

# 「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」結果 ～パネル調査による入社 1 年目と 2 年目の比較～

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. 入社 2 年目調査の概要

### 1-1. 調査目的

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、出産・育児による制約を受ける前の 20 代に、成長を先取りさせる必要があるとされる。そして人々の「成長」や「変化」を精緻に検証するには、同一個人を追跡するパネル調査の実施が求められる。そこで独立行政法人国立女性教育会館では、平成 27 年に民間企業の正規職について新入社員（大学・大学院卒）を 5 年間追跡するパネル調査を開始し、昨年 10 月に第二回目（入社 2 年目）の調査を実施した。

※パネル調査の利点：「同一個人」に「同一質問」を繰り返し尋ねるため、人々がおかれている環境や意識などの「変化」と「変化の要因」について、より精緻な検証が可能。

### 1-2. 調査内容

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. 調査要領

①調査対象：調査協力企業 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）のうち、第二回調査時点での退職者などを除く 1931 人（女性 753 人、男性 1178 人）。

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）。

②調査方法：WEB アンケート調査

③回答数：979 人（回答率 50.7%）、うち有効回答数 975 人

④有効回答者の内訳：女性 393 人（40.3%）、男性 582 人（59.7%）

⑤調査実施期間：平成 28 年 10 月 3 日～平成 28 年 10 月 22 日

## 2. 調査結果の公開

「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」（第一回調査・第二回調査）の報告書は、下記 URL よりダウンロード可能 <https://www.nwec.jp/about/publish/2016/index.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)

安齋 徹 (群馬県立女子大学教授)  
大槻 奈巳 (聖心女子大学教授)  
大山 瑞江 (日本経済団体連合会政治・社会本部主幹)  
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) (肩書きは平成 29 年 3 月 31 日現在)

### 4. 入社 1 年目調査と入社 2 年目調査の比較 (概要)

パネル調査の利点 (= 「変化」と「変化の要因」について、より精緻な検証が可能) をふまえて、入社 1 年目・入社 2 年目 (第一回・第二回) の両調査に回答した女性 305 人、男性 440 人を対象に、入社 1 年目から 2 年目にかけて生じた変化と、その男女差について分析した。

#### 4-1. 仕事/プライベートの満足度: 2 年目になると、仕事は男性の方が、プライベートは女性の方が満足

仕事満足度は、2 年目になると男性の方が高い。一方、プライベート (趣味や友人関係など) 満足度は、2 年目になると女性の方が高い (図 3・図 4)。

#### 4-2. 職場環境の評価: 男女とも、2 年目になると低下。男女差もなし。

「待遇」「教育・訓練機会の充実」「相談相手」「上司の熱意」に対する評価は、男女とも 2 年目に下がる。1 年目・2 年目とも、評価に男女差なし (図 5 ~ 図 8)。

#### 4-3. ビジネススキルの自己評価: おおむね男性の方が高い

「思考力」「リーダーシップ」の自己評価は、1 年目から男性の方が高い。「プレゼンテーション」の自己評価は、2 年目になると男性の方が高く、男性のみ 2 年目に上昇する。自己評価に男女差がないのは、「担当業務の知識・技能」 (図 9 ~ 図 12)。

#### 4-4. 管理職志向: 女性は 1 年目から低い。2 年目に管理職志向を失う傾向も顕著

1 年目・2 年目ともに管理職を志向する女性は、4 割強 (男性は 8 割強)。2 年目に管理職志向を失う女性が、2 割 (男性は 1 割)。女性は「総合職・転勤なし」「総合職以外・転勤なし」で、男性は「仕事のやりがい」が大きく低下すると、管理職志向を失う傾向 (図 13・図 14・図 16)。

#### 4-5. ワーク・ライフ・バランス: 男女とも「仕事以外の時間も大切にしている」が低下し、残業増加

「仕事以外の時間も大切にしている」が「あてはまる」は、男女とも 1 割減。残業頻度が「ほぼ毎日」は女性 1 割増、男性 2 割増。「ほとんどない」は男女とも 2 割減 (図 17・図 18)。

#### 4-6. 結婚・出産と仕事: 男女とも、育児期のワーク・ライフ・バランス重視。結婚・出産後も今の会社で「続けたい」は 1 割減

「就学前の子どもがいるとき」の理想の働き方は、男女とも 1 年目・2 年目で変化ない。女性は 5 割弱が「短時間勤務」、男性は 4 割強が「時間の融通がきくフルタイム」を希望。結婚したり子どもが生まれたりしても、今の会社で働き「続けたい」は、男女とも 1 割減 (図 20・図 21)。

