

3. 育児休業等取得による新たな課題 ～職場復帰、継続等

3-1. 育児休業の取得期間と職場復帰の関係性

(1) 休業取得による新たな課題

育児休業取得者の休業取得期間別に、復職後に休業取得前の感覚に戻るのに必要な期間をみると、取得期間が長い人ほど時間がかかっている(図3-1-1)。また、取得期間が長い人ほど、復職後の仕事内容について「自分の希望とは違っていた」と回答している(図3-1-2)。

図3-1-1 育児休業取得期間別 休業取得前の感覚に戻るのに必要だった期間(個・社 Q29)

【母数：育児休業取得者、職場復帰経験者】

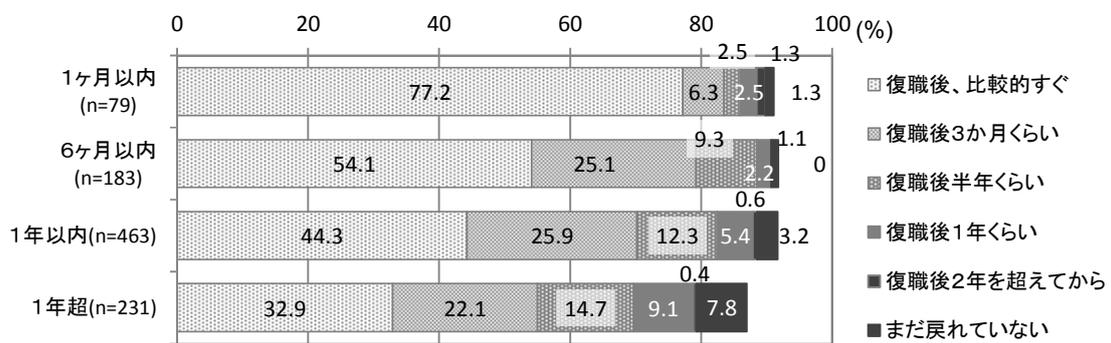


図3-1-2 育児休業取得期間別 仕事内容の希望との合致度(個・社 Q28_2)

【母数：育児休業取得者】



復帰後の仕事について「復帰後の仕事の内容が、自分の希望とは違っていた」と回答している人は、現在の仕事のやりがいについて「あまり感じていない」「まったく感じていない」の回答が多い。また、仕事の継続意向についても「できれば早くやめたい」の回答が多くなる傾向にあり、休業取得による新たな課題となっている（図 3-1-3、図 3-1-4）。

図 3-1-3 職場復帰後の仕事内容と希望の合致度別 仕事のやりがい度（個・社 Q53）
【母数：育児休業取得、職場復帰経験者】

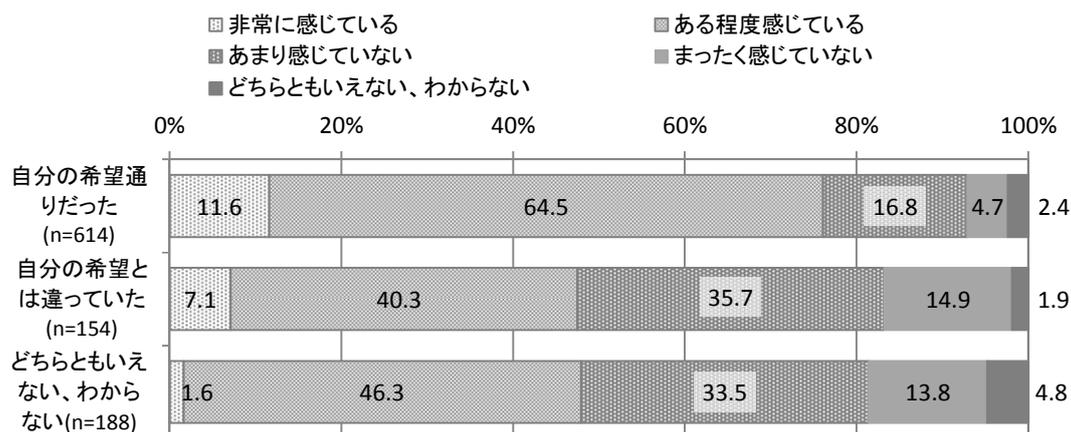
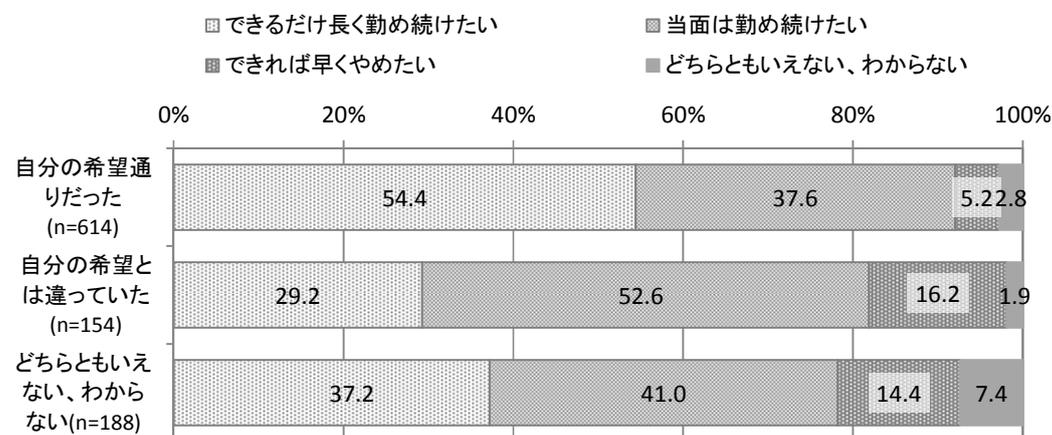


