

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

女性比率（正社員）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「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%
Q4-1-1 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が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やっていること：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

	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

	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

		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	314	130	309	370	256	196	19	5	14	84	7	3	50	31	136
		100.0	48.7	20.2	47.9	57.4	39.7	30.4	2.9	0.8	2.2	13.0	1.1	0.5	7.8	4.8	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	103	38	103	115	85	62	4	4	4	26	3	1	19	13	42
		100.0	51.5	19.0	51.5	57.5	42.5	31.0	2.0	2.0	2.0	13.0	1.5	0.5	9.5	6.5	21.0
	クラスター2	124	55	17	51	66	50	40	3	0	1	10	3	0	9	4	28
		100.0	44.4	13.7	41.1	53.2	40.3	32.3	2.4	0.0	0.8	8.1	2.4	0.0	7.3	3.2	22.6
	クラスター3	110	55	26	53	65	41	33	5	0	2	18	0	2	4	5	21
	100.0	50.0	23.6	48.2	59.1	37.3	30.0	4.5	0.0	1.8	16.4	0.0	1.8	3.6	4.5	19.1	
	クラスター4	96	37	17	40	52	39	25	3	1	2	9	0	0	9	3	25
		100.0	38.5	17.7	41.7	54.2	40.6	26.0	3.1	1.0	2.1	9.4	0.0	0.0	9.4	3.1	26.0
	クラスター5	82	48	27	48	53	29	26	3	0	2	16	1	0	8	6	12
		100.0	58.5	32.9	58.5	64.6	35.4	31.7	3.7	0.0	2.4	19.5	1.2	0.0	9.8	7.3	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	172	149	242	395	318	65	49
		100.0	26.7	23.1	37.5	61.2	49.3	10.1	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	63	52	81	120	100	21	16
		100.0	31.5	26.0	40.5	60.0	50.0	10.5	8.0
	クラスター2	124	28	24	37	81	62	10	9
		100.0	22.6	19.4	29.8	65.3	50.0	8.1	7.3
	クラスター3	110	25	27	37	71	54	13	5
	100.0	22.7	24.5	33.6	64.5	49.1	11.8	4.5	
	クラスター4	96	28	20	38	58	47	11	4
		100.0	29.2	20.8	39.6	60.4	49.0	11.5	4.2
	クラスター5	82	20	22	38	52	40	8	7
		100.0	24.4	26.8	46.3	63.4	48.8	9.8	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		特になし、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