



資料 No. 200

令和6年3月

# 大阪府における女性の就業推進に関する調査 ～子育てをしながら就職を目指す女性の活躍に向けて～

大阪府商工労働部

**orcie** 大阪産業経済リサーチセンター  
Osaka Research Center for Industry and the Economy



## まえがき

女性の有業者は、「男女雇用機会均等法」や「女性活躍推進法」などの法律の施行・改正、企業や事業所における女性活躍の取組みの進展、ジェンダーギャップに対する社会の認識と現状に対応する環境の変化などの背景のもとで増え、有業率も高まりました。「令和4年就業構造基本調査」によれば、30～40歳代の出産・子育て期に相当する有配偶女性の有業率は、この5～10年間で大きく上昇しました。しかし、有配偶女性の有業率は、未婚女性や死別・離別女性の有業率に比べると低く、就業を継続すること、退職後に求職活動を行うこと、働き続けることを難しくしている様々な背景や要因があると考えられます。

現在、企業・事業者では、人材不足や生産性の向上が課題となっていますが、その解消・改善に向けて、女性の就業とワーク・ライフ・バランスを推進することは一つのポイントになります。国は、正規で働いている女性はもとより、正規以外で働いている女性の一層の活躍も視野に入れて、「女性版骨太の方針2023」や「年収の壁・支援強化パッケージ」（2023年10月より実施）などの法律や政策・制度の整備・検討を進めています。女性の有業者は、40～44歳以降では正規以外で働く割合（会社などの役員を除く雇用者に占める割合）が高くなり、その割合は中高年齢層以降も高止まりして推移する傾向がみられ、大阪府では、就業調整をする割合が全国を上回って高い現状もみられます。

本報告書は、出産・子育てを理由に退職または退職後に再就職した30歳から54歳の女性、また、就業経験はないが出産・子育てを経て就職した30歳から54歳の女性に着目し、子育てをしている就業希望女性と就業女性の現状と今度の意向を把握する調査を行い、「仕事も子育ても」に向けて求められることなどを検討する目的で報告書を作成しました。本資料が、女性の就業・求職の現状を把握する資料となり、読者の皆様の参考になれば幸いです。

最後になりましたが、ご多用の中、アンケート調査にご協力を賜りました皆様、また、調査の実施に際して貴重なお話をお聞かせくださいました関係者の皆様に対しまして、厚く御礼を申し上げます。

本調査は、大阪産業経済リサーチセンター 主任研究員 天野敏昭 が担当し、本報告書を執筆しました。

令和6年3月

大阪産業経済リサーチセンター  
センター長 小林 伸生



## 目 次

調査結果の要点	1
第1章 調査の背景と目的	3
第2章 大阪府の子育て女性の就業と生活～就業構造基本調査結果から～	9
1 30～54歳の有業女性の状況	9
2 30～54歳の無業女性の状況	11
3 育児をしている女性の状況	15
4 現状のまとめ	25
第3章 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～	27
1 調査の概要と回答者の主な属性	27
2 調査結果	29
(1) 仕事について	29
(2) 生活について	49
(3) 能力・スキルについて	53
3 調査結果のまとめ	63
資料：アンケート調査票	65
第4章 子育てをしながら就職を目指す女性の活躍に向けて	76



## 調査結果の要点

### 要点1 女性の継続就業や求職活動の支援では、仕事と生活の両立に一層配慮する必要がある。

大阪府の30～54歳の女性の有業者は、この10年で12.3%増加したが、ボリュームゾーンは非正規就業者が増える45～54歳に移行している。このため、子育て女性を含む女性全般の継続就業や求職活動の支援では、仕事と生活の両立に一層配慮することが求められる。また、正規雇用で働く割合の高い30代では、出産・育児の理由で離職せず継続就業できることも重要になる。出産・育児期の継続就業では、企業・事業者が、従業員・職員のライフイベントに応じて柔軟な勤務形態を導入することが考えられ、例えば、「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」といった取組みにより、継続就業の可能性を高めることが考えられる。このほか、育児休業等制度の利用割合は、最も高くても30～34歳の5割程度にとどまり、正規と非正規の就業形態の違いによって利用状況は大きく異なる。また、育児をしている女性はテレワークを実施している割合がやや高いものの、実施割合そのものが2割程度と低いことに加えて、正規と非正規の就業形態や従事している産業・職業によって、テレワークの実施が困難な状況もみられる。こうした現状から、例えば、育児休業等制度の利用では、企業・事業者が、施策への対応に加えて、独自の取組みを検討し実施することが望まれる。また、テレワークの実施が困難な状況に対しては、テレワークとフレックスタイムなどのハイブリッドの勤務形態を組み合わせることで、就業の制約を軽減することなどが考えられる。

### 要点2 非正規で就業を開始し、定着後に正規での就業に道筋をつけていくことが望まれる。

子どもの年齢・学年が大きくなるほど再就職・就職している傾向がみられるが、3歳未満の子どもを持つ場合でも、一定の割合は「すぐに仕事に就きたい」と考えている。子育ての制約が大きいと考えられる時期にあっても、求職意欲の高まっている好機を逃さず、求職活動を先送りしないことは重要である。こうしたケースにはアウトリーチ型の支援が望ましいとも考えられる。

また、子育てで離職した女性の多くは、現職または当面は正規以外で就業し、通勤時間は30分以内、始業時間は9時から10時頃の間、終業時間は13時から16時頃、一日の就業時間は4～5時間というように、柔軟に就業することを望んでいる。しかし、将来は、正規（特に、勤務地限定のフルタイム）で働く志向を持つ人が増え（就職希望者の正規就業希望割合：当面7.9%→将来23.5%）、税込み年収についても、現職や当面の希望は100万円未満が最多だが、将来の希望では、100万円未満までの希望が減り、130万円未満までに分布が広がる傾向がみられる（100万円未満を希望する割合は、全体では41.3%から16.7%に減少）。こうした意向から、ライフプランや家計の観点から就業意欲を喚起することも考えられる。また、こうした現状をふまえると、特に、就職希望者については、要点1でも言及しているが、当面は非正規で就業を開始した後、職場の環境や本人の就業意向の変化に応じて、正規で就業できる可能性を高め、道筋をつけていくことが望ましいと考えられる。そのためには、就業希望者に対して、非正規での就職マッチングを本格的に行うことが求められる。

なお、再就職・就職時の仕事は、前職が資格や一定の実務経験等を求められる職種の場合では同じ職種で再就職・就職しやすい傾向がみられる反面、ボリュームゾーンとなっているサービス

業が前職である場合には、前職と異なる仕事（介護関連、販売、製造・生産工程・労務作業、運搬・輸送など）に就くケースもみられる。就職希望者の3分の1は希望の仕事を決められていないことから、再就職者・就職者のように希望する仕事の幅を広げていけるような支援、また、経験のない異業種への就職につながるようなスキルアップ研修などを実施することも必要である。

### **要点3 「ITを使いこなす一般的な知識・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」といった汎用的なスキルを習得できる機会を広げることが望まれる**

再就職者・就職者の7割は、能力・スキルを再就職時に身に付けておけばよかった（69.6%）、現在向上させたい（70.1%）と考えており、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」（39.3%）をはじめ、「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%）、「営業力・接客スキル」（21.2%）、「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」（13.7%）、「職種に特有の実践的スキル」（22.3%）などを向上させたいと考えている。この傾向は、就職希望者にもみられる（就職希望者の66.7%が能力・スキルを向上させたいと考えている）。これらの能力・スキルには、汎用性が認められるものも少なくなく、求職の段階で習得できる機会を広げることが望まれる。また、こうした能力・スキルの習得は、リアルや対面といった方法だけでなく、オンライン等でも可能だと考えられるため、子育てや家事の合間に行えるような利便性の高い方法で実施することも有効だと考えられる。

また、就職希望者は、仕事、働き方、職場環境の条件として、社内の人間関係や雰囲気の良さを最も重視し（62.0%）、就職に際しての生活の心配事・不安でも、人間関係の不安が最も大きい（56.0%）。こうした条件に向き合い、心配事・不安を緩和・軽減するうえで、就業前に「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」を身に付ける機会があれば、求職活動や就業をより円滑に進めていける可能性が高まると考えられる。このほか、能力・スキルに比べると、資格の取得や学習活動（リスクリング・リカレント）に対する興味・関心は高いとはいえないが、医療・福祉、経理・財務、語学、IT・OA 関連の資格取得にやや関心があることから、上記の能力・スキルの習得と並行して資格取得を促すことも考えられる。

### **要点4 家事等の分担の見直しを進めていく余地があり、社会的に推進していく必要がある**

再就職者・就職者、就職希望者とも、就職の際の生活の心配事・不安は、人間関係の不安に次いで、家庭との両立や体力面の不安が大きい。家事、育児・子育て、介護は、すべてあるいは主に女性が担っており、家事・育児等を配偶者（パートナーを含む）・家族等と均等分担しているのは6.9%にとどまる（再就職者・就職者9.1%、就職希望者4.2%）。また、配偶者・パートナーに対し、家事をもっと負担してほしいと考える割合は、再就職者・就職者が41.9%、就職希望者が36.2%である。子供の面倒をもっとみてほしいと考える割合は、再就職者・就職者が26.2%、就職希望者が33.3%である。こうした現状から、家事等の配偶者・家族等との分担を見直ししていく必要がある。家事は私事でもあるので時間を要することではあるが、例えば、福井県、栃木県、兵庫県が推進している「とも家事（共家事）」のような取り組みを通して、家事等の分担の内実を社会的に変化させていく必要がある。



## 第1章 調査の背景と目的

企業・事業者の人材不足や生産性の向上が課題となる中、その解消・改善に向けて、女性の就業とワーク・ライフ・バランスを推進することが一つのポイントになる。例えば、国は、女性の労働参加と活躍の質を高めるため、2015年に女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）を成立させるなどの諸施策によって就業の環境を変化させ、全国はもとより大阪府の女性の有業率も底上げされてきた（図表1-1）。さらに国は、正規以外で働いている女性の一層の活躍も視野に入れ、「女性版骨太の方針2023」、「年収の壁・支援強化パッケージ」（2023年10月より実施）などの法律や政策・制度の整備・検討を進めている。

就業構造基本調査によれば、この5～10年間で、30～40歳代の出産・子育て期に相当する有配偶女性の有業率は大きく上昇した。例えば、全国の結果ではあるが、継続就業率（第1子の妊娠がわかったときに就業していた妻が、第1子が1歳のときも就業していた割合）は、57.7%（出生年2010～14年）から69.5%（出生年2015～19年）へと大きく上昇している。しかし、大阪府の有配偶者の有業率は、未婚女性や死別・離別女性に比べると低い。また、大阪府の女性全体について、40～44歳以降では正規雇用で働く割合（会社などの役員を除く雇用者に占める割合）が半数を下回り、その割合は中高年齢層以降では低い水準で推移している（L字カーブ）。また、（調査時点で）仕事をしていない女性では、就業希望者が少なくないものの、若年層であるほど求職している女性が多いとはいえない現状がみられ、就業希望と求職活動の間に障壁があることが想定される。さらに、大阪府の30～54歳の配偶者のいる女性は、就業調整をする割合が全国を6%程度上回って高い現状もみられる（全国45.2%、大阪府51.0%）。

図表1-1 大阪府の女性の有業率と無業者の就業希望者割合（就業構造基本調査）

大阪府		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
	2017年	70.2	71.7	70.9	74.2	73.4
	2022年	81.9	76.4	76.5	78.1	76.3
正規雇用率（2022年） （正規の職員・従業員／会社などの役員を除く雇用者）	大阪府	63.3	51.8	47.8	41.3	38.1
	大阪市	67.9	48.0	56.3	46.3	44.3
	堺市	55.7	62.1	49.5	43.1	37.9
	豊中市	74.2	53.2	34.2	54.5	24.4
	高槻市	79.6	65.4	36.8	43.2	31.5
	吹田市	50.6	66.3	39.2	17.9	39.5
	枚方市	57.1	29.6	50.5	42.3	33.3
有配偶女性の有業率	2012年	46.5	54.7	59.7	66.7	65.9
	2017年	56.5	63.2	66.8	71.9	72.1
	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
死別・離別女性の有業率	2017年	89.4	86.8	81.3	83.9	75.4
	2022年	85.2	82.1	83.8	81.4	91.0

図表 1-2 無業の有配偶女性の就業希望と求職および非就業希望の状況  
(2022年就業構造基本調査)

大阪府（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
非就業希望者の割合：％	33.4	31.8	45.5	48.5	61.3

図表 1-3 就業調整をしている割合（配偶者のいる女性）  
(有配偶女性で、本業が非正規の職員・従業員、フリーランスの者に占める割合)

主な仕事からの年間 収入・収益の区分	大阪府						全国
	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	30～54歳	30～54歳
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
500万円以上	－	－	0.0	0.0	－	0.0	0.0

本調査では、上記の現状などを受けて、主に、30～54歳までの女性のうち、子育てをしながら再就職した女性と子育てをしながら再就職または新たに就職を希望する二群の女性に着目し、当該女性が希望する働き方や就業条件、就業に向けたスキルや資格の習得等の学びの現状、生活の状況などを把握し、「仕事も生活・子育ても」に向けて求められることを検討する。

出産・育児と就業の関係性を扱った調査研究は数多いが、本調査では以下の3つの視点に着目して進める。第一は「ジェンダー主流化」である。人々の働き方の志向が多様化し、生活を重視する傾向が強くなっていることに着目する。「ジェンダー主流化」は、労働を含む幅広い領域で、男女がどのように異なる状況にあるのかを精査し、その実態に基づいて政策・事業を立案・実行していくアプローチである。先述の通り、女性の有業率はライフサイクル全般で上昇しており、35歳未満の未婚者が理想とする人生は、「両立コース」（結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける）が主流化している（第16回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）の独身者調査における希望するライフコース像）<sup>1</sup>。若年女性が理想とする生き方が、「両立コース」や「再就職コース」であることから、「ジェンダー主流化」がより重要になると考えられ、コロナ禍後

<sup>1</sup> 女性が希望する理想ライフコース（N=2,053/不詳 4.0%）は、「両立コース」（結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける）の34.0%が最多であるほか、割合の高いコースから「再就職コース」（結婚し子どもを持つが、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%、「専業主婦コース」（結婚し子どもを持ち、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%、「非婚就業コース」（結婚せず、仕事を続ける）12.2%、「DINKsコース」（結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける）7.7%、その他2.1%。

