

出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業

企業アンケート調査結果

平成 27 年 3 月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

◆目次◆

I. 調査概要	1
II. 基本集計結果	4
1. 企業概要	4
(1) 業種	4
(2) 従業員数	5
(3) 従業員の状況	7
(4) 従業員の確保状況	16
2. 採用方針、中途採用の状況	18
(1) 正社員に対する採用方針	19
(2) 過去3年間に人材が不足している業務	22
(3) 募集・採用の状況	26
(4) 正社員の中途採用や非正社員の募集方法	40
(5) 採用の際に重視していること	43
(6) 正社員の中途採用の際に考慮していること	44
(7) 小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり取り組んでいること	46
3. 再雇用制度の状況	50
(1) 再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況	51
(2) 再雇用制度の整備時期	52
(3) 再雇用制度により復帰した人の有無	52
(4) 再雇用制度の対象の設定方法	53
(5) 再雇用時の雇用形態	56
(6) 再雇用時の職場	57
(7) 再雇用時の処遇	57
(8) 退職者に対する募集方法	58
(9) 再雇用制度を運用するにあたり工夫していること	58
(10) 再雇用制度のメリットや効果	59
(11) 再雇用制度の運用上の課題	59
(12) 再雇用制度を設けていない理由	60
4. 両立支援制度、働き方の見直しの取組等の状況	63
(1) 仕事と子育ての両立支援に関する取組状況	64
(2) 両立支援制度の利用実績	66
(3) その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度の導入状況	67
(4) その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度の利用状況	69
(5) 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること	70
(6) 異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度	73
5. 従業員のキャリア形成と制度利用の状況	75

(1) 制度利用した従業員のキャリア意識の変化	76
(2) 制度利用者に対する目標設定や評価の方針	76
(3) 多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の導入・ 検討状況	79
(4) 育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のためにしている支援	81
(5) 育児休業・短時間勤務制度を利用した場合のキャリア形成への影響	83
(6) 非正社員の職務の状況	84
(7) 非正社員から正社員への登用制度	88
(8) 女性の活躍推進のために取り組んでいること	93
(9) 中途採用や再雇用で採用した子どものいる女性社員のキャリア形成上の課題	95
6. 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する 今後の展望	96
(1) 子育てしながら働いている女性の人数：5年前と比較した変化	96
(2) 今後の正社員の中途採用、非正社員の採用、再雇用制度による採用の方針	98
(3) 出産・育児等を機に離職した女性が再就職できるようにするために必要なこと.....	99
(4) 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用について	100
Ⅲ. クロス集計結果	105
1. 女性比率（正社員）別	105
2. 女性管理職比率別	114
3. 小学生以下の子どものいる女性の採用状況	119
4. 両立環境・制度利用者のキャリア形成・女性活躍の推進の状況よるグループ分けの 分析結果	128
Ⅳ. アンケート調査票	171

I. 調査概要

1. 企業調査の目的

以下の点を明らかにするために、企業調査を実施した。

- 出産・育児等を機に離職した女性の再雇用、中途採用の実態を把握する。
- 出産・育児等を機に離職した女性が再就職し、仕事と育児を両立しつつ、能力を発揮できる職場環境が整備されているか、どのような課題があるのかを把握する。
- 企業がどのような目的で、どのような人材を再雇用、中途採用したいと考えているのか、出産・育児等を機に離職した女性に対して、門戸が開かれているかどうかを把握する。
- 両立支援制度の利用と従業員のキャリア意識の関係や、出産・育児等を機に離職した女性が再就職した際のキャリア形成上の課題について把握する。
- 企業における出産・育児等を機に離職した女性の再雇用、中途採用に対する今後の展望や課題について把握する。

2. 調査対象

(1) 業種

農林水産業、鉱業、公務（他に分類されないもの）を除く全業種

（建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業・不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、その他サービス業）

(2) 従業員規模

制度運用や雇用管理の状況等を把握するためには、女性従業員がおり、一定程度の従業員規模が必要となるため、従業員規模は51人以上とした。

3. 対象数

- ・3,000社

4. 抽出方法

- ・信頼できる大手企業のデータベースより、3,000社を以下の方法で無作為に抽出した。

従業員規模	件数
51～100人	500件
101～200人	500件
201～300人	500件
301～500人	500件
501～1,000人	500件
1,001人以上	500件
計	3,000件

5. 調査方法

- ・ 郵送による配布・回収。

6. 回収数・回収率

回収数	645 件
回収率	21.5%

7. 実施時期

2014年10月22日～11月19日

8. 調査項目

(1) 会社概要	<ul style="list-style-type: none">・ 所在地・ 業種・ 従業員数（正社員、非正社員）・ 従業員の状況（従業員数に占める女性の割合、正社員の年齢構成の特徴、管理職に占める女性の割合）・ 従業員の確保状況
(2) 採用方針、中途採用の状況	<ul style="list-style-type: none">・ 正社員に関する採用方針・ 過去3年間に人材が不足した業務（正社員、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員）・ 過去3年間の「正社員の中途採用」「フルタイムの非正社員」「短時間の非正社員」の募集・採用状況（募集の有無、応募状況、小学生以下の子どものいる女性の応募状況・採用した業種）・ 正社員の中途採用や非正社員の募集情報・ 正社員の中途採用や非正社員の採用を行う際に重視していること・ 正社員の中途採用を行う際に考慮していること・ 正社員、非正社員に関わらず、小学生以下の子どものいる女性を採用するにあたり、取り組んでいること
(3) 再雇用制度の状況	<ul style="list-style-type: none">・ 再雇用制度の有無（出産・育児等の理由）・ 再雇用制度の整備時期・ 過去5年間の再雇用制度による復帰者の状況・ 再雇用制度の対象等（希望の有無、離職理由、離職時の雇用形態、退職時の勤続年数、年数の設定）・ 再雇用時の雇用形態、職場、処遇・ 退職者に対する募集方法・ 再雇用制度を運用するにあたり工夫していること・ 再雇用制度のメリットや効果・ 再雇用制度の運用上の課題・ 再雇用制度を設けていない理由
(4) 育児や介護との両立支援に関する制度の導入・運用状況、働き	<ul style="list-style-type: none">・ 仕事と子育ての両立支援に関する取組状況・ 育児・介護休業法に定められている制度の利用実績

<p>方の見直しに関する取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度等で、無期契約労働者（正社員等）について導入しているもの・利用実績 ・仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために実施していること ・仕事と育児の両立を支援するために異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度の状況、対応の有無
<p>(5) 従業員のキャリア形成と制度利用の状況等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業制度や短時間勤務制度等の両立支援制度を利用した従業員（正社員）について、制度利用によるキャリア意識の変化 ・制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針（育児休業制度、短時間勤務制度） ・正社員について多様な働き方をすることを前提としたキャリア形成が可能となるような人材育成・人事異動の検討状況 ・育児目的での両立支援制度利用者（正社員）のキャリア形成のために行っている支援 ・正社員が法定で取得可能な育児休業と短時間勤務をフルに利用した場合のキャリア形成について ・非正社員の職務の状況 ・非正社員から正社員への登用制度、正社員登用までのステップ、小学生以下の子どもがいる女性を非正社員で中途採用し正社員に登用した実績 ・女性の活躍推進のための取り組んでいること ・中途や再雇用で採用した子どもがいる女性社員のキャリア形成上の課題
<p>(6) 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てしながら働いている女性（正社員）の5年前と比較した変化 ・今後の正社員の中途採用、非正社員の採用、再雇用制度による採用の方針 ・出産や育児等を機に離職した女性が再就職できるようにするために必要なこと ・子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用について

9. 本報告書における用語について

- ・本報告書においては、「正規雇用社員」を「正社員」、「非正規雇用社員」を「非正社員」と表記する。

Ⅱ. 基本集計結果

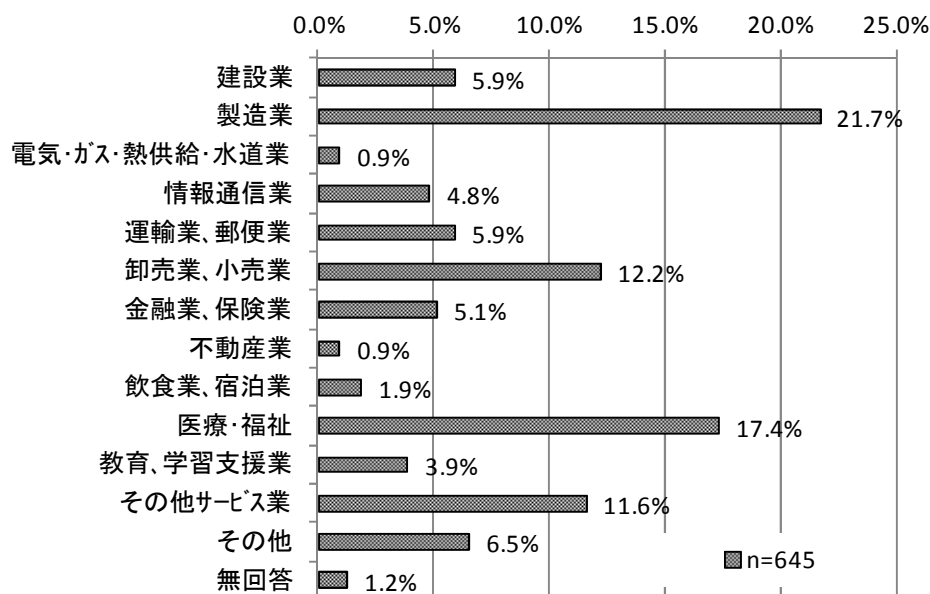
1. 企業概要

- 業種は「製造業」「医療・福祉」がそれぞれ2割程度、「卸売業、小売業」「その他サービス業」がそれぞれ1割強を占めている。
- 正社員数は「100人以下」の小企業が約4分の1、「1,001人以上」の大企業が1割程度を占めている。
- 正社員に占める女性比率は、全体では「10～30%未満」が38.3%を占めている。業種別に見ると、「建設業」「運輸業、郵便業」「その他サービス業」の女性比率は低く「0%超10%未満」の割合が高くなっている。一方、「医療・福祉」の女性比率は高く、「70%～90%未満」が48.6%を占めている。
- 正社員の年齢構成は、男性よりも女性の方が「20～30歳代の割合が高い」企業が多く、従業員規模が大きいほど、その傾向が強くなっている。一方、正社員数100人以下は、他と比較して40代女性の割合が高い企業が多くなっている。
- 管理職（課長相当以上）に占める女性の割合は、7割弱が5%未満となっているが、業種別に見ると、「医療・福祉」は30%以上が7割強を占めている。
- 正社員の確保状況について、確保できていないと回答した企業は約2割だが、従業員規模が小さい企業ほど、その割合が高く、正社員数100人以下の企業の4分の1は確保できていないと回答している。

(1) 業種

業種をみると、「製造業」が21.7%で最も割合が高く、次いで「医療・福祉」が17.4%、「卸売業、小売業」が12.2%で続いている。

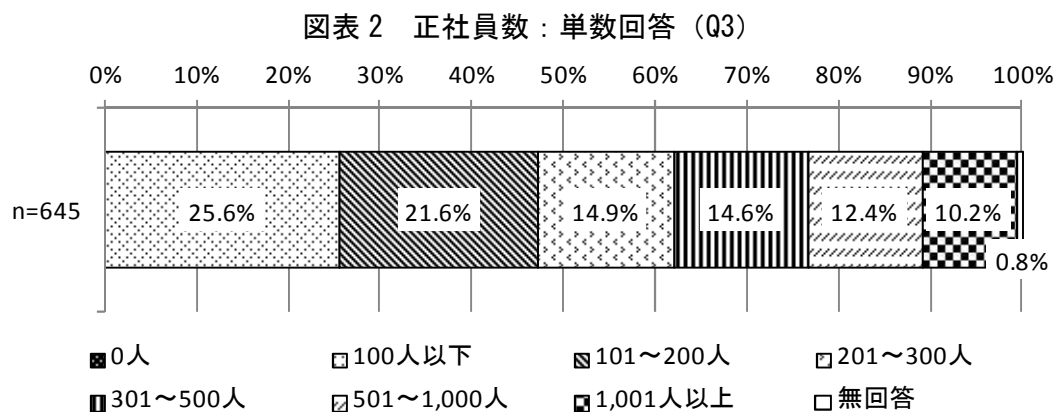
図表1 業種：単数回答（Q2）



(2) 従業員数

① 正社員数

正社員数をみると、「100人以下」が25.6%、「101～200人」が21.6%、「201～300人」が14.9%、「301～500人」が14.6%、「501～1,000人」が12.4%、「1,001人以上」が10.2%を占めている。



②非正社員数（正社員数別）

正社員数別に非正社員数をみると、正社員数「100人以下」は、非正社員数「100人以下」が74.5%、「0人」が11.5%となっている。

正社員数「101～200人」は、非正社員数「100人以下」が70.5%、「101～200人」が13.7%となっている。

正社員数「201～300人」は、非正社員数「100人以下」が61.5%、「101～200人」が15.6%となっている。

正社員数「301～500人」は、非正社員数「100人以下」が59.6%、「101～200人」が13.8%となっている。

正社員数「501～1,000人」は、非正社員数「100人以下」が30.0%、「101～200人」が23.8%、「201～300人」が12.5%、「301～500人」が12.5%となっている。

正社員数「1,001人以上」は、非正社員数「100人以下」が24.2%、「1,001人以上」が25.8%となっている。

図表3 正社員数別 非正社員数：単数回答（Q3）

		合計	Q3-2 従業員数：非正社員							
			0人	100人以下	101～200人	201～300人	301～500人	501～1,000人	1,001人以上	無回答
全体		645 100.0	39 6.0	376 58.3	83 12.9	38 5.9	37 5.7	22 3.4	38 5.9	12 1.9
Q3-1 従業員数： 正社員	0人	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	100人以下	165 100.0	19 11.5	123 74.5	10 6.1	5 3.0	4 2.4	0 0.0	1 0.6	3 1.8
	101～200人	139 100.0	9 6.5	98 70.5	19 13.7	6 4.3	0 0.0	3 2.2	3 2.2	1 0.7
	201～300人	96 100.0	6 6.3	59 61.5	15 15.6	6 6.3	4 4.2	3 3.1	2 2.1	1 1.0
	301～500人	94 100.0	1 1.1	56 59.6	13 13.8	6 6.4	8 8.5	2 2.1	7 7.4	1 1.1
	501～1,000人	80 100.0	2 2.5	24 30.0	19 23.8	10 12.5	10 12.5	6 7.5	8 10.0	1 1.3
	1,001人以上	66 100.0	2 3.0	16 24.2	7 10.6	5 7.6	11 16.7	8 12.1	17 25.8	0 0.0

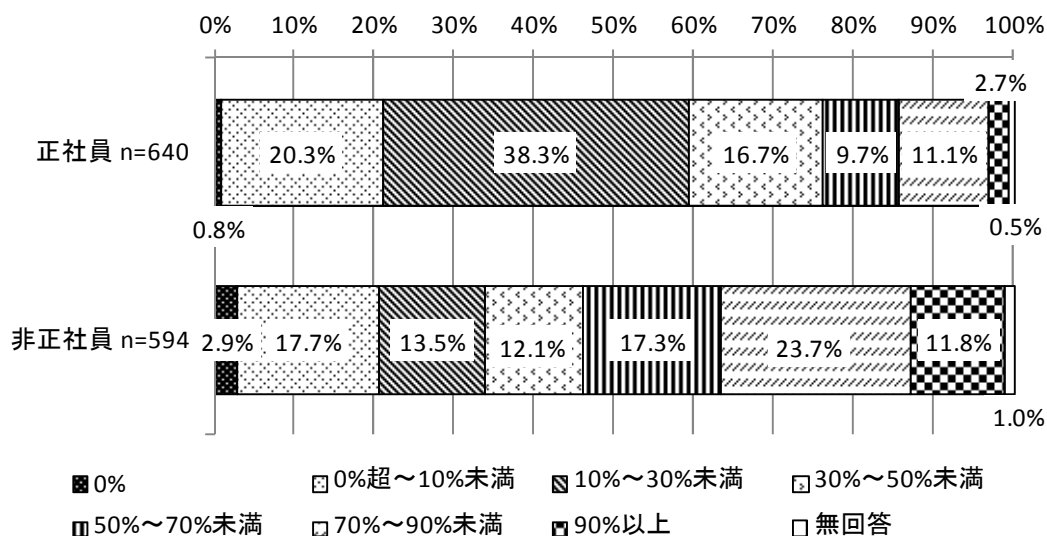
(3) 従業員の状況

①従業員数に占める女性の割合

正社員に占める女性の割合は「0%超～10%未満」が20.3%、「10%～30%未満」が38.3%、「30%～50%未満」が16.7%となっており、『50%未満』が7割以上を占めている。

非正社員に占める女性の割合は、「50%～70%未満」が17.3%、「70%～90%未満」が23.7%、「90%以上」が11.8%を占めており、『50%以上』が半数強を占めている。

図表4 従業員に占める女性の割合：単数回答（Q4（1））



※正社員の母数：全回答企業数から、「Q3. 従業員数」の「①正社員」の問いで無回答の企業を除いた企業数。

※非正社員の母数：全回答企業数から、「Q3. 従業員数」の「②非正社員」の問いで「0人（いない）」と回答した企業及び無回答の企業を除いた企業数。

【業種別】

業種別に 従業員に占める女性の割合（正社員）をみると、他と比較して、「建設業」「運輸業、郵便業」「その他サービス業」は「0%超～10%未満」の割合が高い（48.6%、63.2%、34.7%）。「製造業」「情報通信業」「卸売業、小売業」は「10%～30%未満」の割合が高い（53.6%、74.2%、60.3%）。「金融業、保険業」は「30%～50%未満」の割合が高い（66.7%）、「医療・福祉」は「50%～70%未満」（36.0%）、「70%～90%未満」（48.6%）の割合が高い。

図表5 業種別 従業員に占める女性の割合【正社員】：単数回答（Q4（1））

		合計	Q4-1-1 従業員数に占める女性割合：正社員							無回答
			0%	0%超～10%未満	10%～30%未満	30%～50%未満	50%～70%未満	70%～90%未満	90%以上	
全体		640 100.0	5 0.8	130 20.3	245 38.3	107 16.7	62 9.7	71 11.1	17 2.7	3 0.5
Q2 業種	建設業	37 100.0	0 0.0	18 48.6	16 43.2	1 2.7	0 0.0	0 0.0	1 2.7	1 2.7
	製造業	140 100.0	1 0.7	33 23.6	75 53.6	21 15.0	2 1.4	4 2.9	4 2.9	0 0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	0 0.0	3 50.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	0 0.0	2 6.5	23 74.2	5 16.1	1 3.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	38 100.0	0 0.0	24 63.2	11 28.9	0 0.0	0 0.0	1 2.6	1 2.6	1 2.6
	卸売業、小売業	78 100.0	1 1.3	9 11.5	47 60.3	14 17.9	2 2.6	2 2.6	3 3.8	0 0.0
	金融業、保険業	33 100.0	0 0.0	0 0.0	7 21.2	22 66.7	3 9.1	1 3.0	0 0.0	0 0.0
	不動産業	6 100.0	0 0.0	0 0.0	5 83.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	0 0.0	2 16.7	2 16.7	6 50.0	1 8.3	0 0.0	1 8.3	0 0.0
	医療・福祉	111 100.0	0 0.0	0 0.0	4 3.6	7 6.3	40 36.0	54 48.6	5 4.5	1 0.9
	教育、学習支援業	25 100.0	0 0.0	0 0.0	9 36.0	9 36.0	5 20.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0
	その他サービス業	75 100.0	2 2.7	26 34.7	28 37.3	11 14.7	3 4.0	3 4.0	2 2.7	0 0.0
	その他	42 100.0	1 2.4	11 26.2	14 33.3	10 23.8	4 9.5	2 4.8	0 0.0	0 0.0

業種別に 従業員に占める女性の割合（非正社員）をみると、他と比較して、「建設業」「運輸業、郵便業」は「0%超～10%未満」の割合が高い（46.7%、44.4%）。「情報通信業」は「10%～30%未満」（35.7%）の割合が高い。「金融業、保険業」「医療・福祉」は「70%～90%未満」の割合が高い（48.3%、43.0%）。

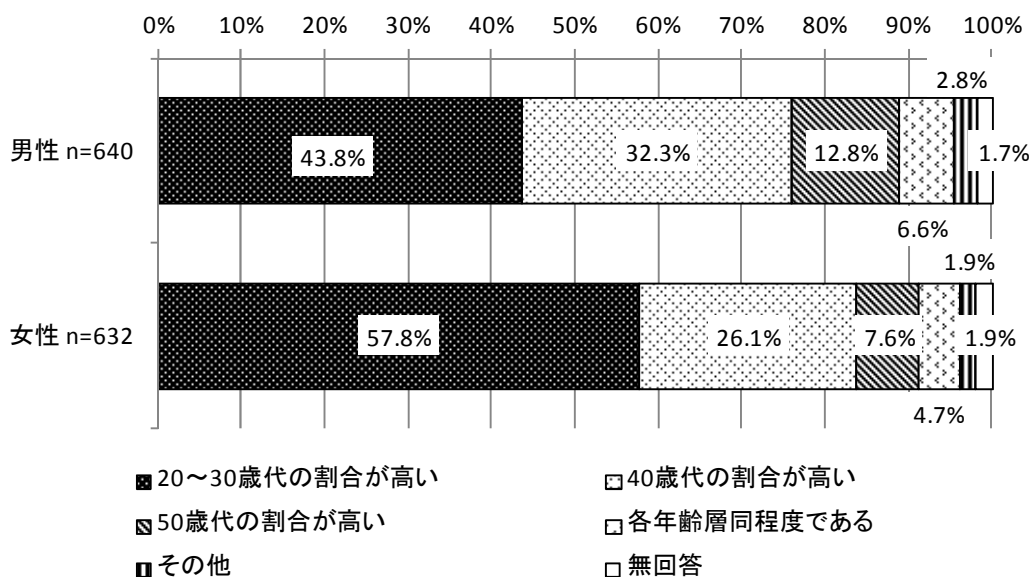
図表 6 業種別 従業員に占める女性の割合【非正社員】：単数回答（Q4（1））

		合計	Q4-1-2 従業員数に占める女性割合：非正社員							無回答
			0%	0%超 ～10% 未満	10%～ 30%未 満	30%～ 50%未 満	50%～ 70%未 満	70%～ 90%未 満	90%以 上	
全体		594 100.0	17 2.9	105 17.7	80 13.5	72 12.1	103 17.3	141 23.7	70 11.8	6 1.0
Q2 業種	建設業	30 100.0	0 0.0	14 46.7	2 6.7	3 10.0	6 20.0	1 3.3	4 13.3	0 0.0
	製造業	129 100.0	4 3.1	31 24.0	22 17.1	17 13.2	25 19.4	22 17.1	7 5.4	1 0.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0	0 0.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0
	情報通信業	28 100.0	1 3.6	2 7.1	10 35.7	5 17.9	2 7.1	1 3.6	6 21.4	1 3.6
	運輸業、郵便業	36 100.0	4 11.1	16 44.4	7 19.4	2 5.6	3 8.3	1 2.8	2 5.6	1 2.8
	卸売業、小売業	74 100.0	4 5.4	13 17.6	10 13.5	10 13.5	9 12.2	21 28.4	7 9.5	0 0.0
	金融業、保険業	29 100.0	0 0.0	0 0.0	2 6.9	1 3.4	4 13.8	14 48.3	8 27.6	0 0.0
	不動産業	4 100.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	1 8.3	1 8.3	1 8.3	2 16.7	4 33.3	2 16.7	0 0.0	1 8.3
	医療・福祉	107 100.0	0 0.0	3 2.8	6 5.6	9 8.4	21 19.6	46 43.0	21 19.6	1 0.9
	教育、学習支援業	25 100.0	0 0.0	2 8.0	0 0.0	7 28.0	9 36.0	6 24.0	0 0.0	1 4.0
	その他サービス業	71 100.0	3 4.2	13 18.3	12 16.9	11 15.5	10 14.1	16 22.5	6 8.5	0 0.0
	その他	38 100.0	0 0.0	6 15.8	4 10.5	4 10.5	10 26.3	10 26.3	4 10.5	0 0.0

②正社員の年齢構成の特徴

正社員の年齢構成の特徴について、男性をみると、「20～30代の割合が高い」が43.8%、「40歳代の割合が高い」が32.3%を占めている。女性をみると、「20～30代の割合が高い」が57.8%を占めている。

図表7 正社員の年齢構成の特徴：単数回答（Q4（2））



※男性の母数：全回答企業数から、「Q3.従業員数」の「①正社員」の問いで無回答の企業を除いた企業数。

※女性の母数：全回答企業数から、「Q3.従業員数」の「①正社員」の問いで「0%」と回答した企業、及び「Q4.(1)従業員に占める女性の割合」の「①正社員」の問いで「0%」と回答した企業、無回答の企業を除いた企業数。

【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、正社員の年齢構成の特徴について、男性をみると、大きな特徴は見られない。女性をみると、他と比較して、「100人以下」は「40歳代の割合が高い」（37.3%）、「301～1,000人」「1,001人以上」は「20～30代の割合が高い」（72.3%、75.8%）の割合が高い。

図表 8 従業員規模別（正社員） 正社員の年齢構成の特徴：単数回答（Q4（2））

<男性>

		合計	Q4-2-1 正社員の年齢構成の特徴：男性					無回答
			20～30歳代の割合が高い	40歳代の割合が高い	50歳代の割合が高い	各年齢層同程度である	その他	
全体		640 100.0	280 43.8	207 32.3	82 12.8	42 6.6	18 2.8	11 1.7
Q3-1 従業員数：正社員（統合）	100人以下	165 100.0	59 35.8	59 35.8	31 18.8	9 5.5	5 3.0	2 1.2
	101～300人	235 100.0	112 47.7	70 29.8	22 9.4	23 9.8	6 2.6	2 0.9
	301～1,000人	174 100.0	75 43.1	56 32.2	23 13.2	8 4.6	7 4.0	5 2.9
	1,001人以上	66 100.0	34 51.5	22 33.3	6 9.1	2 3.0	0 0.0	2 3.0

<女性>

		合計	Q4-2-2 正社員の年齢構成の特徴：女性					無回答
			20～30歳代の割合が高い	40歳代の割合が高い	50歳代の割合が高い	各年齢層同程度である	その他	
全体		632 100.0	365 57.8	165 26.1	48 7.6	30 4.7	12 1.9	12 1.9
Q3-1 従業員数：正社員（統合）	100人以下	158 100.0	63 39.9	59 37.3	18 11.4	11 7.0	4 2.5	3 1.9
	101～300人	235 100.0	127 54.0	63 26.8	25 10.6	14 6.0	5 2.1	1 0.4
	301～1,000人	173 100.0	125 72.3	30 17.3	5 2.9	4 2.3	3 1.7	6 3.5
	1,001人以上	66 100.0	50 75.8	13 19.7	0 0.0	1 1.5	0 0.0	2 3.0

【業種別】

業種別に、正社員の年齢構成の特徴について、男性をみると、他と比較して、「卸売業、小売業」「医療・福祉」は「20～30代の割合が高い」の割合が高い（51.3%、57.7%）。「建設業」は「40歳代の割合が高い」の割合が高い（51.4%）。「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」は「50歳代の割合が高い」の割合が高い（28.9%、30.3%）。

図表9 業種別 正社員の年齢構成の特徴【男性】：単数回答（Q4（2））

		合計	Q4-2-1 正社員の年齢構成の特徴：男性					無回答
			20～30歳代の割合が高い	40歳代の割合が高い	50歳代の割合が高い	各年齢層同程度である	その他	
全体		640 100.0	280 43.8	207 32.3	82 12.8	42 6.6	18 2.8	11 1.7
Q2 業種	建設業	37 100.0	12 32.4	19 51.4	5 13.5	0 0.0	0 0.0	1 2.7
	製造業	140 100.0	52 37.1	53 37.9	14 10.0	14 10.0	5 3.6	2 1.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	3 50.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	20 64.5	10 32.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.2
	運輸業、郵便業	38 100.0	7 18.4	15 39.5	11 28.9	1 2.6	4 10.5	0 0.0
	卸売業、小売業	78 100.0	40 51.3	30 38.5	5 6.4	2 2.6	0 0.0	1 1.3
	金融業、保険業	33 100.0	9 27.3	11 33.3	10 30.3	1 3.0	0 0.0	2 6.1
	不動産業	6 100.0	4 66.7	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	9 75.0	1 8.3	2 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	111 100.0	64 57.7	27 24.3	8 7.2	9 8.1	1 0.9	2 1.8
	教育、学習支援業	25 100.0	3 12.0	6 24.0	8 32.0	6 24.0	2 8.0	0 0.0
	その他サービス業	75 100.0	33 44.0	19 25.3	13 17.3	7 9.3	2 2.7	1 1.3
	その他	42 100.0	20 47.6	12 28.6	5 11.9	1 2.4	3 7.1	1 2.4

業種別に、正社員の年齢構成の特徴について、女性をみると、他と比較して、「情報通信業」「金融業、保険業」「飲食業、宿泊業」は「20～30歳代の割合が高い」の割合が高い（87.1%、78.8%、83.3%）。「建設業」は「40歳代の割合が高い」の割合が高い（41.7%）。

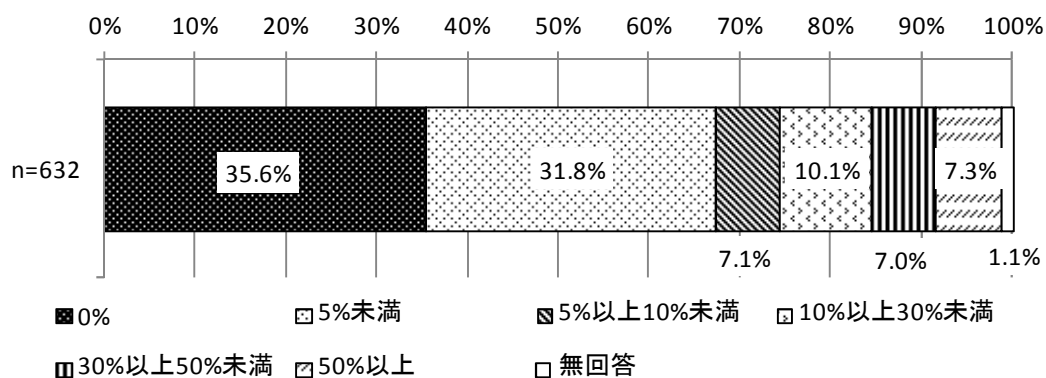
図表 10 業種別 正社員の年齢構成の特徴【女性】：単数回答（Q4（2））

		合計	Q4-2-2 正社員の年齢構成の特徴:女性					無回答
			20～30歳代の割合が高い	40歳代の割合が高い	50歳代の割合が高い	各年齢層同程度である	その他	
全体		632 100.0	365 57.8	165 26.1	48 7.6	30 4.7	12 1.9	12 1.9
Q2 業種	建設業	36 100.0	17 47.2	15 41.7	1 2.8	0 0.0	0 0.0	3 8.3
	製造業	139 100.0	70 50.4	43 30.9	11 7.9	10 7.2	3 2.2	2 1.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	1 16.7	5 83.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	27 87.1	3 9.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.2
	運輸業、郵便業	37 100.0	17 45.9	10 27.0	5 13.5	1 2.7	3 8.1	1 2.7
	卸売業、小売業	77 100.0	51 66.2	17 22.1	5 6.5	2 2.6	0 0.0	2 2.6
	金融業、保険業	33 100.0	26 78.8	5 15.2	1 3.0	0 0.0	0 0.0	1 3.0
	不動産業	6 100.0	4 66.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	10 83.3	0 0.0	2 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	110 100.0	52 47.3	33 30.0	11 10.0	11 10.0	2 1.8	1 0.9
	教育、学習支援業	25 100.0	11 44.0	8 32.0	3 12.0	2 8.0	1 4.0	0 0.0
	その他サービス業	73 100.0	48 65.8	15 20.5	6 8.2	3 4.1	0 0.0	1 1.4
	その他	41 100.0	27 65.9	8 19.5	3 7.3	0 0.0	3 7.3	0 0.0

③管理職（課長相当以上）に占める女性の割合

管理職（課長相当以上）に占める女性の割合をみると、「0%」が35.6%、「5%未満」が31.8%を占めている。

図表 11 管理職（課長相当以上）に占める女性の割合：単数回答（Q4（3））



※母数：全回答企業数から、「Q3.従業員数」の「①正社員」の問いで「0%」と回答した企業、及び「Q4.(1)従業員に占める女性の割合」の「①正社員」の問いで「0%」と回答した企業、無回答の企業を除いた企業数。

【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、管理職（課長相当以上）に占める女性の割合をみると、他と比較して、「100人以下」は「0%」（53.2%）、「1,001人以上」は「5%未満」（59.1%）、「5%以上10%未満」（21.2%）の割合が高い。

図表 12 従業員規模別（正社員）

管理職（課長相当以上）に占める女性の割合：単数回答（Q4（3））

	合計	Q4-3 管理職に占める女性の割合							
		0%	5%未満	5%以上10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上	無回答	
全体	632 100.0	225 35.6	201 31.8	45 7.1	64 10.1	44 7.0	46 7.3	7 1.1	
Q3-1 従業員数： 正社員 (統合)	100人以下	158 100.0	84 53.2	35 22.2	6 3.8	12 7.6	11 7.0	9 5.7	1 0.6
	101~300人	235 100.0	89 37.9	68 28.9	10 4.3	28 11.9	13 5.5	24 10.2	3 1.3
	301~1,000人	173 100.0	47 27.2	59 34.1	15 8.7	19 11.0	19 11.0	13 7.5	1 0.6
	1,001人以上	66 100.0	5 7.6	39 59.1	14 21.2	5 7.6	1 1.5	0 0.0	2 3.0

【業種別】

業種別に、管理職（課長相当以上）に占める女性の割合をみると、他と比較して、「製造業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」は「0%」の割合が高い（54.0%、70.3%、49.4%）。「建設業」「情報通信業」「金融業、保険業」は「5%未満」の割合が高い（41.7%、45.2%、54.5%）。「医療・福祉」は「30%以上 50%未満」（34.5%）、「50%以上」（37.3%）の割合が高い。

図表 13 業種別 管理職（課長相当以上）に占める女性の割合：単数回答（Q4（3））

		合計	Q4-3 管理職に占める女性の割合						無回答
			0%	5%未満	5%以上 10%未満	10%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上	
全体		632 100.0	225 35.6	201 31.8	45 7.1	64 10.1	44 7.0	46 7.3	7 1.1
Q2 業種	建設業	36 100.0	16 44.4	15 41.7	1 2.8	3 8.3	0 0.0	0 0.0	1 2.8
	製造業	139 100.0	75 54.0	51 36.7	6 4.3	7 5.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	3 50.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	5 16.1	14 45.2	9 29.0	3 9.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	37 100.0	26 70.3	6 16.2	2 5.4	1 2.7	0 0.0	0 0.0	2 5.4
	卸売業、小売業	77 100.0	38 49.4	27 35.1	3 3.9	6 7.8	1 1.3	1 1.3	1 1.3
	金融業、保険業	33 100.0	8 24.2	18 54.5	4 12.1	3 9.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	不動産業	6 100.0	3 50.0	2 33.3	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	1 8.3	8 66.7	0 0.0	2 16.7	0 0.0	0 0.0	1 8.3
	医療・福祉	110 100.0	0 0.0	10 9.1	3 2.7	18 16.4	38 34.5	41 37.3	0 0.0
	教育、学習支援業	25 100.0	2 8.0	7 28.0	5 20.0	7 28.0	3 12.0	1 4.0	0 0.0
	その他サービス業	73 100.0	32 43.8	31 42.5	3 4.1	5 6.8	1 1.4	1 1.4	0 0.0
	その他	41 100.0	14 34.1	9 22.0	8 19.5	8 19.5	0 0.0	1 2.4	1 2.4

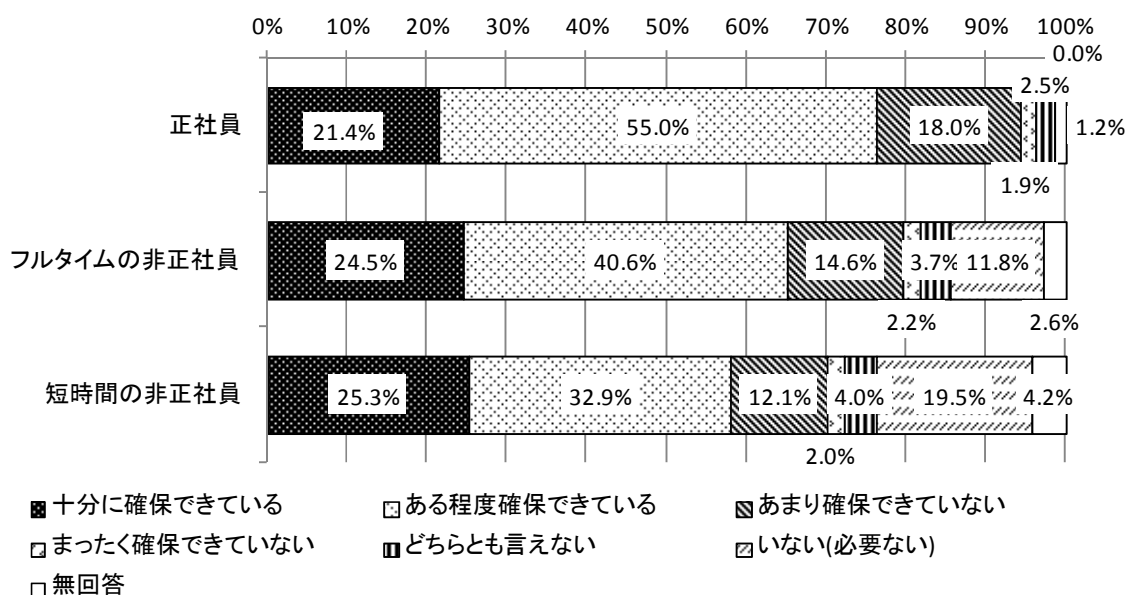
(4) 従業員の確保状況

現在、従業員を確保できているかをみると、正社員は「十分に確保できている」(21.4%)、「ある程度確保できている」(55.0%)を合わせた76.4%が確保できていると回答している一方、「あまり確保できていない」(18.0%)、「まったく確保できていない」(1.9%)を合わせた19.9%が確保できていないと回答している。

フルタイムの非正社員では、同様に確保できていると回答した割合は合わせて65.1%(24.5%、40.6%)である一方、確保できていないと回答した割合は合わせて16.8%(14.6%、2.2%)となっている。「いない(必要ない)」も11.8%を占めている。

短時間の非正社員では、同様に確保できていると回答した割合は合わせて58.2%(25.3%、32.9%)である一方、確保できていないと回答した割合は合わせて14.1%(12.1%、2.0%)となっている。「いない(必要ない)」も19.5%を占めている。

図表 14 従業員の確保状況：単数回答 (Q5) n=645



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、現在、正社員を確保できているかをみると、従業員規模の小さい企業の方が確保できていない割合が高い傾向にある。

図表 15 従業員規模別（正社員） 従業員の確保状況【正社員】：単数回答（Q5）n=645

		合計	Q5-1 従業員数の確保:正社員										
			十分に確保できている	ある程度確保できている	あまり確保できていない	まったく確保できていない	どちらとも言えない	いない(必要ない)	無回答	十分に+ある程度確保できている	あまり+まったく確保できていない	どちらとも言えない	いない(必要ない)
全体		645 100.0	138 21.4	355 55.0	116 18.0	12 1.9	16 2.5	0 0.0	8 1.2	493 76.4	128 19.8	16 2.5	0 0.0
Q3-1 従業員数: 正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	33 20.0	82 49.7	39 23.6	4 2.4	7 4.2	0 0.0	0 0.0	115 69.7	43 26.1	7 4.2	0 0.0
	101~300人	235 100.0	48 20.4	130 55.3	45 19.1	5 2.1	4 1.7	0 0.0	3 1.3	178 75.7	50 21.3	4 1.7	0 0.0
	301~1,000人	174 100.0	45 25.9	99 56.9	22 12.6	3 1.7	2 1.1	0 0.0	3 1.7	144 82.8	25 14.4	2 1.1	0 0.0
	1,001人以上	66 100.0	12 18.2	42 63.6	8 12.1	0 0.0	3 4.5	0 0.0	1 1.5	54 81.8	8 12.1	3 4.5	0 0.0

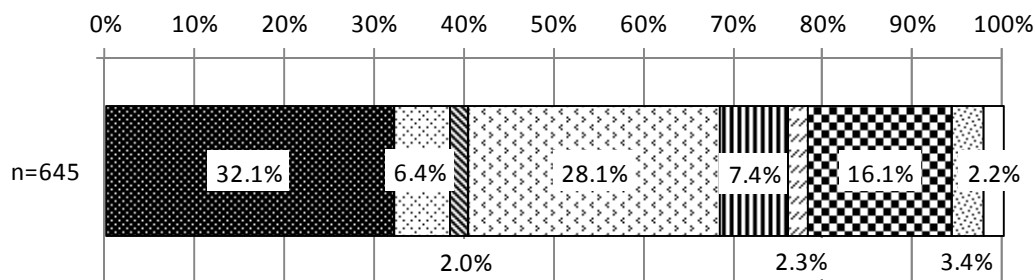
2. 採用方針、中途採用の状況

- 正社員に対する採用方針は、全体では「以前より新卒を主とした採用で変化はない」と「以前から新卒と中途を同程度重視した採用で変化はない」が3割程度ずつを占めている。企業規模でみると、他と比較して100人以下の小企業は「以前から中途を主とした採用で変化はない」の割合が高く、中途採用中心のところが多くなっている。
- 過去3年間に人材が不足した業務をみると、正社員は「営業」「生産工程・労務作業」「福祉・医療の専門業務」、非正社員はフルタイム、短時間とも「生産工程・労務作業」「福祉・医療の専門業務」が多くなっている。
- 募集の状況は、正社員の中途採用は8割弱、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員は6割前後が行われており、業種別にみると、他と比較して正社員の中途採用は「建設業」「医療・福祉」、フルタイムの非正社員は「飲食業、宿泊業」「医療・福祉」「その他サービス業」、短時間の非正社員は「飲食業、宿泊業」「医療・福祉」「教育、学習支援業」「その他サービス業」で募集が行われた割合が高くなっている。
- 募集に対する応募の状況をみると、正社員の中途採用、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも3～4割弱が応募不足であり、業種別にみると、いずれも「運輸業、郵便業」「医療・福祉」で応募不足だったところが多くなっている。
- 小学生以下の子どもがいる女性を採用したことがある割合は、正社員の中途採用、短時間の非正社員は約3割、フルタイムの非正社員は半数強となっている。小学生以下の子どもがいる女性を採用した業務は、正社員の中途採用、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも「福祉・医療の専門業務」「その他一般事務」が多くなっている。
- 正社員の中途採用や非正社員の募集方法は、いずれも「ハローワーク」の割合が高く、過半数を占めている。
- 採用の際に重視していることをみると、正社員の中途採用は、他と比較して「仕事への意欲、キャリア意識」「専門知識・技術」「職務経験」の割合が高く、また、採用の際に考慮していることとして、約6割が「一定期間の継続的な就業が見込めること」をあげている。
- 小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたって取り組んでいることをみると、「社内の両立支援制度等に関する説明」が22.2%からあげられている。

(1) 正社員に対する採用方針

正社員に対する採用方針をみると、「以前より新卒採用を主とした採用で変化はない」が32.1%、「以前から新卒と中途採用を同程度重視した採用で変化はない」が28.1%、「以前から中途採用を主とした採用で変化はない」が16.1%を占めている。

図表 16 正社員に対する採用方針：単数回答（Q6）



- 以前より新卒を主とした採用で変化はない
- 以前は新卒を主、近年、新卒と中途を同程度重視する採用に変えた
- 以前は新卒を主、近年、中途を主とする採用に変えた
- 以前から新卒と中途を同程度重視した採用で変化はない
- 以前は新卒と中途を同程度重視、近年、新卒を主とする採用に変えた
- 以前は新卒と中途を同程度重視、近年、中途を主とする採用に変えた
- 以前から中途を主とした採用で変化はない
- その他
- 無回答

【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、正社員に対する採用方針をみると、他と比較して「100人以下」は「以前から中途採用を主とした採用で変化はない」（32.1%）、「301～1,000人」「1,001人以上」は「以前より新卒採用を主とした採用で変化はない」（44.8%、60.6%）の割合が高い。

図表 17 従業員規模別（正社員） 正社員に対する採用方針：単数回答（Q6）

		合計	Q6 正社員の採用方針								
			以前より新卒を主とした採用で変化はない	以前は新卒を主、近年、新卒と中途を同程度重視する採用に変えた	以前は新卒を主、近年、中途を主とする採用に変えた	以前から新卒と中途を同程度重視した採用で変化はない	以前は新卒と中途を同程度重視、近年、新卒を主とする採用に変えた	以前は新卒と中途を同程度重視、近年、中途を主とする採用に変えた	以前から中途を主とした採用で変化はない	その他	無回答
全体		645 100.0	207 32.1	41 6.4	13 2.0	181 28.1	48 7.4	15 2.3	104 16.1	22 3.4	14 2.2
Q3-1 従業員数： 正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	24 14.5	7 4.2	3 1.8	47 28.5	13 7.9	4 2.4	53 32.1	11 6.7	3 1.8
	101～300人	235 100.0	65 27.7	22 9.4	9 3.8	61 26.0	20 8.5	7 3.0	37 15.7	8 3.4	6 2.6
	301～1,000人	174 100.0	78 44.8	9 5.2	1 0.6	55 31.6	10 5.7	2 1.1	13 7.5	3 1.7	3 1.7
	1,001人以上	66 100.0	40 60.6	3 4.5	0 0.0	15 22.7	5 7.6	1 1.5	1 1.5	0 0.0	1 1.5

【業種別】

業種別に、正社員に対する採用方針をみると、他と比較して「情報通信業」「金融業、保険業」は「以前より新卒を主とした採用で変化はない」の割合が高い（58.1%、72.7%）。「医療・福祉」「教育、学習支援業」は「以前から新卒と中途を同程度重視した採用で変化はない」の割合が高い（50.0%、48.0%）。「運輸業、郵便業」は「以前から中途を主とした採用で変化はない」の割合が高い（47.4%）。

図表 18 業種別 正社員に対する採用方針：単数回答（Q6）

		合計	Q6 正社員の採用方針								無回答
			以前より新卒を主とした採用で変化はない	以前は新卒を主、近年、新卒と中途を同程度重視する採用に変えた	以前は新卒を主、近年、中途を主とする採用に変えた	以前から新卒と中途を同程度重視した採用で変化はない	以前は新卒と中途を同程度重視、近年、新卒を主とする採用に変えた	以前は新卒と中途を同程度重視、近年、中途を主とする採用に変えた	以前から中途を主とした採用で変化はない	その他	
全体		645 100.0	207 32.1	41 6.4	13 2.0	181 28.1	48 7.4	15 2.3	104 16.1	22 3.4	14 2.2
Q2 業種	建設業	38 100.0	15 39.5	6 15.8	0 0.0	7 18.4	3 7.9	1 2.6	5 13.2	1 2.6	0 0.0
	製造業	140 100.0	44 31.4	10 7.1	7 5.0	40 28.6	11 7.9	5 3.6	15 10.7	7 5.0	1 0.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	2 33.3	0 0.0	0 0.0	4 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	18 58.1	3 9.7	0 0.0	4 12.9	2 6.5	1 3.2	2 6.5	1 3.2	0 0.0
	運輸業、郵便業	38 100.0	8 21.1	1 2.6	0 0.0	9 23.7	2 5.3	0 0.0	18 47.4	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	79 100.0	32 40.5	10 12.7	2 2.5	9 11.4	7 8.9	2 2.5	13 16.5	2 2.5	2 2.5
	金融業、保険業	33 100.0	24 72.7	3 9.1	0 0.0	1 3.0	1 3.0	0 0.0	1 3.0	2 6.1	1 3.0
	不動産業	6 100.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	1 16.7	2 33.3	0 0.0	2 33.3	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	3 25.0	1 8.3	1 8.3	4 33.3	1 8.3	1 8.3	1 8.3	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	112 100.0	11 9.8	6 5.4	0 0.0	56 50.0	9 8.0	1 0.9	22 19.6	3 2.7	4 3.6
	教育、学習支援業	25 100.0	8 32.0	0 0.0	2 8.0	12 48.0	1 4.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0
	その他サービス業	75 100.0	27 36.0	1 1.3	0 0.0	18 24.0	5 6.7	1 1.3	17 22.7	2 2.7	4 5.3
	その他	42 100.0	13 31.0	0 0.0	1 2.4	14 33.3	3 7.1	1 2.4	5 11.9	4 9.5	1 2.4

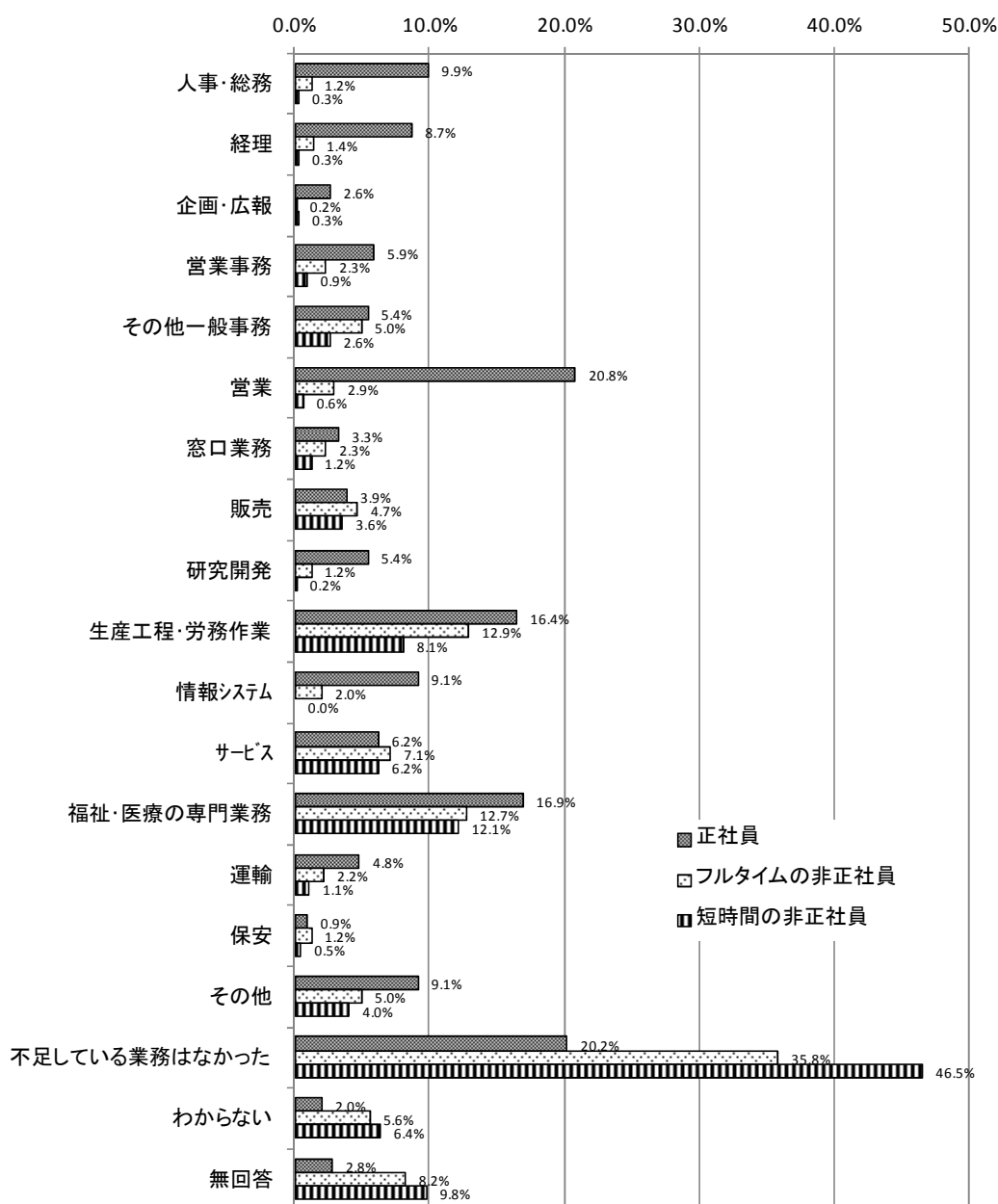
(2) 過去3年間に人材が不足している業務

過去3年間に人材が不足した業務をみると、「正社員」は「営業」が20.8%で最も割合が高く、次いで「福祉・医療の専門業務」が16.9%、「生産工程・労務作業」が16.4%が続いている。「不足している業務はなかった」も20.2%となっている。

「フルタイムの非正社員」は「不足している業務はなかった」が35.8%となっているほか、不足している業務は、「生産工程・労務作業」が12.9%、「福祉・医療の専門業務」が12.7%となっている。

「短時間の非正社員」は「不足している業務はなかった」が46.5%となっている。不足している業務は、「福祉・医療の専門業務」が12.1%、「生産工程・労務作業」が8.1%となっている。

図表19 過去3年間に人材が不足した業務：複数回答（Q7）n=645



【業種別】

業種別に、過去3年間に人材が不足した業務について、「正社員」をみると、他と比較して、「建設業」は「生産工程・労務作業」(36.8%)、「製造業」は「研究開発」(18.6%)、「生産工程・労務作業」(48.6%)、「情報通信業」は「情報システム」(48.4%)、「運輸業、郵便業」は「運輸」(63.2%)、「卸売業、小売業」は「営業」(34.2%)、「販売」(21.5%)、「金融業、保険業」は「営業」(33.3%)、「不足している業務はなかった」(42.4%)、「飲食業、宿泊業」は「サービス」(91.7%)、「医療・福祉」は「福祉・医療の専門業務」(89.3%)、「教育、学習支援業」は「不足している業務はなかった」(44.0%)の割合が高い。

図表 20 業種別 過去3年間に人材が不足した業務【正社員】：複数回答(Q7)

	合計	Q7-1 人材不足の業務:正社員																			
		人事・総務	経理	企画・広報	営業事務	その他一般事務	営業	窓口業務	販売	研究開発	生産工程・労務作業	情報システム	サービス	福祉・医療の専門業務	運輸	保安	その他	不足している業務はなかった	わからない	無回答	
全体	645	64	56	17	38	35	134	21	25	35	106	59	40	109	31	6	59	130	13	18	
	100.0	9.9	8.7	2.6	5.9	5.4	20.8	3.3	3.9	5.4	16.4	9.1	6.2	16.9	4.8	0.9	9.1	20.2	2.0	2.8	
Q2業種	建設業	38	8	8	3	2	11	0	1	1	14	1	1	0	1	1	14	5	0	0	
		100.0	21.1	21.1	7.9	5.3	2.6	28.9	0.0	2.6	36.8	2.6	2.6	0.0	2.6	2.6	36.8	13.2	0.0	0.0	
	製造業	140	14	12	1	8	5	33	0	4	26	68	12	2	2	1	1	6	31	1	3
		100.0	10.0	8.6	0.7	5.7	3.6	23.6	0.0	2.9	18.6	48.6	8.6	1.4	1.4	0.7	0.7	4.3	22.1	0.7	2.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	4	0	0
		100.0	16.7	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	66.7	0.0	0.0
	情報通信業	31	5	5	1	4	2	9	1	1	1	0	15	2	0	0	0	4	9	1	0
		100.0	16.1	16.1	3.2	12.9	6.5	29.0	3.2	3.2	3.2	0.0	48.4	6.5	0.0	0.0	0.0	12.9	29.0	3.2	0.0
	運輸業、郵便業	38	3	3	1	4	3	10	0	1	0	5	3	1	0	24	0	1	4	1	1
		100.0	7.9	7.9	2.6	10.5	7.9	26.3	0.0	2.6	0.0	13.2	7.9	2.6	0.0	63.2	0.0	2.6	10.5	2.6	2.6
	卸売業、小売業	79	9	9	2	12	1	27	0	17	2	7	5	5	1	2	1	7	12	2	4
		100.0	11.4	11.4	2.5	15.2	1.3	34.2	0.0	21.5	2.5	8.9	6.3	6.3	1.3	2.5	1.3	8.9	15.2	2.5	5.1
	金融業、保険業	33	2	3	0	0	7	11	6	0	0	0	4	0	0	0	0	1	14	2	0
		100.0	6.1	9.1	0.0	0.0	21.2	33.3	18.2	0.0	0.0	0.0	12.1	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	42.4	6.1	0.0
不動産業	6	0	1	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	
	100.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	
飲食業、宿泊業	12	2	1	0	1	0	2	1	1	0	0	1	11	0	0	0	0	0	0	0	
	100.0	16.7	8.3	0.0	8.3	0.0	16.7	8.3	8.3	0.0	0.0	8.3	91.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
医療・福祉	112	5	4	2	1	3	0	2	0	0	0	3	4	100	0	0	1	7	1	4	
	100.0	4.5	3.6	1.8	0.9	2.7	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	2.7	3.6	89.3	0.0	0.0	0.9	6.3	0.9	3.6	
教育、学習支援業	25	1	1	1	0	3	1	0	0	0	0	4	1	0	0	0	4	11	0	1	
	100.0	4.0	4.0	4.0	0.0	12.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.0	4.0	0.0	0.0	0.0	16.0	44.0	0.0	4.0	
その他サービス業	75	7	4	3	3	5	20	6	0	5	6	9	12	1	0	1	10	19	3	4	
	100.0	9.3	5.3	4.0	4.0	6.7	26.7	8.0	0.0	6.7	8.0	12.0	16.0	1.3	0.0	1.3	13.3	25.3	4.0	5.3	
その他	42	6	3	3	3	4	5	5	0	0	4	1	1	1	3	2	8	13	2	0	
	100.0	14.3	7.1	7.1	7.1	9.5	11.9	11.9	0.0	0.0	9.5	2.4	2.4	2.4	7.1	4.8	19.0	31.0	4.8	0.0	

