

豊中市における女性の就労に関する調査研究 I



豊中市における女性の就労に関する調査研究 I

豊中市都市経営部 とよなか都市創造研究所

研究員 熊本 伸介

目次

1. はじめに.....	1
1-1. 女性の就労の課題と調査研究の目的.....	1
1-2. 主な調査項目.....	1
2. 統計からみる女性の就労.....	6
2-1. 統計からみる女性の就労.....	6
2-1-1. 豊中市の女性の結婚.....	6
2-1-2. 豊中市の女性の就労.....	6
2-1-3. 豊中市内の男女の失業率.....	7
2-1-4. 男女の賃金格差.....	9
2-1-5. 子育て後の女性の就労(日本全体).....	10
2-1-6. 非正規雇用や家事専業を選択する理由.....	11
2-1-7. 卒業時点における「進路不確定層」について(全国).....	12
2-1-8. 女性の就労意欲.....	13
2-1-9. 育児休業の取得.....	15
2-1-10. 非正規就労の女性.....	16
2-1-11. どのような人が再就業を希望しているのか.....	17
2-1-12. 幼い子どもをもつ女性.....	19
2-2. 統計からみえる女性の就労の課題.....	20
2-2-1. 女性の婚姻状態と就労.....	20
2-2-2. 女性の転職・再就職.....	21
2-2-3. 大学卒の女性の就労.....	22
2-2-4. 女性の退職理由.....	24
2-2-5. 仕事を辞めた女性のその後.....	25
3. 「豊中市に住む女性の就労に関するアンケート」の概要.....	27
3-1. アンケート調査の概要.....	27
3-2. 回答者の基本属性.....	28
3-2-1. 年齢.....	28
3-2-2. 結婚.....	30
3-2-3. 末子の年齢.....	32
3-2-4. 職業.....	32

3-2-5. 役職	33
3-2-6. 働いている場所	34
4. 「豊中市に住む女性の就労に関するアンケート」の分析	35
4-1. 初職の労働環境と初職を辞めた理由	35
4-1-1. 初職を辞めた理由	35
4-1-2. 本節のまとめ	41
4-2. 非正規雇用の女性の就労	41
4-2-1. 初職が非正規雇用の女性	41
4-2-2. 現在非正規雇用の女性	46
4-2-3. 非正規雇用者のキャリアへの意識	51
4-2-4. 非正規雇用歴 10 年以上	51
4-2-5. 現在非正規雇用の女性の初職について	54
4-2-6. ライフイベントごとの雇用形態	55
4-2-7. 就職・転職について	58
4-2-8. 初職が非正規であったがキャリアアップをめざした女性	60
4-2-9. 本節のまとめ	62
4-3. 家事専業の女性	62
4-3-1. 現在、就職活動中の家事専業・無職の女性	62
4-3-2. 貧困状態にある家事専業・無職の女性について	68
4-3-3. 貧困状態にある世帯の家事専業・無職の女性の就労	71
4-3-4. 非就労希望の家事専業の女性	74
4-3-5. 本節のまとめ	76
4-4. 就業の継続と育児休業	77
4-4-1. 就業の継続	77
4-4-2. 初職の雇用形態と初職についた理由	78
4-4-3. 育児休業の取得	79
4-4-4. 理想的な働き方	83
4-4-5. 本節のまとめ	84
4-5. 就労と子ども	85
4-5-1. 子どもを持つ女性の就労	85
4-5-2. 子どもと就業	87
4-5-3. 仕事と育児の両立	94
4-5-4. 本節のまとめ	97

4-6. 大卒以上の女性の就労	98
4-6-1. 大卒女性の就労の特徴	98
4-6-2. 大卒女性の初職転職理由	98
4-6-3. 本節のまとめ	104
4-7. 配偶者・パートナーと離婚・死別した女性の就労	104
4-7-1. 配偶者・パートナーと離婚・死別した女性の就労と経済的なリスク	104
4-7-2. 本節のまとめ	109
4-8. 資格は就労に貢献するのか	109
4-8-1. 資格について	109
4-8-2. 資格の有無と就業	110
4-8-3. 本節のまとめ	112
5. おわりに	113
5-1. 本研究のまとめ	113
5-2. 研究の限界と来年度の研究について	117
参考文献	118
附表：豊中市に住む女性の就労に関するアンケート調査票	

1. はじめに

1-1. 女性の就労の課題と調査研究の目的

現在、わが国ではワーク・ライフ・バランスの推進が重要な課題となっている¹。その実現のためには、育児休業制度などの仕事と家庭の両立支援制度や保育所等の整備に加え、短時間労働などの労働環境の弾力化が求められている。

特に、女性の場合、正規雇用で働いていても、結婚や出産を機に退職することが多く、再び就労する際にはパート等の非正規雇用しか選択の余地がないことが多い。30歳-64歳の雇用されている人のうち、男性の非正規雇用者は14.5%、女性は58.6%であり(総務省「平成29年労働力調査」)、男女間で比べると女性の非正規雇用率が高いことが分かる。

多くの女性が結婚や出産後、正規雇用で働き続けることができない背景には、家庭と仕事の両立の難しさがあるとされている。長時間勤務か短時間勤務かという二者択一的な状況²になる中、両立のために短時間勤務の働き方を選ぶことを余儀なくされ、そのことが多くの子育て期の女性の非正規雇用に結びついていると考えられる。

また、日本の女性の就労支援は「仕事と子育ての両立」に重点が置かれている一方で、『若者はなぜ3年で辞めるのか』という本³でも論じられているが、学校卒業後に初めて得た職(以下、初職)を「結婚・出産・子育て」以外の理由で辞める女性も多い。もし彼女たちが初職で働いていた労働環境がよくなかったことを理由に退職していたとしたら、その後の彼女たちのキャリアに影響を与えてはいないだろうか。正規雇用の印象がよくないまま国が「仕事と子育ての両立」を推進したとしても、働く側の女性は正規雇用を選択せずに、非正規雇用もしくは家事専業という選択をするかもしれない。

このように女性の就労には様々な課題がある。このような課題とその背後にある原因を明らかにするために本研究では、豊中市に住む30歳-59歳までの女性に対してアンケート調査を行い、この結果をもとに、30歳-59歳の女性が自らの働き方をどのように認識し、ワーク・ライフ・バランスの実現のためにどのような働き方を望んでいるかについて考えていく。

1-2. 主な調査項目

主な調査項目は、以下の4点である。

¹ 内閣府男女共同参画推進局「仕事と生活の調和」推進サイト <http://www.cao.go.jp/wlb/> (令和2年(2020年)3月4日アクセス)

² 労働政策研究・研修機構(2010)「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」No.122、p.33

³ 城繁幸(2006)『若者はなぜ3年でやめるのか』、光文社新書

- 1.どのような理由で女性は仕事を辞めるのか
 - 2.配偶者・パートナーの収入が少ないにもかかわらず、なぜ家事専業・無職のままなのか
 - 3.初職から非正規だった女性はその後どのような職業経路をたどるのか
 - 4.就労していない女性はどのようなリスクがあるのか
- である。また、この4つの調査項目を分析するために、以下の8つの視点から分析を行う。

- ①初職の労働環境と初職を辞めた理由
- ②非正規雇用の女性の就労
- ③家事専業の女性
- ④就業の継続と育児休業
- ⑤就労と子ども
- ⑥大卒以上の女性の就労
- ⑦配偶者・パートナーと離婚・死別した女性の就労
- ⑧資格は就労に貢献するのか

調査項目と分析の視点の関係は表 1-1 の通りである。

表 1-1 4つの調査項目と8つの視点の関係

1.どのような理由で女性は仕事を辞めるのか	①③④⑤
2.配偶者・パートナーの収入が少ないにもかかわらず、なぜ家事専業・無職のままなのか	③④⑤
3.初職から非正規だった女性はその後どのような職業経路をたどるのか	①②⑥
4.就労していない女性はどのようなリスクがあるのか	③⑦⑧

調査項目の前提となるデータとアンケートの内容はそれぞれ第2章と第4章で記すが、本章ではその概略を記す。

① 初職の労働環境と初職を辞めた理由

これまでの日本の女性に対する雇用政策の中心は、結婚や出産後も仕事を継続することができるようにするための支援策が中心である。例えば、育児休業制度や保育所等の整備である。しかし、バブル経済崩壊後、日本の雇用形態が変化し、初職から非正規雇用だった女性が数多く存在する。その中には、職場の雇用環境がよくなかった場合もあろう。そのような環境下で働いた女性は、様々な支援策があったとしても、結婚や出産の後に積極的に働こ

うとするだろうか。かつての職場の労働環境を思い出し、その条件で働くのであれば、家で子育てに専念しようと思うかもしれない。また、年代ごとに初職を辞める理由は異なるのだろうか。初職を辞めた理由が「結婚・出産・育児」であれば、結婚・出産後も仕事を継続できる支援策が有効であろう。しかし、前述の職場の労働環境がよくなり、初職でキャリア形成に躓いたのであれば、そのような女性たちに対する支援策も必要であろう。これらの点について調査を行う。

② 非正規雇用の女性の就労

バブル経済崩壊後、非正規雇用が増えたが、初職から非正規雇用で働き続ける女性はどれくらいいるのだろうか。また、初職は非正規雇用であったが、その後正規雇用の職を得た女性はどれくらいいるのだろうか。正規雇用の職に転換できた要因はどのようなものだったのだろうか。以上の視点から、初職が非正規雇用だった女性その後どのようなキャリアをたどったかなどについての調査を行う。

③ 家事専業の女性

厚生労働省の就業構造基本調査(平成 29 年度)の女性の就業状況と就職希望についてのデータによると、育児中の女性で「就職を希望している」のは 141.2 万人であった。そのうち、求職した女性は 37.4 万人、非求職者(「仕事を探したが見つからなかった」、あるいは「希望する仕事が見つかりそうにない」)は 99.5 万人、となっており、求職している女性よりも求職していない女性の方が多かった。また、育児中の女性で「就職を希望していない」非就業希望者は 88.3 万人であった。つまり、育児中の女性のうち、就職を希望する女性は多いが、そのうち実際に求職した人は 4 人に 1 人程度であり、また、就職を希望していない女性も一定数いることが分かる。

このような実態の中で、国は家事専業の女性の再就職を促しているわけだが、その当事者である家事専業の女性たちは再就職に関してどう思っているのか。これを豊中市に住む女性に対して行ったアンケートで明らかにしていく。主なポイントは、1.どのような女性が再就職を希望しているのか、2.なぜ再就職を希望するのか、3.再就職に関してどのような不安を抱えているのかである。

④ 就業の継続と育児休業

出産を経験した女性の中には、育児休業を取得した女性もいれば、取得せずに仕事を辞めた女性、取得せずにそのまま仕事を継続した女性が存在する。今回のアンケートの対象者の 30-59 歳の女性は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する

法律」(平成3年法律第76号)(以下、育児・介護休業法)や「次世代育成支援対策推進法」(以下、次世代育成推進法)(平成15年法律第120号)等が制定・改正され、それらにもとづいて雇用政策が推進された時期に就労をし始めた女性たちであるが、どのような理由で育児休業を取得し、あるいは取得しなかったのかについて調査を行う。

⑤ 就労と子ども

幼い子どもをもつ女性の就労意欲を削ぐ壁とは何か。就労している人は、子どもが病気になったときの対応や子どもの保育所等の送り迎えなどの時間的制約を抱えている。家事専門の女性も、就業意欲を持ちながらも、保育所等は就労している人が優先され、就職活動をすることができないという葛藤やブランクによる再就職への不安を抱えているだろう。子どもを抱えている女性がどのような課題に直面しているのかについて調査を行う。

⑥ 大卒以上の女性の就労

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下、男女雇用機会均等法)(昭和47年法律第113号)の施行以降、昭和62年(1987年)ごろから20歳代では大卒女性の就業率が高卒の女性よりも高くなっている。しかし、30歳代ではそれが逆転し、大卒女性よりも高卒女性の方が就業率が高くなっている。この点について大沢・鈴木(2012)は、大卒の女性の場合は、いったん就業を辞めるとそのまま家庭に入ってしまう女性が多いために、就業形態のカーブは、首が長くて背中がフラットな「キリン型」になっていると指摘している⁴。それでは大卒の女性は就労についてどのように考えているのか、大卒以上の女性とそれ以外の女性とにわけて調査を行う。

⑦ 配偶者・パートナーと離別・死別した女性の就労

長期間離職中の家事専門の女性と長期間非正規雇用の女性の経済的なリスクは何だろうか。おそらく最大のリスクは、世帯の収入の大半を配偶者・パートナーが稼いでいるが、その配偶者・パートナーと離別・もしくは死別した際に、生計を立てる術がないことであろう。それでは実際に、配偶者・パートナーと離別もしくは死別した女性の経済状況や就労状況はどうなっているのかみていく。

⑧ 資格は就労に貢献するのか

資格は女性の就労に貢献するのだろうか。もし、貢献するのであれば、資格が先の⑦で配

⁴ 大沢真知子・鈴木陽子(2012)『妻が再就職するとき』NTT出版、p.79

偶者・パートナーと離婚・死別した女性の生計を立てる術となるであろう。資格があることで年収や雇用形態が違うのか等についてみていく。

2. 統計からみる女性の就労

2-1. 統計からみる女性の就労

2-1-1. 豊中市の女性の結婚

表 2-1 は豊中市に住む 20-59 歳の女性の有配偶率、配偶者との死別率、配偶者との離別率を示している。多くの豊中市に住む女性は、25-29 歳の時期と 30 歳-34 歳の時期に結婚していることが分かる。平成 22 年度(2010)の 25-29 歳の女性(有配偶率 37.4%)は、5 年後の平成 27 年度(2015 年度)で 30-34 歳になっているが、その時点の有配偶率は 59.6%であるため、この 5 年間で 20%以上の人がこの時点に結婚していることが分かる。また同様に、平成 22 年度(2010 年度)で 30-34 歳だった女性が(有配偶率 64.7%)、5 年後の平成 27 年度(2015 年度)の有配偶率は 69.4%であるため、35-39 歳の時期でも 5%以上の女性の有配偶率が上昇していることが分かる。

40 歳以降から、有配偶率は伸び悩み、離別や死別の割合が上昇している。

表 2-1 平成 22 年度(2010 年度)と平成 27 年度(2015 年度)の女性の婚姻状態(豊中市)

平成22年度国勢調査				平成27年度国勢調査				
	有配偶率	配偶者と死別	配偶者と離別		有配偶率	配偶者と死別	配偶者と離別	
20-24歳	6.1%	0.0%	0.3%		25-29歳	33.8%	0.2%	2.0%
25-29歳	37.4%	0.1%	1.6%		30-34歳	59.6%	0.1%	3.4%
30-34歳	64.7%	0.1%	2.6%		35-39歳	69.4%	0.2%	6.0%
35-39歳	72.2%	0.2%	4.3%		40-44歳	70.8%	0.6%	9.0%
40-44歳	73.4%	0.4%	7.0%		45-49歳	72.9%	1.4%	10.2%
45-49歳	72.2%	1.0%	9.4%		50-54歳	74.6%	2.7%	11.1%
50-54歳	72.6%	2.1%	11.0%		55-59歳	74.3%	5.3%	11.0%

出典：総務省「平成 22 年度国勢調査」および「平成 27 年度国勢調査」

2-1-2. 豊中市の女性の就労

図 2-1 は豊中市の女性の労働力率を表している。平成 22 年(2010 年)と平成 27 年(2015 年)の豊中市に住む女性の労働力率を全体的にみると、どの年代においても平成 27 年の調査の方が労働力率が高い結果となっている。この傾向は全国的にも確認することができ、女性の就労で問題となっている「M 字カーブ」も台形型に近付きつつある。

女性の労働力を年代別にみると、25-29 歳が最も高く、その後、30-34 歳、35-39 歳の時期に結婚や出産のため、仕事を辞めていることが考えられる。その後 40-44 歳の時期から労働力率が上昇しているが、25-29 歳期の水準までは回復せず、家事専業になっていると推測することができる。

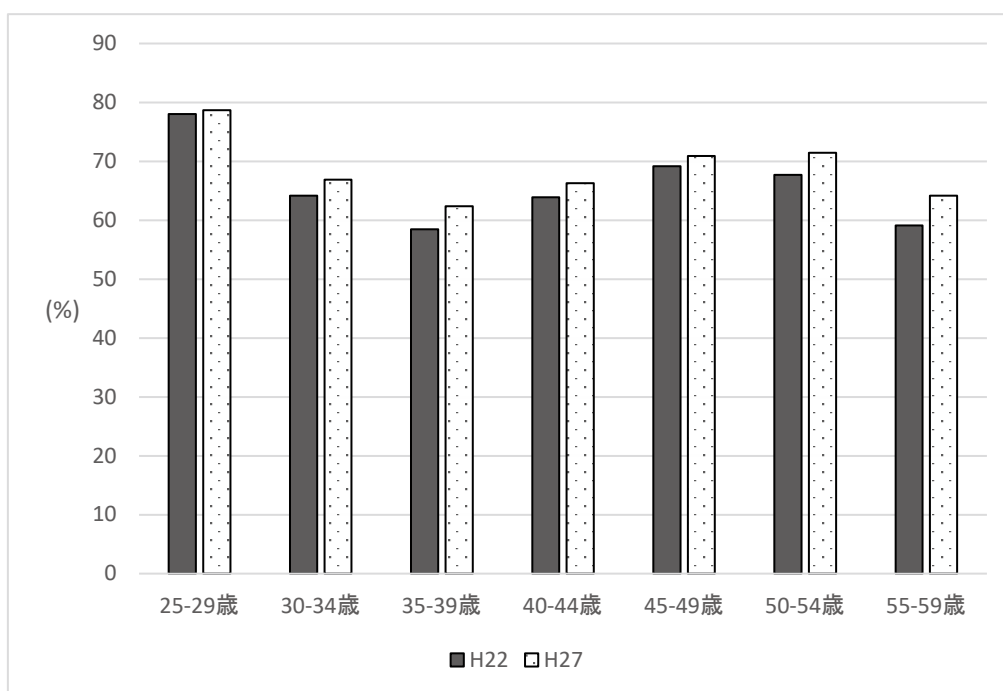


図 2-1 年代別豊中市の女性の労働力率

出典：総務省「平成 22 年度国勢調査」および「平成 27 年度国勢調査」

2-1-3. 豊中市内の男女の失業率

図 2-2 は、豊中市内に住む男女の失業率を経年変化で見たものである。平成 7 年(1995 年)の時点では、男女に大きな差はない。しかし、それ以降の平成 22 年(2010 年)まで男女の失業率の差が拡大し、女性の失業率の方が低くなっている。この傾向は全国的にも見られるが、この失業率の男女差について、医療・福祉・教育やサービス業といった女性が就労しやすい業種での求人が増えると同時に、男性が多い製造業や建設業などの職種の仕事が少なくなっていることが主要因という指摘がある⁵。

実際に豊中市内に住む女性の就労の変化を見ると、全体的に女性の就労者は増えており、また前述の指摘のとおり、医療・福祉・教育などの分野での雇用が増えている(表 2-2)。

⁵ 大沢真知子・鈴木陽子(2012)『妻が再就職するとき』NTT 出版、p.21

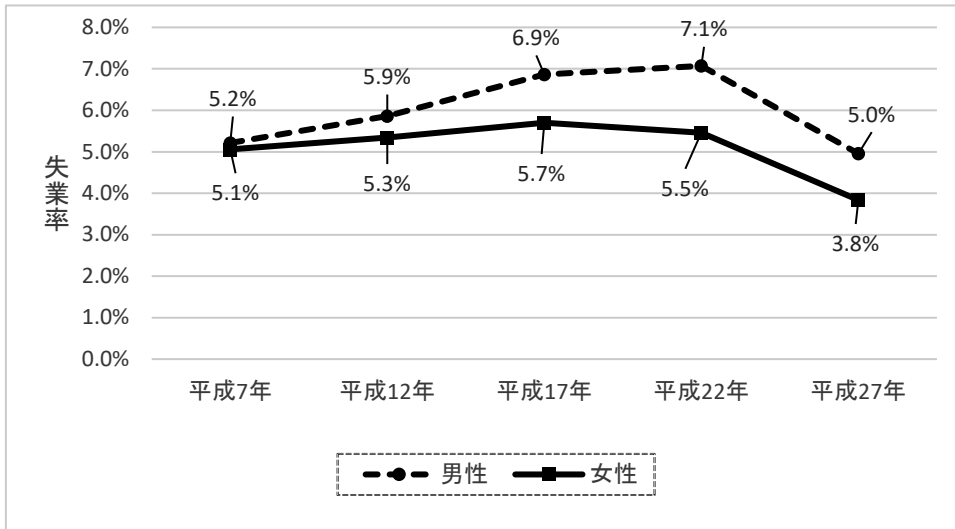


図 2-2 豊中市の男女の失業率

出典：総務省「労働力調査」をもとに筆者作成

表 2-2 豊中市に住む女性の産業大分類別 15 歳以上の就業者数⁶

	平成22年	平成27年
女子計	73583	76733
農業、林業	88	97
漁業	0	0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0
建設業	1644	1666
製造業	5577	6110
電気・ガス・熱供給・水道業	86	135
情報通信業	1599	1585
運輸業、郵便業	1887	1685
卸売業、小売業	14604	13944
金融業、保険業	3620	3571
不動産業、物品賃貸業	2370	2461
学術研究、専門技術サービス業	2496	2659
宿泊業、飲食サービス業	6139	6034
生活関連サービス業、娯楽業	3629	3609
教育、学習支援業	5048	5670
医療、福祉	13003	15233
複合サービス	182	221
サービス業(他に分類されないもの)	4320	4807
公務(他に分類されないものを除く)	1076	1382
分類不可の産業	6215	5864

出典：総務省「平成 22 年度国勢調査」および「平成 27 年度国勢調査」をもとに筆者作成

表 2-3 は、豊中市内の産業別の女性雇用者数、そのうちの正社員数、および正社員比率で

⁶ 平成 22 年(2010 年)から産業大分類別の改訂があったため、平成 22 年(2010 年)と平成 27 年(2015 年)の 2 ヶ年のみの記載とする。

ある。正社員比率が高い産業もあるが、「宿泊業、飲食サービス業」のように、正規雇用者が少ない産業も多い。

表 2-3 豊中市内の産業別の雇用者数(平成 27 年度)

	雇用者数	正社員数	正社員率
総数	56596	21550	38.1%
農業、林業	5	3	60.0%
漁業	0	0	-
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	-
建設業	1102	793	72.0%
製造業	3409	1678	49.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	20	18	90.0%
情報通信業	477	344	72.1%
運輸業、郵便業	2225	1413	63.5%
卸売業、小売業	11832	3071	26.0%
金融業、保険業	2436	1357	55.7%
不動産業、物品賃貸業	1152	587	51.0%
学術研究、専門技術サービス業	950	664	69.9%
宿泊業、飲食サービス業	6230	485	7.8%
生活関連サービス業、娯楽業	2673	837	31.3%
教育、学習支援業	4192	1324	31.6%
医療、福祉	16289	7750	47.6%
複合サービス	250	119	47.6%
サービス業(他に分類されないもの)	3354	1107	33.0%

出典：「平成 27 年度国勢調査」をもとに筆者作成

2-1-4. 男女の賃金格差

表 2-4 は、年齢階級別にどの程度の賃金を受け取っているかを男女別、正規雇用・非正規雇用別に表したものである(大阪府内、企業規模 10 人以上)。30-34 歳の正規雇用の男女間の差を見ると、月額ベースで 6 万円以上の賃金格差が生じている。また、男性の場合、年齢が上がるにつれて給与の水準も増加するが、女性の場合は男性と比べると、それほど伸びていないことが分かる。そして、非正規雇用の場合、女性の月額給与は年齢を重ねても伸びずに、反対に 40 歳以降から減少に転じている。

男女間で賃金格差が生じていること、また女性の非正規雇用の賃金水準が伸びない理由については以下の 2 点が考えられる。

まず第 1 に、女性が賃金水準が高い職業に就けていないことが考えられる。例えば、「職業大分類別および男女別 15 歳以上就業者数」(総務省「平成 27 年度国勢調査」、数字は豊中市の労働者)によると、男性の管理的職業従事者数は 4,488 人であり、男性の全労働者(98,631 人)に占める割合は 4.55%である。女性の管理的職業従事者数は 1,009 人であり、女性の全労働者(76,733 人)に占める割合は 1.31%である。また、平成 27 年(2015 年)に行われた豊中市(2015)「女性と男性がともに暮らしやすい豊中市をつくるためのアンケート」調査によると、「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されてい

る」を合わせた「男性優遇」の割合は、男女とも「昇給や賃金水準」が4割台、「昇進・昇格、管理職への登用」が5割台となっており、男女ともに昇給や昇格について男女間に格差を感じていることが分かる⁷。このように昇給や昇格に男女間で格差があるため、女性の給与水準もまた上がらないことが考えられる。

第2に、男性と比べて女性は、出産や子育てによるキャリアの中断によって賃金水準が上がらないことが考えられる。出産や子育て前までは正規雇用だったが、出産や子育てを機に退職し、子育て等が落ち着いたところに再就職するケースが多い(いわゆる「女性の就労に関するM字カーブ」)。しかし、再就職の雇用形態は非正規雇用であることが多く出産前よりも給与水準が下がることが考えられる。

このように、日本の男女間の賃金格差の大きな部分は、女性の管理職が少ないこと、非正規雇用の女性が多いことや子育てによるキャリアの中断で説明することができる。

表 2-4 男女別、雇用形態別月額および賞与等の比較(大阪府)

正規職男性			正規職女性			(単位:千円)	
	月額給与	賞与等		月額給与	賞与等		
30-34歳	340.8	974.8	30-34歳	274.9	739.8		
35-39歳	375.7	1104.3	35-39歳	288.9	802.2		
40-44歳	408.6	1253.3	40-44歳	302.7	893.3		
45-49歳	442.3	1462	45-49歳	315.4	948.5		
50-54歳	470.0	1633.1	50-54歳	318.8	945.1		
55-59歳	456.9	1529.1	55-59歳	309.2	903.9		
非正規男性			非正規女性				
	月額給与	賞与等		月額給与	賞与等		
30-34歳	261.4	133	30-34歳	209.7	117.4		
35-39歳	264.9	144.5	35-39歳	209.6	133		
40-44歳	268.7	164.3	40-44歳	206.5	127.9		
45-49歳	271.8	154.3	45-49歳	204.0	141.3		
50-54歳	367.1	176.4	50-54歳	202.0	162.1		
55-59歳	271.2	267.5	55-59歳	197.5	181.6		

出典：厚生労働省「平成29年度賃金構造基本調査」をもとに筆者作成

2-1-5. 子育て後の女性の就労(日本全体)

女性が子育て等が落ち着いた後に労働市場に再び参入する場合、非正規雇用を選択するケースが多いが、それは彼女たちにとって希望したものなのかどうかを確認する必要がある。表2-5は、女性の非正社員(非正規雇用)が非正規雇用を希望した理由を示したものである(全国)。自ら進んで希望したケースが61.6%であり、正社員を希望したがそれが満たされずに非正社員になったケースが26.8%であり、6割を超える人が非正規雇用希望している。

⁷豊中市(2015)「女性と男性がともに暮らしやすい豊中市をつくるためのアンケート」調査 https://www.city.toyonaka.osaka.jp/jinken_gakushu/danjokyoudou/suishin/1.html (令和2年(2020年)3月4日アクセス)

表 2-5 を見ると、自ら進んで非正社員になった人のうち、30 歳-44 歳に注目すれば、半数前後が育児・家事・介護が非正社員を選択した理由になっている。

しかし、初職から非正規雇用というケースも増えている。正規雇用を希望しているが非正規雇用しかなくやむを得ず非正規雇用を選択したケースが、24 歳以下では 49.2%と半数近くを占めている。既に指摘したとおり、正規雇用と非正規雇用では賃金に差があり、また社会保険においても非正規雇用は不利な立場にある。自らの判断で非正規雇用を選択した女性と、初職から不本意な形で非正規雇用を選択した女性とでは、生活満足度等に差が現れることが想定することができる。

表 2-5 非正規雇用選択理由 (%)

	自ら進んで非正社員になった		正社員として働きたかったが、希望にあう勤務先がなく、やむを得ず非正社員になった	どちらでもよかった
		育児・家事・介護がなかったら正社員を希望した		
24歳以下	33.2	15.8	49.2	18.6
25-29歳	49.6	28.6	31.0	19.5
30-34歳	68.1	55.6	24.7	7.1
35-39歳	68.5	47.5	21.3	10.1
40-44歳	71.8	49.7	19.7	8.5
45-49歳	65.2	34.1	25.8	9.1
50-59歳	56.4	35.1	31.1	12.5
60歳以上	25.9	57.1	37.0	37.0
年齢計	61.6	42.2	26.8	11.6

出典：男女共同参画会議・影響調査専門調査会「ライフスタイルの選択と税制・社会保険制度・雇用システム」に関する報告(平成 14 年)をもとに筆者作成

2-1-6. 非正規雇用や家事専門を選択する理由

平成 13 年(2001 年)の厚生労働省「第 1 回 21 世紀出生時横断調査」によると、第 1 子出産 1 年前に仕事をしていた女性のうち、67.4%が仕事を辞めている。つまり、出産後も引き続き仕事をしている女性は 3 割程度である。育児制度が整っている中で女性が出産後も仕事をできない理由の一つが家事や育児の負担である。

豊中市「女性と男性がともに暮らしやすい豊中市をつくるためのアンケート調査」によると(表 2-6)、女性では 30 歳代・40 歳代は「家事や育児をしている」が最も多く、30 歳代は 79.3%、40 歳代では 56.2%というように、家事や育児の大変さが他の理由を圧倒している。

このようにして、6 割以上の女性が第 1 子の出産を機に仕事を辞めるが、既に述べたように、女性が子育てが落ち着いた後に労働市場に参入したとしても、高い賃金を得られる可能性は低い。女性が非正規雇用の職で得られる低賃金の給与と子育てや家事労働とを比較し

て、子育てや家事労働を選択している女性が多いことが想定できる。

仕事をしないことを選択している女性の中には配偶者・パートナーの収入が十分にあり、働かなくていいという女性もいる一方で、配偶者・パートナーの収入が少ないにも関わらず、子育てや家事に追われて働きたいが働くことができない女性も存在する。このような女性がどの程度存在しているかについて後でみていく。

表 2-6 家事専業の女性が働いていない理由(複数回答可)

		やりたい 仕事がない	求職中 である	応募しても 断られる	家事や育 児をしている	介護・看 護をしている	定年退職 をした	健康上の 問題	学生であ る	働く必要 がない	働きた くない	その他
実数 (%)	563 (100.0)	22 (3.9)	37 (6.6)	23 (4.1)	120 (21.3)	42 (7.5)	87 (15.5)	128 (22.7)	10 (1.8)	105 (18.7)	24 (4.3)	107 (19.0)
20歳代	21 (100.0)	- (-)	6 (28.6)	1 (4.8)	6 (28.6)	- (-)	- (-)	1 (4.8)	8 (38.1)	1 (4.8)	1 (4.8)	- (-)
30歳代	58 (100.0)	1 (1.7)	6 (10.3)	2 (3.4)	46 (79.3)	- (-)	- (-)	5 (8.6)	1 (1.7)	5 (8.6)	3 (5.2)	9 (15.5)
40歳代	73 (100.0)	6 (8.2)	12 (16.4)	5 (6.8)	41 (56.2)	6 (8.2)	- (-)	13 (17.8)	- (-)	11 (15.1)	2 (2.7)	9 (12.3)
50歳代	53 (100.0)	5 (9.4)	7 (13.2)	5 (9.4)	11 (20.8)	6 (11.3)	- (-)	18 (34.0)	- (-)	7 (13.2)	4 (7.5)	10 (18.9)
60歳代	120 (100.0)	6 (5.0)	6 (5.0)	6 (5.0)	12 (10.0)	17 (14.2)	28 (23.3)	29 (24.2)	- (-)	33 (27.5)	3 (2.5)	17 (14.2)
70歳以上	238 (100.0)	4 (1.7)	- (-)	4 (1.7)	4 (1.7)	13 (5.5)	59 (24.8)	62 (26.1)	1 (0.4)	48 (20.2)	11 (4.6)	62 (26.1)

出典：豊中市(2015)「女性と男性がともに暮らしやすい豊中市をつくるためのアンケート」調査

2-1-7. 卒業時点における「進路不確定層」について(全国)

「学校基本調査」では、各種学校機関への「進学者」「入学者」および「就職者」と、それらのどれにもあてはまらない「左記以外の者」というカテゴリーとは別に、「一時的な仕事に就いた者」という選択肢を設けており、これらが非正規雇用者に該当する。表 2-8 を見ると、近年は「一時的な仕事に就いた者」と「左記以外の者」は減少しているが、平成 30 年(2018 年)の時点で、30 歳の高校卒の女性は平成 18 年(2006 年)の卒業生、短大卒であれば平成 20 年(2008 年)の卒業生、大学卒業生であれば平成 22 年(2010 年)の卒業生が該当するが、この時期に学校卒業時点で正規の職に就くことができなかった女性が多い。彼女たちが雇用の課題になっている非正規雇用の不利益を多く被っている可能性が高い。

このように考えていくと、平成 30 年(2019 年)の時点における、30 歳の 11.6%が初職から非正規雇用であったと考えることができる。彼女たちは、アルバイトやパートなどの非正規雇用の経験しかなく、職業能力を身につける機会に乏しいことが想定でき、結果として高い収入を得ることができていないことが考えられる。

表 2-7 高校・短大・大学卒業者の進学・就職以外の進路状況について¹¹

実数 (%)	高等学校 卒業生数	うち、一時的な仕事に就いた者(a)	うち、左記以外の者(b)	(a)+(b)	短期大学 卒業生数	うち、一時的な仕事に就いた者(c)	うち、左記以外の者(d)	(c)+(d)	大学卒業 生数	うち、一時的な仕事に就いた者(e)	うち、左記以外の者(f)	(e)+(f)	(a)+(b)+(c) (d)+(e)+(f)
H17年	595,264	13966 (2.3%)	40,613 (6.8%)	54579 (9.2%)	93,167	6054 (6.5%)	12032 (12.9%)	18086 (19.4%)	232,569	9782 (4.2%)	40544 (17.4%)	50326 (21.6%)	122991 (13.4%)
H18年	577,411	11993 (2.1%)	33,710 (5.8%)	45703 (7.9%)	87,915	4722 (5.4%)	10125 (11.5%)	14847 (16.9%)	239,372	8499 (3.6%)	34785 (14.5%)	43284 (18.1%)	103834 (11.5%)
H19年	567,109	10291 (1.8%)	30,126 (5.3%)	40417 (7.1%)	81,294	3924 (4.8%)	7922 (9.7%)	11846 (14.6%)	239,009	6606 (2.8%)	29026 (12.1%)	35632 (14.9%)	87895 (9.9%)
H20年	537,102	8224 (1.5%)	26,275 (4.9%)	34499 (6.4%)	74,719	2957 (4.0%)	7189 (9.6%)	10146 (13.6%)	236,076	5539 (2.3%)	24935 (10.6%)	30474 (12.9%)	75119 (8.9%)
H21年	527,006	8740 (1.7%)	26,588 (5.0%)	35328 (6.7%)	70,034	3155 (4.5%)	7853 (11.2%)	11008 (15.7%)	238,407	6473 (2.7%)	28488 (11.9%)	34961 (14.7%)	81297 (9.7%)
H22年	528,333	10216 (1.9%)	28,288 (5.4%)	38504 (7.3%)	64,444	3634 (5.6%)	8786 (13.6%)	12420 (19.3%)	234,442	10073 (4.3%)	37222 (15.9%)	47295 (20.2%)	98219 (11.9%)
H23年	524,949	9620 (1.8%)	26,282 (5.0%)	35902 (6.8%)	60,680	2971 (4.9%)	7609 (12.5%)	10580 (17.4%)	241,318	9521 (3.9%)	37109 (15.4%)	46630 (19.3%)	93112 (11.3%)
H24年	540,769	8967 (1.7%)	24175 (4.5%)	33142 (6.1%)	59,046	2430 (4.1%)	6668 (11.3%)	9098 (15.4%)	247,204	9809 (4.0%)	35544 (14.4%)	45353 (18.3%)	87593 (10.3%)
H25年	521,970	8904 (1.7%)	24071 (4.6%)	32975 (6.3%)	56,030	1920 (3.4%)	5331 (9.5%)	7251 (12.9%)	250,036	8249 (3.3%)	31309 (12.5%)	39558 (15.8%)	79784 (9.6%)
H26年	520,975	7647 (1.5%)	21519 (4.1%)	29166 (5.6%)	52,874	1594 (3.0%)	4646 (8.8%)	6240 (11.8%)	254,967	7195 (2.8%)	28527 (11.2%)	35722 (14.0%)	71128 (8.6%)
H27年	529,478	6186 (1.2%)	20261 (3.8%)	26447 (5.0%)	53,439	1273 (2.4%)	4232 (7.9%)	5505 (10.3%)	256,482	5833 (2.3%)	24423 (9.5%)	30256 (11.8%)	62208 (7.4%)
H28年	527,550	5490 (1.0%)	19737 (3.7%)	25227 (4.8%)	51,320	1216 (2.4%)	3440 (6.7%)	4656 (9.1%)	255,430	4914 (1.9%)	20180 (7.9%)	25094 (9.8%)	54977 (6.6%)
H29年	532,283	5051 (0.9%)	21123 (4.0%)	26174 (4.9%)	50,975	1036 (2.0%)	3132 (6.1%)	4168 (8.2%)	261,108	4421 (1.7%)	18466 (7.1%)	22887 (8.8%)	53229 (6.3%)
H30年	524,159	4382 (0.8%)	20968 (4.0%)	25350 (4.8%)	49,291	879 (1.8%)	2811 (5.7%)	3690 (7.5%)	260,111	4136 (1.6%)	16816 (6.5%)	20952 (8.1%)	49992 (6.0%)

出典：文部科学省「平成 30 年度学校基本調査」をもとに筆者作成

2-1-8. 女性の就労意欲

総務省労働局の「労働力調査」によると、女性は正規雇用であっても 200 万円から 299 万円の年収層が占める割合が 28.3%で最も多い。次が 300 万円台の 21.9%、その次は 100 万円台の 18.0%、100 万円未満の 5.2%を合わせると、正規雇用で働く女性の 2 割以上が 200 万円未満の収入である。

同調査によると、非正規雇用の場合、46.2%が 100 万円未満の年収である。ついで、100 万円から 199 万円までが 39.0%、合わせると、85.2%の女性たちが年収 200 万円未満で働いていることになる。女性の非正規雇用の割合は 56.6%である。つまり、働く女性の半数以上が非正規雇用で、その 8 割が年収 200 万円未満で働いていることになる。

¹¹ なお、平成 30 年 3 月に高校卒業時に専修学校(専門学校)に進学した女性は、123,116 人(23.4%)であり、多くの女性が専門学校を進学先に選択している。専門学校の卒業生のうち、どの程度の卒業生が正規雇用されているかを示す統計は存在しない。平成 9 年(1997 年)の文部省「専修学校に関する実態調査」によれば、平成 8 年(1996 年)1 年間の中退者は 51,850 人を超えている(うち、女性は 23,547 人)。1997 年の時点で 75 万人が専修学校に在籍しており、中退率は約 6.9%であった。この数字を平成 30 年 3 月に専修学校に進学した女性に当てはめると、約 8,500 人の女性が専修学校を中退することになる。(参照 URL、http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/007/hyo0009.html) (令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)

また、平成 22 年(2010 年)の高校中退率は 1.64%(男女含む)であった。女性も同程度の中退率と仮定すると、約 8,600 人が高校を中退し、社会に出ている。

女性の給与水準が低いことの理由として、「結婚や出産による退職」、「子育てが多忙であることから非正規労働を選択すること」があげられる。しかし、すでに指摘したように、「結婚・出産・育児」以外の理由で初職を辞めたことがある女性も多い。初職離職理由を調査した杉浦(2015)によると、子どもなし層の第1位の理由として回答した選択肢を上から順に理由を見ると「ほかにやりたい仕事があったから」(21.5%)、「仕事に希望が持てなかったから」(12.3%)、「病気・ストレス・けがなどの心身の不調のため」(12.1%)となっている。「解雇・倒産・人員整理・契約切れなど会社側の理由」は7.8%、「会社の不当な圧力」は1.3%であり、「辞めざるを得ない」というよりも「本人のモチベーション」の理由で退職するケースが多い¹²。

「本人のモチベーション」の理由で退職することが多いが、それが数字上で昇進や昇給には反映されていない。前述の杉浦(2015)の研究によると、「子どもなし層」のうち、転職・再就職に対する評価で「やりがいなどの仕事の内容」が「よくなった」「ややよくなった」が50.3%と半数以上がよくなったと回答しているが、「給与などの職場の待遇」が「悪くなった」「やや悪くなった」が37.3%であり、やりがいが給与と連動していないことがわかる(杉浦、p.109)。

ただし、女性の転職・再就職に関しては、「家庭と仕事の両立」を考慮する必要がある。杉浦(2015)の研究によると、「家庭と仕事の両立」を重視項目としてあげた回答のうち、76.1%が「家庭と仕事の両立」が「よくなった」「ややよくなった」とする一方で、「給与など職場の待遇」を「悪くなった」「やや悪くなった」としている女性は49.5%となっている(杉浦、pp.109-110)。

こうしてみると、女性の転職・再就職行動は、一般的なキャリアアップ、つまり、満足度の高い仕事を得て、それに付随して給与などの待遇もアップするというものではなく、各人が重視した希望を満たすべくキャリアを移動していると考えることができる。

表2-8は、平成29年度(2017年度)の雇用動向調査における大阪府内の女性の離職理由である。女性の離職理由として、「結婚・出産・育児」があげられるが、平成29年度(2017年度)の調査では、上記の3つの退職理由で回答率が最も高い「出産・育児のため」(離職無業者14.4%)であり、「結婚のため」(離職無業者6.9%)と合わせても21.3%であり、大阪府内の多くの女性は、「結婚・出産・育児」以外の理由で仕事を辞めていることが分かる。

¹² 杉浦浩美(2015)「就労意欲と断続するキャリア」岩田正美・大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社、p.100

表 2-8 前職の離職理由(大阪府)

前職の離職理由	総数	会社倒産・事業所閉鎖のため	人員整理・勧奨退職のため	事業不振や先行き不安のため	定年のため	雇用契約の満了のため	収入が少なかったため	労働条件が悪かったため	結婚のため
転職者	451,400	27800 (6.2%)	10400 (2.3%)	15100 (3.3%)	10100 (2.2%)	30700 (6.8%)	48100 (10.7%)	76800 (17.0%)	14800 (3.3%)
離職無業者	341,200	15200 (4.5%)	6300 (1.8%)	5400 (1.6%)	26800 (7.9%)	19800 (5.8%)	5700 (1.7%)	20500 (6.0%)	23700 (6.9%)
前職の離職理由	総数	出産・育児のため	介護・看護のため	病気・高齢のため	自分に向かない仕事だった	一時的に休んだ仕事だから	家族の転職・転勤又は事業所の移転のため	その他	
転職者	451,400	19000 (4.2%)	6100 (1.4%)	9700 (2.1%)	35300 (7.8%)	26700 (5.9%)	4800 (1.1%)	109900 (24.3%)	
離職無業者	341,200	49300 (14.4%)	14500 (4.2%)	56800 (16.6%)	12700 (3.7%)	10300 (3.0%)	7200 (2.1%)	64400 (18.9%)	

出典：総務省「雇用動向調査」をもとに筆者作成

2-1-9. 育児休業の取得

現在の日本で育児休業を取得している女性はどれくらいいるのだろうか。平成 27 年度(2015 年度)の時点で、30-34 歳で育児をしている女性は約 270 万人いる。そのうち、育児休業を取得した女性は 47 万 7500 人ほどである(表 2-9)。また、有業者の継続就業希望は表 2-11 のどの層においても 70%以上存在する。

