

山口労働局発表
令和8年5月18日（月）

【照会先】

山口労働局職業安定部
職業安定課長 野上 秀和
職業安定課長補佐 大西 明子
電話（083）995－0380

報道関係者各位

女性求職者の応募判断は「制度」プラス「実態」 ～人材確保・職場定着に直結～

山口労働局（局長 ^{すずき}鈴木 ^{てるみ}輝美）は、山口県内ハローワークを利用する女性求職者を対象に実施したアンケート調査（回答数 407 名）の結果を取りまとめました。

採用活動において「制度は整えているのに、人材確保に結びつかない」と感じている企業は少なくありません。

本調査では、福利厚生や両立支援などの制度導入が重要であることに加えて、制度が実際にどう運用されているか（職場の実態）が、女性求職者の応募判断や働き続けやすさに直結していると明らかになりました。

本資料では、アンケート結果を踏まえ、企業が求人票や採用情報で、「何を」「どのように」示すことで人材確保の機会拡大につながるのかについて、具体的な改善ポイントを整理しています。

1. 調査の概要

- 対象：山口県内ハローワーク利用者（女性）
- 回答数：407 名
- 実施期間：令和8年1月26日（月）～2月18日（水）
- 実施方法：オンライン（Microsoft Forms）
- 留意点：本調査はハローワーク利用者を対象としており、県内女性求職者全体の傾向と異なる可能性があります。

2. 主な結果（概要）

（1）「職種」や「仕事内容」が応募の出発点

就職先を選ぶ際に最も重視する要素（単一選択）として、「職種・仕事内容」が最多（133 名、32.7%）となりました。次いで、「働く時間・日数（シフト、時短など）」（73 名、17.9%）、「給与・待遇」（56 名、13.8%）、「休日・休暇の取りやすさ」（51 名、12.5%）の順でした。（【別添1】の【図1】参照。）

（2）「制度」だけでなく「実態」が分かる情報が応募の後押しに

応募可否を決定する際に企業から確認できると安心する情報（最大3つ）として、「給与・待遇の目安」（228 名、21.9%）、「職場の雰囲気」（218 名、20.9%）が上位となりました。加えて、「残業・勤務時間の実態」（175 名、16.8%）、「休暇の取得状況」（175 名、16.8%）も高い割合でした。（【別添1】の【図2】参照。）

（3）働き続けられるかは「急な場面への対応力」で判断されている

「働き続けやすさ」の観点で特に重視すること（最大2つ）では、「急な休みが取りやすい」（168 名、25.7%）が最多となり、「勤務時間の調整がしやすい」（138 名、21.1%）、「転勤がない／勤務地が安定」（115 名、17.6%）、「予定外の延長（残業）が少ない」（107 名、16.4%）が続きました。（【別添1】の【図3】参照。）

(4) 見えにくい「人間関係」への不安が応募の壁になっている

就職先を選ぶうえで不安・懸念に感じること（最大3つ）では、「職場の人間関係」が最多（268名、29.2%）となりました。次いで、「給与・待遇面」（201名、21.9%）、「休暇の取りにくさ」（172名、18.7%）が続きました。

(5) 県内企業の情報は「十分」と言い切れない層が多数

「山口県内の企業について、応募判断に必要な情報は十分に得られているか」という問いでは、「ある程度得られている」（151名、37.1%）が最多である一方、「どちらともいえない」（125名、30.7%）や、「あまり／ほとんど得られていない」（計62名、15.0%）も一定数みられました。