## 5. 入社1年目調査と入社2年目調査の比較（詳細）

※第一回/第二回の両調査に回答した女性305人、男性440人を対象として、「1年目から2年目の変化」を検証

### 5-1. 仕事/プライベートの満足度

○「1年目・仕事に満足」→2年目も「満足している」は、男性の方が多い

- ▶ 1年目の仕事満足度は、男女差なし（図1）※統計的に有意でない -----
- ▶ 「1年目は満足」（＝満足している+やや満足している）グループにおける「2年目の満足度」は、男性の方が高い。2年目「満足している」は、女性12.5%に対し男性21.2%※統計的に有意（図2）———
- ▶ 「1年目は不満」（＝やや不満である+不満である）グループにおける「2年目の満足度」は男女差なし（図略）

図1. 1年目の仕事満足度

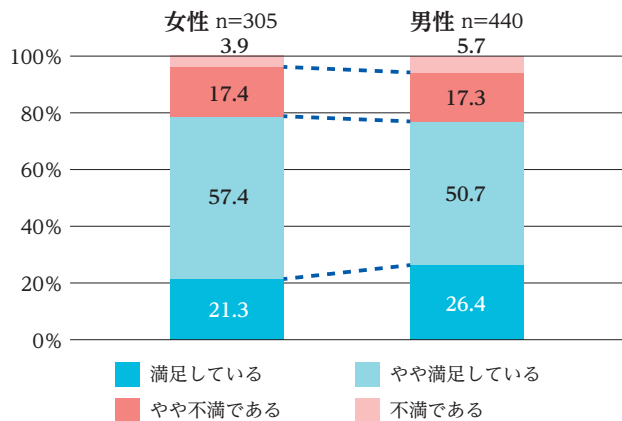
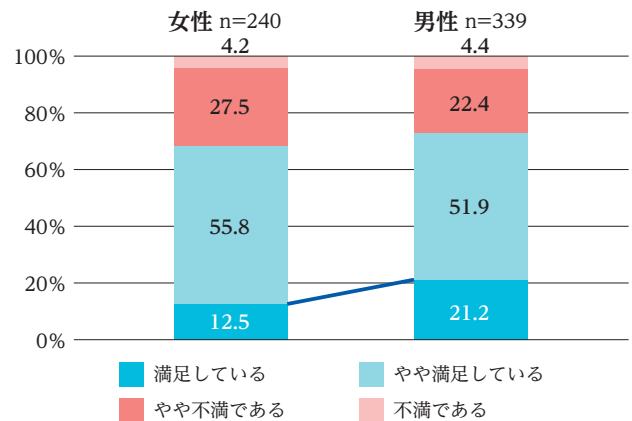


図2. 2年目の仕事満足度(1年目「満足」グループ)



○男女ともに仕事満足度は低下するが、2年目の仕事満足度は男性の方が高い

平均点でも2年目に男女差

「仕事」満足度の平均点（図3）

- ▶ 1年目は男女差がない-----が、2年目になると男性の方が高い
- ※統計的に有意 ———
- ▶ 男女ともに、2年目に下がる →

○男性はプライベート満足度が低下し、2年目のプライベート満足度は、女性の方が高い

「趣味や友人関係など」満足度の平均点（図4）

- ▶ 1年目は男女差がない-----が、2年目になると女性の方が高い
- ※統計的に有意 ———
- ▶ 男性のみ、2年目に下がる →
- ※統計的に有意 →

図3. 仕事満足度

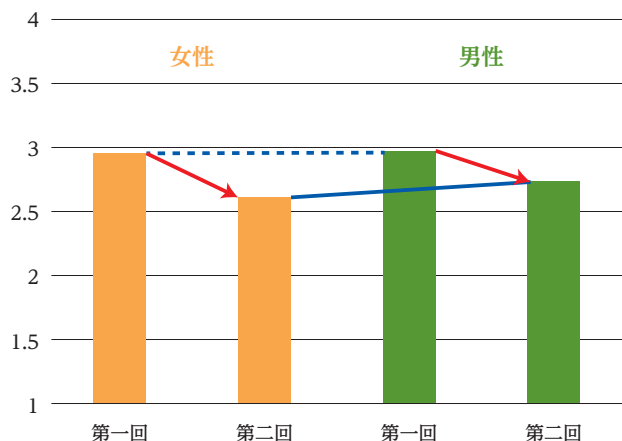
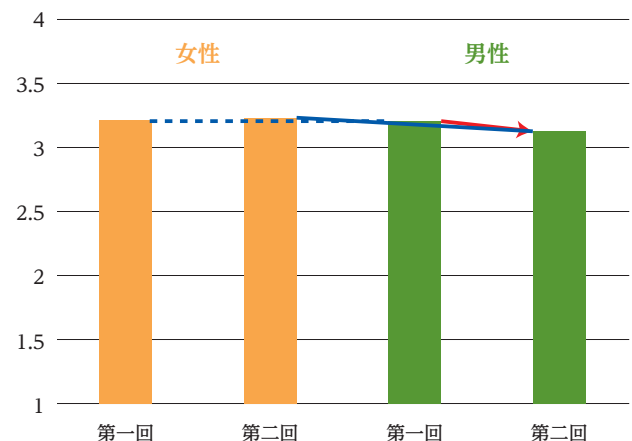


