

「県内企業におけるシングルマザー雇用のニーズ調査」 レポート

株式会社おきぎん経済研究所は、公益財団法人オリオンビール奨学財団から「沖縄シングルマザーの活躍推進基盤構築事業」の調査を受託し、2年間(2022年度～2023年度)、沖縄のシングルマザーに関する調査を行いました。

本レポートでは、2023年度に実施した「県内企業におけるシングルマザー雇用のニーズ調査」(以下「本調査」)の結果を中心にご報告いたします。

・目的

本調査を通じて、沖縄県内の企業に対してシングルマザーの雇用の機運が高まる一助になればと考えています。

本調査では、シングルマザーの経済的自立を果たすために、今後、企業に求められていることや役割について、調査・分析、考察を行い、今後の取り組み内容について検討することを目的とします。

・要旨

1. 「シングルマザーの雇用に前向きに取り組んでいる」と回答した企業は約4割となり、シングルマザーを区別することなく、ポジティブな意見が多くみられます。可能であれば、採用面接時などで自身の状況を開示し、お互いの理解を深めることが必要です。

(※自身の状況を開示することは義務ではありません)

2. 手取り収入は、「一定期間勤務し、スキルを習得した後」では、「採用時」より大きく上昇することが分かり、採用後のスキル習得やキャリア形成支援なども重要です。

3. シングルマザーなどは「育児との両立」に課題を抱えています。そうした方の就労を支援する企業は増加しているものの、更なる取り組み企業の増加や働きやすい環境整備が求められます。

4. 沖縄県母子寡婦福祉連合会は就労相談など各種相談をしており、ハローワークは「マザーズハローワーク」として自身の適性や働き方の選択をサポートしています。就職に向けたスキル習得支援を含め、サポート体制は整備されています。一方、その取り組みの認知や理解が浸透しているとは言えず、支援まで辿り着かない方へのアウトリーチも重要と思われれます。

(お問合せ先)

株式会社おきぎん経済研究所 (担当:新垣、玉城)

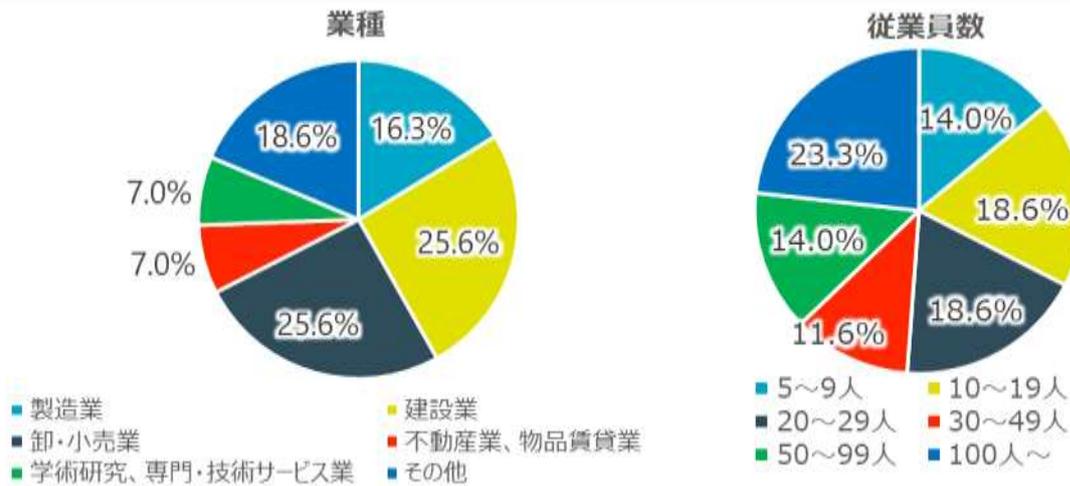
沖縄県那覇市牧志 1-3-45 牧志ビル 3階

TEL: 098-869-8711 HP: <https://www.okigin-ei.co.jp/>

本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成しておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に掲載された情報の使用による結果について、当社が責任を負うものではありません。無断での複製・転載・転送等をご遠慮ください。

・調査概要

調査方法	WEB アンケート調査
調査期間	2023年11月1日～12月20日
対象者	県内企業(おきぎんカトレアクラブ会員企業 950社、 ※沖縄銀行運営のビジネスクラブ)
回収方法	郵送によるアンケート依頼を行い、URL 及び QR コードより回答
回答企業数	43 企業(回収率 4.5%)
回答者	代表者 46.5%、総務・経理 46.5%、役員 7%
主な設問	シングルマザーの雇用についての考え、職場環境について、 具体的な課題や意見など



1. 問題の背景と調査の目的

(1) 現行の各施策や支援内容について

こども家庭庁(2023)は、ひとり親家庭や寡婦が自立に向け取り組むための支援として、「子育て・生活支援策」、「就業支援策」、「養育費の確保策」、「経済的支援策」の4本柱により施策を推進しています。

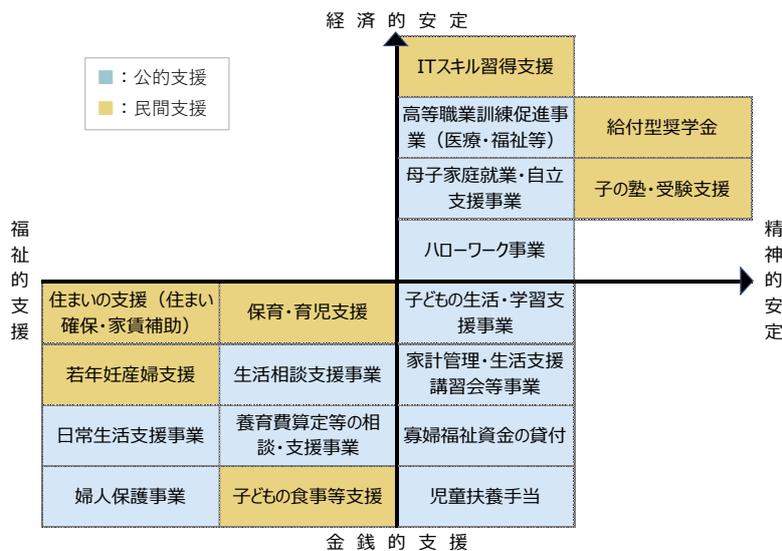
また厚生労働省¹は、シングルマザーの自立に向けた支援内容の拡充(図1)に加えて、民間団体と協働した支援も行っています。(図2 ※民間団体の支援がみられる場合「民間支援」としてしています。全体像を把握する為の図表であり、実態とは異なる点があります)

シングルマザーの抱える課題は、複雑化・多様化・複合化しており、それぞれの環境や状況に応じた施策が必要とされていることが分かります。

図1 ひとり親家庭等への支援
(出典:厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課資料(2018)を基に作成)



図2 ひとり親家庭等への公的支援、民間支援
(出典:厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課資料(2018)を基に作成)



