

2019年2月22日

福山市経済部産業振興課 御中

# 女性の就労についての調査報告書

福山平成大学

小玉一樹

江口圭一

## 目 次

1. 調査の概要と調査対象者 .....	3
2. 現在働いている女性に対する調査（調査1） .....	7
3. 働いた経験はあるが、現在働いていない女性に対する調査（調査2） .....	9
4. 就労女性と非就労女性の比較 .....	17
5. 特定の条件による分析 .....	19
6. 総括 .....	55

## 1. 調査の概要と調査対象者

### (1) 調査の概要

今回の調査は、女性の就労継続または再就職を促進する方策を明らかにすることを目的としています。本調査は、現在就労している女性（以下、就業者とします）を対象とした【調査 1】と、働いた経験はあるが、現在働いていない女性（以下、非就業者とします）を対象とした【調査 2】からなっています。アンケート用紙を用いた調査ではデータ数を確保することが困難であると考えられたため、ウェブサイトを利用した調査を行いました。調査対象者の属性については、第 3 節をご覧ください。なお、いずれの調査も、調査対象者の居住地は広島県、岡山県、山口県、香川県、愛媛県の 5 県です。

本調査では、女性の就業継続に関連する職場の状況として (1) 職場環境、(2) 組織的公正、(3) ワーク・ライフ・バランス風土、個人内要因として (4) キャリア・レジリエンス、個人の反応として (5) ワーク・ファミリー・コンフリクト、(6)、全般的満足感、(7) 離職意思に着目しました。

### (2) 調査項目

#### 職場環境

これまで行われてきた研究を参考に、仕事の内容（やりがいなど）、人間関係（上司、同僚、経営者）、学習の機会、生活支援（仕事と生活の両立）、労働時間（適切であること）を取り上げました。いずれも高得点であれば、望ましい職場環境と考えられます。

#### 組織的公正

「自分は組織の中で平等に扱われている」という感覚は、非常に重要であると考えられています。今回は、組織の公平性（組織内での手続きなど）、給与・待遇の公平性を取り上げました。高得点の方が、職場において公平に扱われているという感覚が強いことになります。

#### ワーク・ライフ・バランス風土

仕事と生活を両立できるような制度があることとは別に、それを使いやすい職場の雰囲気であるかどうか重要です。そこで、職場の雰囲気を、仕事優先の風土、家庭尊重の風土という観点から調査しました。得点が高いほど、仕事優先あるいは家庭尊重の風土が強いことを意味します。

#### キャリア・レジリエンス

キャリア・レジリエンスとは、自分が考えたように事柄を進めることが出来ないような困難に出会った場合においても、自分のキャリアおよび仕事を投げ出すことなく気持ちを高く持ち続けようとする程度です。様々なライフ・イベントや困難に直面したとき、仕事を辞めてしまうのか、頑張っているのか、その選択にキャリア・レジリエンスが関連し

ていると考えられます。

### ワーク・ファミリー・コンフリクト

仕事と家庭は独立したものではなく、相互に影響を及ぼし合っていると考えられます。今回は、職場の状況が家庭生活に悪い影響を及ぼしていないか（ワーク・ファミリー・コンフリクト：WFC）、逆に家庭生活が仕事に悪い影響を及ぼしていないか（ファミリー・ワーク・コンフリクト：FWC）を調査しました。高得点であれば、仕事と家庭の間に葛藤（コンフリクト）が生じていることになります。

### 全般的満足感

仕事の満足度が低下することで仕事を辞めてしまうことは、これまでの研究で明らかになっています。どのような職場の状況が、満足度との関連が強いのかを明らかにします。高得点であるほど満足度が高いことを意味します。

### 離職意思

満足度と同様に、どのような職場の状況が、離職意思との関連が強いのかを明らかにします。現在の職場を離れたいと思っている人ほど、高得点になります。

## (3) 調査対象者

対象者の属性を表1に示します。人数、平均年齢に大きな差は見られません。配偶者および子どもの有無については、いずれも非就業者において「いる」とした回答者の割合が多くなっています。

表1 対象者の属性

		就業者	非就業者
人数		428	434
平均年齢		42.5 (21～69歳)	44.6 (20～69歳)
配偶者	いる	242	355
	いない	186	79
子ども	いる	209	313
	いない	219	121

図1に、子どもが「いる」と回答した人の子どもの年代分布（複数回答）を示します。就業者については、社会人以外の年代に大きな差は見られません。しかし、非就業者については、就業者と比べると、低年齢層の子どもの割合が多くなっています。

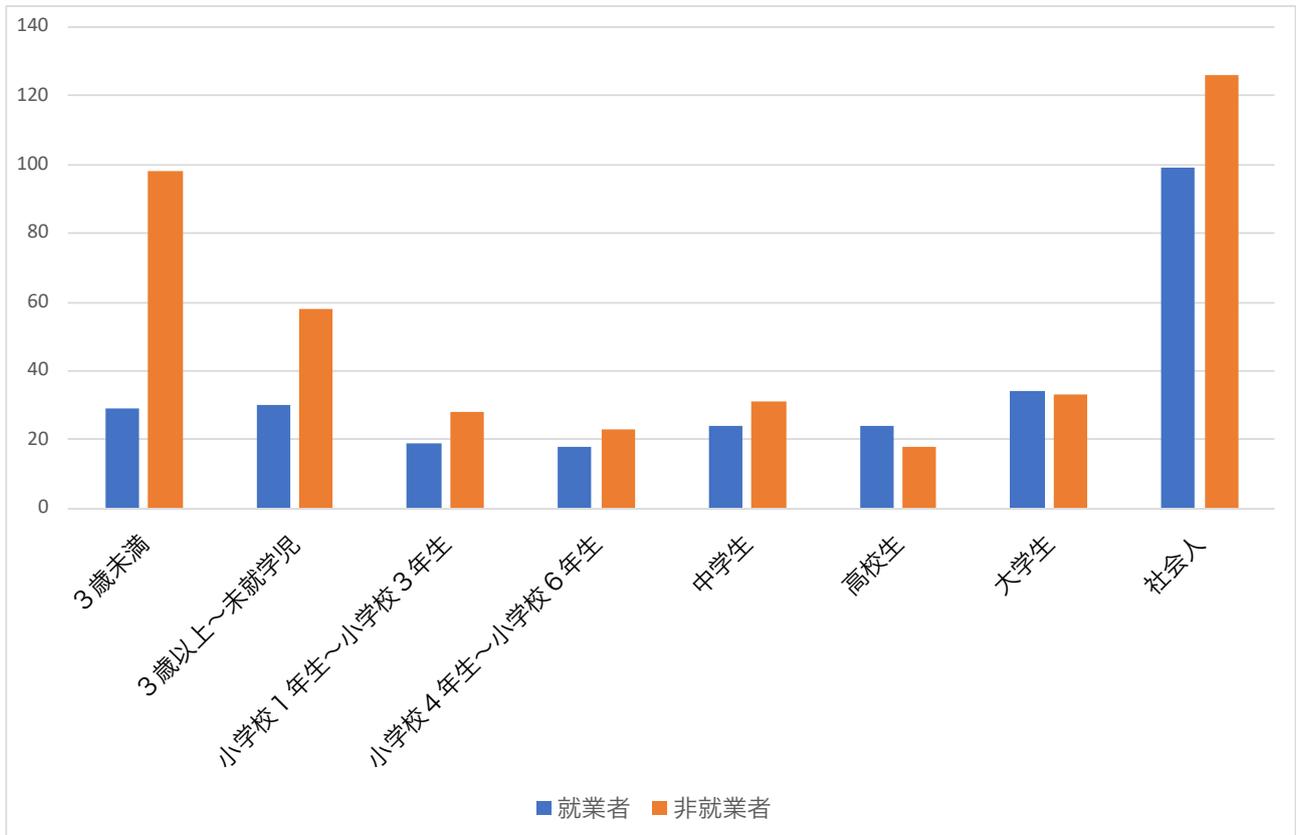


図1 子どもの年代の分布

就業者の雇用形態については、正規雇用 214 名、非正規雇用 214 名です。現在の職場で

表2 就業している業種

業種	人数	%
製造業	53	12.4
小売・卸業	66	15.4
飲食・宿泊業	17	4
医療・福祉業	82	19.2
サービス業	75	17.5
県や市町村の機関	13	3
農林漁業・鉱業	1	0.2
建設業	21	4.9
情報通信業	9	2.1
運輸業・郵便業	10	2.3
金融・保険業	18	4.2
その他	63	14.7

の勤続年数は平均 8.9 年（0～45 年）です。勤務している業種を表 2 に示します。医療・福祉業，サービス業，小売・卸売業，製造業が多くなっています。

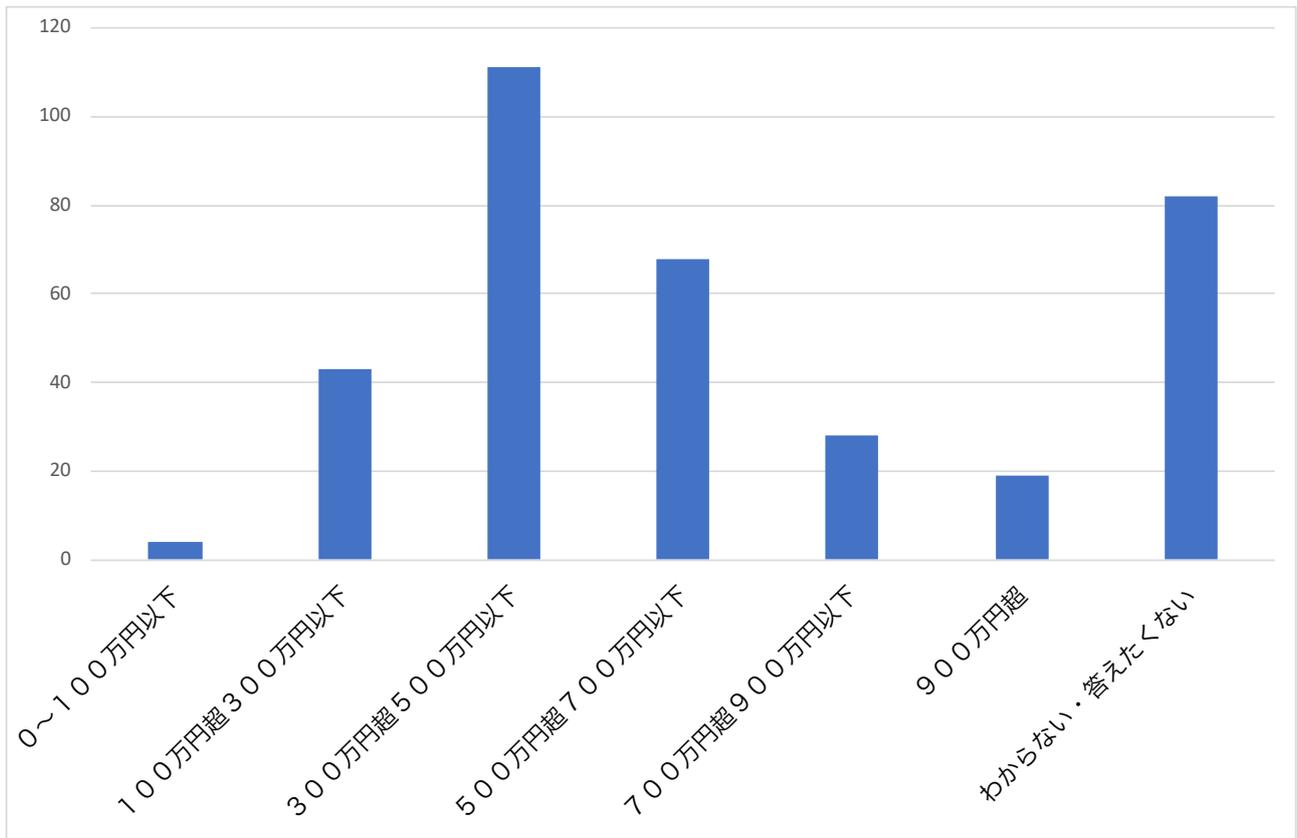


図 2 配偶者の年収（非就業者）

非就業者のうち，配偶者がいると回答した人の配偶者の年収の分布を図 2 に示します。300～500 万円，500～700 万円の層が多くなっています。

非就業者について，親（義理含む）と同居している人は 97 名，同居していない人は 337 名でした。

## 2. 現在働いている女性に対する調査（調査1）

### (1) 職場の状況が全般的満足感，離職意思，WFC，FWC に及ぼす影響

職場の状況（職場環境，組織的公正，ワーク・ライフ・バランス風土）が，個人の反応（全般的満足感，離職意思，WFC，FWC）に及ぼす影響について，重回帰分析を行いました（表4）。なお，これらの反応と関連があると考えられる雇用形態，配偶者の有無，小学生以下の子どもの有無，勤続年数の影響については統制しています。

全般的満足感については，職場環境の「仕事の内容」の影響が最も強く，次いで「教育」や「同僚」の影響が強くなりました。組織的公正については，「給与・待遇の公平性」の影響が認められましたが，「組織の公平性」は有意な影響が認められませんでした。組織風土については，「仕事優先の風土」が高いほど全般的満足感が低下する一方で，「家庭尊重の風土」は影響を及ぼしていませんでした。

離職意思については，組織風土の「仕事優先の風土」の影響が最も強くなったことに加えて，「家庭尊重の風土」も離職意思を強めていました。職場環境の「同僚」や組織的公正の「給

表3 職場の状況と個人特性

変数名	全般的満足感	離職意思	WFC	FWC
<b>職場環境</b>				
仕事の内容	.762 **	-.169	.171 *	.088
上司	.054	-.123	.114	-.123
同僚	.091 *	-.249 **	-.175 **	-.145 **
経営者	-.166 **	.027	.002	.053
教育	.200 **	-.035	.019	.090
生活支援	-.032	-.035	-.150 *	.079
労働時間	.026	-.091	-.286 **	-.135 **
<b>組織的公正</b>				
組織の公平性	-.014	-.055	-.029	.122
給与・待遇の公平性	.109 *	-.231 **	-.072	-.043
<b>ワーク・ライフ・バランス風土</b>				
仕事優先の風土	-.078	.359 **	.354 **	.319 **
家庭尊重の風土	-.070	.177 *	.078	.174 **
<b>キャリア・レジリエンス</b>				
自己肯定	.066	-.183	-.113	-.043
援助関係	.038	.071	.003	-.172 **
楽観思考	.090	.175	-.014	-.070
将来展望	.002	-.024	.034	-.038
挑戦力	.021	-.079	.028	.046
構想力	.089	.075	.108	-.047
協働力	-.099	-.032	-.137	.217 **
$R^2$	.672 **	.456 **	.441 **	.287 **

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

※雇用形態，配偶者の有無，小学生以下の子どもの有無，勤続年数の影響を調整

与・待遇の公平性」は離職意思を抑制していました。

WFC については、組織風土の「仕事優先の風土」がコンフリクトを強める一方、職場環境の「労働時間」や「同僚」は抑制していました。

FWC については、WFC と同様に組織風土の「仕事優先の風土」がコンフリクトを強めるとともに、「家庭尊重の風土」もそれを強めていました。職場環境の「同僚」や「労働時間」がコンフリクトを弱める一方、組織的公正の「組織の公平性」は強めていました。

### 3. 働いた経験はあるが、現在働いていない女性に対する調査（調査2）

#### (1) 現在の就労意欲

表4 現在の就労意欲

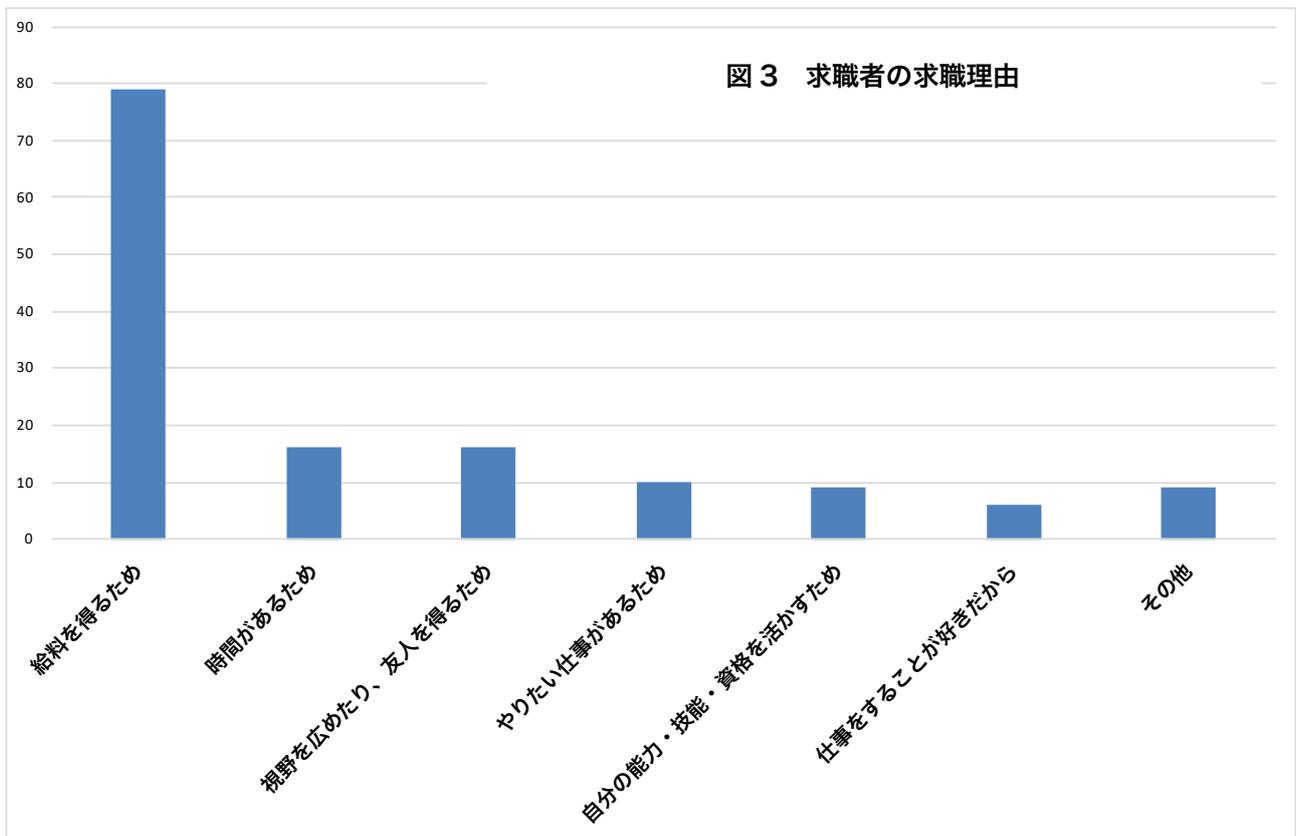
	回答数	%
働きたい	64	14.7
働きたいが、働けそうもない	176	40.6
働きたくないが、働かざるを得ない	54	12.4
働きたいとは思わない	140	32.3