図4. 趣味・友人関係などの満足度



※満足している=4点、やや満足している=3点、やや不満である=2点、不満である=1点として、平均点を算出

## 5-2. 職場環境の評価

○男女ともに、職場環境の評価は低下。1年目・2年目とも、評価に男女差なし

「待遇」(図5)、「教育・訓練機会の充実」(図6)、「相談相手」(図7)、「上司の熱意」(図8)に対する評価(平均点)は

- ▶男女ともに2年目に下がる → (図5は、「待遇が釣り合わない」ほど高得点)
- ▶1年目・2年目各時点で男女差はない※統計的に有意でない - - - -

図5. 現在の仕事内容と待遇が釣り合わない

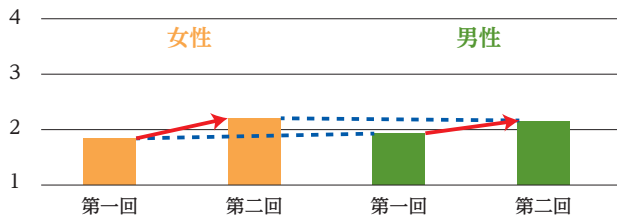


図6. 職場では、仕事に必要な教育・訓練の機会が充実している

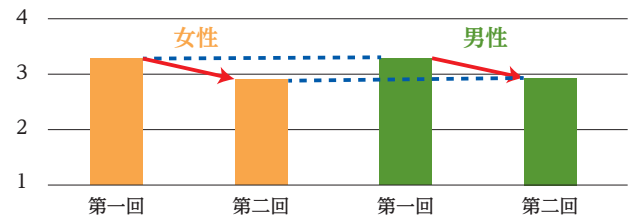


図7. 仕事について不安や悩みなどがあつたら、相談できる同僚・仲間が職場にいる

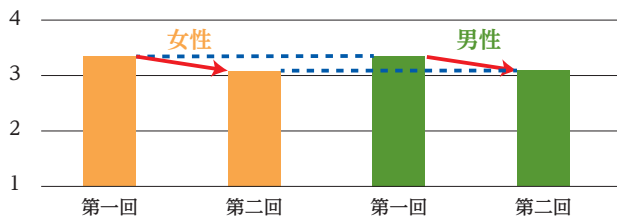
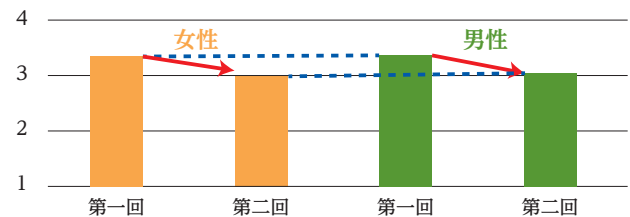


図8. 上司はあなたの育成に熱心である



※あてはまる=4点、どちらかというあてはまる=3点、どちらかというあてはまらない=2点、あてはまらない=1点として、平均点を算出

## 5-3. ビジネススキルの自己評価

ビジネススキル	男女差	2年目の変化
思考力(図9)	1・2年目とも、男性の方が高い →	男女ともに、上がらない ※統計的に有意でない - - - -
リーダーシップ(図10)	1・2年目とも、男性の方が高い →	男女ともに、上がらない ※統計的に有意でない - - - -
プレゼンテーション(図11)	2年目のみ、男性の方が高い →	男性は、2年目に上がる ※統計的に有意 →
担当業務の知識・技能(図12)	1・2年目とも、男女差なし - - - -	男女ともに、2年目に上がる →

