



労働政策研究報告書 No. 122

サマリー 2010

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

女性の働き方と出産・育児期の就業継続

—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題—

『女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題—』 サマリー

執筆担当者

いけだしんごう
池田心豪 労働政策研究・研修機構 研究員
たかみともひろ
高見具広 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力者

研究期間

平成 19～23 年度

研究の目的

出産・育児期の就業継続を支援する目的で、1992年に育児休業法が施行されてから15年余り経つ。同法施行後、女性の育児休業取得者は増えている。にもかかわらず、多くの女性が出産・育児期に退職する状況は変わっていない。その要因を明らかにするため、当機構では平成19年度から平成23年度のプロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」のサブテーマとして、「就業継続の政策効果に関する研究」を実施している。本報告書は、その平成21年度の間とりまとめである。

育児休業取得者が増えても就業継続は増えない理由として、本報告書ではヒアリング調査結果から、次のようなインプリケーションを得ている。

1つは、本来の目的である就業継続がわきに置かれ、育児休業それ自体が目的になっている可能性である。調査結果では、育児休業制度は法定を上回っているが復職後の支援が未整備であるために退職しているなど、育児休業制度自体の充実に終始している企業の事例が報告されている。もう1つ、出産・育児期の就業継続意欲をもつ女性が増えていない可能性がある。ある女性の就業継続意欲を喚起する働き方が別の女性の就業継続意欲も喚起するとは必ずしもいえない。やりがいのあった仕事が出産を機に負担になることもある。多様かつ流動的な意識をもつ女性の就業継続意欲を高めるために女性の意見・要望を踏まえた雇用管理を行うこと、企業が把握していない課題に対応し、労働者同士が就業継続意欲を高め合うために、両立のロールモデルやメンターをつくることの重要性が調査結果から指摘されている。

両立支援にはコストがともなう。だが、それよりも退職のデメリットの方が大きい。女性を重要な戦力としていながら、女性の就業意欲が向上しない雇用管理をしていることを認識していない企業も少なくない。そうした雇用管理は企業の競争力にとってマイナスであることを企業が認識する機会をつくることで、効果的な支援の推進が可能になると考えられる。

これらの知見を得た分析結果を以下で解説する。

研究結果の要旨

1 分析結果の概要

個人調査と企業調査を中心に調査結果を分析し、就業継続拡大の課題を検討した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 就業継続の可否にかかわらず、多くの女性が就業継続の見通しが不透明な状況で出産・育児期を迎えている。パート・アルバイト・契約社員・派遣社員などの非正規労働者には、育児休業制度はもとより産前産後休業制度も「ない」という労働者が少なくない。一方、正社員には育児休業が広く認知されているが、復職後の勤務時間が保育時間に対応していないなど、育児休業以外の要因で退職している。効果的な両立支援を行うためには、個別の両立支援制度の利用の可否に終始することなく、妊娠・出産から復職後の働き方までトータルに支援する体制を作り、その情報と手続きを整理して労働者に提供することが重要。
- ② 復職後の育児期の支援として短時間勤務のニーズは高く、特に子どもの保育時間が短い労働者はその必要性は高い。だが、短時間勤務が可能な業務であっても長時間労働の職場では早く退勤しにくい。また、長時間労働を前提とした業務を短時間勤務で担うことは難しい。この制度を円滑に運用するためには、早く退勤しやすい雰囲気づくりと業務の進め方の見直しの両面から長時間労働の是正に取り組むことが重要。
- ③ 就業継続意欲を高めるために職域拡大は基本となる施策である。だが、職域拡大を望まない女性も含めて、多様な女性の就業継続意欲を高めるためには、女性の意見・要望を踏まえた雇用管理を行うことが重要。さらに、企業が把握していない課題に対応し、労働者同士が就業継続意欲を高め合う職場をつくるために、両立のロールモデルやメンターをつくり、労働者同士のコミュニケーションを活性化することが重要。
- ④ 両立支援に積極的でなかった企業も、能力のある女性を有効に活用していなかったことを認識したことを機に、企業の競争力強化の観点から、女性の長期的活用方針をもつようになっている。上記①～③の課題に積極的に取り組む企業が増えるためには、企業の競争力強化にとって女性の長期的活用がメリットであることを企業が認識する契機となる、労使のコミュニケーションや外部からの助言・情報提供を推進することが重要。

