

## II 子育て女性の正社員再就職についての考察

### 1 事業所における子育て女性の正規雇用の状況（事業所調査から）

#### (1) 子育て女性の再就職の場は

過去3年間に、小学生までの子どもを育児中の女性（以下、「子育て女性」という。）を採用した事業所は回答を得た全事業所の4分の1であるが、子育て女性の採用数は女性正社員の採用総数の5%である（図 - 1 参照）。いったん職を離れた子育て女性の正規雇用としての再就職は非常に厳しい状況にあることがうかがわれるが、そうした中でも、従業員規模が小さな事業所は比較的子育て女性の採用割合が高い（図 - 2 参照）。

図 - 1 女性採用に占める子育て女性採用の状況（事業所と採用人数割合）

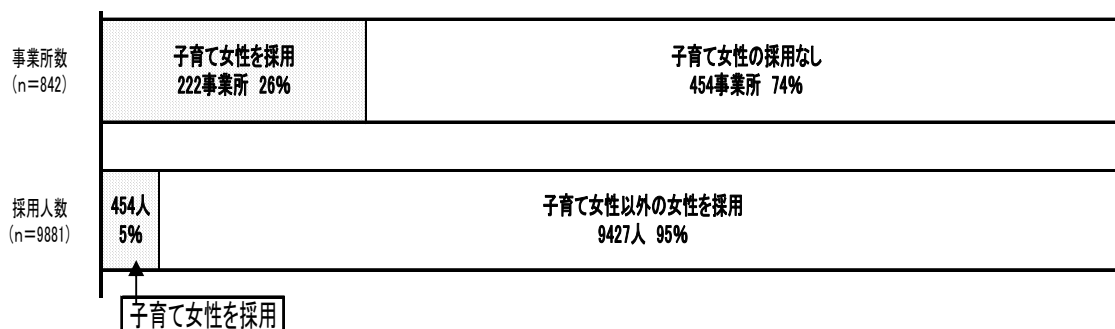
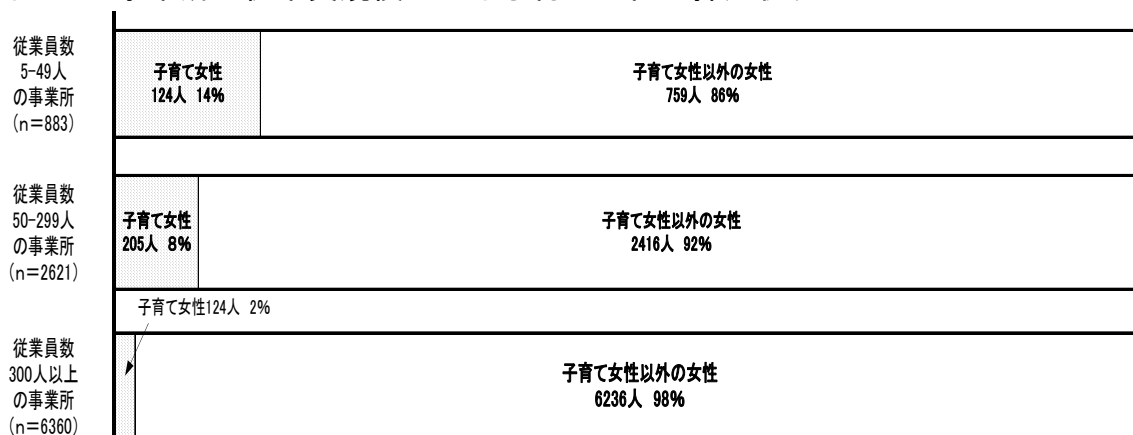


図 - 2 事業所の従業員規模による子育て女性の採用状況



#### (2) 子育て女性だから採用ができないのか

正社員の採用において、子育て中であっても、そのことは採用に関係ないとする事業所は回答を得た全事業所の半数を超えている。子育て女性の採用は難しいとする事業所は回答を得た全事業所の15%であり、過去3年間に子育て女性を採用したことがある事業所（以下、「子育て女性採用事業所」という。）に限れば、採用は難しいとする事業所は9%である（図 - 3 参照）。