¹ ひとり親家庭等への支援等は、令和5年度より厚生労働省からこども家庭庁に移管されています

(2)問題の背景

厚生労働省は、2006年より5年に1回、「全国ひとり親世帯等調査」を実施しており、地方自治体においても、計画を策定するために独自に調査を行っているところもあります。

沖縄県(2023)の最新の調査結果によると、母子世帯の出現率²は、全国1位で、(母子世帯4.8%、全国平均2.3%)全国と比較すると約2倍となっています。これに加えて、沖縄県(2015)は、子どもの貧困対策を効果的に実施するための実態把握を目的として、市町村の保有データを用いた子どもの貧困率調査と、小中学校の児童生徒と保護者を対象としたアンケート調査を実施した結果、子どもの貧困率³が29.9%(全国平均16.3%)と全国平均の1.8倍であることが分かりました。その他にも、1人あたりの県民所得全国最下位⁴(239万6000円、全国平均334万4000円)、非正規雇用率全国1位⁵(43.1%、全国平均38.2%)など、シングルマザーを取り巻く環境は、極めて深刻であることは、近年の調査結果によって明らかです。

公益財団法人オリオンビール奨学財団(調査実施者:おきぎん経済研究所)(2022)によると、シングルマザー132名を対象に行った調査結果として、就労形態は、就業している(84.1%)、パート・アルバイト(49.5%)、収入は10万円~15万(48.6%)、などとなりました。シングルマザーの経済的自立に向けては、多くの困難がたちはだかっている状況を推測することが出来ます。(図3~図8 ※図4~7は就業していると回答した111名が対象)

図3 就業(2022)

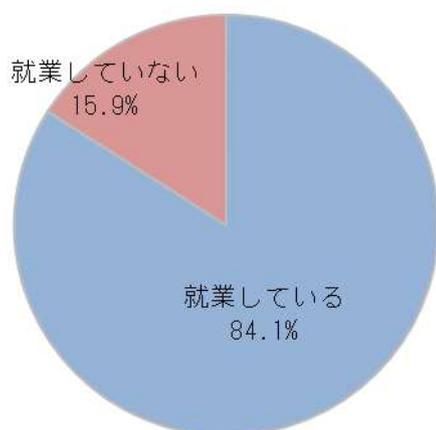
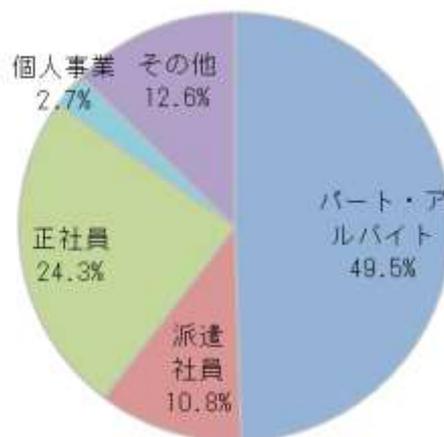


図4 雇用形態(2022)



² 令和5年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査報告書(概要版)

https://www.pref.okinawa.jp/_res/projects/default_project/_page/001/008/244/r05/hitorioyachosagaiyouban.pdf

³ 子どもの相対的貧困率(2015)「子どもの貧困率の推計」(出典:沖縄県)

⁴ 1人当たり県民所得(千円)(2019) 県民経済計算統計表 1.統括表「一人当たり県民所得」(出典:内閣府)

⁵ 非正規の職員・従業員率(%) (2017)「就業構造基本調査/2017年就業構造基本調査/結果の概要」(出典:総務省統計局)

図5 勤労収入(手取り月額)(2022)

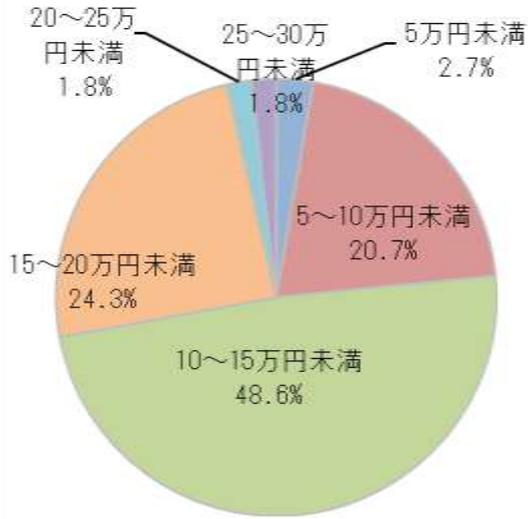


図6 職種(2022)

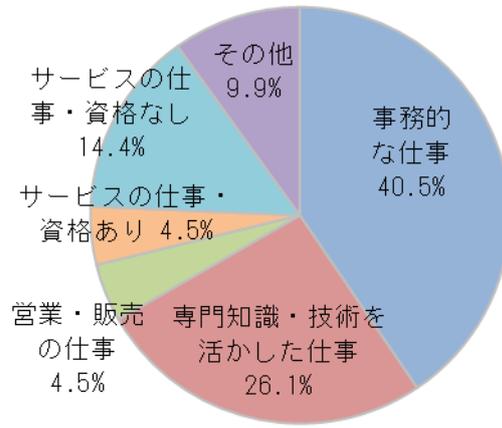
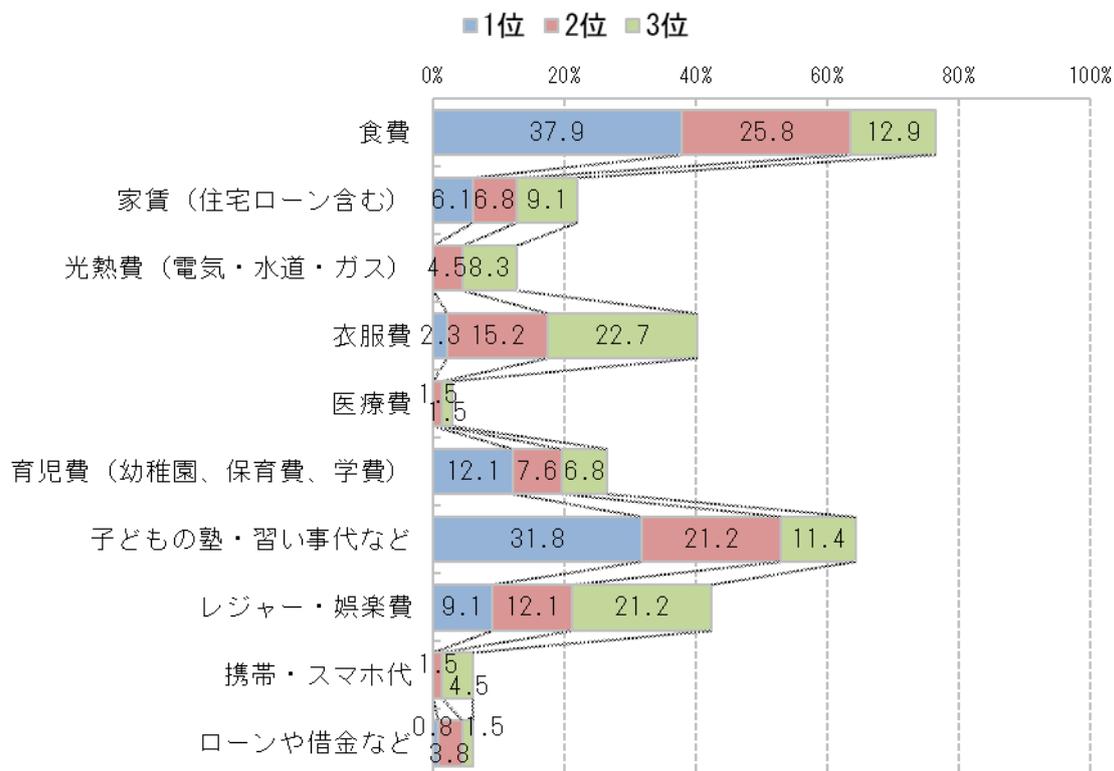