図9. 論理的な思考力

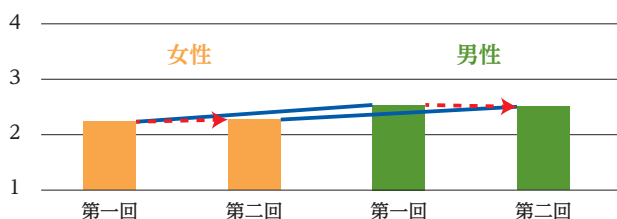


図10. チームやグループを牽引するリーダーシップ

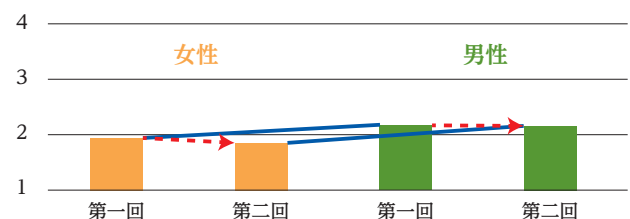


図11. 発表・報告のためのプレゼンテーション能力

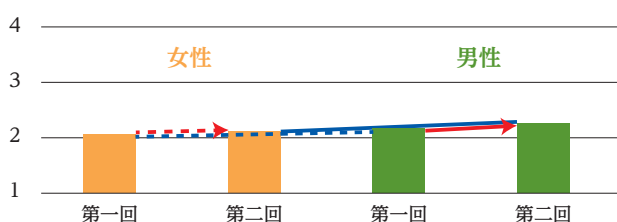
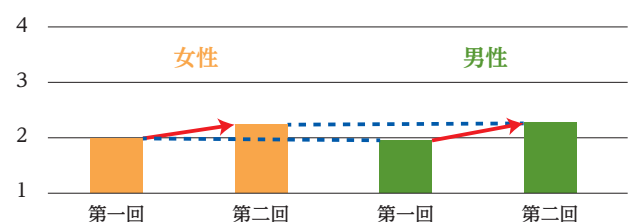


図12. 担当業務を遂行するための知識・技能



※十分にある=4点、ある程度ある=3点、やや不十分=2点、全く不十分=1点として、平均点を算出

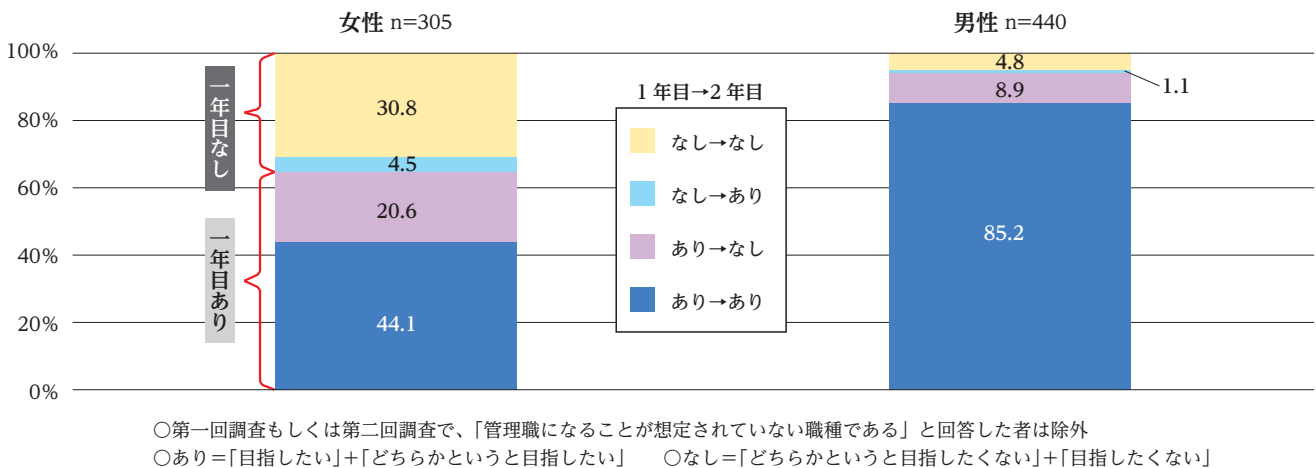
## 5-4. 管理職志向

### (1) 管理職志向の変化

- 女性：1年目・2年目とも志向するのは、4割強。2年目に管理職志向を失う傾向が、男性より顕著
- 男性：8割強が、1年目・2年目ともに管理職を志向

- ▶女性は、1年目・2年目ともに管理職志向「あり」(=「目指したい」+「どちらかという目指したい」)が44.1%。1年目は管理職志向「あり」だったが、2年目に「なし」に変化した者が20.6%を占める。1年目・2年目ともに管理職志向「なし」(=「どちらかという目指したくない」+「目指したくない」)は30.8%。
- ▶男性は、1年目・2年目とも管理職志向「あり」が85.2%にのぼる。

