

## II 女性のライフコースと再就業 はじめに

---

我が国の女性の労働力率をみると、育児期に当たる年齢において下降し、再び上昇するといういわゆるM字型カーブを描いている。このことは、我が国の女性労働者は、出産・育児期に一度就業を中断し、子育てが一段落したところで再就職するというライフパターンを持つ者が多いこと、また、このようなパターンを望む者が多いことのためである。

育児が一段落した後再び就業したいとする女性が多いが、良好な再就職機会が乏しいため、自分の専門性が活かされない、労働条件が合わない等の理由で再就職を断念するなどの状況も生じている。

こうした状況からか、再就職後の就業形態も正社員ばかりでなく、パートタイム労働、在宅就業、ワーカーズ・コレクティブ、ボランティア的就業等、学校卒業時より多様な就業形態を選択する女性も多い。

平均寿命の伸長により、人生80年時代となった現在、家事、育児の負担が大きい時期だけ仕事をやめ、一段落して、再び仕事に就くという働き方は、女性にとって選択しやすい一つのライフスタイルであろうが、女性が再び労働市場へ出るとき、女性はその意欲と能力を十分に発揮し生き生き働くことができる環境がどれだけ整備されているか必ずしも明らかではない。

ここでは、このような現状を踏まえ、働く意欲を持ち、潜在的労働力となっている女性達はその能力を十分に発揮し、生き生きと働くことができる様々な働き方とその問題点を探る。

---

---

## II 女性のライフコースと再就業

### 1 我が国の女性のライフパターン

#### (1) 女性の労働力率

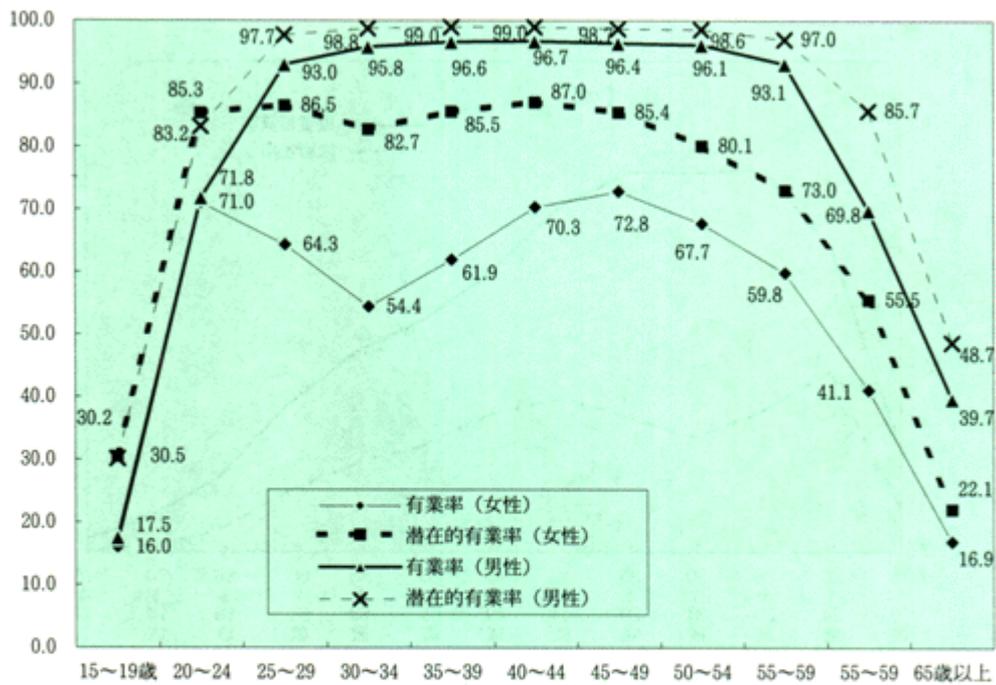
---

総務庁統計局「労働力調査」で我が国の女性の労働力率を年齢階級別に見てみると、本書2ページで述べたとおり、30～40歳層をボトムに、20～24歳と45～49歳の2つの層をピークとするM字型を描いているという特徴を持つ。このことにより、我が国においては、出産・育児等でいったん退職し、子育てが一段落した後再び労働市場に出るといった就業パターンを持つ女性が多いことが推察される。

このような傾向は「就業構造基本調査」(平成9年)でも、同じように見られる。同調査で年齢階級別に女性の有業率をみると、やはり30～34歳層をボトムとするM字型を形成している。ここで、「有業者」に「無業者のうちの就業希望者」を合わせたいわゆる潜在的有業率をみるとどうであろうか。潜在的有業率は、女性の場合も台形を描き、実際の有業者の割合を示す有業率との差が、特に30～34歳の層で大きい。この年代層において、働く意欲はあるものの就業を控えている女性が多いことが窺える。男性の年齢階級別の有業率及び潜在的有業率は両者とも台形を描き、かつ両者の曲線は25～29歳から55～59歳層ではほぼ重なり合っていることから(第2-1図、付表87)、就業意欲のある男性はほとんどが就業しているということがいえる。

第2-1図 男女別年齢階級別有業率・潜在的有業率

第2-1図 男女別年齢階級別有業率・潜在的有業率



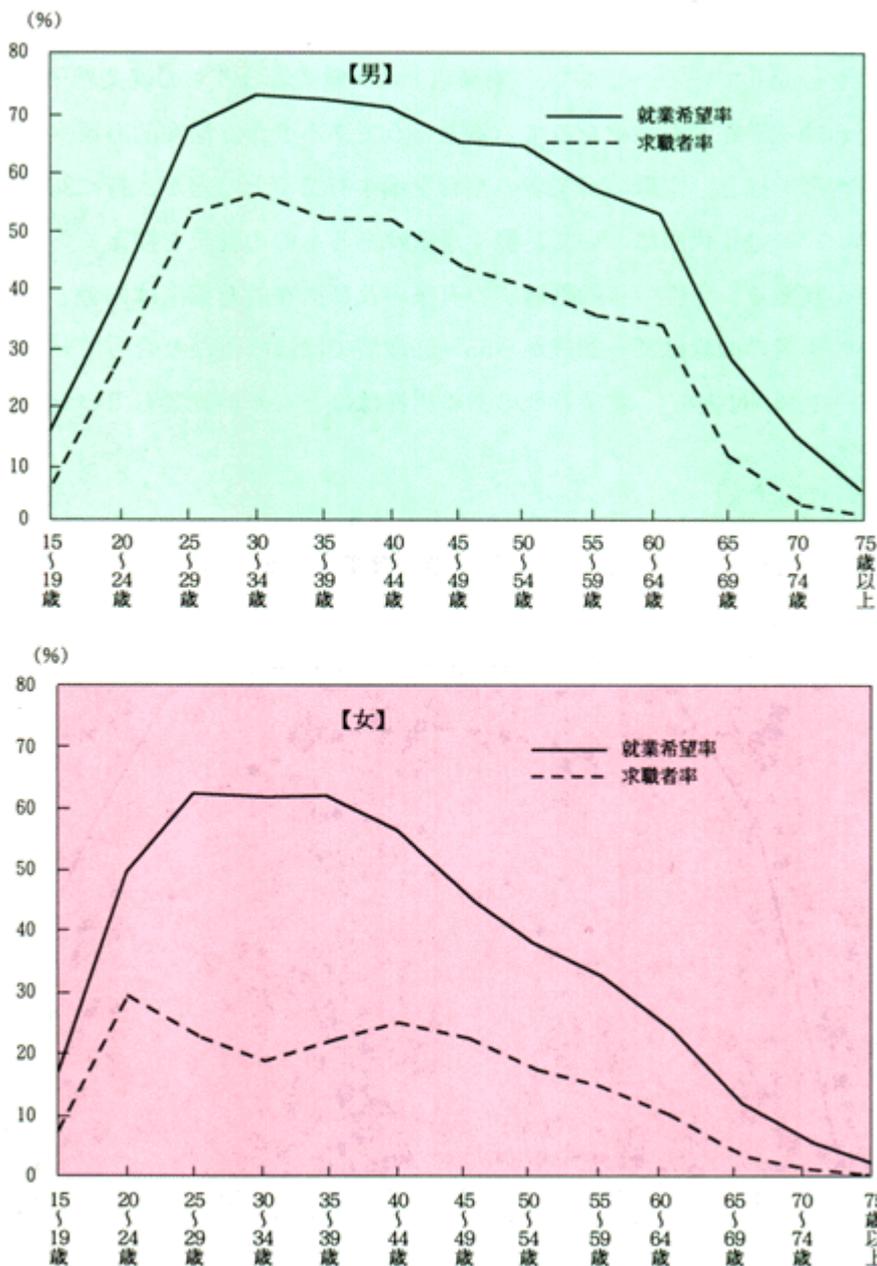
資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」(平成9年)

$$\text{注) 年齢階級別有業率} = \frac{\text{有業者数 (年齢階級別)}}{\text{15歳以上人口 (年齢階級別)}}$$

$$\text{年齢階級潜在的有業率} = \frac{\text{有業者数 (年齢階級別)} + \text{無業者のうち就業希望者数 (年齢階級別)}}{\text{15歳以上人口 (年齢階級別)}}$$

第2-2図 年齢階級別就業希望率、求職率

第2-2図 年齢階級別就業希望率、求職率



資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」（平成9年）

注) 就業希望率 =  $\frac{\text{就業希望者数}}{\text{無業者数}}$

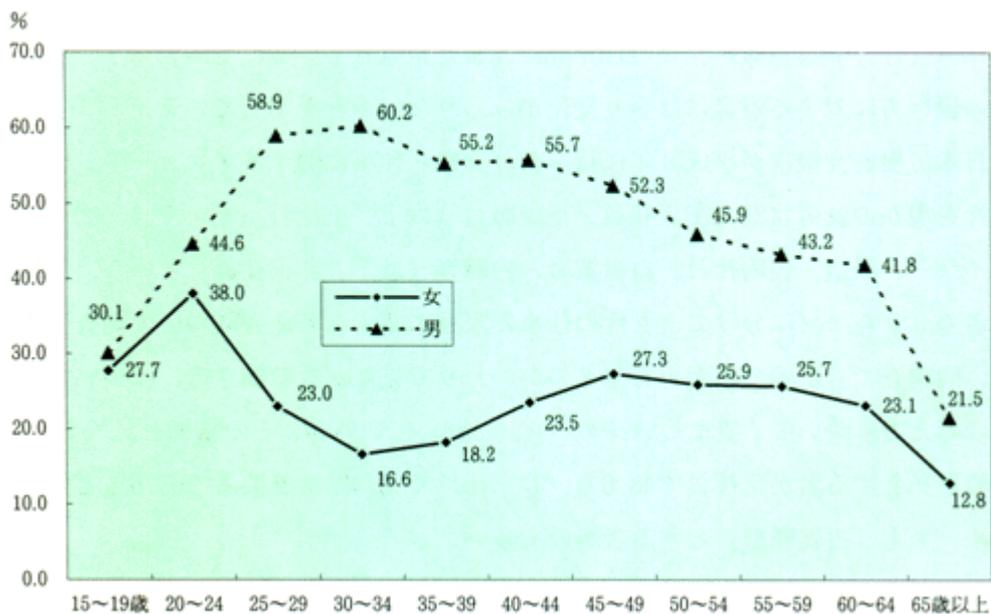
求職率 =  $\frac{\text{実際求職している者}}{\text{無業者数}}$

第2-2図では、女性の無業者のうち就業を希望している者の割合を示す。就業希望率が25～39歳層をピークとする逆U字型を示しているのに対し、無業者のうち実際求職している者の割合を表す求職者率は、30～34歳層をボトムとするM字型を示す(付表87)。

また、第2-3図は、無業者中就業を希望する者のうち仕事があればすぐに就くつもりである者の割合を年齢階級別に表わしているが、女性の割合は男性の割合に比べてかなり低く、やはり30～34歳層をボトムとするM字型になっている(付表87)。

第2-3図 無業者中就業希望者のうち、求職中で仕事があればすぐにつくつもりである者の割合

第2-3図 無業者中就業希望者のうち、求職中で仕事があればすぐつくつもりである者の割合



資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」(平成9年)

女性の多くは働く希望を持ちつつも、現実には就業する環境が厳しいため就業を控えていることが推察できる。特に20歳台後半から30歳台の女性についてその傾向は強く、この年齢層に属する女性は、働くことに関して希望と現実との乖離が最も大きい年齢層といえよう。

## II 女性のライフコースと再就業

### 1 我が国の女性のライフパターン

#### (2) 女性が子育て期に就業を控える理由

##### イ 我が国の女性には再就職型ライフコースを選ぶ者が多い

国立社会保障・人口問題研究所「結婚と出産に関する全国調査(独身者調査)」(平成9年)によると、未婚女性が理想とするライフコースは「再就職」が34.3%と最も高いが、仕事と子育ての「両立」を理想とする者も27.2%いる。しかし、実際になりそうな予定のライフコースは、「再就職」が42.9%と理想に比べて大幅に多くなっており、逆に「両立」は15.5%と約半分まで少なくなっている。

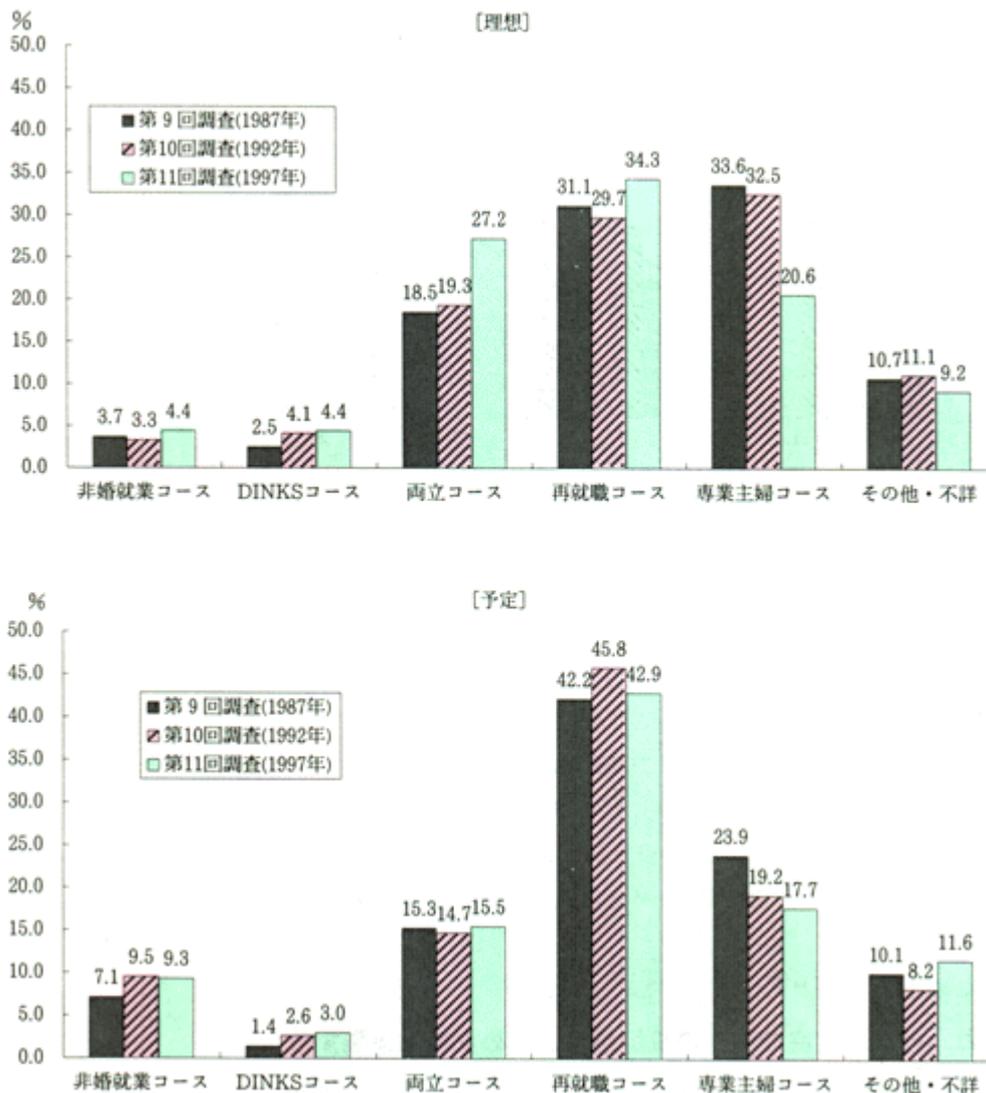
5年前、10年前と比較すると「両立」を理想とする女性の割合が大幅に増加し、「専業主婦」を理想とする者の割合は大幅に減少している。一方、「予定とするライフコース」では、「専業主婦」とする者の割合が減少しているものの、「両立」とする者の割合は、10年前からほとんど変わっていない(第2-4図、付表88)。このことは、女性の職業意識が、この10年間に高まりを見せているにも関わらず、現実面での働き方に対する意識には余り変化がみられないことを示している。

日本労働研究機構が平成8年に行った「女性と仕事に関するアンケート」では、女性を現在の就労状況で1)正社員・正規職員(以下「正社員」という。)、2)パートタイマー、派遣・契約社員、自営業者、内職等(以下「非正社員」という。)、3)無業者の3グループに分けて、女性の仕事と家庭に関する考え方について調査している。同調査で「結婚・出産・育児とのかかわりで見たい女性の働き方」についての女性の考え方について「望ましいパターン」を聞いているが、その結果を見ても、「再就職型」とする者が正社員で48.6%、非正社員で62.4%、無業者で63.0%と何れのグループも「再就職型」とする者が最も多い。

それらの者が、学校卒業時にはどのようなライフコースを希望していたかをみると、現在正社員では「継続就業型」と「引退型」が多く、「再就職型」は2割強に止まっていた。また、現在、非正社員や無業者では「再就職型」の希望は比較的多く、3分の1前後を占めている。また、卒業時に「引退型」を希望していた者は、どのグループでも3割を超えていたが、現在の望ましいパターンとしては2割程度に減少している。こうしたことから、働いているうちに「再就職型」へと意識が変化する女性が多いことが窺える(第2-5図、付表89)。これは、仕事をする中で、仕事の面白さや経済力を持つことの面白さを知る一方で、仕事と家庭を両立することの身体的・精神的負担の大きさを実感し、学校卒業時に希望していた職業感が変化したためと考えられる。

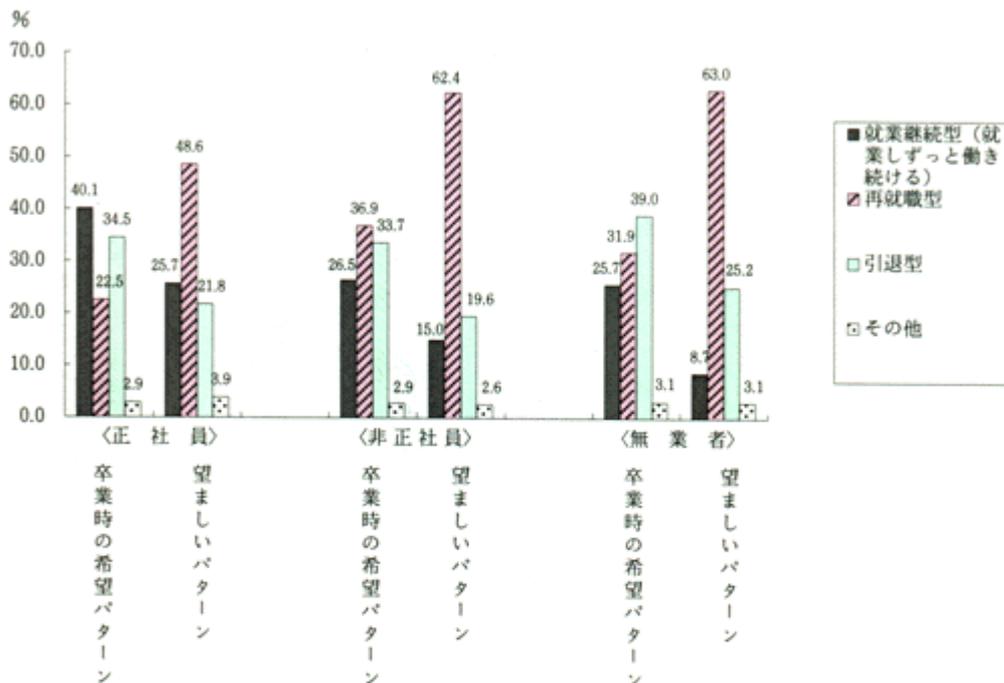
#### 第2-4図 未婚女性の理想と予定のライフコース

第2-4図 未婚女性の理想と予定のライフコース



第2-5図 結婚、出産・育児とのかかわりで見えた女性の働き方

第2-5図 結婚、出産・育児とのかかわりで見えた女性の働き方



資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」（平成8年）

注) 1 アンケート対象者……首都圏30km圏、福島市、広島市の住民基本台帳から二段無作為抽出した20～44歳女性1,500名

2 ・正社員……正社員・正規社員

・非正社員……パート・アルバイト・派遣・内職・自営

## II 女性のライフコースと再就業

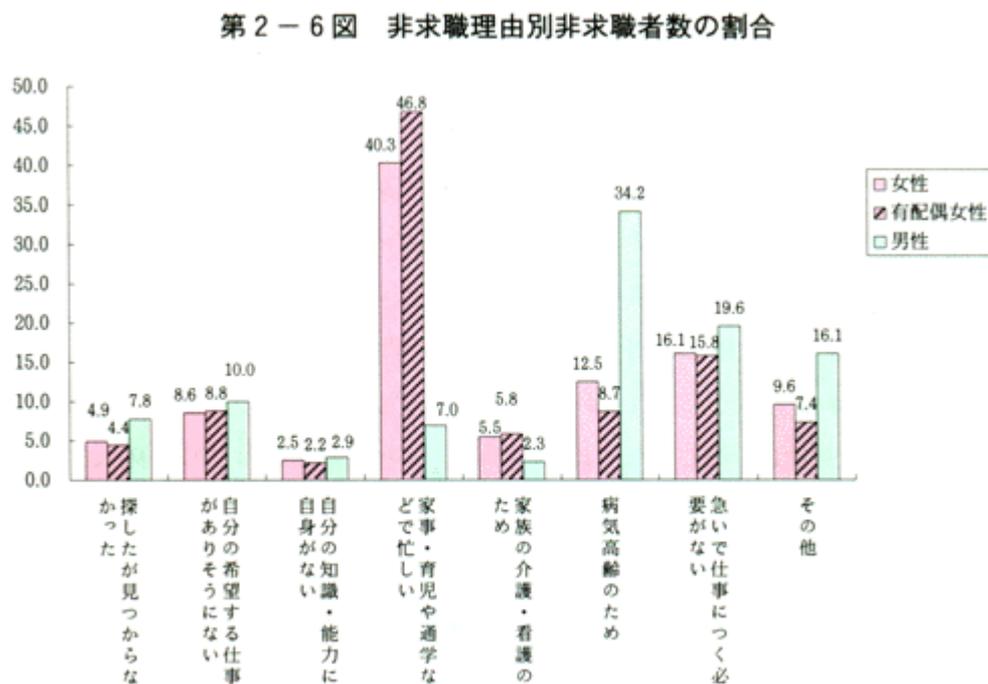
### 1 我が国の女性のライフパターン

#### (2) 女性が子育て期に就業を控える理由

##### □ 仕事と家庭の両立の負担が重いため女性は退職する

「就業構造基本調査」(平成9年)で非求職理由別非求職者数の割合をみると女性の場合、「家事・育児や通学などで忙しい」とする者が、女性全体では40.3%、有配偶女性では46.8%と他の理由を挙げる者に比べて突出して多い(第2-6図)。さらに、同調査で、年齢階級別に女性の「非求職の理由が家事・育児や通学などで忙しい非求職者数の割合」をみると、30～34歳層で75.5%と最も高く、これは女性の労働力率あるいは有業率が描くM字型の底に当たる年齢層と一致する。有配偶女性に限っていても、25～29歳層、30～34歳層ではいずれも約8割の非求職者がこの理由によっている(第2-7図、付表90)。

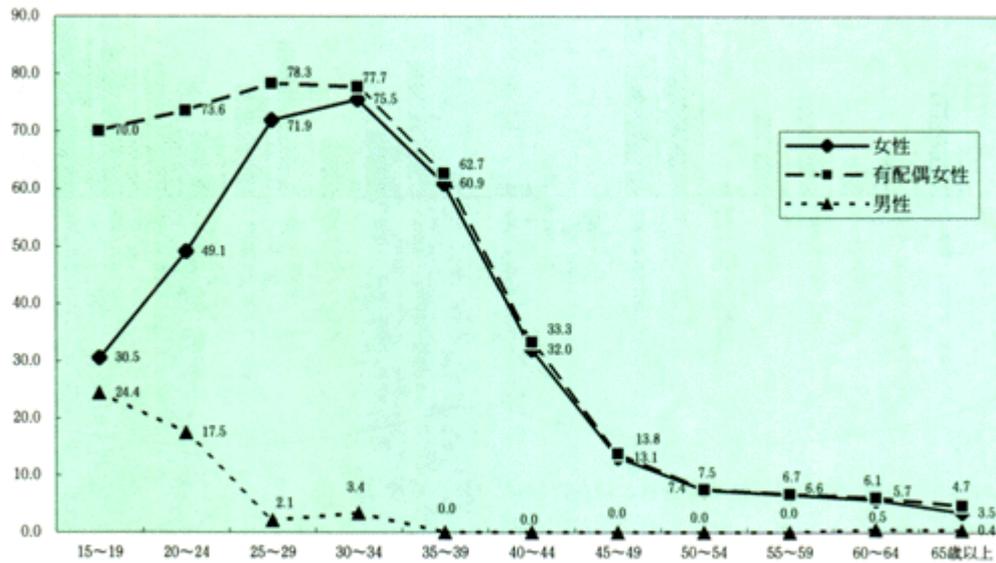
第2-6図 非求職理由別非求職者数の割合



資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」(平成9年)

第2-7図 非求職の理由を「家事・育児や通学などで忙しい」とする非求職者数の年齢階級別割合

第2-7図 非求職の理由を「家事・育児や通学などで忙しい」とする非求職者数の年齢階級別割合



資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」（平成9年）

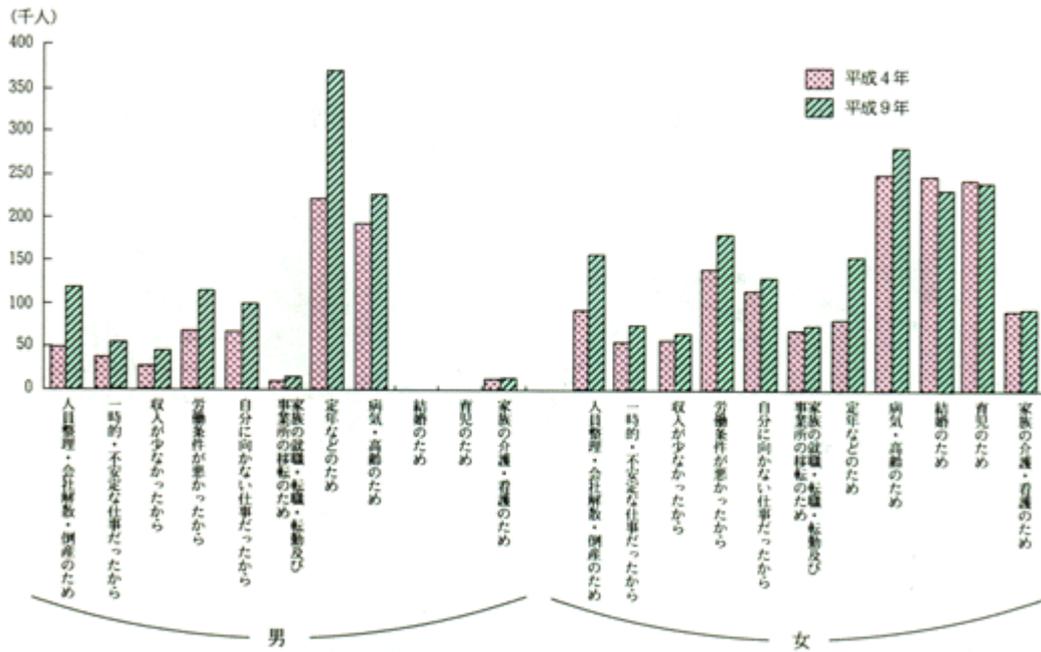
注) 非求職の理由を「家事・育児や通学などで忙しい」とする求職者数（年齢階級別）  
 非求職者数（年齢階級別）

