

北九州市未就業女性の活躍戦略策定事業

報告書案

平成 29 年 12 月 7 日

はじめに

北九州市の人口は、昭和 54 年にピークを迎えた後は一貫して減少し、先般公表された「平成 27 年国勢調査」では、全国で人口減少数が最も多くなっています。高齢化率についても、20 政令市中で最も高い状況です。一方で、北九州市の有効求人倍率は平成 21 年度を底に上昇を続けており、女性の採用に積極的な企業も多くなっています。

こうした状況を踏まえ、経済分野の成長の原動力として女性の活躍が期待されているものの、現在のところ、北九州市の女性の年齢階級別就業率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、全国よりも就業率はやや低い状況にあります。

北九州市では、女性活躍を全市的に推進するため、平成 27 年度に「女性の輝く社会推進室」を新設し、現在様々な取組みを進めています。平成 28 年 5 月には、国・県・市が連携する全国初の施設である「ウーマンワークカフェ北九州」を開設し、女性の就業をワンストップで支援しているところです。

この度、女性の就業及び就業継続支援をさらに加速させるため、足元の課題を抽出し、より効果的な施策モデルを提示することを目的として、本事業を実施しました。未就業女性及び就業中の女性、市内事業所を対象とした実態調査、未就業女性及び市内事業所を対象としたヒアリング調査を実施し、課題の整理を行いました。その上で、未就業女性の就労支援案として、トライアル就労を実施しました。

アンケート調査、ヒアリング調査、トライアル就労にご協力いただいた市内の女性及び事業所の皆様には厚くお礼を申し上げます。本事業の成果を本市の女性の就業及び就業継続支援の各施策に生かすとともに、本市における経済活動と雇用の好循環が生まれるべく、今後の取組みにつなげる所存です。

目次

はじめに

第1章 事業概要.....	4
第2章 結果概要とまとめ.....	8
1 未就業女性の就業における課題.....	8
2 就業女性の就業継続における課題.....	11
第3章 活躍戦略.....	13
1 課題と戦略の視点.....	13
2 未就業女性の活躍戦略.....	13
第4章 事業ごとの結果.....	18
I アンケート調査結果.....	18
1 回答者の属性.....	18
2 未就業女性の就業における課題.....	23
(1) 女性側のニーズ・課題.....	23
(2) 企業側のニーズ・課題.....	34
3 就業女性の就業継続における課題.....	42
(1) 女性側のニーズ・課題.....	42
(2) 企業側のニーズ・課題.....	49
II ヒアリング調査結果.....	54
1 未就業女性のヒアリング調査結果.....	54
2 企業のヒアリング調査結果.....	69
III トライアル就労の結果.....	79
【参考資料】アンケート調査票及び回答	
アンケート調査票及び回答（女性向け）.....	83
アンケート調査票及び回答（事業所向け）.....	94

第1章 事業概要

1 事業目的

本事業は、本市における女性の活躍を推進し、地域活力の維持向上を図るため、女性の就業に関する実態を調査し、育児等を理由に離職した女性及び就業中の女性の現状や課題、企業が女性人材を獲得する上での課題等について、情報集約・分析等を行うものである。また、調査結果を踏まえ、特に未就業女性¹の人材活用及びその活躍を支援するための戦略を策定することを最終的な目的とする。

具体的には、アンケート調査、ヒアリング調査及びトライアル就労の結果を分析し、今後の施策モデルにつながるように、①就業を希望する女性の就業に対する考えや課題、②企業側と求職者側のミスマッチの可能性、③就業女性の現状や課題を明らかにする。

