.9	0.0	29.7	8.1	16.2	2.7	48.6	
パート・アルバイト	65	18	3	10	1	13	4	3	1	5	2	33	
	100.0	27.7	4.6	15.4	1.5	20.0	6.2	4.6	1.5	7.7	3.1	50.8	

⑮月給の減少度

Q25 前問で「月給が減った」とお答えいただきましたが、何割ぐらい減りましたか？ (SA)

月給の減少度は、正規雇用で「1割未満」が44.4%と4割半ば近くとなっている。一方、非正規雇用では、「1割未満」「1割～2割未満」「2割～3割未満」がそれぞれ20.0%となっている。



		該当数	1割未満	1割～2割未満	2割～3割未満	3割～5割未満	5割以上	まったく支払われなかった
全 体		34 100.0	9 26.5	7 20.6	7 20.6	5 14.7	4 11.8	2 5.9
年 齢	34歳～39歳	11 100.0	2 18.2	1 9.1	3 27.3	3 27.3	1 9.1	1 9.1
	40歳～44歳	15 100.0	4 26.7	4 26.7	4 26.7	1 6.7	1 6.7	1 6.7
	45歳～49歳	8 100.0	3 37.5	2 25.0	0 0.0	1 12.5	2 25.0	0 0.0
雇 用 形 態	正規雇用	9 100.0	4 44.4	2 22.2	2 22.2	1 11.1	0 0.0	0 0.0
	契約・嘱託	5 100.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0
	派遣社員	7 100.0	3 42.9	0 0.0	0 0.0	2 28.6	2 28.6	0 0.0
	パート・アルバイト	13 100.0	1 7.7	4 30.8	3 23.1	2 15.4	2 15.4	1 7.7

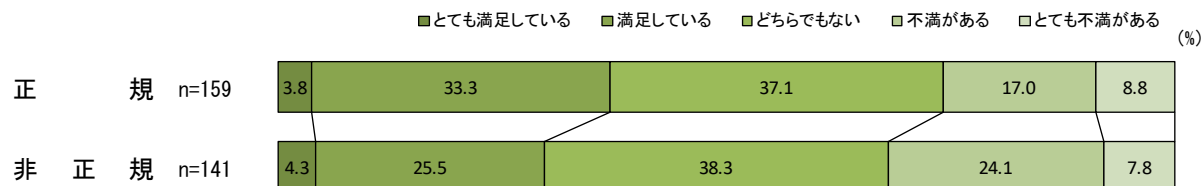
3. 生活や健康状態

①生活の満足度

Q26 現在の生活に満足していますか。(SA)

生活満足度は、「どちらでもない」が正規雇用、非正規雇用共に最も多いが、「満足している」とした正規雇用は非正規雇用に比べ7.8%高い。

雇用形態別にみると、「パート・アルバイト」の「不満がある」の割合が他の雇用形態を比べ高い。

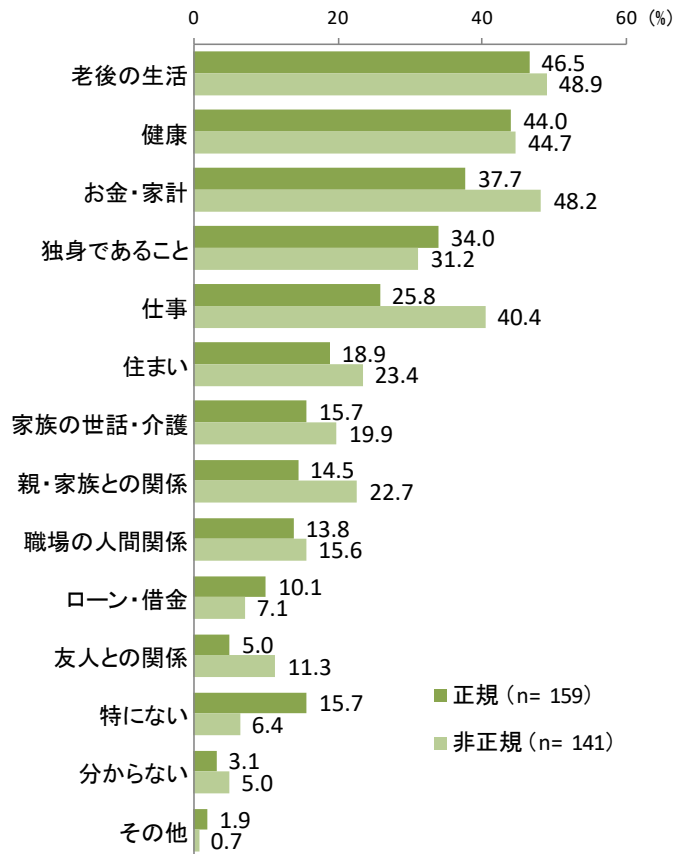


		該当数	とても満足している	満足している	どちらでもない	不満がある	とても不満がある
全 体		300 100.0	12 4.0	89 29.7	113 37.7	61 20.3	25 8.3
年 齢	34歳～39歳	102 100.0	5 4.9	31 30.4	33 32.4	24 23.5	9 8.8
	40歳～44歳	91 100.0	4 4.4	22 24.2	39 42.9	17 18.7	9 9.9
	45歳～49歳	107 100.0	3 2.8	36 33.6	41 38.3	20 18.7	7 6.5
雇 用 形 態	正規雇用	159 100.0	6 3.8	53 33.3	59 37.1	27 17.0	14 8.8
	契約・嘱託	39 100.0	0 0.0	15 38.5	13 33.3	8 20.5	3 7.7
	派遣社員	37 100.0	4 10.8	12 32.4	11 29.7	6 16.2	4 10.8
	パート・アルバイト	65 100.0	2 3.1	9 13.8	30 46.2	20 30.8	4 6.2

②生活の悩みや不安

Q27 現在の生活においてどのような悩みや不安がありますか。(MA)

生活の悩みや不安は、正規雇用で「老後の生活」が46.5%、「健康」が44.0%となっている。一方、非正規雇用では、「老後の生活」が48.9%、「お金・家計」が48.2%と続いている。



		該当数	健康	住まい	仕事	独身であること	老後の生活	親・家族との関係	職場の人間関係	友人との関係	家族の世話・介護	お金・家計	ローン・借金	特にない	分からない	その他
全体		300	133	63	98	98	143	55	44	24	53	128	26	34	12	4
		100.0	44.3	21.0	32.7	32.7	47.7	18.3	14.7	8.0	17.7	42.7	8.7	11.3	4.0	1.3
年齢	34歳～39歳	102	38	19	32	42	42	18	11	6	19	46	13	14	6	2
		100.0	37.3	18.6	31.4	41.2	41.2	17.6	10.8	5.9	18.6	45.1	12.7	13.7	5.9	2.0
	40歳～44歳	91	39	23	33	31	39	22	17	8	14	43	4	7	3	1
	100.0	42.9	25.3	36.3	34.1	42.9	24.2	18.7	8.8	15.4	47.3	4.4	7.7	3.3	1.1	
	45歳～49歳	107	56	21	33	25	62	15	16	10	20	39	9	13	3	1
	100.0	52.3	19.6	30.8	23.4	57.9	14.0	15.0	9.3	18.7	36.4	8.4	12.1	2.8	0.9	
雇用形態	正規雇用	159	70	30	41	54	74	23	22	8	25	60	16	25	5	3
		100.0	44.0	18.9	25.8	34.0	46.5	14.5	13.8	5.0	15.7	37.7	10.1	15.7	3.1	1.9
	契約・嘱託	39	17	11	14	9	18	7	4	4	6	17	4	2	2	0
		100.0	43.6	28.2	35.9	23.1	46.2	17.9	10.3	10.3	15.4	43.6	10.3	5.1	5.1	0.0
	派遣社員	37	17	10	17	8	18	11	9	5	8	17	1	1	2	1
	100.0	45.9	27.0	45.9	21.6	48.6	29.7	24.3	13.5	21.6	45.9	2.7	2.7	5.4	2.7	
	パート・アルバイト	65	29	12	26	27	33	14	9	7	14	34	5	6	3	0
	100.0	44.6	18.5	40.0	41.5	50.8	21.5	13.8	10.8	10.8	21.5	52.3	7.7	9.2	4.6	0.0

③生活の具体的な悩みや不安

Q28 最も悩んでいたり、不安に感じることは何ですか。(FA)

正規雇用では 87 人（159 人中の 54.7%）が何らかの悩みや不安をあげた。回答内容は「老後の生活」に関するものが 32 件で最も多く、「仕事・収入」に関するものが 29 件であった。一方、非正規雇用の 84 人（141 人中の 59.6%）が何らかの悩みや不安をあげた。の回答者では、「仕事・収入」に関するものが 29 件で最も多く、「健康」に関するものが 23 件であった。

また、正規雇用・非正規雇用ともに、新型コロナウイルス感染症の影響に関する記述回答が多く見られた。

<正規雇用>

項目名	回答数(件)	割合(%)	意見の抜粋
老後の生活	32	30.2	<ul style="list-style-type: none"> ・老後の資金が足りないこと。 ・老後の生活資金が年金で足りるか不安。 ・両親が年齢を重ねるにあたり、自分もですが、今後不安要素になるかと思っています。
仕事・収入	29	27.4	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事。コロナで勤務日数が少なく、今後どうなるのか不安。 ・仕事をいつまで続けられるのか。 ・収入が増えない。仕事量に見合った給料ではない。
健康	20	18.9	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍になってひとり暮らしの不安が大きくなった。 ・身体を壊すと収入源が絶たれるから。
独身であること	9	8.5	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍で人との接触が減り、いい出会いがあるかどうか。 ・結婚の話が進まないこと。
職場の人間関係	9	8.5	<ul style="list-style-type: none"> ・上司や上司間の人間関係が、部下に影響すること。 ・仕事が楽しくない。人間関係が億劫。
家族の世話・介護	5	4.7	<ul style="list-style-type: none"> ・家族の体調不良が増えていること。 ・親が倒れたときの介護について。
ローン・借金	2	1.9	<ul style="list-style-type: none"> ・住宅ローンがまだ返済しきってないこと。
計	106	100.0	

