

報道関係者 各位

平成 24 年 7 月 6 日

【照会先】

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

課長 吉本 明子

課長補佐 宮口 真二

(代表電話) 03(5253)1111(内線 7837)

(直通電話) 03(3595)3271

「平成 23 年版 働く女性の実情」

厚生労働省は、本日、「平成 23 年版 働く女性の実情」を公表します。

「働く女性の実情」は、政府や研究機関等の各種統計調査を用いて、働く女性の状況等を分析した報告書で、昭和 28 年（1953 年）から毎年公表しています。

全体は 2 部構成で、I 部第 1 章では、就業状況や労働条件など、働く女性に関する状況をまとめています。毎年テーマを決めて執筆する I 部第 2 章では、「女性の継続就業～全員参加型の社会を目指して」と題し、急速な少子高齢化が進む中、全員参加型社会を目指す上で女性の就業継続に影響を与える要因や仕事と家庭の両立支援の状況などについて分析、検討しました。また II 部では、働く女性に関する厚生労働省の施策をまとめています。

【I 部第 2 章のあらまし】

(括弧内は概要版の掲載ページ)

○女性の就業継続に影響を与える要因

- ・育児休業制度の規定が整備されている事業所における育児休業取得者割合は 85.2%と、整備されていない事業所の割合 61.3%に比べ高い割合になっている。また、育児休業制度があり、制度を「利用しやすい」雰囲気があると、81.8%の女性が同じ仕事を継続している (P. 15、16)。
- ・子どもを持つ前後で管理職昇進や専門性向上等に関するキャリア意識が変わった人に理由を尋ねると、仕事のやりがい・評価や職場の両立支援のあり方が影響していることが分かる。特に「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」に変化した者（女性正社員）については、「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%)などを挙げる者が多い (P. 19～21)。
- ・両立支援制度利用者のキャリア形成支援のため、「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」、「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」とする企業がある一方、半数の企業は特に行っていない (P. 23)。

○女性の継続就業、活躍推進に向けた方策（まとめ）(P. 26、27)

- ・育児休業制度など両立支援制度の活用に当たっては、社内規定の整備や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。
- ・継続就業を進めるには、仕事と家庭の両立支援のみならず、子どもの誕生や育児休業復帰後も仕事へのモチベーションを維持・向上させ、キャリア形成できるよう、支援していくことが重要。
- ・仕事の割り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。

添付資料：

「平成 23 年版 働く女性の実情」(概要版)

「平成 23 年版 働く女性の実情」(本編)

「平成 23 年版 働く女性の実情」（概要版）

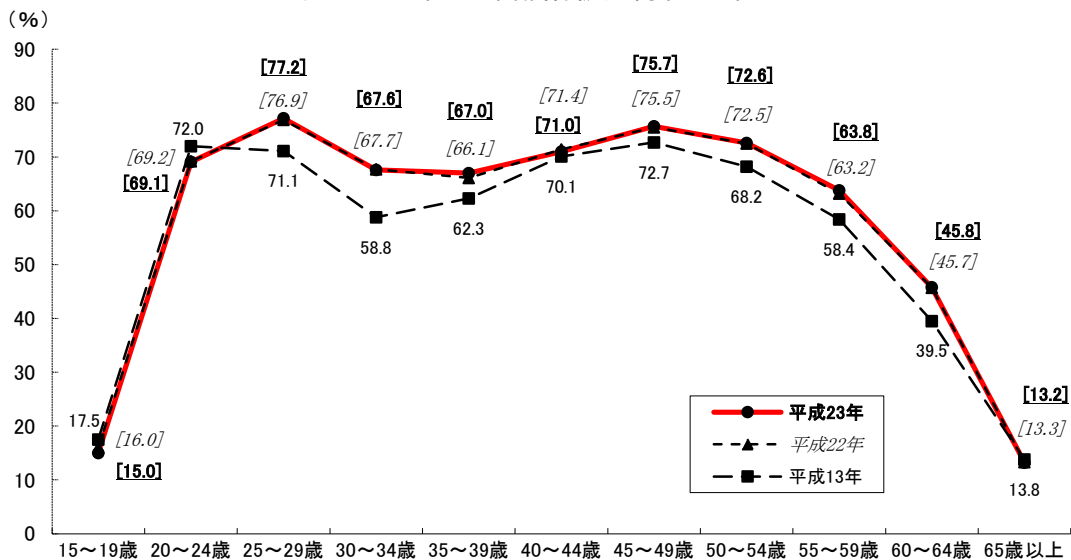
1 平成 23 年の働く女性の状況

(1) 労働力人口 ～M字型の底（35～39 歳）の労働力率が 0.9 ポイント上昇

平成 23 年の女性の労働力人口は 2,632 万人と前年に比べ 11 万人減少（前年比 0.4%減）した。生産年齢（15～64 歳）の労働力人口は 2,419 万人（前年差 10 万人減）となり、生産年齢の労働力率は 63.0%（前年同）であった。

年齢階級別の労働力率は、「25～29 歳」（77.2%）と「45～49 歳」（75.7%）を左右のピークとし、「35～39 歳」を底とする M 字型カーブを描いているが、M 字型の底の値は 0.9 ポイント上昇し 67.0%となった（図 1、本文 3 ページ）。

図 1 女性の年齢階級別労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成 13、22、23 年）

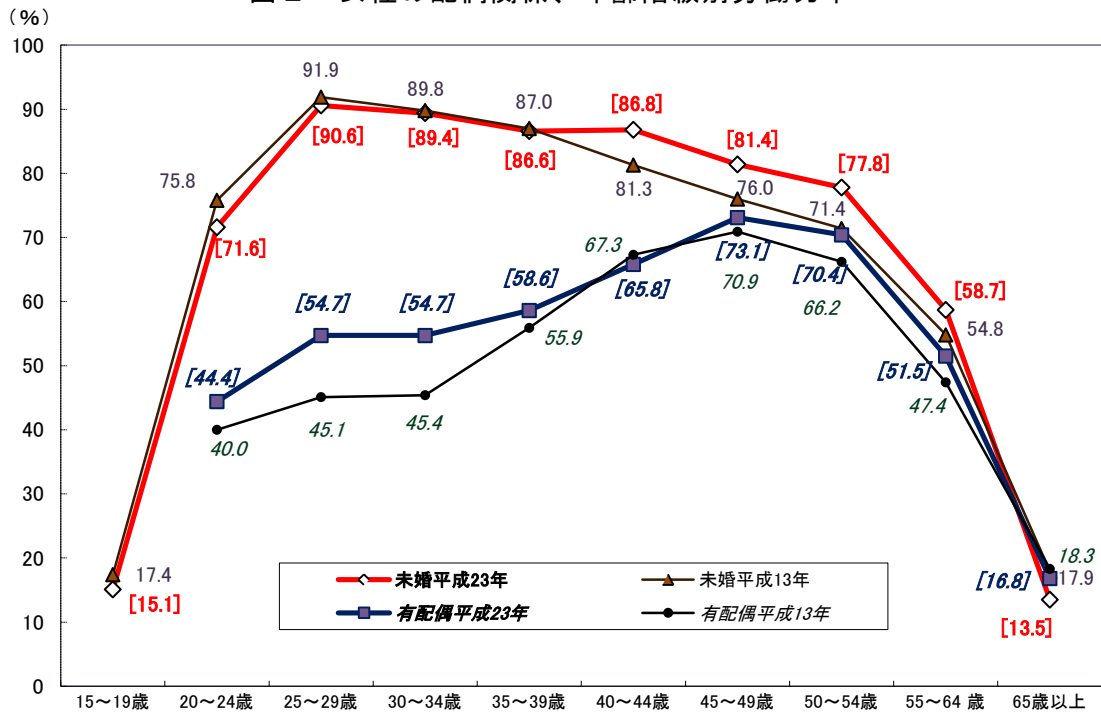
注）平成 22 年及び 23 年の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

※総務省統計局「労働力調査」の平成 23 年統計については、平成 23 年 3 月 11 日に発生した東日本大震災の影響により岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果である。平成 22 年との比較の際には、前年の値として、遡及集計した当該 3 県を除く全国の平成 22 年の数値を用いた。

(2) 配偶関係別労働力率の変化～「25～29 歳」、「30～34 歳」の有配偶者の労働力率上昇幅大

年齢階級別の労働力率を 10 年前（平成 13 年）と比べると「30～34 歳」が最も上昇（8.8 ポイント上昇）していたが、これを配偶関係別にみると、未婚者の「30～34 歳」の労働力率の上昇幅は 0.4 ポイントであるが、有配偶者については 9.3 ポイントと上昇幅が大きくなっている。また、「25～29 歳」の有配偶者の労働力率も 10 年前に比べ 9.6 ポイントの上昇となっており、上昇幅が大きい（図 2、本文 4 ページ）。