3. 家族状況×「働き続けやすさ」、家族状況×「就職活動の不安・懸念」（クロス集計）から見た特徴

子育て世代を中心に、「急な休みへの対応」「勤務時間の調整」「残業の発生状況」が、就職先選びの重要な判断材料となっています。

特に未就学児の育児中は、「休暇の取りにくさ」（52名、69.2%）が就職活動の不安・懸念のトップとなっています。（【別添1】の【図4】参照。）

また、雇用形態や年代にかかわらず、給与や休日の条件そのものよりも、「職場の実態が分かること」が応募判断や働き続けやすさへの安心感につながる傾向がみられました。

4. 人材確保・職場定着につながる4つのポイント

企業において導入している福利厚生や両立支援制度の運用を「伝わる形」で示すことで、応募者の増加や職場定着につながります。

(1) 応募判断につながる情報を、求人票で「見える化」

モデル賃金、残業・勤務時間の実態、休暇取得状況、仕事内容（具体的にイメージできるように）、職場の雰囲気等を、求人票・採用ページで分かりやすく提示します。

(2) 「急な休み」を前提にした職場体制が安心感を生む

子どもの体調不良等による急な休みを前提としたバックアップ体制・業務分担（属人化の解消）を整備します。

(3) 勤務時間調整は「使える運用」を示す

制度の有無だけでなく、実際に利用できる運用（申請方法、代替要員、繁忙期の扱い等）を社内外に示します。

(4) 残業は有無より「実態の説明」が重要

予定外残業を抑える取組を進め、繁忙期を含めた働き方の実態を説明できるようにします。

5. まとめ（企業へのメッセージ）

企業が自社の魅力をより具体的に分かりやすく伝えることで、人材確保の機会拡大が期待できます。

制度を導入することに加えて、「実際の働き方」を分かりやすく示すことが、女性人材の確保と職場定着に直結します。

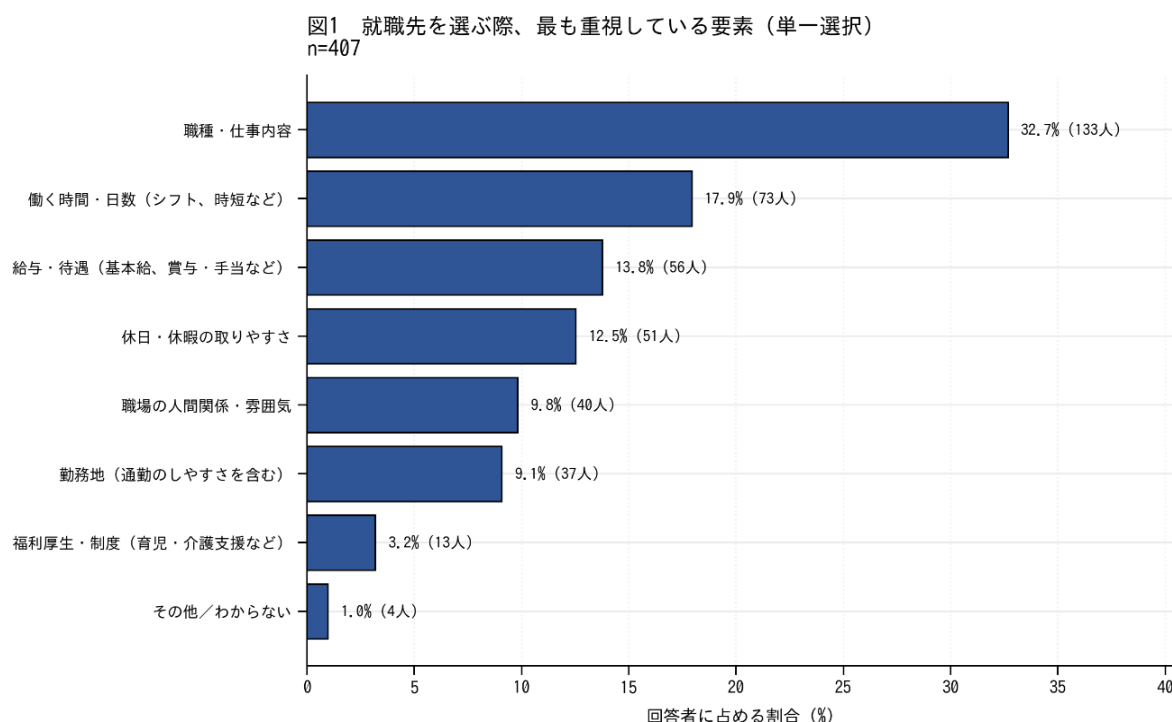
山口労働局（県内ハローワーク）では、求人票の記載内容の助言や求人内容の充実に関する支援等を通じて、引き続き企業の人材確保と職場定着を支援していきます。