2 事業期間

平成 29 年 5 月～11 月

3 事業実施機関

調査企画：北九州市総務局女性の輝く社会推進室女性活躍推進課

集計分析：株式会社東京商エリサーチ

4 事業概要詳細

本事業は、主に「アンケート調査」「ヒアリング調査」「トライアル就労」の3つにより構成している。

(1) アンケート調査

アンケート調査では、本市の女性の活躍状況の実態を把握するため、女性及び事業所に対して女性の就業に関する実態調査を実施した。

(ア) 調査対象

①市内在住の25～44歳の女性のうち、住民基本台帳データより20,000人を無作為抽出

②市内に事業所を有する企業のうち、3,000事業所を無作為抽出²

(イ) 調査方法

郵送による配布・回収

	女性	事業所
調査対象	25～44歳の女性 20,000人	3,000事業所
有効回答数	7,168人	1,255事業所
回収率	36%	42%

¹ ここでの未就業女性とは、25～44歳で、過去に職業をもったことはあるが現在は離職中の女性及び過去に一度も職業をもったことがない女性のことを指す。

² 調査を受託した株式会社東京商エリサーチの保有するデータベースをもとに、正社員5人以上を有する企業の中から無作為に3000事業所を抽出した。

未就業女性の就業について、主に以下の４点を課題と仮定して調査設計を行った。

未就業女性の就業における課題の仮定

1. 女性の就業意欲、企業の採用意欲ともに弱い

そもそも就業に前向きではない女性が多い、未就業女性の採用に前向きでない企業が多い可能性がある。

2. 勤務条件におけるミスマッチが生じている

双方前向きであったとしても、女性は育児等との両立のために時短勤務を希望する一方で、企業は時間に制約のある社員の受け入れ環境が不十分もしくは積極的でない可能性がある。

3. 企業の求人の伝え方、女性の求人の探し方でミスマッチが生じている

双方前向きで条件がマッチしていたとしても、企業がそれを女性側にうまく伝えられていない、また女性側はそうした情報を検索できていない可能性がある。

4. 家事育児に対する負担感が女性の就業意欲を押し下げている

女性（又は夫）が家事育児は妻が負担するものという考えを強く持つ場合、就業意欲はあっても両立できる求人条件がないと思い、行動を起こさない可能性がある。

調査で明らかにすること

女性に就業意欲があるか？ある場合その動機は何か？企業は未就業女性の雇用に前向きか？

（女性）就業意欲及びその動機
（企業）未就業女性の採用意欲

女性の希望が多い条件は具体的に何か？企業が許容することで条件を合わせることはできるか？

（女性）希望する勤務条件
（企業）許容できる雇用条件

企業はどのような媒体や内容で採用に関する情報を伝え、女性はどのような方法で求人情報を得ているか？

（女性）就職活動の際に利用する媒体
（企業）採用の際に利用する媒体

家事育児分担に対する女性本人や夫の考え、就業に対する夫の考え、それらが就業意欲や行動にどのような影響を与えているか？

（女性）就業後の家事育児分担のイメージ及び妻の就業に対する家族の考え

就業中の女性の就業継続については、主に以下の２点を課題と仮定して調査設計を行った。

就業女性の就業継続における課題の仮定

1. 両立に関する取組みが十分でない

育児・介護等との両立支援制度が十分に整備されていない場合、継続が困難になる可能性がある。

2. 女性登用に関する取組みが十分でない

女性が長期にわたり活躍できる制度や環境がない場合、継続が困難になる可能性がある。

調査で明らかにすること

女性が就業継続において重視することは何か？両立に関する取組みは十分なされているか？

（女性）就業継続において重視すること、企業の両立支援の状況
（企業）両立支援の状況

キャリアアップに対して女性はどうに考え、企業は女性登用をどのように考えているか？

（女性）キャリアに対する考え、企業の女性登用に関する取組み状況
（企業）女性の登用に対する考え、取組み状況

調査項目としては以下の内容を設定した(詳細は【参考資料】のアンケート調査票を参照のこと)。

質問項目概要

女性	事業所
・ 就業経験(業種/職種/雇用形態/スキル等の確認) ・ 離職理由、時期 ・ 就業意欲、求職活動状況の有無とその理由 ・ 重視する条件、希望する条件 ・ 就業に対する不安 ・ 家事・育児・介護の分担 ・ 就業継続の状況(業種/職種/勤務条件等) ・ 自社の両立支援制度、女性活躍推進の状況 ・ 就業を継続する上での不安	・ 人員過不足の状況(職種/職位/雇用形態等) ・ 採用活動の状況 ・ 未就業女性の採用に対する考え ・ 採用で許容できる条件(経験、離職期間、勤務時間等) ・ 両立支援制度の状況 ・ 女性活躍(キャリアアップ/リーダー・管理職登用)の現状と課題

