

求人される企業様へ

求人申込書を書かれる前に

～もっと知ってほしい働きたいママたちの思い～



滋賀県・滋賀労働局

はじめに



滋賀県と滋賀労働局は、一体となって、平成 23 年度より滋賀マザーズジョブステーションを運営し、結婚や出産などで一度は仕事をやめたものの、子育てをしながら仕事に就きたいと望まれている女性などが、就職活動をスムーズにはじめてもらえるよう就労に関するカウンセリングや職業紹介などの支援を行ってまいりました。

この滋賀マザーズジョブステーションでは、これまでに 10,000 人以上の利用者の方が就職をされてきたところですが、その一方で、採用されたにもかかわらず、その方を取り巻く環境など様々な事情から、就職をあきらめてしまうというケースもありました。中には、最初のステップである企業への応募すら、迷惑をかけてしまうかもと遠慮してしまう方がいらっしゃるのです。

そこで、求人をお考えの企業の皆様に、ぜひ、この「働きたい、けれどもなかなか働くことができない」というママたちの思いを受け止めていただけないかと考え、この冊子を作成いたしました。

次のページからは、働きたいと考えるママたちがぶつかった「壁」と求人申込書を作成するにあたってのお願いを記載しています。

滋賀マザーズジョブステーションに相談に来られたママたちの中には、真摯に「一生懸命に働こう」と考えられている方が多数おられます。これらの事例は、企業の皆さまにとって採用、ひいては経営戦略のヒントになることと存じます。ぜひとも、御配慮賜りますようお願いいたします。

滋賀労働局 職業安定部 訓練課長

滋賀県 商工労働部 女性活躍推進課長

ケース1

「仕事を探すのが先か、子どもの預け先を探すのが先か」

働きたいといくら思っても、子どもを保育園などに預けなければ働けないのが現状です。しかしながら、保育園などに預けようにも、求職者に比べ既に就労している人の方が保育の必要性の認定において優先順位が高いことが多く、子どもを預けられるとは限りません。もし採用されても、「子どもを預けられないなら、内定を辞退しなければ」と考えると、ママたちにとって就職活動はとても心苦しいものになってしまいます。

ヒント



- 内定を保育園等申込み前に、雇用開始日を保育園等に預ける日以後とすると就労しやすい
- 託児所などの保育支援は強み

もし仕事が先に決まれば、それに合わせて子どもの預け先も考えることができます。今すぐ来てほしいと考えて求人を出している企業がほとんどだと存じておりますが、たとえば、市町の保育園等の入所申込みが始まる前（多くは9月、10月）に求人と採用を行い、実際の就労は子どもを預けられるようになってから（多くは4月）求めてみるのはいかがでしょうか。この場合、求人申込書の「**求人に関する特記事項**」欄に、「内定後、実際の就労は保育園等入所後で可」や、「10月内定、4月から就労も可」などの記載をいただいたり、有期雇用で募集される場合は「雇用期間」欄の雇用開始日を4月から記載いただくと、求人票でアピールすることが可能です。半年お待ちいただくことで、優秀な人材の確保につながるかもしれません。

また、「**利用可能な託児施設**」欄が「あり」ならば、子どもの預け先の選択肢も増えます。企業内託児所の設置なども検討いただくようお願いいたします。

Tips：「企業主導型保育事業」

新たに保育施設を設置する場合や既存施設に新規受入枠（定員）を設けた場合、運営費及び施設整備費の一部が助成される場合があります。

詳しくは下記ホームページをご覧ください。

児童育成協会（<https://www.kigyounaihoiku.jp/>）



ケース2

「子どもが熱を出したら、私がお迎えに行かなければ……」

どんなに気を付けていても子どもが風邪をひくことはありますし、それが長引いてしまうこともありえます。また、台風が来れば否応なしに保育園も学校も休みになることがあります。このように育児をしながら働くには、急な休みや預け先からの呼出しに対応する必要がありますが、せっかく採用してくれた会社ですから、この突発的な休暇で会社に迷惑をかけるのではないか、印象を悪くしないかとママたちは不安に感じています。

