

2014.3.5

経済における女性の活躍に関する共同セミナー

## 出産育児期の就業

---

法政大学キャリアデザイン学部

武石 恵美子

# 女性の活躍推進:2つの課題

機会均等(働きがい、活躍推進)とWLB推進(働きやすさ、両立支援策を含むWLB支援)は車の両輪

## 均等施策だけを充実すると

- ➡ 意欲が高く男性並みに働くことのできる女性の機会均等が進んでも、それ以外の女性の活躍は進まない

## WLB支援策だけを充実すると

- ➡ 女性の定着が進むが、女性が補助的な仕事に滞留してしまうなど、人材活用面で問題が多い(マミートラック化)

## 2つの政策と「やりがい」

### 女性社員の「やりがい」の得点

	N	平均値	標準偏差
女性活躍高、両立支援高	1125	34.84	5.758
女性活躍高、両立支援低	249	32.71	6.258
女性活躍低、両立支援高	2226	31.18	6.406
女性活躍低、両立支援低	1337	29.19	6.855

「やりがい」は、「仕事にやりがいを感じる」「仕事を通じて達成感を味わうことが多い」など9項目を得点化し、45点満点のスコア。

「女性活躍高」は「女性の就業意欲を向上させる取り組み」について「積極的」「どちらかといえば積極的」と回答。

「両立支援高」は「女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答。

出所：武石(2014)より

# 出産育児期の女性の就業の現状

「日本再興戦略」のKPI:2020年に「第1子出産前後の女性の継続就業率」を55% ※(2010年:38%)とする

※第1子出産前に就業していた女性のうち、育児休業を取得して継続就業した者、育児休業を取得せずに継続就業した者、出産退職者の中で「両立環境が整わないことを理由にする者」を合わせた割合

## 課題①

トレンドとして、未就学児を持つ女性の就業率は上昇傾向にあり、特に女性正規社員の継続就業率は上昇し、育児休業等両立支援策の利用が定着傾向にある。ただし、両立支援策の利用については、規模間格差、就業形態間の格差が残っており、円滑な制度利用は引き続き重要な課題である。

## 課題②

近年、両立支援策の利用者が増えることに伴い、制度利用者の長期的なキャリア形成のあり方が新しい課題として浮上している。

# 課題① 両立支援策の導入、円滑な運用に関して

## 現状

- ・未就学児のいる女性の有業者比率、雇用者比率は上昇し、就業希望の無業者が減少している。
- ・第一子出生に伴う女性の継続就業の比率も上昇している。特に正規従業員で、育児休業を利用して継続就業する傾向が高まっている。
- ・ただし、正規従業員に比べると非正規従業員で両立支援策へのアクセス等の問題がある。また、企業規模による制度利用にも格差がみられる。

## 対応策

- ・育児休業制度等仕事と子育ての両立支援策の導入、円滑な制度運用(有期雇用に対する制度の周知を含む)を引き続き進めることが重要である。特に、制度を利用しやすい環境整備が鍵となる。

# 末子の年齢別、妻の就業状態

2002年	3歳未満	3～5歳	6～8	9～11	12～14	15～17	18歳以上
有業者比率	29.3	46.4	58.1	67.2	71.7	73.1	55.3
雇用者比率	25.5	39.4	50.1	59.0	63.4	62.7	42.5
うち正規の職員・従業員	14.6	14.6	15.3	16.9	19.9	20.7	14.0
無業者比率	70.7	53.6	41.8	32.7	28.2	26.8	44.6
就業希望者	41.6	34.5	27.5	20.3	16.3	13.0	11.9

2007年	3歳未満	3～5歳	6～8	9～11	12～14	15～17	18歳以上
有業者比率	33.3	51.5	62.2	70.0	74.6	74.3	55.0
雇用者比率	30.2	46.2	56.5	64.4	69.2	68.3	46.2
うち正規の職員・従業員	17.4	15.9	15.9	18.3	21.0	22.4	15.0
無業者比率	66.7	48.5	37.7	30.0	25.4	25.6	45.0
就業希望者	35.0	27.5	23.6	18.3	14.3	11.7	9.0