業種別に、過去3年間に人材が不足した業務について、「フルタイムの非正社員」をみると、他と比較して、「建設業」は「不足している業務はなかった」(50.0%)、「製造業」は「生産工程・労務作業」(40.7%)、「情報通信業」は「不足している業務はなかった」(48.4%)、「運輸業、郵便業」は「運輸」(28.9%)、「卸売業、小売業」は「販売」(22.8%)、「金融業、保険業」は「不足している業務はなかった」(57.6%)、「飲食業、宿泊業」は「サービス」(91.7%)、「医療・福祉」は「福祉・医療の専門業務」(66.1%)、「教育・学習支援業」は「不足している業務はなかった」(72.0%)、「その他サービス業」は「サービス」(21.3%)の割合が高い。

図表 21 業種別 過去3年間に人材が不足した業務【フルタイムの非正社員】:複数回答(Q7)

	合計	Q7-2 人材不足の業務:フルタイムの非正社員																			
		人事・総務	経理	企画・広報	営業事務	その他一般事務	営業	窓口業務	販売	研究開発	生産工程・労務作業	情報システム	サービス	福祉・医療の専門業務	運輸	保安	その他	不足している業務はなかった	わからない	無回答	
全体	645	8	9	1	15	32	19	15	30	8	83	13	46	82	14	8	32	231	36	53	
	100.0	1.2	1.4	0.2	2.3	5.0	2.9	2.3	4.7	1.2	12.9	2.0	7.1	12.7	2.2	1.2	5.0	35.8	5.6	8.2	
Q2業種	建設業	38	0	0	0	1	2	0	0	1	0	5	0	0	2	0	8	19	0	2	
		100.0	0.0	0.0	0.0	2.6	5.3	0.0	0.0	2.6	0.0	13.2	0.0	0.0	5.3	0.0	21.1	50.0	0.0	5.3	
	製造業	140	3	2	0	1	6	2	1	2	4	57	0	1	0	1	0	2	56	6	11
		100.0	2.1	1.4	0.0	0.7	4.3	1.4	0.7	1.4	2.9	40.7	0.0	0.7	0.0	0.7	0.0	1.4	40.0	4.3	7.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	0	0
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	83.3	0.0	0.0
	情報通信業	31	0	0	0	2	1	2	1	1	0	0	6	2	0	0	0	4	15	3	0
		100.0	0.0	0.0	0.0	6.5	3.2	6.5	3.2	3.2	0.0	0.0	19.4	6.5	0.0	0.0	0.0	12.9	48.4	9.7	0.0
	運輸業、郵便業	38	0	0	0	1	1	3	0	1	0	5	0	1	0	11	0	1	9	5	4
		100.0	0.0	0.0	0.0	2.6	2.6	7.9	0.0	2.6	0.0	13.2	0.0	2.6	0.0	28.9	0.0	2.6	23.7	13.2	10.5
	卸売業、小売業	79	2	3	0	7	3	5	1	18	1	2	1	4	1	0	1	1	23	8	10
		100.0	2.5	3.8	0.0	8.9	3.8	6.3	1.3	22.8	1.3	2.5	1.3	5.1	1.3	0.0	1.3	1.3	29.1	10.1	12.7
	金融業、保険業	33	1	0	0	1	5	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	19	3	4
		100.0	3.0	0.0	0.0	3.0	15.2	3.0	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	57.6	9.1	12.1
不動産業	6	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0	1	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	16.7	
飲食業、宿泊業	12	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	91.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
医療・福祉	112	1	1	0	0	5	0	1	0	0	0	2	5	74	0	1	1	18	7	10	
	100.0	0.9	0.9	0.0	0.0	4.5	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	1.8	4.5	66.1	0.0	0.9	0.9	16.1	6.3	8.9	
教育、学習支援業	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	4	18	0	2	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	4.0	0.0	0.0	0.0	16.0	72.0	0.0	8.0	
その他サービス業	75	1	3	1	2	6	4	5	4	3	8	2	16	2	0	4	4	24	2	7	
	100.0	1.3	4.0	1.3	2.7	8.0	5.3	6.7	5.3	4.0	10.7	2.7	21.3	2.7	0.0	5.3	5.3	32.0	2.7	9.3	
その他	42	0	0	0	0	3	1	3	2	0	5	0	5	2	0	2	4	19	2	1	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	2.4	7.1	4.8	0.0	11.9	0.0	11.9	4.8	0.0	4.8	9.5	45.2	4.8	2.4	

業種別に、過去3年間に人材が不足した業務について、「短時間の非正社員」をみると、他と比較して、「建設業」は「不足している業務はなかった」(63.2%)、「製造業」は「生産工程・労務作業」(22.1%)、「不足している業務はなかった」(60.7%)、「情報通信業」は「不足している業務はなかった」(64.5%)、「金融業、保険業」は「不足している業務はなかった」(57.6%)、「飲食業、宿泊業」は「サービス」(91.7%)、「医療・福祉」は「福祉・医療の専門業務」(65.2%)、「教育・学習支援業」は「不足している業務はなかった」(64.0%)、「その他サービス業」は「サービス」(21.3%)の割合が高い。

図表 22 業種別 過去3年間に人材が不足した業務【短時間の非正社員】：複数回答 (Q7)

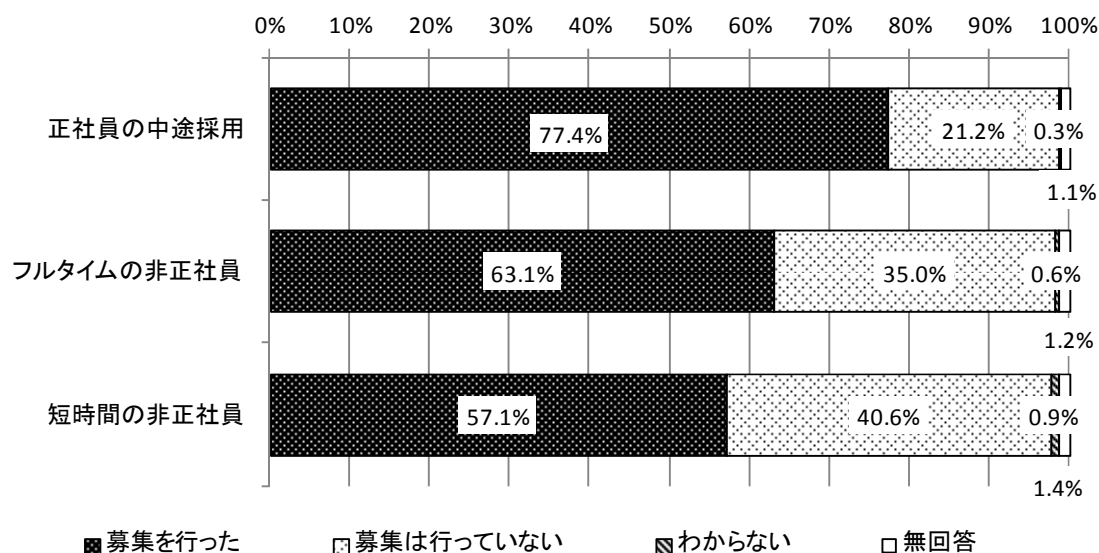
	合計	Q7-3 人材不足の業務:短時間の非正社員																			
		人事・総務	経理	企画・広報	営業事務	その他一般事務	営業	窓口業務	販売	研究開発	生産工程・労務作業	情報システム	サービス	福祉・医療の専門業務	運輸	保安	その他	不足している業務はなかった	わからない	無回答	
全体	645	2	2	2	6	17	4	8	23	1	52	0	40	78	7	3	26	300	41	63	
	100.0	0.3	0.3	0.3	0.9	2.6	0.6	1.2	3.6	0.2	8.1	0.0	6.2	12.1	1.1	0.5	4.0	46.5	6.4	9.8	
Q2業種	建設業	38	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0	1	0	0	0	2	24	2	5	
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0	2.6	0.0	5.3	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	5.3	63.2	5.3	13.2
	製造業	140	0	0	0	1	4	0	1	2	1	31	0	1	0	0	0	2	85	5	12
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.7	2.9	0.0	0.7	1.4	0.7	22.1	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	1.4	60.7	3.6	8.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	83.3	16.7	0.0
	情報通信業	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	20	4	5
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.5	64.5	12.9	16.1
	運輸業、郵便業	38	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	0	0	0	6	0	3	12	5	6
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0	2.6	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0	15.8	0.0	7.9	31.6	13.2	15.8
	卸売業、小売業	79	1	2	0	4	0	3	0	14	0	4	0	3	1	0	0	1	34	8	10
		100.0	1.3	2.5	0.0	5.1	0.0	3.8	0.0	17.7	0.0	5.1	0.0	3.8	1.3	0.0	0.0	1.3	43.0	10.1	12.7
	金融業、保険業	33	0	0	0	1	5	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	19	5	3
		100.0	0.0	0.0	0.0	3.0	15.2	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	57.6	15.2	9.1
不動産業	6	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	1	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	16.7	
飲食業、宿泊業	12	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	91.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
医療・福祉	112	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	3	73	0	0	1	24	5	7	
	100.0	0.9	0.0	0.9	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	65.2	0.0	0.0	0.9	21.4	4.5	6.3	
教育、学習支援業	25	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	4	16	1	1	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	0.0	4.0	0.0	16.0	64.0	4.0	4.0	
その他サービス業	75	0	0	1	0	2	1	1	2	0	7	0	16	0	0	1	7	31	3	9	
	100.0	0.0	0.0	1.3	0.0	2.7	1.3	1.3	2.7	0.0	9.3	0.0	21.3	0.0	0.0	1.3	9.3	41.3	4.0	12.0	
その他	42	0	0	0	0	0	0	2	2	0	3	0	4	1	0	2	2	24	2	3	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	4.8	0.0	7.1	0.0	9.5	2.4	0.0	4.8	4.8	57.1	4.8	7.1	

(3) 募集・採用の状況

① 募集の状況

過去3年間の募集の状況をみると、「募集を行った」割合は、「正社員の中途採用」は77.4%、「フルタイムの非正社員」は63.1%、「短時間の非正社員」は57.1%となっている。

図表 23 募集の状況：単数回答（Q8 Q9 Q10） n=645



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、過去3年間のフルタイムの非正社員の募集の状況をみると、他と比較して、「100人以下」は「募集は行っていない」（46.1%）の割合が高い。

図表 24 従業員規模別（正社員） 募集の状況【フルタイムの非正社員】：単数回答（Q9）

	合計	Q9 フルタイムの非正社員：過去3年での採用の募集				
		募集を行った	募集は行っていない	わからない	無回答	
全体	645 100.0	407 63.1	226 35.0	4 0.6	8 1.2	
Q3-1 従業員数： 正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	86 52.1	76 46.1	1 0.6	2 1.2
	101~300人	235 100.0	151 64.3	78 33.2	2 0.9	4 1.7
	301~1,000人	174 100.0	125 71.8	47 27.0	1 0.6	1 0.6
	1,001人以上	66 100.0	41 62.1	25 37.9	0 0.0	0 0.0

従業員規模別（正社員）に、過去3年間の短時間の非正社員の募集の状況をみると、他と比較して、「1,001人以上」は「募集は行っていない」（53.0%）の割合が高い。

図表 25 従業員規模別（正社員） 募集の状況【短時間の非正社員】：単数回答（Q10）

		合計	Q10 短時間の非正社員：過去3年での採用の募集			
			募集を行った	募集は行っていない	わからない	無回答
全体		645 100.0	368 57.1	262 40.6	6 0.9	9 1.4
Q3-1 従業員数： 正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	98 59.4	65 39.4	0 0.0	2 1.2
	101～300人	235 100.0	129 54.9	100 42.6	3 1.3	3 1.3
	301～1,000人	174 100.0	108 62.1	62 35.6	1 0.6	3 1.7
	1,001人以上	66 100.0	29 43.9	35 53.0	2 3.0	0 0.0

【業種別】

業種別に、過去3年間の正社員の中途採用の募集の状況をみると、他と比較して、「建設業」「医療・福祉」は「募集を行った」(92.1%、91.1%)、「金融業、保険業」は「募集は行っていない」(57.6%)の割合が高い。

図表 26 業種別 募集の状況【正社員の中途採用】：単数回答（Q8）

		合計	Q8 正社員：過去3年での中途採用の募集			
			募集を行った	募集は行っていない	わからない	無回答
全体		645 100.0	499 77.4	137 21.2	2 0.3	7 1.1
Q2 業種	建設業	38 100.0	35 92.1	3 7.9	0 0.0	0 0.0
	製造業	140 100.0	107 76.4	31 22.1	1 0.7	1 0.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	4 66.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	22 71.0	9 29.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	38 100.0	31 81.6	7 18.4	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	79 100.0	65 82.3	13 16.5	1 1.3	0 0.0
	金融業、保険業	33 100.0	14 42.4	19 57.6	0 0.0	0 0.0
	不動産業	6 100.0	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	10 83.3	2 16.7	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	112 100.0	102 91.1	8 7.1	0 0.0	2 1.8
	教育、学習支援業	25 100.0	17 68.0	7 28.0	0 0.0	1 4.0
	その他サービス業	75 100.0	53 70.7	20 26.7	0 0.0	2 2.7
	その他	42 100.0	27 64.3	15 35.7	0 0.0	0 0.0

業種別に、過去3年間のフルタイムの非正社員の募集の状況をみると、他と比較して、「情報通信業」「金融業、保険業」は「募集は行っていない」の割合が高い（48.4%、48.5%）。「飲食業、宿泊業」「医療・福祉」「その他サービス業」は「募集を行った」の割合が高い（91.7%、72.3%、70.7%）。

図表 27 業種別 募集の状況【フルタイムの非正社員】：単数回答（Q9）

		合計	Q9 フルタイムの非正社員：過去3年での採用の募集			
			募集を行った	募集は行っていない	わからない	無回答
全体		645 100.0	407 63.1	226 35.0	4 0.6	8 1.2
Q2 業種	建設業	38 100.0	24 63.2	14 36.8	0 0.0	0 0.0
	製造業	140 100.0	81 57.9	57 40.7	0 0.0	2 1.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	3 50.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	15 48.4	15 48.4	0 0.0	1 3.2
	運輸業、郵便業	38 100.0	22 57.9	16 42.1	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	79 100.0	50 63.3	28 35.4	0 0.0	1 1.3
	金融業、保険業	33 100.0	16 48.5	16 48.5	0 0.0	1 3.0
	不動産業	6 100.0	1 16.7	5 83.3	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	11 91.7	1 8.3	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	112 100.0	81 72.3	27 24.1	2 1.8	2 1.8
	教育、学習支援業	25 100.0	16 64.0	9 36.0	0 0.0	0 0.0
	その他サービス業	75 100.0	53 70.7	21 28.0	1 1.3	0 0.0
	その他	42 100.0	30 71.4	11 26.2	1 2.4	0 0.0

業種別に、過去3年間の短時間の非正社員の募集の状況をみると、他と比較して、「飲食業、宿泊業」「医療・福祉」「教育、学習支援業」「その他サービス業」は「募集を行った」（83.3%、85.7%、84.0%、69.3%）の割合が高い。「建設業」「製造業」「情報通信業」「金融業、保険業」は「募集は行っていない」の割合が高い（63.2%、57.1%、87.1%、54.5%）。

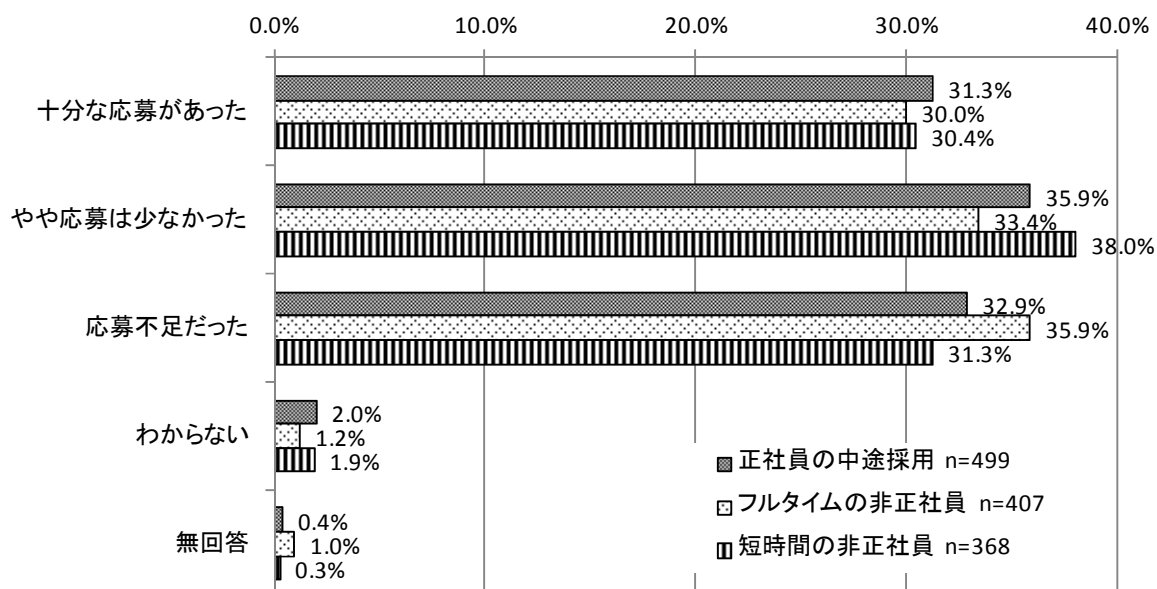
図表 28 業種別 募集の状況【短時間の非正社員】：単数回答（Q10）

		合計	Q10 短時間の非正社員：過去3年での採用の募集			
			募集を行った	募集は行っていない	わからない	無回答
全体		645 100.0	368 57.1	262 40.6	6 0.9	9 1.4
Q2 業種	建設業	38 100.0	14 36.8	24 63.2	0 0.0	0 0.0
	製造業	140 100.0	56 40.0	80 57.1	1 0.7	3 2.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	3 50.0	2 33.3	0 0.0	1 16.7
	情報通信業	31 100.0	3 9.7	27 87.1	1 3.2	0 0.0
	運輸業、郵便業	38 100.0	21 55.3	16 42.1	1 2.6	0 0.0
	卸売業、小売業	79 100.0	47 59.5	29 36.7	2 2.5	1 1.3
	金融業、保険業	33 100.0	15 45.5	18 54.5	0 0.0	0 0.0
	不動産業	6 100.0	3 50.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	10 83.3	2 16.7	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	112 100.0	96 85.7	12 10.7	1 0.9	3 2.7
	教育、学習支援業	25 100.0	21 84.0	4 16.0	0 0.0	0 0.0
	その他サービス業	75 100.0	52 69.3	23 30.7	0 0.0	0 0.0
	その他	42 100.0	23 54.8	19 45.2	0 0.0	0 0.0

②応募の状況

過去3年間に「正社員の中途採用」「フルタイムの非正社員」「短時間の非正社員」の募集を行った企業について、募集への応募の状況を見ると、「正社員の中途採用」「フルタイムの非正社員」「短時間の非正社員」とも、「十分な応募があった」「やや応募は少なかった」「応募不足だった」がそれぞれ3～4割程度を占めている。

図表 29 応募の状況：複数回答 (Q8-1 Q9-1 Q10-1)



【業種別】

業種別に、過去3年間に「正社員の中途採用」を行った企業について、募集への応募の状況をみると、他と比較して、「教育、学習支援業」は「十分な応募があった」（70.6%）、「建設業」「運輸業、郵便業」「医療・福祉」は「応募不足だった」の割合が高い（42.9%、48.4%、48.0%）。

図表 30 業種別 応募の状況【正社員の中途採用】：複数回答（Q8-1）

		合計	Q8-1 正社員：募集人数に対する応募状況				
			十分な応募があった	やや応募は少なかった	応募不足だった	わからない	無回答
全体		499 100.0	156 31.3	179 35.9	164 32.9	10 2.0	2 0.4
Q2 業種	建設業	35 100.0	9 25.7	13 37.1	15 42.9	0 0.0	1 2.9
	製造業	107 100.0	42 39.3	42 39.3	23 21.5	3 2.8	0 0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	4 100.0	1 25.0	3 75.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	22 100.0	7 31.8	8 36.4	7 31.8	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	31 100.0	7 22.6	7 22.6	15 48.4	2 6.5	0 0.0
	卸売業、小売業	65 100.0	18 27.7	27 41.5	18 27.7	1 1.5	1 1.5
	金融業、保険業	14 100.0	7 50.0	4 28.6	2 14.3	1 7.1	0 0.0
	不動産業	6 100.0	1 16.7	3 50.0	2 33.3	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	10 100.0	4 40.0	2 20.0	4 40.0	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	102 100.0	17 16.7	40 39.2	49 48.0	1 1.0	0 0.0
	教育、学習支援業	17 100.0	12 70.6	3 17.6	2 11.8	0 0.0	0 0.0
	その他サービス業	53 100.0	15 28.3	17 32.1	20 37.7	2 3.8	0 0.0
	その他	27 100.0	14 51.9	7 25.9	6 22.2	0 0.0	0 0.0

業種別に、過去3年間に「フルタイムの非正社員」の募集を行った企業について、募集への応募の状況をみると、他と比較して、「建設業」「教育、学習支援業」は「十分な応募があった」(45.8%、68.8%)、「卸売業、小売業」「その他サービス業」は「やや応募は少なかった」(48.0%、49.1%)、「運輸業、郵便業」「医療・福祉」は「応募不足だった」の割合が高い(59.1%、54.3%)。

図表 31 業種別 応募の状況【フルタイムの非正社員】：複数回答 (Q9-1)

		合計	Q9-1 フルタイムの非正社員：募集人数に対する応募状況				
			十分な応募があった	やや応募は少なかった	応募不足だった	わからない	無回答
全体		407 100.0	122 30.0	136 33.4	146 35.9	5 1.2	4 1.0
Q2 業種	建設業	24 100.0	11 45.8	7 29.2	6 25.0	0 0.0	0 0.0
	製造業	81 100.0	31 38.3	21 25.9	28 34.6	1 1.2	0 0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	3 100.0	2 66.7	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	15 100.0	4 26.7	5 33.3	6 40.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	22 100.0	6 27.3	3 13.6	13 59.1	1 4.5	0 0.0
	卸売業、小売業	50 100.0	10 20.0	24 48.0	15 30.0	1 2.0	0 0.0
	金融業、保険業	16 100.0	7 43.8	7 43.8	2 12.5	0 0.0	0 0.0
	不動産業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	11 100.0	1 9.1	3 27.3	7 63.6	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	81 100.0	11 13.6	26 32.1	44 54.3	1 1.2	2 2.5
	教育、学習支援業	16 100.0	11 68.8	2 12.5	2 12.5	1 6.3	0 0.0
	その他サービス業	53 100.0	14 26.4	26 49.1	11 20.8	0 0.0	2 3.8
	その他	30 100.0	12 40.0	12 40.0	8 26.7	0 0.0	0 0.0

業種別に、過去3年間に「短時間の非正社員」の募集を行った企業について、募集への応募の状況をみると、他と比較して、「製造業」「教育、学習支援業」は「十分な応募があった」(44.6%、61.9%)、「卸売業、小売業」は「やや応募は少なかった」(53.2%)、「運輸業、郵便業」「医療・福祉」は「応募不足だった」の割合が高い(52.4%、43.8%)。

図表 32 業種別 応募の状況【短時間の非正社員】：複数回答 (Q10-1)

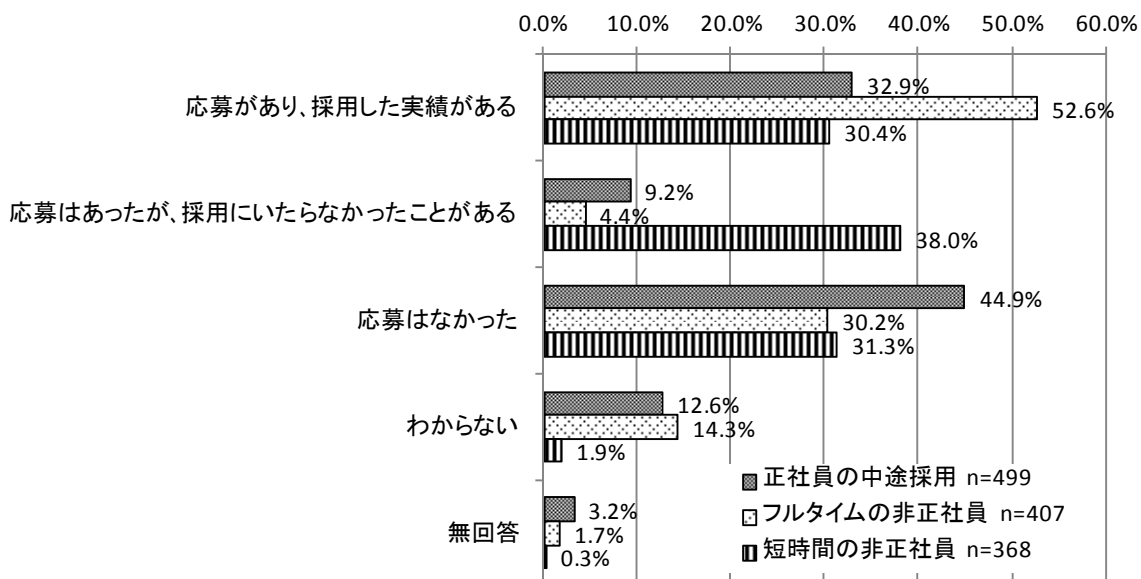
		合計	Q10-1 短時間の非正社員:募集人数に対する応募状況				
			十分な応募があった	やや応募は少なかった	応募不足だった	わからない	無回答
全体		368 100.0	112 30.4	140 38.0	115 31.3	7 1.9	1 0.3
Q2 業種	建設業	14 100.0	6 42.9	6 42.9	2 14.3	0 0.0	0 0.0
	製造業	56 100.0	25 44.6	18 32.1	14 25.0	1 1.8	0 0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	3 100.0	2 66.7	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	21 100.0	4 19.0	5 23.8	11 52.4	1 4.8	0 0.0
	卸売業、小売業	47 100.0	9 19.1	25 53.2	12 25.5	0 0.0	1 2.1
	金融業、保険業	15 100.0	7 46.7	8 53.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	不動産業	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	10 100.0	2 20.0	3 30.0	5 50.0	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	96 100.0	15 15.6	40 41.7	42 43.8	2 2.1	0 0.0
	教育、学習支援業	21 100.0	13 61.9	3 14.3	3 14.3	2 9.5	0 0.0
	その他サービス業	52 100.0	13 25.0	21 40.4	17 32.7	1 1.9	0 0.0
	その他	23 100.0	11 47.8	8 34.8	6 26.1	0 0.0	0 0.0

③小学生以下の子どもがいる女性の応募状況

過去3年間に「正社員の中途採用」「フルタイムの非正社員」「短時間の非正社員」の募集を行った企業について、小学生以下の子どもがいる女性の応募状況をみると、他と比較して、「フルタイムの非正社員」は「応募があり、採用した実績がある」の割合が高く、52.6%となっている。

一方、「正社員の中途採用」は「応募はなかった」の割合が高く44.9%となっている。

図表 33 小学生以下の子どもがいる女性の応募状況：複数回答（Q8-2 Q9-2 Q10-2）



【業種別】

業種別に、過去3年間に「正社員の中途採用」の募集を行った企業について、小学生以下の子どもがいる女性の応募状況をみると、他と比較して、「医療・福祉」は「応募があり、採用した実績がある」（74.5%）の割合が高い。

図表 34 業種別 小学生以下の子どもがいる女性の応募状況【正社員の中途採用】
：複数回答（Q8-2）

		合計	Q8-2 正社員：小学生以下の子供のいる女性の応募				
			応募があり、採用した実績がある	応募はあったが、採用にいたらなかったことがある	応募はなかった	わからない	無回答
全体		499 100.0	164 32.9	46 9.2	224 44.9	63 12.6	16 3.2
Q2 業種	建設業	35 100.0	7 20.0	6 17.1	22 62.9	2 5.7	0 0.0
	製造業	107 100.0	25 23.4	10 9.3	57 53.3	14 13.1	2 1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	4 100.0	0 0.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0
	情報通信業	22 100.0	6 27.3	1 4.5	11 50.0	4 18.2	0 0.0
	運輸業、郵便業	31 100.0	3 9.7	3 9.7	23 74.2	2 6.5	2 6.5
	卸売業、小売業	65 100.0	8 12.3	5 7.7	35 53.8	14 21.5	3 4.6
	金融業、保険業	14 100.0	1 7.1	2 14.3	11 78.6	1 7.1	0 0.0
	不動産業	6 100.0	2 33.3	0 0.0	4 66.7	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	10 100.0	4 40.0	1 10.0	4 40.0	0 0.0	1 10.0
	医療・福祉	102 100.0	76 74.5	8 7.8	12 11.8	6 5.9	4 3.9
	教育、学習支援業	17 100.0	5 29.4	3 17.6	6 35.3	4 23.5	0 0.0
	その他サービス業	53 100.0	15 28.3	4 7.5	26 49.1	7 13.2	3 5.7
	その他	27 100.0	8 29.6	1 3.7	11 40.7	7 25.9	1 3.7

業種別に、過去3年間に「フルタイムの非正社員」の募集を行った企業について、小学生以下の子どもがいる女性の応募状況をみると、他と比較して、「金融業、保険業」「医療・福祉」は「応募があり、採用した実績がある」の割合が高い（81.3%、85.2%）。

図表 35 業種別 小学生以下の子どもがいる女性の応募状況【フルタイムの非正社員】
: 複数回答 (Q9-2)

		合計	Q9-2 フルタイムの非正社員:小学生以下の子どもがいる女性の応募				
			応募があり、採用した実績がある	応募はあったが、採用にいたらなかったことがある	応募はなかった	わからない	無回答
全体		407 100.0	214 52.6	18 4.4	123 30.2	58 14.3	7 1.7
Q2 業種	建設業	24 100.0	8 33.3	2 8.3	14 58.3	1 4.2	0 0.0
	製造業	81 100.0	29 35.8	6 7.4	38 46.9	11 13.6	0 0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	3 100.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3
	情報通信業	15 100.0	4 26.7	0 0.0	6 40.0	5 33.3	0 0.0
	運輸業、郵便業	22 100.0	2 9.1	3 13.6	12 54.5	4 18.2	2 9.1
	卸売業、小売業	50 100.0	28 56.0	0 0.0	8 16.0	14 28.0	0 0.0
	金融業、保険業	16 100.0	13 81.3	0 0.0	3 18.8	1 6.3	0 0.0
	不動産業	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	11 100.0	3 27.3	0 0.0	5 45.5	3 27.3	0 0.0
	医療・福祉	81 100.0	69 85.2	3 3.7	6 7.4	3 3.7	1 1.2
	教育、学習支援業	16 100.0	6 37.5	1 6.3	5 31.3	5 31.3	0 0.0
	その他サービス業	53 100.0	27 50.9	3 5.7	17 32.1	6 11.3	3 5.7
	その他	30 100.0	20 66.7	0 0.0	7 23.3	5 16.7	0 0.0

業種別に、過去3年間に「短時間の非正社員」の募集を行った企業について、小学生以下の子どもがいる女性の応募状況をみると、他と比較して、「金融業、保険業」「医療・福祉」は「応募があり、採用した実績がある」の割合が高い（93.3%、78.1%）。

図表 36 業種別 小学生以下の子どもがいる女性の応募状況【短時間の非正社員】
：複数回答（Q10-2）

		合計	Q10-2 短時間の非正社員：小学生以下の子供のいる女性の応募				
			応募があり、採用した実績がある	応募はあったが、採用にいたらなかったことがある	応募はなかった	わからない	無回答
全体		368 100.0	231 62.8	22 6.0	69 18.8	53 14.4	7 1.9
Q2 業種	建設業	14 100.0	7 50.0	1 7.1	4 28.6	2 14.3	0 0.0
	製造業	56 100.0	34 60.7	5 8.9	15 26.8	4 7.1	0 0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	3 100.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0
	情報通信業	3 100.0	2 66.7	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	21 100.0	8 38.1	3 14.3	8 38.1	3 14.3	2 9.5
	卸売業、小売業	47 100.0	28 59.6	0 0.0	7 14.9	12 25.5	0 0.0
	金融業、保険業	15 100.0	14 93.3	0 0.0	1 6.7	0 0.0	0 0.0
	不動産業	3 100.0	2 66.7	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業	10 100.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0	3 30.0	1 10.0
	医療・福祉	96 100.0	75 78.1	6 6.3	10 10.4	4 4.2	3 3.1
	教育、学習支援業	21 100.0	11 52.4	2 9.5	3 14.3	8 38.1	0 0.0
	その他サービス業	52 100.0	30 57.7	3 5.8	10 19.2	10 19.2	1 1.9
	その他	23 100.0	12 52.2	1 4.3	6 26.1	5 21.7	0 0.0

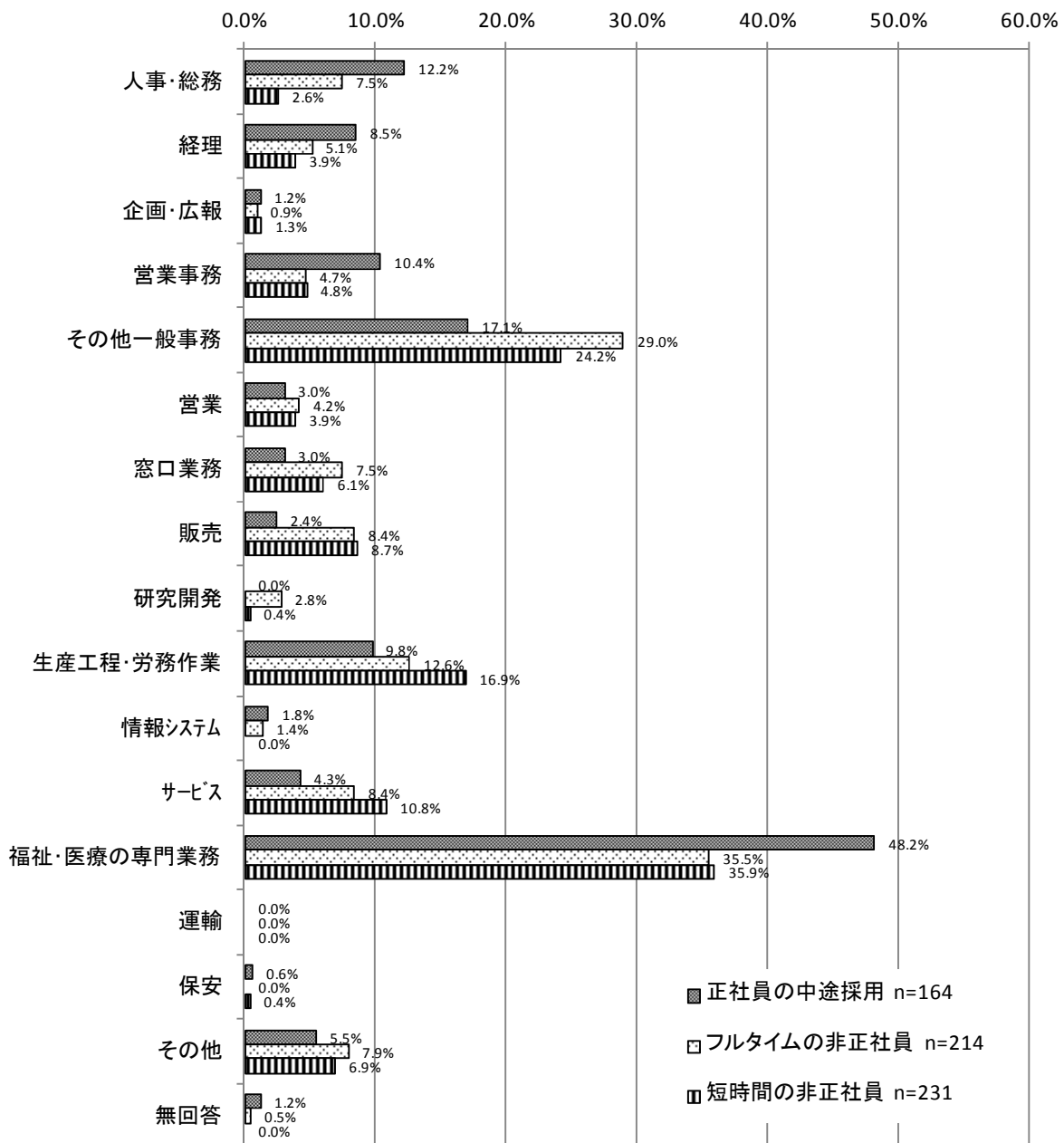
④小学生以下の子どものいる女性を採用した業務

小学生以下の子どものいる女性を採用した企業について、その業務をみると、「正社員の中途採用」は「福祉・医療の専門業務」が48.2%で最も割合が高く、次いで「その他一般事務」が17.1%、「人事・総務」が12.2%で続いている。

「フルタイムの非正社員」は「福祉・医療の専門業務」が35.5%で最も割合が高く、次いで「その他一般事務」が29.0%、「生産工程・労務作業」が12.6%で続いている。

「短時間の非正社員」は「福祉・医療の専門業務」が35.9%で最も割合が高く、次いで「その他一般事務」が24.2%、「生産工程・労務作業」が16.9%で続いている。

図表 37 小学生以下の子どものいる女性を採用した業務:複数回答(Q8-2-1 Q9-2-1 Q10-2-1)

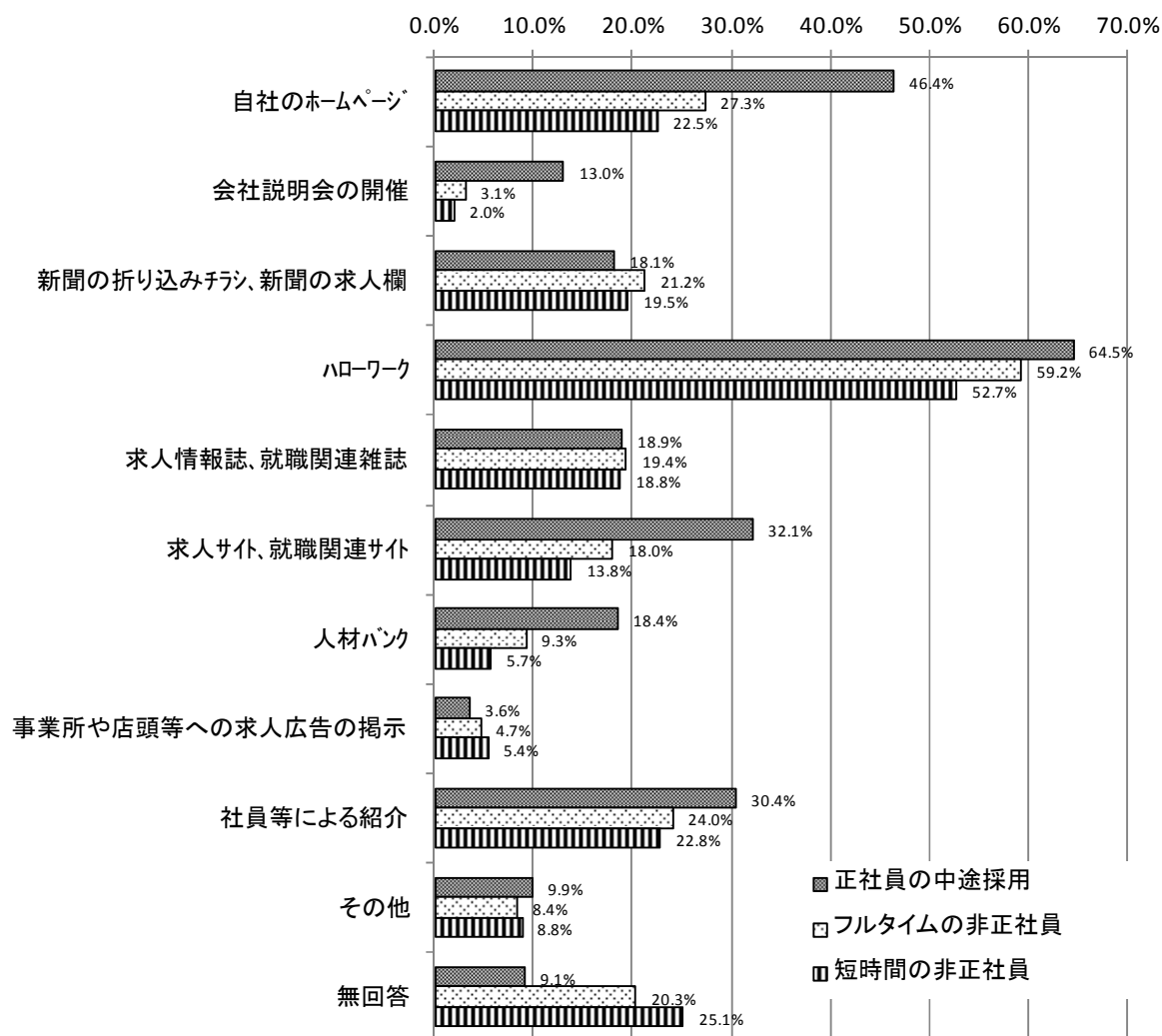


(4) 正社員の中途採用や非正社員の募集方法

正社員の中途採用や非正社員の募集方法をみると、いずれも「ハローワーク」の割合が高く、「正社員の中途採用」は64.5%、「フルタイムの非正社員」は59.2%、「短時間の非正社員」は52.7%となっている。

また、正社員は他と比較して、「自社のホームページ」(46.4%)、「求人サイト、就職関連サイト」(32.1%)の割合が高くなっている。

図表 38 正社員の中途採用や非正社員の募集方法：複数回答 (Q11) n=645



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、正社員の中途採用の募集方法をみると、他と比較して、「301～1,000人」「1,001人以上」は「自社のホームページ」（58.6%、59.1%）、「100人以下」「101～300人以下」は「ハローワーク」（73.3%、72.8%）の割合が高い。

図表 39 従業員規模別（正社員）

正社員の中途採用や非正社員の募集方法【正社員の中途採用】：複数回答（Q11）

		合計	Q11-1 募集方法：正社員の中途採用										
			自社のホームページ	会社説明会の開催	新聞の折り込みチラシ、新聞の求人欄	ハローワーク	求人情報誌、就職関連雑誌	求人サイト、就職関連サイト	人材バンク	事業所や店頭等への求人広告の掲示	社員等による紹介	その他	無回答
全体		645 100.0	299 46.4	84 13.0	117 18.1	416 64.5	122 18.9	207 32.1	119 18.4	23 3.6	196 30.4	64 9.9	59 9.1
Q3-1 従業員数： 正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	48 29.1	11 6.7	24 14.5	121 73.3	36 21.8	38 23.0	15 9.1	5 3.0	43 26.1	12 7.3	14 8.5
	101～300人	235 100.0	107 45.5	31 13.2	50 21.3	171 72.8	42 17.9	75 31.9	47 20.0	8 3.4	73 31.1	25 10.6	16 6.8
	301～1,000人	174 100.0	102 58.6	33 19.0	30 17.2	97 55.7	35 20.1	65 37.4	40 23.0	9 5.2	57 32.8	22 12.6	17 9.8
	1,001人以上	66 100.0	39 59.1	8 12.1	11 16.7	23 34.8	8 12.1	28 42.4	17 25.8	1 1.5	19 28.8	5 7.6	11 16.7

【業種別】

業種別に、正社員の中途採用の募集方法をみると、他と比較して、「建設業」は「自社のホームページ」(57.9%)、「ハローワーク」(78.9%)、「求人サイト、就職関連サイト」(44.7%)、「社員等による紹介」(44.7%)、「情報通信業」は「自社のホームページ」(71.0%)、「社員等による紹介」(54.8%)、「飲食業、宿泊業」は「ハローワーク」(83.3%)、「医療・福祉」は「自社のホームページ」(75.0%)、「会社説明会の開催」(25.0%)、「新聞の折り込みチラシ、新聞の求人欄」(39.3%)、「ハローワーク」(90.2%)、「求人情報誌、就職関連雑誌」(35.7%)、「求人サイト、就職関連サイト」(41.1%)、「人材バンク」(28.6%)、「社員等による紹介」(45.5%)、「教育、学習支援業」は「自社のホームページ」(68.0%)、「求人サイト、就職関連サイト」(44.0%)、「その他サービス業」は「求人サイト、就職関連サイト」(44.0%)の割合が高い。

図表 40 業種別 正社員の中途採用や非正社員の募集方法【正社員の中途採用】
：複数回答 (Q11)

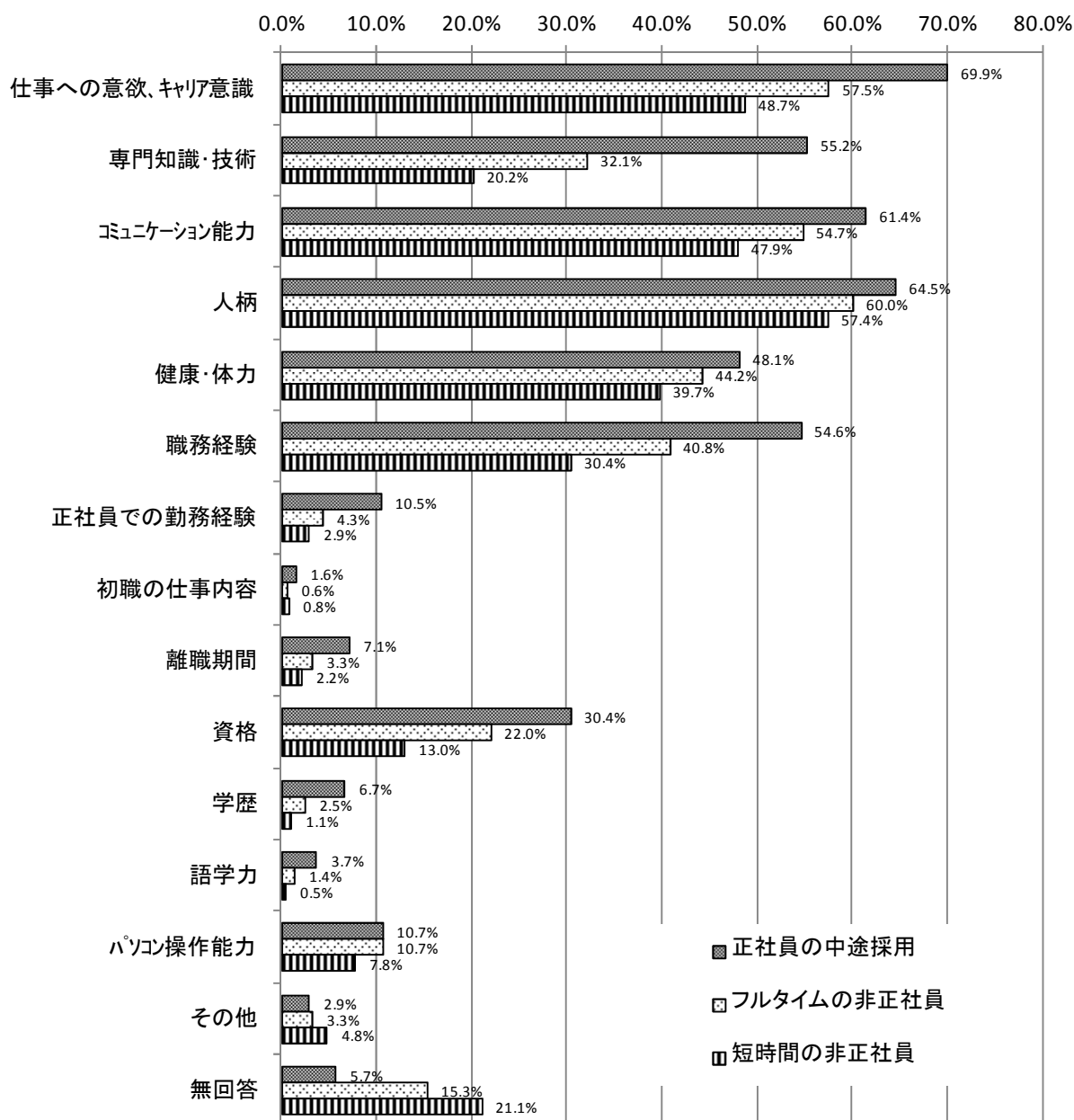
	合計	Q11-1 募集方法:正社員の中途採用											
		自社のホームページ	会社説明会の開催	新聞の折り込みチラシ、新聞の求人欄	ハローワーク	求人情報誌、就職関連雑誌	求人サイト、就職関連サイト	人材バンク	事業所や店頭等への求人広告の掲示	社員等による紹介	その他	無回答	
全体	645 100.0	299 46.4	84 13.0	117 18.1	416 64.5	122 18.9	207 32.1	119 18.4	23 3.6	196 30.4	64 9.9	59 9.1	
Q2 業 種	建設業	38 100.0	22 57.9	4 10.5	5 13.2	30 78.9	9 23.7	17 44.7	4 10.5	0 0.0	17 44.7	1 2.6	2 5.3
	製造業	140 100.0	36 25.7	13 9.3	12 8.6	93 66.4	15 10.7	35 25.0	34 24.3	3 2.1	29 20.7	11 7.9	11 7.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	3 50.0	0 0.0	1 16.7	3 50.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	22 71.0	2 6.5	3 9.7	10 32.3	2 6.5	12 38.7	9 29.0	0 0.0	17 54.8	4 12.9	3 9.7
	運輸業、郵便業	38 100.0	12 31.6	3 7.9	8 21.1	26 68.4	8 21.1	5 13.2	3 7.9	1 2.6	12 31.6	3 7.9	1 2.6
	卸売業、小売業	79 100.0	24 30.4	6 7.6	14 17.7	50 63.3	14 17.7	22 27.8	11 13.9	2 2.5	22 27.8	10 12.7	6 7.6
	金融業、保険業	33 100.0	14 42.4	2 6.1	1 3.0	9 27.3	0 0.0	3 9.1	4 12.1	0 0.0	8 24.2	4 12.1	10 30.3
	不動産業	6 100.0	2 33.3	0 0.0	0 0.0	4 66.7	2 33.3	2 33.3	1 16.7	0 0.0	2 33.3	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	8 66.7	3 25.0	1 8.3	10 83.3	4 33.3	4 33.3	2 16.7	1 8.3	4 33.3	1 8.3	0 0.0
	医療・福祉	112 100.0	84 75.0	28 25.0	44 39.3	101 90.2	40 35.7	46 41.1	32 28.6	13 11.6	51 45.5	12 10.7	6 5.4
	教育、学習支援業	25 100.0	17 68.0	4 16.0	3 12.0	7 28.0	1 4.0	11 44.0	2 8.0	1 4.0	2 8.0	4 16.0	3 12.0
	その他サービス業	75 100.0	32 42.7	12 16.0	13 17.3	45 60.0	19 25.3	33 44.0	10 13.3	1 1.3	21 28.0	5 6.7	11 14.7
	その他	42 100.0	18 42.9	5 11.9	7 16.7	22 52.4	4 9.5	12 28.6	4 9.5	1 2.4	5 11.9	8 19.0	5 11.9

(5) 採用の際に重視していること

採用の際に重視していることをみると、「正社員の中途採用」は、他と比較して「仕事への意欲、キャリア意識」(69.9%)、「専門知識・技術」(55.2%)、「職務経験」(54.6%)の割合が高くなっている。

また、「フルタイムの非正社員」「短時間の非正社員」で比較すると、「フルタイムの非正社員」の方が、「仕事への意欲、キャリア意識」(57.5%)、「専門知識・技術」(32.1%)、「職務経験」(40.8%)、「資格」(22.0%)の割合が高くなっている。

図表 41 採用の際に重視していること：複数回答 (Q12) n=645



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、正社員の中途採用の際に重視していることをみると、他と比較して、「301～1,000人」「1,001人以上」は「専門知識・技術」（60.9%、62.1%）、「コミュニケーション能力」（71.8%、77.3%）の割合が高い。さらに「1,001人以上」は「職務経験」（68.2%）の割合も高い。

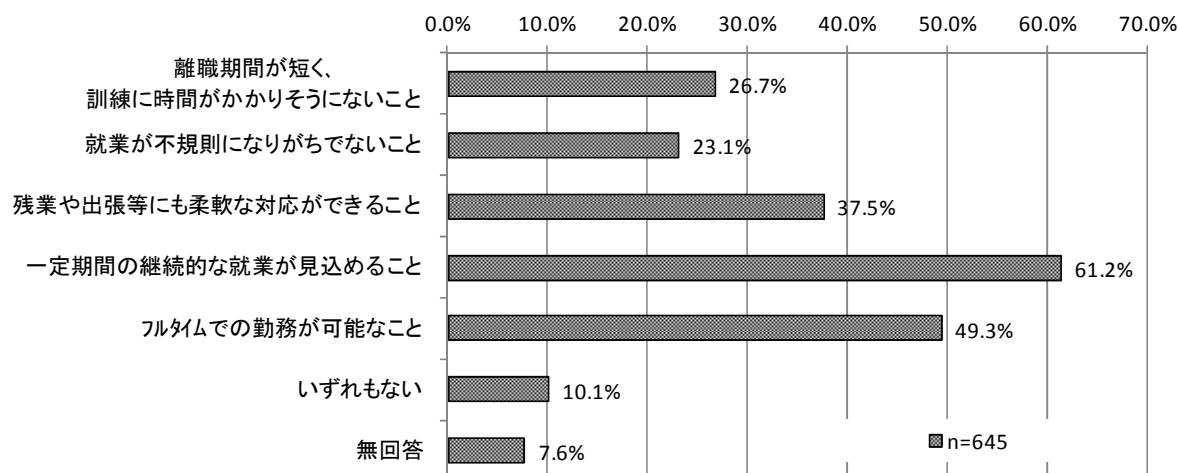
図表 42 従業員規模別（正社員） 採用の際に重視していること【正社員の中途採用】
：複数回答（Q12）

	合計	Q12-1-1 重視内容:正社員の中途採用															
		仕事への意欲、キャリア意識	専門知識・技術	コミュニケーション能力	人柄	健康・体力	職務経験	正社員での勤務経験	初職の仕事内容	離職期間	資格	学歴	語学力	パソコン操作能力	その他	無回答	
全体	645	451	356	396	416	310	352	68	10	46	196	43	24	69	19	37	
	100.0	69.9	55.2	61.4	64.5	48.1	54.6	10.5	1.6	7.1	30.4	6.7	3.7	10.7	2.9	5.7	
Q3-1 従業員数: 正社員 (統合)	100人以下	165	107	82	71	102	78	87	18	1	7	44	7	2	19	2	8
		100.0	64.8	49.7	43.0	61.8	47.3	52.7	10.9	0.6	4.2	26.7	4.2	1.2	11.5	1.2	4.8
	101～300人	235	166	125	146	152	115	124	23	3	18	82	11	9	27	9	11
		100.0	70.6	53.2	62.1	64.7	48.9	52.8	9.8	1.3	7.7	34.9	4.7	3.8	11.5	3.8	4.7
301～1,000人	174	125	106	125	117	83	94	13	3	13	52	13	4	12	6	12	
	100.0	71.8	60.9	71.8	67.2	47.7	54.0	7.5	1.7	7.5	29.9	7.5	2.3	6.9	3.4	6.9	
1,001人以上	66	50	41	51	42	33	45	13	3	8	16	11	9	10	1	5	
	100.0	75.8	62.1	77.3	63.6	50.0	68.2	19.7	4.5	12.1	24.2	16.7	13.6	15.2	1.5	7.6	

(6) 正社員の中途採用の際に考慮していること

正社員の中途採用の際に考慮していることをみると、「一定期間の継続的な就業が見込めること」が61.2%、「フルタイムでの勤務が可能なこと」が49.3%、「残業や出張等にも柔軟な対応ができること」が37.5%となっている。

図表 43 正社員の中途採用の際に考慮していること：複数回答（Q13）



【業種別】

業種別に、正社員の中途採用の際に考慮していることをみると、他と比較して、「建設業」は「離職期間が短く、訓練に時間がかかりそうにないこと」(36.8%)、「就業が不規則になりがちでないこと」(36.8%)、「残業や出張等にも柔軟な対応ができること」(55.3%)、「一定期間の継続的な就業が見込めること」(81.6%)、「製造業」は「一定期間の継続的な就業が見込めること」(51.4%)、「情報通信業」は「離職期間が短く、訓練に時間がかかりそうにないこと」(35.5%)、「就業が不規則になりがちでないこと」(35.5%)、「医療・福祉」は「フルタイムでの勤務が可能なこと」(59.8%)、「教育、学習支援業」は「離職期間が短く、訓練に時間がかかりそうにないこと」(40.0%)の割合が高い。

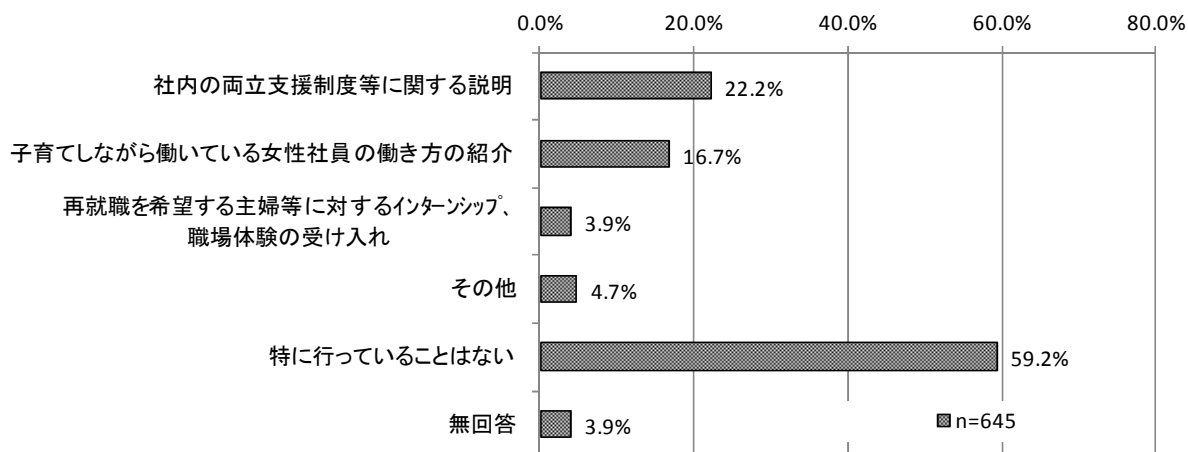
図表 44 業種別 正社員の中途採用の際に考慮していること：複数回答 (Q13)

