

2015年8月27日
 株式会社 リクルート ジョブズ


-千葉県中小企業における既婚女性（主婦）の就業実態調査- <事業所編> 5割以上の企業が「勤務日」「時間」の工夫に取り組む

株式会社リクルートジョブズ(本社:東京都中央区、代表取締役社長:柳川昌紀)の調査研究機関「ジョブズリサーチセンター(<http://jbrc.recruitjobs.co.jp/>)」は、千葉県中小企業団体中央会の協力のもと、2015年6月に「千葉県中小企業における既婚女性(主婦)の就業実態調査<事業所編>」を実施しましたので、ご報告いたします。

※本調査は経済産業省補助事業「平成26年度補正地域中小企業・小規模事業者人材確保等支援事業」の補助を受けて実施いたしました。

結果概要

[採用]

- 既婚女性(以下、主婦)の採用が「積極的」または「どちらかといえば積極的」であるのは、雇用形態別にみると、正社員・正職員34.2%、契約社員26.7%。それに対し、パート・アルバイトは54.5%と半数以上の企業が積極的に採用している。(P3)
- 主婦を積極的に採用する理由に「今後の労働力不足に備えた人材戦略のため」が1割強(正社員・正職員12.0%、パート・アルバイト15.0%)となった。1割強は人材戦略として主婦を積極的に採用している。(P3)

[人材活用]

- 主婦を対象とした人材活用の状況は「非常に活用できている」34.9%、「どちらかといえば活用できている」36.1%をあわせた7割以上が活用できている(以下、活用できている計)。一方、「どちらかといえば活用できていない」「まったく活用できていない」をあわせると、活用できていないのは1割未満にとどまる(以下、活用できていない計)。(P4)
- 従業員が活躍できるように「学校行事による早退、通院など本人の休日希望にあわせた勤務体系」を工夫しているのは55.1%。人材活用の状況が「活用できている計」の場合は63.5%、「活用できていない計」の場合は18.8%であり、人材活用の状況により差がみられる。(P4)
- 主婦の経験、能力・スキルで最も役立つのは「実務の経験」61.8%、続いて「協調性」50.6%、「一般常識・教養」50.4%が上位に挙げられた。(P5)

[今後の予定]

- 採用の見通しは主婦を「積極的に採用」21.8%、「どちらかといえば積極的に採用」21.4%となった。全体の4割以上が主婦を積極的に採用する見通しであり、企業の採用全体の見通しと大きな差はみられない。(P5)

調査概要

調査目的	千葉県の中企業における既婚女性(主婦)の就業実態を把握すること
調査方法	郵送調査(調査会社:株式会社インテージ)
調査期間	2015年5月21日(木)~6月10日(水)
調査対象	千葉県内の中企業・小規模事業者* 2,500社 *主に従業員数5名~300名以下を対象としている
有効回答数	510社(回収率20.4%)

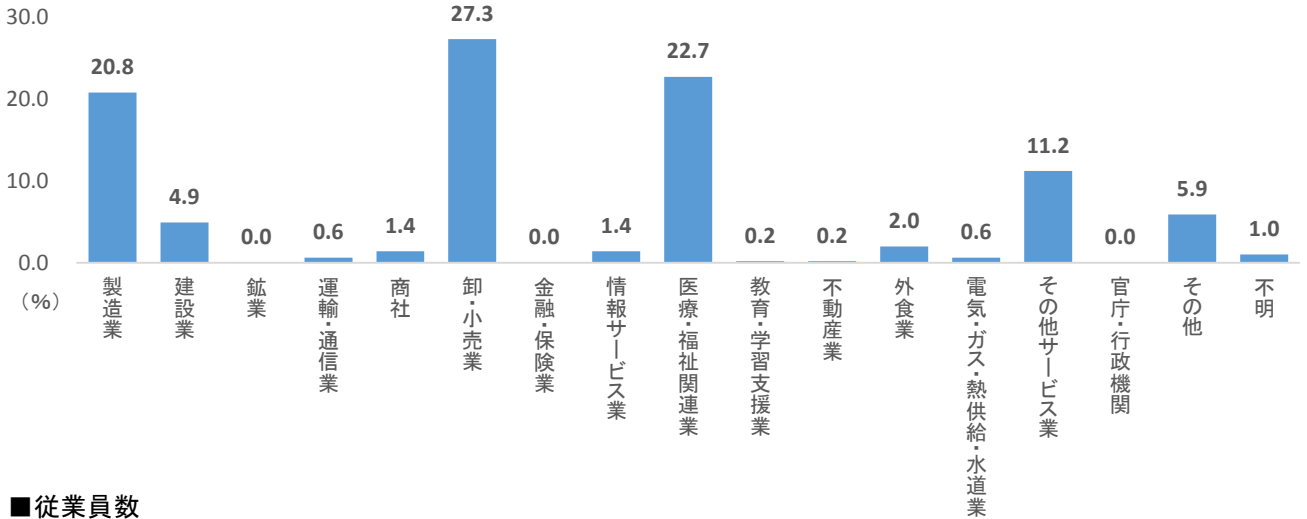
【本件に関するお問い合わせ先】
<http://www.recruitjobs.co.jp/RJB/contact.html>