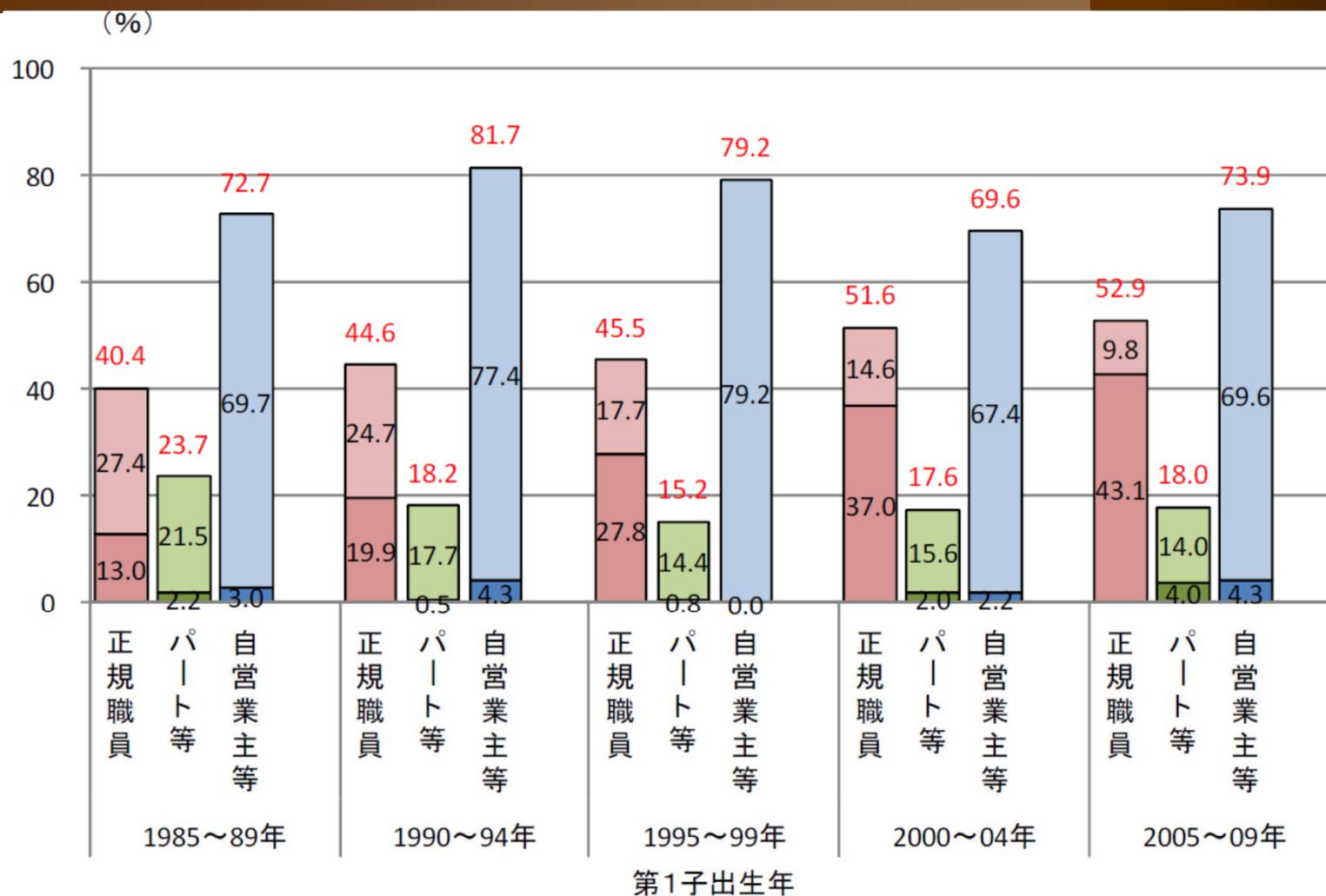
2012年	3歳未満	3～5歳	6～8	9～11	12～14	15～17	18歳以上
有業者比率	42.1	55.6	62.6	70.4	74.2	75.6	52.5
雇用者比率	39.7	51.6	58.6	66.7	69.9	70.9	46.2
うち正規の職員・従業員	23.1	19.0	16.9	17.7	19.4	20.7	13.4
無業者比率	57.9	44.4	37.2	29.6	25.7	24.4	47.3
就業希望者	33.5	27.2	23.7	18.5	15.0	11.6	8.9

