

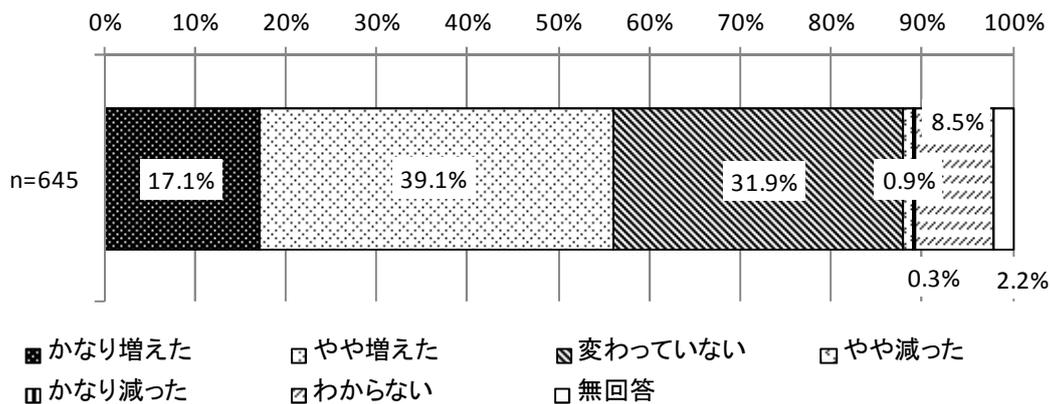
6. 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望

- 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）

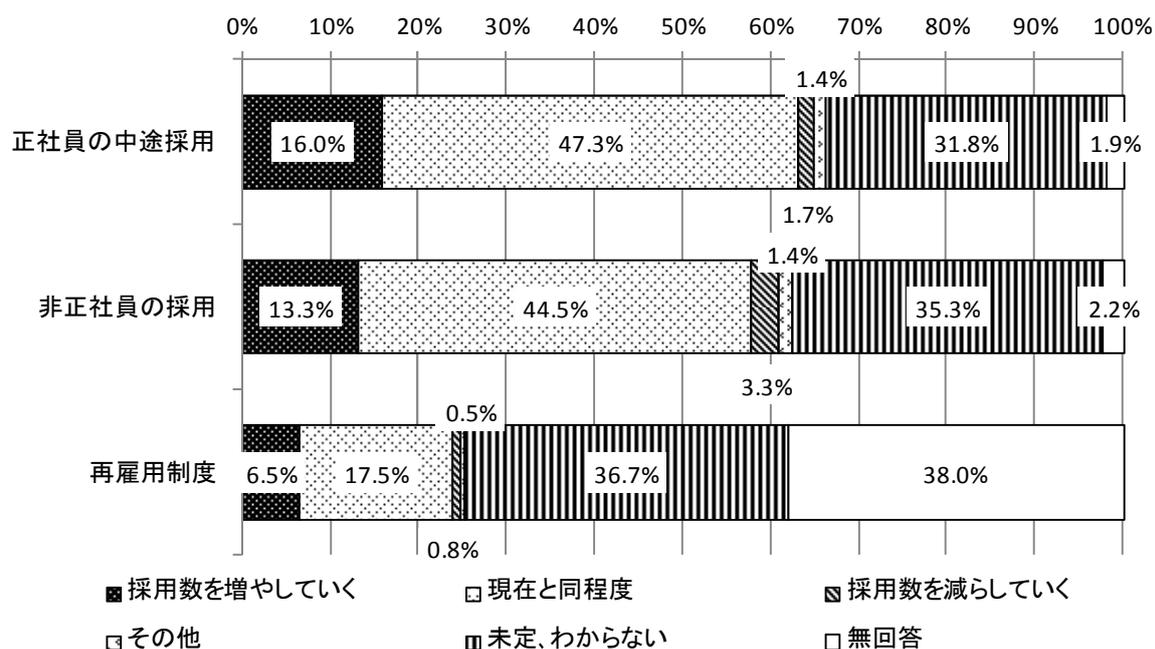
		合計	Q30 子育てしながら働いている女性の5年前との変化										
			た か な り 増 え	や や 増 え た	な い 変 わ っ て い	や や 減 っ た	た か な り 減 っ	わ か ら な い	無 回 答	や か な り ＋ や 増 え た	な い 変 わ っ て い	り 減 っ た	や や ＋ か な
全体		645 100.0	110 17.1	252 39.1	206 31.9	6 0.9	2 0.3	55 8.5	14 2.2	362 56.1	206 31.9	8 1.2	55 8.5
Q3-1 従業員数 ：正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	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。

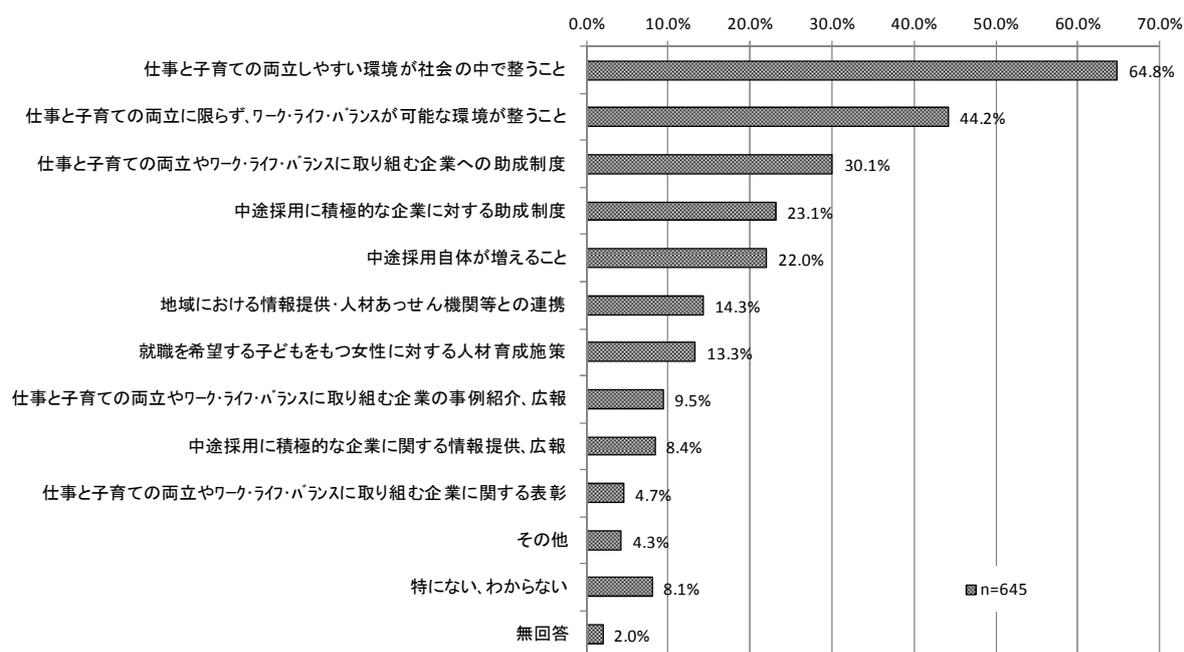
図表 104 今後の正社員の中途採用、非正社員の採用、再雇用制度の方針：単数回答（Q31）
n=645



(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しきつと思う。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