

# 主婦の採用推進に向けた課題と対策

**JBRC**  
JOBS Research Center  
PRODUCED BY RECRUIT

有期労働市場の今と未来を考える  
ジョブズリサーチセンター

2015.9.15  
宇佐川 邦子

 **RECRUIT**

# 第一部 国内における労働人口問題

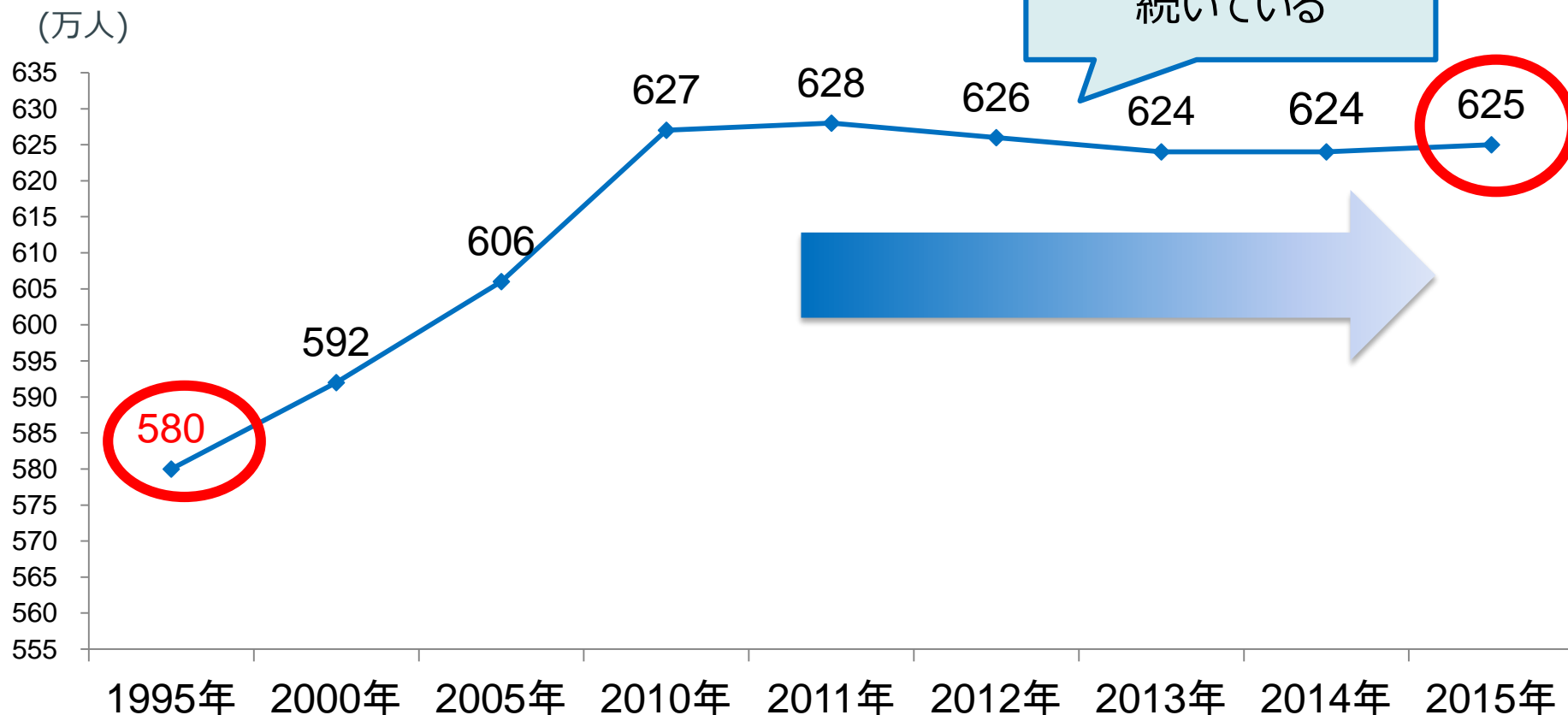
本資料では、講演資料より以下を割愛しています。

- 国内における労働人口問題 ～崩れる人口ピラミッド～
- 国内における労働力人口は減少
- 完全失業者数及び失業率は下降傾向
- 有効求人倍率は上昇一方

# ■ 千葉県の人口は横ばい

◆ 1995年から20年で約45万人増加しているが、ここ5年は横ばい

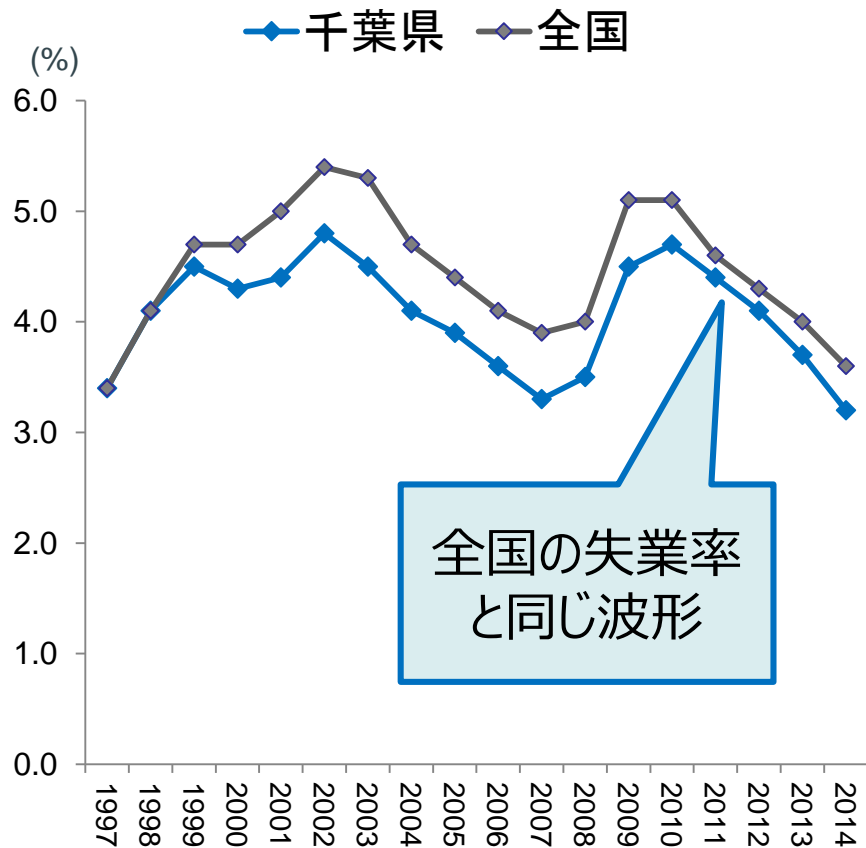
## 千葉県人口推移



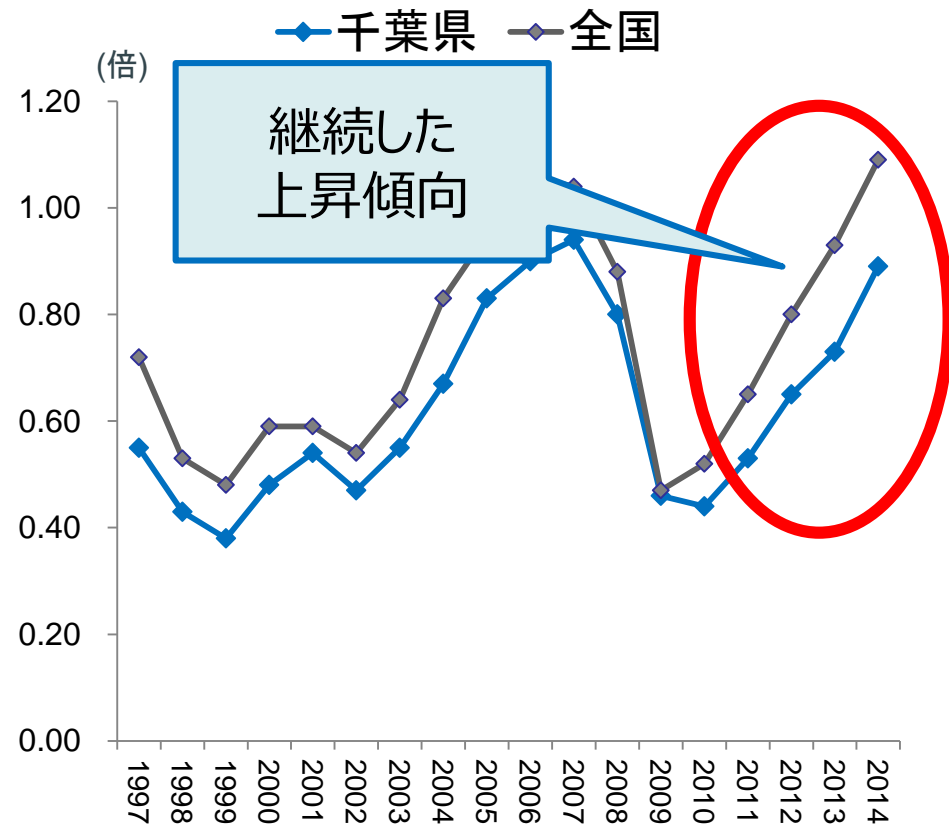
# ■千葉の完全失業率と有効求人倍率

◆完全失業率は減少傾向、有効求人倍率は上昇傾向

完全失業率



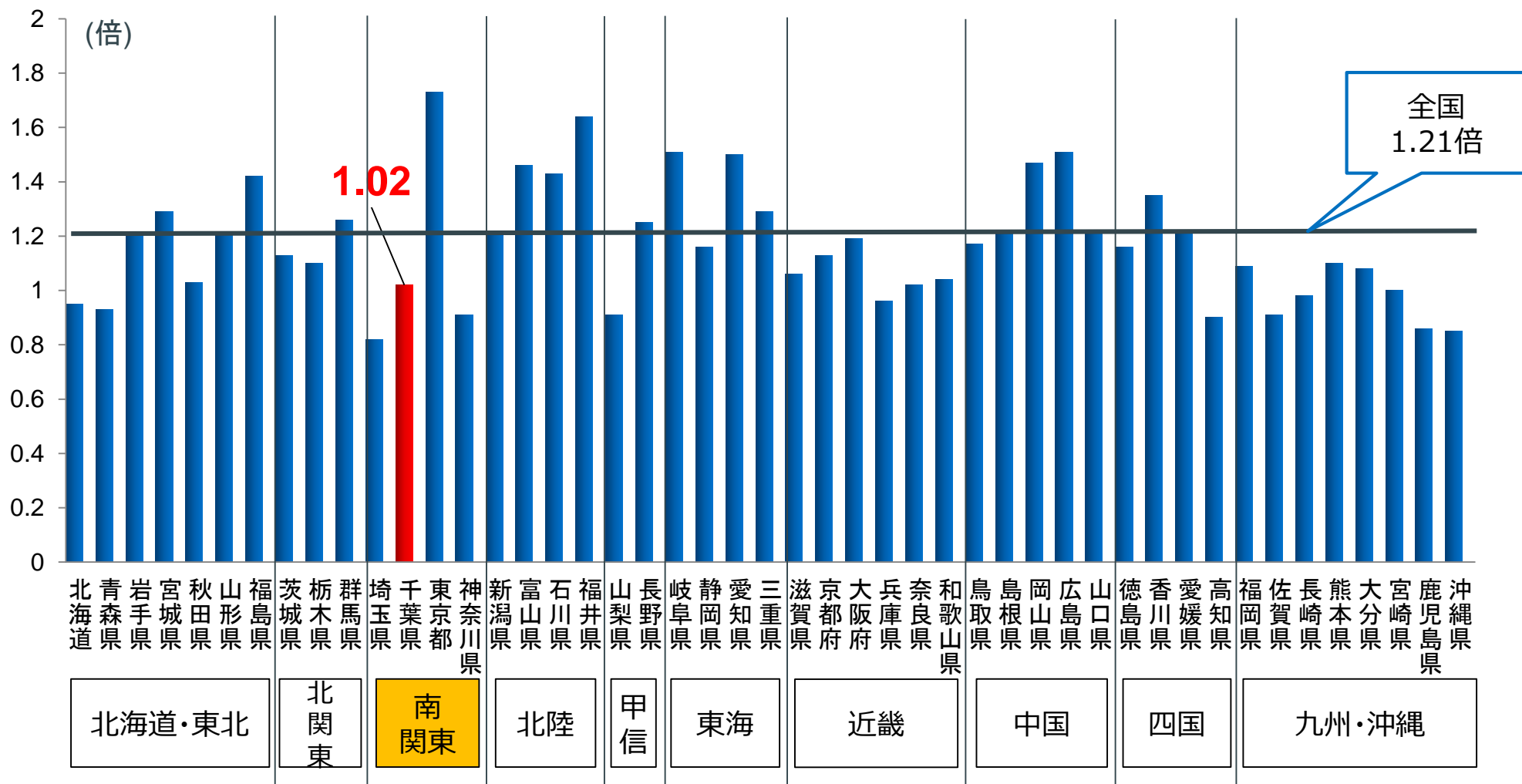
