

# 再就職して働く女性が 働き続け、活躍できる 職場づくりのススメ

企業経営者  
必見!

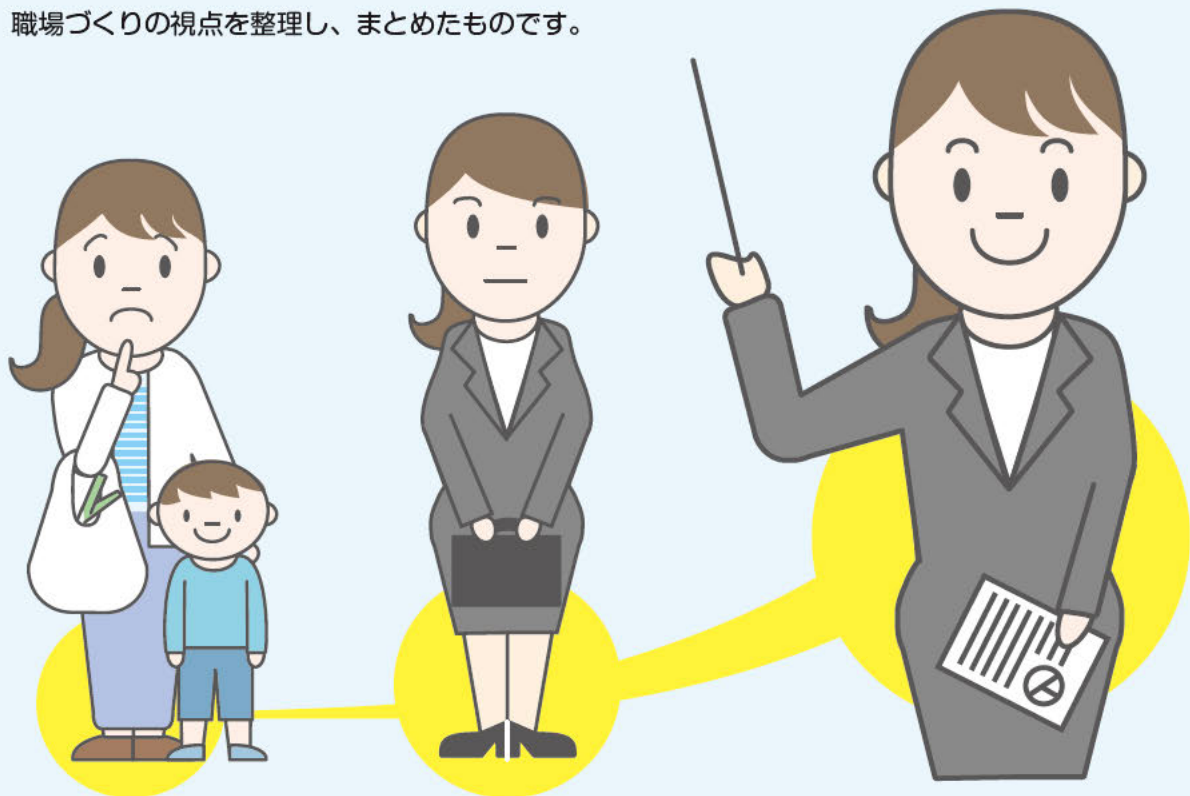
人材確保に向け、出産・育児等で離職した女性が  
再チャレンジし、定着し、そして活躍できる  
職場環境を整えましょう!

妊娠・出産後、育児休業を経て働き続ける女性が増えている一方で、子どもが小さいうちは仕事から離れ、子育てが一段落したら再就職をしたいと考える女性も多くなります。しかしながら、女性が再就職を希望しても、希望どおりに働けないケースも少なくありません。

将来の労働力不足が懸念されるなか、企業には、女性が能力を発揮できる職場環境づくりが求められています。

このため、三重県では、平成28年度に、出産や育児等でいったん仕事から離れた女性の採用・定着・活用を目的として、県内の中小企業・小規模事業者に専門家を派遣し、“再就職して働く女性が活躍できる職場づくり”をテーマに職場環境の診断を行いました。

