

## 2. 女性の継続就労を阻むもの

---

日本における女性の年齢別労働力率は、30代を底とし、20代後半～40代が窪むM字型をなす。近年、女性の就労支援のための取り組みが多くなされているが、依然としてこの世代の労働力率が下がる状況は変わらない。本章では、そうした状況がなぜ起こるのか、要因を改めて見ていく。

本調査は、結婚時に正社員として働いていた20～40代の既婚女性を対象に実施している。彼女たちに、結婚をきっかけとした働き方の変化を尋ねると、結婚後も正社員で働き続けた者は52.5%と約半数。4分の1が結婚をきっかけに無職（専業主婦）となり、残りの4分の1がパート・アルバイト等に転換していた（表2-3）。さらに、妊娠判明時に正社員で働いていた者のうち、妊娠・出産・育児をきっかけとして「無職または正社員以外の働き方に変えた」者は46.2%（表2-4.1）。実際には、そのうちの8割が無職（専業主婦）になっていた（図2-4.2）。独身時代に正社員で働いていても、結婚で半減、妊娠・出産・育児でまた半減となり、最終的な正社員継続者は4分の1程度という結果である。結婚や出産は、相変わらず女性の継続就労に立ちはだかる壁であり、労働力率を下げる要因となっていることが改めて明らかになった。

妊娠・出産・育児をきっかけに「無職または正社員以外の働き方に変えた」者にその理由を尋ねると、「正社員では、家事・育児と両立できないと思った」が56.5%で最多となり、次に「勤務先に育児支援に関する制度や施策がなかった」が28.9%と続く（図2-7）。本人が、仕事と育児の両立に相当な負担を想定していること、加えて、その負担に対し勤務先の支援が期待できないことが、正社員での継続就労を断念させる大きな要因となっている。なお、圧倒的多数が「第1子」の「妊娠判明～出産時」に、「無職または正社員以外の働き方に変え」ていた。つまり、出産前の段階で判断しており、実際に育児を経験した上で、正社員での継続就労を断念したのではない。育児負担や企業支援に対する懸念が、いかに強いかが見てとれる（図2-8.1、2-8.2）。

調査結果からは、結婚または妊娠・出産・育児期に選択した働き方のまま、現在に至っている者が多いことが想像される。例えば、現在「正社員」の者は、結婚または出産を経てもなお、正社員で働き続けていた傾向がある。具体的には、現在「正社員」の者の8割以上は、妊娠・出産・育児を経ても、働き方を変えずにそのまま正社員として就労し続けている（表2-4.1）。回答者個々の、出産・育児期から現在に至る雇用形態の細かな変遷は定かではないが、この層の者たちが出産後から現在まで正社員として継続的に働き続けている可能性は高い。一方で、現在「パート・アルバイト」または「無職」の者の9割近くが、妊娠・出産・育児をきっかけに「無職または正社員以外の働き方に変え」ている（表2-4.1）。つまり、結婚や出産・育児の際にも「正社員であり続けること」が女性の継続就労を促進する、1つの鍵となっている。女性の就労支援では、「低下した労働力率を上げる」観点に加え、「（正社員での継続就労を支援することにより）労働力率を下げない」視点も重要だ。