ヒント



- 急な休みに対応できる体制があるというのは非常に魅力的
- 育児休業等の実績はアピールポイント

育児をしながら働くことを認める風土づくりを社内で行っていただくようお願いします。これは、子育て中のママのみならず、全ての社員のため、ひいては企業自体に好影響を与えるものです。その上で、求人申込書の「**求人に関する特記事項**」欄に、「育児をしながら働く人が多数いる職場です」、「育児の都合による突発的な休暇も可能な限り対応します」などの記載をしていただくと、不安解消につながります。また、「**育児休業や看護休暇の取得実績**」があれば事業所台帳に「あり」と記載いただく、「**事業所 PR 情報**」に育児短時間勤務制度などの両立支援制度を記載いただくことにより、アピールすることが可能です。もし可能なら「保育園休園時等の場合は子連れ出勤可」なども考えられます。

また、属人的ないわゆる「その人しかできない仕事」が多い職場では、突然の休暇には対応できません。「その人以外の人でも対応できる仕事」となるよう、仕事の進め方や情報の共有体制を見直し、育児をしながらでも働きやすい職場づくりについて検討いただくようお願いします。



ケース3

「未経験の業種は不安。ブランクがあればなおさら不安。」

誰しもこれまでに経験したことのない仕事に飛び込んでみると言うのは非常に勇気がいることです。それが、離職して再就職を考えるまでにブランクがあればあるほど、会社で働く事それ自体に不安を感じるために、これから働こうとするママたちは余計にハードルを高く感じてしまうものです。本当はその人の能力が存分に発揮できる職業かもしれないのに、チャレンジしようという気持ちをブランクによる不安が邪魔してしまうのです。

ヒント



- いっしょにブランクを乗り越えられるイメージが Good

今回の求人がどうしても即戦力を求めるものでなければ、求人申込書の「**仕事の内容**」欄に「未経験者歓迎」や「未経験者に対しては丁寧に指導します」や、「**求人に関する特記事項**」欄に「育児等によるブランクのある方や再就職者に対する支援有り」などの記載をしていただくと、応募する勇気に繋がり、不安のハードルはぐっと下がります。ぜひ検討いただくようお願いします。



ケース 4

「いきなりフルタイム？パートだとずっとパート？」

いざ再就職となっても、育児をしながらいきなりフルタイムで勤めることに不安を感じる方もいらっしゃいます。一方で、パートタイムで復帰するとその後はもうフルタイムで勤められないのではないか不安を抱える方もいらっしゃいます。どちらの場合も、将来に対する漠然とした不安で気ばかり焦って前に進めないというケースです

ヒント



- パートタイムからキャリアの再スタートを考える人もいる
- 長くしたり、短くしたり労働時間を変えられる仕組みはチャレンジ精神の応援団
- 「これから子どもが増えたり、親の介護があるかも」の気持ちに寄り添って

人それぞれ人生のタイミング毎に最適な働き方が有り得ます。パートタイムで再就職された方も、いずれフルタイムで働きたいと考えられていたり、フルタイムで就職した方もやはり両立が難しくパートタイムに変更したいと思われていたりするかもしれません。そこで、パートタイムから正社員への転換制度や、子が小学校就学までまたは就学以降も利用できる育児短時間勤務制度の導入等を検討いただき、求人の際には求人申込書の「**正社員登用**」欄や「**仕事の内容**」欄に記載いただいたり、事業所台帳の「**事業所 PR 情報**」に育児短時間勤務制度などの両立支援制度を記載いただくと、チャレンジしてみようという気持ちを後押しできるのではないのでしょうか。また、「**育児休業や看護休暇の取得実績**」があれば事業所台帳に「あり」と記載いただくとアピールに繋がります。もちろん、全ての企業が先を見越しての求人ができるものではないと存じますが、それでも、多様な働き方はいずれきっと企業のお役に立つのではないかと思います。





お問い合わせ先

滋賀県商工労働部女性活躍推進課

電話番号：077-528-3772

ファックス番号：077-528-4807

メールアドレス：katsuyaku@pref.shiga.lg.jp

イラスト：タカノ キョウコ