

出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業

企業アンケート調査 労働者アンケート調査の まとめ

平成 27 年 3 月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

■目次■

I. 企業調査	1
1. 企業における人材確保と子育て期の女性の採用の状況	1
(1) 企業における人材確保の状況	1
(2) 子育て期の女性の採用の状況	1
(3) 正社員の中途採用や非正社員の募集・採用方法	2
(4) 正社員を中途採用する際の重視点	2
2. 企業における再雇用制度の状況	2
(1) 再雇用制度の整備状況	2
(2) 対象の設定方法	3
(3) 再雇用時の復帰状況	3
(4) 再雇用制度の効果と課題	3
(5) 再雇用制度を設けていない理由	3
3. 両立支援とキャリア形成支援の取組状況	4
(1) 正社員への登用や中途や再雇用で採用した女性社員の活用状況	4
(2) 両立環境・制度利用者のキャリア形成・女性活躍の推進状況によるグループ分けの分析結果	4
II. 労働者調査	6
1. 子育て期の女性の再就職の現状と課題	6
(1) 出産・育児等を機とした離職の現状と課題	6
(2) 子どものいる女性の再就職の現状と課題	6
(3) 再就職先の企業規模、業種、学歴等による再就職後の働き方の特徴	7
(4) 専門職・技術職の女性の再就職における特徴と課題	7
2. 子育て期の女性の再就職及びその後の活躍のために求められる支援	8
(1) 再就職に際しての不安解消や、情報収集の支援	8
(2) 離職前の充実した仕事経験の提供	8
(3) 非正社員から正社員への転換支援	9
III. 出産・育児等を機に離職した女性が再就職し、仕事と育児を両立しつつ能力発揮できる環境を進めるために	9
1. 人材確保が難しい中小企業における両立支援の推進の重要性	9
2. 仕事への意欲・やりがいの重要性と再就職後のモチベーション維持・向上策の必要性	9
3. 再就職先として多い専門職の再就職後のキャリア形成支援と就業継続	10
4. 働き方の希望の変化とキャリア形成	11

I. 企業調査

1. 企業における人材確保と子育て期の女性の採用の状況

(1) 企業における人材確保の状況

企業における従業員の確保状況をみると、確保できていないと回答した割合は、正社員の中途採用は2割程度、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員はそれぞれ15%前後となっていた（企業調査：図表14）。企業規模が小さいほど正社員の確保が困難な傾向にあり、確保できていないと回答した割合は正社員数100人以下の中小企業では約4分の1にのぼる（企業調査：図表15）。

正社員に対する採用方針は、正社員数100人以下の中小企業は、以前より中途採用中心である割合が高く約3割を占めていた。一方、正社員数1,001人以上の約6割、301～1,000人の4割強は以前より新卒採用中心であると回答していた（企業調査：図表17）。中小企業は新卒採用が厳しい中、中途採用中心で採用を行ってきたが、人材を十分に確保できていない状況がうかがえた。

(2) 子育て期の女性の採用の状況

過去3年間に人材の募集を行った企業のうち、小学生以下の子どもがいる女性を採用した割合は、正社員の中途採用と短時間の非正社員は3割強、フルタイムの非正社員は半数強となっており、フルタイムの非正社員で採用したことがある企業が多くなっていた（企業調査：図表33）。また、正社員の中途採用は女性比率の高い企業で進んでいた（企業調査：図表114）。

一方、小学生以下の子どもがいる女性の応募があったが採用に至らなかったことがある割合は、正社員の中途採用、フルタイムの非正社員は1割に満たないが、短時間の非正社員は約4割となっており、短時間の非正社員は、採用に至らない場合も多いことがわかる（企業調査：図表33）。

また、小学生以下の子どもがいる女性の応募がなかった割合は、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも3割程度であるのに対し、正社員の中途採用は4割強となっており、非正社員の募集と比較して、正社員の中途採用に対する子育て中の女性の応募は少ない状況にあった（企業調査：図表33）。

