

子育てをしながら 就職を目指す女性の活躍に向けて ～大阪府での調査結果を中心に～

天野 敏昭

大阪府商工労働部商工労働総務課
(大阪産業経済リサーチセンター)

AmanoTo@mbox.pref.Osaka.lg.jp

大阪府・大阪市経済動向報告会（2024年度第3回）

2024年11月13日（水）15時～15時40分

大阪府の子育て女性の就業と生活 ～就業構造基本調査の結果ほか～

- 30～40歳代の有配偶女性の有業率は大きく上昇
- 40～44歳以降では正規雇用で働く割合が半数を下回る

大阪府の有業者女性		女性総数及び配偶関係別の有業率・正規雇用率（単位：％）				
		30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳
有業率（有業者／総数）	2012年	64.0	64.1	66.1	69.8	68.8
	2022年	81.9	76.4	76.5	78.1	76.3
正規雇用率（2022年）	大阪府	63.3	51.8	47.8	41.3	38.1
有配偶女性の有業率	2012年	46.5	54.7	59.7	66.7	65.9
	2022年	77.0	72.6	76.5	75.6	72.8
未婚女性の有業率	2017年	87.0	87.8	78.6	75.1	76.8
	2022年	87.6	82.2	73.9	85.0	79.6

- 30～54歳の有業者は、2012年から10年間で12.3%増加
- ボリュームゾーンは、35～44歳から45～54歳に移行

大阪府の有業者女性	2012年（人）		2022年（人）		有業者数伸び率（％）	
	総数	有配偶者	総数	有配偶者	総数	有配偶者
30～34歳	177,500	73,800	194,900	97,900	9.8	32.7
35～39歳	220,900	124,400	192,900	112,600	-12.7	-9.5
40～44歳	237,500	151,100	210,200	139,300	-11.5	-7.8
45～49歳	206,900	140,700	268,600	181,600	29.8	29.1
50～54歳	173,200	123,300	274,300	178,000	58.4	44.4

非正規、フリーランスで働く理由は、

- 30～34歳では「自分の都合のよい時間に働きたい」
- 35～44歳では「家事・育児・介護等と両立しやすい」
- 45～49歳では「自分の都合のよい時間に働きたい」
- 50～54歳では「自分の都合のよい時間に働きたい」と「家計の補助・学費等を得たい」

共通するのは、柔軟な働き方を志向（時間的理由） 年齢階層が高いほど経済的理由も

女性有業者の 主な仕事からの 年間収入・収益	正規の職員・従業員					非正規の職員・従業員				
	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～54歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳
総数	116,300	89,200	91,400	100,400	96,600	67,400	83,000	99,800	142,600	157,000
50万円未満	0.0	0.8	0.3	0.8	0.6	7.2	7.8	9.3	8.1	6.9
50～99万円	0.5	0.8	1.5	0.0	1.6	30.6	29.7	32.0	32.3	27.9
100～149万円	1.3	0.6	1.9	1.9	2.8	20.1	23.8	29.0	23.6	25.0
150～199万円	2.3	3.1	3.1	3.1	2.3	5.7	14.5	6.2	9.6	12.6
200～249万円	11.1	14.5	13.6	10.0	9.1	25.3	15.4	11.4	13.9	14.5
250～299万円	16.7	13.9	12.8	9.1	9.9	5.4	3.6	7.3	6.1	7.4
300～399万円	31.8	27.7	24.6	26.6	21.6	5.6	4.3	2.7	4.4	4.4
400～499万円	16.7	21.1	17.4	14.8	17.7	0.0	0.9	0.4	0.9	1.0
500～599万円	11.1	11.2	9.7	11.7	11.6	0.0	0.0	0.6	0.9	0.3

就業希望者は少なくないが、若年層ほど求職していない 30歳代の有配偶女性は求職に対する障壁が大きい

大阪府の無業の有配偶女性	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳
就業希望者の割合：%	66.6	68.2	54.8	51.5	38.7
就業希望者数：人	19,500	28,900	23,500	30,200	25,700
求職者割合（対就業希望者）：%	22.6	26.0	33.6	39.1	41.2

- 離職非就業者は、仕事以外の理由で転職就業が困難
- 前職が正規であった場合、非正規であった場合より求職期間が短い
- 求職活動をしている割合は、パート・アルバイト希望者では低い
- 前職の職業や産業によって、求職期間に違いがみられる
- 年齢階層と希望する仕事によって求職の状況に違い
- 22～44歳の就業希望女性の非求職理由は、出産・育児
- 求職割合は、「夫婦、子供と親」より「夫婦と子供」の世帯の方が高い

- **就業調整**をする割合が全国を6%程度上回って高い（大阪府）

主な仕事からの年間収入	大阪府						全国
	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	30～54	30～54
総数	47.3	49.7	56.7	50.3	50.0	51.0	45.2
50万円未満	30.2	33.7	32.1	38.1	36.4	34.8	30.2
50～99万円	74.8	73.4	72.0	70.7	71.9	72.1	64.5
100～149万円	61.8	57.4	79.4	74.6	70.7	71.0	64.3
150～199万円	60.0	27.3	30.6	9.9	11.2	18.7	7.1
200～249万円	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	0.7	4.1
250～299万円	0.0	0.0	11.8	3.6	4.7	4.9	3.2
300～399万円	0.0	21.4	0.0	0.0	0.0	2.9	2.5
400～499万円	－	－	－	0.0	50.0	21.4	4.1

