

第2章 女性の継続就業～全員参加型の社会を目指して

日本の将来推計人口は、これからおよそ60年後の平成72（2060）年には、現在の4分の3程度に減少し、人口に占める生産年齢人口の割合も2分の1程度に低下する、急速な少子高齢化社会を迎えることが見込まれている。将来にわたり安心して暮らせる活力ある社会を実現するためには、持続可能な全員参加型社会を構築していくことが必要であり、女性の潜在力を引き出し、活躍を推進することは、企業や社会の活力に繋がる鍵である。しかしながら、女性の年齢階級別就業率については、いまだM字型カーブを描いており、その解消が重要な課題となっている。

本章においては、女性の就業に影響を与える要因、仕事と家庭の両立支援の状況、子の出生後や育児休業後のキャリア形成等について企業及び労働者に対する調査等を用いて検証した結果、子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方の変化については、仕事のやりがい・評価、キャリアイメージの有無及び職場の両立支援が影響を与えていることがわかった。今後、全員参加型の社会の構築を目指す上での女性の継続就業、活躍推進について考えていく。

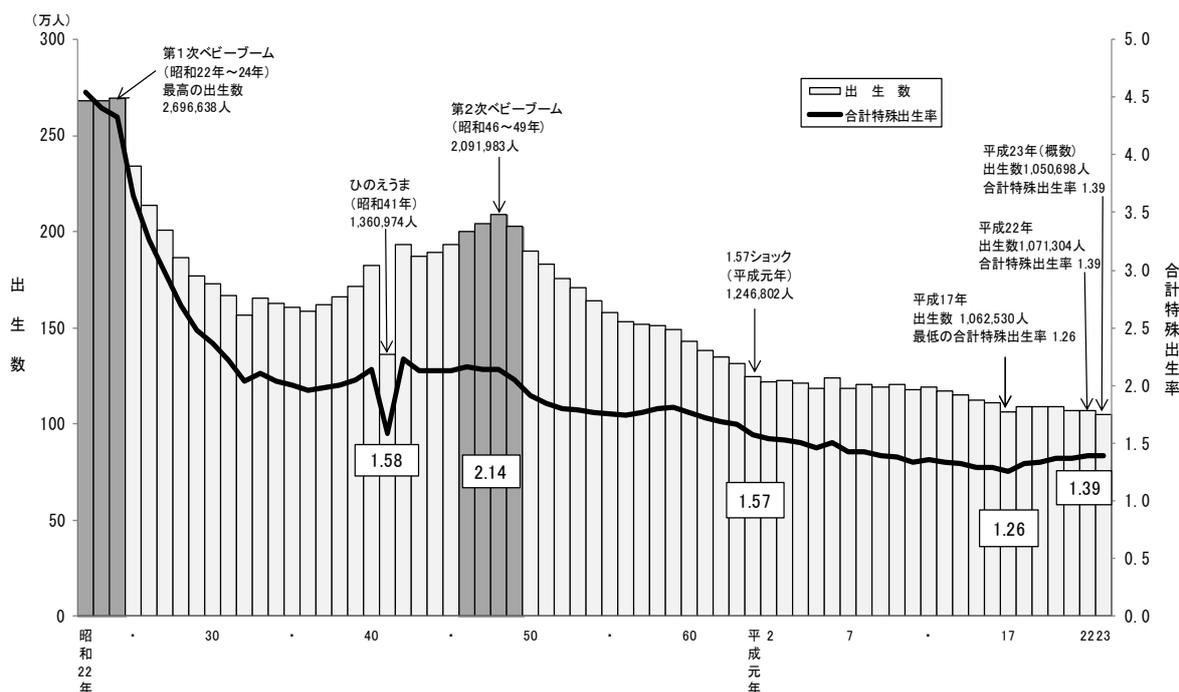
第1節 少子化の進行と人口減少社会の到来

（出生数～第2次ベビーブーム時に比べ、約半数近くまで減少、合計特殊出生率～過去最低の平成17年に比べ上回って推移しているものの依然として低い状況）

我が国の出生数は、昭和46～49年に第2次ベビーブームとなり、1年間に200万人を超える出生数であったが、昭和50年以降は毎年減少し続け、平成4年以降は増加と減少を繰り返しながら、ゆるやかな減少傾向を辿った後、平成13年からは5年連続で減少した。平成18年は6年ぶりに増加したが、平成19年以降、減少、増加を繰り返し、平成22年は107万1,304人、平成23年（概数）は、105万698人となり、第2次ベビーブーム時に比べ、約半数近くまで減少している。

合計特殊出生率は、昭和40年代は、第2次ベビーブーム期を含めほぼ2.1台で推移していたが、昭和50年に2.00を下回ってからは低下傾向が続き、平成17年には、1.26まで低下した。平成22年は1.39で前年の1.37を0.02ポイント上回っているものの、平成23年（概数）は前年と同率の1.39で依然として低い状況が続いている（図表2-1-1）。

図表 2-1-1 出生数及び合計特殊出生率の年次推移



資料出所:厚生労働省「人口動態統計」

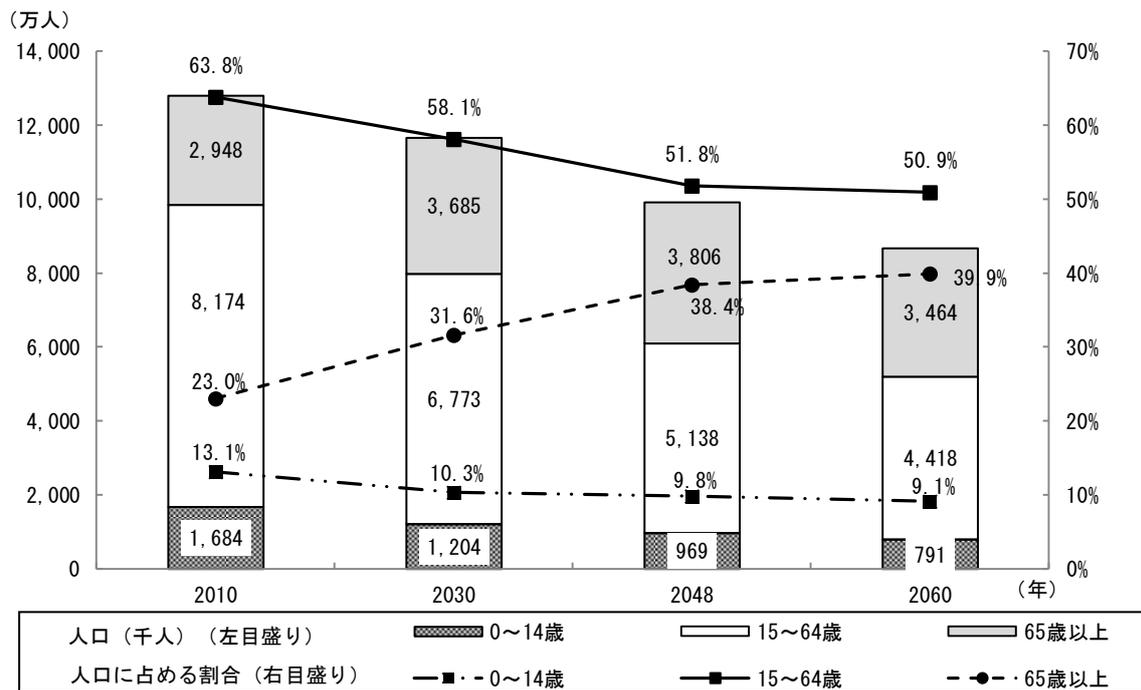
(将来推計人口～生産年齢人口は、現在の2分の1近くに急激に減少)

我が国の将来推計人口として一般的に利用されている中位推計（出生中位・死亡中位）をみると、将来推計人口は、平成22(2010)年国勢調査による1億2,806万人から、平成42(2030)年に1億1,662万人となり、平成60(2048)年には1億人を割って9,913万人となり、平成72(2060)年には8,674万人になるものと推計されている。平成72(2060)年までの50年間で、人口は4,132万人（平成22年人口の32.3%）の減少が見込まれている。

同推計期間に、年少人口(0-14歳人口)は、平成22(2010)年の1,684万人から平成72(2060)年の791万人へと893万人（平成22(2010)年人口の53.0%）の減少、生産年齢人口(15-64歳人口)は、8,173万人から4,418万人へと3,755万人(同45.9%)の減少が見込まれている。これに対し老年人口(65歳以上人口)は2,948万人から3,464万人へと516万人（同17.5%）の増加が見込まれている。

総人口に占める割合についてみると、年少人口は、平成22(2010)年の13.1%から平成72(2060)年の9.1%へと4.0ポイントの低下、生産年齢人口は63.8%から50.9%へと12.9ポイントの低下が見込まれている。これに対し、老年人口は、23.0%から39.9%へと16.9ポイント上昇が見込まれている（図表2-1-2）。

図表 2-1-2 将来推計人口及び構成比の推移



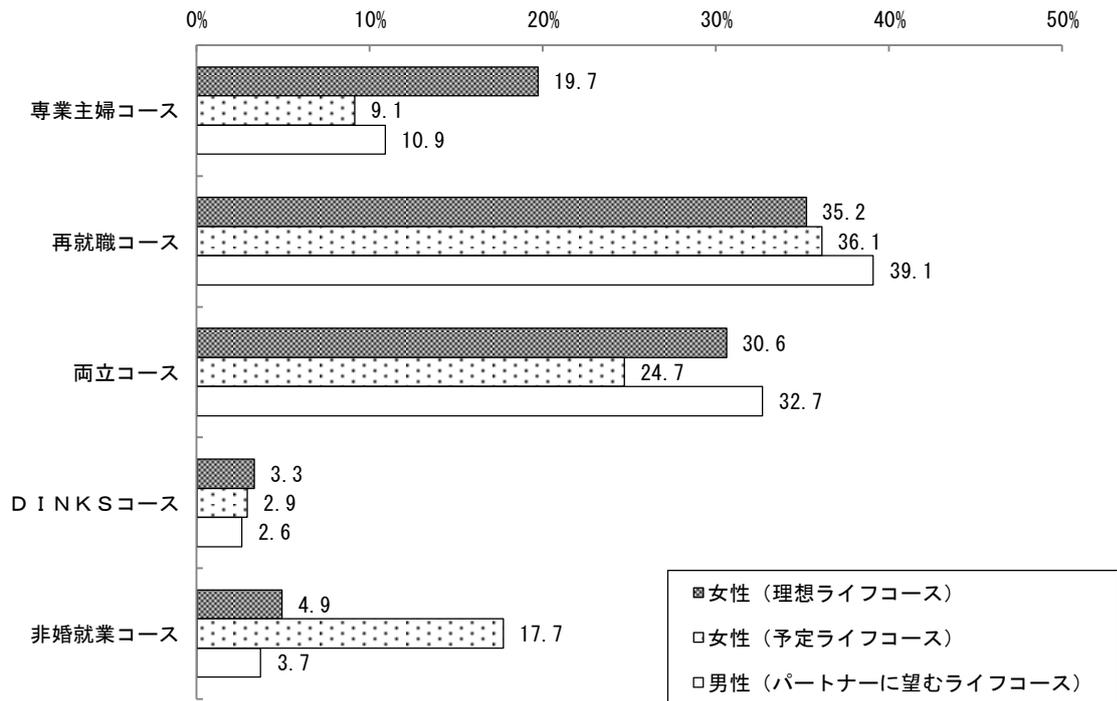
資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）」（出生中位、死亡中位の場合）

（未婚男女の希望するライフコース～女性の予定ライフコース、男性がパートナーに望むライフコースともに「再就職コース」及び「両立コース」の割合が高い）

国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）独身者調査」（平成 22 年）によると、18～34 歳の未婚女性の理想とするライフコース（理想ライフコース）は、「再就職コース」（35.2%）の割合が最も高く、次いで「両立コース」（30.6%）となっている。一方、実際になりそうだと考えるライフコース（予定ライフコース）についても「再就職コース」（36.1%）の割合が最も高く、次いで「両立コース」（24.7%）となっている。「専業主婦コース」については、理想ライフコースでは 19.7%だが、予定ライフコースでは 9.1%となっており、結婚後も就業することを想定している者が多いことがわかる。

また、未婚男性がパートナーとなる女性に望むコースでも、「再就職コース」（39.1%）の割合が最も高く、次いで「両立コース」（32.7%）となっており、「専業主婦コース」（10.9%）の割合は低く、男性の共働き思考が高いことがわかる（図表 2-1-3）。

図表 2-1-3 未婚男女の希望するライフコース



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（独身者調査）」（平成22年）

ライフコースの説明

専業主婦コース＝結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない

再就職コース＝結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ

両立コース＝結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける

DINKSコース＝結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける

非婚就業コース＝結婚せず、仕事を一生続ける

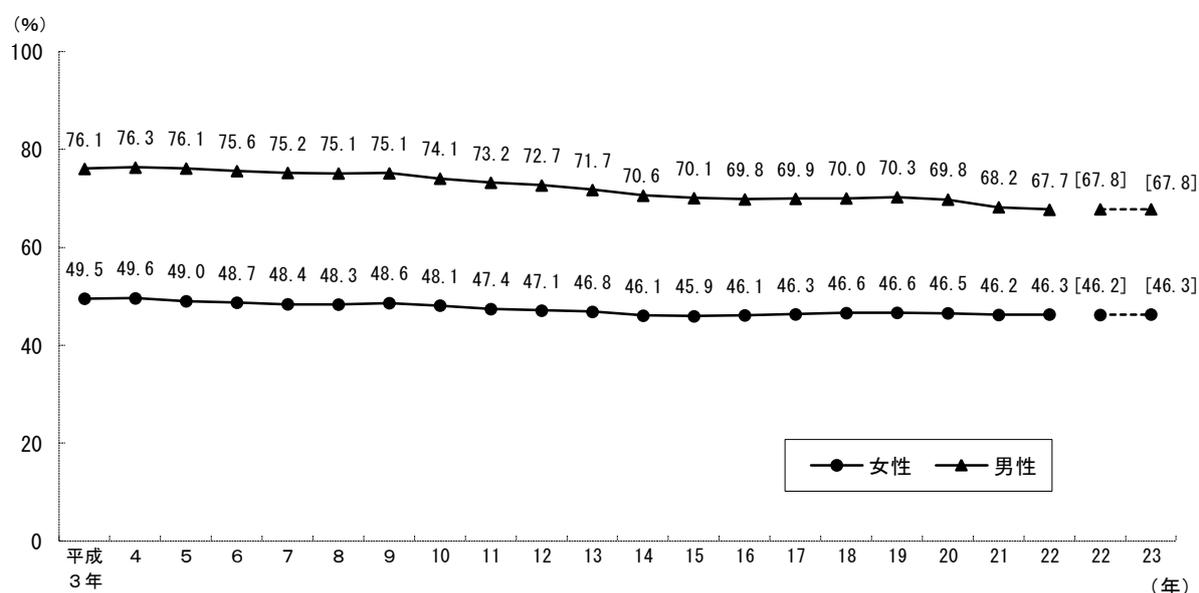
第2節 女性の継続就業について

1 女性の就業率

(就業率の推移～女性は低下後横ばい、男性は低下傾向)

就業率について、平成3年からの長期的な変化をみると、女性は平成4年(49.6%)をピークに平成15年(45.9%)まで低下傾向が続き、その後46.1%～46.6%の間で推移し、横ばいとなっている。一方男性の就業率は平成4年(76.3%)をピークに低下が続き、平成17年(69.9%)から平成19年(70.3%)まで上昇に転じるものの、平成20年(69.8%)以降低下が続いている(図2-2-1)。

図表2-2-1 男女別就業率の推移



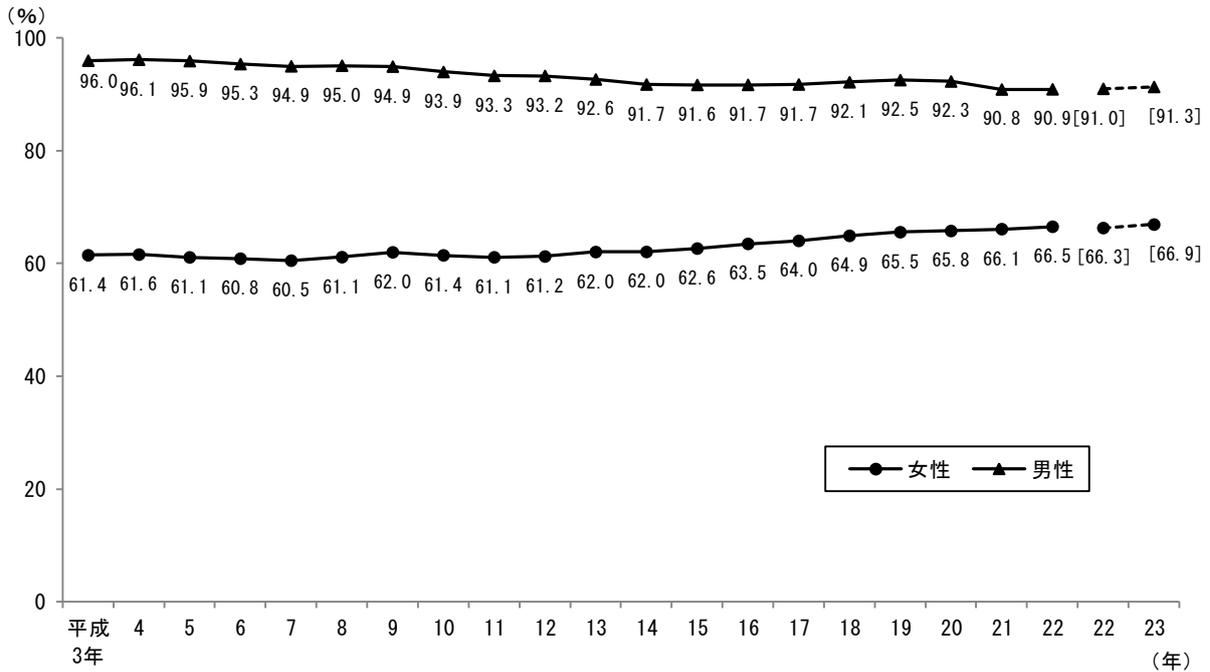
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

注) 平成22年及び23年の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(25～44歳までの就業率の推移～女性は20年間で5.6ポイント上昇)

25～44歳までの女性の就業率について、平成3年からの20年間について長期的な変化をみると、平成3年(61.4%)、平成13年(62.0%)、平成23年(66.9%)となっており、平成3年から平成13年までの前半10年は0.6ポイント上昇、平成13年から平成23年までの後半10年間では4.9ポイントの上昇と特に後半10年の上昇幅が大きい。一方男性は、平成3年(96.0%)、平成13年(92.6%)、平成23年(91.3%)となっており、平成3年から平成13年までの前半10年は3.4ポイント低下、平成13年から平成23年までの後半10年間でも1.3ポイント低下と低下傾向で推移してきている。男女差は平成3年の34.6ポイントから年々減少傾向にあるものの、平成23年において24.4ポイントの差が存在する(図2-2-2)。

図表 2-2-2 男女別 25～44 歳の就業率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

注) 平成 22 年及び 23 年の [] 内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(年齢階級別就業率の推移～M字型カーブのボトムの底は 12.3 ポイント上昇)

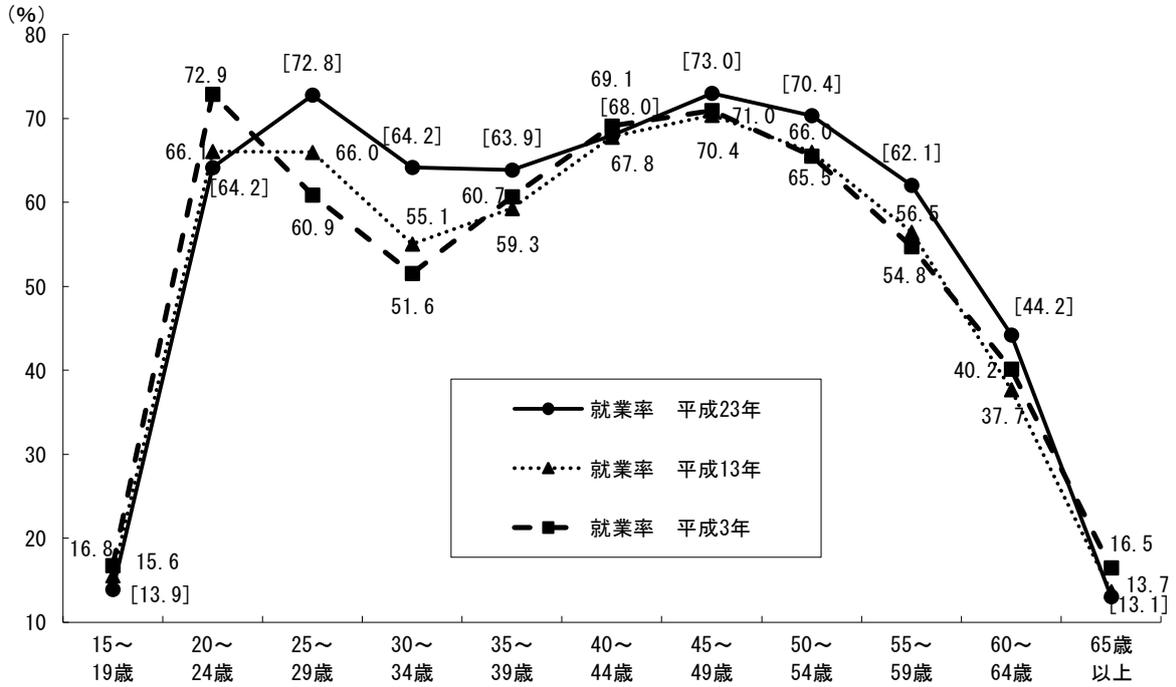
年齢階級別の就業率について、平成 3 年 (20 年前)、平成 13 年 (10 年前) 及び平成 23 年を比べると、女性は「25～29 歳」及び「30～34 歳」の就業率が大きく上昇している。「25～29 歳」について、平成 3 年と平成 13 年の差は 5.1 ポイント、平成 13 年と平成 23 年の差は 6.8 ポイントと、後半 10 年の上昇幅が大きい。また、「30～34 歳」についても、平成 3 年と平成 13 年の差は 3.5 ポイント、平成 13 年と平成 23 年の差は 9.1 ポイントと、特に後半の 10 年の上昇幅が大きい。その結果、平成 3 年、平成 13 年においては、M字型カーブの左側のピークは「20～24 歳」であったが、平成 23 年には「25～29 歳」へ移っている。また、M字型カーブのボトムは、平成 3 年 (51.6%)、13 年 (55.1%) は「30～34 歳」であったが、平成 23 年 (63.9%) は「35～39 歳」へ移っており、12.3 ポイント上昇している。このようにM字型カーブのボトムの部分は年々上昇しているものの、依然として落ち込みがみられる。

就業率が低下している層についてみると、「15～24 歳」については近年の大学等への進学率の高まり、また「65 歳以上」については高齢化の影響によるものと考えられる。