は、例えば、テレワークやフリーランスなど、働き方の志向が多様化した。仕事のやりがいよりも時間の融通が利く職種など、家庭との両立のしやすさを重視する傾向が強くなっている面もある。これまでは、周囲の就業環境や状況に合わせる事が主流であったが、女性が自らの働き方をより明確に打ち出すようになった。

図表1-4 女性の生き方（理想とする人生・実際になりそうな人生・女性に望む人生）

女性の生き方	理想とする人生 (女性回答)	実際になりそうな人生 (女性回答)	女性(パート、妻)に望む人生 (男性回答)
「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
不詳	4.0	-	4.6
その他	2.1	2.1	8.2

出所：国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」。

ただし、令和4年雇用動向調査結果（厚生労働省）によると、令和4年1年間の結婚、出産・育児を理由とする離職率（女性）では、結婚を理由とする離職率を年齢階級別にみると、25～29歳で最も高く（3.4%）、次いで、30～34歳の2.5%と続く。就業形態別にみると、30～54歳の各年齢階級で、パートタイム労働者より一般労働者の離職率が高くなっている。一方、出産・育児を理由とする離職率を年齢階級別にみると、30～34歳で最も高くなっているが（6.8%）、就業形態別にみると、25～29歳と30～34歳の各年齢階級で一般労働者よりパートタイム労働者の離職率が高くなっている。結婚を理由とする離職率では一般労働者の離職率が高くなり、出産・育児を理由とする離職率ではパートタイム労働者の離職率が高くなる現状から考えられることは、一般労働者は、結婚を契機にして就業を継続するかどうかを主体的に判断していることが推察され、例えば、結婚を契機に自らの意思で離職する局面があるのに対し、パートタイム労働者は、出産・育児を経た後に就業を継続できる制度が十分に整っていないため、やむを得ず離職する局面があることが推察される。

図表1-5 結婚、出産・育児を理由とする離職率

	結婚を理由とする離職率 (%)			出産・育児を理由とする離職率 (%)		
	全体	一般労働者	パートタイム労働者	全体	一般労働者	パートタイム労働者
25～29歳	3.4	4.5	0.6	3.9	3.3	5.2
30～34歳	2.5	3.6	0.9	6.8	4.6	10.0
35～39歳	0.6	1.1	0.1	5.8	7.4	3.8
40～44歳	0.3	0.5	0.1	1.1	2.0	0.1
45～49歳	0.2	0.4	0.0	0.1	-	0.2
50～54歳	0.2	0.3	0.1	-	-	-

出所：厚生労働省「令和4年雇用動向調査（34-3表）」。

第二は「脱家族化」である。生活を重視する傾向が強くなっていることが想定される一方で、年収の壁と社会保険の適用拡大が、中長期的には働き方の志向を変化させる可能性があることに着目する。ライフサイクルに応じて多様な働き方を選択でき、移行できる可能性が高まることや、社会保険の適用拡大の議論と施策が進展することによって、働く意欲や正規で就業する意欲が高まると、脱家族化（個人化）につながるということが考えられる。就業調整は、女性の働き方の拡充や労働力不足の解消の障壁になっていると考えられているが、例えば、厚生労働省の「2021年パートタイム・有期雇用労働者層等実態調査」によると、配偶者がいる女性パートタイム労働者のうち就業調整をしている割合は21.8%で、その理由は、57.3%が「130万円の壁」、21.4%が「106万円の壁」である。また、首都圏でパートもしくはアルバイトとして就業調整をして働く30～59歳の有配偶女性のうち、63.2%の女性は、「年収の壁・支援強化パッケージ」を利用することで年収の壁を超えても手取り額が減らなければ、今よりも年収が多くなるように働きたいと考え、さらに年収の壁を超えても手取り額が減らなければ、より時給の高い仕事に転職したいと考える人は約5割いる（株式会社野村総合研究所2023年10月31日発表）。

図表1-6 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			
			配偶者控除	配偶者特別控除		
100万円以下	あり	あり	対象外	非該当	なし	-
100万円以上						
103万円以上						
106万円以上						
130万円以上						
150万円以上	一部対象（減額）	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）			
201万円以上	対象外					

第三は、「ライフサイクル論」(仕事と生活の両立のあり方に対する考え方は、時点で変化する)である。生活との両立を図る観点から女性のライフサイクルを考えると、単に性別によって規定されるのではなく、社会や文化の影響を受けると考えられる。例えば、国立社会保障・人口問題研究所が実施している「出生動向基本調査」では、ライフコース像として、「非婚就業」、「DINKS」、「再就職コース」、「専業主婦」、「両立」を提示しているが、これは固定化されるわけではなく時点で変化する可能性もある。このため、女性のライフサイクルの多様性に目を向けていく必要があり、生き方の選択の自由や多様性の観点から、女性の就業のあり方を考えていく必要がある。性別役割分担意識も変化しており、例えば、大阪府が2019年に実施した「男女共同参画社会

に関する府民意識調査」では、「男は仕事、女は家庭」に同意しない女性の割合は69.2%と男性の58.6%よりも高く、「結婚・出産にかかわらず、仕事を続ける方がよい」割合は上昇している（2009年26.7%→2014年27.6%→2019年37.0%）。しかし、育児期だけ仕事を一時やめて、その後はフルタイムよりもパートタイムで仕事を続ける方がよいと考える割合の方が高く（フルタイム15.5%に対しパートタイム24.1%）、女性が働き続けるために、「育児、介護・看護休暇制度の充実」、「企業経営者や職場の理解」、「夫、パートナーなど家族の理解や家事、育児、介護・看護などへの参加」、「労働時間の短縮、フレックスタイム制などの柔軟な勤務制度の導入」、「育児や介護・看護のための施設やサービスの充実」などが必要だと考えられている。また、内閣府の委託調査によると、性別分業的なパターンや意識は、未婚者の男女間では差異が少ないのに対し、有配偶かつ子どもを持つ人は、子育てや家族形成に伴い性別役割分業に移行することで男女間の意識の差異が表面化していくことを明らかにしており、未婚化・晩婚化が男女共同参画を進めている側面があることを示唆している（内閣府[2023]「新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査報告書」）。

上記から、女性の就業と生活に対する意識は、ライフサイクルによって変化する可能性があることが考えられる。

国では、「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（案）」をとりまとめるなど、「仕事も子育ても」に資する両立支援に関する検討が進められている<sup>2</sup>（図表1-7）。この検討に基づく施策の実効性を高めるためには、国の大枠の方針のもとで、都道府県や市町村の自治体が地域の状況や特性をふまえてきめ細かく施策を展開することも望まれる。現在、女性の有業率は大きく上昇しており、就業意欲が高く求職活動に踏み出すことのできた女性の多くは既に働いていると考えられる。今後、女性活躍をさらに進展させていくためには、就業意欲を持ちながら求職活動に踏み出せていない女性の背中を押すことである（リクルートワークス研究所、2019「ためしながら、つながりながら作る」私のキャリア～ブランクのある女性就業支援の新たな提案～）。そうした局面では、それぞれの女性の状況や意向をふまえて、従来よりもきめ細かい支援が求められると考えられる。本報告書では、上記の3つの視点および以下の調査概念図に依拠して論を進めたい（図表1-8、9）。

---

<sup>2</sup> 厚生労働省労働政策審議会は、2023年12月26日、「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」を厚生労働大臣に建議した。主な内容は、①育児の両立支援として、テレワークを子が3歳になるまでの両立支援として努力義務化するとともに、短時間勤務制度の適用が難しい場合の代替措置にテレワークを追加する、②3歳以降小学校就学前までの支援拡充として、事業主が始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務制度、新たな休暇等から2つ以上を選択して措置することを義務づけ、労働者は事業主が選択した措置の中から1つ選べるようにすることや所定外労働の制限（残業免除）を、③看護休暇については、病気やケガだけでなく感染症に伴う学級閉鎖、入・卒園式や入学式への参加でも取得できるようにすることなどで、厚生労働省は、建議の内容を踏まえて法律案要綱を作成し、同審議会に諮問する予定である。

図表 1-7 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（案）」

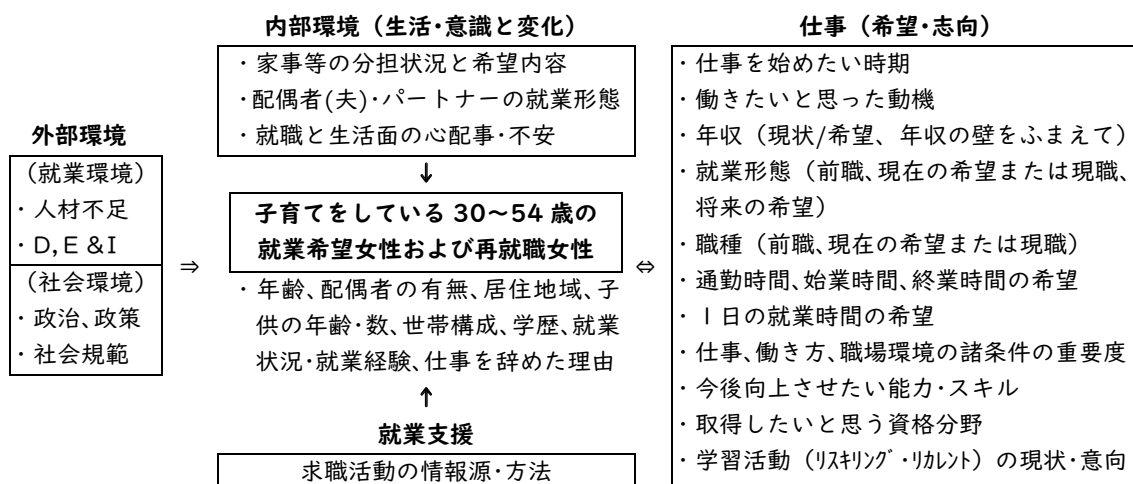
◆子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応
<ul style="list-style-type: none"> <li>・子が3歳になるまでの両立支援として、テレワークを事業主の努力義務化</li> <li>・現行の短時間勤務制度の見直し（単独措置義務の仕組みを維持。原則1日6時間の措置を必ず設ける現行の制度を維持した上で、他の勤務時間も併せて設定することを促す方針を示す。短時間勤務制度が困難な場合には、テレワークなどの代替措置を追加）</li> <li>・子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充（柔軟な働き方の実現に向けた取組として、①始業時刻等の変更（努力義務規定の削除を提案）、②テレワーク等（所定労働時間を短縮せずに勤務する労働者が利用できる措置であること）、③短時間勤務制度（努力義務規定の削除を提案。所定労働時間を短縮せずに勤務する労働者が利用できる措置であること）、④保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担等/努力義務規定を存置）、⑤労働者が就業しつつ当該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される）。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）</li> <li>・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）</li> <li>・育児期の両立支援のための定期的な面談</li> <li>・心身の健康への配慮</li> </ul>
◆仕事と育児の両立支援制度の活用促進
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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人超の事業者に男性の育児休業取得率の公表を義務付ける）</li> </ul>
◆次世代育成支援に向けた職場環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> <li>・次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）の期限を令和17年3月末まで延長し、同法の仕組みの見直しとして、「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。</li> </ul>

出所：厚生労働省「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（案）」（労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第65回）資料1、1～11頁/2023年12月4日開催）。

図表 1-8 視点

ジェンダー主流化	働き方の志向が多様化し、生活を重視する傾向が強くなっている。
脱家族化（個人化）	（上記では、生活を重視する傾向が強くなっていると想定しているが他方）年収の壁と社会保険の適用拡大は、中長期的には働き方の志向を変化させる。
ライフサイクル論	仕事と生活の両立のあり方に対する考え方は、時点で変化する。

図表 1-9 調査概念図



## 第2章 大阪府の子育て女性の就業と生活～就業構造基本調査結果から～

本章では、令和4年就業構造基本調査の結果（2022年10月1日現在）をもとに、大阪府の主に30～54歳の子育て女性の就業と生活の現状をみていく。5年毎に実施される同調査では、就業・不就業の状態のほか、仕事の主従、就業希望意識および就業希望の有無、求職活動の有無、配偶関係、世帯構成、産業、所得、育児・介護、テレワークの実施、フリーランスの本業・副業の別、夫の育児の有無の状況なども明らかにされ、就業状況を属性や生活の状況と関連付けてみることもできる。同調査では、育児を「未就学児を対象とする乳幼児の世話や見守りなどで、孫や弟妹の世話などは含まれない」と説明しており、この1年間の育児休業などの制度の利用状況とあわせて、育児休業、短時間勤務（勤務日数の短縮を含む）、子の看護休暇、残業の免除・制限、フレックス・時差出勤、その他の各制度の利用状況についてもたずねている。既にみたように、大阪府の30～54歳の女性の有業率は、2017年から2022年の5年間でみても上昇し、特に上昇幅が大きいのは30～34歳の年齢階層で、女性総数での上昇幅は+11.7ポイント（70.2%から81.9%へ）、有配偶女性の上昇幅は+20.5ポイント（56.5%から77.0%へ）である。この変化は、結婚や出産で一時的に職場を離れるM字カーブの解消に大きく寄与しているが、子育て女性を含む有配偶女性の有業率は、未婚女性や死別・離別女性の有業率に比べると低い（図表1-1）。以下では、最初に、大阪府の有業女性と無業女性の全般的な状況をみたうえで、子育てをしている有業と無業のそれぞれの女性の就業と生活の状況をみていく

### 1 30～54歳の有業女性の状況

**\*有業者の数は、2012年から10年間で12.3%増加**

**\*有業者数のボリュームゾーンは、35～44歳から45～54歳に移行**

2022年の大阪府の30～54歳の女性有業者の数は、2012年から10年間で12.3%増加したが、35～44歳の有業者数は減少した。有業者の数は、年齢階層が高いほど多く、45～54歳の年齢階層がボリュームゾーンとなっており、有業者数の伸び率の高いものから、50～54歳、45～49歳、30～34歳の年齢階層の並びになる。有業者数のボリュームゾーンは、2012年は35～44歳だったが2022年は45～54歳に移行しており、年齢階層が高いほど、仕事が必要な割合や正規雇用率が低くなる現状があるため、30～54歳の子育てをしている女性を含む女性全般の就業では、生活と仕事を両立できることがより重要になる（図表2-1-1）。