---

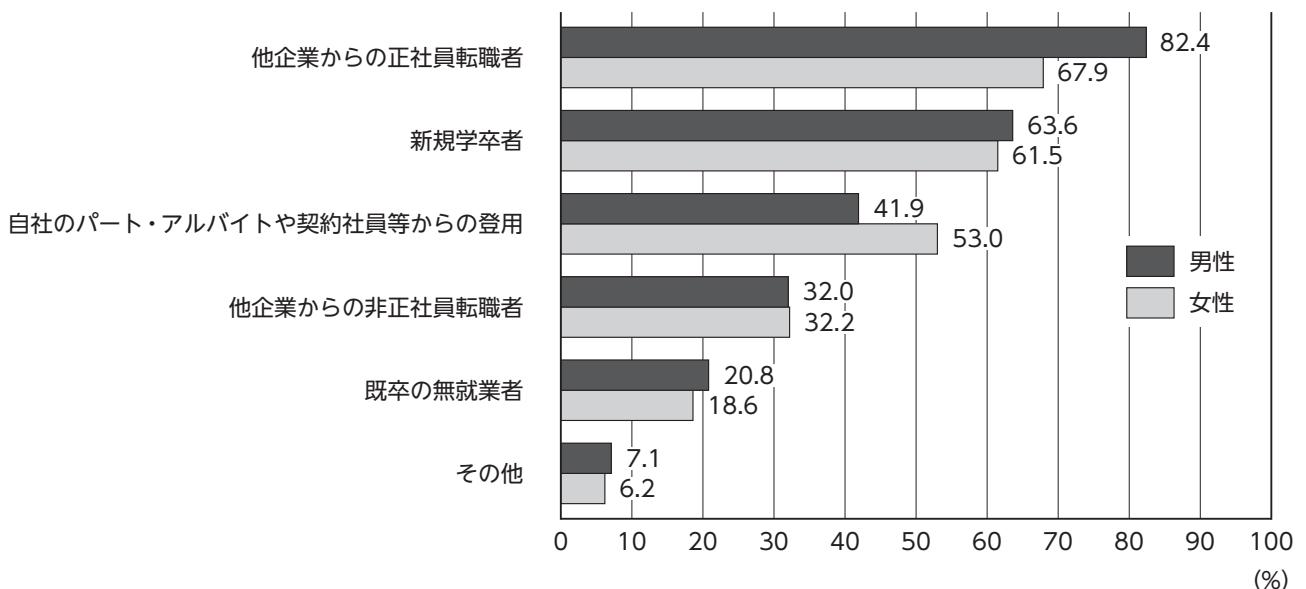
## 2-1 企業 雇用している正社員の入社経路

### 男女ともに「他企業からの正社員転職者」が最も多い

企業に、現在雇用している正社員の入社経路を男女別に聞いた。男性、女性ともに「他企業からの正社員転職者」が最も多く、次いで「新規学卒者」、「自社のパート・アルバイトや契約社員等からの登用」となっている。

男女で差が見られるのは、「他企業からの正社員転職者」で、男性の82.4%に対し、女性は67.9%と低くなっている。一方、「自社のパート・アルバイトや契約社員等からの登用」では、男性の41.9%に対し、女性が53.0%と高く、男女で入社経路に違いがあることがうかがえる。

図2-1 雇用している正社員の入社経路〈複数回答〉



### 自由意見 企業

- 新卒を育てる余裕はないので、即戦力になる中途採用での求人を行う。(卸売業)
- 中小なので、欠員補充・増員のどちらの場合でも、中途採用で即戦力となる人を雇いたい。(製造業)
- 人材採用については、会社理念の徹底化のためにも、新卒採用が必要だと考える。(製造業)
- 人材育成に年数がかかるため、当社では新卒採用は行わない。しかし、育成期間中に給付金のような補助があるなら、新卒者も積極的に採用したいと思う。(その他のサービス業)
- パート・アルバイトで優秀な人材は、正社員登用の道がある。人材の見極めにも良い。(製造業)
- 女性従業員は不足の状態にあり、パートからの正社員登用は積極的に行っていく。(製造業)

## 2-2 企業 女性正社員の雇用状況

### 全正社員のうち、女性が占める割合は平均32.0%

### 全管理職のうち、女性が占める割合は平均12.6%

企業に、自社で雇用している正社員のうち女性がどのくらいいるのか（以下、女性正社員比率）、その割合を聞いて平均化した。結果は32.0%となり、平均では正社員の約3割が女性ということになる。また、管理職に就いている者のうち、女性がどのくらいいるのか（以下、女性管理職比率）も同様に聞き、平均化した。結果は、12.6%となっている。

これを業種別で見ると、他の業種に比べ「医療・福祉業」では、「女性正社員比率」「女性管理職比率」ともに平均が突出して高くなっている。

**表2-2** 女性正社員の雇用状況（業種別）

|            | 女性正社員比率 | 女性管理職比率 |
|------------|---------|---------|
|            | 平均      | 平均      |
| 計          | 32.0    | 12.6    |
| 建設業        | 12.8    | 6.6     |
| 製造業        | 23.9    | 6.6     |
| 情報通信業      | 26.1    | 9.4     |
| 運輸業        | 12.2    | 4.6     |
| 卸売業        | 28.2    | 8.3     |
| 小売業        | 40.9    | 19.8    |
| 金融・保険・不動産業 | 34.7    | 10.5    |
| 飲食店、宿泊業    | 32.2    | 12.5    |
| 医療・福祉業     | 74.5    | 41.8    |
| 教育、学習支援業   | 46.7    | 26.8    |
| ビル管理・警備業   | 26.0    | 4.7     |
| その他のサービス業  | 32.4    | 10.2    |
| その他の業種     | 29.3    | 2.5     |

