



労働政策研究報告書 No. 105

2009

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

結婚・出産・育児期の退職と再就職

— 女性のキャリア形成と課題

労働政策研究・研修機構

結婚・出産・育児期の退職と再就職 — 女性のキャリア形成と課題

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

日本は少子高齢化がすすみ人口減少化社会に入った。そして、近い将来の労働力の減少が予測されている。労働力の確保は、産業・経済の活力を維持していく上でも、また、年金や介護などに関する社会保障制度の健全な運営を図る上でも、これまで以上に重要な課題となっている。そうしたなかで、出生率の向上が望まれているが、それと同時に、これまで結婚や出産・育児等のために非労働力化していた女性の職業能力の活用に対する要請は社会の多方面で大きくなっている。

本報告書は、こうした状況下で、一旦、労働市場からリタイアした女性が再就職することについての問題を取り上げ、労働政策研究・研修機構のプロジェクト研究「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」の一部としてまとめたものである。同プロジェクト研究の研究期間は全体で平成19年4月から平成24年3月までの5年間であるが、子育てが一段落した後の女性の再就職に関する本研究はその最初の2年間に実施した。

まず、1年目に全国の事業所を対象とするアンケート調査を実施し、結婚・出産等で退職し、子育て後に再就職した女性の再就職の実態等を把握した。次に2年目には、子育て後に再就職して働く女性を主たる対象としてヒアリング調査を実施した。ヒアリングでは、子育て後の再就職の実態だけでなく、新規学校卒業時から調査時までの長期間にわたっての女性の職業との関わり方と働くことについての意識を把握した。

すなわち、本報告書は労働者の生涯を通じた長期的なワーク・ライフ・バランスの視点から分析を行ったものである。同時に、子育て後の女性の再就職を女性の視点で捉え、その支援のあり方を検討したものである。

ワーク・ライフ・バランスは、少子高齢化が進む日本では少子化対策として論じられることが珍しくないし、また、長時間労働や過重な労働密度という労働条件問題として論じられることがある。本研究はそれらを十分に意識しつつ、ライフ・キャリアの形成と働くこととの選択に焦点をあてたものともいえる。

家庭と職業の両立支援のあり方に関する情報としてご参考に供することができれば幸いです。

2009年3月

独立行政法人労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

氏名	所 属	執筆部分
奥 津 眞 里	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章、第2章、 第3章、第4章、 第5章2、第6章、 付属統計表・参考表
国 吉 昌 晴	中小企業家同友会全国協議会 専務幹事	第5章1

本研究はアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、その結果をまとめたものです。調査にご協力をいただきました多数の働く女性の方々と関係事業所に厚く御礼を申し上げます。

なお、ヒアリング調査については、中小企業家同友会全国協議会、各地の中小企業家同友会の会員企業、独立行政法人国立女性教育会館の中野洋恵氏の皆様に多大のご協力をいただきました。

女性の再就職の実態を把握・分析するには、求職活動の方法や手段だけでなく、家族への配慮や職業観、ワーク・ライフ・バランスの考え方などの面で女性がどのような意識をもち、そのためどのように行動したかを把握することが重要であるとの認識の下で、研究を実施いたしました。ついては、本研究におけるヒアリング調査はきわめて重要な情報を提供してくれたものとなりました。心からの御礼を申し上げます。

また、企業における女性活用の取り組み事例につきましては、中小企業では、(株)開明製作所及び(株)ハーヴィインターナショナルに、また、大企業では(株)三菱東京UFJ銀行のご理解とご協力を賜りました。各社の貴重なご経験と事業のご紹介を頂戴したことは、本報告書が今後の労働政策の推進に貢献するだけでなく、日本全国の企業に対しても労働者の雇用管理に有意義な情報を掲載できたことになろうと考えております。各社の格別のご高配とご協力に感謝申し上げます。