		合計	Q13 正社員の中途採用を行う際に考慮していること						無回答
			離職期間が短く、訓練に時間がかかりそうにないこと	就業が不規則になりがちでないこと	残業や出張等にも柔軟な対応ができること	一定期間の継続的な就業が見込めること	フルタイムでの勤務が可能なこと	いずれもない	
全体		645 100.0	172 26.7	149 23.1	242 37.5	395 61.2	318 49.3	65 10.1	49 7.6
Q2 業種	建設業	38 100.0	14 36.8	14 36.8	21 55.3	31 81.6	18 47.4	0 0.0	0 0.0
	製造業	140 100.0	43 30.7	31 22.1	72 51.4	85 60.7	68 48.6	12 8.6	7 5.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	0 0.0	0 0.0	3 50.0	5 83.3	4 66.7	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	11 35.5	11 35.5	13 41.9	18 58.1	15 48.4	4 12.9	4 12.9
	運輸業、郵便業	38 100.0	7 18.4	7 18.4	13 34.2	24 63.2	18 47.4	5 13.2	2 5.3
	卸売業、小売業	79 100.0	15 19.0	13 16.5	25 31.6	49 62.0	31 39.2	10 12.7	3 3.8
	金融業、保険業	33 100.0	10 30.3	8 24.2	6 18.2	18 54.5	14 42.4	2 6.1	7 21.2
	不動産業	6 100.0	1 16.7	0 0.0	3 50.0	4 66.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	4 33.3	2 16.7	2 16.7	7 58.3	3 25.0	3 25.0	0 0.0
	医療・福祉	112 100.0	22 19.6	32 28.6	26 23.2	71 63.4	67 59.8	7 6.3	8 7.1
	教育、学習支援業	25 100.0	10 40.0	3 12.0	7 28.0	13 52.0	12 48.0	3 12.0	1 4.0
	その他サービス業	75 100.0	23 30.7	14 18.7	33 44.0	43 57.3	38 50.7	12 16.0	9 12.0
	その他	42 100.0	10 23.8	12 28.6	13 31.0	22 52.4	23 54.8	6 14.3	7 16.7

(7) 小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり取り組んでいること

小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり取り組んでいることをみると、「社内の両立支援制度等に関する説明」が 22.2%となっている。

図表 45 小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり取り組んでいること
：複数回答（Q14）



取り組んでいることや課題など、自由記入の内容をみると、勤務時間や日数への配慮、シフトや夜勤がない部署への配慮、未経験者の受け入れ、子育て支援、見学会の受け入れなどがあげられている。

■勤務時間・日数への配慮

製造業	501～1,000人	残業について、考慮している。
医療、福祉	201～300人	準社員制度（フルタイムの非正社員・月給）により勤務時間帯や曜日等の希望に対応している。
-	201～300人	短時間契約、残業調整等。
製造業	100人以下	・時間外勤務なし。（保育園などの時間があるため） ・休みを想定し、余裕のある人材確保。
その他サービス業	100人以下	就業時間を柔軟に対応すること。
建設業	100人以下	柔軟に勤務時間への対応をしている。
その他	501～1,000人	関係法令に準ずる措置。フレックスタイム制（正社員のみ）。
医療、福祉	100人以下	勤務時間での対応。

■配置への配慮

医療、福祉	101～200人	・仕事の配置場所への配慮（保育園なので、早番・遅番のローテーションに入らない部署への配置）。 ・基本的に女性が多い職場なので、子育て世帯が重複するようになると、そこを支える周りが、苦しくなってしまうこともある。
医療、福祉	-	看護職等では夜勤のない部署への配置 or 夜勤回数を減らす。日曜、祝日勤務の免除等。

■未経験者の受け入れ

医療、福祉	100人以下	育児休暇、就業時間への対応、資格取得の支援等、医療・福祉の業務未経験者へも、丁寧に指導している。
-------	--------	--

■子育て支援

医療、福祉	301～500人	保育料1/3扶助。
製造業	501～1,000人	小学生以下の子どもがいる従業員（男女）を両立相談窓口の担当者とし

		た。
運輸業、郵便業	101～200人	子どもの発熱、病気など、子ども優先に取り組んでいる。
教育、学習支援業	100人以下	附属の幼稚園では、パートの職員同士が子どもの参観等で欠勤しなければならない時は、早目に情報を出して、お互いに調整している。
医療、福祉	301～500人	子の看護休暇、年5日。
医療、福祉	101～200人	子どもの事情で業務を休む等個別の事情をなるべく受け入れるよう、採用時に職場の責任者をお願いしている。
医療、福祉	301～500人	女性の多い職場なので、とにかく育児支援制度とその環境が充実していることを、説明している。
医療、福祉	301～500人	小学生未満の子どももいる従業員(有資格者及び産前産後休業及び育児休業取得者)に、保育手当を支給。
製造業	101～200人	看護休暇制度の見直し(5日間有給、半日取得)。
医療、福祉	501～1,000人	・院内保育所の設置・24時間、祝日の保育実施。

■見学会の受け入れ

医療、福祉	100人以下	<p>県境いの場所のせいか、人の流れが中途半端で通過地となってしまっている。そのため、タイミングが合えば入職を前向きに検討してもらえるが、この場所での仕事探しよりも、割のよい仕事に人が集まっているようである。</p> <p>(イ) 小学生のボランティア受け入れ (ロ) 中・高生のボランティア受け入れ (ハ) 高校とタイアップし授業実習の受け入れ (ニ) ハローワークとタイアップ見学会の受け入れ (ホ) 各専門校とタイアップし、研修生のボランティア受け入れ</p>
-------	--------	---

■その他

その他サービス業	201～300人	働き方についての配慮が必要かどうかを確認するに留まっている。
その他	100人以下	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用の評価制度の拡充(派遣社員対象)。 ・非正規雇用の正社員登用制度の拡充。
卸売業、小売業	201～300人	女性活躍プロジェクト(はびふる)を通し、女性の働きやすい環境作りを目指し、制度の設計中。

■課題

製造業	101～200人	課題として「女性が働きやすい職場環境の創出」があげられる。
-----	----------	-------------------------------

■応募が無い

-	501～1,000人	主な業務は交代制(深夜勤あり)の重労働であり女性の応募を制限しているわけではないが、女性からの応募はまったくない。
運輸業、郵便業	101～200人	タクシー会社ということもあり、乗務員募集を行っているが、女性の応募は皆無。

【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり取り組んでいることをみると、他と比較して、「1,001人以上」は「社内の両立支援制度等に関する説明」（47.0%）、「100人以下」は「特に行っていることはない」（67.3%）の割合が高い。

図表 46 従業員規模別（正社員）

小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり取り組んでいること：複数回答

		合計	Q14 小学生以下の子どもがいる女性を採用する際に取り組んでいること					無回答
			社内の両立支援制度等に関する説明	子育てしながら働いている女性社員の働き方の紹介	再就職を希望する主婦等に対するインタビュー、職場体験の受け入れ	その他	特に行っていることはない	
全体		645 100.0	143 22.2	108 16.7	25 3.9	30 4.7	382 59.2	25 3.9
Q3-1 従業員数： 正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	24 14.5	22 13.3	9 5.5	5 3.0	111 67.3	6 3.6
	101～300人	235 100.0	47 20.0	38 16.2	10 4.3	14 6.0	138 58.7	10 4.3
	301～1,000人	174 100.0	41 23.6	31 17.8	5 2.9	8 4.6	104 59.8	4 2.3
	1,001人以上	66 100.0	31 47.0	17 25.8	1 1.5	3 4.5	25 37.9	4 6.1

【業種別】

業種別に、小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり取り組んでいることをみると、他と比較して、「情報通信業」「金融業、保険業」は「社内の両立支援制度等に関する説明」(38.7%、42.4%)、「医療・福祉」は「社内の両立支援制度等に関する説明」(35.7%)、「子育てしながら働いている女性社員の働き方の紹介」(34.8%)、「再就職を希望する主婦等に対するインターンシップ、職場体験の受け入れ」(15.2%)の割合が高い。

図表 47 業種別 小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり取り組んでいること
：複数回答

		合計	Q14 小学生以下の子どもがいる女性を採用する際に取り組んでいること					無回答
			社内の両立支援制度等に関する説明	子育てしながら働いている女性社員の働き方の紹介	再就職を希望する主婦等に対するインターンシップ、職場体験の受け入れ	その他	特に行っていることはない	
全体		645 100.0	143 22.2	108 16.7	25 3.9	30 4.7	382 59.2	25 3.9
Q2 業種	建設業	38 100.0	6 15.8	3 7.9	0 0.0	2 5.3	28 73.7	1 2.6
	製造業	140 100.0	26 18.6	16 11.4	2 1.4	5 3.6	92 65.7	7 5.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	5 83.3	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	12 38.7	8 25.8	1 3.2	1 3.2	15 48.4	1 3.2
	運輸業、郵便業	38 100.0	4 10.5	3 7.9	0 0.0	1 2.6	31 81.6	0 0.0
	卸売業、小売業	79 100.0	12 15.2	10 12.7	0 0.0	3 3.8	55 69.6	3 3.8
	金融業、保険業	33 100.0	14 42.4	6 18.2	0 0.0	0 0.0	17 51.5	0 0.0
	不動産業	6 100.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	5 83.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	2 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	10 83.3	0 0.0
	医療・福祉	112 100.0	40 35.7	39 34.8	17 15.2	12 10.7	29 25.9	5 4.5
	教育、学習支援業	25 100.0	5 20.0	4 16.0	1 4.0	0 0.0	16 64.0	1 4.0
	その他サービス業	75 100.0	10 13.3	10 13.3	2 2.7	3 4.0	52 69.3	2 2.7
	その他	42 100.0	8 19.0	4 9.5	1 2.4	2 4.8	25 59.5	4 9.5

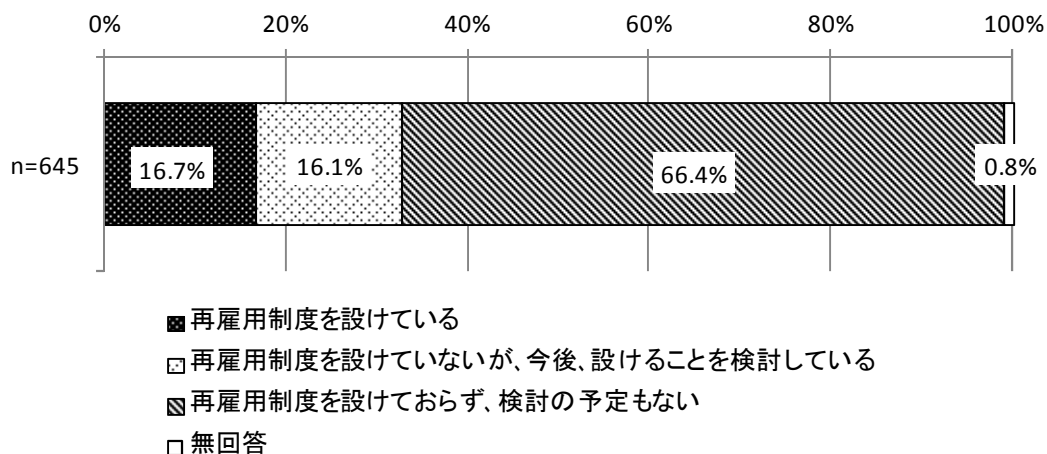
3. 再雇用制度の状況

- 再雇用制度を設けているところは、全体では 16.7%だが、企業規模別にみると、従業員数 1,001 人以上では 36.4%を占めており、大企業で制度整備が進んでいる。
- 再雇用制度の対象の設定方法をみると、「希望があった人を対象としている」ところが 83.3%を占めている。離職理由は「妊娠・出産・子育て」が 70.4%、「結婚」「配偶者の転勤」がそれぞれ約5割となっている。離職時の雇用形態で、非正社員を対象としているところは、フルタイム、短時間とも3割弱となっている。退職時の勤続年数は 60.2%が基準を設けていない。また、離職後の期間や子どもの年齢等の年数の限定も 59.3%は行っていない。
- 再雇用時の対応方法をみると、雇用形態は「正社員で再雇用する」と「非正社員で再雇用、一定期間後、条件があった人を正社員に登用する」が、それぞれ4割前後を占めている。職場は、「原則、退職時の職場に復帰する」が 28.7%、「本人の希望、人員不足の職場等により、調整して配属する」は 63.9%となっている。処遇は、「再雇用者全員に対して、資格・処遇を個別に調整している」が 53.7%、「再雇用者全員に対して退職時の資格・処遇としている」が 25.0%となっている。
- 退職者に対する募集方法は、「再雇用希望者からの申し出があった際に、再雇用を検討」が 76.9%、「欠員が生じた際に、会社側から個別に連絡」が 20.4%からあげられている。
- 再雇用制度を運用するにあたっての工夫は、76.9%は特に実施していない。一方、再雇用制度運用上の課題をみると、「実際に制度を利用する人がいない・少ない」が 32.4%で割合が高くなっている。
- 再雇用制度のメリットや効果は、「退職前に培った業務経験を活かして働いてもらうことができる」が 78.7%、「不足した人材を確保することができる」が 60.2%、「会社への愛着を持った人を雇用することができる」が 50.9%で割合が高くなっている。
- 再雇用制度を設けていない企業について、その理由をみると、「制度を作らなくても、必要に応じて個別に対応しているため」が 58.4%、「出産や育児で離職する人が少ないため」が 51.4%で割合が高くなっている。

(1) 再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況

再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況をみると、「再雇用制度を設けている」は 16.7%、「再雇用制度を設けていないが、今後、設けることを検討している」は 16.1%となっており、「再雇用制度を設けておらず、検討の予定もない」が 66.4%を占めている。

図表 48 再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況：単数回答（Q15）



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況をみると、他と比較して、「1,001人以上」は「再雇用制度を設けている」（36.4%）の割合が高い。

図表 49 従業員規模別（正社員）

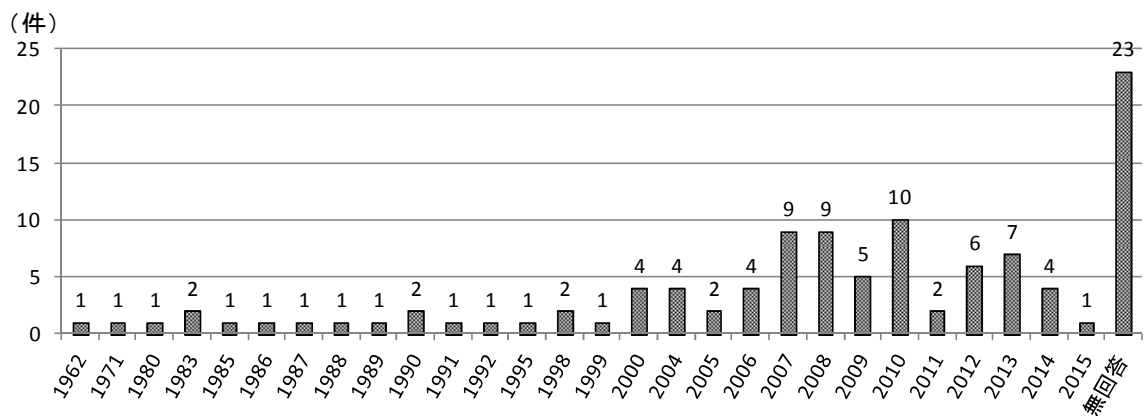
再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況：単数回答（Q15）

		合計	Q15 定年退職以外の理由で離職した社員を再雇用する制度			
			再雇用制度を設けている	再雇用制度を設けていないが、今後、設けることを検討	再雇用制度を設けておらず、検討の予定もない	無回答
全体		645 100.0	108 16.7	104 16.1	428 66.4	5 0.8
Q3-1 従業員数： 正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	25 15.2	36 21.8	102 61.8	2 1.2
	101～300人	235 100.0	30 12.8	42 17.9	163 69.4	0 0.0
	301～1,000人	174 100.0	28 16.1	19 10.9	125 71.8	2 1.1
	1,001人以上	66 100.0	24 36.4	6 9.1	36 54.5	0 0.0

(2) 再雇用制度の整備時期

「再雇用制度を設けている」企業について、再雇用制度をいつから設けているかをみると、「2010年」が10件、「2007年」「2008年」が9件となっている。

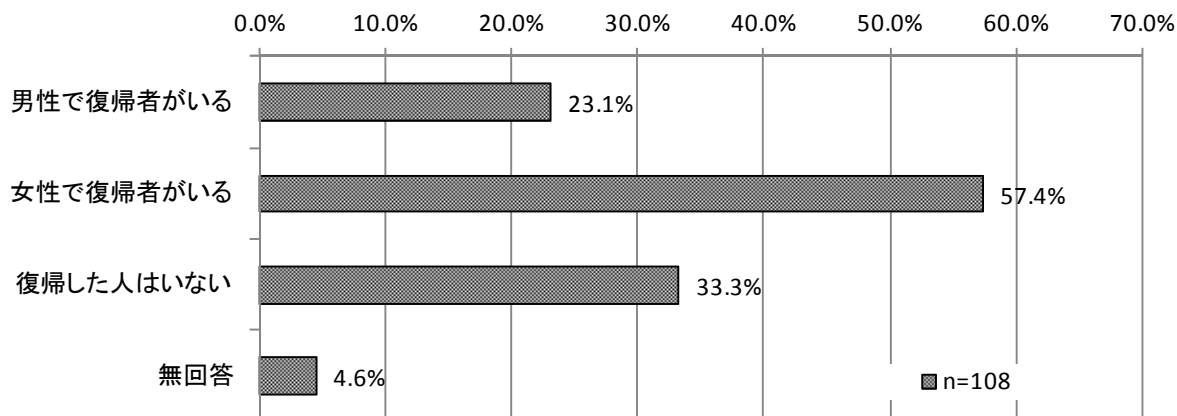
図表 50 再雇用制度の整備時期：単数回答（Q15-1）n=108



(3) 再雇用制度により復帰した人の有無

「再雇用制度を設けている」企業について、過去5年間に再雇用制度により復帰した人がいるかをみると、「女性で復帰者がいる」が57.4%となっている。

図表 51 再雇用制度により復帰した人の有無：複数回答（Q15-2）

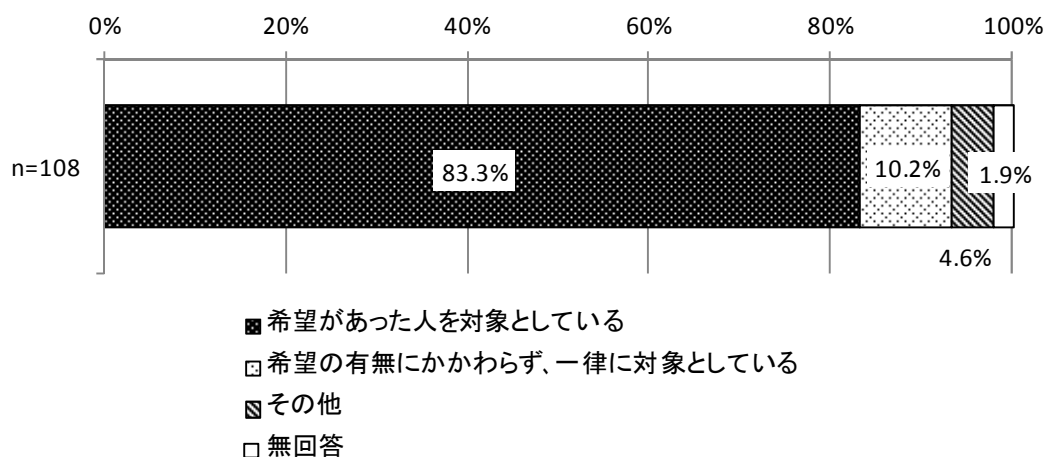


(4) 再雇用制度の対象の設定方法

①希望の有無

「再雇用制度を設けている」企業の再雇用制度の対象について、希望の有無をみると、「希望があった人を対象としている」が83.3%を占めている。

図表 52 再雇用制度の対象：希望の有無：単数回答（Q15-3（1））

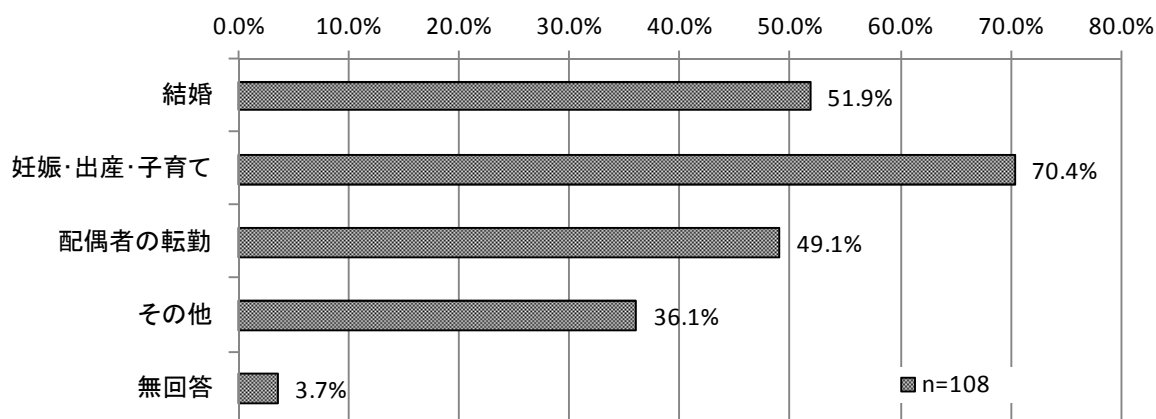


②離職理由

「再雇用制度を設けている」企業の再雇用制度の対象について、離職理由をみると、「妊娠・出産・子育て」が70.4%、「結婚」が51.9%、「配偶者の転勤」が49.1%となっている。

その他の回答をみると、「介護」が13件（12.0%）、「自己都合・理由なし」が5件（4.8%）、「体調不良・病気」が3件（2.8%）、「ボランティア、留学等」が1件（0.9%）となっている。

図表 53 再雇用制度の対象：離職理由：複数回答（Q15-3（2））

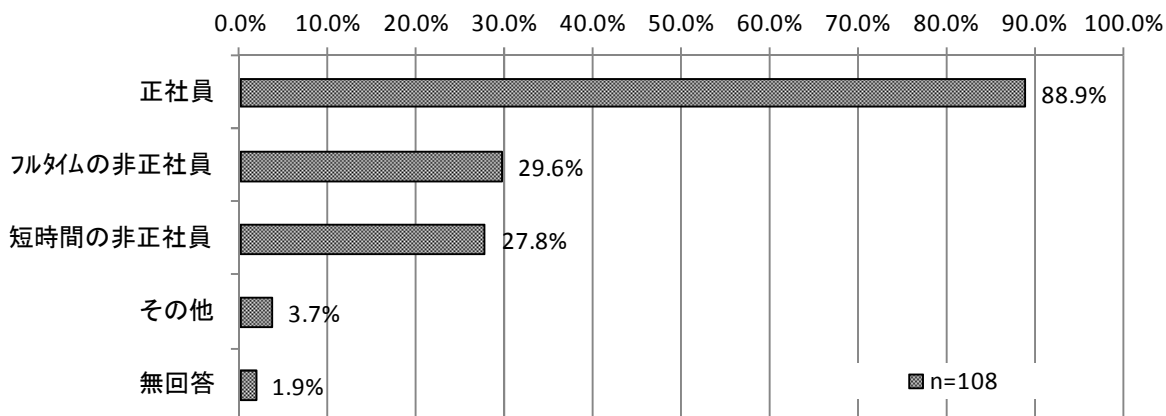


③離職時の雇用形態

「再雇用制度を設けている」企業の再雇用制度の対象について、離職時の雇用形態をみると、「正社員」が88.9%となっている。

「フルタイムの非正社員」は29.6%、「短時間の非正社員」は27.8%となっている。

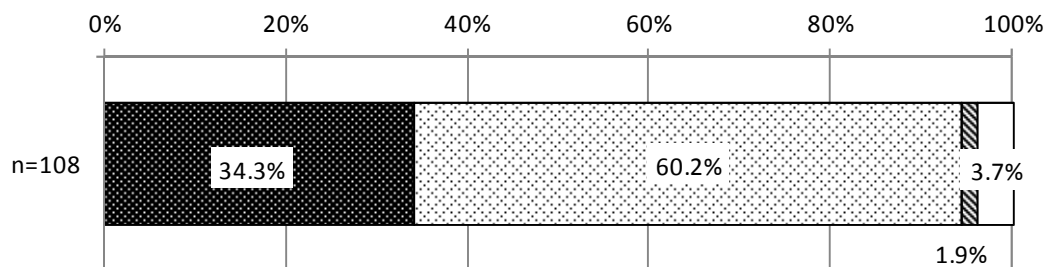
図表 54 再雇用制度の対象：離職時の雇用形態：複数回答（Q15-3（3））



④退職時の勤続年数

「再雇用制度を設けている」企業の再雇用制度の対象について、退職時の勤続年数をみると、「退職時の勤続年数について基準は設けていない」が60.2%となっている。

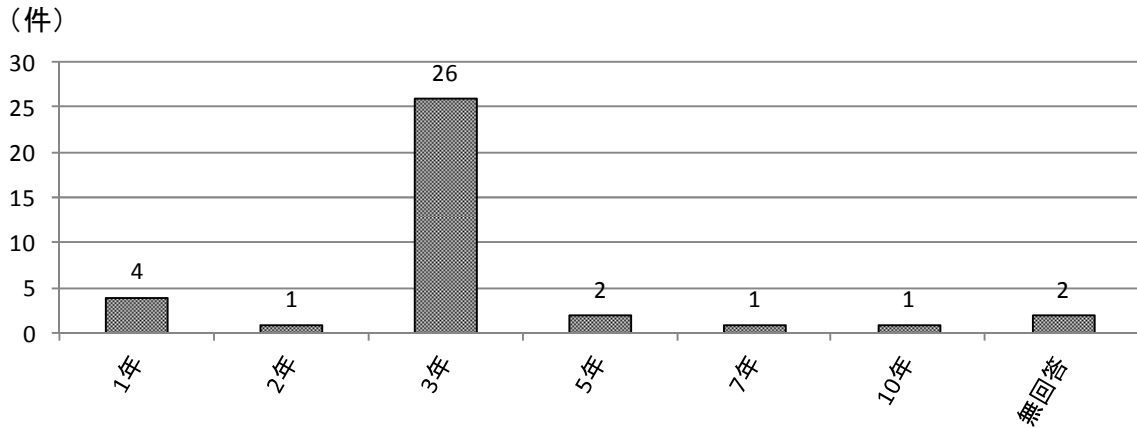
図表 55 再雇用制度の対象：退職時の勤続年数：単数回答（Q15-3（4））



- 退職時の勤続年数の基準を設けている
- 退職時の勤続年数について基準は設けていない
- ▨ その他
- 無回答

「退職時の勤続年数の基準を設けている」企業について、その年数をみると、「3年」が 37 件中 26 件で多くなっている。

図表 56 再雇用制度の対象：退職時の勤続年数：数値回答（Q15-3（4））n=37

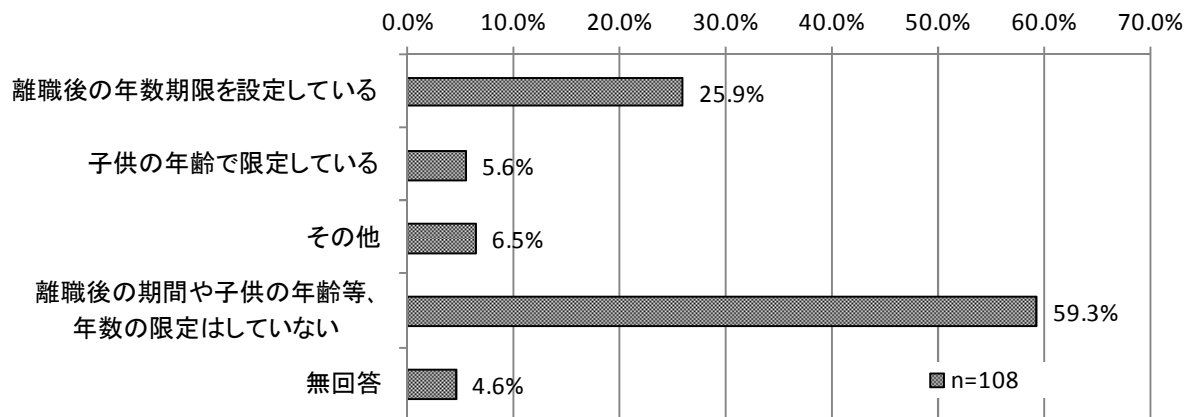


⑤年数の期限設定

「再雇用制度を設けている」企業の再雇用制度の対象について、年数の期限設定をみると、「離職後の期間や子どもの年齢等、年数の限定はしていない」が 59.3%となっている。

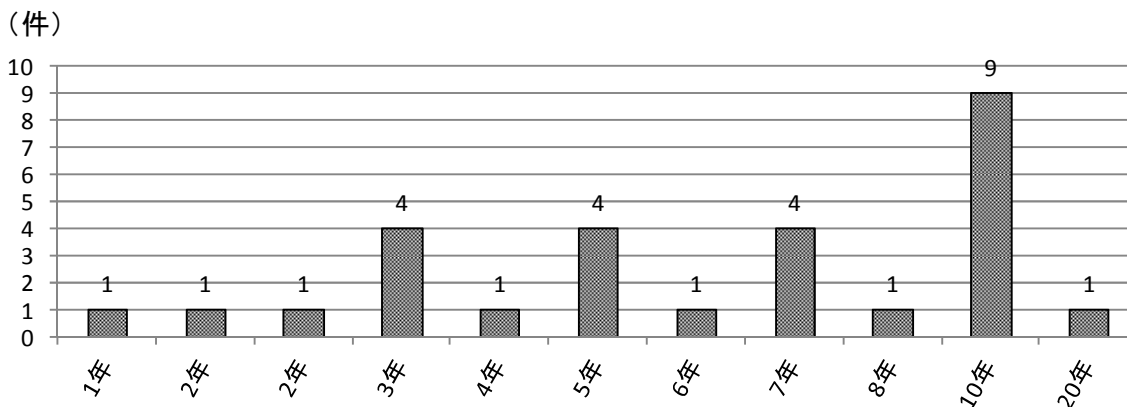
「離職後の年数期限を設定している」は 25.9%である。

図表 57 再雇用制度の対象：年数の期限設定：複数回答（Q15-3（5））



「離職後の年数期限を設定している」企業について、その年数をみると、「10年」が28件中9件で多くなっている。

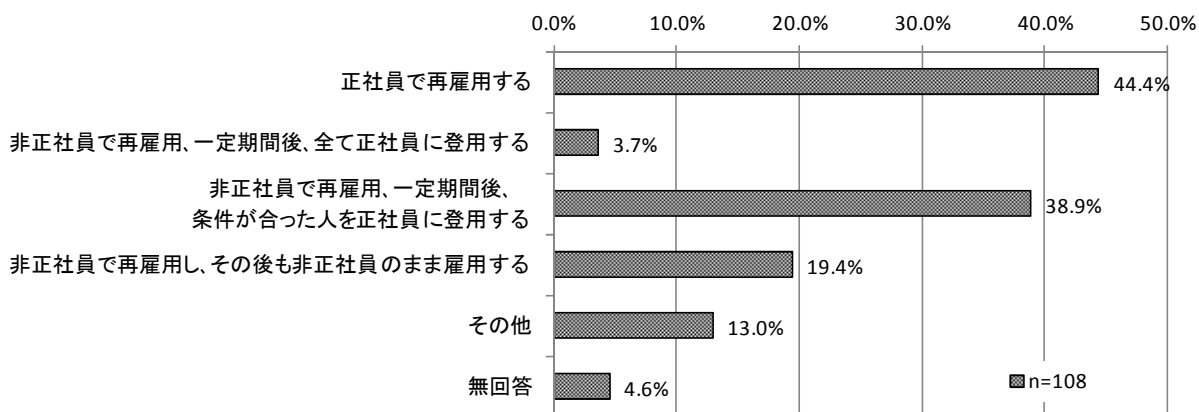
図表 58 再雇用制度の対象：年数の期限設定：複数回答（Q15-3（5））n=28



(5) 再雇用時の雇用形態

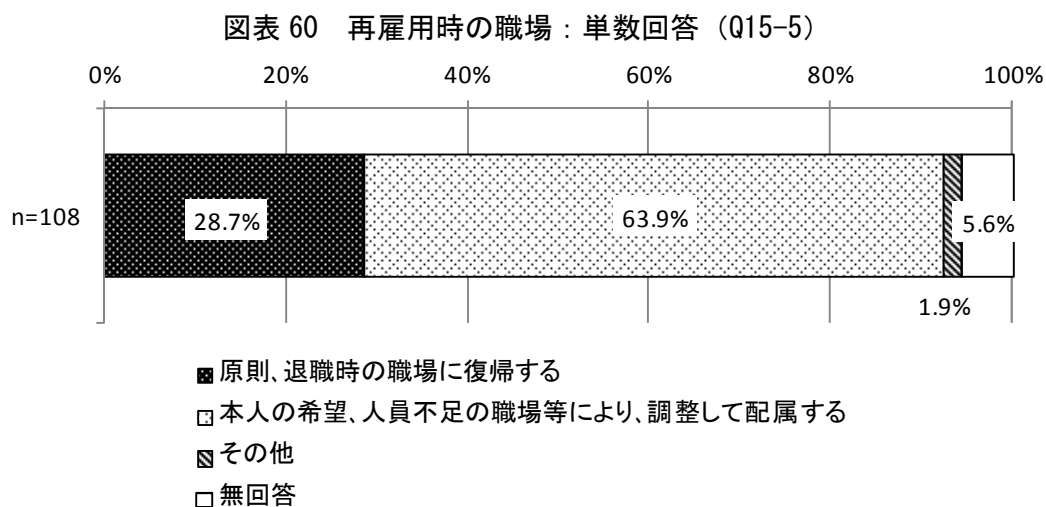
再雇用時の雇用形態を基本的にどのように設定しているかをみると、「正社員で再雇用する」が44.4%、「非正社員で再雇用するが、一定期間後、希望や条件があった人について、正社員に登用する」が38.9%となっている。

図表 59 再雇用時の雇用形態：複数回答（Q15-4）



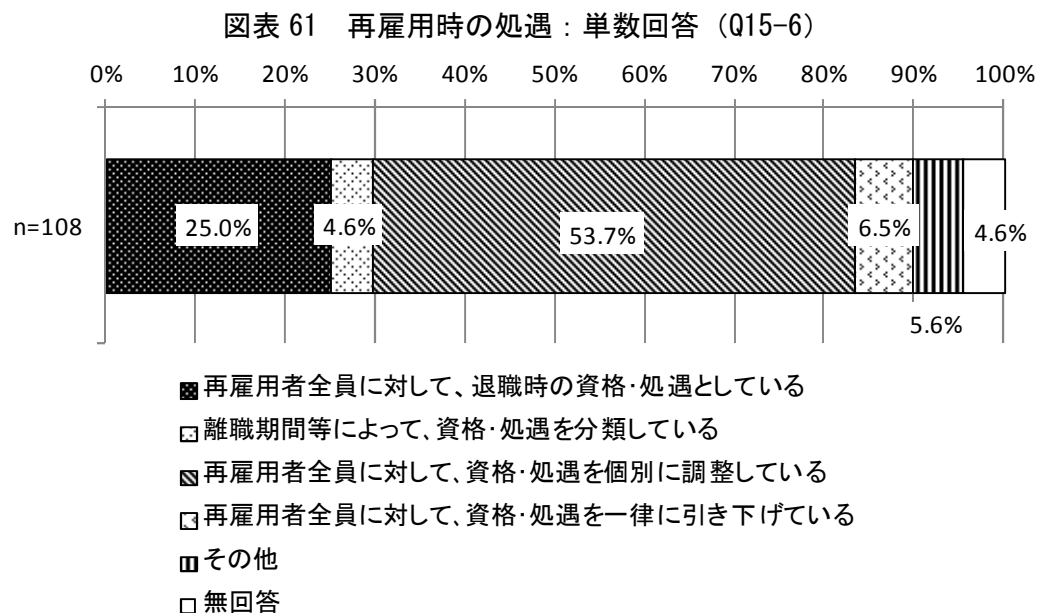
(6) 再雇用時の職場

再雇用時の職場をどのように設定しているかをみると、「本人の希望、人員不足の職場等により、調整して配属する」が63.9%を占めている。



(7) 再雇用時の処遇

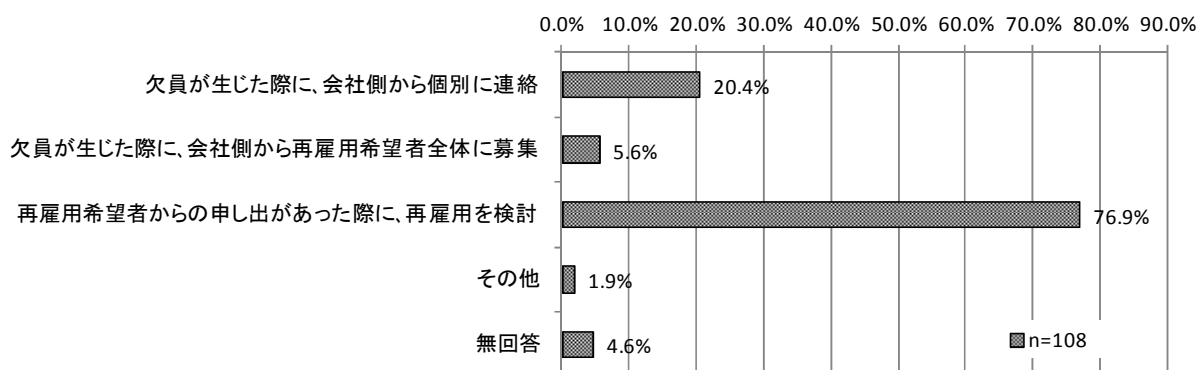
再雇用時の処遇をどのように設定しているかをみると、「再雇用者全員に対して、資格・処遇を個別に調整している」が53.7%、「再雇用者全員に対して退職時の資格・処遇としている」が25.0%を占めている。



(8) 退職者に対する募集方法

退職者に対する募集方法をみると、「再雇用希望者からの申し出があった際に、再雇用を検討している」が 76.9%、「欠員が生じた際に、会社側から個別に連絡している」が 20.4%となっている。

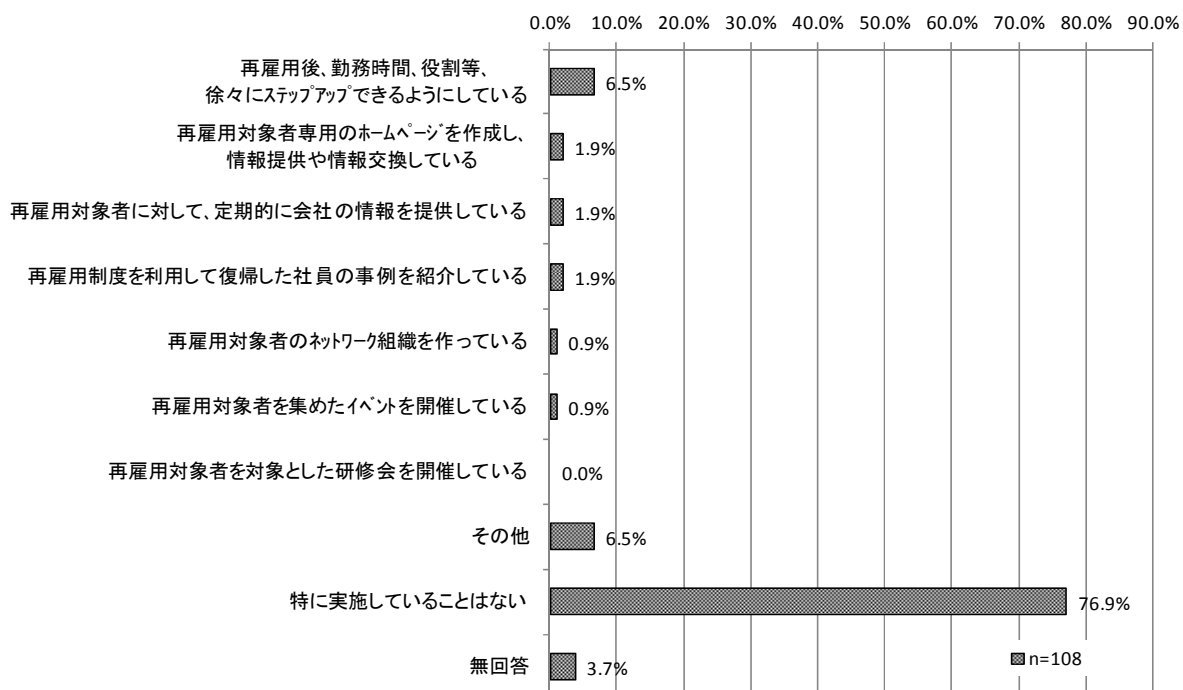
図表 62 退職者に対する募集方法：複数回答（Q15-7）



(9) 再雇用制度を運用するにあたり工夫していること

再雇用制度を運用するにあたり工夫していることをみると、「再雇用後、勤務時間、役割等、徐々にステップアップできるようにしている」が 6.5%となっている。

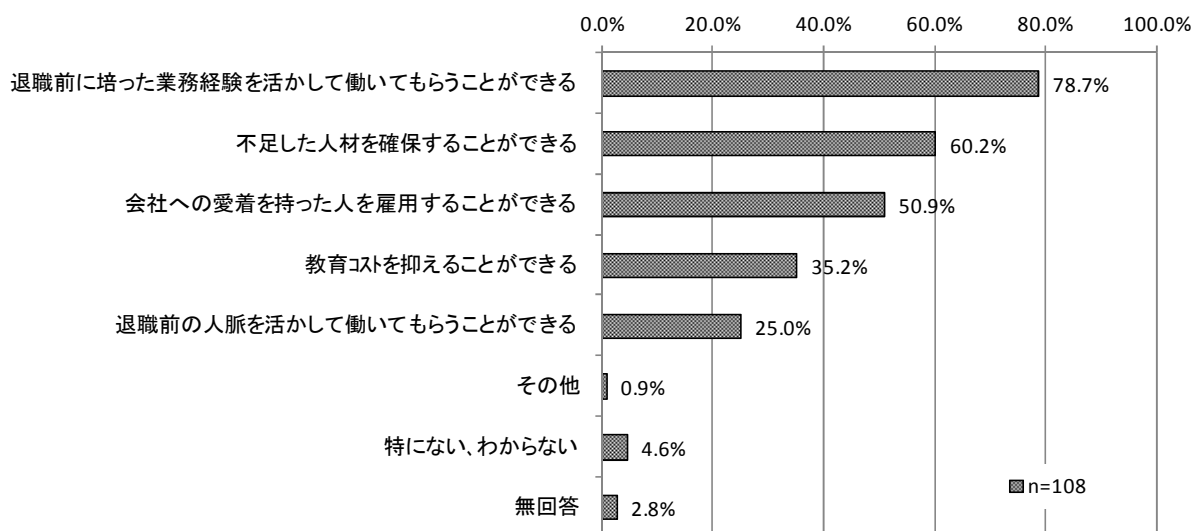
図表 63 再雇用制度を運用するにあたり工夫していること：複数回答（Q15-8）



(10) 再雇用制度のメリットや効果

再雇用制度のメリットや効果を見ると、「退職前に培った業務経験を活かして働いてもらうことができる」が78.7%で最も割合が高く、次いで「不足した人材を確保することができる」が60.2%、「会社への愛着を持った人を雇用することができる」が50.9%で続いている。

図表 64 再雇用制度のメリットや効果：複数回答（Q15-9）

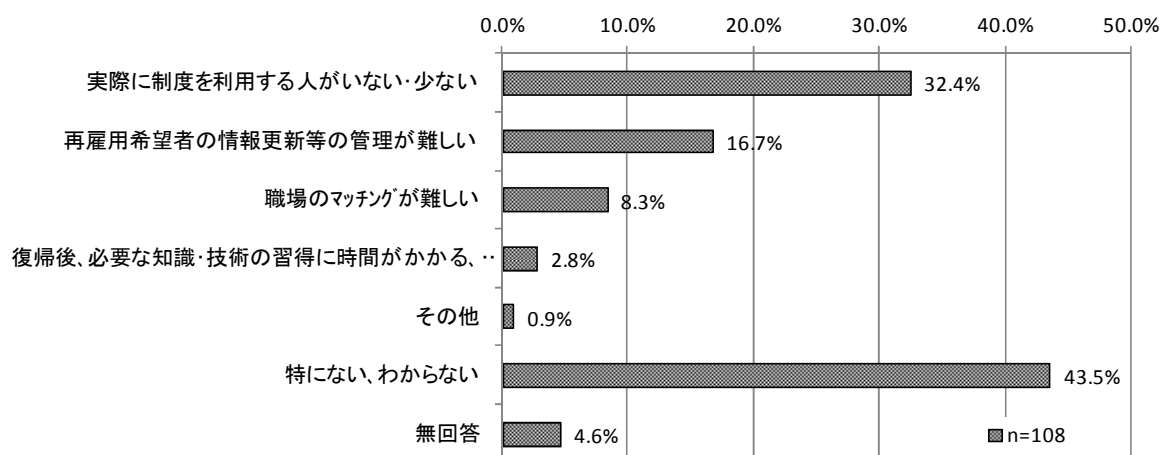


(11) 再雇用制度の運用上の課題

再雇用制度の運用上の課題を見ると、「実際に制度を利用する人がいない、少ない」が32.4%となっている。

自由記入欄では、希望が合わない、ルール設定が難しい、周知が不十分などの意見があげられている。

図表 65 再雇用制度の運用上の課題：複数回答（Q15-10）



〈自由記入〉

■希望が合わない

医療、福祉	-	本人の希望する時間、日数と法人の希望が合わず、再入職に至らないこともある。
-------	---	---------------------------------------

■ルール設定が難しい

金融業、保険業	201～300人	具体的ルール策定の難しさ。
---------	----------	---------------

■周知が不十分

情報通信業	1,001人以上	制度の周知が充分ではないかもしれないという認識がある。説明文書も含め、平成27年4月以降で運用ルールの改善と周知方法の見直しを行う予定。
-------	----------	--

■その他

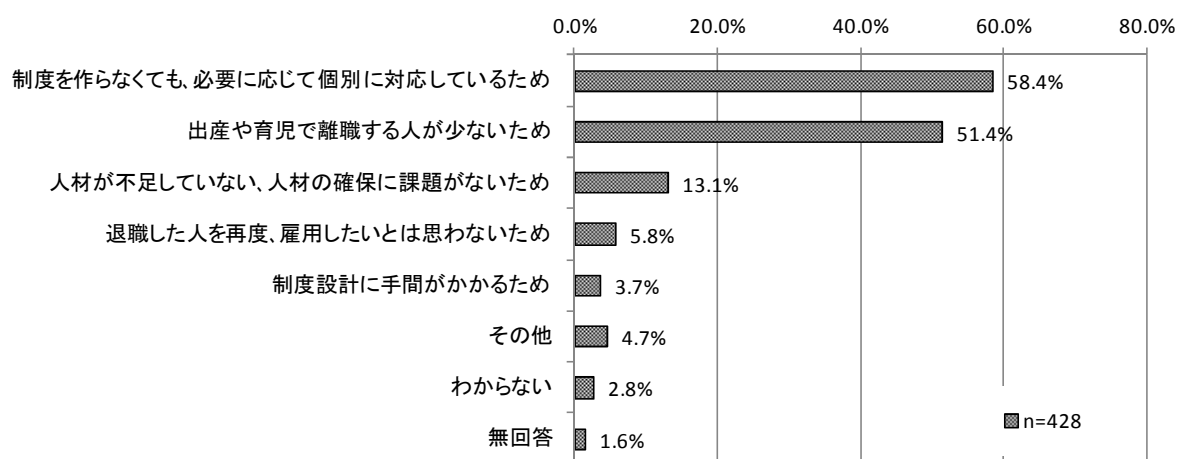
その他	301～500人	復帰した人、復帰を希望する人がいないので、わからない。
-----	----------	-----------------------------

(12) 再雇用制度を設けていない理由

「再雇用制度を設けおらず、検討の予定もない」企業について、その理由をみると、「制度を作らなくても、必要に応じて個別に対応しているため」が58.4%で最も割合が高く、次いで「出産や育児で離職する人が少ないため」が51.4%で続いている。

自由記入欄では、制度はないが個別に対応している、育児休業を取得して復帰しているので対象者がいない・制度整備の必要がないなどの意見が多くなっている。

図表 66 再雇用制度を設けていない理由：複数回答（Q15-11）



〈自由記入〉

■個別対応

情報通信業	301～500人	制度はないが、相談があれば個別に対応している。
製造業	100人以下	過去にそういう方はいないが、そういう方が出た場合は、個別に対応していくと思う。
製造業	101～200人	制度は設けていないが、有用な人材の場合は臨機応変に雇用している。
医療、福祉	501～1,000人	看護師等で、子育て後に再応募があり、採用することがある。
教育、学習支援業	100人以下	学校として、再雇用制度は設けていない。しかし、卒業生等が就職課に、再雇用の希望登録することができ、それによって再雇用する場合がある。
その他サービス業	100人以下	旧来より女性職員の割合が低く、具体例がないため、制度としてもっていないが、技術者を確保するためには柔軟に対応する方針である。
建設業	101～200人	離職者も少なく制度を設ける規模ではない。個別対応で充分。

その他	100 人以下	もし仮にあっても会社全体でなんとかすることが多い。
医療、福祉	201～300 人	これまでは、事業所毎に個別に対応してきたため、制度化していない。
医療、福祉	501～1,000 人	離職後に、再就職した職員が少なくないため、声をかけて戻ってきたり、自ら戻ってきたりしている。
医療、福祉	100 人以下	働く意志があれば、いつでも受け入れする。

■必要性が無い、対象者がいない

製造業	501～1,000 人	育児休業の取得は 100%。逆に退職する人は本当にやむを得ない理由のある人のみ。だから、再雇用を考えることは余り意味がない。
その他	501～1,000 人	休暇期間満了後多くの社員が復職している。
その他	100 人以下	正社員登用制度で正社員となっている人は、制度の対象が 45 才以下なので当面、再雇用制度を考える必要ない。なお当社は親会社の再雇用者の受入れを行っている。
金融業、保険業	201～300 人	育児休暇制度の 100%取得。
製造業	101～200 人	産前産後休暇の取得で、十分対応が出来ているようで、社員からの要望自体がなく、そういった理由での退職もない。問い合わせ等あれば、会社として対応する構え。
卸売業、小売業	100 人以下	現在、育児休業取得者は 2 名（内 1 名は 3 回取得、内 1 名は 1 回取得）離職していないため。
医療、福祉	101～200 人	過去 10 年間、出産・育児を理由に退職者無し。100%産前・産後・育児休暇後復職している。
医療、福祉	101～200 人	過去に出産や育児で離職した者は 1 人だけであり、制度を作らなくても、再雇用は可能である。

■採用枠が無い

教育、学習支援業	501～1,000 人	現在、当社では、人員削減中なので、採用の枠がない。
製造業	201～300 人	定年退職による再雇用制度は設けているが、再就職する場合、雇入れるだけの空きがない。

【業種別】

業種別に、再雇用制度を設けていない理由をみると、他と比較して、「医療・福祉」は「制度を作らなくても、必要に応じて個別に対応しているため」（76.1%）、「教育、学習支援業」は「出産や育児で離職する人が少ないため」（65.0%）の割合が高い。

図表 67 業種別 再雇用制度を設けていない理由：複数回答（Q15-11）

	合計	Q15-11 再雇用制度を設けていない理由								
		人材が不足していない、人材の確保に課題がないため	制度を作らなくても、必要に応じて個別に対応しているため	出産や育児で離職する人が少ないため	制度設計に手間がかかるため	退職した人を再度、雇用したいとは思わないため	その他	わからない	無回答	
全体	428 100.0	56 13.1	250 58.4	220 51.4	16 3.7	25 5.8	20 4.7	12 2.8	7 1.6	
Q2 業 種	建設業	25 100.0	3 12.0	15 60.0	14 56.0	0 0.0	2 8.0	0 0.0	2 8.0	0 0.0
	製造業	101 100.0	16 15.8	54 53.5	59 58.4	4 4.0	4 4.0	4 4.0	2 2.0	3 3.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0	0 0.0	2 40.0	4 80.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	19 100.0	2 10.5	12 63.2	8 42.1	1 5.3	0 0.0	1 5.3	1 5.3	0 0.0
	運輸業、郵便業	24 100.0	1 4.2	12 50.0	13 54.2	0 0.0	4 16.7	1 4.2	1 4.2	0 0.0
	卸売業、小売業	54 100.0	11 20.4	28 51.9	24 44.4	5 9.3	8 14.8	2 3.7	1 1.9	1 1.9
	金融業、保険業	22 100.0	5 22.7	13 59.1	12 54.5	0 0.0	0 0.0	1 4.5	0 0.0	0 0.0
	不動産業	5 100.0	2 40.0	3 60.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	3 100.0	0 0.0	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	71 100.0	1 1.4	54 76.1	28 39.4	1 1.4	2 2.8	4 5.6	3 4.2	2 2.8
	教育、学習支援業	20 100.0	6 30.0	10 50.0	13 65.0	0 0.0	1 5.0	1 5.0	1 5.0	0 0.0
	その他サービス業	46 100.0	3 6.5	29 63.0	23 50.0	2 4.3	1 2.2	1 2.2	1 2.2	1 2.2
	その他	29 100.0	6 20.7	14 48.3	17 58.6	2 6.9	1 3.4	5 17.2	0 0.0	0 0.0

4. 両立支援制度、働き方の見直しの取組等の状況

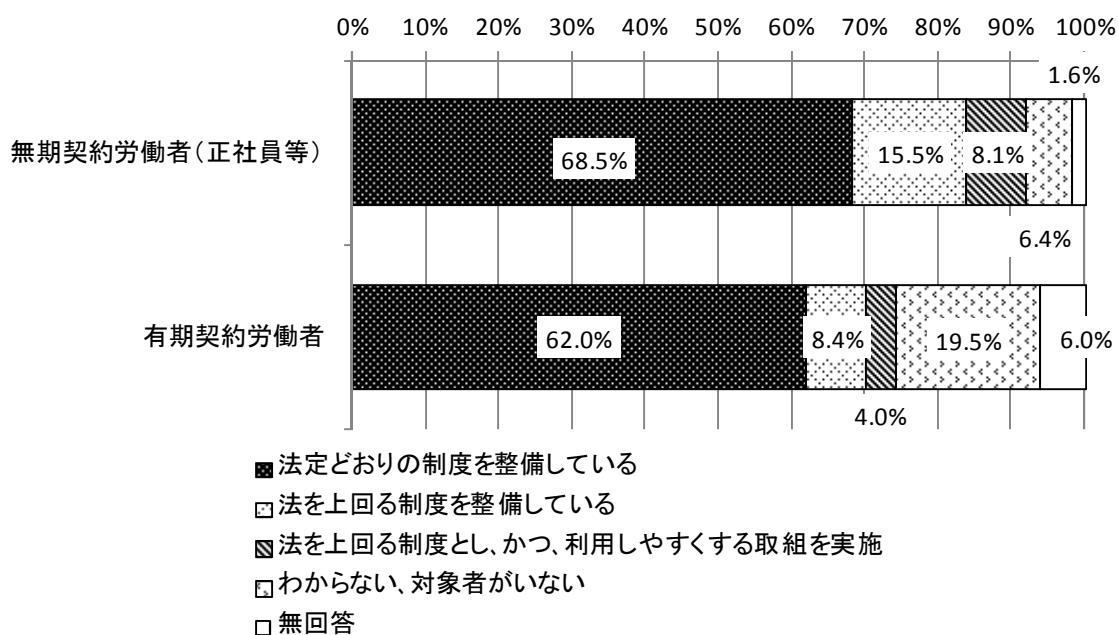
- 仕事と子育ての両立支援に関する取組状況は、無期契約労働者（正社員等）に対しては68.5%、有期契約労働者に対しては62.0%が法定通りの制度整備を行っている。従業員規模でみると、1,001人以上の大企業は、法を上回る制度整備や、さらに利用しやすくする取組を実施しているところが多くなっている。
- 両立支援制度の利用実績について、無期契約労働者（正社員等）の女性で育児休業制度、短時間勤務制度（育児）で利用者のいる企業の割合は、半数を超えている。また、無期契約労働者（正社員等）の女性で、所定外労働の免除（育児）、子の看護休暇制度で利用者のいる企業の割合は3割程度となっている。
無期契約労働者（正社員）の男性で育児休業制度の利用者のいる企業の割合は約1割である。
介護休業制度、介護休暇制度は無期契約労働者（正社員）の男性、女性とも、利用者のいる企業の割合は1割前後である。
- 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていることは、「雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を行っている」が47.4%で割合が高くなっている。1,001人以上の大企業は、他と比較して「管理職に対するマネジメント研修」「制度利用者と管理職との面談等の制度化している」を行っている割合が高くなっている。
- 異動や転勤への配慮について、仕組みや制度を設けているところは5%に満たないが、「仕事と育児を両立できる異動・転勤とする等、配慮している」ところが42.9%となっている。「本人の希望による異動・転勤を認めている」ところも11.6%見られる。

(1) 仕事と子育ての両立支援に関する取組状況

仕事と子育ての両立支援に関する取組状況を見ると、無期契約労働者（正社員等）、有期契約労働者のいずれも「法定どおりの制度を整備している」の割合が高く、それぞれ 68.5%、62.0% を占めている。

「法を上回る制度を整備している」「法を上回る制度とし、かつ、利用しやすくする取組を実施」を合わせた法を上回る制度を整備している割合をみると、無期契約労働者（正社員等）は 23.6%（15.5%、8.1%）、有期契約労働者は 12.4%（8.4%、4.0%）となっている。

図表 68 仕事と子育ての両立支援に関する取組状況：単数回答（Q16）n=645



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、仕事と子育ての両立支援に関する取組状況をみると、他と比較して、「1,001人以上」は「法を上回る制度を整備している」（31.3%）、「法を上回る制度とし、かつ、利用しやすくする取組を実施」（34.8%）の割合が高い。

図表 69 従業員規模別（正社員）
仕事と子育ての両立支援に関する取組状況：単数回答（Q16）

		合計	Q16-1 両立支援取組状況：無期契約労働者				
			法定どおりの制度を整備している	法を上回る制度を整備している	法を上回る制度とし、かつ、利用しやすくする取組を実施	わからない、対象者がいない	無回答
全体		645 100.0	442 68.5	100 15.5	52 8.1	41 6.4	10 1.6
Q3-1 従業員数： 正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	131 79.4	7 4.2	5 3.0	19 11.5	3 1.8
	101～300人	235 100.0	167 71.1	38 16.2	9 3.8	18 7.7	3 1.3
	301～1,000人	174 100.0	119 68.4	34 19.5	15 8.6	3 1.7	3 1.7
	1,001人以上	66 100.0	22 33.3	21 31.8	23 34.8	0 0.0	0 0.0