出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

注：1.データは、「夫婦と子供から成る世帯」と「夫婦、子供と親から成る世帯」を合わせたものである。

2.数値は、末子年齢別の妻の人数に対する割合を示す。

# 第1子出生年別、妻の就業状態



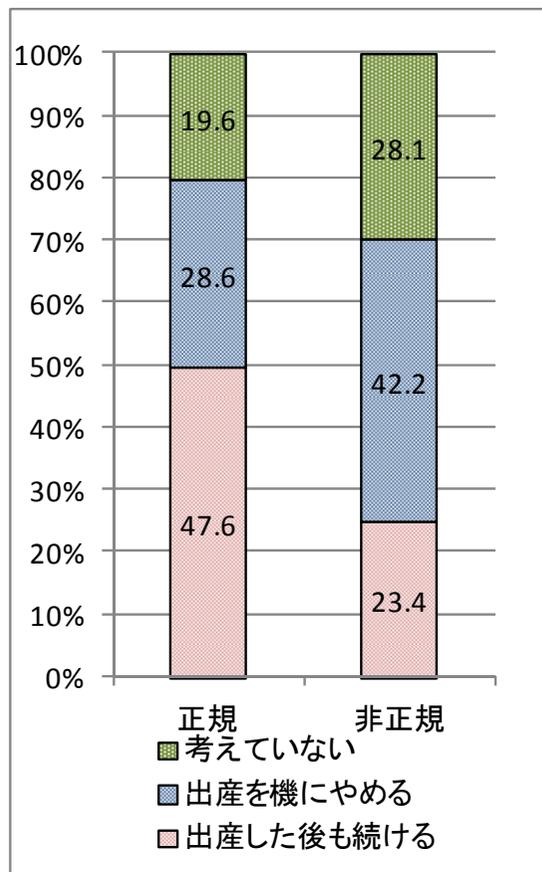
\*それぞれ、濃い部分が育休利用、薄い部分が育休利用なし

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)」

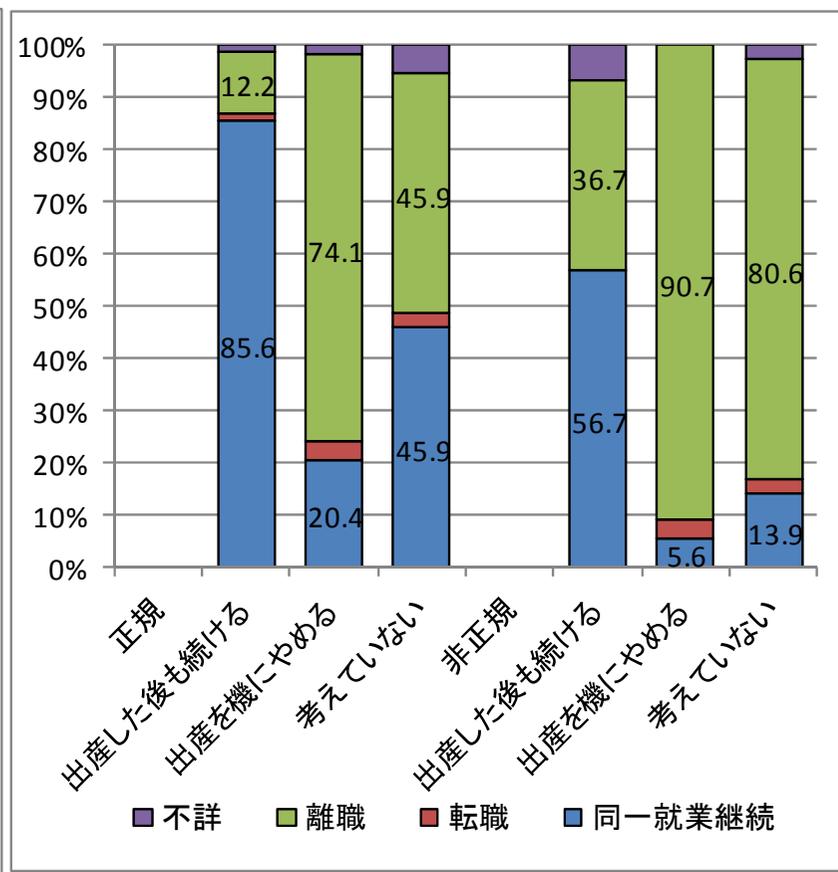
注1. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

# 第1子出生年別、妻の就業状態

出産後の就業継続意欲



出産後の就業継続状況



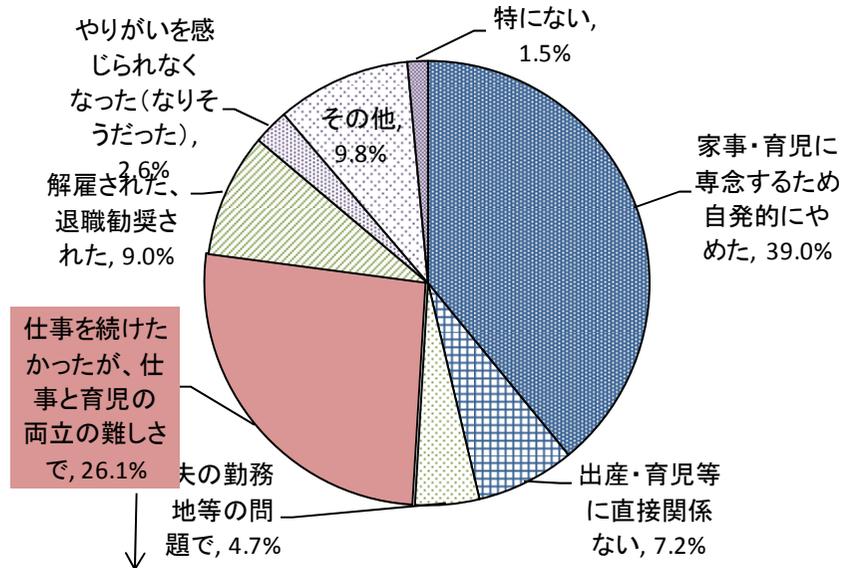
出所：厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」

