

「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」 ～パネルデータ分析による入社 4 年目までの意識と実態～

独立行政法人国立女性教育会館

【お問い合わせ】

独立行政法人国立女性教育会館 研究国際室
〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷 728
電話 0493-62-6437 FAX 0493-62-9034
担当 島 直子 (shima@nwec.jp)

1. 調査の概要

1-1 目的

新規学卒者が直面する職場環境は、その後の男女のキャリア形成やライフスタイルを左右する。また女性のキャリア意識を高め活躍を促進するためには、入社間もない時期から、成長を先取りさせる必要があるとされる。そこで独立行政法人国立女性教育会館では、初期キャリア期男女の意識や成長をとらえるため、平成 27 年に民間企業の正規職についての新入社員（大学・大学院卒）を 5 年間追跡するパネル調査を実施している。平成 27 年 10 月に第一回調査を実施後、毎年 10 月に追跡調査を行っている。

1-2 内容

現在の就業状況、今後の希望・見通し、ライフプランなどに関する意識調査

1-3 対象

第一回調査の対象は、協力企業 17 社^{*}に、平成 27 年に入社した新規学卒者（大学・大学院卒）2137 人（女性 836 人、男性 1301 人）。第二回以降の調査では、各調査実施時点の退職者は除外。

企業 17 社は、正社員が 3000 人以上（10 社）、1000 人以上 2999 人以下（4 社）、800 人以上 999 人以下（3 社）の大企業で、金融業 1 社、建設業 1 社、コンサルタント業 1 社、サービス業 7 社、商社・卸業 1 社、通信・ソフト業 2 社、製造業 4 社（本社は東京 15 社、埼玉 1 社、大阪 1 社）。

※うち 3 社（いずれもサービス業）は、平成 30 年度にグループ会社として統合された。このため同年度に実施された第四回調査の協力企業は、15 社。また統合された 3 社のうち 1 社は、第四回調査では対象外となった。

1-4 方法

WEB アンケート調査

1-5 有効回答数・回答率

第一回調査（入社 1 年目）：1255 人（女性 474 人、男性 781 人） 女性 57.7%、男性 59.3%
第二回調査（入社 2 年目）： 975 人（女性 393 人、男性 582 人） 女性 53.2%、男性 49.5%
第三回調査（入社 3 年目）：1090 人（女性 409 人、男性 681 人） 女性 59.3%、男性 59.9%
第四回調査（入社 4 年目）： 800 人（女性 321 人、男性 479 人） 女性 63.4%、男性 45.4%

2. 調査結果の公開

「第一回調査・第二回調査」報告書

<https://www.nwec.jp/about/publish/2016/ndpk5s0000005xg6.html>

「第三回調査」報告書

<https://www.nwec.jp/about/publish/2017/hqtuvq00000036tr.html>

「第四回調査」報告書

<https://www.nwec.jp/about/publish/2018/ecdat60000002plv.html>

3. 調査研究の実施体制

外部有識者及び国立女性教育会館研究国際室メンバーからなる「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」検討委員会を組織し、調査研究を実施した。

＜外部有識者＞（五十音順、敬称略、肩書きは平成31年3月現在）

安齋 徹：目白大学教授

大槻 奈巳：聖心女子大学教授・キャリアセンター長

大山 瑞江：日本経済団体連合会ソーシャル・コミュニケーション本部上席主幹

高見 具広：労働政策研究・研修機構研究員

永井 暁子：日本女子大学准教授

＜国立女性教育会館＞

中野 洋恵：国立女性教育会館研究国際室長

島 直子：国立女性教育会館研究国際室研究員

渡辺 美穂：国立女性教育会館研究国際室研究員

4. 入社4年目までの意識と実態（概要）

同一個人を追跡するパネルデータの利点を生かすため、入社1年目～4年目全調査の回答者を主な分析対象としている。

4-1 知識技能の自己評価・能力不安・将来性

- 「担当業務を遂行するための知識・技能」の自己評価は、男女ともに年々上昇。ただし1年目は男女差がなかったが、2年目以降は男性の方が高い（図1）。
- 女性は「自分の能力で今の仕事を続けていけるか」という不安が毎年男性より高く、ほぼ変化しない。男性の能力不安は、減少傾向（図2）。
- 「将来のキャリアにつながる仕事をしている」割合は、男女ともに年々減少。ただし毎年、女性の方が「あてはまる」が少ない（図3）。

4-2 職場環境と将来性

- 男女ともに、「教育・訓練の機会」「相談仲間」「上司の熱意」に対する評価が高い方が「将来のキャリアにつながる仕事をしている」と感じている（図4）。
- しかし男女ともに、「教育・訓練の機会」「相談仲間」「上司の熱意」に対する評価は低下傾向（図5）。

4-3 管理職志向

- 管理職志向は、男女ともに低下傾向だが毎年女性の方が低い（図6）。
- 女性は、管理職志向を失う傾向が男性より強い。男性の多くは、管理職志向を維持（図7）。
- 女性は、「発表・報告のためのプレゼンテーション能力」の自己評価が男性ほど上昇しない（図8）。
- 女性は男性以上に、「プレゼンテーション能力」の自己評価が高い／「退社しにくい雰囲気」がない方が、管理職を志向。男性は女性以上に、職場で「期待されている」方が管理職を志向（図9）。

