

企業と女性求職者の調査結果から

— 正規社員が不足する企業と正規以外で働きたい女性 —

大阪産業経済リサーチ&デザインセンター 主任研究員 天野 敏昭

男女雇用機会均等法、女性活躍推進法が改正・施行され、女性の就業・雇用の拡大と活躍に向けて法整備が進められています。少子高齢社会で男性の労働力人口が減少するのに伴い、女性の就業が、中長期的な人材確保や企業競争力にも影響すると考えられますが、大阪府の女性の就業率は全国的に低く、就業・雇用の促進していく余地が大きいです。大阪府が2021年度に実施した、企業(国内常用雇用者数30人以上)および20~54歳以下の男女を対象に実施した調査では、企業で正規社員が不足する割合が高い一方、転職もしくは就職したいと考えている女性は、もともと正規以外で働きたい割合が高いうえ、その割合が、コロナ禍前よりも調査時点で上昇する結果がみられました。以下では、上記の各調査の結果の一端をご紹介します、今後の就業と雇用のあり方について考えたいと思います。

調査結果「女性と高齢者の就業促進に関する調査」は、右のURLからご覧いただけます <https://www.pref.osaka.jp/aid/sangyou/index.html>

コロナ禍と女性の就業・雇用

労働力調査(大阪府、年平均)よりコロナ禍の2020年から2021年の変化をみると、女性の休業者は減ったものの、45~64歳の年齢階層では増加し、完全失業率は65歳以上を除く層で上昇しました。正規の職員・従業員が35~44歳の層を除いて増加した一方、非正規の職員・従業員は55歳以上の層を除いて減少し、無期契約が増加したのに対し有期契約は減少するなど、雇用の形態や契約によって異なる推移がみられ、女性が多く従業している「宿泊業、飲食サービス業」や「生活関連サービス業、娯楽業」の雇用者が減少する影響もみられました。なお、直近(5月)の雇用環境は、新規求人・新規求人倍率が増加・上昇し、完全失業率が前年同期より改善するなど持ち直していますが(一般職業紹介状況)、直近で確認可能な1~3月期の平均では、休業者や非労働力人口は、男女とも各年齢階層で増加しており、引き続き厳しい情勢もみられます。

人材の不足感は、引き続き強い

他方、企業の人材の不足感は直近の各調査などをみてもコロナ禍から現在まで強く、地政学リスクや円安の進展を背景とする原材料価格やエネルギーコストの高騰、原材料や商品の確保難など、景況への懸念材料が少なくない中でも、人材獲得意欲は強いといえます。

2021年8月に実施した調査では、48.0%の企業が、正規社員が「不足」していると回答し(やや不足35.8%、不足12.2%)、「過剰」と回答した割合は

7.3%にとどまりました。正規社員が不足する割合が60%を超えて高いのは、建設業、情報通信業、運輸業、郵便業、医療、飲食業で、比較的業績が良い業種も含まれていました。これに対し、コロナ禍による影響が大きかった、対個人向けの業種(小売・福祉・飲食・生活関連サービス、娯楽等)では、正規以外の社員が不足する割合が54.6%と高い結果でした。

正規以外で働きたい女性が多い

1年以内に転職もしくは就職したい20~54歳の女性は、コロナ禍前から2021年8月の調査時点にかけて正規で働きたい割合が低下し(33.6%→27.1%)、働きたい業種や職種が「特になし」割合も上昇しました(業種:30.2%→40.1%/職種:25.7%→32.8%)。正規で働きたいと思っていた女性は、コロナ禍前から調査時点とで比較すると71.2%に低下し、23.5%は正規以外で働きたいと思うようになっています。また、女性はもともと正規以外で働きたい割合が高いですが(20~29歳の層を除く)、調査時点で正規で働きたいと思うようになった女性は5.4%にとどまります(表1)。正規から正規以外で働きたいと考えるようになった女性は、「やりたい仕事が見つからない」「スキルの不足」「就職・転職活動に対応できない」などの課題がある割合が高い傾向がみられます。

コロナ禍は、女性が多く従事する業種や正規以外の働き方に負の影響を及ぼしましたが、女性の働き方に対する考え方を大きく変化させるには至らず、正規で働くことを敬遠する傾向が進んだと

もいえそうです。

表1 女性回答者506名の前職と希望する働き方の変化

前職の働き方⇒	コロナ禍前の希望⇒	調査時点の希望
正規 37.9%	正規 71.9% 正規以外 17.2% わからない 10.9%	正規 59.4% 正規以外 26.6% わからない 14.1%
正規以外 58.1%	正規 9.9% 正規以外 79.9% わからない 10.2%	正規 7.5% 正規以外 74.5% わからない 18.0%
働いたことがない 4.0%	正規 15.0% 正規以外 45.0% わからない 40.0%	正規 5.0% 正規以外 45.0% わからない 50.0%
コロナ禍前の希望⇒	調査時点の希望	
正規 33.6%	正規 71.2% / 正規以外 23.5% わからない 5.3%	
正規以外 54.7%	正規 5.4% / 正規以外 85.6% わからない 9.0%	
わからない 11.7%	正規 1.7% / 正規以外 3.4% わからない 94.9%	

