

第4章 「専門職復帰型」に関する研究

第 1 節

「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」報告書

平成 23 年度～平成 27 年度

文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業

平成 25 年 9 月

日本女子大学

現代女性キャリア研究所

(研究代表者：大沢真知子)

報告書の発刊によせて

本報告書は、現代女性キャリア研究所が 2011 年度より文部科学省「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」の採択を受けて 5 年間の予定で実施している「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」の第 2 テーマ「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」の一環としておこなわれた「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」の報告である。

本調査は日本女子大学教職教育開発センターと現代女性キャリア研究所とが協力して、教職免許状を取得した方々の卒業後のライフコースについて分析する目的でおこなったものである。

なお、本調査の調査票を作成し、その結果を分析するにあたっては、本学人間社会学部の岩木秀夫教授に多大なご尽力をいただいた。ここに記してお礼を申し上げる次第である。

女性の大学の進学率は上昇しているものの、卒業後の女性のキャリアについては、その全容があきらかになっているとはいいがたい。本調査が、専門職を選択した女性のキャリア形成を解明するうえでの一助となればさいわいである。

現代女性キャリア研究所所長

大沢真知子

はしがき

本報告書は、日本女子大学現代女性キャリア研究所が文部科学省の私立大学戦略的研究基盤形成支援事業による研究助成を得て、日本女子大学教職教育開発センターの協力の下で、教職免許状を取得した方々の卒業後のライフコース（職業生活、家庭生活）について行った質問紙調査の集計結果報告書である。

調査は2012年5月10日付けで2,885票が発送され、2012年半ばまでに638票の有効票が回収された。回答者の方々は質問の流れをよく把握して下さり、自由記入質問にも非常に丁寧、克明な回答をお寄せ頂いた。回答者一人一人の人生の重みが込められた回答が多かったので、できる範囲で報告書の関連部分に集録することを心がけた。しかし、大量の回答の数量的分析から社会事象の傾向性を解析することを主眼とする量的調査の宿命として、海外勤務、学校からの行政出向、離婚や夫の単身赴任による孤立した子育てなど、非常に重たい回答の書き込みが散見されたが、数名の事例に留まり量的分析に堪えない場合は、心苦しく思いながら分析対象から外さざるを得なかった。該当する回答者の方々に、この場を借りてお詫び申し上げたい。

報告書は教員採用試験の受験・合格・不合格と一般就職・一般不就職を組み合わせる教員免許状取得者の社会人スタート時点について＜採用試験不受験&新卒就職＞＜採用試験不受験&新卒不就職＞＜新卒受験&不合格&新卒就職＞＜新卒受験&不合格&新卒不就職＞＜新卒受験&新卒合格＞＜新卒就職&既卒受験&既卒合格＞＜新卒不就職&既卒受験&既卒合格＞の7類型を設定し（内容については本文第Ⅰ部第1章第2節を参照）、それをベースに以下のⅢ部構成とした。

第Ⅰ部 採用試験不受験者及び採用試験既卒合格者の職業キャリア

第Ⅱ部 採用試験合格者の教員キャリア

第Ⅲ部 教員免許状取得者全員のライフコース

この調査は、教師教育、教員養成、教員人事などに関して特定テーマを設定して行った仮説検証型調査ではなく、免許状を取得して教員になった人達や一般就職した人達の職業キャリア、家族キャリアなどに大学の教育がどのように関わっているのかを考えるための基礎データを得るための、初発的調査研究である。そのために目次の後に掲げた集計表一覧は、みるとおり膨大な量になった。

なお、上記の文科省支援事業への申請書において本調査の最終目的は、女性のキャリア中断者の専門職復帰型の典型として教職を位置づけ、復帰支援における大学教育の課題を解明することと位置づけられている。質問紙最後のQ24では本学の教職教育開発センターに対する認識や期待を聞いたが、末尾の自由記入欄には非常に多くの回答者から真摯で切実な回答をお寄せ頂いた。そのとりまとめと本報告書への組み込みについては、現代女性キャリア研究所RA研究員、斎藤真由子氏に全面的にお世話になった。記して感謝申し上げる次第である。

2013年8月末日

日本女子大学人間社会学部教育学科

岩 木 秀 夫

目 次

報告書の発刊によせて
はしがき

1 調査概要

2 採用試験不受験者及び既卒合格者の職業キャリア

(1) 免許状取得と採用試験合格までのキャリアの概況

(2) 採用試験不受験者、不合格者（類型1～類型4）のキャリア

(3) 採用試験既卒合格者（類型6、類型7）の教員就職前キャリア

3 採用試験合格者の教員キャリア（類型5、類型6、類型7）

(1) 初任時諸属性とその後の勤続

(2) 教員就任後の組織内キャリア

4 教員免許状取得者全員のライフコース

(1) 免許状取得者の職業キャリア

(2) 免許状取得者の家族キャリア

巻末添付資料

日本女子大学教職教育開発センターに対する認識と希望

質問紙

掲載集計表一覧

- I 表 1—1—1 教職免許状取得状況（学部・卒業年 2 分類別）
- I 表 1—1—2 免許状取得まとめ、第Ⅰ期'91～'95 と第Ⅱ期 '96～'01 の比較
- I 表 1—2—1 採用試験合格までのキャリア（全学計）
- I 表 1—2—2 採用試験合格までのキャリア（全学計、卒業年度別）
- I 表 1—2—3 採用試験合格までのキャリア（学部・卒業年度 2 分類別）
- I 表 1—3—1 教員採用試験不受験の理由（学部・卒業年度 2 分類別）
- I 表 1—3—2 受験数、合格数（種目別）
- I 表 2—1—1（1）新卒就職時の業種、企業規模（全学計）
- I 表 2—1—1（2）新卒就職時の勤務形態、仕事内容（全学計）
- I 表 2—1—1（3）新卒就職時の業種（学部別）
- I 表 2—1—1（4）新卒就職時の企業規模（学部別）
- I 表 2—1—1（5）新卒就職時の勤務形態（学部別）
- I 表 2—1—1（6）新卒就職時の職種（学部別）
- I 表 2—1—2（1）内定獲得に対する有利さ（全学計、卒業年 2 分類別）
- I 表 2—1—2（2）内定獲得に対する有利さ（全学計、卒業年 2 分類別）—まとめ—
- I 表 2—1—2（3）内定獲得に対する有利さ（学部別、卒業年計）—まとめ—
- I 表 2—2—1 新卒不就業期間の状況
- I 表 2—2—2 不就業期間中の活動と不就業期間の長さ
- I 表 2—2—3 不就業期間中の親との同居と不就業期間の長さ
- I 表 2—3—1（1）卒業後の初職から現在までの職業経験（概況）
- I 表 2—3—1（2）卒業後の初職から現在までの職業経験（初職職場類型別）
- I 表 2—3—1（3）卒業後の初職から現在までの職業経験と現在年齢
- I 表 2—3—1（4）家族形成段階と現在年齢
- I 表 2—3—1（5）卒業後の初職から現在までの職業経験（家族形成段階別）
- I 表 2—3—2（1）転社経験者の職場歴（現職×初職）
- I 表 2—3—2（2）転社経験者の勤務形態歴（現職×初職）
- I 表 2—3—2（3）転社経験者の職種歴（現職×初職）
- I 表 2—3—2（4）転社経験者の職種移動歴（家政学部、文学部）
- I 表 2—3—2（5）転社経験者の職種移動歴と教職希望
- I 表 3—1—1（1）教員採用試験既卒合格者の一般企業就職の特徴：職場類型
- I 表 3—1—1（2）教員採用試験既卒合格者の一般企業就職の特徴：仕事類型
- I 表 3—1—2（1）内定獲得に対する諸経験の有利さ（類型 1 & 3 v s 類型 6）
- I 表 3—1—2（2）内定獲得への諸経験の有利さ（類型 1 & 3 v s 類型 6）
- ；縮約版
- I 表 3—2—1 不就業期間中の活動状態（類型 2、類型 4 対類型 7）
- I 表 3—2—2 不就業期間中の活動と不就業期間の長さ（類型 7）
- I 表 3—2—3 不就業期間中の親との同居と不就業期間の長さ（類型 7）
- I 表 3—2—4 最初の仕事のきっかけと不就業期間の長さ（類型 7）

- Ⅱ表 1－1－1 教員としての初任に伴う地理的移動―クロス集計原表―
- Ⅱ表 1－1－2 教員としての初任に伴う地理的移動―縮約表―
- Ⅱ表 1－2－1 初任時の採用形態（校種、新卒 vs 既卒別）
- Ⅱ表 1－2－1（1） 初任に伴う地理的移動と初任採用形態（幼稚園、小学校）
- Ⅱ表 1－2－1（2） 初任に伴う地理的移動と初任採用形態（中学校、高等学校）
- Ⅱ表 1－2－2 初任に伴う地理的移動と初任採用形態（全校種合計）
- Ⅱ表 1－3－1 勤続状況の概要
- Ⅱ表 1－3－2 勤続年数、中途退職までの在職年数
- Ⅱ表 1－3－3 教員勤続と初任時諸属性との関連（基礎クロス表）
- Ⅱ表 1－3－4 教員勤続と初任時諸属性との関連（ロジスティック回帰分析結果）
- Ⅱ表 1－3－5 勤続者の勤続年数の初任時諸属性による差（一元配置分散分析結果）
- Ⅱ表 1－3－6 勤続者の勤続年数の初任時諸属性による差（線型回帰分析結果）
- Ⅱ表 1－3－7 中途退職者の在職年数の初任時諸属性による差（一元配置分散分析結果）
- Ⅱ表 1－3－8 中途退職者の在職年数の初任時諸属性による差（線型回帰分析結果）
- Ⅱ表 1－3－9 中途退職者の在職年数の初任時諸属性による差（一元配置分散分析結果）
- Ⅱ表 2－1－1 設置者・学校種別在籍者数の推移
- Ⅱ表 2－1－2 職位移行に伴う設置者・校種別在籍の移動（例：1 個目→2 個目）
- Ⅱ表 2－1－3 職位移行に伴う設置者・校種別在籍の移動（11 個のクロス集計表の集約）
- Ⅱ表 2－1－4 職位移行に伴う設置者・校種別在籍の移動（Ⅱ表 2－1－4 まとめ）
- Ⅱ表 2－1－5 設置者・校種別回答者の学部・卒業年度 2 分類別内訳（基礎集計表）
- Ⅱ表 2－1－6 設置者・校種別回答者の学部・卒業年度 2 分類別内訳（要約表）
- Ⅱ表 2－1－7 職位移行に伴う雇用形態の推移
- Ⅱ表 2－1－8 職位移行に伴う雇用形態の推移（Ⅱ表 2－1－7 の要約）
- Ⅱ表 2－1－9 職位移行に伴う異動の推移
- Ⅱ表 2－1－10 職位移行に伴う異動の推移（Ⅱ表 2－1－9 の要約）
- Ⅱ表 2－1－11 職位移行に伴う役職の推移
- Ⅱ表 2－1－12 職位移行に伴う役職の推移（Ⅱ表 2－1－11 の要約）
- Ⅱ表 2－1－13 職位移行に伴う勤務地の推移
- Ⅱ表 2－2－1 職位移行に伴う学校規模の推移
- Ⅱ表 2－2－2 職位移行に伴う学校規模の推移（要約）
- Ⅱ表 2－2－3 職位移行に伴う学校規模別・雇用形態別在籍者数の推移（公私比較）
- Ⅱ表 2－2－4 職位移行に伴う職場の教員年齢構成の推移（公私比較）
- Ⅱ表 2－2－5 職位移行に伴う職場の教員年齢構成の推移（公私・雇用形態別比較）
- Ⅱ表 2－2－6 職位移行に伴う職場の教員人間関係の推移（公私・雇用形態別比較）
- Ⅱ表 2－2－7 職位移行に伴う職場の校内研修の推移（公私・雇用形態別比較）
- Ⅱ表 2－2－8 職位移行に伴う対生徒関係の推移（回答者：小学校就職者）
- Ⅱ表 2－2－9 職位移行に伴う対生徒関係の推移（回答者：中学、高校、一貫校就職者）

- Ⅱ表 2－2－1 0 職位移行に伴う対保護者関係の推移
- Ⅱ表 2－2－1 1 職位移行に伴う同一職位継続年数の推移（職位移行毎）
- Ⅱ表 2－2－1 2 職位移行に伴う同一職位継続年数の推移（校種毎、8 個目職位まで）
- Ⅱ表 2－2－1 3 同一職位継続年数と回答者の回答時点の年齢（第 16 職位まで）
- Ⅱ表 2－3－1 1～7 個目職位時点の勤続 v s 中途退職と学校種
- Ⅱ表 2－3－2 勤続 v s 中途退職と設置者別学校種（1～7 個目職位時点総計）
- Ⅱ表 2－3－3 1～7 個目職位時点の勤続 v s 中途退職と雇用形態
- Ⅲ表 1－1－1 現在までの働き方
- Ⅲ表 1－1－2 現在までの働き方（仕事を続けている理由、辞めた理由）
- Ⅲ表 1－1－3 職業キャリアの自己評価
- Ⅲ表 1－1－4 職業キャリアの自己評価（自己評価 6 類型による）
- Ⅲ表 1－1－5 教員のキャリア自己評価と雇用形態（1～7 個目職位時点）
- Ⅲ表 1－2－1 職業キャリア形成に必要な能力・技能（キャリア 4 類型間比較）
- Ⅲ表 1－2－2 職業キャリア形成に必要な能力・技能（キャリア自己評価 6 類型間比較）
- Ⅲ表 1－2－3 職業キャリア形成に必要な能力・技能はいつ身に付くか
- Ⅲ表 1－2－4 これから身につけたい能力・技能
- Ⅲ表 1－3－1 大学入学時の学部・学科選択と職業希望
- Ⅲ表 1－3－2 大学時代の学習・活動と職業生活
- Ⅲ表 1－3－3 大学時代の学習・活動と社会活動
- Ⅲ表 2－1－1 父母の職場類型と免許状取得者キャリア 4 類型
- Ⅲ表 2－1－2 父母の職種と免許状取得者キャリア 4 類型
- Ⅲ表 2－1－3 父母の勤務形態と免許状取得者キャリア 4 類型
- Ⅲ表 2－1－4 父母の学歴と免許状取得者キャリア 4 類型
- Ⅲ表 2－1－5 母親のライフコースと免許状取得者キャリア 4 類型
- Ⅲ表 2－2－1 結婚の有無と免許状取得者キャリア 4 類型
- Ⅲ表 2－2－2 結婚相手の学歴と免許状取得者キャリア 4 類型
- Ⅲ表 2－2－3 結婚相手の職場類型と免許状取得者キャリア 4 類型
- Ⅲ表 2－2－4 結婚相手の勤務形態と免許状取得者キャリア 4 類型
- Ⅲ表 2－2－5 結婚相手の職種と免許状取得者キャリア 4 類型
- Ⅲ表 2－2－6 免許状取得者キャリア 4 類型間の年齢差（一元配置分散分析結果）
- Ⅲ表 2－2－7 同居の状況と結婚の有無
- Ⅲ表 2－2－8 家族形成 7 段階の分布（単純集計）
- Ⅲ表 2－2－9 家族形成段階と免許状取得者キャリア 4 類型
- Ⅲ表 2－2－1 0 結婚・出産からみた家族形成と免許状取得者キャリア
- Ⅲ表 2－2－1 1 第一子、末子の出生年と免許状取得者キャリア

1 調査概要

(1) 調査の目的と背景

本調査は、文部科学省「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」における「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」(研究代表者：大沢真知子)の第2テーマ「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」の一貫として実施されたものである。

本研究では、女性の専門職の典型として教職を位置付けている。一般に、女性の就業継続者が企業勤務者と比べて多いと言われている。本調査では、その前提を検証し、そのうえで、大学に在籍時、教職免許を取得しながらも教職へ就かなかった人や教員になったものの諸々の事情で離職し、今、教員に就くことを望んでいる人のために大学がどのような支援を提供できるかを明かにすることを目的としている。そこで、本調査は教職免許を取得した人のうち、一般企業へ就職した人と教員に就いた人に着目しながら、キャリアの軌跡をえがき、それぞれの二ーズを捉えることをねらいとしている。

(2) 調査対象と方法

1) 調査対象

日本女子大学の卒業生(1991年から2001年度)のうち、教職免許状を取得した人で同窓会「桜楓会」に所属しかつ国内に居住する2885名

2) 調査時期

2012年5月～2012年8月

3) 調査方法

郵送による質問紙調査

4) 主な調査項目

職業キャリア、家族キャリア

5) 回収数

684票うち1票は無効(受付期限過ぎてからの回収となったため)

回収率23.7%

(3) 報告書の構成

本報告書では、前半に調査結果を、後半に質問紙と自由記述の回答を掲載している。

日本女子大学 現代女性キャリア研究所

「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」研究プロジェクト

研究プロジェクトメンバー

大沢真知子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・所長)
吉崎静夫	(日本女子大学人間社会学部)
坂田仰	(日本女子大学教職教育開発センター)
岩木秀夫	(日本女子大学人間社会学部・調査責任者)

報告書執筆者一覧

大沢真知子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・所長)
岩木秀夫	(日本女子大学人間社会学部)

「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」は、文部科学省「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」における「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」の第2テーマ「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」(研究代表者：大沢真知子)の一環として実施されたものである。

2 採用試験不受験者及び既卒合格者の職業キャリア

(1) 免許状取得と採用試験合格までのキャリアの概況

1) 免許状取得の概況

Q3から学部別に卒業年次2分類別の集計結果を示したのがI表1-1-1であり、その概要をまとめたのがI表1-1-2である。

I表1-1-1 教職免許状取得状況(学部・卒業年2分類別)

免許状		学部×卒業年2分類(第Ⅰ期'91～'95年、第Ⅱ期'96～'01年)							合計
		家政Ⅰ期	家政Ⅱ期	文学Ⅰ期	文学Ⅱ期	人社Ⅰ期	人社Ⅱ期	理学Ⅱ期	
幼稚園	取得者数	76	60	8	0	1	19	0	164
	取得率	32.9%	55.0%	7.5%	0.0%	3.6%	22.1%	0.0%	24.6%
小学校	取得者数	55	35	13	3	12	49	0	167
	取得率	23.8%	32.1%	12.3%	4.0%	42.9%	57.0%	0.0%	25.1%
中学校国語	取得者数	0	0	29	38	1	0	0	68
	取得率	0.0%	0.0%	27.4%	50.7%	3.6%	0.0%	0.0%	10.2%
中学校英語	取得者数	0	0	30	19	0	0	0	49
	取得率	0.0%	0.0%	28.3%	25.3%	0.0%	0.0%	0.0%	7.4%
中学校数学	取得者数	30	0	0	0	0	1	12	43
	取得率	13.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	38.7%	6.5%
中学校理科	取得者数	45	0	0	0	0	0	11	56
	取得率	19.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	35.5%	8.4%
中学校社会	取得者数	4	3	28	15	8	22	0	80
	取得率	1.7%	2.8%	26.4%	20.0%	28.6%	25.6%	0.0%	12.0%
中学校家庭	取得者数	53	36	0	0	0	0	0	89
	取得率	22.9%	33.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.4%
高校国語	取得者数	0	0	29	40	1	0	0	70
	取得率	0.0%	0.0%	27.4%	53.3%	3.6%	0.0%	0.0%	10.5%
高校英語	取得者数	0	0	28	18	0	0	0	46
	取得率	0.0%	0.0%	26.4%	24.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.9%
高校数学	取得者数	32	0	0	0	0	1	14	47
	取得率	13.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	45.2%	7.1%
高校理科	取得者数	51	0	0	0	0	0	17	68
	取得率	22.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	54.8%	10.2%
高校公民	取得者数	3	6	12	0	8	23	0	52
	取得率	1.3%	5.5%	11.3%	0.0%	28.6%	26.7%	0.0%	7.8%
高校地歴	取得者数	2	1	26	17	1	9	0	56
	取得率	.9%	.9%	24.5%	22.7%	3.6%	10.5%	0.0%	8.4%
高校家庭	取得者数	55	37	0	0	0	0	0	92
	取得率	23.8%	33.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.8%
高校情報	取得者数	2	0	0	0	0	0	0	2
	取得率	.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	.3%
高校福祉	取得者数	0	0	2	0	0	0	0	2
	取得率	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	.3%
司書教諭	取得者数	1	9	10	15	0	15	0	50
	取得率	.4%	8.3%	9.4%	20.0%	0.0%	17.4%	0.0%	7.5%
回答者総数(取得率の分母)		231	109	106	75	28	86	31	666

I 表 I—1—2 免許状取得まとめ、第Ⅰ期 ‘91～’95 と第Ⅱ期 ‘96～’01 の比較

	家政学部				文学部				人間社会学部				理学部 第Ⅱ期
	増加	減少	不変	ゼロ	増加	減少	不変	ゼロ	増加	減少	不変	ゼロ	
幼稚園	22%					8%			18%				
小学校	9%					8%			14%				
中学校国語				○	23%					4%			
中学校英語				○			25%					○	
中学校数学		13%						○			1%		39%
中学校理科		20%						○				○	36%
中学校社会			2%			6%					27%		
中学校家庭	10%							○				○	
高校国語				○	26%					4%			
高校英語				○			25%					○	
高校数学		14%						○			1%		45%
高校理科		22%						○				○	55%
高校公民			5%			11%					27%		
高校地歴			1%				24%		7%				
高校家庭	10%							○				○	
高校情報				○				○				○	
高校福祉				○			1%					○	
司書教諭	8%				10%				17%				

I 表 1—1—1 を要約した I 表 1—1—2 から 20% レベルの増減に注目して大きな傾向を抽出すると以下のことがいえる。

- ① 家政学部では幼稚園取得率が増える一方、中高理科の取得率が低下した。
- ② 文学部では中高国語取得率が増える一方、中高英語取得率および高校地歴取得率は高止まり(25%水準)である。
- ③ 人間社会学部では幼稚園取得率、司書教諭取得率が高まる一方で、中学社会、高校公民取得率が高止まり(27%水準)である。

2) 免許状取得者の採用試験合格までのキャリア

Q4 は教員採用試験の受験時期について、Q5 は採用試験不受験者の就職時期について、Q10 は採用試験既卒合格者の就職時期について、Q13 は採用試験合格者の採用校種について聞いている。

これらを組み合わせると、免許状取得者の採用試験合格までのキャリアは以下のように7分類できる。

類型1 <採用試験不受験&新卒就職>：採用試験を受けずに学部・院卒業時に就職した

類型2 <採用試験不受験&新卒不就職>：採用試験を受けずに卒業し就職もしなかった

類型3 <新卒受験&不合格&新卒就職>：学部・院卒業時に受験し、不合格で就職した

類型4 <新卒受験&不合格&新卒不就職>：卒業時に受験し不合格で就職もしなかった

類型5 <新卒受験&新卒合格>：学部・院卒業時に受験し合格した

類型6 <新卒就職&既卒受験&既卒合格>：学部・院卒業時に就職し既卒受験し合格した

類型7 <新卒不就職&既卒受験&既卒合格>：卒業時に就職せず既卒受験し合格した

I 表 1—2—1 はそれを全学計で集計した結果である。不受験&新卒就職 54.8%>新卒受験&新卒合格 21.6%>新卒受験&不合格&新卒就職 11.3%が主な進路となっている。

I 表 1-2-1 採用試験合格までのキャリア（全学計）

免許状取得者の採用試験合格までのキャリア7類型				
		度数	パーセント	有効パーセント
有効	類型1：不受験&新卒就職	374	54.8	55.4
	類型2：不受験&新卒不就職	18	2.6	2.7
	類型3：新卒受験&不合格&新卒就職	77	11.3	11.4
	類型4：新卒受験&不合格&新卒不就職	5	.7	.7
	類型5：新卒受験&新卒合格	147	21.5	21.8
	類型6：新卒就職 & 既卒受験 & 既卒合格	42	6.1	6.2
	類型7：新卒不就職&既卒受験 & 既卒合格	12	1.8	1.8
	合計	675	98.8	100.0
欠損値	システム欠損値	8	1.2	
合計		683	100.0	

次の I 表 1-2-2 は採用試験合格までのキャリアを卒業年度とクロス集計した結果である。1991 年から 2001 年にかけて不受験&新卒就職が減少傾向を辿り（71%→53%）、逆に新卒受験&新卒合格が増加傾向を辿ってきた（13%→24%）ことが分かる。新卒受験&不合格&新卒就職は 90 年代半ばから 2000 年にかけて 10%～20%台に増加したが 2001 年に 3%にまで減少している。

I 表 1-2-2 採用試験合格までのキャリア（全学計、卒業年度別）

免許状取得者キャリア7類型 と q2(1)_1卒業年(西暦) のクロス表																
			卒業年(西暦)													合計
			1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	無回答		
免許状取得者キャリア7類型	不受験&新卒就職	度数	66	59	37	31	30	27	29	24	20	24	18	9	37	
		%	71.0%	74.7%	58.7%	44.3%	51.7%	58.7%	47.5%	50.0%	37.0%	46.2%	52.3%	52.3%	55.4%	
	不受験&新卒不就職&大学院不進学	度数	1	1	3	3	1	1	3	0	2	3	0	0	11	
		%	1.1%	1.3%	4.8%	4.3%	1.7%	2.2%	4.3%	.0%	3.7%	5.8%	.0%	.0%	2.7%	
	新卒受験 & 不合格&新卒就職	度数	8	4	6	14	6	6	9	5	10	8	1	0	77	
		%	8.6%	5.1%	9.5%	20.0%	10.3%	13.0%	14.8%	10.4%	18.5%	15.4%	2.3%	.0%	11.4%	
	新卒受験 & 不合格&新卒不就職	度数	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	5	
		%	.0%	.0%	1.6%	.0%	1.7%	2.2%	.0%	.0%	1.9%	.0%	.0%	5.9%	.7%	
新卒受験 & 新卒合格	度数	12	14	10	17	17	6	14	17	14	13	9	4	147		
	%	12.9%	17.7%	15.3%	24.3%	29.3%	13.0%	23.0%	35.4%	25.0%	25.0%	26.5%	23.5%	21.8%		
新卒就職 & 既卒受験 & 既卒合格	度数	5	0	6	3	3	2	5	1	5	3	6	3	42		
	%	5.4%	.0%	9.5%	4.3%	5.2%	4.3%	8.2%	2.1%	9.3%	5.8%	17.6%	17.6%	6.2%		
新卒不就職 & 既卒受験 & 既卒合格	度数	1	1	0	2	0	3	1	1	2	1	0	0	12		
	%	1.1%	1.3%	.0%	2.9%	.0%	6.5%	1.6%	2.1%	3.7%	1.9%	.0%	.0%	1.8%		
合計	度数	93	79	63	70	58	46	61	48	54	52	34	17	675		
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
カイ 2 乗検定 (X ² -漸近有意確率両側)																
		値	自由度	%												
	Pearson のカイ 2 乗	99.188 ^a	66	.005												
	尤度比	103.895	66	.002												
	線型と線型による連関	3.371	1	.066												
	有効なケースの数	675														

I 表 1-2-3 はそれを学部・卒業年度 2 分類別に集計した結果である。I 期から II 期にかけて不受験&新卒就職が減少したのは家政学部、文学部で、人社は逆に増加している。また、新卒受験&新卒合格については、家政学部で I 期から II 期にかけて増加した（16%→28%）のを除き、文学部、人間社会学部では減少している。とくに人間社会学部は I 期が 48%と高かったのに対して II 期には 32%に大幅減少している。

I 表 1-2-3 採用試験合格までのキャリア（学部・卒業年度 2 分類別）

免許状取得者の採用試験合格までのキャリア7類型 と 学部×卒業年度2分類 のクロス表										
			学部×卒業年度2分類（第Ⅰ期'91～'95年、第Ⅱ期'96～'01年）							合計
			家政Ⅰ期	家政Ⅱ期	文学Ⅰ期	文学Ⅱ期	人社Ⅰ期	人社Ⅱ期	理学Ⅱ期	
免許状取得者キャリア7類型	不受験 & 新卒就職	度数	145	44	71	39	7	36	23	365
		%	63.0%	41.5%	67.0%	53.4%	25.9%	42.4%	74.2%	55.5%
	不受験 & 新卒不就職 & 大学院不進学	度数	5	3	2	3	2	3	0	18
		%	2.2%	2.8%	1.9%	4.1%	7.4%	3.5%	.0%	2.7%
	新卒受験 & 不合格 & 新卒就職	度数	26	19	9	9	3	8	3	77
		%	11.3%	17.9%	8.5%	12.3%	11.1%	9.4%	9.7%	11.7%
	新卒受験 & 不合格 & 新卒不就職	度数	2	0	0	1	0	1	0	4
		%	.9%	.0%	.0%	1.4%	.0%	1.2%	.0%	.6%
	新卒受験 & 新卒合格	度数	37	30	20	11	13	27	5	143
		%	16.1%	28.3%	18.9%	15.1%	48.1%	31.8%	16.1%	21.7%
合計	新卒就職 & 既卒受験 & 既卒合格	度数	12	7	4	7	1	8	0	39
		%	5.2%	6.6%	3.8%	9.6%	3.7%	9.4%	.0%	5.3%
	新卒不就職 & 既卒受験 & 既卒合格	度数	3	3	0	3	1	2	0	12
		%	1.3%	2.8%	.0%	4.1%	3.7%	2.4%	.0%	1.8%
	合計	度数	230	106	106	73	27	85	31	658
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
カイ 2 乗検定（%＝漸近有意確率両側）										
		値	自由度	%						
	Pearson のカイ 2 乗	62.987*	36	.004						
	尤度比	66.168	36	.002						
	線型と線型による連関	3.579	1	.058						
	有効なケースの数	658								

3) 採用試験に関わる諸経験

① 不受験の理由

I 表 1-3-1 は教員採用試験を受けなかった理由を聞いた結果である。「他にやりたい仕事があり、もともと受験するつもりがなかった」が最多で、理学部で 8 割、文学部で 6～7 割、家政学部で 5～6 割に達している。第Ⅰ期に 3 割だった人間社会学部でも第Ⅱ期には 5 割を超えている。文学部を除いて両期の差は統計的に有意な水準に達していない。

I 表 1-3-1 教員採用試験不受験の理由（学部・卒業年度 2 分類別）

	学部		家政学部			文学部			人間社会学部			理学部	
			卒業年度2分類			卒業年度2分類			卒業年度2分類			分類	合計
			第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計	第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計	第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計		
採用試験不受験の理由	他にやりたい仕事があり、もともと受験するつもりがなかった	度数	89	23	112	49	27	76	3	21	24	18	18
		%	59.3%	48.9%	56.9%	67.1%	62.8%	65.5%	33.3%	53.8%	50.0%	78.3%	78.3%
	内定をもらえたので受験する必要がなくなった	度数	26	11	37	13	2	15	1	8	9	3	3
		%	17.3%	23.4%	18.8%	17.8%	4.7%	12.9%	11.1%	20.5%	18.8%	13.0%	13.0%
	受験日当日、体調不良や家族の事情などにより試験会場に行けなかった	度数	1	0	1								
		%	.7%	0.0%	.5%								
	その他 ○	度数	31	12	43	10	14	24	5	10	15	2	2
		%	20.7%	25.5%	21.8%	13.7%	32.6%	20.7%	55.6%	25.6%	31.3%	8.7%	8.7%
	無回答	度数	3	1	4	1	0	1					
		%	2.0%	2.1%	2.0%	1.4%	0.0%	.9%					
合計			度数	150	47	197	73	43	116	9	39	48	23
			%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
カイニ乗検定(%＝漸近有意確率両側)													
		値	自由度	%		値	自由度	%		値	自由度	%	
	Pearson のカイ 2 乗	2.087*	4	.720		8.941*	3	.030		3.054*	2	.217	
	尤度比	2.294	4	.682		9.683	3	.021		2.868	2	.238	
	線型と線型による連関	.019	1	.890		.269	1	.604		2.665	1	.103	
	有効なケースの数	197				116				48			

「内定をもらえたから」という理由は、家政学部と人間社会学部では増えているのに対して、

文学部では減っている。不受験の理由で「その他」として具体的な記入が 90 件あった。それを以下に学部不問で列挙する。

【全員対象質問：教員採用試験を受験しなかった理由、「その他」】

実習に行ってみて、一般企業に勤めたいと思ったため。／私立幼稚園就職希望で就職した為。／教育実習を体験し、自分が教師に向いていないのではと考え、一般企業での就職を選んだ。／私学を志望していた。／教育実習に行ってみて、自分に向いていないと感じたため（教育実習は楽しかったし、一生懸命やりましたが・・・）。大学院に進学しようと思っていたため（進学しなかったが・・・）。／幼稚園類似施設に内定していた。／いずれ跡継ぎになることが予想されたことと、卒業時点では他の仕事をしようと思ったため。／一般企業で社会経験を積んだ後、教職を考えていたが、機会がなかった。／教員になりたかったが、途中で考えが変わった。／教育実習をした後に多少気持ちが変わったためと、当時は就職状況も今と比べ、いろいろ選択肢もあったため。／当時、教員採用枠が極少だったため、一般企業に就職。／教育実習を体験した時点で、向いてないと思った。／幼稚園の採用が限られていたから。／受験するか企業に就職するか、ギリギリまで悩んでいたが、企業の面接が先にはじまり、その流れで。／当時の採用試験は、合格まで 10 年と言われていて、「あなたなら、人の半分の 5 年で必ずなれる！！」と実習先に言ってもらえたが、経済的にも「5 年」という年月は、どうしても無理と感じたので、働ける（すぐに）道を選んだ。／地元の採用人数が少なく、次年度再受験という選択肢がなかったため、早期に決まる学科の推薦で就職を決めた（教職はあきらめた）。／教育実習に行き、先生方の派閥を見てイヤになったため。／教育実習にて、幼稚園では短大卒が多く、居心地が悪かった。小学校では現役の先生が、「縁故の人しか入らないよねー」と言われた。／大学 4 年時、病気になったため。／やりたい仕事が先に決まり、教職は第二の選択肢として考えていたので。／受験と一般企業就職でとても悩みました。結果、受験せず、企業就職を選びました。／教職は求人が少なく、採用試験に受かって実際に採用されるか不安だったし、教師に向いているか自信がなかったため受けなかった。／会社員を経験したかったため。／一度一般企業で働いてみたかったから。／教育実習などを経て教職に困難を感じ、一般企業の採用試験に参加、内定を得たため。／教職が専門にいくか悩んでいたため、卒業年は受けなかった。／他に大学に残って助手の道も考えていた。可能性も多少あったので。私学検定は受けた。教員にはなりたかったが、結局企業に就職した。／就職浪人はできないので就職活動をして内定をもらった。／教育実習で教員の重要性について強く認識したため。／大学生の時、公立の良さが分かっていなかった。／教育実習で教職への意欲、魅力を失った。／教員になれる自信がなかったから受験しなかった。／採用枠が少なく、あきらめた。／他の資格にも興味があった為。／大学院へ進学。／一度企業に入り、社会を知った上で教職に就きたいと思った。／母校の非常勤講師に採用されたため。／アルバイトで子どもに勉強を教えるうち、教師という仕事の重大性に気づき、自信がなくなった。／教育実習に行き、教職に就く気持ちが無くなったから。／大学院進学後、やりたい仕事が変わった。／実習経験で受験するのをやめた。／衛生設備機器の製造業に就職し、接客業務だったので無関係だった。／一定期間、民間企業に勤めてから受験しようと考えた。／教育実習で授業を受けもったときに、①板書の書き方②授業の準備をすることが、社内セミナーで講師をするときに役立った。／両親が教員（大学、高校）だったため、強くすすめられたため取得したに過ぎなかったから。

／一般企業との併願は難しいと思ったから。／教師という職業に就く自信がなかった。／私学の非常勤講師になったから。／結婚。／教育実習に行き、専門でない科目を教えるのが難しかったから、向いていないと思った。／教職に就く上で、社会的経験が必要と考え、一般企業での常識を身に付けてから、教師になりたいと考えた。／教育実習に行く前に一般企業の内定は得ていたが、教育実習に行ってから教職の道も考えようと思っていた。しかし実習に行ってみて、地方公立校の窮屈さを感じてやめた。／正職員に就ける確率が小さかったため、企業に就職しました。／高校で地理、歴史を教えたかったが、公民の免許状しかとれなかったため、1年間他の専門学校に通い、翌年一般企業に就職した。／私立幼稚園に就職内定したから。／結婚することが決まり、地方へ引越すことになった。／教育実習に行き、こんな無知な状態で教員になってはいけないと思ったから。／採用試験に合格する自信がなかった。／もともと教員希望だったが、教育実習後、希望を変更した。／教職に就くには社会人としての経験が必要と判断した。／教育実習をして、一度社会に出たくなった。／他の仕事を通じて社会を見てから教師になる方がよいと思い、他の仕事を選ぶも今は教員希望なし。現職を続ける。／卒業時にいただいた免許状で就職できる私立の幼稚園に就職希望だったので。／大学院進学予定であったため。／親に反対されました。／地元では採用が少なかったため、企業の就職活動をし、内定をもらえたから。／一度、社会経験をしてから、という思いがあったので、就職しそのまま受験しないでおきます。／普通の企業職場を経験しなかった。／合格が難しいと思ったから。／採用がほとんどなく、受験するのをあきらめた。／私学の高校教諭に内定したから。／教育学部ではなく、採用試験の準備、心構えの不足。教育学部ではなく、教員に興味はあったが社会科しか資格がとれず。／自身の成長の為、教育実習を経験することが目的だった。／社会人を経験してから受験しようと思った。／取り敢えず取得。／教員にむいていないと思った。／教員になる前に、一般社会での経験が必要と考えた。／受験するつもりだったが、途中であきらめた。／教採の倍率が高いので、一般企業就職を選んだ。／教育実習を通して、学校組織の狭さに気付き、もっと広い世界の方が良いと思った。／教職の採用が厳しそうだったから。／採用数が大変少ないと聞いていたことと、自分が不向きだと思ったため。／願書を出し忘れた。／教育実習で胃を壊したため、教員に向いていないと思った。／6月の小学校実習を終え、実習校の先生方より教員を目指すようすすめられたが、実際には教採の願書が未提出であったため、とりあえず内定した会社に就職したまま。／教育実習中に教職は向いていないと思ったから。／卒業時に教職に就く自信がなく、受験しませんでした。／教師の素質がないのではないかと考えた。／教職資格と無関係の仕事だったので。／大学進学したからには何か資格を取っておこうというだけで、先生になりたいという気持ちは強くなかった。いつか役に立つかも？という程度。

教職への自信や興味・関心を失った、採用難・合格難を考慮した、一般企業ではたらきかたかった、などの理由が多く挙げられている。表1-3-1で「その他」は合計で84件であるが記入件数がそれを7件上まわっているのは、他の選択肢に○を付けただけでは表現しきれないことが重複して記入された結果であろう。

② 受験種目別にみた受験件数、合格件数、合格率（複数回答：学部別）

I 表 1—3—2 は受験件数、合格件数を聞いた結果である。これから以下のことが分かる。

- ・ 資格種目計、卒業期合計でみると、人間社会学部は回答者数に対する受験率、合格率ともに家政学部、文学部よりも格段に高い。家政学部、文学部は回答者数に対する受験率が人間社会学部よりも低く、そのぶん、受験者数に対する合格率は人間社会学部よりも高い。
- ・ 家政学部では受験者、合格者が各種目に満遍なく広がっているが、文学部は中学、高校が、人間社会学部は小学校が主体である。
- ・ 合格率の第Ⅰ期から第Ⅱ期への変化では、家政学部では幼稚園の上昇、中学、高校の減少が、文学部では中学、高校の上昇が、人間社会学部では全般的な減少傾向が目立つ。

I 表 1—3—2 受験数、合格数（種目別）

学部		家政学部			文学部			人間社会学部			理学部	
卒業年2分類		卒業年2分類			卒業年2分類			卒業年2分類			卒業年	
		第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計	第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計	第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計	第Ⅱ期	合計
幼稚園	受験件数	15	19	34	0	0	0	1	9	10	0	0
	合格件数	11	16	27	0	0	0	1	7	8	0	0
	公立	7	0	7	0	0	0	1	2	3	0	0
	私立	4	16	20	0	0	0	0	5	5	0	0
	受験率(受験件数/回答者数)	0.06	0.18	0.10	0.00	0.00	0.00	0.04	0.10	0.09	0.00	0.00
	合格率(合格件数/回答者数)	0.05	0.16	0.08	0.00	0.00	0.00	0.04	0.08	0.07	0.00	0.00
小学校	合格率(合格件数/受験件数)	0.73	0.84	0.79	—	—	—	1.00	0.78	0.80	—	—
	受験件数	31	32	63	9	2	11	12	40	52	0	0
	合格件数	17	18	35	6	0	6	10	28	38	0	0
	公立	14	18	32	5	0	5	9	24	33	0	0
	私立	3	0	3	1	0	1	1	4	5	0	0
	受験率(受験件数/回答者数)	0.13	0.31	0.19	0.08	0.03	0.06	0.43	0.47	0.46	0.00	0.00
中学校	合格率(合格件数/回答者数)	0.07	0.17	0.10	0.06	0.00	0.03	0.36	0.33	0.33	0.00	0.00
	合格率(合格件数/受験件数)	0.55	0.56	0.56	0.67	0.00	0.55	0.83	0.70	0.73		
	受験件数	25	8	33	15	17	32	7	5	12	7	7
	合格件数	11	1	12	9	13	22	3	1	4	3	3
	公立	7	1	8	5	10	15	3	1	4	3	3
	私立	4	0	4	4	3	7	0	0	0	0	0
高等学校	受験率(受験件数/回答者数)	0.11	0.08	0.10	0.14	0.23	0.18	0.25	0.06	0.11	0.23	0.23
	合格率(合格件数/回答者数)	0.05	0.01	0.04	0.08	0.17	0.12	0.11	0.01	0.04	0.10	0.10
	合格率(合格件数/受験件数)	0.44	0.13	0.36	0.60	0.76	0.69	0.43	0.20	0.33	0.43	0.43
	受験件数	25	8	33	15	17	32	7	5	12	7	7
	合格件数	21	5	26	9	12	21	1	0	1	2	2
	公立	8	3	11	4	7	11	0	0	0	1	1
合計	私立	13	2	15	5	5	10	1	0	1	1	1
	受験率(受験件数/回答者数)	0.11	0.08	0.10	0.14	0.23	0.18	0.25	0.06	0.11	0.23	0.23
	合格率(合格件数/回答者数)	0.09	0.05	0.08	0.08	0.16	0.12	0.04	0.00	0.01	0.06	0.06
	合格率(合格件数/受験件数)	0.84	0.63	0.79	0.60	0.71	0.66	0.14	0.00	0.08	0.29	0.29
	受験件数	96	67	163	39	36	75	27	59	86	14	14
	合格件数	60	40	100	24	25	49	15	36	51	5	5
合計	公立	36	22	58	14	17	31	13	27	40	4	4
	私立	24	18	42	10	8	18	2	9	11	1	1
	受験率(受験件数/回答者数)	0.42	0.65	0.48	0.37	0.48	0.41	0.96	0.69	0.75	0.45	0.45
	合格率(合格件数/回答者数)	0.26	0.39	0.29	0.23	0.33	0.27	0.54	0.42	0.45	0.16	0.16
	合格率(合格件数/受験件数)	0.63	0.60	0.61	0.62	0.69	0.65	0.56	0.61	0.59	0.36	0.36
	回答者数	231	103	340	106	75	181	28	86	114	31	31

(2) 採用試験不受験者、不合格者（類型1～類型4）のキャリア

1) 不受験・不合格&新卒就職者（類型1，類型3）の就職をめぐる状況

① 業種、規模、勤務形態、職種（全学計、学部別）

I表2—1—1(1)及びI表2—1—1(2)はQ6から、教員採用試験受けなかったか、または不合格で再受験せずに学部卒業・院修了と同時に就職した人の、勤務先の業種、企業規模、勤務形態、職種を大学全体で集計した結果である。これらから以下のことが分かる。

- ・ 全学計の集計で第Ⅰ期と第Ⅱ期のあいだに統計的に有意な大きな変化が見られるのは業種のみである。製造・建設及び商社・卸売の比率が低下し、金融・保険及びソフトウェア・情報処理の比率が上昇している。
- ・ 企業規模では1000以上が微減しているが相変わらず6割前後を保っている。
- ・ 勤務形態では正社員・正職員が微減しているが相変わらず9割強を維持している。
- ・ 職種では事務系が微増して5割に臨み、専門・技術職が3割超を維持している。

またI表2—1—1(3)～I表2—1—1(6)は以上を学部別にみた集計結果である。

I表2—1—1(1) 新卒就職時の業種、企業規模（全学計）

卒業年2分類				卒業年2分類							
第Ⅰ期＝'91～'95年、第Ⅱ期＝'96～'01年				第Ⅰ期＝'91～'95年、第Ⅱ期＝'96～'01年							
第Ⅰ期第Ⅱ期合計				第Ⅰ期第Ⅱ期合計							
勤務先の業種	製造業・建設業	度数	54	19	73	勤務先の規模	30人以下	度数	9	4	13
		%	24.2%	13.4%	20.0%			%	4.0%	2.8%	3.6%
	商社・卸売	度数	27	9	36		31～100人	度数	12	13	25
		%	12.1%	6.3%	9.3%			%	5.4%	9.2%	6.8%
	百貨店・小売店・飲食店	度数	3	3	6		101～300人	度数	21	18	39
		%	1.3%	2.1%	1.6%			%	9.4%	12.7%	10.7%
	金融・保険業	度数	43	38	81		301～1000人	度数	31	17	48
		%	19.3%	26.8%	22.2%			%	13.9%	12.0%	13.2%
	運輸・通信・電気・ガス	度数	11	9	20		1001人以上	度数	136	81	217
		%	4.9%	6.3%	5.5%			%	61.0%	57.0%	59.5%
	マスコミ・広告・調査	度数	6	6	12		官公庁（国家公務員）	度数	4	1	5
		%	2.7%	4.2%	3.3%			%	1.8%	.7%	1.4%
	ソフトウェア・情報処理	度数	14	19	33		地方自治体	度数	6	8	14
		%	6.3%	13.4%	9.0%			%	2.7%	5.6%	3.8%
	教育関連業種	度数	20	12	32		その他	度数	3	0	3
		%	9.0%	8.5%	8.8%			%	1.3%	.0%	.8%
その他のサービス	度数	13	8	21	無回答	度数	1	0	1		
	%	5.8%	5.6%	5.8%		%	.4%	.0%	.3%		
公務	度数	8	9	17	合計	度数	223	142	365		
	%	3.6%	6.3%	4.7%		%	100.0%	100.0%	100.0%		
その他 ○	度数	22	10	32	カイニ乗検定(%＝漸近有意確率両側)	値	自由度	%			
	%	9.9%	7.0%	8.8%	Pearson のカイ 2 乗	8.759*	8	.363			
無回答	度数	2	0	2	尤度比	10.115	8	.257			
	%	.9%	.0%	.5%	線型と線型による連関	.911	1	.340			
有効なケースの数					有効なケースの数	365					
合計	度数	223	142	365							
	%	100.0%	100.0%	100.0%							
カイニ乗検定(%＝漸近有意確率両側)	値	自由度	%								
Pearson のカイ 2 乗	19.796*	11	.048								
尤度比	20.720	11	.036								
線型と線型による連関	.074	1	.785								
有効なケースの数	365										

I 表 2—1—1 (2) 新卒就職時の勤務形態、仕事内容 (全学計)

卒業年2分類					卒業年2分類				
第Ⅰ期='91～'95年、第Ⅱ期='96～'01年					第Ⅰ期='91～'95年、第Ⅱ期='96～'01年				
勤務形態		第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計	職種		第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計
正社員・正規職員	度数	210	128	338	事務系の仕事	度数	104	70	174
	%	94.2%	90.1%	92.6%		%	46.6%	49.3%	47.7%
有期契約社員・嘱託社員	度数	3	5	8	営業系の仕事	度数	24	13	37
	%	1.3%	3.5%	2.2%		%	10.8%	9.2%	10.1%
パート・アルバイト	度数	6	5	11	販売系の仕事	度数	4	5	9
	%	2.7%	3.5%	3.0%		%	1.8%	3.5%	2.5%
派遣社員	度数	0	2	2	サービス系の仕事	度数	6	5	11
	%	.0%	1.4%	.5%		%	2.7%	3.5%	3.0%
経営者・役員	度数	0	1	1	専門・技術の仕事	度数	71	44	115
	%	.0%	.7%	.3%		%	31.8%	31.0%	31.5%
自営の家族従業者	度数	1	1	2	生産工程・労務作業系の仕事	度数	1	0	1
	%	.4%	.7%	.5%		%	.4%	.0%	.3%
その他 ○	度数	3	0	3	管理的な仕事	度数	2	0	2
	%	1.3%	.0%	.8%		%	.9%	.0%	.5%
合計	度数	223	142	365	その他 ○	度数	10	4	14
	%	100.0%	100.0%	100.0%		%	4.5%	2.8%	3.8%
カイニ乗検定(%=漸近有意確率両側)	値	自由度	%		無回答	度数	1	1	2
Pearson のカイ 2 乗	8.950*	6	.176			%	.4%	.7%	.5%
尤度比	10.882	6	.092		合計	度数	223	142	365
線型と線型による連関	.059	1	.809			%	100.0%	100.0%	100.0%
有効なケースの数	365				カイニ乗検定(%=漸近有意確率両側)	値	自由度	%	
					Pearson のカイ 2 乗	4.261*	8	.833	
					尤度比	5.298	8	.725	
					線型と線型による連関	.000	1	.999	
					有効なケースの数	365			

I 表 2—1—1 (3) 新卒就職時の業種 (学部別)

学部					家政学部					文学部					人間社会学部					理学部				
卒業年2分類					卒業年2分類					卒業年2分類					卒業年2分類					卒業年				
第Ⅰ期='91～'95年、第Ⅱ期='96～'01年					第Ⅰ期 第Ⅱ期 合計					第Ⅰ期 第Ⅱ期 合計					第Ⅰ期 第Ⅱ期 合計					第Ⅰ期 第Ⅱ期 合計				
勤務先の業種		度数																						
製造業・建設業		45	7	52	12.7%	2.6%	9.1%	0.0%	16.7%	14.0%	21.7%	21.7%												
商社・卸売		17	4	21	11.7%	9.1%	11.1%	12.7%	10.3%	11.8%	14.3%	4.7%												
百貨店・小売店・飲食店		1	0	1	.7%	.0%	.5%	2.8%	5.1%	3.6%	.0%	2.3%												
金融・保険業		18	12	30	12.4%	27.3%	15.3%	32.4%	35.9%	33.6%	28.6%	25.0%	25.6%	13.0%	13.0%									
運輸・通信・電気・ガス		10	4	14	6.9%	9.1%	7.4%	1.4%	.0%	.9%	.0%	5.6%	4.7%	13.0%	13.0%									
マスコミ・広告・調査		3	1	4	2.1%	2.3%	2.1%	4.2%	5.1%	4.5%	.0%	8.3%	7.0%											
ソフトウェア・情報処理		13	2	15	9.0%	4.5%	7.9%	1.4%	7.7%	3.6%	.0%	8.3%	7.0%	47.8%	47.8%									
教育関連業種		13	4	17	9.0%	9.1%	9.0%	7.0%	7.7%	7.3%	28.6%	13.9%	16.3%											
その他のサービス		6	4	10	4.1%	9.1%	5.3%	8.5%	7.7%	8.2%	14.3%	2.8%	4.7%											
公務		4	4	8	2.8%	9.1%	4.2%	5.6%	7.7%	6.4%	.0%	5.6%	4.7%											
その他 ○		13	2	15	9.0%	4.5%	7.9%	11.3%	10.3%	10.9%	14.3%	8.3%	9.3%	4.3%	4.3%									
無回答		2	0	2	1.4%	.0%	1.1%																	
合計		145	44	189	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
カイニ乗検定(%=漸近有意確率両側)	値	自由度	%		値	自由度	%	値	自由度	%	値	自由度	%											
Pearson のカイ 2 乗	15.275*	11	.170		8.969*	10	.728	7.671*	10	.661														
尤度比	15.289	11	.170		7.763	10	.652	9.356	10	.499														
線型と線型による連関	.108	1	.742		.756	1	.384	.683	1	.408														
有効なケースの数	189				110			43																

I 表 2—1—1(4) 新卒就職時の企業規模 (学部別)

学部		家政学部			文学部			人間社会学部			理学部	
卒業年2分類		卒業年2分類			卒業年2分類			卒業年2分類			卒業年	
第Ⅰ期='91～'95年、第Ⅱ期='96～'01年		第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計	第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計	第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計	第Ⅱ期	合計
勤務先の規模	30人以下	度数	7	1	8	2	2	4	0	1	1	
		%	4.8%	2.3%	4.2%	2.8%	5.1%	3.6%	.0%	2.8%	2.3%	
	31～100人	度数	7	4	11	4	6	10	1	2	3	1
		%	4.8%	9.1%	5.8%	5.6%	15.4%	9.1%	14.3%	5.6%	7.0%	4.3%
	101～300人	度数	16	10	26	4	5	9	1	1	2	2
		%	11.0%	22.7%	13.8%	5.6%	12.8%	8.2%	14.3%	2.8%	4.7%	8.7%
	301～1000人	度数	21	3	24	7	3	10	3	8	11	3
		%	14.5%	6.8%	12.7%	9.9%	7.7%	9.1%	42.9%	22.2%	25.6%	13.0%
	1001人以上	度数	86	22	108	48	20	68	2	22	24	17
		%	59.3%	50.0%	57.1%	67.6%	51.3%	61.8%	28.6%	61.1%	55.8%	73.9%
官公庁 (国家公務員)		度数	3	0	3	1	1	2				
		%	2.1%	.0%	1.6%	1.4%	2.6%	1.8%				
地方自治体		度数	3	4	7	3	2	5	0	2	2	
		%	2.1%	9.1%	3.7%	4.2%	5.1%	4.5%	.0%	5.6%	4.7%	
その他		度数	2	0	2	1	0	1				
		%	1.4%	.0%	1.1%	1.4%	.0%	.9%				
無回答		度数				1	0	1				
		%				1.4%	.0%	.9%				
合計		度数	145	44	189	71	39	110	7	36	43	23
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
カイニ乗検定(%=漸近有意確率両側)		値	自由度	%	値	自由度	%	値	自由度	%		
Pearson のカイ 2 乗		13.015 ^a	7	.072	7.135 ^a	8	.522	4.979 ^a	5	.418		
尤度比		13.191	7	.068	7.568	8	.477	4.956	5	.421		
線型と線型による連関		.210	1	.647	1.030	1	.310	2.121	1	.145		
有効なケースの数		189			110			43				

I 表 2—1—1(5) 新卒就職時の勤務形態 (学部別)

学部		家政学部			文学部			人間社会学部			理学部	
卒業年2分類		卒業年2分類			卒業年2分類			卒業年2分類			卒業年	
第Ⅰ期='91～'95年、第Ⅱ期='96～'01年		第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計	第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計	第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計	第Ⅱ期	合計
勤務形態	正社員・正規職員	度数	138	41	179	65	32	97	7	32	39	23
		%	95.2%	93.2%	94.7%	91.5%	82.1%	88.2%	100.0%	88.9%	90.7%	100.0%
	有期契約社員・嘱託社員	度数	3	1	4	0	2	2	0	2	2	
		%	2.1%	2.3%	2.1%	.0%	5.1%	1.8%	.0%	5.6%	4.7%	
	パート・アルバイト	度数	3	1	4	3	3	6	0	1	1	
		%	2.1%	2.3%	2.1%	4.2%	7.7%	5.5%	.0%	2.8%	2.3%	
	派遣社員	度数				0	1	1	0	1	1	
		%				.0%	2.6%	.9%	.0%	2.8%	2.3%	
	経営者・役員	度数				0	1	1				
		%				.0%	2.6%	.9%				
自営の家族従業者		度数	0	1	1	1	0	1				
		%	.0%	2.3%	.5%	1.4%	.0%	.9%				
その他 ()		度数	1	0	1	2	0	2				
		%	.7%	.0%	.5%	2.8%	.0%	1.8%				
合計		度数	145	44	189	71	39	110	7	36	43	23
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
カイニ乗検定(%=漸近有意確率両側)		値	自由度	%	値	自由度	%	値	自由度	%		
Pearson のカイ 2 乗		3.626 ^a	4	.459	9.742 ^a	6	.136	.858 ^a	3	.836		
尤度比		3.472	4	.482	11.713	6	.069	1.499	3	.682		
線型と線型による連関		.595	1	.441	.000	1	.995	.671	1	.413		
有効なケースの数		189			110			43				

I 表 2—1—1 (6) 新卒就職時の職種 (学部別)

学部			家政学部			文学部			人間社会学部			理学部	
卒業年2分類			卒業年2分類			卒業年2分類			卒業年2分類			卒業年	
第Ⅰ期='91～'95年、第Ⅱ期='96～'01年			第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計	第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計	第Ⅰ期	第Ⅱ期	合計	第Ⅱ期	合計
職種	事務系の仕事	度数	56	27	83	48	21	67	2	19	21	3	3
		%	38.6%	61.4%	48.8%	64.8%	53.8%	60.9%	28.6%	52.8%	48.8%	13.0%	13.0%
	営業系の仕事	度数	12	1	13	10	7	17	2	4	6	1	1
		%	8.3%	2.3%	6.9%	14.1%	17.9%	15.5%	28.6%	11.1%	14.0%	4.3%	4.3%
	販売系の仕事	度数	2	1	3	2	2	4	0	2	2		
		%	1.4%	2.3%	1.6%	2.8%	5.1%	3.6%	.0%	5.6%	4.7%		
	サービス系の仕事	度数	4	3	7	2	0	2	0	2	2		
		%	2.8%	6.8%	3.7%	2.8%	.0%	1.8%	.0%	5.6%	4.7%		
	専門・技術的仕事	度数	63	10	73	5	6	11	3	9	12	19	19
		%	43.4%	22.7%	38.6%	7.0%	15.4%	10.0%	42.9%	25.0%	27.9%	82.6%	82.6%
合計	生産工程・労務作業系の仕事	度数	1	0	1								
		%	.7%	.0%	.5%								
	管理的な仕事	度数	1	0	1	1	0	1					
		%	.7%	.0%	.5%	1.4%	.0%	.9%					
	その他 ○	度数	5	2	7	5	2	7					
		%	3.4%	4.5%	3.7%	7.0%	5.1%	6.4%					
	無回答	度数	1	0	1	0	1	1					
		%	.7%	.0%	.5%	.0%	2.6%	.9%					
		度数	145	44	189	71	39	110	7	36	43	23	23
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
カイ二乗検定(%=漸近有意確率両側)			値	自由度	%	値	自由度	%	値	自由度	%		
Pearson のカイ 2 乗			12.189 ^a	8	.143	6.473 ^a	7	.486	3.431 ^a	4	.488		
尤度比			13.279	8	.103	7.610	7	.368	3.864	4	.425		
線型と線型による連関			1.221	1	.269	1.770	1	.183	.714	1	.398		
有効なケースの数			189			110			43				

I 表 2—1—1 (3)～(6)から以下のことが分かる。

- ・ <業種>製造・建設の減少は家政、文で、商社・卸売の減少は家政、人社で、金融・保険の増加は家政、文でそれぞれ目立つ。ただし何れも統計的には有意差ではない。
- ・ <規模>1000 人以上の減少は家政、文で目立ち、とくに家政では統計的に 10%水準の有意差に達している。
- ・ <勤務形態>正社員・正職員の減少はとくに文、人社で目立つが統計的に有意な水準には達していない。
- ・ <職種>事務系が家政、人社で大幅増加、文で大幅減少し、逆に、専門・技術的な仕事が家政、人社で大幅減少、文で増加しているのが目立つ。統計的に有意ではないが。

なお、Q 6 で業種の「その他」として記入があったのは以下の 35 件である。

バイオテクノロジーの研究職／団体職員／旅行業／文化交流協会／大学教授秘書／不動産／法律事務所／自営、クラシックバレエ教師／高校教員の非常勤講師／団体職員／病院／シンクタンク／不動産業／医療（病院）／印刷会社／社団法人日本自動車連盟／学術団体／財団法人の研究所／非常勤講師／化学基礎研究（財団）／繊維／大学医学部付属病院／鉱業／衆議院議員秘書／青年海外協力隊／大学／公的研究機関／公立小学校、常勤講師／シンクタンク／不動産業／私立高校／医療福祉／印刷業／石油元売／芸術文化の公益法人

また、勤務の形態の「その他」として記入があったのは以下の4件である。

専門調査員、大使館／非常勤講師／ポスドク研究員／常勤講師

さらに職種の「その他」として記入があったのは以下の14件である。

企画、マーケティング、PR（広報）／広報／「児童館職員募集」ですが、事務職扱いでも児童館職員として配置／商品開発／営業、事務共に／アナウンス職／研究調査／研究補助（実験、データ整理）／編集／人事／企画／企画系の仕事・商品開発／営業技術アシスタント／経営企画／総合職

② 内定獲得にとっての諸経験の有利・不利（全学計、学部別）

質問項目 Q6（6）では、a. 出身大学名、b. 専門分野、c. 教職資格、d. 教職以外資格、e. 課外活動実績、f. アルバイト経験、g. ボランティア経験（＝“経験”と総称）が就職活動で内定を獲得するのにどれほど有利（不利）だったかを、「1. 有利だった」「2. やや有利だった」「3. 無関係だった」「4. やや不利だった」「5. 不利だった」の5段階評価で聞いている。

I表2－1－2（1）は、選択肢を逆転させて数字が5に近いほど「有利だった」ことを意味するものとしたうえで、就職先の業種ごと、企業規模ごと、勤務形態ごと、職種ごと（＝“内定”と総称）に回答者の平均値を算出し、その平均値間に差が認められるか否かを分析（一元配置分散分析）した結果を示したものである。

I表2－1－2（1）の情報量は膨大すぎて、大まかな傾向を抽出するのは困難である。そこで情報量を圧縮するために、先ず第1ステップとして、分散分析の結果で、業種のカテゴリー間、企業規模のカテゴリー間、勤務形態のカテゴリー間、職種のカテゴリー間で平均値に10%水準で有意な差が第Ⅰ期、第Ⅱ期ともにみられた場合のみを取り上げることにした。第Ⅰ期、第Ⅱ期のあいだの変動は捨象して、両期をとおして持続した傾向性のみを拾い上げることである。I表2－1－2（1）の“経験”7項目×“内定”4項目＝28セルのうち、この操作によって8セル（業種×大学名、業種×専門分野、業種×教職資格、業種×課外活動実績、企業規模×大学名、企業規模×教職資格、勤務形態×教職資格、職種×専門分野）が残されたのがI表2－1－2（2）である。

この表の8セルでは、さらに情報を縮約するために、第Ⅰ期、第Ⅱ期ともに各期の回答者全体の平均値よりも高い値を示したカテゴリーの評価点平均値のみを掲げた。この表から、内的先業種との関連では、「大学名」「専門分野」「教職資格」「課外活動実績」の4経験が、内定先企業規模との関連では、「大学名」「教職資格」の2経験が、勤務形態との関連では、「教職資格」が、職種との関連では、「専門分野」が、それぞれ有利に働いていることが分かる。その具体的な中身は、I表2－1－2（2）の下で後述するとおりである。

I表2—1—2 (1) 内定獲得に対する有利さ(全学計、卒業年2分類別)

	大学の 名前				専門分野				教職資格				教職以外資格				課外活動実績				アルバイト 経験				ボランティア経験			
	第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期	
	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均
製造業・建設業	53	4.21	19	4.32	52	3.98	19	3.63	53	3.02	19	3.00	50	3.12	19	3.42	50	3.12	16	3.13	51	3.20	17	3.41	48	3.04	17	3.00
商社・卸売	27	4.22	9	3.56	26	3.31	9	3.11	26	3.15	9	3.00	26	3.35	8	3.25	26	3.35	8	3.25	25	3.32	8	3.13	25	3.08	8	3.00
百貨店・小売店・飲食店	2	3.50	3	4.00	3	3.33	3	3.33	3	3.33	2	2.50	3	3.33	3	3.67	3	3.33	3	3.33	3	3.33	3	3.67	3	3.00	3	3.33
金融・保険業	43	4.35	37	4.24	43	3.47	36	3.06	43	3.14	36	3.03	42	3.33	36	3.17	42	3.29	35	3.54	42	3.36	36	3.53	41	3.07	32	3.25
運輸・通信・電気・ガス	11	4.09	9	3.56	11	3.36	9	3.44	11	3.18	9	3.00	10	3.00	9	3.44	10	3.10	9	3.11	11	3.00	9	3.56	11	3.18	8	3.00
マスコミ・広告・調査	6	3.50	6	4.33	6	3.67	6	3.50	6	3.33	6	3.67	6	3.33	5	3.00	6	3.00	5	3.20	6	3.33	5	3.60	5	3.00	5	3.20
ソフトウェア・情報処理	14	4.14	17	3.65	14	3.86	17	3.47	13	3.08	17	3.00	13	3.15	16	3.31	13	3.00	16	3.19	13	3.08	16	3.13	13	3.00	16	3.06
教育関連業種	20	4.30	12	3.83	20	4.35	12	3.92	20	3.80	12	4.08	19	3.37	12	3.17	19	3.32	12	3.08	18	3.39	12	3.25	19	3.05	12	3.00
その他のサービス	13	4.23	7	3.43	13	3.31	7	3.14	13	3.00	7	3.00	13	3.15	7	3.29	13	3.31	7	3.14	12	3.50	7	3.29	11	3.18	7	3.14
公務	8	3.25	9	3.22	8	3.00	9	3.56	8	3.13	9	3.00	8	3.13	9	3.67	8	3.25	9	3.11	8	3.00	9	3.11	8	3.13	8	3.13
その他 ○	22	4.09	10	4.30	22	3.59	10	3.40	22	3.09	10	3.20	22	3.23	10	3.30	22	3.41	10	3.00	22	3.23	10	3.30	21	3.24	10	3.00
無回答	2	4.00			2	3.50			2	3.00			2	3.50			2	4.00			1	3.00			1	3.00		
合計	221	4.16	138	3.95	220	3.66	137	3.38	220	3.16	136	3.14	214	3.23	134	3.30	214	3.24	130	3.25	212	3.26	132	3.36	206	3.09	126	3.10
分散分析の結果	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%
(F値、有意確率)	1.99	.03	3.47	.00	4.35	.00	2.42	.01	4.35	.00	8.05	.00	1.03	.42	.94	.50	1.71	.07	1.92	.05	1.21	.28	1.28	.25	.89	.55	1.24	.27
	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期
	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均
30人以下	9	4.44	4	3.50	9	3.88	4	3.50	9	4.00	4	3.50	9	3.00	4	3.25	9	3.44	4	3.00	8	3.25	4	3.00	9	3.11	4	3.00
31～100人	12	3.83	12	4.42	12	3.92	12	3.75	12	3.50	12	3.67	11	3.27	12	3.25	11	3.45	12	3.08	10	3.20	12	3.50	8	3.00	12	3.17
101～300人	21	4.05	18	3.89	21	3.81	17	3.24	20	3.25	17	3.18	20	3.20	17	3.35	20	3.25	17	3.18	20	3.30	17	3.29	20	3.10	16	3.06
301～1000人	31	4.23	16	3.88	31	3.65	16	3.38	31	3.10	16	3.25	30	3.20	16	3.19	31	3.13	16	3.06	31	3.32	16	3.25	30	3.13	16	2.94
1001人以上	134	4.25	79	4.01	133	3.59	79	3.32	134	3.07	78	3.01	130	3.25	76	3.28	129	3.25	72	3.36	129	3.26	74	3.43	125	3.08	70	3.14
官公庁(国家公務員)	4	3.75	1	3.00	4	4.25	1	3.00	4	3.00	1	3.00	4	3.00	1	3.00	4	3.25	1	3.00	4	3.00	1	3.00	4	3.00	1	3.00
地方自治体	6	3.00	8	3.25	6	3.00	8	3.75	6	3.17	8	3.13	6	3.33	8	3.75	6	3.17	8	3.13	6	3.00	8	3.13	6	3.17	7	3.14
その他	3	3.67			3	4.67			3	3.67			3	3.33			3	3.00			3	3.33			3	3.00		
無回答	1	5.00			1	4.00			1	4.00			1	4.00			1	3.00			1	3.00			1	3.00		
合計	221	4.16	138	3.95	220	3.66	137	3.38	220	3.16	136	3.14	214	3.23	134	3.30	214	3.24	130	3.25	212	3.26	132	3.36	206	3.09	126	3.10
分散分析の結果	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%
(F値、有意確率)	3.04	.00	2.38	.03	1.30	.06	1.34	.25	6.54	.00	3.48	.00	.76	.64	.94	.47	.79	.61	1.49	.19	.43	.90	1.02	.42	.29	.97	.91	.49
	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期
	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均
正社員・正規職員	208	4.19	125	3.96	207	3.65	124	3.32	207	3.15	123	3.03	202	3.24	121	3.28	202	3.23	117	3.26	200	3.27	119	3.37	195	3.03	113	3.12
有期契約社員・嘱託社員	3	3.33	5	4.00	3	4.00	5	4.00	3	3.00	5	3.80	3	3.00	5	3.60	3	3.67	5	3.20	3	3.00	5	3.40	2	3.00	5	3.00
パート・アルバイト	6	4.33	4	4.25	6	4.00	4	4.50	6	3.83	4	4.00	5	3.20	4	3.25	5	3.20	4	3.00	5	3.20	4	3.00	5	3.00	4	3.00
派遣社員			2	3.50			2	3.50			2	3.00			2	3.50			2	3.00			2	4.00			2	3.00
経営者・役員			1	3.00			1	3.00			1	3.00			1	3.00			1	3.00			1	3.00			1	3.00
自営の家族従業者	1	3.00	1	3.00	1	3.00	1	3.00	1	3.00	1	3.00	1	3.00	1	4.00	1	4.00	1	3.00	1	3.00	1	3.00	1	3.00	1	3.00
その他 ○	3	3.33			3	3.67			3	2.67			3	3.00			3	3.33			3	3.00			3	3.00		
合計	221	4.16	138	3.95	220	3.66	137	3.38	220	3.16	136	3.14	214	3.23	134	3.30	214	3.24	130	3.25	212	3.26	132	3.36	206	3.09	126	3.10
分散分析の結果	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%
(F値、有意確率)	2.47	.05	.80	.55	.57	.68	3.68	.00	3.78	.01	4.38	.00	.41	.80	.64	.67	1.21	.31	.40	.85	.47	.76	.99	.42	.22	.93	.24	.94
	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅰ期	第Ⅱ期
	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均
事務系の仕事	103	4.17	70	4.03	102	3.34	68	3.12	103	3.09	68	3.04	102	3.25	68	3.21	101	3.26	66	3.32	101	3.26	67	3.34	101	3.09	63	3.13
営業系の仕事	24	4.13	12	4.08	24	3.25	13	3.15	24	3.04	13	3.08	23	3.30	12	3.08	24	3.38	11	3.27	22	3.45	12	3.58	20	3.10	12	3.00
販売系の仕事	3	3.33	5	3.80	4	3.25	5	3.40	4	3.25	4	3.00	4	3.25	5	3.40	4	3.75	5	3.20	4	3.25	5	3.60	3	3.00	5	3.40
サービス系の仕事	6	4.67	5	4.00	6	3.67	5	3.40	6	3.33	5	3.20	5	3.00	5	4.20	6	3.17	5	3.20	6	3.17	5	3.60	6	3.33	4	3.00
専門・技術の仕事	71	4.15	41	3.80	71	4.30	41	3.88	70	3.26	41	3.32	67	3.16	39	3.41	66	3.14	38	3.13	67	3.22	38	3.24	64	3.03	37	3.08
生産工程・労務作業系の仕事	1	4.00			1	4.00			1	3.00			1	3.00			1	3.00			1	3.00			1	3.00		
管理的な仕事	2	4.00			2	3.00			2	3.50			2	3.50			2	3.00			2	3.00			2	3.00		
その他 ○	10	4.20	4	3.75	9	3.44	4	3.50	9	3.22	4	3.25	9	3.44	4	3.00	9	3.33	4	3.00	9	3.22	4	3.75	9	3.33	4	3.00
無回答	1	4.00	1	4.00	1	5.00	1	3.00	1	5.00	1	3.00	1	4.00	1	4.00	1	4.00	0		1	4.00	0		1	3.00	0	
合計	221	4.16	138	3.95	220	3.66	137	3.38	220	3.16	136	3.14	214	3.23	134	3.30	214	3.24	130	3.25	212	3.26	132	3.36	206	3.09	126	3.10
分散分析の結果	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F																	

I 表 2—1—2 (2) 内定獲得に対する有利さ (全学計、卒業年 2 分類別) —まとめ—

	大学の名前				専門分野				教職資格				教職以外資格				課外活動実績				アルバイト経験				ボランティア経験			
	第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期	
	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均
製造業・建設業	53	4.21	19	4.32	52	3.98	19	3.63																				
商社・卸売																			26	3.35	8	3.25						
百貨店・小売店・飲食店																			3	3.33	3	3.33						
金融・保険業	43	4.35	37	4.24	43														42	3.29	35	3.54						
マスコミ・広告・調査					6	3.67	6	3.50	6	3.33	6	3.67																
ソフトウェア・情報処理					14	3.86	17	3.47																				
教育関連業種					20	4.35	12	3.92	20	3.80	12	4.08																
合計	221	4.16	138	3.95	220	3.66	137	3.38	220	3.16	136	3.14							214	3.24	130	3.25						
分散分析の結果	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%
(F値、有意確率)	1.93	.03	3.47	.00	4.35	.00	2.42	.01	4.35	.00	8.05	.00							1.71	.07	1.92	.05						
	第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期	
	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均
30人以下									9	4.00	4	3.50																
31～100人									12	3.50	12	3.67																
101～300人									20	3.25	17	3.18																
1001人以上	134	4.25	79	4.01																								
合計	221	4.16	138	3.95					220	3.16	136	3.14																
分散分析の結果	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%
(F値、有意確率)	3.04	.00	2.38	.03					6.54	.00	3.48	.00																
	第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期	
	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均
パート・アルバイト									6	3.83	4	4.00																
合計									220	3.16	136	3.14																
分散分析の結果	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%
(F値、有意確率)									3.78	.01	4.38	.00																
	第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期		第Ⅰ期		第Ⅱ期	
	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均	度数	平均
サービス系の仕事					6	3.67	5	3.40																				
専門・技術的な仕事					71	4.30	41	3.88																				
合計					220	3.66	137	3.38																				
分散分析の結果	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%	F値	%
(F値、有意確率)					12.8	.0	7.32	.00																				

- ・ 内的先業種との関連では、「大学名」「専門分野」「教職資格」「課外活動実績」の4経験が強く作用している。「大学名」は製造・建設や金融・保険からの内定獲得に、「専門分野」は製造・建設、マスコミ・広告・調査、ソフトウェア・情報処理、教育関連業種からの内定獲得に、「教職資格」はマスコミ・広告・調査、教育関連業種からの内定獲得に、「課外活動実績」は商社・卸売、百貨店・小売り・飲食店、金融・保険からの内定獲得に、それぞれ強く有利に作用している。
- ・ 内定先企業規模との関連では、「大学名」「教職資格」の2経験が強く作用している。「大学名」は1000以上規模の大企業からの内定獲得に、「教職資格」は300人以下の中小・零細企業からの内定獲得に、それぞれ強く有利に作用している。
- ・ 勤務形態との関連では、「教職資格」がパート・アルバイトの内定獲得に強く有利に作用している。
- ・ 職種との関連では、「専門分野」がサービス系の仕事や専門・技術的な仕事の内定獲得に強く有利に作用している。

I表2—1—2 (3) 内定獲得に対する有利さ(学部別、卒業年計) —まとめ—

この表から以下のことが分かる。

- ・ 「大学名」が製造・建設や金融・保険からの内定獲得に有利だったという全学計の結果は家政学部、理学部卒業生の経験を反映している。
- ・ 「専門分野」が製造・建設からの内定獲得に有利だったという全学計の結果は家政学部卒業生の経験を反映し、マスコミ・広告・調査からの内定獲得に有利だったという全学計の結果は文学部、人間社会学部卒業生の経験を反映し、ソフトウェア・情報処理からの内定獲得に有利だったという全学計の結果は家政学部卒業生の経験を反映し、教育関連

業種からの内定獲得に有利だったという全学計の結果は家政学部、文学部、人間社会学部卒業生の経験を反映している。

- ・ 「教職資格」がマスコミ・広告・調査および教育関連業種からの内定獲得に有利だったという全学計の結果は家政学部、文学部卒業生の経験を反映している。
- ・ 「課外活動実績」が商社・卸売、金融・保険からの内定獲得に有利だったという全学計の結果は家政学部卒業生の経験を反映している。
- ・ 「大学名」が 1000 以上規模の大企業からの内定獲得に有利だったという全学計の結果は家政学部、文学部卒業生の経験を反映している。
- ・ 「教職資格」が 300 人以下の中小・零細企業からの内定獲得に有利だったという全学計の結果は家政学部、文学部卒業生の経験を反映している。
- ・ 「教職資格」がパート・アルバイトの内定獲得に有利だったという全学計の結果は文学部卒業生の経験を反映している。
- ・ 「専門分野」がサービス系の仕事や専門・技術的な仕事の内定獲得に有利だったという全学計の結果は家政学部、文学部、人間社会学部卒業生の経験を反映している。

Q 6（7）では内定獲得に教職資格がどのように働いたか具体的に記入を求めた。記入件数は 172 件あった。以下にそれを、大量なので羅線で囲わずに掲げる。

【類型 1 の人達の内定獲得に教職資格が果たした役割（自由記入）】

教員資格と全く関連のない業種（職種）だった為。／色々と勉強する機会に恵まれた。／履歴書に記入することはできたので、自分としてはやや有利だったのではと思っています。／採用条件が要資格だったので。／教育関係の仕事ではないので教職の有無は関係なかった。／幼稚園教諭 1 種免許。／教職の資格は必要としない仕事だった。／事務系だったので、理系の教員免許は必要なかった（仕事に就きながら、私立の学校を探していたので、必要のないところを選んだ）。／食品メーカーの研究職に就いたため、専門で採用された。教職の話は試験のときにしていないので全く無関係だったと思われる。／小学校。／公務員試験を受けるのに教員免許が必要だったから。／「教員免許状があることが望ましい。」とされていた。／幼稚園教諭 1 種免許状。／特に必要とする職種ではなかった為。／TOEIC。／幼稚園、小学校。／初めに配属された職種が、技術教育インストラクターであったため、教職の資格が少なからず影響していたものと思われる。／図書館司書の資格が役立ちました。／内定をもらった会社以外の面接でも必ず聞かれたのが、「どうして先生にならずにこの会社を受けたのですか？」という質問だった。合格には無関係だったとは思いますが、途中で進路を変えたことが、投げ出すようなあまりいい印象ではなかったかもしれない。／まじめな印象は与えられる。／教職資格（家庭科）とは、関係性のない業種だったため。／当時はまだバブル期にあり、内定を得るのにあまり苦勞をしなかったため、特に資格の有無は全てにおいて問われなかったように思う。また、教職について特に関係の深い業種ではなかったので、なおさらだと思う。／学童保育（児童指導）という仕事柄。

履歴書に書きましたが、面接で特に話題にはならなかった。／教職の資格そのものは、内定得ることと無関係だったと思うが、履修教科が多いことや大学でもきちんと勉強していたという捉え方をされる点では、有利だったかもしれない。／教職の資格が必要な職種ではなかった。／社内のコンピュータシステム等を、新・転入社員などに講習する業務に就きました。配属理由として、教職の資格があるからと説明を受けました。／教職は関係なかった。／特に必要は

なかった。／「人に教える」と言うことは、どんな仕事でも必ず必要となるから、後輩を指導していく時に役立つよう、しっかりと実習等頑張っただけと言われました（人事担当者に）。／全く職種が異なっていたため、ほとんど教職の資格は活かさなかった。／就職活動と教育実習期間が重なり、就職活動を制限せざるを得ない状況となった。／一般事務の仕事だったため、教職の資格は無関係でした。／全く関係のない業界だったので、教職の資格は無意味だった。／私は、教育志望で大学に入ったので、教員免許を取得しましたが、就職に有利だからと取る人はいませんでした。理系就職にはまったく無関係だと思います。／履歴書に記載したが、面接で聞かれることは一切なかった。／教職の資格を有する位には、真面目な生徒だと思われたのではないかと思います。／教職の資格を持っているから内定を得るのに有利・不利は関係ないが、教育実習と就職試験・面接が重なり、教育実習を優先した結果、内定を逃すことになり、結果的に不利だと思うことは度々あった。／業種は全く関係ないし、今まで働いていても教職について触れられたこともなかった。就職活動時も、「教職に就きたいと思っていないよね？」と念押しされるばかりだった。／関連性がなかった。／幼稚園教諭一種、小学校教諭一種。／私立幼稚園でしたので、資格は必要でした。／SE職の為、教職の資格は特に役立ったことはなかった。／知人の教授だったため。／特に資格を活かすような業務に就くわけではないので、無関係であったと思われる。／家政理学科1部数学系への推薦枠の中から就業先を決めたため、教職の資格は無関係でした。／特に面接で聞かれなかった。／中学校家庭、高等学校家庭。／特に関係なかったと思います。／教育関係の仕事ではなかったため。／銀行に就職したため、教職の資格は無関係だった。／特に仕事に関係するものでなかったからだと思います。／入社時に聞かれなかった。／大学の講師として採用されたので、小学校の教員免許を持っていることは、関係なかったです。／県立高校の家庭科教員の非常勤職を得たため。／教科書、教材を発行する出版社で編集する仕事だったので、その資格は必要だった。／非常勤講師（高等学校）のため、教員免許（高等学校）を持っていることが必須条件。／中・高での非常勤講師。／教職の資格は生命保険の営業職に就く上で全く必要ない資格だった。／教育実習の経験から、人の前でしゃべったり、分かりやすい表現の仕方などが、面接の時に役立ったと思う。／自社の出版物に資格対策本や就職試験対策本があるなど、多少は教育に関連のある内容のものがあつた、面接でも教職のことは話した。結果的に直接知識を活かせる、ということはないが、当時の面接のやりとりから教職を取ったという人物そのものに興味をもってもらえたと感じた。／教職以外の職種を希望すると、なぜ教職に就かないのかと必ず聞かれた。／博士課程単位取得退学後、最初の職は、現代社会学科の非常勤助手（臨時勤務者）でした。学科の事務補助が主な仕事のため、教職資格の有無は、採用に際して、恐らくあまり関係なかったのではないかと思います。／就職先では、教職課程を専攻している程度の理解だった。／採用前後とも教職の資格について、問われた記憶がないため。／助手だったので、中高（家庭）は役立った。／面接時に何の質問もなかった。／全く異なる業種だったので。／銀行なので無関係だった。／生涯学習に関する仕事だったので、退職された元校長先生と一緒に仕事するため教育分野に関心が高いと思われることはポイントが高かついたように思う。／20年以上前のことなので記憶があいまいになってきているが、一般職（事務）だったため、無関係だったのではないかと思います。採用担当者がどう考えていたのか、聞いてみないとわからない。／仕事が美術館の受付業務だったので、教職の資格より学芸員の資格の方が有利だったので。／教員免許を必要としない職種であった。／公務員であるため、採用試験次第であるため。／教職とは無関係の業種だったため。／担当部署で学童保育運営の業務があり、子どもたちの対応に資格を活かす。／特に何も言われなかった。／保育園でのアルバイトの条件として、有資格者（幼稚園教諭、保育士）を優先としていたから。／パッケージの企画、商品開発の提案部署だったため。／教職の資格と無関係の職種であったため。／単位を取得したことが、より勉強に励んだととらえてくれた。／教職の資格と採用は関係なく、試験と面接の成績で採用に至ったと考えています。先輩（卒業生）がいて話を伺えたこ

とは有益でしたが、採用（内定）に有利だとは思いません。皆同じ活動をするので。／一般事務の仕事で、教職の資格にリンクする仕事内容はなかったため。／特になし。／特に採用条件にはなかったため。／面接で話題にならなかったため。／仕事内容とは無関係だったので、内定を得るためには特に有利にも不利にも働かなかったと思われます。／英語検定。TOEIC。／特に資格を活かせる仕事ではなかったため。／教育関係の仕事ではなかった。／幼稚園教諭。／教員免許を持っているのになぜ教職に就かないのかと、内定を頂いた会社以外でも必ず聞かれたので。／教職免許は査定にも無関係の人事制度のため、内定にも無関係と言われた。逆になぜ教職につかないのかを問われた。／教職とは関係のない職種だったので、内定には無関係だったと思います。／ホテルの営業・企画部門だったので、教職の資格はあまり関係なかった。／学生を指導する業務もあったため。また人前で話をする機会も多い職種だった。／職種は有機化学実験・研究であり、他の女性同期職員は薬学系が多かった。／面接時、教職についての質問はなかった。／特に面接ではアピールしませんでした（聞かれませんでした）。／銀行に勤めたので、教職とはあまり関係がなかった。／教職としては全く関係のない職種なので、どうして先生にならないのかと聞かれた事はありませんでしたが、それ以外で質問されたことがなかった為、無関係だったと考えます。／教職をとることで実習などがあり、内定試験の時期が遅くなったが、可否には関係なかったと思う。ただし、教育実習などによる経験は、教職に就く就かないに関係なく、大変自分の為になった。／企業において何が出来るかのアピールとして、教員免許取得の課程で得た経験が役に立った（資格有無ではなく、勉強の課程で得た経験に基づく自身の強みをアピールできた）。／学習塾指導していた。／社会科（中・高）、英検3級、秘書2級。／教員免許を持ちながら、なぜ民間企業を受けるのかと質問された。／職種の中に、「社員研修の講師」というものもあり、人前に立って指導する事に抵抗が無い面を評価された。／システムエンジニアの職でしたが、大学への指導などもありましたが、内定を得る際は、特に無関係だったと思います。／電機メーカーでの技術開発の仕事だったため、教職が関係していたとは思えない。／就いた職種にはあまり関係なかった。／一度専業主婦になった後、再就職することは難しくなっています。求人している会社の紹介や、講習などがあるといいと思います。／面接時に、特に問われることがありませんでした。／家庭科教員養成に携わる業務だったので、必須条件だった。／教職とは無関係の職種だったから。／編集部の中でも、文科省に関わる作業に就くことができたから。／メーカーの研究職に就いたので、教職の資格は全く関係がありませんでした。／教員免許。／教職の資格が特に活かされる職場がないため。／メーカーの広報を受けたため、良くも悪くも無関係です。／中・高家庭科免許。／教師と会社員どちらになるか自分でも迷っている。正直な気持ちが自分の就職活動を真剣にさせた。教職を目指している（学んでいる）のは、知識も豊かにした。／教職の資格があるのに、なぜ教員にならないのか質問された。／教職の資格については、面接時に特に聞かれなかった。就職後も教職の資格について話したことがないので、重要視されていなかったと思う。／職種に関係がなかった。／全くの専門外だったので、教職資格は関係なかったと思います（教育関係ではない）。／内定を得るまでに、企業側から教職について言及されなかった。話題にならなかった。／メーカーの研究所での研究補助の仕事だったので、教職の資格は無関係だった。微生物・分析等、専門の授業が役に立った。／資格の1つという程度とは思いますが・・・入社後に社員研修の業務も行うことになったのはそのせいかと感じる。／仕事内容が教職とは全く関係なかった為。／履歴書の資格の欄に記入しましたが、特に面接でそれについて尋ねられることもなかったです。／秘書検定。／信用を得るという意味で。／幼稚園教諭第一種免許。／教職をとるほど勤勉に取り組んだという姿勢は評価されたかもしれないが、それが直接内定に結びついたとは思えない。／面接の時には記載出来たが特に無関係。／1種免許、専修免許を取得していたため、有利であった。／教職免許。／逆に何故商社を受けたのか突っ込まれました。／履歴書に教員の資格が書けるものだと知らず、書かなかった。／教職の資格を取る為に、多数のコマ数を受講する必要があっ

たがそのコマ数の多さと、成績が面接時有利で（真面目にやってきたという点で）評価された。／高校地歴教職の資格で大学進学のための進学塾で日本史、古典、現代文の講師をしていました。／就職活動をする上で、教職の資格の有無について問われることは全くなかったと記憶しております。／

事務職希望での就職活動なので、特に教職の資格について問われることはなかった。／幼稚園教諭。／国家公務員試験には、教職資格は何ら影響を及ぼさない。／募集要件に教職資格有無は不問無関係であったから。／希望職種と教職との関連性が皆無であったため。／採用面接において、教職の資格について話題が及ぶことはなかった。業務でも直接に関連する分野ではないため、採用にあたっては無関係であったと思う。／資格がないと受験資格がなかったから。／特に無関係。／教育学部でないのに取得できた努力や教育実習などの経験を高く評価して下さる会社と、実習で入社試験に行けないと縁がなかったということで、と断られた会社もあった。その人の内面を重視して下さる企業にはややプラスでした。／子どもに関わる仕事だったので。／業務に関わりがなかったため。／特に重視されなかった。／教職の資格を持っているならば、教員になればよいのにと面接で言われた。就職が本気か疑われた。また、教育実習期間に受けた会社のセミナーがあり、参加できなかったために、その会社を受けることができなくなった。／幼児教育用の教材を制作する部署だったので、教職課程の教養科目が役立ったと思う。／教育実習期間中、企業説明会に参加できず、理由を正直に答えたら即不採用につながったから。／特に有利だったと感じなかった。数ある資格のうちの1つとの認識だった。／経済などの分野が求められているので、家庭科の免許はあまり関係ない。／面接で話にも出なかった。／教職と関係ない仕事なので・・・。／おもちゃを世界から輸入している会社だったので、それを日本のユーザーに紹介したりする際、子どもの発達段階などをふまえてご紹介できた。／中学校・高校英語。／面接で何も聞かれなかった。／教職とは全く無関係の業種であり、採用試験の面接でも、特に教職についての話は出なかったため。／企業の面談が、教育実習直後のタイミングだったこともあり、イキイキと「実習中の体験談」「子どもの接し方」等をアピールすることができた。／教職の資格を取得した＝大学生活においてきちんと学んだという事実なので。／教員のため、免許取得は必須。／SEだったので教職とは関係がなかった。／教職の資格を得る為には、資格を得ない場合よりも多くの講義を受け、単位を取得しなければならない訳で、その努力は評価されるべきものだと思うから。決して単位取得は楽ではない！／教育とは関係ない業種だった為。／外国人採用窓口や、社員留学手続きで、英語の教職資格があったことにより、配属された。そして主な業務は、社内研修の手配全般を行う担当になった。実際に講師をつとめたわけではないが、教員の資格を持っていたことが配属に、また採用に充分に働いたと考えています。

【類型1の人達の内定獲得に教職資格が果たした役割（自由記入）—終わり—】

2) 採用試験不受験・受験不合格&新卒不就職者（類型2、類型4）のキャリア

① 不就業期間の活動及び親との同居の状況

Q7（2）は教員採用試験を受けずに、または受けて不合格で卒業・終了し、卒業・修了とともに就職しなかった人達（類型2、類型4）たちに、その期間に何をやっていたかを聞いた。またQ7（1）は親と同居だったか否かを聞いた。その2つをクロス集計した結果がI表2-2-1である。親と同居だったグループの中に「資格取得の勉強」や「趣味・教養の学習」が計50%に達し、親と同居してなかったグループの中に「家事、育児、介護、看護」が38%も存在するという、一見して逆説的な結果である。親と同居のグループはいわゆるパラサイトシングルの余裕があったのに対して、非同居のグループにはその余裕が

なかったということなのかもしれない。何れにしてもサンプル数が少なく期待度数が5未満のセルが多いので統計的に有意な差と考えることはできない。

I 表 2—2—1 新卒不就業期間の状況

類型2〈不受験＆新卒不就職者〉及び 類型4〈新卒受験不合格＆新卒不就職者〉		親と同居だったか			合計
		同居	非同居	無回答	
新卒不就業期間中の状況	家事、育児、介護、看護など	度数 1	3	0	4
		% 7.1%	37.5%	0.0%	17.4%
	専門学校や通信教育で資格取得の勉強	度数 5	3	0	8
		% 35.7%	37.5%	0.0%	34.8%
	カルチャーセンターなどで趣味・教養の学習	度数 2	0	0	2
		% 14.3%	0.0%	0.0%	8.7%
	国内、国外を放浪	度数 1	0	1	2
		% 7.1%	0.0%	100.0%	8.7%
	特に何もしてなかった	度数 0	1	0	1
		% 0.0%	12.5%	0.0%	4.3%
	その他	度数 5	1	0	6
		% 35.7%	12.5%	0.0%	26.1%
合計		度数 14	8	1	23
		% 100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
カイ 2 乗検定(%＝漸近有意確率両側)					
		値	自由度	%	
Pearson のカイ 2 乗		18.054*	10	.054	
尤度比		13.805	10	.182	
線型と線型による連関		.025	1	.873	
有効なケースの数		23			
a. 18 セル (100.0%) は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は .04 で					

Q 7 (2) では「その他」として7件の記入があった。以下にそれを示す。

博士論文を執筆していた。／自宅で公務員試験のための勉強をしていた。／結婚することが決まっていたので、それまで、卒業後、アルバイトをしていた（教職とは関係ない職種）。／海外語学留学。／大学研究所研究員（無給）。／大学院で研究。／大学院へ進学、留学したもの両方中退し、体調不良病気療養。家族の看護。

② 新卒不就業期間の長さ

Q 7 (3) は新卒不就職者にどれくらい経ってから仕事に就いたか（＝新卒不就業期間の長さ）を聞いている。その結果を不就業期間中の活動状況とクロス集計した結果が I 表 2—2—2 である。「資格取得の勉強をしていた」と答えた人の全員の不就業期間が2年以内であること、「家族のなかの仕事をしていた」と答えた人の3／4が不就業期間5年以上または仕事に就いてないこと、「その他」「特に何もしてなかった」と答えた人がその後の無業期間が長い傾向があること、などが読み取れる。みられるのを除き、だいたいどのカテゴリーでも新卒無業の1～2年後には仕事に就いている。サンプル数が少なく期待度数5未満のセルが多いので、以上の差は何れも統計的な有意水準に達していると判断するのは困難である。

また I 表 2—2—3 は不就業期間の長さとの同居・非同居の関連を示したものである。サンプル数が少なく、期待度数が5未満のセルが多いために、統計的有意差の判断はできないが、非同居グループで不就業期間が長い傾向がみられる。

I 表 2—2—2 不就業期間中の活動と不就業期間の長さ

			新卒不就業期間中の活動状況						合計
			家事、育児、 介護、 看護など	専門学校や 通信教育で 資格取得の 勉強	カルチャー センターなど で趣味・ 教養の学習	国内、国外 を放浪	特に何もし てなかった	その他	
不就業 期間の 長さ	1年未満	度数	1	3	0	0	0	2	6
		%	25.0%	37.5%	.0%	.0%	.0%	33.3%	26.1%
	1～2年	度数	0	5	2	2	0	1	10
		%	.0%	62.5%	100.0%	100.0%	.0%	16.7%	43.5%
	3～4年	度数	0	0	0	0	1	1	2
		%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	16.7%	8.7%
	5年以上	度数	1	0	0	0	0	1	2
		%	25.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	16.7%	8.7%
	仕事には就いていない	度数	2	0	0	0	0	0	2
		%	50.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	8.7%
合計		度数	4	8	2	2	1	6	23
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

カイ 2 乗検定			
	値	自由度	漸近有意確率 (両側)
Pearson のカイ 2 乗	35.139 ^a	25	.086
尤度比	30.731	25	.198
線型と線型による連関	2.102	1	.147
有効なケースの数	23		

a. 36 セル (100.0%) は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は .04 です。

I 表 2—2—3 不就業期間中の親との同居と不就業期間の長さ

			親と同居だったか			合計
			同居	非同居	無回答	
q7(3)その後の就職の時期	1年未満	度数	5	1	0	6
		%	35.7%	12.5%	.0%	26.1%
	1～2年	度数	5	4	1	10
		%	35.7%	50.0%	100.0%	43.5%
	3～4年	度数	1	1	0	2
		%	7.1%	12.5%	.0%	8.7%
	5年以上	度数	1	1	0	2
		%	7.1%	12.5%	.0%	8.7%
	仕事には就いていない	度数	1	1	0	2
		%	7.1%	12.5%	.0%	8.7%
合計		度数	14	8	1	23
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

カイ 2 乗検定			
	値	自由度	漸近有意確率 (両側)
Pearson のカイ 2 乗	3.751 ^a	10	.958
尤度比	4.477	10	.923
線型と線型による連関	.059	1	.808
有効なケースの数	23		

a. 17 セル (94.4%) は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は .04 です。

3) 大学卒業後のキャリア（類型1、類型2、類型3、類型4の全員）

① 卒業から現在までの職業経験

概況

Q8, Q9 は、再び、採用試験を受けなかった人または不合格で再受験しなかった人全員に対する質問である。Q8はそれらの人のうち学部卒業または大学院終了時に就職した人（類型1）につき、現在までの職業経験を聞いている。I表2-3-1（1）はその結果を新卒就職時の職場類型別に示したものである。

I表2-3-1（1） 卒業後の初職から現在までの職業経験（概況）

	内 訳	度数	%
現在の就労状況	現在就労中 小計	251	63.9
	転職なし 小計	109	27.7
	同じ仕事⇒同じ会社&同じ職場	32	8.1
	同じ仕事⇒同じ会社&違う職場（転勤・異動）	50	12.7
	違う仕事⇒同じ会社&同じ職場	5	1.3
	違う仕事⇒同じ会社&違う職場（転勤・異動）	16	4.1
	系列会社の同じ仕事（出向）	4	1.0
	系列会社の違う仕事（出向）	2	.5
	転職あり 小計	142	36.2
	違う会社の同じ仕事⇒（ ）度目の転職	25	6.4
	違う会社の違う仕事⇒（ ）度目の転職	117	29.8
	現在無職他 小計	129	32.9
	現在は仕事に就いていない	128	32.6
	NPO法人で有償ボランティアとして活動している	1	.3
	無回答	13	3.3
	総合計	393	100.0

違う会社の同じ仕事への転職回数	度数	%	有効%
一回	13	3.3	59.1
二回	5	1.3	22.7
三回	3	.8	13.6
四回	1	.3	4.5
合計	22	5.6	100.0
無回答	3	.8	
システム欠損値	368	93.6	
合計	371	94.4	
総合計	393	100.0	

違う会社の違う仕事への転職回数	度数	%	有効%
一回	45	11.5	40.5
二回	33	8.4	29.7
三回	17	4.3	15.3
四回	9	2.3	8.1
五回	3	.8	2.7
六回	2	.5	1.8
九回	1	.3	.9
十二回	1	.3	.9
合計	111	28.2	100.0
無回答	6	1.5	
システム欠損値	276	70.2	
合計	282	71.8	
総合計	393	100.0	

この表からは以下のことが分かる。

- ・ 同じ会社に勤めている場合を「転職なし」、違う会社に移った場合を「転職あり」とすると、「転職なし」：「転職あり」：「現在無職」は 28%：36%：33%で、ほぼ3分されている。
 - ・ 「転職なし」の中では「同じ仕事」：「違う仕事」は 79%：21%、ほぼ8：2なのにに対し、「転職あり」の中では「同じ仕事」：「違う仕事」は 18%：82%、ほぼ2：8だった。
 - ・ 自由記入の転職回数は以下の通りだった。「違う会社の同じ仕事」と答えた 25 人のうちで回数を答えた 22 人の内訳は、1 度が 13 人(59%)、2～3 度が 8 人(36%)、4 度が 1 人(5%)だった。「違う会社の違う仕事」と答えた 117 人のうちで回数を答えた 111 人の内訳は、1 度が 45 人(40%)、2～3 度が 50 人(45%)、4 度以上が 16 人(14%)だった。
- これらの②③の結果は、会社を移ることが、仕事が変わるという意味での転職と実質的に同じであることを表している。

初職の職場類型とその後の職業経験

また、I 表 2—3—1（2）は I 表 2—3—1（1）の「転職なし」「転職あり」「現在無職他」の 3 カテゴリーについて大学卒業の初職の職場類型とクロス集計した結果である。I 表 2—3—1（2）から次の傾向が読み取れる。つまり、「転職なし」の比率の高さ、および「現在無職」の比率の低さから判断すると、新卒就職後の職歴の安定度は、公務＞1000 人以上の製造、建設、商社、百貨店、金融・保険、通信、電気、ガスなど＝1000 人以上のマスコミ、広告、ソフトウェア、情報処理、教育関連、その他サービス＞1000 人未満のマスコミ、広告、ソフトウェア、情報処理、教育関連、その他サービス＞1000 人未満の製造、建設、商社、百貨店、金融・保険、通信、電気、ガスなど＞1000 人未満のその他業種＞1000 人以上のその他業種、という序列である。

I 表 2—3—1（2） 卒業後の初職から現在までの職業経験（初職職場類型別）

採用試験不受験者職業移動			新卒就職職場類型							
			1000人未満 の製造、建設、 商社、百貨店、金 融・保険、運輸・通 信、電気・ガス	1000人以上 の製造、建設、 商社、百貨店、金 融・保険、運輸・通 信、電気・ガス	1000人未満 のマスコミ、広告、 ソフトウェア、情報処 理、教育関連、その他 サービス	1000人以上 のマスコミ、広告、 ソフトウェア、情報処 理、教育関連、その他 サービス	公務（国家 公務、地方 自治体）	1000人未満 のその他業 種	1000人以上 のその他業 種	合計
転職無し	度数		7	55	16	9	9	6	1	103
	%		16.3%	31.6%	28.6%	30.0%	60.0%	28.6%	11.1%	29.6%
転職有り	度数		18	59	21	12	4	7	5	126
	%		41.9%	33.9%	37.5%	40.0%	26.7%	33.3%	55.6%	36.2%
現在無職他	度数		18	60	19	9	2	8	3	119
	%		41.9%	34.5%	33.9%	30.0%	13.3%	38.1%	33.3%	34.2%
合計	度数		43	174	56	30	15	21	9	348
	%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
カイニ乗検定(％＝漸近有意確率両側)										
			値	自由度	％					
Pearson の			13.605 ^a	12	.327					
尤度比			13.777	12	.315					
線型と線型			1.060	1	.303					
有効なケースの数			348							

だが、以上の差違は統計的に 10%水準の有意差にも達していない。よって新卒就職時から現在までの職歴に対して初職の職場類型は明確な影響があるとはいえない。

卒業から現在までの職業経験と家族形成歴との関連

これに対して初職から現在までの職歴に対して現在年齢は統計的に極めて有意な関連を示す。I 表 2-3-1 (3) によれば「転職なし」は平均約 39 歳、「転職あり」「現在無職他」は平均約 40 歳で若い年齢層の方が転職なしが多くこの差は 1%の有意水準に達している。

I 表 2-3-1 (3) 卒業後の初職から現在までの職業経験と現在年齢

	度数	平均値	標準偏差	標準誤差	平均値の 95% 信頼区間		最小値	最大値
					下限	上限		
転職無し	106	38.80	3.501	.340	38.13	39.48	33	49
転職有り	141	40.23	2.791	.235	39.76	40.69	34	45
現在無職他	127	39.55	3.141	.279	39.00	40.10	33	44
合計	374	39.59	3.168	.164	39.27	39.92	33	49
分散分析結果								
	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率			
グループ間	123.230	2	61.615	6.313	.002			
グループ内	3620.995	371	9.760					
合計	3744.225	373						

この年齢差は家族形成段階に密接に関連している。次の I 表 2-3-1 (4) が示すように、「未婚、子どもなし」「既婚、子どもなし」「既婚、子ども一人」のグループは平均 39 歳なのに対して「既婚、子ども一人以上」は平均 40 歳である。この差は統計的に 5%の有意水準に達している。

I 表 2-3-1 (4) 家族形成段階と現在年齢

	度数	平均値	標準偏差	標準誤差	平均値の 95% 信頼区間		最小値	最大値
					下限	上限		
未婚、子どもなし	72	39.35	3.212	.378	38.59	40.10	33	45
未婚、子どもあり	12	40.50	3.000	.866	38.59	42.41	36	44
既婚、子どもなし	44	38.82	3.194	.481	37.85	39.79	33	44
既婚、子ども一人	78	39.06	3.405	.386	38.30	39.83	33	45
既婚、子ども二人	136	40.15	2.945	.253	39.65	40.65	33	49
既婚、子ども三、四人	26	40.08	2.965	.582	38.88	41.27	34	44
合計	368	39.61	3.160	.165	39.28	39.93	33	49
分散分析結果								
	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率			
グループ間	110.203	5	22.041	2.245	.049			
グループ内	3553.449	362	9.816					
合計	3663.652	367						

現在までの職業経験が現在年齢と密接に関連するという I 表 2-3-1 (3) の結果は、このように年齢と家族形成段階との関連の結果である。それをストレートに表したのが、次の I 表 2-3-1 (5) である。「未婚、子どもなし」「既婚、子どもなし」のグループでは「転

職あり」「転職なし」の構成比が高いのに対して、「既婚、子どもあり」のグループでは「現在無職他」の構成比が高い。また、「既婚、子どもあり」のグループの中でも、子どもの数が少ないほど「現在無職他」の構成比が高くなる。この差は統計的に 1%の有意水準に到達しており、極めて明確な差といえる。

I 表 2—3—1 (5) 卒業後の初職から現在までの職業経験（家族形成段階別）

			家族形成段階						合計
			未婚、子どもなし	未婚、子どもあり	既婚、子どもなし	既婚、子ども一人	既婚、子ども二人	既婚、子ども三、四人	
不受験者職業移動	転職無し	度数	34	3	16	22	20	4	99
		%	47.2%	27.3%	37.2%	28.9%	15.2%	16.0%	27.6%
	転職有り	度数	31	2	20	26	52	6	137
		%	43.1%	18.2%	46.5%	34.2%	39.4%	24.0%	38.2%
	現在無職他	度数	7	6	7	28	60	15	123
		%	9.7%	54.5%	16.3%	36.8%	45.5%	60.0%	34.3%
合計	度数	72	11	43	76	132	25	359	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
カイ 2 乗検定									
	値	自由度	確率 (両側)						
Pearson のカイ 2 乗	52.088 ^a	10	.000						
尤度比	56.734	10	.000						
線型と線型による連関	40.263	1	.000						
有効なケースの数	359								

② 転社経験者の職業

職場類型（業種×規模）の移動（初職→現職）

Q9 (2) (3) は Q8 で転社経験あり（選択肢 7、8）と答えた人に現在の勤務先の業種と規模を聞いている。また、Q6 (1) (2) は学部卒業・院修了時の初職について業種、規模を聞いていた。それぞれを「民間 1000 人未満」「民間 1000 人以上」「公務(国家、地方)」の 3 カテゴリーに括ってクロス集計した結果が次の I 表 2—3—2 (1) である。初職が「民間 1000 人未満」だった人は「民間 1000 人未満」に留まる比率が大きく、「民間 1000 人以上」と「公務」は「民間 1000 人未満」に移行する比率が大きいう結果である。いわば下降移動は存在するが上昇移動は存在しないという結果であるが、この差は統計的に 10%の有意水準に達していない。

