

Ⅱ. 基本集計結果

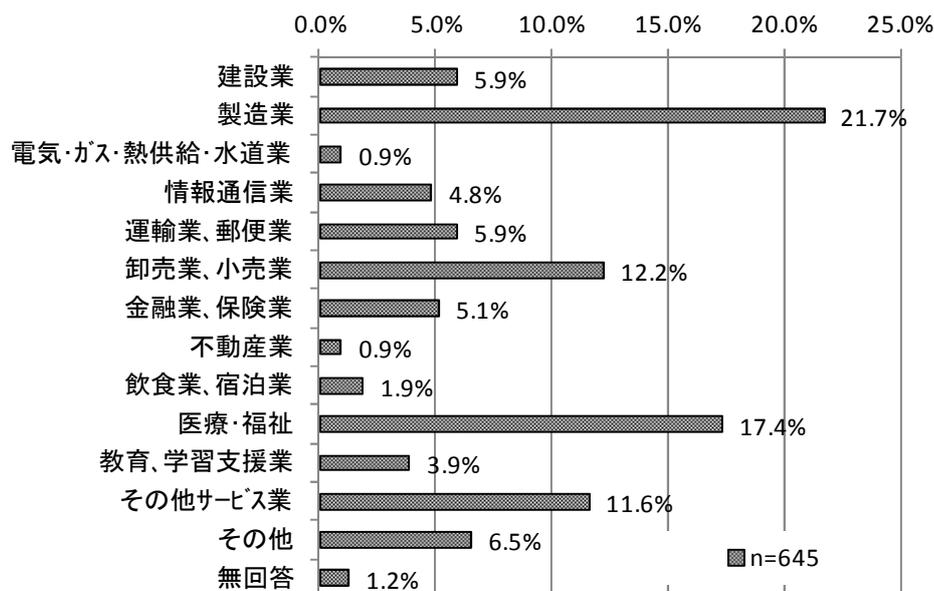
1. 企業概要

- 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。

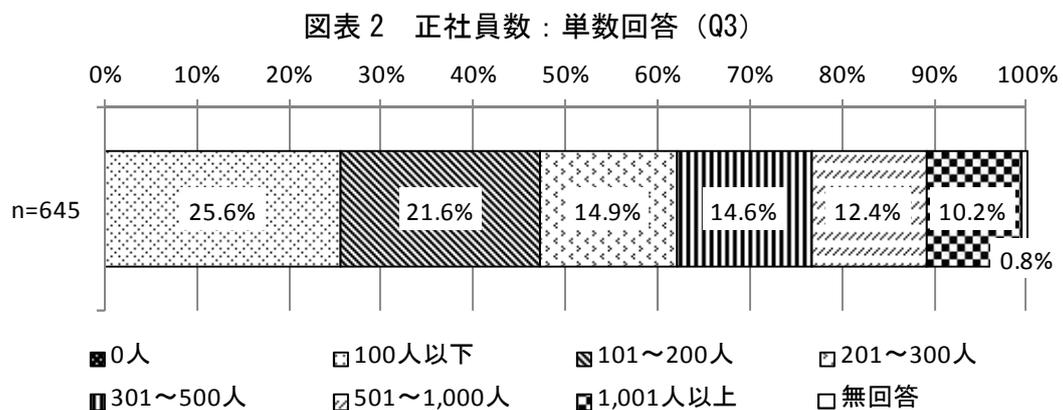
図表1 業種：単数回答（Q2）



(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							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
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

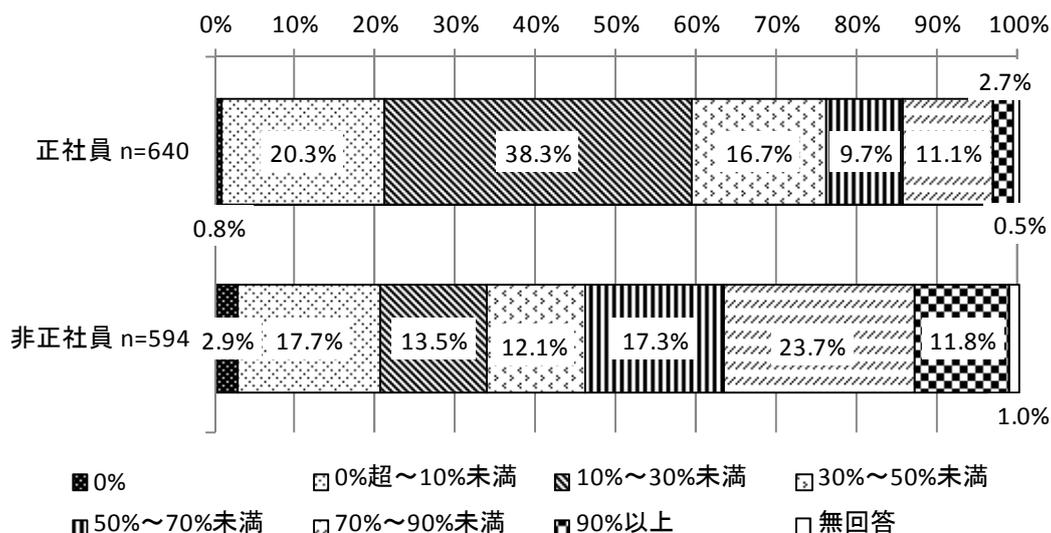
(3) 従業員の状況

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

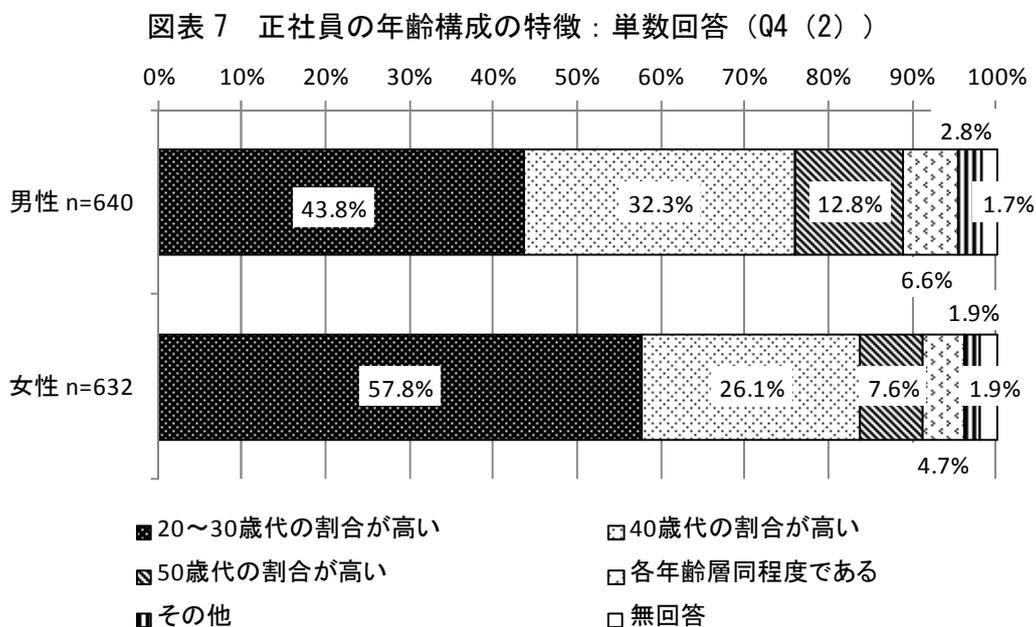
業種別に 従業員に占める女性の割合（非正社員）をみると、他と比較して、「建設業」「運輸業、郵便業」は「0%超～10%未満」の割合が高い（46.7%、44.4%）。「情報通信業」は「10%～30%未満」（35.7%）の割合が高い。「金融業、保険業」「医療・福祉」は「70%～90%未満」の割合が高い（48.3%、43.0%）。

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。



※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%）。

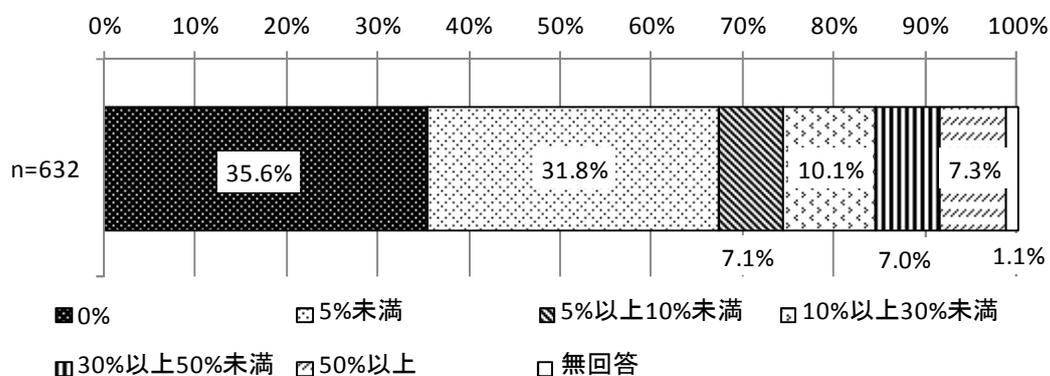
図表 10 業種別 正社員の年齢構成の特徴【女性】：単数回答（Q4（2））

		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

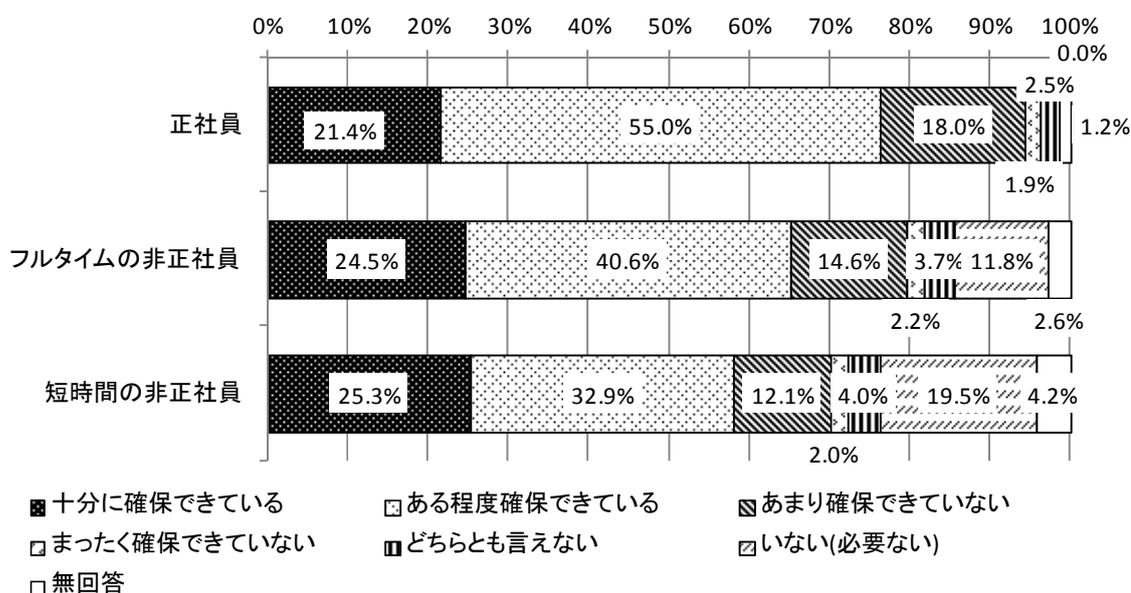
(4) 従業員の確保状況

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

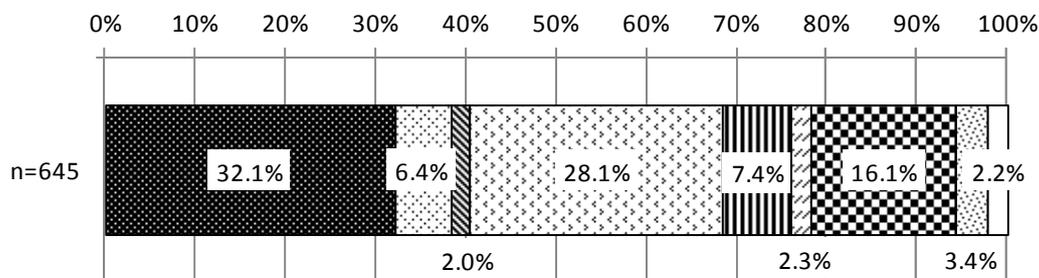
2. 採用方針、中途採用の状況

- 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									
		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	
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

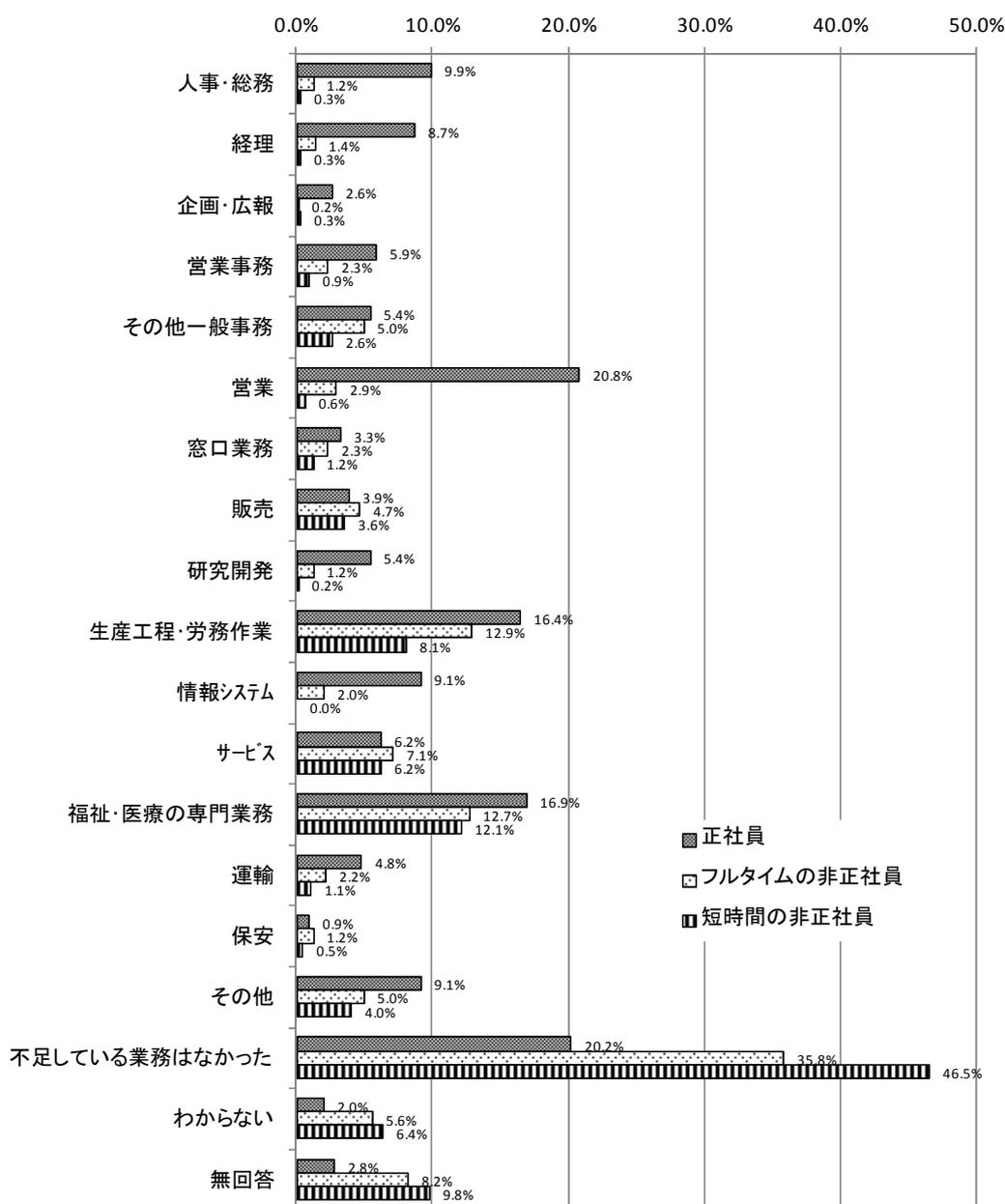
(2) 過去3年間に人材が不足している業務

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)