(2) 両立支援制度の利用実績

育児・介護休業法に定められている制度について、平成 25 年 4 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日の利用実績をみると、「①育児休業制度」は、無期契約労働者（正社員等）の女性で利用が進んでおり「女性で利用者がいる」が 72.1%であるほか、「男性で利用者がいる」も 10.2%と約 1 割みられる。一方で、有期契約労働者で「女性で利用者がいる」は 28.4%に留まっている。

「②短時間勤務制度（育児）」は、無期契約労働者（正社員等）で「女性で利用者がいる」が 51.3%となっており、育児休業制度と比較すると利用率は低くなっている。

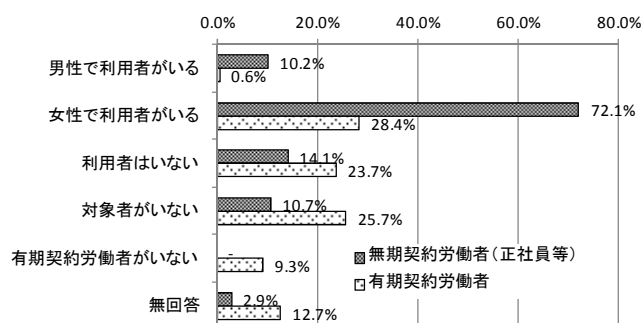
「③所定外労働の免除（育児）」は、無期契約労働者（正社員等）、有期契約労働者のいずれも「利用者はいない」の割合が高く、それぞれ 42.8%、36.6%となっている。

「④子の看護休暇制度」も、無期契約労働者（正社員等）、有期契約労働者のいずれも「利用者はいない」の割合が高く、それぞれ 41.2%、35.5%となっている。一方で、無期契約労働者（正社員等）で「男性で利用者がいる」が 12.1%となっており、育児休業制度と同割合の 1 割強である。

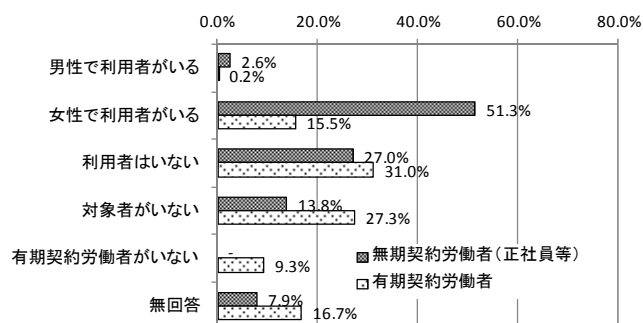
「⑤介護休業制度」「⑥介護休暇」は①～④の育児支援の制度と比較して、利用率が低く、無期契約労働者（正社員等）の割合をみると、「⑤介護休業制度」は「男性で利用者がいる」が 7.4%、「女性で利用者がいる」が 14.9%、「⑥介護休暇」は「男性で利用者がいる」が 10.9%、「女性で利用者がいる」が 15.3%となっている。

図表 70 両立支援制度の利用実績：複数回答（Q17） n=645

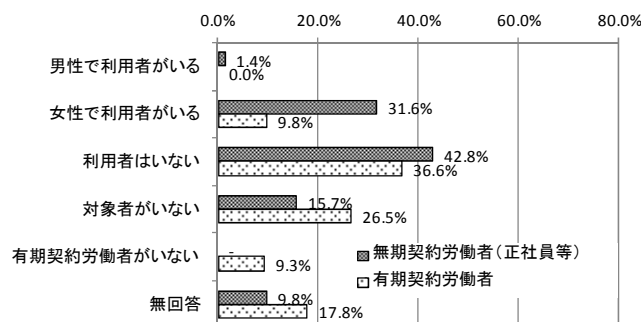
①育児休業制度



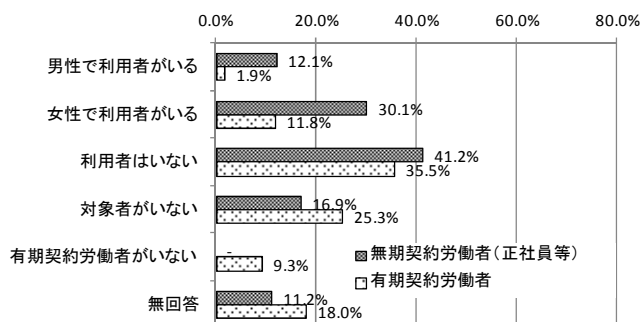
②短時間勤務制度（育児）



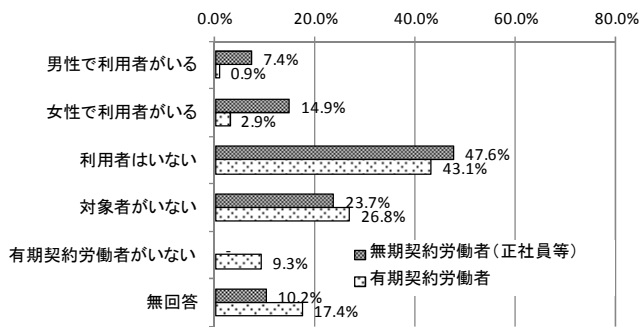
③所定外労働の免除（育児）



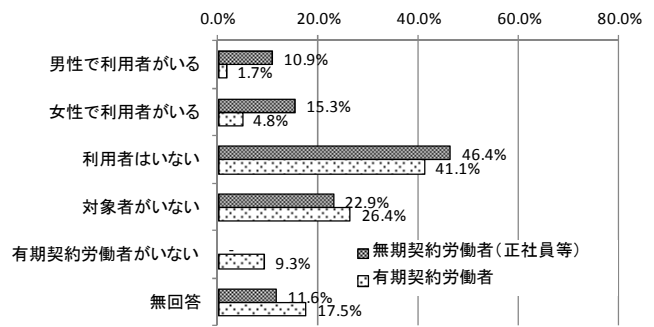
④子の看護休暇制度



⑤介護休業制度



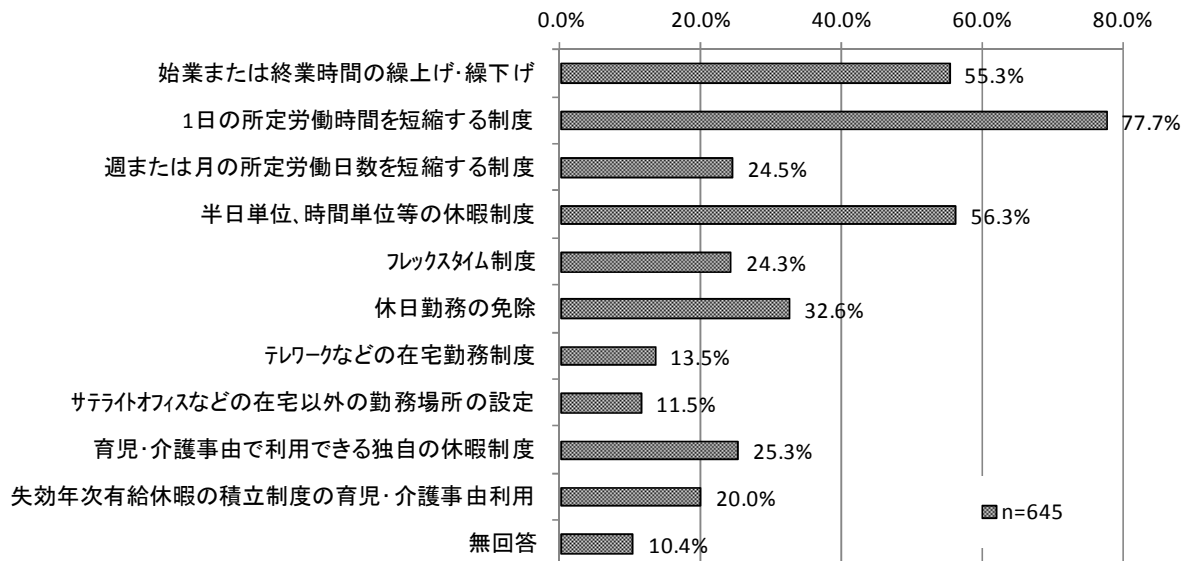
⑥介護休暇



(3) その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度の導入状況

その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度等で、無期契約労働者（正社員等）について導入しているものをみると、「1日の所定労働時間を短縮する制度」が77.7%、「半日単位、時間単位等の休暇制度」が56.3%、「始業または終業時間の繰上げ・繰下げ」が55.3%となっている。

図表 71 その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度の導入状況
：複数回答（Q18（1））



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度等で、無期契約労働者（正社員等）について導入しているものをみると、他と比較して、「100人以下」は「週または月の所定労働日数を短縮する制度」（35.8%）、「テレワークなどの在宅勤務制度」（20.0%）、「サテライトオフィスなどの在宅以外の勤務場所の設定」（20.0%）、「301～1,000人」は「1日の所定労働時間を短縮する制度」（86.2%）、「1,001人以上」は「1日の所定労働時間を短縮する制度」（90.9%）、「半日単位、時間単位等の休暇制度」（75.8%）、「フレックスタイム制度」（40.9%）、「休日勤務の免除」（48.5%）、「テレワークなどの在宅勤務制度」（21.2%）、「育児・介護事由で利用できる独自の休暇制度」（40.9%）、「失効年次有給休暇の積立制度の育児・介護事由利用」（36.4%）の割合が高い。

図表 72 従業員規模別（正社員）

その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度の導入状況
：複数回答（Q18（1））

	合計	Q18-1 無期契約労働者に導入しているもの											
		始業または終業時間の繰上げ・繰下げ	1日の所定労働時間を短縮する制度	週または月の所定労働日数を短縮する制度	半日単位、時間単位等の休暇制度	フレックスタイム制度	休日勤務の免除	テレワークなどの在宅勤務制度	サテライトオフィスなどの在宅以外の勤務場所の設定	育児・介護事由で利用できる独自の休暇制度	失効年次有給休暇の積立制度の育児・介護事由利用	無回答	
全体	645 100.0	357 55.3	501 77.7	158 24.5	363 56.3	157 24.3	210 32.6	87 13.5	74 11.5	163 25.3	129 20.0	67 10.4	
Q3-1 従業員数： 正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	88 53.3	108 65.5	59 35.8	89 53.9	42 25.5	59 35.8	33 20.0	33 20.0	43 26.1	38 23.0	31 18.8
	101～300人	235 100.0	125 53.2	181 77.0	56 23.8	124 52.8	55 23.4	71 30.2	27 11.5	24 10.2	49 20.9	38 16.2	26 11.1
	301～1,000人	174 100.0	100 57.5	150 86.2	27 15.5	98 56.3	32 18.4	46 26.4	12 6.9	9 5.2	43 24.7	28 16.1	8 4.6
	1,001人以上	66 100.0	43 65.2	60 90.9	15 22.7	50 75.8	27 40.9	32 48.5	14 21.2	7 10.6	27 40.9	24 36.4	0 0.0

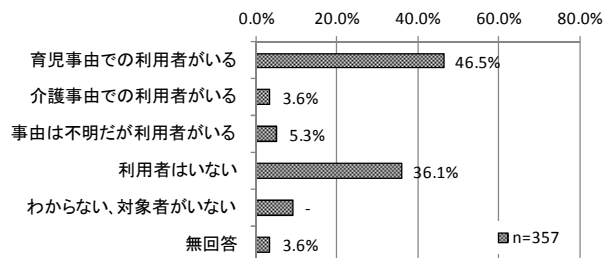
(4) その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度の利用状況

その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度等で無期契約労働者（正社員等）に導入しているものについて、その利用状況をみると、「育児事由での利用者がいる」で割合の高い制度は、「② 1日の所定労働時間を短縮する制度」が57.7%で最も割合が高く、次いで「① 始業または終業時間の繰上げ・繰下げ」が46.5%、「④ 半日単位、時間単位等の休暇制度」が39.7%、「⑨ 育児・介護事由で利用できる独自の休暇制度」が39.3%で続いている。

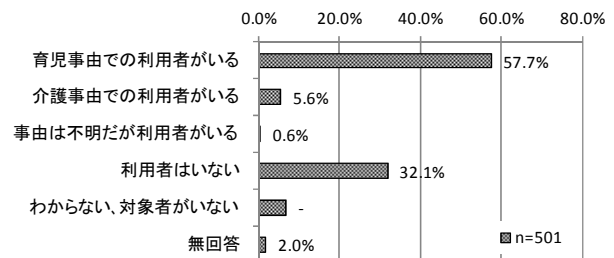
「介護事由での利用者がいる」で割合の高い制度は、⑨ 育児・介護事由で利用できる独自の休暇制度」が19.6%で最も割合が高く、次いで「⑩ 失効年次有給休暇の積立制度の育児・介護事由利用」が16.3%、「④ 半日単位、時間単位等の休暇制度」が12.9%で続いている。

図表 73 その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度の利用状況
：複数回答（Q18（2））

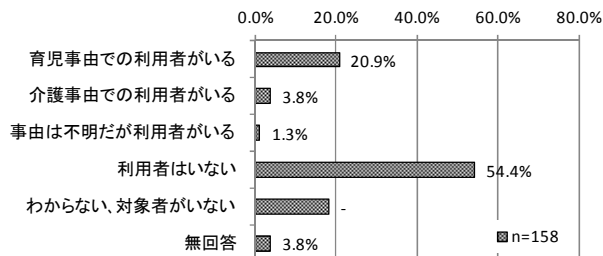
① 始業または終業時間の繰上げ・繰下げ



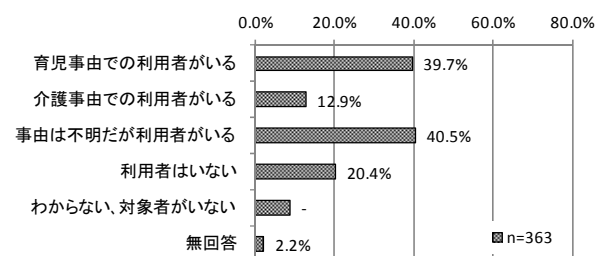
② 1日の所定労働時間を短縮する制度



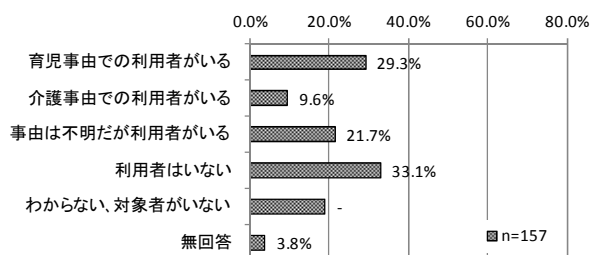
③ 週または月の所定労働日数を短縮する制度



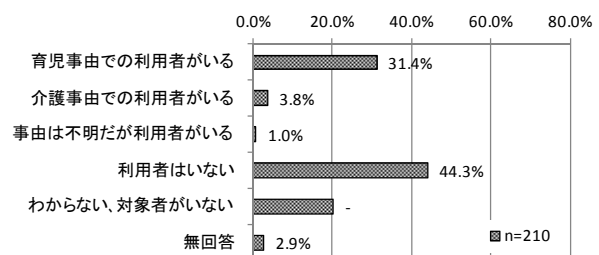
④ 半日単位、時間単位等の休暇制度



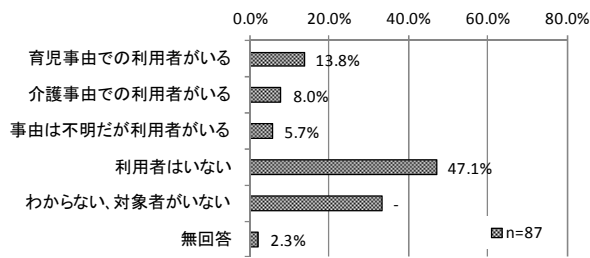
⑤ フレックスタイム制度



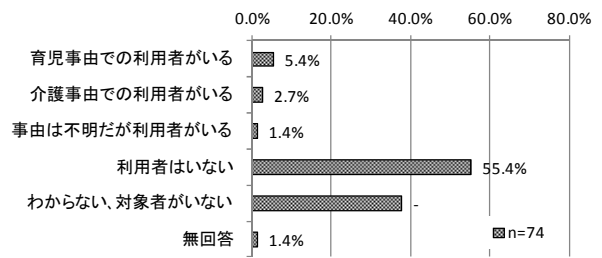
⑥ 休日勤務の免除



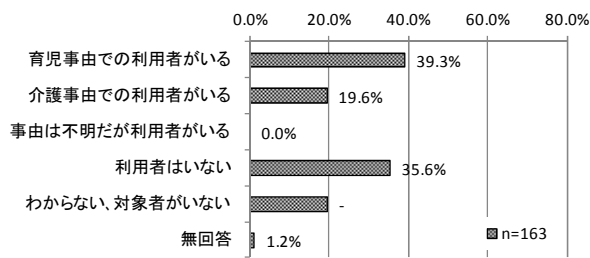
⑦テレワークなどの在宅勤務制度



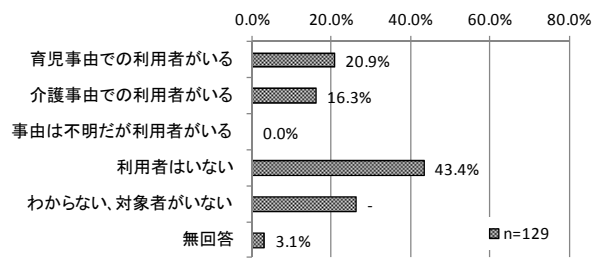
⑧サライトオフィス等の在宅以外の勤務場所の設定



⑨育児・介護事由で利用できる独自の休暇制度



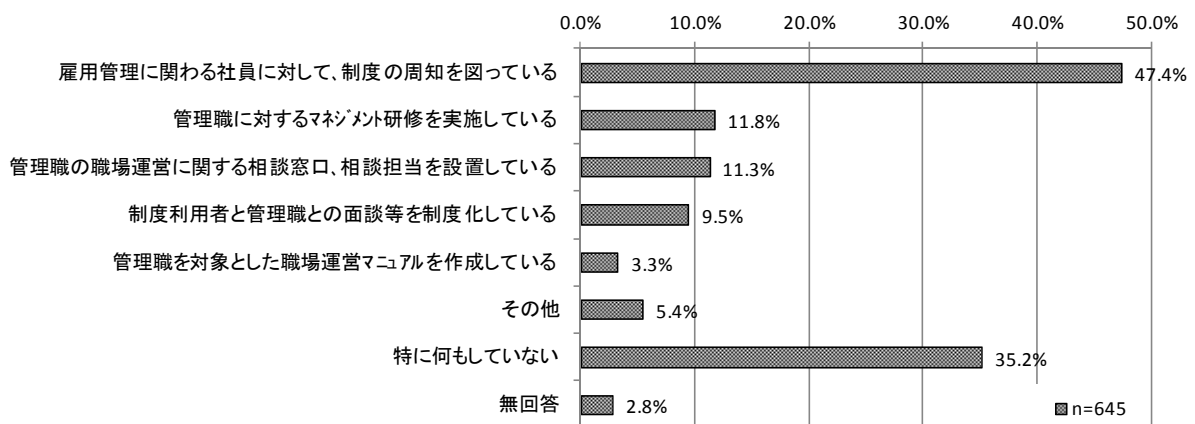
⑩失効年次有給休暇の積立制度の育児・介護事由利用



(5) 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること

仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていることをみると、「雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を図っている」が47.4%となっている。

図表 74 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること
：複数回答 (Q19)



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていることをみると、他と比較して、「1,001人以上」は「管理職に対するマネジメント研修を実施している」（40.9%）、「制度利用者と管理職との面談等を制度化している」（24.2%）、「雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を図っている」（65.2%）の割合が高い。

図表 75 従業員規模別（正社員）
仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること
：複数回答（Q19）

		合計	Q19 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること							
			管理職 に対するマ ネジメ ント研 修を 実 施 し て い る	管理職 の職 場 運 営 に 関 す る 相 談 窓 口、 相 談 担 当 を 設 置 し て い る	管理職 を対 象と した 職 場 運 営 マ ニ ュ ア ル を 作 成 し て い る	制度 利 用 者 と 管 理 職 と の 面 談 等 を 制 度 化 し て い る	雇用 管 理 に 関 わ る 社 員 に 対 し て、 制 度 の 周 知 を 図 っ て い る	その他	特に何 もして いない	無回答
全体		645 100.0	76 11.8	73 11.3	21 3.3	61 9.5	306 47.4	35 5.4	227 35.2	18 2.8
Q3-1 従業員数 ：正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	7 4.2	11 6.7	3 1.8	15 9.1	66 40.0	7 4.2	75 45.5	5 3.0
	101～300人	235 100.0	19 8.1	26 11.1	1 0.4	16 6.8	112 47.7	12 5.1	83 35.3	7 3.0
	301～1,000人	174 100.0	23 13.2	22 12.6	5 2.9	14 8.0	83 47.7	11 6.3	59 33.9	5 2.9
	1,001人以上	66 100.0	27 40.9	14 21.2	12 18.2	16 24.2	43 65.2	5 7.6	8 12.1	0 0.0

【業種別】

業種別に、仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていることをみると、他と比較して、「金融業、保険業」「医療・福祉」は「雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を図っている」（60.6、61.6%）、「運輸業、郵便業」「教育、学習支援業」は「特に何もしていない」（47.4%、52.0%）の割合が高い。

図表 76 業種別 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること
：複数回答（Q19）

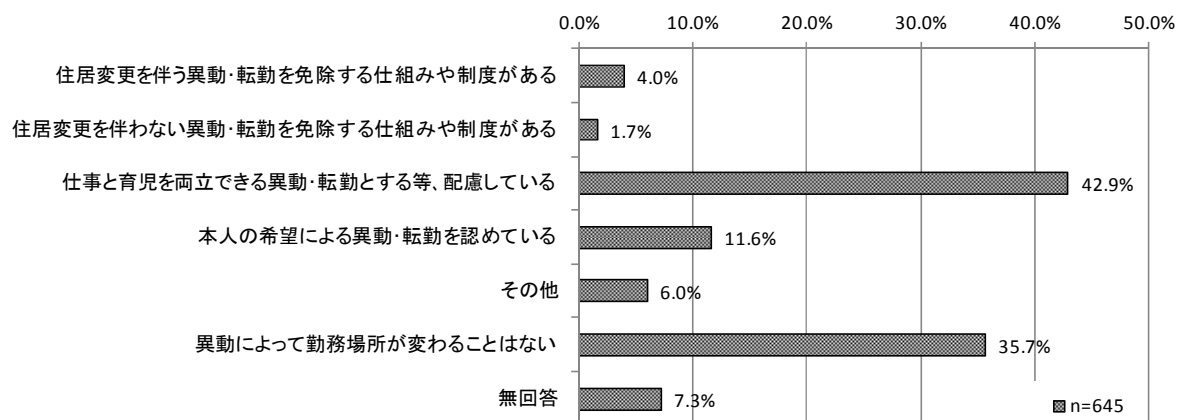
	合計	Q19 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること								
		管理職に対するマネジメント研修を実施している	管理職の職場運営に関する相談窓口、相談担当を設置している	管理職を対象とした職場運営マニュアルを作成している	制度利用者と管理職との面談等を制度化している	雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を図っている	その他	特に何もしていない	無回答	
全体	645 100.0	76 11.8	73 11.3	21 3.3	61 9.5	306 47.4	35 5.4	227 35.2	18 2.8	
Q2 業 種	建設業	38 100.0	3 7.9	7 18.4	0 0.0	3 7.9	18 47.4	2 5.3	15 39.5	0 0.0
	製造業	140 100.0	18 12.9	12 8.6	4 2.9	13 9.3	54 38.6	8 5.7	61 43.6	1 0.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	1 16.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0	3 50.0	0 0.0	3 50.0	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	8 25.8	9 29.0	4 12.9	7 22.6	15 48.4	1 3.2	6 19.4	2 6.5
	運輸業、郵便業	38 100.0	1 2.6	3 7.9	1 2.6	2 5.3	14 36.8	1 2.6	18 47.4	1 2.6
	卸売業、小売業	79 100.0	9 11.4	6 7.6	1 1.3	5 6.3	39 49.4	3 3.8	28 35.4	2 2.5
	金融業、保険業	33 100.0	7 21.2	8 24.2	5 15.2	6 18.2	20 60.6	1 3.0	7 21.2	0 0.0
	不動産業	6 100.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	3 50.0	1 16.7	2 33.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	1 8.3	2 16.7	0 0.0	1 8.3	6 50.0	0 0.0	4 33.3	0 0.0
	医療・福祉	112 100.0	10 8.9	11 9.8	1 0.9	12 10.7	69 61.6	7 6.3	28 25.0	6 5.4
	教育、学習支援業	25 100.0	3 12.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0	9 36.0	1 4.0	13 52.0	1 4.0
	その他サービス業	75 100.0	6 8.0	7 9.3	1 1.3	7 9.3	30 40.0	5 6.7	29 38.7	3 4.0
	その他	42 100.0	6 14.3	3 7.1	4 9.5	4 9.5	20 47.6	5 11.9	13 31.0	1 2.4

(6) 異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度

① 異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度の設置状況

仕事と育児の両立を支援するために異動や転勤への配慮（住居の変更を伴い異動（転勤）の免除等）を行う仕組みや制度の設置状況をみると、「仕事と育児を両立できる異動・転勤とする等、配慮している」が 42.9%、「本人の希望による異動・転勤を認めている」が 11.6%となっている。

図表 77 異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度の設置状況：複数回答（Q20）



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、仕事と育児の両立を支援するために異動や転勤への配慮（住居の変更を伴い異動（転勤）の免除等）を行う仕組みや制度の設置状況をみると、他と比較して、「1,001人以上」は「仕事と育児を両立できる異動・転勤とする等、配慮している」（68.2%）、「100人以下」は「異動によって勤務場所が変わることはない」（52.1%）の割合が高い。

図表 78 従業員規模別（正社員）

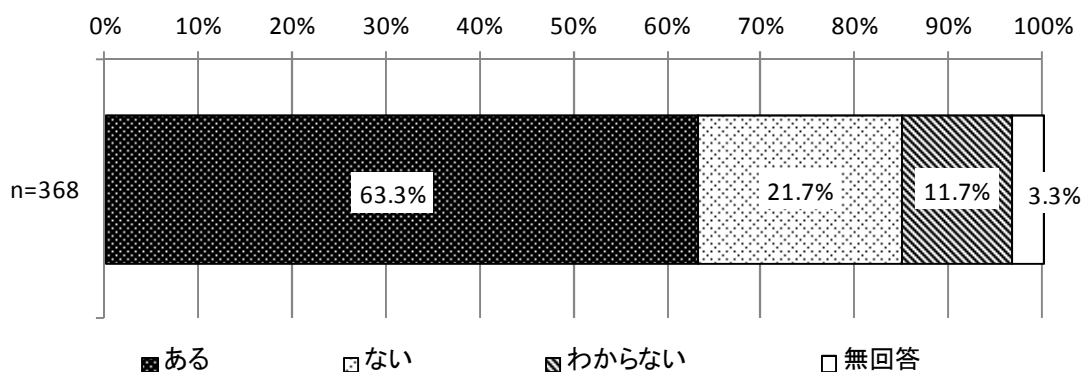
異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度の設置状況：複数回答（Q20）

		合計	Q20 異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度						無回答
			住居変更を伴う異動・転勤を免除する仕組みや制度がある	住居変更を伴わない異動・転勤を免除する仕組みや制度がある	仕事と育児を両立できる異動・転勤とする等、配慮している	本人の希望による異動・転勤を認めている	その他	異動によって勤務場所が変わることはない	
全体		645 100.0	26 4.0	11 1.7	277 42.9	75 11.6	39 6.0	230 35.7	47 7.3
Q3-1 従業員数 ：正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	2 1.2	4 2.4	43 26.1	16 9.7	8 4.8	86 52.1	18 10.9
	101～300人	235 100.0	8 3.4	2 0.9	91 38.7	24 10.2	16 6.8	97 41.3	12 5.1
	301～1,000人	174 100.0	12 6.9	3 1.7	97 55.7	24 13.8	7 4.0	44 25.3	11 6.3
	1,001人以上	66 100.0	4 6.1	2 3.0	45 68.2	9 13.6	7 10.6	3 4.5	5 7.6

②異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度の利用状況

仕事と育児の両立を支援するために異動や転勤への配慮（住居の変更を伴う異動（転勤）の免除等）を行う仕組みや制度がある企業について、制度の利用状況をみると、「ある」が63.3%を占めている。

図表 79 異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度の利用状況：単数回答（Q20-1）



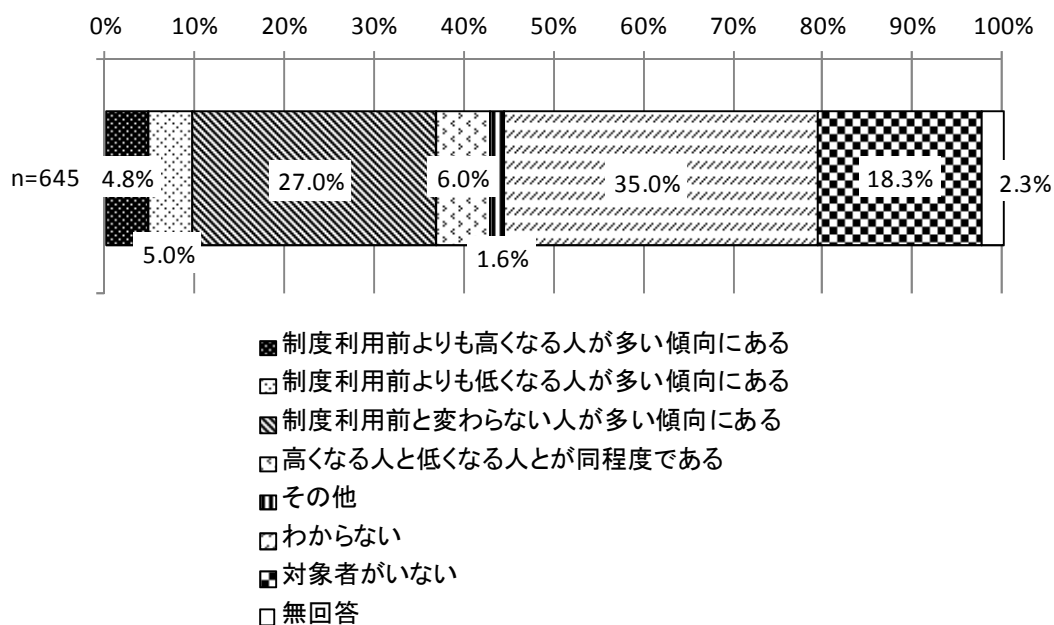
5. 従業員のキャリア形成と制度利用の状況

- 両立支援制度を利用した従業員（正社員）のキャリア意識は、「制度利用前と変わらない人が多い傾向にある」が27.0%であるほか、「わからない」も35.0%となっている。
- 制度利用者に対する目標設定や評価の方針について、育児休業制度は「評価対象としていない」が38.6%、「特に評価の方針を示していない」が31.2%となっている。従業員規模でみると、「評価対象としていない」は301人以上、「特に評価の方針を示していない」は300人以下で割合が高くなっている。
短時間勤務制度は、「勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価」が27.0%、「特に目標設定や評価の方針を示していない」が46.5%となっている。従業員数1,001人以上は、勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価」が59.1%を占めている。
- 短時間勤務など、多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の導入・検討状況について、約2割はそのような人事施策を導入済みである。また検討中のところも約2割みられる。
- 育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のために行っている支援は、「育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている」が37.2%、「育児休業中に情報提供を行ったり、コミュニケーションを図っている」が29.0%で割合が高くなっている。
- 育児・介護休業法で定める育児休業と短時間勤務をフルに利用した場合の正社員のキャリア形成について、キャリアに影響しないと回答したところは54.8%（17.1%、37.7%）、影響すると回答したところは16.8%（14.3%、2.5%）、どちらとも言えない・わからないと回答したところは26.7%となっている。
- 非正社員の職務について、最も多く当てはまるものをみると、フルタイムの非正社員は「正社員と同じ職務」と「正社員よりも専門性の低い職務」がそれぞれ3割程度、短時間の非正社員は「正社員よりも専門性の低い職務」が半数弱となっている。業種別にみると、他と比較して「医療・福祉」はフルタイム、短時間とも「正社員と同じ職務」の割合が高くなっている。
- 非正社員から正社員の登用制度をみると、正社員登用の仕組みがあり登用実績のあるところが57.4%を占めている。正社員登用までのステップは、「短時間の非正社員で採用→フルタイムの非正社員→正社員が多い」が27.3%、「正社員登用は短時間非正社員は少なく、フルタイムの非正社員が多い」が42.2%を占めている。
小学生以下の子どもがいる女性を非正社員で中途採用し、正社員に登用した実績のあるところは45.1%を占めている。
- 女性の活躍推進のために取り組んでいることをみると、「復帰後に同等のチャンスを得られる人事管理制度、能力評価制度等を導入」が31.8%、「女性が不利にならないように人事考課基準を明確に定めている」が25.9%、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進している」が22.0%、「職場環境・風土の改善を図っている」が20.9%となっており、従業員規模別でみると、1,001人以上の大企業で取組が進んでいる。
- 中途や再雇用で採用した子どもがいる女性社員のキャリア形成上の課題として「配置される職場」「職種」「業務内容」が限定されがちであると回答したところが、それぞれ2割程度ずつみられる。

(1) 制度利用した従業員のキャリア意識の変化

育児休業制度や短時間勤務制度等の両立支援制度を利用した従業員（正社員）について、制度利用によるキャリア意識の変化をみると、「制度利用前と変わらない人が多い傾向にある」が27.0%であるほか、「わからない」の割合も高く35.0%を占めている。

図表 80 制度利用した従業員のキャリア意識の変化：単数回答（Q21）

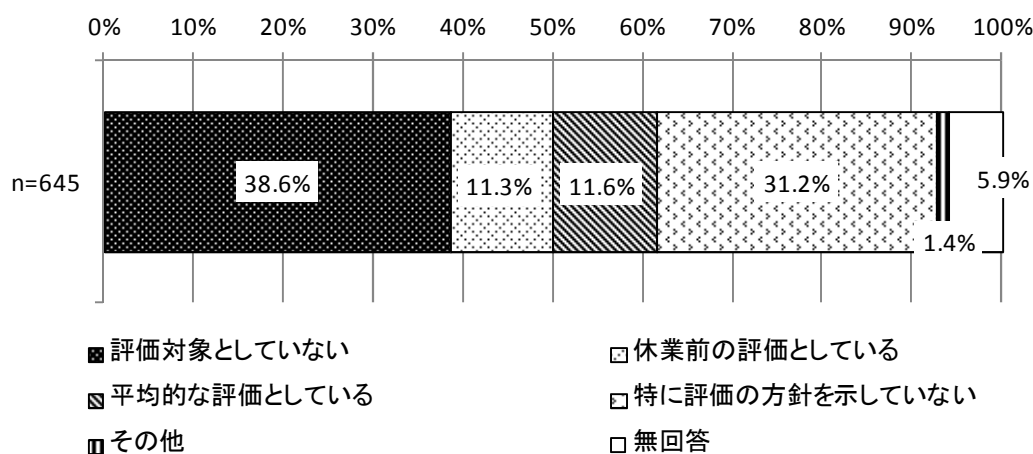


(2) 制度利用者に対する目標設定や評価の方針

① 育児休業制度

制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針について、育児休業制度をみると、評価期間と休業期間が一致している場合「評価対象としていない」が38.6%を占めている。また「特に評価の方針を示していない」も31.2%を占めている。

図表 81 制度利用者に対する目標設定や評価の方針：育児休業制度：単数回答（Q22（1））



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針について、育児休業制度をみると、評価期間と休業期間が一致している場合、他と比較して、「301～1,000人」「1,001人以上」は、「評価対象としていない」の割合が高い（50.0%、66.7%）。また、「100人以下」「101～300人」は「特に評価の方針を示していない」の割合が高い（41.2%、34.5%）。

図表 82 従業員規模別（正社員）

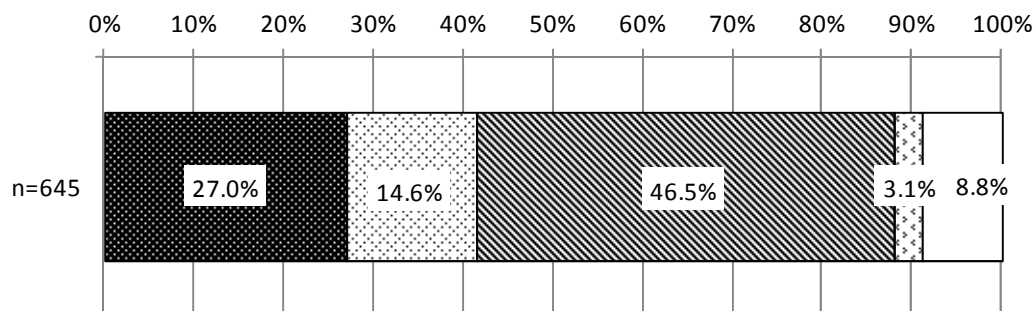
制度利用者に対する目標設定や評価の方針：育児休業制度：単数回答（Q22（1））

		合計	Q22-1 目標設定・評価方針：育児休業制度					無回答
			評価対象としていない	休業前の評価としている	平均的な評価としている	特に評価の方針を示していない	その他	
全体		645 100.0	249 38.6	73 11.3	75 11.6	201 31.2	9 1.4	38 5.9
Q3-1 従業員数： 正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	36 21.8	13 7.9	24 14.5	68 41.2	4 2.4	20 12.1
	101～300人	235 100.0	82 34.9	33 14.0	25 10.6	81 34.5	2 0.9	12 5.1
	301～1,000人	174 100.0	87 50.0	21 12.1	17 9.8	43 24.7	1 0.6	5 2.9
	1,001人以上	66 100.0	44 66.7	5 7.6	9 13.6	6 9.1	2 3.0	0 0.0

②短時間勤務制度

制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針について、短時間勤務制度をみると、評価期間と利用期間が一致している場合「特に目標設定や評価の方針を示していない」が46.5%を占めている。

図表 83 制度利用者に対する目標設定や評価の方針：短時間勤務制度：単数回答（Q22（2））



- 勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価
- ▣ フルタイム勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度で評価
- ▨ 特に目標設定や評価の方針を示していない
- ▤ その他
- 無回答

【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針について、短時間勤務制度をみると、評価期間と利用期間が一致している場合、他と比較して、「1,001人以上」は、「勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価」（59.1%）の割合が高い。

図表 84 従業員規模別（正社員）

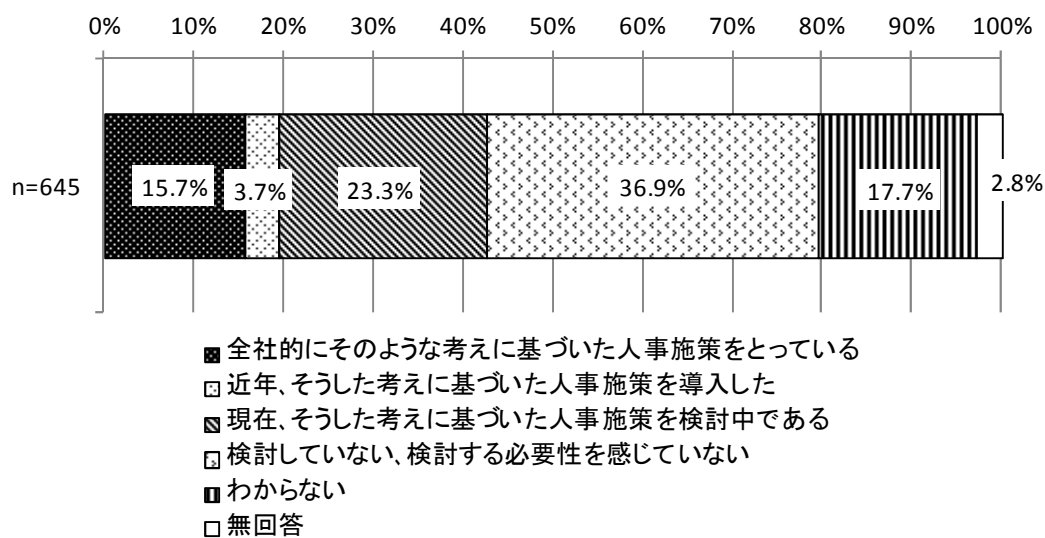
制度利用者に対する目標設定や評価の方針：短時間勤務制度：単数回答（Q22（2））

		合計	Q22-2 目標設定・評価方針：短時間勤務制度				
			勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価	フルタイム勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度で評価	特に目標設定や評価の方針を示していない	その他	無回答
全体		645 100.0	174 27.0	94 14.6	300 46.5	20 3.1	57 8.8
Q3-1 従業員数 ：正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	29 17.6	13 7.9	93 56.4	5 3.0	25 15.2
	101～300人	235 100.0	50 21.3	35 14.9	117 49.8	12 5.1	21 8.9
	301～1,000人	174 100.0	56 32.2	34 19.5	72 41.4	3 1.7	9 5.2
	1,001人以上	66 100.0	39 59.1	11 16.7	15 22.7	0 0.0	1 1.5

(3) 多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の導入・検討状況

正社員について、短時間勤務など、多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の導入・検討状況をみると、「全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている」は15.7%、「近年、そうした考えに基づいた人事施策を導入した」が3.7%となっており、約2割が導入している。また「現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である」(23.3%)を合わせると、4割強が導入や検討を行っている。

図表 85 多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の導入・検討状況：単数回答 (Q23)



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、正社員について、短時間勤務など、多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の導入・検討状況をみると、他と比較して、「1,001人以上」は「現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である」（34.8%）、「100人以下」は「検討していない、検討する必要性を感じていない」（46.7%）の割合が高い。

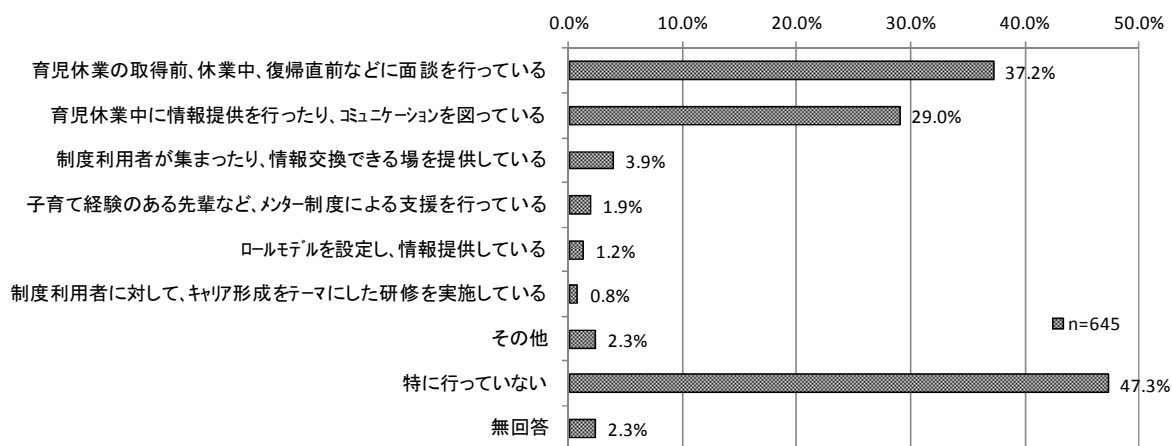
図表 86 従業員規模別（正社員）
多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の検討状況
：単数回答（Q23）

		合計	Q23 多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能となる育成・異動の検討					
			全社的に そのよう な考えに 基づいた 人事施策 をとって いる	近年、そう した考え に基づい た人事施 策を導入 した	現在、そう した考え に基づい た人事施 策を検討 中である	検討して いない、検 討する必 要性を感 じていな い	わからな い	無回答
全体		645 100.0	101 15.7	24 3.7	150 23.3	238 36.9	114 17.7	18 2.8
Q3-1 従業員数 ：正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	15 9.1	3 1.8	29 17.6	77 46.7	32 19.4	9 5.5
	101～300人	235 100.0	32 13.6	5 2.1	56 23.8	88 37.4	50 21.3	4 1.7
	301～1,000人	174 100.0	37 21.3	8 4.6	41 23.6	62 35.6	22 12.6	4 2.3
	1,001人以上	66 100.0	17 25.8	8 12.1	23 34.8	10 15.2	8 12.1	0 0.0

(4) 育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のためにしている支援

育児目的での両立支援制度利用者（正社員）のキャリア形成のためにしている支援をみると、「育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている」が37.2%、「育児休業中に情報提供を行ったり、コミュニケーションを図っている」が29.0%となっている。一方で「特に行っていない」が47.3%と半数弱となっている。

図表 87 育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のためにしている支援
：複数回答（Q24）



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、育児目的での両立支援制度利用者（正社員）のキャリア形成のために行っている支援をみると、他と比較して、「1,001人以上」は、「育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている」（56.1%）、「育児休業中に情報提供を行ったり、コミュニケーションを図っている」（48.5%）、「制度利用者が集まったり、情報交換できる場を提供している」（19.7%）の割合が高い。

図表 88 従業員規模別（正社員）

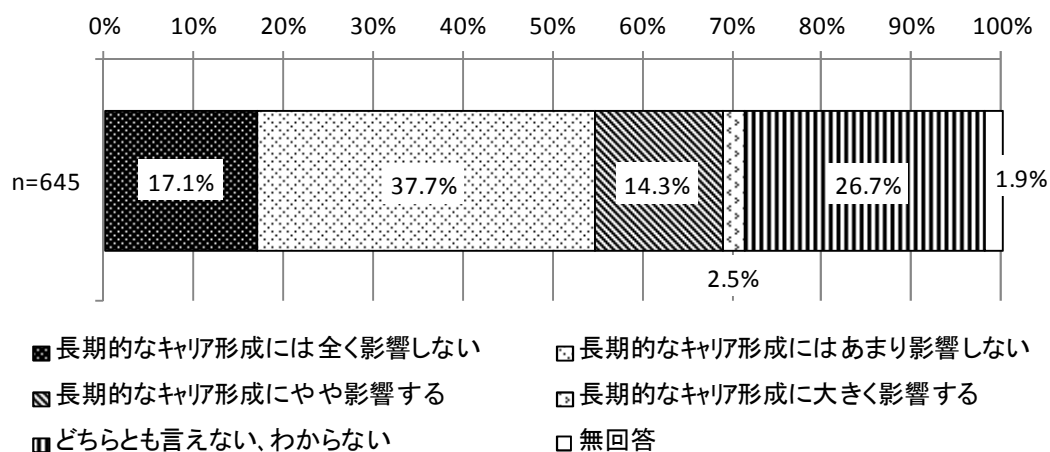
育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のために行っている支援
：複数回答（Q24）

		合計	Q24 育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のために行っていること								
			育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている	育児休業中に情報提供を行ったり、コミュニケーションを図っている	制度利用者に対して、キャリア形成をテーマにした研修を実施している	ロールモデルを設定し、情報提供している	子育て経験のある先輩など、メンター制度による支援を行っている	制度利用者が集まったり、情報交換できる場を提供している	その他	特に行っていない	無回答
全体		645 100.0	240 37.2	187 29.0	5 0.8	8 1.2	12 1.9	25 3.9	15 2.3	305 47.3	15 2.3
Q3-1 従業員数 ：正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	45 27.3	28 17.0	0 0.0	1 0.6	1 0.6	2 1.2	4 2.4	99 60.0	5 3.0
	101～300人	235 100.0	78 33.2	68 28.9	1 0.4	1 0.4	3 1.3	4 1.7	4 1.7	120 51.1	4 1.7
	301～1,000人	174 100.0	79 45.4	58 33.3	0 0.0	2 1.1	4 2.3	6 3.4	2 1.1	69 39.7	4 2.3
	1,001人以上	66 100.0	37 56.1	32 48.5	4 6.1	4 6.1	4 6.1	13 19.7	5 7.6	15 22.7	0 0.0

(5) 育児休業・短時間勤務制度を利用した場合のキャリア形成への影響

育児介護休業法で定める育児休業（子が1歳まで）と短時間勤務（子が3歳まで）をフルに利用した場合の正社員のキャリア形成について、どのように捉えているかをみると、「長期的なキャリア形成には全く影響しない」が17.1%、「長期的なキャリア形成にはあまり影響しない」が37.7%となっており、合わせて54.8%が影響しないと回答している。「長期的なキャリア形成にやや影響する」と「長期的なキャリア形成に大きく影響する」を合せると、16.8%は影響する可能性があるとは回答している。

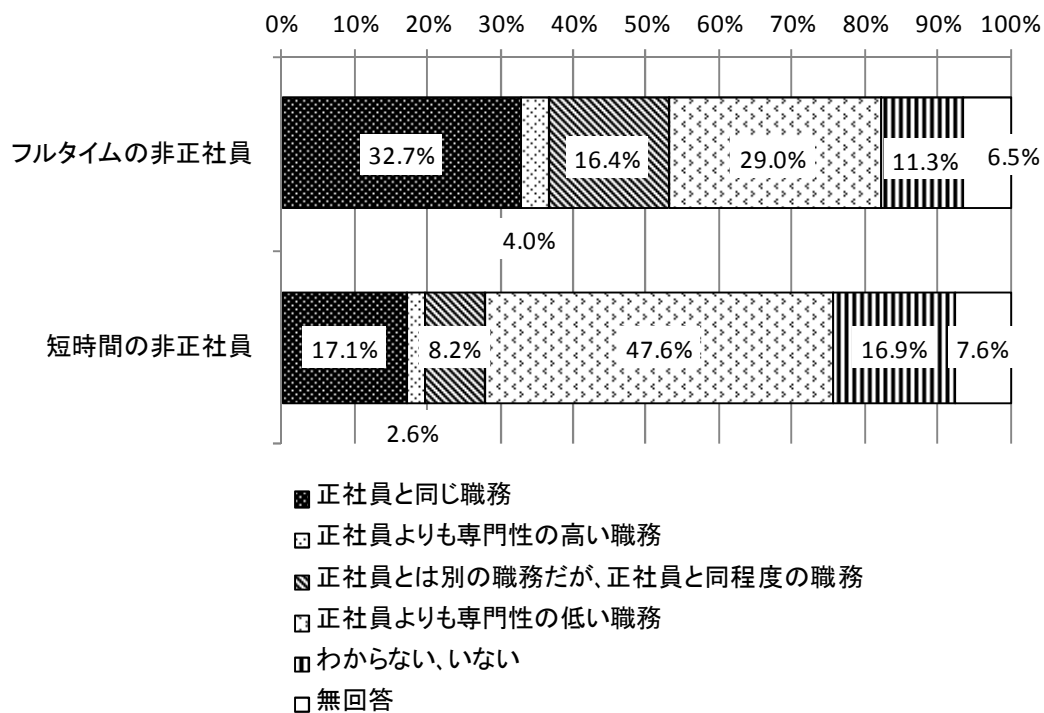
図表 89 育児休業・短時間勤務制度を利用した場合のキャリア形成への影響：単数回答(Q25)



(6) 非正社員の職務の状況

非正社員の職務の状況について、最も多く当てはまるものをみると、フルタイムの非正社員は「正社員と同じ職務」が32.7%、「正社員よりも専門性の低い職務」が29.0%を占めている。短時間の非正社員は「正社員よりも専門性の低い職務」が47.6%を占めている。

図表 90 非正社員の職務の状況：最も多く当てはまるもの：単数回答（Q26） n=645

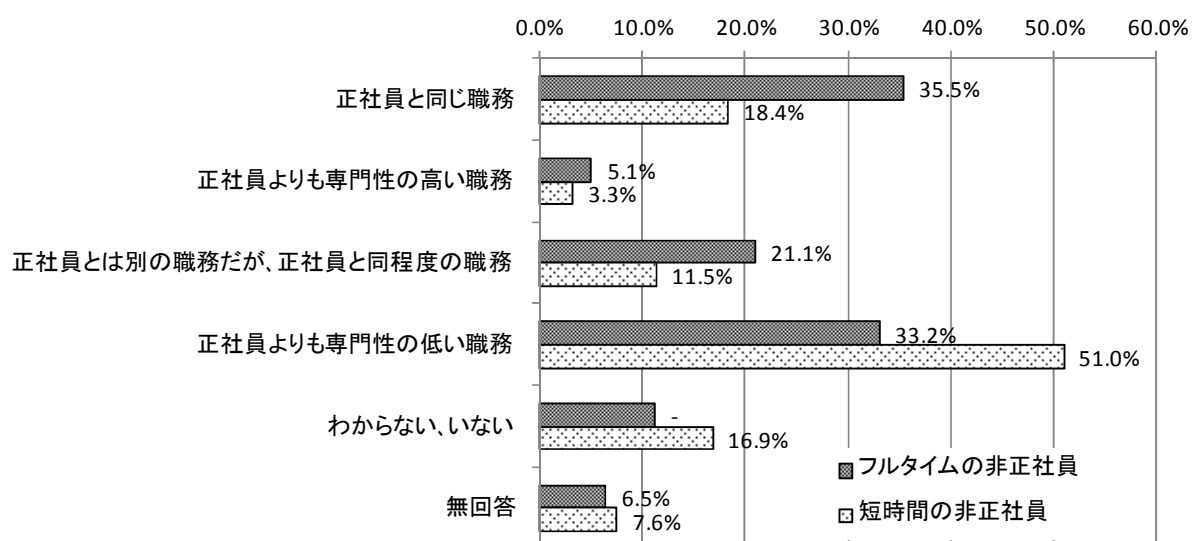


非正社員の職務の状況について、最も多く当てはまるもの、次に多く当てはまるものを足した割合をみると、フルタイムの非正社員は、「正社員と同じ職務」が 35.5%、「正社員よりも専門性の低い職務」が 33.2%、「正社員とは別の職務だが、正社員と同程度の職務」が 21.1%となっている。

短時間の非正社員は「正社員よりも専門性の低い職務」が 51.0%、「正社員と同じ職務」が 18.4%となっている。

図表 91 非正社員の職務の状況

: 最も多く当てはまるもの・次に多く当てはまるものを足した割合：複数回答（Q26）n=645



【業種別】

業種別に、フルタイムの非正社員の職務の状況について、最も多く当てはまるもの、次に多く当てはまるものを足した割合をみると、他と比較して、「医療・福祉」は「正社員と同じ職務」(50.0%)、「教育、学習支援業」は「正社員よりも専門性の低い職務」(48.0%)の割合が高い。

図表 92 業種別 非正社員の職務の状況

: 最も多く当てはまるもの・次に多く当てはまるものを足した割合【フルタイムの非正社員】
: 複数回答 (Q26)

		合計	Q26-1 フルタイムの非正社員の職務の状況:MA					
			正社員と同じ職務	正社員よりも専門性の高い職務	正社員とは別の職務だが、正社員と同程度の職務	正社員よりも専門性の低い職務	わからない、いない	無回答
全体		645 100.0	229 35.5	33 5.1	136 21.1	214 33.2	73 11.3	42 6.5
Q2 業 種	建設業	38 100.0	13 34.2	0 0.0	6 15.8	14 36.8	7 18.4	2 5.3
	製造業	140 100.0	40 28.6	8 5.7	25 17.9	58 41.4	19 13.6	5 3.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	4 66.7	0 0.0	0 0.0	2 33.3	1 16.7	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	12 38.7	3 9.7	6 19.4	6 19.4	4 12.9	1 3.2
	運輸業、郵便業	38 100.0	15 39.5	4 10.5	9 23.7	6 15.8	7 18.4	1 2.6
	卸売業、小売業	79 100.0	20 25.3	5 6.3	17 21.5	30 38.0	12 15.2	2 2.5
	金融業、保険業	33 100.0	10 30.3	1 3.0	7 21.2	13 39.4	3 9.1	3 9.1
	不動産業	6 100.0	2 33.3	1 16.7	1 16.7	1 16.7	1 16.7	2 33.3
	飲食業、宿泊業	12 100.0	7 58.3	0 0.0	1 8.3	4 33.3	1 8.3	0 0.0
	医療・福祉	112 100.0	56 50.0	0 0.0	33 29.5	22 19.6	8 7.1	13 11.6
	教育、学習支援業	25 100.0	6 24.0	3 12.0	4 16.0	12 48.0	1 4.0	4 16.0
	その他サービス業	75 100.0	28 37.3	6 8.0	17 22.7	24 32.0	4 5.3	6 8.0
	その他	42 100.0	14 33.3	2 4.8	9 21.4	19 45.2	5 11.9	1 2.4

業種別に、短時間の非正社員の職務の状況について、最も多く当てはまるもの、次に多くあてはまるものを足した割合をみると、他と比較して、「医療・福祉」は「正社員と同じ職務」(37.5%)の割合が高い。

図表 93 業種別 非正社員の職務の状況

: 最も多く当てはまるもの・次に多く当てはまるものを足した割合【短時間の非正社員】
: 複数回答 (Q26)