I 表 2—3—2 (1) 転社経験者の職場歴（現職×初職）

			新卒就職職場3類型			合計
			民間1000人未満	民間1000人以上	公務(国家、地方)	
転職者 現職職場3類型	民間1000人未満	度数	34	48	3	85
		%	82.9%	72.7%	75.0%	76.6%
	民間1000人以上	度数	4	14	0	18
		%	9.8%	21.2%	0.0%	16.2%
	公務(国家、地方)	度数	3	4	1	8
		%	7.3%	6.1%	25.0%	7.2%
合計	度数	41	66	4	111	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

カイ 2 乗検定			
	値	自由度	漸近有意確率 (両側)
Pearson のカイ 2 乗	4.943 ^a	4	.293
尤度比	4.988	4	.288
線型と線型による連関	.945	1	.331
有効なケースの数	111		

勤務形態の移動

Q6（3）は初職について、Q9（4）は現職について勤務形態を聞いている。それぞれに対する回答を「正規の社員、職員」と「非正規他」に2分してクロス集計した結果が、次のI表2-3-2（2）である。「非正規他」の6割は「非正規他」に留まり、「正規社員・職員」の7割は「非正規他」に移行している。先に職場類型でみたのと同じ下降移動であるが、やはり統計的に有意な水準には達していない。

I表2-3-2（2） 転社経験者の勤務形態歴（現職×初職）

			初職勤務形態		合計
			正規社員・職員	非正規その他	
現職勤務形態	正規社員・職員	度数	34	5	39
		%	28.1%	38.5%	29.1%
	非正規その他	度数	87	8	95
		%	71.9%	61.5%	70.9%
合計		度数	121	13	134
		%	100.0%	100.0%	100.0%
カイ二乗検定					
	値	自由度	漸近有意確率 (両側)	正確有意確率 (両側)	正確有意確率 (片側)
Pearson のカイ 2 乗	.811 ^a	1	.434		
連続修正 ^b	.212	1	.645		
尤度比	.588	1	.445		
Fisher の直接法				.522	.313
線型と線型による連関	.806	1	.436		
有効なケースの数	134				

職種の移動

次のI表2-3-2（3）はQ6（5）で聞いた初職の職種、Q9（6）で聞いた現職の職種をそれぞれ「事務」「営業」「販売・サービス」「専門・技術」「その他（生産工程、運輸・通信、保安、管理、団体役員、他）」に括り直してクロス集計した結果である。

I表2-3-2（3） 転社経験者の職種歴（現職×初職）

			初職の職種					合計
			事務	営業	販売・サービス	専門・技術	その他	
現職 の職 種	事務	度数	38	10	2	7	1	58
		%	55.1%	55.6%	28.6%	19.4%	8.3%	40.8%
	営業	度数	0	1	0	0	1	2
		%	.0%	5.6%	.0%	.0%	8.3%	1.4%
	販売・サービス	度数	2	1	1	2	1	7
		%	2.9%	5.6%	14.3%	5.6%	8.3%	4.9%
	専門・技術	度数	26	4	2	25	7	64
		%	37.7%	22.2%	28.6%	69.4%	58.3%	45.1%
	その他	度数	3	2	2	2	2	11
		%	4.3%	11.1%	28.6%	5.6%	16.7%	7.7%
合計	度数	69	18	7	36	12	142	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

カイ 2 乗検定（%＝漸近有意確率両側）			
	値	自由度	%
Pearson のカイ 2 乗	37.004 ^a	16	.002
尤度比	35.305	16	.004
線型と線型による連関	16.385	1	.000
有効なケースの数	142		

同一職種に留まる比率は「専門・技術」(70%)、「事務」(55%)、「販売・サービス」(14%)の順で高い。職種の移動では「専門・技術」への移動率が高く、「その他→専門技術」(58%)、「事務→専門・技術」(38%)、「販売・サービス→専門・技術」(29%)、「営業→専門・技術」(22%)という順である。

そこで、学部によって職種移動のパターンに違いがあるかどうかをみるために、職種移動と学部をクロス集計した結果が次のⅠ表Ⅱ－３－２(４)である。サンプル数の制約から、職種は3カテゴリー(1. 事務、2. 専門・技術、3. その他＝営業、販売、サービス、生産工程、運輸・通信、保安、管理、他)に集約し、職種移動は5カテゴリー(1. 事務→事務、2. 事務→専門・技術、3. 専門・技術→専門・技術、4. その他→事務または専門・技術、5. 事務→その他、または専門・技術→その他、またはその他→その他、または専門・技術→事務)に集約してある。人間社会学部と理学部は該当者数が少ない(11名、3名)ために分析から除外し、家政学部と文学部のみを対象とした。

両学部とも「事務」に留まるのが3～3.5割に達するのが共通だが、家政学部は3割弱が専門・技術に留まり、文学部は3割が「事務」から「専門・技術」に移動している。この差は統計的に1%の有意水準に達している。

Ⅰ表 2－3－2 (４) 転社経験者の職種移動歴(家政学部、文学部)

			学部3分類		合計
			家政学部	文学部	
職歴5類型	事務→事務	度数	21	14	35
		%	30.4%	35.9%	32.4%
	事務→専門・技術	度数	12	12	24
		%	17.4%	30.8%	22.2%
	専門・技術→専門・技術	度数	19	2	21
		%	27.5%	5.1%	19.4%
	その他→専門・技術	度数	2	6	8
		%	2.9%	15.4%	7.4%
	事務→その他、専門・技術→事務 及びその他、その他→その他	度数	15	5	20
		%	21.7%	12.8%	18.5%
合計	度数	69	39	108	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	

カイ 2 乗検定 (%=漸近有意確率両側)			
	値	自由度	%
Pearson のカイ 2 乗	14.985 ^a	4	.005
尤度比	16.195	4	.003
線型と線型による連関	1.009	1	.315
有効なケースの数	108		

職歴と教職希望

Q9 (10) は転社経験者に教職に就きたいという気持ちがあるか否かを聞いている。サンプル数の関係から選択肢を「1.ない」「2.ある」に2分して職種移動歴とクロス集計した結果がⅠ表 2－3－2 (５) である。現在の職種が「事務」「専門・技術」の場合には「1.ない」が6～9割であるのに対して、現在の職種が「その他」8名の5割は「2.ある」と答えているのが分かる。この差は統計的に10%の有意水準に達している。

I 表 2-3-2 (5) 転社経験者の職種移動歴と教職希望

			職種移動歴 7 類型							
			事務→事務	事務→専門	営業→事務	専門→専門	その他→専門	その他→その他	全職種→その他	合計
転社経験者の教職希望合計	ない	度数	32	13	6	11	4	0	4	70
		%	91.4%	65.0%	66.7%	61.1%	80.0%	.0%	57.1%	73.7%
	ある	度数	3	7	3	7	1	1	3	25
		%	8.6%	35.0%	33.3%	38.9%	20.0%	100.0%	42.9%	26.3%
		度数	35	20	9	18	5	1	7	95
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

カイ 2 乗検定 (χ²=漸近有意確率両側)			値	自由度	%
Pearson のカイ 2 乗			12.048 ^a	6	.061
尤度比			13.051	6	.042
線型と線型による連関			6.063	1	.014
有効なケースの数			95		

以上、類型 1～類型 4 の人達のキャリアを Q 9 をもとに分析してきた。Q 9 (2) では勤務先業種について、Q 9 (4) では勤務形態について、Q 9 (6) では職種についてそれぞれ「その他」で具体的記入を求めている。業種については 39 件、勤務形態については 5 件、職種については 8 件の記入があったので以下にそれらを掲げておく。

＜業種＞医療／医療関係／病院／税理士事務所／病院／会計事務所／医療事務／生活協同組合／医療、保健、福祉／医療福祉業界／自営、クラシックバレエ教師／介護・福祉／独立行政法人国立女性教育会館／J A／プロスポーツ会社／国立大学／調剤薬局／会計事務所／図書館司書／大学特任講師／私立学校／法律、特許事務所／保育園／研究／行政書士／不動産賃貸／中学校／大学研究室／福祉関係／区立中学校／写真業／医業／医療／会計事務所／医療福祉／私立高校／出版関係／病院

＜勤務形態＞非常勤職員／非常勤講師／常勤、非常勤職員／臨時職員／業務委託

＜職種＞経営、経理、人事、総務／消費生活専門相談員／通信教育の添削指導／企画／不動産管理／企画・事務／小学生向け添削講師／フリーランスカメラマン

(3) 採用試験既卒合格者（類型 6、類型 7）の教員就職前キャリア

1) 採用試験既卒合格者（類型 6、類型 7）の一般企業就職経験

① 既卒合格者の一般企業就職の特徴

Q11 は、学部卒業時又は大学院修了時に教員採用試験に合格せず、一旦就職してのちに、数年後に合格した人達（**新卒就職&既卒受験&既卒合格**）に、卒業・修了時に就いた仕事について業種、規模、勤務形態、職種などを聞いている。また、Q 12 は学部卒業時又は大学院修了時に教員採用試験に合格せず、卒業・修了時の就職もせずに過ごし、数年後に教員採用試験に合格した人達（**新卒不就職&既卒受験&既卒合格**）に、新卒後に就いた仕事について業種、規模、勤務形態、職種などを聞いている。これらを、学部卒業時又は大学院修了時に教員採用試験を受けずに一般企業に就職した人達（**不受験&新卒一般就職**）に業種、規模、勤務形態、職種などを聞いた Q 6 の結果を並べて比較したのが I 表 3-1-1 (1)、I 表 3-1-1 (2) である。

I 表 3-1-1 (1) からは、採用試験不受験組が類型 2 (1000 人以上、製造・建設、商

社・卸売、百貨店・小売・飲食、金融・保険、運輸・通信・電気・ガス）への就職が多いのに対して、採用試験過年度合格組は類型3（1000人未満、マスコミ・広告・調査、ソフトウェア・情報処理、教育関連産業、その他のサービス業）や類型5（公務）への就職が多いのが分かる。採用試験を受験せずに一般企業に就職する人に比べて採用試験合格をめざす人たちは、取りあえず新卒就職をするにしろしないにしろ、いわゆる「良い会社」への就職活動をする興味関心や動機も薄く、時間的余裕もないことを反映した結果と思われる。

I表3-1-1（1） 教員採用試験既卒合格者の一般企業就職の特徴：職場類型

初職の 職場 類型	採用試験不受験				採用試験過年度合格				採用試験過年度合格				合計
	新卒一般就職				新卒一般就職				新卒一般不就職				
	度数 Oij	有効 %	期待 値Eij	χ^2 値 ※	度数 Oij	有効 %	期待 値Eij	χ^2 値 ※	度数 Oij	有効 %	期待 値Eij	χ^2 値 ※	
類型1	44	11.9	41	0.19	3	5.9	6	1.26	1	6.7	1	0.01	48
類型2	179	48.4	163	1.55	11	21.6	22	5.86			4	4.41	190
類型3	59	15.9	76	3.62	21	41.2	10	10.76	8	53.3	2	17.39	88
類型4	31	8.4	27	0.72			4	3.67			1	0.72	31
類型5	23	6.2	33	3.28	11	21.6	5	8.83	5	33.3	1	18.53	39
類型6	22	5.9	19	0.51			3	2.60			1	0.51	22
類型7	9	2.4	8	0.21			1	1.06			0	0.21	9
類型8	3	.8	8	2.89	5	9.8	1	14.54	1	6.7	0	3.00	9
合計	370	100.0			51	100.0	51		10	100.0	10		431
自由度=(8-1)×(3-1)=14、 χ^2 値合計=106.36>36.12(0.1%; 自由度14)													
類型1：1000人未満の製造、建設、商社、百貨店、金融・保険、運輸・通信、電気・ガス													
類型2：1000人以上の製造、建設、商社、百貨店、金融・保険、運輸・通信、電気・ガス													
類型3：1000人未満のマスコミ、広告、ソフトウェア、情報処理、教育関連、その他サービス													
類型4：1000人以上のマスコミ、広告、ソフトウェア、情報処理、教育関連、その他サービス													
類型5：公務（国家公務、地方自治体）													
類型6：1000人未満のその他業種													
類型7：1000人以上のその他業種													
類型8：その他規模、その他業種													
※ 期待値Eij=ni・×n・j/N													
※ χ^2 値=(Oij-Eij)×(Oij-Eij)/Eij													

I表3-1-1（2） 教員採用試験既卒合格者の一般企業就職の特徴：仕事類型

初職の 仕事 類型	採用試験不受験者				採用試験過年度合格				採用試験過年度合格				合計
	卒業・修了と同時に就職				新卒一般就職				新卒一般不就職				
	度数	有効	期待	χ^2 値	度数	有効	期待	χ^2 値	度数	有効	期待	χ^2 値	
	Oij	%	値Eij	※	Oij	%	値Eij	※	Oij	%	値Eij	※	
類型1	169	45.2	151	2.2	10	18.2	22	6.7	2	10.0	8	4.6	181
類型2	38	10.2	32	0.9	1	1.8	5	3.0			2	1.7	39
類型3	19	5.1	17	0.1	2	3.6	3	0.1			1	0.9	21
類型4	104	27.8	94	1.0	9	16.4	14	1.7			5	5.0	113
類型5	17	4.5	16	0.1	2	3.6	2	0.0			1	0.8	19
類型6	10	2.7	11	0.1	2	3.6	2	0.1	1	5.0	1	0.3	13
類型7			1	0.8			0	0.1	1	5.0	0	20.5	1
類型8	2	.5	2	0.1	1	1.8	0	1.1			0	0.1	3
類型9	12	3.2	39	18.8	24	43.6	6	57.8	11	55.0	2	37.9	47
類型10	3	.8	10	4.9	4	7.3	1	4.4	5	25.0	1	37.3	12
合計	374	100.0			55	100.0			20	100.0			449
自由度=(10-1)×(3-1)=18 χ^2 値合計=210.40>42.31(0.1%; 自由度18)													
類型1：正規社員職員、事務職													
類型2：正規社員職員、営業職													
類型3：正規社員職員、販売、サービス職													
類型4：正規社員職員、専門・技術職													
類型5：正規社員職員、その他職													
類型6：非正規社員職員、事務職													
類型7：非正規社員職員、営業													
類型8：非正規社員職員、販売、サービス職													
類型9：非正規社員職員、専門・技術職													
類型10：非正規社員職員、その他職													
※ 期待値Eij=ni・×n・j/N													
※ χ^2 値=(Oij-Eij)×(Oij-Eij)/Eij													

そのことはⅠ表3－1－1（2）からも読み取れる。採用試験不受験組が類型1や類型4（事務職、専門・技術職の正社員職員）が多いのに対して、採用試験過年度合格組は類型1（事務職の正規社員・職員）が期待値よりも少なく、類型9（専門・技術職の非正規社員・職員）が期待値よりも多い。採用試験過年度合格組が就職にあたって、仕事の安定性よりも専門性を選択した結果と思われる。

② 新卒就職&既卒合格者（類型6）の内定獲得に対する諸経験の有利・不利

Q11（6）は学部卒業または大学院修了と同時に就職し、数年後に採用試験に合格した人達（新卒就職&既卒合格＝類型6）に、大学教育の諸経験（a. 出身大学名、b. 専門分野、c. 教職資格、d. 教職以外資格、e. 課外活動実績、f. アルバイト経験、g. ボランティア経験）が就職活動で内定を獲得するのにどれほど有利（不利）だったかを、「1. 有利だった」～「5. 不利だった」の5段階評価で聞いている。Ⅰ表3－1－2（1）は、5段階評価の選択肢を逆転（数字が5に近いほど「有利だった」）させて、内的先の諸属性（業種、企業規模、勤務形態、職種）×大学諸経験（出身大学名、専門分野、教職資格、教職以外の資格・免許、課外活動、アルバイト経験、ボランティア経験）の28セルごとに、評価点の平均値に差が認められるか否かを分析（一元配置分散分析）した結果を、先にⅠ表2－1－2（1）で示した不受験・不合格&新卒就職者（類型1、3）の場合と比較して掲げたものである。

Ⅰ表3－1－2（1） 内定獲得に対する諸経験の有利さ（類型1&3 v s 類型6）

大学での諸経験	出身大学の名前		大学の専門分野		教職の資格		教職以外の免許 資格		課外活動での実績		アルバイトの経験		ボランティアの経験	
	不受験不 合格者 類型1	新卒就職 &既卒合格者 類型6	不受験不 合格者 類型1	新卒就職 &既卒合格者 類型6	不受験不 合格者 類型1	新卒就職 &既卒合格者 類型6	不受験不 合格者 類型1	新卒就職 &既卒合格者 類型6	不受験不 合格者 類型1	新卒就職 &既卒合格者 類型6	不受験不 合格者 類型1	新卒就職 &既卒合格者 類型6	不受験不 合格者 類型1	新卒就職 &既卒合格者 類型6
採用試験合格までの キャリア類型（一般 企業就職経験者）	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値
製造業・建設業	76 4.21	2 4.00	75 3.85	2 3.00	74 3.01	2 3.00	73 3.19	2 3.00	70 3.13	2 3.00	72 3.25	2 3.00	69 3.04	2 3.00
販社・卸売	37 4.08	2 4.50	36 3.25	2 2.50	36 3.11	2 3.00	35 3.31	2 3.50	35 3.31	2 4.00	34 3.26	2 3.00	34 3.06	2 3.00
百貨店・小売店・飲食店	6 3.67		7 3.28		6 3.00		6 3.50		6 3.33		6 3.50		6 3.17	
金融・保険業	83 4.30	8 4.50	82 3.28	8 3.00	82 3.09	8 3.00	81 3.25	8 3.00	80 3.39	8 3.50	81 3.44	8 3.75	76 3.14	8 3.50
運輸・通信・電気・ガス	20 3.85	1 5.00	20 3.40	1 5.00	20 3.10	1 3.00	19 3.21	1 3.00	19 3.11	1 5.00	20 3.25	1 3.00	19 3.11	1 3.00
マスコミ・広告・調査	12 3.92		12 3.58		12 3.50		11 3.18		11 3.09		11 3.45		10 3.10	
ソフトウェア・情報処理	31 3.87	2 4.50	31 3.85	2 3.00	30 3.03	2 3.00	29 3.24	2 3.00	29 3.10	2 3.00	29 3.10	2 3.00	29 3.03	2 3.00
教育関連業種	32 4.13	13 3.92	32 4.19	13 4.15	32 3.91	13 4.54	31 3.29	13 3.23	31 3.23	13 3.39	30 3.93	13 3.31	31 3.03	13 3.31
その他のサービス	20 3.95	2 3.50	20 3.25	2 3.00	20 3.00	2 3.00	20 3.20	2 3.00	20 3.25	2 3.00	19 3.42	2 3.00	18 3.17	2 3.00
公称	17 3.24	4 4.00	17 3.29	4 4.75	17 3.06	4 5.00	17 3.41	4 5.00	17 3.19	4 3.50	17 3.06	4 3.50	16 3.19	4 3.50
その他 ○	32 4.16	2 3.00	32 3.59	2 4.00	32 3.19	2 4.50	32 3.25	2 3.00	32 3.29	2 3.00	32 3.25	2 3.50	31 3.16	2 3.50
無回答	2 4.00	2 3.50	2 3.50	2 3.50	2 3.00	2 3.50	2 3.50	2 3.00	2 4.00	2 3.00	1 3.00	2 3.00	1 3.00	2 3.00
合計	368 4.08	38 4.05	368 3.54	38 3.68	365 3.15	38 3.84	358 3.25	38 3.16	352 3.24	38 3.34	352 3.30	38 3.34	340 3.09	38 3.29
分散分析の結果 （F値、有意確率）	F値 % 3.42 0.00	F値 % 1.28 0.23	F値 % 5.93 0.00	F値 % 5.10 0.00	F値 % 10.49 0.00	F値 % 9.38 0.00	F値 % 0.48 0.92	F値 % 0.50 0.86	F値 % 2.01 0.03	F値 % 0.55 0.83	F値 % 1.81 0.09	F値 % 0.63 0.78	F値 % 0.77 0.67	F値 % 0.89 0.33
業種・企業規模	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値
80人以下	13 4.15	3 3.33	13 3.77	3 3.57	13 3.85	3 3.57	13 3.08	3 3.57	13 3.31	3 3.67	12 3.17	3 3.67	13 3.08	3 3.67
81～100人	24 4.13	10 3.70	24 3.83	10 4.00	24 3.59	10 4.50	23 3.26	10 3.10	23 3.26	10 3.10	22 3.06	10 3.10	20 3.10	10 3.10
101～300人	41 4.00	3 4.67	40 3.55	3 3.67	39 3.21	3 3.67	39 3.26	3 3.00	39 3.21	3 3.00	39 3.28	3 3.00	38 3.06	3 3.00
301～1000人	48 4.10	3 4.33	48 3.54	3 3.33	48 3.15	3 3.33	47 3.19	3 3.33	48 3.10	3 3.33	48 3.31	3 3.33	47 3.08	3 3.00
1001人以上	218 4.16	10 4.60	217 3.49	10 3.20	217 3.05	10 3.00	210 3.26	10 3.00	205 3.29	10 3.50	207 3.33	10 3.60	199 3.10	10 3.40
官公庁（国家公務員）	5 3.60		5 4.00		5 3.00		5 3.00		5 3.20		5 3.00		5 3.00	
地方自治体	14 3.14	7 3.86	14 3.43	7 4.14	14 3.14	7 4.57	14 3.57	7 3.29	14 3.14	7 3.57	14 3.07	7 3.48	13 3.15	7 3.57
その他	8 3.67		8 4.67		8 3.67		8 3.33		8 3.00		8 3.93		8 3.00	
無回答	2 4.00	2 3.50	2 3.50	2 3.50	2 3.50	2 3.50	2 3.50	2 3.00	2 3.00	2 3.00	2 3.00	2 3.00	2 3.50	2 3.00
合計	368 4.08	38 4.05	368 3.54	38 3.68	365 3.15	38 3.84	358 3.25	38 3.16	352 3.24	38 3.34	352 3.30	38 3.34	340 3.09	38 3.29
分散分析の結果 （F値、有意確率）	F値 % 3.29 0.00	F値 % 2.82 0.04	F値 % 1.98 0.07	F値 % 1.09 0.33	F値 % 8.20 0.00	F値 % 5.05 0.00	F値 % 1.08 0.37	F値 % .84 .40	F値 % 0.86 0.47	F値 % .75 .61	F値 % 0.79 0.61	F値 % .79 .58	F値 % 0.50 0.79	F値 % .84 .40
専門分野	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値
正社員・正規職員	342 4.10	22 4.32	340 3.52	22 3.45	339 3.13	22 3.45	331 3.25	22 3.09	327 3.24	22 3.32	327 3.31	22 3.35	316 3.10	22 3.23
有期契約社員・嘱託社員	8 3.75	8 3.75	8 4.00	8 4.00	8 3.50	8 4.63	8 3.38	8 3.00	8 3.38	8 3.25	8 3.25	8 3.00	7 3.00	8 3.13
パート・アルバイト	10 4.30	4 3.25	10 4.20	4 3.50	10 3.90	4 3.50	9 3.22	4 3.50	9 3.11	4 3.50	9 3.11	4 3.50	9 3.00	4 3.50
派遣社員	2 3.50		2 3.50		2 3.00		2 3.50		2 3.00		2 4.00		2 3.00	
経営者・役員	1 3.00		1 3.00		1 3.00		1 3.00		1 3.00		1 3.00		1 3.00	
自営の家族従業員	2 3.00		2 3.00		2 3.00		2 3.00		2 3.50		2 3.00		2 3.00	
その他 ○	3 3.33	4 4.00	3 3.67	4 4.50	3 2.67	4 4.75	3 3.00	4 3.50	3 3.33	4 3.50	3 3.00	4 3.75	3 3.00	4 3.75
合計	368 4.08	38 4.05	368 3.54	38 3.68	365 3.15	38 3.84	358 3.25	38 3.16	352 3.24	38 3.34	352 3.30	38 3.34	340 3.09	38 3.29
分散分析の結果 （F値、有意確率）	F値 % 1.892 .068	F値 % 2.303 .094	F値 % 2.057 .058	F値 % 2.118 .116	F値 % 5.328 .000	F値 % 6.437 .001	F値 % .364 .902	F値 % .169 .989	F値 % .422 .665	F値 % .195 .899	F値 % 1.093 .372	F値 % 1.307 .289	F値 % .345 .812	F値 % 1.204 .323
職種	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値	度数 平均値
事務系の仕事	178 4.12	11 4.64	175 3.25	11 3.27	176 3.07	11 3.00	175 3.22	11 3.09	172 3.27	11 3.64	173 3.29	11 3.45	169 3.11	11 3.36
営業系の仕事	37 4.11	1 4.00	38 3.24	1 3.00	38 3.05	1 3.00	38 3.22	1 3.00	36 3.33	1 4.00	35 3.51	1 3.00	39 3.06	1 3.00
販売系の仕事	8 3.63	1 3.00	9 3.23	1 3.00	8 3.13	1 3.00	9 3.23	1 3.00	9 3.44	1 3.00	9 3.44	1 3.00	8 3.25	1 3.00
サービス系の仕事	12 4.33	1 5.00	12 3.50	1 3.00	12 3.25	1 3.00	11 3.55	1 3.00	12 3.25	1 3.00	12 3.42	1 4.00	11 3.18	1 4.00
専門・技術関係の仕事	113 4.03	21 3.78	113 4.14	21 4.00	112 3.28	21 4.43	107 3.25	21 3.14	105 3.13	21 3.14	106 3.23	21 3.24	102 3.05	21 3.19
生産工程・労務作業系	1 4.00	1 3.00	1 4.00	1 3.00	1 3.00	1 3.00	1 3.00	1 3.00	1 3.00	1 3.00	1 3.00	1 3.00	1 3.00	1 3.00
管理的な仕事	2 4.00		2 3.00		2 3.50		2 3.50		2 3.00		2 3.00		2 3.00	
その他 ○	14 4.07	1 5.00	13 3.46	1 5.00	13 3.23	1 5.00	13 3.31	1 5.00	13 3.23	1 5.00	13 3.38	1 5.00	13 3.23	1 5.00
無回答	3 3.67	1 4.00	3 3.67	1 3.00	3 3.67	1 3.00	2 4.00	1 3.00	2 4.00	1 3.00	1 3.00	1 3.00	1 3.00	1 3.00
合計	368 4.08	38 4.05	368 3.54	38 3.68	365 3.15	38 3.84	358 3.25	38 3.16	352 3.24	38 3.34	352 3.30	38 3.34	340 3.09	38 3.29
分散分析の結果 （F値、有意確率）	F値 % .71 .88	F値 % 2.848 .021	F値 % 17.64 .00	F値 % 1.651 .188	F値 % 2.339 .02	F値 % 6.492 .000	F値 % 1.11 .35	F値 % 2.793 .023	F値 % 1.76 .08	F値 % 2.096 .075	F値 % 1.30 .24	F値 % 1.373 .253	F値 % .96 .48	F値 % 1.768 .031

I 表 3-1-2 (1) は情報量が膨大すぎるので、評価点の分散分析結果が 10%の有意水準に達したセル (内的先属性×大学諸経験) のみについて、評価点が一位～二位の内的先属性カテゴリーを残して他のカテゴリーを除外する操作を施した。その結果が次に示す

I 表 3-1-2 (2) である。

I 表 3-1-2 (2) 内定獲得への諸経験の有利さ (類型 1 & 3 v s 類型 6) ; 縮約版

大学での諸経験	出身大学の名前		大学の専門分野		教職の資格		教職以外の免許・資格		課外活動での実績		アルバイトの経験		ボランティアの経験	
採用試験合格までのキャリア類型(一般企業就職経験者)	不受験不含 & 新卒就職 企業就職経験者	新卒就職 & 既卒合格者	不受験不含 & 新卒就職	新卒就職 & 既卒合格者	不受験不含 & 新卒就職	新卒就職 & 既卒合格者	不受験不含 & 新卒就職	新卒就職 & 既卒合格者	不受験不含 & 新卒就職	新卒就職 & 既卒合格者	不受験不含 & 新卒就職	新卒就職 & 既卒合格者	不受験不含 & 新卒就職	新卒就職 & 既卒合格者
企業就職経験者	類型1	類型6	類型1	類型6	類型1	類型6	類型1	類型6	類型1	類型6	類型1	類型6	類型1	類型6
内定先の業種	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値
製造業・建設業	76	4.21			75	3.85	2	3.00	76	3.01	2	3.00		
金融・保険業	83	4.30			82	3.28	8	3.00	82	3.09	8	3.00		
マスコミ・広告・調査	12	3.82			12	3.58			12	3.50				
教育関連業種	82	4.13			32	4.19	13	4.15	32	3.91	13	4.54		
公務	17	3.24			17	3.29	4	4.75	17	3.06	4	5.00		
無回答	2	4.00			2	3.50	2	3.50	2	3.50	2	3.50		
合計	368	4.08			366	3.54	38	3.68	365	3.15	38	3.84		
分散分析の結果	F 値	%			F 値	%			F 値	%			F 値	%
(F 値、有意確率)	3.42	0.00			5.89	0.00	5.10	0.00	10.49	0.00	9.38	0.00		
内定先の規模	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値
30人以下	13	4.15	3	3.33	13	3.77			13	3.85	3	3.67		
31～100人	24	4.13	10	3.70	24	3.83			24	3.58	10	4.50		
101～300人	41	4.00	3	4.67	40	3.55			39	3.21	3	3.67		
1001人以上	218	4.16	10	4.60	217	3.48			217	3.05	10	3.00		
官公庁 (国家公務員)	5	3.60			5	4.00			5	3.00				
地方自治体	14	3.14	7	3.86	14	3.43			14	3.14	7	4.57		
その他	3	3.67			3	4.67			3	3.67				
合計	368	4.08	38	4.05	366	3.54			365	3.15	38	3.84		
分散分析の結果	F 値	%	F 値	%	F 値	%			F 値	%	F 値	%		
(F 値、有意確率)	3.23	0.00	2.62	0.04	1.86	0.07			8.20	0.00	5.05	0.00		
内定した勤務形態	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値
正社員・正規職員	342	4.10	22	4.32	340	3.52			339	3.13	22	3.45		
有期契約社員・嘱託社員	8	3.75	8	3.75	8	4.00			8	3.50	8	4.63		
パート・アルバイト	10	4.30	4	3.25	10	4.20			10	3.90	4	3.50		
その他 ○	3	3.33	4	4.00	3	3.67			3	2.67	4	4.75		
合計	368	4.08	38	4.05	366	3.54			365	3.15	38	3.84		
分散分析の結果	F 値	%	F 値	%	F 値	%			F 値	%	F 値	%		
(F 値、有意確率)	1.382	.068	2.303	.048	2.057	.058			5.328	.000	6.437	.001		
内定した職種	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値
事務系の仕事			11	4.64	175	3.25			176	3.07	11	3.00		
営業系の仕事			1	4.00	38	3.24			38	3.05	1	3.00		
販売系の仕事			1	3.00	9	3.33			8	3.13	1	3.00		
サービスの仕事			1	5.00	12	3.50			12	3.25	1	3.00		
専門・技術的仕事			21	3.76	113	4.14			112	3.28	21	4.43		
生産工程・労務作業系			1	3.00	1	4.00			1	3.00	1	3.00		
管理的な仕事					2	3.00			2	3.50				
その他 ○			1	5.00	13	3.46			13	3.23	1	5.00		
無回答			1	4.00	3	3.67			3	3.67	1	3.00		
合計			38	4.05	366	3.54			365	3.15	38	3.84		
分散分析の結果			F 値	%	F 値	%			F 値	%	F 値	%	F 値	%
(F 値、有意確率)			2.848	.021	17.64	.00			2.33	.02	6.482	.000	2.783	.023

この表を、先ず最初に、内的先属性に対する大学諸経験の影響力の大きさを内的先属性×大学諸経験の各セルの最下段に示された分散分析の F 値を目安に判断し、次に内的先属性に対す大学諸経験の影響力の中味を評価点平均点の高い属性カテゴリーに注目すると、以下のことが分かる。

- ・ 類型 1 (不受験・不合格&新卒就職組)の場合も類型 6 (新卒就職&既卒合格組)の場合も、内的先の業種に対して影響力が大きいのは「教職資格」であり、次に「専門分野」である。
- ・ 類型 1 (不受験・不合格&新卒就職組)の場合、「専門分野」も「教職資格」も「教育関連業種」からの内定獲得に最も有利だったと評価されているが、類型 6 (新卒就職&既卒合格組)の場合、「専門分野」「教職資格」が最も有利だったと評価されているのは「公務」からの内定獲得に対してであり、「教育関連業種」からの内定獲得はその次に位置している。

これらの結果は、教職関連諸学科の履修者や教職資格の取得者が極めて専門志向の強い就職先選択を行っていることや、公務部門が教職を目指すいわゆる仮面浪人の就職先

に選ばれる傾向があることを物語っている。

- ・ 内定先の規模についてみると、類型1の場合も類型6の場合も、「教職資格」の影響力が最大である。その中味をみると、「30人以下」や「地方自治体」「31人～100人」への就職に教職資格が有利だったと高く評価されている。「教職資格」が「公務」や「教育関連業種」への就職に有利だったという②の結果と符合している。
- ・ 内定した職種についてみると、類型1の場合は「専門分野」、類型2の場合は「教職資格」の影響力が最大である。何れの場合も「専門技術的」な仕事への就職に有利だったと高く評価されている。教職関連諸学科の履修者や教職資格の取得者が極めて専門性の強い職種選択を行っている結果であり、先に②でみた業種選択の結果と符合している。
- ・ 内定した勤務形態について見ると、類型1の場合も類型6の場合も「教職資格」の影響力が最大である。「有期契約社員・嘱託社員」や「パート・アルバイト」への就職に有利だったと高く評価されている。教職関連諸学科の履修者や教職資格の取得者が極めて専門性の強い職種選択を行っている結果、いわゆる大企業、正社員、事務職に拘らない職種選択を行っている結果であり、これまでみてきた②③④と符合している。

2) 新卒不就職&既卒合格者(類型7)の浪人生活経験

① 不就業期間中の活動状態

類型6(新卒就職&既卒合格)は教職を目指してのいわゆる“仮面浪人”であるとすれば、類型7(新卒不就職&既卒合格)は教職を目指しての“真性浪人(就職浪人)”といえる。それらのグループの就職(職場類型、仕事類型)が類型1(不受験&新卒就職)と比べてどのような特徴があるかは第1節第1項で既にみた。本項ではQ12(1)(2)(3)(4)にもとづいて“真性浪人(就職浪人)”の浪人生活経験をみることにする。

まず不就業期間中の活動状態を類型2(不受験&新卒不就職=新卒浪人)との比較でみたのがI表3-2-1である。統計的な有意差はないが、類型7は類型2に比べて「資格につながる勉強」が少なく「教職を生かせるボランティア」と「その他」が多い。類型7は採用試験合格までの不就業期間を教職インターンシップ的に過ごしている傾向がみえる。

I表3-2-1 不就業期間中の活動状態(類型2、類型4対類型7)

新卒不就職&(採用試験不受験or不合格)	類型2、類型4	新卒無業	類型2	類型7	度数
新卒不就職&既卒合格	類型7	教職浪人	類型4		合計
不就業期間中の活動状態			度数	%	
家事、育児、介護、看護など、自分の家族のなかの仕事をした			4	17.4	4
NGO・NPO活動、地域で頼まれた活動などをしていた					0
塾講師や放課後児童クラブなど教職を活かせるボランティアをしていた				3	25.0
教職の資格を直接生かせる仕事ではないが、ボランティアをしていた					0
専門学校や通信教育などで資格につながる勉強をしていた			8	34.8	1
カルチャーセンターや大学の講座などで趣味・教養の学習をしていた			2	8.7	8.3
国内や海外を放浪していた			2	8.7	2
芸術家、芸能人、翻訳家などの自由業をめざして修業していた				1	8.3
特に何もしてなかった			1	4.3	1
病気療養をしていた				1	8.3
その他					2
			6	26.1	6
合計			23	100.0	12
					100.0

χ^2 二乗=15.52<15.99(10%、自由度10)

② 不就業期間の長さ

Q12(3)は類型7(新卒不就職&既卒合格者)に不就業期間の長さを聞いている。その結果を不就業期間中の活動状況とクロス集計した結果がI表3-2-2である。

I表3-2-2 不就業期間の活動と不就業期間の長さ(類型7)

			教職浪人生活					合計
			教職資格を生かせるボランティア	専門学校、通信で資格につながる勉強	芸術家、芸能人、翻訳家など自由業を目指して就業	特に何もしてなかった	その他	
q12(3)その後の就職の時期	1年未満	度数	0	0	0	0	2	2
		%	.0%	.0%	.0%	.0%	33.3%	16.7%
	1～2年	度数	3	0	1	0	2	6
		%	100.0%	.0%	100.0%	.0%	33.3%	50.0%
	3～4年	度数	0	0	0	0	1	1
		%	.0%	.0%	.0%	.0%	16.7%	8.3%
	就いていない/就かなかった	度数	0	1	0	1	0	2
		%	.0%	100.0%	.0%	100.0%	.0%	16.7%
	無回答	度数	0	0	0	0	1	1
		%	.0%	.0%	.0%	.0%	16.7%	8.3%
合計		度数	3	1	1	1	6	12
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

カイ2乗検定			
	値	自由度	漸近有意確率(両側)
Pearson のカイ2乗	17.333 ^a	16	.364
尤度比	16.636	16	.410
線型と線型による連関	.692	1	.406
有効なケースの数	12		

a. 25 セル (100.0%) は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は .08 です。

サンプル数が少ないので統計的な有意差とはいえないが、「教職資格を生かせるボランティア」をしていた人や「その他」の活動をしていた人の不就業期間が短い傾向がみえる。

また、I表3-2-3は不就業期間の長さと期間中の親との同居・非同居の関連をみたクロス集計表である。同様に有意さの判定は無理だが、同居グループの方が不就業期間が短い傾向がみえる。

I表3-2-3 不就業期間中の親との同居と不就業期間の長さ(類型7)

			親と同居だったか		合計
			同居だった	非同居	
q12(3)その後の就職の時期	1年未満	度数	2	0	2
		%	20.0%	.0%	16.7%
	1～2年	度数	5	1	6
		%	50.0%	50.0%	50.0%
	3～4年	度数	1	0	1
		%	10.0%	.0%	8.3%
	就いていない/就かなかった	度数	1	1	2
		%	10.0%	50.0%	16.7%
	無回答	度数	1	0	1
		%	10.0%	.0%	8.3%
合計		度数	10	2	12
		%	100.0%	100.0%	100.0%

カイ2乗検定			
	値	自由度	漸近有意確率(両側)
Pearson のカイ2乗	2.400 ^a	4	.663
尤度比	2.634	4	.621
線型と線型による連関	.151	1	.698
有効なケースの数	12		

a. 9 セル (90.0%) は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は .17 です。

さらに I 表 3-2-4 は不就業期間の長さとは最初に仕事に就いたきっかけ (Q 1 2 (4)) との関連を示したクロス集計表である。同様にサンプル数の関係で統計的な有意差はないが、「その他」と答えた人の不就業期間が短い傾向が読み取れる。

I 表 3-2-4 最初の仕事のきっかけと不就業期間の長さ (類型 7)

			q12(4)仕事はどのように見つけたか				
			就職情報誌 で	友人や知り 合い(女 性)の紹介 で	その他 ○	無回答	合計
q12(3)その 後の就職の 時期	1 年未満	度数	0	0	2	0	2
		%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	22.2%
	1～2 年	度数	2	1	2	1	6
		%	100.0%	100.0%	40.0%	100.0%	66.7%
	3～4 年	度数	0	0	1	0	1
		%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	11.1%
合計		度数	2	1	5	1	9
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

カイ 2 乗検定			
	値	自由度	漸近有意確率 (両側)
Pearson のカイ 2 乗	a	6	.731
尤度比	4.727	6	.579
線型と線型による連関	.026	1	.873
有効なケースの数	9		

12 セル (100.0%) は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は .11 です。

この表の「その他」についてなされた具体的な記入は以下の通りであった。類型 7 (新卒不就職&既卒受験・合格者) 12 名のほぼ全員の 11 名からご記入頂いた。Q 1 2 (4) の選択肢が一般企業就職向けの選択肢で構成されていた結果である。

大学からの紹介／母校の人材銀行／講師の希望を出していたので、県から紹介された／教育事務所経由／教員採用試験を受験／広告、新聞折り込み／教育実習でお世話になった先生の紹介／教員採用試験／講師登録 (教職)／母校の恩師による連絡で／市の広報の募集

以上、第 3 章は類型 6 (新卒就職&採用試験既卒合格) および類型 7 (新卒不就職&採用試験基礎都合各) のキャリアを見てきたが、最後に、勤務先の業種、規模、勤務形態、職種を類型 6 に聞いた Q 1 1 (1) (2) (3) (5) での「その他」への記入を挙げておく。

<業種> 臨時的任用教員として働いていました／いろいろな仕事をした／小学校の臨時教員／公立小学校臨時採用教員／臨時採用で教職に就いた
 <規模> 忘れた (地方百貨店です)
 <勤務形態> 臨時採用／嘱託職員／非常勤講師 (高校)／非常勤職員／1 年契約／非常勤／非常勤講師
 <職種> 中学校の指導補助員／学校司書

3 採用試験合格者の教員キャリア

(類型5＝新卒合格、類型6＆類型7＝既卒合格)

(1) 初任時諸属性とその後の勤続

1) 初任に伴う地理的移動、採用校種別

Q13は最初に採用された校種を択一で選び、さらに設置者別を選び、所在県を記入することを求めている。またQ1では高卒時点での居住県を聞いている。居住県から所在県への移動を「東京→東京」「埼千神→埼千神」「その他県→その他県」「他県に移動あり」に括って新卒合格 v s 既卒合格とクロス集計した結果が、次のⅡ表1-1-1である。

Ⅱ表1-1-1 教員としての初任に伴う地理的移動—クロス集計原表—

公立幼稚園			教員採用合格時点			私立幼稚園			教員採用合格時点		
			新卒	既卒	合計				新卒	既卒	合計
幼稚園初任に伴う地域移動	東京→東京	度数 %	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	幼稚園初任に伴う地域移動	東京→東京	度数 %	18 66.7%	1 25.0%	19 61.3%
	埼千神→埼千神	度数 %	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%		埼千神→埼千神	度数 %	3 11.1%	0 0.0%	3 9.7%
	その他→その他	度数 %	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%		その他→その他	度数 %	1 3.7%	0 0.0%	1 3.2%
χ ² 乗値 = 不能	他県に移動あり	度数 %	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	χ ² 乗値 = 5.886 有意確率 = 0.117	他県に移動あり	度数 %	5 18.5%	3 75.0%	8 25.8%
合計		度数 %	3 100.0%	0 0.0%	3 100.0%	合計		度数 %	27 100.0%	4 100.0%	31 100.0%
公立小学校			教員採用合格時点			私立小学校			教員採用合格時点		
			新卒	既卒	合計				新卒	既卒	合計
小学校初任に伴う地域移動	東京→東京	度数 %	12 24.5%	4 21.1%	16 23.5%	小学校初任に伴う地域移動	東京→東京	度数 %	4 66.7%	1 20.0%	5 45.5%
	埼千神→埼千神	度数 %	20 40.8%	2 10.5%	22 32.4%		埼千神→埼千神	度数 %	1 16.7%	1 20.0%	2 18.2%
	その他→その他	度数 %	9 18.4%	7 36.8%	16 23.5%		その他→その他	度数 %	0 0.0%	1 20.0%	1 9.1%
χ ² 乗値 = 7.484 有意確率 = 0.058	他県に移動あり	度数 %	8 16.3%	6 31.6%	14 20.6%	χ ² 乗値 = 3.068 有意確率 = 0.381	他県に移動あり	度数 %	1 16.7%	2 40.0%	3 27.3%
合計		度数 %	49 100.0%	19 100.0%	68 100.0%	合計		度数 %	6 100.0%	5 100.0%	11 100.0%
公立中学校			教員採用合格時点			私立中学校			教員採用合格時点		
			新卒	既卒	合計				新卒	既卒	合計
中学初任に伴う地域移動	東京→東京	度数 %	4 23.5%	1 11.1%	5 19.2%	中学初任に伴う地域移動	東京→東京	度数 %	0 0.0%	1 33.3%	1 7.1%
	埼千神→埼千神	度数 %	6 35.3%	5 55.6%	11 42.3%		埼千神→埼千神	度数 %	4 36.4%	0 0.0%	4 28.6%
	その他→その他	度数 %	5 29.4%	3 33.3%	8 30.8%		その他→その他	度数 %	2 18.2%	1 33.3%	3 21.4%
χ ² 乗値 = 2.131 有意確率 = 0.546	他県に移動あり	度数 %	2 11.8%	0 0.0%	2 7.7%	χ ² 乗値 = 5.091 有意確率 = 0.165	他県に移動あり	度数 %	5 45.5%	1 33.3%	6 42.9%
合計		度数 %	17 100.0%	9 100.0%	26 100.0%	合計		度数 %	11 100.0%	3 100.0%	14 100.0%
公立高校			教員採用合格時点			私立高校			教員採用合格時点		
			新卒	既卒	合計				新卒	既卒	合計
高校初任に伴う地域移動	東京→東京	度数 %	2 11.8%	0 0.0%	2 7.7%	高校初任に伴う地域移動	東京→東京	度数 %	3 16.7%	2 28.6%	5 20.0%
	埼千神→埼千神	度数 %	0 0.0%	3 33.3%	3 11.5%		埼千神→埼千神	度数 %	6 33.3%	0 0.0%	6 24.0%
	その他→その他	度数 %	15 88.2%	6 66.7%	21 80.8%		その他→その他	度数 %	3 16.7%	1 14.3%	4 16.0%
χ ² 乗値 = 7.064 有意確率 = 0.029	他県に移動あり	度数 %	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	χ ² 乗値 = 3.423 有意確率 = 0.331	他県に移動あり	度数 %	6 33.3%	4 57.1%	10 40.0%
合計		度数 %	17 100.0%	9 100.0%	26 100.0%	合計		度数 %	18 100.0%	7 100.0%	25 100.0%

Ⅱ表 1－1－1 の情報を縮約するために、新卒合格者、既卒合格者の列を取り出して、それぞれ他県移動率と自県内就職率を高い順に並べ替えたのが、次のⅡ表 1－1－2 である。

Ⅱ表 1－1－2 教員としての初任に伴う地理的移動—縮約表—

新卒合格者				既卒合格者			
他県移動率 28/148=18.9%				他県移動率 16/56=28.6%			
30%以上	私立中学		5/11=45.5%	50%以上	私立幼稚園		3/4=75.0%
	私立高校		6/18=33.3%		私立高校		4/7=57.1%
	公立幼稚園		1/3=33.3%	30%～40%	私立小学校		2/5=40.0%
10%～20%	私立幼稚園		5/27=18.5%		私立中学校		1/3=33.3%
	私立小学校		1/6=16.7%		公立小学校		6/19=31.6%
	公立小学校		8/49=16.3%	10%未満	公立中学校		0/9=0.0%
	公立中学校		2/17=11.8%		公立高校		0/9=0.0%
10%未満	公立高校		0/17=0.0%		公立幼稚園		除外
自県内就職率 120/148=81.1%				自県内就職率 40/56=71.4%			
60%以上	公立高校(その他県)		15/17=88.2%	50%以上	公立高校(その他県)		6/9=66.7%
	私立幼稚園(東京)		18/27=66.7%		公立中学校(埼玉)		5/9=55.6%
	私立小学校(東京)		4/6=66.7%	30%～40%	公立小学校(その他県)		7/19=36.8%
30%～40%	公立小学校(埼玉)		20/49=40.8%		公立中学校(その他)		3/9=33.3%
	私立中学(埼玉)		4/11=36.4%		公立高校(埼玉)		3/9=33.3%
	公立中学(埼玉)		6/17=35.3%		私立中学校(東京)		1/3=33.3%
	私立高校(埼玉)		6/18=33.3%		私立中学校(その他県)		1/3=33.3%
	公立幼稚園(東京)		1/3=33.3%	10%～30%	私立高校(東京)		2/7=28.6%
	公立幼稚園(その他県)		1/3=33.3%		私立幼稚園(東京)		1/4=25.0%
10%～30%	公立中学校(その他県)		5/17=29.4%		公立小学校(東京)		4/19=21.1%
	公立小学校(東京)		12/49=24.5%		私立小学校(東京)		1/5=20.0%
	公立中学校(東京)		4/17=23.5%		私立小学校(埼玉)		1/5=20.0%
	公立小学校(その他県)		9/49=18.4%		私立小学校(その他県)		1/5=20.0%
	私立中学校(その他県)		2/11=18.2%		私立高校(その他)		1/7=14.3%
	私立小学校(埼玉)		1/6=16.7%		公立中学校(東京)		1/9=11.1%
	私立高校(東京)		3/18=16.7%		公立小学校(埼玉)		2/19=10.5%
	私立高校(その他県)		3/18=16.7%	10%未満	公立高校(東京)		0/9=0.0%
	公立高校(東京)		2/17=11.8%		私立高校(埼玉)		0/7=0.0%
	私立幼稚園(埼玉)		3/27=11.1%		私立幼稚園(埼玉)		0/4=0.0%
10%未満	私立幼稚園(その他県)		1/27=3.7%		私立幼稚園(その他県)		0/4=0.0%
	公立高校(埼玉)		0/17=0.0%		私立中学校(埼玉)		0/3=0.0%
	私立小学校(その他県)		0/6=0.0%		公立幼稚園(東京)		除外
	私立中学校(東京)		0/11=0.0%		公立幼稚園(埼玉)		除外
	公立幼稚園(埼玉)		0/3=0.0%		公立幼稚園(その他県)		除外

この縮約表から大まかな傾向として以下のことが分かる。

- ・ 既卒合格者は新卒合格者に比べ、自県内就職率が 10%低く、逆に他県移動率が 10%高い。
- ・ 新卒合格者の他県移動率は公立小中高に比べて私立小中高が高い。この傾向は既卒合格者の場合に更に強まる。ただし公立中高への既卒合格者の場合、他県移動率は 0%で新卒合格者をしのぐくらい低い。
- ・ 新卒合格者の自県内就職率は、「その他県」の公立高校 88%を除き、東京、埼玉エリアがその他県エリアよりも高く、私立よりも公立が高い傾向がある。
- ・ 既卒合格者の自県内就職率は、私立よりも公立が高い傾向は新卒の場合と同様だが、その他県エリアが埼玉エリアよりも低い傾向は新卒の場合と比べて弱まっている。

※Q13 には特別支援学校 2 件、養護学校 2 件、中高一貫校 11 件の記載があったが、上記

の2表では除外した。

2) 初任時の採用形態

① 初任時の採用形態の概要

Q14は初任時の採用形態について聞いている。Ⅱ表1-2-1はそれを校種別、新卒・既卒別に集計した結果である。

Ⅱ表1-2-1 初任時の採用形態（校種、新卒 vs 既卒別）

			新卒合格者 (類型5)			既卒合格者 (類型6、類型7)		
			初任幼稚園設置者別		合計	初任幼稚園設置者別		合計
			公立	私立		公立	私立	
採用形態	正規採用	度数	3	24	27	0	2	2
		%	100.0%	88.9%	90.0%	0.0%	50.0%	50.0%
	期限付き正規採用	度数	0	2	2	0	1	1
		%	0.0%	7.4%	6.7%	0.0%	25.0%	25.0%
	臨時採用	度数	0	1	1	0	1	1
		%	0.0%	3.7%	3.3%	0.0%	25.0%	25.0%
合計		度数	3	27	30	0	4	4
		%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%
			初任小学校設置者別		合計	初任小学校設置者別		合計
			公立	私立		公立	私立	
採用形態	正規採用	度数	46	6	52	19	3	22
		%	93.9%	100.0%	94.5%	100.0%	60.0%	91.7%
	期限付き正規採用	度数	1	0	1	0	1	1
		%	2.0%	0.0%	1.8%	0.0%	20.0%	4.2%
	臨時採用	度数	1	0	1	0	1	1
		%	2.0%	0.0%	1.8%	0.0%	20.0%	4.2%
	その他（補欠等）	度数	1	0	1	0	0	0
		%	2.0%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%
合計		度数	49	6	55	19	5	24
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
			初任中学校設置者別		合計	初任中学校設置者別		合計
			公立	私立		公立	私立	
採用形態	正規採用	度数	16	10	26	7	2	9
		%	94.1%	90.9%	92.9%	77.8%	66.7%	75.0%
	期限付き正規採用	度数	1	0	1	0	0	0
		%	5.9%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	臨時採用	度数	0	1	1	2	0	2
		%	0.0%	9.1%	3.6%	22.2%	0.0%	16.7%
	その他（補欠等）	度数	0	0	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	8.3%
合計		度数	17	11	28	9	3	12
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
			初任高校設置者別		合計	初任高校設置者別		合計
			公立	私立		公立	私立	
採用形態	正規採用	度数	16	16	32	8	4	12
		%	94.1%	88.9%	91.4%	88.9%	57.1%	75.0%
	期限付き正規採用	度数	0	0	0	1	1	2
		%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	14.3%	12.5%
	臨時採用	度数	0	2	2	0	1	1
		%	0.0%	11.1%	5.7%	0.0%	14.3%	6.3%
その他（補欠等）	度数	1	0	1	0	1	1	
	%	5.9%	0.0%	2.9%	0.0%	14.3%	6.3%	
合計		度数	17	18	35	9	7	16
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

サンプル数が小さいので統計的検定は不能であるが、この表から以下の傾向が読み取れる。

- ・ どの校種でも新卒に比べて既卒は「正規採用」が少ないが、その差が最も大きいのは幼稚園、最も小さいのは小学校である。
- ・ 新卒の小学校を除きどの校種でも、新卒、既卒ともに私立よりは公立の方が「正規採用」が多い。

② 初任に伴う地理的移動と初任時の採用形態

初任に伴う地理的移動は初任時の採用形態にどのように影響するのだろうか。Ⅱ表 1－2－1（１）（２）はそれを校種別に集計した結果（サンプル数の制約で校種別×新卒・既卒別集計は行わなかった）であり、Ⅱ表 1－2－2 はそれをさらに全校種合計で示した結果である。

Ⅱ表 1－2－1（１） 初任に伴う地理的移動と初任採用形態（幼稚園、小学校）

q13_1_1幼稚園の公立・私立				幼稚園初任に伴う地域移動				合計
				東京→東京	埼玉→埼玉 千代田	その他→その他	他県に移動あり	
公立	勤務形態	正規採用	度数 %	1 100.0%		1 100.0%	1 100.0%	3 100.0%
		合計	度数 %	1 100.0%		1 100.0%	1 100.0%	3 100.0%
私立	採用時勤務形態3分類	正規採用	度数 %	16 84.2%	3 100.0%	1 100.0%	6 75.0%	26 83.9%
		期限付き正規採用	度数 %	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	3 9.7%
		臨時採用	度数 %	2 10.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 6.5%
		合計	度数 %	19 100.0%	3 100.0%	1 100.0%	8 100.0%	31 100.0%
		正規採用	度数 %	17 85.0%	3 100.0%	2 100.0%	7 77.8%	29 85.3%
		期限付き正規採用	度数 %	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 22.2%	3 8.8%
		臨時採用	度数 %	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.9%
		合計	度数 %	20 100.0%	3 100.0%	2 100.0%	9 100.0%	34 100.0%

q13_2_1小学校の公立・私立				小学校初任に伴う地域移動				合計
				東京→東京	埼玉→埼玉 千代田	その他→その他	他県に移動あり	
公立	採用時勤務形態3分類	正規採用	度数 %	14 87.5%	22 100.0%	15 93.8%	14 100.0%	65 95.6%
		期限付き正規採用	度数 %	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.5%
		臨時採用	度数 %	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%	0 0.0%	1 1.5%
		その他（補欠等）	度数 %	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.5%
		合計	度数 %	16 100.0%	22 100.0%	16 100.0%	14 100.0%	68 100.0%
		正規採用	度数 %	5 100.0%	1 50.0%	1 100.0%	2 66.7%	9 81.8%
		期限付き正規採用	度数 %	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 9.1%
		臨時採用	度数 %	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%
合計	採用時勤務形態3分類	正規採用	度数 %	19 90.5%	23 95.8%	16 94.1%	16 94.1%	74 93.7%
		期限付き正規採用	度数 %	1 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.9%	2 2.5%
		臨時採用	度数 %	0 0.0%	1 4.2%	1 5.9%	0 0.0%	2 2.5%
		その他（補欠等）	度数 %	1 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.3%
		合計	度数 %	21 100.0%	24 100.0%	17 100.0%	17 100.0%	79 100.0%
		正規採用	度数 %	19 90.5%	23 95.8%	16 94.1%	16 94.1%	74 93.7%
		期限付き正規採用	度数 %	1 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.9%	2 2.5%
		臨時採用	度数 %	0 0.0%	1 4.2%	1 5.9%	0 0.0%	2 2.5%

Ⅱ表 1－2－1（２） 初任に伴う地理的移動と初任採用形態（中学校、高等学校）

q13_3_1中学校の公立_私立			中学初任に伴う地域移動				合計	
			東京→東京	埼千神→埼千神	その他→その他	他県に移動あり		
公立	採用時勤務形態3分類	正規採用	度数	4	10	7	2	23
			%	80.0%	90.9%	87.5%	100.0%	88.5%
		期限付き正規採用	度数	1	0	0	0	1
			%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%
		臨時採用	度数	0	1	1	0	2
			%	0.0%	9.1%	12.5%	0.0%	7.7%
	合計		度数	5	11	8	2	26
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
私立	採用時勤務形態3分類	正規採用	度数	1	4	2	5	12
			%	100.0%	100.0%	66.7%	83.3%	85.7%
		臨時採用	度数	0	0	1	0	1
			%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	7.1%
		その他（補欠等）	度数	0	0	0	1	1
			%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	7.1%
	合計		度数	1	4	3	6	14
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
合計	採用時勤務形態3分類	正規採用	度数	5	14	9	7	35
			%	83.3%	93.3%	81.8%	87.5%	87.5%
		期限付き正規採用	度数	1	0	0	0	1
			%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%
		臨時採用	度数	0	1	2	0	3
			%	0.0%	6.7%	18.2%	0.0%	7.5%
		その他（補欠等）	度数	0	0	0	1	1
			%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	2.5%
	合計		度数	6	15	11	8	40
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

q13_4_1高等学校の公立 私立				高校初任に伴う地域移動				合計
				東京→東京	埼千神→埼千神	その他→その他	他県に移動あり	
公立	採用時勤務形態3分類	正規採用	度数	1	2	21		24
			%	50.0%	66.7%	100.0%		92.3%
		期限付き正規採用	度数	0	1	0		1
			%	0.0%	33.3%	0.0%		3.8%
		その他（補欠等）	度数	1	0	0		1
			%	50.0%	0.0%	0.0%		3.8%
	合計	度数	2	3	21		26	
%	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%			
私立	採用時勤務形態3分類	正規採用	度数	5	5	3	7	20
			%	100.0%	83.3%	75.0%	70.0%	80.0%
		期限付き正規採用	度数	0	0	0	1	1
			%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	4.0%
		臨時採用	度数	0	1	1	1	3
			%	0.0%	16.7%	25.0%	10.0%	12.0%
		その他（補欠等）	度数	0	0	0	1	1
			%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	4.0%
	合計	度数	5	6	4	10	25	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
合計	採用時勤務形態3分類	正規採用	度数	6	7	24	7	44
			%	85.7%	77.8%	92.3%	70.0%	86.3%
		期限付き正規採用	度数	0	1	0	1	2
			%	0.0%	11.1%	0.0%	10.0%	3.9%
		臨時採用	度数	0	1	1	1	3
			%	0.0%	11.1%	3.8%	10.0%	5.9%
		その他（補欠等）	度数	1	0	0	1	2
			%	14.3%	0.0%	0.0%	10.0%	3.9%
	合計	度数	7	9	26	10	51	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

Ⅱ表 1－2－2 初任に伴う地理的移動と初任採用形態（全校種合計）

初任時採用形態別（全校種合計）				初任に伴う地域移動別（全校種合計）				合計
				東京→東京	埼千神→埼千神	その他→その他	他県に移動あり	
公立	採用時勤務形態3分類	正規採用	度数	20	34	44	17	115
			%	83.3%	94.4%	95.7%	100.0%	93.5%
		期限付き正規採用	度数	2	1	0	0	3
			%	8.3%	2.8%	0.0%	0.0%	2.4%
		臨時採用	度数	0	1	2	0	3
			%	0.0%	2.8%	4.3%	0.0%	2.4%
		その他（補欠等）	度数	2	0	0	0	2
			%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%
	合計		度数	24	36	46	17	123
			%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
私立	採用時勤務形態3分類	正規採用	度数	27	13	7	20	67
			%	90.0%	86.7%	77.8%	74.1%	82.7%
		期限付き正規採用	度数	1	0	0	4	5
			%	3.3%	0.0%	0.0%	14.8%	6.2%
		臨時採用	度数	2	2	2	1	7
			%	6.7%	13.3%	22.2%	3.7%	8.6%
		その他（補欠等）	度数	0	0	0	2	2
			%	0.0%	0.0%	0.0%	7.4%	2.5%
	合計		度数	30	15	9	27	81
			%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
合計	採用時勤務形態3分類	正規採用	度数	47	47	51	37	182
			%	87.0%	92.2%	92.7%	84.1%	89.2%
		期限付き正規採用	度数	3	1	0	4	8
			%	5.6%	2.0%	0.0%	9.1%	3.9%
		臨時採用	度数	2	3	4	1	10
			%	3.7%	5.9%	7.3%	2.3%	4.9%
		その他（補欠等）	度数	2	0	0	2	4
			%	3.7%	0.0%	0.0%	4.5%	2.0%
	合計		度数	54	51	55	44	204
			%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ⅱ表 1－2－1、Ⅱ表 1－2－2 は何れも期待度数が 5 未満のセルが多数を占めるために統計的検定は不能だが、「正規採用」比率の大小に注目して、大まかな傾向を以下のように読み取ることができる。

- ・ 公私合計に注目すると幼、小、中の場合は「埼千神→埼千神」の正規採用比率が最も高く、「東京→東京」の正規採用比率は下位である。これは公立校園の傾向を反映している。

「東京→東京」の私立小中では正規採用比率が 100%だが、公立校園での劣勢を跳ね返すには至っていない。

- ・ 高校の公私合計をみると「その他県→その他県」の正規採用比率が最も高く、以下「東京→東京」、「埼千神→埼千神」「他県に移動」の順になっている。「東京→東京」が「埼千神→埼千神」の上位に来たのは、「東京→東京」私立高校の正規採用比率が 100%で公立校での劣勢を跳ね返した結果である。
- ・ 全校種合計の公私合計における正規採用比率は「その他県→その他県」と「埼千神→埼千神」が同率首位で、以下、「東京→東京」、「他県に移動」の順である。「その他県→その他県」の首位は公立高校の産物であり、「埼千神→埼千神」の首位は公立小中の産物である。「東京→東京」が「他県に移動」の上位に来たのは、私立小中高の正規採用比率が 100%と高率なことの産物である。

3) 勤続の概要と初任時諸属性との関連

① 勤続状況の概要

Q15は「あなたは現在も教員をされていますか」という問である。次の表Ⅱ表1-3-1はその結果である。勤続中：中途退職はほぼ7：3の比率である。「その他」4名の内訳は、合格したが勤めなかった2名、合格したが別の仕事についた1名、合格したが期限内に空きが出なかったために就職していない1名である。

Ⅱ表1-3-1 勤続状況の概要

		度数	有効パーセント
有効	現在も教員をしている	139	71.3
	途中で退職した	52	26.7
	その他	4	2.1
	合計	195	100.0

Ⅱ表1-3-2 勤続年数、中途退職までの在職年数

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
q15_1勤続何年目	138	4	22	14.55	4.400
q15_3勤続何年目に辞めた	51	2	15	7.00	3.516
有効なケースの数（リストごと）	0				

勤続何年目	度数	有効%	何年目に中途退職	度数	有効%
有効 4年目	2	1.4	有効 2年目	4	7.8
5年目	1	.7	3年目	2	3.9
6年目	3	2.2	4年目	9	17.6
7年目	3	2.2	5年目	4	7.8
8年目	6	4.3	6年目	6	11.8
9年目	4	2.9	7年目	9	17.6
10年目	8	5.8	8年目	2	3.9
11年目	8	5.8	9年目	5	9.8
12年目	10	7.2	10年目	2	3.9
13年目	11	8.0	11年目	1	2.0
14年目	8	5.8	12年目	2	3.9
15年目	11	8.0	13年目	1	2.0
16年目	11	8.0	14年目	1	2.0
17年目	12	8.7	15年目	3	5.9
18年目	15	10.9	合計	51	100.0
19年目	5	3.6			
20年目	7	5.1			
21年目	7	5.1			
22年目	6	4.3			
合計	138	100.0			

Ⅱ表1-3-2は勤続年数、中途退職までの年数の集計結果である。勤続年数は平均14.6年、最頻値18年目、中途退職までの在職年数は平均7年、最頻値4年、7年であ

る。

② 教員勤続と初任時諸属性との関連

Ⅱ表 1－3－3 は教員勤続と初任時の諸属性との関連を示した基礎クロス表である。初任時の諸属性として取り上げたのは、新卒合格 v s 既卒合格、正規採用 v s それ以外、初任校園が公立 v s 私立、初任が幼稚園 v s それ以外、初任が小学校 v s それ以外、初任が中学校 v s それ以外、初任が高校 v s それ以外の 7 項目である。

Ⅱ表 1－3－3 教員勤続と初任時諸属性との関連（基礎クロス表）

			教員勤続ダミー		合計	オッズ 勤続／退職	オッズ比 b/a
			中途退職他=0	教員勤続=1			
新卒合格ダ ミー	新卒以外 =0	度数	13	41	54	3.1538	
		%	24.1%	75.9%	100.0%	a	
	新卒 =1	度数	43	98	141	2.2791	0.7226
		%	30.5%	69.5%	100.0%	b	
合計		度数	56	139	195		
		%	100.0%	100.0%	100.0%		
正規採用ダ ミー	それ以外 =0	度数	6	14	20	2.3333	
		%	30.0%	70.0%	100.0%	a	
	正規採用 =1	度数	50	125	175	2.5000	1.0714
		%	28.6%	71.4%	100.0%	b	
合計		度数	56	139	195		
		%	100.0%	100.0%	100.0%		
公私ダミー	私立 =0	度数	32	26	58	0.8125	
		%	55.2%	44.8%	100.0%	a	
	公立 =1	度数	20	102	122	5.1	6.2769
		%	16.4%	83.6%	100.0%	b	
合計		度数	52	128	180		
		%	28.9%	71.1%	100.0%		
初任幼稚園 ダミー	それ以外 =0	度数	35	127	162	3.6286	
		%	21.6%	78.4%	100.0%	a	
	初任幼稚園 =1	度数	21	12	33	0.5714	0.1575
		%	63.6%	36.4%	100.0%	b	
合計		度数	56	139	195		
		%	100.0%	100.0%	100.0%		
初任小学校 ダミー	それ以外 =0	度数	40	78	118	1.9500	
		%	33.9%	66.1%	100.0%	a	
	初任小学校 =1	度数	16	61	77	3.8125	1.9551
		%	20.8%	79.2%	100.0%	b	
合計		度数	56	139	195		
		%	100.0%	100.0%	100.0%		
初任中学校 ダミー	それ以外 =0	度数	50	116	166	2.3200	
		%	30.1%	69.9%	100.0%	a	
	初任中学校 =1	度数	6	23	29	3.8333	1.6523
		%	20.7%	79.3%	100.0%	b	
合計		度数	56	139	195		
		%	100.0%	100.0%	100.0%		
初任高校ダ ミー	それ以外 =0	度数	49	105	154	2.1429	
		%	31.8%	68.2%	100.0%	a	
	初任高校 =1	度数	7	34	41	4.8571	2.2667
		%	17.1%	82.9%	100.0%	b	
合計		度数	56	139	195		
		%	100.0%	100.0%	100.0%		

基礎クロス表の右端にあるオッズは勤続者に対する中途退職者の比率である。一番最後の表では初任が高校の場合のオッズは $34/7=4.8571$ であり、初任が高校以外の校舎の場合は $105/49=2.1429$ である。初任高校以外のオッズに対して初任高校のオッズ（オッズ比）は 2.2667 倍も高いという結果である。オッズ比に注目すると以下のことが分かる。

- ・ 教員勤続にプラスに作用するのは、初任が公立校舎＞初任が高校＞初任が小学校＞初任が中学校の順である。
- ・ 初任時の採用形態（正規 v s それ以外）は教員勤続にプラスでもマイナスでもない。
- ・ 新卒合格と初任幼稚園はこの順で教員勤続にマイナスに作用している。

次に、教員勤続に対する初任時諸属性の影響関係を総括的に把握するために、教員勤続ダミー（勤続＝1、中退＝0）を従属変数とし、新卒合格ダミー（新卒＝1、既卒＝0）、正規採用ダミー（正規＝1、非正規＝0）、公私ダミー（公立＝1、私立＝0）、初任幼稚園ダミー（幼稚園＝1、以外＝0）、初任小学校ダミー（小学校＝1、以外＝0）、初任中学校ダミー（中学校＝1、以外＝0）、初任高校ダミー（高校＝1、以外＝0）の7つを独立変数とするロジスティック回帰分析を行った。結果は次表の通りである。

Ⅱ表1-3-4 教員勤続と初任時諸属性との関連（ロジスティック回帰分析結果）

方程式中の変数						
	B	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp(B)
新卒合格ダミー	-.237	.490	.234	1	.629	.789
正規採用ダミー	-.939	.771	1.486	1	.223	.391
公立ダミー	1.742	.673	6.693	1	.010	5.708
初任幼稚園ダミー	-.744	.747	.994	1	.319	.475
初任小学校ダミー	.121	.993	.015	1	.903	1.128
初任中学校ダミー	-.138	.974	.020	1	.887	.871
初任高校ダミー	.763	.831	.843	1	.359	2.145
定数	1.039	.975	1.136	1	.287	2.826

モデル要約			
ステップ	-2 対数尤度	Cox-Snell R ² 乗	Nagelkerke R ² 乗
1	2.699 ^a	.207	.300

a. パラメータ推定値の変化が .001 未満であるため、反復回数 5 で推定が打ち切られました。

分類テーブル ^a					
観測			予測		
			教員勤続ダミー		正解の割合
			中途退職、他	教員勤続	
ステップ 1	教員勤続ダミー	中途退職、他	23	24	48.9
		教員勤続	13	114	89.8
	全体のパーセント				78.7

a. 分類値は .500 です

ロジスティック回帰曲線から予測される従属変数の正解率は全体で 79%であり、分析モデルとしての説明力は低いとはいえない。このモデルが従属変数に対する 7つの独立変数に対する影響力として予測するオッズ比 (Exp(B)欄) の序列は、Ⅱ表 1-3-3 でみた 7つのオッズ比の序列とほぼ同じである。だが、それらを自然対数に変換 (ロジット変換) して一緒にロジスティック回帰式に放り込んで、7つの独立変数の影響が併存する状況のなかで個々の独立変数の影響力を比べたのが、この回帰分析である。それによれば、7つの独立変数の中では、公私ダミーが唯一統計的に 1%水準で有意な影響力を持つ(予想オッズ比=Exp(B)=5.708)という結果であった。

③ 勤続年数と初任時諸属性との関連

先にⅡ表 1-3-2 で勤続者の勤続年数の分布をみたが、それに初任時諸属性による差があるかどうか、一元配置分散分析によって調べた結果が次表である。

Ⅱ表 1-3-5 勤続者の勤続年数の初任時諸属性による差 (一元配置分散分析結果)

	記述統計					単因子変異数分析						
新卒ダミー	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	新卒ダミー	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	
それ以外	41	12.61	4.477	4	20	グループ間	219.750	1	219.750	12.287	.001	
新卒	97	15.37	4.121	4	22	グループ内	2432.395	136	17.885			
合計	138	14.55	4.400	4	22	合計	2652.145	137				
正規ダミー	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	正規ダミー	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	
それ以外	14	12.71	4.697	6	20	グループ間	52.546	1	52.546	2.749	.100	
正規採用	124	14.76	4.336	4	22	グループ内	2599.599	136	19.115			
合計	138	14.55	4.400	4	22	合計	2652.145	137				
公立ダミー	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	公立ダミー	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	
それ以外	26	14.12	4.852	4	22	グループ間	7.139	1	7.139	.365	.547	
公立	101	14.70	4.312	4	22	グループ内	2447.743	125	19.582			
合計	127	14.58	4.414	4	22	合計	2454.882	126				
幼稚園ダミー	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	幼稚園ダミー	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	
それ以外	126	14.67	4.395	4	22	グループ間	19.478	1	19.478	1.006	.318	
初任幼稚園	12	13.33	4.459	4	21	グループ内	2632.667	136	19.358			
合計	138	14.55	4.400	4	22	合計	2652.145	137				
小学校ダミー	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	小学校ダミー	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	
それ以外	77	14.61	4.572	4	22	グループ間	.620	1	.620	.032	.859	
初任小学校	61	14.48	4.210	7	22	グループ内	2651.525	136	19.497			
合計	138	14.55	4.400	4	22	合計	2652.145	137				
中学校ダミー	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	中学校ダミー	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	
それ以外	115	14.48	4.406	4	22	グループ間	3.623	1	3.623	.186	.667	
初任中学校	23	14.91	4.451	4	22	グループ内	2648.522	136	19.474			
合計	138	14.55	4.400	4	22	合計	2652.145	137				
高校ダミー	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	高校ダミー	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	
それ以外	105	14.26	4.431	4	22	グループ間	37.845	1	37.845	1.969	.163	
初任高校	33	15.48	4.229	5	22	グループ内	2614.300	136	19.223			
合計	138	14.55	4.400	4	22	合計	2652.145	137				

この表によれば、勤続年数の分布 (平均値) に統計的に有意 (1%水準) な影響を与えているのは「新卒ダミー変数」で、新卒合格者が平均 15. 4 年、既卒合格者他が平均 12. 6 年である。当たり前といえば当たりの結果であるが、予想外だったのは「公私ダミー」の結果である。先のⅡ表 1-3-3, 4 で、公立校園に就職した場合に私立校園に

就職した場合と比べて勤続する確率が格段に高まることをみた。しかし、このⅡ表 1－3－5 の結果は、勤続者のあいだでの勤続年数の長さに対しては公立 v s 私立が影響を持たないことを示している。

これら 7 つのダミー変数を独立変数、勤続年数を従属変数にして行った線型回帰分析の結果が次表である。個別に 7 つのダミー変数内部で勤続年数の差を一元配置分散分析で調べた先のⅡ表 1－3－5 では、「正規採用ダミー」と「初任高校ダミー」の F 値が統計的有意水準には達しないもののかなり大きな値になっており、勤続年数への影響力をうかがわせた。しかし、7 つのダミー変数を一緒に 1 つの回帰式に独立変数として放り込み、相互の影響力を比較したこの線型回帰分析の結果（Ⅱ表 1－3－5）では、何れの変数も有意確率が 5%水準どころか 10%水準にも遙かに達していない。

結局、勤続者の勤続年数に対しては新卒合格か否かが圧倒的な影響力を持ち、それ以外の初任時諸属性は影響力を持たないと考えることが出来る。そして、新卒合格か否かが勤続年数に影響するのは当たり前だから、結局、勤続者の勤続年数は初任時の諸属性ではなく、次章で扱う就任後のキャリアの諸属性に影響されると考えるべきであろう。

Ⅱ表 1－3－6 勤続者の勤続年数の初任時諸属性による差（線型回帰分析結果）

係数 ^a					
モデル		標準化されていない係数		標準化係数	t 値
		B	標準誤差		
1	(定数)	11.212	2.245		4.995
	新卒合格ダミー	2.809	.840	.293	3.344
	正規採用ダミー	.928	1.337	.062	.693
	公私ダミー	.606	1.360	.056	.445
	初任幼稚園ダミー	-.858	2.285	-.057	-.376
	初任小学校ダミー	-.498	2.413	-.056	-.207
	初任中学校ダミー	.511	2.445	.045	.209
	初任高校ダミー	1.137	2.275	.112	.500

a. 従属変数 q15_1勤続何年目

モデル要約				
モデル	R	R ²	乗	標準誤差
1	.340 ^a	.116	.064	4.271

分散分析 ^a					
モデル		平方和	自由度	平均平方	F 値
1	回帰	284.462	7	40.637	2.228
	残差	2170.420	119	18.239	
	合計	2454.882	126		

有意確率
回帰 .037^b

④ 中途退職者の在職年数と初任時諸属性との関連

先にⅡ表 1－3－2 で中途退職者の退職までの在職年数の分布をみたが、それに初任時諸属性による差があるかどうか、一元配置分散分析によって調べた結果が次表である。

Ⅱ表 1－3－7 中途退職者の在職年数の初任時諸属性による差（一元配置分散分析結果）

	記述統計					単因子変異数分析						
新卒ダミー	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	新卒ダミー	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	
それ以外	11	6.27	3.197	2	12	グループ間	7.418	1	7.418	.595	.444	
新卒	40	7.20	3.611	2	15	グループ内	610.582	49	12.461			
合計	51	7.00	3.516	2	15	合計	618.000	50				
正規ダミー	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	正規ダミー	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	
それ以外	4	8.25	6.238	2	15	グループ間	6.782	1	6.782	.544	.464	
正規採用	47	6.89	3.279	2	15	グループ内	611.218	49	12.474			
合計	51	7.00	3.516	2	15	合計	618.000	50				
公立ダミー	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	公立ダミー	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	
それ以外	31	6.19	3.146	2	15	グループ間	50.220	1	50.220	4.409	.041	
公立	16	8.38	3.793	3	15	グループ内	512.589	45	11.391			
合計	47	6.94	3.498	2	15	合計	562.809	46				
幼稚園ダミー	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	幼稚園ダミー	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	
それ以外	30	7.13	3.875	2	15	グループ間	1.295	1	1.295	.103	.750	
初任幼稚園	21	6.81	3.010	2	15	グループ内	616.705	49	12.586			
合計	51	7.00	3.516	2	15	合計	618.000	50				
小学校ダミー	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	小学校ダミー	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	
それ以外	38	6.58	3.438	2	15	グループ間	26.429	1	26.429	2.189	.145	
初任小学校	13	8.23	3.586	2	15	グループ内	591.571	49	12.073			
合計	51	7.00	3.516	2	15	合計	618.000	50				
中学校ダミー	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	中学校ダミー	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	
それ以外	45	6.64	3.199	2	15	グループ間	48.356	1	48.356	4.159	.047	
初任中学校	6	9.67	4.885	4	15	グループ内	569.644	49	11.625			
合計	51	7.00	3.516	2	15	合計	618.000	50				
高校ダミー	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	高校ダミー	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	
それ以外	45	7.29	3.591	2	15	グループ間	31.922	1	31.922	2.669	.109	
初任高校	6	4.83	1.941	2	7	グループ内	586.078	49	11.961			
合計	51	7.00	3.516	2	15	合計	618.000	50				

Ⅱ表 1－3－5 では勤続者の勤続年数に対して新卒ダミーが唯一影響力を持ち、既卒合格者よりも新卒合格者の勤続年数が 2.8 年長いという、いわば当たり前の結果だった。しかし、この表では、中途退職者の在職年数に対して公立ダミーと初任中学校ダミーが影響力を持つという注目すべき結果が出ている。公立校園の中途退職者は私立の中途退職者に比べて在職年数が 2.2 年長く、中学校初任の中途退職者は他校種初任の中途退職者に比べて在職年数が 3 年長い。何れも 5%水準で統計的に有意な差である。

そこで次に、例によって、線型回帰分析法を用いて、7 つのダミー変数を一緒に 1 つの回帰式に独立変数として放り込み、相互の影響力を比較した。その結果が次のⅡ表 1－3－8 である。単独で分散分析をしたときに統計的に 5%水準で有意な影響力を示していた「公立ダミー」は統計的に有意な影響力を失う一方で、「初任中学校ダミー」は相変わらず有意な影響力（回帰係数 B=5.699、有意確率 3.5%）を示している。さらに新たに「初任小学校ダミー」が中学校ダミーに次ぐ影響力を示すようになっている（回帰係数 B=4.781、有意確率 8.6%）。

Ⅱ表 1－3－8 中途退職者の在職年数の初任時諸属性による差（線型回帰分析結果）

係数 ^a						
モデル		標準化されていない係数		標準化係数	t 値	有意確率
		B	標準誤差	ベータ		
1	(定数)	3.952	2.581		1.531	.134
	新卒合格ダミー	1.714	1.376	.186	1.246	.220
	正規採用ダミー	-1.324	2.028	-.094	-.653	.518
	公私ダミー	-.108	2.057	-.015	-.052	.958
	初任幼稚園ダミー	2.427	1.645	.349	1.475	.148
	初任小学校ダミー	4.781	2.712	.544	1.763	.086
	初任中学校ダミー	5.699	2.609	.550	2.184	.035
	初任高校ダミー	.859	2.020	.083	.425	.673

a. 従属変数 q15_3勤続何年目に辞めた

モデル要約				
モデル	R	R ² 乗	乗	標準誤差
1	.525 ^a	.275	.145	3.234

分散分析^a

モデル		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
1	回帰	155.014	7	22.145	2.118	.064 ^b
	残差	407.794	39	10.456		
	合計	562.809	46			

中途退職者の在職年数を従属変数とし7つの初任時諸属性を因子として個別に行った分散分析において、「公立ダミー」が「初任中学校ダミー」と並んで5%水準で統計的に有意な差を生んでいた（Ⅱ表 1－3－7）のに、在職年数を従属変数とし7つの初任時諸属性を独立変数として一括投入して行った線型回帰分析では「初任中学校ダミー」が統計的に有意な影響力を保持する一方で「公立ダミー」がそれを失い、代わって新たに「初任小学校ダミー」が10%水準で有意な影響力を示すようになった（Ⅱ表 1－3－8）。この原因として一つ考えられるのは、小学校初任者及び中学校初任者の集団の中で、公立就職者の在職年数が私立就職者のそれよりも顕著に長く、その結果として在職年数に対する「公立ダミー」の影響力が「初任小学校ダミー」や「初任中学校ダミー」に吸収されてしまったという可能性である。

その仮説が正しいか否かは、小学校初任者及び中学校初任者の中で公立と私立に中途退職までの在職年数に差があるかどうかを調べればよい。その結果を示したのが次のⅡ表 1－3－9である。先に示したⅡ表 1－3－7では幼稚園初任の中途退職者は21名、小学校初任の中途退職者は13名で、Ⅱ表 1－3－9の幼稚園、小学校の公私合計とそれぞれ一致している。だが、Ⅱ表 1－3－9で中学校中途退職者公私合計は11名、高校中途退職者の公私合計は11名で、Ⅱ表 1－3－7の公立中学校初任・中途退職者5名より6名多く、公立高校初任・中途退職者1名より10名多い。これはQ13で欄外に記入のあった特別支援学校・養護学校6名が公立中学校に、中高一貫校10名が公立高校に、それぞれ混入した結果である。

Ⅱ表 1－3－9 中途退職者の在職年数の初任時諸属性による差（一元配置分散分析結果）

	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
私立幼稚園	20	6.85	3.083	2	15	グループ間	.688	1	.688	.072	.791
公立幼稚園	1	6.00		6	6	グループ内	180.550	19	9.503		
合計	21	6.81	3.010	2	15	合計	181.238	20			
	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
私立小学校	4	7.75	4.193	2	12	グループ間	1.335	1	1.335	.096	.762
公立小学校	9	8.44	3.539	3	15	グループ内	152.972	11	13.907		
合計	13	8.23	3.586	2	15	合計	154.308	12			
	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
私立中学校	6	5.50	3.886	2	13	グループ間	33.409	1	33.409	1.657	.230
公立中学校	5	9.00	5.148	4	15	グループ内	181.500	9	20.167		
合計	11	7.09	4.636	2	15	合計	214.909	10			
	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
私立高校	10	4.20	1.549	2	7	グループ間	7.127	1	7.127	2.970	.119
公立高校	1	7.00		7	7	グループ内	21.600	9	2.400		
合計	11	4.45	1.695	2	7	合計	28.727	10			

いずれにしろ、このⅡ表 1－3－9 は、小学校初任者及び中学校初任者の集団の中で、公立就職者の在職年数が私立就職者のそれよりも顕著に長く、その結果として在職年数に対する「公立ダミー」の影響力が「初任小学校ダミー」や「初任中学校ダミー」に吸収されてしまったという先の仮説が正しくないことを物語っている。

（２）教員就任後の組織内キャリア

Q16 では教員就任後に経験した職位の 1 つ 1 つについて、校種、雇用形態、職位、学年、異動、所在地、学校規模、教員の年齢構成、校内研修、生徒の様子、保護者との関係、教員同士の関係、職位継続期間を聞いた。調査票では記載欄を職位 10 個目まで設けたが、実際の回答では 22 個目までの記載を戴いた。質問文冒頭の「職位」とは仕事とかポジションの意味で用いたが、回答欄中でその諸属性を記述するものとして掲げた諸概念の中にも同じ「職位」という言葉を用いたので、回答者に不要な混乱を招いた虞があるかもしれない。そのことに留意しながら、Q16 の単純集計を見ていくことにする。

下の世代の回答者も上の世代の回答者も、それぞれ自分が経験したポジションについてその諸属性を経験したその順番にしたがって 1 個目、2 個目、3 個目……と回答して頂いている。したがって単純集計に現れる諸属性の推移パターンは、回答者の教員就任後のキャリアの平均的なパターンということになる、厳密に言えば、回答者の年齢(世代)によってそのパターンには差が存在する筈だが、今回の我々の調査ではサンプル数が充分ではなかったもので、その世代差に関する子細な統計的分析は断念することにした。

1) 組織内キャリアの概要（設置者・校種別在籍者数の推移）

① 職位移行に伴う設置者・校種間の移動と継続

Q16 回答欄の冒頭では所属した学校種を 1 個目、2 個目、3 個目……と記載することを求めている。次表はその単純集計結果である。Q16 では学校種に公立、私立の別を問わな

かったので、集計では Q13 から得られる公立、私立の別に関する情報を組み合わせた。

Ⅱ表 2－1－1 設置者・学校種別在籍者数の推移

	1 個目		2 個目		3 個目		4 個目		5 個目		6 個目		7 個目		8 個目	
公立幼稚園	3	1.7	2	1.4			2	2.1	2	2.5	1	1.4	2	3.6	2	4.5
私立幼稚園	30	17.4	14	10.1			5	5.2	2	2.5	2	2.9	1	1.8		
公立小学校	60	34.9	56	40.3	50	40.7	39	40.6	36	45.0	34	49.3	27	49.1	25	56.8
私立小学校			4	2.9	12	9.8	2	2.1	2	2.5	2	2.9	2	3.6		
公立中学校	22	12.8	18	12.9	19	15.4	15	15.6	14	17.5	12	17.4	11	20.0	8	18.2
私立中学校	5	2.9	4	2.9	5	4.1	2	2.1	2	2.5	2	2.9	8	14.5		
公立高校	22	12.8	22	15.8	20	16.3	13	13.5	10	12.5	8	11.6	2	3.6	5	11.4
私立高校	9	5.2	8	5.8	7	5.7	9	9.4	6	7.5	4	5.8			1	2.3
公立中高一貫	1	.6					2	2.1								
私立中高一貫	12	7.0	7	5.0	6	4.9	4	4.2	4	5.0	2	2.9	1	1.8	1	2.3
公立定時・通信制	2	1.2	2	1.4	1	.8			1	1.3	1	1.4	1	1.8	1	2.3
私立定時・通信制	1	.6														
公立特別支援	5	2.9	2	1.4	3	2.4	3	3.1	1	1.3	1	1.4			1	2.3
合計	172	100.0	139	100.0	123	100.0	96	100.0	80	100.0	69	100.0	55	100.0	44	100.0
	9 個目		10 個目		11 個目		12 個目		13 個目		14 個目		15 個目		16 個目	
公立幼稚園	1	2.6	1	3.0	1	3.8										
公立小学校	24	61.5	22	66.7	17	65.4	16	69.6	11	68.8	7	63.6	7	77.8	5	100.0
公立中学校	6	15.4	4	12.1	3	11.5	2	8.7	1	6.3	1	9.1				
公立高校	5	12.8	5	15.2	4	15.4	4	17.4	4	25.0	3	27.3	2	22.2		
私立中高一貫	1	2.6														
公立定時・通信制	1	2.6	1	3.0	1	3.8										
公立特別支援	1	2.6					1	4.3								
合計	39	100.0	33	100.0	26	100.0	23	100.0	16	100.0	11	100.0	9	100.0	5	100.0
	17 個目		18 個目		19 個目		20 個目		21 個目		22 個目					
公立小学校	4	100.0	2	100.0	2	100.0	1	100.0	1	100.0	1	100.0				
合計	4	100.0	2	100.0	2	100.0	1	100.0	1	100.0	1	100.0				

Ⅱ表 2－1－1 の意味するところは一目瞭然である。設置者別では私立より公立、校種別では小学校の在籍者が多く、時間の経過とともに公立小学校在籍者の構成比率が高まり、職位 16 個目からは公立小学校在籍者だけが残っている。しかし、この結果が何を意味するのかは、今一つ分かりづらい。そこで次に、職位が 1 個目→2 個目、2 個目→3 個目と変わると、回答者がどの学校類型（設置者×学校種）に在籍しているか、クロス集計をした。回答を寄せて頂いた職位の数は 22 個なので、下記の例のようなクロス集計表が 11 個作成された。これらの表から得られる情報を 1 つにまとめたのが、Ⅱ表 2－1－3 である。

Ⅱ表 2－1－2 職位移行に伴う設置者・校種別在籍の移動(例：1 個目→2 個目)

		1 期目学校種												合計
		公立幼稚園	私立幼稚園	公立小学校	公立中学校	私立中学校	公立高校	私立高校	公立中高一貫	私立中高一貫	公立定時・通信制	私立定時・通信制	公立特別支援	
2 期目学校種	公立幼稚園	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	私立幼稚園	0	13	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	14
	公立小学校	0	0	54	1	0	0	0	0	0	0	0	0	55
	私立小学校	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4
	公立中学校	0	0	0	16	0	1	0	0	0	0	0	1	18
	私立中学校	0	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	4
	公立高校	0	0	0	0	0	20	0	1	0	1	0	0	22
	私立高校	0	0	0	0	1	0	6	0	1	0	0	0	8
	公立中高一貫	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	1	0	7
	公立定時・通信制	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2
	公立特別支援	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
合計		2	17	54	17	4	22	7	1	8	2	1	3	138

Ⅱ表 2-1-3 職位移行に伴う設置者・校種別在籍の移動(11 個のクロス集計表の集約)

		1節	2節	3節	4節	5節	6節	7節	8節	9節	10節	11節	12節	13節	14節	15節	16節	17節	18節	19節	20節	20節
	職位の移動 (何個目の職位→ 何個目の職位)	1個 → 2個	2個 → 3個	3個 → 4個	4個 → 5個	5個 → 6個	6個 → 7個	7個 → 8個	8個 → 9個	9個 → 10個	10個 → 11個	11個 → 12個	12節 13個	13節 14個	14節 15個	15節 16個	16節 17個	17節 18個	18節 19個	19節 20個	20節 21個	20節 21個
公立幼稚園	期首計	2	2	0	2	1	1	2	1	1	1	0										
	期末計次期期首	2	0	2	2	1	2	2	1	1	1	0										
	継続	2	0	0	2	1	1	2	1	1	1	0										
	出→公立小学校		2								1	1	0									
	入←公立小学校				2		1															
私立幼稚園	退職		0	0	0	1	0	0	1	0	0	1										
	期首計	17	12	0	2	2	1	0														
	期末計次期期首	14	0	5	2	2	1	0														
	継続	13	0	0	2	1	1	0														
	出→私立小学校	3	11																			
公立小学校	出→私立中学校	1	1																			
	入←私立小学校			5																		
	入←私立中学校	1																				
	退職		2	0	3	0	0	1														
	期首計	54	48	39	36	33	28	24	24	22	17	15	10	7	7	5	4	2	2	1	1	1
公立中学校	期末計次期期首	54	49	39	35	34	27	25	24	22	17	16	10	7	7	5	4	2	2	1	1	1
	継続	54	47	37	35	33	27	24	24	22	17	15	10	7	7	5	4	2	2	1	1	1
	出→公立幼稚園			2			1															
	出→公立中学校		1		1																	
	入←公立幼稚園	1	2	2		1		1				1										
私立小学校	入←公立中学校			10	3	2	6	3	1	2	5	2	6	3	0	2	1	2	0	1	0	0
	退職		2	5	0	0	0	2														
	期首計	0	2		2	2	2	0														
	期末計次期期首	4	12		2	2	2	0														
	継続	0	1		2	2	2	0														
公立中学校	出→私立幼稚園			5																		
	出→私立中高一貫		11																			
	入←私立幼稚園	3	11																			
	入←私立中高一貫	1																				
	退職		2	5	0	0	0	2														
私立中学校	期首計	17	17	18	11	13	10	10	6	4	3	3	1	0								
	期末計次期期首	18	19	15	13	12	11	8	6	4	3	2	1	0								
	継続	16	17	15	11	12	10	8	6	4	3	2	1	0								
	出→公立小学校	1		2	1			1														
	出→公立中高一貫			1					1													
公立高校	出→特別支援																					
	入←公立小学校		1		1																	
	入←公立高校	1	1																			
	入←公立中高一貫				1																	
	入←特別支援	1					1															
私立高校	退職		1	1	4	0	2	1	2	2	1	0	1	1								
	期首計	4	3	3	2	1	0															
	期末計次期期首	4	5	2	2	2	0															
	継続	2	3	2	2	1	0															
	出→私立幼稚園	1		1																		
公立中学校	出→私立高校	1	1																			
	入←私立幼稚園	1	1																			
	入←私立高校		1			1																
	退職		1	2	0	1	2															
	期首計	22	20	14	11	8	7	5	5	5	5	4	4	3	2	0						
私立高校	期末計次期期首	22	19	13	10	8	7	5	5	5	4	4	4	3	2	0						
	継続	20	18	12	10	4	7	5	5	5	4	4	4	3	2	0						
	出→公立中学校	1	1																			
	出→公立中高一貫			1																		
	出→定時・通信制	1			1						1											
公立中学校	出→特別支援		1	1																		
	入←公立中高一貫	1		1																		
	入←定時・通信制	1	1	1																		
	退職		2	5	2	2	1	2	0	0	0	0	0	1	1	2						
	期首計	7	6	6	7	5	2	1	0													
公立中学校	期末計次期期首	8	6	8	6	4	2	1	0													
	継続	6	5	6	6	4	2	1	0													
	出→私立中学校	1	1			1																
	出→私立中高一貫																					
	入→私立中学校	1		1																		
公立中学校	入→私立中高一貫	1	1	1																		
	退職		2	0	1	1	2	1	1													
	期首計	1	0	0	1	0																
	期末計次期期首	0	0	2	0	0																
	継続	0	0	0	0	0																
私立中学校	出→公立中学校				1																	
	出→公立高校	1																				
	入→公立中学校			1																		
	入→公立高校		1																			
	退職		0	0	1	0																
公立中学校	期首計	8	6	5	3	2	1	1	1	0												
	期末計次期期首	7	6	4	4	2	1	1	1	0												
	継続	6	5	4	3	2	1	1	1	0												
	出→私立小学校	1																				
	出→私立高校	1	1	1																		
公立中学校	入→私立小学校		1																			
	入→私立高校				1																	
	入→私立定・通	1																				
	退職		1	1	1	2	1	0	0	1												
	期首計	2	2	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0									
公立定時・通信	期末計次期期首	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0										
	継続	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0										
	出→公立高校	1	1	1																		
	出→公立定・通	1																				
	入→公立高校	1			1																	
公立特別支援	入→公立定・通	1																				
	新規参入																					
	退職		0	0	0	0	0	0	0	0	1	0										
	期首計	3	2	2	1	1	1	0	1	0	0	0	0									
	期末計次期期首	2	3	3	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0								
公立特別支援	継続	2	2	2	1	1	0	0	1	0	0	0	0									
	出→公立中学	1																				
	入→公立高校		1	1																		
	入→公立中学校							1														
	新規参入											1										
公立特別支援	退職		0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	1									
	期首計																					
	期末計次期期首																					
	継続																					
	出→公立中学校																					

Ⅱ表 2-1-3 はもともと 11 個のⅡ表 2-1-2 のようなクロス集計表を 1 つに集約したものなので巨大すぎて、その意味を把握するのがこのままでは困難である。そこでⅡ表 2-1-3 から得られる情報を更に縮約したのが次のⅡ表 2-1-4 である。

Ⅱ表 2-1-4 職位移行に伴う設置者・校種別在籍の移動（Ⅱ表 2-1-4 まとめ）

	継続者	移出者	移入者	退職者	継続者に対する比率				
	a	b	c	d	b/a	c/a	d/a	(b+c)/a	(b+d)/a
公立幼稚園	11	2	3	3	0.18	0.27	0.27	0.45	0.45
私立幼稚園	17	16	6	6	0.94	0.35	0.35	1.29	1.29
公立小学校	375	5	8	55	0.01	0.02	0.15	0.03	0.16
私立小学校	9	6	15	9	0.67	1.67	1.00	2.33	1.67
公立中学校	105	8	7	16	0.08	0.07	0.15	0.14	0.23
私立中学校	10	3	5	6	0.30	0.50	0.60	0.80	0.90
公立高校	103	8	4	18	0.08	0.04	0.17	0.12	0.25
私立高校	30	4	5	8	0.13	0.17	0.27	0.30	0.40
公立中高一貫	0	2	2	1	—	—	—	—	—
私立中高一貫	23	4	3	7	0.17	0.13	0.30	0.30	0.48
公立定通	7	4	3	1	0.57	0.43	0.14	1.00	0.71
公立特別支援	9	1	3	5	0.11	0.33	0.56	0.44	0.67

この表の「移出者」は、それぞれの校種から他校種に移動して行った人（前表で「出」と表記）の合計、「移入者」はそれぞれの校種に他校種から移動して来た人（前表で「入」と表記）の合計、「継続者」は前の職位と次の職位の所属が変わらない人（前表で「継続」と表記）の合計、「退職者」はそれぞれの節の前節の期末における在籍者合計（前表では「期末計次期期首」と表記）と本節の期首の在籍者数合計（前表では「期首計」と表記）の差（前表で「退職者」と表記）である。

この表から以下のことが分かる（ただし、公立小中高を除き、何れも比率算出の母数が小さいので、公立小中高に関する所見を除いて、あくまでも仮説的判断にとどまる）。

- ・ 私立幼、小、中校は継続者に対する移動者の比率 $((b+c)/a)$ と退職者の比率 (d/a) が他に比して相対的に高く（移動率＝1.29,2.33,0.80）（退職率＝0.35,1.00,0.60）、教員構成が流動的な職場であることを伺わせる。前表から、その流動性はとくに第 3 節(3 個目職位→4 個目職位)までに集中していることが分かる。また移動の範囲も幅広い。
- ・ 公立幼、小、中は移動率も退職率も私立に比べると格段に低く（移動率＝0.45,0.03,0.14）（退職率＝0.27,0.15,0.15）、教員構成が安定的な職場であることを伺わせる。
- ・ 公立高校は移動率 0.12、退職率 0.12 で公立小中と並んで低い。対して私立高校および私立中高一貫は移動率 0.30,0.30、退職率 0.27,0.30 で公立高校より高いが、公立幼稚園とほぼ同水準で、私立幼小中より格段に低い。中高一貫及び高校は私立であっても、教員構成が公立並みに安定的なことを伺わせる。
- ・ 公立定時・通信制、特別支援は継続者に対する移出者＋退職者の比率 $((b+d)/a)$ が 0.71,0.67 と私立幼小中に次ぐ高さであるが、退職率は定通 0.14 に対して特別支援 0.56 と私立中並みに高い。定通は公立学校内のローテーションが退職につながらないのに対

して、特別支援は退職につながりやすいことが伺われる。

以上の分析から、私立幼小中と公立幼小中では教員の組織内キャリアの安定度に大きな違いがあり、その差は第3節（3個目職位→4個目職位）までに生じていることが見えてきた。そこで以下では、高校、中高一貫、定通、特別支援も含めて、第3節までとそれ以降の私立と公立のキャリア経験を比較することにする。第3節以降（3個目職位→4個目職位）については私立諸校園の在籍者数を勘案して、第6節(4個目職位→7個目職位)までを対象とすることにした。Ⅱ表2-1-3では縦の一点鎖線でそのことを表示した。

職位1個目～7個目でのキャリア経験を具体的に見ていく前に、回答者の学部・卒業年度2分類別構成をおさえておくことにする。次のⅡ表2-1-5は基礎集計表、Ⅱ表2-1-5はその要約表である。要約表から、公私立中高は家政、文が9割以上の圧倒的なシェアを占め、公立幼小に人社が5～6割のシェアを占めることが分かる。

Ⅱ表2-1-5 設置者・校種別回答者の学部・卒業年度2分類別内訳（基礎集計表）

設置者× 学校種	職位 在職	家政		文学		人社		理学	合計	設置者× 学校種	職位 在職	家政		文学		人社		理学	合計
		I 期	Ⅱ 期	I 期	Ⅱ 期	I 期	Ⅱ 期					I 期	Ⅱ 期	I 期	Ⅱ 期	I 期	Ⅱ 期		
公立幼稚園	1個目	1	0	0	0	1	1	0	3	公立高校	1個目	10	1	2	7	0	0	1	21
	2個目	1	0	0	0	0	1	0	2		2個目	10	1	2	6	0	0	2	21
	3個目	0	0	0	0	0	0	0	0		3個目	9	2	2	5	0	0	1	19
	4個目	1	0	0	0	0	1	0	2		4個目	5	2	1	4	0	0	0	12
	5個目	1	0	0	0	0	1	0	2		5個目	4	2	1	2	0	0	0	9
	6個目	1	0	0	0	0	0	0	1		6個目	4	1	1	1	0	0	0	7
	7個目	1	0	0	0	0	1	0	2		7個目	4	1	1	1	0	0	0	7
私立幼稚園	1個目	7	17	0	0	0	6	0	30	私立高校	1個目	2	1	3	2	0	0	1	9
	2個目	4	5	1	0	0	4	0	14		2個目	10	1	2	6	0	0	2	21
	3個目	0	0	0	0	0	0	0	0		3個目	1	0	4	1	1	0	7	7
	4個目	2	1	0	0	0	2	0	5		4個目	4	0	4	0	1	0	0	9
	5個目	0	1	0	0	0	1	0	2		5個目	2	0	4	0	0	0	0	6
	6個目	0	1	0	0	0	1	0	2		6個目	2	0	2	0	0	0	0	4
	7個目	0	1	0	0	0	0	0	1		7個目	1	0	1	0	0	0	0	2
公立小学校	1個目	8	13	5	0	7	22	0	55	公立中高一貫	1個目	0	0	0	0	0	0	1	1
	2個目	8	12	4	1	6	20	0	51		2個目	0	0	0	0	0	0	0	0
	3個目	5	11	4	0	5	21	0	46		3個目	0	0	0	0	0	0	0	0
	4個目	3	7	3	1	3	18	0	35		4個目	0	0	0	0	0	0	0	0
	5個目	3	7	2	0	3	18	0	33		5個目	0	0	0	0	0	0	0	0
	6個目	4	6	2	0	3	17	0	32		6個目	0	0	0	0	0	0	0	0
	7個目	3	4	1	0	2	15	0	25		7個目	0	0	0	0	0	0	0	0
私立小学校	1個目	0	0	0	0	0	0	0	0	私立中高一貫	1個目	5	1	3	3	0	0	0	12
	2個目	1	3	0	0	0	0	0	4		2個目	1	1	2	3	0	0	0	7
	3個目	3	6	0	0	0	3	0	12		3個目	2	1	0	3	0	0	0	6
	4個目	0	1	0	0	0	1	0	2		4個目	0	0	1	1	0	0	0	2
	5個目	0	1	0	0	0	1	0	2		5個目	0	0	0	3	1	0	0	4
	6個目	0	1	0	0	0	1	0	2		6個目	0	0	0	2	0	0	0	2
	7個目	0	1	0	0	0	1	0	2		7個目	0	0	0	1	0	0	0	1
公立中学校	1個目	4	1	4	8	3	0	2	22	公立定時・通信	1個目	1	1	0	0	0	0	0	2
	2個目	3	1	3	8	2	0	1	18		2個目	1	1	0	0	0	0	0	2
	3個目	3	1	3	8	2	0	2	19		3個目	0	1	0	0	0	0	0	1
	4個目	3	1	3	5	1	0	2	15		4個目	0	0	0	0	0	0	0	0
	5個目	3	1	2	6	1	0	1	14		5個目	0	0	0	1	0	0	0	1
	6個目	2	1	1	6	1	0	1	12		6個目	0	0	0	1	0	0	0	1
	7個目	2	1	1	5	1	0	1	11		7個目	0	0	0	1	0	0	0	1
私立中学校	1個目	1	0	3	0	1	0	0	5	公立特別支援	1個目	0	3	1	0	1	0	0	5
	2個目	2	1	1	0	0	0	0	4		2個目	0	2	0	0	0	0	0	2
	3個目	2	0	2	1	0	0	0	5		3個目	1	2	0	0	0	0	0	3
	4個目	1	0	1	0	0	0	0	2		4個目	1	2	0	0	0	0	0	3
	5個目	1	0	1	0	0	0	0	2		5個目	0	1	0	0	0	0	0	1
	6個目	0	0	2	0	0	0	0	2		6個目	0	1	0	0	0	0	0	1
	7個目	0	0	0	0	0	0	0	0		7個目	0	0	0	0	0	0	0	0

Ⅱ表 2-1-6 設置者・校種別回答者の学部・卒業年度 2 分類別内訳（要約表）

	家政		文学		人 社		理 学		合計			家政		文学		人 社		理 学		合計
	I 期	Ⅱ 期	I 期	Ⅱ 期	I 期	Ⅱ 期	I 期	Ⅱ 期				I 期	Ⅱ 期	I 期	Ⅱ 期	I 期	Ⅱ 期	I 期	Ⅱ 期	
公立幼稚園	6	0	0	0	1	5	0	0	12	公立高校		46	10	10	26	0	0	4	96	
	50.0	0.0	0.0	0.0	8.3	41.7	0.0	0.0	100.0			47.9	10.4	10	27.1	0	0	4.2	100	
私立幼稚園	13	26	1	0	0	14	0	0	54	私立高校		22	2	20	9	2	0	3	58	
	24.1	48.1	1.85	0	0	25.9	0	0	100			37.9	3.45	34	15.5	3.4	0	5.17	100	
公立小学校	34	60	21	2	29	131	0	0	277	公立中高一貫		0	0	0	0	0	0	1	1	
	12.3	21.7	7.58	0.72	10.5	47.3	0	0	100			0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	
私立小学校	4	13	0	0	0	7	0	0	24	私立中高一貫		8	3	6	16	1	0	0	34	
	16.7	54.2	0	0	0	29.2	0	0	100			23.5	8.82	18	47.1	2.9	0	0	100	
公立中学校	20	7	17	46	11	0	10	111	公立定時・通信制		2	3	0	3	0	0	0	0	8	
	18.0	6.3	15.3	41.4	9.9	0.0	9.0	100.0			25.0	37.5	0.0	37.5	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	
私立中学校	6	1	7	1	0	0	0	0	15	公立特別支援		2	11	1	0	1	0	0	15	
	40.0	6.7	46.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0			13.3	73.3	6.7	0	6.7	0	0	100	