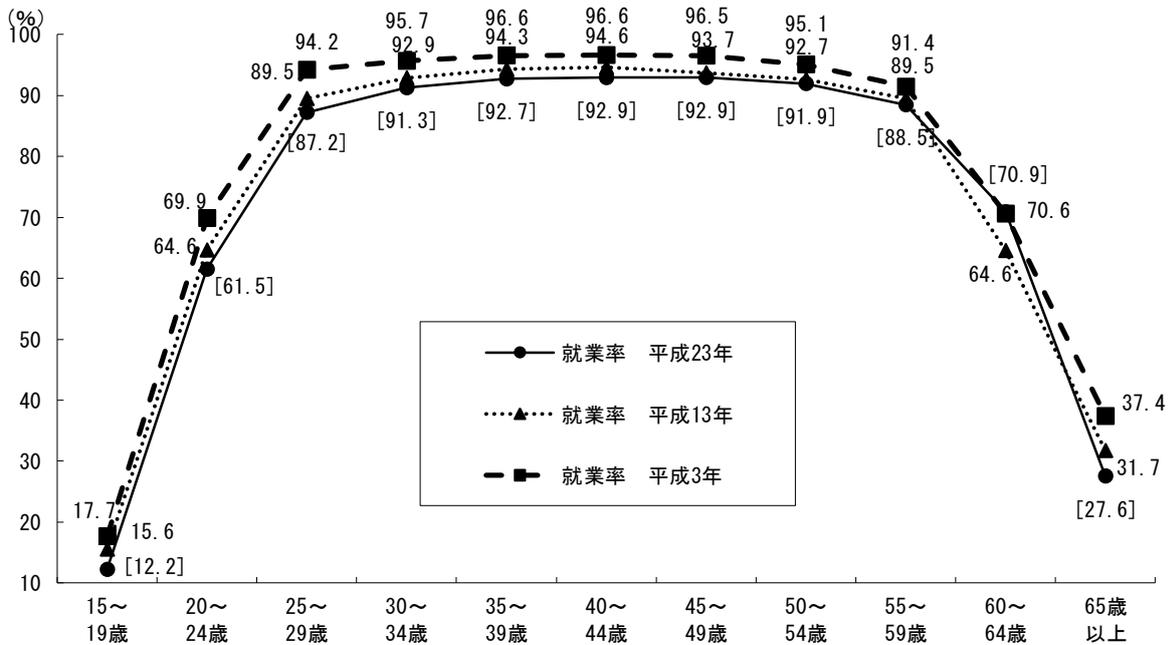
一方男性は、女性のようなM字型の落ち込みはないものの、20 年前 (平成 3 年) と比べるとほぼすべての年齢階級で就業率が低下している (図表 2-2-3)。

図表 2-2-3 年齢階級別就業率の変化

(女性)



(男性)



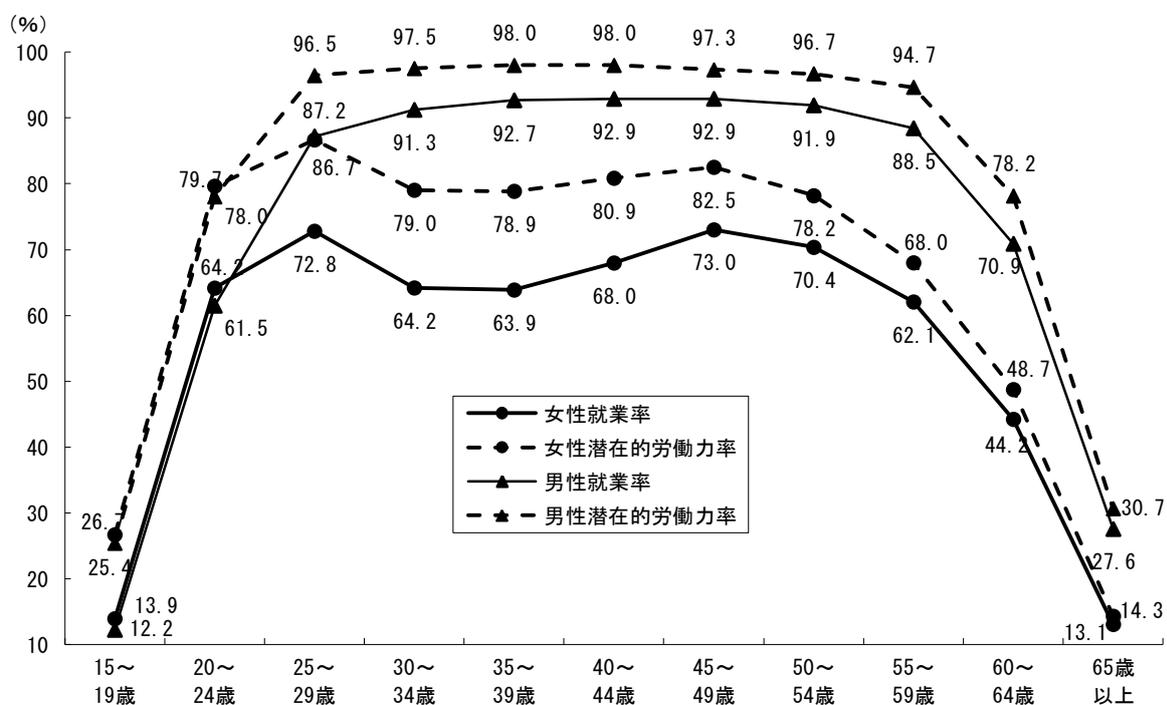
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

注) 平成23年の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

（年齢階級別就業率及び潜在的労働力率～女性の就業率と潜在的労働力率の差は大きい）

年齢階級別に就業率についてみると、女性はM字型を描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、最も格差がある「35～39歳」では15.0%、「30～34歳」でもその差は14.8%と大きく、働く意欲はあるものの就業に結びついていない者が多く存在していることがうかがえる。一方、男性は、女性にみられるM字型の落ち込みはみられず、就業率、潜在的労働力率ともに台形を描いており、就業率と潜在的労働力率の差は多くの年齢階級で女性を下回っている（図表2-2-4）。

図表2-2-4 年齢階級別就業率及び潜在的労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成23年）、「労働力調査（詳細集計）」（平成23年）

注1）岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

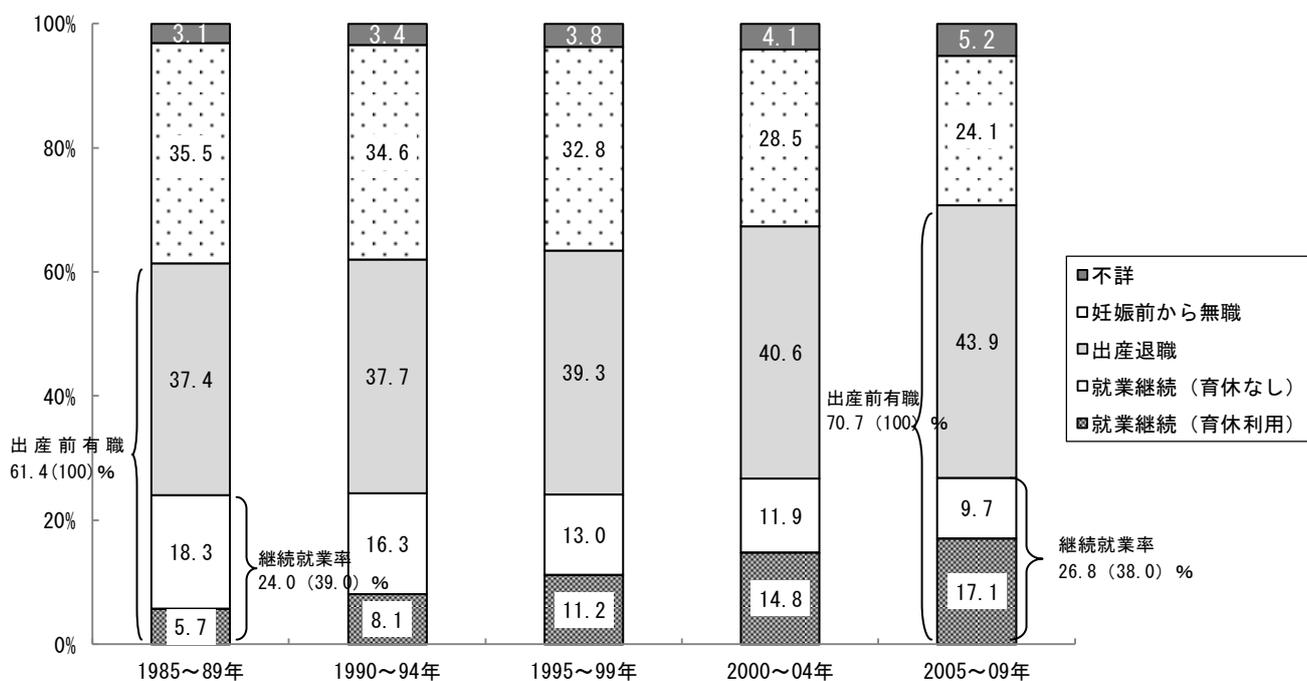
注2）潜在的労働力率 = $\frac{\text{就業者} + \text{完全失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口（15歳以上）}}$

2 第1子出産前後の継続就業

(第1子出産前後の継続就業割合～依然として低い状況)

第1子出産前後の妻の就業経歴を見ると、妊娠前に就業していた妻の割合が1980年代後半の61.4%から2000年代後半の70.7%へと9.3ポイント上昇している。妊娠前に就業していた妻の割合を100とした場合、出産後も継続就業する妻の割合は1980年代後半の39.0%から2000年代後半の38.0%に微減しており、第1子出産前後の妻の継続就業は、依然として低い状況にある。なお、就業継続者の内訳をみると、育児休業制度を利用した割合が1980年代後半の5.7%から2000年代後半の17.1%と、この20年間で大きく上昇していることがわかる(図表2-2-5)。

図表2-2-5 第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業経歴



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成22年)

(注) 初婚どうし夫婦について、第12回～第14回調査の当該児が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計

出産前後の職業経歴：就業継続(育休利用)－第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業

就業継続(育休なし)－第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業

出産退職－第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職

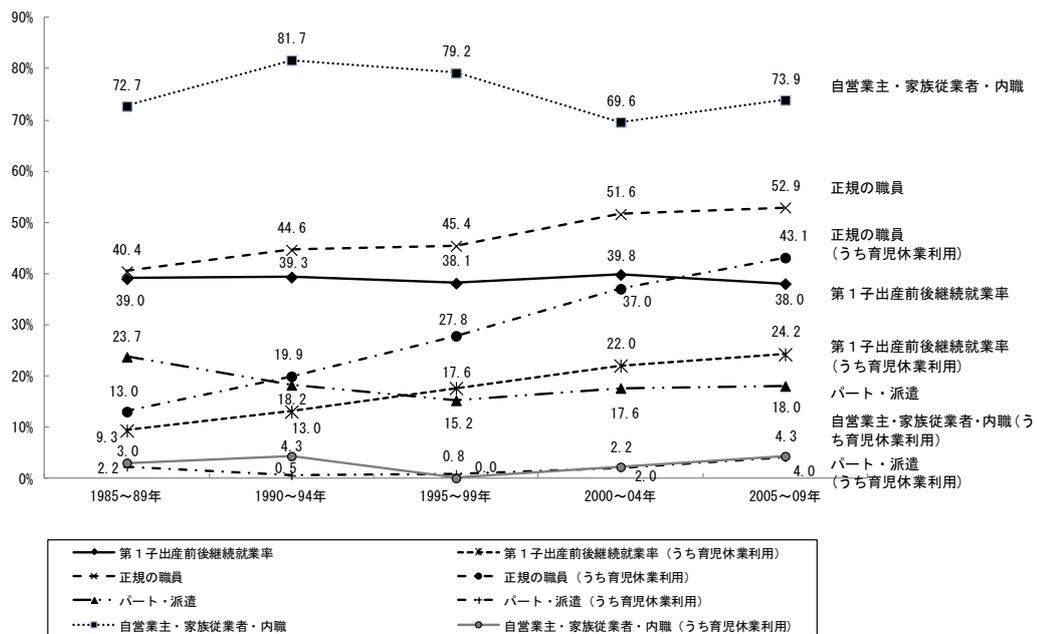
妊娠前から無職－第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

（就業形態別にみた第1子出産前後の就業継続割合～非正規の継続就業割合は若干上昇するも低い状況）

第1子出産前後の妻の就業経歴のうち、妊娠前に就業していた妻の割合を100とした場合において、第1子出産前後に就業継続をした妻の割合を従業上の地位別にみると、「正規の職員」は1980年代後半の40.4%から2000年代後半の52.9%へと12.5ポイント上昇している。「パート・派遣」は1980年代後半の23.7%から1990年代後半の15.2%へ8.5ポイント低下したものの、2000年代後半には18.0%へと2.8ポイント上昇している。「自営業主・家族従事者・内職」は1980年代後半の72.7%から2000年代後半の73.9%へと推移しておりほとんど変わっていない。

うち、育児休業利用について見ると、「正規の職員」は、1980年代後半の13.0%から2000年代後半の43.1%へと30.1ポイント上昇している。「パート・派遣」は1980年代後半の2.2%から1990年代には0%台に落ち込んだものの、2000年代後半には、4.0%に増加しており、これは、2005年の改正育児・介護休業法の施行により、育児休業の対象となる労働者の範囲が期間雇用者に拡大されたことによるものとうかがえ、これにより、パート・派遣の就業継続割合が上昇したものと推察される。しかしながら、「パート・派遣」の育児休業利用は、「正規の職員」に比べ低い割合にとどまっており、「パート・派遣」などの非正規労働者の育児休業取得促進は、今後の課題である（図表2-2-6）。

図表2-2-6 就業形態別にみた出産前後の妻の就業継続割合及び育児休業を利用した就業継続割合



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（平成22年）
 （注）初婚どうし夫婦について、第12回～第14回調査の当該児が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計

3 就業継続の意欲

(出産後も仕事を続けると考えていた場合、正規では 85.3%が出産後も同一就業を継続)

調査対象となった男女の結婚、出産、就業等の実態及び意識の経年変化の状況を継続的に観察している厚生労働省「21 世紀成年者縦断調査」により、夫婦のうち、この 8 年間に出産し、出産前に仕事をしてきた妻について出産後の就業継続意欲別に出産後の就業継続の状況をみると、「出産した後も続ける」と回答したもののうち 77.4%が同一就業を継続し、「出産を機にやめる」と回答したもののうち 81.8%が離職している。

就業形態別にみると、「正規」では、「出産した後も続ける」と回答したもののうち 85.6%が同一就業を継続し、「出産を機にやめる」と回答したもののうち 74.1%が離職している。「非正規」では、「出産した後も続ける」と回答したもののうち 56.7%が同一就業を継続し、「出産を機にやめる」と回答したもののうち 90.7%が離職しており、「非正規」では、出産を機にやめる者の割合が高い状況になっている。

正規・非正規ともに、出産前の就業継続の意欲が出産後の就業継続に影響していることには変わりはないが、非正規では、正規に比べ、出産前には「出産した後も続ける」としながらも、出産後に同一就業を継続したものの割合が低い水準となっていることがわかる(図表 2-2-7、図表 2-2-8)。

図表 2-2-7 出産後の就業継続意欲、就業形態別にみた出産した妻の就業継続の状況(1)

		総数	同一就業 継続	転職	離職	不詳	
(再掲) 出産後の就業継続意欲、 出産前の正規・非正規	総数	(100.0)	100.0	43.5	2.1	50.9	3.6
	出産した後も続ける	(39.3)	100.0	77.4	0.8	18.0	3.8
	出産を機にやめる	(32.5)	100.0	12.7	3.6	81.8	1.8
	考えていない	(22.8)	100.0	31.2	2.6	61.0	5.2
	(再掲) 正規	(100.0)	100.0	57.7	2.1	38.1	2.1
	出産した後も続ける	(47.6)	100.0	85.6	1.1	12.2	1.1
	出産を機にやめる	(28.6)	100.0	20.4	3.7	74.1	1.9
	考えていない	(19.6)	100.0	45.9	2.7	45.9	5.4
	(再掲) 非正規	(100.0)	100.0	19.5	2.3	75.0	3.1
	出産した後も続ける	(23.4)	100.0	56.7	-	36.7	6.7
	出産を機にやめる	(42.2)	100.0	5.6	3.7	90.7	-
	考えていない	(28.1)	100.0	13.9	2.8	80.6	2.8

資料出所：厚生労働省「第 9 回 21 世紀成年者縦断調査(国民の生活に関する継続調査)」(平成 22 年)

注：1) 調査対象は、平成 14 年 10 月時点で 20~34 歳であった全国の男女(及びその配偶者)、第 9 回調査における対象者の年齢は、28~42 歳。

2) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③④に該当するこの 8 年間に子どもが生まれた同居夫婦である。

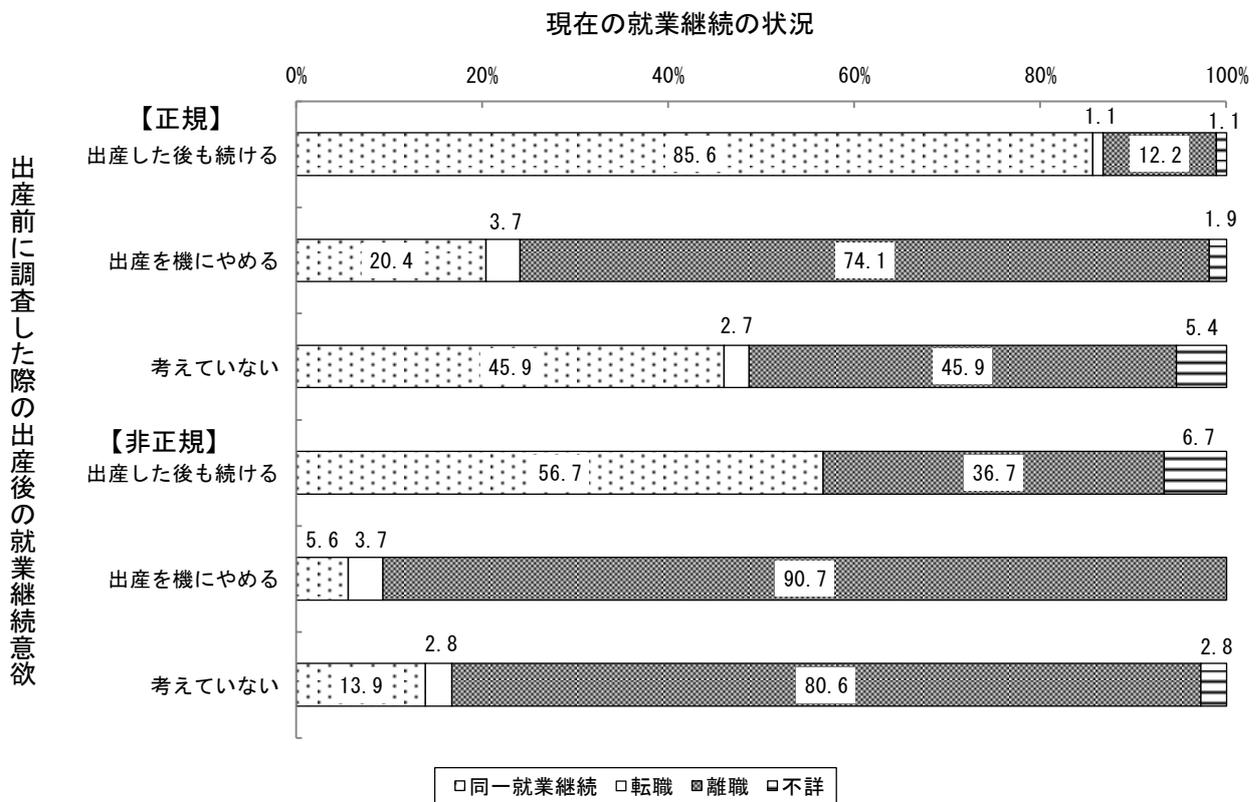
①第 1 回調査から第 9 回調査まで双方が回答した夫婦

②第 1 回調査時に独身で第 8 回調査までの間に結婚し、結婚後第 9 回調査まで双方が回答した夫婦

③第 1 回調査時に子どもなしの夫婦

- ④出産前調査時に妻が仕事ありであった夫婦
- 3) 出産後の就業継続意欲は、第1回調査から第4回調査までに出産した者は第1回調査時の、第5回調査から第7回調査までに出産した者は第4回調査時の、第8回調査から第9回調査までに出産した者は第7回調査時の状況である。
また、上記就業継続意欲の該当調査回に妻が仕事あり以外、及び妻の子どもをもつ意欲が絶対欲しくないの夫婦を除く。
- 4) 「正規」「非正規」は、出産前調査時の状況である。
- 5) 総数には、出産後の就業継続意欲不詳を含む。
- 6) 8年間で2人以上出生ありの場合は、第1子について計上している。

図表 2-2-8 出産後の就業継続意欲、就業形態別にみた出産した妻の就業継続の状況(2)



資料出所：厚生労働省「第9回 21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）」（平成22年）

注：1) 調査対象は、平成14年10月時点で20～34歳であった全国の男女（及びその配偶者）、第9回調査における対象者の年齢は、28～42歳。

2) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③④に該当するこの8年間に子どもが生まれた同居夫婦である。

①第1回調査から第9回調査まで双方が回答した夫婦

②第1回調査時に独身で第8回調査までの間に結婚し、結婚後第9回調査まで双方が回答した夫婦

③第1回調査時に子どもなしの夫婦

④出産前調査時に妻が仕事ありであった夫婦

3) 出産後の就業継続意欲は、第1回調査から第4回調査までに出産した者は第1回調査時の、

第5回調査から第7回調査までに出産した者は第4回調査時の、

第8回調査から第9回調査までに出産した者は第7回調査時の状況である。

また、上記就業継続意欲の該当調査回に妻が仕事あり以外、及び妻の子どもをもつ意欲が絶対欲しくないの夫婦を除く。

4) 「正規」「非正規」は、出産前調査時の状況である。

5) 8年間で2人以上出生ありの場合は、第1子について計上している。

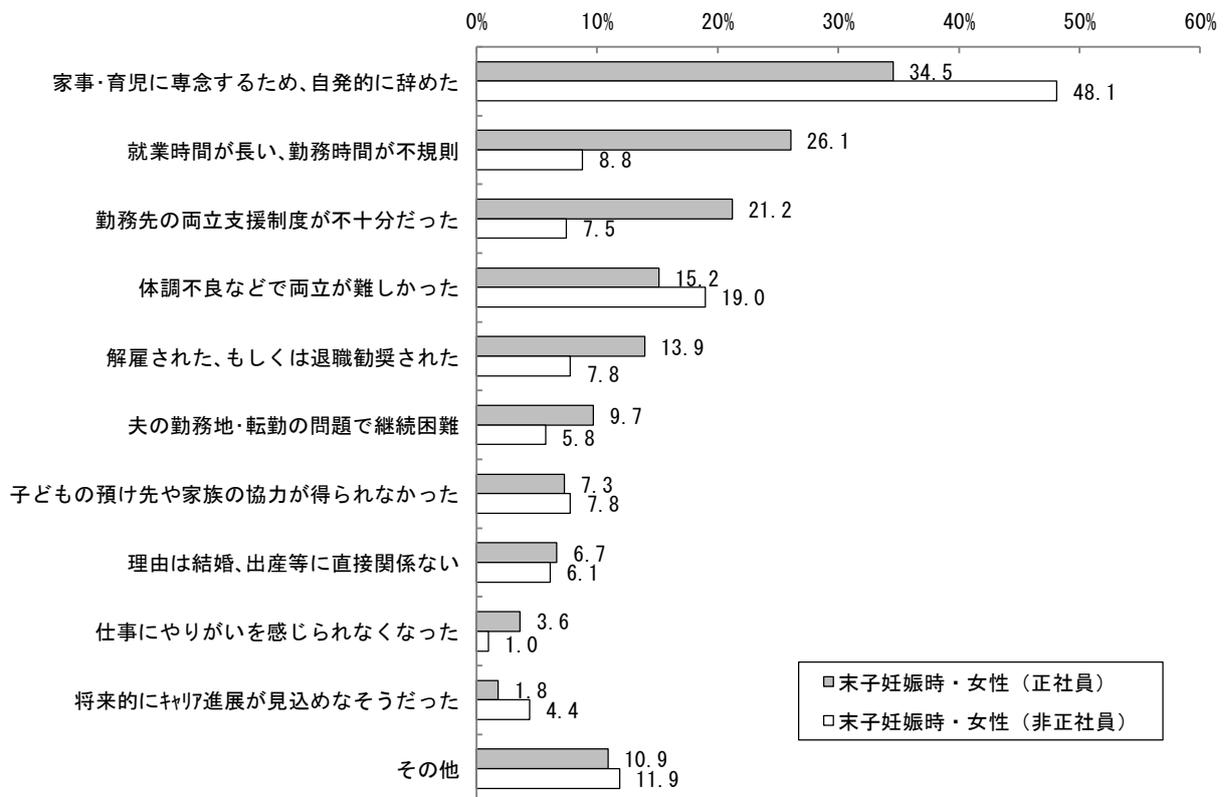
4 末子妊娠時に退職した者の状況

（末子妊娠・出産時の退職理由～女性（正社員）では、自発的理由の他、就業時間の長さや両立支援制度が不十分であることの割合が高い）

厚生労働省委託『三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（平成23年度）』により、末子の妊娠・出産を機に退職した者の退職理由をみると、「女性（正社員）」は、「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」が34.5%で最も高かった。一方、「就業時間が長い、勤務時間が不規則」（26.1%）、「勤務先の両立支援制度が不十分だった」（21.2%）と就業条件・環境を理由とした退職理由の割合も高く、また、「解雇された、もしくは退職勧奨された」が13.9%となっている。