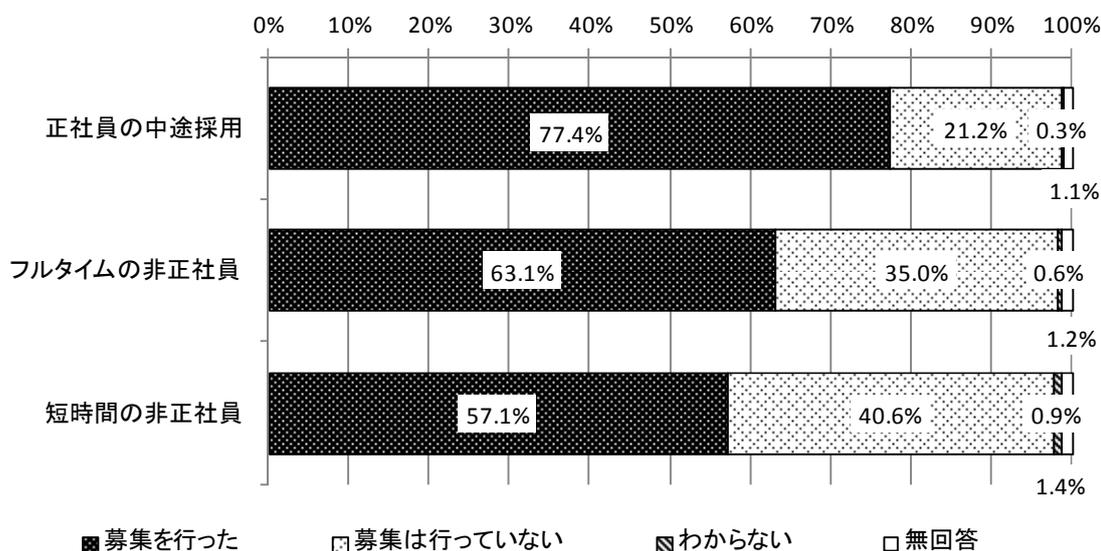
	合計	Q7-3 人材不足の業務:短時間の非正社員																			
		人事・総務	経理	企画・広報	営業事務	その他一般事務	営業	窓口業務	販売	研究開発	生産工程・労務作業	情報システム	サービス	福祉・医療の専門業務	運輸	保安	その他	不足している業務はなかった	わからない	無回答	
全体	645	2	2	2	6	17	4	8	23	1	52	0	40	78	7	3	26	300	41	63	
	100.0	0.3	0.3	0.3	0.9	2.6	0.6	1.2	3.6	0.2	8.1	0.0	6.2	12.1	1.1	0.5	4.0	46.5	6.4	9.8	
Q2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	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	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	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	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見ると、「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見ると、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見ると、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%）。

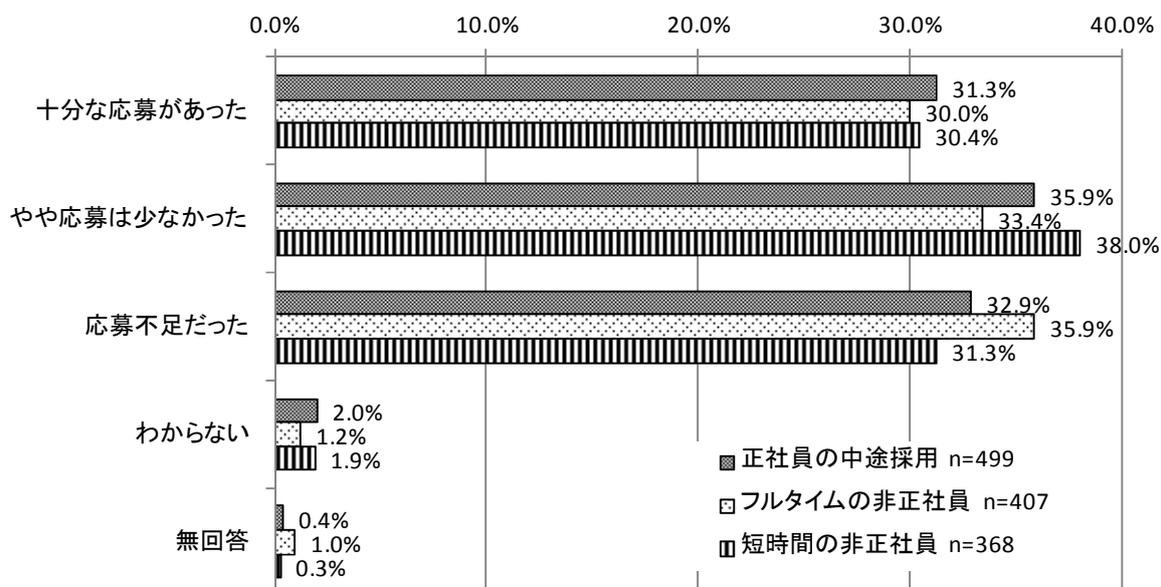
図表 28 業種別 募集の状況【短時間の非正社員】：単数回答（Q10）

		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)

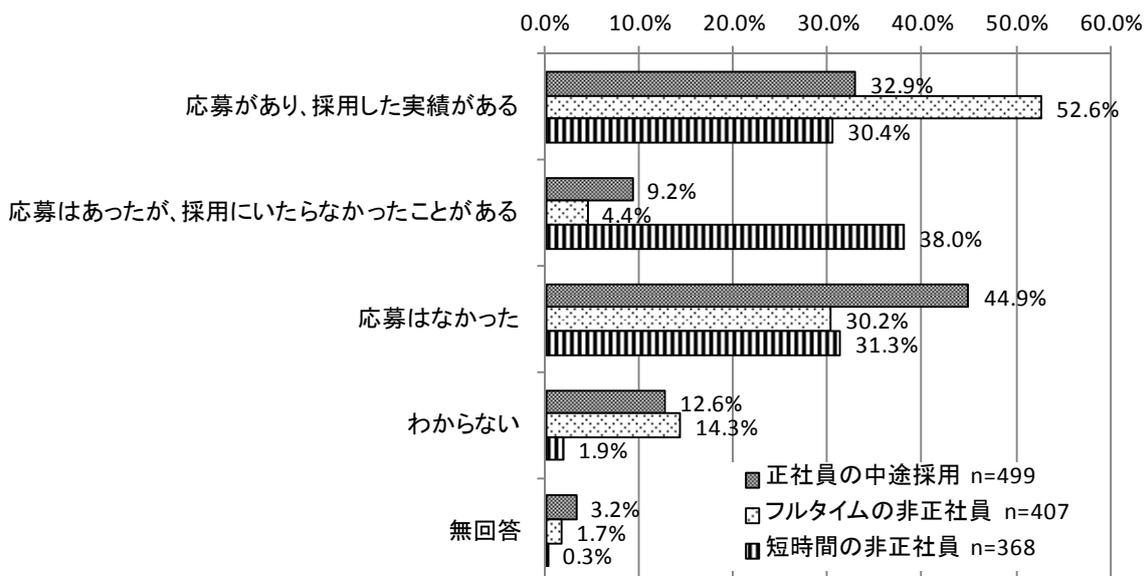
		合計	Q10-1 短時間の非正社員:募集人数に対する応募状況				
			十分な応募があった	やや応募は少なかった	応募不足だった	わからない	無回答
全体		368 100.0	112 30.4	140 38.0	115 31.3	7 1.9	1 0.3
Q2 業種	建設業	14 100.0	6 42.9	6 42.9	2 14.3	0 0.0	0 0.0
	製造業	56 100.0	25 44.6	18 32.1	14 25.0	1 1.8	0 0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	3 100.0	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

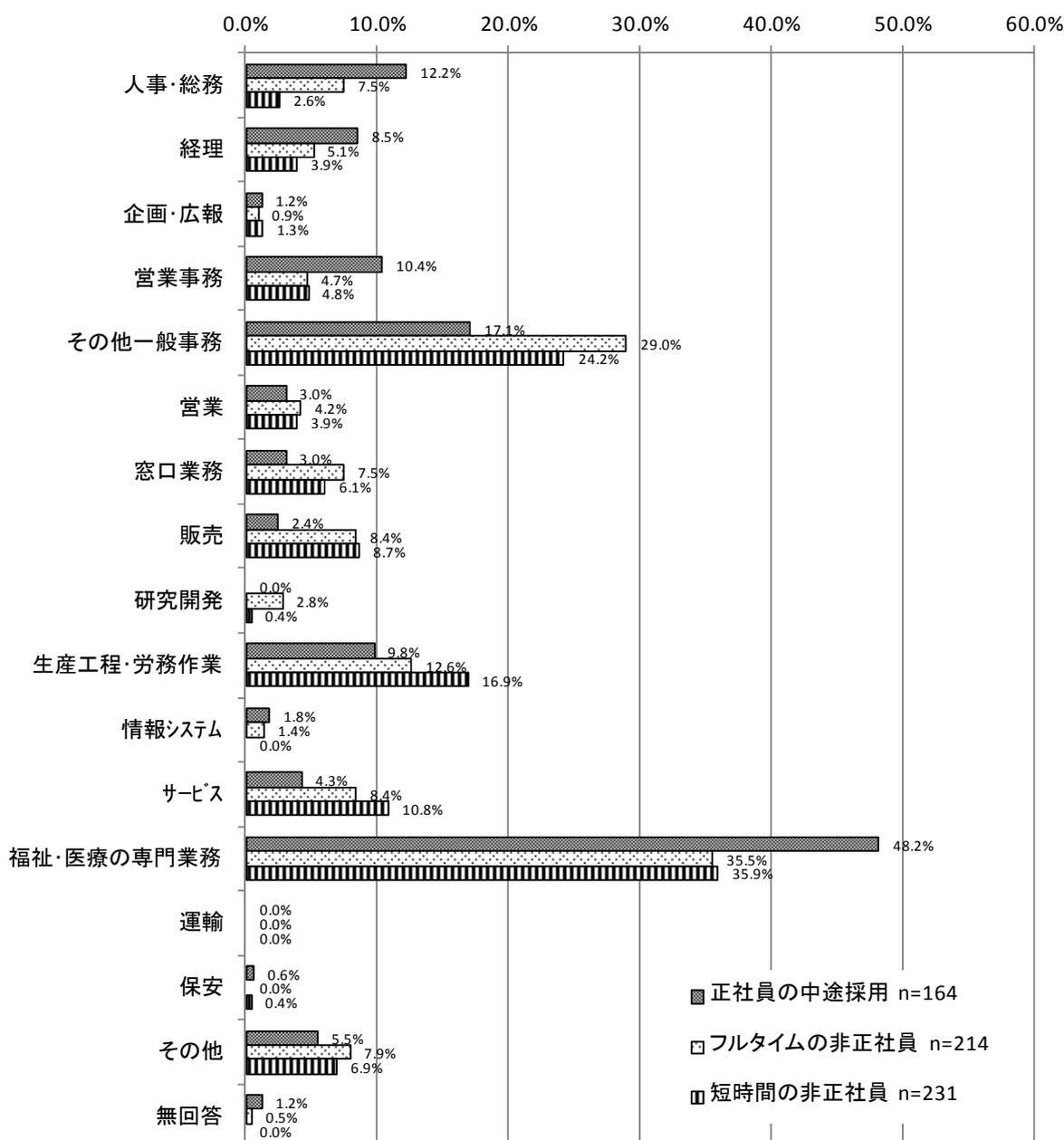
④小学生以下の子どものいる女性を採用した業務

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)

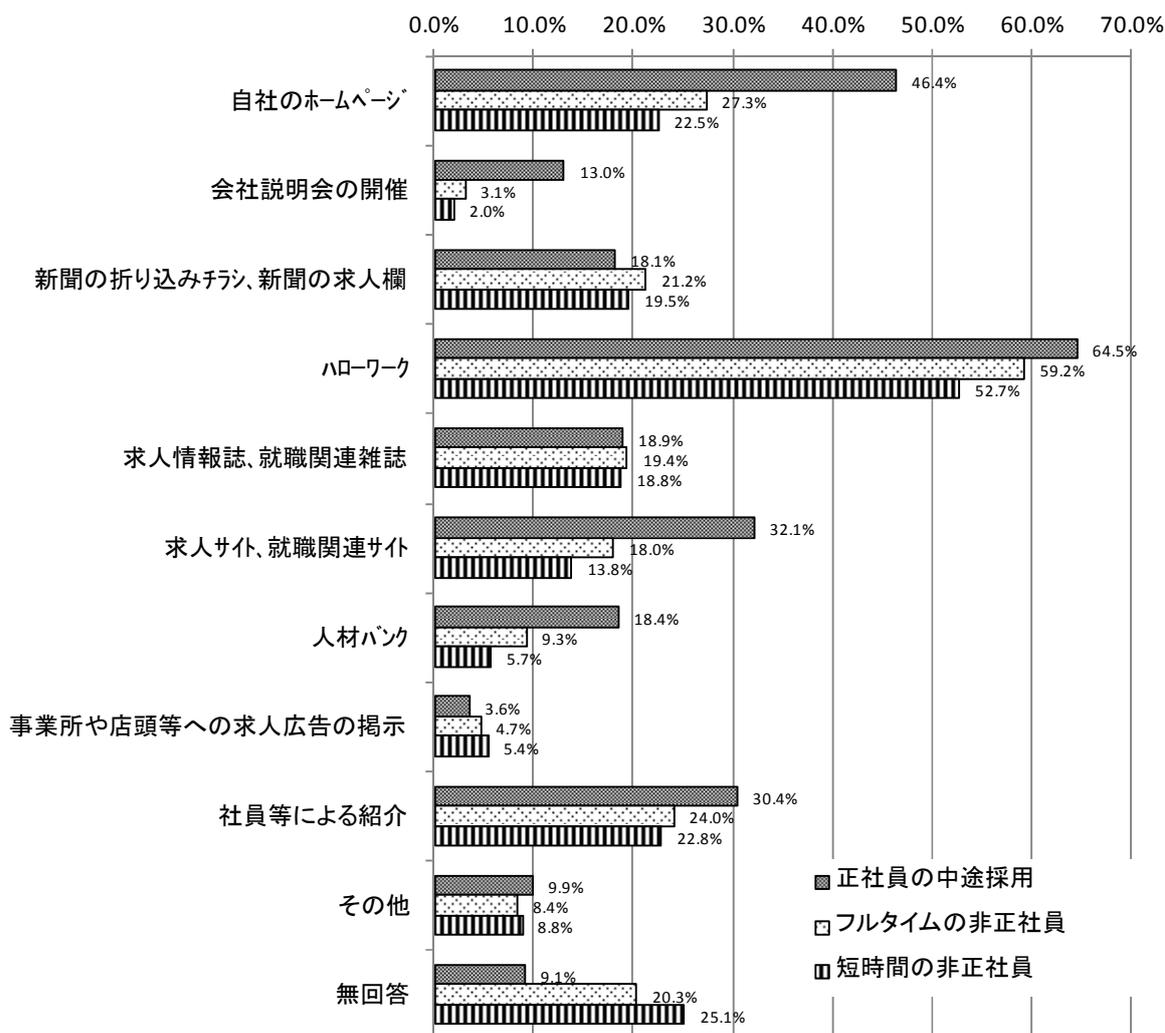


(4) 正社員の中途採用や非正社員の募集方法

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)