離職理由については、男性が「定年などのため」(29.0%)、「病気・高齢のため」(17.7%)など年齢、健康を理由とするものが多いのに対し、女性は、「病気・高齢のため」(13.2%)と健康上の理由のほか、「育児のため」(11.2%)、「結婚のため」(10.9%)などの理由が目立つ(第2-8図、付表91)。

前出日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」(平成8年)によると、「結婚、出産・育児を機に仕事をやめた理由」は、正社員、非正社員、無業者の何れも「家事、育児と仕事とを両立させるには長時間的、体力的に難しかった」を挙げる者の割合が最も高く、それぞれ56.8%、57.6%、68.4%である(第2-9図、付表92)。働く意欲は、決して低くはないが、仕事と育児との両立の心身への負担が重く、やむなく離職する者が多いと推察される。

第2-8図 男女、離職理由別離職者数

第2-8図 男女、離職理由別離職者数

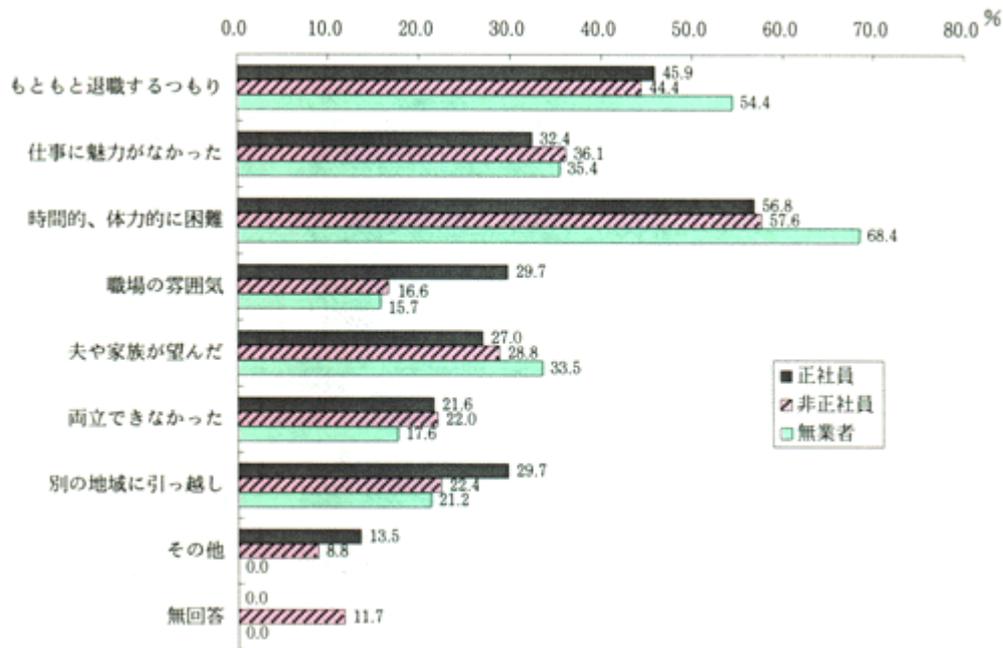


資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」(平成9年、平成4年)

注) 離職者=1年前には仕事をしていましたが、その仕事をやめて、現在は仕事をしていない者をいう。

第2-9図 結婚、出産・育児を機に仕事をやめた理由(回答三つまでの複数回答)

第2-9図 結婚、出産・育児を機に仕事をやめた理由(回答三つまでの複数回答)



資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」(平成8年)

## II 女性のライフコースと再就業

### 1 我が国の女性のライフパターン

#### (2) 女性が子育て期に就業を控える理由

##### ハ 育児を大事に考えている女性

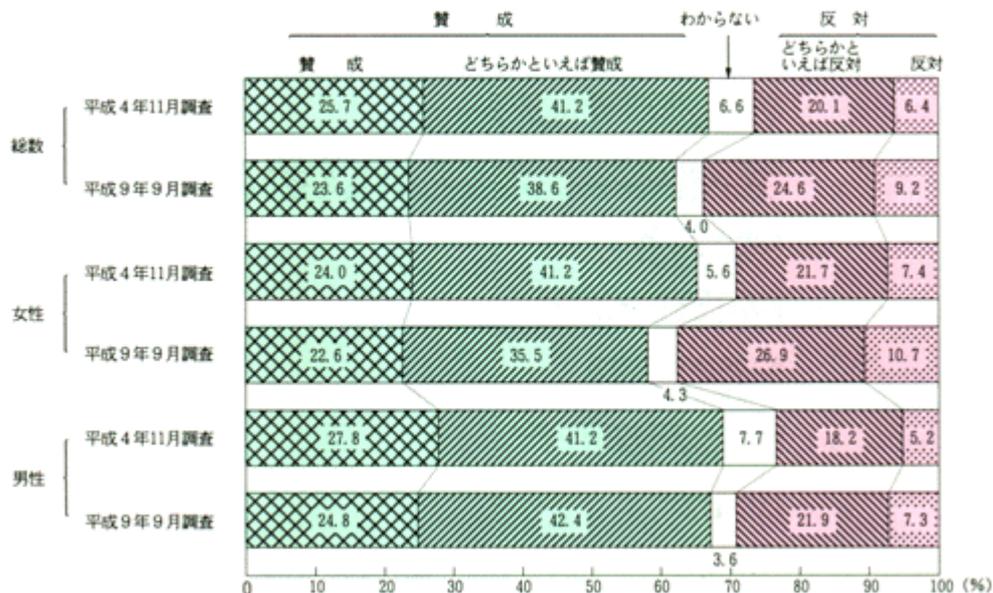
総理府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成9年)によると「女性は結婚したら、自分自身のことより夫や子どもなど家庭を中心にして考えた方がよい」という考え方について、「賛成」又は「どちらかといえば賛成」とする女性の割合が58.1%であり、前回調査(平成4年)の65.2%から7.1%ポイント減少しているものの、家庭中心に考える女性の割合は6割近くを占める(第2-10図)。

同調査によると「女性は仕事をもつのはよいが、家事・育児はきちんとすべきである」という考え方に対して、「賛成」又は「どちらかといえば賛成」とした女性の割合は84.6%であり、平成4年同調査の83.9%より若干増加している(第2-11図)。

NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査(平成5年)によると、家庭と職業に対する女性の考え方について、昭和48年の同調査と比べ、「両立型」がほぼ倍増、「家庭専念型」が約半分に減少と、大きく変化しているのに対し、「育児優先型」については20年間ほとんど変化がなく、4割前後を推移している(第2-12図)。

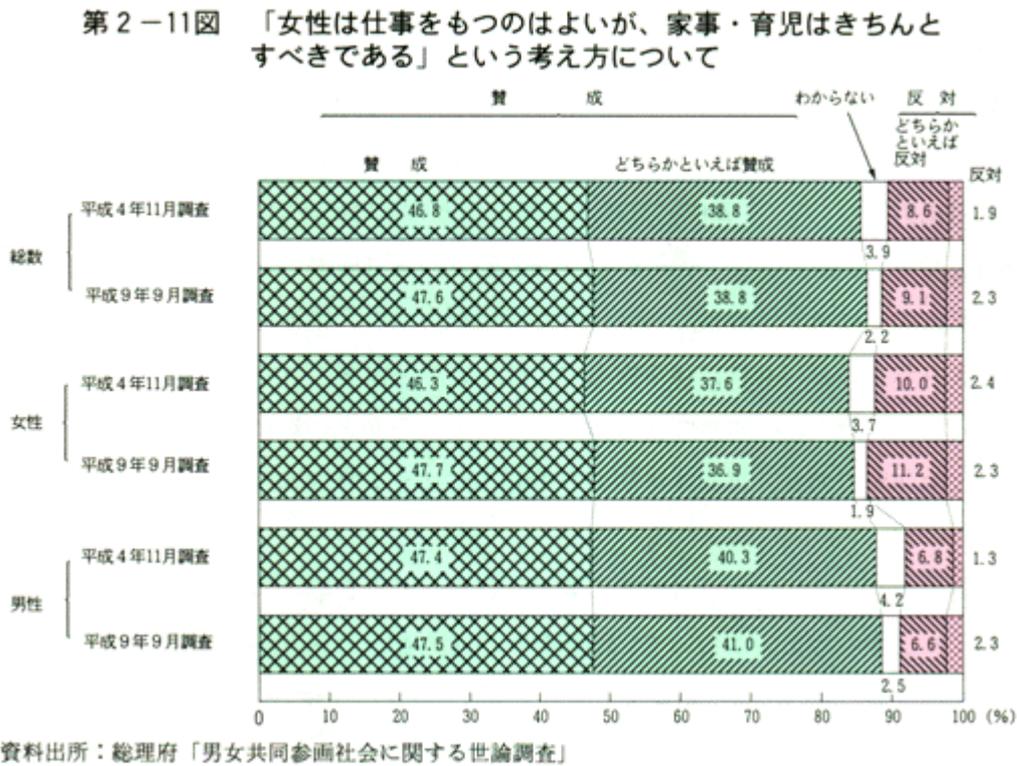
#### 第2-10図 「女性は結婚したら、自分自身のことより夫や子どもなど家族を中心と考えて生活した方がよい」という考え方について

第2-10図 「女性は結婚したら、自分自身のことより夫や子どもなど家族を中心と考えて生活した方がよい」という考え方について



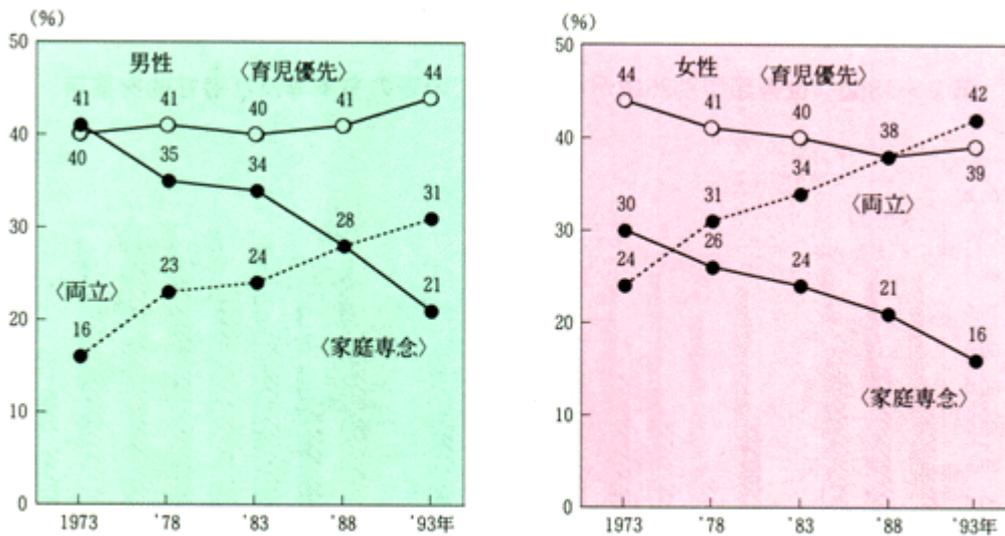
資料出所：総理府「男女共同参画社会に関する世論調査」

第2-11図 「女性は仕事をもつのはよいが、家事・育児はきちんとすべきである」という考え方について



第2-12図 結婚した女性が職業をもち続けることについて

第2-12図 結婚した女性が職業をもち続けることについて



資料出所：NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査（平成5年）

- ・家庭専念……結婚したら、家庭を守ることに専念したほうがよい
- ・育児優先……結婚しても子どもができるまでは、職業をもっていたほうがよい
- ・両立……結婚して子どもが生まれても、できるだけ職業をもち続けたほうがよい

女性の就業に対する意欲は大きく変化してきている一方で、「育児」を優先する我が国の女性の考え方はほとんど変わっていない。これは、就業意識が高まっているにも関わらず、再就職志向にあまり変化が見られないことと何らかの関係があると考えられる。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## II 女性のライフコースと再就業

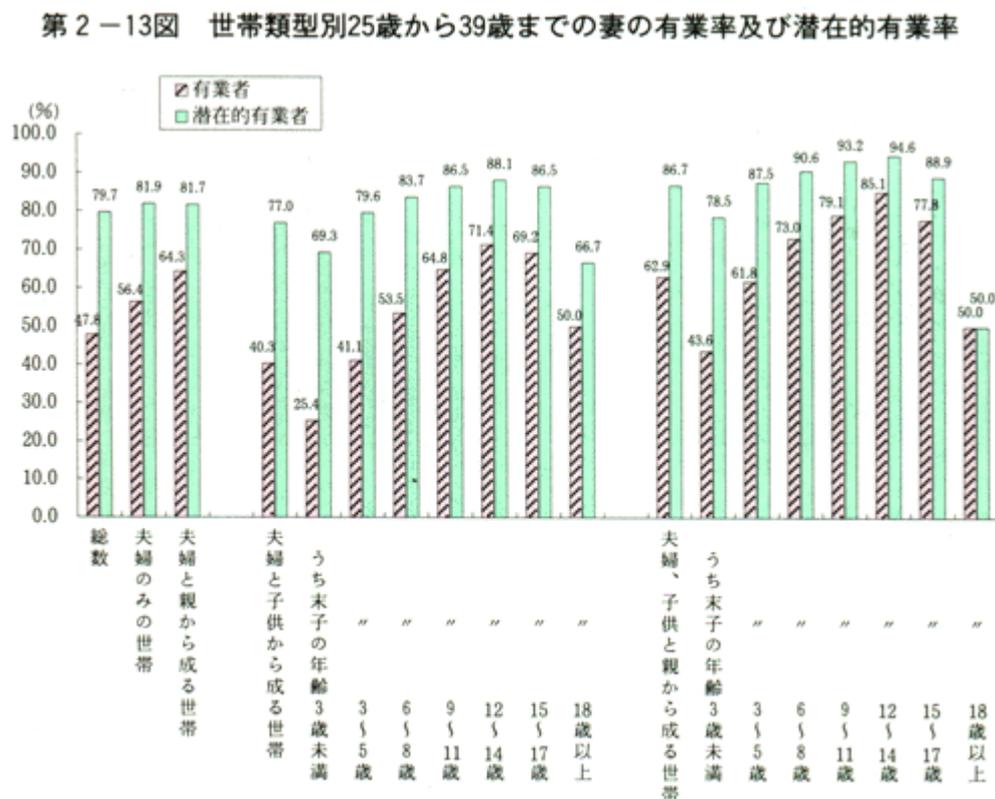
### 1 我が国の女性のライフパターン

#### (2) 女性が子育て期に就業を控える理由

##### ニ 手伝ってもらえる親がいても育児負担は大きい

「就業構造基本調査」により世帯類型別に25歳から39歳までの妻の有業率及び潜在的有業率の差は、子供のいない「夫婦のみ世帯」では25.5%ポイント、「夫婦と親から成る世帯」17.4%ポイントであるのに対し、子供のいる「夫婦と子供から成る世帯」ではその差が36.7%ポイント、「夫婦、子供と親から成る世帯」では23.8%ポイントある。特に、「夫婦と子供から成る世帯」の「うち末子の年齢3歳未満」の世帯では43.9%ポイント、「3～5歳」では38.5%ポイントもある。親が同居している場合、世帯内で家事、育児等の手助けを得やすいということで妻の就業率が高いといわれているが、親と同居している「夫婦、子供と親から成る世帯」でも末子の年齢が「3歳未満」の世帯では34.9%ポイントもの差がある。親の手助けの有無に関わらず、低年齢の乳幼児を持つ女性は就業意欲はあるものの、就業を控えている者が多いことが窺える(第2-13図、付表93)。

第2-13図 世帯類型別25歳から39歳までの妻の有業率及び潜在的有業率



資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」(平成9年)



## II 女性のライフコースと再就業

### 1 我が国の女性のライフパターン

#### (2) 女性が子育て期に就業を控える理由

##### ホ 女性は育児を第一に考え再就職型ライフコースを選ぶ

---

これまでみてきたように、我が国の女性とりわけ20～30歳台の女性の就労意欲は高く、それは年々高まってきている。しかし、一方で、育児を最重要と考えており、その考え方はほとんど変化していない。

我が国の女性は「家事と仕事の両立」を理想としつつも、育児とりわけ低年齢児の育児と本格的に仕事を行うことの両立は、時間的、体力的な負担が大きく困難であるため、育児負担が最も大きい特定の時期(25～35歳)にだけ、就業を中断することを選択し、育児に専念、それが一段落した後、自己の就業希望を実現すべく再び職業を持ち、社会の中で自己の能力を活かし、更に高めていきたいと望んでいる者が多いのではないだろうか。

---

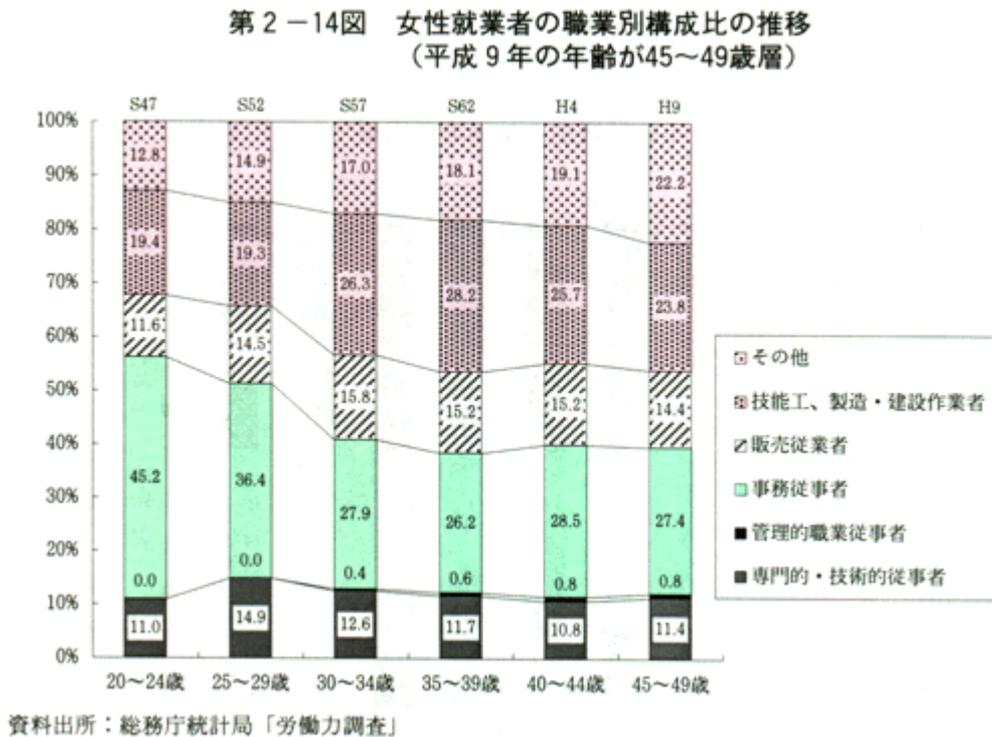
## II 女性のライフコースと再就業

### 2 女性の再就職の実態と意識

#### (1) 女性は技能工、製造・建設作業にパートタイム労働者として再就職する

昭和47年に20～24歳層の女性がその後どのような職業に就いたのかその変化を年代を追って表したものが第2-14図である。即ち、昭和47年に20～24歳層であった者が昭和52年には25～29歳層になり、昭和62年には35～39歳層に、平成9年は45～49歳層になっているとして年齢を追って職業間の移動の動きをみる。

第2-14図 女性就業者の職業別構成比の推移(平成9年の年齢が45～49歳層)



20歳台から30歳台に年齢が移行するときの「事務従事者」と「技能工、製造・建設作業者」の構成比の変化が大きく、両者は逆転している。即ち、「事務従事者」割合は大幅に減少、「技能工、製造・建設作業者」の割合は大幅に増加している。職業という側面からみると、この時期が女性のライフコースの中で最も変化の激しい時期であることが窺える。

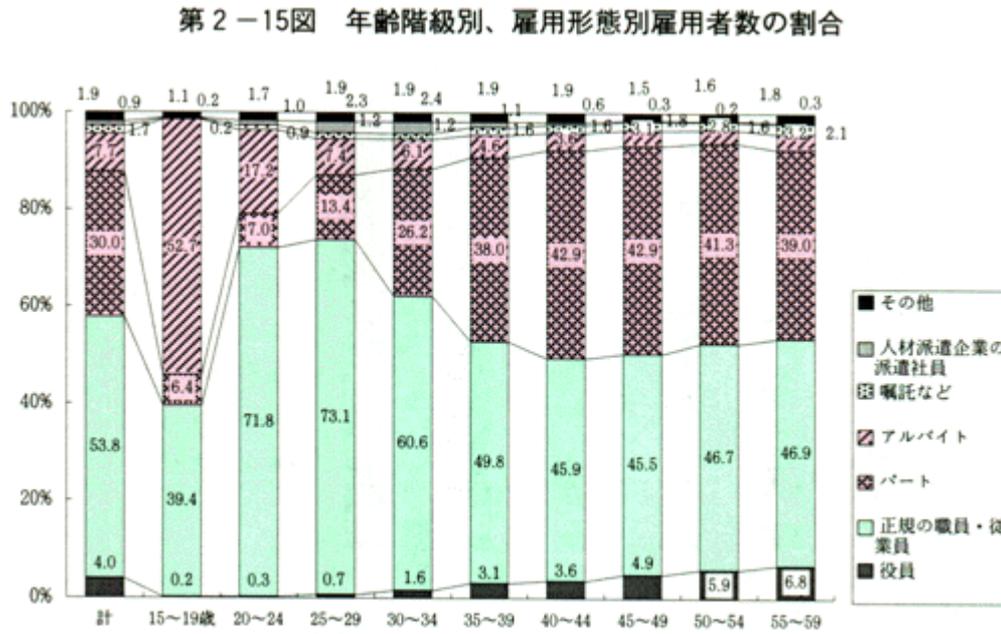
学校卒業時に「事務職」を中心に就業していた女性が、結婚、出産等での退職後、30歳台後半で労働市場に再び参入するときには、「技能工、製造・建設作業者」や「労務作業」等に従事する労働者として働き始めるライフコースを辿る者が多いことを示している(付表94)。

次に、就業形態別にみた場合の変化はどうであろうか。

女性労働者が各年齢階級で、どのような就業形態で働いているのか、「就業構造基本調査」(平成9年)に

よると、20歳台では「正規の職員・従業員」が7割を超えているが30歳台前半で約6割、30歳台後半以降は5割を下回る。一方、「パート」は20～24歳層では7.0%しかいないが、年齢層が上がるにつれその割合が上昇し、25～29歳層では13.4%、30～34歳層では26.2%と倍加していき、35～39歳層以降は4割前後で推移している(第2-15図、付表95)。

第2-15図 年齢階級別、雇用形態別雇用者数の割合

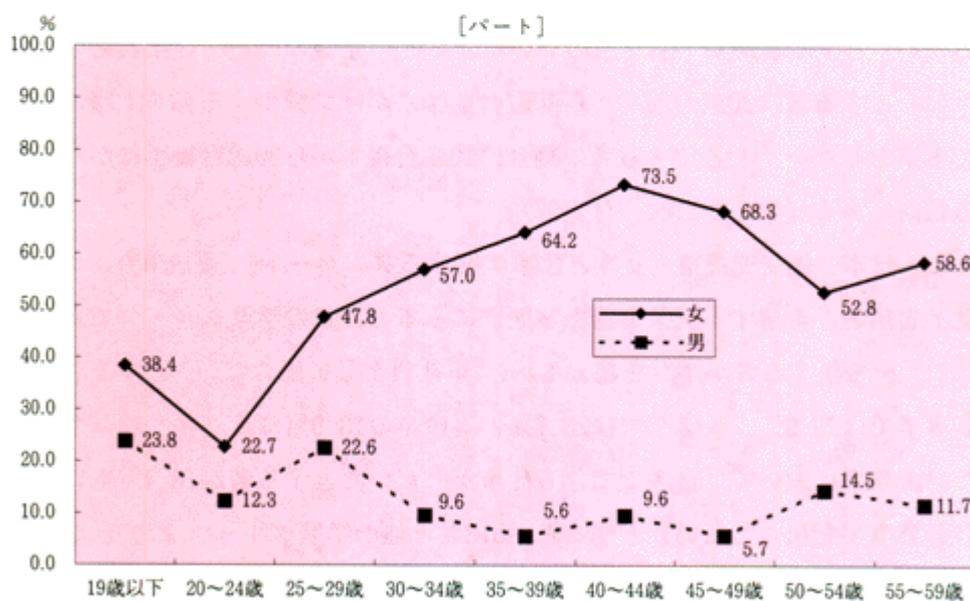
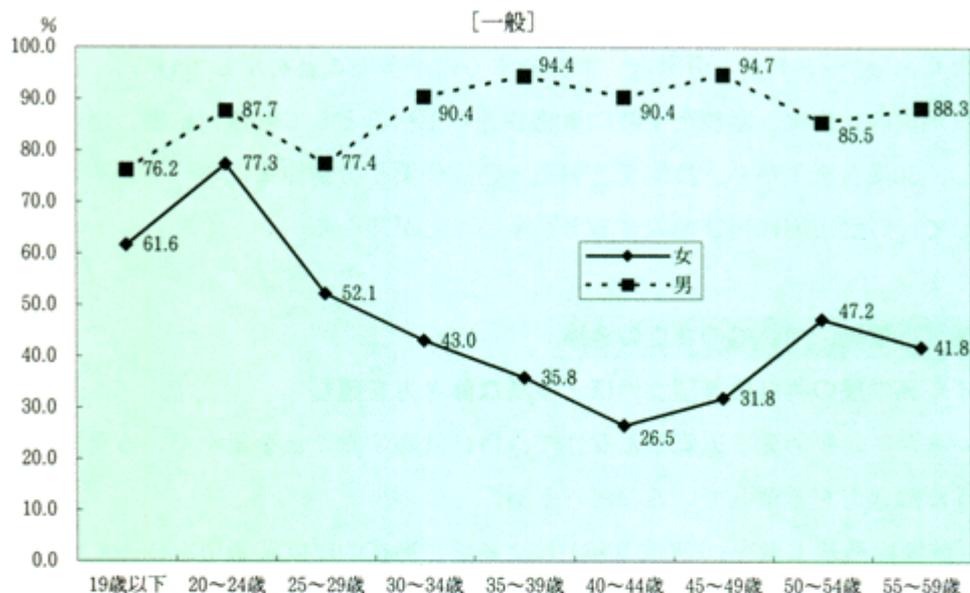


資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」(平成9年)

また、労働省「雇用動向調査」(平成9年)で年齢階級別の入職者割合をみても、「一般労働者」の入職者割合では男性は30歳台以降では9割前後の者が「一般労働者」として入職しているのに対し、女性の「一般労働者」としての入職者割合は20～24歳層(77.3%)をピークに急激に下降し、40～44歳層(26.5%)をボトムとし、50歳台で4割台に上昇するものの総じてどの年齢も割合は高くない。一方、「パートタイム労働者」としての入職者の割合は、20歳台後半から急上昇し、30歳台以降は5割台後半から7割台で推移する(第2-16図、付表96)。

第2-16図 年齢階級別入職者数の割合

第2-16図 年齢階級別入職者数の割合



資料出所：労働省「雇用動向調査」（平成9年）

- 注）・入 職 者……調査期間中に新たに雇用契約を結んで常用労働者として雇用された者をいう。
- ・パートタイム労働者……常用労働者のうち1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者より短い者、又はその事業所の一般労働者と一日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。
- ・一 般 労 働 者……パートタイム労働者以外の者をいう。
- ・年齢階級別入職者の割合 =  $\frac{\text{未就業者のうち一般/パート入職者数 (年齢階級別)}}{\text{未就業者のうちの全入職者計 (年齢階級別)}}$

男性の場合は、どの年齢層でも「一般労働者」として就職する者がほとんどであるのに対し、女性は年齢層が高くなるにつれて「一般労働者」として就職する者は少なく、「パートタイム労働者」で就職する者が多いことを示している。