4-4 転職希望

- 男女ともに転職希望は上昇だが、3年目で上げ止まり傾向（図10）。
- 女性は男性以上に、「休みが取りにくい」方が転職を希望。男性は女性以上に、「求められる成長スピードが遅い」と転職を希望（図11）。

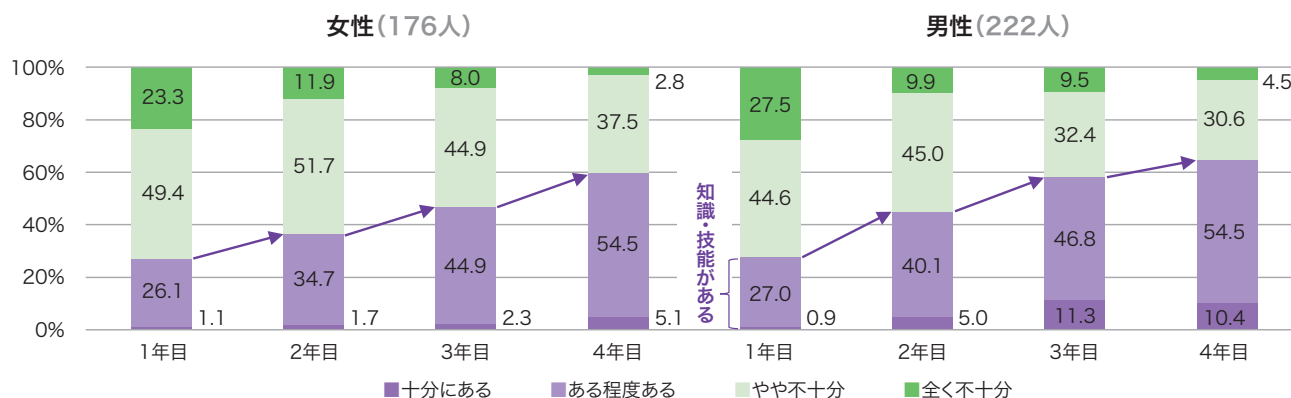
※結果数値（％）は表示している小数第一位未満を四捨五入しているため、内訳の合計が100％にならないことがある。