図7 勤労収入(手取り月額)×職種(2022)

		■事務的な仕事	■専門知識・技術を活かした仕事	■営業・販売の仕事	■サービスの仕事・資格あり	■サービスの仕事・資格なし	■その他	(%)
全体	(111)	40.5	26.1	4.5	4.5	14.4	9.9	
勤労収入(手取り月額)について、教えてください。	5万円未満	(3)	33.3	33.3			33.3	
	5~10万円未満	(23)	43.5	8.7	4.3	8.7	21.7	13.0
	10~15万円未満	(54)	44.4	24.1	5.6	1.9	13.0	11.1
	15~20万円未満	(27)	37.0	37.0	3.7	3.7	14.8	3.7
	20~25万円未満	(2)		100.0				
	25~30万円未満	(2)		50.0		50.0		
	30万円以上	(0)						

図8 家計の中で、もっとお金をかけたいと思う費用(2022)



(3)調査の目的

シングルマザーの自立に向けた子どもの貧困の連鎖を断ち切るためには、食費を含めた生活費の負担を軽減し、子どもの教育費用に充てることができる安定した収入の確保が必要です。

このような背景のもと、沖縄県内の企業に対して調査を行うことで、シングルマザーの雇用の機運が高まる一助になればと考えています。

これまで、シングルマザーの就労に関する先行研究は存在する一方で、県内企業のシングルマザー雇用に特化した調査は、ほとんどされておらず、まだ不十分であると理解しています。

本調査では、シングルマザーの経済的自立を果たすために、今後、企業に求められていることや役割について、調査・分析、考察を行い、今後の取り組み内容について検討することを目的とします。

2. 結果⁶

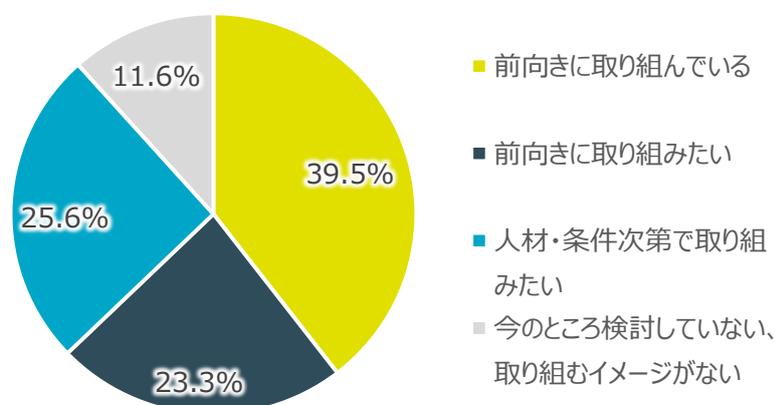
(1)-1 シングルマザーの雇用についての考え

・「シングルマザーの雇用について、どのようにお考えですか(人材は不足していると仮定)」と設問した結果、「前向きに取り組んでいる」と回答した企業はおよそ4割となっています。

・「前向きに取り組みたい」や「人材・条件次第で取り組みたい」を合わせるとおよそ9割となっています。

・「前向きに取り組んでいる」と回答した企業は業種や従業員数にて大きな差はみられません。経営者の考えや取組方針などにより違いがあると考えられます。

図9 シングルマザーの雇用についての考え (n=43)



(1)-2 前向きに取り組んでいる理由

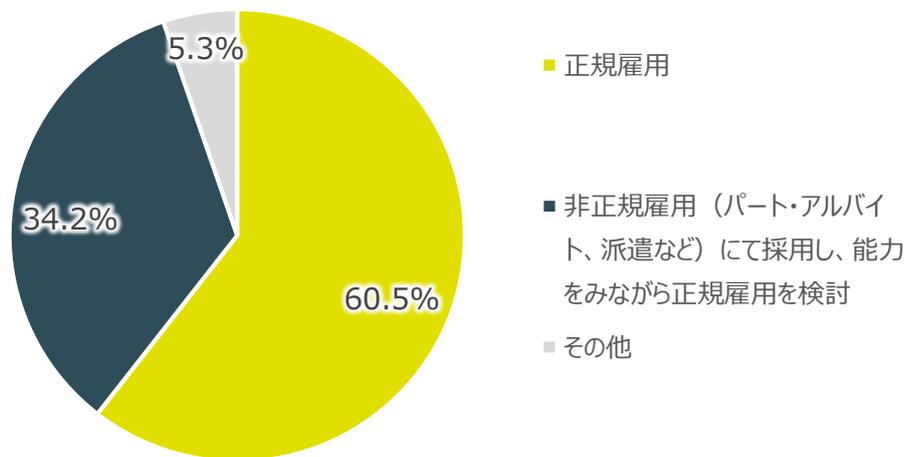
業種	従業員数	前向きに取り組んでいる理由 (アンケートより抜粋)
製造業	20~29人	経験者であれば、本人の希望を聞き検討していきたい。
製造業	10~19人	有給休暇が取りやすい。時短勤務も受け入れている。副業もOK。
製造業	30~49人	退職率が低く、優秀な方が多いイメージ。
建設業	20~29人	人材不足・働く意欲のある人の雇用の場の創出。
建設業	10~19人	子供は、社会の宝だと考えているから。
建設業	100人~	休暇が取りやすい。
卸・小売業	20~29人	これからも続く日本国内の求人難に対応するため。
卸・小売業	20~29人	急なお休みなどには他のスタッフでカバーできるよう努めている。
卸・小売業	10~19人	人材の不足への対応。
専門・技術サービス業	10~19人	休みの取得しやすさ。
不動産業	10~19人	比較的にみて頑張り屋さんが多い。強い精神力を持った人材が見込める。
その他	100人~	シングルマザーかどうかを判断基準にしていない。
その他	100人~	シングルマザーは生活がその方にかかっているため仕事熱心な方が多いため。
その他	50~99人	アルバイトを契約社員へ、契約社員を正社員へ。手取りを多くしたいと考える。
その他	100人~	若く体力のある方である。

⁶ 図9~図22は、公益財団法人オリオンビール奨学財団(調査実施者:おきぎん経済研究所)(2023)「県内企業におけるシングルマザー雇用のニーズ調査」結果を引用しています。