- 【別添 1】・【図 1】就職先選びで最も重視する要素（単一選択）
- ・【図 2】応募判断で「あると安心」な企業情報（最大 3 つ選択）
 - ・【図 3】働き続けやすさの観点で重視すること（最大 2 つ選択）
 - ・【図 4】家族状況別：「就職活動の不安・懸念（選択率）」（クロス集計）

【別添 2】（企業向け）「採用・定着力向上チェックリスト」

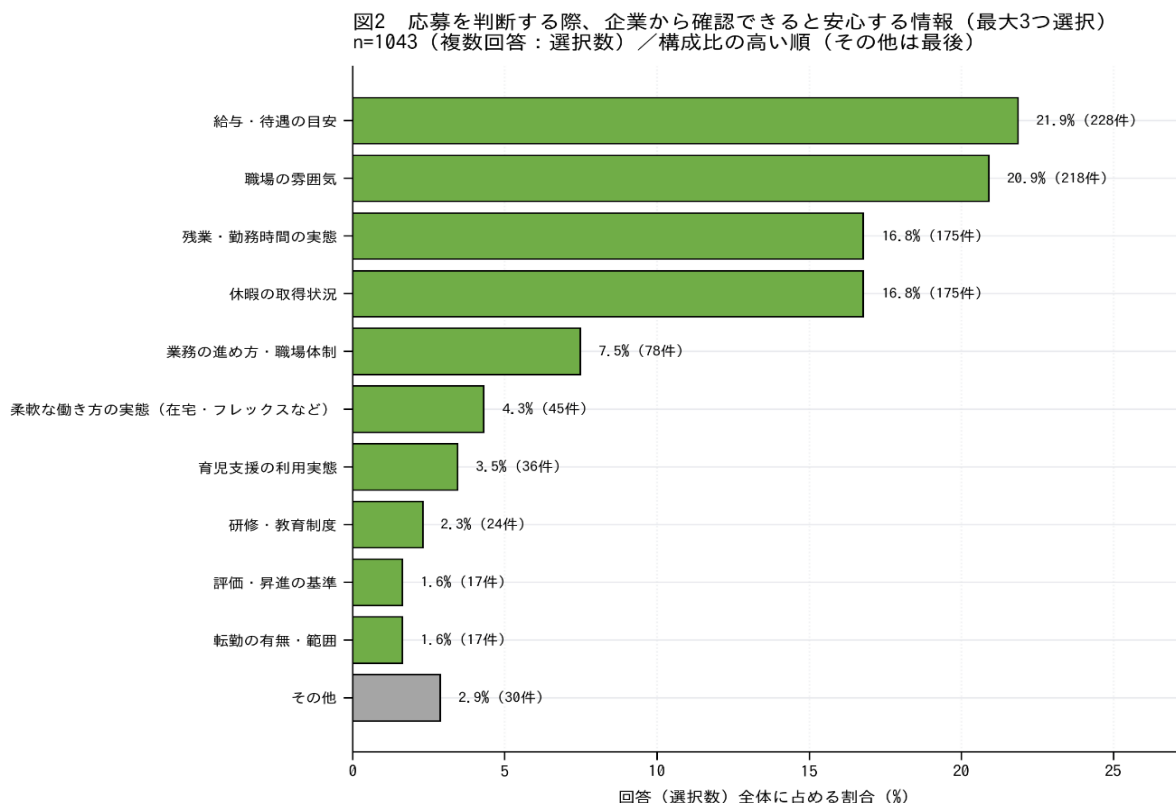