「女性（非正社員）」では、「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」が約半数（48.1%）と特に割合が高く、次いで「体調不良などで両立が難しかった」が19.0%となっている（図表2-2-9）。

図表2-2-9 末子妊娠時の就業形態別末子妊娠時の退職理由：複数回答



資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（平成23年度）

注：1) 調査対象は、女性（20～40代の、子ども（末子が小学校就学前）を持つ会社員）、男性（20～40代の、子ども（末子が3歳未満）を持つ会社員）
 2) 集計対象は、①から③の者
 ①末子を妊娠中に退職した
 ②末子の産前産後休業中、または産休復帰後まもない時期に退職した
 ③末子の育児休業中、または育児休業復帰後まもない時期に退職した

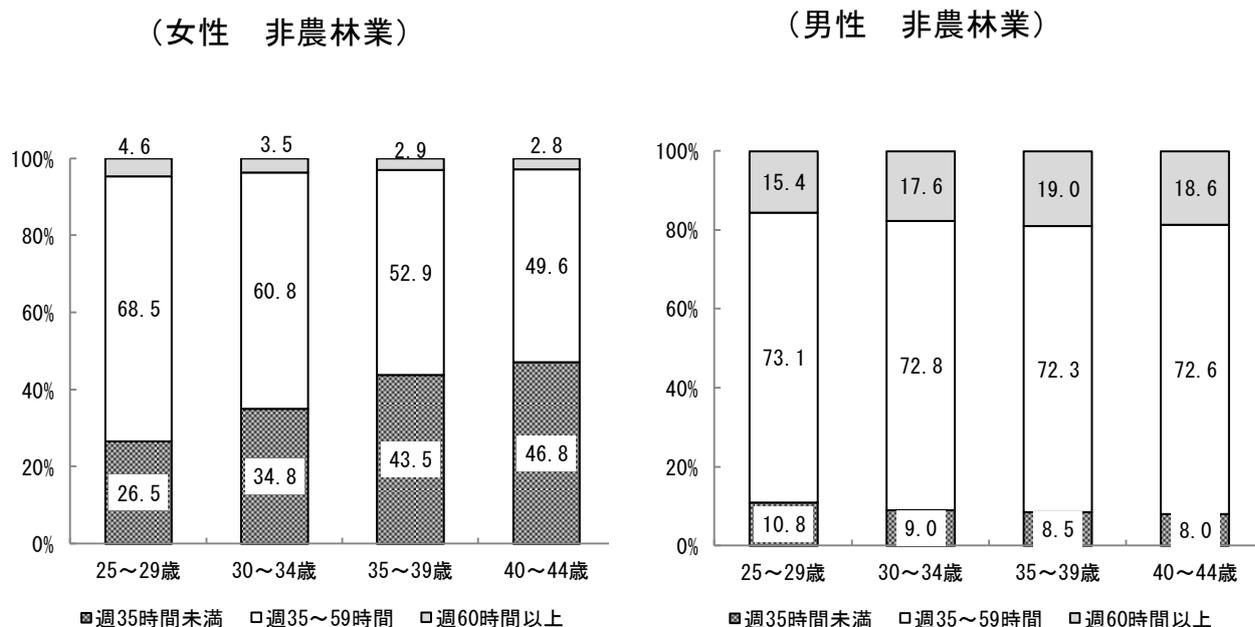
5 継続就業を困難にする要因

(1週間の就業時間～子育て期の男性の約5人に1人が週60時間以上就業)

25～44歳の女性の1週間の就業時間をみると、週35時間未満の就業の割合は、「25～29歳」(26.5%)、「30～34歳」(34.8%)、「35～39歳」(43.5%)、「40～44歳」(46.8%)と子育て期にある女性の約3割から半数が短時間の就業となっている。

一方、25～44歳の男性の1週間の就業時間についてみると、週35時間未満の就業の割合は約1割程度である一方、週60時間以上就業している割合は、「25～29歳」(15.4%)、「30～34歳」(17.6%)、「35～39歳」(19.0%)、「40～44歳」(18.6%)と、子育て期にある男性の約5人に1人が長時間の就業であり、男女で働き方に大きな差があることが確認できる(図表2-2-10)。

図表2-2-10 1週間の就業時間



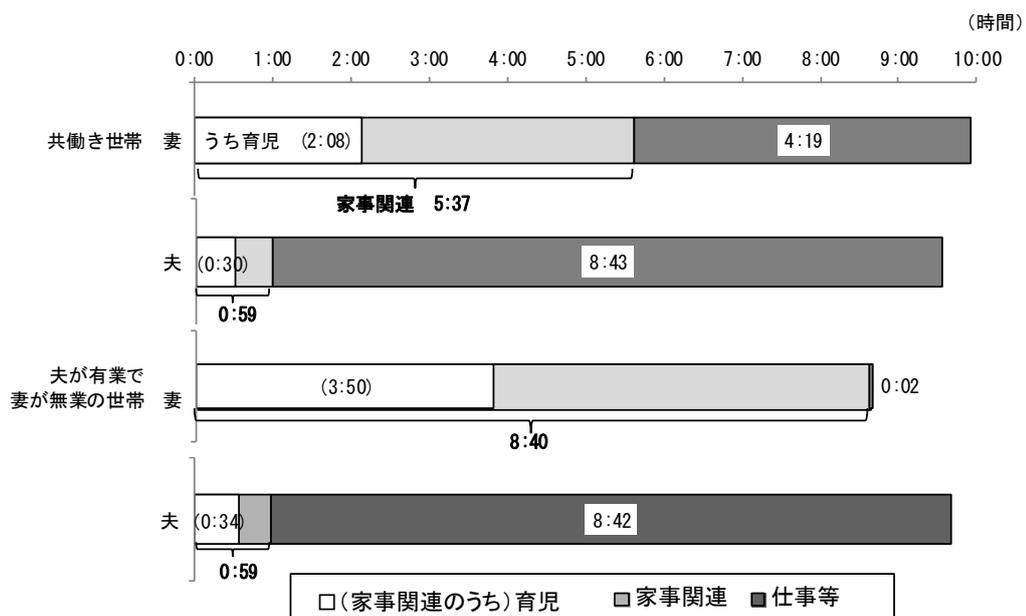
資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成23年)
注) 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

（6歳未満の子を持つ夫婦と子どもの世帯の家事・育児・仕事時間～家事・育児への夫の関わりは極めて低調）

6歳未満の子を持つ夫婦と子どもの世帯の妻と夫の生活時間のうち、家事関連と仕事等の時間の長さを共働き世帯と夫が有業で妻が無業の世帯でみたところ、共働き世帯の妻の家事関連時間は5時間37分（うち育児時間2時間8分）、仕事等の時間は4時間19分となっている。一方、夫の家事関連時間は59分（うち育児時間30分）、仕事等の時間は8時間43分となっている。

また、夫が有業で妻が無業の世帯の妻の家事関連時間は8時間40分（うち育児時間3時間50分）、仕事等の時間は2分となっている。一方、夫の家事関連時間は59分（うち育児時間34分）、仕事等の時間は8時間42分となっている。共働き世帯も夫が有業で妻が無業の世帯も夫の家事関連時間が1時間に満たず、妻が家事関連時間の多くを担っていることがわかる（図表2-2-11）。

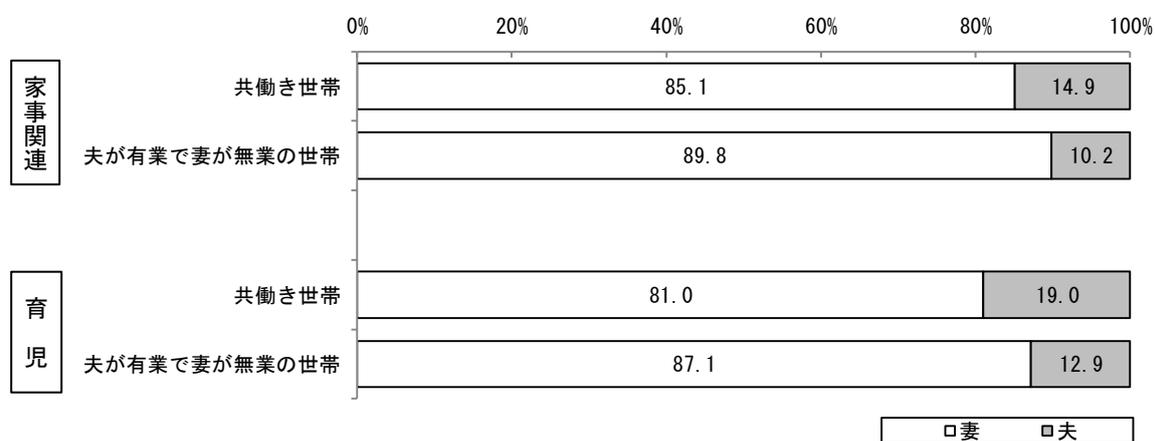
図表2-2-11 6歳未満の子を持つ妻・夫の家事関連（うち育児）時間、仕事等時間（週全体）



資料出所：総務省統計局「社会生活基本調査」（平成18年）

さらに、家事関連時間について妻と夫の分担割合をみると、共働き世帯の家事時間は、妻 85.1%、夫 14.9%、育児時間は、妻 81.0%、夫 19.0%となっている。また、夫が有業で妻が無業の世帯の家事時間は、妻 89.8%、夫 10.2%、育児時間は、妻 87.1%、夫 12.9%となっており、共働き世帯の夫の分担割合が夫が有業で妻が無業の世帯の夫の分担割合よりは高いものの、両者とも妻の分担割合が8割を超えており、夫の家事や育児への関わりが極めて低調であることがわかる（図表2-2-12）。

図表2-2-12 6歳未満の子を持つ夫・妻の家事関連時間、うち育児時間（週全体）の負担割合



資料出所：総務省統計局「社会生活基本調査」（平成18年）

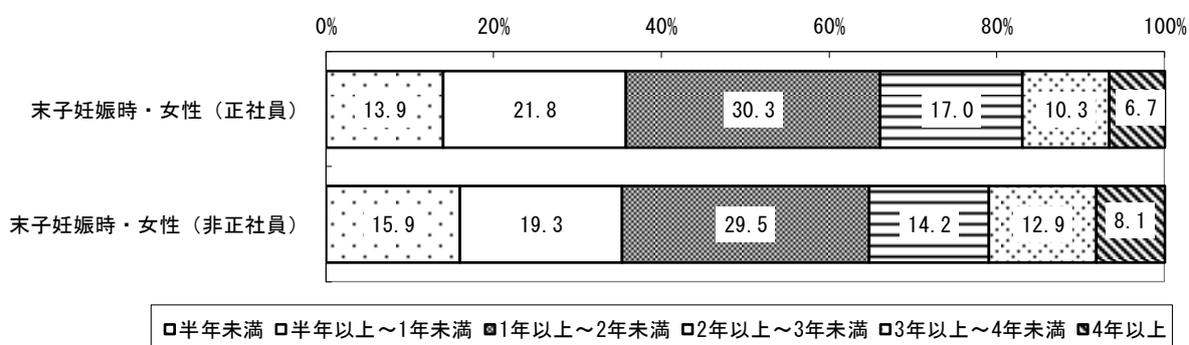
（注）負担割合 = $100 \times (\text{夫又は妻の時間}) / (\text{夫と妻の合計時間})$

第3節 女性の再就職について

1 末子の妊娠・出産を機に退職した者の再就職の状況（再就職までの期間～「1年以上～2年未満」の割合が最も高い）

末子の妊娠・出産を機に退職し、現在、再就職をしている小学校就学前の子がいる女性に、再就職までの期間を尋ねたところ、末子妊娠時就業形態が「女性（正社員）」、「女性（非正規社員）」ともに「1年以上～2年未満」が3割前後で最も高く、次いで「半年以上～1年未満」が2割前後と比較的早期に再就職していることがわかる（図表2-3-1）。

図表2-3-1 末子妊娠時の就業形態別再就職までの期間



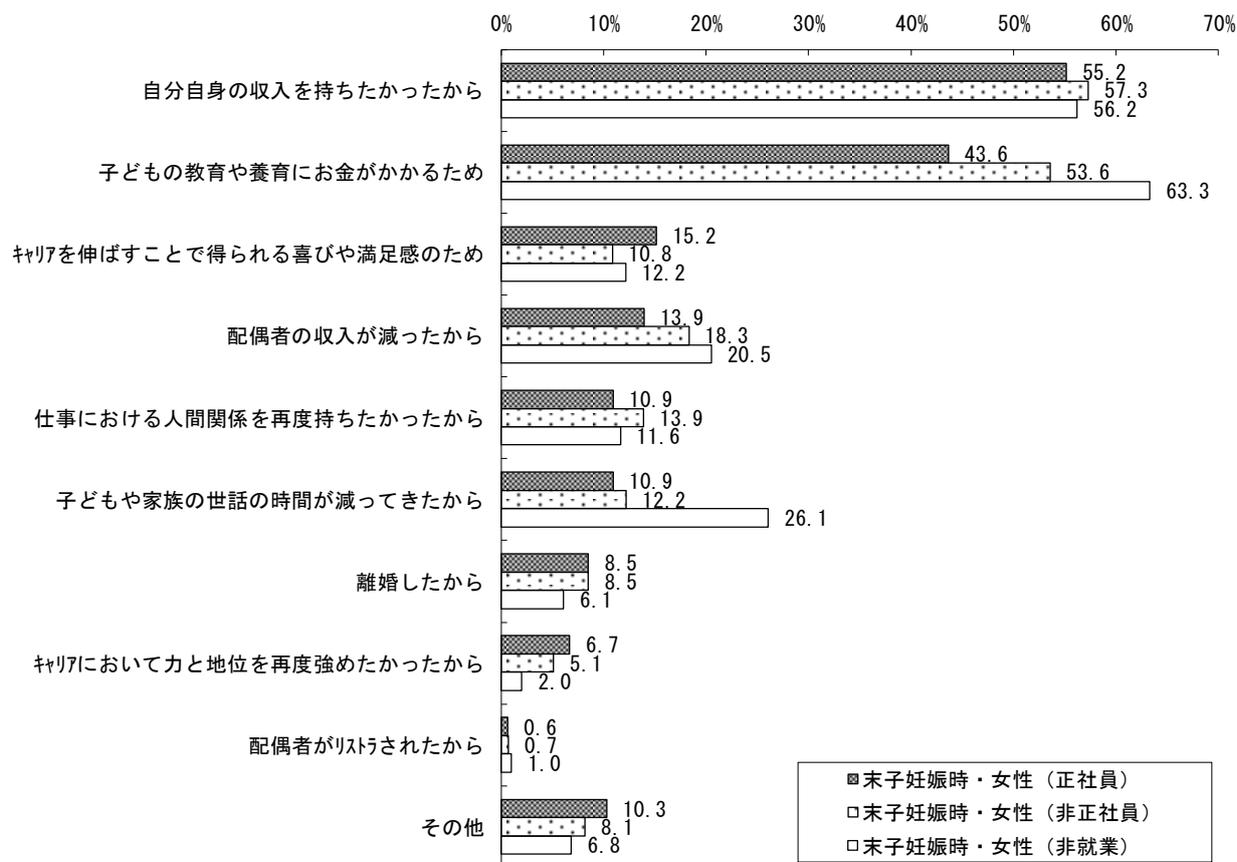
資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（平成23年度）

（再就職した理由～「自分自身の収入を持ちたかったから」の割合が高い）

末子の妊娠・出産を機に退職した者、もしくは末子の妊娠・出産時に働いていなかった者の再就職の理由（初めて現在の会社に就職した者は、就職した理由）をみると、「自分自身の収入を持ちたかったから」が末子妊娠時「女性（正社員）」（55.2%）、「女性（非正規社員）」（57.3%）、「女性（非就業）」（56.2%）、また、「子どもの教育や養育にお金がかかるため」の割合が「女性（正社員）」（43.6%）、「女性（非正規社員）」（53.6%）、「女性（非就業）」（63.3%）と高い割合になっている。

末子妊娠時の就業形態別にみると、「女性（正社員）」では、「自分のキャリアを伸ばすことで得られる喜びや満足感のため」が15.2%と他と比較すると高い。「女性（非就業）」では、「子どもや家族の世話の時間が減ってきたから」が26.1%と他と比較すると高い（図表2-3-2）。

図表 2-3-2 末子妊娠時の就業形態別現在の会社に再就職した理由：複数回答



資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJ リサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（平成 23 年度）

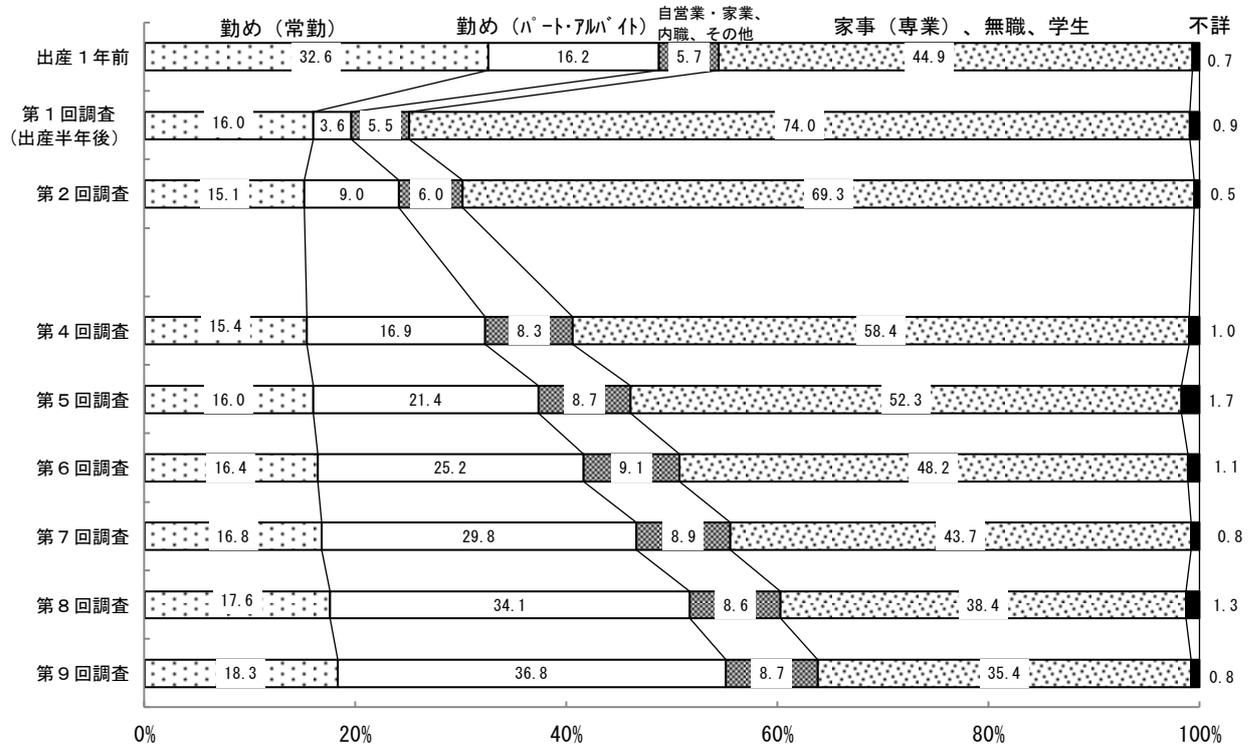
2 再就職による非正規労働者の増加

(就業状況の変化～子の出生後、「パート・アルバイト」として就業する者が多い)

子の出生後の母の就業状況の変化をみるため、21世紀の初年に出生した子の実態及び経年変化の状況を継続的に観察している「21世紀出生児縦断調査」により、対象児の母の就業状況の変化をみると、出産1年前に就業していた母の割合は、「常勤」(32.6%)、「パート・アルバイト」(16.2%)、「自営業・家業、内職、その他」(5.7%)、「家事(専業)、無職、学生」(44.9%)であるが、出産半年後の第1回調査では、「常勤」(16.0%)、「パート・アルバイト」(3.6%)となり、出産1年前調査よりそれぞれ16.6ポイント、12.6ポイント低下している。また、「家事(専業)、無職、学生」は74.0%と出産1年前調査より29.1ポイント上昇しており、多くの者が勤めをやめ、家事等に従事する形に就業状況が変わったことがわかる。

「常勤」の割合は、第1回調査(出産半年後)以降、第2回調査では15.1%と一旦低下するものの少しずつ上昇し、第9回調査では18.3%と3.2ポイント上昇している。一方、「パート・アルバイト」の割合は、第1回調査(出産半年後)の3.6%から第9回調査では36.8%と大幅に増えており、出産を機に離職した母が再就職する際、多くが「パート・アルバイト」に従事する就業形態をとっていることがうかがえる(図表2-3-3)。

図表2-3-3 母の就業状況の変化



資料出所：厚生労働省「第9回21世紀出生児縦断調査」(平成22年)