[基本情報]

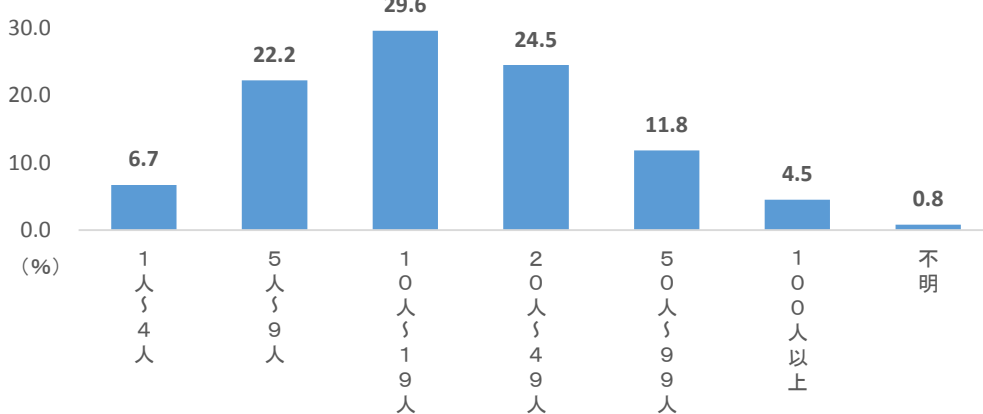
業種は「卸・小売業」「医療・福祉関連業」「製造業」で全体の7割を占める。従業員数は「10人～19人」が3割弱、「5人～9人」「20人～49人」が2割強、「50人～99人」が1割と続く。

