

2023(令和5)年度 奈良市・奈良女子大学 共同研究

奈良市の育児期女性と地域労働市場

報告書

2024年3月



目次

はじめに	1
Ⅰ 序論	2
1 背景と目的	2
1.1 男女共同参画社会の実現と若年層の変化	2
1.2 地域的課題	2
1.3 人手不足とコロナ後の課題	3
1.4 共同研究の目的	3
2 調査の概要	3
2.1 事業所調査（2023 年調査）	3
2.2 育児期女性調査（2023 年調査）	4
2.3 2016 年調査の概要	4
Ⅱ 事業所調査	6
1 基本属性	6
1.1 業種、規模、資本金	6
1.2 賃金	7
1.3 女性管理職候補の有無、女性比率による業種分類	8
2 女性の継続就労に向けた取り組み	10
2.1 取り組み状況	10
2.2 実施している取り組み	10
2.3 検討している取り組み	11
2.4 取り組みを実施する、あるいは検討する理由	13
2.5 取り組みを進める上で困難なこと、取り組みをしない理由	13
3 出産・子育てとの両立支援の取り組み	14
3.1 取り組み状況	14
3.2 実施している取り組み	15
3.3 検討している取り組み	16
3.4 取り組みを実施する、あるいは検討する理由	16
3.5 出産・子育てとの両立支援を進める上で困難なこと、両立支援をしない理由	17
4 男性の育休取得の推進	18
4.1 取得状況	18
4.2 実施している取り組み	19
4.3 推奨する理由しない理由、取得による肯定的・否定的変化、必要な公的支援	19
5 女性の役員・管理職登用	21
5.1 登用の状況	21
5.2 実施している取り組み	21
5.3 検討している取り組み	23

5.4 取り組みを実施する、あるいは検討する理由.....	23
5.5 女性の役員・管理職の登用を進める上で困難なこと、登用しない理由	23
6 取り組みのメリット及び効果.....	25
6.1 取り組みによる企業経営にとってのメリット・デメリット	25
6.2 取り組みの効果	25
7 採用方針、人材が不足している業務.....	26
7.1 正社員の採用方針	26
7.2 人材が不足している業務	27
7.3 採用募集と応募状況.....	29
7.4 募集方法.....	32
7.5 採用にあたって困難なこと.....	34
8 リカレント教育・リスクリングの促進.....	36
8.1 取り組みの有無.....	36
8.2 実施している取り組み	36
8.3 検討している取り組み	37
9 奈良市行政への期待	38
9.1 女性の活躍推進に関して行政に期待する取り組み	38
9.2 奈良市に期待することや要望	39
Ⅲ. 育児期女性調査	41
1 標本抽出	41
2 基本属性	42
2.1 配偶者と世帯人員	42
2.2 現在の子ども数、理想の子ども数、希望の子ども数.....	43
2.3 生年と年齢	45
2.4 15 歳時の居住地と現住地の居住年数.....	46
3 現在の職業.....	48
3.1 現在の就業状態.....	48
3.2 現在の職業と従業上の地位.....	49
3.3 労働日数と労働時間.....	51
3.4 就業地・通勤時間・通勤手段	52
4 離職・求職・再就職	54
4.1 キャリアタイプ	54
4.2 離職前、求職時、再就職時の職業的地位.....	55
4.3 離職した理由.....	58
4.4 求職活動の開始時期と求職期間	59
4.5 求職活動を始めた理由	60
4.6 求職活動で利用したメディア	61
4.7 求職活動で苦労したこと、希望する条件に合わなかったこと	62

5	子どもの教育、家事分担とサポート	64
5.1	子どもの習い事	64
5.2	家事・育児の配偶者との分担と満足度	67
5.3	親からのサポート	69
6	満足度とライフスタイル	71
7	奈良市に期待すること	72
8	女性が就労可能な環境（自由記述）	74
8.1	預け場所の乏しさ	74
8.2	家事・育児の負担	75
8.3	ワーク・ライフ・バランス	76
IV	知見のまとめと政策的インプリケーション	77
1	知見のまとめ	77
1.1	事業所調査	77
1.2	育児期女性調査	79
2	政策的インプリケーション	81

【別冊】

奈良市企業の女性雇用に関するアンケート調査 集計表

奈良市女性の仕事と生活に関するアンケート調査 集計表

はじめに

本共同研究報告書は、奈良市における育児期女性と地域労働市場とのマッチング要因を明らかにするため、奈良市内の事業所及び育児期女性へのアンケート調査（以下、事業所調査、育児期女性調査）に基づいて、奈良市における女性就労の実態と課題を明らかにし、その将来像及び政策のあり方について示唆を得ようとするものである。

事業所調査では、男性の育休取得の推奨を中心とするファミリー・フレンドリー施策が従業員のモチベーションや職場の雰囲気、ひいては企業経営に肯定的な影響を与えると評価されていることがわかった。他方で、深刻な人手不足や人材調達費用の高騰によってそうした取り組みの実施に困難を抱えている。

育児期女性調査では、奈良市の子どもを持つ女性が高い就労意識を持ちながら、家事・育児や時間のマネジメント負担を一手に背負わされているがゆえにそれが実現できないでいる現状も明らかとなった。

このような企業・事業所側の状況と育児期女性側の状況は相互に深く関連しており、問題の解決には「短期的な取り組み」と「長期的な取り組み」との両面作戦が必要である。短期的にはバンビーホームの入所条件緩和の検討や幼児教育保育無償化対象の周知、病後児保育事業の拡大等による女性の家事・育児負担の軽減が必要であり、長期的には男性の労働時間短縮や積極的な家事・育児参加に向けたワークライフバランス施策、ファミリー・フレンドリー施策の普及推進が必要である。

本共同研究の知見が女性活躍と男女平等社会の実現に向けた建設的な議論につながることを強く期待したい。病後児保育事業の拡大

最後に、真摯な回答を寄せていただいた多数の市内企業・事業所、市民の皆様に深く御礼を申し上げます。

2024年3月20日

共同研究代表

国立大学法人 奈良国立大学機構

奈良女子大学教授 水垣 源太郎

研究組織

水垣 源太郎（研究代表者）

飯田 愛紀

曾 璟蕙

河村 陽子

奈良市観光経済部産業政策課

奈良女子大学教授 研究院人文科学系

アジアジェンダー文化学研究センター協力研究員

アジアジェンダー文化学研究センター特任助教

奈良女子大学教務補佐

研究期間 令和5年5月1日～令和6年3月29日

I 序論

1 背景と目的

1.1 男女共同参画社会の実現と若年層の変化

我が国では性別に関係なく一人ひとりが尊重され、自分らしく活躍しながら生きられる男女共同参画社会の実現に向けて多くの取り組みがなされている。しかしジェンダー・ギャップ指数等の国際的な指数に示されるような政治・経済分野における不平等はなかなか改善しない。とくに経済生活では、同一職種における男女間の賃金格差、就業機会と昇進の格差、性別職域分離、長時間労働や家庭における育児・家事の負担の偏りが問題となっている。

その一方で、若年層を中心に職業観や家庭観が大きく変化しており、新たな生活様式や働き方が模索されているとも指摘されている（令和5年度男女共同参画白書）。内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2022年）によれば、男女とも大多数の人が女性に家事・育児等が集中していることが職業生活において女性の活躍が進まない理由だと考えている。子供がいる世帯では、女性は家事・育児時間を減らしたいと思い、男性は、仕事時間を減らし、家事・育児時間を増やしたいと思う傾向にあり、若い世代ほどその傾向が強い。また若年層ほど家事・育児スキルへの自己評価が高く、配偶者から見た満足度も高い（「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」）。こうした変化に対応して、教育、雇用、キャリアパス、育児支援等の分野での努力を続けるとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現や雇用の均等な機会を提供することが重要である。

さらに少子高齢化が進む中で、労働人口の減少が懸念されている。日本人の平均余命は年々延び続けており、「人生100年」時代と就業期間の長期化、技術革新やデジタル化とスキルの変化、メンバーシップ型からジョブ型雇用への転換といった環境に対応しつつ、女性だけでなく、育児介護等さまざまな制約がある人も働き続けられる社会を目指すことが必要である。

1.2 地域的課題

こうした問題は全国水準のみならず、地域の水準で考えることも重要である。

一般に、人口や産業構造、地域発展の不均衡に伴う労働市場の資源配分機能の低下が地域の就業状況を規定する重要な原因とされる。日本では地域間の労働移動が難しく、全国的に均等ではない。関西地方に在住する労働者が東北地方の求人に応募して移動することはほぼないといっている。そうした意味で、地理的に分割された労働市場（地域労働市場）において、求職者と求人はいかに出会うか。地域を限定したうえで、求職者側の要因と企業側の要因、媒介要因（求人求職媒体）の効果を確認し、就業率の地域的構造を把握することが重要である。

奈良市は大阪都市圏（10%都市雇用圏）に属する郊外都市である。同一の通勤圏にありながら大阪府と最低賃金が異なるために奈良県の企業はより深刻な人材難に陥っている。また既存の全国調査によれば、奈良県は通勤時間及び労働時間が全国と比較して長く、性役割分業意識も強い。企業調査によれば福祉医療・運輸・調理接客販売業務で人手が不足している一方、育児期女性への調査によれば、結婚・出産により就業中断した女性は離職前のスキルを活かせず、再就職時に

は就業を断念するか低熟練のサービス業非正規職に移行する傾向がある。奈良県では全国と比較して性役割分業を肯定する傾向があるが、男性の長時間労働と地域労働市場のミスマッチから女性の就業が抑制され、女性は性役割分業を許容せざるを得なくなっているとも考えられる。

1.3 人手不足とコロナ後の課題

2023 年は 2020 年初めから猛威を振るった新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが「2 類相当」から「5 類感染症」へと変更された年であった。これに伴う人流の増加が労働需要を回復させるとともに各地域の人手不足を深刻化させている。

この人手不足感は 2000 年代から一部の地域や業種から始まったもので、2010 年代以降に深刻化した。内閣府『地域の経済 2023』はその要因を労働供給サイド（就業時間調整、正規雇用比率の地域差、若年女性の都市集中）、労働需要サイド（産業別就業者構成の地域差、労働生産性の産業間・地域間格差）及びマッチングあるいはミスマッチに分けて論じている。失業者や潜在労働力の性差は小さいが、これに追加就労希望就業者を加味すると明確な性差が観察される。追加就労希望就業者の割合は男性に比べて女性の方が高いことから、女性には働きたいのに働けない、非自発的非労働力化の圧力がより強く作用していることがわかる。「未活用労働力」としては女性のみならず高齢者、外国人が挙げられる。これらの希望就業者の考慮も必要である。

1.4 共同研究の目的

以上のような背景から、本共同研究では女性の非自発的非労働力化を抑制し、就労継続と再就業を可能にするにはどのようにしたらよいのか、その規定要因は何か、地域としてどのような対応が可能かといった問題を明らかにすることを目的としている。

その際、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」「子育て期女性の仕事と生活に関するアンケート調査」（2016 年 11 月実施）も適宜比較参照し、前回調査以降の変化を確認する。

2 調査の概要

本研究では、奈良市における育児期女性と地域労働市場とのマッチング要因を明らかにするため、奈良市の企業・事業所と育児期女性への質問紙調査の 2 種の大規模調査（以降、2023 年調査）のデータセットと公的統計を用いて分析と考察を行った。2016 年にも同種の調査を行っており、事業所調査（企業調査）では質問項目を変更したために単純な比較ができないが、育児期女性調査は比較可能な質問項目も多いため、本報告書で比較対象として言及している。詳細は以下のとおりである。

2.1 事業所調査（2023 年調査）

事業所調査は事業所母集団データベース令和 3 年次フレーム（確報・令和 3 年 6 月 1 日時点）に基づいて、奈良市内における従業員数 10 人以上の事業所 2512 件から 2000 件を抽出し、調査票ウェブサイトの URL 及び QR コードを記載した調査依頼状を送付して実施した。調査期間は

2023 年 11 月 30 日～12 月 23 日であり、有効回収数 240 件、有効回収率 12.0%を得た。

調査項目は、①回答事業所の属性（業種、資本金、従業者等の状況、賃金）、②女性の継続就労、出産・子育てとの両立支援、男性の育休取得推奨、女性の役員・管理職登用それぞれの取り組みの有無、実施している項目と検討している項目及びその理由、取り組みを進める上で困難なことあるいは取り組みをしない理由、③②の取り組みへの期待と評価、④採用方針と中途採用の状況、⑤リカレント教育・リスキリングの促進、⑥奈良市に期待すること、である。

2.2 育児期女性調査（2023 年調査）

育児期女性調査は住民基本台帳 2023 年 8 月 1 日時点で、①本人の生年月日が 1973 年 7 月 31 日～1998 年 8 月 1 日（25～49 歳）で、②続柄が「妻」または「妻（未届）」または「世帯主」または「子の子」または「子の妻」であり、かつ③生年月日が 2005 年 8 月 2 日以降（18 歳未満）である「子」または「子の子」と同居する女性 23703 件を母集団とし、ここから層化確率比例抽出法（1 歳階級年齢と 42 小学校区で層化）により 6000 件を抽出し、当該の女性宛てに調査票ウェブサイトの URL 及び QR コードを記載した調査依頼状を送付して実施した。調査期間は 2024 年 2 月 4 日～2 月 19 日であり、有効回収数 1550 件、有効回収率 25.8%を得た。

調査項目は回答者本人と配偶者の属性（年齢、最後に卒業した学校、15 歳時居住地（回答者のみ））及び就業状況（職業、従業上の地位、収入）、労働日数・時間（回答者）、通勤時間（回答者・配偶者）、通勤手段、家を出る時刻と帰宅時刻、職業キャリア（離職、求職、再就職の状況と意識）、家族の状況（子どもと習い事）、配偶者及び親からのサポート、居住環境、将来に関する意識等である。

2.3 2016 年調査の概要

2.3.1 企業調査（2016 年調査）

平成 26 年経済センサスにおいて下記業種に分類される奈良市内事業所従業員数 20 人以上の全企業 895 件＋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・福祉の各業種における従業員数 10～19 人の事業所数に比例して割り当てた 105 件の合計 1000 件を対象として実施した。対象業種は製造業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉、サービス業（他に分類されないもの）であり、平成 28 年 11 月 10 日～25 日に郵送法で実施し、有効発送数 947 票、有効回収数 280 票、有効回収率 29.6%を得た。

調査項目は基本属性（所在地・業種・従業員数）、従業員の確保状況、採用方針と実績、募集方法・採用条件、女性参加についての意識と取り組みである。

2.3.2 女性調査（2016 年調査）

2016（平成 28）年 9 月 1 日現在、奈良市住民基本台帳に記載されている、18 歳未満の子どもと同一世帯に属する 30～49 歳の有配偶女性（世帯主との続き柄が「妻」）22968 名から 3000 名

を層化二段抽出し、平成 28 年 11 月 10 日～25 日に郵送法で実施した。有効発送数 47 地点 2979 票、有効回収数 1240 票、有効回収率 41.6%を得た。

調査項目は回答者本人と配偶者の属性（年齢、教育、15 歳時居住地（回答者のみ））及び就業状況、労働日数・時間（回答者）、通勤時間（回答者・配偶者）、職業キャリア（離職、求職、再就職の状況と意識）、家族の状況（親、子ども）、配偶者及び親族からのサポート、居住環境、将来に関する意識等である。

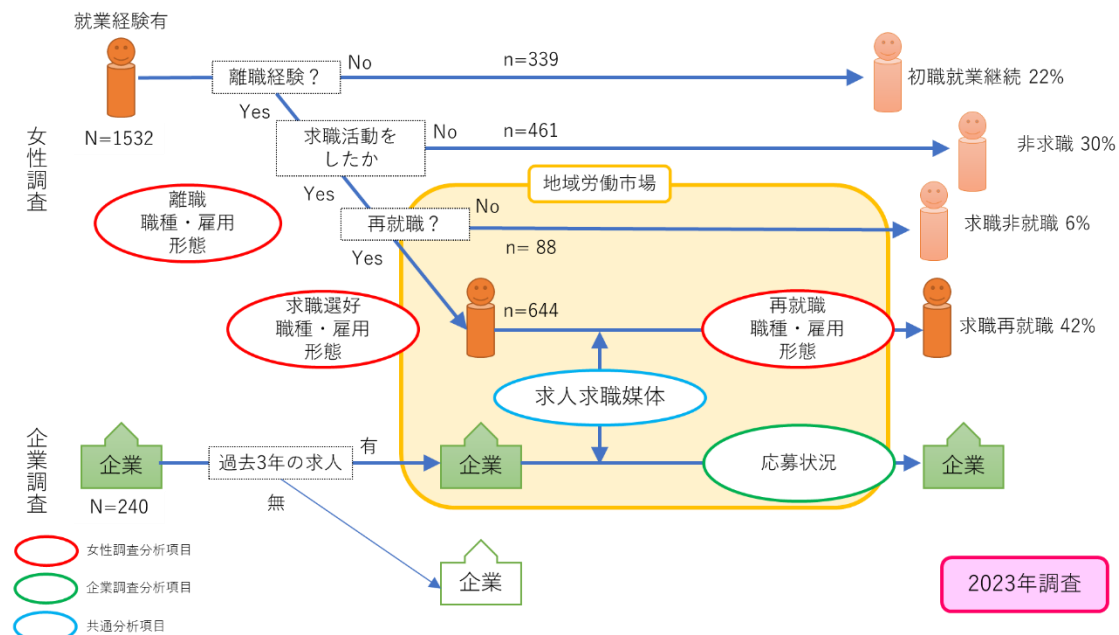


図 I.2.2.1 2023 年調査の枠組

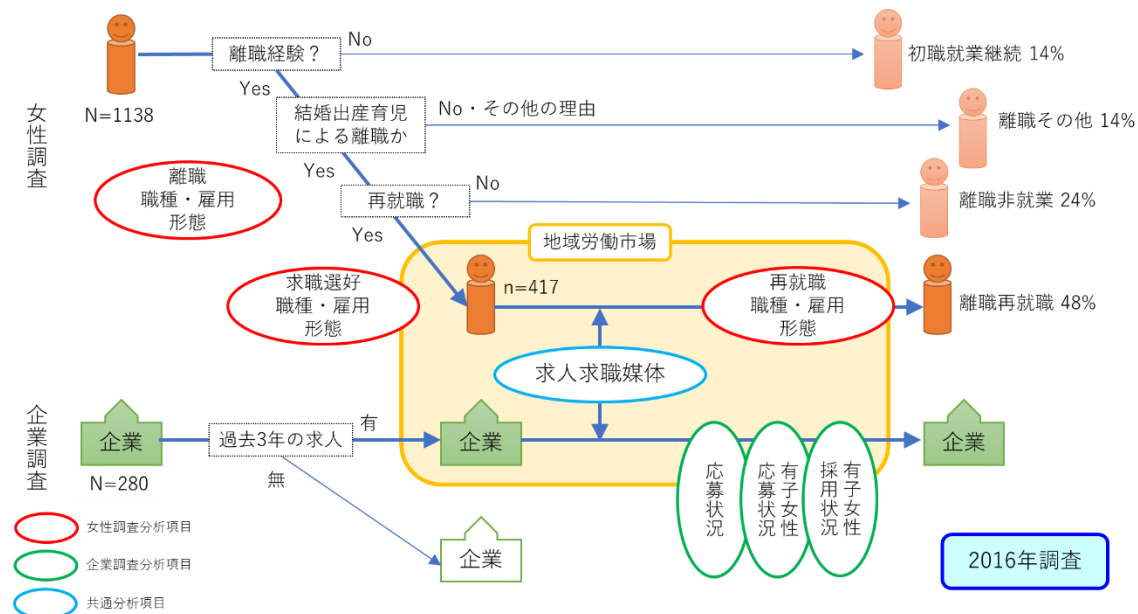


図 I.2.2.2 2016 年調査の枠組

II. 事業所調査

1 基本属性

1.1 業種、規模、資本金

本事業所調査の対象は「奈良市内における従業員数 10 人以上の事業所」であるが、標本台帳が令和 3 年事業所母集団データベース令和 3 年次フレーム（確報・令和 3 年 6 月 1 日時点）に基づいているため、個々の企業・事業所の事情やコロナ等経済社会情勢の変化によって従業員数が 10 人未満に減っているケースが 25 件含まれている。本報告書ではそれらも含めて分析を行うこととする。

回答いただいた事業所の業種と資本金の関連を示したものが図 II.1.1.1、業種と従業員数の関連を示したものが図 II.1.1.2、資本金と従業員数の関連を示したものが表 II.1.1.1 である。業種では「医療、福祉」が 27%と最も多く、「卸売業・小売業」15%、「製造業」13%がこれに続く。資本金は 5 千万円以下が 68%で最も多く、従業員数は 49 人以下が 67%で最も多い。

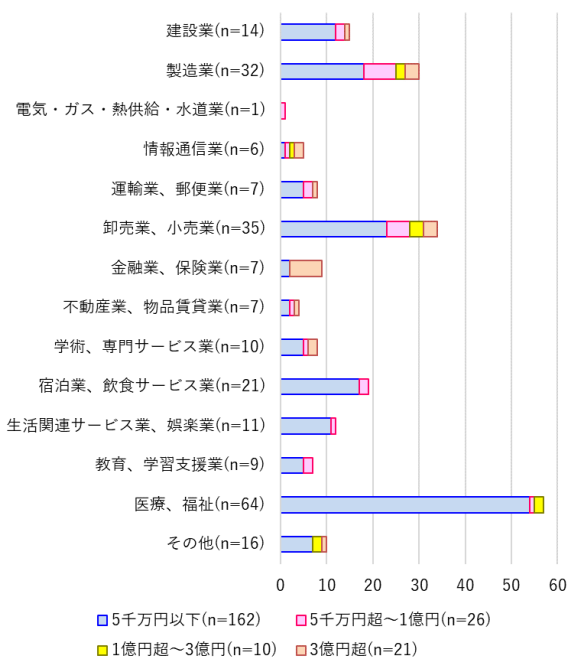


図 II.1.1.1 業種と資本金

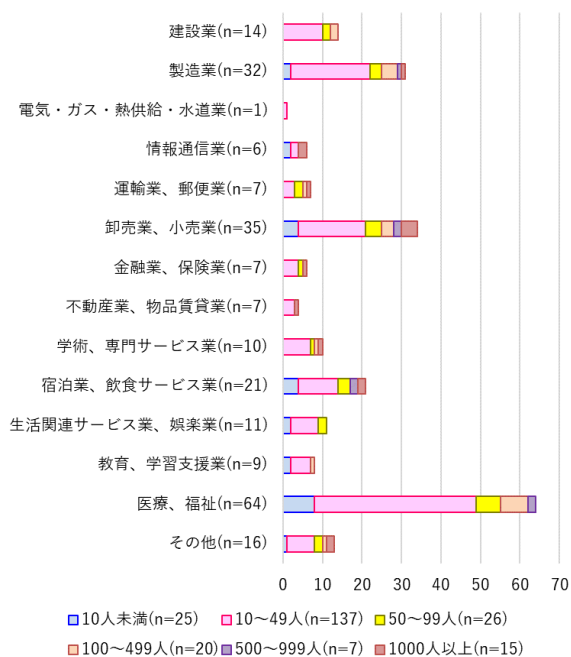


図 II.1.1.2 業種と従業員数

表 II.1.1.1 資本金と従業員数

資本金	従業員数						有効計 構成比	
	10人未満	10～49人	50～99人	100～499人	500～999人	1000人以上		
5千万円以下	18	106	17	10	4	2	157	75%
5千万円超～1億円	2	12	2	3	2	5	26	12%
1億円超～3億円	1	3	1	1		4	10	5%
3億円超	2	5	2	3	1	4	17	8%
計	23	126	22	17	7	15	210	100%
構成比	11%	60%	10%	8%	3%	7%	100%	

1.2 平均賃金

図 II.1.2.1 は回答事業所における男女別平均賃金（単位：円）と毎月勤労統計地方調査における奈良県の男女別現金給与総額（令和 4 年平均）を示したものである。奈良市内の事業所を対象に行った本調査と奈良県を対象とした毎月勤労統計調査地方調査とでは、実施年や範囲が異なり、算出方法も一致していない可能性があるが、参考のため敢えて比較してみよう。

両調査の平均値は男女とも全業種で約 1 万数千円の差がある。本調査における女性の平均賃金は 212,644 円、毎月勤労統計の現金支給総額は 208,394 円であるのに対して、男性の平均賃金は 341,032 円、毎月勤労統計の現金支給総額は 353,005 円であり、男女間で 13 万円から 14 万円ほどの賃金格差が見られる。

業種別には「情報通信業」や「生活関連サービス業、娯楽業」のようにいずれの調査においても男女差が小さい業種がある一方で、「金融業、保険業」や「学術研究、専門・技術サービス業」のように男女差の大きい業種もある。また「金融業、保険業」と「不動産業、物品賃貸業」のように、両調査で業種や男女間のトレンドが異なるものもある。

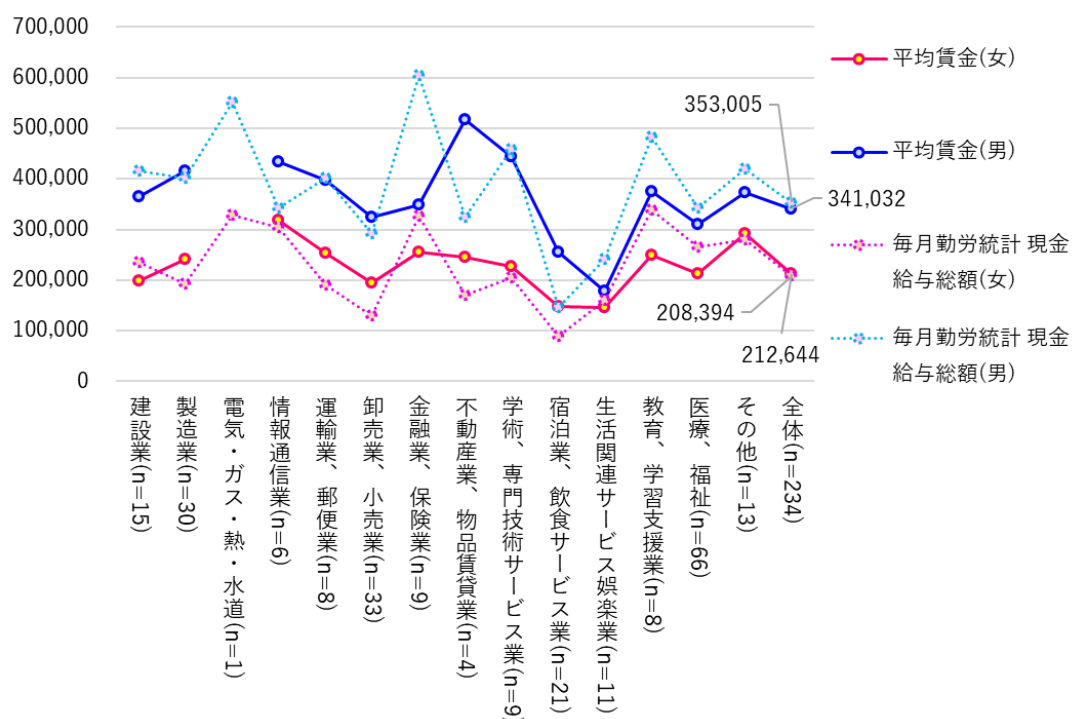


図 II.1.2.1 男女別平均賃金と毎月勤労統計男女別現金給与総額（令和 4 年平均）（単位：円）

※なお、毎月勤労統計における業種「複合サービス事業」は図では「その他」の位置に表示している。

図 II.1.2.2 は回答事業所における業種別の男女別就業形態別平均賃金（単位：円）を示したものである。これによると、全体での正社員女性の平均賃金は 289,441 円であるのに対して、正社員男性の平均賃金は 397,419 円であり、10 万円余りの差が生じている。他方、非正規男性の平均賃金は 134,818 円、非正規女性のそれは 109,584 円で約 25,000 円の差となっている。

本調査では労働時間を考慮していないため、非正規就業者における男女差の要因を特定することはできないが、比較的労働時間が集中している正規就業者の男女差については、出産や配偶者の転勤等女性の就業中断に伴う平均勤続年数の差や転職時・再就職時の給与水準設定等いくつかの要因が影響しているものと考えられる。

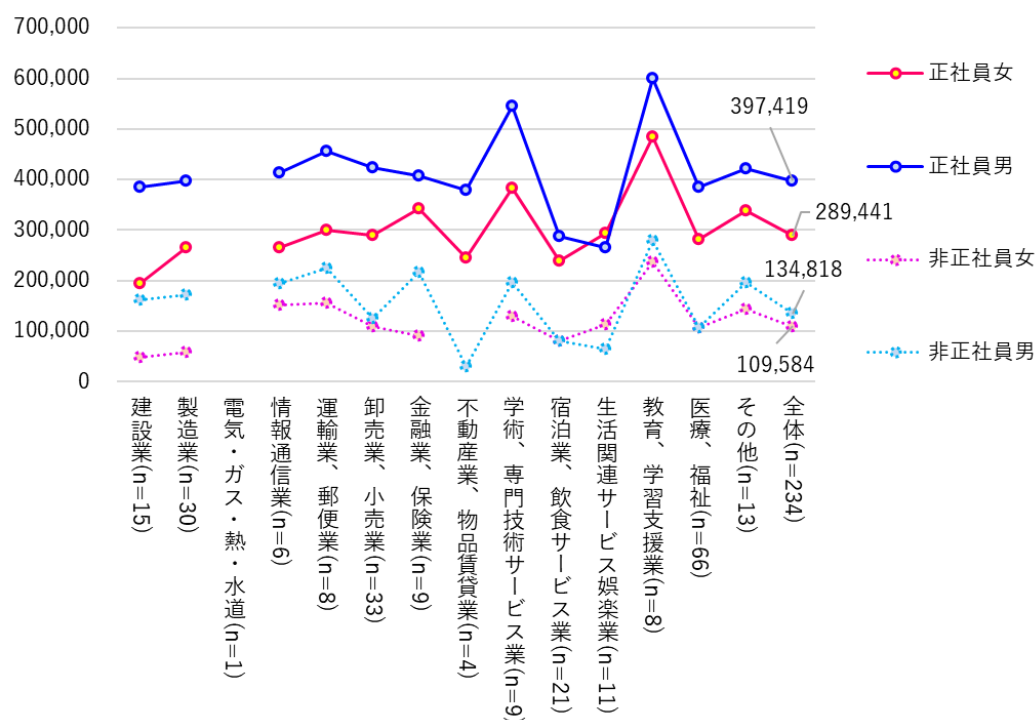


図 II.1.2.2 男女別地位別平均賃金（単位：円）

1.3 女性管理職候補の有無、女性比率による業種分類

先にも見たように、企業の女性比率は業種によって異なる。また女性管理職候補の有無も業種により違いがある（図 II.1.3.1）。以下では、業種ごとの事業所の特性を明らかにするため、女性比率によって業種を分類し、それぞれ特性を見てみよう。表 II.1.3.1 は常用雇用者 10 人以上の事業所の業種別の女性比率を示したものである。これに今回の調査の回答事業所（標本）の常用雇用者女性比率の平均値を加えてある。

例えば、製造業の回答事業所は 31 件であり、常用雇用者における女性比率の平均は 0.195（19.5%）である。そのうち常用雇用者 10 人以上の事業所は 29 件で、女性比率の平均は 0.191（19.1%）、さらに正社員 10 人以上の事業所は 23 件であり、女性比率の平均は 0.168（16.8%）である。

正社員 10 人以上の事業所の場合、常用雇用者 10 人以上の事業所に比べて、規模の小さい事業所が除外されている。したがってこの 3 水準は規模を示すとみることもしできる。また製造業の事業所の規模が小さいほど生産工程の職種の割合が多くなるといったように、規模の大小によって

職種の構成が異なることも考えられる。しかしここでは規模が大きくなるほどその業種の特性が表れると考え、正社員 20 名以上の事業所における正社員の女性比率を基準として、①建設・製造・運輸、②卸売・小売、③金融・不動産、④宿泊・飲食、⑤医療・福祉、⑥その他、⑦全体の、7 カテゴリーに分類し、この7 カテゴリーごとに各質問項目の結果を比較することとする。

表 II.1.3.1 業種別常用雇用者女性率

産業大分類	全国	奈良県	奈良市	標本	回答数
農業、林業	0.370	0.378	0.441		
漁業	0.153	0.000			
鉱業、採石業、砂利採取業	0.127	0.103			
建設業	0.153	0.197	0.219	0.240	15
製造業	0.293	0.330	0.322	0.256	29
電気・ガス・熱供給・水道業	0.133	0.061	0.054	0.300	1
情報通信業	0.277	0.416	0.395	0.279	4
運輸業、郵便業	0.195	0.166	0.147	0.054	8
卸売業・小売業	0.493	0.552	0.525	0.541	31
金融業、保険業	0.568	0.596	0.558	0.645	9
不動産業、物品賃貸業	0.391	0.457	0.502	0.339	4
学術研究、専門・技術サービス業	0.314	0.423	0.453	0.621	10
宿泊業、飲食サービス業	0.566	0.586	0.593	0.768	17
生活関連サービス業、娯楽業	0.544	0.594	0.554	0.711	10
教育、学習支援業	0.524	0.523	0.534	0.451	6
医療、福祉	0.724	0.702	0.712	0.691	59
その他	0.423	0.390	0.480	0.162	12
全体	0.440	0.501	0.526	0.509	

表 II.1.3.2 水準別有効回答数

産業大分類	A全体	B常用10人~	C正社員10人~
建設・製造・運輸	61	57	45
卸売・小売	35	31	22
金融・不動産	23	23	17
宿泊・飲食	33	27	12
医療・福祉	75	65	33
その他	13	12	11
全体	240	215	140

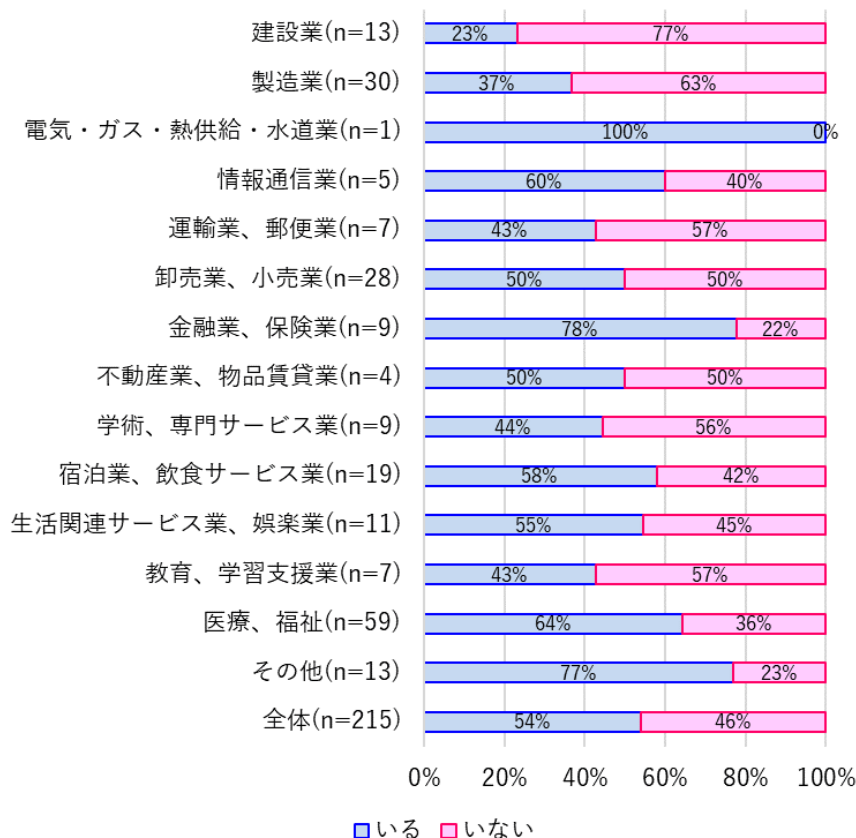


図 II.1.3.1 女性管理職候補の有無 (N=215)

2 女性の継続就労に向けた取り組み

本調査では、各事業所の取り組みについて、(A) 女性の継続就業、(B) 出産・子育てとの両立支援、(C) 男性の育休取得、(D) 女性の役員・管理職登用の4つの側面に分けて尋ねている。本章第2章及び第5章までの各章では、(A)～(D)のそれぞれについて①取り組みの状況、②実施している取り組み、③実施してはいないが検討している取り組み、④取り組みを実施するあるいは検討する理由、⑤取り組みを進める上で困難なこと、取り組みをしない理由、を記述する。

上記(A)～(D)は相互に関連している上にそれぞれが男女の双方に複雑に関わっている。しかし後の女性調査で見るように、家族における配偶者の仕事と家事・育児の調整をほぼ女性が単独で担っている以上、女性の視点から描くことが重要である。

なお、以降の記述でグラフを用いるが、とくに折れ線グラフでは煩雑さを避けるため本文で言及したもの以外の数値を付記していない。また業種間の有意差を示すため項目ごとにフィッシャーの正確確率検定を行っている。アスタリスクは有意水準 (**0.01, *0.05) を示す。

2.1 取り組み状況

女性の継続就労に向けた取り組みを進めている事業所は有効回答 238 件の 75%である（図 II.2.1.1）。実際には進めてはいないが進めたい、あるいは進める予定であるとした事業所は16%、その予定はないとする事業所は9%となっている。業種別にみると金融・不動産及び医療・福祉分野で高く、宿泊・飲食で比較的低い。