2 各章要旨

第1章 出産・育児期の就業継続支援の課題—個人調査の事例から—

個人調査の事例から就業継続支援の課題を検討した。その要点は次のとおりである。

- ① 多くの女性が就業継続の見通しが不透明な状況で出産・育児期を迎えている。
- ② 復職後の勤務時間が保育時間に対応していなければ就業継続は難しくなる。
- ③ 妊娠期の女性の体調は様々であるが、その状況を周囲の同僚は理解しにくい。
- ④ 女性が望む両立のあり方は一人一人多様であるだけでなく、一個人の中でも変化する。

- ⑤ 長期的な女性活用方針が明確でない企業に勤務する女性に退職者が多い。

第2章 企業における出産・育児と仕事の両立支援の課題

—育児休業と次世代法行動計画の取組みを中心に—

企業調査の事例から両立支援の課題を検討した。その要点は次のとおりである。

- ① 企業経営における女性の退職のデメリットを認識している企業や女性の長期的な活用が経営理念や業界の方針になっている企業は、両立支援に積極的に取り組んでいる。
- ② 法定を上回る両立支援制度があった企業においても、当事者である女性従業員からの意見聴取を機に両立支援のあり方を見直し、自社の従業員の出産・育児と勤務の実態に即した支援に取り組むようになっている。
- ③ 中小企業には制度にとらわれずに柔軟な支援をしているケースもあるが、制度がないと個々の従業員への対応が場当たり的になり、労務管理の負担はかえって重くなる。
- ④ 両立支援の制度設計と運用ノウハウを自社で開発することが難しい中小企業においても外部から助言や情報提供を受けることで、実効性のある両立支援ができています。

第3章 労働時間からみた就業継続支援の課題—短時間勤務との関係を中心に—

短時間勤務制度を中心に、労働時間の観点から、出産・育児期の就業継続支援の課題を検討した。その要点は次のとおりである。

- ① 短時間勤務制度の利用者が早く退勤できる職場の雰囲気をつくるためには、職場の規範改革の面から、育児期以外の労働者も含む長時間労働の是正に取り組むことが重要。
- ② 長時間労働を生む職場の規範改革のためには、管理職の意識改革とともに、長時間労働がプラスにならない評価制度の導入など、残業削減のインセンティブを与えることが重要。
- ③ 業務の性質から労働時間が長くなる職場では短時間勤務が難しい。仕事と育児の状況に応じて短時間勤務とフルタイム勤務を柔軟に選択できるようになるために、業務の効率化によってフルタイム勤務者の残業を削減することが重要。
- ④ 業務の効率化においては、スケジュール管理の徹底、不要な業務の削減、ダラダラ残業の是正など、長時間労働の要因となる業務の進め方を具体的に見直すことが重要。

第4章 女性の活用と就業継続—企業調査の事例から—

女性の職域拡大を中心に女性の活躍を推進する企業の取組み事例を分析し、女性の就業継続意欲を高める雇用管理の課題を検討した。その要点は次のとおりである。

- ① 能力ある女性を有効活用してこなかったことを、経営上の危機意識から認識した企業は、自社の競争力強化の観点から、長期的な女性活用方針をもつようになっている。
- ② 女性の就業継続意欲を高めるために職域拡大は基本となる施策である。だが、女性が望む活躍のあり方は様々であり、出産・育児期の就業継続意欲をもつ女性が増えるためには、

男性と同じ働き方は望まない女性も含めて、多様な女性が長く勤め続けたいと思える雇用管理を行うことが重要。

③ そのためには、女性従業員の意見・要望を踏まえた働き方と両立支援の構築が重要。

第5章 職場のコミュニケーションを通じた就業継続支援の課題

職場のコミュニケーションに着目して、出産・育児期の就業継続意欲を高める職場づくりの課題を検討した。その結果から示唆される課題は次のとおりである。

- ① 多様な女性のニーズを確実に把握するためには、日常的なコミュニケーションに加えて、従業員からの意見聴取・相談受付の仕組みを制度化することが重要。
- ② 女性の活用について企業の問題意識が希薄であっても、労働組合が女性の意見を集約して、企業に要求することで効果的な両立支援の推進が可能になる。
- ③ 就業継続の多様な課題に対応可能な職場を作るためには、両立のロールモデルやメンターをつくり、女性同士が就業継続意欲を高め合う職場をつくることが重要。