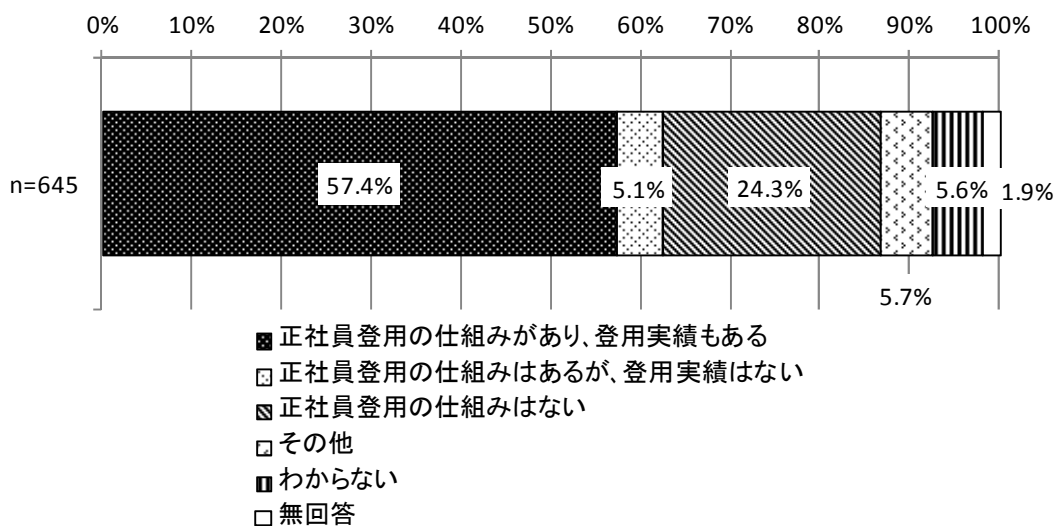
		合計	Q26-2 短時間の非正社員の職務の状況:MA					無回答
			正社員と同じ職務	正社員よりも専門性の高い職務	正社員とは別の職務だが、正社員と同程度の職務	正社員よりも専門性の低い職務	わからない、いない	
全体		645 100.0	119 18.4	21 3.3	74 11.5	329 51.0	109 16.9	49 7.6
Q2 業 種	建設業	38 100.0	4 10.5	2 5.3	2 5.3	15 39.5	12 31.6	5 13.2
	製造業	140 100.0	16 11.4	3 2.1	11 7.9	80 57.1	26 18.6	11 7.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0	3 50.0	1 16.7	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	2 6.5	1 3.2	1 3.2	9 29.0	13 41.9	6 19.4
	運輸業、郵便業	38 100.0	8 21.1	3 7.9	3 7.9	14 36.8	10 26.3	1 2.6
	卸売業、小売業	79 100.0	8 10.1	3 3.8	9 11.4	46 58.2	14 17.7	5 6.3
	金融業、保険業	33 100.0	7 21.2	1 3.0	5 15.2	17 51.5	5 15.2	2 6.1
	不動産業	6 100.0	2 33.3	1 16.7	1 16.7	2 33.3	1 16.7	1 16.7
	飲食業、宿泊業	12 100.0	5 41.7	0 0.0	0 0.0	6 50.0	1 8.3	1 8.3
	医療・福祉	112 100.0	42 37.5	0 0.0	20 17.9	53 47.3	5 4.5	7 6.3
	教育、学習支援業	25 100.0	3 12.0	2 8.0	7 28.0	15 60.0	1 4.0	1 4.0
	その他サービス業	75 100.0	15 20.0	5 6.7	9 12.0	37 49.3	10 13.3	5 6.7
	その他	42 100.0	3 7.1	0 0.0	5 11.9	27 64.3	9 21.4	3 7.1

(7) 非正社員から正社員への登用制度

①非正社員から正社員への登用制度の状況

非正社員から正社員への登用制度の状況を見ると、「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」が57.4%を占めている。「正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない」(5.1%)を合わせると、62.5%が正社員登用の仕組みがあると回答している。

図表 94 非正社員から正社員への登用制度の状況：単数回答 (Q27)



【業種別】

業種別に、非正社員から正社員への登用制度の状況をみると、他と比較して、「医療・福祉」は「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」（75.0%）、「運輸業、郵便業」「教育、学習支援業」は「正社員登用の仕組みはない」（42.1%、40.0%）の割合が高い。

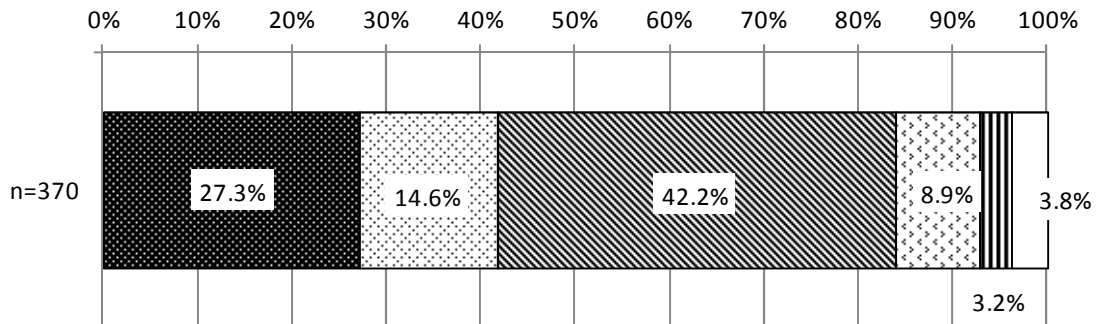
図表 95 業種別 非正社員から正社員への登用制度の状況：単数回答（Q27）

	合計	Q27 非正社員から正社員への登用制度						
		正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある	正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない	正社員登用の仕組みはない	その他	わからない	無回答	
全体	645 100.0	370 57.4	33 5.1	157 24.3	37 5.7	36 5.6	12 1.9	
Q2 業 種	建設業	38 100.0	21 55.3	1 2.6	10 26.3	2 5.3	3 7.9	1 2.6
	製造業	140 100.0	76 54.3	9 6.4	36 25.7	9 6.4	7 5.0	3 2.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	1 16.7	0 0.0	5 83.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	18 58.1	1 3.2	9 29.0	0 0.0	3 9.7	0 0.0
	運輸業、郵便業	38 100.0	13 34.2	2 5.3	16 42.1	3 7.9	4 10.5	0 0.0
	卸売業、小売業	79 100.0	46 58.2	2 2.5	22 27.8	6 7.6	3 3.8	0 0.0
	金融業、保険業	33 100.0	19 57.6	2 6.1	8 24.2	2 6.1	2 6.1	0 0.0
	不動産業	6 100.0	1 16.7	2 33.3	2 33.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	8 66.7	1 8.3	0 0.0	1 8.3	2 16.7	0 0.0
	医療・福祉	112 100.0	84 75.0	4 3.6	12 10.7	4 3.6	5 4.5	3 2.7
	教育、学習支援業	25 100.0	9 36.0	1 4.0	10 40.0	3 12.0	1 4.0	1 4.0
	その他サービス業	75 100.0	47 62.7	4 5.3	15 20.0	2 2.7	5 6.7	2 2.7
	その他	42 100.0	24 57.1	4 9.5	9 21.4	3 7.1	1 2.4	1 2.4

②正社員登用までのステップ

正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある企業について、短時間の非正社員について、正社員登用までにどのようなステップを取る場合が多いかをみると、「短時間の非正社員で採用された場合は正社員登用されることは少なく、正社員登用されるのはフルタイム非正社員である場合が多い」が 42.2%、「短時間非正社員で採用→フルタイム非正社員→正社員というステップを取る場合が多い」が 27.3%を占めている。

図表 96 正社員登用までのステップ：単数回答（Q27-1）



- 短時間の非正社員で採用→フルタイムの非正社員→正社員というステップを取る場合が多い
- 短時間の非正社員で採用された後、フルタイムの非正社員を経ずに、正社員となる場合が多い
- 短時間の非正社員で採用された場合は正社員登用されることは少なく、正社員登用されるのはフルタイムの非正社員である場合が多い
- その他
- わからない
- 無回答

【業種別】

業種別に、社員登用の仕組みがあり、登用実績もある企業について、短時間の非正社員について、正社員登用までにどのようなステップを取る場合が多いかをみると、他と比較して、「金融業、保険業」は「短時間非正社員で採用→フルタイム非正社員→正社員が多い」（52.6%）、「医療・福祉」は「短時間非正社員で採用された後、フルタイム非正社員を経ずに正社員が多い」（35.7%）、「製造業」「卸売業、小売業」「その他サービス業」は「正社員登用は短時間非正社員は少なく、フルタイム非正社員が多い」（51.3%、52.2%、53.2%）の割合が高い。

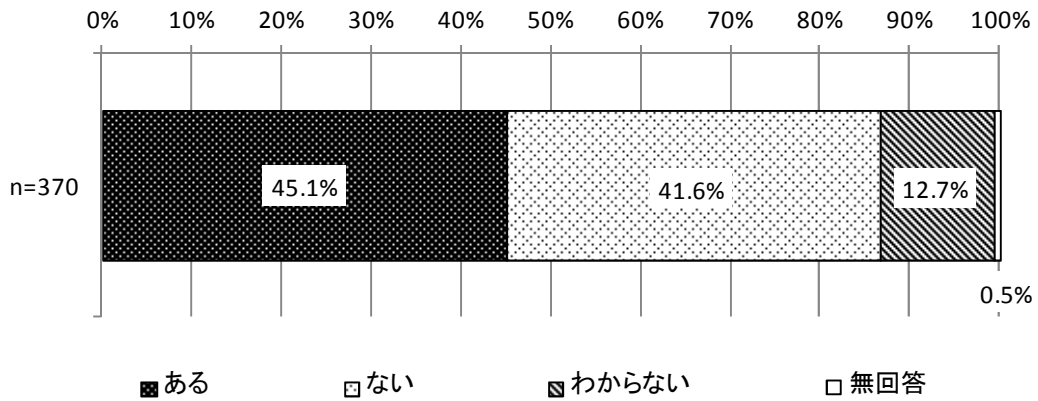
図表 97 業種別 非正社員から正社員への登用制度の状況：単数回答（Q27）

	合計	Q27-1 短時間の非正社員の正社員登用までのステップ						
		短時間非正社員で採用→フルタイム非正社員→正社員が多い	短時間非正社員で採用された後、フルタイム非正社員を経ずに正社員が多い	正社員登用は短時間非正社員は少なく、フルタイム非正社員が多い	その他	わからない	無回答	
全体	370 100.0	101 27.3	54 14.6	156 42.2	33 8.9	12 3.2	14 3.8	
Q2 業 種	建設業	21 100.0	3 14.3	2 9.5	10 47.6	3 14.3	2 9.5	1 4.8
	製造業	76 100.0	20 26.3	6 7.9	39 51.3	7 9.2	3 3.9	1 1.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	18 100.0	3 16.7	1 5.6	8 44.4	5 27.8	1 5.6	0 0.0
	運輸業、郵便業	13 100.0	2 15.4	0 0.0	7 53.8	3 23.1	1 7.7	0 0.0
	卸売業、小売業	46 100.0	14 30.4	2 4.3	24 52.2	2 4.3	0 0.0	4 8.7
	金融業、保険業	19 100.0	10 52.6	0 0.0	6 31.6	3 15.8	0 0.0	0 0.0
	不動産業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
	飲食業、宿泊業	8 100.0	3 37.5	3 37.5	2 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	84 100.0	26 31.0	30 35.7	18 21.4	4 4.8	2 2.4	4 4.8
	教育、学習支援業	9 100.0	1 11.1	2 22.2	5 55.6	0 0.0	1 11.1	0 0.0
	その他サービス業	47 100.0	13 27.7	3 6.4	25 53.2	4 8.5	0 0.0	2 4.3
	その他	24 100.0	5 20.8	3 12.5	11 45.8	2 8.3	2 8.3	1 4.2

③小学生以下の子どものいる女性を非正社員で中途採用し、正社員に登用した実績

正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある企業について、小学生以下の子どものいる女性を非正社員で中途採用し、正社員に登用した実績をみると、「ある」が45.1%、「ない」が41.6%を占めている。

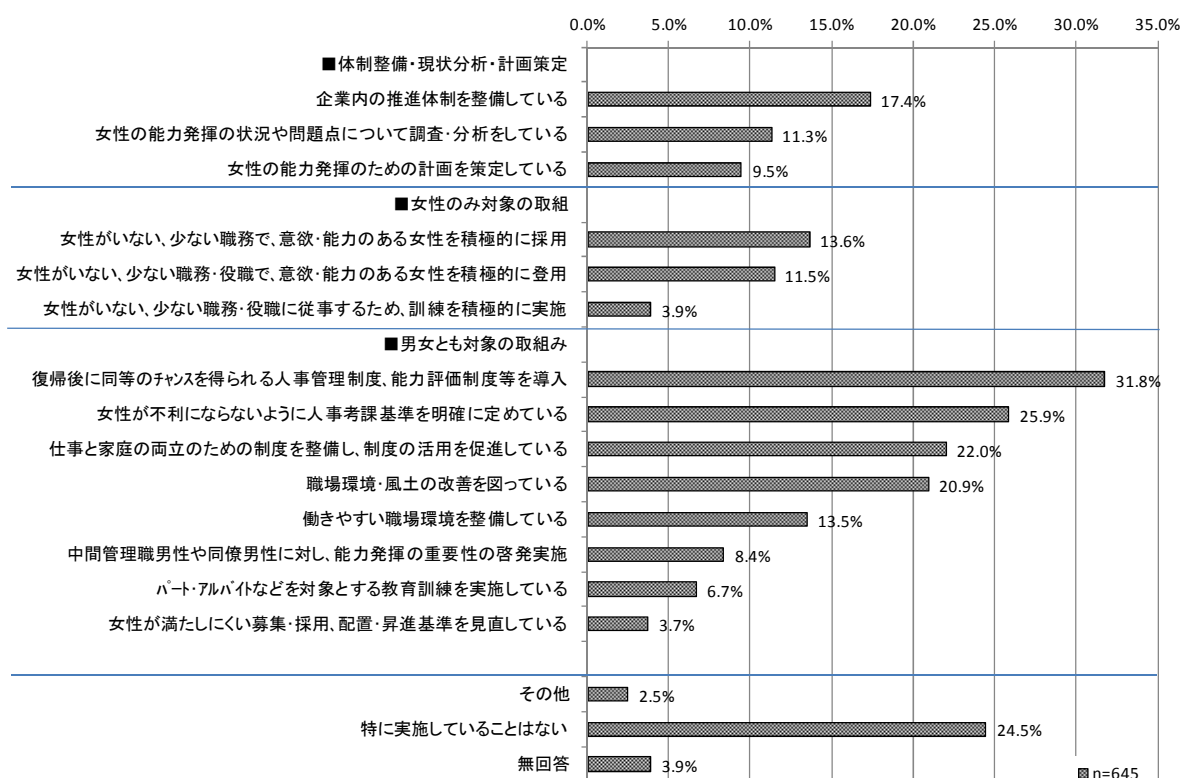
図表 98 小学生以下の子どものいる女性を非正社員で中途採用し、正社員に登用した実績：
単数回答 (Q27-2)



(8) 女性の活躍推進のために取り組んでいること

女性の活躍推進のために取り組んでいることをみると、「出産や育児等で休業しても、復帰後に他の社員と同等のチャンスを得られる人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度等を導入している」が 31.8%、「女性が不利にならないように人事考課基準を明確に定めている」が 25.9%、「仕事と家庭の両立のための制度（法律を上回る）を整備し、制度の活動を促進している」が 22.0%、「職場環境・風土の改善を図っている（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど）」が 20.9%となっている。

図表 99 女性の活躍推進のために取り組んでいること：複数回答（Q28）



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、女性の活躍推進のために取り組んでいることをみると、他と比較して、「1,001人以上」で取組が進んでいる。

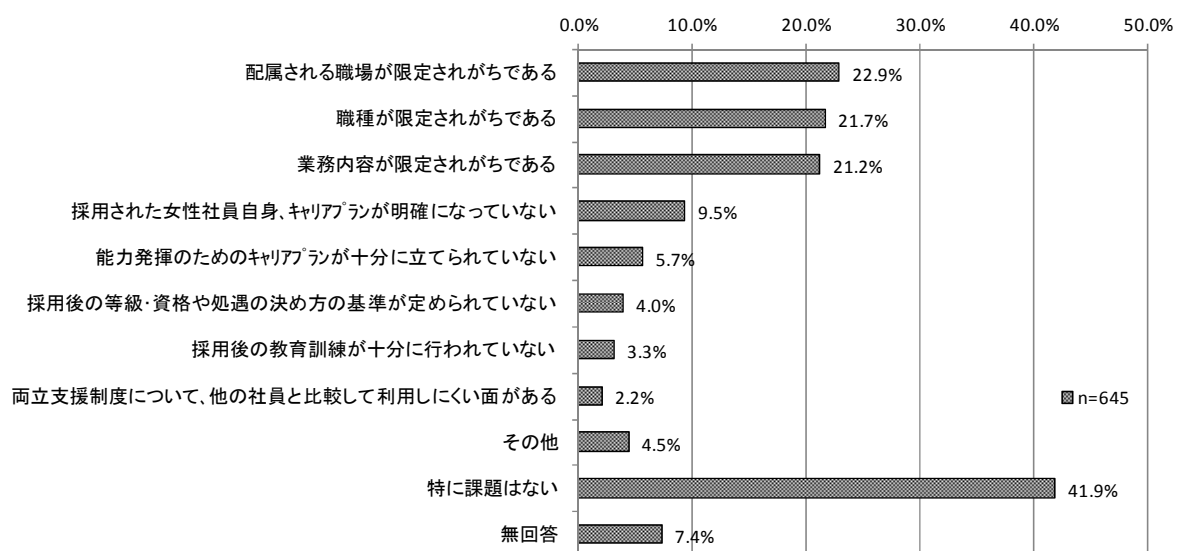
図表 100 従業員規模別（正社員）
女性の活躍推進のために取り組んでいること：複数回答（Q28）

	合計	Q28 女性の活躍促進のために取り組んでいること																	
		企業内の推進体制を整備している	女性の能力発揮の状況や問題点について調査・分析をしている	女性の能力発揮のための計画を策定している	女性がいない、少ない職務で、意欲・能力のある女性を積極的に採用	女性がいない、少ない職務・役職で、意欲・能力のある女性を積極的に登用	女性がいない、少ない職務・役職に従事するため、訓練を積極的に実施	中間管理職男性や同僚男性に対し、能力発揮の重要性の啓発実施	女性が不利にならないように人事考課基準を明確に定めている	働きやすい職場環境を整備している	仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進している	仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進している	女性が満たしにくい募集・採用・配置・昇進基準を見直している	職場環境・風土の改善を図っている	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練を実施している	復帰後に同等のチャンスを得られる人事管理制度・能力評価制度等を導入	その他	特に実施していることはない	無回答
全体	645 100.0	112 17.4	73 11.3	61 9.5	88 13.6	74 11.5	25 3.9	54 8.4	167 25.9	87 13.5	142 22.0	24 3.7	135 20.9	43 6.7	205 31.8	16 2.5	158 24.5	25 3.9	
Q3-1 従業員数：正社員（統合）	100人以下	165 100.0	19 11.5	11 6.7	10 6.1	23 13.9	14 8.5	2 1.2	8 4.8	30 18.2	30 18.2	12 7.3	10 6.1	28 17.0	8 4.8	36 21.8	4 2.4	57 34.5	9 5.5
	101～300人	235 100.0	37 15.7	23 9.8	14 6.0	20 8.5	22 9.4	5 2.1	15 6.4	58 24.7	28 11.9	50 21.3	7 3.0	40 17.0	18 7.7	75 31.9	8 3.4	63 26.8	8 3.4
	301～1,000人	174 100.0	27 15.5	21 12.1	17 9.8	28 16.1	21 12.1	8 4.6	13 7.5	52 29.9	18 10.3	38 21.8	3 1.7	42 24.1	7 4.0	63 36.2	3 1.7	32 18.4	6 3.4
	1,001人以上	66 100.0	29 43.9	17 25.8	20 30.3	16 24.2	17 25.8	10 15.2	18 27.3	27 40.9	11 16.7	42 63.6	3 4.5	24 36.4	10 15.2	29 43.9	1 1.5	4 6.1	1 1.5

(9) 中途採用や再雇用で採用した子どものいる女性社員のキャリア形成上の課題

中途採用や再雇用で採用した子どものいる女性社員のキャリア形成上の課題をみると、「配属される職場が限定されがちである」が 22.9%、「職種が限定されがちである」が 21.7%、「業務内容が限定されがちである」が 21.2%となっている。

図表 101 中途採用や再雇用で採用した子どものいる女性社員のキャリア形成上の課題
：複数回答 (Q29)



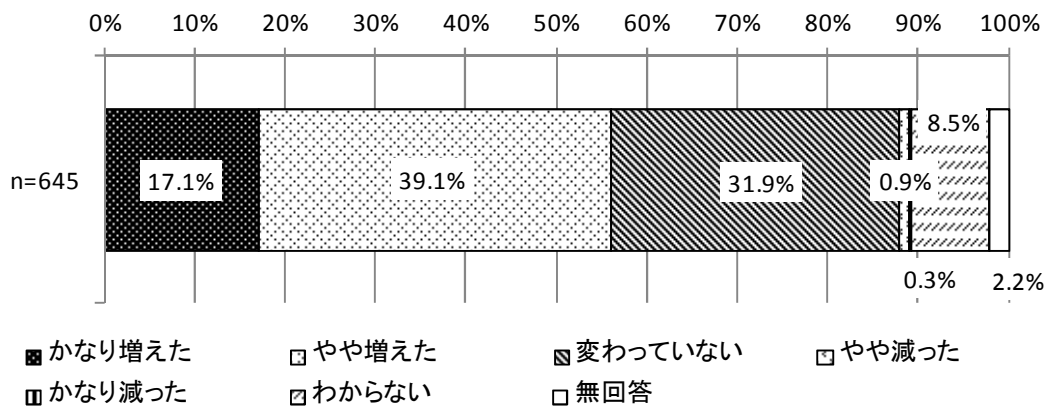
6. 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望

- 子育てしながら働いている女性の人数について、5年前と比較して増えたと回答したところは56.2%となっている。
- 今後の採用方針について、正社員の中途採用、非正社員の採用とも「現在と同程度」の割合が高く、それぞれ47.3%、44.5%を占めている。
- 出産・育児等を機に離職した女性が再就職できるようにするために必要なことの上位3位は、「仕事と子育ての両立しやすい環境が社会の中で整うこと」(64.8%)、「仕事と子育ての両立に限らず、ワーク・ライフ・バランスが可能な環境が整うこと」(44.2%)、「仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業への助成制度」(30.1%)となっている。

(1) 子育てしながら働いている女性の人数：5年前と比較した変化

子育てしながら働いている女性（正社員）の人数について、5年前と比較した変化をみると、「かなり増えた」が17.1%、「やや増えた」が39.1%となっており、合わせて56.2%が増えたと回答している。

図表 102 子育てしながら働いている女性の人数：5年前と比較した変化：単数回答（Q30）



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、子育てしながら働いている女性（正社員）の人数について、5年前と比較した変化をみると、他と比較して、「1,001人以上」は、増えた（「かなり増えた」＋「やや増えた」：83.3%）企業の割合が高い

図表 103 従業員規模別（正社員）

子育てしながら働いている女性の人数：5年前と比較した変化：単数回答（Q30）

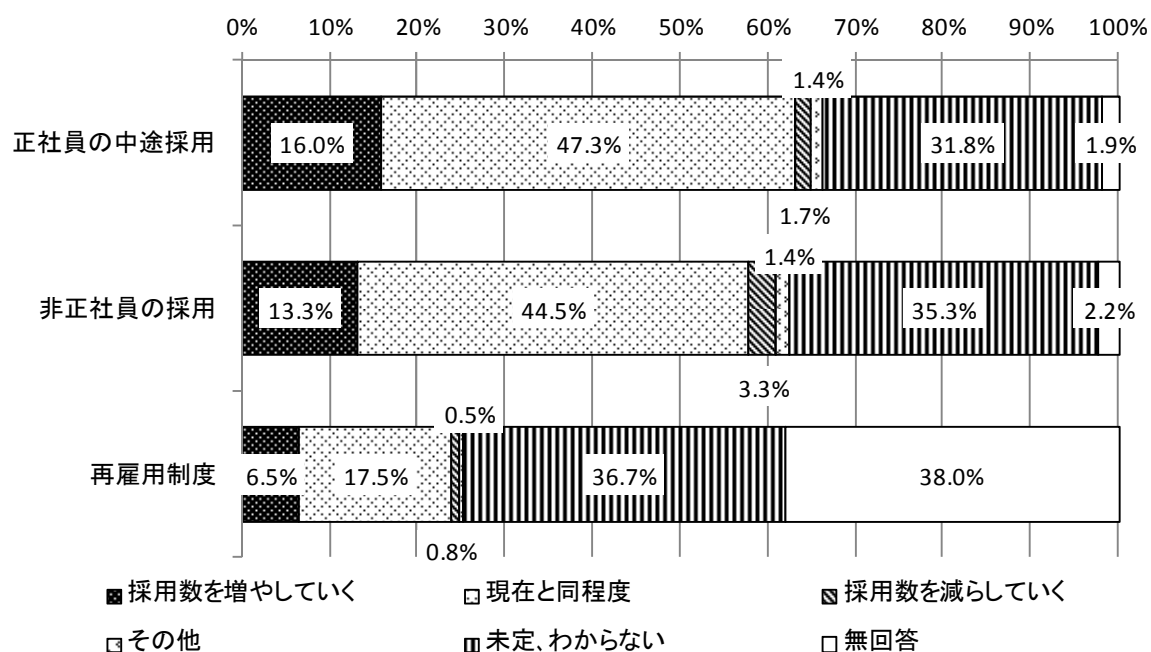
		合計	Q30 子育てしながら働いている女性の5年前との変化										
			た か な り 増 え	や や 増 え た	な い 変 わ っ て い	や や 減 っ た	た か な り 減 っ	わ か ら な い	無 回 答	や か な り ＋ や 増 え た	な い 変 わ っ て い	り 減 っ た	や や ＋ か な
全体		645 100.0	110 17.1	252 39.1	206 31.9	6 0.9	2 0.3	55 8.5	14 2.2	362 56.1	206 31.9	8 1.2	55 8.5
Q3-1 従業員数 ：正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	18 10.9	42 25.5	60 36.4	4 2.4	1 0.6	31 18.8	9 5.5	60 36.4	60 36.4	5 3.0	31 18.8
	101～300人	235 100.0	36 15.3	85 36.2	96 40.9	2 0.9	1 0.4	14 6.0	1 0.4	121 51.5	96 40.9	3 1.3	14 6.0
	301～1,000人	174 100.0	40 23.0	85 48.9	42 24.1	0 0.0	0 0.0	4 2.3	3 1.7	125 71.8	42 24.1	0 0.0	4 2.3
	1,001人以上	66 100.0	16 24.2	39 59.1	5 7.6	0 0.0	0 0.0	6 9.1	0 0.0	55 83.3	5 7.6	0 0.0	6 9.1

(2) 今後の正社員の中途採用、非正社員の採用、再雇用制度による採用の方針

今後の正社員の中途採用、非正社員の採用、再雇用制度による採用の方針をみると、正社員の中途採用は、「現在と同様」が47.3%、非正社員の中途採用も正社員とほぼ同割合で、「現在と同程度」が44.5%を占めている。

再雇用制度を導入している企業について、再雇用制度による採用の方針をみると、「未定、わからない」が36.7%、「現在と同様」が17.5%を占めている。

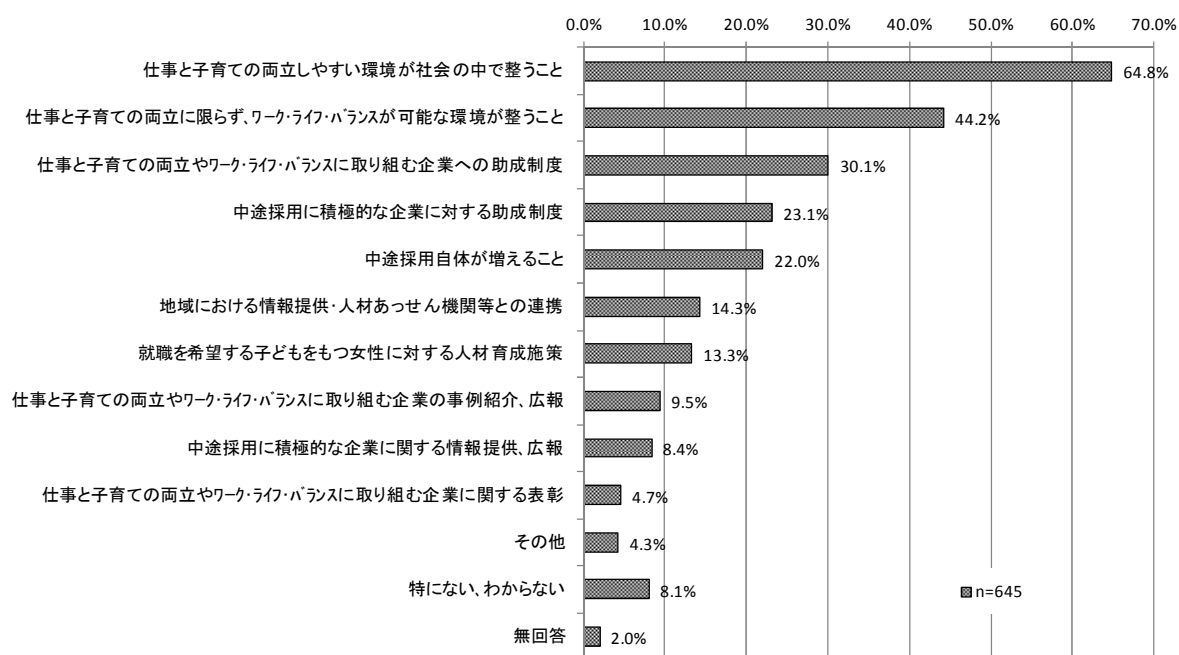
図表 104 今後の正社員の中途採用、非正社員の採用、再雇用制度の方針：単数回答（Q31）
n=645



(3) 出産・育児等を機に離職した女性が再就職できるようにするために必要なこと

出産・育児等を機に離職した女性が再就職できるようにするために必要なことをみると、「仕事と子育ての両立しやすい環境が社会の中で整うこと」が64.8%で最も割合が高く、次いで「仕事と子育ての両立に限らず、ワーク・ライフ・バランスが可能な環境が整うこと」が44.2%、「仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業への助成制度」が30.1%となっている。

図表 105 出産・育児等を機に離職した女性が再就職できるようにするために必要なこと
：複数回答（Q32）



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、出産・育児等を機に離職した女性が再就職できるようにするために必要なことをみると、他と比較して、「1,001人以上」は、「仕事と子育ての両立に限らず、ワーク・ライフ・バランスが可能な環境が整うこと」（71.2%）、「仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業の事例紹介、広報」（19.7%）、「就職を希望する子どもをもつ女性に対する人材育成施策」（27.3%）の割合が高い。

図表 106 従業員規模別（正社員）

出産・育児等を機に離職した女性が再就職できるようにするために必要なこと
：複数回答（Q32）

	合計	Q32 出産や育児等を機に離職した女性が再就職できるようにするために必要なこと													
		中途採用自体が増えること	仕事と子育ての両立しやすい環境が社会の中で整うこと	仕事と子育ての両立に限らず、ワーク・ライフ・バランスが可能な環境が整うこと	仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業への助成制度	仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業の事例紹介・広報	仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業に関する表彰	仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業に対する助成制度	中途採用に積極的な企業に関する情報提供・広報	中途採用に積極的な企業に関する情報提供・広報	地域における情報提供・人材あわせん機関等との連携	就職を希望する子どもをもつ女性に対する人材育成施策	その他	特にないわからない	無回答
全体	645 100.0	142 22.0	418 64.8	285 44.2	194 30.1	61 9.5	30 4.7	149 23.1	54 8.4	92 14.3	86 13.3	28 4.3	52 8.1	13 2.0	
Q3-1 従業員数：正社員（統合）	100人以下	165 100.0	32 19.4	96 58.2	54 32.7	46 27.9	8 4.8	3 1.8	41 24.8	11 6.7	21 12.7	16 9.7	4 2.4	20 12.1	4 2.4
	101～300人	235 100.0	56 23.8	155 66.0	90 38.3	75 31.9	25 10.6	13 5.5	60 25.5	23 9.8	31 13.2	28 11.9	11 4.7	17 7.2	4 1.7
	301～1,000人	174 100.0	37 21.3	118 67.8	92 52.9	50 28.7	15 8.6	7 4.0	35 20.1	15 8.6	27 15.5	23 13.2	10 5.7	14 8.0	4 2.3
	1,001人以上	66 100.0	16 24.2	46 69.7	47 71.2	21 31.8	13 19.7	7 10.6	12 18.2	5 7.6	11 16.7	18 27.3	2 3.0	1 1.5	0 0.0

(4) 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用について

子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用について、自由に記入してもらった内容をみると、積極的に活用していきたいという意見、長時間労働の見直しや社内の両立支援制度の充実に関する意見のほか、制度利用に伴う職場運営上の課題、女性自身の働く意欲や意識に関する課題があげられていた。

また、保育所等、子どもを預かる施設の充実や働く意欲のある人と企業をマッチングさせる仕組みなどについての意見もあげられていた。

図表 107 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用について
：自由記入（Q33）

■積極的に活用したい

医療、福祉	501～1,000人	良い人材は、積極的に採用している。
教育、学習支援業	100人以下	当学院は、附属幼稚園を設置しており、保育の現場では、子育てを経験した保育者の活用は、重要な要素であり、これからも

		出来る限り活用していきたい。
医療、福祉	100人以下	福祉に関する仕事は、男女の比率ではやはり女性が多い職場となっている。このことを考えると我々の職場は女性の方が多いと業務ができない。つまり、設問の通り出産、育児が伴うことから、そのために離職した人々を活用することを今後も継続していきたいと思う。
運輸業、郵便業	100人以下	現時点での社内人事状況が優先されるのでその都度の状況に応じて積極的に活用していきたい。
その他サービス業	100人以下	当法人は母子寡婦家庭の自立支援を行うことを目的としており、法人事業の1つに母子の母、寡婦等を雇用して清掃業務に従事してもらっている。

■長時間労働の見直しについて

製造業	501～1,000人	長時間労働に対する意識を見直し、仕事と家庭を両立できる環境にしていくことが必要。
製造業	101～200人	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外をしないで早く帰れるように仕事の効率、進め方を整備することが必要。 ・女性自身も定時内で仕事を終わらせる意欲が必要。
製造業	1,001人以上	ワーク・ライフ・バランス推進とセットで考えないと無理が出ると考える（現状、育児、介護の役割は女性に集中する傾向があり、そういう場合、一定期間限定した時間しか働けない→職場が長時間労働があたり前としていると女性の働き方と職場の間に大きな“ギャップが生じ”女性の就労意欲が削がれ、付与される仕事も限定的なものとなり、キャリア形成が大幅に遅れるため）。

■社内の両立制度等の充実について

製造業	301～500人	当社は、ここ2、3年で、育休を取得する社員が増えている。いい傾向だと思うので、さらに支援するような仕組み、制度づくりをしていきたいと考えている。
医療、福祉	101～200人	介護施設では、夜勤のある部署とない部署がある。子育てにより夜勤が難しい方については夜勤のない部署への配置転換などを行っている。また、子どもの状況により、パートの方は勤務時間の変更や勤務日数の変更を申し出る方が多くいる。
医療、福祉	501～1,000人	医師不足の現状緩和のため女性医師の職場復帰を望んでおり、短時間勤務等、柔軟な働き方で募集を行っている。
その他サービス業	100人以下	フルタイムで求人した場合と、短時間のパートタイムで求人した場合とでは、パートタイムの応募が非常に多くあった。地方の田舎では、配偶者の扶養の範囲内で家事・育児をしながら、あいた時間で働き家計を助けてみたい女性が多いものとする。また、当社のような中小企業では、ぎりぎりの人数で仕事をしており、現状を維持することが精一杯で、子育て支援等をなかなか実施できないのが現状である。
製造業	100人以下	当社の規模において、子育てしながら働く女性への積極的な支援策を実施することはかなり難しく、通常勤務を期待してしまう傾向が強い。社会として、保育体制整備などの支援が要請される。
製造業	100人以下	家族的な職場にあつては、子育ても従業員の自己実現の一環として重視するべきと思った。

■制度利用に伴う職場運営上の課題について

医療、福祉	201～300人	医療機関は女性中心の職場なので女性は活用されており、子育て世代も同様に活用されている。出産を機に退職するケースは非常に少ないが育児を理由と退職するケースはある。時間的な
-------	----------	--

		ものが原因となるようだ。短時間制度も活用されているがシフト勤務の中で引継時間が手薄になるという課題もある（朝夕の人手が不足する）。
-	501～1,000人	出産・育児を機に休業または短時間勤務を行なう上での要員の補充が、定型的、一般的な業務の場合には他部署からの応援や派遣等の一時的な雇用により充足できる場合もあるが、熟練を要するものや専門的業務になると現実的にはきわめて困難である。一企業内で解決することは難しいため行政的、社会的な対応が必要と思われる。

■職場環境について

運輸業、郵便業	101～200人	子育てしながらの就業は、女性社員が多くいる環境では、なんとか働いていくこともできると思うが、女性が1人か2人のような職場では無理だと思う。職場環境に大きく左右されると思う。
---------	----------	--

■女性自身の働く意欲や意識、働く姿勢について

卸売業、小売業	100人以下	産休に入る以前に、それなりの実績を認められるような仕事に対する姿勢がないと、元の職場に当然復帰は少きつと思う。その期間はまちがいなく不在期間になるので、会社としては穴を開けて待っている訳にはいかない。
医療、福祉	501～1,000人	本人の働く意志がある場合、退職前の経験を生かし職場で活用できるよう、本人の努力と職場の環境を整え、長く仕事ができるよう、双方で考えていければと思う。
製造業	501～1,000人	子育てしながら働こうとする女性が少なくなってきたように思う。もっと女性自身、働くことへの意識を高めていくことも必要に思う。企業側としては時間帯を考慮して受け入れ体制を取っていても、募集をかけても集まらないのが現状である。
運輸業、郵便業	501～1,000人	会社としては、出産後職場に復帰してほしいと思っても本人がそのまま退職することを望むケースの方が多く、困っている。
教育、学習支援業	501～1,000人	男女雇用機会均等法施行後、子育てと仕事の両立を図る場合、本人が最大限のパフォーマンスを図れるよう地道な努力を行ったり、職場への配慮に感謝しながら勤務継続をする者が多かったが、近年、各種制度が本人達にとって「権利」となってしまってから、モラルダウン、職場での摩擦が増えているように感じる。
医療、福祉	101～200人	積極的に採用したいが、出産・育児という壁があり、なかなか復帰が難しいと思う。その結果、多くの部所で人員不足になる。院内保育や短時間も取り入れているが上手く進まない。
卸売業、小売業	100人以下	世の中の制度とは逆に、出産後、同様に働きたいという人よりも、少しだけ働きたいと思っている女性の方が多い印象を受けている。また、子どもの中学入学、高校入学を機に、働きたいと思っている女性も多いようだが、正社員として採用するためには離職期間が長すぎるように感じた。求職者も求人を出す企業も、うまく出会えてない気がする。

■保育所等の充実

医療、福祉	100人以下	出産、育児休暇をとり復職された方は、仕事に熱心に取り組み、たくましく自身の家庭を支えている。そのため、安心して子どもを預ける場所の確保が必要である。
その他サービス業	201～300人	保育園の整備。入園できないため、復帰が遅れるケースがある。核家族化の現代では急な休み（子ども発熱等）になりがち。そういったことを極力少なくするための環境整備の必要あり。子

		どもがそこそこ大きく（中、高）にならないと、本人、企業にとっても活用、能力発揮が難しいのでは、と考える。
医療、福祉	301～500人	業種が医療、介護事業のために従業員の女性割合は高く、育児休業の取得人数は一般企業と比較した場合、極端に多いと思う。また、資格者中心の職場であるため、正職員と非正職員（時短も含め）とも職員の希望によるものが大半であり、職場のニーズは正職員の採用を望むケースが多く正職員への変更も多数実績がある。働く女性の支援策としては、お子さんを何処で見てもらえるかが大きな要因であると思うので、託児所、保育所、幼稚園、学童保育の拡充が必要と考える。
教育、学習支援業	501～1,000人	キャリア形成上、社会から離れるより、できる限り現在の制度を利用して勤務継続することが望ましいが、昨今の子育てを取り巻く社会的環境（保育所・学童問題・社会の無理解）の改善なくしては、なし遂げられない状況であると感じる。
飲食業、宿泊業	101～200人	接客・サービス職の勤務時間（早朝や夜間）に対応した保育所に限りがあり、企業（職場）が求める勤務時間と本人の勤務可能な時間に乖離が見られ、マッチングが困難である。子育てしながら働く女性に対して、必ず応えられる環境が全ての企業にある訳ではないことを雇用均等室は知るべきと思う。

■ マッチングの仕組み等について

卸売業、小売業	100人以下	働く意欲のある方の個々の事情と、職場のマッチングを促進する仕組みが必要と考える。仕事の時間・場所に対するハードルを下げフレキシブルに働ける社会の実現が必要。
製造業	101～200人	本人の希望等を、会社はきちんと聞き、本人のスキルを適正に判断していくことが重要。

■ 国や自治体の制度等の充実について

製造業	501～1,000人	意欲のある女性に対し、国としてスキルアップを図ることができる支援体制があればよい。
建設業	100人以下	地域、企業、行政が一体となった取組以外、解消されないと考える。
製造業	301～500人	スキル・経験を有する女性が、子育てのために職場復帰できないのは、多大な損失と考えているので、そのような女性を活用できるような施策、法令等を整備することが重要だと考える。
建設業	201～300人	会社への給付金制度を設けては。

■ 社会環境について

建設業	101～200人	女性が働くためには、社会で子育てをするという環境整備の充実がさらに必要と思われる。
建設業	1,001人以上	40年間にわたる就労期間の中で、出産、育児で両立させるのが困難な時期は10年間位と思われる。その間を社会全体で支え、協力していく考え方が一般的になることが大切である。気力、体力が充実している40代に、正社員として重要な案件を任せられ、それに見合う賃金を稼ぐために、本人のみならず、社会全体が負担に耐える必要を感じる。積極的に制度を利用して、復職しようとする女性が増えるためには、男性も女性も働くのが当たり前であるという意識が一般化するのが一番有効だと思う。

■ その他

製造業	100人以下	子育て等が一段落したら、また社会復帰することは良いことだと思う。経験・知識等を活かし会社に貢献できると思うが、受け入れる企業の経営状況等問題点もあるかと思う。採用したくてもできないなど。
-----	--------	---

製造業	101～200 人	大事なのもわかるが、子育てしながら働く女性ばかりクローズアップするのはどうかと思う。結婚せずに働いているキャリア志向の女性がいかにキャリアアップ出来るのかも考えてもらいたいものである。
その他	100 人以下	基本的に請負現場においては非正規のフルタイム（時給）となっている。上記の様な制度を活用する現場は、ないのが現状。
建設業	301～500 人	他社を出産、育児等で退職した方を正社員として雇うことは難しいと考えている（自社を離職した社員の再雇用はあり得るが…）。
金融業、保険業	100 人以下	事案の都度対応していきたい

Ⅲ. クロス集計結果

1. 女性比率（正社員）別

- 女性比率 30%以上は、業種では「医療・福祉」、正社員数では「501～1,000人」の割合が高くなっている。
- 小学生以下の子どもがいる女性の応募状況をみると、女性比率 30%以上は、「応募があり、採用した実績がある」の割合が高く 53.6%を占めている一方、女性比率 10%未満は「応募はなかった」が 67.3%を占めている。
- 正社員の中途採用の際に考慮していることをみると、女性比率 30%未満は、30%以上と比較して「残業や出張等にも柔軟な対応ができること」の割合が高くなっている
- 小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり、取り組んでいることをみると、女性比率 30%以上は「社内の両立支援制度等に関する説明」「子育てしながら働いている女性社員の働き方の紹介」で取り組んでいる割合が高くなっている。
- 多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の導入・検討状況をみると、女性比率 30%以上は「全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている」、女性比率 10%未満は「検討していない、検討する必要性を感じていない」の割合が高くなっている。
- 育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のために行っている支援をみると、女性比率 30%以上は「育児休業の取得前、復帰直前などに面談を行っている」、女性比率 10%未満は「特に行っていない」の割合が高い。
- 非正社員から正社員の登用制度をみると、女性比率 30%以上は「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」の割合が高い。
- 子育てしながら働いている女性の人数をみると、女性比率 30%以上は、5年前と比較して「かなり増えた」と回答した割合が高く、26.1%を占めている。

(1) 企業概要

①業種

女性比率(正社員)別に、業種をみると、他と比較して「10%未満」は「運輸業、郵便業」(17.8%)、「30%以上」は「医療・福祉」(41.2%)の割合が高い。

図表 108 女性比率（正社員）別 業種：単数回答（Q2）

	合計	Q2 業種														
		建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業	飲食業、宿泊業	医療・福祉	教育、学習支援業	その他サービス業	その他	無回答	
全体	645 100.0%	38 5.9%	140 21.7%	6 0.9%	31 4.8%	38 5.9%	79 12.2%	33 5.1%	6 0.9%	12 1.9%	112 17.4%	25 3.9%	75 11.6%	42 6.5%	8 1.2%	
Q4-1-1 従業員数に 占める 女性割合 ：正社員 (統合)	10%未満	135 100.0%	18 13.3%	34 25.2%	3 2.2%	2 1.5%	24 17.8%	10 7.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.5%	0 0.0%	0 0.0%	28 20.7%	12 8.9%	2 1.5%
	10%～ 30%未満	245 100.0%	16 6.5%	75 30.6%	3 1.2%	23 9.4%	11 4.5%	47 19.2%	7 2.9%	5 2.0%	2 0.8%	4 1.6%	9 3.7%	28 11.4%	14 5.7%	1 0.4%
	30%以上	257 100.0%	2 0.8%	31 12.1%	0 0.0%	6 2.3%	2 0.8%	21 8.2%	26 10.1%	1 0.4%	8 3.1%	106 41.2%	16 6.2%	19 7.4%	16 6.2%	3 1.2%

②従業員数

1) 正社員数

女性比率（正社員）別に、正社員数をみると、女性比率が低いほど、「100人以下」の割合が高い傾向にある。また、他と比較して「30%以上」は「501～1,000人」（18.3%）の割合が高い。

図表 109 女性比率（正社員）別 正社員数：単数回答（Q3）

		合計	Q3-1 従業員数:正社員							無回答
			0人	100人以下	101～200人	201～300人	301～500人	501～1,000人	1,001人以上	
全体		645 100.0%	0 0.0%	165 25.6%	139 21.6%	96 14.9%	94 14.6%	80 12.4%	66 10.2%	5 0.8%
Q4-1-1 従業員数に 占める 女性割合 :正社員 (統合)	10%未満	135 100.0%	0 0.0%	46 34.1%	27 20.0%	22 16.3%	20 14.8%	12 8.9%	8 5.9%	0 0.0%
	10%～30%未満	245 100.0%	0 0.0%	67 27.3%	49 20.0%	37 15.1%	39 15.9%	20 8.2%	33 13.5%	0 0.0%
	30%以上	257 100.0%	0 0.0%	50 19.5%	63 24.5%	37 14.4%	35 13.6%	47 18.3%	25 9.7%	0 0.0%

2) 非正社員数

女性比率（正社員）別に、非正社員数をみると、女性比率が低いほど、「100人以下」の割合が高い傾向にあり、「10%未満」は71.1%となっている。

図表 110 女性比率（正社員）別 非正社員数：単数回答（Q3）

		合計	Q3-2 従業員数:非正社員							無回答
			0人	100人以下	101～200人	201～300人	301～500人	501～1,000人	1,001人以上	
全体		645 100.0%	39 6.0%	376 58.3%	83 12.9%	38 5.9%	37 5.7%	22 3.4%	38 5.9%	12 1.9%
Q4-1-1 従業員数に 占める 女性割合 :正社員 (統合)	10%未満	135 100.0%	7 5.2%	96 71.1%	12 8.9%	5 3.7%	5 3.7%	5 3.7%	3 2.2%	2 1.5%
	10%～30%未満	245 100.0%	22 9.0%	147 60.0%	26 10.6%	13 5.3%	13 5.3%	6 2.4%	17 6.9%	1 0.4%
	30%以上	257 100.0%	9 3.5%	132 51.4%	45 17.5%	19 7.4%	19 7.4%	11 4.3%	18 7.0%	4 1.6%

③従業員の状況

1) 従業員数に占める女性の割合【非正社員】

女性比率（正社員）別に、非正社員に占める女性の割合をみると、他と比較して、「10%未満」は「0%超～10%未満」（41.3%）、「30%以上」は「70%～90%未満」（37.7%）の割合が高い。

図表 111 女性比率（正社員）別 従業員に占める女性の割合【非正社員】：単数回答（Q4（1））

		合計	Q4-1-2 従業員数に占める女性割合：非正社員							無回答
			0%	0%超～ 10%未 満	10%～ 30%未 満	30%～ 50%未 満	50%～ 70%未 満	70%～ 90%未 満	90%以 上	
全体		594 100.0%	17 2.9%	105 17.7%	80 13.5%	72 12.1%	103 17.3%	141 23.7%	70 11.8%	6 1.0%
Q4-1-1 従業員数に 占める 女性割合 ：正社員 (統合)	10%未満	126 100.0%	6 4.8%	52 41.3%	22 17.5%	17 13.5%	12 9.5%	6 4.8%	11 8.7%	0 0.0%
	10%～30%未満	222 100.0%	8 3.6%	36 16.2%	41 18.5%	33 14.9%	39 17.6%	43 19.4%	19 8.6%	3 1.4%
	30%以上	244 100.0%	3 1.2%	17 7.0%	17 7.0%	22 9.0%	52 21.3%	92 37.7%	40 16.4%	1 0.4%

2) 正社員の年齢構成の特徴【女性】

女性比率（正社員）別に、正社員の年齢構成の特徴について、女性をみると、他と比較して、「10%未満」は「40歳代の割合が高い」（36.2%）の割合が高い。

図表 112 女性比率（正社員）別 正社員の年齢構成の特徴：単数回答（Q4（2））

		合計	Q4-2-2 正社員の年齢構成の特徴：女性					無回答
			20～30 歳代の 割合が 高い	40歳代 の割合 が高い	50歳代 の割合 が高い	各年齢 層同程 度であ る	その他	
全体		632 100.0%	365 57.8%	165 26.1%	48 7.6%	30 4.7%	12 1.9%	12 1.9%
Q4-1-1 従業員数に 占める 女性割合 ：正社員 (統合)	10%未満	130 100.0%	55 42.3%	47 36.2%	12 9.2%	7 5.4%	5 3.8%	4 3.1%
	10%～30%未満	245 100.0%	158 64.5%	58 23.7%	12 4.9%	9 3.7%	2 0.8%	6 2.4%
	30%以上	257 100.0%	152 59.1%	60 23.3%	24 9.3%	14 5.4%	5 1.9%	2 0.8%

3) 管理職（課長相当以上）に占める女性の割合

女性比率（正社員）別に、管理職（課長相当以上）に占める女性の割合をみると、他と比較して「10%未満」は「0%」（75.4%）、「10%～30%未満」は「5%未満」（43.7%）、「30%以上」は「10%以上 30%未満」（18.3%）、「30%以上 50%未満」（15.6%）、「50%以上」（17.1%）の割合が高い。

図表 113 女性比率（正社員）別 管理職（課長相当以上）に占める女性の割合
：単数回答（Q4（3））

		合計	Q4-3 管理職に占める女性の割合						
			0%	5%未満	5%以上 10%未 満	10%以 上 30% 未満	30%以 上 50% 未満	50%以 上	無回答
全体		632 100.0%	225 35.6%	201 31.8%	45 7.1%	64 10.1%	44 7.0%	46 7.3%	7 1.1%
Q4-1-1 従業員数に 占める 女性割合 ：正社員 (統合)	10%未満	130 100.0%	98 75.4%	25 19.2%	4 3.1%	1 0.8%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.5%
	10%～30%未満	245 100.0%	94 38.4%	107 43.7%	21 8.6%	16 6.5%	4 1.6%	2 0.8%	1 0.4%
	30%以上	257 100.0%	33 12.8%	69 26.8%	20 7.8%	47 18.3%	40 15.6%	44 17.1%	4 1.6%

(2) 採用方針、中途採用の状況

①募集・採用の状況

1) 小学生以下の子どもがいる女性の応募状況

女性比率（正社員）別に、過去3年間に「正社員の中途採用」の募集を行った企業について、小学生以下の子どもがいる女性の応募状況をみると、他と比較して、「10%未満」は「応募はなかった」（67.3%）、「30%以上」は「応募があり、採用実績がある」（53.6%）の割合が高い。

図表 114 女性比率（正社員）別 小学生以下の子どもがいる女性の応募状況
：複数回答（Q8-2）

		合計	Q8-2 正社員：小学生以下の子どもがいる女性の応募				
			応募があ り、採用し た実績が ある	応募はあ ったが、採 用にいた らなかった ことがある	応募はな かった	わからな い	無回答
全体		499 100.0%	164 32.9%	46 9.2%	224 44.9%	63 12.6%	16 3.2%
Q4-1-1 従業員数に 占める 女性割合 ：正社員 (統合)	10%未満	104 100.0%	18 17.3%	7 6.7%	70 67.3%	10 9.6%	3 2.9%
	10%～30%未満	195 100.0%	39 20.0%	17 8.7%	103 52.8%	31 15.9%	8 4.1%
	30%以上	194 100.0%	104 53.6%	21 10.8%	49 25.3%	22 11.3%	5 2.6%

②正社員の中途採用の際に考慮していること

女性比率（正社員）別に、正社員の中途採用の際に考慮していることをみると、他と比較して「10%未満」「10%～30%未満」は「残業や出張等にも柔軟な対応ができること」の割合が高い（45.2%、41.2%）。

図表 115 女性比率(正社員)別 正社員の中途採用の際に考慮していること:複数回答(Q13)

		合計	Q13 正社員の中途採用を行う際に考慮していること						無回答
			離職期間が短く、訓練に時間がかかりそうにないこと	就業が不規則になりがちでないこと	残業や出張等にも柔軟な対応ができること	一定期間の継続的な就業が見込めること	フルタイムでの勤務が可能なこと	いずれもない	
全体		645 100.0%	172 26.7%	149 23.1%	242 37.5%	395 61.2%	318 49.3%	65 10.1%	49 7.6%
Q4-1-1 従業員数に占める 女性割合 :正社員 (統合)	10%未満	135 100.0%	35 25.9%	29 21.5%	61 45.2%	87 64.4%	62 45.9%	15 11.1%	6 4.4%
	10%～30%未満	245 100.0%	70 28.6%	54 22.0%	101 41.2%	160 65.3%	118 48.2%	20 8.2%	17 6.9%
	30%以上	257 100.0%	65 25.3%	65 25.3%	78 30.4%	144 56.0%	135 52.5%	28 10.9%	25 9.7%

③小学生以下の子どものいる女性を採用するにあたり取り組んでいること

女性比率（正社員）別に、小学生以下の子どものいる女性を採用するにあたり取り組んでいることをみると、他と比較して「30%以上」は「社内の両立支援制度等に関する説明」（31.9%）、「子育てしながら働いている女性社員の働き方の紹介」（23.7%）の割合が高い。

図表 116 女性比率（正社員）別

小学生以下の子どものいる女性を採用するにあたり取り組んでいること：複数回答（Q14）

		合計	Q14 小学生以下の子どものいる女性を採用する際に取り組んでいること					無回答
			社内の両立支援制度等に関する説明	子育てしながら働いている女性社員の働き方の紹介	再就職を希望する主婦等に対するインタビュー、職場体験の受け入れ	その他	特に行っていることはない	
全体		645 100.0%	143 22.2%	108 16.7%	25 3.9%	30 4.7%	382 59.2%	25 3.9%
Q4-1-1 従業員数に占める 女性割合 :正社員 (統合)	10%未満	135 100.0%	18 13.3%	12 8.9%	0 0.0%	6 4.4%	99 73.3%	7 5.2%
	10%～30%未満	245 100.0%	42 17.1%	35 14.3%	1 0.4%	11 4.5%	159 64.9%	9 3.7%
	30%以上	257 100.0%	82 31.9%	61 23.7%	24 9.3%	13 5.1%	118 45.9%	8 3.1%

(3) 再雇用制度の状況

①再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況

女性比率（正社員）別に、再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況をみると、女性比率が高いほど「再雇用制度を設けている」の割合が高い傾向にある。

図表 117 女性比率（正社員）別 再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況
：単数回答（Q15）

		合計	Q15 定年退職以外の理由で離職した社員を再雇用する制度			
			再雇用制度を設けている	再雇用制度を設けていないが、今後、設けることを検討	再雇用制度を設けておらず、検討の予定もない	無回答
全体		645 100.0%	108 16.7%	104 16.1%	428 66.4%	5 0.8%
Q4-1-1 従業員数に 占める 女性割合 ：正社員 (統合)	10%未満	135 100.0%	15 11.1%	20 14.8%	98 72.6%	2 1.5%
	10%～30%未満	245 100.0%	35 14.3%	43 17.6%	166 67.8%	1 0.4%
	30%以上	257 100.0%	57 22.2%	40 15.6%	159 61.9%	1 0.4%

②再雇用制度により復帰した人の有無

女性比率（正社員）別に、「再雇用制度を設けている」企業について、過去5年間に再雇用制度により復帰した人がいるかをみると、他と比較して、「30%以上」で「女性で復帰者がいる」（63.2%）の割合が高い。

図表 118 女性比率（正社員）別 再雇用制度により復帰した人の有無：複数回答（Q15-2）

		合計	Q15-2 過去5年の再雇用制度による復帰状況			
			男性で復帰者がいる	女性で復帰者がいる	復帰した人はいない	無回答
全体		108 100.0%	25 23.1%	62 57.4%	36 33.3%	5 4.6%
Q4-1-1 従業員数に 占める 女性割合 ：正社員 (統合)	10%未満	15 100.0%	3 20.0%	6 40.0%	7 46.7%	1 6.7%
	10%～30%未満	35 100.0%	11 31.4%	19 54.3%	13 37.1%	0 0.0%
	30%以上	57 100.0%	11 19.3%	36 63.2%	16 28.1%	4 7.0%

(4) 従業員のキャリア形成と制度利用の状況

①多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の導入・検討状況

女性比率（正社員）別に、正社員について、短時間勤務など、多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の導入・検討状況をみると、他と比較して、「10%未満」は「検討していない、検討する必要性を感じていない」（53.3%）、「30%以上」は「全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている」（24.1%）の割合が高い。

図表 119 女性比率（正社員）別
多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の検討状況
：単数回答（Q23）

		合計	Q23 多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能となる育成・異動の検討					無回答
			全社的に そのよう な考えに 基づいた 人事施策 をとって いる	近年、そう した考え に基づい た人事施 策を導入 した	現在、そう した考え に基づい た人事施 策を検討 中である	検討して いない、検 討する必 要性を感 じていな い	わからな い	
全体		645 100.0%	101 15.7%	24 3.7%	150 23.3%	238 36.9%	114 17.7%	18 2.8%
Q4-1-1 従業員数に 占める 女性割合 ：正社員 （統合）	10%未満	135 100.0%	7 5.2%	3 2.2%	18 13.3%	72 53.3%	28 20.7%	7 5.2%
	10%～30%未満	245 100.0%	31 12.7%	13 5.3%	64 26.1%	88 35.9%	45 18.4%	4 1.6%
	30%以上	257 100.0%	62 24.1%	8 3.1%	66 25.7%	76 29.6%	39 15.2%	6 2.3%

