

平成28年度国立大学法人奈良女子大学・奈良市共同研究
「奈良市の有配偶女性の就業継続と再就職」

奈良市における有配偶女性の
就業継続と再就職
アンケート調査(企業調査)
報告書
(概要抜粋)

平成29年3月

調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、奈良市の企業における結婚・出産・育児を機に離職した女性の再雇用、中途採用の状況、育児をしながら働く従業員に対する両立支援や雇用管理の取り組み、キャリア形成支援の取り組みなどを把握し、女性の就業継続や再就業に必要な支援を検討するための基礎資料を得ることを目的として実施しました。

2. 調査の実施概要

(1) 調査対象と抽出方法

有意に選択した 11 業種（下表）について、平成 26 年経済センサスにおける奈良市内事業所従業員数 20 人以上の全企業 895 件を対象としました。さらに「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」について、従業員数 10～19 人の事業所数に応じて 105 件を割り当てて抽出し、対象に加えました。

(2) 調査方法

郵送法による配布と回収

(3) 調査期間

平成 28 年 11 月 16 日～平成 29 年 1 月 10 日

業種	母集団	標本抽出率	発送数	返送数	有効発送数	回収数	回収率
全体	1484	67.4%	1000	53	947	280	29.6%
製造業	14	100%	14		14	7	50.0%
情報通信業	12	100%	12		12	3	25.0%
運輸業、郵便業	51	100%	51	4	47	14	29.8%
卸売業、小売業	359	72.1%	259	19	240	67	27.9%
金融業、保険業	75	100%	75	4	71	14	19.7%
不動産業、物品賃貸業	16	100%	16		16	5	31.3%
宿泊業、飲食サービス業	376	57.7%	217	15	202	39	19.3%
生活関連サービス業、娯楽業	97	73.2%	71	3	68	17	25.0%
教育、学習支援業	28	100%	28	2	26	7	26.9%
医療、福祉	449	55.7%	250	6	244	103	42.2%
サービス業（他に分類されないもの）	7	100%	7		7	4	57.1%

(4) 回収結果

有効発送数 947 票，有効回収数 280 票，有効回収率 29.6%

(5) 調査項目

I. 基本属性

1. 本社所在地と業種
2. 従業員数（正社員数・非正社員数）
3. 従業員に占める女性の割合（正社員・非正社員）
4. 正社員の年齢構成（男性・女性）
5. 管理職における女性の割合

II. 従業員の確保状況

1. 従業員の確保状況

III. 採用方針と実績

1. 正社員採用方針
2. 人材が不足している業務
3. 中途募集・採用実績、有子女性採用実績（正社員・非正社員）

IV. 募集方法・採用条件

1. 募集方法（正社員・非正社員）
2. 採用時に重視する条件（正社員・非正社員）
3. 正社員の中途採用に際して重視する条件

V. 女性参加についての意識と取組

1. 有子女性採用への取組
2. 女性採用への取組
3. 女性が働きやすい職場づくり
4. 子どもがいる女性を採用する際の課題
5. 5年前と比較した正社員有子女性の増減
6. 今後の女性採用方針
7. 離職女性が再就職するにあたっての課題

(6) 参考資料

調査票の作成にあたっては、平成 26 年度厚生労働省「出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業」委託調査を参考としました。

3. 本報告書の見方

- ・本文や図表において、Nは各章節において分析対象とする回答者数、nは各設問の有効回答者数を示しています。
- ・図表において、「度数」は各設問における回答数です。「%」（回答率）は各設問の有効回答者数（n）を100%とし、小数点以下第1位を四捨五入して表示しています。そのため、内訳の合計が100%にならないことがあります。
- ・「多重回答」は、一人の回答者が複数の選択肢を選択できる設問です。この場合、表中の「回答者計」は有効回答者数を示し、「%」は有効回答者数に対する回答率を表しています。