調査回答時点の従業員数過不足感は「正社員・正職員」「パート」に対し3割が不足を感じている。

■業種

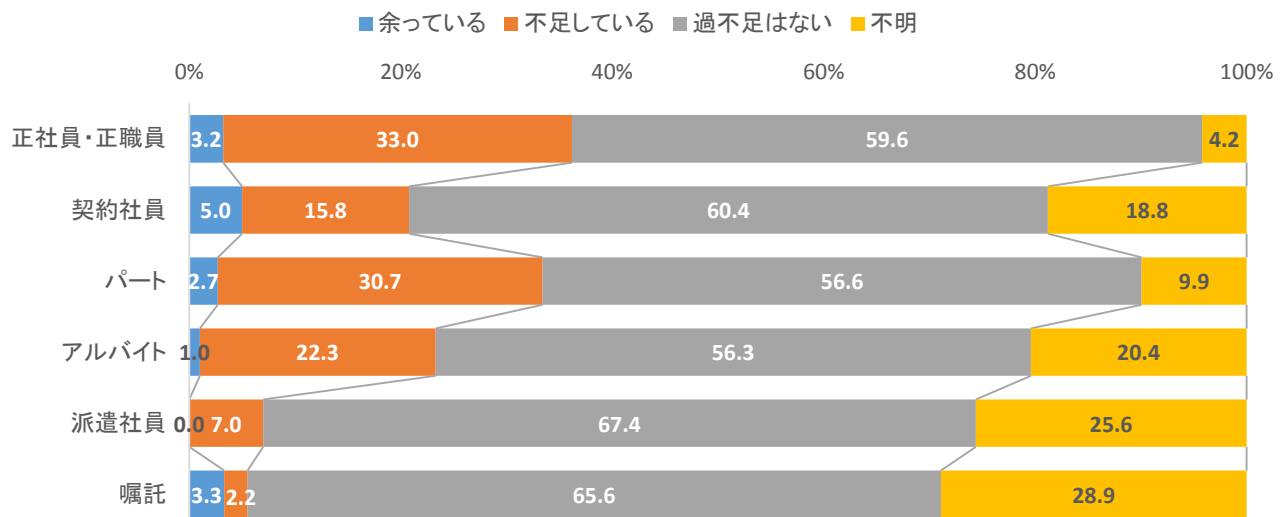


■従業員数



■従業員数過不足感

(対象雇用形態ありベース*: 正社員・正職員n=497、契約社員n=101、パートn=332、アルバイトn=103、派遣社員n=43、嘱託n=90)



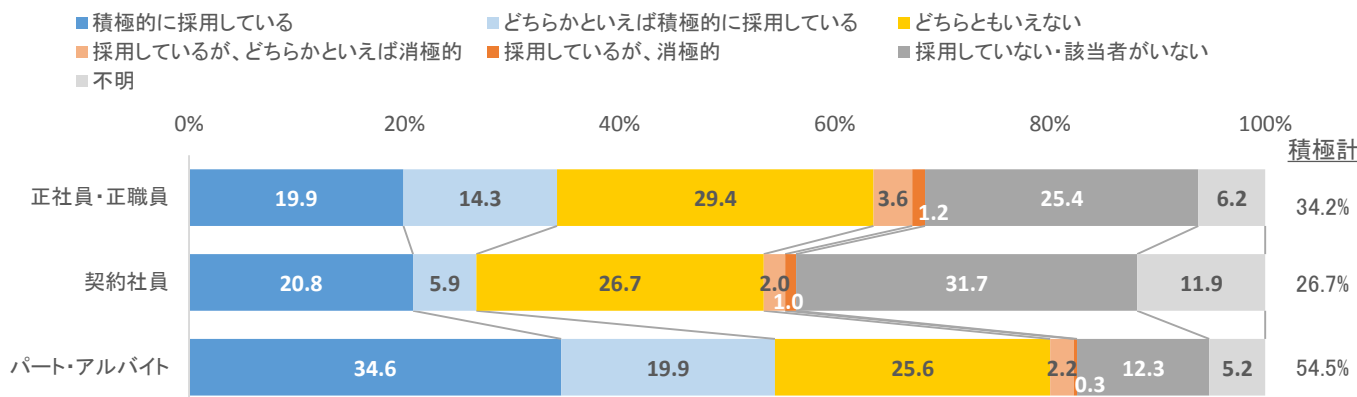
*該当する雇用形態の従業員が在籍する企業のみを対象としている。以下、同じ。

[採用]

■既婚女性(主婦)の採用意識

(対象雇用形態ありベース: 正社員・正職員n=497、契約社員n=101、パート・アルバイトn=367)

既婚女性(以下、主婦)の採用が「積極的」または「どちらかといえば積極的」であるのは、雇用形態別にみると、正社員34.2%、契約社員26.7%。一方、パート・アルバイトは54.5%と半数以上が積極的に採用している。パート・アルバイトは「採用していない・該当者がいない」が12.3%にとどまる。

