

若年層・女性の採用促進と定着 - 就業意識と業界イメージ -

JBRC
JOBS Research Center
PRODUCED BY RECRUIT

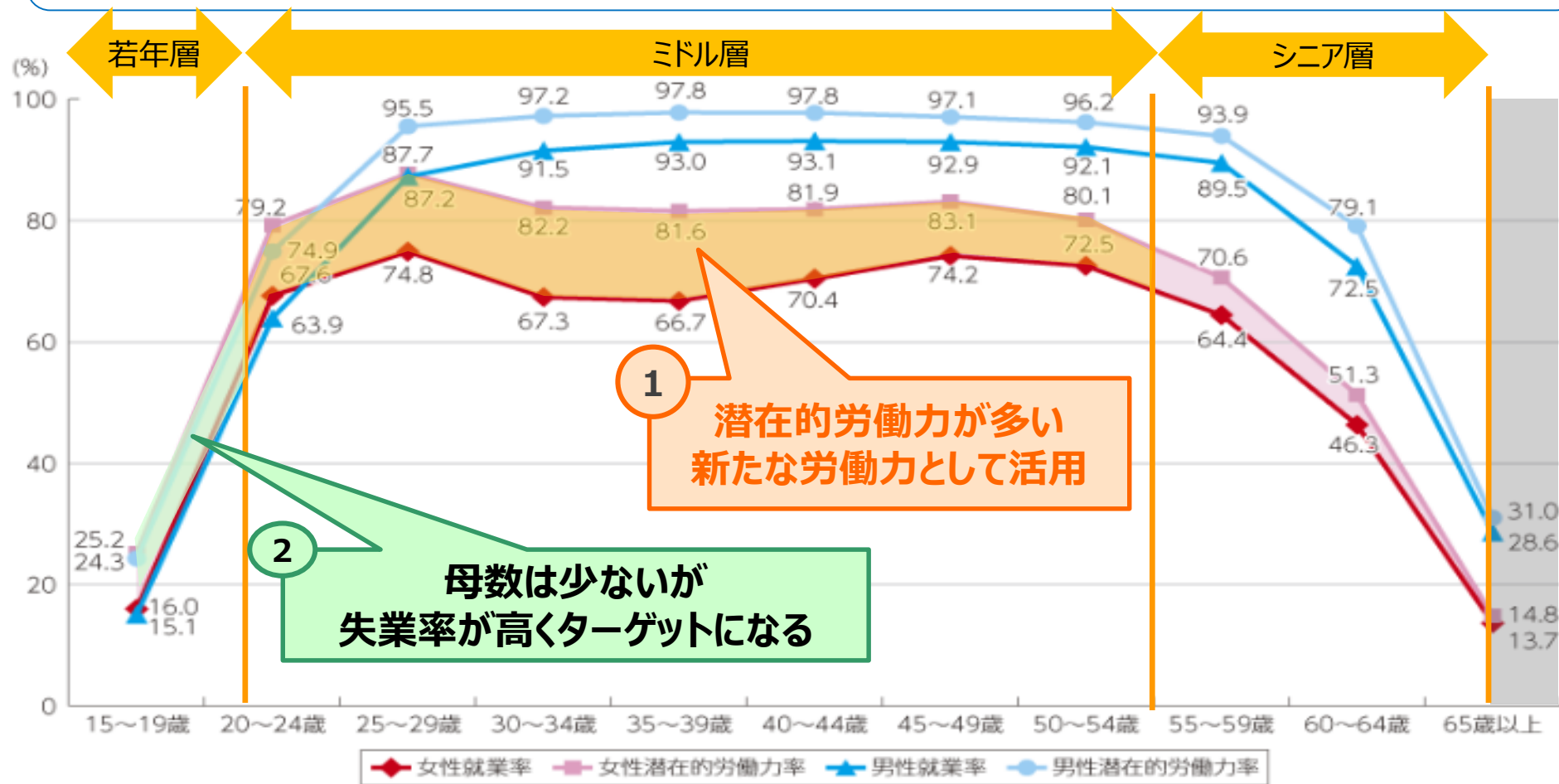
有期労働市場の今と未来を考える
ジョブズリサーチセンター

2015.10.8