我が国の女性は、学校卒業時に事務職等の正社員として就職、結婚、出産等で退職し、30歳台後半から、技能工、製造・建設作業や労務作業にパートタイム労働者として、労働市場に再び参入する者が多いことが窺える。



---

## II 女性のライフコースと再就業

### 2 女性の再就職の実態と意識

#### (2) 再就職についての女性の意識

##### イ 高学歴の再就職希望女性ほど多様な働き方を望む

---

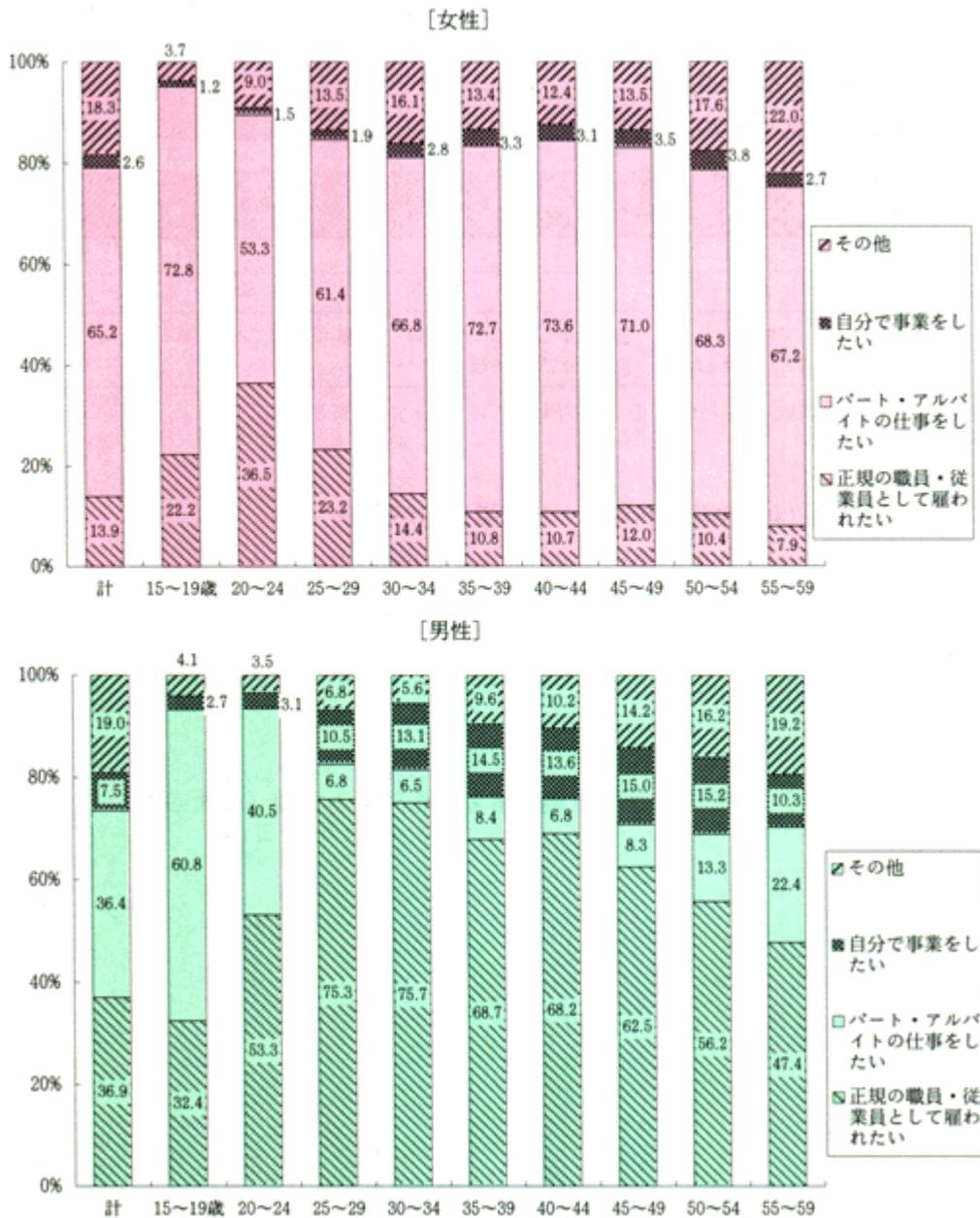
いったん、勤め先を退職した女性で、再び就職することを望んでいる女性はどのような働き方を希望しているのだろうか。

「就業構造基本調査」(平成9年)によると、潜在的に就業希望を持っている者が多い30歳層、40歳層の女性の希望就業形態を見ると、「パート・アルバイトの仕事をしたい」とする者が約7割を占めている。また、「正規の職員・従業員として雇われたい」とする者は20歳台前半から40歳台前半にかけて減少する傾向にあり、「自分で事業をしたい」と希望する者の割合は10歳台後半から30歳台後半にかけて高くなる傾向がある(第2-17図、付表97)。

また、日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」(平成8年)で、女性の就業希望者が希望する就業形態を学歴別にみると、どの学歴グループでも「パート社員」を希望する者が半数を超えるが、「正社員として働きたい」とする者が短大・高専卒では29.9%、大学卒では23.7%と高校卒の13.9%に比べ多くなっている。また、大学卒において「自宅でできる仕事がしたい」とする者が18.4%もいるほか、「自分で事業を起こしたい」とする者が5.3%と他の学歴グループよりその割合が高いことが特徴的である。大学卒の者は他の学歴のグループに比べ雇用者として一定の時間、会社内で働くという形態へのこだわりが薄い者が多く、希望就業形態が多様化している(第2-18図)。

第2-17図 無業者で前職ありの就業希望者のうち、希望する仕事の主従別就業希望者の年齢階級別構成比

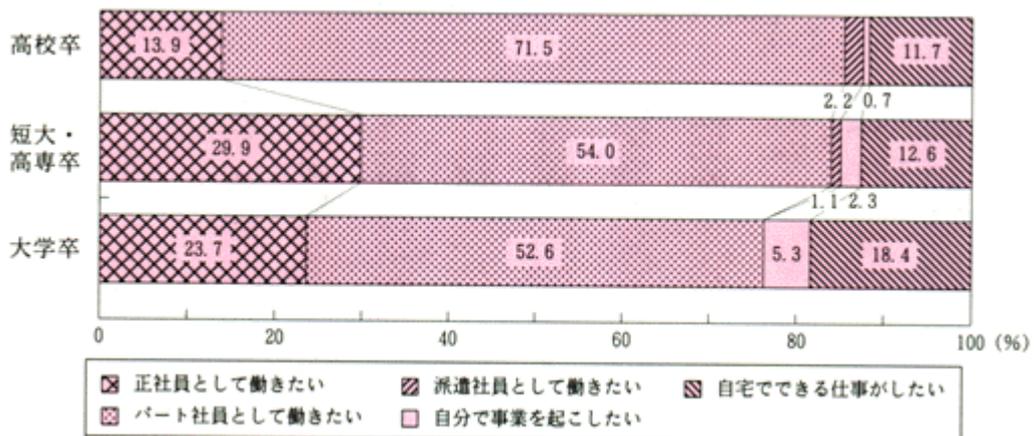
第2-17図 無業者で前職ありの就業希望者のうち、希望する仕事の主従別就業希望者の年齢階級別構成比



資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」（平成9年）

第2-18図 学歴別にみた無業の女性で就業希望者が希望する就業形態

第2-18図 学歴別にみた無業の女性で就業希望者が希望する就業形態



資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」（平成8年）

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## II 女性のライフコースと再就業

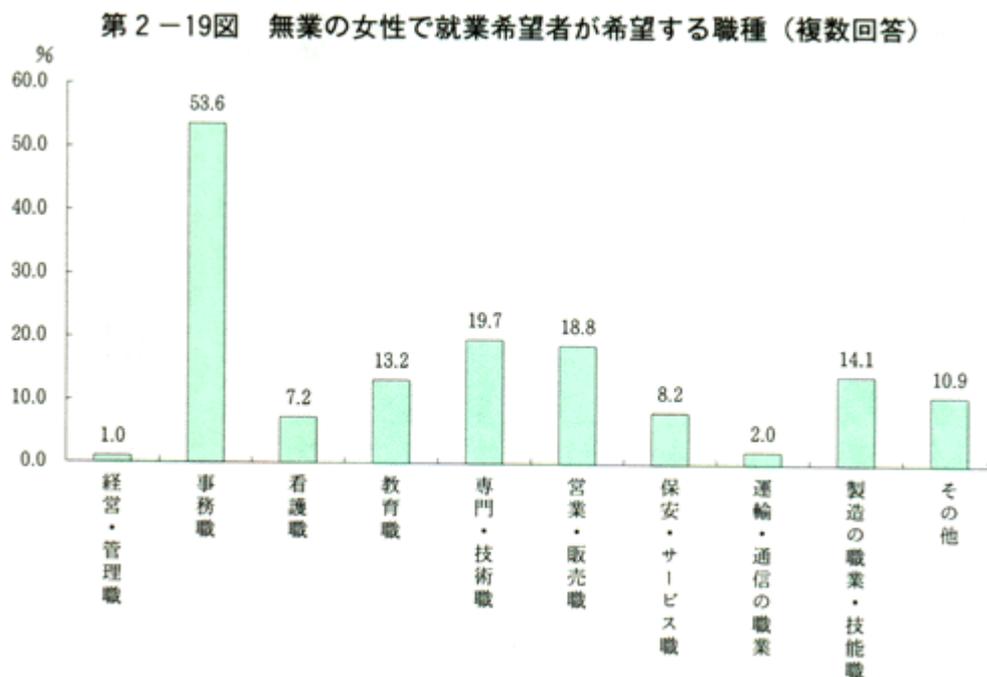
### 2 女性の再就職の実態と意識

#### (2) 再就職についての女性の意識

##### □ 高学歴女性ほど教育職や専門・技術職志向が高い

職種に対する希望はどうであろうか。「女性と仕事に関するアンケート」によると、女性の就業希望者が希望する職種について、「事務職」(53.6%)が最も多く、次に「専門・技術職」(19.7%)、営業・販売職(18.8%)と続く(第2-19図、付表98)。

第2-19図 無業の女性で就業希望者が希望する職種(複数回答)

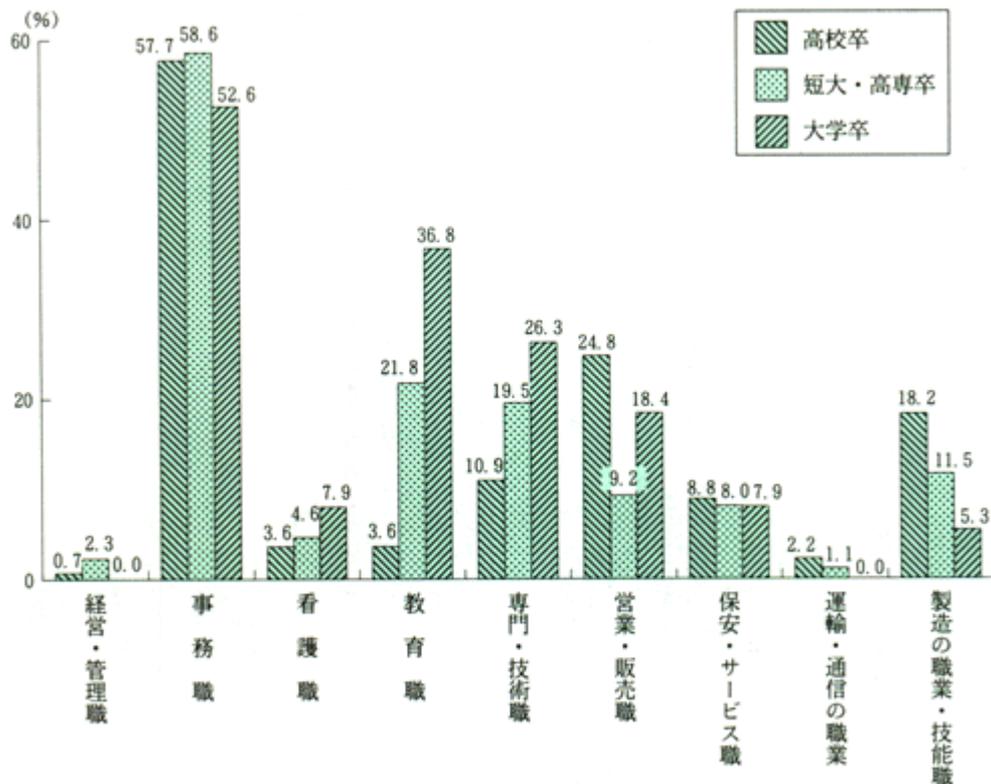


資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」(平成8年)

これを学歴別に見ると、どの学歴グループでも「事務職」とする者の割合が高いが、大学卒で「教育職」(36.8%)及び「専門・技術職」(26.3%)を希望する者の割合が他の学歴に比べて高いのが目立つ(第2-20図)。

第2-20図 学歴別にみた無業の女性で就業希望者が希望する職種(複数回答)

第2-20図 学歴別にみた無業の女性で就業希望者が希望する職種（複数回答）

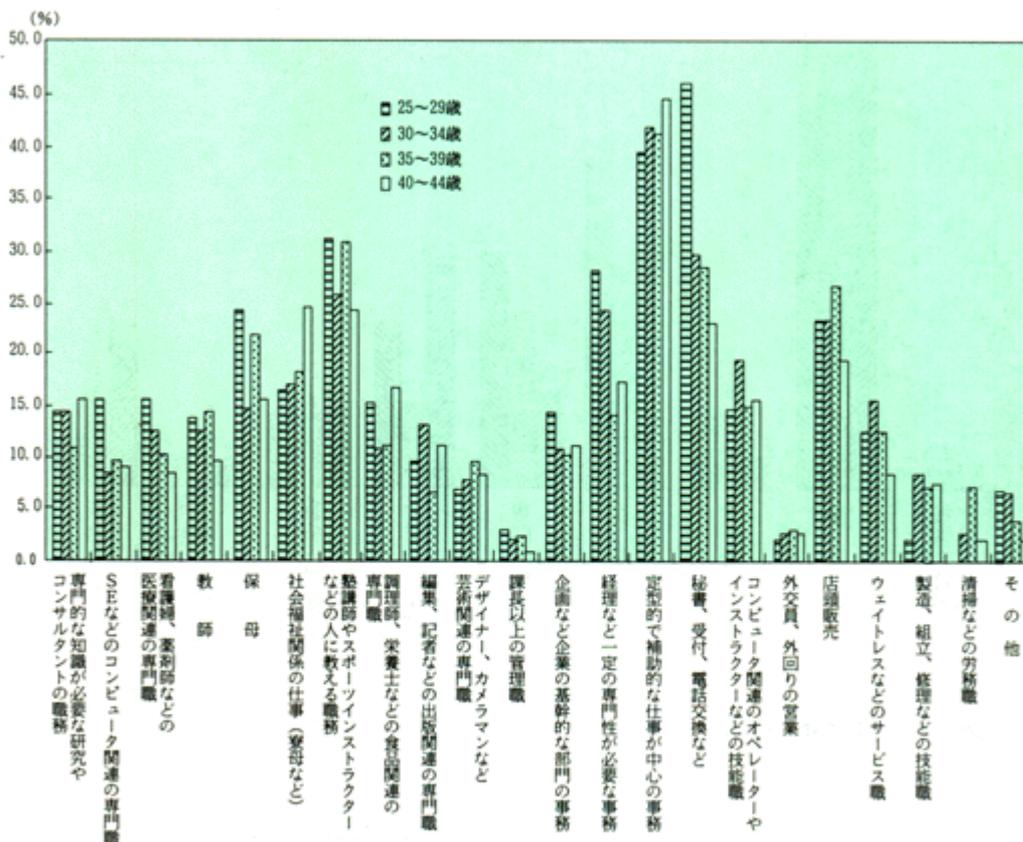


資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」（平成8年）

労働省がニッセイ基礎研究所に委託して、現在25～44歳で「大学・大学院卒」及び「短大・高専卒」の再就職を希望する女性を対象に行った「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」（平成7年）では、やってもいいと思う仕事は何かを学歴別に尋ている。それによると、「大学・大学院卒」及び「短大・高専卒」共に高い割合を示しているのは、「定型的で補助的な仕事を中心の事務」、「秘書、受付、電話交換など」である。学歴別特徴をとらえると、「大学・大学院卒」では「塾講師やスポーツインストラクターなど人に教える職務」が51.1%、「教師」が29.8%、「専門的な知識が必要な研究やコンサルタントの職務」が22.0%と人に物事を教えたり研究したりするような専門職の希望が「短大・高専卒」に比較して高い。一方「短大・高専卒」では、「店頭販売」が26.5%、「経理などの一定の専門性が必要な職務」22.6%とする者の割合が「大学・大学院卒」と比較して高くなっている（第2-21-1図、第2-21-2図、付表99）。

第2-21-1図 年齢階級別にみた女性の再就職希望者がやってもいいと思う仕事(複数回答)

第2-21-1 図 年齢階級別にみた女性の再就職希望者がやってもいいと思う仕事（複数回答）



資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」（平成7年）

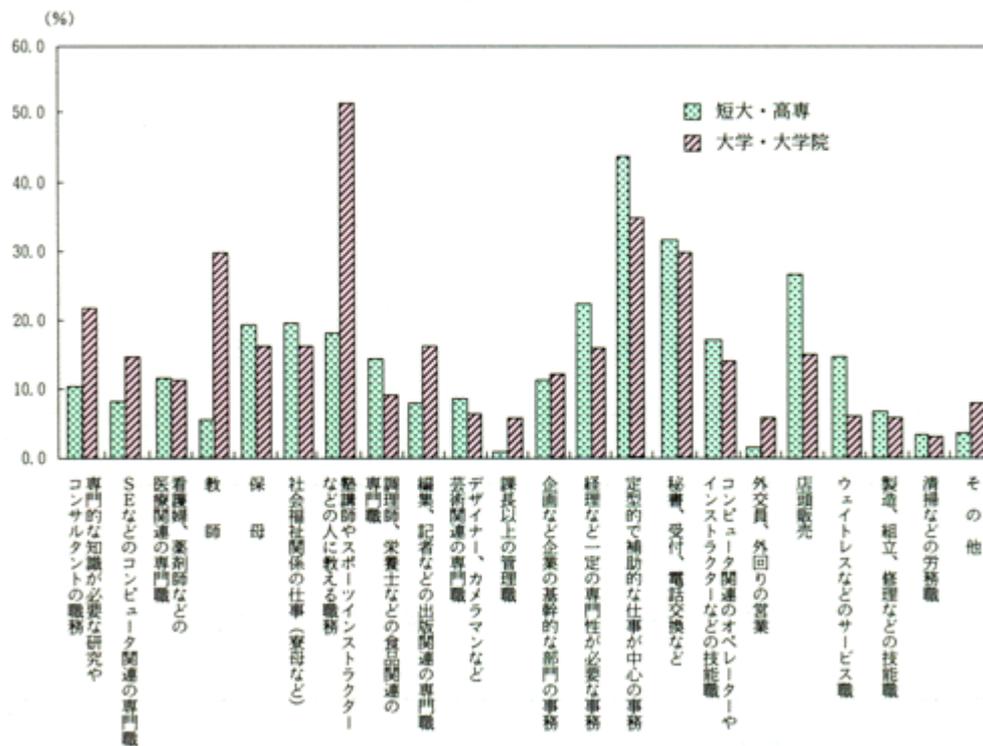
注）対象……①25～44歳で、短大・高専卒、大学・大学院卒のいずれかで

②何らかの形で就業経験が有り、

③現在無就業で、いずれ就職したいと考えており、再就職の希望をもつ者

第2-21-2図 学歴別にみた女性の再就職希望者がやってもいいと思う仕事(複数回答)

第2-21-2図 学歴別にみた女性の再就職希望者がやってもいいと思う仕事（複数回答）



資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」（平成7年）

## II 女性のライフコースと再就業

### 2 女性の再就職の実態と意識

#### (2) 再就職についての女性の意識

##### ハ 仕事内容に対する希望

「女性と仕事に関するアンケート」で、現在仕事に就いていない女性がどのような仕事に就きたいと思っているのかをみると、「自分の適性にあった内容の仕事であればよい」が66.1%と最も多く、次に「自分の資格や経験、専門性を生かせる仕事であれば働きたい」とする者が23.7%と多い(第2-1表)。

学歴別には、「自分の資格や経験、専門性を生かせる仕事であれば働きたい」とする者が「高校卒」(17.5%)に比べて「短大・高専卒」で27.6%及び「大学卒」で26.3%と割合が高く、「高校卒」が専門性にあまりこだわらないことに対し、「短大・高専卒」や「大学卒」には専門性を活かすことを希望する者が多いことが特徴的である(第2-2表)。

第2-1表 無業の女性で就業希望者が希望する仕事内容

第2-1表 無業の女性で就業希望者が希望する仕事内容

	(%)
企画やアイデアをだしたり、判断を要する仕事であれば働きたい	0.7
自分の資格や経験、専門性を生かせる仕事であれば働きたい	23.7
仕事の内容というより雰囲気の良い仕事やきれいなオフィスであれば働きたい	7.6
自分の適性にあった内容の仕事であればよい	66.1
給料の高い仕事であれば働きたい	0.0
どんな仕事でもよいから働きたい	0.3
その他	1.6
計	100.0

資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」(平成8年)

第2-2表 学歴別にみた無業の女性で就業希望者が希望する仕事内容

第2-2表 学歴別にみた無業の女性で就業希望者が希望する仕事内容

(%)

希望する仕事内容	高校卒	短大・ 高専卒	大学卒
企画やアイデアをだしたり、判断を要する仕事であれば働きたい	0.7	0.0	0.0
自分の資格や経験、専門性を生かせる仕事であれば働きたい	17.5	27.6	26.3
仕事の内容というより雰囲気のいい仕事やきれいなオフィスであれば働きたい	10.2	4.6	2.6
自分の適性にあった内容の仕事であればよい	70.1	65.5	68.4
給料の高い仕事であれば働きたい	0.0	0.0	0.0
どんな仕事でもよいから働きたい	0.0	0.0	2.6
その他	1.5	2.3	0.0
計	100.0	100.0	100.0

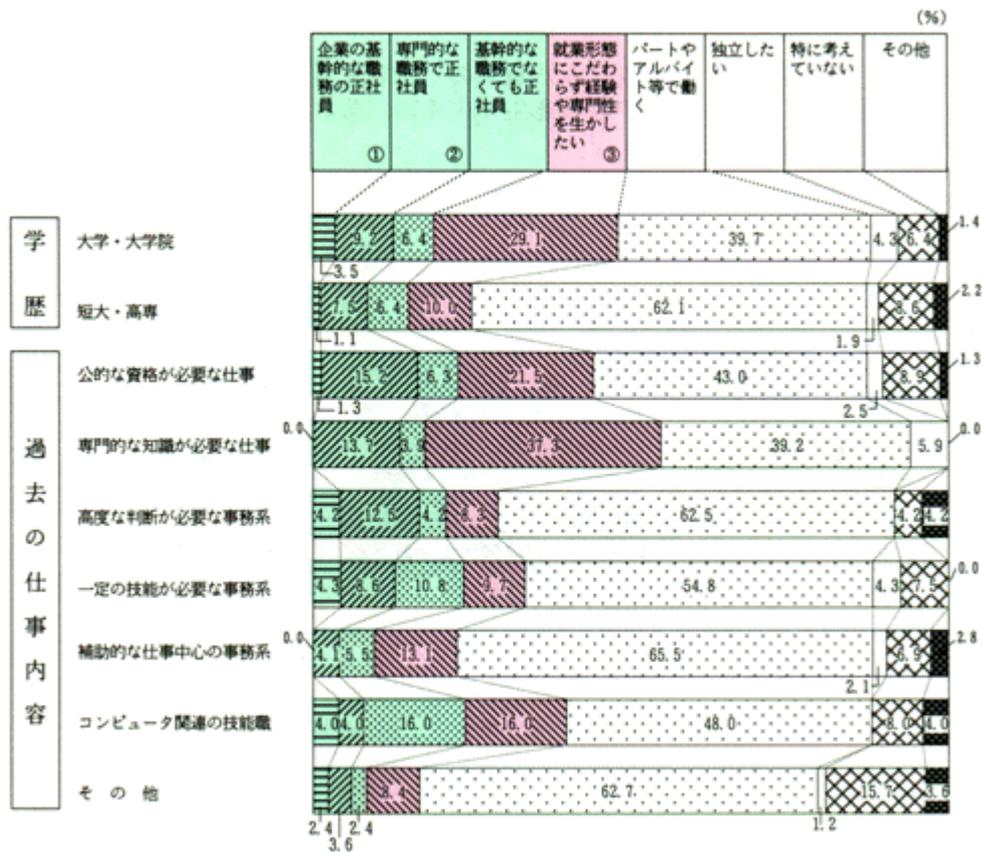
資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」（平成8年）

前出の「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」によると、専門的・基幹的職務志向の者(第2-22図中1)と2)と3)の合計)については、学歴別には「大学・大学院卒」で41.8%を占めるのに対し、「短大・高専卒」では18.6%に止まる。過去の仕事内容別に見ると、「専門的な知識が必要な仕事」や「公的な資格が必要な仕事」、「コンピュータ関連の技能職」に就いていた者に、専門的・基幹的職務志向である傾向が強く、「事務系」の仕事を行っていた者にはその傾向が弱い。また、「大学・大学院卒」及び「専門的な知識が必要であった仕事」に過去就いていた者には、「就業形態にこだわらず経験や専門性を活かしたい」とする女性がそれぞれ29.1%(短大・高専卒10.0%)、37.3%もいることが目立っている(第2-22図)。

専門知識・技術あるいは経験を有するこれらの者は再就職の際にも、再び自分の専門性や技術を活かすことを強く望む者が多い。

第2-22図 女性の学歴別、過去の仕事内容別希望する就業形態

第2-22図 女性の学歴別、過去の仕事内容別希望する就業形態



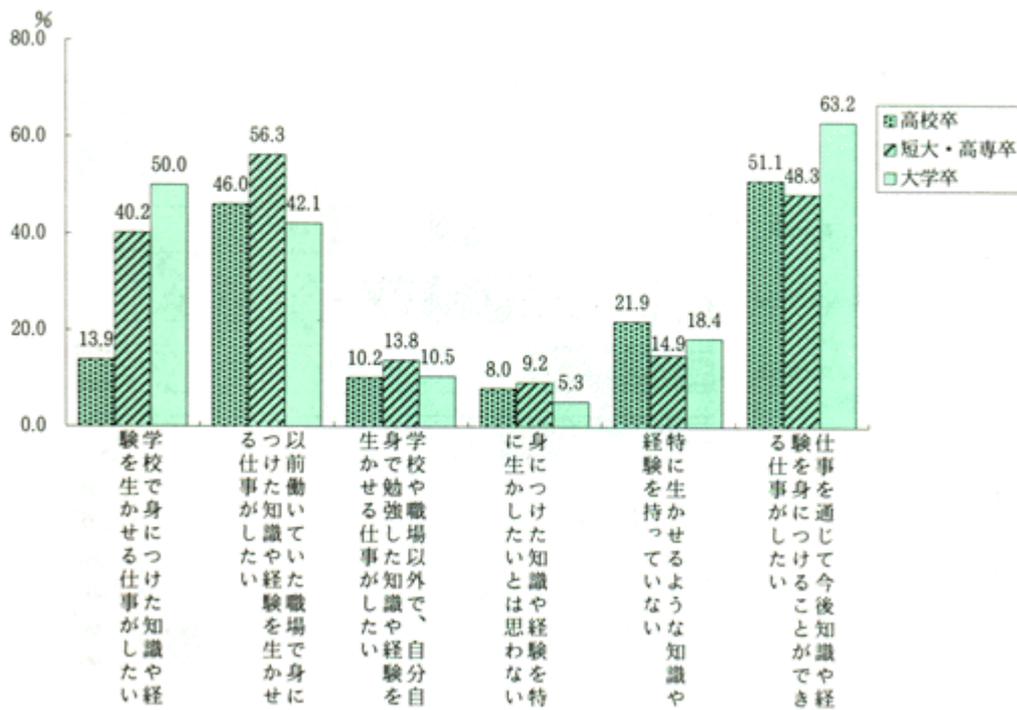
資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」(平成7年)