無業者を対象とした就業意識では、「育児休業等制度を利用しないで育児」をしている女性でも 4 人に 1 人が働きたいという意識を持っている(表 2-10)。

表 2-9 30-34 歳女性育児休業の取得の有無

	総数	仕事が主な者	仕事は従な者	無業者
育児休業等制度を利用して育児	477500	368000 (77.1%)	92600 (19.4%)	16900 (3.5%)
育児休業等制度を利用しないで育児	2237400	1328200 (59.4%)	315300 (14.1%)	593900 (26.5%)
育児をしていない	4219800	3522800 (83.5%)	182200 (4.3%)	513600 (12.2%)

出典：総務省「平成 29 年度就業構造基本調査」をもとに筆者作成

表 2-10 就業希望意識(有業者対象)

	継続就業希望者	追加就業希望者	転職希望者	就業休止希望者
育児休業等制度を利用して育児	361400 (78.5%)	32500 (7.1%)	53000 (11.5%)	13300 (2.9%)
育児休業等制度を利用しないで育児	1252400 (76.3%)	151300 (9.2%)	204500 (12.5%)	32500 (2.0%)
育児をしていない	2667900 (72.2%)	332400 (9.0%)	587700 (15.9%)	104600 (2.8%)

就業希望意識(無業者対象)

	総数	求職者	非求職者
育児休業等制度を利用して育児	12100	4400 (36.4%)	7400 (61.2%)
育児休業等制度を利用しないで育児	360300	88500 (24.6%)	271700 (75.4%)
育児をしていない	321700	184900 (57.5%)	136200 (42.3%)

出典：総務省「平成 29 年度就業構造基本調査」をもとに筆者作成

2-1-10. 非正規就労の女性

初職から非正規で働き続けている女性ほどの程度いるのか。総務省「平成 29 年度就業構造基本調査」によると、25-34 歳のなかで、初職時に正規労働者で、調査時点において正規労働者であったのが、178,500 人(76.8%)で、35-44 歳で 139,400 人(55.6%)、45-54 歳で 90,400 人(49.8%)で年を追うごとに正規雇用の割合が減少している。非正規労働者の場合、25-34 歳のなかで初職時に非正規労働者で、調査時点において正規労働者であったのが 18,200 人(19.1%)、35-44 歳で 19,500 人(16.0%)、45-54 歳で 6,700 人(8.4%)であった。初職時正規雇用であったがその後非正規化し、非正規雇用者はその後も非正規雇用であることが多いことがわかる(表 2-11)。

表 2-11 年代別雇用形態

正規労働者

25-34歳	総数	自営業	家族従業者	正規職	非正規職	正規割合	非正規割合
初職から継続	131600	0	0	131600	0	100.0%	0.0%
前職が正規職	50100	1700	300	25800	22300	51.5%	44.5%
初職が正規職で複数回転職	50600	600	0	21100	28800	41.7%	56.9%
総計	232300	2300	300	178500	51100	76.8%	22.0%

35-44歳	総数	自営業	家族従業者	正規職	非正規職	正規割合	非正規割合
初職から継続	84000	0	0	84000	0	100.0%	0.0%
前職が正規職	43300	1400	800	22300	19600	51.5%	45.3%
初職が正規職で複数回転職	123600	5000	1800	33100	83000	26.8%	67.2%
総計	250900	6400	2600	139400	53600	55.6%	21.4%

45-54歳	総数	自営業	家族従業者	正規職	非正規職	正規割合	非正規割合
初職から継続	49100	0	0	49100	0	100.0%	0.0%
前職が正規職	28400	300	500	11500	16100	40.5%	56.7%
初職が正規職で複数回転職	104200	4700	2500	29800	67200	28.6%	64.5%
総計	181700	5000	3000	90400	83300	49.8%	45.8%

非正規労働者

25-34歳	総数	自営業	家族従業者	正規職	非正規職	正規割合	非正規割合
初職から継続	39400	0	0	0	39400	0.0%	100.0%
前職が非正規職	20300	0	500	7900	11900	38.9%	58.6%
初職が非正規職で複数回転職	35800	300	500	10300	24700	28.8%	69.0%
総計	95500	300	1000	18200	76000	19.1%	79.6%

35-44歳	総数	自営業	家族従業者	正規職	非正規職	正規割合	非正規割合
初職から継続	55200	0	0	0	55200	0.0%	100.0%
前職が非正規職	17300	400	200	5300	11400	30.6%	65.9%
初職が非正規職で複数回転職	49000	2500	1000	14200	31300	29.0%	63.9%
総計	121500	2900	1200	19500	97900	16.0%	80.6%

45-54歳	総数	自営業	家族従業者	正規職	非正規職	正規割合	非正規割合
初職から継続	55500	0	0	0	55500	0.0%	100.0%
前職が非正規職	7500	0	600	2600	4300	34.7%	57.3%
初職が非正規職で複数回転職	16500	300	700	4100	11400	24.8%	69.1%
総計	79500	300	1300	6700	71200	8.4%	89.6%

出典：総務省「平成 29 年度就業構造基本調査」をもとに筆者作成

2-1-11. どのような人が再就業を希望しているのか

専業主婦の再就業を調査した榊原(2015)によると、再就業に対する意向について「あなたはいま、あるいは将来、仕事に就きたいと思っていますか」と質問したところ、再就業希望

者は1,006人(85.3%)、非再就業希望者が173人(14.7%)と、8割以上が高い割合で再就業意向があることを示した。また、回答者の1,179人に対して再就業希望時期を尋ねると、「いまずぐ再就業を希望する」が162人(13.7%)、「そのうち再就業を希望する」が844人(71.6%)であった。現在専業主婦の8割以上が就業を希望しているが、今すぐ働きたい人は1割程度にとどまっている¹³。

「今すぐ就職希望」と「そのうち就職希望」にはどのような違いがあるのか。榊原(2015)によると、「今すぐ就職希望」の人の平均年齢は38.1歳プラスマイナス5.8歳、末子の年齢は6.4歳プラスマイナス5.2歳、「そのうち就業希望」の人の平均年齢は36.6歳プラスマイナス5.7歳、末子の年齢4.9歳プラスマイナス4.7歳であり、「今すぐ就業希望」の人の方が本人年齢、末子年齢ともに高いことが示されている。末子年齢で見ると、「今すぐ就業希望」の人の末子年齢は6.4歳で小学校入学期である。ここから、専業主婦たちが末子の小学校入学を機に再就職を本気で考え始めていることが推測できる。一方の「そのうち就労希望」の末子の年齢は4.9歳で、末子が小学校入学までまだ間があるため、その時期が来るまで待っているともいえるだろう(榊原、p.154)。

次に専業主婦はなぜ再就業を希望しているのかを見ていく。前述の榊原(2015)によると、「教育費や老後の資金など、将来に備えて貯金をしたいから」が7割を超えて最も多く、次いで「自分で自由に使えるお金が欲しいから」が5割超と、経済的な理由が多かった。厚生労働省の調査でも女性の再就業の理由の上位は、「自分自身の収入をもちたかったから」「子どもの教育や養育にお金がかかるため」だった(榊原、p.160)。

家計の状況に対する認識をみていくと、再就業を希望する群のほうが、家計の状況にゆとりがないと認識する人の割合が高い。また、全体的に「ゆとりがある」と回答する人はわずかであり、多くの人を経済的な不安を感じていて、再就業の理由が経済的なものであることが考えられる(榊原、p.160)。

再就業に対する意識は高いが、同時に不安も抱えている。再就業に対する不安で最も多いのが、「育児や介護、家庭と両立できるのか」が56.8%と半数以上の人不安を覚えている。これに続き、「自分に働くための知識や技術があるのか」「就職・再就職活動がうまくいくかどうか」「社会復帰への漠然とした不安」が多く、「特にない」と回答したのは1.0%とわずかであった。また、不安以前に子どもの預け先が見つからないので、就職活動ができないという声も多い(榊原、pp.162-164)。

¹³ 榊原圭子(2015)「専業主婦の再就業」岩田正美・大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社、p.155

2-1-12. 幼い子どもをもつ女性

厚生労働省(2015)「第15回出生動向基本調査」によると、昭和60年(1985年)以降20年間で第1子出産前後の有業者の割合はほとんど変化しない。直近のデータ(平成22年-平成26年)(2010年-2014年に第1子を出産した妻)を見ると、有業者は26.8%にすぎず、約7割が無業である。また、妊娠前からの退職は減少しているが、出産退職(出産後1年未満の退職)の割合は増加していて、約4割を占めている。

このように小さい子どもがいる女性の実態に大きな変化が見られないことへの解釈として、小さい子どもがいる女性の就業意欲が少ないととらえがちである¹⁴。しかし、内閣府「令和元年度年次経済財政報告」によれば、就業を希望するが、育児が就業の支障となっている労働者は105万人いるとされている¹⁵。また、前述の通り、幼い子どもをもつ母親の多くが、ワーク・ライフ・バランスの両立に思案し、様々な課題に直面している。

幼い子どもがいる女性の就業については近年、研究が進められ、3歳未満と比べて3歳以上の子どもがいる女性の方が就業していることが多いという調査研究が示されている¹⁶。しかし、3歳未満の末子がいる女性でなぜ就業者が少ないのかということは十分に検証されていない。これは「3歳児神話」(子どもは3歳まで常時家庭で、母親の手で育てないと、子どものその後の成長に悪影響を及ぼすとされる考え方)に代表されるように、母親自身やその周囲が子どもが幼いうちは家庭で育てるという暗黙の前提で子育てをしていると考えることもできる¹⁷。

しかし、御手洗(2015)の研究によると、小さい子どもをもつ女性でも就業意欲は強く、どの年齢でも「仕事に就きたいとは思わない」と答えた人は5%程度であり、9割以上の人が就業意欲を持っている(御手洗、p.181)。

それでは女性の就業意欲を削ぐ壁とは何かについて考えていく。

まず、育児休業制度である。御手洗(2015)によると、3歳未満の末子をもつ有業者の71.6%

¹⁴ 御手洗由佳(2015)「小さい子どもをもつ女性のキャリア」岩田正美・大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社、p.178

¹⁵ 内閣府ホームページ https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je19/index_pdf.html (令和2年(2020年)3月4日アクセス)

¹⁶ 例えば、労働政策研究・研修機構(2013)「労働政策研究報告書 No.159 子育てと仕事の狭間にいる女性たち」、労働政策研究・研修機構(2009)「労働政策研究報告書 No.105 結婚・出産・育児期の退職と再就職」などがある。

¹⁷ 内閣府(2005)「少子化社会に関する国際意識調査」によると、「子どもが3歳くらいまでの間は、保育所等を利用せずに母親が家庭で子どもの世話をすべきである」という考え方について肯定的な意見(「賛成」もしくは「どちらかといえば賛成」の合計)を持つ日本人の割合は68%であった。

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h27/zentai-pdf/index.html> (令和2年(2020年)3月4日アクセス)

が育児休業を取得しているのに対し、現在無業の取得者は6.7%に留まる。末子3歳以上では有業者36.3%、無業者5.0%である。育児休業制度を取得した人は、御手洗(2015)の研究の対象女性1,019人中240人(23.6%)であった(御手洗、pp.183-184)。このように、育児休業制度を取得した女性は全体で見ると、非常に少ないのが現状である。育児休業法の改定など制度は整備されているが、「仕事が忙しく取得できない」ことや、中小企業では代替となる人が少ないため、育児休業を取得できないなどの課題がある。

2-2. 統計からみえる女性の就労の課題

2-2-1. 女性の婚姻状態と就労

近年、結婚していない人や結婚を遅らせる晩婚の人が増加している。「平成27年度版国勢調査」によると、豊中市の女性においても、30-34歳の女性の31.8%が未婚である。また、結婚したがその後離婚するケースもあり、「平成27年度版国勢調査」によると、55-59歳の女性の11.1%が離婚を経験し、その後も結婚していない状態である(表2-12)。未婚率や離婚率の上昇により、労働人口に占める有配偶女性の割合は、今後も低下することが予想される。

これまでの既存研究では、働いている女性に焦点を当てたものが多いが、未婚者や離別者・死別者に焦点を当てたものは少ない。就労行動は、婚姻状態や子どもの有無によって大きく異なると考えられ、就労行動をそれぞれの婚姻状態について分析をする必要がある。

家事専業だった女性が配偶者・パートナーと離別や死別を経験した場合どのようなリスクが考えられるか。一度労働市場から退出して、長期間非労働力として過ごすと、その間、求職者の熟練度が低下するため、企業側が長期間労働市場から離れていた女性の採用をためらい、就労先が見つからないことが考えられる。また、就くことができる仕事は非正規雇用の仕事を中心である可能性が高い。配偶者・パートナーと離別・死別した家事専業だった女性は、所得を得るために職を探してもなかなか労働条件のよい仕事は見つからないことが導き出すことができよう。

表 2-12 豊中市に住む 30-59 歳までの婚姻状況

	総数	未婚	有配偶	死別	離別	配偶関係「不詳」
30～34歳	11877	3783 (31.8%)	7498 (63.1%)	7 (0.06%)	300 (2.5%)	289 (2.4%)
35～39歳	14148	3238 (23.3%)	10028 (72.1%)	25 (0.17%)	602 (4.3%)	255 (1.8%)
40～44歳	17116	3231 (19.1%)	12372 (73.4%)	62 (0.36%)	1181 (7.0%)	270 (1.5%)
45～49歳	15635	2688 (17.4%)	11121 (72.1%)	153 (0.99%)	1450 (9.4%)	223 (1.4%)
50～54歳	13389	1875 (14.2%)	9586 (72.6%)	282 (2.13%)	1454 (11.0%)	192 (1.4%)
55～59歳	10961	1135 (10.4%)	7995 (73.9%)	475 (4.39%)	1208 (11.1%)	148 (1.3%)

出典：総務省「平成 27 年度版国勢調査」をもとに筆者作成

()内の%は、「総数」から配偶関係「不詳」を引き、その数字で除したものの。

2-2-2. 女性の転職・再就職

これまでの女性の就労に関する研究では、出産を経験した女性はどのような就労をしているのかに焦点を当てたものが多い。しかし、『若者はなぜ3年で仕事をやめるのか』という本に代表されるように、初職を結婚・出産・子育て以外の理由で辞める女性も多いと言われている。それでは結婚や出産の前に初職を辞めたことで女性のキャリアにどのような影響を与えているのか。結婚や出産の前に初職を辞める理由には、自身のキャリアアップという理由以外にも、例えば、労働条件が悪かったなどのネガティブな理由での退職も考えられる。労働条件が悪いなどの理由で退職を経験した場合、その後の就労に関してネガティブな印象を持ってしまう可能性が考えられる。そのような女性が子育てが落ち着いたところに再就職を検討する際に、仕事に対してネガティブな印象を持っていることで、再就職に対してためらいを感じ、就職に結びつかないということも考えられる。反対に、初職の印象がよかった場合、その後子育てが落ち着いたところに再就職を検討する際にも、仕事に対してポジティブな印象を持ち、積極的に就職活動を行い、希望の職種を得ることができるということも考えられる。

それでは、どのような女性が出産後の再就職に有利なのか。労働政策研究・研修機構(2009)によると、経験がある女性ほど常勤で就職しており、26.5%の企業が経験を求人要件に課していることを考えると、経験者が採用において優先されていると考えることができる。また、既に述べたように、離職期間が短い場合、休職中に自身の労働熟練度がそれほど低下しないため、企業は離職期間の短い女性を採用するということが考えられる。また、資格の有無も再就職に有利ということも考えられる。求職者である女性は自身の労働熟練度を知っているが、採用する企業の側は求職してきた女性の労働熟練度をよく知らないという、情報

の非対称性が存在する。そのギャップを埋めるために、女性はその職業に関する「資格」を持っていれば、企業はその女性の労働熟練度をある程度知ることができるため、資格を持っていることが再就職に大きな影響を与えると考えることができる。

2-2-3. 大学卒の女性の就労

豊中市に住む女性のうち、40歳-59歳にかけては、大学・大学院卒の女性よりも高校卒業の女性の方が多いが、35-39歳においてはほぼ同じで、30-34歳においては、大卒・大学院卒の女性の方が多い¹⁹。その一方で、豊中市の30-49歳の女性の労働力率は61.70%²⁰であり、女性の労働力率は高くない。全国のデータになるが、表2-13は女性の離職非就業者(1回以上の就業経験はあるが、調査時点で就業していない人)と就業未経験者の率を表したものである。大卒の女性に限定してみると、どの年代においても26%以上の女性が現在就業していないあるいは就業したことがない状態になっていることが分かる。豊中市においても大卒以上の女性が増えていることは既に指摘したが、豊中市に住んでいる大学卒業の女性の労働力が活用されていない可能性もある。

表 2-13 調査時点で働いていない女性

離職非就業者					
	中学校卒	高校卒	専門学校卒	短大・高専卒	大学卒
30～34歳	61600 (34.2%)	528200 (34.1%)	242600 (30.7%)	390600 (36.8%)	271400 (29.2%)
35～39歳	56800 (30.1%)	584100 (30.6%)	212100 (28.3%)	398600 (39.1%)	223600 (31.9%)
40～44歳	37900 (26.7%)	441900 (23.9%)	126400 (20.8%)	247300 (29.9%)	148400 (26.4%)
45～49歳	37300 (24.2%)	363300 (20.8%)	99100 (18.9%)	186300 (22.5%)	115400 (22.3%)
50～54歳	88400 (25.9%)	482100 (24.0%)	91300 (20.6%)	186800 (26.8%)	100200 (22.2%)
55～59歳	250400 (29.6%)	890800 (31.2%)	136000 (28.1%)	204600 (36.0%)	109700 (31.2%)

¹⁹ 総務省「平成27年度国勢調査」<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/>
(令和2年(2020年)3月4日アクセス)

²⁰ 総務省「平成27年度国勢調査」、順位は814市区中775位。
<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/>
(令和2年(2020年)3月4日アクセス)

就業未経験者

	中学校卒	高校卒	専門学校卒	短大・高専卒	大学卒
30～34歳	20300 (11.3%)	60900 (3.9%)	15300 (1.9%)	20300 (1.9%)	20600 (2.2%)
35～39歳	23300 (12.4%)	66700 (3.5%)	12700 (1.7%)	13700 (1.3%)	18600 (2.7%)
40～44歳	18200 (12.8%)	66300 (3.6%)	14000 (2.3%)	22200 (2.7%)	17400 (3.1%)
45～49歳	21400 (13.9%)	63200 (3.6%)	10800 (2.1%)	28000 (3.4%)	21500 (4.2%)
50～54歳	36200 (10.6%)	86700 (4.3%)	15600 (3.5%)	26800 (3.8%)	26100 (5.8%)
55～59歳	87600 (10.4%)	181100 (6.3%)	24300 (5.0%)	42600 (7.5%)	28000 (8.0%)

それではなぜ大学卒の女性は再就職しようとならないのか。大卒女性の再就職が少ないとすれば、労働供給の面から考えると、大卒女性の留保賃金²¹の高さや家庭の事情から再就職を望まないことが予想される²²。

平成 29 年度(2017 年度)にとよなか都市創造研究所が行った「豊中市民の生活の質に関するアンケート」調査では、回答者と回答者の配偶者・パートナーの学歴を聞いている。回答者が 30～59 歳のうち、回答者に配偶者・パートナーがいて、大学卒業以上の学歴で、パートナー・配偶者の学歴について回答した人(n=440)で、パートナーの学歴が大卒以上でない人が 120 人(27.3%)、学歴が大卒以上であるという人が 320 人(72.7%)であった²³。つまり、そのアンケートにおいては、大卒以上の学歴を持つ人は大学卒業以上の学歴を持つ人と結婚をする傾向にあるといえる。

大卒以上の学歴を持つ人は、それ以外の学歴の人と比べて、より多くの生涯賃金を得ていることが知られているが、大学以上の学歴を持つ人を配偶者・パートナーとした場合、配偶者・パートナーが生活するのに十分な所得を得ていれば、女性は家事・育児に専念し、あるいはパートタイムの仕事で家計の足しになれば程度の就労を行っていることが考えられる。豊中市の女性の労働力率が高くないのは、「配偶者・パートナーの収入が多いと女性の労働力率が下がる」というダグラス・有澤の法則に当てはまっているからと考えることができる。それでは、反対に、配偶者・パートナーの学歴や収入が低いほど、女性が労働市場に再参入しやすいということもいえる。だが、配偶者・パートナーの収入が低いにも関わらず、

²¹ 仕事を辞める前に得ていた賃金の水準と、現在働いたら得ることができるであろう賃金とを比較して、現在得ることができるであろう賃金が低い場合、労働の供給を控えて、その分の時間を家事や育児に回すという労働経済学の用語。

²² そのほか、労働需要の面から企業が求人にあたって年齢制限や学歴、資格などの制限を設けているかを確認する必要があるが、今回の調査では労働供給側である女性に焦点を当てているため、企業側からの視点による分析は行わない。

²³ とよなか都市創造研究所(2018)『豊中市の生活の質に関する調査研究』

女性が働いていないというケースもある²⁴。女性が働いていない理由の中には、本人の意欲や子育てが大変という問題に加えて、就業経験や資格を持っていないなどの理由から労働市場に参入できないということも考えられる。

2-2-4. 女性の退職理由

アメリカのシンクタンク、センター・フォー・ワークライフポリシー(Center for Work-Life Policy)が平成 23 年(2011 年)にまとめた「日本における女性の休職・離職と職場復帰」と題する報告書によると、日本の高学歴の女性の退職理由の多くが、家庭責任のための退職よりも、仕事関連による退職理由、つまり、育児や介護よりも仕事への不満や行き詰まり感で会社を退職することが多いという²⁵。

これまで女性の就労問題は、結婚や育児で就業の継続が難しいところにあると考えられてきたが、これら以外にも、そもそも日本の企業が女性の労働者にキャリアを形成できるような機会を提供していないという問題もある。

ある大手化学総合メーカーの人事ファイルを分析した研究によると、育児休業期間が 7 か月を超えた場合、休業期間が長くなるほど所得の低下が大きくなる。育児休業から 7 か月未満で戻り、休業前と同じ就業時間で働いた場合は、所得の低下は見られない。育児休業後に短時間勤務制度を利用すると、所得の低下がさらに大きくなる²⁶。つまり、育児休業を長期間取得した女性は、所得の低下や昇進の遅れなどマイナスの影響が生じている。企業は、女性が出産すると、仕事よりも家庭を優先するというレッテルを付け、子どものいない女性と比べて仕事や配置に差をつけていることが考えられる。また、女性側も、出産をしても、長時間労働をする、育児休業制度から早く戻る、あるいは結婚を遅らせることや結婚をしないなどの選択を行い、企業に対するコミットメントを示しているとも考えられる。

そのほか、週 49 時間以上働く(残業をする)と管理職に就きやすいことを明らかにした研究もあるが²⁷、企業で実施されている雇用管理制度が、女性に仕事か家庭かのどちらかを選択することを強いていることが考えられる。

²⁴ 周燕飛(2019)『貧困専業主婦』、新潮社

²⁵ Center for Work-Life Policy,
<https://www.talentinnovation.org/publication.cfm?publication=1290>
(令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)

²⁶ KATO Takao, ARAKI Shota, KAWAGUCHI Daiji and OWAN Hideo(2013), “Cohort Size Effects on Promotion and Pay: Evidence from personnel data(revised)”, RITEI Discussion Paper Series, pp.15-16

²⁷ 山口一男(2015)「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」『労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー』、p.28

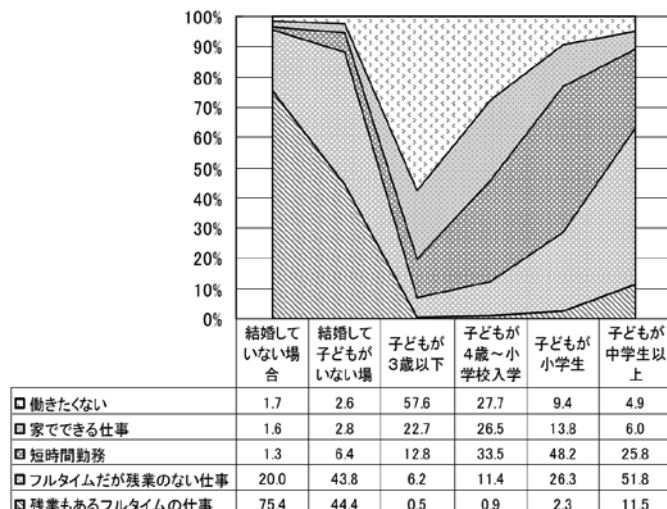
2-2-5. 仕事を辞めた女性のその後

既に多くの女性が結婚や出産をする以外の理由で会社を辞めていることを指摘した。それでは、初職を辞めた後、彼女たちはどうしているのか。初職を辞めた女性は、仕事のやりがいやキャリアの発展性に不満があり、転職をしている。転職後には仕事のやりがいや仕事の内容が改善されているが、給与などの職場の待遇が改善されている回答は減る傾向にあるという²⁸。

図 2-4 は、女性の理想的な働き方と現実の働き方を比較したものである。例えば、「子どもが4歳～小学校入学」期の多くの女性が、「短時間勤務」や「家でできる仕事」を望んでいるが、実際にはそのような働き方をしている女性は少なく、「働いていない」女性が多い。

²⁸ 大沢真知子・盧回男(2015)「M字就労はなぜ形成されるのか」岩田正美・大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社、p.38

理想の働き方



現実の働き方

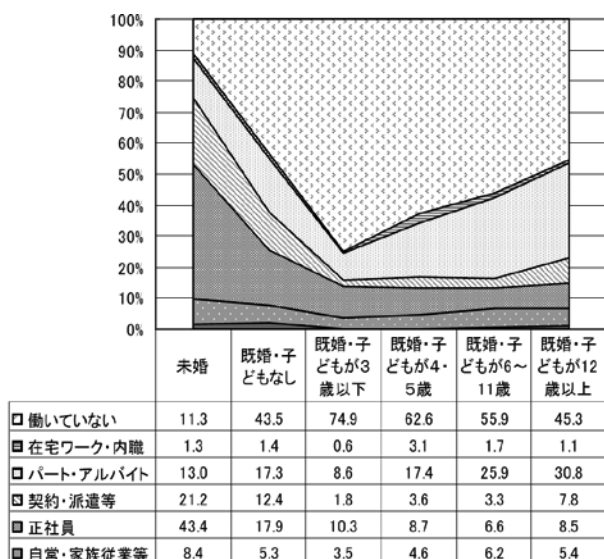


図 2-4 理想の働き方と現実の働き方

出典：内閣府男女共同参画推進局(2007)「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」 pp.54-55

それでは、キャリアの向上を理由に初職を辞めた女性はその後自身の希望通りの職に就くことができたのだろうか。また、図 2-4 では 4 歳以降の子どもを持つ女性の就業意識は高いが、就業に結びついていないという問題がある。この背景にあるのは何かについて分析を行う。

3. 「豊中市に住む女性の就労に関するアンケート」の概要

3-1. アンケート調査の概要

アンケート調査の目的

現在、わが国ではワーク・ライフ・バランスの推進が重要な課題となっている。その実現のためには、育児休業制度などの仕事と家庭の両立支援制度や保育所等の整備に加え、時間短労働などの労働環境の弾力化が求められているが、既に述べたとおり、全国平均と比較すると豊中市に住む女性の就労率は高くない。

女性の就労には様々な課題があるが、豊中市に住む女性の就労についての実態を把握し、今後の施策の参考にするために、30歳-59歳までの女性に対してアンケート調査を行い、この結果をもとに、30歳-59歳の女性が自らの働き方をどのように認識し、ワーク・ライフ・バランスの実現のためにどのような働き方を望んでいるかについて考えていくことを目的としている。

調査方法

住民基本台帳より全数抽出した調査対象の女性に、調査票を郵送し、回答を得たもの。

調査内容

巻末の調査票参照

調査対象

豊中市在住の30-59歳の女性 6,000人

調査期間

令和元年(2019年)9月2日-9月24日

回収数

2,651票(回収率 44.7%)

なお、本報告書においては、パーセンテージ(%)を用いて記述を行う。その際、小数点第2以下を四捨五入しているため、足し合わせても100.0%にならないことがある。

3-2. 回答者の基本属性

3-2-1. 年齢

今回のアンケートの回答者の年齢は表 3-1 の通りである。30 歳代が 31.9%、40 歳代が 37.2%、50 歳代が 30.6%である。

表 3-1 回答者の年齢 (n = 2651)

30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	無回答
378 (14.3%)	466 (17.6%)	524 (19.8%)	460 (17.4%)	414 (15.6%)	398 (15.0%)	11 (0.4%)

婚姻別に見ると、30 歳代で「していない(未婚)」が 23.6%で、年齢に比例して未婚率が減少している。その一方で「していない(離別・死別)」は 40 歳代で 9.5%、50 歳代で 14.3%と、年代が上昇する毎に離別・死別の割合も増える傾向にある(表 3-2)。

表 3-2 回答者の年代と婚姻状態

	結婚している (事実婚含む)	していない (未婚)	していない (離別・死別)	無回答
30歳代(n=844)	618 (73.2%)	199 (23.6%)	26 (3.1%)	1 (0.1%)
40歳代(n=984)	723 (73.5%)	166 (16.9%)	93 (9.5%)	2 (0.2%)
50歳代(n=812)	591 (72.8%)	103 (12.7%)	116 (14.3%)	2 (0.2%)
全体(n=2640)	1932 (73.2%)	468 (17.7%)	235 (8.9%)	5 (0.2%)

末子の年齢で見ると、表 3-3 の通りである。30 歳代では就学児童前の子どもがいる世帯が約半数、40 歳代で最も多いのが「小学校相当の年齢」、50 歳代では「高校生相当より上」であり、30 歳代、40 歳代では子育て中、50 歳代では半数以上の女性が子育てを終わっている状況にある。

これを雇用形態別で見ると、次の表 3-4 である。30 歳代、40 歳代において、家事専業・無職で「子どもはいない」の回答が少なく、次いで非正規雇用、正規雇用となっている。子どもがいることで家事専業・無職、もしくは正規雇用よりは負担が少ない非正規雇用を選択したと考えられる。

年齢と収入で見ると(表 3-5)、どの年代においても収入が 100 万円未満の女性がおおよそ 4 人に 1 人程度存在する。また、年収が 400 万円を超えているのはどの年代においても 15%

程度であり、多くの女性の労働が家計の補助であり、また正規雇用であってもそれほど高い賃金を得ていないことが分かる。

表 3-3 回答者の年代と末子の年齢

	3歳未満	3歳以上 就学前相 当の年齢	小学生相 当の年齢	中学生相 当の年齢	高校生相 当の年齢	高校生相 当の年齢 より上	子どもは いない	無回答
30歳代(n=844)	261 (31.0%)	164 (19.5%)	69 (8.2%)	3 (0.4%)	1 (0.1%)	1 (0.1%)	230 (27.3%)	114 (13.5%)
40歳代(n=984)	49 (5.0%)	122 (12.4%)	228 (23.2%)	102 (10.4%)	89 (9.0%)	99 (10.1%)	172 (17.5%)	123 (12.5%)
50歳代(n=812)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	27 (3.3%)	33 (4.0%)	58 (7.0%)	481 (58.0%)	120 (14.5%)	110 (13.3%)

表 3-4 回答者の年代・雇用形態と末子の有無

	3歳未満	3歳以上 就学前相 当の年齢	小学生相 当の年齢	中学生相 当の年齢	高校生相 当の年齢	高校生相 当の年齢 より上	子どもは いない	無回答
30歳代正規雇用 (n=323)	107 (33.1%)	34 (10.5%)	9 (2.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	126 (39.0%)	47 (14.6%)
30歳代非正規雇用 (n=178)	35 (19.7%)	43 (29.1%)	24 (13.5%)	3 (1.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	52 (29.2%)	21 (11.8%)
30歳代家事専業・無職 (n=234)	98 (41.9%)	68 (29.1%)	21 (9.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)	23 (9.8%)	23 (9.8%)
30歳代合計 (n=735)	240 (32.7%)	145 (19.7%)	54 (7.3%)	3 (0.4%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	201 (27.3%)	91 (12.4%)
40歳代正規雇用 (n=288)	21 (7.3%)	26 (9.0%)	41 (14.2%)	23 (8.0%)	16 (5.6%)	28 (9.7%)	79 (27.4%)	54 (18.8%)
40歳代非正規雇用 (n=278)	8 (2.9%)	29 (10.4%)	57 (20.5%)	38 (13.7%)	33 (11.9%)	35 (12.6%)	49 (17.6%)	29 (10.4%)
40歳代家事専業・無職 (n=244)	17 (7.0%)	53 (21.7%)	85 (34.8%)	19 (7.8%)	16 (6.6%)	18 (7.4%)	20 (8.2%)	16 (6.6%)
40歳代合計 (n=810)	46 (5.7%)	108 (13.3%)	183 (22.6%)	80 (9.9%)	65 (8.0%)	81 (10.0%)	148 (18.3%)	99 (12.2%)
50歳代正規雇用 (n=186)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (1.1%)	7 (3.8%)	10 (5.4%)	81 (43.5%)	55 (29.6%)	31 (16.7%)
50歳代非正規雇用 (n=226)	0 (0.0%)	1 (0.4%)	1 (0.4%)	9 (4.0%)	22 (9.7%)	145 (64.2%)	24 (10.6%)	24 (10.6%)
50歳代家事専業・無職 (n=198)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (1.5%)	10 (5.1%)	15 (7.6%)	127 (64.1%)	24 (12.1%)	19 (9.6%)
50歳代合計 (n=610)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	6 (1.0%)	26 (4.3%)	47 (7.7%)	353 (57.9%)	103 (16.9%)	74 (12.1%)
全体 (n=2155)	286 (13.3%)	254 (11.8%)	243 (11.3%)	109 (5.1%)	112 (5.2%)	435 (20.2%)	452 (21.0%)	264 (12.3%)

表 3-5 回答者の年代と本人の年収

	50万円未満	50万円～100万円未満	100万円～150万円未満	150万円～200万円未満	200万円～250万円未満	250万円～300万円未満	300万円～350万円未満	350万円～400万円未満	400万円～450万円未満	450万円～500万円未満	500万円～550万円未満	550万円～600万円未満	600万円～650万円未満	650万円～700万円未満
30歳代(n=844)	156 (18.5%)	71 (8.4%)	58 (6.9%)	56 (6.6%)	57 (6.8%)	46 (5.5%)	65 (7.7%)	47 (5.6%)	43 (5.1%)	22 (2.6%)	24 (2.8%)	10 (1.2%)	11 (1.3%)	3 (0.4%)
40歳代(n=984)	137 (13.9%)	138 (14.0%)	92 (9.3%)	80 (8.1%)	65 (6.6%)	39 (4.0%)	61 (6.2%)	36 (3.7%)	31 (3.2%)	23 (2.3%)	22 (2.2%)	18 (1.8%)	13 (1.3%)	7 (0.7%)
50歳代(n=812)	83 (10.2%)	118 (14.5%)	94 (11.6%)	63 (7.8%)	56 (6.9%)	32 (3.9%)	45 (5.5%)	26 (3.2%)	11 (1.4%)	21 (2.6%)	19 (2.3%)	10 (1.2%)	8 (1.0%)	5 (0.6%)
全体(n=2640)	376 (14.2%)	327 (12.4%)	244 (9.2%)	199 (7.5%)	178 (6.7%)	117 (4.4%)	171 (6.5%)	109 (4.1%)	85 (3.2%)	66 (2.5%)	65 (2.5%)	38 (1.4%)	32 (1.2%)	15 (0.6%)
	700万円～750万円未満	750万円～800万円未満	800万円～850万円未満	850万円～900万円未満	900万円～950万円未満	950万円～1000万円未満	1000万円～1100万円未満	1100万円～1200万円未満	1200万円～1300万円未満	1300万円～1400万円未満	1400万円～1500万円未満	1500万円以上	わからない・無回答	
30歳代(n=844)	3 (0.4%)	2 (0.2%)	2 (0.2%)	1 (0.1%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.2%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)	2 (0.2%)	1 (0.1%)	160 (19.0%)	
40歳代(n=984)	8 (0.8%)	7 (0.7%)	4 (0.4%)	3 (0.3%)	0 (0.0%)	4 (0.4%)	5 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.2%)	0 (0.0%)	189 (19.3%)	
50歳代(n=812)	4 (0.5%)	9 (1.1%)	3 (0.4%)	5 (0.6%)	4 (0.5%)	0 (0.0%)	5 (0.6%)	4 (0.5%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	1 (0.1%)	1 (0.1%)	184 (22.6%)	
全体(n=2640)	15 (0.6%)	18 (0.7%)	9 (0.3%)	9 (0.3%)	5 (0.2%)	4 (0.2%)	10 (6.5%)	6 (0.2%)	1 (0.1%)	1 (0.1%)	5 (0.2%)	2 (0.1%)	533 (20.2%)	

	100万円未満	100万円～200万円未満	200万円～400万円	400万円以上	わからない・無回答
30歳代(n=844)	227 (26.9%)	114 (13.5%)	215 (25.5%)	128 (15.2%)	160 (19.0%)
40歳代(n=984)	275 (27.9%)	172 (17.5%)	201 (20.4%)	147 (14.9%)	189 (19.2%)
50歳代(n=812)	201 (24.8%)	157 (19.3%)	159 (19.6%)	111 (13.7%)	184 (22.7%)
全体(n=2640)	703 (26.6%)	443 (16.8%)	575 (21.8%)	386 (14.6%)	533 (20.2%)

3-2-2. 結婚

今回のアンケートでは、「結婚をしている」(72.9%)が最も多い結果となった(表 3-6)²⁹。また、結婚と雇用の関係を見ると(表 3-7)、「結婚している」女性の非正規雇用の比率が上昇していることが分かり、結婚や出産を経て多くの女性が非正規雇用を選択していることがわかる。また、離別・死別を経験した女性は正規雇用を選択している傾向が見て取れる一方で、3人に1人の女性が非正規雇用を選択している。

表 3-6 回答者の婚姻状態(n=2651)

している(事実婚含む)	していない(未婚)	していない(離別・死別)	無回答
1933 (72.9%)	468 (17.7%)	235 (8.9%)	15 (0.6%)

²⁹ 豊中市の国勢調査(平成 27 年度(2015 年度))のデータによると、30 歳から 59 歳までの結婚している割合は 71.6%であった。

表 3-7 回答者の婚姻状態と雇用形態

	正規雇用	非正規雇用	わからない
している(事実婚含む) (n=966)	432 (44.7%)	533 (55.2%)	1 (0.1%)
していない(未婚)(n=350)	260 (74.3%)	90 (25.7%)	58 (16.6%)
していない(離別・死別)(n=164)	106 (64.6%)	58 (35.4%)	0 (0.0%)
全体(n=1480)	798 (53.9%)	681 (46.0%)	59 (4.0%)

収入で見ると(表 3-8)、「結婚している(事実婚含む)」の女性のうち、3人に1人が収入を「100万円未満」と回答し、「100万円～200万円未満」とあわせると、半数以上の女性が年収200万円未満の収入である。これはいわゆる「年収130万円の壁」と関係していると考えられる³⁰。

労働時間を見ると(表 3-9)、「結婚している(事実婚含む)」では「労働時間7時間未満」はおよそ40%であるのに対し、他の2つの「していない」では「7時間以上」が70%を超えており、結婚をした女性の労働時間が他の2つの「していない」と比べると、短くなっていることが分かる。

表 3-8 回答者の婚姻状態と本人の収入

	100万円未満	100万円～200万円未満	200万円～400万円	400万円以上	わからない・無回答
している(事実婚含む) (n=1933)	652 (33.7%)	322 (16.7%)	298 (15.4%)	222 (11.5%)	439 (22.7%)
していない(未婚) (n=468)	34 (7.3%)	66 (14.1%)	181 (38.7%)	121 (25.9%)	66 (14.1%)
していない(離別・死別) (n=235)	17 (7.2%)	53 (22.6%)	96 (40.9%)	42 (17.9%)	27 (11.5%)
全体 (n=2636)	703 (26.7%)	441 (16.7%)	575 (21.8%)	385 (14.6%)	532 (20.2%)

表 3-9 回答者の婚姻状態と労働時間

	3時間未満	3時間～4時間未満	4時間～5時間未満	5時間～6時間未満	6時間～7時間未満	7時間～8時間未満	8時間～9時間未満	9時間～10時間未満	10時間～11時間未満	11時間～12時間未満	12時間以上	わからない・無回答
している(事実婚含む) (n=1933)	138 (7.1%)	121 (6.3%)	185 (9.6%)	157 (8.1%)	183 (9.5%)	251 (13.0%)	212 (11.0%)	79 (4.1%)	26 (1.3%)	8 (0.4%)	14 (0.7%)	579 (28.9%)
していない(未婚) (n=468)	11 (2.4%)	5 (1.1%)	3 (0.6%)	12 (2.6%)	21 (4.5%)	112 (23.9%)	127 (27.1%)	58 (12.4%)	26 (5.6%)	11 (2.4%)	10 (2.1%)	72 (15.4%)
していない(離別・死別) (n=235)	2 (0.9%)	2 (0.9%)	9 (3.8%)	5 (2.1%)	21 (8.9%)	60 (25.5%)	66 (28.1%)	21 (8.9%)	11 (4.7%)	6 (2.6%)	3 (1.3%)	29 (12.4%)
全体 (n=2636)	151 (5.7%)	128 (4.8%)	197 (7.4%)	174 (6.6%)	225 (8.5%)	423 (15.9%)	405 (15.2%)	158 (5.9%)	63 (2.4%)	25 (0.9%)	27 (1.0%)	680 (25.6%)

³⁰ 厚生年金に加入している会社員の配偶者は、年収が130万円以下であれば「第3号被保険者」として認定され、扶養となっている配偶者は社会保険料を支払わずに、老齢基礎年金を受給でき、配偶者と同じ公的医療サービスを受けることができる。

3-2-3. 末子の年齢

末子の年齢は表の通りである(表 3-10)。これを雇用形態別に見ると(表 3-11)、「3 歳未満」では 44.8%の女性が正規雇用で働いている。しかし、「3 歳以上就学前相当の年齢」から正規雇用の比率が下がり、代わって非正規雇用の割合が上昇している。

表 3-10 回答者の末子の年齢 (n = 2651)

3歳未満	3歳以上 就学前相 当の年齢	小学生相 当の年齢	中学生相 当の年齢	高校生相 当の年齢	高校生相 当の年齢 より上	子どもは いない	無回答
310 (11.7%)	287 (10.8%)	306 (11.5%)	138 (5.2%)	148 (5.6%)	581 (21.9%)	522 (19.7%)	359 (13.5%)

表 3-11 回答者の末子の年齢と雇用形態

	正規雇用	非正規雇 用	家事専 業・無職
3歳未満(n=286)	128 (44.8%)	43 (15.0%)	115 (40.2%)
3歳以上就学前相当の年齢(n=254)	60 (23.6%)	73 (28.7%)	121 (47.6%)
小学生相当の年齢(n=243)	52 (21.4%)	82 (33.7%)	109 (44.9%)
中学生相当の年齢(n=109)	30 (27.5%)	50 (45.9%)	29 (26.6%)
高校生相当の年齢(n=112)	26 (23.2%)	55 (49.1%)	31 (27.7%)
高校生相当の年齢より上(n=362)	109 (30.1%)	108 (29.8%)	145 (40.1%)
子どもは いない(n=452)	260 (57.5%)	125 (27.7%)	67 (14.8%)
無回答(n=274)	140 (51.1%)	76 (27.7%)	58 (21.2%)
全体(n=2092)	805 (38.5%)	612 (29.3%)	675 (32.3%)

3-2-4. 職業

職業は表 3-12 の通りである。女性の雇用の受け皿となっているのが「医療、福祉」「卸売業、小売業」「製造業」である。サービス業を中心に、正規雇用よりも非正規雇用が多い結果となっている。