業種別に小学生以下の子どもがいる女性の採用実績をみると、「医療・福祉」は、正社員の中途採用、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員のいずれも採用実績のある割合が高くなっていた（7割強～8割強）。また、「金融業、保険業」はフルタイムの非正社員、短時間の非正社員で採用実績のある割合が高くなっていた（8～9割強）。「医療・福祉」は正社員、非正社員とも、「金融業、保険業」は非正社員で子育て中の女性の採用が進んでいる（企業調査：図表34～36）。

一方、小学生以下の子どもがいる女性の応募がなかった割合は、正社員の中途採用は「建設業」「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」、フルタイムの非正社員は「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」、短時間の非正社員は「製造業」で割合が高くなっていた（企業調査：図表34～36）。

子育て中の女性の採用について、「金融業、保険業」は非正社員では進んでいるが、正社員では応募が少ない状況にあること、「建設業」「運輸業、郵便業」は正社員、非正社員に関わらず子育て中の女性の採用が相対的に少ない状況にある。

業務別に小学生以下の子どもがいる女性の採用実績をみると、正社員、非正社員のいずれも「福祉・医療の専門業務」が最も多く、次いで「その他一般事務」となっており、福祉・医療業界で専門職として、他の業界では一般事務として採用されている人の多いことがうかがえた（企業調査：図表 37）。

（3）正社員の中途採用や非正社員の募集・採用方法

正社員の中途採用や非正社員の募集方法は、いずれも「ハローワーク」が多く過半数を超えていた（企業調査：図表 38）。企業規模で特徴が見られ、正社員数 300 人以下の中小企業は「ハローワーク」、301 人以上の規模の企業は「自社のホームページ」の割合が高くなっていた（企業調査：図表 39）。比較的規模の大きい企業では自社のホームページに採用に関するページを設けて募集をかけているところが多い一方、中小企業はハローワークでの募集が中心となっている。

正社員の中途採用実績のあるところは、「自社のホームページ」「ハローワーク」のほかに、「求人サイト、就職関連サイト」「社員等による紹介」の割合が高くなっていた（企業調査：図表 38）。正社員の中途採用ルートとして求人サイトや社員等の紹介も活用されている。

また、「正社員の中途採用」「フルタイムの非正社員」「短時間の非正社員」のいずれの募集も行い採用実績のある企業は、募集方法の選択肢としてあげたほとんどの項目について、他の企業と比較して活用している割合が高くなっており、様々な方法を駆使して募集を行っている状況がうかがえた（企業調査：図表 139）。

（4）正社員を中途採用する際の重視点

正社員を中途採用する際に重視していることをみると、「仕事への意欲、キャリア意識」「人柄」「コミュニケーション能力」「専門知識・技術」「職務経験」が上位 5 位となっていた。非正社員の中途採用の重視点と比較すると、「仕事への意欲、キャリア意識」「職務経験」で 10 ポイント以上割合が高くなっており、正社員として採用する際には、特にこの 2 つが重視されていることがわかる（企業調査：図表 41）。

正社員の中途採用の際に考慮していることをみると、「一定期間の継続的な就業が可能であること」が約 6 割、「フルタイムでの勤務が可能であること」が約半数の企業からあげられており、正社員として採用するにあたり、フルタイムで継続して就業してもらえることが重視されていた。

また、正社員の中途採用の際に考慮していることとして、「残業や出張等に柔軟な対応ができること」は 4 割弱、「離職期間が短く、訓練に時間がかかりそうにないこと」は 4 分の 1 ほどの企業からあげられており、残業や出張等に柔軟に対応できることや離職期間の長さも正社員としての採用に影響しているとみられる（企業調査：図表 44）。

2. 企業における再雇用制度の状況

（1）再雇用制度の整備状況

再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）を設けている企業は 16.7%と 2 割に満たないが、今

後設けることを検討している企業も 16.1%みられ、3割強が導入済みもしくは導入を検討していた（企業調査：図表 48）。制度導入は大企業を中心に進んでおり、正社員数 1,001 人以上では、再雇用制度を設けているところが 4割弱を占めていた（企業調査：図表 49）。