<非正規雇用>

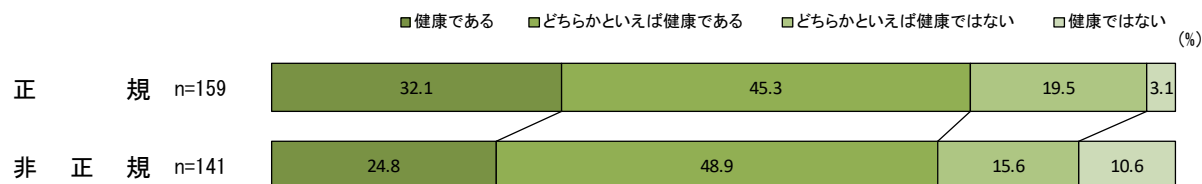
項目名	回答数(件)	割合(%)	意見の抜粋
仕事・収入	29	31.2	<ul style="list-style-type: none"> ・どこもコロナの影響で残業ができなくなった分、収入減に繋がっている。 ・仕事が正當に評価されない。やりたい仕事かできない。 ・出来れば派遣社員として働きたいが、いつまで仕事があるかや、金銭面で不安がある。
健康	23	24.7	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナに感染して体調面が崩れてしまうこと。 ・将来の自分の健康。 ・体調が悪くなってしまい どうなるか不安。
老後の生活	18	19.4	<ul style="list-style-type: none"> ・60歳以降どうやって生活していけばいいのか不安。 ・老後も健康で生活できるか心配。 ・給料が上がらないため、老後の資金調達がうまくいかないこと。
家族の世話・介護	9	9.7	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者住宅にいる家族の世話が意外と負担が大きい。 ・親に介護が必要になった時仕事と両立出来るか。
独身であること	5	5.4	<ul style="list-style-type: none"> ・独身なので生活に支障がでたときにどうしていいかわからない。 ・結婚の話が進まないこと。
ローン・借金	5	5.4	<ul style="list-style-type: none"> ・家を購入したいがローンが通るか心配。
職場の人間関係	2	2.2	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の上司といまいちうまくいかない。
住まい	1	1.1	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用なので、住宅の購入は厳しいこと。
親・家族の人間関係	1	1.1	<ul style="list-style-type: none"> ・父親が気難しい。
計	93	100.0	

④現在の健康状態

Q29 あなたの現在の健康状態はいかがですか。(SA)

雇用形態別での現在の健康状態は、正規雇用で「健康である」が32.1%、「どちらかといえば健康である」が45.3%となっている。一方、非正規雇用では、「健康である」が24.8%、「どちらかといえば健康である」が48.9%となっている。

一方、「パート・アルバイト」の15.4%が健康ではないと答えている。



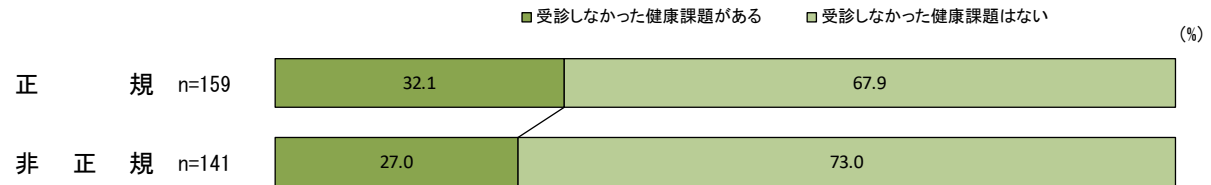
		該当数	健康である	どちらかといえば健康である	どちらかといえば健康ではない	健康ではない
全体		300	86	141	53	20
		100.0	28.7	47.0	17.7	6.7
年齢	34歳～39歳	102	36	45	14	7
		100.0	35.3	44.1	13.7	6.9
	40歳～44歳	91	24	39	18	10
	100.0	26.4	42.9	19.8	11.0	
	45歳～49歳	107	26	57	21	3
	100.0	24.3	53.3	19.6	2.8	
雇用形態	正規雇用	159	51	72	31	5
		100.0	32.1	45.3	19.5	3.1
	契約・嘱託	39	9	21	5	4
		100.0	23.1	53.8	12.8	10.3
	派遣社員	37	12	19	5	1
	100.0	32.4	51.4	13.5	2.7	
	パート・アルバイト	65	14	29	12	10
	100.0	21.5	44.6	18.5	15.4	

⑤健康課題

Q30 過去一年間に不調を感じたものの、受診または治療しなかった健康課題はありますか？(SA)

正規雇用で「受診しなかった健康課題がある」が32.1%、非正規雇用では、「受診しなかった健康課題がある」が27.0%となっている。

年齢別では「40歳～44歳」が他の年代より割合が高くなっている。

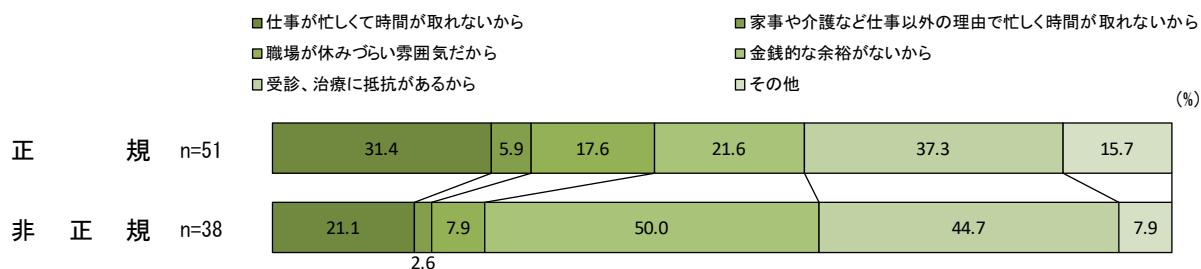


		該 当 数	受 診 し な か っ た 健 康 課 題 が あ る	受 診 し な か っ た 健 康 課 題 は な い
全 体		300 100.0	89 29.7	211 70.3
年 齢	34歳～39歳	102 100.0	24 23.5	78 76.5
	40歳～44歳	91 100.0	31 34.1	60 65.9
	45歳～49歳	107 100.0	34 31.8	73 68.2
雇 用 形 態	正規雇用	159 100.0	51 32.1	108 67.9
	契約・嘱託	39 100.0	10 25.6	29 74.4
	派遣社員	37 100.0	9 24.3	28 75.7
	パート・アルバイト	65 100.0	19 29.2	46 70.8

⑥受診、治療しなかった理由

Q31 受診しなかった健康課題があると答えた方のみお答えください。受診または、治療しなかった理由は何ですか？（MA）

受診、治療しなかった理由は、正規雇用で「受診、治療に抵抗があるから」が37.3%、「仕事が忙しくて時間が取れないから」が31.4%となっている。一方、非正規雇用では、「金銭的な余裕がないから」が50.0%と最も多く、特に、「パート・アルバイト」では、68.4%となっている。



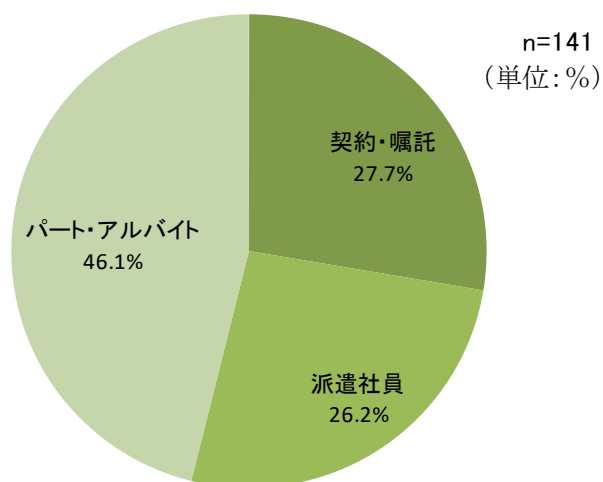
		該当数	仕事で忙しくて時間が取れないから	家事や介護など仕事以外の理由で忙しくて時間が取れないから	職場が休みづらい雰囲気だから	金銭的な余裕がないから	受診、治療に抵抗があるから	その他
全 体		89	24	4	12	30	36	11
		100.0	27.0	4.5	13.5	33.7	40.4	12.4
年 齢	34歳～39歳	24	5	1	4	7	11	3
		100.0	20.8	4.2	16.7	29.2	45.8	12.5
	40歳～44歳	31	8	1	3	15	10	5
	100.0	25.8	3.2	9.7	48.4	32.3	16.1	
	45歳～49歳	34	11	2	5	8	15	3
	100.0	32.4	5.9	14.7	23.5	44.1	8.8	
雇 用 形 態	正規雇用	51	16	3	9	11	19	8
		100.0	31.4	5.9	17.6	21.6	37.3	15.7
	契約・嘱託	10	1	0	2	2	8	0
		100.0	10.0	0.0	20.0	20.0	80.0	0.0
	派遣社員	9	4	0	0	4	3	1
	100.0	44.4	0.0	0.0	44.4	33.3	11.1	
	パート・アルバイト	19	3	1	1	13	6	2
	100.0	15.8	5.3	5.3	68.4	31.6	10.5	

4. 非正規雇用で働く方に

①就業形態

Q32 現在の就業形態をお答えください。(SA)

現在の雇用形態は、「パート・アルバイト」(46.1%)、「契約・嘱託」(27.7%)、「派遣社員」(26.2%)の順になっている。



(注)「その他」で「家業の手伝い」と答えた1人は、クロス集計にあたっては「パート・アルバイト」に含めた。

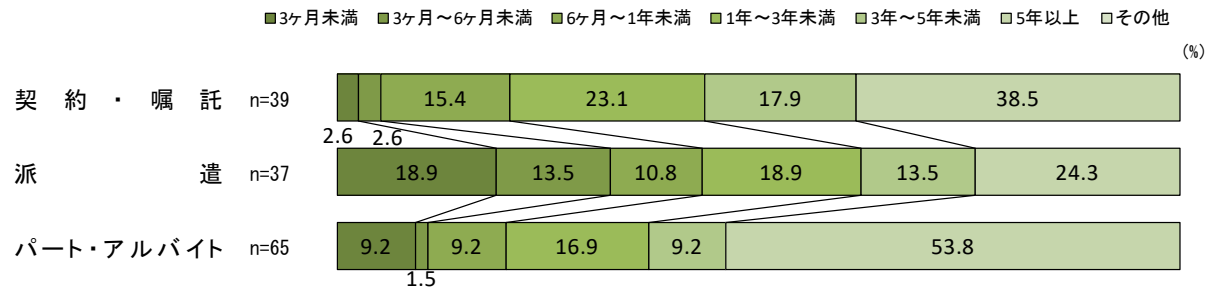
		該当数	契約・嘱託	派遣社員	パート・アルバイト	その他
全体		141	39	37	65	0
		100.0	27.7	26.2	46.1	0.0
年齢	34歳～39歳	51	15	11	25	0
		100.0	29.4	21.6	49.0	0.0
	40歳～44歳	46	13	8	25	0
		100.0	28.3	17.4	54.3	0.0
	45歳～49歳	44	11	18	15	0
		100.0	25.0	40.9	34.1	0.0