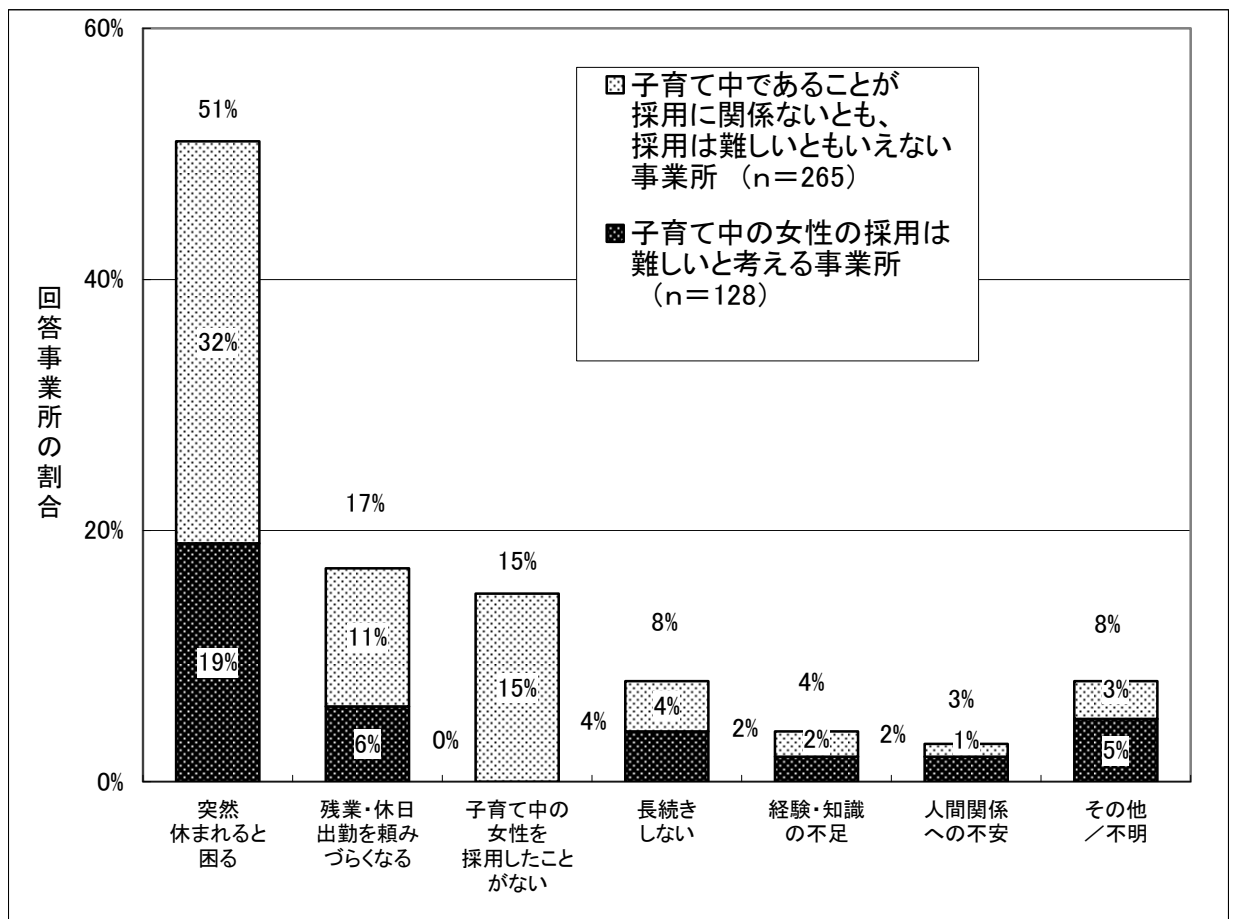
図 - 3 事業所の子育て女性の採用の考え方

全体 (n=842)	「子育て中」であることは採用と関係ない 53%	どちらともいえない 31%	採用は難しい 15%
上記のうち、 子育て女性 採用事業所 (n=222)	「子育て中」であることは採用と関係ない 66%	どちらともいえない 25%	採用は難しい 9%

(3) 子育て中の女性の採用が難しい理由は

子育て女性の採用に積極的でない理由は、子どものことで突然休まれると困るとい  
うものが半数あり、また残業や休日出勤を頼みづらくなるといった理由も多く、採用  
する側が女性の家事・育児を懸念して採用を控えていることがうかがわれる（図 - 4  
参照）。

図 - 4 子育て女性の採用が難しい理由（複数回答）



(※) その他には、深夜勤務が多いなど。

(4) 子育て女性の採用では何が重視されるか

事業所が子育て女性を採用するときには重視するポイントは、意欲・責任感との回答  
が約7割と最も多かった。

意欲・責任感以外のポイントについては、製造業では職務経験が重視され、サービ  
ス業では出勤の確実さが重視され、情報通信業では技術・知識が重視されるなど、業  
種分野によって違いが見られる（図 - 5 の各図参照）。