有効求人倍率



出典：総務省統計局「労働力調査」

# ■参考：都道府県別有効求人倍率

## 有効求人倍率(2015年7月)



出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」（職業安定業務統計）2015年7月

## まとめ

### 雇用課題

少子高齢化

人口減少

労働力人口  
減少

完全失業率  
低下

有効求人  
倍率上昇

### 結論

全産業で  
労働力の獲得競争が激化

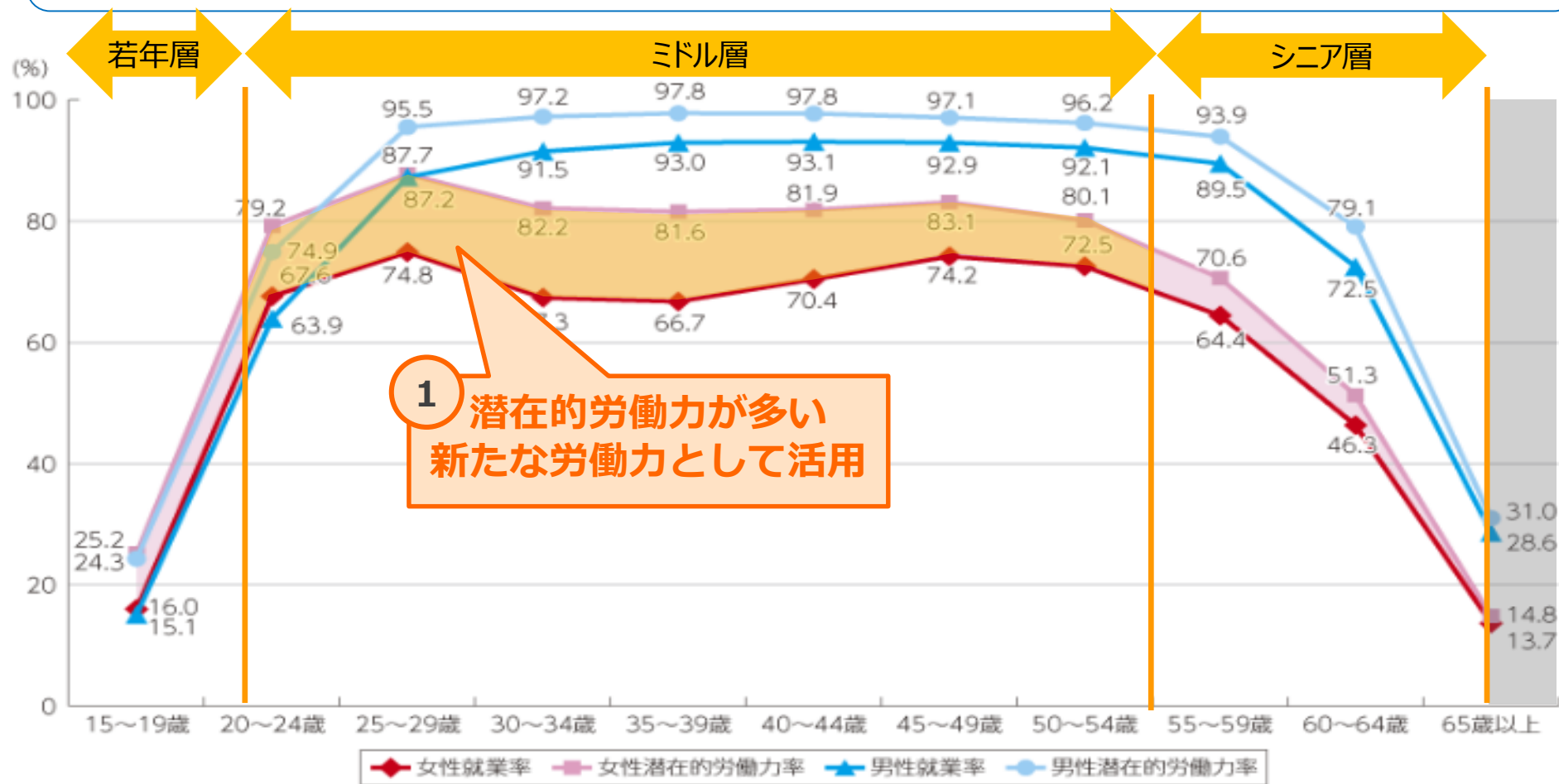
「潜在労働力の活用」と  
「従業員の定着促進」が  
より重要に…

---

## 第二部 新たな労働力について

# ■新たな労働力を生み出す人材源

## ◆就業率と潜在的労働力の差が大きいのは、女性のミドル層



※潜在的労働力率=(就業者+完全失業者+就業希望者)/人口(15歳以上)  
※岩手県・宮城県・福島県を除く全国

出典：総務省統計局「労働力調査」2013年

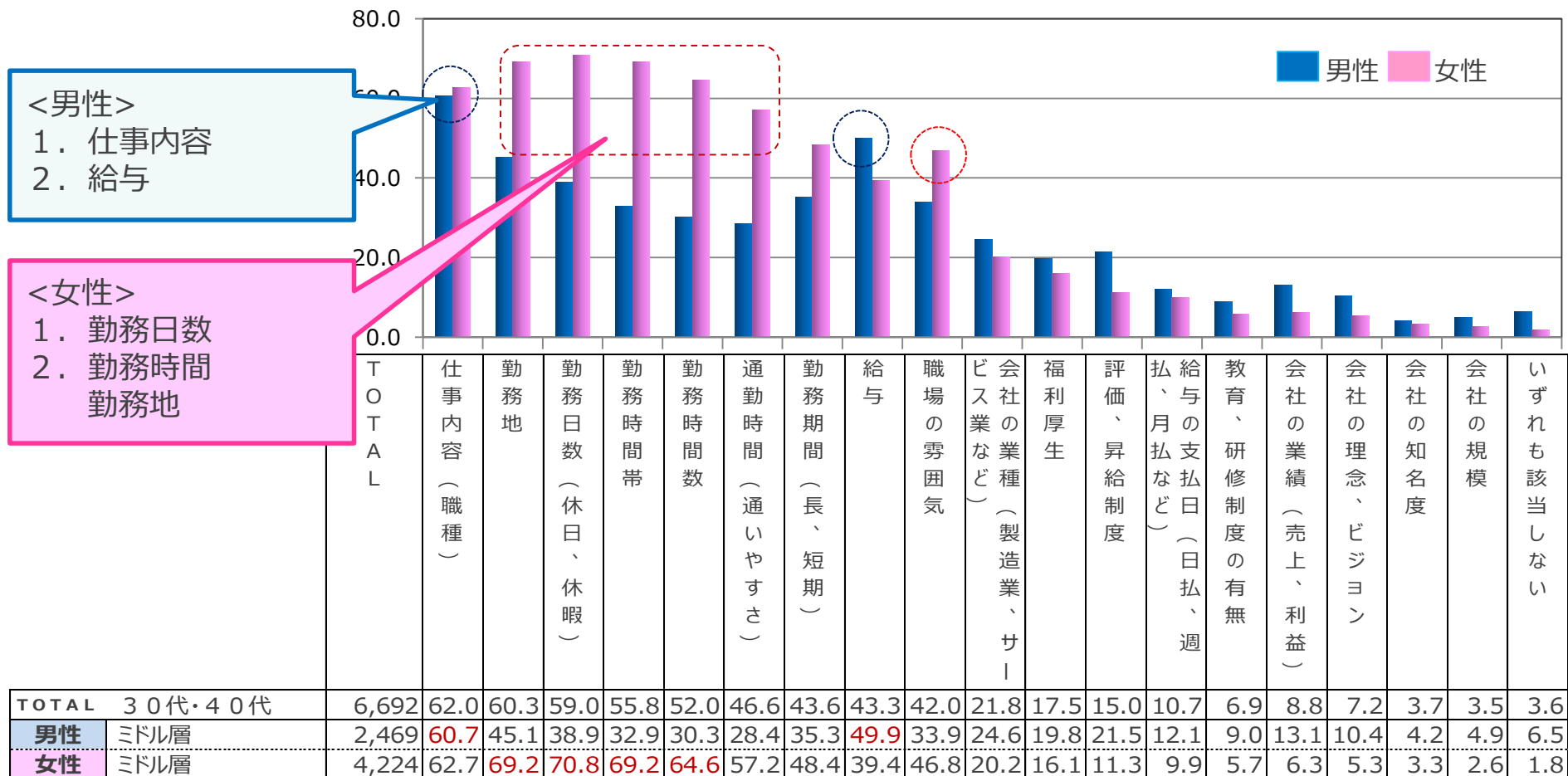


---

