

平成 20 年 3 月 18 日

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(理事長 稲上 毅)
就業環境・ワークライフバランス部門
統括研究員 奥 津 眞 里
(電話) 03-5991-5047(直) 03-5903-6111(代)
(URL) <http://www.jil.go.jp>

～ 子育て後の女性の再就職に関する調査研究結果 ～ 研究報告書「子育て後の女性の再就職 ― 課題とその解決」のポイント

- * 子育て後の再就職に 2 つのタイミング。
- * 再就職準備の 3 つのポイントは、職業・労働・求人等の情報収集、保育や子供の世話の手配、夫との話し合い。大多数が車の運転免許取得。
- * 幅広い情報収集は再就職準備として有効。有効な情報源は元の職場の人や専門機関。
- * 再就職時の末子の年齢は再就職の時期の適切さの評価に関係するが、再就職の総合的な満足感との関係はみられない。
- * 誰かが手助けをしてくれると総合的な満足感が高まる。
- * 最初の再就職は、労働時間や通勤時間を短く。
- * 再就職の実現に中小企業など地域の中小事業所が果たす役割は大きい。

結果のポイント

職業に従事していた女性が、結婚・妊娠・出産・育児期に退職し、子育てを経験した後に再び就職をした時の行動には次の傾向がみられた。

< 子育て後の再就職を望む 2 つの時期 >

結婚・妊娠・出産・育児期に退職してからの期間が 3 年未満のうちにほぼ半数が再就職しようとする。一方で、7 年以上してから再就職しようとする者も多くなっている。また、その期間の長さは末子の年齢に連動。(p. 3～4、図 1)

< 早く再就職しようとするほど実際に早く再就職する >

退職してから再就職しようとするようになる時期が早いと、実際に再就職する時期も早くなる。時期の選択にはさまざまな配慮がなされる。(p. 4)

< 再就職準備の内容 >

再就職準備で最も多いのは家族の理解を得るための話し合いで 85.8%。相手はほとん

どが夫。次いで会社情報等働き先に関する情報収集が 85.4%、保育の手配 76.2%。同時にそれまで車の運転免許を持っていなかった者は大多数が取得。(p. 5、図 2)

<有効な情報源は職業紹介専門機関とともに元の職場の人>

一般的な労働事情や職業事情については、家族や近所の知人、セミナー等の幅広い情報源が有効だが、具体的な働き先についての情報では、元の職場の人や職業紹介専門機関等の有効性が高く評価されている。(p. 4~5)

<最初の再就職時の末子の年齢は再就職の時期の適切さの評価に関係する>

子育て後の最初の再就職時の末子の平均年齢は、4.8 歳。再就職のタイミングが早すぎたと思う者、適切と思う者、遅すぎたと思う者のそれぞれの当時の末子の平均年齢には差があり、早すぎたと思う者の末子の年齢が最も低く、遅すぎたと思う者の末子の年齢は最も高い。適切だったと考える者の割合は 6 割を超える (61.4%)。(p. 7~8)

<子育て後の最初の再就職への満足感>

子育て後の最初の再就職を振り返って再就職が満足できるものであったかどうかを総合的に評価した場合に、大半が満足できるものだ と評価。当時の末子の平均年齢の高低は満足度の高さに関係がない。

また、「再就職しようとしたときに気を遣った問題の解決を手助けしてくれた人」がいたことは、満足度を向上させる。(p. 8)

<最初の再就職は実質的な労働時間を短くする工夫がされる>

調査時点では、正社員が 58.9%、パートタイマーが 25.9%であるが、子育て後の最初の再就職ではパートタイマーであった者が最も多い(57.9%)。最初の再就職の時は、通勤時間が 30 分以内の職住近接が 88%を超え、労働時間は残業を含めて週 8 時間が 21.7%、25 時間までが半数以上。地域の中小規模の事業所で働くことが多い。再就職の実現に中小企業など地域の中小事業所が果たす役割は大きい。(p. 9、図 3、図 5)