表 3-12 回答者の職業

	正規雇用	非正規雇用	わからない	無回答		正規雇用	非正規雇用	わからない	無回答
建設業 (n=47)	32 (65.3%)	9 (18.4%)	0 (0.0%)	6 (12.2%)	生活関連サービス業、娯楽業 (n=118)	34 (25.2%)	52 (38.5%)	0 (0.0%)	32 (23.7%)
製造業 (n=178)	114 (62.6%)	41 (22.5%)	0 (0.0%)	23 (12.6%)	教育、学習支援業 (n=151)	52 (34.4%)	61 (40.4%)	0 (0.0%)	38 (25.2%)
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=15)	5 (33.3%)	6 (40.0%)	0 (0.0%)	4 (26.7%)	医療、福祉 (n=442)	216 (48.0%)	148 (32.9%)	0 (0.0%)	79 (17.3%)
情報通信業 (n=66)	34 (50.7%)	22 (32.8%)	0 (0.0%)	10 (14.9%)	公務 (n=95)	51 (51.5%)	38 (38.4%)	0 (0.0%)	6 (6.1%)
運輸業、郵便業 (n=37)	13 (31.7%)	18 (43.9%)	0 (0.0%)	6 (14.6%)	学生 (n=2)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (100.0%)
卸売業、小売業 (n=212)	68 (30.5%)	98 (43.9%)	0 (0.0%)	46 (20.6%)	家事専業(主婦) (n=533)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	532 (99.8%)
金融業、保険業 (n=131)	70 (53.0%)	53 (40.2%)	0 (0.0%)	8 (6.1%)	無職 (n=144)	1 (0.7%)	1 (0.7%)	0 (0.0%)	142 (95.9%)
不動産業、物品賃貸業 (n=36)	16 (43.2%)	8 (21.6%)	1 (2.7%)	11 (29.7%)	その他 (n=152)	41 (27.0%)	41 (27.0%)	0 (0.0%)	70 (46.1%)
学術研究、専門技術サービス業 (n=86)	40 (36.7%)	28 (25.7%)	0 (0.0%)	18 (16.5%)	わからない・無回答 (n=112)	10 (8.9%)	18 (16.1%)	0 (0.0%)	84 (75.0%)
宿泊業 (n=93)	8 (7.9%)	42 (41.6%)	0 (0.0%)	43 (42.6%)	全体 (n=2651)	805 (30.4%)	685 (25.8%)	1 (0.1%)	1160 (43.8%)

3-2-5. 役職

働いている女性の役職は表 3-13 の通りである。およそ 4 人に 3 人の女性が「役職なし」で、「課長」以上の管理職³¹は 5%に満たない結果となった。

役職と年収の関係は表 3-14 の通りである。役職と労働時間の関係は表 3-15 の通りである。全般的に役職が上がるにつれて、収入と労働時間が増える傾向にある。

表 3-13 回答者の役職

(n = 1522)

役職なし	職長・班長・組長など	係長(係長相当)	課長(課長相当)	部長(部長相当)	その他	わからない・無回答
1138 (74.8%)	74 (4.9%)	80 (5.3%)	61 (4.0%)	9 (0.6%)	42 (2.8%)	118 (7.8%)

表 3-14 回答者の役職と年収

	100万円未満	100万円～200万円未満	200万円～400万円	400万円以上	わからない・無回答
役職なし (n=1138)	244 (21.4%)	272 (23.9%)	410 (36.0%)	173 (15.2%)	39 (3.4%)
職長・班長・組長など (n=74)	2 (2.7%)	7 (9.5%)	31 (41.9%)	33 (44.6%)	1 (1.4%)
係長(係長相当) (n=80)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	19 (23.8%)	58 (72.5%)	3 (3.8%)
課長(課長相当) (n=61)	1 (1.6%)	0 (0.0%)	8 (13.1%)	52 (85.2%)	0 (0.0%)
部長(部長相当) (n=9)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (22.2%)	6 (66.7%)	1 (11.1%)
全体 (n=1361)	247 (18.1%)	279 (20.5%)	470 (34.5%)	321 (23.6%)	44 (3.2%)

³¹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構における「会社の管理職」とは、課(課相当を含む)以上の内部組織の業務を管理・監督する仕事に従事するものと定義されているため、本研究でも「課長(課長相当)」を管理職と定義する。

表 3-15 回答者の役職と労働時間

	3時間未満	3時間～4時間未満	4時間～5時間未満	5時間～6時間未満	6時間～7時間未満	7時間～8時間未満	8時間～9時間未満	9時間～10時間未満	10時間～11時間未満	11時間～12時間未満	12時間以上	分からない	無回答
役職なし (n=1138)	39 (3.4%)	52 (4.6%)	105 (9.2%)	92 (8.1%)	141 (12.4%)	303 (26.6%)	275 (24.2%)	81 (7.1%)	28 (2.5%)	8 (0.7%)	9 (0.8%)	3 (0.3%)	2 (0.2%)
職長・班長・組長など (n=74)	0 (0.0%)	2 (2.7%)	3 (4.1%)	2 (2.7%)	6 (8.1%)	10 (13.5%)	24 (32.4%)	16 (21.6%)	6 (8.1%)	3 (4.1%)	2 (2.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
係長(係長相当) (n=80)	1 (1.3%)	1 (1.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (7.5%)	18 (22.5%)	28 (35.0%)	14 (17.5%)	8 (10.0%)	2 (2.5%)	1 (1.3%)	0 (0.0%)	1 (1.3%)
課長(課長相当) (n=61)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.6%)	8 (13.1%)	20 (32.8%)	19 (31.1%)	7 (11.5%)	4 (6.6%)	2 (3.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
部長(部長相当) (n=9)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (22.2%)	5 (55.6%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
全体 (n=1362)	40 (2.9%)	55 (4.0%)	108 (7.9%)	94 (6.9%)	154 (11.3%)	341 (25.0%)	352 (25.8%)	132 (9.7%)	49 (3.6%)	17 (1.2%)	14 (1.0%)	3 (0.2%)	3 (0.2%)

3-2-6. 働いている場所

豊中市に住む女性が働いている場所(市町村)は表 3-16 の通りである。最も多いのが「豊中市」で、次いで「大阪市」となっている。「その他」で多かったのが、「吹田市」(173人)、「箕面市」(73人)、「池田市」(48人)となっている。

正規雇用と非正規雇用の女性の働いている場所(市町村)は表 3-17 の通りである。正規雇用を見ると、「豊中市」の回答者が減少し、「大阪市」と「その他」が逆転している。非正規雇用を見ると、「豊中市」の回答が半数を超えている。

表 3-16 回答者の働いている場所(市町村)(n = 1510)

豊中市	大阪市	その他	わからない・無回答
596 (39.5%)	488 (32.3%)	422 (27.9%)	4 (0.3%)

表 3-17 回答者の働いている場所(市町村)と雇用形態

	豊中市	大阪市	その他	わからない・無回答
正規雇用 (n=805)	209 (26.0%)	319 (39.6%)	273 (33.9%)	4 (0.5%)
非正規雇用 (n=685)	378 (55.2%)	163 (23.8%)	137 (20.0%)	7 (1.0%)
全体 (n=1490)	587 (39.4%)	482 (32.3%)	410 (27.5%)	5 (0.7%)

4. 「豊中市に住む女性の就労に関するアンケート」の分析

4-1. 初職の労働環境と初職を辞めた理由

4-1-1. 初職を辞めた理由

女性の退職理由を見ると(表 4-1)、無回答を除いて最も多い回答は、「結婚したため」(599人 22.7%)、次で「ほかの仕事がやりたかった」(242人、9.2%)となっている。これを世代別にみると、「結婚したため」は、年齢が下がるにつれてその割合が減少する傾向にあり、代わって「希望通りの労働条件ではなかったため」がその割合を増やしている。令和元年(2019年)現在の35歳から45歳前後の女性は、「就職氷河期世代」といわれ、また30-34歳の世代では「希望通りの労働条件ではなかった」の回答が多いが、これは労働条件のよくない職場が多くなるなどの影響を受けている世代であるため、このような回答が多いと考えられる³²。

³² 平成22年(2010年)ごろから、雇用環境の悪さを揶揄した「ブラック企業」という言葉が登場し、平成25年(2013年)には、「ブラック企業」がユーキャンが主催する流行語大賞を受賞している。

表 4-1 回答者の初職退職理由

	結婚したため	子どもができたため	子どもが小さく子育てを優先したため	病気やケガのため	家族の介護のため	配偶者・パートナーの転勤のため	会社での人間関係で折り合いがなかったため	会社の倒産、解雇、雇用期間終了のため
30～34歳(n=378)	52 (13.8%)	24 (6.3%)	3 (0.8%)	11 (2.9%)	3 (0.8%)	14 (3.7%)	17 (4.5%)	13 (3.4%)
35～39歳(n=466)	59 (12.7%)	34 (7.3%)	11 (2.4%)	11 (2.4%)	2 (0.4%)	17 (3.6%)	25 (5.4%)	16 (3.4%)
40～44歳(n=524)	101 (19.3%)	21 (4.0%)	16 (3.1%)	19 (3.6%)	1 (0.2%)	23 (4.4%)	28 (5.3%)	25 (4.8%)
45～49歳(n=460)	114 (24.8%)	38 (8.3%)	7 (1.5%)	6 (1.3%)	5 (1.1%)	10 (2.2%)	20 (4.3%)	18 (3.9%)
50～54歳(n=414)	131 (31.6%)	36 (8.7%)	8 (1.9%)	12 (2.9%)	7 (1.7%)	6 (1.4%)	20 (4.8%)	8 (1.9%)
55～59歳(n=398)	142 (35.7%)	38 (9.5%)	5 (1.3%)	11 (2.8%)	7 (1.8%)	6 (1.5%)	14 (3.5%)	9 (2.3%)
全体(n=2640)	599 (22.7%)	191 (7.2%)	50 (1.9%)	70 (2.7%)	25 (0.9%)	76 (2.9%)	124 (4.7%)	89 (3.4%)
	仕事が合わなかったため	希望通りの労働条件ではなかったため	前の職場よりもいい労働条件の職場が見つかったため	ほかの仕事がやりたかったため	スキルアップのため	保育所等を申し込んだが、預けることができなかったため	その他	無回答
30～34歳(n=378)	23 (6.1%)	32 (8.5%)	23 (6.1%)	21 (5.6%)	17 (4.5%)	0 (0.0%)	29 (7.7%)	96 (25.4%)
35～39歳(n=466)	37 (7.9%)	31 (6.7%)	27 (5.8%)	38 (8.2%)	36 (7.7%)	1 (0.2%)	34 (7.3%)	87 (18.7%)
40～44歳(n=524)	34 (6.5%)	27 (5.2%)	25 (4.8%)	54 (10.3%)	41 (7.8%)	1 (0.2%)	33 (6.3%)	75 (14.3%)
45～49歳(n=460)	37 (8.0%)	24 (5.2%)	10 (2.2%)	44 (9.6%)	29 (6.3%)	0 (0.0%)	29 (6.3%)	69 (15.0%)
50～54歳(n=414)	17 (4.1%)	13 (3.1%)	14 (3.4%)	40 (9.7%)	29 (7.0%)	0 (0.0%)	24 (5.8%)	49 (11.8%)
55～59歳(n=398)	15 (3.8%)	12 (3.0%)	14 (3.5%)	45 (11.3%)	13 (3.3%)	0 (0.0%)	25 (6.3%)	42 (10.6%)
全体(n=2640)	163 (6.2%)	139 (5.3%)	113 (4.3%)	242 (9.2%)	165 (6.3%)	2 (0.1%)	174 (6.6%)	418 (15.8%)

女性の退職理由を、仕事関連による退職理由をプッシュ要因、家庭責任のためのプル要因に分けると(表 4-2)³³、年齢が下がるにつれて、プル要因が減少し、代わってプッシュ要因による退職が増える傾向にある。

³³ プッシュ要因は、「会社での人間関係で折り合いがなかったため」、「会社の倒産、解雇、雇用期間の終了のため」、「仕事が合わなかったため」、「希望通りの労働条件ではなかったため」、「前の職場よりもいい労働条件の職場が見つかったため」、「ほかの仕事がやりたかったため」、「スキルアップのため」、プル要因は、「結婚したため」「子どもができたため」「子どもが小さく子育てを優先したため」「家族の介護のため」「配偶者・パートナーの転勤のため」とする。

表 4-2 回答者の退職理由(プル要因とプッシュ要因)

	プル要因	プッシュ要因
30～34歳 (n=378)	104 (27.5%)	146 (38.6%)
35～39歳 (n=466)	132 (28.3%)	210 (45.1%)
40～44歳 (n=524)	180 (34.4%)	234 (44.7%)
45～49歳 (n=460)	175 (38.0%)	182 (39.6%)
50～54歳 (n=414)	193 (46.6%)	141 (34.1%)
55～59歳 (n=398)	202 (50.8%)	122 (30.7%)
全体 (n=2640)	986 (37.3%)	1035 (39.2%)

豊中市に住む女性の初職の退職理由として、「結婚したため」と、「子どもができたため」であった。その一方で、比較的若い年代層については、結婚や育児による退職理由が減少していることから、「希望通りの労働条件ではなかった」「仕事があわなかった」などの仕事の行き詰まりを上げる女性が多かった。

学歴別で見ると(表 4-3)、大学卒業、大学院修了以外の女性は仕事が理由によるプッシュ要因での退職のケースが多い。

表 4-3 回答者の学歴と初職の退職理由

	結婚したため	子どもができたため	子どもが小さく子育てを優先したため	病気やケガのため	家族の介護のため	配偶者・パートナーの転勤のため	会社での人間関係で折り合いがなかったため	会社の倒産、解雇、雇用期間終了のため
中学校卒業 (n=29)	5 (17.2%)	2 (6.9%)	2 (6.9%)	1 (3.4%)	1 (3.4%)	0 (0.0%)	5 (17.2%)	0 (0.0%)
高等学校中退 (n=24)	5 (20.8%)	3 (12.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.2%)	0 (0.0%)
高等学校卒業 (n=488)	112 (23.0%)	45 (9.2%)	6 (1.2%)	14 (2.9%)	10 (2.0%)	6 (1.2%)	24 (4.9%)	16 (3.3%)
高専、短大、専門学校等卒業 (n=986)	233 (23.6%)	75 (7.6%)	19 (1.9%)	28 (2.8%)	8 (0.8%)	27 (2.7%)	62 (6.3%)	27 (2.7%)
大学卒業 (n=957)	230 (24.0%)	61 (6.4%)	20 (2.1%)	17 (1.8%)	5 (0.5%)	33 (3.4%)	27 (2.8%)	38 (4.0%)
大学院修了 (n=88)	8 (9.1%)	2 (2.3%)	2 (2.3%)	4 (4.5%)	0 (0.0%)	10 (11.4%)	2 (2.3%)	4 (4.5%)
全体 (n=2572)	593 (23.1%)	188 (7.3%)	49 (1.9%)	64 (2.5%)	24 (0.9%)	76 (3.0%)	121 (4.7%)	85 (3.3%)
	仕事が合わなかったため	希望通りの労働条件ではなかったため	前の職場よりもいい労働条件の職場が見つかったため	ほかの仕事がやりたかったため	スキルアップのため	保育所等を申し込んだが、預けることができなかったため	その他	無回答
中学校卒業 (n=29)	0 (0.0%)	4 (13.8%)	1 (3.4%)	4 (13.8%)	1 (3.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (10.3%)
高等学校中退 (n=24)	5 (20.8%)	2 (8.3%)	1 (4.2%)	2 (8.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (8.3%)	3 (12.5%)
高等学校卒業 (n=488)	39 (8.0%)	28 (5.7%)	22 (4.5%)	66 (13.5%)	17 (3.5%)	0 (0.0%)	36 (7.4%)	47 (9.6%)
高専、短大、専門学校等卒業 (n=986)	66 (6.7%)	43 (4.4%)	35 (3.5%)	89 (9.0%)	81 (8.2%)	1 (0.1%)	56 (5.7%)	136 (13.8%)
大学卒業 (n=957)	49 (5.1%)	54 (5.6%)	48 (5.0%)	69 (7.2%)	51 (5.3%)	1 (0.1%)	64 (6.7%)	190 (19.9%)
大学院修了 (n=88)	0 (0.0%)	3 (3.4%)	4 (4.5%)	2 (2.3%)	12 (13.6%)	0 (0.0%)	5 (5.7%)	30 (34.1%)
全体 (n=2572)	159 (6.2%)	134 (5.2%)	111 (4.3%)	232 (9.0%)	162 (6.3%)	2 (0.1%)	163 (6.3%)	409 (15.9%)

	プル要因	プッシュ要因
中学校卒業 (n=29)	10 (34.5%)	15 (51.7%)
高等学校中退 (n=24)	8 (33.3%)	11 (45.8%)
高等学校卒業 (n=488)	179 (36.7%)	212 (43.4%)
高専、短大、専門学校等卒業 (n=986)	362 (36.7%)	403 (40.9%)
大学卒業 (n=957)	349 (36.5%)	336 (35.1%)
大学院修了 (n=88)	22 (25.0%)	27 (30.7%)

それでは、女性の初職の労働環境をもとに年代別・正規と非正規に分けてみていく(表 4-4)。年齢層が若いほど育児休業などの制度利用が多く、女性の能力が正当に評価される傾向

になる一方で、正規雇用を中心に「仕事の負担に対して給与がよかった」「概ね、定時に仕事を終わることができた」「年次有給休暇などの休みがとりやすかった」に対してあてはまる回答が減少する傾向にある。女性が出産後も働き続けるには多様な働き方が求められるが、定時に仕事が終わることができず、年次有給休暇の休みがとりにくく、また改善しつつとはいえ、30歳代正規雇用で「育児休業や育児等の理由で短時間勤務等の休暇制度を利用することができた」(60.6%)、「女性の能力が正当に評価されていると感じた」(61.7%)と、60%を少し超える程度である。女性が勤務条件が整わず、あるいは正当に評価されていると感じていないため、結婚や出産後、女性が就労することをあきらめることにつながっている可能性がある。

表 4-4 回答者の年代別・雇用形態別と初職の職場の労働環境³⁵

	仕事の負担に対して給与がよかった	福利厚生 の制度が 整っていた	概ね、定 時に仕事 を終わるこ とができた	年次有給 休暇など の休みが とりやす かった	育児休業 や育児等 の理由で 時短勤務 等の休暇 制度を利用 することが できた	女性が責 任ある仕 事を任せ られる機 会が多か った	女性の転 勤が多 かった	女性の能 力が正当 に評価さ れていると 感じた
30歳代正規雇用(n=625)	31.9%	66.1%	35.1%	41.6%	60.6%	69.0%	22.9%	61.7%
30歳代非正規雇用(n=198)	25.1%	42.0%	59.4%	40.4%	29.7%	63.3%	14.4%	56.8%
30歳代全体(n=823)	30.3%	60.7%	40.8%	41.3%	54.5%	67.7%	21.0%	60.6%
40歳代正規雇用(n=803)	43.9%	71.0%	41.7%	49.4%	45.8%	56.5%	14.5%	52.5%
40歳代非正規雇用(n=145)	26.0%	35.4%	68.1%	45.0%	25.0%	54.7%	8.6%	49.5%
40歳代全体(n=948)	41.5%	66.1%	45.6%	48.8%	43.1%	56.3%	13.8%	52.1%
50歳代正規雇用(n=691)	47.3%	77.5%	52.3%	55.5%	34.3%	51.3%	10.6%	50.0%
50歳代非正規雇用(n=90)	44.3%	35.8%	67.6%	32.4%	13.0%	45.8%	5.1%	8.1%
50歳代全体(n=781)	47.0%	73.1%	53.8%	53.1%	32.0%	50.7%	10.0%	34.3%
全体(n=2552)	39.1%	66.4%	46.5%	47.6%	44.1%	58.4%	15.0%	53.7%

今回のアンケート調査では、末子出産後も仕事を継続できた女性は23.5%で、4人に1人しか出産後も継続して仕事をしていない結果となっている(表 4-5)。

³⁵ 問 20 では、「事業所(店舗等)全体で見たとき、初職で就いた事業所(店舗等)の各項目ごとの労働環境」について、「あてはまる」「あてはまらない」「わからない」の3つの選択肢を示した。この表で表している%は、「あてはまる」の数字を「あてはまる+あてはまらない」の数字で割った数字である。

表 4-5 末子が保育所等入所時期に働いているか(n = 1019)

出産後も仕事を継続(末子が保育所等に入所するまで)	239 (23.5%)
出産後退職し、末子が保育所等に入所する時期に仕事復帰	196 (19.2%)
出産後退職し、末子が保育所等に入所する時期に家事専業・無職	584 (57.3%)

それでは、第 1 章で述べた「初職の雇用環境がよくなり、そのような雇用環境で働くことよりも子育てに専念する」という仮説はどうだろうか。今回行ったアンケートで就労意欲がないと回答した 254 人³⁶(30 歳代 42 人、40 歳代 79 人、50 歳代 133 人)の初職の職場の労働環境(表 4-6)と回答者全体の初職の職場の労働環境(表 4-4)を比較すると、40 歳代と 50 歳代では、就労する意欲のない家事専業・無職の女性の方が職場の労働環境がよかったという回答が多い。

初職の職場の労働環境がよかったが、就労意欲がないこととして考えられることは、「配偶者・パートナーの収入だけで十分」という理由(74 人、32.3%)以外に、初職の職場の労働環境と現在自分が就職することができる職場の労働環境を比較した際に、以前働いていた職場の方が賃金などの条件がよく、その条件から比べると現在の雇用環境で働くことを厭い、就労に結びつかないことも考えられる。

令和 2 年(2020 年)現在、40 歳代後半の女性の以前の職場環境は、それ以降の雇用環境と比較すると、バブル経済崩壊前後ということもあり、比較的条件がよいため、このような仮説が成り立つことも考えられる(留保賃金仮説)。反対に、30 歳代では、初職の職場の雇用環境等がよくないため、その当時の条件もしくはそれ以下の条件であれば、就労せずに子育てを選択するということも考えられる。

³⁶ アンケートの回答で、問 8 職業について「家事専業(主婦)」もしくは「無職」と回答し、かつ問 30 で「就職・転職する予定はない」と回答した女性。

表 4-6 非就労希望の女性の初職の労働環境³⁷

	仕事の負担に対して給与がよかった	福利厚生 の制度が 整っていた	概ね、定 時に仕事 を終えるこ とができた	年次有給 休暇など の休みが とりやす かった	育児休業 や育児等 の理由で 時短勤務 等の休暇 制度を利用 することが できた	女性が責 任ある仕 事を任さ れる機会 が多かつ た	女性の転 勤が多 かった	女性の能 力が正当 に評価さ れていると 感じた
30歳代 (n=42)	7 (18.9%)	15 (46.9%)	18 (47.4%)	14 (42.4%)	11 (37.9%)	21 (63.6%)	10 (30.3%)	14 (48.3%)
40歳代 (n=79)	35 (64.8%)	47 (71.2%)	32 (46.4%)	34 (57.6%)	11 (28.2%)	32 (59.3%)	8 (16.0%)	27 (60.0%)
50歳代 (n=133)	46 (54.8%)	81 (83.5%)	63 (54.8%)	59 (61.5%)	19 (34.5%)	46 (52.3%)	7 (7.4%)	35 (49.3%)
全体 (n=254)	88 (50.3%)	143 (73.3%)	113 (50.9%)	107 (56.9%)	41 (33.3%)	99 (56.6%)	25 (14.0%)	76 (52.4%)

4-1-2. 本節のまとめ

年齢が高い層ほど、従来から言われている通り、「結婚・出産・育児」による理由で初職を辞めているが、年齢層が低くなるにつれて、「仕事関連」による退職理由が増える傾向にある。また、年代別・雇用形態別の初職の労働環境をみたが、改善しつつあるが30歳代であっても、「育児休業や育児等の理由で時短勤務等の休暇制度を利用することができた」の回答率が半数を超える程度など、課題が多いことが窺われる。また、初職の労働環境については、40歳代以降では、初職の労働環境がよかったため、現在の労働環境では就労する意欲に結びつかず、反対に30歳代では初職の職場の労働環境がよくなかったため、そのような環境ならば就労せずに子育てに専念したほうが良いと判断したことが考えられる。

4-2. 非正規雇用の女性の就労

4-2-1. 初職が非正規雇用の女性

まず、初職が非正規雇用だった女性は表 4-7 の通りである。年齢層が下がるにつれて正規雇用割合が減少し、非正規雇用率が上昇している。

³⁷ 問 20 では、「事業所(店舗等)全体で見たとき、初職で就いた事業所(店舗等)の各項目ごとの労働環境」について、「あてはまる」「あてはまらない」「わからない」の3つの選択肢を示した。この表で表している%は、「あてはまる」の数字を「あてはまる+あてはまらない」の数字で割った数字である。

表 4-7 回答者の年代と初職の雇用形態

	正規雇用	非正規雇用	わからない	無回答
30歳代(n=844)	625 (74.1%)	198 (23.5%)	6 (0.7%)	15 (1.8%)
40歳代(n=984)	803 (81.6%)	145 (14.7%)	13 (1.3%)	23 (2.3%)
50歳代(n=812)	691 (85.1%)	90 (11.1%)	7 (0.9%)	24 (3.0%)
全体(n=2640)	2119 (80.3%)	433 (16.4%)	26 (1.0%)	62 (2.3%)

保育所等入所時期以上の末子の子どもがいる、初職が非正規雇用だった 237 人のうち、末子の子どもが保育所等入所時期まで非正規雇用だったのは 93 人(39.2%)であった。そのほか、結婚や出産時に正規雇用に転換していたのが 53 人(22.4%)、家事専業・無職が 50 人(21.1%)、その他が 41 人(17.3%)であり、末子が保育所等入所時期においても 40%近い女性が初職から継続して非正規雇用であることを窺わせる結果となった³⁹。

どのような理由で初職が非正規雇用の女性は初職の仕事を辞めたのか。その内訳は表 4-8 の通りである。どの年代においても、「結婚したため」の方が多く、「前の職場よりもいい労働条件の職場が見つかったため」が非正規雇用の方が多くなっている。正規雇用の女性は非正規雇用の女性と比べて「結婚」を理由に退職するケースが多いが、非正規雇用の女性は「よい労働条件」が見つかったため退職するケースが多いと言える。

³⁹ アンケートではライフステージ毎(結婚や出産など)の時点での雇用形態等を聞いているため(問 26)、必ずしも全員が初職から継続して非正規雇用ではない。

表 4-8 回答者の年齢別・雇用形態別の初職退職理由

	結婚したため	子どもができたため	子どもが小さく子育てを優先したため	病気やケガのため	家族の介護のため	配偶者・パートナーの転勤のため	会社での人間関係が合わなかったため
30歳代正規雇用 (n=421)	83 (19.7%)	39 (9.3%)	12 (2.9%)	12 (2.9%)	3 (0.7%)	22 (5.2%)	29 (6.9%)
30歳代非正規雇用 (n=138)	9 (6.5%)	12 (8.7%)	2 (1.4%)	7 (5.1%)	1 (0.7%)	6 (4.3%)	8 (5.8%)
30歳代全体 (n=559)	92 (16.5%)	51 (9.1%)	14 (2.5%)	19 (3.4%)	4 (0.7%)	28 (5.0%)	37 (6.6%)
40歳代正規雇用 (n=569)	151 (26.5%)	37 (6.5%)	13 (2.3%)	21 (3.7%)	5 (0.9%)	27 (4.7%)	29 (5.1%)
40歳代非正規雇用 (n=112)	18 (16.1%)	5 (4.5%)	5 (4.5%)	1 (0.9%)	1 (0.9%)	3 (2.7%)	8 (7.1%)
40歳代全体 (n=681)	169 (24.8%)	42 (6.2%)	18 (2.6%)	22 (3.2%)	6 (0.9%)	30 (4.4%)	37 (5.4%)
50歳代正規雇用 (n=467)	183 (39.2%)	46 (9.9%)	7 (1.5%)	17 (3.6%)	10 (2.1%)	9 (1.9%)	21 (4.5%)
50歳代非正規雇用 (n=59)	18 (30.5%)	10 (16.9%)	0 (0.0%)	2 (3.4%)	2 (3.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
50歳代全体 (n=526)	201 (38.2%)	56 (10.6%)	7 (1.3%)	19 (3.6%)	12 (2.3%)	9 (1.7%)	21 (4.0%)
全体 (n=1766)	462 (26.2%)	149 (8.4%)	39 (2.2%)	60 (3.4%)	22 (1.2%)	67 (3.8%)	95 (5.4%)
	仕事が合わなかったため	希望通りの労働条件ではなかったため	前の職場よりもいい労働条件の職場が見つかったため	ほかの仕事がやりたかったため	スキルアップのため	保育所等を申し込んだが、預けることができなかったため	その他
30歳代正規雇用 (n=421)	45 (10.7%)	48 (11.4%)	21 (5.0%)	34 (8.1%)	30 (7.1%)	1 (0.2%)	30 (7.1%)
30歳代非正規雇用 (n=138)	11 (8.0%)	11 (8.0%)	23 (16.7%)	15 (10.9%)	13 (9.4%)	0 (0.0%)	7 (5.1%)
30歳代全体 (n=559)	56 (10.0%)	59 (10.6%)	44 (7.9%)	49 (8.8%)	43 (7.7%)	1 (0.2%)	37 (6.6%)
40歳代正規雇用 (n=569)	54 (9.5%)	37 (6.5%)	19 (3.3%)	65 (11.4%)	47 (8.3%)	1 (0.2%)	33 (5.8%)
40歳代非正規雇用 (n=112)	4 (3.6%)	7 (6.3%)	11 (9.8%)	17 (15.2%)	14 (12.5%)	0 (0.0%)	4 (3.6%)
40歳代全体 (n=681)	58 (8.5%)	44 (6.5%)	30 (4.4%)	82 (12.0%)	61 (9.0%)	1 (0.1%)	37 (5.4%)
50歳代正規雇用 (n=467)	27 (5.8%)	17 (3.6%)	17 (3.6%)	53 (11.3%)	28 (6.0%)	0 (0.0%)	27 (5.8%)
50歳代非正規雇用 (n=59)	1 (1.7%)	1 (1.7%)	7 (11.9%)	4 (6.8%)	2 (3.4%)	0 (0.0%)	5 (8.5%)
50歳代全体 (n=526)	28 (5.3%)	18 (3.4%)	24 (4.6%)	57 (10.8%)	30 (5.7%)	0 (0.0%)	32 (6.1%)
全体 (n=1766)	142 (8.0%)	121 (6.9%)	98 (5.5%)	188 (10.6%)	134 (7.6%)	2 (0.1%)	106 (6.0%)

それでは、どの程度、初職が非正規雇用で結婚時に正規雇用に転換していたかを見ていく(表 4-9)。30歳代で4人に1人、40歳代で5人に1人が初職時非正規雇用だったが、結婚した時点で正規雇用の職を得ていた。初職が正規雇用だった女性と比べると、正規雇用率は

低く、また家事専業・無職を選ぶ女性が多い結果となっている。

表 4-9 初職が非正規雇用だった女性の結婚時点での雇用形態

	正規雇用	非正規雇用	家事専業・無職	その他
30歳代(n=111)	28 (25.2%)	54 (48.6%)	26 (23.4%)	3 (2.7%)
40歳代(n=99)	20 (20.2%)	48 (48.5%)	28 (28.3%)	3 (3.0%)
50歳代(n=53)	7 (13.2%)	16 (30.2%)	29 (54.7%)	1 (2.7%)
全体(n=263)	55 (20.9%)	118 (44.9%)	83 (31.6%)	7 (2.7%)

初職が正規雇用だった女性の結婚時点での雇用形態

	正規雇用	非正規雇用	家事専業・無職	その他
30歳代(n=473)	296 (62.6%)	107 (22.6%)	68 (14.4%)	2 (0.4%)
40歳代(n=606)	278 (45.9%)	157 (25.9%)	157 (25.9%)	14 (2.3%)
50歳代(n=502)	208 (41.4%)	82 (16.3%)	201 (40.0%)	11 (2.2%)
全体(n=1581)	782 (49.5%)	346 (21.9%)	426 (26.9%)	27 (1.7%)

給与や福利厚生の中で正規雇用と非正規雇用とでどのような差があるのか、30歳代を中心にみていく(表 4-10)。「仕事の負担に対して給与がよかった」「福利厚生の制度が整っていた」「年次有給休暇などの休みがとりやすかった」「育児休業や育児等の理由で時短勤務等の休暇制度を利用することができた」の点で正規雇用の方が非正規雇用の女性よりも評価が高かった。初職が非正規雇用だった女性が結婚後「家事専業・無職」を選択する理由として、非正規雇用の場合、給与水準が低く、育児休業などの時短勤務などの制度が利用しにくいため、非正規雇用で仕事をつづけることができず、育児に専念せざるを得なかったと判断したと考えられる。また、30歳代の女性で正規雇用よりも非正規雇用の方が「女性が責任ある仕事を任される機会が多かった」という回答率が高かったが、これは「非正規労働の基幹化」⁴⁰がこの女性たちが初職の頃から始まりだしたためと考えられる。

⁴⁰ 武石恵美子(2002)『非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化』、ニッセイ基礎研究所所報、vol.26、pp.1-36

https://www.rieti.go.jp/jp/events/04110901/pdf/3-1_takeishi_p.pdf
(令和元年(2020年)3月4日アクセス)

表 4-10 年代別・雇用形態別と初職の雇用環境⁴¹

	仕事の負担に対して、給与がよかった	福利厚生 の制度が 整っていた	概ね、定 時に仕事 を終えるこ とができた	年次有給 などの休 みなどがり やすかった	育児休業 や育児等 理由で時 短勤務等 の休暇制 度を利用 することが できた	女性が責 任ある仕 事を任さ れる機会 が多かつ た	女性の転 勤が多 かった	女性の能 力が正当 に評価さ れていると 感じた
30歳代正規雇用	56 (33.9%)	135 (73.4%)	68 (35.1%)	94 (49.0%)	119 (76.3%)	122 (68.5%)	52 (29.7%)	105 (65.2%)
30歳代非正規雇用	29 (24.8%)	57 (49.1%)	56 (43.1%)	39 (32.0%)	40 (43.5%)	91 (77.8%)	17 (14.8%)	66 (66.0%)
40歳代正規雇用	45 (38.5%)	86 (66.2%)	51 (36.7%)	61 (50.4%)	59 (55.1%)	72 (65.5%)	23 (19.2%)	50 (53.2%)
40歳代非正規雇用	76 (42.9%)	127 (66.8%)	106 (50.5%)	98 (52.4%)	57 (42.5%)	91 (50.8%)	25 (13.3%)	84 (51.5%)
50歳代正規雇用	33 (54.1%)	52 (77.6%)	41 (53.2%)	40 (56.3%)	28 (50.9%)	38 (59.4%)	7 (9.7%)	34 (59.6%)
50歳代非正規雇用	64 (52.9%)	102 (71.3%)	93 (56.4%)	81 (52.6%)	31 (29.2%)	69 (49.3%)	13 (8.9%)	59 (48.8%)

初職が非正規雇用だった女性は、どの程度の期間非正規雇用なのだろうか。それを表したのが表 4-11 である。また初職が正規雇用だったの人の非正規雇用期間は表 4-11 の下の表である。「非正規雇用で働いた経験 10 年以上」を見ると、初職が非正規雇用の女性の方が正規雇用の女性よりもおよそ 20 ポイント以上多いため、初職が非正規雇用だった場合、その後も非正規雇用である女性が多いことが分かる。

表 4-11 回答者の非正規雇用期間

初職が非正規雇用

	非正規雇用で働いたことがない	非正規雇用で働いた経験1年未満	非正規雇用で働いた経験1年～3年未満	非正規雇用で働いた経験3年～5年未満	非正規雇用で働いた経験5年～10年未満	非正規雇用で働いた経験10年以上	わからない・無回答
30歳代(n=198)	1 (0.5%)	13 (6.6%)	31 (15.7%)	16 (8.1%)	70 (35.4%)	55 (27.8%)	12 (6.1%)
40歳代(n=145)	2 (1.4%)	2 (1.4%)	19 (13.1%)	18 (12.4%)	25 (17.2%)	69 (47.6%)	10 (6.9%)
50歳代(n=92)	1 (1.1%)	2 (2.2%)	9 (9.8%)	3 (3.3%)	13 (14.1%)	54 (58.7%)	10 (10.9%)
全体(n=435)	4 (0.9%)	17 (3.9%)	59 (13.6%)	37 (8.5%)	108 (24.8%)	178 (40.9%)	32 (7.4%)

⁴¹ 問 20 では、「事業所(店舗等)全体で見たとき、初職で就いた事業所(店舗等)の各項目ごとの労働環境」について、「あてはまる」「あてはまらない」「わからない」の3つの選択肢を示した。この表で表している%は、「あてはまる」の数字を「あてはまる+あてはまらない」の数字で割った数字である。

初職が正規雇用

	非正規雇用で働いたことがない	非正規雇用で働いた経験1年未満	非正規雇用で働いた経験1年～3年未満	非正規雇用で働いた経験3年～5年未満	非正規雇用で働いた経験5年～10年未満	非正規雇用で働いた経験10年以上	わからない・無回答
30歳代(n=625)	198 (31.7%)	69 (11.0%)	97 (15.5%)	81 (13.0%)	82 (13.1%)	57 (9.1%)	41 (6.6%)
40歳代(n=803)	121 (15.1%)	59 (7.3%)	101 (12.6%)	85 (10.6%)	165 (20.5%)	185 (23.0%)	87 (10.9%)
50歳代(n=691)	95 (13.7%)	31 (4.5%)	69 (10.0%)	58 (8.4%)	111 (16.1%)	263 (38.1%)	164 (9.3%)
全体(n=2119)	414 (19.5%)	159 (7.5%)	266 (12.6%)	224 (10.6%)	358 (16.9%)	505 (23.8%)	192 (9.1%)

4-2-2. 現在非正規雇用の女性

それでは続いて年代別に正規雇用と非正規雇用で働いている女性についてみていく(表 4-12)。正規雇用率は 30 歳代の女性が最も多く、年代を追うごとに、正規雇用率が下がり、非正規雇用率が上がっている

表 4-12 年代別、現在正規雇用と非正規雇用で働いている女性

	正規雇用	非正規雇用
30歳代 (n=501)	323 (64.5%)	178 (35.5%)
40歳代 (n=567)	178 (50.8%)	279 (49.2%)
50歳代 (n=413)	187 (45.3%)	226 (54.7%)

学歴についてみていく。非正規雇用と学歴を表したのが表 4-13 である。30 歳代で最も多いのが「大学卒業」、40 歳代 50 歳代で最も多いのが「高専、短大、専門学校等卒業」となっている。

表 4-13 最終学歴別、現在非正規雇用で働いている女性

	中学校卒業	高等学校中退	高等学校卒業	高専、短大、専門学校等卒業	大学卒業	大学院修了	その他	わからない・無回答
30歳代(n=178)	3 (1.7%)	0 (0.0%)	30 (16.9%)	70 (39.3%)	71 (39.9%)	1 (0.6%)	0 (0.0%)	3 (1.7%)
40歳代(n=279)	3 (1.1%)	3 (1.1%)	58 (20.8%)	113 (40.5%)	94 (33.7%)	6 (2.2%)	0 (0.0%)	2 (0.7%)
50歳代(n=226)	3 (1.3%)	4 (1.8%)	74 (32.7%)	86 (38.1%)	56 (24.8%)	2 (0.9%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)
全体(n=683)	9 (1.3%)	7 (1.0%)	162 (23.7%)	269 (38.1%)	221 (24.8%)	9 (1.3%)	0 (0.0%)	6 (0.4%)

収入についてみていく。非正規雇用と収入を表しているのが表 4-14 である。どの年代においても、「年収 150 万円未満」が 70%以上を占め、「年収 130 万円の壁」を意識した働き方をしていると考えられる。世帯の主な稼ぎ手と年収についてみたのが表 4-15 である。「あなた」と回答した女性のうち、年収が 150 万円未満なのが 55.8%であり、この収入のみの場合、いわゆる「貧困世帯」に属するため生活に困窮していることが推測できる。

表 4-14 年収別、現在非正規雇用で働いている女性

	50万円未満	50万円～100万円未満	100万円～150万円未満	150万円～200万円未満	200万円～300万円未満	300万円～400万円未満	400万円以上	わからない・無回答
30歳代(n=178)	23 (12.9%)	42 (23.6%)	63 (35.4%)	35 (19.7%)	6 (3.4%)	0 (0.0%)	5 (2.8%)	4 (2.3%)
40歳代(n=279)	27 (9.7%)	82 (29.4%)	106 (38.0%)	38 (13.6%)	13 (4.7%)	1 (0.4%)	4 (1.4%)	8 (2.9%)
50歳代(n=226)	16 (7.1%)	58 (25.7%)	91 (40.3%)	32 (14.2%)	10 (4.4%)	3 (1.3%)	2 (0.9%)	14 (6.2%)
全体(n=683)	66 (9.7%)	182 (26.6%)	260 (38.1%)	105 (15.4%)	29 (4.2%)	4 (0.6%)	11 (1.6%)	26 (3.8%)

表 4-15 現在非正規雇用で働く女性の年収と世帯の稼ぎ手

	50万円未満	50万円～100万円未満	100万円～150万円未満	150万円～200万円未満	200万円～300万円未満	300万円～400万円未満	400万円以上	わからない・無回答
あなた(n=122)	3 (2.5%)	11 (9.0%)	54 (44.3%)	35 (28.7%)	12 (9.8%)	3 (2.5%)	2 (1.6%)	2 (1.6%)
配偶者・パートナー(n=487)	56 (11.5%)	165 (33.9%)	177 (36.3%)	49 (10.1%)	13 (2.7%)	1 (0.2%)	6 (1.2%)	21 (4.3%)
あなたと配偶者・パートナーが同程度の収入を得ている(n=28)	0 (0.0%)	2 (7.1%)	13 (46.4%)	5 (17.9%)	3 (10.7%)	0 (0.0%)	3 (10.7%)	2 (7.1%)
その他 (n=46)	7 (15.2%)	4 (8.7%)	17 (37.0%)	16 (34.8%)	1 (2.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (2.2%)
全体(n=683)	66 (9.7%)	182 (26.6%)	261 (38.2%)	105 (15.4%)	29 (4.2%)	4 (0.6%)	11 (1.6%)	26 (3.8%)

労働時間と結婚を表しているのが表 4-16 である。「結婚している(事実婚含む)」女性の70%以上が7時間未満の労働を選択している。その一方で、未婚の女性では30%以上の女性が「8時間以上」の就業を選択している。非正規雇用で「ダブルワーク(複数の仕事をかけもち)」をしている女性はどれくらいいるかを表しているのが表 4-17 である。未婚や配偶者・パートナーとの離別や死別を経験した女性ほど、結婚している女性と比べてダブルワークで働いている傾向にある。

表 4-16 労働時間別、現在非正規雇用で働いている女性

	3時間未満	3時間～4時間未満	4時間～5時間未満	5時間～6時間未満	6時間～7時間未満	7時間～8時間未満	8時間～9時間未満	9時間～10時間未満	10時間～11時間未満	11時間～12時間未満	12時間以上	わからない・無回答
している(事実婚含む) (n=533)	23 (4.3%)	59 (11.1%)	115 (21.6%)	87 (16.3%)	98 (18.4%)	96 (18.0%)	45 (8.4%)	7 (1.3%)	2 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)
していない(未婚) (n=90)	1 (1.1%)	2 (2.2%)	0 (0.0%)	5 (5.6%)	8 (8.9%)	41 (45.6%)	19 (21.1%)	8 (8.9%)	4 (4.4%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
していない(離別・死別) (n=58)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (8.6%)	3 (5.2%)	8 (13.8%)	22 (37.9%)	16 (27.6%)	1 (1.7%)	1 (1.7%)	1 (1.7%)	1 (1.7%)	0 (0.0%)
全体 (n=681)	24 (3.5%)	61 (8.9%)	120 (17.6%)	97 (14.2%)	114 (16.7%)	159 (23.3%)	80 (11.7%)	16 (2.3%)	7 (1.0%)	2 (0.3%)	1 (0.1%)	2 (0.2%)