#### (2) 求職の状況

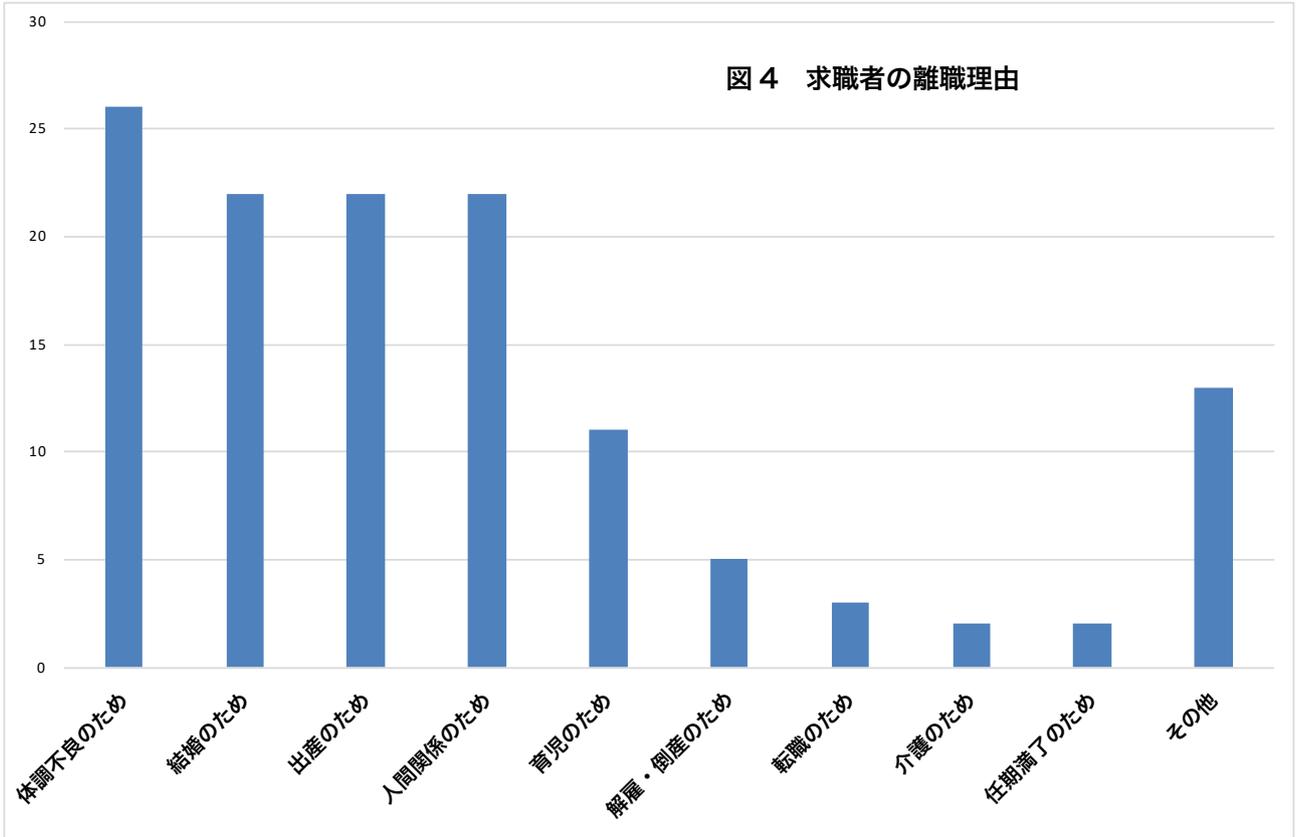
表5 求職の状況

	回答数	%
求職中	86	19.8
求職していない	348	80.2

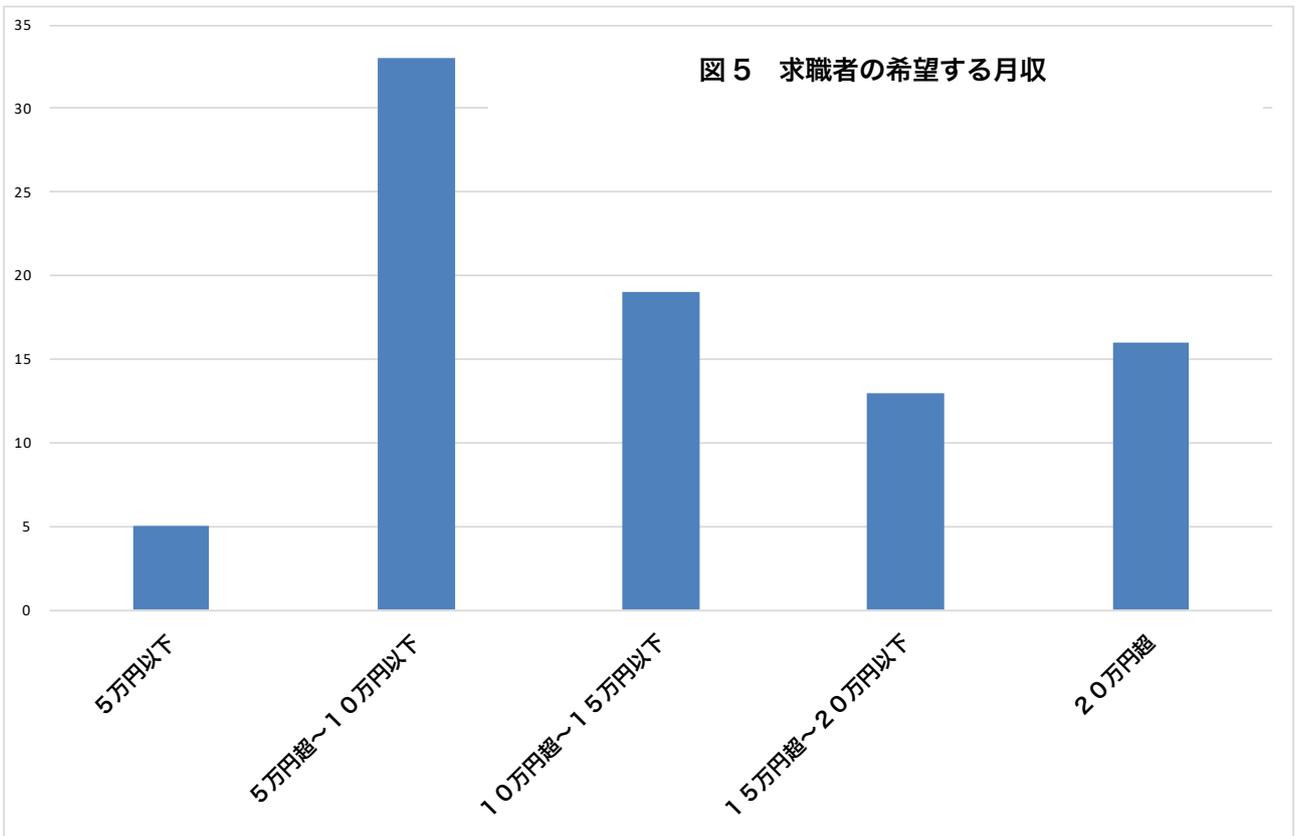
#### (3) 求職中：求職する理由（3つまで）



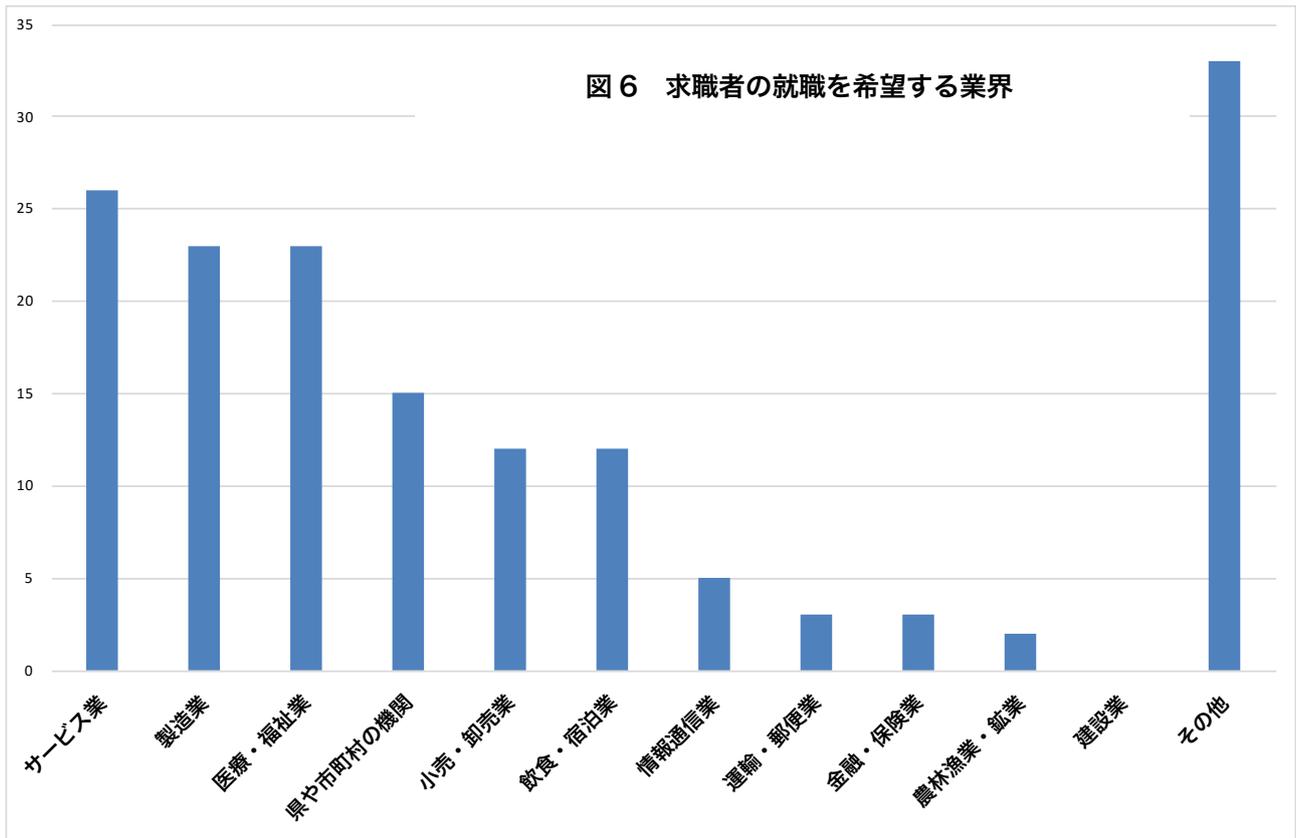
(4) 求職中：離職した理由（3つまで）



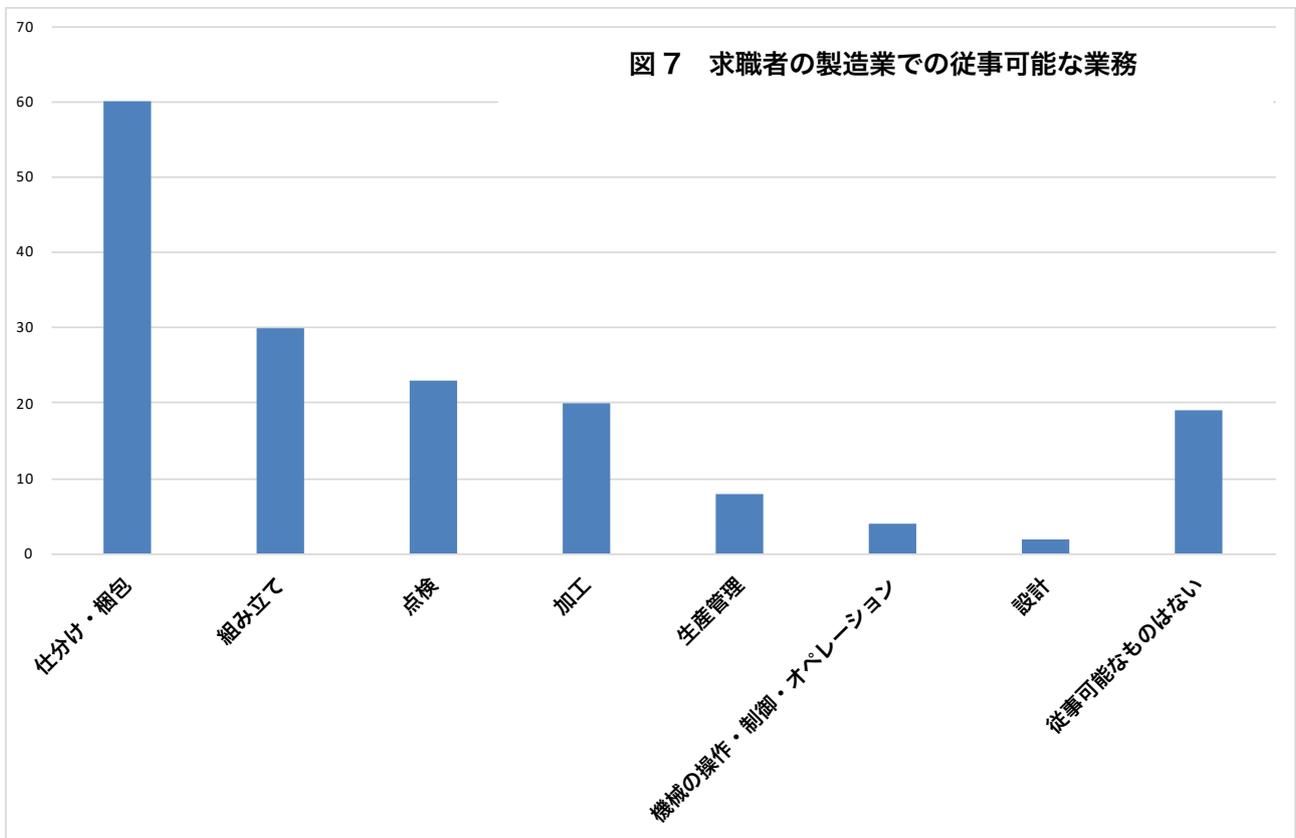
(5) 求職中：希望する月収



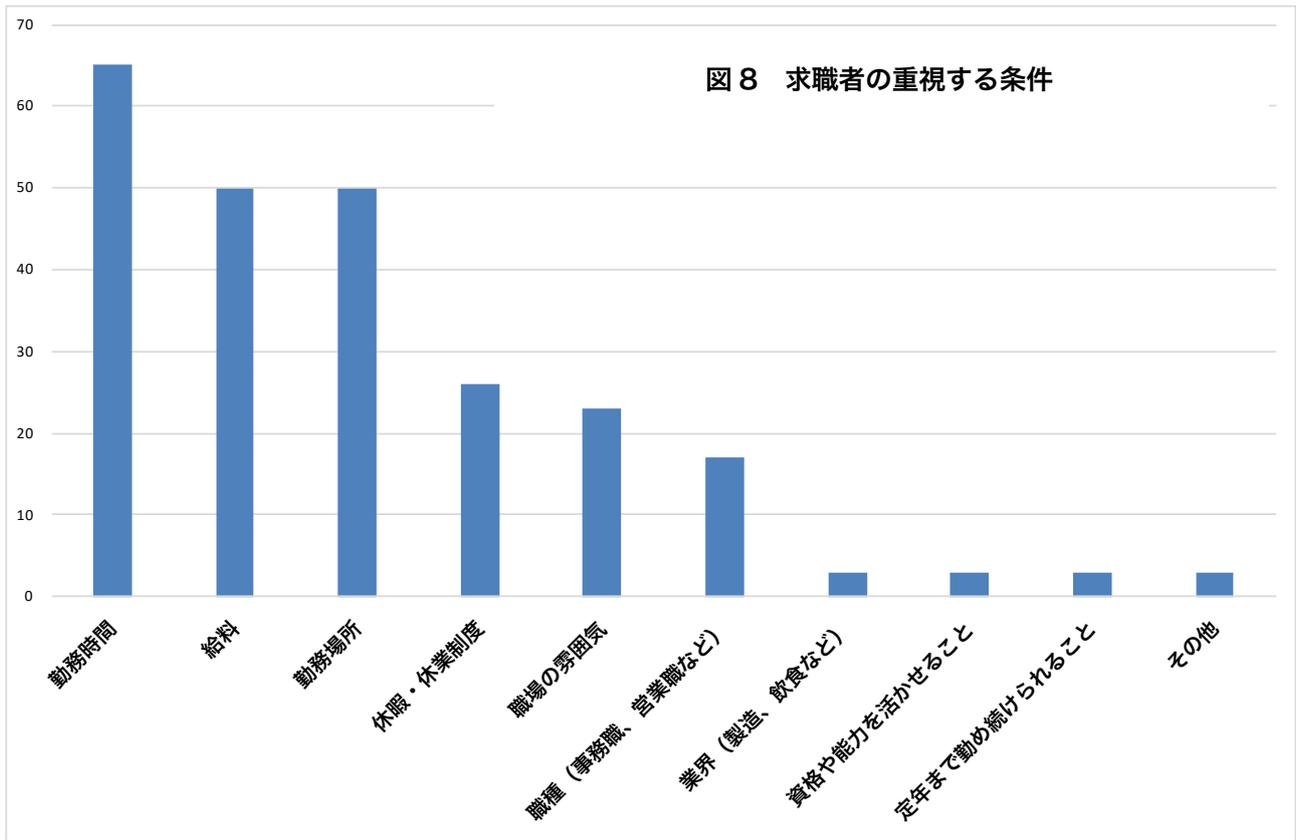
(6) 求職中：希望する業界（3つまで）



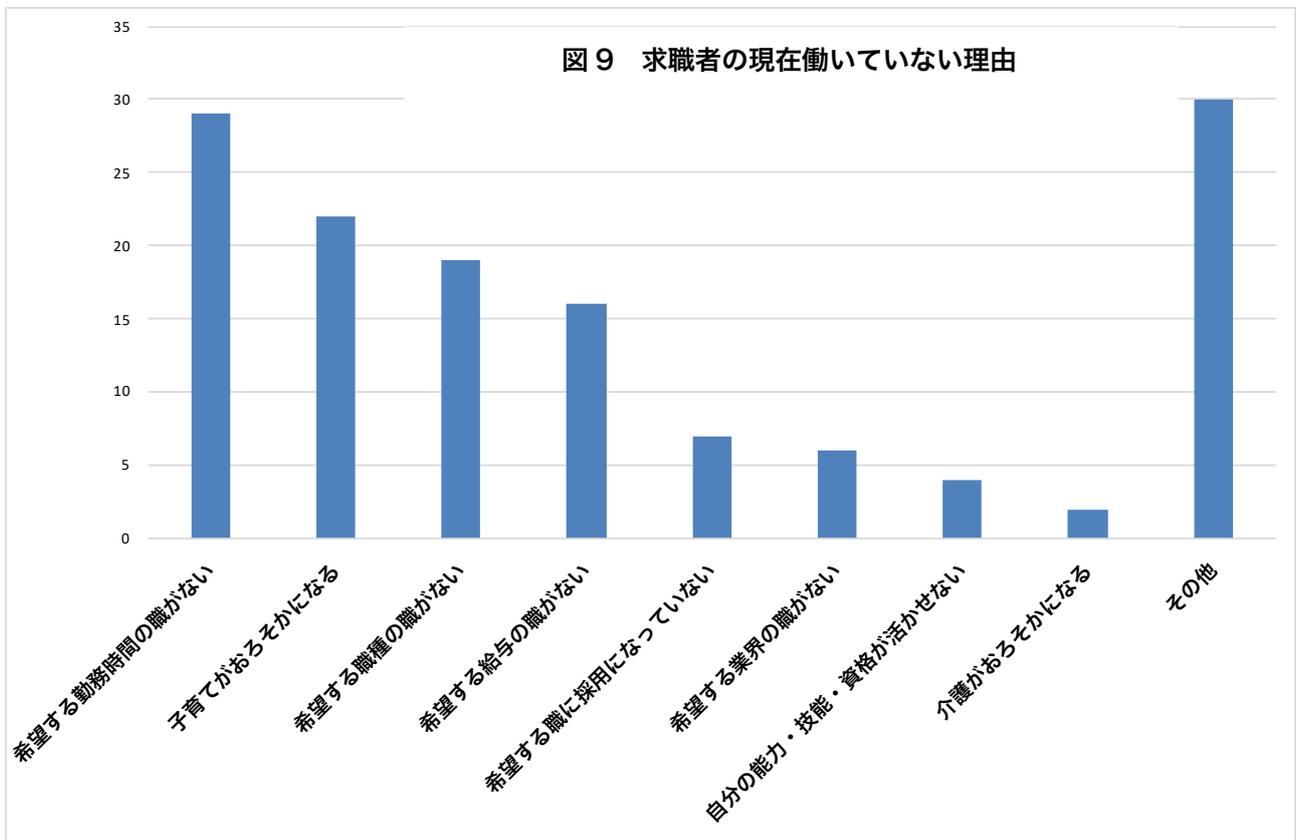
(7) 求職中：製造業で従事可能な職務（3つまで）



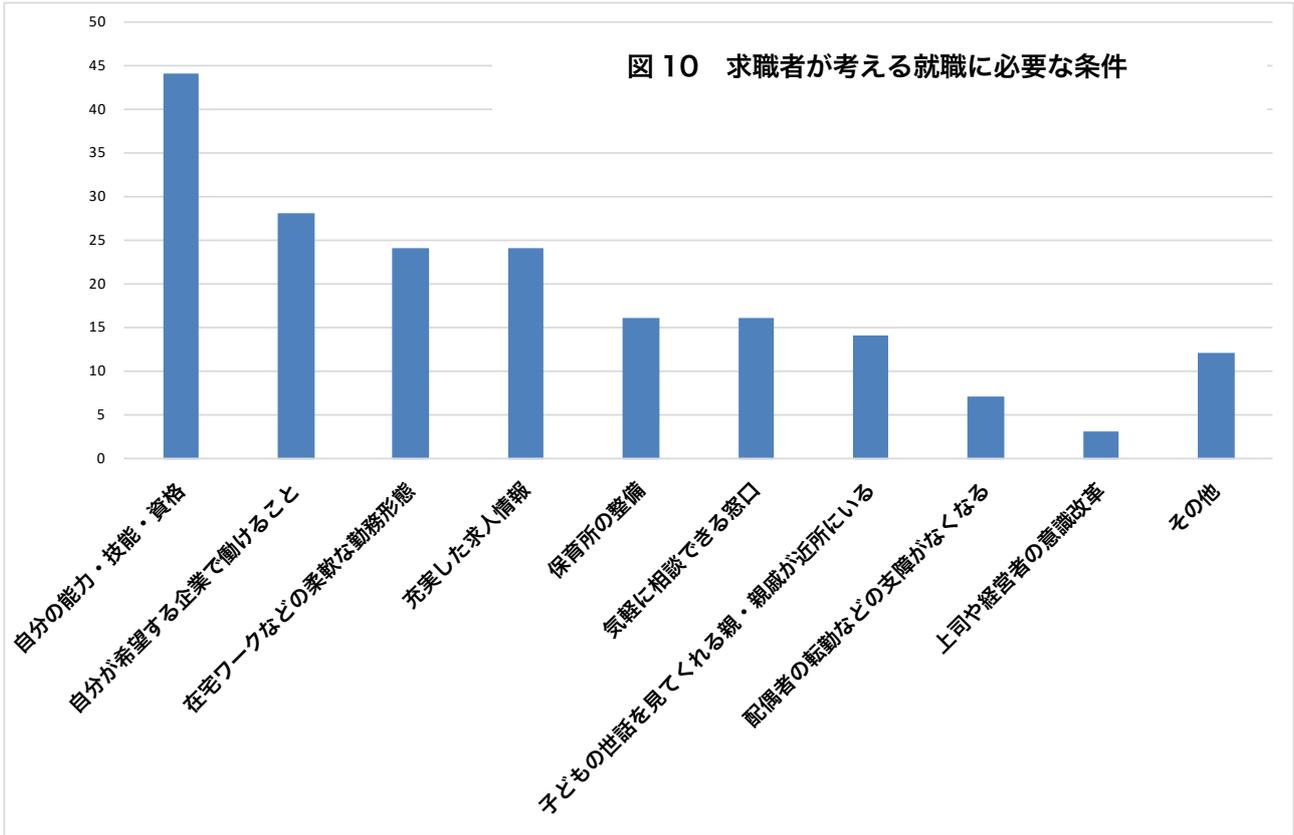
(8) 求職中：就職で重視すること（3つまで）



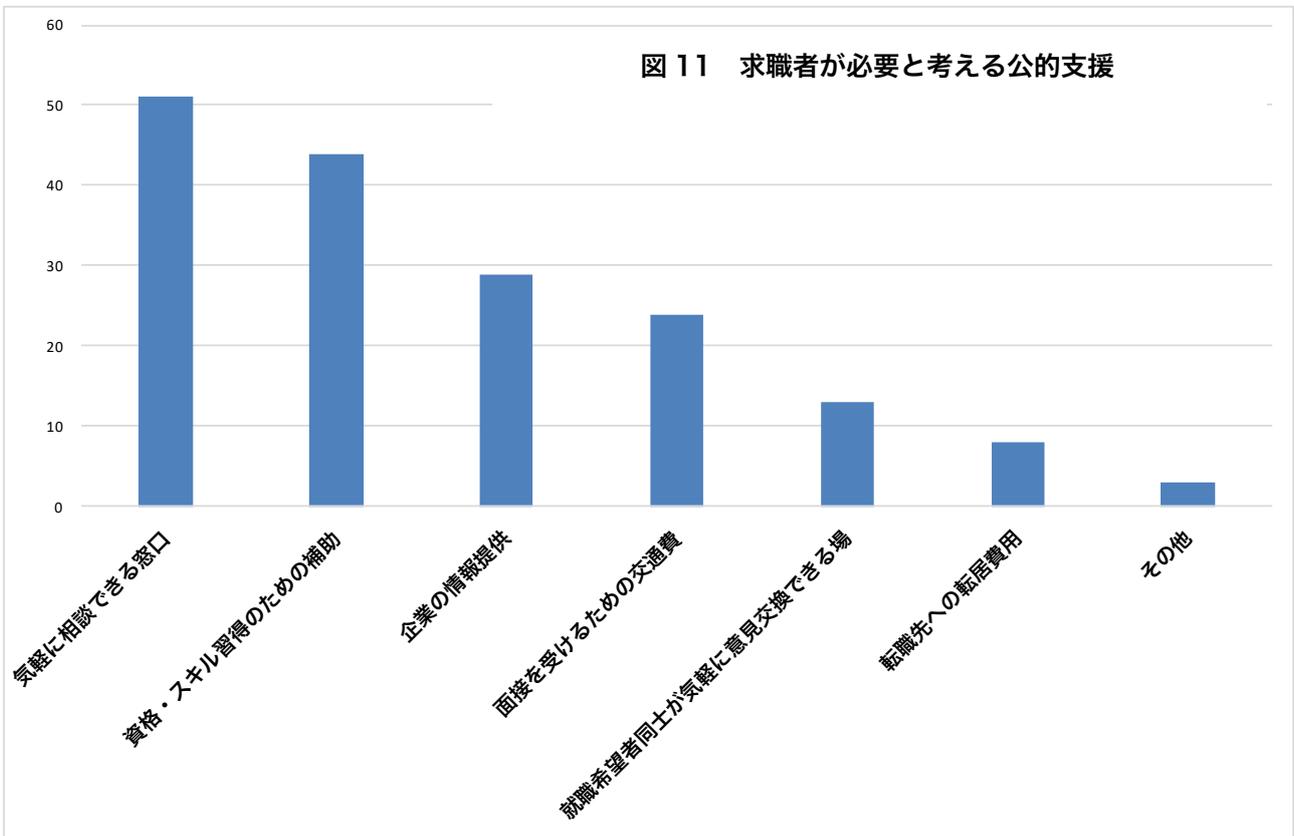
(9) 求職中：現在働いていない理由（3つまで）



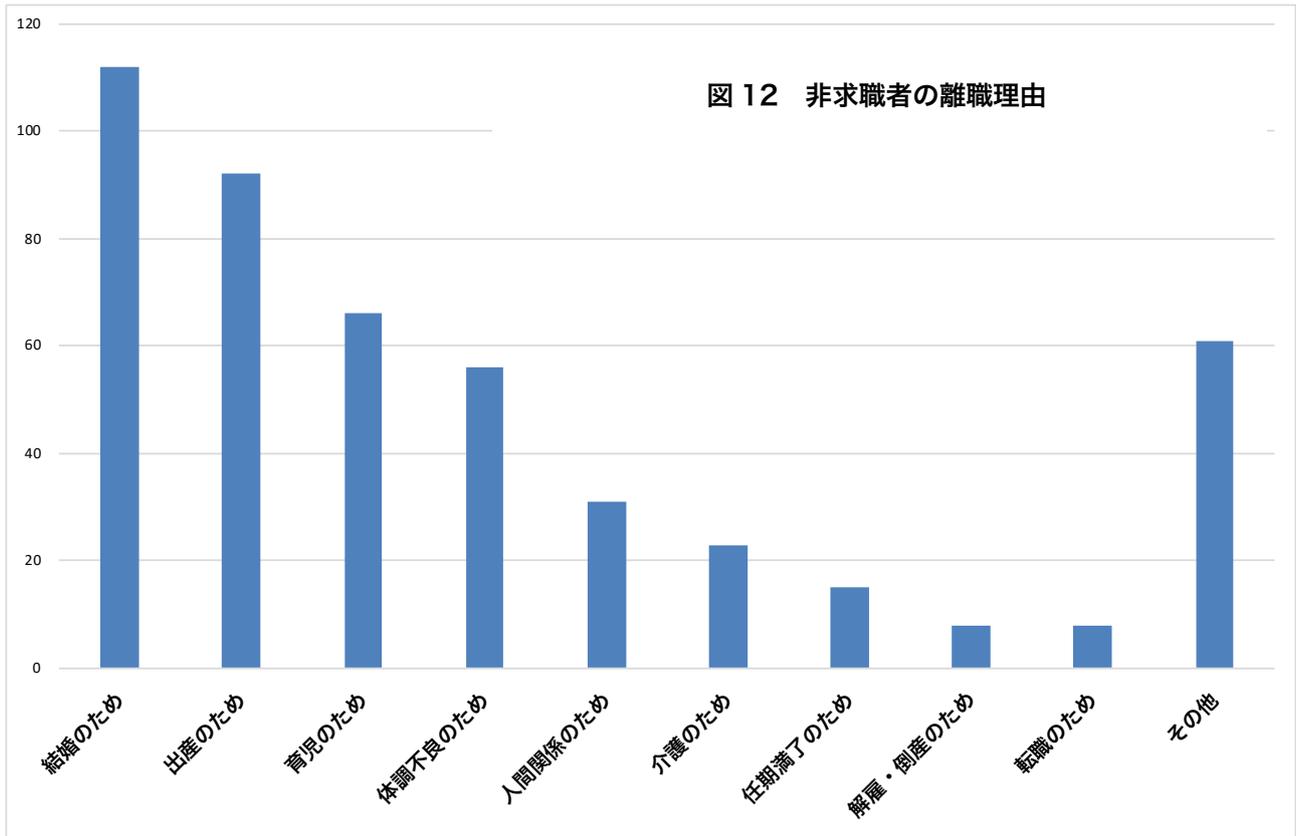
(10) 求職中：再就職に必要なこと（3つまで）



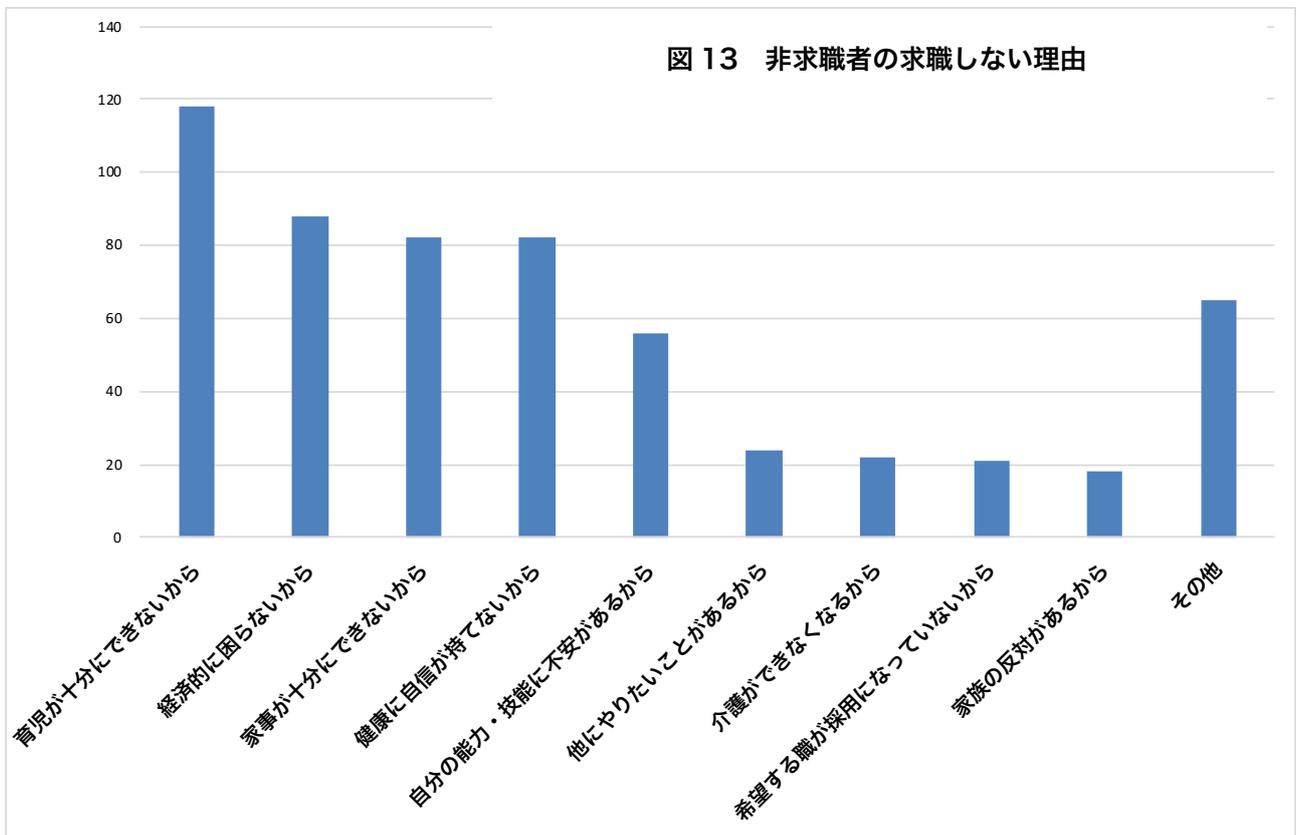
(11) 求職中：必要な公的機関の援助（3つまで）



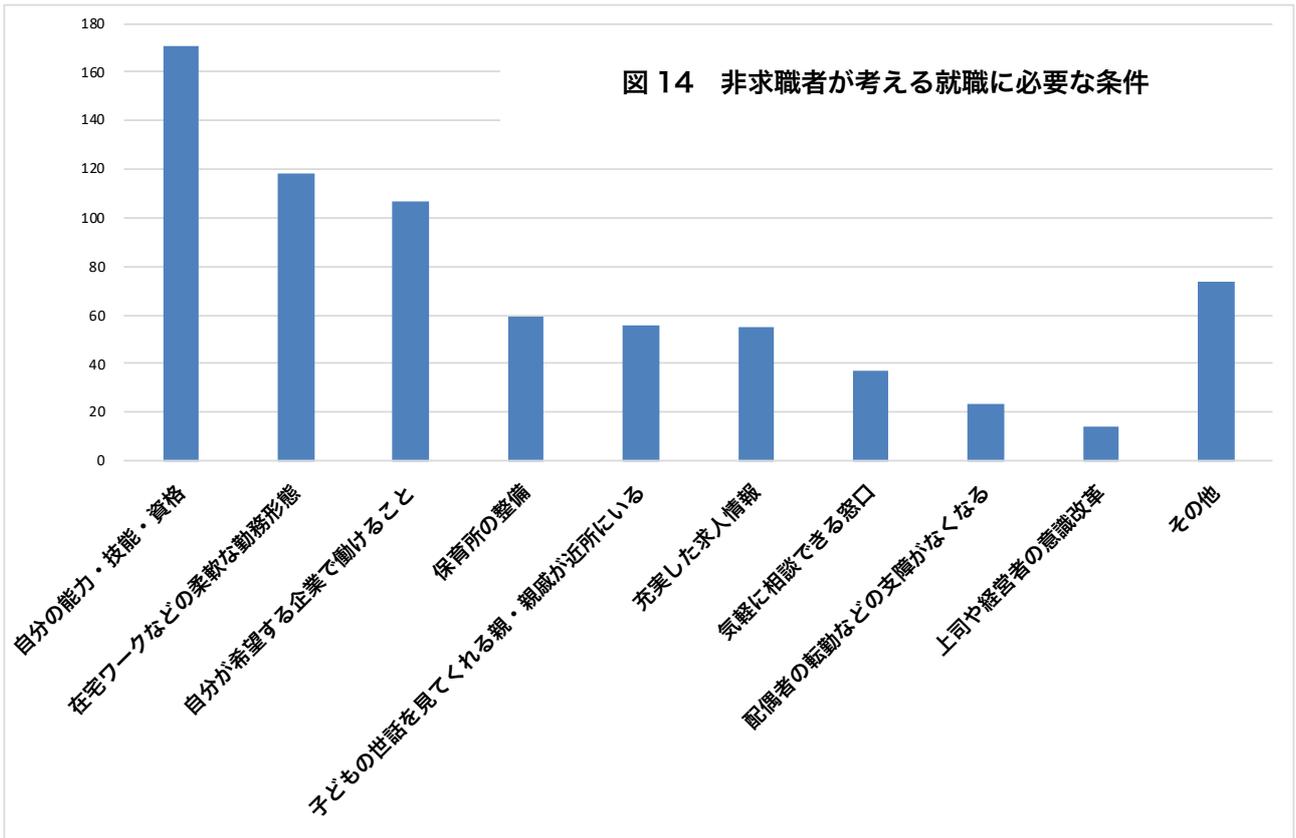
(12) 非求職中：離職した理由（3つまで）



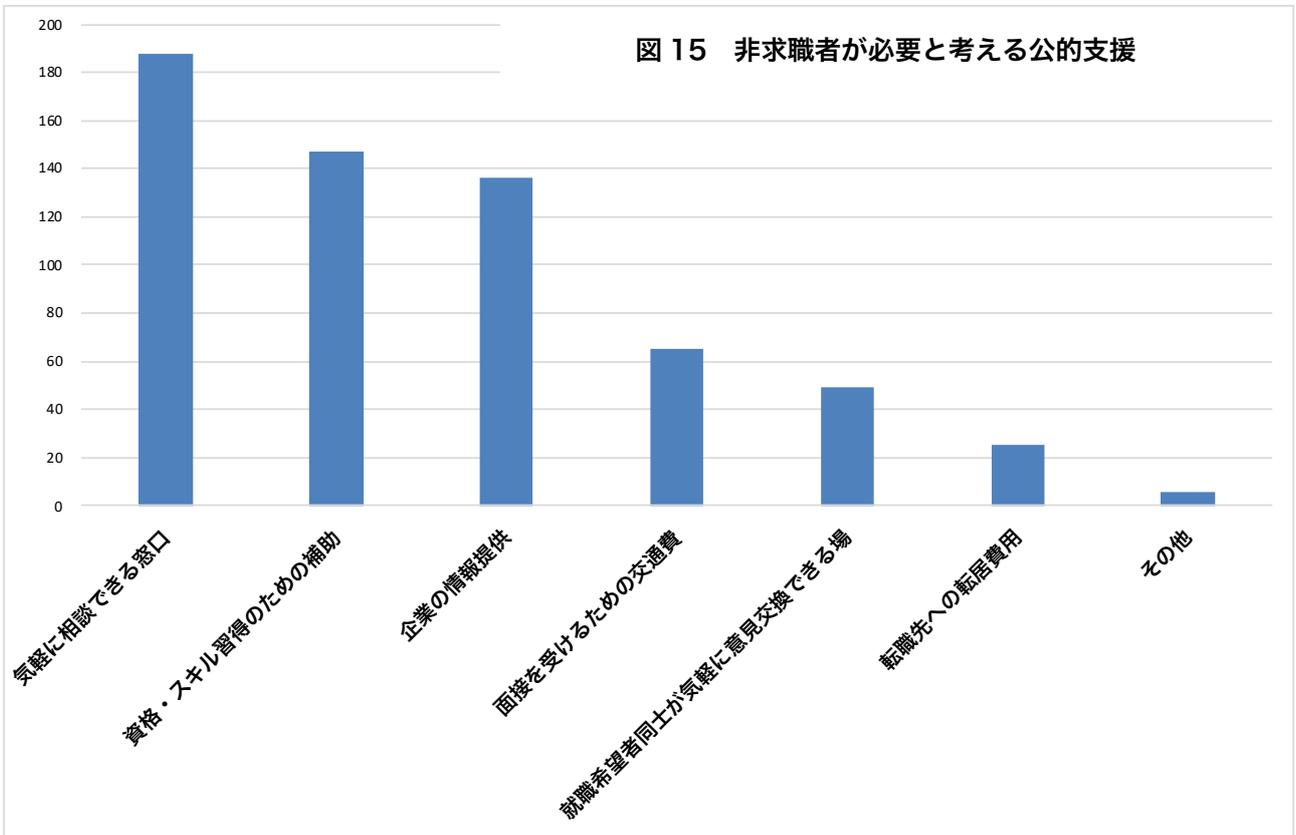
(13) 非求職中：求職していない理由（3つまで）



(14) 非求職中：再就職に必要なこと（3つまで）



(15) 非求職中：必要な公的機関の援助（3つまで）



## (16) 必要な公的機関の援助（自由記述）

「就職に関して、公的機関に補助して欲しいことを、以下の項目から3つまでお選びください。」という質問に対して、「その他」を選択した人に自由記述で具体的な内容を書いてもらいました。

求職中：

保育園を増やしてほしい  
 保育園，病児保育の充実  
 産休育休の取りやすい環境作り

非求職：

就職先の開拓  
 なし  
 高齢者支援  
 保育料減額  
 特になし  
 わかりません

## (17) 就労意欲によるキャリア・レジリエンスの比較

現在の就労意欲「働きたい」、「働きたいが、働けそうもない」、「働きたくないが、働かざるを得ない」、「働きたいとは思わない」ごとに、キャリア・レジリエンスの得点を比較しました。

キャリア・レジリエンスの多くの下位尺度で、「働きたくないが、働かざるを得ない」と回答した人たちの得点が低くなっていました。

表6 就労意欲によるキャリア・レジリエンスの比較

	1	2	3	4	有意差があった組み合わせ
自己肯定	3.26	3.23	2.88	3.34	2>3, 4>3
援助関係	3.73	3.60	3.45	3.49	
楽観思考	3.63	3.39	3.03	3.33	1>3, 1>4, 2>3, 4>3
将来展望	3.13	3.03	2.55	3.07	1>3, 2>3, 4>3
挑戦力	3.46	3.28	2.93	3.33	1>3, 2>3, 4>3
構想力	3.43	3.39	3.03	3.34	1>3, 2>3, 4>3
協働力	3.14	3.03	2.67	3.12	1>3, 2>3, 4>3

- 1：働きたい  
 2：働きたいが、働けそうもない  
 3：働きたくないが、働かざるを得ない  
 4：働きたいとは思わない

#### 4. 就労女性と非就労女性の比較

調査1および調査2で同じ質問をした部分について比較した結果を示します。いずれも5点満点での回答になっています。なお、非就労女性については、最後に働いていた職場のことを思い出して回答してもらったため、実際の状況とは差異が生じている可能性があります。

職場環境、組織的公正については、高得点ほど望ましい状況であることを意味します。ワーク・ライフ・バランス風土については、高得点であれば、仕事優先あるいは家庭尊重

表7 就労女性と非就労女性の比較

	就労		非就労
職場環境			
仕事の内容	2.96	<	3.08
上司	3.08		3.11
同僚	3.31		3.27