# 女性(主婦)の特徴 ～就業重視点と意欲～

# ①女性ミドル層の重視要件

## ◆女性は、『労働条件の柔軟性』『勤務地が自宅近郊』を重視

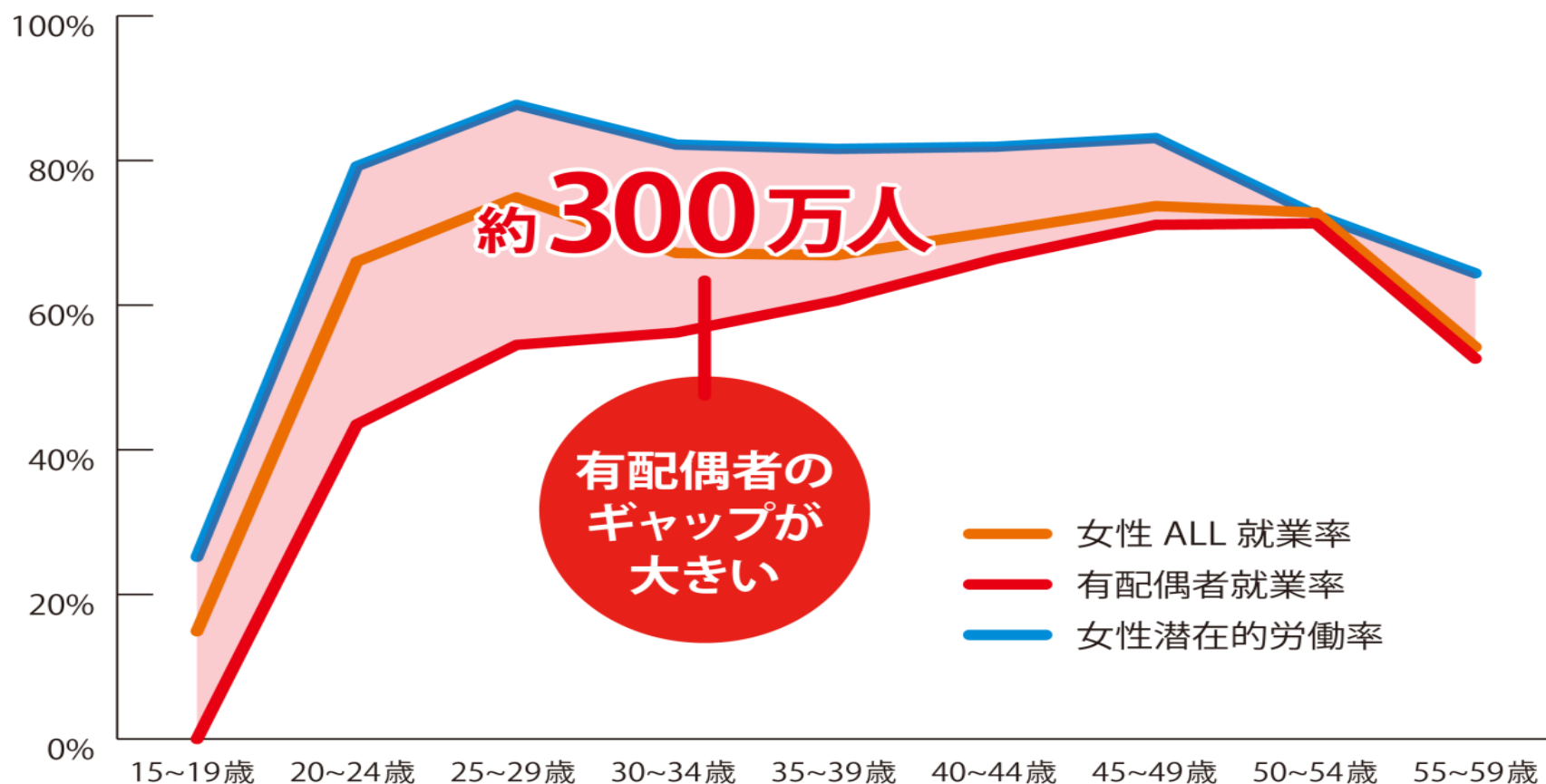


出典: リクルートジョブズ「求職者の動向・意識調査」2013年

## ■ 未就業主婦層の存在

◆ 女性の中でも、有配偶者（≒主婦）の就業率は低い

### 年代別女性の就業率

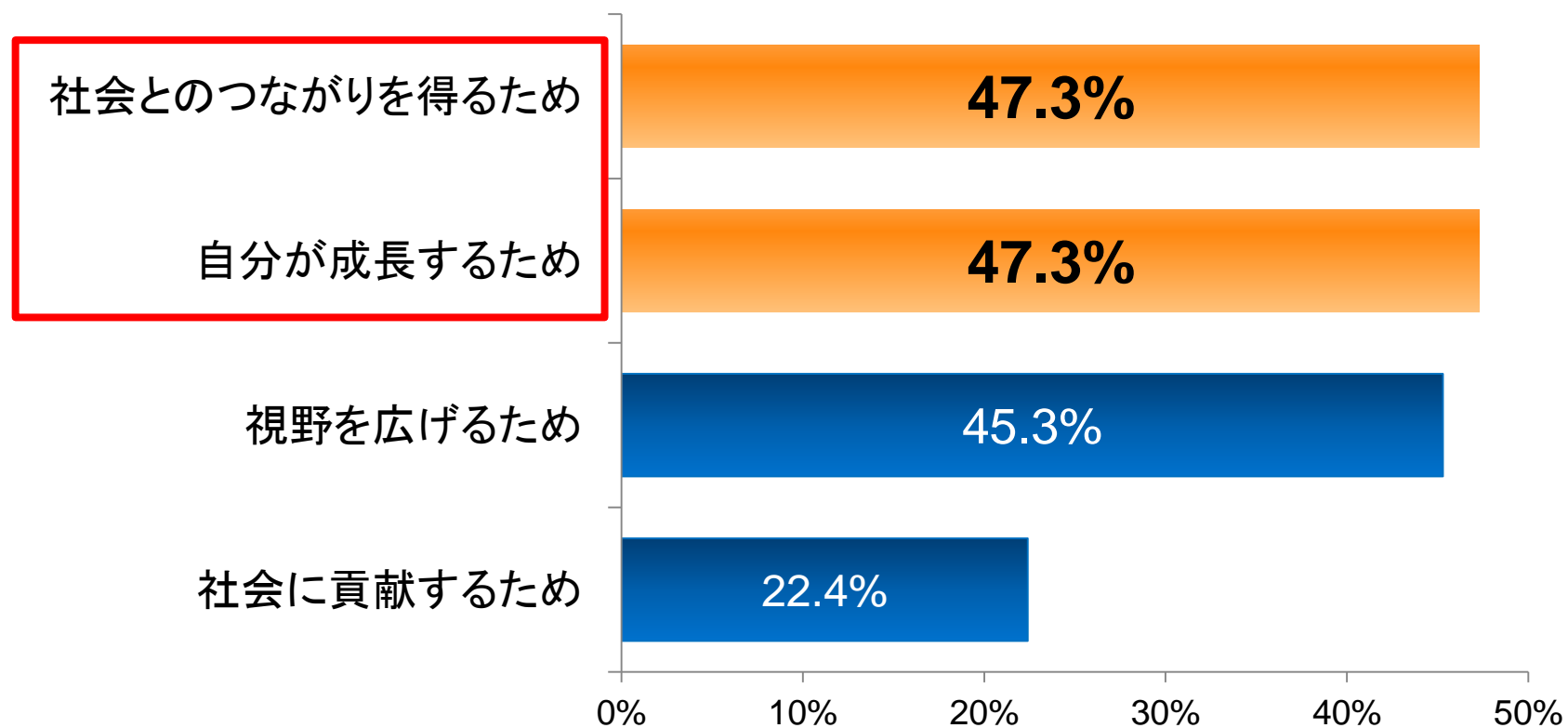


出典:総務省「労働力調査」(2013年)

## ■主婦の「働きたい」理由

◆約半数は「社会とのつながりを得るため」に仕事をしたいと思っている

主婦の「働きたい」理由 ※収入面除く



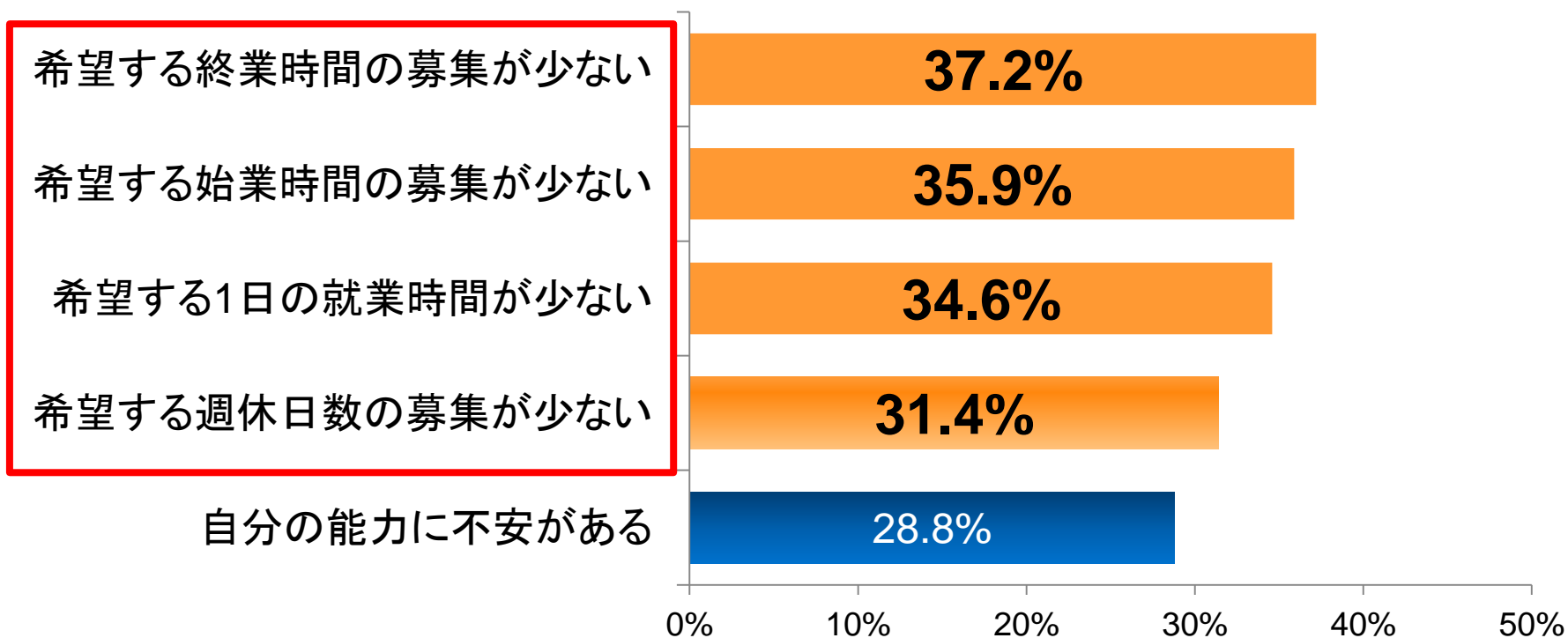
20~49歳の既婚・子どもありの女性：N=4,281

出典:リクルートジョブズ「主婦の就業に関する1万人調査」(2013年)

## ■主婦の「働きたくても働けていない」理由

### ◆希望にあう「時間」「日数」の案件が少ないことが働けていない理由

#### 主婦の「働きたくても働けていない」理由



無業・求職者 20~49歳の既婚・子どもありの女性：N=690