(%)

## 自由意見 企業

- 女性の雇用を長期にしていきたい。日本の女性は非常にレベルが高いので、戦力になると思う。（卸売業）
- 男女雇用機会均等法も大切だと思うが、男性にしかできないようなハードな仕事も多く、女性の登用は難しい。（製造業）

## 2-3 個人 結婚をきっかけに働き方を変えたか

### 結婚をきっかけに、約半数が正社員ではなくなる

回答者全員に、結婚をきっかけに働き方を変えたかを聞いた。全体では、「正社員を継続した」者は合わせて52.5% (45.5%+7.0%)。一方、「退職して、無職（専業主婦）になった」者は24.9%となっている。

これを現在の雇用形態と子供の有無で見ると、現在「正社員」で働く者は、75%以上が結婚しても正社員で同一企業に勤務し続けており、子供の有無で差は見られない。一方、現在「パート・アルバイト」で働く者では、「子供あり」の者は退職して無職（専業主婦）あるいは別の企業でパート・アルバイトに、「子供なし」の者は退職後に別の企業でパート・アルバイトになっている割合が多い。また、現在「無職」で「子供あり」の者の46.0%、「子供なし」の者の59.7%は、結婚をきっかけに無職（専業主婦）になっている。

年代別に見ると、20代と30代の約半数は、結婚後も正社員で同一企業にそのまま勤務している。しかし、40代になるとその割合は38.3%と1割近く減り、その分、退職して無職（専業主婦）になった者の割合が増えている。

表2-3 結婚をきっかけに働き方を変えたか

|      |           |      | 正社員を継続した         |                   | 正社員以外の働き方に変えた     |                          |                           |                       |                    |              |                     | その他 |
|------|-----------|------|------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------------|--------------------|--------------|---------------------|-----|
|      |           |      | 正社員のまま、同一企業に勤務した | 退職して、別の企業で正社員になった | 退職して、無職（専業主婦）になった | 退職して、別の企業でパート・アルバイト等になった | 退職はせず、同一企業でパート・アルバイト等になった | 退職して、派遣会社に登録し派遣社員になった | 退職して、別の企業で契約社員になった | 退職して、自営業になった | 退職はせず、同一企業で契約社員になった |     |
| 計    |           |      | 45.5             | 7.0               | 24.9              | 18.4                     | 1.6                       | 1.5                   | 0.6                | 0.1          | 0.1                 | 0.2 |
| 雇用形態 | 正社員       | 子供あり | 75.2             | 13.5              | 7.9               | 2.2                      | 0.2                       | 0.2                   | 0.2                | 0.2          | 0.0                 | 0.2 |
|      |           | 子供なし | 75.5             | 20.6              | 1.0               | 2.0                      | 0.0                       | 1.0                   | 0.0                | 0.0          | 0.0                 | 0.0 |
|      | パート・アルバイト | 子供あり | 28.4             | 1.7               | 33.0              | 31.3                     | 2.7                       | 2.2                   | 0.5                | 0.2          | 0.0                 | 0.0 |
|      |           | 子供なし | 16.5             | 3.9               | 11.7              | 61.2                     | 3.9                       | 1.9                   | 0.0                | 0.0          | 1.0                 | 0.0 |
|      | 無職        | 子供あり | 30.2             | 2.8               | 46.0              | 14.5                     | 1.6                       | 2.4                   | 1.6                | 0.0          | 0.0                 | 0.8 |
|      |           | 子供なし | 24.2             | 0.0               | 59.7              | 11.3                     | 1.6                       | 1.6                   | 1.6                | 0.0          | 0.0                 | 0.0 |
| 年代   | 20代       |      | 50.7             | 6.3               | 19.7              | 19.7                     | 2.1                       | 0.0                   | 0.7                | 0.0          | 0.0                 | 0.7 |
|      | 30代       |      | 51.9             | 6.7               | 20.8              | 17.1                     | 1.4                       | 1.2                   | 0.5                | 0.0          | 0.2                 | 0.2 |
|      | 40代       |      | 38.3             | 7.5               | 30.0              | 19.4                     | 1.6                       | 2.1                   | 0.7                | 0.3          | 0.0                 | 0.2 |