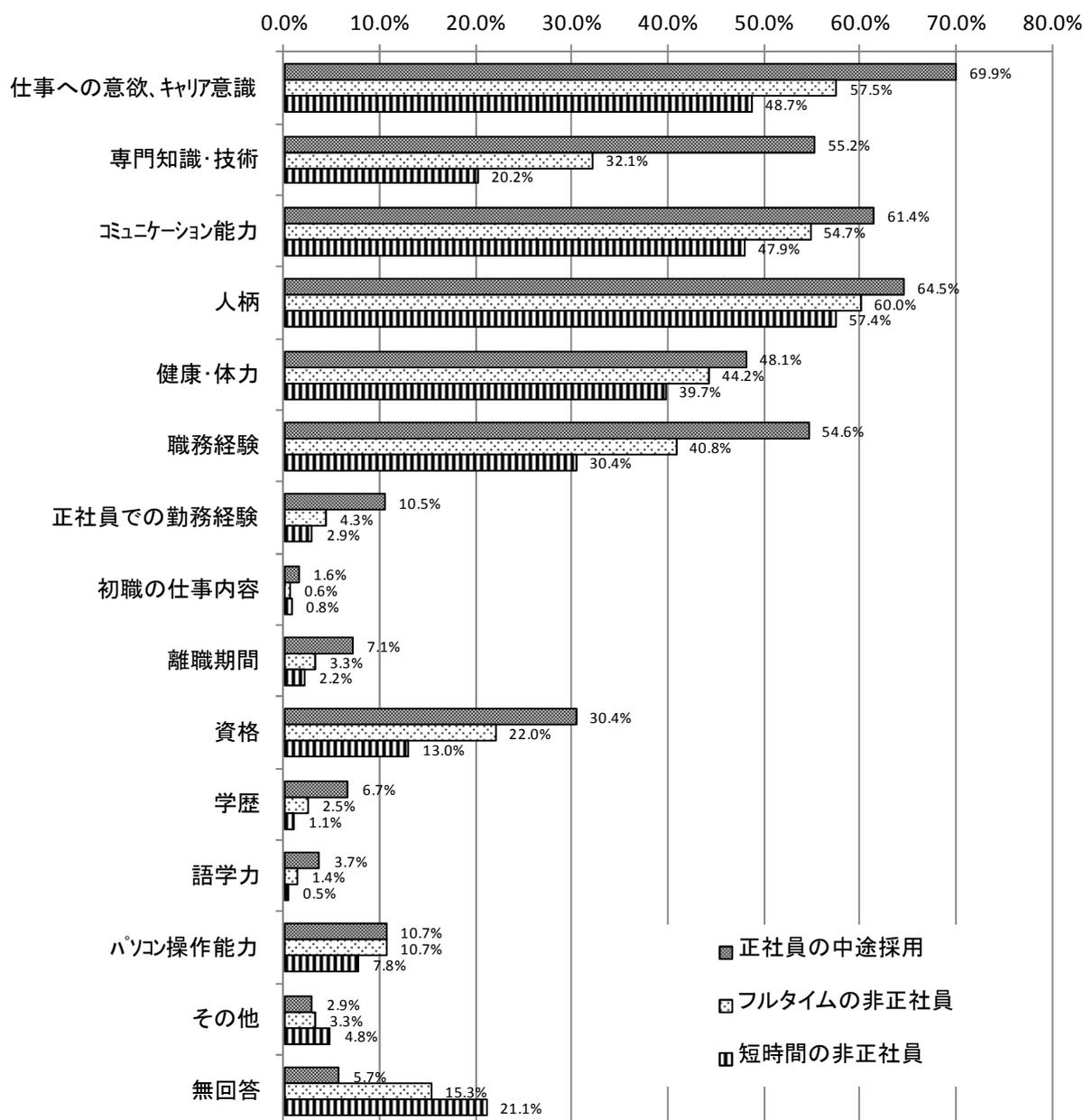
	合計	Q11-1 募集方法:正社員の中途採用											
		自社のホームページ	会社説明会の開催	新聞の折り込みチラシ、新聞の求人欄	ハローワーク	求人情報誌、就職関連雑誌	求人サイト、就職関連サイト	人材バンク	事業所や店頭等への求人広告の掲示	社員等による紹介	その他	無回答	
全体	645 100.0	299 46.4	84 13.0	117 18.1	416 64.5	122 18.9	207 32.1	119 18.4	23 3.6	196 30.4	64 9.9	59 9.1	
Q2 業 種	建設業	38 100.0	22 57.9	4 10.5	5 13.2	30 78.9	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。

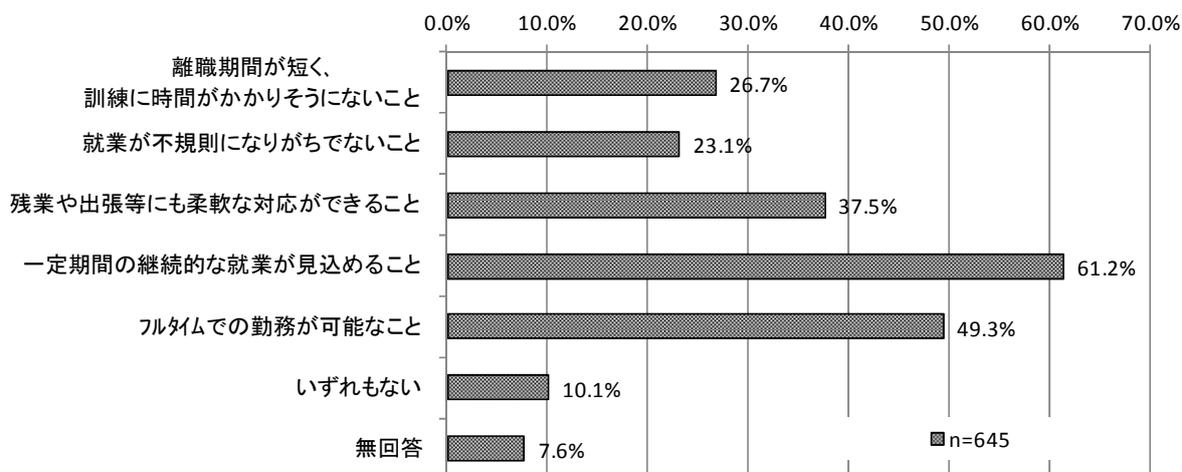
図表 42 従業員規模別（正社員） 採用の際に重視していること【正社員の中途採用】
：複数回答（Q12）

	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。

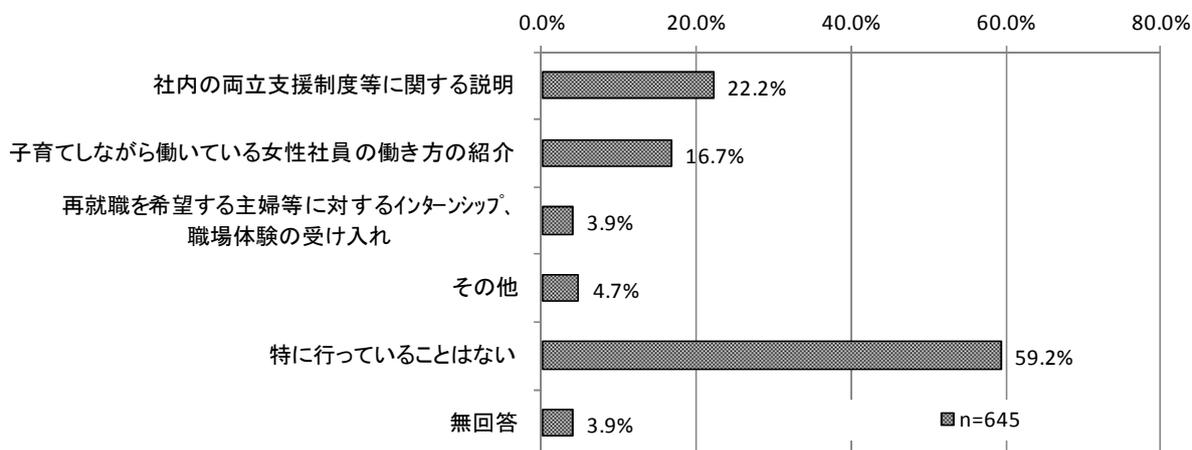
図表 44 業種別 正社員の中途採用の際に考慮していること：複数回答 (Q13)

		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、「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

		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

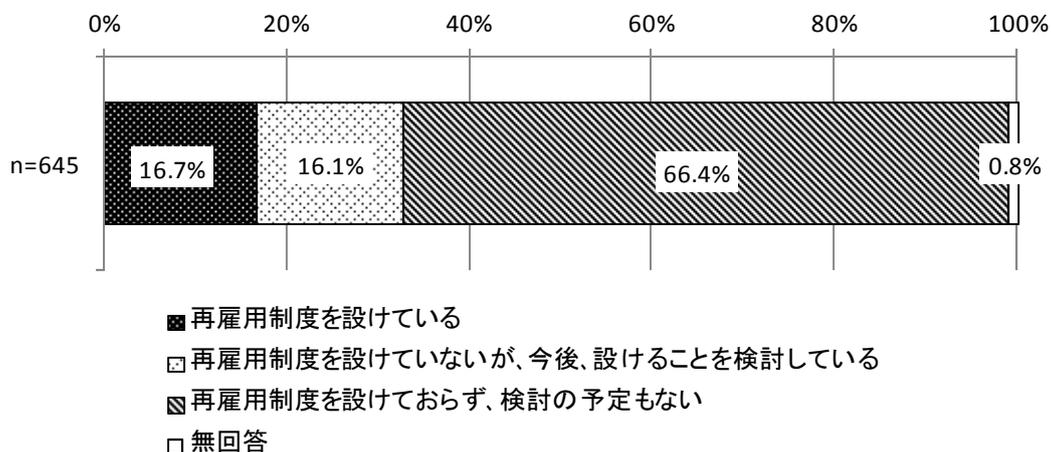
3. 再雇用制度の状況

- 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）

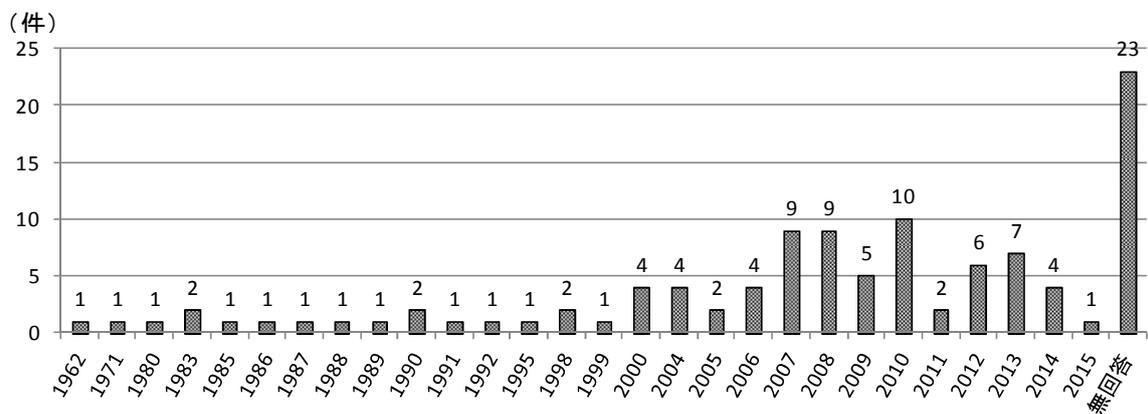
再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況：単数回答（Q15）