図2 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成13、23年）

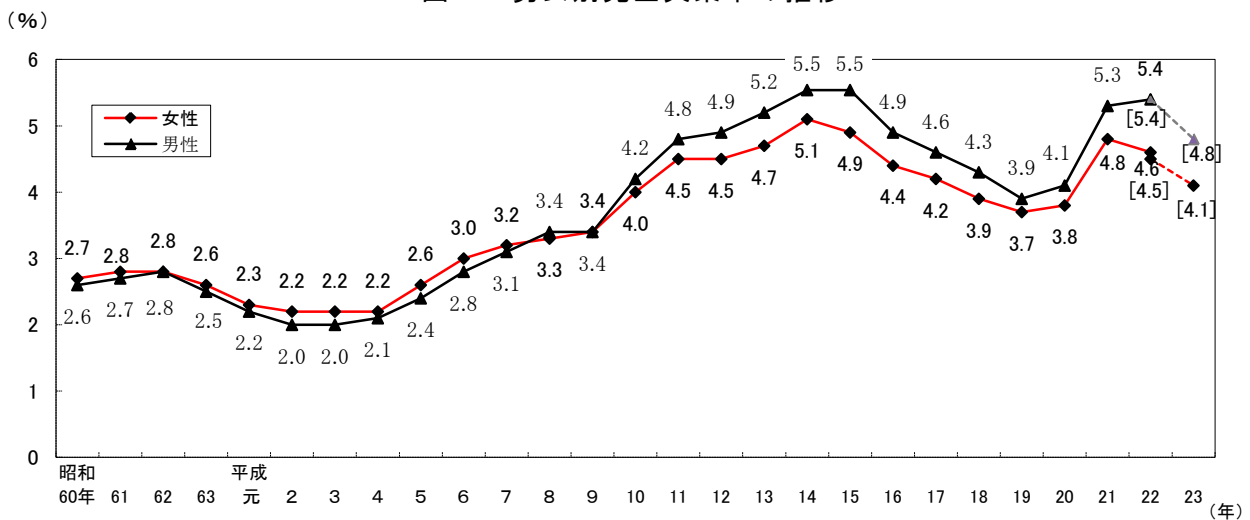
注）平成22年及び23年の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(3) 就業者及び完全失業者 ～男女とも完全失業者数減少、完全失業率低下

平成23年の女性の就業者数は2,523万人となり、前年に比べ1万人増加（前年比0.04%増）した。一方、完全失業者数は109万人となり、前年に比べ11万人減少（前年比9.2%減）した。完全失業率は、女性は4.1%となり0.4ポイント低下した。

なお、完全失業率の男女差は0.7ポイントであった（図3、本文8ページ）。

図3 男女別完全失業率の推移



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。

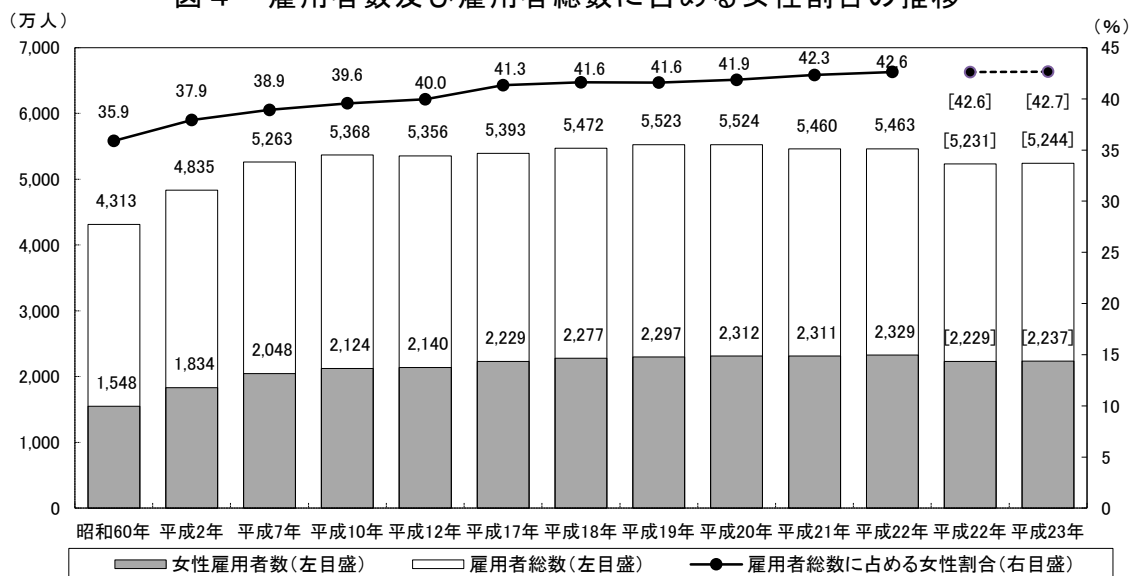
(4) 雇用者

① 雇用者数 ～女性雇用者数 8 万人増

平成 23 年の雇用者数は、女性は 2,237 万人となり、前年に比べ 8 万人増加（前年比 0.4% 増）した。男性は 3,007 万人となり、前年に比べ 5 万人増加（同 0.2% 増）した。雇用者総数（男女計）は前年に比べ 13 万人増加（同 0.2% 増）し、5,244 万人となった。

雇用者総数に占める女性の割合は 42.7%（前年差 0.1 ポイント上昇）となった（図 4、本文 10 ページ）。

図 4 雇用者数及び雇用者総数に占める女性割合の推移



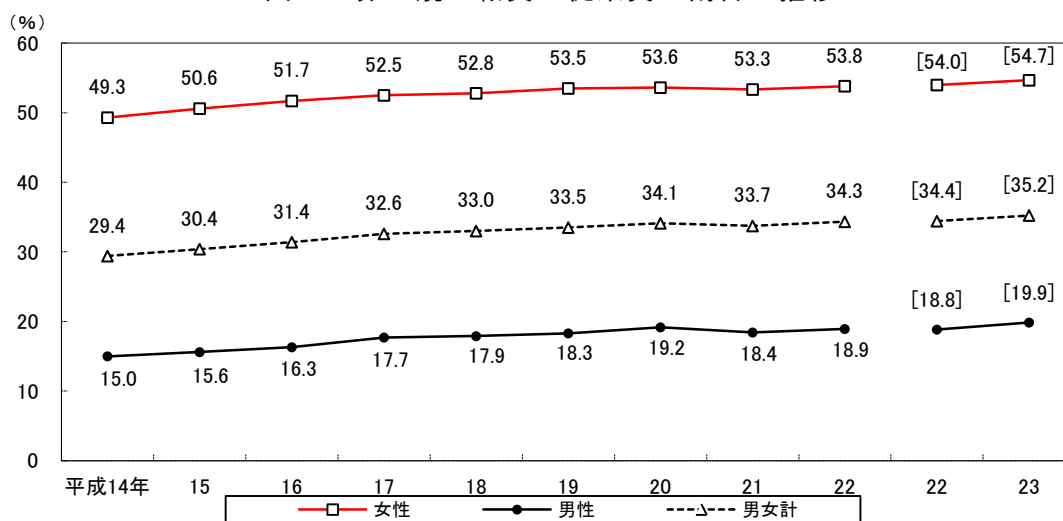
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

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

② 雇用形態（勤め先での呼称による）別雇用者数 ～女性の非正規の職員・従業員の割合上昇

役員を除く雇用者数を雇用形態（勤め先での呼称による）別にみると、平成 23 年の女性は、「正規の職員・従業員」が 985 万人（前年差 12 万人減、前年比 1.2% 減）、「非正規の職員・従業員」が 1,188 万人（前年差 18 万人増、前年比 1.5% 増）となり、前年に比べ「正規の職員・従業員」は減少、「非正規の職員・従業員」は増加した。（図 5、本文 15 ページ）。

図5 非正規の職員・従業員の割合の推移



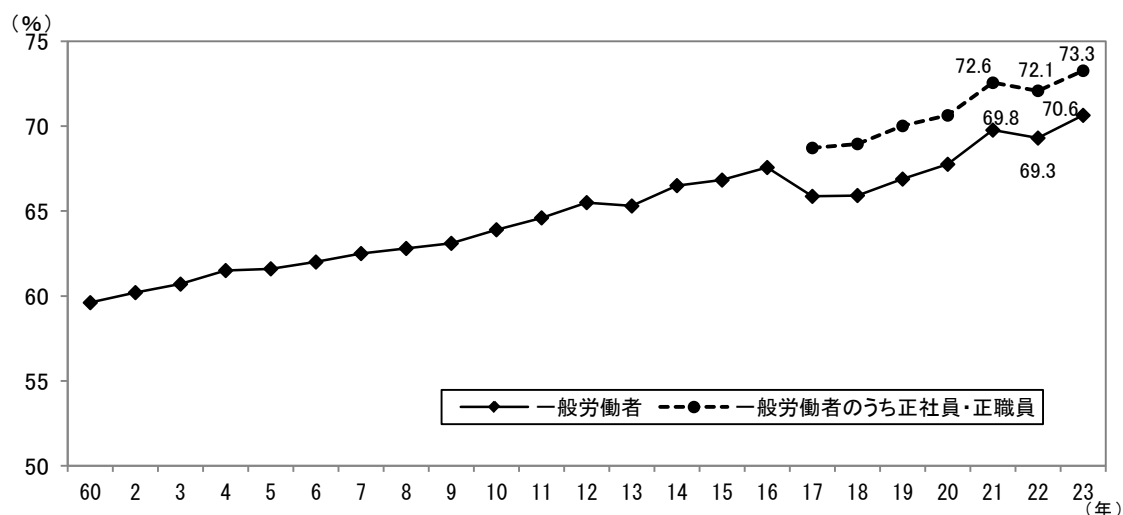
資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

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。

(5) 賃金 ～所定内給与額の男女間賃金格差は前年に比べ格差縮小

平成23年の女性一般労働者の所定内給与額は23万1,900円（前年比1.9%増）、うち、正社員・正職員については24万8,800円（同2.0%増）、正社員・正職員以外については17万2,200円（同0.8%増）となり、前年を上回った。また、男女間の賃金格差（男性＝100とした場合の女性の給与額）は、一般労働者70.6（前年69.3）、正社員・正職員73.3（同72.1）、正社員・正社員以外77.5（同74.7）となり、前年に比べ格差が縮小した（図6、本文25ページ）。