本パンフレットは、診断先企業で得られた声などを掲載するとともに、出産・育児等で離職した女性の能力の活用という観点から、企業の採用力強化や、女性が活躍できる職場づくりの視点を整理し、まとめたものです。



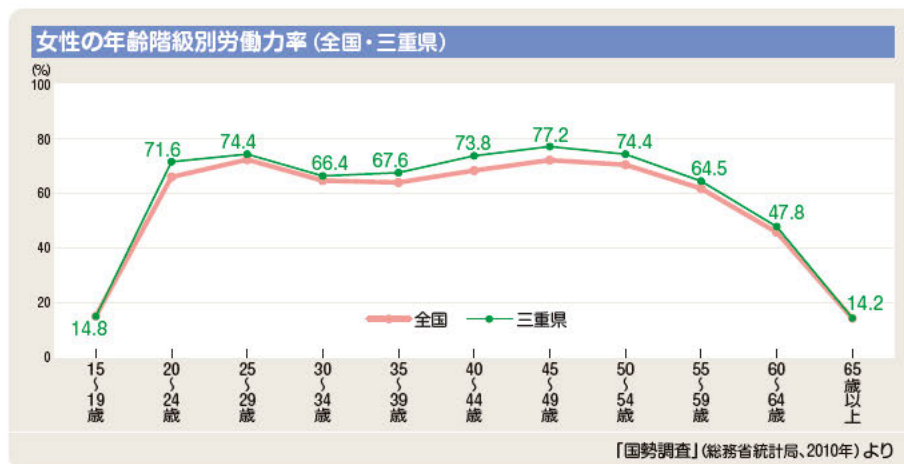
# 1

## 女性の再就職の現状

我が国の女性の労働力率(労働力人口の比率)は30歳代に低下し、40歳代で再び上昇する「M字カーブ」を描いており、三重県も同様の傾向がみられます。これは、出産期にいったん離職し、育児が落ち着いた時期に再び働き始める女性が多いためです。

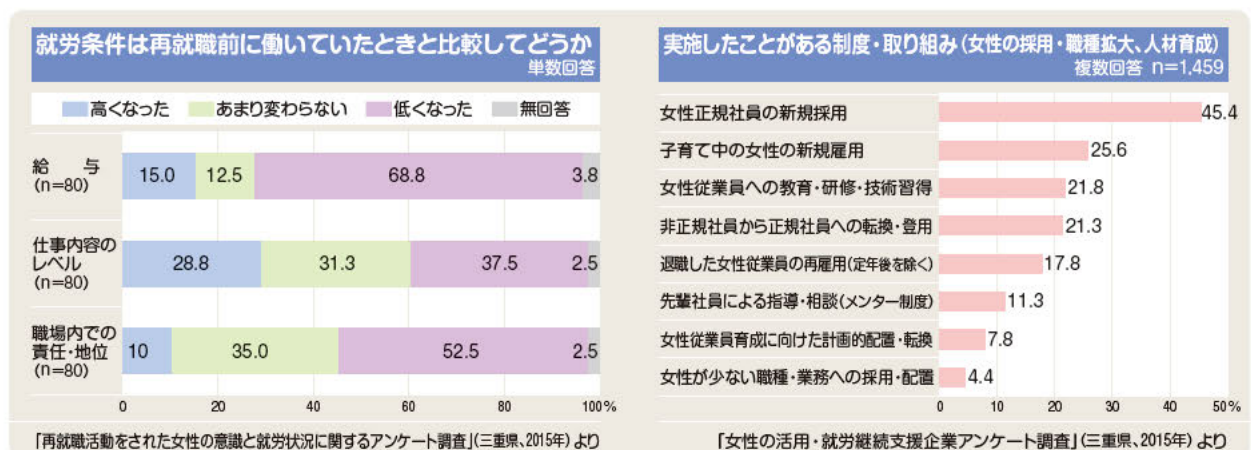
県が実施した子育て中の女性を対象にしたアンケート調査をみても、出産でいったん仕事を辞め、再び働くことを希望する割合が高いという結果が出ています。