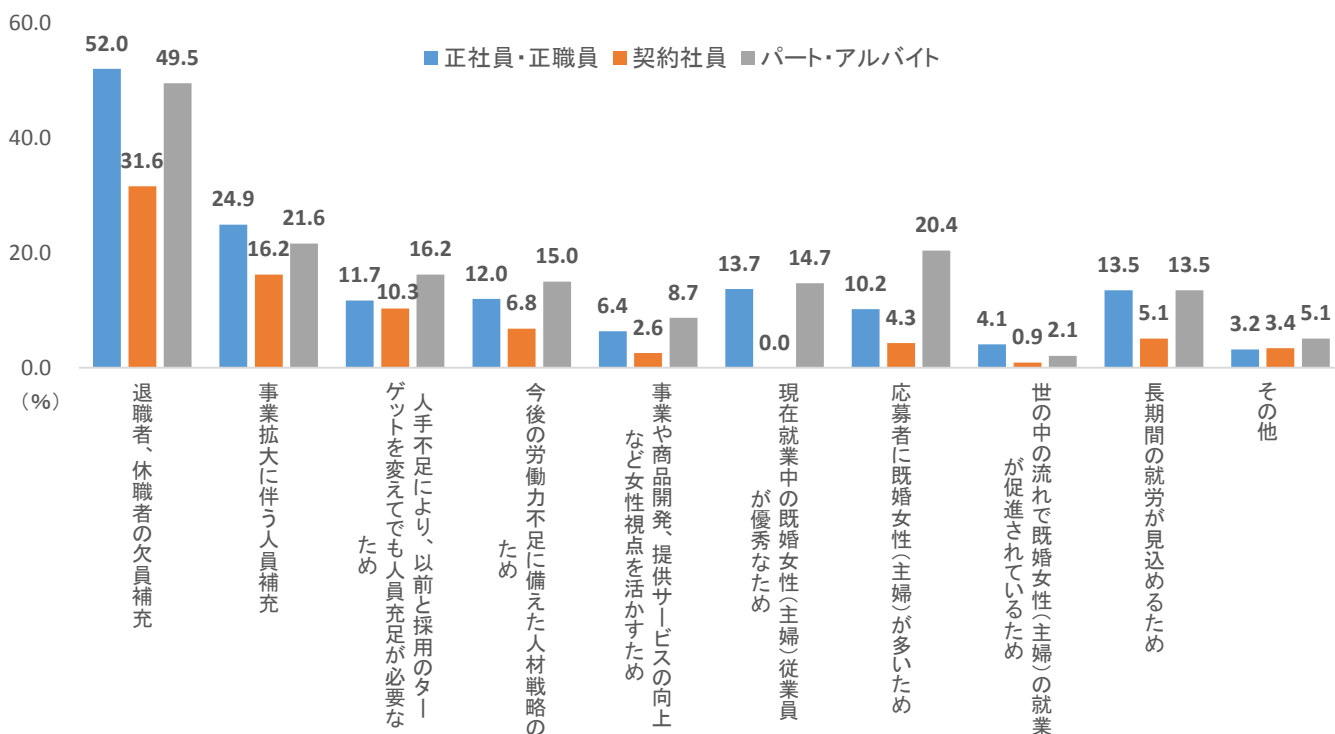


Q: 既婚女性(主婦)を採用する意識として、貴社の実態に最も近いものを雇用形態ごとにひとつお選びください。(単一回答)

■積極的に採用する理由

(対象雇用形態ありかつ積極採用ベース: 正社員・正職員n=342、契約社員n=117、パート・アルバイトn=333)

主婦を積極的に採用する理由は欠員補充のほか、「今後の労働力不足に備えた人材戦略のため」(正社員・正職員12.0%、パート・アルバイト15.0%)や「現在就業中の既婚女性(主婦)従業員が優秀なため」(正社員・正職員13.7%、パート・アルバイト14.7%)など、1割強は人材戦略として主婦を積極的に採用している。



Q: 既婚女性(主婦)を採用する理由としてあてはまるものを雇用形態ごとにすべてお選びください。(複数回答)

【人材活用】

■既婚女性(主婦)を対象とした人材活用の状況

(全体n=510)

主婦を対象とした人材活用の状況は「非常に活用できている」34.9%、「どちらかといえば活用できている」36.1%をあわせた7割以上が活用できている(以下、活用できている計)。一方、「どちらかといえば活用できていない」「まったく活用できていない」をあわせると、活用できていないのは1割未満にとどまる(以下、活用できていない計)。