図 - 5 子育て女性を採用する上で重視すること（複数回答）

<子育て女性採用事業所（n=222）>

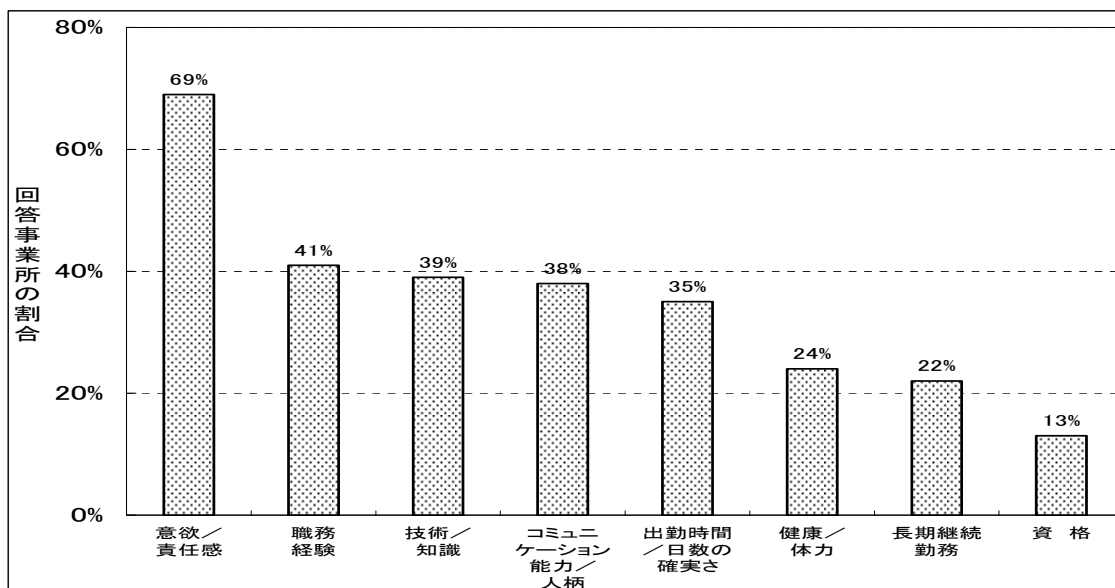


図 - 5 - 1 子育て女性を採用する上での「意欲・責任感」の重視度

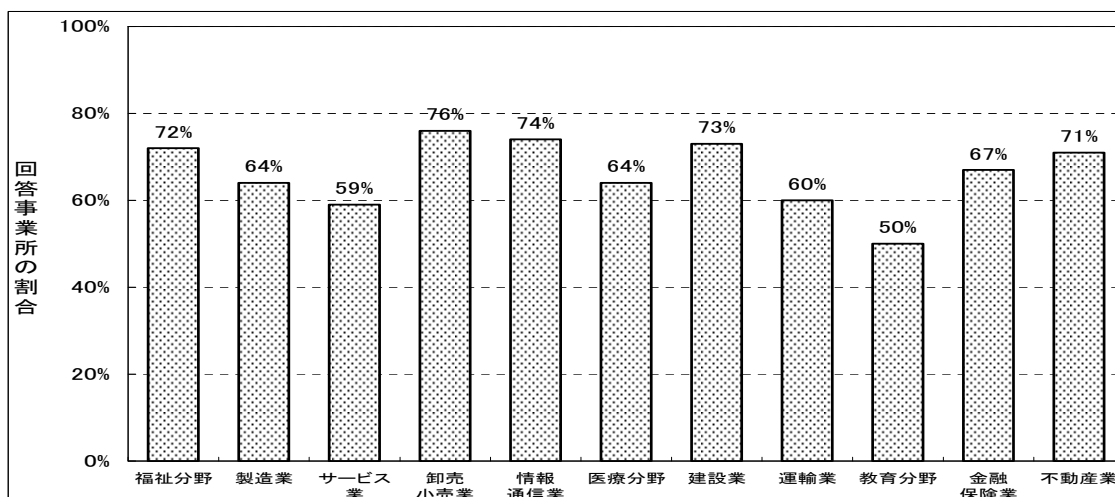


図 - 5 - 2 子育て女性を採用する上での「職務経験」の重視度

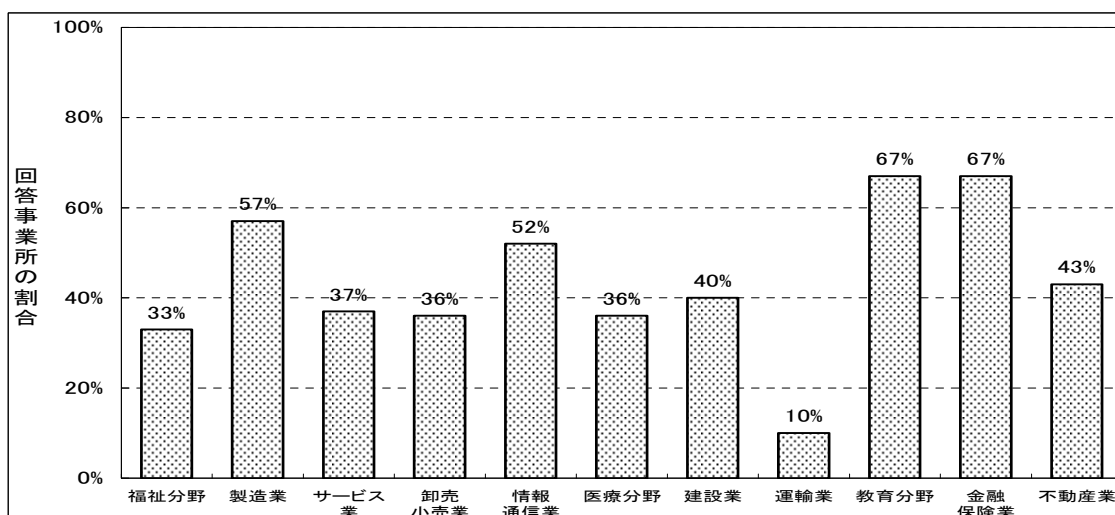


図 - 5 - 3 子育て女性を採用する上での「技術・知識」の重視度