目 次

概 要	1
第 1 章 研究の目的と位置付け	11
1. 問題と目的	13
(1) 背景と目的	13
(2) ワーク・ライフ・バランス研究と本研究	15
2. 本研究の組み立て方	17
第 2 章 今日の社会と女性が働くこと	19
1. 女性の就業に注がれる視線	21
2. ワーク・ライフ・バランスの取り組みと女性の再就職	25
第 3 章 調査の実施概要	29
1. 調査の目的	31
2. 調査の方法、実施時期及び調査内容	31
(1) アンケート調査	31
(2) ヒアリング調査	35
第 4 章 女性の再就職の実態	37
1. 分析対象者の概況	39
(1) アンケート調査	39
ア、年齢、学歴等の基本属性	40
イ、現在の勤務先、雇用形態等	43
(2) ヒアリング調査	48
ア、年齢、学歴等の基本属性	48
イ、現在の勤務先、雇用形態等	49
2. 女性の再就職の実態	51
(1) 結婚・出産・妊娠・子育ての時期に仕事をやめること	51
ア、就職・退職の動き	51
イ、職業活動を中断する理由	51
(2) 再就職への意欲と準備	71
ア、再就職のタイミング	71
イ、再就職のために準備したこと	85

(3) 再就職の動機	101
(4) 再就職の直接の理由と求職ルート	107
ア、再就職の直接の理由	107
イ、再就職の時の求職ルート	109
(5) 再就職の支援	113
ア、再就職で直面した問題と問題解決の援助者	113
イ、具体例からみた再就職の前後の問題と援助者	119
(6) 再就職の状況— どういう条件で働くことを選んだか、実際の働き方はどのようなものであったか	131
3. 再就職への評価	145
(1) 再就職時期のタイミング	146
(2) 再就職についての総合的な評価	149
(3) 職業キャリア全体についての総合評価と今後の見通し	153
(4) 評価の具体的な理由と内容	155
 第5章 企業・事業主の取り組み事例 — 女性の能力活用と再就職者の採用	165
1. 中小企業の取り組み事例	167
(1) はじめに— 「子育て後の女性の再就職」 研究協力の経緯	167
(2) 事例1：精密微細加工のエキスパート企業における取り組み	168
(3) 事例2：独自の味を創造する調味料・食品製造企業における取り組み	172
(4) 結びにかえて— 中小企業における「人を生かす経営」の可能性	175
2. 都市銀行における取り組み事例	178
(1) 本格的取り組みの経緯	178
(2) 採用とコース	180
(3) 再就職について	182
 第6章 終章—キャリア形成	185
1. 各章のまとめ	187
2. 中断型キャリアと再就職からの道程	190
3. 終わりに	199
 引用文献	201
付属統計表・参考表	203

概 要

概 要

1. 問題と目的

日本は人口減少化社会に入り、女性の社会参加と職業能力の活用の促進が社会の重要な課題となっているが、結婚や出産の時期に退職し、その後、再就職するキャリア・パターンの女性は少なくない。本研究は、女性が結婚・妊娠・出産・育児の時期に、一旦、職業から離れた場合に、その後、どのように行動して再び職業に就いたのか、また、どのような行動が再就職に有効だったかを把握する。さらに、家庭、地域、職業の各領域での活動をどのように調整し、その結果に対してどのような思いを持っているかについて把握し、女性のワーク・ライフ・バランスを視野に入れた再就職支援のあり方を探ることを目的とする。

2. 研究の方法

研究期間は平成 19 年度及び 20 年度の 2 年間である。アンケート調査及びヒアリング調査を各 1 回及び企業事例の情報収集を実施した。

アンケート調査は無作為抽出による常用労働者 5 人以上の 10,000 事業所に勤務する女性を対象とした。

ヒアリング調査は短大卒相当以上の学歴の女性 22 人を対象とした。学歴を短大相当以上とし、調査時点で職業活動を行っている者としたのは調査対象者の分析に当たった条件の同一性をその点で確保したためである。対象者の勤務地は全国の各ブロックから選定した 1 都 1 道 1 府 8 県に分布する。両調査は基本的には同じ調査項目になっている。アンケート調査の結果に基づいて社会の全体的な傾向を分析し、その後、ヒアリング調査によって労働者の個別事情による多様性等を踏まえた分析を行った。