		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。

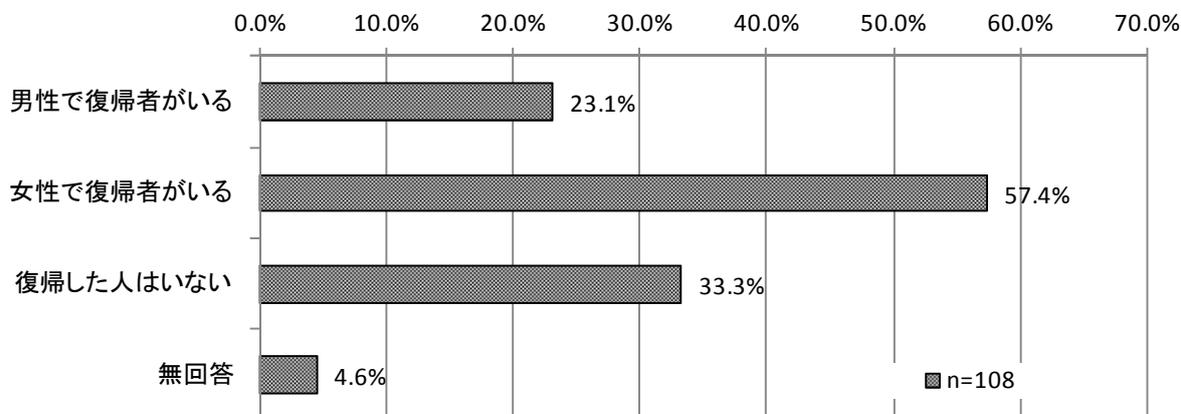
図表 50 再雇用制度の整備時期：単数回答（Q15-1）n=108



(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）

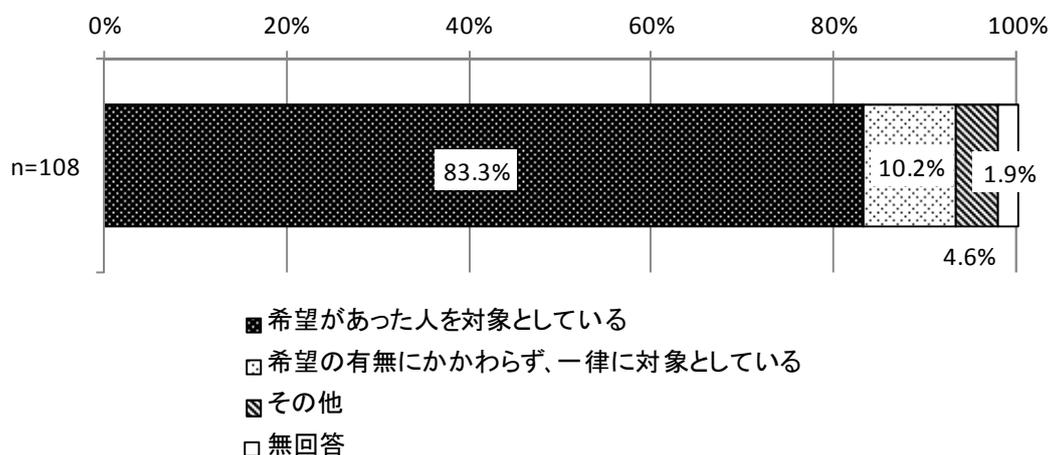


(4) 再雇用制度の対象の設定方法

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））

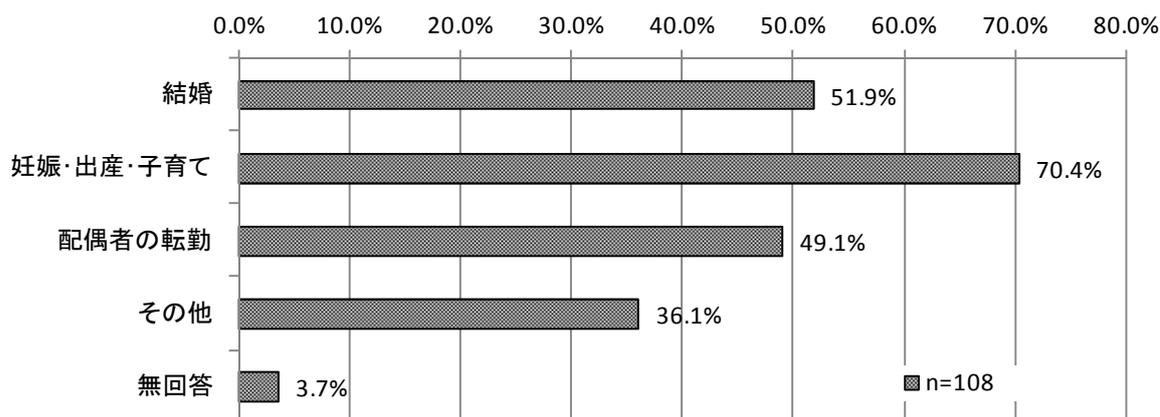


②離職理由

「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））

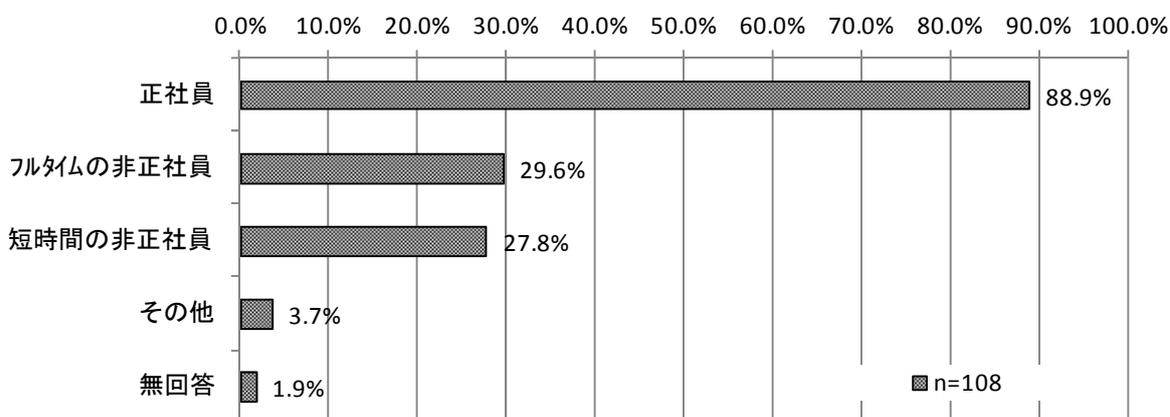


③離職時の雇用形態

「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。

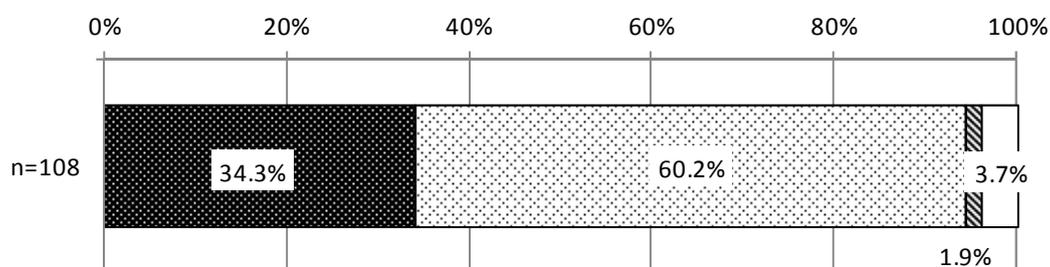
図表 54 再雇用制度の対象：離職時の雇用形態：複数回答（Q15-3（3））



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。

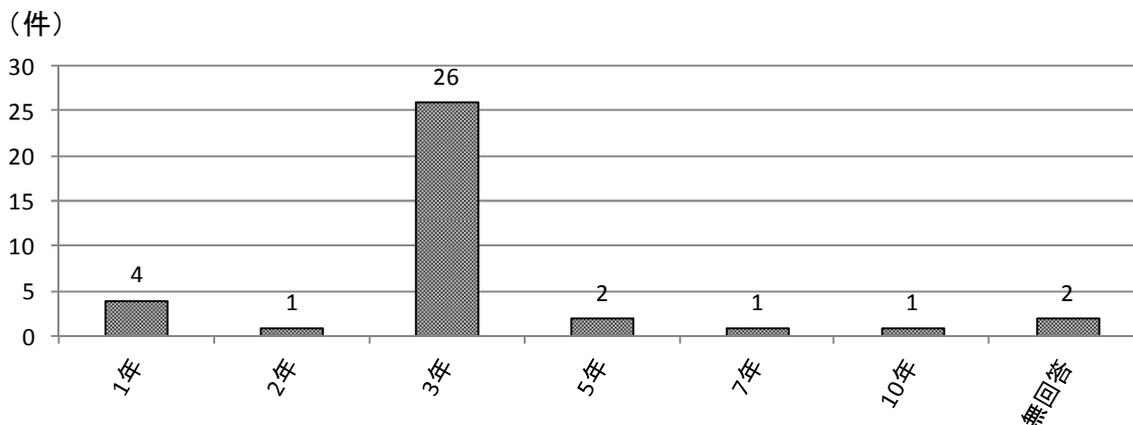
図表 55 再雇用制度の対象：退職時の勤続年数：単数回答（Q15-3（4））



- 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

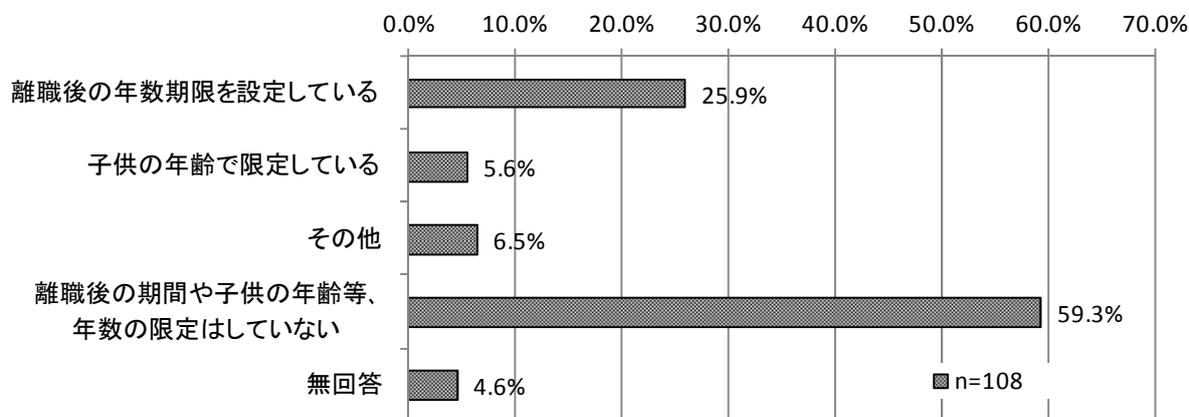


⑤年数の期限設定

「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。

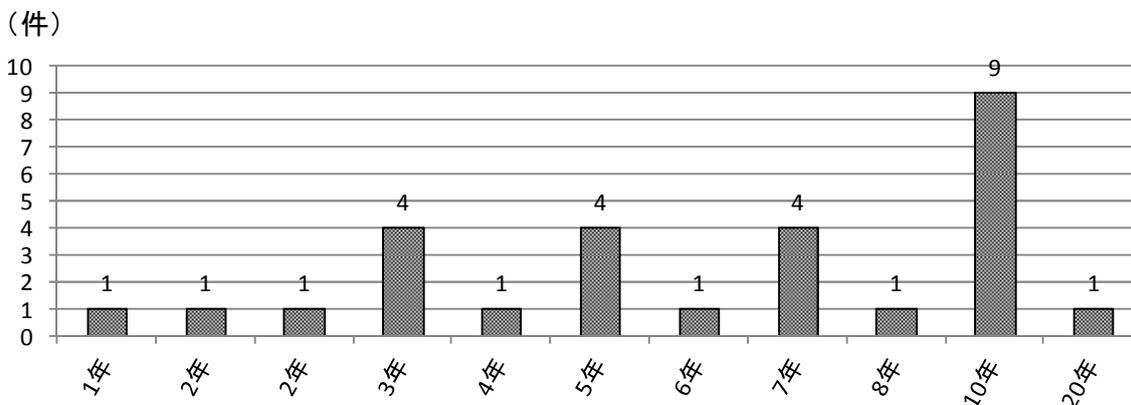
「離職後の年数期限を設定している」は 25.9%である。

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。

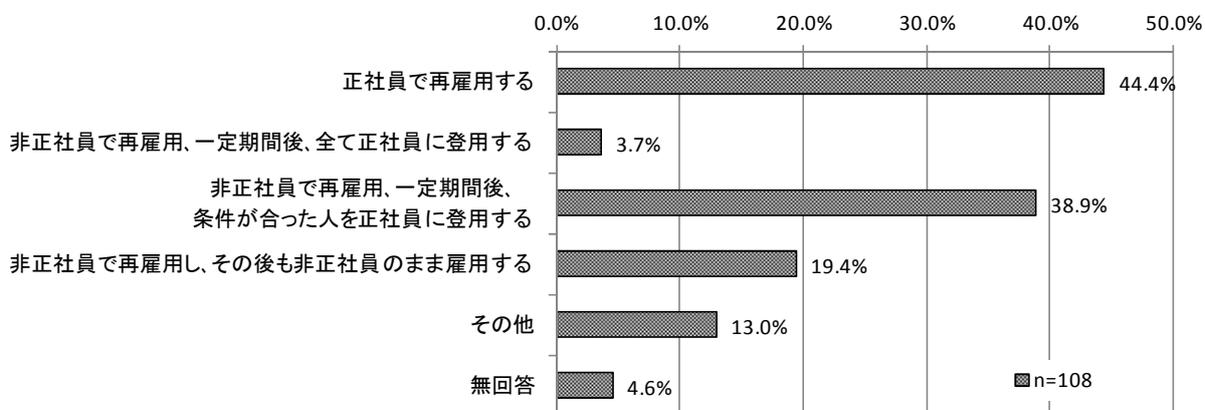
図表 58 再雇用制度の対象：年数の期限設定：複数回答（Q15-3（5））n=28



(5) 再雇用時の雇用形態

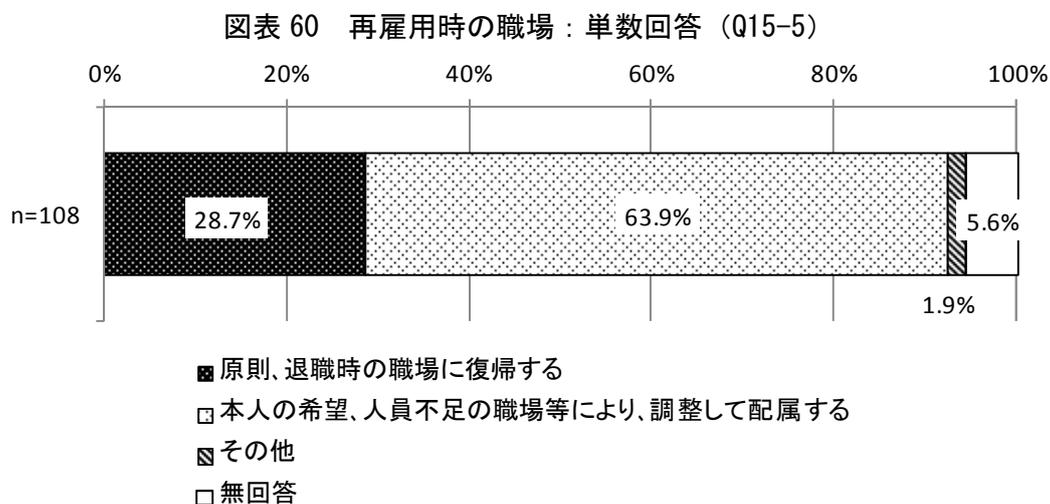
再雇用時の雇用形態を基本的にどのように設定しているかをみると、「正社員で再雇用する」が44.4%、「非正社員で再雇用するが、一定期間後、希望や条件があった人について、正社員に登用する」が38.9%となっている。

図表 59 再雇用時の雇用形態：複数回答（Q15-4）



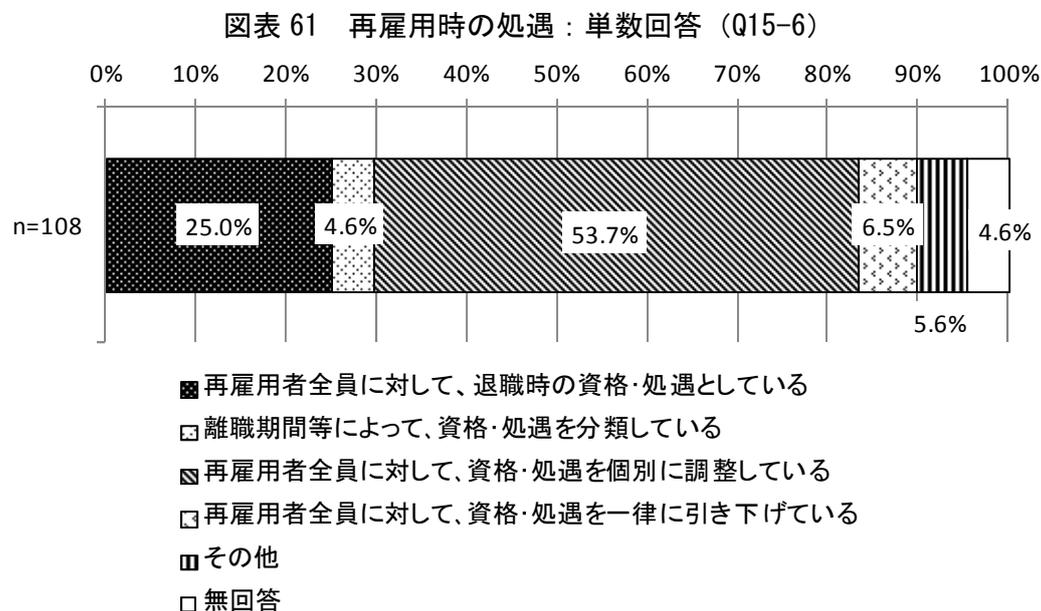
(6) 再雇用時の職場

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

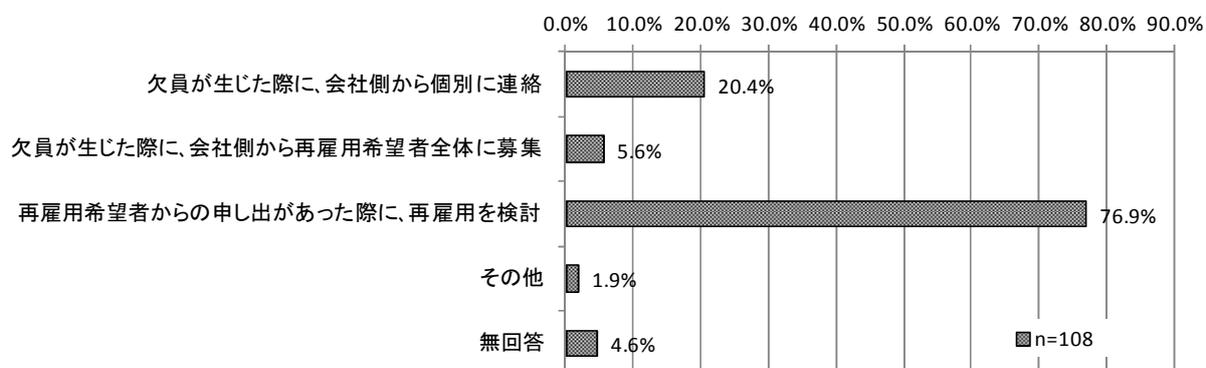
再雇用時の処遇をどのように設定しているかをみると、「再雇用者全員に対して、資格・処遇を個別に調整している」が53.7%、「再雇用者全員に対して退職時の資格・処遇としている」が25.0%を占めている。