図6 男女間所定内給与額格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

（注1）「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。

（注2）「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。

（注3）「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。

（注4）企業規模10人以上の結果を集計している。

（注5）所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。所定内給与額の男女間格差＝女性の所定内給与額÷男性の所定内給与額×100

2 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 (19 頁以降参照)。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。

(1) 少子化の進行と人口減少社会の到来について

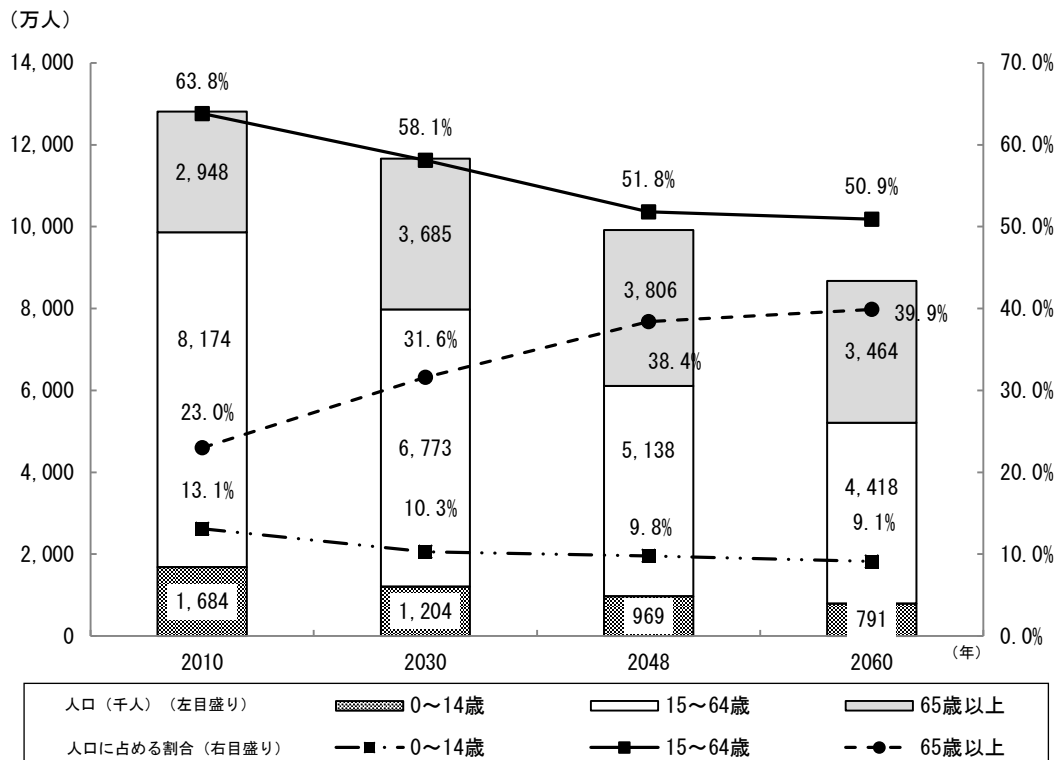
(将来推計人口～生産年齢人口は、現在の 2 分の 1 近くに急激に減少)

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 4.1 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 7、本文 40 ページ)。

図7 将来推計人口及び構成比の推移



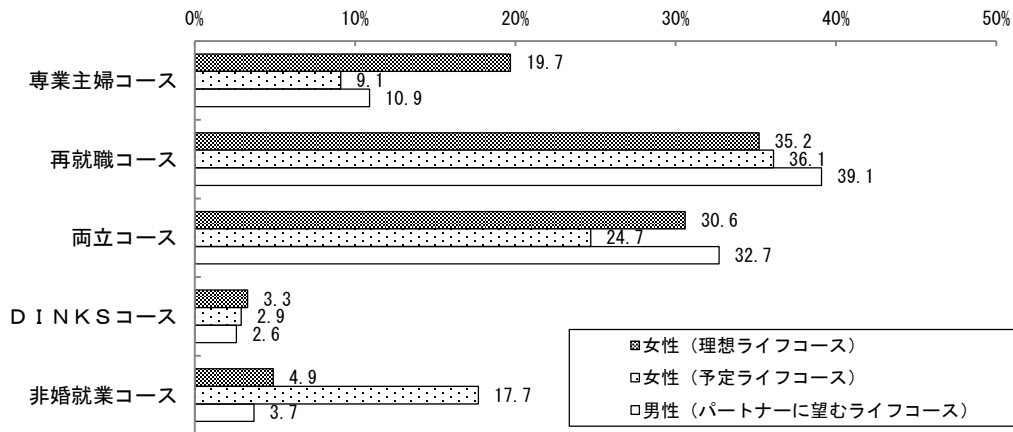
資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」（出生中位、死亡中位の場合）

（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8、本文41ページ）。

図8 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

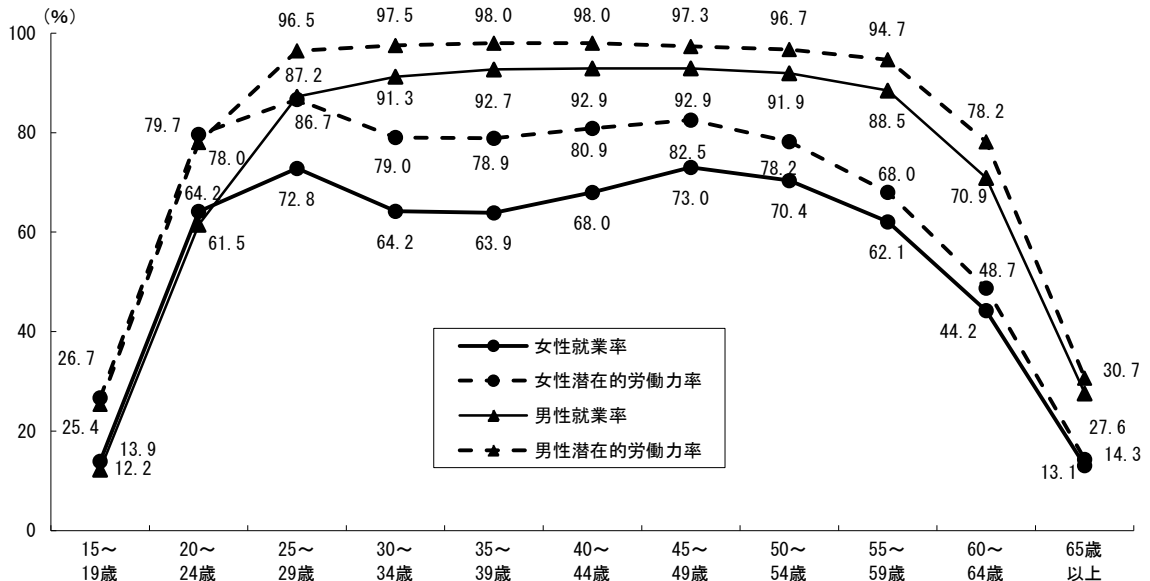
専業主婦コース＝結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
 再就職コース＝結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ
 両立コース＝結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける
 DINKSコース＝結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける
 非婚就業コース＝結婚せず、仕事を一生続ける

(2) 女性の継続就業について

(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9、本文46ページ）。

図9 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）

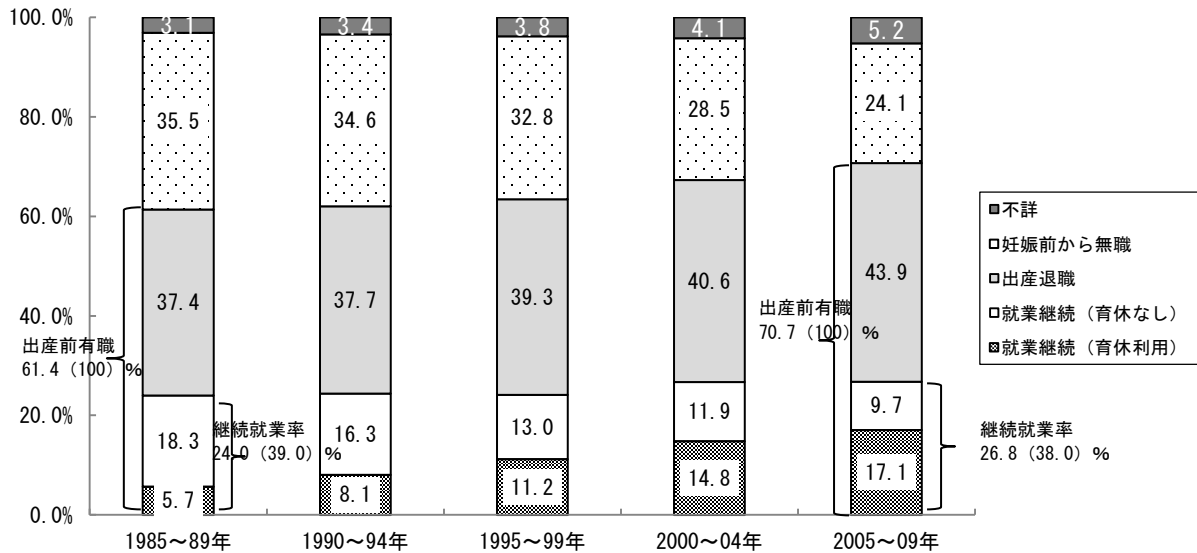
注) 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