②雇用契約期間

Q33 現在の仕事の雇用契約期間はどれくらいですか。(SA)

雇用契約期間は、契約・嘱託で「5年以上」が38.5%、「1年～3年未満」が23.1%となっている。派遣社員では、「5年以上」が24.3%と最も多く、「3カ月未満」が18.9%と続いている。パート・アルバイトでは、「5年以上」が53.8%と最も多く、「1年～3年未満」が16.9%と続いている。

年齢別ではいずれも「5年以上」が多いが、これに次いで「34歳～39歳」では「3年～5年未満」、「40歳～44歳」と「45歳～49歳」では「1年～3年未満」の割合がそれぞれ多くなっている。



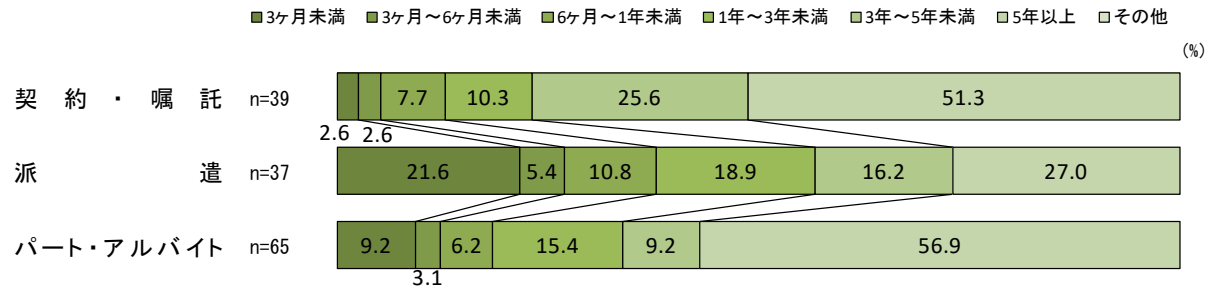
		該当数	3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～3年未満	3年～5年未満	5年以上	その他
全体		141	14	7	16	27	18	59	0
		100.0	9.9	5.0	11.3	19.1	12.8	41.8	0.0
年齢	34歳～39歳	51	5	1	8	7	10	20	0
		100.0	9.8	2.0	15.7	13.7	19.6	39.2	0.0
	40歳～44歳	46	4	3	2	11	5	21	0
		100.0	8.7	6.5	4.3	23.9	10.9	45.7	0.0
	45歳～49歳	44	5	3	6	9	3	18	0
		100.0	11.4	6.8	13.6	20.5	6.8	40.9	0.0

③勤続期間

Q34 現在の仕事の勤続期間はどれくらいですか。(SA)

勤続期間は、契約・嘱託で「5年以上」が51.3%、「3年～5年未満」が25.6%となっている。派遣社員では、「5年以上」が27.0%と最も多く、「3カ月未満」が21.6%と続いている。パート・アルバイトでは、「5年以上」が56.9%と最も多く、「1年～3年未満」が15.4%と続いている。

年齢別ではいずれも「5年以上」が多いが、「34歳～39歳」、「45歳～49歳」はそれぞれ1年未満が2割半ば程度となっている。



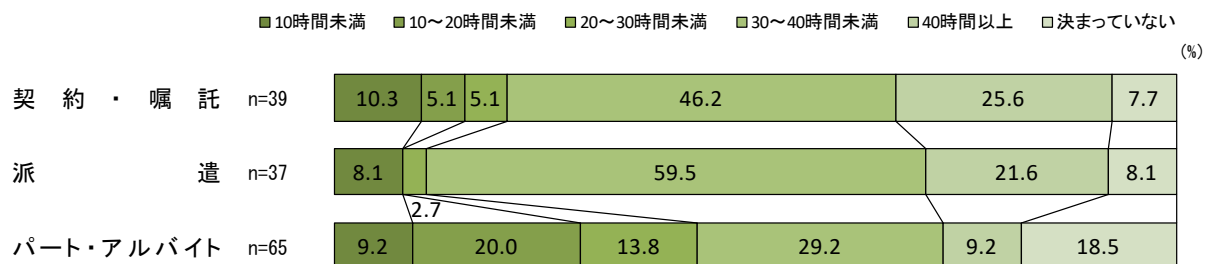
		該当数	3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～3年未満	3年～5年未満	5年以上	その他
全体		141	15	5	11	21	22	67	0
		100.0	10.6	3.5	7.8	14.9	15.6	47.5	0.0
年齢	34歳～39歳	51	7	0	6	4	12	22	0
		100.0	13.7	0.0	11.8	7.8	23.5	43.1	0.0
	40歳～44歳	46	4	1	2	8	5	26	0
	100.0	8.7	2.2	4.3	17.4	10.9	56.5	0.0	
	45歳～49歳	44	4	4	3	9	5	19	0
	100.0	9.1	9.1	6.8	20.5	11.4	43.2	0.0	

④週当たりの労働時間

Q35 週当たりの労働時間はどれぐらいですか。(SA)

週当たりの労働時間は、契約・嘱託で「30～40 時間未満」が 46.2%、「40 時間以上」が 25.6%となっている。派遣社員では、「30～40 時間未満」が 59.5%と最も多く、「40 時間以上」が 21.6%と続いている。パート・アルバイトでは、「30～40 時間未満」が 29.2%と最も多く、「10～20 時間未満」が 20.0%と続いている。

年齢別では「40 歳～44 歳」で、「45 歳～49 歳」で、20 時間未満が 2 割程度となっている。



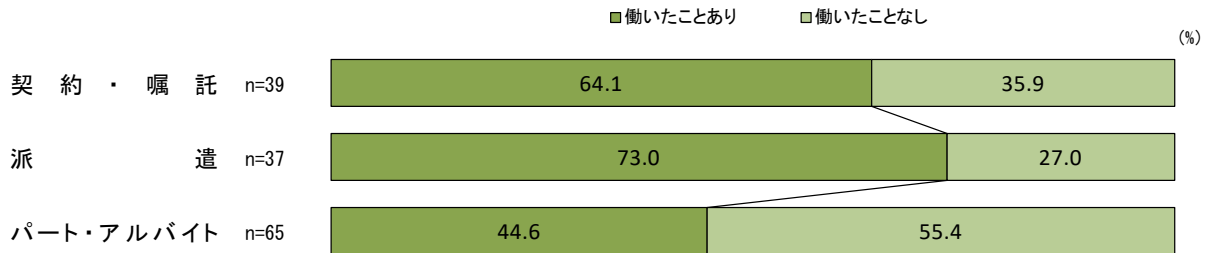
		該当数	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40時間以上	決まっていない
全体		141	13	15	12	59	24	18
		100.0	9.2	10.6	8.5	41.8	17.0	12.8
年齢	34歳～39歳	51	4	5	5	21	8	8
		100.0	7.8	9.8	9.8	41.2	15.7	15.7
	40歳～44歳	46	3	7	3	14	11	8
	100.0	6.5	15.2	6.5	30.4	23.9	17.4	
	45歳～49歳	44	6	3	4	24	5	2
	100.0	13.6	6.8	9.1	54.5	11.4	4.5	

⑤正規雇用で働いた経験

Q36 これまでに正規雇用で働いたことはありますか。(SA)

正規雇用で働いた経験は、契約・嘱託で「働いたことあり」が64.1%、「働いたことなし」が35.9%となっている。派遣社員では、「働いたことあり」が73.0%、「働いたことなし」が27.0%となっている。パート・アルバイトでは、「働いたことあり」が44.6%、「働いたことなし」が55.4%となっている。

年齢別では「34歳～39歳」が「働いたことなし」の割合が6割を超えている。

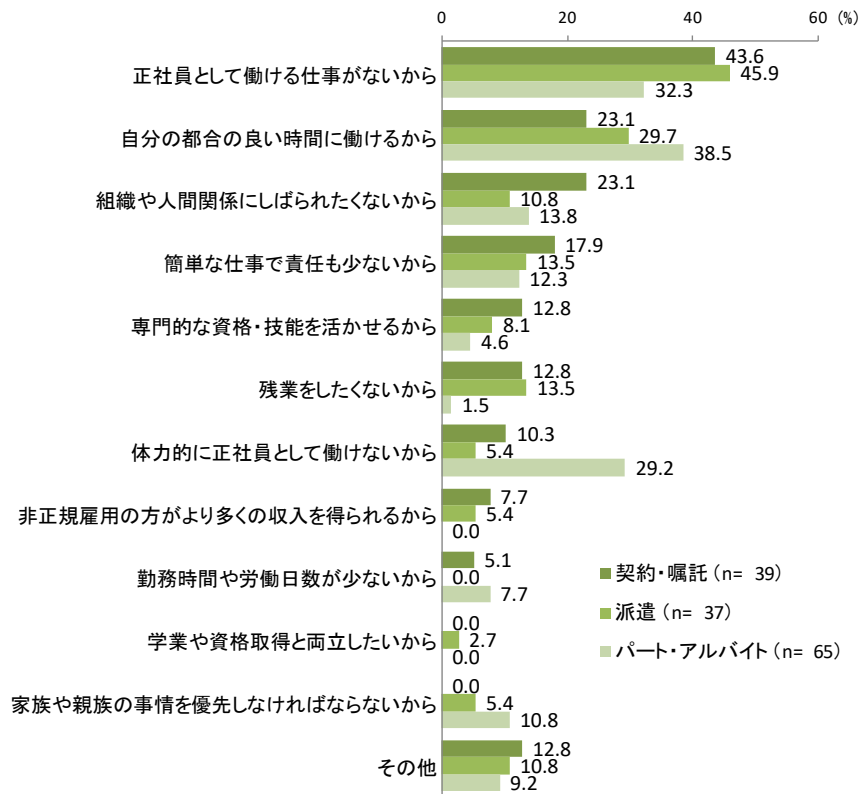


		該当数	働いたことあり	働いたことなし
全体		141	81	60
		100.0	57.4	42.6
年齢	34歳～39歳	51	20	31
		100.0	39.2	60.8
	40歳～44歳	46	26	20
		100.0	56.5	43.5
	45歳～49歳	44	35	9
		100.0	79.5	20.5