(2)雇用形態について

- ・「シングルマザーを雇用する際の雇用形態について、考えを選択ください」と設問(検討していない、取り組むイメージがないと回答した企業を除く)した結果、「正規雇用」と回答した企業はおよそ6割となっています。
- ・「非正規雇用にて採用し、能力をみながら正規雇用を検討」と回答した企業も3割をこえています。
- ・9割以上の企業において、正社員雇用を目指せることが確認できます。

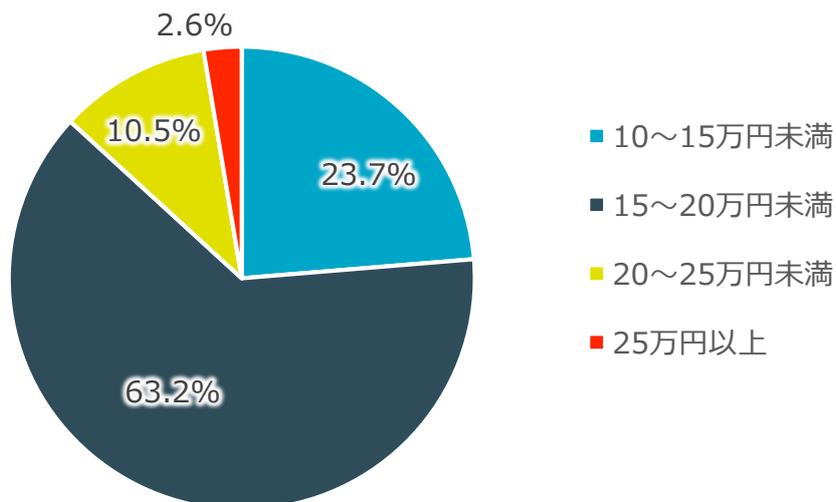
図 10 シングルマザーを雇用する際の雇用形態 (n = 38)



(3)手取り収入について

・「シングルマザーを雇用する際、どのくらいの手取り収入が見込めますか(採用時)」と設問(検討していない、取り組むイメージがないと回答した企業を除く)した結果、「15～20万円未満」の回答割合がおおよそ6割と最も高く、次いで「10～15万円未満」、「20～25万円未満」と続いています。

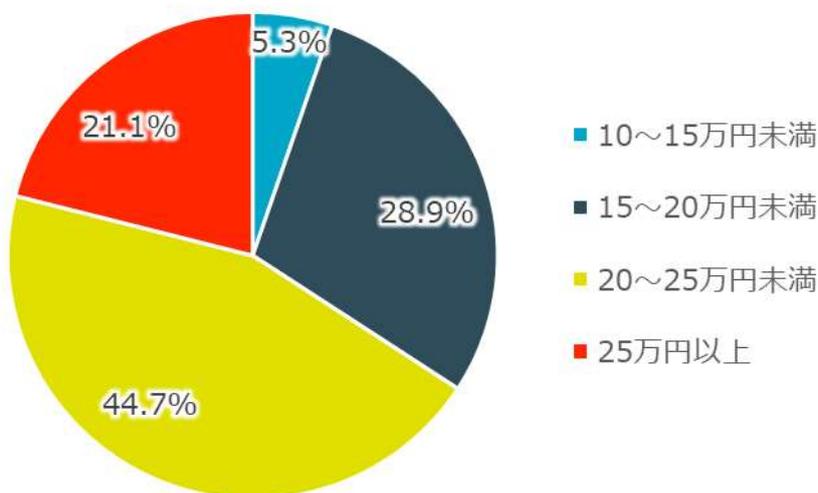
図 11 手取り収入見込み(採用時) (n=38)



・「シングルマザーを雇用する際、どのくらいの手取り収入が見込めますか(一定年数勤務しスキル習得後)」と設問(検討していない、取り組むイメージがないと回答した企業を除く)した結果、「20～25万円未満」の回答割合が最も高く、次いで「15～20万円未満」、「25万円以上」と続いています。

・一定年数勤務し、スキルを習得することにより手取り収入の増加が見込めます。「25万円以上」では、必要な資格・スキルに建設・設計スキルや経理スキルなどが挙げられています。

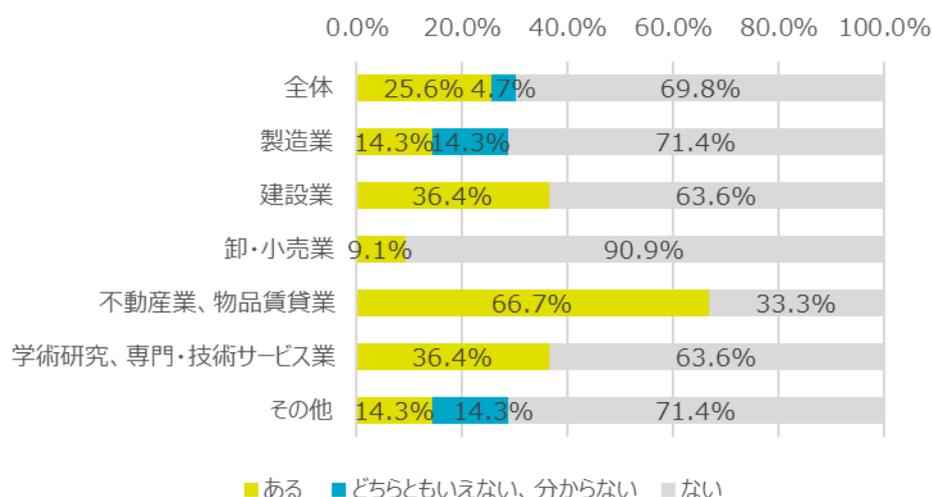
図 12 手取り収入(スキル習得後) (n=38)



(4)在宅勤務制度について

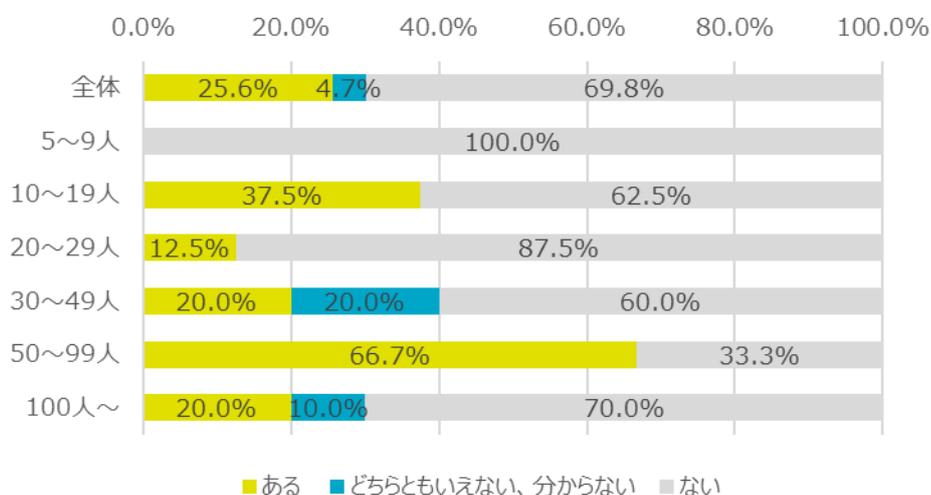
- ・在宅勤務制度(リモートワーク)の業種別では、「不動産業、物品賃貸業」は6割以上で導入されています。
- ・卸・小売業は接客対応が必要であることなどから導入割合は低くなっていると考えられます。
- ・「どちらとも言えない、分からない」は業務によって違うためと想定されます。