これらのことから、労働力率のM字カーブは女性の希望に沿ったものとなっているともいえないかもしれませんが、一方、いったん仕事を辞めてしまうと、「正社員になれない」、「希望の職業に就けない」、「育児と両立できない」など、再就職にあたっては、多くの女性が自らの希望どおりの働き方ができていないのが実情です。



県が実施した再就職をした女性を対象にしたアンケート調査においても、正社員として働くことを希望しているものの、実際には希望通りに働けていない回答が目立ったほか(グラフ掲載は省略)、前職に比べて、給与、仕事内容のレベル、職場での責任・地位のいずれにおいても、「低くなった」との回答が目立っており、これらの結果からも、保有するキャリアを十分に発揮できていない女性が多いことがうかがえます。

一方で、県が実施したアンケート調査結果によると、県内企業における女性の採用・職種拡大・人材育成に関して、女性正社員の新卒採用と比較して中途採用や再雇用に関する取り組みの実施割合が低くなっており、再就職して働きたいと考えている女性に対する企業の取り組みは進んでいないのが現状です。



# 2

## 出産・育児等で離職した女性が応募しやすい採用活動をししましょう

出産・育児等で仕事を離れた女性は、「職場に馴染めるか」、「自らのスキルが通用するか」、「子育てとの両立が上手くできるか」、「ブランクを取り戻せるか」などと不安でいっぱいです。

再就職して働くことを希望する女性の採用に向けては、こうした不安を少しでも取り除いて応募しやすくすることが大切です。具体的には、自社の教育訓練制度や両立支援制度のほか、実際に子育てしながら働いている女性従業員や、中途採用の女性従業員が活躍していることについてアピールすることや、面接時に、これらを丁寧に説明することなどがあげられます。

また、下のようなアンケートを用いて、社内の意見を集めてはいかがでしょうか。安心して応募してもらうためのヒントが見つかるはずです。

### 採用力強化や従業員の定着率向上を目的とした従業員アンケートの一例

Q. 会社の採用力を高めていくために、あなたがこの会社に入社しようと思った時や、入社間もないころのことについてお答えください。

① あなたがこの会社に入社しようと思った一番の理由をお答えください(簡単に結構です)。

[ ]

② 入社前や入社間もないころに不安だったことや疑問に思っていたことをご記入ください(労働条件など)。

[ ]

③ この会社の採用活動についてお気づきのことがありましたらご記入ください。

[ ]

### ワンポイントアドバイス

- 社外への情報発信に際しては、厚生労働省のホームページ「女性の活躍・両立支援総合サイト (<http://positive-youritsu.mhlw.go.jp/>)」といった行政の支援ツールや認証・認定・表彰制度等を積極的に活用しましょう。
- 職場の雰囲気を気にする女性も多いので、社内を見学できる機会をつくるのも効果的です。
- 求職活動中の女性に直接アピールするために、行政や民間の人材派遣会社等が実施している女性向けの就職説明会などを活用する方法もあります。

### 診断先企業の声

- アンケートをして、思っていたよりも休みの取りやすさに関心があることに気づいた。



### 女性従業員の声

- 職場の雰囲気の良さや、経営者の人柄で決めました。
- 未経験でもできる仕事だと聞いて決めました。
- 通勤に便利ということも大事です。



# 3 採用した女性の不安を取り除く工夫をしましょう

誰しも、新しい職場に勤めることには不安を感じるものです。特に、離職期間が長い女性や子育て中の女性は、自分が周囲に迷惑をかけていないか不安になったり、引け目を感じたりしがちです。なかには、職場の人間関係に悩み、すぐ離職してしまったりするケースもみられます。

そのため、採用した人材がすぐに辞めてしまわないように、採用した従業員が職場に馴染むまでの間は、上司が定期的に面談をして悩みごとがないかを確認するなど、不安解消に努める必要があります。

また、職場で懇親会等を開催し、横のつながりを作る活動を行う企業もみられます。



## 診断先企業の声

● アンケート（前頁掲載）をして、思っていたよりも入社直後は不安に感じているのだと思った。



## 女性従業員の声

- みんなとうまくやっていけるだろうか。
- 子どもが小さいので休むことが多いけど、迷惑と思われていないだろうか。
- わからないことばかりだけど、会社に役立っているのだろうか。