図 13. 管理職志向の変化



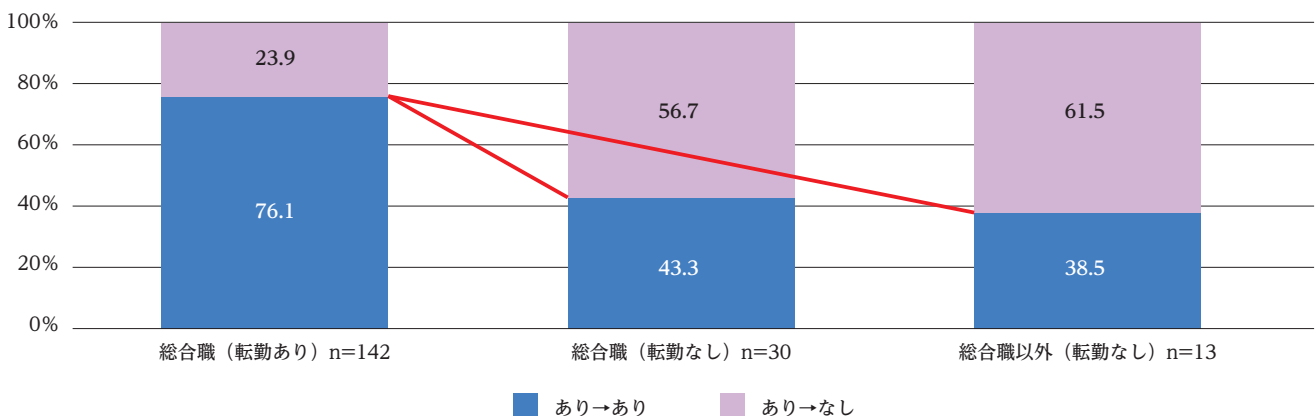
### (2) 管理職志向を変化させる要因

- 1年目は管理職志向「あり」だったが、2年目に管理職志向「あり」と「なし」にわかれた2グループ(「あり→あり」グループ、「あり→なし」グループ)を比較することで、管理職志向を維持(喪失)する要因を検証

- 「総合職(転勤なし)」「総合職以外(転勤なし)」女性は、管理職志向を失う傾向

- ▶1年目に管理職を志向していた女性のうち、2年目も管理職を志向する(あり→あり)割合は、「総合職(転勤あり)」76.1%に対し、「総合職(転勤なし)」43.3%、「総合職以外(転勤なし)」38.5%(図14)。
- ▶男性は、職掌によって管理職志向の維持/喪失に差がない(図略) ※男性は、「総合職(転勤あり)」が全体の9割

図 14. 職掌別・管理職志向の変化(女性)

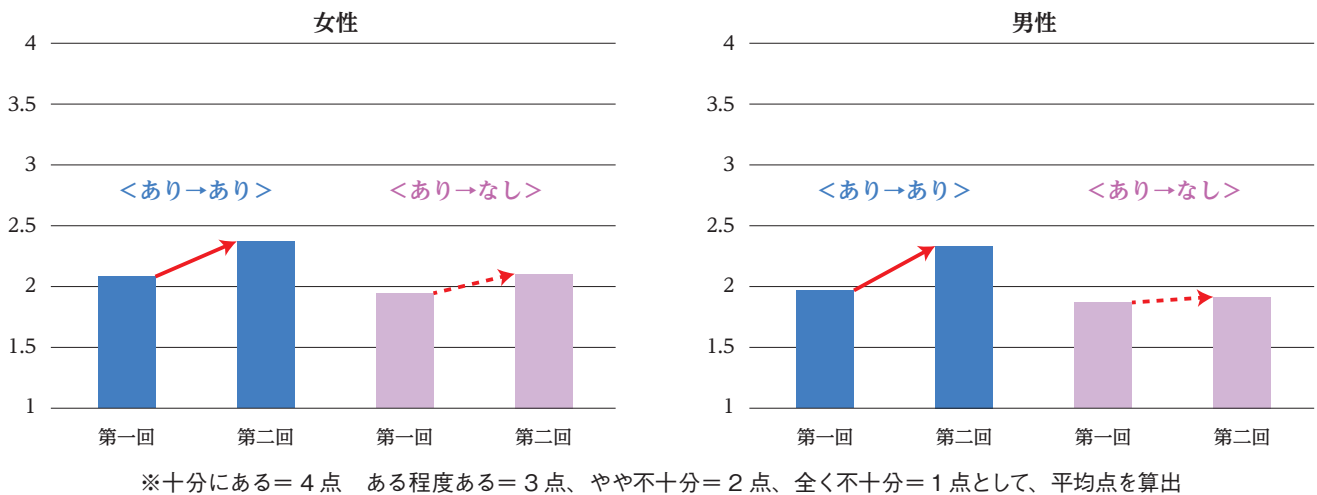


○男女ともに、管理職志向を維持するグループは「担当業務を遂行するための知識・技能」が高まる傾向

男女ともに

- ▶ 2年目も管理職志向を維持する（あり→あり）グループでは、「担当業務を遂行するための知識・技能」の自己評価が高まる →
- ▶ 2年目に管理職志向を失う（あり→なし）グループでは、自己評価はほとんど変化なし※統計的に有意な上昇ではない - - - - - →