⑥非正規雇用で働いている理由

Q37 あなたが非正規雇用で働いている理由は何ですか。(MA)

非正規雇用で働いている理由は、契約・嘱託で「正社員として働ける仕事がないから」が43.6%、「自分の都合の良い時間に働けるから」が23.1%となっている。派遣社員では、「正社員として働ける仕事がないから」が45.9%と最も多く、「自分の都合の良い時間に働けるから」が29.7%と続いている。パート・アルバイトでは、「自分の都合の良い時間に働けるから」が38.5%と最も多く、「正社員として働ける仕事がないから」が32.3%、「体力的に正社員として働けないから」が29.2%と続いている。

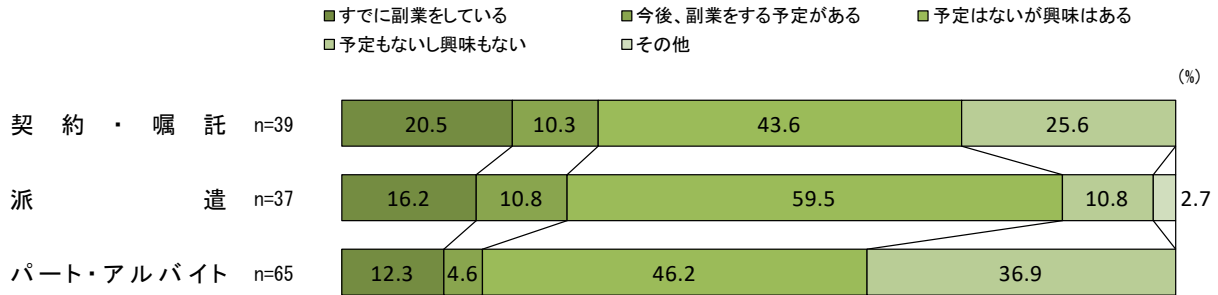


	該当数	正社員として働ける仕事がないから	専門的な資格・技能を活かせるから	非正規雇用の方がより多くの収入を得られるから	自分の都合の良い時間に働けるから	学業や資格取得と両立したいから	残業をしたくないから	勤務時間や労働日数が少ないから	簡単な仕事で責任も少ないから	組織や人間関係にしばられたくないから	家族や親族の事情を優先しなければならないから	体力的に正社員として働けないから	その他	
全体	141	55	11	5	45	1	11	7	20	22	9	25	15	
	100.0	39.0	7.8	3.5	31.9	0.7	7.8	5.0	14.2	15.6	6.4	17.7	10.6	
年齢	34歳～39歳	51	22	2	1	16	1	6	2	7	9	3	8	5
		100.0	43.1	3.9	2.0	31.4	2.0	11.8	3.9	13.7	17.6	5.9	15.7	9.8
	40歳～44歳	46	20	4	1	19	0	3	1	9	7	3	10	1
	100.0	43.5	8.7	2.2	41.3	0.0	6.5	2.2	19.6	15.2	6.5	21.7	2.2	
	44	13	5	3	10	0	2	4	4	6	3	7	9	
	100.0	29.5	11.4	6.8	22.7	0.0	4.5	9.1	9.1	13.6	6.8	15.9	20.5	

⑦副業の希望

Q38 あなたは、主な仕事のほかに副業をしてみたいと思いますか。(SA)

副業の希望は、契約・嘱託で「予定はないが興味はある」が43.6%、「予定もないし興味もない」が25.6%となっている。一方で、「すでに副業している」も20.5%となっている。派遣社員では、「予定はないが興味はある」が59.5%と最も多く、「すでに副業をしている」が16.2%と続いている。パート・アルバイトでは、「予定はないが興味はある」が46.2%と最も多く、「予定もないし興味もない」が36.9%と続いている。

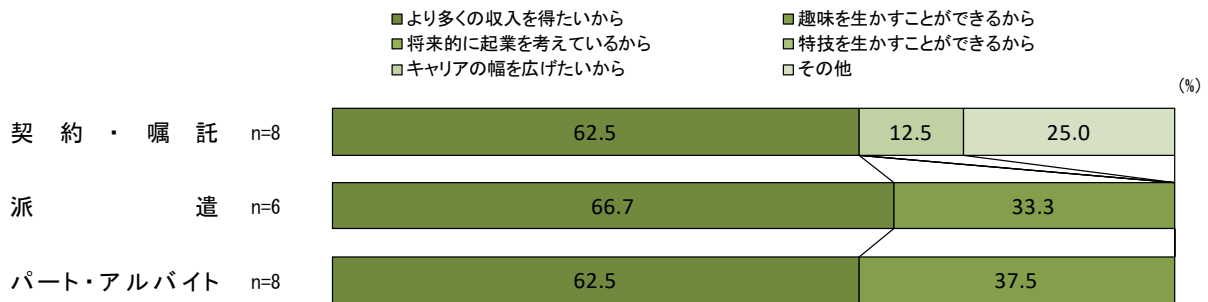


		該当数	すでに副業をしている	今後、副業をする予定がある	予定はないが興味はある	予定もないし興味もない	その他
全体		141	22	11	69	38	1
		100.0	15.6	7.8	48.9	27.0	0.7
年齢	34歳～39歳	51	9	5	22	15	0
		100.0	17.6	9.8	43.1	29.4	0.0
	40歳～44歳	46	8	3	21	14	0
	100.0	17.4	6.5	45.7	30.4	0.0	
	45歳～49歳	44	5	3	26	9	1
	100.0	11.4	6.8	59.1	20.5	2.3	

⑧副業をしている理由

Q39 副業をしている理由は何ですか。(SA)

副業をしている場合、その理由は、契約・嘱託で「より多くの収入を得たいから」が62.5%、「キャリアの幅を広げたいから」が12.5%となっている。派遣社員では、「より多くの収入を得たいから」が66.7%と最も多く、「趣味を生かすことができるから」が33.3%と続いている。パート・アルバイトでは、「より多くの収入を得たいから」が62.5%と最も多く、「趣味を生かすことができるから」が37.5%と続いている。

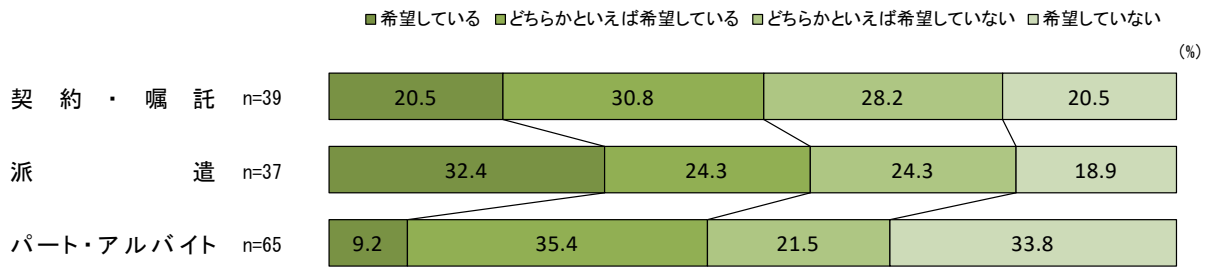


		該当数	より多くの収入を得たいから	趣味を生かすことができるから	将来的に起業を考えているから	特技を生かすことができるから	キャリアの幅を広げたいから	その他
全体		22	14	5	0	0	1	2
		100.0	63.6	22.7	0.0	0.0	4.5	9.1
年齢	34歳～39歳	9	4	4	0	0	0	1
		100.0	44.4	44.4	0.0	0.0	0.0	11.1
	40歳～44歳	8	7	0	0	0	1	0
	100.0	87.5	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	
	45歳～49歳	5	3	1	0	0	0	1
	100.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	

⑨正規雇用への希望

Q40 あなたは現在、正規雇用になることを希望していますか。(SA)

正規雇用への希望は、契約・嘱託で「どちらかといえば希望している」が30.8%、「どちらかといえば希望していない」が28.2%となっている。派遣社員では、「希望している」が32.4%と最も多く、「どちらかといえば希望している」が24.3%と続いている。パート・アルバイトでは、「どちらかといえば希望している」が35.4%と最も多く、「希望していない」が33.8%と続いている。

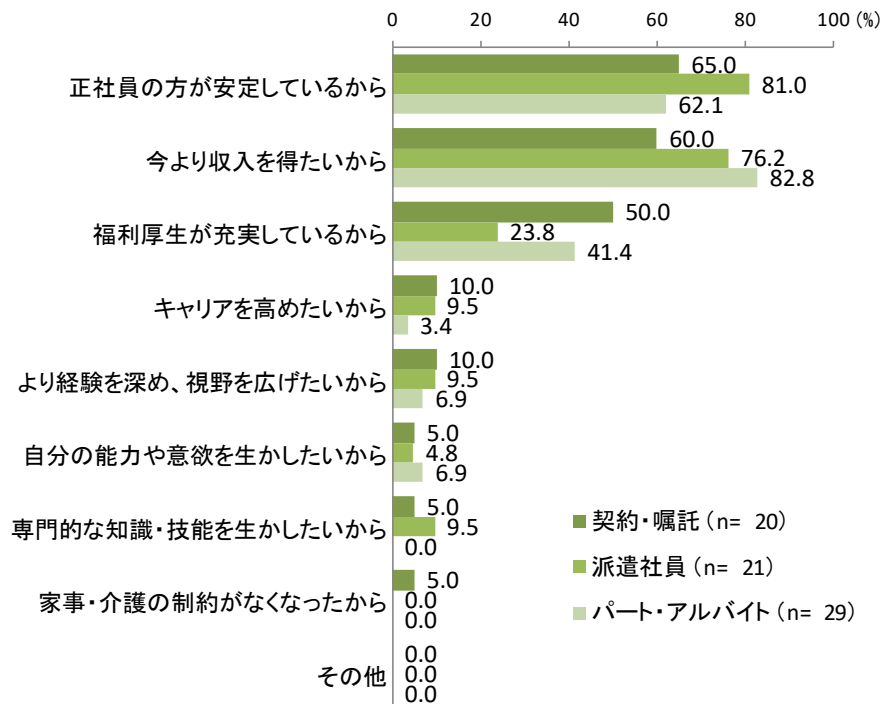


		該当数	希望している	どちらかといえば希望している	どちらかといえば希望していない	希望していない
全体		141	26	44	34	37
		100.0	18.4	31.2	24.1	26.2
年齢	34歳～39歳	51	10	21	7	13
		100.0	19.6	41.2	13.7	25.5
	40歳～44歳	46	8	13	12	13
	100.0	17.4	28.3	26.1	28.3	
	45歳～49歳	44	8	10	15	11
	100.0	18.2	22.7	34.1	25.0	