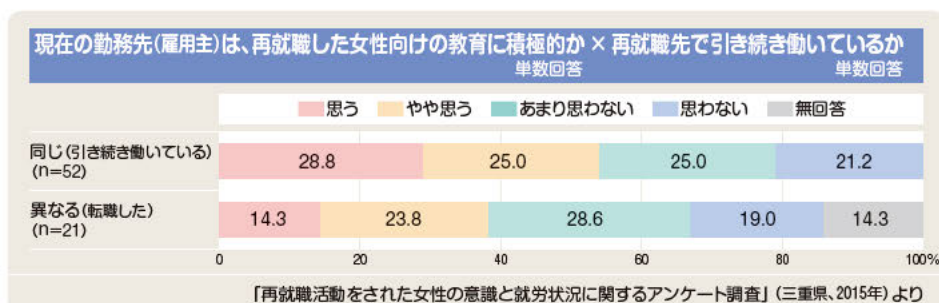
# 4 再就職して働く女性が活躍できるよう教育訓練を実施しましょう

再就職までのブランクを埋めるためにも、教育訓練は重要であり、入社後の計画的な人材育成は欠かせません。定期的に本人のスキルを再評価して、活躍の場を広げられるように継続的に教育訓練を実施しましょう。

また、県が実施した再就職をした女性を対象にしたアンケート調査では、再就職した女性向けの教育に積極的な企業で働く女性の方が、引き続き同じ職場で働いている傾向がみられ、教育訓練と人材の定着に相関関係がみられました。優秀な人材の定着の観点からも教育訓練が重要になります。

## ワンポイントアドバイス

● 現場任せにしておくと、育成が不十分になることが起こりがちです。経営者や総務・人事部門が育成のバックアップをするようにしましょう。



# 5

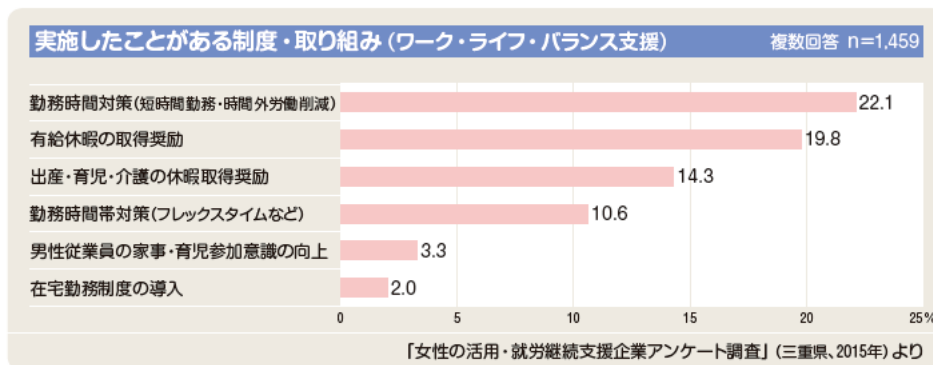
## 新たな制度の導入により、多様な働き方ができる職場環境づくりを進めましょう

再就職して働く女性の採用・定着のため、仕事と家庭生活が両立できる職場環境を整えましょう。

具体的には、時間外労働削減や有給休暇取得奨励のほか、育児休業や介護休業といった法律で定められた制度に加えて、様々な働き方ができるように、新たに時差勤務やフレックスタイム、在宅勤務といった制度の導入を進めましょう。

県が実施したアンケート調査結果で、県内企業の両立支援の取り組み状況をみると、勤務時間帯対策(フレックスタイムなど)については10.6%、在宅勤務制度については2.0%が実施実績ありとなっています。時間外労働削減等に比べると少数ですが、導入を進めている企業があることが確認できます。

専門家を派遣した診断先企業では、以前からフレックスタイム制度を導入していますが、今回の診断により、多くの女性従業員が制度の利用により仕事と家庭生活を両立しやすくなっていると感じているほか、制度があることを入社理由としている従業員がいることがわかり、制度導入が女性従業員の採用力強化や定着率向上に役立っていることが把握できました。



