

第4章 事業ごとの結果

I アンケート調査結果⁶

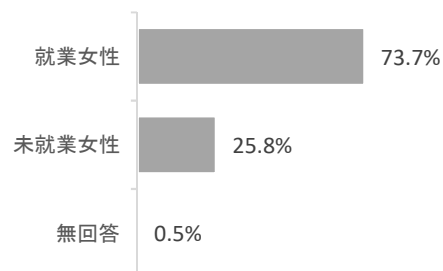
1 回答者の属性

(1) アンケート回答者(女性)

アンケート回答者(女性)の属性は以下のとおり。

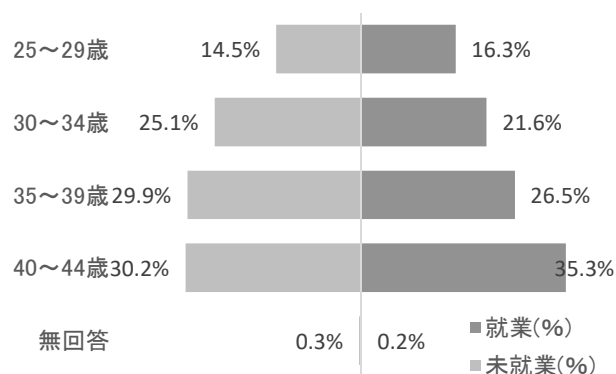
① 就業者・未就業者の分類

	人数	割合
就業者	5,286	73.7%
未就業者	1,849	25.8%
職業をもったことはあるが、今はもっていない	1,779	24.8%
職業をもったことはない	70	1.0%
無回答	33	0.5%
合計	7,168	100%



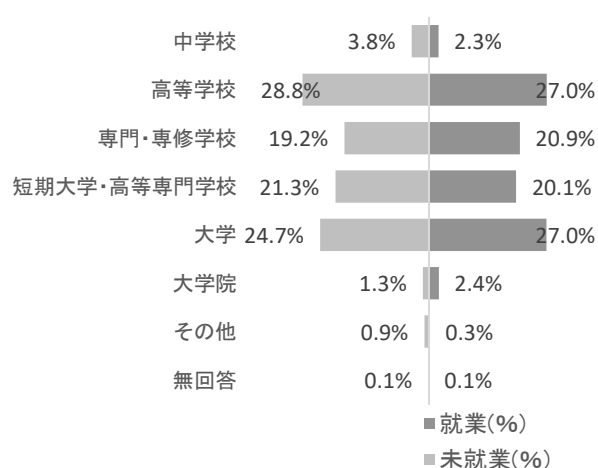
② 年齢

	人数	割合
25～29歳	1,134	15.8%
30～34歳	1,616	22.5%
35～39歳	1,957	27.3%
40～44歳	2,437	34.0%
無回答	24	0.3%
合計	7,168	100%



③ 最終学歴

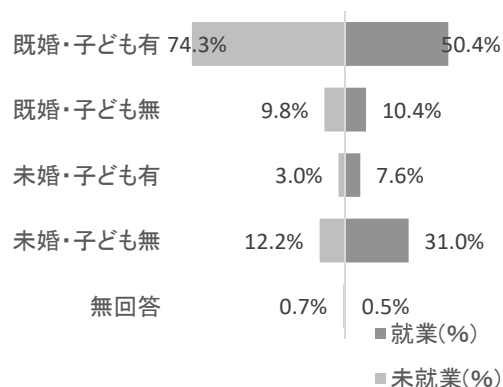
	人数	割合
中学校	195	2.7%
高等学校	1,969	27.5%
専門・専修学校	1,463	20.4%
短期大学・高等専門学校	1,455	20.3%
大学	1,886	26.3%
大学院	149	2.1%
その他	34	0.5%
無回答	17	0.2%
合計	7,168	100%



⁶ 報告書に掲載した図表中のサンプル数は「N」で表記し、図表中の数値は原則として、回答数を母数とした構成比で表示している。この構成比は小数点以下第2位を四捨五入し、端数処理をしているため、合計は必ずしも100%にならない可能性がある。なお、複数回答(2つ以上の選択肢を回答)の場合、構成比は100%を超える。

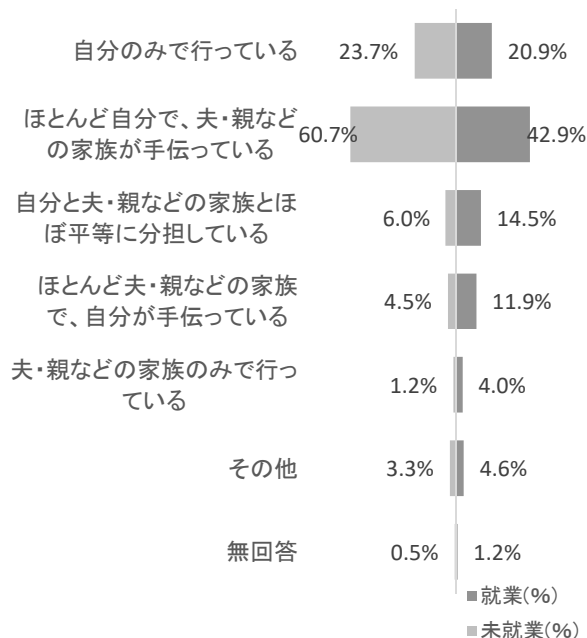
④ 既婚・未婚・子どもの有無

	人数	割合
既婚・子ども有	4,048	56.5%
既婚・子ども無	736	10.3%
未婚・子ども有	457	6.4%
未婚・子ども無	1,875	26.2%
無回答	52	0.7%
合計	7,168	100.0%



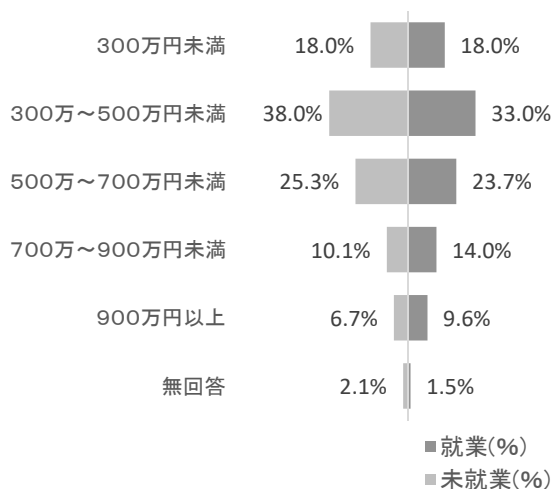
⑤ 家事・育児・介護等の分担

	人数	割合
自分のみで行っている	1,550	21.6%
ほとんど自分で、夫・親などの家族が手伝っている	3,396	47.4%
自分と夫・親などの家族とほぼ平等に分担している	880	12.3%
ほとんど夫・親などの家族で、自分が手伝っている	717	10.0%
夫・親などの家族のみで行っている	235	3.3%
その他	307	4.3%
無回答	83	1.8%
合計	7,168	100%



⑥ 世帯年収

	人数	割合
300万円未満	1,294	18.1%
300万～500万円未満	2,454	34.2%
500万～700万円未満	1,727	24.1%
700万～900万円未満	927	12.9%
900万円以上	634	8.8%
無回答	132	1.8%
合計	7,168	100%



(2) アンケート回答者(事業所)

アンケート回答者(事業所)の属性は以下のとおり。

① 業種

	事業所数	割合		
鉱業、建設業	301	24.0%	鉱業、建設業	24.0%
医療、福祉	230	18.3%	医療、福祉	18.3%
卸売・小売業	196	15.6%	卸売・小売業	15.6%
運輸業	72	5.7%	運輸業	5.7%
製造業(その他)	71	5.7%	製造業(その他)	5.7%
製造業(鉄鋼・化学・窯業・電機・自動車関連)	69	5.5%	製造業(鉄鋼・化学・窯業・電機・自動車関連)	5.5%
金融・保険業、不動産業	35	2.8%	金融・保険業、不動産業	2.8%
教育、学習支援業	35	2.8%	教育、学習支援業	2.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	22	1.8%	電気・ガス・熱供給・水道業	1.8%
情報通信業	21	1.7%	情報通信業	1.7%
生活関連サービス、娯楽業(理美容業等)	17	1.4%	生活関連サービス、娯楽業(理美容業等)	1.4%
製造業(食料品等消費財関連)	14	1.1%	製造業(食料品等消費財関連)	1.1%
飲食店、宿泊業	12	1.0%	飲食店、宿泊業	1.0%
複合サービス事業(コールセンター等)	7	0.6%	複合サービス事業(コールセンター等)	0.6%
農林漁業	1	0.1%	農林漁業	0.1%
その他	136	10.8%	その他	10.8%
無回答	16	1.3%	無回答	1.3%
合計	1,255	100%		

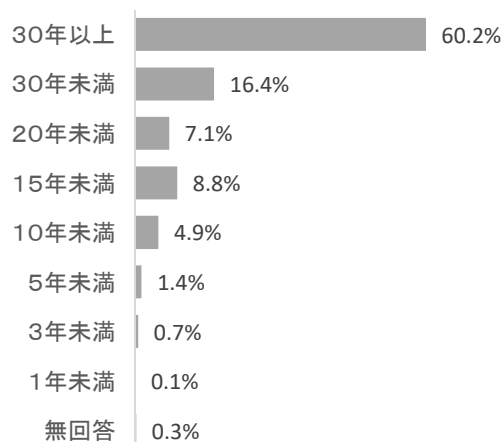
以後の業種分類は以下のようにまとめたもの(左列)を利用している。割合 2%未満の業種は「その他」に分類している。

鉱業、建設業	鉱業、建設業	24.0%
医療、福祉	医療、福祉	18.3%
卸小売業	卸売・小売業	15.6%
製造業	製造業(鉄鋼・化学・窯業・電機・自動車関連)、製造業(食料品等消費財関連)、製造業(その他)	12.3%
運輸業	運輸業	5.7%

金融、保険業、不動産業	金融・保険業、不動産業	2.8%
教育、学習支援業	教育、学習支援業	2.8%
その他	農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、飲食店、宿泊業、生活関連サービス、娯楽業(理美容業等)、複合サービス事業(コールセンター等)、その他	17.2%

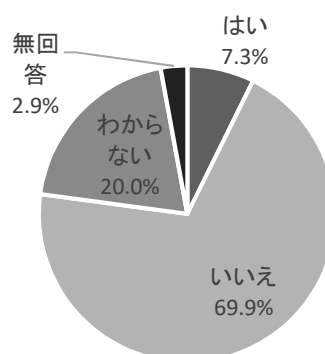
② 創業年数

	事業所数	割合
30年以上	756	60.2%
30年未満	206	16.4%
20年未満	89	7.1%
15年未満	110	8.8%
10年未満	62	4.9%
5年未満	18	1.4%
3年未満	9	0.7%
1年未満	1	0.1%
無回答	4	0.3%
サンプル数	1,255	100%



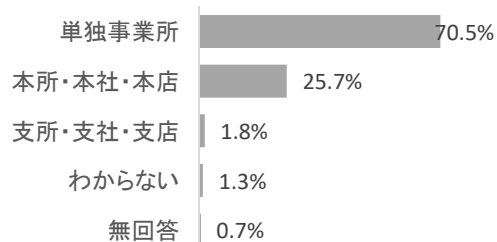
③ 女性活躍推進法に基づく事業行動計画策定の有無

	事業所数	割合
はい	91	7.3%
いいえ	877	69.9%
わからない	251	20.0%
無回答	36	2.9%
合計	1,255	100%



④ 事業所の形態

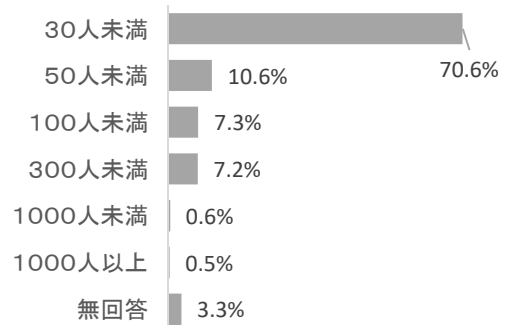
	事業所数	割合
単独事業所	885	70.5%
本所・本社・本店	323	25.7%



支所・支社・支店	22	1.8%
わからない	16	1.3%
無回答	9	0.7%
合計	1,255	100%

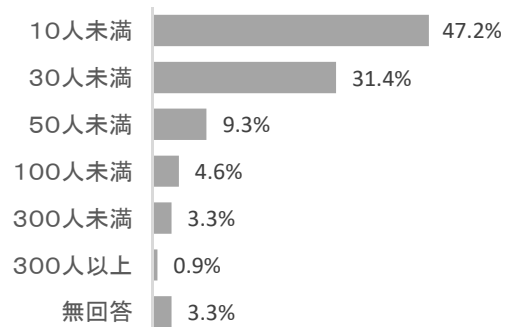
⑤ 企業全体の常用従業員数

	事業所数	割合
30人未満	886	70.6%
50人未満	133	10.6%
100人未満	92	7.3%
300人未満	90	7.2%
1000人未満	7	0.6%
1000人以上	6	0.5%
無回答	41	3.3%
合計	1,255	100%



⑥ 事業所の常用従業員数

	事業所数	割合
10人未満	592	47.2%
30人未満	394	31.4%
50人未満	117	9.3%
100人未満	58	4.6%
300人未満	41	3.3%
300人以上	11	0.9%
無回答	42	3.3%
合計	1,255	100%



2 未就業女性の就業における課題

未就業女性の設問では、アンケート回答者のうち、「職業をもったことはあるが、今はもっていない」「職業をもったことはない」と答えた 1,849 人の回答を集計・分析している。就業経験に関連する設問では、「職業をもったことはあるが、今はもっていない」と答えた 1,779 人の回答を集計・分析している。

(1) 女性側のニーズ・課題

① 就業にあたって希望する諸条件

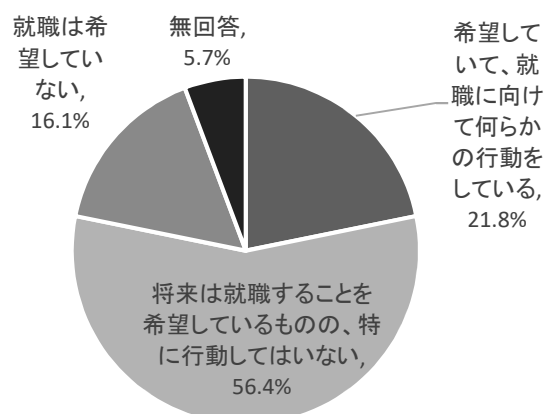
①-1 就業の希望

約 8 割の未就業女性は、現在もしくは将来就業することを希望している。現在求職活動を行っている人は 21.8%、将来就業をしたい人は 56.4%であった。

既婚者で子どもがいる層においては、就業の希望は高いものの、現在は特に行動していない人が 6 割を超えている。

就業の希望(未就業女性 N = 1,849)

	人数	割合
希望していて、就職に向けて何らかの行動をしている	403	21.8%
将来は就職することを希望しているものの、特に行動してはいない	1,043	56.4%
就職は希望していない	297	16.1%
無回答	106	5.7%
合計	1,849	100.0%



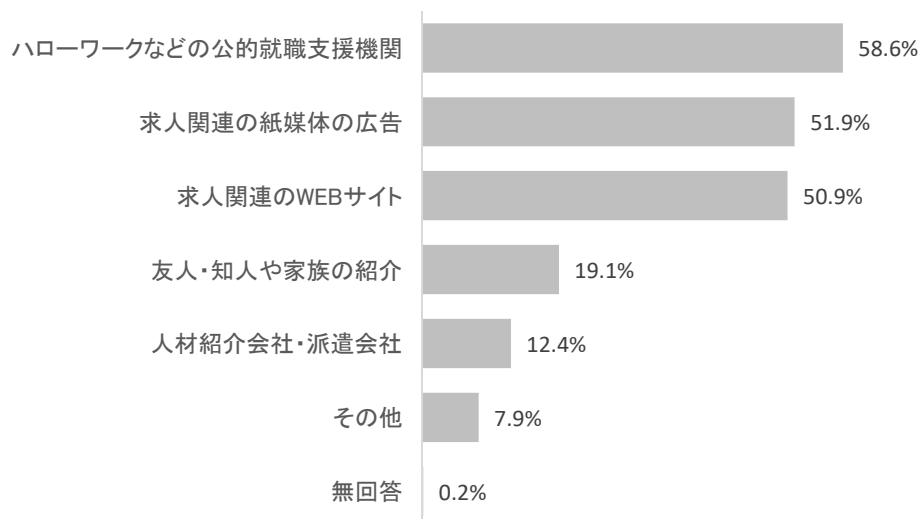
婚姻・子どもの状況別: 就業の希望(未就業女性 N = 1,849)

	希望していて、就職に向けて何らかの行動をしている	将来は就職することを希望しているものの、特に行動してはいない	就職は希望していない	無回答
既婚・子ども有	230 (16.7%)	860 (62.6%)	209 (15.2%)	75 (5.5%)
既婚・子ども無	49 (26.9%)	81 (44.5%)	45 (24.7%)	7 (3.8%)
未婚・子ども有	30 (54.5%)	14 (25.5%)	3 (5.5%)	8 (14.5%)
未婚・子ども無	94 (41.8%)	78 (34.7%)	37 (16.4%)	16 (7.1%)
無回答	-	10 (76.9%)	3 (23.1%)	-

①-2 就職の情報収集手段

就職活動中の人に就職のための情報収集手段について聞いたところ、ハローワークなどの公的就職支援機関の利用が 58.6%で最も高いが、紙媒体や Web サイトの求人情報を利用する人も半数を超えている。複数の手段で情報収集していることがわかる。

就職関連情報収集の手段(複数回答、就職活動中 N = 403)

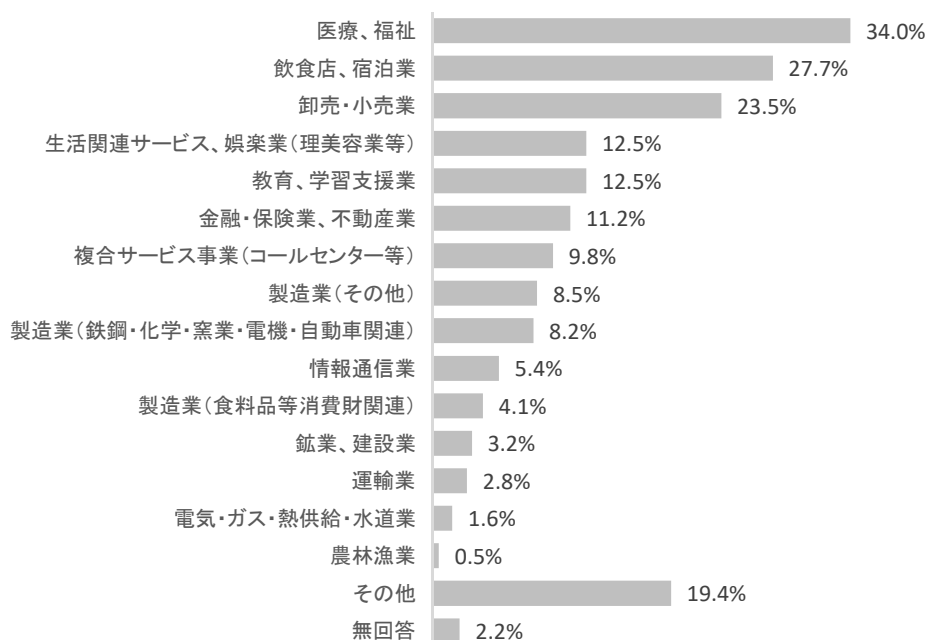


①-3 職務内容

就業経験者 1,779 人を対象に、経験のある業種・職種を分析したところ、専門職や技術職、飲食・サービス業での接客職を除いて比較的高い割合となったのが、金融・不動産業、製造業、コールセンター等での事務職の経験であった。