注：1) 第1回調査から第9回調査まですべて回答を得た者(総数31,320)のうち、ずっと「母と同居」の者(総数30,847)を集計。

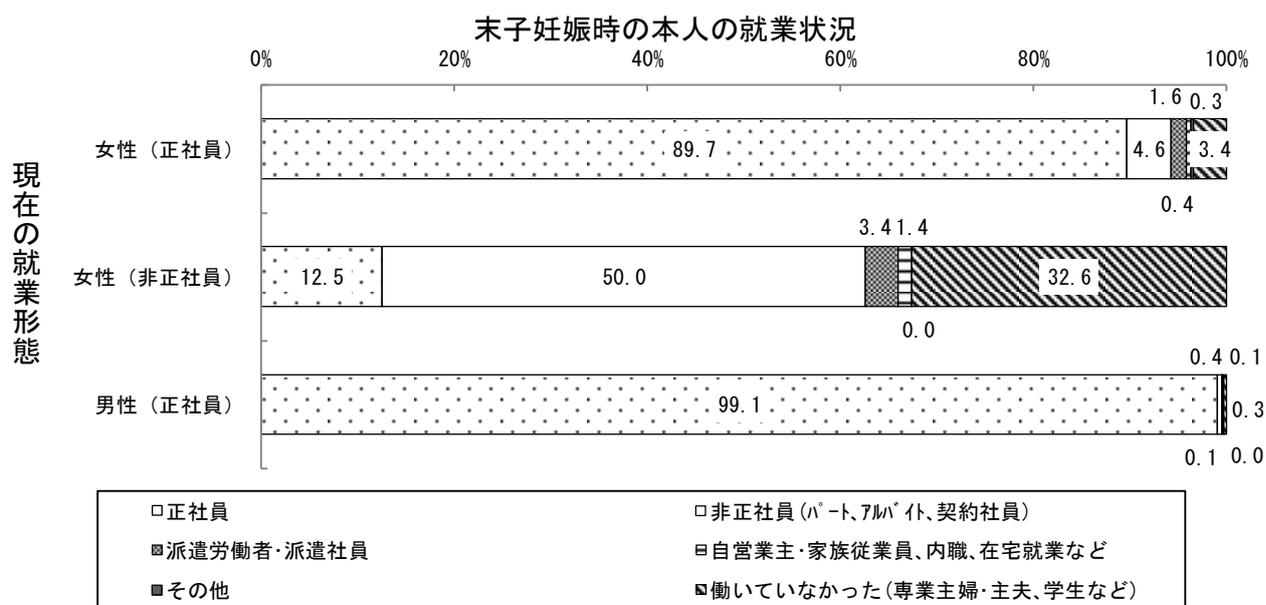
2) 第3回調査は母の就業状況を調査していない。

（現在の就業形態別末子妊娠時の就業状況～末子妊娠時に正社員以外であった女性が、現在、正社員となっている割合は約1割）

現在の本人の就業形態別に、末子妊娠時の本人の就業状況をみると、現在の就業形態が「女性（正社員）」の者は、末子妊娠時に「正社員」だった割合が89.7%と約9割を占めている。一方、末子妊娠時に「正社員以外」であった者の現在の就業形態が「正社員」である割合は10.3%と約1割程度であり、「女性（正社員）」については、末子妊娠時の就業形態から変わらない者が多いことがわかる。また、「女性（非正社員）」は末子妊娠時の就業形態が「非正社員」（50.0%）、「働いていなかった」（32.6%）、「正社員」（12.5%）となっている。

なお、「男性（正社員）」については、配偶者の末子妊娠時の就業形態が「正社員・職員」が99.1%であり、就業形態に変化がないことがわかる（図表2-3-4）。

図表2-3-4 現在の就業形態別末子妊娠時の就業形態



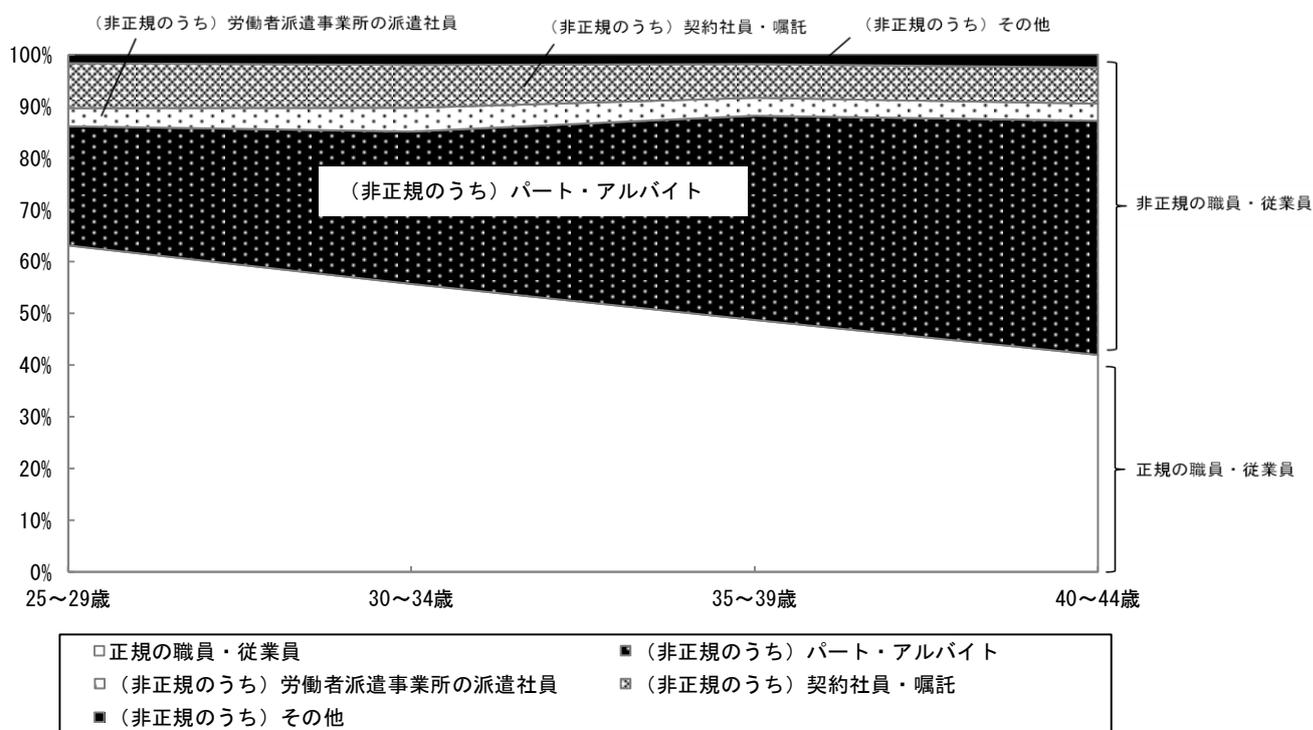
資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（平成23年度）

注）現在の就業形態は、継続就業、再就職どちらも含む。

（25～44歳の女性の雇用形態、年齢階級別構成比～35～39歳、40～44歳では非正規の割合が正規の割合を上回る）

M字型カーブの谷に当たる25歳から44歳までの年齢階級にある女性について、年齢階級別に雇用者数（役員を除く）を雇用形態（勤め先の呼称による）別の構成比（役員を除く女性雇用者総数に占める割合）でみると、「25～29歳」では、「正規の職員・従業員」（63.0%）、「非正規の職員・従業員」（37.4%）と「正規の職員・従業員」の割合が25.6ポイント高いものの、「35～39歳」では「非正規の職員・従業員」（51.5%）、「正規の職員・従業員」（48.5%）となり、「正規の職員・従業員」の割合と「非正規の職員・従業員」の割合が逆転している。「40～44歳」では「正規の職員・従業員」（41.9%）、「非正規の職員・従業員」（58.1%）となり、「非正規の職員・従業員」の割合が16.2ポイント高くなっており、年齢階級が上がるほど、「正規の職員・従業員」の割合が低下し、「非正規の職員・従業員」の割合が上昇していることがわかる。「非正規の職員・従業員」のうち、「パート・アルバイト」の割合が一環して増えており、妊娠、出産等で退職した女性の再就職が正規ではなく、非正規となっていることがうかがえる（図表2-3-5）。

図表2-3-5 25～44歳の女性の雇用形態、年齢階級別構成比



資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（平成23年）

注）岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

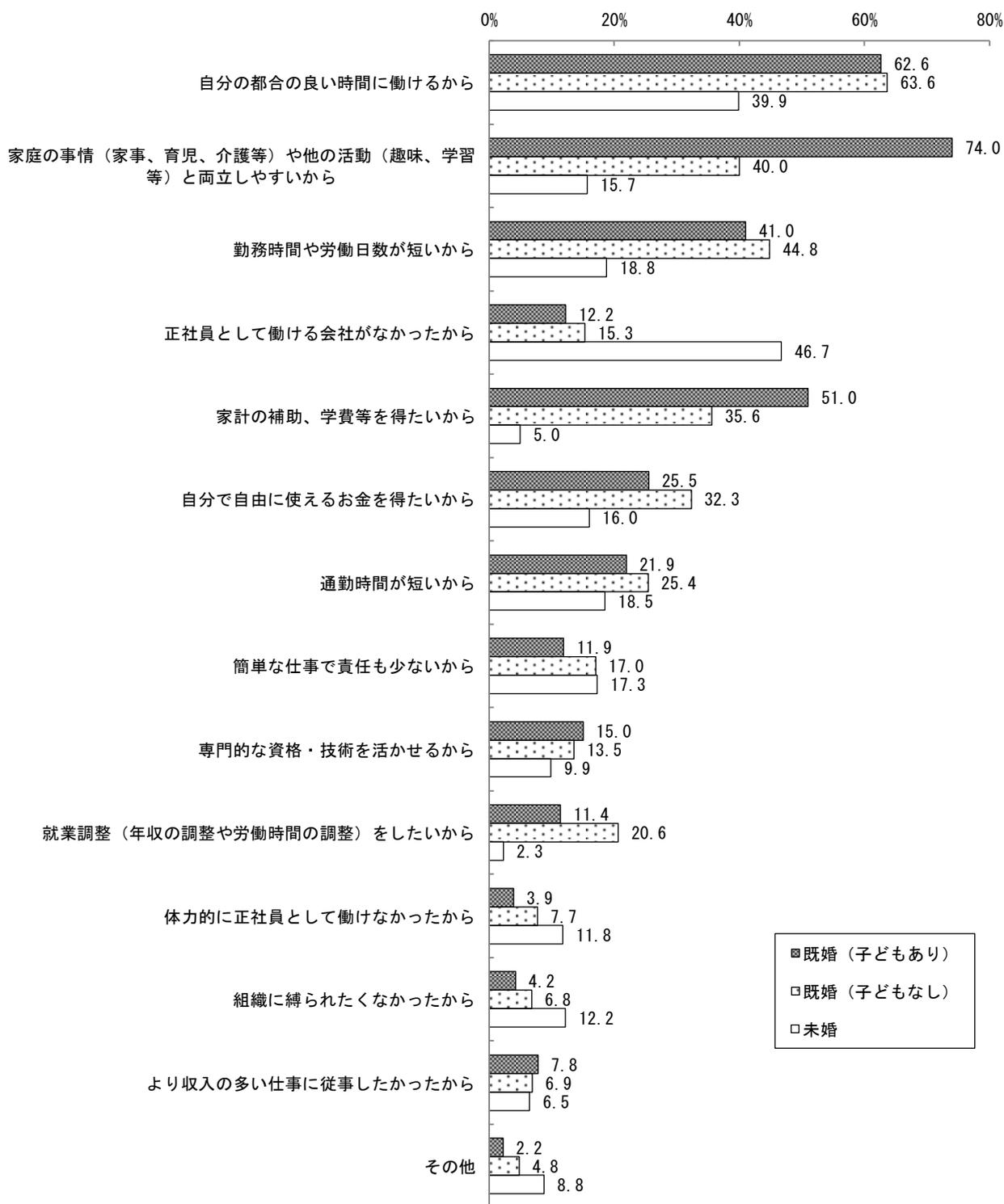
（有期契約労働者の現在の就業形態の選択理由～既婚女性は家庭の事情や他の活動との両立しやすさの割合が高い）

有期契約労働者の女性が現在の就業形態を選択した理由をみると、既婚（子どもあり）では、「家庭の事情（家事、育児、介護等）や他の活動（趣味、学習等）と両立しやすいから」が最も多く 74.0%、次いで「自分の都合の良い時間に働けるから」（62.6%）、「家計の補助、学費等を得たいから」（51.0%）となっている。

既婚（子どもなし）では、「自分の都合の良い時間に働けるから」が最も多く 63.6%、次いで「勤務時間や労働日数が短いから」（44.8%）、「家庭の事情（家事、育児、介護等）や他の活動（趣味、学習等）と両立しやすいから」（40.0%）となっている。「自分で自由に使えるお金を得たいから」（32.3%）、「就業調整（年収の調整や労働時間の調整）したいから」（20.6%）となっており、未婚や既婚（子どもあり）と比べて、既婚（子どもなし）の特徴としてあげられる。

未婚では、「正社員として働ける会社になかったから」が最も多く 46.7% となっている（図表 2-3-6）。

図表 2-3-6 女性有期契約労働者の就業形態の選択理由：複数選択

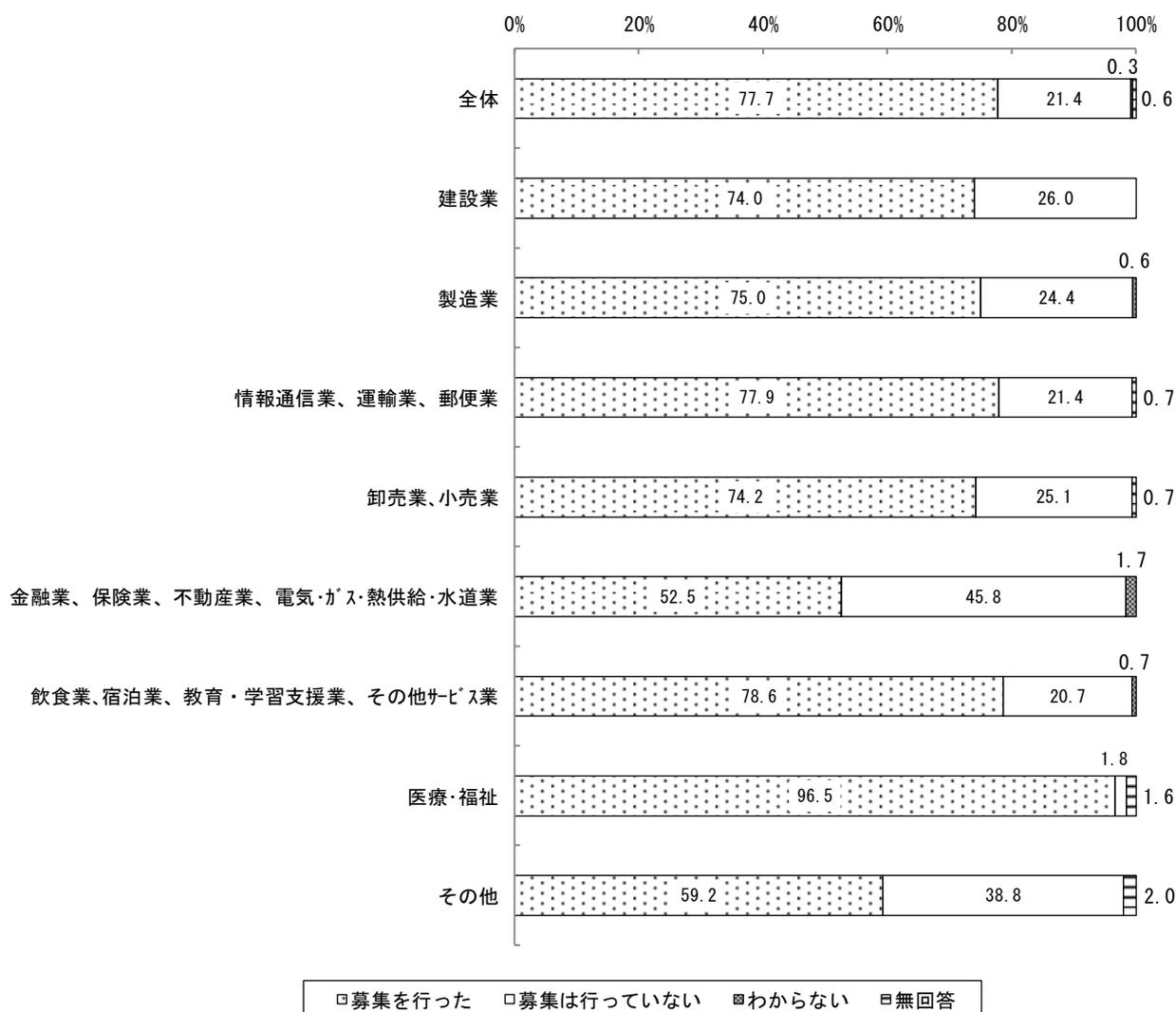


資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「期間雇用者が育児休業等を取得しやすい職場づくり事業（労働者アンケート調査）」（平成22年度）

（子どものいる女性の応募・採用状況～正社員の中途採用があった企業のうち、子どものいる女性の応募があり採用した企業は、約半数）

過去3年間に正社員について中途採用の募集を行ったかについてみると、「募集を行った」企業は77.7%となっている。業種別にみると、「医療・福祉」は96.5%となっている一方、「金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業」は52.5%となっている（図表2-3-7）。

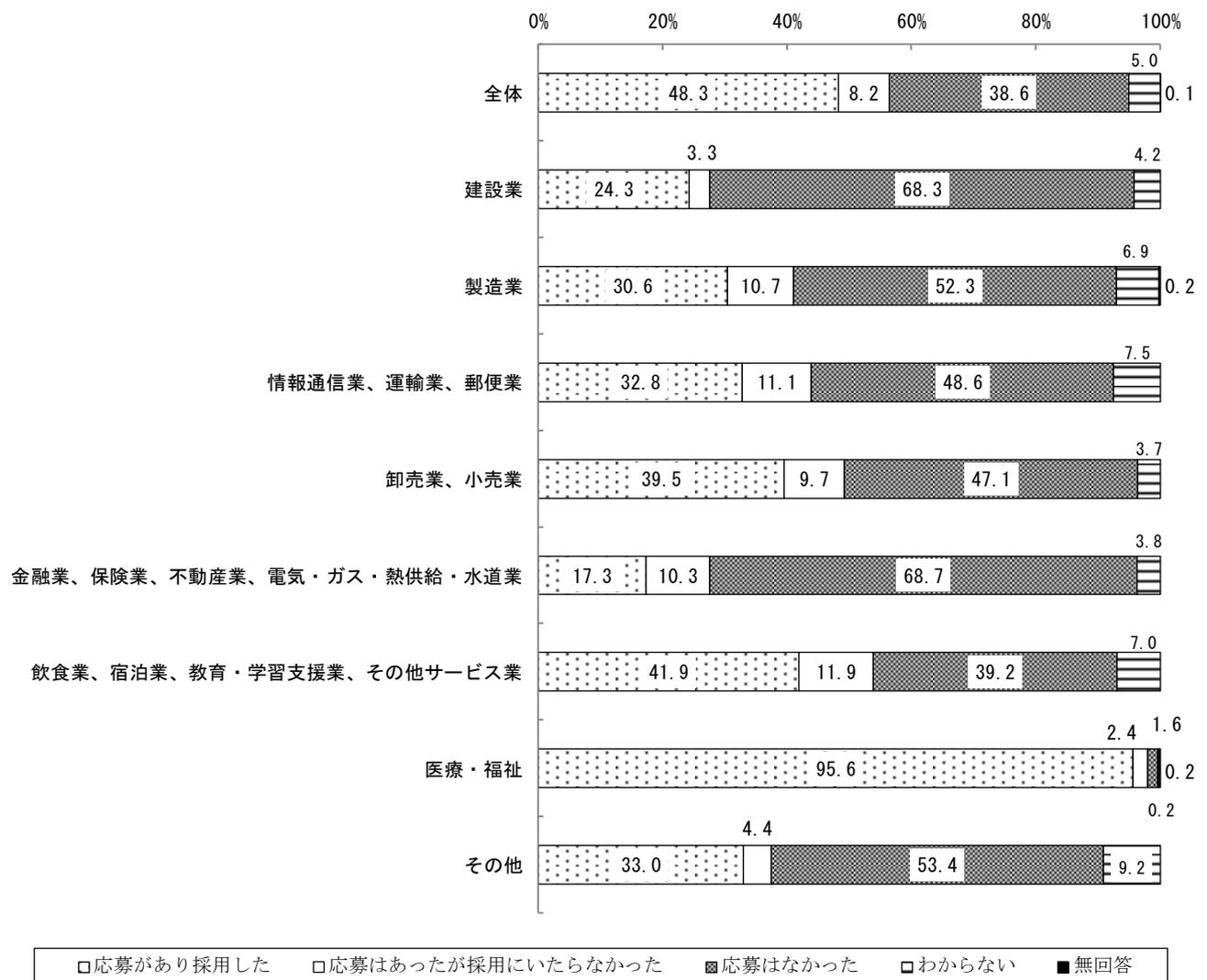
図表2-3-7 業種別 過去3年間の正社員の中途採用の募集状況



資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

次に、募集を行った企業うち、子どものいる女性からの応募・採用状況をみると、「応募があり採用した」(48.3%)、「応募はあったが採用にいたらなかった」(8.2%)、「応募はなかった」(38.6%)であった。業種別にみると、「応募があり採用した」とする企業割合は、「医療・福祉」で95.6%と極めて高くなっており、次いで「飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業」(41.9%)、「卸売業、小売業」(39.5%)で高いことが確認できる。特に「医療・福祉」では、「応募はあったが採用にいたらなかった」の割合が2.4%と、他と比べると低くなっていることがわかる。(図表2-3-8)。

図表2-3-8 子どものいる女性の正社員中途採用への応募状況

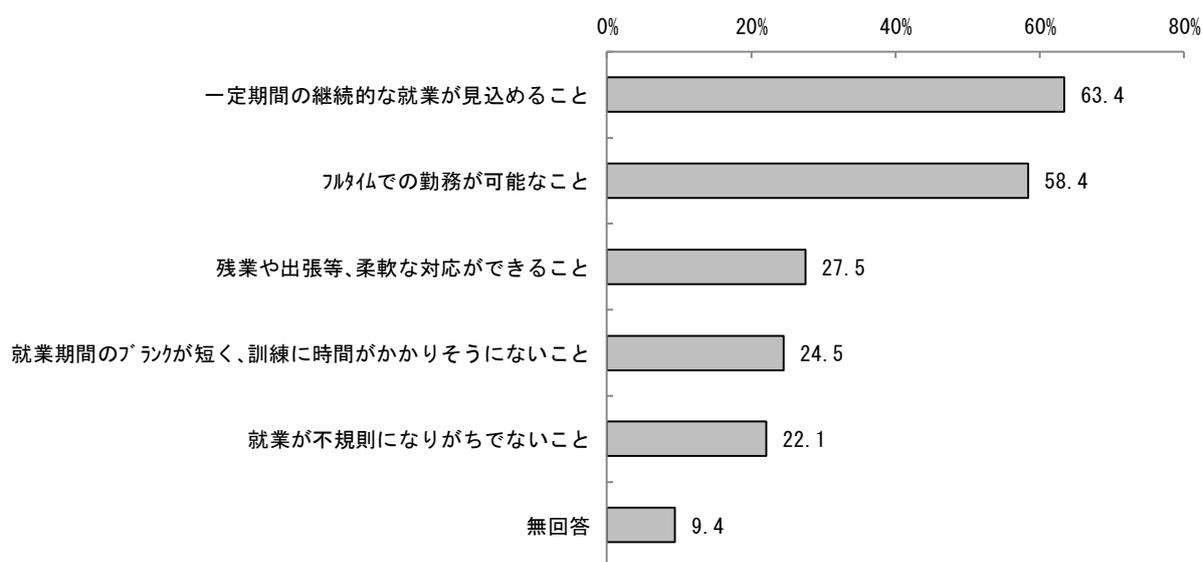


資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

（中途採用者の採用基準に考慮される事項～一定期間の継続就業が見込めることやフルタイムでの勤務が可能なことの割合が高い）

過去3年間に正社員の中途採用の募集を行った企業について、正社員の中途採用者の採用基準として考慮される事項をみると、「一定期間の継続的な就業が見込めること」が63.4%と最も高く、次いで「フルタイムでの勤務が可能なこと」が58.4%で続いている（図表2-3-9）。