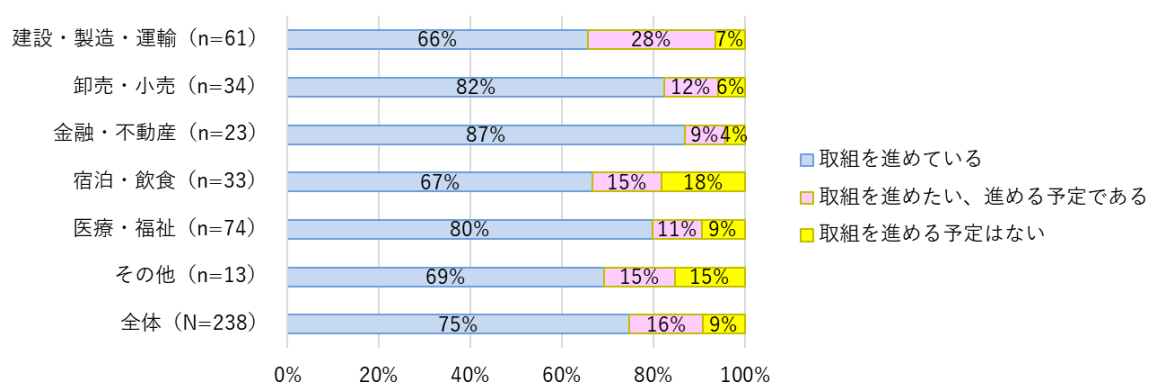


図 II.2.1.1 女性の継続就労に向けた取り組み状況

2.2 実施している取り組み

女性の継続就労に向けた実施項目ごとに業種別の実施事業所の比率（有効回答 238 件に対する比率）を示したのが図 II.2.2.1 である。具体的には【採用・職域拡大】に関する項目として、①正規社員から正社員への転換・登用、②パートタイム正社員制度、地域限定総合職制度（週3～4勤務、フレックスタイム制を含む）、③副業許可、④女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会拡大、⑤性別によらない業務配置、⑥従業員への挑戦機会（例：他部署への公募制度）、【人事評価】に関して、⑦年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト、⑧公平な評価基準

の明確化、【働き方改革】に関するものとして、⑨時間外労働削減、⑩テレワーク・在宅勤務制度、⑪女性従業員どうしのネットワーク構築、⑫ハラスメント対策のための研修、⑬健康支援（例：健康増進研修等）、⑭オフィス環境の改善（例：リフレッシュスペース、女性専用トイレや更衣室の設置、清潔なトイレ）を設けた。

全体として最も高いのは「時間外労働の削減」（65%）、「性別によらない業務配置」（54%）である。業種別にみると、金融・不動産で「性別によらない業務配置」及び「オフィス環境の改善」が有意に高い。

自由記述では、女性・男性の就労条件の差がなく特別な取り組みはないとする回答がある一方で、実施している取り組みとして、時短勤務、出産休暇、育児休暇、有給休暇以外の生理休暇（年間12日）、積立休暇の事由拡大（家族看護）、保育園との契約、保育施設のあるホテルの建設、本人希望を重視したシフト作成、キャリアデザイン研修の実施、結婚・出産・配偶者の転勤に伴う異動希望届等が挙げられている。

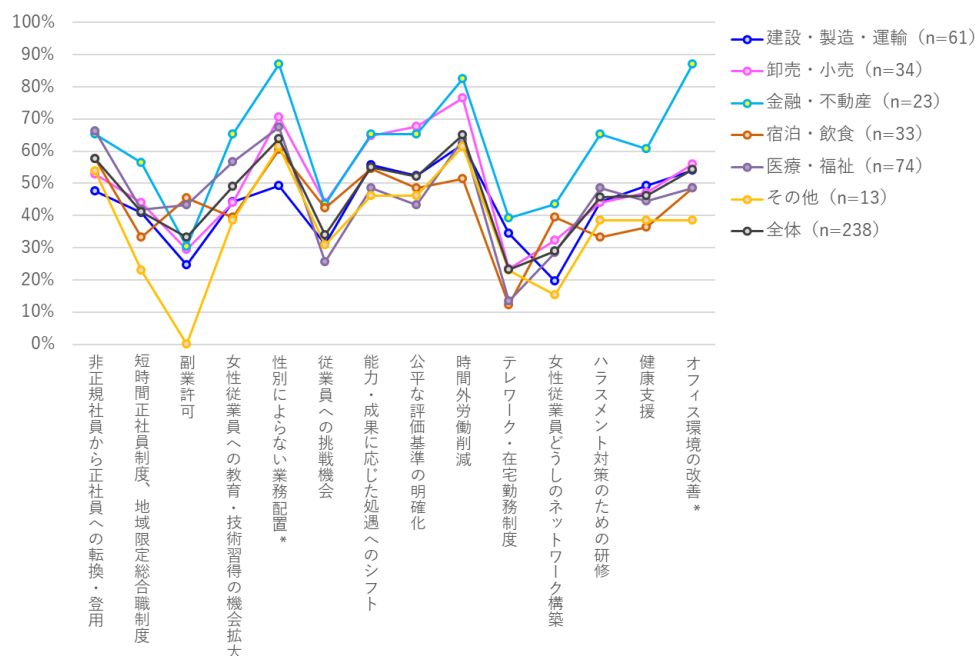


図 II.2.2.1 女性の継続就労に向けて実施している項目

2.3 検討している取り組み

女性の継続就労に向けた各項目について実施を検討している事業所の比率を示したのが図 II.2.3.1 である（取り組みを進めている（n=178）+進めたいあるいは進める予定の事業所（n=38）、計 216 件に対する比率）。全体として最も高いのは「公平な評価基準の明確化」（32%）、「ハラスメント対策のための研修」（31%）である。業種別には有意な差を示す項目はない。金融・不動産では各項目の実施率が高い分、検討している比率は低くなっている。

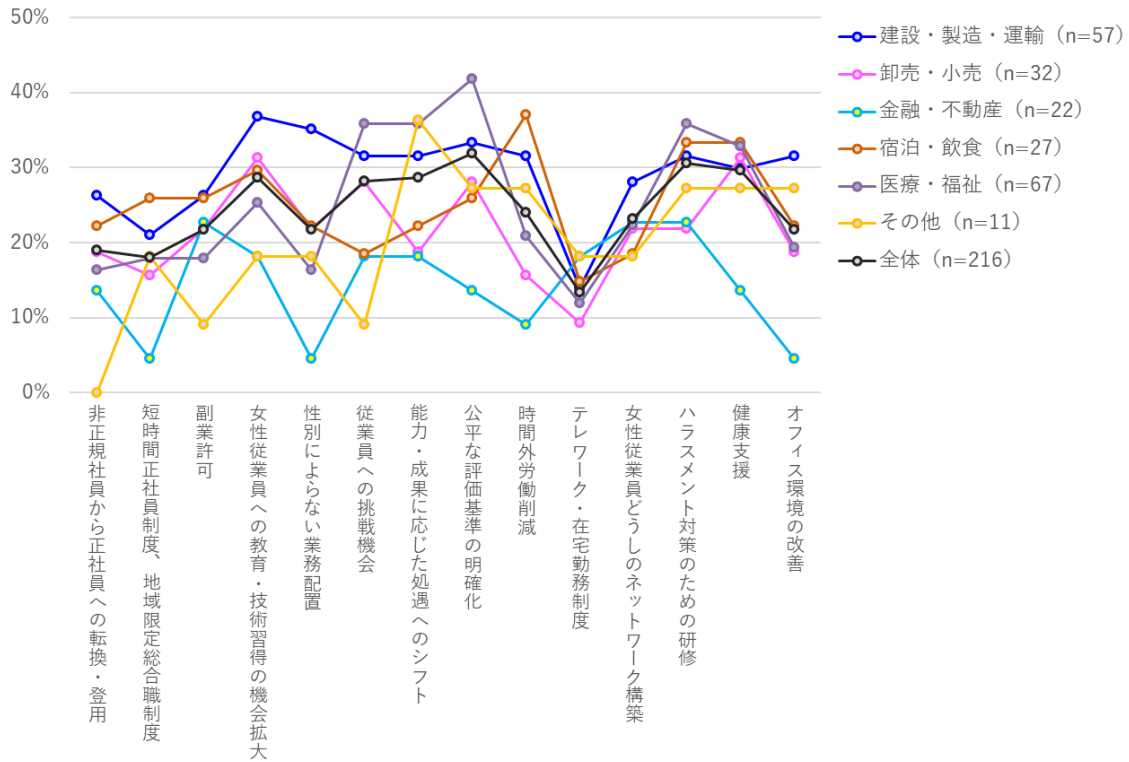


図 II.2.3.1 女性の継続就労に向けて検討している項目

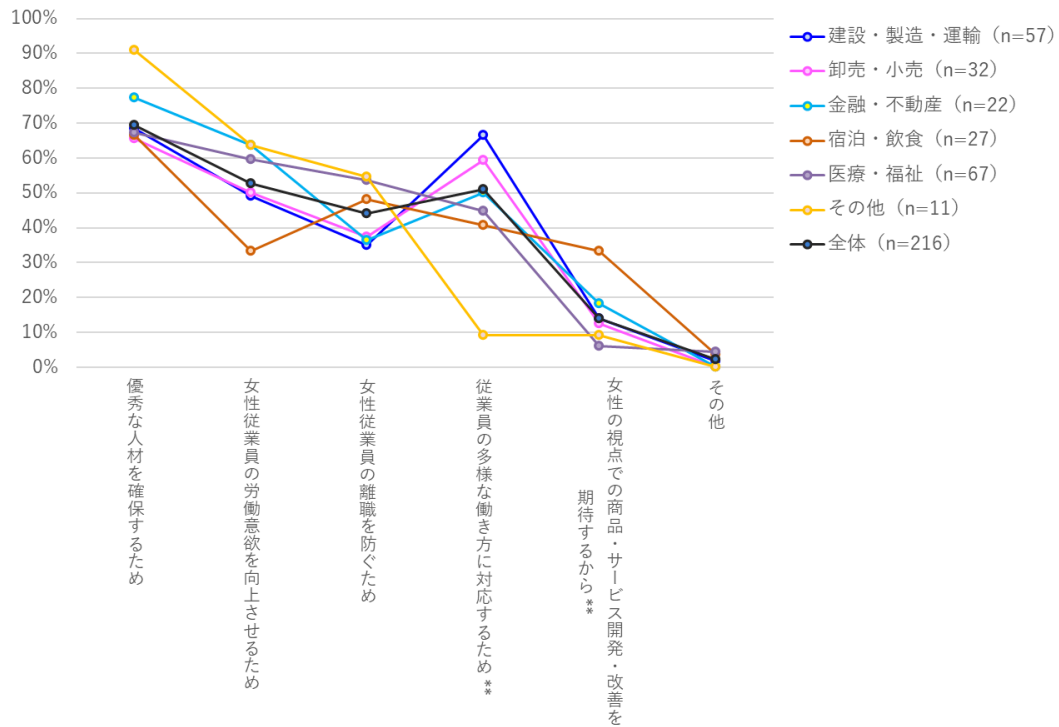


図 II.2.4.1 女性の継続就労に向けた取り組みを進める理由、進めたい、進める予定である理由

2.4 取り組みを実施する、あるいは検討する理由

女性の継続就労に向けた取り組みを進める理由、進めたいあるいは進める予定である理由の各項目について選択した事業所の比率を示したのが図 II.2.4.1 である（取り組みを進めている（n=178）＋進めたいあるいは進める予定の事業所（n=38）、計 216 件に対する比率）。全体では、「優秀な人材を確保するため」（69%）、「女性従業員の労働意欲を向上させるため」（53%）が最も多い。

業種別にみると、その他で「従業員の多様な働き方に対応するため」が有意に低く、宿泊・飲食で「女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから」が有意に高い。

2.5 取り組みを進める上で困難なこと、取り組みをしない理由

女性の継続就労に向けた取り組みを進める上での困難の有無について事業所の比率を示したのが図 II.2.5.1 である（取り組みを進めている（n=178）＋進めたいあるいは進める予定の事業所（n=38）のうち無回答を除いた計 212 件に対する比率）。医療・福祉、宿泊・飲食の業種で「ある」と回答した事業所の比率が比較的高い。

また困難な理由あるいは取り組みをしない理由の各項目について選択した事業所の比率を示したのが図 II.2.5.2 である（取り組みを進めている（n=178）＋進めたいあるいは進める予定の事業所（n=38）＋取り組みを市内事業所（n=22）計 238 件に対する比率）。

全体では、「育児休業中の代替要員の確保が困難なため」（22%）、「女性従業員の家族生活への配慮が必要なため」（20%）が最も多い。業種別には統計的に有意な差を示す項目はない。

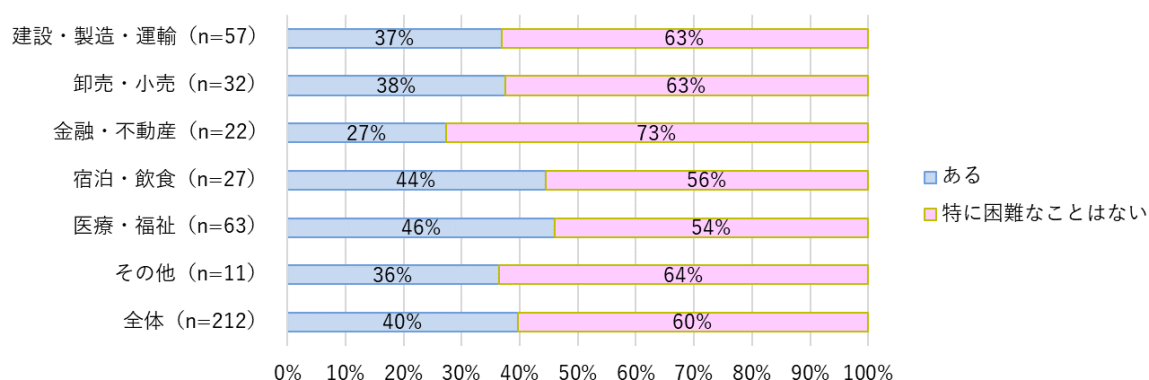


図 II.2.5.1 女性の継続就労に向けた取り組みを進める上での困難の有無

自由記述では取り組みが困難な理由として、配偶者の転居転勤に伴う離職希望、産休育休取得による他のスタッフへの負荷が挙げられ、それに対する国の補助金の要望もあった。

また、取り組みを行わない理由として、従業員がすべて定年退職者もしくは高齢で子どもが自立している、男性からの理解が得られない、余裕がない等が挙げられた。

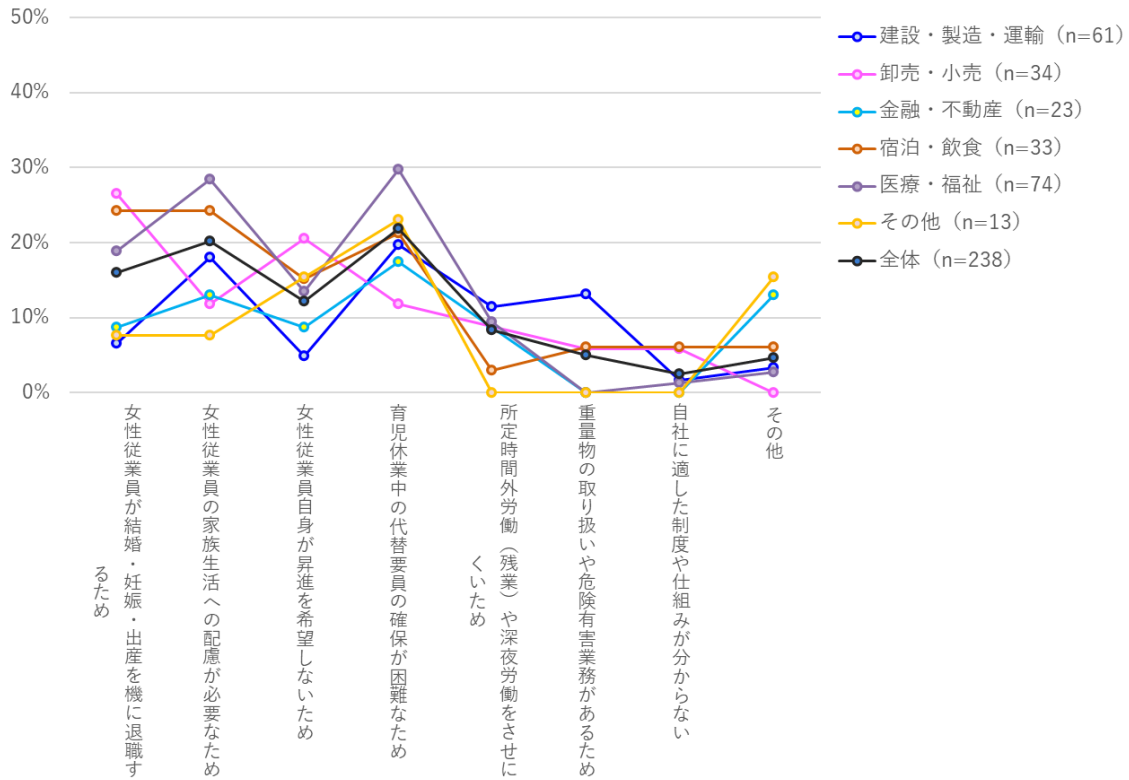


図 II.2.5.2 女性の継続就労に向けた取り組みが困難な理由、取り組みをしない理由

3 出産・子育てとの両立支援の取り組み

3.1 取り組み状況

出産・子育てとの両立支援の取り組みを進めている事業所は有効回答 236 件の 69%である（図 II.3.1.1）。実際には進めてはいないが、進めたいあるいは進める予定であるとした事業所は 17%、その予定はないとする事業所は 14%である。業種別にみると卸売・小売、金融・不動産の業種で高い。

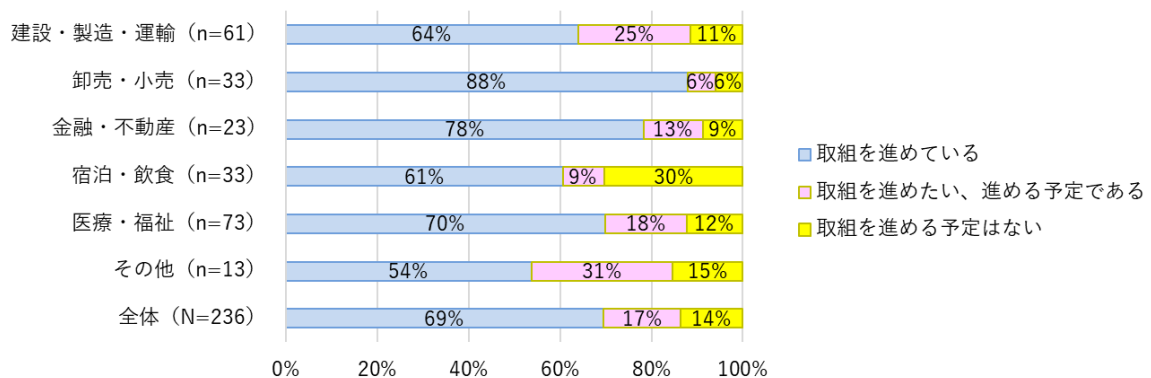


図 II.3.1.1 出産・子育てとの両立支援の取り組み状況

3.2 実施している取り組み

出産・子育てとの両立支援の各項目について実施事業所の比率（有効回答 236 件に対する比率）を示したのが図 II.3.2.1 である。全体として最も高いのは「出産休暇・育児休暇制度、パートタイム勤務制度」（65%）、「時間外労働削減と有給休暇取得の奨励」（65%）である。業種別にみると、金融・不動産で「男性従業員の育児休暇取得の奨励」が有意に高い。

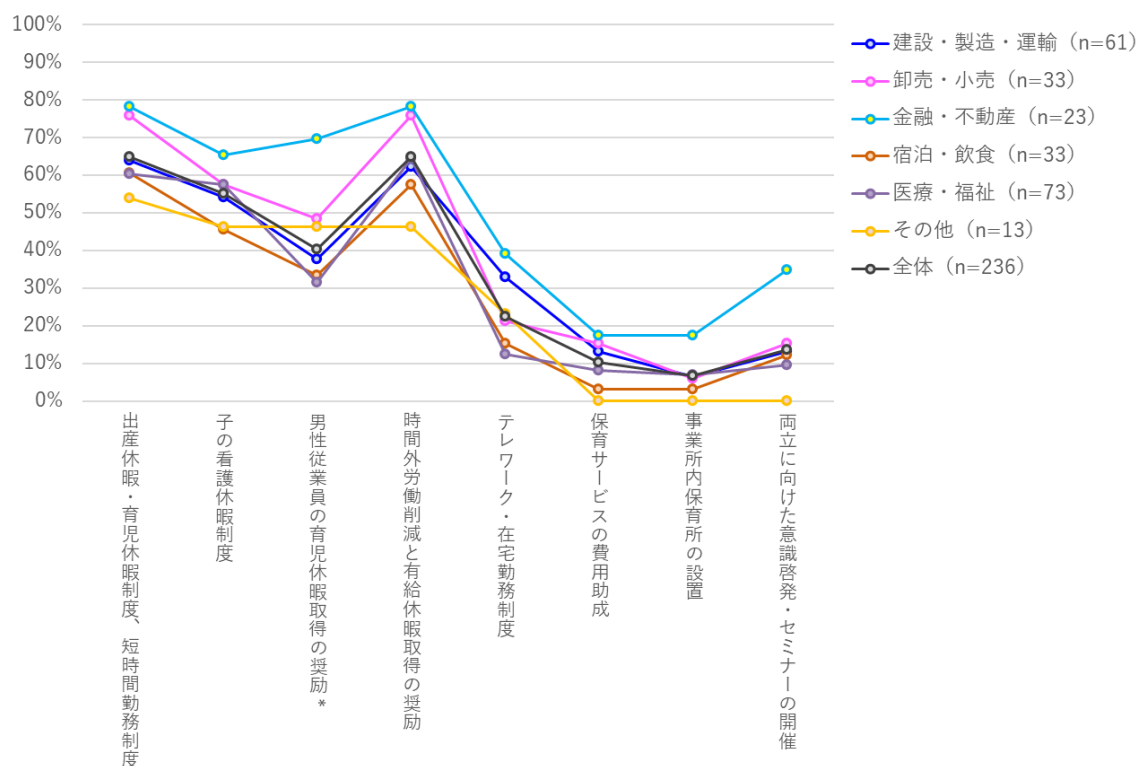


図 II.3.2.1 出産・子育てとの両立支援について実施している項目

自由記述で挙げられた「実施している取り組み」として以下が注目される。

- 育児目的休暇の創設
- 育児休暇制度取得時の定期的な個別面談
- 退職防止のため、他事業所助勤や週 1 日勤務も可能なことの周知育児関係の制度をまとめた冊子の配布・掲出
- 保活支援・法定以上の育児休業、育児パートタイム利用期間を設定・産育休前のガイダンス
- 育児休業の最初の 5 日間で有給従業員または従業員の配偶者が出産予定の場合、該当する従業員およびその上長と面談し、制度（社内制度および公的制度）を説明し、育児休業の取得を推奨（女性社員で産前休業を取得する場合はそれ以前に面談を実施）長期の育児休業取得者の復帰前後に面談し、不安解消を図る

3.3 検討している取り組み

出産・子育てとの両立支援の各項目について実施を検討している事業所の比率を示したのが図 II.3.3.1 である(取り組みを進めている(n=164)+進めたいあるいは進める予定の事業所(n=40)、計 204 件に対する比率)。全体として最も高いのは「男性従業員の育児休暇取得の奨励」(31%)、「両立に向けた意識啓発・セミナーの開催」(25%)である。業種別には有意な差を示す項目はない。

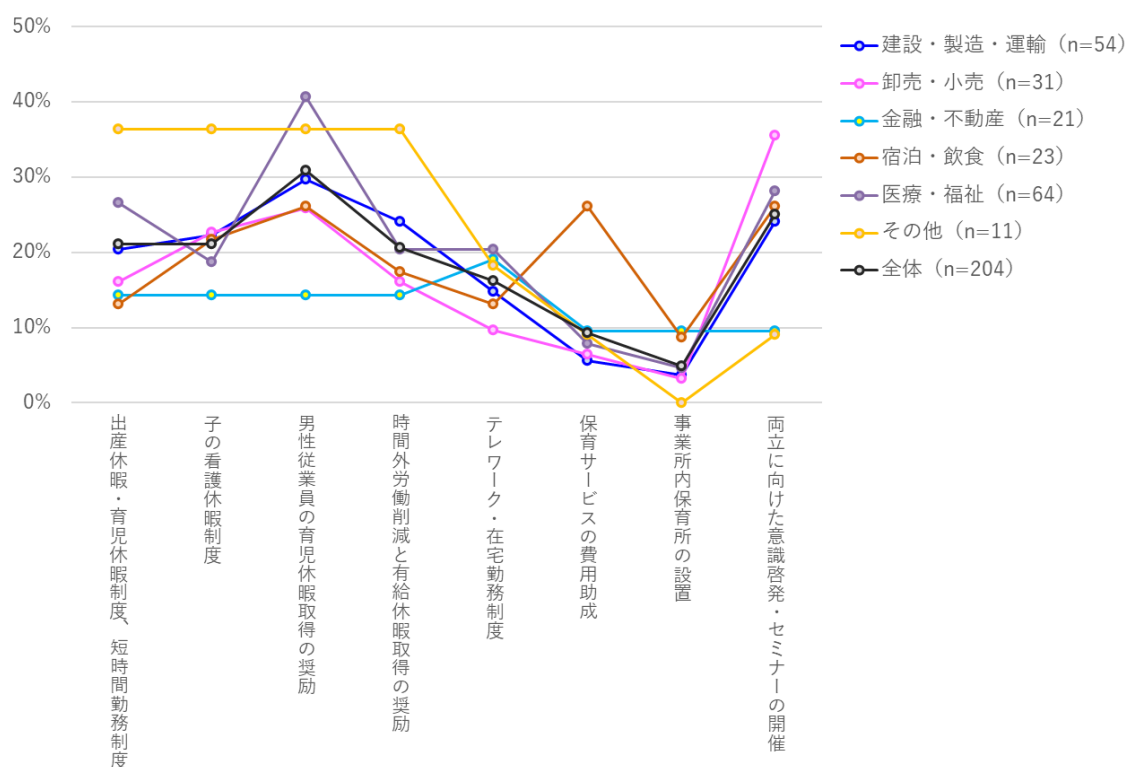


図 II.3.3.1 出産・子育てとの両立支援について検討している項目

3.4 取り組みを実施する、あるいは検討する理由

出産・子育てとの両立支援を進める理由、進めたいあるいは進める予定である理由の各項目について選択した事業所の比率を示したのが図 II.3.4.1 である(取り組みを進めている(n=164)+進めたいあるいは進める予定の事業所(n=40)、計 204 件に対する比率)。全体では、「優秀な人材を確保するため」(71%)、「女性従業員の離職を防ぐため」(53%)が最も多い。業種別にみると、「従業員の多様な働き方に対応するため」がその他で有意に低い。

取り組みを進める理由として、自由記述では、人として(会社として)サポートをするのは当たり前、従業員が女性しかいない、人材確保のため、が挙げられている。

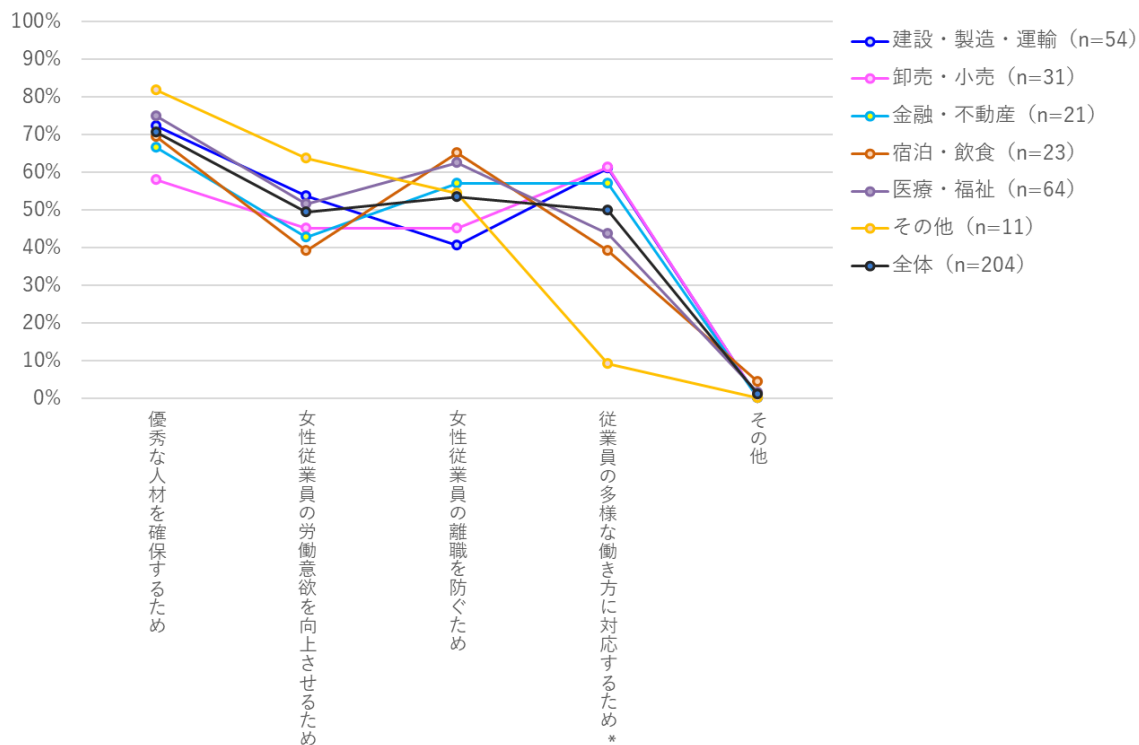


図 II.3.4.1 出産・子育てとの両立支援を進める理由、進めたいあるいは進める予定である理由

3.5 出産・子育てとの両立支援を進める上で困難なこと、両立支援をしない理由

出産・子育てとの両立支援を進める上での困難の有無について事業所の比率を示したのが図 II.3.5.1、図 II.3.5.2 である（取り組みを進めている（n=164）＋進めたいあるいは進める予定の事業所（n=40）、計 204 件に対する比率）。また困難な理由あるいは取り組みをしない理由の各項目について選択した事業所の比率を示したのが図 II.4.5.2、図 II.4.5.3 である（取り組みを進めている（n=164）＋進めたいあるいは進める予定の事業所（n=40）＋取り組みをしない事業所（n=32）計 236 件に対する比率）。全体では、「代替要員の確保が困難」（49%）、「他の従業員の負担が増加め」（45%）が最も多い。業種別には統計的に有意な差を示す項目はない。

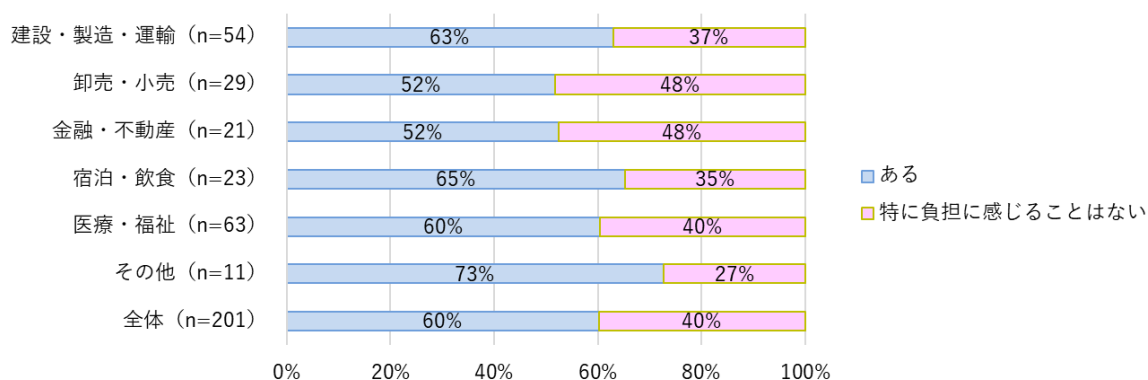


図 II.3.5.1 出産・子育てとの両立支援を進める上での困難の有無

取り組みをしない理由としては、他に該当する年齢層がいない、女性従業員がいない、週に 1 日から 2 日の仕事であるため、財政的余裕がない、男性からの理解が得られない、法制度以上の対応は他の従業員の負担になる、等が挙げられている。

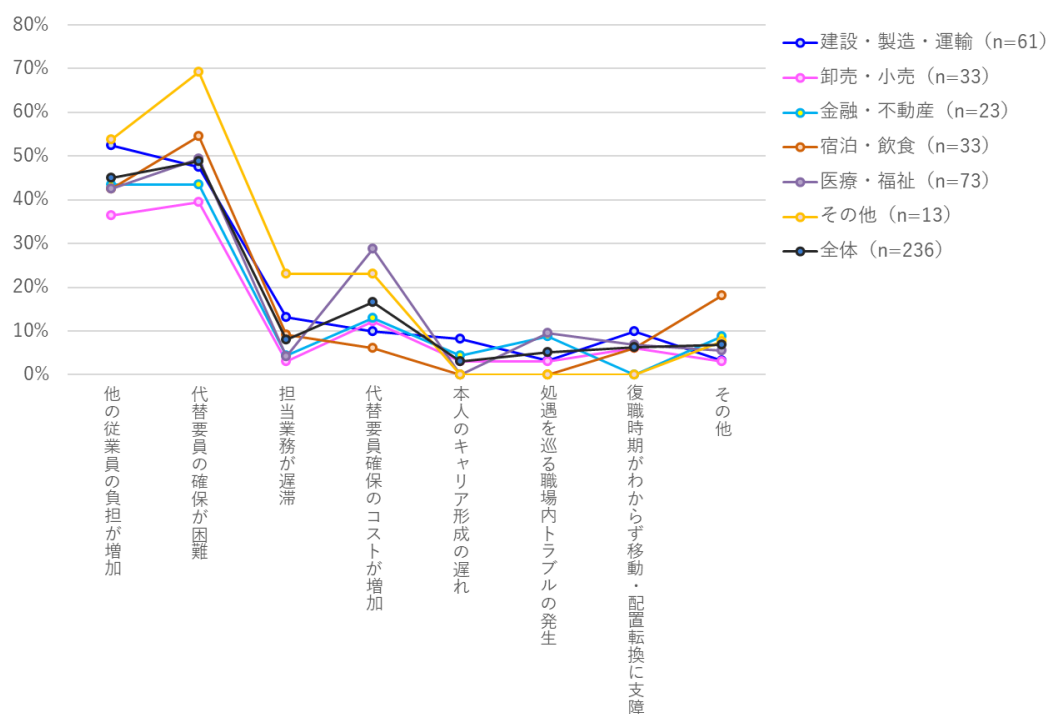


図 II.3.5.2 出産・子育てとの両立支援が困難な理由、両立支援をしない理由

4 男性の育休取得の推進

4.1 取得状況

過去 5 年間で男性従業員による育児休暇の取得があった事業所は有効回答 232 件の 21%である（図 II.4.1.1）。対象者はいたが取得がなかった事業所は 26%、対象者がいなかった事業所は 53%である。業種別にみると金融・不動産の業種で高い。

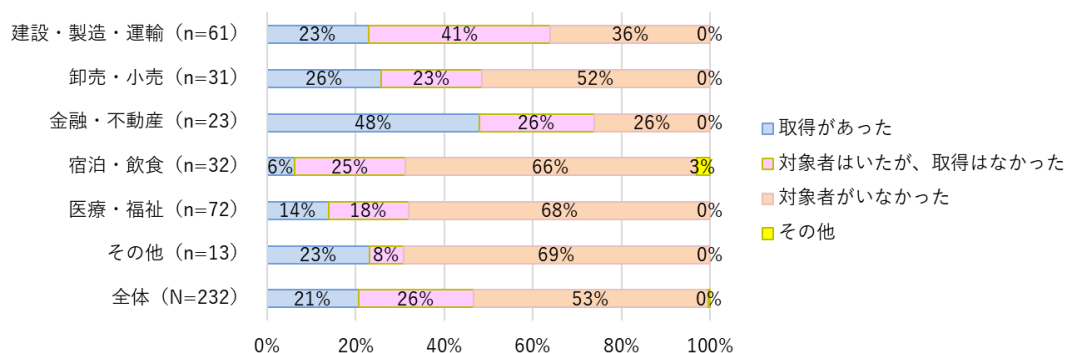


図 II.4.1.1 男性の育休取得の状況

4.2 実施している取り組み

今後男性の育児休暇取得を推奨したい事業所の比率を示したのが図 II.4.2.1 である（取得はなかった（n=60）＋対象者がいなかった（n=123）＋その他（n=1）のうち無回答を除いた計 181 件に対する比率）。全体の 70%が推奨したいと回答している。