5. 入社4年目までの意識と実態（詳細）

5-1 知識技能の自己評価・能力不安・将来性

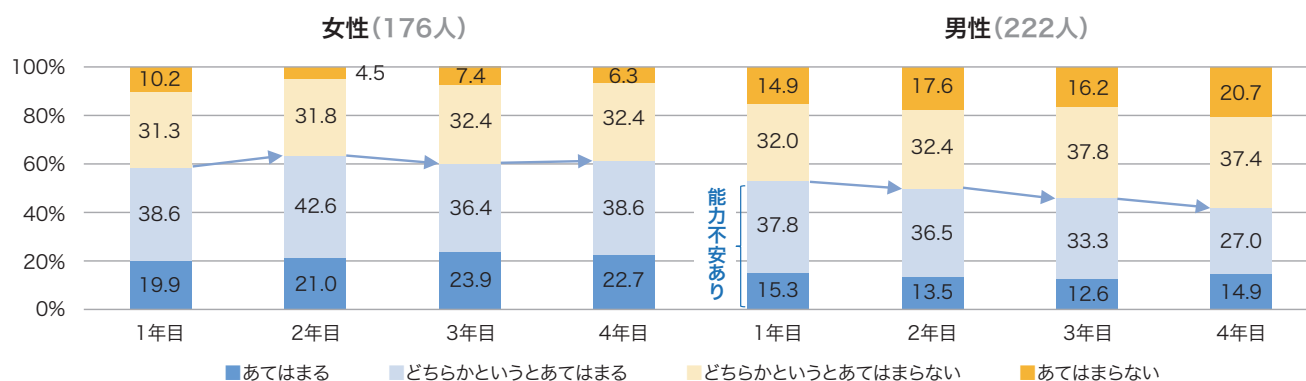
* 分析対象：入社1年目～4年目全調査の回答者

図1 「担当業務を遂行するための知識・技能」の自己評価は、男女ともに年々上昇。ただし1年目は男女差がなかったが、2年目以降は男性の方が高い。



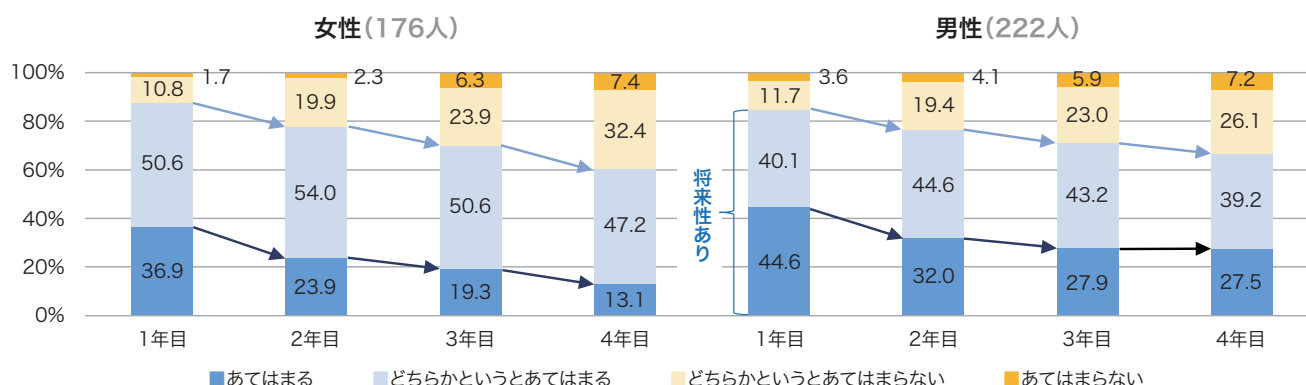
* 設問：担当業務を遂行するための知識・技能

図2 女性は「自分の能力で今の仕事を続けていけるか」という不安が毎年男性より高く、ほぼ変化しない。男性の能力不安は、減少傾向。



* 設問：自分の能力で今の仕事を続けていけるか不安である

図3 「将来のキャリアにつながる仕事をしている」割合は、男女ともに年々減少。ただし毎年、女性の方が「あてはまる」が少ない。



* 設問：将来のキャリアにつながる仕事をしている

5-2 職場環境と将来性

○男女ともに、職場環境に対する評価が高い方が「将来のキャリアにつながる仕事をしている」と感じている（入社4年目）

*分析対象：4年目調査の回答者

教育・訓練充実：職場では、仕事に必要な教育・訓練の機会が充実している＝あてはまる＋どちらかというあてはまる

教育・訓練欠如：職場では、仕事に必要な教育・訓練の機会が充実している＝あてはまらない＋どちらかというあてはまらない