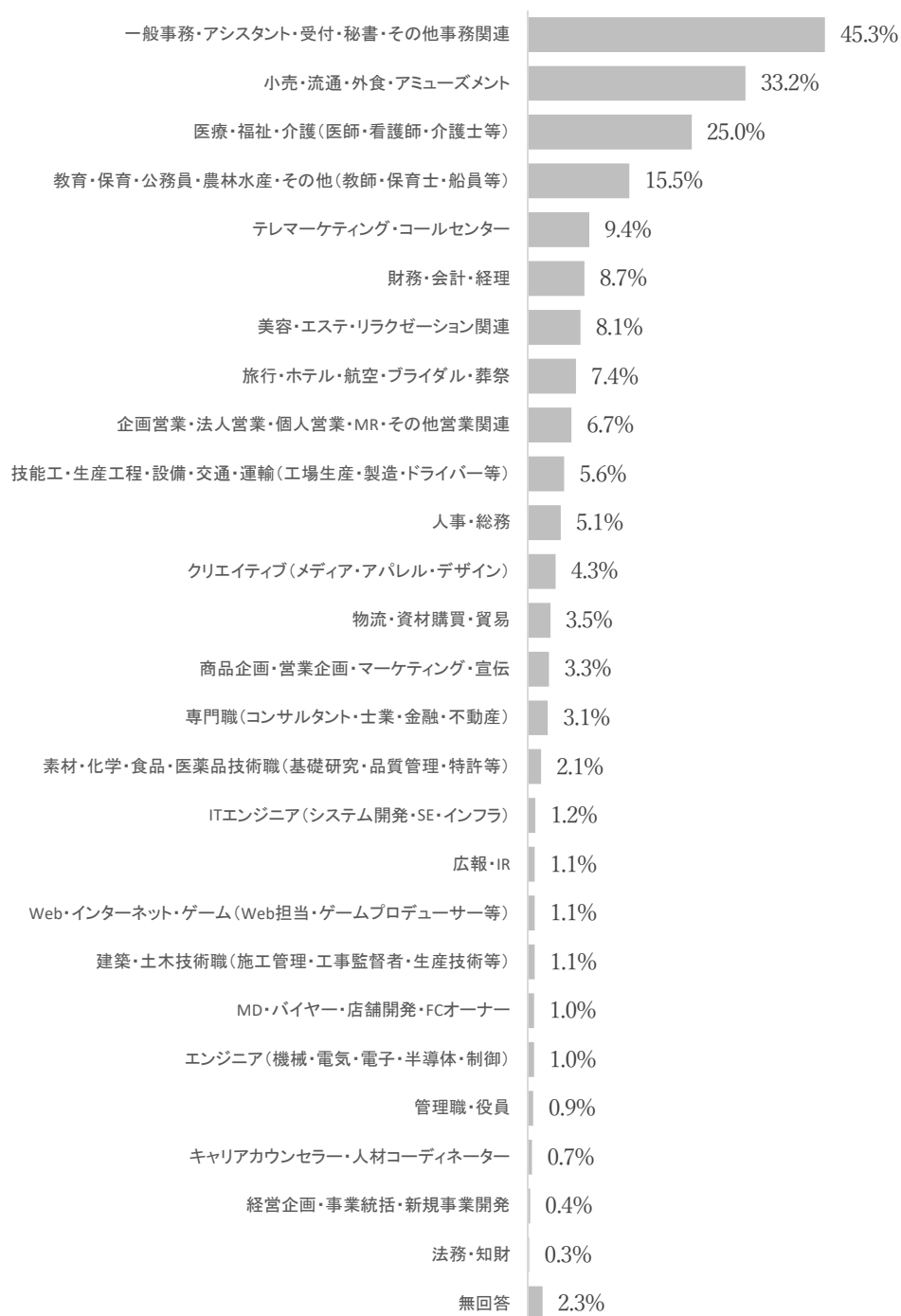
就業経験のある業種を分析した結果、「医療、福祉」、「飲食店、宿泊業」、「卸売・小売業」の割合が高かった。次いで、「生活関連サービス、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「金融・保険業、不動産業」「複合サービス事業(コールセンター等)」においても 10%前後に経験がみられた。「製造業」も合計で約 2 割の人に経験があった。

就業の経験がある業種(複数回答、就業経験者 N = 1,779)



就業経験のある職種を分析した結果、「一般事務・アシスタント・受付・秘書・その他事務関連」、「小売・流通・外食・アミューズメント」、「医療・福祉・介護」、「教育・保育・公務員・農林水産・他」の割合が高かった。

就業の経験がある職種(複数回答、就業経験者 N = 1,779)

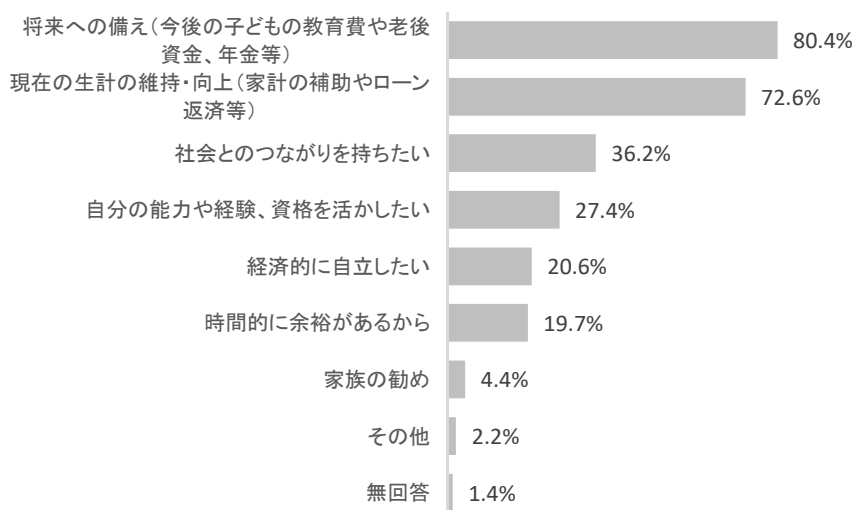


①-4 就業の際に希望する条件

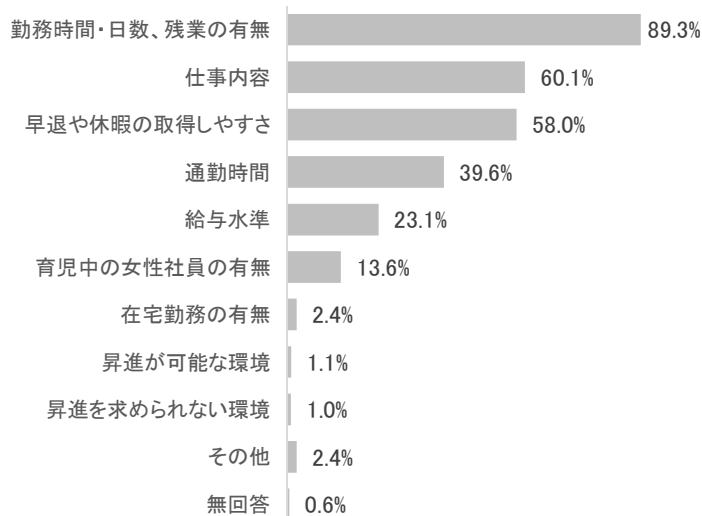
就業希望者 1,446 人を対象に聞いたところ、就業を希望する理由として多かったのは「将来への備え」「現在の生計の維持・向上」であった。就業に際して重視する条件としては、89.3%が「勤務時間・日数、残業の有無」を挙げた。「仕事内容」や「早退や休暇の取得しやすさ」も「給与水準」より上位となった。また、7割以上は、未経験の職種にも前向きにチャレンジしたいと回答している。

希望する日数は週4日以下が約7割、希望する時間は1日5時間以内が約半数、6時間以内を合計すると約7割という結果であった。なお、50.4%が在宅勤務可能であれば、希望の時間(日数)を超えて働くことが可能と回答している。通勤時間については、77.8%が30分未満となることを、給与水準では、69.6%が103万円未満(扶養の範囲内)であることを望んでいる。

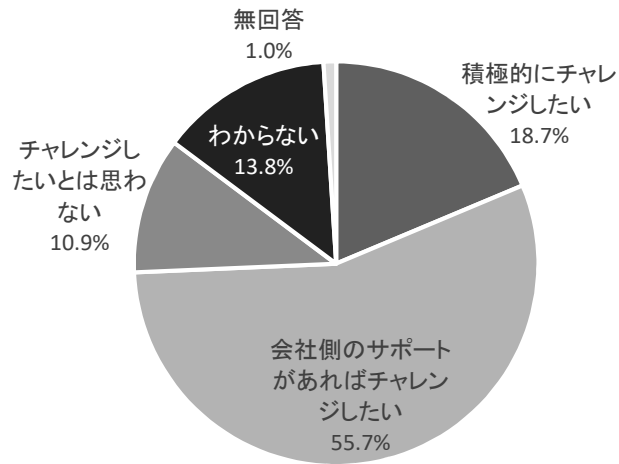
就業を希望する理由(複数回答、就業希望者 N = 1,446)



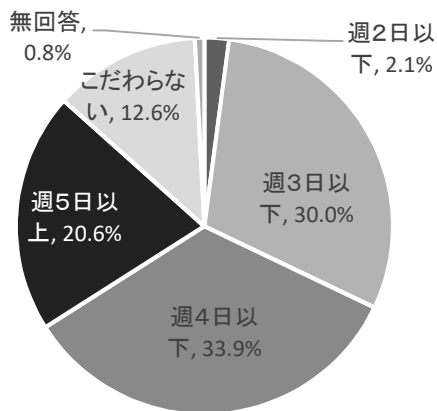
就業に際して重要視すること(複数回答、就業希望者 N = 1,446)



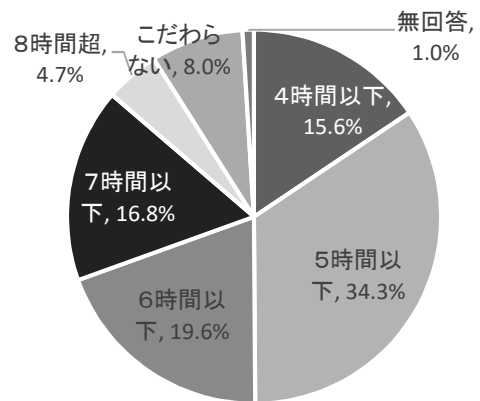
未経験の仕事へのチャレンジ意欲(就業希望者 N = 1,446)



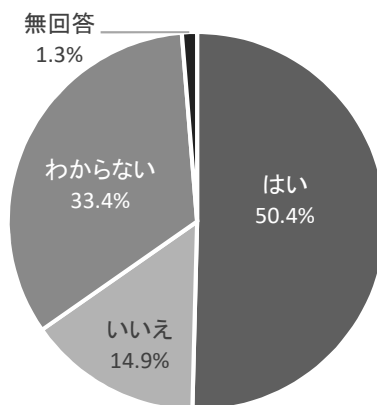
希望する勤務日数(就業希望者 N = 1,446)



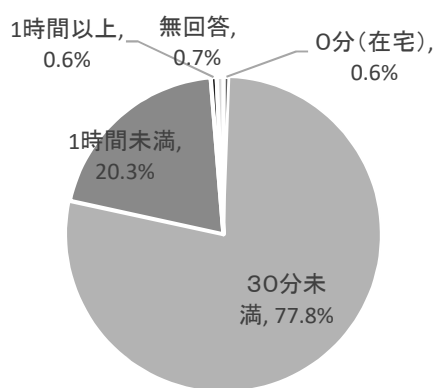
希望する勤務時間(就業希望者 N = 1,446)



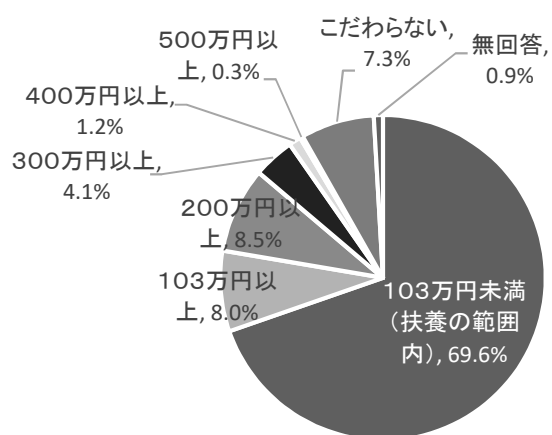
在宅勤務が可能な場合に希望時間(日数)を超えて働くことが可能かどうか
(就業希望者 N = 1,446)



希望する通勤時間(就業希望者 N = 1,446)



希望する年収(就業希望者 N = 1,446)

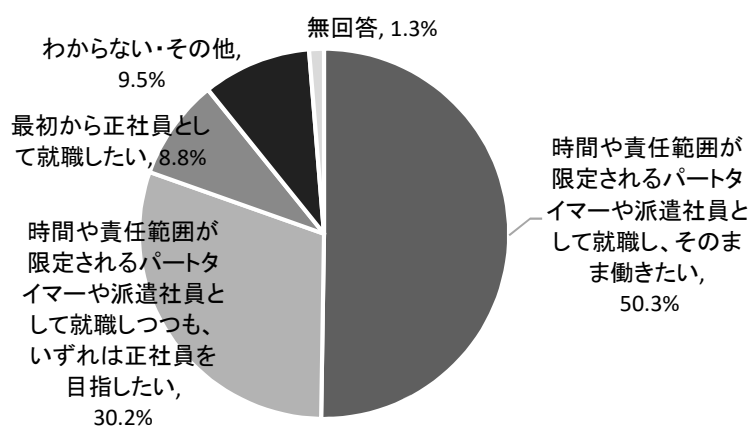


①-5 希望する雇用形態

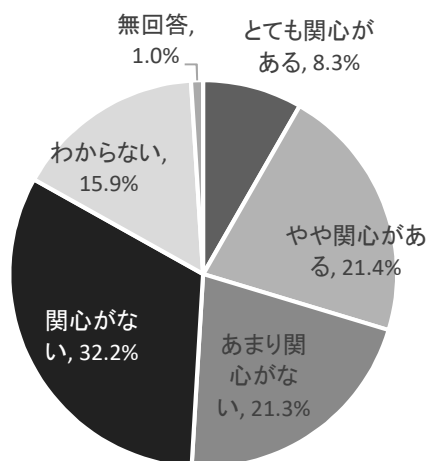
50.3%はパートタイマーや派遣社員など限定的な働き方を望んでおり、30.2%は正社員をいずれは目指すもののまずはパートタイマーや派遣社員から開始したいとしている。最初から正社員として働きたい人は 8.8%であった。

また、約 3 割が起業やフリーランスの働き方に関心を示した。

雇用形態(就業希望者 N = 1,446)



起業やフリーランスへの関心(就業希望者 N = 1,446)

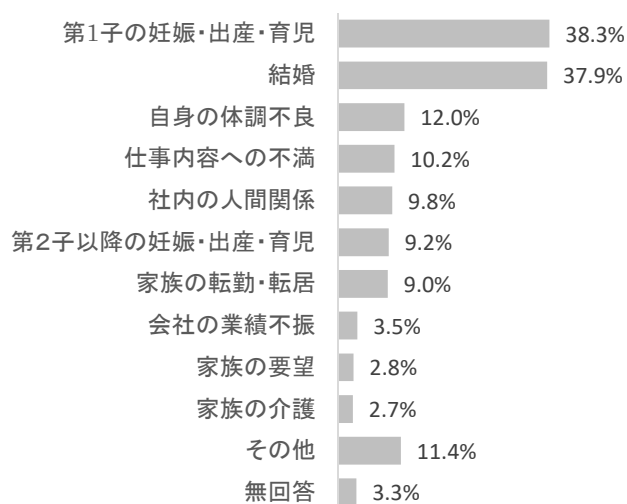


②仕事と家事育児等の両立環境の状況

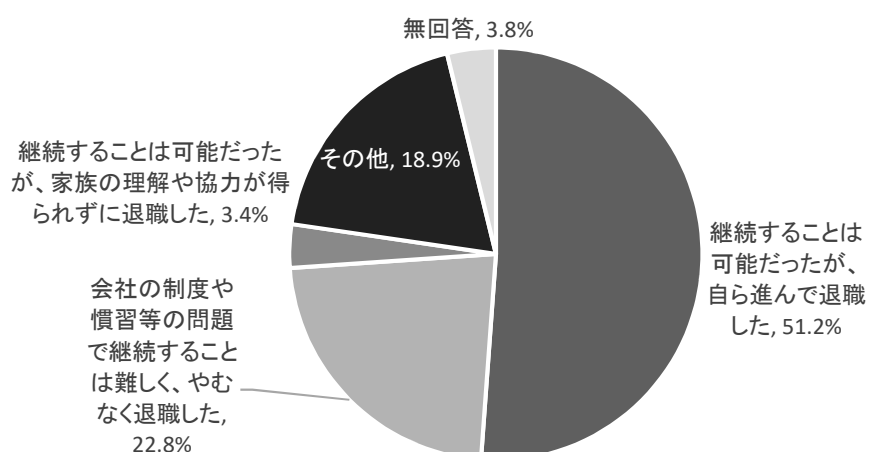
②-1 退職時の状況

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%)、第2子以降の出産・育児(9.2%)となっており、大半が、結婚や出産・育児を理由に退職している。また、51.2%は自らの意思で、22.8%は会社の制度や慣習等の問題で退職している。

仕事を辞めた理由(複数回答、就業経験者 N = 1,779)



仕事を辞めた状況(就業経験者 N = 1,779)