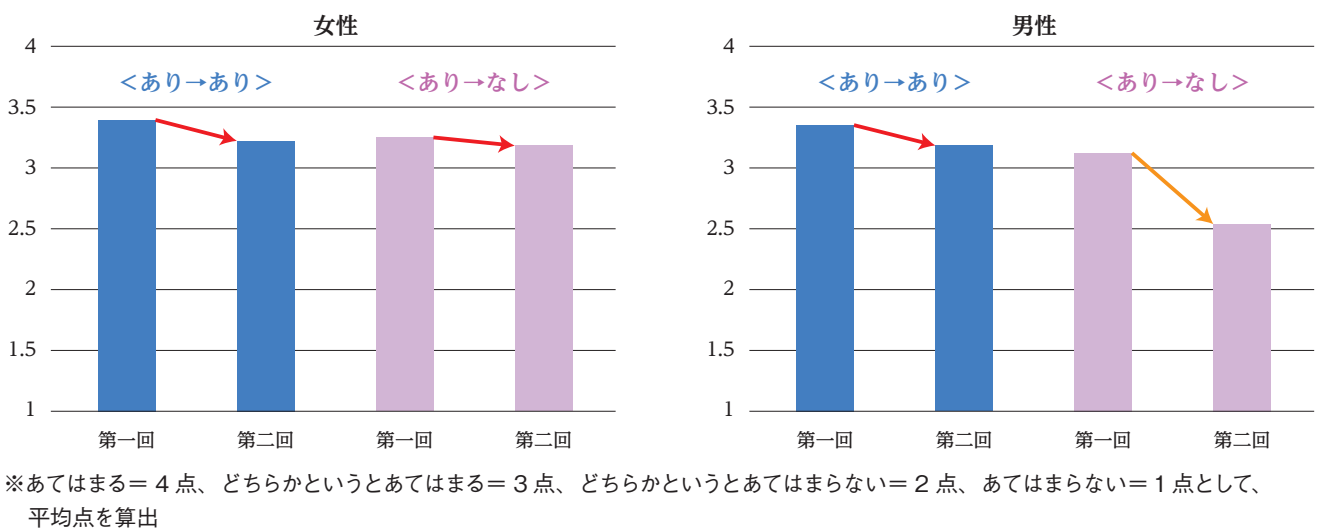
図 15. 管理職志向の変化別「担当業務を遂行するための知識・技能」



○管理職志向を失う男性グループは「仕事のやりがい」が大きく低下

- ▶ 男女ともに、2年目には「仕事のやりがい」が低下する傾向 →
- ▶ ただし管理職志向を失う（あり→なし）男性グループでは、低下傾向が顕著 ↘

図 16. 管理職志向の変化別「やりがいのある仕事をしている」

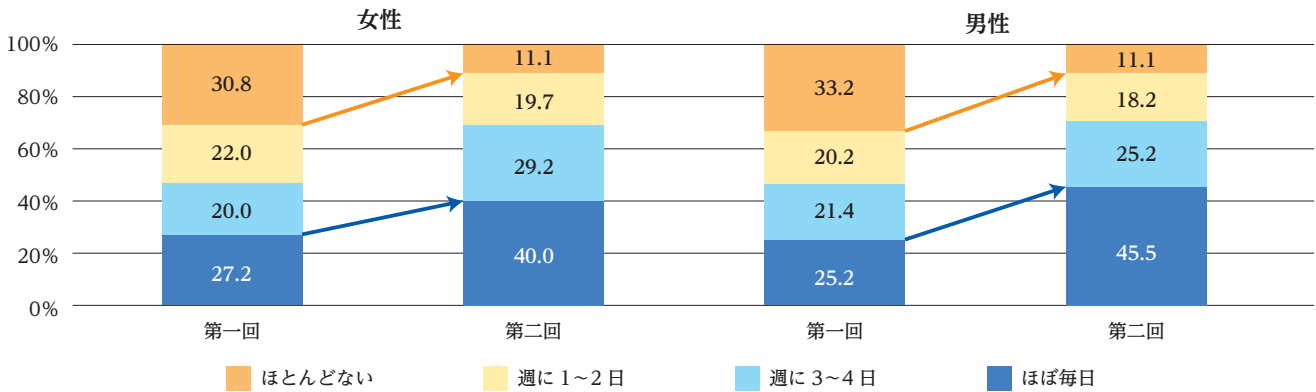


## 5-5. ワーク・ライフ・バランス

### ○男女ともに、残業頻度が増加

- ▶ 残業が「ほぼ毎日」は、男女ともに増加。女性 27.2%→40.0%、男性 25.2%→45.5%
- ▶ 残業が「ほとんどない」は、男女ともに減少。女性 30.8%→11.1%、男性 33.2%→11.1%