経営者	2.85		2.91
教育	2.77	<	2.99
生活支援	3.04	>	2.80
労働時間	3.39	>	3.20
組織的公正			
組織の公平性	2.84		2.95
給与・待遇の公平性	2.94		3.07
ワーク・ライフ・バランス風土			
仕事優先の風土	2.71	<	2.84
家庭尊重の風土	2.86	>	2.68
ワーク・ファミリー・コンフリクト			
WFC	2.79	<	2.95
FWC	2.29		2.34
キャリア・レジリエンス			
自己肯定	3.12		3.23
援助関係	3.37	<	3.57
楽観思考	3.36		3.36
将来展望	2.91		3.00
挑戦力	3.29		3.28
構想力	3.27		3.34
協働力	3.06		3.03

の風土が強いこととなります。ワーク・ファミリー・コンフリクトは、得点が高いほど仕事と家庭のコンフリクトが強いこととなります。

統計的な有意差があった所に不等号をつけています。現在就労している女性の方が、職場環境の「生活支援」、 「労働時間」の評価だけでなく、職場の「家庭尊重の風土」も高く、結果として「WFC」が低いと解釈できます。逆に、現在働いていない女性は、前職での「生活支援」、 「労働時間」の悪さや「仕事優先の風土」によって「WFC」が高くなった結果、退職してしまい、現在も働いていない可能性があります。

## 5. 特定の条件による分析

複数の条件を組み合わせることで、より詳細な実態を把握するため、(1) 配偶者の有無、子どもの有無・年齢、家族構成によって求職理由、働いていない理由、求職してない理由、再就職に必要なこと、公的機関の援助に違いがあるか、(2) 非求職中の人で、結婚のために退職した人が、求職していない理由、(3) 離職理由ごとの、再就職に必要なこと・公的機関の援助、について分析を行いました。

- (1) 求職中：配偶者の有無による求職理由の違い（図 16）
- (2) 求職中：子どもの有無による求職理由の違い（図 17）
- (3) 求職中：子どもの年齢による求職理由の違い（図 18）
- (4) 求職中：親との同居による求職理由の違い（図 19）
- (5) 求職中：配偶者の有無による働いていない理由の違い（図 20）
- (6) 求職中：子どもの有無による働いていない理由の違い（図 21）
- (7) 求職中：子どもの年齢による働いていない理由の違い（図 22）
- (8) 求職中：親との同居による働いていない理由の違い（図 23）
- (9) 求職中：配偶者の有無による再就職に必要な条件の違い（図 24）
- (10) 求職中：子どもの有無による再就職に必要な条件の違い（図 25）
- (11) 求職中：子どもの年齢による再就職に必要な条件の違い（図 26）
- (12) 求職中：親との同居による再就職に必要な条件の違い（図 27）
- (13) 求職中：配偶者の有無による必要な公的支援の違い（図 28）
- (14) 求職中：子どもの有無による必要な公的支援の違い（図 29）
- (15) 求職中：子どもの年齢による必要な公的支援の違い（図 30）
- (16) 求職中：親との同居による必要な公的支援の違い（図 31）
- (17) 非求職中：配偶者の有無による非求職理由の違い（図 32）
- (18) 非求職中：子どもの有無による非求職理由の違い（図 33）
- (19) 非求職中：子どもの年齢による非求職理由の違い（図 34）
- (20) 非求職中：親との同居による非求職理由の違い（図 35）
- (21) 非求職中：配偶者の有無による再就職に必要な条件の違い（図 36）
- (22) 非求職中：子どもの有無による再就職に必要な条件の違い（図 37）
- (23) 非求職中：子どもの年齢による再就職に必要な条件の違い（図 38）
- (24) 非求職中：親との同居による再就職に必要な条件の違い（図 39）
- (25) 非求職中：配偶者の有無による必要な公的支援の違い（図 40）
- (26) 非求職中：子どもの有無による必要な公的支援の違い（図 41）
- (27) 非求職中：子どもの年齢による必要な公的支援の違い（図 42）
- (28) 非求職中：親との同居による必要な公的支援の違い（図 43）
- (29) 非求職中：結婚を理由に退職した人の非求職理由（図 44）
- (30) 求職中：離職理由による再就職に必要な条件の違い（図 45）
- (31) 求職中：離職理由による必要な公的支援の違い（図 46）
- (32) 非求職中：離職理由による再就職に必要な条件の違い（図 47）