■非常に活用できている ■どちらかといえば活用できている ■どちらともいえない
■どちらかといえば活用できていない ■まったく活用できていない ■不明



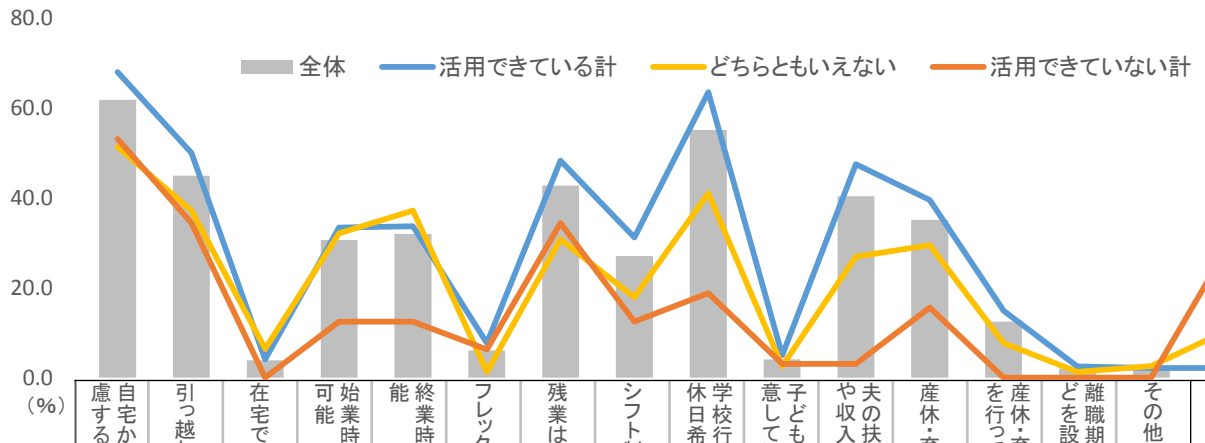
Q: 現在、貴社における既婚女性(主婦)の活用状況について、最も近いものをひとつお選びください。(単一回答)

■工夫している人事制度、雇用管理(全従業員対象)

(全体n=510、活用できている計n=362、どちらともいえないn=78、活用できていない計n=32 ※不明n=38はグラフ省略)

従業員が活躍できるようにしている工夫は「自宅から通勤できる範囲での配属を考慮する」61.8%、「学校行事による早退、通院など本人の休日希望にあわせた勤務体系」55.1%など、場所や勤務日・時間などが上位に挙げられた。

人材活用の状況別にみると、全体的に「活用できている計」が「どちらともいえない」や「活用できていない計」を上回る傾向があり、多岐にわたって工夫している状況がうかがえる。「学校行事による早退、通院など本人の休日希望にあわせた勤務体系」に工夫しているのは、「活用できている計」の場合は63.5%、「活用できていない計」の場合は18.8%と差がみられる。



Q: 従業員が活躍できるように工夫している人事制度、雇用管理について対象者ごとにあてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

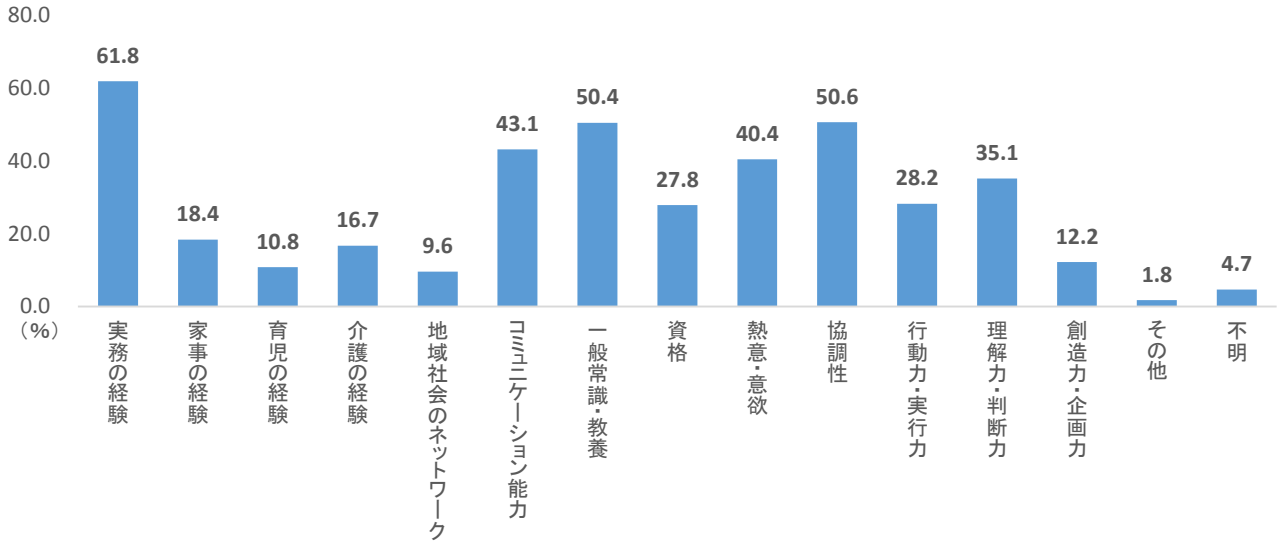
(%)