【別添 3】（企業向け）労働市場情報の“見える化”で求人票等の改善へ

【図 1】就職先を選ぶ際、最も重視している要素（単一選択）



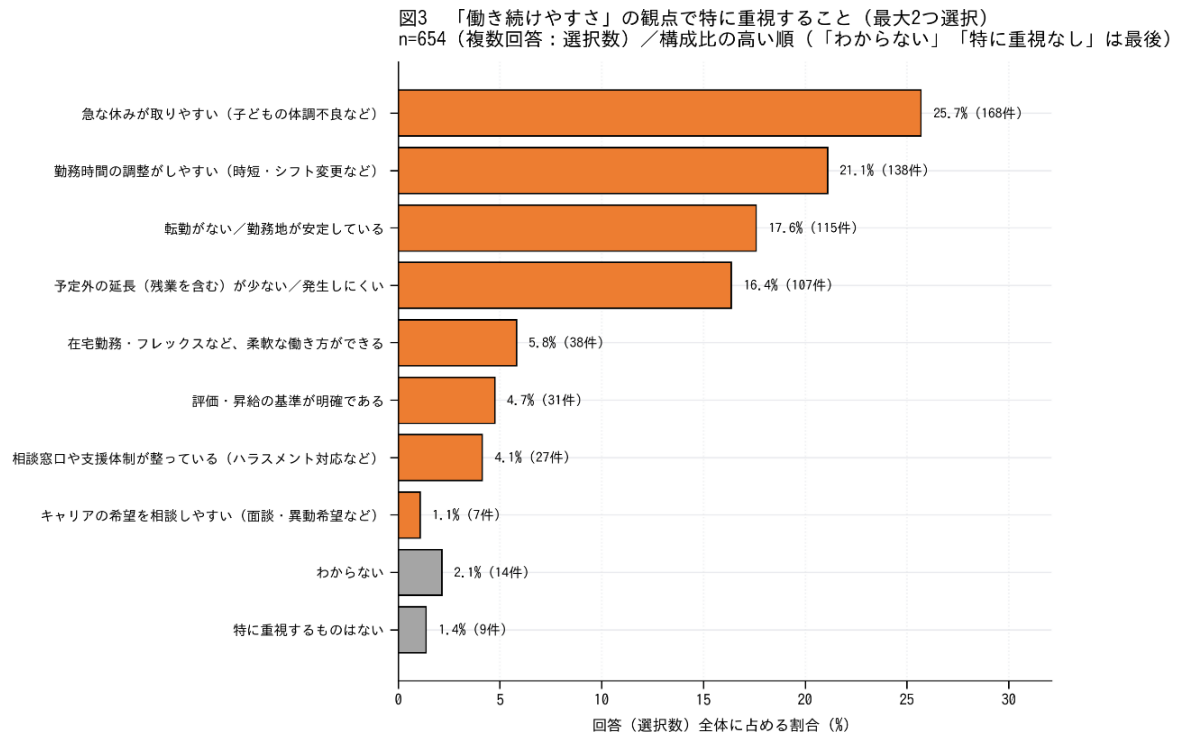
就職先を選ぶ際に最も重視する要素は「職種・仕事内容」が最多となった。次いで「働く時間・日数（シフト、時短など）」「給与・待遇」「休日・休暇の取りやすさ」などが続き、応募段階では“仕事内容の具体性”と“働き方条件”が重要であることが示唆されています。