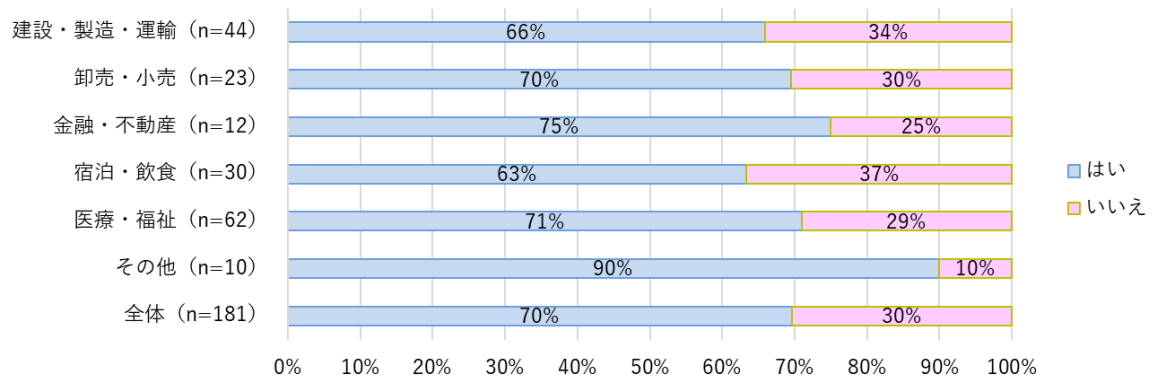


図 II.4.2.1 男性の育児休暇取得を推奨したいか

4.3 推奨する理由しない理由、取得による肯定的・否定的変化、必要な公的支援

男性の育児休暇取得に関する自由記述は本調査の中で最も回答が多かった項目である。とくに肯定的変化を指摘する声が多く、男性の育児休暇取得は着実に浸透しているものと考えられる。

まず男性の育児休暇取得を推奨する理由のうち代表的なものは以下のとおりである。

- ・ 育児は父親・母親ともに携わるべきものであり、男女分け隔てなく育児と就労の両立が必要だと考えているため
- ・ 同僚女性職員の育児に関する悩みや負担を共有しやすくしたいため
- ・ ジェンダーに関わらず、多様な社員を皆で受け入れる組織風土が形成され、結果的に多様な人財が活躍でき、社員のエンゲージメントが向上すると考えるため
- ・ ライフワークバランスの充実により従業員のモチベーションの向上と優秀な人材の確保、職場への定着を促し、流出を防止するため
- ・ 世の中の流れ・時代のニーズに合わせるため
- ・ 企業の社会的な責任を果たしていき、従業員とその家族にとっても働きやすい会社を目指すため
- ・ 女性活躍促進法に基づく事業主行動計画の策定において、育児休業の取得推進が盛り込まれているため。

また男性の育児休暇取得を推奨しない理由については次のとおりである。

- ・ 他の社員に負担が増加し、会社全体の業務に支障が出るおそれがある。あえて推奨はしないが申し出があれば対応する
- ・ 育児休暇を取得しても男性が家事やサポートをする保証がなくもっと直接的に女性をサポートするような制度が必要
- ・ 会社方針にそぐわない

- 高齢者が多い、あるいは男性従業員がおらず該当する社員がいない
 - 給与以外の経済的を援助を行う余裕がない
 - 業務的に女性の割合が多く男性が貴重な存在でもあるため抜けたところを女性職員で賄えない場合がある
 - 代替要員の確保が困難、限られた人員で業務を回しているので現場が困る
 - 従業員の全員がアルバイトでシフト制のため都合を優先すると店舗が営業できなくなる
 - 小規模の事業所のためすぐに代替を用意することが困難で、用意できたとしても復職を考慮した場合期間限定での雇用という形になり、派遣等に対応する形になってしまう。
- 他の社員の印象としても今後の本人のキャリア形成に影響しかねない

男性の育児休暇取得による変化としては当該の従業員ばかりでなく職場全体の肯定的変化を強調する指摘が多かった。

- 周囲の理解が広まり、育休取得の風土が醸成されてきている。結果として他の男性従業員の育休取得が増加
- 女性だけでなく男性も育児休業を取得可能であることが認知
- 若手従業員は妻の負担に対する配慮と、家庭が円満になり仕事への意欲が増した
- もともとスタッフの人数が少ない中、優秀なスタッフが行く時給で取ることとなり、アイデアを出し合って乗り越えることができた経験
- 育休制度（産後パパ育休等）の理解が進んだ
- 社員のプライベートが充実し、離職防止に繋がった
- 社内誌等に育児休暇を取得した社員の体験談等を掲載し意識に変化があった
- 顧客対応をする上で、生活者の目線に対応が出来るようになった。また、男性職員の育児休業取得に対して、管理職の理解が進み取得しやすい雰囲気となり、自発的に育児休業の制度について学びたいといった声が現場から出てくるようになった
- 他の男性社員への育児休暇取得意識が高まった
- 男性でも育児休業を取得できるんだ、という空気感が全社的に広まり、男性社員の育児休業取得率は100%を維持している
- 男性社員の育児休業取得への意識が醸成できた社員が子育て中（特に乳幼児）であることの浸透が図れた
- 本人は育休を経てもっとチームに貢献したいという気持ちがすごく強くなった
- 職場では育休を機にメンバーは幅広い業務を経験できたことで、自分の業務だけではなく周りも俯瞰できるようになり業務の質や効率が向上した

その一方で否定的な側面について課題も指摘されている。

- 業務多忙の上、人手不足で他の社員に負担増、育休取得に関する諸々の手続きへの負担
- 代替要員の確保が難しい
- （介護施設での）入所施設での同性介助によるほかの男性職員への負担増の問題
- お客様への対応が遅れた。

必要な公的支援について次の要望が寄せられている。

- 医療機関であるため施設基準を守るために代替要員の確保が必須。しかし人材確保難で人材派遣や、紹介会社を利用して代替要員を確保するための費用が必要になる。代替要員の紹介、もしくは自法人で採用する場合のそこへの経済的支援があるとより積極的に取得をすすめやすくなる
- 代替要員の補充に対する支援と、休業となるため収入が減る育休取得者への育児休業給付金の増額・拡充
- 育児休業取得者と同部署の職員への支援（代替要員の確保・公的機関からの助成金等）
- 取得者および取得率に応じた優遇措置
- 人員増によるコスト負担の支援や、人材派遣斡旋支援
- 対象者及びその上司に対して育児休業取得のための説明会を実施し効果があった

5 女性の役員・管理職登用

5.1 登用の状況

女性の役員・管理職を登用している事業所は有効回答 233 件中 67%である（図 II.5.1.1）。業種別にみると医療・福祉、金融・不動産の業種で高い。

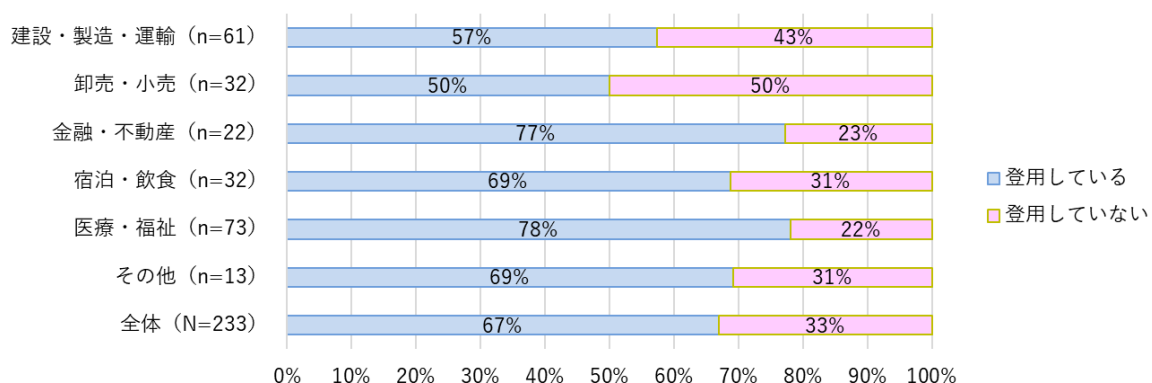


図 II.5.1.1 女性の役員・管理職の登用状況

5.2 実施している取り組み

女性の役員・管理職登用に向けて実施している各項目について実施事業所の比率を示したのが図 II.5.2.1、図 II.5.2.2 である（女性の役員・管理職を登用している事業所 156 件に対する比率）。全体として最も高いのは「管理職候補者のリストアップ、積極的登用」（52%）、「育成を念頭に入れた計画的な配置・転換」（37%）である。業種別にみると、医療・福祉で「従業員への挑戦機会」「女性管理職、プレ管理職対象の意識調査」「女性従業員へのキャリアコンサルティング」が有意に低い。

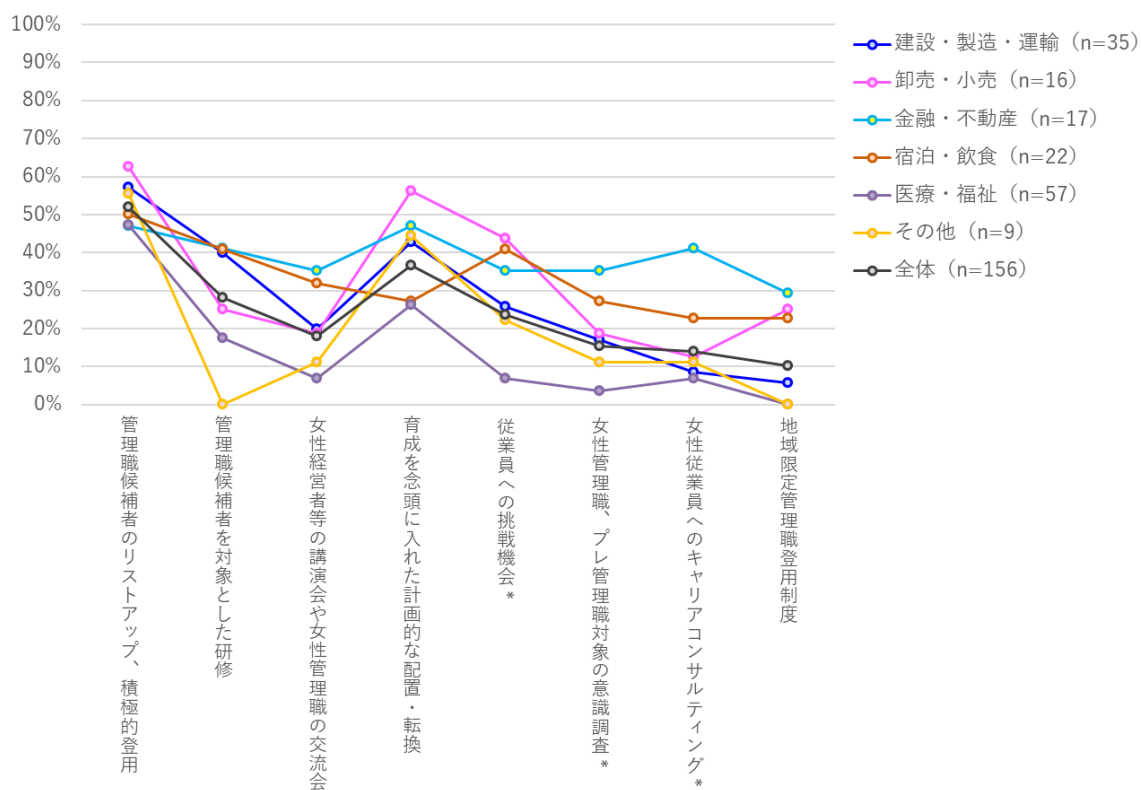


図 II.5.2.1 女性の役員・管理職登用に向けて実施している項目

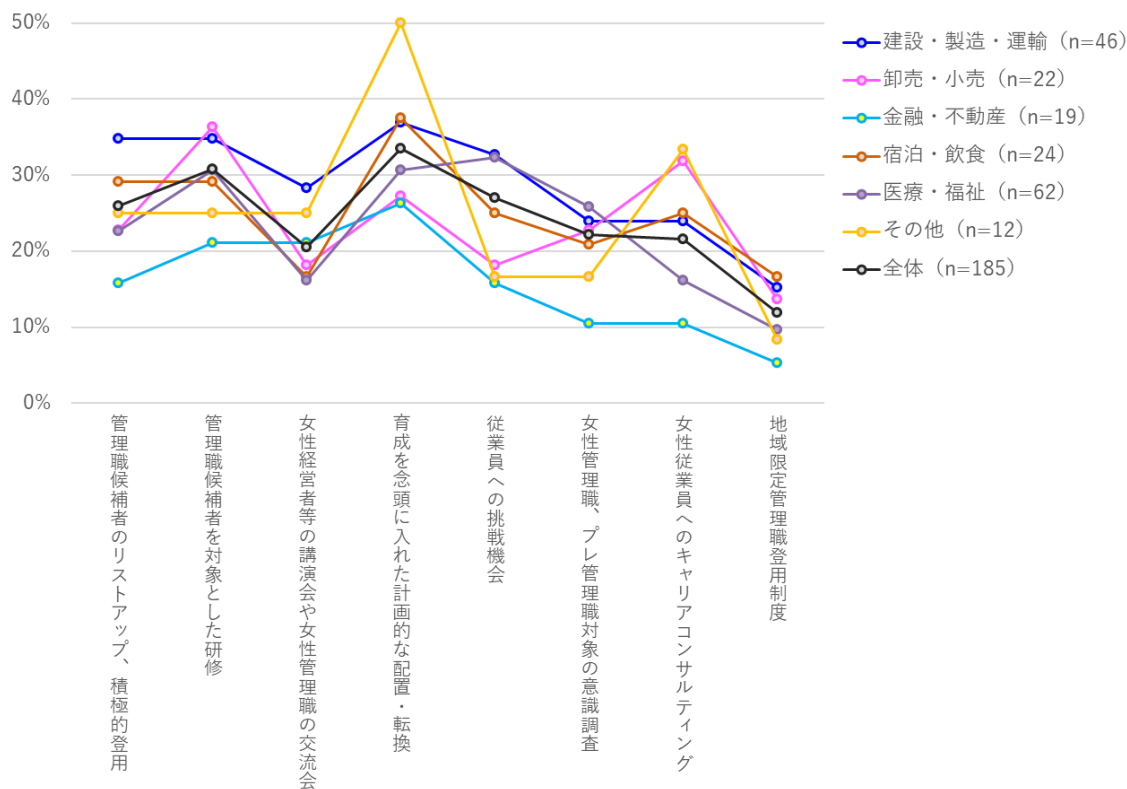


図 II.5.3.1 女性の役員・管理職登用に向けて検討している項目

5.3 検討している取り組み

女性の役員・管理職登用にに向けた各項目について検討している事業所の比率を示したのが図 II.5.3.1 である（登用している（n=156）＋登用したいあるいは登用する予定の事業所（n=29）、計 185 件に対する比率）。

全体として最も高いのは「育成を念頭に入れた計画的な配置・転換」（34%）、「管理職候補者を対象とした研修」（31%）である。業種別には有意な差を示す項目はない。

5.4 取り組みを実施する、あるいは検討する理由

女性の役員・管理職を登用した理由、あるいは登用したい理由の各項目について選択した事業所の比率を示したのが図 II.5.4.1 である（登用している（n=156）＋登用したいあるいは登用する予定の事業所（n=29）、計 185 件に対する比率）。

全体では、「企業の成長にとって重要であるため」（67%）、「勤続年数や能力等に基づいて処遇したため」（54%）が最も多い。業種別には有意な差を示す項目はない。

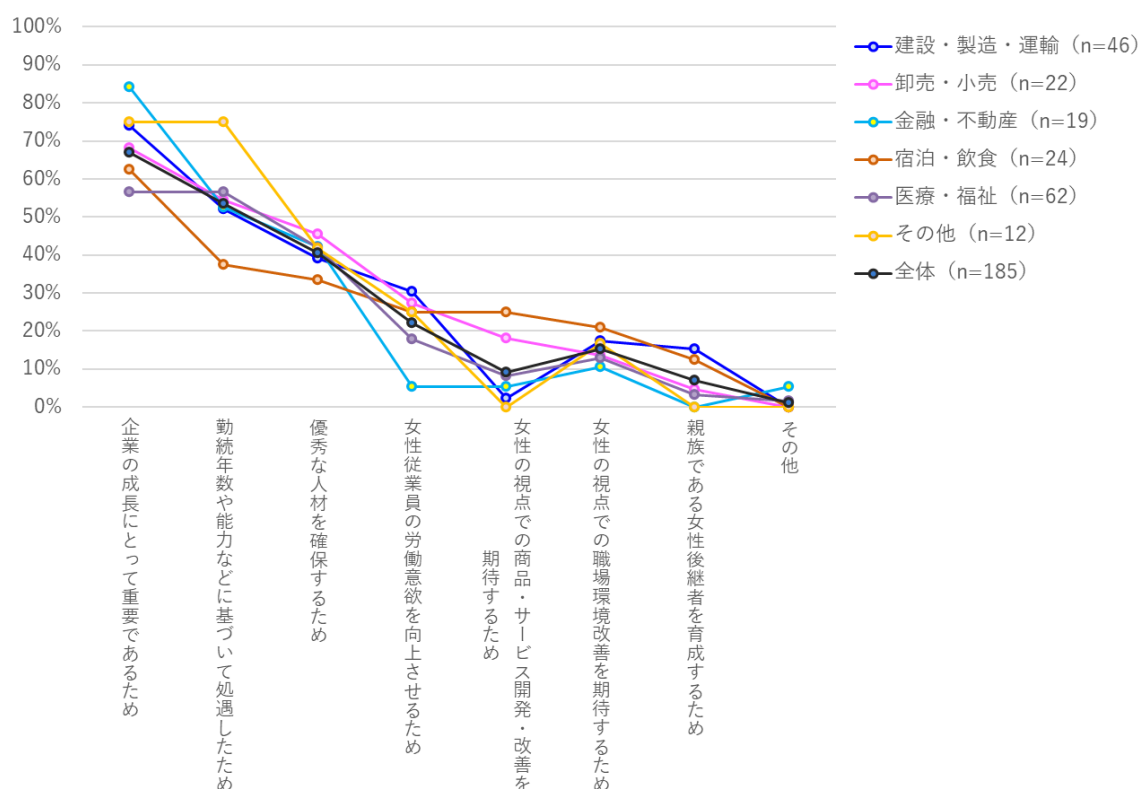


図 II.5.4.1 女性の役員・管理職を登用した理由、登用したい理由

5.5 女性の役員・管理職の登用を進める上で困難なこと、登用しない理由

女性の役員・管理職の登用を進める上での困難の有無について事業所の比率を示したのが図

II.5.5.1 である（登用している（n=156）＋登用したい／登用する予定の事業所（n=29）のうち無回答を除く計 185 件に対する比率）。卸売・小売の比率は医療・福祉の比率に対して有意に高い。

また困難な理由あるいは取り組みをしない理由の各項目について選択した事業所の比率を示したのが図 II.5.5.2、図 II.5.5.3 である（登用している事業所及び登用したいあるいはする予定の事業所のうち困難がある n=28＋登用していない事業所（n=46）計 74 件に対する比率）。

全体では「役員・管理職候補となる女性従業員が少ない（いない）」（73%）、「女性従業員自身が管理職になることを希望しないから」（34%）が最も多い。業種別では「役員・管理職候補となる女性従業員が少ない（いない）」について建設・製造・運輸と医療・福祉の間に有意差がある。

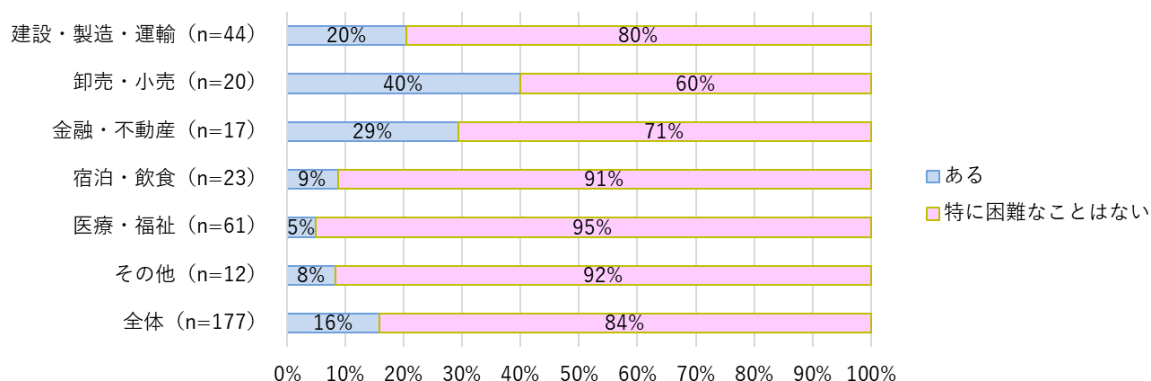


図 II.5.5.1 出産・子育てとの両立支援を進める上での困難の有無

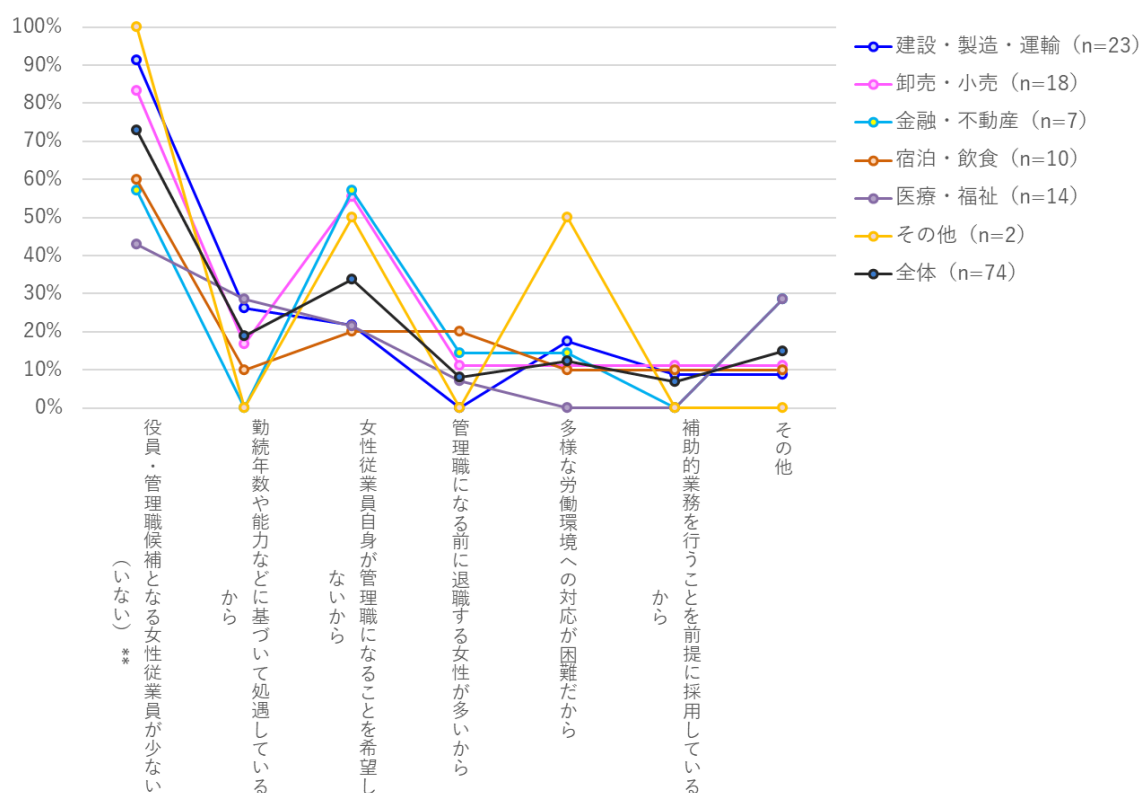


図 II.5.5.2 出産・子育てとの両立支援が困難な理由、両立支援をしない理由

登用を実施している企業による登用を進める上で困難なこと、登用予定のない企業による登用

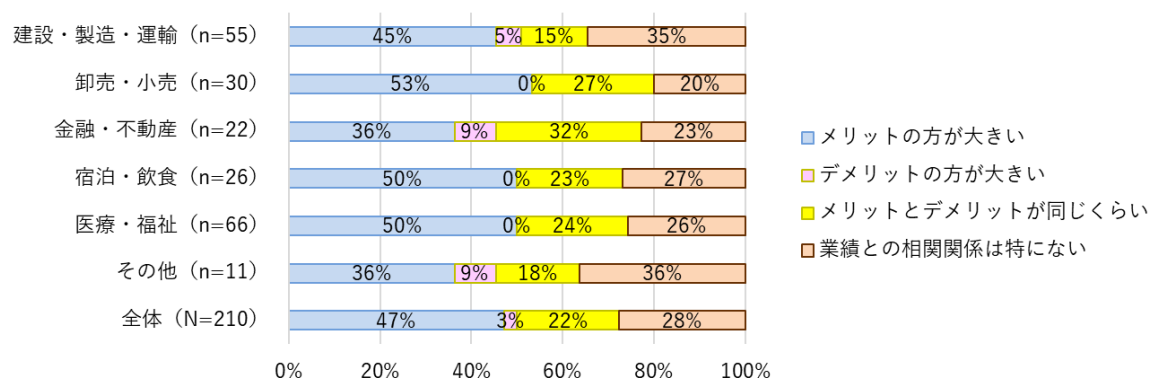
しない理由として以下のような回答がなされている。

- 役員、管理職となる業種ではない
- 役員は少人数の職場なので不要
- 登用は法人本部での実施であり、事業所単位では実施していない
- 当事業所にはパートタイマーしかいないため。今後も事業所単位では社員はなし
- 登用候補者の選定がうまくいっていない。
- 昇格要件に同じ等級内での経験年数が含まれているため、育休を取得することで昇格スピードが鈍化する

6 取り組みのメリット及び効果

6.1 取り組みによる企業経営にとってのメリット・デメリット

「女性の継続就労」や「出産・子育てとの両立支援」の取り組み、「女性の役員・管理職登用」について、企業経営にとってメリットはあるか、あるいはあると期待するか、という質問に対して、全体の47%は「メリットの方が大きい」と回答している（図II.6.1.1）。「デメリットの方が大きい」は3%、「メリットとデメリットが同じくらい」は22%、「業績との相関関係は特にない」が28%となっている。業種別には有意差はない。



図II.6.1.1 取り組みによる企業経営にとってのメリット・デメリット

6.2 取り組みの効果

「女性の継続就労」や「出産・子育てとの両立支援」の取り組み、「女性の役員・管理職登用」の効果について項目別に選択事業所の比率を示したのが図II.6.2.1である（「女性の継続就労」「出産・子育てとの両立支援」「女性の役員・管理職登用」のいずれにも「登用したくない、登用する予定はない」とした11件を除く計209件に対する比率）。

全体では「優秀な人材の確保」（52%）、「女性従業員の労働意欲の向上」（51%）が最も多い。業種別にみると、宿泊・飲食において「商品・サービスの開発力の向上」が有意に高い。

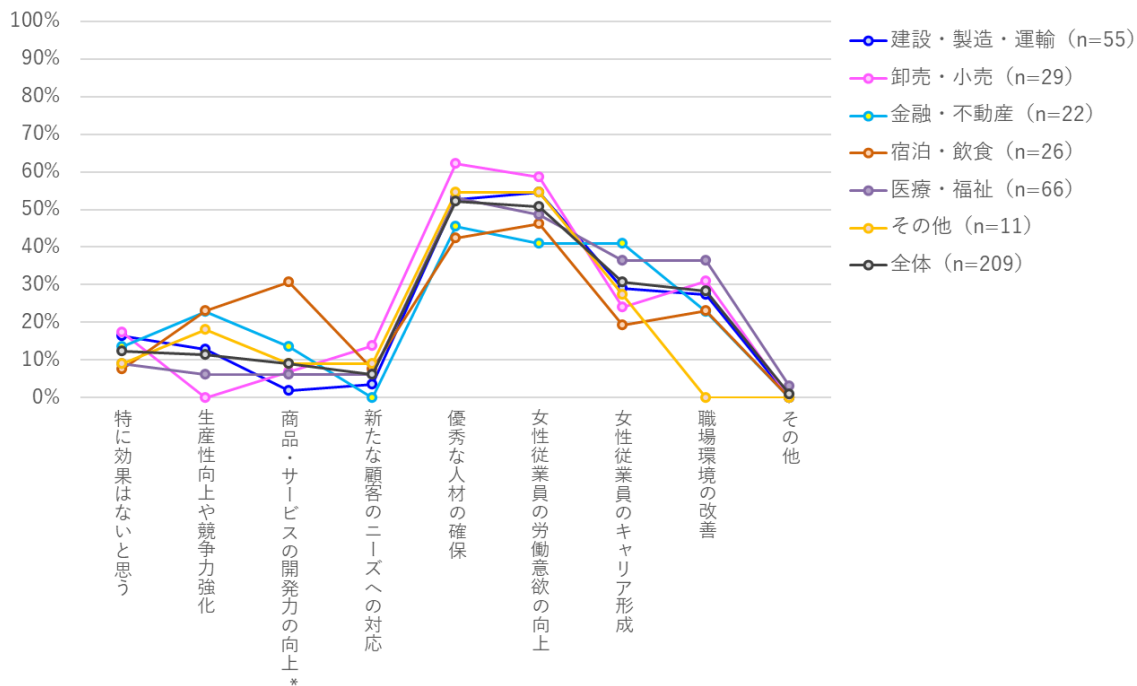


図 II.6.2.1 取り組みの効果

7 採用方針、人材が不足している業務

7.1 正社員の採用方針

正社員の採用方針を示したのが図 II.7.1.1 である。全体では「中途採用を主とした採用」(47%)が最も多く、「新卒と中途採用を同程度重視する採用」(31%)、「新卒採用を主とした採用」(15%)、「その他」(6%)がこれに続く。業種別では、金融・不動産で「新卒採用を主とした採用」の比率が高いが、業種による統計的な有意差はみられない。

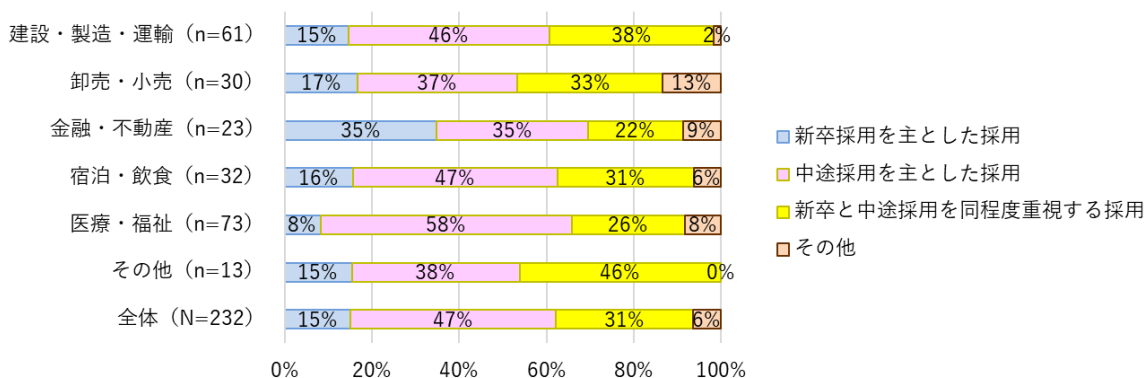


図 II.7.1.1 正社員の採用方針

7.2 人材が不足している業務

本調査では人手不足となっている業務について、正社員・非正規社員（フルタイム）・非正規社員（パートタイム）の3水準別に尋ねた。回答の傾向は業種によって大きく異なるため、全体の傾向も業種の構成によって左右される。また3水準間で回答の傾向はほぼ類似している。

7.2.1 正社員

人手不足となっている業務（正社員）の業種別の傾向を示したのが図 II.7.2.1.1 である。全体では「営業」（28%）、「福祉・医療の専門事務（介護職、保育士、看護職等）」（25%）が最も多い。業種別にみると、建設・製造・運輸で「生産工程・労務作業」（45%）、卸売・小売では「営業」（57%）、「販売」（43%）、「情報システム」（29%）が多い。また宿泊・飲食及びその他では「サービス（調理・接客等）」（45%）、医療・福祉では「福祉・医療の専門事務（介護職、保育士、看護職等）」（78%）が多く、いずれも主要業務での人手不足が深刻化している。

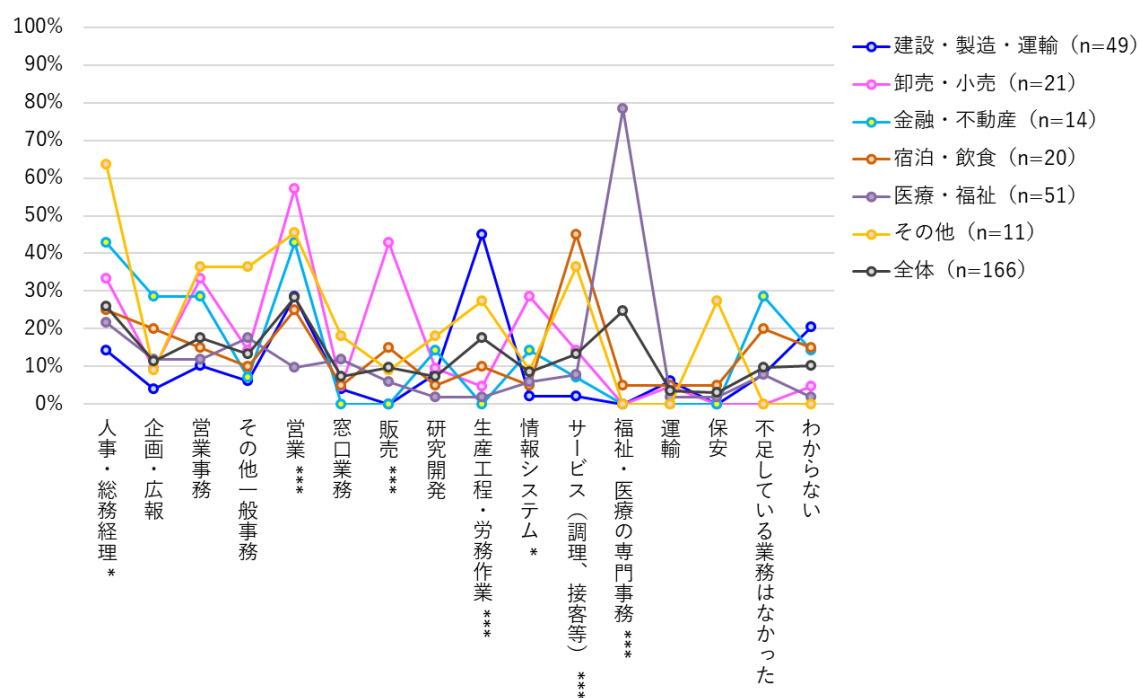
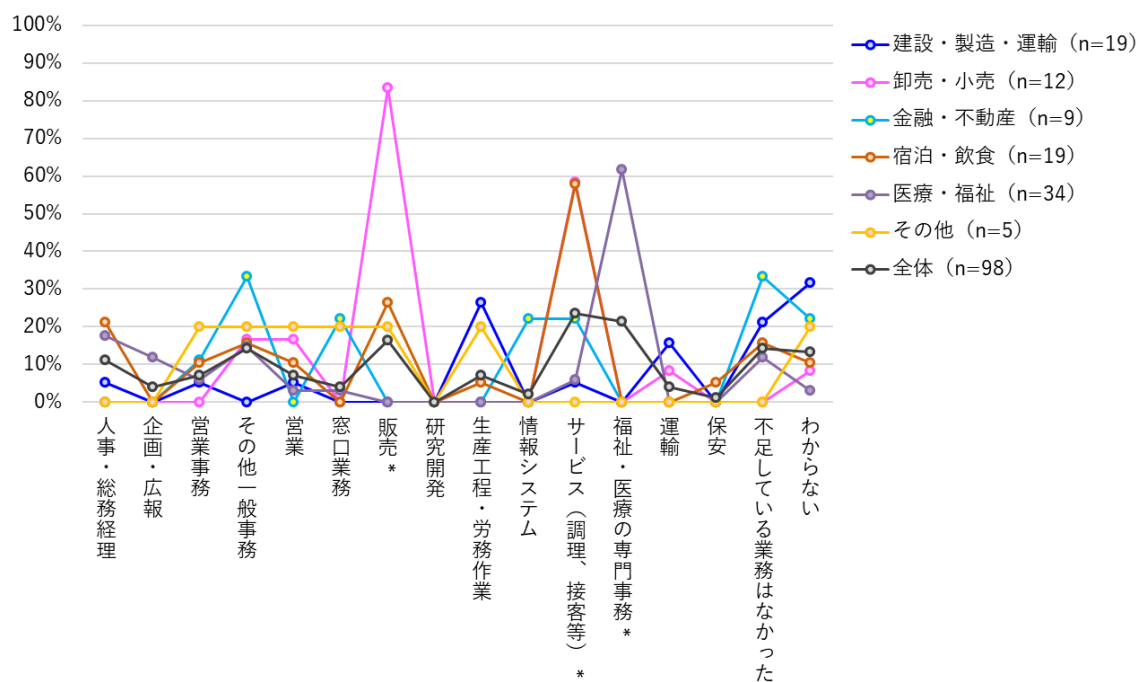


図 II.7.2.1.1 正社員で人材が不足している業務

7.2.2 非正規社員（フルタイム）

人手不足の業務のうち非正規社員（フルタイム）の業種別の傾向を示したのが図 II.7.2.2.1 である。全体では「サービス（調理、接客等）」（23%）、「福祉・医療の専門事務（介護職、保育士、看護職等）」（21%）が最も多い。業種別にみると、卸売・小売では「販売」（83%）、「サービス（調理・接客等）」（58%）が多い。また宿泊・飲食では「サービス（調理・接客等）」（58%）、医療・福祉では「福祉・医療の専門事務（介護職、保育士、看護職等）」（62%）となっている。