図表2-1-1 女性の有業者数及び仕事が必要な割合、正規雇用率の推移

	2012年		2022年 総数			2022年 有配偶者		有業者の伸び率	
	有業者 総数	有業者 有配偶者	有業者 総数	仕事が必要 主な割合	正規 雇用率	有業者 有配偶者	仕事が必要 主な割合	有業者 総数	有業者 有配偶者
30～34歳	177,500	73,800	194,900	78.0	63.3	97,900	60.3	9.8	32.7
35～39歳	220,900	124,400	192,900	72.5	51.8	112,600	54.7	-12.7	-9.5
40～44歳	237,500	151,100	210,200	61.9	47.8	139,300	45.0	-11.5	-7.8
45～49歳	206,900	140,700	268,600	61.6	41.3	181,600	45.9	29.8	29.1
50～54歳	173,200	123,300	274,300	62.9	38.1	178,000	45.3	58.4	44.4

子育て女性を含む有配偶者は、非正規で働く女性が多く、年齢階層が高いほど就業者数は多い。女性総数のデータになるが、非正規で働いている主な理由は、「自分の都合のよい時間に働きたい」、「家計の補助・学費等を得たい」、「家事・育児・介護等と両立しやすい」で、最も割合の高い理由は、30～34歳で「自分の都合のよい時間に働きたいから」、35～44歳で「家事・育児・介護等と両立しやすい」、45～54歳で「自分の都合のよい時間に働きたい」というように、年齢階層で異なるが、共通しているのは、柔軟な働き方を志向する点である（図表2-1-2）。

また、「家計の補助・学費等を得たい」は、年齢階層が高いほど割合が高くなる傾向がみられ、子どもの成長に伴い、時間的な理由から経済的な理由に移行することがうかがえる。非正規で働く女性有業者の年間収入・収益を、年齢階層別に149万円までの累積割合でみると、30～34歳が57.9%、35～39歳が61.3%、40～44歳が70.3%、45～49歳が64.0%、50～54歳が59.8%というように、40～44歳の階層で年間収入・収益が最も抑制されるが、それ以降の年齢階層では150万円以上の区分にもやや分散している（図表2-1-3）。

図表2-1-2 女性が非正規の職員・従業員、フリーランスで働いている理由

	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳
総数 ※主な理由の総計値のため公表値と異なる	68,900	88,100	99,800	145,400	156,200
主に自分の都合のよい時間に働きたいから	33.2	26.1	22.8	32.0	28.3
主に家計の補助・学費等を得たいから	17.3	17.4	22.8	24.2	28.3
主に家事・育児・介護等と両立しやすいから	25.3	29.6	31.4	19.7	14.5
主に通勤時間が短いから	6.1	4.8	4.9	7.8	7.9
主に専門的な技能等を生かせるから	7.3	4.8	5.8	5.2	4.3
主に正規の職員・従業員の仕事がないから	4.2	6.9	8.5	4.7	10.2
主にその他	6.7	10.4	3.7	6.4	6.5

図表2-1-3 女性有業者の主な仕事からの年間収入・収益（雇用形態と年齢階層別構成比）

	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
600～699万円	2.8	2.0	6.6	9.7	8.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0
700～799万円	2.3	3.5	3.7	7.4	6.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
800～899万円	1.7	0.0	1.2	2.3	3.4	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
900～999万円	0.0	0.2	0.6	0.6	2.1	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0
1000～1249万円	1.4	0.6	0.9	0.8	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1250～1499万円	0.0	0.0	0.3	0.6	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1500万円以上	0.4	0.0	1.8	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0



## 2 30～54歳の無業女性の状況

\*有配偶女性の就業希望者のうち求職しているのは2～4割

\*離職非就業者は、転職就業者に比べると、仕事以外の理由で転職就業が困難

有配偶女性の有業率が目覚ましく上昇するなかで、仕事をしていない30～54歳の有配偶女性が就業を希望する割合は、50～54歳の階層では4割弱にとどまるが、他の階層では5～7割弱の割合で希望しており、30～34歳と35～39歳の階層では7割弱が就業を希望している。しかし、求職している割合は、2～4割の割合にとどまり、年齢階層が高いほど求職している割合は高くなる。30～34歳と35～39歳で求職している割合が低く、30歳代の有配偶女性は就業を希望する割合が高い一方、求職に対する障壁が大きいことが推察される(図表2-2-1)。

女性総数の状況だが、2017年10月以降に離職した女性の離職理由は、転職就業者と離職非就業者で異なる。年齢区分で傾向は異なるが、転職就業者は、「労働条件が悪かったため」や「収入が少なかったため」など、前職より好条件での就業を志向する傾向がみられるのに対し、離職非就業者は、25～34歳は「結婚のため」や「出産・育児のため」が主な理由で、35～44歳は、「人員整理・勧奨退職のため」や「会社倒産・事業所閉鎖のため」といった会社都合もみられるが、「出産・育児のため」や「病気・高齢のため」といった理由が大きい。45～54歳では「病気・高齢のため」や「介護・看護のため」といった理由が主流である。離職非就業者は、転職就業者に比べると、仕事以外の理由で就業が困難であることが推察される(図表2-2-2)。

図表2-2-1 無業の有配偶女性の就業希望と求職および非就業希望の状況(再掲)

大阪府(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
非就業希望者の割合:%	33.4	31.8	45.5	48.5	61.3

図表2-2-2 転職就業者・離職非就業者(女性)の離職理由(2017年10月以降離職者)

	25～34歳			35～44歳			45～54歳		
	有業者	無業者	差	有業者	無業者	差	有業者	無業者	差
会社倒産・事業所閉鎖のため	2.3	5.1	2.8	4.9	7.7	2.8	7.4	5.1	-2.3
人員整理・勧奨退職のため	0.3	1.8	1.5	2.6	6.4	3.8	4.9	4.6	-0.3
事業不振や先行き不安のため	3.2	2.0	-1.2	3.0	3.0	0	2.5	1.3	-1.2
定年のため	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.8	0.8
雇用契約の満了のため	5.6	3.2	-2.4	7.5	7.4	-0.1	10.7	11.2	0.5
収入が少なかったため	9.2	4.3	-4.9	9.7	0.0	-9.7	11.8	0.0	-11.8
労働条件が悪かったため	20.5	14.6	-5.9	15.6	6.4	-9.2	16.6	7.7	-8.9
結婚のため	4.6	13.4	8.8	3.7	4.2	0.5	0.7	0.8	0.1
出産・育児のため	4.0	26.6	22.6	8.6	23.0	14.4	0.3	0.0	-0.3
介護・看護のため	0.4	0.0	-0.4	1.0	4.2	3.2	1.9	6.1	4.2
病気・高齢のため	2.9	3.0	0.1	2.6	8.2	5.6	2.8	21.2	18.4
自分に向かない仕事だった	11.5	11.8	0.3	7.2	7.2	0	7.2	6.9	-0.3
一時的についた仕事だから	6.4	2.8	-3.6	5.1	4.2	-0.9	4.0	0.8	-3.2
家族の転職・転勤又は事業所の移転のため	2.6	2.6	0	3.6	4.2	0.6	3.7	2.3	-1.4
その他	26.5	8.9	-17.6	24.7	13.9	-10.8	25.7	31.4	5.7

\*前職が正規の職員・従業員であった場合、非正規であった場合より求職期間が短い傾向

\*求職活動をしている割合は、正規就業希望者が高く、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

求職状況と前職の雇用形態をみると、前職が正規の職員・従業員であった場合には、非正規であった場合よりも求職期間が短い傾向がみられる。しかし、前職の雇用形態にかかわらず、35～44歳よりも45～54歳の階層で求職期間が長期化する傾向がみられる（図表2-2-3）。

希望就業形態との関係では、求職活動をしている割合が高いのは、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「自分で事業を起こしたい」を希望する層だが、雇用者では、正規の職員・従業員を希望する層は求職活動をしている割合が高いのに対し、パート・アルバイトはその割合が低い（図表2-2-4）。これは、柔軟な働き方を志向する背景などから、求職活動のみに注力できない状況があることも考えられる。さらに、仕事に「すぐつくつもり」との関係では、「すぐつもり」の割合が最も高いのは、正規の職員・従業員を希望する層では、求職期間が2か月および6～8か月の人で、パート・アルバイトを希望する層では求職期間が3～5か月および9～11か月と1年～1年11か月の人というようにやや分散する傾向がみられる。正規の職員・従業員を希望する人の方が速やかに就業したいと考える傾向がみられる（図表2-2-5）。

図表2-2-3 離職非就業有配偶女性（求職者）の前職の雇用形態と求職期間

	35～44歳			45～54歳		
	1年未満	1年～1年11か月	2年以上	1年未満	1年～1年11か月	2年以上
正規の職員・従業員	93.5	6.5	0.0	92.3	3.8	3.8
非正規の職員・従業員	78.2	11.5	11.5	71.1	8.5	19.7

図表2-2-4 就業希望女性の希望就業形態と求職活動をしている割合

	総数	正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	自分で事業を起こしたい
25～34歳	51.2	75.5	28.8	100.0	100.0	84.8
35～44歳	37.4	60.3	31.0	100.0	50.0	62.1
45～54歳	39.7	60.8	35.6	73.9	33.3	72.0

図表2-2-5 求職女性の求職期間と就業形態別にみた「すぐつくつもり」の割合

	総数	正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	自分で事業を起こしたい
総数	44.8	57.6	38.8	55.1	71.4	36.5
1か月未満	40.3	55.1	34.2	85.7	54.5	11.5
1か月	39.0	61.9	25.0	—	0.0	—
2か月	58.5	86.7	17.6	50.0	100.0	100.0
3～5か月	53.8	52.9	50.4	—	100.0	75.0
6～8か月	54.6	81.0	37.0	0.0	100.0	0.0
9～11か月	43.3	33.3	47.6	—	—	—
1年～1年11か月	37.2	29.7	49.2	57.1	100.0	0.0
2年以上	44.1	53.2	37.4	30.0	—	100.0

前職の職業と求職期間の関係をみると、いずれも「1年未満」の割合が最も高いが、それ以外について、35～44歳では、前職が「専門的・技術的職業」や「サービス職業」の場合、求職期

間が「1年～1年11か月」の割合が高く、「事務」や「販売」の場合、「2年以上」の割合が高い。45～54歳では、前職が「サービス」、「事務」、「運搬・清掃・包装等」の場合、「1年～1年11か月」を超える求職期間の割合が高い。事務は求人数の制約、サービスや運搬・清掃・包装等は労働条件の困難性などのあることが想定される（図表2-2-6）。

前職の産業と求職期間の関係をみると、35～44歳では、前職が「卸売業、小売業」、「教育、学習支援業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「サービス業」の場合、求職期間が長期になる傾向がみられ、45～54歳では、前職が「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」の場合、求職期間が長期化する傾向がみられる。年齢階層によらず、前職が「卸売業、小売業」である場合に求職期間が長期化する傾向がある（図表2-2-7）。

図表2-2-6 離職非就業有配偶女性（求職者）の前職の職業と求職期間

	35～44歳			45～54歳		
	1年未満	1年～1年11か月	2年以上	1年未満	1年～1年11か月	2年以上
総数	84.4	9.1	6.5	74.8	10.4	14.9
専門的・技術的職業従事者	82.4	17.6	0.0	100.0	0.0	0.0
事務従事者	83.8	5.9	10.3	77.9	7.4	14.7
販売従事者	81.5	11.1	11.1	100.0	0.0	0.0
サービス職業従事者	84.6	15.4	0.0	56.4	17.9	25.6
農林漁業従事者	100.0	0.0	0.0	—	—	—
生産工程従事者	100.0	0.0	0.0	85.4	0.0	14.6
輸送・機械運転従事者	100.0	0.0	0.0	—	—	—
運搬・清掃・包装等従事者	—	—	—	56.3	18.8	25.0
分類不能の職業	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

図表2-2-7 離職非就業有配偶女性（求職者）の前職の産業と求職期間

	35～44歳			45～54歳		
	1年未満	1年～1年11か月	2年以上	1年未満	1年～1年11か月	2年以上
総数	84.4	9.1	6.5	74.8	10.4	14.9
農業、林業	100.0	0.0	0.0	—	—	—
建設業	100.0	0.0	0.0	—	—	—
製造業	100.0	0.0	0.0	95.9	0.0	4.1
情報通信業	100.0	0.0	0.0	—	—	—
運輸業、郵便業	100.0	0.0	0.0	50.0	37.5	0.0
卸売業、小売業	80.5	14.6	7.3	73.2	0.0	26.8
金融業、保険業	100.0	0.0	0.0	57.1	0.0	57.1
不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	—	—	—	54.5	18.2	27.3
宿泊業、飲食サービス業	60.0	40.0	0.0	60.0	0.0	33.3
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
教育、学習支援業	62.5	0.0	37.5	100.0	0.0	0.0
医療、福祉	88.2	11.8	0.0	90.9	9.1	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	76.9	0.0	23.1	0.0	0.0	100.0
公務（他に分類されるものを除く）	—	—	—	72.7	27.3	0.0
分類不能の産業	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

**\*年齢階層と希望する仕事によって求職の状況に違いがみられる**

**\*22～44歳の就業希望女性が非求職である理由は、「出産・育児のため」**

就業希望女性が希望する仕事との関係では、25～34歳の階層では、「管理的職業」、「事務職」、「営業・販売職」などを希望する層で求職者の割合が高い。35～44歳の階層では、「サービス職業」、「専門的・技術的職業」、「事務職」などを希望する層で求職者の割合が高い。45～54歳の階層では、「営業・販売職」、「運搬・清掃・包装等職」を希望する層が求職者の割合が高い。年齢階層と希望する仕事によって求職の状況に違いがみられる（図表2-2-8）。

他方、就業を希望しながら非求職である理由は、25～44歳の階層では「出産・育児のため」が大きな理由で、35～44歳の階層では「急いで仕事につく必要がない」理由がやや増えてくる。45～54歳の階層では、「出産・育児のため」の理由もみられるが、むしろ、「病気・けがのため」や「急いで仕事につく必要がない」といった理由が大きい。こうした非求職の主な理由を受けて、仕事に「すぐつもり」と考える割合は低い。これに対し、非求職の理由が、「希望する仕事がありそうにない」や「探したが見つからなかった」といった仕事にかかわる理由は該当する割合が高くはないが、仕事に「すぐつもり」の割合は高い（図表2-2-9）。

**図表2-2-8 就業希望女性の希望する仕事と求職者の割合**

	25～34歳	35～44歳	45～54歳
総数	51.2	37.4	39.7
製造・生産工程職	10.0	13.0	33.3
営業・販売職	55.0	28.0	70.6
サービス職業	46.9	55.3	39.5
専門的・技術的職業	48.1	43.2	36.3
管理的職業	100.0	-	-
事務職	70.2	39.3	39.7
運搬・清掃・包装等職	0.0	0.0	66.7
仕事の種類にこだわっていない	41.9	27.2	38.7