### (33) 非求職中：離職理由による必要な公的支援の違い（図 48）

#### 総括

求職者は、特に子育てとの両立の観点から就業に至っていないと考えられます。そのための子育ての援助、保育所の整備などハード面の整備は求めています。個別の補助金などは求めていません。また、子育てを主な理由として、時間はないものの、視野を広めたり、資格を取得したりするための意欲は高くなっています。他方で、非求職者は経済的に困っていないが、家事・育児がおろそかになるために求職をしていないと考えられます。ただし、自分の能力や技能の向上、資格取得のための補助は望んでいます。また、求職者・非求職者ともに、企業の情報提供や気軽に相談できる窓口の存在についての希望は多くなっています。

これらのことから、行政は、直接的な補助金は縮小し、資格取得や企業情報提供のためのセミナーの開催、子育て関係部署と連携した保育所などのハード面の充実とともに、ネウボラや保育所に職業相談窓口を設けるなどの取り組みを行うことで、働きたいと思っている女性に対し気軽に情報をキャッチできる取り組みをすることが求められています。

また、特徴的な点として、以下の内容が指摘できます。

#### (1) 求職者について

##### (a) 求職中：子どもの年齢による求職理由の違い【図 18】

3歳未満の子どもがいる女性に「やりたい仕事があるため」、「視野を広めたり、友人を得るため」が多くなっています。

##### (b) 求職中：配偶者、子どもの有無による働いていない理由の違い【図 20, 図 21】

配偶者・子どもがいる女性の非就業理由は「希望する勤務時間の職がない」、「子育てがおろそかになる」が、配偶者・子どもがいない女性よりも多くなっています。

##### (c) 求職中：子どもの年齢による働いていない理由の違い【図 22】

未就学児に関しては「子育てがおろそかになる」が多いが、それ以上は本人の希望が優先される結果になっています。

##### (d) 求職中：親との同居による働いていない理由の違い【図 23】

親と同居していない女性のほうが「希望する勤務時間の職がない」、「子育てがおろそかになる」が多くなっています。

##### (e) 求職中：配偶者、子どもの有無による再就職に必要な条件の違い【図 24, 図 25】

配偶者・子ども有無にかかわらず、「自分の能力・技能・資格」の取得を望んでいる女性が多くなっていますが、「在宅ワークなどの柔軟な勤務形態」、「保育所の整備」は配偶者・子どもがいる女性のみが多く望んでいます。

##### (f) 求職中：子どもの年齢による再就職に必要な条件の違い【図 26】

未就学児以下の子どもがいる女性について、「在宅ワークなどの柔軟な勤務形態」や「保育所の整備」を望む女性が多くなっています。

#### (2) 非求職者について

##### (a) 非求職中：配偶者、子どもの有無による非求職理由の違い【図 32, 図 33】

配偶者・子どもがいる女性は「経済的には困」っていないが、「家事」、「育児」の時間の確保が困難なため、求職に至っていないと考えられます。

(b) 非求職中：親との同居による非求職理由の違い【図 35】

親と同居していない女性も「経済的に困らない」が多くなっていますが、「家事」、「育児」が十分にできなくなる恐れから求職に至っていないようです。

(c) 非求職中：子どもの年齢による再就職に必要な条件の違い【図 26, 図 38】

3歳以上未就学の子どもがいる場合、非求職者は求職者と比較して、「在宅ワークなどの柔軟な勤務形態」をもとめる者が少なくなっています。

(d) 非求職中：配偶者、子どもの有無による必要な公的支援の違い【図 40, 図 41】

「企業の情報提供」、「気軽に相談できる窓口」に加えて、「資格・スキル習得のための補助」の広義の情報などを求める人が多くなっています。

(e) 非求職中：結婚を理由に退職した人の非求職理由【図 44】

「家事」、「育児」が十分にできない、「経済的に困らない」が多くなっています。

(f) 求職中、非求職中：離職理由による再就職に必要な条件の違い【図 45, 図 47】

「出産のため」離職した女性が「保育所の整備」を望むのを除いて、離職理由による再就職に必要なことはほぼ同じ傾向ですが、非求職者のうち「出産のため」離職した女性は「保育所の整備」のニーズが低くなっています。