（2）対象の設定方法

再雇用制度の対象の設定方法をみると、希望があった人を対象としているところが約 8割で（企業調査：図表 52）、離職理由は「妊娠・出産・子育て」が約 7割で多いほか、「結婚」「配偶者の転勤」を対象としているところもそれぞれ約半数みられた（企業調査：図表 53）。離職時の雇用形態は、正社員が約 9割だが、非正社員を対象としているところは、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも 3割程度ずつみられた（企業調査：図表 54）。退職時の勤続年数については基準を設けていないところが約 6割（企業調査：図表 55）、離職後の年数の基準を設けていないところも約 6割となっており（企業調査：図表 57）、年数については特に基準を設けていないところが多くなっていた。

（3）再雇用時の復帰状況

再雇用時の雇用形態は、「正社員で再雇用する」と「非正社員で再雇用、一定期間後、条件を満たした人を正社員に登用する」がそれぞれ 4割程度で多くなっており、「非正社員で再雇用し、その後も非正社員のまま」は 2割弱にとどまっていた（企業調査：図表 59）。正社員での再雇用もしくは、非正社員で復帰しても正社員への登用の道が開かれているところが多いことがうかがえた。

再雇用時の職場は「本人の希望や人員不足の職場等より調整して配属としている」が 6割強が多いが、「原則、退職時の職場に復帰」も 3割弱みられた（企業調査：図表 60）。再雇用時の処遇は「再雇用者全員に対して、資格・処遇を個別に調整している」が半数強を占めているが、「再雇用者全員に対して退職時の資格・処遇としている」も 4分の 1みられた（企業調査：図表 61）。

退職者に対する募集方法は、「再雇用希望者から申し出があった際に、再雇用を検討」が 8割弱、「欠員が生じた際に会社から個別に連絡している」が約 2割となっており、再雇用の希望があった際に調整するところが多く、欠員が出たために企業側から連絡するケースは少ない状況にあった（企業調査：図表 62）。

（4）再雇用制度の効果と課題

再雇用制度のメリットや効果は「退職前に培った業務経験を活かして働いてもらうことができる」「不足した人材を確保することができる」「会社への愛着を持った人を採用することができる」が上位 3位となっていた（企業調査：図表 64）。一方、運用上の課題としては、「実際に制度を利用する人が少ない・いない」が 3割強となっており、制度を整備したものの、活用が進んでいないことが課題となっているところが多くなっていた（企業調査：図表 65）。

（5）再雇用制度を設けていない理由

再雇用制度を設けておらず、検討の予定もない企業について、その理由をみると「制度を作らなくても、必要に応じて個別に対応しているため」「出産や育児で離職する人が少ないため」が過

半数の企業からあげられていた（企業調査：図表 66）。

中小企業で再雇用制度を設けていない割合が高くなっていることから、従業員数や退職者数が少ない中、出産・育児等で離職した従業員を再雇用する場合、制度を整備しなくても、欠員が出た際などに個別に声をかけたり、離職した女性から再就職したい希望があったりした場合に柔軟に対応しているところが多いものとみられる。

3. 両立支援とキャリア形成支援の取組状況

(1) 正社員への登用や中途や再雇用で採用した女性社員の活用状況

非正社員から正社員への登用制度の状況をみると、「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」が6割弱を占めており（企業調査：図表 94）、制度がある企業における登用のステップでは、「正社員登用は短時間非正社員では少なく、フルタイム非正社員が多い」が約6割、「短時間非正社員で採用→フルタイム非正社員→正社員が多い」が約3割となっていた（企業調査：図表 96）。

「正社員の女性比率が30%以上の比率の高い企業」「女性管理職比率が高い企業」は、他の企業と比較して「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」の割合が高く、非正社員の正社員登用が進んでいることがうかがえた（企業調査：図表 121、図表 129）。

中途採用や再雇用で採用した子どものいる女性社員のキャリア形成上の課題をみると、「配属される職場」「職種」「業務内容」が限定されがちであると回答した割合が、それぞれ2割ずつ見られ、中途採用や再雇用後の職域は限定されがちであることがうかがえた（企業調査：図表 101）。