② 職位移行に伴う雇用形態の推移（設置者・校種間比較）

次のⅡ表 2-1-7 は第 1～3 節(1→4 個目職位)と第 4～第 6 節(4→7 個目職位)における雇用形態の推移を示したものであり、Ⅱ表 2-1-8 はその要約版である。

Ⅱ表 2-1-7 職位移行に伴う雇用形態の推移

	第1 節										第3 節									
	1 個目職位					2 個目職位					3 個目職位					4 個目職位				
	臨時採用	非常勤講師	常勤講師	正規教諭	合計	臨時採用	非常勤講師	常勤講師	正規教諭	合計	臨時採用	非常勤講師	常勤講師	正規教諭	合計	臨時採用	非常勤講師	常勤講師	正規教諭	合計
公立幼稚園	0	0	0	3	3	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
私立幼稚園	2	1	0	27	30	3	1	0	10	14	0	0	0	0	0	0	2	0	3	5
公立小学校	5	5	0	50	60	7	2	1	46	56	3	2	1	44	50	3	1	1	33	39
私立小学校	0	0	0	0	0	0	1	0	3	4	2	1	0	9	12	1	0	0	1	2
公立中学校	5	1	2	14	22	3	0	0	15	18	3	1	0	15	19	2	0	0	13	15
私立中学校	0	1	0	4	5	0	3	0	1	4	1	0	0	4	5	0	1	0	1	2
公立高校	1	2	2	17	22	0	0	1	21	22	0	0	0	20	20	0	0	0	13	13
私立高校	0	2	1	6	9	0	1	1	6	8	0	2	1	4	7	0	1	1	7	9
公立中高一貫	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
私立中高一貫	0	3	0	9	12	1	1	1	4	7	0	3	1	2	6	0	1	0	3	4
公立定時・通信	0	0	0	2	2	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0
公立特別支援	1	0	0	4	5	0	0	0	2	2	0	0	0	3	3	0	1	0	2	3
	第4 節										第6 節									
	4 個目職位(再掲)					5 個目職位					6 個目職位					7 個目職位				
	臨時採用	非常勤講師	常勤講師	正規教諭	合計	臨時採用	非常勤講師	常勤講師	正規教諭	合計	臨時採用	非常勤講師	常勤講師	正規教諭	合計	臨時採用	非常勤講師	常勤講師	正規教諭	合計
公立幼稚園	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	1	1	0	0	0	2	2
私立幼稚園	0	2	0	3	5	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	0	0	0	1	1
公立小学校	3	1	1	33	39	2	0	0	33	35	2	0	0	32	34	1	0	0	25	26
私立小学校	1	0	0	1	2	1	0	1	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2
公立中学校	2	0	0	13	15	3	0	0	11	14	0	0	0	12	12	0	0	0	11	11
私立中学校	0	1	0	1	2	1	0	0	1	2	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0
公立高校	0	0	0	13	13	0	0	0	10	10	0	0	0	8	8	0	0	0	8	8
私立高校	0	1	1	7	9	0	2	0	4	6	0	0	0	4	4	0	0	0	2	2
公立中高一貫	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
私立中高一貫	0	1	0	3	4	0	0	0	4	4	0	0	0	2	2	0	0	0	1	1
公立定時・通信	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
公立特別支援	0	1	0	2	3	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0

Ⅱ表 2-1-8 職位移行に伴う雇用形態の推移（Ⅱ表 2-1-7 の要約）

	第1 節～第3 節合計			第4 節～第6 節合計		
	正規	合計	正規率	正規	合計	正規率
公立幼稚園	7	7	100.00	7	7	100.00
私立幼稚園	40	49	81.63	8	10	80.00
公立小学校	173	205	84.39	123	134	91.79
私立小学校	13	18	72.22	6	8	75.00
公立中学校	57	74	77.03	47	52	90.38
私立中学校	10	16	62.50	3	6	50.00
公立高校	71	77	92.21	39	39	100.00
私立高校	23	33	69.70	17	21	80.95
公立中高一貫	1	3	33.33	1	2	50.00
私立中高一貫	18	29	62.07	10	11	90.91
公立定時・通信	4	5	80.00	3	3	100.00
公立特別支援	11	13	84.62	4	5	80.00
公立計	324	384	84.38	224	242	92.56
私立計	104	145	71.72	44	56	78.57

この2表から、両時期において私立校園よりも公立校園の方が正規教諭の比率が高く、若干ではあるがその差は更に開く傾向にある（12.66%→13.99%）ことが分かる。前項でこの時期に私立校園において在籍校種間の移動と退職が公立校園よりも激しいことをみた
が、
それに相応する結果である。

③ 職位移行に伴う異動の推移（設置者・校種間比較）

次の2表は前2表と同様の仕方で職位の移行に伴う異動の状況を集計したものである。
かなりの数の無回答を除外して集計したので、各合計値はⅡ表2-1-5と一致しない。

Ⅱ表2-1-9 職位移行に伴う異動の推移

	第1節			～			第3節					
	1個目職位			2個目職位			3個目職位			4個目職位		
	同一校	転任校	合計	同一校	転任校	合計	同一校	転任校	合計	同一校	転任校	合計
公立幼稚園	2	0	2	0	2	2				1	1	2
私立幼稚園	23	0	23	11	1	12				4	1	5
公立小学校	40	9	49	25	24	49	27	18	45	25	8	33
私立小学校	0	0	0	2	1	3	8	2	10	1	1	2
公立中学校	11	2	13	11	5	16	11	6	17	8	6	14
私立中学校	3	0	3	3	0	3	4	0	4	2	0	2
公立高校	10	4	14	11	4	15	8	4	12	7	4	11
私立高校	8	0	8	6	1	7	4	1	5	5	1	6
公立中高一貫	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
私立中高一貫	11	0	11	7	0	7	6	0	6	4	0	4
公立定時・通信	1	0	1	2	0	2	1	0	1	0	0	0
公立特別支援	2	2	4	2	0	2	1	1	2	3	0	3
	第4節			～			第6節					
	4個目職位(再掲)			5個目職位			6個目職位			7個目職位		
	同一校	転任校	合計	同一校	転任校	合計	同一校	転任校	合計	同一校	転任校	合計
公立幼稚園	1	1	2	2	0	2	0	0	0	0	1	1
私立幼稚園	4	1	5	1	1	2	1	1	2	1	0	0
公立小学校	25	8	33	22	9	31	20	10	30	12	11	23
私立小学校	1	1	2	1	1	2	0	2	2	2	0	2
公立中学校	8	6	14	7	6	13	6	5	11	9	1	10
私立中学校	2	0	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0
公立高校	7	4	11	7	2	9	5	2	7	5	2	7
私立高校	5	1	6	3	2	5	4	0	4	1	1	2
公立中高一貫	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
私立中高一貫	4	0	4	3	0	3	1	1	2	1	0	1
公立定時・通信	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1
公立特別支援	3	0	3	0	1	1	1	0	1	0	0	0

Ⅱ表2-1-10 職位移行に伴う異動の推移（Ⅱ表2-1-9の要約）

	第1節～第3節合計			第3節～第6節合計		
	1個目～4個目職位			4個目～7個目職位		
	同一校	合計	同一校率	同一校	合計	同一校率
公立幼稚園	3	6	50.00	3	5	60.00
私立幼稚園	38	40	95.00	7	9	77.78
公立小学校	117	176	66.48	79	117	67.52
私立小学校	11	15	73.33	4	8	50.00
公立中学校	41	60	68.33	30	48	62.50
私立中学校	12	12	100.00	4	4	100.00
公立高校	36	52	69.23	24	34	70.59
私立高校	23	26	88.46	13	17	76.47
公立中高一貫	1	2	50.00	1	2	50.00
私立中高一貫	28	28	100.00	9	10	90.00
公立定時・通信制	4	4	100.00	0	3	0.00
公立特別支援	8	11	72.73	4	5	80.00
公立計	210	311	67.52	141	214	65.89
私立計	112	121	92.56	37	48	77.08

両期ともに公立に比べて私立の同一校勤務率がかなり高いことが明白である。第1項、第2項の結果を踏まえると、これは、公立校園は同一校種内での異動ローテーションによって教員の正規雇用を維持しながら柔軟な定員管理ができるのに対して、私立校園はそれが困難なために、柔軟な定員管理の圧力が、他校種への異動や雇用の非正規化さらには退職にしわ寄せされることを物語っていると考えられる。

④ 職位移行に伴う役職の推移（設置者・校種間比較）

次の2表は前3表と同様の仕方で職位の移行に伴う異動の状況を集計したものである。

Ⅱ表2-1-1 1 職位移行に伴う役職の推移

	第1節				～				第3節							
	1個目職位				2個目職位				3個目職位				4個目職位			
	副担	主担	主任	合計	副担	主担	主任	合計	副担	主担	主任	合計	副担	主担	主任	合計
公立幼稚園	0	3	0	3	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1
私立幼稚園	0	22	0	22	3	10	1	14	0	0	0	0	2	2	1	5
公立小学校	0	50	2	52	1	38	6	45	2	38	3	43	2	23	4	29
私立小学校	0	0	0	0	1	2	0	3	1	9	2	12	0	2	0	2
公立中学校	13	6	0	19	4	12	1	17	4	10	0	14	7	4	1	12
私立中学校	2	1	0	3	0	1	0	1	0	4	0	4	0	1	0	1
公立高校	15	3	0	18	6	14	0	20	7	11	0	18	5	7	1	13
私立高校	7	1	0	8	1	6	0	7	4	2	0	6	2	4	0	6
公立中高一貫	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
私立中高一貫	7	2	0	9	2	2	0	4	0	2	1	3	0	2	1	3
公立定時・通信	2	0	0	2	0	2	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0
公立特別支援	1	3	0	4	0	2	0	2	1	1	1	3	0	2	0	2
	第4節				～				第6節							
	4個目職位				5個目職位				6個目職位				7個目職位			
	副担	主担	主任	合計	副担	主担	主任	合計	副担	主担	主任	合計	副担	主担	主任	合計
公立幼稚園	0	1	0	1	0	2	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2
私立幼稚園	2	2	1	5	0	2	0	2	0	2	0	2	0	1	0	1
公立小学校	2	23	4	29	2	29	2	33	0	29	2	31	3	18	3	24
私立小学校	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2
公立中学校	7	4	1	12	5	5	0	10	3	7	0	10	3	7	0	10
私立中学校	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0
公立高校	5	7	1	13	3	4	1	8	3	5	0	8	2	5	1	8
私立高校	2	4	0	6	3	2	0	5	1	3	0	4	0	2	0	2
公立中高一貫	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
私立中高一貫	0	2	1	3	0	1	1	2	1	3	0	4	0	1	0	1
公立定時・通信	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1
公立特別支援	0	2	0	2	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0

Ⅱ表2-1-1 2 職位移行に伴う役職の推移（Ⅱ表2-1-1 1の要約）

	第1節				～				第3節							
	1個目職位				2個目職位				3個目職位				4個目職位			
	副担	主担	主任	合計	副担	主担	主任	合計	副担	主担	主任	合計	副担	主担	主任	合計
公立計	31	65	2	98	11	70	7	88	14	61	4	79	14	38	6	58
	31.63	66.33	2.04	100	12.50	79.55	7.95	100	17.72	77.22	5.06	100	24.14	65.52	10.34	100
私立計	16	26	0	42	7	21	1	29	5	17	3	25	4	11	2	17
	38.10	61.90	0.00	100	24.14	72.41	3.45	100	20.00	68.00	12.00	100	23.53	64.71	11.76	100
	第4節				～				第6節							
	4個目職位(再掲)				5個目職位				6個目職位				7個目職位			
	副担	主担	主任	合計	副担	主担	主任	合計	副担	主担	主任	合計	副担	主担	主任	合計
公立計	14	38	6	58	11	41	3	55	6	43	2	51	9	32	4	45
	24.14	65.52	10.34	100	20.00	74.55	5.45	100	11.77	84.31	3.92	100	20.00	71.11	8.89	100
私立計	4	11	2	17	3	8	1	12	3	10	0	13	0	6	0	6
	23.53	64.71	11.76	100	25.00	66.67	8.33	100	23.08	76.92	0.00	100	0.00	100.00	0.00	100

要約表から私立に比べて公立の方が主担の比率がほぼ一貫して高いことが明らかである。前項で、定員の管理に公立校園では同一校種内での異動ローテーションに依存し、私立校園では他校種への異動や非正規化、退職などに依存しているのでないかと推測したが、それと符合する結果である。

⑤ 職位移行に伴う勤務地の推移（設置者・校種間比較）

次のⅡ表２－１－１３は職位の移行に伴う勤務地の推移を示したものである。前表と違って、各職位での勤務時点ごとに勤務地の単純集計ではなく、前職位時点の勤務地と次職位時点の勤務地のクロス集計を作成し、それを取りまとめた（第１項のⅡ表２－１－３と同じ方式）。この手法を採ったのは、職位時点ごとの単純集計を並べただけでは、時点間で起こった勤務地異動が相殺されるのではないかと恐れたからであるが、結果的には全く無用の配慮であった。あえて要約表を付けるまでもなく、Ⅱ表２－１－１３の意味するところは明白すぎるくらい明白である。私立校園に比べて公立校園には、広域人事の産物として「区市部⇔町村部、僻地」の異動が多くみられるのではないかと予想したが、それは全く見当違いであった。公私ともに基本的には最初の勤務地と同類型の勤務地に留まる傾向が圧倒的である。

Ⅱ表２－１－１３ 職位移行に伴う勤務地の推移

	1個目職位→2個目				2個目職位→3個目				3個目職位→4個目				4個目職位→5個目			
	区市	区市	町村	合計	区市	区市	町村	合計	区市	区市	町村	合計	区市	区市	町村	合計
	部	部	僻地		部	部	僻地		部	部	僻地		部	部	僻地	
	継続	僻地	継続		継続	僻地	継続		継続	僻地	継続		継続	僻地	継続	
公立幼稚園	2			2				0				0	2			2
私立幼稚園				0				0				0	1			1
公立小学校	45		9	54	39		8	47	30		7	37	27	5	3	35
私立小学校				0	1			1	2			2	2			2
公立中学校	12		4	16	12		5	17	11		4	15	8	3		11
私立中学校				0	3			3	2			2	2			2
公立高校	14		6	20	13		5	18	8		4	12	6	3	1	10
私立高校	5		1	6	3		1	4	3		2	5	4		2	6
公立中高一貫				0				0				0				0
私立中高一貫	6			6	5			5	4			4	3		3	3
公立定時・通信	1			1	1			1				0				0
公立特別支援	2			2	2			2	2			2	1			1
	5個目職位→6個目				6個目職位→7個目				7個目職位→8個目							
	区市	区市	町村	合計	区市	区市	町村	合計	区市	区市	町村	合計				
	部	部	僻地		部	部	僻地		部	部	僻地					
	継続	僻地	継続		継続	僻地	継続		継続	僻地	継続					
公立幼稚園	1			1	1			1	2			2				
私立幼稚園	1			1	1			1				0				
公立小学校	29		4	33	23		4	27	20		4	24				
私立小学校	2			2	2			2				0				
公立中学校	11		1	12	9		1	10	7		1	8				
私立中学校	1			1				0				0				
公立高校	5		3	8	4		3	7	3		2	5				
私立高校	3		1	4	2			2	1			1				
公立中高一貫				0				0				0				
私立中高一貫	2			2	1			1	1			1				
公立定時・通信	1			1	1			1	1			1				
公立特別支援	1							9				0				

唯一の例外は、4 個目職位→5 個目職位の移行時点において、公立小学校で 5 名(14. 3%)、公立中学校で 3 名 (27. 3%)、公立高校で 3 名 (30. 0%) が区市部と町村・僻地部をまたぐ移動をしていることである。しかし、これは本調査だけからは理解不能な現象である。仮に教育委員会の人事方針が特定の次期に大きく変化した結果だとするならば、本調査の回答者は幅広い世代にわたっているから、その影響は幅広い職位時点にわたって表れる筈である。したがって特定時期における人事方針の変化の産物とは考えにくい。そうすると、この結果は、公立学校教員集団が職能形成の一定の段階で共通に経験する出来事と考えた方がよいということになる。しかし、それも、4 個目職位→5 個目職位の移行時点に少なからぬ割合で都鄙間の地域移動者が集中し、その前後には移動者が皆無であるのも理解不能である。ともあれ、現時点では、公立小中学校において 4 個目職位→5 個目職位の移行時点に都鄙間の地域移動者が 14%～30%存在したという事実を報告できるだけである。

2) 職場体験の推移 (設置者・校種間の比較)

① 職位移行に伴う学校規模の推移

次の 2 表は学校規模の推移に関する基礎集計表とその要約表である。

Ⅱ表 2-2-1 職位移行に伴う学校規模の推移

職位	1 個目職位					2 個目職位					3 個目職位					4 個目職位				
	1	3	5	7		1	3	5	7		1	3	5	7		1	3	5	7	
1 学年の学級数	～	～	～	～	合計	～	～	～	～	合計	～	～	～	～	合計	～	～	～	～	合計
	2	4	6			2	4	6			2	4	6			2	4	6		
公立幼稚園	2	1	0	0	3	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
私立幼稚園	12	11	3	4	30	5	4	3	2	14	0	0	0	0	0	2	1	1	1	5
公立小学校	19	34	2	4	59	24	29	1	2	56	17	26	4	2	49	14	22	2	1	39
私立小学校	0	0	0	0	0	2	0	0	2	4	4	1	1	5	11	0	0	0	2	2
公立中学校	4	7	6	4	21	1	2	7	12	22	2	6	8	3	19	1	4	7	3	15
私立中学校	0	2	1	1	4	0	2	1	1	4	0	1	2	2	5	0	0	1	1	2
公立高校	3	2	5	12	22	1	2	7	12	22	3	2	5	10	20	2	3	2	6	13
私立高校	1	0	0	8	9	1	0	1	5	7	1	1	1	3	6	0	1	2	4	7
公立中高一貫	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
私立中高一貫	2	0	3	7	12	2	0	2	3	7	0	1	2	3	6	0	0	2	2	4
公立定時・通信	1	0	1	0	2	0	0	1	1	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
公立特別支援	2	1	0	2	5	2	0	0	0	2	2	0	0	1	3	1	1	1	0	3
職位	4 個目職位(再掲)					5 個目職位					6 個目職位					7 個目職位				
	1	3	5	7		1	3	5	7		1	3	5	7		1	3	5	7	
1 学年の学級数	～	～	～	～	合計	～	～	～	～	合計	～	～	～	～	合計	～	～	～	～	合計
	2	4	6			2	4	6			2	4	6			2	4	6		
公立幼稚園	0	1	1	0	2	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
私立幼稚園	2	1	1	1	5	1	0	1	0	2	2	0	0	0	2	1	0	0	0	1
公立小学校	14	22	2	1	39	13	20	1	2	36	15	16	1	1	33	10	14	1	1	26
私立小学校	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2
公立中学校	1	4	7	3	15	2	2	8	2	14	4	3	3	2	12	2	6	2	1	11
私立中学校	0	0	1	1	2	0	0	1	1	2	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0
公立高校	2	3	2	6	13	1	2	4	3	10	0	1	4	3	8	0	2	4	2	8
私立高校	0	1	2	4	7	0	1	2	3	6	0	0	2	2	4	0	0	2	0	2
公立中高一貫	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
私立中高一貫	0	0	2	2	4	0	0	2	1	3	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1
公立定時・通信	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
公立特別支援	1	1	1	0	3	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0

Ⅱ表 2－2－2 職位移行に伴う学校規模の推移（要約）

職位	1個目職位					2個目職位				
1学年 の 学級数	1学級 ～ 2学級	3学級 ～ 4学級	5学級 ～ 6学級	7学級 ～ 合計		1学級 ～ 2学級	3学級 ～ 4学級	5学級 ～ 6学級	7学級 ～ 合計	
公立計	30	45	13	22	112	29	34	15	26	104
	26.8	40.2	11.6	19.6	100.0	27.9	32.7	14.4	25.0	100.0
私立計	15	13	7	20	55	10	6	7	13	36
	27.27	23.64	12.73	36.36	100	27.78	16.67	19.44	36.11	100.0
職位	3個目職位					4個目職位				
1学年 の 学級数	1学級 ～ 2学級	3学級 ～ 4学級	5学級 ～ 6学級	7学級 ～ 合計		1学級 ～ 2学級	3学級 ～ 4学級	5学級 ～ 6学級	7学級 ～ 合計	
公立計	24	34	17	16	91	18	31	13	10	72
	26.4	37.4	18.7	17.6	100.0	25.0	43.1	18.1	13.9	100.0
私立計	5	4	6	13	28	2	2	6	10	20
	17.86	14.29	21.43	46.43	100.0	10.0	10.0	30.0	50.0	100.0
職位	4個目職位(再掲)					5個目職位				
1学年 の 学級数	1学級 ～ 2学級	3学級 ～ 4学級	5学級 ～ 6学級	7学級 ～ 合計		1学級 ～ 2学級	3学級 ～ 4学級	5学級 ～ 6学級	7学級 ～ 合計	
公立計	18	31	13	10	72	17	25	14	8	64
	25.0	43.1	18.1	13.9	100.0	26.6	39.1	21.9	12.5	100.0
私立計	2	2	6	10	20	1	1	6	7	15
	10.0	10.0	30.0	50.0	100.0	6.7	6.7	40.0	46.7	100.0
職位	6個目職位					7個目職位				
1学年 の 学級数	1学級 ～ 2学級	3学級 ～ 4学級	5学級 ～ 6学級	7学級 ～ 合計		1学級 ～ 2学級	3学級 ～ 4学級	5学級 ～ 6学級	7学級 ～ 合計	
公立計	20	20	8	7	55	13	23	7	5	48
	36.4	36.4	14.5	12.7	100.0	27.1	47.9	14.6	10.4	100.0
私立計	4	0	3	5	12	1	0	2	3	6
	33.3	0.0	25.0	41.7	100.0	16.7	0.0	33.3	50.0	100.0

要約表から、私立校園が公立校園に比べて学校規模が大きい（一学年あたり学級数が多い）職場での勤務者の比率が高いことが一目瞭然である。その差は1個目職位の時点から既に存在するが、職位経過とともにその差は開き、職位3個目の時点で公立校園勤務者計の64%が4学級以下での勤務なのに対して、私立校園勤務者計の50%が7学級以上での勤務となり、7個目職位の時点では公立校園勤務者計の75%が4学級以下での勤務なのに対して私立校園勤務者計の50%が7学級以上での勤務となっている。

先に第1節第2項（Ⅱ表2－1－8）において、1個目～7個目職位のこの時期に、私立校園において公立校園よりも非正規教諭の比率が高いことをみた。Ⅱ表2－2－2の結果はこれと関連している。それを示すのが、次のⅡ表2－2－3である。この表で職位の各時点の合計欄から総在籍者数に占める非正規教員の比率を算出すると（比率は公立、私立の順）、職位1個目22.1%：17.9%、職位2個目14.9%：35.1%、職位3個目11.0%：35.7%、職位4個目13.5%：33.3%、職位5個目7.9%：33.3%、職位6個目3.6%：16.7%、職位7個目2.1%：50.0%で、1個目移行は私立の方が非正規教員比率が高く、その差は拡大傾向を辿っている。そして表は、その私立で非正規教員ほど一学年当たり学級数の多い学校に在籍していることを一目瞭然に示している。

Ⅱ表 2-2-3 職位移行に伴う学校規模別・雇用形態別在籍者数の推移（公私比較）

公立学校計						私立学校計						公立学校計						私立学校計					
1個目職位						1個目職位						5個目職位						5個目職位					
在籍学校の	1学年学級数	非正規	%	正規	%	在籍学校の	1学年学級数	非正規	%	正規	%	在籍学校の	1学年学級数	非正規	%	正規	%	在籍学校の	1学年学級数	非正規	%	正規	%
1～2学級	7	28.0		24	27.3	1	10.0	14	30.43			1～2学級	1	20.0	15	25.9		0	0.0	1	8.3		
3～4学級	8	32.0		37	42.0	0	0.0	13	28.26			3～4学級	2	40.0	23	39.7		1	25.0	0	0.0		
5～8学級	4	16.0		10	11.4	1	10.0	6	13.04			5～8学級	2	40.0	12	20.7		0	0.0	6	50.0		
7学級～	6	24.0		17	19.3	8	80.0	13	28.26			7学級～	0	0.0	8	13.8		3	75.0	5	41.7		
計	25	100.0		88	100.0	10	100.0	46	100.0			計	5	100.0	58	100.0		4	100.0	12	100.0		
2個目職位						2個目職位						6個目職位						6個目職位					
在籍学校の	1学年学級数	非正規	%	正規	%	在籍学校の	1学年学級数	非正規	%	正規	%	在籍学校の	1学年学級数	非正規	%	正規	%	在籍学校の	1学年学級数	非正規	%	正規	%
1～2学級	6	40.0		21	24.4	5	38.5	6	25.0			1～2学級	0	0.0	20	37.7		1	50.0	2	20.0		
3～4学級	5	33.3		35	40.7	1	7.7	5	20.8			3～4学級	1	50.0	19	35.8		0	0.0	0	0.0		
5～8学級	2	13.3		16	18.6	3	23.1	4	16.7			5～8学級	1	50.0	7	13.2		0	0.0	3	30.0		
7学級～	2	13.3		14	16.3	4	30.8	0	0.0			7学級～	0	0.0	7	13.2		1	50.0	5	50.0		
計	15	100.0		86	100.0	13	100.0	24	100.0			計	2	100.0	53	100.0		2	100.0	10	100.0		
3個目職位						3個目職位						7個目職位						7個目職位					
在籍学校の	1学年学級数	非正規	%	正規	%	在籍学校の	1学年学級数	非正規	%	正規	%	在籍学校の	1学年学級数	非正規	%	正規	%	在籍学校の	1学年学級数	非正規	%	正規	%
1～2学級	4	40.0		19	23.5	1	10.0	4	22.2			1～2学級	0	0.0	12	26.1		1	16.7	1	16.7		
3～4学級	4	40.0		30	37.0	2	20.0	2	11.1			3～4学級	1	100.0	22	47.8		0	0.0	0	0.0		
5～8学級	1	10.0		17	21.0	1	10.0	5	27.8			5～8学級	0	0.0	7	15.2		2	33.3	2	33.3		
7学級～	1	10.0		15	18.5	6	60.0	7	38.9			7学級～	0	0.0	5	10.9		3	50.0	3	50.0		
計	10	100.0		81	100.0	10	100.0	18	100.0			計	1	100.0	46	100.0		6	100.0	6	100.0		
4個目職位						4個目職位																	
在籍学校の	1学年学級数	非正規	%	正規	%	在籍学校の	1学年学級数	非正規	%	正規	%												
1～2学級	2	20.0		15	23.4	1	14.3	1	7.7														
3～4学級	4	40.0		29	45.3	2	28.6	0	0.0														
5～8学級	2	20.0		11	17.2	0	0.0	6	46.2														
7学級～	2	20.0		0	0.0	4	57.1	6	46.2														
計	10	100.0		64	100.0	7	100.0	13	100.0														

② 職位移行に伴う教員年齢構成の推移

次の表は職位の移行に伴って職場の教員集団の年齢構成がどのように推移したかを公私比較で示したものである。Ⅱ表 2-2-1 のような校種別の基礎集計表は割愛した。

Ⅱ表 2-2-4 職位移行に伴う職場の教員年齢構成の推移（公私比較）

	職位1個目時点			職位2個目時点			職位3個目時点			職位4個目時点		
	公立計	私立計	合計	公立計	私立計	合計	公立計	私立計	合計	公立計	私立計	合計
若手、中堅、ベテランがバランス	39	14	85	39	14	53	41	15	56	33	11	44
若手が少ない	42.9%	50.0%	49.7%	42.9%	50.0%	44.5%	44.1%	51.7%	45.9%	44.6%	55.0%	46.8%
中堅が少ない	26	5	50	26	5	31	26	5	31	23	4	27
ベテランが少ない	28.6%	17.9%	29.2%	28.6%	17.9%	26.1%	28.0%	17.2%	25.4%	31.1%	20.0%	28.7%
合計	14	4	13	14	4	18	14	4	18	10	4	14
	15.4%	14.3%	7.6%	15.4%	14.3%	15.1%	15.1%	13.8%	14.8%	13.5%	20.0%	14.9%
	12	5	23	12	5	17	12	5	17	8	1	9
	13.2%	17.9%	13.5%	13.2%	17.9%	14.3%	12.9%	17.2%	13.9%	10.8%	5.0%	9.6%
	91	28	171	91	28	119	93	29	122	74	20	94
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
カイ二乗検定結果	χ 二乗	自由度	有意	χ 二乗	自由度	有意	χ 二乗	自由度	有意	χ 二乗	自由度	有意
	値		確率	値		確率	値		確率	値		確率
	23.097*	3	.000	1.533*	3	.675	1.602*	3	.659	2.037*	3	.565
	職位5個目時点			職位6個目時点			職位7個目時点					
	公立計	私立計	合計	公立計	私立計	合計	公立計	私立計	合計			
若手、中堅、ベテランがバランス	36	8	44	28	4	32	26	2	28			
若手が少ない	57.1%	53.3%	56.4%	50.9%	36.4%	48.5%	54.2%	33.3%	51.9%			
中堅が少ない	16	1	17	14	1	15	11	0	11			
ベテランが少ない	25.4%	6.7%	21.8%	25.5%	9.1%	22.7%	22.9%	0.0%	20.4%			
合計	6	4	10	10	5	15	7	2	9			
	9.5%	26.7%	12.8%	18.2%	45.5%	22.7%	14.6%	33.3%	16.7%			
	5	2	7	3	1	4	4	2	6			
	7.9%	13.3%	9.0%	5.5%	9.1%	6.1%	8.3%	33.3%	11.1%			
	63	15	78	55	11	66	48	6	54			
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%			
カイ二乗検定結果	χ 二乗	自由度	有意	χ 二乗	自由度	有意	χ 二乗	自由度	有意			
	値		確率	値		確率	値		確率			
	23.097*	3	.000	4.680*	3	.197	5.946*	3	.114			

この表から私立校園は全体的に4個目職位の時点までは、公立校園よりも若手、中堅、ベテランのバランスの取れた年齢構成だったのが、5個目職位の時点以降はそのバランスが崩れ、中堅やベテランの少ない構成になっていることが分かる（職位5個目時点以降では期待度数が5未満のセルが4～5割に達するので、カイ二乗検定は不安定であるが）。

前掲Ⅱ表2-1-8で、私立校園において非正規教員の比率が公立校園に比べて高めであることをみた。このことと何らかの関連が伺われるので、次のⅡ表2-2-5で、教員集団の年齢構成と雇用形態の関連をみてみた。カイ二乗検定は有意差なし、サンプル数が小さくて期待度数が5未満のケースのみだったので、揭示は割愛した。

Ⅱ表2-2-5 職位移行に伴う職場の教員年齢構成の推移（公私・雇用形態別比較）

	1個目職位の時点						2個目職位の時点					
	公立			私立			公立			私立		
	非正規	正規教諭	合計	非正規	正規教諭	合計	非正規	正規教諭	合計	非正規	正規教諭	合計
若手、中堅ベテランがバランス	16	43	59	6	20	26	5	34	39	4	10	14
	64.0%	48.3%	51.8%	54.5%	43.5%	45.6%	33.3%	44.7%	42.9%	40.0%	55.6%	50.0%
若手が少ない	7	35	42	3	5	8	8	18	26	2	3	5
	28.0%	39.3%	36.8%	27.3%	10.9%	14.0%	53.3%	23.7%	28.6%	20.0%	16.7%	17.9%
中堅が少ない	1	5	6	0	7	7	1	13	14	1	3	4
	4.0%	5.6%	5.3%	0.0%	15.2%	12.3%	6.7%	17.1%	15.4%	10.0%	16.7%	14.3%
ベテランが少ない	1	6	7	2	14	16	1	11	12	3	2	5
	4.0%	6.7%	6.1%	18.2%	30.4%	28.1%	6.7%	14.5%	13.2%	30.0%	11.1%	17.9%
合計	25	89	114	11	46	57	15	76	91	10	18	28
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	3個目職位の時点						4個目職位の時点					
	公立			私立			公立			私立		
	非正規	正規教諭	合計	非正規	正規教諭	合計	非正規	正規教諭	合計	非正規	正規教諭	合計
若手、中堅ベテランがバランス	2	39	41	5	10	15	3	30	33	5	6	11
	20.0%	47.0%	44.1%	50.0%	52.6%	51.7%	33.3%	46.9%	45.2%	71.4%	46.2%	55.0%
若手が少ない	6	20	26	2	3	5	4	19	23	1	3	4
	60.0%	24.1%	28.0%	20.0%	15.8%	17.2%	44.4%	29.7%	31.5%	14.3%	23.1%	20.0%
中堅が少ない	1	13	14	1	3	4	0	9	9	1	3	4
	10.0%	15.7%	15.1%	10.0%	15.8%	13.8%	0.0%	14.1%	12.3%	14.3%	23.1%	20.0%
ベテランが少ない	1	11	12	2	3	5	2	6	8	0	1	1
	10.0%	13.3%	12.9%	20.0%	15.8%	17.2%	22.2%	9.4%	11.0%	0.0%	7.7%	5.0%
合計	10	83	93	10	19	29	9	64	73	7	13	20
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	5個目職位の時点						6個目職位の時点					
	公立			私立			公立			私立		
	非正規	正規教諭	合計	非正規	正規教諭	合計	非正規	正規教諭	合計	非正規	正規教諭	合計
若手、中堅ベテランがバランス	3	33	36	3	5	8	1	27	28	1	3	4
	60.0%	57.9%	58.1%	75.0%	45.5%	53.3%	50.0%	50.9%	50.9%	100.0%	30.0%	36.4%
若手が少ない	2	14	16	0	1	1	1	13	14	0	1	1
	40.0%	24.6%	25.8%	0.0%	9.1%	6.7%	50.0%	24.5%	25.5%	0.0%	10.0%	9.1%
中堅が少ない	0	5	5	1	3	4	0	10	10	0	5	5
	0.0%	8.8%	8.1%	25.0%	27.3%	26.7%	0.0%	18.9%	18.2%	0.0%	50.0%	45.5%
ベテランが少ない	0	5	5	0	2	2	0	3	3	0	1	1
	0.0%	8.8%	8.1%	0.0%	18.2%	13.3%	0.0%	5.7%	5.5%	0.0%	10.0%	9.1%
合計	5	57	62	4	11	15	2	53	55	1	10	11
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	7個目職位の時点											
	公立			私立								
	非正規	正規教諭	合計	非正規	正規教諭	合計						
若手、中堅ベテランがバランス	1	25	26		2	2						
	100.0%	54.3%	55.3%		33.3%	33.3%						
若手が少ない	0	11	11									
	0.0%	23.9%	23.4%									
中堅が少ない	0	6	6		2	2						
	0.0%	13.0%	12.8%		33.3%	33.3%						
ベテランが少ない	0	4	4		2	2						
	0.0%	8.7%	8.5%		33.3%	33.3%						
合計	1	46	47		6	6						
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%						

この表で私立校の正規教諭集団の年齢構成に注目すると、以下のことが分かる。

- ・ 4 個目職位の時点までは「若手、中堅、ベテランのバランスがとれている」の比率が公立校と同等かそれ以上だったのに、5 個目職位以降は急激に低下している。
- ・ 同時に、5 個目職位以降では「中堅が少ない」「ベテランが少ない」の比率が急速に高まっている。

先に本章第 1 節第 3 項で、「公立校は同一校種内での異動ローテーションによって教員の正規雇用を維持しながら柔軟な定員管理ができるのに対して、私立校はそれが困難なために、柔軟な定員管理の圧力が、他校種への異動や雇用の非正規化さらには退職にしろ寄せられることを物語っていると考えられる」と述べた。Ⅱ表 2-2-5 から今読み取った 2 点は、私立校におけるこの“定員管理の圧力”が中堅層、ベテラン層に“し寄せ”されていることを物語っている。これに対して、Ⅱ表 2-2-5 は、公立校の正規教諭集団年齢構成は職位 1 個目時点から 7 個目まで、「若手が少ない」の比率が 30%～24, 25%の水準を保っている。社会全体の高齢化が正規雇用を維持しながらのローテーション人事に反映した結果である。これらのことが、教員集団の人間関係や実践技術の伝達にどう影響するのか、それが次項のテーマである。

③ 職位移行に伴う教員の人間関係や研修・教え合いの推移

Q 1 6 では職場に「腹をわって相談できる同僚、先輩がいる」かどうかを質問している。次のⅡ表 2-2-6 はその結果である。表中の「相談相手がいた」は選択肢の「腹をわって相談できる同僚、先輩はいる／いた」に、「相談相手が他校にはいた」は「腹をわって相談できる同僚、先輩は現在の勤務校にはいないが、それ以外でいる／いた」に、「相談相手がなかった」は「相談できる同僚、先輩はいない／いなかった」に、それぞれ相当する。

この表から以下のことが分かる。要するに私立校教員の同僚関係は、3 個目職位頃から非正規教員の間で劣化し始め、4 個目職位移行はそれが正規教員の間にも波及するらしい、ということである（ただし公立、私立内での正規 vs 非正規比較は統計的有意差なし）。

- ・ 私立校の非正規教員が「相談相手がいた」と答える比率は、2 個目職位の時点まで公立校の非正規教員と同率かそれ以上だったが、3～5 個目職位の時点では大幅に低下し、公立よりも 20%～30%ほど低くなる（6, 7 個目職位の時点では数値が小さすぎて判断不能）。
- ・ 私立校の正規教諭が「相談相手がいた」と答える比率は、4 個目職位の時点まで公立校の正規教諭と同率がそれ以上だったが、5～7 個目職位では低下し、公立よりも 4%～10%ほど低くなる。

また、Ⅱ表 2-2-7 は Q 1 6 の校内研修に関する質問の集計結果である。以下のことが分かる（ただし公立、私立それぞれの中での正規 vs 非正規比較は統計的有意差なし）。

①公立の正規教諭では 1 個目職位から 7 個目職位で「日常の教え合いも校内研修も活発」

の比率が41%～47%をコンスタントに維持しているのに対して、私立の正規教諭では1
 個目職位から4個目職位にかけて40%、30%、20%、15%と低下し、5個目職位から7
 個目職位にかけて30%、20%、17%と跛行しながら低下傾向を辿っている。

Ⅱ表2-2-6 職位移行に伴う職場の教員人間関係の推移（公私・雇用形態別比較）

	1個目職位の時点						2個目職位の時点					
	非正規	公立 正規教諭	合計	非正規	私立 正規教諭	合計	非正規	公立 正規教諭	合計	非正規	私立 正規教諭	合計
相談相手がいいた	18	71	89	9	41	50	12	75	87	11	21	32
	75.0%	79.8%	78.8%	81.8%	89.1%	87.7%	85.7%	86.2%	86.1%	84.6%	87.5%	86.5%
相談相手が他校にいた	3	10	13	1	2	3	0	7	7	2	2	4
	12.5%	11.2%	11.5%	9.1%	4.3%	5.3%	0.0%	8.0%	6.9%	15.4%	8.3%	10.8%
相談相手がなかった	3	8	11	1	3	4	2	5	7	0	1	1
	12.5%	9.0%	9.7%	9.1%	6.5%	7.0%	14.3%	5.7%	6.9%	0.0%	4.2%	2.7%
合計	24	89	113	11	46	57	14	87	101	13	24	37
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	3個目職位の時点						4個目職位の時点					
	非正規	公立 正規教諭	合計	非正規	私立 正規教諭	合計	非正規	公立 正規教諭	合計	非正規	私立 正規教諭	合計
相談相手がいいた	8	75	83	6	17	23	7	56	63	4	12	16
	88.9%	90.4%	90.2%	54.5%	89.5%	76.7%	77.8%	88.9%	87.5%	57.1%	92.3%	80.0%
相談相手が他校にいた	0	2	2	3	2	5	2	3	5	3	0	3
	0.0%	2.4%	2.2%	27.3%	10.5%	16.7%	22.2%	4.8%	6.9%	42.9%	0.0%	15.0%
相談相手がなかった	1	6	7	2	0	2	0	4	4	0	1	1
	11.1%	7.2%	7.6%	18.2%	0.0%	6.7%	0.0%	6.3%	5.6%	0.0%	7.7%	5.0%
合計	9	83	92	11	19	30	9	63	72	7	13	20
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	5個目職位の時点						6個目職位の時点					
	非正規	公立 正規教諭	合計	非正規	私立 正規教諭	合計	非正規	公立 正規教諭	合計	非正規	私立 正規教諭	合計
相談相手がいいた	5	53	58	2	9	11	2	45	47	1	8	9
	100.0%	94.6%	95.1%	66.7%	81.8%	78.6%	100.0%	88.2%	88.7%	100.0%	80.0%	81.8%
相談相手が他校にいた	0	1	1	1	0	1	0	4	4			
	0.0%	1.8%	1.6%	33.3%	0.0%	7.1%	0.0%	7.8%	7.5%			
相談相手がなかった	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2
	0.0%	3.6%	3.3%	0.0%	18.2%	14.3%	0.0%	3.9%	3.8%	0.0%	20.0%	18.2%
合計	5	56	61	3	11	14	2	51	53	1	10	11
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	7個目職位の時点						注					
	非正規	公立 正規教諭	合計	非正規	私立 正規教諭	合計	カイニ乗検定結果は、下記の2ケースのみ 有意。ただし、期待度数5未満が多い。					
相談相手がいいた	1	39	40		5	5	3個目 職位	私立	5.735*	2	.057	2
相談相手が他校にいた	0	4	4		1	1		4セル	(66.7%)	5未満	は期待度数が	
相談相手がなかった	0	2	2				4個目 職位	私立	6.813*	2	.033	2
合計	1	45	46		6	6		4セル	(66.7%)	5未満	は期待度数が	
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%						

Ⅱ表2-2-7 職位移行に伴う職場の校内研修の推移（公私・雇用形態別比較）

	1個目職位の時点						2個目職位の時点					
	非正規	公立 正規教諭	合計	非正規	私立 正規教諭	合計	非正規	公立 正規教諭	合計	非正規	私立 正規教諭	合計
教養会活発、 研修活発	10	37	47	1	19	20	7	38	45	3	7	10
	47.6%	41.6%	42.7%	9.1%	41.3%	35.1%	50.0%	43.7%	44.6%	27.3%	29.2%	28.6%
教養会活発、 研修不活発	9	37	46	6	13	19	6	33	39	4	8	12
	42.9%	41.6%	41.8%	54.5%	28.3%	33.3%	42.9%	37.9%	38.6%	36.4%	33.3%	34.3%
教養会不活発、 研修不活発	2	15	17	4	14	18	1	16	17	4	9	13
	9.5%	16.9%	15.5%	36.4%	30.4%	31.6%	7.1%	18.4%	16.8%	36.4%	37.5%	37.1%
合計	21	89	110	11	46	57	14	87	101	11	24	35
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	3個目職位の時点						4個目職位の時点					
	非正規	公立 正規教諭	合計	非正規	私立 正規教諭	合計	非正規	公立 正規教諭	合計	非正規	私立 正規教諭	合計
教養会活発、 研修活発	5	34	39	3	4	7	6	27	33	2	2	4
	55.6%	41.0%	42.4%	30.0%	21.1%	24.1%	66.7%	42.9%	45.8%	28.6%	15.4%	20.0%
教養会活発、 研修不活発	4	36	40	3	8	11	2	23	25	3	4	7
	44.4%	43.4%	43.5%	30.0%	42.1%	37.9%	22.2%	36.5%	34.7%	42.9%	30.8%	35.0%
教養会不活発、 研修不活発	0	13	13	4	7	11	1	13	14	2	7	9
	0.0%	15.7%	14.1%	40.0%	36.8%	37.9%	11.1%	20.6%	19.4%	28.6%	53.8%	45.0%
合計	9	83	92	10	19	29	9	63	72	7	13	20
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	5個目職位の時点						6個目職位の時点					
	非正規	公立 正規教諭	合計	非正規	私立 正規教諭	合計	非正規	公立 正規教諭	合計	非正規	私立 正規教諭	合計
教養会活発、 研修活発	3	24	27	1	3	4	2	22	24	0	2	2
	60.0%	42.9%	44.3%	33.3%	27.3%	28.6%	100.0%	43.1%	45.3%	0.0%	20.0%	18.2%
教養会活発、 研修不活発	2	19	21	1	3	4	0	15	15	1	3	4
	40.0%	33.9%	34.4%	33.3%	27.3%	28.6%	0.0%	29.4%	28.3%	100.0%	30.0%	36.4%
教養会不活発、 研修不活発	0	13	13	1	5	6	0	14	14	0	5	5
	0.0%	23.2%	21.3%	33.3%	45.5%	42.9%	0.0%	27.5%	26.4%	0.0%	50.0%	45.5%
合計	5	56	61	3	11	14	2	51	53	1	10	11
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	7個目職位の時点											
	非正規	公立 正規教諭	合計	非正規	私立 正規教諭	合計						
教養会活発、 研修活発	0	21	21		1	1						
	0.0%	46.7%	45.7%		16.7%	16.7%						
教養会活発、 研修不活発	1	15	16		1	1						
	100.0%	33.3%	34.8%		16.7%	16.7%						
教養会不活発、 研修不活発	0	9	9		4	4						
	0.0%	20.0%	19.6%		66.7%	66.7%						
合計	1	45	46		6	6						
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%						

- ・ 公立の非正規教員では「日常の教え合いも校内研修も活発」の比率が１個目職位から５個目職位にかけて 50%台、60%台を推移した後、6 個目職位で 100%になっているのに対して、私立の非正規教員では２個目職位から５個目職位にかけて 30%台を推移した後、6 個目職位、7 個目職位では 0%になっている。

公私何れも３個目職位移行の非正規教諭は実人数が 10 人以下で比率は不安定であるが、以上の２つの所見から、公立校園に比べて私立校園では教員集団の研修や日常の教え合いが不活発であり、正規、非正規に拘わらず、経験年数を積むにつれてそれが悪化する様子が見えてくる。

④ 職位移行に伴う対生徒関係、対保護者関係の推移

Q16 では生徒の様子を聞いている。次のⅡ表 2－2－8 は小学生の場合について、Ⅱ表 2－2－9 は中高生の場合についての集計結果である。

Ⅱ表 2－2－8 職位移行に伴う対生徒関係の推移（回答者：小学校就職者）

	1 個目職位の時点						2 個目職位の時点					
	公立			私立			公立			私立		
	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計
授業成立	37	8	45				35	6	41	2	1	3
	74.0%	88.9%	76.3%				77.8%	66.7%	75.9%	100.0%	100.0%	100.0%
一部学級崩壊	13	1	14				10	3	13			
	26.0%	11.1%	23.7%				22.2%	33.3%	24.1%			
広範学級崩壊												
合計	50	9	59			0	45	9	54	2	1	3
	100.0%	100.0%	100.0%				100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	3 個目職位の時点						4 個目職位の時点					
	公立			私立			公立			私立		
	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計
授業成立	25	6	31	1	1	2	24		24			
	64.1%	75.0%	66.0%	100.0%	100.0%	100.0%	82.8%		82.8%			
一部学級崩壊	11	2	13				5		5		1	1
	28.2%	25.0%	27.7%				17.2%		17.2%		100.0%	100.0%
広範学級崩壊	3	0	3									
	7.7%	0.0%	6.4%									
合計	39	8	47	1	1	2	29		29		1	1
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%		100.0%	100.0%
	5 個目職位の時点						6 個目職位の時点					
	公立			私立			公立			私立		
	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計
授業成立	21	6	27	0	1	1	17	4	21			
	80.8%	75.0%	79.4%	0.0%	100.0%	50.0%	70.8%	57.1%	67.7%			
一部学級崩壊	5	2	7	1	0	1	7	3	10	1	1	2
	19.2%	25.0%	20.6%	100.0%	0.0%	50.0%	29.2%	42.9%	32.3%	100.0%	100.0%	100.0%
広範学級崩壊												
合計	26	8	34	1	1	2	24	7	31	1	1	2
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	7 個目職位の時点						1～7 個目職位時点の合計					
	公立			私立			χ ² =1.73<5.99(5%)			χ ² =0.96<5.99(5%)		
	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計	公立	私立	合計	正規	非正規	合計
授業成立	14	3	17	1	0	1	0	0	213	177	36	213
	66.7%	75.0%	68.0%	100.0%	0.0%	50.0%	73.84%	58.30%	73.20%	73.75%	70.59%	73.20%
一部学級崩壊	7	1	8	0	1	1	70	0	75	60	15	75
	33.3%	25.0%	32.0%	0.0%	100.0%	50.0%	25.10%	41.70%	25.80%	25.00%	29.41%	25.77%
広範学級崩壊							3	0	3	3	0	3
							1.10%	0.00%	1.00%	1.25%	0.00%	1.03%
合計	21	4	25	1	1	2	279	12	291	240	51	291
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0	100.0	100.0	100.0%	100.0%	100.0%

Ⅱ表 2-2-9 職位移行に伴う対生徒関係の推移（回答者：中学、高校、一貫校就職者）

	1個目職位の時点						2個目職位の時点					
	公立			私立			公立			私立		
	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計
授業成立	4	2	6	2	0	2	3	3	6			
	13.3%	14.3%	13.6%	10.5%	0.0%	7.7%	10.7%	25.0%	15.0%			
一部学級 崩壊				0	1	1						
				0.0%	14.3%	3.8%						
広範学級 崩壊	1	0	1				1	0	1	1	0	1
	3.3%	0.0%	2.3%				3.6%	0.0%	2.5%	9.1%	0.0%	5.3%
生活・勉学 良好	7	4	11	12	4	16	13	2	15	5	6	11
	23.3%	28.6%	25.0%	63.2%	57.1%	61.5%	46.4%	16.7%	37.5%	45.5%	75.0%	57.9%
一部問題児	14	7	21	4	2	6	9	6	15	3	2	5
	46.7%	50.0%	47.7%	21.1%	28.6%	23.1%	32.1%	50.0%	37.5%	27.3%	25.0%	26.3%
問題児対策 難決	4	1	5	1	0	1	2	1	3	2	0	2
	13.3%	7.1%	11.4%	5.3%	0.0%	3.8%	7.1%	8.3%	7.5%	18.2%	0.0%	10.5%
合計	30	14	44	19	7	26	28	12	40	11	8	19
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	3個目職位の時点						4個目職位の時点					
	公立			私立			公立			私立		
	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計
授業成立	1	1	2				1	3	4	1	0	1
	4.0%	7.7%	5.3%				5.3%	27.3%	13.3%	11.1%	0.0%	7.7%
一部学級 崩壊	0	1	1									
	0.0%	7.7%	2.6%									
広範学級 崩壊	1	0	1									
	4.0%	0.0%	2.6%									
生活・勉学 良好	11	3	14	6	4	10	10	3	13	3	3	6
	44.0%	23.1%	36.8%	50.0%	80.0%	58.8%	52.6%	27.3%	43.3%	33.3%	75.0%	46.2%
一部問題児	10	6	16	3	1	4	6	5	11	2	1	3
	40.0%	46.2%	42.1%	25.0%	20.0%	23.5%	31.6%	45.5%	36.7%	22.2%	25.0%	23.1%
問題児対策 難決	2	2	4	3	0	3	2	0	2	3	0	3
	8.0%	15.4%	10.5%	25.0%	0.0%	17.6%	10.5%	0.0%	6.7%	33.3%	0.0%	23.1%
合計	25	13	38	12	5	17	19	11	30	9	4	13
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	5個目職位の時点						6個目職位の時点					
	公立			私立			公立			私立		
	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計
授業成立					2	2	17	5	22			
					18.2%	18.2%	45.9%	35.7%	43.1%			
一部学級 崩壊	2		2				8	3	11	2	1	3
	8.3%		8.3%				21.6%	21.4%	21.6%	28.6%	50.0%	33.3%
広範学級 崩壊												
生活・勉学 良好	8		8	2	2	4	7	1	8	2	1	3
	33.3%		33.3%	18.2%	18.2%	18.2%	18.9%	7.1%	15.7%	28.6%	50.0%	33.3%
一部問題児	10		10	7	7	14	3	5	8	2	0	2
	41.7%		41.7%	63.6%	63.6%	63.6%	8.1%	35.7%	15.7%	28.6%	0.0%	22.2%
問題児対策 難決	4		4				2	0	2	1	0	1
	16.7%		16.7%				5.4%	0.0%	3.9%	14.3%	0.0%	11.1%
合計	24		24	11	11	22	37	14	51	7	2	9
	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	7個目職位の時点						1～7個目職位時点の合計					
	公立			私立			公立	私立	合計	正規	非正規	合計
	正規	非正規	合計	正規	非正規	合計						
授業成立							40	5	45	29	16	45
							16.26%	5.10%	13.08%	12.23%	14.95%	13.08%
一部学級 崩壊	1	0	1				15	4	19	13	6	19
	7.7%	0.0%	5.3%				6.10%	4.08%	5.52%	5.49%	5.61%	5.52%
広範学級 崩壊							3	1	4	4	0	4
							1.22%	1.02%	1.16%	1.69%		1.16%
生活・勉学 良好	5	2	7	2		2	76	50	126	91	35	126
	38.5%	33.3%	36.8%	66.7%		66.7%	30.89%	51.02%	36.63%	38.40%	32.71%	36.63%
一部問題児	5	3	8				89	27	116	71	45	116
	38.5%	50.0%	42.1%				36.18%	27.55%	33.72%	29.96%	42.06%	33.72%
問題児対策 難決	2	1	3	1		1	23	11	34	29	5	34
	15.4%	16.7%	15.8%	33.3%		33.3%	9.35%	11.22%	9.88%	12.24%	4.67%	9.88%
合計	13	6	19	3		3	246	98	344	237	107	344
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
$\chi^2 = 16.75 > 15.09$ (1%) $\chi^2 = 10.34 < 11.07$ (5%) ※ 「授業成立」「一部学級崩壊」「広範学級崩壊」を除外したクロス集計の場合、カイニ乗検定結果は下記の通り。 $\chi^2 = 7.49 > 5.99$ (5%) $\chi^2 = 8.15 > 5.99$ (5%)												

Q16の生徒の様子に関する質問は、＜小学校の場合＞として「授業成立」「一部学級崩壊」「広範学級崩壊」の選択肢を設け、＜中・高等学校の場合＞として「生活・勉強態度良好」「一部問題児」「問題児対策難渋」の選択肢を設けた。それに対応して、＜小学校の場合＞の集計は小学校就職者を対象として行った。それがⅡ表2-2-8である。

また、＜中・高校生の場合＞の集計は中学校、高等学校、中高一貫校就職者を対象として行った（特別支援校、定時・通信制は回答者がそれ程多くないことや、設問の妥当性が低いとおもわれることから除外した）。それがⅡ表2-2-9である。しかしながら、中学校、高等学校、中高一貫校就職者のかなりの人が「授業成立」「一部学級崩壊」「広範学級崩壊」についても回答していたので、Ⅱ表2-2-9にはそれも含めることにした。この場合、「授業成立」「一部学級崩壊」「広範学級崩壊」は“中高生の授業の様子”、“生活・勉強態度良好”“一部問題児”“問題児対策難渋”は“中高生の学校生活の様子”という意味合いになる。

Ⅱ表2-2-8は一見して分かるとおり、「授業成立」「一部学級崩壊」「広範学級崩壊」の何れの選択肢についても、1～7個目職位時点をとおしての、公立 vs 私立の、あるいは正規 vs 非正規の一貫した傾向性がみられない。参考までに、表の末尾（7個目職位の時点の右隣）に、1～7個目職位時点の合計数値に関する公立 vs 私立、正規 vs 非正規のクロス集計結果を掲載した。カイ二乗検定では何れも5%水準の有意差を示さなかった。小学生の様子については、公立 vs 私立、正規 vs 非正規で何らかの一貫した差はみられないということである。

これに対してⅡ表2-2-9は以下の②～⑤の明確な傾向を示した。

- ・ 「授業成立」「一部学級崩壊」「広範学級崩壊」については空白セルが多く、クロス集計表として成立していない。この3個の選択肢を“中高生の授業の様子”、残りの3個を“中高生の学校生活の様子”と解釈し直すことは、結果として必要なかった。
- ・ 「生活・勉強態度良好」については、5個目職位時点のをぞいて公立＜私立である（割愛したがカイ二乗検定では有意差なし）。
- ・ これを正規 vs 非正規でみると、回答者実数の多い公立では正規＞非正規であり、実数の少ない私立では正規＜非正規である（割愛したがカイ二乗検定では有意差なし）。
- ・ 「一部問題児」については、5個目職位時点のをぞいて公立＞私立である（割愛したがカイ二乗検定では有意差なし）。
- ・ これを正規 vs 非正規でみると、回答者実数の多い公立では正規＜非正規、回答者実数の少ない私立ではほぼ拮抗（割愛したがカイ二乗検定では有意差なし）。

Ⅱ表2-2-9の末尾（7個目職位の時点の右隣）には1～7個目職位時点の合計数値クロス集計表を貼付した。

この貼付表のうち、中高生の“授業の様子”“学校生活の様子”を合わせた6選択肢バージョンでは、「生活・勉強態度良好」が1%水準で公立＜私立、10%水準で「一部問題児」が公立＞私立という結果だったが、①で述べたとおり空白セルが多く、クロス集計表

として不完全なので無視することにする。

質問紙で当初に＜中・高等学校の場合＞の生徒の様子として設定した３個の選択肢については、②～⑤の結果、「生活・勉学態度良好」は５％水準の有意差で公立＜私立および正規＞非正規であり、「一部問題児」は同じく５％水準の有意差で公立＞私立および正規＜非正規であった。

この②～⑤の結果が意味しているのは次のようなことである。公立は私立よりも「生活・勉学態度良好」な生徒が少なく、いわゆる「問題児」を一部に抱えているのに対して、私立は公立よりも「生活・勉学態度良好」な生徒が多く、いわゆる「問題児」を一部に抱えていることが少ない。また、正規教諭は非正規教諭よりも「生活・勉学態度良好」な生徒に恵まれ、いわゆる「問題児」を担当させられることが非正規教諭より少ないのに対して、非正規教諭は正規教諭よりも「生活・勉学態度良好」な生徒に恵まれず、いわゆる「問題児」を担当させられることが正規教諭よりも多い。

次のⅡ表２－２－１０は対保護者関係の推移である。Ⅱ表２－２－８～９は正規が非正規より先に置かれているが、これは集計作業の都合によるもので、数値の間違ひはない。

Ⅱ表２－２－１０ 職位移行に伴う対保護者関係の推移

	１個目職位の時点						２個目職位の時点					
	公立			私立			公立			私立		
	非正規	正規	合計	非正規	正規	合計	非正規	正規	合計	非正規	正規	合計
関係良好	14	49	63	6	16	22	9	48	57	5	8	13
	66.7%	55.1%	57.3%	66.7%	34.8%	40.0%	64.3%	55.2%	56.4%	50.0%	34.8%	39.4%
概して関係良好	4	34	38	3	28	31	5	34	39	5	13	18
	19.0%	38.2%	34.5%	33.3%	60.9%	56.4%	35.7%	39.1%	38.6%	50.0%	56.5%	54.5%
対応困難	3	6	9	0	2	2	0	5	5	0	2	2
	14.3%	6.7%	8.2%	0.0%	4.3%	3.6%	0.0%	5.7%	5.0%	0.0%	8.7%	6.1%
合計	21	89	110	9	46	55	14	87	101	10	23	33
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	３個目職位の時点						４個目職位の時点					
	公立			私立			公立			私立		
	非正規	正規	合計	非正規	正規	合計	非正規	正規	合計	非正規	正規	合計
関係良好	6	39	45	4	8	12	6	38	44	3	5	8
	66.7%	47.0%	48.9%	40.0%	42.1%	41.4%	66.7%	60.3%	61.1%	42.9%	38.5%	40.0%
概して関係良好	3	36	39	5	9	14	3	21	24	4	5	9
	33.3%	43.4%	42.4%	50.0%	47.4%	48.3%	33.3%	33.3%	33.3%	57.1%	38.5%	45.0%
対応困難	0	8	8	1	2	3	0	4	4	0	3	3
	0.0%	9.6%	8.7%	10.0%	10.5%	10.3%	0.0%	6.3%	5.6%	0.0%	23.1%	15.0%
合計	9	83	92	10	19	29	9	63	72	7	13	20
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	５個目職位の時点						６個目職位の時点					
	公立			私立			公立			私立		
	非正規	正規	合計	非正規	正規	合計	非正規	正規	合計	非正規	正規	合計
関係良好	3	30	33	1	6	7	2	29	31	1	4	5
	60.0%	53.6%	54.1%	33.3%	50.0%	46.7%	100.0%	56.9%	58.5%	100.0%	40.0%	45.5%
概して関係良好	2	24	26	2	5	7	0	17	17	0	6	6
	40.0%	42.9%	42.6%	66.7%	41.7%	46.7%	0.0%	33.3%	32.1%	0.0%	60.0%	54.5%
対応困難	0	2	2	0	1	1	0	5	5			
	0.0%	3.6%	3.3%	0.0%	8.3%	6.7%	0.0%	9.8%	9.4%			
合計	5	56	61	3	12	15	2	51	53	1	10	11
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	７個目職位の時点						１～７個目職位時点の合計					
	公立			私立			公立			私立		
	非正規	正規	合計	非正規	正規	合計	公立	私立	合計	非正規	正規	合計
関係良好	1	24	25		2	2	298	69	367	61	306	367
	100.0%	54.5%	55.6%		33.3%	33.3%	55.80%	40.83%	52.20%	60.40%	50.83%	52.20%
概して関係良好	0	18	18		3	3	201	88	289	36	253	289
	0.0%	40.9%	40.0%		50.0%	50.0%	37.64%	52.07%	41.11%	35.64%	42.03%	41.11%
対応困難	0	2	2		1	1	35	12	47	4	43	47
	0.0%	4.5%	4.4%		16.7%	16.7%	6.55%	7.10%	6.69%	3.96%	7.14%	6.69%
合計	1	44	45		6	6	534	189	703	101	602	703
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
カイ二乗検定結果												
公立vs私立: $\chi^2=24.73>13.81$ (0.1%水準)												
正規vs非正規: $\chi^2=3.68<5.99$ (5%水準)												

Ⅱ表２－２－１０の選択肢「関係良好」は質問紙の選択肢「保護者との関係は円滑であ

る／あった」に、「概して関係良好」は「保護者との関係は、一部難しいものがあったが、概ね良い／良かった」に、「対応困難」は「保護者の中には生徒との関係に過剰に介入、個人的な要求をする人もいて対応に困っている／いた」に、それぞれ対応している。表から以下のことが分かる。

- ・ 1 個目職位時点から 7 個目職位時点まで一貫して、「関係良好」は公立＞私立であり、「概して関係良好」は逆に公立＜私立である。
- ・ 「対応困難」は 1 個目職位時点では公立＞私立であるが、それ以降は公立＜私立であり、その傾向は職位時点の経過と共に強まる傾向にある。
- ・ 公立、私立それぞれの中における正規と非正規の関係をみると、公立の 1～3 個目職位時点と私立の 1～2 個目職位時点では、「関係良好」は非正規＞正規、「概して関係良好」は非正規＜正規である。
- ・ 「対応困難」は 1～7 個目職位時点まで公立でも私立でも非正規＜正規である。
- ・ 上の④は③とあいまって、正規教諭の方が非正規教諭よりも学校の責任を担って難しい保護者との交渉の前面に立たされていることを伺わせる。しかし③でみた差は 3 個目職位時点以降は逆転したりして一貫しない。

Ⅱ表 2-2-10 の末尾（7 個目職位の時点の右隣）に貼付した 1～7 個目職位時点の合計数値クロス集計表は以上の①～⑤を裏付けている。公立 vs 私立が一貫した強い関係を示すのに対して、正規 v s 非正規はそれほど強い一貫した関係を示さない。

⑤ 職位移行に伴う同一職位在職年数の推移

これまで何個目職位時点という言い方をしてきたが、時点といっても実際は一定の期間（タイムスパン）である。Q16 の最後では「職位継続期間」を聞いている。

これまで第 1 節第 2 項から第 2 節第 4 項までにおいて一貫して 7 個目職位までを分析の対象としてきたのは、第 1 節第 1 項で、「……私立幼小中と公立幼小中では教員の組織内キャリアの安定度に大きな違いがあり、その差は第 3 節（3 個目職位→4 個目職位）までに生じていることが見えてきた。そこで以下では、高校、中高一貫、定通、特別支援も含めて、第 3 節までとそれ以降の私立と公立のキャリア経験を比較することにする。第 3 節以降（3 個目職位→4 個目職位）については私立諸校園の在籍者数を勘案して、第 6 節（4 個目職位→7 個目職位）までを対象とすることにした。」と述べたことに由来する。その方針は次節まで変わらないが、本項では職位継続期間の推移を 7 個目職位以降も視野に入れてみておくことにする。7 個目職位頃までの時期が教員のキャリアのなかでどんな位置をしめるのかを物語るデータだからである。そこで、1 個目職位から 22 個目職位まで、職位の移行に伴って職位在職年数がどのように変化したかを集計したのが、次のⅡ表 2-2-11 である。また、Ⅱ表 2-2-11 から浮かび上がってきた問題点を解明するために 8 個目職位までについて、同一職位継続在職年数と回答者の勤務校種および回答時点の満年齢との関連を集計したのがⅡ表 2-2-12、Ⅱ表 2-2-13 である。

Ⅱ表 2-2-11 職位移行に伴う同一職位継続年数の推移（職位移行毎）

職位在職年数 の変化パターン	第1職位→ 第2職位	第2職位→ 第3職位	第3職位→ 第4職位	第4職位→ 第5職位	第5職位→ 第6職位	第6職位→ 第7職位	第7職位→ 第8職位	第8職位→ 第9職位	第9職位→ 第10職位	第10職位→ 第11職位	第11職位→ 第12職位
1年未満→1年未満	7 0.05	5 0.04	3 0.03	3 0.04	2 0.03		2 0.05	2 0.06	2 0.07	3 0.12	1 0.05
1年未満→1年以上2年未満	45 0.30	5 0.04		1 0.01	2 0.03		3 0.07				3 0.14
1年未満→2年以上3年未満	6 0.04			1 0.01				1 0.03	1 0.03	1 0.04	
1年未満→3年以上	17 0.11	2 0.02	2 0.02	2 0.03	1 0.01	1 0.02			1 0.03	1 0.04	
1年以上2年未満→1年未満	3 0.02	1 0.01	3 0.03	3 0.04	1 0.01	6 0.11	1 0.02	3 0.08	3 0.10	1 0.04	2 0.09
1年以上2年未満→1年以上2年未満	6 0.04	46 0.37	47 0.48	43 0.55	41 0.59	30 0.57	23 0.55	23 0.64	17 0.57	15 0.60	10 0.45
1年以上2年未満→2年以上3年未満	5 0.03	4 0.03	4 0.04	3 0.04	3 0.04	3 0.06	2 0.05	2 0.06	1 0.03		3 0.14
1年以上2年未満→3年以上	9 0.06	6 0.05	7 0.07	4 0.05	1 0.01	3 0.06	2 0.05	1 0.03	1 0.03		
2年以上3年未満→1年未満		1 0.01	3 0.03	1 0.01	1 0.01		1 0.02				
2年以上3年未満→1年以上2年未満	2 0.01	4 0.03	3 0.03	5 0.06	1 0.01	2 0.04	3 0.07	1 0.03	1 0.03	1 0.04	2 0.09
2年以上3年未満→2年以上3年未満	2 0.01	4 0.03	2 0.02		1 0.01	2 0.04				1 0.04	
2年以上3年未満→3年以上	9 0.06	7 0.06	1 0.01	1 0.01	3 0.04	2 0.04	1 0.02		1 0.03		
3年以上→1年未満	5 0.03	2 0.02	2 0.02			1 0.02	1 0.02	1 0.03		1 0.04	1 0.05
3年以上→1年以上2年未満	8 0.05	10 0.08	6 0.06	2 0.03	3 0.04	1 0.02	2 0.05	1 0.03	1 0.03		
3年以上→2年以上3年未満	5 0.03	4 0.03	4 0.04	2 0.03	6 0.09	1 0.02				1 0.04	
3年以上→3年以上	19 0.13	24 0.19	11 0.11	7 0.09	3 0.04	1 0.02	1 0.02	1 0.03	1 0.03		
合計	148 100	125 100	98 100	78 100	69 100	53 100	42 100	36 100	30 100	25 100	22 100
職位在職年数× の変化パターン	第12職位→ 第13職位	第13職位→ 第14職位	第14職位→ 第15職位	第15職位→ 第16職位	第16職位→ 第17職位	第17職位→ 第18職位	第18職位→ 第19職位	第19職位→ 第20職位	第20職位→ 第21職位	第21職位→ 第22職位	
1年未満→1年未満											
1年未満→1年以上2年未満	1 0.07										
1年未満→2年以上3年未満											
1年未満→3年以上											
1年以上2年未満→1年未満	1 0.07					1 0.33					
1年以上2年未満→1年以上2年未満	11 0.73	8 0.80	7 0.88	6 1.00	5 1.00	2 0.67	2 1.00	1 1.00	1 1.00	1 1.00	
1年以上2年未満→2年以上3年未満		1 0.10									
1年以上2年未満→3年以上	1 0.07										
2年以上3年未満→1年未満			1 0.13								
2年以上3年未満→1年以上2年未満	1 0.07										
2年以上3年未満→2年以上3年未満											
2年以上3年未満→3年以上											
3年以上→1年未満											
3年以上→1年以上2年未満		1 0.10									
3年以上→2年以上3年未満											
3年以上→3年以上											
合計	15 100	10 100	8 100	6 100	5 100	3 100	2 100	1 100	1 100	1 100	

Ⅱ表 2-2-1 2 職位移行に伴う同一職位継続年数の推移（校種毎、8 個目職位まで）

		幼稚園 園	小学 校	中学 校	高校	中高 一貫	定時 通信	特別 支援	行政 出向	専門 学校	合計			幼稚園 園	小学 校	中学 校	高校	中高 一貫	定時 通信	特別 支援	行政 出向	専門 学校	合計
一	<1年	6	38	5	14	6	2	3	3	1	78	五	<1年	1	3	1	1	1	0	0	0	0	7
個	1年≦<2年	4	5	5	6	3	2	1	1	0	27	個	1年≦<2年	2	31	2	6	2	2	2	3	1	51
目	2年≦<3年	1	7	1	2	2	0	1	1	0	15	目	2年≦<3年	1	0	1	2	2	0	0	0	0	6
職	3年≦<4年	4	5	2	1	0	0	0	1	0	13	職	3年≦<4年	0	1	1	1	0	0	0	0	0	3
位	4年≦<6年	1	8	1	3	0	0	0	0	0	13	位	4年≦<6年	0	2	3	1	0	0	0	1	0	7
継	6年≦<10年	7	7	1	1	0	0	0	0	0	16	継	6年≦<10年	0	2	1	1	0	0	0	0	0	4
続	10年≦	4	7	2	0	1	1	0	0	0	15	続	10年≦										
年	合計	27	75	17	27	12	5	5	6	1	175	年	合計	4	39	9	12	5	2	2	4	1	78
二	<1年	1	12	2	0	0	0	0	0	0	15	六	<1年	0	1	0	2	0	0	0	1	0	4
個	1年≦<2年	4	30	6	10	4	2	2	3	0	61	個	1年≦<2年	1	28	5	6	2	2	1	2	0	47
目	2年≦<3年	6	3	2	3	2	1	1	0	0	18	目	2年≦<3年	1	3	2	2	0	0	1	1	0	10
職	3年≦<4年	1	6	3	1	1	1	1	2	0	16	職	3年≦<4年	0	2	1	0	2	0	0	0	1	6
位	4年≦<6年	1	2	0	6	1	0	1	0	1	12	位	4年≦<6年	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
継	6年≦<10年	2	12	0	3	0	0	0	1	0	18	継	6年≦<10年										
続	10年≦	0	6	0	2	0	1	0	0	0	9	続	10年≦										
年	合計	15	71	13	25	8	5	5	6	1	149	年	合計	3	35	8	10	4	2	2	4	1	69
三	<1年	0	9	0	0	0	0	0	0	0	9	七	<1年	0	3	1	1	0	0	1	1		7
個	1年≦<2年	6	33	5	9	6	1	2	2	1	65	個	1年≦<2年	2	21	3	2	2	2	0	1		33
目	2年≦<3年	3	3	0	5	0	0	1	0	0	12	目	2年≦<3年	0	4	1	1	0	0	0	0		6
職	3年≦<4年	2	4	2	2	1	1	1	1	0	14	職	3年≦<4年	0	0	0	1	0	0	0	0		1
位	4年≦<6年	1	7	2	3	1	2	0	0	0	16	位	4年≦<6年	0	2	1	2	0	0	1	0		6
継	6年≦<10年	0	1	1	2	0	1	1	1	0	7	継	6年≦<10年										
続	10年≦	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	続	10年≦										
年	合計	12	57	11	22	8	5	5	4	1	125	年	合計	2	30	6	7	2	2	2	2		53
四	<1年	1	6	0	4	0	0	0	0	0	11	八	<1年	0	4	1	0	0	0	0	0		5
個	1年≦<2年	4	30	7	5	4	2	1	2	1	56	個	1年≦<2年	1	19	3	3	1	1	2	1		31
目	2年≦<3年	1	3	1	3	0	0	1	1	0	10	目	2年≦<3年	0	1	0	0	1	0	0	0		2
職	3年≦<4年	1	2	0	0	2	1	0	1	0	7	職	3年≦<4年	0	1	1	0	0	1	0	0		3
位	4年≦<6年	0	2	2	2	0	0	2	0	0	8	位	4年≦<6年	0	0	0	0	0	0	0	1		1
継	6年≦<10年	0	2	0	2	0	0	1	0	0	5	継	6年≦<10年										
続	10年≦	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	続	10年≦										
年	合計	7	45	10	16	7	4	5	4	1	99	年	合計	1	25	5	3	2	2	2	2		42

Ⅱ表 2-2-1 3 同一職位継続年数と回答者の回答時点の年齢（第 16 職位まで）

第1職位継続在職年数と回答時満年齢						第2職位継続在職年数と回答時満年齢						第3職位継続在職年数と回答時満年齢						第4職位継続在職年数と回答時満年齢					
χ ² =12.594			回答時点			χ ² =10.173			回答時点			χ ² =10.143			回答時点			χ ² =25.082			回答時点		
有意確率両側			満年齢2分類			有意確率両側			満年齢2分類			有意確率両側			満年齢2分類			有意確率両側			満年齢2分類		
0.050(自由度6)			～39歳 40歳～			0.118(自由度6)			～39歳 40歳～			0.119(自由度6)			～39歳 40歳～			0.000(自由度6)			～39歳 40歳～		
在職年数	<1年	度数	53	23	76	<1年	度数	7	7	14	<1年	度数	4	4	8	<1年	度数	7	3	10			
		%	49.1%	35.4%	43.9%		%	7.5%	12.7%	9.5%		%	5.2%	8.5%	6.5%		%	11.7%	7.9%	10.2%			
	1年≦<2年	度数	10	15	25	1年≦<2年	度数	45	16	61	1年≦<2年	度数	47	18	65	1年≦<2年	度数	41	15	56			
		%	9.3%	23.1%	14.5%		%	48.4%	29.1%	41.2%		%	61.0%	38.3%	52.4%		%	68.3%	39.5%	57.1%			
	2年≦<3年	度数	9	6	15	2年≦<3年	度数	12	6	18	2年≦<3年	度数	7	5	12	2年≦<3年	度数	8	2	10			
		%	8.3%	9.2%	8.7%		%	12.9%	10.9%	12.2%		%	9.1%	10.6%	9.7%		%	13.3%	5.3%	10.2%			
	3年≦<4年	度数	10	3	13	3年≦<4年	度数	7	9	16	3年≦<4年	度数	9	5	14	3年≦<4年	度数	2	5	7			
		%	9.3%	4.6%	7.5%		%	7.5%	16.4%	10.8%		%	11.7%	10.6%	11.3%		%	3.3%	13.2%	7.1%			
	4年≦<6年	度数	8	5	13	4年≦<6年	度数	8	4	12	4年≦<6年	度数	5	11	16	4年≦<6年	度数	0	8	8			
		%	7.4%	7.7%	7.5%		%	8.6%	7.3%	8.1%		%	6.5%	23.4%	12.9%		%	0.0%	21.1%	8.2%			
6年≦<10年	度数	12	4	16	6年≦<10年	度数	11	7	18	6年≦<10年	度数	4	3	7	6年≦<10年	度数	2	3	5				
	%	11.1%	6.2%	9.2%		%	11.8%	12.7%	12.2%		%	5.2%	6.4%	5.6%		%	3.3%	7.9%	5.1%				
10年≦	度数	6	9	15	10年≦	度数	3	6	9	10年≦	度数	1	1	2	10年≦	度数	0	2	2				
	%	5.6%	13.8%	8.7%		%	3.2%	10.9%	6.1%		%	1.3%	2.1%	1.6%		%	0.0%	5.3%	2.0%				
合計			108	65	173	合計			93	55	148	合計			77	47	124	合計			60	38	98
			%	100.0%	100.0%				%	100.0%	100.0%				%	100.0%	100.0%				%	100.0%	100.0%
第5職位継続在職年数と回答時満年齢						第6職位継続在職年数と回答時満年齢						第7職位継続在職年数と回答時満年齢						第8職位継続在職年数と回答時満年齢					
χ ² =14.400			回答時点			χ ² =8.413			回答時点			χ ² =8.244			回答時点			χ ² =10.244			回答時点		
有意確率両側			満年齢2分類			有意確率両側			満年齢2分類			有意確率両側			満年齢2分類			有意確率両側			満年齢2分類		
0.013(自由度5)			～39歳 40歳～			0.078(自由度4)			～39歳 40歳～			0.083(自由度4)			～39歳 40歳～			0.037(自由度4)			～39歳 40歳～		
在職年数	<1年	度数	4	3	7	<1年	度数	2	2	4	<1年	度数	6	1	7	<1年	度数	4	1	5			
		%	8.2%	10.7%	9.1%		%	4.4%	8.7%	5.9%		%	16.7%	5.9%	13.2%		%	12.9%	9.1%	11.9%			
	1年≦<2年	度数	39	12	51	1年≦<2年	度数	34	13	47	1年≦<2年	度数	25	8	33	1年≦<2年	度数	25	6	31			
		%	79.8%	42.9%	66.2%		%	75.6%	56.5%	69.1%		%	69.4%	47.1%	62.3%		%	80.6%	54.5%	73.8%			
	2年≦<3年	度数	3	3	6	2年≦<3年	度数	3	7	10	2年≦<3年	度数	2	4	6	2年≦<3年	度数	1	1	2			
		%	6.1%	10.7%	7.8%		%	6.7%	30.4%	14.7%		%	5.6%	23.5%	11.3%		%	3.2%	9.1%	4.8%			
	3年≦<4年	度数	0	3	3	3年≦<4年	度数	5	1	6	3年≦<4年	度数	0	1	1	3年≦<4年	度数	0	3	3			
		%	0.0%	10.7%	3.9%		%	11.1%	4.3%	8.8%		%	0.0%	5.9%	1.9%		%	0.0%	27.3%	7.1%			
	4年≦<6年	度数	2	5	7	4年≦<6年	度数	1	0	1	4年≦<6年	度数	3	3	6	4年≦<6年	度数	1	0	1			
		%	4.1%	17.9%	9.1%		%	2.2%	0.0%	1.5%		%	8.3%	17.6%	11.3%		%	3.2%	0.0%	2.4%			
6年≦<10年	度数	1	2	3	6年≦<10年	度数				6年≦<10年	度数				6年≦<10年	度数							
	%	2.0%	7.1%	3.9%		%					%					%							
合計			49	28	77	合計			45	23	68	合計			36	17	53	合計			31	11	42
			%	100.0%	100.0%				%	100.0%	100.0%				%	100.0%	100.0%				%	100.0%	100.0%
第9職位継続在職年数と回答時満年齢						第10職位継続在職年数と回答時満年齢						第11職位継続在職年数と回答時満年齢						第12職位継続在職年数と回答時満年齢					
χ ² =8.585			回答時点			χ ² =9.282			回答時点			χ ² =4.642			回答時点			χ ² =7.480			回答時点		
有意確率両側			満年齢2分類			有意確率両側			満年齢2分類			有意確率両側			満年齢2分類			有意確率両側			満年齢2分類		
0.072(自由度4)			～39歳 40歳～			0.054(自由度4)			～39歳 40歳～			0.200(自由度3)			～39歳 40歳～			0.024(自由度2)			～39歳 40歳～		
在職年数	<1年	度数	5	1	6	<1年	度数	5	0	5	<1年	度数	5	0	5	<1年	度数	3	1	4			
		%	19.2%	10.0%	16.7%		%	23.8%	0.0%	16.7%		%	27.8%	0.0%	20.0%		%	20.0%	14.3%	18.2%			
	1年≦<2年	度数	20	5	25	1年≦<2年	度数	14	5	19	1年≦<2年	度数	11	5	16	1年≦<2年	度数	12	3	15			
		%	76.9%	50.0%	69.4%		%	66.7%	55.6%	63.3%		%	61.1%	71.4%	64.0%		%	80.0%	42.9%	68.2%			
	2年≦<3年	度数	1	2	3	2年≦<3年	度数	0	2	2	2年≦<3年	度数	1	2	3	2年≦<3年	度数	0	3	3			
		%	3.8%	20.0%	8.3%		%	0.0%	22.2%	6.7%		%	5.6%	28.6%	12.0%		%	0.0%	42.9%	13.6%			
	3年≦<4年	度数	0	1	1	3年≦<4年	度数	2	1	3	3年≦<4年	度数				3年≦<4年	度数						
		%	0.0%	10.0%	2.8%		%	9.5%	11.1%	10.0%		%					%						
	4年≦<6年	度数	0	1	1	4年≦<6年	度数				4年≦<6年	度数	1	0	1	4年≦<6年	度数						
		%	0.0%	10.0%	2.8%		%					%	5.6%	0.0%	4.0%		%						
6年≦<10年	度数				6年≦<10年	度数	0	1	1	6年≦<10年	度数				6年≦<10年	度数							
	%					%	0.0%	11.1%	3.3%		%					%							
合計			26	10	36	合計			21	9	30	合計			18	7	25	合計			15	7	22
			%	100.0%	100.0%				%	100.0%	100.0%				%	100.0%	100.0%				%	100.0%	100.0%
第13職位継続在職年数と回答時満年齢						第14職位継続在職年数と回答時満年齢						第15職位継続在職年数と回答時満年齢						第16職位継続在職年数と回答時満年齢					
χ ² =0.577			回答時点						回答時点						回答時点								
有意確率両側			満年齢2分類						満年齢2分類						満年齢2分類								
0.749(自由度2)			～39歳 40歳～						～39歳 40歳～						～39歳 40歳～								
在職年数	<1年	度数	1	0	1	<1年	度数	7	2	9	<1年	度数	1	0	1	<1年	度数	4	2	6			
		%	8.3%	0.0%	6.7%		%	87.5%	100.0%	90.0%		%	16.7%	0.0%	12.5%		%	100.0%	100.0%	100.0%			
	1年≦<2年	度数	10	3	13	1年≦<2年	度数	1	0	1	1年≦<2年	度数	5	2	7	1年≦<2年	度数						
		%	83.3%	100.0%	86.7%		%	12.5%	0.0%	10.0%		%	83.3%	100.0%	87.5%		%						
	2年≦<3年	度数				2年≦<3年	度数				2年≦<3年	度数				2年≦<3年	度数						
	%					%					%					%							
3年≦<4年	度数	1	0	1	3年≦<4年	度数				3年≦<4年	度数				3年≦<4年	度数							
	%	8.3%	0.0%	6.7%		%					%					%							
4年	度数	12	3	15	4年	度数	8	2	10	4年	度数	6	2	8	4年	度数	4	2	6				
	%	100.0%	100.0%	100.0%		%	100.0%	100.0%	100.0%		%	100.0%	100.0%	100.0%		%	100.0%	100.0%	100.0%				
※第3職位では期待度数が5未満のセルが50%に達し、それ以降は80%～90%であり、カイニ乗検定は信頼度が低い。																							

移行に伴う職位継続年数の変化のメインパターンを以下のように示している。

- ・ 教員キャリアのスタートラインである第 1 職位時点では在職年数が 1 年未満という回答者が 75 名（当期全体の 47%）いた。そのうちの 45 名（全体の 30%）は移行先の第 2 職位の在職年数が「1 年以上 2 年未満」となった。それ移行は 1 年以上 2 年未満の在職年数に留まるパターンが最大になる。このパターン（仮に短期滞留型と呼ぶ）は第 4 職位から第 5 職位への移行時まで 50～60%台をたどった後、第 12 職位から第 13 職位への移行時には 70%を超え、第 15 職位から第 16 職位への移行には 100%に達している。
- ・ 第 1 職位での在職年数が 1 年未満という回答者 75 名（当期全体の 47%）のうち 17 名（当期全体の 11%）は第 2 職位で「3 年以上」の職務に移行している。一方で、第 1 職位の時点で既に在職年数 3 年で、第 2 職位でも「3 年以上」の職務に移行した人が 13%いる。つまり教員キャリアの初期時点で在職年数「3 年以上」の職務に従事した人が合計で 24%いたということである。このパターン（仮に長期滞留型と呼ぶ）は 13%（第 1→第 2）、19%（第 2→第 3）、11%（第 3→第 4）、9%（第 4→第 5）と 10%水準を保った後に減少を続け、第 10 職位から第 11 職位への移行時にはゼロになる。

教員キャリアの初期時点においては、同一職位継続年数に長期滞留型（3 年以上）と短期滞留型（1 年以上 2 年未満）が混在し、それが職位の経過とともに短期滞留型に収斂していくというこのパターンには、とくに初期における長期滞留型の併存には、学校種（学校種によっては教員なりたての若手がじっくり腰を据えなければならないかもしれない）や回答者の年齢（人口構成がピラミッド型の世代では見習い期間が長く、逆ピラミッド型の世代では色々な職掌を短期にわたり歩かなければならないかもしれない）が関係していると考えられる。そこで次のⅡ表 2-2-1 2 では学校種との関連を、Ⅱ表 2-2-1 3 では回答者の年齢との関連を集計した結果を掲げた。

Ⅱ表 2-2-1 2 は 8 個目職位までの集計結果を実数のみ示した。これから 4 個目職位までの長期滞留型（継続年数 3 年以上）の比率を計算すると、定時制・通信制

9/19=49.4%>幼稚園 24/61=39.3%>特別支援 7/20=35.0%>中学校 17/51=33.3%、高校 29/90=32.2%>小学校 71/248=28.6%>中高一貫校 8/35=22.9%であった。

Ⅱ表 2-2-1 3 は 16 個目職位までの集計結果を示した。回答者の年齢については大した根拠はないが、集計作業の都合上、満 39 歳までと満 40 歳以上に 2 分類した。表から、既に 8 個目職位の時点までに、若手世代の間で短期滞留型への収斂が早く、年長世代の間で長期滞留型の併存が長く続いていることがみてとれる。8 個目職位までの合計で見ると、若手世代では短期滞留型 211/499=42.3%、長期滞留型 98/499=19.6%、年長世代では短期滞留型 103/284=36.3%、長期滞留型 103/284=36.3%であった。

長期滞留型、短期滞留型それぞれと学校種や年齢（世代）の関わりについて、その詳細な理解には学校人事のフィールド研究を踏まえる必要がある。本報告では可能性を示唆するに留めざるを得ない。

3) 勤続 v s 中途退職と職場体験

① 勤続 v s 中退と学校種

これまで Q16 で聞いた職場体験を分析してきた。第2章の最後に、これら様々な職場体験が Q15 で聞いた勤続状況とどう関連しているかを検討することにする。次表は勤続 vs 中途退職と学校種をクロス集計した結果である。

Ⅱ表 2-3-1 1～7 個目職位時点の勤続 v s 中途退職と学校種

		1 個目職位在職時点の校種										5 個目職位在職時点の校種															
1 個目職位時点の 勤続vs中途退職		幼稚園	小学校	中学校	高校	中高一貫校	定時・通信制	特別支援校	合計	5 個目職位時点の 勤続vs中途退職		幼稚園	小学校	中学校	高校	中高一貫校	定時・通信制	特別支援校	合計								
勤続中	度数	12	57	21	27	7	2	7	133	勤続中	度数	3	38	12	13	3	1	2	72								
	%	36.4%	83.8%	77.8%	84.4%	53.8%	66.7%	87.5%	72.3%		%	75.0%	92.7%	75.0%	81.3%	75.0%	100.0%	100.0%	85.7%								
中途退職	度数	21	11	6	5	6	1	1	51	中途退職	度数	1	3	4	3	1	0	0	12								
	%	63.6%	16.2%	22.2%	15.6%	46.2%	33.3%	12.5%	27.7%		%	25.0%	7.3%	25.0%	18.8%	25.0%	0.0%	0.0%	14.3%								
合計	度数	33	68	27	32	13	3	8	184	合計	度数	4	41	16	16	4	1	2	84								
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%								
χ ² =31.691 有意確率(両側)=0.000 自由度=6 期待度数5未満のセル28.6%																											
		2 個目職位在職時点の校種										6 個目職位在職時点の校種															
2 個目職位時点の 勤続vs中途退職		幼稚園	小学校	中学校	高校	中高一貫校	定時・通信制	特別支援校	合計	6 個目職位時点の 勤続vs中途退職		幼稚園	小学校	中学校	高校	中高一貫校	定時・通信制	特別支援校	合計								
勤続中	度数	8	54	19	28	4	2	4	119	勤続中	度数	2	35	10	10	1	1	3	62								
	%	50.0%	81.8%	82.6%	93.3%	57.1%	100.0%	80.0%	79.8%		%	66.7%	92.1%	71.4%	83.3%	50.0%	100.0%	100.0%	84.9%								
中途退職	度数	8	12	4	2	3	0	1	30	中途退職	度数	1	3	4	2	1	0	0	11								
	%	50.0%	18.2%	17.4%	6.7%	42.9%	0.0%	20.0%	20.1%		%	33.3%	7.9%	28.6%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	15.1%								
合計	度数	16	66	23	30	7	2	5	149	合計	度数	3	38	14	12	2	1	3	73								
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%								
χ ² =15.275 有意確率(両側)=0.013 自由度=6 期待度数5未満のセル50.0%																											
		3 個目職位在職時点の校種										7 個目職位在職時点の校種															
3 個目職位時点の 勤続vs中途退職		幼稚園	小学校	中学校	高校	中高一貫校	定時・通信制	特別支援校	合計	7 個目職位時点の 勤続vs中途退職		幼稚園	小学校	中学校	高校	中高一貫校	定時・通信制	特別支援校	合計								
勤続中	度数	6	49	21	24	2	1	5	108	勤続中	度数	2	35	10	10	1	1	3	62								
	%	50.0%	92.5%	84.0%	88.9%	33.3%	100.0%	83.3%	83.1%		%	66.7%	92.1%	71.4%	83.3%	50.0%	100.0%	100.0%	84.9%								
中途退職	度数	6	4	4	3	4	0	1	22	中途退職	度数	1	3	4	2	1	0	0	11								
	%	50.0%	7.5%	16.0%	11.1%	66.7%	0.0%	16.7%	16.9%		%	33.3%	7.9%	28.6%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	15.1%								
合計	度数	12	53	25	27	6	1	6	130	合計	度数	3	38	14	12	2	1	3	73								
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%								
χ ² =24.080 有意確率(両側)=0.001 自由度=6 期待度数5未満のセル64.3%																											
		4 個目職位在職時点の校種																									
4 個目職位時点の 勤続vs中途退職		幼稚園	小学校	中学校	高校	中高一貫校	定時・通信制	特別支援校	合計																		
勤続中	度数	4	39	14	18	4	1	5	85																		
	%	57.1%	90.7%	82.4%	81.8%	66.7%	100.0%	83.3%	83.3%																		
中途退職	度数	3	4	3	4	2	0	1	17																		
	%	42.9%	9.3%	17.6%	18.2%	33.3%	0.0%	16.7%	16.7%																		
合計	度数	7	43	17	22	6	1	6	102																		
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%																		
χ ² =6.584 有意確率(両側)=0.361 自由度=6 期待度数5未満のセル50.0%																											

この表から、勤続 vs 中途退学に学校種間で統計的に有意な差がみられるのは 3 個目職位時点までであり、それ以降は有意な差が無いことが分かる。3 個目職位までで「勤続中」の比率が高いのは、小学校、中学校、高校、定時制・通信制、特別支援校であり、幼稚園および中高一貫校はそれらに比べて「勤続中」の比率が低く、逆に「中途退職」の比率が高いという結果であった。

Ⅱ表 2-3-2 勤続 v s 中途退職と設置者別学校種 (1～7 個目職位時点総計)

1～7個目職位時点		公立幼稚園	私立幼稚園	公立小学校	私立小学校	公立中学校	私立中学校	公立高校	私立高校	私立中高一貫	定時・通信制	公立特別支援	合計
総計													
勤続中	度数	11	20	269	16	90	13	97	32	19	10	11	589
	%	91.7	37.0	89.7	66.7	81.1	65.0	94.2	71.1	55.9	83.3	73.3	80.6
中途退職	度数	1	34	31	8	21	7	6	13	15	2	4	142
	%	8.3	63.0	10.3	33.3	18.9	35.0	5.8	28.9	44.1	16.7	26.7	19.4
合計	度数	12	54	300	24	111	20	103	45	34	12	15	731
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		$\chi^2=116.820$ >29.59(0.1%) 自由度10 期待度数5未満のセルは22.7%											

これを職種別だけでなく設置者・校種別にみたらどうなるか、1～7個目職位時点の総計でクロス集計した結果がⅡ表2-3-2である（私立定時制1名、および公立中高一貫1名は除外して集計した）。表から以下のことが分かる。

- ・ 全ての校種で私立は公立よりも勤続率が低く、中退率が高い。
- ・ 私立校種の中では幼稚園の中退率が最も高く、中高一貫がそれに次いでいる。

② 勤続 v s 中退と雇用形態

次表は勤続 vs 中途退職と1～7個目職位時点の雇用形態をクロス集計した結果である。

Ⅱ表2-3-3 1～7個目職位時点の勤続 v s 中途退職と雇用形態

		1個目職位時点							2個目職位時点							3個目職位時点				
		臨時採用 (期限付 教諭)	非常勤講 師	常勤講師	正規教諭	合計			臨時採用 (期限付 教諭)	非常勤講 師	常勤講師	正規教諭	合計			臨時採用 (期限付 教諭)	非常勤講 師	常勤講師	正規教諭	合計
勤続中	度数	8	16	5	105	134	勤続中	度数	7	7	7	99	120	勤続中	度数	7	3	4	95	109
	%	53.3%	88.9%	71.4%	72.4%	72.4%		%	50.0%	58.3%	87.5%	83.9%	78.9%		%	70.0%	33.3%	100.0%	88.0%	83.2%
中途退職	度数	7	2	2	40	51	中途退職	度数	7	5	1	19	32	中途退職	度数	3	6	0	13	22
	%	46.7%	11.1%	28.6%	27.6%	27.6%		%	50.0%	41.7%	12.5%	16.1%	21.1%		%	30.0%	66.7%	0.0%	12.0%	16.8%
合計	度数	15	18	7	145	185	合計	度数	14	12	8	118	152	合計	度数	10	9	4	108	131
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
χ2=5.185 有意確率(両側)=0.159 自由度3						χ2=12.219 有意確率(両側)=0.007 自由度3						χ2=19.824 有意確率(両側)=0.000 自由度3								
期待度数5未満のセル37.5%						期待度数5未満のセル37.5%						期待度数5未満のセル50.0%								

		4個目職位時点							5個目職位時点							6個目職位時点				
		臨時採用 (期限付 教諭)	非常勤講 師	常勤講師	正規教諭	合計			臨時採用 (期限付 教諭)	非常勤講 師	常勤講師	正規教諭	合計			臨時採用 (期限付 教諭)	非常勤講 師	常勤講師	正規教諭	合計
勤続中	度数	5	2	2	76	85	勤続中	度数	4	1		66	71	勤続中	度数	1	0		62	63
	%	83.3%	25.0%	66.7%	89.4%	83.3%		%	57.1%	50.0%		88.0%	84.5%		%	33.3%	0.0%		87.3%	84.0%
中途退職	度数	1	6	1	9	17	中途退職	度数	3	1		9	13	中途退職	度数	2	1		9	12
	%	16.7%	75.0%	33.3%	10.6%	16.7%		%	42.9%	50.0%		12.0%	15.5%		%	66.7%	100.0%		12.7%	16.0%
合計	度数	6	8	3	85	102	合計	度数	7	2		75	84	合計	度数	3	1		71	75
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%		%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%
χ2=22.461 有意確率(両側)=0.000 自由度3						χ2=6.527 有意確率(両側)=0.038 自由度2						χ2=5.185 有意確率(両側)=0.159 自由度3								
期待度数5未満のセル50.0%						期待度数5未満のセル37.5%						期待度数5未満のセル37.5%								

		7個目職位時点																		
		臨時採用 (期限付 教諭)	非常勤講 師	常勤講師	正規教諭	合計														
勤続中	度数	1			52	53														
	%	100.0%			89.7%	89.8%														
中途退職	度数	0			6	6														
	%	0.0%			10.3%	10.2%														
合計	度数	1			58	59														
	%	100.0%			100.0%	100.0%														
カイニ乗検定不能																				
期待度数5未満のセル50.0%																				

この表から以下のことが分かる。

- ・ 2 個目職位以降、正規教諭がどの時点でも 80～90%の勤続率を示している。
- ・ 非正規教員のなかでは常勤講師が 3 個目職位までは正規教諭をしのぐ勤続率であるが、4 個目では正規教諭より勤続率を下げ、5 個目職位以降は表から消える。
- ・ 非常勤講師は 1～2 個目職位時点では臨時採用を凌ぐ勤続率であるが、3 個目職位以降は一貫して臨時採用を下回り、7 個目職位時点では表から消える。

③ 勤続 vs 中退とその他の組織内キャリア、職場体験諸項目との関連

勤続中か中途退職と学校種および雇用形態との関係は以上の通りである。Q16 では組織内キャリアや職場体験に関して、学校種、雇用形態の他に、職位、学年、異動、所在地、学校規模、教員年齢構成、校内研修、生徒の様子、保護者との関係、教員との関係の 10 個の項目について質問している。

1～7 個目時点において勤続中だったか中途退職したかに対して、それら 10 個の項目で回答者が選んだ選択肢によって差があるかどうかを調べるために、 $10 \times 7 = 70$ 個のクロス集計表を作成した。カイ二乗検定で有意差が出たのは、かろうじて 3 個目職位時点の「職位」、1 個目職位時点の「生徒の様子」、4 個目職位時点の「教員との関係」の 3 表のみであった。しかも、それらの 3 表の内容も「職位」の選択肢と勤続 vs 中退の関係、「生徒の様子」の選択肢と勤続 vs 中退の関係、「教員との関係」の選択肢と勤続 vs 中退の関係を前後の時点の数値変化を踏まえて系統的に解釈できるものではなく、たまたま特定の選択肢を選んだ個人がそれらの選択肢と内在的な関連を持たない別の理由によって勤続もしくは中途退職した結果としか考えようのないものであった。したがって、それらの 70 個のクロス集計表を掲げることは、省略することにする。

Q16 で組織内キャリアや職場体験に関する些細な質問項目を設定したのは、それらの質問項目が、教員になった人の勤続や中途退職に何らかの関連を持つだろうと予想してのことであったが、予想は見事に外れ、関連を持つのは学校種（設置者・学校種）と雇用形態のみという結果となった。

4 教員免許状取得者全員のライフコース

(1) 免許状取得者の職業キャリア

1) 職業キャリアの概況

① これまでの働き方、仕事を続ける理由・辞めた理由

Q17は免許状を取得した人全員を対象に、これまでの働き方を聞き、現在まで何らかの仕事を継続している人には仕事を続けている理由を、これまでに離職期間があったかまたは離職して現在無職の人には仕事を辞めた理由を聞いている。第1章第2節では免許状取得者のキャリアを7分類したが、ここではそのうち、類型1と類型3を括って「新卒一般就職」、類型2と類型4を括って「新卒不就職」、類型5は「新卒教員合格」、類型6と類型7を括って「既卒教員合格」と4分類にまとめて、Q17とクロス集計することにした。次の2表はその結果である。

Ⅲ表1-1-1 現在までの働き方

現在までの働き方		免許状取得者キャリア4分類				合計
		新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
学校卒業後、現在まで何らかの仕事を継続している	度数	172	3	95	32	302
	%	38.1%	13.0%	64.6%	59.3%	44.7%
現在仕事に就いているが、これまでに1年未満の離職期間があった	度数	31	2	10	6	49
	%	6.9%	8.7%	6.8%	11.1%	7.3%
現在仕事に就いているが、これまでに1年以上の離職期間があった	度数	95	8	20	7	130
	%	21.1%	34.8%	13.6%	13.0%	19.3%
現在仕事に就いていないが、かつては仕事に就いていた	度数	151	8	21	9	189
	%	33.5%	34.8%	14.3%	16.7%	28.0%
学校卒業後一度も仕事に就いたことがない	度数	0	2	0	0	2
	%	0.0%	8.7%	0.0%	0.0%	.3%
無回答	度数	2	0	1	0	3
	%	.4%	0.0%	.7%	0.0%	.4%
	度数	451	23	147	54	675
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$\chi^2=108.382$ 有意確率(両側)=0.000 自由度15 期待度数5未満のセル45.8%

先ずⅢ表1-1-1から以下のことが分かる。

- ・ 学校卒業後現在まで仕事を継続している比率は教員合格者（新卒合格＞既卒合格）が他の2類型（新卒一般就職＞新卒不就職）より格段に大きい。
- ・ これまでに何らかの離職期間があったり、離職して現在無職である比率は新卒不就職者では78.3%に達し、新卒一般就職者の61.5%がそれに次ぐ。これに比べ教員合格者のあいだではこの比率が格段に低い。既卒教員合格者では40.8%、新卒教員合格者では34.7%である。

次のⅢ表1-1-2は現在まで仕事を継続している人の続けている理由（第一位）と、離職期間があったり離職して現在無職の人の仕事を辞めた理由（第一位）である。

Ⅲ表 1－1－2 現在までの働き方（仕事を続けている理由、辞めた理由）

		免許状取得者キャリア4分類				合計			免許状取得者キャリア4分類				合計
		新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格				新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
仕事を続けている理由第一位							仕事を辞めた理由第一位						
仕事にやりがいを感じているから	度数	59	1	55	14	129	度数	13	0	2	5	20	
	%	34.3%	33.3%	57.9%	43.8%	42.7%		%	4.7%	0.0%	3.9%	22.7%	5.4%
将来的な目標があるから	度数	4	1	2	0	7	度数	9	2	4	1	16	
	%	2.3%	33.3%	2.1%	0.0%	2.3%		%	3.2%	11.1%	7.8%	4.5%	4.3%
仕事は続けることがあたりまえだと思っているから	度数	36	0	7	2	45	度数	12	2	1	0	15	
	%	20.9%	0.0%	7.4%	6.3%	14.9%		%	4.3%	11.1%	2.0%	0.0%	4.1%
経済的に必要だから	度数	42	0	18	8	68	度数	18	1	0	1	20	
	%	24.4%	0.0%	18.9%	25.0%	22.5%		%	6.5%	5.6%	0.0%	4.5%	5.4%
職場に信頼できる人や相談できる人がいるから	度数	1	0	1	0	2	度数	2	1	2	1	6	
	%	.6%	0.0%	1.1%	0.0%	.7%		%	.7%	5.6%	3.9%	4.5%	1.6%
職場に仕事と家庭の両立を支援する制度があるから	度数	7	1	3	1	12	度数	1	0	1	0	2	
	%	4.1%	33.3%	3.2%	3.1%	4.0%		%	.4%	0.0%	2.0%	0.0%	.5%
職場に仕事と家庭の両立に対する理解があるから	度数	2	0	1	0	3	度数	8	0	2	0	10	
	%	1.2%	0.0%	1.1%	0.0%	1.0%		%	2.9%	0.0%	3.9%	0.0%	2.7%
配偶者・パートナーの協力があ	度数	4	0	4	0	8	度数	8	0	3	1	12	
	%	2.3%	0.0%	4.2%	0.0%	2.6%		%	2.9%	0.0%	5.9%	4.5%	3.3%
配偶者・パートナー以外の家族の協力が得られるから	度数	1	0	1	0	2	度数	3	0	1	0	4	
	%	.6%	0.0%	1.1%	0.0%	.7%		%	1.1%	0.0%	2.0%	0.0%	1.1%
将来に不安を感じるから	度数	7	0	0	2	9	度数	72	6	15	3	96	
	%	4.1%	0.0%	0.0%	6.3%	3.0%		%	26.0%	33.3%	29.4%	13.6%	26.1%
その他 ○	度数	3	0	0	1	4	度数	90	3	14	8	115	
	%	1.7%	0.0%	0.0%	3.1%	1.3%		%	32.5%	16.7%	27.5%	36.4%	31.3%
特に理由はない	度数	2	0	0	0	2	度数	2	0	0	0	2	
	%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	.7%		%	.7%	0.0%	0.0%	0.0%	.5%
無回答	度数	4	0	3	4	11	度数	21	2	1	1	25	
	%	2.3%	0.0%	3.2%	12.5%	3.6%		%	7.6%	11.1%	2.0%	4.5%	6.8%
合計	度数	172	3	95	32	302	度数	3	0	3	0	6	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	%	1.1%	0.0%	5.9%	0.0%	1.6%	
χ2=59.092 有意確率(両側)=0.009 自由度36							不妊治療のため		度数	1	0	0	1
期待度数5未満のセル78.8%								%	.4%	0.0%	0.0%	0.0%	.3%
							親の郷里に転居のため		度数	1	0	0	1
								%	.4%	0.0%	0.0%	0.0%	.3%
							就職浪人のため		度数	0	1	0	0
								%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	.3%
							無回答		度数	13	0	2	16
								%	4.7%	0.0%	3.9%	4.5%	4.3%
							合計	度数	277	18	51	22	368
								%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
							χ2=71.768 有意確率(両側)=0.029 自由度51 期待度数5未満セル79.2%						