図 13 【業種別】在宅勤務制度(リモートワーク)の有無(n=43)



- ・在宅勤務制度(リモートワーク)の従業員数別では、「50~99人」は6割以上で導入されています。
- ・「5~9人」は全ての企業において制度はないと回答しており、小規模事業者においては体制が整っていない企業が多い可能性があります。

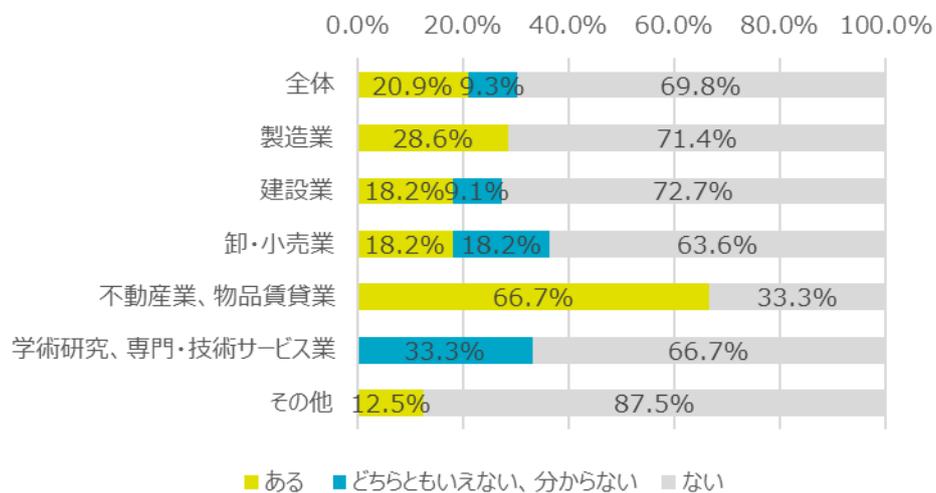
図 14 【従業員数別】在宅勤務制度(リモートワーク)の有無(n=43)



(5)フレックス制の有無について

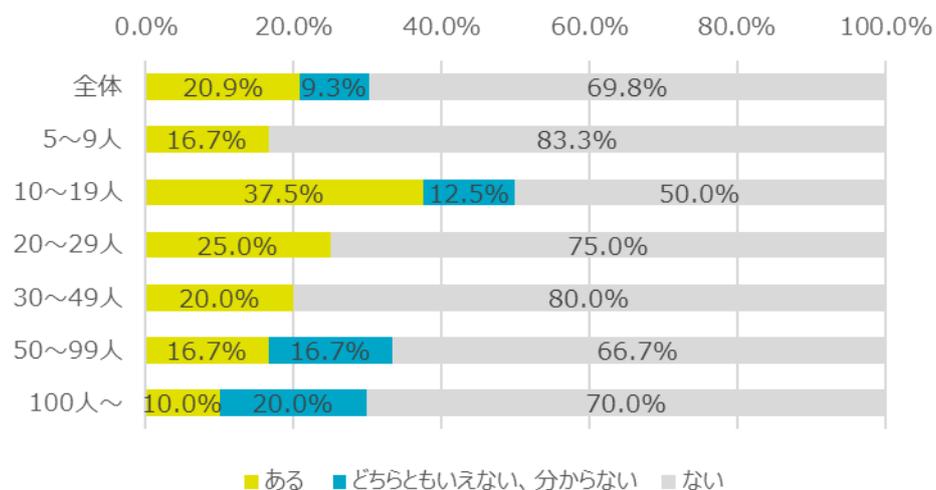
- ・フレックスタイム制度の有無について、おおよそ2割の企業において導入されています。
- ・業種別では、「不動産業、物品賃貸業」は6割以上で導入されています。

図 15 【業種別】フレックスタイム制の有無 (n = 43)



- ・フレックスタイム制度の有無について、従業員数による大きな差はみられません。
- ・「どちらともいえない、分からない」は、業務によって違うためと考えられます。

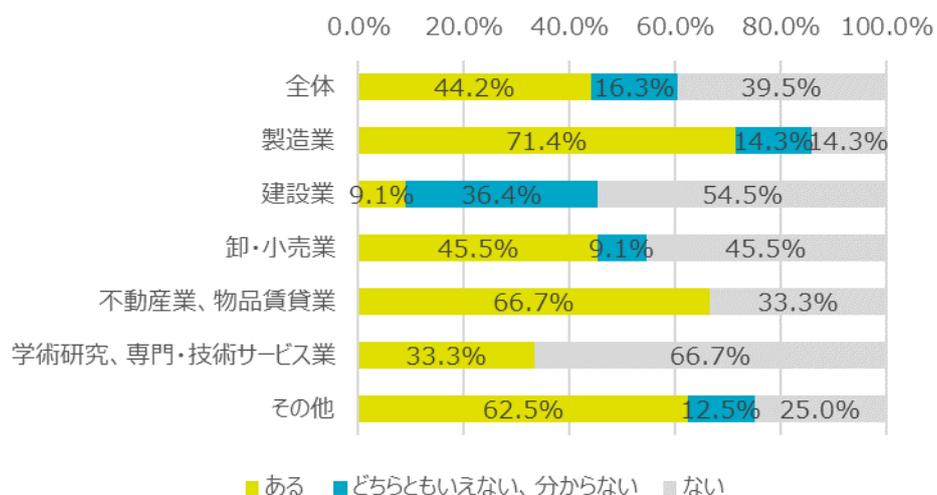
図 16 【従業員数別】フレックスタイム制の有無 (n = 43)



(6)短時間勤務制度の有無について

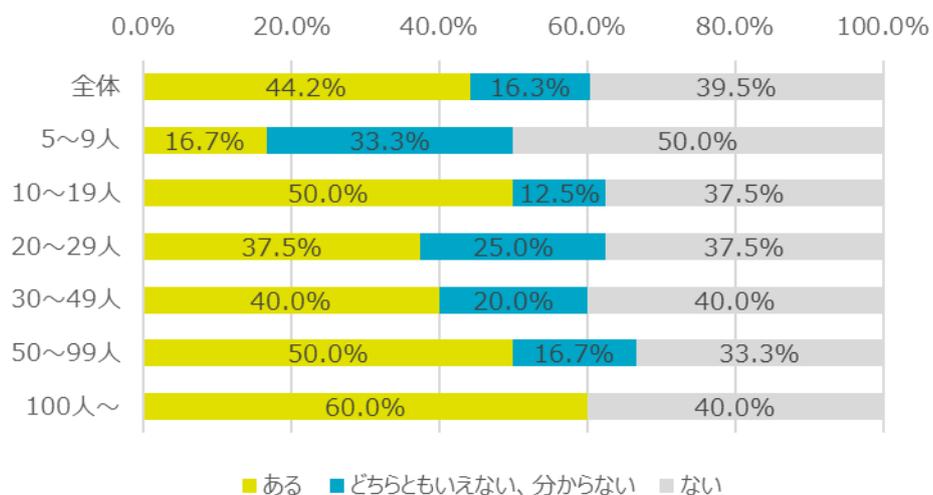
- ・短時間勤務制度の有無について、おおよそ4割の企業において導入されています。
- ・業種別では、「製造業」や「不動産業、物品賃貸業」、「その他」において6割以上で導入されています。
- ・建設業は利用者が少ないことなどから、整備されていない企業が多いと予想されます。