- 35歳未満の未婚者が**理想とする人生**は、結婚して子どもを持つが仕事も続ける「両立コース」が主流化（国立社人研）
- 継続就業率は57.7%から69.5%に大きく上昇（国立社人研）

女性の生き方	女性の理想	女性の予想	男性の希望
両立コース（結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける）	34.0	28.2	39.4
再就職コース（結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ）	26.1	22.7	29.0
専業主婦コース（結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない）	13.8	3.6	6.8
非婚就業コース（結婚せず、仕事を続ける）	12.2	33.3	6.5
DINKsコース（結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける）	7.7	4.9	5.5

育児（未就学児を対象とする乳幼児の世話や見守り）をしているのは、女性総数の9.7%、女性有業者総数の12.8%。育児をしている女性の約7割が有業者。仕事が主の割合は45～49歳では大きく上昇

育児をしている女性の就業状況	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50歳以上
育児をしている女性の割合	41.5	47.1	38.7	2.7	0.1
育児をしている女性の有業率	74.9	69.5	74.5	72.8	23.1
－仕事が主（对有業者）	57.6	57.9	48.1	64.2	100.0
－仕事が従（对有業者）	42.4	42.1	51.9	35.8	0.0

出産・育児で転職就業した女性は、非正規で就業する割合が高く、自営業主への転身も。前職が正規であった女性が転職就業しやすい

出産・育児で離職後に転職就業	前職	現職
自営業主	0.0	12.8
家族従業者	0.0	7.5
会社などの役員を除く雇用者	100.0	76.7
うち正規の職員・従業員	37.6	14.7
うち非正規の職員・従業員	62.4	85.3
-パート	67.5	78.2
-アルバイト	12.0	6.9
-労働者派遣事業所の派遣社員	13.3	11.5
-契約社員	8.4	3.4
-嘱託	0.0	0.0
-その他	0.0	0.0
(別掲) フリーランス	-	2.3

出産・育児で離職	現在有業	現在無業
総数	53.3	46.7
会社などの役員を除く雇用者	53.8	46.2
正規の職員・従業員	58.7	41.3
非正規の職員・従業員	49.8	50.2
パート	52.9	47.1
アルバイト	45.1	55.3
契約社員	40.4	59.6

- **転職就業できた割合が6割を超える前職の産業**は、建設業、医療、福祉、電気・ガス・熱供給・水道業の3業種。結婚離職だと、建設業、情報通信業、金融業、保険業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業が6割を超えることからみて、出産・育児による離職から転職就業に至りにくい面はある。
- **転職就業できる割合が高い前職の職業**は、専門的・技術的職業、事務、販売。結婚離職だと、サービス職業、保安職業、専門的・技術的職業が6割前後で高い。

育児休業等制度の利用は、最も高くても30～34歳の約5割

- 制度を利用している女性は、継続就業希望の割合が高い
- 制度を利用する割合は、非正規で働く女性では低い

育児休業等制度の利用		有業者総数	有業女性の就業希望意識			
			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
30～34歳	あり	51.2	81.2	8.0	8.6	2.1
	なし	47.0	75.1	17.3	2.9	4.4
35～39歳	あり	33.4	77.2	9.2	11.8	1.8
	なし	65.9	72.8	9.3	14.5	3.0
40～44歳	あり	24.2	85.1	4.3	11.2	0.0
	なし	75.3	83.4	7.0	8.4	1.4
45～49歳	あり	44.8	86.7	13.3	0.0	0.0
	なし	53.7	69.4	25.0	5.6	0.0

育児休業や短時間勤務を利用している割合が高い

育児休業等制度の利用（内容）	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳
育児をしている女性の総数	70,700	73,700	74,900	6,700
育児休業等制度の利用あり	52.8	36.5	24.7	44.8
<育児休業制度等利用者の利用状況>	↓	↓	↓	↓
うち育児休業制度の利用あり	77.5	59.5	34.6	23.3
うち短時間勤務制度の利用あり	31.4	52.0	53.0	76.7
うち子の看護休暇制度の利用あり	26.0	17.8	16.8	23.3
うち残業の免除・制限の利用あり	9.4	10.8	6.5	13.3
うちフレックス・時差出勤の利用あり	4.6	7.4	9.2	36.7
うちその他の制度の利用あり	1.6	6.7	8.1	0.0

1日あたりの家事・育児時間が4時間以上であるのは85%

家事・育児の時間は、正規就業雇用者より非正規就業雇用者の方が長い

育児をしている有業女性の育児の頻度と就業形態	頻度別					
	1時間未満	1～2時間未満	2～4時間未満	4～6時間未満	6～8時間未満	8時間以上
ふだんの1日あたりの家事・育児時間						
育児の頻度の構成比 (%)	0.3	1.4	13.0	22.6	20.1	42.6
<頻度別の就業形態の構成比> ※雇用者のみ抜粋	↓	↓	↓	↓	↓	↓
会社などの役員を除く雇用者	100.0	91.9	94.2	92.7	92.0	89.9
うち正規の職員・従業員	(66.7)	(70.3)	(60.0)	(54.4)	(36.6)	(38.3)
ち非正規の職員・従業員	(33.3)	(21.6)	(34.2)	(38.3)	(55.3)	(51.6)