では、仕事で専門的な知識や技術、経験に活かすことについて就業希望の女性はどのように考えているのだろうか。「女性と仕事に関するアンケート」では、どの学歴でも「仕事を通じて今後知識や経験を身につけることができるようにしたい」とする者の割合が高いが、特に、大学卒でそう希望する者が6割を超えていることが目立つ。大学卒の者で、再就職後の就業を単なる補助的なものとしてだけでなく、本格的なものとして長期的視点で考えているものが多いのではないだろうか。

また、「学校で身につけた知識や経験を生かせる仕事がしたい」とする者については、学歴により特徴が顕著に現れており、「高校卒」で13.9%と割合が低いのに対し、「短大・高専卒」では40.2%、「大卒」では50.0%と高い割合を占める(第2-23図)。ただ、女性は文学や語学を専攻する者が多く、「学校で身につけた知識や経験」が企業の要求する専門的能力と一致するかどうかは疑問である。再就職を希望する女性は、専門的能力を活かしたいという希望があっても、企業のニーズに合わなければ、活かすことが難しいことを認識しておく必要があるのではないだろうか。

第2-23図 学歴別にみた無業の女性就業希望者の仕事で知識や経験を生かす希望(複数回答)

第2-23図 学歴別にみた無業の女性就業希望者の仕事で知識や経験を生かす希望（複数回答）



資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」（平成8年）

## II 女性のライフコースと再就業

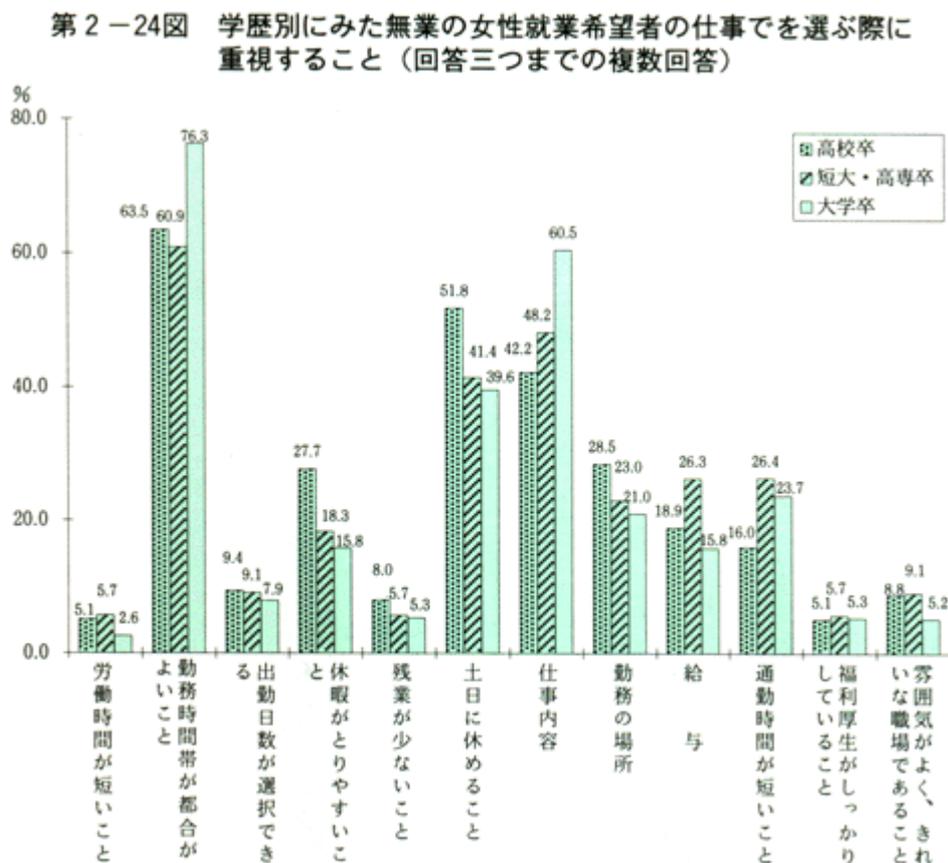
### 2 女性の再就職の実態と意識

#### (2) 再就職についての女性の意識

##### ニ 大学卒女性は仕事内容を重視して仕事を選ぶ

仕事を選ぶ際に何を重視するのかについては、どの学歴も「勤務時間帯が都合がよいこと」を挙げる者の割合が最も高いが、「仕事内容」とする者の割合が大学卒で60.5%と高いことが特徴的である。また、高校卒では「土日に休めること」(51.8%)、「勤務の場所」(28.5%)、「休暇がとりやすいこと」(27.7%)等の項目で他の学歴より高い割合を示し、時間選好が高い傾向がある(第2-24図)。

第2-24図 学歴別にみた無業の女性就業希望者の仕事でを選ぶ際に重視すること(回答三つまでの複数回答)



資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」(平成8年)

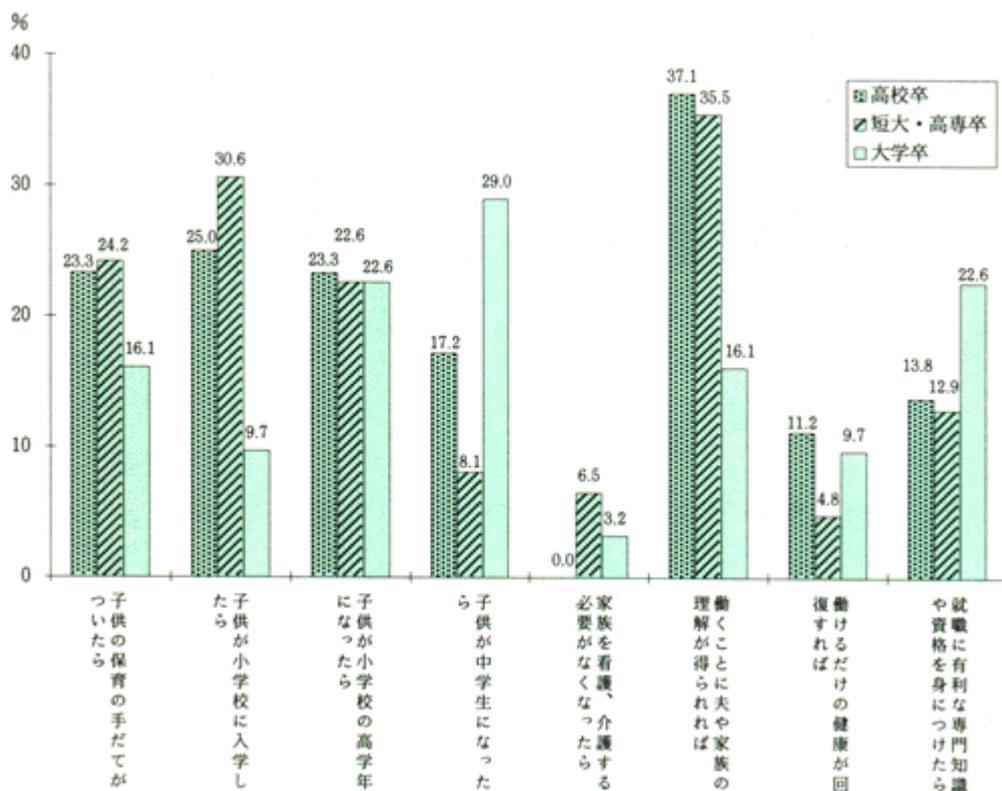
同調査で、就業希望者のうち「今は働けないが、そのうちできれば働きたい」と考えている者のうち、どのような状況になれば働けるようになるのかを聞いている。子供の成長段階による特徴も学歴差が大きく、「子供の保育の手だてが済んだら」及び「子供が小学校に入学したら」では「高校卒」及び「短大・高専卒」の者の割合が高く、「子供が小学校の高学年のなったら」ではどの学歴もほぼ同率、「子供が中学生になったら」とする者では、大学卒の割合が29.0%と「高校卒」(17.2%)、「短大・高専卒」

(8.1%)に比べ際だって高い。大学卒の者は再就職までの期間を長く考えている傾向がある。

その他の状況を見てみると、大学卒に「就職に有利な専門知識や資格を身につけたら」とする者の割合が22.6%と他に比べて高いが、「家族の理解」については必要であるとあまり考えていないことが特徴的である(第2-25図)。前に述べたとおり、学歴が高い者は、職業選択の希望として自分の資格や経験、専門性を活かせることを重要視する傾向にあることから、資格や知識の取得にウエイトを置くものと考えられるが、子供が10歳前後の年齢になるまで、不就業期間を置く場合には、不就業期間中の能力開発にかなり努力しないと労働市場が求める専門性を維持することは困難であろう。

第2-25図 学歴別にみた無業の女性就業希望者の働けるようになる状況(回答二つまでの複数回答)

第2-25図 学歴別にみた無業の女性就業希望者の働けるようになる状況(回答二つまでの複数回答)



資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」(平成8年)

## II 女性のライフコースと再就業

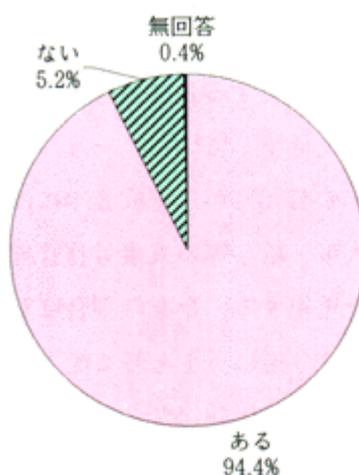
### 2 女性の再就職の実態と意識

#### (2) 再就職についての女性の意識

##### ホ 再就職に当たっての問題は仕事と家庭の両立

第2-26図 女性の再就職に当たっての問題の有無

第2-26図 女性の再就職に当たっての問題の有無



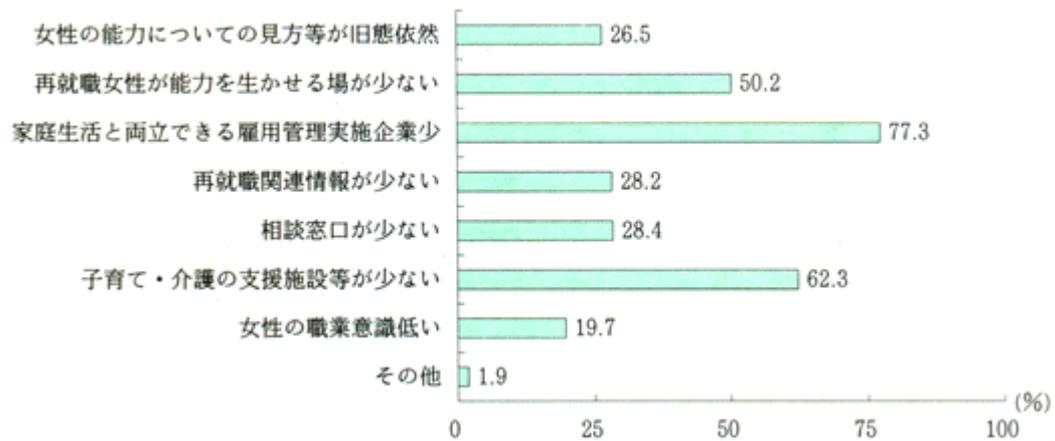
資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」（平成7年）

女性が子育て後再就職するに当たって、問題や障害があるかどうかについては、「ある」とする者が94.4%もいる(第2-26図、付表100)。

その具体的な内容については「家庭生活と両立できる雇用管理実施企業が少ない」77.3%、「子育て・介護の支援施設等が少ない」62.3%と家庭との両立を問題にしている者が極めて多い。また、「再就職女性が能力を活かせる場が少ない」を挙げる者が50.2%もいるほか、「女性の能力についての見方等が旧態依然としている」としている者も26.5%おり、企業の能力活用や能力評価についての不満も多い(第2-27図、付表101)。

第2-27図 女性の再就職に当たっての問題(複数回答)(問題が「ある」と回答した者について)

第2-27図 女性の再就職に当たっての問題（複数回答）  
（問題が「ある」と回答した者について）



資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」（平成7年）

## II 女性のライフコースと再就業

### 2 女性の再就職の実態と意識

#### (3) 女性の再就職をめぐる企業の動向

##### イ 企業の雇用管理は年功主義から能力主義への転換が活発化

まず、企業の人事労務管理方針の変化を労働省「雇用管理調査」(平成8年)により概観してみると、今後の採用・人事の基本的考え方として、「終身雇用慣行を重視する」とする企業割合は、平成5年の31.8%から平成8年には18.9%と12.9%ポイント低下している。一方、「終身雇用慣行にこだわらない」とする企業割合は平成5年の41.5%から平成8年には50.5%と9.0%ポイント上昇している。また、採用・人事・給与等の人事労務管理の基本方針についてみると、「主として年功序列主義を重視する」企業の割合は3.6%で平成5年の11.0%から7.4%ポイントも低下している。逆に「主として能力主義を重視する」という企業の割合は平成5年37.8%から平成8年48.4%と10.6%も大幅な上昇を示した(第2-28図、付表102)。

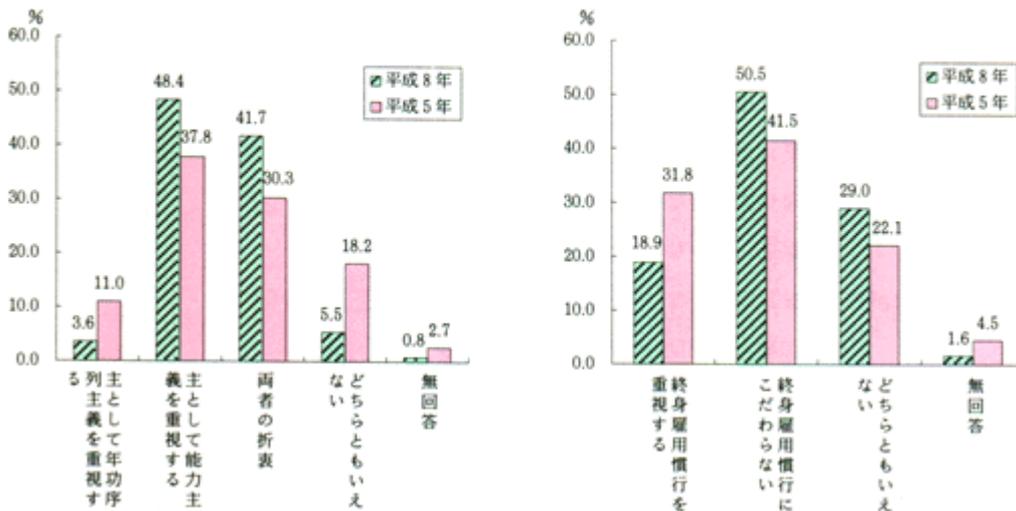
このように近年、企業の間では、終身雇用慣行を縮小し、人事労務管理を年功序列主義から能力主義へと見直す動きが活発化しているようだ。

第2-28図 今後の人事労務管理の基本的方針

第2-28図 今後の人事労務管理の基本的方針

① 採用・人事・給与

② 採用・人事



資料出所：労働省「雇用管理調査」

## II 女性のライフコースと再就業

### 2 女性の再就職の実態と意識

#### (3) 女性の再就職をめぐる企業の動向

##### □ 再就職女性の採用状況は厳しい

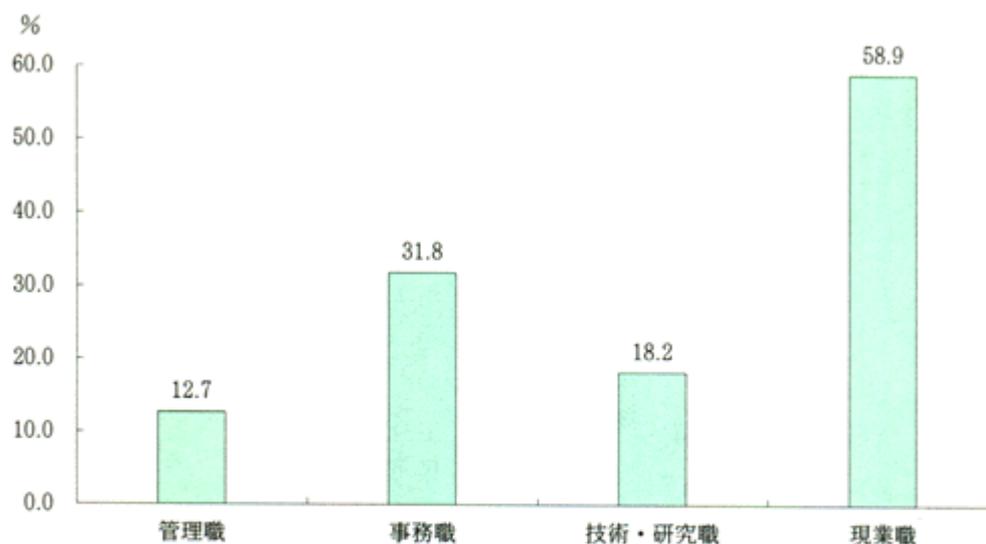
労働省「雇用管理調査」(平成10年)により、平成9年に中途採用者を採用した企業の割合を職種別にみると、現業職を採用した企業割合が最も高く、58.9%であった。次に「事務職」31.8%、「技術・研究職」18.2%であった。

採用理由については、「事務職」と「現業職」では「退職者、転職者の補充」が最も多いのに対し、「技術・研究職」では「専門的知識を持った人材の確保」が理由の第1位に挙げられている(第2-29図、30図、付表103)。

企業の今後の採用方針をみると、労働省「日本的雇用制度アンケート」(平成6年)が示すように、「新規・大卒男子採用」、「新規・大卒女子採用」と新規・学卒採用に重点を置くとする企業が殆どである。中途採用では「スペシャリスト型人材の中途採用」を重視する企業が比較的多く、また、「パート・アルバイト採用」を重視する企業も多い。「結婚・出産などで退職した女子の再雇用」については「引き続き重視」、「今後は重視」を加えても35.4%に止まり、再雇用されたいと考えている女性にとっては厳しい状況となっている(第2-31図)。

第2-29図 中途採用者採用企業数割合

第2-29図 中途採用者採用企業数割合



資料出所：労働省「雇用管理調査」(平成10年)

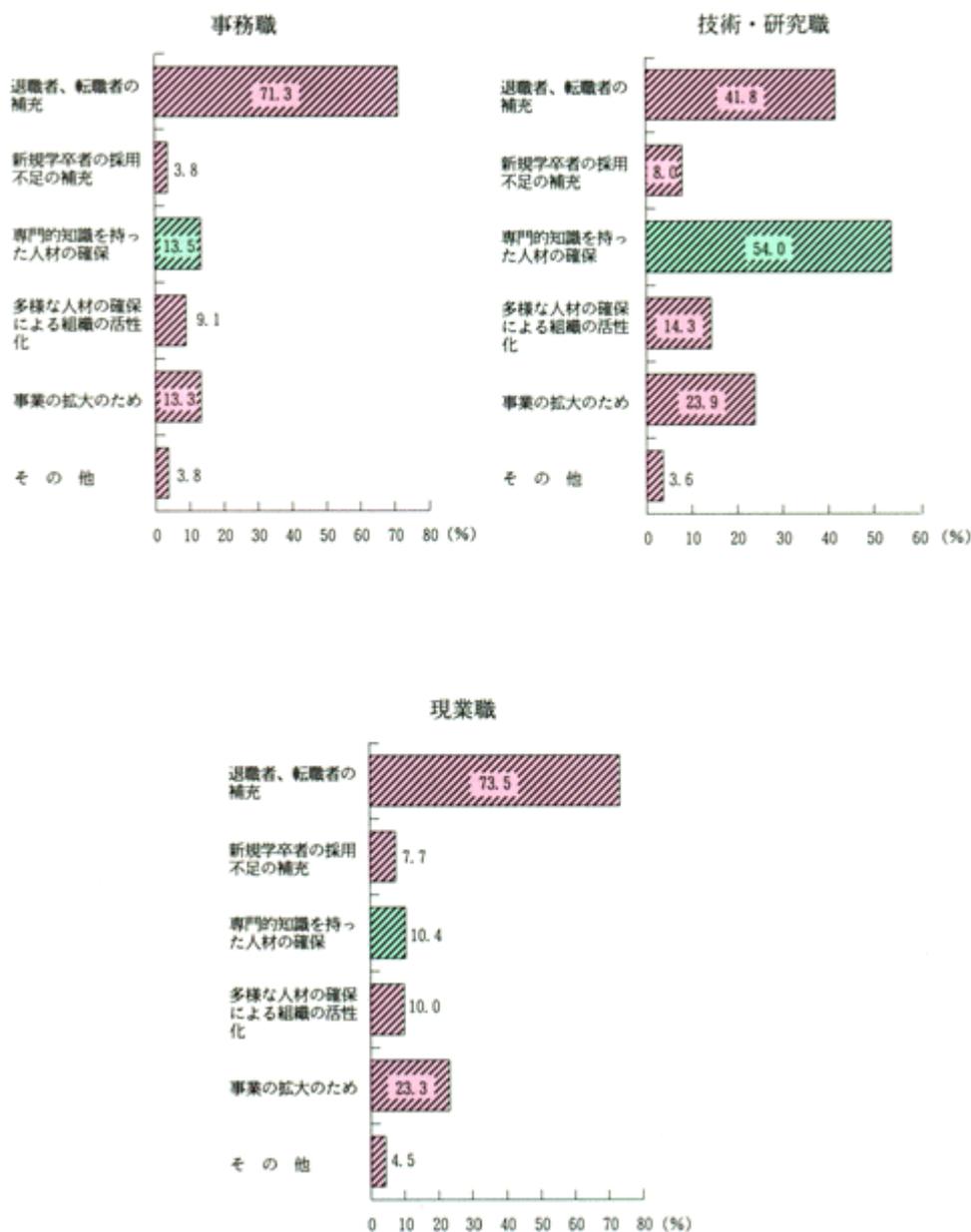
注) 「事務職」とは管理、経理、営業、人事及び福利厚生等の部門で事務的業務に従事する者をいう。

「技術・研究職」とは技術者、デザイナー等専門的・技術的職業及び研究に従事する者をいう。

「現業職」とは生産作業、販売従事者(販売店員、外交員等)、運輸・通信従事者、保安職業従事者及びサービス職業従事者をいう。

第2-30図 中途採用者の採用実施理由別企業数割合(複数回答)(中途採用者を採用した企業=100)

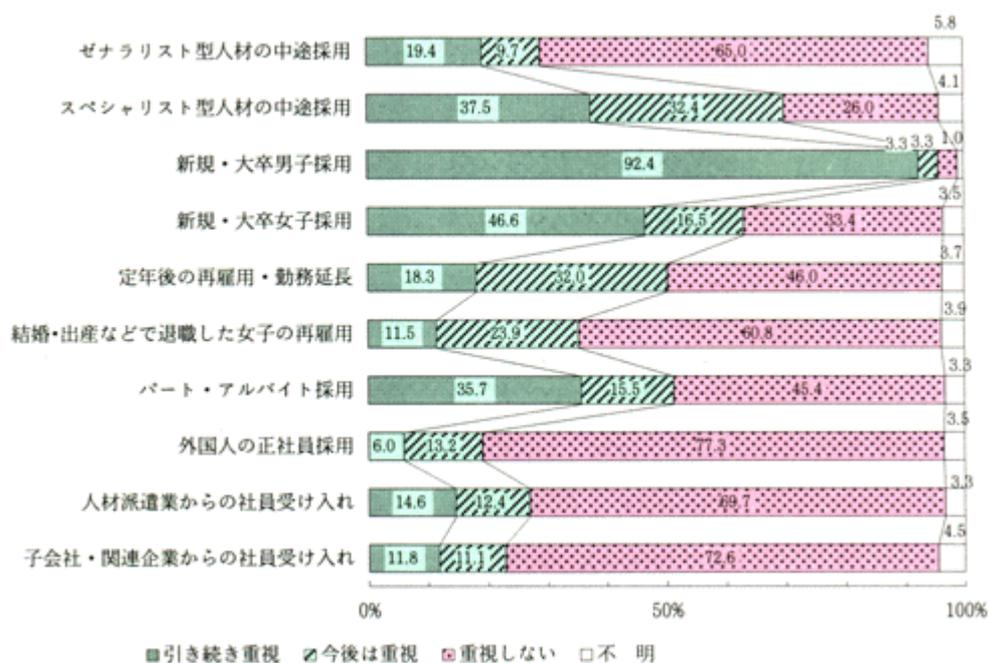
第2-30図 中途採用者の採用実施理由別企業数割合(複数回答)  
(中途採用者を採用した企業=100)



資料出所：労働省「雇用管理調査」(平成10年)

第2-31図 今後の採用方針

第2-31図 今後の採用方針



資料出所：労働省「日本的雇用制度アンケート」（平成6年）

## II 女性のライフコースと再就業

### 2 女性の再就職の実態と意識

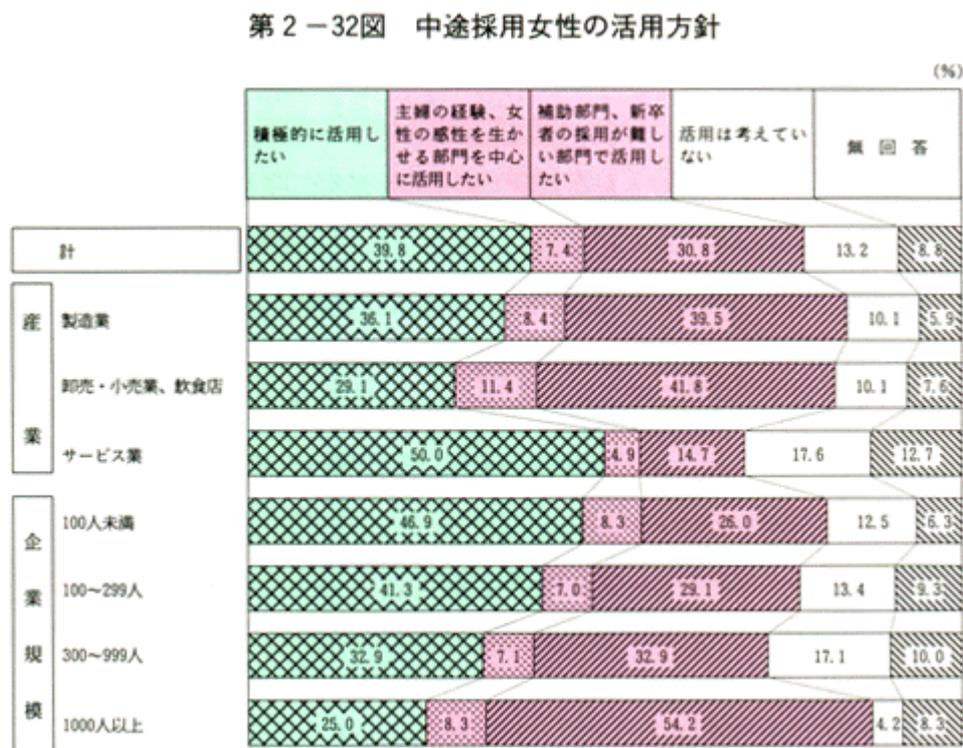
#### (3) 女性の再就職をめぐる企業の動向

##### ハ 女性の再就職に関する企業の意識

##### (イ) 企業の中途採用女性の活用方針

前出「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」(平成7年)によると、「積極的に活用したい」とする企業が39.8%、「主婦の経験、女性の感性を活かせる部門を中心に活用したい」とする企業が7.4%と、どちらかと言えば活用に積極的な企業は47.2%あり、どちらかと言うと活用に消極的な「補助部門、新卒者の採用が難しい部門で活用したい」とする企業は30.8%、「活用は考えていない」とする企業は13.2%と併せて44.0%であり、積極派と消極派はほぼ同じ割合である。女性雇用者率が高い「製造業」、「卸売・小売業・飲食店」及び「サービス業」の3産業を産業別にみると、活用型の企業がサービス業で多いのが特徴的である。また、企業規模別で見ると、企業規模が小さいほど活用型の企業の割合が高い(第2-32図、付表104)。

第2-32図 中途採用女性の活用方針



資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」(平成7年)