表 4-17 現在非正規雇用で働く女性の婚姻状態とダブルワーク

	ダブルワークをしている	ダブルワークをしていない	無回答
している(事実婚含む)(n=533)	45 (8.4%)	397 (74.5%)	91 (17.1%)
していない(未婚)(n=90)	12 (13.3%)	53 (58.9%)	25 (27.8%)
していない(離別・死別)(n=58)	10 (17.2%)	39 (67.2%)	9 (15.5%)
全体(n=681)	67 (9.9%)	489 (71.8%)	125 (18.3%)

現在、非正規雇用で働いている女性はそのような理由で非正規雇用で働くことを選択したのか。それを表しているのが表 4-18 である(2 つまで選択可能)。どの年代においても 10% を超える女性が「正規の雇用を希望しているが、採用されなかったため」を選択しているが、30 歳代と 40 歳代においては「育児と両立しやすいため」、50 歳代では「介護と両立しやすいため」という回答が目立ち、家庭の事情で非正規雇用を選択する女性が多いことが分かる。また、「体力的、精神的に最適のため」は歳を追うごとに選択する女性が増えている。

表 4-18 現在非正規雇用で働く女性の就業理由(2 つまで選択可)

	正規の雇用を希望しているが、採用されなかったため	正規の仕事に就くと、残業や転勤などがあるため	育児と両立しやすいため	介護と両立しやすいため	家計の補助的な収入を得るため	専門的な能力を活用することができるため
30歳代 (n=178)	26 (14.6%)	28 (15.7%)	89 (50.0%)	0 (0.0%)	20 (11.2%)	5 (2.8%)
40歳代 (n=279)	42 (15.1%)	38 (13.6%)	123 (44.1%)	6 (2.2%)	66 (23.7%)	7 (2.5%)
50歳代 (n=226)	37 (16.4%)	29 (12.8%)	43 (19.0%)	14 (6.2%)	55 (24.3%)	11 (4.9%)
全体 (n=683)	105 (15.4%)	95 (13.9%)	255 (37.3%)	20 (2.9%)	141 (20.6%)	23 (3.4%)
	体力的、精神的に最適なため	組織や人間関係に縛られたくないため	簡単な仕事で責任も軽いため	配偶者・パートナーの扶養家族になったほうが税制面で有利と思ったため	配偶者・パートナーや子どもが、非正規雇用で働くことを希望したため	その他
30歳代 (n=178)	35 (19.7%)	9 (5.1%)	10 (5.6%)	19 (10.7%)	9 (5.1%)	18 (10.1%)
40歳代 (n=279)	67 (24.0%)	19 (6.8%)	14 (5.0%)	36 (12.9%)	8 (2.9%)	20 (7.2%)
50歳代 (n=226)	80 (35.4%)	11 (4.9%)	17 (7.5%)	29 (12.8%)	4 (1.8%)	16 (7.1%)
全体 (n=683)	182 (26.6%)	39 (5.7%)	41 (6.0%)	84 (12.3%)	21 (3.1%)	54 (7.9%)

非正規雇用の女性の職場に対する不安や不満を表しているのが表 4-19 である(3 つまで選択可能)。比較するために正規雇用の女性の職場に対する不安や不満はその下の表である。比較すると非正規雇用の方が「身分が不安定」「福利厚生が整っていない」などの不満があるが、「給与が少ない」が正規と非正規とではそれほどの違いはなく、正規雇用の方が「仕事がつらい」「残業が多い」「仕事と子育てや介護の両立が難しい」などの問題が多く、非正規雇用と正規雇用とでは不安や不満が異なる結果となった。

表 4-19 非正規雇用と正規雇用の女性の職場に対する不安や不満(3 つまで選択可)

非正規雇用

	身分が不安定	仕事がつらい	残業が多い	職場の施設的环境がよくない	給与が少ない	有休休暇が十分にとれない	勤め先の将来性がない
30歳代 (n=178)	39 (21.9%)	15 (8.4%)	9 (5.1%)	11 (6.2%)	62 (34.8%)	7 (3.9%)	16 (9.0%)
40歳代 (n=279)	67 (24.0%)	22 (7.9%)	14 (5.0%)	31 (11.1%)	99 (35.5%)	24 (8.6%)	21 (7.5%)
50歳代 (n=226)	37 (16.4%)	24 (10.6%)	10 (4.4%)	24 (10.6%)	82 (36.3%)	27 (11.9%)	16 (7.1%)
全体 (n=683)	143 (20.9%)	61 (8.9%)	33 (4.8%)	66 (9.7%)	243 (35.6%)	58 (8.5%)	53 (7.8%)
	自分の能力を活か しきれていない	人間関係がうまくい かない	福利厚生 の制度が 整って いない	ハラスメン ト(いやが らせ、いじ め)がある	仕事と子 育てや介 護の両立 が難しい	その他	特になし
30歳代 (n=178)	14 (7.9%)	8 (4.5%)	17 (9.6%)	7 (3.9%)	15 (8.4%)	1 (0.6%)	48 (27.0%)
40歳代 (n=279)	25 (9.0%)	18 (6.5%)	24 (8.6%)	9 (3.2%)	14 (5.0%)	3 (1.1%)	74 (26.5%)
50歳代 (n=226)	16 (7.1%)	16 (7.1%)	25 (11.1%)	8 (3.5%)	11 (4.9%)	0 (0.0%)	53 (23.5%)
全体 (n=683)	55 (8.1%)	42 (6.1%)	66 (9.7%)	24 (3.5%)	40 (5.9%)	4 (0.6%)	175 (25.6%)

正規雇用

	身分が不安定	仕事がつらい	残業が多い	職場の施設的环境がよくない	給与が少ない	有休休暇が十分にとれない	勤め先の将来性がない
30歳代 (n=323)	15 (4.6%)	42 (13.0%)	59 (18.3%)	18 (5.6%)	112 (34.7%)	37 (11.5%)	49 (15.2%)
40歳代 (n=288)	11 (3.8%)	19 (6.6%)	53 (18.4%)	17 (5.9%)	92 (31.9%)	52 (18.1%)	36 (12.5%)
50歳代 (n=187)	14 (7.5%)	23 (12.3%)	34 (18.2%)	12 (6.4%)	59 (31.6%)	33 (17.6%)	20 (10.7%)
全体 (n=798)	40 (5.0%)	84 (10.5%)	146 (18.3%)	47 (5.9%)	263 (33.0%)	122 (15.3%)	105 (13.2%)
	自分の能力を活か しきれていない	人間関係がうまくい かない	福利厚生 の制度が 整って いない	ハラスメン ト(いやが らせ、いじ め)がある	仕事と子 育てや介 護の両立 が難しい	その他	特になし
30歳代 (n=323)	29 (9.0%)	30 (9.3%)	17 (5.3%)	20 (6.2%)	58 (18.0%)	0 (0.0%)	67 (20.7%)
40歳代 (n=288)	24 (8.3%)	21 (7.3%)	20 (6.9%)	23 (8.0%)	36 (12.5%)	0 (0.0%)	60 (20.8%)
50歳代 (n=187)	17 (9.1%)	22 (11.8%)	17 (9.1%)	17 (9.1%)	13 (7.0%)	1 (0.5%)	35 (18.7%)
全体 (n=798)	70 (8.8%)	73 (9.1%)	54 (6.8%)	60 (7.5%)	107 (13.4%)	1 (0.1%)	142 (17.8%)

4-2-3. 非正規雇用者のキャリアへの意識

非正規雇用の女性の学校卒業時の理想的な働き方と現時点での理想的な働き方を見たものが表 4-20 である。

非正規雇用者の多くが学校卒業時「好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい」と回答しているが、現時点での理想的な働き方を見ると半数以上が「家庭や私生活と両立しながら、長く働き続けたい」と回答しており、家庭と仕事の両立を図るために非正規雇用を選択していると考えられる⁴²。

表 4-20 現在非正規雇用の女性の学校卒業(最終学歴)時に理想としていた働き方と現時点での理想的な働き方(n = 683)

	学校卒業時に理想としていた働き方	現時点での理想的な働き方
好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい	257 (37.6%)	80 (11.7%)
仕事の内容にこだわらないが、一生働き続けたい	20 (2.9%)	27 (4.0%)
家庭や私生活と両立しながら、長く働き続けたい	153 (22.4%)	382 (55.9%)
家庭や私生活を優先したいので、就業にはこだわらない	76 (11.1%)	70 (10.2%)
できれば仕事に就きたくない	24 (3.5%)	29 (4.2%)
特に何も考えていない	81 (11.9%)	15 (2.2%)
その他	6 (0.9%)	5 (0.7%)
無回答	66 (9.7%)	75 (11.0%)

4-2-4. 非正規雇用歴 10 年以上

非正規雇用歴 10 年以上の女性は 701 人であった(表 4-21、26.4%)。それを年代ごとにみると(表 4-20)、30 歳代で 114 人(13.5%)、40 歳代で 261 人(26.5%)、50 歳代で 325 人(40.0%)、年齢無回答で 1 人(9.9%)であった(%の数字はその該当する年代のうち非正規雇用歴 10 年以上の女性の割合)。

⁴² キャリアに対する考え方の修正は、初職が正規雇用で現在も正規雇用の女性でも見られるため、非正規雇用の女性に限ったことではない。

表 4-21 非正規雇用歴 10 年以上の女性(n = 701)

10年～15年未満	15年～20年未満	20年～25年未満	25年～30年未満	30年以上
323 (46.8%)	195 (28.3%)	110 (15.9%)	39 (5.7%)	23 (3.3%)

	10年～15年未満	15年～20年未満	20年～25年未満	25年～30年未満	30年以上
30歳代 (n=114)	74 (64.9%)	29 (25.4%)	9 (7.9%)	2 (1.8%)	0 (0.0%)
40歳代 (n=251)	123 (47.1%)	83 (31.8%)	42 (16.1%)	12 (4.6%)	1 (0.4%)
50歳代 (n=325)	126 (38.8%)	83 (25.5%)	59 (18.2%)	35 (10.8%)	22 (6.8%)
無回答 (n=1)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
全体 (n=701)	323 (46.1%)	205 (29.2%)	111 (15.8%)	39 (5.6%)	23 (3.3%)

結婚しているかどうかについてみていくと(表 4-22)、非正規雇用歴が長くなると、「結婚していない(未婚)」と「結婚していない(離別・死別)」の合計値が大きくなっている。

表 4-22 非正規雇用歴 10 年以上の女性の婚姻状態

	している (事実婚含む)	していない (未婚)	していない (離別・死別)	無回答
10年～15年 未満(n=323)	235 (72.8%)	55 (17.0%)	32 (9.9%)	1 (0.3%)
15年～20年 未満(n=195)	130 (66.7%)	29 (14.9%)	35 (17.9%)	1 (0.5%)
20年～25年 未満(n=111)	63 (56.8%)	30 (27.0%)	17 (15.3%)	1 (0.9%)
25年～30年 未満(n=49)	27 (55.1%)	13 (26.5%)	9 (18.4%)	0 (0.0%)
30年以上 (n=23)	9 (39.1%)	8 (34.8%)	6 (26.1%)	0 (0.0%)
全体 (n=701)	464 (66.2%)	135 (19.3%)	99 (14.1%)	3 (0.4%)

非正規歴 10 年以上の女性の現在の雇用形態は表 4-23 である。概ね、正規雇用よりも非正規雇用の率が高いが、20%前後で正規雇用の女性もいる。

表 4-23 非正規雇用歴 10 年以上の女性の現在の雇用形態

	正規雇用	非正規雇用	無回答
10年～15年 未満(n=323)	68 (21.1%)	121 (37.5%)	134 (41.5%)
15年～20年 未満(n=195)	36 (18.5%)	97 (49.7%)	62 (31.8%)
20年～25年 未満(n=111)	20 (18.0%)	57 (51.4%)	34 (30.6%)
25年～30年 未満(n=49)	13 (26.5%)	20 (40.8%)	16 (32.7%)
30年以上 (n=23)	10 (43.5%)	7 (30.4%)	6 (26.1%)
全体 (n=701)	147 (21.0%)	302 (43.1%)	252 (35.9%)

本人の年収は表 4-24 である。世帯の主な稼ぎ手をみると(表 4-25)、非正規雇用歴 10~25 年未満の女性の世帯の主な稼ぎ手は「配偶者・パートナー」であった。また、非正規雇用歴が 25 年を超えると、主な稼ぎ手が「本人」の割合が増加している。

表 4-24 非正規雇用歴 10 年以上の女性の本人の年収

	50万円未 満	50万円～ 100万円 未満	100万円 ～150万 円未満	150万円 ～200万 円未満	200万円 ～300万 円未満	300万円 ～400万 円未満	400万円 ～500万 円未満	500万円 以上	わからな い・無回答
10年～15年 未満(n=323)	32 (9.9%)	57 (17.6%)	42 (13.0%)	36 (11.1%)	52 (16.1%)	32 (9.9%)	11 (3.4%)	12 (3.7%)	49 (15.1%)
15年～20年 未満(n=195)	16 (8.2%)	28 (14.4%)	34 (17.4%)	29 (14.9%)	35 (17.9%)	17 (8.7%)	4 (2.1%)	12 (6.2%)	20 (10.3%)
20年～25年 未満(n=111)	6 (5.4%)	23 (20.7%)	14 (12.6%)	17 (15.3%)	23 (20.7%)	9 (8.1%)	3 (2.7%)	8 (7.2%)	8 (7.2%)
25年～30年 未満(n=49)	2 (4.1%)	7 (14.3%)	5 (10.2%)	5 (10.2%)	8 (16.3%)	8 (16.3%)	5 (10.2%)	2 (4.1%)	7 (14.3%)
30年以上 (n=23)	0 (0.0%)	3 (13.0%)	3 (13.0%)	2 (8.7%)	1 (4.3%)	3 (13.0%)	1 (4.3%)	6 (26.1%)	4 (17.3%)
全体 (n=701)	56 (8.0%)	118 (16.8%)	98 (14.0%)	97 (13.8%)	119 (17.0%)	69 (9.8%)	24 (3.4%)	40 (5.7%)	88 (12.6%)

表 4-25 非正規雇用歴 10 年以上の女性の世帯の主な稼ぎ手

	あなた	配偶者・ パートナー	あなたと 配偶者・ パートナー が同程度 の収入を 得ている	その他	無回答
10年～15年 未満(n=323)	70 (21.7%)	209 (64.7%)	15 (4.6%)	21 (6.5%)	8 (2.5%)
15年～20年 未満(n=195)	60 (30.8%)	111 (56.9%)	12 (6.2%)	7 (3.6%)	5 (2.6%)
20年～25年 未満(n=111)	42 (37.8%)	48 (43.2%)	10 (9.0%)	9 (8.1%)	2 (1.8%)
25年～30年 未満(n=49)	23 (46.9%)	18 (36.7%)	2 (4.1%)	4 (8.2%)	2 (4.1%)
30年以上 (n=23)	14 (60.9%)	6 (26.1%)	2 (8.7%)	0 (0.0%)	1 (4.3%)
全体 (n=701)	209 (29.8%)	392 (55.9%)	41 (5.8%)	41 (5.8%)	18 (2.6%)

4-2-5. 現在非正規雇用の女性の初職について

非正規雇用歴 10 年以上の女性と初職の関係は表 4-26 である。既出の表 4-7 と比べて、非正規雇用率が高いことから、初職から継続して非正規雇用であることが多いと考えられる。

表 4-26 非正規雇用歴 10 年以上の女性の初職の雇用形態

	正規雇用	非正規雇 用	わからな い・無回答
10年～15年 未満(n=323)	231 (71.5%)	82 (25.4%)	10 (3.0%)
15年～20年 未満(n=195)	148 (75.9%)	44 (22.6%)	3 (1.5%)
20年～25年 未満(n=111)	70 (63.1%)	37 (33.3%)	4 (3.6%)
25年～30年 未満(n=49)	37 (75.5%)	12 (24.5%)	0 (0.0%)
30年以上 (n=23)	20 (87.0%)	3 (13.0%)	0 (0.0%)
全体(n=701)	506 (72.2%)	178 (25.4%)	17 (2.4%)

4-2-6. ライフイベントごとの雇用形態

表 4-27 は、非正規雇用歴 10 年以上の女性のライフイベントごとの雇用形態を表している。例えば、非正規雇用歴 10 年-15 年未満の女性の「結婚」時点での正規雇用率は 30.6% であったが、「出産」時の正規雇用率は 14.2% になり、かわって家事専業・無職が 66.0% になっている。その後子どもの「保育所等入所」時期の雇用形態を見ると、家事専業・無職が 45.6% に減少し、かわって非正規雇用が 37.4% になっている。全般的に、子どもの年齢が上がるにつれて、家事専業・無職の率が下がり、かわって非正規雇用率が上昇しているが、正規雇用が増えない傾向にある。

「親等の介護」が必要になると、「子どもの成人」期等と比較すると、家事専業・無職を選択する傾向にある。

「配偶者・パートナーの離婚・死別」を経験した女性は他のライフイベント時の女性と比較して、正規雇用を選択する傾向にある。

表 4-27 ライフイベント時の雇用形態

結婚

	正規雇用	非正規雇用	家事専業・無職	その他
10年～15年未満 (n=232)	71 (30.6%)	70 (30.2%)	83 (35.8%)	8 (3.4%)
15年～20年未満 (n=151)	52 (34.4%)	56 (37.1%)	39 (25.8%)	4 (2.6%)
20年～25年未満 (n=72)	17 (23.6%)	28 (38.9%)	25 (34.7%)	2 (2.8%)
25年～30年未満 (n=34)	12 (35.3%)	14 (41.2%)	7 (20.6%)	1 (2.9%)
30年以上 (n=11)	6 (54.5%)	3 (27.3%)	2 (18.2%)	0 (0.0%)
全体 (n=500)	158 (31.6%)	171 (34.2%)	156 (31.2%)	15 (3.0%)

出産

	正規雇用	非正規雇用	家事専業・無職	その他
10年～15年未満 (n=197)	28 (14.2%)	30 (15.2%)	130 (66.0%)	9 (4.6%)
15年～20年未満 (n=127)	14 (11.0%)	31 (24.4%)	77 (60.6%)	5 (3.9%)
20年～25年未満 (n=61)	11 (18.0%)	6 (9.8%)	42 (68.9%)	2 (3.3%)
25年～30年未満 (n=26)	7 (26.9%)	5 (19.2%)	10 (38.5%)	4 (15.4%)
30年以上 (n=8)	2 (25.0%)	1 (12.5%)	5 (62.5%)	0 (0.0%)
全体 (n=419)	62 (14.8%)	73 (17.4%)	264 (63.0%)	20 (4.8%)

子どもの保育所等入所

	正規雇用	非正規雇用	家事専業・無職	その他
10年～15年未満 (n=171)	19 (11.1%)	64 (37.4%)	78 (45.6%)	10 (5.8%)
15年～20年未満 (n=114)	12 (10.5%)	56 (49.1%)	40 (35.1%)	6 (5.3%)
20年～25年未満 (n=57)	9 (15.8%)	23 (40.4%)	23 (40.4%)	2 (3.5%)
25年～30年未満 (n=23)	6 (26.1%)	7 (30.4%)	6 (26.1%)	4 (17.4%)
30年以上 (n=9)	4 (44.4%)	3 (33.3%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)
全体 (n=374)	50 (13.4%)	153 (40.9%)	149 (39.8%)	22 (5.9%)

子どもの小学校入学

	正規雇用	非正規雇用	家事専業・無職	その他
10年～15年未満 (n=163)	12 (7.4%)	78 (47.9%)	61 (37.4%)	12 (7.4%)
15年～20年未満 (n=109)	15 (13.8%)	63 (57.8%)	24 (22.0%)	7 (6.4%)
20年～25年未満 (n=56)	9 (16.1%)	37 (66.1%)	8 (14.3%)	2 (3.6%)
25年～30年未満 (n=23)	5 (21.7%)	10 (43.5%)	4 (17.4%)	4 (17.4%)
30年以上 (n=9)	5 (55.6%)	3 (33.3%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)
全体 (n=360)	46 (12.8%)	191 (53.1%)	98 (27.2%)	25 (6.9%)

子どもの中学校入学

	正規雇用	非正規雇用	家事専業・無職	その他
10年～15年未満 (n=139)	17 (12.2%)	97 (69.8%)	15 (10.8%)	10 (7.2%)
15年～20年未満 (n=89)	14 (15.7%)	65 (73.0%)	5 (5.6%)	5 (5.6%)
20年～25年未満 (n=52)	9 (17.3%)	39 (75.0%)	5 (5.6%)	5 (5.6%)
25年～30年未満 (n=21)	4 (19.0%)	12 (57.1%)	1 (4.8%)	4 (19.0%)
30年以上 (n=9)	5 (55.6%)	4 (44.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
全体 (n=316)	49 (15.5%)	217 (68.7%)	26 (8.2%)	24 (7.6%)

子どもの高校入学

	正規雇用	非正規雇用	家事専業・無職	その他
10年～15年未満 (n=125)	13 (10.4%)	96 (76.8%)	6 (4.8%)	10 (8.0%)
15年～20年未満 (n=79)	14 (17.7%)	60 (75.9%)	2 (2.5%)	3 (3.8%)
20年～25年未満 (n=49)	7 (14.3%)	41 (83.7%)	0 (0.0%)	1 (2.0%)
25年～30年未満 (n=21)	5 (23.8%)	12 (57.1%)	0 (0.0%)	4 (19.0%)
30年以上 (n=9)	5 (55.6%)	4 (44.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
全体 (n=283)	44 (15.5%)	213 (75.3%)	8 (2.8%)	18 (6.4%)

子どもの成人

	正規雇用	非正規雇用	家事専業・無職	その他
10年～15年未満 (n=95)	8 (8.4%)	78 (82.1%)	3 (3.2%)	6 (6.3%)
15年～20年未満 (n=66)	13 (19.7%)	50 (75.8%)	0 (0.0%)	3 (4.5%)
20年～25年未満 (n=40)	6 (15.0%)	33 (82.5%)	0 (0.0%)	1 (2.5%)
25年～30年未満 (n=21)	6 (28.6%)	11 (52.4%)	0 (0.0%)	4 (19.0%)
30年以上 (n=9)	5 (55.6%)	4 (44.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
全体 (n=231)	38 (16.5%)	176 (76.2%)	3 (1.3%)	14 (6.1%)

親等の介護

	正規雇用	非正規雇用	家事専業・無職	その他
10年～15年未満 (n=53)	7 (13.2%)	34 (64.2%)	8 (15.1%)	4 (7.5%)
15年～20年未満 (n=27)	6 (22.2%)	18 (66.7%)	2 (7.4%)	1 (3.7%)
20年～25年未満 (n=29)	4 (13.8%)	22 (75.9%)	3 (10.3%)	0 (0.0%)
25年～30年未満 (n=13)	1 (7.7%)	9 (69.2%)	0 (0.0%)	3 (23.1%)
30年以上 (n=3)	2 (66.7%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
全体 (n=125)	20 (16.0%)	84 (67.2%)	13 (10.4%)	8 (6.4%)

配偶者・パートナーの離別・死別

	正規雇用	非正規雇用	家事専業・無職	その他
10年～15年未満 (n=28)	9 (32.1%)	14 (50.0%)	3 (10.7%)	2 (7.1%)
15年～20年未満 (n=35)	12 (34.3%)	19 (54.3%)	3 (8.6%)	1 (2.9%)
20年～25年未満 (n=16)	3 (18.8%)	13 (81.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
25年～30年未満 (n=12)	3 (25.0%)	8 (66.7%)	1 (8.3%)	0 (0.0%)
30年以上 (n=5)	4 (80.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
全体 (n=96)	31 (32.3%)	55 (57.3%)	7 (7.3%)	3 (3.1%)

4-2-7. 就職・転職について

非正規雇用歴 10 年以上の女性の就職・転職の有無は表 4-28 である。今回のアンケート全般と比較すると、就職・転職の意向が強い傾向にある。また、彼女たちが正規雇用を希望するか非正規雇用を希望するかについては表 4-29 のとおりである。今回のアンケート全般と比較して、正規雇用を希望する率が高い傾向にある。表 4-30 は現在非正規雇用で働いていて、かつ非正規雇用歴 10 年以上の女性の非正規雇用を選択した理由である。最も多いのは「体力的、精神的に最適のため」や「育児と両立しやすいため」であるが、「正規の雇用を希望しているが、採用されなかったため」との回答もあり(12.8%)、不本意で非正規雇用を選択した女性もいることが窺われる。

表 4-28 就職・転職活動の有無

	はい	いいえ	無回答
10年～15年 未満(n=323)	52 (16.1%)	264 (81.7%)	7 (2.2%)
15年～20年 未満(n=195)	34 (17.4%)	157 (80.5%)	4 (2.1%)
20年～25年 未満(n=111)	28 (25.2%)	82 (73.9%)	1 (0.9%)
25年～30年 未満(n=49)	12 (24.5%)	36 (73.5%)	1 (2.0%)
30年以上 (n=23)	2 (8.7%)	20 (87.0%)	1 (4.3%)
全体 (n=701)	128 (18.3%)	559 (79.7%)	14 (2.0%)
アンケート回 答者全体 (n=2651)	448 (16.9%)	2159 (81.4%)	44 (1.7%)

表 4-29 非正規雇用歴 10 年以上の女性の再就職・転職の雇用形態希望

(表 4-28 で「はい」と選択した女性のみ)

	正規雇用	非正規雇用	どちらでもかまわない
10年～15年未満(n=52)	12 (23.1%)	26 (50.0%)	14 (26.9%)
15年～20年未満(n=34)	14 (41.2%)	16 (47.1%)	4 (11.8%)
20年～25年未満(n=28)	13 (46.4%)	12 (42.9%)	3 (10.7%)
25年～30年未満(n=12)	5 (41.7%)	5 (41.7%)	2 (16.7%)
30年以上(n=2)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
全体(n=128)	45 (35.2%)	60 (46.9%)	23 (18.0%)
アンケート回答者全体(n=448)	150 (33.5%)	219 (48.9%)	79 (17.6%)

表 4-30 非正規雇用歴 10 年以上の女性の非正規雇用選択理由

	正規の雇用を希望しているが、採用されなかったため	正規の仕事に就くと、残業や転勤などがあるため	育児と両立しやすいため	介護と両立しやすいため	家計の補助的な収入を得るため	専門的な能力を活用することができるため
10年～15年未満(n=323)	32 (9.9%)	21 (6.5%)	56 (17.3%)	10 (3.1%)	42 (13.0%)	13 (4.0%)
15年～20年未満(n=195)	23 (11.8%)	23 (11.8%)	41 (21.0%)	5 (2.6%)	34 (17.4%)	12 (6.2%)
20年～25年未満(n=111)	22 (19.8%)	12 (10.8%)	16 (14.4%)	3 (2.7%)	14 (12.6%)	5 (4.5%)
25年～30年未満(n=49)	10 (20.4%)	6 (12.2%)	4 (8.2%)	4 (8.2%)	2 (4.1%)	2 (4.1%)
30年以上(n=23)	3 (13.0%)	1 (4.3%)	2 (8.7%)	0 (0.0%)	2 (8.7%)	2 (8.7%)
全体(n=701)	90 (12.8%)	63 (9.0%)	119 (17.0%)	22 (3.1%)	94 (13.4%)	34 (4.9%)
	体力的、精神的に最適のため	組織や人間関係に縛られないため	簡単な仕事で責任も軽い	配偶者・パートナーの扶養家族になったほうが税制面で有利と思ったため	配偶者・パートナーや子どもが、非正規雇用で働くことを希望したため	その他
10年～15年未満(n=323)	57 (17.6%)	10 (3.1%)	10 (3.1%)	27 (8.4%)	7 (2.2%)	14 (4.3%)
15年～20年未満(n=195)	38 (19.5%)	11 (5.6%)	9 (4.6%)	13 (6.7%)	2 (1.0%)	10 (5.1%)
20年～25年未満(n=111)	19 (17.1%)	12 (10.8%)	6 (5.4%)	5 (4.5%)	2 (1.8%)	6 (5.4%)
25年～30年未満(n=49)	8 (16.3%)	1 (2.0%)	2 (4.1%)	1 (2.0%)	2 (4.1%)	5 (10.2%)
30年以上(n=23)	5 (21.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.3%)	0 (0.0%)	1 (4.3%)
全体(n=701)	127 (18.1%)	34 (4.9%)	27 (3.9%)	47 (6.7%)	13 (1.9%)	36 (5.1%)

4-2-8. 初職が非正規であったがキャリアアップをめざした女性

初職は非正規雇用であったが、初職をキャリアアップのために退職した女性は 78 人であった⁴³。

キャリアアップをめざした女性についてみていく。彼女たちの調査時点での雇用形態は表 4-31 の通りである。必ずしもその後のキャリアにおいて「正規雇用」の職を得ているわけではないことが分かる。

⁴³ 別表のアンケートの問 21 で初職を辞めた理由を「ほかの仕事がやりたかったため」「スキルアップのため」に回答。彼女たちのうち結婚時に正規雇用であったのは 8 名(10.2%)であった。

表 4-31 初職が非正規雇用でその後キャリアアップをめざした女性の現在の雇用形態

	正規雇用	非正規雇用	家事専業・無職
30歳代 (n=33)	9 (27.3%)	10 (30.3%)	14 (42.4%)
40歳代(n=34)	10 (29.4%)	12 (35.3%)	12 (35.3%)
50歳代(n=11)	0 (0.0%)	4 (36.4%)	7 (63.6%)

それではかつて非正規雇用でキャリアアップのためにその職を辞めた女性はどのような理由で非正規の職を選択しているのか。その理由が表 4-32 である。「育児と両立しやすい」と「正規の雇用を希望しているが、採用されなかったため」が最も多い結果となっている。また、現在家事専業もしくは無職の選択理由は表 4-33 の通りである。「育児や介護をしなければならぬため」と並んで「就職を希望しているが、採用されなかったため」を選択した女性が多く、初職で非正規雇用を経験すると、本人がキャリアアップを希望しても、その後の人生においても非正規雇用もしくは家事専業・無職になりやすい傾向にあることが窺われる結果となっている。

表 4-32 非正規雇用でキャリアアップのためにその職を辞めた女性の非正規雇用選択理由 (2 つまで選択可) (n = 26)

正規の雇用を希望しているが、採用されなかったため	正規の仕事に就くと、残業や転勤などがあるため	育児と両立しやすいため	介護と両立しやすいため	家計の補助的な収入を得るため	専門的な能力を活用することができるため	体力的、精神的に最適なため	組織や人間関係に縛られたくないため	簡単な仕事で責任も軽いため	配偶者・パートナーの扶養家族になったほうが税制面で有利と思ったため	配偶者・パートナーや子どもが、非正規雇用で働くことを希望したため	その他
7 (26.9%)	3 (11.5%)	7 (26.9%)	0 (0.0%)	2 (7.6%)	1 (3.8%)	4 (15.4%)	2 (7.6%)	4 (15.4%)	5 (19.2%)	2 (7.6%)	3 (11.5%)

表 4-33 非正規雇用でキャリアアップのためにその職を辞めた女性の家事専業・無職選択理由 (3 つまで選択可)(n = 33)

就職を希望しているが、採用されなかったため	育児や介護をしなければいけないため	配偶者・パートナーや親等の収入だけで十分と感じているため	病気や怪我が理由で働くことができないため	育児や介護に専念したいため	保育料が高く自宅で育児をしなければいけないため	保育所等に入れることが難しいため	配偶者・パートナーや子どもが家事専業(主婦)を希望したため	配偶者・パートナーの転勤が理由で、それまでの仕事をやめたため	育児や介護後に、仕事に復帰することに不安を覚えたため	配偶者・パートナーの扶養家族になったほうが税制面で有利と思ったため	家事負担が大きすぎるため	働く意欲がないため	その他
8 (24.2%)	9 (27.3%)	4 (12.1%)	0 (0.0%)	4 (12.1%)	1 (3.0%)	0 (0.0%)	1 (3.0%)	2 (6.1%)	1 (3.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (3.0%)	0 (0.0%)

4-2-9. 本節のまとめ

今回のアンケートから豊中市に住む女性のうち、初職から非正規雇用の女性は増加傾向にあり、その女性たちはその後も非正規雇用を続けている傾向にあることが確認できた。また、彼女たちが非正規雇用の雇用形態の職を選択しているのは、「育児との両立」(30歳代、40歳代)や「体力的、精神的に最適」(50歳代)という理由で選択する女性が多い。また、職場の環境についても、一部正規雇用と比べて不安や不満が多いものもあるが、正規雇用の女性の多くが「仕事と子育てや介護との両立が難しい」と回答していることから、仕事と育児等を行うために非正規雇用を選択していることを窺わせる結果となっている。

4-3. 家事専業の女性

4-3-1. 現在、就職活動中の家事専業・無職の女性

今回行ったアンケートで「家事専業(主婦)」(以下、家事専業)もしくは「無職」と回答した女性(677人)に対して「現在、就職・転職活動中ですか」と質問したところ、就職もしくは転職希望者は124人(18.3%)、非就職もしくは非転職希望者は545人(80.5%)であった。

次に、「今のところ就職もしくは転職をする予定はないが、そのうち就職もしくは転職をしたい」と考えている人がどれだけいるかみていく(表4-33)。最も多いのが「就職・転職する予定はない」で、次いで「時期は未定だが、子どもの子育てが落ち着いてから」、「1年以内」、「1年～3年以内」という順番になっている。豊中市においては先に指摘した「既に就職活動・転職活動をしている」女性と「1年以内に就職・転職」を考えている女性(168人、24.6%)、「1年～3年以内」もしくは「子どもの子育てが落ち着いてから」「親等の介護が落ち着いてから」就職や転職を考えている女性(239人、35.3%)、「就職・転職する予定はない」と考えている女性(229人、33.8%)の3つのグループがあることが分かる。

表 4-33 就職・転職活動の有無とその時期(n=677)

現在、就職・転職活動中	124 (18.3%)
1年以内	44 (6.5%)
1年～3年以内	33 (4.9%)
時期は未定だが、子どもの子育てが落ち着いたら	191 (28.2%)
時期は未定だが、親等の介護が落ち着いたら	15 (2.2%)
その他	19 (2.8%)
就職・転職する予定はない	229 (33.8%)
無回答	22 (3.2%)

既に就職活動・転職活動をしている女性と「1年以内に就職・転職」を考えている女性(以下「いますぐ就職」と、「1年～3年以内」もしくは「子どもの子育てが落ち着いたから」「親等の介護が落ち着いたから」就職や転職を考えている女性(以下、「そのうち就職」)の女性、「就職・転職する予定はない」(以下、「就職予定なし」)の違いは何か明らかにしていく。

年齢で見ると(表 4-34)、「いますぐ就職」は 40 歳代、「そのうち就職」は 30 歳代、「就職予定なし」は 50 歳代が多い。また、末子の年齢を見ると(表 4-35)、「今すぐ就職」と「そのうち就職」を比較すると、「そのうち就職」に小学生未満の末子が多いことが分かる。また、「就職予定なし」をみると、末子が「高校生相当の年齢より上」の回答者が多い。「そのうち就職」の女性の末子には小学生未満が多いことから、子どもの小学校入学まで待ってそれから就職を考えている女性が多いことが考えられる⁴⁴。

表 4-34 回答者の年代と就職希望時期

	30歳代	40歳代	50歳代	無回答
いますぐ就職 (n=168)	57 (33.9%)	73 (43.5%)	37 (22.0%)	1 (0.6%)
そのうち就職 (n=239)	131 (54.8%)	87 (36.4%)	21 (8.8%)	0 (0.0%)
就職予定なし (n=229)	32 (14.0%)	67 (29.3%)	130 (56.8%)	0 (0.0%)

⁴⁴労働政策研究・研修機構(2008)「労働政策研究報告書 No.96 子育て後の女性の再就業—課題とその解決—」では、主婦が再就業を望む時期には大きく分けて 2 つあり、1 つが出産から 3 年未満、もう 1 つが末子の就学期に当たる 7 年後以降とあり、本研究の結果とも合致する。

表 4-35 家事専業・無職の女性の就業希望時期

	3歳未満	3歳以上 就学前相 当の年齢	小学生相 当の年齢	中学生相 当の年齢	高校生相 当の年齢	高校生相 当の年齢 より上	子どもは いない	無回答
いますぐ就職 (n=168)	25 (14.9%)	28 (16.7%)	34 (20.2%)	6 (3.6%)	11 (6.5%)	27 (16.1%)	12 (7.1%)	25 (14.9%)
そのうち就職 (n=239)	80 (33.5%)	69 (28.9%)	50 (20.9%)	6 (2.5%)	3 (1.3%)	10 (4.2%)	13 (5.4%)	8 (3.3%)
就職予定なし (n=229)	7 (3.1%)	19 (8.3%)	20 (8.7%)	16 (7.0%)	14 (6.1%)	99 (43.2%)	36 (15.7%)	18 (7.9%)
全体 (n=636)	112 (17.6%)	116 (18.2%)	104 (16.4%)	28 (4.4%)	28 (4.4%)	136 (21.4%)	61 (9.6%)	51 (8.0%)

働くことに対する考え方はどうかみていく(表 4-36)。最終学歴の学校卒業時の理想的な働き方についてみていく。学校卒業時点で、「いますぐ就職」と「そのうち就職」は「一生働き続けたい」と考えている女性が「就職予定なし」の女性よりも多いことが分かる。

表 4-36 家事専業・無職の女性の最終学歴の学校卒業時の理想的な働き方

	好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい	仕事の内容にこだわらないが、一生働き続けたい	家庭や私生活と両立しながら長く働き続けたい	家庭や私生活を優先したいので、就業にはこだわらない	できれば仕事につきたくない	特になにも考えていない	その他	無回答
いますぐ就職 (n=168)	63 (37.5%)	10 (6.0%)	43 (25.6%)	18 (10.7%)	2 (1.2%)	11 (6.5%)	1 (0.6%)	20 (11.9%)
そのうち就職 (n=239)	80 (33.5%)	11 (4.6%)	63 (26.4%)	37 (15.5%)	6 (2.5%)	19 (7.9%)	1 (0.4%)	22 (9.2%)
就職予定なし (n=229)	50 (21.8%)	9 (3.9%)	36 (15.7%)	65 (28.4%)	3 (1.3%)	33 (14.4%)	4 (1.7%)	29 (12.7%)
全体(n=636)	193 (30.3%)	30 (4.7%)	142 (22.3%)	120 (18.9%)	11 (1.7%)	63 (9.9%)	6 (0.9%)	71 (11.2%)

次に、育児休業を取得せずに退職した人に限定して、その退職理由についてみていく(表 4-37)。3つの層で最も多い回答が「子育てに専念したかったから」であるが、その中でも「就職予定なし」の割合が突出している。また、「いますぐ就職」のなかで、他の2つの層と比べて「職場に育児休業の制度がなかったため」の割合が多い。「今すぐ就職」を希望する女性の中に、本当は働きたかったが、育児休業などの制度がなかったため退職した可能性が指摘できよう。また、「そのうち就職」のなかでは「出産を機に仕事を辞めるつもりだったため」「子供を預ける人や場所(保育所等)がなかったため」という回答が多かった。これは計画的に仕事を辞めた女性、また子どもを預けることができなかつたため仕事を辞めたと考えられる。

表 4-37 家事専業・無職の女性の育児休暇を取得せずに退職した理由

	仕事に戻るのが難 しそうだったため	子育てに 専念した かったため	子どもを預 ける人や 場所(保育 所等)がな かったため	職場に育 児休業の 制度がな かったため	有期雇用 のため育 児休業の 取得要件 を満たして いなかったため	育児休業 が取れる ことを知ら なかったため	出産を機 に仕事を 辞める予 定だったため	その他
いますぐ就職 (n=77)	8 (10.4%)	27 (35.1%)	5 (6.5%)	10 (13.0%)	3 (3.9%)	1 (1.3%)	8 (10.4%)	15 (19.5%)
そのうち就職 (n=130)	10 (7.7%)	44 (33.8%)	14 (10.8%)	12 (9.2%)	3 (2.3%)	1 (0.8%)	24 (18.5%)	22 (16.9%)
就職予定なし (n=85)	6 (7.1%)	56 (65.9%)	5 (5.9%)	1 (1.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	9 (10.6%)	8 (9.4%)
全体(n=292)	24 (8.2%)	127 (43.5%)	24 (8.2%)	23 (7.9%)	6 (2.1%)	2 (0.7%)	41 (14.0%)	45 (15.4%)

次に家事専業や無職と回答した女性たちはなぜ就職を希望しているかについてみていく。今回のアンケート調査では、直接就職理由を聞いていないため、生活に関する不安や不満についてみていく(表 4-38、回答は 2 つまで可)。「いますぐ就職」で多かった回答は「老後が不安」「子どもの教育費の支出が大きい」「経済的に安定しない」であった。「そのうち就職」で多かった回答は「子どもの教育費の支出が大きい」「自分や家族の健康が不安」「老後が不安」であったことから、多くの女性が経済的に不安を感じ、それが就労意欲に結びついていると考えられる⁴⁵。

表 4-38 家事専業・無職の女性の生活に関する不安・不満(2 つまで選択可)

	経済的に 安定しない	身近に相 談相手 がない	配偶者・ パートナ ーに対 して不 満があ る	生活に漠 然とした 不安が ある	社会に対 して疎 外感 がある	子ども の教育 費の出 支が大 きい	老後が 不安	自分や家 族の健 康が不 安	独身であ ること への不 安	その他	特になし
いますぐ就職 (n=168)	43 (25.6%)	7 (4.2%)	9 (5.4%)	21 (12.5%)	9 (5.4%)	46 (27.4%)	63 (37.5%)	37 (22.0%)	4 (2.4%)	7 (4.2%)	12 (7.1%)
そのうち就職 (n=239)	28 (11.7%)	17 (7.1%)	13 (5.4%)	29 (12.1%)	15 (6.3%)	76 (31.8%)	62 (25.9%)	63 (26.4%)	0 (0.0%)	12 (5.0%)	28 (11.7%)
就職予定なし (n=229)	12 (5.2%)	9 (3.9%)	8 (3.5%)	18 (7.9%)	7 (3.1%)	29 (12.7%)	86 (37.6%)	72 (31.4%)	2 (0.9%)	5 (2.2%)	47 (20.5%)
全体 (n=636)	83 (13.1%)	33 (5.2%)	30 (4.7%)	68 (10.7%)	31 (4.9%)	151 (23.7%)	211 (33.2%)	172 (27.0%)	6 (0.9%)	24 (3.8%)	87 (13.7%)

また、仕事を選ぶ際に優先する事(回答は 3 つまで可)をみると(表 4-39)、「いますぐ就職」では「家に近い、通勤時間が短い」「休日、休暇がとりやすい」「拘束時間が短い、労働時間が自由」が多く、また「そのうち就労」では「休日、休暇がとりやすい」「家に近い、通勤

⁴⁵ 厚生労働省(2011)「平成 23 年度働く女性の実情調査」によると、女性の再就業の理由の上位は「自分自身の収入をもちたかったから」「子どもの教育や養育にお金がかかるため」などであった。<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/11.html> (令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)

時間が短い」「拘束時間が短い、労働時間が自由」などが多い。

表 4-39 家事専業・無職の女性の仕事を選ぶ際に優先する事(3 つまで選択可)