(2)ヒアリング調査

具体的な事例調査と、アンケート調査で仮定した課題の深掘り調査のため、市内の未就業女性及び事業所に対してヒアリングを行った。

(ア)調査対象

①市内在住の 25～44 歳の女性 30 人

できるだけ就業に対して前向きな層にヒアリングを行うため、地元で未就業女性の就業を支援している NPO 団体等を通じて対象者を募った。

②市内に事業所を有する企業 15 社

幅広い事業所にヒアリングを行うため、業種や規模に偏りが出ないように対象事業所を選定した。

(イ)調査方法

対面による個別ヒアリング

未就業女性ヒアリング³

対象数	女性 30 人
調査項目	・ 属性 ・ 就業の希望 ・ 就職活動の状況

³ 企業に正社員・パート等で雇用されておらず、週に 20 時間以上対価の生じる就労(自営含む)に従事していない女性も対象とした。

	・ 就職に関する情報収集手段 ・ 就業の際に希望する条件・雇用形態 ・ 未経験職種へのチャレンジ意欲 ・ 仕事と家庭の両立環境の課題
--	---

事業所ヒアリング

対象数	15 事業所
調査項目	・ 属性 ・ 人員不足の状況 ・ 採用活動の状況・利用している手法 ・ 未就業女性の採用についての考え・取組み ・ 両立支援制度の状況 ・ 女性のリーダー・管理職登用についての考え・課題

(3)トライアル就労

今後の施策に向けた参考とするために、未就業女性の求職ニーズに合った、企業と女性との試行的なマッチングを行い、3 社で各 1-5 営業日のトライアル就労を実施した。

実施企業、トライアル人数	株式会社コイシ(2 人) 富士通コミュニケーションサービス株式会社(2 人) 株式会社ブラックハンド(1 人)
実施内容	・ 企業概要/職務内容説明 ・ 社内見学 ・ 子育て中の女性社員との座談会 ・ 電話対応 ・ 郵送対応、郵便物のファイリング ・ 簡単なメール対応 ・ トライアル先の企業が開催を予定する講座の内容検討、ほか

第2章 結果概要とまとめ

アンケート結果を分析したところ、いくつかの主要な課題が浮き彫りになった。未就業女性と就業女性それぞれにまとめた結果を示す。ヒアリング調査では、具体的な事例や意見を収集し、アンケート結果を補完する情報としてとりまとめ、トライアル就労からの示唆もまとめている。

1 未就業女性の就業における課題

(1) 未就業女性の多くは、就業意欲は高いものの家事・育児・介護等(以下、家事育児等)を優先する傾向にあり、家事育児等との両立への不安から就業行動へ踏み出せずにいる。

未就業女性が就業に踏み出すには、仕事と家事育児等の両立を支える環境・制度面の充実とともに、心理的な不安や障壁を取り除くサポートが必要とされている。また、今回の事業で実施したようなトライアル就労の取組みは、未就業女性にとって、就業のハードルを下げ、積極的な就業の検討につながる可能性がある。さらに、就業の動機については経済的な側面を挙げる人が多く、子育てや介護にかかる費用の目安や就業による経済的メリットを具体的に提示することで、就業行動に踏み出す女性が増える可能性がある。

【根拠となるアンケート調査結果】

- ▶ **未就業女性の約8割は就業を希望している**(P23 ①-1 就業の希望)
未就業女性のうち、現在求職活動を行っている人は21.8%、将来就業したい人は56.4%であり、78.2%は就業を希望している。一方で、多くは、現在ではなく将来的な就業を希望している。将来就業したい層の比率は、既婚者で子どもがいる層において62.6%とさらに高くなる。
- ▶ **就業を希望する未就業女性の約8割が、就業に際して家事育児等との両立に不安を抱えている**(P32 ②-2 就業に際しての不安)
就業に際して79.5%が家事育児等との両立に不安を抱えている。就業した場合の家事育児等の分担は、51.8%が「特にこれまでと変わらない」と想定しており、就業した場合の家事育児等への負担感が、就業を希望しながらも行動に踏み出せない要因となっていることが推察される。
- ▶ **就業の条件で最も重視するのは「給与水準」ではなく、約9割は「勤務時間・日数、残業の有無」を挙げている**(P27 ①-4 就業の際に希望する条件)
就業に際して重視する条件としては、89.3%が「勤務時間・日数、残業の有無」を挙げ、「仕事内容」や「早退や休暇の取得しやすさ」も「給与水準」より上位となった。そのため、50.3%はパートタイマーや派遣社員など時間や責任範囲が限定的な働き方を望んでおり、希望年収については69.6%が103万円未満を希望している。一方で、30.2%は、将来的には正社員を目指しつつ、まずはパートタイマーや派遣社員から開始したいとしている。また、最初から正社員として働きたい人は8.8%であった。
- ▶ **未就業女性においては、結婚を機に離職する割合が第1子出産を理由とする離職と同程度に高い**(P31 ②-1 退職時の状況)