②育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のために行っている支援

女性比率（正社員）別に、育児目的での両立支援制度利用者（正社員）のキャリア形成のために行っている支援をみると、他と比較して、「10%未満」は「特に行っていない」（62.2%）、「30%以上」は「育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている」（46.3%）の割合が高い。

図表 120 女性比率（正社員）別

育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のために行っている支援：複数回答（Q24）

		合計	Q24 育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のために行っていること								
			育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている	育児休業中に情報提供を行ったり、コミュニケーションを図っている	制度利用者に対し、キャリア形成をテーマにした研修を実施している	ロールモデルを設定し、情報提供している	子育て経験のある先輩など、メンター制度による支援を行っている	制度利用者が集まったり、情報交換できる場を提供している	その他	特に行っていない	無回答
全体		645 100.0%	240 37.2%	187 29.0%	5 0.8%	8 1.2%	12 1.9%	25 3.9%	15 2.3%	305 47.3%	15 2.3%
Q4-1-1 従業員数に 占める 女性割合 ：正社員 (統合)	10%未満	135 100.0%	29 21.5%	26 19.3%	1 0.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 2.2%	84 62.2%	6 4.4%
	10%～30%未満	245 100.0%	89 36.3%	79 32.2%	1 0.4%	4 1.6%	6 2.4%	11 4.5%	8 3.3%	117 47.8%	2 0.8%
	30%以上	257 100.0%	119 46.3%	81 31.5%	3 1.2%	4 1.6%	6 2.3%	14 5.4%	4 1.6%	101 39.3%	5 1.9%

③非正社員から正社員への登用制度

1) 非正社員から正社員への登用制度の状況

女性比率（正社員）別に、非正社員から正社員への登用制度の状況をみると、他と比較して、「30%以上」は「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」（65.8%）の割合が高い。

図表 121 女性比率（正社員）別 非正社員から正社員への登用制度の状況：単数回答（Q27）

		合計	Q27 非正社員から正社員への登用制度					わからない	無回答
			正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある	正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない	正社員登用の仕組みはない	その他			
全体		645 100.0%	370 57.4%	33 5.1%	157 24.3%	37 5.7%	36 5.6%	12 1.9%	
Q4-1-1 従業員数に占める 女性割合 ：正社員 (統合)	10%未満	135 100.0%	64 47.4%	7 5.2%	43 31.9%	6 4.4%	12 8.9%	3 2.2%	
	10%～30%未満	245 100.0%	133 54.3%	13 5.3%	68 27.8%	18 7.3%	8 3.3%	5 2.0%	
	30%以上	257 100.0%	169 65.8%	12 4.7%	45 17.5%	13 5.1%	15 5.8%	3 1.2%	

(5) 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望

①子育てしながら働いている女性の人数：5年前と比較した変化

女性比率（正社員）別に、子育てしながら働いている女性（正社員）の人数について、5年前と比較した変化をみると、他と比較して、「30%以上」は、「かなり増えた」（26.1%）の割合が高い。

図表 122 女性比率（正社員）別

子育てしながら働いている女性の人数：5年前と比較した変化：単数回答（Q30）

		合計	Q30 子育てしながら働いている女性の5年前との変化					わからない	無回答
			かなり増えた	やや増えた	変わっていない	やや減った	かなり減った		
全体		645 100.0%	110 17.1%	252 39.1%	206 31.9%	6 0.9%	2 0.3%	55 8.5%	14 2.2%
Q4-1-1 従業員数に占める 女性割合 ：正社員 (統合)	10%未満	135 100.0%	7 5.2%	34 25.2%	63 46.7%	1 0.7%	1 0.7%	23 17.0%	6 4.4%
	10%～30%未満	245 100.0%	35 14.3%	122 49.8%	58 23.7%	2 0.8%	1 0.4%	22 9.0%	5 2.0%
	30%以上	257 100.0%	67 26.1%	95 37.0%	81 31.5%	2 0.8%	0 0.0%	10 3.9%	2 0.8%

2. 女性管理職比率別

- 女性管理職比率5%以上は、業種は「医療・福祉」、従業員に占める女性の割合は「30%～70%未満」の割合が高くなっている。また、正社員中途採用で、「小学生以下の子どもがいる女性の応募があり、採用した実績のある」ところが多く、40.5%を占めている。
- 女性管理職比率0%は、従業員に占める女性の割合は「0%超～10%未満」の割合が高くなっている。正社員中途採用で、「小学生以下の子どもがいる女性の応募はなかった」ところが多く63.3%を占めている。
- 女性の活躍推進のために取り組んでいることをみると、女性管理職比率5%以上は「復帰後に同等のチャンスを得られる人事管理制度、能力評価制度等を導入」、女性管理職比率0%は「特に実施していることはない」の割合が高くなっている。

(1) 企業概要

①業種

女性管理職比率別に、業種をみると、他と比較して「5%以上」は「医療・福祉」(19.3%)の割合が高い。

図表 123 女性管理職比率別 業種：単数回答 (Q2)

	合計	Q2 業種														
		建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業	飲食業、宿泊業	医療・福祉	教育、学習支援業	その他サービス業	その他	無回答	
全体	645 100.0	38 5.9	140 21.7	6 0.9	31 4.8	38 5.9	79 12.2	33 5.1	6 0.9	12 1.9	112 17.4	25 3.9	75 11.6	42 6.5	8 1.2	
Q4-3 管理職に 占める 女性の割合 (統合)	0%	225 100.0	16 7.1	75 33.3	3 1.3	5 2.2	26 11.6	38 16.9	8 3.6	3 1.3	1 0.4	0 0.0	2 0.9	32 14.2	14 6.2	2 0.9
	0%超～ 5%未満	201 100.0	15 7.5	51 25.4	3 1.5	14 7.0	6 3.0	27 13.4	18 9.0	2 1.0	8 4.0	10 5.0	7 3.5	31 15.4	9 4.5	0 0.0
	5%以上	109 100.0	4 3.7	13 11.9	0 0.0	12 11.0	3 2.8	9 8.3	7 6.4	1 0.9	2 1.8	21 19.3	12 11.0	8 7.3	16 14.7	1 0.9

②従業員の状況

1) 従業員数に占める女性の割合【正社員】

女性管理職比率別に、正社員に占める女性の割合をみると、管理職に占める女性の割合が高いほど、従業員数に占める女性割合（正社員）も高くなっている。

図表 124 女性管理職比率別 従業員に占める女性の割合【正社員】：単数回答（Q4（1））

		合計	Q4-1-1 従業員数に占める女性割合：正社員							
			0%	0%超～ 10%未 満	10%～ 30%未 満	30%～ 50%未 満	50%～ 70%未 満	70%～ 90%未 満	90%以 上	無回答
全体		640 100.0	5 0.8	130 20.3	245 38.3	107 16.7	62 9.7	71 11.1	17 2.7	3 0.5
Q4-3 管理職に 占める 女性の割合 (統合)	0%	225 100.0	0 0.0	98 43.6	94 41.8	18 8.0	2 0.9	5 2.2	8 3.6	0 0.0
	0%超～ 5%未 満	201 100.0	0 0.0	25 12.4	107 53.2	48 23.9	11 5.5	7 3.5	3 1.5	0 0.0
	5%以上	109 100.0	0 0.0	5 4.6	37 33.9	36 33.0	20 18.3	10 9.2	1 0.9	0 0.0

(2) 採用方針、中途採用の状況

①募集・採用の状況

1) 小学生以下の子どもがいる女性の応募状況

女性管理職比率別に、過去3年間に「正社員の中途採用」の募集を行った企業について、小学生以下の子どもがいる女性の応募状況をみると、他と比較して、「0%」は「応募はなかった」（63.3%）、「5%以上」は「応募があり、採用実績がある」（40.5%）の割合が高い。

図表 125 女性管理職比率別 小学生以下の子どもがいる女性の応募状況
：複数回答（Q8-2）

		合計	Q8-2 正社員：小学生以下の子どもがいる女性の応募				
			応募があ り、採用 した実績 がある	応募はあ ったが、 採用にい たらなか ったこと がある	応募はな かった	わからな い	無回答
全体		499 100.0	164 32.9	46 9.2	224 44.9	63 12.6	16 3.2
Q4-3 管理職に 占める 女性の割合 (統合)	0%	166 100.0	30 18.1	12 7.2	105 63.3	18 10.8	5 3.0
	0%超～ 5%未 満	160 100.0	41 25.6	20 12.5	77 48.1	24 15.0	5 3.1
	5%以上	79 100.0	32 40.5	4 5.1	25 31.6	15 19.0	3 3.8

②正社員の中途採用の際に考慮していること

女性管理職比率別に、正社員の中途採用の際に考慮していることをみると、他と比較して「0%未満」「0%超～5%未満」は「残業や出張等にも柔軟な対応ができること」(47.1%、40.3%)、「一定期間の継続的な就業が見込めること」(64.9%、61.7%)の割合が高い。さらに「0%」は「フルタイムでの勤務が可能なこと」(52.0%)の割合が高い。

図表 126 女性管理職比率別 正社員の中途採用の際に考慮していること：複数回答 (Q13)

		合計	Q13 正社員の中途採用を行う際に考慮していること						無回答
			離職期間が短く、訓練に時間がかかりそうにないこと	就業が不規則になりがちでないこと	残業や出張等にも柔軟な対応ができること	一定期間の継続的な就業が見込めること	フルタイムでの勤務が可能なこと	いずれもない	
全体		645 100.0	172 26.7	149 23.1	242 37.5	395 61.2	318 49.3	65 10.1	49 7.6
Q4-3 管理職に 占める 女性の割合 (統合)	0%	225 100.0	56 24.9	52 23.1	106 47.1	146 64.9	117 52.0	19 8.4	8 3.6
	0%超～ 5%未満	201 100.0	64 31.8	46 22.9	81 40.3	124 61.7	88 43.8	17 8.5	18 9.0
	5%以上	109 100.0	31 28.4	25 22.9	25 22.9	56 51.4	47 43.1	18 16.5	15 13.8

③小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり取り組んでいること

女性管理職比率別に、小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり取り組んでいることをみると、他と比較して、「0%超～5%未満」「5%以上」では「社内の両立支援制度に関する説明」(27.9%、23.9%)の割合が高い。「0%」では「特に行っていることはない」(73.3%)の割合が高い。

図表 127 女性管理職比率別

小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり取り組んでいること：複数回答 (Q14)

		合計	Q14 小学生以下の子どもがいる女性を採用する際に取り組んでいること					無回答
			社内の両立支援制度等に関する説明	子育てしながら働いている女性社員の働き方の紹介	再就職を希望する主婦等に対するインタビュー、職場体験の受け入れ	その他	特に行っていることはない	
全体		645 100.0	143 22.2	108 16.7	25 3.9	30 4.7	382 59.2	25 3.9
Q4-3 管理職に 占める 女性の割合 (統合)	0%	225 100.0	29 12.9	20 8.9	2 0.9	6 2.7	165 73.3	11 4.9
	0%超～ 5%未満	201 100.0	56 27.9	35 17.4	2 1.0	7 3.5	119 59.2	3 1.5
	5%以上	109 100.0	26 23.9	20 18.3	10 9.2	7 6.4	59 54.1	5 4.6

(3) 再雇用制度の状況

①再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況

女性管理職比率別に、再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況をみると、「5%以上」では「再雇用制度を設けている」（29.4%）の割合が高い。「0%」では「再雇用制度を設けておらず、検討の予定もない」（76.4%）の割合が高い。

図表 128 女性管理職比率別 再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況
：単数回答（Q15）

		合計	Q15 定年退職以外の理由で離職した社員を再雇用する制度			
			再雇用制度を設けている	再雇用制度を設けていないが、今後、設けることを検討	再雇用制度を設けておらず、検討の予定もない	無回答
全体		645 100.0	108 16.7	104 16.1	428 66.4	5 0.8
Q4-3 管理職に 占める 女性の割合 (統合)	0%	225 100.0	17 7.6	35 15.6	172 76.4	1 0.4
	0%超～ 5%未満	201 100.0	44 21.9	40 19.9	116 57.7	1 0.5
	5%以上	109 100.0	32 29.4	14 12.8	61 56.0	2 1.8

(4) 従業員のキャリア形成と制度利用の状況

①非正社員から正社員への登用制度

1) 非正社員から正社員への登用制度の状況

女性管理職比率別に、非正社員から正社員への登用制度の状況をみると、他と比較して、「0%超～5%未満」「5%以上」は「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」（61.7%、64.2%）の割合が高い。

図表 129 女性管理職比率別 非正社員から正社員への登用制度の状況：単数回答（Q27）

		合計	Q27 非正社員から正社員への登用制度					
			正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある	正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない	正社員登用の仕組みはない	その他	わからない	無回答
全体		645 100.0	370 57.4	33 5.1	157 24.3	37 5.7	36 5.6	12 1.9
Q4-3 管理職に 占める 女性の割合 (統合)	0%	225 100.0	102 45.3	17 7.6	70 31.1	19 8.4	15 6.7	2 0.9
	0%超～ 5%未満	201 100.0	124 61.7	7 3.5	47 23.4	8 4.0	10 5.0	5 2.5
	5%以上	109 100.0	70 64.2	3 2.8	24 22.0	4 3.7	5 4.6	3 2.8

②女性の活躍推進のために取り組んでいること

女性管理職比率別に、女性の活躍推進のために取り組んでいることをみると、他と比較して、「5%以上」は「復帰後に同等のチャンスを得られる人事管理制度、能力評価制度等を導入」(41.3%)、「0%」は「特に実施していることはない」(35.1%)の割合が高い。

図表 130 女性管理職比率別 女性の活躍推進のために取り組んでいること：複数回答(Q28)

		合計	Q28 女性の活躍促進のために取り組んでいること								
			企業内の推進体制を整備している	女性の能力発揮の状況や問題点について調査・分析している	女性の能力発揮のための計画を策定している	女性がいない、少ない職務で、意欲・能力のある女性を積極的に採用	女性がいない、少ない職務・役職で、意欲・能力のある女性を積極的に登用	女性がいない、少ない職務・役職に従事するため、訓練を積極的に実施	中間管理職男性や同僚男性に対し、能力発揮の重要性の啓発実施	女性が不利にならないように人事考課基準を明確に定めている	働きやすい職場環境を整備している
全体		645 100.0	112 17.4	73 11.3	61 9.5	88 13.6	74 11.5	25 3.9	54 8.4	167 25.9	87 13.5
Q4-3 管理職に 占める 女性の割合 (統合)	0%	225 100.0	22 9.8	25 11.1	16 7.1	26 11.6	12 5.3	8 3.6	14 6.2	52 23.1	26 11.6
	0%超～ 5%未満	201 100.0	55 27.4	30 14.9	27 13.4	44 21.9	39 19.4	17 8.5	23 11.4	64 31.8	32 15.9
	5%以上	109 100.0	22 20.2	14 12.8	14 12.8	12 11.0	19 17.4	0 0.0	11 10.1	31 28.4	14 12.8

		合計	Q28 女性の活躍促進のために取り組んでいること							特に実施していることはない	無回答
			仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進している	女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準を見直している	職場環境・風土の改善を図っている	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練を実施している	復帰後に同等のチャンスを得られる人事管理制度、能力評価制度等を導入	その他			
全体		645 100.0	142 22.0	24 3.7	135 20.9	43 6.7	205 31.8	16 2.5	158 24.5	25 3.9	
Q4-3 管理職に 占める 女性の割合 (統合)	0%	225 100.0	32 14.2	3 1.3	48 21.3	15 6.7	60 26.7	3 1.3	79 35.1	5 2.2	
	0%超～ 5%未満	201 100.0	57 28.4	11 5.5	53 26.4	14 7.0	70 34.8	3 1.5	31 15.4	7 3.5	
	5%以上	109 100.0	32 29.4	4 3.7	20 18.3	8 7.3	45 41.3	4 3.7	19 17.4	4 3.7	

3. 小学生以下の子どもがいる女性の採用状況

- 業種は「医療・福祉」の割合が高く、正社員に占める女性割合は「50%以上」、非正社員に占める女性割合は「50%～70未満」の割合が高くなっている。(※正社員、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員のいずれも採用した実績ありの企業の特徴である。以下同様)
- 従業員の確保状況は、正社員、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも「確保できていない」と回答した割合が高くなっている。
- 正社員の募集方法は、選択肢にある多くの募集方法で、他と比較して割合が高くなっており、多様な方法で採用を図っていることがうかがえる。正社員の採用方針は、「以前から新卒と中途採用を同程度重視した採用で変化はない」の割合が高くなっている。
- 小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたって取り組んでいることは「子育てしながら働いている女性社員の働き方の紹介」の割合が高くなっている。
- 小学生以下の子どもがいる女性を非正社員で採用し正社員登用した実績があるところも多くなっている。

(1) 企業概要

①業種

業種をみると、他と比較して「いずれも採用あり」「正社員のみ、正社員と非正社員のいずれかの採用あり」は「医療・福祉」(54.5%、36.8%)の割合が高い。

図表 131 小学生以下の子どもがいる女性の採用状況別 業種：単数回答 (Q2)

	合計	Q2 業種													無回答	
		建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業	飲食業、宿泊業	医療・福祉	教育、学習支援業	その他サービス業	その他		
全体	645 100.0	38 5.9	140 21.7	6 0.9	31 4.8	38 5.9	79 12.2	33 5.1	6 0.9	12 1.9	112 17.4	25 3.9	75 11.6	42 6.5	8 1.2	
Q8-2～ Q10-2. 小学生 以下の 子ども がいる 女性の 採用 状況	いずれも採用あり	88 100.0	4 4.5	7 8.0	0 0.0	3 3.4	2 2.3	5 5.7	0 0.0	1 1.1	1 1.1	48 54.5	2 2.3	8 9.1	4 4.5	3 3.4
	正社員のみ、正社員＋非正社員のいずれかの採用あり	76 100.0	3 3.9	18 23.7	0 0.0	3 3.9	1 1.3	3 3.9	1 1.3	1 1.3	3 3.9	28 36.8	3 3.9	7 9.2	4 5.3	1 1.3
	非正社員のみ採用あり(フルタイム、短時間の両方、もしくはいずれか)	190 100.0	9 4.7	42 22.1	1 0.5	1 0.5	6 3.2	30 15.8	19 10.0	0 0.0	2 1.1	24 12.6	10 5.3	30 15.8	16 8.4	0 0.0
	いずれも採用実績なし、わからない、無回答	291 100.0	22 7.6	73 25.1	5 1.7	24 8.2	29 10.0	41 14.1	13 4.5	4 1.4	6 2.1	12 4.1	10 3.4	30 10.3	18 6.2	4 1.4

②従業員の状況

1) 従業員数に占める女性の割合【正社員】

正社員に占める女性の割合をみると、他と比較して、「いずれも採用あり」は「50%～70%未満」(28.7%)、「70%～90%未満」(25.3%)、「正社員のみ、正社員と非正社員のいずれかの採用あり」は「70%～90%未満」(24.0%)、「非正社員のみ採用あり(フルタイム、短時間の両方、もしくはいずれか)」は「10%～30%未満」(41.1%)、「30%～50%未満」(23.2%)、「いずれも採用実績なし、わからない、無回答」は「0%超～10%未満」(28.8%)、「10%～30%未満」(44.4%)の割合が高い。

図表 132 小学生以下の子どものいる女性の採用状況別
従業員に占める女性の割合【正社員】：単数回答(Q4(1))

		合計	Q4-1-1 従業員数に占める女性割合:正社員							無回答
			0%	0%超 ～10% 未満	10%～ 30%未 満	30%～ 50%未 満	50%～ 70%未 満	70%～ 90%未 満	90%以 上	
全体		640 100.0	5 0.8	130 20.3	245 38.3	107 16.7	62 9.7	71 11.1	17 2.7	3 0.5
Q8-2～ Q10-2. 小学生以下 の子どもの いる女性の 採用状況	いずれも採用あり	87 100.0	0 0.0	7 8.0	18 20.7	12 13.8	25 28.7	22 25.3	3 3.4	0 0.0
	正社員のみ、正社員+非 正社員のいずれかの採 用あり	75 100.0	0 0.0	11 14.7	21 28.0	9 12.0	7 9.3	18 24.0	8 10.7	1 1.3
	非正社員のみ採用あり (フルタイム、短時間の 両方、もしくはいずれ か)	190 100.0	4 2.1	29 15.3	78 41.1	44 23.2	19 10.0	15 7.9	1 0.5	0 0.0
	いずれも採用実績なし、 わからない、無回答	288 100.0	1 0.3	83 28.8	128 44.4	42 14.6	11 3.8	16 5.6	5 1.7	2 0.7

2) 従業員数に占める女性の割合【非正社員】

非正社員に占める女性の割合をみると、他と比較して、「いずれも採用あり」は「50%～70%未満」(28.7%)、「非正社員のみ採用あり(フルタイム、短時間の両方、もしくはいずれか)」は「70%～90%未満」(39.2%)、「いずれも採用実績なし、わからない、無回答」は「0%超～10%未満」(28.4%)の割合が高い。

図表 133 小学生以下の子どもがいる女性の採用状況別
従業員に占める女性の割合【非正社員】：単数回答(Q4(1))

		合計	Q4-1-2 従業員数に占める女性割合:非正社員							
			0%	0%超 ～10% 未満	10%～ 30%未 満	30%～ 50%未 満	50%～ 70%未 満	70%～ 90%未 満	90%以 上	無回 答
全体		594 100.0	17 2.9	105 17.7	80 13.5	72 12.1	103 17.3	141 23.7	70 11.8	6 1.0
Q8-2～ Q10-2. 小学生以下 の子ども の女性 の採用 状況	いずれも採用あり	87 100.0	0 0.0	5 5.7	6 6.9	11 12.6	25 28.7	26 29.9	13 14.9	1 1.1
	正社員のみ、正社員+非 正社員のいずれかの採 用あり	64 100.0	4 6.3	13 20.3	7 10.9	8 12.5	9 14.1	11 17.2	11 17.2	1 1.6
	非正社員のみ採用あり (フルタイム、短時間の 両方、もしくはいずれ か)	186 100.0	1 0.5	14 7.5	27 14.5	21 11.3	33 17.7	73 39.2	17 9.1	0 0.0
	いずれも採用実績なし、 わからない、無回答	257 100.0	12 4.7	73 28.4	40 15.6	32 12.5	36 14.0	31 12.1	29 11.3	4 1.6

3) 管理職(課長相当以上)に占める女性の割合

管理職(課長相当以上)に占める女性の割合をみると、他と比較して、「0%」は「いずれも採用実績なし、わからない、無回答」で割合が高い(47.7%)。

図表 134 小学生以下の子どもがいる女性の採用状況別
管理職(課長相当以上)に占める女性の割合：単数回答(Q4(3))

		合計	Q4-3 管理職に占める女性の割合						
			0%	5%未 満	5%以上 10%未 満	10%以 上 30% 未満	30%以 上 50% 未満	50%以 上	無回 答
全体		632 100.0	225 35.6	201 31.8	45 7.1	64 10.1	44 7.0	46 7.3	7 1.1
Q8-2～ Q10-2. 小学生以下 の子ども の女性 の採用 状況	いずれも採用あり	87 100.0	12 13.8	23 26.4	3 3.4	12 13.8	19 21.8	17 19.5	1 1.1
	正社員のみ、正社員+非 正社員のいずれかの採 用あり	74 100.0	18 24.3	18 24.3	5 6.8	12 16.2	9 12.2	12 16.2	0 0.0
	非正社員のみ採用あり(フ ルタイム、短時間の両 方、もしくはいずれか)	186 100.0	59 31.7	68 36.6	14 7.5	22 11.8	11 5.9	9 4.8	3 1.6
	いずれも採用実績なし、 わからない、無回答	285 100.0	136 47.7	92 32.3	23 8.1	18 6.3	5 1.8	8 2.8	3 1.1

③従業員の確保状況

現在、正社員を確保できているかをみると、他と比較して、「あまり+まったく確保できていない」(31.8%)は「いずれも採用あり」で割合が高い。

図表 135 小学生以下の子どもがいる女性の採用状況別 従業員の確保状況【正社員】
: 単数回答 (Q5)

		合計	Q5-1 従業員数の確保:正社員										
			十分に確保できている	ある程度確保できている	あまり確保できていない	まったく確保できていない	どちらとも言えない	いない(必要ない)	無回答	十分に+ある程度確保できている	あまり+まったく確保できていない	どちらとも言えない	いない(必要ない)
全体		645	138	355	116	12	16	0	8	493	128	16	0
		100.0	21.4	55.0	18.0	1.9	2.5	0.0	1.2	76.4	19.8	2.5	0.0
Q8-2~ Q10-2. 小学生以下の子どもがいる女性の採用状況	いずれも採用あり	88	12	47	25	3	1	0	0	59	28	1	0
		100.0	13.6	53.4	28.4	3.4	1.1	0.0	0.0	67.0	31.8	1.1	0.0
	正社員のみ、正社員+非正社員のいずれかの採用あり	76	17	38	12	2	4	0	3	55	14	4	0
		100.0	22.4	50.0	15.8	2.6	5.3	0.0	3.9	72.4	18.4	5.3	0.0
非正社員のみ採用あり(フルタイム、短時間の両方、もしくはいずれか)	190	36	113	33	0	6	0	2	149	33	6	0	
	100.0	18.9	59.5	17.4	0.0	3.2	0.0	1.1	78.4	17.4	3.2	0.0	
いずれも採用実績なし、わからない、無回答	291	73	157	46	7	5	0	3	230	53	5	0	
	100.0	25.1	54.0	15.8	2.4	1.7	0.0	1.0	79.0	18.2	1.7	0.0	

現在、フルタイムの非正社員を確保できているかをみると、他と比較して、「あまり+まったく確保できていない」は「いずれも採用あり」(34.1%)、「十分に+ある程度確保できている」は「非正社員のみ採用あり(フルタイム、短時間の両方、もしくはいずれか)」(72.6%)で割合が高い。

図表 136 小学生以下の子どもがいる女性の採用状況別 従業員の確保状況【フルタイムの非正社員】 : 単数回答 (Q5)

		合計	Q5-2 従業員数の確保:フルタイムの非正社員										
			十分に確保できている	ある程度確保できている	あまり確保できていない	まったく確保できていない	どちらとも言えない	いない(必要ない)	無回答	十分に+ある程度確保できている	あまり+まったく確保できていない	どちらとも言えない	いない(必要ない)
全体		645	158	262	94	14	24	76	17	420	108	24	76
		100.0	24.5	40.6	14.6	2.2	3.7	11.8	2.6	65.1	16.7	3.7	11.8
Q8-2~ Q10-2. 小学生以下の子どもがいる女性の採用状況	いずれも採用あり	88	12	41	25	5	3	1	1	53	30	3	1
		100.0	13.6	46.6	28.4	5.7	3.4	1.1	1.1	60.2	34.1	3.4	1.1
	正社員のみ、正社員+非正社員のいずれかの採用あり	76	22	19	7	1	4	19	4	41	8	4	19
		100.0	28.9	25.0	9.2	1.3	5.3	25.0	5.3	53.9	10.5	5.3	25.0
非正社員のみ採用あり(フルタイム、短時間の両方、もしくはいずれか)	190	40	98	28	5	5	12	2	138	33	5	12	
	100.0	21.1	51.6	14.7	2.6	2.6	6.3	1.1	72.6	17.4	2.6	6.3	
いずれも採用実績なし、わからない、無回答	291	84	104	34	3	12	44	10	188	37	12	44	
	100.0	28.9	35.7	11.7	1.0	4.1	15.1	3.4	64.6	12.7	4.1	15.1	

現在、短時間の非正社員を確保できているかをみると、他と比較して、「あまり+まったく確保できていない」は「いずれも採用あり」(30.7%)、「十分に+ある程度確保できている」は「非正社員のみ採用あり(フルタイム、短時間の両方、もしくはいずれか)」(72.1%)、「いない(必要ない)」は「いずれも採用実績なし、わからない、無回答」(31.3%)で割合が高い。

図表 137 小学生以下の子どもがいる女性の採用状況別 従業員の確保状況
【短時間の非正社員】：単数回答(Q5)

		合計	Q5-3 従業員数の確保:短時間の非正社員										
			十分に確保できている	ある程度確保できている	あまり確保できていない	まったく確保できていない	どちらとも言えない	いない(必要ない)	無回答	十分に+ある程度確保できている	あまり+まったく確保できていない	どちらとも言えない	いない(必要ない)
全体		645	163	212	78	13	26	126	27	375	91	26	126
		100.0	25.3	32.9	12.1	2.0	4.0	19.5	4.2	58.1	14.1	4.0	19.5
Q8-2~ Q10-2. 小学生以下の子ども がいる女性の 採用状況	いずれも採用あり	88	14	37	23	4	2	6	2	51	27	2	6
		100.0	15.9	42.0	26.1	4.5	2.3	6.8	2.3	58.0	30.7	2.3	6.8
	正社員のみ、正社員+非正社員のいずれかの採用あり	76	22	19	9	1	3	15	7	41	10	3	15
		100.0	28.9	25.0	11.8	1.3	3.9	19.7	9.2	53.9	13.2	3.9	19.7
非正社員のみ採用あり(フルタイム、短時間の両方、もしくはいずれか)	190	52	85	24	4	8	14	3	137	28	8	14	
	100.0	27.4	44.7	12.6	2.1	4.2	7.4	1.6	72.1	14.7	4.2	7.4	
いずれも採用実績なし、わからない、無回答	291	75	71	22	4	13	91	15	146	26	13	91	
	100.0	25.8	24.4	7.6	1.4	4.5	31.3	5.2	50.2	8.9	4.5	31.3	

(2) 採用方針、中途採用の状況

① 正社員に対する採用方針

正社員に対する採用方針をみると、「いずれも採用あり」「正社員のみ、正社員と非正社員のいずれかの採用あり」は「以前から新卒と中途を同程度重視した採用で変化はない」（42.0%、46.1%）、「非正社員のみ採用あり（フルタイム、短時間の両方、もしくはいずれか）」「いずれも採用実績なし、わからない、無回答」は「以前より新卒を主とした採用で変化はない」（39.5%、36.4%）の割合が高い。

図表 138 小学生以下の子どものいる女性の採用状況別
正社員に対する採用方針：単数回答（Q6）

		合計	Q6 正社員の採用方針								
			以前より新卒を主とした採用で変化はない	以前は新卒を主、近年、新卒と中途を同程度重視する採用に変えた	以前は新卒を主、近年、中途を主とする採用に変えた	以前から新卒と中途を同程度重視した採用で変化はない	以前は新卒と中途を同程度重視、近年、新卒を主とする採用に変えた	以前は新卒と中途を同程度重視、近年、中途を主とする採用に変えた	以前から中途を主とした採用で変化はない	その他	無回答
全体		645 100.0	207 32.1	41 6.4	13 2.0	181 28.1	48 7.4	15 2.3	104 16.1	22 3.4	14 2.2
Q8-2～ Q10-2. 小学生以下 の子どもの いる女性の 採用状況	いずれも採用あり	88 100.0	15 17.0	6 6.8	2 2.3	37 42.0	7 8.0	3 3.4	15 17.0	2 2.3	1 1.1
	正社員のみ、正社員+非正社員のいずれかの採用あり	76 100.0	11 14.5	7 9.2	2 2.6	35 46.1	3 3.9	0 0.0	16 21.1	2 2.6	0 0.0
	非正社員のみ採用あり（フルタイム、短時間の両方、もしくはいずれか）	190 100.0	75 39.5	8 4.2	3 1.6	54 28.4	9 4.7	6 3.2	23 12.1	6 3.2	6 3.2
	いずれも採用実績なし、わからない、無回答	291 100.0	106 36.4	20 6.9	6 2.1	55 18.9	29 10.0	6 2.1	50 17.2	12 4.1	7 2.4

②正社員の中途採用や非正社員の募集方法

正社員の中途採用の募集方法をみると、他と比較して、「いずれも採用あり」は、多くの項目で割合が高くなっている。「正社員のみ、正社員と非正社員のいずれかの採用あり」も「自社のホームページ」(64.5%)、「ハローワーク」(86.8%)、「求人サイト、就職関連サイト」(44.7%)、「社員等による紹介」(40.8%)の割合が高い。

図表 139 小学生以下の子どもがいる女性の採用状況別 正社員の募集方法:複数回答(Q11)

		合計	Q11-1 募集方法:正社員の中途採用										
			自社のホームページ	会社説明会の開催	新聞の折り込みチラシ、新聞の求人欄	ハローワーク	求人情報誌、就職関連雑誌	求人サイト、就職関連サイト	人材バンク	事業所や店頭等への求人広告の掲示	社員等による紹介	その他	無回答
全体		645 100.0	299 46.4	84 13.0	117 18.1	416 64.5	122 18.9	207 32.1	119 18.4	23 3.6	196 30.4	64 9.9	59 9.1
Q8-2～ Q10-2. 小学生以下の子ども いる女性の 採用状況	いずれも採用あり	88 100.0	63 71.6	23 26.1	34 38.6	74 84.1	42 47.7	43 48.9	28 31.8	10 11.4	41 46.6	13 14.8	0 0.0
	正社員のみ、正社員+非 正社員のいずれかの採 用あり	76 100.0	49 64.5	8 10.5	17 22.4	66 86.8	22 28.9	34 44.7	15 19.7	3 3.9	31 40.8	4 5.3	0 0.0
	非正社員のみ採用あり (フルタイム、短時間の 両方、もしくはいずれ か)	190 100.0	73 38.4	18 9.5	28 14.7	94 49.5	21 11.1	45 23.7	25 13.2	5 2.6	41 21.6	22 11.6	32 16.8
	いずれも採用実績なし、 わからない、無回答	291 100.0	114 39.2	35 12.0	38 13.1	182 62.5	37 12.7	85 29.2	51 17.5	5 1.7	83 28.5	25 8.6	27 9.3

③小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり取り組んでいること

小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり取り組んでいることをみると、他と比較して「いずれも採用あり」は「子育てしながら働いている女性社員の働き方の紹介」（33.0%）の割合が高い。

図表 140 小学生以下の子どもがいる女性の採用状況別

小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり取り組んでいること：複数回答（Q14）

		合計	Q14 小学生以下の子どもがいる女性を採用する際に取り組んでいること					無回答
			社内の両立支援制度等に関する説明	子育てしながら働いている女性社員の働き方の紹介	再就職を希望する主婦等に対するインターシフト、職場体験の受け入れ	その他	特に行っていることはない	
全体		645 100.0	143 22.2	108 16.7	25 3.9	30 4.7	382 59.2	25 3.9
Q8-2～ Q10-2. 小学生以下の子どもがいる女性の採用状況	いずれも採用あり	88 100.0	28 31.8	29 33.0	10 11.4	7 8.0	35 39.8	2 2.3
	正社員のみ、正社員＋非正社員のいずれかの採用あり	76 100.0	24 31.6	10 13.2	5 6.6	6 7.9	36 47.4	4 5.3
	非正社員のみ採用あり（フルタイム、短時間の両方、もしくはいずれか）	190 100.0	42 22.1	30 15.8	8 4.2	8 4.2	113 59.5	6 3.2
	いずれも採用実績なし、わからない、無回答	291 100.0	49 16.8	39 13.4	2 0.7	9 3.1	198 68.0	13 4.5

(3) 従業員のキャリア形成と制度利用の状況

①非正社員から正社員への登用制度

1) 小学生以下の子どもがいる女性を非正社員で中途採用し、正社員に登用した実績

正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある企業について、小学生以下の子どもがいる女性を非正社員で中途採用し、正社員に登用した実績をみると、他と比較して、「いずれも採用あり」は「ある」(77.8%)の割合が高い。

図表 141 小学生以下の子どもがいる女性の採用状況別

小学生以下の子どもがいる女性を非正社員で中途採用し、正社員に登用した実績：単数回答
(Q27-2)

		合計	Q27-2 小学生以下の子どもがいる女性を非正社員で中途採用し正社員に登用した実績			
			ある	ない	わからない	無回答
全体		370 100.0	167 45.1	154 41.6	47 12.7	2 0.5
Q8-2～ Q10-2. 小学生以下 の子ども いる女性の 採用状況	いずれも採用あり	72 100.0	56 77.8	11 15.3	5 6.9	0 0.0
	正社員のみ、正社員+非 正社員のいずれかの採用 あり	39 100.0	26 66.7	8 20.5	4 10.3	1 2.6
	非正社員のみ採用あり (フルタイム、短時間の 両方、もしくはいずれか)	123 100.0	53 43.1	54 43.9	16 13.0	0 0.0
	いずれも採用実績なし、 わからない、無回答	136 100.0	32 23.5	81 59.6	22 16.2	1 0.7

4. 両立環境・制度利用者のキャリア形成・女性活躍の推進の状況によるグループ分けの分析結果

(1) クラスタ分析¹の実施

企業において「利用しやすい環境整備」「両立支援制度利用者のキャリア形成支援」「女性の活躍推進の取組み」が行われていることにより、出産・育児等で離職した女性が再就職し、その後、子育てと仕事を両立しながら、キャリアを積み、活躍することができる。そこで、「Q17. 育児・介護休業法に定められている制度の利用実績」「Q24. 育児目的での両立支援制度利用者(正社員)のために行っている支援」「Q28 女性の活躍推進のために取り組んでいること」のデータを用いてクラスタ分析を行ったところ、5つのグループに分類することができた。

クラスタ分析の手法、各クラスターの規模は以下のとおりである。

図表 142 クラスタ分析の方法

- ・ 原データの距離計算：原データのユークリッド距離
- ・ 合併後の距離計算：ワード法

図表 143 クラスタの規模

クラスターNo.	件数	比率
1	200	32.68%
2	124	20.26%
3	110	17.97%
4	96	15.69%
5	82	13.40%
合計	612	100.00%
除外	33	

「Q17. 育児・介護休業法に定められている制度の利用実績」「Q24. 育児目的での両立支援制度利用者(正社員)のために行っている支援」「Q28 女性の活躍推進のために取り組んでいること」のデータ作成の方法、各クラスターの特徴は以下のとおりである。

図表 144 データ作成の方法

【Q17. 育児・介護休業法に定められている制度の利用実績】

①育児休業制度、②短時間勤務制度、③所定外労働の免除、④子の看護休暇、⑤介護休業制度、⑥介護休暇について、「利用者がいる」の選択を1点として合計点を算出(1つの制度につき、無期契約労働者：男性・女性、有期契約労働者：男性・女性の計4点)。合計点を「7点以上」「4～6点」「1～3点」「0点、不明」の4つのカテゴリーに分類。

【Q28 女性の活躍推進のために取り組んでいること】

選択した数(1つの選択を1点)より、「2点以上」「1点」「行っていない」「無回答」の4つのカテゴリーに分類。

【Q24. 育児目的での両立支援制度利用者(正社員)のために行っている支援】

選択した数(1つの選択を1点)より、「4点以上」「2～3点」「1点」「実施していない」の4つのカテゴリーに分類。

¹ クラスタ分析：多変量解析の手法の一つ。サンプル間の距離より類似性の高いものをグループ化し、分析する方法。

図表 145 クラスターの特徴

	両立環境	キャリア形成	女性活躍推進	
クラスター1	○	○	◎	3つとも取組が進んでいる。特に女性活躍推進。
クラスター2	×	×	○	女性活躍推進は取組が進んでいるが、両立環境、キャリア形成支援は遅れている。
クラスター3	△	○	△	3つともほどほどに取り組んでいる。
クラスター4	×	×	××	3つとも取組が遅れている。
クラスター5	◎	△	×	両立環境のみ取組が進んでいる。他は遅れている。

図表 146 クラスター×問17、問24、問28のクロス集計結果

		合計	Q17. 法定制度の利用状況：点数				
			7点以上	4～6点	1～3点	0点、不明	無回答
全体		645 100.0	90 14.0	164 25.4	261 40.5	130 20.2	0 0.0
両立・キャリア・女性活躍 クラスター5	クラスター1	200 100.0	60 30.0	103 51.5	37 18.5	0 0.0	0 0.0
	クラスター2	124 100.0	0 0.0	0 0.0	62 50.0	62 50.0	0 0.0
	クラスター3	110 100.0	0 0.0	0 0.0	100 90.9	10 9.1	0 0.0
	クラスター4	96 100.0	0 0.0	0 0.0	50 52.1	46 47.9	0 0.0
	クラスター5	82 100.0	28 34.1	54 65.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0

		合計	Q24 育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のために 行っていること：点数			
			2点以上	1点	行っていない	無回答
全体		645 100.0	134 20.8	191 29.6	305 47.3	15 2.3
両立・キャリア・女性活躍 クラスター5	クラスター1	200 100.0	77 38.5	71 35.5	52 26.0	0 0.0
	クラスター2	124 100.0	4 3.2	10 8.1	110 88.7	0 0.0
	クラスター3	110 100.0	33 30.0	77 70.0	0 0.0	0 0.0
	クラスター4	96 100.0	0 0.0	0 0.0	96 100.0	0 0.0
	クラスター5	82 100.0	18 22.0	27 32.9	37 45.1	0 0.0

		合計	Q28 女性の活躍促進のために取り組んでいること：点数				
			4点以上	2～3点	1点	実施していない	無回答
全体		645 100.0	124 19.2	210 32.6	128 19.8	158 24.5	25 3.9
両立・キャリア ・女性活躍 クラスター5	クラスター1	200 100.0	110 55.0	90 45.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	クラスター2	124 100.0	13 10.5	70 56.5	41 33.1	0 0.0	0 0.0
	クラスター3	110 100.0	0 0.0	48 43.6	34 30.9	28 25.5	0 0.0
	クラスター4	96 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	96 100.0	0 0.0
	クラスター5	82 100.0	0 0.0	0 0.0	50 61.0	32 39.0	0 0.0

(2) 各グループの特徴

以下に、他のグループと比較して特徴のみられた点をまとめた。(全体と比較して10ポイント程度、割合の高かったもの)

- ①クラスター1：「両立環境」「キャリア形成」「女性活躍推進」とも取組が進んでいる。特に女性活躍推進

	両立環境	キャリア形成	女性活躍推進
クラスター1	○	○	◎

- 正社員数「1,001人以上」の大企業が多く、正社員に占める女性割合は「30～50%未満」が多い。採用は新卒を中心とした採用が多くなっている。
- 小学生以下の子どもがいる女性を、フルタイムの非正社員で採用した実績があるところが多い。採用の際の重視内容は、正社員の中途採用は「コミュニケーション能力」、フルタイムの非正社員の採用は「仕事への意欲、キャリア意識」が多くなっている。
小学生以下の子どもがいる女性を採用するに際して「社内の両立支援制度に関する説明」「子育てしながら働いている女性の働き方の紹介」を行っている割合が高くなっている。
- 再雇用制度を設けている割合が高く、対象者の設定方法は、「離職時の雇用形態は正社員」、「退職時の勤続年数の基準を設けている」、「離職後の年数期限の限定を行っている」ところが多くなっている。
再雇用時の職場の設定は「本人の希望、人員不足の職場等により、調整して配属」しているところが多くなっている。
再雇用制度のメリットは「会社への愛着を持った人を雇用することができる」、制度運用上の課題は「再雇用希望者の情報更新等の管理が難しい」が多くなっている。
- 両立支援制度は、法を上回る制度整備を行い、利用しやすい取組を実施しているところが多くなっている。無期契約労働者（正社員）に対して「始業または終業時間の繰上げ・繰下げ」「1日の所定労働時間を短縮する制度」を導入しているところが多くなっている。
仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていることとして、「管理職に対するマネジメント研修」「管理職の職場運営に関する相談窓口、相談担当の設置」「制度利用者と管理職との面談等の制度化」「雇用管理に関わる社員に対する制度の周知」が多くなっている。
また、仕事と育児を両立できる異動・転勤とする等の配慮を行っているところが多くなっている。
- 育児休業制度利用者の目標設定・評価方針は「休業期間については評価対象としていない」、短時間勤務制度は「勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価している」ところが多くなっている。
非正社員から正社員への登用制度は、仕組みがあり、登用実績もあるところが多くなっている。
- 子育てしながら働いている女性は、5年前と比較して増えたと回答したところが多くなっている。
出産や育児等を機に離職した女性が再就職できるようにするために必要なこととして、「仕事と子育ての両立に関わらず、ワーク・ライフ・バランスが可能な環境が整うこと」をあげた割合が高くなっている。

1) 企業概要

企業概要をみると、全体と比較して、「従業員数」は「1,001人以上」が多く、「従業員数に占める女性割合:正社員」は「30%～50%未満」が多い。

図表 147 企業概要（クラスター1）

Q3-1 従業員数:正社員	1,001人以上（23.5%）
Q4-1-1 従業員数に占める女性割合:正社員	30%～50%未満（25.5%）

2) 採用方針、中途採用の状況

採用方針、中途採用の状況をみると、全体と比較して、「正社員の採用方針」は「以前より新卒を主とした採用で変化はない」が多い。

「フルタイムの非正社員:小学生以下の子どもがいる女性の応募」は「応募があり、採用した実績がある」が多い。

「募集方法:正社員の中途採用」は「自社のホームページ」が多い。

「重視内容」について、「正社員の中途採用」は「コミュニケーション能力」、「フルタイムの非正社員の採用」は「仕事への意欲、キャリア意識」が多い。

「小学生以下の子どもがいる女性を採用する際に取り組んでいること」は「社内の両立支援制度等に関する説明」「子育てしながら働いている女性社員の働き方の紹介」が多い。

図表 148 採用方針、中途採用の状況（クラスター1）

Q6 正社員の採用方針	以前より新卒を主とした採用で変化はない（43.0%）
Q9-2 フルタイムの非正社員:小学生以下の子どもがいる女性の応募	応募があり、採用した実績がある（60.4%）
Q11-1 募集方法:正社員の中途採用	自社のホームページ（55.0%）
Q12-1-1 重視内容	【正社員の中途採用】コミュニケーション能力（71.0%） 【フルタイムの非正社員の採用】仕事への意欲、キャリア意識（66.5%）
Q14 小学生以下の子どもがいる女性を採用する際に取り組んでいること	社内の両立支援制度等に関する説明（38.5%） 子育てしながら働いている女性社員の働き方の紹介（27.5%）

3) 再雇用制度の状況

（制度を設けている割合：26.0%）

再雇用制度の状況をみると、全体と比較して、「定年退職以外の理由で離職した社員を再雇用する制度」は「再雇用制度を設けている」が多い。

◆再雇用制度を設けている企業について

「再雇用制度の設定:離職時の雇用形態」は「正社員」、「再雇用制度の設定:退職時の勤続年数」は「退職時の勤続年数の基準を設けている」、「再雇用制度の設定:年数の期限設定」は「離職後の年数期限を設定している」、「再雇用時の職場の設定」は「本人の希望、人員不足の職場等によ

り、調整して配属する」が多い。

「再雇用制度のメリットや効果」は「会社への愛着を持った人を雇用することができる」、「再雇用制度の制度運用上の課題」は「再雇用希望者の情報更新等の管理が難しい」が多い。

図表 149 再雇用制度の状況（クラスター1）

Q15 定年退職以外の理由で離職した社員を再雇用する制度	再雇用制度を設けている（26.0%）
Q15-3-3 再雇用制度の設定:離職時の雇用形態	正社員（98.1%）
Q15-3-4 再雇用制度の設定:退職時の勤続年数	退職時の勤続年数の基準を設けている（50.0%）
Q15-3-5 再雇用制度の設定:年数の期限設定	離職後の年数期限を設定している（40.4%）
Q15-5 再雇用時の職場の設定	本人の希望、人員不足の職場等により、調整して配属する（73.1%）
Q15-9 再雇用制度のメリットや効果	会社への愛着を持った人を雇用することができる（57.7%）
Q15-10 再雇用制度の制度運用上の課題	再雇用希望者の情報更新等の管理が難しい（26.9%）

4）両立支援制度、働き方の見直しの取組等の状況

両立支援制度、働き方の見直しの取組等の状況をみると、全体と比較して、「両立支援取組状況:無期契約労働者（正社員）」は「法を上回る制度を整備している」「法を上回る制度とし、かつ、利用しやすくする取組を実施」が多い。

「無期契約労働者（正社員）に導入しているもの」は、「始業または終業時間の繰上げ・繰下げ」「1日の所定労働時間を短縮する制度」が多い。

「仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること」は「管理職に対するマネジメント研修を実施している」「管理職の職場運営に関する相談窓口、相談担当を設置している」「制度利用者と管理職との面談等を制度化している」「雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を図っている」が多い。

「異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度」は「仕事と育児を両立できる異動・転勤とする等、配慮している」が多い。

図表 150 両立支援制度、働き方の見直しの取組等の状況（クラスター1）

Q16-1 両立支援取組状況:無期契約労働者	法を上回る制度を整備している（27.0%） 法を上回る制度とし、かつ、利用しやすくする取組を実施（20.5%）
Q18-1 無期契約労働者に導入しているもの	始業または終業時間の繰上げ・繰下げ（64.5%） 1日の所定労働時間を短縮する制度（90.0%）
Q19 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること	管理職に対するマネジメント研修を実施している（27.0%） 管理職の職場運営に関する相談窓口、相談担当を設置している（20.0%） 制度利用者と管理職との面談等を制度化している（20.0%） 雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を図っている

	(61.0%)
Q20 異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度	仕事と育児を両立できる異動・転勤とする等、配慮している (60.5%)

5) 従業員のキャリア形成と制度利用の状況

従業員のキャリア形成と制度利用の状況をみると、全体と比較して、「目標設定・評価方針:育児休業制度」は「休業期間については評価対象としていない」が多い。

「目標設定・評価方針:短時間勤務制度」は「勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価」が多い。

「非正社員から正社員への登用制度」は「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」が多い。

図表 151 従業員のキャリア形成と制度利用の状況（クラスター1）

Q22-1 目標設定・評価方針:育児休業制度	評価対象としていない (52.0%)
Q22-2 目標設定・評価方針:短時間勤務制度	勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価 (45.0%)
Q27 非正社員から正社員への登用制度	正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある (67.5%)

6) 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望

子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望をみると、全体と比較して、「子育てしながら働いている女性の5年前との変化」は「かなり+やや増えた」が多い。

「出産や育児等を機に離職した女性が再就職できるために必要なこと」は「仕事と子育ての両立に限らず、ワーク・ライフ・バランスが可能な環境が整うこと」が多い。

図表 152 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望（クラスター1）

Q30 子育てしながら働いている女性の5年前との変化	かなり+やや増えた (76.0%)
Q32 出産や育児等を機に離職した女性が再就職できるために必要なこと	仕事と子育ての両立に限らず、ワーク・ライフ・バランスが可能な環境が整うこと (59.5%)

②クラスター2:「女性活躍推進」は取組が進んでいるが、「両立環境」「キャリア形成支援」は遅れている

	両立環境	キャリア形成	女性活躍推進
クラスター2	×	×	○

- 正社員数は「100人以下」、正社員に占める女性割合は「10%～30%未満」、非正社員に占める女性割合は「0%超～10%未満」、管理職に占める女性の割合は「0%」の割合が高い。
- 人材が不足している業務は、正社員は「営業」「生産工程・労務作業」、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員は「生産工程・労務作業」の割合が高い。
小学生以下の子どもがいる女性の応募は、正社員、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも「応募はなかった」割合が高い。
小学生以下の子どもがいる女性を採用したところのあるところについて、採用した業務をみると、正社員、短時間の非正社員は「生産工程・労務作業」、フルタイムの非正社員は「その他一般事務」が多くなっている。
小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたって、「特に行っていることはない」ところが多くなっている。
- 再雇用制度を設けているところについて、対象者の設定方法は、「退職時の勤続年数の基準を設けていない」、「離職後の期間や子どもの年齢等、年数の限定はしていない」ところが多くなっている。
再雇用時の職場の設定は「原則、退職時の職場に復帰する」が多くなっている。
再雇用制度を設けていないところについて、その理由をみると「出産や育児で離職する人が少ないため」が多くなっている。
- 両立支援制度について、無期契約労働者（正社員）に導入しているものは「週または月の所定労働日数を短縮する制度」が多くなっている。仕事と介護等と両立しやすい職場運営のために「特に何もしていない」ところが多くなっている。
異動や転勤は、「異動によって勤務場所が変わることはない」が多くなっている。
- 育児休業制度や短時間勤務制度利用者の目標設定・評価方針は、いずれも示していないところが多くなっている。
多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能となる育成・異動は「検討していない、検討する必要性を感じていない」ところが多くなっている。
- 子育てしながら働いている女性の人数は、5年前と比較して「変わらない」と回答したところが多くなっている。

1) 企業概要

企業概要をみると、全体と比較して、「従業員数」は「100人以下」が多い。

「従業員数に占める女性割合:正社員」は「30%～50%未満」、「従業員数に占める女性割合:非正社員」は「0%超～10%未満」が多い。

「管理職に占める女性の割合」は「0%」が多い。

図表 153 企業概要（クラスター 2）

Q3-1 従業員数:正社員	100 人以下（40.3%）
Q4-1-1 従業員数に占める女性割合:正社員	10%～30%未満（49.6%）
Q4-1-2 従業員数に占める女性割合:非正社員	0%超～10%未満（29.4%）
Q4-3 管理職に占める女性の割合	0%（48.4%）

2) 採用方針、中途採用の状況

採用方針、中途採用の状況をみると、全体と比較して、「人材不足の業務:正社員」は「営業」「生産工程・労務作業」が多い。

「人材不足の業務」は、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも「生産工程・労務作業」が多い。

「小学生以下の子どものいる女性の応募」は、正社員、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも「応募がなかった」が多い。

「小学生以下の子どものいる女性を採用した業務」は、正社員、短時間の非正社員は「生産工程・労務作業」、フルタイムの非正社員は「その他一般事務」が多い。

「小学生以下の子どものいる女性を採用する際に取り組んでいること」は「特に行っていることはない」が多い。

図表 154 採用方針、中途採用の状況（クラスター 2）

Q7-1 人材不足の業務:正社員	営業（28.2%） 生産工程・労務作業（26.6%）
Q7-2、7-3 人材不足の業務	【フルタイムの非正社員】生産工程・労務作業（21.0%） 【短時間の非正社員】生産工程・労務作業（14.5%）
Q8-2、9-2、10-2 小学生以下の子どものいる女性の応募	【正社員】応募はなかった（54.6%） 【フルタイムの非正社員】応募はなかった（48.6%） 【短時間の非正社員】応募はなかった（28.1%）
Q8-2-1、9-2-1、10-2-1 小学生以下の子どものいる女性を採用した業務	【正社員】生産工程・労務作業（26.1%） 【フルタイムの非正社員】その他一般事務（42.9%） 【短時間の非正社員】生産工程・労務作業（27.8%）
Q14 小学生以下の子どものいる女性を採用する際に取り組んでいること	特に行っていることはない（76.6%）

3) 再雇用制度の状況

（制度を設けている割合：12.1%）

◆再雇用制度を設けている企業について

再雇用制度の状況をみると、全体と比較して、「再雇用制度の設定:退職時の勤続年数」は「退職時の勤続年数について基準は設けていない」、「再雇用制度の設定:年数の期限設定」は「離職後の期間や子どもの年齢等、年数の限定はしていない」、「再雇用時の職場の設定」は「特にない、わからない」が多い。

「再雇用制度の制度運用上の課題」は「特にない、わからない」が多い。

◆再雇用制度を設けていない企業について

「再雇用制度を設けていない理由」は「出産や育児で離職する人が少ないため」が多い。

図表 155 再雇用制度の状況（クラスター2）

Q15-3-4 再雇用制度の設定:退職時の勤続年数	退職時の勤続年数について基準は設けていない (93.3%)
Q15-3-5 再雇用制度の設定:年数の期限設定	離職後の期間や子どもの年齢等、年数の限定はしていない (93.3%)
Q15-5 再雇用時の職場の設定	原則、退職時の職場に復帰する (60.0%)
Q15-10 再雇用制度の制度運用上の課題	特にない、わからない (73.3%)
Q15-11 再雇用制度を設けていない理由	出産や育児で離職する人が少ないため (62.5%)

4) 両立支援制度、働き方の見直しの取組み等の状況

両立支援制度、働き方の見直しの取組等の状況をみると、全体と比較して、「無期契約労働者（正社員）に導入しているもの」は「週または月の所定労働日数を短縮する制度」、「事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること」は「特に何もしていない」、「異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度」は「異動によって勤務場所が変わることはない」が多い。

図表 156 両立支援制度、働き方の見直しの取組み等の状況（クラスター2）

Q18-1 無期契約労働者に導入しているもの	週または月の所定労働日数を短縮する制度 (34.7%)
Q19 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること	特に何もしていない (49.2%)
Q20 異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度	異動によって勤務場所が変わることはない (44.4%)

5) 従業員のキャリア形成と制度利用の状況

従業員のキャリア形成と制度利用の状況をみると、全体と比較して、「目標設定・評価方針:育児休業制度」「目標設定・評価方針:短時間勤務制度」とも、「特に目標設定や評価の方針を示していない」が多い。

「多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能となる育成・異動の検討」は「検討していない、検討する必要性を感じていない」が多い。

図表 157 従業員のキャリア形成と制度利用の状況（クラスター2）

Q22-1 目標設定・評価方針:育児休業制度	特に評価の方針を示していない (45.2%)
Q22-2 目標設定・評価方針:短時間勤務制度	特に目標設定や評価の方針を示していない (60.5%)
Q23 多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能となる育成・異動の検討	検討していない、検討する必要性を感じていない (50.8%)

6) 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望

子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望をみると、全体と比較して、「子育てしながら働いている女性の5年前との変化」は「変わっていない」が多い。

図表 158 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望（クラスター2）

Q30 子育てしながら働いている女性の5年前との変化	変わっていない（42.7%）
----------------------------	----------------

③クラスター3：「両立環境」「キャリア形成」「女性活躍推進」ともほどほどに取り組んでいる

	両立環境	キャリア形成	女性活躍推進
クラスター3	△	○	△

- 業種は「製造業」が多い。
- 人材が不足している業務は、正社員で「営業」が多い。
募集人数に対する応募状況は、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員で「応募不足」だったところが多くなっている。
正社員の中途採用の募集方法は「ハローワーク」が多い。
- 再雇用制度を設けているところについて、対象者の設定方法は、「退職時の勤続年数の基準を設けていない」ところが多くなっている。
- 無期契約労働者（正社員）の両立支援制度は、法定通りの制度を整備しているところが多くなっている。
- 育児休業と短時間勤務をフルに利用した場合でも、「長期的なキャリア形成にはあまり影響しない」と回答したところが多くなっている。