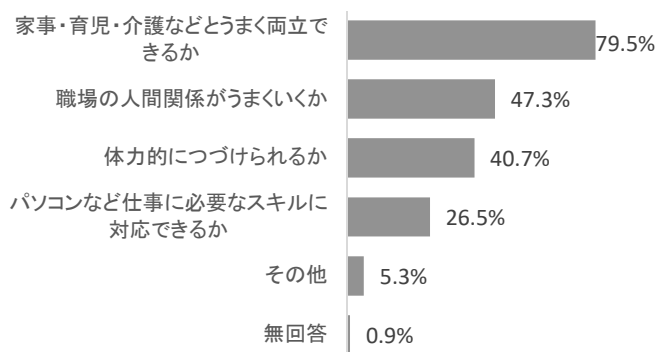
②-2 就業に際しての不安

就業に際して 79.5%が家事・育児・介護等との両立に不安を抱えている。また、47.3%が職場の人間関係への不安、40.7%が体力的な不安を抱えている。

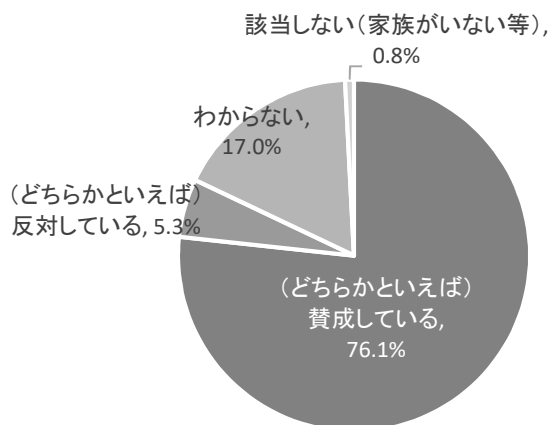
就業を希望することに対する家族の考えは、76.1%が肯定的であった。

就業した際の家事・育児・介護等の分担については、37.1%は他の家族の分担を増やしたり、9.6%は外部サービスの利用を検討しているが、51.8%はこれまでと変わらない分担としている。

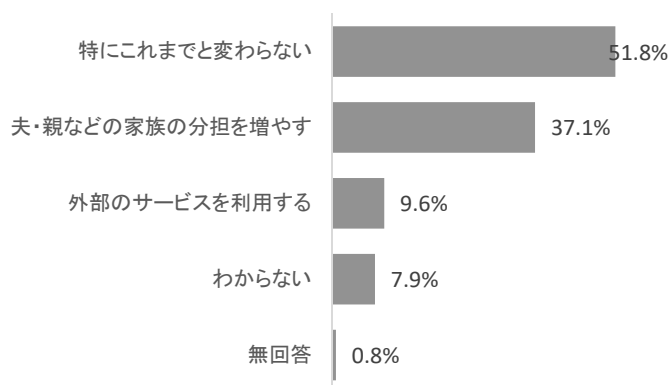
就業に対して不安に思うこと(複数回答、就業希望者 N = 1,446)



就業を希望していることに対する家族の考え
(就業希望者 N = 1,446)



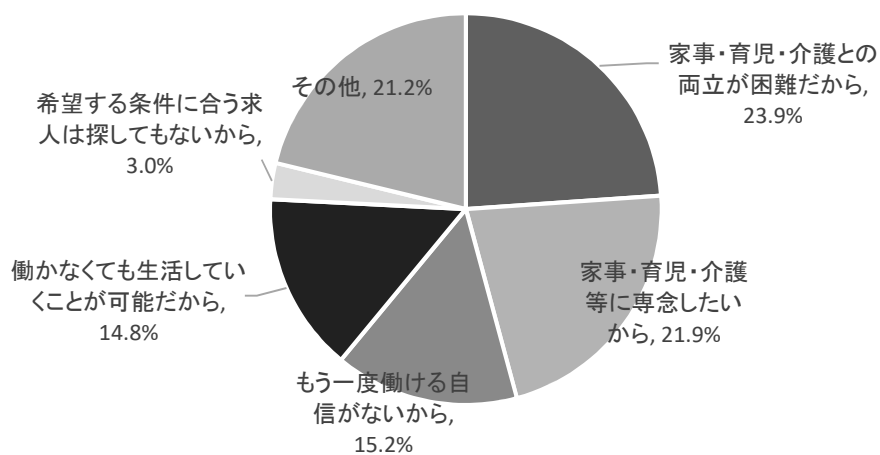
就業した場合の家事・育児・介護等の分担
(複数回答、就業希望者 N = 1,446)



②-3 就業を希望しない理由

未就業女性のうち就業を希望していない297人にその理由を聞いたところ、「家事・育児・介護との両立が困難だから」が23.9%であり、最も多かった。

就業を希望しない理由(就業を希望しない人 N = 297)



(2) 企業側のニーズ・課題

① 人員不足の状況

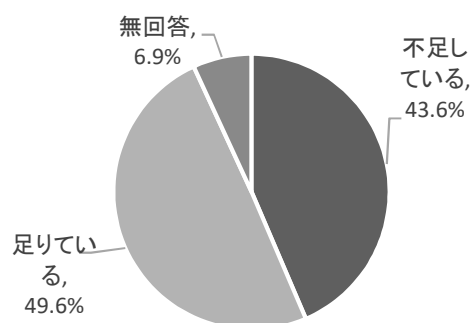
①-1 人員不足の状況

回答のあった1,255事業所のうち、現在の人員体制が不足していると回答したのは43.6%であり、半数近くが人員不足の状況にある。

不足している43.6%(547事業所)を業種別にみると、「鉱業、建設業」「運輸業」は「不足している」比率が高く、相対的に人員不足が深刻な業界と言える。そのほか、創業年数別では明確な傾向がなく、従業員数は規模が大きくなるほど人員不足の傾向があった。

人員不足の状況 (N = 1,255)

	事業所数	割合
不足している	547	43.6%
足りている	622	49.6%
無回答	86	6.9%
合計	1,255	100%



業種別：人員不足の状況⁷

	母数	不足している	足りている
鉱業、建設業	301 100.0%	164 54.5%	117 38.9%
製造業	154 100.0%	64 41.6%	80 51.9%
運輸業	72 100.0%	44 61.1%	24 33.3%
卸小売業	196 100.0%	75 38.3%	107 54.6%
金融、保険業、不動産業	35 100.0%	15 42.9%	18 51.4%
医療、福祉	230 100.0%	82 35.7%	126 54.8%
教育、学習支援業	35 100.0%	11 31.4%	23 65.7%
その他	216 100.0%	86 39.8%	117 54.2%
全体	1,255 100%	547 100%	622 100%

⁷ 無回答データを除いているため、個別の数値の合計が全体の数値と一致しない。

創業年数別・全従業員別・事業所従業員別：人員不足の状況⁸

		母数	不足している	足りている
創業年数別	10年未満	90 100.0%	43 47.8%	40 44.4%
	15年未満	110 100.0%	46 41.8%	53 48.2%
	20年未満	89 100.0%	48 53.9%	34 38.2%
	30年未満	206 100.0%	81 39.3%	108 52.4%
	30年以上	756 100.0%	328 43.4%	384 50.8%
全従業員規模別	30人未満	886 100.0%	358 40.4%	482 54.4%
	50人未満	133 100.0%	72 54.1%	54 40.6%
	100人未満	92 100.0%	51 55.4%	38 41.3%
	100人以上	103 100.0%	58 56.3%	42 40.8%
事業所従業員規模別	10人未満	592 100.0%	225 38.0%	338 57.1%
	30人未満	394 100.0%	186 47.2%	186 47.2%
	50人未満	117 100.0%	60 51.3%	51 43.6%
	50人以上	110 100.0%	66 60.0%	42 38.2%
		1,255 100%	547 100%	622 100%

⁸ 無回答データを除いているため、個別の数値の合計が全体の数値と一致しない。

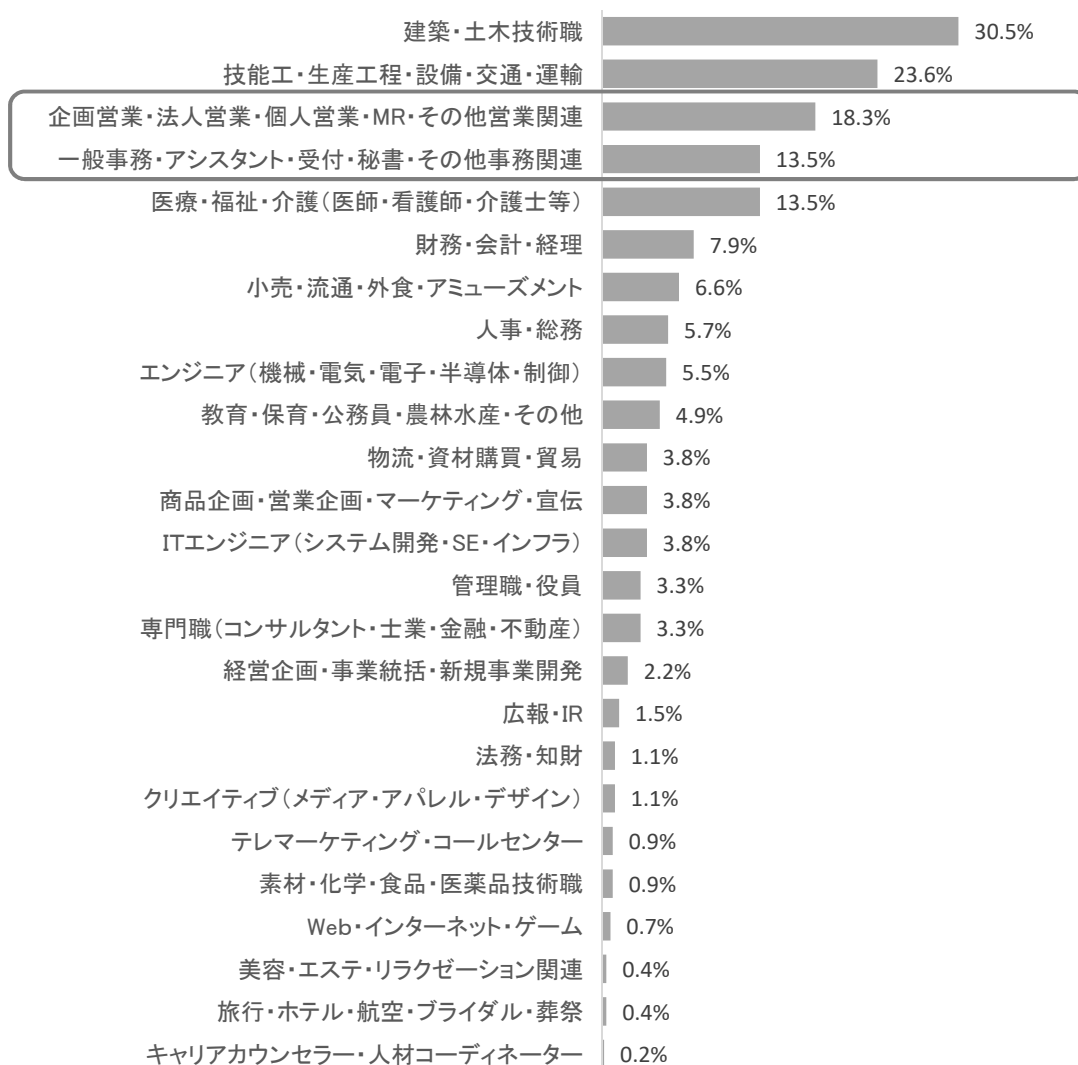
①-2 不足している職種

現在、人員体制が不足していると回答した 547 事業所に不足している職種を聞いたところ、トップに来るのは製造現場などの技術職であり、続いて業種横断的に営業職や事務系といったニーズも高い。

未就業女性の就職という観点からは、職種としては営業職、一般事務、業種としては卸小売業、製造業での可能性が考えられる。

なお、営業職が不足しているとした主な業種は、卸小売業、製造業、鉱業、建設業であり、一般事務は、卸小売業、鉱業、建設業、医療、福祉であった。

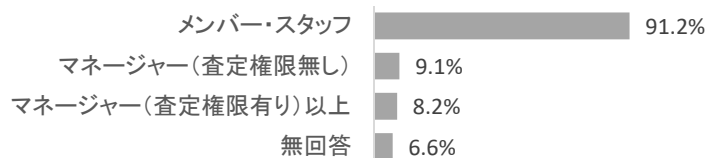
不足している職種(複数回答、N = 547)



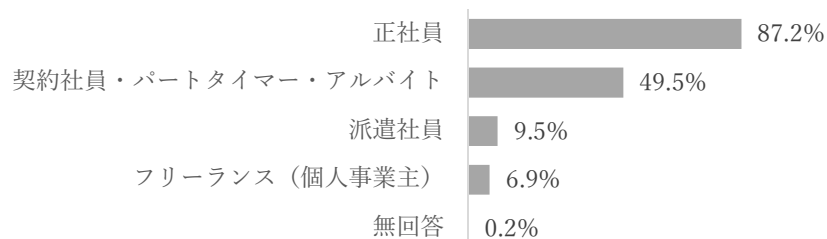
①-3 採用希望職位・形態

不足している職位としては、メンバー・スタッフレベルを上げる事業所がほとんどである。契約形態としては、正社員もしくは契約社員・パートタイマーなどの直接雇用を検討する事業所が多い。

不足している職位(複数回答、N = 547)



不足している人員を補充する際に検討する契約形態(複数回答、N = 547)

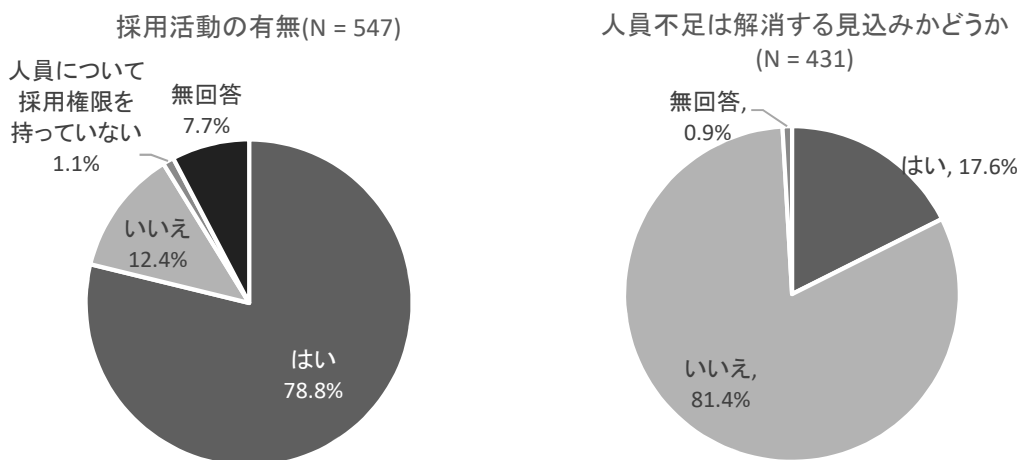


①-4 採用活動の状況・利用している手法

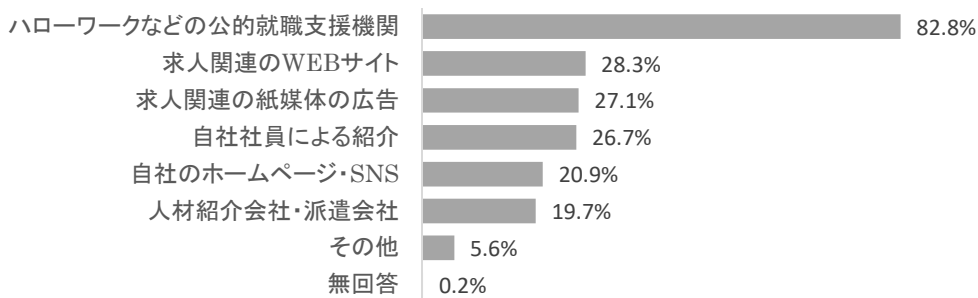
人員体制が不足しているとした 547 事業所のうち、78.8% (431 事業所) が採用活動を行っており、うち 81.4% (351 事業所) が人員不足の解消の目途が立っていない状況にある。その理由として、70.9% (249 事業所) が「応募がほとんどない」と回答している。

採用活動を行っている 431 事業所のうち、82.8% (357 事業所) が、採用の際に利用する手法として「ハローワークなどの公的就職支援機関」を挙げている。

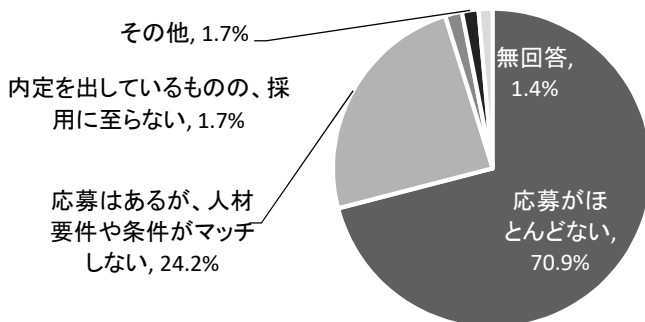
採用活動状況と見通し



利用している媒体 (複数回答、N = 431)



人員不足が解消できない理由 (N = 351)



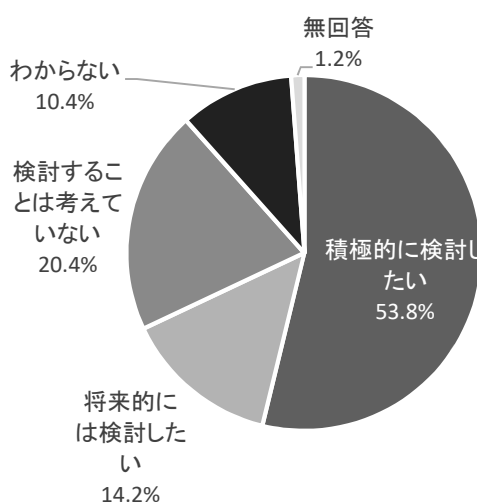
②未就業女性の採用

②-1 未就業女性の採用に対する考え

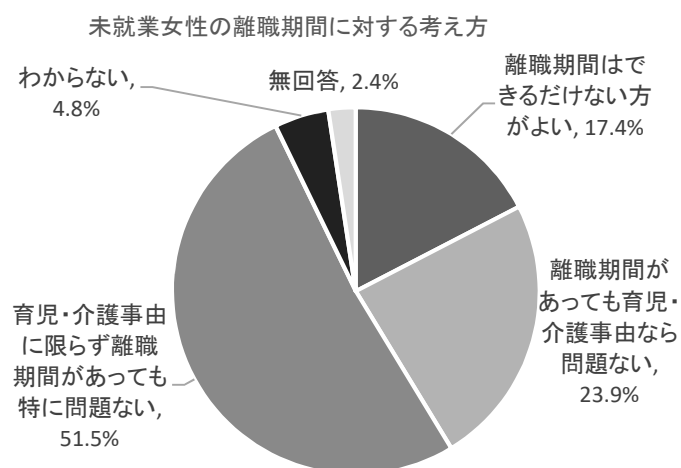
現在採用活動を行っている 431 事業所に対し、不足している人員を補充する上で未就業女性の採用を検討するか聞いたところ、53.8%が「積極的に検討したい」、14.2%が「将来的には検討したい」と回答(計 293 社)。このうち、75.4%は離職期間があっても問題ないとし、67.6%は意欲があれば未経験者でも問題ないとしている。