宇佐川 邦子

 **RECRUIT**

■新たな労働力を生み出す人材源

◆就業率と潜在的労働力の差が最も大きいのは、女性のミドル層



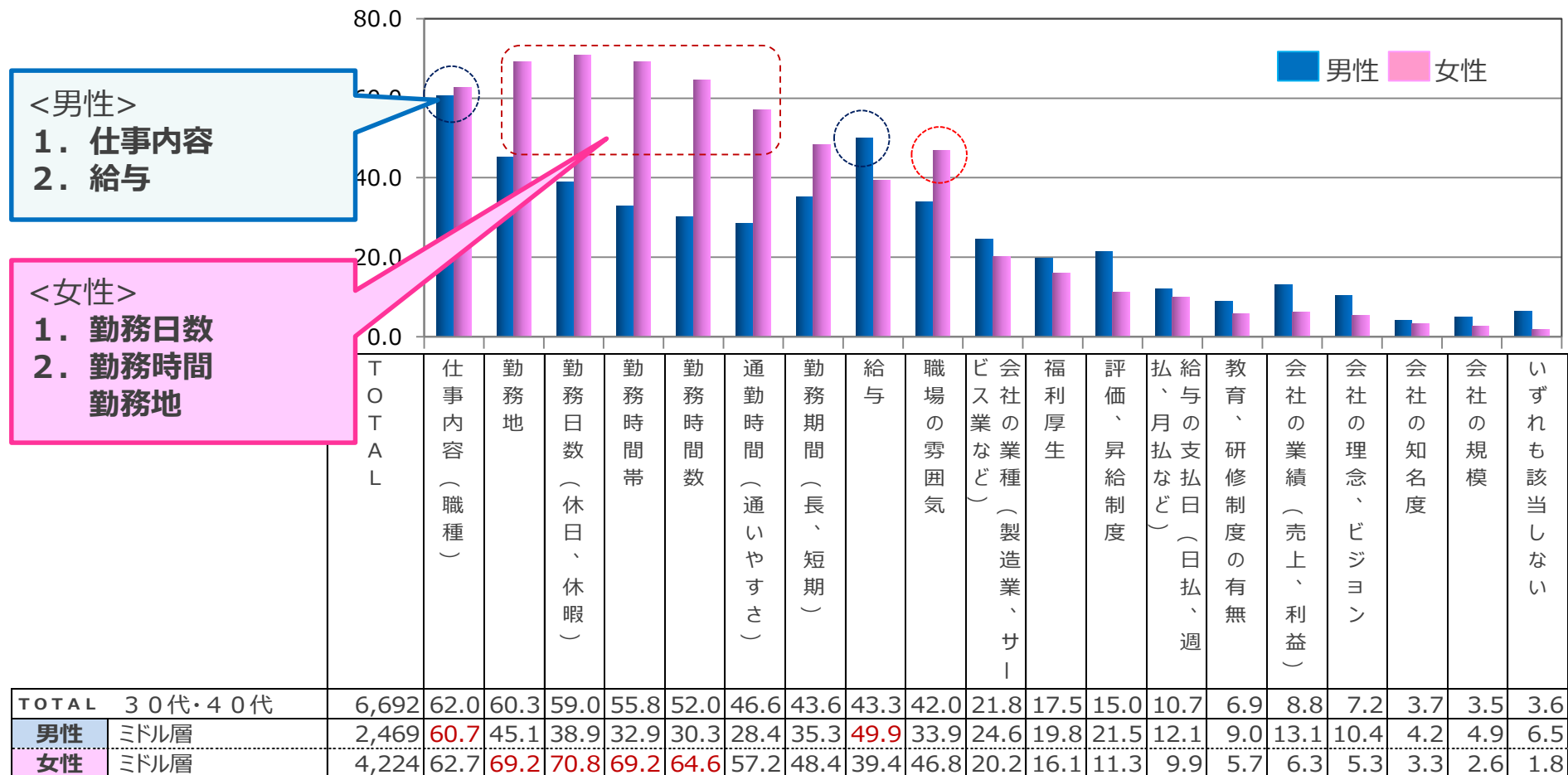
※潜在的労働力率=(就業者+完全失業者+就業希望者)/人口(15歳以上)
 ※岩手県・宮城県・福島県を除く全国