これら制度の導入にあたっては、従業員のニーズや現場の実情にあった制度を検討するとともに、導入することで起こりうる問題についても予め把握し、管理方法等を検討しておくことが大切です。

例えば、下のようなアンケートで、現場の意見を把握してはいかがでしょうか。

新たな制度導入の検討を目的とした従業員アンケートの一例(在宅勤務制度の場合)

Q. 在宅勤務制度についてお尋ねします。	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない
① 在宅勤務制度が利用できれば希望する	1	2	3	4
② 自分の仕事は、環境が整えば自宅でもできる業務だと思う	1	2	3	4
③ 制度を導入するための条件や、導入することによる問題点など、お気づきのことがありましたらご記入ください。	[ ]			

# 6 制度導入後は、定期的にその効果を確認し、必要な見直しを行いましょ

新たな両立支援制度の導入後は、定期的に利用状況を把握するとともに、問題が生じていないかを確認し、必要に応じて制度の見直しや運用面の改善を図りましょ。

なかには、現場上司が制度に対する理解がないために、ほとんど利用されていないケースや、職場のコミュニケーションに悪影響がでているといったケースもみられます。例えば、下のようなアンケートで、現場の意見を把握してはいかがでしょうか。

## 診断先企業の声

●制度を導入したことで、一部の従業員に業務が集中しやすくなっていることがわかった。



### 制度見直しを目的とした従業員アンケートの一例（フレックスタイム制度の場合）

Q. 現在、会社で導入しているフレックスタイム制度についてお尋ねします。

	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない
① この制度により、仕事と家庭（個人生活）が両立しやすくなっている	1	2	3	4
② この制度に対して上司の理解があり、利用しやすい。	1	2	3	4
③ 個人の勤務時間に対する裁量が十分に認められている	1	2	3	4
④ 勤務時間や休暇の管理は適切に行われている	1	2	3	4
⑤ 総労働時間が長くなることにつながってはいない	1	2	3	4
⑥ 季節的な繁忙期にも対応できている	1	2	3	4
⑦ 職場のコミュニケーションや協力体制に悪い影響はない	1	2	3	4

⑧ ①～⑦について、特に改善すべき事項など、日頃から感じていることがありましたらご記入ください。

[

]

# 7 家庭事情を理由に退社した女性従業員がカムバックしやすい職場環境づくりを進めましょ

仕事と家庭生活の両立に向けた取り組みを進めても、個々の家庭事情により、両立が困難になって退職する従業員もいます。

このような女性従業員が、復帰しやすい職場環境づくりを進めてはいかがでしょうか。長年、働いていた従業員であれば、退職前の業務経験を活かした活躍が期待できます。

また、復帰する際、退職前の階級（資格等級等）で復職できる制度を整備すれば、キャリアロスを感じることなく復帰することができるでしょう。

## 診断先企業の声

●退職した従業員の再雇用はこれまで考えたことがなかった。



## ワンポイントアドバイス

- 中小企業・小規模事業者が実施しやすい取り組みです。
- 退職した従業員に社内報やメールを送ることで、定期的に連絡をとっている企業もみられます。そのほか、社内イベントに参加を促したりするなどつながりを保つ工夫も考えられます。



## 女性従業員の声

●仕事は好きだけど、いつか家庭の都合で退職しなければならなくなるかも。復職できる制度があればなあ。



# 8

## 働き方に対するニーズを把握し、時代の変化に対応できる職場づくりを進めましょう

平成29年度税制改正において配偶者控除・配偶者特別控除の見直しが行われるなど、女性が就業調整を意識せず働くことができる環境づくりが進んでいます。

このような時代の変化にあわせて、企業も従業員の雇用制度を変えていく必要があるのではないのでしょうか。これまでのように画一的な雇用制度に固執していると、従業員がもっと働くことができる企業に転職してしまうことにもなりかねません。

正社員・非正規社員を問わず、働き方に対する個々の希望を定期的に把握し、必要に応じて社内制度の見直しを検討されてはいかがでしょうか。

### ワンポイントアドバイス

- 税や社会保険制度について正しく理解されていない方も少なくないので、これらを分かりやすく説明をするようにしましょう。
- フルタイム勤務への転換制度等がある場合には、定期的に呼びかけを行いましょ。