相談仲間あり：仕事について不安や悩みなどがあつたら、相談できる同僚・仲間が職場にいる＝あてはまる＋どちらかというあてはまる

相談仲間なし：仕事について不安や悩みなどがあつたら、相談できる同僚・仲間が職場にいる＝あてはまらない＋どちらかというあてはまらない

上司・熱意あり：上司はあなたの育成に熱心である＝あてはまる＋どちらかというあてはまる

上司・熱意なし：上司はあなたの育成に熱心である＝あてはまらない＋どちらかというあてはまらない

図4-1 男女ともに、「教育・訓練の機会が充実している」方が「将来のキャリアにつながる仕事をしている」と感じている（入社4年目）

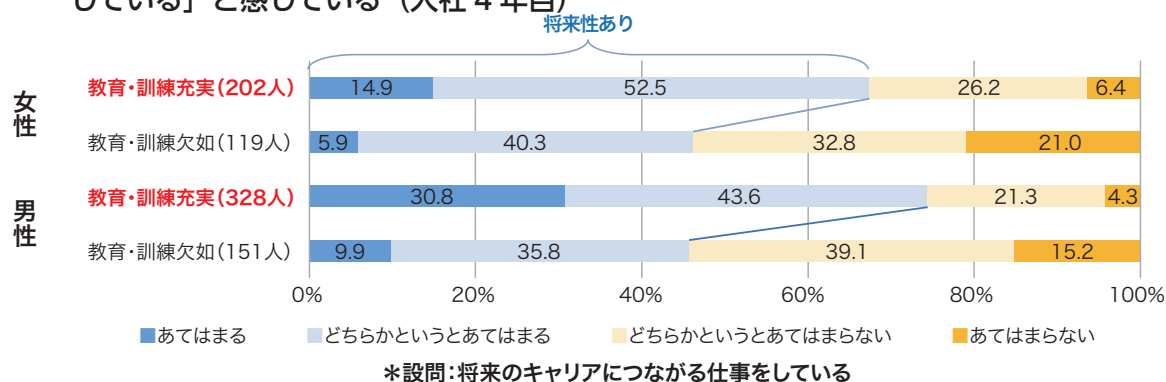


図4-2 男女ともに、「相談できる同僚・仲間が職場にいる」方が「将来のキャリアにつながる仕事をしている」と感じている（入社4年目）

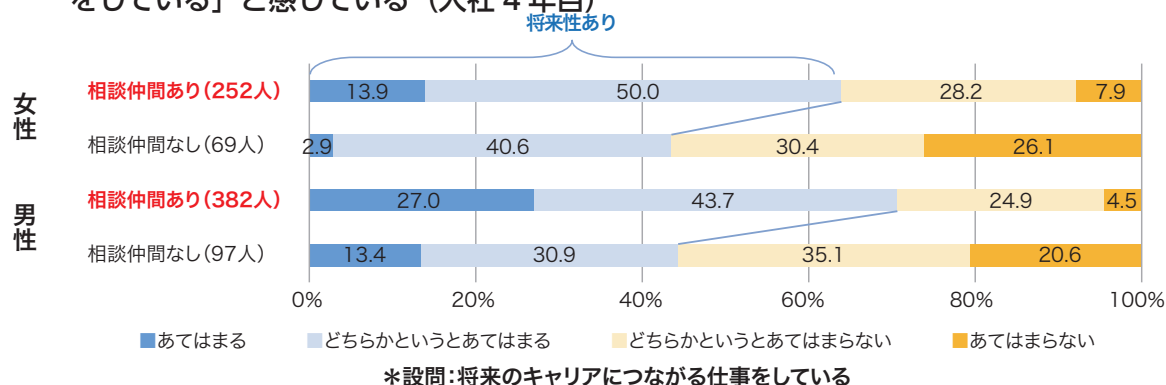
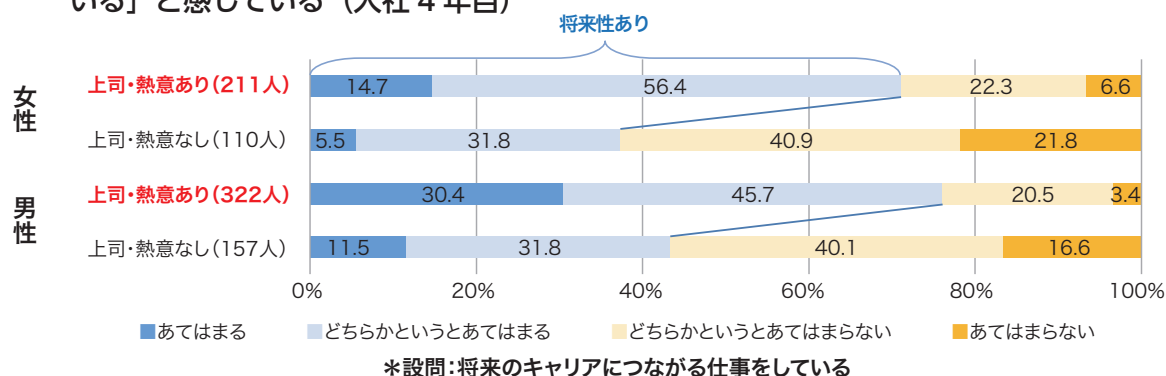


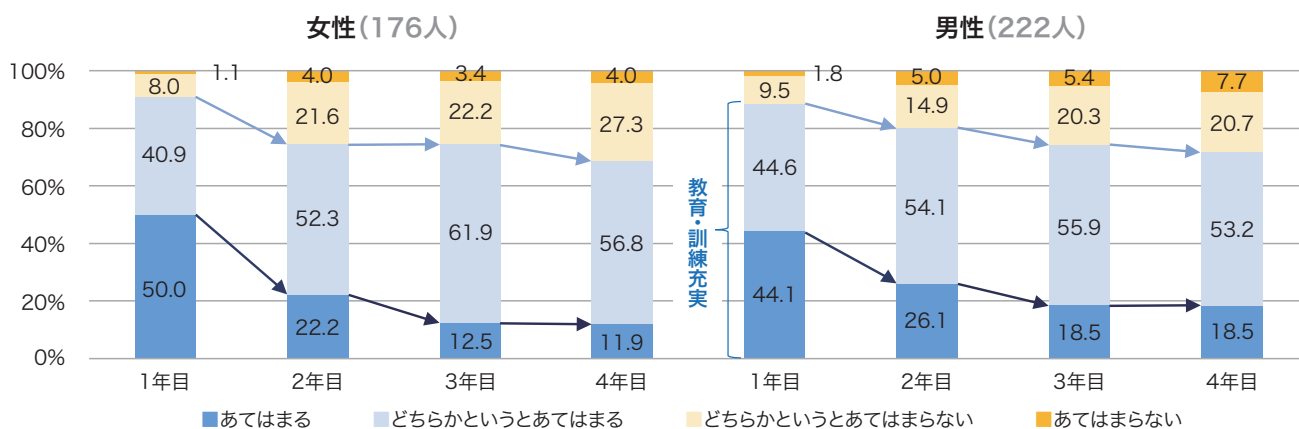
図4-3 男女ともに、「上司はあなたの育成に熱心」な方が「将来のキャリアにつながる仕事をしている」と感じている（入社4年目）