出典：総務省統計局「労働力調査」

女性（主婦）の特徴 ～就業重視点と意欲～

■女性ミドル層の重視要件

◆女性は、『労働条件の柔軟性』『勤務地が自宅近郊』を重視



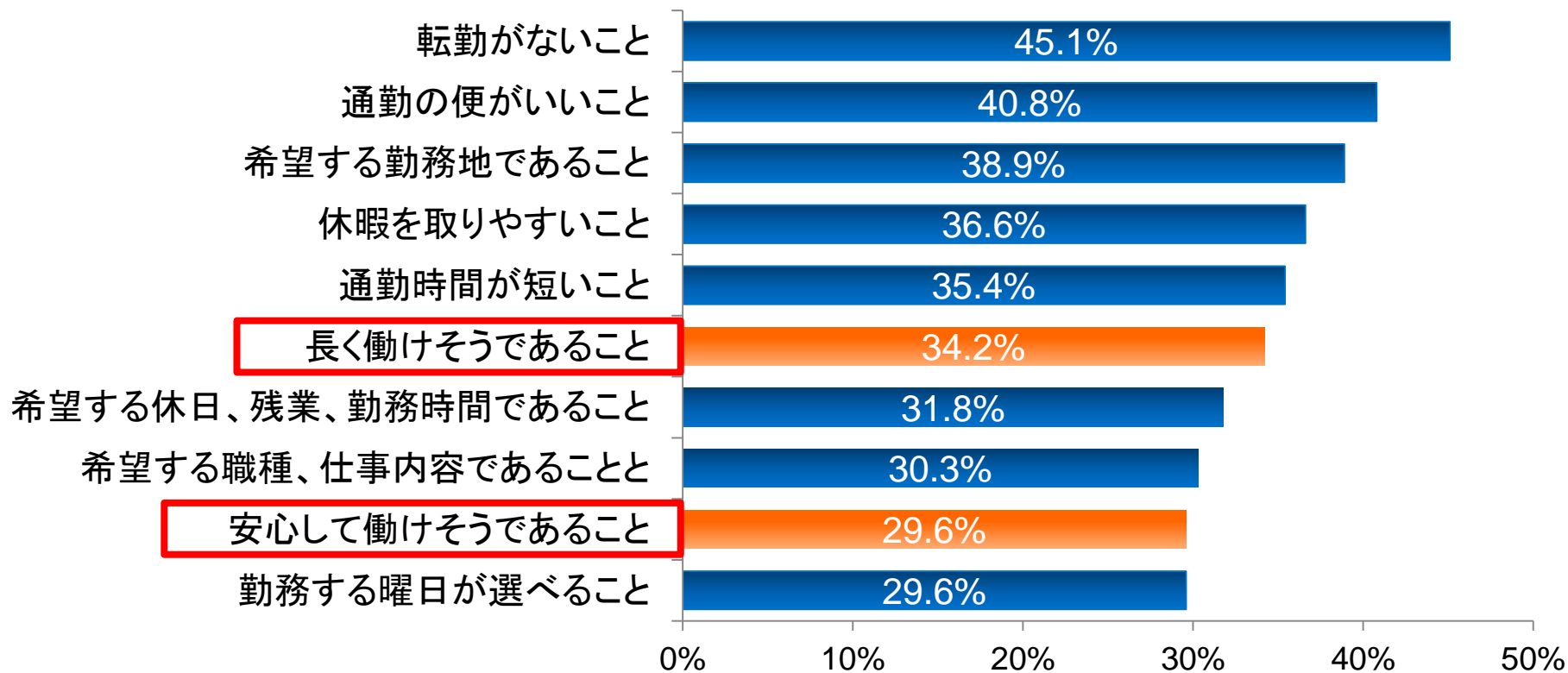
出典: リクルートジョブズ 求職者の動向・意識調査2013

■主婦の「仕事を選ぶ際の重視項目」

◆勤務地、時間以外では「長く働けること」「安心して働けること」が上位

仕事を選ぶ際の重視項目

※「非常に重視する」が選択された上位10項目