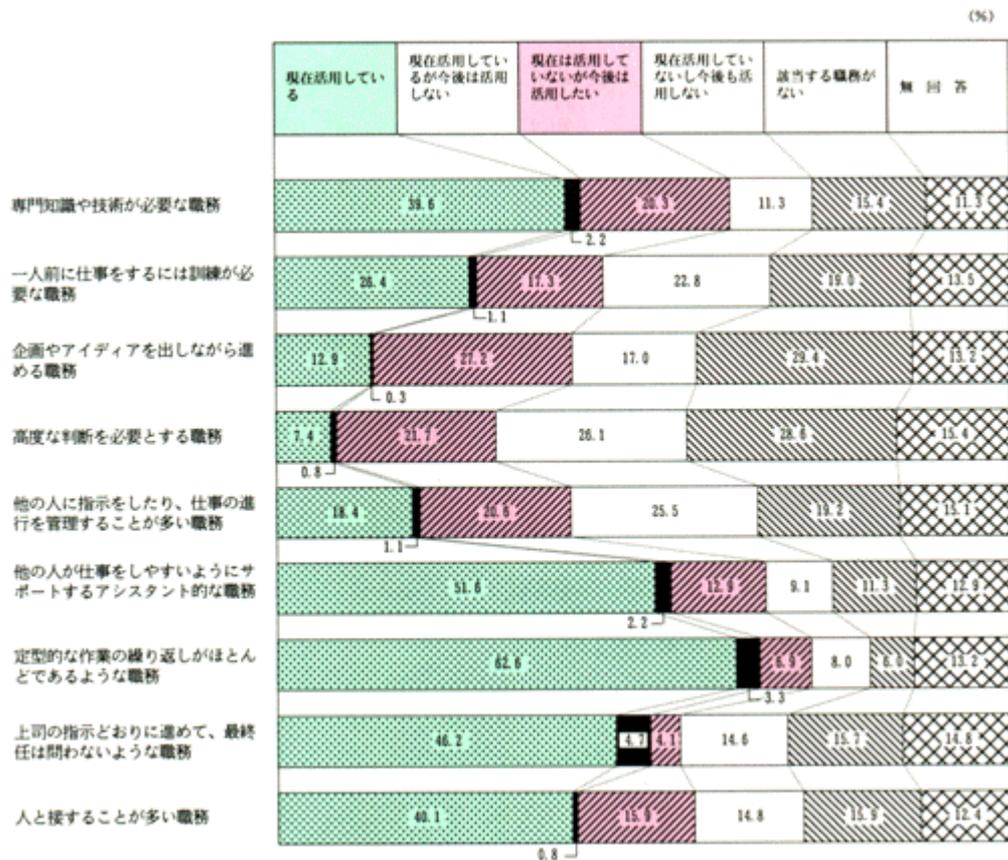
では、企業はどのような職務に中途採用の女性を活用しているのだろうか。第2-33図を見ると、「現在活用している」とする職務は、「定型的な作業の職務」(62.6%)、「アシスタント的な職務」(51.6%)、「最終責任を問わない職務」(46.2%)、「人と接する職務」(40.1%)、「専門知識や技術が必要な職務」(39.6%)の順に多い。

正社員について企業の女性の中途採用実績をみても、企業がどのような職種に正社員として女性を中途採用しているのかについては、「定型的・補助的な事務職」56.7%、「一定の技能が必要な事務職」43.0%とこれら二つの職種が圧倒的に多く、専門的・基幹的職務への採用は余り多いとは言えない(第2-34図、付表105)。

しかし、第2-33図でみると、「今後活用したい」とする割合が高い職務は「企画やアイデアを出しながら進める職務」(27.2%)、「高度な判断を必要とする職務」(21.7%)、「仕事の進行を管理する職務」(20.6%)、「専門知識や技術が必要な職務」(20.3%)など、将来に向けて専門的・基幹的職務の中で中途採用の女性を活用していこうとする意欲を窺わせている企業も少なくない。

第2-33図 各職務における中途採用女性の活用状況

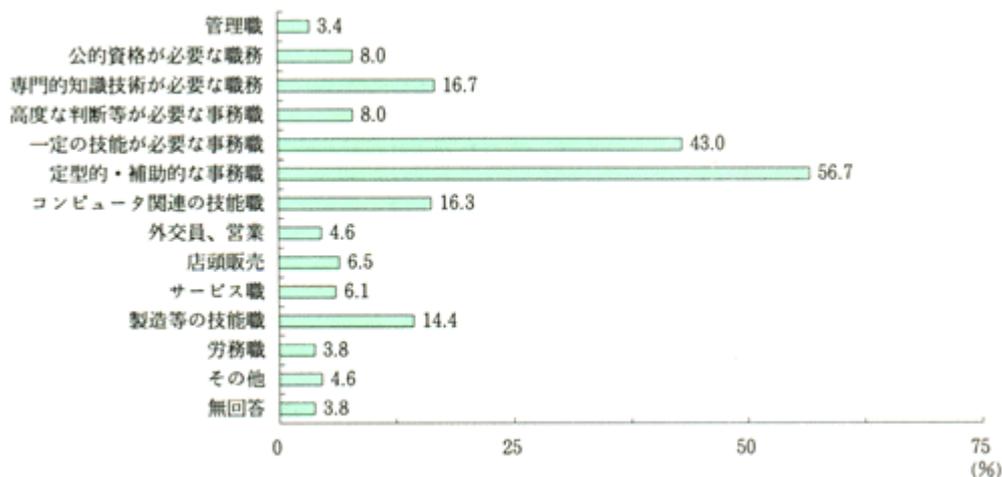
第2-33図 各職務における中途採用女性の活用状況



資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」(平成7年)

第2-34図 女性正社員の中途採用実施職種(複数回答)

第2-34図 女性正社員の中途採用実施職種（複数回答）

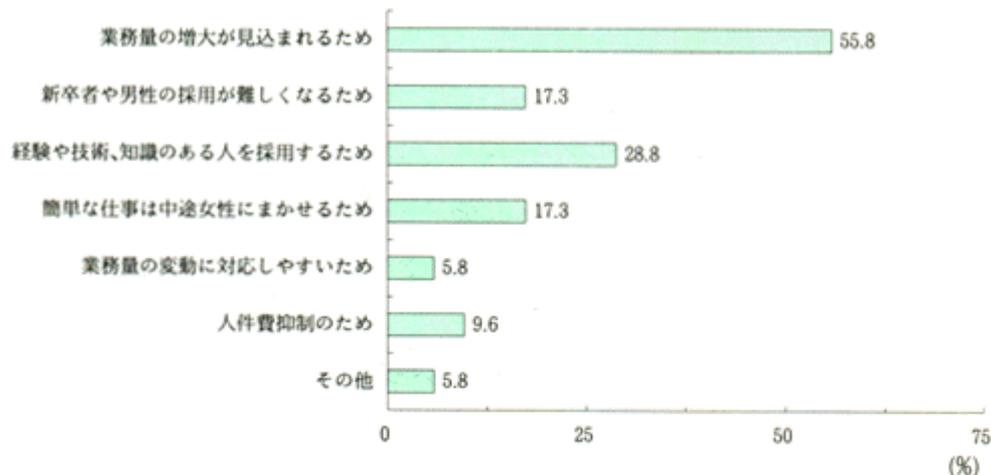


資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」（平成7年）

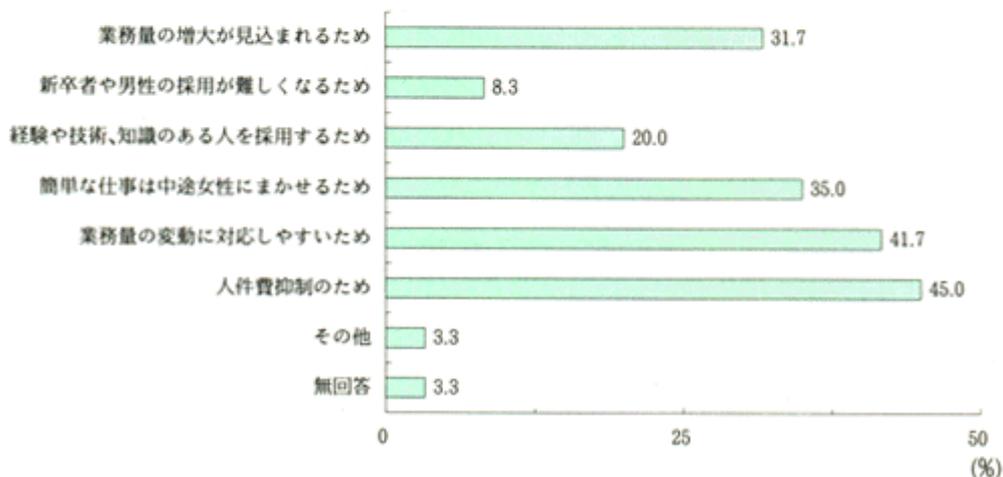
企業が女性の中途採用を増やしたい理由について見ると、正社員として採用する理由としては、「業務量増大が見込まれるため」が55.8%と最も多く、「経験や技術、知識のある人を採用するため」が28.8%と次に多い。しかし、一方、非正社員の中途採用を増やす理由については、「人件費抑制のため」45.0%、「業務量の変動に対応しやすいため」41.7%、「簡単な仕事は中途採用者にまかせるため」35.0%の順になっている(第2-35図、付表106)。

第2-35図 女性正社員の中途採用が増加すると思う理由(複数回答)

第2-35図 女性正社員の中途採用が増加すると思う理由（複数回答）



女性非正規社員の採用が増加すると思う理由（複数回答）



資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」（平成7年）

注）・非正規社員……パートタイマー・アルバイト等

・対象……今後10年位で「増やしたい、増えると思う」と回答した企業

企業は将来に向かっては、正社員としては、中途採用の女性を専門的・基幹的職務の中で活用していこうという意向は持っているようであるが、非正規社員については、業務の繁閑への対応や補助的業務への対応のためなど、臨時的・補完的労働力としてしか活用していないところが多いようだ。

## II 女性のライフコースと再就業

### 2 女性の再就職の実態と意識

#### (3) 女性の再就職をめぐる企業の動向

##### ニ 企業が中途採用に当たって重視する条件

##### (イ) 再就職女性にとってOA機器の操作はもはや必須

労働省「雇用管理調査」(平成10年)によると、中途採用者の採用の際の重視項目は、事務職では「一般常識・教養」(44.5%)、「職務経験」(43.9%)、「熱意・意欲」(42.5%)等が重視されている。技術・研究職では「専門的知識・技能」(73.4%)が最も重要視され、現業職では「熱意・意欲」(54.0%)及び「健康・体力」(53.6%)が最も重視されている(第2-36図、付表107)。

前出「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」により女性正社員の採用に絞ってみると「人柄」(69.6%)が最も多く、「健康・体力」(42.2%)、「経験」(40.7%)及び「一定の技術、知識」(40.3%)を重視する企業の割合が同程度で続く。ただし、企業が最重視する条件としては、「人柄」(40.7%)の次に「一定の技術、知識」(17.1%)とする企業の割合が高い(第2-37図、付表108)。

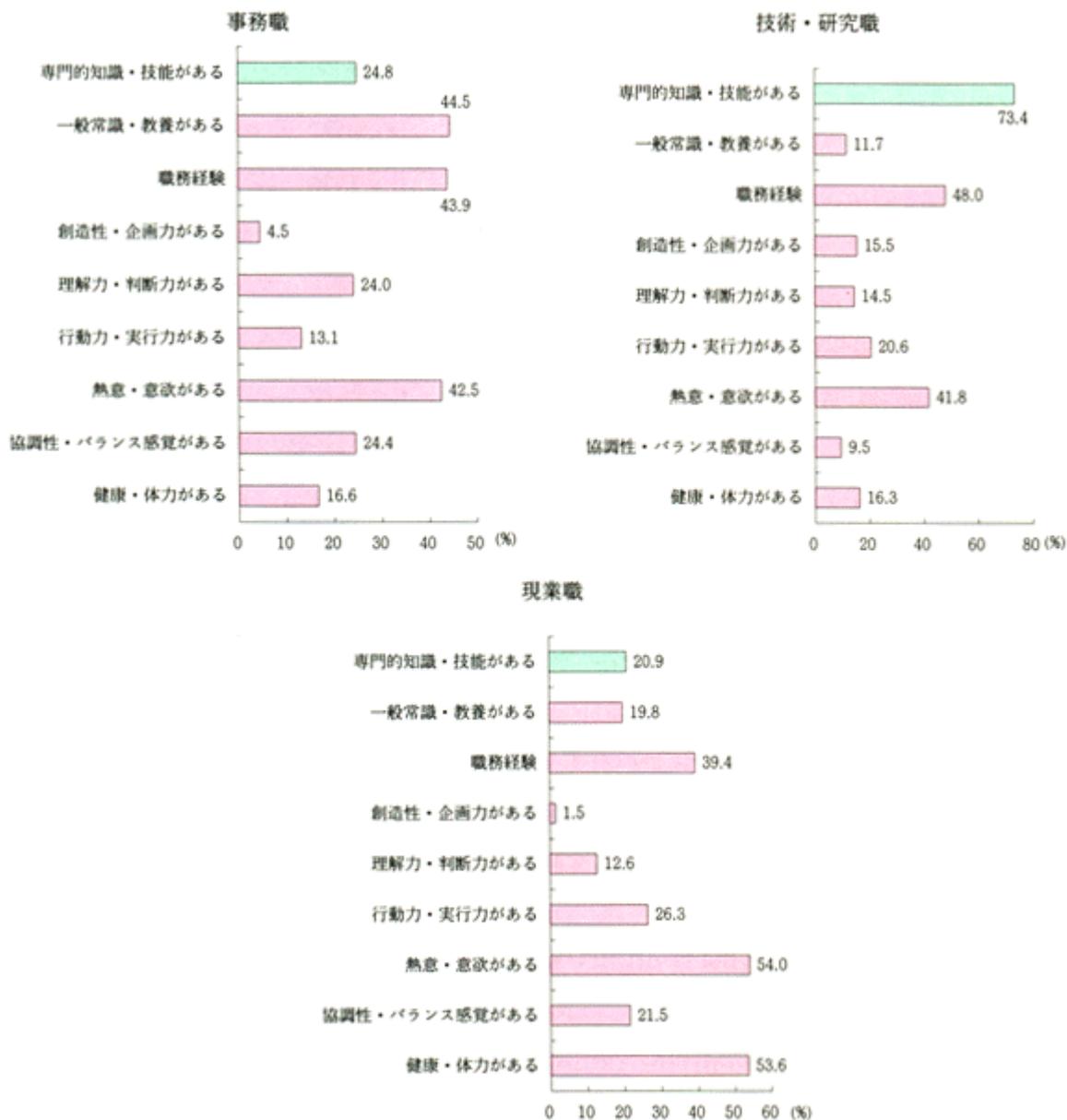
能力的には、「仕事に対する責任感」、「仕事をきちんとこなすまじめさ」、「職業人としての基本的なマナー」等仕事に対する姿勢やマナー等を求める企業が圧倒的に多く、職務に必要な技能や知識については「OA機器の操作能力・技術」が必須と考える企業が37.6%と比較的多いことを除けば、それほど要求は強くない(第2-38図、付表109)。

企業がこれから再就職しようとしている女性に対して望んでいることは、「新しいものにチャレンジする」(46.7%)、「長期に勤続する」(42.9%)などの仕事に対する姿勢である。技能的なものについては「OA機器の基本操作ができる」(45.9%)ことが企業側の最も多い要望であり、OA機器が操作できることは今や必須事項になりつつある。また、「知識や技術を保持する」(38.2%)、「専門性を身につける」(33.2%)などの割合も高く、「離職期間を短くする」(8.2%)ことには余りこだわらず、企業は就業中断期間の長短より、能力の高さを重要視しているようだ(第2-39図、付表110)。

第2-36図 中途採用者の採用の際の重視項目別企業数割合(3つまでの複数回答)(中途採用者を採用した企業=100)

第2-36図 中途採用者の採用の際の重視項目別企業数割合（3つまでの複数回答）

（中途採用者を採用した企業＝100）



資料出所：労働省「雇用管理調査」（平成10年）

注）・中途採用者……新規学卒者として採用された者以外の常用労働者をいい、パートタイム労働者を除く。

・「ユニークな個性がある」及び「その他」は省略している。

第2-37図 女性正社員の中途採用決定に当たって重視した条件(3つまでの複数回答)と最も重視した条件

第2-37図 女性正社員の中途採用決定に当たって重視した条件  
(3つまでの複数回答)と最も重視した条件

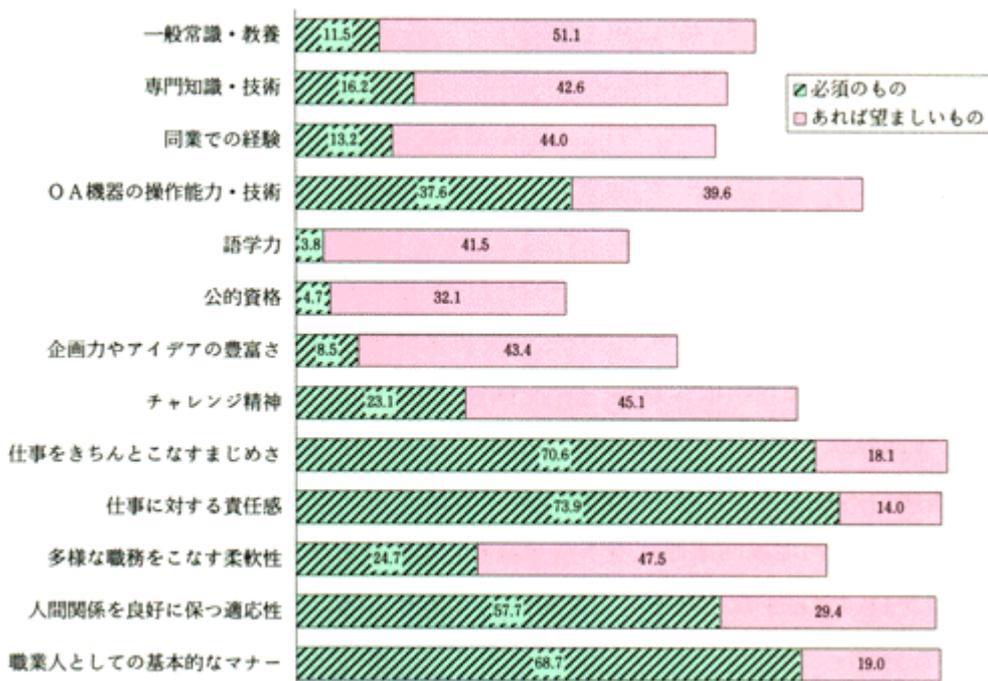


資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」(平成7年)

注) 数字は「重視した」企業の割合で、( )内は「最も重視した」企業の割合

第2-38図 女性を中途採用する際に求める能力や資質(複数回答)

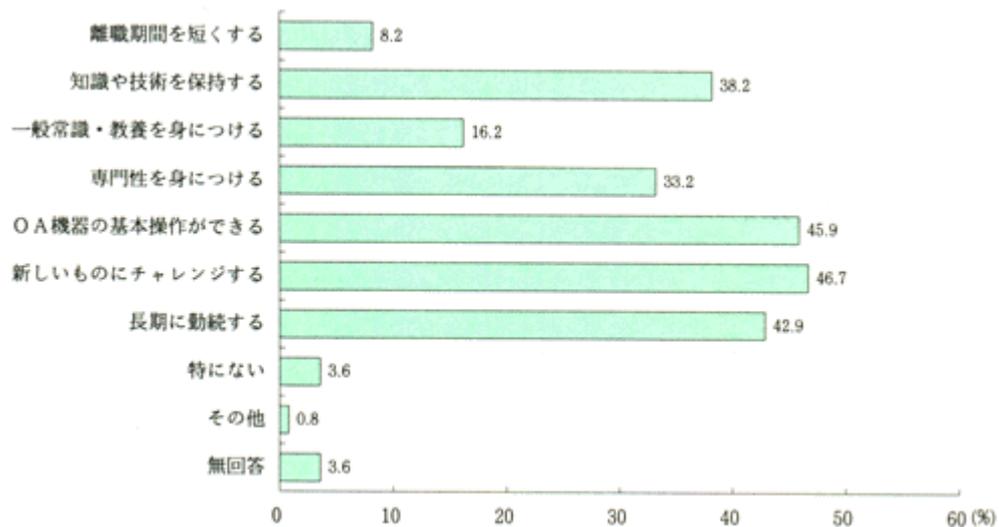
第2-38図 女性を中途採用する際に求める能力や資質 (複数回答)  
(%)



資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」(平成7年)

第2-39図 再就職女性に望むこと(3つまでの複数回答)

第2-39図 再就職女性に望むこと（3つまでの複数回答）



資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」（平成7年）

## II 女性のライフコースと再就業

### 2 女性の再就職の実態と意識

#### (3) 女性の再就職をめぐる企業の動向

##### ニ 企業が中途採用に当たって重視する条件

##### (ロ) 正社員として就職する女性には年齢制限が厳しい

---

再就職を希望する女性の障害としてよく挙げられる年齢制限について、企業はどう考えているのだろうか。第2-40図、正社員と非正社員を分けて年齢制限がある場合の上限年齢別に企業割合を見ている。それによると、正社員及び非正社員ともに40～49歳の間に設定している企業が最も多いが、非正社員では50歳以上としている企業が次に多いのに対し、正社員の場合は30～34歳の間に上限年齢を設定している企業が次に多く、50歳を過ぎると正社員として採用されることは極めて困難である。

---

## II 女性のライフコースと再就業

### 2 女性の再就職の実態と意識

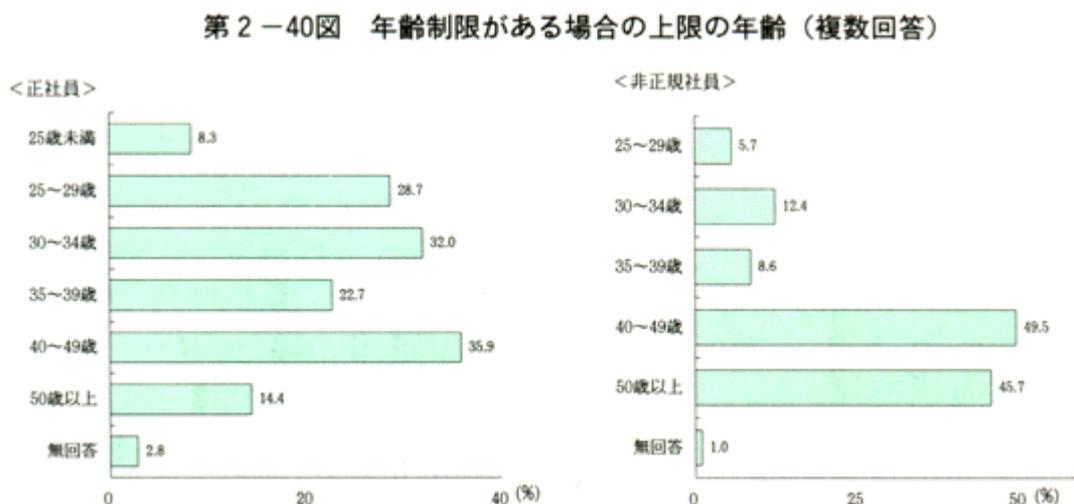
#### (3) 女性の再就職をめぐる企業の動向

##### ニ 企業が中途採用に当たって重視する条件

##### (ハ) 賃金決定は正社員は経験、非正社員は地域相場を考慮される

中途採用者の賃金の決定に際しては、どのようなことを考慮しているのだろうか。就業形態別で見た場合、正社員については、「同職務・年齢の在職社員と同額」19.0%、「同職務・年齢の在職社員の一定割合」36.1%と企業は比較的在職者との均衡を考慮に入れており、次に「経験年数を考慮する」とする企業も22.8%と多い。非正社員では、「同地域同業他社の水準を参考」とする企業が多く、経験を考慮に入れる割合が11.4%と少なくなることが特徴的である(第2-41図、付表111)。

第2-40図 年齢制限がある場合の上限の年齢(複数回答)



資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」(平成7年)

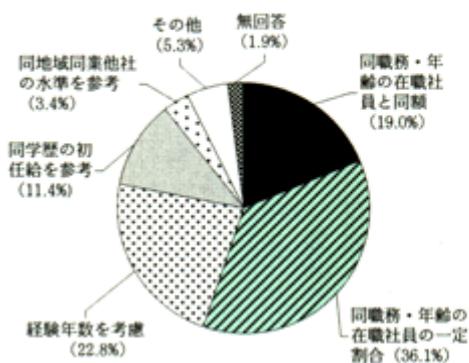
注) 対象……年齢制限が「ある」と回答した企業

## 第2-41図 中途採用した女性の採用時の賃金決定方法(正社員) 中途採用した女性の採用時の賃金決定方法

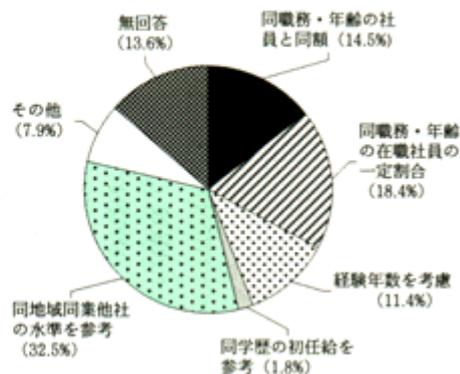
### (非正規社員)

第2-41図

中途採用した女性の採用時の賃金決定方法（正社員）



中途採用した女性の採用時の賃金決定方法（非正規社員）



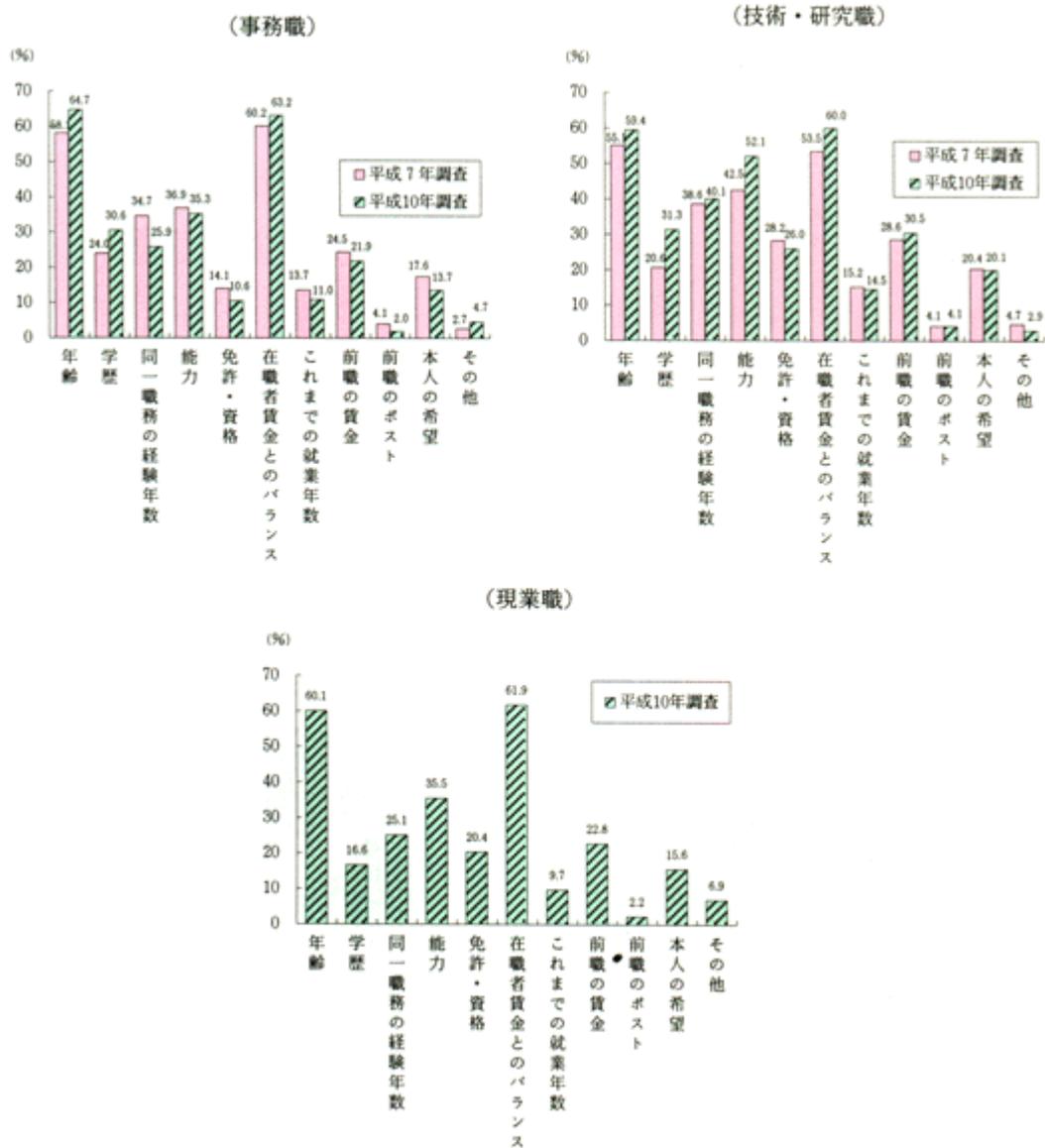
資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」（平成7年）