離職期間のある女性の雇用には前向きな企業が多いことがわかる。

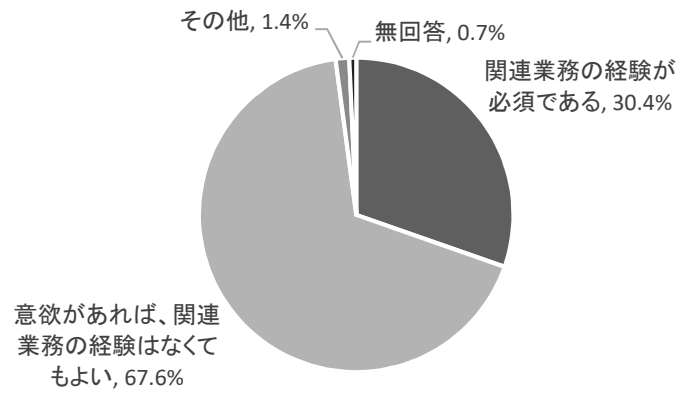
不足人員補充の際に、未就業女性の採用を検討するか(N = 431)



離職期間・業務経験に対する考え(N = 293)



未就業女性の採用を検討する場合、関連業務の経験について



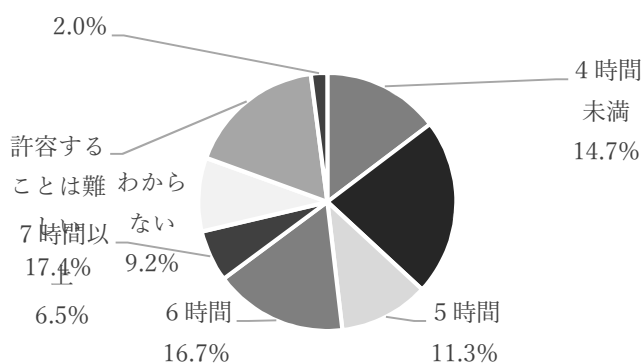
②-2 採用にあたって許容できる勤務条件

未就業女性の採用においてスキル・経験面で条件に合う人材がいた場合、勤務時間を中心として、諸条件を緩和してもよいという企業は多い。

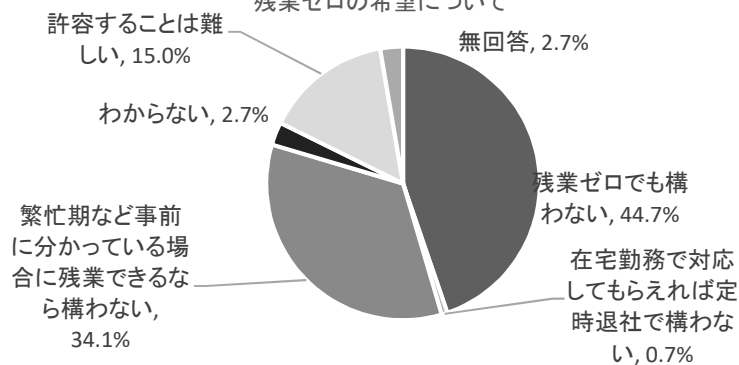
1 日あたりの勤務時間では、6 時間以下を許容する回答が 64.9%であった。一方、時短を許容することは難しいという回答も 17.4%あった。残業については、「残業ゼロでも構わない」が 44.7%で最も多かった。在宅勤務については、「許容することが難しい」が 60.4%で最多となった。

柔軟な働き方に対して許容できる範囲(N = 293)

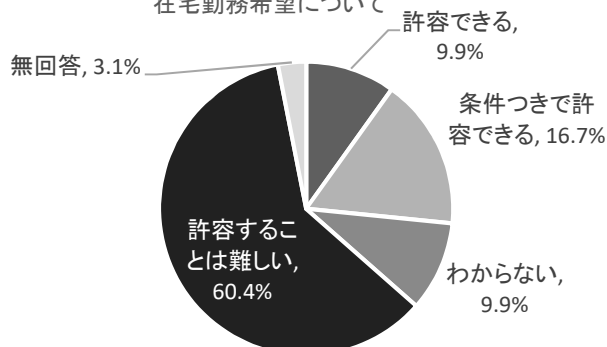
無回答あたりの勤務時間で許容できる最短のもの



残業ゼロの希望について



在宅勤務希望について



3 就業女性の就業継続における課題

(1) 女性側のニーズ・課題

就業女性の設問では、アンケート回答者のうち、「現在、職業をもっている」と答えた 5,286 人の回答を集計・分析している。

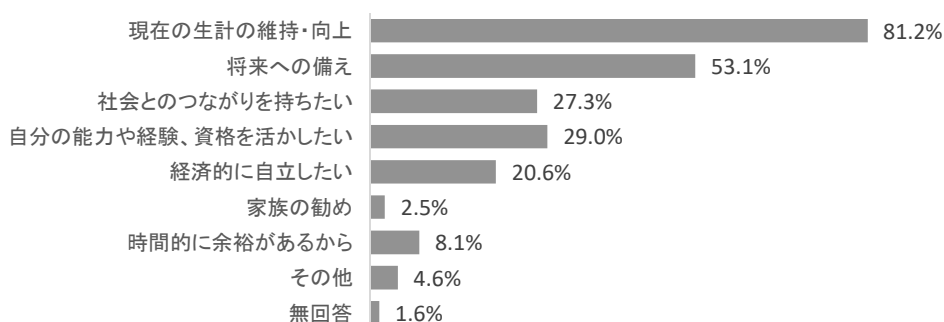
①就業継続にあたって希望する諸条件

①-1 重視する条件

就業を継続する理由を聞いたところ、未就業女性と同様に経済的な側面が大きかった。ただし、「将来への備え」(53.1%)ではなく、「現在の生計の維持・向上」(81.2%)が最も多かった。また、仕事を継続する上で重視する条件としては、66.7%が「勤務時間・日数、残業の有無」を挙げており、未就業女性と同様に最も多い回答となった。一方で実際には、働く日数は週 5 日以上が 73.4%、働く時間は 1 日 7 時間以上が 65.3%(7 時間 19.9%、8 時間超 45.4%)と、就業女性の約 7 割がフルタイムの勤務条件で働いている。

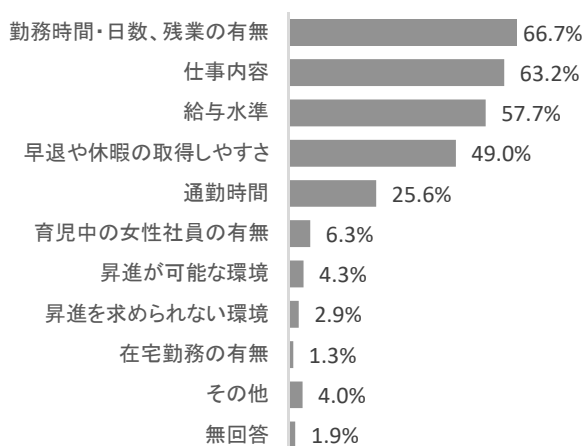
給与水準を重視する傾向は未就業女性(23.1%)より強く、57.7%が重要視すると回答している。現在の年収は 103 万円未満(扶養の範囲内)が 24.9%、81.6%が 400 万円未満であった。

仕事を継続する理由(複数回答、N = 5,286)

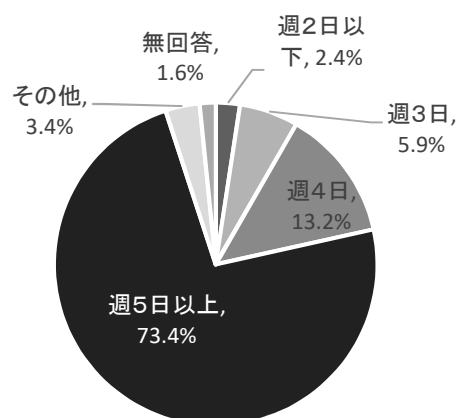


仕事を継続する上で重要視すること

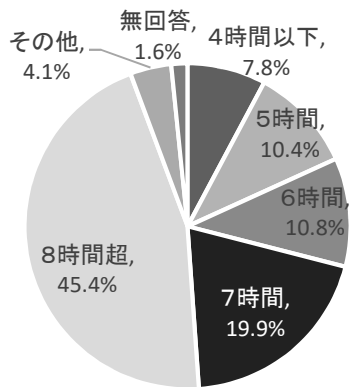
(3つ選択、N = 5,286)



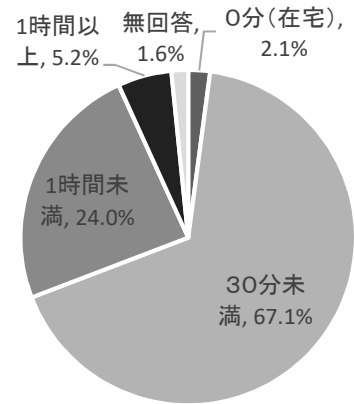
現在の労働日数(N = 5,286)



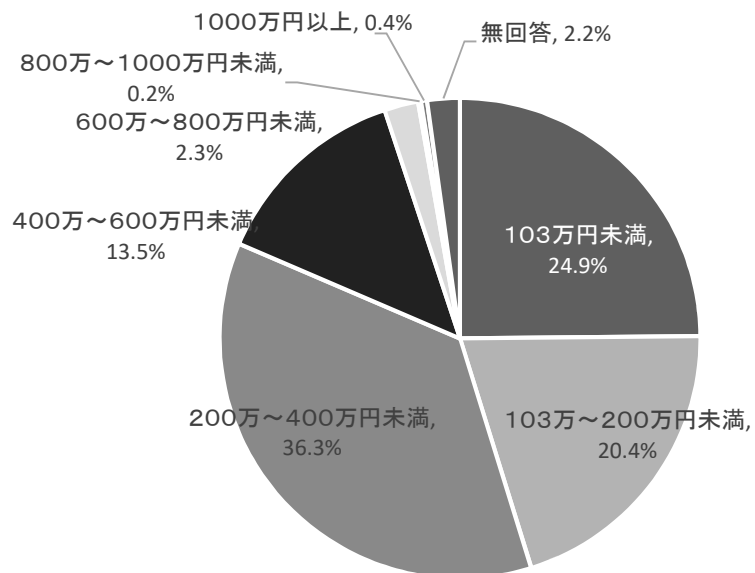
現在の労働時間 (N = 5,286)



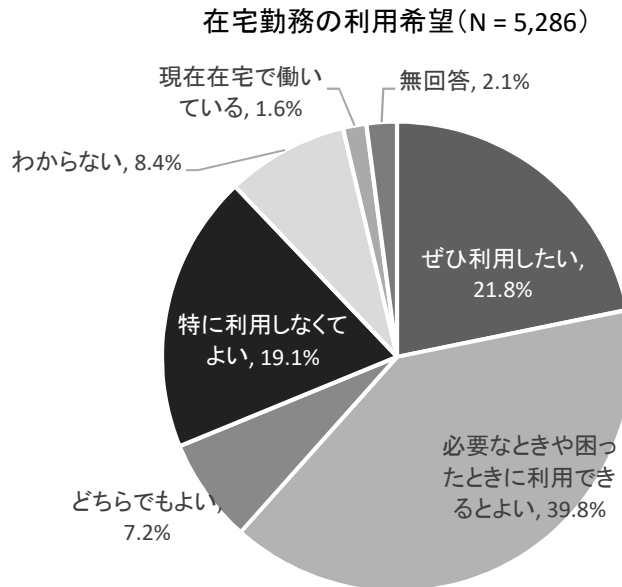
現在の通勤時間 (N = 5,286)



現在の年収 (N = 5,286)



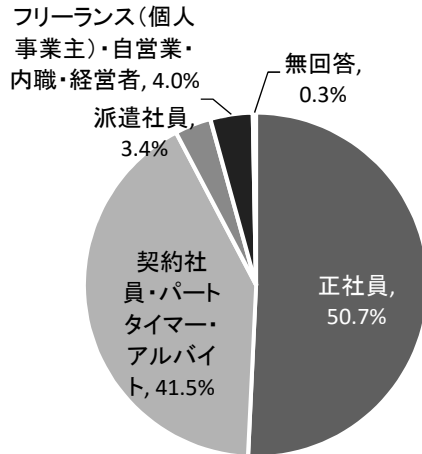
約6割が在宅勤務の利用を希望している。一方で、実際に在宅勤務している人は1.6%にとどまっている。



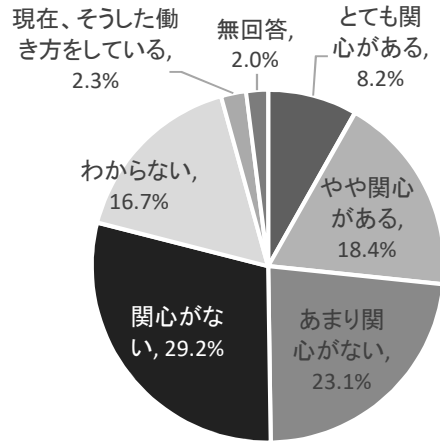
①-2 雇用形態

50.7%が正社員として、41.5%が契約社員やアルバイトとして働いており、9割以上が働く企業と直接雇用関係を持っている。また、26.6%が起業やフリーランスの働き方への関心を示し、未就業女性(29.7%)の場合と同様に一定数いる。

現在の雇用形態 (N = 5,286)



起業やフリーランスへの関心 (N = 5,286)



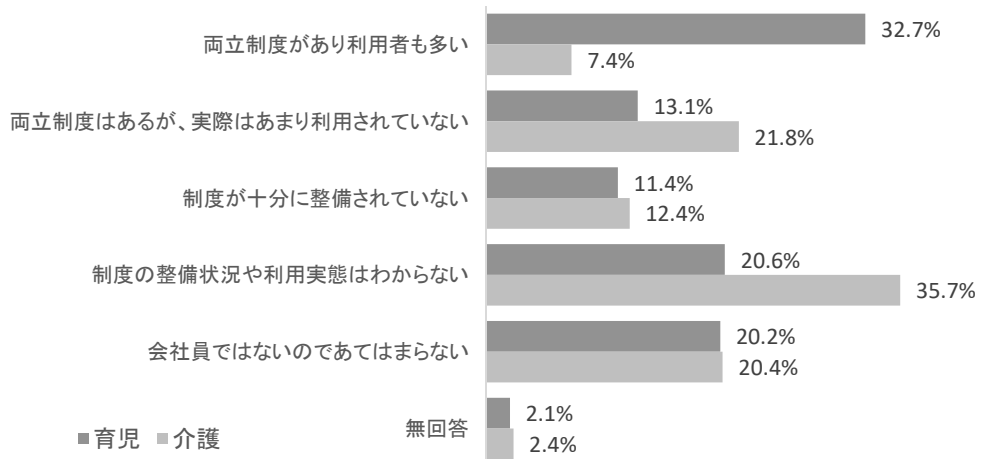
②仕事と育児や介護の両立環境の状況

②-1 両立環境の整備状況

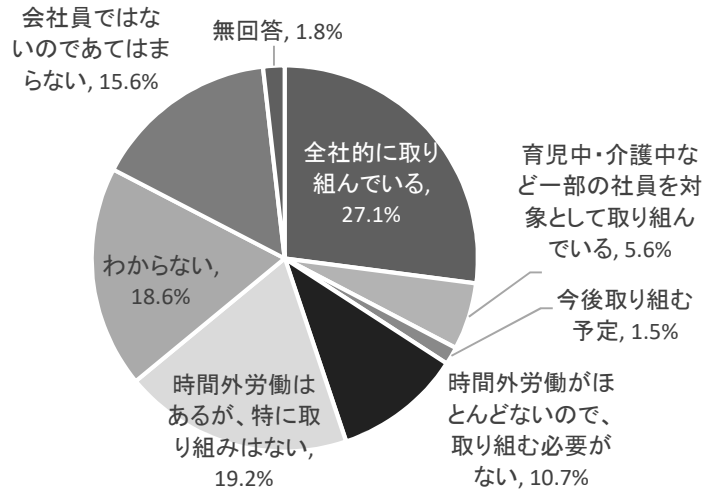
自社の育児支援制度については、32.7%は「両立制度があり利用者も多い」と回答しているが、「両立制度はあるが、実際はあまり利用されていない」「制度が十分に整備されていない」「制度の整備状況や利用実態はわからない」も 45.1%と多い。一方、介護支援制度については、「両立制度があり利用者も多い」としたのは 7.4%にとどまっている。

また、時間外労働削減の取組みについては、「取り組んでいる」(予定も含む)とする回答が 34.2%、一方で「時間外労働はあるが、特に取組みはない」が 19.2%あった。

自社の育児・介護支援制度 (N = 5,286)



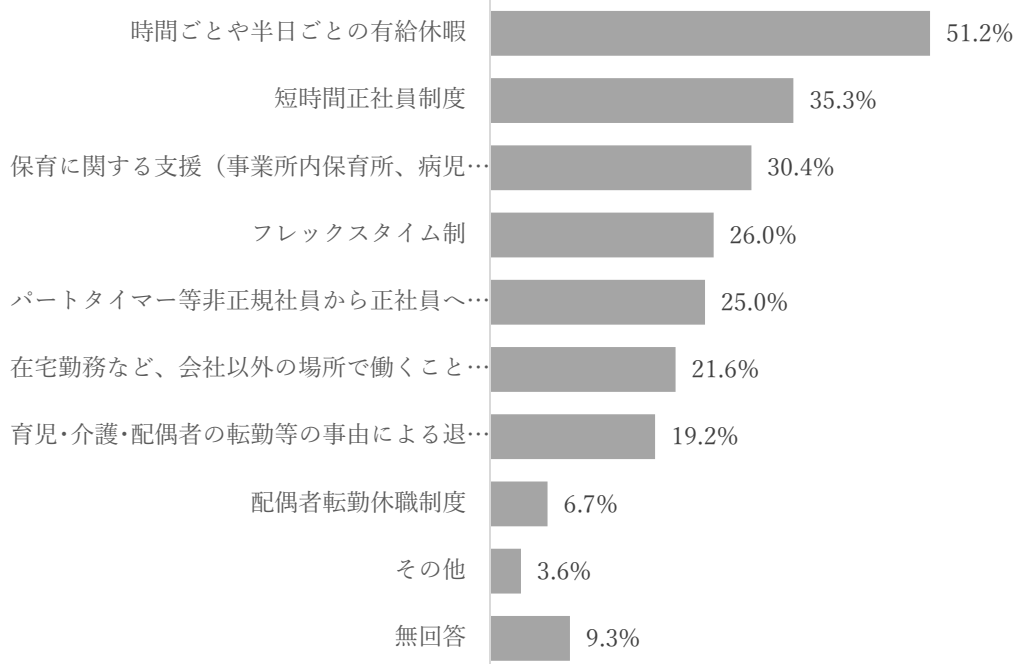
自社の時間外労働削減の取組み(N = 5,286)