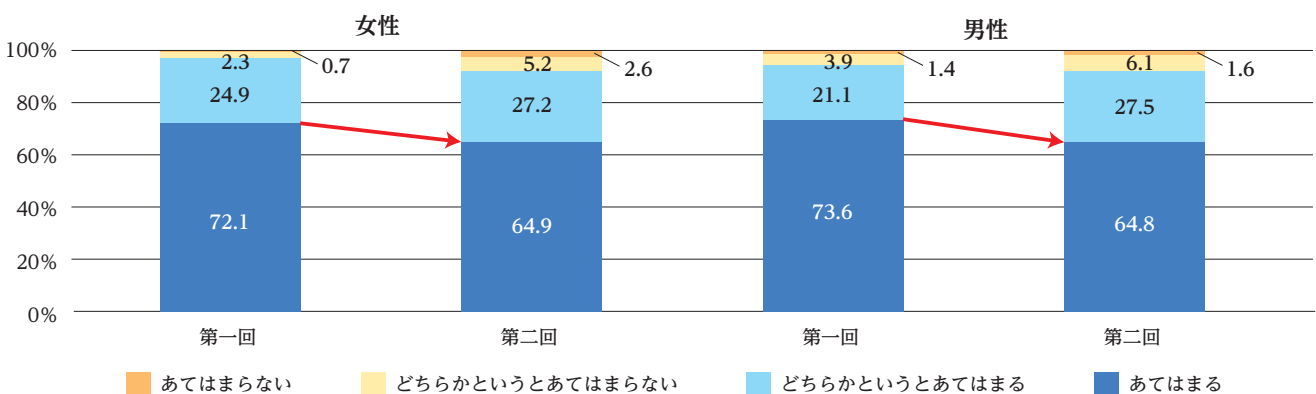
図 17. 残業頻度



### ○男女ともに、「仕事以外の時間も大切にしている」が「あてはまる」は1割減

- ▶ 「仕事以外の時間も大切にしている」が「あてはまる」は、男女ともに7割強から6割強へ減少

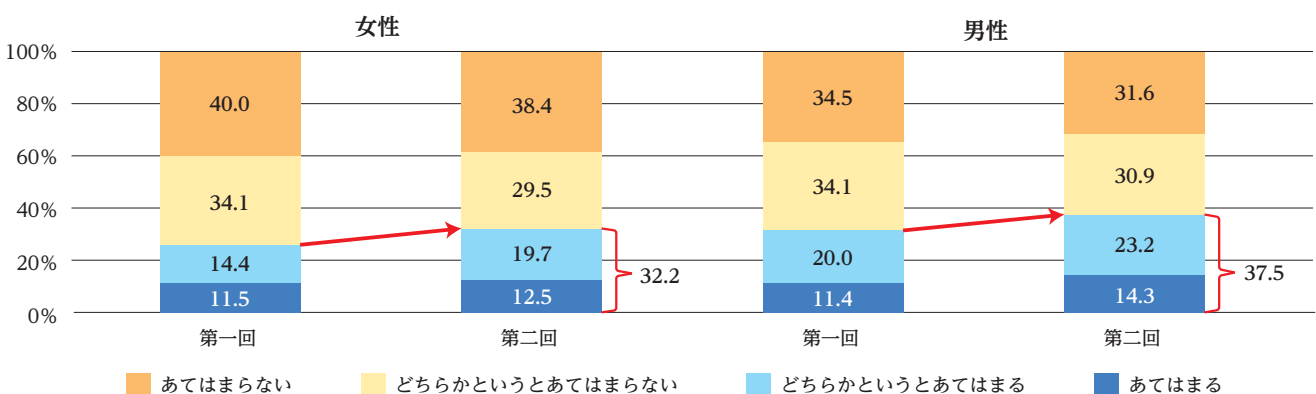
図 18. 仕事だけでなく、仕事以外の時間も大切にしている



### ○男女ともに「仕事をしている人がいると退社しにくい」は微増し、女性3割、男性4割へ

- ▶ 男女ともに、「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)は6%増 → その結果2年目には、女性3割強、男性4割弱へ }