⑩正規雇用を希望する理由

Q41 希望している理由は何ですか。(MA)

正規雇用を希望する場合、その理由は、契約・嘱託で「正社員の方が安定しているから」が65.0%、「今より収入を得たいから」が60.0%となっている。派遣社員では、「正社員の方が安定しているから」が81.0%と最も多く、「今より収入を得たいから」が76.2%と続いている。パート・アルバイトでは、「今より収入を得たいから」が82.8%と最も多く、「正社員の方が安定しているから」が62.1%と続いている。

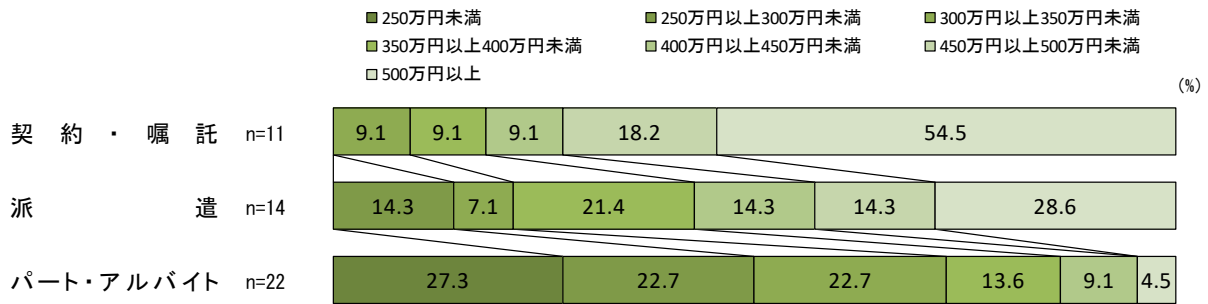


		該当数	今より収入を得たいから	正社員の方が安定しているから	キャリアを高めたいから	より経験を深め、視野を広げたいから	自分の能力や意欲を生かしたいから	専門的な知識・技能を生かしたいから	家事・介護の制約がなくなったから	福利厚生が充実しているから	その他
全体		70	52	48	5	6	4	3	1	27	0
		100.0	74.3	68.6	7.1	8.6	5.7	4.3	1.4	38.6	0.0
年齢	34歳～39歳	31	24	21	3	2	2	0	0	12	0
		100.0	77.4	67.7	9.7	6.5	6.5	0.0	0.0	38.7	0.0
	40歳～44歳	21	16	14	2	2	1	2	0	7	0
	100.0	76.2	66.7	9.5	9.5	4.8	9.5	0.0	33.3	0.0	
	45歳～49歳	18	12	13	0	2	1	1	1	8	0
	100.0	66.7	72.2	0.0	11.1	5.6	5.6	5.6	44.4	0.0	

⑪希望年収

Q42 正規雇用になるときの希望年収（税込み）をお書きください。

正規雇用を希望する場合、希望年収は、契約・嘱託で「500万円以上」が54.5%、「450万円以上500万円未満」が18.2%となっている。派遣社員では、「500万円以上」が28.6%と最も多く、「350万円以上400万円未満」が21.4%と続いている。パート・アルバイトでは、「250万円未満」が27.3%と最も多く、「250万円以上300万円未満」、「300万円以上350万円未満」がそれぞれ22.7%と続いている。

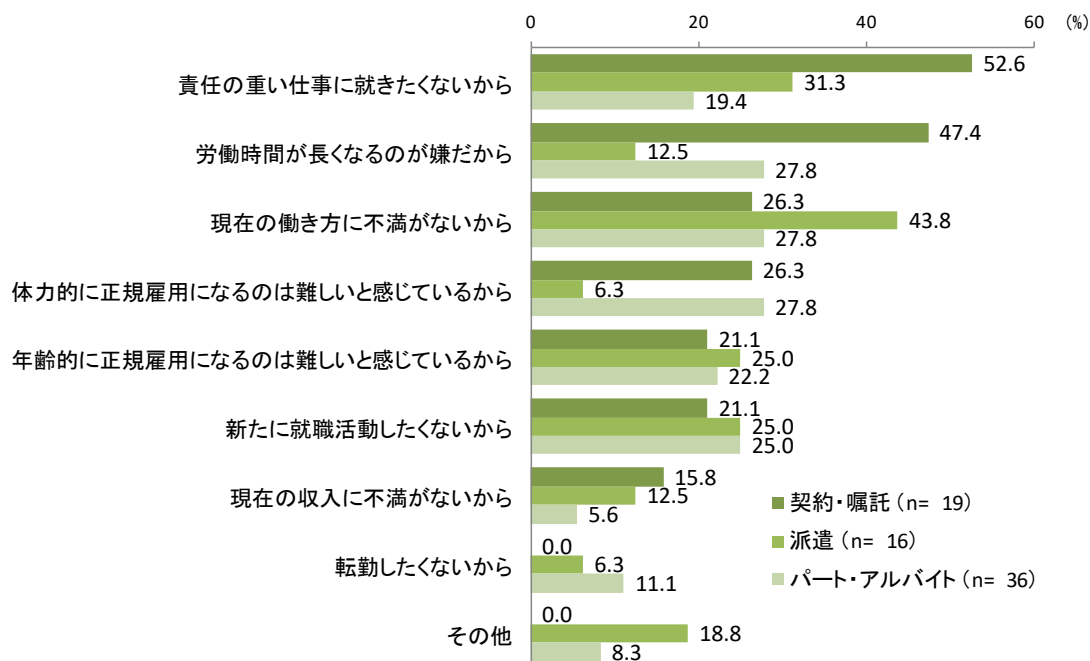


		該当数	250万円未満	250万円以上300万円未満	300万円以上350万円未満	350万円以上400万円未満	400万円以上450万円未満	450万円以上500万円未満	500万円以上
全体		47	6	7	7	7	5	4	11
		100.0	12.8	14.9	14.9	14.9	10.6	8.5	23.4
年齢	34歳～39歳	22	5	6	2	1	2	0	6
		100.0	22.7	27.3	9.1	4.5	9.1	0.0	27.3
	40歳～44歳	13	1	1	4	0	2	2	3
		100.0	7.7	7.7	30.8	0.0	15.4	15.4	23.1
	45歳～49歳	12	0	0	1	6	1	2	2
		100.0	0.0	0.0	8.3	50.0	8.3	16.7	16.7

⑫正規雇用を希望しない理由

Q43 希望していないのはなぜですか。(MA)

正規雇用を希望しない場合、その理由は、契約・嘱託で「責任の重い仕事に就きたくないから」が52.6%、「労働時間が長くなるのが嫌だから」が47.4%となっている。派遣社員では、「現在の働き方に不満がないから」が43.8%と最も多く、「責任の重い仕事に就きたくないから」が31.3%と続いている。パート・アルバイトでは、「現在の働き方に不満がないから」と「体力的に正規雇用になるのは難しいと感じているから」が27.8%となっている。

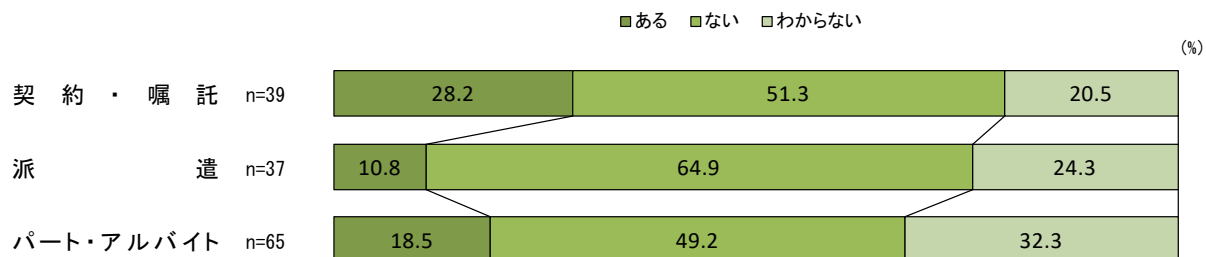


	該当数	現在の働き方に不満がないから	現在の収入に不満がないから	責任の重い仕事に就きたくないから	労働時間が長くなるのが嫌だから	転職したくないから	年齢的に正規雇用になるのは難しいと感じているから	体力的に正規雇用になるのは難しいと感じているから	新たに就職活動したくないから	その他	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
全体	71	22	7	22	21	5	16	16	17	6	
	100.0	31.0	9.9	31.0	29.6	7.0	22.5	22.5	23.9	8.5	
年齢	34歳～39歳	20	7	0	6	6	1	4	1	6	2
		100.0	35.0	0.0	30.0	30.0	5.0	20.0	5.0	30.0	10.0
	40歳～44歳	25	5	4	10	7	3	6	9	7	0
	100.0	20.0	16.0	40.0	28.0	12.0	24.0	36.0	28.0	0.0	
	26	10	3	6	8	1	6	6	4	4	
	100.0	38.5	11.5	23.1	30.8	3.8	23.1	23.1	15.4	15.4	

⑬正社員転換制度の有無

Q44 現在の会社に正社員転換できる制度はありますか。(SA)

正社員転換制度の有無は、契約・嘱託で「ある」が28.2%、「ない」が51.3%となっている。派遣社員では、「ある」が10.8%、「ない」が64.9%となっている。パート・アルバイトでは、「ある」が18.5%、「ない」が49.2%となっている。一方で「わからない」と答えた割合は全体で27.0%となっている。