(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。

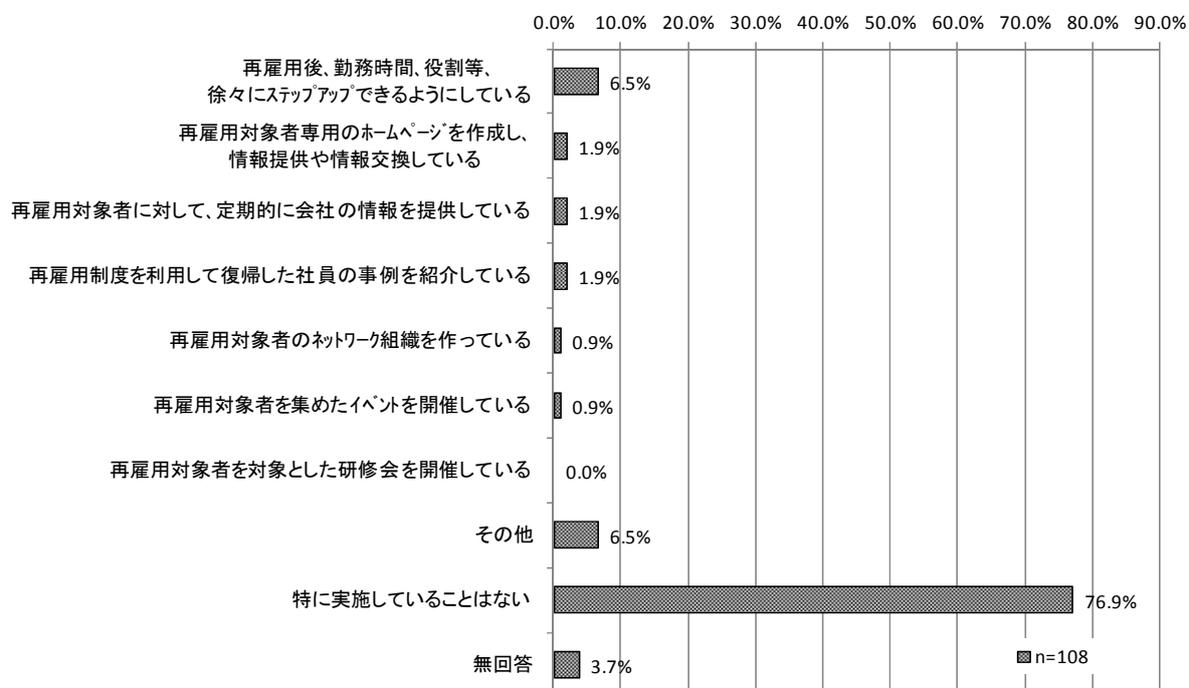
図表 62 退職者に対する募集方法：複数回答（Q15-7）



(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。

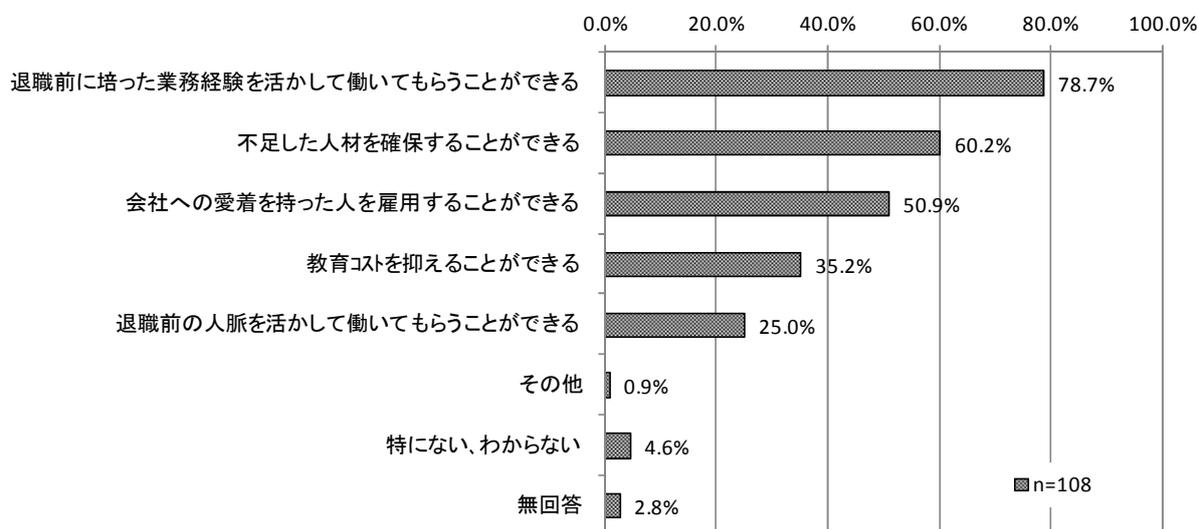
図表 63 再雇用制度を運用するにあたり工夫していること：複数回答（Q15-8）



(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）

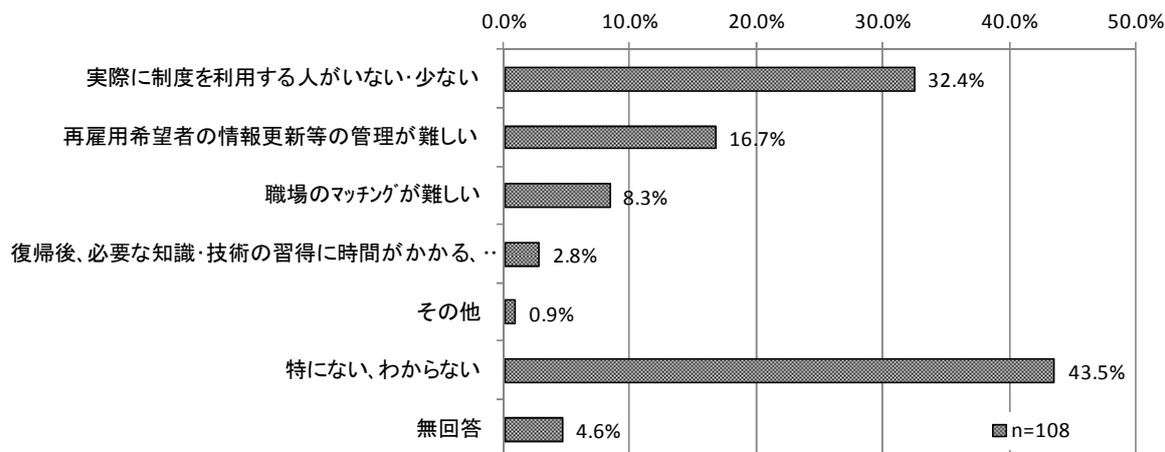


(11) 再雇用制度の運用上の課題

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

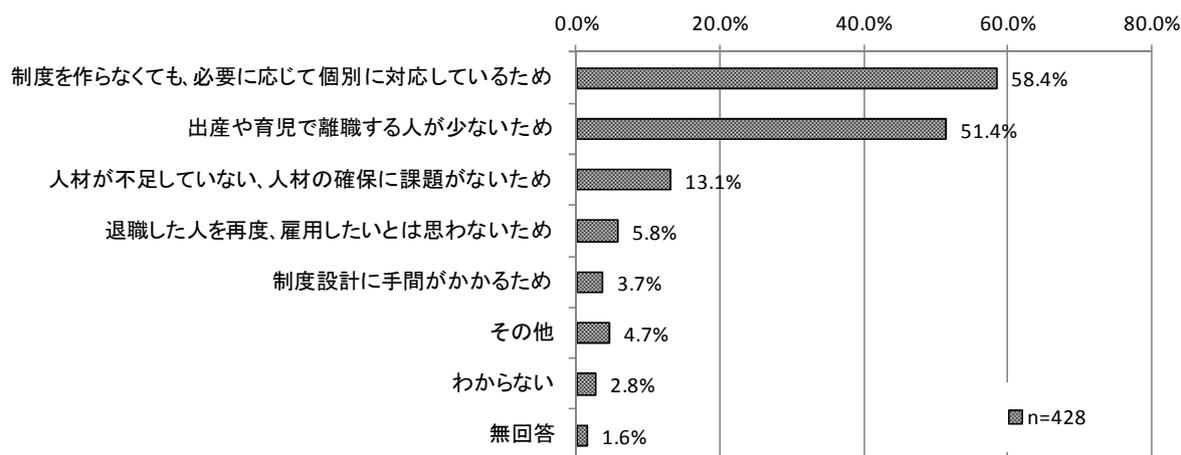
その他	301～500人	復帰した人、復帰を希望する人がいないので、わからない。
-----	----------	-----------------------------

(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

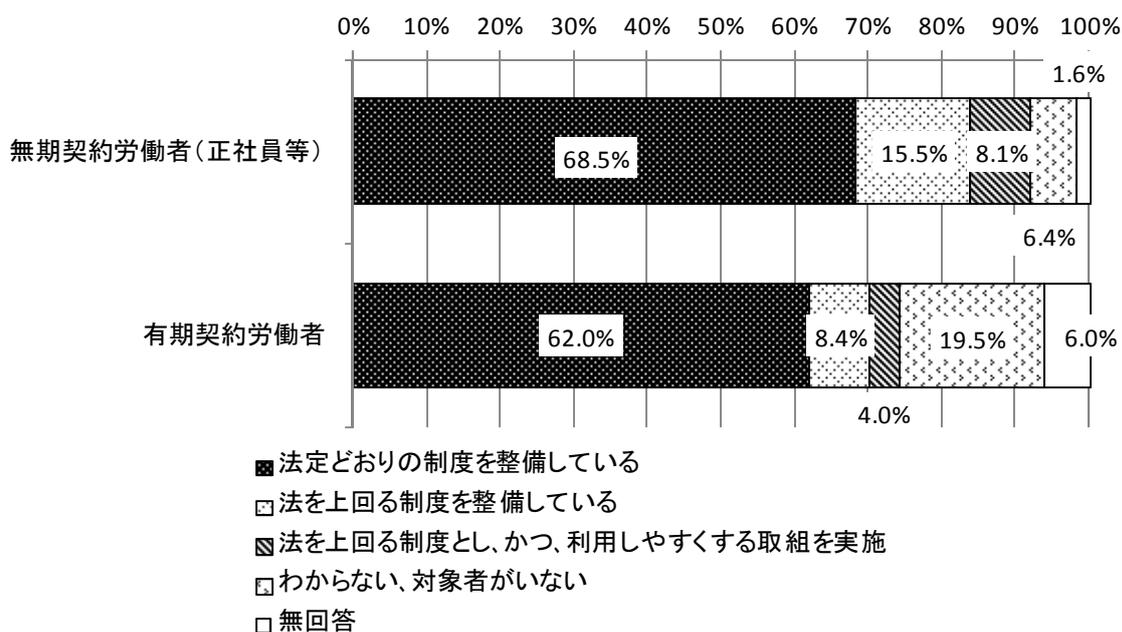
- 仕事と子育ての両立支援に関する取組状況は、無期契約労働者（正社員等）に対しては68.5%、有期契約労働者に対しては62.0%が法定通りの制度整備を行っている。従業員規模でみると、1,001人以上の大企業は、法を上回る制度整備や、さらに利用しやすくする取組を実施しているところが多くなっている。
- 両立支援制度の利用実績について、無期契約労働者（正社員等）の女性で育児休業制度、短時間勤務制度（育児）で利用者のいる企業の割合は、半数を超えている。また、無期契約労働者（正社員等）の女性で、所定外労働の免除（育児）、子の看護休暇制度で利用者のいる企業の割合は3割程度となっている。
無期契約労働者（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みると、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。

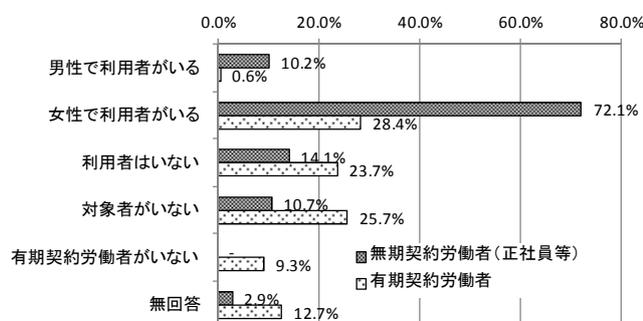
「③所定外労働の免除（育児）」は、無期契約労働者（正社員等）、有期契約労働者のいずれも「利用者はいない」の割合が高く、それぞれ 42.8%、36.6%となっている。

「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。

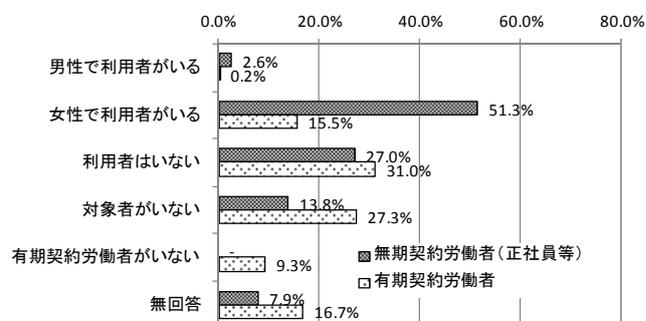
「⑤介護休業制度」「⑥介護休暇」は①～④の育児支援の制度と比較して、利用率が低く、無期契約労働者（正社員等）の割合をみると、「⑤介護休業制度」は「男性で利用者がいる」が 7.4%、「女性で利用者がいる」が 14.9%、「⑥介護休暇」は「男性で利用者がいる」が 10.9%、「女性で利用者がいる」が 15.3%となっている。