○男女ともに、職場環境に対する評価は低下傾向

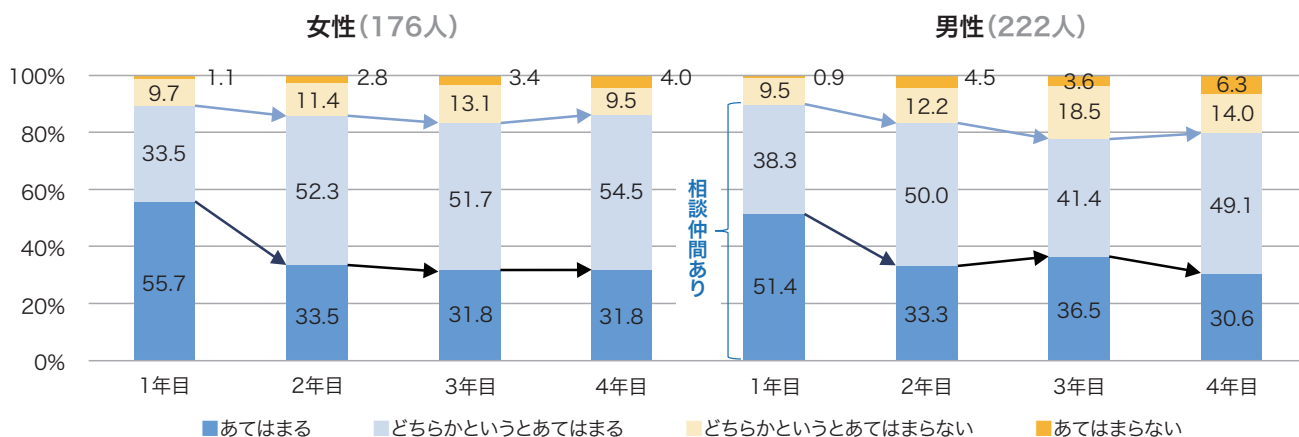
*分析対象：入社1年目～4年目全調査の回答者

図5-1 「教育・訓練の機会が充実している」割合は、男女ともに2年目に大きく低下し、その後も低下傾向



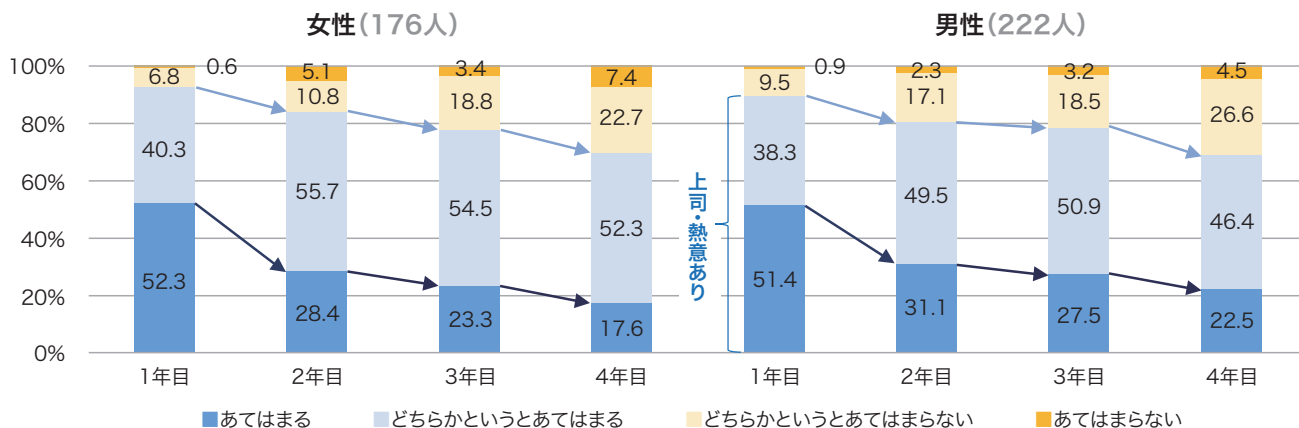
*設問：職場では、仕事に必要な教育・訓練の機会が充実している

図5-2 「相談できる同僚・仲間が職場にいる」割合は、男女ともに2年目に大きく低下



*設問：仕事について不安や悩みなどがあつたら、相談できる同僚・仲間が職場にいる

図5-3 「上司はあなたの育成に熱心である」割合は、男女ともに2年目に大きく低下し、その後も低下傾向



*設問：上司はあなたの育成に熱心である

5-3 管理職志向

図6 管理職志向は、男女ともに低下傾向だが毎年女性の方が低い。

*分析対象：入社1年目～4年目全調査の回答者