夫の9割超が育児（6歳未満の子供のいる世帯／3世代同居世帯除く）
妻が就業者だと夫の育児時間はやや長くなる傾向

夫（有業者）の育児時間と妻（有業者）の育児時間		夫（有業者）の育児時間								
		総数	夫が育児をしている	1時間未満	1～2時間未満	2～4時間未満	4～6時間未満	6～8時間未満	8時間以上	夫が育児をしていない
妻の育児時間	妻が育児をしている	98.7	99.2	98.0	99.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2～4時間未満	11.3	11.6	13.1	11.6	10.7	11.3	0.0	15.4	6.1
	4～6時間未満	19.9	19.0	15.4	19.9	20.4	25.6	10.0	7.7	38.8
	6～8時間未満	19.8	19.5	17.5	17.0	18.6	30.8	43.3	15.4	24.5
	8時間以上	48.6	49.5	54.0	51.1	49.2	32.3	46.7	61.5	32.7
	※4時間以上	88.3	88.0	86.9	88.0	88.2	88.7	100.0	84.6	96.0

テレワークを実施する割合は、育児をしている女性の方が高いが、職種や就業形態によって実施状況は異なる

育児をしている女性のテレワークの実施状況		育児の有無別		育児をしている女性のテレワークの実施状況（職種別）					就業形態別	
		育児をしている	育児をしていない	専門的・技術的職業	事務	販売	サービス職業	生産工程	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員
実施した		20.5	14.2	15.8	34.9	25.4	3.7	8.2	31.0	8.6
実施の頻度	20%未満	51.9	50.2	64.2	47.6	52.8	42.9	33.3	55.5	57.0
	20～40%未満	14.0	16.4	6.6	15.5	9.0	28.6	66.7	14.9	16.8
	40～60%未満	6.9	9.8	3.8	7.1	13.5	0.0	0.0	5.6	3.7
	60～80%未満	4.0	6.8	2.8	3.9	3.4	28.6	0.0	5.1	3.7
	80%以上	22.4	16.1	22.6	25.9	20.2	0.0	0.0	19.2	18.7

育児をしている女性のうち、**副業**をしているのは5.5%。自営業主の女性が副業をしている傾向

育児の有無と副業の実施状況	総数	自営業主	雇用者	(正規の職員・従業員)	(非正規の職員・従業員)
副業あり（育児をしている女性）	5.5	21.0	4.5	1.2	7.5
副業あり（育児をしていない女性）	5.8	8.5	5.6	3.0	7.6

子育てをしている女性の就職・再就職 ～アンケート調査結果～

出産・子育てを経て就職を希望する30～54歳の女性（就業経験のない女性を含む）と出産・子育て後に就職・再就職した30～54歳の女性を対象に、「出産・子育て後の30～54歳の就業希望女性および就業女性の現状と今後の意向」を実施（調査期間：2023年10月18日～23日）。サンプル数は969

前職を辞めた主な理由は、家事・育児に専念するため

- ・再就職者は、仕事面の理由（両立制度など）の割合もやや高い
- ・就職希望者は、職場の人間関係や会社都合の割合がやや高い
- ・介護関連、営業、コンピュータ・情報通信関連の仕事は両立が困難

Q. 出産・子育てのため離職した経験がある方にお伺いします。仕事を辞めた理由についてお答えください	最も該当する理由 / <.001***	
	再就職者	就職希望者
家事・育児に専念するため (家事や育児を契機に仕事を辞めようと思っていた)	59.9%	55.7%
仕事と生活の両立が難しかった (仕事面の理由：両立制度の不備、働き方・転勤等)	20.6%	13.1%
仕事と生活の両立が難しかった (生活面の理由：家族の理解・協力等)	7.6%	7.9%
十分な保育サービスを利用できなかった	3.9%	3.0%
仕事にやりがいを感じられなくなった	0.4%	1.5%
賃金、労働条件に不満があった	1.7%	1.5%
職場の人間関係に不満があった	1.3%	3.2%
会社都合の理由 (雇用契約期間の満了、退職勧奨、解雇、倒産・閉鎖、転籍等)	1.7%	3.7%
その他の理由	3.0%	6.7%
特に理由はなかった		3.9%

働きたいと思った動機は、子どもの成長・進学や金銭的な必要 経済的必要性は年齢階層が低いほど該当する傾向

Q. 働きたいと思った動機（再就職者は就職できたきっかけ）についてお答えください	再就職者	就職希望者
友人や知人が働き始めたから、親族や友人・知人に勧められたから	7.8%	6.7%
子どもが成長したから、子どもが進学したから	51.4%	44.4%
配偶者・パートナーや家族の家事への協力が得られそうだから（得られたから）	14.7%	8.1%
技能やスキル・経験を活かせそうだから、資格を身に付けたから	7.8%	5.1%
希望する仕事内容や労働条件の募集がありそうだから（あったから）	13.9%	5.1%
経済的な必要が生じたから（生活費、教育費など生計の維持や経済的自立が主な目的）	44.5%	40.0%
お小遣い、貯蓄・貯金などが主な目的	34.7%	56.3%
心身面の健康に自信を持てるようになった、前向きに働くことを考えられるようになった	7.2%	5.6%
仕事をするのが当たり前だと思うから	10.0%	6.3%
自分自身のため（社会とつながるため、自分の成長のため、何となく働いてみたいと思った）	19.1%	25.1%
その他	1.1%	1.6%

将来の希望年収は130万円以上にも移行して分散

Q. 年収（賞与・ボーナス含む税込み年収）についてお答えください	100万円未満	100～130万円未満	130～200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～500万円未満	わからない／金額にこだわらない
再就職者（現在の年収）※わからない除く →（将来の希望）	42.3%	17.4%	9.6%	12.6%	9.1%	5.5%	(12.8%)
	11.9%	14.7%	11.5%	11.9%	12.4%	9.1%	18.0%
就職希望者（離職経験者:現在の希望） →（将来の希望）	47.0%	21.7%	2.5%	3.7%	2.2%	2.2%	19.2%
	22.7%	21.2%	8.9%	8.4%	6.4%	3.4%	22.4%