結果の概要

1. 研究の目的

女性が結婚・妊娠・育児という人生のイベントを経験した時期に、一旦、職業から離れた場合に、その後、再び職業に就くにはどのような行動をとるのか、また、どのように行動することが再就職に有効であったかを把握すること。

2. 調査方法等

全国の常用労働者を 5 人以上雇用している 10,000 事業所で働く女性を対象にしたアンケート調査。

＜調査の実施期間＞ 平成 19 年 9 月 1 日から平成 19 年 10 月末日まで。

＜有効回答者数＞ 3,971 人。

＜回答者の概況＞ 結婚・妊娠・出産・育児の時期に仕事をやめて家事に専念したことがあるのは、全体の 54.4%の 2,112 人。それ以外の理由を含めた場合は、退職し、転職・再就職をした経験がある者は 3,209 人(81.6%) (NA=39)。子がある者は全体の 66.9% (2,655 人)。一度も退職をしたことがなく、かつ、子がある者は全体の 6.9% (233 人)。学校を卒業したあとはじめて就職した時から調査時点まで同じ企業で就業を続けている者は 723 人(18.4%)。

3. 結果の要点

職業に従事していた女性が、結婚・妊娠・出産・育児期に退職し、子育てを経験した後に再び就職をした時の行動には次の傾向がみられた。

(1) 子育てと退職

子育ての時期が子の出生からいつまでと考えるかには個人差が大きい。今回の調査研究では「子育て後」の時期を、調査実施者が固定的に定義せずに回答者の判断に任せる形になっている。その形をとりながら、時期を特定する必要がある質問では、末子の年齢を詳しく問うなどの方法をとった。

その理由は、子育て経験のある女性の意識では、子育て期間が終わる時期は上の子が小学校就学以前から下の子が高校生になるまでの間に 10 年間以上の広い幅がある期間のどこかの時点におかれていることを明らかにした既存研究がある、一般には、乳幼児という言葉の響きから、子育ての中核的な時期は、成育中の子のうちの誰かが乳児期を過ぎるか幼児期を過ぎてから義務教育期間中のいずれかの時期というイメージでとらえられていることが多く、子育て時期の終了に該当する時期については個人の意識の違いから相当に幅広く分布している、ということ等による。

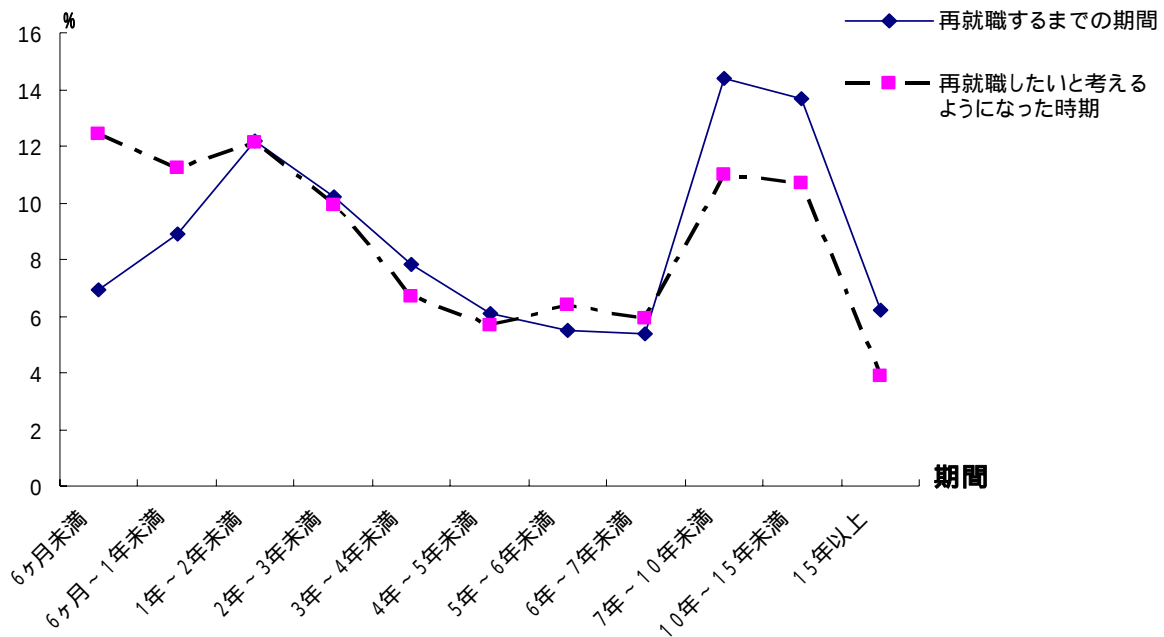
調査対象者のうち、働いている女性が結婚・妊娠・出産・育児の時期に退職した場合、直接の退職理由で最も多いのは「結婚のため」(45.8%)で、次が「出産のため」(30.4%)であった。