図

II.7.2.2.1 非正規社員（フルタイム）で人材が不足している業務

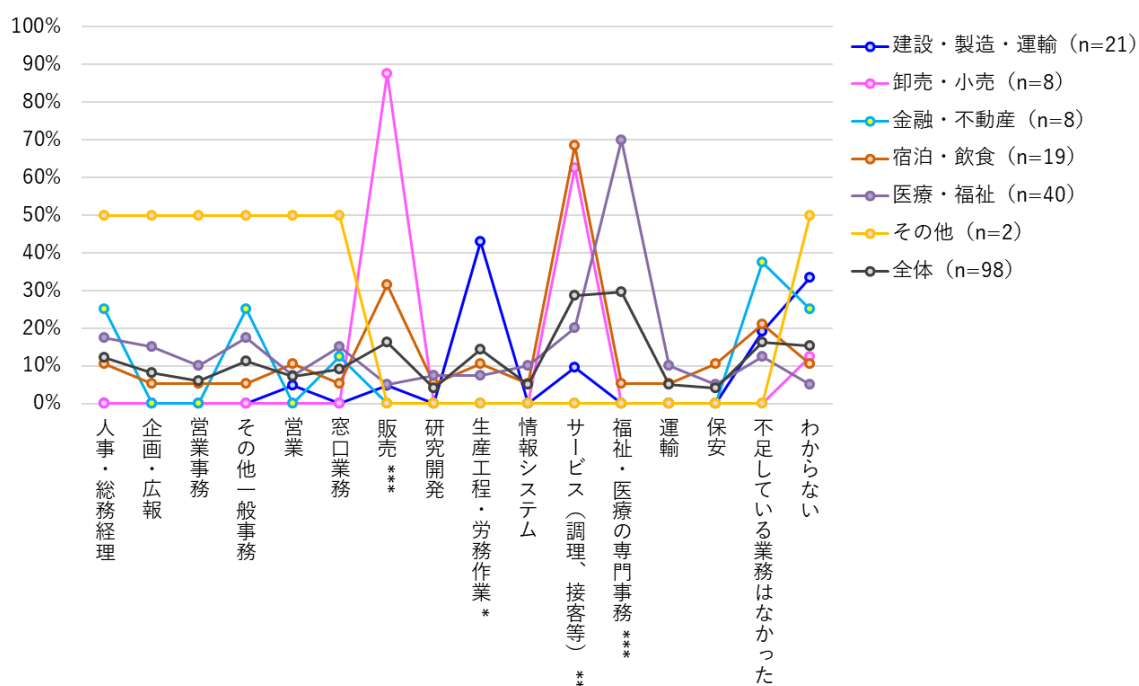


図 II.7.2.3.1 非正規社員（パートタイム）で人材が不足している業務

7.2.3 非正規社員（パートタイム）

人手不足となっている業務について、非正規社員（パートタイム）の業種別の傾向を示したのが図 II.7.2.3.1 である。全体では「福祉・医療の専門事務（介護職、保育士、看護職等）」（30%）「サービス（調理、接客等）」（29%）が最も多い。業種別にみると、建設・製造・運輸で「生産工程・労務作業」（43%）、卸売・小売では「販売」（88%）、「サービス（調理・接客等）」（63%）が多い。また宿泊・飲食では「サービス（調理・接客等）」（68%）、医療・福祉では「福祉・医療の専門事務（介護職、保育士、看護職等）」（70%）となっている。

7.3 採用募集と応募状況

過去3年間の採用募集と応募状況について、正社員、非正規社員（フルタイム）や非正規社員（パートタイム）の3水準ごとに業種別の動向を示したのが図 II.7.3.1.1～図 II.7.3.3.7 である。

過去3年間は2020年11月から2023年11月に相当し、新型コロナウイルスによる事業への影響が深刻化してからの時期である。国内外の人流が大幅に減少し、営業活動の縮小や売上の減少に伴って余剰人員が生じた。この間、正社員については全体の77%が中途採用の募集を行ったが、募集人数以上の応募を得たのは全体の24%にとどまった。非正規社員（フルタイム）や非正規社員（パートタイム）の募集を行ったのは52%、67%であり、募集人数以上の応募を得たのはそれぞれ14%、22%であった。

7.3.1 正社員

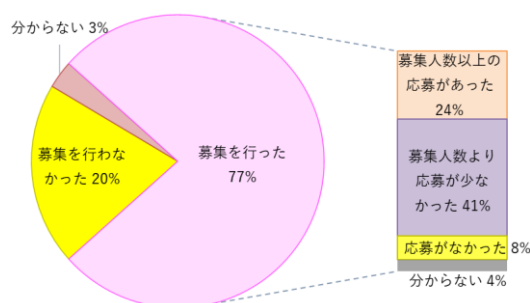


図 II.7.3.1.1 正社員（全体 N=229）

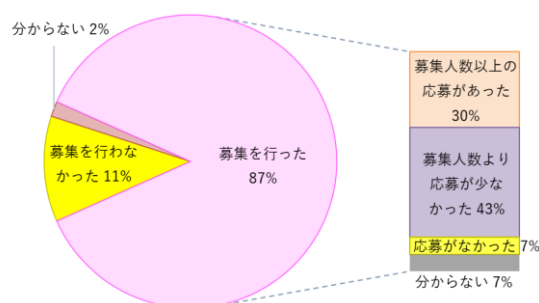


図 II.7.3.1.2 正社員（建設・製造・運輸 n=60）

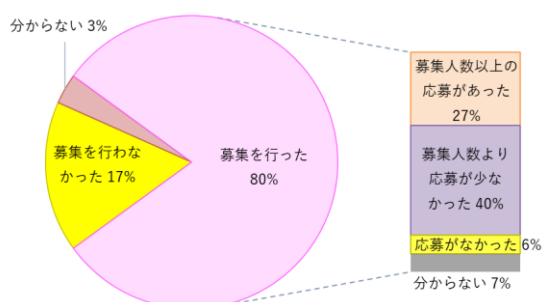


図 II.7.3.1.3 正社員（卸売・小売 n=30）

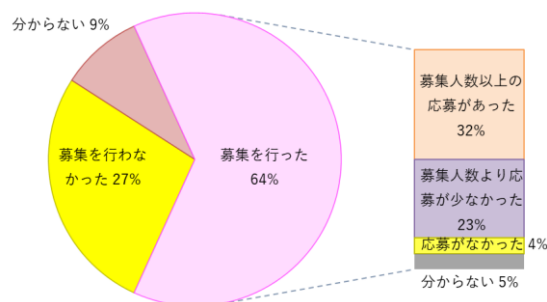


図 II.7.3.1.4 正社員（金融・不動産 n=22）

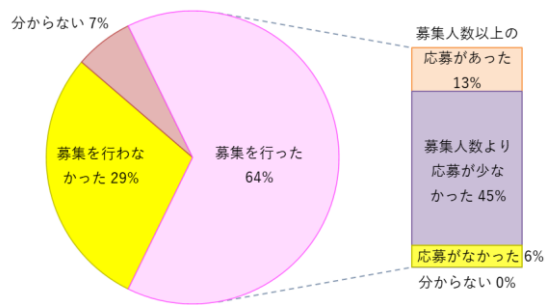


図 II.7.3.1.5 正社員（宿泊・飲食 n=32）

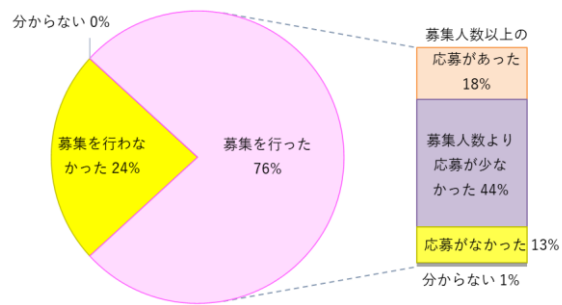


図 II.7.3.1.6 正社員（医療・福祉 n=72）

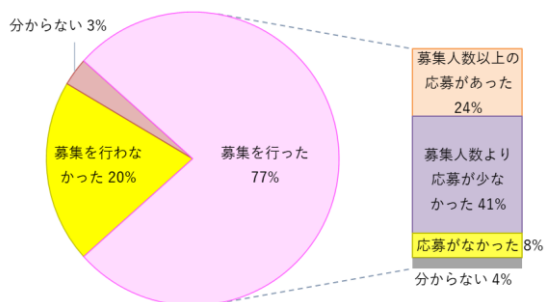


図 II.7.3.1.7 正社員（その他 n=13）

7.3.2 非正規社員（フルタイム）

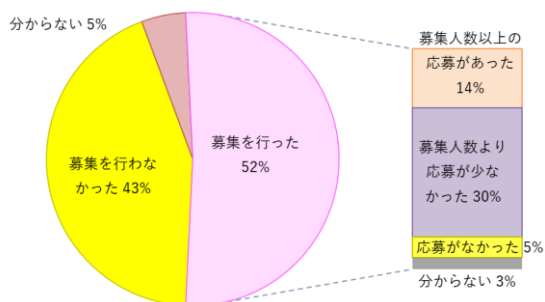


図 II.7.3.2.1 フルタイム（全体 N=227）

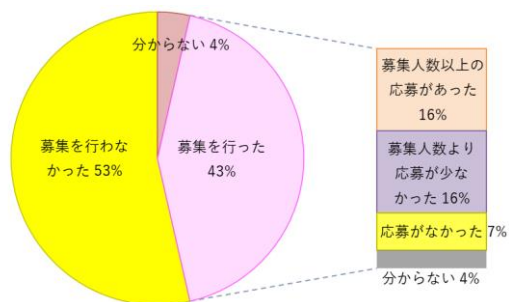


図 II.7.3.2.2 フルタイム（建設・製造・運輸 n=58）

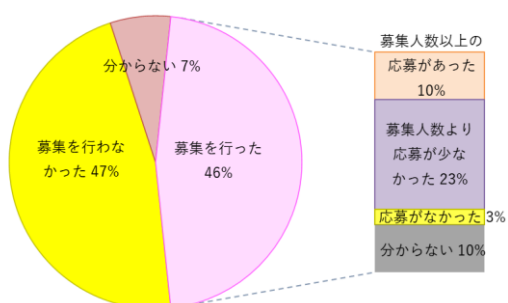


図 II.7.3.2.3 フルタイム（卸売・小売 n=30）

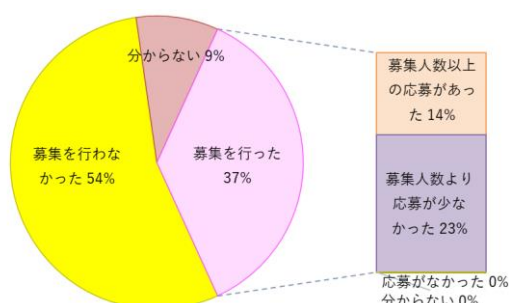


図 II.7.3.2.4 フルタイム（金融・不動産 n=22）

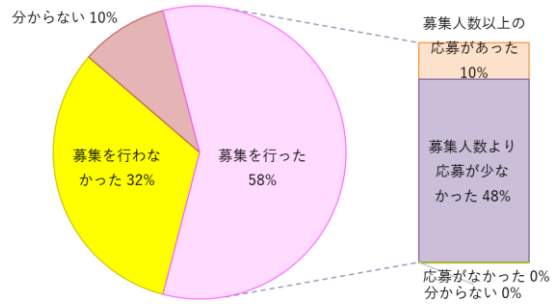


図 II.7.3.2.5 フルタイム（宿泊・飲食 n=31）

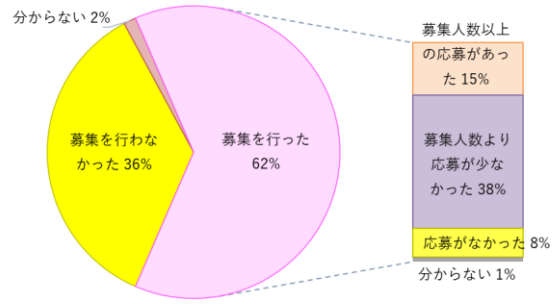


図 II.7.3.2.6 フルタイム（医療・福祉 n=73）

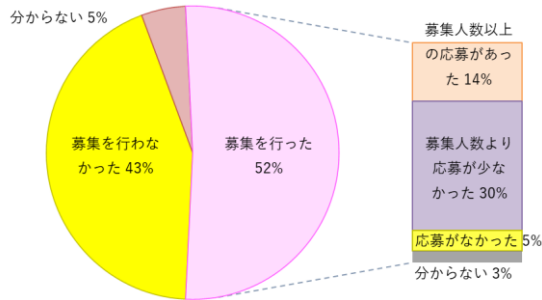


図 II.7.3.2.7 フルタイム（その他 n=13）

7.3.3 非正規社員（パートタイム）

非正規社員（パートタイム）については業種別の傾向が顕著に異なり、宿泊・飲食では5類移行後の人流回復に対応してほぼ全回答事業所で募集を行っているが、コロナによる営業自粛で離れた非正規社員が他に移動したまま回復せず、募集人数以上の応募を得たのは24%となっている。

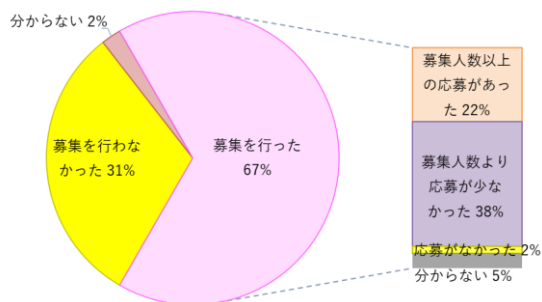


図 II.7.3.3.1 パート（全体 N=228）

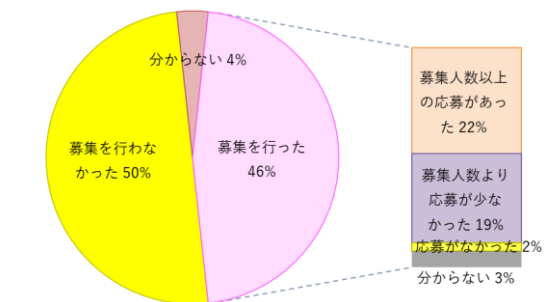


図 II.7.3.3.2 パート（建設・製造・運輸 n=58）

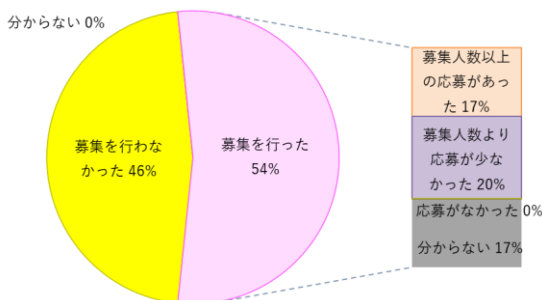


図 II.7.3.3.3 パート（卸売・小売 n=30）

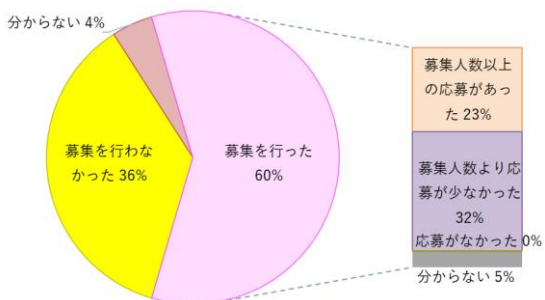


図 II.7.3.3.4 パート（金融・不動産 n=22）

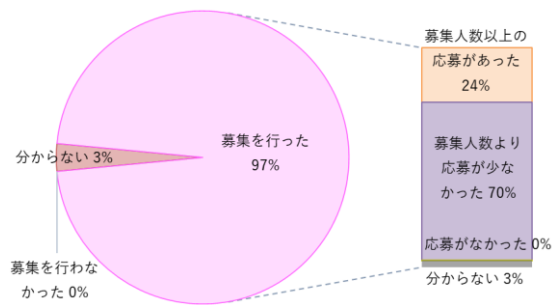


図 II.7.3.3.5 パート（宿泊・飲食 n=33）

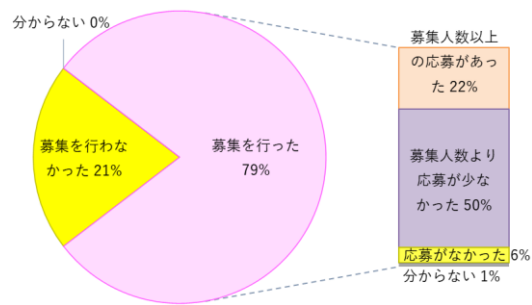


図 II.7.3.3.6 パート（医療・福祉 n=72）

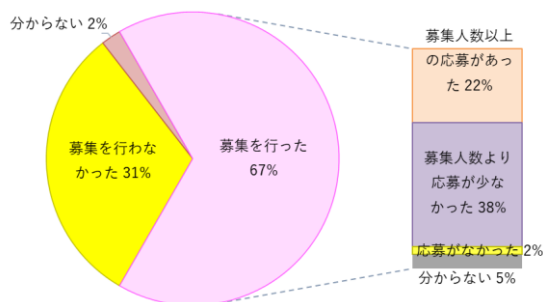


図 II.7.3.3.7 パート（その他 n=13）

正社員の採用方針については以下のようなコメントがあった。

- ・ 採用は法人本部での実施であり事業所では単位では正社員の募集は行っていない。
- ・ 正社員になりたい人がいない
- ・ 正社員は家族しかいない
- ・ 正社員は外国人のみ
- ・ アルバイトからの登用が多い
- ・ 当該事業所は非正規従業員のみで運営しているため、新卒中採は無関係。
- ・ 採用する余裕がない

7.4 募集方法

過去3年間の採用募集について、正社員、非正規社員（フルタイム）や非正規社員（パートタイム）の3水準ごとに採用した募集方法を示したのが図 II.7.4.1～図 II.7.4.3 である。

正社員の募集時に全体として最も利用されているのはハローワーク、マザーハローワーク（71%）であり、次いで自社のホームページ（57%）、求人・就職関連ウェブサイト（55%）となっている。ただしハローワーク、マザーハローワークは業種によって利用率が異なり、卸売・小売、金融・不動産では利用率が有意に低い傾向がある。

7.4.1 正社員

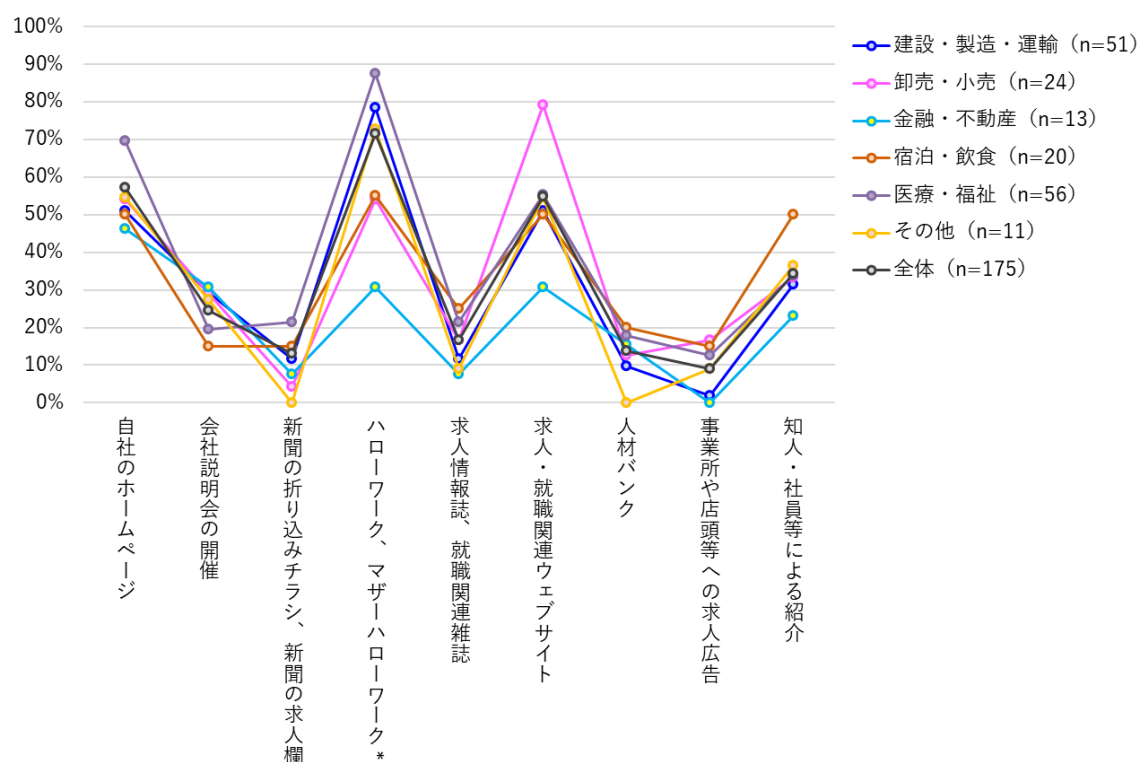


図 II.7.4.1 正社員の中途採用の募集方法

7.4.2 非正規社員（フルタイム）

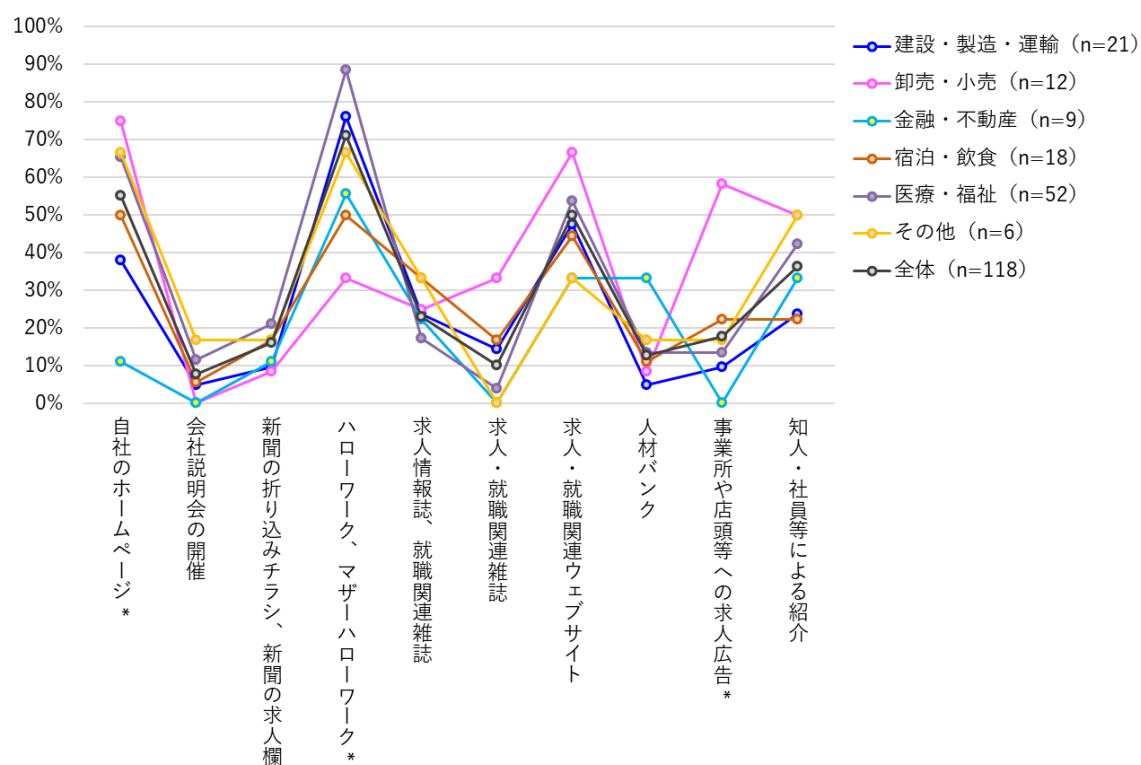


図 II.7.4.2 非正規社員（フルタイム）の募集方法

7.4.3 非正規社員（パートタイム）

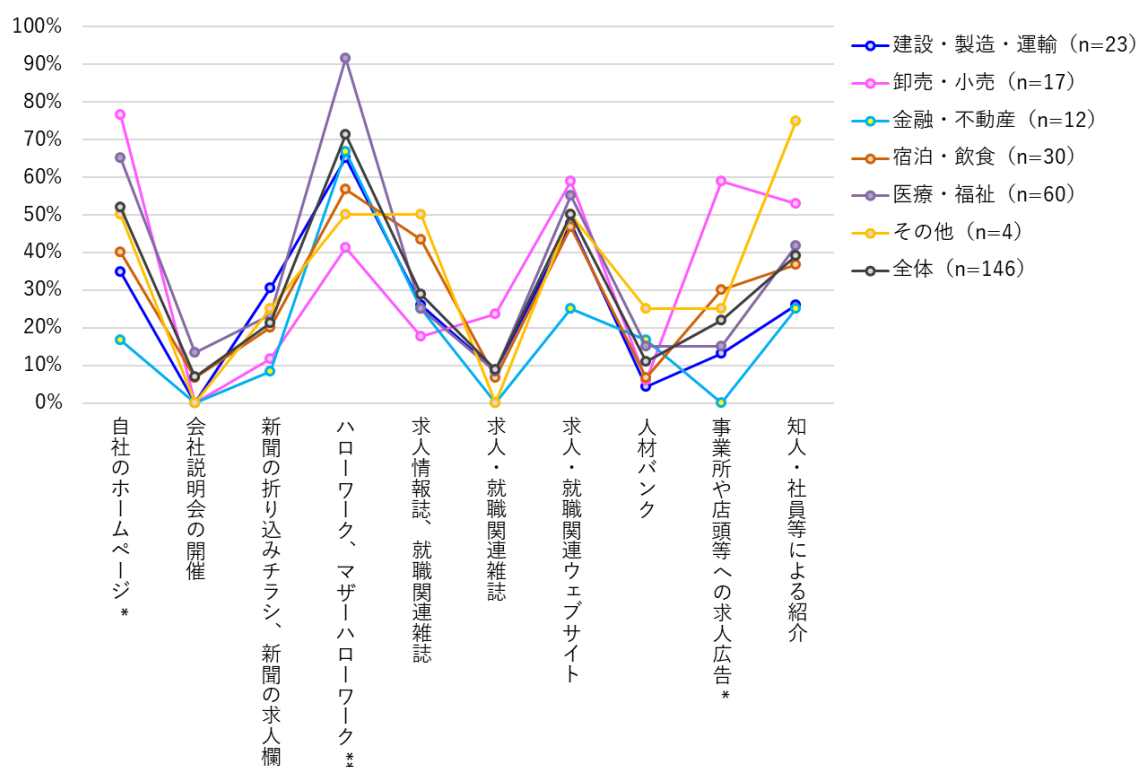


図 II.7.4.3 非正規社員（パートタイム）の募集方法

非正規社員（フルタイム）や非正規社員（パートタイム）においても全体の傾向は同様であり、最も利用されているのはハローワーク、マザーハローワーク（フルタイム・パートタイムとも 71%）であり、次いで自社のホームページ（フルタイム 55%、パートタイム 52%）、求人・就職関連ウェブサイト（フルタイム・パートタイムとも 50%）となっている。

しかし非正規社員（フルタイム）や非正規社員（パートタイム）では業種別の傾向がさらに異なっており、ハローワーク、マザーハローワークのみならず自社のホームページや事業所や店頭等への求人広告に有意差が見られる。とくに卸売・小売では自社のホームページの利用が最も多く（フルタイム 75%、パートタイム 76%）、次いで求人・就職関連ウェブサイト（フルタイム 67%、パートタイム 59%）、事業所や店頭等への求人広告（フルタイム 58%、パートタイム 59%）となっている。後に見るように、求職側の女性にはこれに対応した傾向はみられず、2016 年調査、2023 年調査のいずれにおいても店頭等への求人広告を利用した人はわずかである。

7.5 採用にあたって困難なこと

採用にあたって困難なことについて自由記述で尋ねたところ、①人材不足、②内定辞退・早期離職、③人材調達費用の高騰、④最低賃金の上昇、の 4 カテゴリーの回答が寄せられた。

①求める経験とスキルを充足する人材が少ない

- 数年前より応募が減っている

- 新卒求人では募集人数より応募が少ない
- シニア世代の応募が大半で、若年層の応募がない
- 飲食業に携わる人材の不足（コロナ以降）
- 運転手を正社員で募集しているが応募がない
- 営業職の応募が少ない。求人活動を拡大したいが、多額の費用がかかる
- 介護職の人材が不足しており法人でいろいろと募集を行っても応募が来ない
- 業務上資格保有者が必須であるが、そういう人材の応募がない
- 職員定数、予算が限られるため、必要なときに適当な人材を確保することが困難
- 精神的に負担がおおきく、宿直を伴うため、募集に苦労しています
- 製造職の募集については、新卒での応募が少ない傾向があり、人員の年齢バランスを考えた場合に偏りが生じる傾向がある
- 専門性が必要であるため、人材が集まりにくい
- 能力の低い人しかこない
- 募集を行って応募があっても、当館が求めている人材が応募してこない場合がある
- 有資格者の不足。女性がほとんどの職業のため、結婚、出産、育児による離職が多く、慢性的な人材不足
- 夕方や早朝、土曜日等働きたい人の少ない時間帯にも人が必要であること
- 理系新卒の求人には苦戦している
- 離職率が高く、十分な補充ができない
- 採用したら、面接時の条件が無視される方が多い

②内定辞退・早期離職

- 新卒採用については内定辞退
- コストをかけて採用してもすぐに離職してしまう

③人材調達費用の高騰

- 人材派遣会社を経由した場合の紹介料が高い。採用してもすぐ辞めてしまう
- 応募が少なく、人材派遣業者に囲い込みされているように感じる
- 紹介業者からの紹介が多くなってきており、人材確保のコストが増えてきている
- 最近の職員採用はもっぱら民間の人材会社経由が大半を占める。採用前に面接等を行い雇い入れて、いざ介護現場で働いてもらおうと、介護職への明らかな適正が無い者が散見される（ハローワーク経由に比べ、民間人材紹介会社ではその比率が高いように感じる）。また、民間の人材紹介会社は紹介料が高額であり、昨今の物価高騰に伴う支払増加に相まって経営への影響に苦慮している
- 人材紹介業者が多く、特に中途での転職活動がほとんど業者を使っている時代となっている。本人にとってデメリットはないが、企業としては本人の想定年収の25～30%の紹介料を企業に支払うために、大きな費用負担となっている。

④最低賃金の上昇

- 最低賃金の上昇により、利益確保が難しくなっている中、雇用条件を毎年改定しなければならないこと

- 最低賃金の上げ幅が急すぎる
- 時給を設定する際に高い時給を設定することができず、最低賃金と変わらない時給のため他社の求人に見劣りしなかなか募集が来ない。特に木津川市等に隣接しているため、パートはそちらと比べられ、正社員の求人は大阪と比べられ、応募に至らない
- 奈良と大阪では最低賃金が異なるため、奈良基準の時給では応募がない
- 所謂 130 万円の壁が障害の一つになっている

8 リカレント教育・リスキリングの促進

8.1 取り組みの有無

本調査ではリカレント教育やリスキリング促進の取り組みについてまとめて尋ねた。これらの取り組みを進めている事業所は有効回答 238 件の 14%である（図 II.8.1）。実際には進めてはいないが、進めたいあるいは進める予定であるとした事業所は 25%、その予定はないとする事業所は 61%となっている。業種別にみると取り組みを進めている事業所は金融・不動産でやや多く、医療・福祉で比較的少ない。

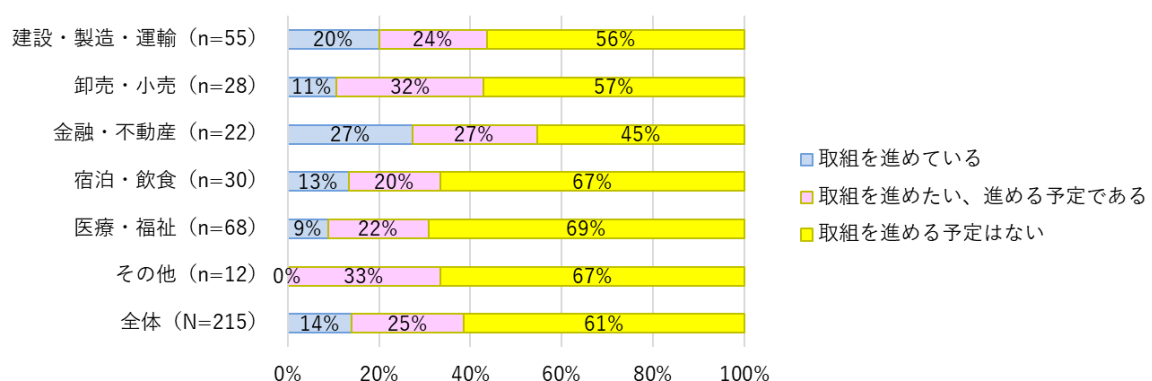


図 II.8.1 リカレント教育・リスキリング促進の取り組みの有無

8.2 実施している取り組み

リカレント教育やリスキリング促進の取り組みの項目別実施率を業種別にまとめたのが図 II.8.2 である。金融・不動産や建設・製造・運輸における IT リテラシーや情報セキュリティが 10%を超えているが、どの項目・業種においても実施率は低い。

その他として、職種別の勉強会の定期開催、外部研修費用補助制度の設定、非正規店長育成強化のための教育が挙げられている。

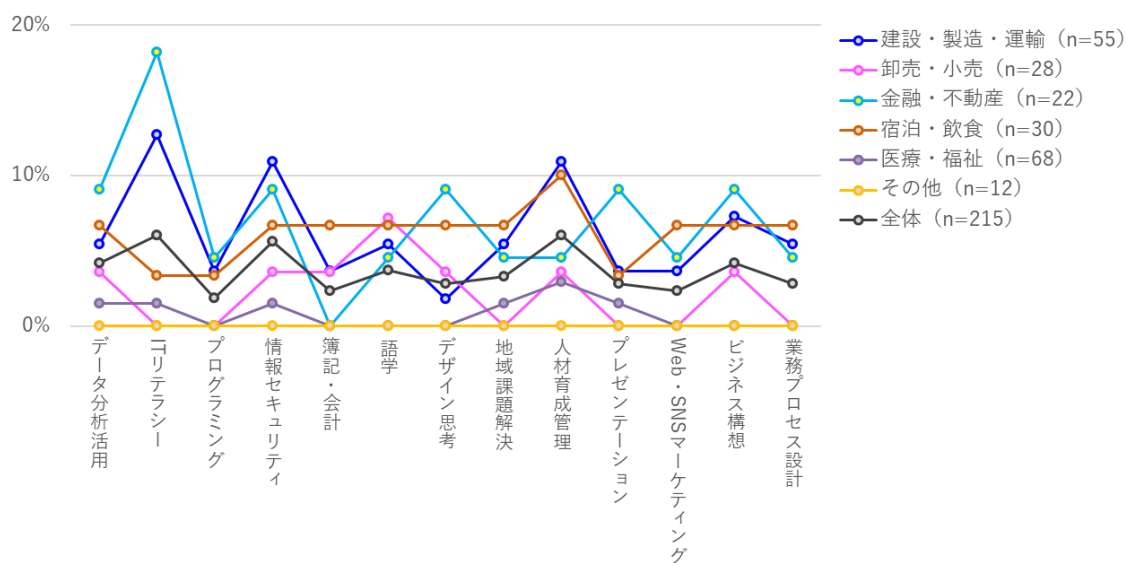


図 II.8.2 リカレント教育・リスクリング促進に関して実施している取り組み

8.3 検討している取り組み

リカレント教育やリスクリング促進の取り組みについて検討している項目を業種別に示したものが図 II.8.3 である。人材育成管理、IT リテラシーや情報セキュリティが多いが、この場合も検討されている割合は低い。

その他として、通信教育の援助金支給が挙げられている。

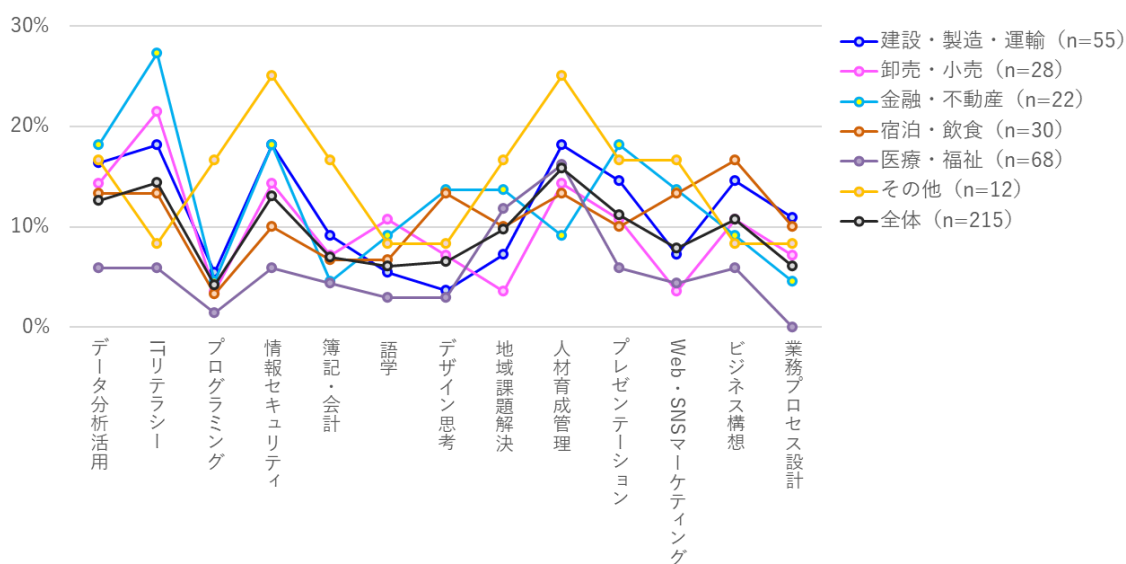


図 II.8.3 リカレント教育・リスクリング促進に関して検討している取り組み

9 奈良市行政への期待

9.1 女性の活躍推進に関して行政に期待する取り組み

図 II.9.1 及び図 II.9.2 は企業における女性の活躍推進に関して行政に期待する取り組みを示したものである。

選択肢は4カテゴリー13項目からなる。①女性の継続就労（女性活躍を推進する企業の表彰や好事例の周知（PR）、女性従業員に対する社外ネットワーキングの機会提供、女性従業員に対するキャリアアップ研修やセミナーの実施、女性従業員に対するリスクリングへの助成）、②出産・子育ての両立（男性育休推進、女性が働きやすい職場作りのためのコンサルティング支援、男性育休推進、女性が働きやすい職場づくりのためのセミナーの実施、従業員の育休取得に伴う人員補充への助成（人材紹介手数料等））、③女性の採用／管理職・役員登用（女性採用のためのコンサルティング支援、地域の大学生との交流（新商品開発、インターンシップ）、女性求職者への求人情報の提供・合同企業説明会、奈良市への移住を希望する都市部女性人材との交流・マッチング）、④その他（DXスキル等のリスクリングによる女性求職者の能力向上、行政と企業との官民人事交流、公共調達における優先発注や補助金選定の際の加算）の13項目である。