図 16 求職中：配偶者の有無による求職理由の違い

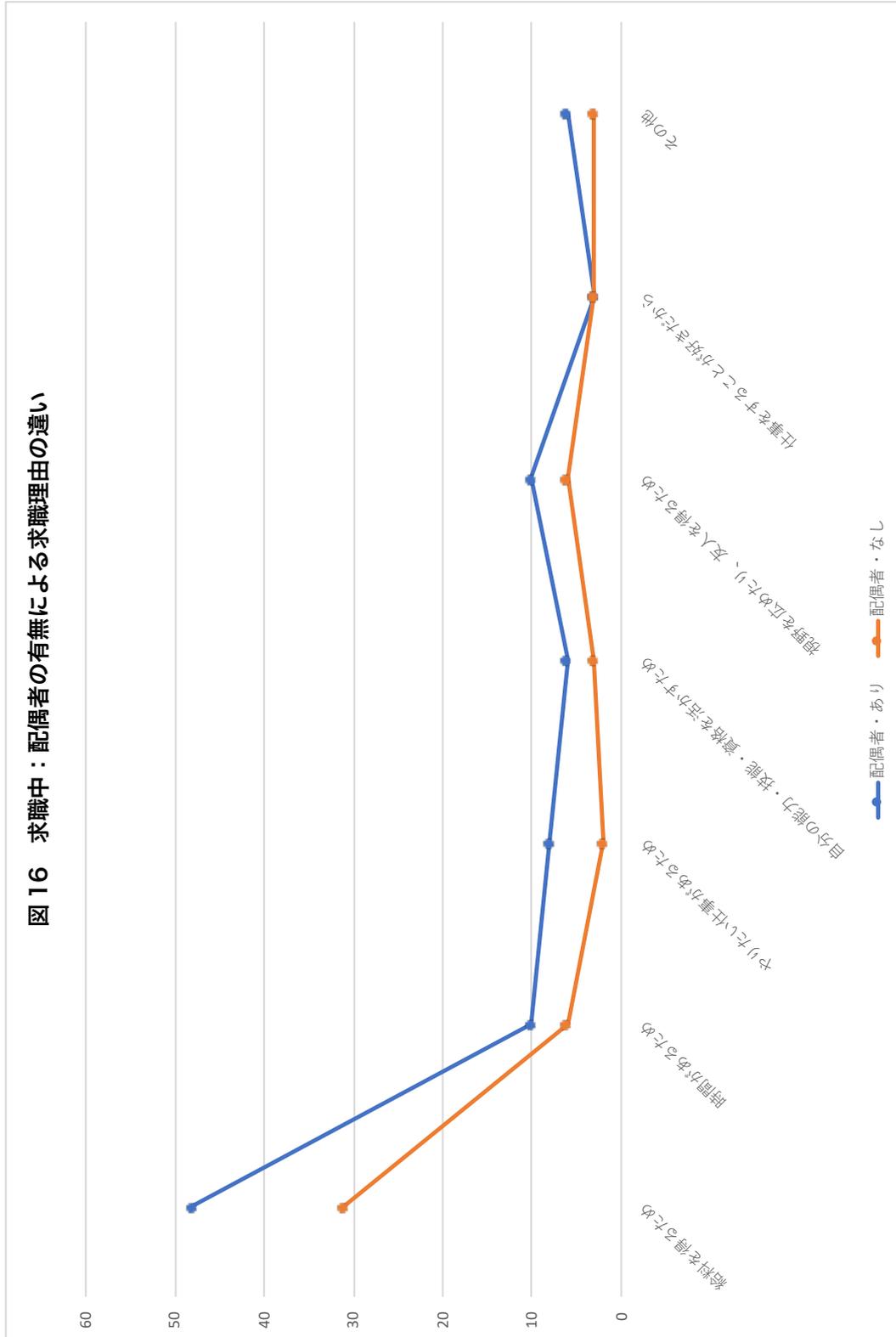


図 17 求職中：子どもの有無による求職理由の違い

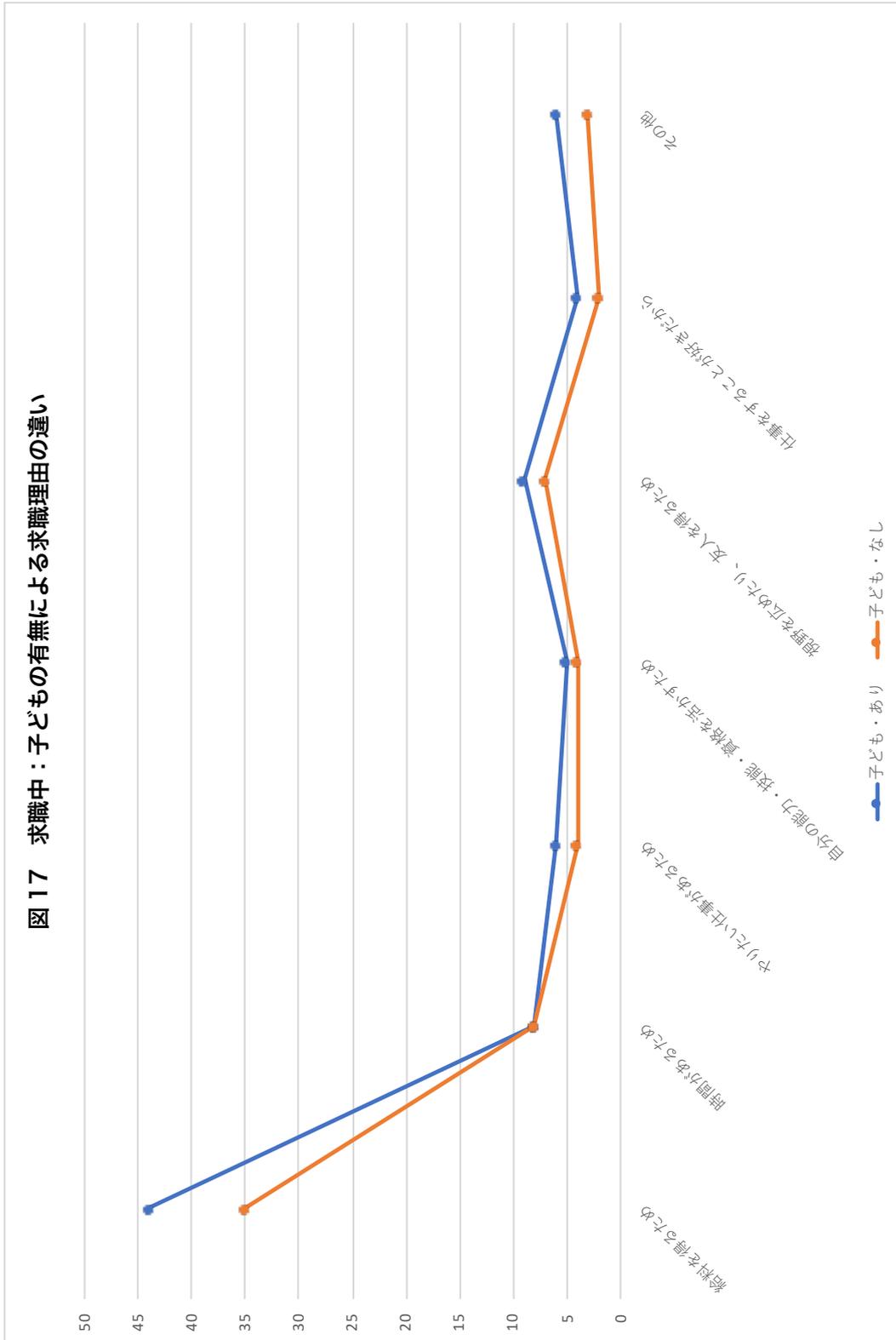


図 18 求職中：子どもの年齢による求職理由の違い

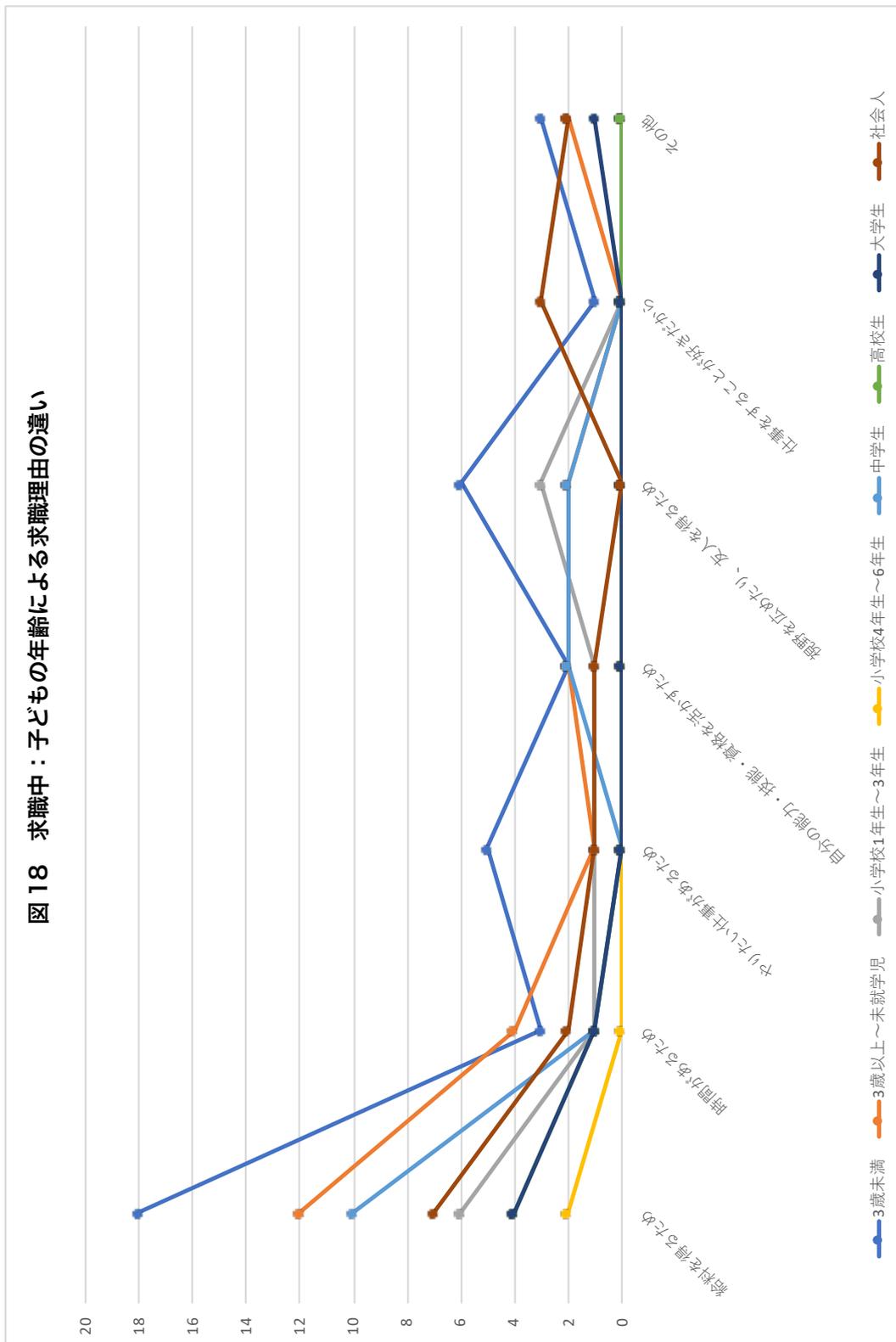


図 19 求職中：親との同居による求職理由の違い

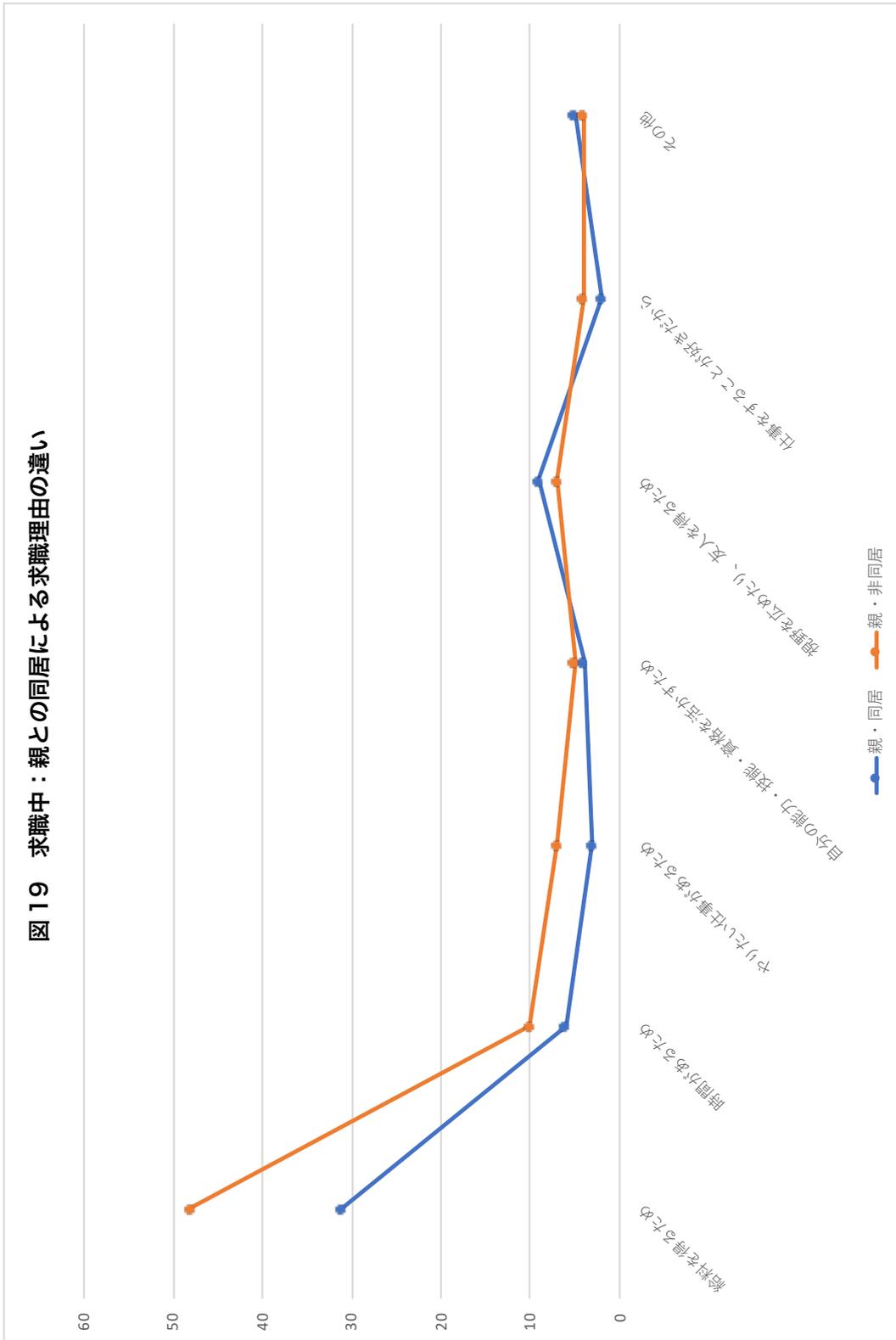


図 20 求職中：配偶者の有無による働いていない理由の違い

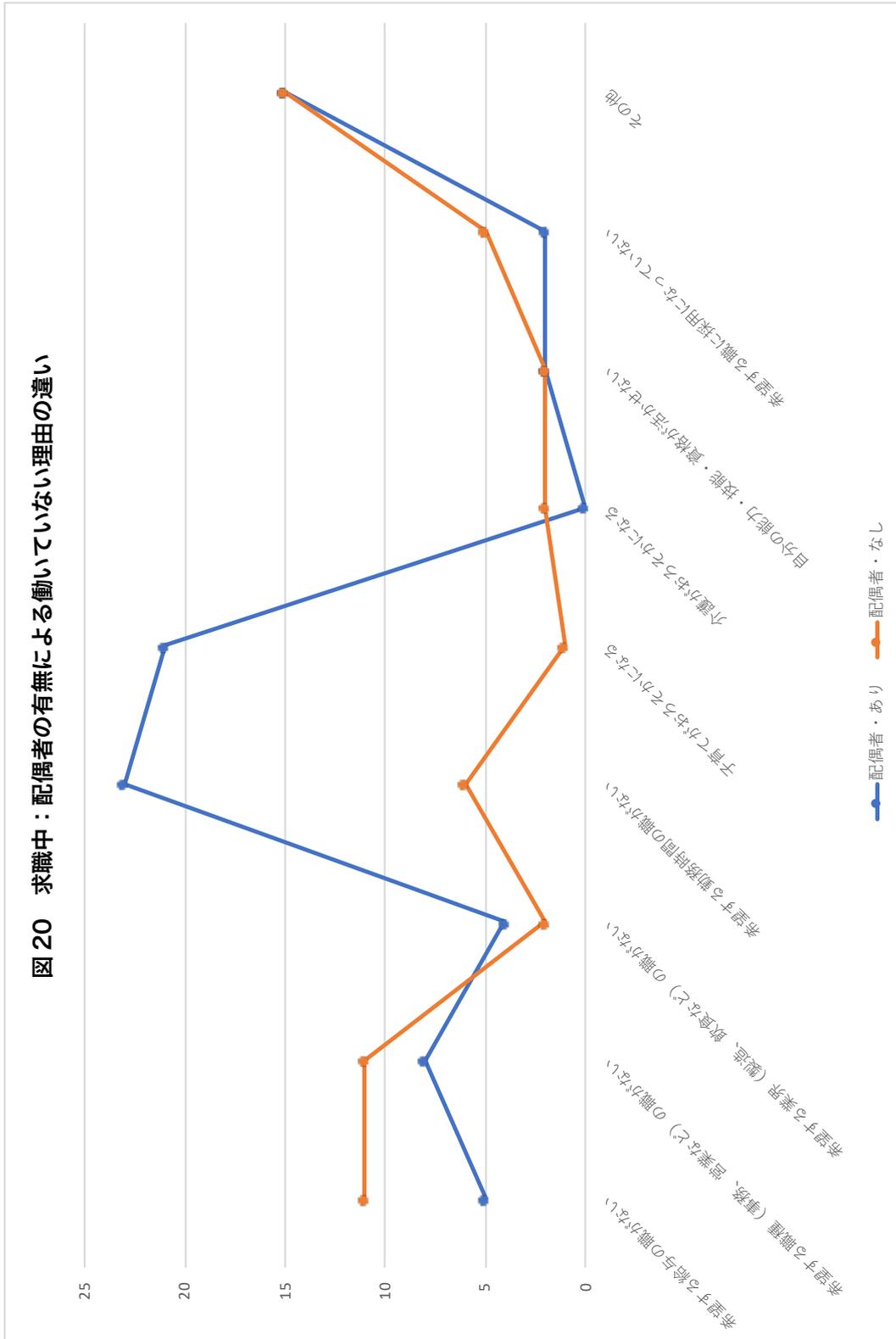


図 21 求職中：子どもの有無による働いていない理由の違い

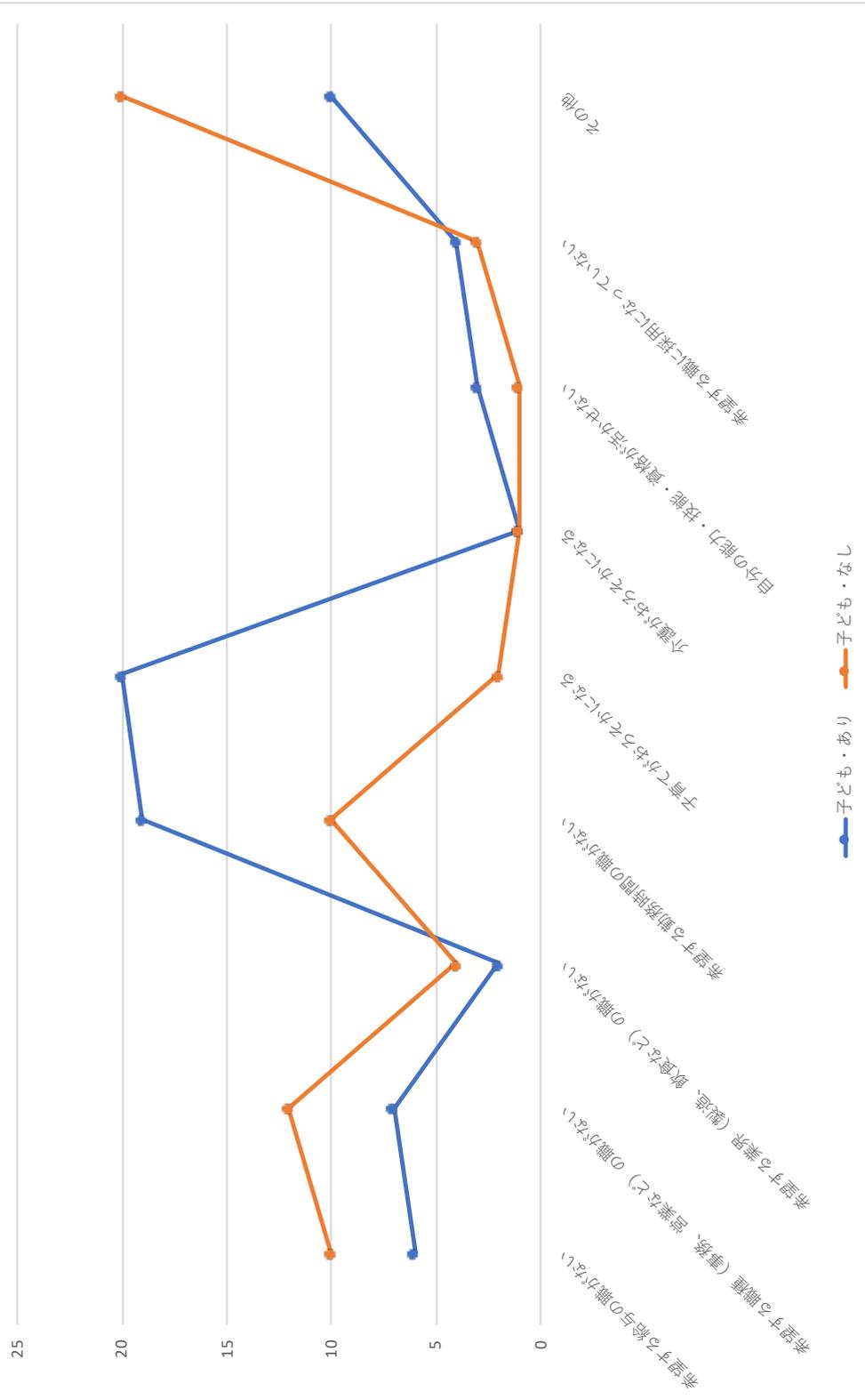


図 22 求職中：子どもの年齢による働いていない理由の違い

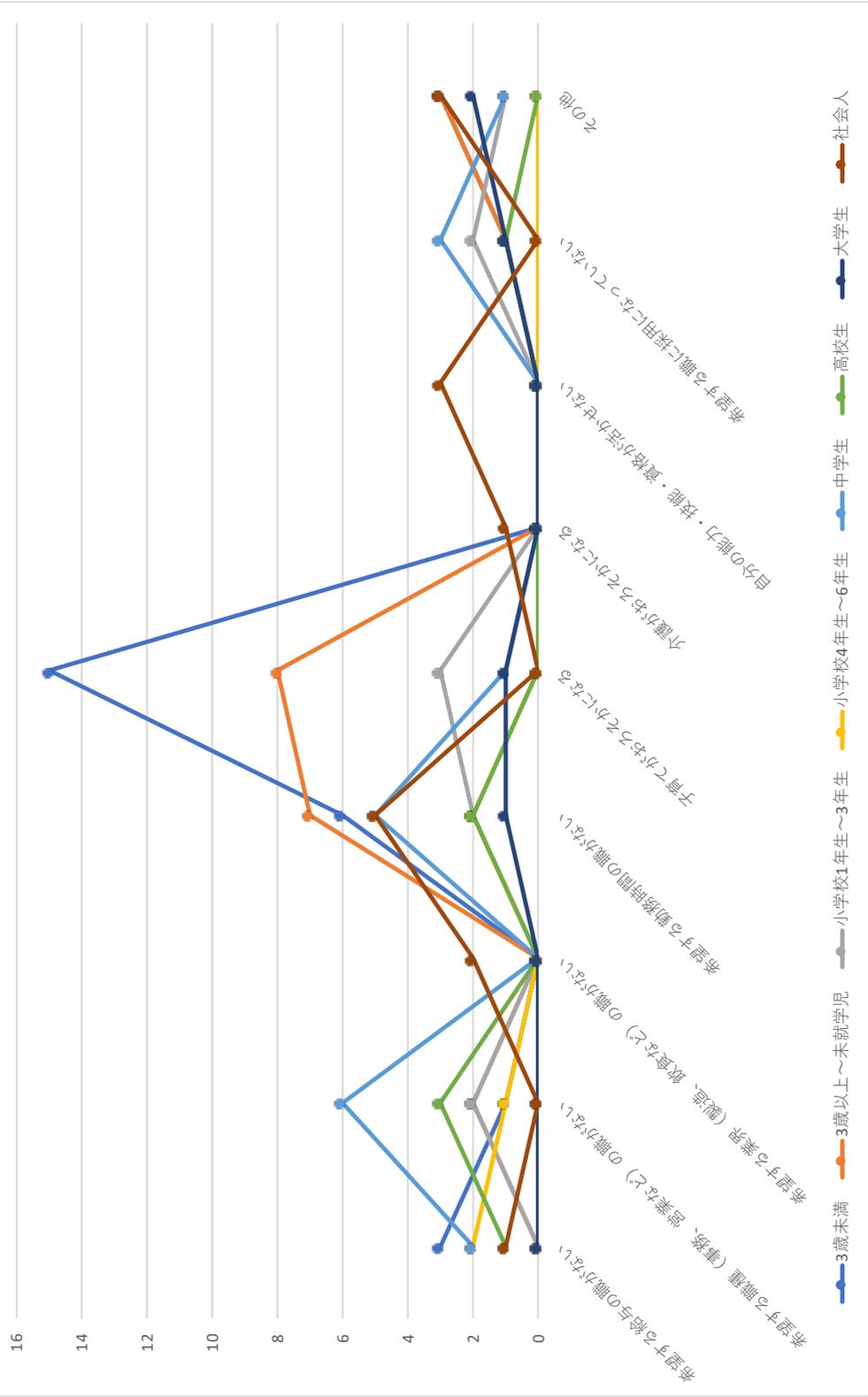




図 24 求職中：配偶者の有無による再就職に必要な条件の違い

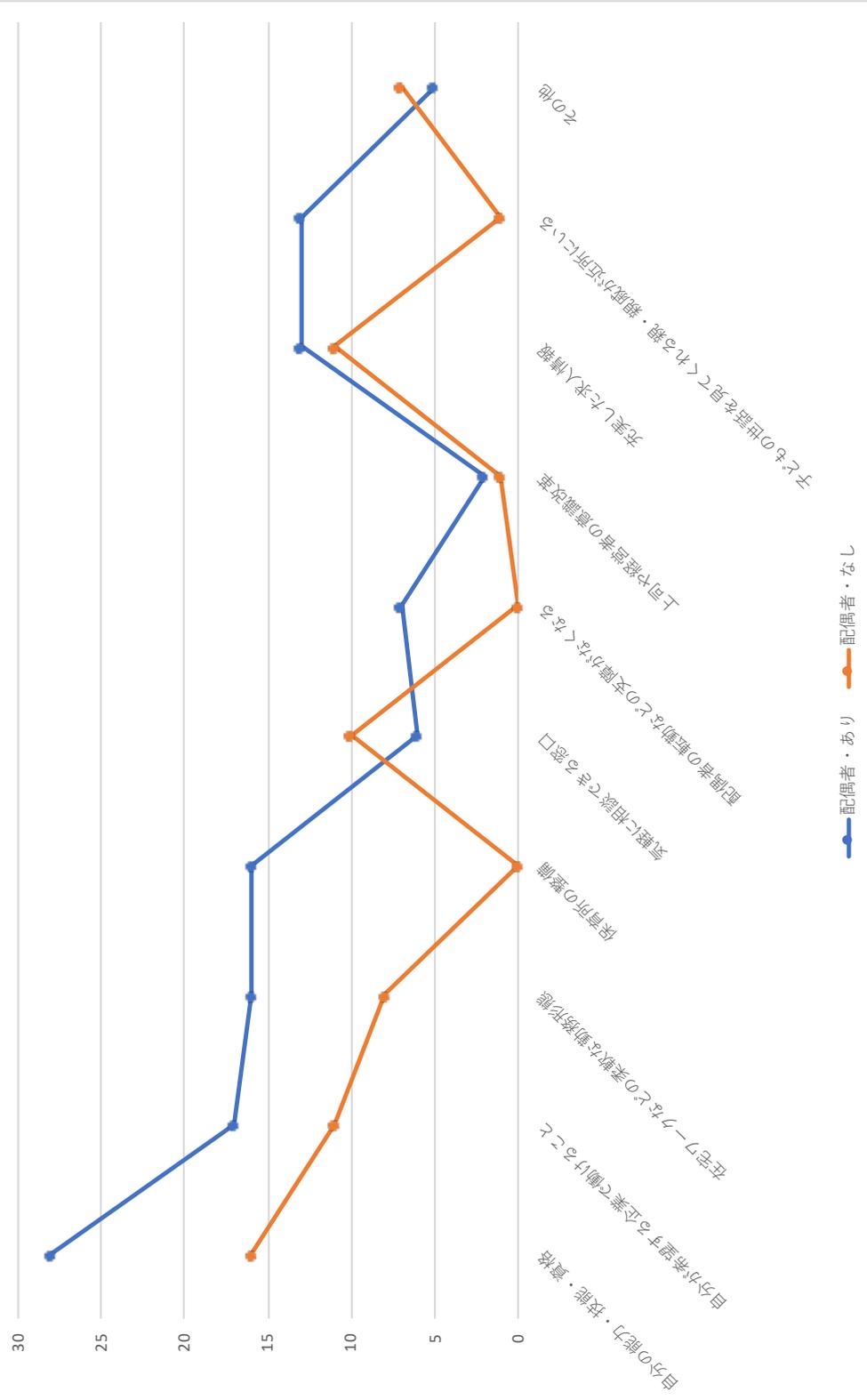


図 25 求職中：子どもの有無による再就職に必要な条件の違い

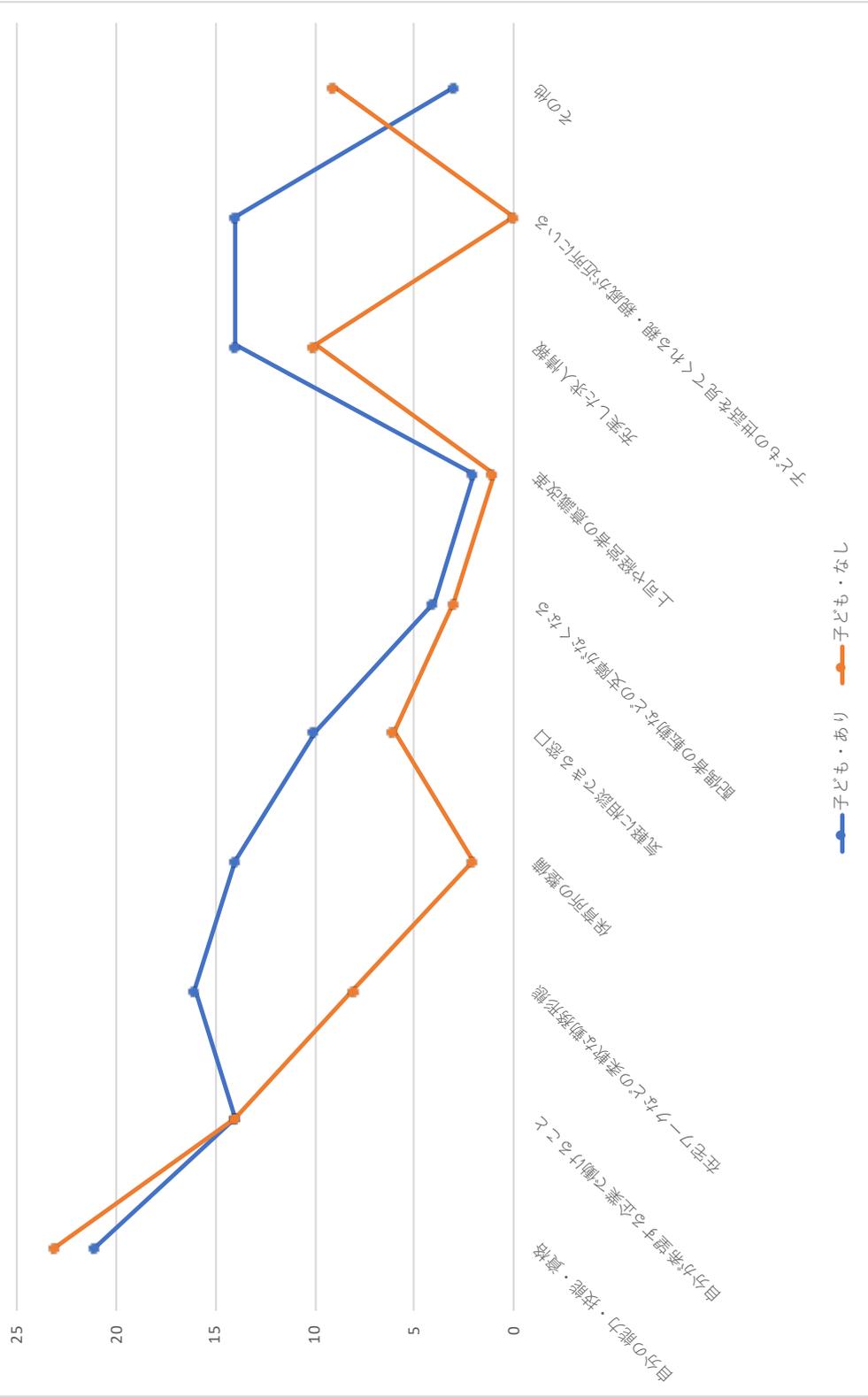


図 26 求職中：子どもの年齢による再就職に必要な条件の違い

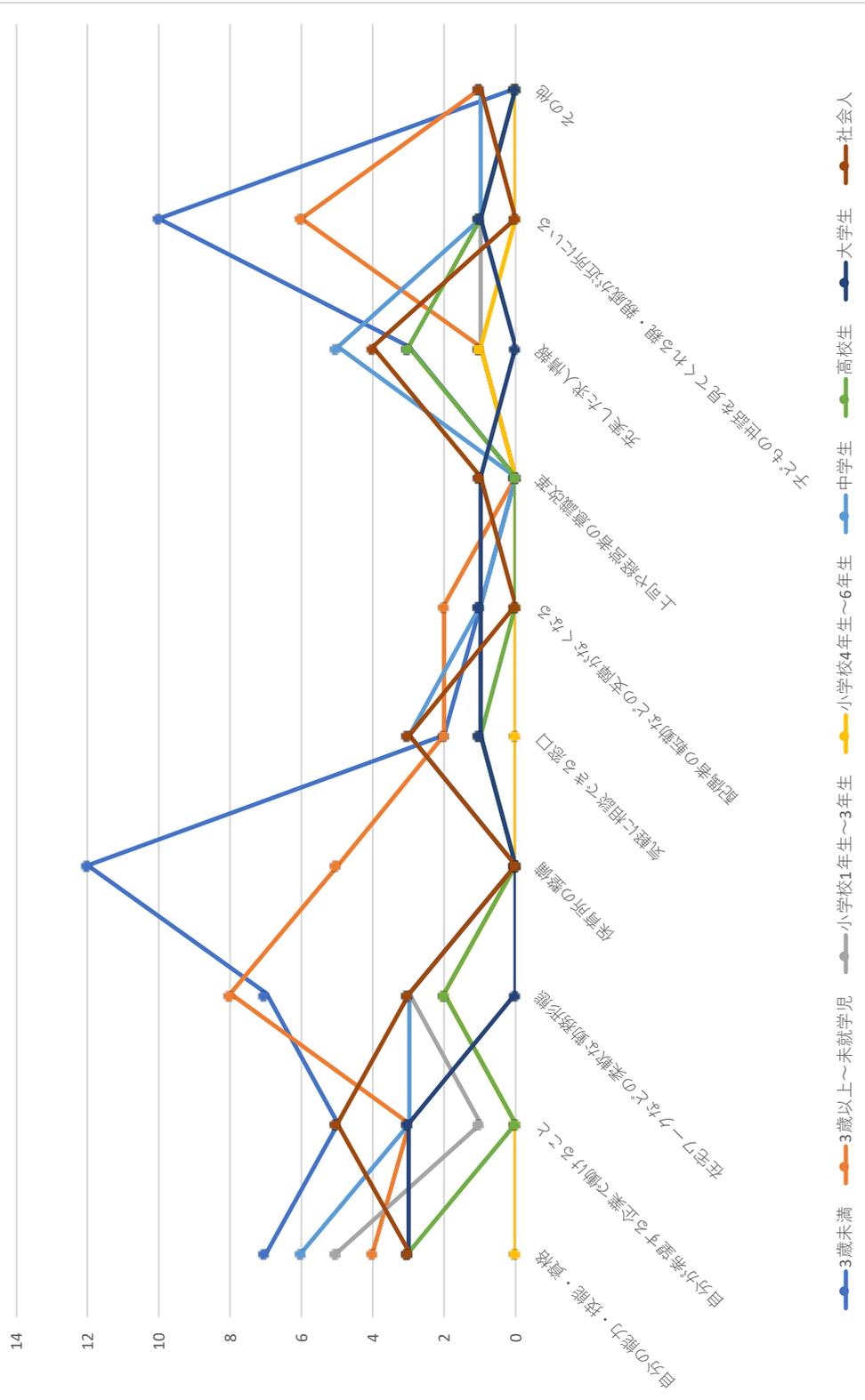


図 27 求職中：親との同居による再就職に必要な条件の違い

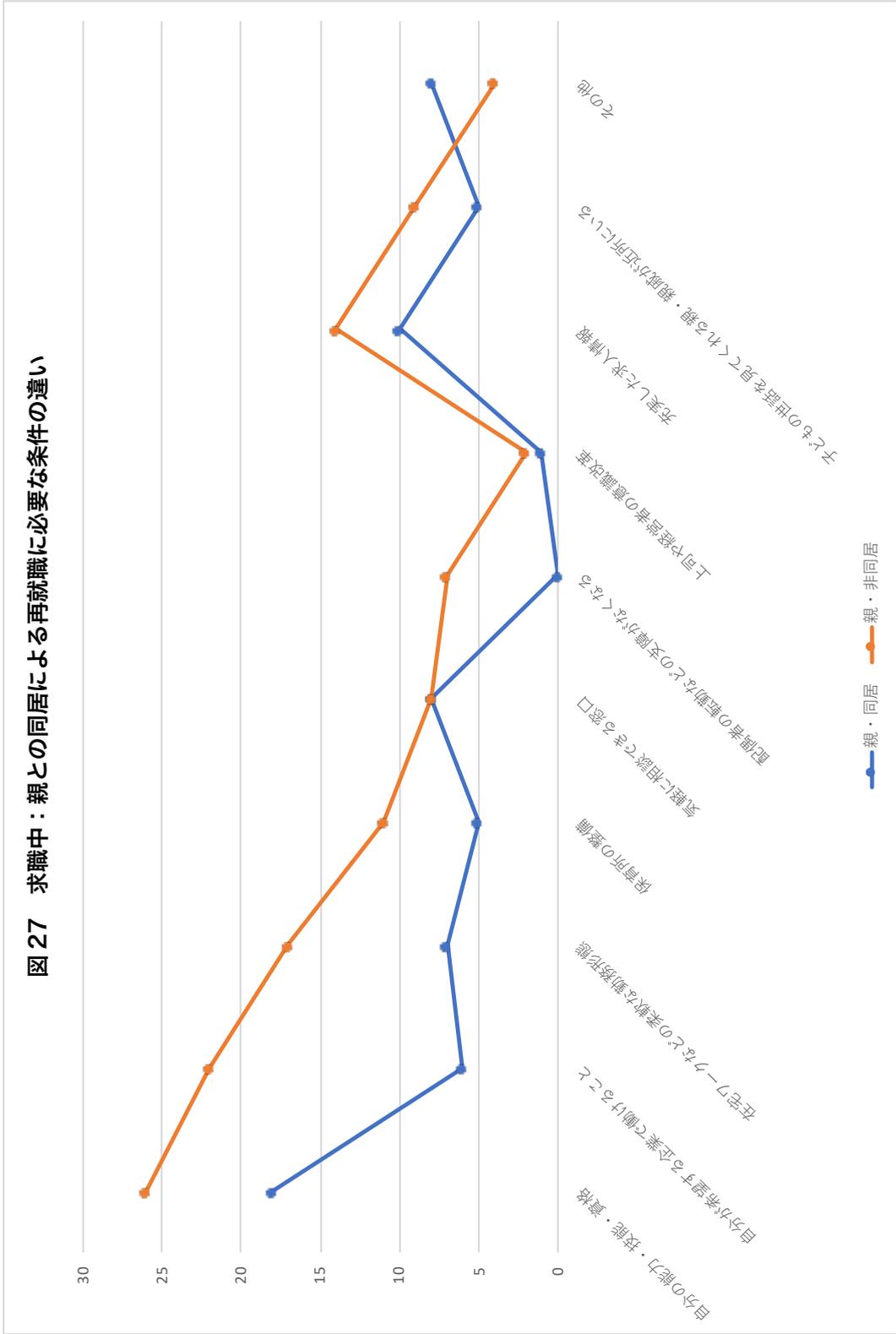