**図表2-2-9 就業希望者（非求職者）の非求職理由と就業希望時期**

項目名	25～34歳		35～44歳		45～54歳	
	総数 構成比	うち すぐつ つもり	総数 構成比	うち すぐつ つもり	総数 構成比	うち すぐつ つもり
総数		5.0		10.5		2.9
探したが見つからなかった	0.0	0.0	0.1	32.4	0.0	0.0
希望する仕事がありそうにない	0.9	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0
知識・能力に自信がない	7.5	0.0	10.7	23.5	5.8	0.0
出産・育児のため	56.0	1.7	37.0	1.7	10.8	0.0
介護・看護のため	0.0		2.1	0.0	5.8	0.0
病気・けがのため	4.7	0	8.2	10.3	31.0	2.9
高齢のため	0.0		0.0		0.7	0.0
通学のため	2.8	44.4	0.6	0.0	0.7	0.0
学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている	0.0		0.0		1.5	0.0
急いで仕事につく必要がない	8.8	0.0	16.3	6.4	19.2	0.0
その他	7.5	25.0	11.9	19.3	14.4	13.8

**\* 求職をしている割合は、「夫婦、子供と親」より「夫婦と子供」の世帯の方が高い**

無業女性の就業希望と求職活動の状況を世帯の家族類型でみると、まず、家族類型では「夫婦と子供から成る世帯」（核家族世帯）が5～6割を占める。この世帯類型では、25～44歳の年齢階層では6割程度が就業を希望するのに対し求職しているのは3割にとどまる。さらに、45～54歳では、就業を希望するのは4割にとどまるが、求職しているのは4割とやや高い。「夫婦、子供と親から成る世帯」（三世帯世帯）の状況と比較すると、就業を希望する割合は、35～44歳では低いものの、求職している割合は、45～54歳の年齢階層以外は「夫婦と子供から成る世帯」の方が上回っている。三世帯同居は、就業や求職活動を後押しすることも考えられるが、必ずしもそうではないことがうかがえる。また、「ひとり親と子供から成る世帯」では、25～34歳では就業を希望する割合と求職をしている割合が8割を超えて高い一方、35～44歳と45～54歳では25～34歳の水準には達していない。しかし、「夫婦と子供から成る世帯」の状況と比べると、いずれの年齢階層についても、就業希望者と求職者の割合が高く、ひとり親であることから経済的に自立することを志向する傾向がより強くみられる（図表2-2-10）。

**図表2-2-10 無業女性の就業希望・求職活動の有無と世帯の家族類型**

		夫婦+子供	夫婦+子供+親	ひとり親+子供
25～34歳	総数（世帯構成比）	55.9	2.2	6.8
	就業希望者	61.8	45.5	85.1
	－求職者	32.2	0.0	80.7
	－非求職者	67.8	100.0	19.3
	非就業希望者	37.6	54.5	14.9
35～44歳	総数（構成比）	63.9	1.1	10.7
	就業希望者	62.0	100.0	55.6
	－求職者	33.1	21.4	51.4
	－非求職者	66.9	85.7	48.6
	非就業希望者	38.0	0.0	44.4
45～54歳	総数（構成比）	55.6	1.7	9.1
	就業希望者	45.8	40.7	56.2
	－求職者	41.7	45.5	48.8
	－非求職者	58.3	54.5	51.2
	非就業希望者	53.8	59.3	41.1

**3 育児をしている女性の状況**

**\*大阪府では、育児をしている女性の約7割が有業者**

**\*「仕事が従」の割合は45～49歳では大きく上昇**

次に、育児をしている女性の状況をみていく（育児：未就学児を対象とする乳幼児の世話や見守りなどで、孫や弟妹の世話などは含まれない／統計表に50～54歳の年齢区分がない場合、30～49歳までの区分を表示）。大阪府では、女性総数と女性有業者の約1割（総数9.7％・有業者12.8％）が育児をしており、育児をしている女性の約7割（70.3％）が有業者である。女性総数の年齢階層別にみると、育児をしている割合は、35～39歳が47.1％と最も高く、30～34歳で41.5％、40～44歳で38.7％である。30～44歳は、仕事で一定の経験を持ち相応の責任

を求められる時期と重なることも多いため、仕事と生活の両立に配慮が必要となる年齢階層でもある。そうした中で、育児をしている女性の有業率は、30～49歳の年齢階層では7割前後で、育児をしている女性の割合が最も高い35～39歳でも69.5%あり、際立って低いわけではない。女性総数の有業率との差をみると、最も差が小さいのは40～44歳で、差が大きいのは30～34歳と35～39歳である。また、育児をしている女性有業者は、40～44歳を除いて「仕事が主」の割合が「仕事が従」の割合を上回るが、その割合は45～49歳では大きく上昇する。参考に大阪市の育児女性の有業率をみると、30～34歳と50歳以上では府全体の有業率を上回るが、35～49歳の区分では下回る。府の中心部で子育て環境が整っており就業先が比較的多いと考えられる状況であっても、就業することを選択しない状況がみられる。育児と就業の関係は、年齢階層や地域によって異なり、様々な要因によって規定されると考えられる（図表2-3-1）。

図表2-3-1 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（対年齢階層別女性総数）	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（対有業者）	57.6	57.9	48.1	64.2	100.0
－仕事が従（対有業者）	42.4	42.1	51.9	35.8	0.0
参考；女性総数の有業率	81.9	76.4	76.5	78.1	－
－女性総数の有業率と育児女性の有業率の差	7.0	6.9	2.0	5.3	－
参考；育児をしている女性の有業率（大阪市）	78.9	67.6	68.1	70.0	30.0
（女性総数でみた有業率）	81.9	76.4	76.5	78.1	38.3

**\*育児休業等制度を利用している割合は、最も高くても30～34歳の約5割にとどまる**

**\*育児休業等制度を利用している女性は、継続就業希望の割合が高い傾向がみられる。**

**\*育児休業等制度を利用する割合は、正規で就業する女性に比べて非正規で働く女性では低い**

仕事と生活を両立するうえで育児休業等制度の利用が有効だと考えられる。しかし、有業女性が育児休業等制度を利用している割合は、最も高くても30～34歳の約5割にとどまる（図表2-3-3）。また、仕事が主の人は制度を利用している割合が高いのに対し、仕事が従の人は制度を利用している割合が低い。育児休業等制度の利用の有無は、就業の状況に違いをもたらしている（図表2-3-2）。

有業女性の育児休業制度等の利用率を年齢階層別にみると、30～34歳と45～49歳で利用率が高い一方、35～39歳と40～44歳の利用率は低い。育児をしている有業女性の今後の就業希望意識を育児休業等制度の利用の有無の違いでみると、就業休止を希望する割合自体は小さいが、利用のない女性は就業休止を希望する割合がわずかに高い。また、制度を利用している女性は、継続就業希望の割合が高い傾向がみられるのに対し、利用していない女性では、追加就業を希望する割合がやや高い傾向がみられる。転職を希望する割合は年齢階層によって変動がみられるが、総体的には育児休業等制度を利用している女性の方がやや割合が高い。上記のような違いがみられるが、制度の利用の有無の違いにかかわらず、就業休止を希望する割合の水準は低く、育児をしている有業女性の多数が、就業を継続する意向を持っている（図表2-3-3）。

図表2-3-2 育児をしている女性の有業率、育児休業等制度の利用の有無、就業状態

		有業率	育児をしている女性の仕事の主従	
			うち仕事が主な者	うち仕事は従な者
30～34 歳	育児をしている（全体）	74.9	57.6	42.4
	うち育児休業等制度の利用あり	96.6	65.2	34.8
	うち育児休業等制度の利用なし	60.7	49.9	50.1
35～39 歳	育児をしている（全体）	69.5	57.9	42.1
	うち育児休業等制度の利用あり	98.2	86.8	13.2
	うち育児休業等制度の利用なし	61.7	42.8	57.2
40～44 歳	育児をしている（全体）	74.5	48.1	51.9
	うち育児休業等制度の利用あり	100.0	70.3	29.7
	うち育児休業等制度の利用なし	69.0	41.3	58.7
45～49 歳	育児をしている（全体）	72.8	64.2	35.8
	うち育児休業等制度の利用あり	100.0	67.7	32.3
	うち育児休業等制度の利用なし	59.0	59.5	40.5

図表2-3-3 有業女性の育児の有無、育児休業等制度の利用の有無、就業希望意識

		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	育児をしている（全体）	37.4	78.7	12.4	5.9	3.2
	うち育児休業等制度の利用あり	51.2	81.2	8.0	8.6	2.1
	うち育児休業等制度の利用なし	47.0	75.1	17.3	2.9	4.4
35～39 歳	育児をしている（全体）	42.2	74.4	9.2	13.5	2.6
	うち育児休業等制度の利用あり	33.4	77.2	9.2	11.8	1.8
	うち育児休業等制度の利用なし	65.9	72.8	9.3	14.5	3.0
40～44 歳	育児をしている（全体）	37.0	83.4	6.7	9.0	1.0
	うち育児休業等制度の利用あり	24.2	85.1	4.3	11.2	0.0
	うち育児休業等制度の利用なし	75.3	83.4	7.0	8.4	1.4
45～49 歳	育児をしている（全体）	2.5	76.1	19.4	3.0	0.0
	うち育児休業等制度の利用あり	44.8	86.7	13.3	0.0	0.0
	うち育児休業等制度の利用なし	53.7	69.4	25.0	5.6	0.0

育児をしている有業女性が育児休業等制度を利用する割合は、正規に比べて非正規で働く女性では低く、35～39歳と30～34歳では大きな差がみられる（図表2-3-4）。就業形態別に育児をしている割合をみると、正規よりも非正規で働く女性の方が高く、育児が、正規で就業することを困難化させ、非正規で就業することを選択せざるを得ない状況をもたらしているともいえる。他方、正規で就業しなければ育児休業等制度の利用も難しいことから、正規か非正規かの二者択一ではなく、正規と非正規という就業形態の違いにかかわらず、育児と仕事を両立できる制度を利用できることや、育児と仕事の両立を図りながら、非正規から正規へとステップアップしていける道筋をつくることも重要だと考えられる（図表2-3-5）。

図表 2-3-4 育児をしている有業女性が育児休業等制度を利用している割合

※公表値の総数ではなく、育児の有無の総数に基づく数値		総数	就業形態別		
			正規の職員・従業員①	非正規の職員・従業員②	正規と非正規の差：②-①
育児をしている有業女性のうち、育児休業等制度を利用している割合	30～34 歳	52.2	74.6	32.6	-42.0
	35～39 歳	33.6	61.9	13.0	-48.9
	40～44 歳	24.3	37.9	13.6	-24.3
	45～49 歳	45.5	52.5	40.0	-12.5

図表 2-3-5 育児をしている有業女性の就業形態

※公表値の総数ではなく、育児の有無の総数に基づく数値		総数	就業形態別		
			正規の職員・従業員①	非正規の職員・従業員②	正規と非正規の差：②-①
育児をしている有業女性の就業形態	30～34 歳	38.0	30.7	51.4	20.9
	35～39 歳	42.8	40.4	43.3	2.9
	40～44 歳	37.8	33.3	42.3	9.0
	45～49 歳	2.6	4.1	1.7	-2.3

＊結婚または出産・育児による離職から転職就業した女性は、非正規で就業する割合が高く、正規から非正規への移行は、結婚よりも出産・育児の理由で特にみられる。

＊出産・育児で離職した場合には、前職が正規であった女性が転職就業しやすい傾向がみられる。

次に、結婚または出産・育児の理由で転職就業した女性の状況をみていく。結婚のため離職した女性の前職と現職の就業形態の構成比は、前職はほぼ 100%が会社などの役員を除く雇用者で、正規と非正規の職員・従業員が半々である。しかし、現職の就業形態の構成比は、自営業主がやや増えて雇用者が減少し、非正規が正規を上回って増加している。非正規の内訳をみると、契約社員やアルバイトの構成比が減った一方、パートで就業する割合が大きく増え、労働者派遣事業所の派遣社員もわずかに増えている。また、フリーランスで就業する割合も 1 割程度ある。

出産・育児のため離職した女性の前職と現職の就業形態の構成比は、前職は 100%が雇用者だが、就業形態は、結婚のため離職した場合と異なり、非正規で就業する割合が正規で就業する割合を上回って高い。現職の就業形態の構成比は、自営業主や家族従業者が増え、雇用者で就業する割合が 7 割に低下している。さらに、正規で就業する割合が大きく減少し、非正規で就業する割合が 8 割を超えて高くなる。非正規の内訳をみると、労働者派遣事業所の派遣社員、アルバイト、契約社員で就業する割合が減少した一方、パートで就業する割合が大きく増えている。

結婚のため離職する前に正規の職員・従業員で働いていた女性は、転職就業を経て非正規で就業する女性が増え、出産・育児のため離職した女性は、前職でも非正規の職員・従業員で就業する割合が高いうえ、転職就業後には非正規の職員・従業員で就業する女性がさらに増え、自営業主に転じる人もおり、就業形態はより多様になっている（図表 2-3-6）。

また、結婚または出産・育児のため離職した有配偶女性の前職と現在の就業状態をみると、結婚のため離職した有配偶女性は、前職が非正規であった女性が転職就業している割合が高く、契約社員やパートであった場合に有業者である割合が高い。他方、無業者と就業希望者の割合は、正規の職員・従業員であった女性が高く、求職者の割合は高くはないものの非正規であった場合



よりも高い。一方、出産・育児のため離職した有配偶女性は、前職が正規であった女性が転職就業している割合が相対的に高い。他方、無業者と就業希望者の割合は、非正規であった女性が高く、求職者の割合は正規であった女性よりも高い傾向がみられる。結婚と出産・育児という離職理由の違いは、前職の就業形態によって離職後の就業状況に違いをもたらしている。結婚で離職した場合には、前職が非正規であった女性が転職就業しやすいが、就業希望者は前職が正規であった女性が求職する傾向がみられる。また、出産・育児で離職した場合には、前職が正規であった女性が転職就業しやすい傾向がみられる（図表2-3-7）。