図 17 【業種別】短時間勤務制度の有無 (n=43)



- ・短時間勤務制度の有無について、従業員数が多い企業ほど、導入されている傾向がみられます。
- ・「どちらともいえない、分からない」は、業務によって違うためと考えられます。

図 18 【従業員数別】短時間勤務制度の有無 (n=43)

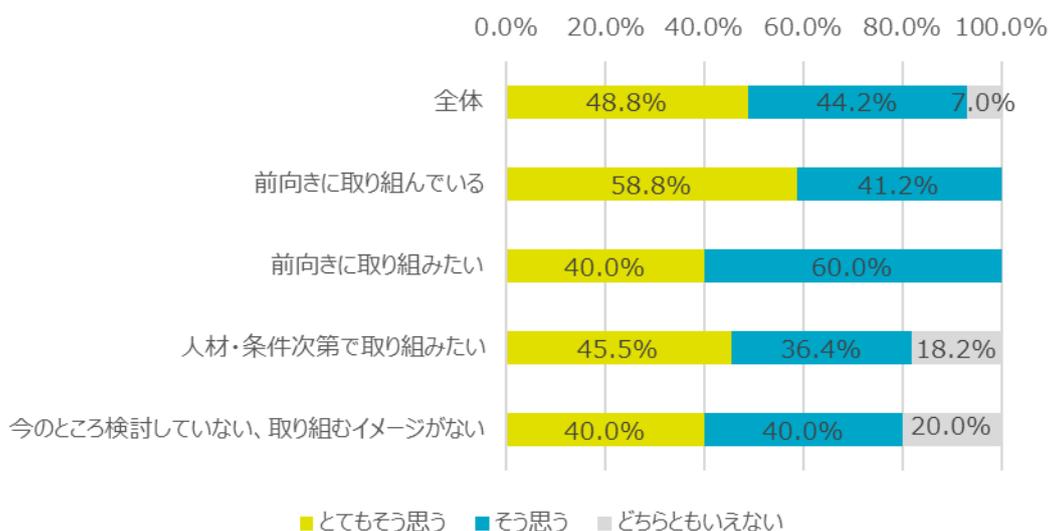


(7)休みの取得しやすさ(子の体調不良時など)

・職場における休みの取得しやすさ(子の体調不調時等)について設問したところ、全体において「とてもそう思う」は 48.8%、「そう思う」は 44.2%、「どちらともいえない」は 7.0%となっています。

・「シングルマザーの雇用についての考え」とのクロス集計をみると「前向きに取り組んでいる」と回答した企業において、休みの取得しやすさについて「とてもそう思う」の回答割合が全体と比較し高くなっています。

図 19 休みの取得しやすさ(子の体調不調時等) (n=43)



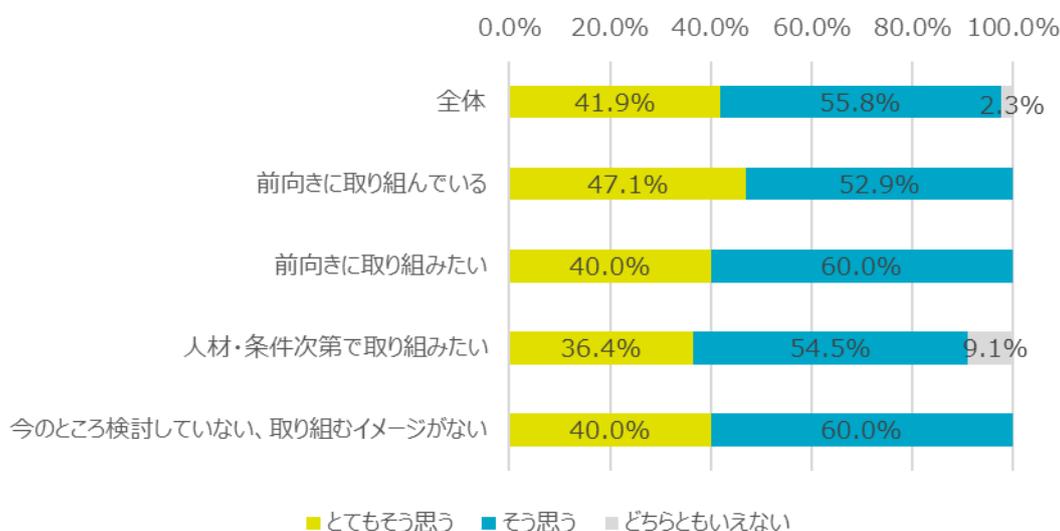
※「シングルマザーの雇用についての考え」とのクロス集計

(8)休みの取得における周囲(上司・同僚)の理解について

・休みの取得における周囲(上司・同僚)の理解について設問したところ、全体において「とてもそう思う」は 41.9%、「そう思う」は 55.8%、「どちらともいえない」は 2.3%となっています。

・「シングルマザーの雇用についての考え」とのクロス集計をみると「前向きに取り組んでいる」と回答した企業において、休みの取得に対する周囲の理解について「とてもそう思う」の回答割合が全体と比較し高くなっています。「人材・条件次第で取り組みたい」と回答した企業において、「どちらともいえない」の回答が 9.1%みられます。

図 20 休みの取得に対する周囲の理解 (n = 43)