【図 2】応募判断で「あると安心」な企業情報（最大3つ選択）



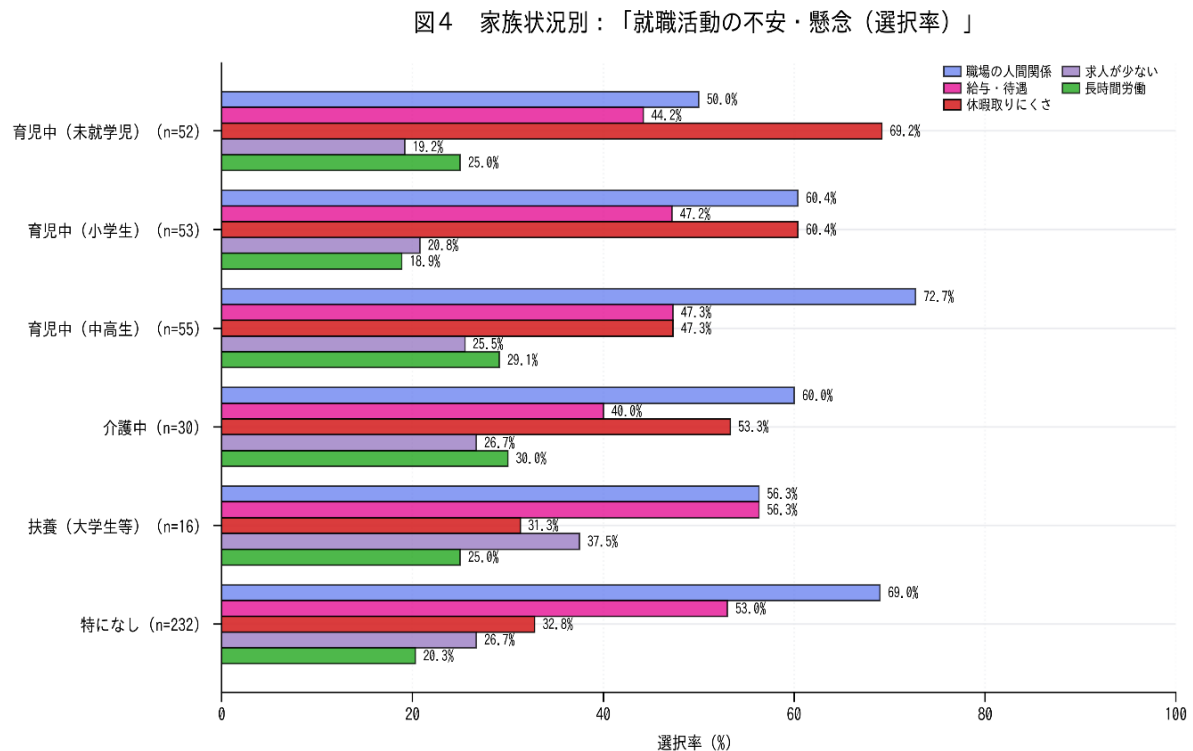
応募判断の際に企業から確認できると安心する情報として「給与・待遇の目安」「職場の雰囲気」が上位となり、「残業・勤務時間の実態」「休暇の取得状況」も多く選ばれた。求人情報では“条件の目安”に加え、“実態”と“雰囲気”の見える化が求められています。

【図3】働き続けやすさの観点で重視すること（最大2つ選択）



働き続けやすさの観点では「急な休みが取りやすい（子どもの体調不良など）」「勤務時間の調整がしやすい（時短・シフト変更など）」が上位となり、「転動がない／勤務地が安定している」「予定外の延長（残業）が少ない」も多く選ばれています。制度の有無に加え、現場で“使える運用”が採用・定着の鍵となります。

【図4】家族状況別：「就職活動の不安・懸念（選択率）」（クロス集計）



※「不安・懸念」は最大3つ選択のため重複計上あり。09「答えたくない」9名を除く。家族状況（09）は複数選択のため、家族状況別の合計は全体（407名）を超える。

育児中（未就学児）では「休暇の取りにくさ」への不安が大きく、制度よりも“実際に休めるか”が重要視されています。企業が休暇運用や両立支援の実態を分かりやすく示すことが、応募控えの抑制に効果的と考えられます。

< 人材確保・職場定着チェックリスト >

(ハローワーク女性求職者アンケートを踏まえた重点項目)

A. 求人情報の「見える化」(応募のハードルを下げる)

- ☐ 仕事内容が具体的 (1日の流れ／担当範囲／繁忙期のイメージ)
- ☐ 給与・待遇の目安 (モデル賃金、手当、昇給の考え方)
- ☐ 残業・勤務時間の実態 (平均、繁忙期、想定外残業の有無) が説明できる
- ☐ 休暇の取得状況 (取得のしやすさ・運用) を記載している
- ☐ 職場の雰囲気伝える材料 (見学、写真、育成体制等) がある