[人材活用]

■既婚女性(主婦)の経験、能力・スキル

(全体n=510)

主婦の経験、能力・スキルで最も役立つのは「実務の経験」61.8%、続いて「協調性」50.6%、「一般常識・教養」50.4%が上位に挙げられた。



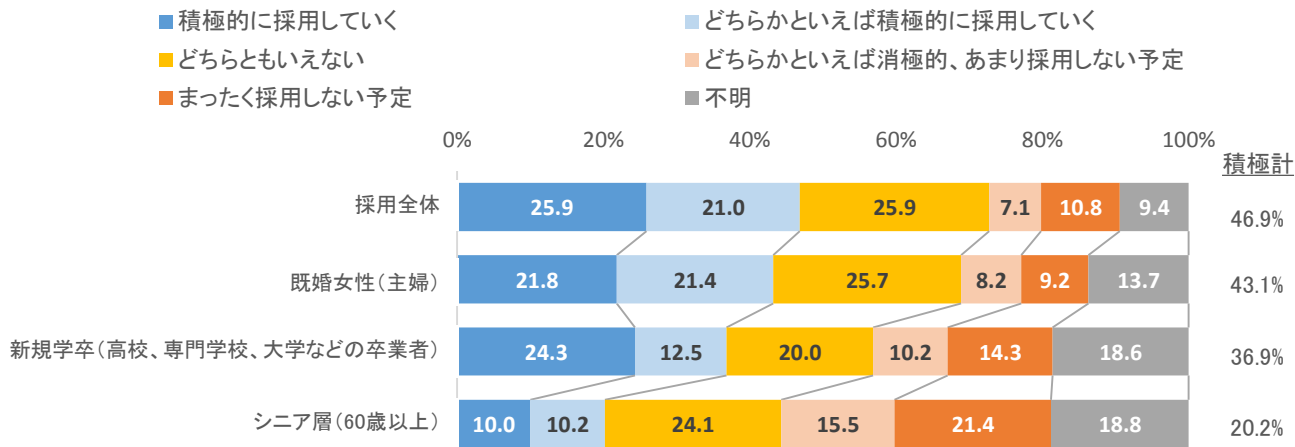
Q: 既婚女性(主婦)のどのような経験、能力・スキルが貴社に役立つと思われますか。あてはまるものすべてお選びください。(複数回答)

[今後の予定]

■採用の見通し

(全体n=510)

採用の見通しは主婦を「積極的に採用」21.8%、「どちらかといえば積極的に採用」21.4%となった。全体の4割以上が主婦を積極的に採用する見通しであり、採用全体の見通しと大きな差はみられない。



Q: 今後(2015年6月以降)の予定について教えてください。貴社の採用の見通し(計画)について、採用全体および既婚女性、新規学卒、シニア層ごとに最も近い対象者をそれぞれひとつお選びください。(単一回答)



『Iction!』は「子育てしながら働きやすい世の中を、共に創る」を目指し、「はたらく育児」を応援していくプロジェクトです。本プロジェクトでは子どもを持つ女性の声をもとに、3つの注力テーマを決定しました。

①妊娠・出産時に辞めなくて済む ②育児と仕事の両立によるストレスを減らす ③無理なく始められる仕事をつくる
私たちはこのプロジェクトに賛同いただける行政、企業、NPO等の方々と共働しながら、働く意欲を持つ子育て世代の就業の実現を目指します。

<http://www.recruit.jp/company/csr/contribution/iction/>