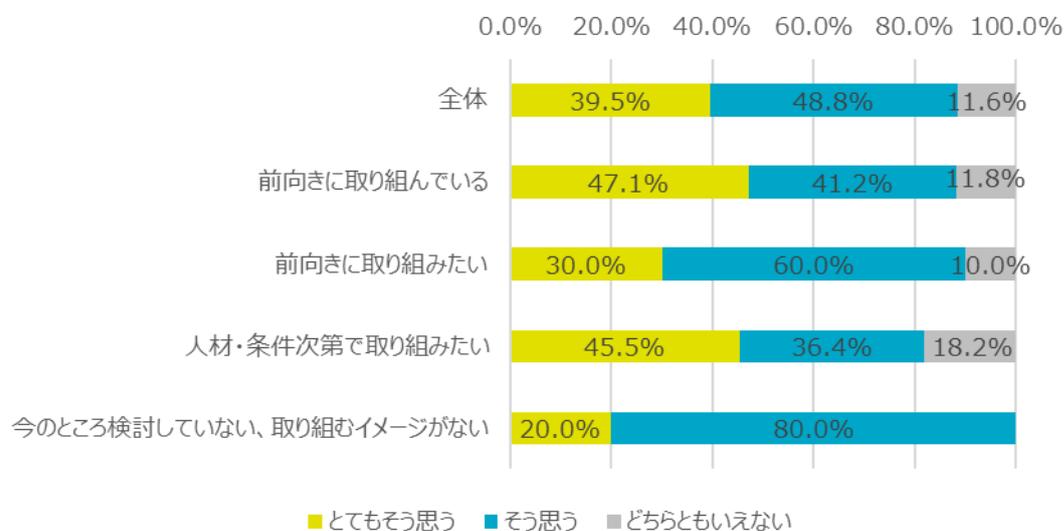


※「シングルマザーの雇用についての考え」とのクロス集計

(9)スキルアップや昇給・昇格できる環境について

・スキルアップや昇給・昇格できる環境であるか設問したところ、全体において「とてもそう思う」は39.5%、「そう思う」は48.8%、「どちらともいえない」は11.6%となりました。
・「シングルマザーの雇用についての考え」とのクロス集計をみると「前向きに取り組んでいる」と回答した企業において、スキルアップや昇給・昇格ができる環境について「とてもそう思う」の回答割合が全体と比較し高くなっています。次いで、「人材・条件次第で取り組みたい」と回答した企業において割合が高くなっています。

図 21 スキルアップや昇給・昇格できる環境 (n = 43)



※「シングルマザーの雇用についての考え」とのクロス集計

(10)雇用の点で工夫している点について

「前向きに取り組んでいる」事業者における、雇用の上で工夫している点(アンケートより抜粋)

○雇用、資格取得制度

- ・シングルマザーを区別しない
- ・国籍、性別、家庭環境・家族構成関係なく本人に意欲があり健康であれば未経験でも雇用。
- ・資格無しでも、入社後に資格支援制度あり。

○就業体制について

- ・就業時間の調整。
- ・月給制、時給制、時短等。
- ・労働時間に対する効率と成果を評価し、残業が少なく、休暇が取りやすい社風。
- ・休みの希望や勤務時間、部署など希望があれば聞いて検討している。

○子ども手当等の充実について

- ・ひとり親手当の支給。
- ・子育て支援手当の支給。
- ・家族手当支給。
- ・保養手当に関して、シングルマザーの場合は、第一子の手当を配偶者手当相当分の支給。
- ・ベースアップを行った。

○子どもの看護休暇等や柔軟な対応

- ・PTA 活動や病気等も含めて、休みや有給休暇を取るのが当たり前になっている。
- ・急な休みの対応。
- ・子ども、親の介助、介護休暇付与。
- ・融通をきかすようにしてる。
- ・お子さんの発熱等急な休みに対応できる体制を整えること。
- ・お子さんの急な事情がある場合の一時職場離れや、職場に連れてきてもいい雰囲気づくり。
- ・急なお休みなどには他のスタッフでカバーできるよう努めている。
- ・休日出勤の場合、子供連れ出勤も認めている。

○子どもたちのキャリア教育

- ・従業員の子などを招いて現場の機材や事務所などの見学を実施。

(11)必要な情報やその他自由意見について

必要な情報やその他自由意見(アンケートより抜粋)

○支援情報の共有と発信について

- ・どのような支援があるのかわからないので情報が欲しいです。
- ・雇用する側、される側にもっと助成金制度などの情報発信をしてほしい。

○支援の拡充、新たな施策について

- ・支援の拡充が必要。
- ・一人で子育てをしている事への理解と協力や支援を積極的に行い、安心して働ける環境を整備する事は必須だと思います。
- ・どの子ども安心して預けられる環境が必要だと思います。国、県でしっかりとサポートして欲しい。

○預け先などの環境整備について

- ・安心して子育てができる環境があつてこそ仕事ができます。保育園などの環境整備を行政にお願いしたい。
- ・保育所等、預ける場所の拡充(時間の融通)。
- ・事前にスキル習得できる環境の継続支援。
- ・働きたくてもお子様の発熱等で帰らなければならない状況を防ぐための、医療関係者の駐在する保育環境の整備。

○子どもの教育費について

- ・お子様の学費及び給食、交通費の補助や 大学の入学金の補助などの充実。

○給与面について

- ・助成金を長期間で給料に上乗せして支払うこと。仕事を掛け持ちせず親子で安心して暮らせる為。
- ・生半可な待遇では全然足りないと考える。月額が低いシングルマザーだからこそ、特別に賞与を大きく等、色々考えるべき。

○企業側の取り組みについて

- ・シングルマザーであっても弊社の条件と弊社が求める人材にマッチするのであれば採用します。
- ・皆で子供を育てる応援が当たり前の職場づくり。
- ・正社員の場合には入社にあたり支度金を支給します。

(12)新光産業株式会社へのインタビュー内容について

○さまざまな立場の方に働く場を提供し、中長期的に人材を育成

当社は、SDGs の国際目標に掲げられている「貧困をなくそう」「ジェンダー平等を実現しよう」などに積極的に取り組み、連鎖を断ち切りたいと考えています。

また、雇用という形で、さまざまな立場の方たちに対して働く場を提供したいと考えています。それはシングルマザーに限らず、ハンディキャップのある方、高齢者などが自分らしく働けるように、環境を整えたいと思います。

貧困を断ち切ることが非常に重要です。個人に対してすぐに利益を求める会社ではなく、人間らしい働き方で、中長期的に人材を育てることが大切です。ママが生き生きと働いていると子どもにも伝わっていると思いますし、それは働く大人としてのロールモデルになります。その結果、会社のエンゲージメント(愛着心、思い入れ)も高まり、好循環の地域社会を作ることになるのではないのでしょうか。

○シングルマザーが働きやすい職場環境づくり

現在、シングルマザーとして働いている社員に対しては経済的サポートと子育てしやすい環境を整えています。基本的には、正社員雇用しています。基準に満たない場合でも、試用期間として雇用し、育成する場合があります。また、子どもの看護休暇などの充実、時間単位での休暇取得を導入し、子どもの急な発熱などにも柔軟に対応できるようサポートしています。

経済的なサポートとして、小学生未満の子どもを持つ社員には、手当を支給しています。また、ケースに応じて住宅を借り上げし、社宅などの提供と家賃補助を行います。

中小企業だからこそ、一人一人の状況に応じた柔軟な対応(働き方)ができると考えています。また、将来子どもが自立した時を見据えて、個人のキャリア形成として、研修や資格取得などのサポートも行っています。

現在シングルマザーとして働いている社員は、事務職に就くことが多いですが、子育てが落ち着いて心にゆとりができた時には、本人の意思を尊重しながら、違う職種にも挑戦してほしいと感じています。営業職などはハードですが、これまでの経験を生かして、取引先に対してもきめ細かなコミュニケーションを取ることができるのではないかと考えています。