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

(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10、本文47ページ)。

図10 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

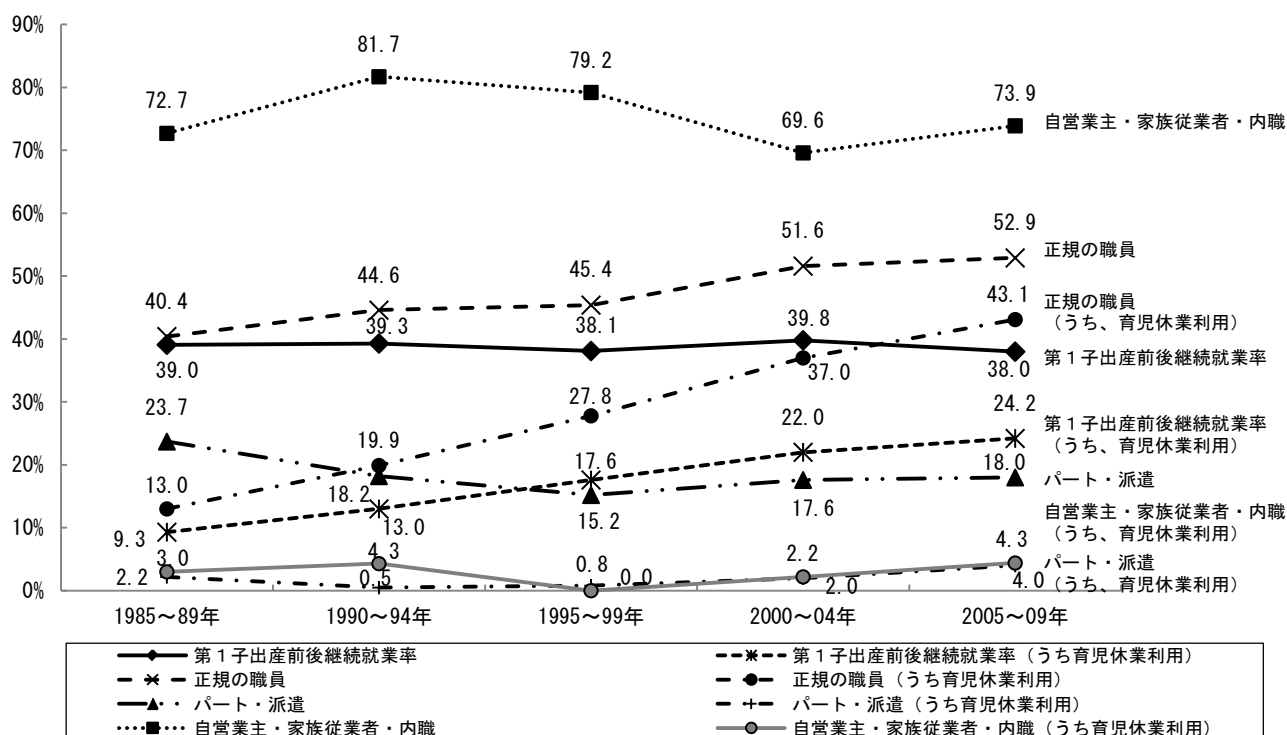
出産前後の職業経歴: 就業継続(育休利用) - 第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業
 就業継続(育休なし) - 第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業
 出産退職 - 第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職
 妊娠前から無職 - 第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

（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11 本文48ページ）。

図11 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）

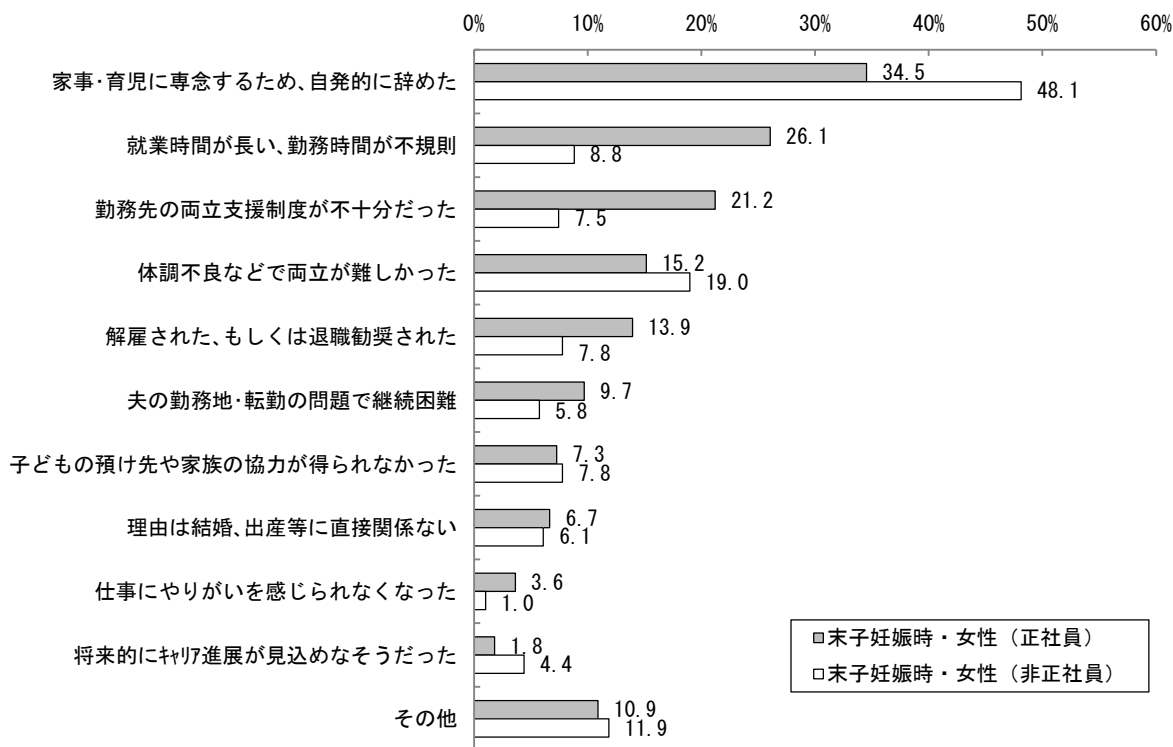
注）初婚どうし夫婦について、第12回～第14回調査の当該児が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計

(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12、本文51ページ)。

図12 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

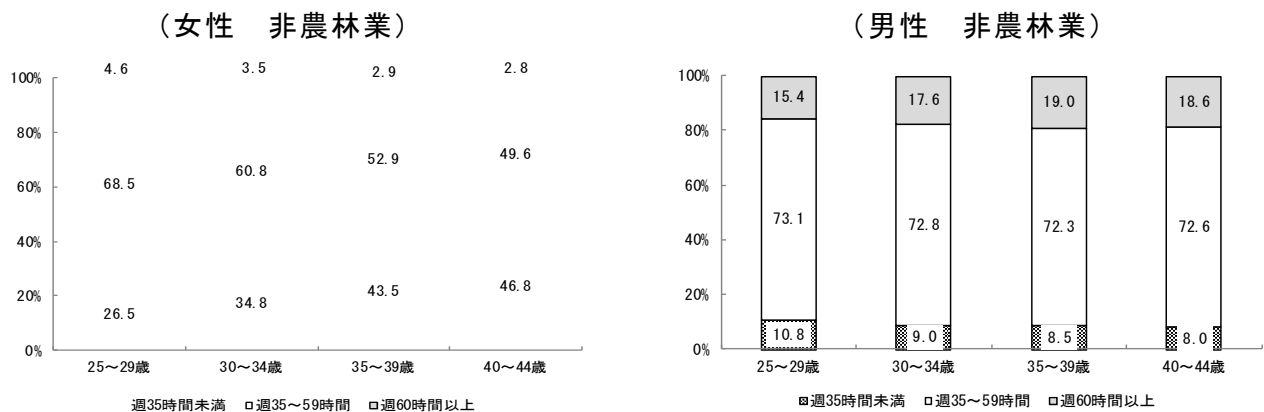
③末子の育児休業中、または育児休業復帰後まもない時期に退職した

（継続就業を困難にする要因～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13、本文52ページ）。

図13 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）

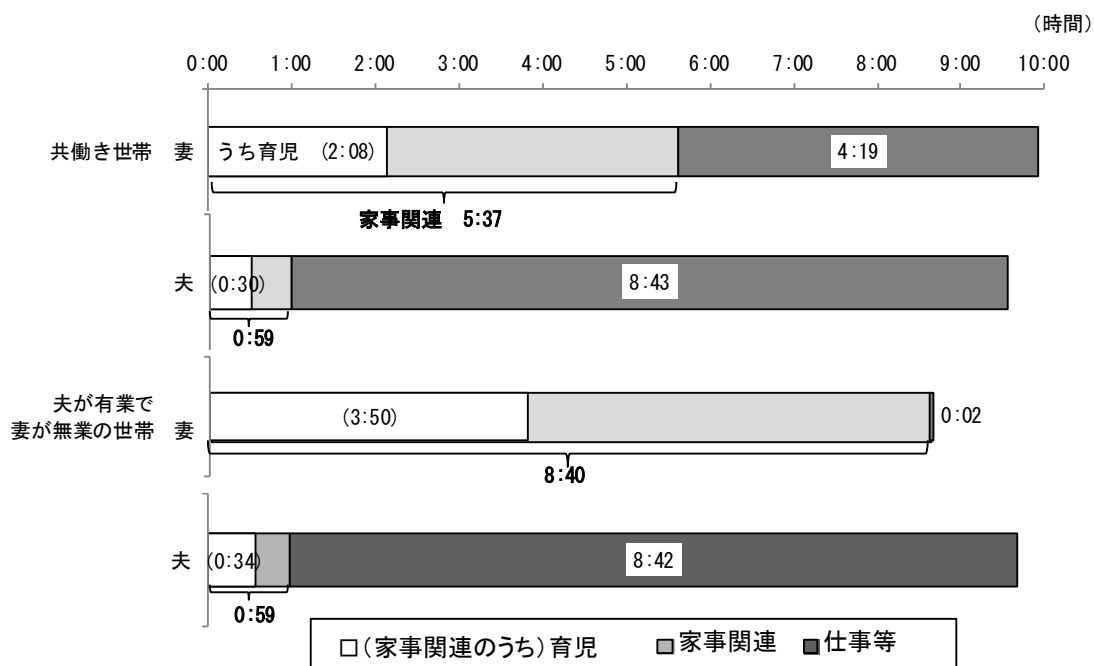
注）岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