現在や当面の就業形態の希望は正規以外が主流だが、将来は正規を志向

Q. 就業形態についてお答えください	再就職者			就職希望者		
	前職	現状	将来	前職	当面の希望	将来
正規の従業員・職員（フルタイム、転勤・異動あり）	23.7%	10.4%	11.3%	20.0%	2.1%	4.9%
正規の従業員・職員（フルタイム、勤務地限定）	22.1%	11.7%	24.7%	19.2%	2.3%	11.4%
正規の従業員・職員（短時間）	0.9%	2.0%	6.7%	1.5%	3.5%	7.2%
パート・アルバイト	42.1%	67.2%	37.7%	46.3%	78.8%	51.9%
労働者派遣事業所の派遣社員	4.8%	2.6%	0.6%	3.4%	1.9%	1.6%
契約社員・嘱託社員	4.5%	3.5%	1.5%	6.2%	0.5%	0.9%
自営業主・個人事業主・会社経営	0.6%	1.9%	3.5%	2.0%	0.9%	1.9%
その他の就業形態	1.3%	0.7%	2.0%	1.5%	1.9%	3.3%
わからない、決められていない	-	-	9.1%	-	8.1%	15.1%
仕事に就かない	-	-	3.0%	-	-	1.9%

転職は、資格や実務経験等を求められる職種では同職種で転職しやすい 就職希望者は前職と同じ職種を希望する傾向

Q. 職種についてお答えください	再就職者		就職希望者（前職のある回答者）	
	前職	現職	前職	希望
サービスの仕事（接客・給仕、調理など）	30.6%	21.9%	29.8%	26.8%
専門的・技術的な仕事	5.0%	4.5%	5.9%	6.7%
医療関連の仕事	14.3%	14.3%	11.8%	8.4%
介護関連の仕事	5.8%	7.8%	4.2%	3.7%
営業の仕事	3.9%	1.5%	1.7%	1.2%
販売の仕事	4.1%	5.8%	4.2%	6.7%
事務の仕事（非定型的な業務内容を含む）	11.1%	11.7%	9.4%	7.4%
事務の仕事（定型的な業務が主）	14.1%	16.0%	19.5%	24.9%
製造・生産工程・労務作業の仕事	5.6%	7.8%	5.4%	6.9%
わからない、特になし	-	0.0%	-	30.3%

- **【通勤時間】** 徒歩圏内と自転圏内を含め、30分以内にとどめたい人が多い。60分超を許容できるのは、再就職者で13%、就職希望者で4%。
- **【始業時間】** 9時頃までの始業を希望しているが、就職希望者は10時頃の始業も希望
- **【終業時間】** 就職希望者は、13時頃から17時頃までの各時間帯に希望が分布
- **【一日の就業時間の希望】** 再就職者は5～7時間程度、就職希望者は4～5時間程度を希望

Q. 1日の就業時間の希望についてお答えください	2時間より短い	2時間程度	3時間程度	4時間程度	5時間程度	6時間程度	7時間程度	7時間超
再就職者	0.2%	0.4%	4.6%	11.9%	21.9%	21.5%	27.1%	12.4%
就職希望者	0.2%	1.9%	11.9%	34.2%	28.8%	13.3%	7.0%	2.8%

重視する条件は、社内の人間関係や雰囲気の良い、短い通勤時間

Q. 仕事、働き方、職場環境の諸条件について重視するものを3つお答えください	重要と考える割合	重視する条件（最大3つ）		
		再就職者	就職希望者	有意差
正規の従業員・職員として働ける	43.8	22.6%	7.3%	***
仕事にやりがいがある	82.0	32.8%	31.5%	
社会保険が完備されている、福利厚生が手厚い	77.3	27.5%	21.8%	***
通勤時間が短い（自宅から近い職場）	92.3	49.7%	58.5%	
テレワーク・リモートワークで働ける	30.5	3.6%	7.0%	***
社内の人間関係や雰囲気が良い	94.2	56.4%	62.0%	
倒産などがなく安定して働ける	88.7	11.0%	8.5%	
給料が高い	83.6	28.8%	21.8%	***
新人研修が充実している	64.0	0.9%	3.3%	***
プライベートの時間が確保しやすい	93.0	27.9%	33.6%	

心配事・不安は、人間関係、家庭との両立、体力面の不安など

Q. 再就職・就職と生活に際しての心配事・不安についてお答えください	再就職者 （再就職時の状況）	就職希望者
体力面の不安	39.3%	50.5%
人間関係の不安	48.2%	56.0%
子育て中であることが仕事に不利になるのではないかと	29.1%	44.9%
希望する仕事を見つけられるかどうか	23.6%	32.1%
技能やスキルが不足しているのではないかと	18.7%	25.1%
家庭と両立できるかどうか	45.5%	55.3%
子どもをみてもらえる環境（人・場所・サービス）があるかどうか	18.0%	19.1%
子どもの心身の発達や健康の状態	18.0%	20.2%
具体的な心配事や不安ではないが、漠然とした不安	13.5%	14.2%
特に心配事・不安はない	7.8%	5.1%