出典：リクルートジョブズ「主婦の就業に関する1万人調査」（2013年）

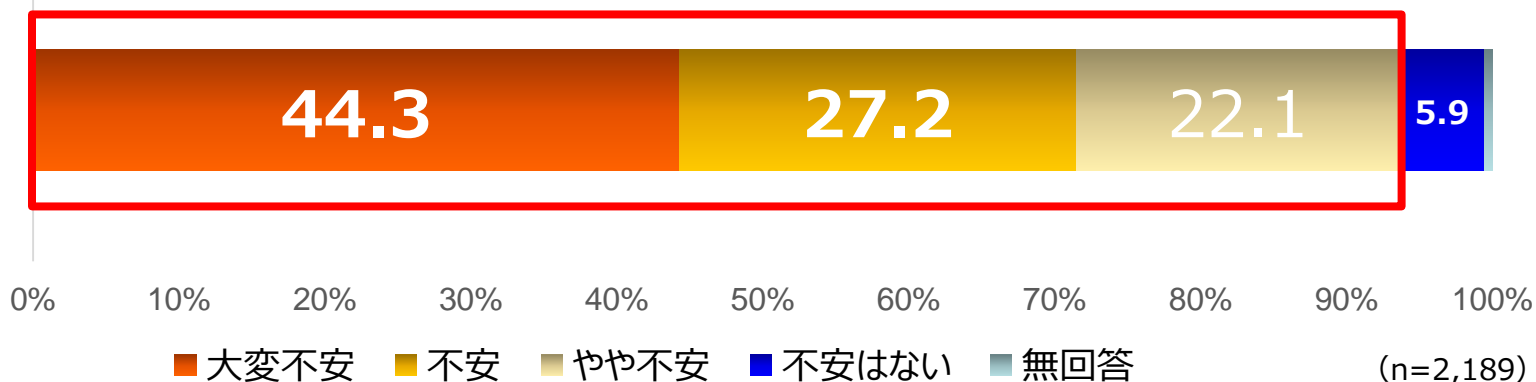
## ■主婦の「就職への不安度」

◆就業意向者の主婦の90%以上が就職に不安を感じている

### 就職への不安度

90%以上が不安と回答

就業意向者(主婦)



●不安理由●(4人に1人が回答)

「**離職期間**が長いことによって感じる不安」  
「**育児と両立**させることができるか」  
「**人間関係**においてうまくやっていけるか」



## まとめ

【労働力人口減少時代の人材確保のカギ】  
～主婦の特性～



「労働時間の**柔軟性**」、「社会との**つながり**」  
「自身の**成長**」を求めている。  
反面、「**就職への不安**」は高い

---

## 第三部 千葉県の中小企業の実態





## 【調査】

# 千葉県の中小企業510社の実態

### 調査目的

千葉県の中小企業における既婚女性  
(主婦)の就業実態を把握すること

### 調査対象

千葉県内の中小企業・小規模事業者  
(2,500社、うち有効回答数510社)