就業中の女性が導入を希望する、またはすでに導入されており満足している制度としては、「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%)、「保育に関する支援」(30.4%)が上位となった。

導入を希望する制度(複数回答、N = 5,286)

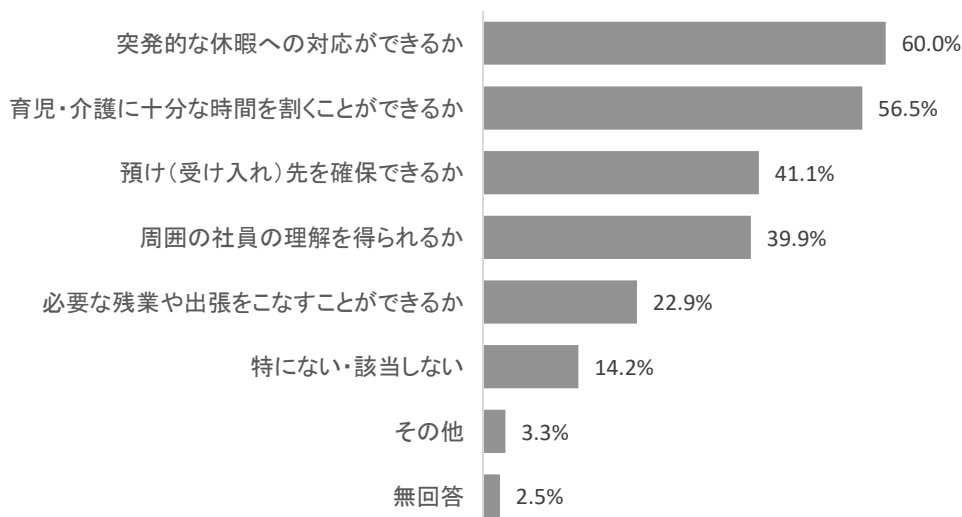
※すでに導入されており、満足している場合を含む



②-2 就業継続における不安

育児・介護との両立という観点から、仕事をする上で不安に感じる事として上位に挙げた項目は、「突発的な休暇への対応」(60.0%)、「育児・介護へ十分な時間を割けるか」(56.5%)、「預け先の確保」(41.1%)、「周囲の社員の理解」(39.9%)であった。就業している場合も、育児等との両立や周囲の理解に不安を抱えている人が多い。

(育児・介護との両立の観点から)仕事をしていく上での不安(複数回答、N = 5,286)

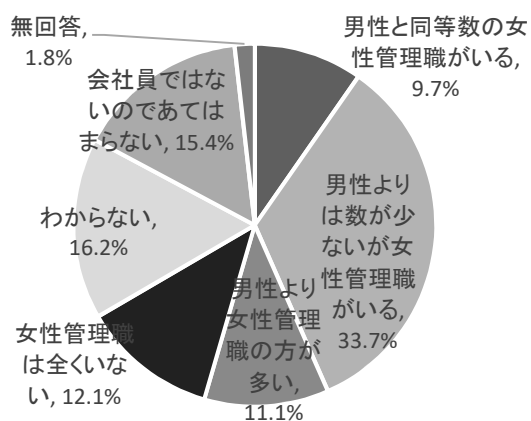


③女性活躍の推進状況

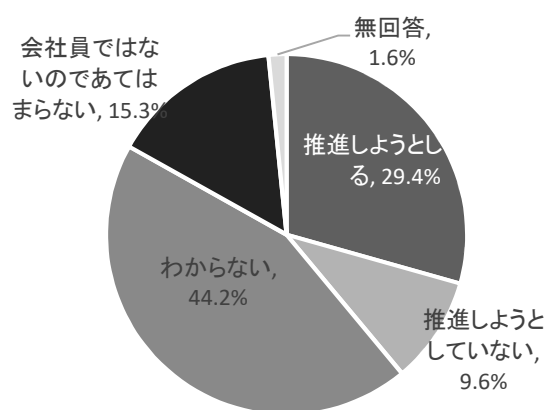
半数以上の企業で女性の管理職がいる状況であるが、男性より数は少ない場合が多い。また、今後、女性のキャリアアップや管理職への登用を推進しようとしている企業は 29.4%であるものの、最も多い回答は推進状況が分からないという 44.2%であった。

一方、自身の仕事に対する考えを聞いたところ、意欲的にキャリアアップを目指す人は 12.0%にとどまり、58.3%がやりがい求めるもののキャリアアップは目指していないとの回答だった。

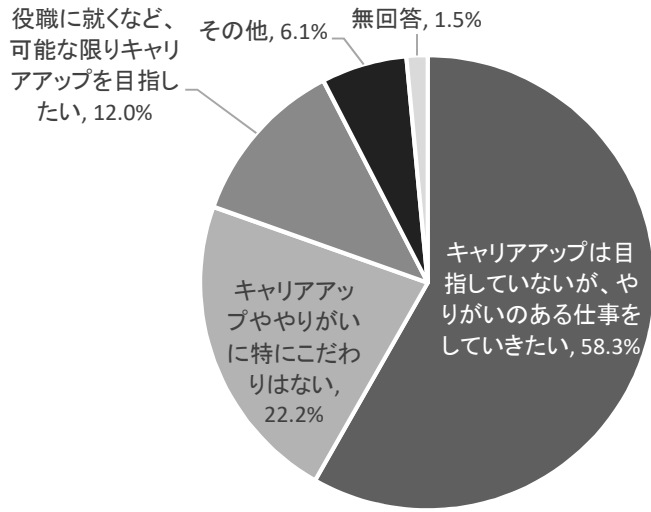
自社の管理職への女性登用の状況 (N = 5,286)



自社の女性のキャリアアップ、管理職登用への推進の状況 (N = 5,286)



自身の仕事に対する考え方(N = 5,286)



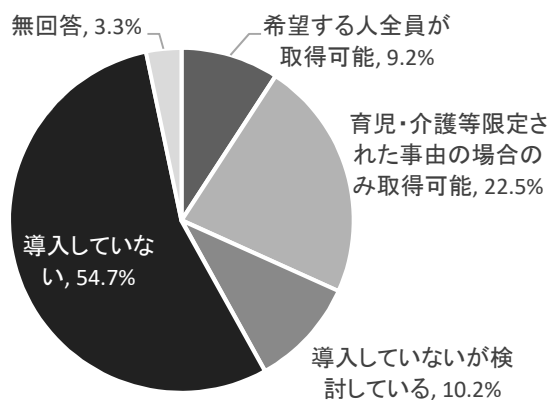
(2) 企業側のニーズ・課題

① 柔軟な勤務制度や時間外労働削減への取組み

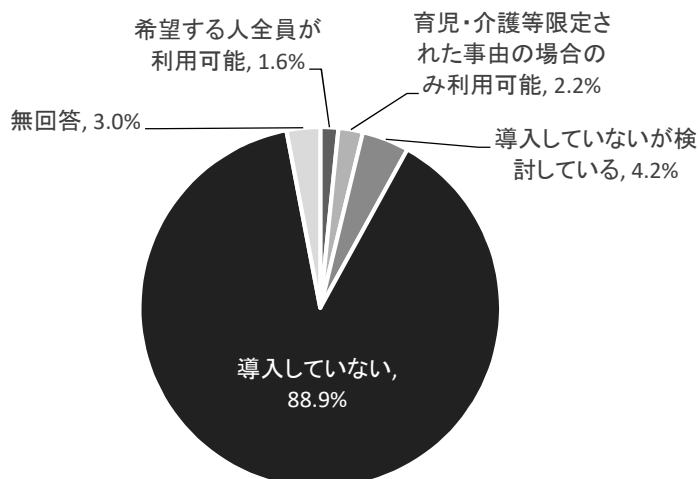
短時間勤務制度については約 4 割の事業所が導入(検討含む)しているが、在宅勤務制度についてはほとんど導入されていない。

時間外労働の削減については、42.7%が取り組んでいると回答し(予定含む)、「時間外労働がほとんどないので取り組む必要がない」も 32.0%であった。一方、「時間外労働はあるが、特に取組みはない」は 22.4%であった。

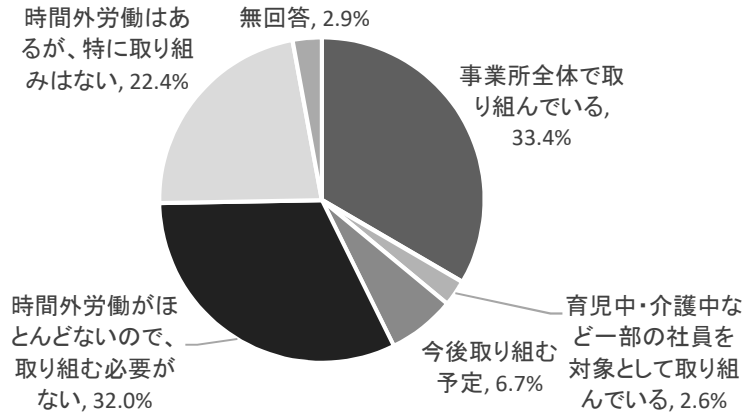
短時間勤務制度の導入状況(N = 1,255)



在宅勤務制度の導入状況(N = 1,255)



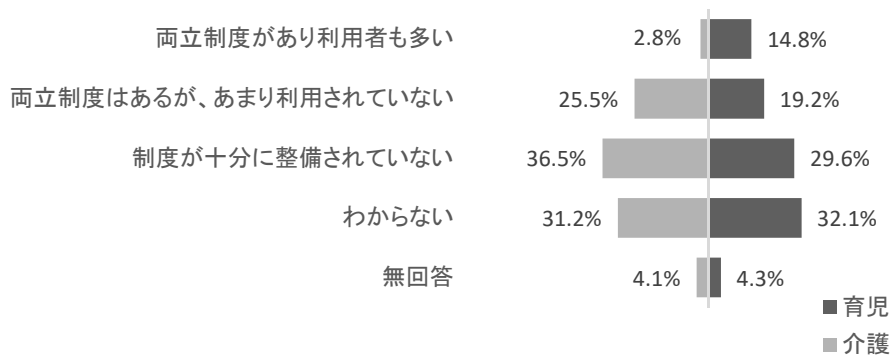
時間外労働削減の取組み (N = 1,255)



②仕事と育児や介護の両立環境の状況

育児や介護との両立制度の現状については、「制度があり利用者も多い」とする回答は、育児で14.8%、介護で2.8%であった。一方で、「制度が十分に整備されていない」「わからない」との回答が育児・介護とも6割を超えており、制度の整備や社員への浸透が十分でない状況がうかがえる。

育児や介護との両立制度の現状 (N = 1,255)



③女性活躍の推進状況

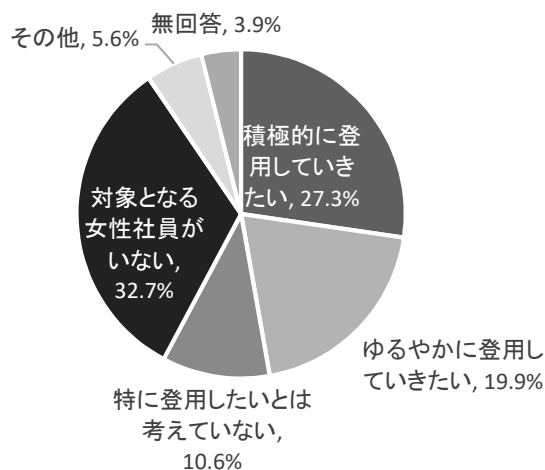
女性の管理職への登用については、27.3%が「積極的に登用していきたい」、19.9%が「ゆるやかに登用していきたい」と回答。

女性リーダーや管理職を増やす上での課題としては「そもそも基幹職に就いている女性がない」が28.8%、「必要な知識や経験等を有する女性がない」が22.6%であり、「女性本人が希望しない」も21.9%あった。

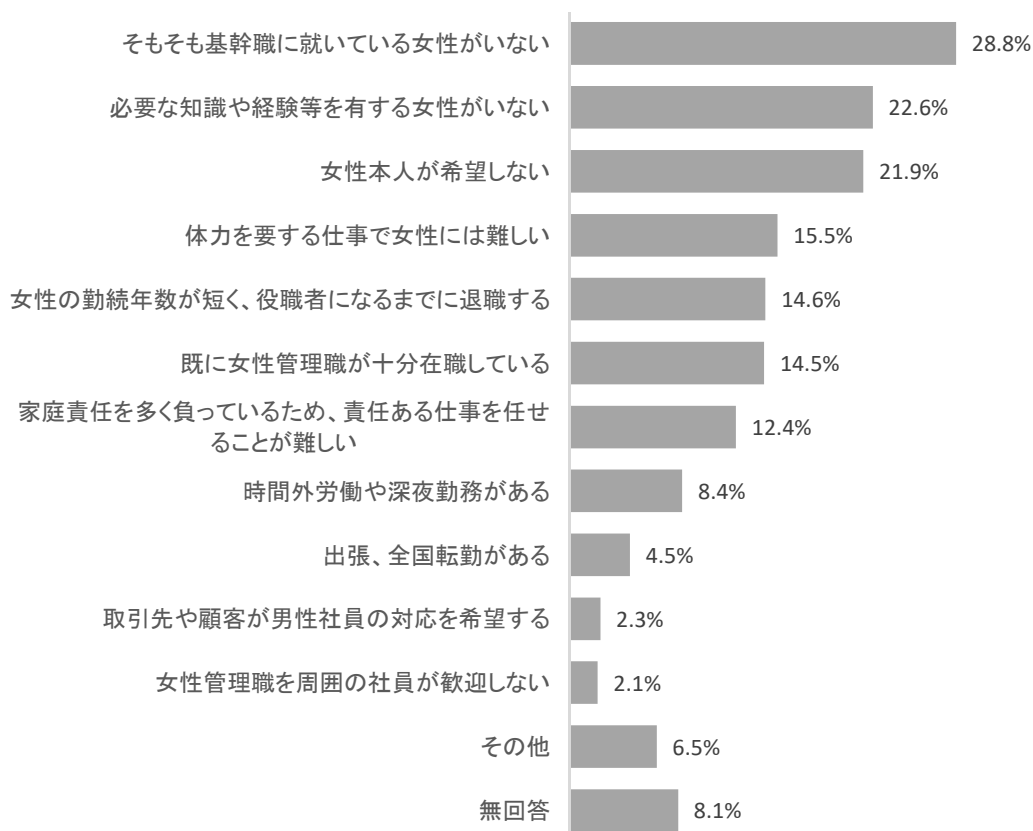
一方で、「時間の制約にかかわらず実績に応じてキャリアアップできる」とする事業所は22.5%、「時間の制約が少なく、かつ実績があればキャリアアップできる場合もある」も17.8%あり、育児介護の責任を負う女性もキャリアアップにチャレンジできる可能性はある。

また、働く時間に制約のある女性が活躍するために導入を検討している制度（導入済みを含む）については、「時間（半日）ごとの有給休暇」（35.5%）、「パートタイマー等非正規社員から正社員への転換制度」（26.1%）の順に多かった。

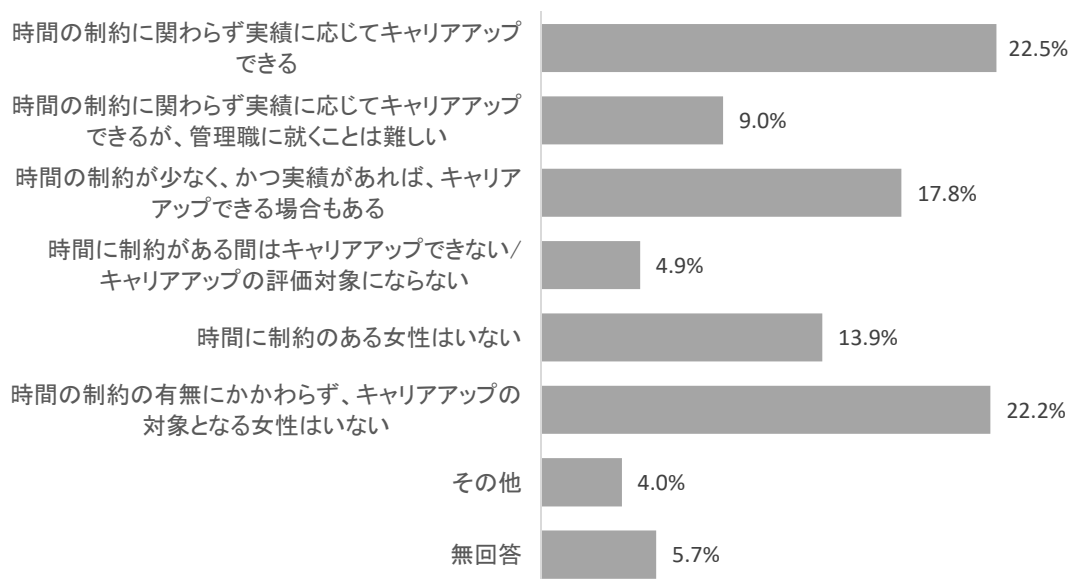
女性を管理職に登用することに対する考え（N = 1,255）



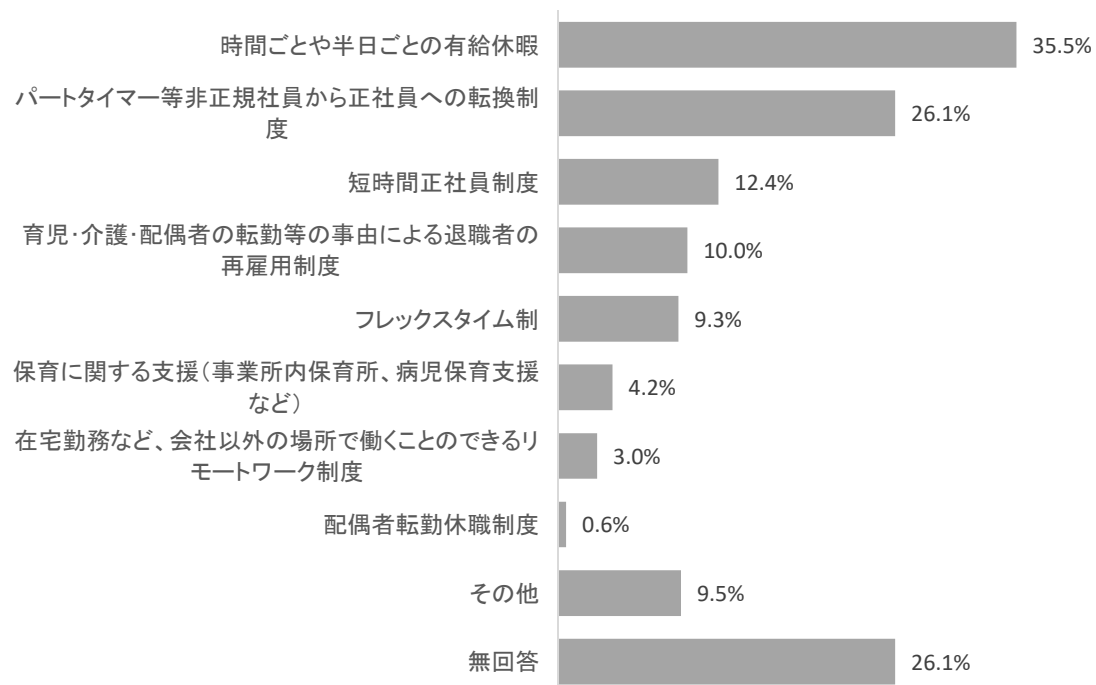
女性リーダーや管理職を増やす場合、考えられる課題(複数回答、N = 1,255)