注1. 2002年から2010年に子どもが生まれた同居夫婦。

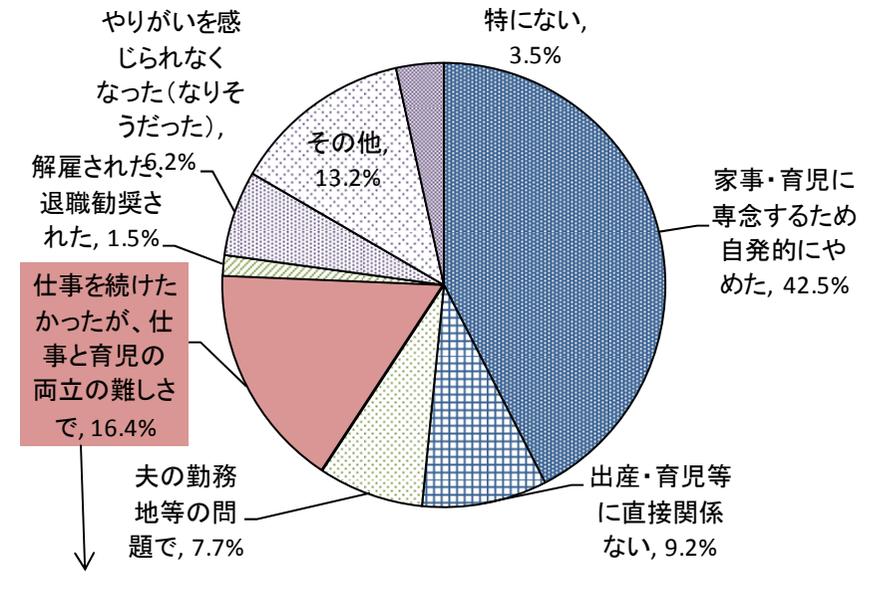
2. 就業形態は、出産前の状況である。

# 妊娠・出産前後に退職した理由

正社員 (n=721)



非正社員 (n=666)



両立が難しかった理由	正社員	非正社員
勤務時間がいそいそもなかった	65.4	48.6
職場に両立を支援する雰囲気がなかった	49.5	38.5
自分の体力がもたなそうだった	45.7	40.4
育児休業を取れそうもなかった	25.0	35.8

出所: 三菱UFJリサーチ & コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(厚生労働省委託)(2008年)

注: 1.調査対象は、未就学の子を持つ者で、分析対象は、妊娠・出産前後に退職したことのある女性。  
2.就業形態は、出産前の状況である。

# 女性の育児休業制度利用等の状況(企業規模別)

	育児休業 等制度の 利用あり					(%)
		育児休業 制度の 利用あり	短時間勤務 制度の 利用あり	子の看護 休暇制度の 利用あり	その他の制 度の利用あ り	育児休業 等制度の 利用なし
<b>正規の職員・従業員</b>						
規模計	54.3	36.9	16.2	11.4	3.2	44.9
1～29人	31.0	19.3	9.8	4.4	2.6	67.5
30～99人	46.7	36.1	9.2	5.0	3.0	52.1
100～299人	50.4	36.4	13.6	8.1	4.1	49.2
300～499人	59.6	42.0	20.3	9.8	2.2	39.4
500～999人	58.5	42.5	20.6	10.2	1.9	41.3
1000人以上	66.1	43.8	27.6	12.0	3.2	33.6
官公庁など	69.8	44.8	12.9	25.1	3.8	29.8
<b>非正規の職員・従業員</b>						
規模計	16.9	10.2	3.6	2.1	2.3	81.6
1～29人	14.8	7.9	3.9	1.2	2.7	84.0
30～99人	14.5	8.8	2.1	1.7	2.4	83.6
100～299人	20.8	13.2	4.3	2.8	2.3	77.9
300～499人	20.4	13.0	4.3	3.6	1.5	77.1
500～999人	18.4	11.6	4.3	3.3	1.8	79.9
1000人以上	19.9	14.1	3.9	2.6	1.5	78.4
官公庁など	17.2	8.7	3.1	3.6	2.3	82.1