全体で最も多かったのは「従業員の育休取得に伴う人員補充への助成（人材紹介手数料等）」（60%）であり、次いで「女性従業員に対するキャリアアップ研修やセミナーの実施」（50%）、さらに「女性求職者への求人情報の提供、合同企業説明会」（33%）、「女性採用のためのコンサルティング支援」（22%）、「奈良市への移住を希望する都市部女性人材との交流・マッチング」（22%）等人材補充・採用支援に関する項目が続く。

これらのうちには業種によって異なる項目もあり、最も多かった「従業員の育休取得に伴う人員補充への助成（人材紹介手数料等）」については医療・福祉分野の74%が選択している一方、金融・不動産では29%となっている。

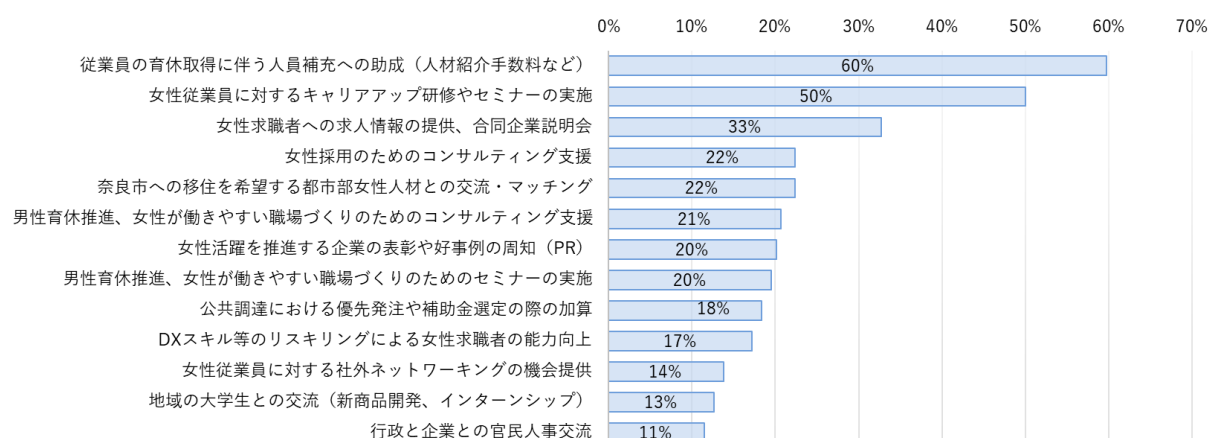


図 II.9.1 女性の活躍推進に関して行政に期待する取り組み

- 少子化対策をするのであればその手助けをする社員に手当を支給しないと、産休育休が取りにくいし復帰しても急な発熱等で休みにくいです。
- 制度上、育児休暇等は取得させなくてはならないが、残った従業員に対してのケアも企業に求められ、補充要員がすぐに来るものはいいが、同等のキャリアを持った人材が補充できることは稀である。又、それに備えた人員配置をしたとして、余剰人員を抱えることになる場合もある。補充人員を採用する際や余剰人員に対しての補償はどこにもなく、企業独自の負担となっている。育児休暇を取得するのであれば、育児可能な人員を要する企業に対してもれなく且つ手間をかけずに補助を出す策を立てるべき。(仮にその制度があっても常に事務方に大きな負担を強いる)
- 男性が家事育児できるように小学校から教育を変えて欲しい。
- 男性の育休等よりも、月に 15 日以上働いた女性にはご褒美として「奈良市内の飲食店で自由に使えるランチチケットを配布」等した方がよほど喜ばれるのでは！？女性同士でランチをしながらお話をすれば、ストレス発散にもなるし、悩みの解決にも繋がるように思います。
- 年々介護人材の確保が困難になっていることからそこを支援してもらえる仕組みの構築
- 補助金や助成金の拡充

Ⅲ. 育児期女性調査

1 標本抽出

育児期女性調査は住民基本台帳 2023 年 8 月 1 日時点で、①本人の生年月日が 1973 年 7 月 31 日～1998 年 8 月 1 日（25～49 歳）で、②続柄が「妻」または「妻（未届）」または「世帯主」または「子の子」または「子の妻」であり、かつ③生年月日が 2005 年 8 月 2 日以降（18 歳未満）である「子」または「子の子」と同居する女性 23703 件を母集団とし、ここから層化確率比例抽出法（年齢 1 歳階級と 42 小学校区で層化）により 6000 件を抽出し、当該の女性宛に調査票ウェブサイトの URL 及び QR コードを記載した調査依頼状を送付して実施した。調査期間は 2024 年 2 月 4 日～2 月 19 日であり、有効回答者（以下、回答者）数 1550 件、有効回答率 25.8%を得た。なお母集団の国籍別構成比は日本人が 98.4%、外国人が 1.6%である。

図 III.1.1.1～2 は母集団と回答者との属性別（生年、小学校区、世帯人員別）構成比を示したものである。両者の差が 1 ポイント以上ある場合は数値を付してある。生年では 1975 年、1976 年、1987 年生まれで回答者の構成比が母集団よりやや大きく、1988 年生まれでやや小さい。小学校区では 3 学区で差が見られる。世帯人員では 2 人世帯で回答者の構成比がやや大きく、6 人世帯でやや小さい。なお、標本抽出条件に該当する女性の世帯人員の総計は 89589 人、世帯数は 23696 世帯、平均世帯人員は 3.78 人である。

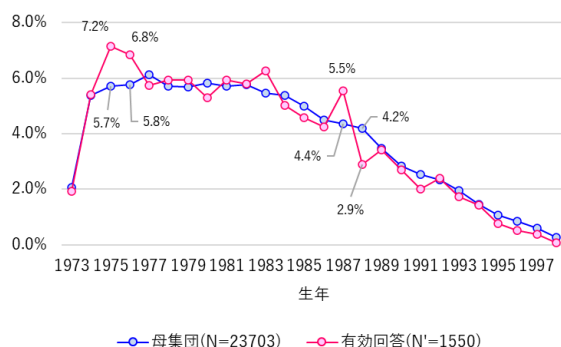


図 III.1.1.1 生年別構成比

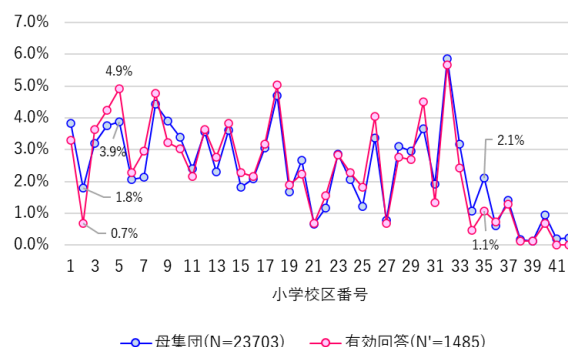


図 III.1.1.2 小学校区別構成比

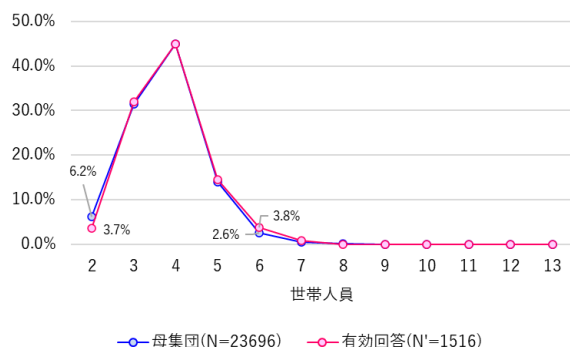


図 III.1.1.3 世帯人員別構成比

2 基本属性

2.1 配偶者と世帯人員

2023 年調査における配偶者の状況は表 III.2.1.1 のとおりである。なお 2016 年調査については配偶者がいる回答者のみ（1137 件）を取り上げているので以後の記述には注意されたい。

世帯人員は 2016 年に比較して 2 人が 3 ポイント増えて 4 %、3 人が 1 ポイント増えて 45%、4 人が 1 ポイント減少して 32%となっているが、大きな変化は見られない（図 III.2.1.1）。

表 III.2.1.1 配偶者の有無（2023 年調査／2016 年調査）

	2023年	2016年
配偶者がいる	1454	1137
同居	1325	1038
別居（単身赴任など）	110	92
その他	3	3
無回答	16	
いない（離婚・死別）	90	
いない（結婚したことがない）	3	
有効計	1547	1133
無回答	3	4
計	1550	1137

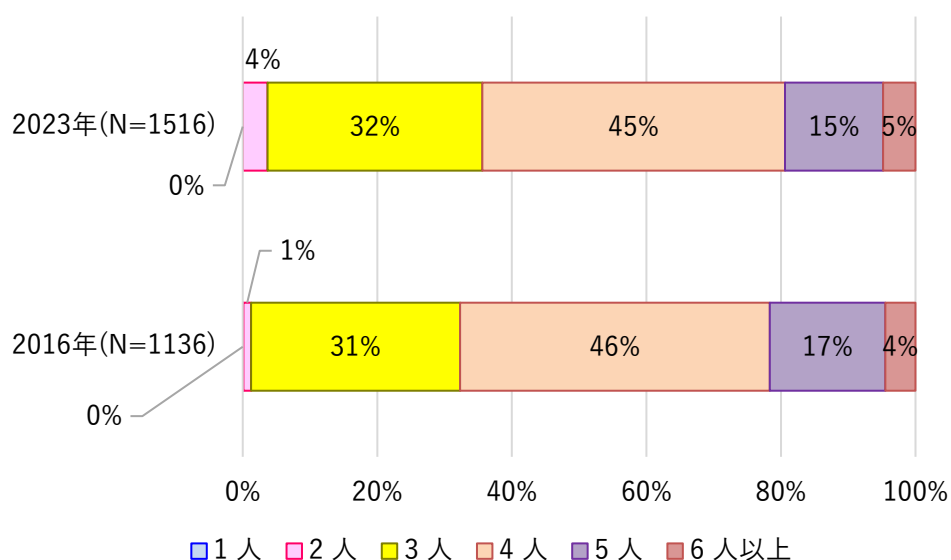


図 III.2.1.1 世帯人員（2023 年調査／2016 年調査）

2.2 現在の子どもの数、理想の子どもの数、希望の子どもの数

現在の子どもの数及び今後希望する子どもの数も 2016 年調査と 2023 年調査でほとんど変化がない。いずれも現在の子どもの数は 2 人が半数を占め、1 人が 3 割、3 人以上が約 2 割となっている（図 III.2.2.1）。今後の子ども希望は 0 人が全体の 4 分の 3 を占める（図 III.2.2.2）。

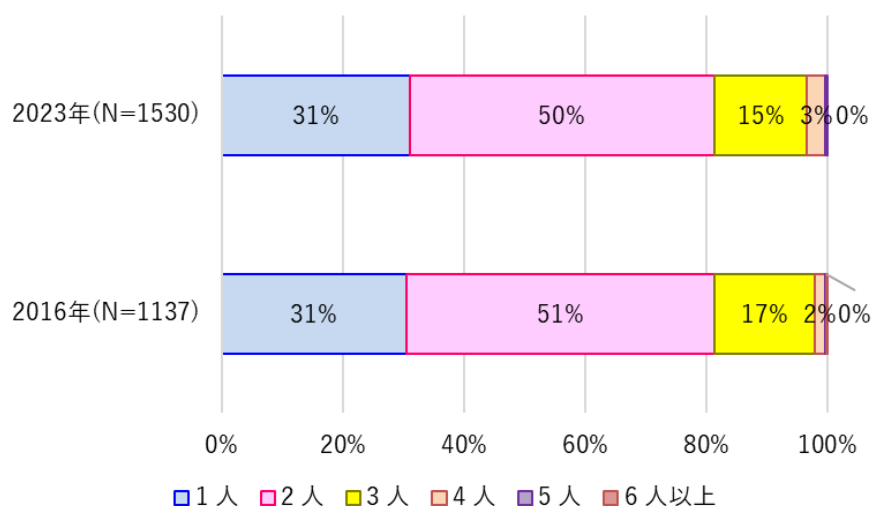


図 III.2.2.1 現在の子どもの数

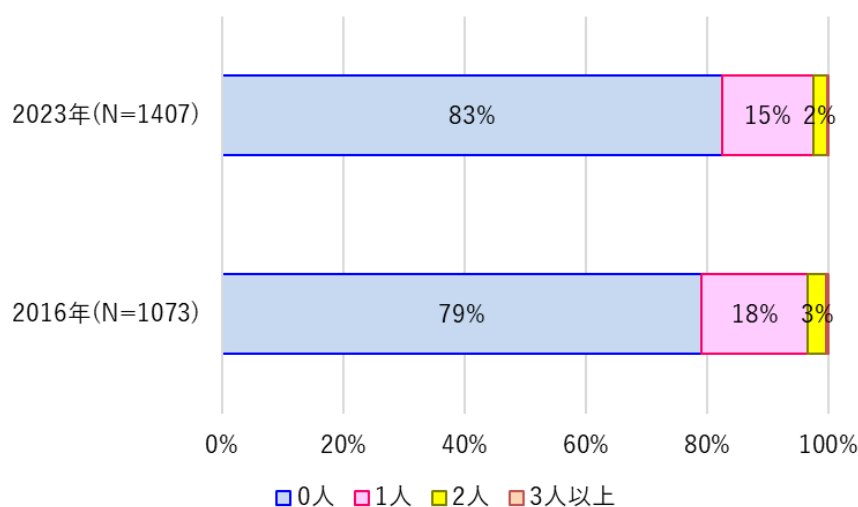


図 III.2.2.2 今後希望する子どもの数

その一方で、理想の子どもの数（2023 年調査のみ）は 2 人が 53%、3 人が 35%となっており、現在の子どもの数よりやや多くなっている（図 III.2.2.3）。そこで「理想の子どもの数」から「現在の子どもの数」を差し引いた値をとり、その構成比をみてみよう（図 III.2.2.4）。0（理想の子どもの数＝現在の子どもの数）が 52%と最も多く、その次は 1（理想の子どもの数－現在の子どもの数＝1）が 35%となっている。次に、理想の子どもの数が現在の子どもの数より多いグループ（理想＞現在）、理想の子どもの数と現在の子どもの数が同じグループ（理想＝現在）、理想の子どもの数より現

在の子ども数が多いグループ（理想<現在）の3グループに回答者を分け、それぞれ希望の子ども数が0（不要）と希望の子ども数が1人以上（1人以上希望）の構成比をみたものが図 2.2.5 である。「理想>現在」グループの61%が希望の子ども数0（希望無し）と回答している。これは現実的な諸条件によって理想を実現する希望が得られていないためと考えられる。

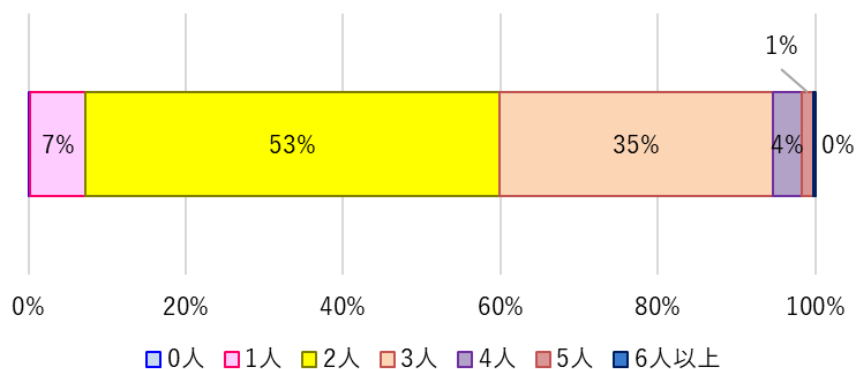


図 III.2.2.3 理想の子ども数（2023 年 N=1484）

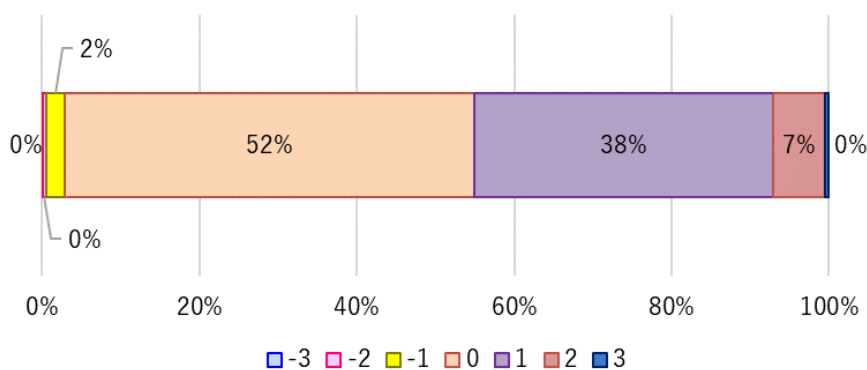


図 III.2.2.4 「理想の子ども数－現在の子ども数」（2023 年 N=1475）

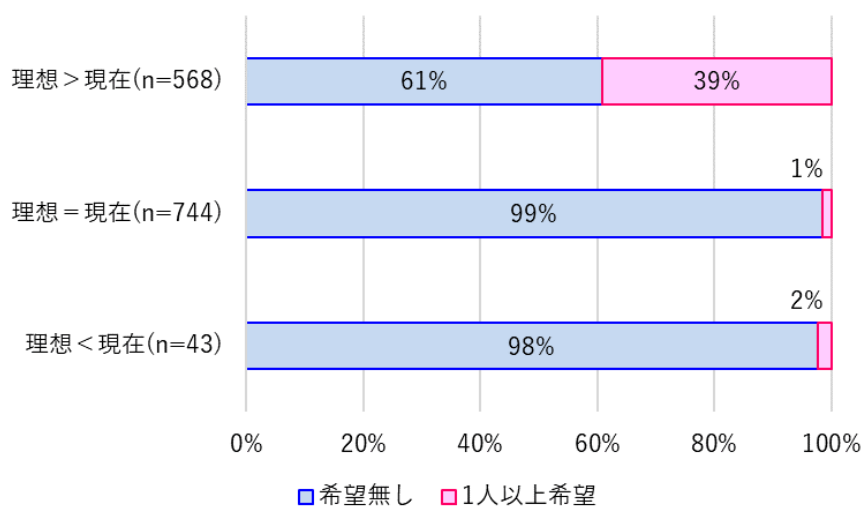


図 III.2.2.5 「理想の子ども数と現在の子ども数」別の希望する子ども数（2023 年 N=1355）

2.3 生年と年齢

回答者の生年と年齢を示したグラフが図 III.2.3.1～4、配偶者の年齢を示したものが図 III.2.3.5～8 である。2023 年調査と 2016 年調査では対象者の年齢の範囲が異なっている。回答者・配偶者ともに 2023 年調査では 45 歳以上の割合が大きくなっており、その分、40～44 歳、35～39 歳の割合がやや小さくなっている。2023 年は 2016 年に比べて育児女性の平均年齢が上昇している可能性があるが、先ほど母集団と回答者との比較でみたように、回答者に占める 1975 年、1976 年生まれの割合は母集団より大きいためこのような結果となった可能性もある。

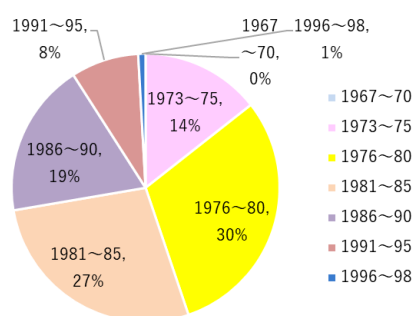


図 III.2.3.1 回答者の生年（2023 年）

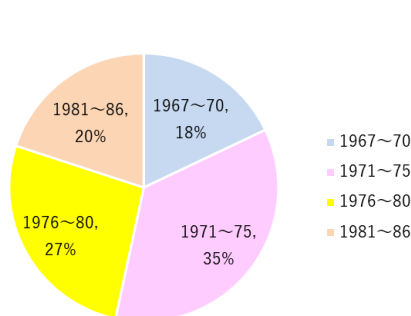


図 III.2.3.2 回答者の生年（2016 年）

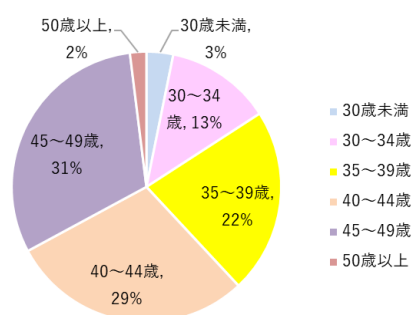


図 III.2.3.3 回答者の年齢（2023 年）

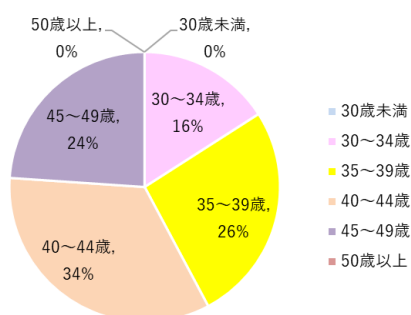


図 III.2.3.4 回答者の年齢（2016 年）

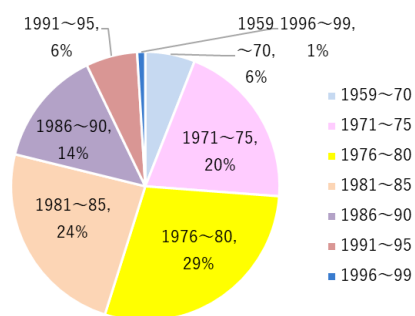


図 III.2.3.5 配偶者の生年（2023 年）

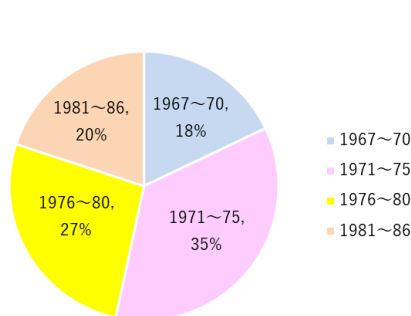


図 III.2.3.6 配偶者の生年（2016 年）

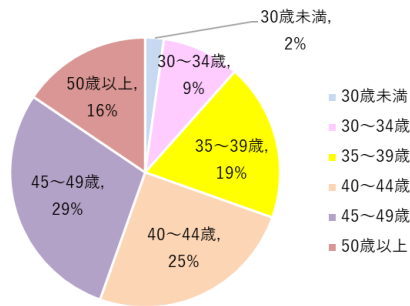


図 III.2.3.7 配偶者の年齢（2023 年）

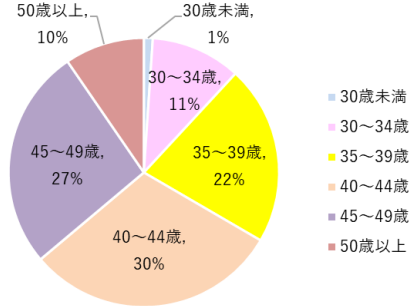


図 III.2.3.8 配偶者の年齢（2016 年）

2.4 15 歳時の居住地と現住地の居住年数

回答者の 15 歳時の居住地を示したのが図 III.2.4.1 である。中学卒業時までの地域移動は親の転勤等に伴う随伴移動が多く、本人の意思による移動ではないことから、15 歳時の居住地を出身地とすることが多い。これによると奈良市内の出身者は 2023 年調査及び 2016 年調査のいずれにおいても約 3 分の 1 であることがわかる。

ところが何歳から現住地に住んでいるか（本人の年齢－現住地の居住年数で計算）をみると趨勢が大きく変化していることがわかる（図 III.2.4.2）。

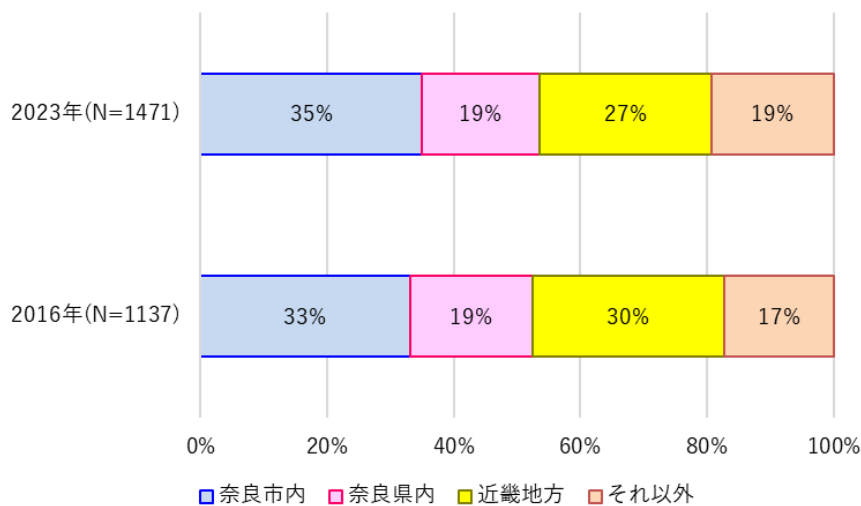


図 III.2.4.1 15 歳時の居住地

図 III.2.4.2 は回答者が現住地に何歳から住んでいるかを累積パーセントで示したものである。2016 年調査と 2023 年調査について、それぞれ奈良市内出身者（15 歳時に奈良市内に住んでいた人）と奈良市外出身者（15 歳時に奈良市外に住んでいた人）とを分けて示している。例えば、2016 年調査で奈良市内出身者（青色の実線）のうち、生まれた時（0 歳）から現住地に住んでいる人

は41%である。0歳から1歳までに住み始めている人は43%、0歳から2歳までに住み始めている人は48%、0歳から3歳までに住み始めている人は56%いることになる。

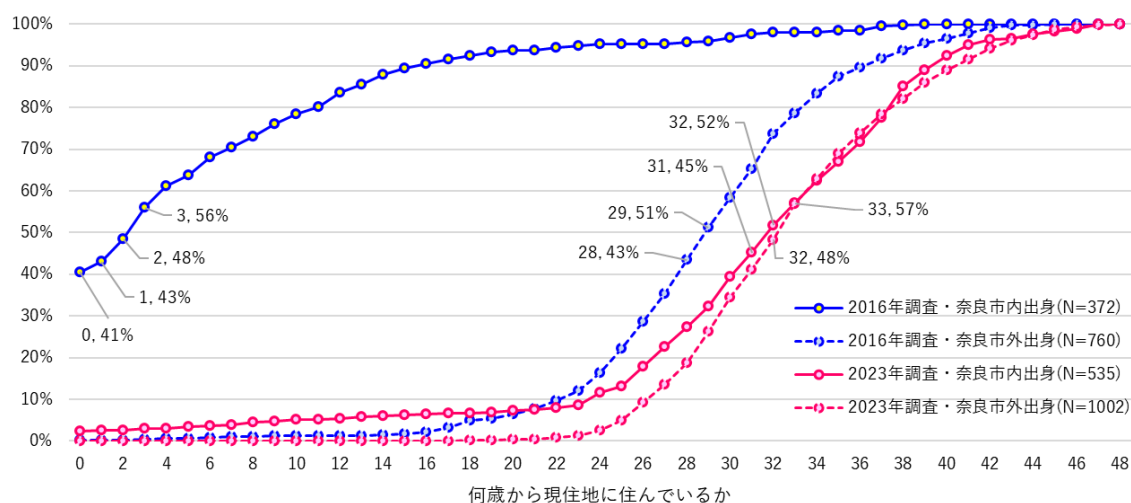


図 III.2.4.2 何歳から現住地に住んでいるか

このグラフで何歳の時点で回答者の 50%以上が現住地に住み始めるのかという点に着目すると、2016 年調査の奈良市内出身者と奈良市外出身者との間で大きな違いがあることがわかる。

2016 年調査の奈良市内出身者ではその過半数が 3 歳までに現住地に住み始めているのに対して、奈良市外出身者ではその過半数が 29 歳までに住み始めている。ところが 2023 年調査では出身による違いがほとんどなくなり、奈良市内出身者の過半数が 32 歳までに、奈良市外出身者の過半数が 33 歳までに現住地に住み始めている。

2016 年調査の奈良市内出身者は奈良市内に代々住んでいる、あるいは親が奈良市内に住み始めて、その子世代である回答者が親と同居もしくは親が家を出たことを示している。つまり妻方居住婚（夫が妻の居住地に移り住む居住形態）、妻方 3 世代同居あるいは妻方近居が一定数いた可能性がある。

これが 2023 年調査で大きく変化した理由として少なくとも以下の 3 つの可能性が考えられる。

- ① 2016 年調査の回答者の子どもが成長して、2023 年調査では育児期から退出し調査対象者から外れ、その後趨勢が変化した、
- ② 2016 年調査の回答者がその後親と別居し、現住地での居住年数の数値が小さくなった、
- ③ 抽出に非系統誤差があり、2016 年調査と 2023 年調査とで回答者層の特性が異なっていた。

いずれにせよ奈良市内出身者も親と別居する傾向が強まったことを示している。このことは家事や育児の親からのサポートのありように関連している可能性があるため注目される。

またもう一つの重要な特徴として、2016 年調査と比較して、2023 年調査では奈良市内出身者と奈良市外出身者のいずれにおいても現住地に住み始める年齢が上昇している。その背景には回答者の大半が氷河期世代であったことも関連しているかもしれない。

3 現在の職業

3.1 現在の就業状態

回答者及び配偶者の就業状態を図 III.3.1.1 及び図 III.3.1.2 に示している。回答者の就業状態は 2016 年と 2023 年の間で変化しており、有業者が 2016 年の 61%から 2024 年には 73%へ増加する一方、無業者が 34%から 20%へと減少している。配偶者については 2016 年と 2023 年でほとんど変化がなく、大多数が有業である。

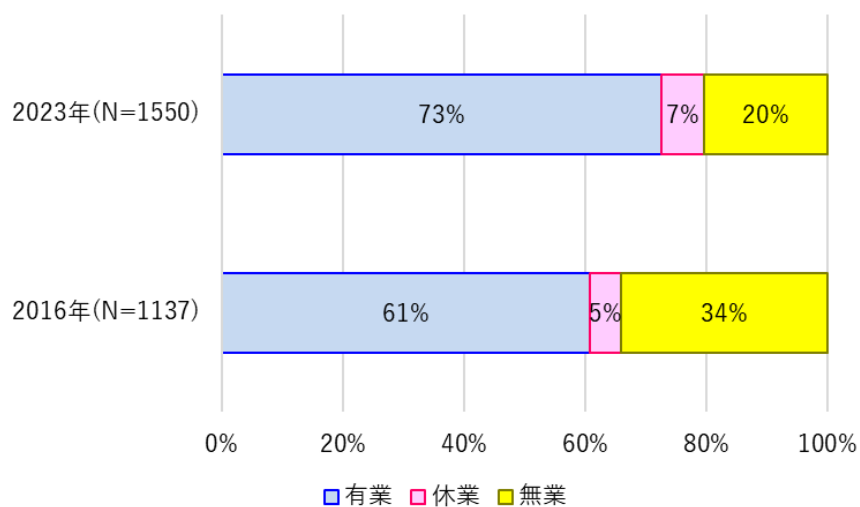


図 III.3.1.1 回答者の就業状態

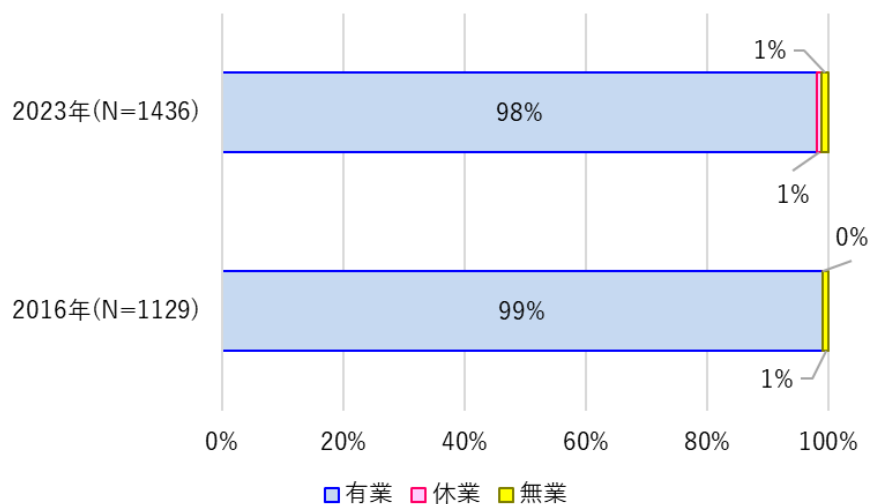


図 III.3.1.2 配偶者の就業状態

3.2 現在の職業と従業上の地位

図 III.3.2.1 は 2016 年と 2023 年の回答者の職業を示している。2023 年を見ると事務職が 29% で最も多く、次いで看護師・保育士・教員 19%、専門的職業 12% となっている。2016 年と比較してサービス職の割合がやや減り、専門的職業の割合がやや増えている。図 III.3.2.2 は 2023 年の回答者及び配偶者の職業を示している。配偶者の職業はさまざまな職種に分かれており、技術者 (15%)、管理的職業 (15%)、営業職 (14%)、専門的職業 (12%) 等となっている。なお、配偶者の職業については 2016 年と 2023 年とで項目が異なるため調査年による比較ができない。

従業上の地位については図 III.3.2.3、図 III.3.2.4 で示している。回答者における正社員の割合が増加し、2023 年には最も多い項目 (46%) となった一方で、2016 年に最も多かったパート・アルバイトの割合が 53% から 40% へと減少している (図 III.3.2.3)。配偶者では正社員が突出して多い趨勢は変わらず、2016 年と 2023 年との間で正社員の割合がやや大きくなっている (図 III.3.2.4)。

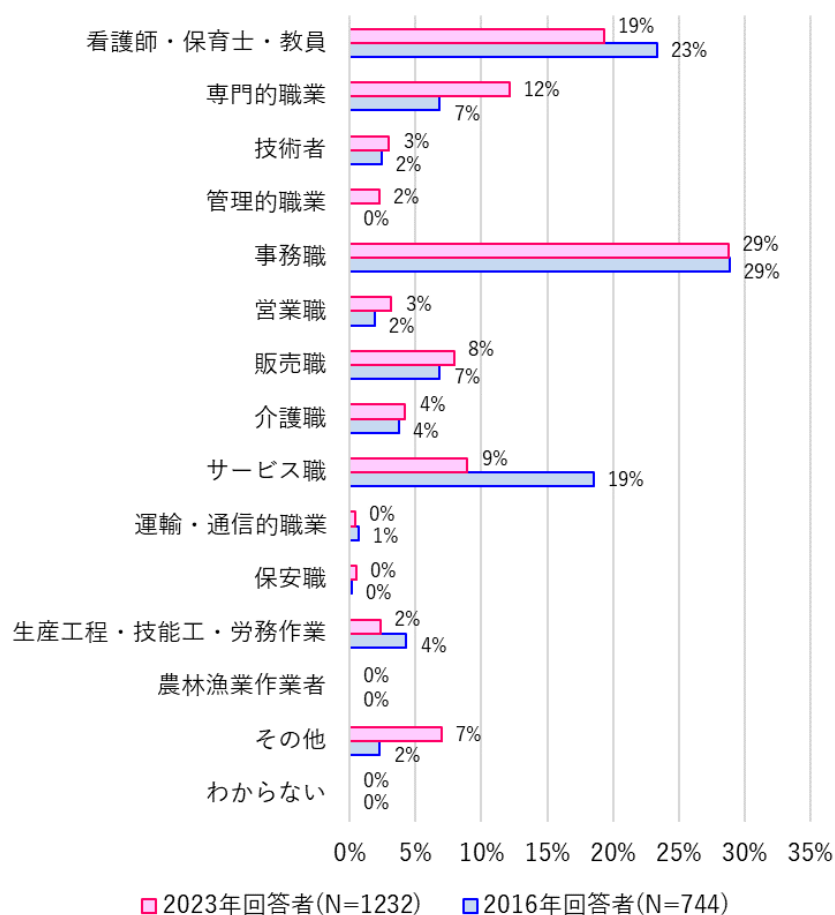


図 III.3.2.1 回答者の職業 (2023 年、2016 年)