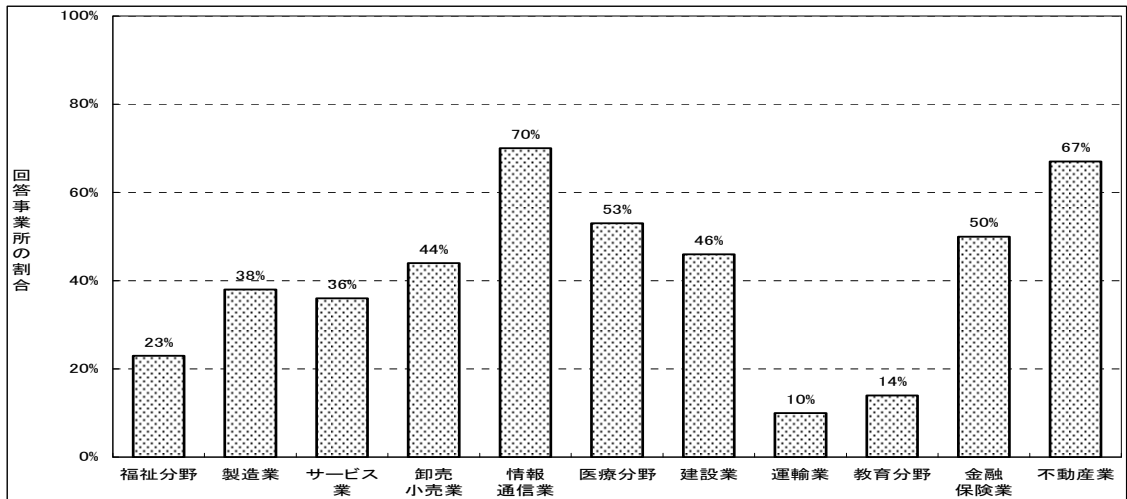


図 - 5 - 4 子育て女性を採用する上での「コミュニケーション能力・人柄」の重視度

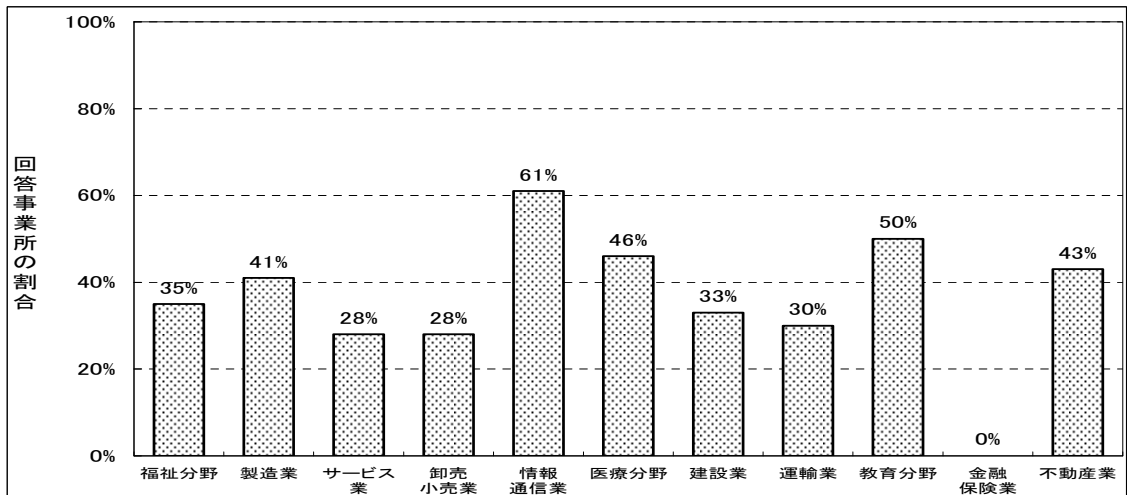


図 - 5 - 5 子育て女性を採用する上での「出勤の確実さ」の重視度

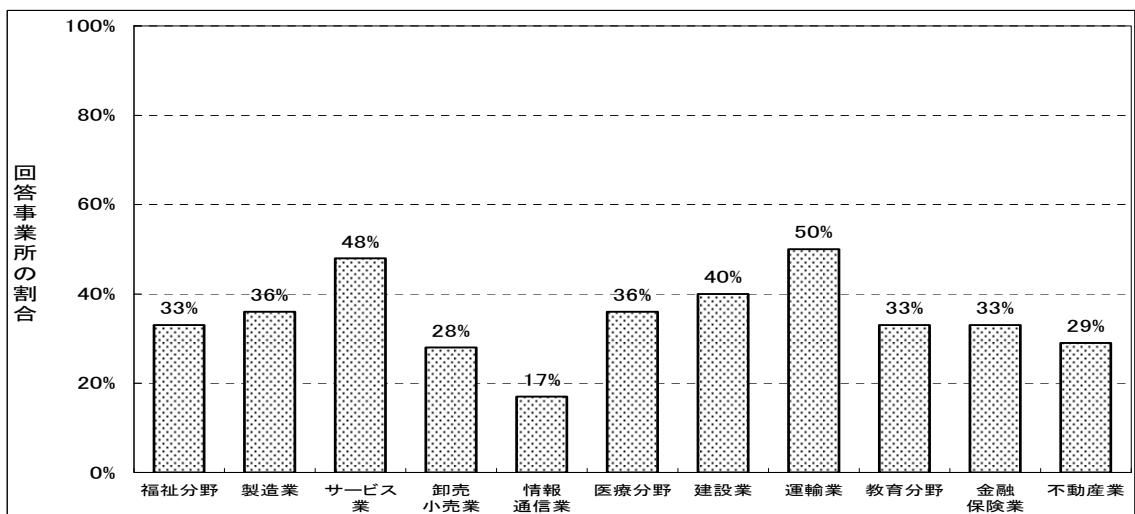


図 - 5 - 6 子育て女性を採用する上での「健康・体力」の重視度

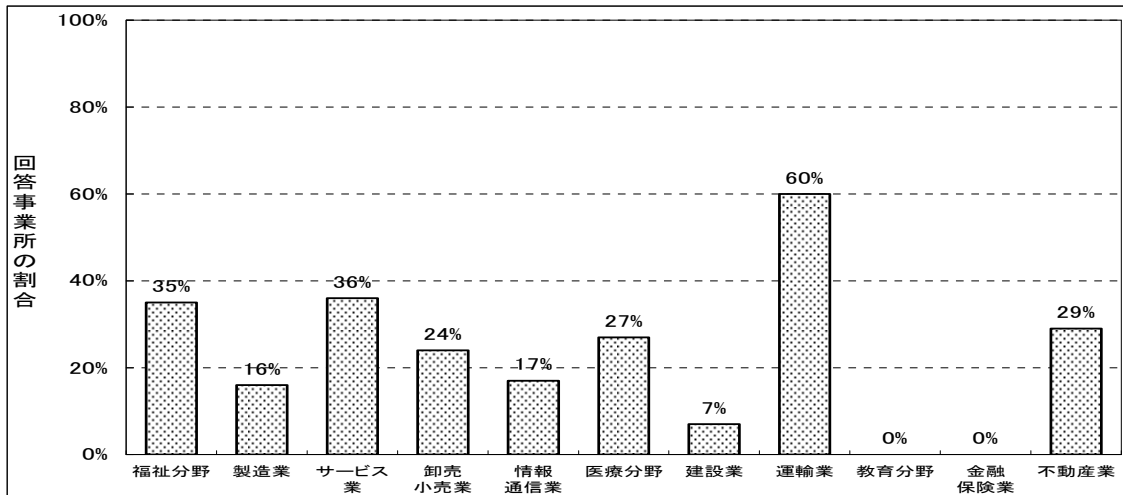


図 - 5 - 7 子育て女性を採用する上での「長期勤続ができること」の重視度