図 3-1-4 職場復帰後の仕事内容と希望の合致度別 仕事継続意向（個・社 Q53）
【母数：育児休業取得、職場復帰経験者】



企業調査において「短時間勤務利用者の中で、育児休業制度と双方の制度を利用した人の割合と期間、利用したことによるキャリアへの影響」について確認をした。短時間勤務制度と育児休業制度双方の利用者がいる企業は8割～9割程度で（図3-1-5）、2つの制度を続けて利用する場合、最も利用が多いのは3歳までとなっている。（図3-1-6）

図3-1-5 短時間勤務制度を育児休業と連続して取得する社員の割合（企業Q9-5）

【母数：短時間勤務の利用者有】

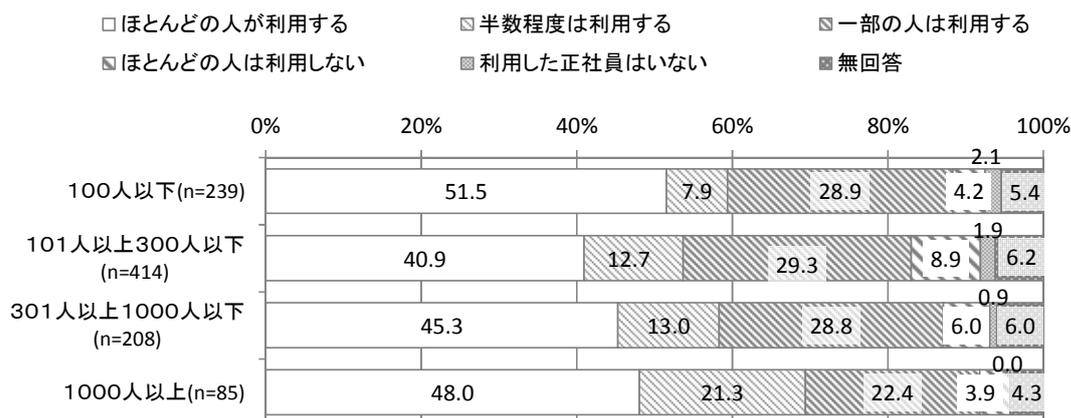
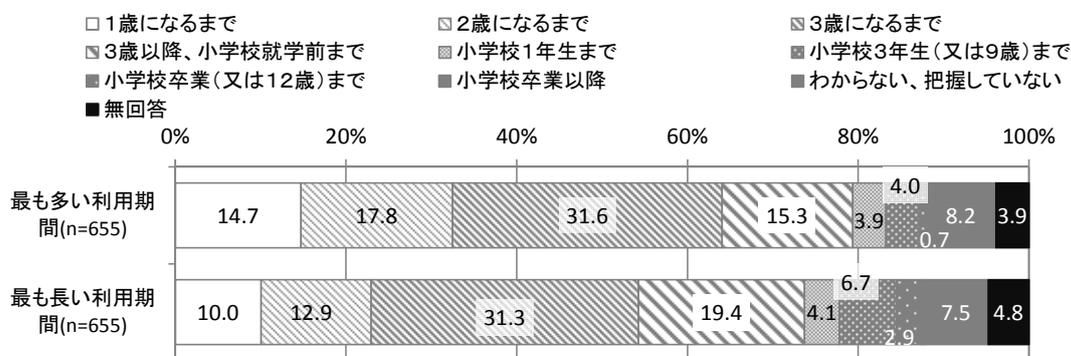
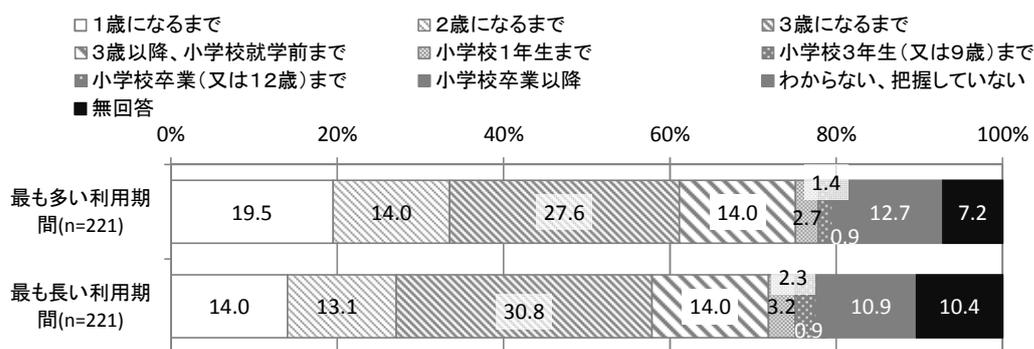