ただし、年代によって最も多い割合を占めるものは異なる。たとえば、34 歳以下の若い年齢層では結婚退職の割合がいくらか減少して、妊娠・出産、育児が最も多い理由となっている。

(2) 子育て後の再就職

退職してから3年未満にほぼ半数（47.6%）が再就職しようと考えているようになっていた。その一方で7年以上という者の割合も多い。実際に再就職を実行した時期は、3年未満とくに2年未満と7年以上が多くなる(図1)。再就職しようと考えているようになる時期も、実際に再就職した時期も分布の状況にそれぞれ2つの山がある。

図1 再就職したいと考えるようになった期間と再就職までの期間



早く再就職しようと考えているほど実際に再就職が早期に行われている。統計的な検定を行うと、退職後から再就職しようとする時期までの期間の長さ実際に再就職するまでの期間の長さの関係は有意である（相関は $r = .89^{**}$ 、単回帰分析では $\beta = .89$ 、調整済み決定係数 $= .80$ 有意）。もちろん、それらの期間の長さとも子の年齢も密接に関連している。

(3) 再就職準備

再就職をしたい時期に向けて前もって行った準備としては、図2のとおりである。家族の理解・了解を得ることや子どもの預け先や保育の手配をしている者が大部分である。家族で合意を得る相手は夫が84%を越え、子が約25%である。それと比較すると親とは同居と別居をあわせても話し合う割合はかなり少ない。

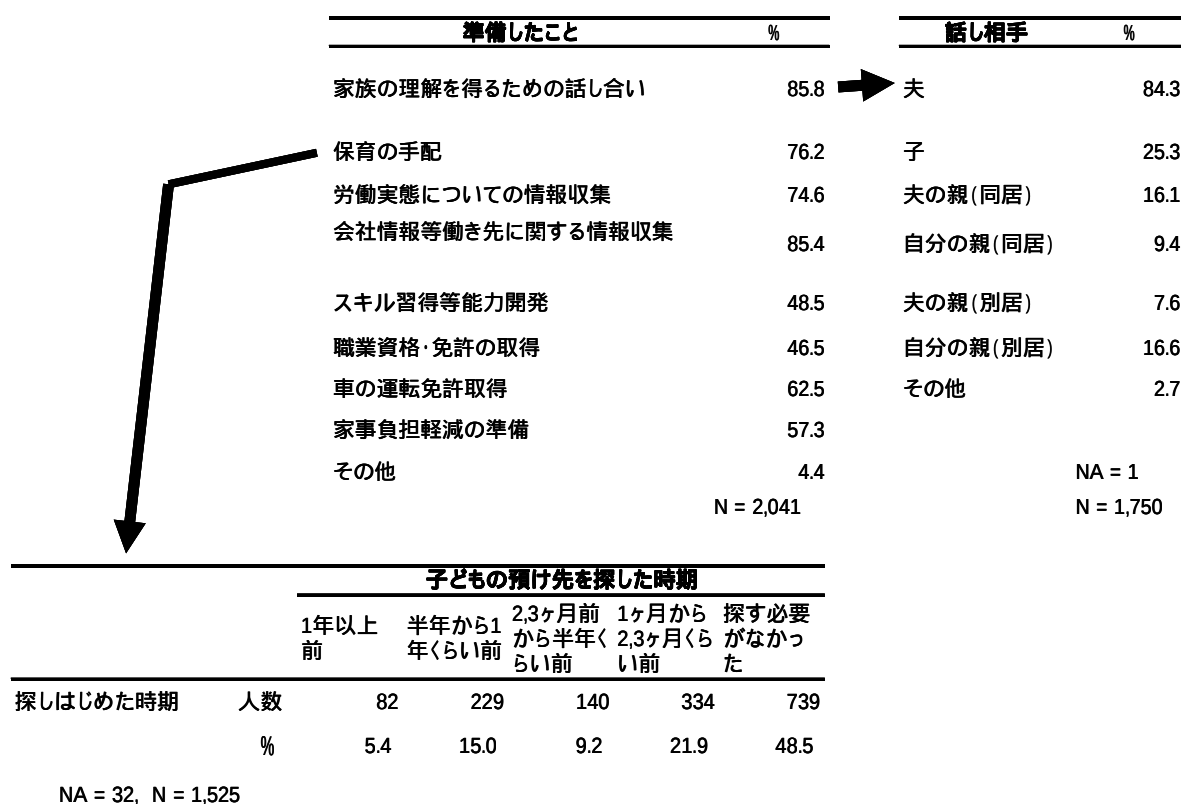
また、就職に関連する情報収集がよく行われている。情報源は情報の種類によって特徴が異なるが、求人などの本格的な就職情報は専門媒体や職業紹介機関の割合が多く、その他の情報では、近所の知人等日常生活の中で接する人々がかなりの割合を占める。