シングルマザーとの関わりについて、働く上での遠慮は特にありませんが、配慮は行いたいです。シングルマザーと開示することで周囲の理解も得やすいので、お互いにサポートできる環境を作ることができると思います。

○インタビュー内容のまとめ

- ・さまざまな立場の方に働く場を提供
- ・それぞれが自分らしく働く環境を整える
- ・生き生きと働くママの姿が子どもに伝わり、ロールモデルとなる
- ・社員が生き生きと働けることで、会社のエンゲージメントが高まる
- ・子どもの看護休暇の充実、時間単位での休暇取得を導入
- ・将来を見据え、シングルマザー自身のキャリアを形成(研修や資格取得のサポート)
- ・シングルマザーと開示して周囲の理解を得て、お互いにサポートできる環境を作る

3. 考察

シングルマザーと企業側のマッチングを進めるために必要なこととして、以下の内容が挙げられます。

(1)「シングルマザーの雇用に前向きに取り組んでいる」と回答した企業は約 4 割となり、シングルマザーを区別することなく、ポジティブな意見が多くみられます。可能であれば、採用面接時などで自身の状況を開示し、お互いの理解を深めることが必要です。

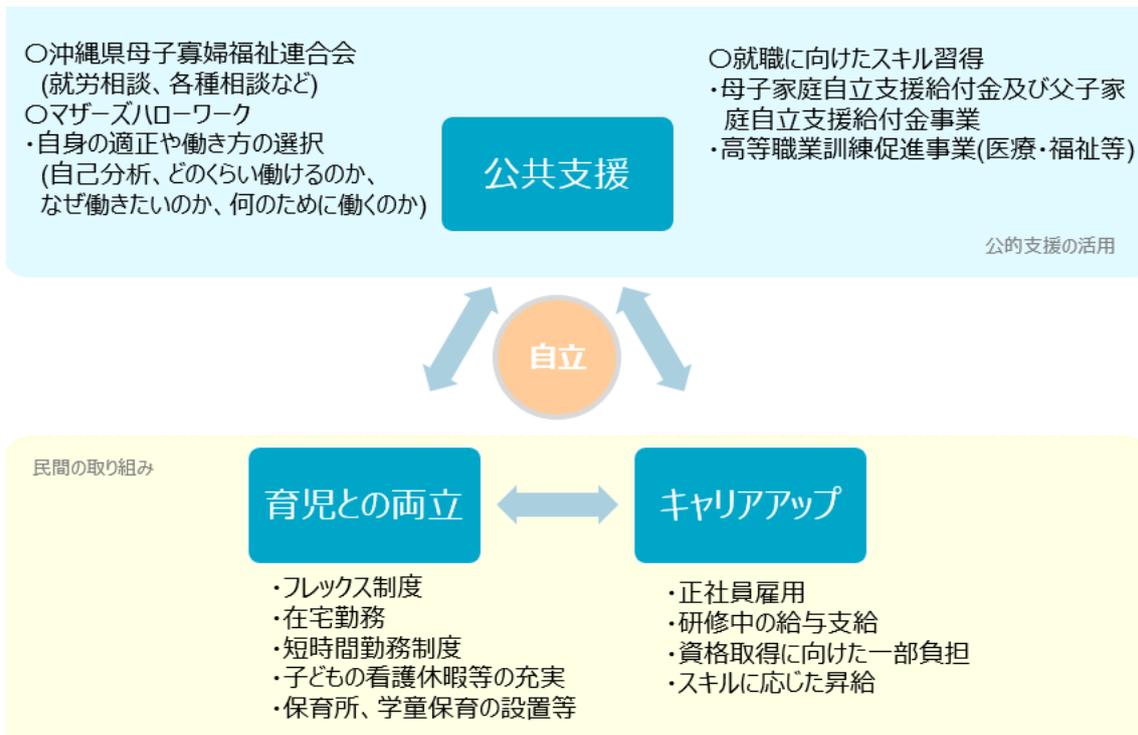
(※自身の状況を開示することは義務ではありません)

(2)手取り収入は、「一定期間勤務し、スキルを習得した後」では、「採用時」より大きく上昇することが分かり、採用後のスキル習得やキャリア形成支援なども重要です。

(3)シングルマザーなどは「育児との両立」に課題を抱えています。そうした方の就労を支援する企業は増加しているものの、更なる取り組み企業の増加や働きやすい環境整備が求められます。

(4)沖縄県母子寡婦福祉連合会は就労相談など各種相談をしており、ハローワークは「マザーズハローワーク」として自身の適性や働き方の選択をサポートしています。就職に向けたスキル習得支援を含め、サポート体制は整備されています。一方、その取り組みの認知や理解が浸透しているとは言えず、支援まで辿り着かない方へのアウトリーチも重要と思われる。

図 22 シングルマザー支援の体系図



4. 児童扶養手当の拡充について(令和6年11月～)

児童扶養手当について、ひとり親の就労収入の上昇等を踏まえ、働き控えに対応し自立を下支えする観点から所得限度額を引き上げられます。また、生活の安定のため特に支援を必要とする多子家庭に対し、第3子以降の加算額が拡充されます。

○全部支給及び一部支給の所得制限限度額の引上げ(扶養親族等の数が1人の場合)

・所得制限 全部支給:160万円 → 190万円

・所得制限 一部支給:365万円 → 385万円

○第3子以降の加算額を第2子加算額まで引上げ

・第3子以降加算額:6,450円～3,230円 → 10,750円～5,380円(令和6年度手当額)

5. 本調査で残された課題

本調査の回答企業は、43社のみとなっているため、沖縄県内の企業における全体の傾向を網羅した調査結果とはいえませんが、企業1社(新光産業株式会社)に定性的調査を行い、県内の好事例としてまとめました。

6. 引用文献・参考文献一覧

引用文献

沖縄県(2023)「令和5年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査報告書」(<https://www.pref.okinawa.jp/kyoiku/kosodate/1008226/1008243/1008244.html>) (2024年5月13日閲覧)。

公益財団法人オリオンビール奨学財団(2024)「沖縄シングルマザーの活躍推進基盤構築事業報告書」pp.15-17。

こども家庭庁(2023)「ひとり親家庭等関係資料」(<https://www.cfa.go.jp/policies/hitori-oya/>) 「令和6年度予算の概要」(https://www.cfa.go.jp/asset/s/contents/node/basic_page/field_ref_resources/0a870592-1814-4b21-bf56-16f06080c594/bde8027b/20240329_policies_hitori-oya_43.pdf) (2024年5月13日閲覧)。

厚生労働省(2018)「ひとり親家庭等の支援について」<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/000205463.pdf> (2024年5月13日閲覧)。

参考文献

神原文子(2020)『子づれシングルの社会学 貧困・被差別・生きづらさ』晃洋書房。

周他(2016)「特集ひとり親の就業実態と支援策」『独立行政法人労働政策研究・研修機構』、pp.1-21。

周他(2012)「シングルマザーの就業と経済的自立」『独立行政法人労働政策研究・研修機構』、労働政策研究報告書 No.140、pp.1-11。