### 調査主体

リクルートジョブズ  
ジョブズリサーチセンター

### 調査期間

2015/5/21～6/10

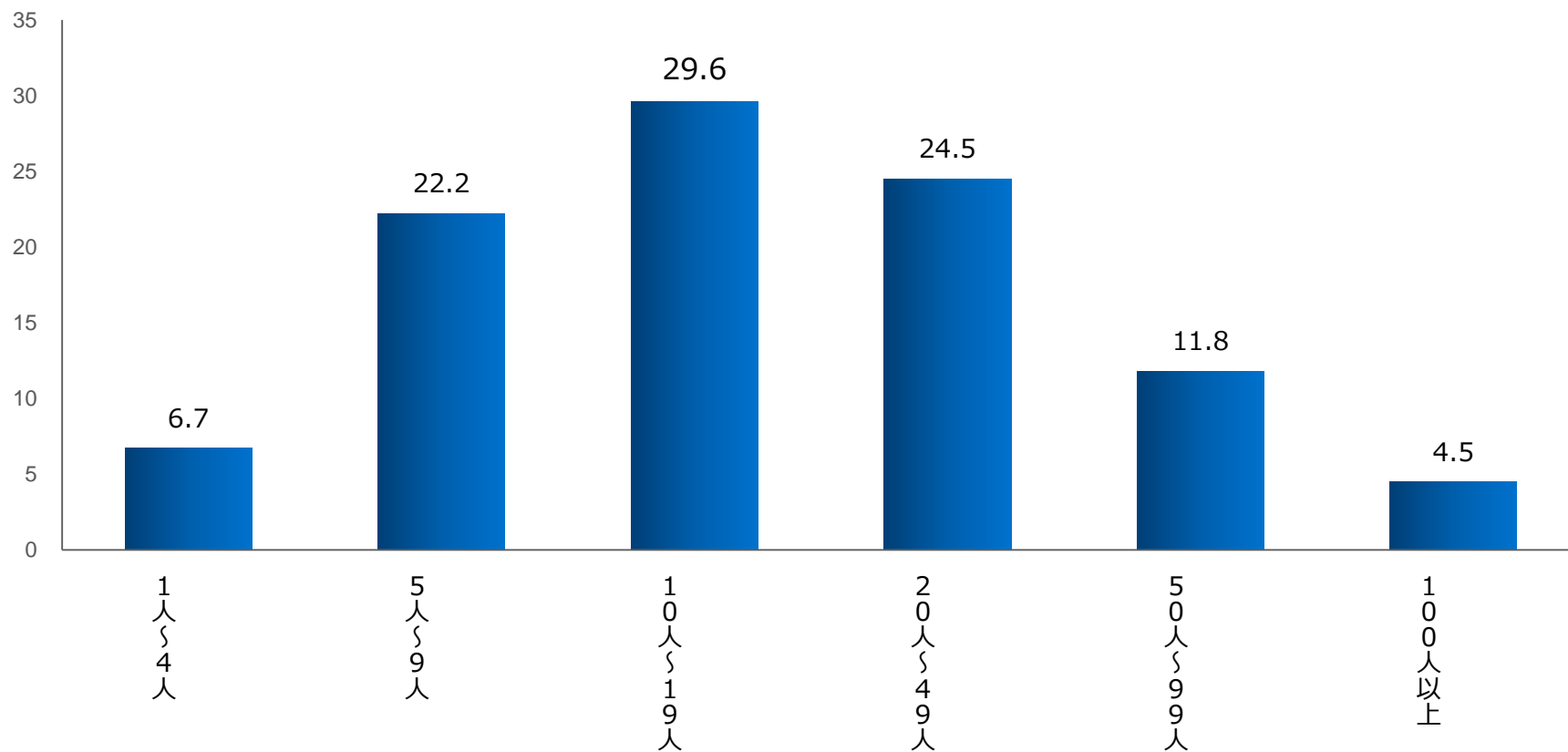
※調査結果の詳細は調査報告書（10/1公表）を参照。  
ジョブズリサーチセンター WEBサイト：<http://jbrc.recruitjobs.co.jp/>



## ■ 回答企業のプロフィール

◆ 従業員数が49人以下の企業が85%を占める

### 従業員数

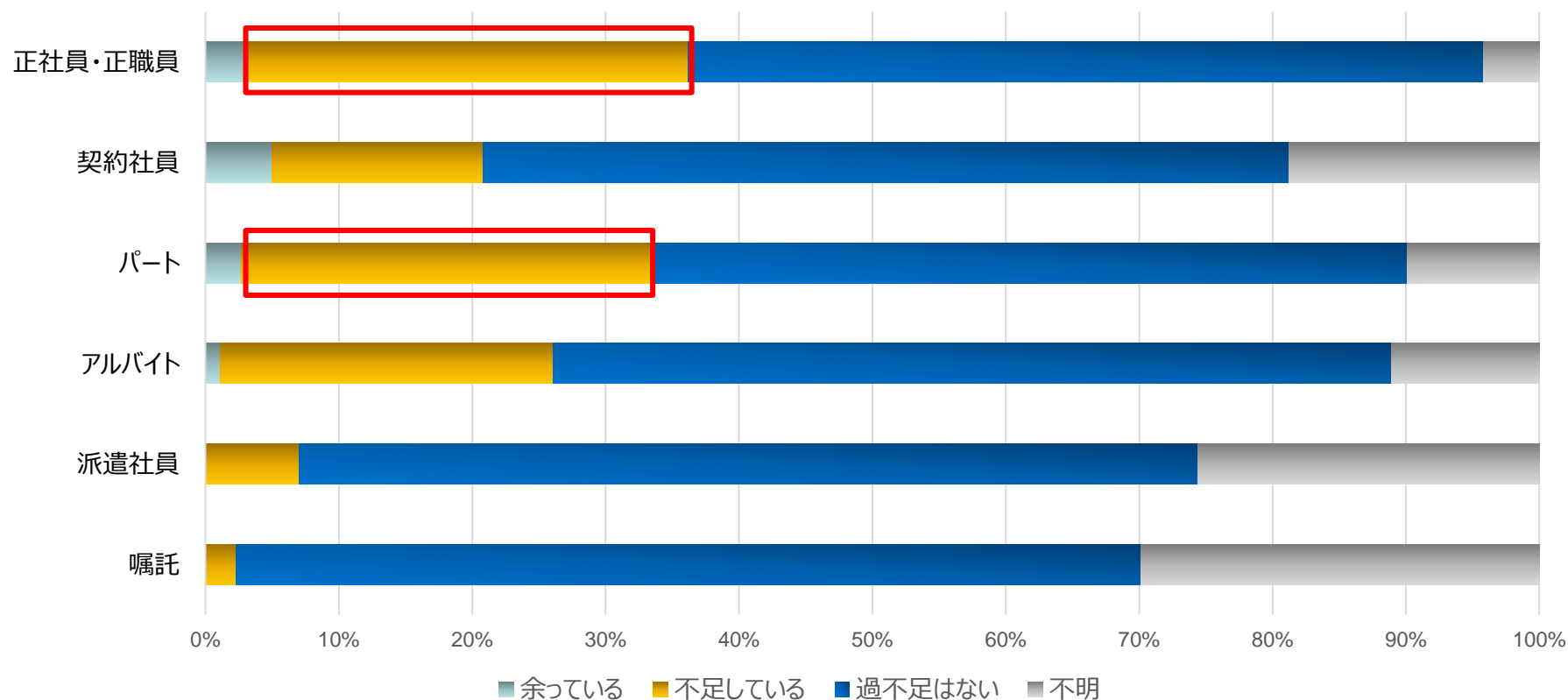


(n = 510)

## ■ 従業員数の過不足感

◆ 「正社員・正職員」「パート」に対し3割が不足を感じている

### 従業員数の過不足感

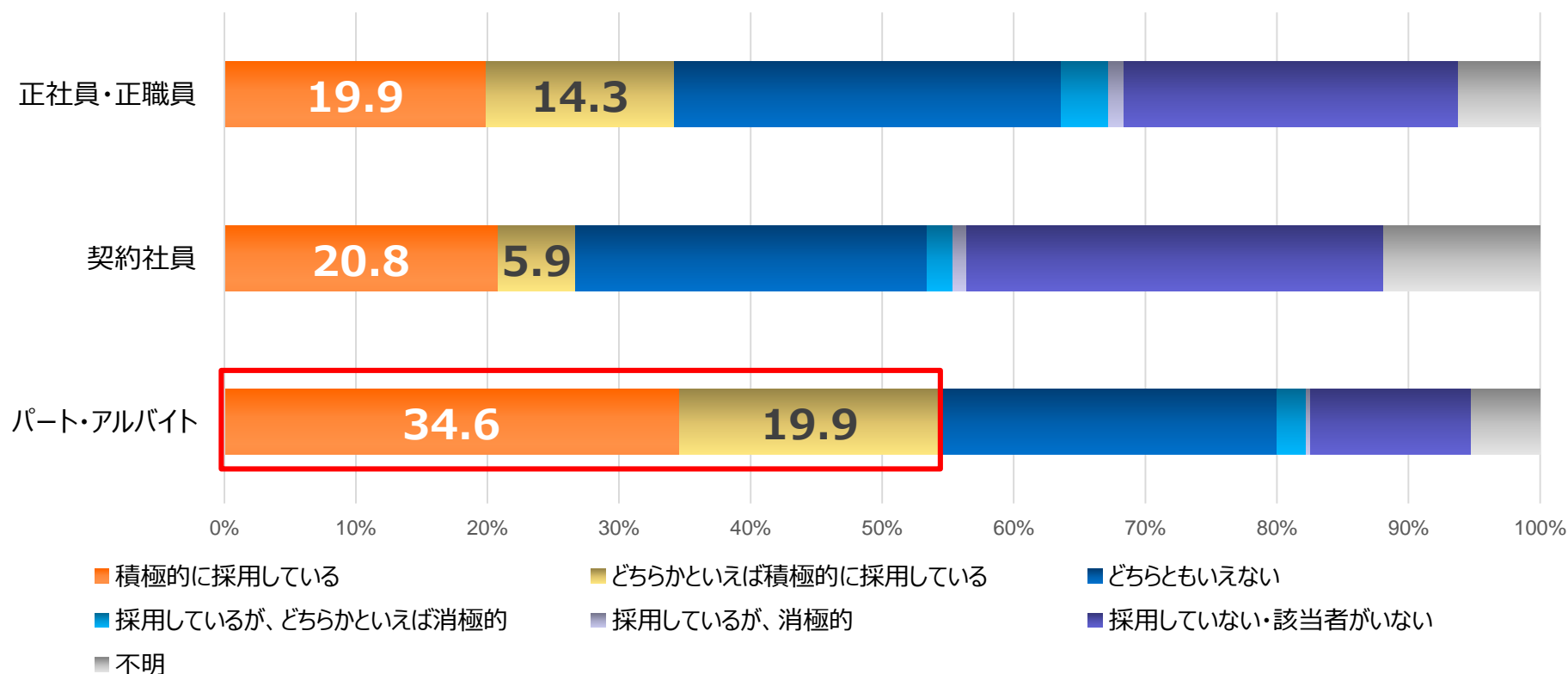


(正社員・正職員n=497、契約社員n=101、パートn=332、アルバイトn=103、派遣社員n=43、嘱託n=90)