出所:総務省統計局「平成24年 就業構造基本調査」

注:1.数値は、「ふだん育児をしている(未就学児の育児)」女性に対する割合を示す。

2.制度利用は、この1年間の利用を尋ねた結果である。

# 出産後の女性の就業継続の規定要因

	ケース1			ケース2		
	B		Exp(B)	B		Exp(B)
学歴（基準：高卒）						
第一子ダミー（第1子=1）	-1.553	***	0.212	-1.466	***	0.231
親同居ダミー（親同居=1）						
正社員ダミー（正社員・正職員=1）	0.867	*	2.380	1.003	*	2.726
勤め先規模（基準：1000人以上）						
勤続年数（年）						
職業（基準：事務職）						
専門・技術・管理職ダミー	1.028	**	2.796	0.971	**	2.640
販売・サービスダミー	0.717		2.049	0.934	*	2.544
その他ダミー	0.704		2.021	0.526		1.693
育児休業制度（基準：制度なし）						
育児休業制度あり+利用しにくい	0.440		1.552	0.391		1.478
育児休業有+利用しやすい	1.592	***	4.912	1.282	**	3.606
短時間等制度（基準：制度なし）						
短時間等制度あり+利用しにくい	0.650		1.916	0.598		1.819
短時間等制度あり+利用しやすい	0.601		1.824	0.811	*	2.251
週労働時間（基準：40-50時間未満）						
通勤時間（基準：30分未満）						
通勤時間30-59分ダミー				-0.172		0.842
通勤時間60分以上ダミー				-1.211	*	0.298

出所：武石(2011)より

注：厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」の個票データの分析結果である。

## 課題② 両立支援策利用者のキャリア形成に関して

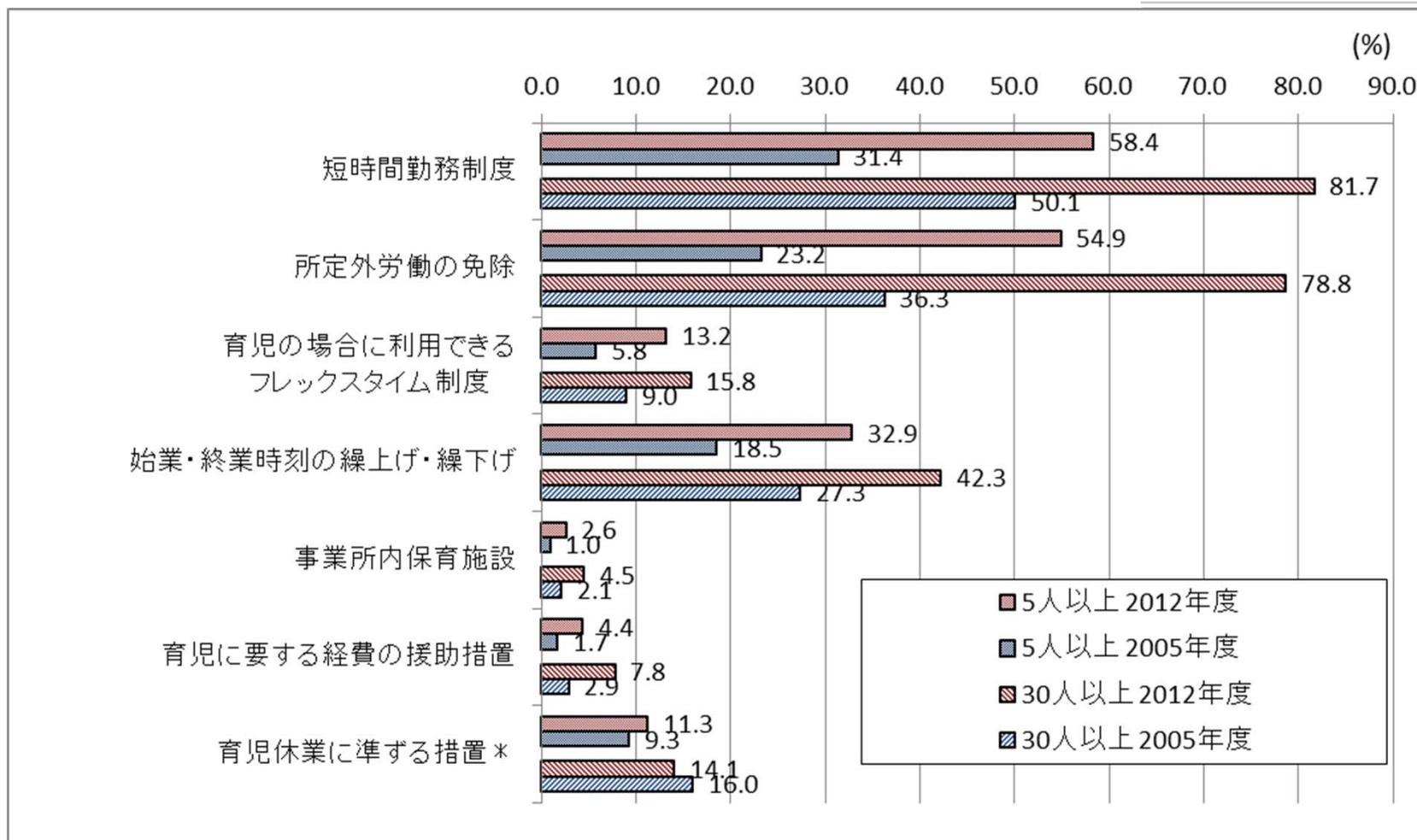
### 現状

- ・育児のための短時間勤務制度の措置義務化(2010年6月から)に伴い、短時間勤務制度の導入・拡充が進んできた。
- ・制度利用者が増え、利用期間が長期化することに伴い、利用者のキャリア形成面へのマイナスの影響が指摘されてきている。