子育て後にはじめて職業を再開した職場をどのような方法・経路で探し、就職したかについては、最も多いのは求人広告（30.4%）で、次がハローワーク（27.7%）であった。仕事を探すという目的に直接的な適合度の高い方法が多く利用されていたといえる。インターネットは求人内容がそぐわないこともあってほとんど使われていない。元の職場と近所の人間関係が効果的な役割を果たす割合も多く、「元の職場から声をかけられた」は約14%、「近所の知人」は15.2%である。

実際に再就職をすることにした直接の理由は、「経済的な必要が生じた」が39.7%で最も多く、次が「前々から再就職の時期を決めていた」（15.0%）である。

「前々から再就職の時期を決めていた」という計画的に時期を決めて就職する意欲を持っていた者が就職先を探した方法は、多い順にハローワーク40.1%、求人広告やチラシ34.5%である。反対に、予め再就職の時期を決めていなかった者が再就職先を探した方法は、安定所と求人広告の利用が他の方法よりも多いものの、その割合は、それぞれ25.2%、29.8%である。前々からいつ就職しようということを決めていた者のグループと決めていなかった者のグループの間では、職業紹介機関である安定所の利用について有意な差がみられる($df=1$, $\chi^2=27.48$, $p<.01$)。しかし、求人広告やチラシの利用については有意な差がみられるまでにはいない($df=1$, $\chi^2=2.81$, $p>.05$)。

図2 再就職の準備



(4) 再就職前後の問題と援助者

再就職しようとしたとき、すなわち就職の直前には子どもの世話が手抜きにならないこと(20.3%)等保育や学校関係を含めて子どもの世話や家族に対する配慮が強調されている。一方、就職してから間もない頃に最も解決困難な問題となったのは、「急な都合で休みや遅刻すること」(25.2%)である(表1)。