図3-1-6 短時間勤務制度と育児休業の連続取得期間（企業Q9-6）【母数：連続取得者有】

●正社員数101人以上



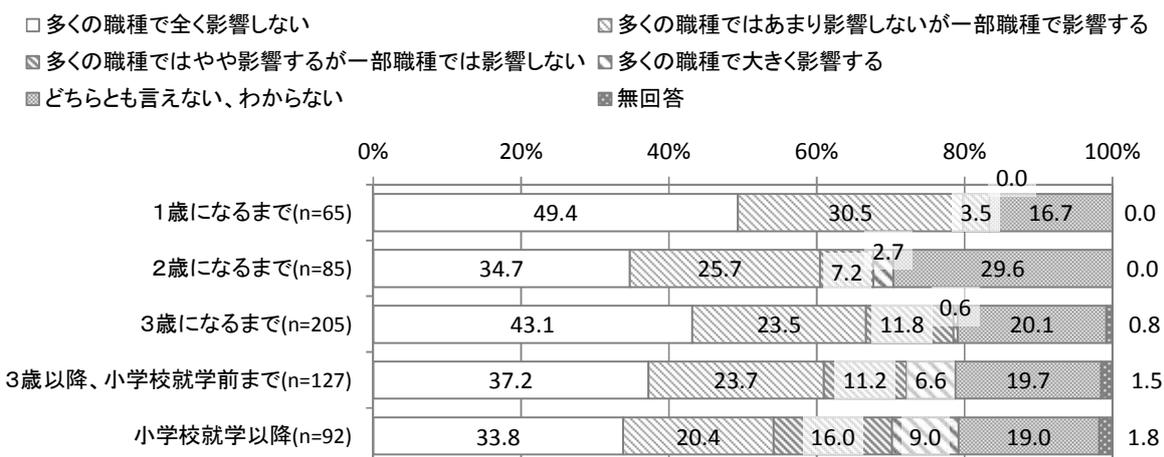
●正社員数100人以下



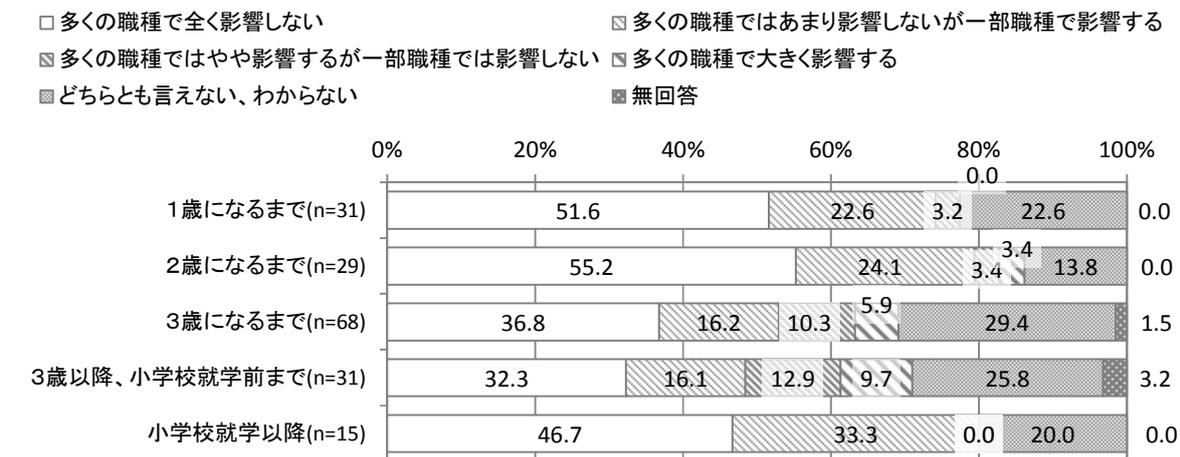
利用期間別のキャリアへの影響をみると、正社員数 101 人以上の企業で 3 歳以降から「多くの職種で影響する」の回答が多くなっている(3 歳以前は 0.6%、3 歳以降は 6.6%) (図 3-1-7)。企業においても長期間フルタイムで働かないことによる、キャリアの影響といった新たな課題が発生していることがわかる。

図 3-1-7 連続取得期間とキャリアへの影響 (企業 Q9-7) 【母数：連続取得者有】

●正社員数 101 人以上



●正社員数 100 人以下 (※ サンプル数が少ないため参考値)