3 出産・育児と仕事に関するヒアリング調査概要

(1) 趣旨

出産・育児期の就業継続を可能にする職場づくりや両立支援の課題を明らかにするため、企業における両立支援実施状況、労働時間管理、均等や女性の活躍推進の取組み、女性労働者個人における出産前後の働き方、勤務先の両立支援や保育サービスの利用状況、家族との家事・育児分担、仕事と育児に関する意識などを調査する。

(2) 調査対象

①企業調査：常用労働者5人以上を雇用する企業10社

表1 企業調査対象一覧

対象	従業員数	業種	育児休業取得実績	短時間勤務制度	次世代法行動計画
A	20,000人超	製造業	あり	○	◎
B	5,221人	金融・保険業（銀行業）	あり	○	◎
C	2,312人	金融・保険業（銀行業）	あり	×	◎
D	961人	不動産業（小売店舗の開発・運営）	あり	○	◎
E	217人	製造業（印刷）	あり	○	○
F	120人	情報・通信業（情報サービス）	あり	○	○
G	60人	サービス業（害虫駆除）	あり	△	×
H	48人	卸売・小売業（貿易商社）	あり	○	○
I	22人	製造業（印刷）	あり	△	○
J	17人	情報・通信業（ソフトウェア開発）	あり	●	○

短時間勤務制度：○制度利用者あり、●制度はあるが利用者なし、△制度はないが運用で実施、×なし
次世代法行動計画：◎次世代認定マーク（くるみん）取得、○行動計画あり、×行動計画なし

（300人超4社、100人超300人以下2社、100人以下4社）

- ②個人調査：a. 上記①の企業に勤務し出産・育児期に就業継続した女性従業員 4 名
b. 未就学児をもち、第 1 子出産前に雇用就業経験のある女性 15 名

表2 個人調査対象一覧

対象	年齢	子どもの数	出産年	親との同居	就業継続状況	当時の勤務先				
						業種	企業規模	就業形態	職種	育児休業
a	39	2人	1998年 2001年	なし	現在まで継続	銀行 (C社)	大	正社員	事務職 (融資)	2子とも ○
b	34	1人	2007年	なし	現在まで継続	情報サービス (F社)	中	正社員	専門・技術職 (情報技術者)	○
c	34	1人	2006年	あり	現在まで継続	害虫駆除 (G社)	小	正社員	専門・技術職 (社内の情報システム管理)	△
d	29	1人	2007年	なし	現在まで継続	印刷 (I社)	小	正社員	営業・販売職 (店員)	○
e	33	1人	2008年	なし	現在まで継続	出版	小	正社員	専門・技術職 (編集者)	○
f	28	1人	2007年	なし	育児休業中に 別の会社に転職	旅客サービス	大	正社員	サービス職 (搭乗手続き)	○
g	35	1人	2006年	なし	結婚後妊娠前に退職	旅客サービス	大	正社員	サービス職 (搭乗手続き)	●
h	39	2人	2005年 2008年	なし	第 1 子出産の 復職後に退職	人材サービス	小	正社員	営業・販売職 (業務請負契約)	○
i	33	1人	2006年	なし	結婚を機に退職	情報通信業	小	正社員	専門・技術職 (情報技術者)	●
j	38	1人	2007年	なし	妊娠中に退職	製造業 (服飾)	大	正社員	営業・販売職 (営業企画)	●
k	35	2人	2002年 2004年	なし	第1子妊娠中に退職	貿易商社	大	正社員	事務職 (一般事務)	●
l	27	1人	2008年	なし	妊娠中に退職	信販会社	大	正社員	事務職 (秘書)	●
m	35	1人	2007年	なし	結婚後妊娠前に退職	病院	大	チーフ レジデント	専門・技術職 (小児科医)	—
n	36	1人	2007年	なし	現在まで継続	照明・音響	小	アルバイト	サービス職 (照明・音響)	×
o	29	1人	2006年	なし	第2子妊娠を理由に雇い 止め (第2子妊娠中)	介護事業所	大	パート	サービス職 (介護職)	×
p	32	1人	2006年	あり	妊娠を理由に雇い止め	介護事業所	小	契約社員	サービス職 (介護職)	×
q	38	1人	2007年	なし	妊娠を機に退職	労働者派遣業	大	派遣社員	事務職 (一般事務)	×
r	30	0人	2009年 (予定)	なし	現在まで継続 (第1子妊娠中)	労働者派遣業	大	派遣社員	事務職 (経理)	○ (予定)
s	30	1人	2007年	なし	育児休業から復職 できずに退職	労働者派遣業	大	派遣社員	専門・技術職 (通訳)	○