図表2-3-9 中途採用者の採用基準に考慮される事項：複数回答

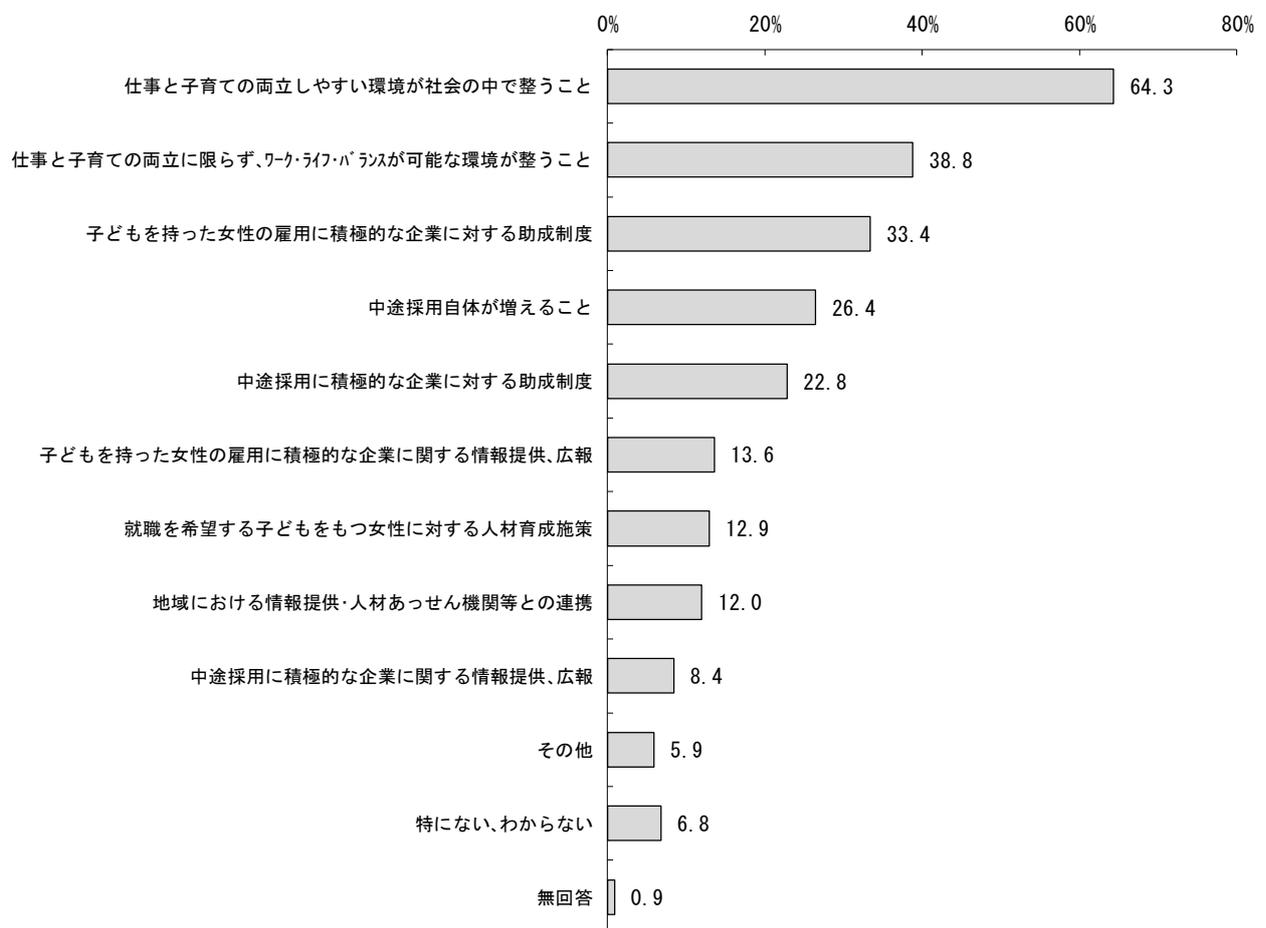


資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

（子どもがいる女性が再就職できる機会を増やすために必要な対応～「仕事と家庭の両立しやすい環境が社会の中で整うこと」の割合が最も高い）

企業に、子どものいる女性が容易に再就職できる機会を増やすために、社会的にどのような対応が必要かを尋ねたところ、「仕事と子育ての両立しやすい環境が社会の中で整うこと」が64.3%で最も割合が高く、次いで「仕事と子育ての両立に限らず、ワーク・ライフ・バランスが可能な環境を整うこと」（38.8%）、「子どもを持った女性の雇用に積極的な企業に対する助成制度」（33.4%）となっている（図表2-3-10）。

図表2-3-10 子どもがいる女性が再就職できる機会を増やすために必要な対応：複数回答



資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

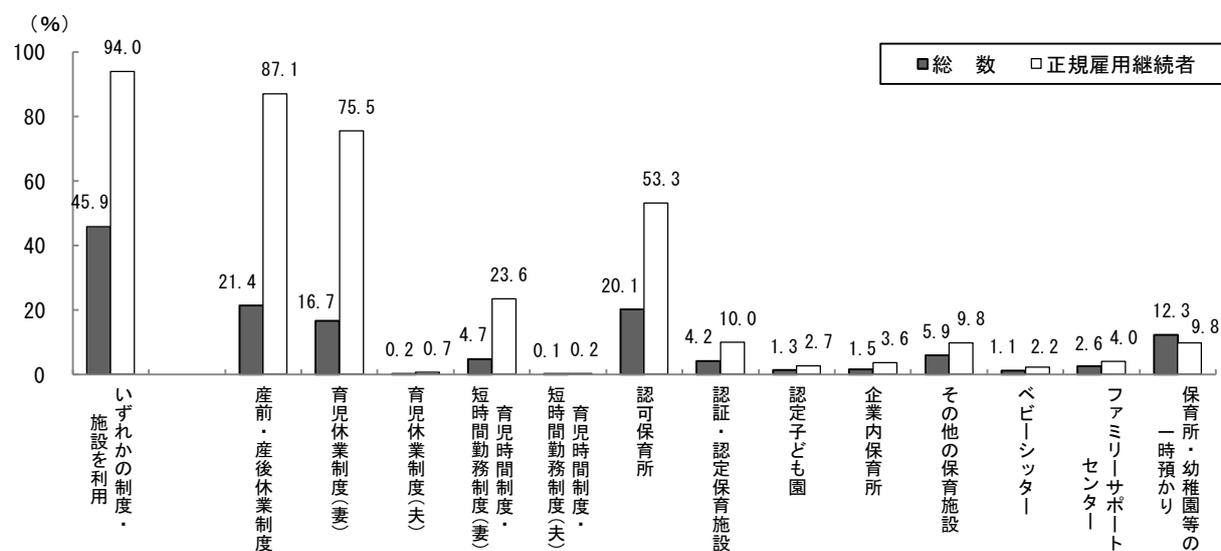
第4節 仕事と家庭の両立支援について

1 両立支援制度等の利用状況

（第1子が3歳になるまでに利用した制度や施設～正規雇用継続者の妻の9割以上が、何らかの制度や施設を利用）

3歳以上15歳未満の子どもを持つ夫婦について、最初の子どもの3歳になるまでに利用した子育て支援制度・施設について見ると、全体では、いずれかの制度・施設を利用した割合は45.9%であるが、妻が出産後も正規雇用を継続している場合の利用率は94.0%に達する。特に産前・産後休業制度(87.1%)、育児休業制度(75.5%)で利用率が高くなっている。また、妻が出産後も正規雇用を継続している場合で、第1子の出生年が最近になるほど、利用率が高まっている(図表2-4-1、図表2-4-2)。

図表2-4-1 妻の就業形態別にみた第1子が3歳になるまでに利用した子育て支援制度や施設：複数回答



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成22年)

注：1) 対象は第1子が3歳以上15歳未満である初婚どうしの夫婦。ここでの「正規雇用継続者」とは「第1子の妊娠がわかったとき」「第1子が1歳になったとき」の2時点で正規雇用者であった者。正規雇用には「派遣・嘱託・契約社員」を含まない。

2) 総数は、就業の有無を問わず、就業状態が「正規の職員」、「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」、「自営業主・家族従業者」、「無職・家事」、「学生」の全てが含まれる。

図表 2-4-2 妻の就業形態別、第1子の出生年別にみた第1子が3歳になるまでに利用した子育て支援制度や施設：複数回答

妻の就業形態 (客体数)	い ず れ か の 施 設 を 利 用	産前・産後 休業制度	育児休業制度 (妻)	育児休業制度 (夫)	育児時 間制度・短 時間	育児時 間制度・短 時間	認可保 育所	認定・認定 保育施設	認定子 ども園	企業内 保育所	その 他 の 保 育 施 設	ベ ビ ー シ ン タ ー	フ ア ミ リ ー サ ポ ー ト セ ン タ ー	保 育 所 ・ 幼 稚 園 等 の 一 時 預 か り	ど れ も 利 用 し な か っ た
総 数 (3,089)	45.9%	21.4	16.7	0.2	4.7	0.1	20.1	4.2	1.3	1.5	5.9	1.1	2.6	12.3	50.8
第1子の出生年															
1995～99年 (1,257)	41.8%	21.1	14.6	0.2	3.7	0.0	17.0	3.5	1.0	1.2	5.9	1.3	1.8	10.6	54.5
2000～04年 (1,327)	47.1	22.1	18.1	0.2	5.0	0.1	22.0	4.7	1.7	1.5	5.5	1.1	3.2	12.4	49.2
2005～07年 (505)	52.9	20.2	18.2	0.6	6.3	0.4	23.0	4.6	1.0	2.2	6.9	0.8	2.8	16.4	45.5
正 規 雇 用 継 続															
総 数 (552)	94.0%	87.1	75.5	0.7	23.6	0.2	53.3	10.0	2.7	3.6	9.8	2.2	4.0	9.8	5.3
第1子の出生年															
1995～99年 (230)	91.7%	85.2	66.1	0.9	19.1	0.0	48.3	8.7	1.3	3.0	11.7	2.2	2.2	9.1	7.0
2000～04年 (238)	95.4	88.2	81.1	0.0	25.2	0.4	55.9	11.8	5.0	2.5	9.2	2.5	5.0	10.1	4.2
2005～07年 (84)	96.4	89.3	85.7	2.4	31.0	0.0	59.5	8.3	0.0	8.3	6.0	1.2	6.0	10.7	3.6

資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（平成22年）

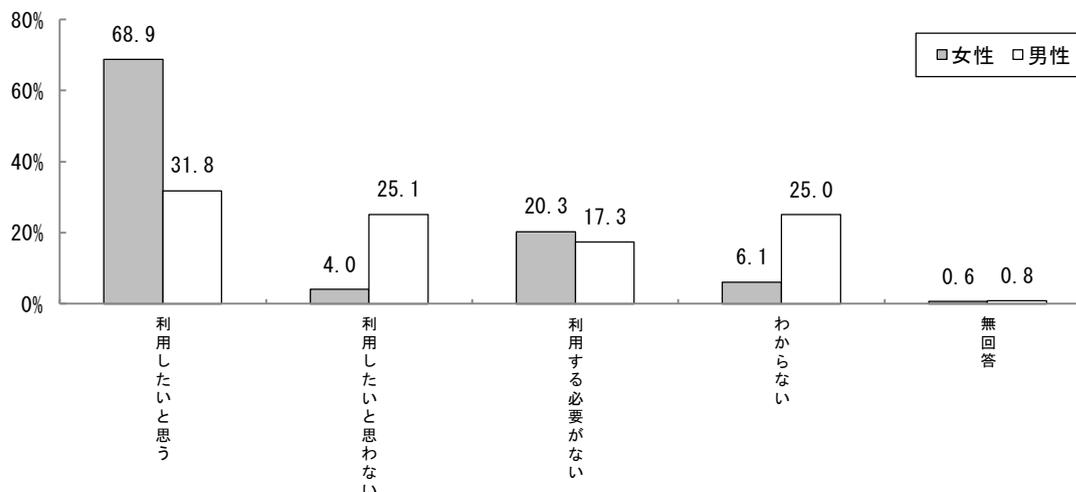
注：1）対象は第1子が3歳以上15歳未満である初婚どうしの夫婦。ここでの「正規雇用継続者」とは「第1子の妊娠がわかったとき」「第1子が1歳になったとき」の2時点で正規雇用者であった者。正規雇用には「派遣・嘱託・契約社員」を含まない。

2）総数は、就業の有無を問わず、就業状態が「正規の職員」、「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」、「自営業主・家族従業員」、「無職・家事」、「学生」の全てが含まれる。

（育児休業制度の利用意向～男性の約3割が育児休業制度を利用したいと思っている）

40歳以下の正社員の育児休業制度の利用意向についてみると、「利用したいと思う」割合は、女性が68.9%、男性が31.8%となっている。男性の育児休業取得者割合が極めて低いことを鑑みると、潜在的ニーズは高いものの実際には取得できていないことがうかがえる（図表2-4-3）。

図表 2-4-3 育児休業制度の利用意向

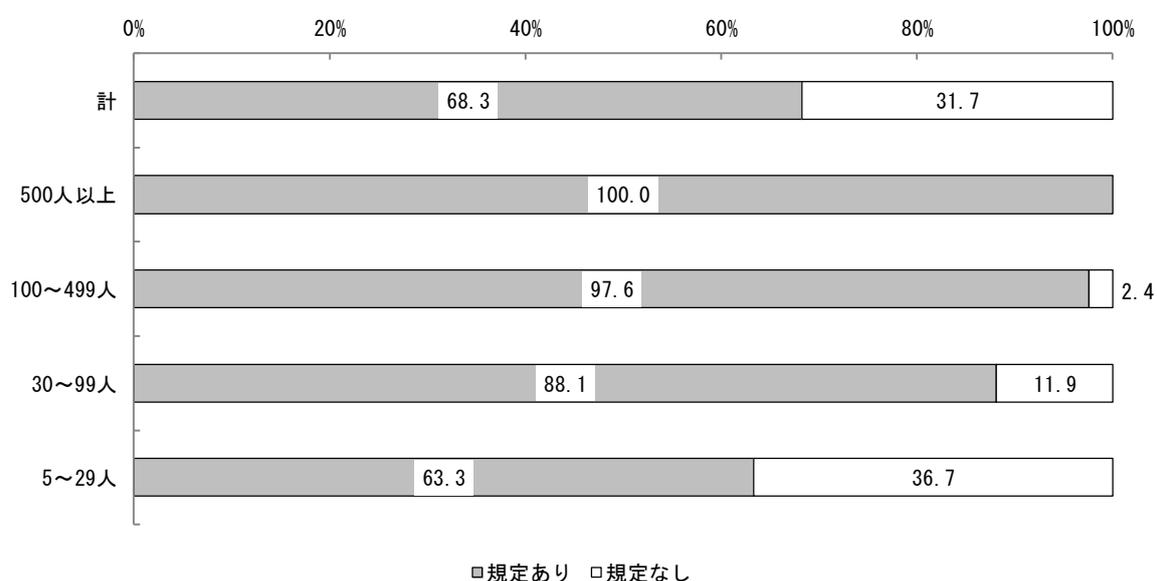


資料出所：厚生労働省委託 株式会社ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（平成19年度）

（育児休業制度の規定状況～事業所規模が大きい事業所は、規定がある割合が高いものの、規模が小さい事業所では規定がある割合が低い）

事業所における育児休業制度の規定状況をみると、規定がある事業所の割合は、68.3%となっている。事業所の規模別にみると、500人以上規模（100.0%）、100人～499人規模（97.6%）、30～99人規模（88.1%）、5～29人規模（63.3%）となっており、規模の大きい事業所の規定がある割合は高いものの、規模の小さい事業所の規定がある割合は低くなっている（図表2-4-4）。

図表2-4-4 育児休業制度の規定状況

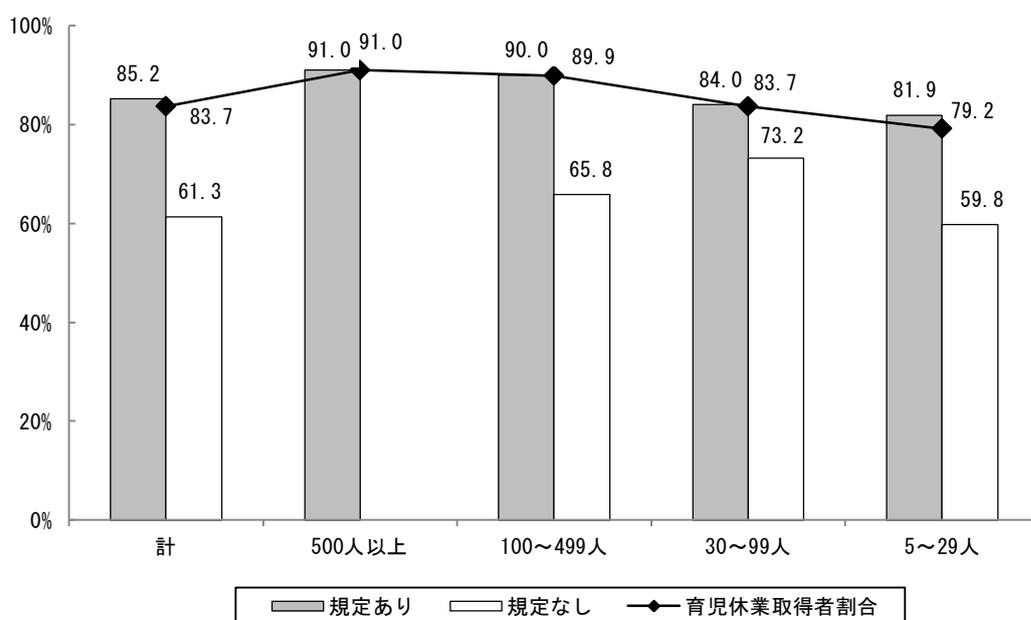


資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成22年度）

（育児休業制度の規定の有無別育児休業取得者割合～育児休業制度の規定がある事業所における育児休業取得者割合が高い）

平成 22 年度の女性の育児休業取得者割合は、全体で 83.7%となっている。事業所の規模別にみると、500 人以上規模（91.0%）、100～499 人規模（89.9%）、30～99 人規模（83.7%）、5～29 人規模（79.2%）となっている。これを育児休業規定の有無別にみたところ、全体では、「育児休業制度の規定あり」事業所の育児休業取得者割合は 85.2%、「育児休業制度の規定なし」事業所の育児休業取得者割合は 61.3%と、23.9 ポイントの差がある。事業所の規模別にみると、規模の大きい事業所で育児休業取得者割合が高く、規模の小さい事業所において割合が低くなっている（図表 2-4-5）。

図表 2-4-5 育児休業制度の規定の有無別育児休業取得者割合



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成 22 年度）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成
 注）500 人以上の「育児休業規定の規定なし」事業所はなし

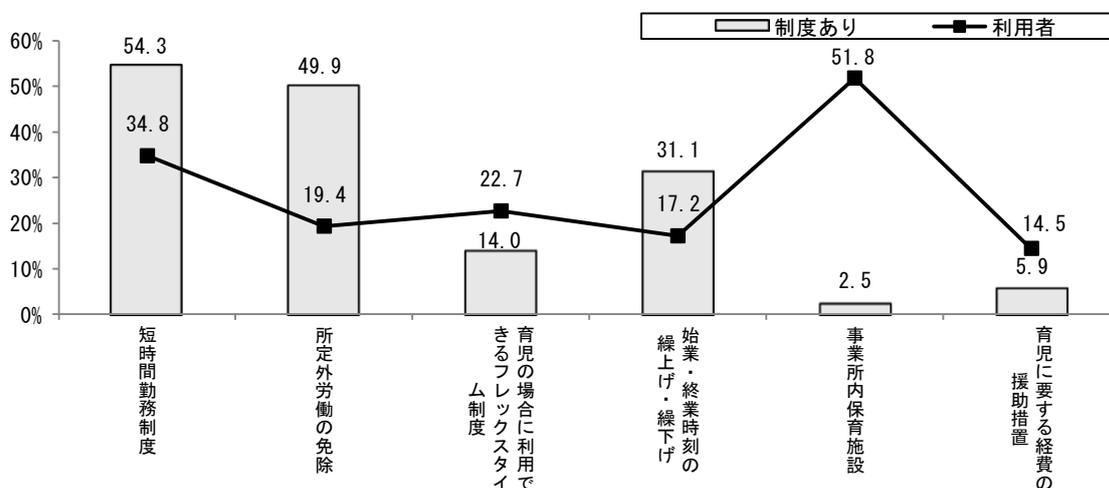
（所定労働時間の短縮措置等の各制度の導入状況及び育児休業後復職者の利用者割合～制度導入・利用者割合とも高い措置は短時間勤務制度）

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況を見ると、「短時間勤務制度」（54.3%）、「所定外労働の免除」（49.9%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（31.1%）となっている。

各制度がある事業所における育児休業後復職者に占める利用者割合をみると、「事業所内託児施設」の利用者割合が51.8%と最も高く、次いで、「短時間勤務制度」（34.8%）、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」（22.7%）となっている（図表2-4-6）。

男女別にみると、女性は、「事業所内託児施設」の利用者割合が54.4%と最も高く、次いで、「短時間勤務制度」（35.5%）、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」（21.2%）となっている。一方、男性については、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」が56.2%と最も多く、次いで、「育児に要する経費の援助措置」（14.9%）となっているが、「短時間勤務制度」（1.1%）などの利用は極めて低くなっている（図表2-4-7）。

図表2-4-6 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の導入状況及び育児休業後復職者の利用者割合



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成22年度）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成

図表2-4-7 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の育児休業後復職者の男女別利用者割合 (単位：%)

	各制度がある事業所における育児休業後復職者計	短時間勤務制度	所定外労働の免除	育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	事業所内保育施設	育児に要する経費の援助措置
女性	100.0	35.5	19.8	21.2	17.8	54.4	14.4
男性	100.0	1.1	-	56.2	-	-	14.9

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成22年度）

2 両立支援制度の利用と就業継続の状況

(女性の育児休業制度利用後の就業状況～育児休業制度を利用し、育児休業制度利用3年後も仕事がある割合は88.0%)

「21世紀成年者縦断調査」をみると、第2回から第6回調査までに育児休業制度を利用した「仕事あり」の女性のうち、育児休業制度利用3年後も「仕事あり」の割合は88.0%となっている。このうち、育児休業制度利用時に「正規」だった者の育児休業制度利用3年後の就業状況をみると、「仕事あり」が89.5%（うち「正規」が80.9%、「非正規」が6.0%）、「仕事なし」が10.5%となっている。また、育児休業制度利用時に「非正規」だった者の育児休業制度利用3年後の就業状況は、「仕事あり」が82.2%（うち「正規」が6.8%、「非正規」が69.9%）となっており、正規・非正規ともに、育児休業制度の利用後に就業を継続する傾向がうかがえる（図表2-4-8）。

図表2-4-8 育児休業制度利用時の就業形態別にみた
育児休業制度利用3年後の状況（女性）

(単位：%)

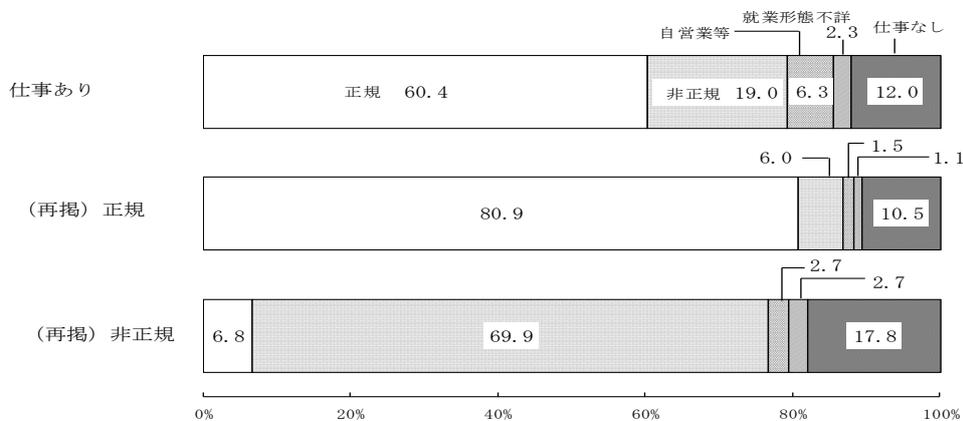
		育児休業制度利用3年後							
		総数		仕事あり					仕事なし
				総数	正規	非正規	自営業等	就業形態不詳	
育児休業 利用制 時度	仕事あり	(100.0)	100.0	88.0	60.4	19.0	6.3	2.3	12.0
	(再掲) 正規	(69.5)	100.0	89.5	80.9	6.0	1.5	1.1	10.5
	(再掲) 非正規	(19.0)	100.0	82.2	6.8	69.9	2.7	2.7	17.8