### 対応策

- ・両立支援策の充実と併せて働き方改革を進めることで、両立支援策に過度に依存せず両立ができる環境を整える、制度利用が極めて特殊な働き方ではなくなる状況になる、ことが重要である。
- ・短時間勤務制度のみならず、フレックスタイム制度や在宅勤務制度等、柔軟な働き方の選択肢を増やし、子育て期の制度利用に伴うキャリアロスができるだけ小さくする働き方を実現する。
- ・両立支援策の利用者に対する過度な配慮を排除し、活躍を期待した仕事配分等を行うことにより、キャリア形成を促し、モチベーションを維持することを重視する。

# 育児のための短時間勤務制度等の導入状況



出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

注:数値は事業所全体に占める制度導入事業所の割合である。

# 短時間勤務制度等の内容、利用状況

育児のための短時間勤務制度の最長利用可能期間 (%)

	3歳に達するまで	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校低学年(3年生又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	その他
2005年度	64.6	3.2	22.1	3.3	0.8	2.4	3.6
2012年度	64.3	2.8	20.7	6.7	3.6	2.0	0.0

出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

注：数値は短時間勤務制度導入事業所に占める構成比である。

## 第1子が3歳になるまでに利用した制度 (%)

	育児休業制度(妻)	育児休業制度(夫)	短時間勤務制度(妻)
子どもが1歳時に妻が就業			
1995-99年出生	44.3	0.6	13.5
2000-04年出生	54.3	0.0	15.2
2005-07年出生	56.1	1.4	20.9
子どもが1歳時に妻が正規雇用継続者			
1995-99年出生	66.1	0.9	19.1
2000-04年出生	81.1	0.0	25.2
2005-07年出生	85.7	2.4	31.0

出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向調査」

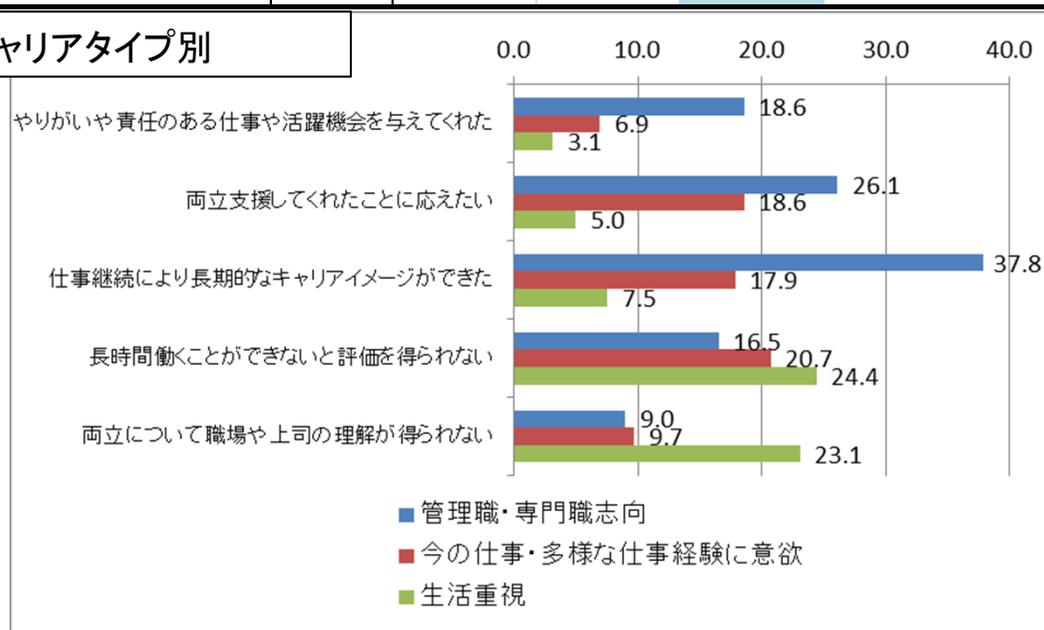
注：対象は1歳以上の子を持つ初婚同士の夫婦。「正規雇用継続者」とは、「第一子の妊娠が分かった時」「第一子が1歳になった時」の2時点で正規雇用者であった者。