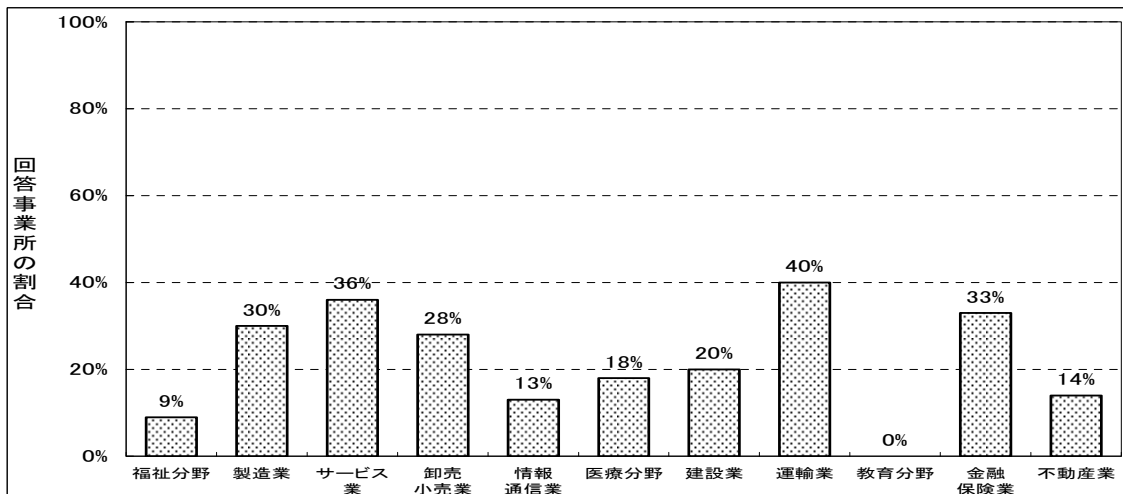
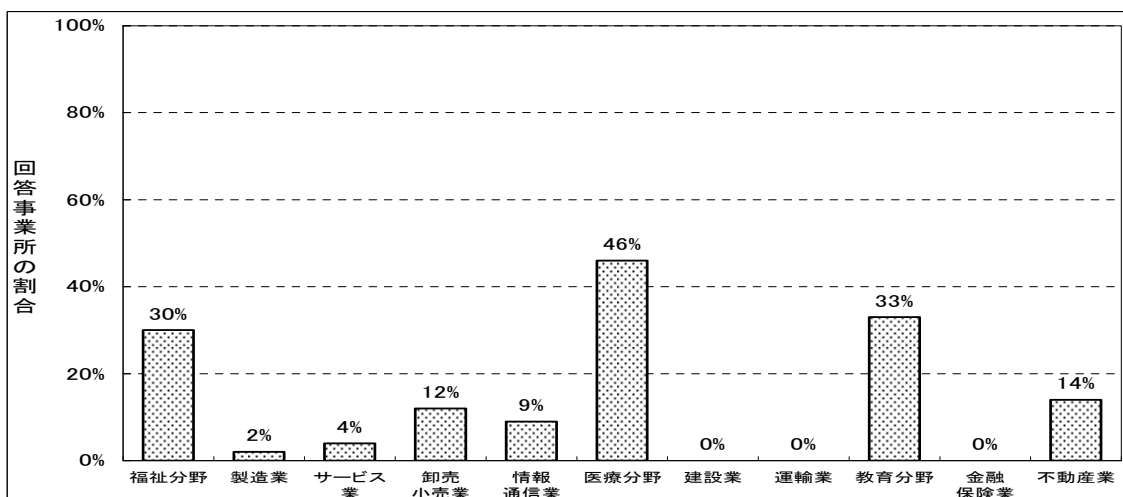


図 - 5 - 8 子育て女性を採用する上での「資格」の重視度



(5) 子育て女性が働き続けるには

事業所の働く女性への配慮は、子育て女性採用事業所の方が進んでいる（図 - 6 - 1）。また、従業員数300人以上と300人未満の事業所で比べると、300人以上の事業所の方が進んでいるという結果となった（図 - 6 - 2 参照）。

子育て女性採用事業所が行っている働く女性への配慮では、従業員数300人未満の事業所（中小規模の事業所）では、休暇をとりやすくする職場環境づくりや、子の看護休暇という点に力を入れている事業所が多い。しかし、従業員数300人以上の事業所（大規模事業所）では、子の看護休暇のほか、育児休業の取りやすさ、勤務時間の柔軟さという点に配慮している事業所が多いという状況が見られる（図 - 7 参照）。中小規模の事業所が、子育て女性の有力な再就職の場となっていることから、子育て女性が働きやすい環境づくりに向けて、地域の中小企業により一層の理解と協力を求めていく必要がある。また、大規模事業所で、より多くの子育て女性の採用が行われれば、女性の能力活用が進むことになると考えられる。