次にⅢ表 1－1－2 から以下のことが分かる。

- ・ 仕事を続けている理由について新卒教員合格者の 6 割、既卒教員合格者の 4 割が仕事のやりがいを挙げているが、新卒一般就職者は 3 割に留まっている（新卒不就職者は回答者合計が 3 名なので比べられない）。経済的に必要という回答を新卒一般就職者と既卒教員合格者のそれぞれ 1／4 が選んでいることが注目される。既卒教員合格者は新卒一般就職者と新卒教員合格者の中間的に位置すると言えそうである。
- ・ 仕事を辞めた理由については 4 類型とも 50%かそれ以上の高い比率で結婚や妊娠・出産育児を挙げている（新卒一般就職者 58.5%、新卒不就職者 50.0%、新卒教員合格者 56.9%、既卒教員合格者 50.0%）。既卒教員合格者の場合は、他にやりたい仕事があったという回答が 23%あるのが他の諸類型と違った特徴である。また、新卒不就職者の場合に、留学・進学、心身不調、配偶者の転勤がそれぞれ 11%存在することも目立っている。
- ・ 仕事を辞めた理由で見逃せないのは、「倒産・廃校・人員整理・契約切れ」「企業・学校側の不当な圧力」「仕事の身体的負担」「仕事の精神的負担」「人間関係」などの職場

要因である。これらの合計比率は、新卒一般就職者 8%、新卒不就職者 5.6%、新卒教員合格者 17.7%、既卒教員合格者 9%である。新卒教員合格者が他の類型の倍の比率を示しているのが目立っている。

② 職業キャリアの自己評価

Q18は自分のこれまでの職業キャリアをどう評価しているかを聞いた。次表はその結果である。Q18は重複選択式なので表末のカイ二乗検定の母数は回答者数でなく回答数であるが、期待度数が5未満のセルがやや多いものの、一応統計的に有意な結果といえる。

Ⅲ表1-1-3 職業キャリアの自己評価

			免許状取得者キャリア4分類				合計
			新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
職業キャリアの自己評価	昇進_昇格の見通しが開けている仕事を経験してきた	度数	20	0	5	2	27
		%	4.6%	0.0%	3.6%	4.0%	4.2%
	昇進の可能性が限定された仕事を経験してきた	度数	9	0	0	0	9
		%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
	大学時代の専門知識_技術をいかせる仕事を経験してきた	度数	70	2	86	17	175
		%	16.0%	9.5%	62.8%	34.0%	27.1%
	特に大学での知識や技術が必要としない仕事を経験してきた	度数	146	5	5	5	161
		%	33.3%	23.8%	3.6%	10.0%	24.9%
	転職しながら_自分の専門_得意分野を形成してきた	度数	29	1	6	5	41
		%	6.6%	4.8%	4.4%	10.0%	6.3%
	先の見通しなく_離職した経験がある	度数	8	0	0	1	9
		%	1.8%	0.0%	0.0%	2.0%	1.4%
	1ヶ月以上の無業経験がある	度数	89	1	12	5	107
		%	20.3%	4.8%	8.8%	10.0%	16.6%
	パートやアルバイトだけで生活していた時期がある	度数	67	12	23	15	117
		%	15.3%	57.1%	16.8%	30.0%	18.1%
合計		度数	438	21	137	50	646
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$\chi^2=175.205$ 有意確率(両側)=0.000 自由度21 期待度数5未満セル37.5%

この表から以下のことが分かる。

- ・ 昇進の可能性については選択が少なく、本調査対象者の間では、昇進が職業キャリアの自己評価での基準になっていないことを示している。
- ・ 大学での学習との関連性については評価が明確に2分した。教員になった人は大学での学習を活かせる仕事をしてきたという評価の割合が高い（新卒合格者>既卒合格者）のに対して、他の2類型は大学での学習を特に必要としない仕事をしてきたという評価の割合が高い（新卒一般就職>新卒不就職）。
- ・ 新卒不就職の場合、いわゆるフリーターをしていたことがあるという自己評価が6割弱に達している。
- ・ フリーター生活をしてきたことがあるという自己評価は既卒教員合格者のあいだでも3割に達するが、この類型の場合は、転職しながら自分の専門や得意分野を作ってきたという評価が1割存在することが他の類型にない特徴である。

この Q18 は、職業キャリアを組織内部労働市場との関わり具合から評価する視点（選択肢 1, 2, 5～9）と、仕事の中味と大学教育との関わり具合から評価する視点（選択肢 3, 4）という、異質な 2 つの軸を組み合わせたものである。その観点からすると、回答者の職業キャリア自己評価は以下のように 6 分類される。

＜類型 1：内部労働市場ライン型＞組織の内部労働市場での昇進ラインに乗ったキャリア（Q18 の選択肢 1）

＜類型 2：内部労働市場スタッフ型＞組織の内部労働市場での昇進ラインに乗っていないキャリア（Q18 の選択肢 2）

＜類型 3：大学教育連動型＞仕事内容が自分の受けた大学教育と密接に連動している、内部労働市場または外部労働市場でのキャリア（Q18 の選択肢 3）

＜類型 4：大学教育非連動型＞仕事内容が自分の受けた大学教育と特に関連のない、内部労働市場または外部労働市場でのキャリア（Q18 の選択肢 4）

＜類型 5：外部労働市場自立型＞外部の外部労働市場で転職しながら有機的なまとまりを形成してきたキャリア（Q18 の選択肢 5）

＜類型 6：外部労働市場拡散型＞外部の外部労働市場で有機的なまとまりのない離転職や無職を繰り返してきたキャリア（Q18 の選択肢 6～7）

この 6 類型を用いてⅢ表 1－1－3 を再集計すると次の表Ⅲ表 1－1－4 のようになる。

Ⅲ表 1－1－4 職業キャリアの自己評価（自己評価 6 類型による）

			免許状取得後キャリア4類型				合計
			新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
職業キャリアの自己評価6類型	内部労働市場ライン型	度数	20	0	5	2	27
		%	4.6%	0.0%	3.6%	3.9%	4.2%
	内部労働市場スタッフ型	度数	9	0	0	0	9
		%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
	大学教育連動型	度数	69	2	86	17	174
		%	15.7%	9.5%	62.8%	33.3%	26.9%
	大学教育非連動型	度数	139	4	4	5	152
		%	31.7%	19.0%	2.9%	9.8%	23.5%
	外部労働市場自立型	度数	27	1	5	5	38
		%	6.2%	4.8%	3.6%	9.8%	5.9%
	外部労働市場拡散型	度数	175	14	37	22	248
		%	39.9%	66.7%	27.0%	43.1%	38.3%
合計		度数	439	21	137	51	648
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$\chi^2=148.301$ 有意確率(両側)=0.000 自由度15 期待度数5未満セル33.3%

$\chi^2=148.301$ 有意確率(両側)=0.000 自由度15 期待度数5未満セル33.3%

この表から以下のことが分かる。

- ・ 「内部労働市場ライン型」が合計で 4%と少ないのは、この類型が伝統的にいわゆる男性正社員の間に形成されてきた経緯からして当然である。しかし、いわゆる OL に多いとされてきた「内部労働市場スタッフ型」も合計で 1.4%と極少である。これは、パー

ト、アルバイト、派遣による正社員（ライン型、スタッフ型）の非正規化が進んだ結果が、このような劇的な形で顕れたものと考えられる。

- ・ 新卒一般就職者の自己評価で多いのは「外部労働市場拡散型」40%と「大学教育非連動型」32%である。パート、アルバイト、派遣の働き方の反映であろう。新卒不就職者の自己評価になると「外部労働市場拡散型」が単独で7割弱に達する。
- ・ 教員就職者の自己評価は「大学教育連動型」と「外部労働市場拡散型」に2分する。新卒合格者の場合は前者63%>後者27%、既卒合格者は前者33%<後者43%である。既卒合格者のいわゆる回り道が反映されている。
- ・ 「外部労働市場自立型」は全体の合計で見ると38名に過ぎず、2つの内部労働市場型と並んでマイノリティーである。35名のうちのc27名は新卒一般就職者であるが、10名は教員合格者（新卒、既卒）である。これらは、いわゆる社会人経験を生かしての教員キャリアであるが、各類型の中での構成比でみると既卒教員合格者の間で9.8%と多いのが目立つ。これは新卒教員合格者の3.6%より高いのはもちろん、新卒一般就職者の6.2%よりも高い。

なお、蛇足であるが、教員就職者のキャリア自己評価が「大学教育連動型」と「外部労働市場拡散型」に2分するのは、いうまでもなく正規教諭と非正規教諭（臨採、非常勤・有期講師等）の雇用形態の違いに密接に関連している。

次のⅢ表1-1-5は新卒教員合格者と既卒教員合格者について、1～7個目職位時点までの雇用形態とキャリア自己評価の関連を示したクロス集計結果である。正規教諭の経歴が「大学教育連動型」と、非正規教諭の経歴が「外部労働市場拡散型」と対応しているのが明らかである。

Ⅲ表1-1-5 教員のキャリア自己評価と雇用形態（1～7個目職位時点）

			1～7個目時点の雇用形態		
			正規教諭	臨時・非常勤・期限付き等	合計
職業キャリアの自己評価6類型	内部労働市場ライン型	度数	4	3	7
		%	3.4%	5.4%	4.0%
	大学教育連動型	度数	78	21	99
		%	66.1%	37.5%	56.9%
	大学教育非連動型	度数	6	2	8
		%	5.1%	3.6%	4.6%
	外部労働市場自立型	度数	5	4	9
		%	4.2%	7.1%	5.2%
	外部労働市場拡散型	度数	25	26	51
		%	21.2%	46.4%	29.3%
合計	度数	118	56	174	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	
$\chi^2=14.890$ 有意確率(両側)=0.005 自由度4					
期待度数5未満セル40.0%					

更に蛇足であるが、教員のキャリアは世間的な常識では身分が保障された終身雇用的な世界であるが、正規教諭のあいだでさえそれが“組織内部労働市場”型の選択肢を選ぶ行

為になって顕れないのは、公立学校ならば広域人事異動が介在することと、何よりも教員集団にとってはキャリアを昇進や昇格などの概念を用いて評価する枠組みが馴染まないからであろうと思われる。

2) 職業キャリアと能力・技能

① 職業キャリア形成に必要な能力・技能（振り返って）

Q19は、回答者のこれまでの経験からして、職業キャリア形成にはどんな能力・技能が必要と考えるかを聞いた。免許証取得後のキャリア4類型とのクロス集計結果が次のⅢ表1-2-1である。選択が後者4項目に偏っているためにクロス集計表では期待度数5未満のセルが50%を超え、キャリア4類型間の差違の統計的有意性はいささか心許ないが、全体合計の比率と比べると、各類型の特徴が浮かび上がる。

なお以下では次のように略記する（商品や事業についての知識はほぼゼロ回答なので省略）。～実務的知識＝経理・法律等の実務的知識／理論的な知識＝人文社会科学の理論的な知識／教養＝幅広い教養／事務能力＝データ処理、事務処理の技能／語学力＝英語などの語学力／提案力＝企画・アイデアなどの創造力／人脈＝情報収集力・ネットワーク／説得力＝対人関係の能力・説得力～

各類型の特徴とは以下のようなことである。

- ・ 新卒一般就職者は最大の回答者数なので、全体平均の「人脈」34%、「語学力」19%、「提案力」15%、「説得力」14%という比率構成とほぼ同じ構成である。
- ・ 新卒不就職者では「提案力」「説得力」「理論的な知識」が全体平均を上まわっている。
- ・ 新卒教員合格者では「語学力」「理論的な知識」が全体平均を上まわっている。
- ・ 既卒教員合格者では「教養」「人脈」が全体平均を上まわっている。

近年のいわゆる“コミュニケーション能力”“コミ力”は新卒一般就職者の間で共有されている能力観であることが分かる。新卒一般就職になんらかの躓きを経験した新卒不就職者の場合は、その中でも「人脈」という現実的な基盤要因、他者からの支援要因よりも、「提案力」「説得力」という個人的能力要因を格段に強調する、自己責任論に傾いた能力観を持っているといえる。

これらに比べて、教員就職者の場合は、前述した自己のキャリアに対する主観的評価枠組みはともあれ、客観的にみれば教科教育や実習によって大学教育と密接に連携した内部労働市場（民間企業や公務部門に比べれば人事がより広域的であることが多いが）で構成されている教育界でキャリアを積んでいる人々であるだけに、“コミ力”の評価は新卒一般就職者や新卒一般不就職者ほど高くなく、かわりに「語学力」「理論的な知識」「教養」の比率が高くなっている。

Ⅲ表 1－2－1 職業キャリア形成に必要な能力・技能（キャリア 4 類型間比較）

			免許状取得後キャリア 4 類型				合計
			新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
職業キャリア形成に必要な能力・技能	商業や事業についての知識	度数	0	0	2	0	2
		%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%	.5%
	経理_法律等の実務的知識	度数	4	0	1	2	7
		%	1.5%	0.0%	1.0%	5.3%	1.7%
	人文社会科学の理論的な知識	度数	20	2	11	3	36
		%	7.6%	12.5%	11.3%	7.9%	8.7%
	幅広い教養	度数	9	0	2	4	15
		%	3.4%	0.0%	2.1%	10.5%	3.6%
	データ処理_事務処理の技能	度数	10	0	1	1	12
		%	3.8%	0.0%	1.0%	2.6%	2.9%
	英語などの語学力	度数	42	1	30	5	78
		%	16.0%	6.3%	30.9%	13.2%	18.8%
	企画_アイデアなどの創造力	度数	44	5	10	4	63
		%	16.7%	31.3%	10.3%	10.5%	15.2%
	情報収集力_ネットワーク	度数	93	4	31	14	142
		%	35.4%	25.0%	32.0%	36.8%	34.3%
	対人関係の能力_説得力	度数	41	4	9	5	59
		%	15.6%	25.0%	9.3%	13.2%	14.3%
合計		度数	263	16	97	38	414
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$\chi^2=39.957$ 有意確率(両側)=0.022 自由度24 期待度数5未満セル52.8%

これらの結果は、Q19で尋ねた必要能力観が、Q18で尋ねた自己の職業キャリア認識、つまり労働市場経験と有機的に関連しあっていることを伺わせる。そのことをより直接に確かめるために、先に Q18 から抽出した職業キャリア自己評価の 6 類型（Ⅲ表 1－1－4）とクロス集計してみた。その結果が次のⅢ表 1－2－2 である。

Ⅲ表 1－2－2 職業キャリア形成に必要な能力・技能（キャリア自己評価 6 類型間比較）

			職業キャリアの自己評価 6 類型						合計
			内部労働市場ライン型	内部労働市場スタッフ型	大学教育連動型	大学教育非連動型	外部労働市場自立型	外部労働市場拡散型	
職業キャリア形成に必要な能力・技能	商業や事業についての知識	度数	0	0	2	0	0	0	2
		%	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	.5%
	経理_法律等の実務的知識	度数	0	1	2	0	1	1	5
		%	0.0%	20.0%	1.7%	0.0%	3.6%	.7%	1.2%
	人文社会科学の理論的な知識	度数	1	0	15	4	3	13	36
		%	5.6%	0.0%	12.4%	4.8%	10.7%	8.9%	9.0%
	幅広い教養	度数	0	0	2	5	3	4	14
		%	0.0%	0.0%	1.7%	6.0%	10.7%	2.7%	3.5%
	データ処理_事務処理の技能	度数	2	0	4	1	1	4	12
		%	11.1%	0.0%	3.3%	1.2%	3.6%	2.7%	3.0%
	英語などの語学力	度数	5	0	30	18	5	20	78
		%	27.8%	0.0%	24.8%	21.4%	17.9%	13.7%	19.4%
	企画_アイデアなどの創造力	度数	3	1	12	13	3	31	63
		%	16.7%	20.0%	9.9%	15.5%	10.7%	21.2%	15.7%
	情報収集力_ネットワーク	度数	3	3	34	32	9	61	142
		%	16.7%	60.0%	28.1%	38.1%	32.1%	41.8%	35.3%
	対人関係の能力_説得力	度数	4	0	20	11	3	12	50
		%	22.2%	0.0%	16.5%	13.1%	10.7%	8.2%	12.4%
合計		度数	18	5	121	84	28	146	402
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$\chi^2=63.118$ 有意確率(両側)=0.011 自由度40 期待度数5未満セル64.8%

職業キャリア自己評価 6 類型ごとに、職業キャリアの形成に必要だという答えの比率が全体合計の比率よりも高い選択肢を、高い順にリストアップすると次のようになる。

- ・ 内部労働市場ライン型キャリアの場合：「語学力」「説得力」「提案力」「事務能力」
- ・ 内部労働市場スタッフ型キャリアの場合：「人脈」「提案力」「実務的知識」
- ・ 大学教育連動型キャリアの場合：「語学力」「説得力」「理論的な知識」
- ・ 大学教育非連動型キャリアの場合：「人脈」「語学力」「教養」
- ・ 外部労働市場自立型キャリアの場合：多くの選択肢の比率が全体合計の比率と同等だが、「提案力」は全体平均より低く、「教養」と「理論的知識」が全体平均より高い。
- ・ 外部労働市場拡散型キャリアの場合：「人脈」「提案力」

このようにしてみると、大学教育連動型キャリア経験者（新卒教員合格者の 62.8%、既卒教員合格者の 33.3%を占める）の必要能力観は内部労働市場ライン型の必要能力観と近似しており、外部労働市場拡散型キャリア経験者（新卒一般就職者の 39.9%、新卒不就職者の 66.7%を占める）の必要能力観は内部労働市場スタッフ型の必要能力観に近似していることが分かる。また、大学教育非連動型キャリア経験者（新卒一般就職者の 31.7%、新卒不就職者の 19.0%を占める）の必要能力観は内部労働市場スタッフ型と内部労働市場ライン型の折衷タイプである。

つまりは、内部労働市場ライン（昇進）型キャリアと内部労働市場スタッフ（補助業務）型キャリアの必要能力観が、その他の 3 つの大学教育連動型キャリア、大学教育非連動型キャリア、外部労働市場拡散型キャリアの必要能力観の原型になっているということができそうである。そのなかで唯一、外部労働市場自立型キャリアのみが内部労働市場における昇進キャリアや補助業務キャリアを原型としない必要能力観を示している。

② 職業キャリア形成に必要な能力・技能の修得時期（振り返って）

Q19 はこれまでみてきた 9 つの能力・技能について、それぞれがどの時点で身に付くと思うかを聞いている。それと免許状取得後キャリア 4 類型とのクロス集計を行った結果が次のⅢ表 1－2－3 である。表では Q19 の選択肢の「職場での経験」「職場での研修」「職場外の講座」「職場外の交流」はまとめて「職場内外」として示した。

新卒一般就職者は最大の回答者集団である結果、彼らの回答が、「商品や事業の知識」「経理・法務の実務知識」「データ処理、事務処理の技能」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力・ネットワーク」「対人関係の能力・説得力」などの諸能力・技能が「職場内外」で身に付くという回答が回答者全体の 7 割を超える（「対人関係の能力・説得力」は 6 割）というパターンを作りだしている。

またⅢ表 1－2－4 はこれから身につけたい能力・技能（Q19 s q）と免許状取得後キャリア 4 類型とのクロス集計結果である。Ⅲ表 1－2－3 の読み取りの補助資料として用いることにする。

Ⅲ表 1－2－3 職業キャリア形成に必要な能力・技能はいつ身に付くか

		商品や事業の知識				経理・法務の実務知識				人文社会科学の理論的知識				
		大学以前	大学・院	職場内外	合計	大学以前	大学・院	職場内外	合計	大学以前	大学・院	職場内外	合計	
免許 状取 得後 キャ リア 4類 型	新卒一般就職	度数	3	6	318	327	5	19	258	282	23	151	58	232
		%	.9%	1.8%	97.2%	100.0%	1.8%	6.7%	91.5%	100.0%	9.9%	65.1%	25.0%	100.0%
	新卒不就職	度数	0	0	12	12	0	3	9	12	3	12	0	15
		%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	25.0%	75.0%	100.0%	20.0%	80.0%	0.0%	100.0%
	新卒教員合格	度数	2	4	73	79	0	12	57	69	6	52	22	80
		%	2.5%	5.1%	92.4%	100.0%	0.0%	17.4%	82.6%	100.0%	7.5%	65.0%	27.5%	100.0%
	既卒教員合格	度数	0	2	23	25	0	3	20	23	1	22	7	30
		%	0.0%	8.0%	92.0%	100.0%	0.0%	13.0%	87.0%	100.0%	3.3%	73.3%	23.3%	100.0%
合計	度数	5	12	426	443	5	37	344	386	33	237	87	357	
	%	1.1%	2.7%	96.2%	100.0%	1.3%	9.6%	89.1%	100.0%	9.2%	66.4%	24.4%	100.0%	
χ2=7.592 有意確率(両側)=0. 270														
自由度6 期待度数5未満のセル58.3%														
		幅広い教養				データ処理・事務処理の技能				英語などの語学力				
		大学以前	大学・院	職場内外	合計	大学以前	大学・院	職場内外	合計	大学以前	大学・院	職場内外	合計	
免許 状取 得後 キャ リア 4類 型	新卒一般就職	度数	76	161	116	353	20	37	300	357	101	71	114	286
		%	21.5%	45.6%	32.9%	100.0%	5.6%	10.4%	84.0%	100.0%	35.3%	24.8%	39.9%	100.0%
	新卒不就職	度数	5	8	5	18	3	4	10	17	7	2	2	11
		%	27.8%	44.4%	27.8%	100.0%	17.6%	23.5%	58.8%	100.0%	63.6%	18.2%	18.2%	100.0%
	新卒教員合格	度数	34	37	62	133	8	11	93	112	25	23	34	82
		%	25.6%	27.8%	46.6%	100.0%	7.1%	9.8%	83.0%	100.0%	30.5%	28.0%	41.5%	100.0%
	既卒教員合格	度数	9	19	12	40	2	6	30	38	7	15	7	29
		%	22.5%	47.5%	30.0%	100.0%	5.3%	15.8%	78.9%	100.0%	24.1%	51.7%	24.1%	100.0%
合計	度数	124	225	195	544	33	58	433	524	140	111	157	408	
	%	22.8%	41.4%	35.8%	100.0%	6.3%	11.1%	82.6%	100.0%	34.3%	27.2%	38.5%	100.0%	
χ2=14.625 有意確率(両側)=0. 023														
自由度6 期待度数5未満のセル8.3%														
		企画・アイデアなどの創造力				情報収集力・ネットワーク				対人関係の能力・説得力				
		大学以前	大学・院	職場内外	合計	大学以前	大学・院	職場内外	合計	大学以前	大学・院	職場内外	合計	
免許 状取 得後 キャ リア 4類 型	新卒一般就職	度数	59	30	224	313	26	43	254	323	99	47	264	410
		%	18.8%	9.6%	71.6%	100.0%	8.0%	13.3%	78.6%	100.0%	24.1%	11.5%	64.4%	100.0%
	新卒不就職	度数	4	0	8	12	2	3	10	15	8	2	9	19
		%	33.3%	0.0%	66.7%	100.0%	13.3%	20.0%	66.7%	100.0%	42.1%	10.5%	47.4%	100.0%
	新卒教員合格	度数	18	10	86	114	11	8	89	108	43	11	84	138
		%	15.8%	8.8%	75.4%	100.0%	10.2%	7.4%	82.4%	100.0%	31.2%	8.0%	60.9%	100.0%
	既卒教員合格	度数	8	5	24	37	2	2	31	35	16	8	25	49
		%	21.6%	13.5%	64.9%	100.0%	5.7%	5.7%	88.6%	100.0%	32.7%	16.3%	51.0%	100.0%
合計	度数	89	45	342	476	41	56	384	481	166	68	382	616	
	%	18.7%	9.5%	71.8%	100.0%	8.5%	11.6%	79.8%	100.0%	26.9%	11.0%	62.0%	100.0%	
χ2=4.409 有意確率(両側)=0. 622														
自由度6 期待度数5未満のセル25.0%														
χ2=6.368 有意確率(両側)=0. 383														
χ2=8.818 有意確率(両側)=0. 184														
自由度6 期待度数5未満のセル8.3%														

Ⅲ表 1－2－3 について前述した標準パターンからの逸脱に注目してそれぞれのキャリア類型の回答の特徴を抽出すると以下の通りである。

- ・ 新卒不就職者は、「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力・ネットワーク」「対人関係の能力・説得力」について「大学以前に」身に付くという回答の比率が回答者全体の比率よりもかなり高いのが目立つ。このうち、「英語などの語学力」「対人関係の能力・説得力」について新卒不就職者がこれから身につけたいと答える比率は、Ⅲ表 1－2－3 によれば回答者全体の比率よりも低めである。いわゆる“コミュニケーション能力”と総称されるようなそれらの能力について、新卒不就職者はもはや取り戻せないものと諦め気味なのかもしれない。ただし、「企画・アイデアなどの創造力」については、これから身につけたいという回答がⅢ表 1－2－4 で回答者全体の比率よりも目立って高い。
- ・ 一方で新卒不就職者は「経理・法務の実務知識」「人文社会科学の理論的知識」「データ処理・事務処理の技能」については、「大学・大学院」で身に付くと答える比率が、回答者全体の比率よりもかなり高い。このうち「実務知識」「事務処理技能」をこれから

身につけたいという回答はⅢ表 1－2－4によれば、回答者全体と同様に、多くはない。大学時代にやっておけば良かったと反省しつつ、再挑戦する意欲や必要は感じていない様子がみえる。

- ・ 新卒教員合格者は「経理・法務の実務知識」が「大学・大学院」で身に付くと答える比率が回答者全体より 7%高いのが目立つが、これから身につけたい能力で「実務知識」を選んだ比率は全体 3%とほぼ同率 2.7%で低く、しまったと反省している様子ではない。

また、新卒教員合格者は「対人関係の能力・説得力」が「大学以前」に身に付くと答える比率が全体より 4%高いが、これから身につけたい能力で「対人関係の能力・説得力」を選んだ比率はⅢ表 1－2－4で全体より 4%低く、これも同様に、しまったと反省している様子はみられない。

- ・ 新卒教員合格者の大きな特徴は、「幅広い教養」「企画・アイデアなどの創造力」「英語などの語学力」「情報収集力、ネットワーク」が「職場内外」で身に付くと答える比率が、全体よりそれぞれ 10%、5%、3%、2%高いことである。他方で、それらをこれから身につけたいという比率が、Ⅲ表 1－2－4でそれぞれほぼ全体比率と同率であることを考えると、新卒教員合格者はそれらの能力・技能の修得を職場の教育力に頼れる恵まれた状況にあるといえそうである。

Ⅲ表 1－2－4 これから身につけたい能力・技能

			免許状取得後キャリア4類型				合計
			新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
これから身につけたい能力・技能	商業や事業についての知識	度数	0	0	1	0	1
		%	0.0%	0.0%	.9%	0.0%	.2%
	経理_法律等の実務的知識	度数	11	1	3	1	16
		%	3.1%	5.0%	2.7%	2.2%	3.0%
	人文社会科学の理論的な知識	度数	2	0	1	1	4
		%	.6%	0.0%	.9%	2.2%	.7%
	幅広い教養	度数	16	1	8	5	30
		%	4.4%	5.0%	7.1%	11.1%	5.6%
	データ処理_事務処理の技能	度数	11	1	6	1	19
		%	3.1%	5.0%	5.3%	2.2%	3.5%
	英語などの語学力	度数	90	2	28	13	133
		%	25.0%	10.0%	24.8%	28.9%	24.7%
	企画_アイデアなどの創造力	度数	31	4	7	3	45
		%	8.6%	20.0%	6.2%	6.7%	8.4%
	情報収集力_ネットワーク	度数	35	3	15	5	58
		%	9.7%	15.0%	13.3%	11.1%	10.8%
	対人関係の能力_説得力	度数	164	8	44	16	232
		%	45.6%	40.0%	38.9%	35.6%	43.1%
合計		度数	360	20	113	45	538
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
χ ² =20.287 有意確率(両側)=0. 680 自由度24 期待度数5未満のセル58.3%							

- ・ 新卒教員合格者と対照的なのが既卒教員合格者である。「幅広い教養」「データ処理、事務処理の技能」「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」が「大学・大学院」で身に付くという回答の比率が全体比率よりもそれぞれ 6%、5%、25%、4%上まわり、「対人関係の能力・説得力」が「大学以前」に身に付くという回答の比率が全体比

率よりも6%上まわるのに対して、「幅広い教養」「データ処理、事務処理の技能」「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「対人関係の能力・説得力」が「職場内外」で身に付くという回答の比率は全体比率よりも、それぞれ6%、7%、14%、7%、11%下回っている。他方で、既卒教員合格者がこれら能力・技能をこれから身につけたという比率が、Ⅲ表1-2-4でそれぞれほぼ全体比率と同率であることを考えると、既卒教員合格者はそれらの能力・技能の修得を、あまり職場の教育力に頼れない厳しい状況に置かれている様子である。

3) 大学教育の経験と評価

① 学部・学科選択と職業希望

Q20では大学入学時の学部学科選択と将来の職業希望の関連について聞いている。これを免許状取得後キャリア4分類にみたのがⅢ表1-3-1である。

Ⅲ表1-3-1 大学入学時の学部・学科選択と職業希望

			免許状取得後キャリア4類型				合計
			新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
学部・学科選択	就きたい職業が具体的にあった	度数	97	3	71	21	192
		%	21.7%	13.6%	49.0%	39.6%	28.7%
	だいたいの職業は決めていた	度数	149	7	50	17	223
		%	33.3%	31.8%	34.5%	32.1%	33.4%
	特に将来の職業は考えていなかった	度数	202	12	24	15	253
		%	45.1%	54.5%	16.6%	28.3%	37.9%
	合計	度数	448	22	145	53	668
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

χ²=58.956 有意確率(両側)=0.000 自由度6 期待度数5未満セル0.0%

この表から、具体的に就きたい職業に合わせて学部・学科選択をしたのが教員就職者（新卒合格者＞既卒合格者）であり、特に将来の職業を考えずに学部・学科選択をしたのがそれ以外の2グループ（新卒不就職者＞新卒一般就職者）であったことが分かる。

② 大学時代の学習・活動と卒業後の職業生活、社会活動

Q21は大学時代の様々な学習・活動がどの程度充実していたか、そしてそれがその後の職業生活や社会活動に役立っているかどうかを聞いている。その集計結果がⅢ表1-3-2～3である。表は、＜学習・活動が充実していた v s いなかった＞と＜職業生活に役立っている v s いらない＞の4通りの選択肢と免許状取得後キャリア4分類とをクロス集計した結果である。

まず、Ⅲ表1-3-2について、クロス集計表でカイ二乗検定の結果統計的に有意差がみられたのは「一般教養」「専門科目」「実験、実習、卒論」「資格取得」「サークル・部活」「友人関係」の6項目であった。その他の項目では、免許状取得後キャリア4分類の間に差が見られなかった。非常に特徴的なことに、これら6項目についてはキャリア4分類の間の差に共通したパターンが見られたことである。それは以下のようなパターンであ

る。

Ⅲ表 1－3－2 大学時代の学習・活動と職業生活

		一般教養				合計	語学				合計	専門科目				合計
		新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格		新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格		新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
充実していた&役立っている	度数	197	10	73	21	301	76	2	35	15	128	192	7	121	44	364
	%	49.6%	52.6%	54.9%	40.4%	50.1%	19.2%	11.1%	26.1%	30.0%	21.4%	46.5%	35.0%	89.6%	84.6%	58.7%
充実していた&役立っていない	度数	102	3	28	8	141	52	3	19	9	83	174	9	3	3	189
	%	25.7%	15.8%	21.1%	15.4%	23.5%	13.2%	16.7%	14.2%	18.0%	13.9%	42.1%	45.0%	2.2%	5.8%	30.5%
充実しなかった&役立っている	度数	18	3	4	8	33	28	2	12	2	44	18	1	7	2	28
	%	4.5%	15.8%	3.0%	15.4%	5.5%	7.1%	11.1%	9.0%	4.0%	7.4%	4.4%	5.0%	5.2%	3.8%	4.5%
充実しなかった&役立っていない	度数	80	3	28	15	126	239	11	68	24	342	29	3	4	3	39
	%	20.2%	15.8%	21.1%	28.8%	21.0%	60.5%	61.1%	50.7%	48.0%	57.3%	7.0%	15.0%	3.0%	5.8%	6.3%
	度数	397	19	133	52	601	395	18	134	50	597	413	20	135	52	620
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		$\chi^2=21.730$ 有意確率(両側)=0.010					$\chi^2=9.855$ 有意確率(両側)=0.362					$\chi^2=11.281$ 有意確率(両側)=0.000				
		自由度9 期待度数5未満セル25.0%					自由度9 期待度数5未満セル25.0%					自由度9 期待度数5未満セル25.0%				
		実験、実習、卒論				合計	資格取得				合計	学外資格取得				合計
		就職	職	合格	合格		就職	職	合格	合格		就職	職	合格	合格	
充実していた&役立っている	度数	210	8	112	42	372	158	6	91	38	293	62	6	22	8	98
	%	51.7%	40.0%	80.0%	80.8%	60.2%	43.8%	37.5%	72.8%	76.0%	53.1%	33.5%	60.0%	40.0%	34.8%	35.9%
充実していた&役立っていない	度数	130	6	12	4	152	103	6	7	0	116	21	1	6	3	31
	%	32.0%	30.0%	8.6%	7.7%	24.6%	28.5%	37.5%	5.6%	0.0%	21.0%	11.4%	10.0%	10.9%	13.0%	11.4%
充実しなかった&役立っている	度数	15	1	8	2	26	24	1	11	5	41	22	0	4	1	27
	%	3.7%	5.0%	5.7%	3.8%	4.2%	6.6%	6.3%	8.8%	10.0%	7.4%	11.9%	0.0%	7.3%	4.3%	9.9%
充実しなかった&役立っていない	度数	51	5	8	4	68	76	3	16	7	102	80	3	23	11	117
	%	12.6%	25.0%	5.7%	7.7%	11.0%	21.1%	18.8%	12.8%	14.0%	18.5%	43.2%	30.0%	41.8%	47.8%	42.9%
	度数	406	20	140	52	618	361	16	125	50	552	185	10	55	23	273
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		$\chi^2=58.556$ 有意確率(両側)=0.000					$\chi^2=62.261$ 有意確率(両側)=0.000					$\chi^2=5.633$ 有意確率(両側)=0.776				
		自由度9 期待度数5未満セル25.0%					自由度9 期待度数5未満セル25.0%					自由度9 期待度数5未満セル37.5%				
		サークル・部活				合計	友人関係				合計	副専攻				合計
		新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格		新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格		新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
充実していた&役立っている	度数	172	3	72	28	275	268	8	104	41	421	45	2	11	6	64
	%	47.6%	18.8%	59.5%	66.7%	50.9%	66.5%	44.4%	81.3%	80.4%	70.2%	29.2%	28.6%	26.8%	46.2%	29.8%
充実していた&役立っていない	度数	111	7	26	9	153	105	4	16	6	131	30	1	3	1	35
	%	30.7%	43.8%	21.5%	21.4%	28.3%	26.1%	22.2%	12.5%	11.8%	21.8%	19.5%	14.3%	7.3%	7.7%	16.3%
充実しなかった&役立っている	度数	7	1	4	0	12	5	2	3	1	11	5	0	2	1	8
	%	1.9%	6.3%	3.3%	0.0%	2.2%	1.2%	11.1%	2.3%	2.0%	1.8%	3.2%	0.0%	4.9%	7.7%	3.7%
充実しなかった&役立っていない	度数	71	5	19	5	100	25	4	5	3	37	74	4	25	5	108
	%	19.7%	31.3%	15.7%	11.9%	18.5%	6.2%	22.2%	3.9%	5.9%	6.2%	48.1%	57.1%	61.0%	38.5%	50.2%
	度数	361	16	121	42	540	403	18	128	51	600	154	7	41	13	215
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		$\chi^2=18.639$ 有意確率(両側)=0.028					$\chi^2=34.237$ 有意確率(両側)=0.000					$\chi^2=7.474$ 有意確率(両側)=0.588				
		自由度9 期待度数5未満セル31.2%					自由度9 期待度数5未満セル37.5%					自由度9 期待度数5未満セル50.0%				

- ・ 先ず全体合計の比率分布をみると、「語学」「学外資格取得」「副専攻」を除く6項目では、第1位「充実していた&役立っている」、第2位「充実していた&役立っていない」70～90%を占めるパターンが共通している。「語学」「学外資格取得」「副専攻」では第1位「充実しなかった&役立っていない」、第2位「充実していた&役立っている」で、そのうち前者が40～60%に達するパターンが共通している。
- ・ 次にカイ二乗検定結果に注目すると、「語学」「学外資格取得」「副専攻」は免許上取得後キャリア4類型間で有意差が出なかった。つまり、①でみた否定的な評価が4類型

に共通しているということである。

- ・ 次にカイ二乗検定で有意差の出た「専門科目」「実験、実習、卒論」「資格取得」「サークル・部活」「友人関係」の5項目では、新卒教員合格者と既卒教員合格者が「充実していた&役立っている」と答える比率が全体比率をかなり上まわって高く、逆に新卒一般就職者と新卒不就職者は「充実していた&役立っていない」と答える比率が全体をかなり上まわって高いのが共通している。加えて新卒不就職者は「充実していなかった&役立っていない」の比率も全体より高い傾向がある。また、同じくカイ二乗検定で有意差の出た「一般教養」では、新卒一般就職者の「充実していた&役立っていない」、新卒不就職者と新卒教員合格者の「充実していた&役立っている」、既卒教員合格者の「充実していなかった&役立っていない」が、それぞれ全体比率より高めである。

Ⅲ表1－3－3 大学時代の学習・活動と社会活動

		一般教養					語学					専門科目				
		就職	職	合格	合格	合計	就職	職	合格	合格	合計	就職	職	合格	合格	合計
充実していた&役立っている	度数	244	11	80	21	356	75	3	30	16	124	233	13	89	28	363
	%	61.9%	55.0%	61.5%	43.8%	60.1%	19.8%	16.7%	23.1%	35.6%	21.7%	58.7%	61.9%	69.5%	62.2%	61.4%
充実していた&役立っていない	度数	54	3	19	6	82	45	2	21	6	74	119	4	28	12	163
	%	13.7%	15.0%	14.6%	12.5%	13.9%	11.9%	11.1%	16.2%	13.3%	13.0%	30.0%	19.0%	21.9%	26.7%	27.6%
充実しなかった&役立っている	度数	24	2	10	5	41	33	2	15	0	50	13	1	3	2	19
	%	6.1%	10.0%	7.7%	10.4%	6.9%	8.7%	11.1%	11.5%	0.0%	8.8%	3.3%	4.8%	2.3%	4.4%	3.2%
充実しなかった&役立っていない	度数	72	4	21	16	113	225	11	64	23	323	32	3	8	3	46
	%	18.3%	20.0%	16.2%	33.3%	19.1%	59.5%	61.1%	49.2%	51.1%	56.6%	8.1%	14.3%	6.3%	6.7%	7.8%
	度数	394	20	130	48	592	378	18	130	45	571	397	21	128	45	591
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		$\chi^2=10.086$ 有意確率(両側)=0.344					$\chi^2=13.630$ 有意確率(両側)=0.136					$\chi^2=7.075$ 有意確率(両側)=0.629				
		自由度9 期待度数5未満セル25.0%					自由度9 期待度数5未満セル25.0%					自由度9 期待度数5未満セル31.2%				
		実験、実習、卒論					資格取得					学外資格取得				
		就職	職	合格	合格	合計	就職	職	合格	合格	合計	就職	職	合格	合格	合計
充実していた&役立っている	度数	211	8	80	26	325	170	5	73	22	270	62	6	19	6	93
	%	53.8%	42.1%	60.6%	60.5%	55.5%	48.9%	33.3%	60.3%	50.0%	51.1%	33.9%	60.0%	35.8%	28.6%	34.8%
充実していた&役立っていない	度数	115	5	36	13	169	80	5	22	10	117	20	1	8	3	32
	%	29.3%	26.3%	27.3%	30.2%	28.8%	23.0%	33.3%	18.2%	22.7%	22.2%	10.9%	10.0%	15.1%	14.3%	12.0%
充実しなかった&役立っている	度数	15	1	4	0	20	25	1	8	2	36	21	2	4	2	29
	%	3.8%	5.3%	3.0%	0.0%	3.4%	7.2%	6.7%	6.6%	4.5%	6.8%	11.5%	20.0%	7.5%	9.5%	10.9%
充実しなかった&役立っていない	度数	51	5	12	4	72	73	4	18	10	105	80	1	22	10	113
	%	13.0%	26.3%	9.1%	9.3%	12.3%	21.0%	26.7%	14.9%	22.7%	19.9%	43.7%	10.0%	41.5%	47.6%	42.3%
	度数	392	19	132	43	586	348	15	121	44	528	183	10	53	21	267
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		$\chi^2=8.372$ 有意確率(両側)=0.497					$\chi^2=7.791$ 有意確率(両側)=0.555					$\chi^2=6.945$ 有意確率(両側)=0.643				
		自由度9 期待度数5未満セル25.0%					自由度9 期待度数5未満セル25.0%					自由度9 期待度数5未満セル37.5%				
		サークル・部活					友人関係					副専攻				
		新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	合計	新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	合計	新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	合計
充実していた&役立っている	度数	218	6	73	27	324	326	13	109	36	484	57	3	12	7	79
	%	60.4%	33.3%	61.9%	67.5%	60.3%	81.1%	65.0%	85.2%	78.3%	81.2%	37.0%	42.9%	29.3%	53.8%	36.7%
充実していた&役立っていない	度数	64	6	22	8	100	49	1	11	6	67	17	0	2	0	19
	%	17.7%	33.3%	18.6%	20.0%	18.6%	12.2%	5.0%	8.6%	13.0%	11.2%	11.0%	0.0%	4.9%	0.0%	8.8%
充実しなかった&役立っている	度数	17	1	7	2	27	6	2	3	2	13	8	0	2	1	11
	%	4.7%	5.6%	5.9%	5.0%	5.0%	1.5%	10.0%	2.3%	4.3%	2.2%	5.2%	0.0%	4.9%	7.7%	5.1%
充実しなかった&役立っていない	度数	82	5	16	3	86	21	4	5	2	32	72	4	25	5	106
	%	17.2%	27.8%	13.6%	7.5%	16.0%	5.2%	20.0%	3.9%	4.3%	5.4%	46.8%	57.1%	61.0%	38.5%	49.3%
	度数	361	18	118	40	537	402	20	128	46	596	154	7	41	13	215
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		$\chi^2=9.237$ 有意確率(両側)=0.416					$\chi^2=18.962$ 有意確率(両側)=0.026					$\chi^2=7.339$ 有意確率(両側)=0.602				
		自由度9 期待度数5未満セル25.0%					自由度9 期待度数5未満セル37.5%					自由度9 期待度数5未満セル56.2%				

次に、Ⅲ表 1－3－3 については以下のことが目につく。

- 「一般教養」「専門科目」「実験、実習、卒論」「資格取得」「サークル・部活」「友人関係」の 6 項目では全体比率の構成が、第 1 位「充実していた&役立っている」、第 2 位「充実していた&役立っていない」で、両方合計で 70～90%に達している。これら 6 項目は共通して肯定的に評価されている。このパターンに免許状取得後キャリア 4 類型の間で差がないために、カイ二乗検定結果では統計的有意差が出ていない。
- これら 6 項目のうち「友人関係」のみはカイ二乗検定で 5%水準の差がみられたが、これは第 1 位「充実していた&役立っている」、第 2 位「充実していた&役立っていない」で 92%という極端な分布なために、新卒不就職者の「充実してなかった&役立っていない」がカイ二乗値を押し上げたためと思われる。
- 「語学」「学外資格取得」「副専攻」では、第 1 位「充実してなかった&役立っていない」、第 2 位「充実していた&役立っている」と評価が肯定と否定に 2 分するパターンが共通しており、しかもそれに免許状取得後キャリア 4 類型の間で差がないために、カイ二乗検定結果では統計的有意差が出ていない。

(2) 免許状取得者の家族キャリア

1) 出生家族と免許状取得者キャリア

① 父母の職業と免許状取得者キャリア

Q23では父親、母親の職業を聞いている。それを免許状取得者キャリア 4 類型とクロス集計した結果が次のⅢ表 2－1－1～3である。

Ⅲ表 2－1－1 父母の職場類型と免許状取得者キャリア 4 類型

		免許状取得後キャリア4類型						免許状取得後キャリア4類型					
		新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	合計		新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	合計	
父親の職場類型	1000人未満の製造、建設、商社、百貨店、金融・保険、運輸・通信、電気・ガス	度数	102	8	48	13	171	度数	69	9	37	8	123
		%	24.3%	38.1%	35.6%	26.0%	27.4%	%	18.8%	42.9%	29.4%	18.6%	22.1%
	1000人以上の製造、建設、商社、百貨店、金融・保険、運輸・通信、電気・ガス	度数	165	6	31	16	218	度数	67	3	11	9	90
		%	39.4%	28.6%	23.0%	32.0%	34.9%	%	18.3%	14.3%	8.7%	20.9%	16.2%
	1000人未満のマスコミ、広告、ソフトウェア、情報処理、教育関連、その他サービス	度数	40	1	18	9	68	度数	71	5	30	12	118
		%	9.5%	4.8%	13.3%	18.0%	10.9%	%	19.3%	23.8%	23.8%	27.9%	21.2%
	1000人以上のマスコミ、広告、ソフトウェア、情報処理、教育関連、その他サービス	度数	11	1	4	1	17	度数	10	0	0	0	10
		%	2.6%	4.8%	3.0%	2.0%	2.7%	%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
	公務（国家公務、地方自治体）	度数	70	1	23	9	103	度数	47	2	19	5	73
		%	16.7%	4.8%	17.0%	18.0%	16.5%	%	12.8%	9.5%	15.1%	11.6%	13.1%
	1000人未満のその他業種	度数	28	3	10	2	43	度数	22	1	8	0	31
		%	6.7%	14.3%	7.4%	4.0%	6.9%	%	6.0%	4.8%	6.3%	0.0%	5.6%
	1000人以上のその他業種	度数	2	1	1	0	4	度数	1	0	1	0	2
		%	.5%	4.8%	.7%	0.0%	.6%	%	.3%	0.0%	.8%	0.0%	.4%
	仕事をしていなかった	度数	1	0	0	0	1	度数	80	1	20	9	110
		%	.2%	0.0%	0.0%	0.0%	.2%	%	21.8%	4.8%	15.9%	20.9%	19.7%
	合計	度数	419	21	135	50	625	度数	367	21	126	43	557
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		$\chi^2=29.652$ 有意確率(両側)=0.099 自由度21						$\chi^2=30.749$ 有意確率(両側)=0.078 自由度21					
		期待度数5未満セル46.9%						期待度数5未満セル43.8%					

Ⅲ表 2-1-2 父母の職種と免許状取得者キャリア4類型

		免許状取得後キャリア4類型					合計		免許状取得後キャリア4類型					合計	
		新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格				新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格			
父親の職種	事務	度数	47	1	12	5	65	母親の職種	度数	143	11	46	20	220	
		%	10.8%	4.3%	8.4%	9.3%	9.9%		%	35.2%	47.8%	33.3%	40.8%	35.7%	
	営業	度数	72	2	18	9	101		度数	5	0	3	1	9	
		%	16.5%	8.7%	12.6%	16.7%	15.4%		%	1.2%	0.0%	2.2%	2.0%	1.5%	
	販売・サービス	度数	11	0	8	2	21		度数	42	2	17	4	65	
		%	2.5%	0.0%	5.6%	3.7%	3.2%		%	10.3%	8.7%	12.3%	8.2%	10.6%	
	専門・技術	度数	140	8	53	18	219		度数	114	7	49	14	184	
		%	32.1%	34.8%	37.1%	33.3%	33.4%		%	28.1%	30.4%	35.5%	28.6%	29.9%	
	管理職・団体役員	度数	123	9	32	17	181		度数	9	2	0	0	11	
		%	28.2%	39.1%	22.4%	31.5%	27.6%		%	2.2%	8.7%	0.0%	0.0%	1.8%	
その他	度数	42	3	19	2	66	度数	24	0	6	1	31			
	%	9.6%	13.0%	13.3%	3.7%	10.1%	%	5.9%	0.0%	4.3%	2.0%	5.0%			
仕事をしなかった	度数	1	0	1	1	3	度数	69	1	17	9	96			
	%	.2%	0.0%	.7%	1.9%	.5%	%	17.0%	4.3%	12.3%	18.4%	15.6%			
合計		度数	436	23	143	54	656	合計	度数	406	23	138	49	616	
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
		$\chi^2=17.876$ 有意確率(両側)=0.464								$\chi^2=21.585$ 有意確率(両側)=0.251					
		自由度18 期待度数5未満セル35.7%								自由度18 期待度数5未満セル35.7%					

Ⅲ表 2-1-3 父母の勤務形態と免許状取得者キャリア4類型

		免許状取得後キャリア4類型					合計		免許状取得後キャリア4類型					合計
		新卒一般 就職	新卒不就 職	新卒教員 合格	既卒教員 合格				新卒一般 就職	新卒不就 職	新卒教員 合格	既卒教員 合格		
父親の 勤務形 態	正規社員・職員	度数	355	17	117	49	538	母親の 勤務形 態	度数	198	13	77	31	319
		%	80.9%	77.3%	80.7%	92.5%	81.6%		%	55.8%	61.9%	60.6%	75.6%	58.6%
	非正規社員・職員	度数	8	0	4	0	12		度数	80	2	32	3	117
		%	1.8%	0.0%	2.8%	0.0%	1.8%		%	22.5%	9.5%	25.2%	7.3%	21.5%
	経営者・役員	度数	33	3	9	2	47		度数	13	2	2	0	17
		%	7.5%	13.6%	6.2%	3.8%	7.1%		%	3.7%	9.5%	1.6%	0.0%	3.1%
	自営業・自営家族従業	度数	38	2	15	2	57		度数	36	4	6	5	51
		%	8.7%	9.1%	10.3%	3.8%	8.6%		%	10.1%	19.0%	4.7%	12.2%	9.4%
	その他	度数	5	0	0	0	5		度数	18	0	5	2	25
	%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	.8%	%	5.1%	0.0%	3.9%	4.9%	4.6%		
	仕事をしなかった	度数						度数	10	0	5	0	15	
		%						%	2.8%	0.0%	3.9%	0.0%	2.8%	
合計		度数	439	22	145	53	659	合計	度数	355	21	127	41	544
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
		$\chi^2=9.782$ 有意確率(両側)=0.635							$\chi^2=23.400$ 有意確率(両側)=0.076					
		自由度12 期待度数5未満セル55.0%							自由度12 期待度数5未満セル45.8%					

免許状取得者のキャリア4類型と父母の職業に関する諸事項をこれほど細かくクロス集計したのは、ごくたまにはあるが教員の縁故採用が紙面を賑わしたりすることがあり、教員の親を持つゼミ生が教員になるケースが散発的に記憶に残ったりするため、教員の世界では特定の社会層が再生産されているのでないかという仮説があり、それを検証したかったからである。

しかし、Ⅲ表 2-1-1～3を明確に支持するものではなかった。

- ・ 6個のクロス集計表のうち、カイ二乗検定でかろうじて 10%水準で有意さが出たの

は、「父親の職場類型」「母親の職場類型」「母親の勤務形態」の3つであった。

- この3つのうちの父親、母親の「職場類型」について、新卒教員合格者、既卒教員合格者の場合に、公立校園の教員が所属する「公務」の比率が新卒一般就職者よりも心持ち高いかなという感じがあるが、それも1～2%程度のものに過ぎない。これら2つのクロス表の10%水準のカイ二乗値はむしろ、父親、母親が勤務する民間企業の企業規模におけるキャリア類型間格差によって産み出されたものである。
- 「母親の勤務形態」もカイ二乗検定で10%水準の有意差が出ており、既卒教員合格者の母親が正規社員・正規職員である比率が他の3類型よりかなり高い。しかし、既卒教員合格者の母親に教員の比率が高いと判断することは難しい。このクロス集計表の10%水準のカイ二乗値には、「非正規社員・職員」「自営業・自営家族従業」におけるキャリア類型間格差も少なからず貢献しているからである。

② 父母の学歴と免許状取得者キャリア

新卒就職者、新卒不就職者、新卒教員合格者、既卒教員合格者はいずれも本学卒業者なので、教員の世界における階層再生産の検証には該当しないが、ついでに免許状取得者のキャリアと父母の学歴の関連を調べてみた。結果が次表である。

Ⅲ表2-1-4 父母の学歴と免許状取得者キャリア4類型

			免許状取得後キャリア4類型						免許状取得後キャリア4類型						
			新卒一般 就職	新卒不就 職	新卒教員 合格	既卒教員 合格	合計		新卒一般 就職	新卒不就 職	新卒教員 合格	既卒教員 合格	合計		
父の最終学歴	中学校	度数	10	0	3	4	17	母の最終学歴	中学校	度数	13	0	3	2	18
		%	2.2%	0.0%	2.1%	7.4%	2.5%			%	2.9%	0.0%	2.0%	3.7%	2.7%
	高等学校	度数	88	2	38	10	138		高等学校	度数	150	6	50	18	224
		%	19.7%	8.7%	26.0%	18.5%	20.6%			%	33.6%	26.1%	34.0%	33.3%	33.4%
	短大・高専	度数	3	0	1	2	6		短大・高専	度数	116	7	32	12	167
		%	.7%	0.0%	.7%	3.7%	.9%			%	26.0%	30.4%	21.8%	22.2%	24.9%
	専門学校	度数	6	0	2	1	9		専門学校	度数	20	1	8	8	37
		%	1.3%	0.0%	1.4%	1.9%	1.3%			%	4.5%	4.3%	5.4%	14.8%	5.5%
	大学	度数	304	18	94	35	451		大学	度数	141	9	54	14	218
		%	68.2%	78.3%	64.4%	64.8%	67.4%			%	31.6%	39.1%	36.7%	25.9%	32.5%
大学院	度数	34	3	8	1	46	大学院	度数	4	0	0	0	4		
	%	7.6%	13.0%	5.5%	1.9%	6.9%		%	.9%	0.0%	0.0%	0.0%	.6%		
その他	度数	1	0	0	1	2	その他	度数	2	0	0	0	2		
	%	.2%	0.0%	0.0%	1.9%	.3%		%	.4%	0.0%	0.0%	0.0%	.3%		
合計		度数	446	23	146	54	669	合計	度数	446	23	147	54	670	
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
			$\chi^2=25.204$ 有意確率(両側)=0.119								$\chi^2=17.100$ 有意確率(両側)=0.516				
			自由度18 期待度数5未満セル60.7%								自由度18 期待度数5未満セル46.4%				

新卒不就職者の場合に、父親の学歴も母親の学歴も他の3類型より高い傾向がみえるが、何れの集計表も10%の統計的有意水準にも達していないので、差があるといえるほどではない。

③ 母親のライフコースと免許状取得者キャリア4類型

女子学生の生き方の選択に関する様々な調査では母親のライフコースが大きな影響力を持つという結果が判で押したように出ているので、最後に、母親のライフコースと免許状

取得者キャリア4類型をクロス集計してみた。女性の職業世界の中では教員は職業継続率が格段に高い職業なので、教員就職者の母親には職業継続者が多いのではないと思われる。結果は次表Ⅲ表2-1-5である。確かに、新卒教員合格者の母親には「就職し、結婚して仕事を続けた」人が22.4%で全体の16.6%より6%弱、既卒教員合格者の母親より4%弱高い。教員就職者、とくに新卒教員合格者は母親の仕事継続型ライフコースに影響を受けている気配がみえる。しかし、表全体としてのカイ二乗値は10%の統計的有意水準にすら届いておらず、仮説が明確に支持されたとはいえない。

Ⅲ表2-1-5 母親のライフコースと免許状取得者キャリア4類型

			免許状取得後キャリア4類型				合計
			新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
母の生き方	就職せずに結婚した	度数	57	2	20	6	85
		%	12.6%	8.7%	13.6%	11.1%	12.6%
	就職し、結婚して仕事を続けた	度数	67	2	33	10	112
		%	14.9%	8.7%	22.4%	18.5%	16.6%
	就職し、結婚や出産を機に退職した	度数	195	11	51	25	282
		%	43.2%	47.8%	34.7%	46.3%	41.8%
	就職し、結婚や出産を機に退職し、その後再び就業した	度数	111	7	39	13	170
		%	24.6%	30.4%	26.5%	24.1%	25.2%
	その他 ○	度数	17	1	4	0	22
		%	3.8%	4.3%	2.7%	0.0%	3.3%
無回答	度数	4	0	0	0	4	
	%	.9%	0.0%	0.0%	0.0%	.6%	
合計		度数	451	23	147	54	675
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		χ2=12.560 有意確率(両側)=0.636 自由度15					
		期待度数5未満セル37.5%					

2) 創出家族と免許状取得者キャリア

① 結婚相手の学歴と免許状取得者キャリア

Q22(2)は結婚の有無と結婚相手の学歴を聞いている。次の2表はその集計結果である。Ⅲ表2-2-1から、新卒教員合格者と新卒一般就職者は既婚率が高く、新卒不就職者と既卒教員合格者は未婚率が高いことが分かる。

Ⅲ表2-2-1 結婚の有無と免許状取得者キャリア4類型

			免許状取得後キャリア4類型				合計
			新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
結婚の有無	結婚していない	度数	102	8	28	18	156
		%	22.7%	36.4%	19.0%	33.3%	23.2%
	結婚している	度数	347	14	117	34	512
		%	77.3%	63.6%	79.6%	63.0%	76.2%
	離婚	度数	0	0	1	2	3
		%	0.0%	0.0%	.7%	3.7%	.4%
	死別	度数	0	0	1	0	1
		%	0.0%	0.0%	.7%	0.0%	.1%
合計		度数	449	22	147	54	672
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
$\chi^2=25.844$ 有意確率(両側)=0.002							
自由度9 期待度数5未満セル50.0%							

Ⅲ表 2-2-2 結婚相手の学歴と免許状取得者キャリア 4 類型

			免許状取得後キャリア4類型				合計
			新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
相手の の方の 最終学歴	高等学校	度数	10	3	3	2	18
		%	2.9%	21.4%	2.6%	5.9%	3.5%
	短大・高専	度数	5	0	0	0	5
		%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%
	専門学校	度数	10	0	3	3	16
		%	2.9%	0.0%	2.6%	8.8%	3.1%
	大学	度数	206	8	83	23	320
		%	59.4%	57.1%	70.9%	67.6%	62.5%
	大学院	度数	114	3	28	6	151
		%	32.9%	21.4%	23.9%	17.6%	29.5%
	その他 ○	度数	2	0	0	0	2
		%	.6%	0.0%	0.0%	0.0%	.4%
合計		度数	347	14	117	34	512
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
χ2=28.069 有意確率(両側)=0.021 自由度15							
期待度数5未満セル62.5%							

Ⅲ表 2-2-2 からそれぞれの類型の特徴を取り出すと、次のようである。

- ・ 新卒一般就職者の結婚相手は「大学院卒」の比率が 4 類型の中で最も高い。
- ・ 新卒不就職者の結婚相手は「高卒」の比率が 4 類型の中で最も高い。
- ・ 新卒教員合格者の結婚相手は「大卒」の比率が 4 類型の中で最も高く、「大学院卒」の比率が新卒一般就職者の結婚相手に次いでいる。
- ・ 既卒教員合格者の結婚相手は大学院卒の比率が全体比率を大幅に (12%) 下回り、専門学校の比率が全体比率を 6% 弱上まわっている。

② 結婚相手の職業と免許状取得者キャリア

Q 2 2 (3) は結婚相手の職業について質問している。それらと免許状取得者キャリア 4 類型をクロス集計した結果が次の 3 表である。

Ⅲ表 2-2-3 結婚相手の職場類型と免許状取得者キャリア 4 類型

			免許状取得後キャリア4類型				合計
			新卒一般 就職	新卒不就職	新卒教員 合格	既卒教員 合格	
結婚 相手 の 職 場 類 型	1000人未満の製造、建設、商社、百貨店、金融・保険、運輸・通信、電気・ガス	度数	50	3	17	7	77
		%	15.2%	21.4%	16.5%	21.9%	16.1%
	1000人以上の製造、建設、商社、百貨店、金融・保険、運輸・通信、電気・ガス	度数	142	4	22	6	174
		%	43.2%	28.6%	21.4%	18.8%	36.4%
	1000人未満のマスコミ、広告、ソフトウェア、情報処理、教育関連、その他サービス	度数	40	2	24	11	77
		%	12.2%	14.3%	23.3%	34.4%	16.1%
	1000人以上のマスコミ、広告、ソフトウェア、情報処理、教育関連、その他サービス	度数	36	0	5	1	42
		%	10.9%	0.0%	4.9%	3.1%	8.8%
	公務（国家公務、地方自治体）	度数	26	3	29	7	65
		%	7.9%	21.4%	28.2%	21.9%	13.6%
	1000人未満のその他業種	度数	28	2	6	0	36
		%	8.5%	14.3%	5.8%	0.0%	7.5%
	1000人以上のその他業種	度数	7	0	0	0	7
		%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%
合計	度数	329	14	103	32	478	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
χ ² =67.083 有意確率(両側)=0.000 自由度18 期待度数5未満セル42.9%							

Ⅲ表 2-2-3 から 4 類型それぞれの特徴を次のように読み取ることが出来る。

- ・ 新卒一般就職者の結婚相手には「1000 人以上の製造、建設、商社、百貨店、金融・保険、運輸・通信、電気・ガス」の比率が最も高い。
- ・ 新卒不就職者の結婚相手には「1000 人以上のマスコミ、広告、ソフトウェア、情報処理、教育関連、その他サービス」の比率がゼロで、「公務」「1000 人未満のその他業種」の比率が全体より高い。
- ・ 新卒教員合格者の結婚相手には「公務」が 28%と 4 類型のなかで最も高い。
- ・ 既卒教員合格者の結婚相手には「公務」が新卒教員合格者の結婚相手に次いで高く、さらに「1000 人未満のマスコミ、広告、ソフトウェア、情報処理、教育関連、その他サービス」の比率が 4 類型の中で最高である。

Ⅲ表 2-2-4 結婚相手の勤務形態と免許状取得者キャリア 4 類型

			免許状取得後キャリア 4 類型				合計
			新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
結婚相手の勤務形態	正規社員・職員	度数	302	12	106	32	452
		%	87.5%	85.7%	91.4%	97.0%	89.0%
	非正規社員・職員	度数	7	0	3	0	10
		%	2.0%	0.0%	2.6%	0.0%	2.0%
	経営者・役員	度数	17	2	3	1	23
		%	4.9%	14.3%	2.6%	3.0%	4.5%
	自営業・自営家族従業	度数	19	0	4	0	23
		%	5.5%	0.0%	3.4%	0.0%	4.5%
合計		度数	345	14	116	33	508
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
χ ² =8.919 有意確率(両側)=0.445 自由度9 期待度数5未満セル43.8%							

Ⅲ表 2-2-4 は結婚相手の勤務形態と免許状取得者キャリア 4 類型のクロス集計表であるが、全体の比率が 9 割以上「正規社員・職員」であるという分布であり、4 類型間で統計的に有意な差は見られない。唯一、新卒不就職者の結婚相手の 14%が「経営者・役員」というのが、目立った特徴である。

Ⅲ表 2-2-5 結婚相手の職種と免許状取得者キャリア 4 類型

			免許状取得後キャリア 4 類型				合計
			新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
結婚相手の職種	事務	度数	48	2	21	1	72
		%	14.2%	15.4%	18.9%	3.0%	14.6%
	営業	度数	42	1	9	4	56
		%	12.5%	7.7%	8.1%	12.1%	11.3%
	販売、サービス	度数	4	0	3	0	7
		%	1.2%	0.0%	2.7%	0.0%	1.4%
	専門・技術	度数	161	9	62	20	252
		%	47.8%	69.2%	55.9%	60.6%	51.0%
	管理職、団体役員	度数	62	1	7	4	74
		%	18.4%	7.7%	6.3%	12.1%	15.0%
	その他	度数	20	0	9	4	33
		%	5.9%	0.0%	8.1%	12.1%	6.7%
合計		度数	337	13	111	33	494
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
χ ² =22.564 有意確率(両側)=0.094 自由度15 期待度数5未満セル50.0%							

Ⅲ表 2-2-5 は結婚相手の職種と免許状取得者キャリア 4 類型のクロス集計表である。カイ二乗検定結果はかろうじて 10%水準に達しているが、期待度数のセルが 50%なので、4 類型間に明確な差があるといえる程でない。やや目立つのは、新卒一般就職者の結婚相手に「管理職・団体役員」の比率が他より高いことと、新卒不就職者の結婚相手に「専門・技術」の比率が高めであることである。

③ 家族形成段階と免許状取得者キャリア

本項では Q2 2 (1) (2) (4) を用いて、本人の家族形成（創出家族）に免許状取得者のキャリアがどう関連しているかを分析する。家族形成段階には年齢が深く関わるので、先ず免許状取得者にどのような年齢差があるかみておくことが必要である。次表は Q2 で聞いた回答者の満年齢の平均値に免許状取得者キャリアのあいだで差があるかどうか一元配置分散分析した結果である。

Ⅲ表 2-2-6 免許状取得者キャリア 4 類型間の年齢差（一元配置分散分析結果）

	度数	平均値	標準偏差	標準誤差	平均値の 95% 信頼区間		最小値	最大値
					下限	上限		
新卒一般就職者	445	39.46	3.185	.151	39.16	39.76	33	49
新卒不就職者	23	38.65	2.886	.602	37.40	39.90	34	43
新卒教員合格者	145	38.49	3.249	.270	37.96	39.02	33	45
既卒教員合格者	54	38.22	3.272	.445	37.33	39.12	33	44
合計	667	39.12	3.226	.125	38.88	39.37	33	49
単因子差異数分析								
q2(2)回答者の満年齢								
	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率			
グループ間	157.816	3	52.605	5.148	.002			
グループ内	6775.347	663	10.219					
合計	6933.163	666						

既卒教員合格者＞新卒教員合格者＞新卒不就職者＞新卒一般就職者の順に若いという結果が出ている。統計定有意水準は 1% よりさらに小さい、極めて明確な差である。既卒教員合格者の平均年齢と新卒一般就職者の平均年齢にはほぼ 1 歳 2 ヶ月の差がある。

それを踏まえたうえで、次に家族形成段階に免許状取得者キャリアがどう影響しているかみることにする。先ず、Q2 2 (1) は現在誰と住んでいるかを聞き、Q2 2 (2) は結婚しているかどうかを聞いている。次表はこの 2 つをクロス集計した結果である。

Ⅲ表 2-2-7 同居の状況と結婚の有無

			家族状況(結婚の有無)				合計
			結婚して いない	結婚して いる	離婚	死別	
同居七類型	自分	度数	52	2	0	0	54
		%	33.1%	.4%	0.0%	0.0%	7.9%
	自分、父母or兄弟姉妹	度数	75	1	1	0	77
		%	47.8%	.2%	33.3%	0.0%	11.3%
	自分、配偶者	度数	13	91	0	0	104
		%	8.3%	17.5%	0.0%	0.0%	15.3%
	自分、配偶者、子ども	度数	13	407	0	0	420
		%	8.3%	78.4%	0.0%	0.0%	61.8%
	自分、配偶者、子ども、 父母or兄弟姉妹	度数	0	11	0	0	11
		%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	1.6%
	自分、子ども	度数	0	5	2	1	8
		%	0.0%	1.0%	66.7%	100.0%	1.2%
	自分、子ども、父母or 兄弟姉妹	度数	4	2	0	0	6
		%	2.5%	.4%	0.0%	0.0%	.9%
合計		度数	157	519	3	1	680
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$\chi^2=715.463$ 有意確率(両側)=0.000 自由度18 期待度数5未満セル64.3%

$\chi^2=715.463$ 有意確率(両側)=0.000 自由度18 期待度数5未満セル64.3%

期待度数 5 未満のセルが 64%もあるのであまり信用できないが、一応、未婚者に独居や出生家族との同居者が多く、既婚者に配偶者や子どもとの同居が多いという、当然の結果が

出ている。この表から回答者 10 名以上のセルのみを取り出して、家族形成 7 段階としたのが次表Ⅲ表 2－2－8 である。

Ⅲ表 2－2－8 家族形成 7 段階の分布（単純集計）

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	未婚＆独居	52	7.6	7.9	7.9
	未婚＆父母、兄弟姉妹と同居	75	11.0	11.3	19.2
	未婚＆パートナーと同居	13	1.9	2.0	21.1
	未婚＆パートナー、子どもと同居	13	1.9	2.0	23.1
	既婚＆配偶者と同居	91	13.4	13.7	36.9
	既婚＆配偶者、子どもと同居	407	59.9	61.5	98.3
	既婚＆配偶者、子ども、父母兄弟姉妹と同居	11	1.6	1.7	100.0
	合計	662	97.4	100.0	
	システム欠損値	18	2.6		
合計		680	100.0		

この家族形成段階の分布に免許状取得者キャリア 4 段階による違いがどの程度あるのか、クロス集計した結果が次表Ⅲ表 2－2－9 である。

Ⅲ表 2－2－9 家族形成段階と免許状取得者キャリア 4 類型

			免許状取得後キャリア4類型				合計
			新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
家族形成キャリア	未婚＆独居	度数	31	2	12	6	51
		%	7.0%	9.5%	8.5%	11.8%	7.8%
	未婚＆父母、兄弟姉妹と同居	度数	51	3	12	9	75
		%	11.6%	14.3%	8.5%	17.6%	11.5%
	未婚＆パートナーと同居	度数	10	1	1	1	13
		%	2.3%	4.8%	.7%	2.0%	2.0%
	未婚＆パートナー、子どもと同居	度数	9	1	1	2	13
		%	2.0%	4.8%	.7%	3.9%	2.0%
	既婚＆配偶者と同居	度数	60	4	19	6	89
		%	13.6%	19.0%	13.5%	11.8%	13.6%
	既婚＆配偶者。子どもと同居	度数	276	10	90	26	402
		%	62.6%	47.6%	63.8%	51.0%	61.5%
	既婚＆配偶者、子ども、父母兄弟姉妹と同居	度数	4	0	6	1	11
		%	.9%	0.0%	4.3%	2.0%	1.7%
合計		度数	441	21	141	51	654
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
χ ² =19.416 有意確率(両側)=0.367 自由度18 期待度数5未満セル46.4%							

統計的有意水準が 10%にも満たないので「差がある」とは到底言えないので基本的には無根拠であるが、以下のような興味深い推論をもたらしてくれる。

- ・ 既卒教員合格者のあいだでは「未婚＆独居」「未婚＆父母または兄弟姉妹との同居」が合計で 30%に達し、他の 3 類型より極めて多い。
- ・ 「未婚＆パートナーと同居」「未婚＆パートナー、子どもと同居」の合計は、新卒不就職者 9.6%＞既卒教員合格者 5.9%＞新卒一般就職者 4.3%である。これに対して新卒教員合格者は 1.4%に過ぎず、3 類型のなかで最も伝統的な家族形成を示している。
- ・ 「既婚＆配偶者と同居」「既婚＆配偶者、子どもと同居」の合計比率は、新卒教員合格者 77.3%＞新卒一般就職者 76.2%＞既卒教員合格者 66.8%＝新卒不就職者 66.6%である。
- ・ 以上をまとめると、新卒教員合格者、新卒一般就職者の 2 者と、既卒教員合格者、新卒不就職者の 2 者のあいだに、ほんの微妙な違いがみえてくる。前 2 者のあいだでは伝統

的な夫婦中心核家族の形成が進行しているのに対して、後2者のあいだでは前2類型に比べて単身者がやや多く、また家族形成は核家族が主体であることは前2者と変わらないが、前2者よりも非伝統的ないわゆるシングルファミリーなどの比率が若干高目である。

- ・ 新卒教員合格者には「既婚&配偶者、子ども、父母または兄弟姉妹と同居」が4.3%で他の3類型よりも多いことが目立っている。いわゆる3世代同居家族である。母親が同居して子育ての支援をしている様子が想像できる。先にⅢ表2-1-5に関連して、新卒教員合格者は母親の仕事継続型ライフコースに影響を受けている気配がみえると述べたが、新卒教員合格者の背後には他の3類型よりも強い家族的支援・影響関係があるのかもしれない。

④ 結婚・出産と免許状取得者キャリア

前項では居人を手がかりに家族類型に注目して家族形成段階をみたが、最後に短銃に結婚・出産の観点から家族形成段階をみえる。次のⅢ表2-2-10によれば、全体比率では「既婚、子ども一人」「既婚、子ども二人」で57%に達している。それに「既婚、子どもなし」を加えると全体で7割弱である。この全体像に照らして各類型の特徴をみていくと次のようである。

- ・ 家族形成段階が最も進んでいるのは新卒教員合格者で(「既婚、子ども3,4人」が13.6%に達しており、また、「未婚、子どもなし」の比率が4類型中で最低)、新卒一般就職者がそれに次いでいる。
- ・ 新卒不就職者の家族形成段階は4類型中で最も多様である。「未婚、子どもなし」が全体比率より8.5%も高く、「未婚、子どもあり」が全体比率より6%高い一方で、「既婚、子ども3,4人」が全体より約5%高い。
- ・ 既卒教員合格者は「未婚、子どもなし」の比率が全体比率より10%も高い。

Ⅲ表2-2-10 結婚・出産からみた家族形成と免許状取得者キャリア

			免許状取得後キャリア4類型				合計
			新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格	
家族形成	未婚、子どもなし	度数	78	6	22	14	120
		%	18.3%	27.3%	15.6%	28.0%	18.8%
	未婚、子どもあり	度数	12	2	3	2	19
		%	2.8%	9.1%	2.1%	4.0%	3.0%
	既婚、子どもなし	度数	55	4	16	5	80
		%	12.9%	18.2%	11.3%	10.0%	12.5%
	既婚、子ども一人	度数	97	2	28	11	138
		%	22.8%	9.1%	19.9%	22.0%	21.6%
既婚、子ども二人	度数	155	5	50	16	226	
	%	36.4%	22.7%	35.5%	32.0%	35.4%	
既婚、子ども三、四人	度数	29	3	22	2	56	
	%	6.8%	13.6%	15.6%	4.0%	8.8%	
合計	度数	426	22	141	50	639	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
			$\chi^2=22.882$ 有意確率(両側)=0.087 自由度15				
			期待度数5未満セル33.3%				

次のⅢ表 2－2－1 1 は第一子と末子の出生年である。

第一子出生年については、全体比率の 89.4%が「1996～2000 年」「2001～2005 年」「2006～2010 年」に集中しており、カイ二乗検定でも 4 類型間に統計的有意差は出ていない。かろうじて、新卒一般就職者が第一子出産がやや早めで、既卒教員合格者がやや遅めかという程度である。また、ここでも新卒不就職者の第一子出産時期に他類型よりも早い遅いのバラツキが大きめである。

次に、末子出産時期については、カイ二乗検定で 1%水準以下の極めて大きな差が出ている。これには新卒不就職者と既卒教員合格者の末子出生年が遅いことが大きく寄与している。両者とも「2011 年～」の比率が 37%と、全体比率 10%を大きく上まわっている。前表で、「未婚、子どもなし」の比率が新卒不就職者 27%、既卒教員合格者 28%で全体比率 19%をかなり上まわっていたことと連動している。

Ⅲ表 2－2－1 1 第一子、末子の出生年と免許状取得者キャリア

			免許状取得後キャリア4類型					免許状取得後キャリア4類型							
			新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格	既卒教員合格		合計	新卒一般就職	新卒不就職	新卒教員合格		既卒教員合格	合計	
第一子出生年	1991～1995年	度数	12	1	4	0	17	末子出生年	1996～2000年	度数	19	1	6	3	29
		%	4.0%	8.3%	3.8%	0.0%	3.8%			%	9.6%	12.5%	8.1%	15.8%	9.7%
	1996～2000年	度数	88	3	20	9	120		2001～2005年	度数	72	3	12	4	91
		%	29.0%	25.0%	19.0%	27.3%	26.5%			%	36.4%	37.5%	16.2%	21.1%	30.4%
	2001～2005年	度数	111	5	45	8	169		2006～2010年	度数	92	1	50	5	148
		%	36.6%	41.7%	42.9%	24.2%	37.3%			%	46.5%	12.5%	67.6%	26.3%	49.5%
	2006～2010年	度数	71	2	29	14	116		2011年～	度数	15	3	6	7	31
		%	23.4%	16.7%	27.6%	42.4%	25.6%			%	7.6%	37.5%	8.1%	36.8%	10.4%
	2011年～	度数	21	1	7	2	31		合計	度数	198	8	74	19	299
		%	6.9%	8.3%	6.7%	6.1%	6.8%				%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
合計		度数	303	12	105	33	453	$\chi^2=38.772$ 有意確率(両側)=0.000 自由度9							
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	期待度数5未満セル37.5%							
		$\chi^2=12.200$ 有意確率(両側)=0.430 自由度12													
		期待度数5未満セル40.0%													

日本女子大学教職教育開発センターに対する認識と希望

以下では、Q24「日本女子大学では教職に関するプロジェクトを行っています。そのことに関して以下の質問にお答えください」に対する回答を度数分布表にて提示する。

Q24(1)日本女子大学教職教育開発センターの認知度

	N	%
知っている	168	24.6
知らない	514	75.3
無回答	1	0.1
合計	683	100

Q24(2)日本女子大学教職教育開発センターの研修の意向

	N	%
思う	344	50.4
思わない	317	46.4
わからない	2	0.3
無回答	20	2.9
合計	683	100

Q24(3)支援プログラムの条件について【期間について】

	N	%
数回程度	275	40.3
1週間程度	48	7
1か月程度	48	7
3か月程度	134	19.6
1年程度	47	6.9
その他	23	3.4
利用したい と思わない	65	9.5
無回答	43	6.3
合計	683	100

Q24(3)支援プログラムの条件について【時間帯について】

	N	%
平日の午前	161	23.6
平日の午後	15	2.2
平日の夕方 以降	46	6.7
土日	282	41.3
その他	27	4
利用したい と思わない	65	9.5
無回答	87	12.7
合計	683	100

Q24(3)支援プログラムの条件について【費用について】

	N	%
5千円まで	31	4.5
1万円まで	181	26.5
5万円まで	312	45.7
5万円以上	30	4.4
利用したい と思わない	65	9.5
無回答	64	9.4
合計	683	100

Q24 (4) 「教職に転職・再就職するさい、大学はどのような支援ができると思いますか。なんでもご自由にお書き下さい」の具体的記述である。記述があるものが255票、なかったものが428票だ。ここでは、記述があった255票のうち、個人を特定できる可能性のある2票を除いた253票をあげる。掲載順は回収した順である。調査対象者の特性上、日本女子大学内の組織名などがあるが、それに関しては、各頁の下部にある註を参照いただきたい。

q17現在までの働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述(空白セル428個 記述あり255うち掲載は253)
転職型	なし	30代後半	既婚	あり	募集している学校の紹介。
離職型	なし	40代後半	未婚	なし	企業が寄附講座を設けたいくなる程度に大学研究、大学院のレベルを上げ、社会人が参加したいと思える程、専門性を高くする大学の質そのものが問題であると思う。今の日本女子大、私の代も含めて、では人間関係を円滑にするマスコットガールとしてしか必要とされない。その必要のされ方で良いならば、語学、法務を充実されるのをおすすめしたい。専門職に就きやすい理数系のある数少ない女子大なので、女子大特有のコミュニケーション能力のある、さらに専門知識もある女子が母校の講座に社会人入学を3ヶ月～1年し、スキルアップできる大学であって欲しい。
初職継続型	あり	30代後半	既婚	あり	私が就職してから、学校をとりまく環境は大きくかわっています。その変化したところを補うことができるといいます。また個人的には、免許更新の講座をお願いしたいです。10年ぶりに母校で学びたかったのですが、結局他大学で受講したので・・・。
離職型	あり	30代後半	既婚	あり	私はもし教職に再就職することになるならば、免許の更新をしなくてはなりません。子育て中なので、大学の講習を受けるのは難しく、家で勉強してテストだけうけて更新ができるとか、保育付講習などを検討していただけると嬉しいです。
初職継続型	あり	30代後半	既婚	なし	教育実習のような現場での実習を設定すること。現場の校長先生などを読んで講義(講話)をしてもらうこと。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	情報発信や研修など。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	居住地近辺の求人情報があれば教えて欲しい。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	求人情報の一括管理・提供・紹介。桜楓会*人材銀行、各研究室、各学科、教授などに分散している求人情報を一括で管理してほしい(専任・非常勤問わず)。最新の教育現場の情報提供。問題行動の原因や背景など今起きている問題への対処方法など。教員採用試験への指導。論文、面談。現任教員との交流、経験談などの紹介。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	あり	就職先紹介→紹介就職面接。色々な就職口紹介。起業したい場合のプログラム。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	常に変わり続ける教育現場の現状を伝え、知識、経験の不足部分を補う。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	今年、末の子どもが小学校入学を機に、10校以上の学校に応募したがいずれも採用されなかった。たぶん経験のなさによるものであるが、支援プログラムと同時に、桜楓会の人材銀行とタイアップして、あっせんまでして頂けるとありがたい。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	なし	転職・再就職先の紹介など。教職を持っても長年その経験を生かしていない者は、教職に転職したいと思っても、どうしたらよいのかわかりません。どうすれば教職への転職の道があるのかセミナーでやってほしい。教職を持っていて教職以外にどんな転職先があるのかネットなどで詳しく教えてほしい。
離職型	なし	30代前半	既婚	あり	私は卒業後、教職にはつかず、商社に入りました。3年間働いて、結婚、出産をしました。当時は何も思いませんでしたが、2人の子供を育てて少し余裕が出た今、教職への思いはまた少しふくらんでいます。正直、臨時くらいの方が、自分の生活にも余裕が持てるかな・・・と思ったりします。上の子が2年生になり、とても楽しそうに通っています。「先生」っていいな、とうらやましく思う時があります。こんな人達の相談窓口、就職口の提供など、頼れれば頼りたいです。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	仕事の紹介、斡旋。ブランクを埋める研修。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	講義はもちろんですが、現場から離れている方には、実習の機会もあるべきであろうと思います。

q17現在の働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	現在の教育現場の状況、どのような問題点があるのか、どのような教え方が求められているのか(例えば、参加型など)を把握し、また、どの程度の求人があるのかなどの情報提供の支援ができるのではないかと思います。教職教育開発センターの主旨から外れるかもしれませんが、最新の情報を発信し、講座などを通して情報提供して頂けたらと思います。「家庭科」のみの意見となりますが、消費者教育の授業をする際に、教科書を見せて頂くと、法律改正に対応していないなど、情報が古いことに気付きます。また、教職に限らず、「家庭科」は、日常生活に関係するので、興味を持つ人も多いと思います。門戸を広げて、時々「公開講座」を企画し、そこから教職に再度、または新たにチャレンジしようと思う人も出てくると思います。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	なし	大学の学科を社会人が聴講できる機会の提供。就職先の紹介。教職転職・再就職者と、志望する人々とのコミュニティの形成(情報交換の場として)。現在の学校教育制度や職場の実態を知る場の提供(セミナーなど)。
離職型	—	30代後半	既婚	なし	就職先への紹介や指導法、研究授業など実践の講座があるとうれしいです。
離職型	あり	30代後半	既婚	あり	学校現場の現状を知らせる。都道府県別の採用試験対策などの講座開講。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	子育て中は、まとまった時間がとれないので、通信講座があればよいと思う。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	あり	再就職に関する情報提供。現在の教職の状況など。
初職継続型	あり	40代前半	既婚	あり	教育現場は日々変化しています。その現状についてお知らせいただくだけでも実になるとと思いますが、就職先まで紹介していただければ、利用も増えるかと思います。また、免許更新制度についても、講座等あれば良いと思います。
転職型	なし	30代後半	既婚	あり	企業に就職中の方(卒業生)との引き合わせ。企業では、公募ではなく、よりよい方、経験のある方を採用したい状況が多くあるため、本女の卒業生のネットワークは生かすことができると思います(例えば、秘書や専門的な職業など。出身が明らかだと、採用側も公募より安心感がある)。特に女性は、旦那の転勤等で急に退職しなくてはならない等があり、急な後任者の紹介等が発生しやすいです。
初職継続型	なし	40代前半	既婚	あり	私は、教職に就くことは考えていませんでしたが、「女性は何かの時に教職を持つてると便利」と先生方に勧められ、免許を取りました。私はちょうど今、転職を考えているところです。きっかけは、会社の時短勤務制度が使える最終年になっている(子供が小3まで)からなのですが、転職を考えるにあたり、教職免許を使って、新たな職を探せないかということも案の1つとして考えています。例えば、補助教員、学童指導員、塾講師など。“女性”、“子育て”、“教職”という組み合わせで、(女性は育児等との兼ね合いで、職業を考える必要が出てくるので)女性が人生の変化に応じてキャリアを考える時に、支援していただけるようなプログラムがあると良いと思います。女子大だから、リクエストできることかなとも思います。職場にいる女性(共学大出身者)の話を聞くと、母校の卒業生に対する門戸は男性中心に考えられていて、女性は母校のプログラム、特に人生通じての職業支援等に効かないと言っていましたので、是非発展していただきたいと期待しています。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	情報提供。
再就職型	なし	30代後半	既婚	なし	情報提供の場。
再就職型	あり	30代後半	既婚	あり	日本女子大で、免許状更新講習を受けましたが、その内容がとても面白かった。そのような教員の仕事に直結する内容の講義を受けるチャンスがあると、あらためて教職というものを考えられてよいと思う。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	実践で役立つカリキュラムをもとに、教職に就いた後仕事を続けられるノウハウを享受していくことが必要な支援だと思います。
初職継続型	なし	40代前半	既婚	なし	教員免許更新講座を、卒業生を優先して受け入れて欲しい。
転職型	なし	40代前半	既婚	なし	最新のノウハウの提供。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	就職後のフォローアップ。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	あり	教職課程の復習、専門課程の復習。実習先の斡旋。採用試験の分析。就職先(私立学校)の紹介、斡旋。

q17現在の働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述
初職継続型	あり	40代前半	既婚	あり	教職といっても幅広く、また就職の形態も様々だと思うので、対象を絞り込んだ方がいいかと思います（明確化した方がよいかと思います）。私がイメージする教職は、地方公務員として公立の学校で教えるものですが、アンケートに答えていると、必ずしもそのようなものは一般的ではないように感じました。私の周囲では、大学等での研修より実際の現場で経験を積む方が当たり前というか、有益とされているように思います。地方で女性が正規の仕事をしていく時に選択の余地はほとんどありません。私にとっての教職もそのようなもので、都市部（首都圏）での教職とはかけ離れているように感じます（アンケートの設問等でも感じました）。※アンケートの設問の意味や答え方が、よく理解できず、チグハグになってしまったと思います。お役に立てず、すみません。
初職継続型	なし	30代前半	既婚	あり	教育現場を知っているという事での附属、幼、小、中、高での研修。ものすごく重要なところをまとめた、教職取得のために必要だった単位の再授業（半期分を、1～2回程で）。（教育心理学等）。
再就職型	あり	30代後半	既婚	なし	就職先の紹介。
転職型	あり	30代前半	離別	あり	採用試験対策の予備校・通信添削講座の紹介。学部生に交じっての対策講座受講（私のときには西生田キャンパスで集団討論などあり、有意義だった）。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	現在の学校、教育の情報提供。就職先の斡旋。
初職継続型	あり	40代前半	既婚	あり	人材登録のような形で、募集のあった学校の情報を教えてもらえるというのではないのでしょうか。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	専業主婦の期間が長く、また、まだ幼い子供いると、毎日フルタイムでの仕事は難しいかと思います。講師、支援員、ボランティアなど、パート的な立場でよいので、資格を活かしてかかわれるような仕事を支援するようなプログラムを提供してくださると、社会復帰への敷居が少し低くなります。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	教員になったOGを招き、教育現場の実情など話してもらい機会を設けてもらう等はいかがでしょう。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	大学が支援することなのかどうかはわかりませんが、異業種から教職に就いた者として希望するのは、就職するにあたっての研修のようなもの、非常勤で仕事をしている方のお話を聞く機会、実際の仕事に必要な技術（対人とか授業とか）のための講座・・・等です。
再就職型	－	40代前半	既婚	あり	私自身は、教職には向かないように思いますので、教職への転職は特に考えておりません。しかしながら、結婚、出産などを機に教職を辞め、また再就職を考えている方にとっては、大学がそのための支援をして下さるのはとても有難いことと思います。子育てや親の介護など、それぞれにかかえる事情に合わせ、フレキシブルに働きたい方は、教職にかかわらず多いと思いますので、一度家庭に入っても再就職できる機会を大学が支援して下さいのは、これからますます求められると思います。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	子育ても一段落しつつあり、年令と共に教育にも関心が向いてきた。しかし、今再就職（教員）するには、教員としての経験がないと採用資格もない。大学に求めても、大学側はどうしようもないですね。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	教職に就くためのスキルアップ（教科・教養共に）。就職の紹介（正規・臨時共に）。
初職継続型	なし	30代前半	未婚	なし	今は、自分が取得した教員免許を全く生かすことのできない仕事をしています。卒業後、今までの10年間、せっかく取得した免許は無駄になってしまうのかな・・・という複雑な気持ちで仕事をしてきました。英語教師への道を考え、英会話教室で実施されている小学校英語教師の教室への申込の検討もしたことがありますが、日常生活に忙殺され、いつの間にか考えることもやめてしまっていました。教職を生かしたいけれども、どうする事が一番良いのかよくわからない、というのが正直な気持ちです。大学で、何かしらの情報を得られれば、と思っています。
転職型	なし	30代後半	既婚	あり	ネットによる求人情報。

q17現在の働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	私自身の子供が小学生になり、やっと自由な時間が出来てきました。でも、親が近くにいないと、子供がひとりになり、夜遅くまでひとり留守番するのが現状です。まだ早いかな・・・と思ってしまいます。せっかくとった教員免許を生かせる仕事をしたいと思うのですが、正直なかなかありません。少子化が叫ばれる中、既存の就業形態では女性の就労は難しいと感じています。また、現在働いている保育園でも、子供が熱があっても、体調が悪いお子さんを預けて行きます。母性はあるのですが、疑ってしまうほどです。大学では、単に教職に再就職することを支援するのではなく、働き方まで深く踏み込んだ支援策を構築し、国に提案して頂けたら・・・と願ってしまいます。
初職継続型	あり	30代後半	既婚	あり	免許更新制に対応した講習をしてもらいたい(免許更新があることで、再就職をあきらめている人にもいるので)。特別なニーズのある子が増えているので、そういった子への対応を学べると、支援員としての採用につながるのでは。
初職継続型	あり	30代前半	既婚	なし	卒業生で教職に就いている人から現場の生の声を聞き、これからの経験に活かす。採用試験対策も重要だと思いますが、気持の強さや人間性、常識等々の方が採用後、子供たちと真剣に向き合う者として必要だと思います。
離職型	なし	40代前半	未婚	なし	自分が学生だった時と現在では、学校教育の現場の状況が大きく変わっていると思われる、それが不安。その不安を解消できるような情報があるとありがたいのでは。
離職型	なし	40代前半	未婚	なし	卒業してから、大学とはほとんど(友人関係を除いて)つながりがないので、よくわかりません。よい回答ができず、申し訳ありません。
初職継続型	あり	40代前半	既婚	なし	教職は他の職種と比べると求人の枠が狭いと感じる。大学の実績やネットワークを生かして就職先を斡旋してもらえると就職活動にも希望が持てると思う。また、教職は経験が大切なので、支援プログラムの内容も、試験のためのものの他に、学校現場ですぐ使えるようなものが良いと思う。
再就職型	なし	30代後半	未婚	なし	教職転職可能となる合格講座。日本女子大学認定のスキルアップ講座(教職に加え、専門的スキルがあると認定されるもの)を開講する。現任教員向けの講座(転職、再就職者をうまく受け入れられるような環境を作る)。医療専門職や他職種と連携を図り、社会全体で学生を支援できるような講座(教員は医療専門職とほぼ連携を取らず、知識不足で十分な支援ができない場合もあるため)。
離職型	なし	30代後半	既婚	なし	どこの大学でもやるような中途半端なものだったら、意味がないと思います。時間も費用もしっかりかけて、就職率の高いコースをつくった方がよいと思います。それが、カルチャーセンターなみの講座にならないことを希望します。
離職型	なし	40代前半	未婚	なし	現在就活中です。数年前に通信制高校生の数学の家庭教師をしました。どうしたらわかってもらえるのかを考えることを楽しく感じました。今すぐは難しいのですが、受験のためではなく、「わからない」子(小・中学生)に教える仕事に携われたらと思っています。そのために、「教育職員免許」を持っていることは重要だと思っています。今、教職に就いていなくても、免許がいきなり無くなることは避けたいです。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	教員免許更新につき、日本女子大学も調べましたが、ありませんでした。教育学部・通信があるので、既にあると思っていたので、残念でした。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	教職、教育開発センターがどのような事をしているのか具体的にわからないのですが、講座やセミナーが、教育現場ですぐ使える鮮度の高い物であって、それが就職につながるものであればよいな、と思います。パートでもよいので、教職を生かしたいと思っているのですが(かつて数年のみ私立高校で働きましたが)、家庭に入ってしまうと、再就職の手がかりや探し方が難しく(普通のパートと違って、タウン紙やアルバイト・パート紙にも載らない)、その辺りからも支援して欲しいです。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	昨年度、初めて教員採用を受験しました。結果は不合格でした。卒業からの年数が経っていたため、勉強も大変でした。その後、公立中学で非常勤を7カ月程経験致しましたが、知識不足を痛感した日々でした。私学(自宅から通える範囲)の経験をしてみたいと思っておりますので、情報をいただければありがたいです。
初職継続型	なし	30代後半	未婚	なし	試験対策講座。現職の方のお話をうかがう機会の設定。求人情報の提供。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	あり	情報提供。転職、再就職に対する意識の再確認やワークライフバランスの考え方など、気持の整理をし、方向づけること。
初職継続型	なし	40代前半	未婚	なし	必要とされる能力、経験などを具体的に提示すること。経験談(者)の紹介。
初職継続型	－	30代後半	既婚	なし	職場の斡旋。

q17現在の働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述
初職継続型	なし	40代前半	未婚	なし	就職がしっかりできるまで相談にのりアドバイスをする。
初職継続型	あり	30代前半	既婚	なし	教員免許更新制に対する対応策など。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	実践に促した内容が良いのでは。例えば、附属学校での実習、現在の教育現場での問題点、新たな試みのなどの紹介etc。
離職型	なし	30代前半	既婚	あり	専門科目の再教育。学校の現状の情報提供。実習場所の提供。
再就職型	なし	40代後半	既婚	あり	多くの卒業生の中から教職に実際に転職した方を招いて、体験談を話してもらうセミナーを開く。就職先の仲介(桜楓会の人材銀行のようなもの)。
初職継続型	あり	40代前半	既婚	あり	教科の力の再確認。学校により教え方は様々。教科のみでなく、学校・学級経営の心構え。実際に教え続けることが一番の勉強になります。
初職継続型	なし	40代前半	既婚	あり	最近の動向などについての情報提供。求人情報提供、あっせん。ギャップを埋めるための講座(情報)提供。
再就職型	あり	40代前半	既婚	あり	試験対策講座。地方の地域での採用試験対策講座(サテライト授業、eラーニングなど)。
転職型	なし	30代後半	未婚	なし	実習＋理論を支援してほしい。現場での実習を重視してほしい。
初職継続型	なし	30代後半	未婚	なし	現職の同僚の専門職員2名は人事交流で来ている千葉県の中学校理科教員(40代男性)と埼玉県の中学校社会科教員(40代男性)です。学校現場の話を聞くこともありますが、学校・教員の世界は決して広くない、ちょっと独特の面もあるように感じます。転職や再就職で、多様な人材が現場に教員として入っていくことは、大学卒業後ずっと学校の中で教員として仕事を続けてきた先生達にとっても刺激になると思います。現場の活性化につながると思います。ただし、現実には採用試験に合格しないことには教職に就けないので、まず必要なのは教職に転職・再就職を希望する人達が採用試験に合格することができるように具体的な支援プログラムを提供していくことだと思います。日中フルタイムで仕事をしている。
初職継続型	あり	40代前半	未婚	なし	就職先のあっせん。
初職継続型	なし	40代前半	未婚	-	卒業時に取得した教職に追加可能な資格などのバックアップ。現在の教育業界の変化や課題の提供や学習の場。教職を希望する人への相談から就職、フォローアップ。
再就職型	あり	30代後半	既婚	なし	時代に即した情報提供。法律、指導要領の変更点、保護者の傾向。子どもの傾向＋時代が変わっても変わらないもの。就職先の紹介。単発の講演会。
離職型	なし	30代前半	既婚	あり	大学における講座等の他に、日本女子大学がこれまで築いてこられた各教育実習校との絆を活かして実践的な実習の機会を多く設けていただけたらと思います。理念(講座)＋実践(実習)の繰り返しによって、実際に教育現場に立つ際の即戦力になるかと思います。
再就職型	あり	30代後半	既婚	あり	まわりで、一般企業に入った人は、ほぼ教職につくことを忘れています。なりたかった人でも、10年近く勤めている職場で責任もあり、やりがいも見出し、「先生になりたいけど、今から新しい仕事は」というかんじです。実際、現場に入って感じたことは、本女の小学校教育の課程は広く浅いです。でも現場ですぐ使えるものは少なかったです。例えば、ある国立大では国語の字を書く練習(形、とめ、はね)や、板書の際の字の大きさ、効率的な模造紙の使い方など、実践的ノウハウを学んだり、算数の教材をいろいろ操作できる場がつくられていました。それを自分のものにするかは別として、少しでも現場で役立つ教材のある授業があればよかったのにな、と思いました。
初職継続型	なし	30代前半	未婚	なし	私自身は現在の職にやりがいを感じている上、将来的な目標もあるため、教職に転職することは考えておりませんが、社会の中で女性が多く、長く活躍する職業の1つが教職であると思います。教職を持っている方、とった方は、積極的にチャレンジすべきと考えております。一方で、公務員思考が強い現在、試験に合格することや一度違う職業を経験した方が目指すことはより厳しくなっており、是非大学や教職教育開発センターに支援していただいて、その可能性を広げて欲しいと思います。合わせて、臨時採用や常勤・非常勤講師等、より正規教諭に近い採用情報を収集し、教職を持っている方にご紹介いただけるようなケアもあると、有難いのではと考えます。

q17現在の働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	ブランクが長いと不安も大きいので、講座や研修はしっかり受けたいと思います。今の教育現場を実際見て体験する実践も必要です。転職・再就職の強みとして、しっかり勉強する時間があるので、ある特別なケアを必要とする子たちのサポートなどをまかされたらやりがいを感じるのではと思います。
初職継続型	あり	40代前半	既婚	なし	最新の教科教育法や学問内容、論文、書類等文章の書き方の講義やワークショップ。教職を続けるためには、まずは教科指導に自信が持てないと厳しいので、例えば高校で教えるためには、大学院を修了していると良いと思います。
初職継続型	あり	30代後半	既婚	なし	就職先の情報提供、資格取得支援、情報提供や講座の開講。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	卒業して年数が経ってしまっているので、内容を思いおこす研修や現在の状況アップデート。紹介制度など。
初職継続型	なし	30代前半	未婚	－	就職支援。
再就職型	あり	30代後半	既婚	あり	卒業して、社会に出てから「取っておけばよかった！！」と思う資格って意外と多いと思います。という私も、在業中は勉強不足で、やりたい！！と思う職種にどんな資格が必要かも分かってなかったです。「臨床心理士」の資格が取りたい！！！！と思っています。
初職継続型	あり	30代後半	未婚	－	実習の機会を作ること。在学中でなくても、そのような機関があるとよいと思う。イメージしている現場と今の学校はちがう。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	免許更新の講義を受けるために、現教員も大変な労力を必要としています。学校の厳しい現状を考えても、教職へ再就職、転職を決意するには、大きな志と決断を要します。そこをどのようにサポートされるおつもりでしょうか。教職に魅力を感じられる体験が必要です。むしろ、大学在学中に人にものを教える、技術と喜びを与えるべきでしょう。アメリカに、大学在学中に貧しい子供の先生役となることをサポートしている団体がありますよね。そこでの経験を生かし、人との交渉能力、説得力などを学び、企業から高い注目をうけているシステム。学ぶところがあると思います。
再就職型	なし	40代前半	既婚	なし	離職して時間の経っている方も多いと思うので、近年の状況や使用されている機器やツールの研修などあれば良いかと思います。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	教職は民間企業とは異なり、独特な職場だと思うので、専門知識の指導はもちろんですが、子供との関わり方、保護者との関わり方、その他の対人関係の対処法を具体事例をあげて指導すると教職に就きやすいと思います。体験型学習のような形で繰り返し練習できるプログラムなど。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	あり	長いスパンで考えて、正規の教職を目指すのか、非常勤(時間講師?)でもいいのかを目指すのか、それぞれのニーズにあった支援プログラムが用意されているとよいと思います。
再就職型	なし	40代前半	未婚	なし	教職課程を履修していた学生の頃から20数年が経ち、教育を取り巻く環境が大きく変化(ゆとり教育、授業時間数の増減、指導要領等)し、ブランクのあった者にとって現場に入ると戸惑った。ギャップを埋められそうな演習、講義等あればどうにかできないかと思う(手頃な費用で)。シンポジウムの開催。就職先の紹介(派遣会社を使わずに)。学校ボランティア派遣の開拓、調整。カウンセリング(?)。
離職型	なし	30代前半	既婚	あり	コミュニケーションの場の提供(現在職に就いての方との、や、就いていない方同士の対策、情報のやりとりなど)。情報の提供(求人やスキルアップ、スキル維持の講座など)。
初職継続型	なし	30代前半	既婚	あり	高額で時間もかかるかわりに充実したプログラムを提供し、学校にとっての即戦力となる人材を輩出することで実績をつくり、その支援プログラムを受けていることが有利に働くような良い環境をつくってほしいのではないのでしょうか(ただし狭き門だと思うので、最初はOGの支援をいただいて求人、講師のあっせん等に力を貸していただくのが良いのでは)。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	あり	必要な勉強すべき内容を短期間で教育できるとよいのではないかな。
初職継続型	あり	30代後半	未婚	なし	授業実践。
初職継続型	あり	30代前半	既婚	あり	学生ではないので土日などに、採用試験対策講座、免許更新の講座を開く。私立学校等の募集のお知らせ。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	あり	教職に必要なスキル(授業技術、生徒指導、カウンセリング等)の教育。教育委員会や私立学校との連携による、教員採用の機会の提供。

q17現在の働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	小学生、中学生を持つ母として学校を見ていると、学校の様子も先生方の様子も以前とは様変わりしています。とにかく先生方に求められていることがとても多く、とてもじゃないけれど教職に転職しようという気も失せてしまいます。学校の現状や求められていることに対応していけるだけの気力、体力、そして知力を備えることができるのか(多少の研修で)疑問が残ります。実地で少しずつ経験を積みながら、今の子供や学校の現状を見ていく、というのが最も必要な研修なのでは、と思います、が、学校側にそのようなゆとりがないことも分かります。
初職継続型	なし	40代前半	既婚	なし	学校における現在の課題をリアルに教えてほしい。また、私立・公立校の割合と特徴、目的等具体的に教えてほしい。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	新しい学習指導要領に基づいた、今の教育の内容を具体的に教えてほしい。教職免許更新の必要な再就職希望者に特別支援してほしい(免許更新プログラムのやり方が今ひとつ分からない)。
転職型	なし	30代後半	既婚	なし	転職・再就職そして活躍している先輩等の情報を教える。就職情報の提供。女性の生活設けについての情報提供。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	就職の斡旋。情報提供。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	就職先の紹介。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	社会人でも、教職に必要と思う講義を自由に受講できると良いと思います(特別なコースでなくても、普通の大学講義でも)。
離職型	あり	30代前半	既婚	あり	就職先の紹介。
離職型	あり	30代後半	既婚	あり	求人案内などを見たいが、大学まではなかなか足を運べないので、PCで閲覧できるようにしてほしい。教職教育開発センターの取り組み内容についてまではよく知らなかったので、認知を広める働きかけをしてほしい。
再就職型	なし	30代後半	既婚	あり	現在私立学校に事務員として勤めていますが、採用される先生方はまずは期限付専任講師という形が多数です。学校側は人材を見極めて、学校に合う良い人材ならば契約更新、正規採用となります。授業(教授法)だけでなく、他の先生方と連携をとったり、組織の1人としてきちんと動ける能力、コミュニケーション力なども見られていると思います。私立学校の転職チャンスは多いと思います。経験のある方の転職は本人の努力で叶うことでしょう。しかし、離職していた人の再就職は難しいものです。教科教授法だけでなく、先にあげた連携力の必要性を説き、子どもたちの学習指導と行事の充実につなげてほしいと思います。「学校の先生」は、担当する部活動によっては土日や長期休暇時も指導にあたらなければなりません。家族の全面的バックアップのもとに職が続けられるという認識も必要です。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	附属の中学・高校があるので、教育実習のような今の教育現場に実際に触れることのできる機会を提供してはどうでしょうか。
再就職型	なし	30代後半	既婚	あり	私は教職に向いていないので、利用しようと思いませんが、親として、教員を送り出す機関に対して次のように要望します。教員に向いているか向いていないか、希望者をしっかりカウンセリングしてほしい。教員が保護者や上司に対してアサーティブにふるまえるように、コミュニケーションの技術を磨く機会を設けてほしい。
再就職型	なし	30代後半	既婚	あり	どんな学校、学科で、教師の募集があるのかわかると思います。各学校ごとだと検討しにくいのが現実です。私学の連合は難しいかもしれませんが。
初職継続型	なし	30代後半	未婚	なし	最近のトレンドをふまえた教職関係講習。実習の場の提供。
初職継続型	なし	40代前半	未婚	あり	就職先のあっせん、紹介。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	すぐに現場で役に立つ知識や力をつけるための講座の提供。場合によっては、就職・転職のための情報提供や支援。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	免許種類の拡大。特別支援学校教諭免許を取得したかったが、日本女子大では修得できず、現在、他大の通信で学習している。
初職継続型	なし	40代前半	未婚	なし	求人情報提供。試験準備。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	なし	就職後のサポート(問い合わせや相談窓口)。採用のサポート。教科書の復習。

