



# 魅力的な 暮らし・働き方 ができる佐賀県へ

～コロナ禍の今、ピンチをチャンスに～

Jump Up Women SAGA  
第7期 Bグループ

株式会社佐賀銀行	西村 智子
九州電力株式会社	脇内 深春
損害保険ジャパン株式会社	北川 彰子
佐賀県女性と生涯学習財団	池田 梨恵

# 佐賀県の働く女性の 現状は？

# 佐賀県の女性の有業率は？



→ 52.0%  
(平成29年)

全国11位ですが…

		佐賀県		
		平成29年	平成24年	増減
15歳以上 人口	総数	709.7	720.9	△ 11.2
	男	330.8	334.2	△ 3.4
	女	378.9	386.7	△ 7.8
有業者	総数	422.7	424.4	△ 1.7
	男	225.6	230.2	△ 4.6
	女	197.1	194.1	3.0
無業者	総数	287.0	296.5	△ 9.5
	男	105.2	104.0	1.2
	女	181.7	192.6	△ 10.9
有業率	総数	59.6	58.9	0.7
	男	68.2	68.9	△ 0.7
	女	52.0	50.2	1.8

(平成29年就業構造基本調査結果「佐賀県概要」表1・15歳以上人口、有業者数及び有業率より)

佐賀県の雇用者（男女）に占める  
「非正規就業者」の割合は？



→ 35.9%

うち女性が50.6%を占め、  
男女共に前回（平成24年）より上昇！

（H29就業構造基本調査より）

佐賀県の共働き率は？



→ 54.1% [九州1位] [全国9位]

それに伴い子どもものの保育需要増加！  
(10年以上右肩上がりで上昇中)

(H27国勢調査より)

佐賀県の民間企業の管理職に占める  
女性の割合は？



→ 10.1% (課長相当職以上)

R4年度までの目標は15%!

(第5次佐賀県男女共同参画基本計画 P13数値目標 より)

# 佐賀県の働く女性の現状と

# 課題



- ① 女性の有業率は高くなってきているが、非正規就業者の割合が約40%を占め、上昇中。
- ② 育児、介護等により就業を中断する女性が多い
  - ▶ 佐賀県の働いていない女性に理由を問うと、40歳代では「家事育児との両立が困難だから」が38.5%と最も高い  
(第5次佐賀県男女共同参画基本計画 P8④女性の就業についてより)
- ③ 共働き率は高いが、まだまだ家事や育児の主体が女性である
- ④ 管理職に占める女性割合が低い など

そもそも、  
なぜ「女性活躍」が重要ななの？



商品・サービスへの  
イノベーション

モチベーション向上  
や職場環境の改善

企業イメージの向上

優秀な人材の確保

+

「**消滅可能性都市**」という言葉、  
聞いたことがありますか？



# 「消滅可能性都市」って？



2010年から2040年にかけて、**20~39歳の若年女性人口が5割以下に減少**する市区町村

(2014年「日本創成会議」より)



この層が9割以上の子どもを出産

佐賀県が、持続し発展し続けるためには、  
この層の獲得が重要！

そして、御社にとっても、

この層の女性が働き続けることが重要なんです！

だから、  
**女性の活躍**が重要！

どうしたら？

## 女性の就業率向上のために

- ① 離職を減らす環境づくり
- ② 柔軟に働くことができる環境づくり

## ①-1 離職を減らす環境づくり (事例：第一生命保険(株)佐賀支社)

- WGメンバーの藤野さんは入社1年目に、**メンター制度**を活用。上司とはまた別の立場で様々なアドバイスや相談相手になってもらい、仕事の先輩としても人としてもこのような人になりたいと将来自分が目指す姿をイメージできた。

	育成の考え方	メンター制度
入社1年目 (当時22歳)	キャリア形成 意欲の喚起	メンティーとなりキャリア形成意欲を高めるとともに、社内外に対する視野を広げる
入社5年目 (当時33歳)	マネジメント 力の向上	メンターとなり他者理解力・人材育成力を養う