注：1) 集計対象は、①かつ②に該当する第2回調査から第6回調査までに育児休業制度を利用した女性である。

① 第1回調査から第9回調査まで回答した者

② 各回調査時前年11月から調査時前月までの1年間に育児休業制度を利用した者

2) 4年間で2回以上育児休業制度利用の場合は、最初の利用について計上している。



注：1) 集計対象は、①かつ②に該当する第2回調査から第6回調査までに育児休業制度を利用した女性である。

① 第1回調査から第9回調査まで回答した者

② 各回調査時前年11月から調査時前月までの1年間に育児休業制度を利用した者

2) 4年間で2回以上育児休業制度利用の場合は、最初の利用について計上している。

資料出所：厚生労働省「第9回 21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）」（平成22年）

（正規の仕事をしている妻で第1子を出産し、育児休業制度を利用しやすい雰囲気がある場合、91.4%が出産後も同一就業を継続している）

夫婦のうち、出産前に妻が会社等に勤めていて、この7年間に子どもが生まれた夫婦について、育児休業制度の有無別に産後における妻の就業継続の状況をみると、育児休業制度があり、「利用しやすい雰囲気がある」では、81.8%が同一就業を継続している。「利用しにくい雰囲気がある」では、同一就業継続は66.7%で、「利用しやすい雰囲気がある」との差は15.1ポイントとなっている。また、育児休業は、会社に制度がなくても取得は可能だが、「制度なし」では、同一就業継続は25.9%に止まっており、同一就業を継続するには、会社における育児休業制度の整備のみならず「利用しやすい雰囲気がある」ことも重要であることがわかる。

また、第1子を出産した妻の「同一就業継続」の割合を就業形態別にみると、「正規」で「制度あり」では76.4%、非正規で「制度あり」では35.3%となっている。「正規」においては、育児休業制度があり、「利用しやすい雰囲気がある」では、91.4%が同一就業を継続しており、「利用しにくい雰囲気がある」では、同一就業継続は56.3%に止まっており、その差は35.1ポイントとなっている。「非正規」においては、育児休業制度があり、「利用しやすい雰囲気がある」では、50.0%が同一就業を継続しており、「利用しにくい雰囲気がある」では、同一就業継続は25.0%に止まっている。「非正規」は、利用しやすい雰囲気があっても、「正規」と比べて同一就業継続の割合が低い状況になっているが、「利用しにくい雰囲気がある」に比べるとその差は、25.0ポイントとなっており、育児休業制度があり、「利用しやすい雰囲気がある」ことは同一就業を継続する上で重要であることがわかる（図表2-4-9）。

図表2-4-9 妻の就業形態で利用可能な育児休業制度の有無別にみた就業継続の状況

(単位：%)

		総数	同一就業継続	転職	離職	不詳	
出産前調査時の妻の有無就業形態(再掲)利用可能な正規・非正規	総数	(100.0)	100.0	54.6	4.3	39.3	1.8
	制度あり	(54.9)	100.0	75.3	4.5	19.3	0.8
	利用しやすい雰囲気がある	(32.3)	100.0	81.8	4.2	13.3	0.7
	利用しにくい雰囲気がある	(8.8)	100.0	66.7	5.1	28.2	-
	どちらともいえない	(12.0)	100.0	64.2	3.8	30.2	1.9
	制度なし	(26.2)	100.0	25.9	3.4	66.4	4.3
	制度があるかないかわからない	(15.6)	100.0	34.8	4.3	59.4	1.4
	(再掲) 正規かつ第1子出生	(100.0)	100.0	69.7	2.2	25.8	2.2
	制度あり	(80.9)	100.0	76.4	2.8	20.8	-
	利用しやすい雰囲気がある	(39.3)	100.0	91.4	-	8.6	-
	利用しにくい雰囲気がある	(18.0)	100.0	56.3	-	43.8	-
	どちらともいえない	(22.5)	100.0	65.0	10.0	25.0	-
制度なし	(7.9)	100.0	28.6	-	57.1	14.3	
制度があるかないかわからない	(11.2)	100.0	50.0	-	40.0	10.0	
(再掲) 非正規かつ第1子出生	(100.0)	100.0	20.0	2.1	75.8	2.1	
制度あり	(17.9)	100.0	35.3	-	64.7	-	
利用しやすい雰囲気がある	(6.3)	100.0	50.0	-	50.0	-	
利用しにくい雰囲気がある	(4.2)	100.0	25.0	-	75.0	-	
どちらともいえない	(5.3)	100.0	20.0	-	80.0	-	
制度なし	(58.9)	100.0	16.1	3.6	76.8	3.6	
制度があるかないかわからない	(16.8)	100.0	12.5	-	87.5	-	

注：1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの7年間に子どもが生まれた夫婦である。
 ①第1回調査から第9回調査まで双方から回答を得られている夫婦
 ②第1回調査時に独身で第8回調査までの間に結婚し、結婚後第9回調査まで双方から回答を得られている夫婦
 ③出産前調査時に妻が会社等に勤めていて、育児休業制度の有無のデータが得られている夫婦
 2) 「正規」「非正規」は、出産前調査時の状況である。
 3) 総数には、育児休業制度の有無不詳を含む。
 4) 制度ありには、利用するに当たっての雰囲気不詳を含む。
 5) 7年間で2人以上以上出生ありの場合は、未子について計上している。
 6) 再掲の数値は、調査客体数が少ないため、利用する際には注意を要する。

資料出所：厚生労働省「第9回 21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）」（平成22年）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成

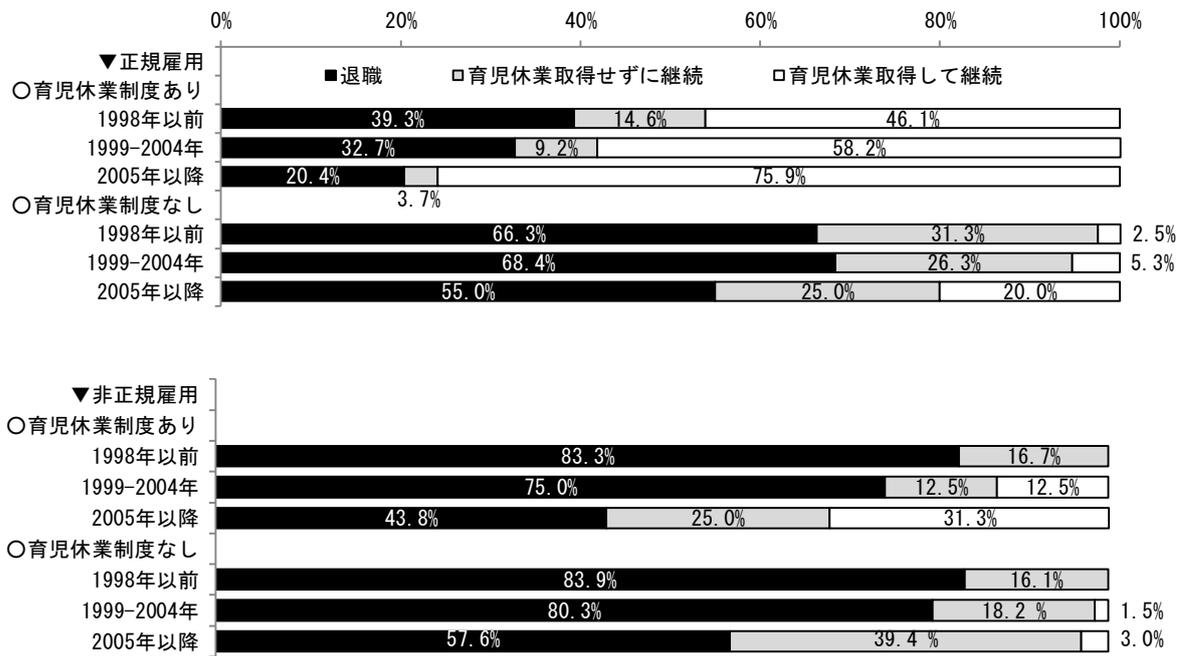
（育児休業制度の有無別、妊娠時の雇用形態別第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得者割合～2005年以降、育児休業制度を利用して就業継続する割合が顕著に上昇）

労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書 No. 136 「出産・育児期の就業継続-2005年以降の動向に着目して-」より、育児休業制度の有無別の育児休業取得者割合を雇用形態別にみると、正規雇用では、「育児休業制度あり」において「育児休業を取得して継続」する割合の上昇と退職率の低下傾向が明確に表れている。その傾向は特に2005年以降顕著である。非正規雇用においても、「育児休業制度あり」は育児休業を取得して継続する割合が上昇しており、2005年以降は約3割が育児休業を取得しており、2005年の改正育児・介護休業法の施行により、育児休業の対象となる労働者の範囲が期間雇用者に拡大されたことによるものとうかがえる。だが、同時に「育児休業を取得せずに継続」の割合も非正規雇用では上昇傾向を示しており、育児休業制度がある勤務先で2005年以降に就業継続した非正規雇用の約半数は育児休業を取得していない。

「育児休業制度なし」でも正規雇用と非正規雇用の間に同様の違いがみられる。正規雇用では勤務先に育児休業制度がないケースでも育児休業を取得して継続する割合が上昇しており、2005年以降は、その割合に応じて退職率も低下している。法律にもとづく取得者の増加がうかがえる。「育児休業を取得せずに継続」の割合は2005年以降もほとんど変化していない。非正規雇用では、2005年以降、育児休業を取得して継続する割合は、僅かに上昇しているものの、「育児休業を取得せずに継続」する女性の割合の上昇が顕著である。

非正規雇用では、育児休業制度があるケースにおいて育児休業を取得して継続している割合が高く、育児休業制度がないケースでは育児休業を取得せずに継続している割合が高い状況を鑑みると、非正規雇用者が育児休業を取得できるよう、育児休業規定を整備することは重要であるといえよう（図表2-4-10）。

図表 2-4-10 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 — 出産年代・妊娠時雇用形態・育児休業制度有無別 —



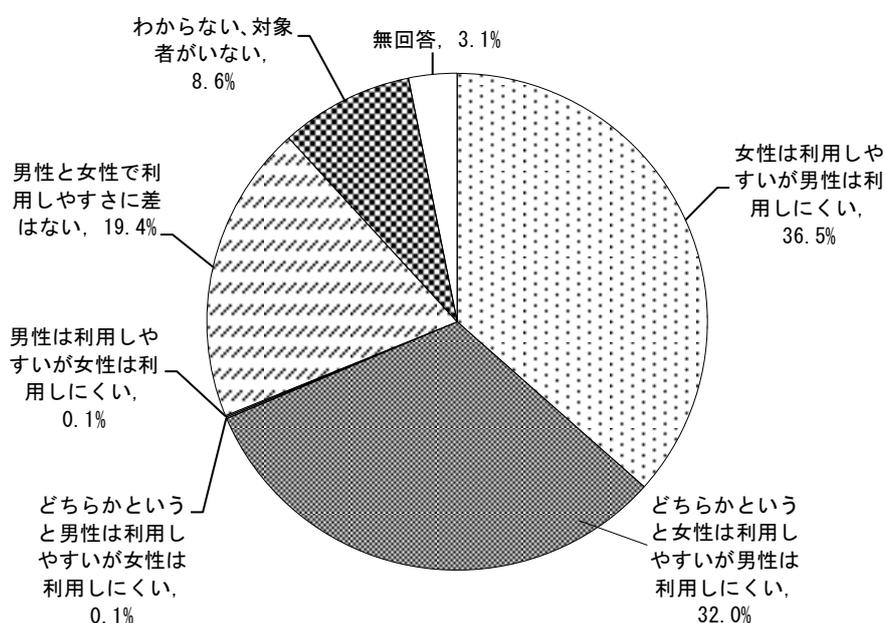
資料出所：労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書 No.136 「出産・育児期の就業継続-2005年以降の動向に着目して-」
 (平成 23 年)

注) 調査対象は、全国 30~40 歳の女性 2,000 人

(男女での育児休業制度の利用しやすさの差～女性が利用しやすい傾向にある)

企業における育児休業制度の利用について、男性（正社員）と女性（正社員）の利用しやすさについて差があるかをみたところ、「女性は利用しやすいが男性は利用しにくい」(36.5%)、「どちらかというとな性は利用しやすいが男性は利用しにくい」(32.0%)となっており、多くの企業で女性の方が利用しやすい傾向にあり、男女での制度の利用しやすさに差があると考えていることがわかる（図表2-4-11）。

図表2-4-11 男女での育児休業制度の利用しやすさの差



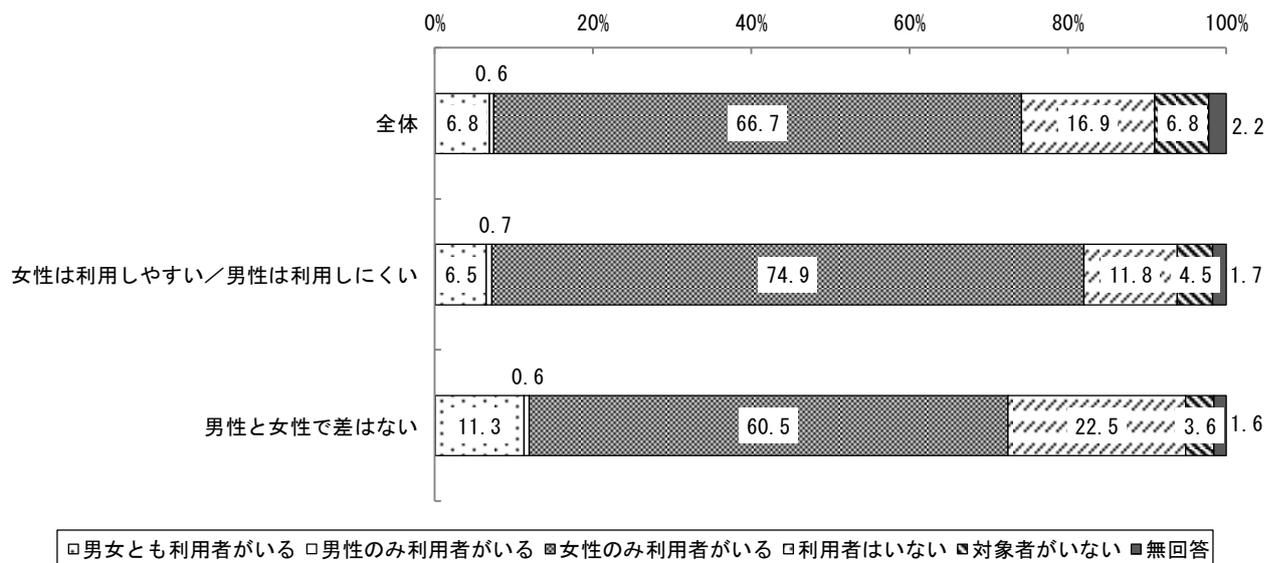
資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

（育児休業制度の利用しやすさと実際の取得状況～育児休業制度の利用しやすさに「男性と女性で差がない」とする企業では、男女とも利用者がいる割合が高い）

75 頁でみた育児休業制度の利用しやすさと、実際に利用者がいたかどうかとの関係を「利用者がいた」割合についてみると、全体では、「女性のみ利用者がいる」が 66.7%で最も割合が高く、次いで「男女とも利用者がいる」(6.8%)、「男性のみ利用者がいる」(0.6%) となっている。

「女性が利用しやすい/男性は利用しにくい」とする企業においては、「女性のみ利用者がいる」割合が高くなっている一方、「男性と女性で差がない」とする企業においては、「女性が利用しやすい/男性は利用しにくい」とする企業に比べて「男女とも利用者がいる」割合が高くなっている。企業における「利用しやすさ」と実際の育児休業取得状況には関連があることがうかがわれる（図表 2-4-12）。

図表 2-4-12 男女での育児休業制度の利用しやすさ別実際の取得状況



資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成 23 年度）

注）「女性が利用しやすい/男性は利用しにくい」は、75 頁の「女性が利用しやすいが男性は利用しにくい」と「どちらかという女性は利用しやすいが男性は利用しにくい」を合計した割合

第5節 子の出生後、育児休業後のキャリア形成について

1 子どもを持つ前後での職業キャリア意識の変化

(最初の子どもを持つ前～男女とも専門性を高めたいとする割合が高い)

最初の子どもを持つ前と現在での職業キャリアに対する考え方の変化をみたところ、最初の子どもを持つ前について、「女性（正社員）」は、「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」が24.5%で最も割合が高く、次いで「昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい」（18.9%）、「できるだけ早いペースで専門性を高めたい」（14.2%）となっている。

一方、「女性（非正社員）」は、「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」（20.1%）、「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」（19.0%）、「昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい」（18.1%）がそれぞれ2割前後を占めており、「女性（正社員）」と「女性（非正社員）」では、職業キャリアに対する考え方について違いがあることがわかる。

「男性（正社員）」は、「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」が20.8%で最も割合が高く、次いで「自分なりのペースで管理職に昇進したい」が14.3%となっている。

(現在～男女とも仕事以外の生活を充実させたいとする割合が上昇)

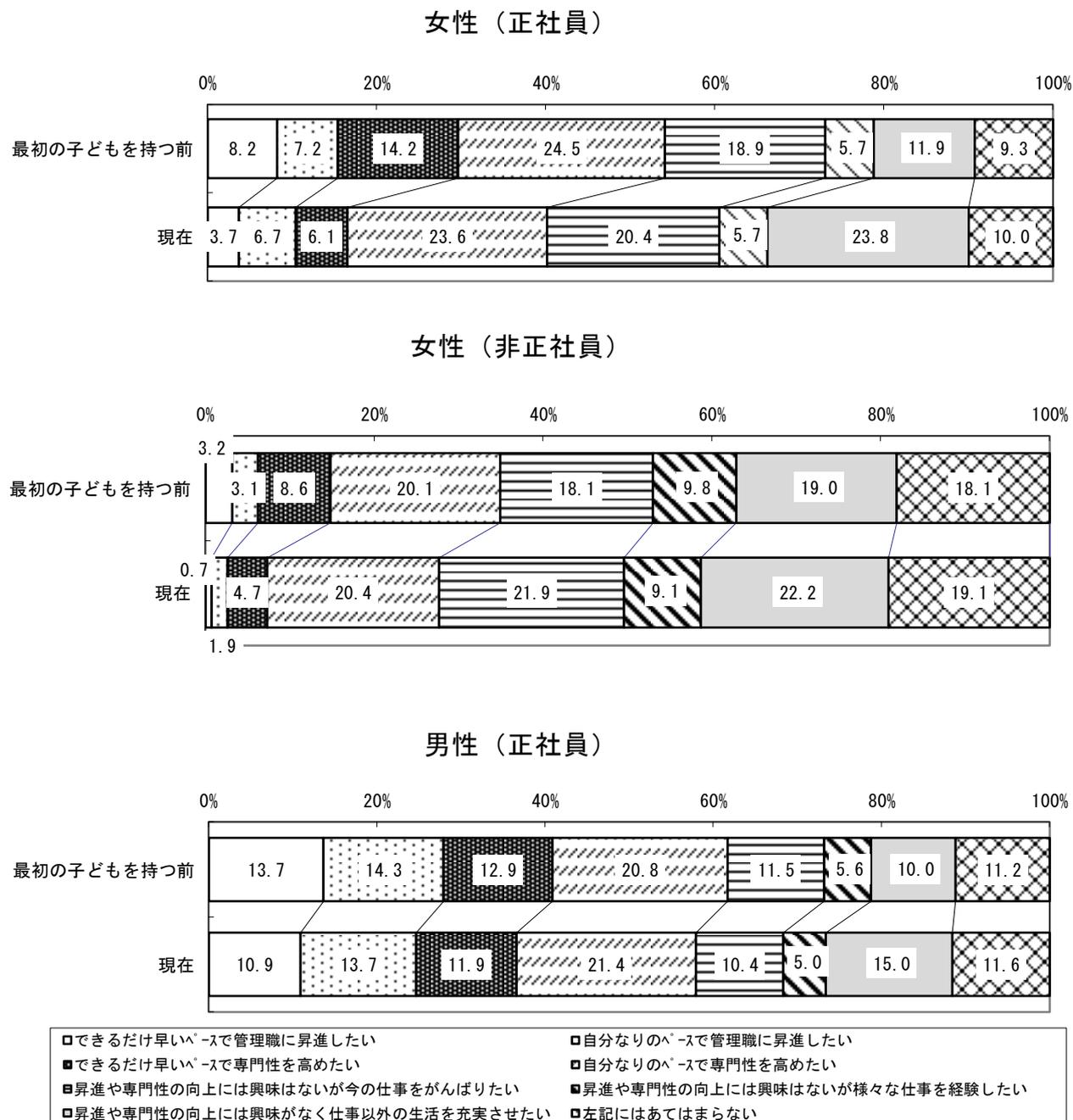
「女性（正社員）」は、「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」が23.8%で最も割合が高くなっており、最初の子を持つ前（11.9%）と比べて約12ポイント上昇している。次いで「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」が23.6%となっており、最初の子どもを持つ前とほとんど変化はない。また、「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」と「自分なりのペースで管理職に昇進したい」を合わせた管理職志向の割合は、最初の子どもを持つ前と比べ低下しており、子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方が変化していることがわかる。

一方、「女性（非正社員）」についてみると、現在についても最初の子どもを持つ前と同様の傾向で、「女性（正社員）」の場合と比べて、子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方にそれほど大きな変化はみられない。

「男性（正社員）」は、「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」が21.4%で最も割合が高く、最初の子どもを持つ前とほとんど変化はない。次いで「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」の割合が15.0%と、最初の子を持つ前（10.0%）と比べ5ポイント増加してい

る。また、管理職志向の割合や専門職志向の割合は子を持つ前と比べ微減している。
 (図表2-5-1)。

図表2-5-1 最初の子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方の変化



資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査
 (労働者アンケート調査)」(平成23年度)