(2) 両立環境・制度利用者のキャリア形成・女性活躍の推進状況によるグループ分けの分析結果

クラスター分析を用いて「両立しやすい環境整備支援」「両立支援制度利用者のキャリア形成支援」「女性の活躍推進の取組」の取組状況より、グループ分けを行ったところ、『いずれの取組も進んでいるクラスター1』が約3割、『女性活躍推進のみ取組が進んでいるクラスター2』と『3つともほどほどに取組が進んでいるクラスター3』が約2割ずつ、『いずれの取組も遅れているクラスター4』と『両立環境のみ取組が進んでいるクラスター5』がそれぞれ約15%ずつを占めていた（企業調査：図表 143）。

『いずれの取組も進んでいるクラスター1』は1,001人以上の大企業が多く（企業調査：図表 147）、フルタイムの非正社員で小学生以下の女性を採用した実績のあるところが多くなっていた（企業調査：図表 148）。採用にあたり、社内の両立支援制度の説明や子育てしながら働いている女性の働き方の紹介を行っているところも多くなっていた（企業調査：図表 148）。大企業が多いことから、再雇用制度を設けているところは多く、正社員対象で退職時の勤続年数や離職後の年数期限を設けるなど、基準を設定しているところが多くなっていた（企業調査：図表 149）。子育てしながら働く女性は増えており（企業調査：図表 152）、両立支援、キャリア形成支援、女性活躍推進のいずれの取組とも進んでいることが、子育てしながら働く女性の増加につながっていることがうかがえた。子育て中の女性の再就職については、フルタイムの非正社員での採用は多いが、正社員の中途採

用はそれほど進んでいない状況にあった。

『女性活躍推進のみ取組が進んでいるクラスター2』は、100人以下の中小企業が多く、女性比率や管理職に占める女性比率は低い中、女性活躍推進の取組が行われていた(企業調査:図表153)。小学生以下の子どもがいる女性の応募は、正社員の中途採用、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも応募がなかったところが多く(企業調査:図表154)、小学生以下の子どもがいる女性でも応募を検討するような働きかけを特に何も行っていないところが多いことも関係しているとみられる。子育てしながら働く女性の人数は近年変わらないところが多く(企業調査:図表158)、このクラスターで「女性活躍推進」の取組ほど進んでいない「両立支援」や「キャリア形成支援」の取組を進めていくことで、子育てしながら働く女性が増えていくことが期待される。

『3つともほどほどに取組が進んでいるクラスター3』は、製造業が多く(企業調査:図表159)、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員で募集に対する応募が不足していたところが多くなっていった(企業調査:図表160)。無期契約者(正社員等)に対する両立支援制度の状況は法定通りのところが多くなっていった(企業調査:図表162)。

『いずれの取組も遅れているクラスター4』は100人以下の中小企業が多く、女性比率や管理職に占める女性比率は低くなっていった(企業調査:図表164)。中途採用中心で採用を行っているが、十分に人材を確保できないところが多く、小学生以下の子どもがいる女性の応募状況も、正社員の中途採用、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員とも応募がなかったところが多くなっていった(企業調査:図表165)。一方、子育て中の女性に応募を検討してもらえるような働きかけは行っていないところが多く(企業調査:図表165)、再雇用制度については、制度を設けておらず検討の予定のないところが多くなっていった(企業調査:図表166)。子育てしながら働く女性の人数は近年変わらないところが多い(企業調査:図表169)。人材確保の観点からも、3つの取組(「両立しやすい環境整備支援」「両立支援制度利用者のキャリア形成支援」「女性の活躍推進の取組」)を進めていくことが期待される。

『両立環境のみ取組が進んでいるクラスター5』は、業種は「医療・福祉」、従業員数は501~1,000人以下が多くなっていった(企業調査:図表170)。女性比率、管理職に占める女性比率は高いことから(企業調査:図表170)、女性活躍推進の取組を行っている割合が低いのは、既に女性活躍が進んでいるためだと思われる。医療・福祉業が多いため、正社員、非正社員とも「福祉・医療の専門業務」で人材が不足している割合が高くなっていった。小学生以下の子どもがいる女性の採用実績のあるところは多いが、特に非正社員でも「専門知識・技術」を重視する割合が高くなっていった(企業調査:図表171)。