(%)

## 2-4 個人 妊娠・出産・育児をきっかけに働き方を変えたか

### 46.2%が、「正社員以外の働き方に変えた」と回答

妊娠がわかった時に正社員として働いていた者に、妊娠・出産・育児をきっかけに正社員以外の働き方に変えたことがあるかを聞いた。「正社員を継続した」者は53.8% (49.3%+4.5%)、「正社員以外の働き方に変えた」者は46.2%であった。

これを現在の雇用形態別に見ると、現在「正社員」で働いている者は、8割以上が妊娠・出産・育児の際にも正社員で継続就労している。しかし、現在「パート・アルバイト」と「無職」の者では、約85%が「正社員以外の働き方に変えた」としている。

さらに、「正社員ではない働き方に変えた」者が具体的にどのような働き方に変えたのかを見ると、「退職して、無職(専業主婦)になった」という回答が79.2%に上っていた。

また、現在「無職」の者に働いていない年数を聞き、子供の有無及び年齢で集計したところ、働いていない年数は「末子が小学生未満」の者では「7年未満」が82.3% (38.8%+43.5%)、「末子が小学生以上」では、「7年以上」が66.7%であった。末子年齢と働いていない年数は相関しており、現在無職になっている背景に妊娠・出産・育児があることがうかがえる。

図2-4.1 妊娠がわかった時に正社員で働いていたか

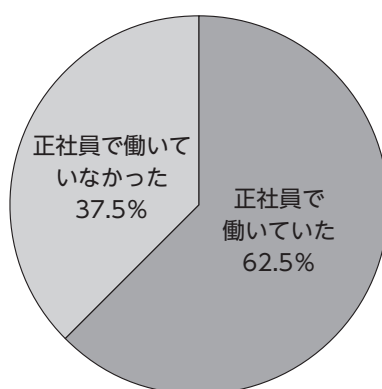
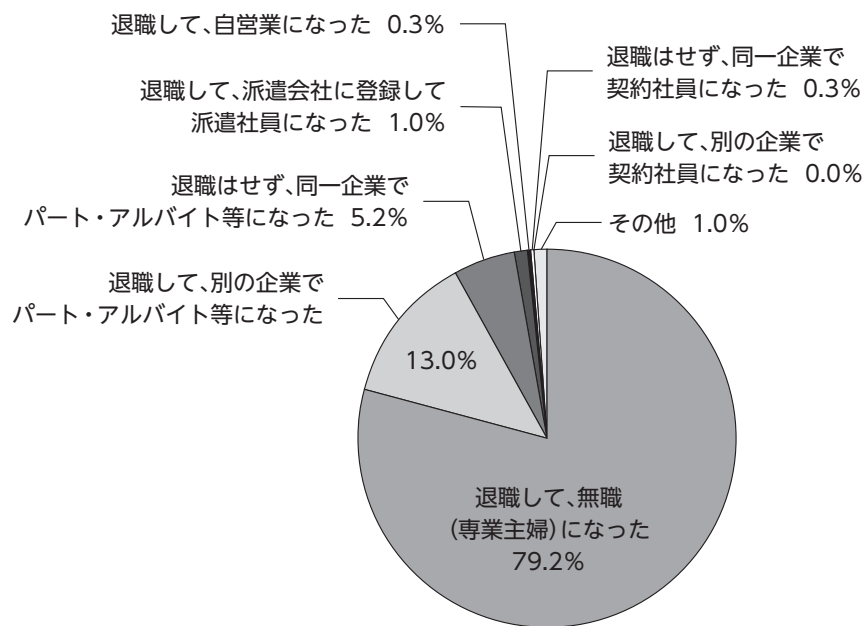


表2-4.1 妊娠・出産・育児をきっかけに、正社員以外の働き方に変えたことがあるか

|         |           | 正社員を継続した             |                                           | 正社員以外の働き方に変えた |
|---------|-----------|----------------------|-------------------------------------------|---------------|
|         |           | 出産・育児休業後も同一企業に勤務していた | 出産もしくは育児休業後に退職したが、すぐに別の会社に転職し正社員として勤務していた |               |
| 計       |           | 49.3                 | 4.5                                       | 46.2          |
| 現在の雇用形態 | 正社員       | 79.2                 | 5.9                                       | 14.8          |
|         | パート・アルバイト | 11.7                 | 2.6                                       | 85.7          |
|         | 無職        | 12.0                 | 3.0                                       | 85.0          |