	給与がよい	休日、休暇が取りやすい	拘束時間が短い、労働時間が自由	家に近い、通勤時間が短い	転勤が少ない(ない)	安定している、失業の恐れがない	将来発展する可能性がある	結婚・出産後も働きやすい
いますぐ就職 (n=168)	40 (23.8%)	87 (51.8%)	65 (38.7%)	99 (58.9%)	6 (3.6%)	10 (6.0%)	3 (1.8%)	12 (7.1%)
そのうち就職 (n=239)	49 (20.5%)	134 (56.1%)	106 (44.4%)	125 (52.3%)	15 (6.3%)	7 (2.9%)	2 (0.8%)	18 (7.5%)
全体 (n=407)	89 (21.9%)	221 (54.3%)	171 (42.0%)	224 (55.0%)	21 (5.2%)	17 (4.2%)	5 (1.2%)	30 (7.4%)
	専門的な技術・技能を身につけることができる	能力を生かすことができる	仕事内容	管理職になれる可能性が高い	IT等を活用した在宅勤務が可能	職場の環境がよい	その他	特にない(働く予定がない等)
いますぐ就職 (n=168)	6 (3.6%)	25 (14.9%)	50 (29.8%)	0 (0.0%)	1 (0.6%)	33 (19.6%)	1 (0.6%)	0 (0.0%)
そのうち就職 (n=239)	8 (3.3%)	21 (8.8%)	51 (21.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	63 (26.4%)	4 (1.7%)	2 (0.8%)
全体(n=407)	14 (3.4%)	46 (11.3%)	101 (24.8%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	96 (23.6%)	5 (1.2%)	2 (0.5%)

それでは、どの時期に仕事に復帰したいのかについてみていく。世帯収入別に見た、仕事の復帰のタイミングは図 4-1 の通りである。どの収入層においても、「時期は未定だが子育てや介護が落ち着いてから」との回答が 30%を超えているが、「就職・転職する予定はない」も 30%を超えている。豊中市においては、どの収入層の家事専業・無職の女性においても、「いずれは仕事に復帰したい」と「就職する予定はない」と考える家事専業・無職の女性が存在することが分かる。

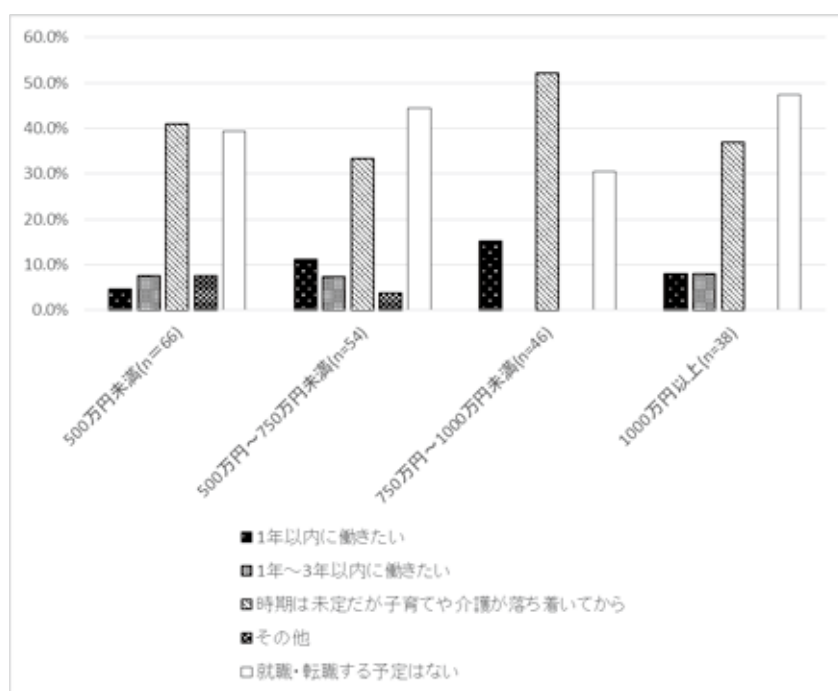


図 4-1 世帯年収別、仕事への復帰時期

将来の就労に当たってどのような準備をしているのかみていく(表 4-40、複数回答可)。「いますぐ就職」で多い回答が「雑誌や新聞などによる情報収集をしている」あるいは「インターネットなどからの情報収集」である。また、「ハローワークに通っている」女性も多い。これらに対して、学校に通ったり、資格を取得するという回答は多くない。また、「そのうち就職」の回答を見ると、「特になにも準備していない」という回答が多く、情報収集はしているが、実際に就職に向けて動いている人は多くないという傾向にある。

表 4-40 家事専業・無職の女性の就職に向けて準備していること(複数回答可)

	友人・知人を通しての情報収集	雑誌や新聞などによる情報収集をしている	インターネットなどによる情報収集をしている	資格・技能取得のための学校に通っている	自宅で資格取得のための勉強をしている	市が実施する就労支援に関する講座に参加したことがある	ハローワークに通っている	その他	特に何も準備していない
いますぐ就職 (n=168)	44 (26.2%)	63 (37.5%)	116 (69.0%)	7 (4.2%)	12 (7.1%)	2 (1.2%)	28 (16.7%)	8 (4.8%)	11 (6.5%)
そのうち就職 (n=239)	40 (16.7%)	41 (17.2%)	63 (26.4%)	7 (2.9%)	20 (8.4%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)	3 (1.3%)	121 (50.6%)
全体 (n=407)	84 (20.6%)	104 (25.6%)	179 (44.0%)	14 (3.4%)	32 (7.9%)	3 (0.7%)	28 (6.9%)	11 (2.7%)	132 (32.4%)

次に再就労に関する不安についてみていく(表 4-41、2 つまで選択可)。「今すぐ就職」で

最も多い回答は、「社会復帰への漠然とした不安」であり、次いで「育児や介護、家庭と両立できるか」「働き続けるための体力があるか」の回答があり、「そのうち就職」で最も多い回答は「育児や介護、家庭と両立できるか」であり、次いで「社会復帰への漠然とした不安」「自分に働くための知識や技術があるか」の回答となっている。また、全体を通して、「子どもがまだ小さく、預けるところがない(少ない)」という回答も多い。

表 4-41 家事専業・無職の女性の就業に対する不安(2 つまで選択可)

	自分に働くための知識や技術があるか	社会復帰への漠然とした不安	働き続けるための体力があるか	育児や介護、家庭と両立できるか	人間関係が上手くできるか	就職活動が上手くいくかどうか	信頼できる会社に出会えるか	子どもがまだ小さく、預けるところがない(少ない)	その他	特に不安はない
いまずぐ就職 (n=168)	37 (22.0%)	72 (42.9%)	46 (27.4%)	61 (36.3%)	34 (20.2%)	15 (8.9%)	20 (11.9%)	25 (14.9%)	2 (1.2%)	4 (2.4%)
そのうち就職 (n=239)	72 (30.1%)	76 (31.8%)	45 (18.8%)	133 (55.6%)	20 (8.4%)	15 (6.3%)	24 (10.0%)	34 (14.2%)	5 (2.1%)	6 (2.5%)
全体 (n=407)	109 (26.8%)	148 (36.4%)	91 (22.4%)	194 (47.7%)	54 (13.3%)	30 (7.4%)	44 (10.8%)	59 (14.5%)	7 (1.7%)	10 (2.5%)

4-3-2. 貧困状態にある家事専業・無職の女性について

厚生労働省は OECD(経済協力開発機構)の貧困線の定義(所得中央値の 50%)に基づき、国の統計情報をもとに 3 年ごとに日本の貧困線と貧困率を公表している⁴⁶。平成 27 年(2015 年)の貧困線(名目値)は、単身者世帯では 122 万円、2 人世帯では 173 万円、3 人世帯では 211 万円、4 人世帯では 244 万円、5 人世帯では 273 万円となっている。年間の手取り収入がこの金額を下回る世帯を、ここでは貧困世帯と定義する。

今回のアンケートで、未婚者と配偶者・パートナーと離死別した女性で本人の年収を回答した 583 人と、既婚者で本人と配偶者の年収を回答した 1,342 人、計 1,925 人の回答を基に貧困率を見ていく。

この 1925 世帯のうち、前述の貧困線を下回っていた世帯は 263 世帯(貧困率 13.6%)であった(内訳は表 4-42)。表 4-42 を見ると、最も割合が高いのは、「配偶者・パートナーと離死別(子どもあり)」(54.4%)であるが、それに次いで「既婚者(子どもあり)」(17.0%)となっている⁴⁷。

⁴⁶ 厚生労働省ホームページ、「相対的貧困に関する調査分析結果」
<https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/soshiki/toukei/tp151218-01.html>
 (令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)

⁴⁷ 貧困線をまたぐ女性及びその世帯の扱いについては、以下の通りである。単身世帯の場合の貧困線(名目値)は 122 万円である。今回のアンケートの回答者に対する年収については、0~1000 万円未満までは 50 万円刻み、1000 万円以上からは 100 万円刻みであった。そのため、単身者で年収が「100~150 万円」と回答した女性は貧困線を下回る扱いとし

表 4-42 貧困状態にある世帯の内訳

未婚者	配偶者・パートナーと離死別 (子どもなし)	配偶者・パートナーと離死別 (子どもあり)	既婚者 (子どもなし)	既婚者 (子どもあり)
52 (13.5%)	13 (10.9%)	43 (54.4%)	21 (3.7%)	134 (17.0%)

()内の%は、その属性のうち、貧困線を下回った世帯の割合

次に、この既婚者(子どもあり)の世帯についてみていく。表 4-43 を見ると、既婚者(子どもあり)の世帯のうち、本人が家事専業(主婦)もしくは無職が約半数を占めている。それでは、この 3 つのタイプの雇用形態の女性たちが仕事に対してどのように考えているかについてみていく。

表 4-43 貧困状態にある世帯の女性の雇用形態

本人が正規雇用	本人が非正規雇用	本人が家事専業 (主婦)もしくは無職
15 (11.2%)	53 (39.6%)	66 (49.2%)

貧困状態にある世帯の家事専業・無職の女性と非正規雇用(年収 100 万円未満)⁴⁸のそれぞれを選択した理由は表 4-44 のとおりである。30 歳代を中心に、育児や介護を理由に家事専業・無職もしくは非正規雇用を選択している。

た。本人と配偶者の年収の合算が 400 万円子どもが 2 人いる場合の貧困線の計算は、 $400 \text{ 万円} \div \sqrt{4(2)} = 200 \text{ 万円}$ となる。4人世帯の貧困線は 244 万円になるため、この場合の世帯は貧困線以下に該当する。

⁴⁸ 周燕飛(2019)『貧困専業主婦』新潮社では、年収 100 万円以下で非正規雇用で働いている女性を「準専業主婦」とみなし分析を進めており、それにならって本節では、年収 100 万円未満の女性を「準専業主婦」とみなし、分析を進める。

表 4-44 貧困状態にある世帯の女性の家事専業・無職、非正規雇用選択理由

①家事専業・無職選択理由(3つまで選択可)

	就職を希望しているが、採用されなかったため	育児や介護をしなければいけないため	配偶者・パートナーや親等の収入だけで十分と感じているため	病気や怪我が理由で働くことが難しいため	育児や介護に専念したいため	保育料が高く自宅で育児・子育てをしなければいけないため	保育所等に入れることが難しいため
30歳代 (n=70)	0 (0.0%)	17 (24.3%)	3 (4.3%)	5 (7.1%)	9 (12.9%)	1 (1.4%)	3 (4.3%)
40歳代 (n=58)	3 (5.2%)	10 (17.2%)	1 (1.7%)	5 (8.6%)	4 (6.9%)	1 (1.7%)	2 (3.4%)
50歳代 (n=35)	2 (5.7%)	5 (14.3%)	1 (2.9%)	5 (14.3%)	3 (8.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
全体 (n=163)	5 (3.1%)	32 (19.6%)	5 (3.1%)	15 (9.2%)	16 (9.8%)	2 (1.2%)	5 (3.1%)
	配偶者・パートナーや子などが家事専業(主婦)を希望したため	配偶者・パートナーの転勤が理由で、それまでの仕事をやめたため	育児や介護後に、仕事に復帰することに不安を覚えたため	配偶者・パートナーの扶養家族になったほうが税制面などで有利と思ったため	家事負担が大きすぎるため	働く意欲がないため	その他
30歳代 (n=70)	2 (2.9%)	1 (1.4%)	2 (2.9%)	1 (1.4%)	4 (5.7%)	4 (5.7%)	1 (1.4%)
40歳代 (n=58)	6 (10.3%)	2 (3.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (5.2%)	0 (0.0%)	1 (1.7%)
50歳代 (n=35)	2 (5.7%)	0 (0.0%)	1 (2.9%)	1 (2.9%)	3 (8.6%)	3 (8.6%)	0 (0.0%)
全体 (n=163)	10 (6.1%)	3 (1.8%)	3 (1.8%)	2 (1.2%)	10 (6.1%)	7 (4.3%)	2 (1.2%)

②非正規雇用選択理由(年収 100 万円未満)(2 つまで選択可)

	正規の雇用を希望しているが、採用されなかったため	正規の仕事に就くと、残業や転勤などがあるため	育児と両立しやすいため	介護と両立しやすいため	家計の補助的な収入を得るため	専門的な能力を活用することができるため
30歳代 (n=46)	9 (19.6%)	6 (13.0%)	42 (91.3%)	0 (0.0%)	9 (19.6%)	4 (8.7%)
40歳代 (n=35)	8 (22.9%)	5 (14.3%)	32 (91.4%)	1 (2.9%)	9 (25.7%)	2 (5.7%)
50歳代 (n=19)	7 (36.8%)	6 (31.6%)	3 (15.8%)	3 (15.8%)	4 (21.1%)	4 (21.1%)
全体 (n=100)	24 (24.0%)	17 (17.0%)	77 (77.0%)	4 (4.0%)	22 (22.0%)	10 (10.0%)
	体力的、精神的に最適のため	組織や人間関係に縛られたくないため	簡単な仕事で責任も軽い	配偶者・パートナーの扶養家族になったほうが税制面で有利と思ったため	配偶者・パートナーや子どもが、非正規雇用で働くことを希望したため	その他
30歳代 (n=46)	17 (37.0%)	2 (4.3%)	4 (8.7%)	8 (17.4%)	0 (0.0%)	2 (4.3%)
40歳代 (n=35)	8 (22.9%)	5 (14.3%)	3 (8.6%)	8 (22.9%)	3 (8.6%)	1 (2.9%)
50歳代 (n=19)	15 (78.9%)	1 (5.3%)	4 (21.1%)	3 (15.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
全体 (n=100)	40 (40.0%)	8 (8.0%)	11 (11.0%)	19 (19.0%)	3 (3.0%)	3 (3.0%)

4-3-3. 貧困状態にある世帯の家事専業・無職の女性の就労

貧困状態にある世帯の家事専業・無職 66 人のうち、「就職の意向がない」と回答した人は 3 人(4.5%)であった。残りの 63 人は働きたいが何らかの理由で働いていないということになる⁴⁹。彼女たちに家事専業や無職の理由を尋ねた結果は表 4-45 のとおりである(3 つまで回答可、回答者 39 人)。39 人のうち、25 人が「育児や介護をしなければならないため」と回答するなど、「育児や介護をしなければいけない」ため、働くことができないということが考えられる。

⁴⁹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構が 2011 年に行った「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」では、貧困状態にある世帯の専業主婦の約 8 割が「働きたいと思わない」「働くことができない」「そのうち働きたいが今は働けない」と回答している。

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2015/145.html>
(令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)

表 4-45 貧困状態のある世帯の女性の家事専業・無職選択理由(3 つまで選択可)

	就職を希望しているが、採用されなかったため	育児や介護をしなければいけないため	配偶者・パートナーや親等の収入だけで十分と感じているため	病気や怪我が理由で働くことができないため	育児や介護に専念したいため	保育料が高く自宅で育児・子育てをしなければいけないため	保育所等に入れることが難しいため
貧困状態にある世帯の女性の家事専業・無職の理由(n=39)	1 (2.6%)	25 (64.1%)	1 (2.6%)	3 (7.7%)	12 (30.8%)	2 (5.1%)	5 (12.8%)
	配偶者・パートナーや子などが家事専業(主婦)を希望したため	配偶者・パートナーの転勤が理由で、それまでの仕事をやめたため	育児や介護後に、仕事に復帰することに不安を覚えたため	配偶者・パートナーの扶養家族になったほうが税制面で有利と思ったため	家事負担が大きすぎるため	働く意欲がないため	その他
貧困状態にある世帯の女性の家事専業・無職の理由(n=39)	5 (12.8%)	5 (12.8%)	3 (7.7%)	2 (5.1%)	6 (15.4%)	2 (5.1%)	2 (5.1%)

また、就職に対する不安について尋ねた結果は表 4-46 のとおりである(2 つまで回答可、回答者 39 人)。「特に不安はない」と回答する女性は皆無で、何らかの不安を抱えていることが分かる。その大半は、「育児や介護、家庭と両立できるか」であり、育児や介護、家庭との両立が難しいため、働きたいが働けないということが考えられる。

表 4-46 貧困状態にある世帯の家事専業・無職の女性の就業に際する不安(2 つまで選択可)(n = 39)

	自分に働くための知識や技術があるか	社会復帰への漠然とした不安	働き続けるための体力があるか	育児や介護、家庭と両立できるか	人間関係が上手くできるか	就職活動が上手くいくかどうか	信頼できる会社にあえるか	子供がまだ小さく、預けるところがない(少ない)	その他	特に不安はない
貧困状態にある世帯の女性の家事専業・無職の理由(n=39)	6 (15.4%)	8 (20.5%)	4 (10.3%)	23 (59.0%)	4 (10.3%)	1 (2.6%)	3 (7.7%)	7 (17.9%)	2 (5.1%)	0 (0.0%)

今後の働き方について尋ねた結果が表 4-47 である(3 つまで回答可、回答者 39 人)。最も多かったのは「自分のペースで働きたい」(21 人)、次いで「自分の収入を増やしたい」(18 人)、「仕事よりも家事や育児を優先したい」(12 人)となっており、貧困状態にある家事専業の女性たちのなかでも、「収入を増やしたい」人と「仕事よりも子育てや家事を優先したい」人に分かれていることが分かる。

表 4-47 貧困状態のある世帯の女性(家事専業・無職)の今後の働き方の希望

(3 つまで選択可)(n = 39)

	自分の収入を増やしたい	やりがいのある仕事をしたい	職場の管理職として仕事のマネジメントをしたい	専門職として腕を振りたい	今の職場で働き続けたい	転職したい	正規雇用の職に就きたい
貧困状態にある世帯の女性(家事専業・無職)(n=39)	18 (46.2%)	4 (10.3%)	0 (0.0%)	2 (5.1%)	0 (0.0%)	1 (2.6%)	3 (7.7%)
	自分のペースで働きたい	適当な時期に退職して家庭に入りたい	仕事よりも趣味の時間を優先したい	仕事よりも家事や子育てを優先させたい	起業したい	その他	特になし
貧困状態にある世帯の女性(家事専業・無職)(n=39)	21 (53.8%)	0 (0.0%)	3 (7.7%)	12 (30.8%)	0 (0.0%)	1 (2.6%)	3 (7.7%)

世帯の収入が少ないにも関わらず、本人が働いていない、もしくは収入が少ない女性の特徴を見ると、家事専業・無職、非正規雇用の女性ともに「育児や介護との両立」を理由に就労を抑えている。今回のアンケートでは、30歳代で非正規就業歴10年以上は19.0%(30歳代全体で13.7%)、30歳代で最も長い離職期間10年以上11.3%(30歳代全体で9.9%)と、世帯の収入が低い女性の職歴が短い等の問題が確認できる⁵⁰(表4-48)。

表 4-48 30歳代の非正規雇用歴10年以上と離職期間10年以上の割合

	非正規雇用歴10年以上	離職歴10年以上
30歳代の貧困状態にある家事専業・無職の女性(n=51)	8 (15.7%)	7 (13.7%)
30歳代の家事専業・無職の女性(アンケート回答者全体)(n=343)	39 (11.3%)	34 (9.9%)

また、働きたいけど働けない女性も存在する(表4-49)。30歳代の女性で「就職・転職活動中である」と回答したのは74人(63.8%)であった。30歳代女性で今後の働き方について

⁵⁰ 学歴に関しては、大学卒業以上の女性がいる世帯においても、貧困状態が確認できた。大学卒以上の女性が働かない理由の一つとして留保賃金仮説がある。大学卒業以上の女性の収入とそれ以外の女性の収入を比較すると大学卒以上の人の方が収入が多い傾向にある。結婚前に得ていた収入と比較してパートやアルバイト等で得る収入が低いため、結婚前に得ていた収入と低い時給を検討し、低い時給で働くよりも子育てをしたほうがよいと判断し、労働をおさえていることが考えられる。

「自分の収入を増やしたい」は 68 人(58.6%)であった。つまり、半数以上の女性が就職あるいは転職を希望しているが、それを妨げているのが「育児と介護との両立」の問題があり、働きたくても働けないという課題が指摘できる。

表 4-49 30 歳代の貧困状態にある女性の今後の働き方

	自分の収入を増やしたい	やりがいのある仕事をしたい	職場の管理職として仕事のマネジメントをしたい	専門職として腕を振りたい	今の職場で働き続けたい	転職したい	正規雇用の職に就きたい
30歳代の貧困状態にある女性 (n=116)	68 (58.6%)	25 (21.5%)	1 (0.9%)	16 (13.8%)	15 (12.9%)	10 (8.6%)	22 (19.0%)
	自分のペースで働きたい	適当な時期に退職して家庭に入りたい	仕事よりも趣味の時間を優先したい	仕事よりも家事や子育てを優先させたい	起業したい	その他	特になし
30歳代の貧困状態にある女性 (n=116)	50 (43.1%)	3 (2.6%)	10 (8.6%)	23 (19.8%)	4 (3.4%)	4 (3.4%)	3 (2.6%)

4-3-4. 非就労希望の家事専業の女性

次に働くことを希望していない家事専業の女性たちについてみていく⁵¹。彼女たちはどのタイミングで仕事をやめたのか。この点については、時代によって仕事を辞める理由が異なることが想定できるため、年代ごとに整理をしてみていく。表 4-50 を見ると、30 歳代、40 歳代では「末子の出産から半年後に家事専業」が 7 割を超えている。豊中市の家事専業の女性が仕事を辞めるきっかけになったのは、出産とその後の子育てにあると推測することができる。

表 4-50 非就労希望の家事専業・無職の女性の仕事を辞めるタイミング

	末子の出産から半年後
30歳代(n=194)	144 (74.2%)
40歳代(n=202)	149 (73.8%)
50歳代(n=143)	101 (70.6%)

⁵¹ 問 8 の職業で「家事専業(主婦)」もしくは「無職」に回答し、問 28 の就職・転職活動について「いいえ」と回答し、「問 28」で「就職・転職する予定はない」に回答した女性が対象。

それでは彼女たちはどのような理由で育児休業を取得せずに仕事をやめたのか見ていく(表 4-51)。どの年代においても一番多いのが「子育てに専念したかった」である。最も少ない 30 歳代においても 30%を超えており、子育てが理由で仕事をやめたことが推測できる。また、30 歳代において、育児休業制度を利用することができなかったの回答が多い。

表 4-51 非就労希望の家事専業・無職の女性の育児休業を取得せずに退職した理由

	仕事に戻るのが難しそうだったため	子育てに専念したかったため	子供を預ける人や場所(保育所等)がなかったため	職場に育児休業の制度がなかったため	有期雇用のため育児休業の取得要件を満たしていなかったため	育児休業を取れることを知らなかったため	出産を機に仕事をやめる予定だったため	その他
30歳代(n=117)	15 (12.8%)	37 (31.6%)	9 (7.7%)	11 (9.4%)	5 (4.3%)	1 (0.9%)	16 (13.7%)	23 (19.7%)
40歳代(n=112)	8 (7.1%)	47 (42.0%)	13 (11.6%)	9 (8.0%)	1 (0.9%)	1 (0.9%)	18 (16.1%)	15 (13.4%)
50歳代(n=75)	3 (4.0%)	49 (65.3%)	3 (4.0%)	4 (5.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (10.7%)	11 (14.7%)

出産後の就業に関して初職はどのように影響しているだろうか。初職の環境がよくなかったため、出産後その経験によって就職をためらうということが考えられる。また、初職の給与がよかったため、非正規雇用で働く賃金と比較すると、非正規労働で働くことをためらうということも考えられる(留保賃金仮説)。

家事専業の女性層と正規雇用層、非正規雇用層の初職の労働環境を見ると(表 4-52)、40 歳代の正規雇用層、非正規雇用層のいずれに対しても「仕事の負担に対して給与がよかった」が家事専業の女性層の回答が上回っている。この 40 歳代の多くが中学生以上の子どもを持っているが、子どもにそれほど手がかからなくなっているが就労していないことから留保賃金仮説が成立することが考えられる。そのほかの点では、「福利厚生制度が整っていた」や「年次有給などの休みがとりやすかった」が正規雇用を上回っていた。また、30 歳代と 40 歳代において、非正規雇用に対して「仕事の負担に対して給与がよかった」が家事専業の女性層の方が高い割合となった。子どものいる女性の多くにとって非正規労働か家事専業の女性かという選択があるが、30 歳代と 40 歳代においては、ここで賃金の水準が家事専業の女性層が高いということは留保賃金仮説がここでも成立することが考えられる。

表 4-52 雇用形態別、初職の労働環境

家事専業・無職

	仕事の負担に対して、給与がよかった	福利厚生 の制度が 整っていた	概ね、定 時に仕事 を終えるこ とができた	年次有給 などの休 みがとりや すかった	育児休業 や育児等 理由で時 短勤務等 の休暇制 度を利用 することが できた	女性が責 任ある仕 事を任さ れる機会 が多かつ た	女性の転 勤が多 かった	女性の能 力が正当 に評価さ れていると 感じた
30歳代	62 (31.8%)	122 (61.3%)	96 (43.2%)	78 (38.8%)	82 (49.7%)	122 (65.9%)	38 (19.4%)	98 (58.7%)
40歳代	95 (50.8%)	145 (69.7%)	108 (48.9%)	107 (51.9%)	59 (43.1%)	105 (55.0%)	20 (10.6%)	106 (67.9%)
50歳代	62 (48.1%)	115 (78.2%)	95 (54.3%)	83 (56.1%)	30 (33.0%)	72 (51.4%)	13 (8.8%)	58 (50.0%)

正規雇用

	仕事の負担に対して、給与がよかった	福利厚生 の制度が 整っていた	概ね、定 時に仕事 を終えるこ とができた	年次有給 などの休 みがとりや すかった	育児休業 や育児等 理由で時 短勤務等 の休暇制 度を利用 することが できた	女性が責 任ある仕 事を任さ れる機会 が多かつ た	女性の転 勤が多 かった	女性の能 力が正当 に評価さ れていると 感じた
30歳代	56 (33.9%)	135 (73.4%)	68 (35.1%)	94 (49.0%)	119 (76.3%)	122 (68.5%)	52 (29.7%)	105 (65.2%)
40歳代	45 (38.5%)	86 (66.2%)	51 (36.7%)	61 (50.4%)	59 (55.1%)	72 (65.5%)	23 (19.2%)	50 (53.2%)
50歳代	33 (54.1%)	52 (77.6%)	41 (53.2%)	40 (56.3%)	28 (50.9%)	38 (59.4%)	7 (9.7%)	34 (59.6%)

非正規雇用

	仕事の負担に対して、給与がよかった	福利厚生 の制度が 整っていた	概ね、定 時に仕事 を終えるこ とができた	年次有給 などの休 みがとりや すかった	育児休業 や育児等 理由で時 短勤務等 の休暇制 度を利用 することが できた	女性が責 任ある仕 事を任さ れる機会 が多かつ た	女性の転 勤が多 かった	女性の能 力が正当 に評価さ れていると 感じた
30歳代	29 (24.8%)	57 (49.1%)	56 (43.1%)	39 (32.0%)	40 (43.5%)	91 (77.8%)	17 (14.8%)	66 (66.0%)
40歳代	76 (42.9%)	127 (66.8%)	106 (50.5%)	98 (52.4%)	57 (42.5%)	91 (50.8%)	25 (13.3%)	84 (51.5%)
50歳代	64 (52.9%)	102 (71.3%)	93 (56.4%)	81 (52.6%)	31 (29.2%)	69 (49.3%)	13 (8.9%)	59 (48.8%)

4-3-5. 本節のまとめ

就労を望む家事専業の女性が、最も不安を感じているのは「育児や介護、家庭と両立できるか」であった。

豊中市に住む女性は、全国的な傾向と比べて家事専業・無職の女性が多い。ただし、30歳

代を中心に、ある程度子どもが成長してから再就職を検討している女性が多い。また、世帯の年収が少ないが就業を選択していない女性がいることも確認できた。彼女たちの就労意欲も高いことが確認できた。その反対に、就労意欲のない家事専業・無職の女性も確認できた。彼女たちは初職の雇用環境が良かったため、現在の雇用環境で働くことをためらっていることが考えられる。貧困状態の世帯の女性にせよ、就労意欲のない女性にせよ、「子育て」に関連した理由で仕事を辞めている。

4-4. 就業の継続と育児休業

4-4-1. 就業の継続

今回のアンケート調査では初職の退職理由として「結婚したため」「子どもができたため」「子どもが小さく子育てを優先」という回答が多かった。次に結婚、出産、子育てを理由に正規雇用を退職した女性(729人)についてみていく。

729人の女性のうち、現在正規雇用91人(12.5%)、非正規雇用226人(31.0%)、家事専業・無職255人(35.0%)、わからない・無回答157人(21.5%)であった。また、「主たる家計の担い手」について聞くと、「あなた(本人)」84人(11.5%)、「配偶者・パートナー」599人(82.1%)、「あなたと配偶者・パートナー等が同程度の収入を得ている」22人(3.0%)、「その他」7人(0.1%)、無回答17人(2.3%)であった。豊中市に住む初職正規雇用の女性の多くが、仕事を辞めて非正規雇用もしくは家事専業になり、経済的に配偶者・パートナーに依存する形になっている。

今回の調査では、初職が正規雇用だった女性が初職の退職や結婚・出産を経て、キャリアを断念したケースが多かった。それでは、彼女たちの生活や仕事に対する満足度はどうか。生活や仕事に対する満足度が低くなければ、正規雇用の職を手放したことに後悔していない、と捉えることも可能である。初職が正規雇用で現在も正規雇用で働いている女性(375人)と、初職は正規雇用であったが現在非正規雇用で働いている女性(524名)と家事専業・無職の女性(505人)の生活や仕事⁵³に対する満足度を見ていく(表4-53)。

生活満足度についてみると、正規雇用を継続した女性(正規継続)と正規職を辞めて非正規雇用もしくは家事専業を選択した女性(正規非継続)の間にはそれほど大きな差はない。正規雇用の選択肢を捨てることで、本人の収入は下がることが見込まれるが、非正規雇用や家事専業を選んだことで収入の不足分を埋める何かを得ていることが考えられる。その一方

⁵³ 家事専業の女性の中には、パートなどで働いている女性など、家事専業でいながら就労しているため、そのような女性も仕事満足度の回答者として数えている。

で、仕事満足度についてみると、正規雇用継続と非継続の間には生活満足度よりも大きな差がみられる。正規雇用の選択を捨てた女性は、生活全般に関しては正規雇用継続した女性と比較して大きな差はないが、仕事面に関しては、待遇や収入など様々なことが考えられるが、正規雇用継続した女性と比較してそれほど満足していない結果となっている。

表 4-53 仕事満足度と生活満足度

生活満足度

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	無回答	加重平均
正規継続 (n=403)	6 (1.5%)	4 (1.0%)	7 (1.7%)	21 (5.2%)	32 (7.9%)	74 (18.4%)	38 (9.4%)	76 (18.9%)	97 (24.1%)	26 (6.5%)	22 (5.5%)	13 (3.2%)	6.37
正規非継続 (n=1029)	12 (1.2%)	10 (1.0%)	26 (2.5%)	60 (5.8%)	54 (5.2%)	191 (18.6%)	113 (11.0%)	173 (16.8%)	238 (23.1%)	76 (7.4%)	76 (7.4%)	28 (2.7%)	6.46

仕事満足度

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	無回答	加重平均
正規継続 (n=400)	9 (2.3%)	6 (1.5%)	13 (3.3%)	31 (7.8%)	27 (6.8%)	96 (24.0%)	44 (11.0%)	62 (15.5%)	85 (21.3%)	16 (4.0%)	11 (2.8%)	16 (4.0%)	5.86
正規非継続 (n=809)	38 (4.7%)	20 (2.5%)	52 (6.4%)	103 (12.7%)	68 (8.4%)	227 (28.1%)	82 (10.1%)	94 (11.6%)	77 (9.5%)	28 (3.5%)	20 (2.5%)	248 (30.7%)	5.01

4-4-2. 初職の雇用形態と初職についての理由

初職の年代ごとの雇用形態と初職についての理由は表 4-54 の通りである(2 つまで選択可)。初職非正規雇用と初職正規雇用を比較した場合、初職正規雇用者では「学校教育を通じて、働くことが当たり前と思った」の回答率が高く、初職非正規雇用者では「やりたいことがあった」と「経済的な理由から働かざるをえなかった」の回答率が高い。「やりたいことがあった」ため、非正規雇用を選択したことが考えられる一方で、「経済的な理由」から非正規雇用であってもいいから職を得ようとしたことが考えられる。

表 4-54 年代別雇用形態別、初職に就いた理由(2 つまで選択可)

	母親が就業しており、働くことが当たり前だと思った	学校教育を通じて、働くことが当たり前だった	周囲がみんな働いていた	早く親から独立したかった	自分で働いたお金が欲しかった	経済的な理由から働かざるをえなかった	やりたいことがあった	自分の視野を広げたかった	その他	特に考えていなかった
30歳代初職正規雇用 (n=625)	55 (8.8%)	392 (62.7%)	85 (13.6%)	53 (8.5%)	165 (26.4%)	33 (5.2%)	95 (15.2%)	31 (5.0%)	18 (2.9%)	42 (6.7%)
30歳代初職非正規雇用 (n=198)	16 (8.1%)	62 (31.3%)	17 (8.6%)	7 (3.5%)	52 (26.3%)	32 (16.2%)	53 (26.8%)	10 (5.1%)	5 (2.5%)	21 (10.6%)
30歳代全体 (n=823)	71 (8.6%)	454 (55.2%)	102 (12.4%)	60 (7.3%)	217 (26.4%)	65 (7.9%)	148 (18.0%)	41 (5.0%)	23 (2.8%)	63 (7.7%)
40歳代初職正規雇用 (n=803)	42 (5.2%)	555 (69.1%)	92 (11.5%)	60 (7.5%)	186 (23.2%)	46 (5.7%)	89 (11.1%)	40 (5.0%)	16 (2.0%)	55 (6.8%)
40歳代初職非正規雇用 (n=145)	7 (4.8%)	45 (31.0%)	17 (11.7%)	11 (7.6%)	37 (25.5%)	14 (9.7%)	36 (24.8%)	5 (3.4%)	11 (7.6%)	18 (12.4%)
40歳代全体 (n=948)	49 (5.2%)	600 (63.3%)	109 (11.5%)	71 (7.5%)	223 (23.5%)	60 (6.3%)	125 (13.2%)	45 (4.7%)	27 (2.8%)	73 (7.7%)
50歳代初職正規雇用 (n=691)	55 (8.0%)	421 (60.9%)	104 (15.1%)	49 (7.1%)	147 (21.3%)	51 (7.4%)	55 (8.0%)	40 (5.8%)	22 (3.2%)	48 (6.9%)
50歳代初職非正規雇用 (n=90)	2 (2.2%)	28 (31.1%)	11 (12.2%)	12 (3.3%)	23 (25.6%)	9 (10.0%)	13 (14.4%)	9 (10.0%)	5 (5.6%)	8 (8.9%)
50歳代全体 (n=781)	57 (7.3%)	449 (57.5%)	115 (14.7%)	61 (7.8%)	170 (21.8%)	60 (7.7%)	68 (8.7%)	49 (6.3%)	27 (3.5%)	56 (7.2%)
全体 (n=2552)	177 (6.9%)	1503 (58.9%)	326 (12.8%)	192 (7.5%)	610 (23.9%)	185 (7.2%)	341 (13.4%)	135 (5.3%)	77 (3.0%)	192 (7.5%)

4-4-3. 育児休業の取得

出産を経験した女性で育児休業を取得した女性はどれくらいいるのだろうか。女性の就労を支援するため、育児・介護休業法施行や次世代育成対策推進法等が制定・改正され、それらに基づき雇用政策が実施されてきた。本研究の対象である 30-59 歳の女性は、上記の法制定期に就労をし始めている。どれほどの女性が育児休業を取得し、またどのような理由で取得しなかったのかについてアンケート調査の結果をみていく。

出産を経験した女性(1,585 人)のうち、育児休業を取得したのは 459 人(29.0%)、取得しなかったのは 1,126 人(71.0%)であった。また、年代別にみたのが表 4-55 である。若い世代ほど育児休業制度を取得している傾向にある。

表 4-55 年代別育児休業の取得の有無

	ある	ない
30歳代 (n=475)	214 (45.1%)	261 (54.9%)
40歳代 (n=606)	182 (30.0%)	424 (70.0%)
50歳代 (n=490)	61 (12.4%)	429 (87.6%)
全体 (n=1571)	457 (29.1%)	1114 (70.9%)

それでは、育児休業制度の充実は雇用とどのような関係にあるのだろうか。育児休業制度が整っているような事業所であれば、企業の雇用環境もよいということも考えられる。アン

ケートでは、「初職で就いた事業所において、育児休業や育児等の理由で時短勤務等の休暇制度を利用することができたか(利用できる環境にあったか)」を聞いている。利用できた女性と利用できなかった女性とではどのような違いが生まれているかについてみていく。この分析では、育児休業制度が整った以降に初職につき、その後出産を経験した30歳代と40歳代の女性1,144人についてみていく。

表4-56は、事業所の育児休業等と初職の雇用関係を表している。正規雇用と非正規雇用を比較すると、正規雇用の方が育児休業等が充実していたことが分かる。ただし、初職が正規雇用でも育児休業等が充実していたと感じていた女性は半分程度である。

表4-56 初職の雇用形態と事業所の育児休業の充実

	育児休業等充実	育児休業等非充実
初職正規雇用 (n=949)	501 (52.8%)	448 (47.2%)
初職非正規雇用 (n=187)	52 (27.8%)	135 (72.2%)
わからない・無回答 (n=8)	1 (12.5%)	7 (87.5%)
全体 (n=1144)	554 (48.4%)	590 (51.6%)

表4-57は、初職の事業所の育児休業等の充実と現在の雇用形態を表している。初職の職場の育児休業が充実していた企業に勤めた女性は、出産後も正規雇用でいる割合が高い。これは、育児休業が充実しているため、結婚や出産時に会社等を辞めずに継続して仕事を続けることができたことが考えられる。

表4-57 初職の職場の育児休業制度の充実と現在の雇用形態

	正規雇用	非正規雇用	わからない・無回答
育児休業等充実 (n=364)	255 (70.1%)	108 (29.7%)	1 (0.3%)
育児休業等非充実 (n=326)	157 (48.2%)	169 (51.8%)	0 (0.0%)
全体 (n=690)	412 (59.7%)	277 (40.1%)	1 (0.1%)

表4-58は、初職の企業の育児休業等の充実と現在勤めている企業の役職を表している(現在就業している女性のみ)。表4-55を見ると、育児休業が充実していた企業に勤めていた女

性の方が役職が付いている割合が高い。これは、既に指摘したとおり、初職から継続して同じ企業で勤めることができたことによって、キャリアが断続せずすみ、役職に就くことができたことが考えられる。

表 4-58 初職の職場の育児休業制度の充実と現在勤めている企業の役職

	役職なし	役職あり	その他	わからない・無回答
育児休業等充実 (n=364)	265 (72.8%)	79 (21.7%)	13 (3.6%)	7 (1.9%)
育児休業等非充実 (n=326)	274 (84.0%)	37 (11.3%)	2 (0.6%)	13 (4.0%)
全体 (n=690)	539 (78.1%)	116 (16.8%)	15 (2.2%)	20 (2.9%)

表 4-59 は、初職の企業の育児休業等の充実と現在の年収である。初職の育児休業等の環境が充実していても、仕事を退職する女性がいるため、年収 200 万円未満の女性が最も多いが、育児休業が充実していた企業に勤めていた女性の年収と充実していなかった企業に勤めていた女性の年収を比較すると「400 万円～600 万円未満」「600 万円～800 万円未満」の回答率が 2 倍を超えている。これは既に指摘したとおり、初職から継続して同じ企業で勤めることができたことによって、キャリアが断続せずすみ、役職に就くことができ、本人の収入も上昇したと考えられる。

表 4-59 初職の職場の育児休業制度の充実と回答者の年収

	200万円未満	200～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800万円以上	わからない・無回答
育児休業等充実 (n=554)	202 (36.5%)	129 (23.3%)	96 (17.3%)	30 (5.4%)	7 (1.3%)	90 (16.2%)
育児休業等非充実 (n=587)	285 (48.6%)	122 (20.8%)	44 (7.5%)	14 (2.4%)	11 (1.9%)	114 (19.4%)
全体 (n=1141)	485 (42.5%)	251 (22.0%)	140 (12.3%)	44 (3.9%)	18 (1.6%)	204 (17.9%)

表 4-60 は、初職の企業の育児休業等の充実と初職の退職理由である。育児休業が充実していた企業に勤めていた女性でも 3 割ほどの女性が「結婚・出産・育児」を理由に退職している。また、3 人に 1 人が「無回答」であるが、これは必ずしも全員ではないが、現在も初職を辞めずに継続して働いているため、「無回答」の割合が多いと考えられる。育児休業等が充実していなかった企業に勤めた女性を見ると、家庭が原因のプル要因というよりも、仕

事関連が原因によるプッシュ要因で辞める割合が高い。つまり、仕事や労働環境への不満や行き詰まりによって退職していることなどが考えられる。

表 4-60 初職の企業の育児休業等の充実と初職の退職理由

	結婚したため	子どもができたため	子どもが小さく子育てを優先したため	病気やケガのため	家族の介護のため	配偶者・パートナーの転勤のため	会社での人間関係で折り合いがつかなかったため	会社の倒産、解雇、雇用期間終了のため
育児休業等充実(n=554)	96 (17.3%)	35 (6.3%)	26 (4.7%)	9 (1.6%)	1 (0.2%)	36 (6.5%)	12 (2.2%)	10 (1.8%)
育児休業等非充実(n=587)	119 (20.3%)	49 (8.3%)	9 (1.5%)	17 (2.9%)	0 (0.0%)	15 (2.6%)	35 (6.0%)	25 (4.3%)
	仕事が合わなかったため	希望通りの労働条件ではなかったため	前の職場よりもいい労働条件の職場が見つかったため	ほかの仕事がやりたかったため	スキルアップのため	保育所等を申し込んだが、預けることができなかったため	その他	無回答
育児休業等充実(n=554)	21 (3.8%)	22 (4.0%)	19 (3.4%)	32 (5.8%)	22 (4.0%)	2 (0.4%)	28 (5.1%)	183 (33.0%)
育児休業等非充実(n=587)	40 (6.8%)	57 (9.7%)	38 (6.5%)	49 (8.3%)	44 (7.5%)	0 (0.0%)	45 (7.7%)	45 (7.7%)

	プル要因	プッシュ要因
育児休業等充実(n=554)	194 (35.0%)	138 (24.9%)
育児休業等非充実(n=587)	192 (32.7%)	288 (49.1%)

表 4-61 は初職の企業の育児休業等の充実と実際に育児休業を取得したかどうかを表している。初職で育児休業等が充実していた企業に勤めていた女性の半数以上が育児休業を取得できたが、充実していなかった企業では 4 人に 1 人が育児休業を取得している結果となった。

表 4-61 初職の企業の育児休業等の充実と育児休業を取得の有無

	取得した	取得しなかった
育児休業等充実(n=370)	218 (58.9%)	152 (41.1%)
育児休業等非充実(n=355)	83 (23.4%)	272 (76.6%)
全体(n=725)	301 (41.5%)	424 (58.5%)

