

## 事業の概要

目的:市内の女性、とりわけ現在未就業の女性について就業に関するニーズや課題を把握するとともに、企業における女性人材の獲得・活用の現状や課題等について情報集約・分析等を行い、今後の女性活躍の推進について戦略を策定するもの。

※平成28年度補正総務省  
「“地域の人事部”戦略策定事業」による委託(10/10国費)

採択先(7自治体):

釜石市(岩手県)、足利市(栃木県)、京丹波町(京都府)、  
豊岡市(兵庫県)、天理市(奈良県)、北九州市(福岡県)、  
三島村(鹿児島県)

アンケート調査	趣旨:女性の就業に関する実態調査 対象:25~44歳の女性20,000人、3,000事業所 回答:女性7,168人【回収率36%】 (就業中73.7%、未就業25.8%) 1,255事業所【回収率42%】
ヒアリング調査	趣旨:具体的な事例調査、課題の深掘り調査 対象:未就業の女性30人、15事業所
トライアル就労	趣旨:企業と未就業女性との試行的なマッチング 対象:女性5人、3事業所(各1~5営業日実施)

## アンケート調査の概要

### 【質問概要(女性)】

- ・就業経験(業種、職種、スキル等)
- ・離職理由、時期
- ・就業意欲、求職活動状況の有無とその理由
- ・就業の希望条件や不安
- ・職場の両立支援や女性活躍の取り組み状況
- ・就業継続の理由やキャリアアップの考え方

### 【質問概要(企業)】

- ・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
- ・両立支援、女性活躍の現状(キャリアアップ等)

# 北九州市「未就業女性の活躍戦略策定事業」

## 調査から得られた課題

### ■ 1 未就業女性 ■

(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。

(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。

未就業女性



企業



就業希望(80)	意向	採用前向き(70)
両立に不安(80)	課題	人員不足(40)
パート希望(80)	雇用形態	パート検討(50)
6時間以下希望(70)	勤務時間	6時間以下可能(60)
挑戦に前向き(70)	未経験業務	経験・離職期間は問わず(70)
<ul style="list-style-type: none"> <li>就業動機は収入(80)</li> <li>しかし勤務条件で最重視するのは「給与水準」でなく「勤務時間等」(90)</li> </ul>	他	<ul style="list-style-type: none"> <li>残業ゼロで構わない(40)</li> </ul>

### ■ 2 就業女性 ■

(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。

(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。

就業女性



企業



不十分・わからない(50)	育児両立支援	不十分・わからない(80)
していない・わからない(50)	女性活躍推進	登用したい(50)
<ul style="list-style-type: none"> <li>育児介護との両立に不安(60)</li> <li>時間に対する柔軟な働き方の要望が高い</li> </ul>	他	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア支援対象がない、女性本人が望まないとする企業が多い</li> <li>時間制約があってもキャリアアップ可(40)</li> </ul>

## 活躍戦略

### I 未就業女性が「働きたい」「働ける」と思う環境づくり

戦略	内容
(1)女性の働く意欲と行動を喚起する取組み	将来の家計試算、家庭と両立できる働き方のセミナーや広報
(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	等身大の成功事例を掲載する等の情報発信
(3)トライアル的な就業の機会の創出	就業への不安やミスマッチを減らし企業認知度を高める就業体験
(4)男性に対する意識啓発の取組み	セミナー等を通じた家事育児等の分担に関する意識啓発
(5)その他、未就業女性の採用時における工夫	複数名採用・数社合同研修会による仲間づくりなど定着支援

### 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

戦略	内容
(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	幅のある求人条件を出す必要性について企業にノウハウ提供
(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	業務整理の具体的手順の提示、事例の紹介、個別サポート
(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	企業の求人条件を把握し、女性と効果的にマッチングするコーディネーターのあり方検討

### 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

戦略	内容
(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	就業継続やロールモデル等の情報提供、離職防止、働き方改革
(2)働き続けるだけでなく、キャリア構築できる環境整備	女性向け・上司向け研修、女子学生向け仕事体験プログラム等