（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14、本文53ページ）。

図 14 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）

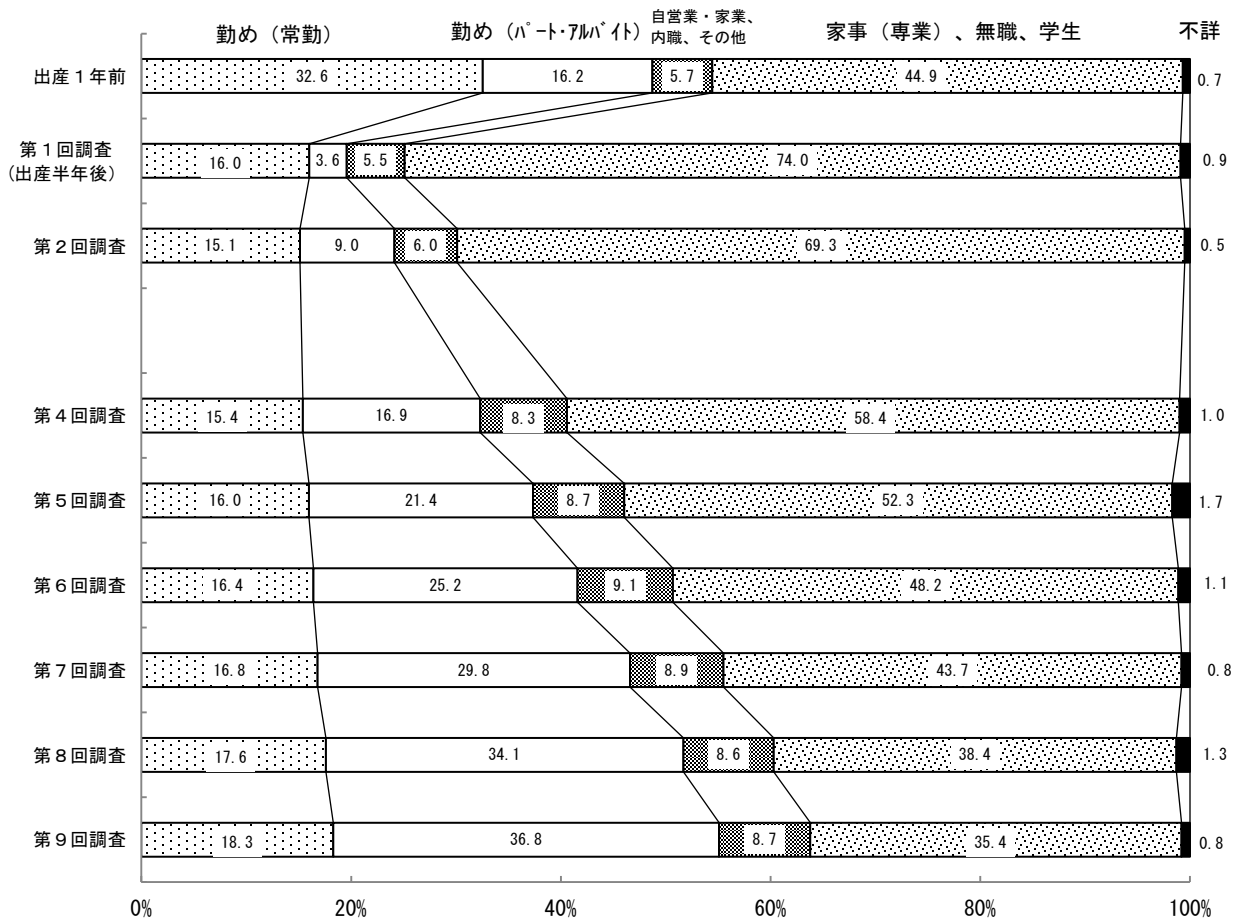
(3) 女性の再就職について

（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15、本文57ページ）。

図 15 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）

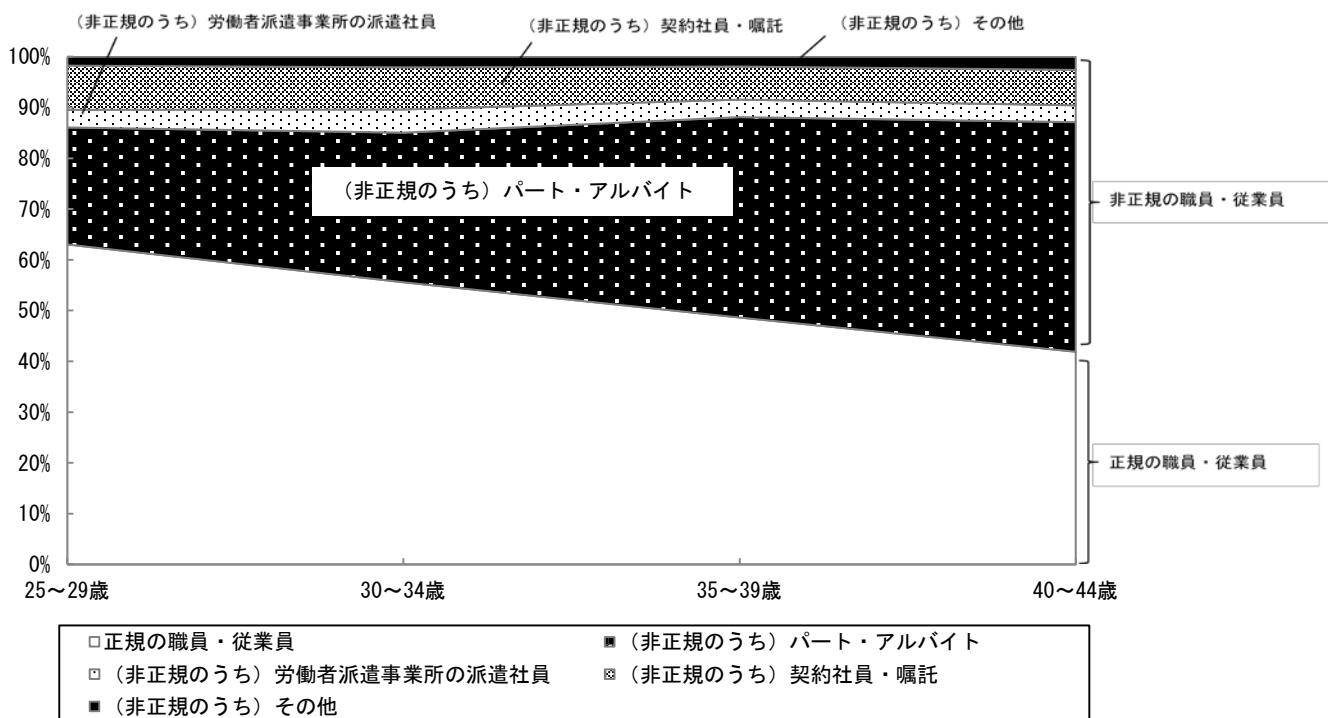
注：1) 第1回調査から第9回調査まですべて回答を得た者（総数 31,320）のうち、ずっと「母と同居」の者（総数 30,847）を集計。

2) 第3回調査は母の就業状況を調査していない。

（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16、本文59ページ）。

図 16 25～44 歳の女性の雇用形態、年齢階級別構成比

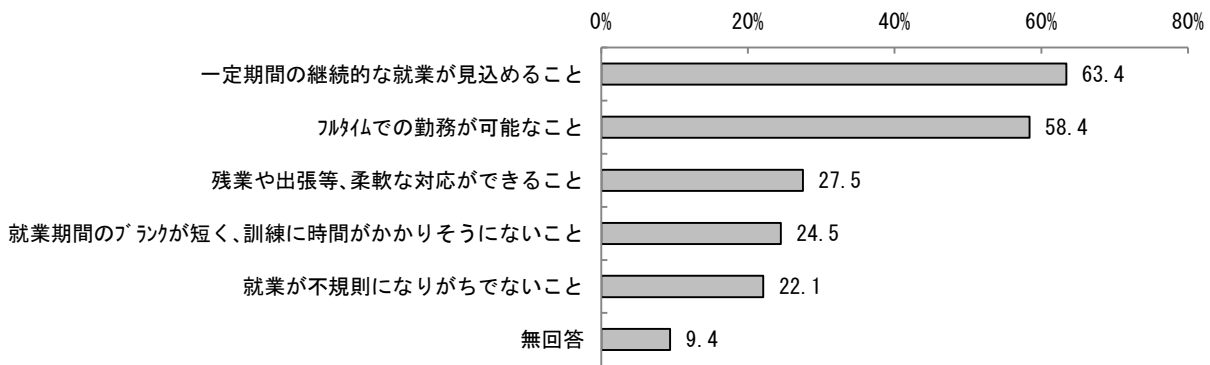


資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（平成 23 年）
 注）岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(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17、本文64ページ)。