q17現在の働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述
離職型	あり	40代前半	既婚	あり	大学の授業の聴講。大学・大学院で、教職再就職を前提とした講座を開くetc。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	あり	就職先の紹介、研修。
離職型	なし	30代前半	既婚	あり	私のように仕事というものから長く離れた人間にまずは再び社会へ出るための指導が必要かと思います。そういった指導を中心に始めて、徐々に教職の実践的勉強の場(教育実習のようなこと)が提供していただければよいなと思います。
初職継続型	あり	30代前半	既婚	あり	支援してほしい内容として、コミュニケーション能力(スキル)とマナー、フィールドワーク。
初職継続型	あり	30代前半	既婚	なし	現場の話を聞く。現場の見学ができるよう手配する。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	語学サポート、講座。会計士など資格のためのサポート、講座。
初職継続型	あり	40代前半	未婚	なし	教員の仕事に必要な技術や技能には、実際の経験によってしか積み上げられない、はっきりとした形のない技能のようなものがかかなり大きい部分を占めているように感じる。転職や再就職される方に、その経験でしか得られない部分をフォローできるような支援ができるのであれば、それはすごいことだと思う。また教育に関する様々な考え方や知識、情報等、刻一刻と変わっているので、それに対応できる講座等の必要も感じます。
離職型	なし	30代後半	既婚	なし	就職斡旋。
初職継続型	なし	40代前半	未婚	なし	基本的には、現場はそれぞれ異なる所(私も転職して教育現場に行きましたが)、自らの試行錯誤で(工夫で)築いていくものと思います。ただし、長期間仕事から離れている方のためには、教育現場の状況や、成績処理(PC操作)などの説明があると、心強いかもしれません。
初職継続型	あり	40代前半	既婚	あり	私が教職に就いた頃に比べ、仕事の量、内容とも変わってきています。保護者との対応、多様な生徒に対しての対応、細かい事務等、メンタルヘルスの面でもいろいろと問題を抱える方もいらっしゃいます。そのような面をどのようにカバーするかというスキルを身につけることが大切だと思います。
初職継続型	なし	40代前半	既婚	あり	学校紹介。
離職型	あり	30代前半	既婚	なし	情報の提供、就職先の斡旋。
初職継続型	なし	30代前半	既婚	あり	私私の小・中・高時代の教員は、新卒で職に就く方が多く、学校という閉ざされた環境で、あまり外の世界を知らない方が多かった…という印象です(私の両親も言っていました)。幅広い一般教養の修得を大学で支援できるのではないかと思います。
再就職型	あり	30代前半	未婚	-	求人票を見られるようにする(既卒用のファイルを作る)。時代が卒業時と変わっているので、今の教育現場の課題など、時代に合わせた教職セミナーを行う。
初職継続型	あり	30代後半	既婚	あり	免許更新講習(卒業生優先)。講師等の採用(求人)情報の紹介。授業実践の訓練。
再就職型	なし	40代前半	未婚	あり	それぞれが抱えている不安要素を軽減し、一歩踏み出す勇気を与えることだと思います。仲間同士の交流や先生方の励ましが何より良い影響を与えると思います。様々な働き方で、自分らしく女性が輝いていられるよう、ご指導のほど、よろしくお願い申し上げます。
離職型	なし	40代前半	既婚	なし	就職先の紹介。紹介状を大学から出す。日本女子大の卒業生を採用したいと思わせるような独自性、差異性を打ち出すことのできる人材を育成すること。
初職継続型	なし	40代前半	既婚	あり	教職と限らず、教育支援のようなコース・カウンセリング・学習支援etc. のノウハウも教えるコースがあると嬉しいです。また、そういう現場の仕事の生の声が聞ける会や、そういう仕事に就いた方へのフォローアップなどもあると思います。

q17現在の働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	教職の資格は持っているが、職務経験がないので教職に関する仕事には就けない。よって、それをフォローする講座等があると、受講したいと思う。また、講座を受けた事が教職関係の仕事に就く時に有利になるような活動をしていって頂けると、就職に関してもスムーズにいくと思う。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	現状での教育現場の子供の様子、求められている教師像など、実践・体験的なものを教える。紹介する(現場の学校と連携)。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	教員免許更新に関する情報提供。教員免許更新に関する教育。就職先の斡旋(情報)。
再就職型	あり	30代後半	未婚	なし	大学に来ている求人情報の提供。免許を取得した時点から時間が経っている場合、転職、再就職に不安を感じることも多いと思うので、現場の見学や、可能なら短期でも実習やそれに近い体験ができるとよいと思う。
再就職型	あり	40代前半	離別	あり	現在、特別支援教育士資格取得のため、一時退職しています。その間に、支援学校の教員免許をとることも考えましたが、条件が合わずにやめました。大学では、今後増えるであろう発達障害(LD、ADHD等)の教育についての資格取得やポイントなど、もっと他機関と協力していくことが必要だと思います。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	教職免許状は持っているが、採用試験を受ける知識などがうすれてしまっています。子供が大きくなってから新たに受験できるような講座などを開講し、再就職の機会ができればありがたいと思います、また、家庭を持つと学校に通うのも大変なところがあります。通信講座などの支援があれば、気軽に受けられると思います。
離職型	なし	30代後半	既婚	なし	授業の練習。就職の斡旋。
転職型	なし	30代前半	既婚	あり	地方では教職員は、小学、中学、高校での異動が出来る様にと、中学、高校のみの資格では合格は不可能です。ですので、教育学部を出た方しか教職員になれません。ですので、本気で目指す人は、小学校の資格もとれる様にして欲しいです。数学や理科の先生には、数学や理科を専門に学んだ人になるべきだと思います。我が校の理数科が、是非とも子供達の教育に活かされる様、願っております。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	あり	教職をとった時の状況と今の教育現場の状況は違うところもあると思うので、現役で仕事をされている方の講座や、今の教育現場についての情報や知識が欲しい。
初職継続型	あり	30代後半	未婚	なし	教師になるのは、特に高校は狭き門です。教員試験対策(論文、面接、筆記)は必須です。教員採用試験に対する支援の充実は大切だと思います。また、私立高校には様々な特色があります。それぞれの私学の特色を踏まえ、自分に合う私学の選択も大切です。そういった情報、卒業生で私学で働く方々との情報交換も大きな役割を果たすと思います。また、私学にも特別支援の必要な生徒が入学して来ており、今後、特別支援の必要な生徒の支援法についての深め合いも大切だと思います。
離職型	なし	40代前半	未婚	なし	東京だけでなく、関西でも活動して欲しい。無理であれば、ネットのサポートを充実させて欲しい。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	HPなどでの情報提供。転職、再就職は、なかなか一歩踏み出す勇気が難しいので、学校ボランティア、アルバイト的なものからのステップアップできるような支援。
初職継続型	あり	40代前半	既婚	あり	人材派遣登録のようなシステム(桜楓会のような人材バンク)。教職に就きたいと思う人が、自分の生活スタイルに合った条件等を登録しておき、リストを作る。教員を探している学校は、このリストの中から教科等条件の合う人を選び、声がかけられるようなシステム。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	私のように全く教職に就いたことのないまま(しかも主婦をしていて)40才近くになると、現実的には教職に就くことは難しいと思うのだけれども、資格を生かしたいという人のために、補助教員や子供を世話する仕事など、正規の先生という仕事以外の仕事の斡旋やアドバイスをしてもらえると、本当に受けてみようかなと思います。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	募集があれば、どんどん紹介して頂きたい。ただ、卒業して年月が経っているので、自信を取り戻すためにも、支援プログラムがあると心強い。
離職型	あり	30代後半	既婚	あり	教職に関する法律や現状の問題の変化など情報を集めてください。現場の問題の変化など情報を集めて下さると、現場に戻りやすいかなと思います。

q17現在の働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述
初職継続型	あり	30代前半	未婚	－	今はインターネットでの情報収集が主であると思うので、インターネットを基本とした情報サービス、あとは、面接や模擬授業などの練習をしてあげられたら良いと思います。民間で教員採用の学校があると思いますが、そのようなところより、卒業した大学で学んだ方が意識が上がると思います。うまく書けなくてすみません。きめ細やかな支援があればいいですね。
離職型	なし	30代前半	既婚	なし	転職族で、もうすぐ子供が産まれるという事もあり、今までの経験を生かしたこれからの自分の仕事として、非常勤講師などで働けたらいいなという気持ちがあります。とは言え、大学で教職課程を学んでから10年以上が経ち、仮にお話をいただけたとしても、何からどう手を付けていいのかわからないのではないかと考えていたところでした。もし、教職への再就職のための講座があるならば、受けてみたいです。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	教職は、対子供、また対保護者との関係が良好な方がよいので、有効なコミュニケーションについての講習（例えば、Iメッセージを使った）があるとよいと思います。上から押さえつけようとするとうまくいかないので、何か困難な場面にあっても、先生も子供も、思っている事が双方で言える、話合える関係づくりの一助となる方法を知っておくとうよいと思います。親業訓練講座、教師学なども有効だと思います。教える科目についての講習、事前練習などがあるとよいと思います。教育学科での教職科目が社会で、教育実習に行っていて、あわせて教科（私の場合「世界史」）で準備をしていたので、大変だった。
離職型	－	30代後半	既婚	あり	実践的な授業（模擬）や、授業見学等が出来るとう有難い。また、発達心理学的なものを実際の学校等で起きている事と合わせて、再度理解できると良いと思う。
初職継続型	あり	30代後半	未婚	なし	卒業生のキャリア情報を収集し、人材を必要とする企業に紹介する。専門的知識、実践的知識の講座開設。
初職継続型	あり	30代後半	未婚	なし	（学部生にはそのような体制があるようですが）「学習ボランティア」という形で、現場に直接携わる支援体制がよいと思います。転職・再就職までに、教育現場に関わっていない時間が長い程、急には適応できなくなっているはずです。
再就職型	あり	30代後半	既婚	あり	免許状の取得。非常勤講師等の募集を知らせる。採用試験対策。
離職型	なし	30代後半	未婚	あり	人材バンクのようなものをつくり、需要と供給を調整する。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	募集している学校を紹介してもらえるような支援があると嬉しいです。
転職型	あり	40代前半	未婚	あり	教職の免許を取っても、実際に学校で働いてみると、大学で勉強したことがあまり役立たないことが多い。付属校で教育実習みたい、大学がアシスタントティーチャーなどとして入れるような仕組みを作って、実際に学校に入って子供達とかかわりながら勉強できると、すごくいいと思います。
初職継続型	あり	40代前半	既婚	あり	道徳の時間、学活の時間などで使えるような感動的な講演会の開催。大学の講座の格安聴講！優秀な教員の実践例、研究報告会。同窓生による座談会の開催（気軽に悩みや実践など話せば、お互いに為になると思うから）。
再就職型	なし	30代後半	既婚	あり	とにかく情報が欲しいので、情報を得る機会が欲しいです（ボランティアなども含めて）。
転職型	なし	40代前半	既婚	あり	就職先の紹介等していただけると、具体的な支援といえるのではないのでしょうか。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	あり	免許取得に必要な単位を取るためには、卒業した母校で取得したいと思う方は多いと思います。しかし、現在就業中であったり家庭があると、時間を確保することがとても難しくなるかと思います。実習やスクリーニング等は、土曜日、日曜日などでも設立してみたらどうかと思います。教職に限らず、学習したい卒業生は多いと思いますので、素晴らしいプログラムを期待しています。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	専門知識の充実や、現場経験者による具体的な指導ノウハウなどの講座があると、役立つと思います。
再就職型	あり	30代後半	既婚	あり	教職は特別な職種なので、やはり、ブランクがある人の為にコミュニケーションスキルや、人前で話す為のヒント等の講習会があると良いと思います。また、求人なども紹介してもらえると、助かるのではないのでしょうか。
離職型	なし	40代前半	未婚	なし	いわゆる学校の教師となるためだけではなく、塾講師のパート・アルバイトや自宅で塾を開く場合など、幅広く参考となる講座があるといいと思います。また、採用する側（私立学校や塾）の考え方や見方が分かるようなセミナーがあるといいなと思います。

q17現在の働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述
再就職型	なし	30代後半	既婚	あり	教職としてキャリアを継続していない場合、即戦力になり得るかどうかは、本人も雇用先も重視すると思うので、学級経営の方法やPC技能、接遇などの具体的な経験を積める場があると良いと考えました。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	今までの経験を生かし、再就職するための情報提供。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	求人情報を提供する。
初職継続型	あり	40代前半	既婚	あり	正規採用される前に、経験のない方には講師の紹介などをして、職に合うか合わないか試すように促し、支援する。採用試験の準備。
初職継続型	あり	30代後半	既婚	あり	桜楓会の求人では情報が入りにくい。大学には多くの教員の求人があるはずだから、公開の仕方を工夫されても良いと思う。現場復帰の為の実習を系列園でするなど支援があると良いと思う。
初職継続型	なし	30代前半	既婚	なし	教員の資格は、半永久的でなくなったことをニュースで知りました。自身が取得した資格は、すでに失効しているのか、もしくはあるタイミングで講座等を受けて継続できるのか、随時知らせていただければありがたいです。
初職継続型	あり	30代後半	未婚	なし	正規雇用に向けた支援の提供。休職、育休・産休等で、職場では人が足りない(または、来るまでに時間がかかる)という時がある。大学で経験を積んだ方が介入できると良い。何年か(何力月か)経験を積んだら、採用試験等優遇、職に就けると良い。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	理科の教員は不足しています。その気があれば、すぐ教員になれます。が・・・、現場では、懇切丁寧に教えてくれる時間はないので、自分で動いていかなければなりません。また、実験の準備や教材の使い方なども、自分で時間をつくって、工夫していかなければなりません。大学が支援をするのであれば、現場の教員(中学なら中学の)から、話を聞く機会を設ける。教職に就きたい、就いている人とのネットワークを構築する。特別支援についての勉強会、現場での研究などが必要。
初職継続型	あり	30代後半	未婚	なし	現場未経験は大変であるし、英語教育の動向は変化し続けているので、現実に即した研修、実習のやり直しは必要だと思う(生徒も多様化しています)。
再就職型	なし	40代前半	未婚	あり	子供を持つ親として、公立校などでは、もっとアシスタントの先生を入れたら良いのと思うことが多々あるので、正規のフルタイム教職の他に、パートタイムでも再就職し、豊富な知識や経験を活かし、教育現場へ入ることのできる道すじを確立して欲しい。子育てが一段落して、何かやりたいと思う人は多いと思う。
離職型	あり	40代前半	既婚	あり	ブランクへの不安が解消されるような研修会や講座の開設(退職時と現在の教育内容や教育活動の違いや変化に対応できるか不安である)。今使われている教科書等を使用した模擬授業、または実際の授業のビデオ貸し出し。転職、再就職先の斡旋。アドバイザーによる個別支援。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	私立学校での就職斡旋があればいいと思います。
再就職型	なし	30代後半	既婚	あり	近年の情勢(生徒の様子、父兄の様子、法的な流れ)の変化について解説していただきたい。また、次のステップ(中学なら高校受験、高校なら大学受験。受験しなければ就業ですね)に向けて、何を意識しながら授業を持つとよいのかも知りたいのが、実際のところ。自分の専門分野についても、錆びついていると思うので、まずは呼び水をまいて下さると助かると思います。
初職継続型	なし	40代前半	既婚	あり	児童学科を卒業して20年経ち、全く畑違いの仕事を一筋にしてきました。自分自身も子育てをしながら、働きながら子育てをすることの苦労を日々感じながら生活しています。このような私でも、子育て支援という分野で何か貢献できればと思っています。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	卒業生が見られるホームページなどで、求人情報が見られるようになったら良いと思う。
初職継続型	なし	30代後半	未婚	なし	目指す者同士のコミュニティ形成(講座を通じて)。成功者の紹介、成功例の紹介。勉強する場の提供。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	なし	教育実習に行ってから時間がだいぶ経ってしまっているので、その間を埋めてくれるような研修をしてくれると思います。
初職継続型	あり	40代前半	既婚	あり	指導案や教材研究などに必要な資料提供など。

q17現在の働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	学生時代は、ちょうどバブル経済の頃で、あまり地に足のつかない生活を送っていました。社会人になりましたが、教職は一応取りましたが、教育実習をやっただけで、人に教えられるものを持っているわけではありません。実際親になってみて、ゆとり教育がもたらした弊害に驚き、子供の進路で(苦勞?とはいえませんが)困っている様な状況です。教職といってもいろいろな働き方があり、正規、パート的なお手伝い、いろいろ違うと思いますが、日本の子供の将来を真剣に考えなくてはならない時代だと思います。私の様に40代位で少し時間が出来ている女性を、その力(日本の子供の将来を真剣に考えなくてはならない時代の)にするような取り組みが出来ると思います。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	人材登録・派遣、各スキル研修。私塾の設立・学童保育(教育含む)の設立、ここでOGを雇う。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	個人での情報収集には限りがある為、Web等での情報提供があると良いと思います。スキルアップのための研修も前向きな支援であると思います。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	教え方というよりも、こどもの力を引き出すために導く方法を知りたい。社会経験を持つ教員が増える事は、教壇しか知らない教師より幅が広い知識や経験があるので子どもにとってはよいと思う。一方で、一般的な企業と学校では仕事のすすめ方や人間関係が独特で価値の問われ方が異なるような気がするのでそういった違いはあらかじめ教えてもらえるとよいかもしれない。カルチャーショックがありそう。
転職型	なし	30代後半	未婚	なし	授業。試験対策。教育実習。就職先の紹介。情報の仲介(大学HPでの掲示板等)。現状としては、国立大の教育学部、早慶、旧師範を出ていないと厳しいと思います。それらにコースの少ない幼児教育に特化して大学の競争力を高めて、ブランド化を図るなどの形での支援が嬉しいです。
初職継続型	あり	40代前半	既婚	あり	教育要領など基本部分の学習。現場の現状などの情報提供。数多くの教材研究。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	正式に教員として就職する前には実習(教育現場での)が必ず必要なので、せっかく幼稚園から大学までである日本女子大なので、実習の場を与えていただけるとよいと思います。
初職継続型	—	40代前半	既婚	あり	最新の情報の提供。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	求人情報の提供。生徒、親、他の教員との人間関係等についての研修など。
初職継続型	あり	30代後半	未婚	なし	最新の教育現場についての情報提供。
初職継続型	なし	40代後半	未婚	なし	職種別の求人情報を定期的に教えて欲しい。私は日本語教師として働いていますが、特殊な業種なので日本語関係の求人オンラインを見えています。できれば大学発信のものがあると選択の幅が広がると思います。例えば、外国人の子どもに日本語+教職免許→公立の学校を紹介してもらえれば仕事できると思うのですが。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	資格取得のための講座、アドバイス。人材紹介。職業訓練。
初職継続型	なし	30代前半	既婚	あり	実務に関する講座、ロールプレイング。具体的な募集情報の提供、内定に向けたアドバイス。
再就職型	あり	40代前半	既婚	あり	情報の提供。
初職継続型	あり	40代前半	未婚	なし	現在、私立大学附属校に勤務しております。紆余曲折を経て現職にあります。さらに、今の時期(まさに)、通信教育課程での教育実習生の方々を受け入れております。資格取得だけのための実習の方もいらっしゃるというのは、大学生と同じです。かなり高齢の方々もいらっしゃいます。しかし、年々、現場は多忙を極めるようになりました。少子化が原因かと思います。私立である限り、いかに他と差をつけて魅力あふれるものかアピールすることが大切と、執行部が考えるからです。そのシワ寄せとして、現場の教員が苦しめられる悪循環に陥っているようです。そうでなくても、教職は生きた生徒相手の多忙を極める職業です。ですから、安易に大学アピールのために、充分な現場のリサーチもせずに、システムをつくる様なことは、おひかえ願いたいと思う次第です。
初職継続型	あり	30代前半	既婚	あり	学校現場は人手不足なのでどんどん支援して欲しい。が、資質のない人には免許だけ発行することのないようにして欲しい。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	今、自分が転職するのに力不足だと思うのは、パソコンに対する知識・技能と、発達障害児に対する知識だと思う。大学で授業を取っていても、時間と共に日々様々なことが変化している社会であるので、ギャップを埋める為の支援があればと思う。

q17現在の働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述
離職型	あり	40代前半	既婚	あり	教師になっても声が小さい、説得力がない、怒鳴るだけ、生徒が悪い事をしたら何故そのような行動をとったのか根本を解決をしようとせずに処罰だけ与えようとするため、周りの職員間とうまいかず、生徒にも信頼されない方がいらっやいます。大学の教職課程で模擬授業があり、とても役に立った記憶があります。教員実習をやっても採用試験では授業を行う試験はないので、転職・再就職時に、車の免許のペーパードライバー講習のように短期間の実習があると採用されやすいのではと思います。また私自身一年企業勤めをする中、やはり教師になりたく、桜楓会に伺い、何度も募集している学校を教えて頂き、採用に至り大変感謝しております。伝統のある女子大卒で良かったと思いました。
初職継続型	なし	40代前半	既婚	あり	取得した免許状以外の免許を取得するための講座を提供してほしいです。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	私は、我が子が小学生、中学生となり保護者としての立場から学校の関わりを持って長くなりました。保護者から見た学校、我が子の成長、発達を間近で感じてきた今思うことは、教職課程で学んだ頃には知り得ないたくさんのお話を親として経験してきたということ。教職課程で学んではいたけれど、甘ちゃんだったなと思うことばかり。様々な経験をした大人との出会いは子どもにとって影響力がとても大きいです。卒業後、様々な生き方をし、様々な経験をした方々が転職・再就職する際の支援として、教職の現場の今を知ることのできる機会を提供してもらえないでしょうか。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	現場を経験できるような支援。現場経験時の細かい指導。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	あり	試験対策。面接・実技対策等（現在の試験状況はよくわかりませんが、自分が受験した時は突如、4年生の「道徳」の模擬授業をやるよう言われて撃沈したので・・・）。2次試験にも一定の対策が必要だと痛感しました。
再就職型	あり	30代後半	既婚	あり	教育現場の現状、最新の情報の提供。
離職型	あり	40代前半	既婚	あり	就職先の斡旋。現在取得済以外の教員免許取得支援。
転職型	なし	40代前半	既婚	あり	子供が生まれて離婚した人に仕事の間を提供すること。提供に際してリハビリ教育をすることを条件に大学側が就職活動をして求人を持ってくること。
初職継続型	あり	30代後半	既婚	あり	即戦力になる技術の提供。教職員としての心構え（マナーなど）。
初職継続型	なし	30代前半	既婚	あり	教育実習の受け入れ依頼などで関係のできている学校と日頃より交流を持ち、転職・再就職前の経験をいかした授業を実施できるような素地づくりをすすめてほしい。就職にあたって、カウンセリングを受けられるような仕組みがあったらよい。
離職型	あり	30代後半	既婚	あり	教員として再就職を望んでいますが、現在育児中のため、講座に出席するのは保育室などを利用できないと難しい面があります。そのため、さくらナースリーの開放と利用料金を少し安くして欲しいというのが、個人としての意見です。しかし、同じ意見の人もいます。講座だけでなく、その人たちの生活にかかわるところをトータルに支援面について考えて頂きたいです。
初職継続型	あり	40代前半	既婚	あり	卒業した後のことだから、自分で開発していくのが一番。しいてあげるならば、現在の教育現場の実情（子ども、保護者）を伝えてほしい。心構えをもって現場に来てほしいです。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	女性だと子育てという立場から、パートやバイトも就きづらいです。必ず、誰か見てくれる人はいるか、と聞かれます。学歴はパートなら関係なし。普段は暇で、少しでも働きたいと思いますが、子どもの行事、病気、家族でのたまにの旅行などでも休めません。それ以外は休まないしすごく働きたい気持ちもあります。企業がそこに前向きに協力して下さるなら、働ける方はたくさんいると思います。そういう企業のお話や資格に関しても、結婚後、有意義なものになるように大学の早い時期にお話が あったら、今も少しは違っていたかもしれません。中学社会の資格よりは、今の私には保育士や司書の方が有意義だったかも・・・。1度家庭に入ると、よほどの資格や能力か家族の協力がないと、正社員で再就職は本当に難しいです。
初職継続型	なし	40代前半	未婚	なし	企業と転職・再就職希望者のマッチング。転職・再就職希望者へ、企業が求める能力を再構築するためのプログラムの提供。
再就職型	あり	30代後半	既婚	あり	持っている教職免許にプラスとなる資格・技術の講座設定。幼稚園教諭を持っていますが、現在、臨床発達心理士の資格取得を目指し、経験に加えて、不足している分野の単位を講座受講で取得し、数年後の申請を目指しています。理論は、本や講座で学べますが、発達検査などの実践的な技術は一人では学び切れなく、経験が不足してしまっています。ですので、実践的な技術を身に付けるための講座があると有難いです。

q17現在の働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	再び教育実習の場を提供。
初職継続型	あり	30代後半	未婚	あり	指導法(大学で研究されているような新しい教授法や生徒との関わり、事象のとらえ方など)。ネットワークづくりと情報提供。OGのネットワークが見える形になれば、大変心強いと思う。教職関係者はもちろんだが、他業種の方も含め、様々なつながりが教育をより広げていけるのではないかな。
初職継続型	なし	40代前半	未婚	なし	一般入試でなく、今までの職を生かした教員の転職・再就職先があるなら、情報を検索できるようなシステムがあれば助かると思います(すでにあったらごめんなさい)。また、スクールカウンセラーをして思ったのですが、私たちの学んだときと違う教え方、教科なども増えています。現職員の方によるそのレクチャーをしていただくと大変ありがたいと思います。転職・再就職後にも相談できるような支援システムがあれば心強いのではないのでしょうか(1年以内に離職する教員も増えているときくので)。
再就職型	なし	40代前半	既婚	なし	できれば全国に情報網をめぐらせていただき、居住地付近に、国公立問わず教職関係の職があれば知ることができるようにすることです。
初職継続型	なし	40代前半	既婚	なし	転職のための情報提供。
離職型	あり	40代前半	既婚	あり	教育課程がどのように変遷したかを教える。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	あり	卒業してから10年以上たって、結婚という形で思いがけず教育現場にかかわることになりました。卒業後は教職と全く関係のない職に就いていたものの、常に「いつかは教育現場で…」と思っていました。しかし実際に教育現場に入ってみると、10年前に学んだことは忘れがちで情けない気持ちになりました。かつて学んだ大学でもう一度学び直す機会があれば非常に心強いです。家には小さい子もおりますので、通学だけでなく、インターネット等を利用して自宅でも受講できればなお良いと思います。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	教育心理学等の教養課程の復習や実習など。
離職型	なし	40代前半	既婚	あり	附属園・校での教育実習及びアルバイト等、短期でも実際に現場での経験を多く積むための職場の提供、確保。現任教員(卒業生)との面談・交流の場を設定(本音で話ができる場)。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	仕事の紹介。履歴書の書き方やアドバイス。
初職継続型	あり	30代後半	既婚	あり	知識よりも、様々な経験があり、自信をもって子どもたちに伝えられるものをもっている人が求められていると思います。そういう支援ができれば。
初職継続型	あり	40代前半	既婚	あり	現在の雇用の状態の詳しい情報提供。どの学校がどういう人を希望しているか。日本女子大出身者のネットワークの紹介。
初職継続型	なし	40代前半	既婚	あり	職場の紹介と指導方法の相談。
初職継続型	なし	40代前半	未婚	-	免許状の有効期限が新たに設定されたり、指導要領や指導方法など制度も少しずつですが社会の変化に合わせて変わっていくので、最新の情報や現職に就いている方の話を伝えたり、理解してもらう必要があるのかなと思います。せっかく教職に就いても全体の中で一部には不適應で休まれてしまう先生もいるのももったいないとは思っています。また、地方公共団体の1教育委員会で働かせてもらっていますが、経験者の再就職より、転職する場合は相当の覚悟が必要かなと思います。未経験で子どもや保護者との関わりを身につけるのに多少の難しさはあるのかなと思います。それでも意欲に満ちあふれていれば全然大丈夫だと思います。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	なし	教職の授業で習わなかった、「教え方」を教わりたい。
初職継続型	なし	30代後半	未婚	なし	教職取得時(私ならば1998年)と現在の学習指導要領のギャップの埋め合わせ。社会人採用にターゲットを絞った講座。現教職従事者の生の声を集めてアウトプットする場。現在の仕事に不満はありませんが、これからあえて教職を…と思うことも時々あります(公務員ですし…)。そこで…、実際のところ教職ってどうなのか。待遇、悩みetc…素直な卒業生の意見を聞いてみたいです。
再就職型	あり	40代前半	未婚	あり	大学に、就職までしっかりしたサポートが要求されると思います。
転職型	なし	40代前半	既婚	あり	地方の人が受講できるようなシステムを作ってほしい。ネットや通信教育など。

q17現在の働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	情報の提供や研修。
初職継続型	なし	30代前半	未婚	なし	まずは技術かと思います。知識と指導についての充分かつ具体的なスキルが必要です。
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	現状を伝えるための現職講師の講演会や交流会。転職・再就職に関する説明会。
再就職型	なし	40代前半	未婚	なし	教職の仕事は現在非常に大変な仕事であると認識しているので、私の場合、忘れた英語の復習の他、生徒の心理学、親とどう関わるかなど学べると嬉しい。しかし、教職は向いていないのでは、という考えもある。
初職継続型	あり	40代後半	既婚	なし	専門分野の知識、技術のサポート。
初職継続型	なし	40代前半	未婚	なし	法・制度9改正点について。また、教育内容についての変更点（技術の進歩や研究・解釈の変化など）について。知識・情報を提供する機関として支援、受け入れができるのは大学だけではないかと思っています。
離職型	あり	30代後半	既婚	あり	理論面では発達心理学、発達障害（LD児など）、具体的な内容、生徒指導や保護者への対応など、現場で役立つような具体的な例をあげて授業をつくる。最近の教育行政についての知識。
再就職型	なし	40代前半	既婚	あり	現職者の現場での経験談、現状などのリアルな話。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	あり	一般企業に勤めました。その後教職を目指そうかと考えましたが、どのような対策をすればいいのかが分からず、年齢制限に引っかかる年齢になってしまいました。もし卒業生向けの教職対策講座があるとうれしく思います。また、子供を育てていると幼児教育の重要性を感じ、勉強してみたい。そして勉強後には幼稚園の免許がとれたら嬉しいな、と思う。すでにこのような講座がありましたらすみません。どのようなカリキュラムがあるのか『葦』などに広告して頂けるとありがたいです。追伸：この調査に協力することにより、教職教育開発センターについて知ることが出来ました。これからはホームページをチェックし自分に合いそうな講座があれば参加させて頂きたいと思います。
初職継続型	なし	30代後半	未婚	なし	卒業して4年後、教職に就きたいと思い、情報を集めるため、就職資料室へ行きました。しかし、卒業後、学校とはどんな形でもつながりのなかった私にはとても居心地のわるく、冷たい感じがして、学校から情報をつかむのは難しいと判断し、自分で再就職先を探し、今の仕事に就いています。転職希望者への窓口がわかりやすくなってほしいのかと・・・。
初職継続型	あり	40代前半	未婚	なし	様々な環境の中で育った子ども達は年々複雑化し、又、保護者の考え方も様々である。自分が育った社会的な環境と比べると距離がかけ離れイメージが辛いのではないのでしょうか。第1に、子どもや保護者への対応について学ぶ事が必要と考える。「現代の現場を知る」講座は役に立つと思う。
初職継続型	なし	30代後半	既婚	あり	教職の現状がまったく分からない（情報が無い）ので、情報提供をしてもらえるとありがたい。今から教職に転職できるのか不安がある。年齢的なこと、家庭や育児との両立、教職の勉強から離れて10年以上経つことなど。
再就職型	なし	40代前半	既婚	なし	就職先（学校）が少ないと思いますので、就職先の紹介等があれば教職に転職・再就職できる可能性が広がると思います。ある程度の年齢（30～40代）での転職・再就職のため、若い人とは異なる特長を身に付けていることが必要だと思いますので、そのような長所を活かせる、身に付けられるような教職講座があればと思います（具体的な事例はあげられず恐縮ですが・・・）。
再就職型	なし	30代後半	既婚	あり	ブランクがあると教育現場でも変化したことが多いと思うので不安が大きい。教育現場の現状を知る機会を作ってほしい。転職・再就職先のあつせん。教科ごとの最新の情報を知りたい。
初職継続型	あり	30代後半	未婚	なし	求人情報の提供、現場に出るまでに少し知識を（教育の情報を）身につける場。
初職継続型	あり	40代前半	既婚	あり	教育現場についての最新情報（指導内容や技術など）の提供。それまで培ってきた技能や経験があると思うので、それを生かすための自己理解や分析と、教職に就いてからのキャリアプラン作り。あまり明確でなくてよいから、自分の退職までの大まかな見通しがないと女性は仕事を続けづらくなっていくので。

q17現在の働き方	教職経験の有無	年齢	婚姻状況	子どもの有無	自由記述
離職型	なし	30代後半	既婚	あり	小・中・高別に、各学校での教育現場の具体的な問題事例の紹介とその解決策。いじめ問題や学級崩壊、問題児対応、モンスターペアレント対応・・・教職に就いたことはないけれど、子どもの友人の母親たちと交際している中で、教師の方々は想像できないくらい難しい問題に直面しているのだろうか。教師は勉強だけ教えれば良いのではなく、特に勉強以外の生徒のメンタルケアが最重要だと思うので、メンタルケアに関する講座等、実践的な支援が役立つと思う。
初職継続型	あり	30代前半	既婚	あり	目白の方がアクセスがよいのでその方がいいと思います。大学では実践的なことが少なかったので現場で活躍している、していた教員の方の話を聞くなどできたらよいと思います。
再就職型	なし	40代前半	既婚	なし	卒業後、教員採用試験を何度か地元で受験していますが、一次試験で不合格となってしまう、次に進めません。日頃から全ての教科の勉強が必要だと感じ、今年から始めました。特に、教職教養は念入りにしないといけないと思います。また、もし二次試験に進めた場合ですが、模擬授業を行うので教育実習時の授業運営も、もう一度やり直す必要があると思います。卒業後かなり年が経ってしまっているので、勘を取り戻すのが大変だと思うので、地元のボランティア教師をしたいと考えています。さびついてしまった技能をブラッシュアップするのは大変ですが、1つ1つの積み重ねをしていけば取り戻せると思いますので、大学でもプログラムで助けていただければ幸いです。

教職免許状取得者のキャリアに関する調査

日本女子大学 教職教育開発センター
現代女性キャリア研究所

日本女子大学現代女性キャリア研究所はこの度、文部科学省の私立大学戦略的研究基盤形成支援事業による研究助成を得て、「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」（平成 23～27 年度）を行っています。その一環として、本学教職教育開発センターの協力を得て、教職免許状を取得した方々の卒業後のライフコース（職業生活や家庭生活）についてお伺いし、大学教育の在り方を考える基礎資料として活用させて頂くことを企画しました。

お答えはすべて コンピュータで統計処理し分析されます。個人が特定されたり、外部の誰かに知られたりすることはありません。どうぞ、ありのままにご回答下さい。

記入し終わった質問紙は同封の封筒に入れ、切手を貼らずに **6 月 2 0 日まで**にご投函下さい。

2012 年 5 月 10 日

日本女子大学 現代女性キャリア研究所

住所：〒112-8681

東京都文京区目白台 2－8－1

電話番号：03-5981-3380

E メールアドレス：riwac@fc.jwu.ac.jp

全員の方に教職免許状、採用試験に関連して伺います。

Q 1. あなたの高校卒業時点での居住地はどちらですか。都道府県をカッコに入れた上で市町村については、該当する番号に○をつけて下さい。

都道府県

() 都・道・府・県

市町村

1. 政令指定都市
2. その他の県庁所在地
3. 特別区
4. その他の市
5. 町村

Q 2. ご卒業の学部、学科、卒業年、現在の年齢について伺います。

(1) 卒業年、学部、学科を以下の選択肢から選び○をして下さい。

卒業年(西暦)

1. 1991 年
2. 1992 年
3. 1993 年
4. 1994 年
5. 1995 年
6. 1996 年
7. 1997 年
8. 1998 年
9. 1999 年
10. 2000 年
11. 2001 年

学部

1. 家政学部
2. 文学部
3. 人間社会学部
4. 理学部

学科

1. 児童
2. 食物
3. 食管
4. 食専
5. 住居
6. 被服
7. 物理
8. 数学
9. 化学
10. 理二
11. 経済
12. 国文／日文
13. 英文
14. 史学
15. 現社
16. 社福
17. 教育
18. 心理
19. 文化
20. 数物
21. 物生

(2) 現在の年齢をご記入下さい。

満()歳

Q 3. あなたが取得した教職免許状は以下のどれですか。あてはまる番号に○をして下さい(複数可)。

1. 幼稚園
2. 小学校
3. 中学校国語
4. 中学校英語
5. 中学校数学
6. 中学校理科
7. 中学校社会
8. 中学校家庭
9. 高等学校国語
10. 高等学校英語
11. 高等学校数学
12. 高等学校理科
13. 高等学校公民
14. 高等学校地理歴史
15. 高等学校家庭
16. 高等学校情報
17. 高等学校福祉
18. 栄養教諭
19. 学校図書館司書教諭

Q4. 教員採用試験について伺います。

(1) 受験について、あてはまる番号一つに○をして下さい。また、受験した場合はあてはまる種目全てに○をして下さい。

1. 受験しなかった
2. 卒業年度に受験した
ア.幼稚園 イ.小学校 ウ.中学校 エ.高等学校
3. 卒業（ ）年後に受験した
ア.幼稚園 イ.小学校 ウ.中学校 エ.高等学校
4. 卒業後、大学院に進学し、その修了年度に受験した
ア.幼稚園 イ.小学校 ウ.中学校 エ.高等学校
5. 卒業後、大学院に進学し、その修了（ ）年後に受験した
ア.幼稚園 イ.小学校 ウ.中学校 エ.高等学校

(2) Q4の質問で選択肢1に○をした方に伺います。教職の資格を取得したのに採用試験を受けなかったのは何故ですか。その理由についてもっとも近いものを以下から選び、○をして下さい。

1. 他にやりたい仕事があり、もともと受験するつもりがなかった
2. 内定をもらえたので受験する必要がなくなった
3. 受験日当日、体調不良や家族の事情などにより試験会場に行けなかった
4. その他（ ）

(3) 合否について伺います。合格した場合は資格種目に○をして下さい（複数可）。また、公私立の別に○をし（複数可）、それぞれの受験地をカッコ内にご記入下さい（複数可）。

1. 合格しなかった ※受験地が複数の場合はカッコ内に複数ご記入下さい。
ア.幼稚園→ 公立（ ）都道府県 私立（ ）都道府県
イ.小学校→ 公立（ ）都道府県 私立（ ）都道府県
ウ.中学校→ 公立（ ）都道府県 私立（ ）都道府県
エ.高等学校→ 公立（ ）都道府県 私立（ ）都道府県
2. 合格した ※受験地が複数の場合はカッコ内に複数ご記入下さい。
ア.幼稚園→ 公立（ ）都道府県 私立（ ）都道府県
イ.小学校→ 公立（ ）都道府県 私立（ ）都道府県
ウ.中学校→ 公立（ ）都道府県 私立（ ）都道府県
エ.高等学校→ 公立（ ）都道府県 私立（ ）都道府県

(4) 採用試験に合格した方に伺います。それはいつのことでしたか。

1. 大学を卒業するまでに
2. 大学卒業後 → それは（ ）年後

教員採用試験を受けなかった方、または不合格で再受験しなかった方に伺います。
教員採用試験を受けて合格した方は 8 ページの Q 1 0 へ進んで下さい。

Q 5. これまでの就業状況は以下のどれにあてはまりますか。あてはまる番号に○をして下さい。

1. 大学または大学院修了後すぐに仕事に就いた
2. 大学または大学院修了後すぐには仕事に就かなかった／就業したことはない

Q 5 で選択肢 1 を選んだ方は次の Q 6 へ進んで下さい。

Q 5 で選択肢 2 を選んだ方は 5 ページ Q 7 へ進んで下さい。

Q 6. 学部卒業または大学院修了とともにお仕事に就いた方に伺います。

(1) 勤務先の業種 (あてはまる番号一つに○)

- | | | |
|----------------|----------------|----------------|
| 1. 製造業・建設業 | 2. 商社・卸売 | 3. 百貨店・小売店・飲食店 |
| 4. 金融・保険業 | 5. 運輸・通信・電気・ガス | 6. マスコミ・広告・調査 |
| 7. ソフトウェア・情報処理 | 8. 教育関連業種 | 9. その他のサービス |
| 10. 公務 | 11. その他 (|) |

(2) 勤務先の規模 (あてはまる番号一つに○)

- | | | | |
|-------------|----------------|--------------|---------------|
| 1. 30 人以下 | 2. 31～100 人 | 3. 101～300 人 | 4. 301～1000 人 |
| 5. 1001 人以上 | 6. 官公庁 (国家公務員) | 7. 地方自治体 | 8. その他 |

(3) 勤務の形態 (あてはまる番号一つに○)

- | | | |
|-------------|----------------|--------------|
| 1. 正社員・正規職員 | 2. 有期契約社員・嘱託社員 | 3. パート・アルバイト |
| 4. 派遣社員 | 5. 在宅ワーク・内職 | 6. 経営者・役員 |
| 7. 自営業 | 8. 自営の家族従業者 | 9. その他 (|

(4) 勤務地

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1. 高校卒業時点の居住地 | 2. 高校卒業時点の居住地以外 |
|---------------|-----------------|

(5) そこでのあなたの主な仕事（あてはまる番号一つに○）

1. 事務系の仕事（事務員、秘書、事務用機械操作員など）
2. 営業系の仕事（営業・企画営業、ルートセールス、メディカル営業など）
3. 販売系の仕事（店主、販売店員、保険外交員など）
4. サービス系の仕事（ホームヘルパー、美容師、クリーニング、調理師、接客、給仕、客室乗務員、観光ガイドなど）
5. 専門・技術的仕事（研究者、医師、弁護士、税理士、大学教員、看護師、保育士、栄養士、幼小中高教員、塾講師、記者、デザイナー、SE など）
6. 生産工程・労務作業系の仕事（工場労働者、建設作業員、清掃員など）
7. 運輸・通信系の仕事（運転手、郵便配達員など）
8. 保安系の仕事（自衛官、警察官、消防員、警備員など）
9. 管理的な仕事（課長相当以上の管理職、役員など）
10. 団体役員
11. その他（ ）

(6) そこから内定を得るのに、以下の事柄はどのように働きましたか。あてはまる番号一つに○をして下さい。該当しないものについては○をしないで下さい。

	有利 だった	やや有利 だった	無関係 だった	やや不利 だった	不利 だった
a. 出身大学の名前	1	2	3	4	5
b. 大学での専門分野	1	2	3	4	5
c. 教職の資格	1	2	3	4	5
d. 教職以外の免許・資格	1	2	3	4	5
e. 課外活動での実績	1	2	3	4	5
f. アルバイト経験	1	2	3	4	5
g. ボランティア経験	1	2	3	4	5

(7) 上の質問で教職の資格についてのお答えの内容を具体的に下の空欄にご記入下さい。

--

Q7. 学部卒業または大学院修了とともに仕事に就かなかった方に伺います。それ以外の方は 6 ページの Q8 へ進んで下さい。

(1) 親と同居でしたか（あてはまる番号一つに○）。

1. 親と同居だった
2. 親と同居ではなかった

(2) どんなことをしていましたか。あてはまる番号を選んで○をして下さい(複数可)。

1. 家事、育児、介護、看護など、自分の家族のなかの仕事をしていた
2. NGO・NPO 活動、地域で頼まれた活動などをしていた
3. 塾講師や放課後児童クラブなど教職をいかせるボランティアをしていた
4. 教職の資格を直接いかせるものではなかったが、ボランティアをしていた
5. 専門学校や通信教育などで資格につながる勉強をしていた
6. カルチャーセンターや大学の講座などで趣味・教養の学習をしていた
7. 国内や海外を放浪していた
8. 芸術家、芸能人、翻訳家などの自由業をめざして修業していた
9. 特に何もしていなかった
10. 病気療養をしていた
11. その他→(具体的に)

(3) その後、どれくらい経ってから仕事に就きましたか(あてはまる番号一つに○)。

1. 1年未満 2. 1～2年 3. 3～4年 4. 5年以上 5. 仕事には就いていない

教員採用試験を受けなかった方、または不合格で再受験しなかった方全員に伺います。

Q 8. 現在なさっているお仕事や勤務先は大学卒業後の最初の仕事と同じですか。あてはまる番号に○をして下さい。

1. 同じ仕事 ⇒ 同じ会社 & 同じ職場
2. 同じ仕事 ⇒ 同じ会社 & 違う職場(転勤・異動)
3. 違う仕事 ⇒ 同じ会社 & 同じ職場
4. 違う仕事 ⇒ 同じ会社 & 違う職場(転勤・異動)
5. 系列会社の同じ仕事(出向)
6. 系列会社の違う仕事(出向)
7. 違う会社の同じ仕事 ⇒ () 度目の転職
8. 違う会社の違う仕事 ⇒ () 度目の転職
9. 現在は仕事に就いていない

Q 9. Q 8 で選択肢 7～8 に○をした方に伺います。1～6 に○をした方は **Q 1 7**へ進んで下さい。

(1) 仕事はどのようにして見つけましたか(転職された場合)。

1. 就職情報誌で
2. ハローワークで
3. 就職説明会で
4. 友人や知り合い(女性)の紹介で
5. 友人や知り合い(男性)の紹介で
6. 親や家族の紹介で
7. その他→(具体的に)

(2) 勤務先の業種（あてはまる番号一つに○）

- | | | |
|----------------|----------------|----------------|
| 1. 製造業・建設業 | 2. 商社・卸売 | 3. 百貨店・小売店・飲食店 |
| 4. 金融・保険業 | 5. 運輸・通信・電気・ガス | 6. マスコミ・広告・調査 |
| 7. ソフトウェア・情報処理 | 8. 教育関連業種 | 9. その他のサービス |
| 10. 公務 | 11. その他（ | ） |

(3) 勤務先の規模（あてはまる番号一つに○）

- | | | | |
|-------------|---------------|--------------|---------------|
| 1. 30 人以下 | 2. 31～100 人 | 3. 101～300 人 | 4. 301～1000 人 |
| 5. 1001 人以上 | 6. 官公庁（国家公務員） | 7. 地方自治体 | 8. その他 |

(4) 勤務の形態（あてはまる番号一つに○）

- | | | |
|-------------|----------------|--------------|
| 1. 正社員・正規職員 | 2. 有期契約社員・嘱託社員 | 3. パート・アルバイト |
| 4. 派遣社員 | 5. 在宅ワーク・内職 | 6. 経営者・役員 |
| 7. 自営業 | 8. 自営の家族従業者 | 9. その他（ |

(5) 勤務地

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1. 高校卒業時点の居住地 | 2. 高校卒業時点の居住地以外 |
|---------------|-----------------|

(6) そこでのあなたの主な仕事（あてはまる番号一つに○）

1. 事務系の仕事（事務員、秘書、事務用機械操作員など）
2. 営業系の仕事（営業・企画営業、ルートセールス、メディカル営業など）
3. 販売系の仕事（店主、販売店員、保険外交員など）
4. サービス系の仕事（ホームヘルパー、美容師、クリーニング、調理師、接客、給仕、客室乗務員、観光ガイドなど）
5. 専門・技術的仕事（研究者、医師、弁護士、税理士、大学教員、看護師、保育士、栄養士、幼小中高教員、塾講師、記者、デザイナー、SE など）
6. 生産工程・労務作業系の仕事（工場労働者、建設作業員、清掃員など）
7. 運輸・通信系の仕事（運転手、郵便配達員など）
8. 保安系の仕事（自衛官、警察官、消防員、警備員など）
9. 管理的な仕事（課長相当以上の管理職、役員など）
10. 団体役員
11. その他（

(7) あなたがこれまでに経験した仕事について（6）の選択肢から選び、下のカッコ内に全てご記入下さい。

- | | | |
|-----------------|-----|---|
| a. 正規の社員、職員として | → （ | ） |
| b. パート・アルバイトとして | → （ | ） |
| c. 派遣、契約社員等として | → （ | ） |
| d. 家族従業者として | → （ | ） |

- (8) あなたがこれまでに経験したお仕事のなかに、教職課程で学んだことが何らかのかたちで関係したことはありましたか。あった場合は、下記の空欄に具体的にご記入下さい。

- (9) あなたはこれまでに臨時採用教員の経験をお持ちですか。

1. ある 2. ない

- (10) あなたは教職に就きたいという気持ちをお持ちですか。

1. ない 2. 正規で就きたい 3. 正規でなくてもいいから就きたい

教員採用試験を受けて合格した方に伺います。

学部卒業または大学院修了時に合格していた方は 11 ページの **Q13** へ進んで下さい。

学部卒業または大学院修了の数年後に合格した方は次の **Q10** へ進んで下さい。

Q10. 合格するまでの間はどのように過ごしましたか。

1. 学部卒業または大学院修了と同時に、すぐに仕事に就いた
2. 学部卒業または大学院修了と同時に仕事に就かなかった

Q10 で選択肢 1 に○をした方は次の **Q11** へ進んで下さい。

Q10 で選択肢 2 に○をつけた方は 9 ページ **Q12** へ進んで下さい。

Q11. Q10 で選択肢 1 に○をした方は以下の質問にお答え下さい。

(1) 勤務先の業種 (あてはまる番号一つに○)

- | | | |
|----------------|----------------------------------|----------------|
| 1. 製造業・建設業 | 2. 商社・卸売 | 3. 百貨店・小売店・飲食店 |
| 4. 金融・保険業 | 5. 運輸・通信・電気・ガス | 6. マスコミ・広告・調査 |
| 7. ソフトウェア・情報処理 | 8. 教育関連業種 | 9. その他のサービス |
| 10. 公務 | 11. その他 () | |

(2) 勤務先の規模 (あてはまる番号一つに○)

- | | | | |
|-------------|----------------|--------------|---------------|
| 1. 30 人以下 | 2. 31～100 人 | 3. 101～300 人 | 4. 301～1000 人 |
| 5. 1001 人以上 | 6. 官公庁 (国家公務員) | 7. 地方自治体 | 8. その他 |

(3) 勤務の形態 (あてはまる番号一つに○)

- | | | |
|-------------|----------------|---------------------------------|
| 1. 正社員・正規職員 | 2. 有期契約社員・嘱託社員 | 3. パート・アルバイト |
| 4. 派遣社員 | 5. 在宅ワーク・内職 | 6. 経営者・役員 |
| 7. 自営業 | 8. 自営の家族従業者 | 9. その他 () |

(4) 勤務地

- ## 1. 高校卒業時点の居住地

(5) そこでのあなたの主な仕事（あてはまる番号一つに○）

1. 事務系の仕事（事務員、秘書、事務用機械操作員など）
2. 営業系の仕事（営業・企画営業、ルートセールス、メディカル営業など）
3. 販売系の仕事（店主、販売店員、保険外交員など）
4. サービス系の仕事（ホームヘルパー、美容師、クリーニング、調理師、接客、給仕、客室乗務員、観光ガイドなど）
5. 専門・技術の仕事（研究者、医師、弁護士、税理士、大学教員、看護師、保育士、栄養士、幼小中高教員、塾講師、記者、デザイナー、SE など）
6. 生産工程・労務作業系の仕事（工場労働者、建設作業員、清掃員など）
7. 運輸・通信系の仕事（運転手、郵便配達員など）
8. 保安系の仕事（自衛官、警察官、消防員、警備員など）
9. 管理的な仕事（課長相当以上の管理職、役員など）
10. 団体役員
11. その他（ ）

(6) そこから内定を得るのに、以下の事柄はどのように働きましたか。それぞれにあてはまる番号一つに○をして下さい。該当しないものについては○をしないで下さい。

	有利 だった	やや有利 だった	無関係 だった	やや不利 だった	不利 だった
a. 出身大学の名前	1	2	3	4	5
b. 大学での専門分野	1	2	3	4	5
c. 教職の資格	1	2	3	4	5
d. 教職以外の免許・資格	1	2	3	4	5
e. 課外活動での実績	1	2	3	4	5
f. アルバイト経験	1	2	3	4	5
g. ボランティア経験	1	2	3	4	5

(7) 教職の資格が具体的にどのように働いたのかご記入下さい。

Q12. Q10で選択肢2に○をした方は以下の質問にお答え下さい。

- (1) 親と同居でしたか（あてはまる番号一つに○）。

1. 親と同居だった 2. 親と同居ではなかった

1. 事務系の仕事（事務員、秘書、事務用機械操作員など）
2. 営業系の仕事（営業・企画営業、ルートセールス、メディカル営業など）
3. 販売系の仕事（店主、販売店員、保険外交員など）
4. サービス系の仕事（ホームヘルパー、美容師、クリーニング、調理師、接客、給仕、客室乗務員、観光ガイドなど）
5. 専門・技術的仕事（研究者、医師、弁護士、税理士、大学教員、看護師、保育士、栄養士、幼小中高教員、塾講師、記者、デザイナー、SE など）
6. 生産工程・労務作業系の仕事（工場労働者、建設作業員、清掃員など）
7. 運輸・通信系の仕事（運転手、郵便配達員など）
8. 保安系の仕事（自衛官、警察官、消防員、警備員など）
9. 管理的な仕事（課長相当以上の管理職、役員など）
10. 団体役員
11. その他（ ）

教員採用試験を受けて合格した方全員に伺います。

Q13. あなたが最初に採用された校種について伺います。あてはまる校種と設置者別に○をつけ、所在地都道府県名をカッコ内にご記入下さい。

- ア. 幼稚園→ 1. 公立 2. 私立 () 都道府県
イ. 小学校→ 1. 公立 2. 私立 () 都道府県
ウ. 中学校→ 1. 公立 2. 私立 () 都道府県
エ. 高等学校→ 1. 公立 2. 私立 () 都道府県

Q14. あなたの採用状況について以下からあてはまる番号に○をして下さい。

1. 正規の採用だった
2. 期限付きの正規採用だった
3. 臨時採用だった

Q15. あなたは現在も教員をされていますか。

1. している
→ 現在、勤続 () 年目
2. 定年で退職した
3. 途中で退職した
→ 勤続 () 年目に辞めた

Q16. あなたが教員として経験された職位について伺います。一つめの職位から順番に、校種、雇用形態、職位、学年、異動、所在地、学校規模、教員の年齢構成、校内研修、生徒の様子、保護者との関係、教員との関係、職位継続期間について、選択肢リストの中からあてはまる数字を一つ選んで、カッコ内にご記入下さい。

※職位継続期間は具体的な数値をご記入下さい。

例：1年1ヶ月 → 13ヶ月 5年 → 60ヶ月

※職位が10個を超える場合は10個目の下書き足して下さい。

	学校種	雇用形態	職位	学年	異動	所在地	学校規模	教員の年齢構成	校内研修	生徒の様子	保護者との関係	教員との関係	職位継続期間
1 個目													
2 個目													
3 個目													
4 個目													
5 個目													
6 個目													
7 個目													
8 個目													
9 個目													
10 個目													

選択肢リスト

学校種

1. 幼稚園 2. 小学校 3. 中学校 4. 高等学校 5. 中高一貫校
6. 高等学校定時制・通信制 7. 特別支援学校 8. 行政機関（出向先）

雇用形態

1. 臨時採用（期限付教諭） 2. 非常勤講師 3. 常勤講師 4. 正規教諭

職位

1. 副担 2. 主担 3. 主任 4. 教頭、副校長 5. 校長 6. 産休・育休 7. 病休

学年

1. 一年 2. 二年 3. 三年 4. 四年 5. 五年 6. 六年 7. 複式学級
8. 複数学年を随時 9. 複数校

異動（所属校・機関）

1. 同一校
2. 転任校
3. 出向先

所在地

1. 区、市部
2. 町、村部
3. 僻地
4. 島嶼

学校規模（一学年の学級数）

1. 1～2学級
2. 3～4学級
3. 5～6学級
4. 7学級以上

教員の年齢構成

1. 若手、中堅、ベテランのバランスがとれていた
2. 若手が少なかった
3. 中堅が少なかった
4. ベテランが少なかった

校内研修

1. 日常の教え合いが活発で校内研修も活発だった
2. 日常の教え合いが活発だが校内研修はそれほどでもなかった
3. 日常の教え合いも校内研修もそれほど活発でなかった

生徒の様子

<小学校の場合>

1. 授業がきちんと成立するクラスが多い／多かった
2. いわゆる学級崩壊が一部でみられる／みられた
3. いわゆる学級崩壊がかなりみられる／みられた

<中・高等学校の場合>

4. 生活や勉学態度がきちんとした生徒が多い／多かった
5. いわゆる問題児が一部にみられる／みられた
6. いわゆる問題児の対策に手を焼いている／焼いていた

保護者との関係

1. 保護者との関係は円滑である／あった
2. 保護者との関係は、一部難しいものがあつたが、概ね良い／良かった
3. 保護者のなかには生徒との関係に過剰に介入、個人的な要求をする人もいて対応に困っている／困った

教員との関係

1. 腹をわって相談できる同僚、先輩はいる／いた
2. 腹をわって相談できる同僚、先輩は現在の勤務校にはいないが、それ以外でいる／いた
3. 相談できる同僚、先輩はいない／いなかった

最後に教員になられなかった方を含め、教職免許状を取得された方全員に伺います

Q17. 現在までのあなたの働き方についてあてはまるものを一つ選んで○をして下さい。

1. 学校卒業後、現在まで何らかの仕事を継続している
2. 現在仕事に就いているが、これまでに1年未満の離職期間があった
3. 現在仕事に就いているが、これまでに1年以上の離職期間があった
4. 現在仕事に就いていないが、かつては仕事に就いていた
5. 学校卒業後一度も仕事に就いたことがない

SQ 1. Q17で選択肢1に○をした方に伺います。あなたが仕事を続けている理由として、もっともあてはまるものから順に3つまで選んで下さい（一つあるいは二つでもかまいません）。

第1位 () 第2位 () 第3位 ()

1. 仕事にやりがいを感じているから
2. 将来的な目標があるから
3. 仕事は続けることがあたりまえだと思っているから
4. 経済的に必要だから
5. 職場に信頼できる人や相談できる人がいるから
6. 職場に仕事と家庭の両立を支援する制度があるから
7. 職場に仕事と家庭の両立に対する理解があるから
8. 配偶者・パートナーの協力があるから
9. 配偶者・パートナー以外の家族の協力が得られるから
10. 将来に不安を感じるから
11. その他（ ）
12. 特に理由はない

SQ 2. Q1 7で選択肢 2 もしくは 3、4 に○をした方に伺います。仕事をやめた理由は何ですか。もっ

ともあてはまるものから順に 3 つまで選んで下さい（一つあるいは二つでもかまいません）。

*あてはまるものがない場合も、お気持ちに近いものをお選び下さい。

第 1 位 （ ） 第 2 位 （ ） 第 3 位 （ ）

1. 他にやりたい仕事があったから
2. 留学・進学などのため
3. 病気・ストレス・けがなど心身の不調のため
4. 仕事に希望がもてなかったから
5. 倒産・廃校・人員整理・契約切れなど企業／学校側の理由
6. 企業／学校側の不当な圧力
7. 仕事の量的な負担が大きく、体力的にきつかったから
8. 仕事の責任が重いなど、精神的な負担が大きかったから
9. 待遇が悪かったから
10. 人間関係がよくなかったから
11. 結婚のため
12. 妊娠・出産・育児のため
13. 親の介護のため
14. 配偶者・パートナーの転勤のため
15. 配偶者・パートナーの反対のため
16. 家庭と両立していく自信がなかったから

Q 1 8. これまでのあなたの職業キャリアに関する経験について、あてはまる番号すべてに○をして下さい。

1. 昇進・昇格の見通しが開けている仕事を経験してきた
2. 昇進の可能性が限定された仕事を経験してきた
3. 大学時代の専門知識・技術をいかせる仕事を経験してきた
4. 特に大学での知識や技術を必要としない仕事を経験してきた
5. 転職しながら、自分の専門・得意分野を形成してきた
6. 特にキャリア形成に結びつかない転職を経験してきた
7. 先の見通しなく離職した経験がある
8. 一ヶ月以上の無業経験がある
9. パートやアルバイトだけで生活していた時期がある

Q19. あなたのこれまでの経験からして、職業キャリアの形成には、どのような能力や技能が必要ですか。a.～i.についてあてはまるものに○をして下さい。また、○をしたそれぞれの能力・技能は、どの段階で身につくものかについてもお答え下さい。

	大学 以前	大学・ 大学院	職場で の経験	職場で の研修	職場外 の講座	職場外 の交流
a. 商品や事業についての知識	1. ———	2. ———	3. ———	4. ———	5. ———	6. ———
b. 経理・法律等の実務的知識	1. ———	2. ———	3. ———	4. ———	5. ———	6. ———
c. 人文社会科学の理論的な知識	1. ———	2. ———	3. ———	4. ———	5. ———	6. ———
d. 幅広い教養	1. ———	2. ———	3. ———	4. ———	5. ———	6. ———
e. データ処理、事務処理の技能	1. ———	2. ———	3. ———	4. ———	5. ———	6. ———
f. 英語などの語学力	1. ———	2. ———	3. ———	4. ———	5. ———	6. ———
g. 企画・アイデアなどの創造力	1. ———	2. ———	3. ———	4. ———	5. ———	6. ———
h. 情報収集力、ネットワーク	1. ———	2. ———	3. ———	4. ———	5. ———	6. ———
i. 対人関係の能力・説得力	1. ———	2. ———	3. ———	4. ———	5. ———	6. ———

SQ. 上に挙げた a.～i.の能力・技能で、あなたがこれから身につけたいと思っているものはありますか。ある場合はそのアルファベットをすべてご記入下さい。ない場合はないをご記入下さい。
()

Q20. 大学入学時の学部学科選択について伺います。学部、学科の選択をしたとき、将来の職業についてはどの程度考えていましたか。あてはまる番号一つに○をして下さい。

1. 就きたい職業が具体的にあった
2. だいたいの職業は決めていた
3. 特に将来の職業は考えていなかった

Q 2 1. あなたの大学時代は、つぎのような学習・経験は充実したものでしたか。また、これまでの職業生活や社会活動には役立っていますか。それぞれについて、あてはまる番号一つに○をして下さい。該当しないものについては○をしないで下さい。

	大学時代			職業生活に		社会活動に	
	充実 して いた	充実 してな かった	経験 がな かった	役立 って いる	役立 って いない	役立 って いる	役立 って いない
a. 一般教養的な科目の学習	1.	2.	3.	1.	2.	1.	2.
b. 語学の学習	1.	2.	3.	1.	2.	1.	2.
c. 専門科目の学習	1.	2.	3.	1.	2.	1.	2.
d. 実験、実習、卒論の経験	1.	2.	3.	1.	2.	1.	2.
e. 資格取得の準備や学習	1.	2.	3.	1.	2.	1.	2.
f. 大学外での語学・資格取得	1.	2.	3.	1.	2.	1.	2.
g. サークル・部の活動	1.	2.	3.	1.	2.	1.	2.
h. 友人関係	1.	2.	3.	1.	2.	1.	2.
i. 副専攻での学習	1.	2.	3.	1.	2.	1.	2.

Q 2 2. 家族状況について伺います。

(1) あなたは、現在、誰と住んでいますか。あてはまる番号にいくつでも○をして下さい。

1. 配偶者・パートナー 2. ひとりで 3. 父や母 4. 兄弟姉妹 5. 祖父母
6. 友人 7. その他→ (具体的に)

(2) 結婚していますか。

1. 結婚していない
2. 結婚している →西暦 () 年に結婚した (以下の質問にお答え下さい)

相手の方の最終学歴

1. 中学校 2. 高等学校 3. 短大・高専 4. 専門学校 5. 大学 6. 大学院
7. その他 ()

(3) 相手の方の仕事について伺います。現在独身の方、配偶者・パートナーが仕事に就いていない場合は(4)へ進んで下さい。

勤務先の業種 (あてはまる番号一つに○)

1. 製造業・建設業 2. 商社・卸売 3. 百貨店・小売店・飲食店
4. 金融・保険業 5. 運輸・通信・電気・ガス 6. マスコミ・広告・調査
7. ソフトウェア・情報処理 8. 教育関連業種 9. その他のサービス
10. 公務 11. その他 ()

勤務先の規模 (あてはまる番号一つに○)

1. 30人以下 2. 31～100人 3. 101～300人 4. 301～1000人
5. 1001人以上 6. 官公庁(国家公務員) 7. 地方自治体 8. その他

勤務の形態（あてはまる番号一つに○）

- | | | |
|-------------|----------------|--------------|
| 1. 正社員・正規職員 | 2. 有期契約社員・嘱託社員 | 3. パート・アルバイト |
| 4. 派遣社員 | 5. 在宅ワーク・内職 | 6. 経営者・役員 |
| 7. 自営業 | 8. 自営の家族従業者 | 9. その他（ ） |

勤務地

- | | |
|----------|---------|
| 1. 家族と同居 | 2. 単身赴任 |
|----------|---------|

そこでの主な仕事（あてはまる番号一つに○）

1. 事務系の仕事（事務員、秘書、事務用機械操作員など）
2. 営業系の仕事（営業・企画営業、ルートセールス、メディカル営業など）
3. 販売系の仕事（店主、販売店員、保険外交員など）
4. サービス系の仕事（ホームヘルパー、美容師、クリーニング、調理師、接客、給仕、客室乗務員、観光ガイドなど）
5. 専門・技術的仕事（研究者、医師、弁護士、税理士、大学教員、看護師、保育士、栄養士、幼小中高教員、塾講師、記者、デザイナー、SE など）
6. 生産工程・労務作業系の仕事（工場労働者、建設作業員、清掃員など）
7. 運輸・通信系の仕事（運転手、郵便配達員など）
8. 保安系の仕事（自衛官、警察官、消防員、警備員など）
9. 管理的な仕事（課長相当以上の管理職、役員など）
10. 団体役員
11. その他（ ）

（4）お子さんはいますか。

1. いない
2. いる → （ ） 人
→ 第一子は何年まれですか 西暦（ ） 年
→ 末子は何年生まれですか 西暦（ ） 年

Q 2 3. あなたのお父さん、お母さんについて伺います。

（1）お父さん、お母さんの最終学歴を、下の囲みのなかからあてはまる番号一つを選びご記入下さい。

お父さん → （ ） お母さん → （ ）

- | | | | | | |
|--------|---------|----------|---------|-------|--------|
| 1. 中学校 | 2. 高等学校 | 3. 短大・高専 | 4. 専門学校 | 5. 大学 | 6. 大学院 |
| 7. その他 | | | | | |

(2) お母さんの生き方について、あてはまる番号を一つ選んで○をして下さい。

1. 就職せずに結婚した
2. 就職し、結婚して仕事を続けた
3. 就職し、結婚や出産を機に退職した
4. 就職し、結婚や出産を機に退職し、その後再び就業した
5. その他 ()

(3) お父さん、お母さんの主な仕事について伺います。次のそれぞれについて、あてはまる番号をご記入下さい。

- 勤務先の業種** お父さん→ () お母さん→ ()
1. 製造業・建設業 2. 商社・卸売 3. 百貨店・小売店・飲食店
 4. 金融・保険業 5. 運輸・通信・電気・ガス 6. マスコミ・広告・調査
 7. ソフトウェア・情報処理 8. 教育関連業種 9. その他のサービス
 10. 公務 11. その他 ()
 12. 仕事をしてなかった

- 勤務先の規模** お父さん→ () お母さん→ ()
1. 30 人以下 2. 31～100 人 3. 101～300 人 4. 301～1000 人
 5. 1001 人以上 6. 官公庁（国家公務員） 7. 地方自治体 8. その他
 9. 仕事をしていなかった

- 勤務の形態** お父さん→ () お母さん→ ()
1. 正社員・正規職員 2. 有期契約社員・嘱託社員 3. パート・アルバイト
 4. 派遣社員 5. 在宅ワーク・内職 6. 経営者・役員
 7. 自営業 8. 自営の家族従業者 9. その他 ()

- そこでの主な仕事** お父さん→ () お母さん→ ()
1. 事務系の仕事（事務員、秘書、事務用機械操作員など）
 2. 営業系の仕事（営業・企画営業、ルートセールス、メディカル営業など）
 3. 販売系の仕事（店主、販売店員、保険外交員など）
 4. サービス系の仕事（ホームヘルパー、美容師、クリーニング、調理師、接客、給仕、客室乗務員、観光ガイドなど）
 5. 専門・技術的仕事（研究者、医師、弁護士、税理士、大学教員、看護師、保育士、栄養士、幼小中高教員、塾講師、記者、デザイナー、SE など）
 6. 生産工程・労務作業系の仕事（工場労働者、建設作業員、清掃員など）
 7. 運輸・通信系の仕事（運転手、郵便配達員など）
 8. 保安系の仕事（自衛官、警察官、消防員、警備員など）
 9. 管理的な仕事（課長相当以上の管理職、役員など）
 10. 団体役員
 11. その他 ()
 12. 仕事をしていなかった

質問は以上です。ご協力頂きありがとうございました。

記入し終わった質問紙は同封の封筒に入れ、切手を貼らずに6月20日までにご投函下さい。

<お願い>

以上の質問へのお答えを分析して、場合によってはインタビュー（個人インタビューまたはグループインタビュー）により更に貴重なお話を伺いたいと考えております。

もし、インタビューに応じても構わないとお考えの場合には、下記の欄に御連絡先をご記入下さい。

なお、インタビュー調査に関しては、大変些少ですが、謝礼をご用意しております。

希望するインタビュー形式に○をして下さい。

個人なら可

グループインタビューなら可

どちらでも可

お名前

Eメールアドレス

Eメールアドレス以外の連絡先を希望する方はご記入ください。

2012 年 5 月 10 日

日本女子大学 現代女性キャリア研究所

住所：〒112-8681

東京都文京区目白台2-8-1

電話番号：03-5981-3380

Eメールアドレス：riwac@fc.jwu.ac.jp

2011 年度～2015 年度
文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業
事業番号 S1191007

「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」研究成果
「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」報告書

発行 2013 年 8 月

編集 日本女子大学現代女性キャリア研究所

住所 〒112-8681 東京都文京区目白台 2-8-1

TEL 03-5981-3380

FAX 03-5981-3381

Email riwac@fc.jwu.ac.jp

URL <http://www5.jwu.ac.jp/laboratory/riwac>

印刷所 国際文献社 〒162-0801 東京都新宿区山吹町 358-5

第2節 大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究 —専門職としての教職に着目して—

教職教育開発センター所長 吉崎静夫
教職教育開発センター所員 関口ひろみ
現代女性キャリア研究所

はじめに

本プロジェクトは、一般企業に就職した女性に対する支援と専門的な仕事に就いた女性に対する支援とに分けて遂行してきた。ここでは、専門的な仕事を教職に限定し、本学教職教育開発センターと共同して教職に再就職することを目指す女性への支援のあり方を検討した。

1 教職免許状取得者のキャリアに関する調査の実施

教職に再就職することを目指す女性はいくらいるのだろうか、そういう女性はあるような支援を求めているのか、以上の問題関心から2012年5月から同年8月に質問紙調査を実施した。対象は、1991年度から2001年度までの卒業生のうち、本学にて教職免許状を取得した2,885名で、回答者数は683名（回収率23.7%）であった。その結果を『「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」研究成果—「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」報告書—』（2013年）（以下、『「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」報告書』）にまとめた。

対象者の特徴としては、『「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」女性とキャリアに関する調査」結果報告書』（2012年）（以下、『「女性とキャリアに関する調査」結果報告書』）と比べると、『「女性とキャリアに関する調査」結果報告書』では既婚している人が64.4%であったが、『「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」報告書』では76.3%と高く、子どもがいる女性も『「女性とキャリアに関する調査」結果報告書』では44.3%であったが、『「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」報告書』では69.0%と高い点にある。

対象者の職業的な背景としては、「教職に就いている／就いていた」と回答した200名のうち調査時点まで就業継続している人は63.5%、離職中と回答した人は15.0%いた。一方、教職経験がない人449名のうち就業継続している人は38.3%、離職中と回答した人は33.6%で、教職従事者の就業継続率の高さが際だっている。

対象者全員のうち、52.0%が「教職の研修を受けたい」と回答しており、教職研修へのニーズの高さが伺える。では、具体的にどのような支援を対象者は求めているのだろうか。教職に転職・再就職するために必要な支援を自由に記述してもらい、SPSSのテキストマイニングにて処理したところ、「求人の紹介・案内」（42.3%）、「教職に必要な講義」（40.7%）、「教育実践のための講義・演習」（26.1%）、「現役教員による講演」（19.7%）が抽出された。このうち、大学としてすぐに提供できる支援は「教職に必要な講義」と「教育実践のための講義・演習」であった。その具体的な内容として以下の通りである。

「教職に必要な講義」…ワークライフバランスの考え方、教育心理学、生徒指導、発達心理学、発達障害、カウンセリング

「教育実践のための講義・演習」…保護者や生徒との関わり方や対応の方法など、活きた教育実践を知るための講義・演習

これらを踏まえて 2012 年度、2013 年度にワークショップを開催した。そのまとめが次節以降である。

2 第 1 回ワークショップ（2012 年度実施）

日本女子大学教職教育開発センターにおいて、2013 年 2 月 16 日（土）、17 日（日）の両日、「再就職支援のためのワークショップ」を開催した。教職復帰を目指すキャリアブレイク中の女性教員や教職への転職を目指す女性等を対象に、最新教育事情の理解や指導方法のスキルアップを支援する講座であった。

講座では、「授業づくり」「学級経営」「教員の服務規定及び保護者への対応」「特別支援教育」の 4 テーマを柱に、グループ討論などのアクティビティを盛り込みながら「学校現場の今」を学習できるようにした（表 1 参照）。

表 1 講座の内容と講師（2012 年度）

日時	テーマ	講師
2 月 16 日 （土） 9:00～16:00	①授業づくり （学習指導）	吉崎静夫（日本女子大学人間社会学部教育学 科教授、教職教育開発センター所長）
	②学級経営 （生活・生徒指導）	田部井洋文（日本女子大学家政学部児童学科 客員教授）
2 月 17 日 （日） 9:00～16:00	③教員の服務規定及び 保護者への対応	坂田仰（日本女子大学教職教育開発センター 教授）
	④特別支援教育	大山智子（早稲田大学非常勤講師、白百合 女子大学生涯発達研究教育センター研究員）

受講者はキャリアも年齢も多様な女性 7 名であった（表 2 参照）。各テーマ 3 時間という長時間の講座にも関わらず終了後も講師への質問が続くなど、受講者の再就職への意欲が感じられた。

表 2 受講者の特性と動機（2012 年度）

受講者	教職経験（年数・ 学校種・教科）	教職の中断理由	受講動機
A	有（4 年・中高一貫 校・家庭科）	大学院で勉強したいと思 ったため。他の学校でも働 いてみたいと思ったため。	現在大学院で学んでおり、院 修了後教員になりたいと思っ ているため、参加した。

B	有（8年・幼稚園）	結婚のため。当時、幼稚園教諭は結婚退職が多い時代だった。	情報が欲しい。同級生で、教員免許を持っている方が多いが、免許更新や、再就職の件に無関心な方が多いため。
C	有（11年・高校・家庭科）		採用試験対策。
D	有（1.5年・私立中高一貫校・家庭科）	産休補助→引き続き育休補助→その先生が退職されたので、正規職員を打診されたが、自身も引っ越しを伴う結婚が決まっていたので辞退した。	教職に就きたいと考え、免許更新講習について調べていたところ、教職教育開発センターのHPで見て参加したいと思った。
E	無		常勤の教員を目指して採用試験を受けているが、学校の抱える問題や現在の傾向が具体的に知りたかったため、参加した。
F	無		再就職のために必要なこと、最近の傾向などを知るため。
G	無		教員（非常勤）として働こうと考え、少しでも自信が持てるよう、勉強したいと思い参加した。

受講者の感想は、次の通りであった（表3参照）。

表3 受講者の感想（2012年度実施）

○ワークショップについての意見・感想	
・時間があっという間に経ってしまい、とても有意義な内容だった。 ・教員は、その場その場で対応を迫られることが多いと思うので、場面指導の仕方を学ぶ機会が増えると嬉しい。 ・（土）（日）と続けて出てくるのが大変だった。（土）を2回にして頂けるとよい。 ・中学生の事例研究が聞くことができ有意義だった。 ・大変参考になり、有難かった。 ・すぐに役立ち、資料も豊富だったので、参加して良かった。 ・ありがとうございました。またこのような機会があれば受講したい。 ・教育実習以降、教壇に立っていなかったなので、教材作りのワークショップがとても役立った。常に応用を考えて、生徒が生活にいかしたり、他の教科とのつながりを感じて興味を感じられるような授業を運営しなければいけないと思った。	

○参加前と参加後の自分自身の変化

- ・今まで知らなかった教師の大変さがわかった。
- ・教員免許を大学時に取得した後、このような勉強をする機会はなかったので、学び直しができて嬉しかった。また、現場で本当に必要な知識を知ることができ、本当に参加できて良かった。
- ・参加前は、気後れしてしまっていたが、参加後は自分と同じ価値観のある人がいるということがわかり、安心した気分になった。
- ・不安なことが少し軽減され、やる気が増した。
- ・知らなかったことをたくさん聞くことができ、とても勉強になった。意識が高まったと思う。
- ・学校の問題点や、現役の先生方がどうやって解決してきたかを知り、すぐにも実践できることがあると思ったので、励みになった。

このように、「不安なことが軽減され、やる気が増した」「学び直しができて嬉しかった。現場で本当に必要な知識を知ることができた」「時間があつと言う間に経ってしまい、とても有意義な内容だった」など、肯定的な評価が多かった。

また、「再就職のためにどのような情報が必要か」という問いに対しては、学校現場の状況の他、「求人情報」や「先輩教員の体験談」等が挙がっていた（表4参照）。

表4 再就職のために必要な情報(2012年度)

○再就職のためにどのような情報が必要か

- ・求人情報のルート。
- ・現場の本音や指導の仕方。
- ・先輩教員の体験談などお聞きしたい。一度、子育てのために、休職や退職した方で、再びチャレンジされている方の体験談を聞きたい。
- ・保護者、教室で起こったトラブルへの対応についてのアドバイス、等。
- ・面接指導。
- ・学級経営・運営と、保護者の方々との連携の仕方。

〈写真1〉久しぶりの教材研究に悩みながらもアイデアを出し合う（授業づくり）



〈写真2〉学校現場の大きな変化を感じた現職教員の講義（学級経営）



3 第2回ワークショップ（2014年実施）

出産・育児等による休職後、復職を希望する女性や他業種から教職への転職を希望する女性は少なくないが、その多くは教育施策や子ども・保護者の変化に不安を覚えている。

前年度と同様に、現代女性キャリア研究所のプロジェクト「大学における再就職支援プログラム開発」（平成23年度私立大学戦略的研究基盤形成支援事業）の一環として、復職・転職希望者を対象に、教育の最新事情の理解や指導方法のスキルアップを支援する「再就職支援のためのワークショップ」を2014年2月22日（土）、23日（日）に実施した。

講座は、「授業づくりのABC」「保護者対応とコミュニケーション力の向上」「学校事故・教員の服務—学校トラブルへの対応」「特別支援教育とカウンセリング」の4テーマ（各テーマ3時間）で開講した（表5参照）。

表5 講座の内容と講師（2013年度）

日時	テーマ	講師
2月22日 （土） 9:00～16:00	①授業づくりのABC	吉崎静夫（日本女子大学人間社会学部教育学科教授、教職教育開発センター所長） 金本佐紀子（日本女子大学教職教育開発センター客員研究員）
	②保護者対応とコミュニケーション力の向上	田部井洋文（日本女子大学家政学部児童学科客員教授）
2月23日 （日） 9:00～16:00	③学校事故・教員の服務—学校トラブルへの対応	坂田仰（日本女子大学教職教育開発センター教授） 山田知代（東京女学館大学専任講師）
	④特別支援教育とカウンセリング	大山智子（早稲田大学非常勤講師、白百合女子大学生涯発達研究教育センター研究員）

受講者は7名で、転職・復職希望者のほか、春から教壇に立つ受講者もいた。受講者は長時間の講座にも関わらず、積極的に討議や発表をこなし、講師への質問も相次ぐなど、再就職への意欲が感じられた（表6参照）。

表6 受講者の特性と動機（2013年度）

受講者	教職経験（年数・学校種・教科）	教職の中断理由	受講動機
A	有（11年・小学校）	育休中。	育児休暇中で、職場復帰をするまでに1つでも多くのことを学んでおきたいと思ったため。
B	有（17年・小学校）		現在、私立小学校に勤務しているが、今回テーマとなった保護者対応や特別支援教育について必要を感じ、参加を希望した。

C	有（4年）	結婚、出産、転居。	中高の理科非常勤をやりたいと考えている。現場から10年以上離れてしまったので、現在の教育について学びたいと思っていた。
D	有（1.5年・中高・家庭科非常勤講師）	産休・育休補助で期間限定だった。結婚で遠方に引っ越した。	4月から非常勤講師として、教壇に立つことになっていたから。
E	有（14年・小学校・中学校・英語）	病気、自己学習のため	自己啓発。
F	無		来年度末で現在の職場が閉館になるため、教員への転職を検討していたため。
G	無		現在は教職に就いていないが、将来的には教師となる可能性もあると思い、その時にきっと役立つと考えて受講した。

受講者の感想は、次の通りであった（表7参照）。

表7 受講者の感想（2013年度実施）

○ワークショップについての意見、感想
・1日目は出席できず残念だった。今日、学ぶことが多かったので出席してよかった。またワークショップがあれば是非参加したい。 ・今回学んだことを現場で活かしていきたいと思う。 ・これほど丁寧に素晴らしい先生方の講義を受けることができ、恵まれた状況で、ただただ感謝申し上げます。ありがとうございました。 ・とても貴重な2日間を過ごさせて頂いた。身の引き締まる思いがした。 ・保護者や地域という枠を学校職員という立場でなく、別の立場から考えることができた。 ・同じ問題でも色々な視点から話を聞けてよかった。どの講座も興味深い内容だった。 ・開催日時だが、土日連続で終日はなかなか難しいので、2週連続の土曜日、時間は10:00AMくらいからのほうが参加しやすい。
○参加前と参加後の自分自身の変化
・育休に入り、学校現場の話を聞く機会が少ないが、ワークショップに参加して学校に関する最新の情報を得られて大きな刺激を受けた。 ・私が受けた教育や習ってきた教育のやり方を現在の現場でやってはいけないということ、また通用しないことから、学び続けなければいけないことを思い知った。 ・少しでも不安を取り除けるのではないかと考えて参加したが、逆に不安が大きくなった気がする。反面、新しく知った事がらがこれからの自信につながっていくと感じてい

る。

- ・学校の中での研修とは違う視点で仕事をする事ができると感じた。
- ・今の学校における保護者対応の難しさを再認識した。また、子どもに対する仕事ではない部分での仕事量に対して、どのように処理していったらよいのか、不安も出た。
- ・時代によって許されることの基準が違うので、危機意識を常にバージョンアップしていく重要性を実感した。

このように、「参加後の変化」を聞いたところ「少しでも不安を取り除けるのではないかと思います」と思い参加したが、不安が大きくなった。反面、新しく知った事がらが、これからの自信につながっていくと感じた」「育休に入り、学校現場の話を聞く機会が少ないが、学校に関する最新事情を得られて大きな刺激を受けた」「学校の中での研修とは違う視点で仕事ができると感じた」などの肯定的な回答を得た。

また、「再就職のためにどのような情報が必要か」という問いに対しては、「現場で即戦力となる準備講座」「受講者同士のネットワーク」のほか、「リアルタイムでの学校からの求人情報（正規・非正規含めて）」という求人に関する要望があった（表8参照）。

表8 再就職のために必要な情報(2013年度)

○再就職のために、どのような情報が必要か。

- ・やはり現場の実態を知るところから始まるのではないと思う。
- ・求人情報。現場で即戦力となるための準備のための講座。
- ・リアルタイムでの学校からの求人情報（正規・非正規含めて）。受講生同士のネットワーク。



〈写真 3〉受講者を児童・生徒に見立てた「場面指導」練習（授業づくりのABC）



〈写真 4〉事例を基に学校トラブルへの対応を討議（学校事故・教員の服務）

4 再就職支援のためのワークショップの課題

2012年度と2013年度と2年にわたり同ワークショップを実施したが、受講者を集めることが困難であった。「再就職支援」は、潜在的ニーズは多いものの、現状では該当者まで情報を届けるのが難しく、広報活動が今後の課題である。そのためには、教育委員会や同窓会組織との日頃からの連携・協力が必要である。

また、再就職支援において「求人」にどう対応するかも課題である。そのためには、教育委員会との情報交換が求められる。そして、教職関係の求人情報を知らせる Web ページの充実が必要となる。

5 再就職支援のためのプログラム（ワークショップ）の総合的評価

教職への再就職支援といっても、教職免許状取得者が新たに教職に就こうとする場合（教職へ就職・転職するケース）と産休後や健康快復後に教職に復帰する場合などでは事情が異なる。さらに、教職の職場も、幼稚園、小学校、中学校、高校、特別支援学校など多様である。このような事情や状況を考慮するならば、再就職支援のプログラムは、本来は再就職希望者一人一人に応じたものになる必要がある。しかし、支援側の人材やコストを考えると、今回2回にわたって実践した小グループでの研修スタイルが適当であると考ええる。

ところで、再就職支援のためのプログラムを計画する際に大切なことは、「プログラムの内容」と「プログラムの方法」である。

今回は、2日間でのプログラムということで、4つの内容に絞り込む必要があった。というのも、後述するように、それぞれの内容は講義と演習を組み合わせるワークショップ・スタイルをとることから、1つの内容でも最低3時間は必要とする。そこで、「授業づくり（学習指導）」「学級経営（生活・生徒指導）」「教員の服務規程および保護者への対応」「特別支援教育」の4つの内容を柱にしてプログラムを構成した。そこには、今回の再就職支援のためのプログラムを実施した教職教育開発センターが、設立以来、「現職教員を対象とするワークショップ」や「教員免許状更新講習会」を何回か行うなかで、現在の教師や学校にとって何が重要なのか、何に悩んでいるのかを把握してきた経験やノウハウが活かされている。その結果、表3や表7の「受講者の感想」に見られるように、受講者の高い満足を得ることができた。

次に、「プログラムの方法」は、4つの内容とも、講義と演習を組み合わせるワークショップ・スタイルをとった。前半の講義では、それぞれのテーマに関する最新の情報を提供するように心掛けた。そして、後半の演習では、受講者が仲間と一緒に積極的に活動できるように、「グループでの教材研究と授業デザイン」や「学校トラブルへの対応についてのグループ協議」などの活動を取り入れた。その結果、表3や表7の「受講者の感想」に見られるように、受講者にとって充実したワークショップであったことがわかる。

このように、受講者に好意的に受け取られたことを考えると、今回の再就職支援のためのプログラム（ワークショップ）は高く評価できる。ただし、再就職支援のためのプログラム（ワークショップ）は、受講者が教職に就いて、どのような仕事できたかで評価されなければならない。その意味では、受講者を就職後もフォローする研究が必要である。

第5章

「女性の活躍推進に関する自治体調査・企業調査」報告書

報告書発刊によせて

本報告書は、現代女性キャリア研究所が2011年度より文部科学省「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」の採択を受け、5年間の予定で実施している「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」の第2テーマ「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」の一環として行われた調査報告である。

第2テーマ「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」は、女性の高学歴化や労働市場への参加が増大してきたわが国において、なおM字カーブが解消されない理由を解明し、いったん仕事をやめた女性が再就職するために大学がどのような支援ができるのかについて考察することを目的としている。

この目的に向かって、本研究所ではこれまでに、働く主体である女性一般に広く焦点を当て、2011年に東京圏在住の高学歴女性を対象として大規模な調査を行った。その結果、女性のキャリアがきわめて多様であること、将来の展望をもって女性がキャリアを積み重ねていける諸環境が十分に整っておらず、依然として女性はキャリアと家庭生活の二者択一を迫られる状況にあることがわかった（「女性とキャリアに関する調査報告書」2013）。

さらに、大学卒業後に資格を必要とする専門的職業に就いた場合と、より一般的な職業に就いた場合とでは、再就職に際して異なる支援が必要とされるのではないかとの仮説に立ち、それぞれのグループに関して大卒女性の就業実態や再就職意向調査を実施してきた。

そこから得られた知見は、「教職免許状取得者のキャリアに関する調査報告書（2013）」「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査（2013）」に示したとおりである。

しかし、大卒女性が再就職に関わる一方の主体であるなら、雇用側である企業がもう一方の主体として存在する。したがって、企業側における再就職の実態や意向を明らかにすることも、第2テーマ「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」を追求するためには、併せて重要な課題であると考えられる。また、女性の活躍推進が国の政策目標として掲げられ、各自治体においても、さまざまな取り組みが始まっていることも視野に入れる必要がある。こうした観点から、これまで実施した雇用される側の女性に対する調査に加え、雇用する側の企業に対して以下の3つの調査を実施した。

第1節 自治体調査

これまでも、女性センターや男女共同参画センターなどでは、女性の就労支援のための実践的な講座等が実施されてきたが、さらに、キャリアカウンセリングやインターンシップなど、新しい事業を実施している自治体も見受けられる。しかし、その取り組み内容や方法は、自治体ごとに異なり、それぞれに課題も見られる。本調査では、こうした自治体の再就職支援事業について、首都圏を例に取り上げながら、それぞれの事業内容や事業計画について調査し、特徴のある取り組みに焦点をあて、その効果や課題を明らかにする。

第2節 中小企業調査

雇用側である企業を主体とした企業側における再就職の実態や意向を明らかにするため、

全企業数の 99.7%（2012 年）を占めるとされる中小企業を対象として、女性の再就職の実態および企業の採用意向を明らかにすることを目的として本調査を実施した。

第 3 節 経営者団体インタビュー調査

東京中小企業同友会を対象に聞き取り調査を行い、女性の再就職の実態や意識および、女性が再就職する際大学に求める支援のあり方などを探った。

少子高齢化が進む中で、女性の能力活用は避けてはとおれない最重要課題となっている。今後の女性の能力活用を考える上で調査の知見がその一助となればさいわいである。

現代女性キャリア研究所所長
大沢真知子

日本女子大学 現代女性キャリア研究所

「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」研究プロジェクト

調査チーム

大沢真知子	(日本女子大学人間社会学部・研究代表)
三具淳子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
杉浦浩美	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
盧回男	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
御手洗由佳	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
斉藤真由子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
佐田富美子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)

調査協力

植竹紀子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所)
塩澤容子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所)

「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」は、文部科学省「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」における「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」の第2テーマ「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」(研究代表者：大沢真知子)の一環として実施されたものである。

第1節 自治体調査

〈女性の再就職支援に関する首都圏自治体の取り組み〉調査

目次

1. 調査の概要

- (1) 調査の背景と目的
- (2) 調査対象と方法

2. 調査結果

- (1) 埼玉県
- (2) 東京都
- (3) 神奈川県
- (4) 千葉県

3. 資料

- (1) 埼玉県
- (2) 東京都
- (3) 神奈川県
- (4) 千葉県

1. 調査概要

(1) 調査の背景と目的

本調査は、女性の再就職に大学がどのような支援を提供できるのかを明らかにすることを目的とした文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業（2011～2015 年）の一環として実施したものである。

女性の活躍推進が国の政策目標として掲げられ、各自治体においても、さまざまな取り組みが始まっている。これまでも、女性センターや男女共同参画センターなどでは、女性の就労支援のための実践的な講座等が実施されてきたが、さらに、キャリアカウンセリングやインターンシップなど、新しい事業を実施している自治体も見受けられる。しかし、その取り組み内容や方法は、自治体ごとに異なり、それぞれに課題も見られる。本調査では、こうした自治体の再就職支援事業について、首都圏を例に取り上げながら、それぞれの事業内容や事業計画について調査し、特徴のある取り組みに焦点をあて、その効果や課題を明らかにする。

(2) 調査対象と方法

1) 調査対象・実施時期

キャリアセンター、男女共同参画課、再就職支援担当者

- ①埼玉県（2014 年 10 月 4 日）
- ②東京都（2014 年 11 月 28 日）
- ③神奈川県（2015 年 2 月 24 日）
- ④千葉県（2015 年 3 月 6 日）

2) 調査方法

担当者への聞き取り調査

3) 主な調査項目

女性の再就職支援への取り組み・事業の全体像
キャリアカウンセリングと職業紹介の実態と成果
独自のプロジェクトや取組
ハローワークとのすみわけ
課題と展望
大学との連携について

2. 調査結果

埼玉県、東京都、神奈川県、千葉県の順に調査結果を掲載する。

(1) 埼玉県

＜回答者所属部署・職位＞

埼玉県産業労働部ウーマノミクス課 埼玉県女性キャリアセンター駐在
女性チャレンジ・女性就業相談担当

1) 女性の再就職支援の全体像（中心となる部署、関係部署との連携、ハローワークとの連携とその成果と課題、外部委託など）

埼玉県の再就職支援事業として、上田知事が平成 24 年度から「ウーマノミクスプロジェクト」を立ち上げ、産業労働部のウーマノミクス課が事務局となり、仕事と子育てを両立できる社会を埼玉から作ろうということでやっております。

埼玉県の状況を見ていただくと、全国に比べても M 字のところがさらに低い状況です。背景としては、核家族の占める割合が全国で 2 番目に高いとか、男性の就業時間が全国で 3 番目に長いということがあります。一方で、就業を希望している女性は全国で 4 番目に多いということで、なんとかこの M 字を全国並みにしていこうと、5 か年の計画にも載せて取り組んでいるところです。一般に、第一子が生まれた後、辞める方が多いということですが、これは埼玉県についても同じで 6 割以上です。ですから、出産・子育てというのが一番の課題になっております。

＜ウーマノミクスプロジェクトの経緯＞

上田知事が平成 15 年度から知事になり、その後女性のチャレンジ支援ということで、この With You もそうですが、女性の個性、能力を十分に発揮する社会、女性がチャレンジできるような支援をしようと始めました。女性キャリアセンターもその後、20 年 5 月から開設をいたしました。最初は今より小さいスタートだったんですけども、開設自体は早めに始めておりました。

平成 24 年からウーマノミクス課を設けて経済団体と一緒に組織を作って今やっているところです。女性の就業支援というと、埼玉の場合は、平成 25 年 5 月からハローワーク特区ということで、全国でも佐賀県と埼玉だけなんですけれども、地方自治体にハローワークを移管するような特区として今やっています。さらに、女性キャリアセンターとはまた別にサテライトが埼京線の武蔵浦和にありまして、そちらにも女性コーナーということでカウンセリングなり、セミナーとかも合わせてやっております。

女性の就業だけでなく起業支援ということで、起業支援ルームみたいなものも、25 年 6 月から北与野の駅のすぐのところに開設しております。

いろいろ、千葉県とか東京、神奈川も含めた九都県市にも諮ってウーマノミクスということで取り組んでいるところです。

ウーマノミクスプロジェクトの内容というのは、1 つは働きやすい環境の整備ということで、働きやすい環境を整備するには企業がそのようになっていただかないといけないということで、企業、特にトップに対して 5,000 社ほど直接働きかけをしております。短時間

(勤務)とかフレックスタイム、そういった多様な働き方ができる企業を県で認定する制度も設けて、2,000社を目標に、今1,100社ぐらい認定を受けていただいております。

あと、いろいろな講座、女性のキャリアの継続支援という形でこういう取り組みをやっております。また、保育の充実ということで認可保育所の整備、あるいは企業内保育なども整備をして進めております。

今回女性の就業起業支援ということで、その中心としてはやはり女性キャリアセンターでの就業支援、それとハローワーク特区でのサテライト、先ほどの女性の起業の支援ということで大きくこの3つを中心にやっているところです。

あと、ウーマノミクスで経済を活性化という意味では、消費拡大とかいったところも、いろいろイベントなりキャンペーンをやったりして取り組んでいるところです。以下は、細かいそれぞれの項目について、こういう形で説明がありますけれども省略させていただきます。

2) キャリアカウンセリング、職業紹介(担当、方法、実施件数、成果、求職者の属性における特徴、求める仕事の特徴など)

①「カウンセリング」「職場体験」「職場見学」

女性キャリアセンターというところで、どういうことをやっているかと言いますと、1つは求職者に向けてのカウンセリングと職業紹介です。後でご説明しますが、女性キャリアセンターにいらっしゃる方というのが、ブランクがあつてすぐに働くというところまではいかず、ある程度、条件が整ってからとか、まだ準備段階の方が多くということで、そのへんのところから丁寧に支援をしているところです。

それから、実際に今、働いている方に対しても、キャリアアップ、スキルアップということで、そういった女性向けの講座もやっております。

また、基本はカウンセリングセミナーですが、それ以外に職業紹介もやっております。

個人の希望に沿った求人を開拓するための開拓員みたいなものも置き、希望を取ってマッチングをしているという状況です。

サテライトのほうも同じような形です。こちらは25年からで、まだちょうど1年たったところですが、駅から近いということと、ハローワークと同じ情報がすぐに提供できる環境にあるということがメインとなっています。

起業につきましてはこういったセミナー、総合職とか、支援ルーム、実際に窓口ということでやっているところです。

もう1つ、女性キャリアセンターの事業内容ということで、カウンセリングを中心に予約制でやっております。面談相談で、準備段階からいろんな悩みを聞いています。全員女性のカウンセラーが受けています。その他、面接とか就職活動がなかなかうまくいかない方については、就職活動に役立つセミナーのメニューをいろいろ取り揃えています。年間200回ぐらい開設しており、参加者は4,393人です。

面談相談につきましても、年間のべ4,000人ぐらい受けております。面談は3,977人、電話が1,060人。

もう1つは出前相談です。女性キャリアセンターは、ここ新都心にありますので、なか

なか埼玉県内北部とか西部の方は、来られないんです。その場合に、セミナーを出前で行っております。先ほどのセミナー参加者 4,393 人で、正確にはセミナー回数 208 回、出前がその内 101 回です。出前のほうがちょっと少ないのですが、4,393 人の中の 1,373 人が参加しています。

もう 1 つ、4 番の福祉施設の職場体験もやっています。セミナーだけですとなかなか実態が分からないということで、特に介護、保育という仕事は、女性にも興味があったり、あるいは施設側も人が不足しているということもあって、福祉施設に直接行って 2 日間ぐらいの体験をしていただくということを 25 年度から始めています。いわゆるインターンシップです。2 日間でワンセットで、396 人の方が参加しています。

また、「職場見学」というのは、主婦とかブランクが長かった方が、実際に一般企業を見学し、その後また面談を受けていただくということで、さっきの職場体験もそうですが、まず最初に面談をして、体験をして、その後アフターフォローということで、また面談という形で就業に結び付けていくようなことを行っております。見学のほうは、のべ人数で 778 人、25 年度は年間 400 回行っております。見学も職場体験も何度体験していただいてもいいですし、面談自体も特に回数制限なく、何度やっていただいてもということです。

②「職業紹介」

職業紹介ということで、「求人開拓員」が希望を伺って実際にそういったところを探して、昨年場合は 1,930 件紹介しています。職業紹介自体は、平成 23 年からやってきました。その前は、ブランクある方が多かったので、どちらかというと職業紹介というよりは、面談で準備を整えるというふうなことを中心に行っており、23 年から職業紹介もやってきました。また、ハローワークの求人情報が自治体にも提供できるようになり、実は今月からそういった求人情報も提供していこうということで新たにブースを設けることも考えています。

女性キャリアセンター利用者で、最終的に就職した人数というのが、平成 25 年度で 1,121 人です。（ただし、すべてが紹介した 1,930 件ということではなく、自分で探されている方もいますので。）

これまでをのべにしますと、就職確認者数は 4,000 人です。

③利用者の状況

利用者の状況としては、これまで開所から 4 万人ぐらい利用されていますが、年代としては 30 代、40 代が多く、お子さんがいらっしゃる方が 5 割、6 割ぐらいです。主には、先ほど言いましたように、面談、セミナーが利用状況としては多いです。主な相談内容としては、仕事への不安、ブランクとか気持ちの整理というのが 9%、適職の探し方が 11%、求職活動の方法が分からないという相談が 13%、あと応募書類、面接、セミナーの関係もありまして 26%という状況になっています。応募書類、面接相談、具体的に就職の活動の仕方を相談される方が多いという状況です。

希望の職種と希望の形態ですが、事務職がどうしても多いのと、正社員という希望が多いですが、一方で育児をしながら、となると、パート、アルバイトで可能な範囲でやりた

いという方もいます。時期としては、ここの利用者の方に限って言えば、7割ぐらいが条件が整ってからと、いう方でしょうか。条件というのは、やはり保育所へ入ってからとか、長いスパンで考えている方が多いという傾向にはあります。

働きたい理由としては、自分らしい生活を実現したいとか、社会とのつながりを持ちたいとか。生活費の足しにしたいというのは25%という状況になっております。

就職者数は、先ほど1,121人ということで、20年、開設した当時はあまり就職紹介はやっておりませんでしたので数字が低いですが、23年から始めて800、900、1,000とのびております。全埼玉県内の女性を考えると、これでもまだまだ一握りの状況にはありますけれども、少しずつ増やしてきているという状況です。ただ、雇用形態として見てみますと、パートが、正社員に比較すると圧倒的に多い状況です。

あと、女性キャリアセンターはどうしても、外勤の方の支援ですが、在宅就業支援ということを去年からやっておりまして、今年もさらに本格的に実践編ということで、在宅ワークのためのワーカー育成みたいなことをやっております。これはデータがあまり出ていけませんので参考までですが、在宅支援として入門編を800人の定員でやっております。在宅ワークに関心があって、まだやられてない方を対象に、「在宅ワークとはどういうものか」とか、そういったお話を1回限りするもので、800人に対してかなりの応募が来ております。定員をかなり超えているような状況です。

あと、実践編というのは、実際に在宅ワークを始めるための準備、ノウハウを教えるコースです。在宅ワークにも種類があって、ウェブ制作、ライティングの初級と中級、テープ起こし、自宅で電話を受けるコールセンター業務の、全部で5コースあります。1コース20名ですから合計で100名のワーカーを育成する実践編コースも、16日間、4か月ぐらいかけて今やっているところです。育児をしながらブランクがないように在宅を希望されている方も多いですし、ゆくゆくは外勤のために在宅ワークをやっている方も多いですし、本格的に自分で起業しようということで考えていらっしゃる方もいます。

在宅ワークにおいては、リーダー育成ということで、この「リーダー」というのは、仕事の斡旋、仲介できるような方のことですが、そういう仕事をやるリーダーを育てようというコースもあります。12名で5か月、40日間で、いろいろな集合研修とeラーニングを使ったセミナーなどです。

すでに、現役でやられている方もいらっしゃるのので、「現役在宅就業者大集合」というので、情報交換とかネットワークを作って収入をアップしようということもやっています。先にあげた2つは在宅ワーカーを育成すること、あとの2つ、「リーダー育成」とか「在宅就業者大集合」については、収入アップ、処遇改善を図ろうということをやっています。

もう1つ、斡旋ではないのですが、今、アウトソーシングをやられている企業もありまして、そういった企業と育てたワーカーを交流させて仕事の受注機会を生み出そうということも予定しております。ビジネス交流会ということですね。顔合わせしていただいて、その後仕事を受けてもらえるなら、ということです。

④ハローワークとのすみわけ

女性キャリアセンターの場合は、準備段階で、すぐに仕事を見つけられるところまで行っていないような方も相談に来ていただくということを中心に行っておりますので、そこで、ハローワークとの違いがあります。

ただ、一方で2014年10月から、ハローワークの情報提供もしますので、ある程度条件が整った方についてはいろいろ求人開拓をしますし、情報提供もするという考えで今取り組んでいるところです。ハローワークの情報を頭に入れつつ、また、日本マンパワーという、この業務自体を委託している民間企業で、有料職業紹介許可も受けているので、マンパワー独自の情報もありまして、それと合わせてです。あと、実際に希望を聞いて企業に直接当たるだけでなく、ハローワークの情報を基に打診をして紹介するような形に、検索できるようになりますし、ハローワーク特区ということで、自治体職員が実際職業紹介できるというのを実証するというのもありまして、職員もやるようになります。

3) 女性の再就職支援についての課題、展望

①展望

今は、事務職を希望する方が多いのですが、事務職が一番人気が高いので、その分求人もすぐ埋まってしまいます。視野を広げるためにいろいろな職場を見学していただくと、事務職がいいと言っている方でも、それ以外の、たとえば福祉関係ですとかでも、意外と自分に向いているのかな、というか、考えてみようかな、という方も、中には出てきているというふうに思います。そうした職場は、人材不足ですから、受け入れ側も、非常に今ウエルカムなんです。福祉施設とか保育などですね。今281施設が体験の受け入れに協力いただいています。介護施設がそのうち200、保育施設が65、障害者施設が7ということで、現時点では281の施設が、職場体験や職場見学の受け入れをしています。

保育や福祉の「職場体験」は、資格がない方もできるということで、補助的なものを行っています。実際、全く素人の方が行くので、あくまでも体験だけで主体的にはなかなかできないのですが、ただ、やることによって今までのイメージと違った、自分でもできるというふうな自信にもなることもあるようです。

民間企業のほうも昨年度につきましては61企業、製造業、金融、ホテル、小売り、調剤薬局、いろんな業種をご協力いただいて見学させていただくのと、実際にそこで働いている社員の方との意見交換みたいなものをして、実際に見て、話を聞いてみると意外と自分が思っていたイメージと違って、働きやすい職場だったりというふうに感じられるか方もいて、そういうので就労に結びつく場合もあるということです。これは25年度からやっており、結構人気がありますので、引き続き再就職支援事業ということでやっていきたいと思っています。

体験している企業に就職される場合もありますし、募集はしておらず、あくまでも体験の受け入れだけ、というところもあります。多様な働き方を推進する企業を、県で2,000社ほど認定させていただくという働きかけをしているのですが、そういうところは女性に働きやすい職場ということで、ご協力いただいているというところもあります。

す。

あと、セミナーの中では「プチ会社説明会」という言い方で、何社か企業の人事担当の方に来ていただいて PR をしていただいています。そこは会社説明会なので、ある程度、求人をしている企業を呼んで、実際にセミナーの参加者にマッチングするようなことも、年に何回か、やっています。福祉、介護施設のほうも、施設の方に来ていただいてマッチングするようなことも、セミナーの中でやっております。協力企業というのはどんどん増やしていきたいと思っています。介護、保育だけでなく、もう少し違う業種も来年度以降、考えていきたいと思っています。

今、建設業やサービス業は人材が不足しているということで、募集や採用の可能性もあるのかということで、人手不足の業種なり、女性がまだあまり入り込んでいないような分野も、少し広げていければということで、来年度はそういった取り組みも、検討はしているところです。

②課題 認知度

30代女性の求職者数は、24年度で35,900人という調査結果です。この全てを女性キャリアセンターで、というわけにはいきません。他との連携が必要となります。また、それぞれの希望に沿った就職を支援するというのが、今後の課題です。ハローワークの求人情報なり、そういったものを新たに入れてたりして、今までの求人開拓はやりつつ、条件が整う方には、広く情報を提供して、選択肢の幅を広げられるようにしていきたいです。