### 女性従業員の声

「103万円の壁\*」や「130万円の壁\*」がなくなればもっと働こうかな。



\* 配偶者の年収103万円が配偶者控除の対象となるかの境界で、130万円が配偶者自身で社会保険料を負担することになるかの境界となっている（ともに平成29年時点）。そのため、収入がこれら金額を超えないよう就業を調整する人も少なくない。

### パート従業員の就業調整に対する意識調査を目的としたアンケートの一例

① あなたの年収について、当てはまるものを1つ選択して数字に○をつけてください。	1. 103万円以下	2. 103万円超～130万円未満
	3. 130万円～150万円以下	4. 150万円超
② あなたはご自身の社会保険制度（厚生年金保険・健康保険）に加入したいですか。	1. 既に加している	2. 加入したい
	3. 加入したくない	4. よくわからない
③ 現在、年収を調整していますか。	1. はい	2. いいえ
④ 近年、国では「配偶者控除」等の見直しが議論されていますが、「103万円の壁」や「130万円の壁」、「150万円の壁」がなくなった場合、あなたはもっと働く時間を増やして、収入を増やしたいですか。	1. はい（希望の年収 万円）	2. いいえ

### おしらせ

三重県では、これまでも“女性が働きやすい職場づくり”をテーマに、以下の企業向けの啓発パンフレットを作成しました。県のホームページからダウンロードが可能です。本パンフレットとあわせてご活用ください。

- ① 女性の就労継続に向けた自社診断のススメ  
県のホームページ「三重の働き方改革」に掲載しています。
- ② 女性パート従業員が働き続け、活躍できる職場づくりのススメ  
県のホームページ「女性の就労支援」に掲載しています。



## ご報告

# 女性の再就職に関する サロンを開催しました!

三重県では、平成27、28年度に、「再就職して働く女性&これから働きたい女性のための働き方を考えるサロン」と題し、再就職してキャリアアップを目指す女性や、再就職を希望する女性を対象に、働き方について考えることを目的としたサロン(交流会)を開催しました。

当日は、キャリアコンサルタントの山口友美氏をコーディネーター(メイン講師)に、企業から派遣いただいたゲストスピーカー(再就職して活躍の場を広げられている女性従業員等)によるお話のほか、参加者との意見交換を行いました。

ゲストスピーカーからは、スキルアップや仕事と家庭の両立等について本人の体験談をお話いただきました。現在の仕事に就くことになったきっかけとして、“職場の上司の勧め”をあげる方が何名もいらっしゃいました。

再就職して働く女性はキャリアアップに戸惑いがちです。上司から後押しをするなど、きっかけづくりにも取り組んでみてはいかがでしょうか。



### 参加者からの意見(一部、抜粋)

- 働きやすい職場探しをする際、求人情報を見るときのコツは?
- (ゲストスピーカーの方が)現在の道を選択することになった決め手は?迷いはなかったの?
- 前職と違う仕事を選ぶことへの不安はなかったの?
- 仕事と育児の両立について、どのようにして職場の理解を得ているの?

### ゲストスピーカーからの意見(一部、抜粋)

- 自分のやりたいことを大切にしてほしい。やりたいことがあるのなら、家族や会社の上司にすなおに自分の気持ちを伝えるべきです。
- 前職と違う仕事で不安はあったが、誠実に頑張ればなんとかなるもの。まずは、行動することが大切。
- 職場や家庭への感謝を忘れないこと、協力してもらったら仕事でお返しをする気持ちをもつことが大事。

### ゲストスピーカーの派遣に ご協力いただいた企業

(五十音順、会場ごと)

ゲストスピーカーの派遣にご協力いただいた企業 (五十音順、会場ごと)	平成27年度		平成28年度
	四日市会場	津会場	
オーケーズデリカ株式会社 太陽化学株式会社 株式会社三重平安閣	中部電力株式会社三重支店 万協製薬株式会社 株式会社プラトンホテル	エイバックス株式会社 株式会社マルヤス ミナミ産業株式会社	