(%)

**図2-4.2** 妊娠・出産・育児をきっかけに転換した正社員以外の働き方**表2-4.2** 現在「無職」の者が働いていない年数と子供の有無

|      |          | 3年未満 | 3～7年未満 | 7年以上 |     |
|------|----------|------|--------|------|-----|
| 計    |          | 35.8 | 33.5   | 30.6 |     |
| 子供なし |          | 45.2 | 33.9   | 21.0 |     |
| 子供あり | 末子が小学生未満 | 38.8 | 43.5   | 17.6 |     |
|      | 末子が小学生以上 | 21.8 | 11.5   | 66.7 | (%) |

**自由意見 個人**

- 私が勤める会社では、「妊娠後は退職」という観念がありましたので、産休や育休が非常に取りにくかったです。産後もしばらくは休暇を頂きたかったのですが、上司から催促まがいのことをしつこく言われ、早期の職場復帰となりました。（20代／正社員／子供あり）
- 結婚していない人がほとんどのため、結婚するにあたり「辞めないの？」などと言われることもありました。中小企業は、結婚・出産の制度がまだまだないので困ります。（30代／正社員／子供なし）
- 以前働いていた会社は、育児と仕事の両立に対して前向きな会社ではあったが、それでも実際に両立するのは困難であった。社会全体の協力がないと難しい。（30代／無職／子供あり）
- まだまだ、小さい企業では育児休業制度は整っていないので、正社員で働きたくても難しいところがある。（40代／パート・アルバイト／子供あり）
- 現在の職場は、育児と仕事を両立するための制度が整っており、職場の理解もあるので、とても恵まれていると思う。そうでない会社はまだ多く、女性が子供を持ちながら仕事を続けるのは難しい社会だと思う。保育所や子供手当の整備だけでなく、そういった職場での問題も解決しないと、出産後も仕事を続ける女性は増えないと思う。（30代／正社員／子供あり）



## 2-5 企業 女性正社員の育児休業取得・復帰状況

### 女性正社員の育児休業取得率は70.3%、復帰率は76.4%

企業に、直近5年間に妊娠した女性正社員がいたかを聞き、さらにその者たちの育児休業の取得状況と復帰状況について質問した。妊娠した女性正社員がいた企業は、57.5%。そのうち育児休業を取得した者の割合（以下、育児休業取得率）を聞いて平均化すると、70.3%となった。さらに、育児休業を取得した者のうち、出産後に正社員として復職した者の割合（以下、育児休業復帰率）は平均76.4%となった。取得率、復帰率ともに従業員規模が大きくなるにつれて上昇する傾向がある。

育児休業取得率の分布を見ると、取得率「0%」の企業が11.8%、「1%～50%未満」が12.9%、「50%～100%未満」が22.3%。「100%」の企業が最も多く、52.9%となっている。

一方、育児休業復帰率の分布は、復帰率「0%」の企業が5.3%、「1%～50%未満」10.4%、「50%～100%未満」32.1%で、「100%」は52.2%となっている。

図2-5 直近5年間に妊娠した女性正社員がいたか

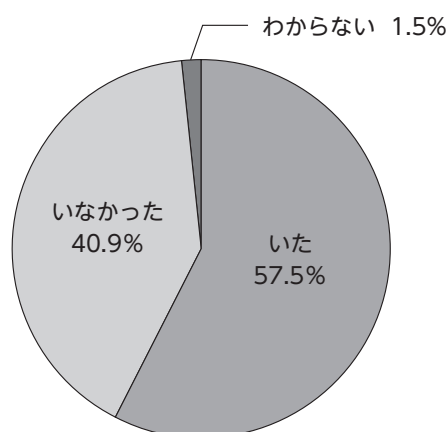


表2-5.1 女性正社員の育児休業取得率と復帰率の平均（従業員規模別）

|          | 育児休業取得率 | 育児休業復帰率 |
|----------|---------|---------|
|          | 平均      | 平均      |
| 計        | 70.3    | 76.4    |
| 6～29人    | 53.6    | 72.2    |
| 30～99人   | 61.4    | 70.0    |
| 100～299人 | 73.4    | 76.9    |
| 300～999人 | 77.6    | 78.9    |
| 1,000人以上 | 79.0    | 80.4    |