徐々に女性キャリアセンターという名前も、7年目で、少し定着はしてきていますので、さらに、さいたま市以外にも PR していきたいなと思っています。

広報としてはホームページと、チラシですね。また、いろんな福祉部とか子育て支援センターとか、そういったところに職員が行って女性キャリアセンターの PR をさせていただいたり、ウーマノフェスタとか、近隣にあるイオンなどスーパーのイベントにも職員が通って積極的に PR しています。あとカウンセラーも行って、出前相談ではないですけど、お話を聞きたい方には簡単な診断をしてあげています。ワークシートみたいなもので、イベントなので細かい相談はできないので、そういった診断をして、もしよろしければご相談ということで、PR は積極的にやっているところです。

認知度については、一概になんとも言えないのですが、埼玉新都心、さいたま市内ではかなりの認知度はあると思いますが、それ以外は、どうでしょうか。埼玉県内63市町ありますが、36市町では出前セミナーと相談もやっています。全市町できればよいのですが、なかなか行けない地域もあります。市町村と連携して PR はさせていただいています。あとは子育て支援センターとかハローワークとも連携して、お互いにパンフレットを置いてます。

③課題 スキルアップ

ここではスキルアップと言いますか、就業訓練まではできないので、そういう職業訓練との連携みたいなものも探していきたいと考えています。県内に職業訓練校なり職業能力開発センターというところもありまして、ITとか介護とか、いろんな訓練も受けら

れるのですが、びっしり何か月か通わないといけない。失業者の方が条件なので、育児をしながら、という方にはハードルが高いのではないかと。そこをちょっと、ゆるやかにワンクッション入れるような体験型のものを考えたいのです。職業訓練に結びつくようなものです。職業訓練校のほうも、なかなか人が集まらないという部分もありまして、そのところを今、検討しております。国の事業とは別に、県として間に入る。女性がやりたいような、職業訓練を考えております。

4) 女性再就職支援において大学に期待する役割

女性の実態なり意識なりを、踏まえた調査研究をしていただいて、その成果をフィードバックするような、行政の取り組みに生かしていくようなことをお願いしたいです。行政ですと、ほんとに目の前の業務におわれ、実際に何が課題なのか、じっくりと分析する時間もなくて、その場の対応に追われているというのが実際のところなので、広い視野なり専門的な視野で、課題なりを分析していただいて、それを提案していただくということがあれば、やっていただいてもいいかなと思います。

（２）東京都

＜回答者所属部署・職位＞

東京都産業労働局雇用就業部若年者就業推進担当課 担当者

１）女性の再就職支援の全体像

出産、育児、介護等で離職した女性の再就職を支援において、今年度の大きな動きとしては、飯田橋の東京しごとセンターに、「女性しごと応援テラス」という女性の再就職専門の窓口を 7 月 26 日に開設したということが大きな取り組みです。この窓口を使って、いろいろなサービスを行うとともに、いろいろな女性の再就職に向けたいろいろな支援がありますので、それをうまく組み合わせて再就職を支援していこうと考えているところです。実際この窓口の中、窓口の外も含めてなのですが、女性の再就職に関する支援プログラムということで、今のセミナーですとか、そのほか職場体験ですとか、そういったものを組み合わせた、女性再就職サポートプログラムというものを提供しておりまして、そういったものをこの飯田橋のしごとセンター、あるいは少し外に出向いて行って、各地域の中で行っていくというようなことを、本年度やっていくという形で、今行っているというようなところであります。

実際に行っているサポートプログラムの内容ですが、東京しごとセンター実施しているもの（飯田橋で行っているもの）と、都内各地域で展開しているものとして、市町村等と連携を図りながら、どうしても拠点が飯田橋と、多摩の国分寺にあり、そこだけに限られてしまいますので、地域に出向いていくような形で、杉並区ですとか、足立ですとか、わりと住宅地なんかを中心に、こちらから出向いていくような形でいろいろなセミナーですとか、プログラムを提供しています。

＜女性の再就職サポートプログラムの実施＞

女性の再就職サポートプログラムは、いろいろな講義ですとか、職場体験を組み合わせた総合的なプログラムということになっていまして、こちらは 11 日間、わりと長期のプログラムになります。いわゆる座学的なものですとか、あるいは今回パソコン実習の関係が中心になっていますけれども、こういったスキル習得のもの、あるいはビジネスマナーですとか、あとは毛色の違うものとしては実際に再就職した方との交流会、人事担当者との交流会、あるいは職場体験、あとはグループディスカッションなどですね。少し長めの 11 日間のプログラムを通じて、再就職を目指しているというようなプログラムです。このプログラムについては、少し以前からやっておりまして、これからこれをメインのプログラムとして女性の再就職を支援していくというような形です。年間 300 人ぐらいの利用というのが実情です。

あとは女性の就職サポートプログラムの地域型というものがございます。基本的にはこの 11 日間のサポートプログラムの内容と同様の内容をギュッと 5 日間に圧縮しまして、それを地域に出向いて行って、地域の自治体の施設などをお借りして、そこで提供しているというようなもの。それが女性の再就職サポートプログラムの地域型というような形になります。中身は拠点型とほぼ同様の内容をギュッと圧縮しているのです。

より基礎的なことをメインとさせていただいています。これ以前に、これはわりと 11 日間と 5 日間という長期のプログラムになってしまいますので、もう少しギュッと、セミナ

一形式で1日で、1日来れば、とりあえず基礎的な知識は身に付くというような形で、女性の再就職支援セミナーですとか、あるいは子育てされている女性の方のセミナーといったものをやっているというのが、大きな全体像となります。特に力を入れているものということですと、今年度新規ということであれば、やはりこちらの窓口の開設というのが、今非常に大きな話ではございますので、せっかく窓口を作ったわけですので、ここをいかに利用していただくのかということに、今は力を入れているところでございます。

<セミナーの開催>

あとセミナーの方ですけれども、従来から飯田橋の方ではやっていたのですけれども、地域に出向いていくという取り組みを、まだ去年ぐらいから始めたばかりですので、より地域に密着をしてといいますか、飯田橋だけではなくて、出向いて行って、地域に根差したような形でやっていきたいと考えていますので、そういったところを今年度から新規でやっているという形になります。対象は、特段子育て中の方に限定しているわけではないです。子育て女性向けセミナーについては、そういった子育てをしている方を前提にしていますけれども、それ以外については特段何かしらそういう縛りを付けているわけではないです。ただ、前職があってという方が対象となります。基本的には女性の再就職支援ということを念頭に置いてやっていますので、いったん何らかの理由で離職をされて、再就職を目指されている方、そういった方がメインのターゲットにはなります。(特段別に再就職に限定しているといいますか、そういう方でないとかだめというふうに区切っているわけではないのですが。)

<年齢別のサービス>

例えば若い女性の方ですと、ここの女性の窓口以外にしごとセンターで、年齢別に分かれているいろいろなサービスをやっております、ヤング、ミドル、シニアというように年齢で分けています。もともとそれとは少し独立した形で、この女性向けサービスというのがあるのですけれども、もともとこの女性向けサービスはミドルの中に入っていたのです。それをかなりニーズが高くなってきたということで、ミドルから独立するような形で今年度新規に設けました。例えば若い女性の方であれば、こちらの女性向けサービスを利用させていただくこともできますし、ヤング向けの、特に新卒向けのサービスというのもずっとやってございますので、どちらも併せて利用していただければいいのかなと。ただメインのターゲットとしては、やはり再就職になってしまいますので、求人情報などはそちらの再就職向けの求人枠が多く、要はそういう特色はございますけれども、絶対こっちを利用してくださいというわけではないです。

一応、よりバリバリ働きたい、別に家庭とか、制約とか関係なく、バリバリ働きたいような方は、年齢層に応じた支援で。女性向けサービスのコンセプトが家庭と仕事の両立というところにターゲットを絞って、求人の開拓なんかもよりそういったところを中心に開拓をしているもので、そこは少し棲み分けをして、自分も家庭なんかというか、バリバリ正社員を目指してという方だったら、もちろんこちらにも正社員の求人もちろんあるのですけれども、家庭との両立ということをコンセプト、中心に置いているということです。

今年初めて設置したのですけど、2007年から、しごとセンターの中で、女性の専用のア

ドバイザーというのですか、キャリアカウンセラーを設置しました。先ほどミドルコーナーメインでと申し上げましたが、アドバイザーを設置して、女性の方向けの相談にはもうすでに応じていました。女性の再就職サポートプログラムの拠点型で、ミドルコーナーの時代からやっていたものです。

そういう意味では前々からやっていたのですが、特に安倍政権になって、国の活躍推進みたいなことをいわれていて、その動きの中で、かなり女性の再就職に関するニーズですとか、あるいは行政としてももっと拡充していくべきというような声も出てきているというのが現状ですので、その対応をする形で、徐々に徐々にサービスを広げていって、今年度独立した窓口の設置に至ったという形です。そういう意味では前からそういった再就職向けサービスはやっているのですが、最近になって徐々に拡充してきているという、そういう状況にあります。

2) キャリアカウンセリング、職業紹介

キャリアカウンセリングですと、東京しごとセンター内の職業紹介で、東京しごとセンターでわりと民間の活力の導入といいですか、民間の知識だとかノウハウを活用しながら運営をしているようなところもございまして、実際に女性の窓口の運営については、パソナに委託しているという形を取っています。実際窓口に行ってくださいと、アドバイザー、キャリアカウンセラーの資格を持っているアドバイザーがおりまして、窓口の応援テラスでポストを用意して相談に当たっているという体制になります。カウンセラーは、来られた方ごとに専任のアドバイザーを決めて、基本的に45分で、わりと時間を取って、じっくりお話を伺って、その中で今後特に女性しごと応援テラスの方は、仕事と家庭の両立ということをテーマにしていますので、こういった働き方を希望されているのかというようなことを中心に、詳しくその人の希望とか条件等を聞かせていただくという形でカウンセリングをしています。

職業紹介とか求人開拓についても、基本的にはパソナに専門の求人開拓を置いて、求人開拓員を置いておりまして、そこを通じて開拓していると。いろいろなダイレクトメールや、チラシ等を企業に出したり、あるいは企業に直接出向いたりしながら、求人を開拓していくと。その際特に仕事と家庭が両立しやすいような、そういった求人の開拓に使われるようにしているという形になってございます。

あと件数なのですけども、実施件数と書いてありますが、この窓口は7月26日に開設して、まだ開設してから数カ月なのです。とりあえず10月末の時点で新規の登録者というのが大体500人ちょっときています。

まだ開設して数カ月ということもあるので、もう少し期間をおいて、中長期的に見てみると、なかなかその評価というのは難しいのかなと思います。

<求職者の属性や特徴>

特に詳細の分析をしているわけではないのですが、実際その窓口の担当者の方に聞いてみると、窓口に来ていただく女性の特性ということであると、40代の女性が数としては一番多い。次いで30代、その次50代という属性になっているそうです。再就職を目指す理由としては、経済的な事情によるという方が大体6割ぐらい。そのほか社会とのつながり

を維持したいとか、自己実現ですとか、特に家にいてやることがないので、そういった方々が残りを占めているというような形です。ここに来られる方の希望される仕事の内容として、やはり事務系のパートですとか、アルバイトを希望される方が多いと聞いています。特に最初から正社員としてフルタイムで働くというよりも、むしろ家庭と両立しながら、週2日とか3日とかというので、割と自宅の近くとか、時間だとか場所がわりと限定されているような、そういった求人を、時間をかけて探したいというような方が多いと聞いております。

<職場体験>

東京都との事業の中で職場体験というのは、先ほども女性のプログラムの中でも職場体験がございます。11日間のプログラムのうちの1日を職場体験に当てているというのが現状です。せめて職場体験だけにフォーカスしたような、中小企業庁がやっている主婦インターンシップのような事業は特段ありませんので、このプログラムの一環としてやっているというのが現状です。

利用件数についてなのですけれども、利用件数といいますかサポートプログラム自体、今年度一応300人規模で実施する予定で、定員を上回る応募をいただいていますので、ほぼ300人ぐらいの人が受けられることになると思っています。

あと職場体験から就職につながった件数は、そういったデータがないので、不明です。

<ハローワークとの差異化>

国の方、マザーズハローワークが渋谷と日暮里に今ございます。そういう意味では、正直申し上げて、窓口で、専任のアドバイザーが付いて、両立しやすいような求人を紹介いたしますよと、お子さまが一緒でも来られるようなキッズスペースなんかも用意していますよということで、やっているサービスとしてはマザーズハローワークとかなり似通っているという現状です。そういう意味ではサービスの提供時間が違うとか、そういう細かい点での違いはあるのですが、まあ正直申し上げてそんなに違いはないというのが現状で、逆に言うとそんなにマザーズとの差異化を図るというよりも、まだ国の方も23区では2カ所しかございませんし、東京都も飯田橋の一カ所で、これで十分だとは考えておりませんので、むしろ両方で連携を図りながら、地域的にも補完をし合いながら協力をしていくということの方がむしろ重要と考えています。

そういう考え方のもと、国のマザーズハローワークもチラシをお互いに置きあったり、ここでやっているセミナーですとかいろいろな事業を、お互いに意見交換したりしながら、お互いに情報提供をし合いながら、連携して地域的に補完しながら事業をしているというのが現状と考えています。

3) 女性の再就職支援についての課題、展望

先ほど申し上げた話と若干かぶるのですが、東京都としては今年度の取り組みとして、応援テラスを開設いたしました。せっかく開設したからには、やはり利用者を増やしていかなければいけないと思いますが、PRとか普及啓発、周知等はしていかなければいけないと思います。まだ現状、そんなに浸透度という意味では、国のマザーズハローワークに比

べてもまだまだこれからだと思っていますので、そこでつくったこのテラスは、多くの方に利用していただけるように普及啓発をやっていかなければいけないと思っています。それに加えて、せっかく窓口を利用していただいている方々の声を聞きながら、そういったニーズを十分に踏まえながら、どういった支援をするというか、事業を要望されているのか、そういった声をいろいろ聞きながら、サービスの充実であったり、あるいはよりきめ細かく、対象者の方の条件だとか、希望に沿う形の事業というのは、声を聞きながら充実させていかなければいけないなと思っています。それと今後の課題、そういった形で今後事業を進めていきたいと考えているところです。

4) 女性再就職支援において大学に期待する役割

正直申し上げて、今東京都の事業の中で、特に大学と連携して女性の再就職で何かやっているという、現状何もないのが実態ではあります。より高度な専門知識ですとか、よりすぐく特定分野のかなり高度な知識が必要とされる分野での女性の再就職では、大学と連携していく余地というのはあるのかなと思うのですが、テラスを開設してまだ数カ月ですけれども、現状利用者の声を聞く限り、そういった利用者の方は正直あまり多くないというのが現状です。先ほど申し上げた通り、パートとかアルバイトで、時間だとか場所をある程度限定した仕事で家庭と両立しながらやっていきたいという方々が多いというのが現状ですので、そことどう整合性を図っていくのかというのはあるのですが、そういった声も踏まえながら、今後の課題としては、今後利用者も増えていくと、いろいろな要望みたいなものが出てくると思いますので、そういった中で大学との連携という要望が強くなれば、そういったところも考えていかなければいけないのかなと考えているということです。

(3) 神奈川県

＜回答者所属部署・職位＞

産業労働局労働部労政福祉課両立支援グループ 担当者

1) 女性の再就職支援の全体像

私ども、この産業労働局というところに所属しております。これが幾つかの部に分かれておりますが、こちらの労働部は、本庁では3課ございます。労政福祉課、雇用対策課、産業人材課と分かれていまして、労働政策をこの3課でおこなっているというところなんです。

今日、ご説明をさせていただく私どもは、男女問わず、労働施策の対応をいろいろしておりますけれども、今、テーマになっています、女性、若者、高齢者の3つにつきましては労働の3課で分けていまして、女性に関しましては労政福祉課、雇用対策課につきましては若者。

女性以外につきましては、雇用対策課が管理しています。といいますのは、もともと雇用対策課で一手に就業支援をおこなってきたのはいるのです。

労政福祉課では、もともと女性の両立支援ということで、就業継続支援をやっていたのです。それで現在、女性の就業支援をやるに至りまして経緯としまして、就業継続だけでは数が減っていく一方ですので、辞めてしまった人にも再度、就職をしていただきたい。それも支援したいという主旨から、本来、就業支援自体は雇用対策課なのですが、就業継続と併せ、就業支援をするという考えで、労政福祉課で今、所管をしているという、ややこしいあれなのです。

産業人材課のほうにつきましては、職務訓練校を持っております。こちらで職務の（能力開発を行なっています）。

2) キャリアカウンセリング、職業紹介

＜ハローワークとの連携＞

（この事業は）25年から始めましたので、今、2年目の終わりになります。

一体としてやるということで、神奈川労働局さんとさせていただいていますので、つまり、ハローワーク横浜の中で業務の役割分担をしているようなイメージで考えていただければいいと思います。

マザーズハローワークはマザーズハローワークとして、おいでになった女性の方に対し、職業紹介や就業支援をやっておるのですが、それに加えて、キャリアカウンセリングをほぼ毎日おこないますことで、例えば窓口に来られました女性の方で、再就職を希望される方が、例えばブランクが長いなど、さまざまな事情で窓口においでになっても、すぐに職業紹介ができる状況でない方がいらっしゃいます。

ですので、まず自分を見つめ直したり、今までのキャリアの棚卸をしたりといいました部分を、県の事業で置いています、キャリアカウンセリングでしっかりやっていただきます。キャリアカウンセリングを受けました後に、職業紹介を受けられるような状況になりましたところで、再度、マザーズハローワークにお渡しすることでスムーズに職業紹介に向かっただけのような感じで、一体的にさせていただいている状況になります。

（資料によると25年度は37人、26年度4月から12月までで38人）。26年12月まで

の第 3 四半期までの就業されました方の人数が昨年度を超えましたので、やはりキャリアカウンセリングで何回かやっていただきました方が、就職につながりつつあるのかなと、今、考えているところです。

ですので、このまま定着をしていただければ、積み重なって成果が出るのかなと感じているのですけれども。

<キャリアカウンセリング>

基本的に月曜日から木曜日までやっております。持ってきたのを忘れていました。キャリアカウンセリングのチラシになります。後ろにいつにやっているかという場所や連絡先等がございます。

NPO 法人に委託して実施をしております。現状、1 人の女性カウンセラーが詰めておりまして、対応するというのでやっております。少し狭いので 1 人しかいられないという事情もございまして、1 名です。

<就職セミナー>

こちらは一体的にやっていますのとは別に、まとめて県の事業としまして、女性の就業支援をいうものを、この NPO に委託をしているのです。ですので、カウンセリングとは別にやっています。参考に、セミナーをやっております。

これは 3 回セットなのですが、希望する回だけでも結構なのです。この 3 回セットを今年は 3 回、3 カ所で、なので合わせて 9 回開催しました。

去年もこのようなセミナーを同じところへ委託をしました関係で、同じようなセミナーをやったのですが、今年は苦戦をしています。12 人定員なのですけれども、参加者は大体 6 名前後です。

会場が平塚なのですが、あと、相模原市と横浜駅の近くの会場と 3 カ所でやったのですが、横浜は皆さん、来やすいのかあれなのですけれども、去年も横浜は定員を超えるご応募をいただいたのですが、やはり県事業ですので、横浜以外の場所でもやることをお願いをしましたら、人の集まりがなかなか、残念ながら悪いのです。

これをいかに知っていただくかということなのですが、なかなか苦戦をしまして。あとは開催日が土日だったからなのか、今年は全部、土日で実施したのです。あとは時間が 10～3 時で、少し長いのかなというところが。

一応、保育を実施はしているのですが、とはいえ 5 時間となりますと、ひょっとしますとそこで二の足を踏まれてしまったのかもしれないかなというのを、NPO さんと話をしています。

保育を体験してみしたら、意外に大丈夫なのだと思いますと、逆に就職をしましても保育園とかに預けても大丈夫かと思っていただけると思うのですが、そういう意味で第一歩にしましたら、時間が長かったのかもしれないですね。

<地域による違い>

市によって、になるのですが、やはり女性の再就職のためのセミナーを横浜とか川崎もやっています。すくらむ 21 がやっていますかと。市のほうは、男女共同参画でやっています

ね。それ以外ですと、まだやってらっしゃるところは、あまり承知をしていないですね。

県内で母子家庭のお母様対象にという限定とかを、確か横須賀市がしていたかと思いますが。労働部門として独立をしていますのは県や横浜市と、人口の多いところですね。やはり小さめの市や町などになりますと、観光と一緒にという感じです。産業系というようになってしまうのです。そういう感じで、独立をしていないところが多いようですね。

むしろ市町村さんですと、男女共同参画のほうがそこを引き受けているという印象を受けます。

広域で、県でやりますと、もし、市町でやっておらずともご参加いただけるかなということなのですが、ただ、大きすぎて広報が行き届いていないのかもしれないというのがあります。神奈川県は、比較的どこへでも行けるような便利ではあるのですが、女性にとりましてまだ少し遠いのかもしれないですね。なるべく政令市外でもやるように試みてはいるのですけれども。

やはり川崎や横浜のほうに参加率は確かに高いですね。

セミナー以外のものも。あと、マザーズハローワークでやっています、カウンセリングのほかにも、少し離れるのですが、もともとやっていた就業継続支援事業でもカウンセリングやセミナーを女性向けにやっております、そちらもやはり開催地近くにお住いの女性の参加が圧倒的なのです。

だから、そういう意味で近くにないと利用しにくいというのが、やはりまだあるのだと思います。いずれも保育付にしましても、そういう状況ですので。

<外部委託>

県の職員としまして、事務職や技術職はいるのですが、カウンセリングという方面の専門職がおりません。やはり今、就業支援でキャリアカウンセリングが欠かせない状況にありますが、そういう意味で県に人材がおりませんので、そういう人材を持つところに委託をしまして、事業実施になっています。

なので、このマザーズハローワークの中のキャリアカウンセリングもそうですし、今日、書いていただきました、再就職支援事業を今年度やっておるのですけれども、こちらも委託しています。

これは今回、初めて再就職支援というのをやっております。基金事業になります。研究雇用の基金事業でやっております、そういう意味で、今年度限りでやっています。今のところ、(来年度は) 予定なしです。国のほうが今後、どう動かれるかということになろうかと思えますけれども、今のところは予定ございません。

女性再就職支援事業、業務委託の内容としましては、今、チラシを探したのですけれども、見つからなくてあれなのですけれども、緊急雇用創出事業の交付金を活用している事業ですので、今、職についていない女性の方を、株式会社パソナが受託をしています。

そこがまず雇用をし、雇用をしつつ、**Off-JT** ということで研修などをやりまして、その後、**OJT** としまして企業さんに。

すいません、企業向けのチラシだけありました。紹介予定派遣という形で **OJT** をやっていただきまして、そこで実際に働きました結果、企業様も女性の方も引き続きやっていきたいという合意が得られましたら、正社員として事業終了後、就職をしていただくという形の

スキームでやっております。

今、ちょうど OJT がそろそろ終わる段階かなという時期です。

パソナのほうで Off-JT までやりまして、OJT はパソナのほうで企業さんを。今回は、女性の方を募集するにあたりまして、漠然とした再就職支援ということではなく、Off-JT の中を 2 種類に分けまして、片一方が経理関係を中心にやるもの、もう片方が介護関係をやるということ、最初から特色をつけました。

Off-JT 期間中にそれぞれの分野につきまして、しっかりと勉強をしていただきまして、企業様へ行っていただくということで特色をつけております。

(応募者は) 37 ぐらいでしたかと。経理のほうが多く、多分、40 まではいかなかったのですけども、三十数名。介護のほうは、10 人ちょっと切るぐらいですね。それぞれの研修を受けている中で簿記 3 級を目指すとか、介護のところは昔のホームヘルパー 2 級程度の研修を修了するというので、何らかの資格的なものを持ち、その先の OJT に向かうという形をとっています。

先日の日曜日が何か、簿記 3 級の試験の日だったそうですので、勉強をされつつ、就職に取り組むという感じで。皆さん、モチベーションが割と高く取り組んでいただいているということをお聞いております。

(Off-JT の長さは) 最長で 3 カ月ですね。すいません、企業向けのチラシのものですから。これは企業向けですので、Off-JT になります。こういう事業をやっていますので、そちらの企業さんで受け入れはいかがですかというチラシになります。企業開拓も、一応、業務さんに込みで。

(応募者の年齢は) 意外に幅広く、20~50 代までいらっしゃいます。そこ (30 代) を一番にとは思っていたのですが、蓋を開けて、特に年齢制限をつけずにいましたら、幅広い年代からご応募をいただいたという実態はございました。

やはり女性個人によりまして、実際に生まれる時期や、もう働きに出てもいいかなと思われる時期が皆様、ばらばらですので、そこをあえて制限しないほうがいいのかと思いましたが、思いよりも幅広くありました。

この成果を検証しまして、これからどうするかということは、終わってから考えようかなという感じですね。

一応、委託期間が今年度いっぱいといいますか、3 月 30 日までにはしていますので、そこで一旦確認をしまして、国の緊急雇用基金の事業のものですから、これまでも大体国のほうで、間を開いて、その後、どうだったかの調査を手伝ってくださいということできますので、そうしますと、そこでまたどうなったかということ、各参加した女性の方にご案内をし、出していただくのかなという感じになります。

そういう意味では何年後と、すいません、自主的には残念ながら追いかけるのは難しいですね。

(キャリアマムさんに委託する女性の職場定着事業は) あれも委託でやっています関係で、ようやく決まりまして、これから動きだします。これも緊急雇用の基金事業でして。

(国の緊急雇用事業というのは) もともと雇用改善を目的にしまして、5 年前ぐらいに、今の、この基金自体はありまして、各都道府県にきましたものを基金として積み立てていまして、それを毎年、これまで使ってきたという感じになっております。

延長はもうないような話を聞いておりますので。

(国の事業は) セミナーをしまして、その参加者の中から個別コンサルティングに伺う企業さんを応募するというスキームでやっているものです。

経営者向けに、この考え方に賛同をしていただいた企業さんに専門のコンサルタントを派遣しまして、女性の職場定着率を上げていきますと。これも基金事業なのですが、ある程度、成果を求められていますので、しばらくはその成果を見るための、離職率を確認、把握をするのに1年くらいは時間がかかりますので。

改善をしたのかとかをはからなければいけませんので、確か1年後ぐらいにもう一度、報告をいただくというタイミングがある事業ですね。ある程度、スケジュールのお示しをしましたり、もともとの基金のほうでいつぐらいまでに成果を報告するようにと報告義務がありますので、それに従いまして、スケジュールは組んでいます。

(先ほどのパソナさんのほうですが) この基金は2種類あります。同じ基金なのですが、その中で事業の種類が2種類ありまして、1つがパソナのほうで使いました、実際に人を雇用する。雇用させることで、短期間ではありますけれども、就職をさせてしまうという事業が一つです。

そして、こちらの事業は、人の雇用は特に求めないのですが、その企業で働く人の処遇を改善していくというものの2種類があるのです。

こちらのパソナの雇用の事業につきましては、今の時点で雇用というのはすぐにわかります。ただ、今回につきましては、雇用した人が短期間雇用されただけで終わらないように、次にステップアップといいますか、次にも働いていけますように、人材育成とか何かしてくださいということでやっていますので、人材育成の成果は特に求めているのです。まず、実際に雇用したのか。

こちらは処遇改善ですので、改善の結果を求めているということにして、きちんと1年後なりに成果を追跡することになっているのです。新しい待遇も。

3) 女性の再就職支援についての課題、展望

<大都市圏に隣接する県の特徴>

(大阪府の隣にある奈良県の女性労働力率が低い) 神奈川も東京に近いというような構造がありますので、似たような状況にあるようですね。大都市圏の隣は、そちらのほうにまで勤務、遠距離通勤などの状況があります。それだけではないと思いますけれども、それは大きな一つの要因なのかなとは思っています。

奈良の場合は、継続するために大阪へ引っ越してしまう人たちも多いと聞きました。神奈川は一説によりますと、旦那様の収入が高いのでと町でときどき聞きますので、本当なのか検証をしたいのですが、なかなかそういうデータがありませんので。まことしやかに言われているのですが、どうなのでしょう。そういうことをお調べになったことはありますか、研究とか。

トータルとしての年収がどれぐらいというのは統計上でとれると思うのですが、この人が年収幾らの家庭にいるのかといいますのは、私どもは。国のほうできちんと管理をされていますので。

やはり大都市圏ですと転勤族が多いですので、全体的に見まして、結構M字の底が低いのですよね。

<本当の女性像が見えない>

本当の女性像が見えてこないところがありますよね。一般的に(「女性」とひとくくりに)言われていますが、本当によく見ますと、やはり働きたくない人もいるのではないかと、そういう人を動かすためにと考えておきませんと。

この前、横浜市で男女共同参画の関係で、転勤族の妻の集まりみたいなのを始めましたという話を聞きまして、面白いことを考えるなと思ったのですけれども、やはり横浜市も出入りがあるということでした。

そういうのをやりたいという声があり、やっていますという報告を伺ったことがあります。面白い取り組みだと。市といいますか、男女共同参画のなんというのでしょうか。フォーラムあざみ野でしたか。3カ所、出先機関のようなものがあるのですが、それ自体はやはり財団か何かが運営をしているのですけれども、その中の一つが、うちのセンターの周りにはそういう層が多いのでという話を伺いました。

あざみ野ですと田園都市線周辺ですので、一番転勤の出入りがあるところだからでしょうか。戸塚のほうは転勤族もいるのでしょうかけれども、どちらかといいますと定着型ですから。(その地域の) 特色というのでしょうか。

<就業継続支援>

今、働いている人に対しては、転職をしたいですとか、両立していけるようにですとか(の相談に応じています)。あと若干、キャリアカウンセリングということですので、普通に正社員で働いていらっしゃるのだと思うのですが、育休から復帰をしますので、今後のキャリアプランを考えたいという方もいらっしゃる状況ですね。

もともと、このキャリアカウンセリングは25年度から始めたのですけれども、それより前は、最初にお話しました、人権男女共同参画課の出先機関でして、4月から名前が変わってしまうのですが、神奈川女性センターというものがございまして、そこで実施をしていました。

しかし、県の中で、今回、労政福祉課で女性の就業支援をやることになりました関係で、こちらにキャリアカウンセリングの事業を持ってきましたやることになりました。場所も江ノ島にありましたものが、横浜にまいりました関係で、基本的には近くの横浜市内にお住まいの方の利用者が多いのですけれども、若干、江ノ島のときに通われていた方が来られるということもありまして、少しまた藤沢、湘南方面の人もいらっしゃいます。来るのは大変だろうなと思うのですけれども。

お住まい近くをご利用される方が、女性は特に多いのかなと感じています。

<課題>

結局、どういうニーズがあるのかを、もう少し具体的にターゲットがわかるような、基礎資料のようなものがないと全体に対してという施策しか打てませんので、多分、ピンポイントに求められていることに、なかなか対応が難しいのかなと思います。今まで、こういうやり方でやってきましたので、これでいいのではないのでしょうかという支援がずっと続いてしまうのかもしれないので。

今回、パソナに委託をしました事業の中の課題で見えてきましたところを、回答という

ころで書かせていただいております。

パソナも若者の就業とかをこれまでできていたことがあるということでした、横浜市と今、やっているのですけれども。横浜市でしたか、忘れてしまいました。

まあ、よそで若者の就業支援などもされているということなのですから、今までやってきました若者と、今回の女性のものを比較しましたときに、やはり女性再就職に特有のものがあるということでした。

就職したいという人のほうですけれども、やはり若者のほうは、よそのところがありましたら、通勤時間を要件としてはあまり挙げていませんので、1時間かかりましても行ってみようかなとなりますけれども、女性はやはり家の近くでないとや、せめて乗り換えはなしでと。

要件がいっぱいあるそうなのです。その中で本当にこの要件は譲れないというのがどれなのかを選別していくのに時間がかかるということなのです。

あとは、昔のバリバリと働いていたころのイメージだけは残っていますので、これは、私はもう少し行けるのではないかという感覚と、ブランクを忘れられてしまっているのかなというのが、現地とのすり合わせということが、若者との違いとして出てきているということでした。

あと、企業さんのほうが、やはり若者のほうは育てても辞めてしまうのではないかという不安を抱えていらっしゃるそうなのですけれども、企業さんは、再就職をされたい女性は、割と長く働きたいと考えている方も結構いらっしゃいますので、お子さんがどうかさえ乗り越えられれば、企業さんに受け入れていただける余地があるのではないかという話があります。

好印象で受けとめていただいている企業さんもあるのだと教えていただきました。長く働いていただけそうだという気持ち、期待が大きいそうです。ただ、反面、人を育てるのは忙しいとどうしても手が回らないというところでした、あまりこの会社に入っても面倒を見てくれなさそうといいますが、女性が就職を決める際に躊躇されてしまうというのもあるようです。そういったことも一つ、お話をされていました。

今回の事業としまして、**OJT** を実際にやりますことで（ブランクがあることの）不安を解消していただきまして、かつ、企業さんのほうで能力の見極めができますので、それでうまくマッチングができるのではないかと、させていただいている状況です。

OJT というプログラムについては、パソナのほうが事前にこのようなことを、お互いに企業と相談し、すり合わせまして、お互いにこういう形でということをやっています。企業さんや実際に行かれる女性の能力で相談をしつつ。

（会社に行く人数は）原則、本当にばらばら、それぞれでした。余裕がある企業さんは、若干受けていただいているそうなのですけれども。そこは1人1人入っていきますので。

今回、私どもの都合で事業自体がタイトな日程になってしまいまして。事業開始が遅くなってしまう、結構厳しかったなと思います。パソナさんからは、やはり時間があれば、よりたくさんの人を就職につなげられるのではないかと。やはり女性の決心を固めていただくのに時間がかかるのですと、繰り返しおっしゃっていましたので、そこを丁寧にやるのか、それとも何かの手法で、もう少し短くしてあげて、若者と同じような就職の流れに乗れるのか。今、人手不足といわれていますので、そこに乗れるのかどうかということ

ろもあるのかなと思いました。

<保育について>

今回は（参加者の保育については）特にはつけなかったのです。
年代も絞っていませんでしたし、期間も短かったです。想定していたのが、そこが
終わった人かなというのもありまして、つけませんでした。（乳幼児期の子育てが）終わ
っているのかなとも思ったのですけれども。

<待機児童>

まだ待機児童も多いですね。

（全国ニュースになりましたけれども）、あれ以来、流入が増えてしまいまして、それは厳
しいという話ですね。川崎が今度は頑張っていますけれども、どうなりますのやら。

逆に横浜が待機児童ゼロになったと言っていました。マザーズハローワークの方に伺
いました感じでは、入れないかと思っていたのに入れましたので、すぐに仕事を探したい
のですという方が、今年度の春には結構来られていたという話をしていました。ですので、
保育園に入れるのかどうかは、結構大きなキーポイントだなと思ひまして。

住宅の（ローン）とかも組んでしまっていると、辞めるに辞められませんか。

4）女性再就職支援において大学に期待する役割

やはり、すべての（対象者に満足してもらう）というのは無理だということですね。かな
り絞り込みまして（高学歴者には高学歴者のニーズに合った支援をする必要があります）。

高校生にとつたアンケートでも、専業主婦志向が強くなっているというのが出てしま
いました。そんなに甘くないよと。某県立高校でやりましたら、そういうのが出てしまつたの
だそうです。経済的に自立をしていましたら、女性でも何でもできますからね。それがなく
なってしまうと、どんなに肩書がすごくても。（女子学生には）一度、入ったら（就
職したら）頑張ることを教育してほしい。

(4) 千葉県

＜回答者所属部署・職位＞

千葉県商工労働部雇用労働課 女性・中高年就労支援担当者

1) 女性の再就職支援の全体像

＜中心はジョブサポートセンター＞

県としてはジョブサポートセンターというところと、若者というターゲットには「ジョブカフェちば」というのが船橋にあるのです。

ジョブサポートセンターのターゲットというのが、主に中高年と子育て中の女性で、その人たちに向けてこちらの施設（千葉県ジョブサポートセンター）が開設されています。

子育て中の女性ということで、こういった子育てお母さん再就職支援セミナーというのを隔月で今年度は年 6 回だったのですが、こちらのメニューを用意して子育てお母さん向けの再就職ということで 2 つテーマを設けています。まずは本当に導入編と応募期、直前の方のための準備編というかたちです。

テーマ 1（導入編）「自己理解とキャリアプラン」というのは本当にこれからどうしようかというようなことを考えている人が主に受けるセミナーです。テーマ 2（準備期）というのが「就職スキル」といって、もう実際に応募に係るような方たちをターゲットにしたセミナーになっています。

年 6 回やっているのですが、実はこれを 1 回ずつ交代でやっているというかたちなので、要するに 3 回ずつ出ます。来る方は単発で受れたり、どちらも受れたりときまぎまです。子育て中の方なので小さいお子さんを連れてきますと、どうしてもキャンセルが出るというのはやはりあるのですが、

本当は受けたかったけれどもどちらかしか受けられないという方も、中にはいらっしゃるかも知れませんが、一応託児を設けていて子育て、子連れでも受けやすいような環境にはしています。この（ジョブサポートセンター）運営というのは委託です。

その後はジョブサポートセンターのほうに利用を促してはいます。

＜ジョブサポートセンターの成り立ち＞

このハローワークとの連携は、24 年 4 月に一体的実施協定というのを結びまして、そこから 24・25・26、3 年が終わるところです。

その前の、このジョブサポートセンターのもともとの成り立ちが求職者総合支援センターといってリーマンショック直後に国が音頭取りをして基金を積んで、全国的には県がこういうものをつくりなさいと、中にハローワークか職業紹介機能を置いて、県がその他の就労相談などをやってくださいという枠組みがあったのです。

その基金が 3 年を経過して基金事業としては終了するということになったときに、この後はどうしようかと。では今度は違う機関が預かったのですが、その基金からはお互いに外れて協定を結ぶかたちで今までどおり続けていまいしょうということになりましたので、その前から一緒にはやっているのです。

そもそも（このジョブサポートセンターが）できたときがリーマンの後など、離職を余儀なくされて、例えば社宅も出なければいけないというガチャガチャになってしまう時代で

したので、生活再建から含めて全部面倒を見ないといけないというところから始まった施設ですから。まずは短い期間の生活資金の貸し付けの窓口を案内したり、公的な住まいの申込だとかこの窓口に行ったほうがいいですよというご案内をしたりします。

生活環境などが整っていて明日仕事に就ける方は、ハローワークだけあればいいのです。しかし、そうではなくていろいろなことをクリアしなければいけない方向けです。この言葉はよくないのですが、就職困難な方に向けたサービスという言い方をするときも。

今はそういう方の割合はだいぶ減ってきたと思います。始まった当時、生活相談と就労相談とちょっと分けてやっていたのですが、生活相談部分が半分ぐらいあったのです。

しかし、今は2割を切っています。やはり結局は戻ってきているので、そういう部分も就職の部分に相談が変わってきているように思います。

ここで資金を貸すなど、そういうのをやっているというわけではないのですが、そういうことがあればあそこへ行ってくださいと言うのと同時に、そこの市町村にカウンセラーが連絡をしてこういう方が行きます、窓口のこの方のところに行ってくださいと言うところまではやるということです。これは全部キャリアカウンセラーがやります。

(職員は) 大体キャリアカウンセラーの資格の方です。一部、(ソーシャルワーカーの資格を) 持っている方もいるかもしれませんが、私たちの必要条件としてはキャリアカウンセラーですが、中には産業カウンセラーや何らかの資格を持っている方です。

<ジョブサポートセンターとハローワークの仕事の分担>

ジョブサポートセンターというのがどちらかというと就職、求職活動、事前の準備期の人たちをメインにしてやっているかたちです。職業紹介ということでハローワークが併設されています。

ジョブサポは就労支援・就労相談・セミナーというのをやりますけれど、では最後に職業紹介というハローワークのブースのほうにご紹介をしてワンストップで求人票、紹介状の発行までしてもらおうということはします。

企業開拓はハローワークでやっています。直接ジョブサポに入っているハローワークさんの職員がやっているわけではないのですが、入っているのがハローワーク千葉から嘱託職員を出してもらっていますので、本所のほうでは当然求人開拓を行っています。

<ジョブカフェ>

ジョブカフェのほうでは若者の支援という側面と、ここは商工労働部ですから中小企業支援という側面でそういった支援を持っていて、企業向けには企業の人材をここで見つけてくださいというご案内もしています。

若者というのは概ね34ですが、今は39までは普通に伝えます。効果があれば44でしたか。確か、それはどんどん延びているのです。1日100人以上利用はあります。

求人はジョブカフェのほうに開拓員がいて、そこは基本、開拓はしています。ジョブカフェのコンセプトとしても正社員の就職ということを伺っていますので、若者の正社員の雇用に積極的なところを随時開拓しています。

ジョブカフェも隣に新卒応援でしたか若者ハローワークを併設していますので、職業紹介まで一応そのフロアの中でサービスをワンストップで受けられるような仕組みにはなっ

ています。

中途採用だけでなく、新卒も。不運にも決められずに卒業するというタイミングの子たちも、いないわけではないと思います。

ジョブカフェのほうでホームページを持っておりまして、そちらのほうに載せているものということで 25 年度までなのですが、こちらのほうは結構利用者は多いです。

（就職）決定率が 50 パーセントを超えるというのはいいです。ジョブカフェはかなり頑張っていると言ったら変ですけど。

ジョブカフェは結局開拓部門を持っていて、若者の正社員雇用に積極的な企業というのを常に探しています。探してきてマッチングをするようなイベントをやっています。マッチングと言っても面接会までは職業紹介を県が持っていないのでできませんので、交流会ですか。面接になると職業紹介になってしまうので、そこは県が立ち入れない部分でしたからハローワークさんと一緒にないとできないのです。

若年だったりすると、企業がやってくる例というのがありまして。企業さんが来て探している若者にうちの企業はこういうところですよ、仕事をするならこうですよというようなことをお話しして、後日面接の機会を別に持つということはやっています。

ジョブカフェではもう年齢で切ってしまいますので。35 歳で子供がいるという若いお母さんは大丈夫ではないでしょうか。年齢で大丈夫だと思います。

ただ、そちらのほうの求人に見合っていればそうだと思うのです。その人が置かれている生活環境によってどちらの支援を受けるほうがいいのかというところがあると思いますので、マザーズに行ったほうがよければきっとマザーズを選ぶでしょうし。

<母子家庭支援>

母子家庭になってしまうと、これは福祉のほうをやっていますが、こちら（ジョブサポートセンター）は母子家庭を排除するものではないのです。求職者であれば皆さん提供するのですが、特に母子家庭を特出して支援しているのが児童家庭課というところの所管となります。

児童家庭課では、母子家庭の方用のセミナーなどもやはり委託ですけど、外に出してやっていると思います。

<他の部署との連携>

男女共同参画と連携という点では、うちのほうは今、会場を借りるぐらいです。事業の連携というところまではしていません。連携のほうはイベントなどのチラシをお互いにまく程度はやっていますけれど、今は共催でということはないです。

（千葉県は、M 字が全国で 4 番目に深いため）そこの対策、ワークライフバランスは、うちの課（雇用労働課）ですが、また担当班がもともと労働環境班というところがあるので、これは働きながらになるから労働環境班になるのですね。働く環境を整えるという視点の切り口ですから。

能力開発、職業訓練ということになると今度は班ではなくて課が隣の産業人材課です。託児付きの確か職業訓練があります。やはり女性に限ってはいなかったとは思いますが、女性が利用しやすいようにそのように組んでいるということは多分していました。

(連携という点では) 千葉県の場合は、私の場合はいい関係を持っていますので、お互い足りない部分を補うような関係はできているのではないかと思います。

市町村さんはそもそも労政の部分というのがあまりありませんので、うちのほうを持ち掛ければ何らかの反応は示してくれます。先程の共催セミナーでも、子育てお母さんのセミナーをやるときは向こうさんが託児を用意してくれて負担をします。

あとは経済団体とも意見交換をすることはできています。ですが、企業さんが、子育て中のお母さんや中高年を欲しいと積極的に求めてくれる企業さんがどれだけいるのかということがなかなか。

<利用状況>

下(ハローワーク)でマザーズがあればそちらに行く方もいらっしゃるという感じでこちらをご案内するときもあります。逆に、下からまだちょっと就労、職業紹介には早いという方が紹介されて上(ジョブサポートセンター)に上がって来ます。

リピーターは多いと思います。基本的には地元志向の方が来ますということです。利用者は、この千葉の駅周辺に住んでいる方が多いです。

圧倒的に千葉、葛南辺りの人が多いです。

(ここに来る)女性の特徴は、年齢別で、これだと男女比が出ていないですか。分析シートを見ないと出ていないかもしれませんね。30~50代あたりで大体もう、みんなその辺なのですけれど。男性は割と年齢は高い方もいらした気がするのですけれど、女性はちょっと減ってくるのかという印象だったと思うのですが。

(分析シートは)1カ月分しかなくて、下が女性なのですけれど、20~40代が多いですね。やはり子育て中であるか、子育てがちょっと落ち着いた40代ぐらいの方です。

適職診断や本人のキャリアの棚卸しをしたり、一緒に振り返りをしたり、キャリアプランを考えたり、どういう仕事に就きたいのか、そういうことをほぐしながらです。

2) キャリアカウンセリング、職業紹介

<相談件数やセミナーの実績>

2月までの今年度の実績ですが、女性の利用は、割合としては年々増えています。今はこのように求職者の希望に添えるようなかたちでの就職が段々増えてきているような話は聞いています。それは仕事が多くなってきて、有効求人倍率が上がってきたということもあります。女性に限りませんけれども。

あとはセミナーの他に、実際に企業さんをお呼びして見学会なり交流会といったこともやっています。やはり介護の仕事の需要は多いです。どうしても人手不足業種でありますのでやはり声を掛けて、基本的に企業さんは若者が欲しいのです。私たちもこのジョブサポは女性だけではなくて中高年もやっていますけれど、それで途中で欲しいということになると警備・建設・介護・運送など、いわゆる今人が不足しているというところは積極的に出てきてくださいます。

逆に、事務系は少ないですね。事務は求人倍率を見てもすごく低いのですけれど、女性になりたいという希望が多いのですけれど実際にそんなには職がないのです。家事代行サービスや、ああいうのはありますけれどもあまり業種の幅はないので、いつお願いしても広がらない

というのがちょっと悩みではあります。ベビーシッターは多いですね。

千葉にしかジョブサポートセンターがないので遠方の方のためには出張版ということでセミナーをやっていたりします。先程の子育てお母さん向けのセミナーと同じです。市町村との連携は年にトータルですと大体 25 回ぐらいです。全部が全部子育て中のお母さん向けではなくやはり中高年、シニア向けというトータルで 25 回ぐらいです。

(出張の際には) 一応、市町村にどのメニューをしますかという方法で投げかけるのです。やはり力を入れたいところのターゲットを向こうが市町村のほうに言ってきますので。地域の偏りというより、その市がどうしたいかです。どこに力を入れたいかというところでしょうか。

これはジョブサポートセンターの中にいるキャリアカウンセラーが講師を務めています。一応、子育て経験のある女性カウンセラーを置いてもらっていますので。(カウンセラーは) 常にいます。1 人は置いています。交代制ではありますけれど、常に 1 人は在室しているように組んでいます。体制としては、今年は相談が 3 人になりますよね。3 人ですけれど実際には 6~7 人いて、週 2~3 で回しています。シフト制になっています。

就職支援セミナーというのは子育てお母さん向け以外に中高年向けと、シニア向けがあります。中高年向け、シニア向けなどは女性もいますが、男の人のほうがやはり多いですね。

<就職者数>

紹介といいますか就職者数がこちらで、職業相談、紹介はここです。これは利用者のうち、例えばハローワークの紹介ではなくても交流をして自分で活動して決めた方も。

ただ、100 パーセントそれが採れるかというと、皆さんお知らせしてくださるわけではありませんので。

一応後追いで連絡してもいいと言ってくれた方には 3 カ月ぐらい利用がないと相談員が電話をしたりしてお聞きするのですが、そうやって採れた数字を足し込んでいったものがこの数字です。このうち、女性というのは(不明ですが) 国のほうに出してもらっていますので。

3) 女性の再就職支援についての課題、展望

<課題：潜在的な求職者の掘り起し>

求職活動をする以前の潜在的にどうしようかと思っている人たちを掘り起こすというのが他の県はどういうふう考えているのかを知りたい。「私、参加します」というふうに言って手を挙げてくる方というのはもう一歩求職活動に踏み出されている方です。そうではなくて家でどうしようという人たちにどうやってアプローチをしようかというのが課題です。

漠然と働くというのがあるって、いつかは働きたいのですけれど。「いつ」にならないのですよね。潜在的な求職者は結構いるのではないかというふうに思っているのですけれど、なかなか。

女性はやはり遠くまで行って働くというよりよほど続けたいスキルや夢があるということだと思うのですけれど。(そこまでではないが、近くに働く場があれば働きたいと思っている人に) なかなかその情報をお届けする場がないといいますか、設定してもやはりうちでち

よっと考えている人は出てこないといえますか、そこへの働き掛けです。

情報がうまく伝わっていないといえますか、そう（家庭のことをおろそかにしない働き方、したがって非課税枠内）でなければならないという考えが根底にあるような気がするのです。何となく超えてはならないというのが。主婦の場合は特に自分の考えだけで決められないというところが、きっとあるのでしょうか。

<課題：キャリアチェンジをいかに受け入れられるようにするか>

キャリアチェンジというのをあまり考えにくかったり、いわゆる自分の経験からやはりそれしかできないと思い込んだり、時代というのはずっと変わってきていますので。

多分今、自分たちの子供の頃には考えもしなかった仕事というのがたくさんあると思うのですけれど、このキャリアプランの間にももう時代が移っていつているけれども、そこに考えと一緒に変わっていかなければ、そういうところはあると思うのです。

介護はやはりきつい・安い・離職率も高いという評判はあるので、あまり好まれないところは多分あると思います。警備・建設も同じようなイメージではないかと思います。この間の交流会で出てきた企業さんは警備ですけれど、実際は経理事務ということが書いてあったりしますし。もうその会社の看板だけで思ってしまうのですよね。

インターンシップはやっていませんので。まだ交流会、見学会止まりです。私が見学会に行っていかなと思ったのは先輩ママと交流ができるので、働いている先輩お母さんと直接意見交換ができるというのはかなり自分の働くのを具現化できるといえますか、イメージできるといえますか。

見学会は年に1回です。参加者は15名程度です。（この見学会がきっかけで）去年は就職に決まったという方がいらっしゃったみたいなのですが。また、そこでは決まらなかったのですが自分の地元の介護の施設で決めた、介護の仕事に就くために資格を取る勉強を始めたという方たちが（いました）。見たら割とやれるのではないかということを感じまして。

<課題：ターゲットを絞った支援>

女性の場合は特に、若者の場合は不幸にして正規就労に就けなかったというかなり同じような境遇というものを持っている子たちがいるので、集団で集めてさあ内定を3日で取ろう、1週間で取ろう、頑張れといっても、女性の場合は一回離職してそれぞれの生活環境というのは全然違いますよね。

例えば、子供の大きさも違いますし、ご主人の収入も違ったり、介護の状況があったり。その全ての人が満足するコースというのはないような気がします。

（ターゲットを）ギュッと絞り込んでやるかです。ジョブカフェも多分そうだと思いますが、ジョブサポはカウンセリングについてはお一人おひとりに寄り添い型の支援という言い方をするので。

向こうが希望すれば、求職者のほうがこの人がいいというふうに言えば、その人が継続的に見るということになります。ただ、みんな交代制で勤務していますので、いつ来てもその人に会えるというわけではありません。どちらかというと好きなときに来たいという方は、もう誰でもそのときに空いている相談員が受けるというふうになります。でも相性もやは

りあるみたいで、担当になってしまうというケースは多いみたいです。気づく、気づきを与えてくれるところはあるのではないかと思いますので。

<今後の展望>

これ（現在のジョブサポートセンター事業）を継続して何か予算を取っていきたいです。中身が小さい業務というのは都度、都度そのときの社会情勢や雇用情勢に合わせて変えていくのだらうと思います。

最初の頃と変わっているように生活相談がぐっと減って就労相談が増えるというところだと、やはりセミナーの中身を変えていくというところもありますので、小さい改善というのはその都度社会を見ながら変化させていくということで、大卒のこれはもうここに書いてありますけれど、総合支援施設としてずっと続けていきたいということはありません。

若者は正規就労ということを掲げて、非正規ではない正規就労を目指そうなのですが、こちら（ジョブサポートセンターに来る人）はそれにはこだわられていないです。やはりいろいろなご事情があって非正規のほうがいいとおっしゃる方もいらっしゃいますし。もちろん正規をお望みの方には正規ということで支援しますが、こちらはそれにはこだわっていませんので。年齢が高くていろいろな働き方がありますよねというような支援をさせていただいています。

セミナーの中でも例えば、まずはパートで入ってその後で仕事に慣れてきたらという段階で段々と正社員に持っていくという方法もありますということでセミナーをやっていたりします。

調査はしていないので何ともあれですけど、それは（非正規で入って正規に変わるような）実例としてはあると思います。やはり女性の方は非正規のほうがハードルは低いと考えられているようにも思います。

4) 女性再就職支援において大学に期待する役割

勉強される方というのは、一般の再就職をお望みの方がいらして勉強するということなのですか、大学生が勉強するのですか？ どのようなでしょう。もう既に大学のそういうプログラムに参加する時点で非常に意欲の高い方だと思いますので、一押しすればもうすぐに就職してしまいそうです。

ただ、その方の望むような就職ができるかどうかです。多分、それだけ意識の高い方で就職したいと思っていれば、きっと就職はかなうと思うのですが。

例えば4大を出て、あるいはある程度専門的に勉強されて、専門的な職に就いていた方々が満足いくような再就職を果たせるかというところですよ。

先程の話ではないですけどキャリアチェンジができるのかどうかというのは、再就職を果たすかどうかです。しかも自分がある程度満足をしてというのは、キャリアチェンジを自分自身が受け入れないと、今はこれをしていて楽しくないけれど本当は違う仕事がしたいのだと一生思っていて働くのもちょっと、ですよ。

時代が変わっているのになくなってしまいつつある仕事にしがみつこうと思っても、それは難しい話でしょう。逆に新しく出てくる仕事というのはきっと誰もやったことがない、経験がないから不安でしょうけれど、それをやってみるということも一つ、ある程度の

満足を得て働くというために必要なのかもしれませんし。

ある程度高学歴の女性というのは旦那さんもそれなりの収入があったりして、べつに働かなくてもいいという人も割とやはり多いというのは聞きますので、そういう人たちをどういうふうに働くというところに持っていくのかということです。

思い込みだとしたら社会的にもすごくもったいない話ですし、ご本人だってもしかしたらもう一回違う場所で輝けます。そういう潜在的に埋もれてしまっている人というのがもったいないですね。

ご主人の高収入の上に乗って生活していることをステータスと思うような方たちもやはりいますので。ですから気に入ったという仕事以外はもうやらないというような方たちもいるというふうには聞きました。

3. 資料

(1) 埼玉県

資料① 『埼玉県女性キャリアセンター』 について



『埼玉県女性キャリアセンター』

『埼玉県女性キャリアセンター』は、埼玉版ウーマノミクス実現のために、女性の様々なチャレンジや再就職活動、就職後の定着支援・ステップアップまでを総合的に支援する施設です。埼玉県産業労働部ウーマノミクス課が所管しています。

平成26年度の事業内容

①ー1 カウンセリング（面談相談）

「何か始めたい」「もう一度働きたい」「キャリアアップしたい」など、女性の様々なチャレンジや再就職活動、職場におけるステップアップについて、専門のキャリアカウンセラーがお話を伺います。子育て支援情報など役立つ情報を提供しながら、女性の心配や不安を軽減するため、きめ細やかにサポートします。

また、就職の準備が整った方には、希望に沿った求人情報の提供や職業紹介を行います。面談相談は予約制となります。

予約電話 048-601-5810（月曜～土曜 9:30～17:30）※休業日等は6ページ参照

面談時間 ①10:00～10:45 ②11:00～11:45 ③13:30～14:15 ④14:30～15:15 ⑤15:30～16:15

＊お子様同伴で利用できます。また、託児の利用もできます。（利用可能日のみ。）



カウンセリング（面談相談）



カウンセリングルーム内キッズスペース

①ー2 カウンセリング（電話相談）

キャリアカウンセラーが電話でお話を伺います。相談時間は1回20分です。

相談電話 048-601-1023（月曜～金曜 10:00～16:30、休憩時間：11:30～12:30）

②各種セミナー

再就職を希望する女性のために、応募書類の書き方や面接対策など、就職活動に役立つセミナーを開催します。（予約制・託児付）

予約状況は、女性キャリアセンターのホームページで確認することができます。

- ・ 就職支援セミナー
- ・ 3日間集中セミナー
- ・ パソコン講座
- ・ パソコンを活用した職務経歴書作成セミナー
- ・ 働く女性応援講座



就職支援セミナー

③出前セミナー・出前相談

「就職支援セミナーに参加したいけれど、さいたま新都心は遠くて」という方のために、県内各地で出前セミナーや相談会を開催します。子育て支援センター等で開催するセミナーは、お子様同伴で参加できます。

出前セミナーは、年間50回実施予定。

また、県婦人相談センターにおいて、DV被害者を対象とした出前セミナーを年2回実施します。

(これまでの開催地)

草加市、熊谷市、加須市、朝霞市、春日部市、
川越市、所沢市、さいたま市、入間市、鶴ヶ島市 ほか



子育て支援センターでの出前セミナー

④福祉施設の職場体験

介護や保育など福祉の仕事に興味のある女性や、資格を有しているにもかかわらず就業していない女性と福祉施設等をマッチングして施設における職場体験を実施します。体験後は、キャリアカウンセリングや職業紹介により早期再就職を目指します。

⑤職場見学

複数の職場を訪問し先輩女性従業員と交流する、職場見学を実施します。様々な職場を実際に見ることにより、希望職種や業種の選択肢を広げるとともに働くイメージを具体化することができます。職場見学後は、就職支援セミナーにより就職活動のノウハウを身につけます。

女性キャリアセンター及び県内各市町における開催、年間20回実施予定。

⑥女性キャリアセンターの求人情報提供・職業紹介（再掲）

家庭との両立やブランクなどの課題を抱え、就職活動が思うように進まない女性等を対象に、平成23年6月から、女性キャリアセンターが独自の求人開拓と職業紹介を行い、効果的な人材マッチングに取り組んでいます。

カウンセリングを通じて就職の準備が整った方に対して実施します。

“女キャリ”の特徴はココ！

○カウンセラーは全員女性。相談者によりそってサポートします。

○就職における課題の整理やアピールポイントのを見つけ方など、就職を決めるための準備をしっかり行います。

○相談者の希望に沿った求人情報を探すため、直接企業にアプローチして求める人材の要件を確認します。

○就職後の不安解消やキャリアアップのため、引き続き相談やセミナーをご利用いただけます。

○「いずれ就職したい方」、「すぐに就職したい方」、「職歴の少ない方」、「職歴の多い方」など、状況に応じたセミナーメニューを用意しています。

【例】・理想の働く自分を考えよう・求人状況を知って働き方を考えよう・就職の可能性を広げよう・経験を生かす仕事選び・仕事研究セミナー(営業・販売、福祉・介護、事務)・応募書類準備・面接準備など

また、女性キャリアセンターのホームページでは、常に新しい情報を提供しています。

[illegible]

日	曜日	時間	内容	託児	空き状況
7	水曜	13時30分 から 15時30分	テーマ：就職活動のための自己分析セミナー 自分を知らないと就職活動の第一歩です。自分の 大事にしていること、好きなこと、得意なこと、 これから自分に合った仕事探しを始めましょう。 【カリキュラム】 ・自己分析の必要性 ・自己分析の方法 ・就職に対する興味検査 ・経験から見つける自分の強み	有	定員に達しまし た
13	火曜	10時00分 から	テーマ：情報収集＆立役者セミナー 就職に際する情報や求人情報の入手方法、活用	有	定員に達しまし た

6月28日(火) 羽生市に行ってきました！

羽生市子育て支援センターなかよしひろば(きむら保育園内)
「仕事と家庭の両立でどうしているのかしら？」

今回の会場は、羽生市のなかよしひろばです。

なかよしひろばは「きむら保育園」の中にあるです。園内は子どもたちがいっぱい、とても賑やかで楽しい雰囲気です。

今日は、なかよしひろばを利用しての子育て中のママ7名と8名の子どもたちが参加してくれました。ほとんどが1歳と2歳の子どもたち。その中で、なんと生後1カ月目の赤ちゃんも参加です。めっちゃカワイイ〜！

赤ちゃんが寝ているすぐそばをお兄ちゃんたちが「ドドドドドドドド……！」と通過、びっくりするけど大丈夫。保育園スタッフさんがしつかりガードしています。そんなやんちゃなお兄ちゃんも、時にはやさしい赤ちゃんに話かけていましたよ。

セミナーのテーマは「仕事と家庭の両立でどうしているのかしら？」

一人のママから、今日の1日の生活について伺いました。

今の生活から働く生活に戻ったなら、時間をもっと工夫していったらいいのでは？

家事や育児を全部自分でこなすのは大変、
仕事も、助けくれる人や場所はありそなのかも考えていきませう。
仕事を辞めて生活で時にストレスかも知れないけど、
気持ちの持ち方と工夫で前向きに楽しくできると思います。

最後に、ママたちから、仕事と家庭を両立するためのキーワードを一つずつ発表していただきました。
「まずは、夫や家族とよく相談したい」、という声が多かったです。

受講された方々の声です。
「他の人の意見も聞けて参考になりました。」
「今後のために少しずつ準備できれば、と思います。」
などなど……

園長先生のコメントです。「みなさん最後まで真剣に受講されている様子でした。子どもたちと一緒に賑やかではあったけれど、ママも子どもも安心できるのいいですね。」

園長先生(中央)とスタッフのみなさんです。
園長先生のやさしいムードが園全体をホッとホッとやさしくしている感じでもって癒されてきました。

どうもありがとうございました。

女性キャリアアンターのお仕事紹介で再就職！ 2月11日掲載 年代：40代前半

責任のある仕事なので、空回りしないよう一生懸命取り組みたいです。

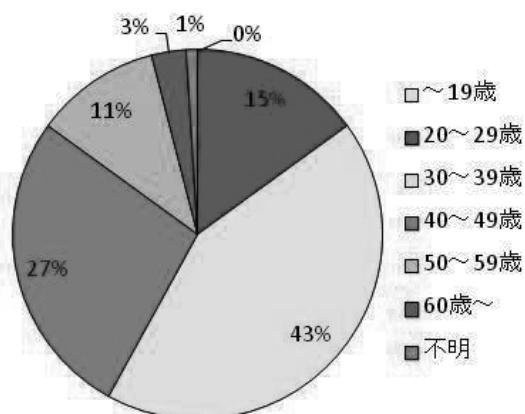
INTERVIEW

利用者の状況【平成20年5月（開所）～平成26年3月】

●利用者のべ人数 42,047人 ●利用登録者数 13,499人

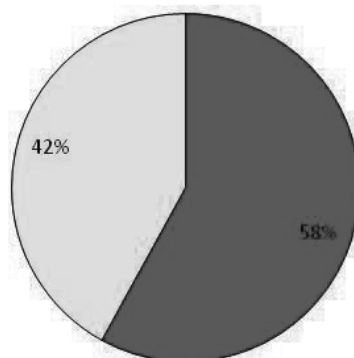
①利用者の年代：30・40歳代の合計が70% ②子どもの有無：有が6割弱

利用者の年代



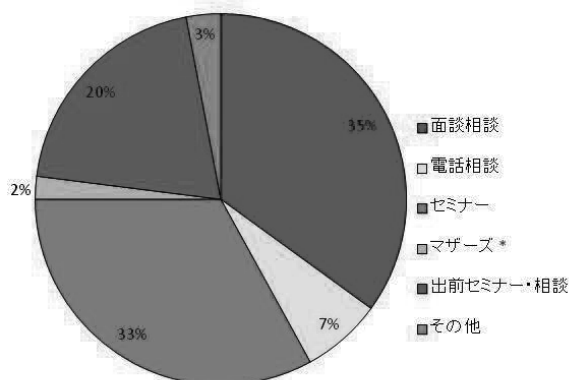
子どもの有無

■有 □無または無回答



③サービス別利用状況：面談相談・セミナー、出前の順

サービス別利用状況

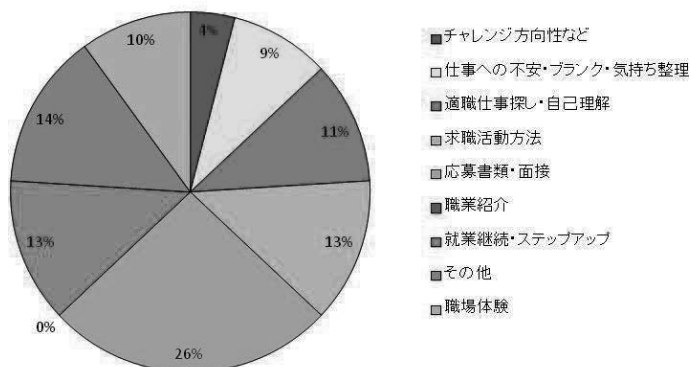


*マザーズとは、マザーズハローワーク大宮による出張相談（毎週火曜日）。

ハローワーク大宮・就業支援サテライトにマザーズコーナーが設置されたため、平成24年度をもって終了。

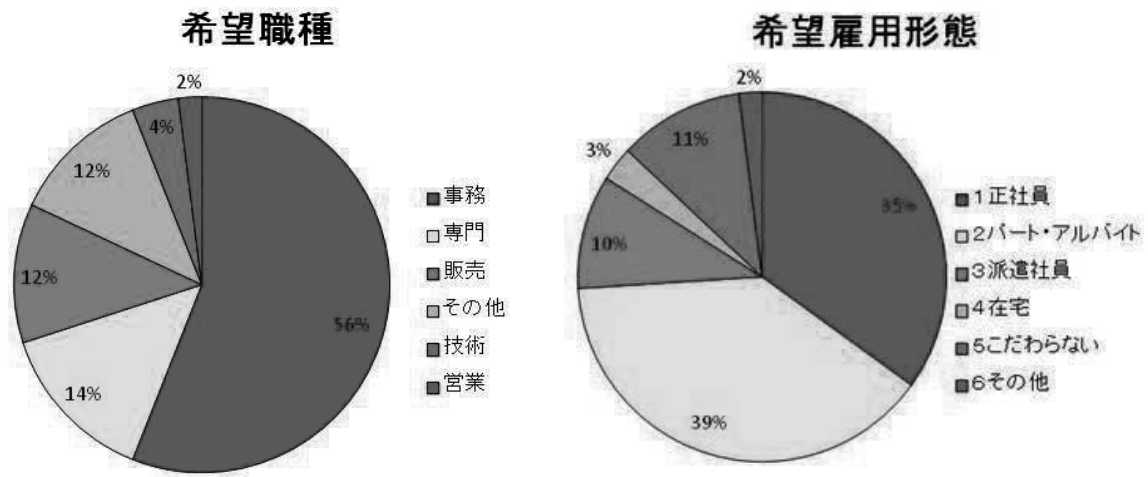
④面談における相談主訴：応募書類・面接に係る相談が多い

面談における相談主訴 H26

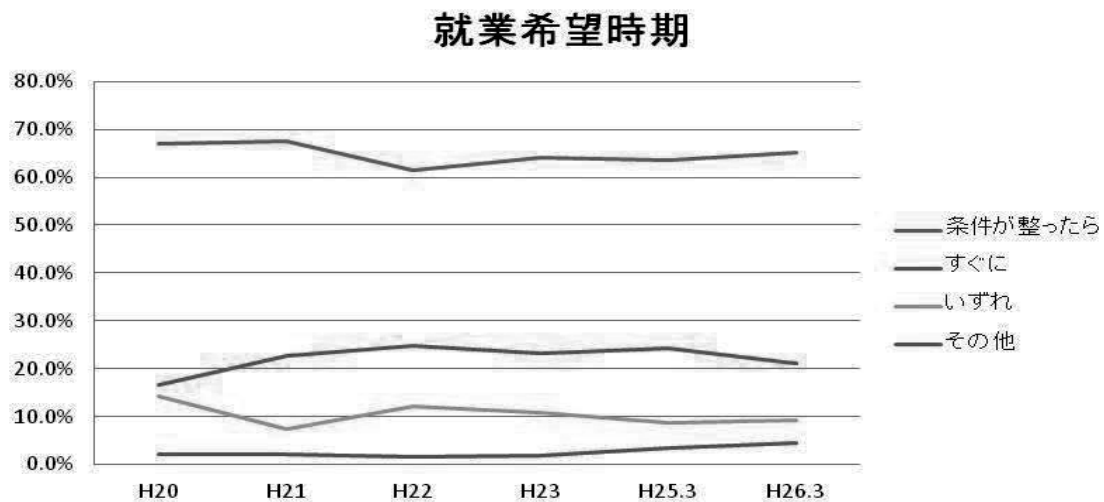


⑤就業希望職種：事務が6割弱

⑥希望雇用形態：パート・アルバイト、正社員の順

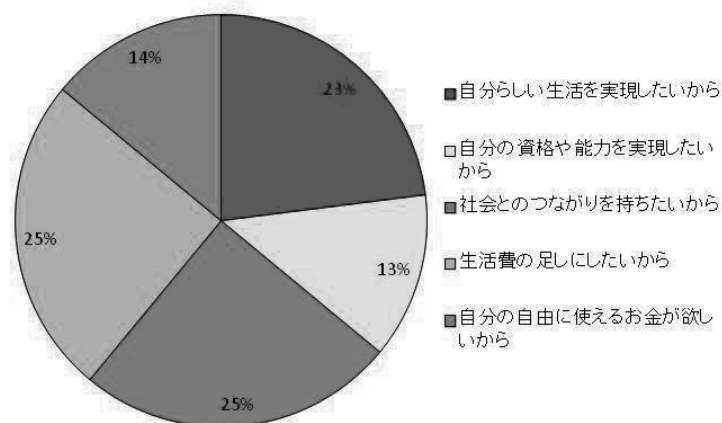


⑦就業希望時期の傾向：6割強が条件が整ったら

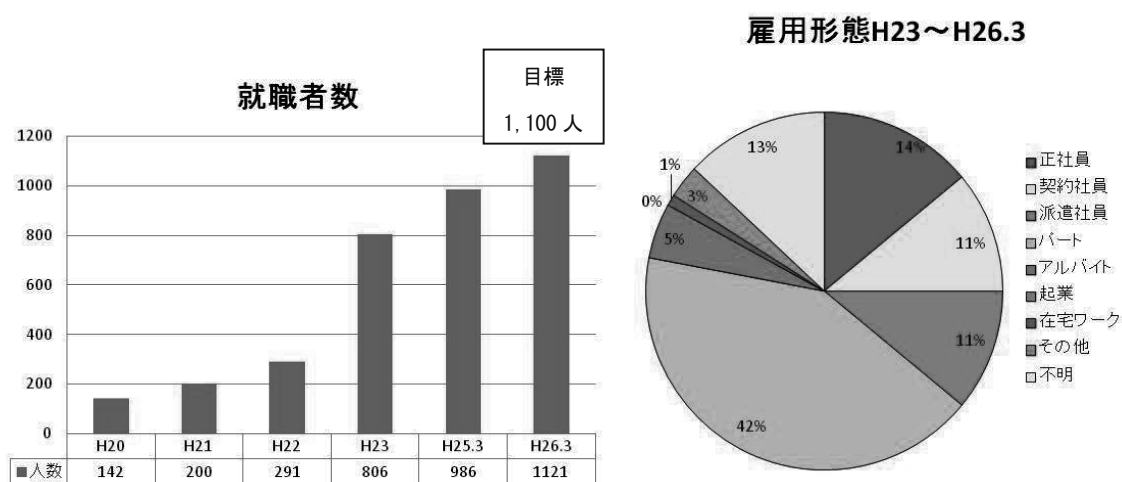


⑧就職の目的：社会とのつながり・生活費、自分らしい生活の順

働きたい理由H22～H26.3



⑨就職状況：就職者数の目標達成率 102%、4 割がパート雇用



「キャリアを生かした在宅就業支援事業」をはじめます♪

子育て等の家庭の事情により外で働くことが困難な女性に対し、柔軟な働き方が可能な在宅就業に関する支援を行います。

****メニュー****

- ◆在宅就業支援セミナー(入門編)
- ◆在宅就業支援セミナー(実践編)
- ◆在宅就業リーダー育成
- ◆「現役」在宅就業者大集合！
- ◆在宅就業に関するビジネス交流会

埼玉県女性キャリアセンター

- ◆利用時間 9：30～17：30（月曜日～土曜日）
- ◆休業日 日曜日・祝日・年末年始（12/29～1/3）・毎月第3木曜日・臨時休館日（6/24）
- ◆料金 無料
- ◆電話 048-601-5810（面談相談・セミナー予約、お問い合わせ） 048-601-1023（電話相談専用）
- ◆所在地 〒330-0081 さいたま市中央区新都心2-2 埼玉県男女共同参画推進センター内
- ◆交通手段 JR さいたま新都心駅から徒歩5分 北与野駅から徒歩6分
- ◆ホームページ <http://womancareer-saitama.jp/> ◆メールアドレス a4530-12@pref.saitama.lg.jp
- 担当 埼玉県産業労働部ウーマノミクス課 女性チャレンジ・女性就業相談担当



(2) 東京都

資料① 東京仕事センターの主なサービス一覧

資料② 女性しごと応援テラス

資料③ 女性の雇用就業支援

高貴な心をもって働くことがでる旅にないは家でも
 山の採集をたずねたり等から広く育み、経済的展
 望及び福利により支えまします

☎ 03-5211-2376

1階 女性向けサービス

03-5211-2855

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

結婚

出産

育児

介護

から再就職を目指す方へ

東京しごとセンター

女性しごとと応援テラス

東京しごとセンター内に7.26(土)OPEN!

安心して
相談できるね!

「もう一度働きたい」を応援します!

専任アドバイザー
だから心強いね!



ご利用
無料

専任アドバイザーがサポート

家事や子育てと仕事の両立のことや、久しぶりの就職で気になることなど、何でも聴かせてください。

女性しごとと応援テラスならではの求人紹介

家事や介護、子育てなどに理解のある企業の求人を取り扱っています。ご紹介する求人は、営業担当が企業に訪問し、直接話を聞いた上で作成しています。

お子様と一緒にでも安心

女性しごとと応援テラス内にキッズスペースを設置しています。また東京しごとセンター内には託児室もあります。

メニュー
Menu

就職活動に
関する相談

就職に役立つ
セミナー

就活・保活
情報提供

応募書類も
作れる
パソコン
コーナー

職業紹介

初めてのご利用は予約不要!お気軽にお立ち寄りください。

所在地

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター1階
※詳細MAPは裏面をご覧ください。

ご利用時間

月～金曜日 9:00～20:00 土曜日 9:00～17:00
※日曜・祝日・年末年始(12/29～1/3)はお休みです

お問合せ

東京しごとセンター
女性しごとと応援テラス TEL.03-5211-2855
※7/25まで 東京しごとセンター 女性事業担当 <http://www.tokyoshigoto.jp/>

託児サービスのご案内 (無料・要予約)



平日の相談やセミナーをご利用の際には、東京しごとセンター内の託児サービスをご利用いただけます。

対象となる幼児は、満1歳から6歳(未就学児に限る)までのお子様です。

希望される場合は、ご希望日の6営業日前までに下記へ電話でご予約ください。

TEL.03-5211-1571

女性の雇用就業支援

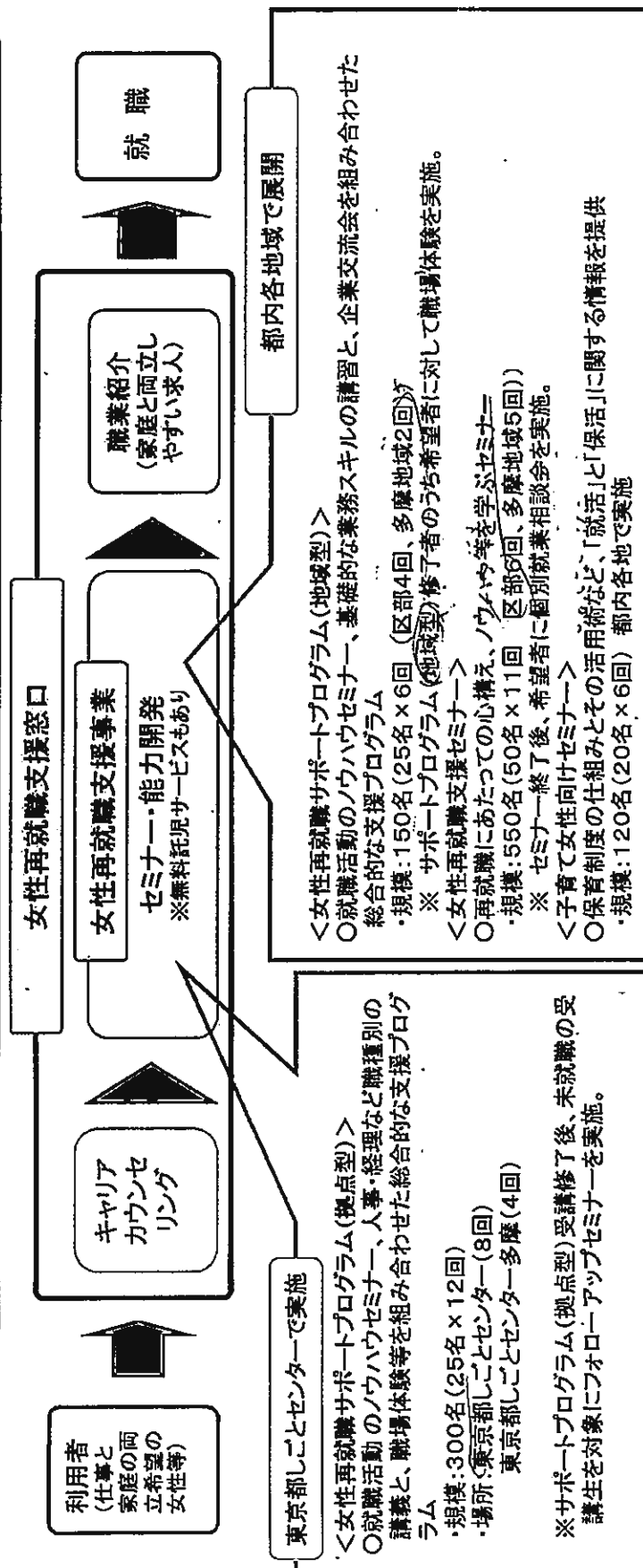
- 出産や育児、介護等で離職した女性など、家庭と両立しながら仕事に就きたいと考えている方を主な対象として、東京都ごとセンターに女性再就職支援窓口を設置するとともに、女性再就職支援事業を実施することで、きめ細かな就職支援を実施する。

○女性再就職支援窓口の設置【新規】

- ・東京都ごとセンターに女性再就職支援窓口を設置し、アドバイザーによる個別カウンセリングから、求人情報の提供・職業紹介まで、ワンストップでサービスを提供。子ども連れの相談者のためキッズコーナーを付設。

○女性再就職支援事業

- ・就職活動に関するセミナーや能力開発に資するプログラムを実施。一部は、女性求職者の身近な都内各地で地域展開。
- ・セミナー開催等にあわせ、利用者向けに無料の託児サービスを提供。



(3) 神奈川県

資料① 〈女性の再就職支援関するに首都圏自治体の取り組み〉
調査項目に対する回答

資料② 神奈川県における女性就業支援事業の全体像

資料③ チラシ

- ・ ハッピー・ワーキング・ライフ講座
- ・ ワーキングマザー両立応援カウンセリング
- ・ 自信と行動につながるトリプル就職セミナー
- ・ 女性のためのキャリアカウンセリング
- ・ 女性人材の活用をお考えの企業様へ
- ・ 女性の職場定着促進セミナー・コンサルティング

〈女性の再就職支援に関する首都圏自治体の取り組み〉調査項目に対する回答

- 1 神奈川県における再就職支援事業の全体像はどのようなものですか。特に力を入れているものは何ですか。

【回答】全体像は別紙資料のとおり。

- (1) 中心となる部署はどこですか。

【回答】産業労働局労働部労政福祉課

- (2) 関係部署との連携について教えてください。

【回答】県民局くらし県民部人権男女共同参画課

- (3) ハローワークとの連携の成果、課題について教えてください。

【回答】平成 24 年 5 月に国と協定を結び、女性の就業支援を含めた雇用対策に一体となって取り組むこととしており、その一環として女性の就業支援事業を実施していることから、概ね職業紹介を受ける準備ができるまでが県、職業紹介は国という役割分担となっている。あわせて、「スマイルワーク情報交換会議」において、同一ビル内の就業支援施設で定期的に情報交換を行っている。

成果としては、各窓口において、相談者の状況に応じた適切な窓口を、連携して紹介することで、各相談者の段階に応じた適切な支援を行うことができている。

課題としては、本県の実施している就業支援だけでは直接就職に結びつけることが難しいこと、またどのように就職件数を増加していくかが問題である。

- (4) 外部委託の目的・内容、その経緯（例 女性の再就職支援業務委託など）

【回答】本県では、キャリアカウンセリングを行うことができる専門人材がいないこと、また、女性の再就職支援実績が少ないことから、人材とノウハウを持つ民間事業者への委託により事業展開している。

なお、委託に際しては、公募型プロポーザル方式を採用している。

- 2 キャリアカウンセリング、職業紹介それぞれについて、以下について教えてください。

①担当、②方法、③実施件数、④成果、⑤求職者の属性に関する特徴、⑥求める仕事内容の特徴

【回答】

ア キャリアカウンセリング

① 担当：県（受託事業者）

② 方法：毎週月～木曜日に女性カウンセラーが常駐する、マザーズハローワーク横浜内相談室で実施。面談相談及び電話相談。

③ 実施件数：

	電話相談	面談相談	計
平成 25 年度	延べ 326 件	延べ 386 件	延べ 712 件
H26. 4 月～27. 1 月	延べ 247 件	延べ 323 件	延べ 570 件

④ 成果：県のキャリアカウンセリングを経て就職した人数

平成 25 年度	37 人
H26. 4 月～ 27. 1 月 ^{26. 12 月}	38 人

⑤ 求職者の属性に関する特徴：

- 相談者のうち、求職者は 6 割弱（H25 年度 59.3%、H26 年度 52.9%）
- 無職者の相談内容別状況は、キャリア・ライフプランについてが 3 割、適職・適正について、応募書類についてが各 1 割

⑥ 求める仕事内容の特徴：統計は取っていないので不明

イ 職業紹介

女性の就業支援事業においては、職業紹介は実施していない。キャリアカウンセリングにより就業準備が整った方については、同フロアのマザーズハローワーク横浜に紹介・引継ぎを行い、職業紹介を受けていただいている。

女性の再就職支援事業については、基本的に、受託事業者から紹介予定派遣。

3 女性の再就職支援についての課題、展望はどのようなものですか

【回答】就業にブランクのある女性の就業適応力をいかに早く戻すことができるか、また受け入れる企業側の考え方をどのように変革していくかが課題。

4 女性の再就職支援について大学にどのような役割を期待されますか。今後、大学との連携を進めるとしたら、どのような方法があるとお考えですか。

【回答】OB の再就職に向けたキャリア教育に加え、一般女性も広く受け入れ、人材育成の役割を担っていただきたい。あわせて、現役大学生に対する「退職しないキャリア教育」を行っていただきたい。

以上

神奈川県における女性就業支援事業の全体像

1 女性の就業支援事業（平成 25 年度～）

（1）国との一体的な取組

育児期の女性等のキャリア形成に向けたキャリアカウンセリングを、マザーズハローワーク横浜内で恒常的に実施し、必要に応じ国の職業紹介機能につなぐことで、効果的な就業を実現する。平成 25 年 4 月 8 日以降、毎週月～木曜日実施。

- 実施日時：毎週月～木曜日、8:30～17:15 実施
- 実施体制：女性カウンセラー（有資格者）がローテーションで対応
- 相談対応：面談相談（原則予約制、1 人 1 時間程度）及び電話相談（1 回 30 分程度）を実施

（2）キャリア形成支援セミナー

キャリアカウンセリングで把握される女性の就業に関する課題等を反映した、女性のキャリア形成に資する内容のセミナーを開催する。

○ 実施内容：

- ① 女性のキャリアをロングスパンで捉え、長期的なキャリア形成につながるよう、自己理解からキャリアプランを作成するなど具体的な行動に移ることができるようサポートするとともに、家族や職場と協調してキャリアを実現していくスタンスの向上を目指す「自分発見セミナー」と、
 - ② 自己評価や応募書類の作成ポイント等、就職の事前準備を内容とする「応募準備対策セミナー」、
 - ③ 面接や職場での対応力向上を内容とする「ビジネスマナーセミナー」
- の 3 種類を受講者参加型で実施。各回定員 12 名。あわせて、セミナー終了後に、事前予約した希望者を対象にキャリアカウンセリングを個別実施することで、参加者の個別課題に対応する。

- 実施予定：県内 3 箇所（横浜、茅ヶ崎、相模原）で 1 回ずつ、計 9 回実施

2 面接用スーツ貸出事業（平成 25 年 9 月～）

ハローワークを活用して就業のための面接を受けようとする女性を対象に、県事業として、株式会社 AOKI から寄付いただいたスーツを無料で貸出す。

きめ細かなサービスを実施することで、女性の就業を支援する。

3 女性の再就職支援事業（平成 26 年度緊急雇用創出事業臨時特例基金活用事業）

子育て等を理由に離職し、現在失業状態にある女性に雇用機会を提供しつつ、正社員として就業するために必要な知識・技術を OFF-JT、OJT により習得させた上で、実際に就業につなげることで、意欲と能力のある女性の効果的な再就職を支援する。株式会社パソナに委託実施。

ママ&パパ
歓迎!

保育
あり

無料
講座

ハッピー☆ワーキング☆ライフ講座

仕事と家庭、毎日をバタバタと忙しく過ごしていませんか。
この講座で、働く上で知って役立つ法律やちょっとした生活の工夫を学んで、
素敵なハッピー☆ワーキング☆ライフにいきましょう!

第1部

これは便利! すぐ出来る! 子どもに安心!

神奈川県産野菜を使った簡単おやつ&保存食の作り方

講師: 神奈川県農業技術センター職員



レシピを
プレゼント!

第2部

～マタニティハラスメント、パタニティハラスメントに負けない～

働き続けるために知っておきたい労働法の基礎講座

講師: 神奈川労働局雇用均等室職員



法律解説
パンフレット
プレゼント!

第3部

子どもの時から気をつけたい歯の健康

講師: 神奈川県健康増進課職員



糸つきようじ
& ケース
プレゼント!

講座終了後

ちょっと聞きたい!

労働相談会

神奈川県かながわ労働センター労働相談担当職員が応じます。



希望される方

開催日・
開催場所

2015 年
① 2月 11 日 (水・祝) 藤沢市民会館

「第2展示集会ホール」

2015 年
② 2月 28 日 (土)

ユニコムプラザさがみはら

「セミナールーム I」

※①、②とも同じ内容です。

開催時間

午前 10 時から 12 時まで (両日とも)



対象者

20 歳前後から 40 代の男女、学生、関心のある方

定員

各日 50 名

受講料

無料

申し込み締め切り日
1/20 必着

問い合わせ・申し込み 神奈川県 労政福祉課 労政グループ 電話 045-210-5739 FAX 045-210-8873

神奈川県 共催 / 相模原市・藤沢市

申込み開始 12/1 から

無料

ワーキングマザー両立応援カウンセリング

(平成26年4月から平成27年3月までのご案内)

働くママ・プレママのための相談室 (事前予約制・託児あり)



出産しても働きたいプレママや
仕事も子育てもがんばっている働くママが
両立を考えるときに抱える不安や悩みに
女性と仕事に詳しい経験豊かな
女性カウンセラーがお応えします

- * 仕事と子育ての両立に自信が持てない
- * 残業と保育園のお迎え、みんなどうしているの？
- * 自分の今後のキャリアについて考えたい
- * 育児休業から復帰をした先輩が社内にはいない
- * 仕事と子育ての板ばさみ、ストレスが溜まるばかり
などなど……

経験豊かな女性カウンセラーに
お話してみませんか？

会 場

横浜：神奈川県かながわ労働センター（かながわ労働プラザ）
県央：相模原市南保健福祉センター
湘南：茅ヶ崎市男女共同参画推進センターいこりあ（茅ヶ崎トラストビル）
川崎：①神奈川県かながわ労働センター川崎支所（県高津合同庁舎）
②ハローワーク川崎

相談時間

実施日により異なります（裏面参照）。いずれもお一人50分。事前予約制。

託 児

0歳から6歳（就学前）までのお子様をカウンセリング中にお預かりします。無料。
申込時にご予約ください。原則として相談希望日の1週間前まで予約可能。

申込み・ 問い合わせ先

横浜 } 神奈川県かながわ労働センター
県央 } TEL 045-633-6110 内線2706
湘南 }
川崎 } 神奈川県かながわ労働センター川崎支所
TEL 044-833-3141 (代)

主 催

神奈川県かながわ労働センター

詳しい日程と会場は裏面をご覧ください

●カウセリング実施日（平成26年4月～平成27年3月）●

会場 月	横 浜	県 央	湘 南	川 崎	
				①かながわ労働センター川崎支所	②ハローワーク川崎
4月	12日(土)	8日(火)	—	15日(火)、19(土)	—
5月	8日(木)	13日(火)	28日(水)	17日(土)	20日(火)
6月	12日(木)	10日(火)	25日(水)	21日(土)	—
7月	12日(土)	8日(火)	23日(水)	—	15日(火)
8月	14日(木)	—	27日(水)	19日(火)	—
9月	11日(木)	9日(火)	24日(水)	20日(土)	16日(火)
10月	11日(土)	14日(火)	22日(水)	18日(土)	21日(火)
11月	13日(木)	11日(火)	26日(水)	15日(土)、18日(火)	—
12月	11日(木)	9日(火)	24日(水)	20日(土)	16日(火)
1月	10日(土)	13日(火)	—	20日(火)	—
2月	12日(木)、14(土)	—	25日(水)	—	17日(火)
3月	12日(木)	10日(火)	25日(水)	21日(土)	—

●横浜会場・県央会場

火・木曜 □16時～/17時～/18時～
土曜 □13時～/14時～/15時～

●湘南会場

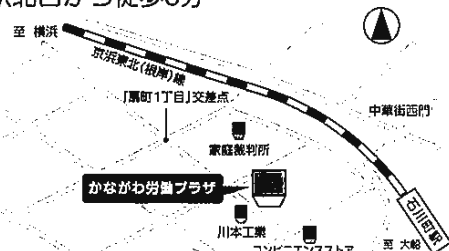
5・7・8・11・2月 水曜 □16時～/17時～/18時～
6・9・10・12・3月 水曜 □13時～/14時～/15時～

●川崎会場（かながわ労働センター川崎支所・ハローワーク川崎）

13時～/14時～/15時～

横浜会場

かながわ労働プラザ2階 横浜市中区寿町1-4
石川町駅北口から徒歩3分



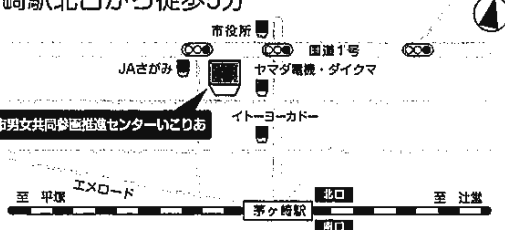
県央会場 ※相模原市共催事業

相模原市南保健福祉センター3階 相模原市南区相模大野6-22-1
相模大野駅から徒歩10分



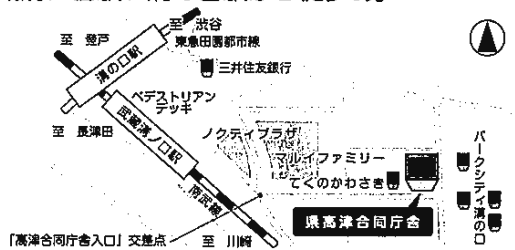
湘南会場 ※茅ヶ崎市・藤沢市・寒川町共催事業

茅ヶ崎市男女共同参画推進センターいこりあ
茅ヶ崎市新栄町12-12 茅ヶ崎トラストビル4階
茅ヶ崎駅北口から徒歩5分



川崎会場①（かながわ労働センター川崎支所）

県高津合同庁舎4階 川崎市高津区溝口1-6-12
武蔵溝ノ口駅、溝の口駅から徒歩5分



川崎会場②（ハローワーク川崎）

ハローワーク川崎5階 川崎市川崎区南町17-2
川崎駅から徒歩10分



相談者の声

『職場復帰と保育園探しが不安でしたが、明確なアドバイスをいただき、対応方法が見えてきました』
『自分にとって無理のないアドバイスをいただき、仕事も子育ても頑張っていけそうです』
『たくさんの情報やヒントをいただき、これからのイメージが具体的につかめました』
『和やかな雰囲気でお話を聞いていただき、気持ちも軽くなり、前に進めそうです』
『自分の置かれている現状が整理できてほっとしました。働く意欲がわいてきました』
『アドバイスを参考にして働き続けていけそうです』

労働情勢や講座などの情報を「かながわ労働センターニュース」（メルマガ）でお届けします！

お申込みは ⇒ [かながわ労働センターニュース メルマガ](#) [検索](#)

自信と行動につながる

トリプル就職セミナー



女性向け
無料

- 「今働きたい」そんなあなたを応援するトリプルセミナーです。
連続講座で、就職活動に必要なスキルが身に付きます。
- しっかり基本から学びたい方は3回連続受講をお勧め。必要な講座のみの単独受講も可能です。
- セミナー終了後に約30分のキャリアカウンセリング付き。(申込み時要予約。各回先着3名まで。)

1 ホップ 自分発見 セミナー

「自己理解から始める強みの発見」「埋もれている職業能力の発見」
「相手を認めることから始める人間関係の構築」
「キャリアプランモデル作成」「I'm OK. You're OK.」
→ 自分らしさに気づき、働くモチベーションがアップします。

2 ステップ 応募準備対策 セミナー

「わたしを知る」「強みを知る」
「書類作成のポイント（自己PRと志望動機を具体的に書くには）」
「応募者の視点と採用側の視点を理解することで就職を考える」
→ 応募準備のいろはを学び、実践に活かすことができます。

3 ジャンプ ビジネスマナー セミナー

「接遇の基本」「電話対応の基本」「来客対応の基本」
「訪問のマナー」「面接のコツ」「模擬面接の実施」
→ 職場で役立つマナーの基本を学び、自信をもって就職活動に挑むことができます。

【定 員】各12名（希望者多数の場合、締切後に抽選。）

※セミナー受講後のキャリアカウンセリングは各回3名まで。（無料・要予約）

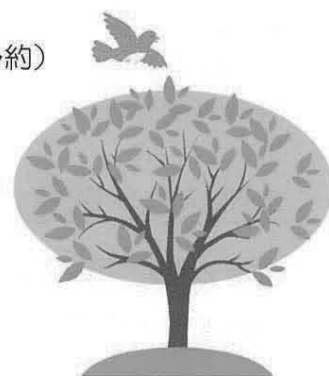
【保 育】満2歳～未就学児（無料・要予約）

主催：神奈川県産業労働局労働部 労政福祉課

運営：特定非営利活動法人 NPO 日本キャリア・コンサルタント協会
（神奈川県委託）

URL : <http://www.npojcca.com>

*このセミナー受講はハローワークでの就職活動の1つとなります。

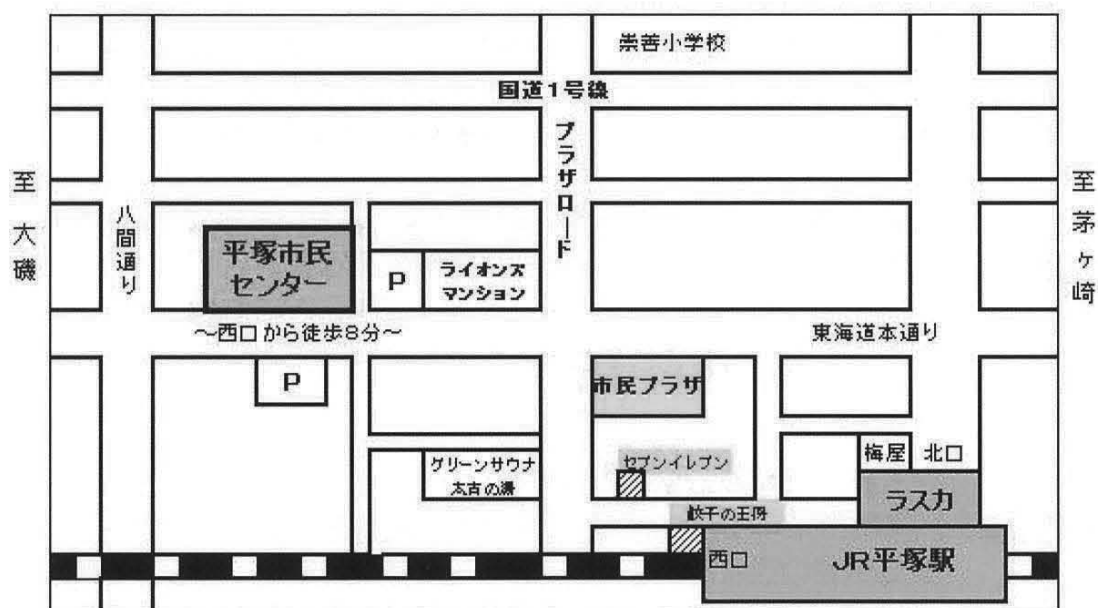


【開催会場と開催日時】

会場	①自分発見セミナー	②応募準備対策セミナー	③ビジネスマナーセミナー
平塚市 平塚市民センター ① くすの木 ②③ 小会議室	1月 31日(土) 10:00~15:00 申込み 受付期間 12/13~1/28	2月 8日(日) 10:00~15:00 申込み 受付期間 12/13~2/5	2月 15日(日) 10:00~15:00 申込み 受付期間 12/13~2/12

【会場アクセス】平塚市民センター

■市民プラザ前の交差点を大磯方面へ100m



【主な講師のプロフィール】

■小倉克夫 (おぐら かつお)

2級キャリア・コンサルタント技能士、「オフィス・インマイライフ」代表、東海大学非常勤講師他

▼「自己理解」は、「I'm OK. You're OK.」の世界を広げ、就職の力ベを突破するための最高の武器です。

■大平和子 (おおひら かずこ)

キャリア・コンサルタント、交流分析士1級

▼「わかっていることが行動に結びつくよう、積極的参加でマナーを身につけましょう。」

■一之瀬 史子 (いちのせ ふみこ)

社会保険労務士、キャリアカウンセラー、女性労働協会認定講師

▼労働問題や多様な働き方について、労働市場を多面的視点で考えています。

★申込み・問合せ先★

特定非営利活動法人 NPO 日本キャリア・コンサルタント協会 横浜オフィス

予約電話：070-5073-2159 (*毎週月・火を除く：12:00 ~ 18:00 受付)

注) 12/29~1/6までお休みとさせていただきます。

※予約時には、ご氏名、ご希望の会場とセミナー名、開催日、電話番号、キャリアカウンセリング希望の有無、保育人数、をお知らせください。



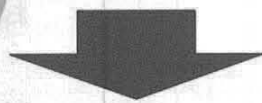
KANAGAWA

神奈川県

相談無料♪

女性のための キャリアカウンセリング

- ② 就職活動って何からはじめたらいいの?(@_@:)
- ② 自分のアピールポイントってどこだろう?(*_*)
- ② 志望動機ってどうやって書くのかな…(?_?)
- ② 結婚・出産でフランクがあるから再就職が心配…(・_・:)
- ② いきなり明日面接!何の準備もしていない~(>_<)
- ② 結婚・出産しても働きたいけど…(+_+)



そうだ!
キャリアカウンセリングに
行ってみよう! (^◇^)

経験豊富な女性カウンセラーと
一緒に考えていきましょう

神奈川県では
すべての女性の「働く」
夢と希望を応援します!

かながわ女性キャリアカウンセリング

電話 : 045-320-0335

相談時間 : 8:30~17:15 (12:00~13:00 昼休み)

相談日 : 毎週月曜日から木曜日まで(祝日・休日・年末年始を除く)



女性はどなたでもご利用できます まずはお電話ください！

TEL : 045-320-0335

- ・相談は無料です
- ・毎週月曜日から木曜日まで
(祝日・休日・年末年始を除く)

◆ 来訪相談 (約1時間)

- * 10:00～、13:00～、14:30～
- ・じっくり相談するために事前電話予約をお願いします。

来訪予約受付時間

8:30 ～ 17:00 (昼休み 12:00～13:00)

◆ 電話相談 (30分以内)

8:30 ～ 16:30 (昼休み 12:00～13:00)

上記の*面接時間帯は、電話がつながりにくくなっております。ご了承ください。

——相談内容——

- ・就職に関する悩み・不安
- ・働き方やこれからの方向性に関する相談
- ・応募書類の作成・面接準備 などなど…



この事業は、神奈川県から NPO 法人 日本キャリア・コンサルタント協会が受託して実施しています。

◆ NPO 法人 日本キャリア・コンサルタント協会

URL : <http://www.npojcca.com/>

メール : jcca_ho@npjcca.com

- ◆ 女性キャリアカウンセリングに加え、今後「自信と行動につながる就職セミナー」を実施します。詳細についてはお問い合わせ下さい。

【アクセス】

〒220-0004

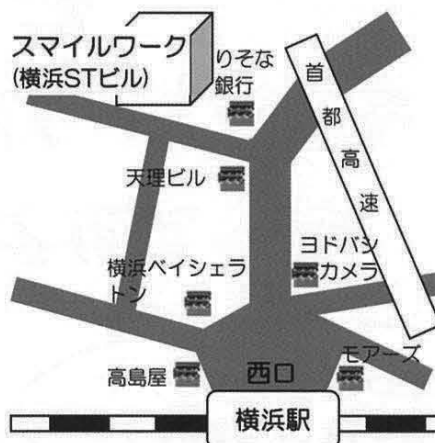
横浜市西区北幸1-11-15 横浜 ST ビル 16 階

かながわ総合しごと館 スマイルワーク

マザーズハローワーク横浜内相談室

*横浜駅から徒歩7分

(JR 京浜東北線・東海道線・横須賀線、京浜急行線、みなとみらい線、横浜市営地下鉄ブルーライン利用可)



マザーズハローワーク横浜とは…

子育て中の方が、お子様連れでも安心して仕事探しができるように、ベビーカーでも入れるレイアウトにしたハローワークです。

キッズコーナーや授乳スペースを利用して求人閲覧や職業相談ができるほか、担当者制の就職支援サービスや就職活動に役立つ各種セミナーも開催しています。

● 所在地：横浜市西区北幸1-11-15 横浜 ST ビル 16 階

● 電話：045-410-0338

● 時間：平日 8:30～17:15

この事業は、神奈川県が国と一体となって女性の就業支援を強化するため、国の施設であるマザーズハローワーク横浜を一体的実施施設として利用し実施するものです



神奈川県

平成26年度 神奈川県女性再就職支援プロジェクト
(神奈川県委託事業:女性の再就職支援業務)

*本事業は株式会社パソナが神奈川県より受託しています。

女性人材の活用を お考えの企業様へ

経理の実務研修を終えた即戦力となる 女性人材を確保できます



「女性再就職支援事業」は、結婚、育児等を理由に離職をした後、働く意欲がありながら就労に結びついていない女性が再就職できるように、研修から就業までをサポートする神奈川県の再就職支援事業です。

地域の雇用・就業機会を創出・提供することで、生活の安定を図るとともに、地域の産業ニーズに応じた人材の育成を目的としています。即戦力となる人材確保のために、ぜひこの機会に本制度をご利用ください。

プログラムの特徴

特徴 1

**経理の実務を学んだ
女性人材を
確保できます**

「ビジネスマナー」や「PCスキル」等の基礎的な研修をはじめ、「企業の即戦力」「正規雇用等」にて長期安定して活躍できる人材に必要な経理の実践的な研修を最長1ヶ月行ってから体験就業となります。やる気のある女性人材を確保できます。

特徴 2

**採用コスト・時間を
削減できます**

募集費用の削減、選考などに貴社従業員が対応する時間など、目に見えない間接コストの削減が可能です。

職場実習期間中の人材派遣料金
正社員登用時の紹介手数料
一切発生いたしません

特徴 3

**採用ミスマッチを
防ぐことができます**

職場実習中に、就業意欲や業務適性、業務スキルの習熟度を確認することができ、入社後の定着率向上につながります。また、女性人材の受入に関する企業向け支援メニューをご用意しています。

www.pasona.co.jp

神奈川県委託事業

パソナ・横浜 神奈川県女性再就職支援プロジェクト

〒220-0004 神奈川県横浜市西区北幸2-11-6

NTT DATA横浜西ビル7F

受託会社:株式会社パソナ

派遣/般13-304674 紹介/13-1-010444



045-565-9151

受付時間(平日9:00~17:30)



PASONA

概要

- 職場実習契約形態 受入れ先企業様と株式会社パソナにて紹介予定派遣契約を締結いたします
- 職場実習期間 2014年12月4日～2015年2月28日まで（最長3ヶ月間）
- 勤務時間帯・曜日 原則として週5日以上フルタイム勤務
- 主な職種 デスクワーク、経理 ＊未経験者含む その他職種についてもご相談ください

特長

本事業は神奈川県内での再就職を希望する女性を対象とする就職支援事業です。育児等のために一度離職をし、再就職を希望する女性に最長1ヶ月間のビジネスマナーやPC研修等の基礎的な研修と再就職にあたって起こり得る課題を乗り越える実践的な研修を実施します。同時に再就職に向けて必要となる心構えや仕事観をしっかりと形成します。

また今回、実践的な経理業務知識・スキル習得のため経理の一連の流れを学ぶ経理基礎研修（実務にすぐに役立つ会計ソフト講習を含む）を行います。

その後、職場実習生の受入れにご協力頂ける企業様に「紹介予定派遣」を行い、最長3ヶ月間、職場実習を実施し、両者がお互いの環境や適性等を実際の就業を通して判断することで、直接雇用につなげることを目的としています。

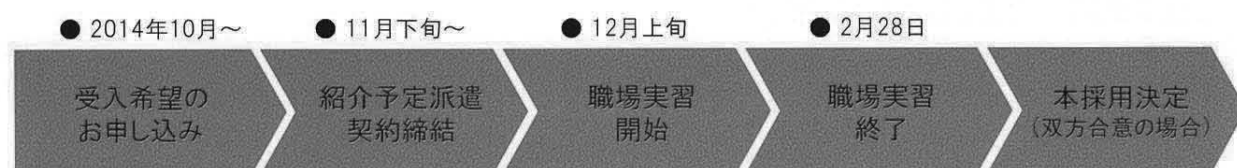
●採用コスト不要

職場実習中の派遣料金、直接雇用決定時の紹介手数料はかかりません。

●ミスマッチを防ぐ

職場実習を通して両者が環境や能力、適性を見極めたうえで、直接雇用となるため、ミスマッチを防ぐことができます。

本プロジェクトの流れ



※当事業は、技能・ノウハウ等の習得を目指すものです。非正規社員、アルバイト等の代替ではありませんのでご注意ください。

職場実習受入のお申込はこちらから

下記 申込書にご記入いただき、FAXにてご送信ください。

お申込み書			
貴社名		部署名	
お役職		お名前	様
お電話	() -	FAX	() -
貴社住所	(〒 -)		
受入希望職種・ 受入希望人数			
E-mailアドレス			

神奈川県女性再就職支援プロジェクト(株式会社パソナ内) 行

お申込 FAX番号 : 0 4 5 - 5 6 5 - 9 1 5 2



神奈川県

平成26年度 女性の職場定着促進業務委託

女性の職場定着促進セミナー・コンサルティング

～企業の成長の鍵は女性の活躍が握る～

● 対象

企業の成長につながる女性活用をお考えの経営者の方
女性の登用、職場定着の方法をお考えの管理職、人事労務担当の方

● セミナー

※本セミナーは神奈川県内の中小企業が対象となります。

女性社員が高い成果を上げ、そして職場に定着し続けるためにはトップダウンによる取組み、そしてマネジメントのあり方や人事制度の見直しが必要となります。

本セミナーでは、「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」「APEC女性活躍推進企業50選」などを受賞し、女性の活躍と大幅な収益アップの両方を実現した会社のトップをお招きして、具体的な取り組みとノウハウをお聞かせ頂きます。



● 横浜会場 ● 参加費無料!