企業の取り組み事例は中小企業（2 社）及び大企業（1 社）について情報を把握し、分析の参考とした。

ヒアリング対象者の学歴の状況

課程・ 専門等	各種学校・ 専修学校		短 大		大 学						大 学 院		計
	栄養学	外国語	幼児教育	その他	法学、 国際関係学	医学	社会福祉	教育学、 教員養成	理工学	文学、 心理学 その他	宗教学	社会学	
人数	1	1	2	2	3	1	1	2	1	6	1	1	22
学歴小計	2		4		14						2		22

3. 調査の概要

〈アンケート調査〉 実施期間は平成19年9月1日から平成19年10月末日まで。有効回答者数は3,971人。年齢は18歳から75歳までに分布している。学歴は、下表のとおりである。

	中学	高校	各種学校・ 専修学校	高等専門 学校	短大	大学	大学院	その他	計
人数	108	1,836	566	131	781	481	15	3	3,921
%	2.8	46.8	14.4	3.3	19.9	12.3	0.4	0.1	100.0

注) 高校以上には中退を含む NA = 50

子がある者は全体の66.9% (2,655人)、調査時点で配偶者ありの者は62.7%。結婚・妊娠・出産・育児期に一旦退職して、家事や育児に専念し、その後に再就職を行った者は2,112人。

〈ヒアリング調査〉 実施期間は平成20年2月中旬から平成20年6月下旬まで。対象者は結婚・妊娠・出産・育児期に一旦退職して、その後、再就職した者である。22人のうち、調査時点で配偶者がある者は19人、子のない者は1名である。年齢及び子の年齢は次表のとおりである。

	年 齢								計	
	25歳 - 29歳	30歳 - 34歳	35歳 - 39歳	40歳 - 44歳	45歳 - 49歳	50歳 - 54歳	55歳 - 59歳	60歳 以上		
2歳以下		1	2	1					4	
3歳から就学前				1					1	
末 子 の 年 齢	小学校1年から3年				1				1	
	小学校4年から6年				1	2			3	
	中学校			1	3	1			5	
	高校				1	1			2	
	高校卒業以上 (在学)						4 (1)		5 (1)	
	(社会人)						(3)	(1)	(4)	
子なし						1			1	
計		1	2	3	6	5	4	-	1	22

4. 結果の要点と分析

(1) 何故、やめたか — 退職の理由

アンケート調査で、結婚から育児期までに退職した者の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、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、妊娠や出産あるいは育児が最も多い理由となっている。

ヒアリング調査では、22事例のうち10事例が結婚を理由に仕事をやめている。さらに、そのなかは、① 結婚を機に退職することを自然の流れとしてすすめたもの(6ケース)、② ラ

イフ・キャリアの方針に基づいて退職したもの（4ケース）に分かれる。

妊娠・出産・育児という子育てが退職の理由だったのは11事例で、① 女性自身の育児観や親役割の意識が基になっているもの（6ケース）、② 出産・保育についての協力・援助が得られなかったもの（5ケース）、③ 子の発達・成長の状況によったもの（2ケース）、になる。ただし、このうち、1ケースは子が保育から療育に変わった際の状況から②と重複している。

いずれも、家庭と社会との関わり方への強い意識や親となったことの責任感が退職を決定させている。

(2) やめてからいつ復帰するのか — はじめての再就職へ意欲を持つ時と再就職の準備

アンケート調査では、再就職したいと考えるようになった時期と実際に再就職した時期のいずれの時期も、退職後6ヶ月未満から15年以上たってからまで幅広い期間に分布していた。しかし、3年未満とくに2年未満と7年以上が多い。再就職したいと考えるようになった時期は、6ヶ月未満が12.9%（子がある者の場合は11.6%）、6ヶ月～1年未満が11.7%（子がある者の場合は11.1%）、1年～2年未満が12.6%（子がある者の場合は12.3%）で、2年未満が全体の37.2%を占める。ところが、その後、7年未満までは一旦割合が低下し6%程度になり、再び7年以上になって10%を超えていた。実際に再就職した時期についても、ほぼ同様の動きがみられる。なお、子のない者の方が子のある者よりも早期に再就職を希望し、退職後2年未満に78.3%が再就職を希望するようになり、そのほとんどが希望に沿って実行している。