(%)

**表2-5.2** 女性正社員の育児休業取得率と復帰率の分布

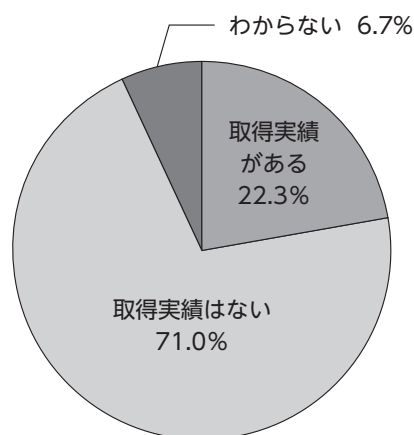
|            | 育児休業取得率 | 育児休業復帰率 |
|------------|---------|---------|
| 0%         | 11.8    | 5.3     |
| 1%～50%未満   | 12.9    | 10.4    |
| 50%～100%未満 | 22.3    | 32.1    |
| 100%       | 52.9    | 52.2    |

(%)

## 2-6 企業 正社員以外の従業員の育児休業取得実績

### 「取得実績はない」が71.0%

企業に、パート・アルバイトや契約社員等、正社員以外の従業員の育児休業取得実績を聞いた。「取得実績がある」が22.3%、「取得実績はない」が71.0%となり、多くの企業では、正社員以外の従業員の育児休業取得実績がないことが明らかになった。

**図2-6** 正社員以外の従業員の育児休業取得実績

## 自由意見 企業

- 女性労働者の積極的な採用と、女性特有のリスク対策の整備が必要。(卸売業)
- 人口減少時代において、女性が“働きやすい”社会よりも、女性が“出産や育児に取り組みやすい”社会環境を整えることが必要と感じる。(医療・福祉業)