図表2-3-6 転職就業者（2017年10月以降に現職に就いた者）の前職と現職の就業形態

	前職		現職			前職		現職			
結婚のため	自営業主	2.6	9.4	出産・育児のため	自営業主	0.0	12.8	自営業主	0.0	12.8	
	家族従業者	0.0	0.0		家族従業者	0.0	7.5		家族従業者	0.0	7.5
	会社などの役員を除く雇用者	97.4	90.6		会社などの役員を除く雇用者	100.0	76.7		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	50.0	34.0		うち正規の職員・従業員	37.6	14.7		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	50.0	66.0		うち非正規の職員・従業員	62.4	85.3		うち非正規の職員・従業員	62.4	85.3
	-パート	21.1	64.3		-パート	67.5	78.2		-パート	67.5	78.2
	-アルバイト	22.8	15.7		-アルバイト	12.0	6.9		-アルバイト	12.0	6.9
	-労働者派遣事業所の派遣社員	15.8	18.6		-労働者派遣事業所の派遣社員	13.3	11.5		-労働者派遣事業所の派遣社員	13.3	11.5
	-契約社員	31.6	0.0		-契約社員	8.4	3.4		-契約社員	8.4	3.4
	-嘱託	0.0	0.0		-嘱託	0.0	0.0		-嘱託	0.0	0.0
	-その他	8.8	0.0		-その他	0.0	0.0		-その他	0.0	0.0
	(別掲) フリーランス	-	9.4		(別掲) フリーランス	-	2.3		(別掲) フリーランス	-	2.3

図表2-3-7 転職就業者・離職非就業者（有配偶女性）の前職の離職理由および前職の雇用形態と現在の就業状態・就業希望の有無・求職活動の状況

		有業者	無業者	無業者の就業希望及び求職の状況	
				うち就業希望者	うち求職者
結婚のため	総数	49.3	50.7	39.1	9.7
	会社などの役員を除く雇用者	49.2	50.7	40.3	10.1
	正規の職員・従業員	48.0	52.0	43.0	14.0
	非正規の職員・従業員	52.3	47.7	33.2	0.0
	パート	56.3	43.8	33.3	0.0
	アルバイト	46.7	53.3	27.8	0.0
	契約社員	62.3	37.7	20.7	0.0
出産・育児のため	総数	53.3	46.7	62.4	15.4
	会社などの役員を除く雇用者	53.8	46.2	62.8	15.1
	正規の職員・従業員	58.7	41.3	59.6	8.1
	非正規の職員・従業員	49.8	50.2	65.1	19.7
	パート	52.9	47.1	69.4	24.7
	アルバイト	45.1	55.3	58.1	16.2
	契約社員	40.4	59.6	71.4	10.7

結婚のため離職した有配偶女性のうち転職就業した割合が高い前職の産業は、「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」などで、有業者である割合が6割を超えている。就業希望者の割合が高いのは、「不動産業、物品賃貸業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「運輸業、郵便業」が6割を超えている。しかし、求職者の割

合は、最も高くても3割未満で高いとはいえない。

また、出産・育児のため離職した有配偶女性のうち、転職就業した割合が高い前職の産業は、「建設業」、「医療、福祉」、「電気・ガス・熱供給・水道業」が6割を超えているが、業種は3業種にとどまり、結婚のため離職した場合よりも転職就業に至りにくい面があることも想定される。しかし、就業希望者の割合は結婚のため離職した場合よりも高く、その割合がやや高いのは、「生活関連サービス業、娯楽業」、「不動産業、物品賃貸業」、「製造業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」、「卸売業、小売業」、「サービス業（他に分類されないもの）」など数多い（図表2-3-8）。この状況から、結婚のため離職した場合よりも、出産・育児のため離職した場合の方が、転職就業に際して前職の制約があることが考えられ、就業意欲はありながら転職就業に至りにくい現状があることが想定される。

図表2-3-8 結婚および出産・育児のため離職した有配偶女性の  
転職就業者・離職非就業者の前職と現状

前職の産業	結婚のため離職				出産・育児のため離職			
	転職就業者の割合	離職非就業者の割合	離職非就業者の現状		転職就業者の割合	離職非就業者の割合	離職非就業者の現状	
			就業希望者	求職者			就業希望者	求職者
総数	49.3	50.7	39.1	9.7	53.3	46.7	62.4	15.4
農業、林業	-	-	-	-	0.0	100.0	100.0	100.0
建設業	68.4	31.6	0.0	0.0	72.2	27.8	40.0	0.0
製造業	43.8	56.2	41.6	9.7	54.3	45.7	66.3	11.3
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	60.0	40.0	0.0	0.0
情報通信業	60.0	35.0	0.0	0.0	57.9	42.1	37.5	37.5
運輸業、郵便業	37.5	62.5	60.0	0.0	49.4	50.6	51.3	17.9
卸売業、小売業	35.0	65.0	41.8	13.7	49.6	50.4	64.7	22.4
金融業、保険業	60.0	40.0	40.9	0.0	45.5	54.5	33.3	0.0
不動産業、物品賃貸業	34.2	65.8	72.0	28.0	55.9	47.1	81.3	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	56.9	43.1	42.9	28.6	26.1	76.1	65.7	5.7
宿泊業、飲食サービス業	53.6	46.4	25.0	0.0	54.7	45.3	50.9	13.2
生活関連サービス業、娯楽業	65.6	32.8	61.9	0.0	48.1	51.9	81.8	3.6
教育、学習支援業	68.8	29.7	36.8	0.0	51.3	48.7	64.9	21.1
医療、福祉	56.0	43.6	34.9	16.0	64.0	36.0	59.0	18.8
複合サービス事業	36.4	63.6	0.0	0.0	50.0	50.0	100.0	42.9
サービス業（他に分類されないもの）	49.0	51.0	56.0	0.0	56.1	43.9	64.0	0.0
公務（他に分類されるものを除く）	33.3	66.7	30.0	0.0	40.0	60.0	50.0	0.0
分類不能の産業	47.5	52.5	17.3	0.0	54.0	46.0	60.9	15.2

前職の職業でみると、結婚のため離職した有配偶女性では、転職就業する割合が高い職業は、「サービス職業」、「保安職業」、「専門的・技術的職業」が有業者である割合が6割前後で高い。就業希望者の割合が高いのは、「運搬・清掃・包装等」、「サービス職業」、「事務」といった職業である。求職者の割合は「サービス職業」が最も高いが、3割未満にとどまる。

出産・育児のため離職した有配偶女性では、転職就業する割合が高い前職の産業は、「専門的・技術的職業」、「事務」、「販売」、である。就業希望者の割合が高いのは、「生産工程」、「販売」、

「事務」がやや高く、結婚で離職した場合は、求職者の割合が高い職業が限定的であったが、出産・育児で離職した場合は、「専門的・技術的」、「販売」、「生産工程」でやや高く、職業が分散する傾向がみられ、様々な職業に従事していた就業希望者が求職活動を行っている（図表 2-3-9）。

図表 2-3-9 結婚および出産・育児で離職した有配偶女性の  
転職就業者・離職非就業者の前職と現状

前職の産業	結婚のため離職				出産・育児のため離職			
	転職就業者の割合	離職非就業者の割合	離職非就業者の現状		転職就業者の割合	離職非就業者の割合	離職非就業者の現状	
			就業希望者	求職者			就業希望者	求職者
総数	49.3	50.7	39.1	9.7	53.3	46.7	62.4	15.4
専門的・技術的職業従事者	59.3	40.7	25.5	0.0	60.1	39.9	56.8	20.3
事務従事者	42.7	57.3	47.1	11.5	55.2	44.6	63.9	11.7
販売従事者	50.5	49.5	33.6	2.7	54.3	45.7	65.1	22.5
サービス職業従事者	64.2	35.3	50.0	25.8	50.0	50.3	61.1	5.4
保安職業従事者	62.5	37.5	0.0	0.0	-	-	-	-
農林漁業従事者	-	-	-	-	0.0	100.0	100.0	57.1
生産工程従事者	36.5	63.5	37.7	16.4	46.3	53.8	69.8	25.6
輸送・機械運転従事者	50.0	66.7	0.0	0.0	42.9	57.1	100.0	100.0
運搬・清掃・包装等従事者	53.8	46.2	66.7	0.0	39.6	62.3	54.5	12.1
分類不能の職業	38.5	59.6	0.0	0.0	37.8	62.2	46.4	25.0

**\*育児休業等制度では、育児休業制度や短時間勤務制度を利用している割合が高い**

次に、出産・育児のため離職した転職就業の観点から、育児をしている雇用女性が利用している育児休業等制度の状況を見る。育児をしている雇用女性は、「育児休業制度」を利用する割合が高く、次に利用する割合が高いのは「短時間勤務制度」である。「育児休業制度」や「短時間勤務制度」に比べると、「子の看護休暇制度」、「残業の免除・制限」、「フレックス・時差出勤」といった制度の利用は少ない。年齢階層別にみると、30～34歳では、「育児休業制度」の利用が8割近くで高いほか、「短時間勤務制度」や「子の看護休暇」などが利用されている。35～39歳では、「育児休業制度」を利用する割合は少し減って約6割になるが、約半数が「短時間勤務制度」を利用している。40～44歳と45～49歳では、「育児休業制度」を利用する割合がさらに減り、「短時間勤務制度」の利用が主流化していく（図表 2-3-10）。

就業形態別では、育児をしている雇用者の半数以上が正規でない雇用形態で就業しているが、正規と正規以外の雇用形態では育児休業等制度の利用状況に大きな差がみられ、育児休業等制度を利用している女性は、正規の職員・従業員で就業している割合が高いのに対し、利用していない女性は正規で就業している割合が低い（図表 2-3-11）。また、正規の職員・従業員に比べると、パートやアルバイトで就業する女性は、「育児休業制度」と「その他の制度」を除くと、「短時間勤務制度」、「子の看護休暇制度」、「残業の免除・制限」、「フレックス・時差出勤」の各制度を利用している割合は低い（図表 2-3-10）。

図表2-3-10 育児をしている雇用女性の就業形態と育児休業等制度の利用状況

		総数	うち正規の職員・従業員	うちパート
30～34 歳	育児をしている女性の総数	70,700	35,200	26,400
	育児休業等制度の利用あり	52.8	74.4	28.0
	<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	74.8	82.4
	うち短時間勤務制度の利用あり	31.4	35.9	25.7
	うち子の看護休暇制度の利用あり	26.0	30.5	16.2
	うち残業の免除・制限の利用あり	9.4	13.4	0.0
	うちフレックス・時差出勤の利用あり	4.6	6.5	0.0
うちその他の制度の利用あり	1.6	1.1	4.1	
35～39 歳	育児をしている女性の総数	73,700	35,700	29,500
	育児休業等制度の利用あり	36.5	61.9	9.8
	<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	59.5	57.9	55.2
	うち短時間勤務制度の利用あり	52.0	59.7	13.8
	うち子の看護休暇制度の利用あり	17.8	19.5	17.2
	うち残業の免除・制限の利用あり	10.8	11.3	13.8
	うちフレックス・時差出勤の利用あり	7.4	7.7	0.0
うちその他の制度の利用あり	6.7	5.9	17.2	
40～44 歳	育児をしている女性の総数	74,900	30,000	35,600
	育児休業等制度の利用あり	24.7	37.7	13.5
	<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	34.6	48.7	12.5
	うち短時間勤務制度の利用あり	53.0	46.9	68.8
	うち子の看護休暇制度の利用あり	16.8	24.8	6.3
	うち残業の免除・制限の利用あり	6.5	10.6	0.0
	うちフレックス・時差出勤の利用あり	9.2	7.1	0.0
うちその他の制度の利用あり	8.1	8.0	12.5	
45～49 歳	育児をしている女性の総数	6,700	4,000	2,400
	育児休業等制度の利用あり	44.8	52.5	41.7
	<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	23.3	33.3	0.0
	うち短時間勤務制度の利用あり	76.7	61.9	100.0
	うち子の看護休暇制度の利用あり	23.3	33.3	0.0
	うち残業の免除・制限の利用あり	13.3	19.0	0.0
	うちフレックス・時差出勤の利用あり	36.7	52.4	0.0
うちその他の制度の利用あり	0.0	0.0	0.0	

図表2-3-11 育児をしている女性が正規の職員・従業員で働く割合

年齢	育児をしている女性	育児休業制度等の利用の有無別		育児をしていない女性
		育児休業等制度の利用あり	育児休業等制度の利用なし	
総数	49.3	73.5	32.0	43.6
30～34 歳	51.1	71.0	28.7	71.3
35～39 歳	50.3	83.1	31.1	53.3
40～44 歳	42.1	66.9	34.2	51.6
45～49 歳	62.5	67.7	55.9	41.0

**\*有業女性の85%は1日あたり4時間以上の家事・育児を行っている。家事・育児の時間は、正規就業雇用者よりも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ふだんの1日あたりの家事・育児時間は、全体では8時間以上が約4割を占め、有業女性の85%は1日あたり4時間以上の家事・育児を行っている。時間区分ごとの構成比と就業形態の関係をみると、自営業主は8時間以上の構成比が高く、家事・育児の時間が長い傾向がみられる。一方、会社などの役員は1～2時間未満の構成比が高く、家事・育児の時間が短い傾向がみられる。ボリュームゾーンである雇用者は、正規の職員・従業員では1～2時間未満や1時間未満の構成比が高く、非正規の職員・従業員では6～8時間未満と8時間以上の構成比が高い。フリーランスも8時間以上の構成比がやや高くなる傾向がみられる(図表2-3-12)。こうしたことから、家事・育児の時間の長さに応じて就業形態を選択していることがわかる。家事・育児の時間が長い場合には、非正規での就業だけでなく、自営業主やフリーランスの働き方を選択するケースがあることも考えられる。

**図表2-3-12 育児をしている有業女性の育児の頻度と就業形態**

ふだんの1日あたりの 家事・育児時間	頻度別 全体	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
総数(育児の頻度の構成比)		0.3	1.4	13.0	22.6	20.1	42.6
<就業形態別にみた構成比>		↓	↓	↓	↓	↓	↓
自営業主	3.7	0.0	0.0	1.7	2.0	3.6	5.5
家族従業者	1.3	0.0	0.0	0.9	0.0	2.4	1.8
雇用者	94.8	100.0	100.0	97.4	98.0	94.0	92.4
①会社などの役員	3.2	0.0	8.1	3.5	5.3	2.1	2.5
②会社などの役員を除く雇用者	91.6	100.0	91.9	94.2	92.7	92.0	89.9
－③うち正規の職員・従業員(②の内訳)	(45.2)	(66.7)	(70.3)	(60.0)	(54.4)	(36.6)	(38.3)
－④うち非正規の職員・従業員(②の内訳)	(46.4)	(33.3)	(21.6)	(34.2)	(38.3)	(55.3)	(51.6)
－うちパート(④の内訳)	(82.3)	(0.0)	(62.5)	(79.7)	(84.8)	(87.8)	(79.6)
－うちアルバイト(④の内訳)	(6.8)	(0.0)	(0.0)	(3.4)	(5.7)	(8.8)	(7.2)
(別掲)フリーランス	(2.3)	0.0	0.0	1.7	0.5	1.7	3.9