図 19. 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



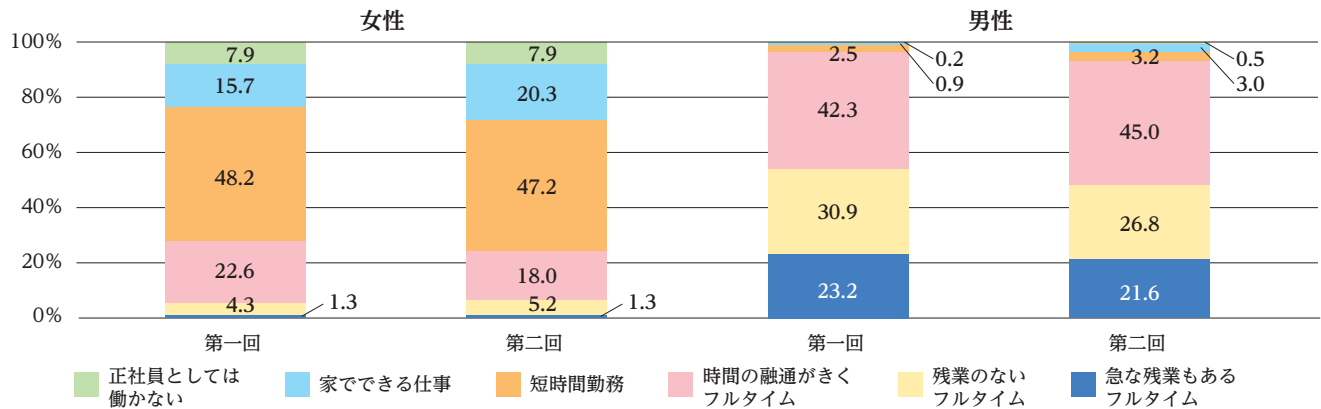
## 5-6. 結婚・出産と仕事

○2年目も、男女ともに育児期のワーク・ライフ・バランスを重視

○「就学前の子どもがいるとき」に「正社員」希望の女性は、9割のまま

- 「就学前の子どもがいるとき」の理想の働き方は、男女ともに、1年目・2年目でほとんど変化なし
- ▶ 女性は5割弱が「短時間勤務」希望。男性は4割強が「時間の融通がきくフルタイム」希望
  - ▶ 「正社員としては働かない」女性は1年目・2年目ともに7.9%

図 20. 「就学前の子どもがいるとき」の理想の働き方

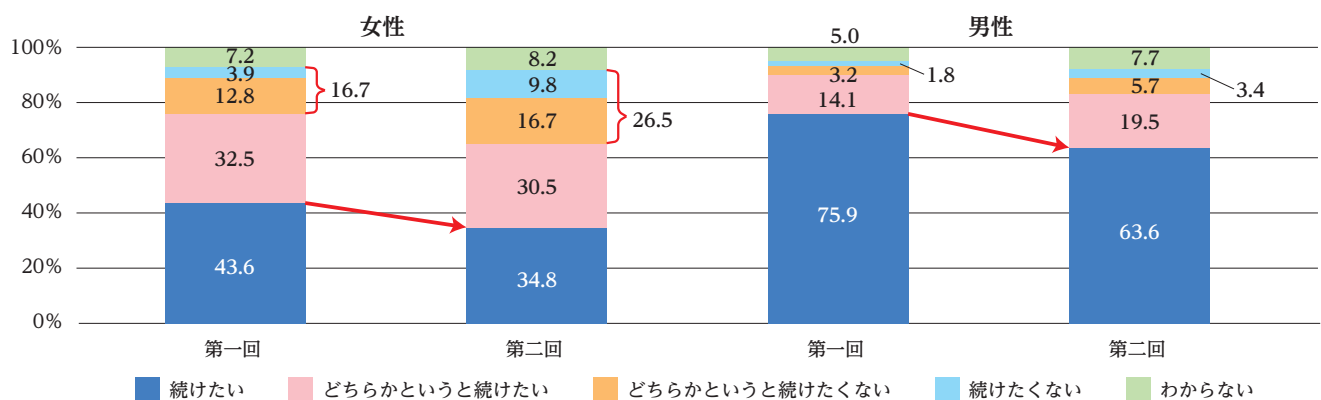


○女性は、「結婚・出産後、今の会社で働き続けたくない」が1割増

○男女ともに、「続けたい」は1割減

- ▶ 女性は、「結婚したり子どもが生まれたりしても、今の会社で働き続けたいと思いますか」に「続けたくない+どちらかという続けたくない」が1割増 } (男性は、4%増)
- ▶ 男女ともに、今の会社で働き「続けたい」は1割減 →

図 21. 「結婚したり子どもが生まれたりしても、今の会社で働き続けたいと思いますか」



### 入社1・2年目に生じる男女差

- ▶ 仕事満足度とプライベート満足度は、2年目に男女差が生じる。仕事満足度は男性の方が高くなり、プライベート満足度は女性の方が高くなる (図3・図4)。
- ▶ ビジネススキルの自己評価は、おおむね男性の方が高い (「担当業務の知識・技能」を除く) (図9～図12)。
- ▶ 管理職志向は、大きな男女差がみられる。女性は1年目時点ですでに管理職志向が低く、2年目に管理職志向を失う傾向も顕著 (図13)。女性は採用職掌 (図14)、男性は仕事のやりがい (図16) が管理職志向と関連。

★詳細については、<https://www.nwec.jp/about/publish/2016/index.html> をご覧ください。

リサイクル適性 (A)  
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。