(2) 休業取得による新たな課題への対応

一方、取得期間が長くても復帰後に希望通りの仕事をできている人の会社では「休業前に、休業利用時の会社からのフォローについて説明」「復帰にあたっての相談」等の休業取得者へのフォローが行われている割合が高い（図 3-1-8）。また、普段からの会社の両立支援に対する取組も積極的に行われている傾向がある（図 3-1-9）。

休業取得者が自分の希望する期間を休業することができ、かつ復帰後も希望通りの仕事をできるためには、休業取得にあたっての会社からのフォローや両立支援への取組が重要である。

図 3-1-8 育児休業取得期間別 休業取得にあたってのフォロー（個・社 Q33 複）

【母数：育児休業取得者、復職後仕事内容が希望と合致している】

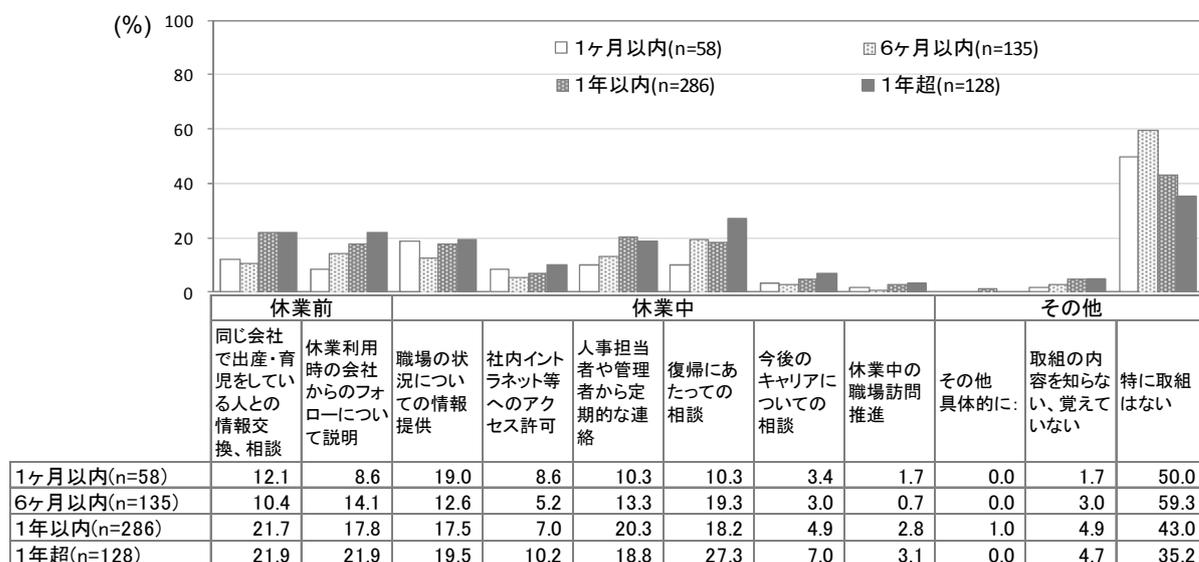
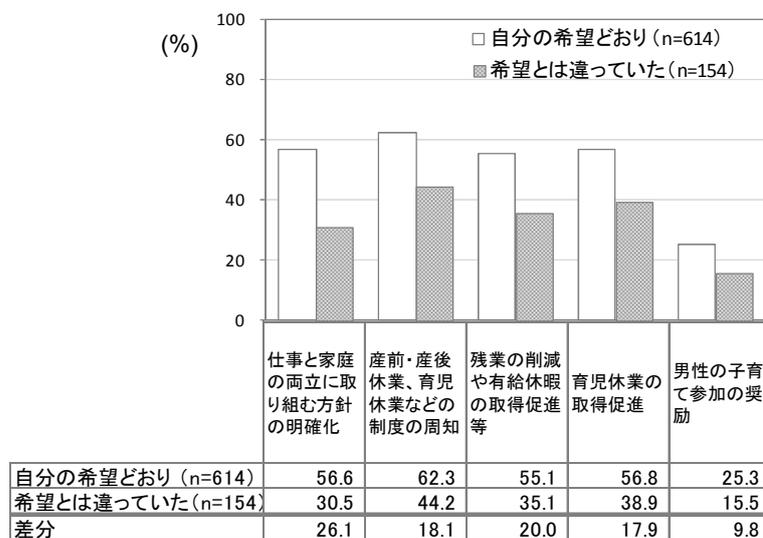


図 3-1-9 休業取得復帰後の希望合致度別 会社の両立支援に対する取組⁸（個・社 Q14 複）

【母数：育児休業取得者】



⁸ 「取組率」は、各取組について「積極的に取り組んでいた」「まあ取り組んでいた」を合計した値

3-2. 依然として残る課題 末子妊娠・出産による退職

末子妊娠、出産に伴い退職をした人の割合は正社員で2割弱、非正社員で6割弱存在する(図3-2-1)。また退職理由としては依然として「就業時間が長い、勤務時間が不規則」や、「勤務先の両立支援制度が不十分だった」、「解雇された、もしくは退職勧奨された」などの退職理由が挙がっている(図3-2-2)。