（子どもを持つ前後で職業キャリア意識が変化した理由～仕事のやりがい・評価や職場の両立支援がキャリア意識の変化に影響）

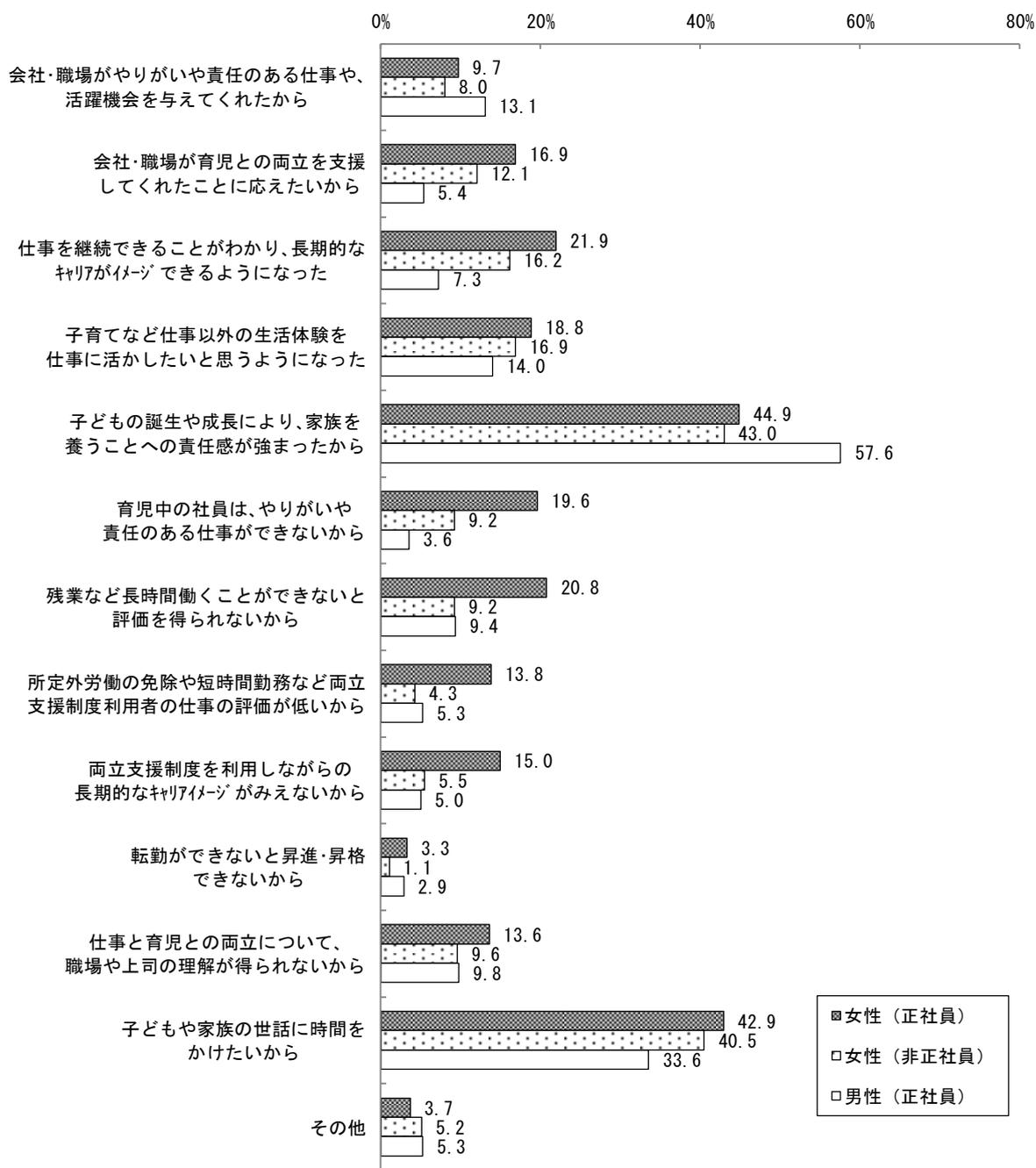
最初の子を持つ前と現在でキャリア意識が変化した人について、その理由をみると、「女性（正社員）」「女性（非正社員）」「男性（正社員）」とも、「子どもの誕生や成長により、家族を養うことへの責任感が強まったから」、「子どもや家族の世話に時間をかけたいから」とする者の割合が高くなっている。

「女性（正社員）」についてみると、他と比較して、「仕事を継続できることがわかり、長期的なキャリアがイメージできるようになったから」（21.9%）、「残業など長時間働くことができないと評価を得られないから」（20.8%）、「育児中の社員は、やりがいや責任のある仕事ができないから」（19.6%）、「会社・職場が育児との両立を支援してくれたことに応えたいから」（16.9%）、「両立支援制度を利用しながらの長期的なキャリアイメージがみえないから」（15.0%）、「所定外労働の免除や短時間勤務など両立支援制度利用者の仕事の評価が低いから」（13.8%）、「仕事と育児との両立について、職場や上司の理解が得られないから」（13.6%）などの割合がいずれも高くなっており、仕事のやりがい・評価、キャリアイメージの有無及び職場の両立支援などの職場環境が、キャリア意識の変化に影響を与える割合が高い傾向がみられる。

一方、「男性（正社員）」についてみると、「会社・職場がやりがいや責任のある仕事や、活躍機会を与えてくれたから」（13.1%）が他と比較して高いほか、「仕事と育児との両立について、職場や上司の理解が得られないから」（9.8%）、「残業など長時間働くことができないと評価を得られないから」（9.4%）について、「女性（非正社員）」よりも高くなっている点は注目される。

女性のみならず男性についても、仕事のやりがい・評価、職場の両立支援などの職場環境がキャリア意識の変化に影響を与えていることがわかる（図表2-5-2）。

図表 2-5-2 子どもを持つ前後で職業キャリア意識が変化した理由：複数回答



資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（平成23年度）

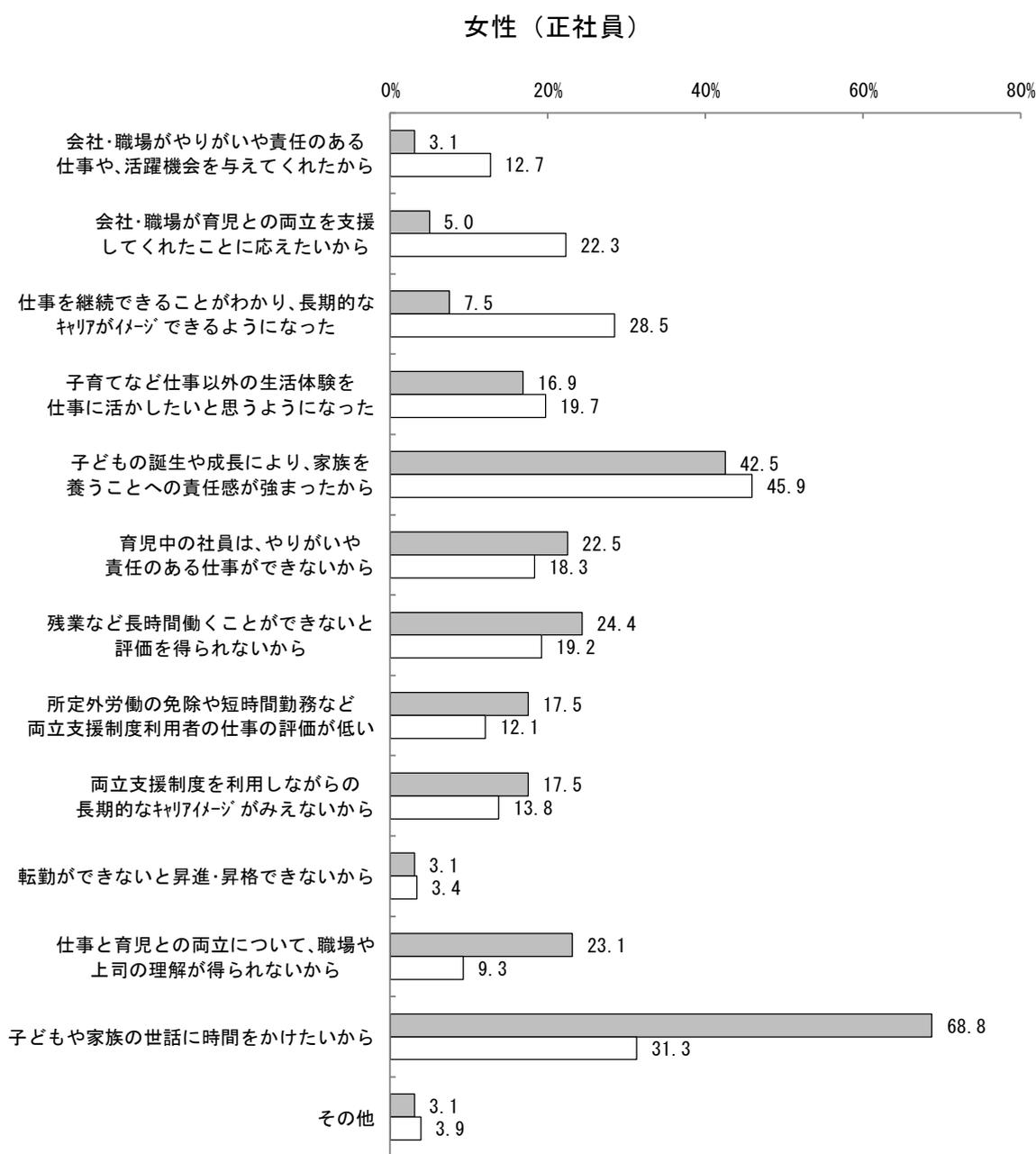
（子の出生後、「仕事以外の生活を充実させたい」に変化した理由～職場の両立支援について不十分と捉えている割合が高い）

77 頁で、子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方の変化をみたが、「女性（正社員）」は、「昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」と考える者の割合が最初の子を持つ前の 11.9%から現在の 23.8%へ約 12 ポイント上昇していた。「昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」に変化した者の理由について、「子どもや家族の世話をかけたいから」の割合が 68.8%と高い割合になっている。

また、「昇進や専門性の向上に興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」以外に変化した者と比べると、「残業など長時間働くことができないと評価を得られないから」（24.4%）、「仕事と育児との両立について、職場や上司の理解が得られないから」（23.1%）、「育児中の社員は、やりがいや責任のある仕事ができないから」（22.5%）、「所定外労働の免除や短時間勤務など両立支援制度利用者の仕事の評価が低い」（17.5%）、「両立支援制度を利用しながらの長期的なキャリアイメージがみえないから」（17.5%）等仕事のやりがい・評価や職場の両立支援等について否定的に捉えている割合が高くなっている。

「男性（正社員）」についても、「昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」と考える者の割合が最初の子を持つ前の 10.0%から現在の 15.0%へ 5 ポイント上昇していたが、意識が変化した理由についてみると、「昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」に変化した者については、「仕事と育児との両立について、職場や上司の理解が得られないから」の割合が 19.4%と、「昇進や専門性の向上に興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」以外に変化した者の 7.3%に比べ高い割合となっており、職場における仕事と育児の両立についての支援や理解が、キャリア意識に変化をもたらしている結果となっていることがわかる（図表 2-5-3）。

図表 2-5-3 職業キャリア意識が子どもを持つ前後で「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」に変化した理由：複数回答



□女性（正社員）で「昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」に変化した人
 □女性（正社員）で上記以外に変化した人

資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（平成23年度）

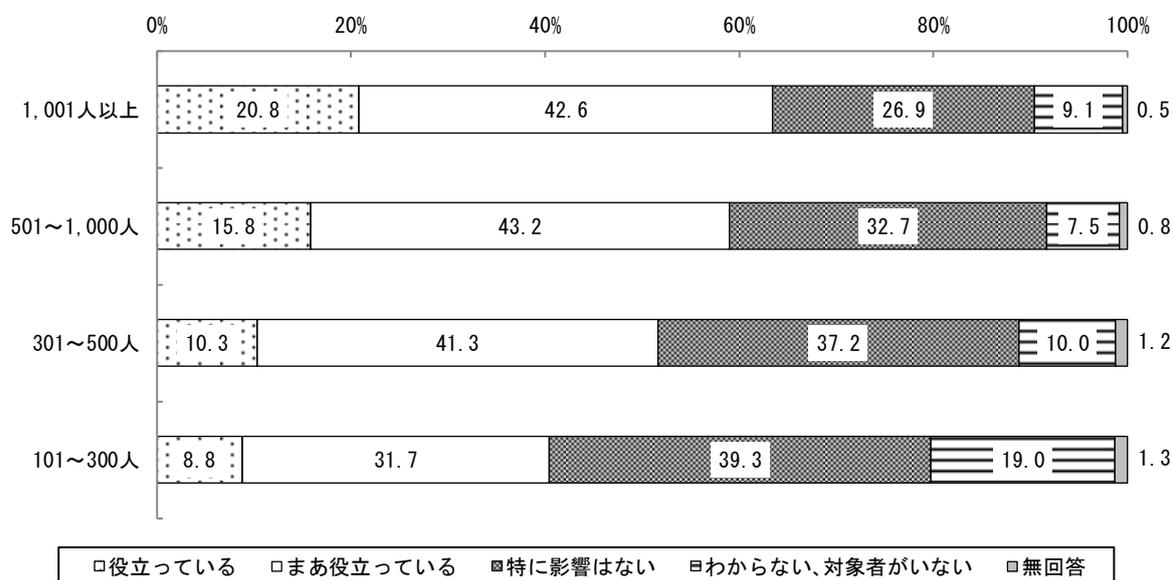
2 キャリア形成と両立支援制度について

(両立支援推進による女性のモチベーション向上やキャリア形成への貢献～従業員数が多い企業ほど役立っていると回答)

企業において、改正育児・介護休業法への対応を含めた社内の両立支援の取組推進は、女性の仕事に対するモチベーションの向上やキャリア形成に役立っていると感じるかを正社員の従業員規模別にみると、「役立っている」、「まあ役立っている」を合わせた割合は、1,001人以上(63.4%)、501～1,000人(59.0%)と、従業員数の多い企業ほど、両立支援の取組推進が女性の仕事に対するモチベーションの向上やキャリア形成に繋がっていると考えていることがわかる。一方で、101～300人規模の企業では、この割合が半数以下にとどまっている。

すでに79頁においてみたとおり、仕事のやりがい・評価、キャリアイメージの有無とならんで、職場の両立支援が、子どもを持つ前後での職業キャリア意識の変化に与える影響が大きく、労働者側の意識からみても、両立支援の推進は女性のモチベーション向上やキャリア形成にとって重要な要素と考えられる(図表2-5-4)。

図表2-5-4 正社員の従業員規模別両立支援推進による女性のモチベーション向上やキャリア形成への貢献

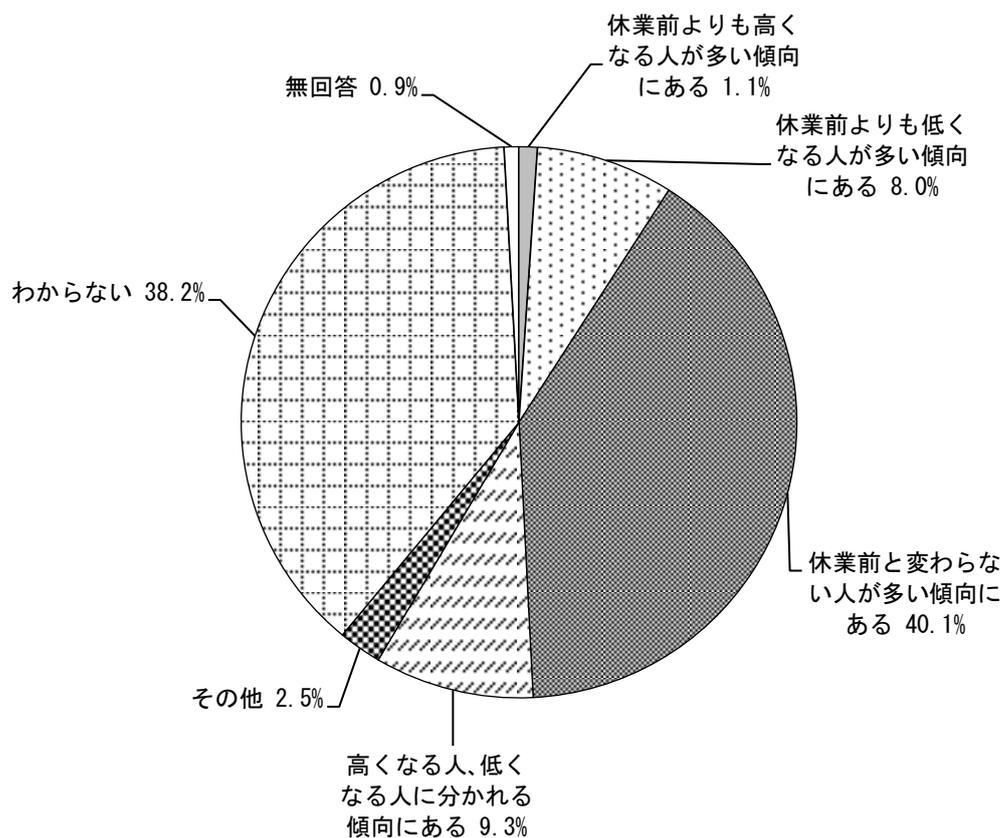


資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査(企業アンケート調査)」(平成23年度)

(育児休業後のキャリア意識の変化～休業前と変わらない人が多いとする企業が多い)

育児休業から復職した従業員（正社員）について、休業前後での専門性の向上や管理職を目指す等のキャリア意識の変化をみると、「休業前と変わらない人が多い傾向にある」が40.1%を占めている。また、「休業前よりも低くなる人が多い傾向にある」（8.0%）、「休業前よりも高くなる人が多い傾向にある」（1.1%）と低い割合となっている。一方「わからない」の割合も高く、38.2%を占めている（図表2-5-5）。

図表2-5-5 育児休業前後の専門性の向上や管理職を目指す等のキャリア意識の変化



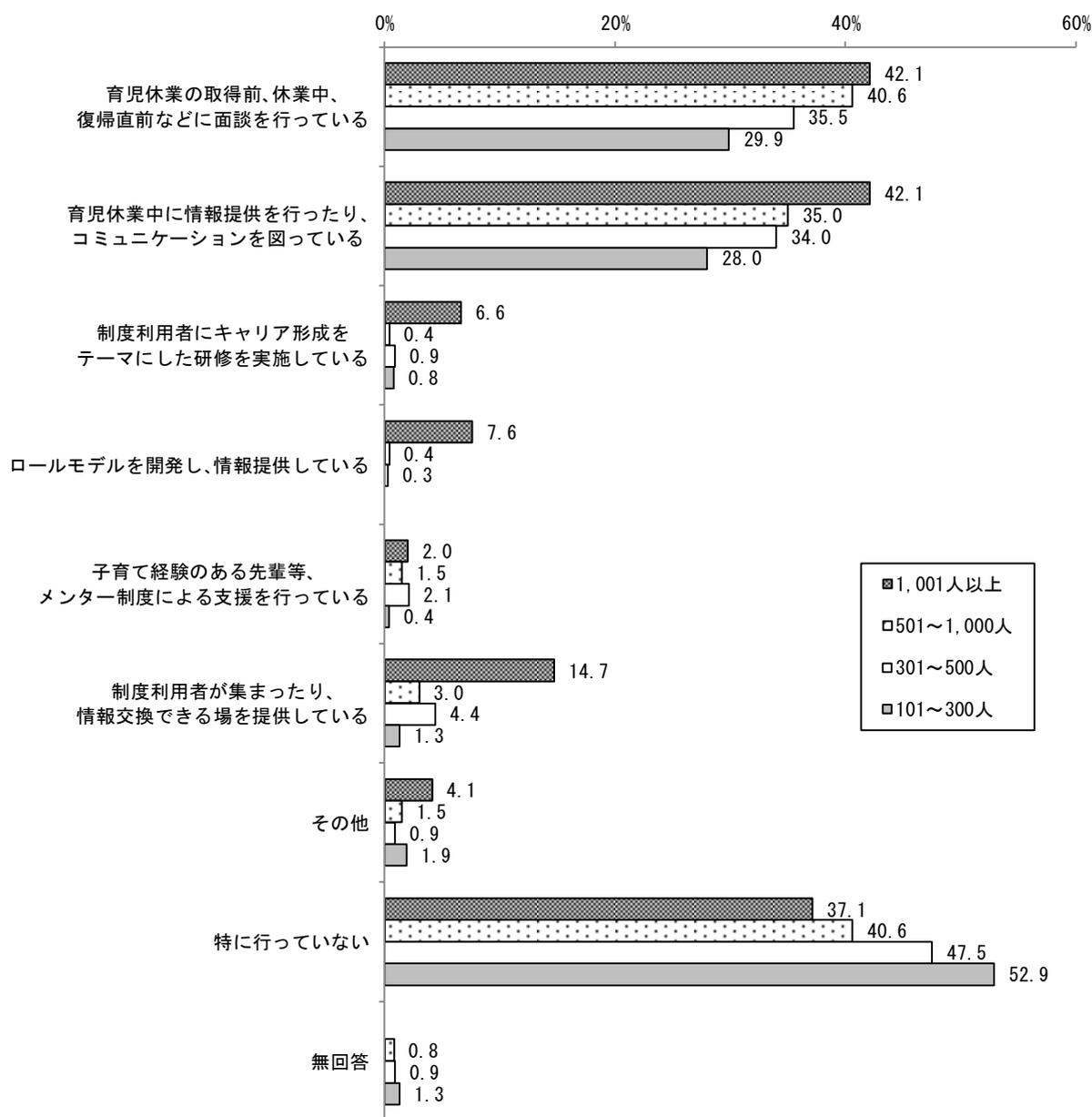
資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

（育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のための支援～面談や情報提供などを行っている企業がある一方、半数は特に行っていない）

企業における育児目的での両立支援制度利用者（正社員）のキャリア形成のための支援について正社員の従業員規模別にみると、「育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている」は、1,001人以上(42.1%)、501～1,000人(40.6%)、「育児休業中に情報提供を行ったり、コミュニケーションを図っている」は、1,001人以上(42.1%)、501～1,000人(35.0%)と規模が大きい企業ほど割合が高くなっている。また、1,001人以上では、「制度利用者が集まったり、情報交換できる場を提供している」(14.7%)、「ロールモデルを開発し、情報提供している」(7.6%)、「制度利用者にキャリア形成をテーマにした研修を実施している」(6.6%)の割合が他の規模と比べ高くなっている。一方、「特に行っていない」は、101～300人(52.9%)となっており、規模が小さい企業で割合が高くなっている。

79頁において、子どもを持つ前後で職業キャリア意識が変化した理由についてみると、「女性（正社員）」については、「両立支援制度を利用しながらの長期的なキャリアイメージがみえないから」とする割合が15.0%に至っている一方、企業におけるキャリア形成のための支援を「特に行っていない」割合が全体では半数となっていることから、両立支援制度利用者へのキャリア形成のための支援は今後の課題といえよう（図表2-5-6）。

図表 2-5-6 育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のための支援：
複数回答

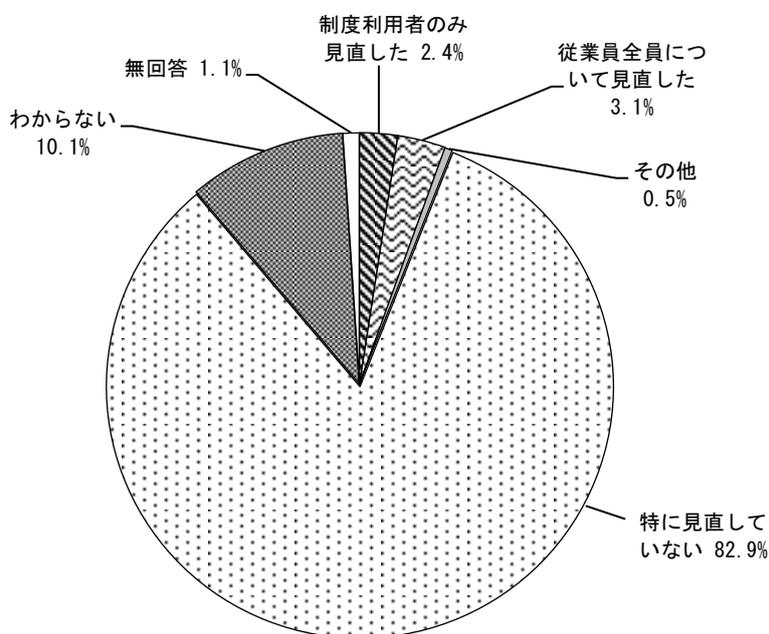


資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査
(企業アンケート調査)」(平成 23 年度)