# ①-2 離職を減らす環境づくり (さまざまな認定・宣言制度)

県内認定  
企業数  
(2022年2月末現在)

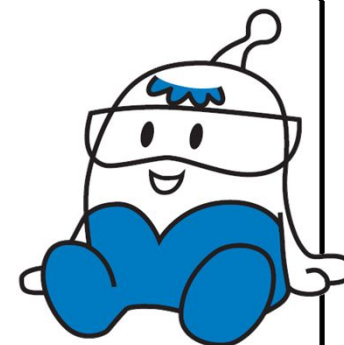
	<p><b>「えるぼし認定」</b> 女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度</p>	<p>7 社</p>
	<p><b>「くるみんマーク」</b> 次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準を満たした企業が、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受ける</p>	<p>20 社</p>
<p><b>さが健康 企業宣言</b></p>	<p><b>「さが健康企業宣言」</b> (2021年は53企業が参加) <b>健康経営</b>（従業員の健康を重要な経営資源と捉え、健康増進に積極的に取り組む企業経営のスタイル）に取り組むことを宣言し、佐賀県健康増進課より「宣言証」を受領 ※期待される効果の1つに、「<b>離職率の低下</b>（体調を崩して離職することを防ぐ）」がある。</p>	<p>55 社</p>

## ②-1 柔軟に働くことができる環境づくり (事例：九州電力株式会社)

### カムバック制度

男女関係なく、結婚、出産・育児、介護、配偶者の転勤の事由により自己都合退職した社員を対象に、当社で再び働く場を提供する制度

- 退職から10年以内の者であれば、年齢制限なし
- 契約社員として1年間程度雇用後、社員へ登用
- 退職時の等級を引き継ぐ
- 勤務場所は、本人の希望や社内の配置状況により決定



# 「カムバック制度」利用者の“声”を聞いてきました！



Aさん（31歳）  
2018年8月退職  
2021年8月復職

## 退職時の理由は？

結婚してすぐ、夫の離島への転勤が決まりました。新婚であり、また子供も欲しいと考えていたので、単身赴任ではなく、「カムバック制度」による復職を前提に、夫の離島勤務期間（3年）は職場を離れる決断をしました。（見事、愛息子[現在2歳]を出産）

## 復職の経緯（きっかけ）は？

元々、復職することを前提に退職をしたので、夫の本土への転勤時期に向けて復職する準備を行っていました。家族のためは勿論ですが、自分自身のキャリアアップや自立の面からも「働き続けたい」という思いがあったので、退職から復職までのイメージはできていました。

## カムバック制度についてのお考えは？

夫婦（パートナー）として結婚という同じスタートラインであっても、女性は妊娠・出産というイベントを迎えることがあります。そうすると、男性と同じように仕事をしキャリアを積みたいと思っても、「休まざるをえない」期間があります。

本制度では、退職時の等級を引き継ぎ復職できることで、**それまで頑張ってきたことが無駄にならないという点で、本人のモチベーションに大きく影響する**と思います。

今後、同僚で配偶者の転勤や家族の介護・看病等を理由に仕事ができない期間が出てきた人でも、自分自身のキャリアアップを諦めず頑張ってもらいたいです。

## ②-2 柔軟に働くことができる環境づくり (事例：損害保険ジャパン株式会社)

- 地域限定社員やアソシエイト職（事務職系の契約社員）の  
キャリア・トランスファー制度（居住地変更）を可能にし、  
キャリア形成を支援（社内略称：キャリ・トラ）