図 28 求職中：配偶者の有無による必要な公的支援の違い

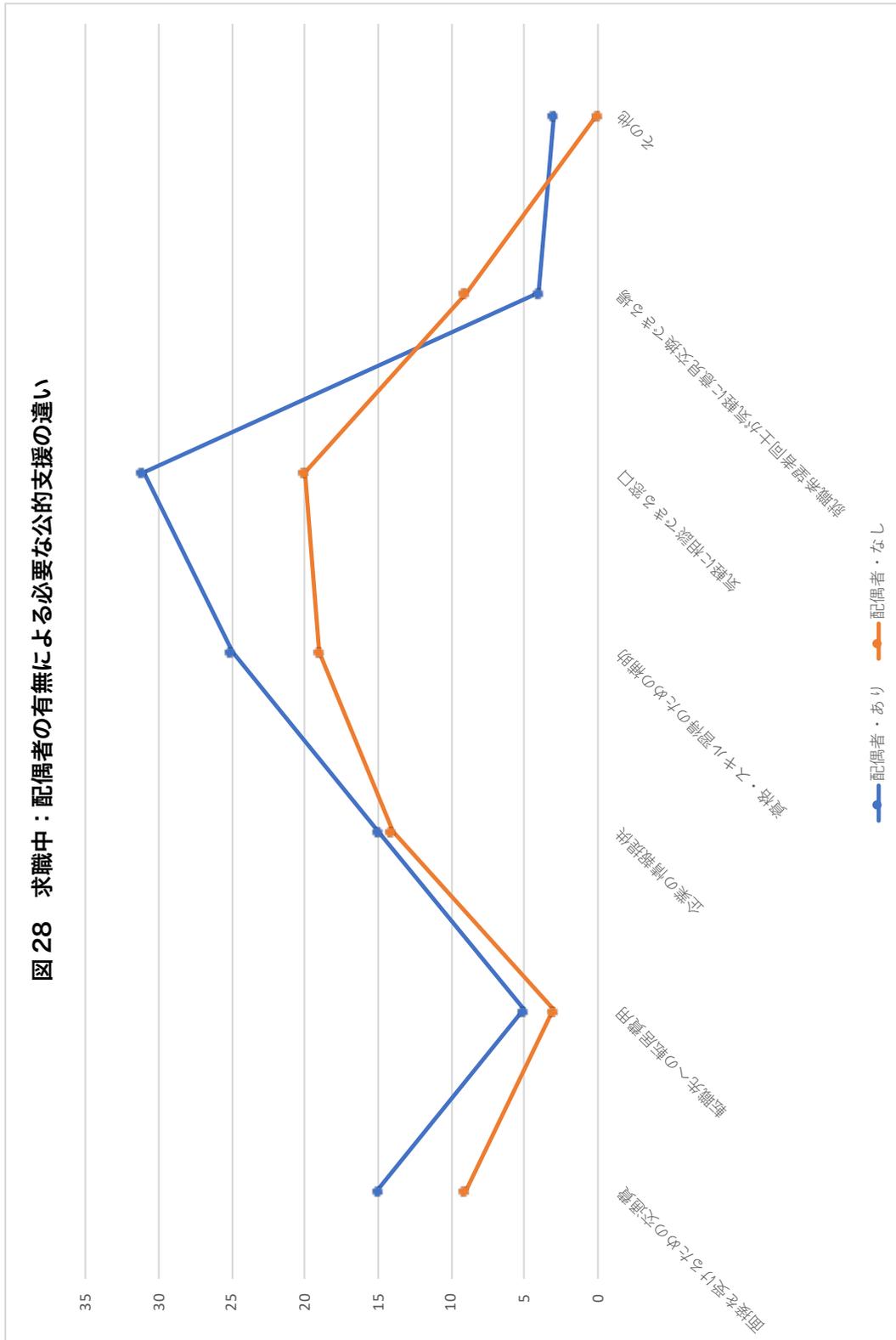


図 29 求職中：子どもの有無による必要な公的支援の違い

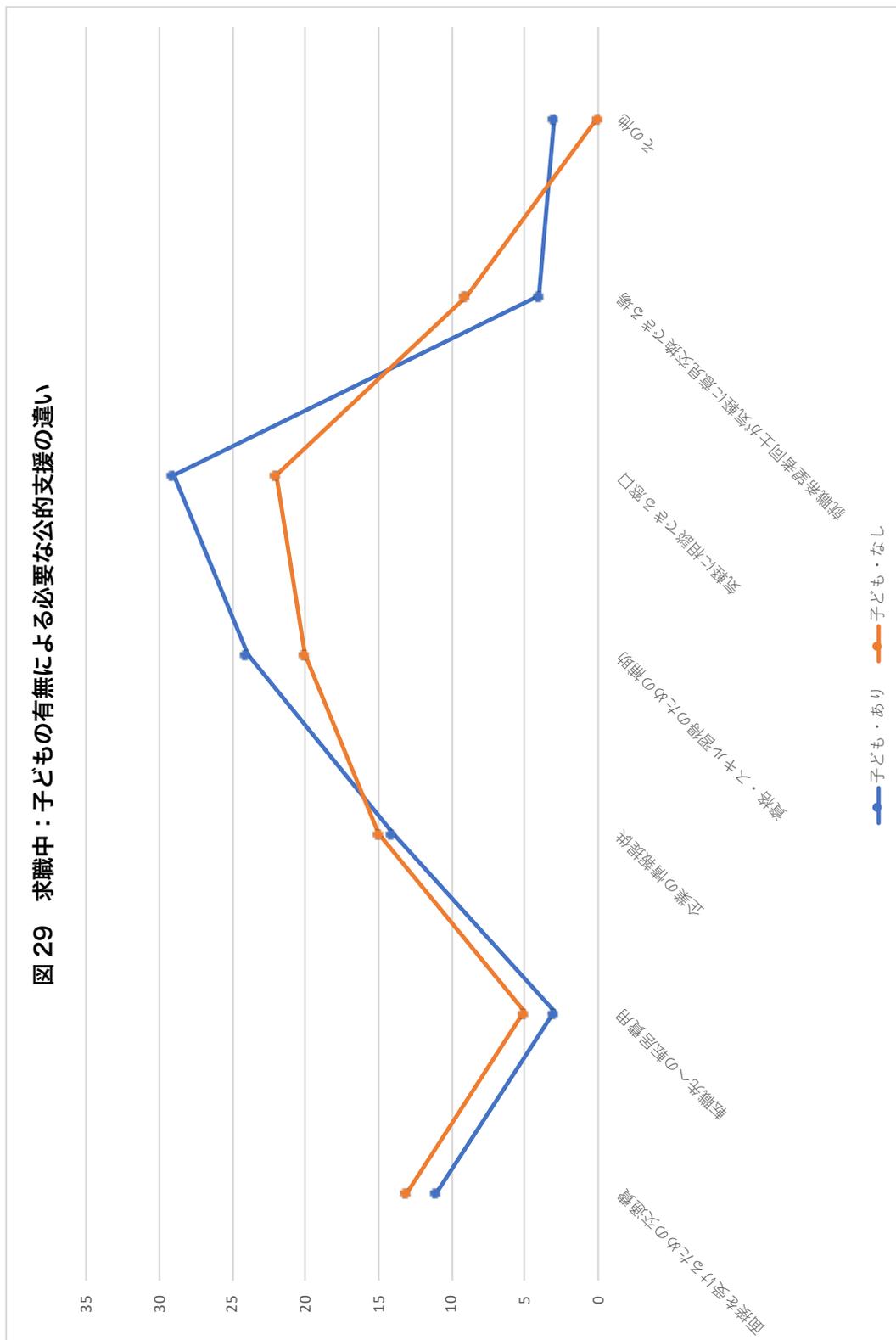


図 30 求職中：子どもの年齢による必要な公的支援の違い

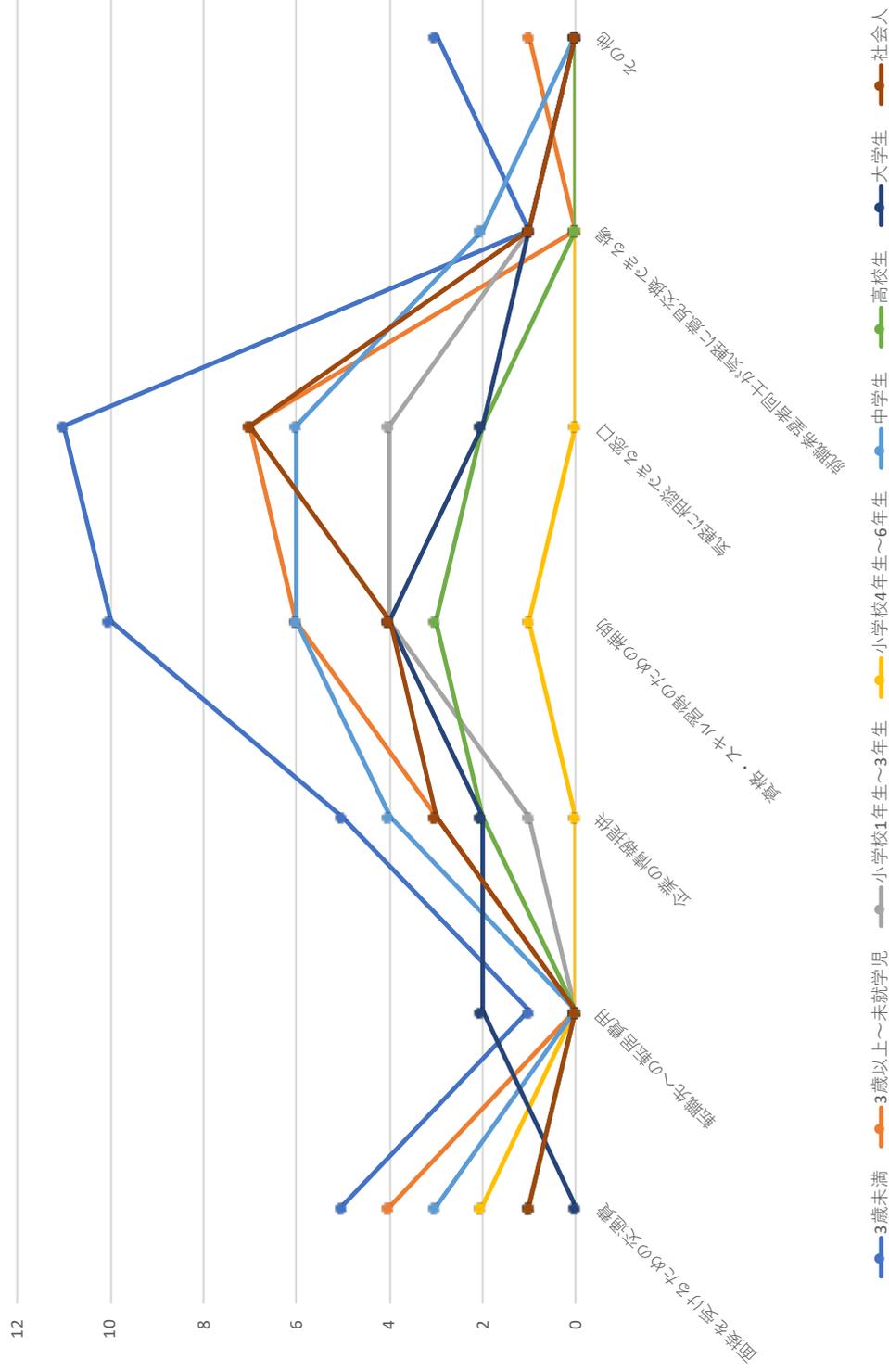


図 31 求職中：親との同居による必要な公的支援の違い

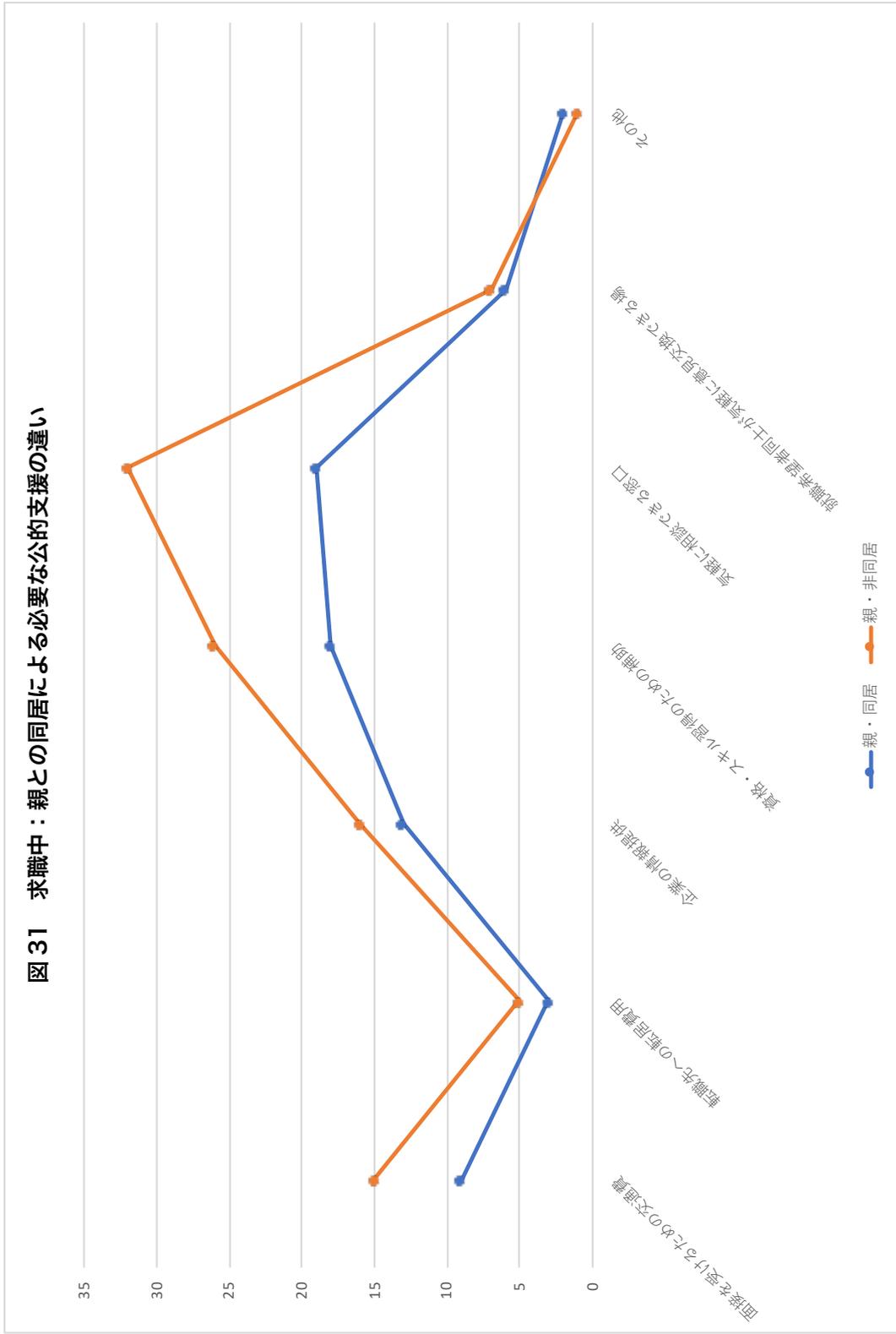


図 32 非求職中：配偶者の有無による非求職理由の違い

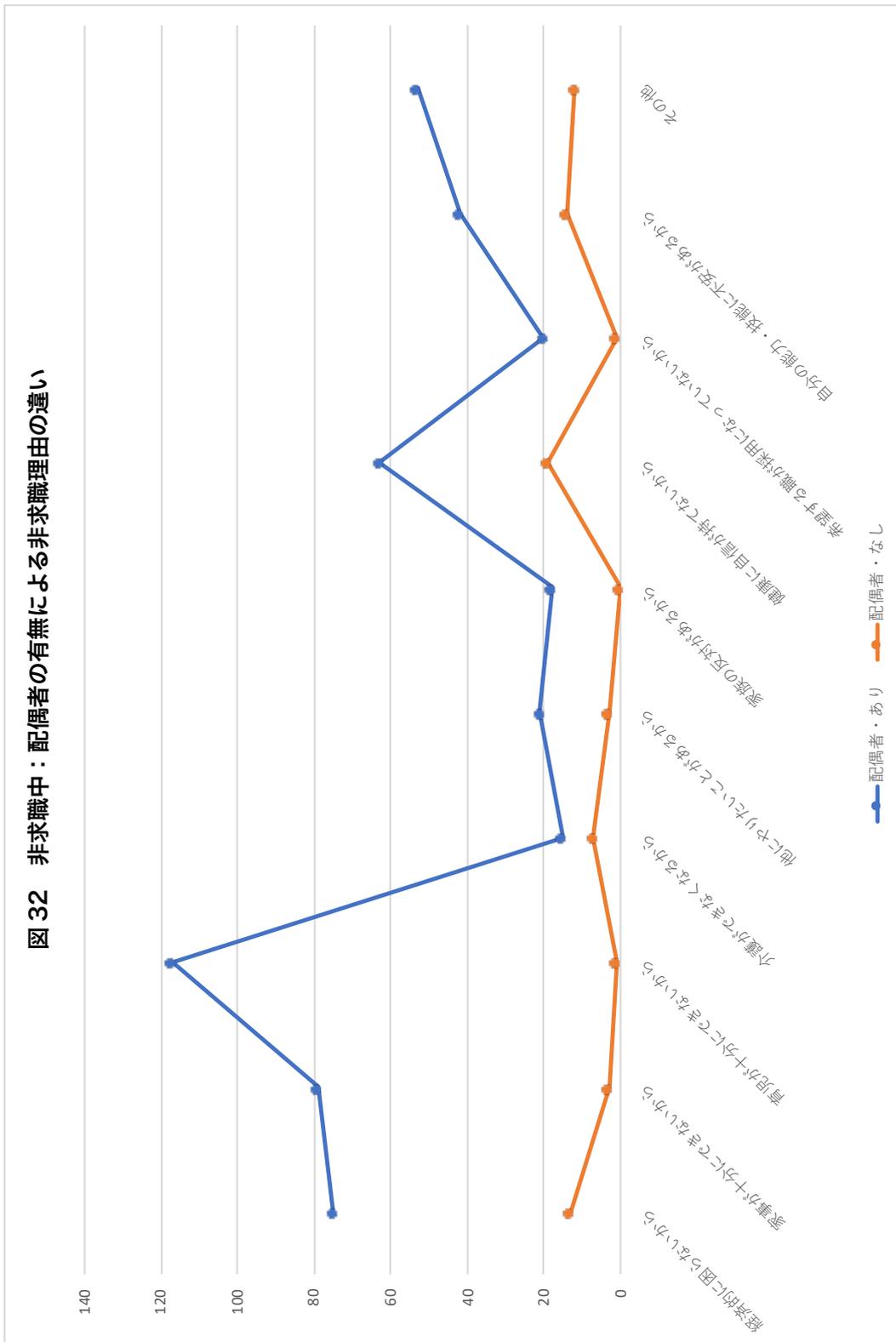


図 33 非求職中：子どもの有無による非求職理由の違い

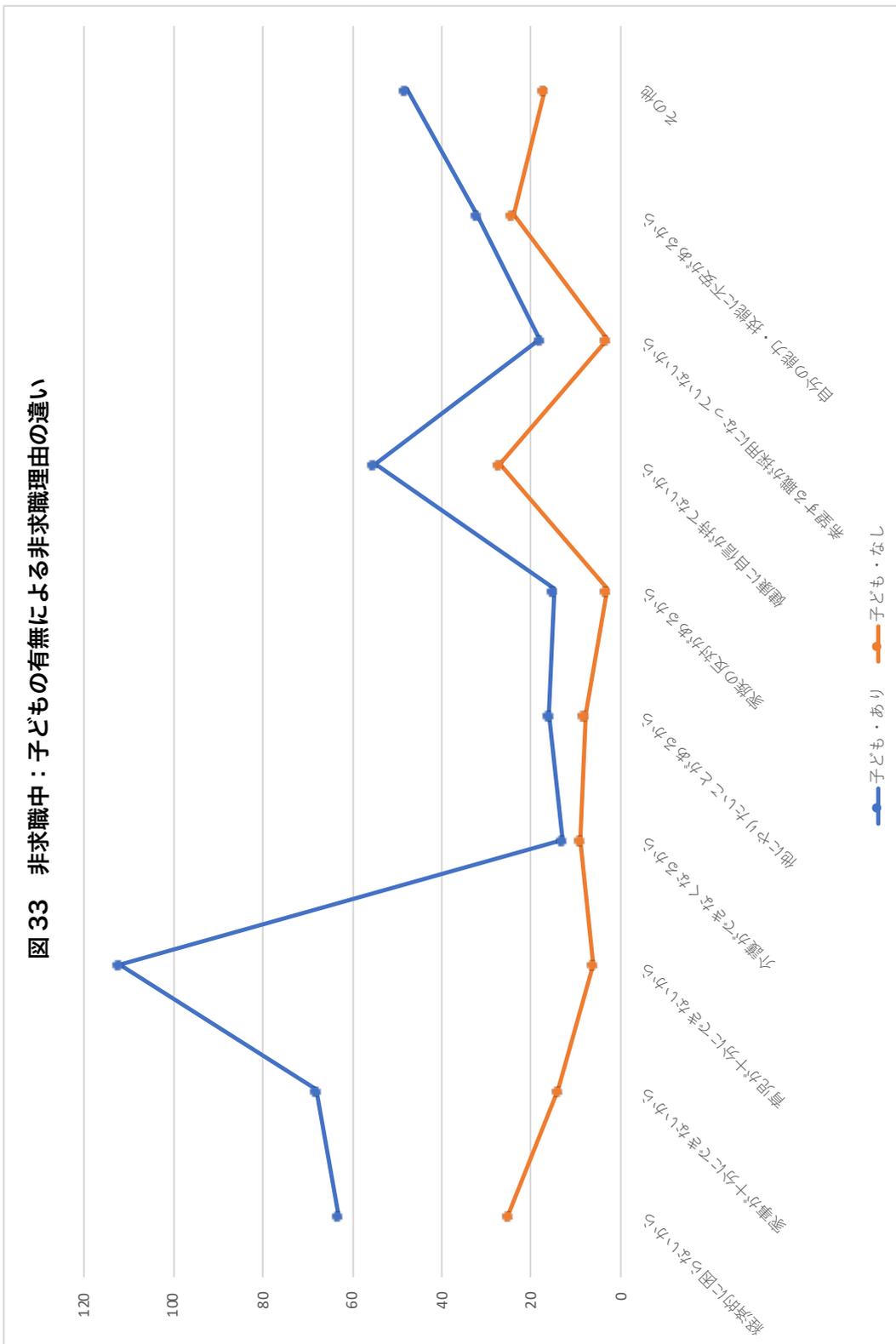


図 34 非求職中：子どもの年齢による非求職理由の違い

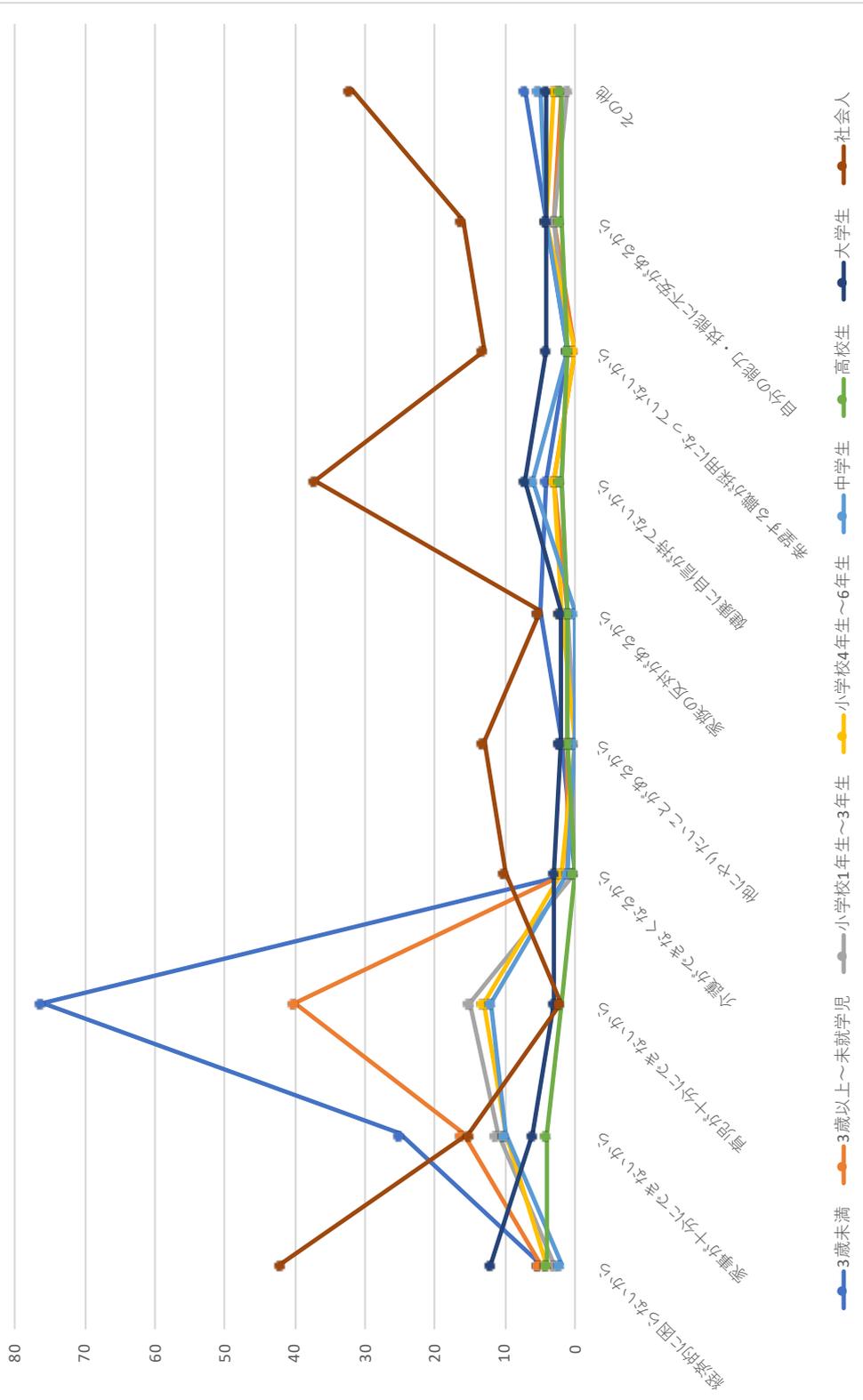


図 35 非求職中：親との同居による非求職理由の違い

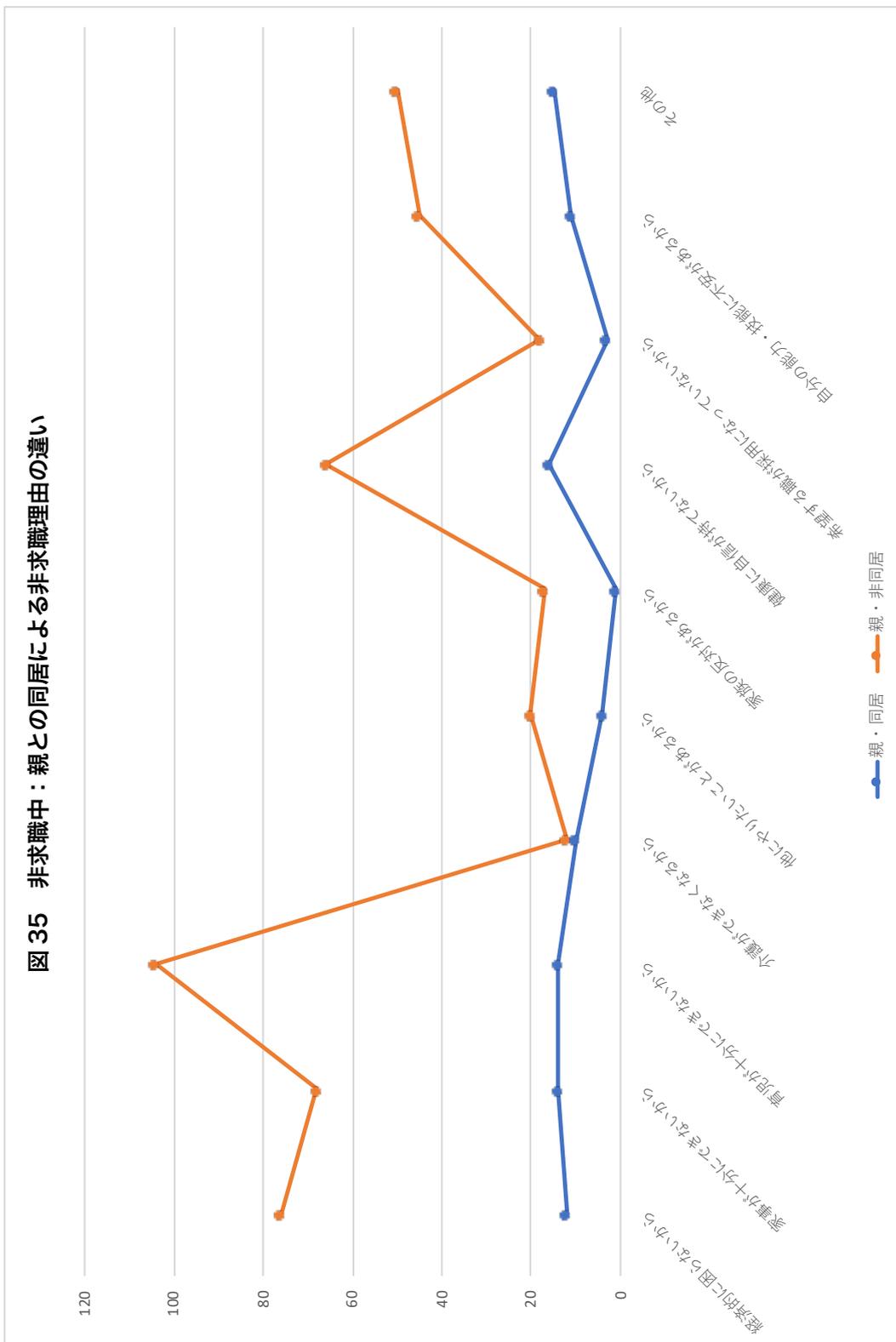










図 40 非求職中：配偶者の有無による必要な公的支援の違い

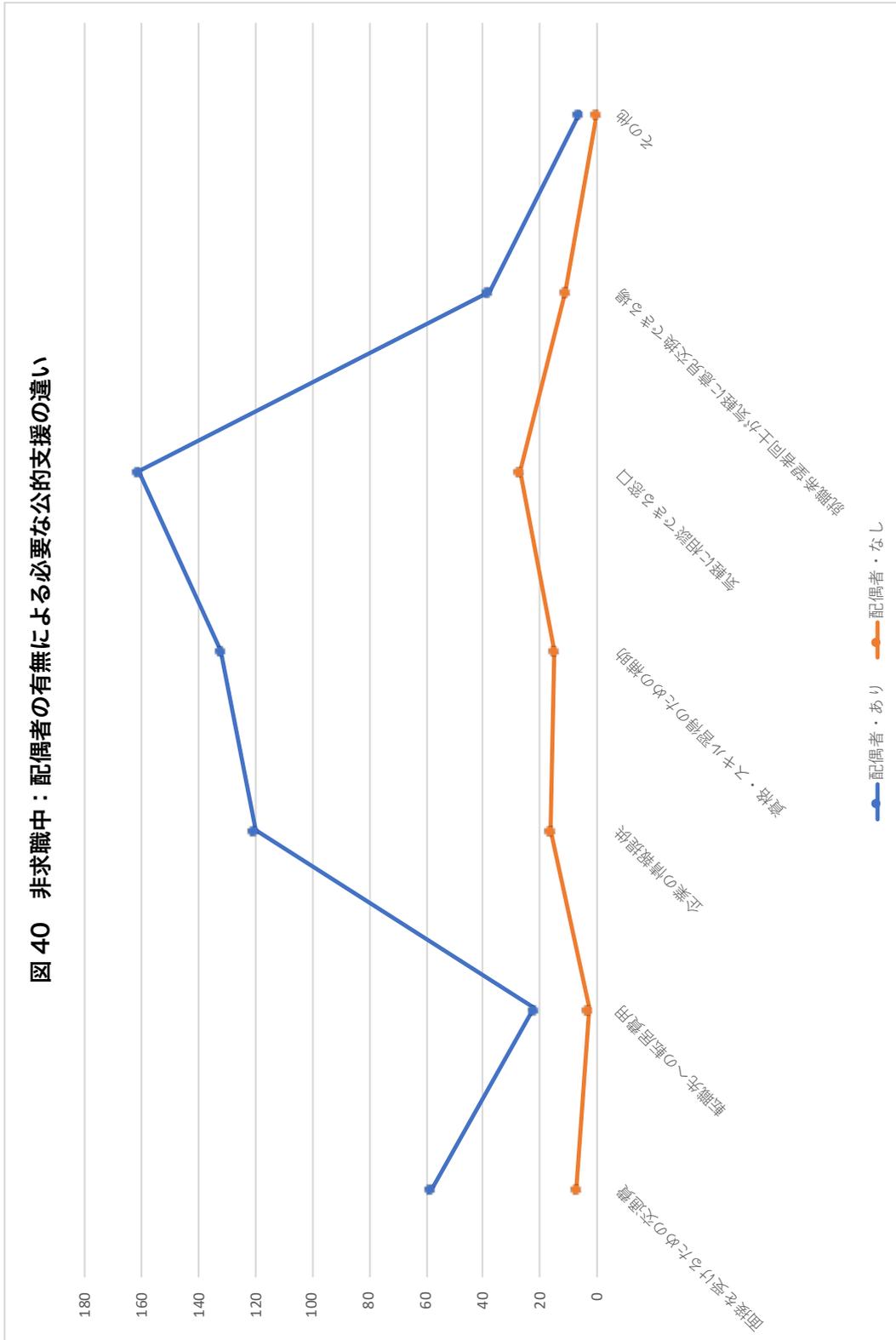


図 41 非求職中：子どもの有無による必要な公的支援の違い

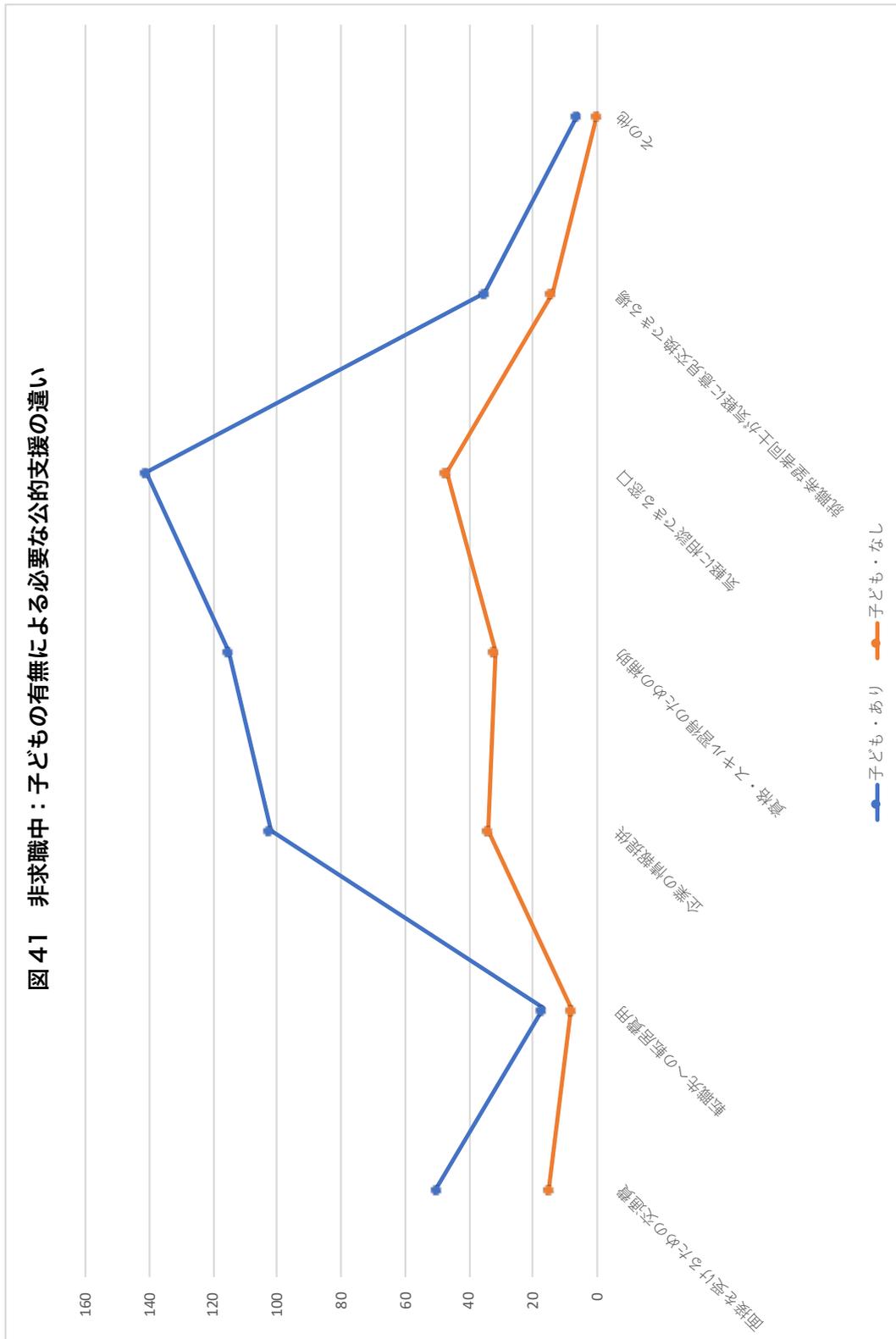


図 42 非求職中：子どもの年齢による必要な公的支援の違い