※企業規模は「大」300人超、「中」100人超300人以下、「小」100人以下。

※派遣社員はいずれも登録型。

※育児休業は「○」制度があり利用した、「●」制度はあるが利用していない、「△」制度はないが行った、

「×」制度がなく取得していない、「—」不明。

③関係諸団体：a.労働組合 1 団体（上記①企業調査の D 社労働組合）

b.経営者団体 1 団体（広島県中小企業家同友会）

c.行政機関 1 団体（広島県商工労働局労働福祉課）

(3) 調査方法 企業調査・個人調査・関係諸団体調査とも個別面接のインタビュー調査

(4) 調査実施 2009年6月5日～2009年12月17日

(5) 調査結果

①企業調査

対象企業は、情報誌・報道やインターネット等の情報をもとに、個別に調査を依頼した。企業調査の協力を得た対象企業は表 1 のとおり。

②個人調査

従業員調査（上記 a）は調査協力を得た企業から紹介を受けた。従業員以外の個人調査（上記 b）は子育て支援や育児期の女性の就業支援を行う民間団体や、調査者の知人から紹介を受けた。協力を得た出産・育児期の女性 19 人は表 2 のとおりである。

報告書本体の目次

序章 調査研究の目的と概要

- 1 調査研究の目的
- 2 出産・育児と仕事に関するヒアリング調査概要
- 3 調査結果の概要—企業各社の両立支援の取り組みと個人の就業継続状況—
- 4 分析結果の概要
- 5 各章要旨

第 1 章 出産・育児期の就業継続支援の課題—個人調査の事例から—

- 1 はじめに
- 2 調査対象者の就業継続状況
- 3 出産前後の就業継続と育児休業制度
- 4 労働時間と就業継続
- 5 妊娠期の支援の課題
- 6 両立意識の多様性
- 7 企業の女性活用方針と就業継続
- 8 まとめ

第 2 章 企業における出産・育児と仕事の両立支援の課題

—育児休業と次世代法行動計画を中心に—

- 1 はじめに
- 2 調査対象企業の両立支援実施状況

3 大企業における両立支援の課題—D社の事例を中心に—

4 中小企業の両立支援

5 中小企業の両立支援を推進する取り組み

6 まとめ

第3章 労働時間からみた就業継続支援の課題—短時間勤務との関係を中心に—

1 はじめに

2 調査対象企業における育児期の女性の働き方と労働時間

3 労働時間と短時間勤務の運用

4 業務効率化と長時間労働の是正

5 まとめ

第4章 女性の活用と就業継続—企業調査の事例から—

1 はじめに

2 調査対象企業における女性の活用状況

3 企業経営と均等の推進

4 「均等」と女性の「活躍」—B社の事例を中心に—

5 男性も含む就業意欲向上の課題

6 まとめ

第5章 職場のコミュニケーションを通じた就業継続支援の課題

1 はじめに

2 調査対象企業における従業員とのコミュニケーション

3 女性労働に関する労働組合の取り組み—D社労働組合の事例—

4 労働者同士のコミュニケーションと就業継続

5 まとめ

終章 要約とインプリケーション

1 各章の知見の要約

2 インプリケーション

文献

付属資料

文献

労働政策研究・研修機構（2007）『仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No.7

労働政策研究・研修機構（2009）『出産・育児期の就業継続と育児休業—大企業と中小企業の比較を中心に—』労働政策研究報告書 No.109

労働政策研究報告書 No.122 サマリー

女性の働き方と出産・育児期の就業継続

－就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題－

発行年月日 2010年6月15日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 上野高速印刷

©2010 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)