II. 労働者調査

1. 子育て期の女性の再就職の現状と課題

(1) 出産・育児等を機とした離職の現状と課題

労働者調査においては、出産・育児等を機に退職し、再就職した女性（以下、「再就職女性」という。）を対象として調査を実施した。まず、出産・育児等を機に離職した仕事が初職かどうかについてみると、企業規模が大きいほど、また学歴が高いほど、初職であった割合が高い傾向にあったが、そうした層においても約半数が初職ではなかったと答えていた（労働者調査：図表 78、図表 98）。出産・育児等のライフイベントを迎える以前に、ライフイベントを理由としない転職もしくは離職を経験している人も少なくないことがうかがえた。

出産・育児等を機に離職した理由については、家事・育児に専念するため、自発的に仕事を辞めたという女性は半数前後にのぼるが、一方で勤務時間の長さ（残業など）や、配偶者の転勤等により仕事と育児等の両立が困難であったことを離職理由にあげる女性も2割程度みられた（労働者調査：図表 26）。

特に、「大学・大学院卒」もしくは、離職前の仕事に「やりがいを感じていた」女性は、勤務時間の長さ（残業など）や配偶者の転勤等を離職理由にあげる傾向が強かった（労働者調査：図表 102、図表 131）。

子どもが小さいうちは、残業のないフルタイム勤務や、短時間勤務・短日勤務で働くことを希望する女性は多く（労働者調査：図表 74～76）、残業や長時間労働が常態化した職場では、育児等により時間的な制約が生じることとなった場合、就業継続が困難と考え、離職していることがうかがえた。再就職女性の離職理由には、家事・育児に専念したいという自発的なもののほか、出産・育児後に仕事と家庭が両立できる環境が十分に整備されていないというもの、あるいは自分の意思ではないが配偶者の転勤等によるものなども、一定程度あることがうかがえた。

(2) 子どものいる女性の再就職の現状と課題

再就職女性においては、離職した当時、「再び就業するつもりはなかった」と考えていた割合は5%前後にとどまっており、時期に差はあるものの、ほとんどは再び就業したいという希望を有していた（労働者調査：図表 27）。また、再就職に際して、8割近くが教育費や生活費が必要といった経済的な理由をあげているが、同時に、社会との関わりを持ち社会の役に立ちたい、自分の技術や能力、勉強したことを社会で活かしたいといった動機で、再就職を希望する女性も少なくなかった（労働者調査：図表 42）。

しかし、実際の再就職においては、希望する仕事内容や雇用条件、勤務地等で再就職先が見つからなかったという場合も少なくなく、「再就職したものの、希望の仕事に就けなかったり就労条件が悪くなった」、「今後再就職しようとしても、良い就職先がない」など、出産・育児等を機に離職したことを後悔している女性が約4分の1を占めていた（労働者調査：図表 69～70）。

特に、再就職活動中の希望とのミスマッチが大きいものとしては、①雇用形態（正社員を希望

したが叶わず、非正社員で就業)、②仕事内容(事務職を希望したが叶わず、サービス(接客、調理等)や販売で就業)、③給与水準などがあげられた(労働者調査:図表43~45)。正社員として再就職した人をみると、離職した当時において、すぐにでも就業したいと考え(労働者調査:図表27)、子どもが比較的小さい時期に就職した人が多い(労働者調査:図表39)が、この結果からは逆に、ブランクが長い場合は、正社員として再就職することが難しくなっているという可能性も考えられる。

また、再就職した女性のキャリア意識の変化をみると、最初の子を持つ前と比べて、再就職後に「仕事以外の生活を充実させたい」と考える女性の割合は約2倍に増えた一方、「やりがいのある仕事をしたい」という意識は、最初の子を持つ前に比べて減少していた(労働者調査:図表71~73)。ただし本調査では調査項目の制約等もあり、そうした出産前後でのキャリア意識の変化がどのような要因によってもたらされているのか、また最初の子を持つ前のキャリア意識を維持している場合の属性や、職場での仕事の与えられ方等にどのような特徴がみられるのか等については、詳細な調査を行うことはできなかった。