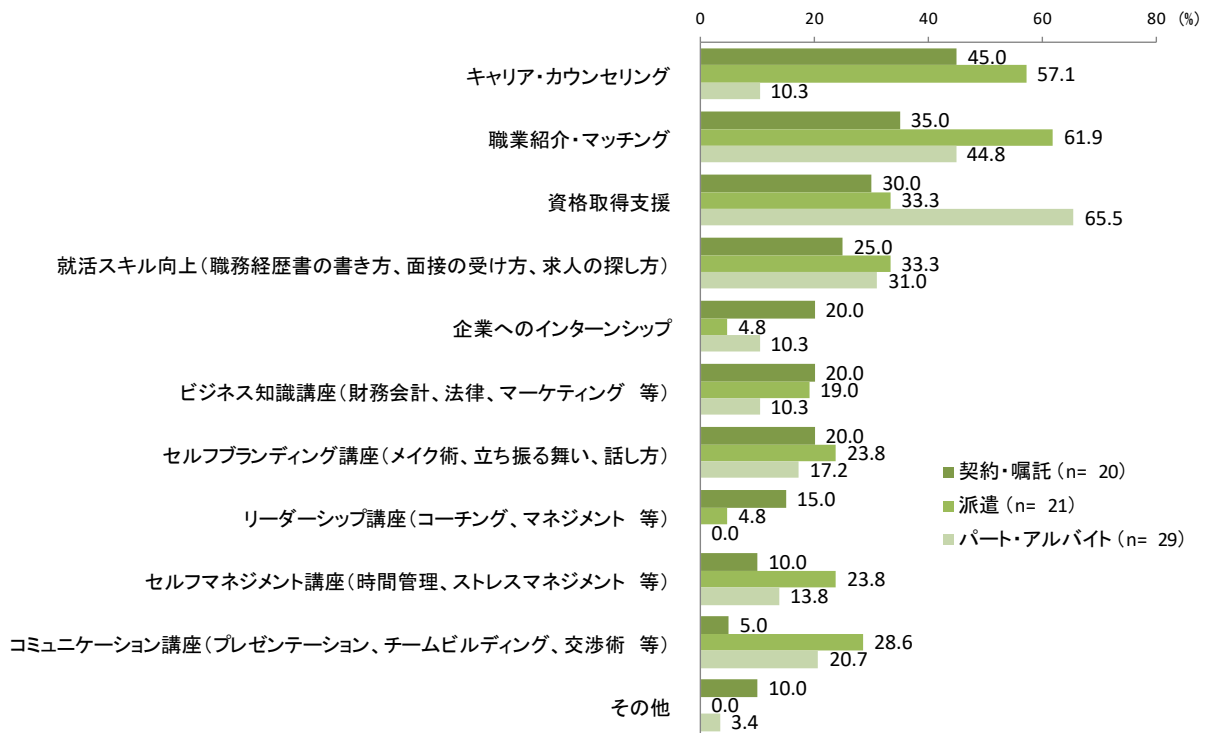


		該当数	ある	ない	わからない
全体		141	27	76	38
		100.0	19.1	53.9	27.0
年齢	34歳～39歳	51	5	33	13
		100.0	9.8	64.7	25.5
	40歳～44歳	46	13	18	15
	100.0	28.3	39.1	32.6	
	45歳～49歳	44	9	25	10
	100.0	20.5	56.8	22.7	

⑭希望する就労支援プログラムの内容

Q45 無料で、就労支援のプログラムを受けるとしたら、どのような内容なら受講したいと思いませんか。(MA)

希望する就労支援プログラムの内容は、契約・嘱託で「キャリアカウンセリング」が45.0%、「職業紹介・マッチング」が35.0%となっている。派遣社員では、「職業紹介・マッチング」が61.9%と最も多く、「キャリアカウンセリング」が57.1%と続いている。パート・アルバイトでは、「資格取得支援」が65.5%と最も多く、「職業紹介・マッチング」が44.8%と続いている。一方で「キャリアカウンセリング」が10.3%と他に比べて少なくなっている。

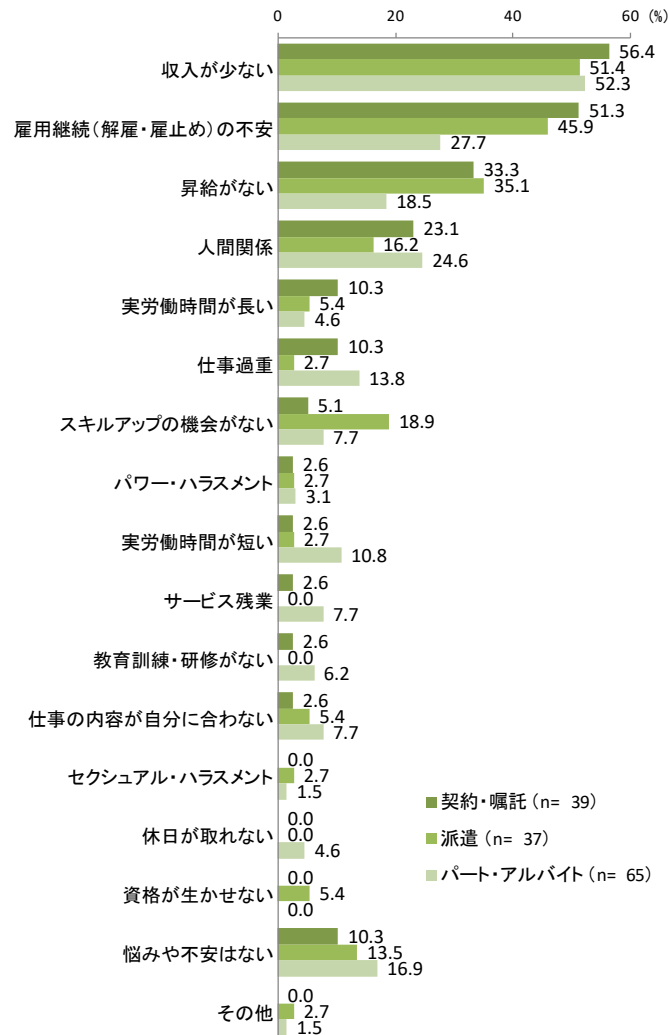


	該当数	キャリア・カウンセリング	職業紹介・マッチング	企業へのインターンシップ	就活スキル向上(職務経歴書の書き方、面接の受け方、求人の探し方)	資格取得支援	チームビルディング、交渉術等)	コミュニケーション講座(財務会計、法律、マーケティング等)	セルフマネジメント講座(時間管理、ストレスマネジメント等)	リーダーシップ講座(コーチング、マネジメント等)	セルフブランディング講座(メイク術、話し方)	その他	
		割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	
全体	70	24	33	8	21	32	13	11	11	4	14	3	
	100.0	34.3	47.1	11.4	30.0	45.7	18.6	15.7	15.7	5.7	20.0	4.3	
年齢	34歳～39歳	31	8	15	3	8	15	4	5	4	1	5	1
		100.0	25.8	48.4	9.7	25.8	48.4	12.9	16.1	12.9	3.2	16.1	3.2
	40歳～44歳	21	9	11	3	7	8	6	4	3	2	5	2
	100.0	42.9	52.4	14.3	33.3	38.1	28.6	19.0	14.3	9.5	23.8	9.5	
45歳～49歳	18	7	7	2	6	9	3	2	4	1	4	0	
	100.0	38.9	38.9	11.1	33.3	50.0	16.7	11.1	22.2	5.6	22.2	0.0	

⑮仕事に関する悩みや不安

Q46 現在の仕事に関する悩みや不安はありますか。(MA)

仕事に関する悩みや不安は、契約・嘱託で「収入が少ない」が56.4%、「雇用継続（解雇・雇止め）の不安」が51.3%となっている。派遣社員では、「収入が少ない」が51.4%と最も多く、「雇用継続（解雇・雇止め）の不安」が45.9%と続いている。パート・アルバイトでは、「収入が少ない」が52.3%と最も多く、「雇用継続（解雇・雇止め）の不安」が27.7%と続いている。



		該当数	雇用継続(解雇・雇止め)の不安	収入が少ない	人間関係	パワー・ハラスメント	セクシュアル・ハラスメント	実労働時間が長い	実労働時間が短い	休日が取れない	サービス残業	仕事过重	教育訓練・研修がない	資格が生かせない	仕事の内容が自分に合わない	昇給がない	スキルアップの機会がない	悩みや不安はない	その他
全体		141	55	75	31	4	2	9	9	3	6	14	5	2	8	38	14	20	2
		100.0	39.0	53.2	22.0	2.8	1.4	6.4	6.4	2.1	4.3	9.9	3.5	1.4	5.7	27.0	9.9	14.2	1.4
年齢	34歳~39歳	51	23	30	11	0	1	1	3	0	3	4	1	1	4	14	8	8	0
		100.0	45.1	58.8	21.6	0.0	2.0	2.0	5.9	0.0	5.9	7.8	2.0	2.0	7.8	27.5	15.7	15.7	0.0
	40歳~44歳	46	18	25	12	3	1	4	4	2	2	3	1	1	2	13	2	5	0
	100.0	39.1	54.3	26.1	6.5	2.2	8.7	8.7	4.3	4.3	6.5	2.2	2.2	4.3	28.3	4.3	10.9	0.0	
	45歳~49歳	44	14	20	8	1	0	4	2	1	1	7	3	0	2	11	4	7	2
	100.0	31.8	45.5	18.2	2.3	0.0	9.1	4.5	2.3	2.3	15.9	6.8	0.0	4.5	25.0	9.1	15.9	4.5	

⑩仕事に関する具体的な悩みや不安

Q47 特に悩んだり、不安に感じているのはどのようなことですか。(FA)

「収入」に関する記述が最も多く、次いで、「契約・嘱託」、「派遣社員」では「雇用継続」に関する記述、「パート・アルバイト」では「健康」に関する記述が続いている。

< 契約・嘱託 >

項目名	回答数(件)	割合(%)	意見の抜粋
収入	9	37.5	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用期間が一年で、収入も少なく、自活できないこと。 ・給料が変わらない。 ・年収が上がらないので、これからの生活が不安。 ・正職員との格差を感じる。
雇用継続	5	20.8	<ul style="list-style-type: none"> ・40代50代で雇止めになるのではないかと言うこと。 ・契約期間が満了になるため今後どうしようかと悩んでいる。 ・契約社員なので、これからがどうなるかが不安。
業務内容□	4	16.7	<ul style="list-style-type: none"> ・いくら仕事ができても、正社員のほうが評価されている。
人間関係	2	8.3	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の職場なので人間関係が複雑。
健康□	2	8.3	<ul style="list-style-type: none"> ・体調にムラがあるので、計画が立てづらい。
その他□	2	8.3	<ul style="list-style-type: none"> ・将来がみえない。
計	24	100.0	