図表 70 両立支援制度の利用実績：複数回答（Q17） n=645

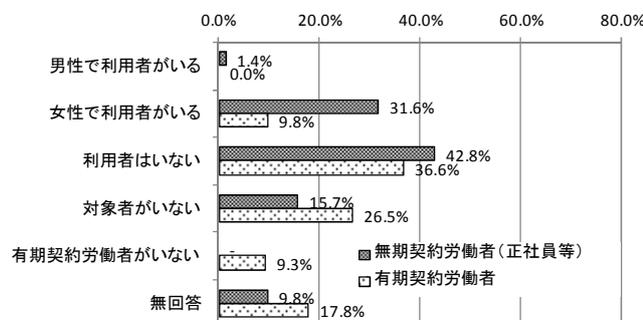
①育児休業制度



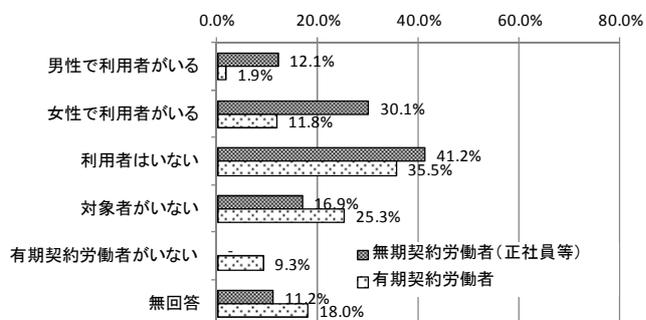
②短時間勤務制度（育児）



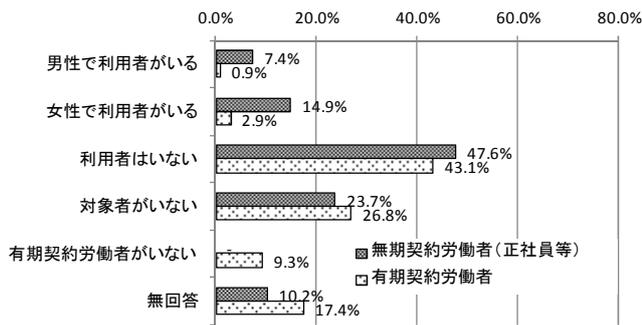
③所定外労働の免除（育児）



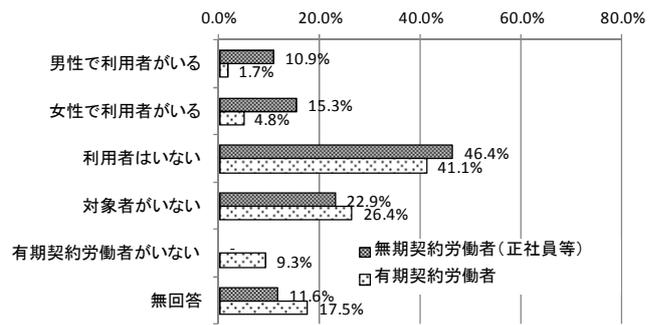
④子の看護休暇制度



⑤介護休業制度



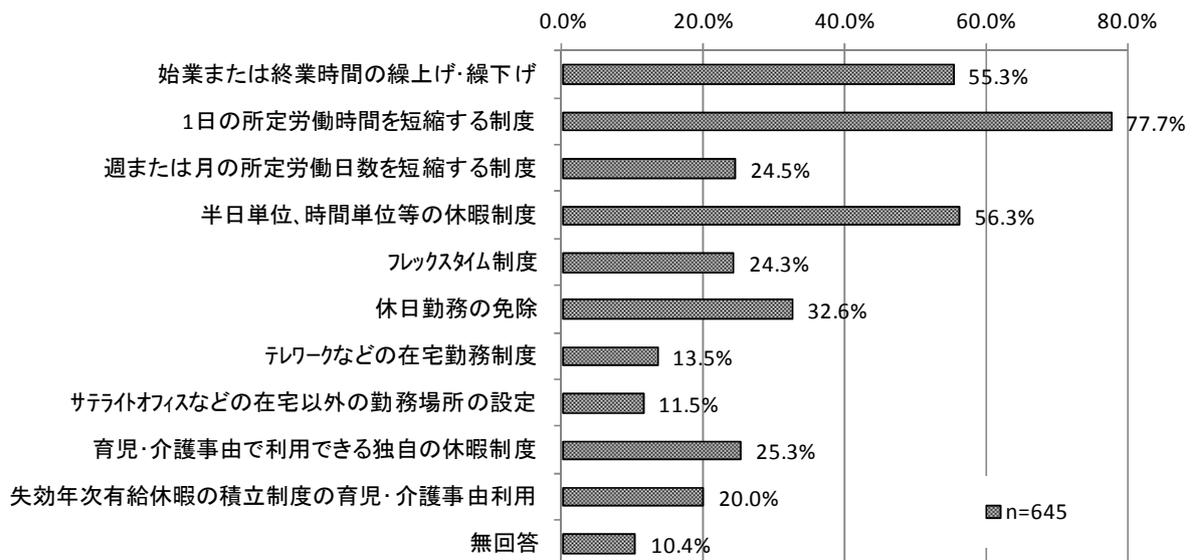
⑥介護休暇



(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

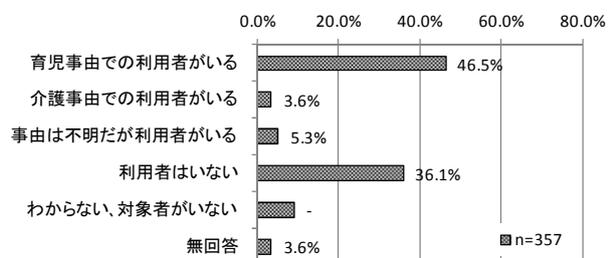
(4) その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度の利用状況

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。

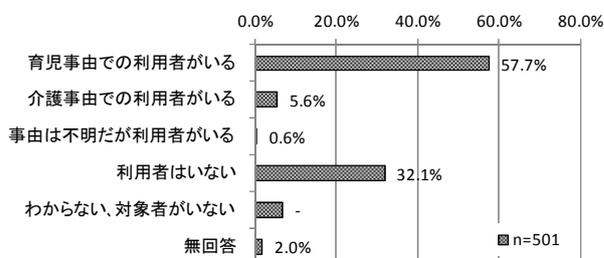
「介護事由での利用者がいる」で割合の高い制度は、⑨ 育児・介護事由で利用できる独自の休暇制度」が19.6%で最も割合が高く、次いで「⑩ 失効年次有給休暇の積立制度の育児・介護事由利用」が16.3%、「④ 半日単位、時間単位等の休暇制度」が12.9%で続いている。

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））

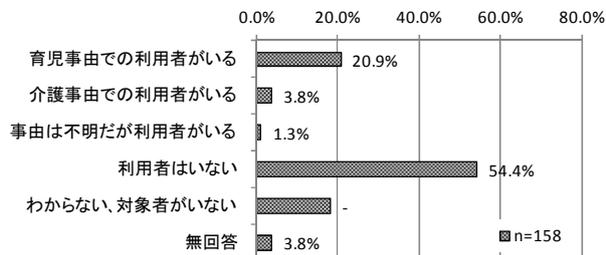
① 始業または終業時間の繰上げ・繰下げ



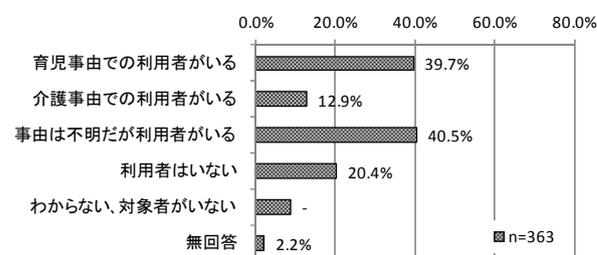
② 1日の所定労働時間を短縮する制度



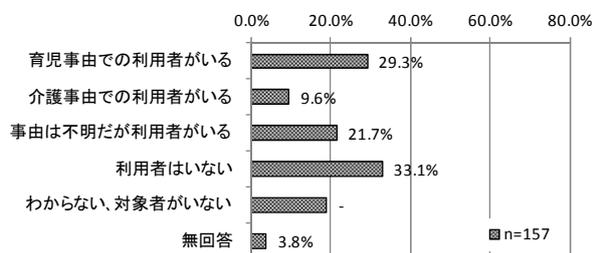
③ 週または月の所定労働日数を短縮する制度



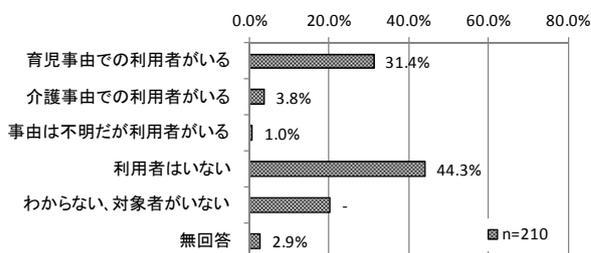
④ 半日単位、時間単位等の休暇制度



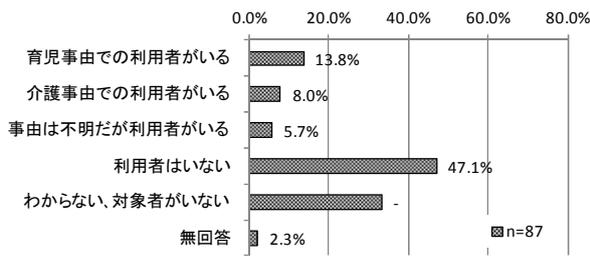
⑤ フレックスタイム制度



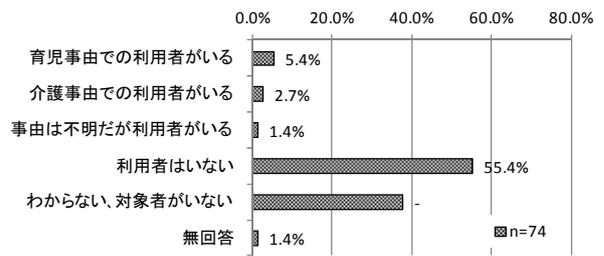
⑥ 休日勤務の免除



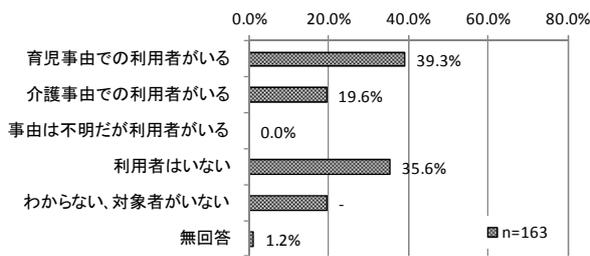
⑦テレワークなどの在宅勤務制度



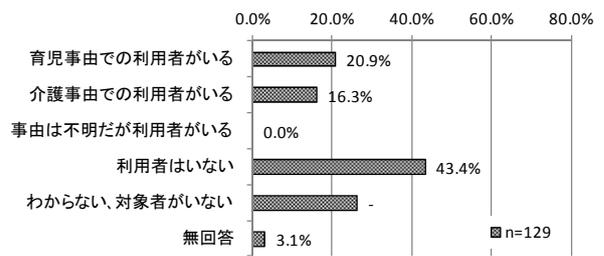
⑧サライトオフィス等の在宅以外の勤務場所の設定



⑨育児・介護事由で利用できる独自の休暇制度



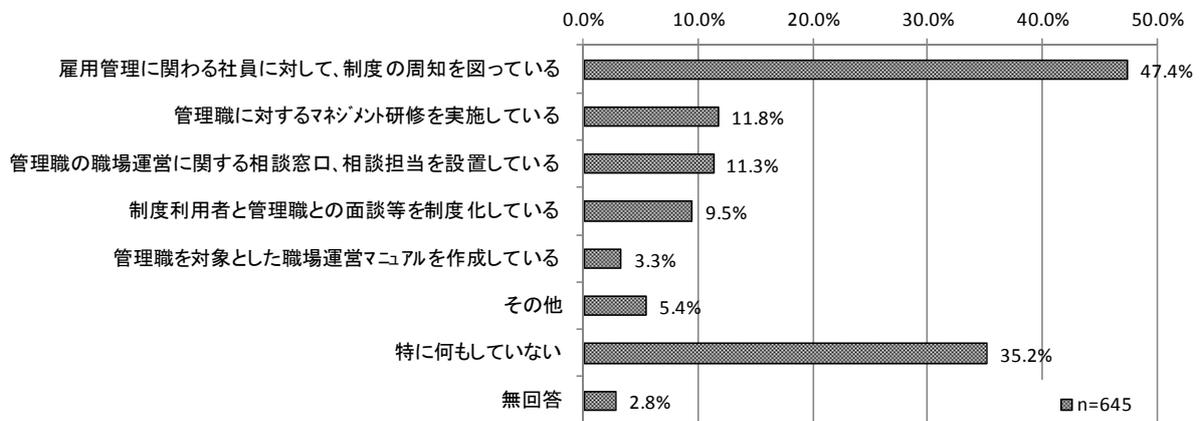
⑩失効年次有給休暇の積立制度の育児・介護事由利用



(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）

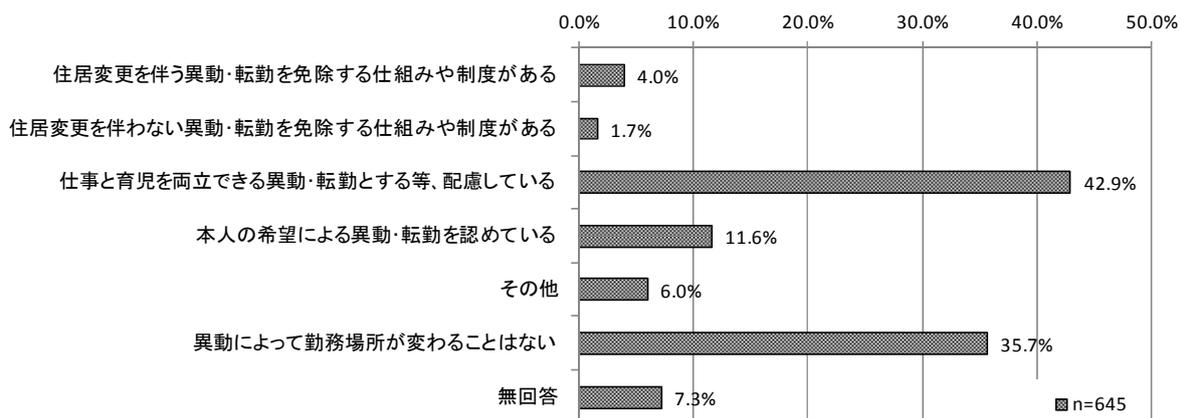
	合計	Q19 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること								
		管理職に対するマネジメント研修を実施している	管理職の職場運営に関する相談窓口、相談担当を設置している	管理職を対象とした職場運営マニュアルを作成している	制度利用者と管理職との面談等を制度化している	雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を図っている	その他	特に何もしていない	無回答	
全体	645 100.0	76 11.8	73 11.3	21 3.3	61 9.5	306 47.4	35 5.4	227 35.2	18 2.8	
Q2 業 種	建設業	38 100.0	3 7.9	7 18.4	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見ると、「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）

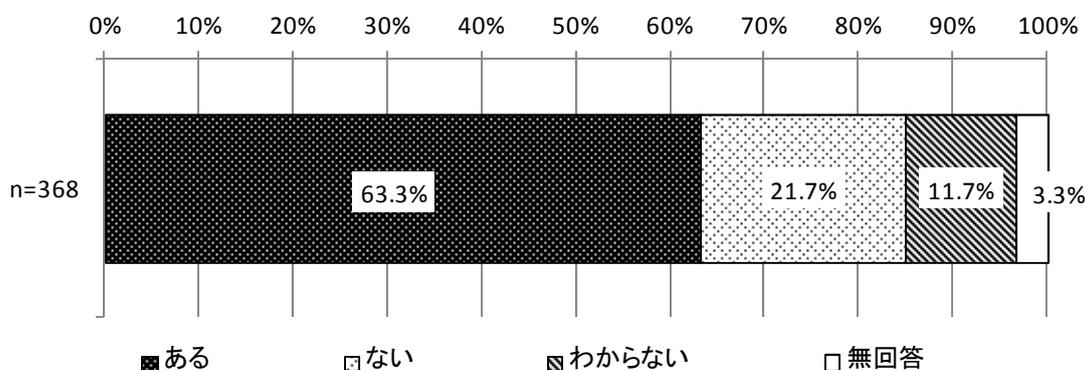
異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度の設置状況：複数回答（Q20）