働きたい業種や職種は、やや限定的

女性が働きたい業種や職種はやや限定的で、業種は「医療」「製造業」「生活関連サービス業、娯楽業」「小売業」を希望する割合が高く、職種は「事務の仕事」を希望する割合が極めて高いほか「サービスの仕事」を希望する割合が高い傾向がみられます。また、回答者の3～4割は、働きたい業種や職種が「特になし」と回答しており、女性求職者が、業種や職種を決めかねており、業種や職種の選択を主体的に広げることも難しい様子が見られます。

一方、企業の調査では、採用・雇用・登用に関わる自社の特徴または取組みとして、「資格や経験がなくても働き始められる」企業は81.6%にのぼり、「非正規社員から正規社員に登用している」企業も62.8%と少なくなく、採用・雇用の門戸は開かれています。求職者が希望する働き方（雇用形態・業種・職種）は、求職の過程で変化するとも考えられます。企業は、人材の獲得に向けて、求職者に対し、自社で働くとはどういうことなのか、入社後イメージできるように丁寧に伝えると同時に、求職者が不安に感じていることや望んでいることをきめ細かく把握することが大切です。その過程が、新たな視点や取組みの契機になれば、より多様な求職者を集めるだけでなく、自社の働く環境の改善や従業員の定着にも寄与することが期待されます。

女性が、就職や転職の活動でハンディだと感じているのは、「年齢」「したい仕事が見つからない」「自信がない・前向きになることができない」「勤務条件の合う仕事がない」「スキルの不足」「家庭生活との両立の難しさ」などです。また、就職先や仕事に求める条件として男性より重視する傾向が強いのは、「職場の環境や人間関係」「家庭やプライ

ベートと両立しやすい勤務条件や制度等」です。求職者の個別の状況や生活環境に歩み寄ることも必要になってきます。

例えば、女性従業員の割合が高い企業にみられる特徴や取組みは、採用から人材育成・教育訓練まで幅広く、女性の雇用・活躍に向けて多方面から取り組める可能性がありそうです（表2）。

表2 女性従業員割合が高い企業にみられる特徴

【採用・雇用・登用】非正規社員から正規社員への登用／休職した従業員の復職支援やいったん離職した従業員の再雇用／女性の雇用や活躍を推進する体制や部署等を整備または計画や方針等の策定
【仕事内容】業務遂行等で従業員に裁量（アイデアや工夫等）を与えられている／経験に応じて、段階的に責任のある仕事に従事できる
【職場環境】コミュニケーションが活発な職場／復職後も昇進できる人事制度があり、実際に昇進している人が一定数いる／子育て中の従業員が働きやすい制度がある（費用や託児の支援、休業・休暇・短時間勤務の制度等）／介護・看護をする従業員が働きやすい制度がある（費用の支援、休業・休暇・短時間勤務の制度等）／事業所の立地がよく、通勤が便利
【労働条件】労働時間が柔軟（フレックスタイム、短時間勤務、時差出勤等）／残業が少ない（月20時間以内）
【人材育成・教育訓練】人材育成・教育訓練の方法は、OJTが主／OFF-JTの機会を多くの従業員が利用

ダイバーシティ&インクルージョンを契機に

女性の就業・雇用・活躍では、違いを尊重し受容し活かす「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」が大切です。女性の「個」に着目し、潜在する可能性を引き出すことが大切になります。日本は、「仕事に対して意欲的かつ積極的に取り組む（エンゲージメントが高い）社員」の割合（5% / 平均得点1.82）が、116か国中113位と世界的に低く（Gallup社2020年調査レポート、パソナ総合研究所集計）、経団連が2021年に実施した調査では、エンゲージメントの向上に向けて、「時間・場所にとらわれない柔軟な働き方の推進」と「企業理念・事業目的の社員との共有」に重点的に取り組む割合が高い結果が出ています。これらは、雇用・契約の形態や性別などの違いを超えて取り組まれるべき内容です。

「働き方改革実行計画」（2017年）には、「女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備」（女性のリカレント教育など個人の学び直しなどの充実、多様な女性活躍の推進、就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備）、「高齢者の就業促進」などが盛り込まれています。法整備と支援策は、企業・事業所に義務や努力義務を課しますが、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組みであるポジティブ・アクションなどを、最初は受動的な取組みであったとしても、地道に継続することで新たな取組みや挑戦の契機につなげていければ、予測できなかった展開をもたらす可能性もあるのではないのでしょうか。