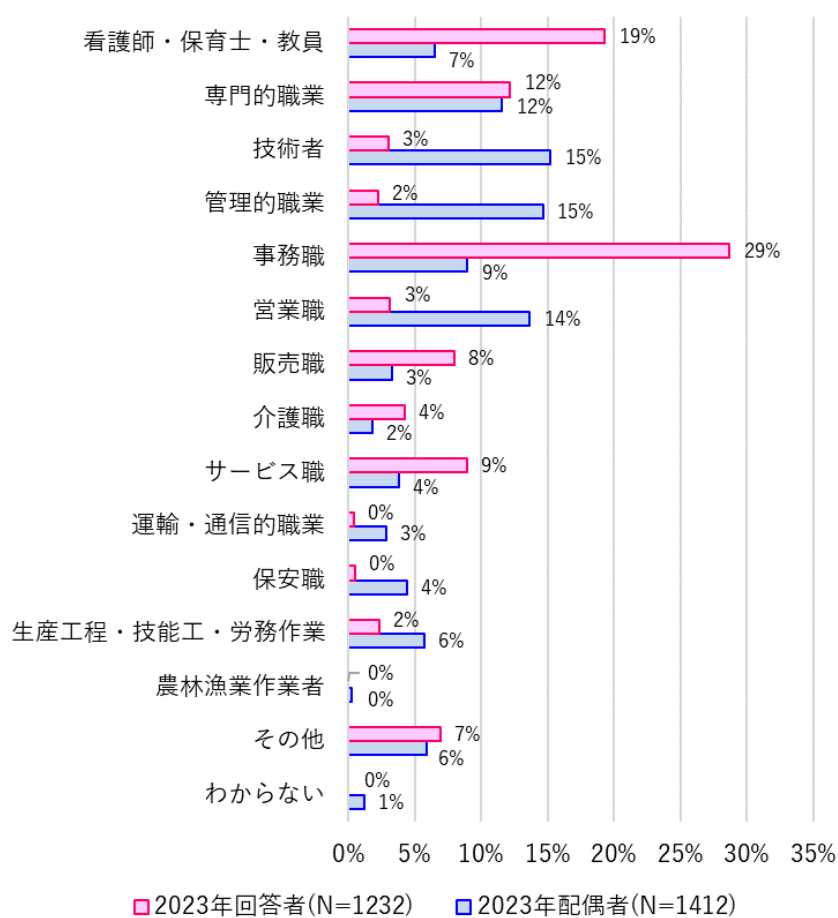


図 III.3.2.2 回答者と配偶者の職業（2023 年）

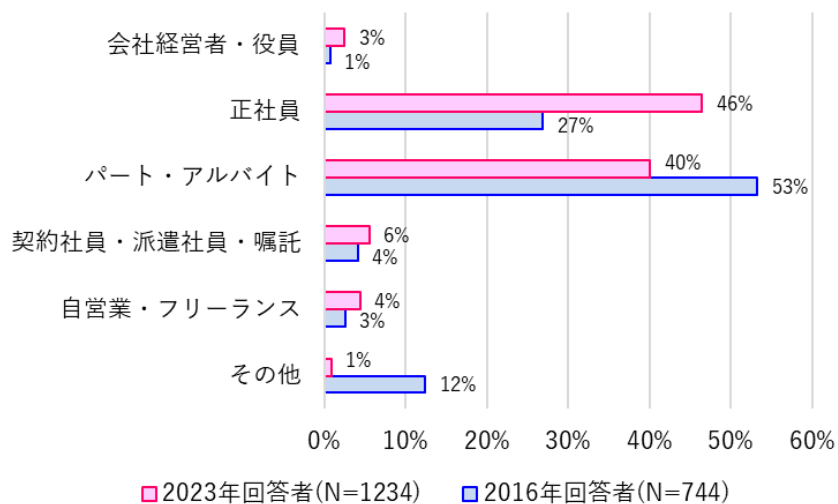


図 III.3.2.3 回答者の従業上の地位

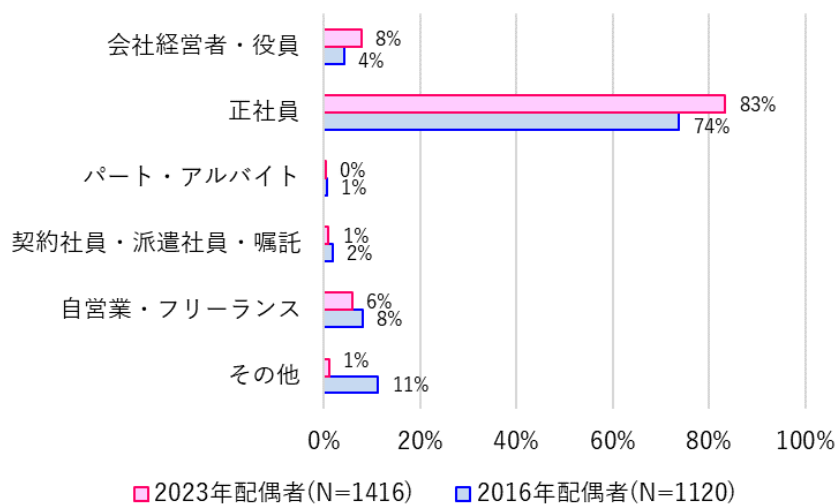


図 III.2.3.3 配偶者の従業上の地位

3.3 労働日数と労働時間

図 III.3.3.1 及び図 III.3.3.2 は 2023 年の回答者の 1 週間の労働日数及び 1 日あたりの労働時間を示している。回答者の従業上の地位において正社員が最も多いことに対応して、1 週間の労働日数は 5～6 日未満が 64%と最も多くなっている。1 日あたりの労働時間についても 7 時間以上が 64%で最も多くなっている。

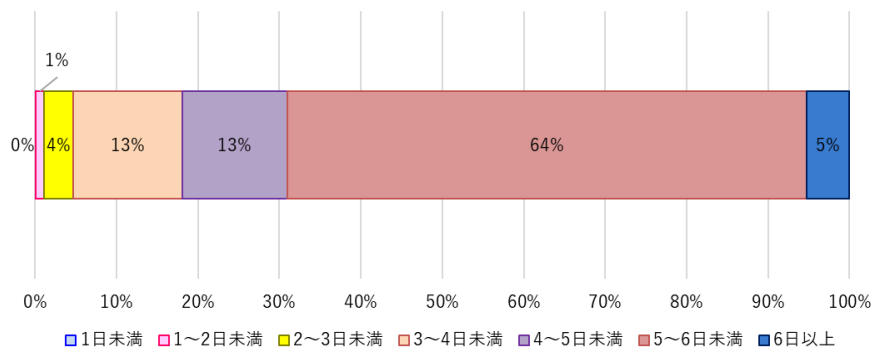


図 III.3.3.1 1 週間の労働日数（2023 年回答者）

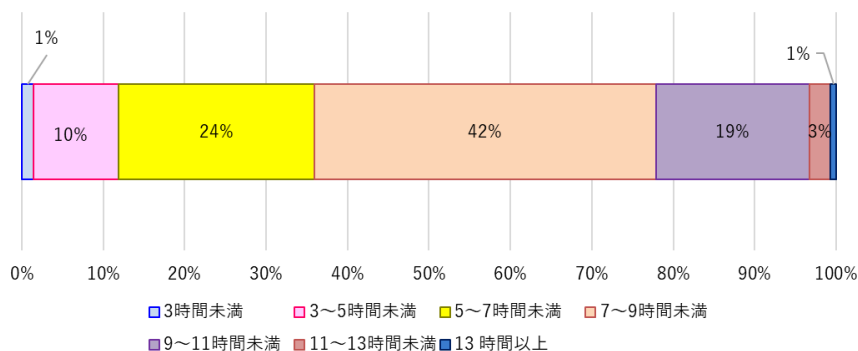


図 III.3.3.2 1 日あたりの労働時間（2023 年回答者）

3.4 就業地・通勤時間・通勤手段

図 III.3.4.1 及び図 III.3.4.2 は回答者及び配偶者の就業場所を示している。回答者の6割が自宅を含む奈良市内で就業しているのに対して、配偶者では過半数が奈良県外で就業している。なかでも大阪府への通勤者が最も多く、配偶者全体の36%に上る。回答者及び配偶者のいずれも2016年と2023年との間で大きな変化は見られない。

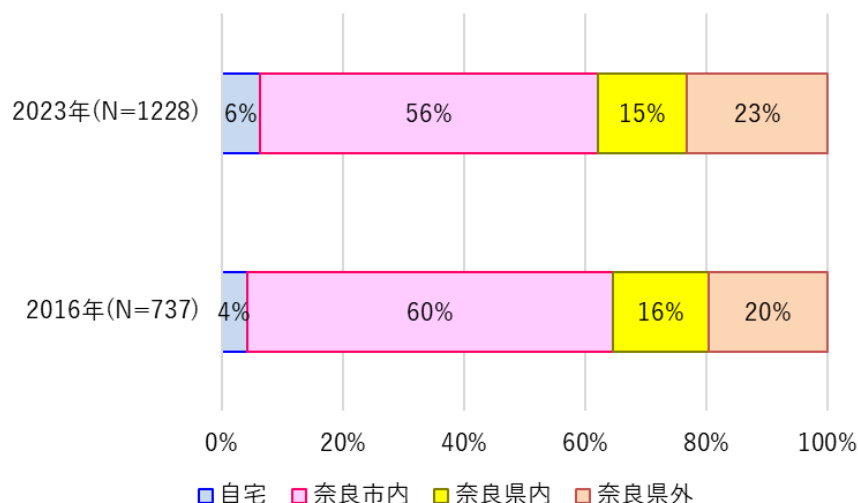


図 III.3.4.1 回答者の就業場所

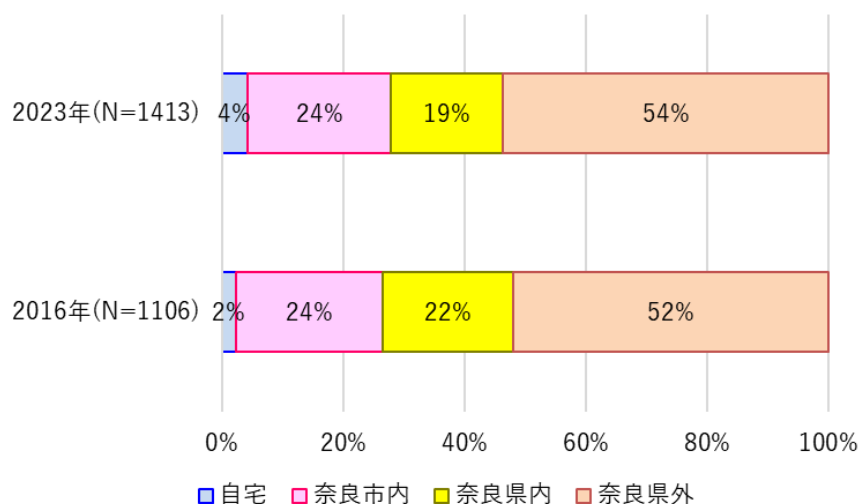


図 III.3.4.2 配偶者の就業場所

就業場所に大きな変化が見られない一方で、通勤時間は回答者及び配偶者のいずれも長時間化している（図 III.3.4.3、図 III.3.4.4）。回答者の場合、片道の平均通勤時間が30分未満である回答者は2016年72%であったのが59%に減少し、配偶者の場合も38%から26%に減少している。回答者の通勤時間は配偶者の通勤時間の約2分の1である。

通勤手段について配偶者は回答者に比べて公共交通機関の利用者が多く、回答者は自家用車や

バイク、自転車等自由に行動できる交通手段を利用する傾向がある（図 III.3.4.5）。子どもの送迎担当や勤務前後、通勤途中に定期的に行う用事が回答者に偏っていることと関連している。

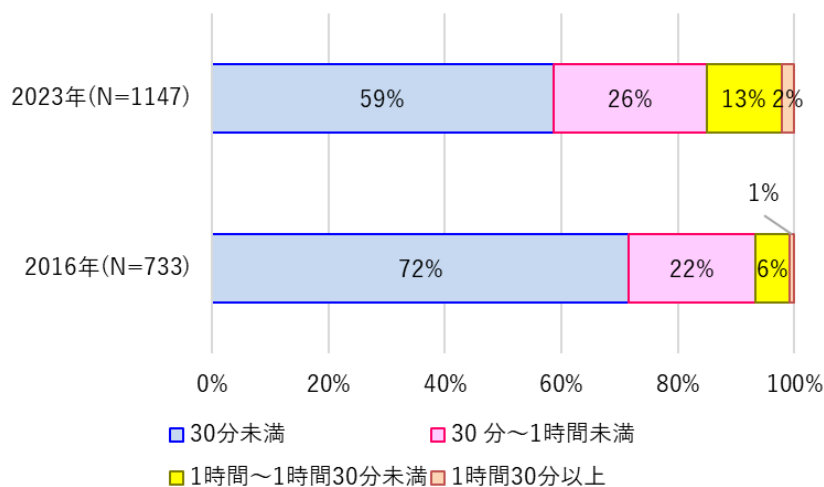


図 III.3.4.3 回答者の平均通勤時間（片道）

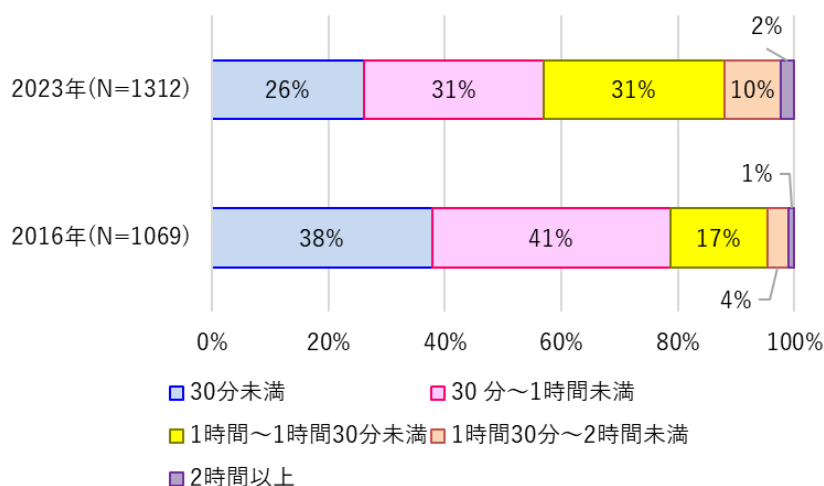


図 III.3.4.4 配偶者の平均通勤時間（片道）

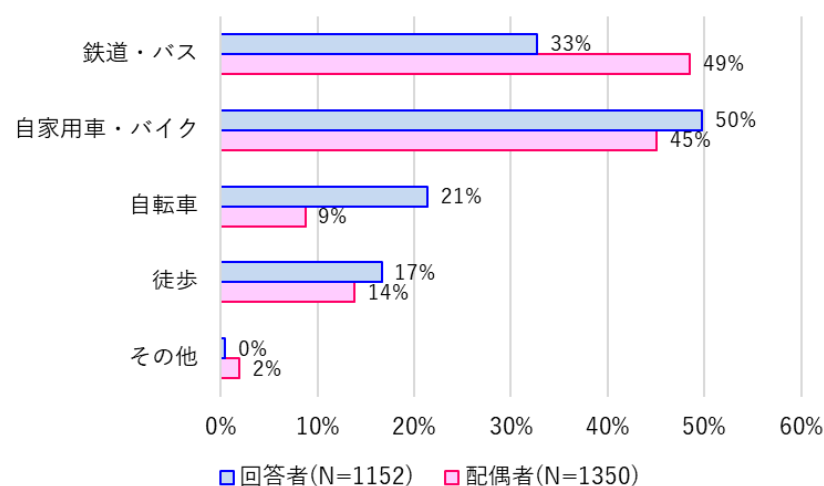


図 III.3.1.7 回答者及び配偶者の通勤手段（2023年）

4 離職・求職・再就職

4.1 キャリアタイプ

本調査では直近の離職・求職・再就職の経験に基づいて回答者のキャリアを4つあるいは5つに類型化している。

まず最後に学校を卒業または中退してから仕事に就いたかどうか（就いていない場合は就業経験無タイプ）、初めて就いた仕事（以下、初職）を現在まで続けているかどうか（続けている場合は初職就業継続タイプ）、離職した場合求職活動を行ったかどうか（行っていない場合は非求職タイプ）、その結果再就職したかどうか（再就職した場合は求職再就業タイプ、しなかった場合は求職非就業タイプ）によって回答者を5つのキャリアタイプに分類した（表 III.4.1.1）。

表 III.4.1.1 キャリアタイプ（2023 年）

就業経験有	1532	就業継続	初職就業継続	339	22%
		離職経験有	求職再就業	644	42%
			求職非就業	88	6%
			非求職	461	30%
就業経験無	10		計	1532	100%
無回答	8				
計	1550				

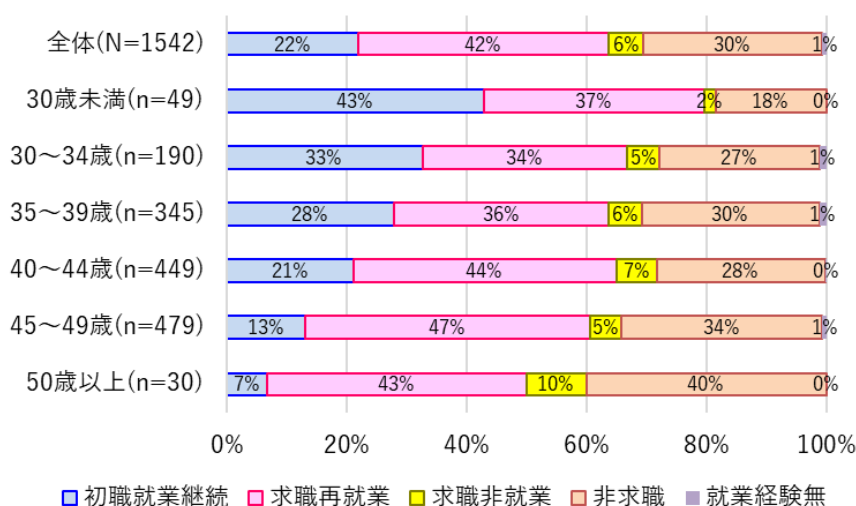


図 III.4.1.2 年齢別キャリアタイプ構成比（就業経験無 10 を含む、2023 年）

図 III.4.1.2 は年齢別のキャリアタイプ構成比を示したものである。一般に年齢とともに離職経験者が増えると考えられるため、30 歳未満で 43%いる初職就業継続タイプは年齢が上がるにつれて減っていき、代わって求職再就業タイプ及び非求職タイプが増えている。求職非就業タイプには変化が見られない。

4.2 離職前、求職時、再就職時の職業的地位

次に離職、求職、再就職のプロセスについて 2016 年調査と 2023 年調査を比較してみよう。

図 III.4.2.1 は今回（2023 年）調査における離職前の職業、求職時に希望した職業、再就職した職業、図 III.4.2.2 は 2016 年調査時の離職前の職業、求職時に希望した職業、再就職した職業を示したものである。

今回（2023 年）調査における各職業の構成比は離職前の職業、求職時に希望した職業、再就職した職業とで大きく異なるものはない。しかし 2016 年調査では、求職時に事務職を希望する割合が高く、再就職時にはサービス職の割合が高くなっている。このことは求職時に事務職を希望しながら再就職時にはサービス業に就いた人が多かったことを示唆している。

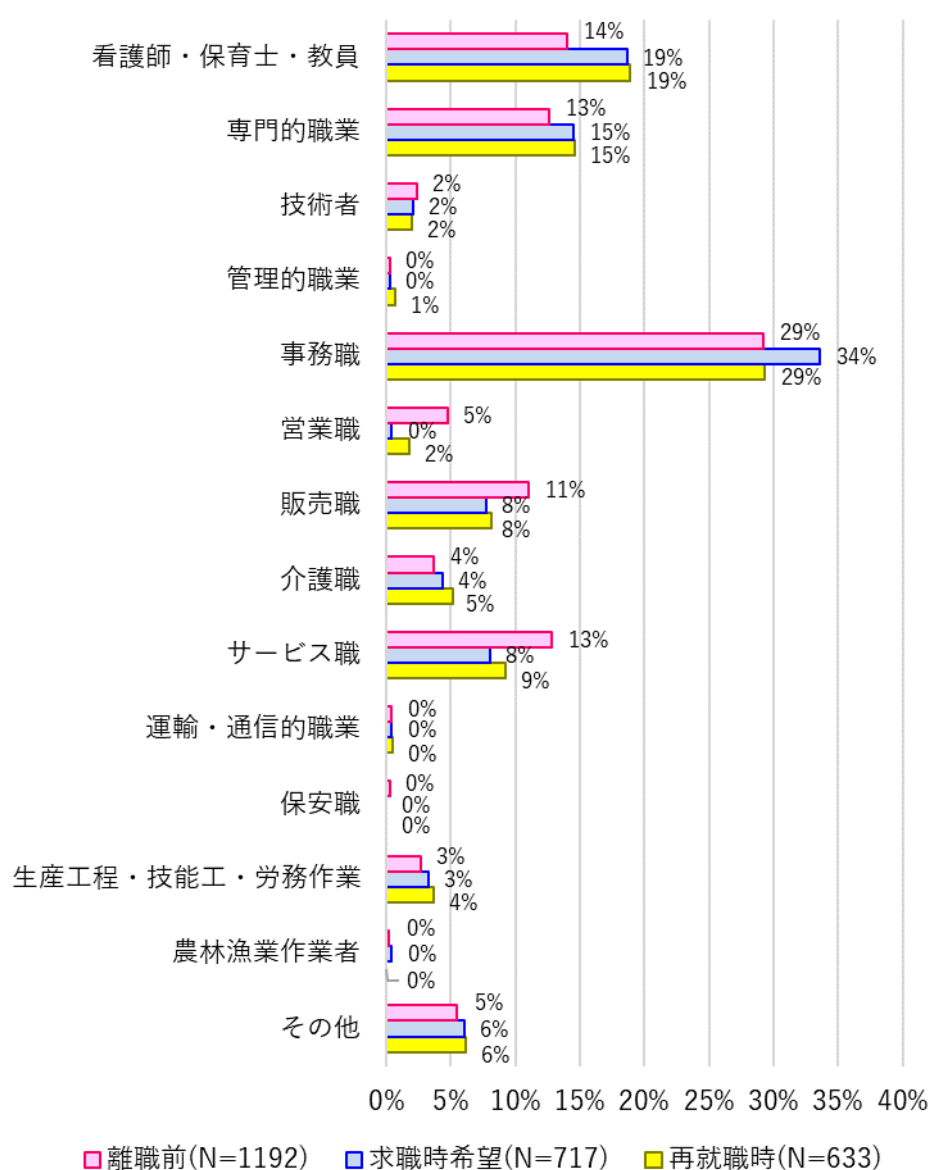


図 III.4.2.1 離職前の職業、求職時に希望した職業、再就職した職業（2023 年）

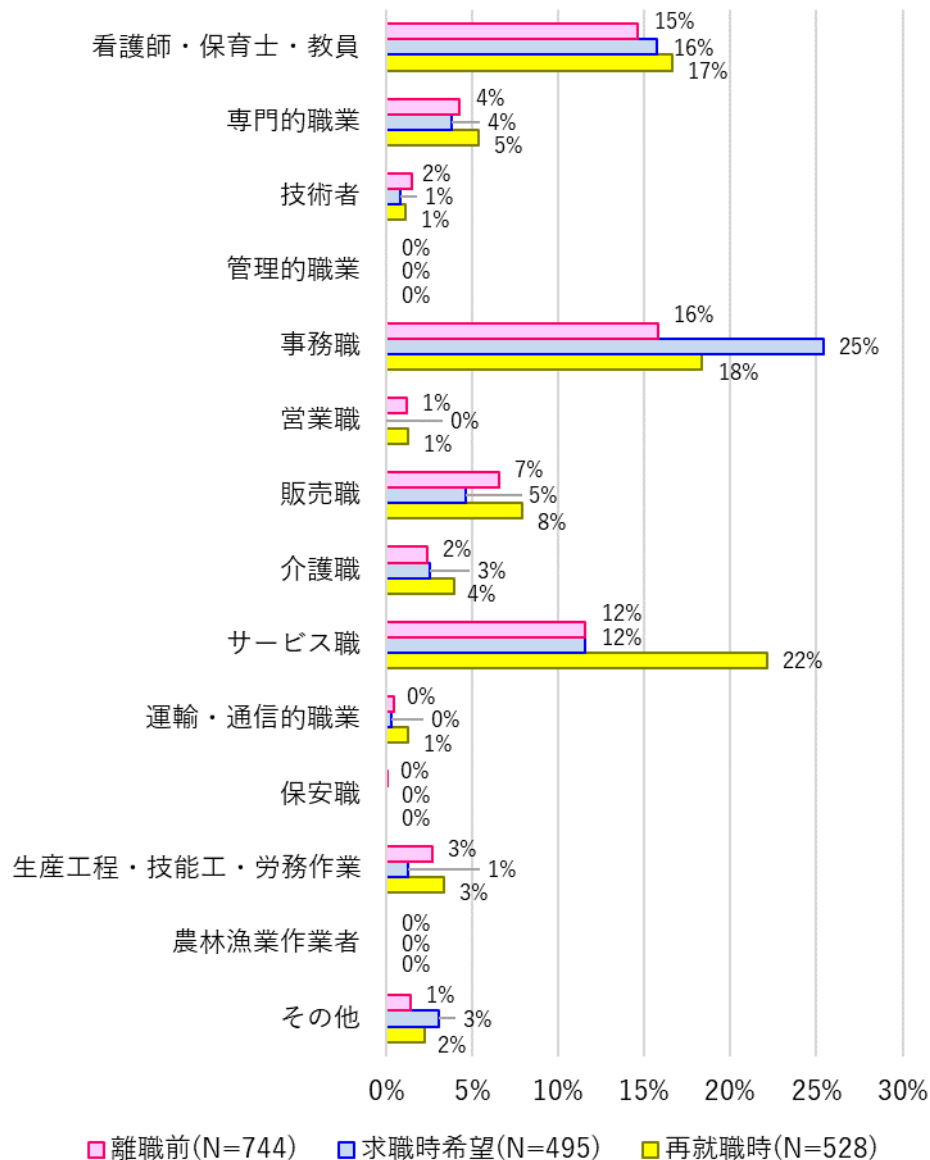


図 III.4.2.2 離職前の職業、求職時に希望した職業、再就職した職業（2016 年）

従業上の地位についても同様の比較を行ってみよう。図 III.4.2.3 は今回（2023 年）調査における離職前の従業上の地位、求職時に希望した従業上の地位、再就職した時の従業上の地位、図 III.4.2.4 は 2016 年調査時の離職前の従業上の地位、求職時に希望した従業上の地位、再就職した時の従業上の地位を示したものである。

2023 年調査で離職時に正社員だった回答者は 45%、求職時に正社員を希望した回答者は 38%、再就職時に正社員となった回答者は 34%である。これに対して、離職時にパート・アルバイトだった回答者は 39%であったが、求職時にパート・アルバイトを希望した回答者は 56%に増加し、再就職時にパート・アルバイトとなった回答者は 52%であった。2016 年調査では、この趨勢がより顕著であり、離職時に正社員だった回答者は 61%あったが、求職時に正社員を希望した回答者は 16%、再就職時に正社員となった回答者は 10%しかいなかった。これに対して離職時にパー

ト・アルバイトだった回答者は23%にすぎなかったが、求職時にパート・アルバイトを希望した回答者は78%もあり、ほぼ同率の79%がパート・アルバイトとして再就職している。離職時の職業や従業上の地位に関わらず、求職時は子育てとの両立のため、柔軟な勤務条件を希望したことがうかがわれる。

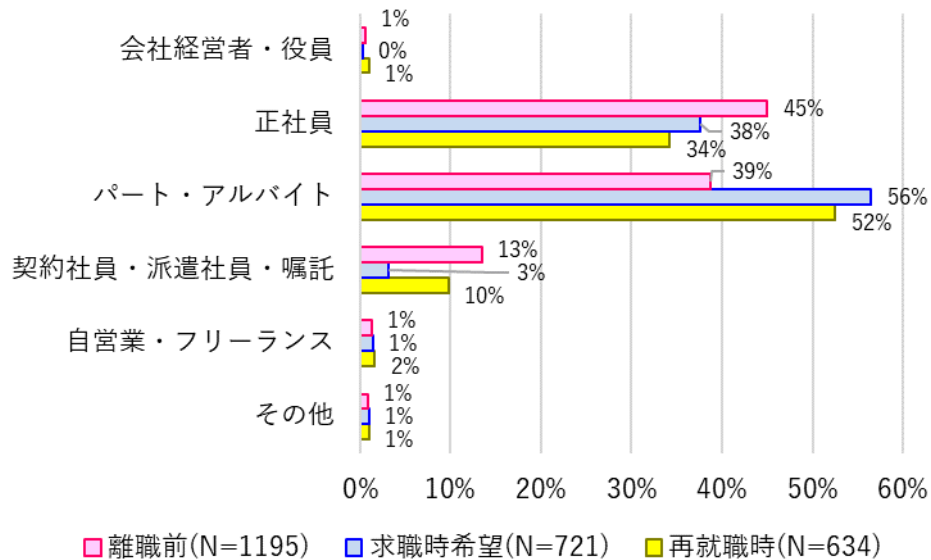


図 III.4.2.3 離職前の従業上の地位、求職時に希望した従業上の地位、再就職した時の従業上の地位（2023 年）

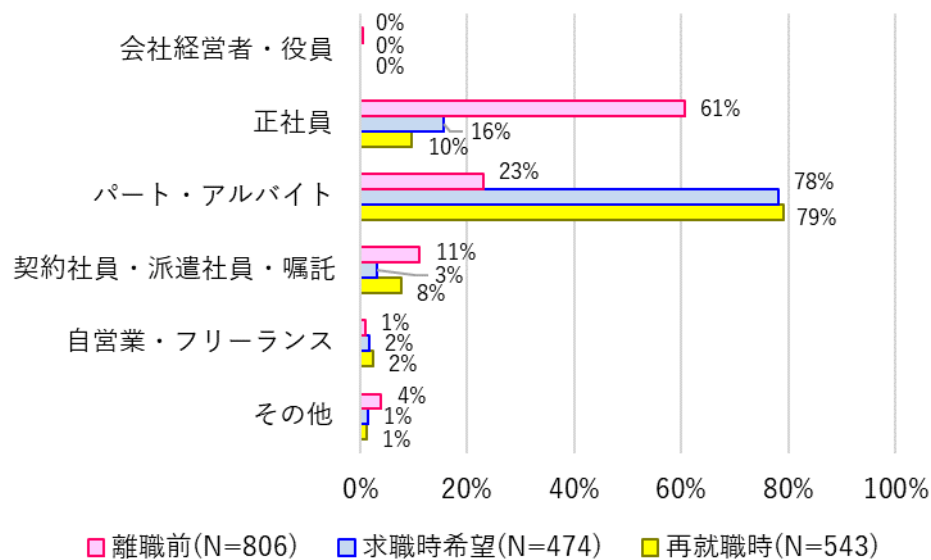


図 III.4.2.4 離職前の従業上の地位、求職時に希望した従業上の地位、再就職した時の従業上の地位（2016 年）

4.3 離職した理由

図 III.4.3.1 は直近の離職の理由をキャリアタイプ別に示したものである。全体として最も多いのは出産・育児のため（40％）であり、次いで結婚のため（22％）、収入・労働条件が良くなかったため（20％）となっている。キャリアタイプ別にみると、求職再就業タイプでは「出産・育児のため」や「結婚のため」の割合が求職非就業タイプや非求職タイプに比べて低く、「収入・労働条件が良くなかったため」の割合が高い。

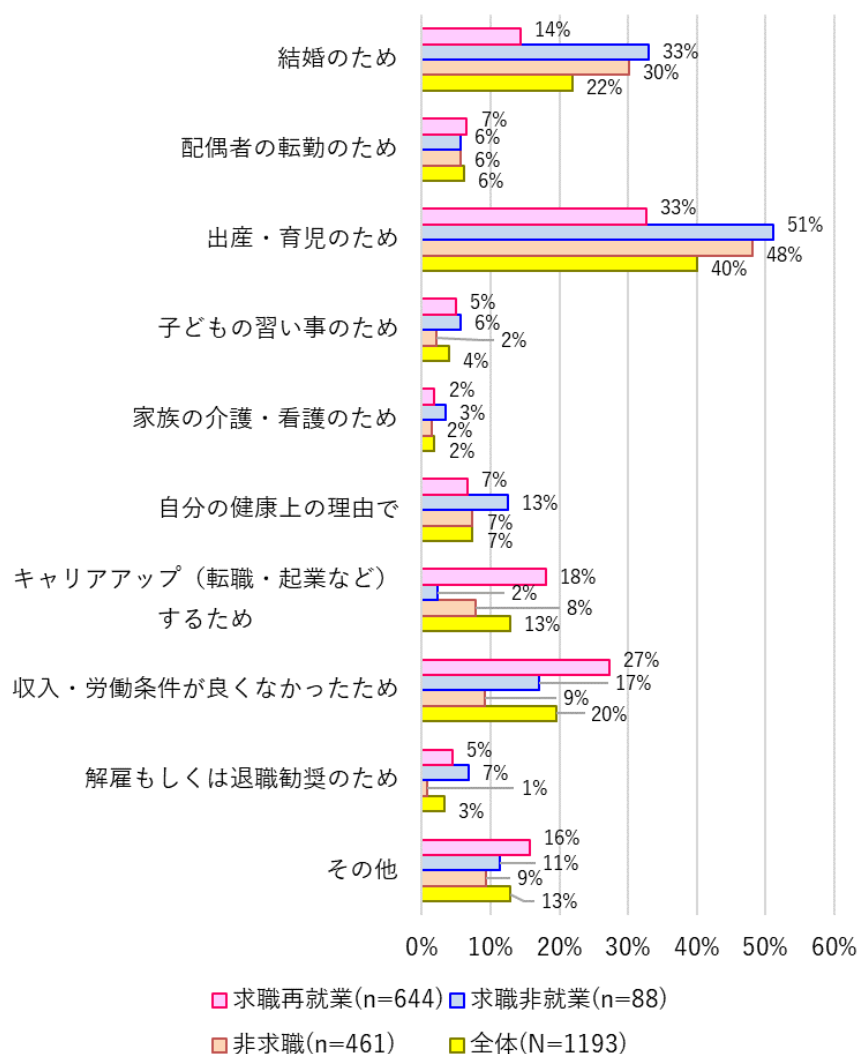


図 III.4.3.1 離職した理由（多重回答・キャリアタイプ別、2023 年）

離職の理由は回答者の年齢にも影響を受ける。離職した理由を年齢別にみたものが図 III.4.3.2 である。これによると、出産・育児のためと回答した者の割合は 30 歳以上で高く、30 歳未満では結婚のため、収入・労働条件が良くなかったためと回答した者の割合が高い。30 歳未満の回答者は結婚を機に収入・労働条件が良くない仕事を辞め、早く再就職しようとしたものと考えられる。

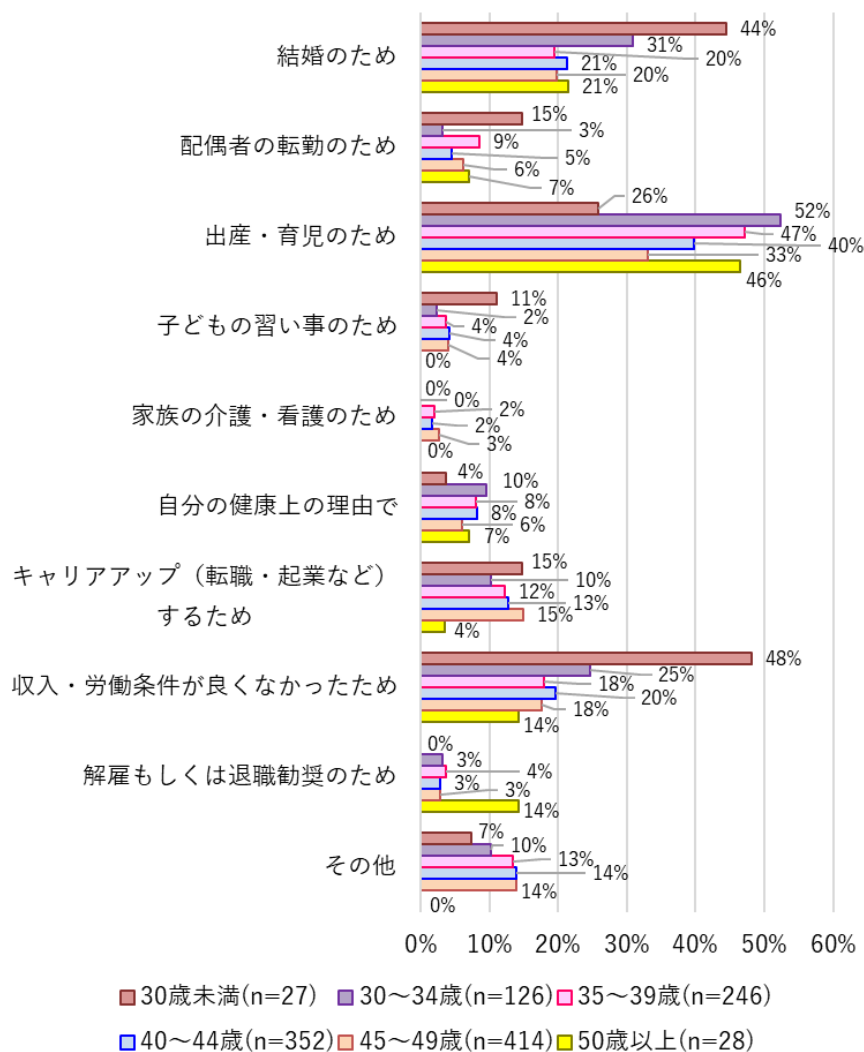


図 III.4.3.2 離職した理由（多重回答・年齢別、2023 年）

4.4 求職活動の開始時期と求職期間

図 III.4.4.1 はキャリアタイプ別に求職活動を開始した年を示したグラフである。

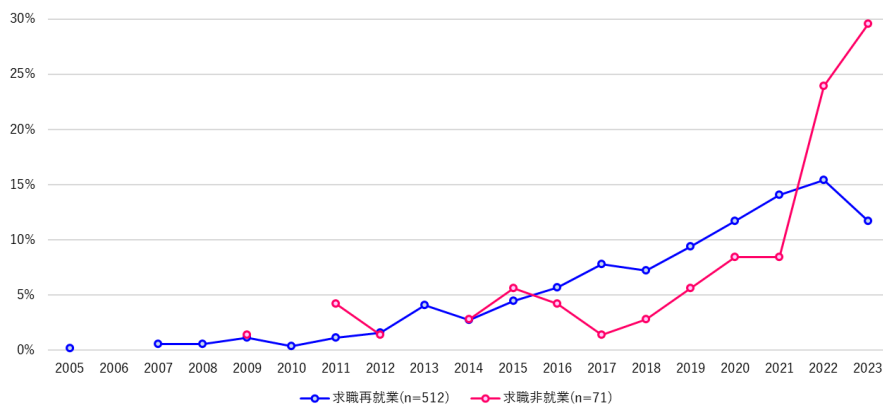


図 III.4.4.1 求職活動の開始年（キャリアタイプ別）

図 III.4.4.2 は求職再就業タイプに限って求職活動の開始から再就職が決まるまでの期間を尋ねた結果を示している。図 III.4.4.1 によると求職非就業タイプは最近（2022 年以降）求職を開始した者の割合が高い。しかし図 III.4.4.2 によれば求職再就業タイプの 85% は半年以内に再就職が決まっており、次に見るように求職非就業タイプは求職再就業タイプに比べても熱心に情報収集をしているとみられることから、条件面の折り合いに苦労している様子がうかがえる。