1) 企業概要

企業概要をみると、全体と比較して、「業種」は「製造業」が多い。

図表 159 企業概要（クラスター3）

Q2 業種	製造業（30.0%）
-------	------------

2) 採用方針、中途採用の状況

採用方針、中途採用の状況をみると、全体と比較して、「人材不足の業務:正社員」は「営業」が多い。

「募集人数に対する応募状況」は、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも「応募不足だった」が多い。

「募集方法:正社員の中途採用」は「ハローワーク」が多い。

図表 160 採用方針、中途採用の状況（クラスター3）

Q7-1 人材不足の業務:正社員	営業（23.6%）
Q9-1、10-1 募集人数に対する応募状況	【フルタイムの非正社員】応募不足だった（50.0%） 【短時間の非正社員】応募不足だった（40.9%）
Q11-1 募集方法:正社員の中途採用	ハローワーク（76.4%）

3) 再雇用制度の状況

（制度を設けている割合：15.5%）

◆再雇用制度を設けている企業について

再雇用制度の状況を見ると、全体と比較して、「再雇用制度の設定:退職時の勤続年数」は「退職時の勤続年数について基準は設けていない」が多い。

図表 161 再雇用制度の状況（クラスター3）

Q15-3-4 再雇用制度の設定:退職時の勤続年数	退職時の勤続年数について基準は設けていない（76.5%）
---------------------------	------------------------------

4）両立支援制度、働き方の見直しの取組み等の状況

両立支援制度、働き方の見直しの取組等の状況を見ると、全体と比較して、「両立支援取組状況:無期契約労働者（正社員）」は「法定どおりの制度を整備している」が多い。

図表 162 両立支援制度、働き方の見直しの取組み等の状況（クラスター3）

Q16-1 両立支援取組状況:無期契約労働者	法定どおりの制度を整備している（80.0%）
------------------------	------------------------

5）従業員のキャリア形成と制度利用の状況

従業員のキャリア形成と制度利用の状況を見ると、全体と比較して、「育児休業と短時間勤務をフルに利用した場合のキャリア形成について」は「長期的なキャリア形成にはあまり影響しない」が多い。

図表 163 従業員のキャリア形成と制度利用の状況（クラスター3）

Q25 育児休業と短時間勤務をフルに利用した場合のキャリア形成について	長期的なキャリア形成にはあまり影響しない（46.4%）
-------------------------------------	-----------------------------

④クラスター４：「両立環境」「キャリア形成」「女性活躍推進」とも取組みが遅れている

	両立環境	キャリア形成	女性活躍推進
クラスター４	×	×	××

- 正社員数は「100人以下」、正社員に占める女性割合は「0%超～10%未満」、非正社員に占める女性割合は「0%超～30%未満」が多い。正社員女性の年齢構成の特徴は「50歳代の割合が高い」が多くなっている。
管理職に占める女性の割合は「0%」が多くなっている。
正社員の確保状況は、「確保できていない」と回答したところが多くなっている。
- 正社員の採用方針は「以前から中途採用で変化なし」が多くなっている、
募集人数に対する応募状況は、正社員、フルタイムの非正社員で「応募不足」だったところが多く、小学生以下の子どもがいる女性の応募は、正社員、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも「応募はなかった」ところが多くなっている。
小学生以下の子どもがいる女性を採用したことがあるところについて、採用した業務をみると、短時間の非正社員は「生産工程・労務作業」が多くなっている。
小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたって、「特に行っていることはない」ところが多くなっている。
- 再雇用制度は、「設けておらず、検討の予定もない」ところが多くなっている。
再雇用制度を設けているところについて、離職時の雇用形態をみると、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員が多く、非正社員を対象としているところが多くなっている。「退職時の勤続年数の基準を設けていない」、「離職後の期間や子どもの年齢等、年数の限定はしていない」ところが多くなっている。
再雇用時の職場の設定は「原則、退職時の職場に復帰する」が多くなっている。
再雇用制度のメリットや効果は「不足した人材を確保することができる」、制度運用上の課題は「実際に制度を利用する人がいない・少ない」が多くなっている。
- 両立支援制度について、無期契約労働者（正社員）に対しては「法定通りの制度を整備している」、有期契約者に対しては「わからない、対象者がいない」が多くなっている。
また、仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために「特に何もしていない」ところが多くなっている。
異動や転勤は、「異動によって勤務場所が変わることはない」が多くなっている。
- 育児休業制度や短時間勤務制度利用者の目標設定・評価方針は、いずれも示していないところが多くなっている。
多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能となる育成・異動は「検討していない、検討する必要性を感じていない」「わからない」ところが多くなっている。
育児休業と短時間勤務をフルに利用した場合にキャリア形成に影響するかをみると「どちらとも言えない、わからない」が多くなっている。
非正社員から正社員への登用制度は、「仕組みがない」「わからない」、短時間の非正社員の正社員登用までのステップは「正社員登用は短時間の非正社員は少なく、フルタイムの非正社員が多い」が多くなっている。
- 子育てしながら働いている女性の人数は、5年前と比較して「変わっていない」「わからない」と回答したところが多くなっている。
今後の正社員の中途採用、フルタイムの非正社員の採用、短時間の非正社員の採用は、いずれ

も「未定、わからない」が多くなっている。

1) 企業概要

企業概要をみると、全体と比較して、「従業員数」は「100人以下」が多い。

「従業員数に占める女性割合:正社員」は「0%超～10%未満」、「従業員数に占める女性割合:非正社員」は「0%超～10%未満」「10%～30%未満」が多い。

「正社員の年齢構成の特徴:女性」は「50歳代の割合が高い」が多い。

「管理職に占める女性の割合」は「0%」が多い。

「従業員数の確保:正社員」は「あまり+まったく確保できていない」が多い。

図表 164 企業概要（クラスター4）

Q3-1 従業員数:正社員	100人以下 (46.9%)
Q4-1-1 従業員数に占める女性割合:正社員	0%超～10%未満 (41.1%)
Q4-1-2 従業員数に占める女性割合:非正社員	0%超～10%未満 (27.4%) 10%～30%未満 (22.6%)
Q4-2-2 正社員の年齢構成の特徴:女性	50歳代の割合が高い (17.4%)
Q4-3 管理職に占める女性の割合	0% (62.0%)
Q5-1 従業員数の確保:正社員	あまり+まったく確保できていない (29.2%)

2) 採用方針、中途採用の状況

採用方針、中途採用の状況をみると、全体と比較して、「正社員の採用方針」は「以前から中途を主とした採用で変化はない」が多い。

「募集人数に対する応募状況」は、正社員、短時間の非正社員とも「応募不足だった」が多い。

「小学生以下の子どもがいる女性の応募」は、正社員、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも「応募はなかった」が多い。

「短時間の非正社員:小学生以下の子どもがいる女性を採用した業務」は「生産工程・労務作業」が多い。

「小学生以下の子どもがいる女性を採用する際に取り組んでいること」は「特に行っていることはない」が多い。

図表 165 採用方針、中途採用の状況（クラスター4）

Q6 正社員の採用方針	以前から中途を主とした採用で変化はない (30.2%)
Q8-1、9-1 募集人数に対する応募状況	【正社員】 応募不足だった (52.1%) 【フルタイムの非正社員】 応募不足だった (46.2%)
Q8-2、9-2、10-2 小学生以下の子どもがいる女性の応募	【正社員】 応募はなかった (58.9%) 【フルタイムの非正社員】 応募はなかった (44.2%) 【短時間の非正社員】 応募はなかった (26.9%)
Q10-2-1 小学生以下の子どもがいる女	【短時間の非正社員】 生産工程・労務作業 (26.9%)

性を採用した業務	
Q14 小学生以下の子どもがいる女性を採用する際に取り組んでいること	特に行っていることはない (83.3%)

3) 再雇用制度の状況

(制度を設けている割合：9.4%)

再雇用制度の状況を見ると、全体と比較して、「定年退職以外の理由で離職した社員を再雇用する制度」は、「再雇用制度を設けておらず、検討の予定もない」が多い。

◆再雇用制度を設けている企業について

「再雇用制度の設定:離職時の雇用形態」は「フルタイムの非正社員」「短時間の非正社員」、
「再雇用制度の設定:退職時の勤続年数」は「退職時の勤続年数について基準は設けていない」、
「再雇用制度の設定:年数の期限設定」は「離職後の期間や子どもの年齢等、年数の限定はしていない」、
「再雇用時の職場の設定」は「原則、退職時の職場に復帰する」が多い。

「再雇用制度のメリットや効果」は「不足した人材を確保することができる」が多い。

「再雇用制度の制度運用上の課題」は「実際に制度を利用する人がいない・少ない」「特にな
い、わからない」が多い。

図表 166 再雇用制度の状況（クラスター4）

Q15 定年退職以外の理由で離職した社員を再雇用する制度	再雇用制度を設けておらず、検討の予定もない (78.1%)
Q15-3-3 再雇用制度の設定:離職時の雇用形態	フルタイムの非正社員 (66.7%) 短時間の非正社員 (55.6%)
Q15-3-4 再雇用制度の設定:退職時の勤続年数	退職時の勤続年数について基準は設けていない (88.9%)
Q15-3-5 再雇用制度の設定:年数の期限設定	離職後の期間や子どもの年齢等、年数の限定はしていない (88.9%)
Q15-5 再雇用時の職場の設定	原則、退職時の職場に復帰する (44.4%)
Q15-9 再雇用制度のメリットや効果	不足した人材を確保することができる (88.9%)
Q15-10 再雇用制度の制度運用上の課題	実際に制度を利用する人がいない・少ない (44.4%) 特にない、わからない (55.6%)

4) 両立支援制度、働き方の見直しの取組等の状況

両立支援制度、働き方の見直しの取組等の状況を見ると、全体と比較して、「両立支援取組状況:無期契約労働者（正社員）」は「法定どおりの制度を整備している」、が多い。

両立支援取組状況:有期契約労働者」は「わからない、対象者がいない」が多い。

「仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること」は「特に何もしていない」が多い。

「異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度」は「異動によって勤務場所が変わることはない」が多い。

図表 167 両立支援制度、働き方の見直しの取組み等の状況（クラスター４）

Q16-1 両立支援取組状況:無期契約労働者	法定どおりの制度を整備している（81.3%）
Q16-2 両立支援取組状況:有期契約労働者	わからない、対象者がいない（36.5%）
Q19 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること	特に何もしていない（66.7%）
Q20 異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度	異動によって勤務場所が変わることはない（51.0%）

5) 従業員のキャリア形成と制度利用の状況

従業員のキャリア形成と制度利用の状況を見ると、全体と比較して、「目標設定・評価方針:育児休業制度」は「特に評価の方針を示していない」、「目標設定・評価方針:短時間勤務制度」は「特に目標設定や評価の方針を示していない」が多い。

「多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能となる育成・異動の検討」は「検討していない、検討する必要性を感じていない」「わからない」が多い。

「育児休業と短時間勤務をフルに利用した場合のキャリア形成について」は「どちらとも言えない、わからない」が多い。

「非正社員から正社員への登用制度」は「正社員登用の仕組みはない」「わからない」が多い。

「短時間の非正社員の正社員登用までのステップ」は「正社員登用は短時間非正社員は少なく、フルタイム非正社員が多い」が多い。

図表 168 従業員のキャリア形成と制度利用の状況（クラスター４）

Q22-1 目標設定・評価方針:育児休業制度	特に評価の方針を示していない（55.2%）
Q22-2 目標設定・評価方針:短時間勤務制度	特に目標設定や評価の方針を示していない（75.0%）
Q23 多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能となる育成・異動の検討	検討していない、検討する必要性を感じていない（54.2%） わからない（29.2%）
Q25 育児休業と短時間勤務をフルに利用した場合のキャリア形成について	どちらとも言えない、わからない（54.2%）
Q27 非正社員から正社員への登用制度	正社員登用の仕組みはない（34.4%） わからない（14.6%）
Q27-1 短時間の非正社員の正社員登用までのステップ	正社員登用は短時間非正社員は少なく、フルタイム非正社員が多い（56.4%）

6) 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望

子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望を見ると、全体と比較して、「子育てしながら働いている女性の5年前との変化」は「変わっていない

い」「わからない」が多い。

「今後の正社員の中途採用」「今後の非正社員の採用」「今後の再雇用制度」のいずれも「未定、わからない」が多い。

図表 169 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する
今後の展望（クラスター4）

Q30 子育てしながら働いている女性の 5 年前との変化	変わっていない（50.0%） わからない（20.8%）
Q31-1 今後の正社員の中途採用	未定、わからない（41.7%）
Q31-2 今後の非正社員の採用	未定、わからない（50.0%）
Q31-3 今後の再雇用制度	未定、わからない（51.0%）

⑤クラスター5：「両立環境」のみ取り組みが進んでいる。他は遅れている

	両立環境	キャリア形成	女性活躍推進
クラスター5	◎	△	×

- 正社員数は「501～1,000 人以下」、正社員に占める女性割合は「70%～90%未満」、正社員女性の年齢構成の特徴は「20～30 歳代の割合が高い」が多くなっている。
管理職に占める女性の割合は「30%以上 50 未満」が多くなっている。
- 人材不足の業務は、正社員、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも「福祉・医療の専門業務」が多くなっている。
募集人数に対する応募状況は、正社員は「やや応募が少なかった」、フルタイムの非正社員は「十分な応募があった」ところが多くなっている。
小学生以下の子どもがいる女性の応募は、正社員は「応募があり、採用した実績がある」、フルタイムの非正社員は「応募はなかった」ところが多くなっている。
小学生以下の子どもがいる女性を採用したことのあるところについて、採用した業務をみると、正社員、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも「福祉・医療の専門業務」が多くなっている。また、正社員は「経理」も多くなっている。
募集方法は、いずれも「自社のホームページ」が多くなっている。
採用の際に重視している内容は、フルタイムの非正社員は「専門知識・技術」、短時間の非正社員は「仕事への意識、キャリア意識」「専門知識・技術」「コミュニケーション能力」が多くなっている。
正社員の中途採用を行う際に考慮していることは、「残業や出張等にも柔軟な対応ができること」が多くなっている。
- 再雇用制度は、設けておらず、検討の予定もないところが多くなっている。
再雇用制度を設けているところについて、設定方法をみると、「退職時の勤続年数の基準を設けている」ところが多くなっている。
再雇用時の職場の設定は「本人の希望、人員不足の職場等により、調整して配属する」が多くなっている。
再雇用制度のメリットや効果は「不足した人材を確保することができる」「教育コストを抑えることができる」、制度運用上の課題は「実際に制度を利用する人がいない・少ない」が多くなっている。
- 両立支援制度について、無期契約労働者（正社員）に対しては、法定通りの制度を整備しているところが多くなっている。
- 目標設定・評価方針について、育児休業制度は「休業期間については評価対象としていない」、短時間勤務制度利用者は「フルタイム勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度で評価」が多くなっている。
非正社員から正社員への登用制度は、「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」が多くなっている。
- 今後の非正社員の採用は、「現在と同程度」が多くなっている。

1) 企業概要

企業概要をみると、全体と比較して、「従業員数」は「501～1,000人」が多い。

「従業員数に占める女性割合:正社員」は「70%～90%未満」が多い。

「正社員の年齢構成の特徴:女性」は「0～30歳代の割合が高い」が多い。

「管理職に占める女性の割合」は「30%以上 50%未満」が多い。

図表 170 企業概要（クラスター5）

Q3-1 従業員数:正社員	501～1,000人 (29.3%)
Q4-1-1 従業員数に占める女性割合:正社員	70%～90%未満 (21.0%)
Q4-2-2 正社員の年齢構成の特徴:女性	20～30歳代の割合が高い (69.6%)
Q4-3 管理職に占める女性の割合	30%以上 50%未満 (16.5%)

2) 採用方針、中途採用の状況

採用方針、中途採用の状況をみると、全体と比較して、「人材不足の業務」は、正社員、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも「福祉・医療の専門業務」が多い。

「過去3年での採用の募集」は、短時間の非正社員で「募集を行った」が多い。

「募集人数に対する応募状況」は、正社員は「やや応募は少なかった」、フルタイムの非正社員は「十分な応募があった」が多い。

「正社員:小学生以下の子どもがいる女性の応募」は、正社員は「応募があり、採用した実績がある」、フルタイムの非正社員は「応募はなかった」が多い。

「小学生以下の子どもがいる女性を採用した業務」は、正社員は「経理」「福祉・医療の専門業務」、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員は「福祉・医療の専門業務」が多い。

「募集方法」は、正社員、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも「自社のホームページ」が多い。

「重視内容」は、フルタイムの非正社員は、「専門知識・技術」、短時間の非正社員は、「仕事への意欲、キャリア意識」「専門知識・技術」「コミュニケーション能力」が多い。

「正社員の中途採用を行う際に考慮していること」は、「残業や出張等にも柔軟な対応ができること」が多い。

図表 171 採用方針、中途採用の状況（クラスター5）

Q7-1、7-2、7-3 人材不足の業務	【正社員】福祉・医療の専門業務 (29.3%) 【フルタイムの非正社員】福祉・医療の専門業務 (23.2%) 【短時間の非正社員】福祉・医療の専門業務 (22.0%)
Q10 過去3年での採用の募集	【短時間の非正社員】募集を行った (65.9%)
Q8-1、9-1 募集人数に対する応募状況	【正社員】やや応募は少なかった (48.4%) 【フルタイムの非正社員】十分な応募があった (45.5%)
Q8-2、9-2 正社員:小学生以下の子どもがいる女性の応募	【正社員】応募があり、採用した実績がある (43.5%) 【フルタイムの非正社員】応募はなかった (63.6%)
Q8-2-1、9-2-1、10-2-1 :小学生以下	【正社員】経理 (18.5%)

の子どもがいる女性を採用した業務	福祉・医療の専門業務 (74.1%) 【フルタイムの非正社員】 福祉・医療の専門業務 (48.6%) 【短時間の非正社員】 福祉・医療の専門業務 (57.9%)
Q11-1、11-2、11-3 募集方法	【正社員の中途採用】 自社のホームページ (58.5%) 【フルタイムの非正社員】 自社のホームページ (42.7%) 【短時間の非正社員】 自社のホームページ (40.2%)
Q12-2-1、12-3-1 重視内容	【フルタイムの非正社員】 専門知識・技術 (41.5%) 【短時間の非正社員】 仕事への意欲、キャリア意識 (58.5%) 専門知識・技術 (32.9%) コミュニケーション能力 (58.5%)
Q13 正社員の中途採用を行う際に考慮していること	残業や出張等にも柔軟な対応ができること (46.3%)

3) 再雇用制度の状況

(制度を設けている割合 : 13.4%)

再雇用制度の状況を見ると、全体と比較して、「定年退職以外の理由で離職した社員を再雇用する制度」は「再雇用制度を設けておらず、検討の予定もない」が多い。

◆再雇用制度を設けている企業について

「再雇用制度の設定:退職時の勤続年数」は「退職時の勤続年数の基準を設けている」、「再雇用時の職場の設定」は「本人の希望、人員不足の職場等により、調整して配属する」が多い。

「再雇用制度のメリットや効果」は「不足した人材を確保することができる」「教育コストを抑えることができる」が多い。

「再雇用制度の制度運用上の課題」は「実際に制度を利用する人がいない・少ない」が多い。

図表 172 再雇用制度の状況 (クラスター5)

Q15 定年退職以外の理由で離職した社員を再雇用する制度	再雇用制度を設けておらず、検討の予定もない (78.0%)
Q15-3-4 再雇用制度の設定:退職時の勤続年数	退職時の勤続年数の基準を設けている (45.5%)
Q15-5 再雇用時の職場の設定	本人の希望、人員不足の職場等により、調整して配属する (90.9%)
Q15-9 再雇用制度のメリットや効果	不足した人材を確保することができる (72.7%) 教育コストを抑えることができる (54.5%)
Q15-10 再雇用制度の制度運用上の課題	実際に制度を利用する人がいない・少ない (45.5%)

4) 両立支援制度、働き方の見直しの取組み等の状況

両立支援制度、働き方の見直しの取組等の状況を見ると、全体と比較して、「両立支援取組状況:有期契約労働者」は「法定どおりの制度を整備している」が多い。

図表 173 両立支援制度、働き方の見直しの取組み等の状況 (クラスター5)

Q16-2 両立支援取組状況:有期契約労働者	法定どおりの制度を整備している (72.0%)
------------------------	-------------------------

5) 従業員のキャリア形成と制度利用の状況

従業員のキャリア形成と制度利用の状況をみると、全体と比較して、「目標設定・評価方針:育児休業制度」は「休業期間については評価対象としていない」、「目標設定・評価方針:短時間勤務制度」は「フルタイム勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度で評価」が多い。

「非正社員から正社員への登用制度」は「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」が多い。

図表 174 従業員のキャリア形成と制度利用の状況（クラスター5）

Q22-1 目標設定・評価方針:育児休業制度	評価対象としていない (54.9%)
Q22-2 目標設定・評価方針:短時間勤務制度	フルタイム勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度で評価 (25.6%)
Q27 非正社員から正社員への登用制度	正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある (65.9%)

6) 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望

子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望をみると、全体と比較して、「今後の非正社員の採用」は「現在と同程度」が多い。

図表 175 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望（クラスター5）

Q31-2 今後の非正社員の採用	現在と同程度 (54.9%)
------------------	----------------

<クラスター：クロス集計表>

【1）企業概要】

	合計	Q2 業種														
		建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業	飲食業、宿泊業	医療・福祉	教育、学習支援業	その他サービス業	その他	無回答	
全体	645 100.0	38 5.9	140 21.7	6 0.9	31 4.8	38 5.9	79 12.2	33 5.1	6 0.9	12 1.9	112 17.4	25 3.9	75 11.6	42 6.5	8 1.2	
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	10 5.0	35 17.5	1 0.5	20 10.0	6 3.0	22 11.0	20 10.0	1 0.5	3 1.5	39 19.5	6 3.0	19 9.5	16 8.0	2 1.0
	クラスター2	124 100.0	10 8.1	27 21.8	2 1.6	0 0.0	11 8.9	22 17.7	4 3.2	3 2.4	2 1.6	5 4.0	6 4.8	21 16.9	10 8.1	1 0.8
	クラスター3	110 100.0	6 5.5	33 30.0	0 0.0	3 2.7	5 4.5	16 14.5	3 2.7	2 1.8	3 2.7	22 20.0	0 0.0	8 7.3	8 7.3	1 0.9
	クラスター4	96 100.0	8 8.3	26 27.1	1 1.0	5 5.2	12 12.5	10 10.4	1 1.0	0 0.0	2 2.1	11 11.5	3 3.1	13 13.5	4 4.2	0 0.0
	クラスター5	82 100.0	2 2.4	14 17.1	1 1.2	3 3.7	1 1.2	7 8.5	5 6.1	0 0.0	2 2.4	23 28.0	9 11.0	9 11.0	3 3.7	3 3.7

	合計	Q3-1 従業員数：正社員								
		0人	100人以下	101～200人	201～300人	301～500人	501～1,000人	1,001人以上	無回答	
全体	645 100.0	0 0.0	165 25.6	139 21.6	96 14.9	94 14.6	80 12.4	66 10.2	5 0.8	
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	0 0.0	19 9.5	33 16.5	30 15.0	40 20.0	31 15.5	47 23.5	0 0.0
	クラスター2	124 100.0	0 0.0	50 40.3	29 23.4	22 17.7	14 11.3	7 5.6	1 0.8	1 0.8
	クラスター3	110 100.0	0 0.0	32 29.1	29 26.4	17 15.5	17 15.5	10 9.1	5 4.5	0 0.0
	クラスター4	96 100.0	0 0.0	45 46.9	24 25.0	13 13.5	7 7.3	6 6.3	0 0.0	1 1.0
	クラスター5	82 100.0	0 0.0	7 8.5	18 22.0	10 12.2	10 12.2	24 29.3	12 14.6	1 1.2

	合計	Q4-1-1 従業員数に占める女性割合：正社員								
		0%	0%超～10%未満	10%～30%未満	30%～50%未満	50%～70%未満	70%～90%未満	90%以上	無回答	
全体	640 100.0	5 0.8	130 20.3	245 38.3	107 16.7	62 9.7	71 11.1	17 2.7	3 0.5	
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	0 0.0	24 12.0	71 35.5	51 25.5	26 13.0	24 12.0	4 2.0	0 0.0
	クラスター2	123 100.0	0 0.0	32 26.0	61 49.6	17 13.8	4 3.3	5 4.1	3 2.4	1 0.8
	クラスター3	110 100.0	0 0.0	20 18.2	47 42.7	15 13.6	8 7.3	14 12.7	6 5.5	0 0.0
	クラスター4	95 100.0	3 3.2	39 41.1	30 31.6	8 8.4	7 7.4	7 7.4	1 1.1	0 0.0
	クラスター5	81 100.0	0 0.0	7 8.6	29 35.8	12 14.8	13 16.0	17 21.0	1 1.2	2 2.5

		合計	Q4-1-2 従業員数に占める女性割合:非正社員							無回答
			0%	0%超 ~10% 未満	10%~ 30%未 満	30%~ 50%未 満	50%~ 70%未 満	70%~ 90%未 満	90%以 上	
全体		594 100.0	17 2.9	105 17.7	80 13.5	72 12.1	103 17.3	141 23.7	70 11.8	6 1.0
両立・ キャリア ・女性活躍 クラス ター5	クラスター1	191 100.0	2 1.0	17 8.9	27 14.1	23 12.0	43 22.5	50 26.2	26 13.6	3 1.6
	クラスター2	109 100.0	7 6.4	32 29.4	13 11.9	12 11.0	15 13.8	24 22.0	5 4.6	1 0.9
	クラスター3	102 100.0	3 2.9	17 16.7	13 12.7	15 14.7	16 15.7	28 27.5	9 8.8	1 1.0
	クラスター4	84 100.0	4 4.8	23 27.4	19 22.6	7 8.3	7 8.3	10 11.9	14 16.7	0 0.0
	クラスター5	79 100.0	0 0.0	10 12.7	6 7.6	12 15.2	18 22.8	23 29.1	9 11.4	1 1.3

		合計	Q4-2-2 正社員の年齢構成の特徴:女性					無回答
			20~30 歳代の 割合が 高い	40歳代 の割合 が高い	50歳代 の割合 が高い	各年齢 層同程 度であ る	その他	
全体		632 100.0	365 57.8	165 26.1	48 7.6	30 4.7	12 1.9	12 1.9
両立・ キャリア ・女性活躍 クラス ター5	クラスター1	200 100.0	129 64.5	53 26.5	6 3.0	7 3.5	2 1.0	3 1.5
	クラスター2	122 100.0	68 55.7	32 26.2	13 10.7	4 3.3	5 4.1	0 0.0
	クラスター3	110 100.0	65 59.1	22 20.0	10 9.1	7 6.4	4 3.6	2 1.8
	クラスター4	92 100.0	35 38.0	32 34.8	16 17.4	4 4.3	1 1.1	4 4.3
	クラスター5	79 100.0	55 69.6	16 20.3	2 2.5	5 6.3	0 0.0	1 1.3

		合計	Q4-3 管理職に占める女性の割合						無回答
			0%	5%未 満	5%以上 10%未 満	10%以 上 30% 未満	30%以 上 50% 未満	50%以 上	
全体		632 100.0	225 35.6	201 31.8	45 7.1	64 10.1	44 7.0	46 7.3	7 1.1
両立・ キャリア ・女性活躍 クラス ター5	クラスター1	200 100.0	46 23.0	78 39.0	26 13.0	20 10.0	11 5.5	18 9.0	1 0.5
	クラスター2	122 100.0	59 48.4	39 32.0	6 4.9	12 9.8	2 1.6	3 2.5	1 0.8
	クラスター3	110 100.0	40 36.4	34 30.9	4 3.6	12 10.9	8 7.3	11 10.0	1 0.9
	クラスター4	92 100.0	57 62.0	15 16.3	5 5.4	6 6.5	6 6.5	2 2.2	1 1.1
	クラスター5	79 100.0	15 19.0	28 35.4	3 3.8	10 12.7	13 16.5	8 10.1	2 2.5

		合計	Q5-1 従業員数の確保:正社員										
			十分に確保できている	ある程度確保できている	あまり確保できていない	まったく確保できていない	どちらとも言えない	いない(必要ない)	無回答	十分に+ある程度確保できている	あまり+まったく確保できていない	どちらとも言えない	いない(必要ない)
全体		645 100.0	138 21.4	355 55.0	116 18.0	12 1.9	16 2.5	0 0.0	8 1.2	493 76.4	128 19.8	16 2.5	0 0.0
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	43 21.5	124 62.0	23 11.5	2 1.0	6 3.0	0 0.0	2 1.0	167 83.5	25 12.5	6 3.0	0 0.0
	クラスター2	124 100.0	22 17.7	67 54.0	26 21.0	5 4.0	3 2.4	0 0.0	1 0.8	89 71.8	31 25.0	3 2.4	0 0.0
	クラスター3	110 100.0	21 19.1	67 60.9	19 17.3	1 0.9	1 0.9	0 0.0	1 0.9	88 80.0	20 18.2	1 0.9	0 0.0
	クラスター4	96 100.0	22 22.9	42 43.8	26 27.1	2 2.1	3 3.1	0 0.0	1 1.0	64 66.7	28 29.2	3 3.1	0 0.0
	クラスター5	82 100.0	24 29.3	37 45.1	15 18.3	2 2.4	3 3.7	0 0.0	1 1.2	61 74.4	17 20.7	3 3.7	0 0.0

【2）採用方針、中途採用の状況】

		合計	Q6 正社員の採用方針								その他	無回答
			以前より新卒を主とした採用で変化はない	以前は新卒を主、近年、新卒と中途を同程度重視する採用に変えた	以前は新卒を主、近年、中途を主とする採用に変えた	以前から新卒と中途を同程度重視した採用で変化はない	以前は新卒と中途を同程度重視、近年、新卒を主とする採用に変えた	以前は新卒と中途を同程度重視、近年、中途を主とする採用に変えた	以前から中途を主とした採用で変化はない			
全体		645 100.0	207 32.1	41 6.4	13 2.0	181 28.1	48 7.4	15 2.3	104 16.1	22 3.4	14 2.2	
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	86 43.0	16 8.0	3 1.5	47 23.5	17 8.5	4 2.0	17 8.5	5 2.5	5 2.5	
	クラスター2	124 100.0	33 26.6	8 6.5	5 4.0	39 31.5	8 6.5	1 0.8	23 18.5	6 4.8	1 0.8	
	クラスター3	110 100.0	32 29.1	6 5.5	2 1.8	31 28.2	11 10.0	4 3.6	17 15.5	3 2.7	4 3.6	
	クラスター4	96 100.0	22 22.9	6 6.3	1 1.0	25 26.0	5 5.2	2 2.1	29 30.2	4 4.2	2 2.1	
	クラスター5	82 100.0	27 32.9	4 4.9	2 2.4	28 34.1	5 6.1	3 3.7	10 12.2	3 3.7	0 0.0	

		合計	Q7-1 人材不足の業務:正社員																		
			人事・総務	経理	企画・広報	営業事務	その他一般事務	営業	窓口業務	販売	研究開発	生産工程・労務作業	情報システム	サビ ^ス	福祉・医療の専門業務	運輸	保安	その他	不足している業務はなかった	わからない	無回答
全体		645 100.0	64 9.9	56 8.7	17 2.6	38 5.9	35 5.4	134 20.8	21 3.3	25 3.9	35 5.4	106 16.4	59 9.1	40 6.2	109 16.9	31 4.8	6 0.9	59 9.1	130 20.2	13 2.0	18 2.8
両立・キャリア ・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	15 7.5	21 10.5	7 3.5	9 4.5	15 7.5	40 20.0	9 4.5	6 3.0	14 7.0	19 9.5	20 10.0	16 8.0	37 18.5	4 2.0	1 0.5	19 9.5	47 23.5	3 1.5	6 3.0
	クラスター2	124 100.0	14 11.3	14 11.3	1 0.8	6 4.8	6 4.8	35 28.2	4 3.2	8 6.5	8 6.5	33 26.6	11 8.9	5 4.0	4 3.2	10 8.1	1 0.8	19 15.3	25 20.2	0 0.0	6 4.8
	クラスター3	110 100.0	12 10.9	9 8.2	3 2.7	10 9.1	5 4.5	26 23.6	3 2.7	3 2.7	6 5.5	25 22.7	4 3.6	8 7.3	22 20.0	3 2.7	0 0.0	7 6.4	16 14.5	4 3.6	1 0.9
	クラスター4	96 100.0	7 7.3	5 5.2	3 3.1	6 6.3	1 1.0	19 19.8	1 1.0	5 5.2	3 3.1	18 18.8	11 11.5	5 5.2	12 12.5	8 8.3	4 4.2	6 6.3	20 20.8	4 4.2	3 3.1
	クラスター5	82 100.0	12 14.6	5 6.1	2 2.4	3 3.7	6 7.3	8 9.8	3 3.7	1 1.2	4 4.9	7 8.5	12 14.6	5 6.1	24 29.3	3 3.7	0 0.0	5 6.1	17 20.7	1 1.2	0 0.0
	クラスター5	82 100.0	12 14.6	5 6.1	2 2.4	3 3.7	6 7.3	8 9.8	3 3.7	1 1.2	4 4.9	7 8.5	12 14.6	5 6.1	24 29.3	3 3.7	0 0.0	5 6.1	17 20.7	1 1.2	0 0.0

		合計	Q7-2 人材不足の業務:フルタイムの非正社員																		
			人事・総務	経理	企画・広報	営業事務	その他一般事務	営業	窓口業務	販売	研究開発	生産工程・労務作業	情報システム	サビ ^ス	福祉・医療の専門業務	運輸	保安	その他	不足している業務はなかった	わからない	無回答
全体		645 100.0	8 1.2	9 1.4	1 0.2	15 2.3	32 5.0	19 2.9	15 2.3	30 4.7	8 1.2	83 12.9	13 2.0	46 7.1	82 12.7	14 2.2	8 1.2	32 5.0	231 35.8	36 5.6	53 8.2
両立・キャリア ・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	3 1.5	3 1.5	1 0.5	5 2.5	10 5.0	6 3.0	7 3.5	11 5.5	4 2.0	21 10.5	7 3.5	18 9.0	31 15.5	1 0.5	2 1.0	10 5.0	70 35.0	8 4.0	13 6.5
	クラスター2	124 100.0	1 0.8	2 1.6	0 0.0	4 3.2	6 4.8	4 3.2	1 0.8	7 5.6	2 1.6	26 21.0	0 0.0	5 4.0	3 2.4	2 1.6	0 0.0	7 5.6	50 40.3	4 3.2	14 11.3
	クラスター3	110 100.0	4 3.6	3 2.7	0 0.0	4 3.6	6 5.5	6 5.5	5 4.5	5 4.5	1 0.9	13 11.8	2 1.8	10 9.1	16 14.5	3 2.7	3 2.7	6 5.5	33 30.0	8 7.3	7 6.4
	クラスター4	96 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 2.1	1 1.0	1 1.0	4 4.2	0 0.0	12 12.5	0 0.0	8 8.3	8 8.3	6 6.3	1 1.0	2 2.1	41 42.7	9 9.4	6 6.3
	クラスター5	82 100.0	0 0.0	1 1.2	0 0.0	2 2.4	6 7.3	1 1.2	1 1.2	3 3.7	1 1.2	7 8.5	4 4.9	5 6.1	19 23.2	1 1.2	2 2.4	5 6.1	29 35.4	3 3.7	5 6.1
	クラスター5	82 100.0	0 0.0	1 1.2	0 0.0	2 2.4	6 7.3	1 1.2	1 1.2	3 3.7	1 1.2	7 8.5	4 4.9	5 6.1	19 23.2	1 1.2	2 2.4	5 6.1	29 35.4	3 3.7	5 6.1

		合計	Q7-3 人材不足の業務:短時間の非正社員																		
			人事・総務	経理	企画・広報	営業事務	その他一般事務	営業	窓口業務	販売	研究開発	生産工程・労務作業	情報システム	サビ ^ス	福祉・医療の専門業務	運輸	保安	その他	不足している業務はなかった	わからない	無回答
全体		645 100.0	2 0.3	2 0.3	2 0.3	6 0.9	17 2.6	4 0.6	8 1.2	23 3.6	1 0.2	52 8.1	0 0.0	40 6.2	78 12.1	7 1.1	3 0.5	26 4.0	300 46.5	41 6.4	63 9.8
両立・キャリア ・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	2 1.0	1 0.5	2 1.0	1 0.5	5 2.5	1 0.5	4 2.0	7 3.5	0 0.0	12 6.0	0 0.0	10 5.0	28 14.0	1 0.5	0 0.0	6 3.0	98 49.0	14 7.0	19 9.5
	クラスター2	124 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.8	3 2.4	2 1.6	0 0.0	6 4.8	1 0.8	18 14.5	0 0.0	5 4.0	3 2.4	2 1.6	0 0.0	7 5.6	60 48.4	4 3.2	16 12.9
	クラスター3	110 100.0	0 0.0	1 0.9	0 0.0	3 2.7	4 3.6	1 0.9	2 1.8	4 3.6	0 0.0	7 6.4	0 0.0	10 9.1	16 14.5	1 0.9	1 0.9	5 4.5	46 41.8	6 5.5	9 8.2
	クラスター4	96 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.0	0 0.0	1 1.0	4 4.2	0 0.0	9 9.4	0 0.0	7 7.3	8 8.3	3 3.1	1 1.0	1 1.0	50 52.1	9 9.4	4 4.2
	クラスター5	82 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.2	4 4.9	0 0.0	1 1.2	2 2.4	0 0.0	3 3.7	0 0.0	8 9.8	18 22.0	0 0.0	1 1.2	5 6.1	36 43.9	3 3.7	7 8.5
	クラスター5	82 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.2	4 4.9	0 0.0	1 1.2	2 2.4	0 0.0	3 3.7	0 0.0	8 9.8	18 22.0	0 0.0	1 1.2	5 6.1	36 43.9	3 3.7	7 8.5

		合計	Q8-1 正社員:募集人数に対する応募状況				
			十分な応募があった	やや応募は少なかった	応募不足だった	わからない	無回答
全体		499 100.0	156 31.3	179 35.9	164 32.9	10 2.0	2 0.4
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	154 100.0	59 38.3	49 31.8	46 29.9	4 2.6	0 0.0
	クラスター2	97 100.0	32 33.0	37 38.1	29 29.9	2 2.1	1 1.0
	クラスター3	91 100.0	26 28.6	31 34.1	33 36.3	1 1.1	0 0.0
	クラスター4	73 100.0	17 23.3	20 27.4	38 52.1	0 0.0	1 1.4
	クラスター5	62 100.0	18 29.0	30 48.4	12 19.4	3 4.8	0 0.0

		合計	Q8-2 正社員:小学生以下の子どもがいる女性の応募				
			応募があり、採用した実績がある	応募はあったが、採用にいたらなかったことがある	応募はなかった	わからない	無回答
全体		499 100.0	164 32.9	46 9.2	224 44.9	63 12.6	16 3.2
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	154 100.0	57 37.0	16 10.4	59 38.3	23 14.9	6 3.9
	クラスター2	97 100.0	23 23.7	7 7.2	53 54.6	10 10.3	6 6.2
	クラスター3	91 100.0	30 33.0	7 7.7	43 47.3	11 12.1	2 2.2
	クラスター4	73 100.0	16 21.9	8 11.0	43 58.9	7 9.6	0 0.0
	クラスター5	62 100.0	27 43.5	5 8.1	16 25.8	12 19.4	2 3.2

		合計	Q8-2-1 正社員:小学生以下の子どもがいる女性を採用した業務																
			人事・総務	経理	企画・広報	営業事務	その他一般事務	営業	窓口業務	販売	研究開発	生産工程・労務作業	情報システム	サービス	福祉・医療の専門業務	運輸	保安	その他	無回答
全体		164 100.0	20 12.2	14 8.5	2 1.2	17 10.4	28 17.1	5 3.0	5 3.0	4 2.4	0 0.0	16 9.8	3 1.8	7 4.3	79 48.2	0 0.0	1 0.6	9 5.5	2 1.2
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	57 100.0	7 12.3	6 10.5	1 1.8	4 7.0	6 10.5	3 5.3	3 5.3	4 7.0	0 0.0	4 7.0	3 5.3	3 5.3	27 47.4	0 0.0	0 0.0	5 8.8	2 3.5
	クラスター2	23 100.0	4 17.4	0 0.0	0 0.0	4 17.4	7 30.4	0 0.0	1 4.3	0 0.0	0 0.0	6 26.1	0 0.0	0 0.0	5 21.7	0 0.0	1 4.3	2 8.7	0 0.0
	クラスター3	30 100.0	4 13.3	2 6.7	0 0.0	4 13.3	3 10.0	2 6.7	1 3.3	0 0.0	0 0.0	5 16.7	0 0.0	1 3.3	12 40.0	0 0.0	0 0.0	1 3.3	0 0.0
	クラスター4	16 100.0	2 12.5	1 6.3	0 0.0	2 12.5	4 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	0 0.0	2 12.5	5 31.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	クラスター5	27 100.0	2 7.4	5 18.5	1 3.7	2 7.4	6 22.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.7	20 74.1	0 0.0	0 0.0	1 3.7	0 0.0

		合計	Q9-1 フタイムの非正社員：募集人数に対する応募状況				
			十分な応募があった	やや応募は少なかった	応募不足だった	わからない	無回答
全体		407 100.0	122 30.0	136 33.4	146 35.9	5 1.2	4 1.0
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	139 100.0	49 35.3	55 39.6	36 25.9	2 1.4	2 1.4
	クラスター2	72 100.0	15 20.8	28 38.9	29 40.3	0 0.0	1 1.4
	クラスター3	70 100.0	11 15.7	24 34.3	35 50.0	0 0.0	0 0.0
	クラスター4	52 100.0	15 28.8	12 23.1	24 46.2	0 0.0	1 1.9
	クラスター5	55 100.0	25 45.5	13 23.6	14 25.5	3 5.5	0 0.0

		合計	Q9-2 フタイムの非正社員：小学生以下の子どもがいる女性の応募				
			応募があり、採用した実績がある	応募はあったが、採用にいたらなかったことがある	応募はなかった	わからない	無回答
全体		407 100.0	214 52.6	18 4.4	123 30.2	58 14.3	7 1.7
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	139 100.0	84 60.4	5 3.6	34 24.5	20 14.4	3 2.2
	クラスター2	72 100.0	28 38.9	3 4.2	35 48.6	7 9.7	0 0.0
	クラスター3	70 100.0	38 54.3	4 5.7	17 24.3	11 15.7	1 1.4
	クラスター4	52 100.0	19 36.5	3 5.8	23 44.2	6 11.5	2 3.8
	クラスター5	55 100.0	35 63.6	3 5.5	7 12.7	12 21.8	0 0.0

		合計	Q9-2-1 フタイムの非正社員：小学生以下の子どもがいる女性を採用した業務																
			人事・総務	経理	企画・広報	営業事務	その他一般事務	営業	窓口業務	販売	研究開発	生産工程・労務作業	情報システム	サポ・ス	福祉・医療の専門業務	運輸	保安	その他	無回答
全体		214 100.0	16 7.5	11 5.1	2 0.9	10 4.7	62 29.0	9 4.2	16 7.5	18 8.4	6 2.8	27 12.6	3 1.4	18 8.4	76 35.5	0 0.0	0 0.0	17 7.9	1 0.5
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	84 100.0	9 10.7	5 6.0	0 0.0	5 6.0	26 31.0	4 4.8	8 9.5	6 7.1	4 4.8	11 13.1	2 2.4	6 7.1	35 41.7	0 0.0	0 0.0	2 2.4	1 1.2
	クラスター2	28 100.0	2 7.1	1 3.6	0 0.0	1 3.6	12 42.9	3 10.7	1 3.6	5 17.9	0 0.0	5 17.9	0 0.0	3 10.7	2 7.1	0 0.0	0 0.0	4 14.3	0 0.0
	クラスター3	38 100.0	0 0.0	2 5.3	0 0.0	2 5.3	7 18.4	2 5.3	3 7.9	4 10.5	0 0.0	5 13.2	1 2.6	5 13.2	13 34.2	0 0.0	0 0.0	3 7.9	0 0.0
	クラスター4	19 100.0	2 10.5	1 5.3	0 0.0	2 10.5	3 15.8	0 0.0	1 5.3	2 10.5	0 0.0	4 21.1	0 0.0	1 5.3	5 26.3	0 0.0	0 0.0	1 5.3	0 0.0
	クラスター5	35 100.0	3 8.6	2 5.7	2 5.7	0 0.0	13 37.1	0 0.0	1 2.9	1 2.9	2 5.7	1 2.9	0 0.0	3 8.6	17 48.6	0 0.0	0 0.0	5 14.3	0 0.0

		合計	Q10 短時間の非正社員:過去3年での採用の募集			
			募集を行った	募集は行っていない	わからない	無回答
全体		645 100.0	368 57.1	262 40.6	6 0.9	9 1.4
両立・ キャリア ・女性活躍 クラスター5	クラスター1	200 100.0	113 56.5	82 41.0	2 1.0	3 1.5
	クラスター2	124 100.0	64 51.6	58 46.8	2 1.6	0 0.0
	クラスター3	110 100.0	66 60.0	41 37.3	2 1.8	1 0.9
	クラスター4	96 100.0	52 54.2	43 44.8	0 0.0	1 1.0
	クラスター5	82 100.0	54 65.9	28 34.1	0 0.0	0 0.0

		合計	Q10-1 短時間の非正社員:募集人数に対する応募状況				
			十分な応募があった	やや応募は少なかった	応募不足だった	わからない	無回答
全体		368 100.0	112 30.4	140 38.0	115 31.3	7 1.9	1 0.3
両立・ キャリア ・女性活 躍クラス ター5	クラスター1	113 100.0	38 33.6	46 40.7	30 26.5	4 3.5	0 0.0
	クラスター2	64 100.0	16 25.0	27 42.2	21 32.8	0 0.0	0 0.0
	クラスター3	66 100.0	13 19.7	27 40.9	27 40.9	1 1.5	0 0.0
	クラスター4	52 100.0	16 30.8	15 28.8	19 36.5	1 1.9	1 1.9
	クラスター5	54 100.0	20 37.0	19 35.2	14 25.9	1 1.9	0 0.0

		合計	Q10-2 短時間の非正社員:小学生以下の子どもがいる女性の応募				
			応募があり、採用した実績がある	応募はあったが、採用にいたらなかったことがある	応募はなかった	わからない	無回答
全体		368 100.0	231 62.8	22 6.0	69 18.8	53 14.4	7 1.9
両立・ キャリア ・女性活 躍クラス ター5	クラスター1	113 100.0	78 69.0	2 1.8	15 13.3	20 17.7	3 2.7
	クラスター2	64 100.0	36 56.3	2 3.1	18 28.1	10 15.6	1 1.6
	クラスター3	66 100.0	40 60.6	6 9.1	12 18.2	8 12.1	2 3.0
	クラスター4	52 100.0	26 50.0	5 9.6	14 26.9	6 11.5	1 1.9
	クラスター5	54 100.0	38 70.4	6 11.1	6 11.1	7 13.0	0 0.0

	合計	Q10-2-1 短時間の非正社員：小学生以下の子どもがいる女性を採用した業務																	
		人事・総務	経理	企画・広報	営業事務	その他一般事務	営業	窓口業務	販売	研究開発	生産工程・労務作業	情報システム	サービス	福祉・医療の専門業務	運輸	保安	その他	無回答	
全体	231 100.0	6 2.6	9 3.9	3 1.3	11 4.8	56 24.2	9 3.9	14 6.1	20 8.7	1 0.4	39 16.9	0 0.0	25 10.8	83 35.9	0 0.0	1 0.4	16 6.9	0 0.0	
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	78 100.0	3 3.8	6 7.7	2 2.6	6 7.7	25 32.1	4 5.1	6 7.7	6 7.7	0 0.0	12 15.4	0 0.0	7 9.0	29 37.2	0 0.0	1 1.3	4 5.1	0 0.0
	クラスター2	36 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 8.3	5 13.9	2 5.6	1 2.8	3 8.3	0 0.0	10 27.8	0 0.0	3 8.3	7 19.4	0 0.0	0 0.0	6 16.7	0 0.0
	クラスター3	40 100.0	1 2.5	0 0.0	0 0.0	2 5.0	7 17.5	2 5.0	2 5.0	5 12.5	1 2.5	6 15.0	0 0.0	5 12.5	13 32.5	0 0.0	0 0.0	4 10.0	0 0.0
	クラスター4	26 100.0	1 3.8	1 3.8	0 0.0	0 0.0	7 26.9	0 0.0	1 3.8	3 11.5	0 0.0	7 26.9	0 0.0	4 15.4	7 26.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	クラスター5	38 100.0	1 2.6	1 2.6	1 2.6	0 0.0	9 23.7	0 0.0	3 7.9	2 5.3	0 0.0	2 5.3	0 0.0	6 15.8	22 57.9	0 0.0	0 0.0	1 2.6	0 0.0

	合計	Q11-1 募集方法：正社員の中途採用											無回答
		自社のホームページ	会社説明会の開催	新聞の折り込みチラシ、新聞の求人欄	ハローワーク	求人情報誌、就職関連雑誌	求人サイト、就職関連サイト	人材バンク	事業所や店頭等への求人広告の掲示	社員等による紹介	その他		
全体	645 100.0	299 46.4	84 13.0	117 18.1	416 64.5	122 18.9	207 32.1	119 18.4	23 3.6	196 30.4	64 9.9	59 9.1	
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	110 55.0	29 14.5	41 20.5	110 55.0	36 18.0	70 35.0	50 25.0	6 3.0	65 32.5	21 10.5	24 12.0
	クラスター2	124 100.0	51 41.1	18 14.5	24 19.4	87 70.2	21 16.9	33 26.6	19 15.3	3 2.4	37 29.8	12 9.7	8 6.5
	クラスター3	110 100.0	44 40.0	11 10.0	23 20.9	84 76.4	25 22.7	40 36.4	17 15.5	5 4.5	30 27.3	9 8.2	4 3.6
	クラスター4	96 100.0	31 32.3	8 8.3	10 10.4	69 71.9	19 19.8	25 26.0	10 10.4	3 3.1	29 30.2	8 8.3	6 6.3
	クラスター5	82 100.0	48 58.5	15 18.3	14 17.1	45 54.9	13 15.9	33 40.2	21 25.6	6 7.3	26 31.7	11 13.4	7 8.5

	合計	Q11-2 募集方法：フルタイムの非正社員の採用											無回答
		自社のホームページ	会社説明会の開催	新聞の折り込みチラシ、新聞の求人欄	ハローワーク	求人情報誌、就職関連雑誌	求人サイト、就職関連サイト	人材バンク	事業所や店頭等への求人広告の掲示	社員等による紹介	その他		
全体	645 100.0	176 27.3	20 3.1	137 21.2	382 59.2	125 19.4	116 18.0	60 9.3	30 4.7	155 24.0	54 8.4	131 20.3	
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	65 32.5	7 3.5	50 25.0	127 63.5	42 21.0	42 21.0	23 11.5	12 6.0	58 29.0	17 8.5	33 16.5
	クラスター2	124 100.0	30 24.2	4 3.2	26 21.0	67 54.0	20 16.1	19 15.3	7 5.6	3 2.4	27 21.8	10 8.1	25 20.2
	クラスター3	110 100.0	25 22.7	1 0.9	22 20.0	68 61.8	23 20.9	21 19.1	9 8.2	7 6.4	24 21.8	6 5.5	24 21.8
	クラスター4	96 100.0	13 13.5	1 1.0	12 12.5	50 52.1	20 20.8	13 13.5	8 8.3	4 4.2	17 17.7	13 13.5	21 21.9
	クラスター5	82 100.0	35 42.7	7 8.5	20 24.4	50 61.0	13 15.9	20 24.4	12 14.6	4 4.9	22 26.8	7 8.5	16 19.5

		合計	Q11-3 募集方法:短時間の非正社員の採用										
			自社のホームページ	会社説明会の開催	新聞の折り込みチラシ、新聞の求人欄	ハローワーク	求人情報誌、就職関連雑誌	求人サイト、就職関連サイト	人材バンク	事業所や店頭等への求人広告の掲示	社員等による紹介	その他	無回答
全体		645 100.0	145 22.5	13 2.0	126 19.5	340 52.7	121 18.8	89 13.8	37 5.7	35 5.4	147 22.8	57 8.8	162 25.1
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	50 25.0	3 1.5	45 22.5	110 55.0	39 19.5	34 17.0	8 4.0	15 7.5	46 23.0	14 7.0	51 25.5
	クラスター2	124 100.0	28 22.6	4 3.2	21 16.9	55 44.4	21 16.9	16 12.9	6 4.8	5 4.0	31 25.0	11 8.9	30 24.2
	クラスター3	110 100.0	18 16.4	1 0.9	19 17.3	64 58.2	22 20.0	16 14.5	8 7.3	5 4.5	20 18.2	7 6.4	29 26.4
	クラスター4	96 100.0	11 11.5	1 1.0	15 15.6	43 44.8	18 18.8	8 8.3	5 5.2	3 3.1	18 18.8	11 11.5	29 30.2
	クラスター5	82 100.0	33 40.2	4 4.9	20 24.4	47 57.3	16 19.5	15 18.3	9 11.0	7 8.5	24 29.3	12 14.6	15 18.3

		合計	Q12-1-1 重視内容:正社員の中途採用														
			仕事への意欲、キャリア意識	専門知識・技術	コミュニケーション能力	人柄	健康・体力	職務経験	正社員での勤務経験	初職の仕事内容	離職期間	資格	学歴	語学力	パソコン操作能力	その他	無回答
全体		645 100.0	451 69.9	356 55.2	396 61.4	416 64.5	310 48.1	352 54.6	68 10.5	10 1.6	46 7.1	196 30.4	43 6.7	24 3.7	69 10.7	19 2.9	37 5.7
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	154 77.0	125 62.5	142 71.0	131 65.5	104 52.0	121 60.5	22 11.0	5 2.5	18 9.0	68 34.0	19 9.5	11 5.5	27 13.5	7 3.5	12 6.0
	クラスター2	124 100.0	85 68.5	55 44.4	65 52.4	71 57.3	61 49.2	62 50.0	10 8.1	0 0.0	5 4.0	34 27.4	4 3.2	3 2.4	14 11.3	3 2.4	7 5.6
	クラスター3	110 100.0	78 70.9	59 53.6	66 60.0	74 67.3	54 49.1	57 51.8	12 10.9	2 1.8	10 9.1	34 30.9	7 6.4	3 2.7	7 6.4	4 3.6	4 3.6
	クラスター4	96 100.0	60 62.5	55 57.3	55 57.3	65 67.7	45 46.9	53 55.2	10 10.4	1 1.0	6 6.3	25 26.0	6 6.3	2 2.1	10 10.4	0 0.0	3 3.1
	クラスター5	82 100.0	52 63.4	53 64.6	53 64.6	54 65.9	30 36.6	47 57.3	10 12.2	1 1.2	5 6.1	23 28.0	7 8.5	5 6.1	9 11.0	4 4.9	5 6.1

		合計	Q12-2-1 重視内容:7割以上の非正社員の採用														
			仕事への意欲、キャリア意識	専門知識・技術	コミュニケーション能力	人柄	健康・体力	職務経験	正社員での勤務経験	初職の仕事内容	離職期間	資格	学歴	語学力	パソコン操作能力	その他	無回答
全体		645 100.0	371 57.5	207 32.1	353 54.7	387 60.0	285 44.2	263 40.8	28 4.3	4 0.6	21 3.3	142 22.0	16 2.5	9 1.4	69 10.7	21 3.3	99 15.3
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	133 66.5	76 38.0	125 62.5	128 64.0	97 48.5	96 48.0	8 4.0	3 1.5	8 4.0	49 24.5	8 4.0	4 2.0	30 15.0	6 3.0	23 11.5
	クラスター2	124 100.0	61 49.2	24 19.4	58 46.8	68 54.8	55 44.4	51 41.1	7 5.6	1 0.8	1 0.8	22 17.7	3 2.4	1 0.8	10 8.1	2 1.6	24 19.4
	クラスター3	110 100.0	65 59.1	33 30.0	62 56.4	69 62.7	52 47.3	42 38.2	4 3.6	0 0.0	4 3.6	31 28.2	3 2.7	2 1.8	9 8.2	6 5.5	12 10.9
	クラスター4	96 100.0	48 50.0	34 35.4	49 51.0	51 53.1	41 42.7	35 36.5	4 4.2	0 0.0	2 2.1	14 14.6	0 0.0	0 0.0	10 10.4	4 4.2	16 16.7
	クラスター5	82 100.0	48 58.5	34 41.5	47 57.3	52 63.4	26 31.7	34 41.5	5 6.1	0 0.0	3 3.7	19 23.2	2 2.4	2 2.4	10 12.2	3 3.7	12 14.6

		合計	Q12-3-1 重視内容:短時間の非正社員の採用														
			仕事 への 意欲、 キャリア 意識	専門 知識・ 技術	コミュニ ケーション 能力	人柄	健康・ 体力	職務 経験	正社 員で の勤 務経 験	初職 の仕 事内 容	離職 期間	資格	学歴	語学 力	パソ コン 操作 能力	その 他	無回 答
全体		645 100.0	314 48.7	130 20.2	309 47.9	370 57.4	256 39.7	196 30.4	19 2.9	5 0.8	14 2.2	84 13.0	7 1.1	3 0.5	50 7.8	31 4.8	136 21.1
両立・ キャリア ・女性 活躍ク ラスタ ー5	クラスター 1	200 100.0	103 51.5	38 19.0	103 51.5	115 57.5	85 42.5	62 31.0	4 2.0	4 2.0	4 2.0	26 13.0	3 1.5	1 0.5	19 9.5	13 6.5	42 21.0
	クラスター 2	124 100.0	55 44.4	17 13.7	51 41.1	66 53.2	50 40.3	40 32.3	3 2.4	0 0.0	1 0.8	10 8.1	3 2.4	0 0.0	9 7.3	4 3.2	28 22.6
	クラスター 3	110 100.0	55 50.0	26 23.6	53 48.2	65 59.1	41 37.3	33 30.0	5 4.5	0 0.0	2 1.8	18 16.4	0 0.0	2 1.8	4 3.6	5 4.5	21 19.1
	クラスター 4	96 100.0	37 38.5	17 17.7	40 41.7	52 54.2	39 40.6	25 26.0	3 3.1	1 1.0	2 2.1	9 9.4	0 0.0	0 0.0	9 9.4	3 3.1	25 26.0
	クラスター 5	82 100.0	48 58.5	27 32.9	48 58.5	53 64.6	29 35.4	26 31.7	3 3.7	0 0.0	2 2.4	16 19.5	1 1.2	0 0.0	8 9.8	6 7.3	12 14.6