図17 中途採用者の採用基準に考慮される事項：複数回答



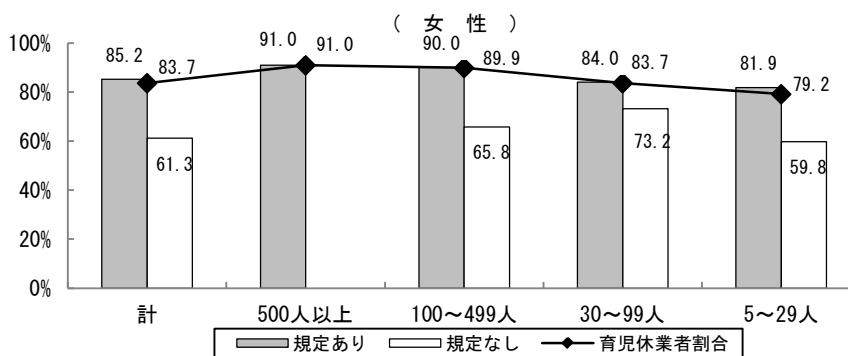
資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査(企業アンケート調査)」(平成23年度)

(4) 仕事と家庭の両立支援について

(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18、本文69ページ)。

図18 育児休業制度の規定の有無別育児休業者割合



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:1) 500人以上の「育児休業規定の規定なし」事業所はなし

2) 育児休業制度の規定がある事業所割合は、計68.3%、500人以上規模100.0%、100~499人規模97.6%、30~99人規模88.1%、5~29人規模63.3%となっている。

3) 育児休業は、事業所に規定がなくても取得できる労働者の請求権である。事業所は、規則を一括して定め、周知することが指針により望ましいこととされている。

（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19、本文72ページ）。

図19 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 就 業 形 態 で 利 用 可 ・ 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人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 6) 再掲の数値は、調査客数が少ないため、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世紀成年人縦断調査（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

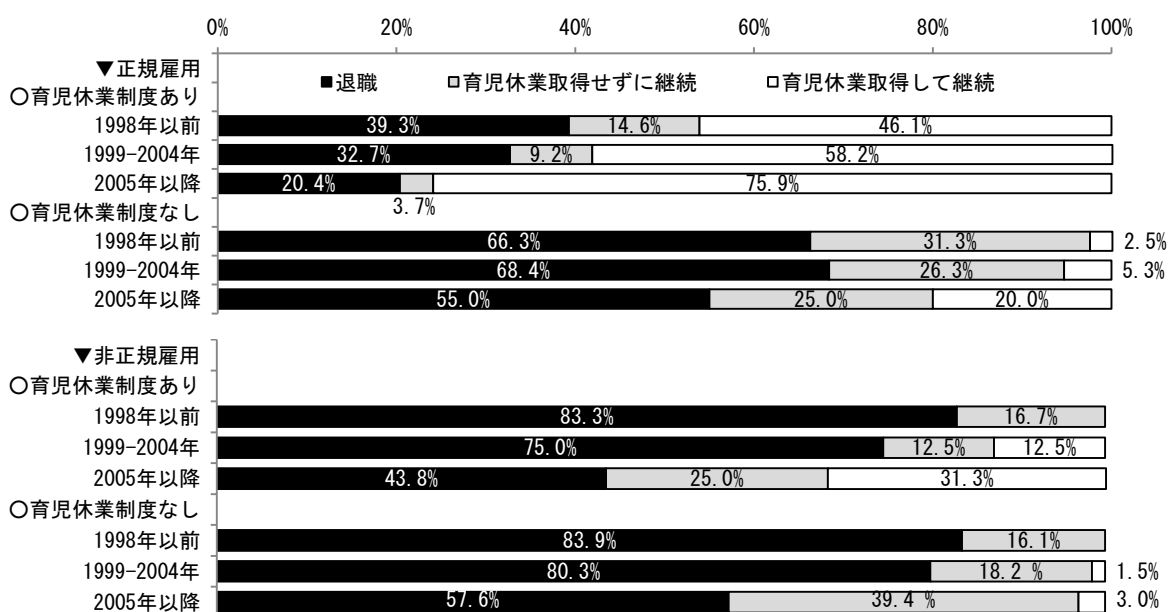
（育児休業制度の有無別、妊娠時の雇用形態別第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得者割合～2005年以降、育児休業制度を利用して就業継続する割合が顕著に上昇）

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者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20、本文73ページ）。

図20 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
— 一産年代・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

(5) 子の出生後、育児休業後のキャリア形成について

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。

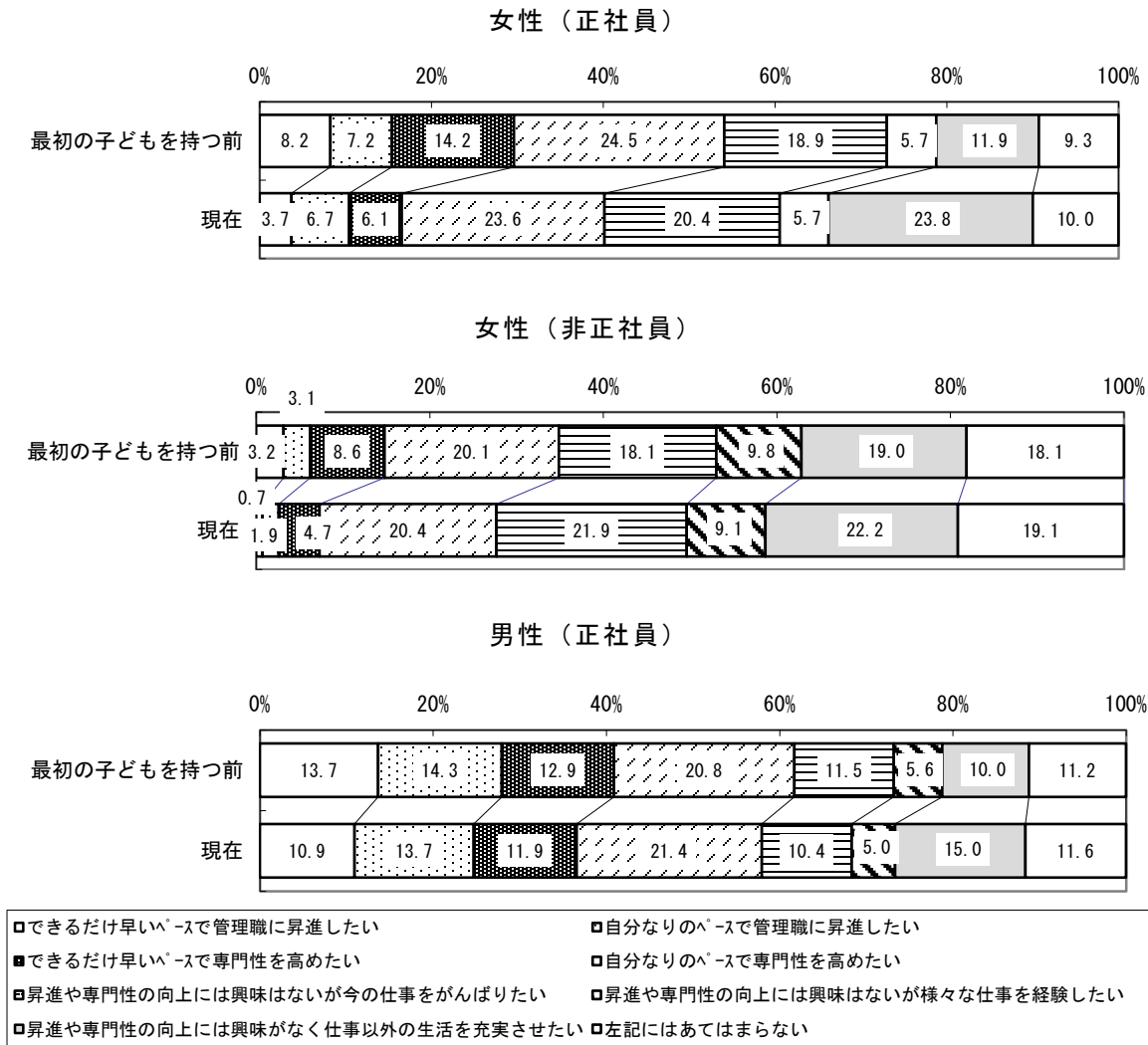
(現在～男女とも仕事以外の生活を充実させたいとする割合が上昇)