家事、育児・子育て、介護は、主に女性が担っている 配偶者や家族等と均等に分担しているのは6.9%

Q. 家事、育児・子育て、介護の分担についてお答えください	就業状況 / .003**		年齢階層		
	再就職者	就職希望者	30～39歳	40～49歳	50～54歳
自分がすべて担当している	39.9%	45.6%	34.1%	46.3%	49.4%
自分が主に担当しており、配偶者が一部を担っている	40.4%	44.7%	50.0%	38.8%	35.9%
自分が主に担当しており、家族等が一部を担っている	7.8%	4.4%	4.9%	7.7%	5.1%
自分が5割、配偶者が5割で分担している	5.0%	2.3%	4.3%	3.9%	2.6%
自分が5割、家族等が5割で分担している	1.7%	0.5%	1.7%	0.9%	0.6%
自分、配偶者、家族等で等しく分担している	2.4%	1.4%	2.3%	1.5%	2.6%
配偶者が主に担当しており、自分が一部を担っている	0.2%	0.5%	0.9%		
家族等が主に担当しており、自分が一部を担っている	2.6%	0.7%	1.7%	1.1%	3.8%

配偶者・パートナーに求めたいことは、主に家事や子どもの面倒 約3割は、配偶者・パートナーに求めたいことは特になし

Q. 仕事と家庭等を両立するために配偶者（夫）・パートナーに求めたいことをお答えください	就業状況		年齢階層		
	再就職者	就職希望者	30～39歳	40～49歳	50～54歳
家事をもっと負担してほしい	41.9%	36.2%	39.5%	39.6%	37.2%
もっと子どもの面倒をみてほしい（育休取得、保育園の送迎ほか）	26.2%	33.3%	40.5%	28.3%	8.8%
家庭内でのコミュニケーションをもっと取ってほしい	19.4%	21.5%	23.9%	19.2%	16.1%
渉外的な役割（管理組合、PTA、親戚づきあいなど）を担ってほしい	16.1%	10.3%	10.0%	14.1%	18.2%
家計や貯蓄、運用などの計画・管理	17.6%	17.1%	20.4%	17.5%	10.2%
ライフイベント（子どもの教育、家の購入、引っ越しなど）の計画・実行	16.1%	15.2%	17.2%	15.6%	12.4%
特になし	28.4%	27.1%	22.3%	28.5%	38.0%
その他	0.4%	2.0%	1.3%	0.7%	2.2%

約7割が、汎用的な能力・スキルを身に付けたい・向上させたい 資格取得では、医療・福祉、経理・財務、語学、IT・OA関連にやや関心 リスキング・リカレントには半数以上が興味・関心がない

Q. 今後向上させたい能力・スキルについて お答えください	向上させたい	
	再就職者	就職希望者
ITを使いこなす一般的な知識・能力	39.3%	33.5%
専門的なITの知識・能力	13.7%	8.8%
チームワーク、協調性・周囲との協働力、コミュニケーション能力・説得力	25.0%	27.7%
営業力・接客スキル	21.2%	18.1%
課題解決スキル（分析・思考・創造力等）	13.7%	14.2%
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	15.2%	20.2%
職種に特有の実践的スキル	22.3%	22.1%
高度な専門的知識・スキル	11.9%	8.4%
その他の能力・スキル	0.2%	0.0%
向上させたい能力・スキルは特にない	29.9%	33.3%

- **再就職時に身に付けておけばよかった、現在向上させたいの能力・スキル**は、「ITの一般的な知識・能力」、「チームワーク、協調性・周囲との協働力、コミュニケーション能力・説得力」、「営業力・接客スキル」、「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」など、汎用的な能力・スキル

- **資格取得の意向**は高いとはいえない（再就職者59.2%、就職希望者49.5%）。労務関連や生活関連の資格は、再就職者が関心を持つ割合がやや高い。前職が、医療関連、管理、介護関連、事務（非定型的）、営業、専門的・技術的な仕事である場合は資格取得の意向がやや高い。前職が正規であった場合、非正規であった場合より、資格取得意欲がやや高い

Q. 学習活動（リスキング・リカレント）の現状や意向をお答えください	興味・関心がない	興味・関心があるが行えていない割合	
		再就職者	就職希望者
学校（専修各種学校、大学・大学院等）に通う	59.5%	19.7%	23.7%
単発の講座、セミナー、勉強会に参加	53.9%	26.5%	33.3%
公共の職業訓練・職業能力開発の講座を受講	59.5%	29.5%	34.9%
通信教育、eラーニングを受ける	59.8%	26.3%	31.9%
資格を取得する・資格の取得を目指している	49.4%	28.9%	37.2%
ラジオ、テレビなどの講座	72.8%	19.1%	22.1%
学習アプリの活用	59.9%	27.6%	31.9%
動画の視聴	54.3%	25.2%	31.2%
書籍・専門書を読む	51.2%	24.9%	29.1%
その他の学習活動	99.9%	-	-

子育て女性の就業をめぐる政策動向

改正育児・介護休業法

- 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳になるまでから小学校就学まで）
- 行事参加等での看護休暇の取得を可能とし、小学校3年生まで拡大
- 3歳までの子を養育する労働者のテレワークの措置追加
- 始業時刻等変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、保育施設の設置運営等から2つ以上行う、子が3歳から小学校就学前の労働者の柔軟な働き方の実現措置の義務化
- 父母がともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長
- 出生後8週間以内に4週間まで取得できる柔軟な育児休業の枠組み（産後パパ育休）
- 育児休業取得状況の公表が現行の従業員数1,000人超から300人超の企業に拡大
- 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の事業主への義務化

男女賃金差異の公表

常時雇用労働者数101人以上300人以下の企業も義務化（厚生労働省「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」提起）。女性管理職比率の公表、女性活躍推進法の10年間の延長も検討。