前出「雇用管理調査」（平成10年）でパートタイム労働者を除く常用労働者について職種別にみると、事務職及び現業職では「年齢」（事務職64.7%、現業職60.1%）及び「在職者賃金とのバランス」（事務職63.2%、現業職61.9%）を賃金決定基準に挙げる企業が多い。技術・研究職では、「在職者賃金とのバランス」（60.0%）及び「年齢」（59.4%）の他に「能力」（52.1%）を基準としている企業の割合が高くなっている（第2-42図、付表112）。

第2-42図 中途採用者の採用時のポスト・賃金等の格付け決定基準別企業割合(複数回答)(中途採用者を採用した企業=100)

第2-42図 中途採用者の採用時のポスト・賃金等の格付け  
決定基準別企業割合（複数回答）

（中途採用者を採用した企業=100）



資料出所：労働省「雇用管理調査」（平成10年）

注）平成7年調査では、現業職は調査項目としていない。

## II 女性のライフコースと再就業

### 2 女性の再就職の実態と意識

#### (3) 女性の再就職をめぐる企業の動向

##### ニ 企業が中途採用に当たって重視する条件

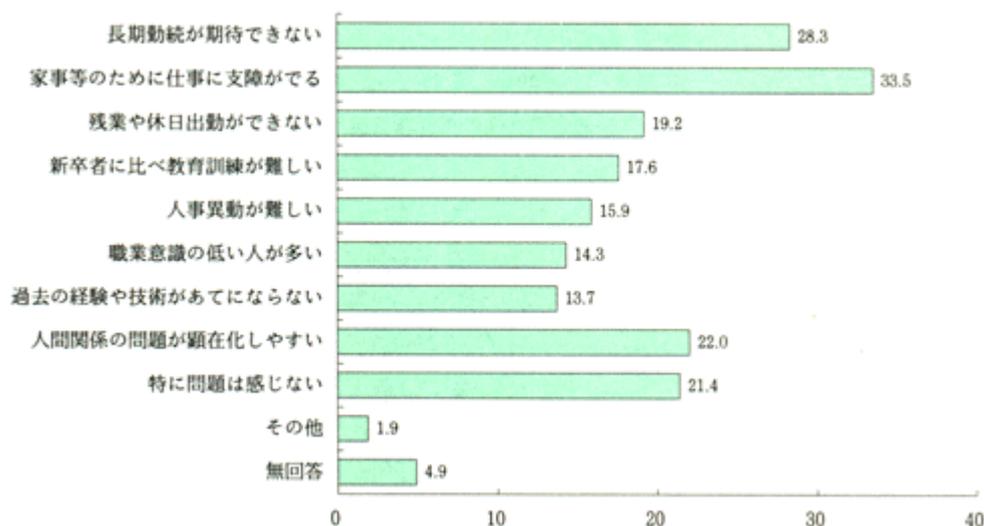
##### (二) 再就職女性が家事責任のために仕事に支障をきたすことが問題点

企業は、再就職女性の活用に当たって、どのようなことを問題と感じているだろうか。

企業は、最も多い問題点として、「家事等のために仕事に支障がでる」(33.5%)ことを挙げている。次に、「長期勤務が期待できない」(28.3%)を挙げる企業が多く、業務を計画的に運ぶ上でのリスクを問題視している企業が多い。「特に問題は感じない」とする企業も21.4%もある(第2-43図、付表113)。

第2-43図 中途採用の女性の活用に当たっての問題点(3つまでの複数回答)

第2-43図 中途採用の女性の活用に当たっての問題点(3つまでの複数回答)



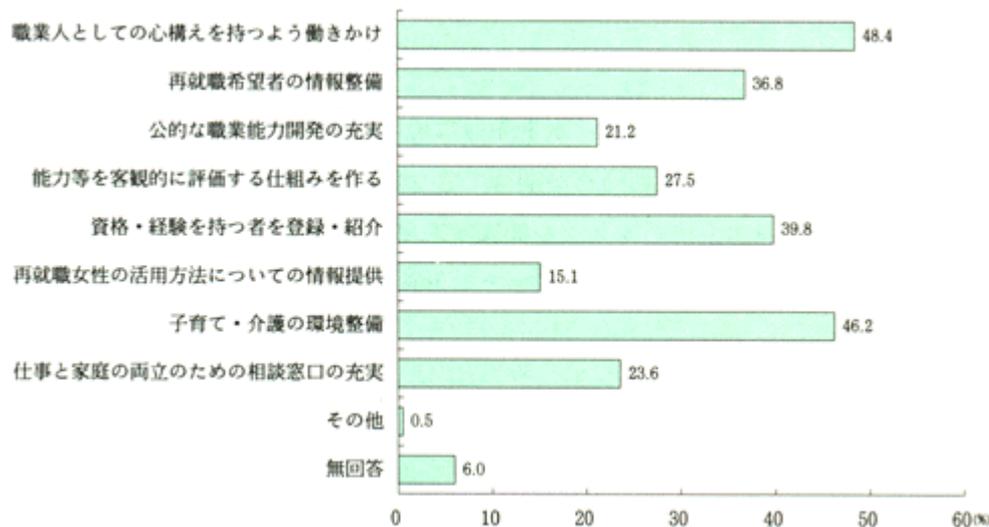
資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」(平成7年)

企業が女性の円滑な再就職のため、行政に対し、どのような施策を必要と考えているかについては、「職業人としても心構えを持つよう働きかけ」(48.4%)、「子育て・介護の環境整備」(46.2%)、「資格・経験を持つ者を登録・紹介」(39.8%)、「再就職希望者の情報整備」(36.8%)等の割合が高い(第2-44図、付表114)。

企業は、再就職女性に対して、家庭責任とのかねあいでも業務に支障が出ることを好ましく思わない傾向にあり、労働者としてのしっかりとした職業意識を求めている。一方、2「女性の再就職をめぐる企業の動向」で述べたように専門的知識や技能を有する人材を求める意向は強く、中途採用の女性についてもそのような人材を求めている。

第2-44図 女性の円滑な再就職のために必要な施策等(複数回答)

第2-44図 女性の円滑な再就職のために必要な施策等（複数回答）



資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」（平成7年）

我が国の産業構造は、重厚長大型から生活関連型へと変化しつつあるが、今後、どのような分野の産業が発展していくのだろうか。平成9年閣議決定された経済構造の変革と創造のための行動計画の中で今後、成長が期待される新規・成長産業の見通しを15分野について予測している。

男女の職業の適否はない。また、興味を持つ分野も男女差ではなく、個人差に起因するものであるが、いったん専業主婦として家事、育児・介護等の家庭責任や地域社会に密着した生活を経験した者は、医療・福祉問題、生活支援、環境問題等への関心が高いものと思われる。社会参加志向の強い主婦層に参加者が多いワーカーズ・コレクティブの事業に医療、介護支援、安全な食品の製造・販売、リサイクル、公園・緑化等が多いことからその傾向が窺える。

下記の新規・成長産業分野にこれらの分野の産業が含まれていることは興味深い。



「医療・福祉関連分野」（132万人増）

在宅・遠隔医療サービス業、在宅介護サービス業、福祉用具産業、高度医療機器産業、健康機器産業等



「生活文化関連分野」（135万人増）

生涯学習関連産業、余暇関連産業、家庭支援サービス産業、生活用品産業、ファッション産業等



「情報通信関連分野」（120万人増）

ソフトウェア・情報処理サービス業、電気通信事業、放送事業等



「新製造技術関連分野」（82万人増）



「流通・物流関連分野」（96万人増）



「環境関連分野」（76万人増）

環境調和型製品製造業、廃棄物処理・リサイクル産業、環境関連装置産業、環境修復・創造産業等



「ビジネス支援関連分野」（48万人増）



「海洋関連分野」（21万人増）



「バイオテクノロジー関連分野」（12万人増）



「都市型環境整備関連分野」（9万人増）

● 「航空・宇宙(民需)関連分野」(6万人増)

● 「新エネルギー・省エネルギー関連分野」(9万人増)

● 「人材関連分野」(5万人増)

● 「国際化関連分野」(4万人増)

● 「住宅関連分野」(6万人増)

注)( )内は現在から2010年までの雇用規模予測

## II 女性のライフコースと再就業

### 3 女性の再就職を促進するために

#### (1) 女性の再就職の意義

これまで、我が国の女性には再就職型のライフコースを選択する者が多いこと及びその理由を述べてきた。子育てのためにいったん就業を中断し、その後再就業するというコースを選ぶ者が多いわけである。

しかしながら、20歳台後半から30歳台前半までは働くことに関しての希望と現実との乖離が最も大きくなっており、また、仕事と子育ての両立を希望する者も多く存在している。さらに、再就業、とりわけ企業への正社員の就職は年齢制限が厳しく、また、非正規雇用としては臨時的・補助的職種としてしか活用していないところが多く、再就業を希望する女性の意向に十分に答えられる状況にはなっていない。

このことは、就労の意欲、能力を有する女性にとって就労を通じて、賃金=生活の糧を得る、生き甲斐を得る、社会参加の場を得るという機会が得られないこととなり、個々人の生活満足度、効用を下げていることとなる。また、国民経済的にみても、より生産性を上げ得る人的資源の有効活用が図られていない状況にあり、社会的損失が生じていることとなる。

さらには、高学歴化の進展によりこうした女性の再就業への希望と現実とのミスマッチがみられる。一方で年功賃金制の下、いったん労働市場を引退すれば再就職したとしても、継続就業者に比べて生涯賃金の格差が大きくなることが指摘されており、かりに就業中断したとしてもその期間をできるだけ短くしたい、すなわち出産する子供の数を少なくしようとする行動が予想される。このことは少子化に一層の拍車がかかることを意味することとなる。

人生80年時代、育児期間は相対的には短い。しかしながら、その期間労働市場から引退したがために、やり甲斐のある仕事に就けないのであれば、職業意識の高い女性が、出産、育児をためらうこととなるのはやむを得ない面がある。仕事と育児との両立を望む女性にとって、子育て後の再出発の後の職業人生においても、自分の意欲と能力を十分に活かして、生き生きと働けるような仕組みを構築していくことが必要である。

Aさん [社会福祉法人職員 家族・・・夫、子供2人(15歳、14歳)]

Aさんは、結婚を機に、29歳で、事務職で働いていた建設会社を退職した。子供が生まれ子育てに専念していたが、家庭の中だけにいると社会的な視野が狭くなると感じていたので、何か仕事をして手に職をつけ社会貢献をしたいと思うようになった。33歳の時、ある病院の行っている在宅の病人の入浴ボランティアを始めた。その後、同病院の栄養科の給食部門で有給のパートタイム労働を経て、知人の紹介で行政書士事務所にパートタイム労働者として就職、3年間程勤めたが、そこで福祉関係の仕事をしている人と知り合い、講習を受けてホームヘルパー3級の資格を取得、そのまま勤めを続けながらボランティアとしてホームヘルパーをしていた。

Aさんは事務所の仕事よりホームヘルパーの方が自分の適性に合っていると思い、地域で市民運動を行っている福祉会に所属、高齢者への福祉活動を行うようになった。Aさんはそこで頭角をあらわし、同会の運営委員として活躍、やがて、痴呆症のお年寄りを中心として世話をする宅老所を作り活動を行っていた。

そんな時、阪神大震災が発生、それを機に新たな問題意識が生まれ、ある医療団体と協力して社会福祉法人を設立、デイサービスセンターの活動を開始した。

同社会福祉法人の発足に当たって、Aさんは、ボランティアではなく正規職員を希望し、43歳で寮母職という専門職で採用された。ボランティアとして宅老所で高齢者の世話をしている中で、様々な経験や知識を蓄え、ボランティアではなく職業として責任を持って働きたいという意欲が生まれたからである。

Aさんは、現在も、仕事の傍ら、介護福祉士の国家資格を取るため、通信教育で勉強に励むとともに、日々、福祉全般に関する情報収集を怠らない。仕事をしながら学習するのは、大変なことだが充実感がある。

将来も高齢者福祉の問題については、自分のライフワークとして若い人達とも一緒に取組んでいきたいと考えている。

Bさん 52歳 [会計事務所社員 家族・・・夫、子供2人(27歳、23歳)]

Bさんは、結婚1年後、定期預金担当として働いていた信用金庫を退職し、24歳で専業主婦となった。

専業主婦時代、子育てをととても楽しく思っていたが、漠然と仕事をするへのあこがれがあり、子育ての手が離れてくると、何か働きたいと強く思うようになった。そして、35歳の時、新聞の求人欄で募集していた会計事務所のパートタイムに応募した。応募には簿記の資格が必要であったが、自分は応募資格に当てはまらなかったものの、信用金庫で働いていた頃から簿記の勉強したいと思っていたので、勉強して資格をとるので、資格をとったあと採用してほしいと応募してみると、?経営者が柔軟な態度で?「資格がないのなら、指導します。」と言って採用してくれた。

採用してもらえることになったものの、下の子供がまだ小学校入学前だったので「午前中しか働けないし、子供に何かあつてすぐに帰らなくてはならないこともあるかもしれない」ことを相談すると、経営者が、繁忙期だけ元帳や試算表を家で作成するという在宅勤務を提案してくれた。当時、伝票1枚20円、再就職後初めてもらった給料は月4万円だった。

その後5年間は、在宅勤務者として、確定申告時1ヶ月間だけパートタイム労働者(午前中勤務)として働いていた。

39歳の時、所長から正社員にならないかとの誘いがあり、自信はなかったが、やってみようと思い正社員になった。正社員はパートタイムと違い仕事に責任を持たなくてはならないので大変だったが、家族に励まされ頑張った。

現在の主な仕事は、事務所にいる7人の税理士が顧問先からもってくる伝票、領収書等の資料を整理、パソコンへの入力、試算表や経営分析等のデータの作成、決算書の作成、税務署への提出等会計業務のほか、会社の経理、パートタイム労働者の雇用管理等である。正社員になってから、東京都の職業訓練所の簿記、工業簿記の講座や市役所主催のワープロ講座を受講し、自己の能力開発に努め、簿記検定にも挑戦している。

再就職して、自分で給料を取れること、様々な人に会えることが楽しい。在宅勤務から始めてここまで続いたのは、始めて会計の仕事をしたとき、数字をびたりと合わせることに面白さを感じたこと、小さい会社であったためか、経営者が、子育て中の自分に柔軟に対応してくれたことが理由であると思う。

Bさんは35歳で再就職して、「家事よりも、断然仕事の方が楽しい」と感じている。35歳から再就職することについて大変だったとは思っていない。

現在、納税の仕事に少しでも携わり国のためにも働いていると思うと世の中に少しでも役立っているようで、1年でも長く働いていたいと思っている。

## II 女性のライフコースと再就業

### 3 女性の再就職を促進するために

#### (2) 再就職促進のための方策

---

2の(2)の「再就職についての女性の意識」でみたとおり、昨今、女性の職業意識の高まりとともに、仕事というステージの中で、自分の持てる能力を活かしたい、あるいは能力を身につけたいという意欲を持っている女性が増加してきている。一方、我が国では、中途採用や中途採用者の活用・処遇面でのノウハウの蓄積が企業に余りなく、中途採用を希望する者にとっては男女共に厳しい状況があるが、再就職女性については、臨時的・補助的職種にしか門戸を開いていない企業が多く、その女性達が、正社員や専門職パートタイム労働者として企業に雇用されようとするとき、自分の能力を発揮できる良好な就業機会に、なかなか巡り会えない。

企業側の意向については2の(3)「女性の再就職をめぐる企業の動向」で述べたとおり、我が国の企業の採用方針としては、近年、若干の変化がみられつつあるものの依然として、大企業を中心に新規学卒者に重点が置かれ、中途採用では銀行のディーラー等特定のスペシャリスト型人材が求められているのが実情である。また、パート・アルバイトの中途採用は重視されているものの、結婚・出産などで退職した女性の正規社員としての再雇用はあまり重視されていない。

---

## II 女性のライフコースと再就業

### 3 女性の再就職を促進するために

#### (2) 再就職促進のための方策

##### イ 企業の柔軟な対応

---

昨今の厳しい経済情勢、国際競争の激化、労働者の中高年齢化等を背景に、企業における人事労務管理は、性、年齢、勤続年数を要素として残しつつも、能力、専門性、資格等をより重視する企業が増えつつある。即ち、低成長時代へと移り、従来のような高い経済成長率は望めなくなりつつあり、人事労務管理制度における年功序列主義を見直す動きが見られる。効率的な人材の確保の手段としては、今後は従来のような一律的な新規学卒採用に偏らず、中途採用者の拡大すなわち年齢や性別にこだわることなく、高い専門的能力を有した者を中途採用する形も広がっていくと予測されている。このような変化の中で、企業には再就職女性の積極的な活用が我が国の経済活性化、少子化対策のうえでも強く求められていることの認識に立ち、能力開発、能力評価制度等の整備が求められるものである。

同時に、労働市場からいったん退き、再就職するというライフコースとは異なるが、継続雇用の形態においても工夫が求められる。たとえば、育児期については短時間就業や在宅勤務という形態を設け、選択できるようにする、あるいは病気になりがちな幼児期前期に育児に専念できるよう、育児休業の期間を幼児期前期程度まで拡大する等柔軟な雇用形態を設けることにより育児と仕事の両立を推進していくことをそれぞれの企業あるいは労使の努力で導入していくことも必要であろう。

---

---

## II 女性のライフコースと再就業

### 3 女性の再就職を促進するために

#### (2) 再就職促進のための方策

- 労働者側の努力の必要性

---

もちろんこうした復帰可能システムにしていくためには、労働者側の努力が不可欠である。中途採用、あるいは職場復帰といっても何年も職業生活から遠ざかっていた者を直ちに企業内で戦力として活用することは困難なケースもあるであろう。その期間、再復帰に向けての知識、技術のキャッチアップあるいは労働市場において企業が求めている知識・技術は何か等、需要の動向を把握するための不断の努力が求められるわけである。

---

## II 女性のライフコースと再就業

### 3 女性の再就職を促進するために

#### (3) 能力を生かす多様な働き方

---

サービス経済化、業務のOA化を背景に就業形態の多様化が進んでおり、従来からの正社員やパートタイム労働等の働き方のほかに、新しい働き方が生まれてきている。

とりわけ、高学歴の女性や過去に専門的な知識が必要な仕事に就いていた女性は就業形態にはこだわらず経験や専門性を活かしたいと望む者や独立したいと望む者が比較的多かった。家庭責任を持つ女性にとって、正社員等は勤務時間・勤務場所に拘束を受けやすい働き方で、現状では、仕事と家庭の両立を図り難い場合もある。家庭責任を有する女性の働き方は様々である。目標とすべきは出産、育児を中心に変化するライフステージの中で自分にあった、能力発揮のできるプランを積極的に設計していくことである。

これまで企業への再就職を促進するための方策について述べてきたが、正社員やパートタイム労働者としての再就職以外にも派遣社員、契約社員、在宅就労、ボランティア、ワーカーズ・コレクティブ、起業家など様々な能力発揮の途が開かれている。ここでは特に専門的能力を活かしながら短時間雇用者として働く働き方、家庭責任を持つ再就職女性から注目を集めているパソコン等通信機器を使った在宅就労、自らが事業を起こす起業家、労働者自身が資金を出し合って経営や管理も行うワーカーズコレクティブ及びNPO(民間非営利団体組織)法の施行により一層注目を集めているボランティア的就労について簡単に記述し、実際、育児後に再就業し、自分の能力を活かしながら働いている様々な例を紹介する。

---

## II 女性のライフコースと再就業

### 3 女性の再就職を促進するために

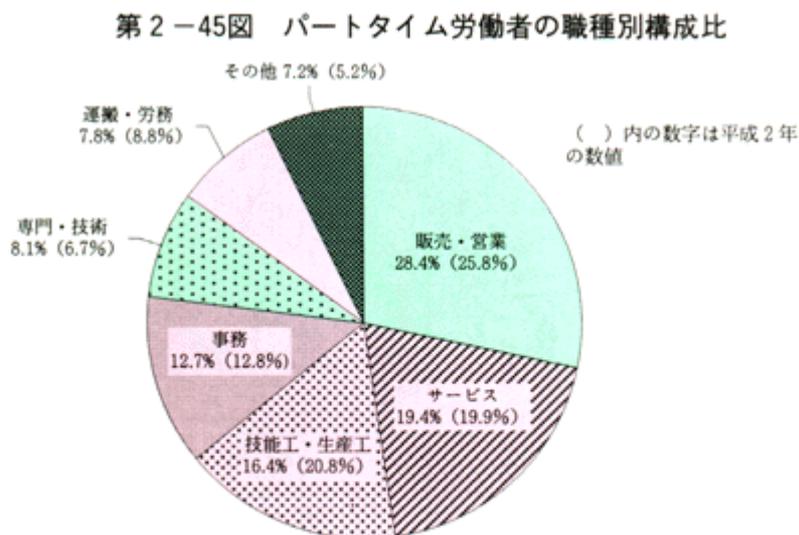
#### (3) 能力を生かす多様な働き方

##### I 専門職パート

子育て後の再就職時に、パートタイム労働を選択する者が最も多いことは先に述べたとおりである。パートタイム労働者として働く者には、家計の補助等を目的に、あくまでも家庭の都合を優先して、労働時間の融通性の高さを享受しながら働いている者が多い。

しかし、近年、パートタイム労働者の勤続年数が5.1年(平成9年、昭和62年4.2年)と長期化するとともに(付表66)、専門的・基幹的職務に就くパートタイム労働者も増えてきている。パートタイム労働者の職種別構成比をみると、「技能工・生産工」や「運搬・労務」で低下しているのに対し、「販売・営業」及び「専門・技術」で上昇している(第2-45図)。

第2-45図 パートタイム労働者の職種別構成比



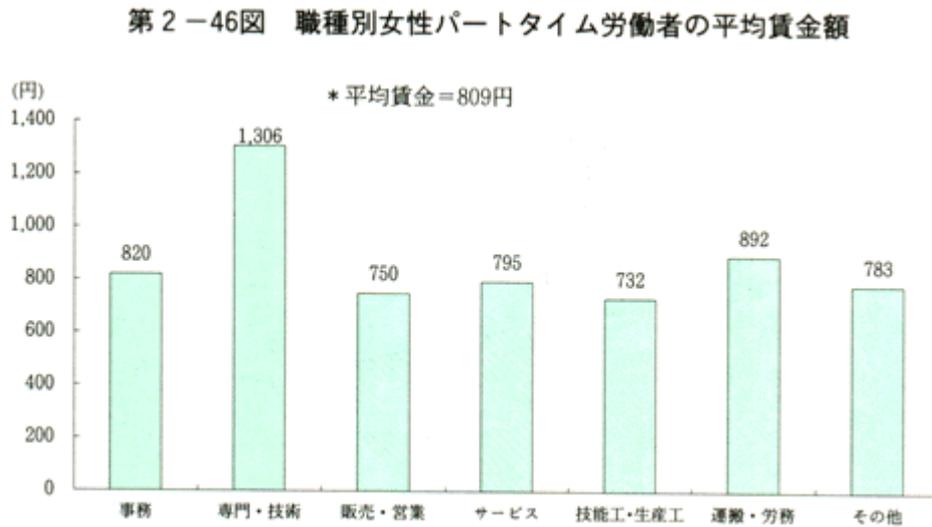
資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成7年)

注) 正社員以外の労働者で、名称に関わらず1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者が対象。  
但し、平成2年調査では、1日の所定労働時間が正社員と同じでも1週の所定労働日数が正社員よりも少ない労働者も対象としており、出稼・季節労働者を除いている。

これらは、産業構造の転換や労働者の職業意識の多様化がその背景にあると考えられるが、勤続年数の長い者、正規従業員への転換を希望する者、専門的業務に携わっている者の中には、仕事に対する意欲、能力を有している者が多くいると考えられることから、より高い専門性、基幹的業務を担う能力を培うための教育訓練が必要である。また、賃金等の待遇面では、「専門・技術」職に就いている女性パートタイム労働者の平均時間給は1,306円で、女性パートタイム労働者全体の平均時間給809円より高くなっているものの(第2-46図)、今後はなお一層、正社員との均衡を考慮していく必要がある。パートタイム労働者の雇用管理制度の中にも職能資格制度等を設け、意欲のあるものには、一定の判断能力を有する業務や管理的な職務への登用を行うなど、短時間就業であっても意欲・能力を活かした働き方を可能にすることが望ましい。

例えば、ある百貨店では、パートタイム労働者に2段階の職能資格制度を設け、人事考課の評価と所属長の推薦によって他のパートタイム労働者の指導的な立場に立つ職能資格を得ることができるようになっている。業務は、店頭販売、発注、在庫整理、店内案内、一般事務等多岐に渡る。賃金についても、基本給の中に職種給や能力給を含めている。何年働いても処遇が同じであるという不満を解消するために、目標を設定することにより専門職志向のパートタイム労働者のやり甲斐に対応し、生産性を高めている。

第2-46図 職種別女性パートタイム労働者の平均賃金額



資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成7年)

サービス経済化の進展、パートタイム労働者数の増加(第1-21図、付表62)、就業意識の多様化等を背景に、今後は、パートタイム労働者を補助的・臨時的労働者として一律に捉えるのではなく、パートタイム労働という働き方の中で専門的能力や資格を活かしていくことが人材確保の一つの手段として重要である。

## II 女性のライフコースと再就業

### 3 女性の再就職を促進するために

#### (3) 能力を生かす多様な働き方

##### □ 在宅就業

情報通信技術の発達やパソコン等情報通信機器の普及、また、企業の業務の外部委託志向の高まりに伴い、パソコン、ファックスなどを使って自宅において企業から請け負った仕事を行う在宅就業への感心が高まっている。

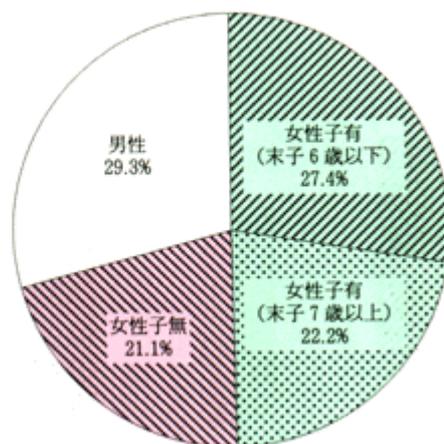
平成9年に労働省の委託により日本労働研究機構が行った調査の中では、在宅就業を「パソコン、ワープロあるいはファックス等の情報通信機器を使って自宅で請負・フリーの仕事を行うこと」と定義している。

同調査によると、在宅就業者のうち70.7%は女性であり、中でも「子供あり」の女性は在宅就業者全体の49.6%と約半数を占める(第2-47図)。

女性の在宅就業者の年齢構成をみると、30～34歳層が25.7%、35～39歳層が26.7%を占めている。これらは女性の労働力率や有業率が描くM字型のボトムに相当する年齢層で在宅就業者の割合が高いことを示している(第2-48図、付表115)。