**\*6歳未満の子供のいる世帯では、妻の就業状況にかかわらず、夫の9割超が育児をしている。妻が就業者である場合には、夫の育児の時間はやや長くなる傾向がみられる。**

育児休業等制度の利用やテレワークの実施の状況は、就業形態、産業、職業、年齢などによって違いがみられ、現状は社会に定着しているとは言い難い。この現状に対して、夫や家族の協力は重要である。以下では、6歳未満の子供がいる世帯における夫の育児の有無と頻度(ふだんの1日あたりの家事・育児時間)をみていく。世帯類型は、妻が就業している世帯数は、妻が就業していない世帯数の約2倍程度に多いが、妻の就業状況にかかわらず、妻が就業者で「夫婦+子供+親」の世帯を除いて、9割超の夫が育児をしている。妻が就業者である場合の夫の育児の時間は、妻が無業者である世帯よりもやや長い傾向がみられ、4時間以上である割合は、妻が就業者の場合は15%であるのに対し、妻が無業者の場合は7%にとどまっている(図表2-3-13)。

また、夫（有業者）の育児時間と妻（有業者）の育児時間の関係を見ると、夫の育児時間が長いからといって妻の育児時間が短くなるという関係性は見出せないが、夫が育児をしていない世帯では、妻の育児時間が4時間以上である割合が9割を超えて高い（図表2-3-14）。この状況は、各世帯における育児に対する考え方や育児の進め方の違いがあり、育児にかかる時間のかけ方が世帯によって異なっている現状があることがうかがえる（図表2-3-14）。

図表2-3-13 夫の育児の有無と頻度（妻の就業状態・6歳未満の子供のいる世帯類型）

	妻が就業者			妻が無業者		
	総数	夫婦+子供	夫婦+子供+親	総数	夫婦+子供	夫婦+子供+親
総数	148,900	147,500	1,400	71,700	70,500	1,100
育児をしている	95.2	95.4	71.4	93.4	93.5	100.0
1時間未満	24.3	24.3	20.0	33.1	31.9	100.0
1～2時間未満	30.1	30.2	30.0	37.2	37.8	0.0
2～4時間未満	30.6	30.6	30.0	22.1	22.5	0.0
4～6時間未満	9.9	9.8	20.0	6.1	6.2	0.0
6～8時間未満	2.4	2.4	0.0	0.6	0.6	0.0
8時間以上	2.8	2.8	0.0	0.4	0.5	0.0
育児をしていない	3.3	3.1	21.4	4.6	4.7	0.0
※4時間以上	15.1	15.0	20.0	7.1	7.3	0.0

図表2-3-14 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	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	育児をしていない
妻の育児時間	育児をしている	98.7	99.2	98.0	99.1	100.0	100.0	100.0	100.0
	1時間未満	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1～2時間未満	0.5	0.5	0.0	0.7	0.9	0.0	0.0	0.0
	2～4時間未満	11.3	11.6	13.1	11.6	10.7	11.3	0.0	15.4
	4～6時間未満	19.9	19.0	15.4	19.9	20.4	25.6	10.0	7.7
	6～8時間未満	19.8	19.5	17.5	17.0	18.6	30.8	43.3	15.4
	8時間以上	48.6	49.5	54.0	51.1	49.2	32.3	46.7	61.5
	育児をしていない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
※4時間以上	88.3	88.0	86.9	88.0	88.2	88.7	100.0	84.6	

**\*育児をしている女性は、育児をしていない女性に比べて、テレワークを実施している割合が高い。ただし、職種や就業形態によって実施状況が異なる。**

次に、働き方の多様化の点から、育児とテレワークの状況をみていく。多くの女性が、自分の都合の良い時間に働きたい理由をあげていることから、育児とテレワークの実施時間の関係は大きいと考えられる。育児をしている女性とテレワークの実施状況を見ると、育児をしている女性は育児をしていない女性に比べるとテレワークを実施する割合が高い傾向がみられ、実施割合は最も高くても20%未満であるものの、80%以上も約2割あり、この割合は育児をしていない女性の実施率をやや上回る。しかし、育児をしている女性の8割がテレワークを実施していない現状である。育児をしている女性が多く就業している主な職種での実施状況を見ると、事務や販売での実施率が高い一方、サービス職業、生産工程、専門的・技術的職業では実施率が低

い。また、実施の頻度をみると、事務やサービス職業では、二極的な傾向はみられるものの、実施の頻度がやや高い傾向もみられる。ただし、就業形態別にみると、正規の職員・従業員では3割がテレワークを実施したのに対し、非正規の職員・従業員ではテレワークを実施したのは1割未満にとどまっていることから、就業形態によってテレワークの実施状況は大きく異なる（図表2-3-15）。

図表2-3-15 育児の有無、テレワーク実施の有無・頻度、主な職業、就業形態

		育児の有無		育児をしている女性のテレワーク実施状況					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
実施場所	自宅	95.8	93.7	94.3	96.1	96.6	100.0	100.0	97.6	90.7
	サテライトオフィス	0.4	3.0	0.0	0.0	2.2	0.0	0.0	0.5	0.0
	その他	3.1	2.9	4.7	2.6	0.0	0.0	0.0	1.9	6.5
実施していない		79.4	85.0	84.3	64.7	74.6	96.1	91.3	69.0	91.1

**\*育児をしている女性の5.5%が副業をしており、特に自営業主の女性が副業をしている傾向がみられる**

最後に、育児をしている女性の副業の状況を見ておく。育児をしている女性は時間の制約が大きいと考えられるが、全体では5.5%が副業をしている。自営業主が副業をしている割合が21%と高く、非正規の職員・従業員の7.5%が副業をしている。他方、育児をしていない女性が副業をしている割合は育児をしている女性が副業をしている割合をわずかに上回る程度だが、自営業主については育児をしている女性が副業をしている割合が高い（図表2-3-16）。

図表2-3-16 育児をしている女性の就業形態と副業の状況

	育児をしている女性					育児をしていない女性				
	総数	うち自営業主	うち雇 用者	うち正 規の職 員・従 業員	うち非 正規の 職員・ 従業員	総数	うち自 営業主	うち雇 用者	うち正 規の職 員・従 業員	うち非 正規の 職員・ 従業員
総数（就業形態の構成比）		3.7	94.8	47.7	49.0		5.0	92.8	42.1	54.4
副業あり	5.5	21.0	4.5	1.2	7.5	5.8	8.5	5.6	3.0	7.6
うち正規の職員・従業員	2.7	0.0	3.5	0.0	4.3	5.7	0.0	6.3	5.2	7.0
うち非正規の職員・従業員	39.7	52.4	40.9	20.0	39.8	57.7	47.4	58.9	54.7	62.5
副業なし	94.4	79.0	95.2	98.8	92.0	92.8	90.3	93.1	96.2	90.9

#### 4. 現状のまとめ

この10年で30~54歳の女性の有業率は大きく上昇し有業者数も12.3%増加した。結婚や出産・育児を経ても働き続ける女性が増えているが、有業者数のボリュームゾーンは、35~44

歳から 45～54 歳に移行した。正規雇用率の高い 30～34 歳と正規雇用率が低下していく 45 歳以降の年齢階層の間には就業観の違いがあることも考えられる。育児をしている女性はもちろんのこと、年齢階層が高いほど仕事が主な割合や正規雇用率が低くなることから、女性の就業継続では、生活と仕事の両立が極めて重要である。他方、有配偶の無業女性では、就業を希望しながら求職している割合が 2～4 割にとどまり、特に、30～34 歳と 35～39 歳の年齢階層の女性は求職している割合が低いことから、求職活動そのものが難しい現状も残されている。

離職後の転職就業と離職後の非就業では、前職の離職理由による違いがみられ、前職の離職理由が、主に仕事の理由であった場合は転職就業につながりやすい一方、仕事以外の生活の理由であった場合は離職後非就業にとどまる可能性が高い。また、前職の就業形態や今後の希望就業形態、前職の職業や産業によっても求職状況に違いがみられる。前職が正規就業であれば求職期間が短く、また、正規就業を希望している場合は求職活動をしている割合が高いことから、正規就業希望者は、集中的に求職活動を進められていると考えられるが、実際には非正規就業を希望する女性が多いことから、仕事と生活の両立可能性により配慮したマッチングが望まれる。求職状況は、年齢階層や希望する仕事で違いがみられ、年齢階層が高いほど求職期間が長期化する傾向がみられ、年齢は就業を抑制する一因となっている。また、希望する仕事では、概ね、「管理的職業」、「事務職」、「営業・販売職」、「サービス職業」といった女性が比較的多く就業する仕事を希望する場合には、求職活動を進めやすい状況であることが想定される。他方、非求職の主な理由は、「出産・育児のため」が大きな理由で、就業を抑制し、仕事にすぐつくという意向も低い。

大阪府では育児をしている女性の約 7 割が有業者だが、育児をしている割合が最も高い 35～39 歳の有業率は、他の年齢階層よりもやや低い。また、育児休業等制度を利用している割合が最も高いのは 30～34 歳だが、利用する割合は約 5 割にとどまり、35～39 歳の年齢階層が利用する割合はさらに低い。また、「育児休業制度」や「短時間勤務制度」の利用に比べると、「子の看護休暇制度」、「残業の免除・制限」、「フレックス・時差出勤」などを利用する割合は低いが、利用する割合が高いのは、正規就業者や仕事が主な女性である。育児をしているすべての女性の就業環境を整える観点からは程遠い現状である。育児をしている有業女性の 8 割以上は、1 日あたり 4 時間以上の家事・育児を行っているが、非正規雇用者は、6～8 時間未満と 8 時間以上である割合が高く、家事・育児時間の長さが、働き方を制約している。正規で働くことと非正規で働いて長時間の家事・育児を行うことの負担に違いがあるかどうかは、改めて確認を要する問題になるが、就業形態の違いで家事・育児の負担に大きな差が生じないことも重要である。

育児休業制度等の利用が十分に浸透していないなか、夫が育児に参画することが望まれるが、妻の就業状況にかかわらず 9 割超の夫が育児に参画しているものの、夫の育児時間と妻の育児時間が反比例するとは限らず、各世帯の育児の考え方や育児の質も影響していると考えられる。また、柔軟な働き方の観点では、テレワークを実施することも有効だと考えられるが、育児をしている女性が行う傾向がみられるものの、実施割合が高いとはいえないうえ、就業形態や職業によって実施状況に違いがみられ、サービス、生産、専門的・技術的といった職業、また、非正規で就業する女性は、テレワークを行うことが困難な状況で、柔軟な働き方が難しい現状がある。



### 第3章 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～

#### 1. 調査の概要と回答者の主な属性

本章では、アンケート調査の結果から、子育てをしている女性の就職・再就職の現状をみていく。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「就業希望女性」）および出産・子育てを経た後に就職・再就職した30～54歳の女性（「就業女性」）に着目し、2023年に実施した「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」の回答データを用いる（調査期間：2023年10月18日～23日）。調査はインターネットモニターを対象に実施し、回答数は1,000である。回答者の居住地は、大阪府で目標とした1,000サンプルに達しなかったため、対象を2府2県（大阪府、京都府、兵庫県、奈良県）に拡充して実施した。分析に使用したサンプル数は969で、子どもを含まない世帯構成と回答し、子どもと同居していない状況を確認できた回答者31名を除いている。

居住府県、年齢階層、就業状況、配偶関係の属性でみた回答者は、図表3-1-1に示す通りで、再就職者・就職者が就職希望者をやや上回って多く、就業状況は、40～44歳以降の階層では再就職者・就職者の割合が就職希望者の割合を大きく上回る。また、就職・再就職者の割合が6割を超えている地域は、大阪市、堺市、泉北、泉南、南河内の各地域である（図表3-1-2）。

図表3-1-1 回答者の居住府県、年齢階層、就業状況、配偶関係（N=969）

都道府県	回答数	年齢階層					就業状況		配偶関係	
		30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	再就職者・就職者	就職希望者	配偶者あり	配偶者なし
大阪府	656	70	142	178	162	104	390	266	581	75
京都府	60	8	15	15	11	11	34	26	52	8
兵庫県	206	26	63	37	44	36	95	111	187	19
奈良県	47	8	14	13	7	5	20	27	43	4
合計	969	112	234	243	224	156	539	430	863	106
就業者	55.6%	5.9%	11.7%	14.9%	14.2%	9.0%			52.6%	80.2%
就職希望者	44.4%	5.7%	12.5%	10.2%	8.9%	7.1%			47.4%	19.8%

図表3-1-2 回答者の居住地（市区町村）と就業状況

居住地（市区町村）	就業者	就職希望者
大阪市	64.4%	35.6%
堺市	63.9%	36.1%
豊能地域（能勢町・豊能町・池田市・箕面市・豊中市）	54.1%	45.9%
三島地域（茨木市・高槻市・島本町・吹田市・摂津市）	55.2%	44.8%
北河内地域（枚方市・交野市・寝屋川市・守口市・門真市・四條畷市・大東市）	56.1%	43.9%
中河内地域（東大阪市・八尾市・柏原市）	46.4%	53.6%
泉北地域（和泉市・高石市・泉大津市・忠岡町）	64.7%	35.3%
泉南地域（岸和田市・貝塚市・熊取町・泉佐野市・田尻町・泉南市・阪南市・岬町）	64.3%	35.7%
南河内地域（松原市・羽曳野市・藤井寺市・太子町・河南町・千早赤阪村・富田林市・大阪狭山市・河内長野市）	60.0%	40.0%
その他市区町村（京都府、兵庫県、奈良県）	47.6%	52.4%
全体	55.6%	44.4%