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（案）

（厚生労働省2023年12月）

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

- 子が3歳になるまで、テレワークを事業主の努力義務化
- 現行の短時間勤務制度の見直し（原則1日6時間の措置を必ず設ける現行の制度を維持した上で、他の勤務時間も併せて設定することを促す方針を示す。短時間勤務制度が困難な場合には、テレワークなどの代替措置を追加）
- 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援を拡充（①始業時刻等の変更、②テレワーク等、③短時間勤務制度、④保育施設の設置運営ほか準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担等/努力義務規定、⑤労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための新たな休暇の付与（子の看護休暇や年次有給休暇など法定の休暇とは別に付与）。また、所定外労働の制限（残業免除）として、権利として残業免除を請求できる）
- 子の看護休暇制度の見直し（小学校3年制修了時までを対象に、感染症に伴う学級閉鎖等や入園式・卒園式・入学式といった子の行事参加に取得事由を拡大し、現行の日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）を維持）
- 育児期の両立支援のための定期的な面談
- 心身の健康への配慮

仕事と育児の両立支援制度の活用促進

- 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援（環境整備を行う中小企業に対する助成措置の強化。両立支援制度の活用促進のためノウハウを共有）、育児休業取得状況の公表（常時雇用労働者数が300人超の事業主に男性の育児休業取得率の公表を義務付ける）

次世代育成支援に向けた職場環境の整備

- 次世代育成支援対策推進法の期限を令和17年3月末まで延長し、「女性が働きやすい職場」から「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す企業の取組を促進するため、職業生活と子育ての両立に関する状況の把握し両立推進の改善すべき事情を分析して、一般事業主行動計画を策定・変更することを義務付ける。一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項を行動計画策定指針に示す。「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点で、認定基準を見直す具体案を提示。

育児・介護・パワハラ等の雇用均等関係法令の施行状況（2023年度）

- 2023年度の労働者や事業主等の4法関連の相談件数は、前年度比13.2%減の16万7,158件。是正指導件数は前年度比105.2%増の5万7,707件。
- **男女雇用機会均等法**関係：セクシュアルハラスメントに関する相談が最多で（38.1%）、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談も多い（26.0%）。
- **労働施策総合推進法**関係（パワーハラスメント関係）：相談件数は前年度比23.6%増で、パワーハラスメントに関する相談が最多。
- **パートタイム・有期雇用労働法**関係：相談件数は前年度比16.7%増で、均等・均等待遇に関する相談（不合理な待遇や差別的取扱いの禁止、賃金の均等待遇、教育訓練、福利厚生施設等）が6割と最多。
- **育児・介護休業法**関係：4法の相談件数の46.7%を占めて最多。2022年4月にパワハラ関係の防止措置等が中小企業にも義務化されたことが影響。相談件数は前年度比32.1%だが、育児関係の相談が8割で、育児休業に関する相談が約7割で最多であるほか、子の看護休暇、所定労働時間の短縮の措置等、育児休業に係る不利益取扱いの相談もある。

●雇用均等（厚生労働省「令和5年度 雇用均等基本調査」）

- 女性管理職割合は、係長相当職以上15.1%、課長相当職以上12.7%（企業調査）
- 女性昇進者割合は、係長相当職以上19.0%、課長相当職以上14.6%（企業調査）
- 男性の育児休業取得割合は30.1%（前年度比+13ポイント）（事業所調査）
- 女性の育児休業取得割合は84.1%（前年度比+3.9ポイント）（事業所調査）
- 多様な正社員（短時間、勤務地限定、職種・職務限定）として勤務できる事業所は23.5%

●男性の育児休業等取得

- 従業員1,000人超の企業・団体の取得率は46.2%、平均取得日数は46.5日（厚生労働省「令和5年度男性の育児休業等の取得率の公表状況調査」報告書（確報値）／4,409件のうち1,478件が回答）。好影響は、職場風土の改善、従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上、コミュニケーションの活性化など。※2023年4月から従業員1,000人超の企業・団体は取得率の公表を義務化、300人超は2025年4月から公表を義務化。大企業が先行。
- 「こども未来戦略」（2023年12月策定）に掲げられている目標は、2025年までに50%、2030年までに85%。この目標は、2022年の取得率17.13%（雇用均等基本調査）を参考値に提示されたうえで検討されている。

税制、社会保険、年収の壁・支援強化パッケージ

	税制				社会保険	年収の壁・支援強化パッケージ (厚生労働省)
	住民税負担	所得税負担	有配偶者		社会保険料負担	
			配偶者控除	配偶者特別控除		
100万円以下	なし	なし	対象	非該当	なし	-
100万円以上						
103万円以上	あり	あり	対象外	対象[年収103万円超で配偶者特別控除に移行。控除額は配偶者控除同様38万円であるため、実質的な税負担の変化はなし]	一部あり[従業員数51名以上の企業は年収106万円以上（一週間の勤務が20時間以上で月額88,000円以上）が社会保険加入対象]	労働者の手取りが減少しない取組みをする企業に対し、労働者1人当たり最大50万円を助成
106万円以上					あり[130万円の壁は、1987年の100万円から賃金の上昇に伴って1993年に130万円に引き上げられた。以後の見直しはなし]	年収130万円超でも、事業主の証明により、連続2年まで被扶養者認定（社会保険料負担なし）
130万円以上						
150万円以上			一部対象（減額）			
201万円以上			対象外			