「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21、本文77ページ）。

図 21 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。

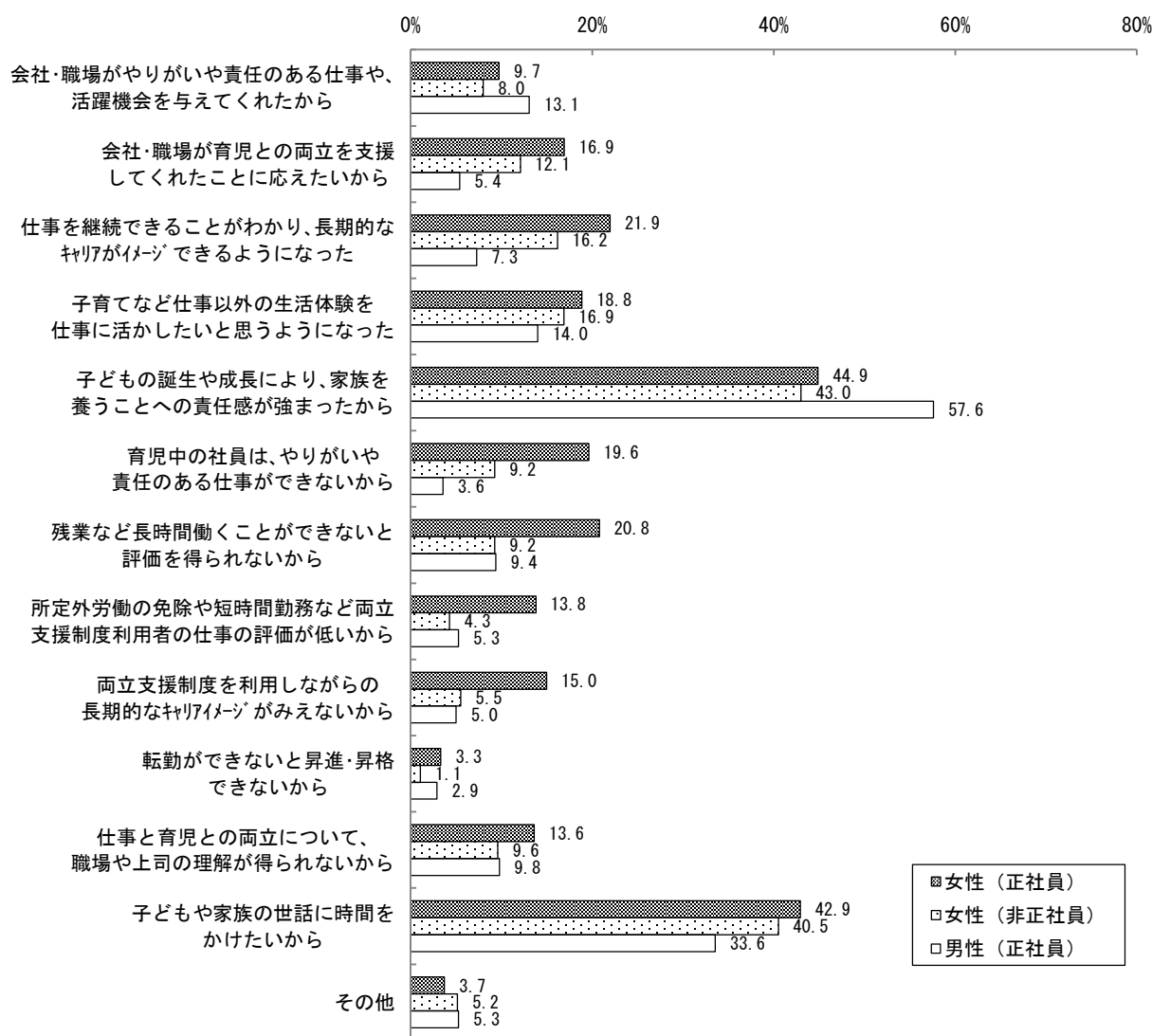
「女性（正社員）」についてみると、他と比較して、「仕事を継続できることがわかり、長期的なキャリアがイメージできるようになったから」（21.9%）、「残業など長時間働くことができないと評価を得られないから」（20.8%）、「育児中の社員は、やりがいや責任のある仕事ができないから」（19.6%）、「会社・職場が育児との両立を支援してくれたことに応えたいから」（16.9%）、「両立支援制度を利用しながらの長期的なキャリアがみえないから」（15.0%）、「所定外労働の免除や短時間勤務など両立支援制度利用者の仕事の評価が低いから」（13.8%）、「仕事と育児との両立について、職場や上司の理解が得られないから」（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 22、本文 79 ページ）。

図 22 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）

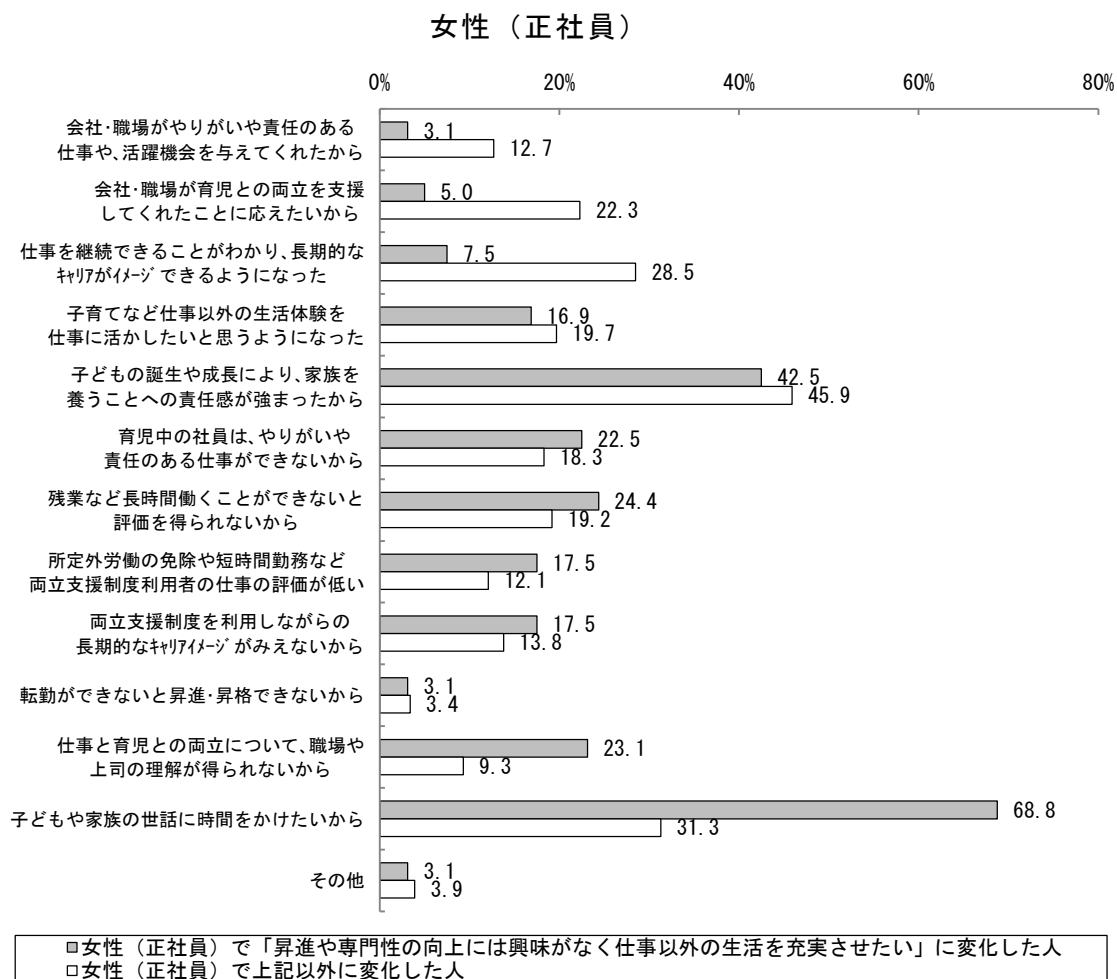
（子の出生後、「仕事以外の生活を充実させたい」に変化した理由～職場の両立支援について不十分と捉えている割合が高い）

19 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に時間をかけたいから」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 23、本文 81 ページ）。

図 23 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



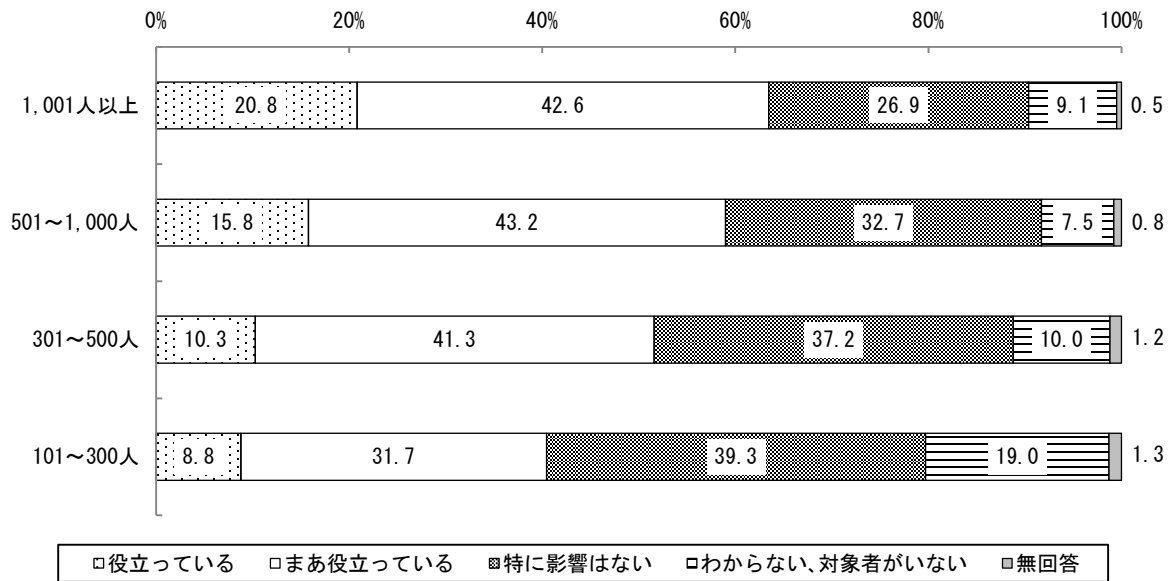
資料出所：厚生労働省委託 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（平成 23 年度）