育児休業を取得せずに仕事を続けた理由が表 4-62 である。回答者数は多くないが、育児休業等が充実していなかった企業に勤めていた女性においては「職場に育児休業を取り

にくい雰囲気があった」「職場に育児休業の制度がなかった」など、企業内で育児休業を推進しようとする雰囲気や制度がなかったことを窺わせる結果となっている。

表 4-62 初職の企業の育児休業等の充実と育児休業を取得せずに仕事を継続した理由

	職場に育児休業を取りにくい雰囲気があったため	仕事が忙しかったため	出産後すぐに仕事に復帰したため	昇給・昇格に遅れそうだったため	収入源となり、経済的に苦しくなりそうだったため	保育所などに預けることができたため	配偶者・パートナーに子どもの面倒をみてもらえたため	子どもの祖父母などに子どもの面倒をみてもらえたため	職場に育児休業の制度がなかったため	有期雇用のため育児休業の取得要件を満たしていなかったため	育児休業が取れることを知らなかったため	その他
育児休業等充実 (n=3)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)
育児休業等非充実 (n=32)	4 (12.5%)	2 (6.3%)	3 (9.4%)	0 (0.0%)	3 (9.4%)	2 (6.3%)	1 (3.1%)	4 (12.5%)	10 (31.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (9.4%)
全体 (n=35)	4 (11.4%)	2 (5.7%)	3 (8.6%)	0 (0.0%)	3 (8.6%)	2 (5.7%)	1 (2.9%)	5 (14.3%)	11 (31.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (11.4%)

育児休業を取得せずに退職した理由が表 4-63 である。初職で育児休業制度が充実して企業に勤めていた女性でも半数以上が「子育てに専念したかった」「出産を機に仕事を辞める予定だった」等の計画的な退職であったことが窺われる。その一方で、初職で育児休業制度が充実していなかった企業に勤めていた女性では、「子どもを預ける人や場所(保育所等)がなかったため」「職場に育児休業の制度がなかったため」など、育児休業の制度が充実していたなら、仕事を継続することができたことを窺わせる結果となった。

表 4-63 初職の企業の育児休業等の充実と育児休業を取得せずに退職した理由

	仕事に戻るの難しかったため	子育てに専念したかったため	子どもを預ける人や場所(保育所等)がなかったため	職場に育児休業の制度がなかったため	有期雇用のため育児休業の取得要件を満たしていなかったため	育児休業が取れることを知らなかったため	出産を機に仕事を辞める予定だったため	その他
育児休業等充実 (n=128)	11 (8.6%)	59 (46.1%)	7 (5.5%)	5 (3.9%)	6 (4.7%)	1 (0.8%)	16 (12.5%)	23 (18.0%)
育児休業等非充実 (n=202)	25 (12.4%)	55 (27.2%)	23 (11.4%)	33 (16.3%)	7 (3.5%)	3 (1.5%)	33 (16.3%)	23 (11.4%)
全体 (n=330)	36 (10.9%)	114 (34.5%)	30 (9.1%)	38 (11.5%)	13 (3.9%)	4 (1.2%)	49 (14.8%)	46 (13.9%)

4-4-4. 理想的な働き方

豊中市においても、女性の就業率は上昇していて、いわゆる女性の就業率を表すM字カーブが次第に台形型に近づいている。また、これまでみてきたように、全ての女性が結婚や出産を機に仕事を辞めているわけではない。女性のなかのキャリア観の差が年月とともに変

化し、傾向としては両立を理想とする女性が増えている。

それを示しているのが表 4-64 である。これは年代ごとに最終学歴の学校の卒業時の理想的な働き方と現在の理想的な働き方の変化を見たものである。若い世帯ほど傾向は顕著になるが、学校卒業時点で最も多い理想的な働き方は「好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい」であるが、現在最も多い理想的な働き方は「家庭や私生活と両立しながら長く働き続けたい」である。豊中市に住む女性の中には、キャリアを継続し続けながら働く女性もいるが、結婚や出産を経て、家庭と仕事を両立しながら働きたいと考えている女性が若い人ほどその傾向にあると言える。

表 4-64 年代別、最終学歴の学校卒業後の理想的な働き方と現時点での理想的な働き方

	30歳代(n=844)		40歳代(n=984)		50歳代(n=812)	
	学校卒業時に理想としていた働き方	現時点での理想的な働き方	学校卒業時に理想としていた働き方	現時点での理想的な働き方	学校卒業時に理想としていた働き方	現時点での理想的な働き方
好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい	349 (41.4%)	86 (10.2%)	352 (35.8%)	147 (14.9%)	254 (31.3%)	116 (14.3%)
仕事の内容にこだわらないが、一生働き続けたい	47 (5.6%)	20 (2.4%)	37 (3.8%)	40 (4.1%)	31 (3.8%)	40 (4.9%)
家庭や私生活と両立しながら長く働き続けたい	190 (22.5%)	481 (57.0%)	219 (22.3%)	476 (48.4%)	143 (17.6%)	324 (39.9%)
家庭や私生活を優先したいので、就業にはこだわらない	89 (10.5%)	110 (13.0%)	130 (13.2%)	111 (11.3%)	139 (17.1%)	92 (11.3%)
できれば仕事につきたくない	25 (3.0%)	40 (4.7%)	31 (3.2%)	46 (4.7%)	19 (2.3%)	35 (4.3%)
特になにも考えていない	65 (7.7%)	25 (3.0%)	108 (11.0%)	40 (4.1%)	115 (14.2%)	62 (7.6%)
その他	9 (1.1%)	8 (0.9%)	7 (0.7%)	9 (0.9%)	9 (1.1%)	13 (1.6%)
無回答	70 (8.3%)	74 (8.8%)	100 (10.2%)	115 (11.7%)	102 (12.6%)	130 (16.0%)

4-4-5. 本節のまとめ

本節では、育児休業が充実している企業に勤めている女性ほど、現在の年収などや役職が高い傾向にあること、また、初職で育児休業制度がしっかりしている企業で勤めている人ほど育児休業を取得できていることが確認できた一方で、初職で育児休業制度が充実していなかった職場に勤めていた女性では、「子どもを預ける人や場所(保育所等)がなかった」「職場に育児休業制度がなかった」など、育児休業の制度が充実していたら、仕事を継続することができたことを窺わせる結果となった。

また、若い女性ほど、学校卒業時の時の理想とその後の働き方の理想とに差がある。生活満足度については、正規雇用を継続した女性もしなかった女性も大きな差はなかった。満足度に差がなかったということは、正規雇用の職を断念したのも、必ずしも不本意で辞めたのではなく、結婚や出産を経験し、それぞれのライフスタイルに合わせた理想の働き方をもって

生活をしていることが考えられる。

4-5. 就労と子ども

4-5-1. 子どもを持つ女性の就労

次に女性の就労と子どもについてみていく。対象とするのは、小学生以下の子どもを持つ783人の女性で、その内訳は、正規雇用240人(30.6%)、非正規雇用198人(25.3%)、家事専業・無職345人(44.1%)である。

表4-65は、家事専業・無職の女性に対して「就業に対する不安」を表している(2つまで選択可)。「自分に働くための知識や技術があるか」「社会復帰への漠然とした不安」が4人に1人が回答している。これは自身の都合による不安といえる。それに対して、「育児や介護、家庭と両立できるか」「子どもがまだ小さく、預けるところがない(少ない)」は、自身の都合というよりも子ども等を理由に、就業に対して不安を覚えている女性が多いことが分かる。

表4-65 家事専業・無職の女性の就労に関する不安(2つまで選択可)

	自分に働くための知識や技術があるか	社会復帰への漠然とした不安	働き続けるための体力があるか	育児や介護、家庭と両立できるか	人間関係がうまくできるか	就職活動が上手くいくかどうか	信頼できる会社に出会えるか	子どもがまだ小さく、預けるところがない(少ない)	その他	特に不安はない	就業の意向はない
家事専業・無職 (n=345)	85 (24.6%)	85 (24.6%)	66 (19.1%)	196 (56.8%)	36 (10.4%)	18 (5.2%)	25 (7.2%)	65 (18.8%)	7 (2.0%)	7 (2.0%)	10 (2.9%)

表4-66は、就業している人を対象に、「現在の職場に対する不安や不満」を表している(3つまで選択可)。正規雇用と非正規雇用を比較すると、正規雇用の方が「身分が安定」するが、代わりに「仕事がつらい」「残業が多い」などの回答が増える傾向にある。また、正規雇用と非正規雇用とを比較して、正規雇用の方が上述の理由で仕事に拘束されてしまうため、「仕事と子育てや介護の両立が難しい」と回答する正規雇用の女性が多い傾向にある。

表4-66 現在の職場に対する不安や不満(3つまで選択可)

	身分が不安定	仕事がつらい	残業が多い	職場の施設の環境がよくない	給与が少ない	有休休暇が十分にとれない	勤め先の将来性がない	自分の能力を活かできていない	人間関係がうまくいかない	福利厚生制度が整っていない	ハラスメント(いやがらせ、いじめ)がある	仕事と子育てや介護の両立が難しい	その他	特になし
正規雇用 (n=240)	8 (3.3%)	25 (10.4%)	40 (16.7%)	6 (2.5%)	65 (27.1%)	26 (10.8%)	29 (12.1%)	16 (6.7%)	13 (5.4%)	9 (3.8%)	13 (5.4%)	73 (30.4%)	28 (11.7%)	50 (20.8%)
非正規雇用 (n=198)	45 (22.7%)	9 (4.5%)	7 (3.5%)	17 (8.6%)	66 (33.3%)	10 (5.1%)	16 (8.1%)	19 (9.6%)	7 (3.5%)	24 (12.1%)	9 (4.5%)	22 (11.1%)	11 (5.6%)	48 (24.2%)

表4-67は、全員に対して「生活に関する不安や不満」についてである(2つまで選択可)。

今回の調査での「子どもの教育費の支出が大きい」の回答では、正規雇用、非正規雇用、家事専業・無職との間で大きな差がみられなかった。女性の就業は子どもの教育費と密接に関わっていることが指摘されているが⁵⁴、非正規雇用と家事専業・無職の女性を比較すると、「経済的に安定しない」では2倍近くの差がみられる。考えられることは、豊中市に住む家事専業・無職の女性は、配偶者・パートナーの収入が教育費を含む様々な支出をカバーすることができるため、教育費と就業が結びついていないことなどが考えられる。

表 4-67 生活に関する不安や不満(2 つまで選択可)

	経済的に安定しない	身近に相談相手がいない	配偶者・パートナーに対して不満がある	生活に漠然とした不安がある	社会に対して疎外感がある	子どもの教育費の支出が大きい	老後が不安	自分や家族の健康が不安	独身であることへの不安	その他	特になし
正規雇用 (n=240)	24 (10.0%)	15 (6.3%)	26 (10.8%)	34 (14.2%)	3 (1.3%)	79 (32.9%)	68 (28.3%)	53 (22.1%)	4 (1.7%)	13 (5.4%)	46 (19.2%)
非正規雇用 (n=198)	53 (26.8%)	3 (1.5%)	25 (12.6%)	31 (15.7%)	6 (3.0%)	73 (36.9%)	60 (30.3%)	21 (10.6%)	1 (0.5%)	5 (2.5%)	26 (13.1%)
家事専業・無職 (n=345)	47 (13.6%)	21 (6.1%)	21 (6.1%)	40 (11.6%)	18 (5.2%)	133 (38.6%)	91 (26.4%)	74 (21.4%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)	37 (10.7%)

表 4-68 は、非正規雇用の女性の「非正規雇用の職の理由」(2 つまで選択可)と家事専業・無職の女性の「家事専業・無職の理由」(3 つまで選択可)である。8 割以上の非正規雇用の女性が「育児との両立のため」と回答している。また、同様に、家事専業・無職の女性に対して「家事専業や無職の理由」について聞いている(問 38)が、家事専業・無職においても、半数以上が「育児や介護をしなければならぬため」、3 割以上が「育児や介護に専念したため」など、育児を理由に家事専業・無職を選択している。

⁵⁴ 大沢真知子・鈴木洋子(2012)『妻が再就職するとき』NTT 出版、p.36

表 4-68 非正規雇用の職を選んだ理由(2 つまで選択可)

	正規の雇用を希望しているが、採用されなかったため	正規の仕事に就くと、残業や転勤などがあるため	育児と両立しやすいため	介護と両立しやすいため	家計の補助的な収入を得るため	専門的な能力を活用することができるため
非正規雇用 (n=198)	18 (9.1%)	25 (12.6%)	164 (82.8%)	0 (0.0%)	34 (17.2%)	4 (2.0%)
	体力的、精神的に最適なため	組織や人間関係に縛られないため	簡単な仕事で責任も軽いため	配偶者・パートナーの扶養家族になったほうが税制面で有利と思ったため	配偶者・パートナーや子どもが、非正規雇用で働くことを希望したため	その他
非正規雇用 (n=198)	32 (16.2%)	4 (2.0%)	7 (3.5%)	19 (9.6%)	2 (1.0%)	10 (5.1%)

家事専業・無職を選んだ理由(3 つまで選択可)

	就職を希望しているが、採用されなかったため	育児や介護をしなければいけないため	配偶者・パートナーや親等の収入だけで十分と感じているため	病気や怪我が理由で働くことができないため	育児や介護に専念したいため	保育料が高く自宅で育児・子育てをしなければいけないため	保育所等に入れることが難しいため
家事専業・無職 (n=345)	9 (2.6%)	193 (55.9%)	68 (19.7%)	13 (3.8%)	113 (32.8%)	16 (4.6%)	48 (13.9%)
	配偶者・パートナーや子どもが家事専業(主婦)を希望したため	配偶者・パートナーの転勤が理由で、それまでの仕事をやめたため	育児や介護後に、仕事に復帰することに不安を覚えたため	配偶者・パートナーの扶養家族になったほうが税制面で有利と思ったため	家事負担が大きすぎるため	働く意欲がないため	その他
家事専業・無職 (n=345)	43 (12.5%)	36 (10.4%)	25 (7.2%)	14 (4.1%)	39 (11.3%)	19 (5.5%)	28 (8.1%)

4-5-2. 子どもと就業

内閣府「年次経済財政報告」によれば、就業を希望するが、育児が就業の支障となっている労働者は 105 万人おり、これらの就業希望者を現在の労働力人口に加えた潜在的労働力率では、M 字カーブが解消するとされている⁵⁵。また、日本女子大学現代女性キャリア研究

⁵⁵ 内閣府ホームページ「年次経済財政報告」https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je19/index_pdf.html
(令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)

所が行った調査では、現在無業者の人も、就業意欲はあるが、保育園等は待機児童がいて、有業の人から優先されてしまい、就職活動さえできないという葛藤や、ブランクによる再就職への不安の声があった⁵⁶。

小さな子どもをもつ女性の就業に対する研究が近年行われ、3歳未満と比べて3歳以上がいる女性の方が就労するという調査結果もある⁵⁷。それでは、3歳未満の子どもがいる女性の就業の壁は何なのだろうか、検証し、その課題を検討する。

末子が3歳未満の子どもを持つ女性の分析を行う(n=310、30歳代 261人、40歳代 49人)。

彼女たちの雇用形態についてみていく。調査時点で「会社員、団体職員、公務員」をしている171人のうち、正規雇用は128人(74.9%)、非正規雇用は43人(25.1%)であり、比較的正規雇用率が高い。

調査時点で「会社員、団体職員、公務員」をしている171人の労働時間についてみていく(表4-69)。非正規雇用者では、長時間労働を抑えている傾向がみてとれる。また、正規雇用者においても、半数以上が労働時間8時間未満であり、末子が幼いため、労働時間を抑えている女性がいることが確認できる。

表 4-69 末子が3歳未満の女性の雇用形態と労働時間

	3時間未満	3時間～4時間未満	4時間～5時間未満	5時間～6時間未満	6時間～7時間未満	7時間～8時間未満	8時間～9時間未満	9時間～10時間未満	10時間～11時間未満	11時間～12時間未満	12時間以上	分からない・無回答
正規雇用 (n=128)	8 (6.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (3.9%)	18 (14.1%)	39 (30.5%)	34 (26.6%)	14 (10.9%)	6 (4.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (3.1%)
非正規雇用 (n=43)	2 (4.7%)	2 (4.7%)	5 (11.6%)	7 (16.3%)	15 (34.9%)	7 (16.3%)	5 (11.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

調査時点で「会社員、団体職員、公務員」をしている171人の結婚や出産後に仕事を継続した理由についてみていく(表4-70、2つまで選択可)。半数以上の女性が「金銭的な理由から」を選択しているが、正規雇用者では「休暇休業制度がしっかりしていたから」を選択する女性が多い。

⁵⁶ 御手洗由佳(2015)「小さい子どもをもつ女性とキャリア」岩田正美／大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社、p.179

⁵⁷ 乾順子(2014)「女性就業を規定する社会経済的要因および家族要員」日本家族社会学会・全国家族調査委員会『全国家族調査パネルスタディ(NFRJ-08Panel)報告書』

表 4-70 末子が 3 歳未満の女性の雇用形態と仕事継続理由(2 つまで選択可)

	金銭的な理由から	仕事にやりがいを感じているから	休暇休業制度がしっかりしていたから	キャリアが途切れることに不安を感じたから	職場の人間関係がよかったから	配偶者・パートナーと同等の立場でいたいから	その他	特に理由はない
正規雇用 (n=128)	70 (54.7%)	25 (19.5%)	53 (41.4%)	13 (10.2%)	11 (8.6%)	15 (11.7%)	7 (5.5%)	4 (3.1%)
非正規雇用 (n=43)	23 (53.5%)	8 (18.6%)	9 (20.9%)	3 (7.0%)	1 (2.3%)	3 (7.0%)	1 (2.3%)	1 (2.3%)

育児休業を取得せずに仕事を退職した 94 人の退職理由についてみていく(表 4-71)。末子が 3 歳未満の母親の多くが 30 歳代であるため、他の年代と比較すると、「子育てに専念したかったため」の回答率が減少し、わずかであるが「子どもを預ける人や場所(保育所等)がなかったため」の回答率が上昇している。

表 4-71 末子が 3 歳未満の女性の育児休業を取得せずに退職した理由

	仕事に戻るのが難しかったため	子育てに専念したかったため	子どもを預ける人や場所(保育所等)がなかったため	職場に育児休業の制度がなかったため	有期雇用のため育児休業の取得要件を満たしていなかったため	育児休業が取れることを知らなかったため	出産を機に仕事を辞める予定だったため	その他
育児休業を取得せず退職(n=94)	13 (13.8%)	21 (22.3%)	9 (9.6%)	13 (13.8%)	6 (6.4%)	0 (0.0%)	14 (14.9%)	18 (19.1%)

調査時点で「家事専業(主婦)、無職」としている 115 人の就職活動の有無についてみていく(表 4-72)。5 人 1 人ほどが現在就職活動をしている。その希望する雇用形態は非正規雇用である。

表 4-72 末子が 3 歳未満の女性の再就職活動の有無

	はい	いいえ
就職活動中か(n=115)	19 (16.5%)	96 (83.5%)

就職活動中「はい」と回答した女性の雇用形態希望

	正規職員	非正規職員	どちらでもかまわない
就職活動中(n=19)	3 (15.8%)	11 (57.9%)	5 (26.3%)

現在働いていない末子が3歳未満の女性の大半については、いずれは就業を再開したいと考えていることがわかる(表 4-73)。「時期は未定であるが子育てが落ち着いてから」の回答が最も多い。

表 4-73 再就職の希望時期

	3カ月以内	3カ月～半年以内	半年～1年以内	1年～2年以内	2年～3年以内	時期は未定だが、子どもの子育てが落ち着いてから	時期は未定だが、親等の介護が落ち着いてから	その他	就職・転職の予定はない
3歳未満 (n=93)	2 (2.2%)	0 (0.0%)	4 (4.3%)	8 (8.6%)	2 (2.2%)	70 (75.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (7.5%)

家事専業・無職の再就職に当たっての不安である(2つまで選択可)(表 4-74、2つまで選択可)。半数以上が「育児や介護、家庭と両立できるか」、3人に1人の女性が「子どもがまだ小さく、預けるところがない(少ない)」を選択している。

表 4-74 再就職への不安(2つまで選択可)

	自分に働くための知識や技術があるか	社会復帰への漠然とした不安	働き続けるための体力があるか	育児や介護、家庭と両立できるか	人間関係が上手くできるか	就職活動が上手くいくかどうか	信頼できる会社に出会えるか	子どもがまだ小さく、預けるところがない(少ない)	その他	特に不安はない	就業の意向がない
家事専業・無職 (n=115)	23 (20.0%)	28 (24.3%)	12 (10.4%)	73 (63.5%)	7 (6.1%)	8 (7.0%)	6 (5.2%)	41 (35.7%)	4 (3.5%)	3 (2.6%)	2 (1.7%)

調査時点で「会社員、団体職員、公務員」をしている171人の「現在の職場に対する不安や不満」についてみていく(表 4-75、2つまで選択可)。正規雇用者の3人に1人が「仕事と子育てや介護の両立が難しい」と回答している。また、非正規雇用者と比較して「残業が多い」や「有給休暇が十分にとれない」の回答が多く、子育てと仕事の両立の難しさが窺われる。

表 4-75 雇用形態別、現在の職場に対する不安や不満(2 つまで選択可)

	身分が不安定	仕事がつらい	残業が多い	職場の施設的环境がよくない	給与が少ない	有休休暇が十分にとれない	勤め先の将来性がない
正規雇用 (n=128)	4 (3.1%)	13 (10.2%)	20 (15.6%)	5 (3.9%)	36 (28.1%)	15 (11.7%)	15 (11.7%)
非正規雇用 (n=43)	12 (27.9%)	3 (7.0%)	0 (0.0%)	2 (4.7%)	18 (41.9%)	2 (4.7%)	4 (9.3%)
	自分の能力を活かしきれない	人間関係がうまくいかない	福利厚生 の制度が 整っていない	ハラスメント(いやがらせ、いじめ)がある	仕事と子育てや介護の両立が難しい	その他	特になし
正規雇用 (n=128)	9 (7.0%)	9 (7.0%)	3 (2.3%)	4 (3.1%)	40 (31.3%)	11 (8.6%)	28 (21.9%)
非正規雇用 (n=43)	1 (2.3%)	1 (2.3%)	7 (16.3%)	2 (4.7%)	8 (18.6%)	4 (9.3%)	8 (18.6%)

末子が3歳未満の女性全員に対し「今後の働き方」について聞いている(表 4-76、3 つまで選択可)。「適当な時期に退職して家庭に入りたい」と考えている女性は少なく、現在家事専業・無職の女性も「自分のペースで働きたい」や「やりがいのある仕事をしたい」など、就労に対する意欲が高い。また、現在非正規雇用の女性の4人に1人が「正規雇用の職に就きたい」と回答している。現在家事専業・無職の女性も7人に1人が「正規雇用の職に就きたい」と回答し、「管理職として仕事のマネジメントをしたい」という希望は多くないが、非正規雇用の5人に1人、家事専業・無職の女性は10人に1人が「専門職として腕を振りたい」と回答している。

表 4-76 雇用形態別、今後の働き方の希望(3 つまで選択可)

	自分の収入を増やしたい	やりがいのある仕事をしたい	職場の管理職として仕事のマネジメントをしたい	専門職として腕を振りたい	今の職場で働き続けたい	転職したい	正規雇用の職に就きたい
正規雇用 (n=128)	58 (45.3%)	37 (28.9%)	8 (6.3%)	18 (14.1%)	39 (30.5%)	3 (2.3%)	2 (1.6%)
非正規雇用 (n=43)	30 (69.8%)	10 (23.3%)	1 (2.3%)	8 (18.6%)	6 (14.0%)	1 (2.3%)	11 (25.6%)
家事専業・無職 (n=115)	54 (47.0%)	31 (27.0%)	1 (0.9%)	10 (8.7%)	0 (0.0%)	1 (0.9%)	14 (12.2%)
	自分のペースで働きたい	適当な時期に退職して家庭に入りたい	仕事よりも趣味の時間を優先したい	仕事よりも家事や子育てを優先させたい	起業したい	その他	特にない
正規雇用 (n=128)	56 (43.8%)	3 (2.3%)	3 (2.3%)	29 (22.7%)	8 (6.3%)	3 (2.3%)	6 (4.7%)
非正規雇用 (n=43)	15 (34.9%)	0 (0.0%)	1 (2.3%)	9 (20.9%)	1 (2.3%)	3 (7.0%)	0 (0.0%)
家事専業・無職 (n=115)	75 (65.2%)	0 (0.0%)	5 (4.3%)	46 (40.0%)	1 (0.9%)	2 (1.7%)	1 (0.9%)

末子が 3 歳未満の女性全員に対し「仕事を選ぶ際に優先すること」について聞いている(表 4-77、3 つまで選択可)。家事専業・無職と正規雇用・非正規雇用を比較すると、家事専業・無職の女性は「仕事内容」よりも、「休日、休暇がとりやすい」や「拘束時間が短い、労働時間が自由」「家に近い、通勤時間が短い」などを優先させる傾向にある。また、正規雇用の女性では「結婚・出産後も働きやすい」ことを重視する傾向にある

表 4-77 雇用形態別、仕事を選ぶ際に優先する事(3 つまで選択可)

	給与がよい	休日、休暇が取りやすい	拘束時間が短い、労働時間が自由	家に近い、通勤時間が短い	転勤が少ない(ない)	安定している、失業の恐れがない	将来発展する可能性がある	結婚・出産後も働きやすい
正規雇用 (n=128)	61 (47.7%)	62 (48.4%)	23 (18.0%)	38 (29.7%)	14 (10.9%)	20 (15.6%)	2 (1.6%)	57 (44.5%)
非正規雇用 (n=43)	14 (32.6%)	27 (62.8%)	11 (25.6%)	22 (51.2%)	6 (14.0%)	2 (4.7%)	4 (9.3%)	11 (25.6%)
家事専業・無職 (n=115)	33 (28.7%)	74 (64.3%)	47 (40.9%)	64 (55.7%)	6 (5.2%)	4 (3.5%)	2 (1.7%)	18 (15.7%)
	専門的な技術・技能を身につけることができる	能力を生かすことができる	仕事内容	管理職になれる可能性が高い	IT等を活用した在宅勤務が可能	職場の環境がよい	その他	特にない(働く予定がない等)
正規雇用 (n=128)	5 (3.9%)	15 (11.7%)	41 (32.0%)	1 (0.8%)	1 (0.8%)	31 (24.2%)	1 (0.8%)	0 (0.0%)
非正規雇用 (n=43)	2 (4.7%)	3 (7.0%)	14 (32.6%)	0 (0.0%)	1 (2.3%)	6 (14.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
家事専業・無職 (n=115)	3 (2.6%)	7 (6.1%)	14 (12.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	35 (30.4%)	2 (1.7%)	0 (0.0%)

最後に非正規雇用と家事専業・無職を選択した理由についてみていく(表 4-78)。非正規雇用については、「育児と両立しやすいため」と回答する女性が多いが、その一方で、「正規の雇用を希望しているが採用されなかったため」と回答する女性も多い。家事専業・無職については「育児や介護をしなければいけないため」「育児や介護に専念したいため」という回答や、「保育所等に入れることが難しいため」の回答が多い。

表 4-78 雇用形態選択理由

①非正規雇用(2 つまで選択可)

	正規の雇用を希望しているが、採用されなかったため	正規の仕事に就くと、残業や転勤などがあるため	育児と両立しやすいため	介護と両立しやすいため	家計の補助的な収入を得るため	専門的な能力を活用することができるため
非正規雇用 (n=43)	8 (18.6%)	3 (7.0%)	30 (69.8%)	0 (0.0%)	4 (9.3%)	2 (4.7%)
	体力的、精神的に最適なため	組織や人間関係に縛られたくないため	簡単な仕事で責任も軽いため	配偶者・パートナーの扶養家族になったほうが税制面で有利と思ったため	配偶者・パートナーや子どもが、非正規雇用で働くことを希望したため	その他
非正規雇用 (n=43)	8 (18.6%)	1 (2.3%)	1 (2.3%)	6 (14.0%)	0 (0.0%)	3 (7.0%)

②家事専業・無職(3 つまで選択可)

	就職を希望しているが、採用されなかったため	育児や介護をしなければいけないため	配偶者・パートナーや親等の収入だけで十分と感じているため	病気や怪我が理由で働くことができないため	育児や介護に専念したいため	保育料が高く自宅で育児・子育てをしなければいけないため	保育所等に入れることが難しいため
家事専業・無職 (n=115)	2 (1.7%)	75 (65.2%)	23 (20.0%)	2 (1.7%)	44 (38.3%)	10 (8.7%)	33 (28.7%)
	配偶者・パートナーや子どもが家事専業(主婦)を希望したため	配偶者・パートナーの転勤が理由で、それまでの仕事をやめたため	育児や介護後に、仕事に復帰することに不安を覚えたため	配偶者・パートナーの扶養家族になったほうが税制面で有利と思ったため	家事負担が大きすぎるため	働く意欲がないため	その他
家事専業・無職 (n=115)	9 (7.8%)	13 (11.3%)	4 (3.5%)	5 (4.3%)	13 (11.3%)	4 (3.5%)	11 (9.6%)

4-5-3. 仕事と育児の両立

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて職場でどのような取り組みが必要かを聞いたのが表 4-79(3 つまで選択可)である。「子どもがいる」女性を中心に、「短時間勤務制度」を希望する女性が多い。また、「30 歳代の子どもあり」の女性を中心に「事業所内託児施設や保育所を設けること」の回答率が高い傾向にある。全般に言えることだが、「仕事と生活の両立

のしやすい職場の環境があること」が最も高い回答率であり、また「上司の理解があること」も高い回答率を示している。男女雇用機会均等法施行以降、育児休業制度など、制度上女性が働きやすい職場の環境づくりが進められているが、長時間労働など、子どもをもつ女性が働きにくい労働環境は残ったままであり、その解消には職場や上司の理解が必要である。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、豊中市ではどのような取り組みが必要と感じているかを聞いたのが表 4-80 である(3 つまで選択可)。「30 歳代子どもあり」を中心に、「子育て費用の軽減」や「認可保育所(認定こども園)等や放課後こどもクラブの充実」の回答率が高く、また、「延長保育や夜間保育対応の施設の充実」や「病児保育や一時保育等の緊急時の保育施設の充実」の回答率も高い。小さな子どもを持つ女性にとって、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには保育所等だけでなく、それぞれの働き方にあった保育施設や子どもが病気にかかった際に預けることができる病児保育を求めていると考えられる。就業に関しても、「出産や育児などを理由で退職した人と企業とのマッチング」を求める回答も「30 歳代子どもあり」を中心に多い。初職で就職する際、高校や大学などの学校からのサポートを受けながら就職することが多いが、再就職をする際にはそのようなサポートを受ける機会は初職当時から比べると減少するであろう。再就職する際、求職する女性からすると、情報不足によって就職活動にためらいを覚えるかもしれないが、そのような不安を少なくするために、行政に企業とのマッチングを求めていることが考えられる。

40 歳代と 50 歳代を中心に「非正規労働の労働条件の向上」をあげる回答が多い。30 歳代は正規雇用者が多いが、年齢層が上がるにつれて非正規雇用の割合が増加する。また、非正規雇用の条件は正規雇用の条件と比べて劣ることが多いため、40 歳代以降から「非正規労働の労働条件の向上」を求めることが多くなることが考えられる。

表 4-79 年代別・子どもの有無別、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて職場でどのような取り組みが必要か(3 つまで選択可)

	フレックス タイム制 度	テレワーク などの在 宅勤務	短時間勤 務制度	事業所内 託児施設 や保育所 を設けるこ と	育児・介 護休業中 の経済的 支援制度 があること	育児・介 護休業 後、職場 復帰しや すいこと
30歳代子どもあり (n=499)	87 (17.4%)	74 (14.8%)	204 (40.9%)	146 (29.3%)	82 (16.4%)	95 (19.0%)
30歳代子どもなし (n=230)	55 (23.9%)	43 (18.7%)	52 (22.6%)	45 (19.6%)	39 (17.0%)	49 (21.3%)
30歳代全体 (n=729)	142 (19.5%)	117 (16.0%)	256 (35.1%)	191 (26.2%)	121 (16.6%)	144 (19.8%)
40歳代子どもあり (n=689)	118 (17.1%)	87 (12.6%)	221 (32.1%)	86 (12.5%)	106 (15.4%)	142 (20.6%)
40歳代子どもなし (n=172)	53 (30.8%)	32 (18.6%)	38 (22.1%)	14 (8.1%)	32 (18.6%)	26 (15.1%)
40歳代全体 (n=861)	171 (19.9%)	119 (13.8%)	259 (30.1%)	100 (11.6%)	138 (16.0%)	168 (19.5%)
50歳代子どもあり (n=582)	118 (20.3%)	65 (11.2%)	137 (23.5%)	83 (14.3%)	106 (18.2%)	135 (23.2%)
50歳代子どもなし (n=120)	27 (22.5%)	25 (20.8%)	27 (22.5%)	8 (6.7%)	21 (17.5%)	20 (16.7%)
50歳代全体 (n=702)	145 (20.7%)	90 (12.8%)	164 (23.4%)	91 (13.0%)	127 (18.1%)	155 (22.1%)
全体 (n=2292)	458 (20.0%)	326 (14.2%)	679 (29.6%)	382 (16.7%)	386 (16.8%)	467 (20.4%)
	育児・介 護休業 後、職場 復帰した ときのため の訓練や 研修が充 実すること	育児休業 者の代替 要員が確 保されて いること	仕事と生 活のため の両立し やすい職 場の雰 囲気がある こと	上司の理 解がある こと	その他	特に考え ていない
30歳代子どもあり (n=499)	23 (4.6%)	77 (15.4%)	362 (72.5%)	193 (38.7%)	9 (1.8%)	9 (1.8%)
30歳代子どもなし (n=230)	8 (3.5%)	40 (17.4%)	152 (66.1%)	97 (42.2%)	7 (3.0%)	8 (3.5%)
30歳代全体 (n=729)	31 (4.3%)	117 (16.0%)	514 (70.5%)	290 (39.8%)	16 (2.2%)	17 (2.3%)
40歳代子どもあり (n=689)	34 (4.9%)	71 (10.3%)	481 (69.8%)	263 (38.2%)	31 (4.5%)	31 (4.5%)
40歳代子どもなし (n=172)	4 (2.3%)	16 (9.3%)	114 (66.3%)	71 (41.3%)	8 (4.7%)	9 (5.2%)
40歳代全体 (n=861)	38 (4.4%)	87 (10.1%)	595 (69.1%)	334 (38.8%)	39 (4.5%)	40 (4.6%)
50歳代子どもあり (n=582)	35 (6.0%)	55 (9.5%)	392 (67.4%)	207 (35.6%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)
50歳代子どもなし (n=120)	5 (4.2%)	9 (7.5%)	74 (61.7%)	43 (35.8%)	1 (0.8%)	10 (8.3%)
50歳代全体 (n=702)	40 (5.7%)	64 (9.1%)	466 (66.4%)	250 (35.6%)	1 (0.1%)	11 (1.6%)

表 4-80 年齢別・子どもの有無別、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、豊中市ではどのような取り組みが必要か(3 つまで選択可)

	家庭・学校・地域・職場における男女平等意識の教育と啓発	雇用機会の充実・待遇の平等の推進	労働時間の短縮の推進	育児休業制度・介護休業制度の普及	認可保育所(認定こども園)等や放課後こどもクラブの充実	延長保育や夜間保育対応の充実	病児保育や一時保育等の緊急時の保育施設の充実	出産や育児などの理由で退職した人に対する再雇用制度の普及	子育て費用の軽減
30歳代子どもあり (n=499)	24 (4.8%)	35 (7.0%)	86 (17.2%)	44 (8.8%)	257 (51.5%)	108 (21.6%)	175 (35.1%)	79 (15.8%)	228 (45.7%)
30歳代子どもなし (n=230)	21 (9.1%)	44 (19.1%)	48 (20.9%)	34 (14.8%)	59 (25.7%)	41 (17.8%)	53 (23.0%)	25 (10.9%)	67 (29.1%)
30歳代全体 (n=729)	45 (6.2%)	79 (10.8%)	134 (18.4%)	78 (10.7%)	316 (43.3%)	149 (20.4%)	228 (31.3%)	104 (14.3%)	295 (40.5%)
40歳代子どもあり (n=689)	54 (7.8%)	75 (10.9%)	121 (17.6%)	69 (10.0%)	206 (29.9%)	86 (12.5%)	145 (21.0%)	78 (11.3%)	245 (35.6%)
40歳代子どもなし (n=172)	15 (8.7%)	39 (22.7%)	24 (14.0%)	28 (16.3%)	21 (12.2%)	23 (13.4%)	27 (15.7%)	15 (8.7%)	13 (7.6%)
40歳代全体 (n=861)	69 (8.0%)	114 (13.2%)	145 (16.8%)	97 (11.3%)	227 (26.4%)	109 (12.7%)	172 (20.0%)	93 (10.8%)	258 (30.0%)
50歳代子どもあり (n=582)	38 (6.5%)	112 (19.2%)	69 (11.9%)	110 (18.9%)	111 (19.1%)	70 (12.0%)	109 (18.7%)	67 (11.5%)	69 (11.9%)
50歳代子どもなし (n=120)	17 (14.2%)	31 (25.8%)	15 (12.5%)	15 (12.5%)	9 (7.5%)	6 (5.0%)	7 (5.8%)	9 (7.5%)	5 (4.2%)
50歳代全体 (n=702)	55 (7.8%)	143 (20.4%)	84 (12.0%)	125 (17.8%)	120 (17.1%)	76 (10.8%)	116 (16.5%)	76 (10.8%)	74 (10.5%)
全体 (n=2292)	169 (7.4%)	336 (14.7%)	363 (15.8%)	300 (13.1%)	663 (28.9%)	334 (14.6%)	516 (22.5%)	273 (11.9%)	627 (27.4%)
	高齢者福祉施設や訪問介護の充実	非正規労働者の労働条件の向上	職業能力の開発	起業支援	出産や育児などを理由で退職した人と企業とのマッチング	各種相談窓口の充実	その他	特になし	
30歳代子どもあり (n=499)	13 (2.6%)	100 (20.0%)	10 (2.0%)	12 (2.4%)	84 (16.8%)	13 (2.6%)	27 (5.4%)	11 (2.2%)	
30歳代子どもなし (n=230)	35 (15.2%)	48 (20.9%)	18 (7.8%)	8 (3.5%)	21 (9.1%)	28 (12.2%)	16 (7.0%)	10 (4.3%)	
30歳代全体 (n=729)	48 (6.6%)	148 (20.3%)	28 (3.8%)	20 (2.7%)	105 (14.4%)	41 (5.6%)	43 (5.9%)	21 (2.9%)	
40歳代子どもあり (n=689)	72 (10.4%)	219 (31.8%)	28 (4.1%)	23 (3.3%)	82 (11.9%)	31 (4.5%)	1 (0.1%)	28 (4.1%)	
40歳代子どもなし (n=172)	48 (27.9%)	60 (34.9%)	17 (9.9%)	9 (5.2%)	13 (7.6%)	20 (11.6%)	0 (0.0%)	12 (7.0%)	
40歳代全体 (n=861)	120 (13.9%)	279 (32.4%)	45 (5.2%)	32 (3.7%)	95 (11.0%)	51 (5.9%)	1 (0.1%)	40 (4.6%)	
50歳代子どもあり (n=582)	163 (28.0%)	216 (37.1%)	29 (5.0%)	26 (4.5%)	47 (8.1%)	68 (11.7%)	14 (2.4%)	36 (6.2%)	
50歳代子どもなし (n=120)	53 (44.2%)	36 (30.0%)	7 (5.8%)	8 (6.7%)	3 (2.5%)	25 (20.8%)	5 (4.2%)	12 (10.0%)	
50歳代全体 (n=702)	216 (30.8%)	252 (35.9%)	36 (5.1%)	34 (4.8%)	50 (7.1%)	93 (13.2%)	19 (2.7%)	48 (6.8%)	
全体 (n=2292)	384 (16.8%)	679 (29.6%)	109 (4.8%)	86 (3.8%)	250 (10.8%)	185 (8.5%)	63 (2.7%)	109 (4.8%)	

4-5-4. 本節のまとめ

本節で取り上げた小学生以下の末子のいる女性が就労の際に気にしていることは「育児と仕事の両立」である。また、末子が3歳以下の女性の就業についてみた。末子が幼いと、

「就労意欲が高い」が、「子どもがまだ小さく、預けるところがない」などことに不安を感じる傾向がみられた。また、正規雇用の女性を中心に、「残業が多い」「有給休暇が十分にとれない」など、子育てと仕事の両立の難しさが窺われる結果となった。

4-6. 大卒以上の女性の就労

4-6-1. 大卒女性の就労の特徴

本研究では、20歳代の女性を対象外であるため、30歳代からになるが、高卒の女性と大卒の女性の年代ごとの就業率にいてみていく。図4-2を見ると、豊中市の大卒以上の女性の就労の状況は30~34歳の女性の就業率が高いが、その後落ち込む「麒麟型」といえる。30歳代までは高卒女性よりも就業率が高いが、その後高卒女性の就業率の方が高くなり、45-49歳では一時逆転するが、また高卒女性の就業率の方が高くなっている。

また、正規雇用と非正規雇用の比率を見ると、高卒の女性は非正規雇用を選択し、大卒の女性は正規雇用を選択する傾向にある。

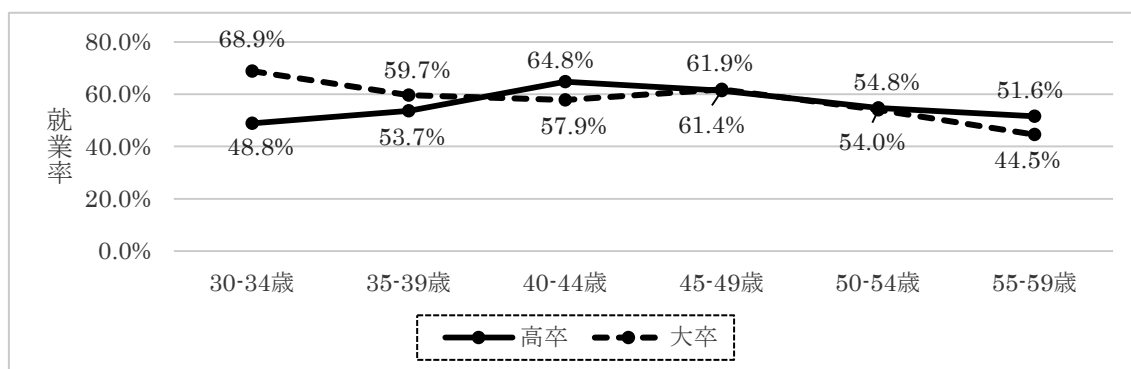


図4-2 大卒以上の女性と高卒の女性の就業率

出典：総務省「平成27年度国勢調査」をもとに筆者作成

4-6-2. 大卒女性の初職転職理由

大卒以上の女性(大学卒業、大学院修了)と大卒以上以外の女性(中学校卒業、高等学校中退、高等学校卒業、高専、短大、専門学校卒業)の初職離職理由についてみていく(表4-81)。50歳代の大学卒業女性では「結婚したため」を初職の離職理由にあげる女性が多い。これは男女雇用機会均等法制定前後に結婚した女性が多かったためと推測することができよう。

これをプッシュ要因とプル要因とに分けていく。50歳代と40歳代を境に、プッシュ要因とプル要因の割合が逆転している、40歳後半では、バブル景気前後に就職をした女性が多い。その後就職氷河期を迎え、仕事に関連した理由で離職する女性が、結婚などの理由で離