ヒアリング調査では、再就職のタイミングは退職の理由によって異なってくる傾向が窺える。結婚等で退職することを自然のこととして受け止めていたケースや子育てを自らの手で行う方針で退職したケースでは再就職までの期間は比較的長くなり、末子が小学校入学の年齢になる頃からそれ以降になることが多い。再就職をしたいと考えるようになった時期、再就職を予定した時期、再就職を実現した時期の3つの時期はそれぞれ比較的近接しており、末子の小学校入学と3歳までの2つのタイミングが再就職に選ばれるというアンケート調査と同様の傾向がみられた。各時期が選ばれた理由は、原則としては子の成長の程度が適切な水準になったとの認識（適切な水準になったと思ったこと）だが、自分自身の年齢が労働市場であまりにも不利にならないことも併せて考慮されることがある。その場合は、自分自身の年齢については労働市場との関係だけでなく、職業やボランティア活動などの社会的活動に参入するための学習や予備体験がいつ行われたか、また、学習等の成果がいつ得られたかという条件とも深く関わって判断される。

再就職するための準備については、アンケート調査では特に多いのが、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である。約80%の人々が行っている。労働市場の

情報や会社情報の収集も70～85%程度が行っていた。

ヒアリング調査では、意識的に再就職の準備を行った場合もあるが、そうでない場合、趣味や教養の向上や知的関心を満たすために行っていたことが結果としてそれらの活動が再就職に何らかの効果があったとみられるケースもある。家族の了解については、協議等して合意をとるよりも、子の行動の都合と生活時間にあわせて自分自身の在宅時間や帰宅時間を設定できる雇用形態及び就業形態に適合する求人を選ぶことが多かった。つまり、子の生活の世話や学習への配慮は、求人選択や職業選択において行っていた。就職の条件として子の生活リズムを乱さないことを当然の前提とし、就職後の職業生活を維持していくため前提条件として求人選定等を行い、応募し、求人者にその意向を明確に伝えていた。そして、その前提条件が満たされなければ、賃金や雇用の安定度その他の条件がより有利に提示されても採用を断る、あるいは、求人者に条件の譲歩を求めて、自己の希望条件（＝子の生活時間を乱さない雇用形態、勤務時間等の就業条件）での採用を求め、交渉している。

(3) 何故、再就職したか — はじめての再就職の動機と理由

何故、再就職を望んだのかについてヒアリング調査から① ヒアリング対象者とその母親との関係、② 働く目的・趣旨という2つの視点から探った。第一の観点からは動機は、次の5つに分けられた。なお、第一の観点は母親のロール・モデル（行動や役割のモデル、手本、またはモデルとなる人物や人物像など）、また、既婚女性の社会との関わり方のロール・モデルという意味がある。

- ① 自分自身の母親が有職者であった、あるいは、自営業等の父親を事業面で助ける母親であった。そのため、子どもの頃から自分も子育てをしながら働くことを当然のことと考えていたこと
- ② 母親は①と同じ条件だが、専業主婦になることを欲する気持ちがあったこと
- ③ 専業主婦の母親に育てられたが、父親その他の家族から結婚後も就業継続をすることを期待されたり、女性が働くことを肯定する例を示されたりしたこと
- ④ 専業主婦の母親に育てられたが、自分自身の若年期の職業経験から結婚や出産後の就業を望むようになったこと
- ⑤ 専業主婦の母親に育てられたが、ライフ・キャリアを自分で再構築した結果、人生の構成要素として職業を取り込んだこと