直近の仕事を辞めた理由としては、第1子の出産・育児（38.3%）、結婚（37.9%）が同程度に多かった。内閣府の男女共同参画白書平成25年版によると、「結婚前に仕事あり」の女性を100とした場合の離職時期は、結婚後が27.7%、第1子出産後が36.0%となっている。調査対象が異なるため直接的な比較はできないものの、本市では全国よりも結婚の時点で離職を選ぶ人が多い可能性がある。

▶ **就業を希望する未就業女性の約8割は、就業を希望する理由を将来への備え（今後の子どもの教育費や老後資金、年金等）と回答している**（P27 ①-4 就業の際に希望する条件）

就業を希望する人のうち80.4%はその理由を将来への備え（今後の子どもの教育費や老後資金、年金等）と回答し、72.6%は現在の生計の維持・向上（家計の補助やローン返済等）と回答。給与水準よりも勤務条件を重視しているとしながらも、就業の動機は経済的な側面が大きいことがうかがえる。

【ヒアリング調査から得られた示唆】

未就業女性を対象としたヒアリングでは、就職活動の有無にかかわらず、就業に際しての不安は、いずれも「家事・育児・介護との両立」がトップに挙げられた。家事育児等の分担については、就業後も「現状維持」とする人が多く、夫が分担に前向きだと就業することにより積極的になれる、という意見も聞かれた。ヒアリングからは、夫の家事育児等分担の意向と妻の就業意欲は関係していることがうかがえ、夫が積極的に分担意識をもつことで、妻が就職活動に前向きになる可能性がある。

未就業女性を対象としたヒアリングでも、就業を検討する理由のトップとして挙げられたのは経済的理由であった。就業した場合の収入面のメリットを具体的に示すことで、就業に対して積極的になる可能性がある。

【トライアル就労から得られた示唆】

今回のトライアル就労は、家事育児等と両立できる短時間の設定で実施した。結果としては、未就業女性にとっては、就業のハードルを下げ、積極的な検討につながっていることが明らかになり、企業側からも、採用後のミスマッチを防ぐことができる機会として有効との評価があった。トライアル就労やそれに近い体験の場は、女性と企業双方にとって有益と考えられる。

(2) 企業は、未就業女性の受入れに前向きであるが、未就業女性にはそれが伝わっていない。

企業の半数近くが人員不足の状況にある一方で、未就業女性が就業する際の希望条件と企業の求人条件には合致する部分が多い。未就業女性との効果的なマッチングが進めば、企業の人員不足解消に寄与する方策となりうる。

【根拠となるアンケート調査結果】

- ▶ **未就業女性の採用に前向きな企業が約 7 割を占める**(P39 ②-1 未就業女性の採用に対する考え)
企業は、未就業女性の採用について、関連業務の経験や離職期間を問わないところが多い。不足している人員を補充する上で未就業女性の採用を検討するか聞いたところ、53.8%が「積極的に検討したい」、14.2%が「将来的には検討したい」と回答。75.4%は離職期間があっても問題ないとし(23.9%は「育児・介護事由なら問題ない」、51.5%は理由問わず)、67.6%が意欲があれば未経験者で問題ないとしている。
- ▶ **女性側の約 7 割は 6 時間以下の労働時間を希望しており、企業側も許容範囲内である**(P27 ①-4 就業の際に希望する条件) (P41 ②-2 採用にあたって許容できる勤務条件)
1 日の勤務時間について、6 時間以下を希望する女性は 69.5%(4 時間以下が 15.6%、5 時間以下が 34.3%、6 時間以下が 19.6%)であり、企業側も、64.9%は 6 時間以下を許容している。
- ▶ **就業を希望する未就業女性の約 8 割は、最初は(もしくは今後も)パートタイムでの勤務を希望しており、企業の約 5 割はパートタイム求人を検討している**(P30 ①-5 希望する雇用形態)
- ▶ (P37 ①-3 採用希望職位・形態)
女性の 80.5%が最初はパートタイムでの就職を希望しているが、30.2%はいずれ正社員を目指したいとしている(最初から正社員を希望する人も 8.8%)(前述)。87.3%の企業は、正社員での人員補充を検討しているが、49.5%は契約社員・パートタイマー・アルバイトでも検討している。
- ▶ **未経験の仕事でもチャレンジしたい未就業女性は 7 割以上であり、企業側も経験や離職期間を問わないところが多い**(P27 ①-4 就業の際に希望する条件) (P39 ②-1 未就業女性の採用に対する考え)
未経験の仕事に対して、未就業女性の 18.7%が「積極的にチャレンジしたい」、55.6%が「会社側のサポートがあればチャレンジしたい」としており、74.3%がチャレンジに前向きである。
一方、67.6%の企業も、未就業女性の採用について、意欲があれば関連業務の経験はなくてもよいと回答している(前述)。