子どもの年齢・学年は、回答者の年齢階層が高くなるほど大きくなる。回答者全体でみると、子どもの年齢・学年で最も分布が大きいのは「中学生・高校生」で、次いで、「小学1～3年生」や「3歳以上～6歳」である（図表3-1-3）。就業状況別にみると、再就職者は「中学生・高校生」を持つ割合が最も高く、前職のある就職希望者は「3歳以上～6歳」や「小学1～3年生」を持つ割合が3割を超えて高く、就業未経験の就職希望者は「中学生・高校生」を持つ割合が4割を超えて最も高い。子どもの年齢・学年別でみると、子どもの年齢・学年が大きくなるほど再就職者の割合が高くなる傾向がみられる（図表3-1-4）。

図表3-1-3 回答者の年齢と子どもの年齢・学年（複数回答）

回答者の年齢	3歳未満	3歳以上～6歳	小学1～3年生	小学4～6年生	中学生・高校生	大学生・大学院生	15歳以上 その他学生	社会人
30～34歳	58.9%	52.7%	34.8%	14.3%	4.5%	0.0%	0.0%	0.9%
35～39歳	26.5%	43.6%	45.3%	29.5%	17.1%	0.4%	0.0%	1.3%
40～44歳	9.9%	28.0%	32.9%	34.2%	47.7%	7.4%	3.3%	9.9%
45～49歳	0.9%	6.7%	14.7%	20.1%	51.8%	25.9%	4.5%	22.8%
50～54歳	0.0%	0.6%	1.3%	5.1%	40.4%	35.9%	8.3%	50.0%
全体	15.9%	25.3%	26.8%	22.8%	35.1%	13.7%	3.2%	16.2%

図表3-1-4 子どもの年齢・学年と就業状況（複数回答）  
（就業状況と該当する年齢・学年の子どもの有無）

（就業状況別）	3歳未満	3歳以上～6歳	小学1～3年生	小学4～6年生	中学生・高校生	大学生・大学院生	15歳以上 その他学生	社会人
再就職者	7.4%	18.7%	23.6%	24.5%	39.9%	16.3%	3.9%	19.5%
前職のある就職希望者	26.8%	33.7%	31.0%	20.4%	28.3%	10.6%	2.2%	11.1%
就業未経験の就職希望者	20.8%	29.2%	29.2%	25.0%	41.7%	8.3%	4.2%	29.2%
全体	15.9%	25.3%	26.8%	22.8%	35.1%	13.7%	3.2%	16.2%

仕事を始めたい時期は、30～39歳の層は、いつかは仕事に就きたいと考える割合がやや高く、40歳以上の層は、よい仕事があれば仕事に就きたいと考える割合が高い（図表3-1-5）。また、子どもの年齢・学年別でみると、どの年齢・学年別においても、よい仕事があれば仕事に就きたいと考える割合が高いが、その割合は、子どもの年齢・学年が大きくなるほど高くなる傾向がみられ、3歳未満から小学3年生までの子どもを持つ回答者は、いつかは仕事に就きたいと考える割合がやや高い（図表3-1-6）。

図表3-1-5 仕事に始めたい時期（年齢階層別）

	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	全体
すぐに仕事に就きたい	12.7%	14.9%	16.2%	9.3%	17.4%	14.2%
よい仕事があれば仕事に就きたい	49.1%	52.1%	61.6%	72.1%	69.6%	60.7%
いつかは仕事に就きたい	38.2%	33.1%	22.2%	18.6%	13.0%	25.1%
全体	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

図表3-1-6 子どもの年齢・学年別にみた仕事を始めたい時期（就職希望者）

仕事を始めたい時期	3歳未満	3歳以上 ～6歳	小学1 ～3年生	小学4 ～6年生	中学生・ 高校生	大学生・ 大学院生	15歳以上 その他 学生	社会人	全体
すぐに仕事に就きたい	16.7%	9.7%	12.0%	12.4%	16.8%	11.1%	10.0%	13.5%	14.2%
よい仕事があれば仕事に就きたい	45.6%	55.6%	60.9%	65.2%	67.2%	75.6%	90.0%	73.1%	60.7%
いつかは仕事に就きたい	37.7%	34.7%	27.1%	22.5%	16.0%	13.3%	0.0%	13.5%	25.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

世帯構成と就業状況の関係をみると、単親世帯（子どもと同居、子どもおよび自分の親と同居、子どもおよび自分の親以外の親族と同居）では、7～8割前後で再就職者の割合が高く、三世帯同居世帯では、自分の親と同居する世帯では再就職者の割合がやや低いが、自分の親以外の親族と同居する世帯では再就職者の割合が高い（図表3-1-7）。

図表3-1-7 世帯構成別にみた就業状況

	配偶者+ 子ども	子ども	配偶者+ 子ども+ 自分の親	子ども+ 自分の親	配偶者+ 子ども+ 自分の親以外の親族	子ども+ 自分の親以外の親族	全体
再就職者	52.0%	79.2%	50.0%	77.3%	58.6%	66.7%	55.6%
就職希望者	48.0%	20.8%	50.0%	22.7%	41.4%	33.3%	44.4%

## 2. 調査結果

### (1) 仕事について

#### 【前職を辞めた理由】主な理由は「家事・育児に専念するため」

就職希望者、再就職者とも、複数回答と単一回答のいずれでも、「家事・育児に専念するため（家事・育児を契機に仕事を辞めようと思っていた）」の割合が最も高い。最も該当する理由でみると、再就職者では、「家事・育児に専念するため（家事・育児を契機に仕事を辞めようと思っていた）」の割合も高いが、「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）」割合もやや高い。一方、就職希望者は、「職場の人間関係に不満があった」や「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）」の割合がやや高い傾向がみられる。再就職者では、仕事面の理由（両立制度の不備など）で離職を余儀なくされた人もいとみられるが、潜在的に仕事を続けたい意思があった場合には、仕事と生活の両立の障壁を乗り越えて再就職する動機が強い可能性があるとも考えられる（図表3-2-1-1）。

図表3-2-1-1 前職を辞めた理由 (N=945)

	該当する理由 (複数回答)	最も該当する理由 / <.001***		
		総数	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)	73.3%	58.1%	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)	35.3%	17.4%	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)	20.4%	7.7%	7.6%	7.9%
十分な保育サービスを利用できなかった	10.5%	3.5%	3.9%	3.0%
仕事にやりがいを感じられなくなった	5.3%	0.8%	0.4%	1.5%
賃金、労働条件に不満があった	6.6%	1.6%	1.7%	1.5%
職場の人間関係に不満があった	8.7%	2.1%	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)	4.9%	2.5%	1.7%	3.7%
その他の理由	4.9%	4.6%	3.0%	6.7%
特に理由はなかった	1.7%	1.7%		3.9%

前職の就業形態別に前職を辞めた理由を複数回答でみると、正規の職員・従業員やパート・アルバイトでは、「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)」の割合が7割を超えて高い。また、「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)」や「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)」といった理由は、短時間で働く正規の従業員・職員で4～5割が該当しており、職場の制度等の体制や家族等の生活面でのサポート体制が十分整っていないなど、就業の意思以外に働き続けることを困難化させる理由があるだけでなく、「仕事のやりがい」「賃金、労働条件への不満」「職場の人間関係」「会社都合」などの理由が、離職に至る複合した要因になることが考えられる。こうした傾向は、単一回答(最も該当する割合)からもみてとれる(図表3-2-1-2)。

年齢階層別にみると、すべての年齢階層で「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)」が主な理由だが、30歳代では、「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)」の割合がやや高い一方、年齢階層が高いほど「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)」の割合が高くなるという傾向の違いがみられる(図表3-2-1-3)。

また、前職の職種別に仕事を辞めた理由をみると、「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)」の理由では、介護関連、営業、コンピュータ・情報通信関連の仕事の仕事で該当する割合が高く、早朝夜間等を含むシフト制勤務、対人折衝、納期の遵守や状況次第で緊急の対応を求められるといった性格を持つと考えられる業務であることが想定される。製造・生産工程・労務作業や運搬・輸送の仕事では、職場の人間関係に対する不満の割合が、他の職種よりもやや高く、一般的に女性よりも男性が多く働いている職場が多いとみられることから、女性が働き続けられるような職場環境が十分に整備されていない可能性があることも想定される。販売、事務、コンピュータ・情報通信関連の仕事では、会社都合の理由の割合が他の職種よりもやや高い傾向がみられる(図表3-2-1-4)。

図表 3-2-1-2 前職の就業形態別にみた前職を辞めた理由

(上段：複数回答でみた割合／下段：最も該当する割合)

	前職の就業形態 (N=945)								
	正規の従業員・職員 (フルタイム、転勤・異動あり)	正規の従業員・職員 (フルタイム、勤務地限定)	正規の従業員・職員 (短時間)	パート・アルバイト	労働者派遣事業所 の派遣社員	契約社員・嘱託社員	会社経営 自営業主・個人事業主・	その他の就業形態	合計
(前職の就業形態別度数)	209	197	11	415	40	49	11	13	945
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)	75.1%	70.6%	72.7%	75.7%	67.5%	67.3%	63.6%	61.5%	73.3%
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)	59.8%	59.4%	45.5%	60.0%	47.5%	46.9%	45.5%	46.2%	58.1%
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)	36.4%	39.1%	54.5%	31.3%	55.0%	28.6%	27.3%	46.2%	35.3%
十分な保育サービスを利用できなかった	21.5%	17.3%	18.2%	13.7%	25.0%	18.4%	9.1%	46.2%	17.4%
仕事にやりがいを感じられなくなった	17.7%	20.8%	45.5%	20.2%	35.0%	16.3%	18.2%	15.4%	20.4%
賃金、労働条件に不満があった	7.2%	7.6%		8.0%	15.0%	6.1%	9.1%		7.7%
職場の人間関係に不満があった	9.6%	11.7%	27.3%	9.9%	15.0%	10.2%	9.1%	0.0%	10.5%
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)	2.9%	4.6%	9.1%	3.6%	2.5%	2.0%			3.5%
その他の理由	5.7%	4.1%	36.4%	5.3%	5.0%	4.1%	0.0%	0.0%	5.3%
特に理由はなかった	0.5%		9.1%	1.4%					0.8%
	5.7%	8.1%	27.3%	5.5%	12.5%	6.1%	0.0%	0.0%	6.6%
	2.4%	1.5%	9.1%	1.2%		2.0%			1.6%
	7.7%	8.1%	27.3%	8.7%	12.5%	10.2%	0.0%	7.7%	8.7%
	1.4%	1.0%		2.9%	5.0%	2.0%			2.1%
	1.4%	3.6%	9.1%	5.8%	7.5%	16.3%	0.0%	0.0%	4.9%
	0.5%	2.0%		2.9%	2.5%	12.2%			2.5%
	2.4%	6.1%	9.1%	4.8%	2.5%	8.2%	27.3%	0.0%	4.9%
	2.4%	5.6%	9.1%	4.3%	2.5%	8.2%	27.3%		4.6%
	1.4%	1.0%	0.0%	1.9%	0.0%	2.0%	9.1%	7.7%	1.7%
	1.4%	1.0%		1.9%		2.0%	9.1%	7.7%	1.7%

図表 3-2-1-3 前職を辞めた理由 (N=945) (年齢階層別／最も該当する理由の割合)

	30～ 39歳	40～ 49歳	50～ 54歳
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)	57.6%	57.6%	60.8%
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)	19.3%	17.8%	11.5%
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)	5.3%	8.3%	11.5%
十分な保育サービスを利用できなかった	4.7%	3.3%	1.4%
仕事にやりがいを感じられなくなった	0.9%	1.1%	
賃金、労働条件に不満があった	3.0%	0.9%	0.7%
職場の人間関係に不満があった	2.4%	2.0%	2.0%
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)	1.8%	3.7%	0.7%
その他の理由	2.7%	4.1%	10.1%
特に理由はなかった	2.4%	1.3%	1.4%

図表3-2-1-4 前職の職種別にみた前職を辞めた理由（最も該当する理由の割合）

	前職の職種 (N=945)													合計		
	サービスの仕事	専門的・技術的な仕事	医療関連の仕事	介護関連の仕事	清掃の仕事	営業の仕事	販売の仕事	事務の仕事 (非定型的な仕事)	事務の仕事 (定型的な仕事)	情報通信関連の仕事	コンピュータ・ 業務作業の仕事	製造・生産工程・ 労働作業の仕事	運搬・輸送の仕事		建設・採掘の仕事	管理の仕事
(前職の職種別度数)	286	51	125	48	4	28	39	98	155	10	52	13	2	3	31	945
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)	60.5%	58.8%	60.0%	52.1%	100.0%	53.6%	64.1%	56.1%	58.1%	40.0%	53.8%	23.1%			71.0%	58.1%
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)	15.7%	19.6%	16.0%	31.3%		39.3%	12.8%	14.3%	17.4%	40.0%	9.6%	15.4%	50.0%	33.3%	12.9%	17.4%
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)	8.7%	9.8%	10.4%				2.6%	8.2%	6.5%		9.6%	15.4%	50.0%		9.7%	7.7%
十分な保育サービスを利用できなかった	2.8%	5.9%	4.0%	2.1%				8.2%	1.3%	10.0%	7.7%	7.7%				3.5%
仕事にやりがいを感じられなくなった	1.4%		0.8%	2.1%					0.6%		1.9%					0.8%
賃金・労働条件に不満があった	2.1%	3.9%	2.4%				2.6%	2.0%	0.6%							1.6%
職場の人間関係に不満があった	1.4%		1.6%	4.2%			2.6%	1.0%	3.2%		5.8%	7.7%			3.2%	2.1%
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)	0.7%		0.8%			3.6%	7.7%	5.1%	6.5%	10.0%	1.9%					2.5%
その他の理由	5.2%	2.0%	2.4%	8.3%			5.1%	4.1%	5.2%			30.8%		33.3%	3.2%	4.6%
特に理由はなかった	1.4%		1.6%			3.6%	2.6%	1.0%	0.6%		9.6%			33.3%	3.2%	1.7%

### 【働きたいと思った主な動機】子どもの成長・進学や金銭的な必要性

就職希望者が働きたいと思った動機または再就職者が就職できたきっかけは、子どもの成長・進学や金銭的な必要性が主な理由だが、再就職者は「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）」の割合が高く、就職希望者は「お小遣い、貯蓄・貯金などが主な目的」の割合の方が高く、経済的必要性の強度がやや異なる。また、再就職者では、「配偶者・パートナーや家族の家事への協力、希望する仕事内容や労働条件の募集、仕事をするのが当たり前だと思う」などの割合が、選択された割合自体が高いとはいえないものの、就職希望者よりも高い。他方、就職希望者は、「自分自身のため」の割合が、再就職者よりも高い。再就職への具体的な移行は、子どもの成長、家事への協力、経済的な必要性の高さ、仕事内容や労働条件が希望と合致するといった複合的な動機がポイントになると考えられる（図表3-2-1-5）。