職する女性を上回るようになる。

表 4-81 年代別学歴別、初職の退職理由

	結婚したため	子どもができたため	子どもが小さく子育てを優先したため	病気やケガのため	家族の介護のため	配偶者・パートナーの転勤のため	会社での人間関係で折り合いがなかったため	会社の倒産、解雇、雇用期間終了のため
30歳代大卒以上 (n=456)	65 (14.3%)	30 (6.6%)	7 (1.5%)	9 (2.0%)	1 (0.2%)	18 (3.9%)	16 (3.5%)	15 (3.3%)
30歳代大卒以上以外 (n=365)	45 (12.3%)	27 (7.4%)	7 (1.9%)	13 (3.6%)	4 (1.1%)	13 (3.6%)	24 (6.6%)	13 (3.6%)
40歳代大卒以上 (n=363)	79 (21.8%)	16 (4.4%)	10 (2.8%)	10 (2.8%)	3 (0.8%)	19 (5.2%)	11 (3.0%)	22 (6.1%)
40歳代大卒以上以外 (n=601)	135 (22.5%)	43 (7.2%)	13 (2.2%)	13 (2.2%)	3 (0.5%)	14 (2.3%)	37 (6.2%)	21 (3.5%)
50歳代大卒以上 (n=223)	94 (42.2%)	17 (7.6%)	5 (2.2%)	2 (0.9%)	1 (0.5%)	6 (0.9%)	2 (0.9%)	5 (2.2%)
50歳代大卒以上以外 (n=555)	174 (31.4%)	55 (9.9%)	7 (1.3%)	17 (3.1%)	12 (2.2%)	6 (1.1%)	31 (5.6%)	9 (1.6%)
	仕事が合わなかったため	希望通りの労働条件ではなかったため	前の職場よりもいい労働条件の職場が見つかったため	ほかの仕事がやれたかったため	スキルアップのため	保育所等を申し込んだが、預けることができなかったため	その他	無回答
30歳代大卒以上 (n=456)	21 (4.6%)	36 (7.9%)	31 (6.8%)	24 (5.3%)	25 (5.5%)	0 (0.0%)	34 (7.5%)	124 (27.2%)
30歳代大卒以上以外 (n=365)	37 (10.1%)	26 (7.1%)	17 (4.7%)	33 (9.0%)	25 (6.8%)	1 (0.3%)	25 (6.8%)	55 (15.1%)
40歳代大卒以上 (n=363)	23 (6.3%)	19 (5.2%)	17 (4.7%)	28 (7.7%)	26 (7.2%)	1 (0.3%)	23 (6.3%)	56 (15.4%)
40歳代大卒以上以外 (n=601)	45 (7.5%)	31 (5.2%)	17 (2.8%)	66 (11.0%)	44 (7.3%)	0 (0.0%)	35 (5.8%)	84 (14.0%)
50歳代大卒以上 (n=223)	4 (1.8%)	2 (0.9%)	4 (1.8%)	18 (8.1%)	12 (5.4%)	0 (0.0%)	12 (5.4%)	39 (17.5%)
50歳代大卒以上以外 (n=555)	28 (5.0%)	19 (3.4%)	24 (4.3%)	62 (11.2%)	29 (5.2%)	0 (0.0%)	34 (6.1%)	48 (8.6%)

	プル要因	プッシュ要因
30歳代大卒以上 (n=456)	168 (36.8%)	121 (26.5%)
30歳代大卒以上以外 (n=365)	175 (47.9%)	96 (26.3%)
40歳代大卒以上 (n=363)	146 (40.2%)	127 (35.0%)
40歳代大卒以上以外 (n=601)	261 (43.4%)	208 (34.6%)
50歳代大卒以上 (n=223)	47 (21.1%)	123 (55.2%)
50歳代大卒以上以外 (n=555)	202 (36.4%)	254 (45.8%)

それでは、結婚を経験し、かつ初職を辞めたことのある女性は、現在の雇用形態はどうなっているかについてみていく(表 4-82)。年齢が若い層ほど大卒以上の女性正規雇用率が高

くなる傾向にある。また、30歳代を中心に、大卒以上の女性の家事専業・無職の割合が高い。

表 4-82 年代別、学歴別と現在の雇用形態

	正規雇用	非正規雇用	家事専業・無職
30歳代大卒以上 (n=241)	70 (29.0%)	55 (22.8%)	116 (48.1%)
30歳代大卒以上以外 (n=206)	32 (15.5%)	78 (37.9%)	96 (46.6%)
40歳代大卒以上 (n=224)	48 (21.4%)	85 (37.9%)	91 (40.6%)
40歳代大卒以上以外 (n=348)	75 (21.6%)	144 (41.4%)	129 (37.1%)
50歳代大卒以上 (n=120)	19 (15.8%)	54 (45.0%)	47 (39.2%)
50歳代大卒以上以外 (n=355)	79 (22.3%)	145 (40.8%)	131 (36.9%)

現在、家事専業・無職をしている大卒以上の女性の就労意欲についてみていく(表 4-83、3つまで選択可)。

家事専業・無職をしている理由について聞いている。30歳代を中心に「育児や介護をしなければいけないため」「育児や介護に専念したいため」という回答が多い。30歳代は「配偶者・パートナーの収入だけで十分と感じているため」と回答する女性は多くない。また、30歳代の大学卒業以上の女性の就労意欲は必ずしも低くない結果となっている

表 4-83 大卒女性の家事専業・無職の理由(3 つまで選択可)

	就職を希望しているが、採用されなかったため	育児や介護をしなければならないため	配偶者・パートナーや親等の収入だけで十分と感じているため	病気や怪我が理由で働くことができないため	育児や介護に専念したいため	保育料が高く自宅で育児・子育てをしなければならないため	保育所等に入れることが難しいため
30歳代大卒以上 (n=121)	1 (0.2%)	60 (13.2%)	25 (5.5%)	9 (2.0%)	43 (9.4%)	7 (1.5%)	15 (3.3%)
30歳代大卒以上以外 (n=112)	5 (1.4%)	55 (15.1%)	19 (5.2%)	12 (3.3%)	31 (8.5%)	5 (1.4%)	17 (4.7%)
40歳代大卒以上 (n=96)	0 (0.0%)	45 (12.4%)	28 (7.7%)	6 (1.7%)	24 (6.6%)	2 (0.6%)	8 (2.2%)
40歳代大卒以上以外 (n=145)	14 (2.3%)	47 (7.8%)	24 (4.0%)	13 (2.2%)	23 (3.8%)	3 (0.5%)	7 (2.5%)
50歳代大卒以上 (n=56)	4 (1.8%)	14 (6.3%)	17 (7.6%)	8 (3.6%)	10 (4.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
50歳代大卒以上以外 (n=141)	13 (2.3%)	26 (4.7%)	31 (5.6%)	35 (6.3%)	15 (2.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	配偶者・パートナーや子などが家事専業(主婦)を希望したため	配偶者・パートナーの転勤が理由で、それまでの仕事をやめたため	育児や介護後に、仕事に復帰することに不安を覚えたため	配偶者・パートナーの扶養家族になったほうが税制面で有利と思ったため	家事負担が大きすぎるため	働く意欲がないため	その他
30歳代大卒以上 (n=121)	14 (3.1%)	14 (3.1%)	6 (1.3%)	6 (1.3%)	10 (2.2%)	6 (1.3%)	15 (3.3%)
30歳代大卒以上以外 (n=112)	9 (2.5%)	14 (3.8%)	8 (2.2%)	8 (2.2%)	10 (2.7%)	14 (3.8%)	11
40歳代大卒以上 (n=96)	17 (4.7%)	11 (3.0%)	6 (1.7%)	4 (1.1%)	12 (3.3%)	6 (1.7%)	12 (3.3%)
40歳代大卒以上以外 (n=145)	15 (2.5%)	12 (2.0%)	7 (2.5%)	7 (2.5%)	14 (2.3%)	12 (2.0%)	13 (2.2%)
50歳代大卒以上 (n=56)	10 (4.5%)	2 (0.9%)	0 (0.0%)	4 (1.8%)	8 (3.6%)	4 (1.8%)	9 (4.0%)
50歳代大卒以上以外 (n=141)	24 (4.3%)	8 (1.4%)	8 (1.4%)	5 (0.9%)	14 (2.5%)	22 (4.0%)	11 (2.0%)

30歳代と40歳代では、大卒以外の家事専業・無職の女性と比較して、就職活動をしている女性は少ない(表 4-84)。

表 4-84 年代別・学歴別、家事専業・無職の就職活動の有無

	はい	いいえ	無回答
30歳代大卒以上 (n=121)	19 (15.7%)	101 (83.5%)	1 (0.8%)
30歳代大卒以上以外 (n=112)	21 (18.8%)	89 (79.5%)	2 (1.8%)
40歳代大卒以上 (n=96)	18 (18.8%)	78 (81.3%)	0 (0.0%)
40歳代大卒以上以外 (n=145)	35 (24.1%)	107 (73.8%)	3 (2.1%)
50歳代大卒以上 (n=56)	8 (14.3%)	47 (83.9%)	1 (1.8%)
50歳代大卒以上以外 (n=141)	19 (13.5%)	121 (85.8%)	1 (0.7%)

就職を希望している女性のうち(表 4-85)、半数以上が非正規雇用での就職を希望している。また、30歳代を中心に今は就職活動をしていないが、「時期は未定だが、子どもの子育てが落ち着いたら」再就職を希望する大卒以上の女性の方が多かった。

表 4-85 年齢別学歴別、再就業希望時期

	3か月以内	3か月～半年以内	半年～1年以内	1年～2年以内	2年～3年以内	時期は未定だが、子どもの子育てが落ち着いてから	時期は未定だが、親等の介護が落ち着いてから	その他	就職・転職の予定はない	無回答
30歳代大卒以上 (n=121)	2 (1.7%)	2 (1.7%)	4 (3.3%)	5 (4.1%)	2 (1.7%)	70 (57.9%)	0 (0.0%)	3 (2.5%)	9 (7.4%)	24 (19.8%)
30歳代大卒以上以外 (n=112)	3 (2.7%)	1 (0.9%)	4 (3.6%)	7 (6.3%)	4 (3.6%)	42 (37.5%)	1 (0.9%)	3 (2.7%)	23 (20.5%)	24 (21.4%)
40歳代大卒以上 (n=96)	3 (3.1%)	0 (0.0%)	5 (5.2%)	3 (3.1%)	2 (2.1%)	37 (38.5%)	0 (0.0%)	2 (2.1%)	23 (24.0%)	22 (22.9%)
40歳代大卒以上以外 (n=145)	2 (1.4%)	2 (1.4%)	6 (4.1%)	7 (4.8%)	2 (1.4%)	33 (22.8%)	2 (1.4%)	4 (2.8%)	44 (30.3%)	43 (29.7%)
50歳代大卒以上 (n=56)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.8%)	0 (0.0%)	5 (8.9%)	3 (5.4%)	0 (0.0%)	38 (67.9%)	9 (16.1%)
50歳代大卒以上以外 (n=141)	5 (3.5%)	2 (1.4%)	3 (2.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (2.1%)	9 (6.4%)	7 (5.0%)	91 (64.5%)	21 (14.9%)

就業に対する不安について聞いたところ(表 4-86、2 つまで選択可)、「育児や介護、家庭と両立できるか」が最も多いが、30歳代では「子どもがまだ小さく、預けるところがない(少ない)」や「自分に働くための知識や技術があるか」などの回答も多いが、大卒以上とそれ以外の女性との差はそれほどなかった。

表 4-86 就業に対する不安(2 つまで選択可)

	自分に働くための知識や技術があるか	社会復帰への漠然とした不安	働き続けるための体力があるか	育児や介護、家庭と両立できるか	人間関係が上手くできるか
30歳代大卒以上 (n=121)	35 (7.7%)	28 (6.1%)	19 (4.2%)	74 (16.2%)	7 (1.5%)
30歳代大卒以上以外 (n=112)	26 (7.1%)	29 (7.9%)	22 (6.0%)	60 (16.4%)	20 (5.5%)
40歳代大卒以上 (n=96)	26 (7.2%)	24 (6.6%)	32 (8.8%)	53 (14.6%)	8 (2.2%)
40歳代大卒以上以外 (n=145)	43 (7.2%)	35 (5.8%)	39 (6.5%)	43 (7.2%)	33 (5.5%)
50歳代大卒以上 (n=56)	12 (5.4%)	2 (0.9%)	26 (11.7%)	15 (6.7%)	5 (2.2%)
50歳代大卒以上以外 (n=141)	36 (6.5%)	16 (2.9%)	53 (9.5%)	21 (3.8%)	27 (4.9%)
	信頼できる会社にあえるか	子供がまだ小さく、預けるところがない(少ない)	その他	特に不安はない	就業の意向がない
30歳代大卒以上 (n=121)	11 (2.4%)	24 (5.3%)	3 (0.7%)	4 (0.9%)	4 (0.9%)
30歳代大卒以上以外 (n=112)	10 (2.7%)	25 (6.8%)	3 (0.8%)	6 (1.6%)	4 (1.1%)
40歳代大卒以上 (n=96)	9 (2.5%)	10 (2.8%)	2 (0.6%)	2 (0.6%)	6 (1.7%)
40歳代大卒以上以外 (n=145)	20 (3.3%)	11 (1.8%)	4 (0.7%)	6 (1.0%)	11 (1.8%)
50歳代大卒以上 (n=56)	5 (2.2%)	0 (0.0%)	2 (0.9%)	5 (2.2%)	18 (8.1%)
50歳代大卒以上以外 (n=141)	15 (2.7%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	6 (1.1%)	42 (7.6%)

最後に今後の働き方についてみていく(表 4-87、3 つまで選択可)。30 歳代では、「仕事よりも家事や子育てを優先させたい」と回答する女性も多い。特に大卒以上の女性を中心に、「やりがいのある仕事をしたい」「職場の管理職として仕事のマネジメントをしたい」など、キャリアを築きたいという意思が窺われる回答となっている。

表 4-87 年齢別・学歴別、今後の働き方の希望(3 つまで選択可)

	自分の収入を増やしたい	やりがいのある仕事をしたたい	職場の管理職として仕事のマネジメントをしたたい	専門職として腕を振りたい	今の職場で働き続けたい	転職したい	正規雇用の職に就きたい
30歳代大卒以上 (n=456)	249 (54.6%)	142 (31.1%)	21 (4.6%)	61 (13.4%)	68 (14.9%)	12 (2.6%)	44 (9.6%)
30歳代大卒以上以外 (n=365)	200 (54.8%)	83 (22.7%)	5 (1.4%)	33 (9.0%)	51 (14.0%)	25 (6.8%)	40 (11.0%)
40歳代大卒以上 (n=363)	177 (48.8%)	104 (28.7%)	16 (4.4%)	43 (11.8%)	58 (16.0%)	11 (3.0%)	28 (7.7%)
40歳代大卒以上以外 (n=601)	325 (54.1%)	133 (22.1%)	9 (1.5%)	35 (5.8%)	102 (17.0%)	26 (4.3%)	75 (12.5%)
50歳代大卒以上 (n=223)	75 (33.6%)	41 (18.4%)	3 (1.3%)	29 (13.0%)	36 (16.1%)	8 (3.6%)	10 (4.5%)
50歳代大卒以上以外 (n=555)	212 (38.2%)	86 (15.5%)	7 (1.3%)	22 (4.0%)	109 (19.6%)	19 (3.4%)	29 (5.2%)
	自分のペースで働きたい	適当な時期に退職して家庭に入りたい	仕事よりも趣味の時間を優先したい	仕事よりも家事や子育てを優先させたい	起業したい	その他	特にない
30歳代大卒以上 (n=456)	209 (45.8%)	15 (3.3%)	33 (7.2%)	105 (23.0%)	12 (2.6%)	18 (3.9%)	7 (1.5%)
30歳代大卒以上以外 (n=365)	165 (45.2%)	20 (5.5%)	26 (7.1%)	63 (17.3%)	11 (3.0%)	8 (2.2%)	12 (3.3%)
40歳代大卒以上 (n=363)	150 (41.3%)	14 (3.9%)	34 (9.4%)	60 (16.5%)	10 (2.8%)	11 (3.0%)	19 (5.2%)
40歳代大卒以上以外 (n=601)	216 (35.9%)	18 (3.0%)	40 (6.7%)	56 (9.3%)	15 (2.5%)	8 (1.3%)	40 (6.7%)
50歳代大卒以上 (n=223)	91 (40.8%)	7 (3.1%)	32 (14.3%)	12 (5.4%)	12 (5.4%)	7 (3.1%)	28 (12.6%)
50歳代大卒以上以外 (n=555)	198 (35.7%)	25 (4.5%)	60 (10.8%)	17 (3.1%)	20 (3.6%)	16 (2.9%)	54 (9.7%)

4-6-3. 本節のまとめ

一般的に、大学卒業以上の女性は、「結婚・出産・育児」を理由に退職した後、非正規雇用よりも家事専業・無職を選択する傾向にある。今回のアンケートでも同様の傾向は確認できるが、若い層の女性では、就労意欲は低くないことが確認できた。特に大卒以上の女性を中心に、「やりがいのある仕事をしたたい」「職場の管理職として仕事のマネジメントをしたたい」など、キャリアを築きたいという意思が窺われる回答となっている。

4-7. 配偶者・パートナーと離婚・死別した女性の就労

4-7-1. 配偶者・パートナーと離婚・死別した女性の就労と経済的なリスク

配偶者・パートナーと離別もしくは死別した女性の就業についてみていく。まず、彼女たちの属性だが、年齢は既出の表 3-2 の通りである。

彼女たちの子どもの年齢は表 4-88 の通りである。全体として、「高校生相当の年齢より上」が半数近くいるが、30歳代では「小学生以下」が半数以上、40歳代でも「高校生相当の年齢より下」が半数近くと、30歳代、40歳代を中心に、子育て中の女性が多いことが分

かる。

表 4-88 離婚・死別した女性とその子どもの年齢

	3歳未満	3歳以上 就学前相 当の年齢	小学生相 当の年齢	中学生相 当の年齢	高校生相 当の年齢	高校生相 当の年齢 より上	子どもは いない	無回答
30歳代 (n=26)	2 (7.7%)	7 (26.9%)	6 (23.1%)	1 (3.8%)	1 (3.8%)	0 (0.0%)	3 (11.5%)	7 (26.9%)
40歳代 (n=93)	1 (1.1%)	4 (4.3%)	18 (19.4%)	10 (10.8%)	15 (16.1%)	31 (33.3%)	8 (8.6%)	8 (8.6%)
50歳代 (n=116)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.9%)	0 (0.0%)	13 (11.2%)	78 (67.2%)	13 (11.2%)	13 (11.2%)
全体 (n=235)	3 (1.3%)	11 (4.6%)	25 (10.4%)	11 (4.6%)	29 (12.1%)	109 (45.4%)	24 (10.0%)	28 (11.7%)

同居している人については表 4-89 の通りである。どの年代においても、「子どものみ」が半数以上を占めている。

表 4-89 離婚・死別した女性とその世帯

	一人暮らし	子どものみ	子どもと親等	親等(子どもなし)	無回答
30歳代 (n=26)	3 (11.5%)	14 (53.8%)	4 (15.4%)	4 (15.4%)	1 (3.8%)
40歳代 (n=93)	12 (12.9%)	57 (61.3%)	14 (15.1%)	7 (7.5%)	3 (3.2%)
50歳代 (n=116)	28 (24.1%)	63 (54.3%)	9 (7.8%)	13 (11.2%)	3 (2.6%)
全体 (n=235)	43 (17.9%)	134 (55.8%)	27 (11.3%)	24 (10.0%)	7 (2.9%)

雇用形態は表 4-90 の通りである。どの年代も「正規雇用」率が 40%を超えている。また、今回のアンケートの回答全体の傾向として、年齢が高くなるほど正規雇用率は下がるが、配偶者・パートナーと離死別中の女性の正規雇用率はそれほど変化しない結果となっている。

表 4-90 離婚・死別した女性とその雇用形態

	正規雇用	非正規雇用	家事専業・無職	その他	わからない・無回答
30歳代 (n=26)	11 (42.3%)	8 (30.8%)	1 (3.8%)	1 (3.8%)	5 (19.2%)
40歳代 (n=93)	46 (49.5%)	24 (25.8%)	4 (4.3%)	7 (7.5%)	12 (12.9%)
50歳代 (n=116)	50 (43.1%)	28 (24.1%)	13 (11.2%)	7 (6.0%)	18 (15.5%)
全体 (n=235)	107 (44.6%)	60 (25.0%)	18 (7.5%)	15 (6.3%)	35 (14.6%)

年収は表 4-91 の通りである。今回のアンケートの回答者全体と比較すると(表 3-8)、「100万円未満」の回答者が少なく、比較的年収が高い女性も多い。これは、アンケート回答者の中には家事専業・無職の女性が多く、配偶者・パートナーの扶養控除を受けるために仕事を抑制していることや、配偶者・パートナーに頼ることができないため、正規雇用として働き、高い収入を得ていることが考えられる。ただし、「100～200万円未満」が30%前後であり、子どもや高齢の親などを扶養する場合、生活が困窮することなどが考えられる。

表 4-91 離婚・死別した女性と本人の年収

	100万円未満	100～200万円未満	200万円～400万円未満	400万円～600万円未満	600万円～800万円未満	800万円以上	わからない・無回答
30歳代 (n=26)	2 (7.7%)	9 (34.6%)	9 (34.6%)	4 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (7.7%)
40歳代 (n=93)	7 (7.5%)	22 (23.7%)	38 (40.9%)	12 (12.9%)	5 (5.4%)	3 (3.2%)	6 (6.5%)
50歳代 (n=116)	8 (6.9%)	24 (20.7%)	49 (42.2%)	9 (7.8%)	5 (4.3%)	5 (4.3%)	16 (13.8%)
全体 (n=235)	17 (7.1%)	55 (22.9%)	96 (40.0%)	25 (10.4%)	10 (4.2%)	8 (3.3%)	24 (10.0%)

配偶者・パートナーとの離婚や死別半年後の雇用形態については表 4-92 の通りである。豊中市に住む女性の多くが結婚時に仕事を辞めることが多いため、結婚時と離婚・死別の雇用形態を表している。全体として、配偶者・パートナーとの離婚・死別後、正規雇用の職を得ている女性が多いが、それは結婚時正規雇用だった女性が中心であり、結婚時非正規雇用や家事専業・無職だった女性が離婚・死別後に正規雇用の職を得ている割合は多くない。表は結婚時と離婚・死別時を表しているが、結婚時ではなく出産時においても同様の傾向であった。

表 4-92 離婚・死別した女性の結婚時の雇用形態と離婚・死別半年後の雇用形態

	離婚・死別時正規雇用	離婚・死別時非正規雇用	離婚・死別時家事専業・無職	その他	該当なし	無回答
結婚時正規雇用 (n=134)	99 (73.9%)	18 (13.4%)	2 (1.5%)	3 (2.2%)	5 (3.7%)	7 (5.2%)
結婚時非正規雇用 (n=36)	7 (19.4%)	23 (63.9%)	1 (2.8%)	0 (0.0%)	2 (5.6%)	3 (8.3%)
結婚時家事専業・無職 (n=77)	17 (22.1%)	40 (51.9%)	11 (14.3%)	3 (3.9%)	1 (1.3%)	5 (6.5%)
結婚時その他 (n=9)	2 (22.2%)	3 (33.3%)	0 (0.0%)	2 (22.2%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)
結婚時全体 (n=256)	125 (48.8%)	84 (32.8%)	14 (5.5%)	8 (3.1%)	9 (3.5%)	16 (6.3%)

現在の職場に対する不安や不満については表 4-93 の通りである(2 つまで選択可)。アンケートの回答者全体と比較(表 4-19)しても、全般的に現在の職場に対して不安や不満を感じている。特に、「給与が少ない」という不満を持つ女性が多い傾向にあることが見て取ることができる。

表 4-93 離婚・死別した女性の現在の職場に対する不安・不満(2 つまで選択可)

	身分が不安定	仕事がつらい	残業が多い	職場の施設の環境がよくない	給与が少ない	有休休暇が十分にとれない	勤め先の将来性がない
30歳代 (n=19)	1 (5.3%)	2 (10.5%)	3 (15.8%)	4 (21.1%)	13 (68.4%)	0 (0.0%)	5 (26.3%)
40歳代 (n=70)	12 (17.1%)	7 (10.0%)	17 (24.3%)	5 (7.1%)	44 (62.9%)	10 (14.3%)	9 (12.9%)
50歳代 (n=78)	13 (16.7%)	15 (19.2%)	11 (14.1%)	8 (10.3%)	42 (53.8%)	14 (17.9%)	12 (15.4%)
全体 (n=167)	26 (15.6%)	24 (14.4%)	31 (18.6%)	17 (10.2%)	99 (59.3%)	24 (14.4%)	26 (15.6%)
	自分の能力を活かしきれしていない	人間関係がうまくいかない	福利厚生 の制度が 整っていない	ハラスメント(いやがらせ、いじめ)がある	仕事と子育てや介護の両立が難しい	その他	特になし
30歳代 (n=19)	1 (5.3%)	2 (10.5%)	2 (10.5%)	1 (5.3%)	1 (5.3%)	0 (0.0%)	5 (26.3%)
40歳代 (n=70)	7 (10.0%)	8 (11.4%)	7 (10.0%)	7 (10.0%)	7 (10.0%)	0 (0.0%)	16 (22.9%)
50歳代 (n=78)	8 (10.3%)	1 (1.3%)	13 (16.7%)	6 (7.7%)	3 (3.8%)	1 (1.3%)	23
全体 (n=167)	16 (9.6%)	11 (6.6%)	23 (13.8%)	14 (8.4%)	11 (6.6%)	1 (0.6%)	44 (26.3%)

生活に関する不安や不満については表 4-94 の通りである(2 つまで選択可)。30 歳代を中心に「経済的に安定しない」と回答する女性が多い。また、30 歳、40 歳代では「子どもの教育費の支出が多い」と回答する女性が多い。また、50 歳代を中心に「老後の不安」を感じている女性が多い結果となっている。

表 4-94 離婚・死別した女性の生活に関する不安や不満(2 つまで選択可)

	経済的に安定しない	身近に相談相手がいない	配偶者・パートナーに対して不満がある	生活に漠然とした不安がある	社会に対して疎外感がある	子どもの教育費の支出が大きい	老後が不安	自分や家族の健康が不安	独身であることへの不安	その他	特になし
30歳代 (n=26)	14 (53.8%)	0 (0.0%)	1 (3.8%)	7 (26.9%)	2 (7.7%)	8 (30.8%)	10 (39.5%)	2 (7.7%)	6 (23.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
40歳代 (n=93)	39 (41.9%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	16 (17.2%)	1 (1.1%)	37 (39.8%)	37 (39.8%)	17 (18.3%)	9 (9.7%)	2 (2.2%)	4 (4.3%)
50歳代 (n=116)	40 (34.5%)	2 (1.7%)	0 (0.0%)	21 (18.1%)	1 (0.9%)	10 (8.6%)	66 (56.9%)	29 (25.0%)	6 (5.2%)	5 (4.3%)	11 (9.5%)
全体 (n=235)	93 (38.8%)	3 (1.3%)	1 (0.4%)	44 (18.3%)	4 (1.7%)	55 (22.9%)	113 (47.1%)	48 (20.0%)	21 (8.8%)	7 (2.9%)	15 (6.3%)

今後の働き方については表 4-95 の通りである(3 つまで選択可)。30 歳代を中心に「収入を増やしたい」や「やりがいのある仕事」、50 歳代を中心に「自分のペースで働きたい」などの希望が多い。

表 4-95 離婚・死別した女性の今後の働き方の希望(3 つまで選択可)

	自分の収入を増やしたい	やりがいのある仕事をしたい	職場の管理職として仕事のマネジメントをしたい	専門職として腕を振りたい	今の職場で働き続けたい	転職したい	正規雇用の職に就きたい
30歳代 (n=26)	21 (80.8%)	8 (30.8%)	1 (3.8%)	0 (0.0%)	5 (19.2%)	3 (11.5%)	6 (23.1%)
40歳代 (n=93)	72 (77.4%)	28 (30.1%)	6 (6.5%)	12 (12.9%)	19 (20.4%)	5 (5.4%)	13 (14.0%)
50歳代 (n=116)	68 (58.6%)	23 (19.8%)	3 (2.6%)	9 (7.8%)	25 (21.6%)	9 (7.8%)	13 (11.2%)
全体 (n=235)	161 (67.1%)	59 (24.6%)	10 (4.2%)	21 (8.8%)	49 (20.4%)	17 (7.1%)	32 (13.3%)
	自分のペースで働きたい	適当な時期に退職して家庭に入りたい	仕事よりも趣味の時間を優先したい	仕事よりも家事や子育てを優先させたい	起業したい	その他	特になし
30歳代 (n=26)	6 (23.1%)	1 (3.8%)	3 (11.5%)	3 (11.5%)	2 (7.7%)	0 (0.0%)	1 (3.8%)
40歳代 (n=93)	25 (26.9%)	2 (2.2%)	7 (7.5%)	5 (5.4%)	3 (3.2%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)
50歳代 (n=116)	39 (33.6%)	6 (5.2%)	14 (12.1%)	3 (2.6%)	9 (7.8%)	1 (0.9%)	8 (6.9%)
全体 (n=235)	70 (29.2%)	9 (3.8%)	24 (10.0%)	11 (4.6%)	14 (5.8%)	2 (0.8%)	9 (3.8%)

世帯の主な稼ぎ手について聞いたのが表 4-96 である。全体として 9 割近い女性が稼ぎ手は「自分」と回答している。

表 4-96 離婚・死別した女性の世帯の主な稼ぎ手

	あなた	配偶者	あなたと配	子ども	親	その他	無回答
30歳代 (n=26)	20 (74.1%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (11.1%)	0 (0.0%)	3 (11.1%)
40歳代 (n=93)	85 (89.5%)	1 (1.1%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	4 (4.2%)	1 (1.1%)	3 (3.2%)
50歳代 (n=116)	106 (89.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (2.5%)	0 (0.0%)	1 (0.8%)	8 (6.8%)
全体 (n=235)	211 (87.9%)	2 (0.8%)	1 (0.4%)	3 (1.3%)	7 (2.9%)	2 (0.8%)	14 (5.8%)

4-7-2. 本節のまとめ

本節の主な目的は、配偶者・パートナーと離婚や死別した女性の経済的なリスクを探ることができた。例えば、半数以上がひとり親世帯であり、収入が「100～200万円未満」が30%程度おり、子どもや高齢の親などを扶養する場合、生活が困窮することなどが考えられる。また、正規雇用者も多く存在するが、その一方で、「給与が少ない」などの不満や「教育費や老後」などの不安を抱えている。今後の働き方の希望として「収入を増やしたい」や「やりがいのある仕事」を上げる女性が多い。

4-8. 資格は就労に貢献するのか

4-8-1. 資格について

埼玉県が実施した「女性採用に係る企業意識アンケート調査の結果」によると、「女性を採用する際に重要なポイント」は「人柄」が88.6%、「経験してきた仕事内容」が83.2%、そして「保有している資格」が60.9%と、半数以上の企業が資格を重視していることが分かる⁶²。

また、ベネッセが行った「第2回大学生の学習・生活実態調査報告書」によると、「あなたは、大学での授業に、ふだんからどのように取り組んでいますか」という質問で、「資格や免許の取得をめざして勉強する」という項目に対して、男子学生で55.1%、女子学生で67.3%が「とてもあてはまる」もしくは「まあまああてはまる」と回答している。男女とも半数以上が資格や免許の取得を意識しているが、女子学生の方が男子学生よりも12.2ポイント高いことを考えると、男性よりも女性の方が資格への意識が高いと言えるだろう⁶³。

⁶² 斎藤真由子(2015)「資格は本当に役立つのか」岩田正美／大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社、p.208

⁶³ ベネッセ(2012)「第2回大学生の学習・生活実態調査報告書」
<https://berd.benesse.jp/koutou/research/detail1.php?id=3159>
 (令和2年(2020年)3月4日アクセス)

4-8-2. 資格の有無と就業

回答者の年代と資格の有無は表 4-97 の通りである。どの年代においても資格を持っているがその資格とは関係のない仕事をしている」や「資格を持っているが現在まったく仕事をしていない」女性がいる一方、4 人に 1 人が「資格を持ち、それを活用した仕事をしている」。

表 4-97 年代別、資格の有無とその活用

	資格を持ち、それを活用した仕事をしている	資格を持っているが、その資格とは関係のない仕事をしている	資格を持っているが、現在まったく仕事をしていない	特に資格を持っていない	無回答
30歳代 (n=844)	224 (26.5%)	155 (18.4%)	146 (17.3%)	239 (28.3%)	80 (9.5%)
40歳代 (n=984)	259 (26.3%)	199 (20.2%)	126 (12.8%)	286 (29.1%)	114 (11.6%)
50歳代 (n=812)	201 (24.8%)	138 (17.0%)	97 (11.9%)	260 (32.0%)	116 (14.3%)
全体 (n=2640)	684 (25.9%)	492 (18.6%)	369 (14.0%)	785 (29.7%)	310 (11.7%)

回答者の年収と資格の有無は表 4-98 の通りである。資格と関係のある仕事をしている場合でも非正規雇用等の理由により年収が低いケースもあるが、「資格を持ち、それを活用した仕事をしている」女性の方が年収が高い傾向にあることが分かる。

表 4-98 資格の有無と本人の年収

	200万円未満	200万円～300万円未満	300万円～400万円未満	400万円～500万円未満	500万円～600万円未満	600万円～700万円未満	700万円～800万円未満	800万円～900万円未満	900万円～1000万円未満	1000万円以上	わからない	無回答
資格を持ち、それを活用した仕事をしている (n=684)	244 (35.7%)	100 (14.6%)	108 (15.8%)	66 (9.6%)	48 (7.0%)	20 (2.9%)	18 (2.6%)	8 (1.2%)	7 (1.0%)	14 (2.0%)	10 (1.5%)	41 (6.0%)
資格を持っているが、それとは関係のない仕事をしている (n=492)	272 (55.3%)	78 (15.9%)	50 (10.2%)	24 (4.9%)	17 (3.6%)	9 (1.8%)	3 (0.6%)	6 (1.2%)	0 (0.0%)	3 (0.6%)	7 (1.4%)	23 (4.7%)
資格を持っているが、現在まったく仕事をしていない (n=369)	166 (45.0%)	8 (2.2%)	6 (1.6%)	5 (1.4%)	1 (0.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)	1 (0.3%)	20 (5.4%)	161 (43.6%)
特に資格を持っていない (n=785)	358 (45.6%)	69 (8.8%)	76 (9.7%)	25 (3.2%)	17 (2.2%)	7 (0.9%)	6 (0.8%)	2 (0.3%)	1 (0.1%)	5 (0.6%)	38 (4.8%)	181 (23.1%)
無回答(n=310)	106 (34.2%)	40 (12.9%)	40 (12.9%)	31 (10.0%)	20 (6.5%)	11 (3.5%)	6 (1.9%)	2 (0.6%)	0 (0.0%)	2 (0.6%)	4 (1.3%)	48 (15.5%)
全体(n=2640)	1146 (43.4%)	295 (11.2%)	280 (10.6%)	151 (5.7%)	103 (3.9%)	47 (1.8%)	33 (1.3%)	18 (0.7%)	9 (0.3%)	25 (0.9%)	79 (3.0%)	454 (17.2%)

ライフイベント時の雇用形態と現在の資格の有無を見たのが表 4-99 である。資格の有無

については現在の保有であるため、ライフイベント時にその資格を持っていたとは限らないが、資格の有無と雇用形態の推測に使うことができる。「資格を持ち、それ活用した仕事をしている」女性の正規雇用率が高い。反対に、「資格は持っているが、その仕事とは関係のない仕事をしている」「特に資格を持っていない」女性の正規雇用率は高くない。また、配偶者・パートナーの離婚・死別時においても、「資格を持ち、それ活用した仕事をしている」女性の雇用率は非正規雇用よりも正規雇用の方が高い。配偶者・パートナーとの離婚・死別すると、女性が配偶者・パートナーに経済的に依存していると、女性の経済的リスクが高くなるが、資格を持っていることで賃金水準の高い正規雇用の職を選び、リスクを回避できる可能性がある。

表 4-99 資格の有無とライフイベント時の雇用形態

正規雇用

	結婚	出産	子どもの 保育所等 の入所	子どもの 小学校入 学	子どもの 中学校入 学	子どもの 高校入学	子どもの 成人	親等の介 護	配偶者・ パートナ ーとの離 婚や死別
資格を持ち、それを活用した仕事をしている	278 (55.2%)	157 (36.7%)	142 (36.9%)	91 (29.4%)	78 (33.9%)	78 (40.2%)	63 (45.7%)	30 (41.1%)	45 (60.0%)
資格を持っているが、それとは関係のない仕事をしている	161 (45.5%)	71 (25.8%)	49 (20.1%)	28 (13.1%)	19 (13.1%)	23 (19.5%)	16 (18.0%)	13 (22.8%)	17 (35.4%)
資格を持っているが、現在まったく仕事をしていない	106 (36.2%)	16 (6.4%)	13 (7.0%)	8 (5.5%)	8 (9.4%)	6 (8.3%)	5 (9.4%)	2 (4.8%)	2 (11.8%)
特に資格を持っていない	214 (40.2%)	75 (17.0%)	60 (15.9%)	44 (14.0%)	37 (16.5%)	33 (17.7%)	28 (20.1%)	22 (25.0%)	23 (35.4%)
無回答	94 (58.0%)	44 (33.8%)	40 (36.4%)	31 (31.6%)	29 (35.4%)	23 (34.3%)	15 (31.9%)	17 (44.7%)	16 (61.5%)

非正規雇用

	結婚	出産	子どもの 保育所等 の入所	子どもの 小学校入 学	子どもの 中学校入 学	子どもの 高校入学	子どもの 成人	親等の介 護	配偶者・ パートナ ーとの離 婚や死別
資格を持ち、それを活用した仕事をしている	111 (22.0%)	45 (10.5%)	127 (33.0%)	143 (46.3%)	137 (59.6%)	108 (55.7%)	73 (52.9%)	37 (50.7%)	25 (33.3%)
資格を持っているが、それとは関係のない仕事をしている	104 (29.4%)	36 (13.1%)	92 (37.7%)	116 (54.5%)	106 (73.1%)	90 (76.3%)	72 (80.9%)	38 (66.7%)	27 (56.3%)
資格を持っているが、現在まったく仕事をしていない	80 (27.3%)	15 (6.0%)	22 (11.9%)	22 (15.2%)	23 (27.1%)	26 (36.1%)	16 (30.2%)	5 (11.9%)	9 (52.9%)
特に資格を持っていない	146 (27.4%)	37 (8.4%)	96 (25.5%)	116 (36.8%)	125 (55.8%)	115 (61.8%)	84 (60.4%)	35 (39.8%)	35 (53.8%)
無回答	30 (18.5%)	14 (10.8%)	22 (22.0%)	29 (29.6%)	46 (56.1%)	40 (59.7%)	29 (61.7%)	19 (50.0%)	8 (30.8%)

家事専業・無職

	結婚	出産	子どもの 保育所等 の入所	子どもの 小学校入 学	子どもの 中学校入 学	子どもの 高校入学	子どもの 成人	親等の介 護	配偶者・ パートナ ーとの離 婚や死別
資格を持ち、それを活用した仕事をしている	115 (22.8%)	226 (52.8%)	116 (30.1%)	75 (24.3%)	15 (6.5%)	8 (4.1%)	2 (1.4%)	6 (8.2%)	5 (6.7%)
資格を持っているが、それとは関係のない仕事をしている	89 (25.1%)	168 (42.2%)	103 (42.2%)	69 (32.4%)	20 (13.8%)	5 (4.2%)	1 (1.1%)	6 (10.5%)	4 (8.3%)
資格を持っているが、現在まったく仕事をしていない	107 (36.5%)	218 (87.6%)	150 (81.1%)	115 (79.3%)	54 (55.6%)	40 (55.6%)	32 (60.4%)	35 (83.3%)	6 (35.3%)
特に資格を持っていない	173 (32.5%)	330 (74.7%)	221 (58.6%)	155 (49.2%)	62 (20.4%)	38 (20.4%)	27 (19.4%)	31 (35.2%)	7 (10.8%)
無回答	38 (23.5%)	72 (55.4%)	48 (43.6%)	38 (38.8%)	7 (6.0%)	4 (6.0%)	3 (6.4%)	2 (5.3%)	2 (7.7%)

表 4-100 は、配偶者・パートナーと離婚・死別した 50 歳代の女性で、離職期間 10 年以上(15 人)と非正規雇用期間 10 年以上(89 人)の 104 人の資格の有無と年収についてみたものである。「資格を持ち、それを活用した仕事をしている」女性と、「資格と関係のない仕事をしている」⁶⁵女性を比べた場合、「資格と関係のない仕事をしている」女性の方が低年収の傾向にあり、資格と関係のある仕事をすることで離職歴が長いもしくは非正規雇用歴が長い女性であっても、高い収入を得ることが可能であることが推測できよう⁶⁶。

表 4-100 資格の有無と年収

	200万円未満	200～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800万円以上	わからない・無回答
資格と関連した仕事 (n=40)	10 (25.0%)	20 (50.0%)	4 (10.0%)	0 (0.0%)	3 (7.5%)	3 (7.5%)
資格と関係のない仕事 (n=64)	28 (43.8%)	28 (43.8%)	2 (3.1%)	0 (0.0%)	1 (1.5%)	5 (7.8%)

4-8-3. 本節のまとめ

これまで、資格の有無と年収の関係についてみてきた。資格を持っている女性の方が年収が高い傾向にあり、また、配偶者・パートナーとの離婚・死別後に資格を持っている女性の方が正規雇用率が高い傾向にあるなど、資格を持つことで収入の面でのリスクを回避することができることが窺われる結果となった。

⁶⁵ 「資格を持っているが、その資格とは関係のない仕事をしている」と「特に資格を持っていない」を足し合わせた女性の数。

⁶⁶ 「資格を持ち、それを活用した仕事をしている」女性のうち、年収 400 万円以上の女性の職業と資格の内容だが、卸売業、小売業 1 人(資格：FP)、金融業・保険業 2 人(資格：FP と無回答)、学術研究、専門・技術サービス業 1 人(資格：無回答)、医療・福祉 2 人(資格：不明)、職業無回答(資格：福祉系)であった。また、7 人とも正規雇用であった。

5. おわりに

5-1. 本研究のまとめ

これまで既存の統計やアンケート調査を中心に、豊中市に住む女性の就労に関する調査研究を行ってきた。本節ではそのまとめを行う。

①初職の労働環境と初職を辞めた理由

50歳代を中心に、「結婚・出産・育児」で初職の仕事を辞めた女性が多いが、若い層を中心に、それ以外の理由、すなわち、仕事関連の理由で初職を辞める女性が増えてきている。また、初職の雇用環境を見ると、女性の就労環境としてまだまだ改善する余地があることが確認できた。これまでの女性の就労政策は、育児休業などの法制度の整備や企業に対して育児休業制度を設けることを促すことが中心であったが、その点に加えて、初職で「結婚・出産・育児」以外の理由で仕事を辞めた女性をフォローする施策も必要である。

②非正規雇用の女性の就労

今回の調査では多くの女性が非正規雇用を選択していた。その背景としてあるのが「育児との両立」である。今は非正規雇用だが、「子育てが落ち着いたら仕事に復帰したい」と考えている女性も多い。しかし、初職が非正規雇用の場合、本人が正規雇用の職を望んだとしても、正規雇用の職を得ることが難しいということも確認できた。様々な立場の女性が、人生の節目において、様々な雇用形態を選んで仕事をし、あるいは育児に専念できるような環境の整備が求められる。

③家事専業の女性

豊中市の女性は家事専業・無職の割合が他の自治体と比べて多いが、今回もその傾向が確認できた。また、世帯の年収が少ないが就業していない女性がいることも確認することができた。②でも指摘したが、非正規雇用の期間や離職期間が長いと本人が正規雇用の職を望んだとしても、正規雇用の職を得ることが難しいということも確認できた。