# ■主婦の採用意識

◆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

## 主婦の採用意識



(正社員・正職員n=497、契約社員n=101、パート・アルバイトn=367)

## ■主婦を対象とした人材活用の状況

◆主婦の活用状況は7割以上が活用できていると回答。

### 主婦を対象とした人材活用の状況

70%以上が活用できていると回答

活用できていないのは6.3%



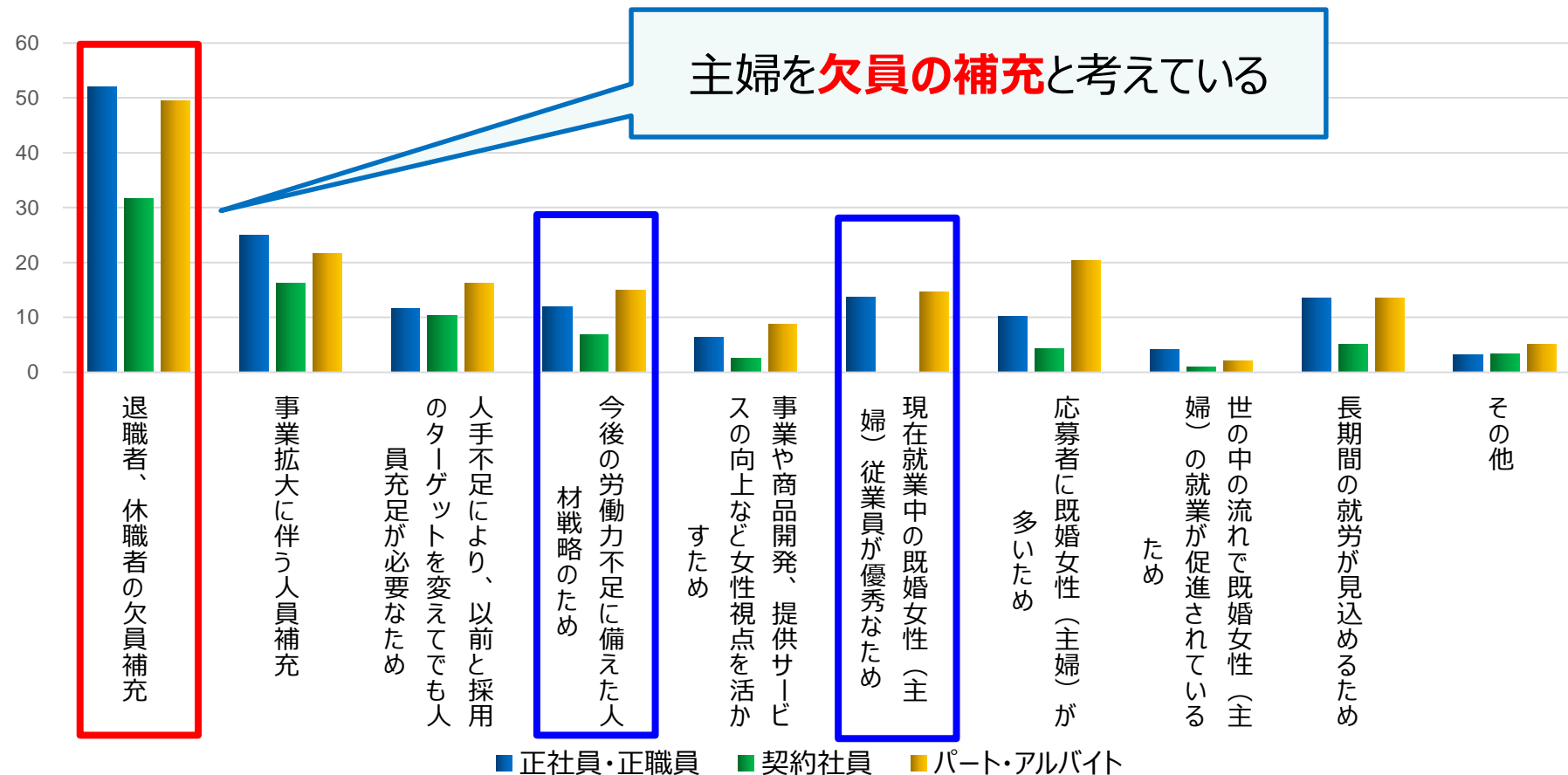
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ 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

# ■主婦の採用理由

◆過半数は欠員補充のために主婦を採用しており  
人材戦略として主婦を積極的に採用しているのは1割にとどまる

## 主婦を積極的に採用する理由

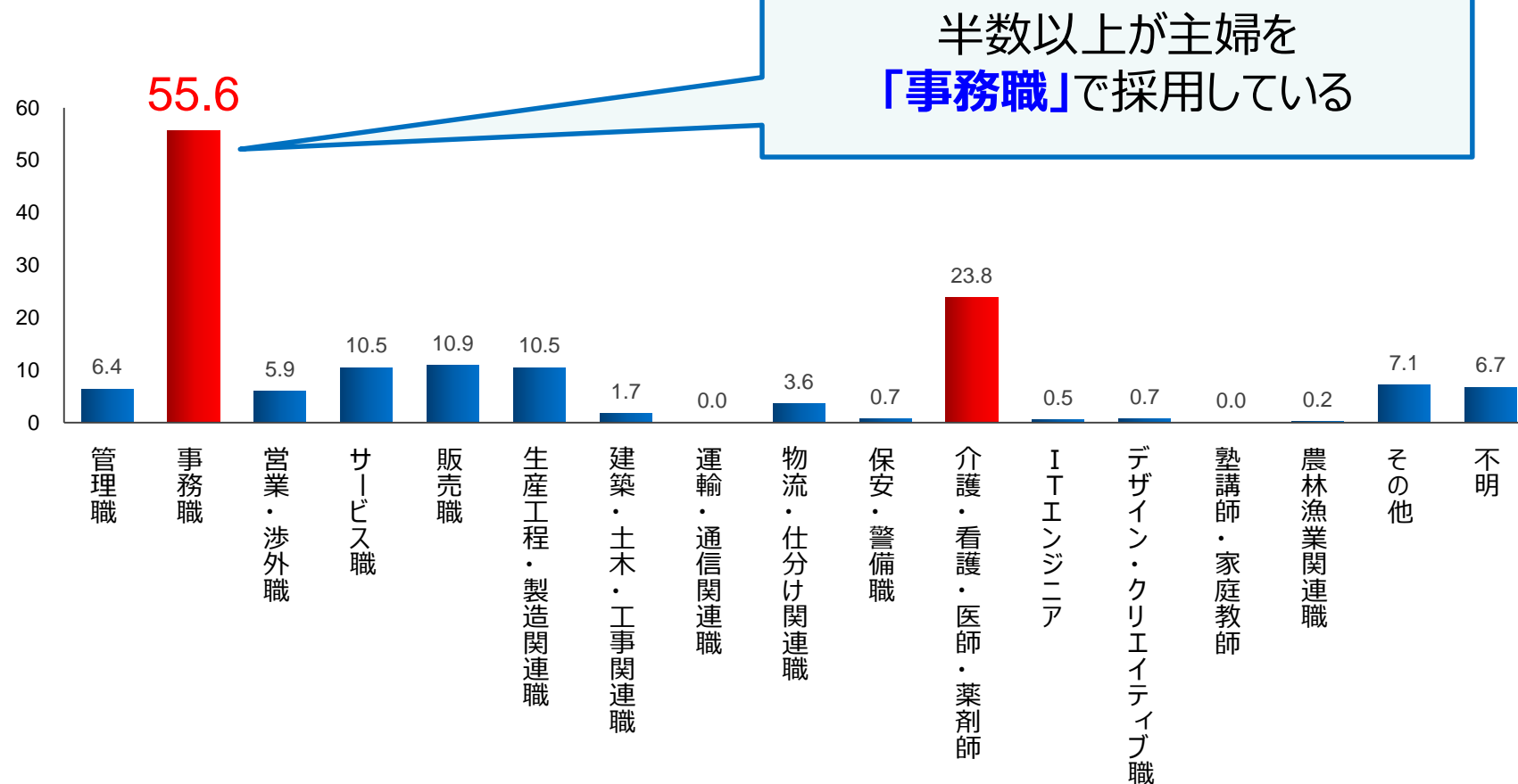


(正社員・正職員n=342、契約社員n=117、パート・アルバイトn=333)