# 出産前後のキャリア意識の変化とその理由：正社員女性

出産前後のキャリア意識の変化

出産前	構成比	意欲向上	維持	低下	うち「仕事以外の生活を充実させたい」
できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	8.2	—	36.6	62.5	12.9
自分なりのペースで管理職に昇進したい	7.2	3.7	48.1	44.3	16.0
できるだけ早いペースで専門性を高めたい	14.2	5.6	24.8	67.1	13.0
自分なりのペースで専門性を高めたい	24.5	4.7	55.2	37.5	16.6
昇進や専門性向上には興味がないが今の仕事をがんばりたい	18.9	13.0	58.9	26.2	20.1
昇進や専門性向上には興味がないが様々な仕事を体験したい	5.7	27.6	36.9	33.8	33.8
仕事以外の生活を充実させたい	11.9	17.7	80.7	—	80.7
それ以外	9.3	—	—	—	—

キャリア意識の変化の理由(現在のキャリアタイプ別)



出所：矢島(2014)より

注：データは、三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査」(平成23年度厚生労働省委託調査)

# 短時間勤務制度等の利用拡大に伴う課題

武石(2013)、佐藤・武石(2014)より

育児のための短時間勤務制度利用者及びその上司に対するインタビュー調査から明らかになった課題

- 制度利用が長期化し、フルタイム復帰を先延ばしにする利用者が増加
- 制度利用の長期化に伴い仕事経験が制限されることによるキャリア形成、仕事へのモチベーションの面でのネガティブな影響

- ・配分される仕事の質・量の面で制約が生じる

- ・目標設定、評価における取扱いが不明確で、結果として制度利用に伴い不利益が発生することにつながる

- ・異動の範囲、頻度が制約されてキャリア形成に制約が生じる

上記により制度利用者の仕事へのモチベーションが低下し、子育て期を経て継続して「活躍」していくことが難しくなる

## 課題の背景

- フルタイム勤務者の恒常的な長時間労働
- 短時間勤務制度以外の柔軟な働き方の欠如
- 制度利用者と上司相互のコミュニケーション不足

# イギリス、ドイツのFWと制度利用の現状

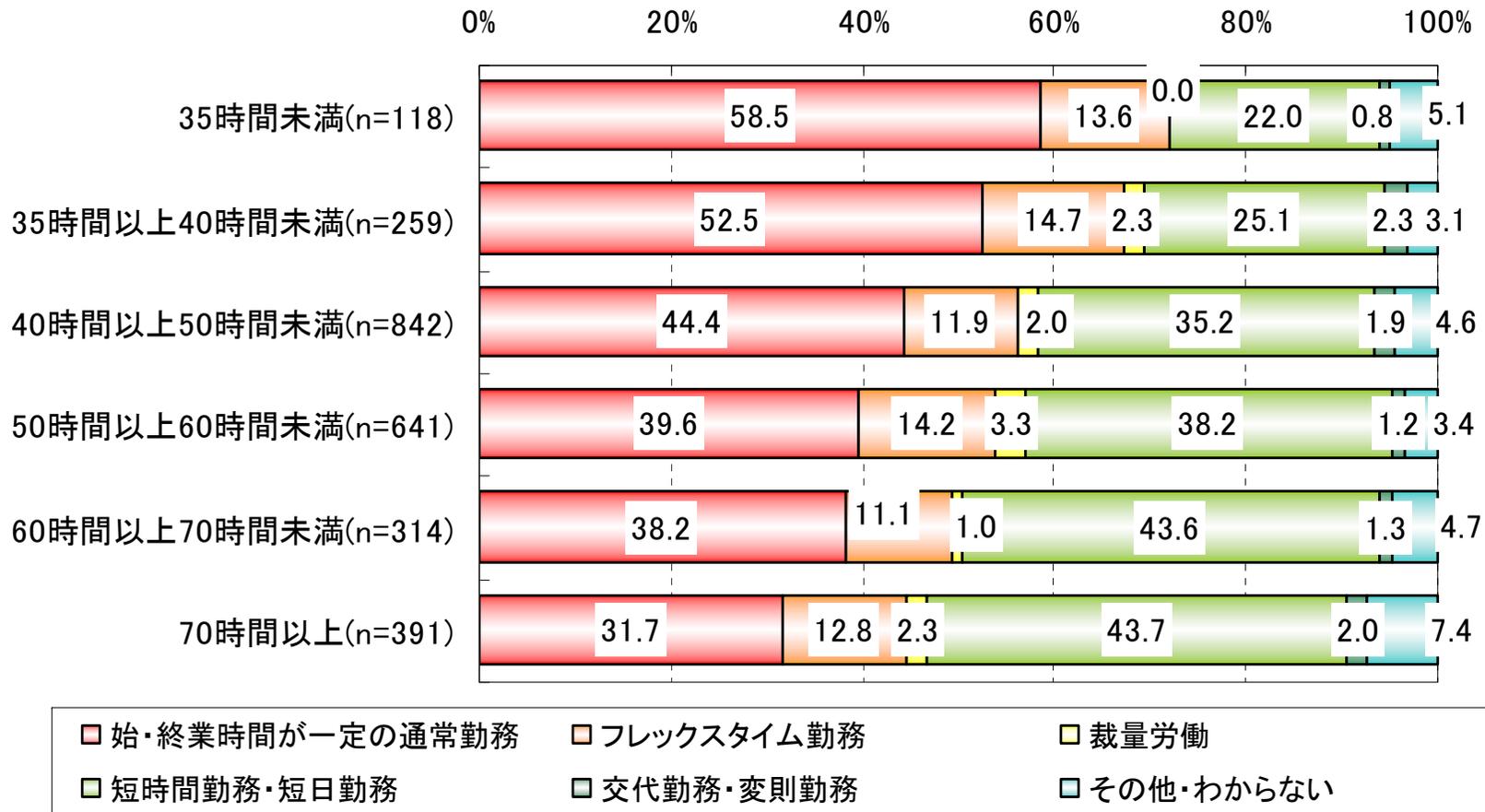
(武石・松原 (2014) より)