< 派遣社員 >

項目名	回答数(件)	割合(%)	意見の抜粋
収入	7	33.3	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用止めによる収入減。 ・収入が少ないので将来に不安がある。 ・収入が安定していない。
雇用継続	5	23.8	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用なのでいつまで働けるのかわからないのが不安。 ・雇用の更新がいつ終わるか。 ・派遣なのでいつ切られてもおかしくない。
業務内容□	4	19.0	<ul style="list-style-type: none"> ・自分のやりたい仕事ではないこと。
人間関係	1	4.8	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規の立場が弱い風習があること。
スキルアップ□	1	4.8	<ul style="list-style-type: none"> ・以前は看護師として働いていてそれなりのスキルがあったが、今は医療的なことはほとんどなく知識も技術も落ちていく一方なのが不安。
その他□	3	14.3	<ul style="list-style-type: none"> ・本業も副業もコロナの影響を著しく喰らっているため、早く状況が安定してほしい。
計	21	100.0	

<パート・アルバイト>

項目名	回答数(件)	割合(%)	意見の抜粋
収入	11	31.4	<ul style="list-style-type: none"> ・業務量のわりに収入が少ない。 ・パートだと収入も不安定でボーナスも少なく、退職金もないから。 ・収入が安定していない。
健康口	7	20.0	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の仕事は身体が丈夫でないと出来ない、この先の健康が気になる。
業務内容口	6	17.1	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事内容が幅広く多すぎる。 ・コロナによりリモートワークで仕事が倍増したが、給料は変わらず、時間外の問い合わせなどの負担ばかりが増えている。
人間関係	4	11.4	<ul style="list-style-type: none"> ・異動による人間関係。
雇用継続	2	5.7	<ul style="list-style-type: none"> ・1年契約を毎年更新する形なので、いつ切られてもおかしくないこと。
実労働時間口	2	5.7	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナで、労働時間が減った。
スキルアップ口	1	2.9	<ul style="list-style-type: none"> ・特殊技能が身に付かない。
その他口	2	5.7	<ul style="list-style-type: none"> ・通勤時間が長い。
計	35	100.0	

2 ウェブアンケート調査票

就職氷河期世代の働くシングル女性の仕事と就業意識に関する調査

(WEB アンケート調査票)

1. はじめに、あなたご自身についてお伺いします

Q1 どちらにお住まいですか。(あてはまるもの1つ)

- | | |
|----------------------------------|------------------------------------------|
| <input type="radio"/> 神奈川県(横浜市内) | <input type="radio"/> 千葉県 |
| <input type="radio"/> 神奈川県(横浜市外) | <input type="radio"/> 埼玉県 |
| <input type="radio"/> 東京都 | <input type="radio"/> その他 () |

Q2 年齢はおいくつですか。

[] 歳

Q3 同居している人はいますか。(あてはまるもの1つ)

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| <input type="radio"/> 家族と同居 | <input type="radio"/> ひとり暮らし |
| <input type="radio"/> 家族以外と同居 | |

Q4 最終学歴をお答えください。(あてはまるもの1つ)

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| <input type="radio"/> 中学卒業 | <input type="radio"/> 短大中退 |
| <input type="radio"/> 高校卒業 | <input type="radio"/> 大学卒業 |
| <input type="radio"/> 高校中退 | <input type="radio"/> 大学中退 |
| <input type="radio"/> 専門学校卒業 | <input type="radio"/> 大学院修了 |
| <input type="radio"/> 専門学校中退 | <input type="radio"/> 大学院中退 |
| <input type="radio"/> 短大卒業 | |

Q5 あなたの住居費は以下のうち、どれですか。(あてはまるもの1つ)

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------------------------|
| <input type="radio"/> 持ち家(自分が全額負担) | <input type="radio"/> 賃貸住宅(自分が一部負担) |
| <input type="radio"/> 持ち家(自分が一部負担) | <input type="radio"/> 賃貸住宅(家族が全額負担) |
| <input type="radio"/> 持ち家(家族が全額負担) | <input type="radio"/> その他(具体的に:) |
| <input type="radio"/> 賃貸住宅(自分が全額負担) | |

Q6 あなたの現在の年収(税込)をお答えください。

仕事から得られる収入のみでお答えください。(あてはまるもの1つ)

<input type="radio"/> 100万円未満	<input type="radio"/> 400万円～500万円未満
<input type="radio"/> 100万円～200万円未満	<input type="radio"/> 500万円～700万円未満
<input type="radio"/> 200万円～300万円未満	<input type="radio"/> 700万円～1,000万円未満
<input type="radio"/> 300万円～400万円未満	<input type="radio"/> 1,000万円以上

Q7 あなたの世帯の主な家計収入は何ですか。(主なもの3つまで)

<input type="radio"/> 自分の勤労収入	<input type="radio"/> 家族の年金
<input type="radio"/> 勤労収入以外の収入(株・貯金等)	<input type="radio"/> その他()
<input type="radio"/> 家族の勤労収入	

Q8 1カ月であなたがご自身で自由に使えるお金(※)はいくらぐらいですか。

※食費、居住費、光熱費などを除き、ご自分で使い道を決められるお金

<input type="radio"/> 1万円未満	<input type="radio"/> 5～7万円未満
<input type="radio"/> 1～3万円未満	<input type="radio"/> 7～10万円未満
<input type="radio"/> 3～5万円未満	<input type="radio"/> 10万以上

Q9 あなたの貯金額をお答えください。(あてはまるもの1つ)

<input type="radio"/> 10万円未満	<input type="radio"/> 300万円～500万円未満
<input type="radio"/> 10万円～50万円未満	<input type="radio"/> 500万円～1,000万円未満
<input type="radio"/> 50万円～100万円未満	<input type="radio"/> 1,000万円～1,500万円未満
<input type="radio"/> 100万円～300万円未満	<input type="radio"/> 1,500万円以上

2. あなたの仕事について伺います

■初職について

Q10 初めて就いた職業の雇用形態をお答えください。(あてはまるもの1つ)

<input type="radio"/> 正規雇用	<input type="radio"/> 非正規雇用
----------------------------	-----------------------------

Q11 初めて就いた職業の職種は何ですか。(あてはまるもの1つ)

<input type="radio"/> 事務職	<input type="radio"/> 接客・販売
<input type="radio"/> 営業職	<input type="radio"/> 現業(工場、清掃、軽作業等)
<input type="radio"/> 専門・技術職	<input type="radio"/> 農・林・漁業に関わる職
<input type="radio"/> 医療・福祉職	<input type="radio"/> その他()
<input type="radio"/> 教育職	

■現在の仕事について

Q12 現在の勤務地はどちらですか。(あてはまるもの1つ)

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| <input type="radio"/> 神奈川県(横浜市内) | <input type="radio"/> 千葉県 |
| <input type="radio"/> 神奈川県(横浜市内外) | <input type="radio"/> 埼玉県 |
| <input type="radio"/> 東京都 | <input type="radio"/> その他() |

Q13 現在の雇用形態をお答えください。(あてはまるもの1つ)

- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| <input type="radio"/> 正規雇用 | <input type="radio"/> 非正規雇用 |
|----------------------------|-----------------------------|

Q14 現在就いている業種は何ですか。(あてはまるもの1つ)

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------------------|
| <input type="radio"/> 建設業 | <input type="radio"/> 学術研究、専門・技術サービス業 |
| <input type="radio"/> 製造業 | <input type="radio"/> 宿泊業、飲食サービス業 |
| <input type="radio"/> 情報通信業 | <input type="radio"/> 生活関連サービス業、娯楽業 |
| <input type="radio"/> 運輸業・郵便業 | <input type="radio"/> 教育、学習支援業 |
| <input type="radio"/> 卸売業、小売業 | <input type="radio"/> 医療、福祉 |
| <input type="radio"/> 金融業、保険業 | <input type="radio"/> サービス業(他に分類されないもの) |
| <input type="radio"/> 不動産業、物品賃貸業 | <input type="radio"/> その他() |

Q15 現在就いている職種は何ですか。(あてはまるもの1つ)

- | | |
|------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> 事務職 | <input type="radio"/> 接客・販売 |
| <input type="radio"/> 営業職 | <input type="radio"/> 現業(工場、清掃、軽作業等) |
| <input type="radio"/> 専門・技術職 | <input type="radio"/> 農・林・漁業に関わる職 |
| <input type="radio"/> 医療・福祉職 | <input type="radio"/> その他() |
| <input type="radio"/> 教育職 | |

Q16 これまでに非正規雇用から、転職して正規雇用になった経験はありますか。

(あてはまるもの1つ)

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| <input type="radio"/> はい | <input type="radio"/> いいえ |
|--------------------------|---------------------------|

Q17 Q16で「はい」と答えた方のみお答えください。

どのような転職活動を行いましたか。(いくつでも)

- | | |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <input type="radio"/> 求人広告・雑誌・インターネットで情報収集を行った | <input type="radio"/> 全日制の学校・スクールに通った |
| <input type="radio"/> 家族・親族・友人・知人に紹介を頼んだ | <input type="radio"/> 全日制以外の学校・スクールに通った |
| <input type="radio"/> ハローワークに通った | <input type="radio"/> 勉強会、セミナーに通った |
| <input type="radio"/> 民間の職業紹介会社に登録した | <input type="radio"/> 資格を取得した |
| | <input type="radio"/> その他() |

Q18 現在働いている職場で、あなたは教育訓練や研修を受けていますか。

(あてはまるもの1つ)

はい

いいえ

Q19 Q18で「はい」と答えた方のみお答えください。

あなたが実際に受けた教育訓練や研修はどのようなテーマですか。(いくつでも)

業務に関する専門的な知識

チームビルディング

業務に関する専門的な技能

リーダーシップ

語学

人的な交流、人脈形成の機会

ITスキル・リテラシー

指導、監督に関する管理・マネジメント

ビジネスマナー

その他()

コミュニケーション・交渉術

Q20 現在就いている仕事で活用している資格があれば、ご記入ください。

--

Q21 現在の仕事に満足していますか。(あてはまるもの1つ)