図3-2-1 末子妊娠時就業形態別 末子妊娠・出産時の就業継続状況 (個・社 Q18)

【母数：末子妊娠時 女性就業者】

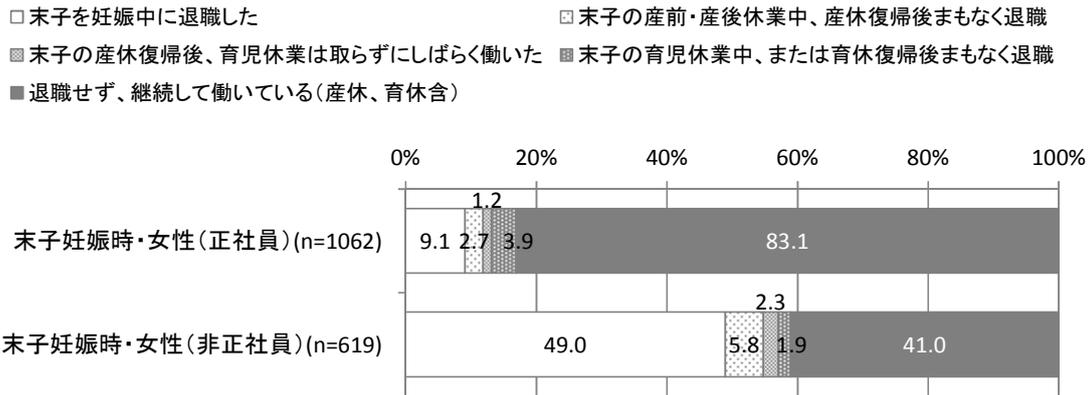
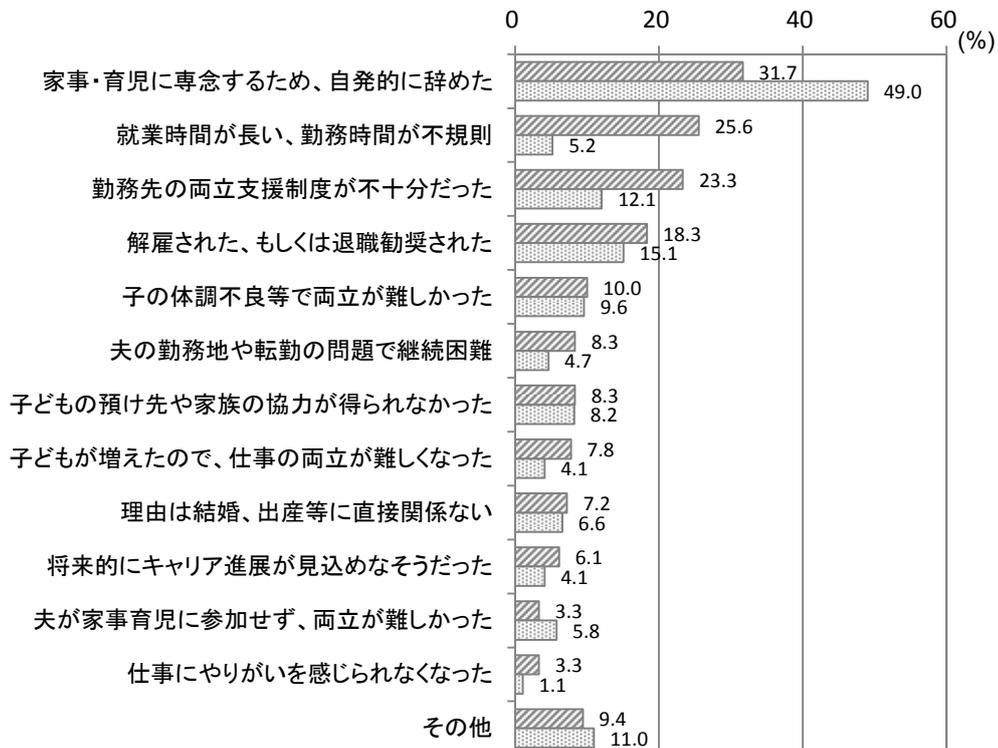


図3-2-2 末子妊娠時就業形態別 退職した理由 (個・社 Q22 複)

【母数：末子妊娠・出産時女性退職者】

■ 末子妊娠時・女性(正社員)(n=180) ■ 末子妊娠時・女性(非正社員)(n=365)



非正社員は正社員と比べて退職する割合が高いだけでなく、「妊娠が分かった当初、育児休業を取得する意向があった（＝継続する意向があった）にも関わらず退職した」人の割合も高い（図 3-2-3）。

非正社員で継続する意向があったが退職した人の退職理由を見ると、継続意向がなかった人に比べて「解雇された、もしくは退職勧告された」「勤務先の両立支援制度が不十分だった」の回答が多くなっている（図 3-2-4）。