（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 20 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 24、本文 83 ページ）。

図 24 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



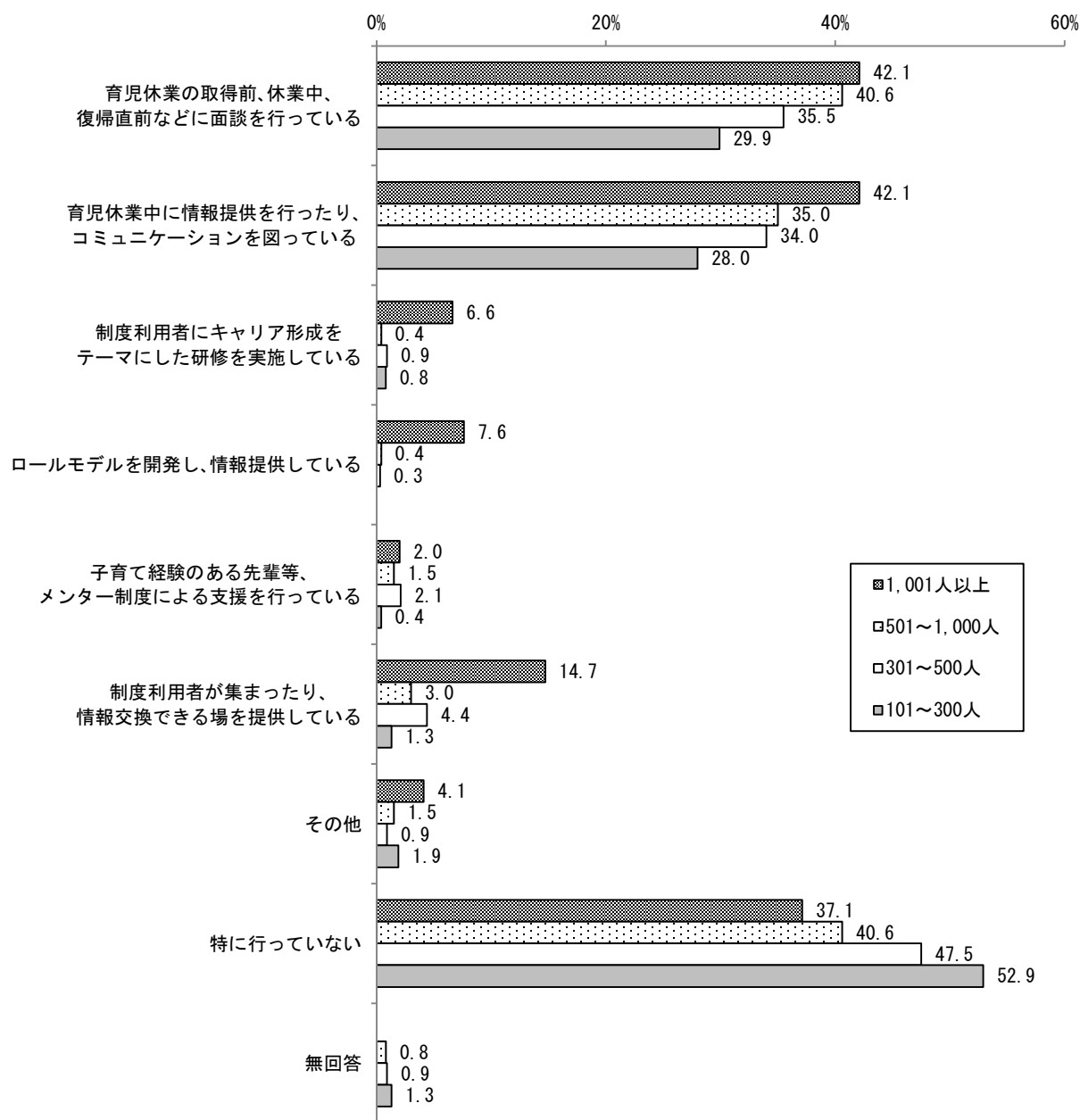
資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

（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。

20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たところ、「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25、本文85ページ）。

図 25 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

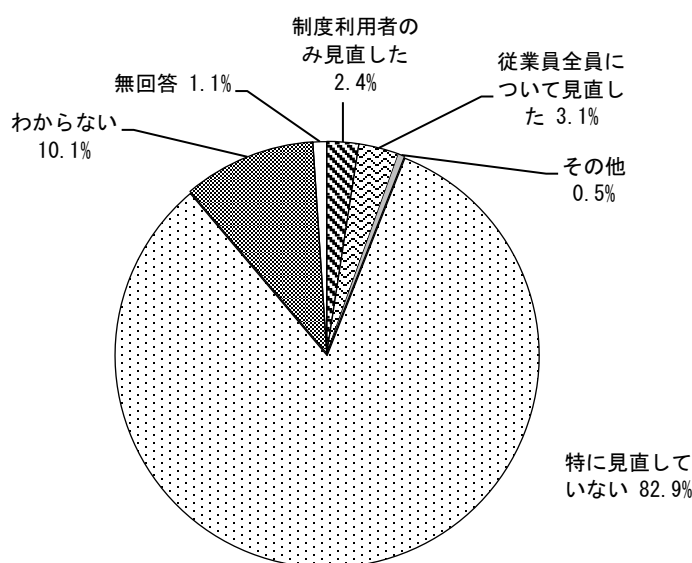


資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

（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26、本文87ページ）。

図26 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）

(6) 働き続けるために必要なこと

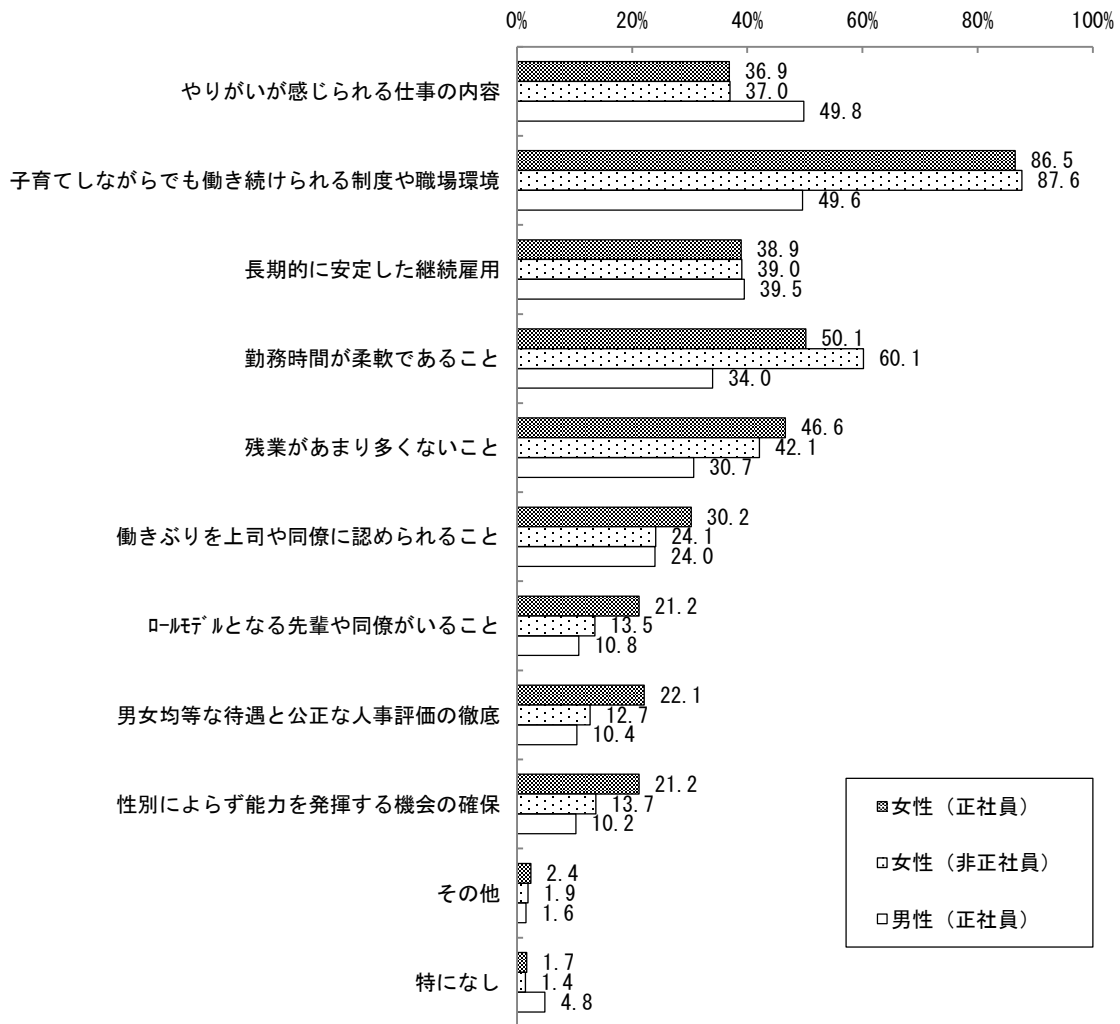
（子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこと～モチベーション維持には、男女とも「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」や「やりがいを感じられる仕事の内容」が必要）

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27、本文90ページ）。

図 27 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）

（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、正規の職員で見ると、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

しる低下している。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%台に一旦落ち込んだものの、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。