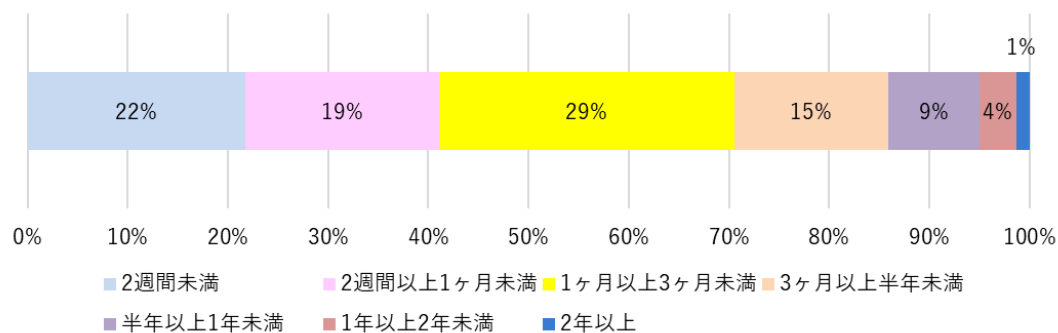


図 III.4.4.2 求職期間（求職再就職、2023 年）

4.5 求職活動を始めた理由

図 III.4.5 は離職後、求職活動を始めた理由についてのグラフである。

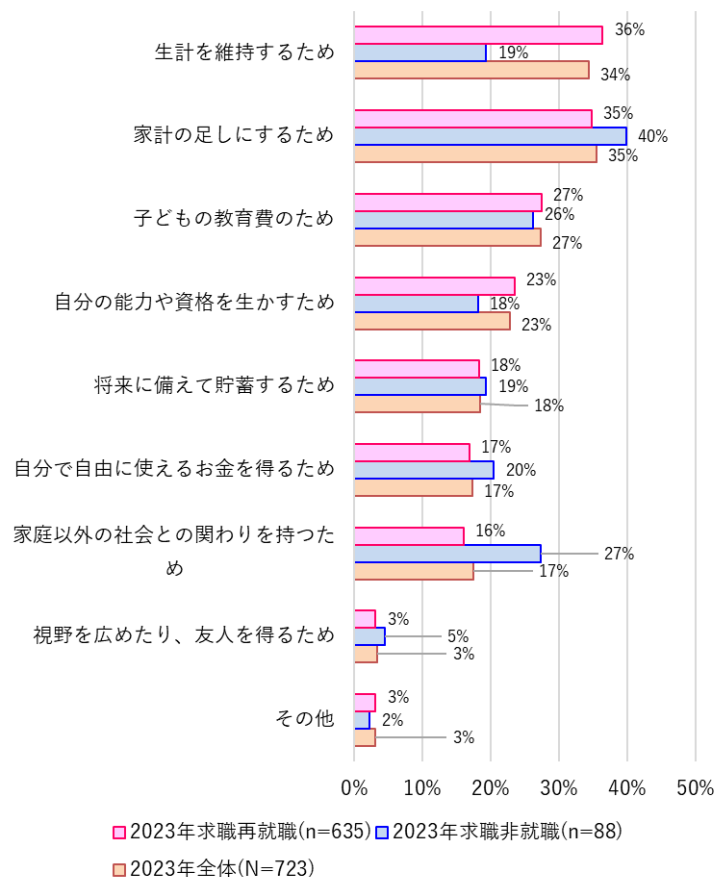


図 III.4.5 求職活動を始めた理由（多重回答・キャリアタイプ別、2023 年）

これによれば、全体では「家計の足しにするため」(35%)が最も多く、これに「生計を維持するため」(34%)、「子どもの教育費のため」(27%)が続いている。家族のために収入を得ることが求職活動の主な動機となっている。

キャリアタイプ別にみると、求職非就業タイプでは、「家計の足しにするため」(40%)に次ぐ理由として「家庭以外の社会との関わりを持つため」(27%)が挙げられている点が注目される。

4.6 求職活動で利用したメディア

図 III.4.6 は求職活動で利用したメディアを 2016 年調査と 2023 年調査（キャリアタイプ別）を比較して示したものである。

全体として 2016 年調査と 2023 年調査では顕著な違いが見られ、2016 年調査ではインターネットの求人情報を利用した者が 28%であったのに対して、2023 年調査では 66%に増えている。他方で新聞の折り込みチラシを利用した者は 2016 年調査では 48%あったのに対して 2023 年調査では 24%に落ち込んでいる。

キャリアタイプ別にみると、求職非就業タイプは求職再就業タイプに比べてインターネットの求人情報やハローワークを活用する傾向があり、熱心に情報収集を行っている。

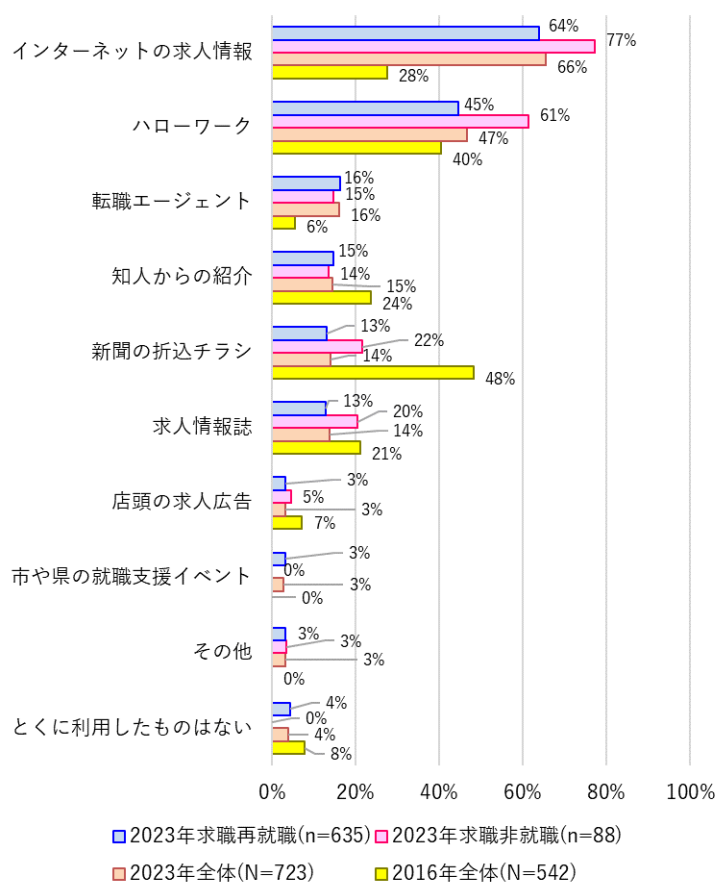


図 III.4.6 求職活動で利用したメディア（多重回答・キャリアタイプ別、2023 年・2016 年）

4.7 求職活動で苦労したこと、希望する条件に合わなかったこと

図 III.4.7.1 は求職活動で苦労したこと、図 III.4.7.2 は希望する条件に合わなかったことに関するグラフである。

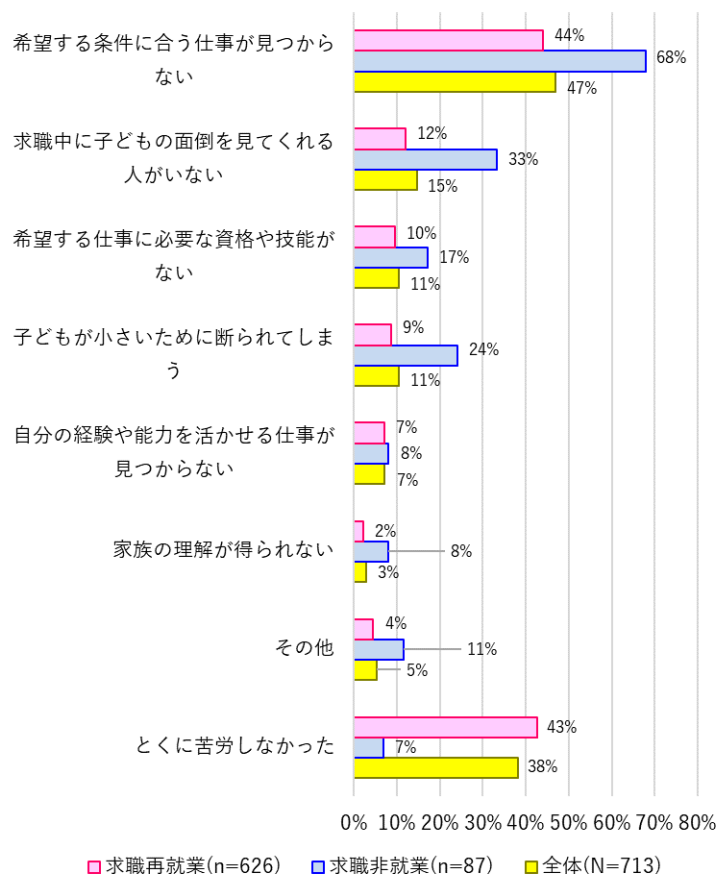


図 III.4.7.1 求職活動で苦労したこと（多重回答、2023 年）

図 III.4.7.1 によれば、求職活動で苦労したことについては「希望する条件に合う仕事が見つからない」が最も多い。しかしこの傾向はキャリアタイプによって異なり、求職再就業タイプでは「とくに苦労しなかった」者が 43% に上るのに対して、求職非就業タイプでは「希望する条件に合う仕事が見つからない」（68%）、「求職中に子どもの面倒を見てくれる人がいない」（33%）、「子どもが小さいために断られてしまう」（24%）がいずれも求職再就業タイプより多くなっている。

図 III.4.7.2 によれば、希望する条件に合わなかったこととして、全体では「勤務時間が長かった」（58%）が最も多く、次いで「土日祝の出勤が必要だった」（52%）、「勤務地が遠かった」（37%）が多い。キャリアタイプ別にみると、求職非就業タイプでは「勤務時間が長かった」（67%）、「土日祝の出勤が必要だった」（60%）が求職再就業タイプより多くなっている。

全般的に求職時には子育てとの両立のために柔軟な勤務条件を希望していることがわかる。

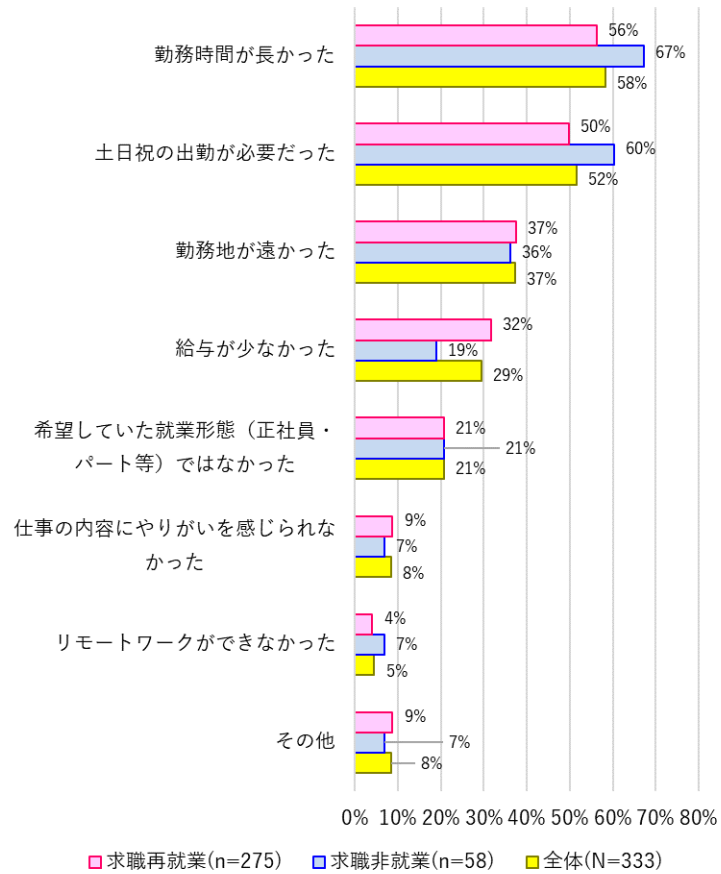


図 III.4.7.2 希望する条件に合わなかったこと（多重回答 3 つまで、2023 年）

5 子どもの教育、家事分担とサポート

子どもの教育は親の主要な関心事であり、前章で見たように就労の動機づけの一つとなっている。しかし子どもをめぐる経済的負担と時間（調整）的負担、つまり教育費支出のための就労と子どもの世話を含む家事・育児の時間の確保とはトレードオフの関係にある。したがって女性の就業継続や再就業の選択は女性自身が家事・育児をどれだけ引き受けざるを得ないか、配偶者との家事分担や親族のサポートによってどの程度軽減されるかによっても変化する。本調査では子どもの学校外教育への関心、配偶者との家事・育児分担、親族（親）のサポートについて尋ねた。

5.1 子どもの習い事

図 III.5.1.1 は子どもが経験した習い事について種類別の経験率を示したグラフである。スイミングスクールが71%と最も多く、次いで学習塾51%、定期的に教材が届く通信教育48%となっている。

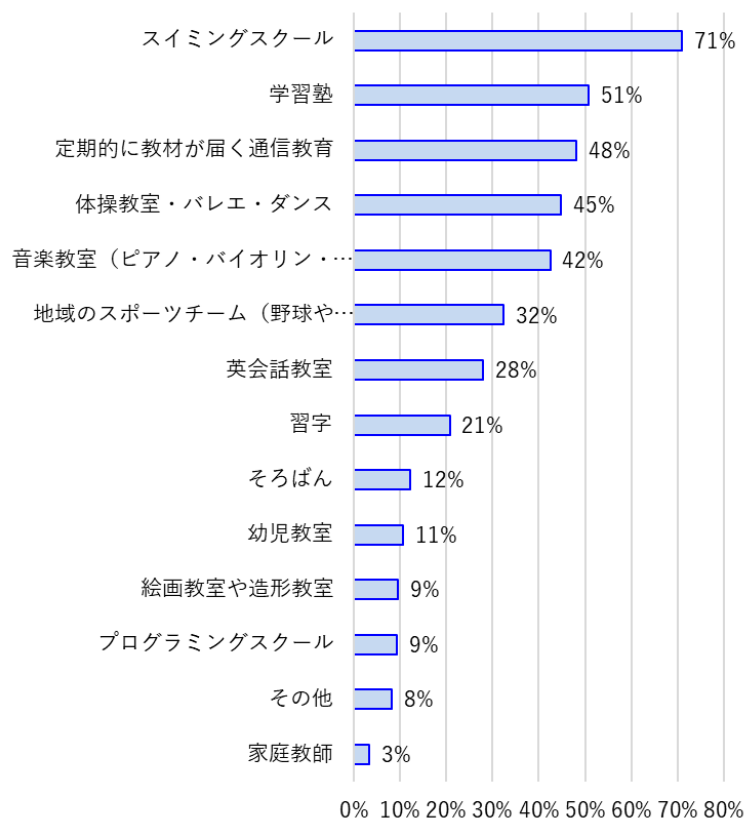


図 III.5.1.1 子どもが経験した習い事（多重回答、2023 年）

図 III.5.1.2 は第1子年齢別の習い事経験率を示したグラフである。習い事については第何子が何歳の頃に習い事をしていたかについて詳しく訪ねていないわけではないが、このように示すことで子どもが何歳の時にどのような教育をしているかをおおまかに推定することができる。

これによると、第1子が2歳から3歳の間に習い事を始めた回答者が急に多くなることがわか

る。そこで、次にその内容を見てみよう。

図 III.5.1.3 は第 1 子年齢別の習い事経験率を種類別に示したグラフである。例えば、第 1 子が 5 歳の回答者は 61 件あるが、そのうちの 51%は子どもをスイミングスクールに通わせたことがある（もしくは現在通わせている）ということになる。これによると、幼児期・就学前はスイミングスクールや体操教室・バレエ・ダンス等身体能力を養う習い事が多い。その一方で定期的に教材が届く通信教育は幼児期から一定の割合で実施されており、小学校の学年が上がるにつれて学習塾に通わせる率が高くなっている。

このように年齢が高くなるにつれて、実施率も高くなるが、スイミングスクールや体操教室、音楽教室は減少するわけではないので、子どもにとっても親にとっても教育負担が上乗せされていくことになる。

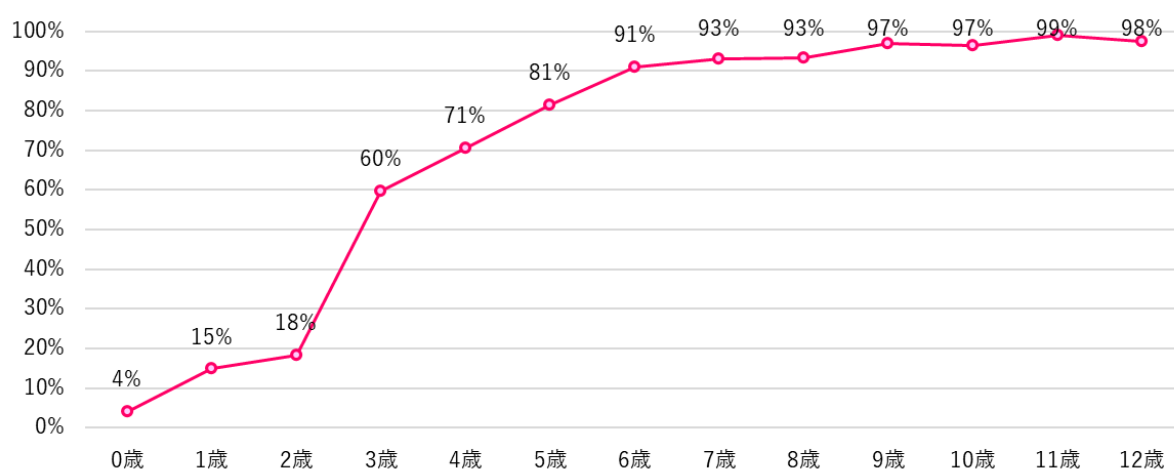


図 III.5.1.2 第 1 子年齢別習い事経験率（2023 年）

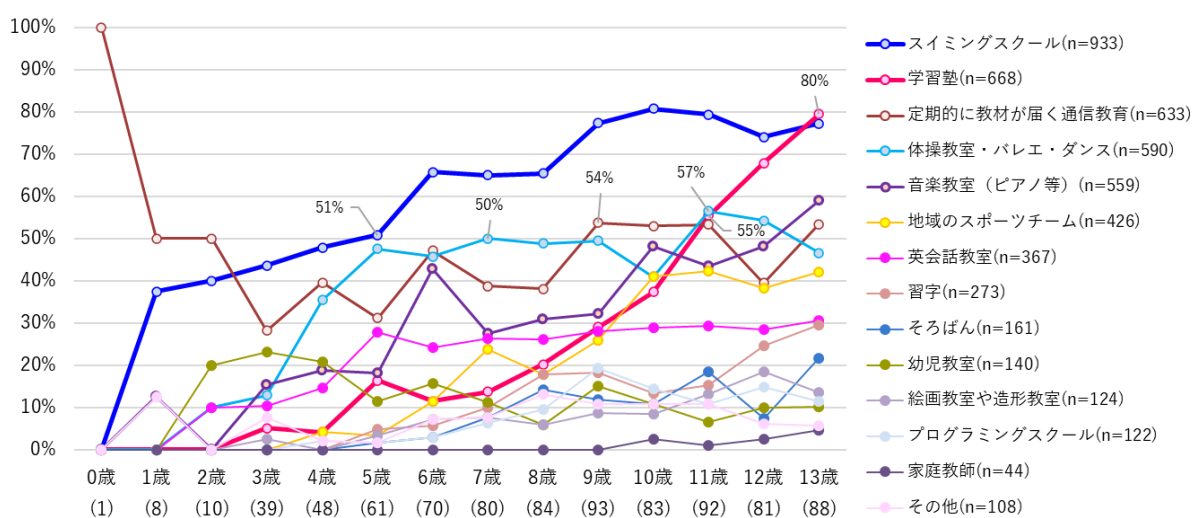


図 III.5.1.3 第 1 子年齢別習い事経験率（種類別、2023 年）

親にとっての負担は経済的負担と時間（調整）的負担からなる。

図 III.5.1.4 は第 1 子の年齢別に 1 ヶ月にかかる習い事の費用を示したグラフである。第 1 子が 10 歳の時点で平均値が 3 万円を超える。なお、本調査では選択肢を設けて質問しており、各選択肢を階級値に置き換え、上限値を 75000 円として計算している。したがって実際の平均値は上へずれる可能性がある。

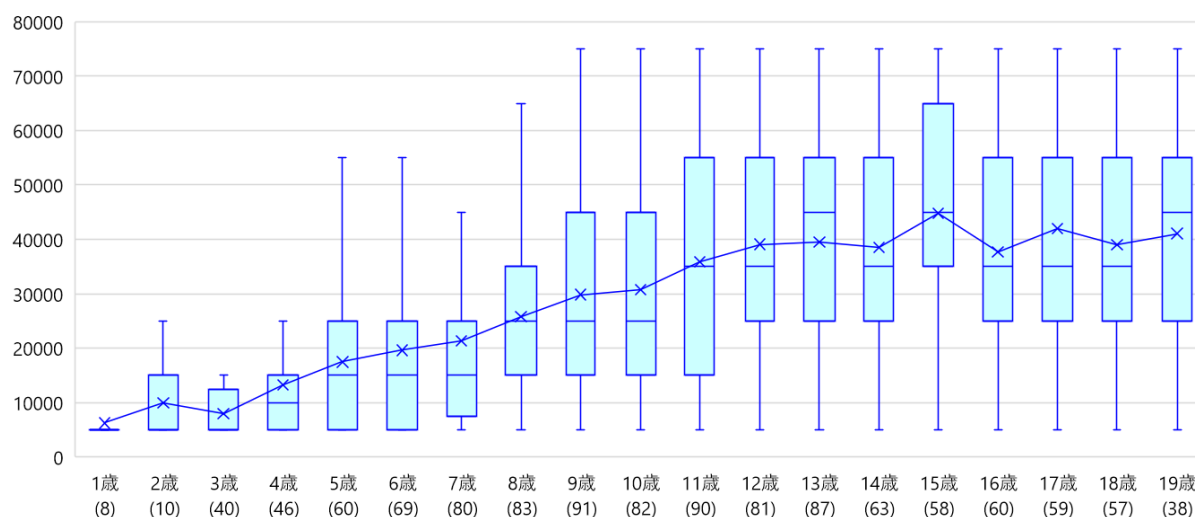


図 III.5.1.4 第 1 子年齢別 1 ヶ月にかかる習い事の費用（2023 年）

図 III.5.1.5 は子どもの習い事に関して送迎を誰が担当したかを示している。ほぼ回答者本人がその時間的負担を担っている。

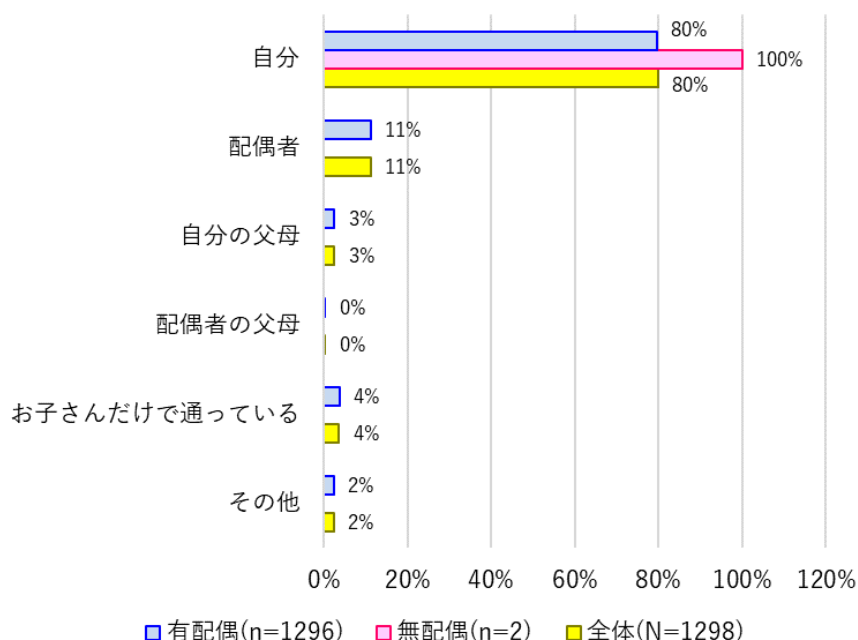


図 III.5.1.5 子どもの送迎担当（2023 年）

5.2 家事・育児の配偶者との分担と満足度

図 III.5.2.1 は回答者と配偶者の家事・育児の総量を 10 とした場合の回答者の割合を示したグラフである。家事と育児のそれぞれについて平日と休日ごとに尋ねている。これによると、平日の家事と育児の 8 割を担う回答者が過半数を占めている。配偶者は休日の家事・育児を担うが、それでも休日の家事の 6 割以上を担う回答者は 7 割近く、休日の育児の 6 割以上を担う回答者は 5 割弱いる。

図 III.5.2.2 は回答者と配偶者が出勤のため家を出る時刻と帰宅する時刻を示している。回答者が家を出る時刻は 8 時台が最も多いのに対して配偶者は 7 時台が最も多い。帰宅する時刻は回答者では 18 時台次いで 17 時台が多いのに対して、配偶者では 19 時台次いで 20 時台が多くなっている。

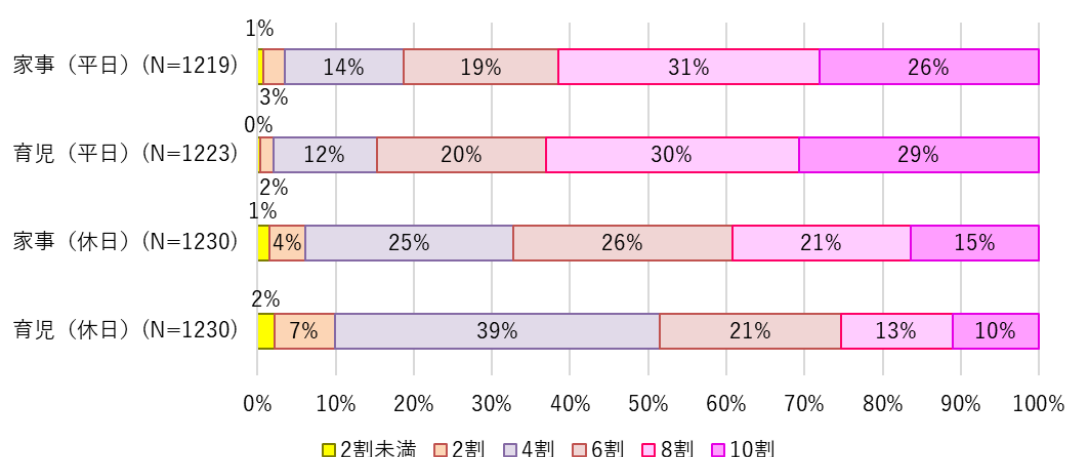


図 III.5.2.1 配偶者との分担の割合（2023 年）

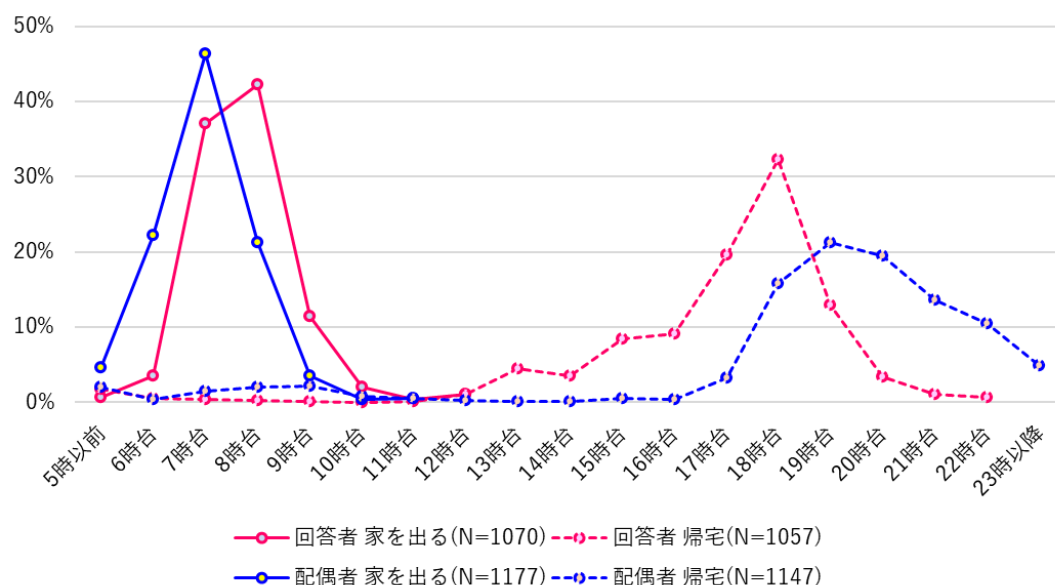


図 III.5.2.2 家を出る時刻、帰宅時刻

図 III.5.2.3 は回答者と配偶者がそれぞれ通勤途中に定期的に行う用事について、自宅勤務の場合と自宅外勤務の場合に分けて示したものである。回答者と配偶者の勤務場所の組み合わせによっても事情は異なるが、自宅外勤務の場合、回答者が配偶者の代わりに時間を調整して送迎や買い物を行っていることがわかる。回答者が自宅勤務の場合配偶者が自宅勤務の場合でも分担は回答者に偏る傾向が見られる。

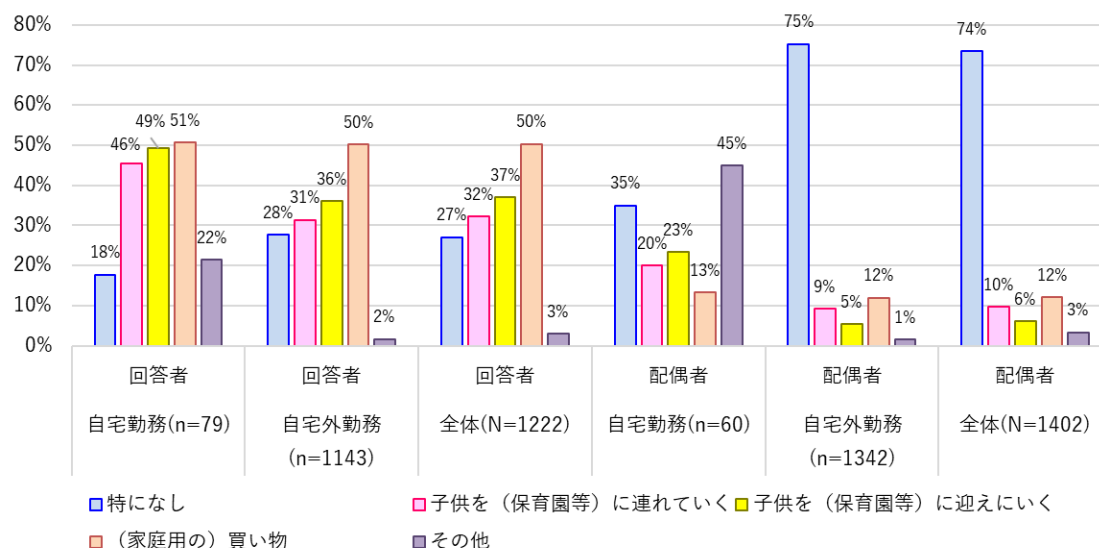


図 III.5.2.3 勤務前後、通勤途中に定期的に行う用事（多重回答）

こうした配偶者との分担については図 III.5.2.4 のように回答者の半数以上が満足している。図 III.5.2.5 が示すとおり 7 割以上の回答者が配偶者と会話を「している」あるいは「どちらかといえばしている」状況がこの分担を満足させているとも考えられる。

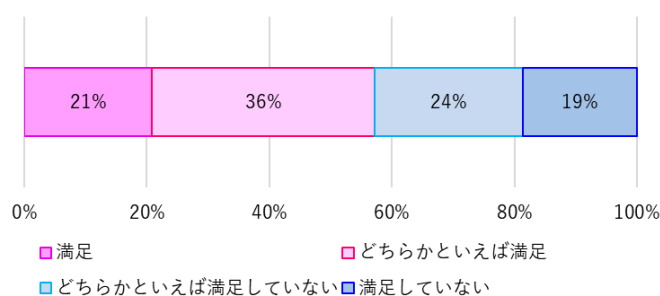


図 III.5.2.4 配偶者との分担の満足度

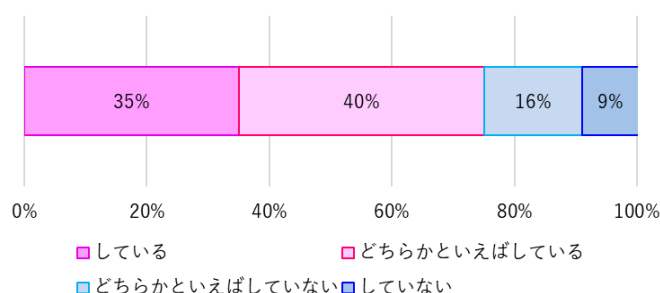


図 III.5.2.5 配偶者と会話をしているか

5.3 親からのサポート

図 III.5.3.1 及び図 III.5.3.2 は回答者と配偶者の父親及び母親からどのようなサポートを受けているかを有配偶と無配偶の場合に分けて示したものである。

有配偶の場合、回答者は悩みやグチを聞いてくれる情緒的なサポートや子どもの世話、家事の手助け等のサポートを自分の母親に頼っていることがわかる。無配偶の場合、有配偶に比べて自分の母親への依存の度合いが高くなっている。