働く時間に制約のある女性のキャリアアップについて (N = 1,255)



働く時間に制約のある女性が活躍するために導入を検討している制度（複数回答、N = 1,255）
※すでに実施されているものを含む



Ⅱ ヒアリング調査結果

1 未就業女性のヒアリング調査結果

(1)対象者の属性

市内在住の未就業女性のうち、幼稚園から小学校低学年くらいまでの子どもを持つ30人をヒアリング調査の対象とした。

ヒアリング対象者の主な属性は以下のとおり。アンケート調査よりも比較的年齢が高く高学歴であり、また全員に就業経験があった(経験年数が豊富な人が多い)。

※「未就業」には、週20時間未満での就業を含む。

①年齢(N=30)

	人数
30～34 歳	7
35～39 歳	12
40～44 歳	6
45～49 歳	5
合計	30

②最終学歴(N=30)

	人数
高等学校	5
専門・専修学校	5
短期大学・高等専門学校	7
大学	10
大学院	3
合計	30

③子どもの人数(N=30)

	人数
1 人	6
2 人	17
3 人	6
4 人以上	1
合計	30

④末子年齢(N=30)

	人数
1 歳未満	6
1～3 歳未満	15
3～6 歳未満	5
小学生以上	4
合計	30

⑤家事育児等の女性の負担割合(N=30)

	人数
10 割	9
9 割	10
8 割	5
7 割	4
6 割	1
5 割	0

4割	1
3割以下	0
合計	30

⑥過去の最高年収(N = 30)

	人数
100万円未満	0
100～200万円未満	3
200～300万円未満	8
300～400万円未満	11
400～500万円未満	5
500～600万円未満	2
600万円以上	0
不明	1
合計	30

⑦マネジメント経験(N = 30)

	人数
あり	14
なし	16
合計	30

(2)未就業女性のニーズ・課題

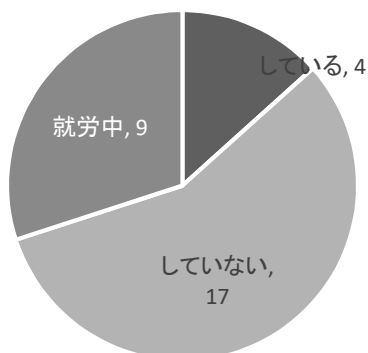
①就業にあたって希望する諸条件

①-1 就業の希望

現在就職活動を行っている人は4人、短い時間で就業を始めている人は9人で、過半数の17人は就職活動を行っていなかった。ただし、就職活動の有無にかかわらず、現在就業していない21人のうち19人は、「将来的には就業はあり」と考えている。

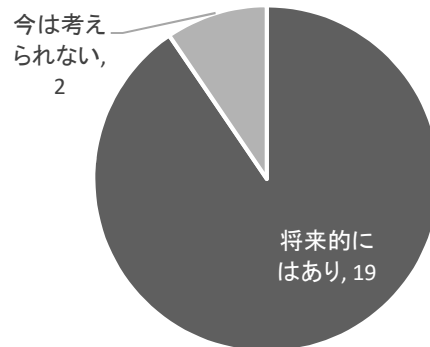
将来的に就業を希望する理由で多かったものは「収入の足しにしたい」という経済的理由であった。

就職活動の状況 (N = 30)

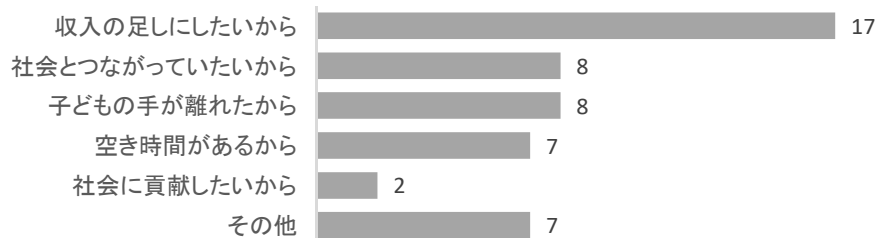


就業に対する意識 (N = 21)

ヒアリング対象者のうち、短時間の就業を始めた9人を除いた21人



就業を希望する理由 (複数回答、N = 21)



ア) 就業希望についての主なコメント

- ・ 自分で稼いだお金がほしい。夫のお金を使うストレスがある。
- ・ 経済的・精神的に自立したい、自分が成長したい。
- ・ 働いているほうが若くられる、子どもだけと接するのは難しい。
- ・ 私(母ではない)の時間がほしい、評価されたい。
- ・ 周りが育児が落ち着いて働き始めていて、その話を聞いていたらメリハリがあってよさそう、と感じる。家に帰って子どもに会うと癒される、と聞くといいな、6時間くらいだったらできるかな、と。

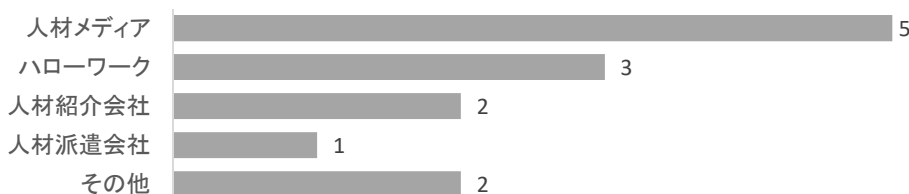
- ・ 女性も社会に出て働くという姿も息子に見てほしい、家にこもるより外に出るほうが好き。

①-2 就職の情報収集手段

就職の際の求人を探すのは「人材メディア」の利用が一番多く、次いで「ハローワーク」「人材紹介会社」と続く。これらの媒体に対する感想としては、総じて、条件に合う仕事が見つからないというものである。子育てとの両立が可能な職場なのか、短時間勤務が可能な職場なのかといった条件で検索可能な媒体が求められている。

利用している媒体(複数回答、N = 10)

対象は就職活動中の4人及び以前活動していた3人、就労中3人の計10人



ア) 利用媒体についての主なコメント

- ・ コンビニのタウンワークで情報収集はするが、ハローワークは使ったことがない。堅苦しそう、手続きが面倒そう、軽々しく行ってはいけない感じ。
- ・ 情報はあるが希望条件に合うものがほとんどない(幼稚園お迎え 15:10)。
- ・ 看護師案件は常勤しかなかった。常勤・夜勤だと保育園にいる時間が長くなってしまふので夫も自分も納得せず。マザーズハローワークでは託児ができるものの、子どもがじっとしてくれないのでゆっくり探せず、だんだん気持ちも足も遠のいてくる。訪問看護などを探したが、短時間案件などはどこを探せばいいのか分からない。一時保育は9-17時で預けられるが、自分が探している案件(外来のクリニックなど)だと8:30-13:00が多く、始まりの時間が合わない。ハローワークに相談に行った際に9時以降スタートでできないか、と打診してもらったがやはり難しそうだ。
- ・ パコラや新聞、ハローワーク情報を見たりはしているが、これはという条件の仕事がなかったことと、仕事は代替が利くが、子育ては代替できず、応募までしたことがない。出産後はハローワークに行ったことはない。子どもが病気になった時、行事の際に対応できる時間帯での仕事情報はなかった。夫が忙しく、子育ての対応は自分のみ。
- ・ ナースバンクで(看護師の)仕事を見つけた友人がいるとは聞いたが、まだ子どもが小さいので躊躇して登録していない。
- ・ いい条件はあっても、選り好みする。シフトが月～金までだと子どもの対応が難しい、時給がもう少し高いといいなと思う。

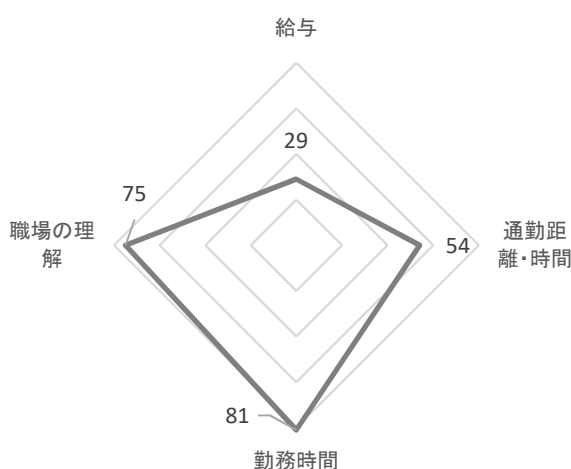
①-3 就業の際に希望する条件

就業に際して重視する条件として、一番要望が高かったのは「勤務時間」であった。次いで「職場の理解」「通勤距離・時間」となり、「給与」の優先度は低い。

「育児に負担のない範囲での時短希望」であり、「子どもの病気時や行事で休むことが可能な職場」で働くことを希望する人が多い。

就業にあたり重視する項目(4項目を順位づけ、N = 26)⁹

(1位-4位を点数化 1位:4点 2位:3点 3位:2点 4位:1点)



ア)「勤務時間」についての主なコメント

<p>育児に負担のない範囲希望</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 10-14 時で働けるとベスト。 ・ 小学生になったら 9-15 時。 ・ 幼稚園であれば 10-16 時。 ・ 子どもの帰宅時間まで。学童保育に預けることは考えていない。 ・ 幼稚園バスが学期ごとに出発・迎えの時間が変動するため、出勤・終業時間も変動が可能な仕事が果たしてあるのか不安。 ・ 小学校に上がったなら 5 時間くらいは働けると思う。 ・ 18 時前に家に着きたい。 ・ 土曜日は難しい。 ・ 残業はできない。
---------------------	---

⁹ 時間などの制約から 4 人は詳細ヒアリングができていないこと、また 26 人中 5 人は 4 位まで回答していない点には留意が必要である。

イ)「職場の理解」についての主なコメント

子どもの病気時や 行事で休むことが 可能な職場	<ul style="list-style-type: none"> ・ 条件に合う勤務を理解してくれる風土。 ・ 子どもの行事、病時に休める環境。 ・ 子どもの熱が出た時にお互い様で対応できる環境だとありがたい。同じ世代で子育てへの共感がある仲間だとありがたい。 ・ 休まれたら困ると言われたらそこで辞めないといけない。病児保育はかかりつけにはあるが上限枠が少ないので入れないリスクもある。夫の方に休んでもらうのも厳しい。
-------------------------------	--

ウ)「通勤距離・時間」についての主なコメント

自宅や預け先の近く・移動しやすい場所	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自宅からできれば車で 20-30 分。 ・ 理想は自転車で移動できる距離。 ・ 熱が出た時にすぐ迎えに行ってもらえる距離。 ・ ベストは家の中でできる仕事、次は何かあった時にすぐ帰れる距離。 ・ 近くに越したことはないが労働時間に応じて調整可。
--------------------	--

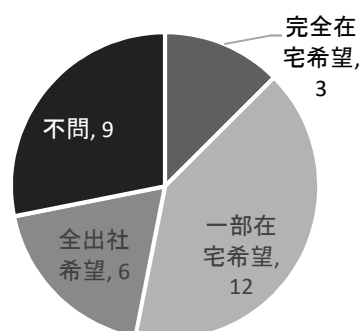
エ)「給与」についての主なコメント

お小遣い程度・扶養の範囲内	<ul style="list-style-type: none"> ・ お小遣い程度。時給 900 円～。 ・ 扶養の範囲内で 最低手取り 5 万はほしい。理想は 8 万円(月額)。 ・ 扶養内の上限いっぱい。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給与額というより、仕事の成果を評価してほしいと感じる。それが給与に反映されるといい。 ・ どうせ働くのなら稼げるだけ稼ぎたい。

オ)在宅勤務に対する希望

半数以上が、在宅勤務が可能な環境であれば、トライしたいと回答している。

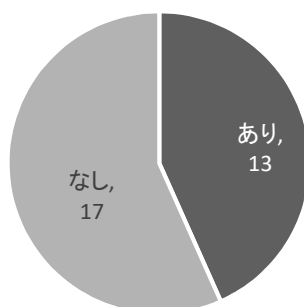
在宅勤務に対する希望 (N = 30)



カ) 未経験職種へのチャレンジ意欲

未経験職種へのチャレンジ意欲については、13 人が「あり」と回答している。「あり」の中にも程度の差があり、職種限定せずに新しいことに前向きな人がいる一方で、勤務条件等を優先させたいという人もいる。未経験でもチャレンジしたいという職種で複数人が挙げていたのは、「事務」「接客」であった。

未経験職種へのチャレンジ意欲 (N = 30)



キ) 未経験職種を中心とした職種についての主なコメント

<p>未経験職種へのチャレンジ意欲あり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今までの職種は全て異業種からのチャレンジなので、未経験職種でも構わない。 ・ 新しい職種に興味はあるし、苦手意識はあまりない。 ・ 接客業が始めやすそうだが、事務へのチャレンジ意欲も持っている。 ・ 勤務地や勤務時間、育成環境次第。人と話すのが上手ではないので営業は向かないと思う。黙々とできるような事務職の方がよい。 ・ 時間が合えば、飲食店でも何でもジャンルは問わない。 ・ 職種は使ってもらえるなら何でもいいが、得意・不得意はあるので選びたい。コールセンターは学生時代バイトしたが苦手だった。 ・ パートから少しずつやっていけたら興味がない訳ではない。ただ、ずっと働いていないので変化・新しいことに対する抵抗感は強い。
<p>未経験職種へのチャレンジ意欲なし</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 必要であればするが、なるべくしたくない。 ・ やれる自信が持てるような教育や研修があればいいが、積極的にしたいとは思わない。 ・ 未経験業種は怖い。年を取っていると認識しているので、若い人が求められているという思いもある。できれば、(経験のある)医療・介護系の中での業務を希望する。 ・ (これまで経験を積んできた)ブライダル業界でやりたい気持ちがある。

①-4 希望する雇用形態

正社員希望は3人で、半数以上が契約社員やパートタイマーなどの非正規雇用希望であった（複数回答）。

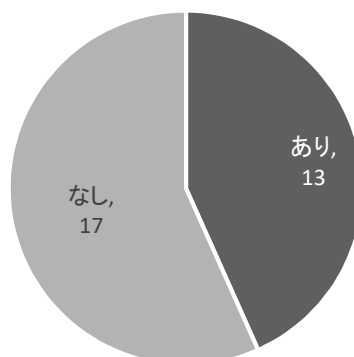
希望する雇用形態（複数回答、N = 30）



ア) 起業への関心

起業への関心については、13 人が関心ありと回答。具体的内容として複数名が挙げているのは、「赤ちゃん・子ども向け」「美容サービス」であった。

起業への関心（N = 30）



イ) 起業への関心「あり」の具体的内容

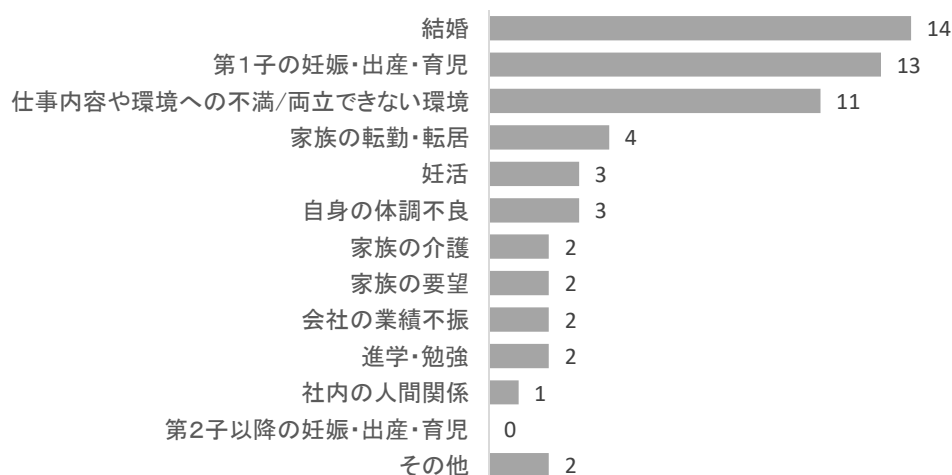
- ・ 自宅で子ども向けに英語教室をトライアル中（月に2回、小学生対象、無償）。
- ・ ヘアエクステ、アロママッサージの出張サービスで開業したい。現在、友人に無料でサービスを提供し、スキルを磨いている。
- ・ お菓子作り。月3-5回のレッスンを教えているので本気でできるのであればありえる。
- ・ 今、リボンの資格（髪留め・アクセサリ）を取っている。リボンアクセサリの販売・講師の仕事にも興味がある。
- ・ イベント企画、名刺、フライヤー作成など。
- ・ トータルで自分の好きなようにプランニングできるような環境があればベストだと思う。どこかに所属するよりは自分でやりたい気持ちのほうが大きい。

②仕事と家事育児等の両立環境の状況

②-1 退職時の状況

仕事を辞めた理由として多かったのは、結婚(14人)、第1子の出産・育児(13人)であった。アンケート調査同様に、第1子の出産・育児と同程度に結婚退職が多くなっている。自らの希望で結婚退職する人がいる一方で、結婚を機に転居したなど、やむを得ず退職、という人も混在している。

退職のきっかけ・理由(自由記述を分類、複数、N = 30)



ア)退職のきっかけ・理由(主なコメント)

結婚	<ul style="list-style-type: none"> 結婚を機に北九州市へ転居のため。 結婚で夫のいる東京に引っ越すため。 もともと結婚退職が夢だった。 専業主婦になりたかった。
第1子の妊娠・ 出産・育児	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠したので退職。妊娠したら辞めようと思っていた。そう思ったのは、妊娠しながら通勤が大変と言われた(から)。夫からも無理して働かないでいいよ、と言われた。 8年前、出産を機に退職。子どもに注力したいと思った。 初めての出産。母が専業主婦だったこともあり、働きながら育てるという意識がなかった。最初はずっと子どもと一緒にいたかった。 第1子のとき、産休に入る前に入院してしまいそのまま退職した。 出産退職(産休前に退職)、家庭を持っていたら継続は難しい(環境だった)。 派遣だから産休・育休はなかった。(本人談)