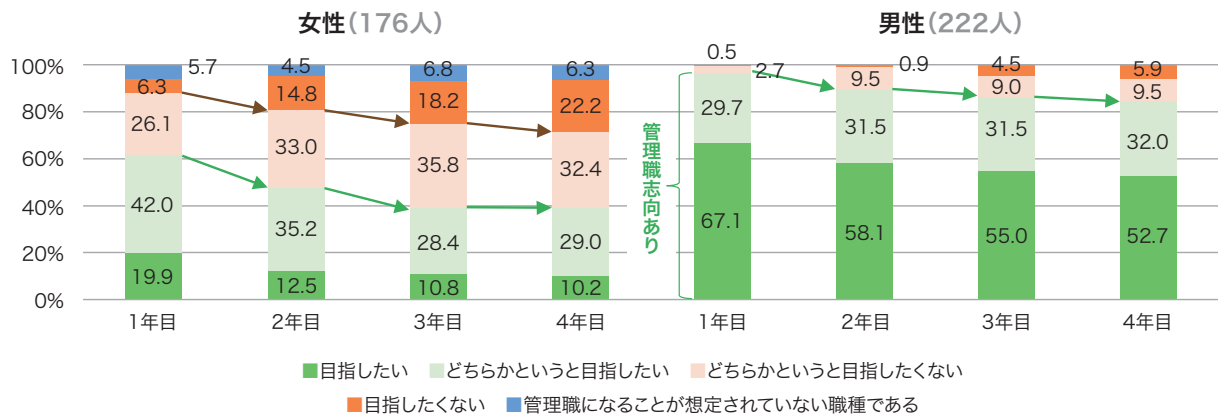


図7 女性は、管理職志向を失う傾向が男性より強い。男性の多くは、管理職志向を維持。

*分析対象：入社1年目・4年目の両調査に回答し、かつ「管理職になることが想定されていない職種」ではない者

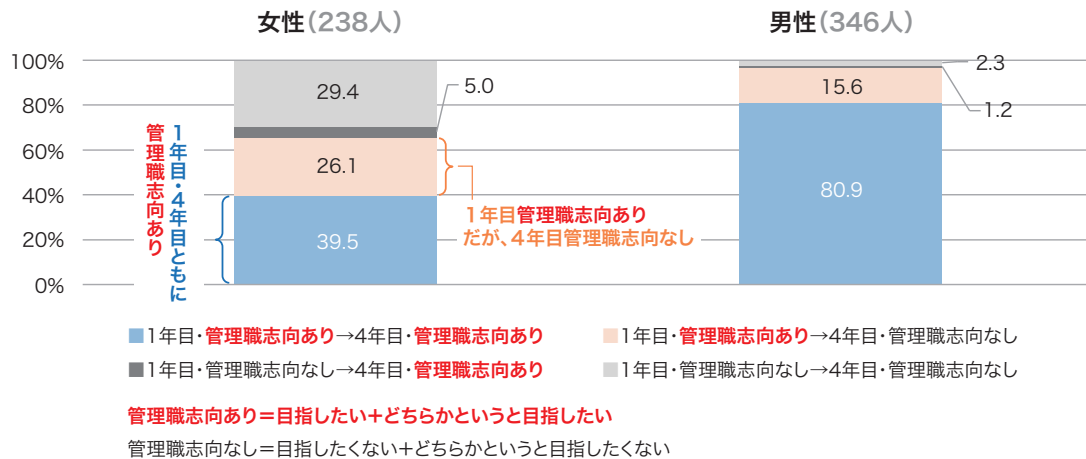
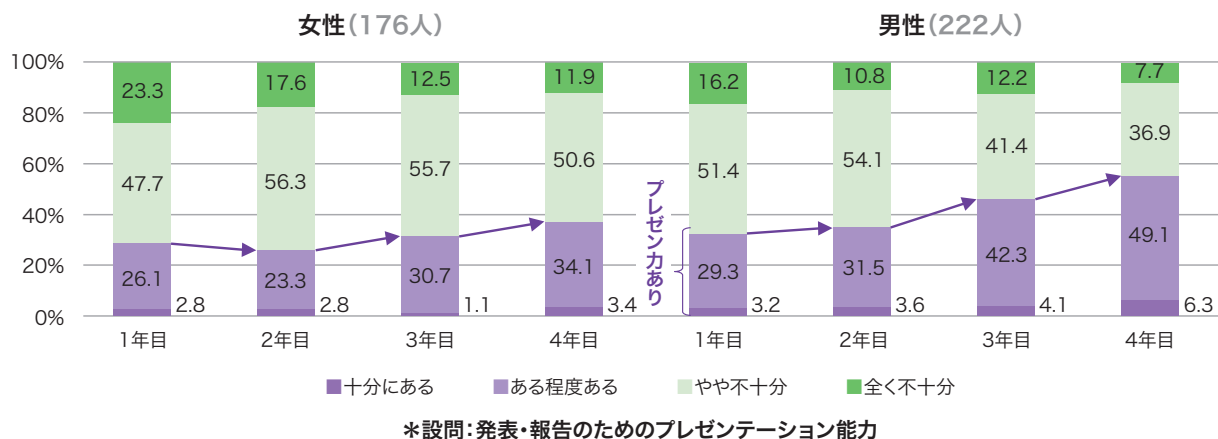


図8 女性は、「発表・報告のためのプレゼンテーション能力」の自己評価が男性ほど上昇しない

*分析対象：入社1年目～4年目全調査の回答者



*設問：発表・報告のためのプレゼンテーション能力

- 女性は男性以上に、「プレゼンテーション能力」の自己評価が高い／「退社しにくい雰囲気」がない方が、管理職を志向。男性は女性以上に、職場で「期待されている」方が管理職を志向（入社４年目）
 ＊分析対象：４年目調査の回答者のうち、「管理職になることが想定されていない職種」ではない者