表1 就職前と就職直後に気を遣ったこと

単位=人 ()内は%

就職するに際して気を遣ったこと				就職したときに直面した最も解決困難な問題			
	気を遣った割合	最も気を遣った割合			気を遣った割合		
	人数	人数			人数		
夫や家族の合意	446 (21.1)	286 (13.5)		夫や家族の合意	68 (3.6)		
家族に家事の負担をかけないこと	322 (15.2)	129 (6.1)		家族に家事の負担をかけないこと	142 (7.5)		
家族で家事を分担してもらうこと	145 (6.9)	44 (2.1)		家族で家事を分担してもらうこと	77 (4.1)		
保育園や学童保育の内容・充実度	224 (10.6)	84 (4.0)		保育園や学童保育の内容・充実度	63 (3.3)		
子どもの世話が手抜きにならないこと	429 (20.3)	424 (20.1)		子どもの世話が手抜きにならないこと	247 (13.1)		
家族の健康	136 (6.4)	50 (2.4)		家族の健康	42 (2.2)		
自分の体力・健康	275 (13.0)	72 (3.4)		自分の体力・健康	142 (7.5)		
子どもの勉強に支障がでないこと	78 (3.4)	13 (0.6)		子どもの勉強に支障がでること	20 (1.1)		
子どもの交友関係に支障がでないこと	25 (1.2)	8 (0.4)		子どもの交友関係に支障がでること	12 (0.6)		
近所付き合いや地域活動との調整	41 (1.9)	4 (0.2)		近所付き合いや地域活動との調整	17 (0.9)		
学校行事やPTA活動との調整	336 (15.9)	79 (3.7)		学校行事やPTA活動との調整	113 (6.0)		
夫の税金控除や扶養手当との関係	195 (9.2)	46 (2.2)		夫の税金控除や扶養手当との関係	25 (1.3)		
希望する収入を得られること	198 (9.4)	60 (2.8)		希望する収入の確保	132 (7.0)		
残業しないでよいこと	278 (13.2)	100 (4.7)		残業があること	92 (4.9)		
仕事の能率や出来映え	95 (4.5)	45 (2.1)		仕事をこなすための知識や技能が不十分	148 (7.9)		
				自分の能力が正しく評価されないこと	31 (1.5)		
服装や身だしなみ	33 (1.6)	1 (0.0)		服装や身だしなみ	2 (0.1)		
言葉づかいや挨拶の仕方	28 (1.3)	3 (0.1)		職場の日常的なルールがわからないこと	11 (0.6)		
職場の人間関係	237 (11.2)	118 (5.6)		同僚との人間関係	119 (6.3)		
				上司との人間関係	34 (1.8)		
				顧客や取引先との人間関係	10 (0.5)		
				その他職場の人間関係	64 (3.4)		
家庭の都合で会社に迷惑をかけること	237 (11.2)	124 (5.9)		急な都合で休みや遅刻をすること	475 (25.2)		
その他	25 (1.2)	17 (0.8)		その他	81 (4.3)		

MA, N = 2,112

N = 1,883, NA = 229

はじめての再就職をしようとした時に気を遣った事柄について、解決を援助してくれた人が「いた」は73.5%、「いなかった」は26.5%である。「いた」場合に、援助者となった人物は夫が最も多く56.7%である。次いで自分の親が35.5%、夫の親や24.7%である。

実際に就職してからの問題解決については、援助者が「いた」が59.5%、「いなかった」が40.5%である。就職しようとした時よりも援助者が減少する。

具体的に手を貸して援助してくれたというわけではないが、困難に出会ったときに、励ましや話し相手になってくれた等で心理面での支えになった人については、再就職しようとした時には、支えとなった人が「いる」という割合は68.2%で、「いない」は31.8%であった。他方、実際に再就職したときの問題解決の際には、支えとなった人が「いた」が59.5%で、「いない」は40.5%である。

(5) 子育て後のはじめての再就職への自己評価

< 就職のタイミング — 就職時期についての評価 >

結婚・妊娠・出産・育児の時期に退職して、家事・育児に専念したあと、再就職をした者は、そのはじめての再就職の時期について、60%を超える者が適切だったと評価していた。しかし、適切な時期よりも早く就職してしまい、“もっと遅く就職する方がよかったとする者”が20.4%（「早すぎた」4.4%、「もう少し遅い方がよかった」16.0%）であった。その反対に適切な時期よりも遅く就職してしまい、“もっと早い方が良かったとする者”が12.5%（「遅すぎた」1.8%、「もう少し早いほうがよかった」10.7%）であった。