日程 2015年3月4日(水)
14:00～16:30

会場 コンベンションルーム
AP横浜駅西口 会議室B



神奈川県横浜市西区
北幸2丁目6番1号
横浜APビル4F

定員
40名

● 川崎会場 ● 参加費無料!

日程 2015年3月9日(月)
14:00～16:30

会場 てくのかわさき 展示場



川崎市高津区
溝口1-6-10

定員
40名

第1部 基調講演

女性の職場定着が企業にもたらす効果とは
～業績向上につながる経営・人事施策のポイント～

【横浜会場】講師:三州製菓株式会社 代表取締役社長 斉之平 伸一氏
【川崎会場】講師:株式会社日本レーザー 代表取締役社長 近藤 宣之氏

第2部 講義

女性の職場復帰、継続就業に関わる人事制度の構築

講師:特定社会保険労務士 女性活躍コンサルタント 菊地 加奈子氏

第3部 パネル ディスカッション

成功企業事例紹介

コーディネーター:株式会社キャリア・ママ 代表取締役 堤 香苗

【横浜会場】三州製菓株式会社 代表取締役社長 斉之平 伸一氏
パネラー 株式会社ダッドウェイ 取締役管理本部長 白鳥 由紀子氏

【川崎会場】株式会社日本レーザー 代表取締役社長 近藤 宣之氏
パネラー エヌ・ティ・アイ・ティ株式会社 人事担当部長 志賀 健一氏

※講演の順番が前後する場合があります。ご了承ください。

● 個別指導 募集期間:2015年3月13日(金)まで

専門コンサルタント派遣による個別指導を行います。

対象:女性の職場定着促進に取り組む神奈川県内企業

10社限定
無料



【3/4】基調講演 講師
三州製菓株式会社
代表取締役社長
斉之平 伸一氏

1948年東京都生まれ。一橋大学経済学部卒業。松下電器産業株式会社を経て、1976年三州製菓株式会社に入社。自ら女性社員がアイデアを出し易い環境づくりをけん引。女性を登用することでヒット商品を次々と生み出す。「APEC女性活躍推進企業50選」。



【3/9】基調講演 講師
株式会社日本レーザー
代表取締役社長
近藤 宣之氏

1944年東京都生まれ。慶応義塾大学卒業。日本電子株式会社入社。1994年株式会社日本レーザー代表取締役社長。子育て中の社員も業務を円滑に回す仕組みを導入。透明な評価システムにより「新たな日本の経営」を実践する。「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞、「ダイバーシティ経営企業100選」。



講師
特定社会保険労務士
女性活躍コンサルタント
菊地 加奈子氏

早稲田大学卒業後、育児を経て第3子出産直前に社労士試験に合格。産後に事務所を開業。現在5児の母にして女性の復職支援など講演多数。AERA日本を突破する100人に選ばれる。



コーディネーター
株式会社キャリア・ママ
代表取締役
堤 香苗氏

1964年兵庫県生まれ。早稲田大学在学中よりフリーアナウンサーとして活躍。結婚・出産後、育児サークルを経てキャリア・ママを設立。在宅を中心に女性の新しい働き方を提案する。

裏面のFAXまたはこちらの
WEBサイトからお申し込みください

<http://w-positive.jp/>

事務局

株式会社キャリア・ママ (担当:佐藤・西垣) Mail:w-positive@mail.c-mam.co.jp
東京都多摩市落合1-46-1 コリア多摩センター 5階 TEL:042-389-0220/FAX:042-389-0230



神奈川県

平成26年度 女性の職場定着促進業務委託

女性の職場定着促進セミナー・コンサルティング

～企業の成長の鍵は女性の活躍が握る～

下記の事項を記入をいただき、下記FAXよりお申込みください。

FAX : 042-389-0230

事務局:株式会社キャリア・マム (担当:佐藤・西垣)

対象: 企業の成長につながる女性活用をお考えの経営者の方
女性の登用、職場定着の方法をお考えの管理職、人事労務担当の方
※本セミナーは神奈川県内の中小企業が対象となります。

申込日: 年 月 日

希望する項目に ☑をつけてください	☐ 3月4日(水)セミナー (横浜会場) ☐ 3月9日(月)セミナー (川崎会場) ☐ 専門コンサルタント 派遣指導		
貴社名	フリガナ		
所在地	郵便番号	—	
神奈川県内にある拠点	☐ 本社 ☐ 支店・事業所 ※☑をつけてください		
従業員数は300名以下ですか?	☐ はい ☐ いいえ ※☑をつけてください		
ご担当者氏名	フリガナ		
	所属部署	役職	
お電話番号			
ご連絡先メールアドレス			
ご質問等ございましたら ご記入ください			

(4) 千葉県

資料① 千葉県ジョブサポートセンターについて

資料② チラシ

- ・再就職に役立つ!女性向けセミナー7のお知らせ
- ・子育てお母さん再就職支援セミナー

千葉県ジョブサポートセンター

センターについて

千葉県ジョブサポートセンター

千葉県と国（ハローワーク）が協力して、再就職に向けたさまざまな支援を行う「総合就職支援施設」です。

当センターでは、再就職全般に関する個別相談や、就職活動スキル習得のための就職支援セミナー等、能力開発のための職業訓練等の情報提供、センター内ハローワークでの職業紹介のほか、生活を安定させるために必要な各制度の担当窓口をご案内する生活相談を行ないます。

中高年やシニアの求職者、子育て中の女性向けには、県内各地で出張セミナーを実施します。
(詳細は上段のセミナー案内のタグをクリック下さい。)

※ ご利用のメリット

1	就職個別相談	方向性の相談や応募書類添削、面接アドバイス等、経験豊かな相談員が支援します(45分目安)。
2	就職支援セミナー	就職活動スキルのセミナーや、中高年・シニア層・女子向けセミナー、企業との交流会等を県内各地で行います。
3	生活相談	公営住宅や各種貸付金制度等、生活維持のための各制度の担当窓口をご案内します。
4	各種情報提供	能力開発のための職業訓練や、県内で行われる面接会等のご案内のほか、ハローワーク求人端末等をご利用いただけます。
5	職業紹介	ハローワーク求人の情報提供や紹介状を発行します。

※ サービスの流れ



基本情報

所在地	〒260-0028 千葉県 千葉市中央区新町3-13 千葉TNビル3階 (ハローワーク千葉駅前プラザのビルの3階です)
TEL/FAX	043-245-9420 (暮らしにマル!) 043-245-9421 (暮らしにイイ)

千葉県ジョブサポートセンター

☎ 043-245-9420

利用時間

【月～金曜日】9:00～17:00

【土曜日】10:00～17:00

最終受付は16:30

休館日

日曜・祝日・年末年始

ご質問・ご相談など
お気軽にお問い合わせください。

就職お役立ち情報！メルマガ配信

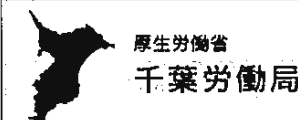
無料のセミナーや知って得する就職活動情報などを定期的にご案内します。



モバイルサイト

アクセスは
こちらの
QRコードから！

<http://www.chiba-job.com/mobile/>

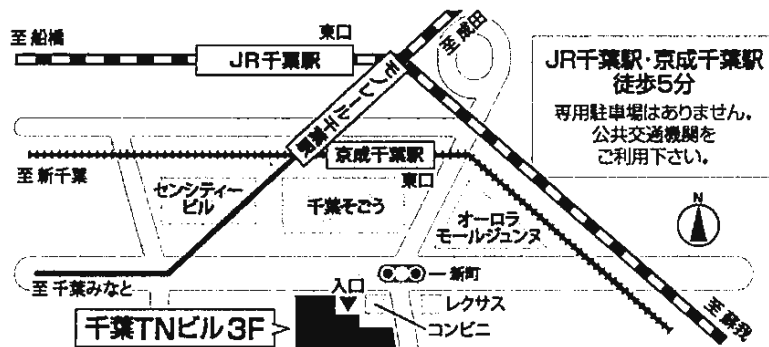


URL

<http://www.chiba-job.com>

[サイトマップ](#)

アクセスマップ



〈アクセス方法〉JR千葉駅 徒歩5分 / 京成千葉駅 徒歩5分

※専用駐車場はありません。車でお越しの場合、近くの有料駐車場をご利用ください。

室内風景



Copyright © 千葉県ジョブサポートセンター All rights reserved.

千葉県ジョブサポートセンター

仕事と生活の総合案内所 千葉県ジョブサポートセンター

「千葉県ジョブサポートセンター」は、
千葉県と国（ハローワーク）が協力して、
再就職に向けたさまざまな支援を行う総合支援施設です。



お知らせ

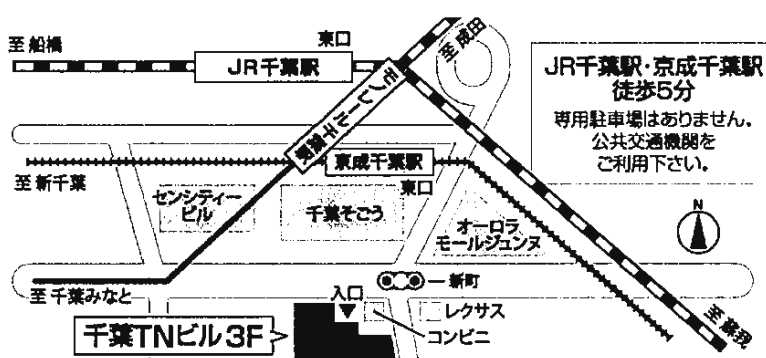
2015-04-25 5月の再就職支援セミナーの案内は27日(月)の夕方から掲載予定です。
受付は28日(火)の9時からとなります。

[お知らせ一覧](#)

基本情報

所在地	〒260-0028 千葉県 千葉市中央区新町3-13 千葉TNビル3階(ハローワーク千葉駅前プラザのビルの3階です)
TEL/FAX	043-245-9420 (暮らしにマル！) 043-245-9421 (暮らしにイイ)
URL	http://www.chiba-job.com

アクセスマップ



ビル入口

千葉県ジョブサポートセンター

☎ 043-245-9420

利用時間

【月～金曜日】9:00～17:00
【土曜日】10:00～17:00
最終受付は16:30

休館日

日曜・祝日・年末年始
ご質問・ご相談など
お気軽にお問い合わせください。

就職お役立ち情報！メルマガ配信

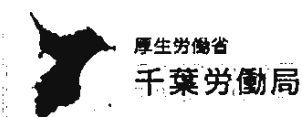
無料のセミナーや知って
得する就職活動情報など
を定期的にご案内します。

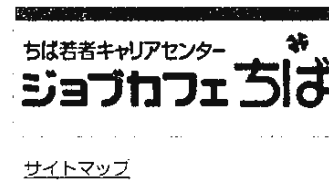
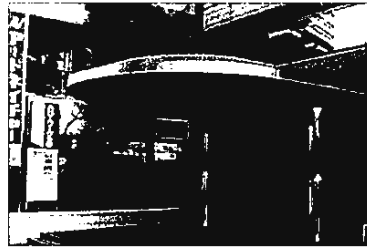


モバイルサイト

アクセスは
こちらの
QRコードから！

<http://www.chiba-job.com/mobile/>





Copyright © 千葉県ジョブサポートセンター All rights reserved.

千葉県ジョブサポートセンター

他就労支援機関



ハローワーク

県内に13箇所あるハローワークでは、職業相談、職業紹介、求人情報の閲覧、公共職業訓練の受講手続きなど、幅広く求職活動を支援しています。また、失業給付のほか雇用の安定・職業能力の開発および雇用の促進を図るための各種助成金も取り扱っています。

[県内のハローワークの一覧はこちら>>](#)

ジョブカフェちば

15歳から39歳までの若年求職者を対象とした県の就労支援施設です。専門のキャリアアドバイザーが個々の求職者をサポートします。以下のサービスを無料で受けることができます。

- 独自の求人情報の閲覧および職業紹介
- 再就職のためのカウンセリング
- 職業適性診断
- 合同企業説明会
- 学生の内定取り消しに関する相談

[ジョブカフェちば についての詳しい情報はこちら>>](#)

キャリアアップハローワーク

非正規労働者の安定就職を支援する「キャリアアップハローワーク（非正規労働者就労支援センター）」を設置し、非正規労働者に対する様々な就職支援を実施しています。

ハローワーク プラザちば	キャリアアップコーナー 千葉市中央区新町3-13千葉TNビル1階
	受付 月金：8：30～19：00 火水木：8：30～17：15 第2・4土：10：00～17：00 お問い合わせ 043-238-8300
柏	かしわキャリアアップハローワーク 柏市柏4-8-1柏東口金子ビル3階 受付 平日：10：00～19：00 お問い合わせ 04-7166-8611
船橋	キャリアアップコーナー 船橋市本町2-1-1船橋スクエア21ビル9階 受付 平日：8：30～17：00 お問い合わせ 047-420-8609

【介護・福祉関係への就職】千葉県福祉人材センター

千葉県ジョブサポートセンター

043-245-9420

利用時間

【月～金曜日】9:00～17:00

【土曜日】10:00～17:00

最終受付は16:30

休館日

日曜・祝日・年末年始

ご質問・ご相談など
お気軽にお問い合わせください。

就職お役立ち情報！メルマガ配信

無料のセミナーや知って得する就職活動情報などを定期的にご案内します。

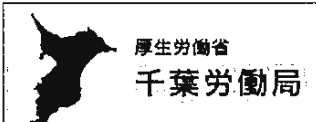


モバイルサイト



アクセスは
こちらの
QRコードから！

<http://www.chiba-job.com/mobile/>



千葉県福祉人材センターでは、福祉・介護の仕事を希望される方と働き手を求めている施設・事務所の橋渡し役として、求人・求職活動のお手伝いを行います。

[サイトマップ](#)

[千葉県福祉人材センターについての詳しい情報はこちら>>](#)

[保育士への就職はこちら>>](#)

[看護職への就職はこちら>>](#)

【◆就業・訓練に関する相談を受けたい方】

- 若年者の方⇒[ジョブカフェちば 早期就労相談窓口](#)
- 職業訓練に関する相談⇒[千葉県商工労働部産業人材課](#)
 - 施設内訓練
 - [千葉県商工労働部産業人材課](#)
 - [高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉センター](#)
 - 委託訓練・求職者支援訓練
 - [雇用保険受給者の方 千葉県商工労働部産業人材課](#)
 - [雇用保険受給者以外の方 千葉労働局](#)
- シルバーの方⇒[千葉県シルバー人材センター](#)
- 若者の職業的自立を支援⇒[ちば地域若者サポートステーション](#)
 - ⇒[ちば南部地域若者サポートステーション](#)
 - ⇒[ちば南東部地域若者サポートステーション](#)
 - ⇒[いちかわ・うらやす若者サポートステーション](#)
 - ⇒[ちば北総地域若者サポートステーション](#)
 - ⇒(")[香取サテライト](#)
 - ⇒[ふなばし地域若者サポートステーション](#)
 - ⇒[まつど地域若者サポートステーション](#)
 - ⇒[かしわ地域若者サポートステーション](#)

【農業分野への就職】千葉県農業振興課

県内で就農したい方、県内の農業法人へ就業したい方を支援します。

- [ちば新規就農ガイド](#)
- [「農の雇用状況」\(農林水産省ハンフレット\)](#)

【林業分野への就職】千葉県林業労働力確保支援センター

- [林業就業希望者の相談窓口として、情報提供・各種研修を実施しています。](#)

Copyright © 千葉県ジョブサポートセンター All rights reserved.

ちば若者キャリアセンター ジョブカフェちば

受付時間：9:00-17:00
休館日：土・日・祝日・年末年始

登録する 解除する

047-426-8471

ホーム >> 利用者統計

平成25年度の実績

利用者の年齢(25年度)

利用者の現状(25年度)

ジョブカフェちばを利用していかがでしたか？

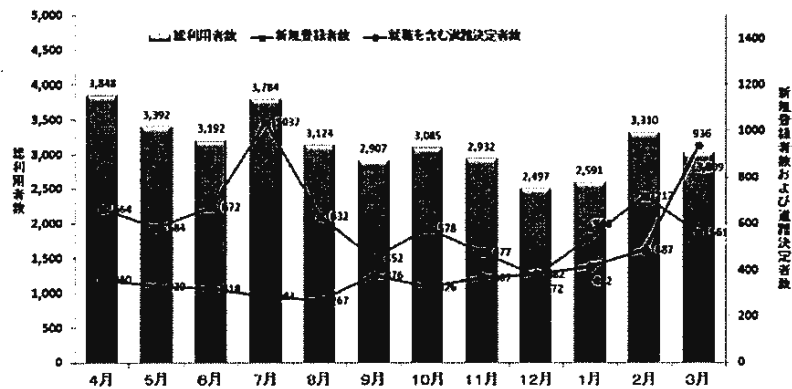
カウンセラーの対応満足度(25年度)

スタッフの対応満足度(25年度)

平成25年度の希望職種別統計

カテゴリー別有効求人数(27年3月2日時点)

平成25年度の実績



企業の方へ
採用支援アドバイス
求人情報登録
セミナーイベント

**学校の方へ
市町村の方へ**
出張サービス
セミナーイベント

**若者のための求人企業
求人パンフレット**

**中小企業人材育成
好事例集**
採用力定着率向上
助成金活用まで

元気企業
ジョブカフェちばで見つけた

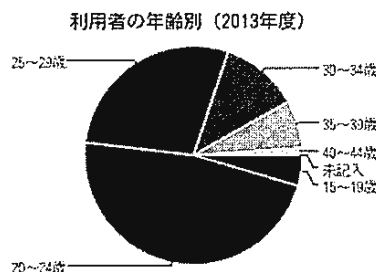
ジョブカフェちばが
紹介されました。

まめたんブログ

Get Adobe Reader

	H16～20年 度	H21年 度	H22年 度	H23年 度	H24年 度	H25年 度	合計
総利用者数	163,255	42,116	42,516	43,487	43,937	37,671	372,982
新規登録者数	48,013	9,564	8,904	8,936	8,450	7,286	91,153
就職含む進路 決定者	26,314	4,880	4,907	5,079	4,651	4,844	50,675
(就職決定者 数)	24,335	4,548	4,683	4,778	4,357	4,691	47,392
決定率	54.8%	51.0%	55.1%	56.8%	55.0%	66.5%	55.6%

利用者の年齢



15～19歳(1660人)
20～24歳(17572人)
25～29歳(10467人)
30～34歳(4346人)
35～39歳(2609人)
40～44歳(391人)
未記入(1人)

※本セミナーは雇用保険受給中の就職活動実績となります

託児付き・参加無料

再就職に役立つ！女性向けセミナーのお知らせ

子育てお母さん再就職支援セミナー

【テーマ①】

「自己理解とキャリアプラン」

- キャリアプランをつくろう
- 保育施設の利用について
- 資格と職業訓練について

【開催日時】 5月14日、9月3日、
1月14日
10:00～12:30

【テーマ②】

「就職スキル」

- 応募書類の書き方、面接の受け方
- 求人情報の収集
- ビジネスマナー、コミュニケーション

【開催日時】 7月2日、11月5日、
3月4日
10:00～12:30

こんな方向けのセミナーです！

- ・働きたいが自分が何に向いているのか分からない
- ・保育所の情報について知りたい
- ・まずは就職活動するための環境を整えたい
- ・これからのキャリアプランについて考えたい

こんな方向けのセミナーです！

- ・応募書類のコツ・ポイントが知りたい
- ・面接で子育てのことをどう答えればよいかわからない
- ・就職スキルをアップさせたい

参加者の声 ～セミナーアンケートより～

予約制、各回定員20名

- 就職できるかどうか不安が大きかったのですがとにかくやってみようと思再就職の意欲が高まりました。
- 和やかな雰囲気落ちて着いて受講でき、様々な刺激も受けました。
- 参加したママさん達との話し合いのなかで新しい発見や共感があり参考になることも多かったです。
- 応募書類の書き方など具体的にわかりやすく教えていただけた。面接がとても苦手だが今日のセミナーで自信ができました。

お子様連れの方は託児ルーム（予約制）をご用意しておりますのでお気軽にご利用下さい！

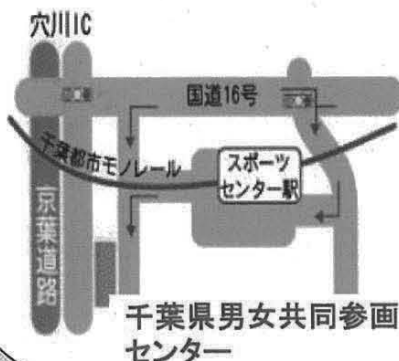


開催場所 千葉県男女共同参画センター大会議室（青少年女性会館3階）

駐車スペースに限りがございますので、出来るだけ公共交通機関をご利用下さい。

【アクセス】

- 電車 千葉都市モノレール「スポーツセンター」駅下車、徒歩3分
バス JR稲毛駅東口1・2番乗場／京成勝田台駅2番乗場から
京成バス「スポーツセンター駅」（バス停）下車、徒歩3分



お申込・お問い合わせは 千葉県ジョブサポートセンター

043-245-9420まで！

受付時間 月～金 9:00～17:00 土 10:00～17:00

<http://www.chiba-job.com>

千葉県ジョブサポートセンター

ご利用は
無料
です!

千葉県と国（ハローワーク）が協力して、
再就職に向けたさまざまな支援をワンストップで行います。



ご利用いただけるサービス

① 就職個別相談	方向性の相談や応募書類添削、面接アドバイス等、経験豊かな相談員が支援します(45分目安)。
② 就職支援セミナー	就職活動スキルのセミナーや、中高年・シニア層・女性向けセミナー、企業との交流会等に参加できます。
③ 生活相談	公営住宅や各種貸付金制度等、生活維持のための各制度の担当窓口をご案内します。
④ 各種情報提供	能力開発のための職業訓練や、県内で行われる面接会等のご案内のほか、ハローワーク求人端末等を利用いただけます。
⑤ 職業紹介	ハローワークの求人情報提供や紹介状を発行します。

就職活動支援設備

インターネット検索 50分目安 **2台**
書類作成パソコン

ハローワーク 求人検索端末 **8台**



子育てお母さん 再就職支援セミナー

2014年5月～2015年3月
(全6回)

予約制

詳細はHPをご覧ください
お問い合わせ下さい



託児ルーム(予約制)を
ご用意しております。

千葉県男女共同参画センター
大会議室(青少年女性会館3階)
千葉都市モノレール
「スポーツセンター駅」下車、
徒歩3分

サービスの流れ



TEL: 043-245-9420
FAX: 043-245-9421

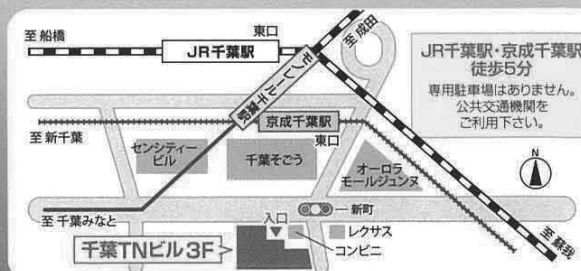
まずは電話での相談も受け付けています

■ 利用時間: 【月曜日～金曜日】9時～17時 / 【土曜日】10時～17時
※受付は16時30分まで

■ 休館日: 日曜、祝日、年末年始(12月29日～1月3日)

<http://www.chiba-job.com>

<http://www.chiba-job.com/mobile/>



〒260-0028 千葉市中央区新町3-13 千葉TNビル3階

第2節 中小企業調査

目次

1. 調査の概要

- (1) 調査の背景と目的
- (2) 調査対象と方法

2. 調査結果

- (1) 回答企業について
- (2) 業況と労働力の過不足
- (3) 雇用について
- (4) 女性活用について
- (5) 妊娠・出産について

3. まとめ

4. 資料

- (1) 度数分布
- (2) その他の自由記述
- (3) 調査票

図一覧

(1) 回答企業について

図 1 業種

図 2 回答企業の従業員数

図 3 労働組合の有無

図 4 職場環境

(2) 業況と労働力の過不足

図 5 過去 3 年間の業況

図 6 過去 3 年間の人手不足

表 1 業種別にみた業況と人手不足

(3) 雇用について

図 7 雇用形態の移動

図 8 過去 3 年間の女性中途採用数の変化

図 9 中途採用の募集方法

図 10 中途採用時の重視項目

図 11-1 過去 3 年間の業況 × 中途採用時の重視項目 <女性>

図 11-2 過去 3 年間の業況 × 中途採用時の重視項目 <男性>

図 12 中途採用実施による影響

図 13 業種別中途採用の影響

(4) 女性活用について

図 14 女性管理職割合

図 15 女性の活用とは何か

(5) 妊娠・出産について

図 16-1 女性正社員の継続状況

図 16-2 女性正社員の継続状況における業種

図 16-3 女性正社員の継続状況における規模

図 17 女性社員の妊娠・出産と就業継続についての企業の考え

図 18 妊娠中の女性社員に対する企業の考え

図 19 育児休業取得者の業務対応 (n=125) (MA)

1. 調査の概要

(1) 調査の背景と目的

「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」(文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業 2011～2015 年度)では、まず働く主体である女性一般に広く焦点を当て、2011 年に東京圏在住の高学歴女性を対象として大規模な調査を行った。その結果、女性のキャリアがきわめて多様であること、将来の展望をもって女性がキャリアを積み重ねていける諸環境が十分に整っておらず、依然として女性はキャリアと家庭生活の二者択一を迫られる状況にあることなど多くの知見を得た(「女性とキャリアに関する調査報告書」2013)。

さらに、大学卒業後に資格を必要とする専門的職業に就いた場合と、より一般的な職業に就いた場合とでは、再就職に際して異なる支援が必要とされるのではないかとの仮説に立ち、それぞれのグループに関して大卒女性の就業実態や再就職意向調査を実施してきた。

そこから得られた知見は、「教職免許状取得者のキャリアに関する調査報告書(2013)」 「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査(2013)」に示したとおりである。だが、大卒女性が再就職に関わる一方の主体であるなら、雇用側である企業がもう一方の主体として存在する。したがって、企業側における再就職の実態や意向を明らかにすることも、併せて重要な課題であると考えられる。

男性だけでなく女性の場合も、学卒時は高学歴であるほど大企業への就業が多いことが知られているが、再就職においては事情が異なる。女性の再就職の多くは、パート・アルバイトなどの非正規職員・従業員であるが、正規職員・従業員も含め、その受け皿の多くは中小企業が担っている。そこで、全企業数の 99.7% (2012 年) を占めるとされる中小企業を対象として、女性の再就職の実態および企業の採用意向を明らかにすることを目的として本調査を実施した。

(2) 調査対象と方法

企業の人事担当者をモニターとするインターネット調査。調査期間は、2014 年 11～12 月である。主な質問項目は、業種など企業の属性、中途採用状況、女性社員の妊娠・出産、女性の活躍推進、今後の採用について、回答者属性である。

全国から 154 社の回答が得られたが、本報告書では従業員規模 300 人以下の中小企業 125 社を分析対象とする。これは、次世代育成支援対策推進法が用いる企業規模定義が従業員数 301 人超を大企業、101～300 人以上を中規模企業、100 人以下を小規模企業と区分していることに基づいている。

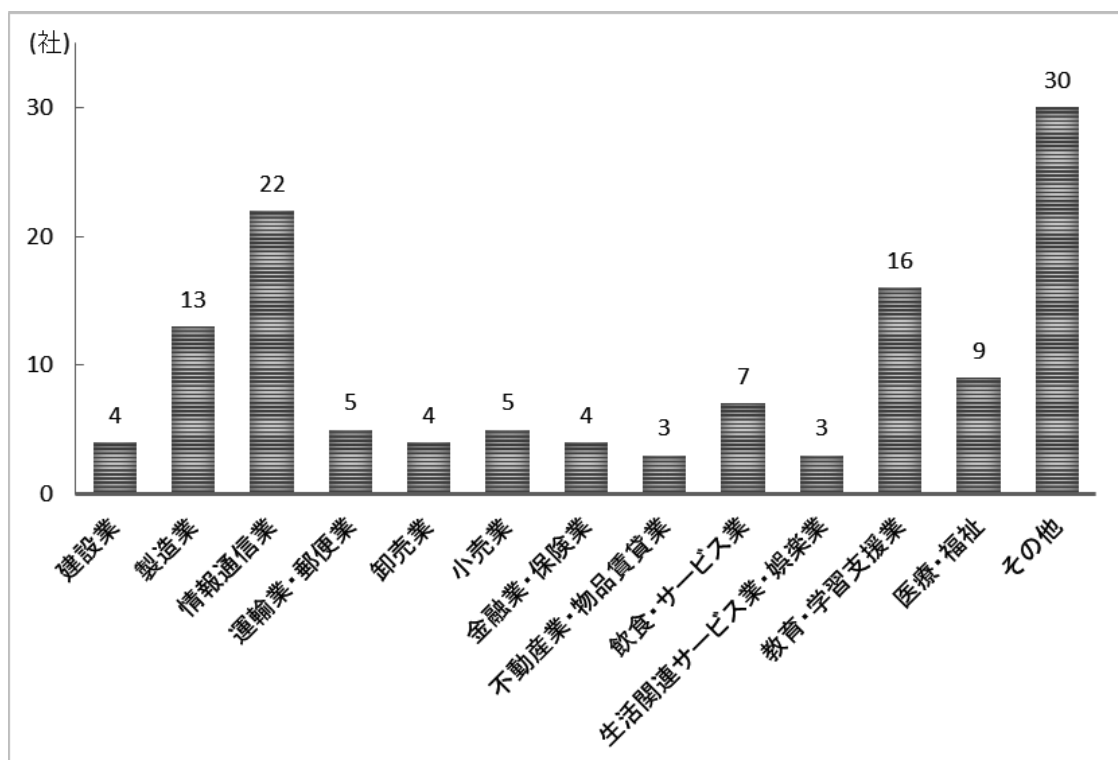
2. 調査結果

(1) 回答企業について

1) 業種

125 社のうちもっとも多かったのは「情報通信業」で 22 社、次いで「教育・学習支援業」16 社、「製造業」13 社であった。「その他」には、各種コンサルティング業 8 社、ソフトウェア開発業 3 社、社会保険労務士事務所 2 件が含まれていた。

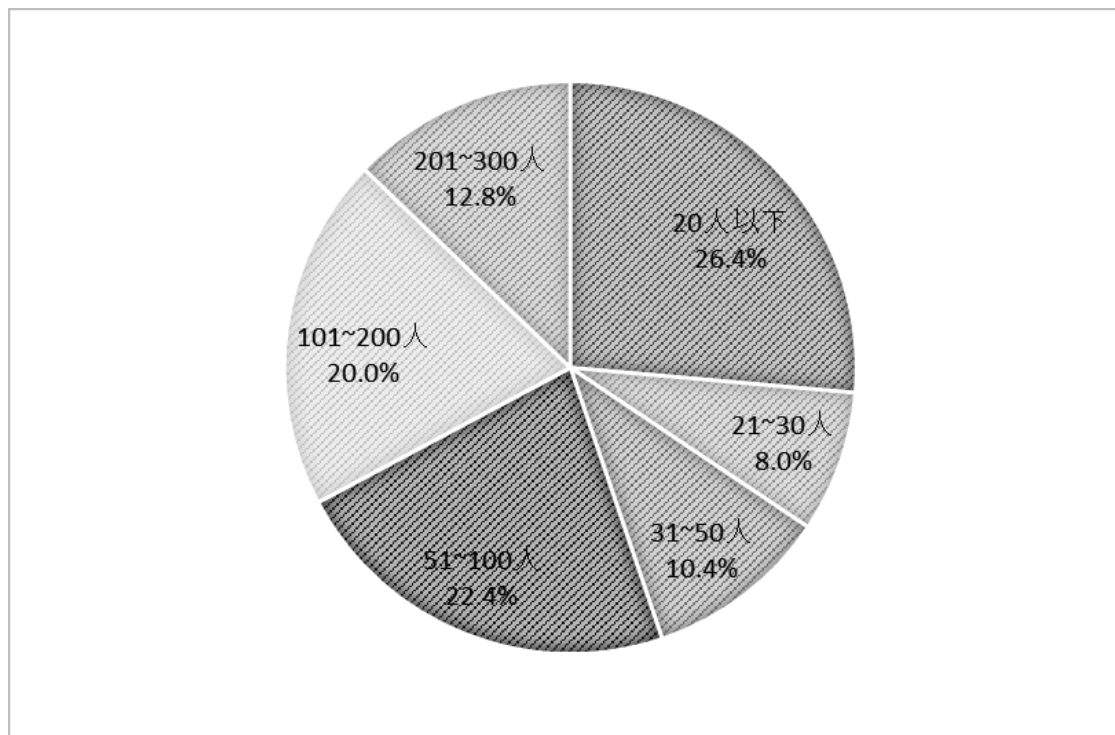
図 1 業種(n=125)



2) 従業員規模

回答企業 125 社の従業員数を見ると、20 人以下がもっとも多く 26.4%、51~100 人が 22.4%、101~200 人が 20.0%であった。

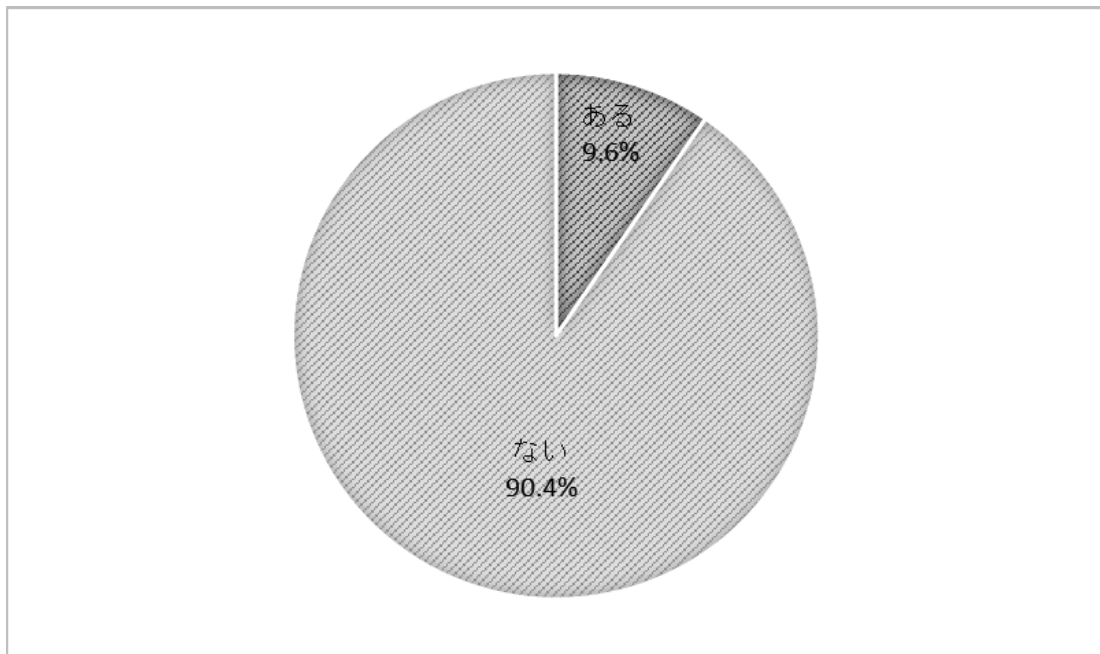
図 2 回答企業の従業員数(n=125)



3) 労働組合の有無

90.4%の企業に労働組合はなく、労働組合のある 9.6%の企業でも正社員以外の社員も加入できる組合は 0 であった。

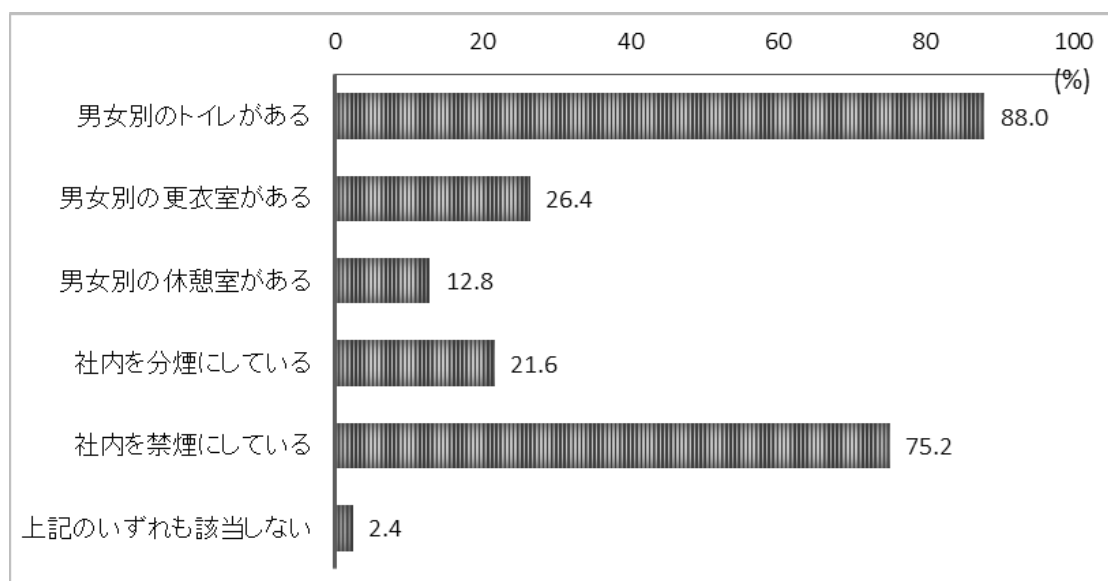
図 3 労働組合の有無(n=125)



4) 職場環境

職場環境については社内での禁煙、分煙、男女別の休憩室の有無、男女別の更衣室の有無、男女別のトイレの有無をたずねた。88.0%の企業で男女別のトイレが設置され、75.2%では社内禁煙が行われていた。業種、職種により必要度に違いがあることが推測されるが、男女別の更衣室が備えられているのは26.4%、男女別の休憩室があるのは12.8%にとどまった。

図 4 職場環境(n=125)(MA)

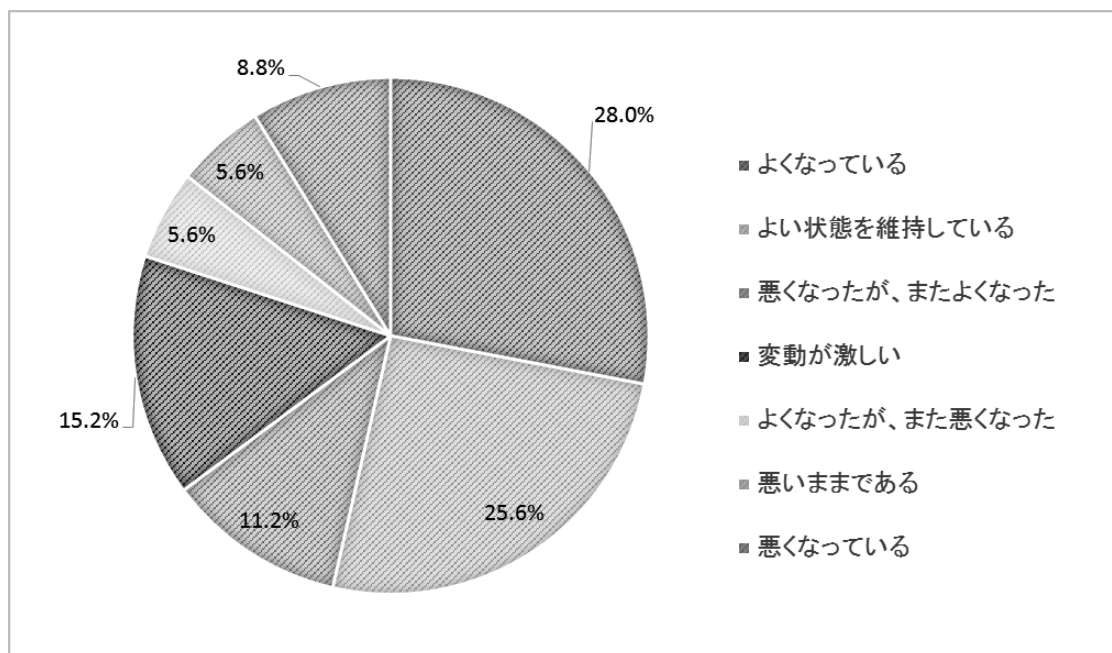


(2) 業況と労働力の過不足

1) 過去3年間の業況

過去3年間の業況についてたずねたところ、「よくなっている」28.0%、「よい状態を維持している」25.6%を合わせると、回答企業の半分以上が好況を示している。これとは対照的に「よくなったが、また悪くなった」5.6%、「悪いままである」5.6%、「悪くなっている」8.8%と計20.0%で不況である。

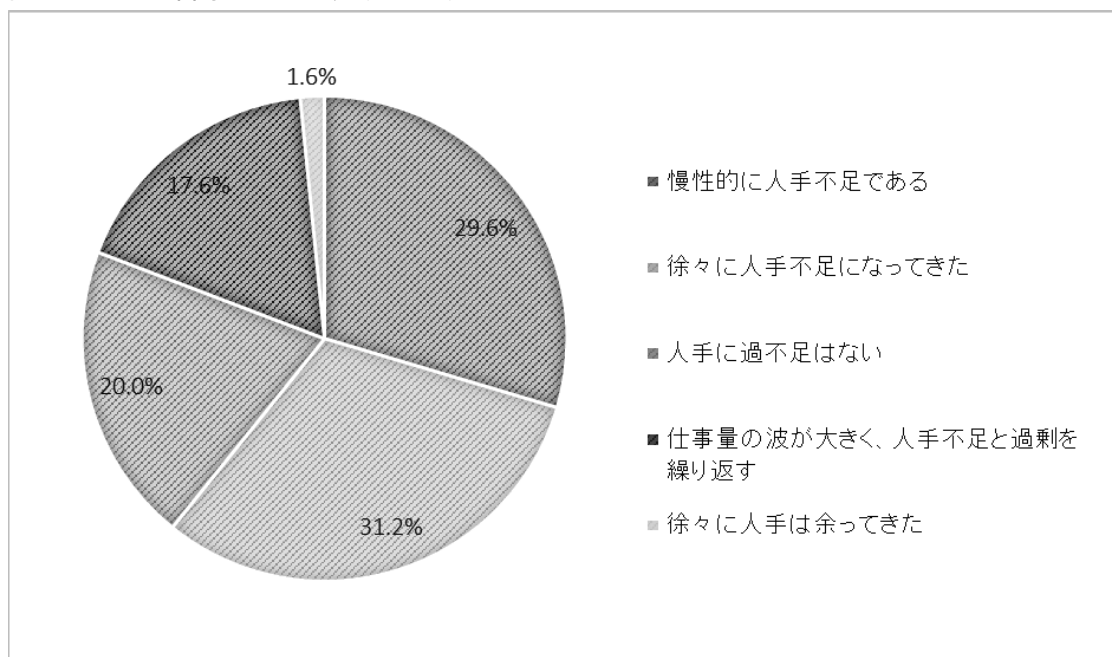
図5 過去3年間の業況(n=125)



2) 過去3年間の人手不足

業況の変化によって、人手不足に陥っている企業もみられる。過去3年間の状況をたずねたところ、「慢性的に人手不足である」29.6%、「徐々に人手不足になってきた」31.2%と、あわせて6割が人手不足を訴えている。反対に、「徐々に人手は余ってきた」と答えた企業は1.6%にとどまる。

図6 過去3年間の人手不足(n=125)



3) 業種別にみた業況と人手不足

上記(2)1)で過去3年間の業況が「よくなっている」と「よい状態を維持している」と答えた企業(「業況よい」)を業種別にみると、「その他」でもっとも多く17社、次いで「情報通信業」13社、「教育・学習支援業」11社であった。

同様に上記(2)2)で過去3年間の人手不足を訴える企業(「慢性的に人手不足である」と「徐々に人手不足になってきた」と答えた企業)を業種別にみると、「その他」でもっとも多く20社、次いで「情報通信業」11社、「教育・学習支援業」10社であった。

表1 業種別にみた業況と人手不足(社)

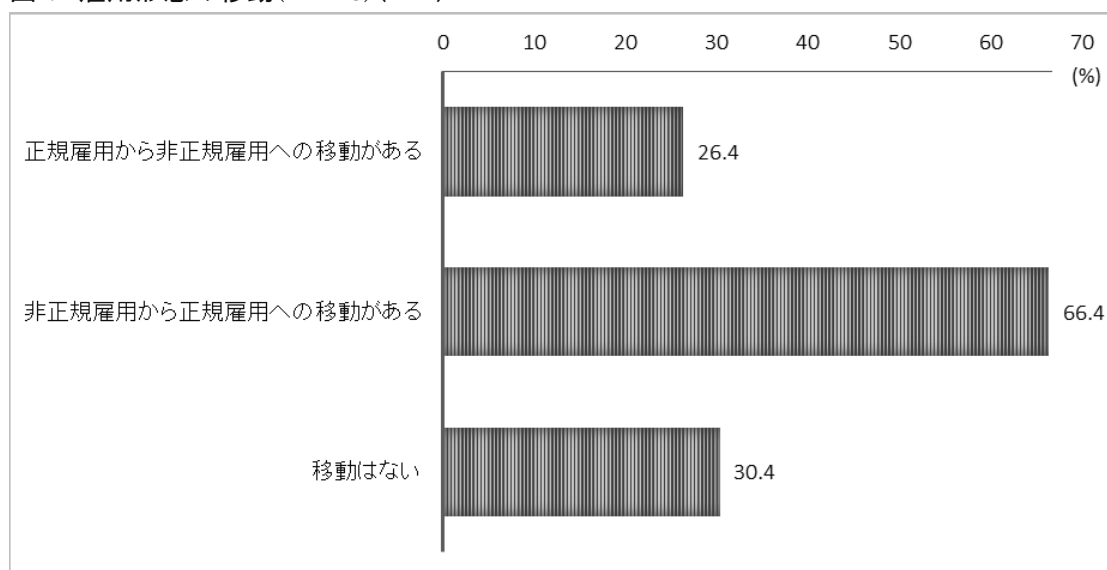
	業種	業況よい	人手不足
建設業	4	3	4
製造業	13	6	5
情報通信業	22	13	11
運輸業・郵便業	5	1	4
卸売業	4	0	2
小売業	5	1	4
金融業・保険業	4	3	1
不動産業・物品賃貸業	3	2	1
飲食・サービス業	7	4	5
生活関連サービス業・娯楽業	3	1	3
教育・学習支援業	16	11	10
医療・福祉	9	5	6
その他	30	17	20
計	125	67	66

(3) 雇用について

1) 雇用形態の変更

同一企業内で、正規雇用と非正規雇用の間の移動があるかどうかをたずねたところ、「正規雇用から非正規雇用への移動がある」26.4%、「非正規雇用から正規雇用への移動がある」66.4%、「移動はない」30.4%であった。9割強の企業では正規雇用から非正規雇用へ、または非正規雇用から正規雇用へ移動がみられ、2割強の企業では正規から非正規へ、非正規から正規へと両方向の移動が見られることが分かった。

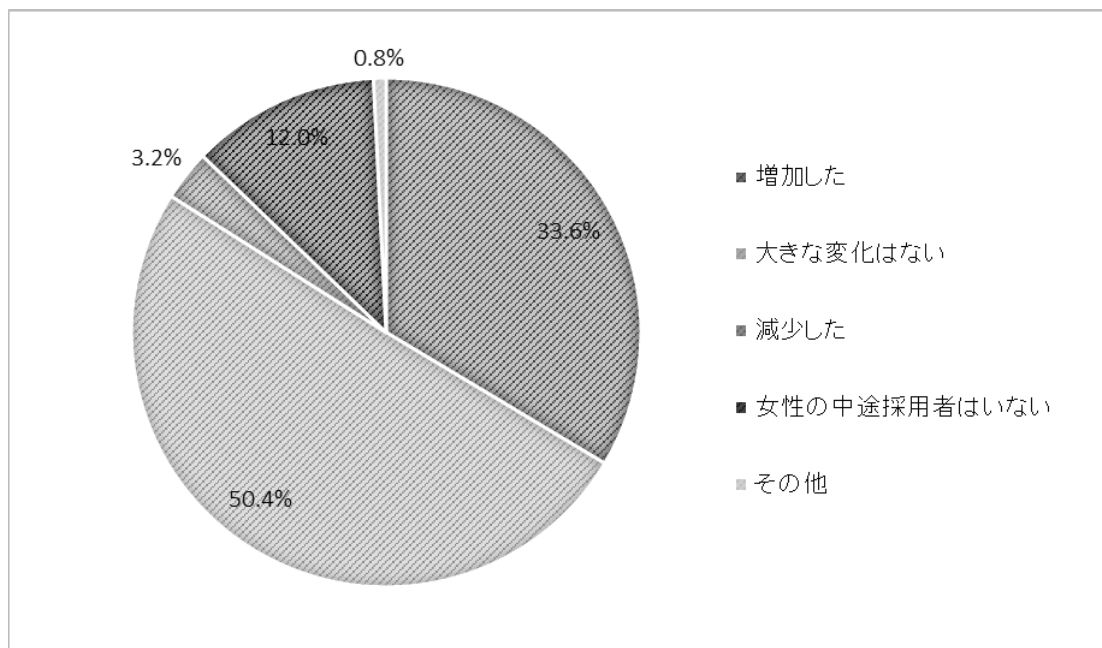
図7 雇用形態の移動(n=125)(MA)



2) 中途採用状況

過去3年間における女性の中途採用数の変化をみると、「大きな変化はない」が50.4%で最も多く、「増加した」は33.6%であった。

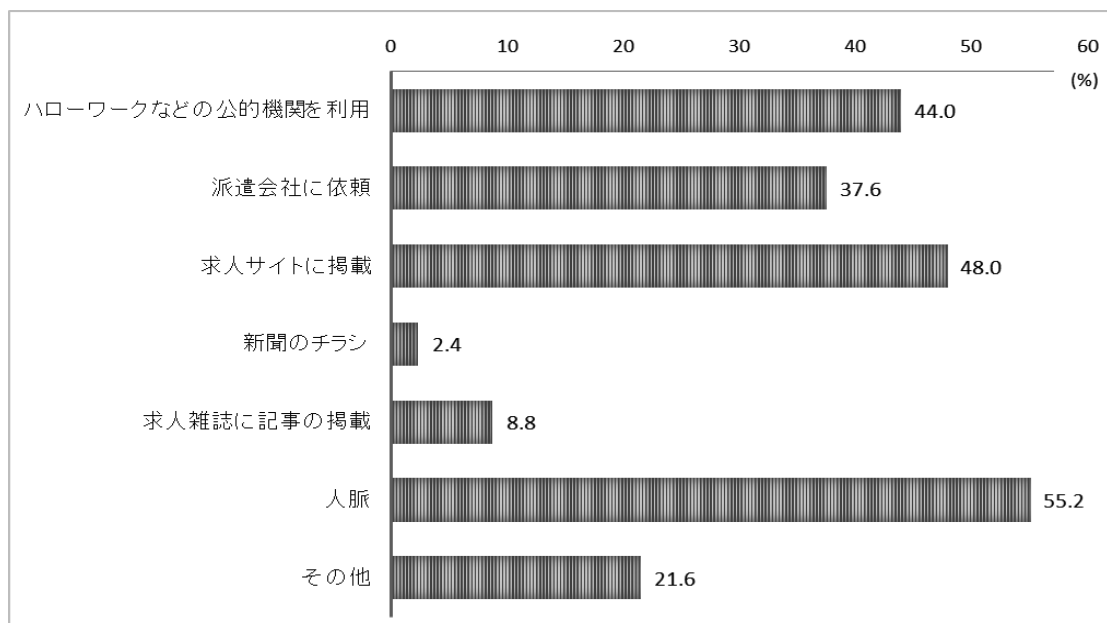
図8 過去3年間の女性中途採用数の変化(n=125)



3) 中途採用の募集方法

中途採用時の募集方法をたずねたところ、多い順に「人脈」55.2%、「求人サイトに掲載」48.0%、「ハローワークなどの公的機関を利用」44.0%であった。

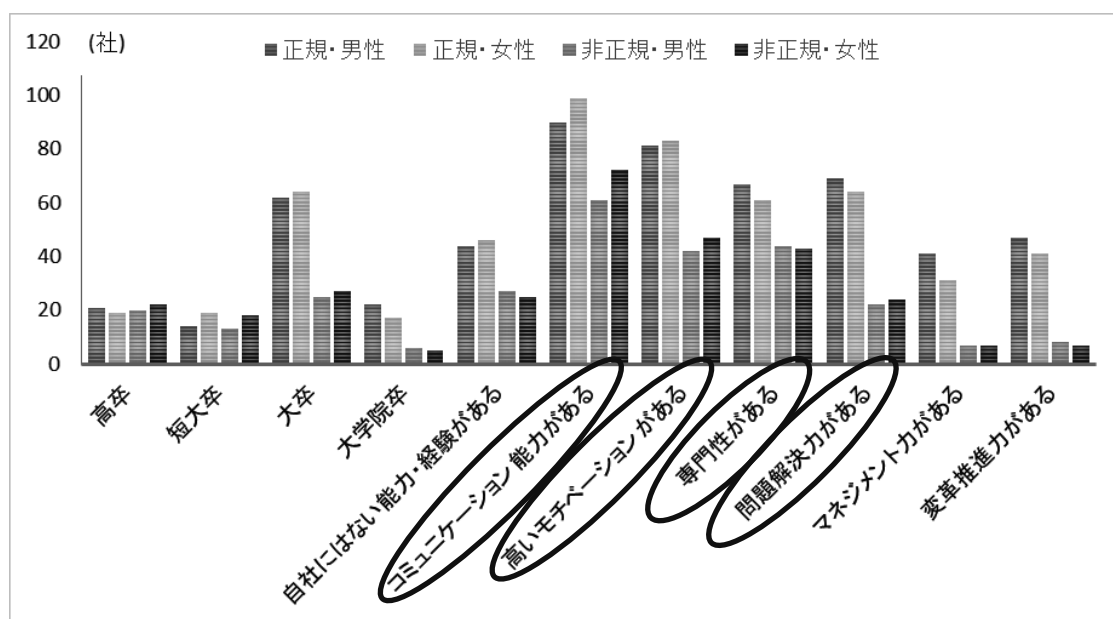
図 9 中途採用の募集方法 (n=125) (MA)



4) 中途採用時の重視項目

中途採用における採用基準として重視されているのは、正規雇用の場合、男性・女性にかかわらず「コミュニケーション能力」をあげる企業が多い。次いで「高いモチベーションがある」「専門性がある」「問題解決力がある」と続く。非正規雇用の場合も正規雇用ほどではないが「コミュニケーション能力」が重視されている。「マネジメント力がある」「変革推進力がある」に関しては、正規雇用では重視されるが非正規雇用ではあまり重視されていない。

図 10 中途採用時の重視項目 (n=125)



5) (2) の 1) で過去 3 年間の業況が良好だった(「よくなっている」「よい状態を維持している」) 67 社について、中途採用時の重視項目を見たのが図 12-1 と図 12-2 である。ここでは、「コミュニケーション能力がある」「高いモチベーションがある」「専門性がある」「問題解決力がある」の 4 項目にしぼってみたが、いずれの項目でも男女にかかわらず、正規雇用の採用の場合により重視される傾向がある。

図 11-1 過去 3 年間の業況 × 中途採用時の重視項目 (n=67)

<女性>

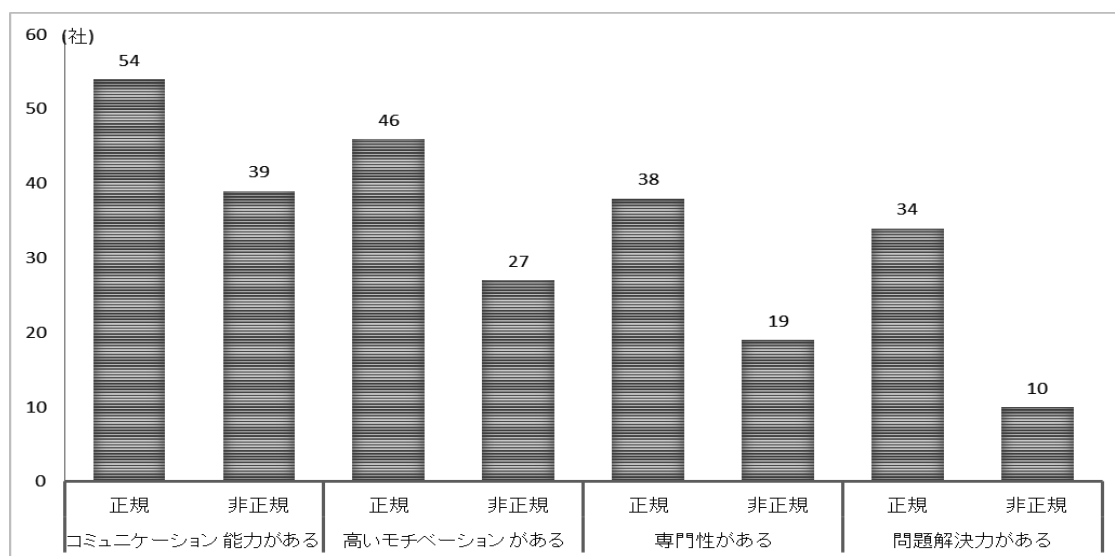
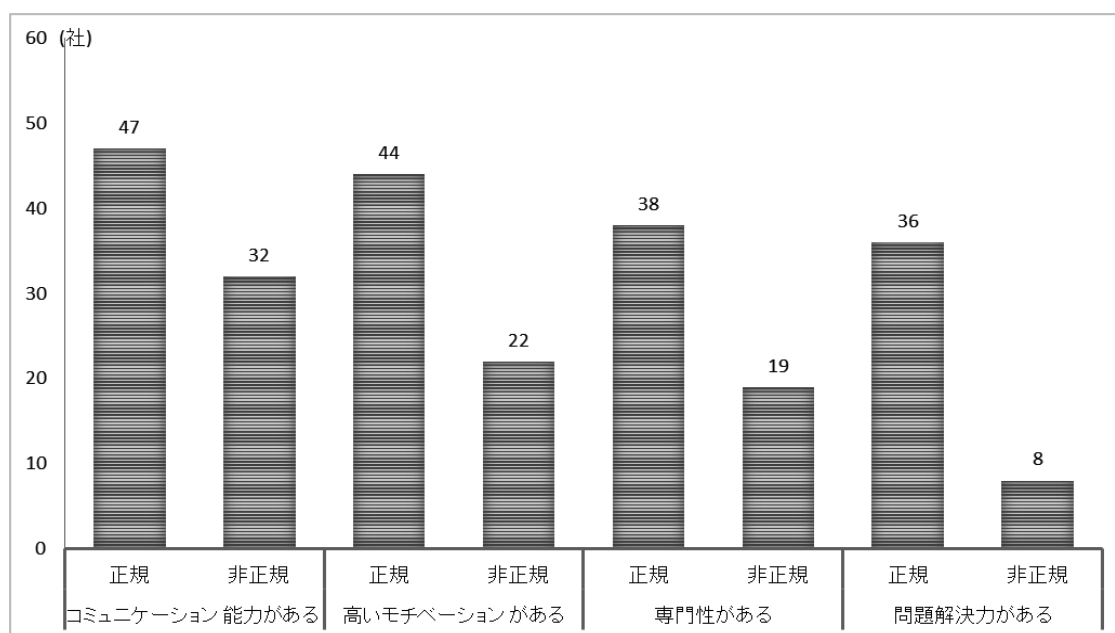


図 11-2 過去 3 年間の業況 × 中途採用時の重視項目 (n=67)

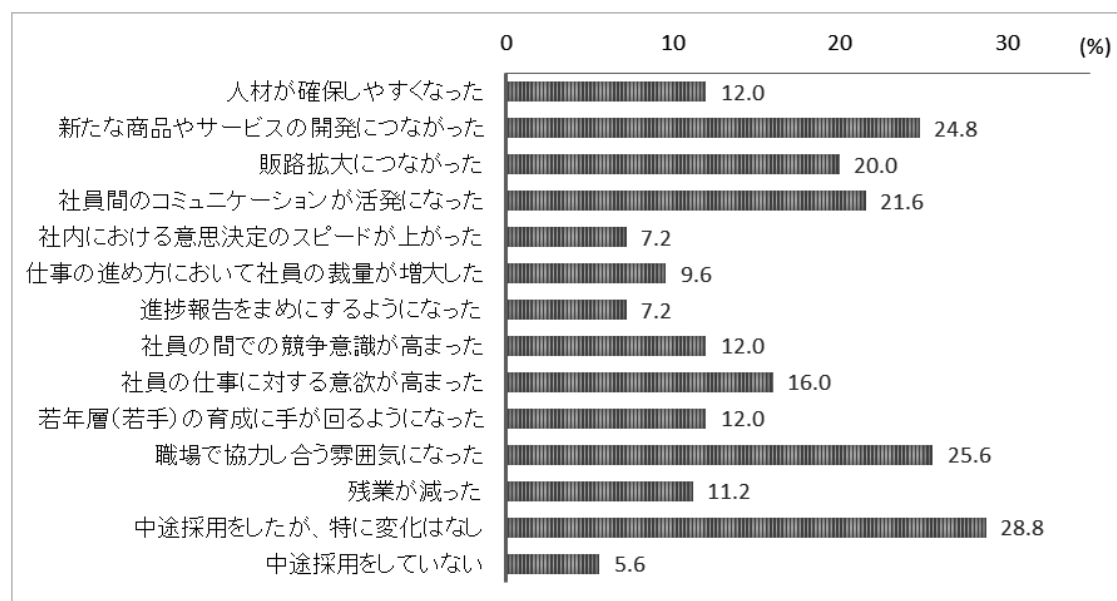
<男性>



6) 中途採用の影響

中途採用によって、どのような影響がもたらされたのかをたずねた。「中途採用をしたが、特に変化はなし」が 28.8%と最も多かったが、「職場で協力し合う雰囲気になった」25.6%、「新たな商品やサービスの開発につながった」24.8%、「社員間のコミュニケーションが活発になった」21.6%と起業にとってプラスとなる影響があることが分かった。

図 12 中途採用実施による影響 (n=125) (MA)

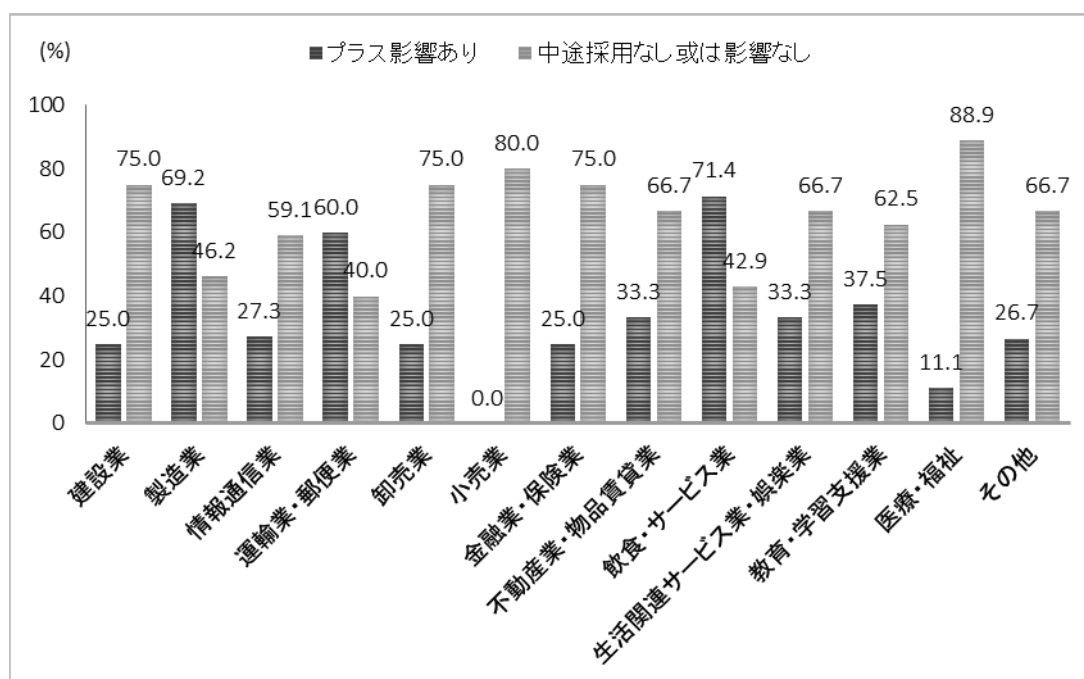


7) 業種別中途採用の影響

「人材が確保しやすくなった」「新たな商品やサービスの開発につながった」「販路拡大につながった」「社員間のコミュニケーションが活発になった」「社内における意思決定のスピードが上がった」「仕事の進め方において社員の裁量が増大した」「進捗報告をまめにするようになった」「社員の間の競争意識が高まった」「社員の仕事に対する意欲が高まった」「若年層（若手）の育成に手が回るようになった」「職場で協力し合う雰囲気になった」「残業が減った」に答えた企業を中途採用による「プラス影響あり」のグループ、「中途採用をしたが、特に変化はなし」「中途採用をしていない」と答えた企業を「中途採用なしまたは影響なし」のグループに分けて、業種別に見た。

中途採用の「プラス影響あり」がもっとも多かったのは、「飲食・サービス業」71.4%、次いで「製造業」69.2%、「運輸業・郵便業」60.0%で、「中途採用なしまたは影響なし」がもっとも多かったのは「医療・福祉」88.9%、次いで「小売業」80.0%、「建設業」「卸売業」75.0%であった。

図 13 業種別中途採用の影響(n=125)

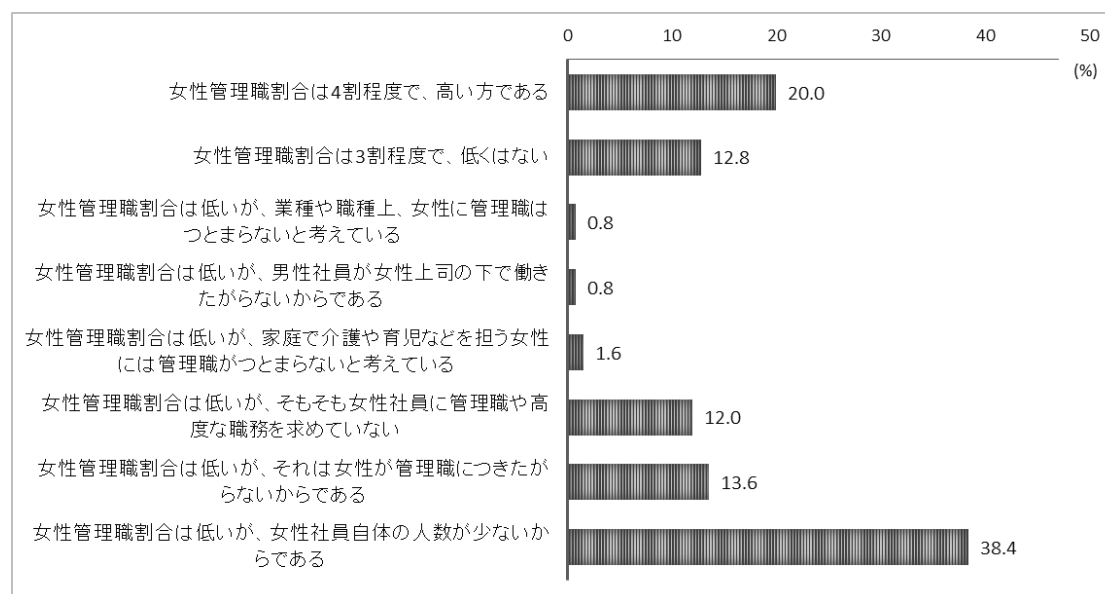


(4) 女性活用について

1) 女性管理職の割合

女性の管理職割合についてたずねたところ、「女性管理職割合は低いが、女性社員自体の人数が少ないからである」が 38.4% ともっとも多かった。「女性管理職は 4 割程度で、高い方である」とする企業が 20.0% ある一方で、「女性管理職割合は低いが、それは女性が管理職につきたがらないからである」とする企業が 13.6% あった。

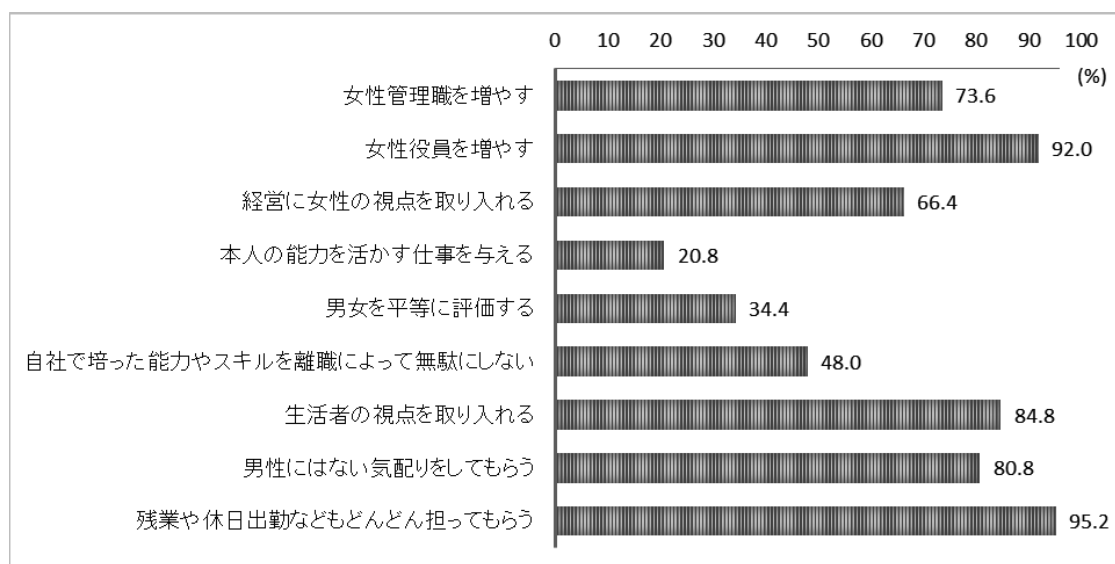
図 14 女性管理職割合(n=125)



2) 女性を活用するとはどういうことか

企業が女性を活用するとは、具体的にどういうことであるか考えるかをたずねた。もっとも多かったのは、「残業や休日出勤などもどんどん担ってもらう」が95.2%で、次いで「女性役員を増やす」92.0%、「生活者の視点を取り入れる」84.8%であった。

図 15 女性の活用とは何か (n=125) (MA)

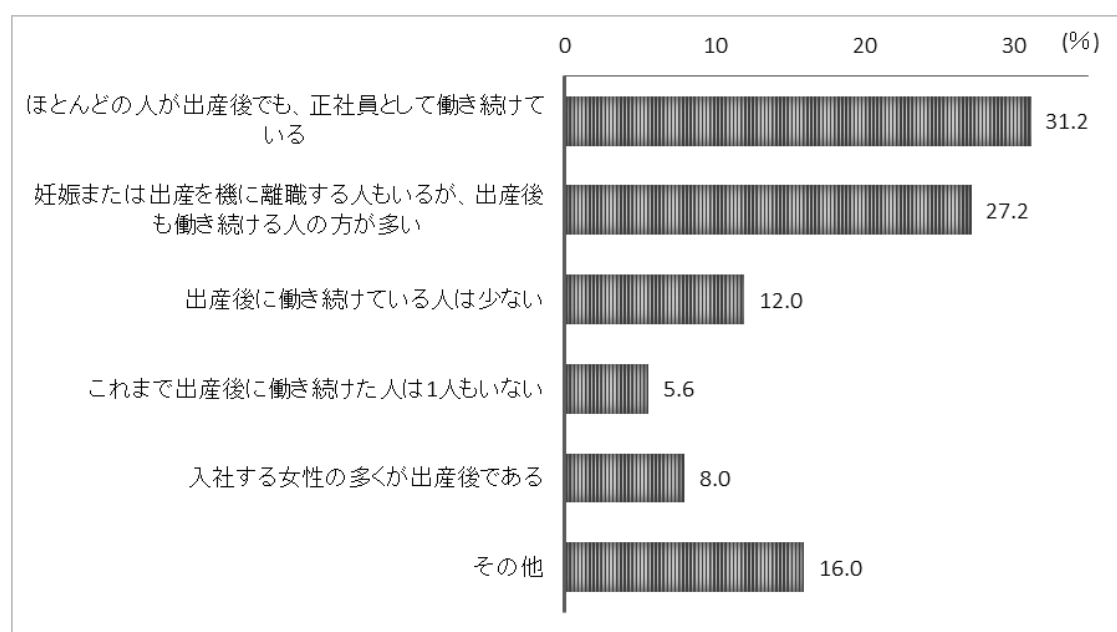


(5) 妊娠・出産について

1) 女性正社員と妊娠・出産

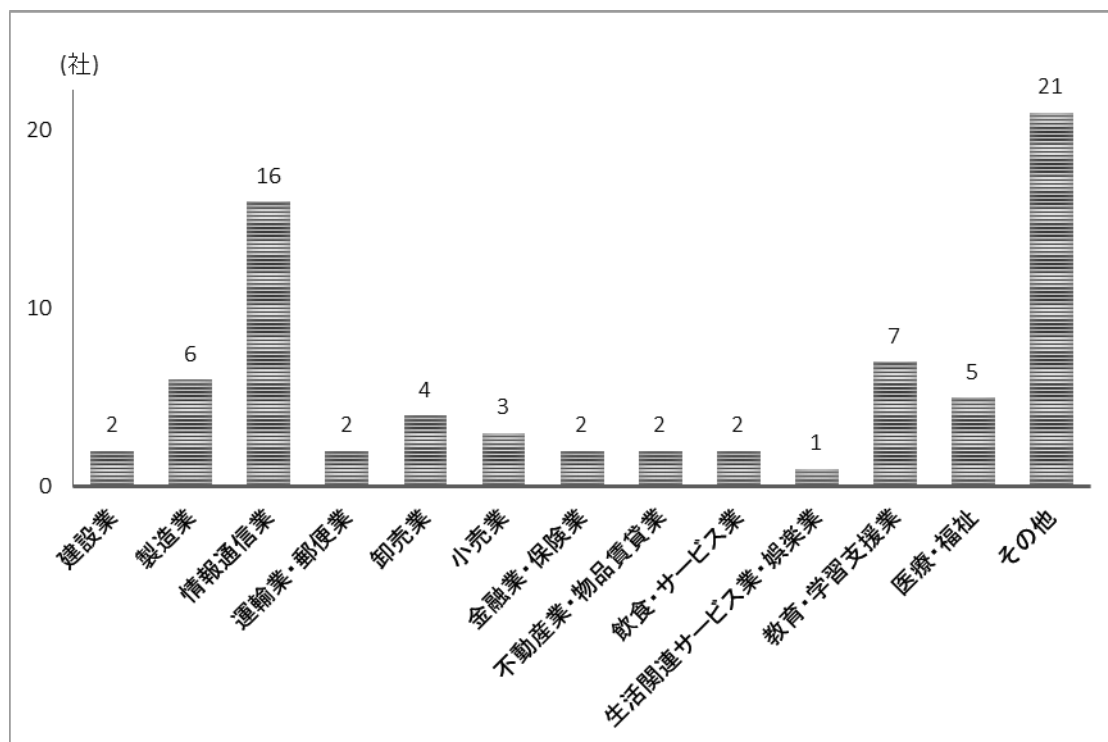
女性正社員が妊娠・出産したときどのような働き方をしているかをたずねた。「ほとんどの人が出産後でも、正社員として働き続けている」31.2%、「妊娠または出産を機に離職する人もいるが、出産後も働き続ける人の方が多い」27.2%、「出産後に働き続けている人は少ない」12.0%であった。正社員の場合、出産後も働き続ける人が多い。「その他」には、出産を経験した女性がいないという回答が多く見られた。

図 16-1 女性正社員の継続状況(n=125)



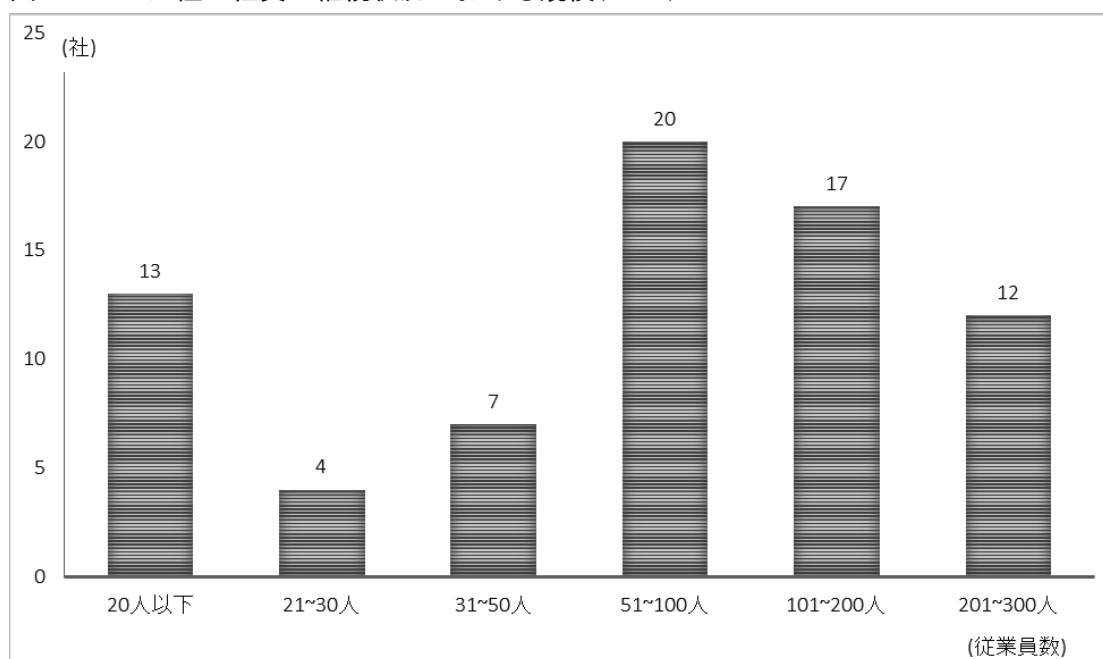
「ほとんどの人が出産後でも、正社員として働き続けている」と「妊娠または出産を機に離職する人もいるが、出産後も働き続ける人のほうが多い」を合わせた 73 社について、その業種をみた。情報通信業 16 社、その他 21 社が多くなっているが、これは図 1 の業種別の企業数が反映されていると考えられる。

図 16-2 女性正社員の継続状況における業種(n=73)



同様に、「ほとんどの人が出産後も、正社員として働き続けている」と「妊娠または出産を機に離職する人もいるが、出産後も働き続ける人のほうが多い」を合わせた 73 社について、その企業規模をみた。51~100 人でもっとも多く 20 社、次いで 101~200 人で 17 社、20 人以下で 13 社であった。

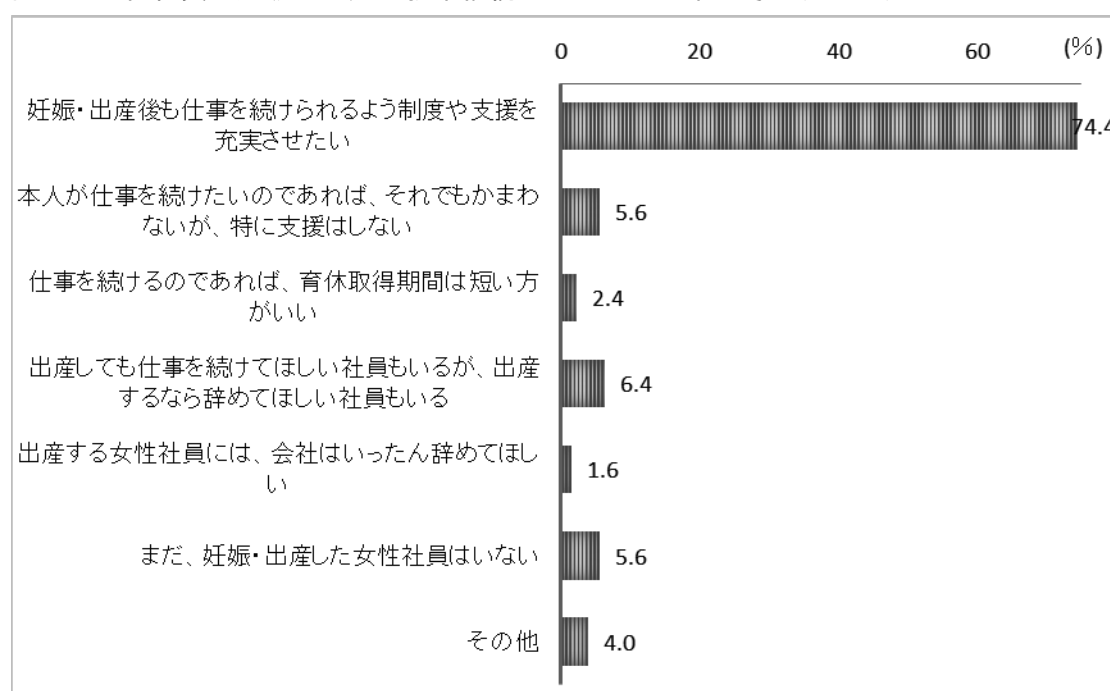
図 16-3 女性正社員の継続状況における規模(n=73)



2) 女性社員の妊娠・出産と就業継続について

「女性社員の妊娠・出産と就業継続についての考え」をたずねたところ、「妊娠・出産後も仕事を続けられるよう制度や支援を充実させたい」と答えた企業が74.4%であった。一方で、「特に支援はしない」「育休取得は短い方がいい」「辞めてほしい社員もいる」「いったん辞めてほしい」など、妊娠・出産後の就業継続支援に消極的、あるいは否定的な回答も16.0%あった。

図 17 女性社員の妊娠・出産と就業継続についての企業の考え(n=125)



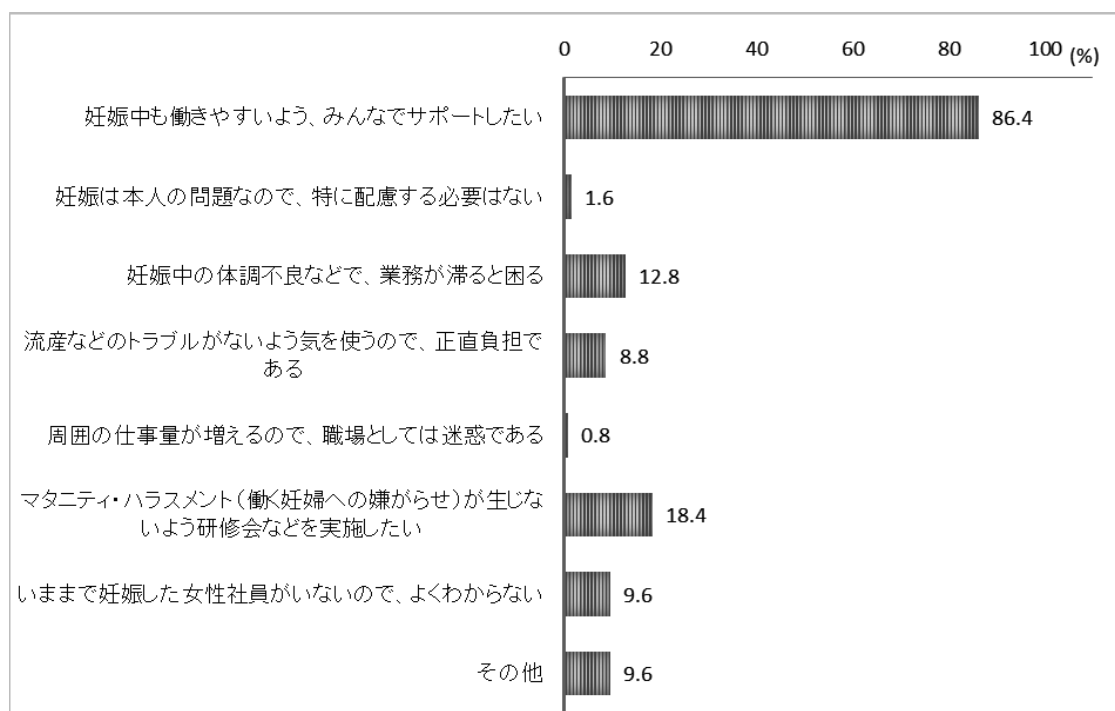
3) 妊娠中の女性社員への対応

妊娠中の女性社員に対しては、「妊娠中も働きやすいよう、みんなでサポートしたい」86.4%、次いで「マタニティ・ハラスメントが生じないように研修会などを実施したい」18.4%、「妊娠中の体調不良などで、業務が滞ると困る」12.8%であった。

「妊娠中の体調不良などで、業務が滞ると困る」12.8%、「流産などのトラブルがないよう気を使うので、正直負担である」8.8%、「周囲の仕事量が増えるので、職場としては迷惑である」0.8%などの否定的意見もみられた。

「その他」には、「サポートはしたいし、しているが、どこまでお願いしていいのか現場には迷いもある」という企業側の困惑や、「流産など体調不良がある社員には気を使います、予期しない状況の変化では現場が混乱することもあり、本業以外で負荷が増えている社員への配慮が必要」と本業以外の負担についての記載が見られた。

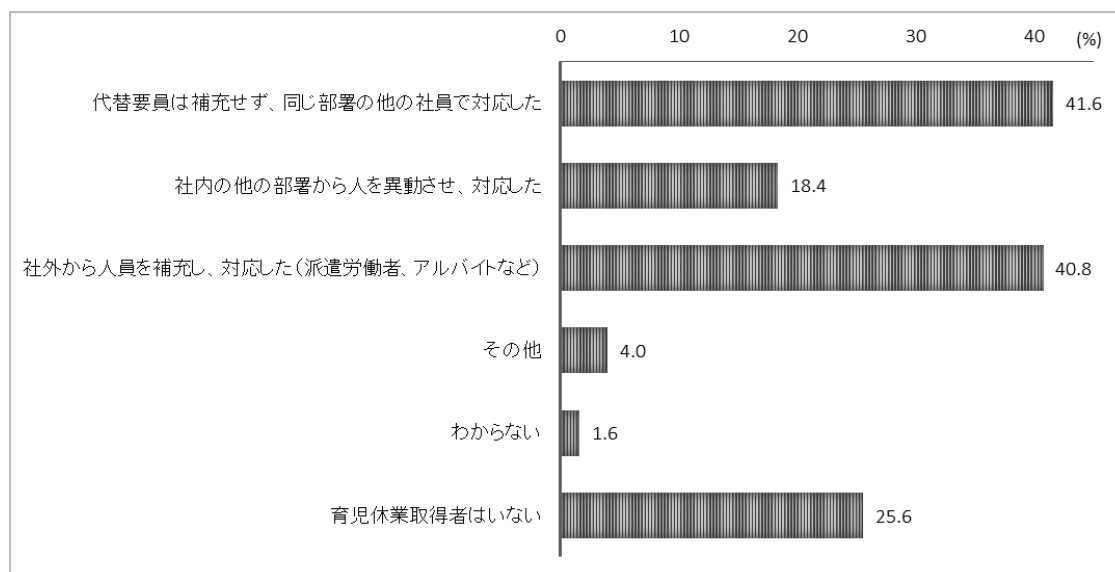
図 18 妊娠中の女性社員に対する企業の考え(n=125)(MA)



4) 育児休業取得者への業務対応

育児休業取得者の業務対応については、「代替要員は補充せず、同じ部署の他の社員で対応した」と回答したのが 41.6%、「社外から人員を補充し、対応した」が 40.8%で、それぞれ同程度の回答となった。複数回答も多く、部署内で対応、部署外社内に対応、社外から補充など、同一企業においても、様々な対応がとられている様子がうかがえる。

図 19 育児休業取得者の業務対応 (n=125) (MA)



3. まとめ

従業員規模 300 人以下の中小企業 125 社について、中途採用状況、女性社員の妊娠・出産、女性の活躍推進、今後の採用について等を分析した。回答企業の業種には偏りが大きく、情報通信業、教育・学習支援業が多かった。企業規模の内訳は 3 分の 1 が中規模企業、3 分の 2 が小規模企業である。その結果、次のことがわかった。

1) 労働環境

9 割の企業に労働組合はなく、労働組合のある企業では、組合員はすべて正社員に限定されていた。職場環境としては、9 割弱の企業で男女別のトイレが設置されており、4 分の 3 で社内禁煙となっている。十分とは言えないが、女性従業員に対しても一定程度の配慮がみられた。

2) 業況と人手不足

過去 3 年間の業況では、過半数の企業がよい状態であると回答しており、景気の回復傾向が見られた。また、人手不足を訴える企業も約 6 割に上っており、中小企業におけるさらなる雇用拡大の可能性があることがわかった。

3) 雇用について

回答企業の 7 割強で、雇用形態の移動（正規雇用と非正規雇用間）があり、2 割強では正規雇用と非正規雇用間の双方向の移動があり、企業内での柔軟な対応がとられていることがわかった。

過去 3 年間ににおける女性の中途採用は 3 割強の企業で増加しており、その際の募集方法は人脈に頼るものがもっとも多く、次いで求人サイト、ハローワークなどの公的機関となっている。中途採用時に企業が重視しているのは、コミュニケーション能力、モチベーションの高さ、専門性、問題解決である。

回答企業の約 7 割で「職場で協力しあう雰囲気になった」など中途採用のプラス効果がみられ、とくに飲食・サービス業、製造業、運輸業・郵便業で効果が大きい。

4) 女性活用について

女性社員の人数が少ないことが女性管理職割合の低い理由であるとする企業が 4 割弱あったが、管理職割合が 4 割程度とする企業が 2 割、3 割程度とする企業が 1 割強あり、女性の活用に成功している企業もみられた。

ただし、女性活用の意味は企業によって異なる。女性も残業や休日出勤すること、経営の中枢に参画する女性を増やすこと、生活者の視点を活かすなど、さまざまである。

5) 妊娠・出産について

回答企業のうち約 6 割が、出産後も働き続ける人（正社員）の方が多いと答えており、多くの企業が出産後の就業継続を支援する姿勢をみせている。小規模企業（従業員数 100 人以下）では 5 割強、中規模企業（従業員数 101～300 人以下）では 7 割強となり、中規模企業での女性の継続就業の高さが注目される。

6) 育児休業への業務対応

育児休業取得者が出た場合の対応として多かったのは、「代替要員を補充せずに対応する」、「社外から人員を補充する」がそれぞれ4割強であった。「社内の他の部署からの異動により対応する」も2割程度あり、同一企業内においても様々な対応がとられている様子がうかがえた。

4. 資料

(1) 度数分布

CELL	従業員数 単一回答	N	%
1	20人以下	33	26.4
2	21~30人	10	8.0
3	31~50人	13	10.4
4	51~100人	28	22.4
5	101~200人	25	20.0
6	201~300人	16	12.8
	全体	125	100

CELL	勤務地所在 単一回答	N	%
1	東京	83	66.4
2	神奈川	13	10.4
3	埼玉	3	2.4
4	千葉	4	3.2
5	その他	22	17.6
	全体	125	100

CELL	所属部署 単一回答	N	%
1	代表、経営者	4	4.3
2	人事、総務、経理、業務、管理	49	52.7
3	その他	40	43.0
	全体	93	100

Q1_1	性別 単一回答	N	%
1	男性	59	47.2
2	女性	66	52.8
	全体	125	100

Q1_2	年齢 単一回答	N	%
1	20代	6	4.8
2	30~34	11	8.8
3	35~39	15	12.0
4	40~44	32	25.6
5	45~49	22	17.6
6	50~54	23	18.4
7	55~59	10	8.0
8	60~	6	4.8
	全体	125	100

Q1_3	職位 単一回答	N	%
1	経営者	29	23.2
2	部長相当職	32	25.6
3	課長相当職	24	19.2
4	係長相当職	9	7.2
5	主任相当職	5	4.0
6	その他	26	20.8
	全体	125	100

Q1_4	勤務地 単一回答	N	%
1	本社	118	94.4
2	本社以外	7	5.6
	全体	125	100

Q2	職種 単一回答	N	%
1	農林漁業		
2	鉱業		
3	建設業	4	3.2
4	製造業	13	10.4
5	電気・ガス・熱供給・水道業		
6	情報通信業	22	17.6
7	運輸業・郵便業	5	4.0
8	卸売業	4	3.2
9	小売業	5	4.0
10	金融業・保険業	4	3.2
11	不動産業・物品賃貸業	3	2.4
12	宿泊業		
13	飲食・サービス業	7	5.6
14	生活関連サービス業・娯楽業	3	2.4
15	教育・学習支援業	16	12.8
16	医療・福祉	9	7.2
17	その他	30	24.0
	全体	125	100

Q3	貴社には労働組合がありますか 単一回答	N	%
1	ある	12	9.6
2	ない	113	90.4
	全体	125	100

Q4	労働組合に正社員以外の社員も加入 単一回答	N	%
1	はい	1	5.9
2	いいえ	16	94.1
	全体	17	100

Q5_1_1	正社員数(男) 単一回答	N	%
1	20人以下	54	43.2
2	21~30人	8	6.4
3	31~50人	15	12.0
4	51~100人	23	18.4
5	101~200人	20	16.0
6	201~300人	3	2.4
7	301~1000人	1	0.8
8	1001人以上	1	0.8
	全体	125	100

Q5_1_2	正社員数(女) 単一回答	N	%
1	20人以下	72	57.6
2	21~30人	15	12.0
3	31~50人	21	16.8
4	51~100人	12	9.6
5	101~200人	1	0.8
6	201~300人	2	1.6
7	301~1000人	1	0.8
8	1001人以上	1	0.8
	全体	125	100

Q5_2_1	正社員平均年齢(男) 単一回答	N	%
1	20代	14	11.2
2	30~34	18	14.4
3	35~39	30	24.0
4	40~44	42	33.6
5	45~49	13	10.4
6	50~54	3	2.4
7	55~59	4	3.2
8	60~	1	0.8
	全体	125	100

Q5_2_2	正社員平均年齢(女) 単一回答	N	%
1	20代	20	16.0
2	30~34	29	23.2
3	35~39	30	24.0
4	40~44	32	25.6
5	45~49	9	7.2
6	50~54	5	4.0
	全体	125	100

	正社員平均勤続年数	年	全体
Q5_3_1	男性	7.9	124
Q5_3_2	女性	6.5	124

Q6	職場環境	N	%
1	男女別のトイレがある	110	88.0
2	男女別の更衣室がある	33	26.4
3	男女別の休憩室がある	16	12.8
4	社内を分煙にしている	27	21.6
5	社内を禁煙にしている	94	75.2
6	上記のいずれも該当しない	3	2.4
	全体	125	100

Q7	過去3年間の貴社の業況 単一回答	N	%
1	よくなっている	35	28.0
2	よい状態を維持している	32	25.6
3	悪くなったが、またよくなった	14	11.2
4	変動が激しい	19	15.2
5	よくなったが、また悪くなった	7	5.6
6	悪いままである	7	5.6
7	悪くなっている	11	8.8
	全体	125	100

Q8	人手は足りていますか(過去3年間) 単一回答	N	%
1	慢性的に人手不足である	37	29.6
2	徐々に人手不足になってきた	39	31.2
3	人手に過不足はない	25	20.0
4	仕事量の波が大きく、人手不足と過剰を繰り返す	22	17.6
5	徐々に人手は余ってきた	2	1.6
	全体	125	100

Q9	雇用形態の変化	N	%
1	正規雇用から非正規雇用への移動がある	33	26.4
2	非正規雇用から正規雇用への移動がある	83	66.4
3	移動はない	38	30.4
4	その他	3	2.4
	全体	125	

Q11	過去3年間の女性の途中採用数の変化 単一回答	N	%
1	増加した	42	33.6
2	大きな変化はない	63	50.4
3	減少した	4	3.2
4	女性の中途採用者はいない	15	12.0
5	その他	1	0.8
	全体	125	100

Q12	途中採用の募集実施方法	N	%
1	ハローワークなどの公的機関を利用	55	44.0
2	派遣会社に依頼	47	37.6
3	求人サイトに掲載	60	48.0
4	新聞のチラシ	3	2.4
5	求人雑誌に記事の掲載	11	8.8
6	人脈	69	55.2
7	その他	27	21.6
	全体	125	

Q13.1 Q13.3	採用基準として重要(男性)	正規 N	%	非正規 N	%
1	高卒	21	16.8	20	16
2	短大卒	14	11.2	13	10.4
3	大卒	62	49.6	25	20.0
4	大学院卒	22	17.6	6	4.8
5	自社にはない能力・経験がある	44	35.2	27	21.6
6	コミュニケーション能力がある	90	72.0	61	48.8
7	高いモチベーションがある	81	64.8	42	33.6
8	専門性がある	67	53.6	44	35.2
9	問題解決力がある	69	55.2	22	17.6
10	マネジメント力がある	41	32.8	7	5.6
11	変革推進力がある	47	37.6	8	6.4
	全体	125		125	

Q13.2 Q13.4	採用基準として重要(女性)	正規 N	%	非正規 N	%
1	高卒	19	15.2	22	17.6
2	短大卒	19	15.2	18	14.4
3	大卒	64	51.2	27	21.6
4	大学院卒	17	13.6	5	4.0
5	自社にはない能力・経験がある	46	36.8	25	20.0
6	コミュニケーション能力がある	99	79.2	72	57.6
7	高いモチベーションがある	83	66.4	47	37.6
8	専門性がある	61	48.8	43	34.4
9	問題解決力がある	64	51.2	24	19.2
10	マネジメント力がある	31	24.8	7	5.6
11	変革推進力がある	41	32.8	7	5.6
	全体	125		125	

Q14	中途採用実施による影響	N	%
1	人材が確保しやすくなった	15	12.0
2	新たな商品やサービスの開発につながった	31	24.8
3	販路拡大につながった	25	20.0
4	社員間のコミュニケーションが活発になった	27	21.6
5	社内における意思決定のスピードが上がった	9	7.2
6	仕事の進め方において社員の裁量が増大した	12	9.6
7	進捗報告をまめにするようになった	9	7.2
8	社員の間での競争意識が高まった	15	12.0
9	社員の仕事に対する意欲が高まった	20	16.0
10	若年層(若手)の育成に手が回るようになった	15	12.0
11	職場で協力し合う雰囲気になった	32	25.6
12	残業が減った	14	11.2
13	その他	9	7.2
14	中途採用をしたが、特に変化はなし	36	28.8
15	中途採用をしていない	7	5.6
	全体	125	

Q15	女性正社員の継続状況について 単一回答	N	%
1	ほとんどの人が出産後でも、正社員として働き続けている	39	31.2
2	妊娠または出産を機に離職する人もいるが、出産後も働き続ける人の方が多い	34	27.2
3	出産後に働き続けている人は少ない	15	12.0
4	これまで出産後に働き続けた人は1人もいない	7	5.6
5	入社する女性の多くが出産後である	10	8.0
6	その他	20	16.0
	全体	125	100

Q16	女性社員の妊娠・出産と就業継続について 単一回答	N	%
1	妊娠・出産後も仕事を続けられるよう制度や支援を充実させたい	93	74.4
2	本人が仕事を続けたいのであれば、それでもかまわないが、特に支援はしない	7	5.6
3	仕事を続けるのであれば、育休取得期間は短い方がいい	3	2.4
4	出産しても仕事を続けてほしい社員もいるが、出産するなら辞めてほしい社員もいる	8	6.4
5	出産する女性社員には、会社はいったん辞めてほしい	2	1.6
6	まだ、妊娠・出産した女性社員はいない	7	5.6
7	その他	5	4.0
	全体	125	100

Q17	妊娠中の女性社員について	N	%
1	妊娠中も働きやすいよう、みんなでサポートしたい	108	86.4
2	妊娠は本人の問題なので、特に配慮する必要はない	2	1.6
3	妊娠中の体調不良などで、業務が滞ると困る	16	12.8
4	流産などのトラブルがないよう気をを使うので、正直負担である	11	8.8
5	周囲の仕事量が増えるので、職場としては迷惑である	1	0.8
6	マタニティ・ハラスメント(働く妊婦への嫌がらせ)が生じないよう研修会などを実施したい	23	18.4
7	いまだに妊娠した女性社員がいないので、よくわからない	12	9.6
8	その他	12	9.6
	全体	125	

Q19	育児休業取得者の業務対応	N	%
1	代替要員は補充せず、同じ部署の他の社員で対応した	52	41.6
2	社内他の部署から人を異動させ、対応した	23	18.4
3	社外から人員を補充し、対応した(派遣労働者、アルバイトなど)	51	40.8
4	その他	5	4.0
5	わからない	2	1.6
6	育児休業取得者はいない	32	25.6
	全体	125	

Q20	勤務時間短縮等の措置	制度・規定あり		過去3年間の男性による利用		過去3年間の女性による利用	
		N	%	N	%	N	%
1	短時間勤務制度	90	72.0	7	5.6	63	50.4
2	育児の場合のフレックスタイム制度	38	30.4	5	4.0	24	19.2
3	介護の場合のフレックスタイム制度	29	23.2	3	2.4	10	8.0
4	始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	68	54.4	8	6.4	47	37.6
5	所定外労働の免除	54	43.2	3	2.4	24	19.2
6	事業所内託児施設	2	1.6	0	0.0	0	0.0
7	育児に要する経費の援助措置	10	8.0	3	2.4	5	4.0
8	介護に要する経費の援助措置	8	6.4	2	1.6	3	2.4
9	在宅勤務制度	23	18.4	11	8.8	13	10.4
10	子の看護休暇	68	54.4	9	7.2	32	25.6
11	介護休暇の規定	74	59.2	5	4.0	13	10.4
	全体	125		125		125	

Q22	貴社の女性管理職割合について	N	%
1	女性管理職割合は低い、そもそも女性社員に管理職や高度な職務を求めている	15	12.0
2	女性管理職割合は低い、業種や職種上、女性に管理職はつとまらないと考えている	1	0.8
3	女性管理職割合は低い、それは女性が管理職につきたがらないからである	17	13.6
4	女性管理職割合は低い、家庭で介護や育児などを担う女性には管理職がつとまらないと考えている	2	1.6
5	女性管理職割合は低い、男性社員が女性上司の下で働きたがらないからである	1	0.8
6	女性管理職割合は低い、女性社員自体の人数が少ないからである	48	38.4
7	女性管理職割合は3割程度で、低くはない	16	12.8
8	女性管理職割合は4割程度で、高い方である	25	20.0
	全体	125	100

Q23	企業が女性を活用するとは	N	%
1	女性管理職を増やす	33	26.4
2	女性役員を増やす	10	8.0
3	経営に女性の視点を取り入れる	42	33.6
4	本人の能力を活かす仕事を与える	99	79.2
5	男女を平等に評価する	82	65.6
6	自社で培った能力やスキルを離職によって無駄にしない	65	52.0
7	生活者の視点を取り入れる	19	15.2
8	男性にはない気配りをしてもらう	24	19.2
9	残業や休日出勤などもどんどん担ってもらう	6	4.8
10	その他	10	8.0
	全体	125	

Q24	仕事での評価	男性		女性	
		N	%	N	%
1	協調性	13	10.4	21	16.8
2	コミュニケーション能力	65	52.0	79	63.2
3	柔軟性	7	5.6	10	8.0
4	気配り	6	4.8	25	20.0
5	感性の豊かさ	4	3.2	10	8.0
6	企画力	17	13.6	17	13.6
7	交渉力	14	11.2	7	5.6
8	仕事の効率	19	15.2	30	24.0
9	決断力	12	9.6	4	3.2
10	リーダーシップ	28	22.4	20	16.0
11	時間管理能力	7	5.6	14	11.2
12	行動力	25	20.0	17	13.6
13	生活者としての経験			3	2.4
14	高いモチベーション	24	19.2	23	18.4
15	専門性	45	36.0	39	31.2
16	問題解決力	34	27.2	30	24.0
17	マネジメント力	24	19.2	11	8.8
18	変革推進力	17	13.6	7	5.6
19	該当する社員はいない	4	3.2	2	1.6
	全体	125		125	

Q25	どの能力開発を重視していますか 単一回答	N	%
1	OJT(通常業務に就きながら行われる教育訓練)	97	77.6
2	Off-JT(通常業務を一時的に離れて行う教育訓練)	12	9.6
3	自己啓発	14	11.2
4	その他	2	1.6
	全体	125	100

Q26	能力開発の考え方 単一回答	正社員(新卒)		正社員(中途)		非正社員(中途)	
		N	%	N	%	N	%
1	個人が自分がやるべき	8	6.4	19	15.2	20	16.0
2	なるべく個人が自分でやること	19	15.2	52	41.6	40	32.0
3	なるべく企業が提供すべき	30	24.0	36	28.8	27	21.6
4	企業が提供すべき	39	31.2	12	9.6	13	10.4
5	特に能力開発は必要ない	2	1.6	1	0.8	3	2.4
6	該当する社員はいない	27	21.6	5	4.0	22	17.6
	全体	125	100	125	100	125	100

Q27	OJTとOff-JTの実施について	正社員(新卒)		正社員(中途)		非正社員(中途)	
		N	%	N	%	N	%
1	OJTを実施している	81	64.8	108	86.4	78	62.4
2	Off-JTを実施している	60	48.0	74	59.2	27	21.6
3	該当する社員はいない	43	34.4	11	8.8	44	35.2
	全体	125		125		125	