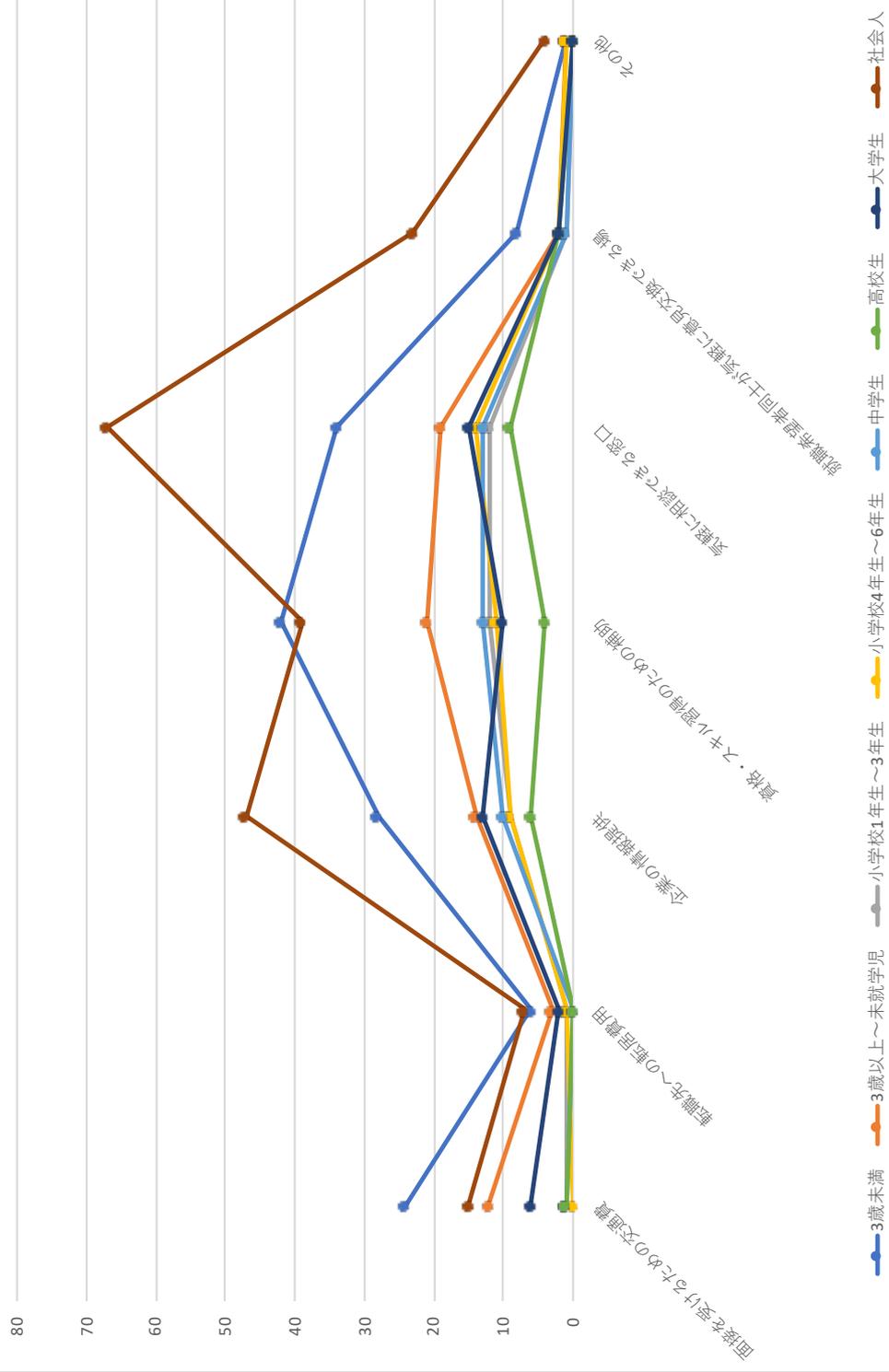


図 43 非求職中：親との同居による必要な公的支援の違い

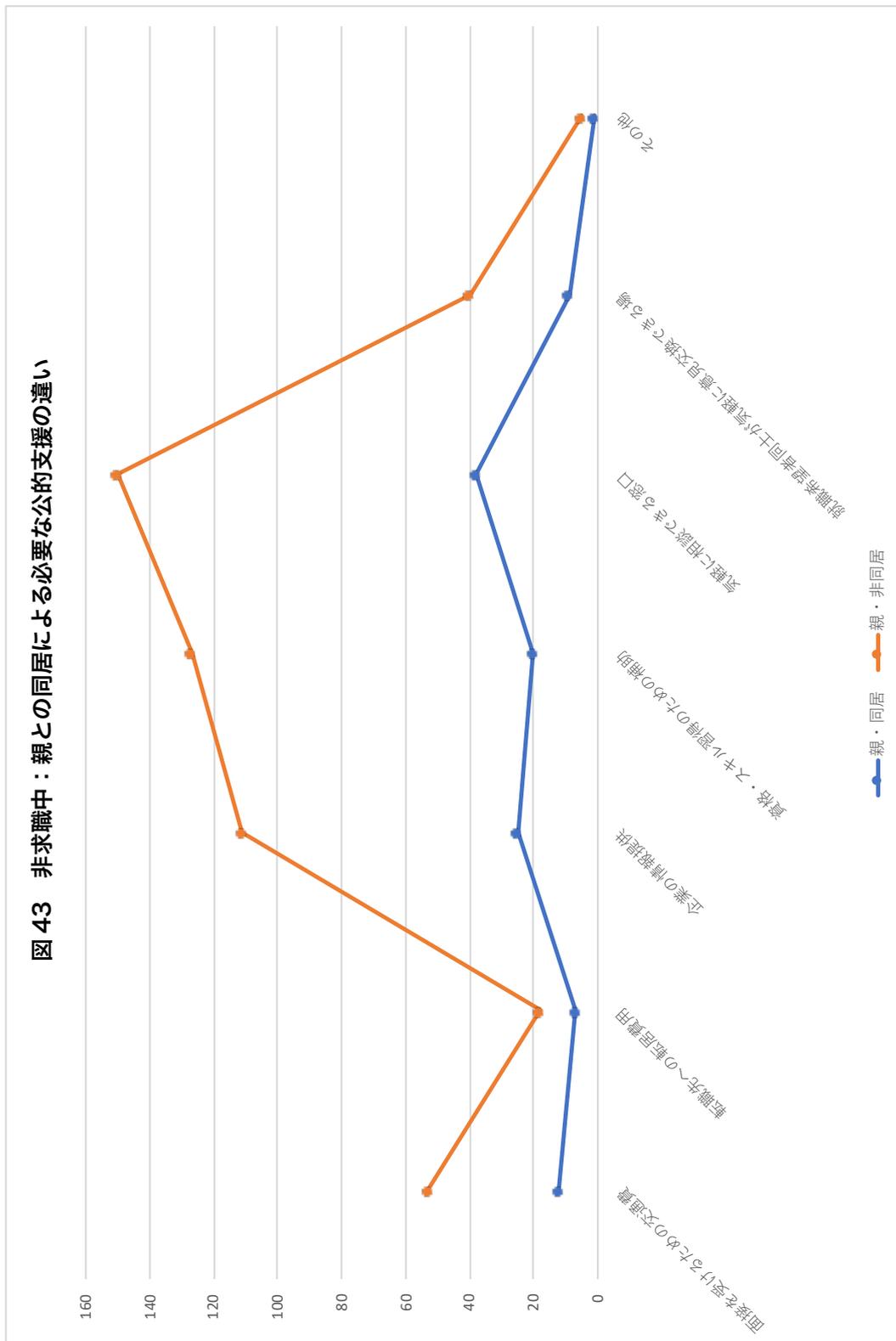


図 44 非求職中：結婚を理由に退職した人の非求職理由

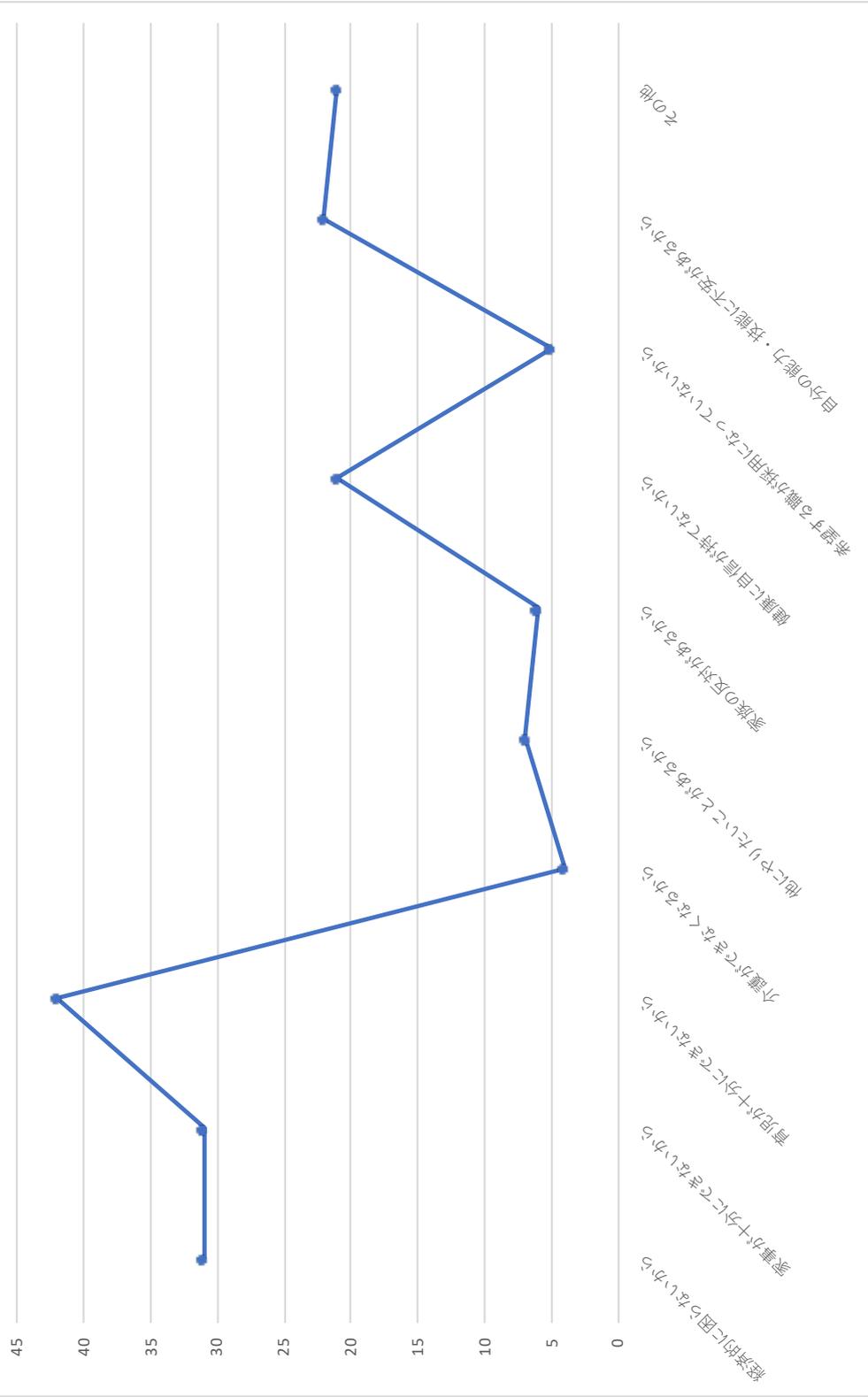


図 45 求職中：離職理由による再就職に必要な条件の違い

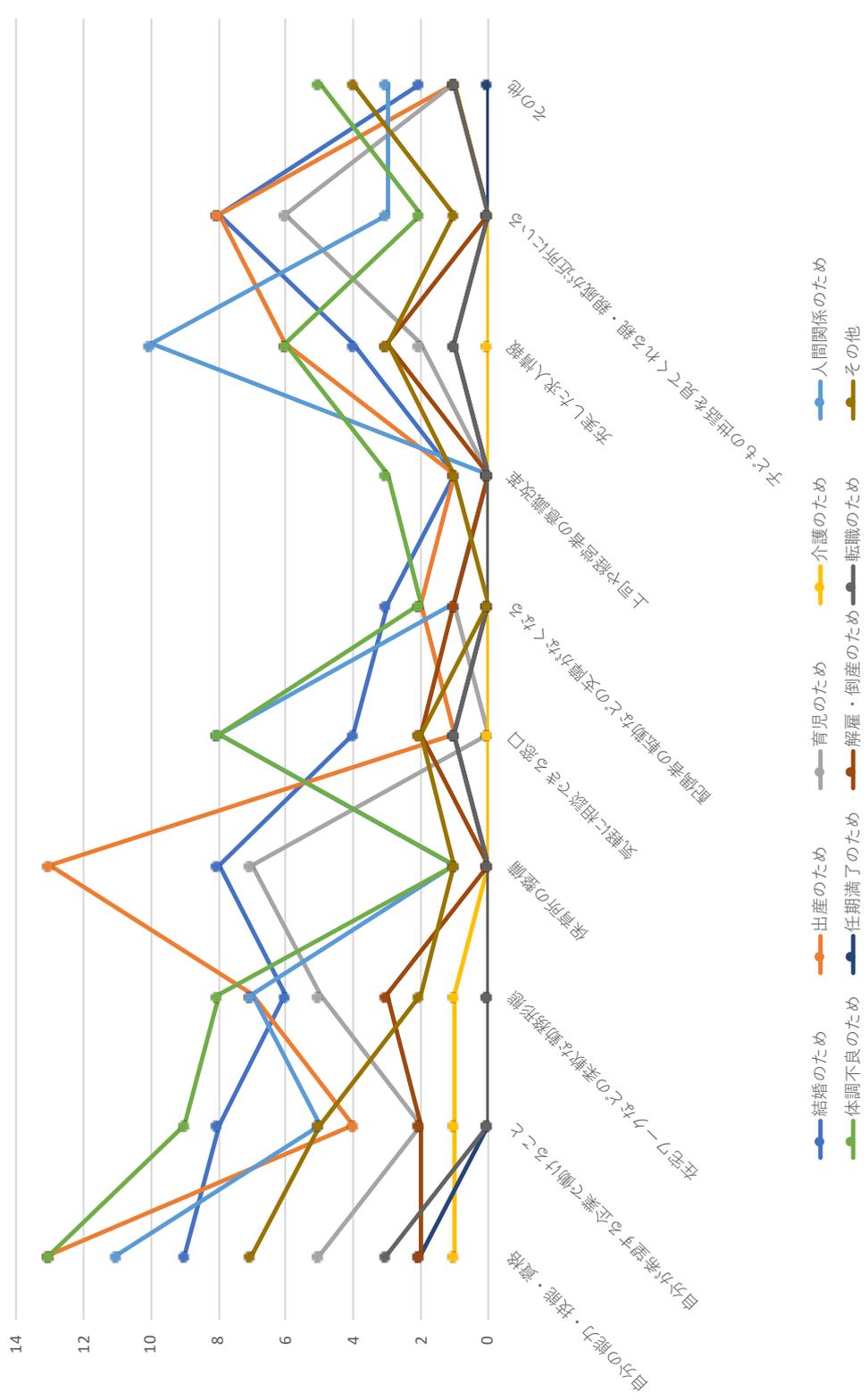


図 46 求職中：離職理由による必要な公的支援の違い

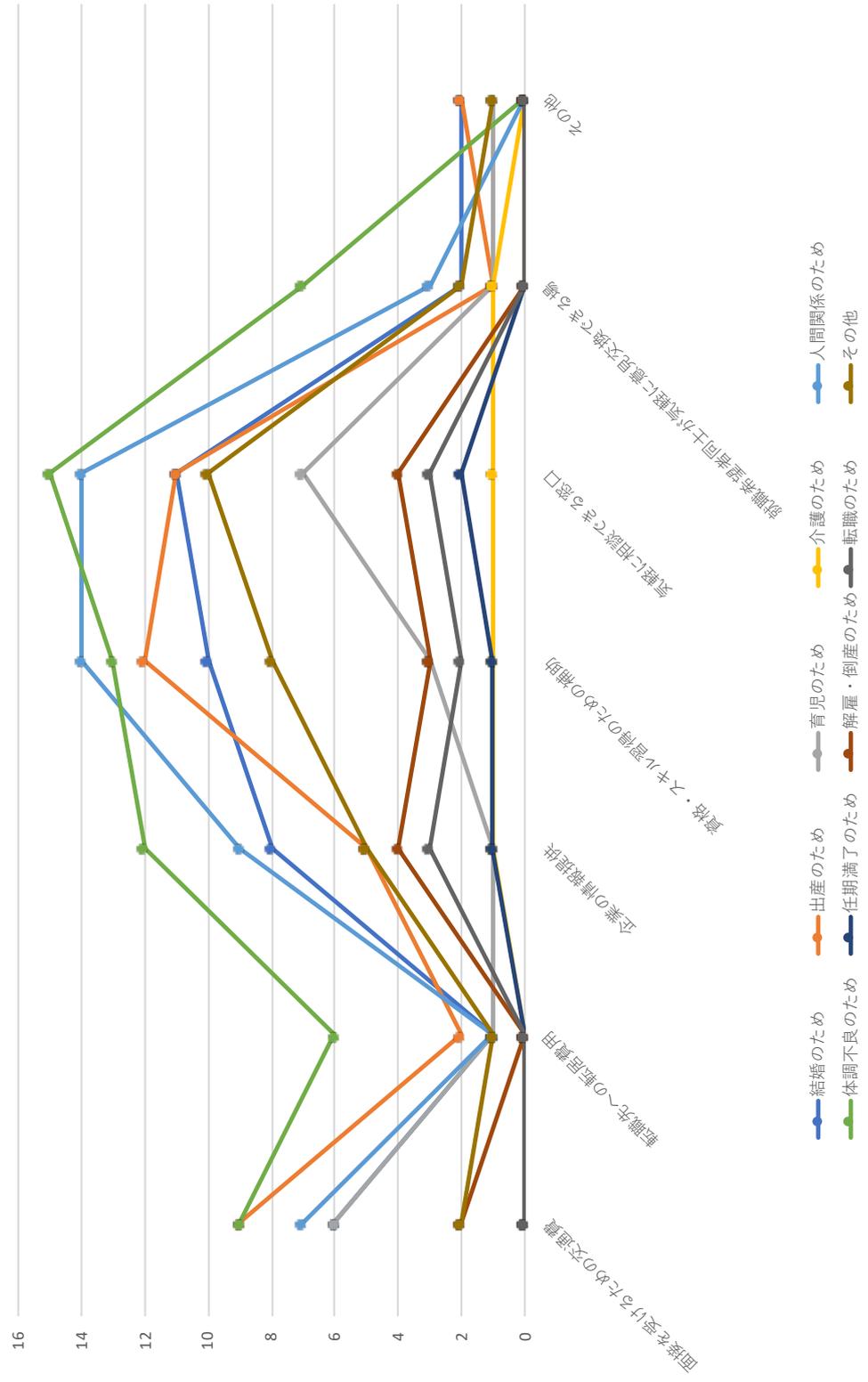


図 47 非求職中：離職理由による再就職に必要な条件の違い

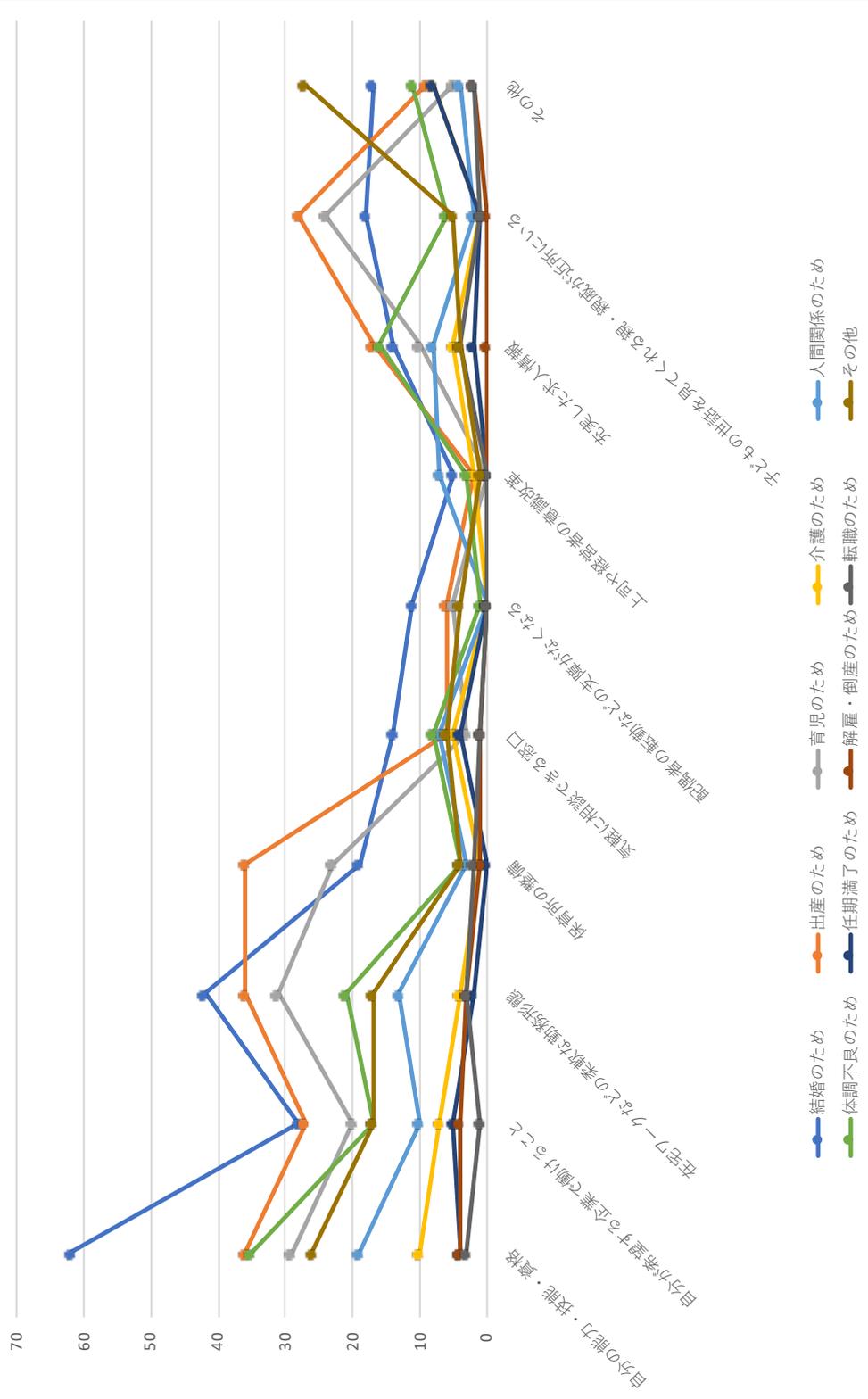
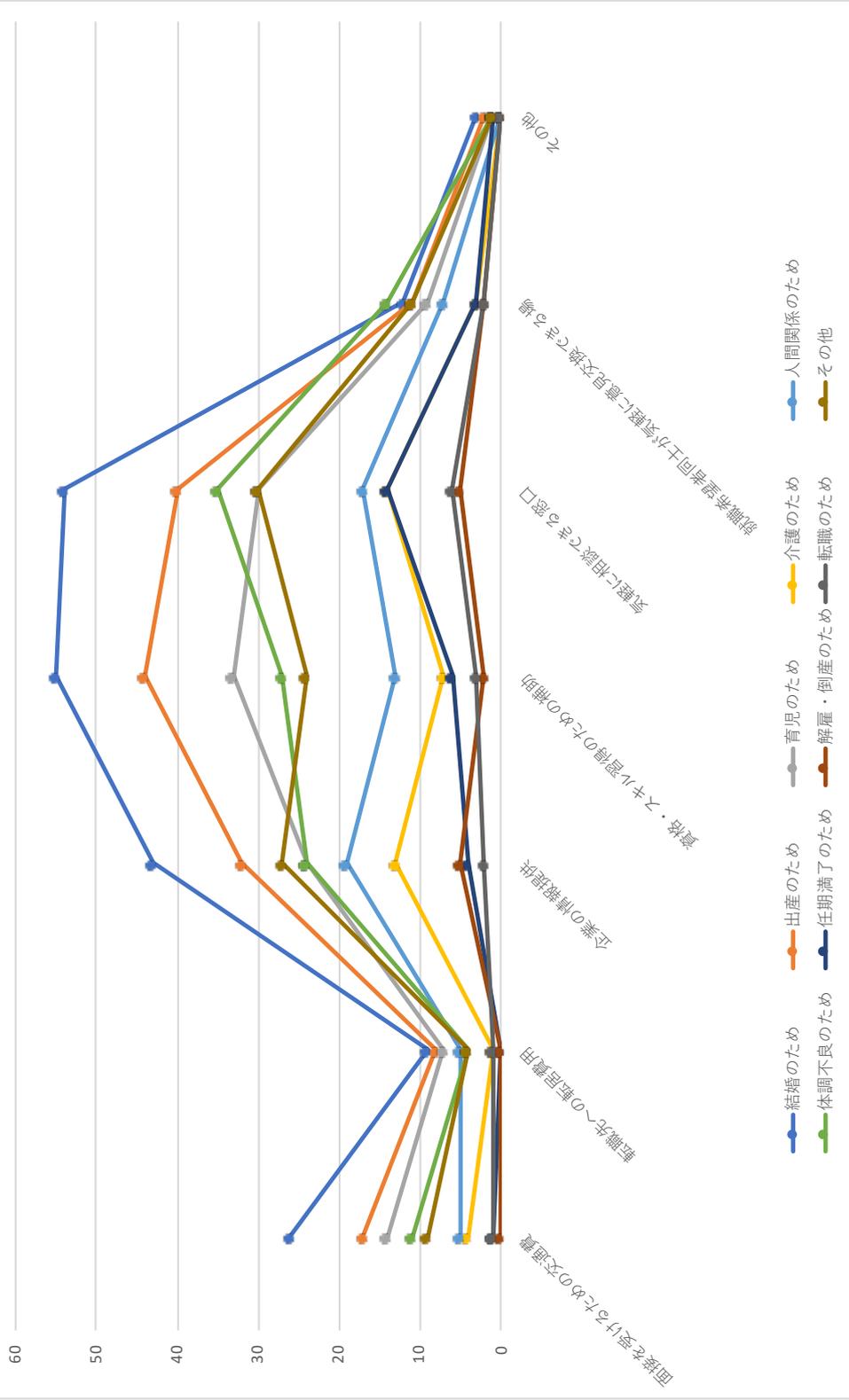


図 48 非求職中：離職理由による必要な公的支援の違い



## 6. 総括

本調査を通して、女性の就労に関していくつかの興味深い点が明らかになりました。重要と思われる点を下記に列挙します。

### (1) ワーク・ライフ・バランス風土の影響 (表 3)

現在就労している女性の「離職意思」および「FWC」には、ワーク・ライフ・バランス風土の「仕事優先の風土」と「家庭尊重の風土」の両方が有意な影響を及ぼしていました。「仕事優先の風土」によって「FWC」が強まり、「離職意思」が高まることは経験的にも理解可能です。しかし、本調査では、「家庭尊重の風土」によっても同様の効果が観察されました。つまり、企業が「家庭生活の尊重」を推進することは好ましいことなのですが、あまりに強調しすぎると、仕事との両立が困難になり、コンフリクトを引き起こすとともに、離職につながってしまう可能性があると考えられます。