“もっと遅く就職する方が良かったという者”＝早すぎたと考えている者は全般に末子の年齢が低く、とくに3歳未満の割合が多い。しかも、就職したときに末子が中学校卒業以上になっていたという者はみあたらない。反対に、“もっと早く就職する方が良かったという者”＝遅すぎたと考えている者は小学校入学年齢を過ぎてからの就職が目立ち、中学校入学以降も約15%を占めている。

最初の再就職をした時の末子の平均年齢は、早すぎたと考えている者では2.68歳、遅すぎたと考えている者では7.18歳である。

末子の年齢と就職タイミングの評価は関係があることは統計的にも認められる。すなわち、早すぎたと考えている者の群、遅すぎたと考えている者の群、「ちょうどよかった」という者と「いつでもよい」という者を合わせた群の3つの群に分け、その3群の間で末子の年齢を比較すると、群によって有意な差があり、かつそれは、各群ごとの間でそれぞれにすべて有意な差がみられた（分散分析 $F(2) = 90.12, p < .01$, Bonferroni, $p < .05$ ）。

しかし、全体をみると、末子が3歳未満で就職しても遅すぎたと考える者や中学生になってからでも早すぎたと考える者が存在する。職業や職場の状況と子の成長や家庭の事情が絡み合っている評価であることに注意が必要である。

末子の年齢とともに、退職から再就職までの期間は、就職のタイミングの評価に関係がある。やはり、退職してから再就職までの期間が長いと遅すぎたと考える者（平均6年）が多く、期

間が短いと早すぎたと考える者（平均約 4 年）が多くなる。ちょうどよかったと考えている者の就職までの期間はその間の長さ（約 5 年）である。

検定すると、早すぎたと考えている者の群、遅すぎたと考えている者の群、「ちょうどよかった」という者と「いつでもよい」という者を合わせた群のそれぞれの再就職までの期間の長さについては、群による有意な差があると認められ、かつそれは、各群ごとの間にそれぞれ有意な差がみられた（分散分析 $F(2) = 53.32, p < .01$, 多重比較 Bonferroni, $p < .05$ ）。

<総合的な評価>

再就職について、時期だけでなく総合的に満足できたかどうかという評価をすると、満足だったが 61.3%、不満足が 12.7%、なんともいえないが 26.0%であった。

再就職への総合評価は、再就職した当時の末子の年齢及び退職から再就職までの期間との間に意味のある関係は見出せないが、再就職しようとした時に援助者が「いた」者と「いなかった」者では再就職の評価の高さに有意な差がある。援助者がいた者の方がいなかった者よりも再就職の満足度が高かった（ $t(1059.92) = 4.16, p < .01$ ）。

(6) はじめての再就職での働き方と現在の働き方

子育て後の初めての再就職では、雇用形態ではパートタイマーが際だって多い(57.9%)。次いで正社員であり、約 24%となっている（図 3）。現在と比較してパートタイマーの割合がきわめて多い。職種では事務職が最も多く、2 番目に専門的・技術的な仕事、3 番目にサービスの仕事であった（図 4）。

再就職当時の週当たり平均出勤日数は、5 日と 6 日以上で約 80%を占める。残業も含めた週当たりの平均労働時間は、最も多い割合を占めるのが 40 時間(11.5%)であり、それから、30 時間(9.5%)、48 時間(9.2%)、8 時間(5.8%)の順であった。

累積では 8 時間までの労働時間に全体の 21.7%、16 時間までに 31.3%、25 時間までに 50.8%が入る。反対に 40 時間を超えるのは 17.3%である。