【ヒアリング調査から得られた示唆】

未就業女性を対象としたヒアリングから、「人材メディア」や「ハローワーク」などを利用して就職情報を検索しているが、勤務条件や両立への配慮などのニーズに合致した情報を容易に探すことができないといった状況が見られる。企業や就業支援機関では、未就業女性のニーズに合致した環境を整備するだけでなく、そうした情報をどのように伝えていくかという点においても工夫が必要である。

ヒアリングを実施した企業(15社)中全社が、未充足のポジションにおいて未就業女性の採用を検討するとした。未就業女性をポジティブにとらえる企業には、既にこうした女性を雇用した経験を持つ企業もある。トライアル就労などを実施することで、未就業女性の雇用にさらに前向きになれる可能性がある。

企業を対象としたヒアリングでは、未就業女性の応募を促すために、業務とは直接関係のないイベントを開催している事例があった。また、早朝などの限定的な時間帯でも意外に応募があるという意見が聞かれた。未就業女性の応募を増やすための事例として参考になろう。

2 就業女性の就業継続における課題

(1) 就業女性も未就業女性と同様に「勤務時間・日数、残業の有無」を重視しており、就業継続する上で育児・介護との両立に不安を感じている。

就業女性が仕事を継続する上で最も重視するのは「勤務時間・日数、残業の有無」であり、育児や介護との両立に不安を抱える割合も高い。導入を希望する制度としても、時間に対する柔軟な働き方への要望が高い。

また、両立支援制度の整備や社員への浸透が十分でない企業も多く、安心して就業継続するための取組みについては課題が多い状況がうかがえる。特に介護においては、改善の余地が大きい。

【根拠となるアンケート調査結果】

- ▶ **就業女性の約 7 割は仕事を継続する上で「勤務時間・日数、残業の有無」を重視している**
(P42 ①-1 重視する条件)
未就業女性と同様、就業継続する上で重視する条件については「勤務時間・日数、残業の有無」(66.7%)が最も多く、「仕事内容」(63.2%)、「給与水準」(57.7%)、「早退や休暇の取得しやすさ」(49.0%)と続いた。
- ▶ **就業女性の約 6 割は就業継続する上で、育児や介護との両立に不安を抱えている**(P47 ②-2 就業継続における不安)
就業女性は、「突発的な休暇への対応ができるか」(60.0%)、「育児・介護に十分な時間が割けるか」(56.5%)に不安を感じている。
- ▶ **導入を希望する制度として、時間に対する柔軟な働き方の要望が高い**(P45 ②-1 両立環境の整備状況)
就業女性が導入を希望する制度としては、「時間ごとや半日ごとの有給休暇」(51.2%)、「短時間正社員制度」(35.3%)、「フレックスタイム制」(26.0%)が上位であった。
- ▶ **企業側の育児・介護との両立支援制度について、女性の 3 割近くが「十分に整備されていない」、「あまり利用されていない」と回答している**(P45 ②-1 両立環境の整備状況)

自社の育児・介護との両立支援制度については、「十分に整備されてない」(育児 11.4%、介護 12.4%)、「あまり利用されていない」(育児 13.1%、介護 21.8%)、のほか、「整備・利用状況はわからない」(育児 20.6%、介護 35.7%)との回答も多く、制度の整備だけでなく、社員への制度の浸透が図られていないことも浮き彫りになった。特に、介護については育児よりも対応に遅れが見られる。

(2) 企業における女性のキャリアアップ支援は十分とはいえない。

女性社員の登用について、対象者がいない、本人がキャリアアップを望まない等という理由で、女性社員への働きかけを積極的に行わず、女性側の意識醸成にもつながっていない可能性がある。