(3) 再就職先の企業規模、業種、学歴等による再就職後の働き方の特徴

再就職後の働き方について、再就職先の従業員規模や業種、学歴別に特徴をみると、1,001人以上など企業規模が大きいほど、短時間勤務制度をはじめとする両立支援制度の利用が進んでいたほか、従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮した業務配分が行われている、子育てと両立しながら働いている女性が多いなど、両立しやすい職場環境が整っている傾向がみられた(労働者調査:図表85~86)。再就職後に職務内容やパソコン操作等の研修を受けた人の割合も高く、人材育成に力を入れている傾向がみられた(労働者調査:図表84)。

また、「金融業、保険業」は、両立支援制度の利用が進み、子育てと両立しながら働いている女性が多いほか、再就職後に職務内容やパソコン操作等の研修を受けた人の割合も高く、人材育成に力を入れている傾向がみられた(労働者調査:図表92~94)。

学歴では、「大学・大学院卒」は、出産・育児等による離職後、すぐにでも再就職したいと思っていた人が多い傾向がみられた(労働者調査:図表103)。再就職した理由についても、社会との関わりを持ち社会の役に立ちたい、自分の技術や能力、勉強したことを社会で活かしたいといった動機で、再就職した人の割合が高い傾向がみられた(労働者調査:図表107)。

(4) 専門職・技術職の女性の再就職における特徴と課題

専門職・技術職で再就職した女性についてみると、再就職後の就労条件や職務内容に関して、求職活動中の希望とのギャップが少なく、再就職活動にあたっての苦労や不安も比較的少ないという傾向がみられた(労働者調査:図表152、図表157)。求職活動中に利用した機関・情報サービスで、「人材バンク」が約1割にのぼる点も特徴である(労働者調査:図表156)。

出産・育児等により一時的に離職しても、資格等を有することは再就職において有利であり、希望に合う仕事を見つけやすいという点は、専門職・技術職のメリットといえる。

一方、キャリア意識についてみると、専門職・技術職は、最初の子を持つ前は、専門的な知識

を深めたい、専門性を高めたいというキャリア意識の人が多く、自分の技術や能力、勉強したことを社会で活かしたいという動機で再就職を希望した人も多かった（労働者調査：図表 154）。再就職に際しても、仕事内容ややりがい・責任等を重視する傾向が強かった（労働者調査：図表 155）が、再就職後のキャリア意識をみると、「専門性を高めたい」という割合は出産前の半数近くに落ち込み、仕事以外の生活を充実させたいと考える女性が大きく増加していた（労働者調査：図表 159～160）。

ただし、育児等により時間的な制約が生じた場合の専門職・技術職の働き方や、出産前後のキャリア意識の変化がどのような要因でもたらされているのか等については、本調査では詳細な調査を行うことはできなかった。

2. 子育て期の女性の再就職及びその後の活躍のために求められる支援

(1) 再就職に際しての不安解消や、情報収集の支援

再就職女性のうち、再就職に際して不安を感じていた割合は8割近くに上っており（労働者調査：図表 51）、具体的な内容としては、「子育てと両立できるか」、「仕事についていけるか」、「職場の人とうまくやっていけるか」などが比較的多くあげられていた（労働者調査：図表 53～55）。ただし、再就職前に不安を感じていた人の半数程度は、実際に再就職してみると「思っていたほど、心配はなかった」と答えている（労働者調査：図表 52）ことから、必要以上に再就職前に不安を感じていたり、そのために再就職活動になかなか踏み出せないという女性がいることも考えられる。

こうした再就職前の不安に対し、求職活動中に利用したかった支援では、「家庭と仕事の両立支援に関する情報提供（育児短時間勤務などの制度、保育サービスの情報など）」や、「病院や健診場所、幼稚園、スーパーなど、子連れで行く身近な場での就業支援に関する情報提供」がそれぞれ1～2割程度あげられていた（労働者調査：図表 48～50）。再就職先の企業における両立環境や、保育サービスに関する情報など、仕事と育児の両立に関する情報は、求職活動中十分に得られていないことがうかがえた。