図 3-2-3 末子妊娠時雇用形態別 継続・退職状況（個・社 Q18）

【母数：末子妊娠時育児休業取得意向者】

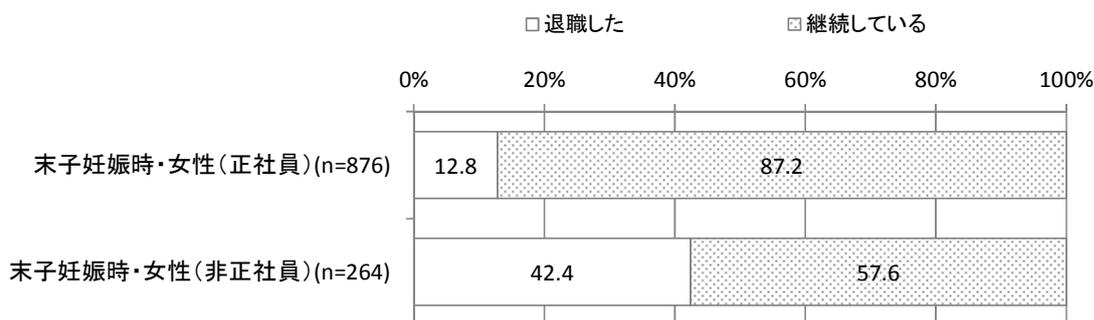
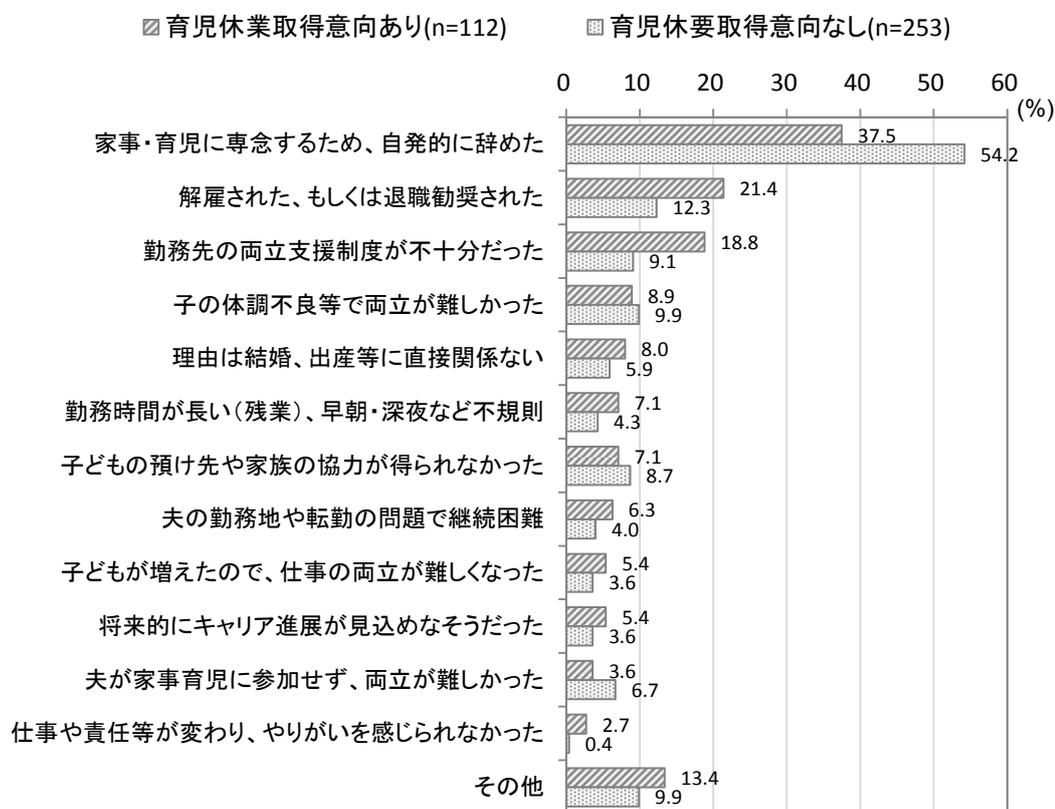


図 3-2-4 末子妊娠時継続意向別 退職理由（個・社 Q22 複）

【母数：末子妊娠時女性非正社員 退職者】



一方、女性非正社員の継続者が継続できた理由として挙げたのは、「自分自身の収入を保ちたかったから」に次いで「配偶者や家族のサポートがあったから」であった（図 3-2-5）。

女性本人の就業継続の有無別に配偶者の休暇取得状況をみると、継続をしている人の方が、配偶者が年次有給休暇制度や配偶者出産休暇制度などの休暇を取得した割合が高くなっている（図 3-2-6）。