④就労の継続と育児休業

育児休業が充実している企業に勤めている女性ほど、現在の年収などや役職が高い傾向にあること、また、初職で育児休業制度がしっかりしている企業で勤めている人ほど育児休業を取得できていることが確認できた。一方で、初職で育児休業制度が充実していなかった職場に勤めていた女性では、「子どもを預ける人や場所(保育所等)がなかった」「職場に育児

休業制度がなかった」など、育児休業の制度が充実していたら、仕事を継続することができたことを窺わせる結果となった。

若い女性ほど、学校卒業時の時の理想とその後の働き方の理想とに差がある。

生活満足度については、正規雇用を継続した女性もしなかった女性も大きな差はなかった。一方で、仕事満足度には差がみられた。ここから、不本意ながら正規雇用を断念したが、育児や家事と仕事を総合的にとらえ、生活に対して満足している姿が窺われる。しかし、それは本来の意味でのワーク・ライフ・バランスとは遠いものではないだろうか。

⑤就労と子ども

末子の年齢を3歳未満に限定してみたが、末子が3歳未満の女性の就労意欲が高いことや、子どもがまだ小さく、預けるところがないなどの傾向がみられた。また、正規雇用の女性を中心に、「残業が多い」「有給休暇が十分にとれない」など、子育てと仕事の両立の難しさが窺われる結果となった。また、ワーク・ライフ・バランスについてみると、育児休業などの制度は整っているが、育児休業を取得するには職場の雰囲気や上司の理解が必要という結果となった。また、豊中市の取組みにおいては、「保育所等や放課後子どもクラブの充実」「病児保育施設や一時保育施設」等の整備のほか、病児保育などの充実を求める回答も多かった。

⑥大卒以上の女性の就労

一般的に、大卒以上の女性は、「結婚・出産・育児」で仕事を退職した後、非正規雇用で仕事に復帰するよりも、家事専業を選ぶ傾向が強いが、今回の調査でもその傾向を確認することができた。ただし、比較的若い層では、就労意欲が高い傾向にある。既に指摘したとおり、離職期間が長いほど、それだけ正規雇用就くチャンスも減少することから、就業を希望する女性にあった支援や情報提供が必要であろう。

⑦配偶者・パートナーと離婚・死別した女性の就労

配偶者・パートナーと離婚や死別した女性の経済的なリスクを探ることができた。例えば、半数以上がひとり親世帯であり、収入が「100～200万円未満」の女性が30%程度おり、子どもや高齢の親などを扶養する場合、生活が困窮することなどが考えられる。また、正規雇用者も多く存在するが、その一方で、「給与が少ない」などの不満や「教育費や老後」などの不安を抱えている。今後の働き方の希望として「収入を増やしたい」や「やりがいのある仕事」をあげる女性が多い。ひとり親の女性に向けての支援策が必要であろう。

⑧資格は就労に貢献するのか

資格を持っている女性の方が年収が高い傾向にあり、また、配偶者・パートナーとの離婚・死別後に資格を持っている女性の方が正規雇用率が高い傾向にあるなど、資格を持つことで収入の面でのリスクを回避することができることが窺われる結果となった。

以上の8つの視点から、以下の4つの調査項目についてまとめたい。

1.どのような理由で女性は仕事を辞めるのか

本調査研究では、年齢、子どもの有無、学歴、雇用形態などの観点から女性が仕事を辞めた理由を明らかにしていった。特に、初職に焦点を当てた考察を進めた。

豊中市の女性の初職の退職理由をみると、50歳代を中心に、「結婚、出産、子育て」が多いが、30歳代を見ると、「結婚、出産、子育て」以外の理由、すなわち仕事に関連した理由で退職した女性が多い。また、初職が非正規雇用だった若い世代の女性については、職場の雇用環境がよくなかったため、仕事を辞めることが多かった。

日本の女性の再就労に関する雇用政策は、育児等を終えた女性が再び就労できるよう、あるいは仕事を辞めずに仕事を継続してできるようにするための育児休業等の支援策が中心であった。しかし、若い世代を中心に、「結婚、出産、子育て」以外の理由で初職を退職した女性が多いことから、従来からの支援策以外の施策が必要であろう。

初職に就く前の学生だった時、学校等から様々な支援を受けながら多くの学生が就職活動に臨む。一斉に就職活動がスタートするので、学生たちはお互いに相談し、情報を交換しながら就職活動を行っている。しかし、一度仕事を退職してしまうと、学生だった時のように学校等からの支援を受けられず、また情報の交換の頻度も減るだろう。つまり、再就職活動をする際、多くの人は孤独な就職活動をせざるを得ない傾向にある。

女性は様々な理由で退職するが、就労を望む女性に対して公共政策として必要なことは、彼女たちに適切な情報を提供し、また彼女たちが望むのであれば、就労支援の窓口を設け、孤独になりがちな女性の就職活動をサポートすることである。豊中市では、働く意欲はあるが様々な理由により、就労が実現できていない人に対する支援を行っている。このような活動を積極的に行えば、女性の就労に結びつくであろう。

2.配偶者・パートナーの収入が少ないにもかかわらず、なぜ家事専業・無職のままなのか

今回のアンケート調査から、豊中市の世帯において、配偶者・パートナーの収入が少ない状態にもかかわらず、働いていない、もしくは就労を抑えている女性がいることが確認できた。彼女たちの就労を抑えている理由の多くが、「子育て」である。子育てをせざるを得な

いがために就労を抑えている傾向にある。また、就職を希望しても採用されなかった女性もいた。貧困状態にある世帯の女性の多くが「子育てが落ち着いたら就労したい」と考えていることも明らかになった。しかし、仕事をしたいとは思っているが、実際に就職までたどり着ける女性はそれほど多くないことも確認できた。

社会全体として、家事専業の女性にも働いてほしいという社会からの要請は高まっている。しかし、仕事と家庭との両立、知識や技術のキャッチアップ、子どもの預け先の確保など、女性が働くには様々な問題が立ちはだかっている。そのような現実と直面したとき、家事専業の女性たちは、漠然とした不安を覚え、就労はしたいが、行動に移せていない女性が多いことが考えられ、そのような女性に対する支援が必要である。

3.初職から非正規だった女性はその後どのような職業経路をたどるのか

広く言われているように、初職が非正規雇用だった女性はその後も非正規雇用の傾向が強い。その中には、本人が望んで非正規雇用を選択する女性が多いが、その一方で、非正規雇用からキャリアアップを望んだ女性についても非正規雇用を継続していたことがアンケートから確認できた。

非正規雇用で初職をスタートし、非正規雇用で働き続けるということは、給与などの待遇面や仕事内容、キャリア形成など、正規雇用と比べて不利なことが多い。この後の「4.就労していない女性はどうなるのか」でも述べるが、配偶者・パートナーの所得に依存した場合、配偶者・パートナーと離婚・死別した場合、その女性は収入の面で大きなリスクにさらされることになる。

そのようなリスクを最小限にするために公共政策としては、能力開発の機会を提供することであろう。初職が非正規雇用の場合、企業が能力開発の機会を提供することは正規雇用の場合と比べて少ないことが多い⁶⁷。初職が非正規雇用だった女性や育児などで一時仕事を中断したあとに非正規雇用で働いている女性に対してスキルなどの能力開発の機会を提供することが求められよう。非正規雇用で働く女性にも様々なチャンスが増え、能力や技術を習得するにしたがって待遇や仕事内容も向上し、その後のキャリアに結びつく効果が期待できよう。

4.就労していない女性はどうなるのか

配偶者・パートナーと離婚・死別した女性の多くが、本人と子どもの世帯(シングルマザー

⁶⁷ 鈴木陽子(2015)「非正規女性たちのキャリアのゆくえ」岩田正美／大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社、p.126

一の世帯)や単身世帯であった。彼女たちの収入は高くなく、働いてはいるが、経済的なリスクが大きく、老後のリスクも高いと感じている女性が多い。年齢が上がるにつれて、離婚・死別の割合が多くなり、もし女性側が就労していないあるいは就労を抑えている場合には、彼女たちの経済的リスクは高いと言える。

就労していない女性のリスクを抑える方法として、「仕事に関連した資格を保有する」ことが有効と考えられ、アンケートで確認した結果、「仕事に関連した資格を保有する」ことで、正規雇用の仕事を得られやすくなり、また「仕事に関連した資格をしていない」女性と比べて収入も高い傾向にあることが分かった。

就労していない女性のリスクを最小限にするために、公共政策としては資格の保有を促すことが有効であろう。「仕事に関連した資格を保有」するということは、就業するために必要な知識や技能を備えているということの証明である。つまり、自分の能力を採用する企業に対してアピールすることができ、企業側が採用しやすくなるという効果が期待できる。また、女性にとっても、出産や育児等で離職しても、資格の取得を通して自身の能力を再確認することにつながり、就労に関して自信を持つことが期待できよう。

5-2. 研究の限界と来年度の研究について

本研究は豊中市に住む女性の就労に関する調査研究である。女性の就労に関しては、女性の就労環境のみで決まるものではなく、男性の就労環境と家事・育児参加の程度によっても左右される。本研究は、女性の就労面に特化した調査研究であるため、男性の就労環境や男女の家事・育児の参加程度については触れることができなかった。

また、今年度の調査研究は女性の視点からの就労を見たものである。しかし、雇用とは雇うものと雇われるものの2つがあって成立するものである。今年度の調査研究では労働を供給する女性のみのものであって、さらに女性の就労の研究を進めるには労働を需要する企業の視点が不可欠である。来年度の研究については、豊中市の企業が女性の雇用に関してどのように考え、また行動しているのかについてインタビュー調査を行う。また企業以外にも、就労を支援する団体などに対してインタビュー調査を行い、今年度の研究と併せた研究を進める予定である。

参考文献

- ・ KATO Takao, ARAKI Shota, KAWAGUCHI Daiji and OWAN Hideo, “Cohort Size Effects on Promotion and Pay: Evidence from personnel data(revised)(2013)、 RITEI Discussion Paper Series
- ・ 乾順子(2014)「女性就業を規定する社会経済的要因および家族要因」日本家族社会学会・全国家族調査委員会『全国家族調査パネルスタディ(NFRJ-08Panel)報告書』
- ・ 太田聡一(2010)『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社
- ・ 大沢真知子・鈴木陽子(2012)『妻が再就職するとき』NTT出版
- ・ 大沢真知子・蘆回男(2015)「M字就労はなぜ形成されるのか」岩田正美／大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社
- ・ 斎藤真由子(2015)「資格は本当に役立つのか」岩田正美／大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社
- ・ 榊原圭子(2015)「専業主婦たちの再就労」岩田正美／大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社
- ・ 周燕飛(2019)『貧困専業主婦』新潮社
- ・ 城繁幸(2006)『若者はなぜ3年でやめるのか』、光文社新書
- ・ 杉浦浩美(2015)「就労意欲と断続するキャリア」岩田正美／大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社
- ・ 鈴木陽子(2015)「非正規女性たちのキャリアのゆくえ」岩田正美／大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社
- ・ 武石恵美子(2002)『非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化』、ニッセイ基礎研究所所報、vol.26
- ・ とよなか都市創造研究所(2018)『豊中市の生活の質に関する調査研究』
- ・ 御手洗由佳(2015)「小さい子どもをもつ女性とキャリア」岩田正美／大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社
- ・ 山口一男(2015)「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」『労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー』
- ・ 労働政策研究・研修機構(2008)「労働政策研究報告書 No.96 子育て後の女性の再就業—課題とその解決—」
- ・ 労働政策研究・研修機構(2009)「労働政策研究報告書 No.105 結婚・出産・育児期の退職と再就職」
- ・ 労働政策研究・研修機構(2010)「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」 No.122

・労働政策研究・研修機構(2013)「労働政策研究報告書 No.159 子育てと仕事の狭間にいる女性たち」

参照 URL

- ・ Center for Work－Life Policy
<https://www.talentinnovation.org/publication.cfm?publication=1290>
(令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)
- ・大阪府「勤労統計調査」<http://www.pref.osaka.lg.jp/toukei/chousa/maikin.html>
(令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)
- ・厚生労働省(2001)「第 1 回 21 世紀出生時横断調査」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/27-9.html>(令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)
- ・厚生労働省(2015)「第 15 回出生動向基本調査」
http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/doukou15_gaiyo.asp
(令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)
- ・厚生労働省「賃金構造基本調査」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>
(令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)
- ・厚生労働省(2011)「平成 23 年度働く女性の実情調査」
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/11.html>
(令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)
- ・厚生労働省「相対的貧困に関する調査分析結果」
<https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/soshiki/toukei/tp151218-01.html>
(令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)
- ・総務省「国勢調査」<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/>
(令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)
- ・総務省「雇用動向調査」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/9-23-1.html>
(令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)
- ・総務省「就業構造基本調査」
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200532&tstat=000001107875&tclass1=000001116995> (令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)
- ・総務省「労働力調査」<http://www.stat.go.jp/data/roudou/>
(令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)

・男女共同参画会議・影響調査専門調査会(2002)「ライフスタイルの選択と税制・社会保険制度・雇用システム」に関する報告

<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/eikyuu/houkoku/pdf/hei01-gaiyou.pdf>

(令和2年(2020年)3月4日アクセス)

・東京都(2016)「子どもの生活実態調査2016」

・独立行政法人労働政策研究・研修機構(2011)「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2015/145.html>

(令和2年(2020年)3月4日アクセス)

・豊中市(2015)「女性と男性がともに暮らしやすい豊中市をつくるためのアンケート」調査

https://www.city.toyonaka.osaka.jp/jinken_gakushu/danjokyoudou/suishin/1.html

(令和2年(2020年)3月4日アクセス)

・内閣府(2005)「少子化社会に関する国際意識調査」

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h27/zentai-pdf/index.html>

(令和2年(2020年)3月4日アクセス)

・内閣府(2019)「令和元年度年次経済財政報告」

<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2019/0723wp-keizai/setsumei00.pdf>

(令和2年(2020年)3月4日アクセス)

・内閣府(2019)「令和元年度年次経済財政報告」

https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je19/index_pdf.html

(令和2年(2020年)3月4日アクセス)

・内閣府男女共同参画推進局(2007)「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」

<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/raifupuran/pdf/raifupuran1903.pdf>

(令和2年(2020年)3月4日アクセス)

・内閣府男女共同参画推進局「仕事と生活の調和」推進サイト <http://www.cao.go.jp/wlb/>

(令和2年(2020年)3月4日アクセス)

・ベネッセ(2012)「第2回大学生の学習・生活実態調査報告書」

<https://berd.benesse.jp/koutou/research/detail1.php?id=3159>

(令和2年(2020年)3月4日アクセス)

・文部科学省「学校基本調査」

https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm

(令和2年(2020年)3月4日アクセス)

・文部科学省(1997)「平成9年度専修学校に関する実態調査」

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/007/hyo0009.html

(令和 2 年(2020 年)3 月 4 日アクセス)

謝辞

本調査研究を進めるにあたり、多くの方々にご協力ならびにご指導をいただきました。ここに感謝の意を表します。

まず、ご多忙の中、本調査のアンケートにご協力いただきました豊中市民のみなさまに感謝申し上げます。

また、とよなか都市創造研究所運営委員会委員の皆さまからは、さまざまなアドバイスをいただき、ありがとうございました。

豊中市に住む女性の就労に関するアンケート

＜アンケートご協力のお願い＞

- 日ごろは、豊中市政にご協力いただき、誠にありがとうございます。
- このたび、豊中市に住む女性の就労についての実態を把握し、今後の施策の参考とさせていただきますため、アンケートを実施することとなりました。
- このアンケートは、とよなか都市創造研究所にて豊中市内にお住まいの30歳から59歳までの女性の中から6,000人を無作為に選んで実施するものです。
ご記入いただいた内容については、すべて統計的に処理いたしますので、回答者個人が特定されたり、個々の回答内容がほかにもれたりすることは一切ありません。
- お忙しいところまことに恐縮でございますが、アンケートの趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和元年（2019年）9月

豊中市長 長内 繁樹

※調査に関する質問などは、下記までお問い合わせくださいますようお願い致します。



豊中市のキャラクター
まちカネくん

＝ お問い合わせ先 ＝



豊中市 都市経営部 とよなか都市創造研究所

〒560-0022 大阪府豊中市北桜塚3丁目1番28号 豊中市役所別館3階

電話 06-6858-8811 ファクス 06-6858-8801

（担当：熊本・石村）

◆ 調査の対象について

- この調査は、令和元年7月19日現在で満30歳から59歳までの豊中市に住む女性の
中から無作為に6,000人選び、アンケート調査票をお送りしています。

◆ 調査の取り扱いについて

- 無記名でお答えいただきますので、どなたのお答えか、わからないようになっています。
お答えいただいた方にご迷惑をおかけすることは一切ありません。
- 答えたくない質問や答えられない質問には、回答しなくて結構です。
- お答えいただいた内容はすべて統計的に処理し、調査研究の目的以外に使用することは
ありません。

◆ ご記入に際してのお願い

- **宛名のご本人がお答えください。**
なお、ご記入に当たっては、ご家族、ご友人などに代筆していただいても結構です。
- 次のページからお答えいただくアンケート調査票になります。
アンケート調査票にも、返信用封筒にも、お名前を記入していただく必要はありません。

◆ アンケートの受付

- ご記入いただいたアンケート調査票は、三つ折りにして同封の返信用封筒に入れ、
9月24日(火)までにポストに入れてください。切手は不要です。

【調査実施機関(委託先)】

株式会社 かんてんCSフォーラム / 大阪市中 中央区南 船場3-2-4

I. はじめに、あなたご自身のことについておたずねします

問1 あなたの現在の年齢を教えてください。(〇は1つ)

※令和元年(2019年)9月1日時点の年齢でお答えください。

- | | | |
|------------|------------|------------|
| 1. 30歳～34歳 | 2. 35歳～39歳 | 3. 40歳～44歳 |
| 4. 45歳～49歳 | 5. 50歳～54歳 | 6. 55歳～59歳 |

問2 あなたは結婚されていますか。(〇は1つ)

- | | | |
|-----------------|--------------|-----------------|
| 1. している(事実婚を含む) | 2. していない(未婚) | 3. していない(離別・死別) |
|-----------------|--------------|-----------------|

問3 あなたが現在一緒にお住まいの方について教えてください。(ご自身からみた続柄でお答えください)
(〇はいくつでも)

- | | | |
|---------------------|----------|-----------------|
| 1. 配偶者・パートナー | 2. 子ども | 3. 孫 |
| 4. 父親 | 5. 母親 | 6. 配偶者・パートナーの父親 |
| 7. 配偶者・パートナーの母親 | 8. 兄弟・姉妹 | |
| 9. その他(具体的に: _____) | | |
| 10. 同居家族はいない(一人暮らし) | | |

問4 【問3で「2.子ども」と一緒にお住まいとお答えの方にお聞きします】

同居している子ども(18歳未満)の人数を記入してください。

<input type="text"/>	人
----------------------	---

問5 同居しているか否かを問わず、末子(一番下の子ども)の年齢を教えてください。(〇は1つ)

- | | | |
|-------------|-----------------|----------------|
| 1. 3歳未満 | 2. 3歳以上就学前相当の年齢 | 3. 小学生相当の年齢 |
| 4. 中学生相当の年齢 | 5. 高校生相当の年齢 | 6. 高校生相当の年齢より上 |
| 7. 子どもはいない | | |

問6 あなたはどの小学校区にお住まいですか。(○は1つ)

なお、わからない場合は「42」に○をつけ、町名をご記入ください。

- | | | |
|---------|---------|----------|
| 1. 北丘 | 2. 東丘 | 3. 西丘 |
| 4. 南丘 | 5. 新田 | 6. 新田南 |
| 7. 東泉丘 | 8. 野畑 | 9. 北緑丘 |
| 10. 少路 | 11. 上野 | 12. 東豊中 |
| 13. 東豊台 | 14. 桜井谷 | 15. 桜井谷東 |
| 16. 刀根山 | 17. 大池 | 18. 螢池 |
| 19. 箕輪 | 20. 克明 | 21. 桜塚 |
| 22. 南桜塚 | 23. 熊野田 | 24. 泉丘 |
| 25. 緑地 | 26. 寺内 | 27. 北条 |
| 28. 小曾根 | 29. 高川 | 30. 豊南 |
| 31. 原田 | 32. 豊島 | 33. 豊島北 |
| 34. 豊島西 | 35. 中豊島 | 36. 野田 |
| 37. 島田 | 38. 庄内 | 39. 庄内南 |
| 40. 庄内西 | 41. 千成 | |

42. わからない → 町名を教えてください。(※番地は不要です)

(町)

丁目

【問7から問15は、あなたに当てはまる番号をご記入ください。また、配偶者・パートナーがいらっしゃる方は、配偶者・パートナーに当てはまる番号もご記入ください】

Ⅱ. あなた自身と配偶者・パートナーのことについてお答えください

問7 あなたと配偶者・パートナーの最終学歴を教えてください。

- | | | |
|-------------------------------|-------------|-----------|
| 1. 中学校卒業 | 2. 高等学校中途退学 | 3. 高等学校卒業 |
| 4. 高専、短大、専門学校等卒業 | 5. 大学卒業 | 6. 大学院修了 |
| 7. その他の教育機関卒業(下欄に具体的にお書きください) | | |
| 8. わからない | | |

あなた

配偶者・パートナー

※「7.その他の教育機関卒業」とお答えの方は具体的にお書きください

問8 あなたと配偶者・パートナーの職業を教えてください。

- | | |
|--------------------|-------------------------|
| 1. 建設業 | 2. 製造業 |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 4. 情報通信業 |
| 5. 運輸業、郵便業 | 6. 卸売業、小売業(スーパー・コンビニ含む) |
| 7. 金融業、保険業 | 8. 不動産業、物品賃貸業 |
| 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 10. 宿泊業、飲食サービス業 |
| 11. 生活関連サービス業、娯楽業 | 12. 教育、学習支援業 |
| 13. 医療、福祉 | 14. 公務 |
| 15. 学生 | 16. 家事専業(主婦・主夫) |
| 17. 無職 | 18. その他(下欄に具体的にお書きください) |
| 19. わからない | |

あなた

配偶者・パートナー

※「18.その他」とお答えの方は具体的にお書きください

問9 あなたと配偶者・パートナーの職業上の地位を教えてください。

- | | |
|---------------|-------------------|
| 1. 会社員・団体職員 | 2. 公務員 |
| 3. 会社経営者・会社役員 | 4. 自営業者・自営業の家族従業員 |
| 5. わからない | |

あなた

配偶者・パートナー

問10 【問9で「1.会社員・団体職員、2.公務員」とお答えの方にお聞きします】

あなたと配偶者・パートナーの雇用形態を教えてください。

- | | |
|----------|---------------------------------|
| 1. 正規雇用 | 2. 非正規雇用(パート・アルバイト、派遣労働、契約社員など) |
| 3. わからない | |

あなた 配偶者・パートナー

問11 【問9で「1.会社員・団体職員、2.公務員」とお答えの方にお聞きします】

あなたと配偶者・パートナーの役職を教えてください。

- | | | |
|---------------------------|---------------|-------------|
| 1. 役職なし | 2. 職長・班長・組長など | 3. 係長(係長相当) |
| 4. 課長(課長相当) | 5. 部長(部長相当) | |
| 6. その他の役職(下欄に具体的にご記入ください) | 7. わからない | |

あなた 配偶者・パートナー

※「6.その他の役職」とお答えの方は具体的にお書きください

問12 あなたと配偶者・パートナーの昨年度の収入を教えてください。

※税金や社会保険料を払ったあとの金額です

※公的な援助手当や養育費・仕送りはあなたの収入に含みます

- | | | |
|---------------------|---------------------|---------------------|
| 1. 50万円未満 | 2. 50万円～100万円未満 | 3. 100万円～150万円未満 |
| 4. 150万円～200万円未満 | 5. 200万円～250万円未満 | 6. 250万円～300万円未満 |
| 7. 300万円～350万円未満 | 8. 350万円～400万円未満 | 9. 400万円～450万円未満 |
| 10. 450万円～500万円未満 | 11. 500万円～550万円未満 | 12. 550万円～600万円未満 |
| 13. 600万円～650万円未満 | 14. 650万円～700万円未満 | 15. 700万円～750万円未満 |
| 16. 750万円～800万円未満 | 17. 800万円～850万円未満 | 18. 850万円～900万円未満 |
| 19. 900万円～950万円未満 | 20. 950万円～1000万円未満 | 21. 1000万円～1100万円未満 |
| 22. 1100万円～1200万円未満 | 23. 1200万円～1300万円未満 | 24. 1300万円～1400万円未満 |
| 25. 1400万円～1500万円未満 | 26. 1500万円以上 | 27. わからない |

あなた 配偶者・パートナー

問13 1日あたりのあなたと配偶者・パートナーの労働時間を教えてください。

※残業含む、週や日によって異なる場合は平均を選択してください

- | | | |
|-----------------|---------------|----------------|
| 1. 3時間未満 | 2. 3時間～4時間未満 | 3. 4時間～5時間未満 |
| 4. 5時間～6時間未満 | 5. 6時間～7時間未満 | 6. 7時間～8時間未満 |
| 7. 8時間～9時間未満 | 8. 9時間～10時間未満 | 9. 10時間～11時間未満 |
| 10. 11時間～12時間未満 | 11. 12時間以上 | 12. わからない |

あなた

配偶者・パートナー

問14 あなたと配偶者・パートナーが勤めている事業所（店舗等）の規模を教えてください。

※規模とは、事業所(店舗等)に勤務する正規職員、非正規職員等の人数を指します

- | | | |
|-------------|-------------|-------------|
| 1. 1～9人 | 2. 10～29人 | 3. 30～99人 |
| 4. 100～299人 | 5. 300～499人 | 6. 500～999人 |
| 7. 1,000人以上 | 8. わからない | |

あなた

配偶者・パートナー

問15 あなたと配偶者・パートナーが働いている場所を教えてください。

※複数の仕事をしている場合は、給与額が多い事業所（店舗等）のある地域を選択してください

- | | |
|------------------------|----------|
| 1. 豊中市 | 2. 大阪市 |
| 3. その他(下欄に具体的にお書きください) | 4. わからない |

あなた

配偶者・パートナー

※「3.その他」とお答えの方は具体的にお書きください

問16 あなたの世帯の主な稼ぎ手は誰ですか（○は1つ）

- | | |
|-------------------------------|--------------|
| 1. あなた | 2. 配偶者・パートナー |
| 3. あなたと配偶者・パートナー等が同程度の収入を得ている | 4. 子ども |
| 5. 親(配偶者・パートナーの親も含む) | 6. その他の家族・親族 |
| 7. その他(具体的に: |) |

【問17から問21は、働いたことがある方にお伺いします】

Ⅲ. あなたの仕事についてお答えください

問17 あなたの初職（最終学歴の学校を卒業後はじめてついた仕事）の職業上の地位を教えてください。

（〇は1つ）

1. 会社員・団体職員
2. 公務員
3. 会社経営者・会社役員
4. 自営業者・自営業の家族従業員
5. その他(具体的に:)
6. わからない

問18 初職での雇用形態を教えてください。（〇は1つ）

1. 正規雇用
2. 非正規雇用(パート・アルバイト、派遣労働、契約社員など)
3. わからない

問19 初職についた理由を教えてください。（〇は2つまで）

1. 母親が就業しており、働くことが当たり前だと思った
2. 学校教育を通じて、働くことが当たり前と思った
3. 周囲がみんな働いていた
4. 早く親等から独立したかった
5. 自分で働いたお金が欲しかった
6. 経済的な理由から働かざるをえなかった
7. やりたいことがあった
8. 自分の視野を広げたかった
9. その他(具体的に:)
10. 特に考えていなかった

問20 あなたのことだけでなく、事業所（店舗等）全体で見たとき、初職で就いた事業所（店舗等）の労働環境等を教えてください。（〇はそれぞれ1つずつ）

		選択肢		
		あてはまる	あてはまらない	わからない
a	仕事の負担に対して、給与がよかった	1	2	3
b	福利厚生が整っていた	1	2	3
c	概ね、定時に仕事を終えることができた	1	2	3
d	年次有給休暇などの休みがとりやすかった	1	2	3
e	育児休業や育児等の理由で時短勤務等の休暇制度を利用することができた	1	2	3
f	女性が責任ある仕事を任される機会が多かった	1	2	3
g	女性の転勤が多かった	1	2	3
h	女性の能力が正当に評価されていると感じた	1	2	3

問21 【初職をやめた経験のある方にお聞きします】

初職をやめた理由を教えてください。（一番大きな理由に〇）

1. 結婚したため
2. 子どもができたため
3. 子どもが小さく子育てを優先したため
4. あなたの病気やケガのため
5. 家族の介護のため
6. 配偶者・パートナーの転勤のため
7. 会社での人間関係で折り合いがつかなかったため
8. 会社の倒産、解雇、雇用期間終了のため
9. 仕事が合わなかったため
10. 希望通りの労働条件ではなかったため
11. 前の職場よりもいい労働条件の職場が見つかったため
12. ほかの仕事がやりたかったため
13. スキルアップのため
14. 保育所等を申し込んだが、預けることができなかったため
15. その他(具体的に: _____)

アンケートは中盤になります。
引き続き、回答をお願いします。



問22 以下のa～cについて、それぞれ教えてください。（○はそれぞれ1つ）

a. これまで働いてきた年数（累計）

b. そのうち非正規雇用（パート・アルバイト、派遣労働、契約社員など）で働いた年数（累計）

c. 離職期間（今まででもっとも長かった離職期間）

		a	b	c
		働いた 累計年数	うち、非正規 雇用で働いた 累計年数	今までで もっとも 長かった 離職期間
選 択 肢	1	ない	1	1
	2	3ヵ月程度	2	2
	3	3ヵ月～半年	3	3
	4	半年～1年未満	4	4
	5	1年～2年未満	5	5
	6	2年～3年未満	6	6
	7	3年～5年未満	7	7
	8	5年～7年未満	8	8
	9	7年～10年未満	9	9
	10	10年～15年未満	10	10
	11	15年～20年未満	11	11
	12	20年～25年未満	12	12
	13	25年～30年未満	13	13
	14	30年～40年未満	14	14
	15	40年以上	15	15
	16	わからない	16	16

問23 【結婚や出産を経験した方で仕事を継続された方にお聞きします。】

結婚や出産後仕事を継続した理由を教えてください。（〇はそれぞれ2つまで）

		a	b
		結婚後継続理由	出産後継続理由
選択肢	1	金銭的な理由から	1
	2	仕事にやりがいを感じているから	2
	3	休暇休業制度がしっかりしていたから	3
	4	キャリアが途切れることに不安を感じたから	4
	5	職場の人間関係がよかったから	5
	6	配偶者・パートナーと同等の立場でいたいから	6
	7	その他(下欄に具体的にお書きください)	7
	8	特に理由はない	8

※「7.その他」とお答えの方は具体的にお書きください

その他(a.結婚後継続理由)

その他(b.出産後継続理由)

問24 【出産を経験した方にお聞きします】

育児休業を取得したことがありますか。（〇は1つ）

1. ある

2. ない

問25 【問24で「2.ない」とお答えの方にお聞きします】

育児休業を取得せずに仕事を継続された方は25-1から、退職された方は25-2から、その理由を教えてください（末子のお子さんを基準にお答えください）（1番大きな理由に〇）

25-1.育児休業を取得せずに、仕事を継続した方

1. 職場に育児休業を取りにくい雰囲気があったため
2. 仕事が忙しかったため
3. 出産後すぐに仕事に復帰したかったため
4. 昇給・昇格などが遅れそうだったため
5. 収入減となり、経済的に苦しくなりそうだったため
6. 保育所などに預けることができたため
7. 配偶者・パートナーに子どもの面倒をみてもらえたため
8. 子どもの祖父母などに子どもの面倒をみてもらえたため
9. 職場に育児休業の制度がなかったため
10. 有期雇用のため育児休業の取得要件を満たしていなかったため
11. 育児休業が取れることを知らなかったため
12. その他(具体的に: _____)

25-2.育児休業を取得せずに、退職した方

1. 仕事に戻るのが難そうだったため
2. 子育てに専念したかったため
3. 子どもを預ける人や場所(保育所等)がなかったため
4. 職場に育児休業の制度がなかったため
5. 有期雇用のため育児休業の取得要件を満たしていなかったため
6. 育児休業が取れることを知らなかったため
7. 出産を機に仕事を辞める予定だったため
8. その他(具体的に: _____)

問26 【就職してから下記のライフイベントのいずれかを体験した方にお聞きします】

各ライフイベント半年後の雇用形態等を教えてください。体験していない項目は「該当なし」とお答えください。

(b～gについては末子のお子さんを基準にお答えください)

※例：ご結婚後非正規社員で
あり、出産後専業主婦
になった方
(現在、お子さまは小学生
ご自身は専業主婦のまま)
の場合は、右表のよう
にご記入ください

【記入例】

		左記のライフイベント半年後の雇用形態等								
		1	2	3	4	5	6	7	8	
		正規社員	非正規社員	(家事専業 主婦)	家族従業員・自営業	会社役員・自営業	無職	その他	該当なし	
ライフイベント	a	結婚	1	2	3	4	5	6	7	8
	b	出産	1	2	3	4	5	6	7	8
	c	子どもの保育所等入所	1	2	3	4	5	6	7	8
	d	子どもの小学校入学	1	2	3	4	5	6	7	8
	e	子どもの中学校入学	1	2	3	4	5	6	7	8
	f	子どもの高校入学	1	2	3	4	5	6	7	8
	g	子どもの成人	1	2	3	4	5	6	7	8
	h	親等の介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	i	配偶者・パートナーとの離婚や死別	1	2	3	4	5	6	7	8

		左記のライフイベント半年後の雇用形態等								
		1	2	3	4	5	6	7	8	
		正規社員	非正規社員	(家事専業 主婦)	家族従業員・自営業	会社役員・自営業	無職	その他	該当なし	
ライフイベント	a	結婚	1	2	3	4	5	6	7	8
	b	出産	1	2	3	4	5	6	7	8
	c	子どもの保育所等入所	1	2	3	4	5	6	7	8
	d	子どもの小学校入学	1	2	3	4	5	6	7	8
	e	子どもの中学校入学	1	2	3	4	5	6	7	8
	f	子どもの高校入学	1	2	3	4	5	6	7	8
	g	子どもの成人	1	2	3	4	5	6	7	8
	h	親等の介護	1	2	3	4	5	6	7	8
	i	配偶者・パートナーとの離婚や死別	1	2	3	4	5	6	7	8

問27 複数の仕事を掛け持ちしていますか (〇は1つ)

1. はい

2. いいえ

IV. 仕事についてお聞きします

問28 あなたは現在、就職・転職活動中ですか。（〇は1つ）

1. はい 2. いいえ

問29 【問28で「1.はい」とお答えの方にお聞きします】

就職・転職活動をするにあたって、正規職員と非正規職員のどちらを希望していますか。（〇は1つ）

1. 正規職員 2. 非正規職員（パート・アルバイト、派遣労働、契約社員など）
3. どちらでもかまわない

問30 【問28で「2.いいえ」とお答えの方にお聞きします】

今後、就職・転職活動をする予定はありますか。（〇は1つ）

1. 3か月以内 2. 3か月～半年以内
3. 半年～1年以内 4. 1年～2年以内
5. 2年～3年以内
6. 時期は未定だが、子どもの子育てが落ち着いたら
7. 時期は未定だが、親等の介護が落ち着いたら
8. その他(具体的に:)
9. 就職・転職する予定はない

問31 就職や転職に向けて、どのような準備をしていますか。（〇はいくつでも）

1. 友人・知人を通しての情報収集をしている 2. 雑誌や新聞などによる情報収集をしている
3. インターネットなどによる情報収集をしている 4. 資格・技能習得のために学校に通っている
5. 自宅で資格取得のための勉強をしている
6. 市が実施する就労支援に関する講座に参加したことがある
7. ハローワークに通っている
8. その他(具体的に:)
9. 特になにも準備していない
10. 就職や転職の予定はない

問32 【家事専業の方および無職の方にお聞きします】

就業に対する不安があれば教えてください。（〇は2つまで）

- | | |
|----------------------|-----------------------------|
| 1. 自分に働くための知識や技術があるか | 2. 社会復帰への漠然とした不安 |
| 3. 働き続けるための体力があるか | 4. 育児や介護、家庭と両立できるか |
| 5. 人間関係がうまくできるか | 6. 就職活動が上手くいくかどうか |
| 7. 信頼できる会社に出会えるか | 8. 子どもがまだ小さく、預けるところがない(少ない) |
| 9. その他(具体的に: _____) | |
| 10. 特に不安はない | 11. 就業の意向がない |

問33 【就業されている方にお聞きします】

現在の職場に対する不安や不満があれば教えてください。（〇は3つまで）

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| 1. 身分が不安定 | 2. 仕事がつらい |
| 3. 残業が多い | 4. 職場の施設の環境がよくない |
| 5. 給与が少ない | 6. 有給休暇が十分にとれない |
| 7. 勤め先の将来性がない | 8. 自分の能力を活かしきれていない |
| 9. 人間関係がうまくいかない | 10. 福利厚生が整っていない |
| 11. ハラスメント(いやがらせ、いじめ)がある | 12. 仕事と子育てや介護の両立が難しい |
| 13. その他(具体的に: _____) | |
| 14. 特にない | |

問34 生活に関する不安や不満があれば教えてください。（〇は2つまで）

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| 1. 経済的に安定しない | 2. 身近に相談相手がいない |
| 3. 配偶者・パートナーが対して不満がある | 4. 生活に漠然とした不安がある |
| 5. 社会に対して疎外感を感じる | 6. 子どもの教育費の支出が大きい |
| 7. 老後が不安 | 8. 自分や家族の健康が不安 |
| 9. 独身であることへの不安 | |
| 10. その他(具体的に: _____) | |
| 11. 特にない | |

問35 今後の働き方について、ご希望を教えてください。（〇は3つまで）

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| 1. 自分の収入を増やしたい | 2. やりがいのある仕事をしたい |
| 3. 職場の管理職として仕事のマネジメントをしたい | 4. 専門職として腕を振りたい |
| 5. 今の職場で働き続けたい | 6. 転職したい |
| 7. 正規雇用の職に就きたい | 8. 自分のペースで働きたい |
| 9. 適当な時期に退職して家庭に入りたい | 10. 仕事よりも趣味の時間を優先したい |
| 11. 仕事よりも家事や子育てを優先させたい | 12. 起業したい |
| 13. その他(具体的に: _____) | |
| 14. 特にない | |

問36 仕事を選ぶ際に優先することを教えてください。(〇は3つまで)

- | | |
|--------------------------|--------------------|
| 1. 給与がよい | 2. 休日、休暇が取りやすい |
| 3. 拘束時間が短い、労働時間が自由 | 4. 家に近い、通勤時間が短い |
| 5. 転勤が少ない(ない) | 6. 安定している、失業の恐れがない |
| 7. 将来発展する可能性がある | 8. 結婚・出産後も働きやすい |
| 9. 専門的な技術・技能を身につけることができる | 10. 能力を生かすことができる |
| 11. 仕事内容 | 12. 管理職になれる可能性が高い |
| 13. IT等を活用した在宅勤務が可能 | 14. 職場の環境がよい |
| 15. その他(具体的に: _____) | |
| 16. 特にない(働く予定がない等) | |

問37 【非正規雇用の方にお聞きします】

非正規雇用の職を選んだ理由を教えてください。(〇は2つまで)

1. 正規の雇用を希望しているが、採用されなかったため
2. 正規の仕事につくと、残業や転勤などがあるため
3. 育児と両立しやすいため
4. 介護と両立しやすいため
5. 家計の補助的な収入を得るため
6. 専門的な能力を活用することができるため
7. 体力的、精神的に最適なため
8. 組織や人間関係に縛られたくないため
9. 簡単な仕事で責任も軽いため
10. 配偶者・パートナーの扶養家族になったほうが税制面などで有利と思ったため
11. 配偶者・パートナーや子どもが、非正規雇用で働くことを希望したため
12. その他(具体的に: _____)

あと少しです。
引き続き、回答をお願いします。



問38 【家事専業および無職の方にお聞きします】

家事専業（主婦）や無職の理由を教えてください。（〇は3つまで）

1. 就職を希望しているが、採用されなかったため
2. 育児や介護をしなければいけないため
3. 配偶者・パートナーや親等の収入だけで十分と感じているため
4. 病気や怪我が理由で働くことが難しいため
5. 育児や介護に専念したいため
6. 保育料が高く自宅で育児・子育てをしなければいけないため
7. 保育所等に入れることが難しいため
8. 配偶者・パートナーや子などが家事専業(主婦)を希望したため
9. 配偶者・パートナーの転勤が理由で、それまでの仕事をやめたため
10. 育児や介護後に、仕事に復帰することに不安を覚えたため
11. 配偶者・パートナーの扶養家族になったほうが税制面などで有利と思ったため
12. 家事負担が大きすぎるため
13. 働く意欲がないため
14. その他(具体的に:)

問39 仕事に関連する資格をお持ちですか（第一種運転免許除く）。（〇は1つ）

1. 資格を持ち、それを活用した仕事をしている
2. 資格を持っているが、その資格とは関係のない仕事をしている
3. 資格を持っているが、現在まったく仕事をしていない
4. 特に資格を持っていない

問40 【問39で「4.特に資格を持っていない」とお答え以外の方にお聞きします】

資格を持っている方にお尋ねします。どのような資格でしょうか。（〇はいくつでも）

1. 教育系(教員免許(幼・小・中・高)、司書、学芸員、など)
2. 法律系(裁判官・検事・弁護士、司法書士、行政書士、税理士、公認会計士、社会保険労務士、など)
3. 心理系(臨床心理士、産業カウンセラー、など)
4. 福祉系(社会福祉士、介護福祉士、保育士、ホームヘルパー、など)
5. 食物系(栄養士、管理栄養士、調理師、など)
6. 医療系(医師、薬剤師、看護師、保健師、助産師、臨床検査技師、歯科衛生士、など)
7. 事務系(医療事務関係資格、秘書、簿記、など)
8. その他(具体的に:)

V. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）等についてお答えください

問41 最終学歴の学校卒業後に理想としていた働き方と現時点での理想的な働き方を教えてください。
 （○はそれぞれ1つ）

		a	b
		学校卒業時に理想としていた働き方	現時点での理想的な働き方
選択肢	1	好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい	1
	2	仕事の内容にはこだわらないが、一生働き続けたい	2
	3	家庭や私生活と両立しながら、長く働き続けたい	3
	4	家庭や私生活を優先したいので、就業にはこだわらない	4
	5	できれば仕事に就きたくない	5
	6	特になにも考えていない	6
	7	その他(具体的に)	7 ()

問42 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて職場でどのような取組みが必要と感じますか。
 （○は3つまで）

1. フレックスタイム制度
2. テレワークなどの在宅勤務
3. 短時間勤務制度
4. 事業所内託児施設や保育所を設けること
5. 育児・介護休業中の経済的支援制度があること
6. 育児・介護休業後、職場復帰しやすいこと
7. 育児・介護休業後、職場復帰したときのための訓練や研修が充実すること
8. 育児休業者の代替要員が確保されていること
9. 仕事と生活の両立しやすい職場の雰囲気があること
10. 上司の理解があること
11. その他(具体的に:)
12. 特に考えていない

ご協力ありがとうございました。



このアンケート調査票を
三つ折りにして
同封の返信用封筒に入れ、
9月24日（火）
までにポストに入れて
ください。

豊中市における女性の就労に関する調査研究 I

No.20-02

令和2(2020)年3月

500円

編集・発行 とよなか都市創造研究所

〒560-0022 大阪府豊中市北桜塚3丁目1番28号(市役所別館3階)

TEL : 06-6858-8811

FAX : 06-6858-8801

URL : <https://www.tcct.zaq.ne.jp/tium> E-mail : tium@tcct.zaq.ne.jp