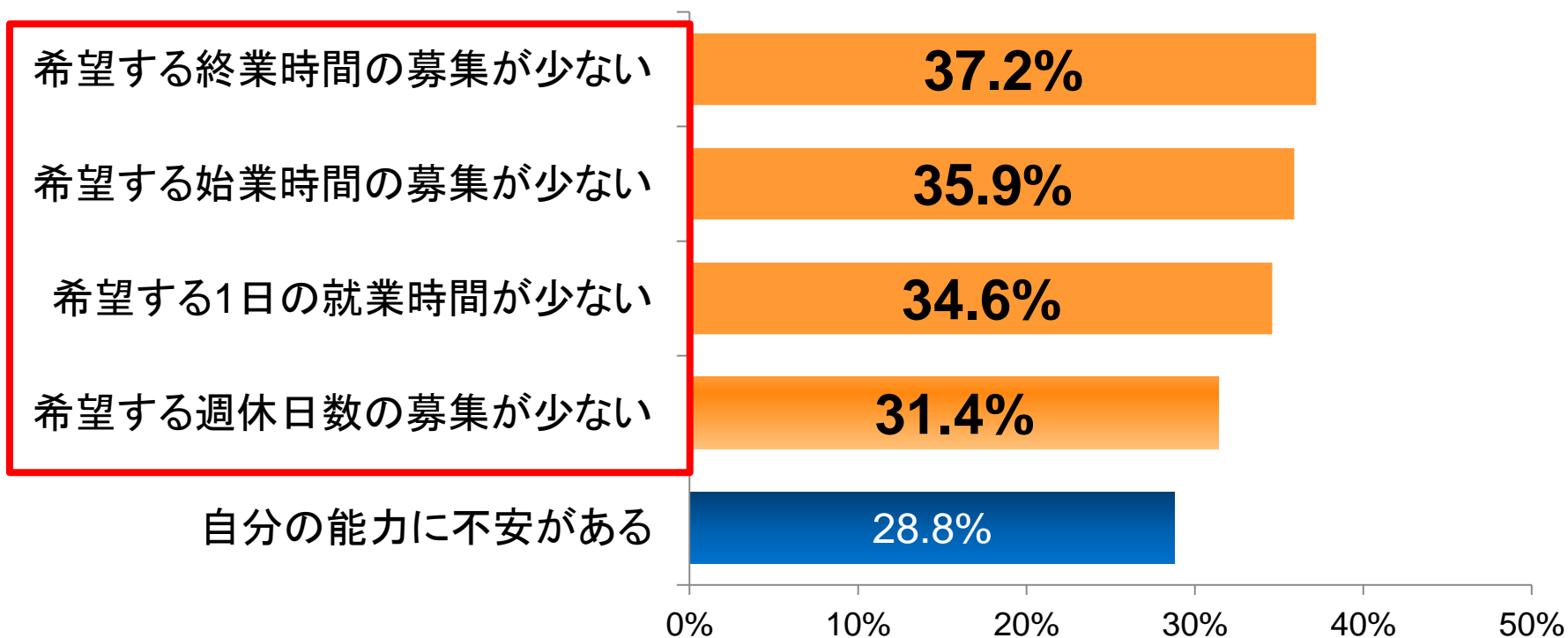
20~49歳の既婚・子どもありの女性：N=4,281

出典：リクルートジョブズ「主婦の就業に関する1万人調査」（2013年）

■主婦の「働きたくても働けていない」理由

◆希望にあう「時間」「日数」の案件が少ないことが働けていない理由

主婦の「働きたくても働けていない」理由



無業・求職者 20~49歳の既婚・子どもありの女性：N=690

出典：リクルートジョブズ「主婦の就業に関する1万人調査」（2013年）

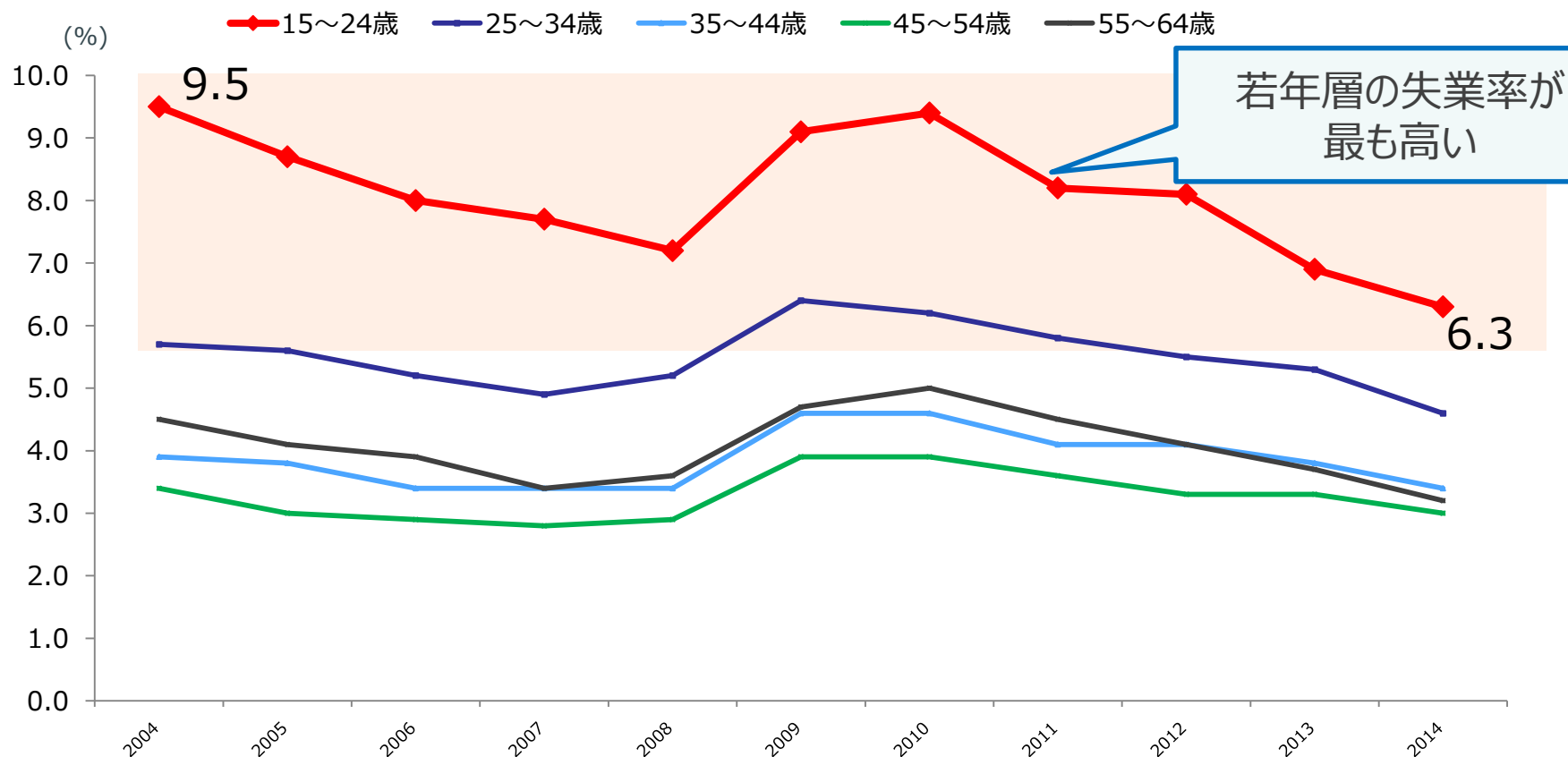
若年層の特徴

～就業重視点と意欲～

■年代別の失業率

◆他の世代に比べ若年層の失業率が最も高い

③年代別完全失業率



■ 若年層の考え方と重視点

◆ 仕事に対しては「やりがい」「安定」を重視し
仕事を探す際は「教育制度の充実」・「福利厚生」を重視

仕事に対する考え方

やりがい重視	29.9%
安定重視	24.2%
収入UP重視	15.5%
プライベート重視	10.6%
楽しさ重視	10.5%
自分の成長重視	9.2%
出世重視	1.2%

仕事を探した時の重視度 (他の世代より高かったもの)