図 3-2-5 継続理由（個・社 Q20 複）【母数：末子妊娠時女性非正社員 継続者】

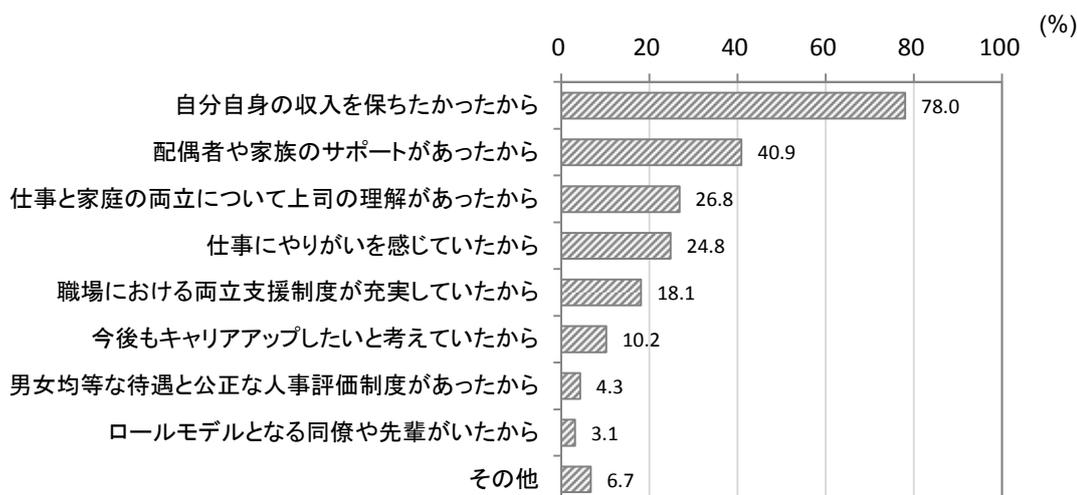
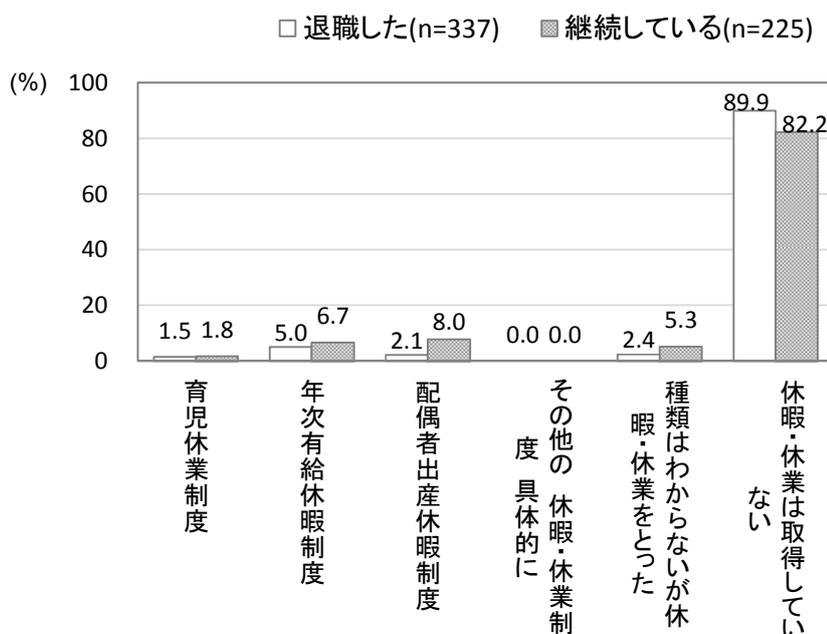