通勤の所要時間は、10 分以下が 43.0%である。20 分以下に全体の 74.9%が、30 分以下に 88.2%が納まっている。

図 3 はじめての再就職での雇用形態

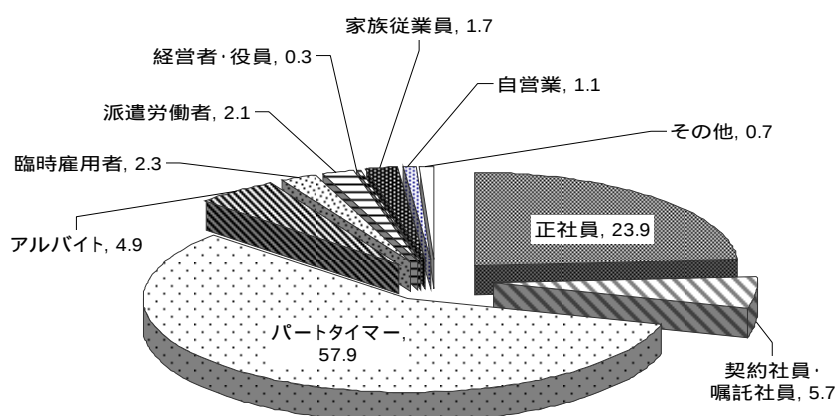
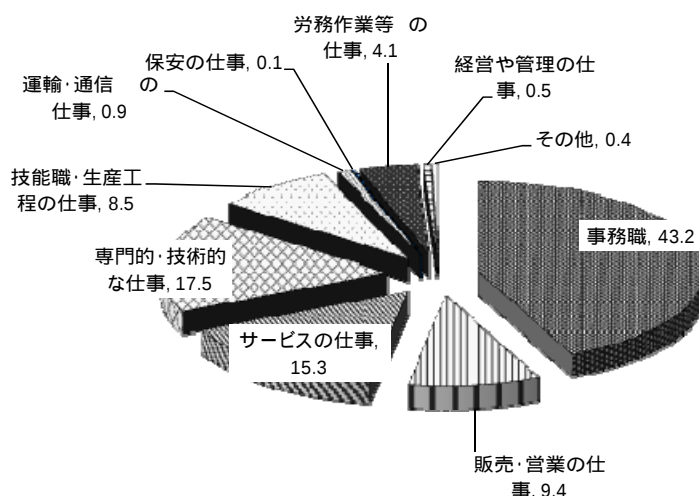


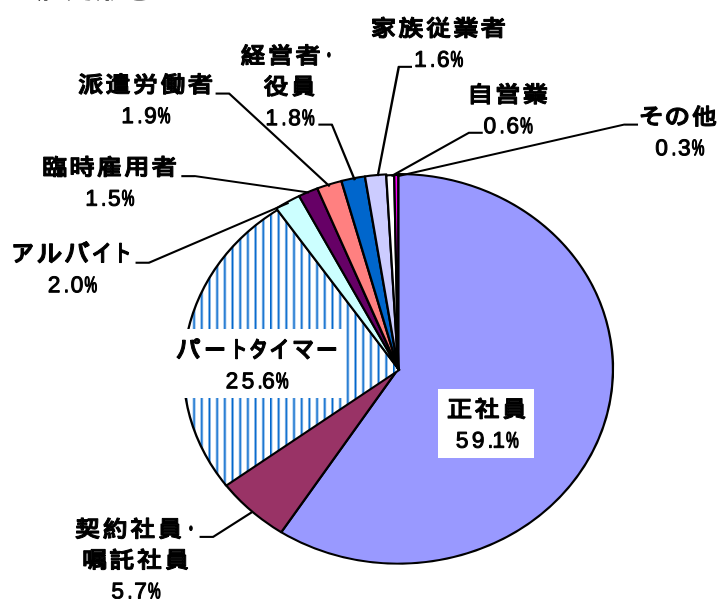
図4 はじめての再就職での職業(職種)



現在の雇用形態等の構成では、正社員が58.9%と半数を越えている。パートタイマーが25.9%で、そのほかの形態はきわめて少なく、契約社員・嘱託社員5.8%、アルバイト2.0%、臨時雇用者1.5%、派遣労働者1.9%、経営者・役員1.8%、家族従業員1.6%、自営業0.6%、その他0.3%となっている（N=3,903）。