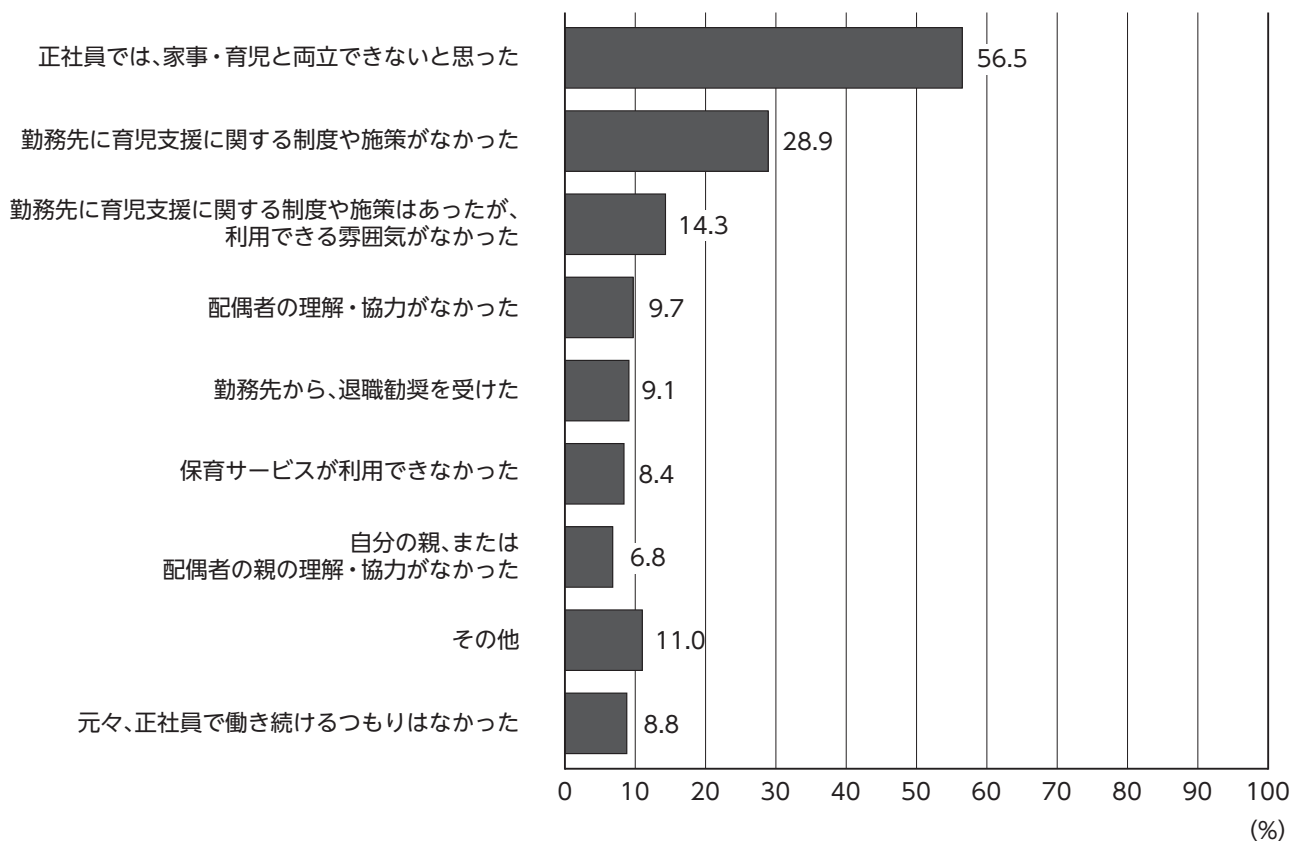


## 2-7 個人 妊娠・出産・育児をきっかけに、正社員以外の働き方に変えた理由

### 「正社員では、家事・育児と両立できないと思った」が 56.5%で最多

妊娠・出産・育児をきっかけに正社員以外の働き方に変えた者に、その理由を聞いた。最も多かったのは、「正社員では、家事・育児と両立できないと思った」で56.5%、次いで「勤務先に育児支援に関する制度や施策がなかった」28.9%、「勤務先に育児支援に関する制度や施策はあったが、利用できる雰囲気がなかった」14.3%が続ぎ、両立への不安や、勤務先の支援不足が要因となっている。

図2-7 妊娠・出産・育児をきっかけに、正社員以外の働き方に変えた理由〈複数回答〉



### 自由意見 個人

- 産休・育休の制度はありますが、積極的に取得を推奨しているわけではなく、今後、子供を産んだ後に復帰できるか不安です。(30代／正社員／子供なし)
- 特に女性に関しては、子供がいるかどうかで働くことに大きく制限があったり、負担が増えるという面が多い。それを改める姿勢が、企業のトップには欠けているとつくづく思う。(40代／正社員／子供あり)

## 2-8 個人 正社員以外の働き方に変えた時の子供の状況

### 正社員以外の働き方に変えたのは、 「第1子」「妊娠判明～出産時」に多い

妊娠・出産・育児をきっかけに正社員以外の働き方に変えた者に、それは子供がどのような状況の時だったかを聞いた。まず、正社員以外の働き方に変えたのは何番目の子供の時かを聞くと、「第1子」が92.9%で圧倒的に多くなっている。また、その子供がどのような状況の時に正社員以外の働き方に変えたのかを聞くと、「妊娠判明～出産時」が83.8%となり、子供が産まれるまでの時点で既に正社員ではない働き方に変えていたことがうかがえる。

図2-8.1 正社員以外の働き方に変えたのは何番目の子供の時か

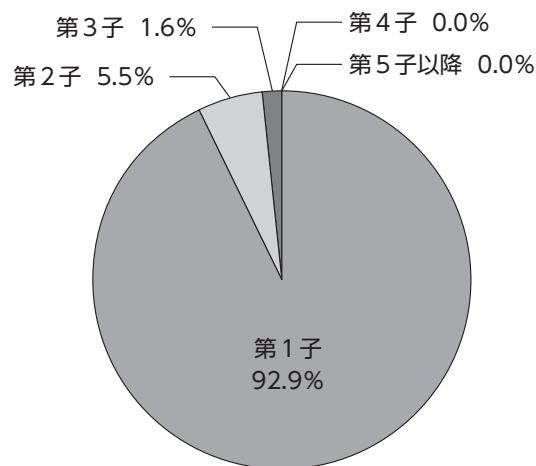


図2-8.2 正社員以外の働き方に変えた時の子供の状況