		合計	Q13 正社員の中途採用を行う際に考慮していること						無回答
			離職期 間が短 く、訓 練に時 間がか かりそ うにな いこと	就業が 不規則 になり がちで ないこ と	残業や 出張等 にも柔 軟な対 応がで きるこ と	一定期 間の継 続的な 就業が 見込め ること	フルタイム での勤 務が可 能なこ と	いずれ もない	
全体		645 100.0	172 26.7	149 23.1	242 37.5	395 61.2	318 49.3	65 10.1	49 7.6
両立・ キャリア ・女性 活躍ク ラスタ ー5	クラスター1	200 100.0	63 31.5	52 26.0	81 40.5	120 60.0	100 50.0	21 10.5	16 8.0
	クラスター2	124 100.0	28 22.6	24 19.4	37 29.8	81 65.3	62 50.0	10 8.1	9 7.3
	クラスター3	110 100.0	25 22.7	27 24.5	37 33.6	71 64.5	54 49.1	13 11.8	5 4.5
	クラスター4	96 100.0	28 29.2	20 20.8	38 39.6	58 60.4	47 49.0	11 11.5	4 4.2
	クラスター5	82 100.0	20 24.4	22 26.8	38 46.3	52 63.4	40 48.8	8 9.8	7 8.5

		合計	Q14 小学生以下の子どもがいる女性を採用する際に取り組んでいること					無回答
			社内の両立支援制度等に関する説明	子育てしながら働いている女性社員の働き方の紹介	再就職を希望する主婦等に対するインタビュー、職場体験の受け入れ	その他	特に行っていることはない	
全体		645 100.0	143 22.2	108 16.7	25 3.9	30 4.7	382 59.2	25 3.9
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	77 38.5	55 27.5	12 6.0	8 4.0	84 42.0	6 3.0
	クラスター2	124 100.0	12 9.7	11 8.9	2 1.6	4 3.2	95 76.6	3 2.4
	クラスター3	110 100.0	19 17.3	20 18.2	6 5.5	5 4.5	67 60.9	4 3.6
	クラスター4	96 100.0	7 7.3	5 5.2	0 0.0	3 3.1	80 83.3	2 2.1
	クラスター5	82 100.0	23 28.0	16 19.5	5 6.1	6 7.3	41 50.0	2 2.4

【3）再雇用制度の状況】

		合計	Q15 定年退職以外の理由で離職した社員を再雇用する制度			無回答
			再雇用制度を設けている	再雇用制度を設けていないが、今後、設けることを検討	再雇用制度を設けておらず、検討の予定もない	
全体		645 100.0	108 16.7	104 16.1	428 66.4	5 0.8
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	52 26.0	27 13.5	121 60.5	0 0.0
	クラスター2	124 100.0	15 12.1	29 23.4	80 64.5	0 0.0
	クラスター3	110 100.0	17 15.5	23 20.9	70 63.6	0 0.0
	クラスター4	96 100.0	9 9.4	11 11.5	75 78.1	1 1.0
	クラスター5	82 100.0	11 13.4	7 8.5	64 78.0	0 0.0

		合計	Q15-3-3 再雇用制度の設定:離職時の雇用形態				無回答
			正社員	フルタイムの 非正社員	短時間の 非正社員	その他	
全体		108 100.0	96 88.9	32 29.6	30 27.8	4 3.7	2 1.9
両立・ キャリア ・女性活躍 クラスター 5	クラスター1	52 100.0	51 98.1	10 19.2	9 17.3	1 1.9	1 1.9
	クラスター2	15 100.0	11 73.3	4 26.7	5 33.3	1 6.7	0 0.0
	クラスター3	17 100.0	13 76.5	6 35.3	5 29.4	0 0.0	0 0.0
	クラスター4	9 100.0	7 77.8	6 66.7	5 55.6	0 0.0	1 11.1
	クラスター5	11 100.0	10 90.9	4 36.4	4 36.4	2 18.2	0 0.0

		合計	Q15-3-4 再雇用制度の設定:退職時の勤続年数			無回答
			退職時の勤 続年数の基 準を設けて いる	退職時の勤 続年数につ いて基準は 設けていな い	その他	
全体		108 100.0	37 34.3	65 60.2	2 1.9	4 3.7
両立・ キャリア ・女性活 躍クラス ター5	クラスター1	52 100.0	26 50.0	21 40.4	2 3.8	3 5.8
	クラスター2	15 100.0	1 6.7	14 93.3	0 0.0	0 0.0
	クラスター3	17 100.0	4 23.5	13 76.5	0 0.0	0 0.0
	クラスター4	9 100.0	0 0.0	8 88.9	0 0.0	1 11.1
	クラスター5	11 100.0	5 45.5	6 54.5	0 0.0	0 0.0

		合計	Q15-3-5 再雇用制度の設定:年数の期限設定				無回答
			離職後の年 数期限を設 定している	子どもの年 齢で限定し ている	その他	離職後の期 間や子ども の年齢等、年 数の限定は していない	
全体		108 100.0	28 25.9	6 5.6	7 6.5	64 59.3	5 4.6
両立・ キャリア ・女性活躍 クラスター 5	クラスター1	52 100.0	21 40.4	2 3.8	6 11.5	24 46.2	0 0.0
	クラスター2	15 100.0	0 0.0	1 6.7	0 0.0	14 93.3	0 0.0
	クラスター3	17 100.0	3 17.6	2 11.8	1 5.9	9 52.9	3 17.6
	クラスター4	9 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 88.9	1 11.1
	クラスター5	11 100.0	3 27.3	1 9.1	0 0.0	7 63.6	0 0.0

		合計	Q15-5 再雇用時の職場の設定			
			原則、退職時の職場に復帰する	本人の希望、人員不足の職場等により、調整して配属する	その他	無回答
全体		108 100.0	31 28.7	69 63.9	2 1.9	6 5.6
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	52 100.0	10 19.2	38 73.1	2 3.8	2 3.8
	クラスター2	15 100.0	9 60.0	6 40.0	0 0.0	0 0.0
	クラスター3	17 100.0	6 35.3	9 52.9	0 0.0	2 11.8
	クラスター4	9 100.0	4 44.4	4 44.4	0 0.0	1 11.1
	クラスター5	11 100.0	1 9.1	10 90.9	0 0.0	0 0.0

		合計	Q15-9 再雇用制度のメリットや効果							
			不足した人材を確保することができる	会社への愛着を持った人を雇用することができる	退職前に培った業務経験を活かして働いてもらうことができる	退職前の人脈を活かして働いてもらうことができる	教育コストを抑えることができる	その他	特にない、わからない	無回答
全体		108 100.0	65 60.2	55 50.9	85 78.7	27 25.0	38 35.2	1 0.9	5 4.6	3 2.8
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	52 100.0	32 61.5	30 57.7	44 84.6	15 28.8	20 38.5	1 1.9	2 3.8	0 0.0
	クラスター2	15 100.0	9 60.0	6 40.0	11 73.3	2 13.3	4 26.7	0 0.0	1 6.7	0 0.0
	クラスター3	17 100.0	7 41.2	8 47.1	13 76.5	4 23.5	6 35.3	0 0.0	0 0.0	2 11.8
	クラスター4	9 100.0	8 88.9	3 33.3	7 77.8	3 33.3	1 11.1	0 0.0	1 11.1	0 0.0
	クラスター5	11 100.0	8 72.7	5 45.5	8 72.7	3 27.3	6 54.5	0 0.0	1 9.1	0 0.0

		合計	Q15-10 再雇用制度の制度運用上の課題						無回答
			実際に制度を利用する人が少ない	職場のマッチングが難しい	再雇用希望者の情報更新等の管理が難しい	復帰後、必要な知識・技術の習得に時間がかかる、教育コストがかかる	その他	特にない、わからない	
全体		108 100.0	35 32.4	9 8.3	18 16.7	3 2.8	1 0.9	47 43.5	5 4.6
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	52 100.0	20 38.5	6 11.5	14 26.9	1 1.9	1 1.9	17 32.7	1 1.9
	クラスター2	15 100.0	4 26.7	0 0.0	1 6.7	0 0.0	0 0.0	11 73.3	0 0.0
	クラスター3	17 100.0	2 11.8	2 11.8	2 11.8	1 5.9	0 0.0	8 47.1	2 11.8
	クラスター4	9 100.0	4 44.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 55.6	0 0.0
	クラスター5	11 100.0	5 45.5	1 9.1	1 9.1	1 9.1	0 0.0	4 36.4	0 0.0

		合計	Q15-11 再雇用制度を設けていない理由							無回答
			人材が不足していない、人材の確保に課題がないため	制度を作らなくても、必要に応じて個別に対応しているため	出産や育児で離職する人が少ないため	制度設計に時間がかかるため	退職した人を再度、雇用したいとは思わないため	その他	わからない	
全体		428 100.0	56 13.1	250 58.4	220 51.4	16 3.7	25 5.8	20 4.7	12 2.8	7 1.6
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	121 100.0	14 11.6	69 57.0	61 50.4	0 0.0	2 1.7	7 5.8	3 2.5	3 2.5
	クラスター2	80 100.0	12 15.0	45 56.3	50 62.5	4 5.0	5 6.3	2 2.5	0 0.0	1 1.3
	クラスター3	70 100.0	12 17.1	39 55.7	31 44.3	9 12.9	7 10.0	1 1.4	2 2.9	1 1.4
	クラスター4	75 100.0	7 9.3	46 61.3	34 45.3	2 2.7	6 8.0	5 6.7	4 5.3	1 1.3
	クラスター5	64 100.0	10 15.6	37 57.8	37 57.8	1 1.6	5 7.8	5 7.8	2 3.1	1 1.6

【4）両立支援制度、働き方の見直しの取組等の状況】

		合計	Q16-1 両立支援取組状況:無期契約労働者				
			法定どおりの制度を整備している	法を上回る制度を整備している	法を上回る制度とし、かつ、利用しやすくなる取り組みを実施	わからない、対象者がいない	無回答
全体		645 100.0	442 68.5	100 15.5	52 8.1	41 6.4	10 1.6
両立・キャリア・女性活躍 クラスター5	クラスター1	200 100.0	103 51.5	54 27.0	41 20.5	2 1.0	0 0.0
	クラスター2	124 100.0	94 75.8	8 6.5	2 1.6	18 14.5	2 1.6
	クラスター3	110 100.0	88 80.0	16 14.5	4 3.6	2 1.8	0 0.0
	クラスター4	96 100.0	78 81.3	2 2.1	0 0.0	15 15.6	1 1.0
	クラスター5	82 100.0	58 70.7	17 20.7	4 4.9	1 1.2	2 2.4

		合計	Q16-2 両立支援取組状況:有期契約労働者				
			法定どおりの制度を整備している	法を上回る制度を整備している	法を上回る制度とし、かつ、利用しやすくなる取り組みを実施	わからない、対象者がいない	無回答
全体		645 100.0	400 62.0	54 8.4	26 4.0	126 19.5	39 6.0
両立・キャリア・女性活躍 クラスター5	クラスター1	200 100.0	111 55.5	32 16.0	23 11.5	28 14.0	6 3.0
	クラスター2	124 100.0	79 63.7	3 2.4	1 0.8	33 26.6	8 6.5
	クラスター3	110 100.0	75 68.2	8 7.3	1 0.9	19 17.3	7 6.4
	クラスター4	96 100.0	56 58.3	0 0.0	0 0.0	35 36.5	5 5.2
	クラスター5	82 100.0	59 72.0	8 9.8	1 1.2	9 11.0	5 6.1

	合計	Q18-1 無期契約労働者に導入しているもの											
		始業または終業時間の繰上げ・繰下げ	1日の所定労働時間を短縮する制度	週または月の所定労働日数を短縮する制度	半日単位、時間単位等の休暇制度	フレックスタイム制度	休日勤務の免除	テレワークなどの在宅勤務制度	テレワークなどの在宅勤務以外の勤務場所の設定	育児・介護事由で利用できる独自の休暇制度	失効年次有給休暇の積立制度の育児・介護事由利用	無回答	
全体	645 100.0	357 55.3	501 77.7	158 24.5	363 56.3	157 24.3	210 32.6	87 13.5	74 11.5	163 25.3	129 20.0	67 10.4	
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	129 64.5	180 90.0	43 21.5	138 69.0	55 27.5	76 38.0	26 13.0	20 10.0	67 33.5	52 26.0	5 2.5
	クラスター2	124 100.0	70 56.5	91 73.4	43 34.7	66 53.2	35 28.2	44 35.5	23 18.5	22 17.7	41 33.1	30 24.2	14 11.3
	クラスター3	110 100.0	57 51.8	85 77.3	26 23.6	60 54.5	25 22.7	32 29.1	15 13.6	13 11.8	19 17.3	18 16.4	9 8.2
	クラスター4	96 100.0	52 54.2	61 63.5	22 22.9	39 40.6	19 19.8	24 25.0	13 13.5	12 12.5	14 14.6	15 15.6	23 24.0
	クラスター5	82 100.0	35 42.7	64 78.0	15 18.3	48 58.5	17 20.7	24 29.3	6 7.3	3 3.7	17 20.7	10 12.2	6 7.3

	合計	Q19 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること								
		管理職に対するマネジメント研修を実施している	管理職の職場運営に関する相談窓口、相談担当を設置している	管理職を対象とした職場運営マニュアルを作成している	制度利用者と管理職との面談等を制度化している	雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を図っている	その他	特に何もしていない	無回答	
全体	645 100.0	76 11.8	73 11.3	21 3.3	61 9.5	306 47.4	35 5.4	227 35.2	18 2.8	
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	54 27.0	40 20.0	17 8.5	40 20.0	122 61.0	15 7.5	30 15.0	2 1.0
	クラスター2	124 100.0	2 1.6	8 6.5	2 1.6	7 5.6	51 41.1	3 2.4	61 49.2	3 2.4
	クラスター3	110 100.0	4 3.6	13 11.8	0 0.0	8 7.3	53 48.2	8 7.3	34 30.9	3 2.7
	クラスター4	96 100.0	2 2.1	3 3.1	0 0.0	1 1.0	23 24.0	3 3.1	64 66.7	4 4.2
	クラスター5	82 100.0	14 17.1	5 6.1	2 2.4	4 4.9	44 53.7	6 7.3	26 31.7	0 0.0

		合計	Q20 異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度						
			住居変更を伴う異動・転勤を免除する仕組みや制度がある	住居変更を伴わない異動・転勤を免除する仕組みや制度がある	仕事と育児を両立できる異動・転勤とする等、配慮している	本人の希望による異動・転勤を認めている	その他	異動によって勤務場所が変わることはない	無回答
全体		645 100.0	26 4.0	11 1.7	277 42.9	75 11.6	39 6.0	230 35.7	47 7.3
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	21 10.5	8 4.0	121 60.5	33 16.5	9 4.5	40 20.0	9 4.5
	クラスター2	124 100.0	2 1.6	1 0.8	47 37.9	10 8.1	8 6.5	55 44.4	8 6.5
	クラスター3	110 100.0	1 0.9	0 0.0	53 48.2	9 8.2	5 4.5	44 40.0	4 3.6
	クラスター4	96 100.0	0 0.0	2 2.1	23 24.0	7 7.3	10 10.4	49 51.0	6 6.3
	クラスター5	82 100.0	2 2.4	0 0.0	26 31.7	11 13.4	6 7.3	31 37.8	8 9.8

【5）従業員のキャリア形成と制度利用の状況】

		合計	Q22-1 目標設定・評価方針・育児休業制度					
			評価対象としていない	休業前の評価としている	平均的な評価としている	特に評価の方針を示していない	その他	無回答
全体		645 100.0	249 38.6	73 11.3	75 11.6	201 31.2	9 1.4	38 5.9
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	104 52.0	24 12.0	34 17.0	34 17.0	2 1.0	2 1.0
	クラスター2	124 100.0	31 25.0	16 12.9	11 8.9	56 45.2	3 2.4	7 5.6
	クラスター3	110 100.0	45 40.9	13 11.8	15 13.6	32 29.1	1 0.9	4 3.6
	クラスター4	96 100.0	18 18.8	8 8.3	4 4.2	53 55.2	2 2.1	11 11.5
	クラスター5	82 100.0	45 54.9	9 11.0	7 8.5	19 23.2	1 1.2	1 1.2

		合計	Q22-2 目標設定・評価方針:短時間勤務制度				無回答
			勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価	フルタイム勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度で評価	特に目標設定や評価の方針を示していない	その他	
全体		645 100.0	174 27.0	94 14.6	300 46.5	20 3.1	57 8.8
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	90 45.0	37 18.5	66 33.0	2 1.0	5 2.5
	クラスター2	124 100.0	16 12.9	11 8.9	75 60.5	7 5.6	15 12.1
	クラスター3	110 100.0	30 27.3	19 17.3	49 44.5	6 5.5	6 5.5
	クラスター4	96 100.0	9 9.4	2 2.1	72 75.0	2 2.1	11 11.5
	クラスター5	82 100.0	25 30.5	21 25.6	31 37.8	3 3.7	2 2.4

		合計	Q23 多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能となる育成・異動の検討					無回答
			全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている	近年、そうした考えに基づいた人事施策を導入した	現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である	検討していない、検討する必要性を感じていない	わからない	
全体		645 100.0	101 15.7	24 3.7	150 23.3	238 36.9	114 17.7	18 2.8
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	61 30.5	13 6.5	60 30.0	43 21.5	22 11.0	1 0.5
	クラスター2	124 100.0	5 4.0	4 3.2	28 22.6	63 50.8	23 18.5	1 0.8
	クラスター3	110 100.0	14 12.7	3 2.7	26 23.6	46 41.8	20 18.2	1 0.9
	クラスター4	96 100.0	4 4.2	1 1.0	9 9.4	52 54.2	28 29.2	2 2.1
	クラスター5	82 100.0	14 17.1	3 3.7	23 28.0	24 29.3	17 20.7	1 1.2

		合計	Q25 育児休業と短時間勤務をフルに利用した場合のキャリア形成について					無回答
			長期的なキャリア形成には全く影響しない	長期的なキャリア形成にはあまり影響しない	長期的なキャリア形成にやや影響する	長期的なキャリア形成に大きく影響する	どちらも言えない、わからない	
全体		645 100.0	110 17.1	243 37.7	92 14.3	16 2.5	172 26.7	12 1.9
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	41 20.5	81 40.5	37 18.5	6 3.0	34 17.0	1 0.5
	クラスター2	124 100.0	16 12.9	48 38.7	15 12.1	4 3.2	41 33.1	0 0.0
	クラスター3	110 100.0	18 16.4	51 46.4	20 18.2	2 1.8	19 17.3	0 0.0
	クラスター4	96 100.0	11 11.5	24 25.0	7 7.3	2 2.1	52 54.2	0 0.0
	クラスター5	82 100.0	18 22.0	31 37.8	13 15.9	1 1.2	18 22.0	1 1.2

		合計	Q27 非正社員から正社員への登用制度					無回答
			正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある	正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない	正社員登用の仕組みはない	その他	わからない	
全体		645 100.0	370 57.4	33 5.1	157 24.3	37 5.7	36 5.6	12 1.9
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	135 67.5	9 4.5	36 18.0	9 4.5	8 4.0	3 1.5
	クラスター2	124 100.0	65 52.4	6 4.8	36 29.0	7 5.6	9 7.3	1 0.8
	クラスター3	110 100.0	64 58.2	8 7.3	27 24.5	9 8.2	1 0.9	1 0.9
	クラスター4	96 100.0	39 40.6	6 6.3	33 34.4	4 4.2	14 14.6	0 0.0
	クラスター5	82 100.0	54 65.9	3 3.7	18 22.0	5 6.1	2 2.4	0 0.0

		合計	Q27-1 短時間の非正社員の正社員登用までのステップ					無回答
			短時間非正社員で採用→フルタイム非正社員→正社員が多い	短時間非正社員で採用された後、フルタイム非正社員を経ずに正社員が多い	正社員登用は短時間非正社員は少なく、フルタイム非正社員が多い	その他	わからない	
全体		370 100.0	101 27.3	54 14.6	156 42.2	33 8.9	12 3.2	14 3.8
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	135 100.0	43 31.9	19 14.1	51 37.8	16 11.9	5 3.7	1 0.7
	クラスター2	65 100.0	19 29.2	9 13.8	31 47.7	2 3.1	1 1.5	3 4.6
	クラスター3	64 100.0	15 23.4	10 15.6	28 43.8	5 7.8	3 4.7	3 4.7
	クラスター4	39 100.0	6 15.4	4 10.3	22 56.4	5 12.8	0 0.0	2 5.1
	クラスター5	54 100.0	15 27.8	10 18.5	21 38.9	5 9.3	2 3.7	1 1.9

【6）子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望】

		合計	Q30 子育てしながら働いている女性の5年前との変化										
			かなり増えた	やや増えた	変わっていない	やや減った	かなり減った	わからない	無回答	かなり+やや増えて	変わっていない	やや+かなり減った	わからない
全体		645 100.0	110 17.1	252 39.1	206 31.9	6 0.9	2 0.3	55 8.5	14 2.2	362 56.1	206 31.9	8 1.2	55 8.5
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	54 27.0	98 49.0	40 20.0	1 0.5	0 0.0	6 3.0	1 0.5	152 76.0	40 20.0	1 0.5	6 3.0
	クラスター2	124 100.0	8 6.5	39 31.5	53 42.7	3 2.4	1 0.8	19 15.3	1 0.8	47 37.9	53 42.7	4 3.2	19 15.3
	クラスター3	110 100.0	20 18.2	53 48.2	28 25.5	1 0.9	0 0.0	5 4.5	3 2.7	73 66.4	28 25.5	1 0.9	5 4.5
	クラスター4	96 100.0	8 8.3	16 16.7	48 50.0	0 0.0	1 1.0	20 20.8	3 3.1	24 25.0	48 50.0	1 1.0	20 20.8
	クラスター5	82 100.0	15 18.3	37 45.1	25 30.5	1 1.2	0 0.0	4 4.9	0 0.0	52 63.4	25 30.5	1 1.2	4 4.9

		合計	Q31-1 今後の正社員の中途採用					無回答
			採用数を増やしていく	現在と同程度	採用数を減らしていく	その他	未定、わからない	
全体		645 100.0	103 16.0	305 47.3	11 1.7	9 1.4	205 31.8	12 1.9
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	32 16.0	91 45.5	5 2.5	3 1.5	67 33.5	2 1.0
	クラスター2	124 100.0	22 17.7	59 47.6	2 1.6	0 0.0	41 33.1	0 0.0
	クラスター3	110 100.0	17 15.5	60 54.5	1 0.9	3 2.7	26 23.6	3 2.7
	クラスター4	96 100.0	14 14.6	41 42.7	1 1.0	0 0.0	40 41.7	0 0.0
	クラスター5	82 100.0	14 17.1	40 48.8	2 2.4	3 3.7	23 28.0	0 0.0

		合計	Q31-2 今後の非正社員の採用					無回答
			採用数を増やしていく	現在と同程度	採用数を減らしていく	その他	未定、わからない	
全体		645 100.0	86 13.3	287 44.5	21 3.3	9 1.4	228 35.3	14 2.2
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	28 14.0	97 48.5	8 4.0	1 0.5	62 31.0	4 2.0
	クラスター2	124 100.0	20 16.1	49 39.5	3 2.4	2 1.6	49 39.5	1 0.8
	クラスター3	110 100.0	18 16.4	47 42.7	2 1.8	5 4.5	36 32.7	2 1.8
	クラスター4	96 100.0	6 6.3	35 36.5	6 6.3	1 1.0	48 50.0	0 0.0
	クラスター5	82 100.0	13 15.9	45 54.9	2 2.4	0 0.0	21 25.6	1 1.2

		合計	Q31-3 今後の再雇用制度					未定、わからない	無回答
			採用数を増やしていく	現在と同程度	採用数を減らしていく	その他			
全体		645 100.0	42 6.5	113 17.5	5 0.8	3 0.5	237 36.7	245 38.0	
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	16 8.0	43 21.5	3 1.5	2 1.0	63 31.5	73 36.5	
	クラスター2	124 100.0	9 7.3	13 10.5	1 0.8	1 0.8	52 41.9	48 38.7	
	クラスター3	110 100.0	9 8.2	21 19.1	1 0.9	0 0.0	38 34.5	41 37.3	
	クラスター4	96 100.0	4 4.2	14 14.6	0 0.0	0 0.0	49 51.0	29 30.2	
	クラスター5	82 100.0	2 2.4	16 19.5	0 0.0	0 0.0	27 32.9	37 45.1	

		合計	Q32 出産や育児等を機に離職した女性が再就職できるように必要なこと											無回答	
			中途採用自体が増えること	仕事と子育ての両立しやすい環境が社会の中で整うこと	仕事と子育ての両立に限らず、ワーク・ライフ・バランスが可能な環境が整うこと	仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業への助成制度	仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業の事例紹介、広報	仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業に関する表彰	中途採用に積極的な企業に対する助成制度	中途採用に積極的な企業に関する情報提供、広報	地域における情報提供・人材あっせん機関等との連携	就職を希望する子どもをもつ女性に対する人材育成施策	その他		特にない、わからない
全体		645 100.0	142 22.0	418 64.8	285 44.2	194 30.1	61 9.5	30 4.7	149 23.1	54 8.4	92 14.3	86 13.3	28 4.3	52 8.1	13 2.0
両立・キャリア・女性活躍クラスター5	クラスター1	200 100.0	39 19.5	143 71.5	119 59.5	70 35.0	29 14.5	13 6.5	40 20.0	16 8.0	37 18.5	37 18.5	8 4.0	7 3.5	1 0.5
	クラスター2	124 100.0	29 23.4	82 66.1	48 38.7	45 36.3	12 9.7	7 5.6	37 29.8	13 10.5	19 15.3	11 8.9	6 4.8	7 5.6	1 0.8
	クラスター3	110 100.0	28 25.5	80 72.7	48 43.6	35 31.8	7 6.4	4 3.6	29 26.4	9 8.2	11 10.0	14 12.7	5 4.5	5 4.5	2 1.8
	クラスター4	96 100.0	24 25.0	44 45.8	23 24.0	17 17.7	5 5.2	2 2.1	19 19.8	7 7.3	12 12.5	7 7.3	3 3.1	25 26.0	0 0.0
	クラスター5	82 100.0	18 22.0	55 67.1	40 48.8	22 26.8	8 9.8	4 4.9	18 22.0	7 8.5	9 11.0	15 18.3	5 6.1	7 8.5	1 1.2

IV. アンケート調査票

平成 26 年 10 月

人事労務ご担当者様

厚生労働省「出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業」 出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に関するアンケートについて

■事業目的について

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局
職業家庭両立課

厚生労働省では、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社に委託し、「出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業」を実施しています。本事業では、育児等を理由に離職した女性を雇い入れ、戦力として活用する先進企業等における雇用管理の具体的事例を収集、分析する調査研究を行います。この結果に基づき、再就職後、女性が育児と仕事を両立しつつ、企業においてキャリアを再構築できる雇用管理のノウハウを抽出し、参考となる事例集等を作成します。本事業は、これらを事業主に対し広く提供することで、女性が円滑に再就職し、能力を発揮できる職場環境を整備することを目的としております。ご送付しました本アンケートは、本事業の一環として実施するものです。

■アンケートご協力をお願い

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

現在、弊社（三菱UFJリサーチ&コンサルティング）では、厚生労働省より委託を受け「出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業」を実施しており、その一環として「出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に関するアンケート」を実施することとなりました。

このアンケートは、企業における出産・育児等を機に離職した女性の再雇用、中途採用の状況、育児をしながら働く従業員に対する両立支援や雇用管理の取組、キャリア形成支援の取組などに関する情報を収集し、参考となる事例集等を作成することを目的としております。

誠に恐縮ではございますが、アンケートにご回答のうえ、

平成 26 年 11 月 10 日(月)までに、

同封の返信用封筒にてご返送賜りますようお願い申し上げます。

尚、アンケートの結果は統計的に処理されますので、企業名など貴社のプライバシーに関わる情報が公表されることはございません。

ご多忙中とは存じますが、調査の趣旨をご理解頂き、回答にご協力賜りたくよろしくようお願い申し上げます。

◆利用目的

ご回答頂いた内容は、調査研究の基礎資料としてのみ利用致します。又、全て統計的に処理されますので、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはありません。

◆発送先情報(団体名・住所)の収集方法

信頼できる大手企業のデータベースより収集致しました。

◆回答方法等について

- ・このアンケートは**平成 26 年 10 月 1 日**現在の状況でお答えください。
- ・お答えは、あてはまる番号を○印でかこんでください。「○は1つ」「○はいくつでも」など回答数が指定されています。あてはまる項目にその数だけ○印をおつけください。
また、質問によっては、回答を具体的にご記入いただくものもあります。
- ・数字をご記入いただく間について、該当する人等がない場合は「0」とご記入ください。

◆用語について

- ・「フルタイムの非正社員」：正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ契約社員やパートタイマー。
- ・「短時間の非正社員」：正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない労働者。

◆問い合わせ先

お問い合わせにつきましては、下記までご連絡をお願い致します。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

経済・社会政策部 鈴木陽子、尾島有美、井下晶雄

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2 オランダヒルズ森タワー

TEL : 03-6733-3791 e-mail : josei@murc.jp

※電話問い合わせ時間は、月～金の 10:00～12:00、13:00～17:00 です。

1. 貴社の概要についておうかがいします

問 1. 本社が所在する都道府県、市区町村名をご記入ください。

_____都・道・府・県	_____市・区・町・村
--------------	--------------

問 2. 業種についておうかがいします。(○は1つ)

1. 建設業 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業、郵便業 6. 卸売業、小売業 7. 金融業、保険業	8. 不動産業 9. 飲食業、宿泊業 10. 医療・福祉 11. 教育、学習支援業 12. その他サービス業 13. その他 ()
--	---

問 3. 従業員数についておうかがいします。正社員、非正社員別に、平成 26 年 10 月 1 日時点についてお答えください。(国内支社・支店を含めた単体の従業員数)

(①②それぞれ、○は1つ)

	1. 0人 (いない)	2. 100人 以下	3. 101～ 200人	4. 201～ 300人	5. 301～ 500人	6. 501～ 1,000人	7. 1,001人 以上
①正社員	1	2	3	4	5	6	7
②非正社員	1	2	3	4	5	6	7

問 4. 従業員の状況についておうかがいします。正社員、非正社員別に、平成 26 年 10 月 1 日時点についてお答えください。

(1) 従業員数に占める女性の割合 (①②それぞれ、○は1つ)

	1. 0%	2. 0%超～ 10%未満	3. 10%～ 30%未満	4. 30%～ 50%未満	5. 50%～ 70%未満	6. 70%～ 90%未満	7. 90%以上
①正社員	1	2	3	4	5	6	7
②非正社員	1	2	3	4	5	6	7

(2) 正社員の年齢構成の特徴 (①②それぞれ、近いもの1つに○)

	1. 20～30歳代 の割合が高い	2. 40歳代 の割合が高い	3. 50歳代 の割合が高い	4. 各年齢層 同程度である	5. その他
①男性	1	2	3	4	5
②女性	1	2	3	4	5

(3) 管理職(課長職相当以上)に占める女性の割合 (○は1つ)

1. 0% (いない) 2. 5%未満 3. 5%以上 10%未満	4. 10%以上 30%未満 5. 30%以上 50%未満 6. 50%以上
---	--

問 5. 現在、従業員数を確保できていますか。(①②③それぞれ、○は1つ)

	1. 十分に 確保できて いる	2. ある程度 確保できて いる	3. あまり 確保できて いない	4. まったく 確保できて いない	5. どちらも 言えない	6. いない (必要ない)
①正社員	1	2	3	4	5	6
②フルタイムの非正社員	1	2	3	4	5	6
③短時間の非正社員	1	2	3	4	5	6

II. 貴社の採用方針、中途採用の状況についておうかがいします

問 6. 貴社の正社員に関する採用方針は下記のいずれに近いですか。(○は1つ)

1. 以前より新卒採用を主とした採用で変化はない
2. 以前は新卒採用を主としていたが、近年、新卒と中途採用を同程度重視する採用に変えた
3. 以前は新卒採用を主としていたが、近年、中途採用を主とする採用に変えた
4. 以前から新卒と中途採用を同程度重視した採用で変化はない
5. 以前は新卒と中途採用を同程度重視していたが、近年、新卒採用を主とする採用に変えた
6. 以前は新卒と中途採用を同程度重視していたが、近年、中途採用を主とする採用に変えた
7. 以前から中途採用を主とした採用で変化はない
8. その他 ()

問 7. 過去3年間に、貴社において、人材が不足した業務はありましたか。正社員、非正社員それぞれについてお答えください。(○はいくつでも)

(1) 正社員で人材が不足している業務

1. 人事・総務	11. 情報システム
2. 経理	12. サービス (調理、接客等)
3. 企画・広報	13. 福祉・医療の専門業務 (介護職、保育士、看護職等)
4. 営業事務	14. 運輸
5. その他一般事務	15. 保安
6. 営業	16. その他 ()
7. 窓口業務	17. 不足している業務はなかった
8. 販売	18. わからない
9. 研究開発	
10. 生産工程・労務作業	

(2) フルタイムの非正社員で人材が不足している業務

1. 人事・総務	11. 情報システム
2. 経理	12. サービス (調理、接客等)
3. 企画・広報	13. 福祉・医療の専門業務 (介護職、保育士、看護職等)
4. 営業事務	14. 運輸
5. その他一般事務	15. 保安
6. 営業	16. その他 ()
7. 窓口業務	17. 不足している業務はなかった
8. 販売	18. わからない
9. 研究開発	
10. 生産工程・労務作業	

(3) 短時間の非正社員で人材が不足している業務

1. 人事・総務	11. 情報システム
2. 経理	12. サービス（調理、接客等）
3. 企画・広報	13. 福祉・医療の専門業務（介護職、保育士、看護職等）
4. 営業事務	14. 運輸
5. その他一般事務	15. 保安
6. 営業	16. その他（ ）
7. 窓口業務	17. 不足している業務はなかった
8. 販売	18. わからない
9. 研究開発	
10. 生産工程・労務作業	

問 8. 過去3年の間に「正社員」の中途採用の募集を行いましたか。（○は1つ）

※1回でも行っていれば「1. 募集を行った」を選択してください。

1. 募集を行った →問 8-1 へ 2. 募集は行っていない →問 9 へ 3. わからない →問 9 へ

→問 8 で「1. 募集を行った」を選択した方におうかがいします。

問 8-1. 募集人数に対して、応募は十分にありましたか。（○はいくつでも）

1. 十分な応募があった	3. 応募不足だった
2. やや応募は少なかった	4. わからない

問 8-2. 小学生以下の子どもがいる女性の応募はありましたか。（○はいくつでも）

1. 応募があり、採用した実績がある →問 8-2-1 へ	3. 応募はなかった	} 問 9 へ
2. 応募はあったが、採用にいたらなかったことがある →問 9 へ	4. わからない	

→問 8-2 で「1. 応募があり、採用した実績がある」を選択した方におうかがいします。

問 8-2-1. どのような業務で採用しましたか。（○はいくつでも）

1. 人事・総務	7. 窓口業務	13. 福祉・医療の専門業務（介護職、保育士、看護職等）
2. 経理	8. 販売	14. 運輸
3. 企画・広報	9. 研究開発	15. 保安
4. 営業事務	10. 生産工程・労務作業	16. その他（ ）
5. その他一般事務	11. 情報システム	
6. 営業	12. サービス（調理、接客等）	

問 9. 過去3年の間に、「フルタイムの非正社員」について、採用の募集を行いましたか。（○は1つ）

※1回でも行っていれば「1. 募集を行った」を選択してください。

1. 募集を行った →問 9-1 へ 2. 募集は行っていない →問 10 へ 3. わからない →問 10 へ

→問 9 で「1. 募集を行った」を選択した方におうかがいします。

問 9-1. 募集人数に対して、応募は十分にありましたか。（○はいくつでも）

1. 十分な応募があった	3. 応募不足だった
2. やや応募は少なかった	4. わからない

問 9-2. 小学生以下の子どもがいる女性の応募はありましたか。(○はいくつでも)

- | | | |
|-----------------------------------|------------|----------|
| 1. 応募があり、採用した実績がある →問 9-2-1 へ | 3. 応募はなかった | } 問 10 へ |
| 2. 応募はあったが採用にいたらなかったことがある →問 10 へ | 4. わからない | |

問 9-2 で「1. 応募があり、採用した実績がある」を選択した方におうかがいします。

問 9-2-1. どのような業務で採用しましたか。(○はいくつでも)

- | | |
|------------|-------------------------------|
| 1. 人事・総務 | 10. 生産工程・労務作業 |
| 2. 経理 | 11. 情報システム |
| 3. 企画・広報 | 12. サービス (調理、接客等) |
| 4. 営業事務 | 13. 福祉・医療の専門業務 (介護職、保育士、看護職等) |
| 5. その他一般事務 | 14. 運輸 |
| 6. 営業 | 15. 保安 |
| 7. 窓口業務 | 16. その他 () |
| 8. 販売 | |
| 9. 研究開発 | |

問 10. 過去 3 年の間に、「**短時間の非正社員**」について、**採用の募集**を行いましたか。(○は 1 つ)

※ 1 回でも行っていれば「1. 募集を行った」を選択してください。

- | | | |
|---------------------|----------------------|------------------|
| 1. 募集を行った →問 10-1 へ | 2. 募集は行っていない →問 11 へ | 3. わからない →問 11 へ |
|---------------------|----------------------|------------------|

問 10 で「1. 募集を行った」を選択した方におうかがいします。

問 10-1. 募集人数に対して、応募は十分にありましたか。(○はいくつでも)

- | | |
|---------------|------------|
| 1. 十分な応募があった | 3. 応募不足だった |
| 2. やや応募は少なかった | 4. わからない |

問 10-2. 小学生以下の子どもがいる女性の応募はありましたか。(○はいくつでも)

- | | | |
|-----------------------------------|------------|----------|
| 1. 応募があり、採用した実績がある →問 10-2-1 へ | 3. 応募はなかった | } 問 11 へ |
| 2. 応募はあったが採用にいたらなかったことがある →問 11 へ | 4. わからない | |

問 10-2 で「1. 応募があり、採用した実績がある」を選択した方におうかがいします。

問 10-2-1. どのような業務で採用しましたか。(○はいくつでも)

- | | |
|------------|-------------------------------|
| 1. 人事・総務 | 10. 生産工程・労務作業 |
| 2. 経理 | 11. 情報システム |
| 3. 企画・広報 | 12. サービス (調理、接客等) |
| 4. 営業事務 | 13. 福祉・医療の専門業務 (介護職、保育士、看護職等) |
| 5. その他一般事務 | 14. 運輸 |
| 6. 営業 | 15. 保安 |
| 7. 窓口業務 | 16. その他 () |
| 8. 販売 | |
| 9. 研究開発 | |

問 11. 正社員の中途採用や非正社員の募集は、どのように行っていますか。(1) (2) (3) それぞれについてお答えください。(○はそれぞれいくつでも)

	① 自社のホームページ	② 会社説明会の開催	③ 新聞の折り込みチラシ、新聞の求人欄	④ ハローワーク	⑤ 求人情報誌、就職関連雑誌	⑥ 求人サイト、就職関連サイト	⑦ 人材バンク	⑧ 事業所や店頭等への求人広告の掲示	⑨ 社員等による紹介	⑩ その他
(1) 正社員の中途採用	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
(2) フルタイムの非正社員の採用	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
(3) 短時間の非正社員の採用	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

問 12. 正社員の中途採用や非正社員の採用を行う際、どのようなことを重視していますか。
(重視しているものにいくつでも○。最も重視しているもの1つに◎)

(1) 正社員の中途採用

1. 仕事への意欲、キャリア意識	9. 離職期間 (→具体的に何年くらいまでですか： _____ 年くらいまで)
2. 専門知識・技術	10. 資格
3. コミュニケーション能力	11. 学歴
4. 人柄	12. 語学力
5. 健康・体力	13. パソコン操作能力
6. 職務経験	14. その他 (_____)
7. 正社員での勤務経験	
8. 初職の仕事内容	

(2) フルタイムの非正社員の採用

1. 仕事への意欲、キャリア意識	9. 離職期間 (→具体的に何年くらいまでですか： _____ 年くらいまで)
2. 専門知識・技術	10. 資格
3. コミュニケーション能力	11. 学歴
4. 人柄	12. 語学力
5. 健康・体力	13. パソコン操作能力
6. 職務経験	14. その他 (_____)
7. 正社員での勤務経験	
8. 初職の仕事内容	

(3) 短時間の非正社員の採用

1. 仕事への意欲、キャリア意識	9. 離職期間 (→具体的に何年くらいまでですか： _____ 年くらいまで)
2. 専門知識・技術	10. 資格
3. コミュニケーション能力	11. 学歴
4. 人柄	12. 語学力
5. 健康・体力	13. パソコン操作能力
6. 職務経験	14. その他 (_____)
7. 正社員での勤務経験	
8. 初職の仕事内容	

問 13. 正社員の中途採用を行う際、下記のような事項を考慮していますか。(○はいくつでも)

1. 離職期間が短く、訓練に時間がかかりそうにないこと
2. 就業が不規則になりがちでないこと
3. 残業や出張等にも柔軟な対応ができること
4. 一定期間の継続的な就業が見込めること
5. フルタイムでの勤務が可能なこと
6. 1.～5.のいずれもない

問 14. 正社員、非正社員に関わらず、小学生以下の子どもがいる女性を採用するにあたり、取り組んでいることはありますか。(○はいくつでも)

1. 社内の両立支援制度等に関する説明
2. 子育てしながら働いている女性社員の働き方の紹介
3. 育児等で一度退職し、再就職を希望する主婦等に対するインターンシップ、職場体験の受け入れ
4. その他 (_____)
5. 特に行っていることはない
【取り組んでいることや課題など、自由にご記入ください】

Ⅲ. 貴社の再雇用制度の状況についておうかがいします

(※定年後の再雇用制度は除きます)

問 15. 貴社では、定年退職以外の理由（出産・育児等）で離職した社員を再雇用する制度を設けていますか。（○は1つ）

- 1. 再雇用制度を設けている →問 15-1 へ
- 2. 再雇用制度を設けていないが、今後、設けることを検討している →問 16 へ（10 ページ）
- 3. 再雇用制度を設けておらず、検討の予定もない →問 15-11 へ（9 ページ）

※定年後の再雇用制度は除いてご回答ください。以下、同様。

問 15 で「1. 再雇用制度を設けている」を選択した方におうかがいします。

問 15-1. 再雇用制度は、いつから設けていますか。（数字を記入してください）

西 暦 _____ 年

問 15-2. 過去5年間に、再雇用制度により復帰した人はいますか。

（○はいくつでも。1、2 を選択した場合は括弧内に数字を記入してください）

- 1. 男性で復帰者がいる →人数も記入してください（ _____ 人）
- 2. 女性で復帰者がいる →人数も記入してください（ _____ 人）
- 3. 復帰した人はいない

問 15-3. 離職した社員を対象とした再雇用制度の対象等は、どのように設定していますか。

(1) 希望の有無（○は1つ）

- 1. 希望があった人を対象としている
- 2. 希望の有無にかかわらず、一律に対象としている
- 3. その他（ _____ ）

(2) 離職理由（○はいくつでも）

- 1. 結婚
- 2. 妊娠・出産・子育て
- 3. 配偶者の転勤
- 4. その他（ _____ ）

(3) 離職時の雇用形態（○はいくつでも）

- 1. 正社員
- 2. フルタイムの非正社員
- 3. 短時間の非正社員
- 4. その他（ _____ ）

(4) 退職時の勤続年数（○は1つ）

- 1. 退職時の勤続年数の基準を設けている（勤続年数 _____ 年以上）
- 2. 退職時の勤続年数について基準は設けていない
- 3. その他（ _____ ）

(5) 年数の期限設定 (〇はいくつでも)

1. 離職後の年数期限を設定している → (離職後_____年まで)
2. 子どもの年齢で限定している → (具体的に: _____)
3. その他 (_____)
4. 離職後の期間や子どもの年齢等、年数の限定はしていない

問 15-4. 再雇用時の雇用形態は、基本的にどのように設定していますか。(〇はいくつでも)

1. 正社員で再雇用する
2. 非正社員で再雇用するが、一定期間後、全て正社員に登用する
3. 非正社員で再雇用するが、一定期間後、希望や条件が合った人について、正社員に登用する
4. 非正社員で再雇用し、その後も非正社員のまま雇用する
5. その他 (_____)

問 15-5. 再雇用時の職場は、どのように設定していますか。(〇は1つ)

1. 原則、退職時の職場に復帰する
2. 本人の希望、人員の不足している職場等により、調整して配属する
3. その他 (_____)

問 15-6. 再雇用時の処遇は、どのように設定していますか。(〇は1つ)

1. 再雇用者全員に対して退職時の資格・処遇としている
2. 離職期間等によって、資格・処遇を分類している
3. 再雇用者全員に対して、資格・処遇を個別に調整している
4. 再雇用者全員に対して、資格・処遇を一律に引き下げている
5. その他 (_____)

問 15-7. 退職者に対する募集はどのように行っていますか。(〇はいくつでも)

1. 欠員が生じた際に、会社側から個別に連絡している
2. 欠員が生じた際に、会社側から再雇用希望者全体に募集をかけている
3. 再雇用希望者からの申し出があった際に、再雇用を検討している
4. その他 (_____)

問 15-8. 再雇用制度を運用するにあたり、工夫していることはありますか。(〇はいくつでも)

1. 再雇用対象者のネットワーク組織を作っている
2. 再雇用対象者専用のホームページを作成し、情報提供や情報交換をできるようにしている
3. 再雇用対象者に対して、定期的に会社の情報を提供している
4. 再雇用対象者を集めたイベントを開催している
5. 再雇用対象者を対象とした研修会を開催している
6. 再雇用制度を利用して復帰した社員の事例を紹介している
7. 再雇用後、勤務時間、役割など、徐々にステップアップできるようにしている
8. その他 (_____)
9. 特に実施していることはない

問 15-9. 再雇用制度のメリットや効果にはどのようなことがありますか。(〇はいくつでも)

1. 不足した人材を確保することができる
2. 会社への愛着を持った人を雇用することができる
3. 退職前に培った業務経験を活かして働いてもらうことができる
4. 退職前の人脈を活かして働いてもらうことができる
5. 教育コストを抑えることができる
6. その他 ()
7. 特にない、わからない

【内容を自由にご記入ください】

問 15-10. 再雇用制度の制度運用上の課題には、どのようなことがありますか。(〇はいくつでも)

1. 実際に制度を利用する人がいない・少ない
2. 職場のマッチングが難しい
3. 再雇用希望者の情報更新等の管理が難しい
4. 復帰後、業務に必要な知識・技術の習得に時間がかかる、教育コストがかかる
5. その他 ()
6. 特にない、わからない

【内容を自由にご記入ください】

問 15 で「3. 再雇用制度を設けておらず、検討の予定もない」を選択した方におうかがいします。

問 15-11. 再雇用制度を設けていない理由はどのようなことですか。(〇はいくつでも)

1. 人材が不足していない、人材の確保に課題がないため
2. 制度を作らなくても、必要に応じて個別に対応しているため
3. 出産や育児で離職する人が少ないため
4. 制度設計に手間がかかるため
5. 退職した人を再度、雇用したいとは思わないため
6. その他 ()
7. わからない

【内容を自由にご記入ください】

IV. 育児や介護との両立支援に関する制度の導入・運用状況、働き方の見直しに関する取組についておうかがいします。

(※出産・育児等で離職した女性が再就職した際にも働きやすい職場環境の状況について)

問 16. 仕事と子育ての両立支援について、全社的にどの程度の取り組みを進めていますか。(①②それぞれ、○は1つ)

	1. 法定どおりの制度を整備している	2. 法を上回る制度を整備している	3. 法を上回る制度とし、かつ、利用しやすくするための取り組みを行っている	4. わからない、対象者がいない
①無期契約労働者 (正社員等)	1	2	3	4
②有期契約労働者	1	2	3	4

問 17. 育児・介護休業法に定められている制度について、平成 25 年 4 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日の利用実績はいかがでしょう。

(①～⑥の制度、それぞれについて、「(1) 無期契約労働者 (正社員等)」「(2) 有期契約労働者」別に、男性で利用者がいれば「1」、女性で利用者がいれば「2」、利用者がいない場合は「3」に○をつけてください。

男女とも利用者がいれば、「1」「2」の両方に○をつけてください。

		(1) 無期契約労働者 (正社員等)				(2) 有期契約労働者				
		1. 男性で 利用者が いる	2. 女性で 利用者が いる	3. 利用 者は いな い	4. 対 象 者 が い な い	1. 男性で 利用 者が いる	2. 女性で 利用 者が いる	3. 利 用 者 は い な い	4. 対 象 者 が い な い	5. 有 期 契 約 労 働 者 が い な い
育児	①育児休業制度	1	2	3	4	1	2	3	4	5
	②短時間勤務制度	1	2	3	4	1	2	3	4	
	③所定外労働の免除	1	2	3	4	1	2	3	4	
	④子の看護休暇制度	1	2	3	4	1	2	3	4	
介護	⑤介護休業制度	1	2	3	4	1	2	3	4	
	⑥介護休暇	1	2	3	4	1	2	3	4	

問 20. 仕事と育児の両立を支援するために異動や転勤への配慮（住居の変更を伴う異動（転勤）の免除等）を行う仕組みや制度はありますか。正社員についてお答えください。（○はいくつでも）

- 1. 住居の変更を伴う異動・転勤を免除する仕組みや制度がある
- 2. 住居の変更を伴わない異動・転勤を免除する仕組みや制度がある
- 3. 仕事と育児を両立できる範囲内での異動・転勤とするなど、異動・転勤先を配慮している
- 4. 本人の希望による異動・転勤を認めている
- 5. その他（)
- 6. 事業所等が限られており、異動によって勤務場所が変わることはない →問 21 へ

問 20 で 1. ～5. を選択した方におうかがいします。

問 20-1. 勤務場所への配慮について、これまでに対応した例はありますか。（○は 1 つ）

- 1. ある
- 2. ない
- 3. わからない

V. 従業員のキャリア形成と制度利用の状況等についておうかがいします。

問 21. 育児休業制度や短時間勤務制度等の両立支援制度を利用した従業員（正社員）について、制度利用によるキャリア意識の変化はどのようなものですか。（○は 1 つ）

- 1. 制度利用前よりも高くなる人が多い傾向にある
- 2. 制度利用前よりも低くなる人が多い傾向にある
- 3. 制度利用前と変わらない人が多い傾向にある
- 4. 高くなる人と低くなる人とが同程度である
- 5. その他（)
- 6. わからない
- 7. 対象者がいない

問 22. 制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針はどのようなものですか。育児休業制度、短時間勤務制度、それぞれの場合についておうかがいします。（(1) (2) それぞれ、○は 1 つ）

(1) 育児休業制度（評価期間と休業期間が一致している場合についてお答えください）

- 1. 評価対象としていない
- 2. 休業前の評価としている
- 3. 平均的な評価としている
- 4. 特に評価の方針を示していない
- 5. その他（)

(2) 短時間勤務制度

- 1. 勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価している
- 2. フルタイム勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度で評価している
- 3. 特に目標設定や評価の方針を示していない
- 4. その他（)

問 23. 正社員について、短時間勤務など、多様な働き方をすることを前提としたキャリア形成が可能となるような人材育成・人事異動などを検討していますか。（○は 1 つ）

- 1. もともと全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている
- 2. 近年、そうした考えに基づいた人事施策を導入した
- 3. 現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である
- 4. 検討していない、検討する必要性を感じていない
- 5. わからない

問 24. 育児目的での両立支援制度利用者（正社員）のキャリア形成のために、どのような支援を行っていますか。（○はいくつでも）

1. 育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている
2. 育児休業中に情報提供を行ったり、コミュニケーションを図っている
3. 制度利用者に対して、キャリア形成をテーマにした研修を実施している
4. ロールモデルを設定し、情報提供している
5. 子育て経験のある先輩など、メンター制度による支援を行っている
6. 制度利用者が集まったり、情報交換できる場を提供している
7. その他（)
8. 特に行っていない

問 25. 正社員が、法定で取得可能な育児休業（子が1歳まで）と短時間勤務（子が3歳まで）をフルに利用した場合のキャリア形成について、どのように捉えていますか。比較的、お考えに近いものをお選びください。（○は1つ）

1. 長期的なキャリア形成には全く影響しない
2. 長期的なキャリア形成にはあまり影響しない
3. 長期的なキャリア形成にやや影響する
4. 長期的なキャリア形成に大きく影響する
5. どちらとも言えない、わからない

問 26. 非正社員の職務の状況についておうかがいします。（①②それぞれ、最も多くあてはまるものに◎、次に多くあてはまるものに○）

	1. 正社員と同じ職務	2. 正社員よりも専門性の高い職務	3. 正社員とは別の職務だが、正社員と同程度の職務	4. 正社員よりも専門性の低い職務	5. わからない、いない
①フルタイムの非正社員	1	2	3	4	5
②短時間の非正社員	1	2	3	4	5

問 27. 非正社員から正社員への登用制度についておうかがいします。（○は1つ）

1. 正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある →問 27-1 へ
 2. 正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない
 3. 正社員登用の仕組みはない
 4. その他（)
 5. わからない
- } 問 28 へ

→問 27 で「1. 正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」を選択した方におうかがいします。

問 27-1. 短時間の非正社員について、正社員登用までに、どのようなステップを取る場合が多いですか。（○は1つ）

1. 短時間の非正社員で採用→フルタイムの非正社員→正社員というステップを取る場合が多い。
2. 短時間の非正社員で採用された後、フルタイムの非正社員を経ずに、正社員となる場合が多い
3. 短時間の非正社員で採用された場合は正社員登用されることは少なく、正社員登用されるのはフルタイムの非正社員である場合が多い
4. その他（)
5. わからない

問 27-2. 小学生以下の子どものいる女性を非正社員で中途採用し、正社員に登用した実績はありますか。(○は1つ)

- | | | |
|-------|-------|----------|
| 1. ある | 2. ない | 3. わからない |
|-------|-------|----------|

問 28. 女性の活躍促進のために取り組んでいることはありますか。(○はいくつでも)

■体制整備・現状分析・計画策定

1. 企業内の推進体制を整備している
2. 女性の能力発揮の状況や能力発揮にあたっての問題点について調査・分析をしている
3. 女性の能力発揮のための計画を策定している

■女性のみ対象の取組

4. 女性が少ない、または少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用している
5. 女性が少ない、または少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用している
6. 女性が少ない、または少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施している

■男女とも対象の取組

7. 中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている
8. 女性が不利にならないように人事考課基準を明確に定めている
9. 働きやすい職場環境を整備している(体力面での個人差を補う器具・設備等を設置するなど)
10. 仕事と家庭の両立のための制度(法律を上回る)を整備し、制度の活用を促進している
11. 女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準(転勤要件など)を見直している
12. 職場環境・風土の改善を図っている(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど)
13. パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練を実施している
14. 出産や育児等で休業しても、復帰後に他の社員と同等のチャンスを得られる人事管理制度(教育訓練を含む)、能力評価制度等を導入している
15. その他 ()
16. 特に実施していることはない

問 29. 中途や再雇用で採用した子どものいる女性社員について、キャリア形成上の課題はありますか。(○はいくつでも)

1. 配属される職場が限定されがちである
2. 職種が限定されがちである
3. 業務内容が限定されがちである
4. 採用後の等級・資格や処遇の決め方について明確な基準が定められていない
5. 能力発揮のためのキャリアプランが十分に立てられていない
6. 採用後の教育訓練が十分に行われていない
7. 両立支援制度について、他の社員と比較して利用しにくい面がある
8. 採用された女性社員自身、キャリアプランが明確になっていない
9. その他 ()
10. 特に課題はない

【その他、自由にご記入ください】

VI. 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望等についておうかがいします。

問 30. 子育てしながら働いている女性（正社員）について、5年前と比べてどのような変化が見られましたか。（○は1つ）

1. かなり増えた	4. やや減った
2. やや増えた	5. かなり減った
3. 変わっていない	6. わからない

問 31. 今後の正社員の中途採用、非正社員の採用、再雇用制度（定年退職者は除きます）について、どのように考えていますか。（(1) (2) (3) それぞれ、○は1つ）

(1) 正社員の中途採用

1. 採用数を増やしていく	4. その他（ ）
2. 現在と同程度	5. 未定、わからない
3. 採用数を減らしていく	

(2) 非正社員の採用

1. 採用数を増やしていく	4. その他（ ）
2. 現在と同程度	5. 未定、わからない
3. 採用数を減らしていく	

(3) 再雇用制度（再雇用制度を導入している企業のみご回答ください）

※定年退職者の再雇用は除きます。

1. 採用数を増やしていく	4. その他（ ）
2. 現在と同程度	5. 未定、わからない
3. 採用数を減らしていく	

問 32. 出産や育児等を機に離職した女性が再就職できるようにするために、どのようなことが必要だと思いますか。（○はいくつでも）

1. 中途採用自体が増えること
2. 仕事と子育ての両立しやすい環境が社会の中で整うこと
3. 仕事と子育ての両立に限らず、ワーク・ライフ・バランスが可能な環境が整うこと
4. 仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスが可能な環境整備に取り組んでいる企業に対する助成制度
5. 仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスが可能な環境整備に取り組んでいる企業に関する事例紹介、広報
6. 仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスが可能な環境整備に取り組んでいる企業に関する表彰
7. 中途採用に積極的な企業に対する助成制度
8. 中途採用に積極的な企業に関する情報提供、広報
9. 地域における情報提供・人材あわせん機関等との連携
10. 就職を希望する子どもをもつ女性に対する人材育成施策
11. その他（ ）
12. 特にない、わからない

問 33. 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用について、自由にご記入ください。

--

本事業では、出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に関する先進的・特徴的な好事例を収集するため、企業を対象としたインタビュー調査を実施する予定です。インタビュー調査にご協力いただける場合には、下記にご連絡先をご記入いただけますと幸いです。

貴社名	
貴部署名	
ご住所	
電話番号	

ご協力ありがとうございました