図 - 6 - 1 働く女性への配慮の状況 <全回答事業所 (n=842)>

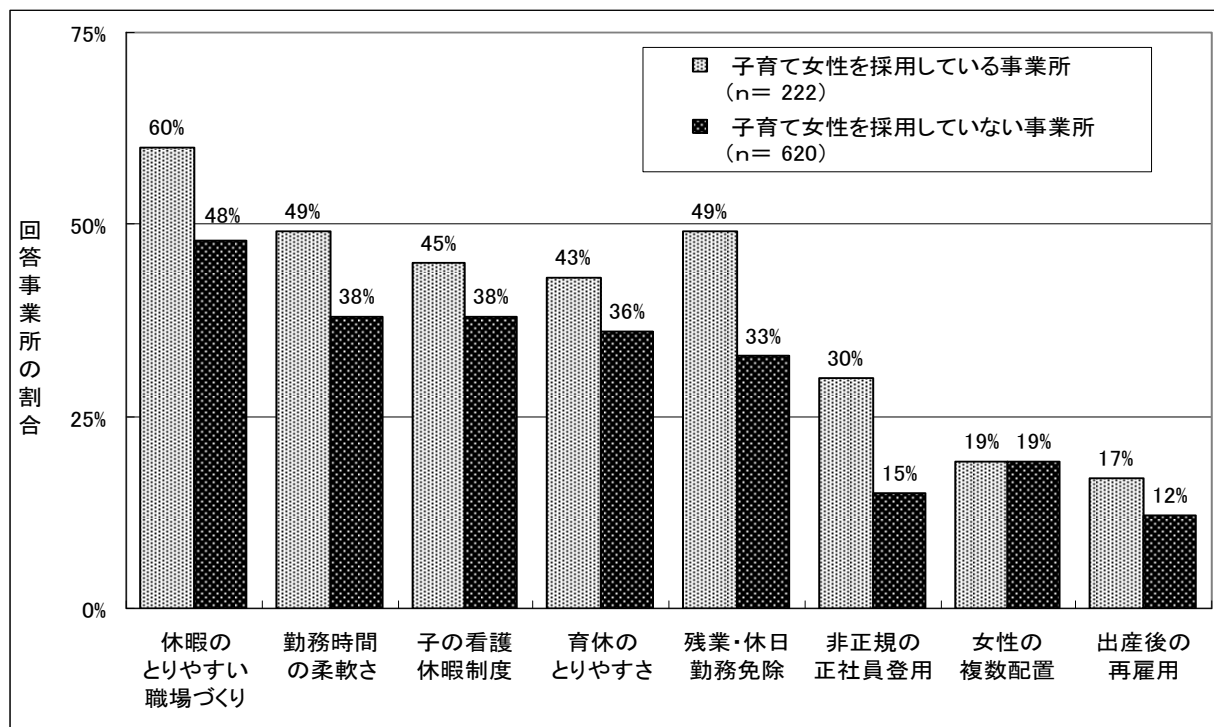


図 - 6 - 2 働く女性への配慮の状況 <全回答事業所 (n=836)>

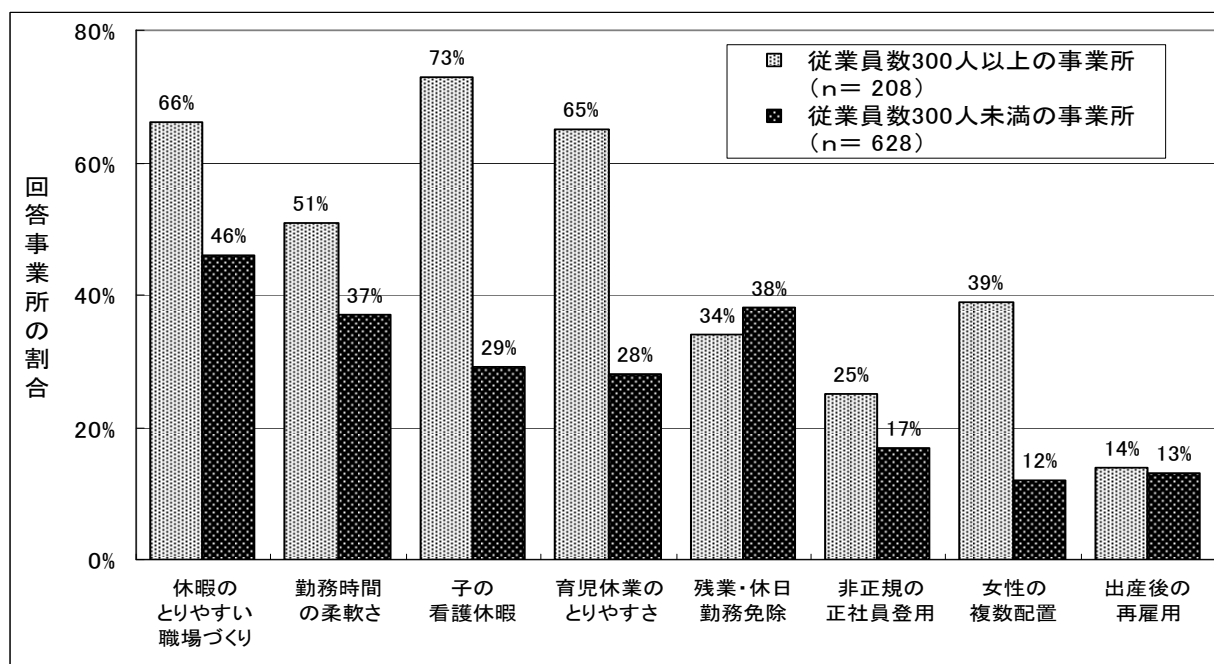
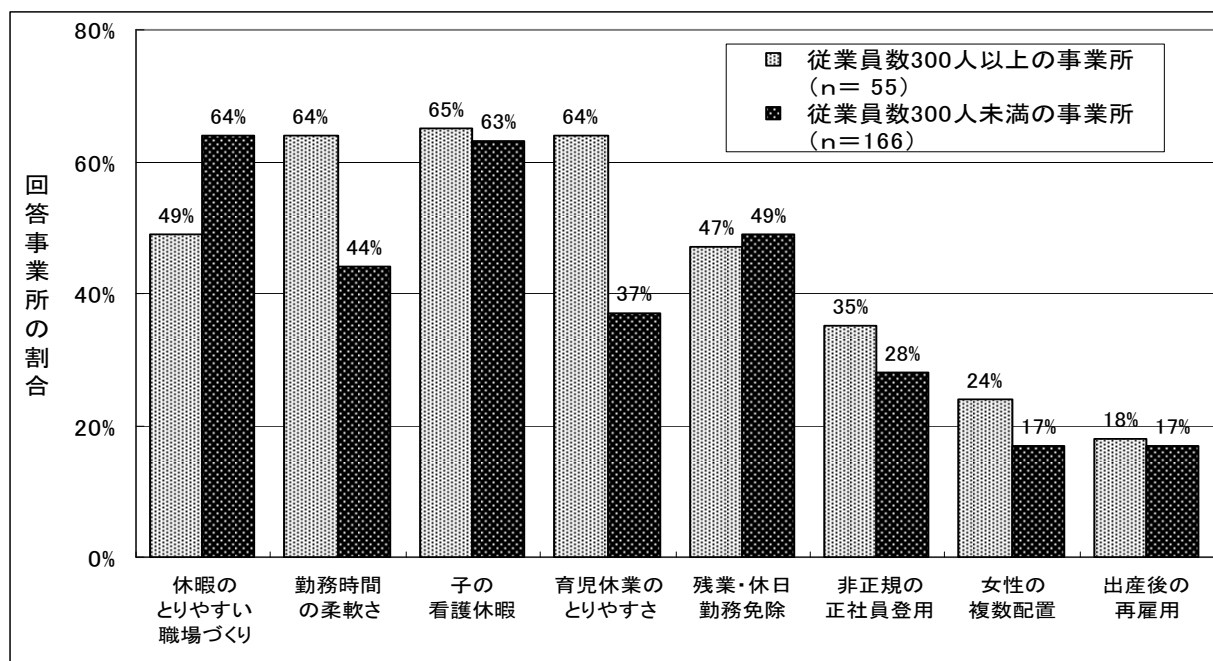


図 - 7 働く女性への配慮の状況 <子育て女性採用事業所 (n=221)>



(6) 企業の求人（正社員）情報はどこに

事業所が行う求人情報の提供方法は、ハローワーク、ホームページの利用が多い（28頁参照）。しかし、求人情報の提供方法は事業所規模により異なっており、子育て女性の採用数が最も多い従業員数50～300人未満の子育て女性採用事業所に限れば、ハローワークの利用が約8割と圧倒的に多いが、新聞折込みやホームページといった方法を利用する事業所も少なくない。従業員数50人未満の子育て女性採用事業所では、ハローワークが約7割、新聞折込みと求人情報誌が約3割であるが、縁故・知人と答えた事業所も約4分の1を占めている（図 - 8 参照）。

図 - 8 従業員数300人未満の子育て女性採用事業所の求人方法