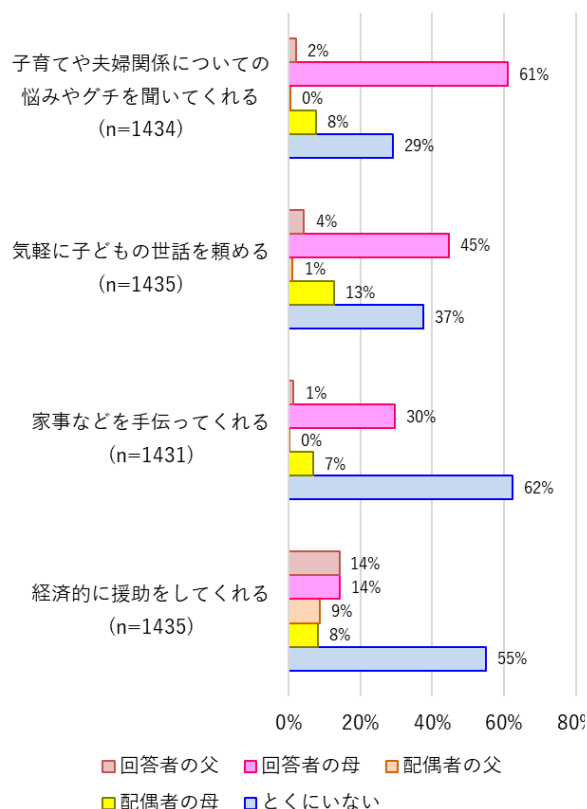


図 III.5.3.1 親からのサポート（有配偶）

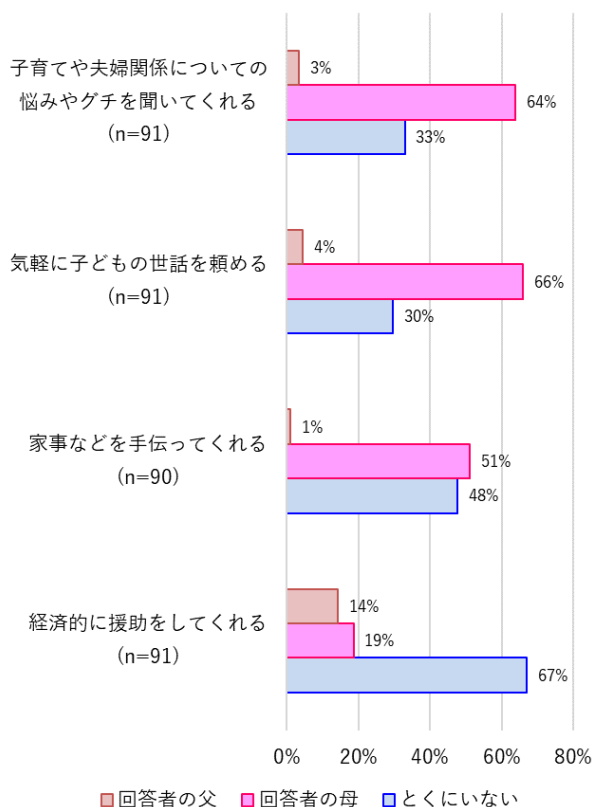


図 III.5.3.2 親からのサポート（無配偶）

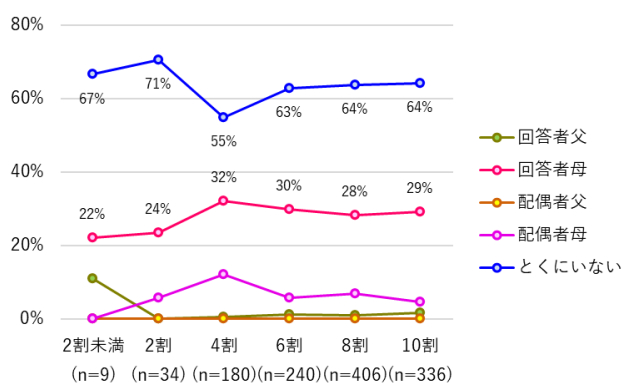


図 III.5.3.3 分担率とサポート（家事・平日）

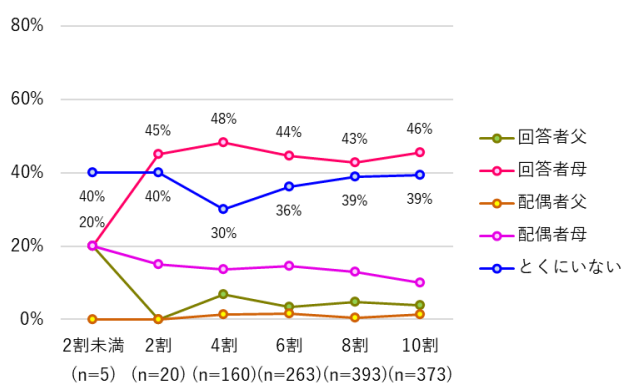


図 III.5.3.4 分担率とサポート（育児・平日）

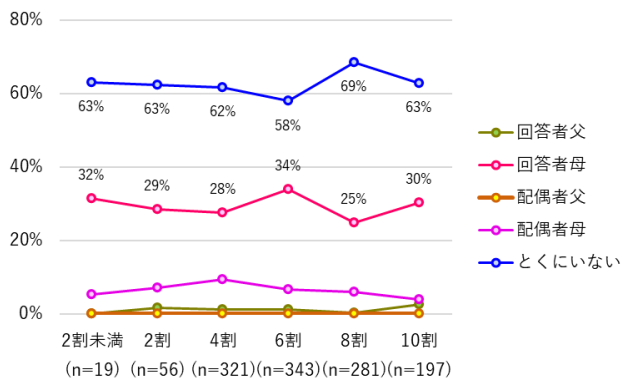


図 III.5.3.5 分担率とサポート（家事・休日）

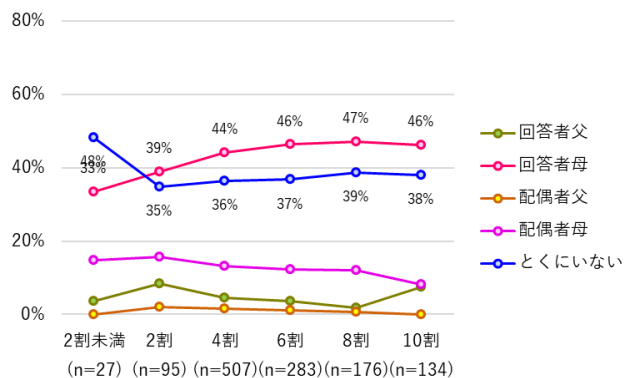


図 III.5.3.5 分担率とサポート（育児・休日）

図 III.5.3.3～図 III.5.3.6 は図 III.5.2.1 で示した配偶者との家事と育児の平日・休日別の分担率と、子どもの世話や家事の手助けについて回答者と配偶者の父親及び母親からサポートを受けている割合との関係を示したものである。いずれも有配偶者に限ったものである。例えば、図 III.5.3.3 及び図 III.5.3.5 では横軸に回答者の平日もしくは休日の家事の分担率が配置され、「家事等を手伝ってくれる」回答者と配偶者の父親及び母親の割合が折れ線グラフで示されている。図 III.5.3.4 及び図 III.5.3.6 では横軸に回答者の平日もしくは休日の育児の分担率が配置され、「気軽に子どもの世話を頼める」回答者と配偶者の父親及び母親の割合が折れ線グラフで示されている。

このグラフからわかることは回答者と配偶者の家事分担と親からのサポートとの間に関連がないということである。言い換えれば、親からのサポートのあり方によって回答者と配偶者の家事分担が柔軟に決められているわけではなく、また回答者と配偶者の家事分担のあり方で親からのサポートのあり方が規定されているわけでもない。それぞれが独立した要因として回答者の負担を規定している。

6 満足度とライフスタイル

図 III.6.1 は回答者自身の収入に関する満足度と生活全体の満足度を示したものである。自身の収入について満足している者と満足していない者はそれぞれ約半数いるが、回答者の7割以上は生活全体に満足を感じている。

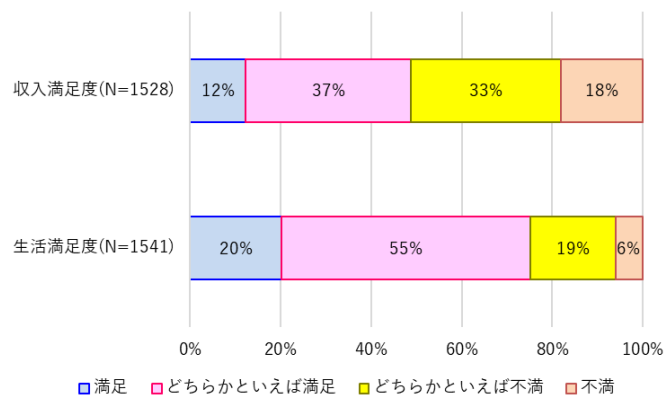


図 III.6.1 回答者自身の収入満足と生活全体の満足度

図 III.6.2 は今後3年間に希望するライフスタイルについて、キャリアタイプのうち求職非就業タイプと非求職タイプについて示したものである。全体として「求職活動をして、正社員以外の形で働きたい」という回答が32%で最も多く、とくに求職非就業タイプでは44%となっている。

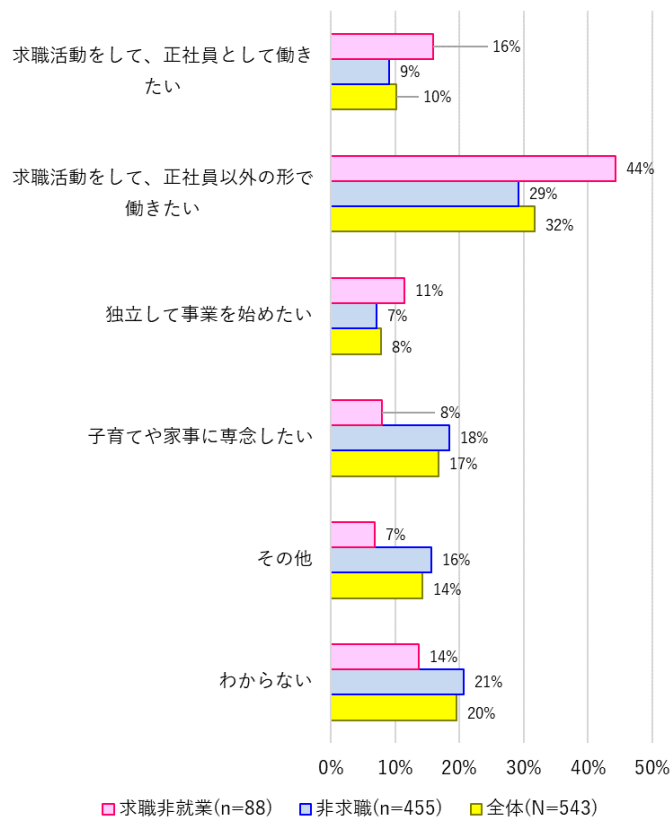


図 III.6.2 今後3年間に希望するライフスタイル

7 奈良市に期待すること

図 III.7.1 は奈良市に期待する取り組みを示したもの、図 III.7.2 はこれをキャリアタイプ別に示したグラフである。

図 III.7.1 で最も多かったのは「求人情報の提供」(44%)であり、次いで「働く市内女性のためのコミュニティづくり」(23%)、「キャリアカウンセリング」(21%)がこれに続く。多数派の意見が少ないように見えるが、この質問については全回答者 1550 件のうち 85%から回答を得ているので、むしろ回答者は多様な期待をもっていると解するのが妥当である。

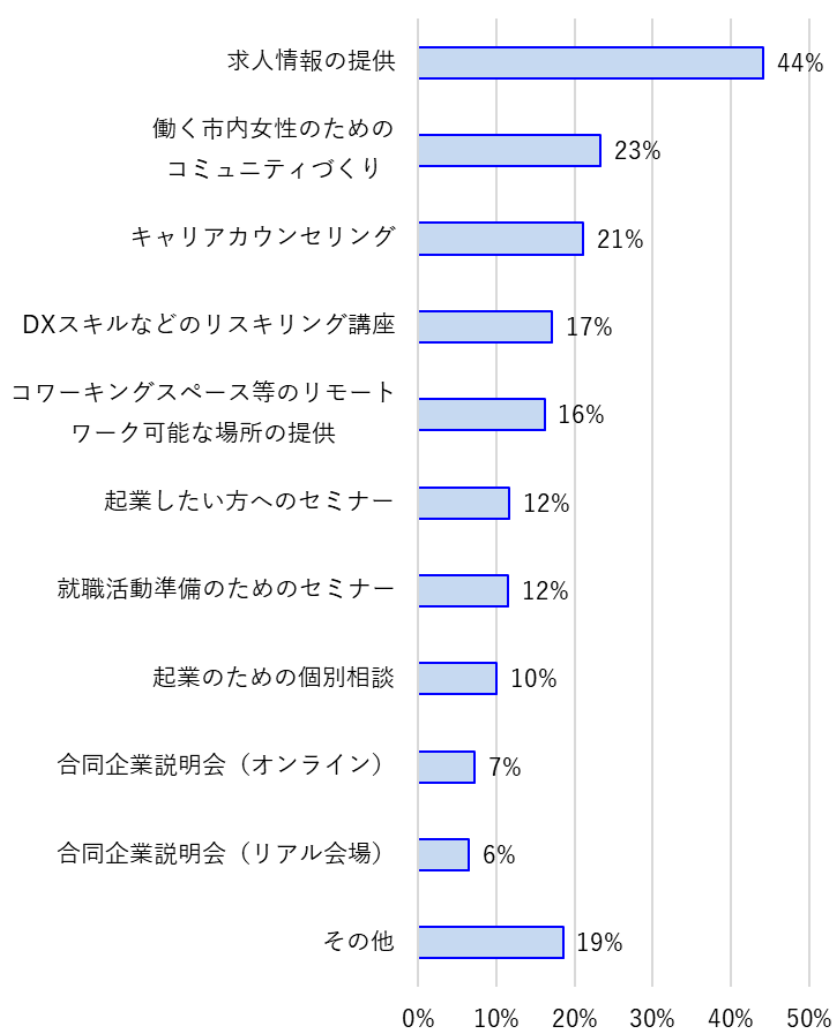


図 III.7.1 奈良市に期待すること

図 III.7.2 をみると、「求人情報の提供」を最も期待しているのは求職非就業タイプ(68%)であることがわかる。その他にとくにキャリアタイプによる目立った違いはみられない。初職就業継続タイプにおいて「働く市内女性のためのコミュニティづくり」(27%)、「コワーキングスペース等のリモートワーク可能な場所の提供」(24%)がやや高い印象を受ける。

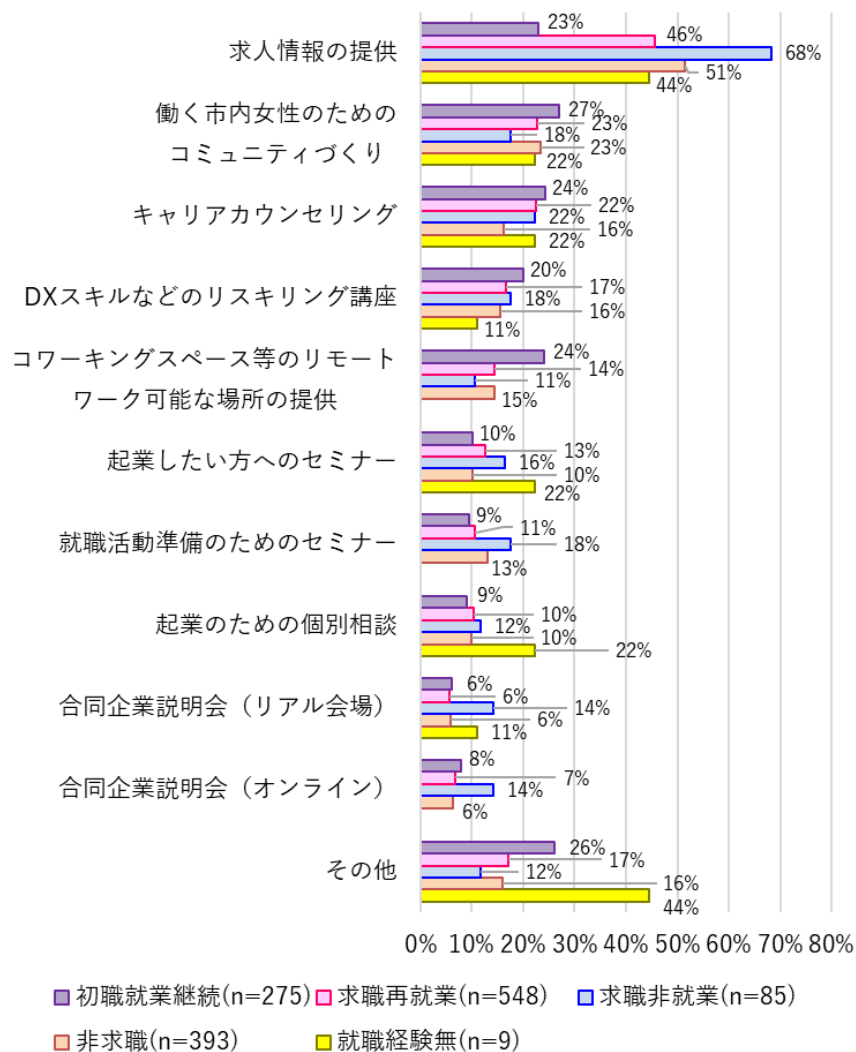


図 III.7.2 奈良市に期待すること（キャリアタイプ別）

8 女性が就労可能な環境（自由記述）

本調査では最後に、「あなたが働く上で、どのような環境が理想で、また、どのような生活サイクルであれば就労可能だと思うか」について自由記述の形式で尋ねた。その結果、予想以上に熱心な回答をいただいた。このことは裏を返せば、それだけ労働環境に不満を抱えているということでもある。

以下では、このうち代表的な意見を取り上げて紹介する。

8.1 預け場所の乏しさ

著しく目立った回答が預け場所に関する要望や不満、問題提起である。

「保育所の受け入れを増やしてもらおう。19 時まででなく 20 時まで等、受け入れ時間にもゆとりをもたせてほしい」「在宅・託児所等子どもを近くに置いて仕事を気にせずできる環境があれば働いてる間、いつ呼び出されるかの心配なく働ける。」といった意見が多く並び、子どもの預け先の確保に四苦八苦したり、あるいは就労を断念した回答者が数多くいることが顕著に見られた。週に3日程度かつ短時間労働だとバンビーホームに預けられず、結果として働けないという、「預け場所」が就労のネックになっているケースも少なくない。このことは放課後児童クラブ（バンビーホーム）の入所条件から就労時間の制限をなくしてほしい、長期休暇等の特定の期間だけ利用したい、入所受付期間を限定しないでほしい、といった市への要望につながっている。

また、「預け場所」問題で特に目立っていた意見は病児保育を望む声で、6割ほどが子どもの急な体調不良に関することであった。「遅くまで預かってくれる学童のサービスがある。（小1の壁が不安です）子どもが病気の際に、家に育児をしに来てくれるヘルパーさんが来てくれる」「働きながら子育てしてて思うことは、病気をした時に見てもらえるところがあると助かります。いまは両親が見てくれますが、周りに手伝ってくれる人がいない場合は大変だろうと思います」「病児保育を公立の保育園でも頼めるところが増えてほしい」

子どもは免疫力が弱く、ひんぱんに体調を崩すことは家族がどれほど気をつけていても避けられない。子どもの体調不良時に保護者の付き添いが不可欠ということをかえりみれば、子どもを持つ母親の病児保育への需要の高さは必然であろう。他方、病児保育の需要の高さは、職場において「有休がとれない」もしくは「取りづらい」、「時間休がとれない」といった諸問題を抱えている可能性を示唆する。

有給のとりやすさや有給を取得しても罪悪感を覚えることのない職場環境、看護休暇制度を望む声も多くあり、預け場所の不足は労働時間の長さや休暇の取りづらさと無関係ではないだろう。企業内託児所や子連れ出勤許可を求める意見もみられている。行政に対してもバンビーホームの入所条件緩和や認可外保育への補助の検討、また、病児は難しくとも、病後保育拡大についての強い要望がある。

8.2 家事・育児の負担

就労形態を問わず、家事・育児比率が女性に偏っている調査結果(Ⅲ.5)を見てもわかるとおり、多くの回答者は家事・育児といった無償労働を負担に感じ、労働時間との板挟みになるという「タイムバインド」状態を訴えた形の意見が数多く見られた。また、女性の感じている家事・育児の負担は単に時間的・肉体的なものだけでなく、精神的な負担を伴うものである。常に子どもの送迎時間や食事の準備、買い物の時間を気にしたり、周りが働いている中で頭を下げて退社したり、あるいは母親なのだから家事・育児を担って当然というプレッシャーによるものである。以下はそうした意見の一部である。

「家事をアウトプットできて、女性だけが抱え込まなくても良くなって欲しい。今でも、食事は母親の手作りが理想だと言われすぎて、みんなしんどくなっている。作りたい時は作ればいいし、しんどかったら宅配や惣菜でもいい」

「働く母親への理解がある社会（子どもが遅くまで預けられてかわいそう、子どもが小さいうちは母親が家で見るといふ古い価値観で苦しめられているケースが多い）」

「近くに親族がおらず、子どもをお願いできるひとがいません。面接では、家族の理解はありますか？ときかれます。理解してくれるひと頼れる人もいない分、急な休みや早退に理解してくれる会社が多いと働きやすいです。」

子どもがいる男性（父親）に面接で働くことへの家族の理解や子どもの預け先をたずねるケースはまずないであろう。あったとしても女性（母親）と同じ結果にはならないものと考えられる。少なくとも、回答者である母親たちは働きながらの家事・育児を負担に感じており、その「負担」には社会や職場からのさまざまなプレッシャーが含まれている。

「送迎が片一方に寄らない体制(例えば今は私が時短を取得しているため、子どもの送迎は全て私負担だが、週の2～3日はパートナーにも担ってもらいたい。自分も残業したいし、フルタイムで働きたい)。」

「夫婦ともに、育児を優先できる職場が理想。私は子どもが産まれて、任される仕事も極端に減った。夫は男性だから仕事優先という職場の雰囲気、休日出勤も多い。」

「家事、子どもの世話をするのが基本的には女性と言う考えが無くなる。目に見える家事だけではなく、子どもの予定管理、学校等に提出する書類の記入や、PTAの参加等ほとんどが女性がしていると思います。そのようなことを考えず、仕事に没頭する時間が増えるべき。」

こうした意見を紐解けば、家事・育児の分担が不十分であるため、働きたい気持ちとは裏腹に働けず、働いていて家事を外注しようとするれば「母親だから」と手抜きを許されない、少なくとも母親が罪悪感を覚えるような社会的プレッシャーがあり、子どもに関するあらゆる用事が母親前提で動いているゆえに板挟みとなっている状況が見えてくる。

行政にはより積極的な父親（男性）の家事・育児参加の推進、および家事代行サービスの補助金や斡旋といった事業を実施することを望む声も多い。

8.3 ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスとは「仕事と生活の調和」のことである。このワーク・ライフ・バランスを実現するため、定時退社、長期休暇、および時短勤務やリモートワークといった、いわゆる「ファミリー・フレンドリー施策」を回答者の多くが望んでいることが分かった。

「土日が休みで、尚且つ、子どもたちが帰ってくる頃に自分も帰宅できる、このような職場が理想です。」

「夫婦とも定時に帰宅可能。職場が近い。有給が取りやすい。在宅勤務可能な職場。自宅近くの保育園に通わせたい」

「完全週休二日制かそれに近い代休・休暇がもらえる。(有給が付与されるという意味ではなく、実際に休みがとれるという意味で)」

しかしながら、「ファミリー・フレンドリー施策」を求める回答者の多くはワーク・ライフ・バランスひいてはウェルビーイングのためというよりも、家事・育児の時間を確保するためという傾向がみられた。前項の「預け場所の乏しさ」で述べたように子どもの急な体調不良による呼び出し対応、保育園や習い事の送迎、夕食の用意、PTA等の学校関連の用事等、家庭内の仕事をこなすためである。また、前項の「家事・育児の負担」でも触れたが、家事・育児の比率は女性（母親）に偏っているため、時間確保を最優先するのは当然のことだといえるだろう。

このような「タイムバインド」状態の改善を訴える意見が多数を占めたが、その中でもワーク・ライフ・バランスのために行政に望むこととして以下のような要望がある。

「普段子どもと過ごす時間が限られるため、休日に子どもとリフレッシュするようにしているが、奈良には子どもと遊べる施設、公園（大型遊具等がある）が少ないと感じる。」

「小学生に上がった際に放課後に学校や施設がこどもの面倒を見てくれる、集まれる場所が近くにある」

レクリエーション施設の充実、子どもを持つ母親が集まれる場所等、子どもを遊ばせることが可能で、親たちが見守り、かつ大人同士で会話をできる場所が欲しい、そのような場所を創設してほしいという要望である。奈良市には親子が気軽に外で遊べる場所が乏しく、そのための環境整備は市民のワーク・ライフ・バランスを向上させる重要な要因だと認知されている。

IV. 知見のまとめと政策的インプリケーション

1 知見のまとめ

以下では、本共同研究において実施した事業所調査と育児期女性調査の結果から得られた知見を整理する。

1.1 事業所調査

事業所調査では(1) 女性活躍の推進や男女共同参画に向けた企業の取り組み、(2) 正社員の採用方針と中途採用の状況、(3) リカレント教育・リスキリングの促進、(4) 奈良市に期待することについて尋ねた。その結果、女性活躍の推進や男女共同参画に向けたこれらの取り組みが従業員個人にとっても職場や組織の風土形成あるいは企業経営にとっても肯定的な効果をもたらすと考えられていることがわかった。

1.1.1 女性活躍の推進や男女共同参画に向けた企業の取り組み

本調査では女性活躍の推進や男女共同参画に向けた企業の取り組みについて、(A) 女性の継続就業、(B) 出産・子育てとの両立支援、(C) 男性の育休取得、(D) 女性の役員・管理職登用の4つの側面に分けて尋ねた。その結果、いずれも回答事業所の7割以上がすでに何らかの取り組みを実施しており、これらの取り組みが従業員個人にとっても職場や組織の風土形成あるいは企業経営にとっても肯定的な効果をもたらすことがわかった。

(A) 女性の継続就業にかんしてすでに実施している取り組みとしては「時間外労働の削減」、「性別によらない業務配置」(54%)、検討すべき取り組みとしては「公平な評価基準の明確化」(32%)、「ハラスメント対策のための研修」(31%)が多かった。取り組みをしないあるいは取り組みが困難な理由としては「育児休業中の代替要員の確保が困難なため」(22%)、「女性従業員の家族生活への配慮が必要なため」(20%)が挙げられている。

(B) 出産・子育てとの両立支援について、すでに実施している取り組みとしては「出産休暇・育児休暇制度、パートタイム勤務制度」(65%)、「時間外労働削減と有給休暇取得の奨励」(65%)、検討すべき取り組みとしては「男性従業員の育児休暇取得の奨励」(31%)、「両立に向けた意識啓発・セミナーの開催」(25%)が多い。取り組みをしないあるいは取り組みが困難な理由としては「代替要員の確保が困難」(49%)、「他の従業員の負担が増加め」(45%)が挙げられている。

(C) 男性の育休取得は、(A) 女性の継続就業、(B) 出産・子育てとの両立支援と深く関連していた。これを推奨する理由としては、「男女ともに分け隔てなく育児と就労の両立が必要である」という社会的責任、「同僚女性職員の育児に関する悩みや負担を共有しやすくなる」「ライフワークバランスの充実が充実し従業員のモチベーションが上がって離職防止につながった」といった従業員個人及び職場や企業への効果を指摘する意見が多くある一方、他の従業員への負担増、代替要員の確保の困難から躊躇する声もあった。また高齢の従業員が多い事業所では(B) (C)については「該当しない」という声も多かった。

(D) 女性の役員・管理職登用にかんしてすでに実施している取り組みとしては「管理職候補者のリストアップ、積極的登用」(52%)、「育成を念頭に入れた計画的な配置・転換」(37%)、検討すべき取り組みとしては「育成を念頭に入れた計画的な配置・転換」(34%)、「管理職候補者を対象とした研修」(31%)が多かった。取り組みをしないあるいは取り組みが困難な理由としては「役員・管理職候補となる女性従業員が少ない(いない)」(73%)、「女性従業員自身が管理職になることを希望しないから」(34%)が最も多く、業種による違いも見られた。

以上の(A)から(D)の取り組みが企業経営にもたらすメリットの評価については、全体の47%は「メリットの方が大きい」と回答し、「デメリットの方が大きい」はわずか(3%)であった。「メリットとデメリットが同じくらい」は22%、「業績との相関関係は特にない」が28%であった。これらの取り組みの効果としては「優秀な人材の確保」(52%)、「女性従業員の労働意欲の向上」(51%)が最も多く、業種別にみると、宿泊・飲食において「商品・サービスの開発力の向上」が有意に高い等メリットやプラスの効果をもたらしていることがわかった。

1.1.2 正社員の採用方針と中途採用の状況

まず正社員の採用方針は「中途採用を主とした採用」(47%)が最も多く、「新卒と中途採用を同程度重視する採用」(31%)、「新卒採用を主とした採用」(15%)となっており、約8割が中途採用を重視していた。

人手不足となっている業務について、正社員・非正規社員(フルタイム)・非正規社員(パートタイム)の3水準別に尋ねたところ、回答の傾向は業種によって大きく異なり、それぞれ3水準間でほぼ類似していた。業務内容については建設・製造・運輸で「生産工程・労務作業」、卸売・小売では「営業」「販売」「情報システム」、宿泊・飲食では「サービス(調理・接客等)」、医療・福祉では「福祉・医療の専門事務(介護職、保育士、看護職等)」といったように、いずれの業種でも主要業務での人手不足が深刻化している。

採用募集と応募状況について、新型コロナによる事業への影響が深刻化してからの時期にあたる過去3年間の状況を尋ねたところ、回答事業所全体の77%が正社員の中途採用募集を行い、募集人数以上の応募を得たのは全体の24%にとどまっていた。非正規社員(フルタイム)や非正規社員(パートタイム)の募集を行ったのは52%、67%であり、募集人数以上の応募を得たのはそれぞれ14%、22%であった。

募集方法については、正社員、非正規社員(フルタイム)や非正規社員(パートタイム)では業種別の傾向が異なっていた。ハローワーク、マザーハローワークは全体として最も利用されていたが、業種によって利用率が異なり、卸売・小売、金融・不動産では利用率が有意に低い傾向にあった。非正規社員(フルタイム)や非正規社員(パートタイム)では、とくに卸売・小売では自社のホームページの利用が最も多く、次いで求人・就職関連ウェブサイト、事業所や店頭等への求人広告となっていた。

1.1.3 求職・求人側のミスマッチと人材調達費用負担

以上のような求人側の募集業務や募集方法については求職側である育児期女性への求職職種や求職方法と比較対照するとミスマッチの状況がわかる。とくに求職側の育児期女性の状況が2016

年の調査時以降に大きく変わっていることに注意する必要がある。

一般に育児期の女性は離職時の職業や従業上の地位に関わらず求職時には子育てとの両立のため、柔軟な勤務条件を希望する傾向がある。しかし 2016 年に実施した育児期女性への調査によると、回答者の多くが求職時に正社員事務職を希望しており、再就職時の段階で非正規の販売職・サービス職に移動していた。これに対して、2023 年調査では求職時の希望通りの職種や従業上の地位で再就職した者が多く、求職活動で「とくに苦労しなかった」という回答も 4 割に上る。

求職方法にも顕著な変化がみられ、2016 年調査ではインターネットの求人情報を利用した者が 28%であったのに対して、2023 年調査では 66%に増えている。他方で新聞の折り込みチラシを利用した者は 2016 年調査では 48%あったのに対して 2023 年調査では 24%に落ち込んでいる。卸売・小売で用いられる店頭等への求人広告を利用した育児期女性のごくわずかである。

このような求職・求人側のミスマッチに加え、インターネット求職の普及に伴う企業の人材調達費用の増大が人手不足を悪化させており、このことが奈良市行政への期待・要望として「従業員の育休取得に伴う人員補充への助成（人材紹介手数料等）」「女性求職者への求人情報の提供、合同企業説明会」「女性採用のためのコンサルティング支援」、「奈良市への移住を希望する都市部女性人材との交流・マッチング」と回答する背景となっている。

とくに奈良市への期待・要望として約半数が「女性従業員に対するキャリアアップ研修やセミナーの実施」を挙げていることに注目すべきである。リカレント教育・リスキリングを「実施している」事業所こそ少なかったものの、これらに潜在的なニーズがあることが示唆されている。

1.2 育児期女性調査

育児期女性調査では（1）回答者本人と配偶者の属性、（2）現在の就業状況、（3）職業キャリア（離職、求職、再就職）、（4）家族のサポートと意識（子どもの教育、家事分担、親からのサポート、居住環境、将来に関する意識）、（5）奈良市に期待すること、（6）女性が就労可能な環境について尋ね、一部は 2016 年調査と比較した。その結果、奈良市の育児期女性の属性、キャリア、家族と意識に変化が生じており、なおいっそうのワークライフバランスの推進が必要とされる状況にあることがわかった。

1.2.1 奈良市育児期女性の変容

本調査では先行研究の例を踏襲して、15 歳時の居住地を出身地としているが、出身地が奈良市内である回答者は 2016 年調査及び 2023 年調査のいずれにおいても全体の約 3 分の 1 である。2016 年調査に比べて、2023 年調査では奈良市内出身者であっても親と別居する傾向が強まったと考えられる。このことは奈良市の育児期女性が親からの家事や育児のサポートを得られにくくなり、家事・育児負担が女性に集中しやすくなった可能性を示唆している。もう一つの重要な特徴として、2016 年調査と比較して、2023 年調査では奈良市内出身者と奈良市外出身者のいずれにおいても現住地に住み始める年齢が上昇している。このことは奈良市内での出産件数の減少をもたらし可能性がある。

1.2.2 現在の就業状況

2023 年調査では 2016 年調査と比較して有業者が増加する一方、無業者が減少していた。また職業についてはサービス職の割合がやや減り、専門的職業の割合がやや増えていた。従業上の地位についても正社員が増加し、パート・アルバイトが減少している。

正社員の増加に対応して、1 週間の労働日数は 5～6 日未満が最も多く、1 日あたりの労働時間についても 7 時間以上が最も多くなっている。

回答者の 6 割は自宅を含む奈良市内で就業しているが、就業場所の構成比に大きな変化が見られないにもかかわらず、通勤時間は回答者及び配偶者のいずれも長時間化していた。

1.2.3 キャリアタイプと離職・求職・再就職のプロセス

本調査では直近の離職・求職・再就職の経験に基づいて回答者のキャリアを「初職就業継続タイプ」「求職再就業タイプ」「求職非就業タイプ」「非求職タイプ」「就業経験無タイプ」に分類した。「求職非就業タイプ」が 4 割、「非求職タイプ」が 3 割、「初職就業継続タイプ」が 2 割という構成になっている。

離職・求職・再就職のプロセスは 2016 年調査と 2023 年調査とで大きく変化している。前章で述べたとおり、回答者の多くが求職時に正社員事務職を希望しており、再就職時の段階で非正規の販売職・サービス職に移動していた。これに対して、2023 年調査では求職時の希望通りの職種や従業上の地位で再就職した者が多くなり、求職活動で「とくに苦労しなかった」という回答も 4 割に上っている。

離職の理由には年齢あるいは世代による違いが見られる。「出産・育児のため」と回答した者の割合は 30 歳以上で高く、30 歳未満では「結婚のため」「収入・労働条件が良くなかったため」と回答した割合が高い。若年層ほど自分のワークライフバランスを重視する傾向が強まっていると考えられる。

求職活動を開始した理由としては「家計の足しにするため」「生計を維持するため」「子どもの教育費のため」といった家族のために収入を補うことが主となっている。

求職活動で苦労したことはキャリアタイプによって異なり、求職再就業タイプでは「とくに苦労しなかった」者が 43%に上るのに対して、求職非就業タイプでは「希望する条件に合う仕事が見つからない」「求職中に子どもの面倒を見てくれる人がいない」「子どもが小さいために断られてしまう」がいずれも求職再就業タイプより多い。

1.2.4 家族のサポートと意識

子どもの習い事は第 1 子の年齢が上がるにつれて実施率も高くなる。とくに幼児期・就学前はスイミングスクールや体操教室・バレエ・ダンス等身体能力を養う習い事が多い。学習面では、小学校の学年が上がるにつれて学習塾に通わせる率が高くなる。したがって第 1 子の年齢とともに親にとっての経済的負担と時間（調整）的負担も上昇する。第 1 子が 10 歳で平均 3 万円の負担をしており、子どもを通わせる習い事では回答者が送迎を行っている。子どもの教育をめぐる経済的負担と時間（調整）的負担のタイム・バインド（板ばさみ）の中で求職・再就職の選択を行っている。

家事分担について、配偶者は休日の家事・育児を担うが、それでも休日の家事の6割以上を担う回答者は7割近く、休日の育児の6割以上を担う回答者は5割弱いる。

家を出る時刻と帰宅する時刻では、回答者が家を出る時刻は8時台が最も多いのに対して配偶者は7時台が最も多い。帰宅する時刻は回答者では18時台次いで17時台が多いのに対して、配偶者では19時台次いで20時台が多くなっている。

通勤途中に定期的に行う用事について、自宅外勤務の場合、回答者が配偶者の代わりに時間を調整して送迎や買い物を行っていることがわかる。回答者が自宅勤務の場合配偶者が自宅勤務の場合でも分担は回答者に偏る傾向が見られる。

親からのサポートについて、有配偶の場合、回答者は悩みやグチを聞いてくれる情緒的なサポートや子どもの世話、家事の手助け等のサポートを自分の母親に頼っていることがわかる。

1.2.5 奈良市に期待することと女性が就労可能な環境

回答は「求人情報の提供」「働く市内女性のためのコミュニティづくり」「キャリアカウンセリング」が多いが、回答者は奈良市に対して多様な期待をもっていると見受けられる。

女性が就労可能な環境に関する自由記述では、①預け場所の乏しさ、②家事・育児の負担、③ワーク・ライフ・バランスの必要性を訴える意見が多数に上った。

2 政策的インプリケーション

女性活躍社会の実現のために、男女双方のワークライフバランスの推進が不可欠である。その実現のためには人々の意識の変革を目標とする「長期的な取り組み」と女性の過重負担を緩和する「短期的な取り組み」とを分けて考える必要がある。

「長期的な取り組み」とは仕組みを変え、人々の意識を変えることである。

男女の育児休業の取得、家事の共同負担、労働時間短縮によるワークライフバランスが当たり前とする意識の定着に向けた諸施策がこれに該当する。いずれも容易ではないが、本調査で明らかとなった男性育児休業取得の従業員／組織への肯定的効果は従業員及び企業の双方にワークライフバランス推進へのインセンティブを与えるものとして重要な事例であろう。

「短期的な取り組み」とは、雇用の均等な機会の提供、求職情報・求人情報のミスマッチの解消、女性の家事・育児負担の軽減につながる施策の推進。バンビーホームの入所条件緩和の検討や認可外保育を含めた幼児教育保育無償化対象の周知、病後児保育事業の拡大等である。

これらの実現のためには、女性就労促進政策と育児支援政策との緊密な連携が必要である。

企業と行政はすでに取り組んでいる女性活躍の推進や男女共同参画に向けた取り組みをいっそう推進させ、よりよい労働環境と家族で過ごす生活環境の双方を充実させることが求められる。