		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）



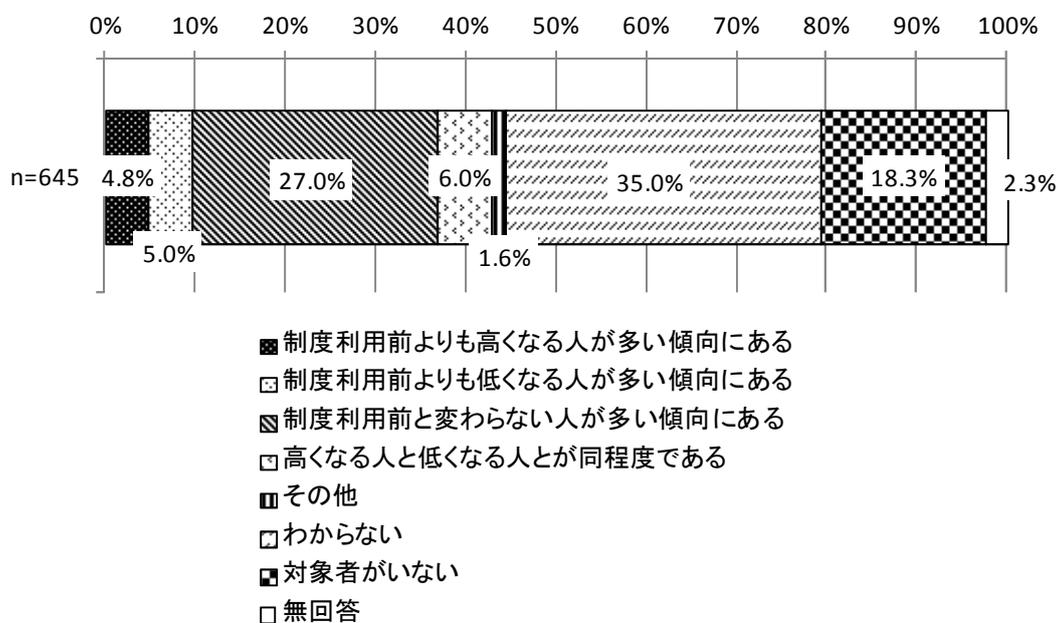
5. 従業員のキャリア形成と制度利用の状況

- 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）

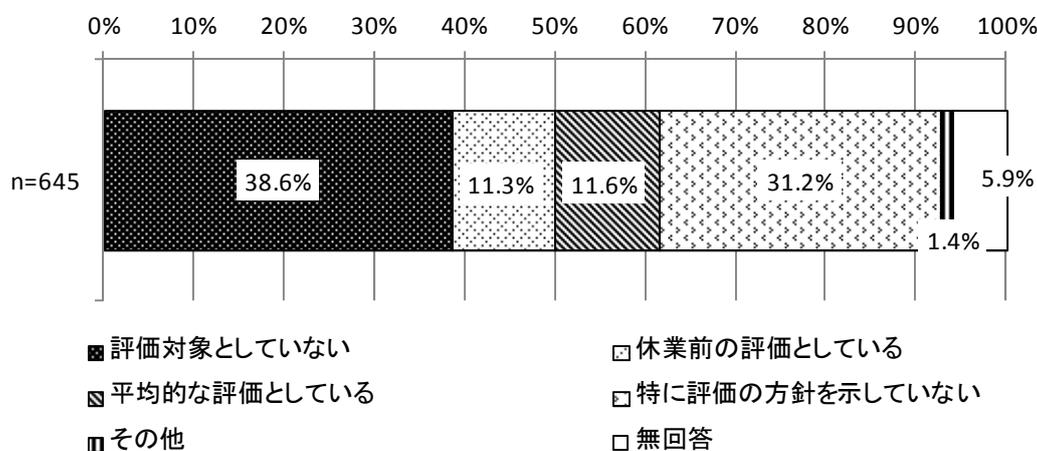


(2) 制度利用者に対する目標設定や評価の方針

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）

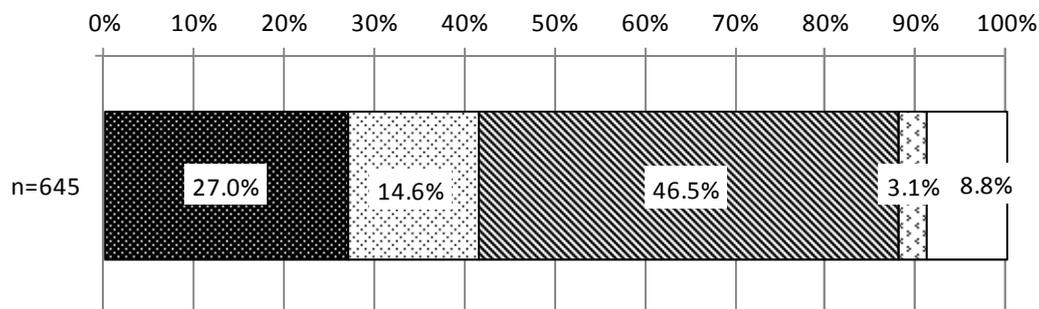
制度利用者に対する目標設定や評価の方針：育児休業制度：単数回答（Q22（1））

		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）

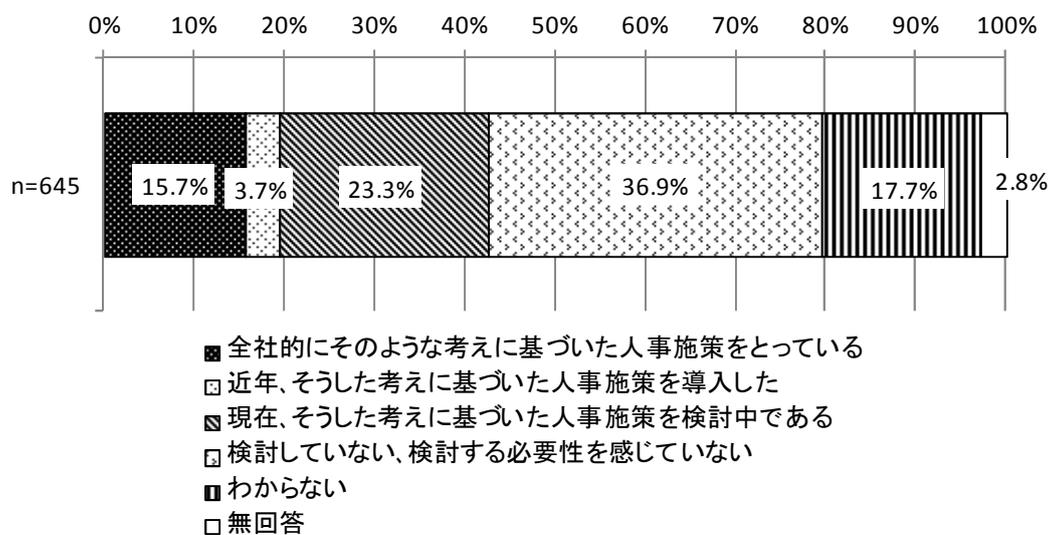
制度利用者に対する目標設定や評価の方針：短時間勤務制度：単数回答（Q22（2））

		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。

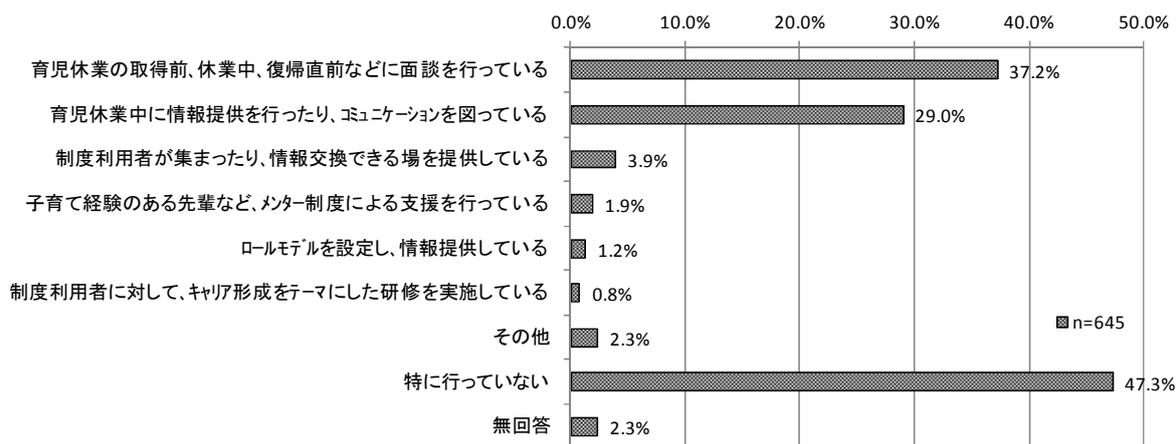
図表 86 従業員規模別（正社員）
多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の検討状況
：単数回答（Q23）

	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行っている支援

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行っ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行っている支援
：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）

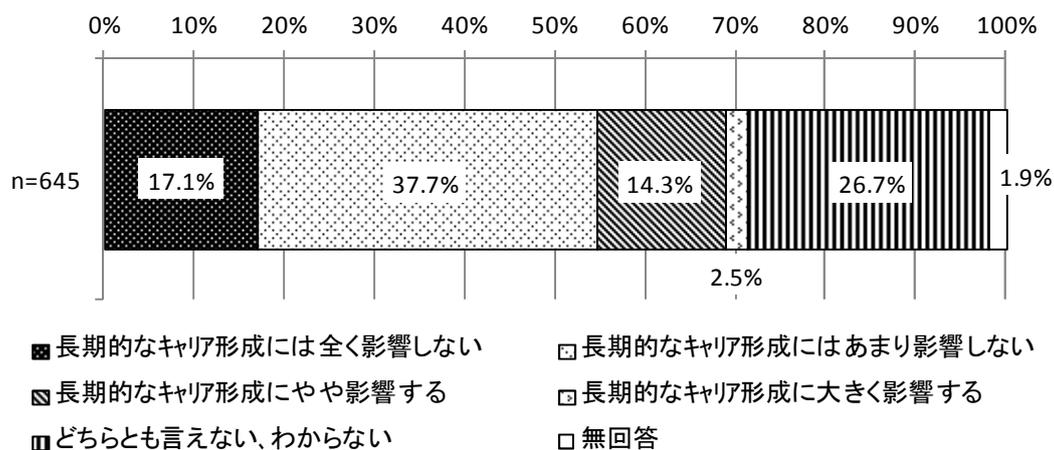
育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のために行っている支援
：複数回答（Q24）

		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して回答している。

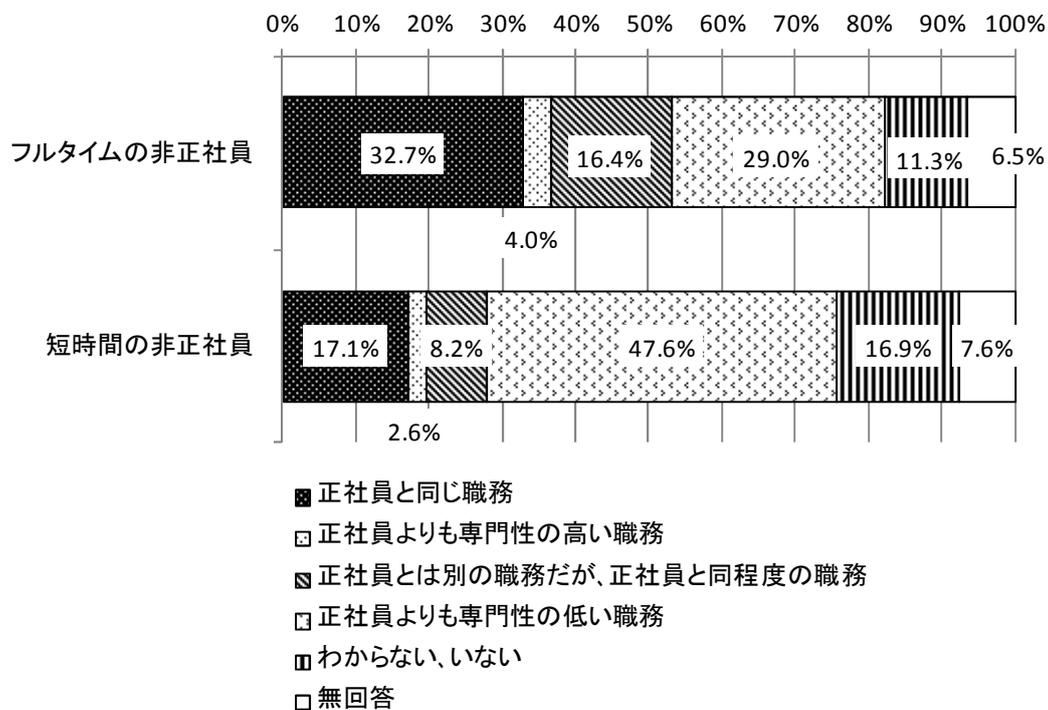
図表 89 育児休業・短時間勤務制度を利用した場合のキャリア形成への影響：単数回答(Q25)



(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

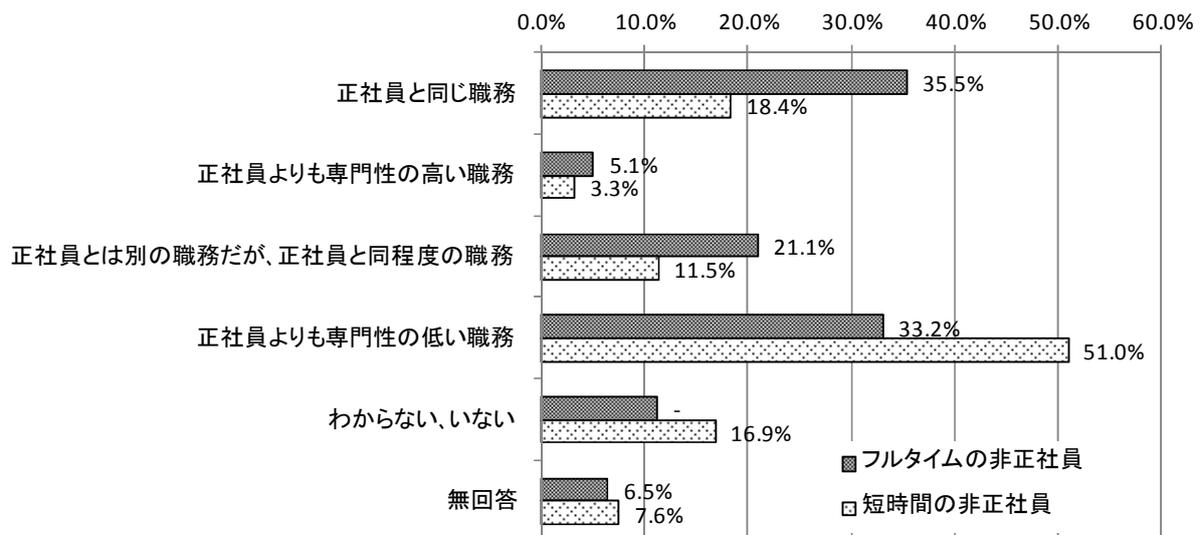


非正社員の職務の状況について、最も多く当てはまるもの、次に多く当てはまるものを足した割合をみると、フルタイムの非正社員は、「正社員と同じ職務」が 35.5%、「正社員よりも専門性の低い職務」が 33.2%、「正社員とは別の職務だが、正社員と同程度の職務」が 21.1%となっている。

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)

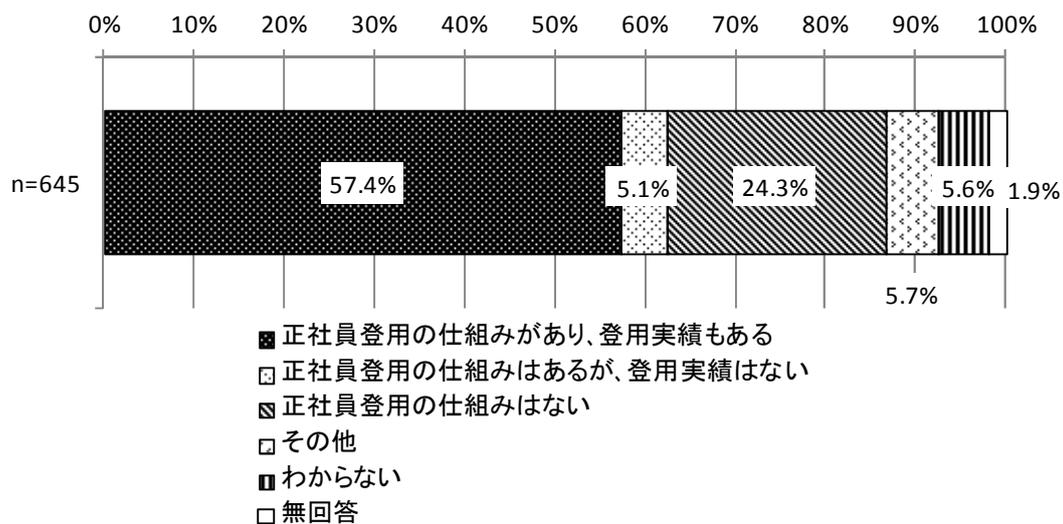
		合計	Q26-2 短時間の非正社員の職務の状況:MA					無回答
			正社員と同じ職務	正社員よりも専門性の高い職務	正社員とは別の職務だが、正社員と同程度の職務	正社員よりも専門性の低い職務	わからない、いない	
全体		645 100.0	119 18.4	21 3.3	74 11.5	329 51.0	109 16.9	49 7.6
Q2 業 種	建設業	38 100.0	4 10.5	2 5.3	2 5.3	15 39.5	12 31.6	5 13.2
	製造業	140 100.0	16 11.4	3 2.1	11 7.9	80 57.1	26 18.6	11 7.9
	電気・ガス・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。