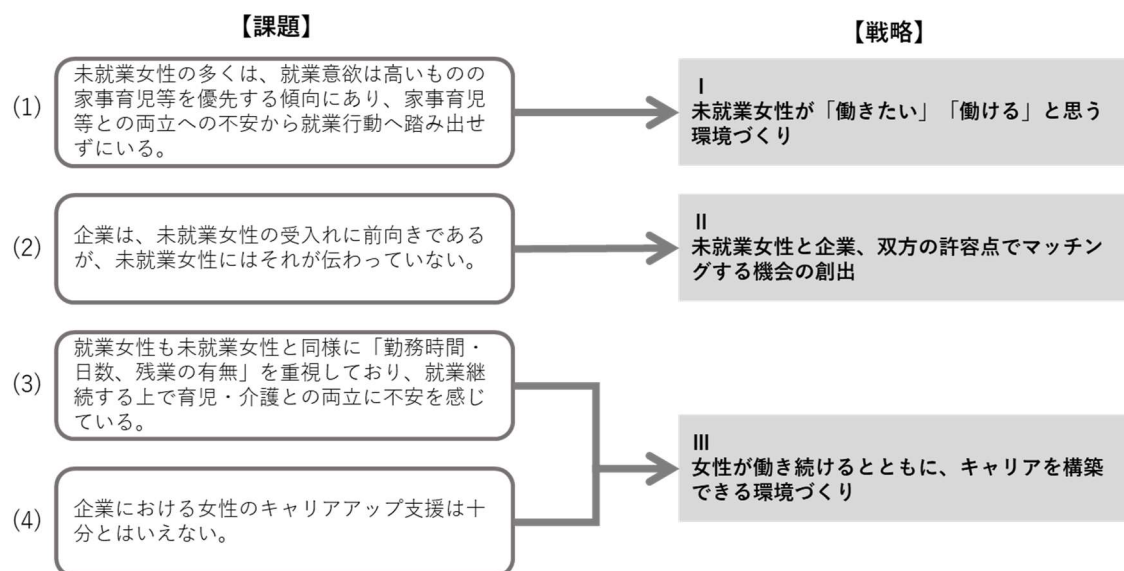
【根拠となるアンケート調査結果】

- ▶ **企業側のキャリア支援の課題として、そもそも対象者がいないとする回答が最も多く、次いで女性本人が望まないとする回答が多い**(P51 ③女性活躍の推進状況)
回答の上位は、「そもそも基幹職に就いている女性がいらない」(28.8%)、「必要な知識や経験等を有する女性がいらない」(22.6%)、「女性本人が希望しない」(21.9%)であった。
「女性が希望しない→必要な支援を行わない→女性リーダーが増えない→自ら挑戦できるとも考えず女性が希望しない」というスパイラルに陥っている可能性がある。また、両立支援制度と同様、実際には取り組んでいる企業においても、その方針が社員に浸透していない可能性もある。
- ▶ **約 4 割の企業は時間制約があっても実績によりキャリアアップの可能性があると回答している**(P51 ③女性活躍の推進状況)
「時間の制約に関わらず実績に応じてキャリアアップできる」との回答が 22.5%、「時間の制約が少なく、かつ実績があれば、キャリアアップできる場合もある」が 17.8%であった。
- ▶ **女性のキャリアアップや管理職登用について、就業女性の約半数は自社の状況について「推進しようとしていない」「わからない」と回答している**(P47 ③女性活躍の推進状況) (P51 ③女性活躍の推進状況)
女性の回答は「推進しようとしている」(29.4%)、「推進しようとしていない」(9.6%)、「わからない」(44.2%)の順であった。
一方、企業側は女性の管理職登用について 27.3%が「積極的に登用していきたい」、19.9%が「ゆるやかに登用していきたい」と回答しており、女性の登用を推進しようとしている企業においても、女性社員に期待が伝わっていない可能性がある。

第3章 活躍戦略

1 課題と戦略の視点

調査で明らかになった課題を踏まえて、戦略の視点を以下に示す。



2 未就業女性の活躍戦略

戦略における視点と、具体的な取組みの方向性を以下に示す。

I 未就業女性が「働きたい」「働ける」と思う環境づくり
女性が就業へ踏み出す際には様々な不安がある。働き始めのハードルを下げ、働く意欲や行動を喚起するための取組みを行うことで、「働きたい」と思う女性が「働ける」と感じ、一歩踏み出す後押しをする。 (1) 女性の働く意欲と行動を喚起する取組み アンケートやヒアリング結果からは、未就業女性が就業を希望する理由は経済的な側面が大きいことがわかる。一方で、多くの女性は家事や育児などの負担や両立の不安から、就業行動に踏み出せずにいることがわかる。 そのため、子育てや介護などに係る費用など将来を見通した家計の収支や、就業した場合の収入による家計への貢献や経済的な安定が見えることで、未就業女性が働くことに積極的になる可能性がある。また、家事育児等と両立できる働き方について周知する必要がある。 そこで、主に子育て中の女性をターゲットに、将来の家計収支の試算、家事育児等と両立できる働き方、自分の強み探し等をテーマとしたセミナーの開催や広報活動により、未就業女性