(2) 離職前の充実した仕事経験の提供

離職前の仕事にやりがいを感じていた女性は、離職した当ても早い時期に再就職を希望する傾向が強く（労働者調査：図表 132）、社会との関わりを持ち社会の役に立ちたい、自分の技術や能力、勉強したことを社会で活かしたい、生活を充実させたり変化をもたせたりしたいなどの動機で再就職を希望する人が多かった（労働者調査：図表 134）。実際、再就職に際しても、仕事の内容や、やりがい・責任を重視し（労働者調査：図表 135）、その結果として現在の仕事の満足度も高い傾向がみられた（労働者調査：図表 138）。

このことから、出産・育児等のライフイベントを迎える前に、仕事に対してやりがいを感じていたかどうかは、その後の職業生活全体にも影響を及ぼす非常に重要な経験であるといえる。しかし、現状では、離職前の仕事が「正社員」もしくは「専門職・技術職」もしくは「従業員規模が1,001人以上」などにおいて、仕事にやりがいを感じていた女性が多い傾向がみられ、就業形態や職種、従業員規模によって偏りがみられた（労働者調査：図表 128～130）。

(3) 非正社員から正社員への転換支援

再就職後、非正社員から正社員に雇用形態を転換した人の特徴をみると、離職当時においても早い時期の再就職を希望し(労働者調査:図表 164)、子どもが比較的小さい時期に再就職しており(労働者調査:図表 167)、再就職後の職場における勤続年数も長いという傾向がみられた(労働者調査:図表 168)。また、職種では「専門職・技術職」、「経理」などでは転換している人が多く、「その他一般事務」では、転換を希望しているが転換経験のない人が多かったことから、資格や特定のスキル等を保有している方が、正社員への転換はしやすいことがうかがえた(労働者調査:図表 166)。さらに、正社員へ転換した人や転換を希望している人は、再就職の際にも、非正社員から正社員に登用制度があることを重視していたという傾向がみられた(労働者調査:図表 169)。

企業にとっても、再就職の当初は、時間的な制約などから非正社員として就業しても、子どもの成長に従って制約が少なくなるにつれて、より重い責任ややりがいある仕事を担うという、徐々にステップアップが可能な道を用意することは、労働者の就業意欲を高め、一人ひとりに能力やスキルを発揮して活躍してもらうことにつながるものといえる。

Ⅲ. 出産・育児等を機に離職した女性が再就職し、仕事と育児を両立しつつ能力発揮できる環境を進めるために

1. 人材確保が難しい中小企業における両立支援の推進の重要性

中小企業は新卒採用が厳しい中、正社員の確保は中途採用を中心としてきたが、依然、人材の確保は厳しい状況にある。一方で、一定の就業経験やスキルを有しながら、時間的な制約が大きな理由となって出産・育児等を機に離職している女性も一定の割合を占めている(労働者調査:図表 26)。そこで、中途採用の際に残業ができることを考慮しているところが4割弱あることから(企業調査:図表 43)、残業を削減するための取組や短時間勤務の活用などを充実させることで、こうした女性達が中途採用に応募しやすくなるのではないかと考えられる。中小企業の中には、女性比率が低く、仕事と育児等の両立支援環境の整備が遅れているところが多いが、今後、仕事と育児等の両立支援を推進していくことが重要となってくるだろう。

2. 仕事への意欲・やりがいの重要性和再就職後のモチベーション維持・向上策の必要性

企業が正社員の中途採用の際に重視していることをみると、「仕事への意欲、キャリア意識」「人柄」「コミュニケーション能力」「専門知識・技術」「職務経験」が上位5位であるが、非正社員の採用の重視点と比較すると、「仕事への意欲、キャリア意識」「職務経験」を重視する割合が高く、正社員として採用する際には、特にこの2つが重視されていることがうかがえた(企業調査:図表 41)。

ただし、再就職した女性について、離職当時、再就職の際にキャリアや自分の能力を活かすことについてどのように思っていたかをみると、正社員では約半数、非正社員では6割前後が難し