プレゼン力あり：発表・報告のためのプレゼンテーション力＝十分にある＋ある程度ある

プレゼン力なし：発表・報告のためのプレゼンテーション力＝やや不十分＋全く不十分

退社しにくさなし：業務が終わっても、仕事をしている人がいると退社しにくい雰囲気がある＝あてはまらない＋どちらかというにあてはまらない

退社しにくさあり：業務が終わっても、仕事をしている人がいると退社しにくい雰囲気がある＝あてはまる＋どちらかというにあてはまる

職場の期待あり：職場では、自分は期待されている＝あてはまる＋どちらかというにあてはまる

職場の期待なし：職場では、自分は期待されている＝あてはまらない＋どちらかというにあてはまらない

図９－１ 女性は男性以上に、「プレゼンテーション能力」の自己評価が高い方が管理職を志向（入社４年目）

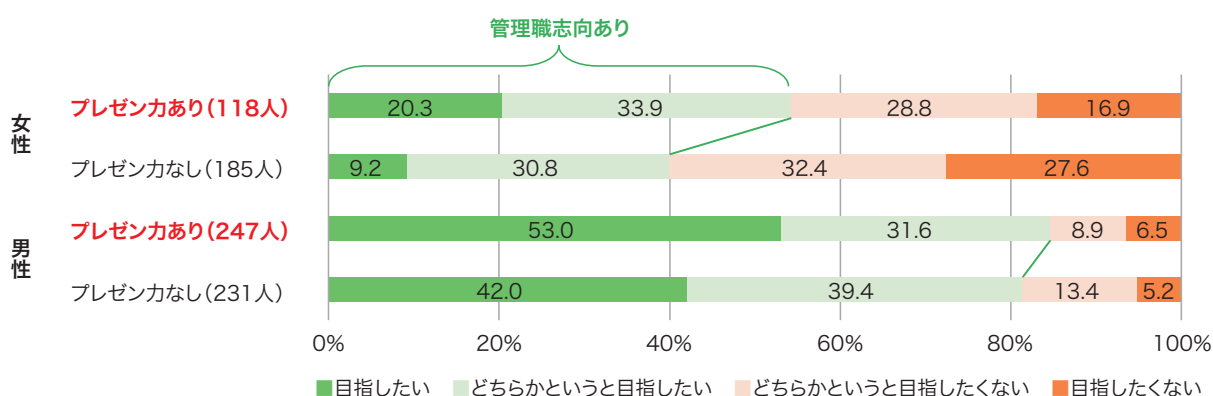


図９－２ 女性は男性以上に、「退社しにくい雰囲気」がない方が管理職を志向（入社４年目）

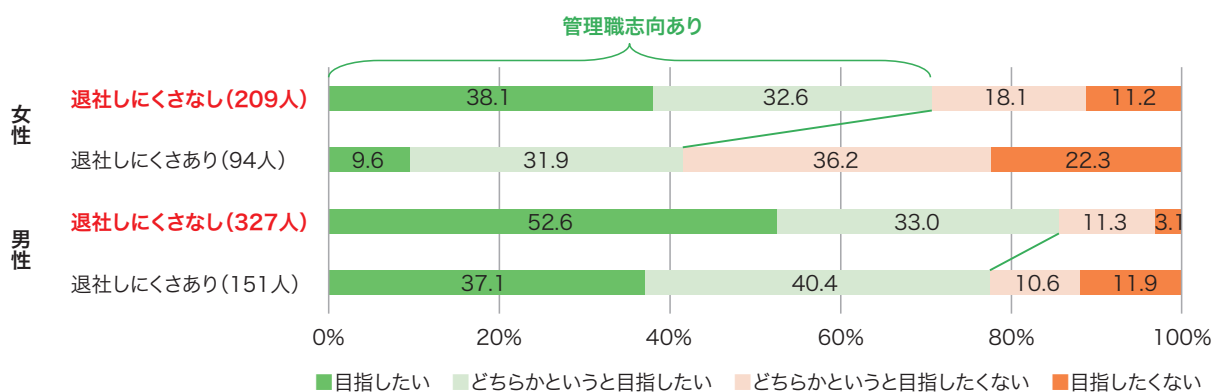
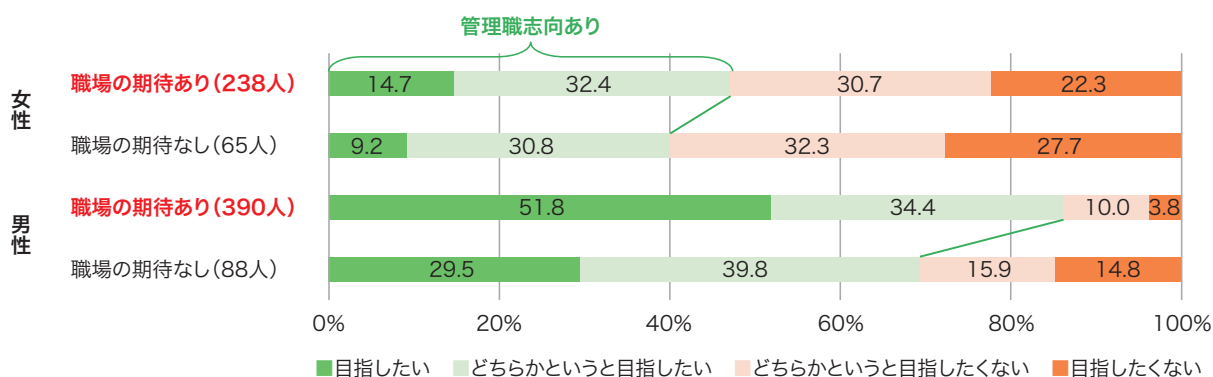