（両立支援推進にあたってのキャリアプランやキャリア形成支援の方針の見直し状況～8割の企業が特に見直していない）

企業において、育児や介護の両立支援を推進するにあたって、社内のキャリアプランやキャリア形成支援の方針を見直したかについてみると、「制度利用者のみ見直した」（2.4%）、「従業員全員について見直した」（3.1%）、「特に見直していない」（82.9%）となっており、両立支援推進にあたってのキャリアプランやキャリア形成支援の方針の見直しについては、ほとんど行われていない（図表2-5-7）。

図表2-5-7 両立支援推進にあたってのキャリアプランやキャリア形成支援の方針見直しの状況

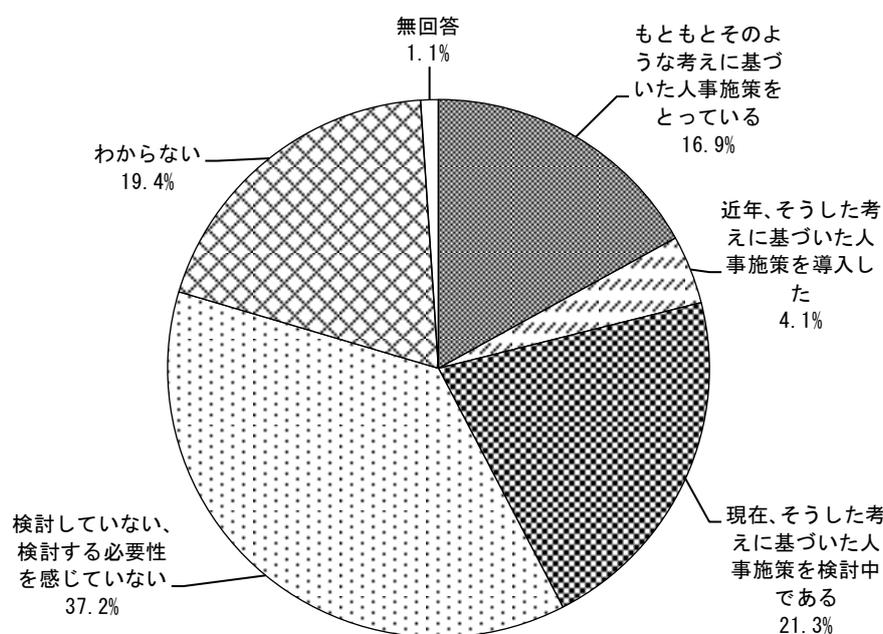


資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

（多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の検討状況～導入したり、検討中の企業は約4割）

企業において、正社員について、育児休業や短時間勤務など、多様な働き方をすることを前提としたキャリア形成が可能となるような人材育成・人事異動などを検討しているかをみると、「検討していない、検討する必要性を感じていない」が37.2%を占めているものの、「もともと全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている」（16.9%）、「近年、そうした考えに基づいた人事施策を導入した」（4.1%）、「現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である」（21.3%）を合わせた、導入したり、検討中のところが約4割を占めている（図表2-5-8）。

図表2-5-8 多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の検討状況

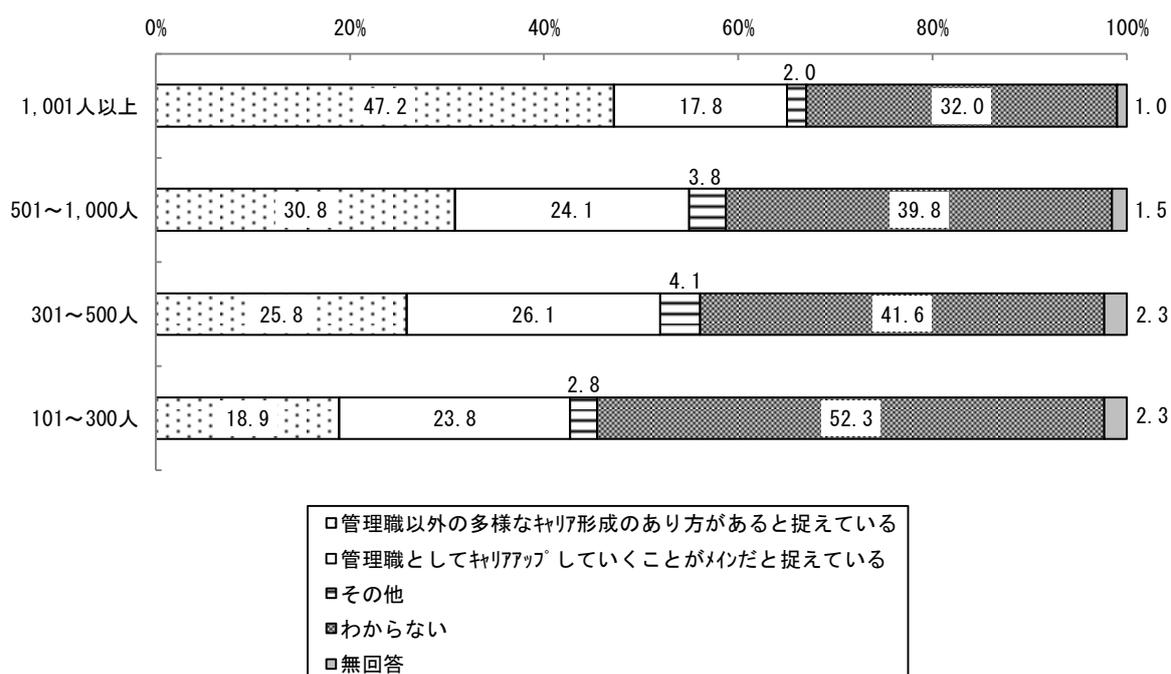


資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

（従来の男性型キャリアとは異なるキャリア多様化のとらえ方～「管理職以外の多様なキャリア形成のあり方がある」と捉えている企業割合は2割強）

正社員について、管理職を目指す従来の男性型のキャリアとは異なるキャリアの多様化について、どのように捉えているかを正社員の従業員規模別にみると、「企業内専門職化など、管理職を目指す以外の多様なキャリア形成のあり方があると捉えている」の割合は、1,001人以上（47.2%）、501～1,000人（30.8%）となっており、規模の大きい企業の割合が高くなっている。また、「キャリア形成の道筋について、管理職としてキャリアアップしていくことがメインだと捉えている」は、301～500人（26.1%）、501～1,000人（24.1%）、101～300人（23.8%）、1,001人以上（17.8%）と2割前後の割合となっており、企業規模による大きな差はない。「わからない」について、101～300人の割合が52.3%と約半数を超えている。（図表2-5-9）。

図表2-5-9 従来の男性型キャリアとは異なるキャリア多様化のとらえ方



資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

第6節 働き続けるために必要なこと

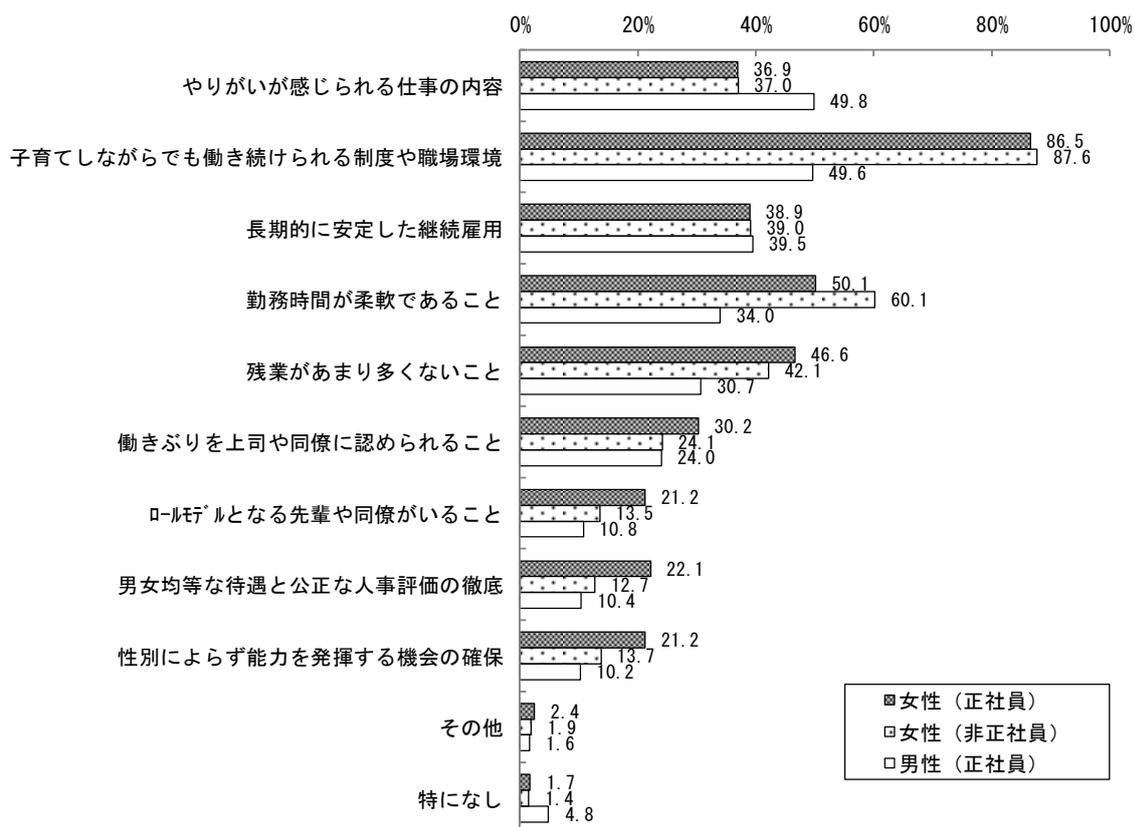
（子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこと～モチベーション維持には、男女とも「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」や「やりがいを感じられる仕事の内容」が必要）

子どもを持ちながら働き続ける上で必要なことについてみると、男女とも「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」や「やりがいを感じられる仕事の内容」、「働きぶりを上司や同僚に認められること」等の割合が高くなっている。

「女性（正社員）」についてみると、「働きぶりを上司や同僚に認められること」（30.2%）や「男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底」（22.1%）、「性別によらず能力を発揮する機会の確保」（21.2%）の割合が他と比べ高くなっている。

子どもを持ちながら働く上でのモチベーション維持には、職場における仕事と育児の両立支援や仕事のやりがい・評価が重要であることがわかる（図表2-6-1）。

図表2-6-1 子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこと：複数回答



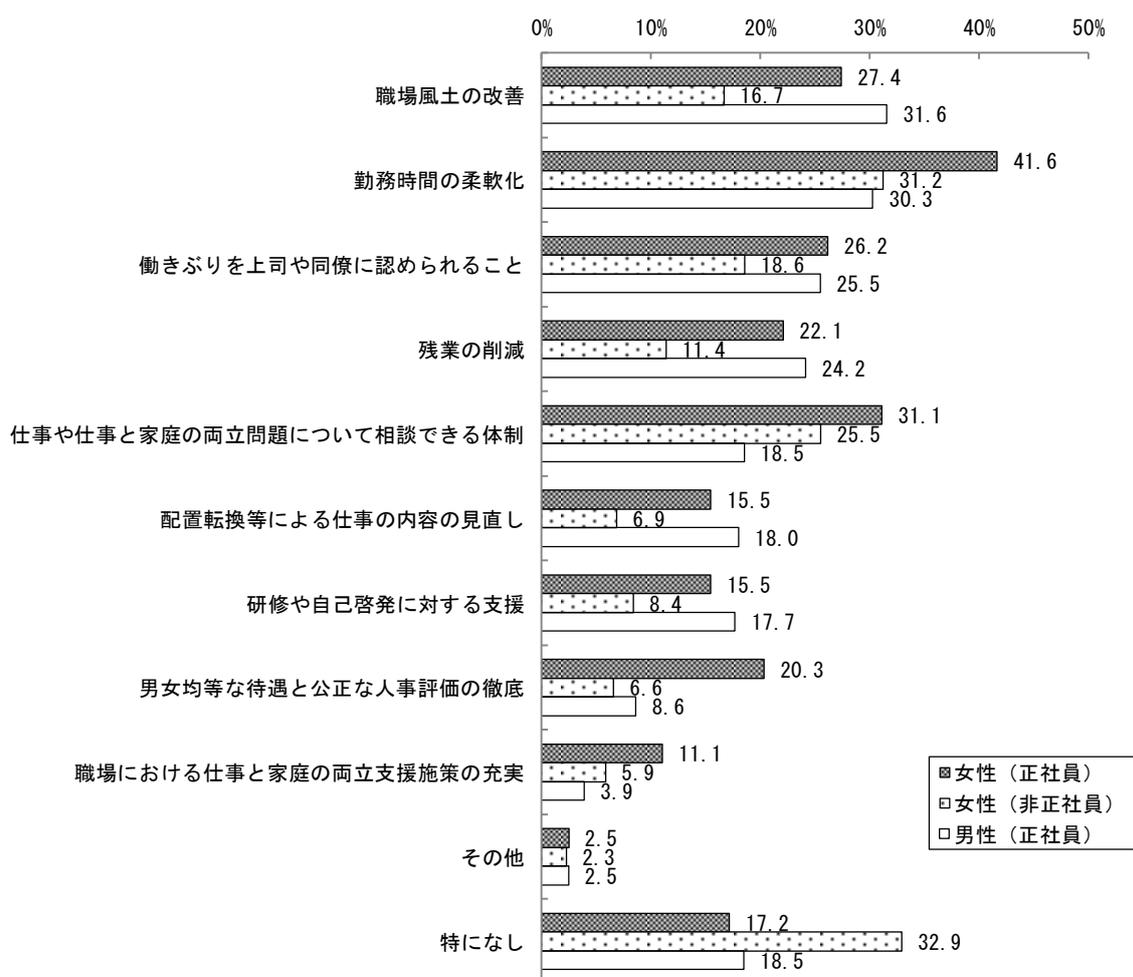
資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（平成23年度）

（働き続けるために現在の勤務先・職場に改善を希望すること～女性（正社員）は、「勤務時間の柔軟化」、「仕事や仕事と家庭の両立問題について相談できる体制」とともに「男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底」の割合が高い）

働き続けるために現在の勤務先・職場に改善を希望することをみると、「女性（正社員）」「女性（非正社員）」はともに、「勤務時間の柔軟化」（41.6%、31.2%）、「仕事や仕事と家庭の両立問題について相談できる体制」（31.1%、25.5%）の割合が高くなっている。また、「女性（正社員）」は「男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底」（20.3%）の割合が他と比較して高くなっている。

一方、「男性（正社員）」は「職場風土の改善」（31.6%）、「勤務時間の柔軟化」（30.3%）などの割合が高くなっている（図表2-6-2）。

図表2-6-2 働き続けるために現在の勤務先・職場に改善を希望すること：
複数回答

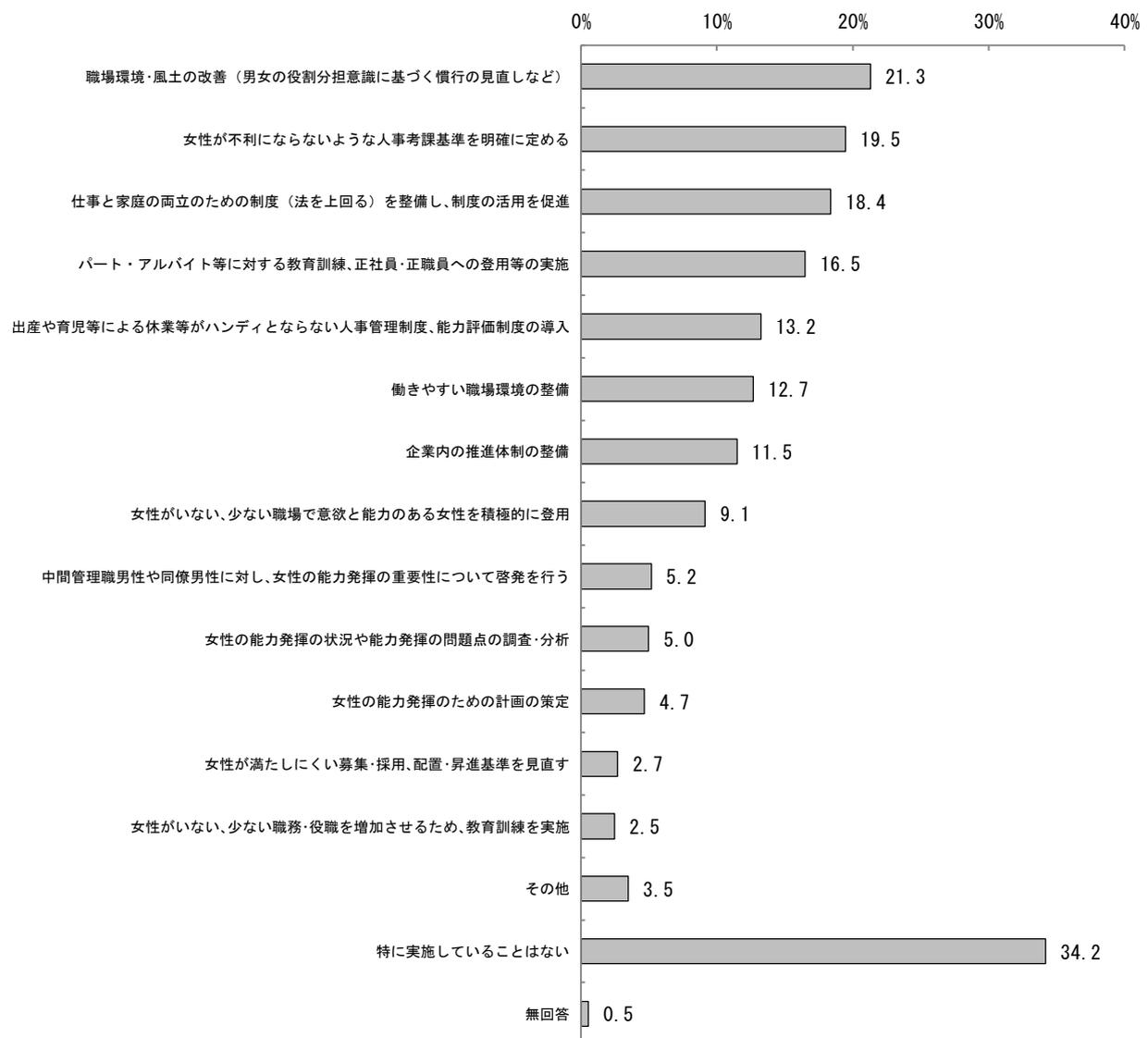


資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（平成23年度）

（女性の活躍推進のために取り組んでいること～「職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど）」の割合が高い）

企業が女性の活躍推進のために取り組んでいることをみると、「職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど）」が21.3%で最も割合が高く、次いで「女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める」（19.5%）、「仕事と家庭の両立のための制度（法律を上回る）を整備し、制度の活用を促進」（18.4%）、となっている。一方、「特に実施していることはない」も34.2%を占めている（図表2-6-3）。

図表2-6-3 女性の活躍推進のために取り組んでいること：複数回答



資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

(まとめ)

急速に少子高齢化社会が進行する中、将来にわたり安心して暮らせる活力ある社会を実現するためには、持続可能な全員参加型社会を構築していくことが必要であり、女性の潜在力を引き出し、活躍を推進することは、企業や社会の活力に繋がる鍵である。

子育て期にあたる女性の25歳から44歳までの就業率は、平成3年の61.4%から平成23年の66.9%へ5.5ポイント上昇しているものの、年齢階級別就業率はいまだM字型カーブを描いており、就業率と潜在的労働力率との差は大きく存在する。

M字型カーブの解消を図るためには、まず出産前後の継続就業を進めることが重要であるが、妊娠前に有職である者の割合は高まってきているものの、第1子出生前後の継続就業率は、第1子出生年で1980年代後半(39.0%)から2000年代後半(38.0%)までほとんど変わっていない。就業形態別には、正規の職員でみると、1980年代後半から2000年代後半にかけて、40.4%から52.9%へと上昇しているが、パート・派遣では23.7%から18.0%とむしろ低下している。パート・派遣の継続就業のうち、育児休業利用は2.2%から0%台に一旦落ちこんだものの、2000年代後半には4.0%へと上昇しており、2005年の改正育児・介護休業法の施行の影響がうかがえる。しかしながら、パート・派遣などの非正規労働者の育児休業の利用は低い水準にとどまっており、更なる継続就業支援、育児休業取得促進は今後の課題である。

また、妊娠・出産時の退職理由としては、家事・育児への専念という自発的理由の他、特に正社員の女性では、就業時間の長さや育児との両立支援制度が不十分であることを理由とするものが多くなっている。一方で、子育て期にある男女の働き方、夫婦の家事・育児の分担をみると、25～44歳の男性の約5人に一人は週60時間以上就業しており、また、6歳未満の子を持つ夫婦と子どもの世帯の家事・育児時間は、共働き世帯の夫であっても1日1時間に満たず、妻が家事や育児の多くを担っている状況にある。各種の両立支援制度は充実されつつあるものの、女性のためのものといった固定観念がある限り、女性にかかっている負担の軽減には限界がある。女性の継続就業を進めるためには、男女ともが仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランスを自らの事として捉え、企業、労働者はじめ社会全体で働き方を見直していくことが不可欠である。

次に、女性の再就職についてみると、妊娠・出産時に退職した女性の多くは、再就職では非正規労働(パート・アルバイト)に従事している。そのため、35～39歳、40～44歳の年齢階級にある女性雇用者数では、非正規労働者が正規労働者の割合を上回っている。一方、正社員の中途採用については、採用基準として、継続的な就

業、フルタイムでの勤務、残業や出張等柔軟な対応ができることといった事項を考慮する企業が多くなっている。子どもがいる女性が再就職できる機会を増やすためには、仕事と子育ての両立をはじめとしたワーク・ライフ・バランスのための環境整備とともに、非正規社員の正社員への登用や短時間正社員制度の導入により、子育てを行いながら働く女性のキャリアアップの選択肢を増やすことも重要であろう。

さらに、仕事と家庭の両立支援については、育児休業規定が整備されている企業における育児休業取得者割合は高くなっており、また、企業において育児休業制度を利用しやすい雰囲気かどうかにより、同一就業継続の割合も大きく異なることが明らかとなった。育児休業制度をはじめとした両立支援制度の活用促進に当たっては、社内の規定整備、制度内容の周知とともに、制度を利用しやすい雰囲気づくりが必要である。

加えて、継続就業を進めるに当たっては、子の出生後や育児休業復帰後においても、仕事へのモチベーションを維持・向上させ、キャリア形成を図ることができるよう支援していくことが重要である。子どもを持つ前後において、管理職昇進や専門性向上等に関する職業キャリア意識がどう変化するかについては、仕事と家庭の両立についての職場の理解・支援のほか、仕事のやりがい・評価や、キャリアイメージの有無などが影響を与えていることが明らかになった。しかしながら、現状では、両立支援制度利用者に対するキャリア形成支援については、特に行っていないとする企業が半数に上り、また、両立支援推進に伴うキャリアプラン、人材育成・人事異動など人事施策の見直しを行っている企業は少数にとどまっている。仕事へのモチベーションの維持・向上やキャリア形成支援のためには、仕事と家庭の両立支援のみならず、仕事の割振りや評価のあり方が適切か見直すこと、仕事と家庭を両立しながらのキャリアビジョンを描けるようにしていくことなども今後の課題となろう。