いと思っていたと答えており（労働者調査：図表 28）、企業側がキャリアや意識や職務経験を重視している一方、再就職女性はキャリアや能力を活かすことを難しいと感じていたというギャップがみられた。

一方で、離職前の仕事にやりがいを感じていた女性は、離職した当ても早い時期に再就職を希望する傾向が強く（労働者調査：図表 132）、社会との関わりを持ち社会の役に立ちたい、自分の技術や能力、勉強したことを社会で活かしたい、生活を充実させたり変化をもたせたりしたいなどの動機で再就職を希望する人が多くなっていた（労働者調査：図表 134）。また、離職当時、再就職の際に自分の能力やキャリアを活かすことを難しいと思っていなかった割合が、やりがいを感じていなかった女性と比較して 10 ポイントほど高く（労働者調査：図表 133）、これらの女性の仕事への意欲やキャリア意識の強さが、企業側のニーズとマッチして、採用につながっていることがうかがえた。また、離職前の仕事にやりがいを感じていた女性は、再就職にあたって、仕事の内容ややりがい・責任を重視する傾向もみられた（労働者調査：図表 135）。しかし、企業においては、再就職した女性に対して、配属される職場や職種、業務内容が限定されているところも多いことから（企業調査：図表 101）、再就職後もやりがいを持って仕事ができる環境整備やキャリア形成支援を行っていくことが、仕事に対するモチベーションの維持・向上につながると思われる。

3. 再就職先として多い専門職の再就職後のキャリア形成支援と就業継続

医療・福祉業界では恒常的な人材不足が深刻な状況にある中、子育て中の女性について、正社員の中途採用、フルタイムの非正社員、短時間の非正社員のいずれも採用実績のある割合は高くなっていった（企業調査：図表 34～36）。

専門職・技術職の女性は、最初の子を持つ前は、専門的な知識を深めたい、専門性を高めたいというキャリア意識の人が多く（労働者調査：図表 159）、自分の技術や能力、勉強したことを社会で活かしたいという動機で再就職を希望する人も多いものの（労働者調査：図表 154）、再就職後のキャリア意識をみると、専門性を高めたいという女性の割合は出産前の半数近くに落ち込み、仕事以外の生活を充実させたいと考える女性が大きく増加していた（労働者調査：図表 160）。

企業調査における「両立しやすい環境整備」「両立支援制度利用者のキャリア形成支援」「女性の活躍推進の取組」によるグループ分けでは、「両立環境のみ取組が進んでいるクラスター 5」のグループで、医療・福祉が多くなっていた（企業調査：図表 170）。「女性の活躍推進の取組」を行っている割合が低いのは、既に女性比率、管理職に占める女性比率が高いためと思われるが、「両立支援制度利用者のキャリア形成支援」について取組が遅れていた（企業調査：図表 146）。医療・福祉分野の専門職で再就職した後も、専門性を高めるための研修等に参加する機会を設けたり、より高い専門性や技術の必要な仕事を任されるようになるなど、育児等と両立しながらキャリア形成できる環境を整えることが、高いキャリア意識や専門性を向上させたいという女性の意識に応えることとなり、モチベーションの維持・向上につながると考えられる。

4. 働き方の希望の変化とキャリア形成

労働者調査より働き方の理想をみると、子どもが小さいうちは、残業のないフルタイム勤務や、短時間勤務・短日勤務で働くことを希望する女性が多いが、子どもの年齢が大きくなるとともに、働きたい時間が増えていく傾向にあった（労働者調査：図表 74～76）。女性の働き方の希望は子どもの年齢とともに変化していくものであり、再就職後、職務経験を積んでいく中で、キャリア意識も変化していくものと思われる。

企業調査より、非正社員から正社員への登用制度の状況をみると、約6割が正社員登用の仕組みがあると回答しており（企業調査：図表 94）、再就職した時のままで、その後のキャリアの道が閉ざされてしまうのではなく、非正社員から正社員への登用など、子どもの年齢とともに変化するキャリア意識に対応したキャリア形成支援を行っていくことで、意欲を持って働く女性が増えるものと思われる。