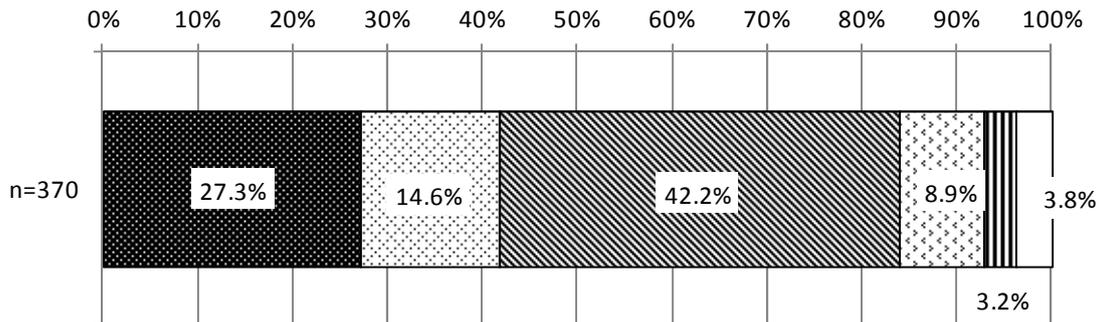
図表 95 業種別 非正社員から正社員への登用制度の状況：単数回答（Q27）

	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。

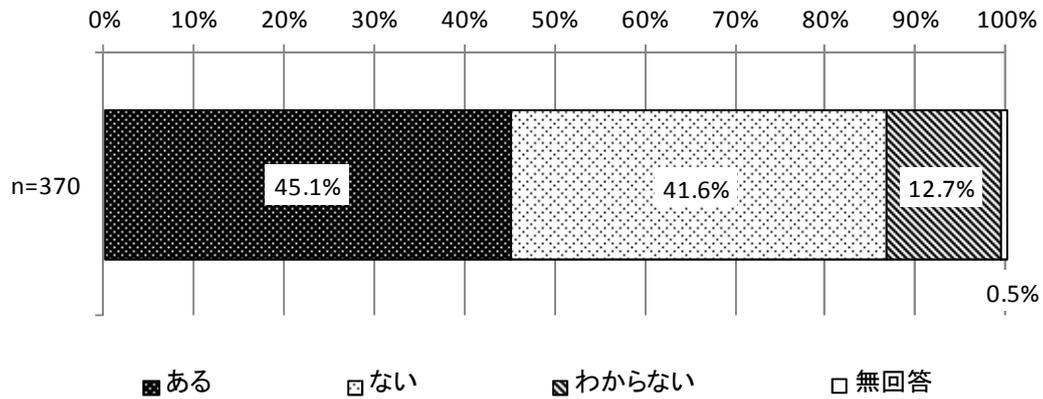
図表 97 業種別 非正社員から正社員への登用制度の状況：単数回答（Q27）

	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、「ある」が45.1%、「ない」が41.6%を占めている。

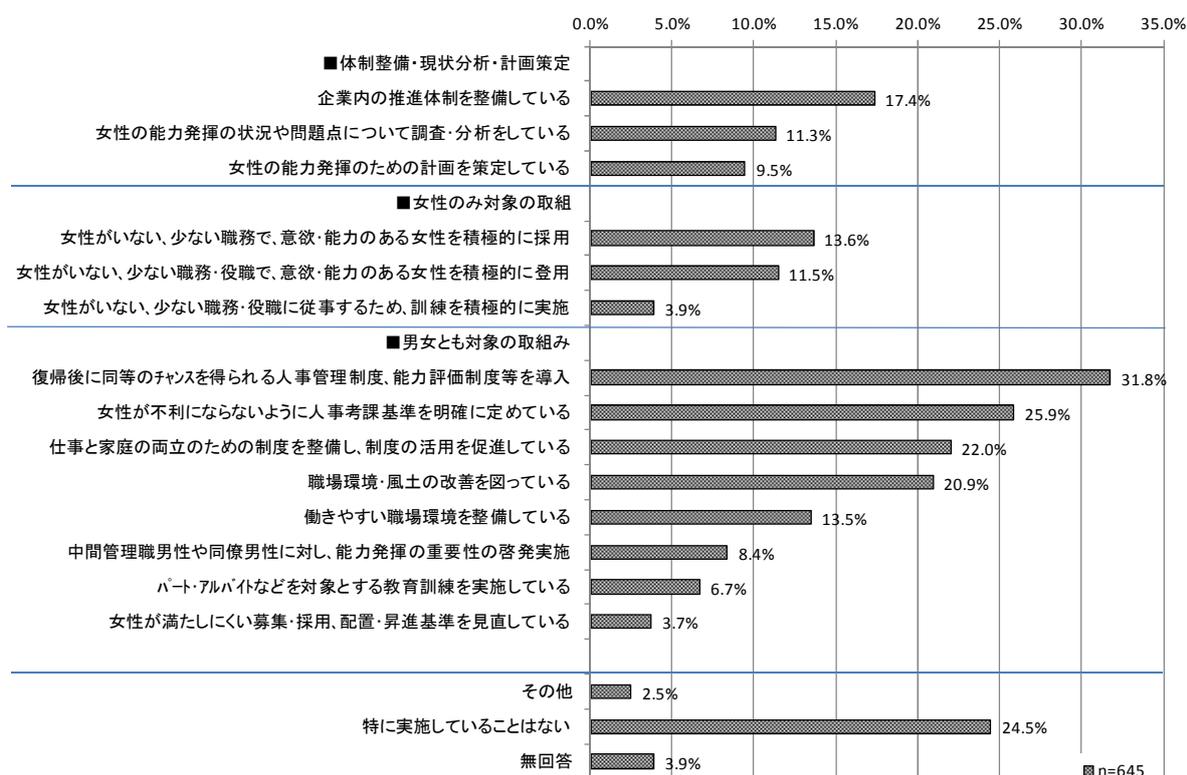
図表 98 小学生以下の子どもがいる女性を非正社員で中途採用し、正社員に登用した実績：
単数回答 (Q27-2)



(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。

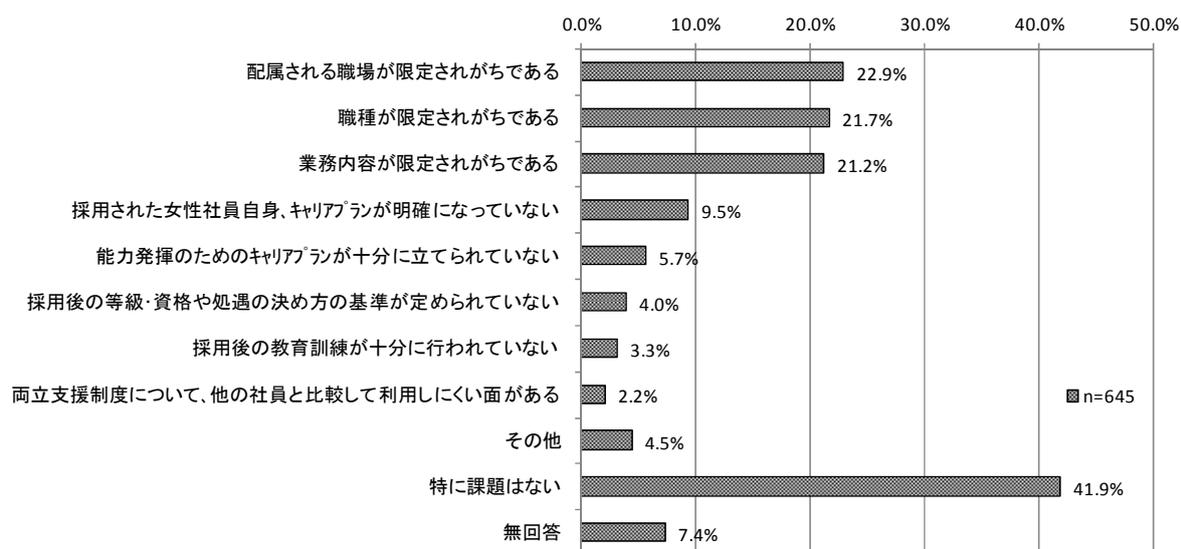
図表 100 従業員規模別（正社員）
女性の活躍推進のために取り組んでいること：複数回答（Q28）

	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	女性がいない、少ない職務・役職に従事する重要性の啓発実施	中間管理職男性や同僚男性に対し、能力発揮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	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	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）



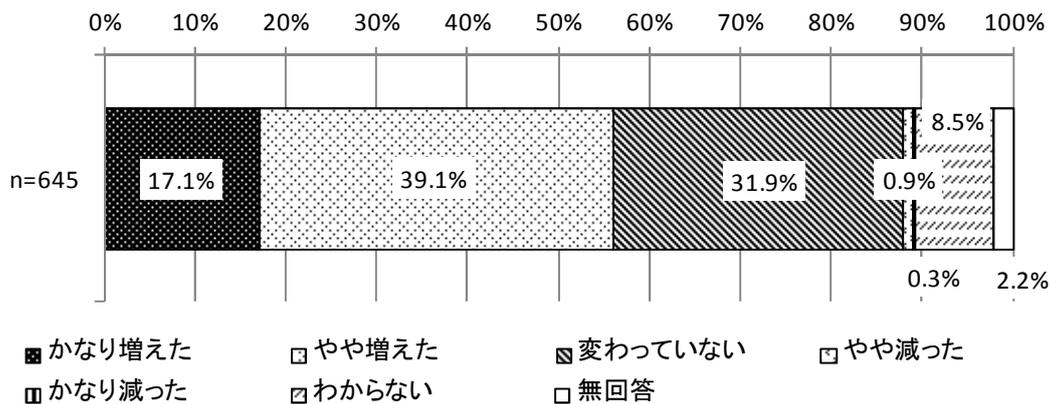
6. 子育てしながら働く女性、出産・育児等を機に離職した女性の活用に関する今後の展望

- 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）

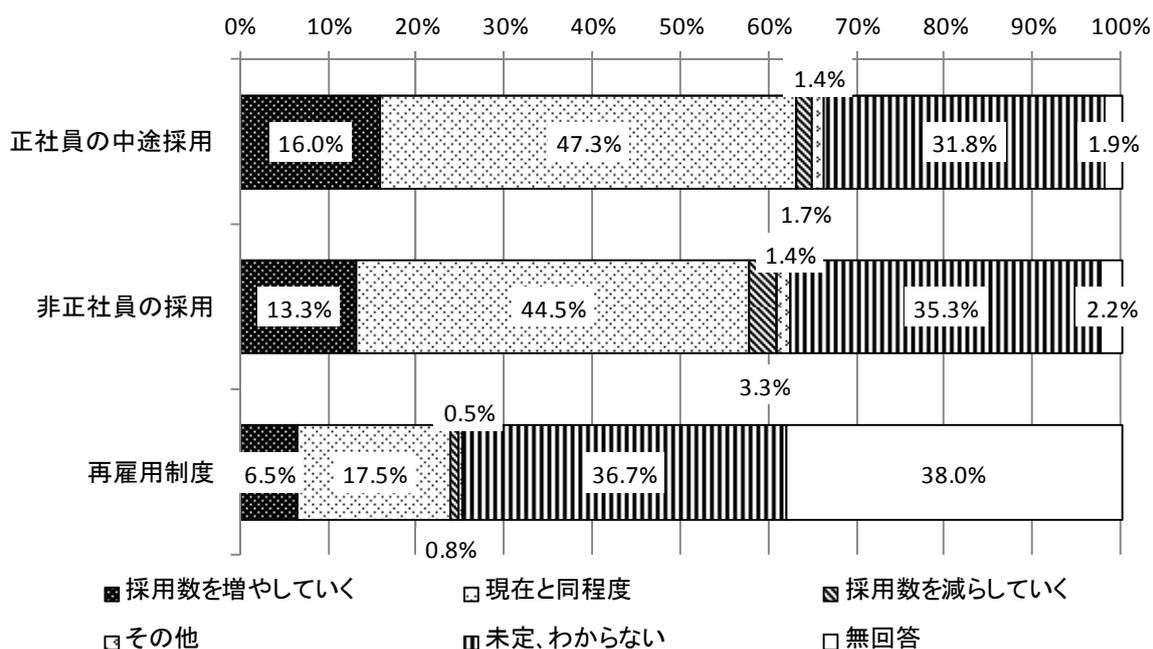
		合計	Q30 子育てしながら働いている女性の5年前との変化										
			た か な り 増 え	や や 増 え た	な い 変 わ っ て い	や や 減 っ た	た か な り 減 っ	わ か ら な い	無 回 答	や か な り ＋ や 増 え た	な い 変 わ っ て い	り 減 っ た	や や ＋ か な
全体		645 100.0	110 17.1	252 39.1	206 31.9	6 0.9	2 0.3	55 8.5	14 2.2	362 56.1	206 31.9	8 1.2	55 8.5
Q3-1 従業員数 ：正社員 (統合)	100人以下	165 100.0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

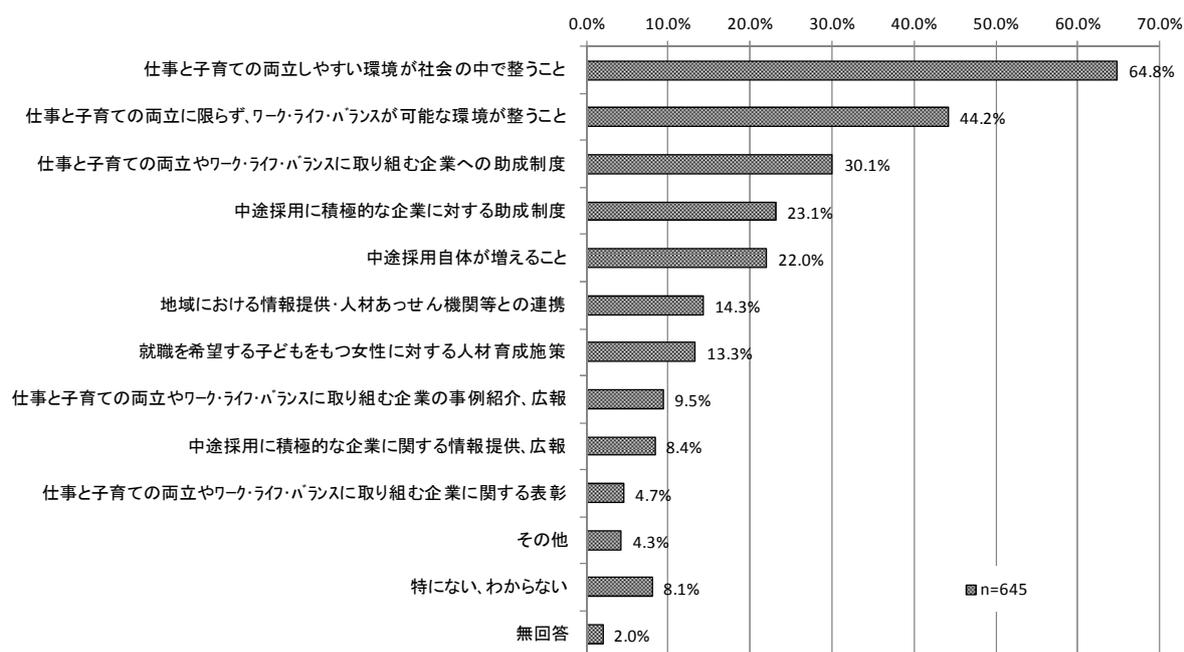
図表 104 今後の正社員の中途採用、非正社員の採用、再雇用制度の方針：単数回答（Q31）
n=645



(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と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