の働く意欲と行動を喚起する取組みが考えられる。

(2)未就業期間のある女性が就業し、活躍している事例の周知

「女性活躍」と聞くと、女性がキャリアアップして華やかに活躍することを指していると感じ、自らが働く姿と結びつかない場合もある。そのため、離職期間を経て短時間勤務で再就職し、仕事と家事育児等の両方を充実させている事例など、未就業女性が身近に感じるロールモデルを提示することにより、自分の働き方がイメージでき、就業行動につながる事が考えられる。

例えば就業支援機関のホームページや SNS、就職情報誌等の各種媒体に等身大の成功事例を掲載するなど情報発信を行うことが効果的と考えられる。

(3)トライアル的な就業の機会の創出

未就業女性が実際に就業を開始する際には、様々な心理的不安や障壁を取り除く必要がある。最初から「働く／働かない」の二者択一ではなく、未就業女性と企業の双方にとって「お試し」となる場を提供することで、女性がより気軽に就業に踏み出せることが考えられる。本格的な就業を前に、双方の期待のずれや食い違いを把握する機会にもなる。

本事業で実施したトライアル就労においても、企業からは、ミスマッチを防ぐという観点で有効であり、今後の採用選考に採り入れたいとする評価が、参加した女性からは、就業のハードルを下げる材料になるとする意見が聞かれた。トライアル就労をきっかけに、当該企業への関心が高まったとする声もあり、企業の認知向上にもなりうる。

また、未就業女性がトライアル的な就業に関心を持つには、託児や子連れ出勤、短時間勤務などを取り入れることが有効である。実際、今回のトライアル就労でも、そうした環境が整っていたので参加したという声があった。

さらに、既に一部企業で実施されていたが、業務とは直接関係のない、子ども連れで参加できるイベントなどを通じて、まずは企業の認知向上に取り組むことも考えられる。

(4)男性に対する意識啓発の取組み

夫の家事育児等の分担に対する積極さは、妻の就業意欲に影響すると考えられる。男性に対し、夫が家事育児等を分担することで妻が就業に前向きになり、妻の就業は家計の維持向上やリスク分散になると伝えることは、女性の就業行動につながる事が期待できる。ダイバーシティ推進などによる企業の業績向上や生産性向上について学ぶセミナーに、このような意識啓発の内容を取り入れることも考えられる。

(5)その他、未就業女性の採用時における工夫

未就業女性が就職する際、複数名での同時採用が効果的であることを企業に啓発することが考えられる。同期的な仲間を作れる環境が、お互いの悩みの共有や不安解消につながる

期待できる。関係団体との連携などにより、未就業女性を採用した中小企業等による合同の研修会を実施し、スキルトレーニングや女性社員の交流を図るなども考えられる。こうした取り組みにより、企業の負荷分散が図れると同時に、女性の離職防止の効果も期待できる。

Ⅱ 未就業女性と企業、双方の許容点でマッチングする機会の創出

アンケート結果から、求人の条件面で、企業が許容できる範囲と女性が譲歩できる範囲が重なる部分が多いことが分かった。女性と企業のマッチングを促進するため、求人情報の提供方法の改善やワークシェアが可能な仕事の創出などの支援を行う。また、女性と企業をつなぐコーディネーターが存在するとマッチングを効果的に行うことができると考えられる。

(1) 未就業女性のニーズを踏まえた求人情報の提供の促進

企業の求人に対するマッチングを促進するには、求人条件の平均値ではなく、条件の幅を提示できるような求人情報を提供することが望ましい。また、離職期間や子育て等により時間制限のある女性も歓迎することなどを明示することも考えられる。

未就業女性は、給与水準より、勤務時間・日数、休暇取得のしやすさ等を就業に際して重視している。そのため、特にこれらの条件については、企業が許容できる最大範囲を示すことでマッチングの成功率が高まると考えられる。