Q28	OFF-JT	正社員(新卒)		正社員(中途)		非正社員(中途)	
		N	%	N	%	N	%
1	新規採用者など初任層を対象とする研修	62	49.6	36	28.8	21	16.8
2	新たに中堅社員となった者を対象とする研修	29	23.2	48	38.4	10	8.0
3	新たに管理職となった者を対象とする研修	33	26.4	44	35.2	3	2.4
4	ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	60	48.0	27	21.6	10	8.0
5	マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)	32	25.6	52	41.6	4	3.2
6	コミュニケーション能力	29	23.2	36	28.8	10	8.0
7	広報・広聴能力	3	2.4	5	4.0	1	0.8
8	法務・コンプライアンス	21	16.8	34	27.2	19	15.2
9	財務会計	16	12.8	14	11.2	1	0.8
10	品質管理	15	12.0	19	15.2	5	4.0
11	プレゼンテーション・ディベート	19	15.2	23	18.4	7	5.6
12	語学・国際化対応能力	8	6.4	17	13.6	5	4.0
13	OA・コンピューター	17	13.6	19	15.2	4	3.2
14	技能の習得	28	22.4	38	30.4	14	11.2
15	その他	6	4.8	20	16.0	6	4.8
16	実施していない	7	5.6	12	9.6	33	26.4
17	該当する社員がいない	43	34.4	14	11.2	40	32.0
全体		125		125		125	

Q29	雇用を増やしたい	男性		女性	
		N	%	N	%
1	新卒正規	71	56.8	68	54.4
2	新卒非正規	5	4.0	6	4.8
3	中途正規	93	74.4	91	72.8
4	中途非正規	15	12.0	23	18.4
5	管理職	22	17.6	20	16.0
全体		125		125	

Q30	女性活躍社会に必要な	N	%
1	休暇がとりやすい職場環境	45	36.0
2	短時間勤務が可能な制度	60	48.0
3	残業が少ない職場環境	53	42.4
4	ハラスメントのない職場	34	27.2
5	会社の子育て支援制度	42	33.6
6	女性を活用しようとする会社の姿勢	75	60.0
7	勤務評価制度における男女の平等	44	35.2
8	在宅勤務が可能な制度	34	27.2
9	会社の介護支援制度	25	20.0
10	男女が平等に受けられる研修プログラム	25	20.0
11	女性管理職比率の上昇	37	29.6
12	その他	12	9.6
13	これ以上女性の活躍を推進するつもりはない	4	3.2
全体		125	

Q31	再就職を目指す女性に大学が提供するプログラム	N	%
1	PCスキルの向上	55	44.0
2	語学力の向上	30	24.0
3	プレゼンテーションのスキル向上	51	40.8
4	コミュニケーション力向上	72	57.6
5	専門的知識の習得	74	59.2
6	メンタル・カウンセリングの提供	22	17.6
7	キャリア・カウンセリングの提供	47	37.6
8	メンターの役割	29	23.2
9	その他	6	4.8
10	わからない	2	1.6
11	特に求めるものはない	2	1.6
全体		125	

(2) その他の自由記述

ID	Q2. 業種その他	Q12. 中途採用の募集実施方法その他	Q14. 中途採用実施による影響その他	Q15. 女性正社員の継続状況についてその他	Q16. 女性社員の妊娠・出産と就業継続についてその他	Q17. 妊娠中の女性社員についてその他
2		人材紹介		正社員の場合、出産後に戻ってくるが退職する人が多いが、非正規の場合は、出産時に退職することが多い。	正社員は続けられる制度を検討中だが、非正規については考えていない。	
8	プラントエンジニアリング					
10						
12		人材紹介会社		出産経験者は1名のみ。当社入社前。		
14		人材紹介会社を利用	新しい考え方や進め方を推進するのに役立つ場合がある		他社に比べて意欲的と思うが、海外の従業員よりも、自律的な考え方が薄い	流産など体調不良がある社員には気を遣います。予期しない状況の変化では設備が追及することもあり、本業以外で負担が増えている社員への配慮が必要
16	ORO				制度はほぼ満足できているので、食費減に意欲的な動きをする社員を増えるような仕組みが必要	
17	技術系アウトソーシング					
19	書公行					
22	社会保険労務士の事務所			一度に2人産休・育休を取得したが、一人は正社員として復帰し、一人は退職した。		
24						
25	コンサルティング					
27		人材紹介				
29				出産する女性が少ない		
30				出産予定の社員が1人いる		
32						
37		人材会社へ依頼				
38	自社開発ソフトウェアおよび機器販売	人材紹介会社など		これまでに出産した社員がいない		出産・育児休業制度の充実や福利厚生などの見直し
39				まだ出産した女子社員がいない		
42	シンクタンク・コンサルティング					
43	人材育成・コンサルティング					
44		人材紹介		妊娠出産を経験する女性がまだ出てきていない		
45						
47						質問16と同様、人によるところが多い。また、上司によっても考え方が大きく違う。
48		人材紹介会社に紹介依頼		社員の出産については、出産後に本人意思で継続した正社員を、再び正社員で再雇用した事例が1件あるのみ。	本人次第であるが、法定要請された制度や支援は導入しているので、それらをよく利用してもらいたい。	サポートはするが、本人も自覚をもって業務に励めてもらいたい。
49	経営コンサルティング			出産したものがいない		
52		採用イベント				妊娠状態ではあるが、周りがサポートするので、本人も成果を達成して働いて欲しい
53	ソフトウェア開発			現在、女性社員は少ないが、将来的に育児休暇は充実させたい。		
54		人材紹介会社に依頼				
57				該当者なし		
58				対象者がいない		
59	コンサルティング					
61		人材紹介会社へ依頼				
64		基本的に募集していないが入社希望があった場合に選考を行っている				
70		人材紹介エージェント				
71				機会がない		
74	人材	紹介会社経由				
75	資格審査					
76		ヘッドハンター会社へ依頼				
77				即戦力		
78	広告代理店	人材紹介エージェント利用				
80	コンサルティング業					
81	医療機器製造販売	人材会社企画の転職希望者向けの合同セミナーへの参加	社歴が短く(社員全員中途採用、良い人材を厳選して採用すること)で会社のレベル感が高まった。	社歴が短く平均勤続年数が短い。入社後に家庭・育児環境が変化した人はいないが、子供を持つながら働く女性は数人いる。	一般的な企業と同等の制度がすでにある。制度がなくても、家庭環境に応じて柔軟に対応している。	入社後に家庭・育児環境が変化した人はいないが、妊娠したことをきっかけに政策的に対応することはないと思う。
82				設立後3年なので女性は今に至るまで採用したのみである		
83	有料職業紹介業					
84		人材紹介会社				結局そのような事態になる前の本人の働きぶりや周囲とのコミュニケーションによる
85			育成に非業に時間と手間がかかる。未経験を多く採用する為ミスマッセも多い。			サポートはしたいし、しているが、どこまでお願いしているのか現場には迷いもある。
87	コンサルタント業	業界の広報媒体への掲載	弊社の業界は、中途採用がスタンダードなので、この質問の内容には該当しない			
88						
89		人材紹介会社に依頼	設立当初から中途採用に重きを置いている(新卒採用は非常に少ない)ので変化の必要性がわからない			
90	自動車ディーラー			本社では出産後復帰する人が増える方向にあるが支店勤務の復帰は難しい		
92						
93		基本は中途募集はしません。中途入社は大学の教授から依頼があった等、限定的です。	基本は中途募集はしません。中途入社は大学の教授から依頼があった等、限定的です。			
95	教育サービス	人材紹介				
99						
101				女性で若年の未婚者の採用がほとんどなかったため、実績がほとんどない。	ワークライフバランス、ダイバーシティなどを具体的に進めていきたい。	業界の慣習や事業規模にとらわれない就業環境の構築に力を入れていきたい。
103						
104		人材紹介会社		妊娠出産対象者がいません		フレママ、子育て中の方へ移動サービスを提供しているのでもその経験者が必要としており、有形・無形の支援体制を構築しています。
105	延長保証業	人材紹介会社に非公開で募集依頼	当社全員中途入社			
106	人材サービス					
110	NPO					
111	情報サービス業					
112	事業品開発支援サービス(ORO)					
114	総合商社					
115		人材紹介会社				
116					本人が仕事を続けたいのであれば、できる範囲で支援したい	
117	複合サービス					
118						組織の「公式見解」と職場の同僚の感覚は違う。役員の設定が、おかしいのでは？
119		HP掲載、人材紹介会社、社員紹介				
129		人材紹介会社に依頼				
132	専門・技術サービス業	自社ホームページに掲載				
133			キヤリア採用者が大半を占める会社のため変化はない。	妊娠または出産を機に離職する人が多いが、一部の方は働き続けている。最近育児休暇中の社員が増えてきたところ。		ただし、サポートする側にも会社の配慮が必要。
135	サービス業	人材紹介会社利用				
138	持株会社	人材紹介会社経由				
141		人材紹介会社				
144	ソフトウェア開発		慢性的な人手不足で採用することで受注量を増やすことができた。	弊社女性社員2名が既婚・子供なし。中途採用時、既に母子家庭で2名の子供がいる社員1名。定にここ3年で若い未婚女性が増え続けていました。理由は女性同士(上と若年層との差)の増減が原因。		経験がないが、できれば何らかの支援はしたい。
146	社会保険労務士の事務所					
147	倉庫業・卸売業					
148	情報サービス					
149						
151		直接応募				
152	コンサルティングサービス					
153	キヤリア支援事業					

Q19. 育児休業取得者の業務対応その他	Q23. 企業が女性を活用するとはその他	Q25. どの能力開発を重視していますかその他	Q30. 女性活躍社会に必要なその他	Q31. 再就職を目指す女性に大学が提供するプログラムその他	ID
	議論が進んでいません。其々に見解があると思います。		企業での努力もそうだが、男性の育児参加が重要な要素でない限り社会は変わらないと思う。	男性社会のルールについて	2
					8
実績なし・12月以降取得予定あり					10
					12
	企業が女性を活用するという考え方がそもそもない		海外との競争に勝てるような、法律に規制されない自由な働き方ができる環境		14
				ビジネスマナーの習得	16
					17
					18
					22
				柔軟性	24
					25
					27
					28
					30
			ほぼそろっている		32
					37
					38
					39
					42
			本人の能力が発揮できる担当業務への配置		43
	そもそも性差を認識せず、その人の能力を活かすこと、個々の生活にあった働き方を考えること。				44
	在宅勤務制度など、働きやすい環境を準備して、能力を発揮してもらう。		子育て社員への理解や制度整備		45
社内他の部署の人に手伝わせ、その強みのぎ。手伝う方は本当に大変だった。	女性の業務を軽視しない。パワハラで叩き込もうとしない。女は言うことを聞いていればいいんだという考え方をしない。	教育訓練は一切行っていない。	経営者と上司が、好き嫌いで女性社員の査定を決定するような差別のない環境		47
	あらゆることにおいて男女の区別は不要。				48
					49
	実績を公平に評価する。チャンスが公平に与えられるようにする。				52
将来、業務の状況をみて適切な対応をしたい。	数の問題ではなく、また負担のような曖昧なものではなく、業務能力で男女公平に評価すべき。	自社で実施している潜在意識の活用に関する知識と実践力。		弊社が提供する、潜在意識活用に関する知識と実践力。	53
					54
該当者なし	女性のみの職場のため、引き続き活用していきたい		情報事業者のための自治体や国の支援		57
					58
					59
					61
代替要員は補充せず、他の部署の社員で対応した	男性女性にかかわらず、それぞれのライフステージに合わせた働き方が自然のこととして受け入れられる		女性社員比率の上昇		64
					70
					71
					74
					75
					76
					77
					78
					80
					81
					82
					83
			小規模零細企業では性別は関係ない	遠慮しない行動や一般職で良いという姿勢	84
					85
					87
			海外への長期出張をベースにした業務が主なので(国内でできる業務がほとんどない)ので、非常に悩んでいる		88
			男性社員の固定観念と働き方		89
					90
					92
	会社組織(各部・課)が、うまく動いたら良いので、女性だから〇はありません。		この質問には、既に知っているものは除いています。当社に欲しいもの・欲しいはさらに充実させたいものとして		93
			将来的にマネジメントが出来る新卒学生女性社員の積極的採用	会社ごとに求めるものは違うと思います。	95
			女性自身の労働に対する意識を高めるための幼少期からの教育		99
					101
			成果を出しつつ短時間勤務を実現するための意識、制度、環境づくり		103
				物事を俯瞰する力	104
					105
					106
					110
					111
					112
		すべてがベストミックス			114
					115
			女性に限らず、すべての人が活躍できる社会にすべきと考えます。		116
					117
			能力と意欲があれば、性別など関係ない。		118
				会社人としての意識	119
					129
					132
					133
					135
					138
			時間ではなく成果で評価する仕組み	問題解決能力のスキル向上、ビジネス基礎知識の提供	141
	弊社の場合、男女は平等に見ていますが、上の方でも書きましたが、若手の年上の女性層への価値がなく、本来であればもっと上の役職について欲しいのですが、大変普通座しています。		女性でやることに違和感あります。弊社は男女の区別はしません。また、女性の活躍とは言いいますが、必ずしも上に登りつめたいという女性ばかりではありません。残業NO!という人もいっぱいいます。また、専業主婦で例が悪いと思っている女性も多いのでは。		144
					146
					147
					148
					149
					151
					152
					153

(3) 調査票

回答者属性

Q1 あなたご自身について、それぞれお答えください。

性別	1 男性	2 女性
年齢	歳	
職位	経営者	部長相当職 課長相当職 係長相当職 主任相当職 その他
勤務先	1 本社	2 本社以外

企業属性

Q2 貴社の業種についておうかがいします。1 つお選びください。

1. 農林漁業
2. 鉱業
3. 建設業
4. 製造業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業
6. 情報通信業
7. 運輸業・郵便業
8. 卸売業
9. 小売業
10. 金融業・保険業
11. 不動産業・物品賃貸業
12. 宿泊業
13. 飲食・サービス業
14. 生活関連サービス業・娯楽業（理美容業、旅行、家事サービス、冠婚葬祭、映画館、スポーツ、遊技業等）
15. 教育・学習支援業
16. 医療・福祉
17. その他（ ）

Q3 貴社には労働組合がありますか。1 つお選びください。

1. ある
2. ない

Q4 Q3 で、あると答えた方にお聞きします。

正社員以外の社員も加入していますか。1 つお選びください。

1. はい
2. いいえ

Q5 貴社の正社員の人数・平均年齢・平均勤続年数をご記入ください。いない場合は 0 とご記入ください。

	男性	女性
正社員・人数	人	人
正社員・平均年齢	平均 歳	平均 歳
正社員・平均勤続年数	平均 年	平均 年

Q6 貴社の職場環境について伺います。あてはまるものすべてをお選びください。

1. 男女別のトイレがある
2. 男女別の更衣室がある
3. 男女別の休憩室がある
4. 社内を分煙にしている
5. 社内を禁煙にしている

Q7 過去 3 年間の貴社の業況は次のどれにあたりますか。もっとも近いものを 1 つお選びください。

1. よくなっている
2. よい状態を維持している
3. 悪くなったが、またよくなった
4. 変動が激しい
5. よくなったが、また悪くなった
6. 悪いままである
7. 悪くなっている

Q8 貴社では人手は足りていますか。過去 3 年間についてあてはまるもの 1 つお選びください。

1. 慢性的に人手不足である
2. 徐々に人手不足になってきた
3. 人手に過不足はない
4. 仕事量の波が大きく、人手不足と過剰を繰り返す
5. 徐々に人手は余ってきた
6. 慢性的に人手は余っている

中途採用について

Q9 貴社の雇用形態の変化について、あてはまるものすべてをお選びください。

1. 正規雇用から非正規雇用への移動がある
2. 非正規雇用から正規雇用への移動がある
3. 移動はない
4. その他（ ）

Q10 過去 3 年間の採用について、人数を記入してください。いない場合は 0 とご記入ください。

		男性	女性
新卒採用	正規雇用	人	人
	非正規雇用	人	人
中途採用	正規雇用	人	人
	非正規雇用	人	人

Q11 過去 3 年間の女性の中途採用数の変化について、あてはまるもの 1 つお選びください。

1. 増加した
2. 大きな変化はない
3. 減少した
4. 女性の中途採用者はいない
5. その他（ ）

Q12 中途採用の募集はどのように実施していますか。貴社が行っているものすべてをお選びください。

1. ハローワークなどの公的機関を利用
2. 派遣会社に依頼
3. 求人サイトに掲載
4. 新聞のチラシ
5. 求人雑誌に記事の掲載
6. 人脈
7. その他（ ）

Q13 中途採用をする際、採用基準として重視するものは何ですか。

正規雇用の男性と女性、非正規雇用の男性と女性それぞれにあてはまるものすべてをお選びください。

	正規		非正規	
	男性	女性	男性	女性
高卒				

妊娠・出産について

Q15 女性正社員の継続状況について、もっとも近いものを1つお選びください。

1. ほとんどの人が出産後でも、正社員として働き続けている
2. 妊娠または出産を機に離職する人もいるが、出産後も働き続ける人の方が多い
3. 出産後に働き続けている人は少ない
4. これまで出産後に働き続けた人は1人もいない
5. 入社する女性の多くが出産後である
6. その他（ ）

Q16 女性社員の妊娠・出産と就業継続について、貴社はどのように考えていますか。もっとも近いもの1つをお選びください。

1. 妊娠・出産後も仕事を続けられるよう制度や支援を充実させたい
2. 本人が仕事を続けたいのであれば、それでもかまわないが、特に支援はしない
3. 仕事を続けるのであれば、育休取得期間は短い方がいい
4. 仕事を続けるのであれば、育児時短は利用しないことがのぞましい
5. 出産しても仕事を続けてほしい社員もいるが、出産するなら辞めてほしい社員もいる
6. 出産する女性社員には、会社はいったん辞めてほしい
7. まだ、妊娠・出産した女性社員はいない
8. その他（ ）

Q17 妊娠中の女性社員について、貴社はどのように考えていますか。あてはまるものすべてをお選びください。

1. 妊娠中も働きやすいよう、みんなでサポートしたい
2. 妊娠は本人の問題なので、特に配慮する必要はない
3. 妊娠中の体調不良などで、業務が滞ると困る
4. 流産などのトラブルがないよう気を使うので、正直負担である
5. 周囲の仕事量が増えるので、職場としては迷惑である
6. マタニティ・ハラスメント（働く妊婦への嫌がらせ）が生じないよう研修会などを実施したい
7. いままで妊娠した女性社員がいないので、よくわからない
8. その他（ ）

Q18 出産、育児休業取得者について伺います。

1. 平成22年4月1日～平成25年3月31日の期間に、出産した社員（男性は配偶者が出産した社員）は何人いましたか。（※死産された方も含みます）
 2. 1のうち平成25年9月1日までに、育児休業を開始した人数は何人ですか。
 3. また、1のうち出産後平成25年9月1日までに、退職した女性社員は何人ですか。
- ※現在規定がなくても、社員からの申し出により取得させた場合もお答えください。

該当者がいない場合は「0」（ゼロ）とご記入ください。

	1. 平成 22 年 4 月 1 日 ～平成 25 年 3 月 31 日の 間に出産した社員の数	2. 1 のうち平成 25 年 9 月 1 日までの間に育児休業を 開始した社員の数	3. 1 のうち出産後平成 25 年 9 月 1 日までに退職 した女性社員の数
男性正社員	人	人	人
女性正社員	人	人	人
女性非正社員	人	人	人

Q19 貴社では、育児休業取得者がいたときに、取得者の担当していた業務についてどのように対応しましたか。あてはまるものすべてをお選びください。

1. 代替要員は補充せず、同じ部署の他の社員で対応した
2. 社内の他の部署から人を異動させ、対応した
3. 社外から人員を補充し、対応した（派遣労働者、アルバイトなど）
4. その他（ ）
5. わからない
6. 育児休業取得者はいない

Q20 貴社には、以下のような勤務時間短縮等の措置の制度や規定がありますか。また、過去 3 年間に育児および介護のために以下のような仕組みを利用した社員はいましたか。

	制度・規定 あり	過去 3 年間の 男性による利用	過去 3 年間の 女性による利用
短時間勤務制度			
育児の場合のフレックスタイム制度			
介護の場合のフレックスタイム制度			
始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ			
所定外労働の免除			
事業所内託児施設			
育児に要する経費の援助措置			
介護に要する経費の援助措置			
在宅勤務制度			
子の看護休暇			
介護休暇の規定			

女性の活躍推進について

Q21 貴社の管理職の人数について伺います。いない場合は0とご記入ください。

	男性	女性
主任・係長相当職	人	人
課長相当職	人	人
部長相当職	人	人

Q22 貴社の女性管理職割合についてお尋ねします。もっとも近いもの1つお選びください。

1. 女性管理職割合は低いが、そもそも女性社員に管理職や高度な業務を求めている
2. 女性管理職割合は低いが、業種や職種上、女性に管理職はつとまらないと考えている
3. 女性管理職割合は低いが、それは女性が管理職につきたがらないからである
4. 女性管理職割合は低いが、家庭で介護や育児などを担う女性には管理職がつとまらないと考えている
5. 女性管理職割合は低いが、男性社員が女性上司の下で働きたがらないからである
6. 女性管理職割合は低いが、女性社員自体の人数が少ないからである
7. 女性管理職割合は3割程度で、低くはない
8. 女性管理職割合は4割以上で、高い方である

Q23 企業が女性を活用するとは、具体的にはどういうことだと貴社ではお考えですか。あてはまるものすべてをお選びください。

1. 女性管理職を増やす
2. 女性役員を増やす
3. 経営に女性の視点を取り入れる
4. 本人の能力を活かす仕事を与える
5. 男女を平等に評価する
6. 自社で培った能力やスキルを離職によって無駄にしない
7. 生活者の視点を取り入れる
8. 男性にはない気配りをしてもらう
9. 残業や休日出勤などもどんどん担ってもらう
10. その他（ ）

Q24 貴社において、仕事での評価、もしくは重視する項目は何ですか。男性社員、女性社員それぞれあてはまるものを3つまでお選びください。

	男性	女性
協調性		
コミュニケーション能力		
柔軟性		
気配り		

感性の豊かさ		
企画力		
交渉力		
仕事の効率		
決断力		
リーダーシップ		
時間管理力		
行動力		
生活者としての経験		
高いモチベーション		
専門性		
問題解決力		
マネジメント力		
変革推進力		
該当する社員はいない		

能力開発について

Q25 貴社では以下のどの能力開発を重視していますか。もっとも近いもの 1 つお選びください。

1. OJT（通常業務に就きながら行われる教育訓練）
2. Off-JT（通常業務を一時的に離れて行う教育訓練）
3. 自己啓発
4. その他（ ）

Q26 貴社の能力開発の考え方についてお伺いします。正社員（新卒）、正社員（中途）、非正社員（中途）それぞれ、もっとも近いもの 1 つお選びください。

	正社員（新卒）	正社員（中途）	非正社員（中途）
個人が自分でやるべき			
なるべく個人が自分でやるべき			
なるべく企業が提供すべき			
企業が提供すべき			
特に能力開発は必要ない			
該当する社員はいない			

Q27 貴社では、OJT と Off-JT は実施していますか。正社員（新卒）、正社員（中途）、非正社員（中途）それぞれあてはまるものすべてをお選びください。

	正社員（新卒）	正社員（中途）	非正社員（中途）
OJT（通常業務に就きながら行われる教育訓練）を実施している			
Off-JT（通常業務を一時的に離れて行う教育訓練）を実施している			
該当する社員はいない			

Q28 貴社では、どのような Off-JT（通常業務を一時的に離れて行う教育訓練）を実施していますか。正社員（新卒）、正社員（中途）、非正社員（中途）それぞれ、あてはまるものすべてをお選びください。

	正社員（新卒）	正社員（中途）	非正社員（中途）
新規採用者など初任層を対象とする研修			
新たに中堅社員となった者を対象とする研修			
新たに管理職となった者を対象とする研修			
ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識			
マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)			
コミュニケーション能力			
広報・広聴能力			
法務・コンプライアンス			

財務会計			
品質管理			
プレゼンテーション・ディベート			
語学・国際化対応能力			
OA・コンピューター			
技能の習得			
その他			
実施していない			
該当する社員はいない			

今後について

Q29 今後の採用において、どの雇用を増やしていきたいとお考えですか。あてはまるものすべてをお選びください。

	新卒正規	新卒非正規	中途正規	中途非正規	管理職
男性					
女性					

Q30 女性が活躍する社会をつくるために、何が貴社に必要なだと思いますか。あてはまるものすべてをお選びください。

1. 休暇がとりやすい職場環境
2. 短時間勤務が可能な制度
3. 残業が少ない職場環境
4. ハラスメントのない職場
5. 会社の子育て支援制度
6. 女性を活用しようとする会社の姿勢
7. 勤務評価制度における男女の平等
8. 在宅勤務が可能な制度
9. 会社の介護支援制度
10. 男女が平等に受けられる研修プログラム
11. 女性管理職比率の上昇
12. その他 ()
13. これ以上女性の活躍を推進するつもりはない

Q31 再就職を目指す女性に大学が提供するプログラムとして、どのようなものが有益だと思いますか。あてはまるものをすべてお選びください。

1. PC スキルの向上
2. 語学力の向上
3. プレゼンテーションのスキル向上
4. コミュニケーション力向上
5. 専門的知識の習得
6. メンタル・カウンセリングの提供
7. キャリア・カウンセリングの提供
8. メンターの役割
9. その他 ()
10. わからない
11. 特に求めるものはない

第3節 経営者団体インタビュー調査

目次

1. 調査の概要

- (1) 調査の背景と目的
- (2) 調査対象と方法

2. 調査結果

- (1) 東京中小企業家同友会について
- (2) 中小企業が直面している課題について
- (3) 生産年齢人口の減少と今後の人材不足について
- (4) 参加企業における女性の再就職の実態とその事例について
- (5) 再就職する女性に望むことについて
- (6) 中小企業における女性の両立支援について
- (7) 女性の再就職支援における大学の役割について
- (8) 高齢者雇用に対する行政の支援について
- (9) その他

3. まとめ

4. 資料

1. 調査の概要

(1) 調査の背景と目的

本プロジェクトでは、女性が再就職をするにあたって、どのような支援を大学が提供できるかを検討するために、雇用される側の女性と雇用する側の企業の双方に調査を行っている。ここでは、東京中小企業同友会を対象に聞き取り調査を行い、女性の再就職の実態や意識および、女性が再就職する際大学に求める支援のあり方などを探った。

本調査では、女性の再就職を促すために、企業における人手不足や就業支援の状況などを把握し、経営者が女性の再就職に対し何を求めているのか、どのような点を課題として認識しているのか、雇用側の考えや実態を把握することを目的とする。

(2) 調査対象と方法

1) 調査対象

東京中小企業家同友会女性部（倶楽部 WAT21）メンバー

荻米 淑子（会計・ワークライフバランス担当：株式会社エアコンサービス
代表取締役）

栗田美和子（幹事：株式会社クリタエイムデリカ 代表取締役社長）

岡野 景子（理事・三多摩支部長、女性部副部長：株式会社トータルブレインズ
常務取締役）

橋本久美子（品川支部幹事：株式会社吉村 代表取締役）

但し、4 名のうち橋本氏は当日のご出席ではなく、書面で回答をいただいたものをインタビューの場でご披露いただいたものである。

2) 場所 東京中小企業家同友会事務所

3) 日時 2015 年 5 月 8 日（金）

4) 調査方法 聞き取り調査（グループ・インタビュー）

2. 調査結果

事前に対象者に送付した質問項目に従って結果をまとめる。

(1) 東京中小企業家同友会について

東京中小企業家同友会は会員 2,100 名で、全国では 4 万 1,000 社が所属。60 年の歴史があり、コンセプトは「よい経営者になろう、よい経営環境を作ろう」である。都内で年に 500 回ぐらいの例会のほか、会社の経営理念を作るセミナーなど多様な例会を開催している。

(2) 中小企業が直面している課題について

深夜・土日勤務があつて社員の定着率が悪かったり、かたや定着率が大変よくて、高齢まで勤続している就業者をどう生かすかが課題になっている。業種や企業による違いは大きい、全体的に求人には課題を抱えているといえる。この他にも、申請事務が大変で補助金を受けられない、顧客である大企業が原材料費上昇分の値上げを認めない、価格ではない価値が伝えきれない、などが課題である。

(3) 生産年齢人口の減少と今後の人材不足について

これまでも求人には課題があつたため、人材不足への対応はすでにさまざまに行なわれている。具体的には、70代・80代の人まで当然のように就業している企業、新卒採用だけに絞っている企業、定年を延長した企業など、雇用状況は企業間で相当な違いがあるが、全体としては多様性の高い雇用となっている。また、よい人材を獲得するために(それまで親族だけであつた)取締役、社員からの登用の道を拓いたり、契約社員からの社員登用なども行われている。

求人方法は新卒採用、ハローワーク、リクナビ、派遣会社など、多様な雇用に伴ってさまざまである。現実の求人結果を受けて次の求人方法を見直すなど、対応は柔軟である。

(4) 参加企業における女性の再就職の実態とその事例について

ここでは、再就職する女性の実態というより、そのような女性に向けてどのような支援を行なっているかについての発言が多かった。これは(6)の両立支援とも重なるが、具体的には次のような事例が挙げた。

1) やむなく退職した人が復職できるMO(戻っておいで)という制度を設けているところもあつた。その制度では、フルタイムで勤務できない期間は、勤務日・勤務時間をかなり自由に設定できる子会社で働き、フルタイムで働けるようになったら(親会社に)復職も可能としている。

2) 企業内保育所を設置し、0歳児、1歳児、2歳児を預かっており、現在、7名のパートさんが利用して、6時間ほど働いている。

(5) 再就職する女性に望むことについて

企業が求めているものは、コミュニケーション力、社会性、お金を頂くかぎり自分はプロなのだと自覚した働き方や力量、成長したいという姿勢であり、それらは再就職する女性に限らず、就業者全員に対する要望である。再就職する女性に対しては、応募は相当数あるがすぐに使える人材が少ないとの発言があり、即戦力が求められているものの、そうした人材は得られにくい実態があることが分かる。

そうした実態から、企業は採用時に人材を見極めようと努力しているが、ハローワークが設定する1週間の見極め期間では不十分との発言があつた。また、辞めてもらう場合の企業の賃金負担が困るとの発言もあり、必ずしも満足のいく採用ができているわけではないことが推察される。

(6) 中小企業における女性の両立支援について

制度としては(4)に挙げたものに加え、短時間正社員制度が活用されていることが複数の経

営者から語られた。給与やボーナスも勤務時間に比例した額であり、昇給もフルタイム正社員と同じに行い、フルタイム正社員に戻った場合は昇給した給与で戻れるなど、一般の正社員に比べ不利益感の少ない設計がなされている。また、優秀な就業者への支援のために就業規則を変更するなど、個人ベースで細やかな就労継続のための支援が実施されている。

(7) 女性の再就職支援における大学の役割について

主に次の3点が挙げられた。

- 1) 再就職希望の女性と企業とのマッチングの窓口になる。
- 2) 企業からの聞き取りに基づいて、新たな職種を含むインターンシップを取り持ったり、インターン終了後の企業と再就職女性の関わりを見守るプラットフォームとなる。
- 3) 最低限必要なパソコンスキル、仕事に対する考え方や働き方について学ぶカリキュラムを安価に提供する。

企業の情報をどう収集するかは大学にとって難しい課題ではあるが、即戦力を求める中小企業の求人情報を得られれば、再就職希望者と企業双方に貢献できよう。中小企業からも聴き取りを行ってほしいとの希望があったが、それを実行できれば可能性が出てくるのではないかと。

(8) 高齢者雇用に対する行政の支援について

本調査の事前の質問項目にはなかったが、高齢者雇用についての発言が多くあった。内容は多岐にわたるが、整理すると次の3点となる。

- 1) 柔軟な勤務条件によって高齢者個人が体力や事情に合わせて就労できるようにしていること。
- 2) それが企業の人手不足対応にもなっていること。
- 3) 高齢者雇用の社会的な貢献が意識されていること。

中小企業は新しいチャレンジがしやすいとの発言があるとおりの、このチャレンジも人手不足のなかで中小企業から社会に広がっていくと思われる。高齢者雇用に際し、行政に対して時給100円分の補助を望む声があった。

(9) その他

以下の事項は、事前質問にはなかったが語られたこと、および聴き取り当日の質問への回答内容である。

- 1) 一人で起業している人は人を雇用していないので、その支援に税金を使う際は、グループ

化の上で支援するなど有効な支援になるための工夫が必要。

2) 経営者同士の交流としては中小企業家同友会の女性部である倶楽部 WAT21 を中心にながっている。

3. まとめ

調査結果から明らかになったことのなかで重要と思われる点について整理する。

1) 個人ベースの支援

調査対象の企業では諸制度の活用のほか、一人一人の事情に合わせた柔軟な雇用が実施されていた。具体的には、育児休暇制度および短時間正社員制度の子育て支援策としての活用、MO（戻っておいで）制度による復職支援、認可保育園の企業内設置、貴重な人材の雇用継続を守るための就労規則の改正、などである。これらによって、社内によい影響を与えるような意識の高いパート社員を獲得したり、よい人材を手放すことなく活用できたり、多くの女性の再雇用および就労継続を実現できていることが明らかになった。

こうした成功事例の要点は、制度が充実していることより、むしろ、大企業に比べて小回りのきく中小企業のアドバンテージを生かして、個人の状況に即した細やかな対応を果敢かつ柔軟に実施できている点にあるのではないだろうか。労働力不足が差し迫ったものになってきている今、日本の企業の大多数を占める中小企業の現場で、こうした取り組みが拡大していくことが期待される。大企業では、今回の調査結果のように、個人に例外的な支援を行うことは公平性の観点から困難な場合が多いと思われるが、大企業にとっても、今後のよりよい人材活用のためには、こうした個人ベースの支援という考え方は大変有効なものであり、取り入れていく工夫が求められよう。

2) 企業が望む人材像と、人材の見極めおよび人材育成

本調査では再就職する女性に何を望むかを尋ねたが、経営者の回答は再就職する女性に限ってではなく、人材一般に望むことについての発言が多かった。代表的な意見としては、コミュニケーション力、社会性、プロとしての働き方や力量、成長したいという姿勢が挙げられた。再就職する女性に対しては、それらがすでに備わっていて即戦力となれることが期待されている。しかしながら、すぐに使える人材は少ないのが実態のようである。

この点に関し、人材の見極めの困難を実感しているという発言が多くあった。そこにはマッチングの問題もあるが、働く本人の労働意識が課題になっているケースが多かった。職務内容や労働条件のミスマッチであれば、インターンシップの充実をはじめとする、企業と就職希望者との就職前のニーズのすり合わせを丁寧に行うことが有効であろう。

しかし、労働意識の問題（調査結果から具体的に言えば、プロ意識が低く、責任を持つような職務を回避するなど）であれば、ある程度長い期間の職務遂行を観察する必要がある、面接やハローワークが設定している 1 週間のトライアル期間での見極めは困難であるという。もし、短期の見極めに失敗し、就労意欲などの面で問題のある人物を雇用した場合は、機会あるごとに意

識改革を促し、実践的な OJT などにより人材育成を行っていると思われるが、期待するような効果を得られない場合があることも伺われた。

これが新卒者であれば、教育・訓練はプログラムとして確立し予算化されているが、基本的に即戦力を求める中途採用の場合には、再教育・再訓練が企業にとって負担感の大きなものとなっているようである。こうしたことが重なると、企業は再就職者の雇用に消極的になることも考えられる。そうならないため、国や行政には、就職希望者と企業がより納得のいく見極めができるようなくみやその運用についての提案、および資金面での援助など、積極的な支援を行うことが求められる。とはいえ、万全の見極めは不可能であるし、さらに今後の人手不足を考えた場合、人材確保のためには、新卒者だけでなく中途入社の就業者にも、腰を据えた人材育成を行う覚悟が必要となろう。

3) 高齢者の雇用継続と再就職

今回の調査では女性の再就職だけでなく、高齢者雇用についての発言も多かった。再就職の女性に加え 80 歳代までの高齢者を雇用している事例もあり、これは、現在重要性が増している職場のダイバーシティを高める例として注目できる。また、高齢者雇用の推進や高齢者が元気で働ける環境づくりが成功すれば、就業している高齢者自身の介護予防にもなり、ひいては社会全体として介護コストが削減できる可能性も出てこよう。このように高齢者雇用は、職場のダイバーシティの向上、人手不足への対応、さらには社会全体の介護コスト削減の可能性と、いずれも企業と社会の双方により効果を期待できる有用な選択肢となると考えられる。

4) まとめと今後の課題

本調査では企業が女性の再就職に関して、何を期待し何を課題と感じているかなど、雇用側における女性の再就職の実態を把握することが目的であった。調査結果から、企業が再就職する女性に対してはプロ意識と即戦力を期待していること、また、そのために人材の見極めに力を入れていることが分かった。そうして採用した人材が企業の期待どおり、時には期待以上の成果を挙げることがあるものの、時にはミスマッチがあったり、プロ意識の低い人材であると分かり対応が困難な場合もあることが見えてきた。

こうしたなかで、優れた人材に対しては、その時点での制度や規則に拘泥せず、個人ベースで柔軟な雇用形態を提供して雇用を確保している例も数多くみられた。その背景として一つには、中小企業では就業者と経営者の距離が近く、経営者が就業者の個人的な事情を知る機会も多く、かつ経営者の裁量範囲が広いことから、細やかな調整が可能なが挙げられる。背景の二つめは、貴重な人材を確保し定着させることが、大企業より中小企業においてより切実な問題として意識されていることであろう。

本調査の事例にあるような個人ベースで最善の雇用形態を相談して決めるという方法は、それぞれの企業が自分たちなりの方法を模索することで、すべての企業に採り入れることが可能であると思われる。個人の事情にフィットするきめ細かい就業形態を提供することは、有能な人材の確保にとどまらず、多くの就業者が安心して意欲をもって就労を継続できるようになり、ひいては労働生産性を高めることができ、最終的には社会的なコストの削減と安心の醸成にもつながりうる有力な手法と考えられる。国の労働政策

としてもこれを支援できる施策を進めるべきであろう。

最後に女性の再就職支援として企業が大学に求める役割は、1) 再就職希望の女性と企業とのマッチングの窓口となる、2) インターンシップのマッチングからインターン終了後のフォローまでのプラットフォームとなる、3) 最低限必要なスキル、仕事に対する考え方や働き方を学ぶカリキュラムを安価に提供する、などであった。ここで強調されたことは、企業の求める人材についての詳細な聞き取りに基づくマッチングと、確実なスキルと仕事への高い意識をもつ人材の養成であるといえる。スキルの向上と職業意識の醸成については本学リカレント教育課程でも意欲的に取り組んでいるところである。

企業の情報をどう収集するかは大学にとって難しい課題ではあるが、本調査からも上述のように、企業が求めるものを詳細に聴き取ってほしいとの希望が挙げられている。大学がそれを実行できれば、再就職希望者と企業の双方に対する大きな貢献となると思われる。

4. 資料

(インタビュー内容の詳細)

大沢：講演会などはあっても、実際に経営者と私たちが一緒に何かをやることは、まだ全然起きていないことが分かってきました。今日はお話を伺うだけですが、今後、なにかコラボレーションができたらということも、少し具体的にご相談できたらと思っています。よろしくお願いします。

一同：よろしくお願いします。

苅米：事前にいただいた7項目の質問については既にお聞きしてありますので、それに沿ってお話を進めてもよろしいですか。

大沢：はい。

苅米：まず、1番の中小企業家同友会について教えてくださいということですね。

東京では、2100名の異業種の中小企業の経営者が加盟しております。日本全国では4万1,000社が加盟しております。会の目的と理念は、よい会社を作ろう、よい経営者になろう、よい経営環境を作ろうということです。このコンセプトのもと、異業種間の交流を主に行っています。参加者が、お互いに知識や知恵などを交換して、多くの新渡や勇気をもらい、めいめいの会社の経営に活かしていきます。年に500回ぐらい、いろいろな例会があります。例えば、会社の経営指針や理念を作るセミナーといった会もあります。これは大きな例会で、約3カ月の間、土日を使って合計で10日間ほど開催されます。経営者にとって、勉強する場として大きな位置を占めていると思います。

栗田：同友会は、東京で最初に立ち上がったのですが、その当時は労働争議が大変多かった時代で、中小企業の中にも労働組合ができるなど、いろいろと問題が多かったと聞いております。同友会の中には、「労使見解」という言葉があります。「労使見解」とは、中小企業における労使関係の考え方を表すもので、従業員を大切にするといった、いわゆる“人を活かす経営”を示す表現です。この考え方を導入することによって、もっとよい経営者になろうとか、よい経営環境を作ろう、よい会社にしようというのが、この会の基本です。労使は闘うのではなくお互いに競争し合う、人を生かしていかなければ経営者としてやっていけない、こうした人を大切にする経営が中小の本当の在り方であることを学ぶことを目的にやっています。

ただ、新しい会員さんも古い会員さんもいますし、全国4万1,000の加盟社が全て同様の考えで進んでいるかというと、まだまだ問題はあります。しかし、理想像は先ほど述べた、人を大切にするというところにあります。今、お出しした本の中でも、こうした基本的な考え方がうたわれています。この本は、会の発足当初に出たもので、ちょっと言葉が古いところもありますが、考え方は今も共通していると理解しています。

大沢：ごめんなさい、会の発足は何年からとおっしゃいましたか。

岡野：1957年に東京同友会が立ち上がって、今日が4月26日ですから、ちょうどもうすぐ60年になります。

大沢：長く続けるのは素晴らしいですね。

栗田：いろいろと問題はあったのですが、例えば、岡山のほうでも勉強会をやっていますが、女性経営者という考え方は、まだまだ同友会の中でも、全国には広がっていません。全国に女性経営者の支援を、という資料も先ほど配布させていただきましたが、女性

会員のことを婦人部とか茶話会という言い方をする男性会員も実際にいます。その中で、支援だけではなく女性経営者がしっかりとした経営をやっていくべきではないか、と強くうたいながらやってきていますし、そのための勉強会もあります。ただ、全国で温度差はあります。まだ婦人部という名称のところもあるし、一人企業がいいという女性たちが多いところもあるし、経営というものについての考え方もさまざまです。なので、この問題は女性自身の問題でもあり、男性経営者の問題でもある、双方の問題だと思っています。

大沢：すごいですよね。

岡野：今回、栗田さんが、東京女性部として、この中の第 6 分科会でお話をするのですよ。

大沢：すごい、すてき。

栗田：東京同友会のホームページや、今回配布させていただいた本を一読していただければお分かりいただけると思うのですが、やはり労使見解というのは、本当に経営者のあるべき姿であって、この姿に基づくことが“残る”、“継続する”企業になる一番の近道なのかなと、思うことが最近、多々あります。全国のいろいろな企業を見せていただいたときも、やはり、労使見解にきちんと取り組んでいらっしゃるところは残っています。ただ、実は労使見解という言葉自体は硬すぎるので、私自身も嫌いなのです。ですから、人を生かす経営や、ワークライフバランスといった言葉に置き換えてもいいのかなと思っています。本来、同友会が求めている労使見解とは、今風に言えばワークライフバランス、または人を生かす経営であり、こういった柔らかい言い方のほうがよいのではないかという提案もしているのですが、なかなかボツになってしまっています。

大沢：ワークライフバランスのスペシャリストが。

栗田：資料を読んでいただければ、労使見解はワークライフバランスの整った企業と家庭のことを言っているのだなと、お分かりいただけると思います、今から 60 年前に近い時代に書かれたものですが、現代にもすごく関連していると思います。

大沢：私自身は 60 年前をそんなに振り返れるわけではないですけど、やっぱり高度成長期あり、低成長あり、デフレ期ありという激動の時代を生き抜いたという意味でもこれはすごい価値がある。

栗田：価値があります。労使見解の内容は、労働本部をやっていたら先生からも評価を頂いていると思います。小冊自体は厚いですが、労使見解の基本的な文章は、4 ページから 6 ページ程度と記憶しています。あとは、時代背景や何があったかということが書かれています。言葉はそれだけですが、そこには、本当にいろいろな思いが詰まっており、労働者と闘わなければいけなかった時代の経営者が悩んだ結果、たどり着いたことである。それが今でも一致するものだと思っています。

苅米：それでは次に 2 番、中小企業が直面している課題について教えてくださいということですね。橋本さんのほうから意見を頂いておりますので読み上げます。

大沢：ありがとうございます。

苅米：1 つ目は、価格ではない価値が伝えきれない、伝わらないこと。2 つ目は、過去の成功事例が今は通用しないということ、これは陳腐化のスピードが速いということですね。グローバル化がすすみ、新しいものがどんどんできてきますので、簡単にはも

うからなくなっています。ただ、だからこそ面白いとも書かれています。3 つ目は、マイナンバー制度。これ自体は、国民生活を支える基盤として、社会保障や税番号を導入する制度のことですが、要するに企業は次々と出てくる新しい制度に、その都度、翻弄されるということです。他にも食品表示法の改正などがありますが、こうしたものをキャッチアップするだけでも手間と時間がかかります。中小企業は人手が潤沢にいないものですから、やっぱり大変ですよ。4 つ目は、春闘ベースアップ・賃上げなどです。こうした活動は、輸出型大企業が牽引し、マスコミが取り上げます。しかし内需型中小企業である当社は、簡単に賃上げできる状況にはありません。当期純利益 2 割を社員に均等還元を明示して月次決算を交渉し経営しているのに、業績が悪いときには簡単にリストラする大企業が華々しく取り上げられていることが苦々しく、社員が大企業はやっぱりいいなと思うのがとても不安だと書かれています。以上です。

あと、景気のよい大手はベースアップの時期にこれだけアップすると、いろいろなメーカーさんがおっしゃっているのをテレビで聞いたりすると、うちもやらなければと、どこかでドキドキします。うちも精いっぱいやっていますが、大手にはかなわないです。

それから、うちの個人的な問題としては、男性社員の定着率が案外低いのです。毎年 4 名くらい、多いときは 6 名も入社していますが、合計人数はいつもそんなに変わらない。結局、うちは設備会社なものですから、深夜残業とか土・日の出勤などもあるので、そういうところについていけない人が辞めていくのかなと思います。

栗田：どうですか、岡野さん。

岡野：うちは逆に定着率はすごくいいのですが、会社とともに社員が年を取ってしまって、新しい社員を入れられない、その辺りが今の悩みという感じです。うちの会社は、ソフト開発が 9 割で、はんこの卸し販売と、あとホームページ、ウェブ関係を少ししています。今の社員が売り上げに伴うかという、と、どんどんやはり売り上げは下がっていつてしまうし、かといって辞めてくださいということは言えないです。その社員をこれからどう工夫して生かしていくかが、課題の 1 つになっています。女性社員は 4 名ほどですが、ずっと定着していますね。

大沢：すごい、女性の定着率。

岡野：そうですね。子どもができて辞めるというアルバイトの子はいましたが、社員としては今まで 1 人もいないので、みんな年を取ってしまって。うれしいようなという感じです。多分、時間を自由に使えるからかもしれないですね。一応、9 時 - 6 時という規定はあるのですが、フリータイムというフレックス制に近いものがありまして。例えば、お子さんの具合が悪いとか自分が病院に行きたいときは 1 時間遅れていつて、その分を残業などで充当するとか。残業がたまったら 1 日振り替えて休むとか。本当はやってはいけないことかもしれないですけども、会社には多少遅刻しても安全に出社してくださいということは、一応やっています。

大沢：すごいいいですね。

岡野：だから、お子さんの保護者会とかがあった場合は、その部分だけをどこかで充当して差し替えることはしています。

大沢：素晴らしいですね。

栗田：先ほど橋本さんの報告にもあったとおり、やはり労働者不足が今後の大きな課題だと思っています。特に中小の場合には、事務所のデスクワークだけではない、現場部分のところに労働者がうまく集まらない問題があります。これは、苅米さんのところも、橋本さんのところも、うちもそうだと思います。

当社の場合は、施策として外国人留学生とか研修生を使って働いてもらっているのですが、日本人の方は現場のところを大変嫌って、1日、2日で辞めてしまう。デスクワークだけがやりたい仕事であって、体を動かす仕事は仕事ではないと。また逆に、逃避的な20代後半から30代前半の人たち、特にフリーターといわれるような職を今まで転々とした人たちは、責任のある仕事を任せるとかえって逃げてしまう傾向があります。人材要件を満たし、本当に労働として一緒に働いていくメンバーを探すとなると、なかなか難しいのかなと。

それと、今の日本の円安問題も、われわれ内需型の企業にとっては大きな問題点になっています。原材料が上がっているのにも関わらず、商社を含めた顧客の大手企業がその分の値上げを認めないのですから。

政府の方からも補助金や税制についての提案がありますが、中小企業のスキルで望めるかという点意外にそうでもなく、実際に使えるものは少ないです。課題のハードルが大変に高い書類作成作業が付きまとうので、要因をさくことができる大手さんは手を上げることができるけど、中小は手を上げようか悩んでいるうちに枠がいっぱいになってしまうからだと思います。確かに政府は案を出していますが、ハードルを上げることによって、大手さんは取り組めるけど、中小は取り組めない制度がかえっていろいろ出来てしまっています。

大沢：なるほど、そこら辺をもっと言っていかないと、ますます格差が大きくなっていく。

栗田：経産省のホームページに、ぱっと情報が出るじゃないですか。大手だと、毎日それをチェックしている人がいるのです。

大沢：中にはそういう人もいますね。

栗田：中小は人手不足でチェックができないので、「そんなのあるんだ。じゃあ、これから」と思った時には、もう枠が埋まる頃で終わっていたとか。例えば、私も昨日ちょっと県庁に行っていたのですが、3月にいろいろな情報が出た時にも、大手は既に28年度の予算について案を出していました。つまり、3月に出すために27年から取り組んでいるのです。そんなこと中小はできないじゃないですか。

苅米：大手さんは本当に情報が早いです。

大沢：そうですね。専門スタッフがいますものね。

栗田：法務部とかあって。

苅米：報道される前にもう分かっている、報道されたときには申し込みも半分以上終わっているとか。うちは設備関係ですので、空調や何かの助成金は結構あるので、それはもう見逃さないように毎年チェックして、活用しています。

大沢：栗田さんのところは食品関係ですよ。

栗田：もともと惣菜業からスタートして、今は麺を使った惣菜を中心に販売しています。1日当たり700万食ぐらい作っていて、総人数が400ちょっといます。私は最近、工

場には入っていないのでよく分かっていないのですが、今は一番北が青森、一番南が大阪までの商品物流をやっています。これがあるべき姿として正しいのかどうかは、悩んでもいますが、今は円安の問題と闘っているので、スキルを上げて、量を増やして、ある程度の利益アップを確保するという考え方でやっています。あと、先ほど橋本さんが言っていた付加価値をどう求めていくかというところも、もうちょっと考えなければいけないので、イメージをしながら少しずつウエートをずらしていますが、なかなかそこまで行っていないですね。

大沢：そうですか。何回もお話を伺っていると、大学とのコラボなどいずれはできるかもと、食物科とかあるよね。今、その話をするのはちょっとあれですけど、いろいろとありがとうございます。

苧米：では、次は3番にうつります。生産年齢人口の減少で今後、人材不足が深刻化するといわれています。どう思われますか。また人材不足にどのようなかたちで対応しておられるのですか。求人募集はどのようなかたちで行っているのですか。まずは、橋本さんの意見からです。

栗田：人材不足の深刻化というより、働くことに対する価値観の変化、“楽をしてもうけるのが賢い”というような考え方があることを、深刻と感じています。人材不足については、当社の理念やビジョンに共感できる方とともに成長することで乗り越えていきたい。求人募集に関しては、マイナビ、リクナビなどを使ったことは一切ありません。大手が採用する新卒採用の土俵では闘いたくない。生産ライン、物流ラインは、派遣社員から正社員に登用します。

苧米：これはお金が掛からないのかしら。派遣社員から登用すると結構掛かりますよね。

岡野：これからは掛からなくなりますね。

栗田：橋本さんの場合は多分、古くから付き合いしていることもあって、派遣から持ってきたときの契約金額がもっと安定しているのではないですか。普通は1年分とか派遣会社には払わなければいけないのですが。

苧米：派遣会社も協力してくれているということですか。紙にも“関係が”と書いてあるからそうでしょうね。

営業や事務はハローワークで募集、そこから当社のホームページで会社の取り組みや雰囲気を感じてもらい、エントリーとなります。以上が橋本さんの意見ですね。

私の方だと、一昨年は現場の人材がいなくて派遣をお願いしました。資格を持っている人がなかなか見つからなかったもので、派遣の方に来てもらったのですが、実際に来てもらうと、資格は持っていたけど資格ほど技術力がない。それで大変悩みまして、結局は自分のところで育てていかなければいけないのではないかという反省もそのときにしました。

人材不足については、団塊の世代の退職を受けて、一昨年ころから大手がいろいろな面で求人をかけると聞いていたので、新卒は諦めまして、ハローワークのほうに切り替えました。そうしたらハローワークさんから中途採用で、それも結構若い方が4名入っていただきましたので、昨年はすごく助かりました。

大沢：いい方でしたか。

苧米：結構良かったです。ただ、いろいろと個人の事情はありました。勤めていたところで

ボーナスなどが出なかったからと、1年くらいで辞めて、うちのほうに来てくれた方とか。あと自衛隊に行っていたけれども骨折してしまったので辞めてとか。今、営業をやっている31歳ぐらいの人は、前の会社もうちと同じような会社だったけれども、転職を考えていたということでした。その方以外は、23、24歳、28歳ぐらいの若手の方が来てくれました。

実は、この20年ほど採用は新卒一本やりだったのです。私は転職してどんどんキャリアアップしていくのはいいと思っている方なので、どうにかして中途を入れたかったのですが、会社の内部では、何となく癖があるのではないかなど、反対意見が多かったものですから。けれども、セミナーで一緒した同友会のお仲間さんが、ハローワークのよさをいろいろと教えてくれたので、ぜひ申し込もうということになりました。そしたら、本当に4名いい方が来てくださいました。

あと、パートの女性も2名来てくださったので、ハローワークさんから来ていただいた方は、合計で6名になりますね。このパートの女性がまたとてもばりばり働く方で、うちの社内の女性にもだんだん空気が蔓延していたところがあったのですが、もう皆、その方に影響を受けて。

大沢：その方はお子さんがいらっしゃるとか。

苅米：お子さんがいらっしゃるから、パートなのですよね。こちらは、基本は正社員として採用し、もし相談があったらパートでも、というような気持ちでいたのですが、介護などもあるということで、今のところはパートで、とても真面目に勤めてくださっています。もう1人の方も、芸術大学を出られた方で、芸術に興味があって絵を描いていたいので、パートでお願いしますと言われたので、パートで勤めていただいています。

栗田：弊社は新卒募集に取り組んで、今年で9年目です。理由は、これまでの製造業では、なかなかよい人材の層を作れなかったのが、新卒でその層を作りたいと思ったからです。本来、うちは生産をして出荷する、いわゆる生産工場なのに、生産を何も知らない営業マンもいて、よくお使いマンと私もからかっていたのですが、そういう人はなんでも聞いてくるし、返答をしてもその返事を軽くしてきたりするのです。それで、もっと生産を知る人材が営業部に行くべきだろうと思い、そういった人材を育てるために取り組みを始めました。うちの場合は、リクナビを使っています。これで4年目になりますかね。リクナビは、最初の募集時に申し込むと100万円かかるのですが、2カ月ほどあけて申し込めば半額になるので、東京同友会の共同求人と同じ値段です。去年はやや集まりが悪かったので、今のところの募集は新卒のみですが、今年は東京同友会の共同求人も1回申し込んで、あと県の主催にも出てみようかなと。

それと社内的な見方を変えるという点では、契約社員から社員になるプロセスを明らかにしようということをして、ことしの4月に発表しました。今は社員になったければ、上司の推薦と人事評価制度で41点以上を取れば、社員として採用します、というかたちをとっています。

それでもまだ人手不足な部分があるので、中途社員を募集すべきじゃないかという意見も出ています。ただ、契約社員として働いている子たちもいるので、今その募

集をはじめめるべきかという問題は、社内でももめている段階で、まだ見通しもついていません。

生産部門の人手不足についても、技能実習生制度に関する取り組みを、3年前から行ってきました。技能実習生とは、海外で日本語や必要な教育を施した人材を、実習生として国内に受け入れる取り組みです。この4月に惣菜業界から、3年間の技能実習生受入れ認可が出たので、9月くらいからは成果として出てくるかと思います。当社だと1年間で15名、3年間で45名の技能実習生を受け入れられるので、来年以降は現在、留学生で穴をうめている部分も減らせると考えています。

留学生が一番難しいのですね。今は日本に来て2年目ほどで、ある程度日本語が出来る、ベトナム人と中国人をそれぞれ50名くらいずつ、深夜の作業をやってもらうために登用しています。週20時間の形で入ってもらっているのですが、やはり意識がまだ低い状態でなかなか熟練度も上がらないので、この辺りを減らしていくためにも技能実習制度をもう少し強く推し進めたいと思っています。今はミャンマーが中心で、日本語教育と食品衛生教育をミャンマーで受けた方々を、こちらに受入れようとしています。3年前からミャンマーに行き始めて、やっと今年に少し。

大沢：ミャンマーからいらっしゃる。

栗田：ミャンマーは今までに7回行って次が8回目になります。今年はあと3回か4回、往復しようと思っています。

大沢：皆さん多様な人材を活用されているという感じがしますね。就業形態もそうですし、男女のほうも。

苅米：中小企業は本当に人材が不足していますから、うちなどは、70代、80代も当り前に勤めています。知識とか経験豊富な方は本当にできるだけいてほしいという感じです。

大沢：そこまで働けるポイントとは、何ですか。年を取るといろいろあるでしょう。

苅米：ぼけ防止とか言っていますけれどね。

大沢：本当、考え出したらもう。みんなが生涯現役で元気でいられたらいいですね。

岡野：うちは、社会の一員という実感と、自分を生かす心もちでやっている感じですかね。

苅米：うちの会社は60歳が定年ですけれども、それが行きわたっている感じはないですね。

この間60歳ぐらいの人が「僕、定年なのですが」と言ってきたときも、みんな全然聞いていないという。

大沢：まだ働くでしょうみたいな感じで。

苅米：もうそんな感じです。

大沢：大手は最初のうちはよいけれども、定年退職の後、結構元気な状態で、第二の人生を探さなければいけない。

苅米：大体もう50歳ぐらいで、よその会社に出向とかありますよね。

大沢：そうですね。中小はその現場でずっと知識を積み重ねていける可能性がある。

苅米：ですから、資格を持っている人を募集しますね。うちの会社にとっての1番の資格は一級管工事なので、それらを持っている人を。ただ、うちの社員は、その一級管工事の仕事ならば本当に何でもできるのですよ。中小企業で人手がないと、何でもやってしまいますからね。でも大手の社員は、資格があっても一部のことでしかできないから、

全然つぶしが利かない。だから、うちの会社の人はどこへ行っても勤まるという話しています。

栗田：うちは逆とまではいいませんが、60歳で定年をむかえたあとは、契約社員として65歳まで雇用していたのを、今年から67歳までに引き上げて対応しています。67歳以降のステップについては、そういう方が働ける企業をたちあげて、そこで雇用をしていこうと考えています。ただ、上司がずっと上にいると下が育たないという事例は見てきたので、60歳で1回、役職は落とします。そうしないと若い子が育ってこないのです。現業や営業部に同じ人がずっといると、下の子たちが役職を持てないままで、会社も変わっていかないので、60歳になったら別の働き方を作っていこうという考えのもと、異動をかけていく方向で、今は取り組んでいます。

そうしないと、今の若い子は甘ちゃんなんだよね。うちの中卒で入った40代の子などは、今やっと課長ですから。私が課長にしようと言ってから10年かかりました。

大沢：それはもう本人があれですかね。

栗田：似たような子はやっぱりいます。働き方に対して自覚が低いというか、甘いところがあると、ずっと同じ場にぶら下がっていたいというのがあらわに出てきますよね。

大沢：男女に関係はないですか。

栗田：ないですね。男の子も女の子も。

大沢：指示してもらって、それでうまくいけば、なにも上を目指さなくてもいいのかな。

栗田：上司に「おれの後を継いで課長になれよ」と言われても、なかなか本気にしない。

大沢：「はい」とか言っているだけで。

栗田：言っているだけでずっと変わりません。なので、こちらが60歳になったら移動することにしました。今年からは執行役員制度を設けて、取締役制度も少しずつ変えています。苺米さんは最初から社員で取締役の方がいますが、うちも今まで栗田ファミリーでやってきたところを少しずつ変革して、次に働きたいという人を集める手立てになればいいなと思っています。

大沢：お話が面白くていいですね。

苺米：4番目、参加企業における女性の再就職の実態とその事例について教えてください。

配偶者の転勤、介護や出産時といったやむを得ない事情で退職する社員には、MO制度があります。MO制度とは戻っておいでの略で、復職するための制度のことを言います。100%子会社の正雄舎では、定年後の社員の再雇用の受け皿として65歳まで雇用しているほか、扶養控除の範囲内で働きたい女性も検品やピッキング要員として12名雇用しています。勤務日や時間をかなり自由に選べる体制である、ということですね。

大沢：MO制度は広まりますかね。

苺米：こういう受け皿があるなんて本当にすごいですね。

大沢：そういう会社で少し経験を積んでもらって、またフルで働けるようになったら戻ってくるということも。

苺米：できるのですよね。

大沢：そうですね。働き方と仕事の内容も、かなり柔軟にやっっていらっしゃるということですか。

苅米：うらやましい。今、再就職の実態とおっしゃいましたが、うちのほうは今回、本当にいい方がパートさんに来ていただいたので、今のところ欠員はないですが、もし欠員が出た場合は、ハローワークさんとかで再就職の方に来ていただけたらと思います。

うちも今までは、社内結婚が多いこともあって、結婚した時点で辞めていくというかたちだったのです。ただ、どういう訳だか最近は職場結婚がなくなりまして、独身の方がいっぱいいるのです。なので、結婚して子どもができてもしっかり働くというかたちを取っています。ほかの会社の方と結婚された女性が短時間正社員として働き、育児とか介護といった理由で、お休みを取るなどしています。

大沢：その正社員短時間制度の変化はいつごろくらいですか。

苅米：私が社長になってからは多くなりました。それまでは男性が社長だったものですから、なかなか。私も働くのが好きなほうだったので、おなかに赤ちゃんがいても本当にぎりぎりまで働いていました。でも実際、おなかに赤ちゃんがいても働くことは可能だと思います。

岡野：動けますよね。私も出産の前日まで会社にいました。

大沢：最近だと、キャサリン王妃とかも、出産直後からものすごく元気ですよ。昔だと、1週間ぐらいは病院にいたような。

岡野：昔は、出産後はずっと寝ていてくださいという感じでしたが、今はすぐにシャワーを浴びてもいいし。

苅米：1カ月ぐらいは重い物を持ってはいけないとか、いろいろありましたけど。

大沢：キャサリン王妃が出産から10時間でテレビの画面に出て、しゃきっとしている姿を見てびっくりしました。ということは、出産直前もそうしていたということでしょう。もちろん体調によって無理をしないといけないケースとかいろいろとあるけれども。

苅米：医学のほうも進んでいますし、みんな昔と違って栄養も行き届いていますから。

大沢：そうですね。元気ですよ。

岡野：今の赤ちゃんは、体がしっかりしているし、首も座っていますよね。私のときなどは、体も首も全然しっかりしていませんでしたが。

大沢：栄養の違いなのね。

岡野：お母さんの栄養の違いで、本当にそうですね。

栗田：うちは逆に社内結婚が増えているほうなのですが、女子社員は基本的に短時間正社員として、雇用しています。今は産休を取っている子が1人、産休から戻ってきた子が2人います。戻ってきた子のうち1人は色々とも問題も多いので、お子さんが1歳になるまでは本人と話し合いながらやっている状態ですが、やはり短時間正社員です。

うちは企業内保育園も持っていて、0歳児と1歳児、2歳児を預かっています。お子さんが0歳児から働きたい人を受け入れるということで、正社員というよりはパートナーさんのお子さんを受け入れているかたちです。今は、0歳児と1歳児を7人程預かっています。パートナーさんには6時間ぐらい、週に10時間前後働いてもらっています。

再就職については、うちは基本的に女性の再就職も受けているのですが、やはり工場にはなかなか人が集まらないです。あと事務職でも責任のある仕事には人が集まってこないと感じています。まれに来ることがあっても、使えない子だなとか。例え

ば開発職を募集したときも、人は来てくれたのですが、使えない子だなと。

大沢：その就職にはどこに問題がありますか。

栗田：自分が責任を持って運営するということに対して抵抗があるみたいで、責任を持たせると逃げてしまうというのはすごく感じます。特に 20 代や、先ほども言いましたが 30 代はそういう傾向にあります。格好いい仕事はいいけれども、あくまでも付属という意識で、責任を持たされるのは嫌だと、汗を流して働くことが嫌いだということを感ずます。

大沢：再就職を希望している女性は数だけを見ると相当な人数がいますが、すぐに使える人が少ないと。

栗田：そうですね。以前、埼玉県の再就職の会が開いたパネルディスカッションに出させていただいたことがあるのですが、働きたい人たちのなかには、自分はすごく仕事ができるという大きな勘違いをなさっている方々がいっぱいいらっしゃるという印象を受けました。特に年配の方、例えば 40 代、50 代、60 代の方は、自分たちは仕事ができるという勘違いをなさっている方がたくさんいらっしゃいました。私はこういう方は雇用しないなと思いながら話をしたのですが、反対に、県はこういった方を起業家にしようと起業家支援をなさっているのです。安易な考えで、あれではすぐ倒産するなと思いながら見ていました。

大沢：すごく貴重なご意見です。

栗田：起業家支援をすること自体はいいのですが、例えば支援として 200 万を支給したとして、それだけではファクスも買えないでしょう。だから私は県に、それだけでどうするのですかと言ったのですが、そうやって女性を世の中に放しておいて、200 万を与えたからと平気な顔をしている県の職員とは気が合わないのです。

大沢：私もああいうことをされても本当に難しいと思います。

栗田：資金繰りで引っ掛かるでしょう。雇用がない、継続しない企業を世の中に送り出しているのは、今の行政じゃないかなと思うことはあります。1 人で、趣味でやっているような企業をたくさん作っている気がするのです。

大沢：どうしたらいいのでしょうかね。何かそういう。

栗田：どうしたらいいのでしょうかね。若い子が起業する場合は、すごく苦戦しますよね。

自分でどんどんネットワークを広げて、自前で講演をするとか、いろいろとやっているではないですか。本当に起業する人はそういう人たちじゃなければいけないので、そういった若い頃に起業するのと同じような道筋を勉強させてあげることも必要なのだろうと思います。もちろん、ずっと一人企業で趣味としてやっていくのもいいですが、そうした企業が女性の働く姿なのだと、勘違いをしている行政がいるような気がします。

友達も今、起業しようとばたばたやっているのですが、それを横で見えていても、やはり行政のやっていることは女性支援ではないでしょうと思います。一人企業でやっていくのでなければ、グループ化して人を集めるとか何かしていけないと、いけないです。どこの県に行っても、ただ女性起業家支援があるだけというのはどうなのかなと。

大沢：やっぱりアドバイスをする場所とかが必要なのですかね。おっしゃるようにお金だけ

もらっても起業はできないから。

栗田：自分で作った趣味の物を販売することが、はたして起業なのですかと。

大沢：それを理解してもらうところからですね。

栗田：起業とは何かということと、起業してどんな企業を作るかということをもう1度、考える必要があると思います。ちゃんとしたビジョンもないのに、どんどん起業家させるから、ずっと継続しない企業がたくさん出てくるのですよね。そこに税金が使われていて。

大沢：結局は税金を使っているわけですから。

黒澤：そこが問題ですね。続かないものにアリバイ的にお金をつぎこんでいますよね。

栗田：特に女性の起業家に対する扱いは、もう少し変えたほうがいいのではないかと思うことはあります。

大沢：おっしゃるとおりです。こちらでは、その部分に対する取り組みは何かありますか。それも本人が望めばということですかね。

栗田：お一人起業として入ってこられた方に対しては、経営指針のセミナーを教えるなどをしてはいます。ただ同友会には、お父さんの跡を継いだ2代目、3代目の若い女の子という面々が結構いるので、私はどちらかといえば、その子たちにターゲットをしばっています。その子たちが孤立しないように支援しなければいけないと感じているので、そういう子に会うと、毎回しつこく経営指針成文化セミナーに誘っています。経営者にとって、経営理念を打ち立てることは、やはり大変、重要なことですから。そこはしっかり伝えていきたい。

苺米：成文化セミナーは本当に骨子ですね。

栗田：小さいときから親の仕事を見ているので、経営理念についても、ある程度は分かっているのです。けれども、理念そのものや理念を打ち立てることの重要性に正しく気付いてはいないので、そこを気付かせてあげるという作業をしなければいけない。でも、そういう子がちゃんと継続してくれれば、従業員も幸せになるので、私はどちらかといえば“つぶさない会社づくり”の意味もこめて、そういう子たちを支援していきたいと思っています。この間も、お父さんの跡を急きょ継いで社長になったという女の子に会ったのですが、「この子、怖いな。お父さんに会ったことあったけど」と思いながら。

苺米：社労士さんとか、何らかの資格を取って起業する方も多いですけど、あれは資格があるからいろいろできたりするのですよね。

栗田：一人企業でも何とかなるから。

大沢：そうですね。

栗田：だから同友会には、士の人が多いです。主に弁護士、労務士、社会保険労務士とか、あと司法書士も。最近は士の人が本当にいっぱいいます。

黒澤：会計士とか。

大沢：税理士とか、そういう資格ができて。

苺米：資格があれば何とか1人でやっていけますからね。

岡野：専門委員会があつて、技能士の人たちはそこに所属するのですよね。そこには委員会とかもいろいろあるのです。

栗田：行政さんと一緒にやればと言っていまだに抵抗しているから。

岡野：そうですね。

大沢：4 番の内容に関連して 1 つお聞きします。こういった現状では、やっぱりつながりを作っていないといけないと思います。ただ女性の場合は、男性と比べて、特にその人脈やつながりについて弱い面があるのかなと思わなくもないのですが、その点については何かやっていることはありまして？

苅米：私は同友会に。

大沢：同友会、やっぱりここがそうですね。

苅米：女性の場合だと、同友会には女性部がありますので、そちらのほうに来ていただくと同じような方がたくさんいらっしゃいますから、いろいろつながりも。女性部は、今は WAT21 という名前になっています。

大沢：部自体が、つながりになっているということですね。

苅米：異業種の方もたくさんいらっしゃって、自分のお仕事の面でもつながりができます。

大沢：新しく始める場合だと、最初はやっぱり孤立しがちですものね。こういうものが本当に重要なのだなということが分かってきました。

栗田：だから、女性だけで集まるのもよしあしがありますよね。なので、WAT21 の例会も基本的には男性を受け入れています。もちろん、食事会や着物を着ましようといった会では、参加者を女性だけに絞りますが、ほかの勉強会は、企画に興味がある方であれば、男性にも参加していただいています。いくつか例会のパターンがある感じですね。

苅米：こういう会には、結構、男性も参加していますよね。

岡野：大体、参加者が 30 人から 40 人くらいで、うち 15 人くらいが男性です。

大沢：ありがとうございました。よく分かりました。

苅米：次は 5 番ですね。企業が採用する際に再就職の女性に何を望んでいるのでしょうか。

また再就職する女性を雇用する際の問題点は何でしょうか。

橋本さんの意見は、望むものは、コミュニケーション力、社会性、お金を頂くかぎり自分はプロなのだと自覚した働き方や力量。成長したいという姿勢。再就職女性だからといって、特別な問題点はありませんとおっしゃっています。

大沢：分かりました。

苅米：私も再就職の方は、本当にいろいろな経験をされてこられると思います。結婚して、お子さんを育てて、PTA活動とか、あと両親の面倒を見るとか、いろいろな経験が仕事に本当に生きると思います。ただ学校を卒業して、そのまま事務をやっている女性に比べて、考え方とか仕事のやり方もちょっと違う感じがします。うちの会社も再就職の方の刺激を受けて、無駄話をしながら、お菓子を食べながら仕事をやっていた人たちが、ちょっと変わってきました。例えば残業がものすごく少なくなりましたね。6 時が定時なのですが、6 時になると帰り支度を始めてさっさと帰るようになりました。

大沢：その事例はすごく興味深いですね。

苅米：パートの方には、時間で働いているという気持ちがあるので、時間を無駄にしないで働かなければいけないということが頭の中にあるのだと思います。だから時間を無

駄にはせず、無駄話もしないで、本当に必死に仕事をしています。

栗田：問題点というと、社内に派閥を作りたいがる女性軍がいるのがちょっとネックですね。
公園デビューのような感覚をそのまま、仕事場に持ってくる方もいるので。

大沢：再就職の場合、そういった方がいるのですね。

栗田：私は、現場に派閥があるということを報告でよく受けていて、「そんなのあるの」と驚きましたが、やっぱりそういう人たちはパートナーさんの中に何人か出てきていますね。自分がそのグループの中で頂点に立たなければいけない、そういう人格の人が何人かいて、派閥を作るもとになっています。

大沢：そうなのですね。

苺米：だから面接のときや何かは、やっぱり見極めが大事ですね。

岡野：なかなか見極めたいけど、それだけでは。

苺米：見極めについては、ハローワークさんに言われたことがあります。以前、資格を持っている男の方を雇ったのですが、その方が仕事にお酒を飲んでいるという報告があって、皆も「あの人、お酒を飲んでいるんじゃないの」「におう」と言っていたのですね。結局、その方は本当にお酒を飲んでたことが分かったので、辞めていただいたのです。

そうしたらハローワークさんに、私たちがちゃんと見極めをしなかったのがいけなかった、と言われました。

大沢：でも、どうやってそんなことを見極めればいいのか。仕事にお酒を飲むだなんて、分からないですよ。

苺米：採用したあとは、現場に行ってしまうので見ていられないし、分からないですよ。でもそういうことがありました。

大沢：そのハローワークの言い方は、私も言われたらショックですよ。向こうの責任なのに、それを押し付けるような言い方はちょっとひどいです。

岡野：1回、2回の面接では分からないと思う。

大沢：面接で分かることはほとんどないですよ。

栗田：ハローワークには1週間の見極め実習がありますが、もっと長くしてほしいですね。
1週間といっても5日間しかないですし、それで分かるぐらいではない。

大沢：そうか、それが見習い期間で。

栗田：労働期間としての7日間でなく、採用してからの7日間なので、実際は5日間しか働かず、それで見極めろと言っても難しい。

苺米：でも、それで辞めてもらう場合は、こちらが今まで働いていた分とその後の1カ月分を払わなければいけないのです。本当に踏んだりけったりです。

岡野：高卒の子を学校側から雇ってほしいと言われたことがあります。その子は面接に来たときは、黒髪にお下げで制服を着ていたし、会話も普通でした。その後2~3回、会った時もやっぱり黒髪にお下げだったのですが、4月1日に来た時には、いきなりメッシュを入れていたので、びっくりして。でも、いまさら断ることもできなかったし、すぐに直すこともできなかったのもので、お客さんには「外国人雇ったの？」とよく言われました。最終的には子どもができて、退職してくれたのでよかったのですが。一応、戻ってきてとは言いましたけど。

大沢：もういいよと。

岡野：メッシュも茶色とかじゃなく、白いのを入れてきたのもうびっくりして。でもハローワークさん経由なので、すぐ断れなかったというのがありましたね。

栗田：高卒は、ハローワークが育てるので。

岡野：高卒は特に慎重にと思って。

大沢：オブリゲーション（義務）があるので、お給料も1カ月分はもう。

岡野：払わなければいけない。

大沢：なるほど。

栗田：労働基準法では、雇用から1週間がたって辞めさせる場合は、解雇手当を出さなければいけないと定められているので。その期間を1カ月にしてくれれば、お互いに win-win になるのですが。

栗田：やはり1カ月ぐらいいは。とはいえ、1カ月でも実際に働くのは20日ですから。

大沢：そうですね、それでも分からないですね。

栗田：昔は7日間働いていたから、7日間という法律が残っているのかもしれないですが、今は働かせてはいけないわけですから。法律が変わったのにそこだけが残っているという感じがしますね。

大沢：そうですね。

苅米：働く人たちにとってはいい法律ですね。

栗田：5日間なら、本人がばれないようにふるまえますから。その後にばれてくるという。

大沢：5日間は、本人も絶対意識していると思う。

栗田：遅刻とか、いろいろな問題はその後に出てくるので、そこまで見てくれないと。

大沢：本当ですね。

栗田：5日間はなんとか本人も頑張って出てくる。

大沢：その後、やったあとと休む可能性はありますよね。

岡野：最初は非正社員からスタートさせて、正社員にするというルートはどうですか。

栗田：非正社員でも解雇手当は出さなければいけないです。アルバイトでも1週間を超えた場合は、法律がある以上、解雇手当を出さなければいけない。先ほどのハローワークからの高卒の場合は、即正社員として雇わなければいけないということもあるのです。

大沢：ポジションのときにありますよね。

岡野：中途採用からだとはそうではないけれど、新卒だと試用期間とかは。

栗田：試用期間とかない、1週間しかないのは一緒ですからね。

大沢：コミュニケーション能力については、どんな調査をしても必ず出てくるのですが、具体的にはどこで？

苅米：試験が。

大沢：ありますか。

苅米：性格とかが分かるような、一斉試験のようなものはあるみたいですね。そういうのを取り入れている会社さんも多くあると思いますが、うちはもう本当に面接して話すことにしています。試験といってもちょっとした簡単なものですから、見極められない。

岡野：目を見て話さない子が増えている。目を見ずにいつも下を向いて話しますね。

栗田：新卒の子たちを見ていても、社会性ということに対する学びは低いですね。

大沢：社会性が低いのですよね。

栗田：アルバイトをしていても低いですね。私も新卒採用のときは、できるだけアルバイトの経験者を採用するのですが、やっぱり低い。社員教育をスタートするときには、「今まであなたはお金を払って学校に行っていたけれども、これからは違うんだよ」という話をよくしますが、もう少しそういった部分を、社会に出るときの教育というかたちで、学校さんと一緒に協力して教えていかないと、という思いはあります。学生の時は、いくらアルバイトをやっているてもよかったじゃないですか。その時と同じ考えをもったまま、社会に出ていらっしゃるのでなかなか難しいところがあるのです。

社内でも、採用からスタートまでの間に 10 回ぐらい入社前社内研修をやっていますが、それでもなかなか難しい。なんとかやってきたのは、失敗するたびに研修の数を、どんどん増やしてきたからです。振り落とすのならばスタートの前に振り落とさなければいけないので、合うか合わないかという結論を出そうと思ってやっているのですが、なかなか難しいですね。今の方は本当、1 週間はみんな頑張れるのですが、その後がちょっと。

大沢：そうそう。何が求められているのかは分かっているけれど、本当のところはちょっと違いますよね。

苅米：うちは中小企業でも人数が少ないので、そんなに振り落とすほど来てくれません。

栗田：振り落とすというか、採用自体はしたいのですが、合わない子を採用すると後の弊害のほうが大きくなるので。研修に来ている子は、一応の基準のもとで総務部が選んだけれど、もし違う子が混じっていれば辞めましょうという話にもなります。けれどもメインは、本人が働くという意識があるかどうかの確認をすることで、そのために社内研修の回数を年々増やしていつているのです。

苅米：次は 6 番ですね。中小企業における女性の両立支援について、制度の有無に関わらず実際の運用においてどのような取り組みをされているのでしょうか。

橋本さんの意見ですが、子育て中の社員の時間短縮勤務制度は、末っ子が小学 3 年生になるまでとしています。産休・育休取得後も働き続ける子育て中の女性社員は、現在、9 名います。子育て中の社員が子どもの事情で急に休むことはむしろ前提となっているので、肩身が狭いということはありません。逆にそこを支える社員がよく頑張ってくれていると感謝しています。

うちの場合だと、社員のお母さんが突然、脳卒中で倒れたことがあるのですが、その方の家は母 1 人子 1 人だったのですね。おばあさんが、ちょっと離れた所に 1 人でいらっしゃって。それで、その子が、「お母さんの面倒をみななくてはならなくて、長時間は勤められないから、パートさんと同じような働き方をさせてほしい」と相談を持ち掛けてきたのです。その子はとても優秀な子で、普段もとても頑張ってくれるので、何とかしたいと思った時に、同友会でワークライフバランスなどを勉強させてもらったおかげで、短時間正社員が頭にぴんと浮かびました。それで、彼女を短時間正社員として採用するために、慌てて就業規則を書き換えることになったのです。去年かおとしのことでした。就業規則が本当に古くて、変えなければいけないところ

がいっぱいあったものですから、思い切って直しました。また規則を書き換えるにあたって、助成金について調べてみると、短時間正社員制度を取り入れて、6 カ月ぐらい就業させたら助成金が出るということだったので、それも申し込みました。

そうやって、その子のために短時間正社員の制度を一生懸命作って、働き始めてもらったのですが、やっぱり仕事が忙しかったので、その子は 10 時 - 5 時の就業時間を少し超えて残業してしまったのですね。それでも助成金はだめになってしまって、結局、諦めました。ただその後、その子はきちんと自分のペースをつかんだようで、今は 10 時 - 5 時で帰っています。家族のことを思うような時間もできたようです。

そうしたら、お子さんがいる方の中に、自分も子育てに時間がかかるから短時間正社員にしてほしいという方が出てきたので、今は、短時間正社員が 2 名います。

それから、介護の問題もありましたね。先ほどのお母さんの面倒を見ていた子ですが、今度はおばあちゃんの具合が悪くなったのですね。その子は、短時間正社員だから休んでも大丈夫だといって介護をしていたのですが、おばあちゃんが、自分のためにその子 1 人に迷惑かけてはいけないと思ったらしく、食事をしなくなったそうです。いくら食べなさいと言っても食べなかったらしいので、結局、「ついていて食べさせてあげなさい」と、しばらく休んでもらいました。本当にかわいそうな話なのですが、おばあちゃんは最終的に、口を開けなかったがために亡くなってしまいました。普通に面倒を見てあげてれば、もうすこし生きていられたのではないかとも思いますが、やはりそういう制度を作ってよかったと思います。休んでいる間も、お給料はきちんと払いました。

岡野：短時間正社員の場合、正社員と比べると、お給料はどのように計算するのですか。

苅米：基本的には正社員とは変わらないし、退職金なども同じです。昇給やボーナスなどは正社員の場合から、2 時間分を減らした金額にしてやっています。だから正社員に戻る時は給料もちゃんと上がった状態で戻れるというかたちですね。

大沢：すごく短時間正社員制度が広まっているという感じですかね。

苅米：この制度は本当にいいですね。

大沢：栗田さんのところは？

栗田：うちにもいますね。今は育児で短時間正社員になっている子が 2 人と、介護のために短時間正社員になっている方もいます。

ただ、うちの場合はもともと退職金制度がなくて、決算処理で全部、振り分けてるので、給与は正規の金額に対して働いた時間の比率で割っています。賞与も同じように、その期間が満額ならば全額、そうでなければ働いている時間に合わせて、何分の何というふうにしています。昇給については、両者に差をつけないようにしています。この間、これらに関する就業規則を見直し、一筆書きました。ただ、うちの場合は 0 歳児からの保育園を持ったということが、一番大きいので、力を入れているのはその辺りです。

大沢：保育園はいつごろから？

栗田：平成 21 年に開業して、今回の制度改定で、やっと今年から認可保育園として認めてもらいました。5 年間、埼玉労働局や県庁に嫌みを言いに行っていたわけ

ですが、会社が越谷にあるので、越谷市役所のほうは大変協力してくれました。埼玉県内で、認可の企業内保育園があるのは 2 市町村だけで、越谷市で応援してもらっている会社も、うちともう 1 社だけなので、そういう面ではいいかたちで進んでいると思います。

次の課題は高齢者の援護です。この間、高齢社の社長と一緒に関東経済局へ第 1 回目の嫌みを言いに行ってきました。高齢社さんは、体力と知力のある高齢者に「働く場と生きがいを」をモットーにやっている、高齢者専用の人材派遣会社ですね。主な提案は、企業が高齢者を雇用する際の時給補助に関するものだったのですが、ほかにも高齢者が働く場を作る際の行政の補助に関していろいろと言ってきました。内容を簡単にまとめますと、やっぱり高齢者が働く場を作るにあたっては行政の補助が必要だし、お金というかたちでなくても働くきっかけを作るためにもう少し援護してもよいのではないかと、また、お金を費やすのであれば、高い介護保険料うんぬんを払うよりも元気に働くことに対してやるべきではないか、という感じです。まだまだですが、5 年も嫌みを言えばいいだろうと思いながら、取り組んでいます。

荻米：本当にそうですね。

大沢：そうですね。今は人材不足というなら本当にもう。

栗田：今回提案した時給補助とは、高齢者に対する時給は最低賃金になることが多いので、その企業の通常の時給との差額を行政に補填してもらおうということです。高齢社さんは都内の会社で、東京ガスのリタイヤを中心に運営しているので、時給 1,000 円にできますが、うちの場合だと、60 歳以上で平の場合、払うのはやっぱり最低賃金です。今、うちの高齢者に対する時給は 810 円ですね。通常の時給は 850 円なので、40 円少なくなっています。

なので、例えばその差額を 5 年間は行政が補填してくれるとか、そういう補助があってもいいのではないかと考えています。新規に高齢者を雇用する場合、たとえ雇用主は最低賃金しか出せなくても、本人は新しいチャレンジをするのだから、プラス幾らかは行政が出してもいいのではないかと、そういった補助があれば、高齢者の労働を考える企業も増えるのではないかという思いでじたばたとやっております。

大沢：両立支援プラス高齢者雇用についてもこれから制度を整えていくと。

栗田：結局、女性が介護をしなくてよくなるには、お年寄りが元気で働き続けることが一番なのです。男性が介護をとと言っても、やっぱり女性が負担している率が高いですし、それならば、年寄りが寝込まない環境をどう作るかというところから真剣にやらなければいけないかなと思っています。

大沢：今は本当にその問題ですね。

荻米：中小企業こそ高齢者の方が働きやすいですね。大企業は本当に優秀な人がごろごろいらっしゃるから、今後も替わりがいるでしょう。でも中小企業は人材不足で、知識が豊富な方がそんなにいないので、すぐに辞めずに末永く勤めていただくことができます。

大沢：そうですね。

栗田：だから市場からあぶれて家にいる高齢者をどうするかが問題なのです。老人ホームのデイサービスとかあるじゃないですか、うちの母も行ったことがあるのですが、ばか

ばかしくて行っていられないと、1日でやめてしまいました。

大沢：うちのおばあちゃんも同じだった。

栗田：でも、それで家にいていいかという、違うと思うのです。

大沢：そうなのですね。

栗田：そこをどうするかと考えると、やっぱり短時間労働でも高齢者をもっと雇おうとして
いる企業に対して支援するべきだと思うのですよね。あんなデイサービスで、幼稚園
のお遊戯タイムのようなものをやらせていたら駄目ではないですか。

大沢：逆に老人になってしまいますよね。現役で働ける人は中にたくさんいますものね。

栗田：例えば、若いときに都内で働いていた高齢者が、年をとって働きに行けなくなったら、
地域で働く場を見出すことができればと思います。本当に 70、80 歳でも地域だった
ら働く場が提供できるわけじゃないですか。そういうことに対する援護があって、そ
れを支援することができるといいだろうなと。

大沢：今は年々、都市自体も消滅して、田舎も自治体もというときですから、東京で元気に
働いていた高齢者を戻すという知恵はあるかもしれない。

栗田：まだまだ何か仕事作り。

大沢：できることはありそうな感じですね。

栗田：そういうことを考えて、中小企業に対する支援をしていく。

大沢：そういうことですね。

栗田：働く場を作るということは中小だったら確かにできるかもしれない。

大沢：中小が知恵を出して、それを支えていく行政を作っていくということについて、今、
いろいろなアイデアが必要になっていますよね。

岡野：その場合は、1 人の人が長時間労働でわっと全部やるのではなく、仕事を切り刻んで、
この人に 1 時間来てもらってくれとか 2 時間来てもらってくれとかいうことができ
れば、高齢者の仕事の機会もプラスにできますよね。

栗田：ただそうした場合は企業の費用負担が多いから、中小で払えるのはやっぱり最賃賃金
になりますよね。最低賃金は地方へ行くと 600～700 円台とも聞いているので、時給
1,000 円以上で働いていた人が戻ってきて働く気になるかという点が気になります。
そこで中小側にお給料支援とか何かをしてあげることができれば、働き手がいない
と中小企業は困っているのですから、高齢者が働く場の創出はできる可能性はあり
ます。うまくいくかどうか分からない、でも可能性があると思っている。それにあ
んなつまらない介護の幼稚園に、いっぱい経験のある人が果たして行くかどうか。

苅米：ハローワークだと、雇用保険に入っていないと助成金などが出ない制度がありますが、
そういうのも撤廃してほしいのです。だって高齢者の方は会社からお給料をいた
だいて、年金ももらっているからと。

大沢：そうですね。違うものね。

苅米：それなのに、年金をもらっているから雇用保険は要らないとかいうのですから。この
間、うちで 65 歳の方をハローワークから雇ったのですが、雇用保険に入っていない
ということで、やっぱりハローワークからは全然、補助金がでませんでした。だから
そういうのも撤廃してほしいと思いますよね。

栗田：だから雇用保険はいいから、私はその高齢者、65 歳以上だったら給与補助を 100 円

でいいから出してよというのがいいのかなと思っているのですよね。

岡野：日高屋さんは、定年退職した人たちを立ち飲みの焼き鳥店に移行させていますよね。ラーメン店は 24 時間営業で立ちっ放しと重労働で、65 歳になると体力的にちょっと無理なので、別に展開している居酒屋系の店で、退職した人たちを雇う取り組みをしています。勤務時間は、4、5 時間とか働けるだけと、短い時間で展開しています。先日、日高屋の方と少しお話したのですが、新たな雇用先として今度は串かつ屋さんを考えているそうです。昼間は豚カツ屋で、夜は居酒屋さん、というかたちで取り組んでいくみたいです。

栗田：仕事を切っていくというかたちでやられているのは、すごくいいですね。

岡野：そうですね。本当に上場企業だからできていることだと思いますけど。やっぱり私たちみたいな小さいところ、中小ではやれと言われてもなかなかできないですから。

苅米：でも高齢者の方は、何らかの病気を持っていて定期的に病院に行かなくてはいけないことが結構あるじゃないですか。ずっと勤めていると、その辺りの融通はいくらでも利いてしまう。

栗田：今日はちょっと病院に行ってくるわと。

苅米：あしたは病院に行くからお休みとか、毎週火曜日お休みとか、検査があるから今週はお休みとか、うちの人たちはみんなそういうかたちですよ。お給料は定額で決めているので、日にちのところは自由にやってもらっています。でも忙しいときは、例えば積算という図面を扱う仕事をする人たちは、家にも替えの図面を持っているので、家に帰宅してから仕事をやってくれたりします。こちらが融通を利かせれば、相手の方も仕事があるときはきちんとやってくくださるかたちだと。

大沢：仕事が必要なときはやると。

岡野：大手じゃなくて中小ですよ。

大沢：やっぱり私も、運用面における中小の良さというものは、すごくあるのではないかと思いますね。

栗田：うちの場合も、女性の短時間労働に取り組んでいくなかで、次のステップというか、最後は高齢者の問題にたどり着きました。女性の問題に取り組むと、高齢者についてもちゃんと考えなければいけないという場面が十分に飲み込めますよね。だから企業が女性雇用に取り組んでいくと、高齢者雇用にも必ず取り組みます。うちも最初に育児中の人の短時間労働がスタートしたときは、どうして残業があるのに彼女たちだけは短時間で帰れるのかと言われることもありましたが、最近はそれが当たり前のことになっています。だから次のステップである高齢者についても、65 歳や 67 歳が働くのも当たり前、本人のライフサイクルに合わせた時間数で 20、30 時間働くのも当たり前というふうになっていくと思います。

中小のよさは自分の親なり自分の娘なりという思いを事業主が持てるので新しいチャレンジがやりやすい、規模が大きくない分、新しいチャレンジがしやすいだろうなと思います。先ほど苅米さんがある 1 人の社員のために就業規則を変えてしまいましたが、それは大手ではできないことですよ。

苅米：それでは最後の質問ですね。女性の再就職支援において大学はどのような役割を果たしていると思われますか。ご意見をお聞かせください。

大沢：自信がなくなってきたな。よろしくお願いします。

苺米：再就職をしたい女性と企業とのマッチングの窓口、例えば当社の障害者雇用は地元の特別支援学校と連携し、学校側が当社の業務内容を理解した上で最適な障害者を紹介していただき、インターンシップの後、正社員として雇用しています。このような連携を大学とできればうれしい。大学の役割としては、再就職に際して最低限必要なパソコンスキル、個人情報やハラスメントなどの教育、企業への人材紹介、それから出来ればマッチング説明会などの開催、インターンシップとその後の企業と再就職女性のフィードバックのプラットフォームとなり、有効なインターンシップの仕組みを創出すること。

大沢：すごい。

苺米：すごくいいことが書かれている。

岡野：もう何も言うことはないですね。

大沢：まさに私たちがちょっと取り組んでいることそのままですね。

黒澤：私たちは、個別の企業さんにどういう仕事があるのかという情報は持っていないですよ。こういうスキルを持った人がいるとか、働きたい側の情報がせっかくあっても、どういう企業さんがあって、そこにはどういう仕事があるのかという情報がほぼない状況なので、そのマッチングは非常に難しいと感じています。

苺米：例えば、うちだと設備会社なので女性の営業が欲しいですね。エアコンの取り付けや修理、お掃除が主な仕事ですので、単身の女性のおうちとか、エステの会社とか、ちょっと男性はご遠慮願いたいみたいな場所に行ける女性の営業の方がいればいいなと、募集しているのですが、やっぱり保険などの営業の人と比べると、あまりきれいな仕事ではないので、なかなか女性の営業さんが見つからないのです。

でも、私はそういう女性をすてきだなと思います。例えば、うちの会社にコピー機の修理にみえるリコーの方は女性ですが、すてきですよ。コピー機を修理するのには1時間くらいかかるのですが、袋1つでいらっしゃるので、部品がない場合はちょっと電話をするとまた別のリコーの方がバイクで持ってきてくれます。他にもうちの会社でお取引をしている方で、内装関係の1級建築士の女性がいらっしゃるのですが、その方も時々、お仕事を下さいます。そういうほうにも、女性がどんどん出てきてほしいと思うのです。今、女性はどんどん男性の職場に進出していますが、もっとそういった方面の仕事も見つけていって、活躍していただきたいなと思います。

うちにも中国の女性がいて、その方は中国でかなり有名な建築会社に勤めていましたが、日本でもう一度学び直したいということで、10年ちょっと前に来られたのです。今やっと永住権をもらえて、ばりばり働けるというところまでできました。もう現場にも出てもらっています。去年は5,000万ぐらいの現場を1人で監督して納めました。最初はトイレとかでユニフォームに着替えていたらしいのですが、今は職場からユニフォームを着て、ヘルメットを持って、ユニフォーム姿で出掛けています。

大沢：格好いいですね。

苺米：本当に板についていて、格好いいですよ。きれいな格好をして電車に乗っている人はたくさんいるけれども、そういう格好で生き生きとしている人を見かけると、私なん

かはすてきだと思うわよ、といつも褒めています。そういう仕事にも就いていただけたらいいと思います。

大沢：そうですね。今お話を伺っていて、ちょっと可能性が見えてきたような感じがしてきました。

栗田：大学は今、学んでいる人以外にも大学院、卒業生、卒業して務めたけれどもリタイヤした人などの情報を集めることができますよね。そういうことは授業や研究などでも必要でしょうが、それ以外に、社会に出ていくための色々なインターンシップの窓口になるとか、女性としての在り方や働き方について学ぶ場、例えばスーツを着て事務所に座って受付嬢をやっているのはいいのかどうかグループディスカッションするとか、そういった場所を設けてもよいと思うのです。もし、大学を卒業してから学びをやめてしまったのであれば。

社会性を育てるとかそういった学ぶ場としての学科や新しいカリキュラムを、普通よりもずっと安価な授業料で、作ってもらえれば。ただというのは、学校としても難しいでしょうから、安価でできるようにするには、例えばインターンシップ等の面で連携する企業を確保して、それで実際に現場のインターンシップを行うとか。どんなインターンシップがあるのかを、中小のほうに聞いてもらえれば広げていけると思います。あと働き方の問題ですが、例えば過去に就職した内容が正しかったかどうか。それを自分は否定したことがどうだったかということも、やっぱり考えてもらわなければいけないのかなと。

やっぱり辞めていく理由は、理想像と実際の働き方が違うからということが多くて、いかに楽にしてという思いを感じるので、そこが違うよねと思うのです。お母さまもお父さまも、家ではそんなに苦労しているという態度を示さず動きますよね。そうすると子どもは、楽をしていてもお金がもらえると思ってしまうのかなと、たまに思うことがあります。

大沢：どうなのだろう。難しい。

黒澤：やっぱりそんな。

苅米：実際に体を動かしてくれないと、頭だけでは本当に生産性が上がってこないですよ。共同求人に行ったりすると IT 関係の所には生徒さんがずらっと並んでいるんですが、建築関係なんて本当にちょこちょこっとしか来ないですね。

黒澤：知らないということは大きいと思いますよね。

大沢：私もそう思います。

苅米：そうだと思います。

栗田：今度、辞める男の子が 1 人いるのですが、その子が私に言ったことが、面白かった。

「正月とお盆とゴールデンウィークが休みの会社を辞めて、休める IT 系に行きます。残業もしなくていい会社に行きます」と言ったのです。実は IT 系は残業が多いのですが、自分で 1 回やってみれば良いと思って。だから勘違いですよ。

大沢：その思い込みがあるのですよね。

栗田：IT 系は確か職務給ですから、実は労働時間は長くなって給料は下がると私は思うのですが。現業は働いた分だけ賃金を払い続けますから、その違いがありますよね。さっきの男の子ですが、奥さんの方は残るので、「辞めたいという話は聞いていた

の？」と聞いてみたら、「何も相談受けていません」と言っているので、不思議な夫婦だなと思いながら見えています。

岡野：若い人の中では IT はちょっと格好いいというイメージもあって、逆に製造という大変だなというイメージもあるみたいで。

栗田：画面でバグった資料ばかり作って。

岡野：そうそう。

苅米：IT のほうが大変な部分はあるよね。

大沢：もうずっと大変だと思う。

苅米：クライアントから怒られて社内でも怒られて。

岡野：うちの主人がプログラマーなのですが、もう帰ってくるのは朝の 5 時で、私が 8 時に出る時には一緒に出てしまうので、いるのはその 3 時間だけ、月の残業が時間外だけで 200 時間ぐらいあったのです。今は本当にそういうのはもう駄目ですけど、そんな中で IT なんか辞めてほしいと。

大沢：そうですよね。

岡野：毎週出張というか、泊まりはあるし。うちも IT になるのですがシラセの衛星の何かを作っている時は、もしバグがあったらシラセと一緒に半年間行かなければいけないとか、そんな状況でした。今は労働基準法が厳しいのでそこまでではないですが、暗黙の了解で。

栗田：私も、統計などがバグったら、専門の SE の人に「バグったんだから責任取りなさい、帰るな」とか言いますから、あしたの朝までに復帰よと。

岡野：そこで全部ラインが止まってしまうからね。ですから、もう是が非でも、泊まり込みでも何でもやらなければいけない。

大沢：一番きつい仕事ですよ。時給にしたら最低賃金は。

岡野：ひどいものですよ。

栗田：新しいことが何かできるといいですね。

大沢：そうですね。

苅米：以上で質問のほうは終わりました。

大沢：今日はありがとうございました。最後には、本当に大学と何かできるのではないかという可能性も見えてきました。インターンシップとかそういうのを含めて今後もよろしくご指導いただきますようお願いいたします。ありがとうございました。

一同：ありがとうございました。

大沢：本当に長時間にわたって貴重なお話をいただいて感謝いたします。

岡野：もう終わったので 1 つ、ジョブカードはご存知ですか。

栗田：同友会のジョブカードとは違うのですか。

岡野：同友会にもジョブカードがあるのですか。

栗田：ジョブという言い方をしますね。

苅米：共同求人ですよ。

栗田：同友会では、社長のかばん持ちとか、いろいろなチャレンジ、ライフトレーニングをやっています。インターンシップもそうです。ただ、受け入れはなかなか。IT 系の人たちは就職まで行くのですが、現場で働くこういう所となるとなかなかないです。

ね。

募集してもなかなか入らないですし、入っても働くところまでいきません。私も自分の母校のゼミから毎年、インターンシップを入れるのですが、それで働きたいという子は 1 人もいませんね。先生とよく笑いながら、そろそろやめようかなと言っています。

大沢：インターン、難しいね。いつの間にか卒業して。

岡野：先ほど栗田さんが言っていた助成金の話ですが。

栗田：山のようにあるけれども、中小が使おうとするとハードルがたくさんあって使えない。

岡野：書類が面倒くさいと？

栗田：書類もそうですし、中小向けじゃない。というのは、書類を書く際には、産業支援、振興公社がフォローしてくれるのですが、書くにあたっては、中小には越えられないようないろいろなハードルがたくさんある。先ほど 65 歳の方の話の時にも言いましたが、例えばハローワークから採用すると雇用保険に入れなければいけないとか、本来、中小が取り組めるかというところになると、取り組めないようにうまくできていると思うことはあります。

岡野：気を付けますと。

大沢：本当は気を付けなければいけない。

岡野：やればできることは。

大沢：ちゃんとそこと取り組みすることが、やっぱり大事になる。また今後についてもご相談をさせていただきます。本当にありがとうございました。

一同：ありがとうございました。

2011 年度～2015 年度
文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業
事業番号 S1191007

女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究
「女性の活躍推進に関する自治体・企業調査」報告書

発行 2015 年 10 月
編集 日本女子大学現代女性キャリア研究所
住所 〒112-8681 東京都文京区目白台 2-8-1
TEL 03-5981-3380
FAX 03-5981-3381
Email riwac@fc.jwu.ac.jp

外部評価者による評価

外部評価者による評価票

文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業（2011～2015 年度）

事業名 女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究

1. 研究組織について

研究メンバーは人間社会学部、家政学部、文学部の専任教員および現代女性キャリア研究所の研究員、大学院生らであり、学際的かつ機能的な研究組織であった。研究の目的、研究内容を十分遂行できる研究組織であった。

2. 研究内容（これまでの進捗状況と成果・問題点）

本事業では、①女性とキャリアに関する社会調査データベースの構築と再分析、②女性とキャリアに関する調査研究、③新たな職業型に関する研究、④専門職復帰型に関する研究、⑤女性の活躍推進に関する自治体・企業調査、を実施した。女性とキャリアを考える上で、どの研究もとても重要な視点からなされており、行った調査も分析した結果も大変充実した内容であった。

特に、女性が初職を辞めた理由の背後に仕事に対する不満があることや就業意識の高い層がより仕事を辞める傾向にあること、リカレント教育に参加者の4分の1が仕事を続けていた独身の女性であったこと、女性の就業支援をしている自治体はターゲットの絞りこみや、潜在的求職者の掘り起こしに課題をかかえていること、中小企業は女性の活躍推進を考えてはいるが、ジェンダー化した構造のまま考えている傾向があること、などきちんとした調査を実施し、課題解決の糸口となる重要なデータを示したことは女性のキャリア支援と大学の役割を考える上で、大きな前進となった。

3. 社会への発信や連携

研究成果を報告書にまとめ、書籍2冊を刊行した。また、成果発表のシンポジウムも適宜実施し、韓国やアメリカの研究者の講演なども行った。研究成果を社会へすばやく発信し、他機関の研究者との連携も十分行った。

4. 研究経費の適正性

研究経費は適正に使用された。

5. その他

特になし。

外部評価者	所属 聖心女子大学・文学部	氏名 大槻 奈巳
-------	---------------	----------

外部評価者による評価票

文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業（2011～2015 年度）

事業名 女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究

1.研究組織について
現代女性キャリア研究所を拠点として、学内の教職教育開発センター、リカレント教育課程等との連携が適切に行われ、テーマ 1、テーマ 2 ともに研究の深化・充実が図られた。さらに学外の企業等にも協力を求め、実践的な課題に取組み、開発研究の成果の今後の応用・展開が期待できる。研究体制、連携が適切に行われたことを示したと評価する。
2.研究内容（これまでの進捗状況と成果・問題点）
テーマ 1 については、女性とキャリアに関する社会調査データ・アーカイブの公開運用が行われ、1 年次(平成 23 年度)から質的拡張に取組み、以後も継続的に行われた。アクセス数の増加とデータ分析に活用されたことを評価する。他大学・研究機関にないデータ・アーカイブとして引き続きデータ収集・追加に努め、積極的な運用を期待する。テーマ 2 については、必要な基礎調査として「なぜ女性は仕事を辞めるのか」について web 調査を実施し、その分析からこれまで課題として重視された女性の意識や家庭との両立だけではない、労働環境や法制度の課題を明らかにしたことは非常に重要な成果と考える。本研究調査を基に政策提言を含む報告書を出版し社会的な貢献を行っている。 調査と並行して、教職チームとリカレントチームが再就職支援プログラムの開発研究を行い、女子大学としての教育プログラムの有効性を内外に提案したことを評価する。プログラムの開発研究には今後も継続して取組み、学生、卒業生に対する新たなキャリア教育プログラムが展開されることを期待する。
3.社会への発信や連携
研究調査の報告書を単行本として出版し、増刷されていることは、女性の活躍推進を期待する社会への具体的な提言となり、厚生労働政策及び企業の人事システムの改善につながることを期待したい。民間企業等学外の機関との連携協力は、本研究開発の成果を社会に還元することであり、関係者には多大のご苦勞を伴うと考えるが、今後も継続的に実施し、社会的な役割を果たしてほしい。毎年シンポジウムを開催して研究成果の公開に務めた。特に国際シンポジウムは日本の女性のキャリア形成の課題を国際的に考える機会であった。現代女性キャリア研究所が国際的な研究機関としてネットワークを形成し、発展することを期待したい。
4.研究経費の適正性
適切に支出されたと考えるが、必要最低限の予算額であったと思う。今後も継続して本研究テーマに取組むための研究費の確保を期待する。文部科学省研究助成事業に採択されることを期待する。
5.その他
現代キャリア研究所が、日本女子大学のモデル研究拠点として、内外にもっとアピールされることを期待する。

外部評価者	所属 元独立行政法人国立女性教育会館 理事長	氏名 大野 曜
-------	------------------------	---------

2011 年度～2015 年度
文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業
事業番号 S1191007

「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」研究成果
最終報告書

発行 2016 年 3 月

編集 日本女子大学現代女性キャリア研究所

住所 〒112-8681 東京都文京区目白台 2-8-1

TEL 03-5981-3380

FAX 03-5981-3381

Email riwac@fc.jwu.ac.jp

印刷所 膳栄社 〒101-0064 東京都千代田区猿楽町 2-2-12