とても満足している

不満がある

満足している

とても不満がある

どちらでもない

Q22 あなたが仕事においてやりがいを感じることを教えてください。(いくつでも)

仕事の成果を認められること

チームで仕事をする事

仕事をやり遂げること

後輩・部下の成長を感じる事

目標を達成すること

自分で決める裁量権があること

自分の成長を感じる事

影響範囲が大きい責任ある仕事であること

興味のある仕事をする事

昇進・昇格すること

新しい仕事にチャレンジすること

昇給すること

お礼や感謝の言葉をもらうこと

業績に応じて収入が上がる事

仕事で社会に貢献する実感を持つこと

その他()

尊敬できる人と一緒に仕事をする事

Q23 5年後、あなたはどのような働き方をしたいですか。(あてはまるもの1つ)

正規雇用で管理職として働きたい

起業したい

正規雇用で一般社員として働きたい

リタイアしたい

非正規雇用でフルタイムで働きたい

なりゆきに任せたい

非正規雇用でパートタイムで働きたい

わからない

Q24 新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、あなたの働き方に変化はありましたか？

(いくつでも)

<input type="radio"/> 労働時間が減った	<input type="radio"/> 労働時間が増えた
<input type="radio"/> 出勤日数が減った	<input type="radio"/> 出勤日数が増えた
<input type="radio"/> 月給が減った	<input type="radio"/> 賞与が減った
<input type="radio"/> すべての仕事がテレワークになった	<input type="radio"/> 一部の仕事がテレワークになった
<input type="radio"/> 解雇された	<input type="radio"/> 休業を命じられた
<input type="radio"/> 特に変化はない	<input type="radio"/> その他 ()

Q25 Q24 で、「月給が減った」と答えた方のみお答えください。

何割ぐらい減りましたか？ (あてはまるもの1つ)

<input type="radio"/> 1割以下	<input type="radio"/> 3割～5割以下
<input type="radio"/> 1割～2割以下	<input type="radio"/> 5割以上
<input type="radio"/> 2割～3割以下	<input type="radio"/> まったく支払われなかった

3. あなたの生活や健康状態について伺います

Q26 現在の生活に満足していますか。(あてはまるもの1つ)

<input type="radio"/> とても満足している	<input type="radio"/> 不満がある
<input type="radio"/> 満足している	<input type="radio"/> とても不満がある
<input type="radio"/> どちらでもない	

Q27 現在の生活においてどのような悩みや不安がありますか。(いくつでも)

<input type="radio"/> 仕事	<input type="radio"/> 職場の人間関係
<input type="radio"/> 老後の生活	<input type="radio"/> ローン・借金
<input type="radio"/> 健康	<input type="radio"/> 友人との関係
<input type="radio"/> 家族の世話・介護	<input type="radio"/> 分からない
<input type="radio"/> 独身であること	<input type="radio"/> 特にない
<input type="radio"/> 住まい	<input type="radio"/> その他 ()
<input type="radio"/> 親・家族との関係	

Q28 そのなかで最も悩んでいたり、不安に感じることは何ですか。

お差支えなければ、具体的にお書きください。(150文字以内でご記入ください)

--

Q29 あなたの現在の健康状態はいかがですか。(あてはまるもの1つ)

<input type="radio"/> 健康である	<input type="radio"/> どちらかといえば健康ではない
<input type="radio"/> どちらかといえば健康である	<input type="radio"/> 健康ではない

Q30 過去一年間に不調を感じたものの、受診または治療しなかった健康課題はありますか？
(あてはまるもの1つ)

ある ない

Q31 受診または、治療しなかった理由は何ですか？(最もあてはまるもの1つ)

仕事が忙しくて時間が取れないから 職場が休みづらい雰囲気だから
家事や介護など仕事以外の理由で 金銭的な余裕がないから
忙しく時間が取れないから 受診、治療に抵抗があるから

4. 非正規雇用で働く方にお伺いします

以下、現在の雇用形態が「非正規雇用」の方のみお答えください。

Q32 現在の就業形態をお答えください。(あてはまるもの1つ)

契約・嘱託 非常勤
派遣社員 業務請負等
パート・アルバイト その他()

Q33 現在の仕事の雇用契約期間はどれくらいですか。(あてはまるもの1つ)

3カ月未満 3年～5年未満
3カ月～6カ月未満 5年以上
6カ月～1年未満 その他()
1年～3年未満

Q34 現在の仕事の勤続期間はどれくらいですか。(あてはまるもの1つ)

3カ月未満 3年～5年未満
3カ月～6カ月未満 5年以上
6カ月～1年未満 その他()
1年～3年未満

Q35 週当たりの労働時間はどれくらいですか。(あてはまるもの1つ)

10時間未満 30～40時間未満
10～20時間未満 40時間以上
20～30時間未満 決まっていない

Q36 これまで非正規で働いたことはありますか。(あてはまるもの1つ)

ある ない

Q37 非正規雇用で働いている理由は何ですか。(3つまで)

- 正社員として働ける会社がないから
- 専門的な資格・技能を活かせるから
- 非正規雇用の方がより多くの収入を得られるから
- 自分の都合の良い時間に働けるから
- 学業や資格取得と両立したいから
- 残業をしたくないから
- 勤務時間や労働日数が少ないから
- 簡単な仕事で責任も少ないから
- 組織や人間関係にしばられたくないから
- 家族や親族の事情を優先しなければならないから
- 体力的に正社員として働けないから
- その他()

Q38 あなたは、主な仕事のほかに副業(※)をしてみたいと思いますか。(あてはまるもの1つ)

※仕事のかげもちを含む

- すでに副業をしている
- 今後、副業をする予定がある
- 予定はないが興味はある
- 予定もないし興味もない
- その他()

Q39 すでに、副業をしていると答えた方のみ、お答えください。

副業をしている理由は何ですか。(最もあてはまるもの1つ)

- より多くの収入を得たいから
- 特技を生かすことができるから
- 趣味を生かすことができるから
- キャリアの幅を広げたいから
- 将来的に起業を考えているから
- その他()

Q40 あなたは現在、正規雇用になることを希望していますか。(あてはまるもの1つ)

- 希望している
- どちらかといえば希望していない
- どちらかといえば希望している
- 希望していない

Q41 Q40で、現在、正規雇用になることを「希望している」、「どちらかといえば希望している」と答えた方のみお答えください。希望している理由は何ですか。(3つまで)

- 今より収入を得たいから
- 自分の能力や意欲を生かしたいから
- 正社員の方が安定しているから
- 専門的な知識・技能を生かしたいから
- キャリアを高めたいから
- 家事・介護の制約がなくなったから
- より経験を深め、視野を広げたいから
- 福利厚生が充実しているから
- その他()

Q42 Q41で「今より収入を得たいから」と答えた方のみお答えください。

正規雇用になるときの希望年収（税込み）をお書きください。

[] 円

Q43 Q40で、現在、正規雇用になることを「希望していない」、「どちらかといえば希望していない」と答えた方のみお答えください。希望していないのはなぜですか。（3つまで）

- | | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <input type="radio"/> 現在の働き方に不満がないから | <input type="radio"/> 年齢的に正規雇用になるのは難しいと感じているから |
| <input type="radio"/> 現在の収入に不満がないから | <input type="radio"/> 体力的に正規雇用になるのは難しいと感じているから |
| <input type="radio"/> 責任の重い仕事に就きたくないから | <input type="radio"/> 新たに就職活動したくないから |
| <input type="radio"/> 労働時間が長くなるのが嫌だから | <input type="radio"/> その他() |
| <input type="radio"/> 転勤したくないから | |

Q44 現在の会社に正社員転換できる制度はありますか。（あてはまるもの1つ）

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> ある | <input type="radio"/> ない |
| <input type="radio"/> わからない | |

Q45 Q40で、現在、正規雇用になることを「希望している」、「どちらかといえば希望している」と答えた方のみお答えください。無料で、就労支援のプログラムを受けるとしたら、どのような内容なら受講したいと思いますか。（5つまで）

- | | |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <input type="radio"/> キャリアカウンセリング | <input type="radio"/> ビジネス知識講座 |
| <input type="radio"/> 職業紹介・マッチング | (財務会計、法律、マーケティング等) |
| <input type="radio"/> 企業へのインターンシップ | <input type="radio"/> セルフマネジメント講座 |
| <input type="radio"/> 就活スキル向上
(職務経歴書の書き方、面接の受け方求人への探し方) | (時間管理、ストレスマネジメント等) |
| <input type="radio"/> 資格取得支援 | <input type="radio"/> リーダーシップ講座 |
| <input type="radio"/> コミュニケーション講座
(プレゼンテーション、チームビルディング、交渉術等) | (コーチング、マネジメント等) |
| | <input type="radio"/> セルフブランディング講座 |
| | (メイク術、立ち振る舞い、話し方) |
| | <input type="radio"/> その他() |

Q46 現在の仕事に関する悩みや不安はありますか。（いくつでも）

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <input type="radio"/> 雇用継続(解雇・雇止め)の不安 | <input type="radio"/> 仕事過重 |
| <input type="radio"/> 収入が少ない | <input type="radio"/> 教育訓練・研修がない |
| <input type="radio"/> 人間関係 | <input type="radio"/> 資格が生かせない |
| <input type="radio"/> パワー・ハラスメント | <input type="radio"/> 仕事の内容が自分に合わない |
| <input type="radio"/> セクシュアル・ハラスメント | <input type="radio"/> 昇給がない |
| <input type="radio"/> 実労働時間が長い | <input type="radio"/> スキルアップの機会がない |
| <input type="radio"/> 実労働時間が短い | <input type="radio"/> 悩みや不安はない |
| <input type="radio"/> 休日が取れない | <input type="radio"/> その他() |
| <input type="radio"/> サービス残業 | |

Q47 特に悩んだり、不安に感じているのはどのようなことですか。

お答えいただければ、具体的にお書きください。(150文字以内)

Q48 インタビューへの協力意向

以上で質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

令和 2 年度 横浜市
就職氷河期世代非正規職シングル女性の就労支援に向けた調査及び事業開発
報告書

令和 3 年 3 月

発 行 横浜市政策局男女共同参画推進課
〒231-0005 横浜市中区本町 6-50-10
電話 045-671-2017 (直通) / FAX 045-663-3431

調査設計・統括 公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会

調査実施 株式会社 CCN グループ
執 筆 公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会
株式会社ティーアールアイ

事業開発協力 コネクティブ合同会社