そこで、企業に対してこのような求人情報の必要性について啓発するとともに、セミナー等の開催により具体的なノウハウを提供することが考えられる。

(2) 企業の業務整理によるワークシェアが可能な仕事の創出支援

未就業女性が希望する就業日数は週 3-4 日が 6 割以上であり、希望する時間は 1 日 5 時間以内が約半数、6 時間以内を合わせると約 7 割という結果であった。そのため、例えば 1 つのフルタイムのポジションに対して複数人で就くというワークシェアの導入や、フルタイムから業務を切り出してパートタイムの業務を創出するなどにより、人員補充の可能性が高まると考えられる。また、複数人で働くことは、未就業女性の就業への不安を緩和する効果も期待できる。

そこで、こうしたワークシェアの取組みを促進するため、企業を対象とした、業務整理を行うための具体的手順の提示、事例の紹介、個別サポートの方法等について検討する。

(3) 企業と女性の許容点をすり合わせながらマッチングを行うコーディネーターの配置検討

細かな条件を付した求人情報の検索は現状では限界があるため、企業の求人条件を把握し、女性とマッチングするコーディネーターがいることが望ましい。コーディネーターは、キャリアカウンセラーなどの資格を有し、女性の就職支援を行うことに加え、企業に対して、求人票の書き方などをアドバイスする役割も担えるとより効果的と考えられる。

企業の求人条件を調整しつつ、女性の求職条件の整理や不安に寄り添いながら後押しするなど、双方の間に立ち積極的なマッチングを行うコーディネーターのあり方について検討する。

Ⅲ 女性が働き続けるとともに、キャリアを構築できる環境づくり

アンケート結果から、就業中の女性は育児・介護との両立に不安を感じており、企業における女性のキャリア支援についても課題があることがわかった。

今後の労働人口の減少を踏まえれば、これから結婚や出産を迎える若年層に対し、家庭と両立しながら働き続け、キャリアを構築できるという選択肢を示すことは、企業にとって、学卒の新規採用においても有効であり、また女性社員の不安解消と離職防止につながり、人材流出を防ぐことにもなるだろう。

(1)結婚・出産を経ても、働き続けられる環境整備や風土の醸成

アンケート結果から、「結婚」「第1子の妊娠・出産」を理由に離職する人は多く、また両立支援制度があったとしても社員に十分浸透していない現状が見られる。就業継続を希望する女性が結婚・出産を経ても意欲をもって働き続けられる環境や風土を整えていく必要がある。

そこで、女性に対しては、出産を経ても働き続けるために必要な情報の提供や、ロールモデルの提示などを行う。あわせて、上司に対しても、部下の妊娠出産への対応策を周知するとより効果的であろう。また、企業に対しては、社員の仕事とライフの両方を理解し支援する「イクボス⁴」の取組み、時間外労働削減や両立支援制度整備、企業の風土改革など、企業における働き方改革を促進することが考えられる。

(2)働き続けるだけでなく、キャリア構築できる環境整備

女性社員がキャリアアップを希望しないと解釈し、女性に対するキャリア支援が進んでいない可能性がある⁵と推察する。「女性が希望しない」という背景には、男性・女性にかかわらず「女性はリーダー的な存在ではない」と無意識に思う傾向も指摘されており⁵、その結果、「女性が希望しない⇒必要な支援を行わない⇒女性リーダーが増えない⇒自ら挑戦できるとも考えずに女性が希望しない」というスパイラルに陥っている可能性がある。

企業は、キャリアアップしても仕事と家庭を両立できる支援策を示しつつ、女性社員だけでなく、上司に対しても、女性のキャリア構築を意識し、具体的に行動を起こさせることが重要であ

⁴ 「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自ら仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことを指す。
(<http://fathering.jp/ikuboss/about/>)

⁵ 「無意識バイアス」と呼ばれるもので、例えば、「女性が管理職になったら読む本」(日本経済出版社、ギンカ・トーゲル著)などが参考になる。

る。

そのため、女性を対象としたキャリアアップに関する階層別研修や交流の機会の提供、企業に対しては、女性社員のキャリア形成に係る上司向けプログラムの提供等が考えられる。

このほか、学齢期から自らのキャリアについて考える機会を提供するため、企業と協力するなどして、女子学生向けの仕事体験プログラムを実施することなども有効と考えられる。