**子育てをしながら就職を目指す女性の活躍
「仕事も生活・子育ても」に求められること**

就職希望者の就業では「ジェンダー主流化」がより重要に 時間の融通が利き、家庭生活と両立を図りやすい働き方を志向

株式会社衛藤電気の取組み（堺市/電気・換気・空調の工事/大阪府「男女いきいき・元気宣言」登録事業者）。子育て中の女性（事務職）がフレックスタイム制や時間単位で休暇を取得できるほか、社長から社員に対して子どもの学校行事等に積極的に参加するよう声かけが行われる。事務職の社員が、図面制作（CAD）を学んで業務を広げることできるほか、資格取得支援の一環として、会社が電気工事士等の受験料を全額負担したり、筆記対策を電気工事組合の他社社員等を招いて行ったり、社長が技術を教えたりして、資格を取得。月1回の会議では、業務の改善点を報告し合い、その内容を社内に共有。

大阪マザーズハローワークのハローマザー登録企業ポイントは、①勤務時間を保育・介護施設などの送迎時間に対応できる、②子供の急な病気等や保育所・学校等の行事または介護の際に1日または時間単位で休暇を取得できる、③託児施設を利用できる、④一定期間をパートタイム勤務で働き、その後、フルタイム（正社員）に変更できる、⑤妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員を再雇用する制度がある、⑥①～⑤以外の配慮できる内容がある。事業所の雰囲気イメージできる写真・イラストなども公開。登録企業がマザーズハローワークを来訪して、出張企業面接会も行われる。

「脱家族化（個人化）」と 検討が進む年収の壁の撤廃と社会保険の適用拡大の行方

- 経済的な必要を理由に働きたいと考えており、将来の希望年収は100万円未満を希望する割合は41.3%から16.7%に。
- しかし、就職希望者は、正規以外での就業を希望し、現在のところ、経済的な自立を強くは意識していない（就職希望者の正規就業希望割合：当面7.9%→将来23.5%）。
- 同一価値労働同一賃金が普及して処遇が改善された場合には、経済的自立がより前面に出てくる可能性もあるかもしれない。

仕事と生活の両立に対する考え方は「ライフサイクル」で変化

- 女性は、無償労働とも考えられる家事、育児・子育て、介護の多くを担うなかで、働き方や職務技能の開発・キャリアアップに対する考え方や希望を矮小化させてしまう可能性があることも考えられる。
- 出産・育児で離職せず、中長期のライフサイクルに目を向け、現在と今後のキャリアを考える機会を持てることは大切。第三者的な人材や関係機関の存在は有用ではないか。企業や事業所は、「正規就業→育児休業→短時間正規就業または正規以外での就業→正規就業への道筋づくり」を通して、継続就業やステップアップの可能性を高めていくことが考えられる。
- 出産・育児から再就職を目指す女性は、心配事・不安の緩和・解消が先決。求職活動を先延ばしにしないためには、仕事体験の機会創出も有用ではないか。また、働き方が多様化するなかにあって、起業・創業やネットワークの形成（例：奈良県や千葉県流山市）も一つの方向性ではないか。

女性は、配偶者等に家事や子どもの面倒をもっとみてほしいと希望 「とも家事（共家事）」（福井県・栃木県・兵庫県など）

夫婦・家族で家事をシェアし、家事のコツを夫婦・家族で教え合ったり社会に発信

知的家事プロデューサー
本間朝子さんからの4つのアドバイス
トライ&エラーでわが家の最適バランスを探しましょう！

2週間チャレンジ！
TOMOKAJI
とも家事
わが家の
家事シェアシート

このシートを書き込むことで、わが家流の家事シェア方法がみつかります。
夫婦で家事を分担し、ともに豊かな人生を歩むために、始めましょう！

1. とも家事の心得
家族はチーム。同じ方向を向いて進もう
家事は、家の中を快適に保ち、家族にとって居心地の良い場所を作るのに欠かせないもの。このシートを手掛かりにして、まずは家事の全体像を把握してください。そのうえで理想の家族になるために話し合い、自分たちが無理なくできることを探してください。心構えとしては一つのチームと考えること。お互いを味方にして同じ目標に向かって力を合わせていきましょう。
2. とも家事の心得
相手の家事に手を出さない。口を出さない
家事の手順は人によってさまざま。育ってきた家庭が違うから、洗濯物の量や方法とついてもいろいろなやり方があります。また、習熟度で見ると、経験値が高い分、やはり女性に分がある場合がほとんど。男性がさこちなくやっていると、つらい口を出し、手を出したくなりますが、そこはぐっと我慢して。任せたい上はあわらかな気持ちで忘れずに！
3. とも家事の心得
気持ちや体調を尊重。感謝の言葉を伝えよう
やる気はあるけど体がこなかつたり、そもそも何だかやる気が出なかつたり……。体調のよしあしや気持ちのアップダウンは誰でも経験がありますね。そんな時は無理をしなくていい。どうしてもやらなさいといけなことは、「掃除と洗濯、どっちやる？」「お風呂に入るまでにお風呂洗ってね」などの声掛けを、してもらったら「ありがとう」と感謝を伝えましょう。
4. とも家事の心得
よその家と比べないで「わが家流」でいこう！
家事を上手に回すヒントは①工程で分ける②時間で分けるの2つです。例えば洗濯を①でみると「洗濯物を仕分ける」「洗濯機を回す」「干す」「取り込む」「畳む」「しまう」などの工程に分けられ、それぞれに分担を決めて回します。②は料理担当を平日と休日で分けるなど。家事のやり方に正解はありません。トライ&エラーで「わが家流」スタイルを見つけてみましょう！