# ■主婦の採用職種

## ◆主婦の採用職種は「事務職」が過半数を占めている

### 主婦の採用職種

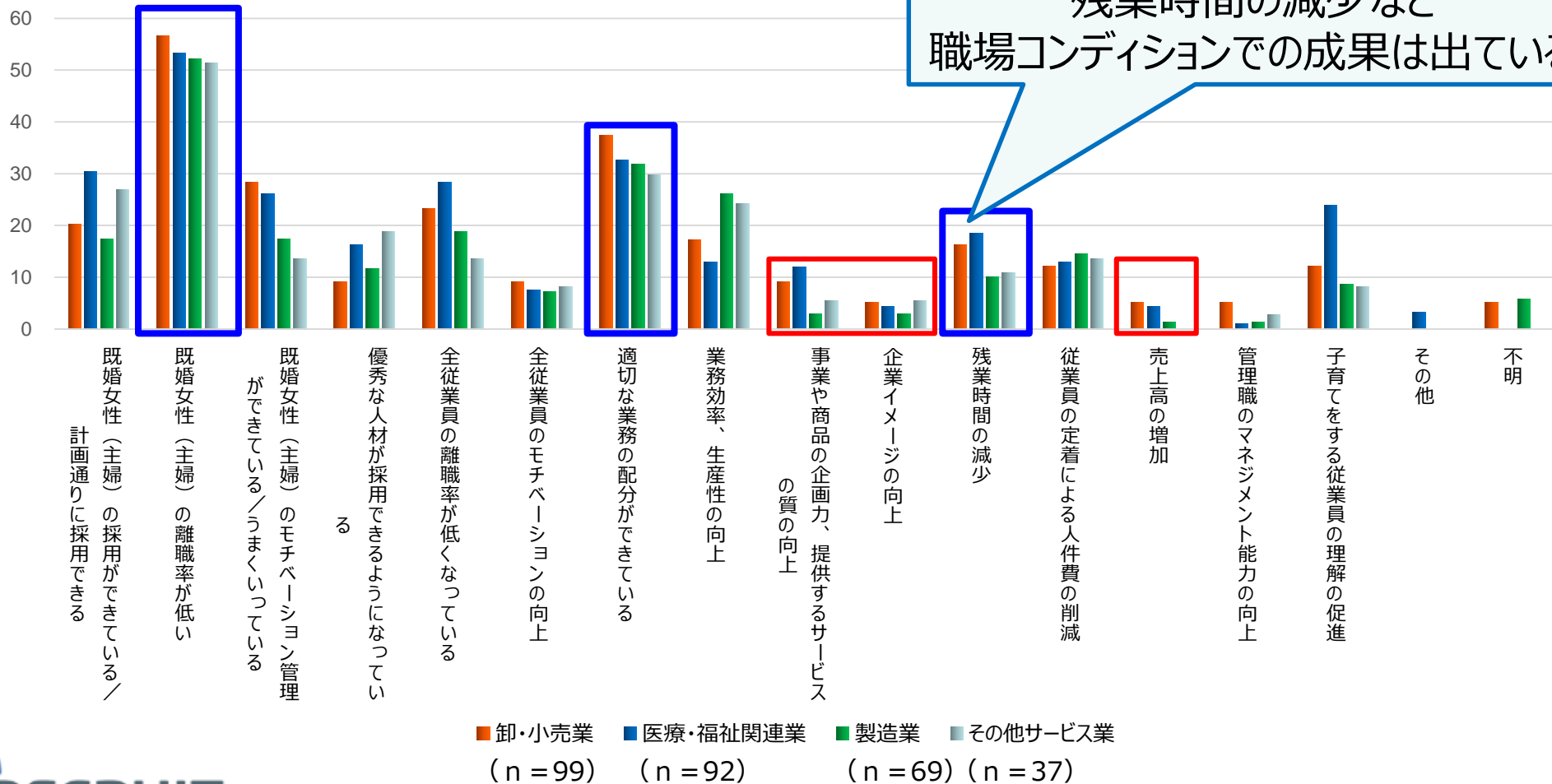


(n=421)