第2-47図 在宅就業者の属性

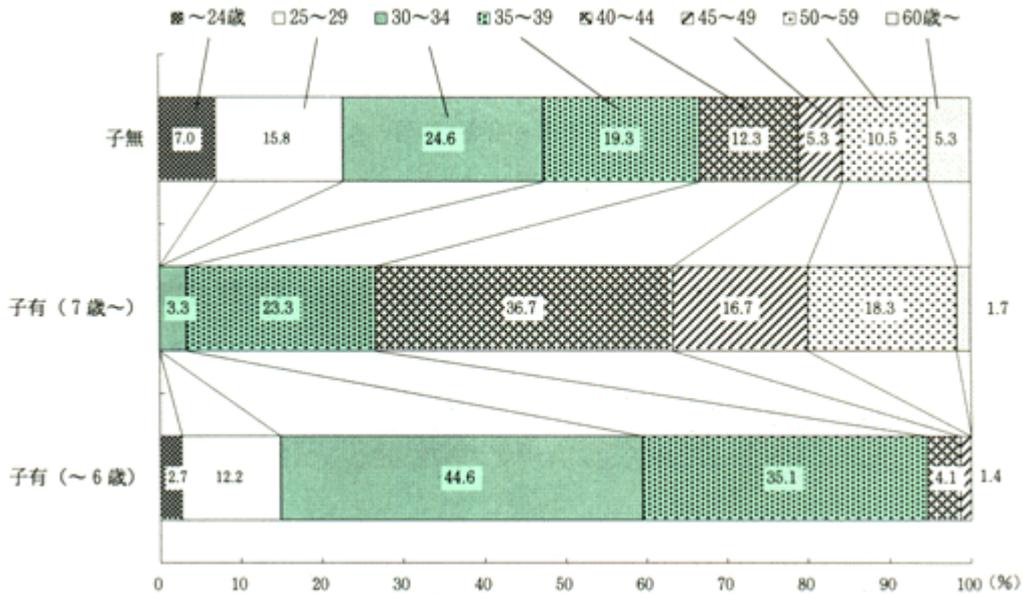
第2-47図 在宅就業者の属性



資料出所：日本労働研究機構「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」(平成9年)

第2-48図 女性在宅就業者の属性類型別にみた年齢

第2-48図 女性在宅就業者の属性類型別にみた年齢

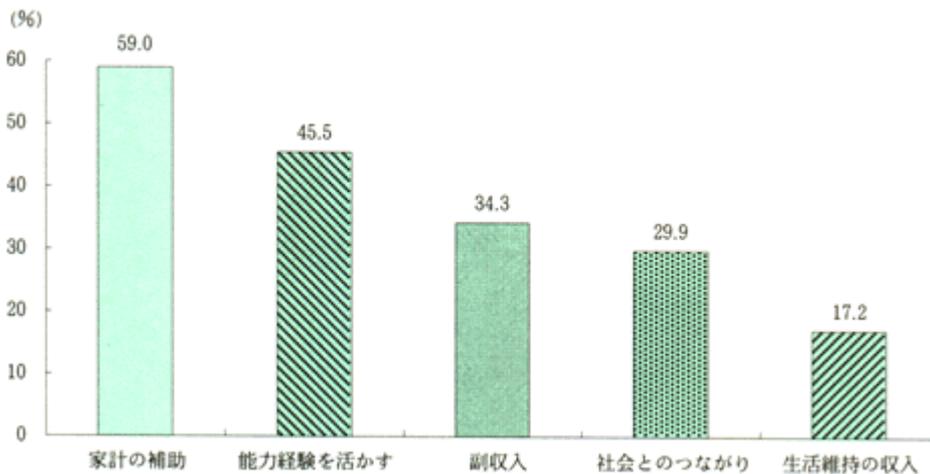


資料出所：日本労働研究機構「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」(平成9年)

同調査では在宅就業で働いている理由を調査しているが、その結果によると、子供がいる女性では「家計の補助」59.0%と最も多いが、経済的な理由のほかに「能力、経験を活かす」45.5%や「社会とのつながり」29.9%を理由として挙げる者も多い(第2-49図、付表116)。

第2-49図 子供のいる女性が働いている理由(複数回答)

第2-49図 子供のいる女性が働いている理由(複数回答)

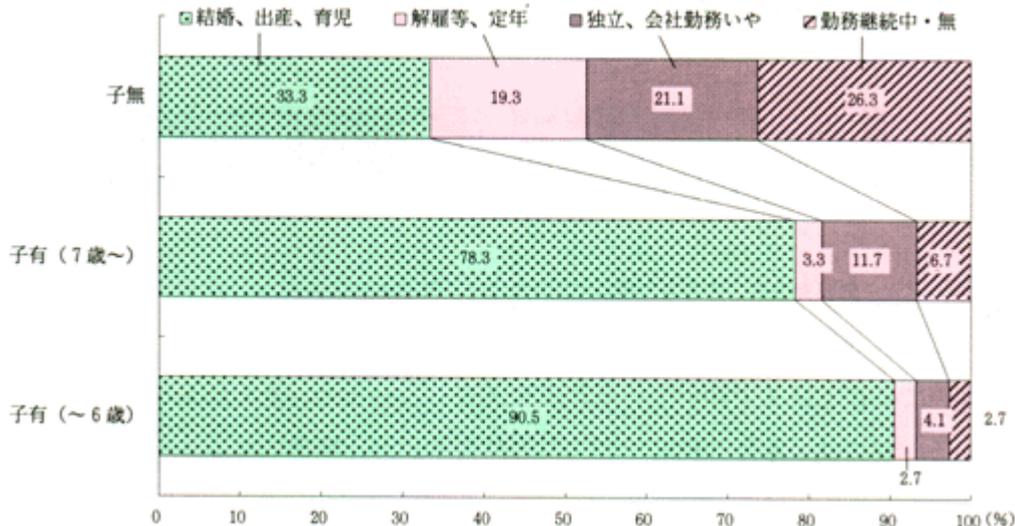


資料出所：日本労働研究機構「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」(平成9年)

在宅就業者の前勤務先の会社の退職理由については、女性では「結婚、出産育児」が69.6%と最も多い(第2-50図、付表117)。そして、現在、在宅就業を選択している理由は子供ありの女性では「家庭や家事のため」、「自分のペースで働ける」が突出して多く、また、比較的に子供の年齢が高い女性は「働き甲斐がある」を挙げる者の割合も高い(第2-51図、付表118)。

第2-50図 女性在宅就業者の属性類型別にみた退職理由類型

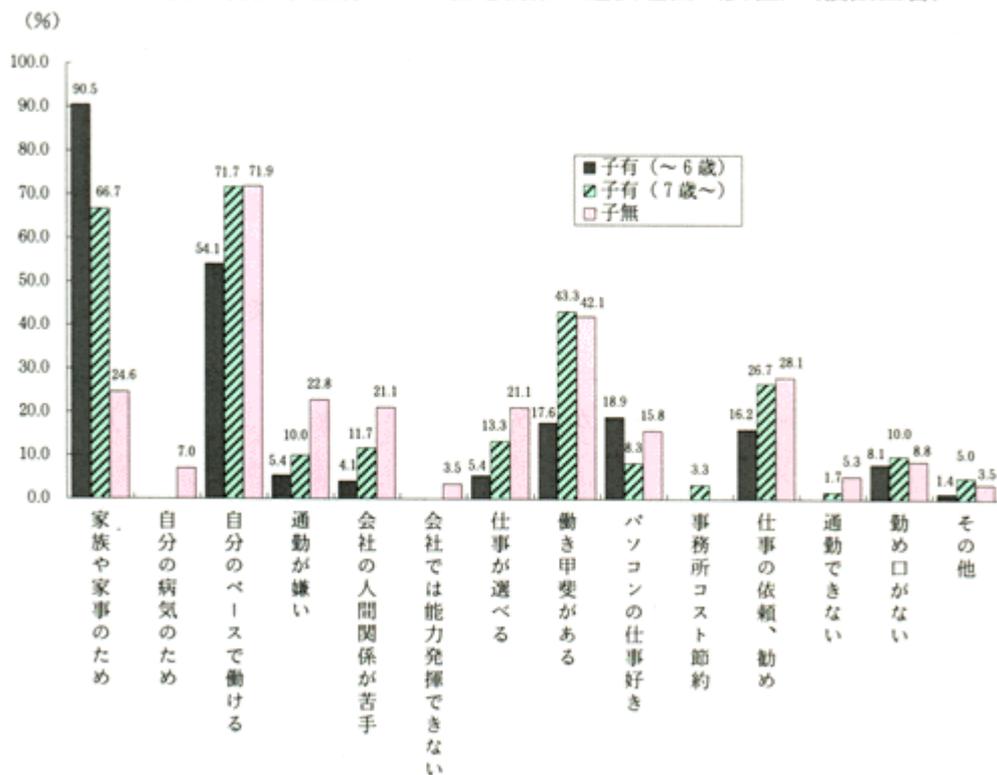
第2-50図 女性在宅就業者の属性類型別にみた退職理由類型



資料出所：日本労働研究機構「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」(平成9年)

第2-51図 属性類型別にみた在宅就業の選択理由(女性)(複数回答)

第2-51図 属性類型別にみた在宅就業の選択理由(女性)(複数回答)



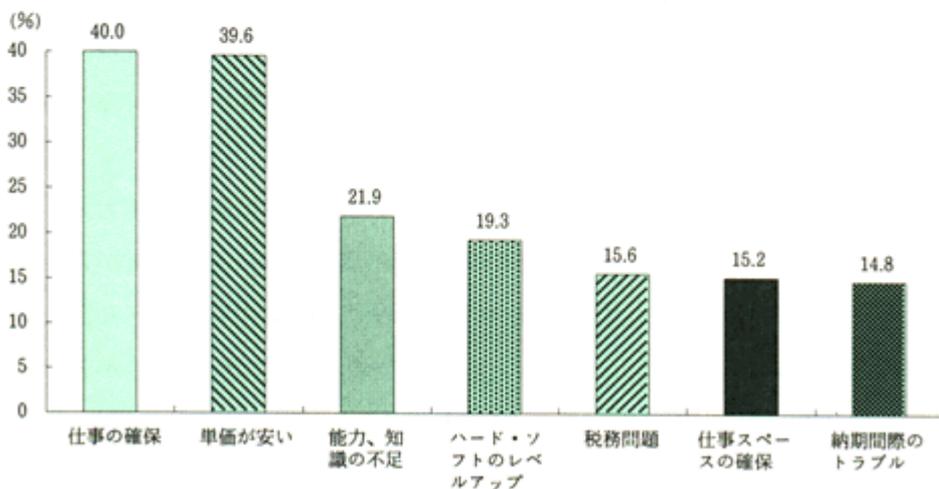
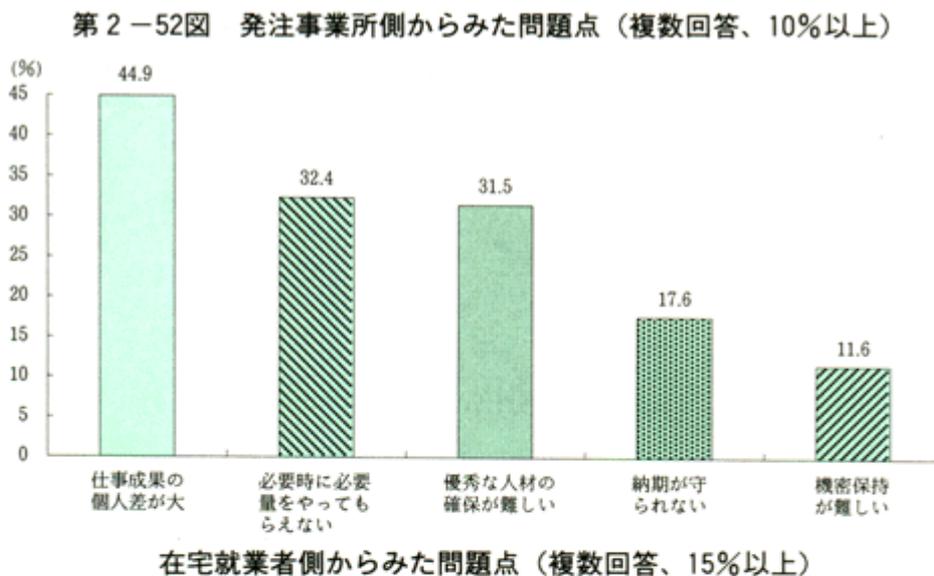
資料出所：日本労働研究機構「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」(平成9年)

これらのことから、在宅就業者は家庭責任を有する女性に多く選択されている就業形態であり、これは、在宅就業という就業形態は育児負担を抱えている者には、育児を行っている場所で仕事ができるという意味で、育児と仕事を両立する上で働き易い形態であり、また、仮に本格的な働き方が無理だとしても、毎日の通勤による勤務が不可能な時期に、自分の職業能力の維持や社会との繋がりを持ち、情報収集を続けられる手段としても良好な働き方だからであろう。

しかしながら、それがために在宅就業は注目を集め、その供給が急拡大しており、発注者と在宅就業者の契約方法、工賃等の条件の明示方法等のルール化が遅れているほか、中には労働対価についての価値付けを求めずに就業する者もあり、市場の混乱の要因となっている。また、発注者と在宅就業者との間に仲介業者が入っていたり、個々の就業者が任意グループを作って仕事を受けたり等様々な形態が混在

していることも、歴史の浅い在宅就業に誤解を招いている面がある。発注者側と在宅就業者側の両面からみた問題点は、発注事業所では、「仕事成果の個人差が大」が44.9%と最も割合が高く、次に「必要時に必要な量をやらしてもらえない」32.4%、「優秀な人材の確保が難しい」31.5%とほぼ同率で高くなっており、在宅就業者の能力面や供給が不安定であることへの不満が多い。在宅就業者側では、「仕事の確保」40.0%、「単価が安い」39.6%と収入の不安定さや低さに不満をもつ者が多く、次に「能力、知識の不足」21.9%、「ハード、ソフトのレベルアップ」19.3%と能力開発や仕事環境の整備についての不安を挙げる者も多い(第2-52図、付表119、付表120)。また、仕事の契約も口頭による場合が多く、在宅就業者の15.2%が発注者との間で報酬支払い等に関するトラブルを経験しているほか(第2-53図)、在宅就業の職種には単純なものとは高度な専門性があるものばらつきが大きい上、新規参入者が増えているため、全体的な仕事の単価が下がり、高い専門性を有する業務の単価まで押し下げている等の問題も指摘されている。

第2-52図 発注事業所側からみた問題点(複数回答、10%以上)

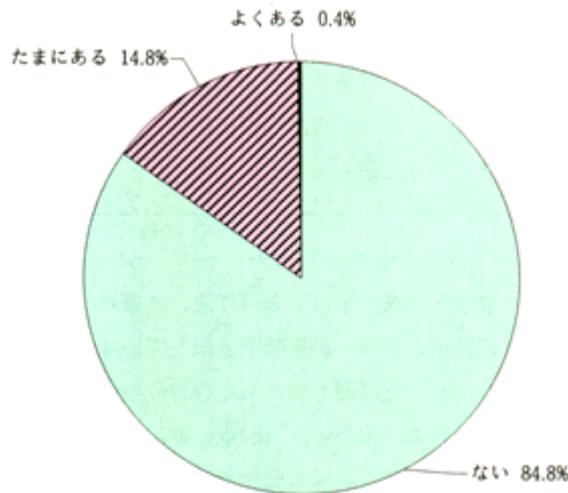


資料出所：日本労働研究機構「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」(平成9年)

これらについては、早急に在宅就業者の保護や支援の観点からの枠組みづくりが求められている。

第2-53図 発注者との報酬支払い等に関するトラブルの経験(男女計)

第2-53図 発注者との報酬支払い等に関するトラブルの経験（男女計）



資料出所：日本労働研究機構「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」（平成9年）

## Cさん [在宅の地域プランナー 家族・・・夫、子供3人(10歳、8歳、6歳)]

Cさんは現在40歳。大学卒業後、Y研究所に4年間勤めた。地域プランナーを目指してZ社に転職したが、出産を機に退職した。Z社には在宅勤務を実施する制度も前例になかったため、制度的には退職の形を採り、プロジェクト単位で仕事を請け負う在宅就労者となった。

結婚後の働き方として在宅就労を選択したのは、1)危機管理の視点から、子供の近くで仕事を継続したかったこと、2)家庭の延長として、地域社会での活動にも参加しようと考え、3)実態あるいは地域との関わりを通して更に地域プランナーとしての資質を高めたいと考えたことなどである。

仕事はZ社のスタッフとして地域プランのアイデア出しやアンケート調査の設計・分析等を1件1～10万円等の金額で請け負っていたが、不況とともに外部の業者扱いとなり、アイデア等の付加価値部分や交通費等の実費の支払いがカットされた。その頃から以前勤務していたY研究所との関わりが再開し、口約束ではあるが、月10万円をアルバイト料として確保し、研究プロジェクトに加わるようになった。仕事は次第に広がり、子供も次第に大きくなった。夫の転勤を機に夫の職場と同じ区内に転居したことで、夫婦の役割分業も大きく変化し、夫は家事や育児を楽しみ、Cさんは仕事量を増やしたり出張に出かけることも可能となった。パソコン通信やインターネットの活用により、仕事の効率性も格段に上がるとともに、新たな費用負担も生じている。そんな中で、この春個人開業し、より独立的に仕事を展開するようになった。

自分の能力開発については、より望まれる地域プランナーとなるため、経験的实践を踏むべく地域のボランティア活動に参加したり、必要に応じて近くの大学の講義を聴講したり、在宅ならではのメリットを感じながら情報収集にも力を入れている。また、自らの経験を踏まえ、仕事と生活の調和に可能性を拓く在宅型の働き方に着目して在宅ワーク研究会を主宰し、多様な働き方をする仲間とともに市民活動型の自主研究を行っている。

家庭との両立には夫の協力が不可欠ではあるが、在宅就労という就業形態を選択したことにより、3人の子供を育てながらも、自分の専門性を活かして仕事に取り組んでおり、仕事と家庭の両立が自然な形でできていると思っている。

## Dさん [フリーライター 家族・・・夫、子供2人(12歳、9歳)]

Dさんは、大学卒業後すぐに結婚、夫の不動産業を手伝っていたが、25歳の時に、長男が生まれて専業主婦となった。しかし、その間も働きたい、自分の能力がどれだけ社会で評価されるのか試してみたいという気持ちが強かった。31歳の時に医学専門書の販売会社にパートタイム労働者として再就職した。新聞等の求人欄を見て他にも10社程応募したもの、他はどこも小さな子供がいる等の理由で採用してもらえなかった。もともと、読書や文章を書くことが好きだったので、仕事をしながらアマチュア誌の原稿を書いたりしていたが、人からプロのライターになることを勧められ、専門学校に1年通い、35歳でフリーのライターとなった。現在は、定期的な雑誌原稿の執筆を1件担当しているほかに、テレビ、ラジオ等の仕事も手がけている。

育児をしながらの再就職は大変で、特に、次男の保育園がなかなか見つからず苦労した。また、自分としては人並み以上に働いているつもりでも、常に家庭責任の問題がついて回り、仕事か家庭かの選択を迫られる場面がよくある。一般的にも、個人としての能力評価ではなく、子持ちだからということで再就職女性の能力は低く見られていることを感じるし、継続就業していた者との経験・能力等の蓄積量の差も感じる。

しかし、再就職して本当によかったと思っている。自分の能力が社会で評価されることへのやり甲斐、経済的にも自分で社会保険料、税金を納めて自立できていることに喜びを感じる。

一度、専業主婦を経験しているため、家事・育児の重要性は良く認識している。家庭を犠牲にするような仕事の仕方はしたくない。家事・育児にも関わりながら仕事をしていきたいと思っているし、これは男女を問わず新しい働き方だと思っているので家族や地域社会等の場で問題提起していきたい。今後は、現在執筆中の連載を本にまとめて出版したいという希望も持っている。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## II 女性のライフコースと再就業

### 3 女性の再就職を促進するために

#### (3) 能力を生かす多様な働き方

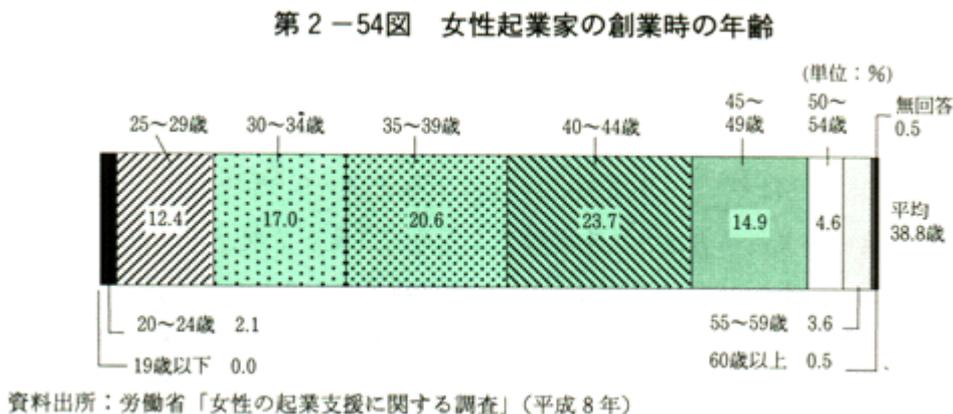
#### ハ 女性起業家

過去に専門的な知識が必要な仕事に就いていたことのある女性には、自分で事業を起こすことを希望する者が比較的多かった。これは、自分の能力を発揮し、企業に雇用されることによって実現できない自分の希望を自らが事業を起こすことによって叶えようとする者が多いためと思われる。

自ら事業を起こした女性の起業家数は、明確に把握できないが、帝国データバンクによると、平成9年の女性社長数は58,634人で前年の57,356人より1,278人(2.2%増)増えている。

労働省「女性の起業支援に関する調査」(平成8年)によると、創業時の年齢は40～44歳が23.7%、35～39歳が20.6%、30～34歳17.0%と30歳台、40歳台での創業者が多い(第2-54図)。最終学歴は「短大・高専・専門学校」が37.8%、「大学・大学院」が32.1%と高学歴者が多い(第2-55図)。配偶関係別にみると、「有配偶」が56.0%、「死別・離別」が20.1%と76.1%が既婚者となっている(第2-56図)。子供の有無については、62.2%の者に子供がおり、そのうち、19歳以上の子供を持つ者が約半数である。末子の平均年齢は18.2歳で、末子がある程度大きくなった者が多い(第2-57図)。

第2-54図 女性起業家の創業時の年齢



第2-55図 女性起業家の最終学歴

第2-55図 女性起業家の最終学歴

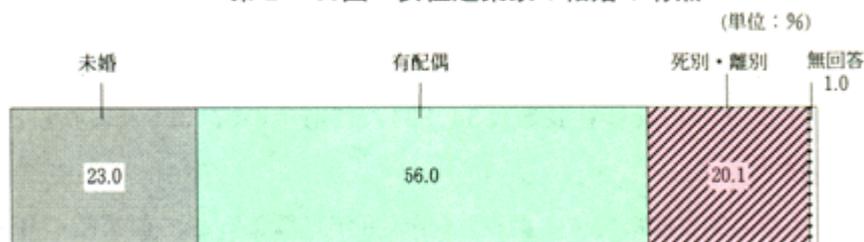


資料出所：労働省「女性の起業支援に関する調査」（平成8年）

注）在学中の者は、在学する学校。

第2-56図 女性起業家の結婚の有無

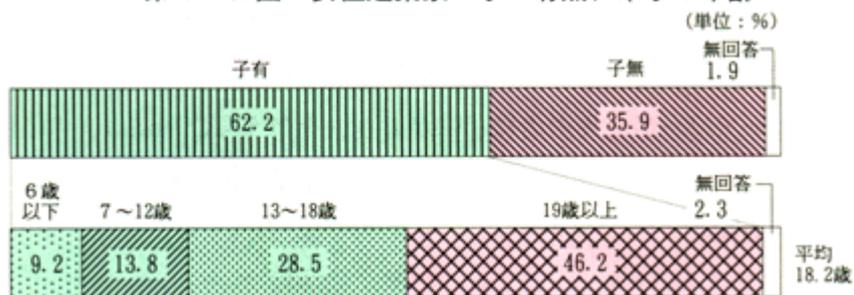
第2-56図 女性起業家の結婚の有無



資料出所：労働省「女性の起業支援に関する調査」（平成8年）

第2-57図 女性起業家の子の有無、末子の年齢

第2-57図 女性起業家の子の有無、末子の年齢

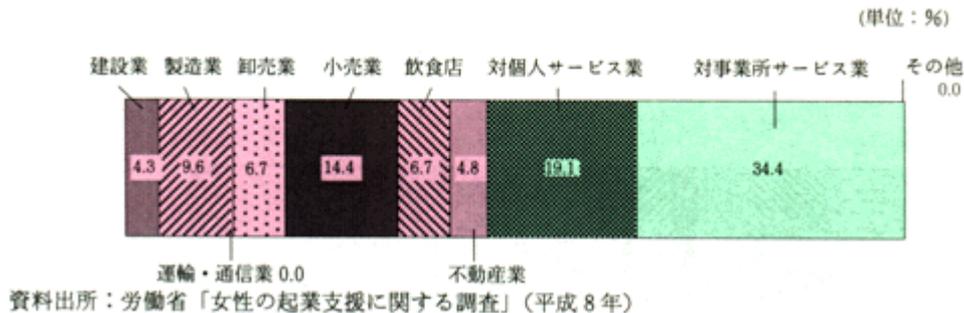


資料出所：労働省「女性の起業支援に関する調査」（平成8年）

業種については、「対事業所サービス業」34.4%、「対個人サービス業」19.1%とサービス業が圧倒的に多く、「小売業」14.4%、「製造業」9.6%と続く(第2-58図)。本人を含む事業従事者は9人未満のところ67.5%と7割近くを占めている(第2-59図)。資本金は、1000~1500万円未満が27.8%と最も多く、300~500円未満が25.8%と続き、1000万円未満の資本金のものが50.2%を占める(第2-60図)。年間売上高は1億円未満の事業所が71.7%と約7割を占めている(第2-61図)。

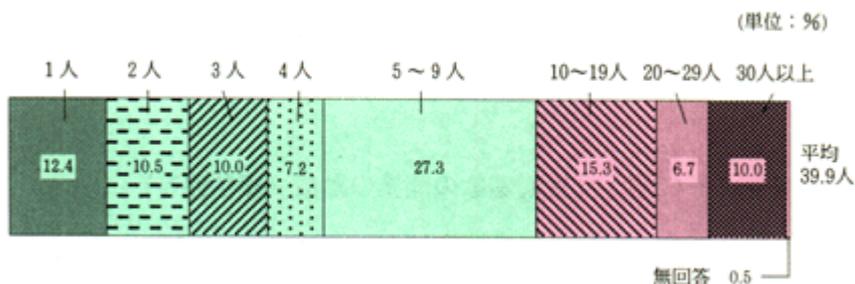
第2-58図 女性起業家の事業の業種

第2-58図 女性起業家の事業の業種



第2-59図 実際に事業に携わっている者の数

第2-59図 実際に事業に携わっている者の数

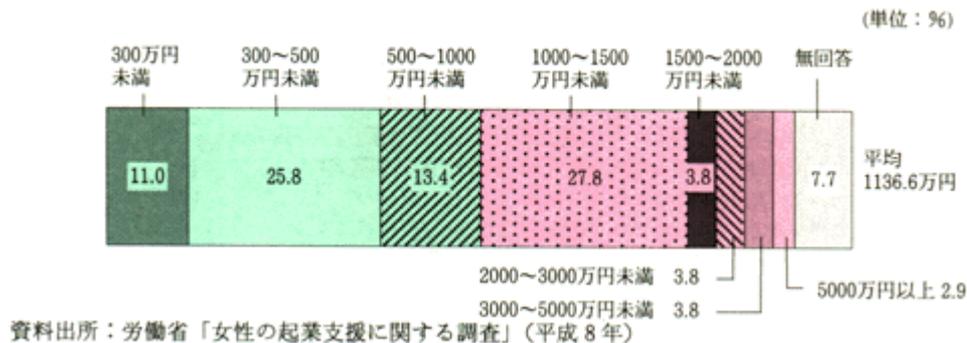


資料出所：労働省「女性の起業支援に関する調査」(平成8年)