### (2) 就労意欲によるキャリア・レジリエンスの差異 (表 6)

現在就労していない女性について、就労意欲によってキャリア・レジリエンス（自分が考えたように事柄を進めることが出来ないような困難に出会った場合においても、自分のキャリアおよび仕事を投げ出すことなく気持ちを高く持ち続けようとする程度）に違いがあるのではないかと考えて、その比較を行いました。結果は、多くの下位尺度で「働きたくないが、働かざるを得ない」群の得点が低くなっていました。働く意思を持っている「働きたい」群と「働きたいが、働けそうもない」群は当然ですが、働く意思がない「働きたいとは思わない」群よりも、キャリア・レジリエンスが低いということです。様々なライフ・イベントや困難に直面したとき、仕事を辞めてしまうのか、頑張っ続けて続けるのか、その選択にキャリア・レジリエンスが関連していると考えられますが、「働きたくないが、働かざるを得ない」群はキャリア・レジリエンスが低いことでそれらの障害を乗り越えることができず、離職してしまったと解釈できそうです。キャリア・レジリエンスを高めるような働きかけを行うことで就労意欲が変化するのか、就労意欲が変わることによってキャリア・レジリエンスが高まるのか、その因果の方向性についてはさらに議論が必要ですが、「働きたくないが、働かざるを得ない」群に注目する必要があるようです。

調査責任者

福山平成大学 小玉 一樹 江口 圭一

〒720-0001

広島県福山市御幸町上岩成正戸 117-1

TEL 084-972-5001

E-mail k\_kodama@heisei-u.ac.jp