# ■主婦の活用による成果

◆企業イメージの向上や売り上げ拡大など、まだまだ成果としての伸びしろは大きい

## 主婦を活用できていることによる成果

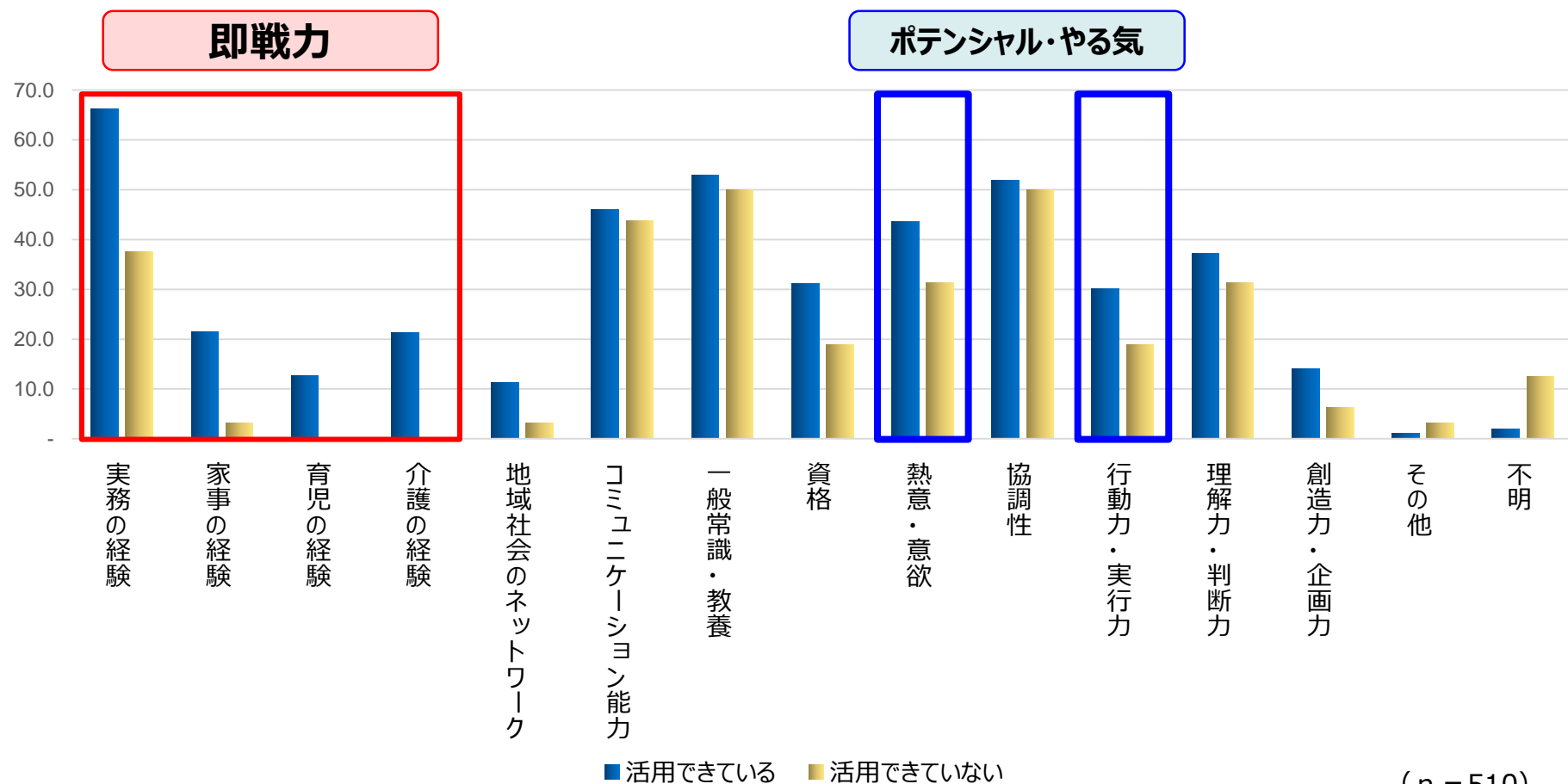




## ■ (参考) 主婦の役立つ経験、能力・スキル

◆ 育成フォローは必要だが「熱意・意欲」「行動力・実行力」が役立つスキルに上がっている

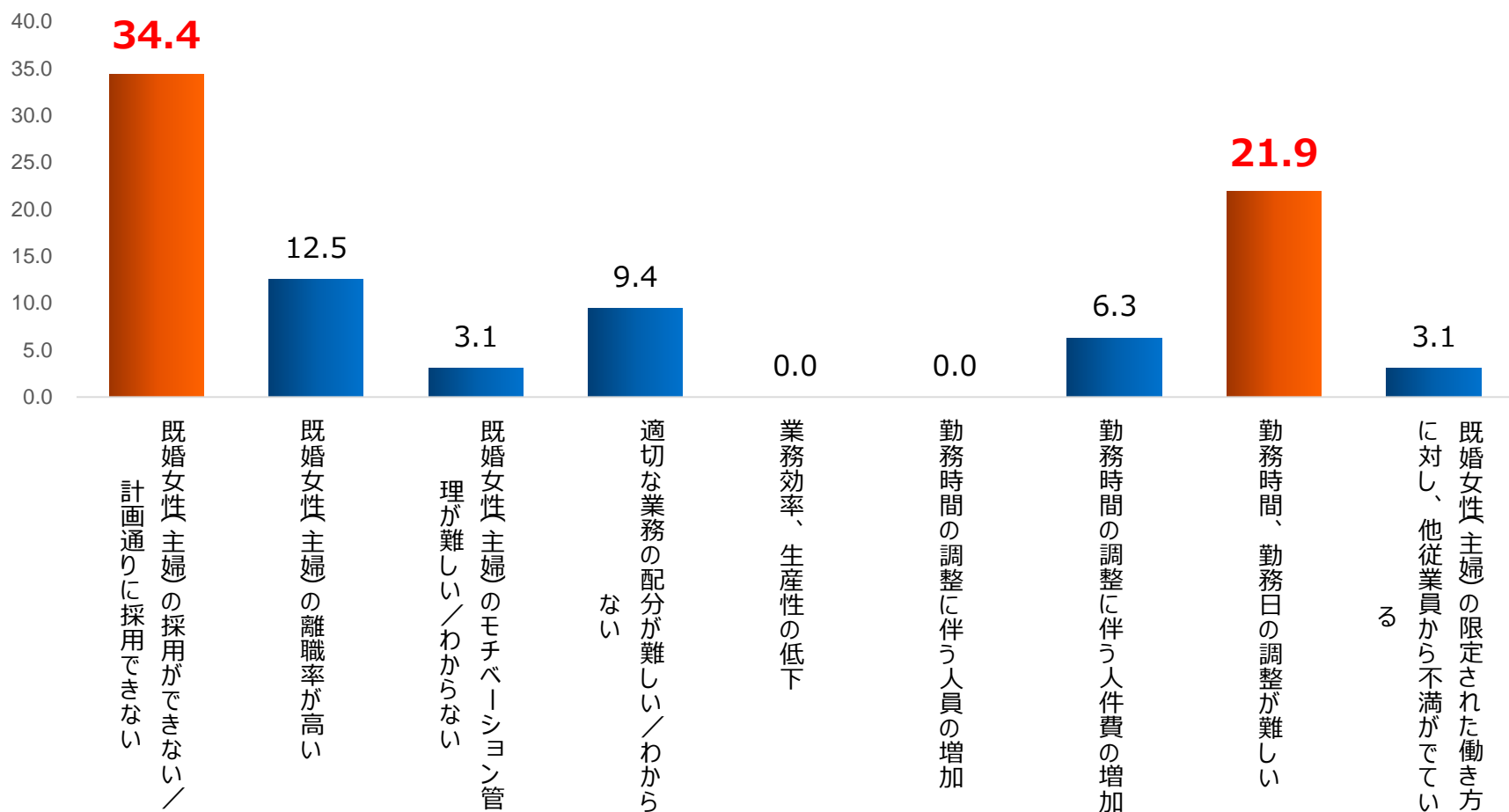
### 役立つ主婦の経験、能力・スキル



# ■主婦を活用できない理由

## ◆活用できない理由は「採用ができない」「勤務日時の調整が難しい」

### 主婦を活用できていない理由



## ■主婦を活用できない理由

### ◆労働時間の調整や環境の整備、主婦の仕事ではないというコメントが見られる

#### 主婦を活用できていない理由

##### 労働日時

- ・**勤務時間の調整**（子どもの学校行事や私用の優先）が難しい
- ・**残業時間**について、制限される
- ・仕事はしっかりやるが、**子供の病気とか、学校行事などであてにならない**ことが多い

##### 労働環境

- ・男性でだけで働いているので、**トイレ等の環境を整備**しなければならない

##### 採用予定なし

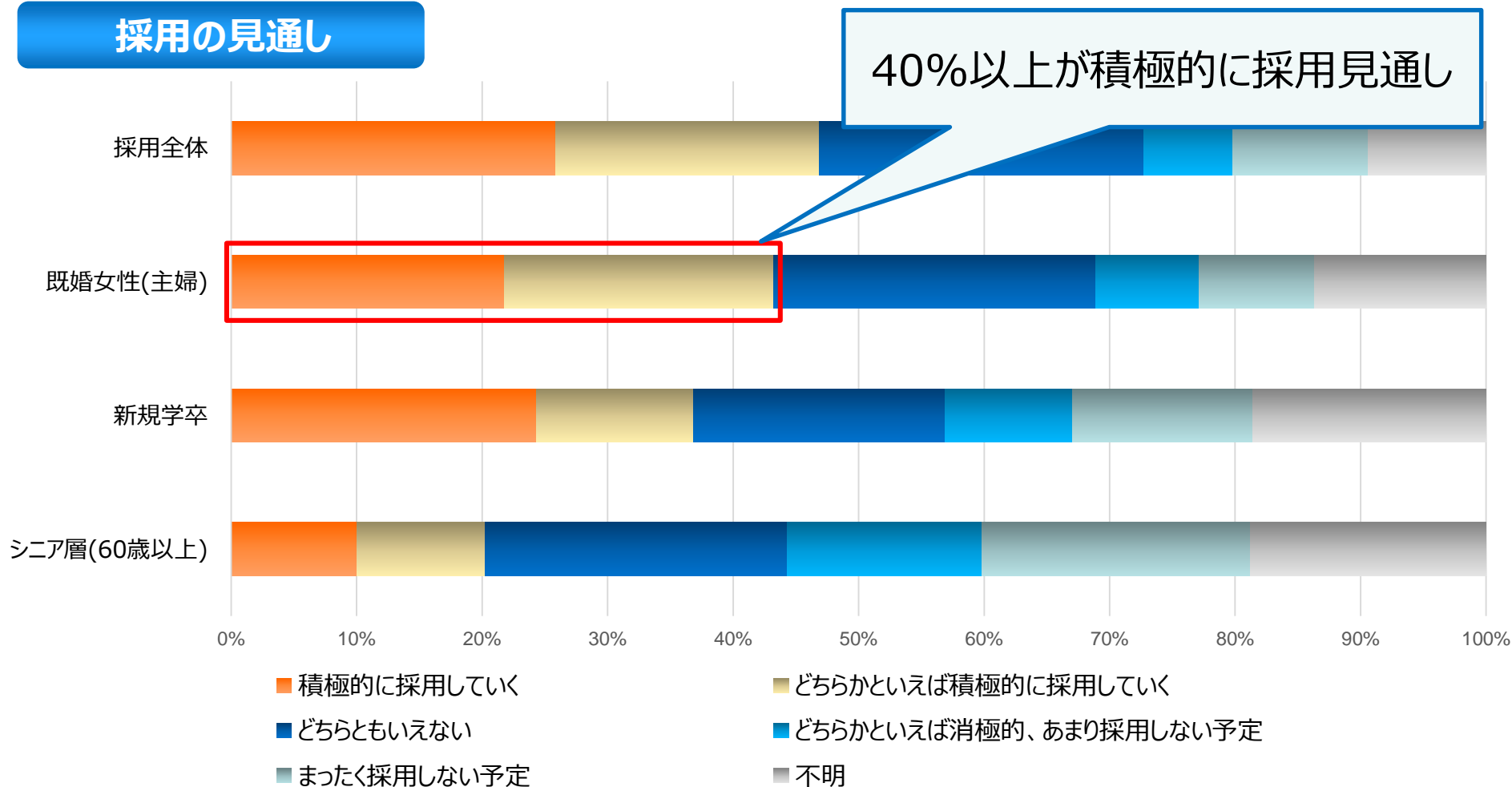
- ・主婦の仕事が無い、**女性には無理**な職種



## ■ 今後の採用の見通し

◆ 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

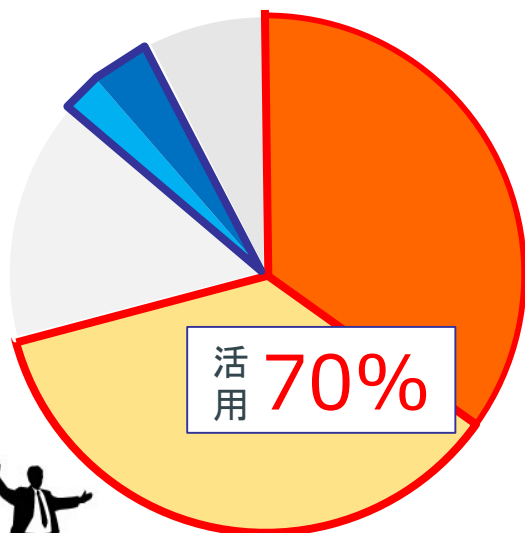
### 採用の見通し



(n = 510)

# ■ 調査まとめ

## 主婦の活用割合



「医療・福祉関連業」が活躍できている割合を押し上げている

## 主婦の採用・活用状況

多くの産業では  
欠員の補充、  
事務職として採用

離職率が低いという定着  
だけが大きな成果

活躍できている割合も  
高くない

売上UP・企業イメージ  
向上など本質的に活用  
していく意識が必要

## 確保・定着・活用

確保・定着・活用のためには

労働・拘束時間

休日・休暇

育成フォロー

活用の方針

---

## 第四部 労働力確保に向けた取り組み

本資料では、講演資料より以下を割愛しています。

- 主婦の応募に至るまでの行動心理プロセス
- 労働力定着・確保とサービスプロフィットチェーンの関係
- 企業の取組 労働力確保に必要な要素
- 取り組み事例