注) 本人を含む人数である。

第2-60図 資本金

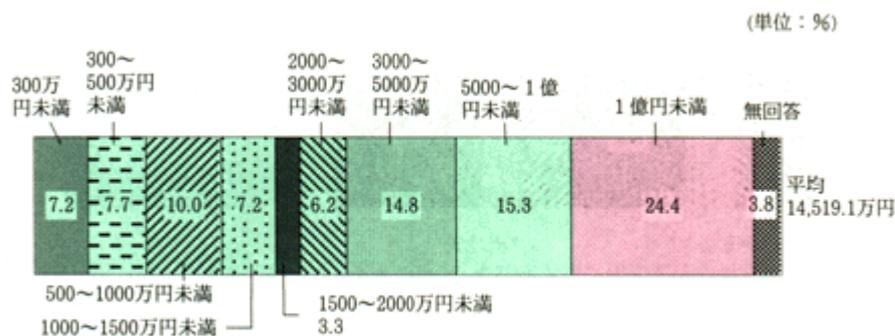
第2-60図 資本金



開業の動機については、「好きな分野・興味のある分野で仕事をするため」50.5%、「年齢に関係なく働くことができるため」50.0%、「自分の能力を発揮するため」47.9%、「これまでの経験、体験をいかすため」41.8%と能力発揮や年齢を理由とする者が多い(第2-62図)。また、事業分野の選択理由についても、「自分の技術・資格をいかせるため」が54.6%と最も多く、「少ない資金で開業できるため」38.1%と資金面の事情を挙げる者も多い(第2-63図)。

第2-61図 年間売上高

第2-61図 年間売上高

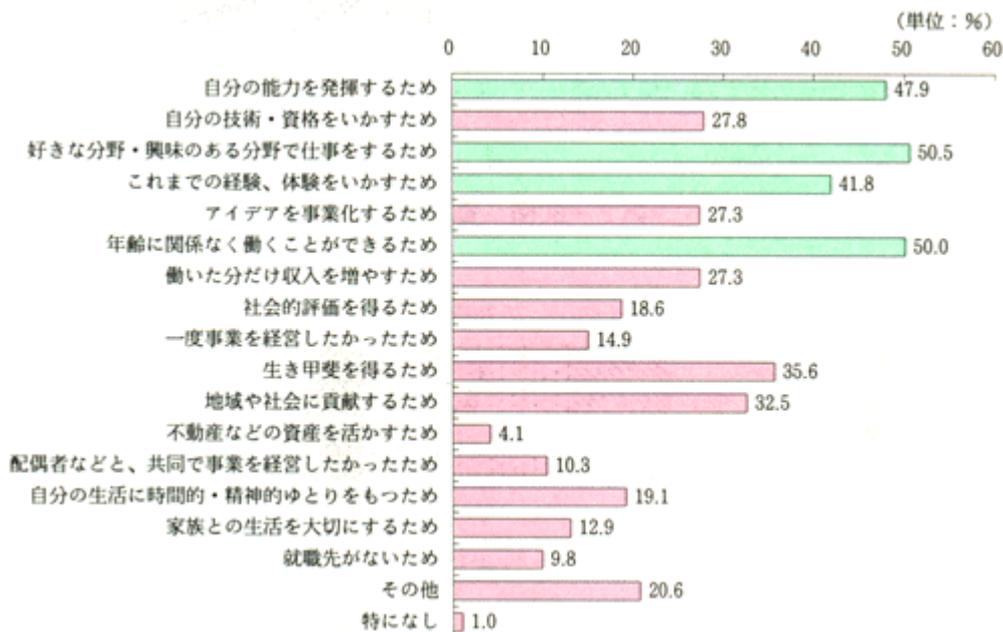


資料出所：労働省「女性の起業支援に関する調査」(平成8年)

注) 月間の平均売上高について回答があった場合は、12月で乗じて計算した。

第2-62図 女性起業家の開業の動機(複数回答)

第2-62図 女性起業家の開業の動機(複数回答)



資料出所：労働省「女性の起業支援に関する調査」(平成8年)

第2-63図 女性起業家の事業分野の選択理由(複数回答)

第2-63図 女性起業家の事業分野の選択理由（複数回答）



資料出所：労働省「女性の起業支援に関する調査」（平成8年）

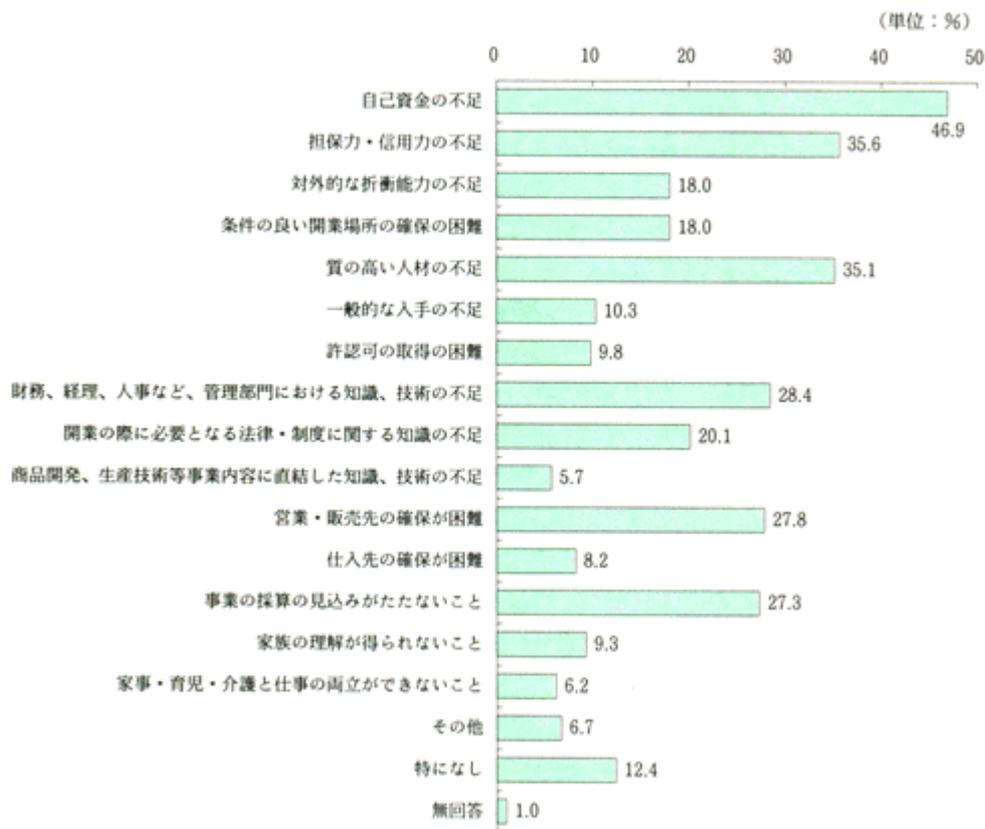
問題点としては、開業準備に当たって、「自己資金の不足」(46.9%)、「担保力・信用力の不足」(35.6%)等資金調達面での困難さを挙げる者が多い(第2-64図)。開業、事業経営に際して女性であるために不利であると感じた経験については、「あった」と答えた者が44.5%、その内容については、「金融機関からの借入困難等融資に関すること」、「女性であるために仕事への信頼度が低い等信用に関すること」等を挙げる者が多い(第2-65図)。

また、女性起業家が希望する支援としては、「女性起業家に有利な投融資、債務保証制度」(52.6%)、「家事・育児・介護と仕事との両立を可能とするサービス、施設の充実」(45.5%)、「人材、市場、技術等に関する情報提供」(43.5%)「開業準備、事業計画、資金調達等に関する相談窓口」(40.2%)等の要望が強い(第2-66図)。

起業家支援については、近年、地方公共団体において、起業セミナーの開催、融資事業等が行われてきており、労働省においても、平成9年度より、女性起業家マニュアルの作成、起業経験者との交流の開催等女性起業家の支援施策を展開しているが、このような要望を踏まえ、関係機関が連携して、さらに踏み込んだ情報提供、ネットワークづくりに対する支援、信用保証等きめ細かな起業家支援事業の展開が必要である。

第2-64図 女性起業家が開業に至るまでに発生した問題(複数回答)

第2-64図 女性起業家が開業に至るまでに発生した問題（複数回答）



資料出所：労働省「女性の起業支援に関する調査」（平成8年）

第2-65図 開業、事業経営に際して、女性であるがゆえに不利であると感じたことの有無

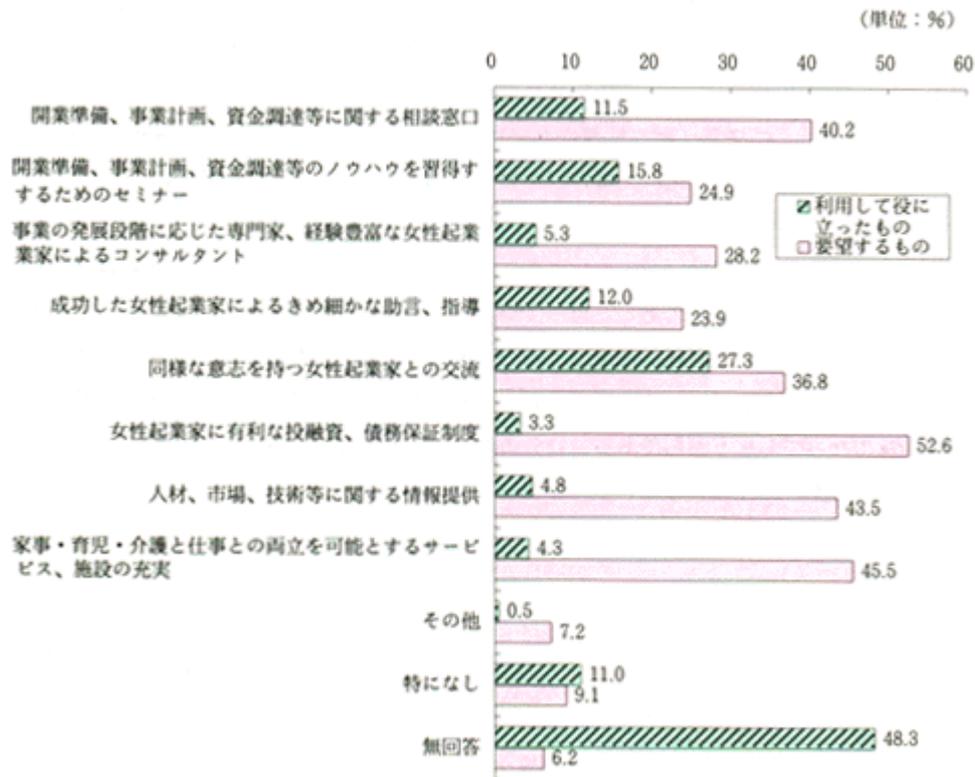
第2-65図 開業、事業経営に際して、女性であるがゆえに不利であると感じたことの有無



資料出所：労働省「女性の起業支援に関する調査」（平成8年）

第2-66図 利用して役立ったもの、要望するもの別女性起業家支援事業(複数回答)

第2-66図 利用して役立ったもの、要望するもの別女性起業家支援事業(複数回答)



資料出所：労働省「女性の起業支援に関する調査」(平成8年)

Eさん [パソコンソフト会社経営 家族・・・夫、子供2人(25歳、24歳)]

Eさんは、某大学電子工学科卒。卒業後、国立大学工学部に技官として就職したが、23歳で結婚退職した。その後、12年間、専業主婦であったが、自己実現できる場を模索、何かライフワークを持ちたいと思っていた。30歳から35歳まで、自分に合った仕事は何かを発見するため、試行錯誤で様々なことを試してみた。再就職をするなら、あまり時間が無いと思っていたので、いったん手がけて自分には合わないと思うと、すぐに中止して次の事に挑むというやり方だった。

再就職の際には、当面の収入は少なくとも、仕事の経験が蓄積され、能力向上を図れる仕事であることを重視し、35歳のとき、プログラマーとしてパソコンソフト会社に就職した。

勤務は週3日のパートタイム労働であったが、次男がまだ幼稚園児で夏休み等は出勤し難く、会社の上司に在宅勤務を願い出たが却下された。

そこで、36歳のとき、仕方なくその会社を退職し、自分でパソコンを手配して、自分で受注物件を探して独立して、自宅でソフトの受注開発を始めた。時代の波に乗って、どんどん注文が増え、一人ではこなせきれずに、パートタイムのプログラマーを一人雇い、また、自宅も手狭になったために、貸事務所に移り、3年後に現在のソフト会社(株式会社)を設立した。結果的に、仕事と育児の両立という当時の自分のライフスタイルに合い、且つやり甲斐のある仕事ができる就業方法として起業を選んでいった。

事業内容は、主として栄養・献立管理のコンピュータ・パッケージソフトの開発・販売で、年間売上高は、5000万～1億円に上る。自らは、代表取締役として、新商品企画、営業企画、人事管理等を行っている。

再就職に当たっては、目的(どんな仕事をしたいのか)がはっきりしたら、それに向けて集中的に勉強することが重要であると思っている。成果を得るためには、時間、努力、労力の投資が必要であり、また、選ぶ仕事は、自分の適性ととも、世の中の動き、ニーズに合致したものであることがポイントであると思う。そうでないと、折角の努力と労力が時代に合わず無駄になってしまうからである。自分の場合は、コンピュータのソフト関係の技術者を目指したことが、時流に乗り幸いしたと思っている。

## II 女性のライフコースと再就業

### 3 女性の再就職を促進するために

#### (3) 能力を生かす多様な働き方

##### ニ ワークーズ・コレクティブ

ワークーズ・コレクティブとは、専業主婦等を中心に同じ志を持つ者数名が自ら資金を出し合って、そこで働く労働者自身、自らが管理、経営、運営を行いながら、事業を行う事業形態のことである。欧州では長い歴史をもち、従事している人も相当数みられるが、日本では、昭和50年代後半頃から生まれた新しい事業形態で、自らが労働者として働き、かつ経営者として責任をもつというところにその特徴がある。

その事業分野は、主婦を中心とした地域社会への参加、貢献を目的とした団体が多いため、食品販売・弁当・惣菜製造販売等が多いが、リサイクル、医療、託児サービス、家事援助サービス、介護サービス、清掃、編集、設計、修理等多岐に渡り、行政や企業では補いきれない分野や、利益を追求する企業にはなじまない分野等が主流である。

ワークーズ・コレクティブの約9割は法人化せずに任意団体として活動しているといわれているが、中には企業組合や株式会社、有限会社として法人化している団体もある。

収入については、必ずしも生活を維持できるほどの収入を保障されるものではないが、子育て後、社会貢献をすることに生き甲斐を求める女性の新しい働き方として、動向を見守る必要がある。

Fさん [ワークーズ・コレクティブ 家族・・・夫、実母、子供(17歳、15歳、13歳)]

Fさんは、結婚前は保母として働いていたが、23歳で退職、育児に専念していたが、28歳位から地域ネットワーク組織等を通して環境問題等の地域活動を始め、その中で、社会への問題意識が芽生えた。自分の目指す生き方、働き方ができる上、労働対価を得ながら働くことができるという理由から、35歳の時に、ワークーズ・コレクティブ連合会に所属事務局で働き始めた。賃金は時給制で、3年間就業、その間にホームヘルパー2級を取得した。ワークーズ・コレクティブでの働き方と職種に魅力を感じ、1年間の準備の末、自ら生活支援を行うワークーズ・コレクティブを設立した。事業内容は、介護支援及び育児支援が主である。高齢者世帯での家事手伝い、介護者を抱える家族のための留守番介護、育児中の女性への手助けなどである。支援内容は、きめ細かく、高齢者世帯では、食事作り、買い物、洗濯等から介護まで行う他、育児では、複数の乳幼児を持つ母親の片方の子供の世話を手伝ったり、代わりに買い物に行ったりと個々の依頼者のニーズに応じた支援を行っている。自分自身は、再就職の前に地域活動を行っていたので、外に出ることに関しては抵抗は無かったが、家族の説得は丁寧に行った。

能力開発については、第1子出産後始めたが、地域活動の中で自分の目的を掴み、仕事を通して人と接触したりする中で情報を得るようにしている。能力を磨くには、強い目的意識を持つことが必要であると感じている。

現在の働き方は、雇用契約ではないので、働く意志がある限り働き続けることができるのが気に入っている。ただ、収入については、現在、夫が主たる家計を担っているが、万が一の場合、不安がある。しかし、このような働き方を行っている者達の労働環境の整備を目的とした活動も行っていきたいと思っている。

---

## II 女性のライフコースと再就業

### 3 女性の再就職を促進するために

#### (3) 能力を生かす多様な働き方

##### ホ ボランティア的就業

---

近年、我が国では社会参加活動に対する意識が高まっており、ボランティア活動に参加する者が増えてきている(平成9年約546万人=全国のボランティアセンターへの登録者数。全国社会福祉協議会調べ)。社会福祉、環境、国際協力、まちづくり等様々な分野にわたるそれらボランティア活動の推進組織は「NPO(民間非営利組織)」と位置づけられ、昨今、注目を集めている。NPOは、社会の中で自分の能力を活かしたいと希望するボランティアの受け皿となっており、平成10年4月から施行された特定非営利活動促進法(いわゆるNPO法)により法人格が取得できることとなり、今後は法人名義での契約ができやすくなる等活動を行いやすくなると思われる。

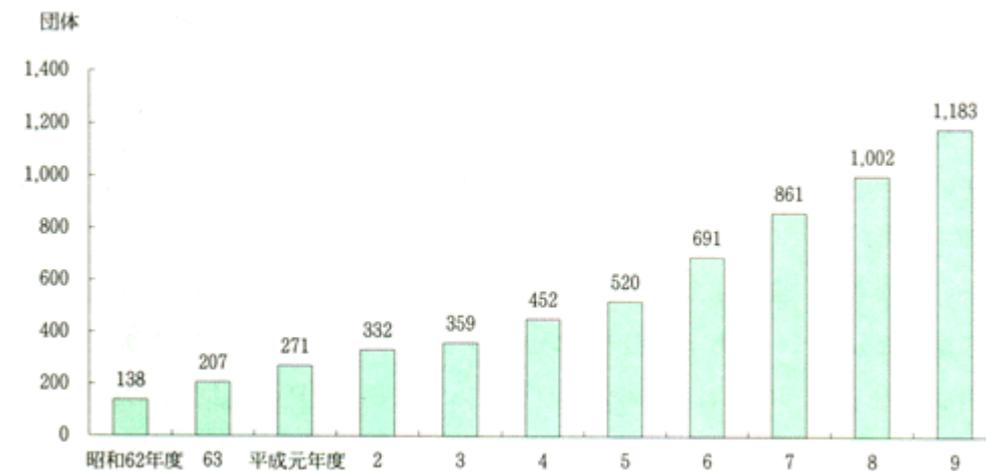
NPOへの法人格付与が制度化された背景としては、NPOの活動に、行政や営利目的の企業では対応できないような部分を補う形で非営利目的の活動を行っているものが多く、我が国の経済社会の中での役割がしだいに大きくなってきていたという状況がある。

NPOのうち、参加者が一定の報酬を得る形で行われる事業例としては、住民参加型在宅福祉サービスがある。これは、自発的な福祉活動に参加志向を持つ者が、組織を作り非営利で有料・有償の家事支援サービス等を実施する活動のことである。サービスの提供者と利用者が、同じ会の会員として会費等を納め、平等な立場に立つものである。サービス提供者は、サービス提供の対価として利用者から組織所定の利用料をもらうため、一般のボランティア活動とは異なるものであるが、利用者は料金を支払うことにより気詰まりなく頼みやすくなり、提供者は組織運営に必要な経費を得ることにより継続的に活動を維持しやすいという利点をもつ。

このような事業形態の団体の数は、急激に増加しており、全国社会福祉協議会の調べでは、昭和62年には138団体であったが、平成4年には452団体、平成9年には1,183団体に増加し(第2-67図)、介護や育児等家事援助サービスの提供時間も平成9年で3,964,114万時間、1団体平均8,838時間に上る。

#### 第2-67図 住民参加型在宅福祉サービス団体の組織類型別数の推移

第2-67図 住民参加型在宅福祉サービス団体の組織類型別数の推移



資料出所：財団法人全国社会福祉協議会「住民参加型在宅福祉サービス団体活動実態調査」（平成8年度）

労働省女性局の委託事業である「老人介護者育成事業」及び「保育サービス講習事業」からも、このような事業形態の任意団体が生まれ、全国に広がっている。これらの講習会の受講修了者が自主的に介護サービスや育児サービス団体を結成し、地域で活動している。財団法人婦人少年協会によると、現在その団体数は育児については60、介護については100程度にのぼる。サービス提供者の年齢構成は、育児サービスグループが30歳後半から徐々に増え、40歳以上の女性が約6割を占めており、自分の子供の子育てが一段落してから、このような活動を始める者が多いことが窺える。

また、介護サービスグループでは50～60歳代の者が約7割と育児グループに比べ活動者の年齢が高くなっている。

また、労働省においては、ファミリー・サポート・センター事業の推進を行っている。

これは、急な残業や子供の病気の際などの変動的、変則的な保育ニーズに対応するため、地域において育児の援助を行う者と育児の援助を受けたい者の相互援助活動を行う会員組織(ファミリー・サポート・センター)を設置し、会員による相互援助活動を支援する市町村等に対し、国が必要な経費の補助を行う子育て支援策の一つである。

ファミリー・サポート・センターは、地域に根ざした利用しやすい子育て支援活動であるとともに、社会参加を希望する女性等の活躍の場として一層の発展が期待されている。

Gさん [保育ボランティア39歳 家族・・・夫、子供2人(8歳、5歳)、義母]

Gさんは、保母として働いていたが、産後休業後まもなく退職した。もともとは、結婚、出産後も働きたいという意向をもっていたが、通勤時間が1時間半もかかる上、夫の勤務時間が特殊であったため、夫の協力も得られない状態で、出産後は別居して仕事と両立させていたが、やはり無理があると思い退職した。

しかし、退職してからも保育への興味は消えず、専門学校などの保育研修に参加を続けた。家が駅前にあり、家の造りのせいで、良く保育園と間違えて訪ねてくる人がいて、案外、保育所を求めている人が多いことを感じていた。そんなとき、市で、保育講習会を行っていることを知り、受講、その後市の勧めで、現在の保育の相互援助グループを結成、その代表者として活動を始めた。事務所がないので、携帯電話を持ち、サービスの受付と保育者を斡旋している。サービス提供料は平日1時間900円、土・日・祝日は1,000円である。その20%は会の運営費として納めることとなっている。

本当は、職業として保母の仕事に復帰したいが、まだ、子育てに忙しくて仕事に復帰するのは時間的にも責任の面でも厳しく、状況的に無理なため、できることからしたかった。初めは地域活動としての保育活動でもよいと思った。

この活動をしている中で、2ヶ月程前から共働き会員が急増し、共働きの女性の大変さを見ることができたとともに、それらの人達を支援できるのが嬉しい。また、現在ある一次保育施設だけでは足りず、また、そこに入れられない人が多いという現実など、保育施設に対する社会的問題に気づいたことが有意義だったと思っている。

将来は、一時預かりの中で、「安全」という観点からだけではなく、子供が安心して楽しく過ごせるにはどうしたら良いかを、グループの中で自主的勉強会を設けて検討して、保育の質の向上を図っていきたいと思っている。また、市に対して、こんなにも需要の多い保育の現状を訴えていきたいと思っている。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## II 女性のライフコースと再就業

### 4 まとめ

我が国の女性の職業意識は急速に高まりつつあり、子供を持って仕事も辞めずに働き続ける「継続就業型」を理想とする者が増えているが、実際には結婚、出産を契機に退職し、子育てが一段落した頃、再び働き始める「再就職型」を選択する者が多い。これは、我が国の女性が、そのライフコースの中で、育児を最も大切なことと考えているためであり、その考え方は以前からほとんど変わっていない。

我が国では、仕事と育児の両立は時間的、体力的にも負担が大きいと感じている女性が多いため、育児期だけ就業意欲を抑えて会社を退職、子育て後に再び社会に出て就業希望を実現させる者が多い。

再就職を望む女性には、仕事を家計の補助となるための単なる経済的手段として捉えたり、家事との両立のために労働時間の融通性を重視して、臨時的・補完的労働力として就労する者も多くいるが、再就職後の仕事を自分のライフワークとして長い目で捉え、仕事を通じて自分の持つ専門的知識や技能を活かしたり、あるいは今後身につけて自分の能力を発揮していくことを望んでいる者も少なからずいる。

専門的知識・技能を持つ女性の就業希望者ほど、自分の能力を活かせる仕事内容であることを重視する傾向にある。そして、それは正社員であるかパートタイム労働であるか等の就業形態よりも仕事内容を優先させる傾向が強い。

特に30歳台の無業女性は就業意欲が強く、この年代の後半からこれらの女性達は、再び社会の中で働くことを目指す者が多くなっていく。

しかし、再就職女性に対する能力評価が適正に行われていないことや能力活用が少い等の不満を持つ者、子供を預かってもらえる場が制約されている、家庭責任との両立ができるような雇用管理を行う企業が少い等仕事と家庭の両立の困難さを訴える者が多く、これは、再就職を望む女性の最も大きな問題点である。入職状況をみると、男性の場合、どの年齢層でも、本来基幹的業務を担うことになる正社員として入職しているものがほとんどを占めるのに対し、女性は正社員への入職率は余り高くなく、それは20～24歳層を頂点として急激に低くなっている。また、企業が正社員として女性を採用する場合でも、定型的な業務への採用が多く、専門的・基幹的業務への採用は余り行われていないという現状もある。高学歴や専門的知識・技術を持つ者ほど、就業形態にこだわらず経験や専門性を活かしたいと考える者や起業等を望む者が多いという事実は、裏を返せば、再就職を望む女性にとって正社員への就職が困難であるとともに、仮に正社員として採用された場合でも、能力を発揮できる場が余り用意されていないために、正社員としての就業をあきらめているということではないかと考えられる。

しかし、これまで見てきたように、専門的な知識や技能を有した労働者に対する企業のニーズは少なくなく、また、能力主義的な雇用管理制度への見直しを行う企業も増加してきていることから、今後、専門的知識や技能を活かすために再び職業を持つことを希望する女性にとっては、今後の労働市場は、自分のライフスタイルに合った就業形態で自らの能力を発揮できるステージになり得る可能性もある。

今回、紹介した女性達は、再就職当初は、自分の能力や適性について、手探りの状態で出発するが、やがて、自己の能力、適性そして働くことの面白さを発見し、様々な経験を通して能力を磨き、自信に溢れた本格的な労働者として活躍している。我が国の30歳台の女性の就業意欲は高い。旺盛な意欲と好奇心をもって、様々な知識と技術を吸収していくことのできる年齢である。就業に関する適切な情報や能力開発の機会を提供し、企業側の理解と評価がなされれば、30歳台以降からの再出発でも、質の高い人的資源に成長する。

そして、今後労働力人口の減少が見込まれる中で、こうした質の高い人的資源を確保することは、我が国の経済が今後とも一定程度の成長を維持していくための原動力となることと思われる。

そのためには、本文で企業、女性労働者について述べていることに加え、行政として再び働くことを望む子育て中の女性が、労働市場において、どのような業種や職種のニーズが高いのかについての情報を得られ易くすること、子育てをしながらそのような業種や職種に必要な能力開発ができる体制の整備、また、そのような能力を何らかの形で評価するシステムの整備が必要であろう。また、企業に対しては必要な専門的知識・技能を有した再就職希望者の情報提供を行うことや、育児等家庭責任を有する者の雇用管理とりわけ時間管理のノウハウの普及、専門的・基幹的業務への再就職者の採用、適正な処遇方法等に関する情報提供等を行っていくことが必要である。

また、雇用以外の働き方を選ぶ者に対しても、起業や非営利的事業を志す者に対しても開業準備や運営上のノウハウに関する情報提供等様々な支援が必要である。

そして、どのような働き方を選択しても、多くの再就業女性が持つ共通の問題点は仕事と家庭の両立である。根本は、男女の固定的な役割分担意識の是正にあるのであろうが、育児負担を持つ者が男女を問わず安心して働くことができるよう保育施設や育児サービスの充実等の社会的な支援体制を整備していく必要がある。

育児期だけ就業を中断し、その後再び働くというライフコースは、現状として、家事負担の重い我が国の女性にとって、選択されやすい一つのライフスタイルである。継続就業型のライフコースを外れると、能力を発揮できる良好な就業機会が少なくなってしまうという状況は改められるべきである。育児後の再出発でも良好な就業機会を確保しやすくできるような就業環境を整備していくことが重要である。