このうち、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職したことのある者だけについてみると、現在の雇用形態は正社員が42.3%、パートタイマーは41.2%であった。そのほかは、契約社員・嘱託社員6.7%、アルバイト2.4%、臨時雇用者1.7%、派遣労働者1.9%、経営者1.6%、家族従業員1.6%、その他0.2%となっていた。子育て後のはじめての再就職の時の雇用形態の構成と比較すると、パートタイマーの比率が大幅に下がっている一方で、反対に正社員の割合がぐっと増えている(図5)。

図5 現在の雇用形態



現在の勤務先の企業規模別の雇用形態の構成をみると、正社員とパートタイマーのいずれも50人未満の企業で働いている者が61.2%と過半数を大幅に越えていた。そして、全体の約90%が300人未満の企業で就業していた。子育て後の再就職の調査において設定された質問に回答できた女性は小さい規模の企業に就業している割合が大きかったと考えられる。

現在、勤務先で従事している仕事（職種）は、事務職が約半数で、次いで専門的・技術的な仕事で16.9%、3番目がサービスの仕事である。専門的・技術的な仕事の中には、保育士、看護師、歯科衛生士とそれらの助手、教員（幼稚園教諭を含む）介護福祉士・ホームヘルパー等が多く含まれている。（表2）

現在の収入は10万円台（56.7%）が最も多く、次いで5万円から10万円未満（18.6%）である。30万円以上の収入を得ているものは全体の4%である。

配偶者の収入額と本人の収入額には全体としては相関があるものの、夫の収入が多いほど妻の収入が多くなるというような単純な一方向性のものではない（表3）。

表2 現在の職業（職種）

	事務職	販売・営業の仕事	サービスの仕事	専門的・技術的な仕事	技能職・生産工程の仕事	運輸・通信の仕事	保安の仕事	労務作業等の仕事	経営や管理の仕事	その他	計
人数	2,136	291	396	660	219	18	5	77	70	27	3,899
%	54.8	7.5	10.2	16.9	5.6	0.5	0.1	2.0	1.8	0.7	100.0

NA=72

表3 本人と配偶者の毎月の収入

		配偶者の収入					計
		20万円未満	20万円以上～30万円未満	30万円以上～40万円未満	40万円以上～50万円未満	50万円以上	
本人の収入	5万円未満	16	21	17	10	2	66
	5万円以上～10万円未満	112	249	154	77	33	625
	10万円以上～20万円未満	251	541	258	94	48	1192
	20万円以上～30万円未満	52	140	119	51	28	390
	30万円以上～40万円未満	13	7	20	8	21	69
	40万円以上～50万円未満	1	0	3	1	10	15
	50万円以上	1	2	2	3	10	18
	計	446	960	573	244	152	2375

4. 子育て後の女性への再就職支援

結婚・妊娠・出産・育児の時期に退職し、家事・育児に専念した後、再就職しようとの意欲をもつのは、末子の年齢が1年未満になるか7歳以上になったとき、または、退職後6ヶ月未満の早い時期か7年以上たってからという2つの大きな山が見られたが、子の年齢によって必

要とする世話や保育の内容が異なるなど、それぞれの時期には女性が必要とする援助は異なる。それに見合った支援を行うことが必要である。

実際に就職した場合には、家族等の支援や心理的な支えは女性の就業を助けるが、職場の日常的な労使関係のあり方や人間関係のなかで女性が助けられ、働く意欲を維持していく効果は大きい。女性の再就職行動は、家庭、地域、職場の各領域に関わりをもちながら行われる。とくに、夫や子などの家族との関わりを重視しながらすすめていくことが特徴である。そのため、通勤時間は 30 分以内、最初はパートタイムで働くといった形が選ばれるが、その後には、家庭や家族の条件が変化すると、やがてパートタイムでない働き方が増加するということがある。この点から、地域の中小企業や大企業の各事業所で子育て後の女性の良質な雇用の場が創出・確保されることが望まれる。

（本研究は、平成 19 年度から 23 年度までの 5 年間を研究実施期間とするプロジェクト研究「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」のサブテーマとして実施したものである。）