結果の概要

1. 回答企業の特徴

回答いただいた280事業所の産業別構成をみると、「医療・福祉業」が38%で最も多く、「卸売・小売業」19%、「飲食業、宿泊業」14%となっています。当社が「奈良市内」にある企業は全体の約4分の3（77%）を占めています（I.1）。

従業員に占める女性の割合が多いのは、正社員では「医療・福祉業」で、非正社員では「情報通信業」と「医療・福祉」となっています（I.3）。

管理職における女性の割合が最も高い業種は「医療、福祉」です（I.5）。

2. 採用方針と採用状況

全体では過半数の企業が、従業員をある程度以上確保できていると答えています。正社員が確保できていない企業は「運輸業・郵便業」「情報通信業」に多く、非正社員（フルタイム・短時間）が確保できていない企業は「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス」に多くなっています。「運輸業・郵便業」「金融・保険業」には非正社員を不要と考える企業も多いです（II.1）。

人材が不足している業務は、業種や従業員上の地位（正社員／非正社員）によって異なります。「製造業」のように、正社員では営業、非正社員では生産業務が不足しているような業種もあれば、「運輸業」や「医療・福祉業」のように、正社員・非正社員にかかわらず中心的業務（運輸、福祉医療）の人材が不足している業種もあります。また、「卸売・小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」では、非正社員におけるサービス業務（販売、調理接客）が不足しています（III.2）。

採用方針は、新卒採用中心の企業から中途採用が中心の企業までそれぞれ異なっており、中途採用が中心となっているのは「医療・福祉業」です（III.1）。

正社員の中途募集について、いずれの業種も過半数の企業が募集を行っていますが、応募が募集人数を超えることは多くはありません。また非正社員（フルタイム・短時間）についても、過半数の企業が募集を行っていますが、応募が募集人数を超えることは多くはありません。小学生以下の子供を持つ女性を正社員として中途採用をしたことがある企業は「医療・福祉業」や「金融・保険業」に多いです。小学生以下の子供を持つ女性を非正社員として採用をしたことがある企業は「医療・福祉業」や「宿泊業、飲食サービス業」「情報通信業」に多いです（Ⅲ.3）。

人材の募集方法は、正社員・非正社員にかかわらず、どの業種においても「ハローワーク」が最も多いです（Ⅳ.1）。

採用時に重視する条件（採用条件）は、正社員・非正社員に関わらず、「仕事への意欲」と「人柄」が重視され、とくに正社員の中途採用に際しては、どの業種においても「継続就業できること」「フルタイムで働けること」が重視されています（Ⅳ.2、Ⅳ.3）。

3. 女性参加についての意識と取組

小学生以下の子供のいる女性を採用するにあたっては、一部に積極的な取り組みをしている企業があるものの、全般的にはとくに取組をしていない業種・企業がほとんどです（Ⅴ.1）。正社員登用制度の仕組みは全業種で7割の企業が備えているものの、実際に女性を登用した経験のある企業は全業種で4割です（Ⅴ.2）。

女性の働きやすい職場づくりのための取組は、とくに女性を対象としたものよりも、男女対象の取組が行われていることが多いです（Ⅴ.3）。子供がいる女性を中途や再雇用で採用した場合のキャリア形成上の課題は「ない」と回答した企業が多いですが、業務・職種・配属先が限定されるという指摘も全業種でそれぞれ2~3割の企業によってなされています（Ⅴ.4）。

5年前と比較して正社員有子女性の数は「増えた」とする企業が過半数を占めません（Ⅴ.5）。

今後の女性採用方針については、正社員中途採用、非正社員採用、正社員登用、再雇用のいずれにおいても「現在と同じ」が全業種で過半数を占めます（Ⅴ.6）。

出産や育児等を機に離職した女性が再就職できるための要件は、「子育てのしやすい社会の環境」が全体で70%、「ワーク・ライフ・バランスの可能な社会」が43%、その両者のための「助成制度」が30%となっています（Ⅴ.7）。