- ①短時間勤務は女性を中心に利用され、長期に利用するケースもある。ただし特にイギリスでは、短時間勤務以外のFWの制度を利用するケースも増えており、多様な働き方の一つの選択肢として短時間勤務が位置付けられている(複数の制度を併用する)。
- ②制度利用に伴う業務配分にあたっては、本人とのコミュニケーションを十分にとるような努力が上司、利用者双方でなされており、特に制度利用者は、積極的に自身への業務配分について意見を言っている。制度利用に伴い業務の質が変動することは少ないという認識が一般的。
- ③短時間勤務制度や在宅勤務制度などを制度化しているが、柔軟な働き方(FW)をinformal agreementにより実施ケースも多く、その場合は職場対応が重要であるため、管理職のマネジメント能力を重視し、管理職支援策を推進している。

# イギリス、ドイツの働き方の日本への示唆

- ①短時間勤務よりもフレキシビリティ確保を重視し、全体の働き方を柔軟化する中で必要な部分に短時間勤務を適用している。
- ②フォーマルな制度以上に職場でのインフォーマルな対応を重視しており、管理職への働きかけを重視している。特にイギリスでは、管理職への意識付けに加えて職場マネジメント改革に踏み込んだ支援を実施。
- ③制度利用時の仕事配分において、上司と本人のコミュニケーションにより双方が納得する形で仕事が割り振られている。本人が納得しない場合には、上司と交渉をしている。双方向のコミュニケーションが非常に重要。そもそも、通常の働き方が長時間でない(短時間がそれほど特殊な働き方ではない)ことも重要。
- ④制度利用が異動や昇進に不利になることはあるが、特に異動については社内公募により、希望者が応募して、自分の能力をアピールすれば短時間勤務でも受け入れられている。昇進も、管理職候補者のための研修制度など機会を提供することで、本人のやる気を引き出すとともに、能力があればチャンスを与える仕組みとなっている。
- ⑤利用者の仕事へのモチベーションが高く、重要な仕事であれば、それを優先して処理する、そのために働き方も柔軟に変える、などをしている。本人がやりたい仕事をできていることで、本人も働き方を工夫して責任を果たす努力をしているといえる。「短時間勤務だから〇〇ができない」という意識は薄く、「短時間でもできる」という意識で、新しい仕事にチャレンジしている。

# 配偶者の現在の就労時間別希望する勤務形態(女性)



出所:厚生労働省「子育て期の男女への仕事と子育ての両立に関するアンケート調査  
(両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究)」2009年

# まとめ

## 課題①両立支援策の導入、円滑な運用に関して

法定の制度の導入、その円滑な運用(特に非正規、一部の規模等)が必要である。法定を上回る制度導入については、企業の判断に委ねればよいが、働き方を見直すことで両立支援策に過度に依存しないで働くことが可能になることが重要である。

## 課題②両立支援策利用者のキャリア形成に関して

両立支援策の利用によりキャリア形成やモチベーションに対するネガティブな影響を取り除くことが必要である。制度利用者に対して責任のある仕事を任せ活躍を期待するとともに、長時間労働の見直し、短時間勤務制度以外の柔軟な働き方の導入などを進めて、子育てをしながら能力発揮ができる環境を整備することが重要である。

## 参考文献

- ◆ 佐藤博樹・武石恵美子(2014)「短時間勤務制度利用の円滑化」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会.
- ◆ 武石恵美子(2011)「働き方と両立支援策の利用」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成－少子社会を変える働き方』東京大学出版会.
- ◆ 武石恵美子(2014)「女性の仕事意欲を高める企業の取り組み」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会.
- ◆ 武石恵美子(2013)「短時間勤務制度の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザイン』Vol.10.
- ◆ 武石恵美子・松原光代(2014)「イギリス、ドイツの柔軟な働き方の現状－短時間勤務制度の効果的運用についての日本への示唆」『生涯学習とキャリアデザイン』Vol.11.
- ◆ 矢島洋子(2014)「女性の能力発揮を可能とするワーク・ライフ・バランス支援のあり方」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会.