B. 「働き続けやすさ」を支える運用 (利用できる制度運用が重要)

- ☐ 急な休み (子どもの体調不良等) に対応できるバックアップがある
- ☐ 勤務時間の調整 (時短・シフト変更等) の申請方法と運用が明確
- ☐ 転勤の有無・範囲／勤務地が明確 (安心感の確保)
- ☐ 予定外の勤務延長 (残業) を抑える工夫 (業務平準化・応援体制) がある
- ☐ 在宅・フレックス等、柔軟な働き方の実態 (対象業務・頻度) が示せる

C. 不安要因への先回り (応募回避・早期離職の予防)

- ☐ 職場の人間関係不安に対し、配属後フォロー (面談・メンター等) がある
- ☐ ハラスメント相談窓口と対応フロー (匿名可否含む) が周知されている
- ☐ 評価・昇給の基準が明確で、説明可能 (フィードバックの仕組み含む)
- ☐ 休暇が取りにくい／残業が多い等の懸念に対し、現場運用で改善している

D. 採用力強化 (ミスマッチ低減)

- ☐ 未経験者・職種転換希望者に向け、教育・研修の内容が示されている
- ☐ 求人票・企業HPの「業務内容」が具体的

※□のうち未対応が多い領域 (チェックがない項目) から、①求人票、②企業HP (採用ページなど)、③現場での運用の順に改善されると、応募判断の不安解消につながりやすいと思われます。(□は社内でのチェック用。①求人票、②企業HP (採用ページなど)、③運用実態の3点セットで点検を推奨します。)

(企業向け) 労働市場情報の“見える化”で求人票改善へ

企業の皆様へ 職業情報提供サイト  job tag job tag でできること POINT 01 仕事の内容や必要なスキルがわかる! POINT 02 求人票作成への活用 POINT 03 社員のスキルの棚卸し PC・スマホから サイトへGO! ジョブタグ 検索 https://shigoto.mhlw.go.jp/ 「job tag」トップページ▶	あなたに合った職場が見つかる あなたの会社が選ばれる しよくばらば しよくばらば(職場情報総合サイト)とは  「しよくばらば」は、多様なニーズを有する働き手が、さまざまな観点から企業の職場情報を横断的に検索・比較できるWebサイトです 職場情報の開示で企業をPR / さまざまな企業を検索・比較 しよくばらば — 職場情報総合サイト — https://shikubaraaba.mhlw.go.jp/	厚生労働省 みんなの労働ナビ 労働に関するさまざまな情報を個人・企業の皆さまのニーズに合わせてご案内します。  「みんなの労働ナビ」は、「はたらく」にまつわる情報を、利用者の方のニーズに合わせてチェックできるポータルサイトです。職業や職場に関する情報、スキルアップ、労働関係法令等、働く方や企業、支援者の方に役立つ情報を、利用者別・分野別に探すことができます。 みんなの労働ナビ https://www.mhlw.go.jp/roudou-navi/
<job tag (職業情報)> 仕事内容・スキル等の職業情報	<しよくばらば> 職場情報の検索・比較	<みんなの労働ナビ> 採用・制度・支援策などの検索
 job tag (職業情報)	 しよくばらば	 みんなの労働ナビ

求人票改善に結びつく「4 ステップ」

ステップ	求人票への反映ポイント
① job tag (職業情報)	仕事内容(タスク)・必要スキルを整理 → 「仕事の内容」「必要な経験・資格」へ反映
② しよくばらば ＜女性の活躍・両立支援総合サイト＞ https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/	職場情報が見える化(働き方・両立支援等) → 自由記載欄・PR 資料へ反映 “しよくばらば”からもアクセス可。女性活躍や仕事と家庭の両立支援に関する自社の取り組みが見える化
③ みんなの労働ナビ	職業や職場に関する情報、スキルアップ、労働関係法令等、企業の方などに役立つ情報を検索
④ 実態情報の具体化	残業・勤務時間／休暇取得状況／急な休み対応 等を具体的に(可能なら数値・頻度も)

【求人票改善のポイント】 求人票の自由記載欄等で、残業・勤務時間や休暇取得の状況、急な休みへの対応など「実態情報」を具体的に記載することが、応募につながります。

※求人票の書き方・記載内容の充実については、最寄りのハローワークにご相談ください。