ただし、この動機の分け方は、離婚等で生活基盤の変化がすべての要素に優先して就業を迫った場合のケースには適用できない。

第二の観点では、次の6つの種類に分けられた。これは再就職の直接の切っ掛けと結びつきやすいという意味がある。

- ① 子育てしながら働くことが当然の行動だと認識しており、その行動欲求の充足
- ② 子の教育や働く夫への配慮

- ③ 経済的自立や家計の中に自分の力で賄う部分の確保
- ④ 交友関係の維持や社会参加意識の保持
- ⑤ 子育て後の活力の活用や生き甲斐の追求
- ⑥ 生活基盤の変更

アンケート調査では、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。そのほかでは、「やりたい仕事、うまくできそうな仕事があることを知って、やる気になった」（9.7%）と「元の職場から声をかけられた」（8.0%）が比較的多くなっている。

ヒアリング調査では、やはり、元の職場の関係者との関わりの中から再就職の切っ掛けを得たことが直接の理由だったという者がいる一方、やりたい仕事を趣味や各種学習活動などの日常生活のさまざまな場面で探し続けていて、ある時、出会ったからというケースもみられる。地域生活での周囲の友人のほとんどが就職して、取り残され寂しかったためという者もあった。「経済的な必要が生じた」は少なかったが、自分の裁量で自由に使える収入を得たかったという者や経済的な力を持つことが人間として自立しているとの感覚につながるとした者がおり、これも含めて経済的な効果を再就職の理由をあげる者は多い。

(4) どのような方法ではじめての再就職をしたか — 求職ルート

アンケート調査では、求人広告やチラシの利用（30.4%）と安定所（27.7%）が多くなっている。そのほかで、10%を超えるのが、「近所の知人が教えてくれた」（15.2%）、「元の職場から声を掛けられた」（14.0%）である。

再就職の理由が「経済的な必要が発生した」者とそうでなかった者について、安定所と求人・チラシが再就職ルートとして利用されている状況を比較した。再就職の理由が経済的な理由からでなかった者は、安定所と求人・チラシの両方を重複して利用したとする割合は5.7%で、安定所利用で求人広告・チラシを使わないが15.1%、求人広告・チラシ利用で安定所利用を使わないが21.8%である。一方、経済的理由が発生したことが理由だった者は、これとは様相が異なって、重複して利用する割合は11.1%と増えると同時に、安定所利用で求人広告・チラシを使わない割合が27.1%と増加する。ただし、求人広告・チラシ利用で安定所利用を使わない割合は23.9%である。経済的理由が発生したことが理由だった者とそうでない者の間では、重複利用の割合及び安定所利用で求人広告・チラシを使わない割合は統計的に有意な差がみられた。しかし、求人広告・チラシ利用で安定所利用を使わない割合には有意な差がみられなかった。やはり、就職の緊急性や緊要度が高いときは安定所が頼られていたといえる。

ヒアリング調査では、最初の再就職だけでなく、その後、転職した場合にはそれについても求職ルートを尋ねた。その結果、本格的な就職をする以前に行ったアルバイトや臨時短期

の仕事では、自宅から歩いていける距離にある「近所の店」などの事業所から直接情報を得ていることが多い。常連客としていつている店で手伝いを頼まれたり、掲示をみたりして求職の手がかりを得ている。また、親や知人の口利きや紹介という例もみられる。子の成長につれて、労働時間を少しずつ伸ばしていった後の就職では、安定所や職場の取引先を通じて探すことができるようになっている。また、学歴が比較的高いことが背景と思われるが、大学等の学習活動関係を通じて情報を得て再就職している例や起業した例が目立つ。

(5) どこから手助けを得たのか — はじめての再就職で直面した問題と問題解決の援助者

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、解決を手助けしてくれた人、援助者がいたかどうかについては、「いた」が 73.5%、「いなかった」が 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%、夫の親が 24.7%である。次に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。最も気を遣ったことの解決を援助してくれた者は、夫 (56.9%) と自分の親 (35.6%) の割合が多くなっている

さらに、再就職しようとした時に、実際に手助け等の援助をしてくれたのではないが、励ましかったり、あるいは話し相手になってくれたなど、問題を解決していくときに支えになった人、すなわち、心理的な援助者として、“結果として” 支援の力をもった者がいたというのは約 70%であった。実際に再就職した直後に直面した問題についての心理的な援助者がいたのは約 59.5%であった。