配偶者の転勤や家族の介護など、やむを得ない理由で転居することになった場合、勤務地を変更して継続勤務できる制度。

仕事と家庭状況、変化するライフスタイルにも  
両立しながらキャリアアップできる環境を構築しています



© JAPAN-DA



## 「キャリア・トランスファー制度」利用者の“声”を聞いてきました！



©JAPAN-DA

Mさん（28歳）  
入社7年目

### キャリア・トランスファーを利用したきっかけと現在の状況は？

もともと鹿児島県で働いていましたが、主人の転職を機に佐賀県に移ることになり、当社で引き続き働きたいという希望があったため、制度を利用しました。はじめは生活のすべてが変わるため、戸惑うことも多くありましたが、今では周囲の方々に恵まれ充実した日々を送っています。0からではなく同じ仕事を場所を変えて引き続き行うことができるので、築いたキャリアが無駄になることなくステップアップできるのも本制度の良い点だと思います。

### 制度を利用して思ったことなどありますか？

女性にとって非常に働きやすい会社だと感じではいたものの、働きやすさをさらに実感しました。転勤は会社都合ではなく自己都合の異動なので、当社からの転勤補助がありませんでした。私の場合は主人の方で多少出たので自己負担は少なく済みましたが、引っ越しは何かと費用がかかるため、全額ではなくとも多少補助があれば助かるなと思いました。

### 色々な事情や環境下で仕事を継続することを悩む女性は多いと思いますがアドバイスなどあれば教えてください

現在は女性活躍を推進している企業が多く、ライフスタイルの変化に合わせて女性がキャリアを諦める時代ではなくなっています。こういった転勤可能な制度や時短勤務、テレワーク等様々な制度を活用しての働き方も可能です。困ったときは一人で悩まずに、まずは周囲に相談して自身の今後の方向性を一緒に考えてみてはいかがでしょうか。

## ②-3 柔軟に働くことができる環境づくり (事例：地銀人材バンク)

### 地銀人材バンク

配偶者の転勤に伴って退職した際に、**転居先の地方銀行に再就職**することで**キャリアを継続できる**仕組み  
(全国の地方銀行64行が参加)

- **鹿児島銀行**の元行員が、夫の転勤で**佐賀**に移住
- 地銀人材バンク制度を活用し、**佐賀銀行**にパートタイマーとして採用

行員での採用もできたが、幼児がいるためご自身の希望でパートタイマー採用→行員へのステップアップもできる

(今のところ、佐賀銀行から他行への転入希望者なし)

## ②-4 柔軟に働くことができる環境づくり (事例：NTTグループ)

### NTTグループ

2022年度以降、転勤や単身赴任を段階的に減らすことを発表(2021.9.28)。社員はリモートワークを基本とし、働く場所を自ら選べるようにする。

これにより、子育てや介護などの事情を抱える社員が働きやすい環境を整えて業務の質を高めるほか、優秀な働き手の確保にもつなげる考え。

NTTグループは、afterコロナの時代を見据えて、様々な業務変革やDXを推進するとともに、様々な制度見直しやIT環境の整備を進めることで、リモートワークを基本とする新しいスタイルへの変革を図っていくとして、10の方針を発表。  
(NTTグループHPより)

県内企業でも、もっとこのような取組を！

- ① 離職を減らす環境づくり
- ② 柔軟に働くことができる環境づくり



魅力的な暮らし、働き方ができる 佐賀県



女性の就業率の向上↑



## 【最後に】ワーキングを通して気づいたこと

佐賀県は働きたい人・働き続けたい人に向けて様々なツールを通じて、情報を発信しています。

しかし、それらの情報をピンポイントで見つけることが難しい…と感じました。

もったいない！

「佐賀で働きたい・働き続けたい」と思う人たちが参考にする「**まとめサイト**」があったら便利！



ほしい…



ちなみに！

2021年12月27日開催の「子育てし大県さが」推進会議で  
現在SNSで情報発信をしてきたが**利用者が必要な情報にすぐにアクセスできるように「入り口」を定めると公式LINEでの情報発信を強化する方向性を確認しました。**

(2021年12月28日佐賀新聞 社会3掲載)

ご清聴  
ありがとうございました



佐賀県子育て応援キャラクター  
さがっぴい