図 3-2-6 継続有無別 配偶者の取得した休暇（個・社 Q23 複）

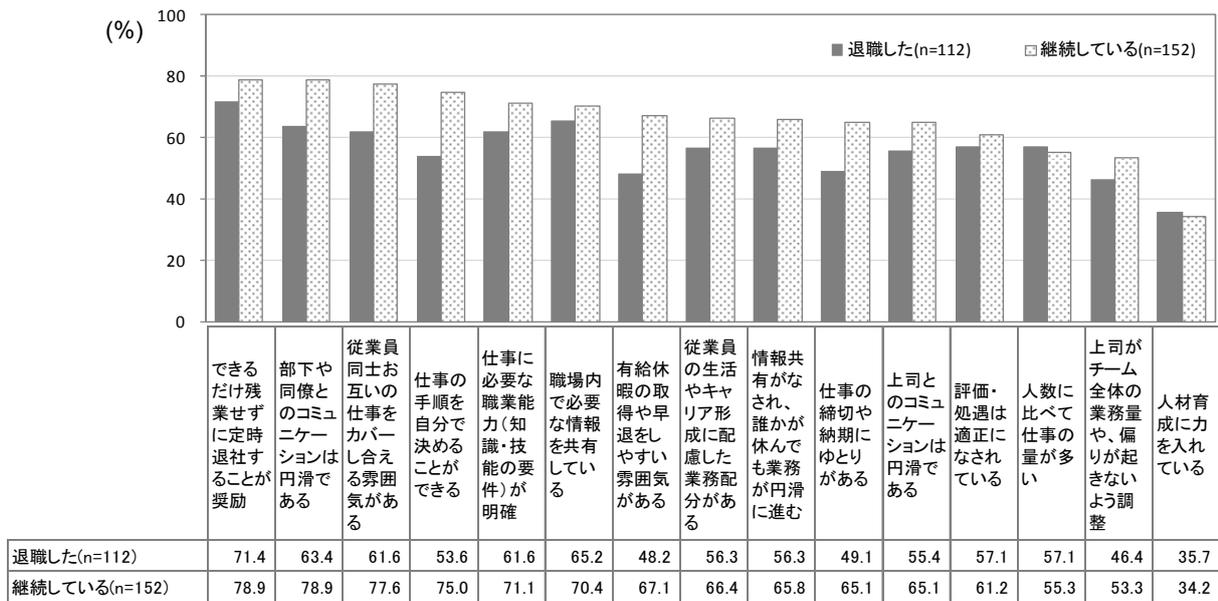
【母数：末子妊娠時女性非正社員 配偶者有】



当時の職場の特徴についてみると、育児休業等を取得する意向があったが退職した人に比べて、継続した人の職場では「できるだけ残業せずに定時退社することが奨励されていた」「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑」「従業員同士お互いの仕事をカバーし合える」「仕事の手順を自分で決めることができる」などが特徴として挙げられている（図 3-2-7）。

図 3-2-7 退職有無別 当時の職場特徴（個・社 Q10 複）

【母数：末子妊娠時女性非正社員 育児休業取得意向有】



末子妊娠時に働いており、出産後も仕事を継続した女性について、仕事を継続した理由をみると、「自分自身の収入を保ちたかったから」「配偶者や家族のサポートがあったから」が上位に挙がる。女性正社員の方が女性非正社員よりも、「職場における両立支援制度が充実していたから」「今後もキャリアアップしたいと考えていたから」の回答が多い（図 3-2-8）。

また、仕事にやりがいを感じていた理由として、女性正社員では「自分の職責・能力に見合った仕事ができているから」「もともとやりたい仕事だったから」。女性非正社員では「もともとやりたい仕事だったから」「自分の職責・能力に見合った仕事ができているから」「両立しながら働ける制度ができているから」が挙げられている（図 3-2-9）。

図 3-2-8 末子妊娠当時の就業形態別 継続理由（個・社 Q20 複）

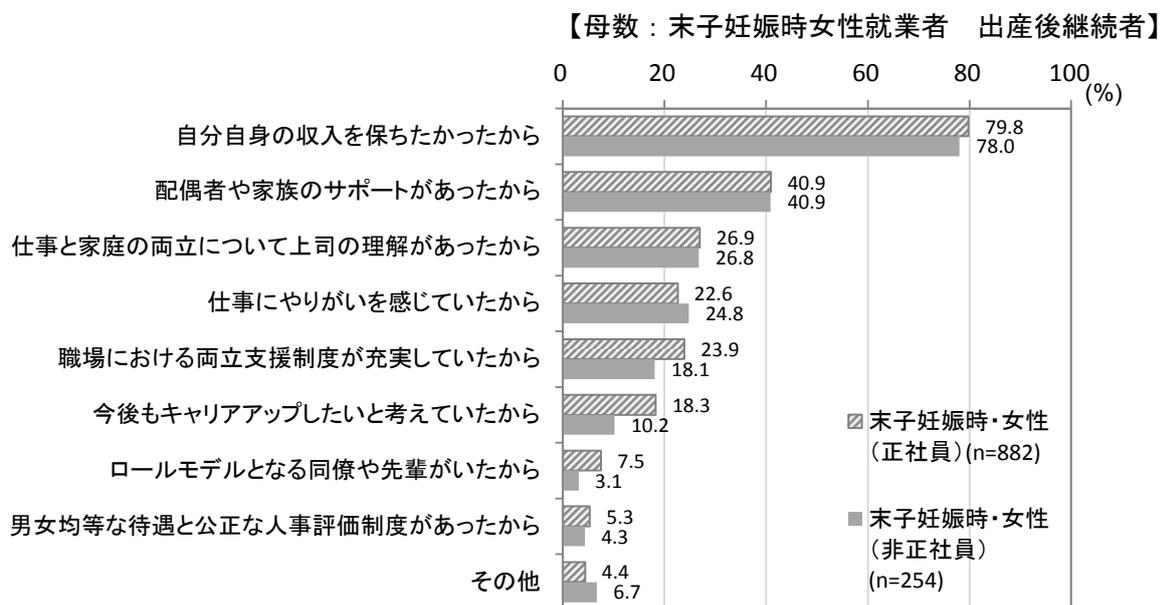


図 3-2-9 末子妊娠当時の就業形態別 やりがいを感じていた理由（個・社 Q21 複）