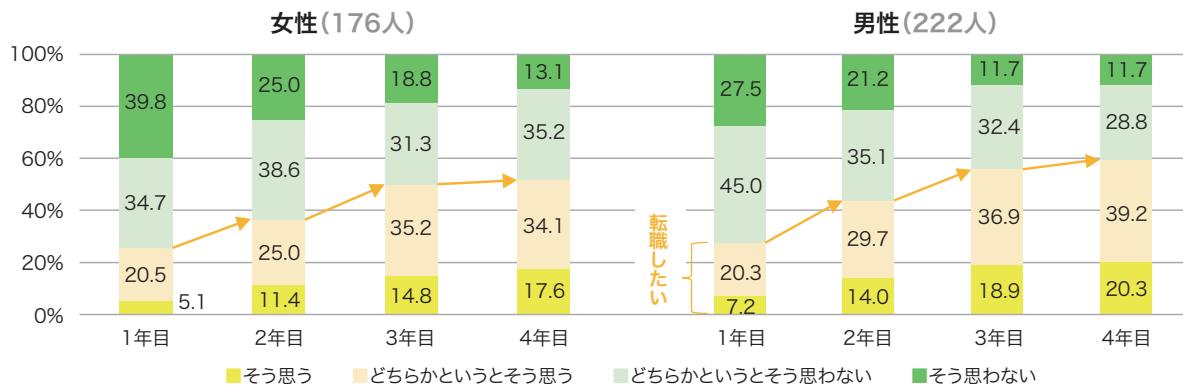
図９－３ 男性は女性以上に、職場で「期待されている」方が管理職を志向（入社４年目）



5-4 転職希望

図 10 男女ともに転職希望は上昇だが、3 年目で上げ止まり傾向。

* 分析対象：入社 1 年目～ 4 年目全調査の回答者



* 設問：機会があれば、別の会社に就職したい

○ 女性は男性以上に、「休みが取りにくい」方が転職を希望。男性は女性以上に、「求められる成長スピードが遅い」と転職を希望（入社 4 年目）。

* 分析対象：入社 4 年目調査の回答者

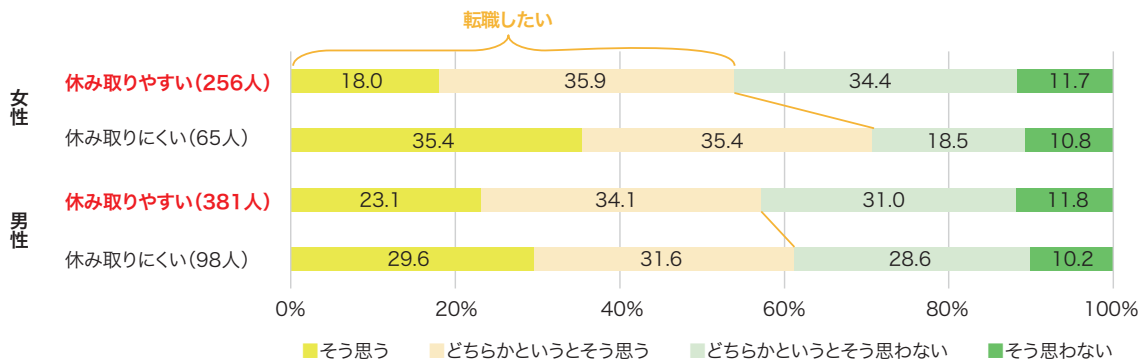
休み取りやすい：休みが取りやすい＝あてはまる＋どちらかという＋あてはまる

休み取りにくい：休みが取りやすい＝あてはまらない＋どちらかという＋あてはまらない

求められる成長スピードが早い：求められる成長スピードが早い＝あてはまる＋どちらかという＋あてはまる

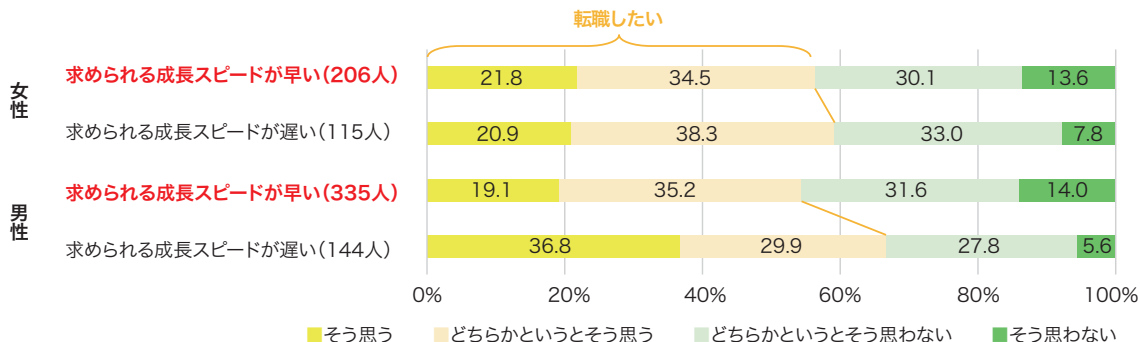
求められる成長スピードが遅い：求められる成長スピードが早い＝あてはまらない＋どちらかという＋あてはまらない

図 11-1 女性は男性以上に、「休みが取りにくい」方が転職を希望（入社 4 年目）



* 設問：機会があれば、別の会社に就職したい

図 11-2 男性は女性以上に、「求められる成長スピードが遅い」方が転職を希望（入社 4 年目）



* 設問：機会があれば、別の会社に就職したい