仕事内容や環境への不満/両立できない環境	<ul style="list-style-type: none"> ・ 継続の打診もあったが、個人経営でシフトが厳しく、(産後)2 か月で復帰してほしいと言われて難しかった。 ・ 長時間労働が多く、休みが全然なくて体力的・精神的にきつかった。自分の時間が欲しくて辞めた。 ・ 業務内容(責任が大きい)がきつかった。シフトもきついし、教育もしないといけない、いろんな要素が重なって辛くなっていた。 ・ 女性社員は結婚したら契約社員にならなければいけない環境だったが、自分は結婚しても正社員のままで大丈夫だった。その状況により社内から「ずるい」という声が上がって、その分男性的な働き方を求められるようになった。 ・ 持ち帰り仕事が多く仕事が終わるのが23時の日々。夫といっても自分がずっと仕事をしている状態だった。担任だったので余計に両立が厳しいと感じた。 ・ 仕事がハードだったこともあり、両立できるイメージがなかった。販売員の先輩で結婚後も続けている人はいなかった。
家族の転勤・転居	<ul style="list-style-type: none"> ・ 夫の転職を機に出身地に戻ることにした。 ・ 第2子の産休・育休中に夫の転勤が決まり退社。 ・ 夫の転勤と出産のタイミングにあわせ、数ヶ月から1年のサイクルで就職退職を繰り返している。
妊活	<ul style="list-style-type: none"> ・ 妊活しようと思った。3 か月休みなしで勤務など、ブラックな働き方もしていたし、子どもができにくい体質だったので。 ・ 妊娠はまだだったが、出産を考えると、この会社で続けるのは(勤務時間・雰囲気など)難しいと思い退職を選んだ。 ・ 入籍直後に子宮外妊娠をして子どもが授かりにくくなったので、ゆっくり妊活をしたいと思っていた。
自身の体調不良	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンタルから体調を崩した。 ・ 精神的疾患(うつ)。
家族の介護	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実の母が倒れ、重症だったので、以前から母がやりたいと言っていたお弁当屋さんをしようと思い退職。 ・ 母が病気になり実家に戻るようになった。
家族の要望	<ul style="list-style-type: none"> ・ (夫に)子どもが小さいうちは家にいてほしいと言われてそのまま。 ・ 家に帰ってする仕事はかなり多く、夫から「辞めてくれ、子どもができたらどうするの」言われ、自分も納得して辞めた。
会社の業績不振	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤めていた会社が倒産した。 ・ 育児休業を取得して働き続けるつもりだったが、結婚する頃に会社が経営難になり希望退職者を募っていたこともあり、早期退職に応

	募した。
進学・勉強	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人大学・大学院進学のため。 ・ 司会の勉強をしたいと思って。
社内の人間関係	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人間関係が合わなくて。(上司の)イライラしたときの八つ当たり、暴力行為に耐えられなかった。

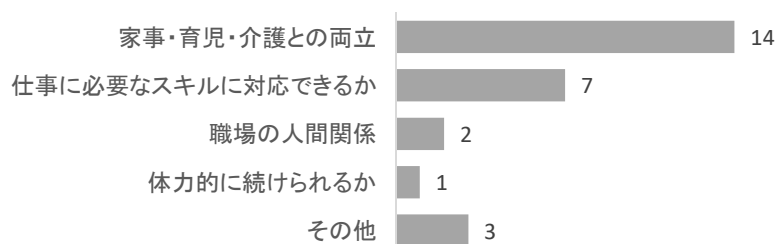
②-2 就業に際しての不安

就業に際しては、就業中の人を除く 21 人中 14 人が家事・育児・介護などの両立に不安を抱えている。仕事に必要なスキルに対応できるのかといった不安も 7 人が感じている。

また、家族の考えについては、夫・実家・義実家ともに、反対とする意見はほとんどなかった。家族の考えに対するフリーコメントを見ると、夫は賛成とした人の中には「自分の家事育児分担が増えない範囲で妻の就職を許可する」とした意見もあった。就業後の家事分担のイメージが「現状維持」とする人は、そうした夫側の意向をくみ取っていることも推察される。

就業するにあたり不安に感じること(自由記述を分類、複数、N = 21)

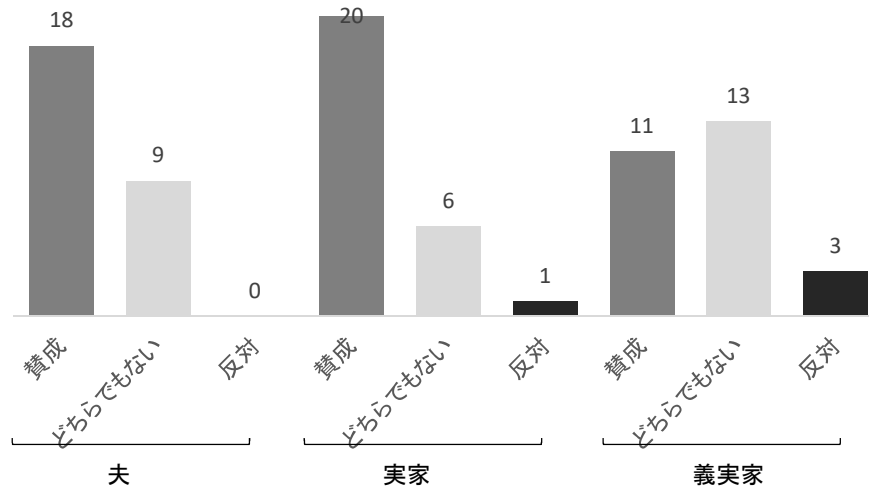
ヒアリング対象者のうち、短時間の就業を始めた 9 人を除いた 21 人



ア) 不安に感じることについての主なコメント

家事・育児・介護との両立	<ul style="list-style-type: none"> ・ 両実家が遠いのでヘルプがない。 ・ 急な病気や学校行事の際に休めるか。 ・ 子どもの習い事の送り迎えもある。 ・ 夫の出張が多く子どもに負担になるのではないか。
仕事に必要なスキルに対応できるか	<ul style="list-style-type: none"> ・ システムや技術が変わっているだろうから自分のスキルが通用するのにか心配。 ・ 特にスキルがあるわけでもなく、社会から離れているので、どんな仕事ができるのかわからない。
職場の人間関係	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育て中の女性に理解がある会社を知りたい。 ・ 保育園か幼稚園に戻りたいと思っているが、職場の環境や人間関係は特に気になる。
体力的に続けられるか	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一時仕事をしていなかったので生活に慣れるまでが不安。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保育料分稼げるのかも不安。 ・ 子どもに寂しい思いをさせないか心配。 ・ 自分がしたいことより、条件で選ばないといけないかなと思う。

就業に対する家族の考え (N = 27)¹⁰



イ) 就業に対する夫の考え(主なコメント)

賛成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子どものことに支障がなければ特に反対はしないと思う。 ・ 応援はしてくれると思うが、(夫が)勤務時間を変えて保育園に迎えに行く、などは難しいと言われている。
どちらでもない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自分(夫)が忙しいから家事育児分担は無理。 ・ 自分(夫)の稼ぎでやっていけるなら育児に専念した方がよい。下の子が幼稚園に毎日行くようになって時間ができたら働いていいのではないか。 ・ 収入が増えることは賛成だが、家事育児分担が増えて、自分(夫)の時間がなくなるのがいや。

ウ) 就業後の家事分担のイメージ

現状維持	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今と変わらず進めるイメージ。夫は19時くらいには帰ってくるので、今も子どもをお風呂に入れたりと助かっている。お風呂や買いものなど頼めばやってくれる。 ・ 分担は今と変わらない。ノー残業デーが増え、毎週水曜は18時半頃に夫が帰ってくるから、子どもと一緒に遊んでくれたりはするが、早すぎるのも問題。 ・ 比較的サポートはしてくれているので短時間でできることであれば助け
------	--

¹⁰ 時間などの制約から、回答を得られたのは30人中27人であった。

	<p>てくれる。子どものお迎えなどは難しいと思う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自分ができることはしてくれると思うが、分量は増えない気がする。遊んだり洗濯してくれたりはあるが料理はしない。夫がもっと前向きにこれもやるよ、というタイプなら、働くことに対してもっと前向きになれると思う。 ・ 子育てはだんだん手が離れていくが、家事は自身でやりくりしていくことになると思う。両立しながら働けたらいいなと思う。 ・ 今と変わらなさそう。交渉しても「できない」と言われる。 ・ 夫にもう少し分担してほしい。前向きにそう思ってもらえるように話し合いたい。 ・ 夫は働くことに賛成ではないので、今と変わらないと思う。
<p>少しずつ分担を変え</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ パートなどで外に出るようになったら1-2割は夫に家事をお願いすることになると思う。夫の理解はある。夫は働いてほしい、と思っていると思う。貯蓄に回せるほど余裕があるわけではないので。 ・ 将来的にフルタイムになる場合、話し合えば、育児はもちろん家事もやってくれるかもしれない。 ・ 夫の協力は得られそう。市内にいる実家、夫の実家のサポートも可能な環境ではある。手を抜くところは抜きつつどうにかできると思う。子どもも自分のことは自分でやらせるようにしたい。
<p>既に協力的</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 夫の勤務が昼から夜になったため、現在は夫の家事・育児割合が高くなっている。ただ、本人は「子育てはおろそかにしてはいけない」との価値観が強い感がある。 ・ 今も夫が休みの日に子どもを見てもらい、自分の仕事を集中してゆったり、パソコンを家に持ち帰り、作業をしたりしている。一時保育施設も見つけたので仕事の分量は徐々に増やしつつも、二人目を考えているので仕事時間はそんなに増やせないかもしれない。

②-3 就職活動をしていない理由

就職活動をしていない17人のうち10人が「家事・育児・介護との両立が困難だから」という理由を挙げた。ただし、6人が下の子どもが小学校に入ったら、5人が幼稚園に入園したら就業も検討するとしている。

ア) 就職活動をしていない理由(主なコメント)

家事・育児・介護との両立が困難	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子どもが長期休みの時に預ける所がない。 ・ 習い事の送り迎えもあり二の足を踏む。 ・ 家族に負担がかかるのではないかと不安。
希望に合う仕事がない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 条件に合う求人がなかなかない。一方で、子育て支援などのボランティアとアルバイトを始めている。 ・ 子どもが幼稚園で帰りが早いので昼間3時間だけ、などの条件で探すことが厳しい。 ・ 仕事をしたいという気持ちはありつつ、社会から遠ざかっている期間も長く、自分にどんなことができるのだろうと不安に思う。
他にやりたいことがある	<ul style="list-style-type: none"> ・ できれば(アクセサリーの)ハンドメイドが趣味なので、できる範囲で細々と製作したい。そこで資格を取って仕事としてやれたら望ましい。 ・ お菓子作りを趣味でやっているのをそれを本格的にやっていくか、以前やっていた仕事をまた始めるかを考えている。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1-2年後くらいから再就職活動をしたい。 ・ 時間にゆとりができたなら子どもが帰ってくる時間まで働きたい。

2 企業のヒアリング調査結果

(1)対象者の属性

本調査は、北九州市内の事業所に対し、採用と勤務環境についてのヒアリングを行ったものである。対象企業は15社とし、業種分類すべてをカバーはしていないものの多岐に渡り、従業員数は最小値数人から最大値4,000人程度と、様々な企業規模を網羅的に選定している。

ヒアリング対象者の属性は以下のとおり。

対象企業15社のうち、卸売・小売業が最も多く5社であった。女性活躍推進法に基づく事業主行動計画は、策定が義務付けされている301人以上の労働者を雇用する企業を含め8社が策定している。

	業種	事業所の形態	企業全体の常用従業員数※	事業所の常用従業員数※	事業主行動計画の策定有無
A社	運輸業	本所・本社・本店	③	③	はい
B社	卸小売業	本所・本社・本店	③	③	はい
C社	卸小売業	本所・本社・本店	④	④	はい
D社	医療、福祉	本所・本社・本店	⑤	⑤	はい
E社	製造業	本所・本社・本店	②	②	いいえ
F社	その他(その他)	わからない	②	①	いいえ
G社	製造業	本所・本社・本店	③	③	いいえ
H社	その他(その他)	本所・本社・本店	④	③	はい
I社	その他(情報通信業)	単独事業所	①	①	いいえ
J社	その他(情報通信業)	支所・支社・支店	⑤	⑤	はい
K社	卸小売業	本所・本社・本店	③	②	いいえ
L社	卸小売業	本所・本社・本店	④	④	はい
M社	金融、保険業、不動産業	本所・本社・本店	②	②	いいえ
N社	卸小売業	本所・本社・本店	③	③	はい
O社	鉱業、建設業	わからない	②	②	いいえ

※常用従業員数 ①30人未満、②100人未満、③300人未満、④1000人未満、⑤1000人以上

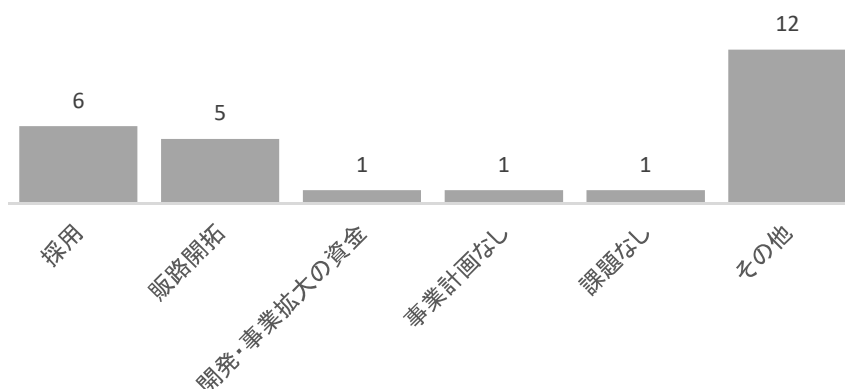
(2)企業側のニーズ・課題

①人員不足の状況

①-1 人員不足の状況

採用を課題に挙げる企業は 6 社であった。採用全般について、企業が感じている課題としては、応募が少ない／ない・求めている人からの応募がない、定着しないが多く挙げられた。その他、望んでいる人が確保できないが故に、採用基準を下げざるを得ないといった意見のほか、複数名でカバーしているといった工夫も聞かれた。人員不足の結果、事業機会を失っているという意見もあった。

今後の目標を実現する上での課題(複数回答, N = 15)



ア)採用についての主なコメント¹¹

応募が少ない／ない・求めている人からの応募がない

- ・ 少子化により新卒は年々厳しくなっている。応募も減ってきている。4-5年前までは内定辞退はなかったが今はある。(B社)
- ・ (新卒について)年々セミナー参加者が減少していて危機感を感じている。辞退が増え、応募も減ってきている。(中途採用について)人が来ない。(B社)
- ・ 給与額が(相対的に)低い職種の応募は悪い。ほかに流れているのではないだろうか。(D社)
- ・ 正社員については、転職理由がはっきりしなかったり、自分探しの人が多く、将来の展望を持っていない。自律型で意欲・情熱のある方を求めているが出会いが少ない。(E社)
- ・ 応募が少ない。経験者、即戦力確保は難しい。(F社)
- ・ 採用がかなり厳しい状況。応募数自体が少ない。応募があった方は基準を下げて採用している。それでも必要数には満たない。本来希望す

¹¹ 今後の目標を実現する上での課題として「採用」を挙げていない企業も回答している。

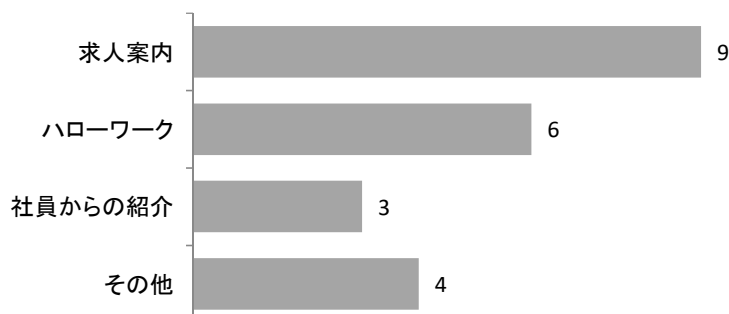
	<p>る採用基準を下げて教育に力を入れている。本来はフルタイムが欲しいが、今は短時間労働者と組み合わせて必要工数を確保している。(J社)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 土日休みではない、勤務時間が遅いシフトもある等の理由からか、応募が少ない。(L社) ・ 定年を迎える有資格者が多いため、採用をしなくてはならないが集まらない、応募がない。(M社) ・ 新卒、中途ともに応募自体が少ない。今は求人も多く人材が大手に流れていて、地場の中小企業にまでなかなか人が来ない。(O社)
定着しない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入社してもミスマッチからか、短期間で辞める人も多く苦慮している。(B社) ・ 10数年前に初めて女性総合職を採用。女性の採用を積極的にしてきたが現場では定着が厳しい。時間の問題もあるがお客様もほとんど男性で男性社会。大半は退職を選択。一方で、事務職はほぼ離職しない。(B社) ・ 若手を育てたいが、給与がいいところ(業界関係なく)を見つけては2~3年で辞めていく。どうしたら若手の流出を防げるのか?(G社)
人員不足で事業機会を失っている	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人員不足のため、仕事の依頼があってもお断りしている。(H社)
企業のイメージを良くしたい	<ul style="list-style-type: none"> ・ 九州外からの応募者が少ない。いても北九州出身者。グループで東京に年に1回出展もするが、閑古鳥。九州外での採用に関する企業イメージを変えたい。(A社) ・ 業界全体においての問題。職種のイメージ(きつい、きたない、危険)が悪い。(G社)
採用時のマンパワーが足りない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用も専門の担当がいなため、マンパワーが足りない。採用時期が総務の忙しい時に重なることが課題。(A社)

イ)【その他】の主なコメント

<ul style="list-style-type: none"> ・ グループの売り上げはほとんど海外だが、自社は海外進出に対応できていないため。(A社) ・ 2020年東京オリンピックに向け高まる需要への対応。(B社) ・ 異業種とのタイアップ。また、少ない投資でどう販売拡大するのかといった広報戦略も課題。(E社) ・ お客様から本当に必要な情報をいかに正確にもらってくるかといった企画力。(I社) ・ 事務方の生産性向上、いらぬ仕事をいかに捨てるか。(L社) ・ 商品開発(仕入れも含む)のスピード。(N社)

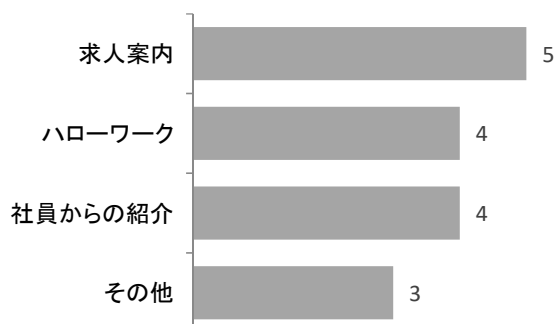
①-2 採用活動の状況・利用している手法

新卒採用の際の利用媒体(複数回答、N = 12)¹²



※新卒採用の【その他】には、高校、専門学校からの推薦が含まれる。

中途採用の際の利用媒体(複数回答、N = 9)¹³



ア) 利用媒体についての主なコメント

- ・ (中途採用について) 職種によって媒体を使い分けているが、いずれも人が来ない。(B社)
- ・ 求人広告を出して1週間以内に1~2人応募があるくらい。Webに関しては全国から数十人の応募があるが、書類審査で2人くらいしか面談に至らない。(G社)
- ・ ハローワーク経由はほとんどゼロ。タウン誌やWeb、折込チラシ1回の掲載で数人の応募。社員の紹介手数料を上げたところ、数人の紹介があった。(H社)
- ・ 中途採用について、ハローワークは、登録すると応募が来るが、要望している職務や経験がない場合が多い。教える人がおらず、即戦力を求めている(3日間の引継ぎでできるレベル)ため、ベースのある人に応募して欲しい。(K社)