教育研修制度の有無
福利厚生
会社の業種
仕事内容
給与

出典：就職みらい研究所「就職白書2015」

■ 若年層の働きたい組織

◆ 働きたい組織の特徴は「安定」、「職場環境」、「ワークライフバランス」

働きたい組織の特徴

経営スタイル（目指す事業成長）

安定し、**確実な**事業成長を目指している

貢献と報酬の関係

評価の良し悪しによって給与が変化せず
安定的な**収入**が得られる

コミュニケーションスタイル

ウェットな人間関係で、プライベートも**仲が良い**

成長スタイル

短期での成長はしにくい
が、**体力的・精神的なストレス**がかからない

ワークスタイル

仕事と私生活のバランスを
自分でコントロールできる

アンケート結果

N=7,319

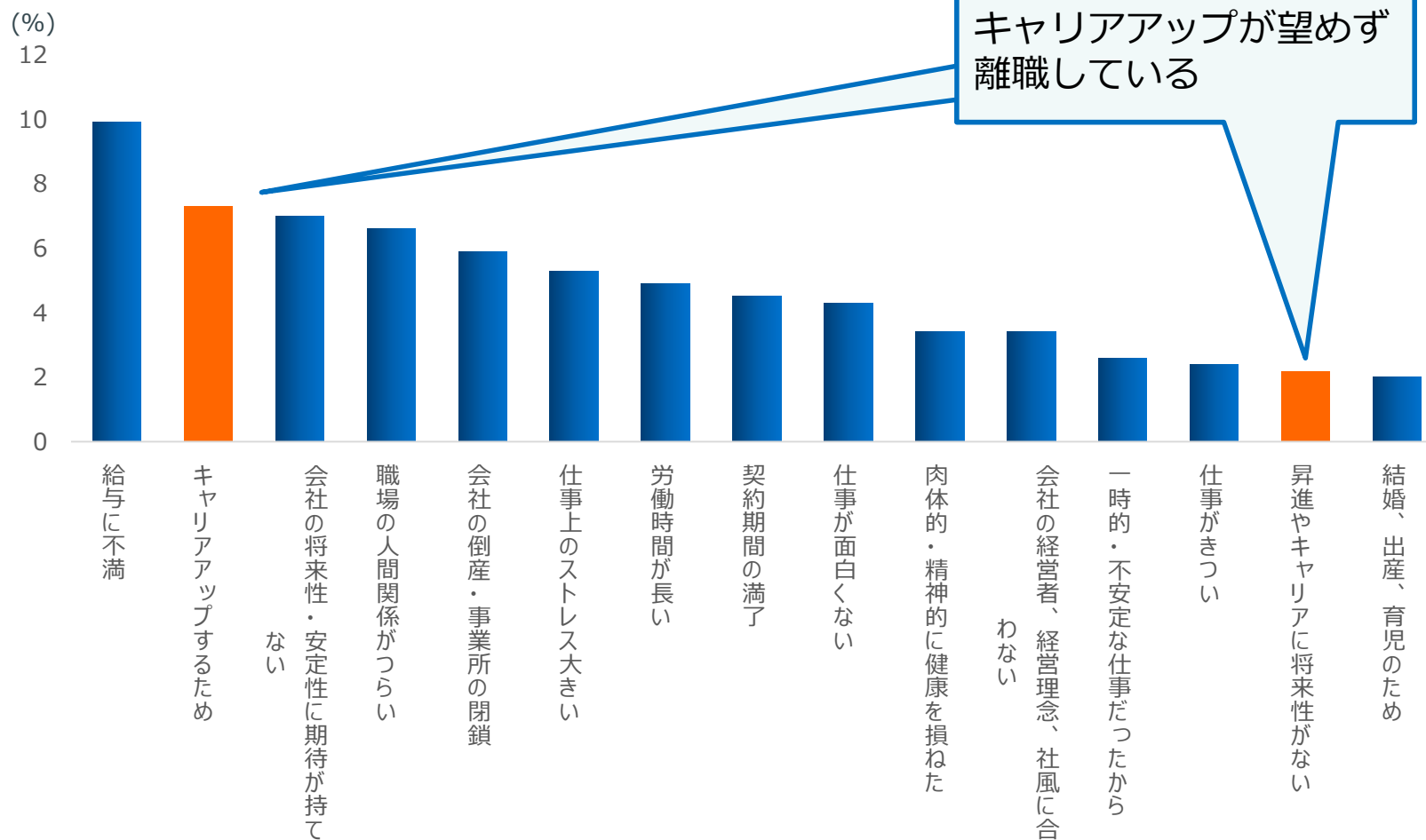
安定し、 確実な 事業成長	77.6%	22.4%	リスクをとり、 チャレンジング な事業成長
評価により、 給与が大きく 変化	39.7%	60.3%	評価により給与 と変動が低く 安定収入
プライベートでも 仲が良い	79.5%	20.5%	プライベートで は関わりが ない
短期で成長 できるが、ストレ スもかかる	40.1%	59.9%	短期で成長し にくい が、 ストレス がかからない
仕事と私生活 のバランスを自 分で調整できる	81.3%	18.7%	仕事と私生活 は区別なく一 体として働ける

出典：就職みらい研究所 働きたい組織の特徴（2015年卒）

■ 若年層の離職理由

◆ 離職理由は「給与」、「キャリアアップ」、「会社の将来性・安定性」

前職の離職理由(TOP15)



まとめ

労働力人口減少時代の人材確保・定着のカギ

① 勤務形態の「柔軟性」、「安心と長期」
を求めるミドル女性



② 「安定」、「職場の雰囲気」
「ワークライフバランス」、
「キャリアの道筋」が大切な若年



労働条件の柔軟性

職場環境

育成/
キャリアパス