自分の家に入った家事シェアを、あつけよう

イラストレーター「とも家事」花畑田ナツル

兵庫県は家事シェア=家事分担を社会全体で考える「とも家事」を開始しました。その1つとして作ったのが「家事シェアシート」です。

兵庫県
Hyogo Prefecture

「ゆる家事大作戦」
家事の負担軽減に向け、家族みんなで協力するためのちょっとした工夫や家事支援サービスなど、家事を楽にする時間に変えるヒントを発信しています

問い合わせ先
兵庫県 県民生活部男女青少年課
家庭応援班

Step 01 わが家の家事を洗い出して、今主によっている人を明確にしてみましょう。

記入例 ○:ほとんど △:ときどき ×:全くしない

うちにはこんな家事を1週間おこなって記入してみよう

	定期	不定期																
	料理をつくる	買い物をする	食器を洗う	洗濯をする	洗濯物を干す 畳んでしまう	部屋の掃除	風呂掃除	トイレ掃除	ゴミを分別して 指定日に捨てる	カーペットの洗濯	布団を干す	季節家電の 入れ替え	消耗品の補充	日用品の管理	お金の管理 お金の保険	自治会への 参加	入電球の 替え	大型家電の メンテナンス
妻																		
夫																		

上の表に書いたことを見て、できればパートナーにやってもらおうと助かることベスト3は？

妻 () () () ()
夫 () () () ()

Step 02 Step①をお互いに書き終わったら、家族で話し合っ、お互い気づいたことを書いてみましょう。例えば「書いてみて気づいたこと、パートナーとの相違、気持ちを聞いて驚いたこと、好きな家事・嫌いな家事、ストレス、困っていることなど」

Step 03 これから2週間、自分がチャレンジすることを一人1つ以上書き出してみましょう（評価は○△×など）。

妻	チャレンジすること	2週間後	自分の評価	家族の評価
妻/夫	洗濯物を取り入れる	毎日取り入れることができた	○ 頑張っていた	○ 頑張っていた
妻/妻	一人で抱えず家族を頼る	△ つい自分でやってしまう	△ 手伝うタイミングがわからない	△ 手伝うタイミングがわからない

Step 04 2週間チャレンジを体験した結果、お互いの気持ちを踏まえて次に何を始めますか？

イラストレーター「とも家事」花畑田ナツル

家事の見える化（福井県の試み）

社会的な取り組みを通して、家事等の分担のあり方を変化させていく

家事について、よく話し合う家庭ほど、家事に対する満足が高い!?

夫婦や家族での会話を通じて
みんなの家事満足度を上げよう!

「家事の分担に満足しているか?」の調査では、家事についてよく話し合う家庭ほど、家事に対する満足度が高いという結果に、夫婦のある家事以外に存在する家族の「各もろなき家事」についても個別に、会話することが、心の負担の軽減につながります。

共家事チェックリストを活用して、「家事の見える化」をしてみよう!

- まずは現状を把握しましょう!
1. 共家事チェックリストを広げて、今担当しているそれぞれの役割に○を付けていきましょう。
- 夫婦や家族で現状について話し合きましょう。
2. 1で○を付けた家事について、家族で確認しながら、担当している家事の数を記入しましょう。苦手な家事や大変な家事などについて共有しましょう。
- 今後の家事の進め方について、話し合きましょう。
3. 現状、家事負担の少ない家族が今後担当する家事を決めましょう。また、2で家族と話し合った苦手な家事、大変な家事について、「減らす・なくす」工夫ができないか、外注サービスを利用できないか、考えてみましょう。

キリトリ紙で切って見るとここに貼っておきましょう!

家事の項目	夫	妻	他の家族	省力化/例注
1 服立を考える				
2 朝ごはんをつくる				
3 米をどぎ、ご飯を炊く				
4 パンをトーストする				
5 お茶・コーヒーを入れる				
6 夕ごはんをつくる				
7 弁当をつくる				
8 水筒にお茶を入れる				
9 掃除をつくりおきする				
10 テーブルを拭く				
11 洗濯する				
12 食べ残った食器をシンクに置く				
13 食器を洗う				
14 食器を棚に片付ける				
15 食料等の買い物を済ます				
16 シンクの掃除をする				
17 コンロの掃除をする				
18 レンジフードを掃除する				
19 歯ブラシ(物置、スポンジ等)の補充				
20 冷蔵庫内を整理する				
21 冷蔵庫で水をつくる				
小計				

洗濯・衣類の整理等	夫	妻	他の家族	省力化/例注
22 洗濯が必要なものを選ぶ・仕分けする				
23 洗剤を入れ、洗濯機のスイッチを入れる				
24 洗濯物を干す・乾燥機に入れる				
25 洗濯物を取り込む・たたむ				
26 洗濯物を収納する				
27 洗剤・柔軟剤等の補充				
28 洗濯機・乾燥機のゴミフィルターの掃除				
29 アイロンをかける				
30 クリーニングに出す・取りに行く				
31 古くなった服を処分する				
32 季節ごとの衣類の出し入れをする				
33 服のほつれ、ボタン付け直しをする				
小計				

- いい夫婦の日（11月22日）の翌日23日を「共家事の日」に制定。勤労感謝の日でもあることから、日頃家事をしている家族やパートナーへの感謝の気持ちを伝える意味も込めて、家族一緒に家事をすることなどを促進。
- 「共家事ハンドブック」（株式会社味の素提供のレシピや家事の省力化&効率化のコツなどを併記）、「共家事チェックリスト」（77の家事を6つのカテゴリーに分けてリスト化）などを作成