ヒアリング調査からは、夫や親が援助者となった例もあるが、反対に夫等の反対にあって苦しんだ例が数例ある。また、就職しようとするときには、保育サービスのシステムが利用できないことが大きな障害となって求職活動さえも断念したり、中断したりせざるを得なかった例が複数例ある。保育サービスのシステムが就職のための活動と適合しない窮状から脱出したのは、緊迫した事情を理解して雇用管理を柔軟に工夫して援助してくれた経営者が存在したことと「つなぎの救済策」となる事業が地域サービスとしてあったことによる。

(6) 再就職の状況 — どういう条件で選び、実際に働いたか

アンケート調査の結果からみると、はじめての再就職では雇用形態はパートタイマーが 57.8%で、正社員の 23.7%の 2 倍以上になっている。ところが、再就職時点でパートタイマーだった者は、その後、時間が経過した調査時点では、28.5%は正社員になっている。3,4 人に 1 人は正社員へ移る動きがみられたとあってよい。他方、はじめての再就職では正社員として勤務した者が、その後、パートタイマーになっている例が 9.8%ある。その他の雇用形態とあわせると、はじめ正社員で採用された者の約 10 人に 1 人程度が雇用の形を変えて正社員でなくなっている。

過去を振り返ってはじめての再就職を評価した場合にそれが総合的にみて満足できるものだったかどうかというキャリア満足度については、満足だったと評価しているのが61.3%、不満足が12.7%で、満足の方が多かった。ただし、「なんともいえない」が26.0%と、4人に1人以上みられた。現在までの職業との関わりや職業キャリアについての満足度を、結婚等で退職して家事・育児に専念した後、再就職している者とそうでない者との間で単純に比較したところ、一旦、結婚・育児等で退職した者の方がそうでない者よりも満足度が高いといえた。

ヒアリング調査の対象者22人のうち、はじめての再就職がパートタイマーといわれる形態、あるいは1日の勤務時間、すなわち、昼食時間や休憩時間を含めて職場にいる時間が、7時間以内の条件で就職した者とするは15人である。ところが、仕事に慣れてくると、時には、あるいはしばしば、残業をするようになっていく。しかし、より労働時間が長い就業条件の雇用形態に転換することを必ずしも望んでいない。その理由は、人生のあり方、生き方として働き方に融通性を残したいこと、責任のとれる働き方をしたいこと、働くことで家庭運営や職業以外の役割の遂行に支障をきたして家族に負担をかけないこと等である。

同時に、正社員になるために転職した者、正社員に転換して経営者に登用された者、起業して経営者になった者、パートタイマーのままで管理職になった者というケースがみられる。

なお、それぞれが自己の職業キャリアについては、概ね合格水準、あるいは合格に向かっていくとの評価をしていた。

5. 考察とまとめ

個人にとって職業活動は地域生活及び家庭生活と切り離せないものなので、再就職支援を企業と個人の関係のみでみていくのではなく、地域住民が利用できる社会資源からの各種サービスの提供の仕方にも目を向けて、必要な条件整備を求めていくことが欠かせない。家庭で家事・育児に専念している女性が求職活動を開始しようとした際にも、求職活動を遂行して採用の決定を目の前にした際にも保育サービスが利用できるかどうかは大きな課題であった。

多様な生き方を容認する社会とは、女性の職業との関わり方も、継続就業、リタイア後の再就職、リタイア後の専業主婦生活の継続その他をそれぞれ個人が自らの状況に合わせて選択できる条件が整わなければ実現できない。働き方についても、多様な形態をその時の自己の状況に合わせて選択できることは、次への充実した働き方への導入口となる。

しかし、同時に、企業側の経営努力は人材の見極めと活用の面でも行われている。再就職を望む女性は、求職活動では自己の望む働き方を明確に相手方に伝えることができるまでに求職条件を整理しておくことが最も必要といえた。