¹² 採用活動をしている企業のみが回答している。

¹³ 上に同じ。

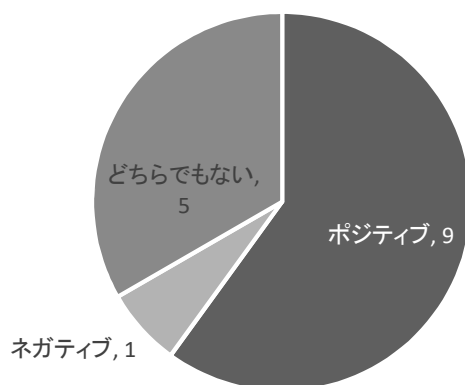
②未就業女性の採用

②-1 未就業女性の採用に対する考え

充足していないポジションの採用の際、現在未就業である女性の採用を検討するかについては、全社が「検討する」と回答し、未就業女性に対するイメージもポジティブである企業が9社であった。未就業女性をポジティブにとらえる企業では、既にこうした女性を雇用した経験があった企業もあった。また、既に未就職女性の採用に取り組んでいる企業のうち、課題があるとした企業では、門戸は開いているものの実際には応募がないという意見や、離職期間が長いために女性自身がどう働けるかイメージができていないという意見が挙げられた。

未充足のポジションについて未就業女性(離職から1年以上を想定)の
採用を検討するか(N = 15)
はい:15社、いいえ:0社

未就業女性(離職から1年以上を想定)に対するイメージ(N = 15)



未就業女性の採用を希望して活動をしている場合、採用活動をする上で
抱えている課題の有無(N = 13)
あり:9社、なし:4社

ア)未充足ポジションへの未就業女性の採用についての主なコメント

- ・ 子育てでのブランクは、正当な理由。(A社)
- ・ 営業現場では難しいと思う。一旦離職した方は営業事務(未経験歓迎)という形で雇用をしてきた。結果、全く辞めないのので、スポットで採用を実施している。(B社)
- ・ 時間は短くとも、責任をもって、しっかり働いてくれる人が多いため。(E社)
- ・ 女性の従業員はほとんどおらず、体力的な問題、環境の問題であろうと思うが、それでも来てくれる女性がいるなら、希少価値なので当然積極的に採用したい。(G社)
- ・ 未就業女性でも来ていただけるなら大歓迎。(H社)
- ・ 好きかどうか、情熱を持って仕事するかどうかが大切。(I社)

イ)イメージをポジティブだと回答した理由

<p>既に採用している</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 既に離職者を営業事務として採用している。辞めた記憶はない。成果も出してくれている。覚えも早い。(B社) ・ 特に店舗のパートなどは、未就業女性などを積極的に採用している。とはいえ、就業中でも、未就業であっても特に区別なくその人自身の能力があると判断すれば採用をしているため、特に「未就業女性」と意識しているわけではない。(C社) ・ 子育て中は社会からの疎外感があるらしく、仕事をする際に意欲が高い。応援したい。子育て中への配慮があれば、努力してくれる。パート勤務なのに、9時から17時まで働いたりすることも。子育てがひと段落したら、正社員転換もしている。子どもが高校生になった頃を目途に転換することが多い。(E社)
<p>能力がある人なら構わない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今仕事をしているかどうかは関係ない。能力があればよい。(I社) ・ 出産で辞めた人の採用をしたことがないが、女性の中途採用者は優秀なのでネガティブなイメージはない。(K社) ・ 育休後の復帰者は、病児の看病のための早退があつたりするが認めている。子どもに手がかからなくなれば、優秀な人がいたら、欲しい。(M社)

ウ)イメージをネガティブだと回答した理由

- ・ 退職して数か月であればいいが、ある程度働いていない期間が長くなるとピントがずれると感じる。面接をするがなかなか難しい。未就業女性=NG というわけではなく、面接をして資質、人柄を見た結果難しいと感じることが多かったという印象。ただ、パートには主婦の人は多く9時-15時で働いている人も多い。(N社)

エ)イメージをどちらでもないと回答した理由

<ul style="list-style-type: none"> ・ 約 8 年ぶりに中途採用をしているが、ダイバーシティ推進の中でスキルさえあれば構わない。(A 社) ・ ブランクの期間で採用、不採用を決めることはないが、10 年など長期間の離職であれば、現場感覚も知識も新卒に等しいので、育成・研修の負荷が現場にかかり、本音を言えば避けたい。2, 3 年の離職であれば面接し、経験と人柄を重視し、よければ採用する。(D 社) ・ 特になし。来てくれるならありがたい。(G 社) ・ 現場監督は常に張り付きが必要な業務のため、人が代わることが不可能(責任問題)なので、例えば子育て中の女性など、フレキシブルに働きたいという人は無理な職種。戸建ての現場や設計、インテリアコーディネーターなどであれば女性も活躍できると思う。しかしなかなかやりたがる人はいない。(O 社)
--

オ)未就業女性の採用を希望して活動をしている場合に課題があると回答した理由

応募がない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 店舗のパート職に関しては募集を開始しても応募自体が少なく、新店オープン日が迫っているのに人がいないという事態もある。とにかく応募がなくて困っている。(C 社) ・ 様々な取組みをしており、せっかく門戸を広げているのに応募してくれない。(J 社)
女性自身に迷いがある／家に縛られている	<ul style="list-style-type: none"> ・ 離職期間が長いと、自分がどういう仕事に向いているのか、場所はどこまで行けるのか、分かっていない人が多い。(J 社) ・ 子育ても介護もあるから、内職はしたいという女性がとても多い。家に縛られて、出られない女性が多いという認識。呪縛を解き放つ仕組みを行政で作ってくれないとどうしようもない。(E 社)
勤務時間の融通が利かないので難しい	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事の内容上、勤務時間の融通が利かないため、勤務可能な未就業女性の採用となるとかなり難しい。(D 社) ・ 時間の部分は譲歩できるが、シフト制のためどこかで必ずほころびが出てくるのですべての要望は聞いていない。育児中の女性に関してはなるべく日曜に入らないようには考慮はしているが、絶対という約束はできない。(L 社)
教育・評価上が難しい	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時短希望者、週数回(1-2 回/週)勤務希望の方の指導方法や、給与(時給)の設定・スキルの把握が難しい。(F 社)

カ)その他の主なコメント

早朝や短時間などシフト上の工夫が有効である可能性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 朝が早いので営業事務でも 7 時から始まる。早い時間帯で募集するが、意外と応募が来る。子どもが大きい方には特にいいようだ。夕方の時間も募集した。受発注入力のパート募集(16-20 時)も厳しいと思った
--------------------------	--

	<p>がそれも意外と応募が来た。7時から採用したものの途中で7:30～にという相談があった場合なども聞くようにしている。(B社)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1時間単位でも受け入れたい意向はあるが、交通費・制服代がかかるため、行政支援があるとありがたい。(E社)
<p>仕事とは直接関係のないイベントで応募を促す工夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時短勤務OK、などももちろん求人媒体に出している。どのように興味を持ってもらうか、という活動に取り組んでいる。例えば、冊子を作って色々な場所(喫茶店やカフェなど)に設置したり、子ども連れの会社見学や働いている人との座談会に参加してもらうなど。働いていない人・働く気がない人に興味を持ってもらおうと思っている。パン教室とセットで会社見学なども実施する予定。そのほか、事務所内にマイ冷蔵庫があり休憩時間の買い物を入れておくこともできる。そういうものを実際見てもらい、社員がどのように利用して働いているか、というのを体感してもらっている。5人でフルタイムという工数かもしれない、現場も手間がかかると思うがそういう風にしていかないと採用していけないと思っている。(J社)

②-2 両立環境の整備状況

女性へのアンケート調査・ヒアリング調査からも明らかなように、未就業女性・就業女性が勤務するにあたり、柔軟な時間的配慮は勤務継続の要となる。今回ヒアリングした企業においては、全社で仕事とプライベートの両立を支援するいずれかの制度を導入しており、働きやすさに努めていることが分かった。

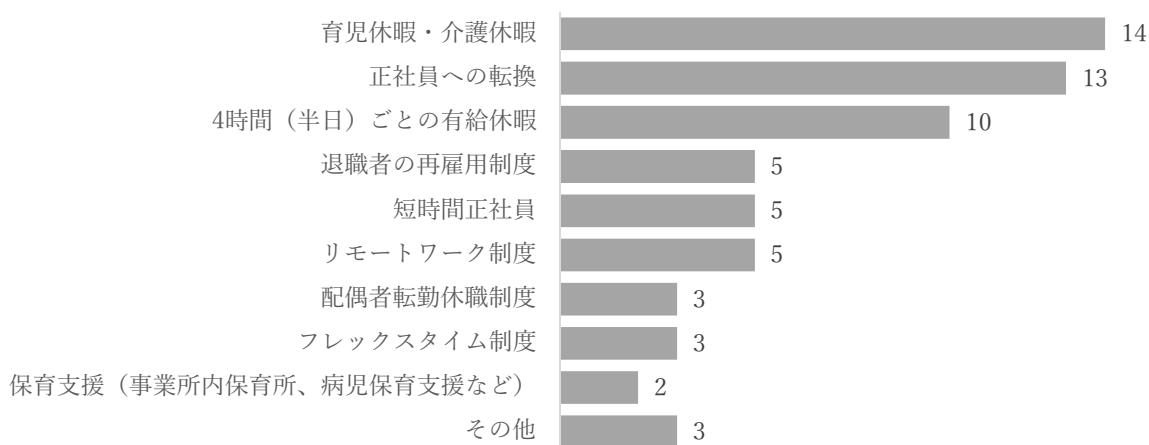
両立支援、育児・介護支援制度の有無(N = 15)

あり:15社、なし:0社

両立支援制度の利用者有無(N = 15)

あり:15社、なし:0社

両立支援制度の具体的な内容(複数回答、N = 15)



ア)両立支援制度についての主なコメント

- ・ フレックスは、業界全体での業務時間が決まっているため、難しい。変形労働時間制を取っている。業務場所も決まっているため、在宅勤務は検討していない。(B社)
- ・ 時間有休は今後導入を検討している。短時間正社員制度も利用して子育てと両立している母親が多く存在。非正規から正規の転換制度は推奨しており、夜勤できる正社員を増やしたいと思っている。(D社)
- ・ 短時間勤務を選択するのは、お子さんが1歳までが多い。(K社)

③女性活躍の推進状況

女性リーダー・管理職登用については、積極的に登用することを目標として掲げ、育成に努めるなどといった姿勢が多くの企業からうかがえるものの、そもそも女性の社員がいない、もしくは継続して勤務する女性が少数なので難しいとする企業もある。また、前向きな姿勢はあるが具体策はこれからという企業も多い。

ア)女性をリーダーや管理職に登用することに対する意識

<p>女性リーダー・管理職を増やすことに対して積極的に取り組んでいる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 目標数値をもって積極的に取り組んでいる。(A社) ・ 会長の意識がかなり強くて女性管理職を作っていこうとしている。(B社) ・ 女性の力を活かすことをトップ自ら掲げている。管理職女性は少ないものの、これから育てたいと考えている。そのためにもキャリアアップする女性社員を増やしたいとの思いもあり、女性活躍プロジェクトを社内に昨年発足し活動している。今、その環境が整っているかという点と必ずしもそうではない部分があるため、今後、環境整備をしながら、まずは女性の就業継続が喫緊の課題となる。(C社) ・ スタッフの男女比から言えば、当たり前だと思っている。スタッフの資格取得研修や、管理職候補者研修なども積極的に行い、女性のみならずスタッフ全体の底上げを図っている。(D社) ・ パートタイマーでも子育てが終わったら、正社員から管理職にしていきたい。パートタイマーでもリーダーがいる。(E社) ・ 経営拡大のアクションができる女性を育てていきたい、と常々話している。(K社) ・ 積極的に登用したいと思っている。管理職比率を35%にもってきたい。(L社)
<p>あまり積極的ではない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 優秀な人も多いとは思いますが、会社としてそれほど積極的に取り組んでいるわけではない。(M社) ・ 現在女性管理職はいない。いい人材がいればよいと思うが、勤務10年以上の女性が育児休業を取得するので、管理職を任せられない。休業中は誰が責任を取るかが問題。女性本人も、上へ行って責任が増え、残業しないといけないのは嫌なのではないか。(O社)

Ⅲ トライアル就労の結果

企業と未就業女性との試行的なマッチングを目的として、1-5 営業日のトライアル就労を実施した。3 社（株式会社コイシ、富士通コミュニケーションサービス株式会社、株式会社ブラックハンド）の協力企業に 1-2 人ずつトライアル就労希望者（未就業女性）が勤務した。

トライアル就労にあたっては、10-14 時の短時間勤務を基本とし、無料で託児を実施した。子連れ勤務ができる企業も1社あった。

なお、トライアル就労の前には、企業に対して女性の求職ニーズに合ったトライアル手法についてのコンサルティングを、トライアル就労希望者に対しては、マインドセットや時間管理をテーマとした準備セミナーを実施した。

実施内容

参加企業	トライアル就労内容	実施日数	参加人数
株式会社コイシ	・開催を予定する講座の内容検討	5 日	1 人
富士通コミュニケーションサービス株式会社	・企業概要/職務内容説明 ・社内見学 ・子育て中女性社員との座談会	1 日	2 人
株式会社ブラックハンド	・会社の庶務業務全般 ・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	3 日	2 人

【未就業女性の採用における課題及び示唆】

- 未就業女性の採用を検討する企業においては、未就業女性の就業における要望をより具体的に把握でき、それが募集の段階での改善につなげられるなどの点でトライアル就労を評価すると全社が回答した。
- 2 社が、双方がお互いをよく知ることができその後のミスマッチを防ぐことができる、といったことを理由に、トライアル就労を有効ととらえ、今後の採用選考過程に採り入れたいと回答した。もう 1 社は、お互いをよく知ることができるという点に賛同しつつも、「就労」という形での受け入れが難しいため、「職場体験」のような形態が自社には適していると回答した。
- 女性もトライアル就労に参加した全員が、未就業女性にとってトライアル就労が就業のハードルを下げる材料になると回答している。なお、今回のトライアル就労がなければ、勤務先企業に関心を持つことが難しかったと述べた女性もいた。このトライアル就労を通じて、参加者全員が当該企業に対する関心度合いが高まり、今後就職活動を行う際の応募先として積極的に検討したいと回答した。

- トライアル就労に参加したきっかけについては、育児と両立できる時間帯だったから、子連れ勤務が可能だったから、職場環境を知ることができるから、という意見があった。

トライアル就労後のアンケート結果

企業側

<p>トライアルに参加した感想</p>	<p>よかった点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（未就業）女性の就労について理解が進んだこと。トライアルで就労する女性に対してどのように接するべきなのか、考えるきっかけになった。 ・ 現在考えている企画案についての感想、改善点などを挙げていただき、第3者の貴重な意見が聞けたことがとてもよかった。 ・ 弊社がターゲットとしている「育児中の未就業女性」に対し企業／業務理解を頂くとともに、個々の就業条件についても直接伺うことができた。 <p>今後の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受け入れコストを勘案した上での受け入れ人数の確保
<p>トライアルは未就業女性採用において有効か</p>	<p>有効である</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就業希望の方がトライアル就労することで、就職活動について足掛かりになるかもしれない。 ・ 未就業女性の人柄が採用前に分かる。トライアル就労された方も、採用前に会社の中身を見ることができ、自分に合う職場かどうか考えることができる。
<p>トライアル就労を取り入れたいか</p>	<p>取り入れたい</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 今回参加して、就業希望女性についての理解が進んだ。雇用状況がよくなり、中小企業としては雇用が困難なため、こうした女性に企業を紹介する機会を作っていただき、感謝している。 <p>検討したい</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 時間のロス、経費の節約につながる。採用して仕事を覚えてもらっている段階で、「私には無理です。辞めます。」ということがなくなる。今まで、教えていた時間をもったいなかったということがなくなる。 ・ 正直、「就労」は難しいが、今回のような「職場体験」であれば受入可能であり、今後も機会があれば参加したい。

女性側

<p>トライアルに参加した感想</p>	<p>よかった点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ とてもよい経験になった。今の自分でも働きに出られるのだ、という自信が少しついた。 ・ 会社の方々の人柄。やりがいのある仕事。子連れ可能な点がよかった。 ・ 何より職場のスタッフの方がとても素敵な方だった。社員さんも子育て中ということで、娘に対しても優しく接してくれた。子連れ出勤という、かなり貴重な体験ができ、トライアルに参加して本当によかった。楽しくて刺激のある期間だった。 ・ 会社のイメージも変わったし、色々な工夫がされていてとても働きやすそうな職場だった。
<p>チャレンジした決め手</p>	<p>育児と両立できる時間帯だったから</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子どもの幼稚園の時間内に終了すること、また預け先があり、託児代金を負担してもらえたこと。 <p>職場環境を知ることができるから</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 前もって仕事場が見学できるというのがとてもよいと思ったので。 <p>子連れ勤務が可能だったから</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子連れ勤務もできる、というところに興味をひかれた。 ・ まだ授乳中のため、トライアルは厳しいかと思っていたが、子連れ出勤が可ということでトライアルチャレンジを決めた。
<p>トライアル就労があることで未就業女性にとって就業に対するハードルは下がると思うか</p>	<p>そう思う</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 体験することで自身や子どもの負担や1日のスケジュールなどをイメージできるようになり、ハードルが下がると思う。 ・ 自分で探せる範囲が狭く、あったとしても要望を全部言えず無理をしてしまう。ワンクッションあると納得して職に就けると思う。 ・ 実際働いてみると、職場の雰囲気が分かるし、家庭との両立ができるかなどがリアルに感じられるので、トライアルは有効であると思う。 ・ その職場を知るためにも、自分の条件で働けるところがあると知るためにも、とてもよいと思う。
<p>(本人にとって)就業をする際、トライアル就労があればより安心して応募を</p>	<p>検討できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場の雰囲気を事前に確認できるため。 ・ どんな会社かを就職する前に見ることができ、自分に向いているかを冷静に判断できるため。

検討できるか	<ul style="list-style-type: none">・ トライアルをすることで、「入社したけれどこんなはずではなかった」ということが減り、安心して応募を検討することができると思う。私の場合、1回就職するとすぐに辞めたくないという思いが強く、気軽に応募することができないので、トライアルで自分に合わなければ就職しなければいいと思えば安心できる。・ 前もって仕事場を見ることができるというのは、なかなかできることではないし、実際に見たり聞いたりすることで安心できる。
--------	--