年齢階層別にみると、子どもの成長・進学は年齢階層が高いほど該当する割合が高いほか、経済的な必要性は、年齢階層が低いほど該当する割合が高い傾向がみられる（図表3-2-1-6）。

図表3-2-1-5 働きたいと思った動機（就職希望者）・就職できたきっかけ（再就職者）

	再就職者 N=539	就職希望者 N=430
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%

図表3-2-1-6 働きたいと思った動機・就職できたきっかけ（年齢階層別）

	30～ 39歳	40～ 49歳	50～ 54歳
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	8.1%	7.9%	3.8%
子どもが成長したから、子どもが進学したから	37.0%	52.5%	60.9%
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）	13.9%	10.1%	12.2%
技能やスキル・経験を活かそうだから、資格を身に付けたから	6.6%	6.4%	7.1%
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）	9.0%	11.6%	7.7%
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）	43.6%	43.3%	37.8%
お小遣い、貯蓄・貯金などが主な目的	51.4%	40.5%	39.7%
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	6.4%	5.6%	9.6%
仕事をするのが当たり前だと思うから	9.8%	8.1%	5.8%
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）	23.4%	19.3%	25.6%
その他	2.0%	1.3%	0.0%

**【年収（税込み年収）】100万円未満の割合が最多だが、今後は130万円未満までに分布**

再就職者の現在の年収（賞与・ボーナスを含む税込み年収）は、「わからない」を除く構成比で見ると、100万円未満の割合が最も高く、130万円未満までに59.7%が分布している。就職希望者の現状の希望（「わからない／金額にはこだわらない」を除く構成比）でも、100万円未満の割合が最も高く、8割超が130万円未満までに8割超が分布している。

将来の希望年収は、「わからない／金額にはこだわらない」が2～3割程度あるが、再就職者・就職希望者のいずれも130万円以上の希望に移行して分散する傾向もみられ、特に、100万円未満を希望する割合は減少する。この志向の変化と就業調整の関係は明確ではないが、就業を縮小する志向ではなく、段階的に仕事のウェイトを増やしていく意向があることを示している。年収の壁に関係する130万円未満までに分布する割合をみると、再就職者では59.7%（現在の年収）から22.6%（将来の希望）に減少する。離職経験のある就職希望では68.7%から43.9%に減少する、就業経験のない就職希望者では58.4%から41.7%に減少する。全体では59.3%から34.1%に減少する。将来的には年収の壁を超える可能性がある（図表3-2-1-7）。

**図表3-2-1-7 現在の年収および現在の希望年収・将来の希望年収**

	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	500～600万円未満	600～800万円未満	800万円以上	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	42.3%	17.4%	9.6%	12.6%	9.1%	5.5%	2.3%	0.9%	0.2%	(12.8%)
→（将来の希望）	11.9%	14.7%	11.5%	11.9%	12.4%	9.1%	5.0%	2.2%	3.3%	18.0%
就職希望者（離職経験者:現在の希望）	47.0%	21.7%	2.5%	3.7%	2.2%	2.2%	0.7%	0.5%	0.2%	19.2%
→（将来の希望）	22.7%	21.2%	8.9%	8.4%	6.4%	3.4%	3.2%	1.5%	2.0%	22.4%
就職希望者（就業経験なし:現在の希望）	41.7%	16.7%	8.3%	4.2%						29.2%
→（将来の希望）	25.0%	16.7%	16.7%	8.3%	4.2%		4.2%			25.0%
全体（現在の年収または現在の希望年収）	41.3%	18.0%	5.9%	7.7%	5.4%	3.6%	1.4%	0.6%	0.2%	15.9%
→（将来の希望）	16.7%	17.4%	10.5%	10.3%	9.7%	6.5%	4.2%	1.9%	2.7%	20.0%

**【就業形態】現職や当面の希望は正規以外が主流だが、将来は、正規での就業を志向する傾向**

再就職者は、就職希望者に比べると、前職がフルタイムの正規の従業員・職員であった割合がやや高いが、現在は正規の従業員・職員で就業する割合は半減している。しかし、将来の希望は、勤務地限定のフルタイムの正規の従業員・職員を希望する割合が現状から倍増し、パート・アルバイトで就業を希望する割合は減少する。

就職希望者は、再就職者に比べると前職で正規の従業員・職員として働いていた割合はやや低く、当面の希望として正規の従業員・職員を選択する割合は大きく低下し、パート・アルバイトで就業したい割合が高くなる。就職希望者は、前職が正規以外であった割合が再就職者よりもやや高く、当面および将来の希望も再就職者に比べると正規以外で就業することを志向する割合が高い。

再就職者、就職希望者ともに共通する志向性では、「わからない、決められていない」と回答した割合が一定あるので、そうした層の志向の行方がポイントになるが、将来仕事に就かないと考える割合は極めて低く、また、正規を希望する中では、短時間で就業することよりもむしろフルタイムで就業することを希望する割合が高い。こうしたことから、再就職者は、就職希望者に比



べると正規で就業することを志向する傾向がみられ、就職希望者は、パート・アルバイトで就業する傾向が強い一方、今後の就業の状況の推移次第で就業形態の志向が変化する可能性があるとも考えられる（図表3-2-1-8）。

年齢階層別にみると、年齢階層にかかわらず、当面の希望または現職では、パート・アルバイトが約7割であるが、将来の希望では、若年層ほど、正規の従業員・職員を希望する傾向がみられ、希望する割合は、30～39歳で17.0%から37.1%に上昇し、40～49歳でも17.6%から35.2%に上昇する。50～54歳についても、14.8%から24.9%に上昇する（図表3-2-1-9）。

図表3-2-1-8 就業形態の推移（前職・当面の希望または現職・将来の希望）

	[再就職者]N=539 前職→現状→将来の希望			[就職希望者]N=406・430 前職→当面の希望→将来の希望		
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%

図表3-2-1-9 就業形態の推移（当面の希望または現職・将来の希望）

	30～39歳		40～49歳		50～54歳	
	当面の希望または現職	将来の希望	当面の希望または現職	将来の希望	当面の希望または現職	将来の希望
正規の従業員・職員（フルタイム、転勤・異動あり）	6.6%	8.4%	7.1%	8.6%	5.8%	8.3%
正規の従業員・職員（フルタイム、勤務地限定）	6.1%	19.7%	8.6%	19.5%	7.7%	14.7%
正規の従業員・職員（短時間）	4.3%	9.0%	1.9%	7.1%	1.3%	1.9%
パート・アルバイト	72.8%	40.5%	71.7%	43.7%	73.1%	52.6%
労働者派遣事業所の派遣社員	2.9%	0.9%	1.7%	1.1%	2.6%	1.3%
契約社員・嘱託社員	0.9%	0.3%	2.6%	1.9%	3.8%	1.3%
自営業主・個人事業主・会社経営	1.4%	2.9%	1.9%	2.8%		2.6%
その他の就業形態	2.0%	3.2%	0.9%	2.6%	0.6%	1.3%
わからない、決められていない	2.9%	13.3%	3.6%	9.6%	5.1%	14.7%
仕事に就かない		2.0%		3.2%		1.3%

**【仕事】前職が、資格や一定の実務経験等を求められる職種の場合、同じ職種で転職しやすく、同様に、就職希望者についても、前職と同じ職種を希望する傾向がみられる。**

再就職者、就職希望者とも、前職はサービスの仕事の割合が最も高いが、再就職者は、前職とは異なる仕事（介護関連、販売、製造・生産工程・労務作業、運搬・輸送）に就くケースもみられる（図表3-2-1-10）。職種別にみると、介護関連、医療関連、運搬・輸送、専門的・技術的

といった仕事は、7割以上が同じ職種で転職しているが、これらの仕事では、資格や一定の実務経験等を求められることが多いことから、同じ職種で転職しやすいと考えられる（図表3-2-1-12）。就職希望者についても同様の傾向がみられる（図表3-2-1-13）

また、就職希望者は、今後の希望を3分の1が決められておらず、具体的に決めている場合の主な仕事は、事務（定型的な業務が主）やサービスの仕事などである。就業経験のない就職希望者は、サンプルが24と少ないため参考にとどまるが、半数以上の回答者が、わからないまたは特にないとしており、希望職種は、サービスの仕事の割合が最も高いほかは、製造・生産工程・労務作業、事務（定型的な業務が主）、清掃などである。

なお、機械運転の仕事と保安の仕事は、前職、現職、希望のいずれにおいても該当するとする回答はない（図表3-2-1-10）。

年齢階層別にみると、全般的な傾向に大きな違いはみられないが、サービスの仕事を希望する割合は、年齢階層が低いほど高く、仕事の内容面から年齢階層が高くなるほど希望する割合が低くなることが考えられる。また、事務の仕事については、若年層ほど意思決定を求められる非定型的な業務内容を含む仕事を希望する割合がやや高い傾向がみられる（図表3-2-1-11）。

図表3-2-1-10 前職と現職（再就職者）及び現在の希望職種（前職のある就職希望者）

	前職のある回答者 (N=945)		再就職者 (N=539)		就職希望者 (前職のある回答者) (N=406)		就職希望者 (就業未経験者) (N=24)	総数 (N=969)
	前職(SA) →現職・希望		前職(SA) →現職(SA)		前職(SA) →希望(MA)		希望(MA)	現職・希望
サービスの仕事（接客・給仕、調理など）	30.3%	21.9%	30.6%	21.9%	29.8%	26.8%	16.7%	23.8%
専門的・技術的な仕事	5.4%	4.5%	5.0%	4.5%	5.9%	6.7%	4.2%	5.4%
医療関連の仕事	13.2%	14.3%	14.3%	14.3%	11.8%	8.4%	0.0%	11.5%
介護関連の仕事	5.1%	7.8%	5.8%	7.8%	4.2%	3.7%	4.2%	6.0%
清掃の仕事	0.4%	0.7%	0.4%	0.7%	0.5%	2.5%	8.3%	1.7%
営業の仕事	3.0%	1.5%	3.9%	1.5%	1.7%	1.2%	0.0%	1.3%
販売の仕事	4.1%	5.8%	4.1%	5.8%	4.2%	6.7%	4.2%	6.1%
事務の仕事（非定型的な業務内容を含む）	10.4%	11.7%	11.1%	11.7%	9.4%	7.4%	4.2%	9.7%
事務の仕事（定型的な業務が主）	16.4%	16.0%	14.1%	16.0%	19.5%	24.9%	8.3%	19.5%
コンピュータ・情報通信関連の仕事	1.1%	1.1%	1.3%	1.1%	0.7%	1.0%	0.0%	1.0%
製造・生産工程・労務作業の仕事	5.5%	7.8%	5.6%	7.8%	5.4%	6.9%	12.5%	7.5%
運搬・輸送の仕事	1.4%	3.0%	0.7%	3.0%	2.2%	2.7%	4.2%	2.9%
機械運転の仕事								
建設・採掘の仕事	0.2%	0.4%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
保安の仕事								
管理の仕事	0.3%	0.4%	0.0%	0.4%	0.7%	1.0%	0.0%	0.6%
その他	3.3%	3.3%	2.8%	3.3%	3.9%	3.7%	0.0%	3.4%
わからない、特にない		0.0%		0.0%		30.3%	54.2%	14.0%

図表3-2-1-11 現職（再就職者）及び現在の希望職種（再就職者・前職ある就職希望者）

	30～39歳		40～49歳		50～54歳	
	前職	現在の希望	前職	現在の希望	前職	現在の希望
サービスの仕事（接客・給仕、調理など）	32.6%	28.6%	31.3%	22.9%	21.6%	16.0%
専門的・技術的な仕事	4.2%	6.4%	6.1%	5.1%	6.1%	3.8%
医療関連の仕事	16.6%	13.3%	10.9%	10.5%	12.8%	10.3%
介護関連の仕事	3.9%	5.5%	6.3%	6.9%	4.1%	4.5%
清掃の仕事	0.3%	0.9%	0.4%	1.5%	0.7%	3.8%
営業の仕事	3.3%	1.4%	2.4%	1.3%	4.1%	1.3%
販売の仕事	5.9%	6.1%	2.8%	5.4%	4.1%	8.3%
事務の仕事（非定型的な業務内容を含む）	11.0%	11.6%	9.8%	8.8%	10.8%	8.3%
事務の仕事（定型的な業務が主）	13.1%	16.8%	17.6%	20.3%	20.3%	23.1%
コンピュータ・情報通信関連の仕事	0.3%	0.6%	1.3%	1.5%	2.0%	0.6%
製造・生産工程・労務作業の仕事	4.2%	7.5%	5.7%	6.9%	8.1%	9.6%
運搬・輸送の仕事	0.6%	3.2%	2.0%	3.0%	1.4%	1.9%
機械運転の仕事						
建設・採掘の仕事	0.3%	0.6%	0.2%	0.0%		0.0%
保安の仕事						
管理の仕事	0.3%	0.0%	0.2%	0.6%	0.7%	1.9%
その他	3.6%	2.6%	3.0%	3.9%	3.4%	3.8%
わからない、特になし		14.5%		13.3%		15.4%

図表3-2-1-12 再就職者の前職と現職

	現職（再就職者）													合計（前職）		
	サービスの仕事	専門的・技術的な仕事	医療関連の仕事	介護関連の仕事	清掃の仕事	営業の仕事	販売の仕事	事務の仕事（非定型的な仕事）	事務の仕事（定型的な仕事）	コンピュータ・情報通信関連の仕事	製造・生産工程・労務作業の仕事	運搬・輸送の仕事	建設・採掘の仕事		管理の仕事	その他
度数	118	24	77	42	4	8	31	63	86	6	42	16	2	2	18	539
サービスの仕事（接客・給仕、調理など）	57.0%	0.6%	4.2%	5.5%	0.6%	0.6%	4.8%	9.7%	6.7%		7.3%	1.8%			1.2%	30.6%
専門的・技術的な仕事	3.7%	70.4%	3.7%	3.7%			3.7%	3.7%			7.4%			3.7%		5.0%
医療関連の仕事	3.9%	2.6%	77.9%	2.6%			5.2%	1.3%	6.5%							14.3%
介護関連の仕事			6.5%	83.9%						3.2%		3.2%			3.2%	5.8%
清掃の仕事					50.0%											0.4%
営業の仕事	9.5%					28.6%	9.5%	4.8%	33.3%		9.5%	4.8%				3.9%
販売の仕事	22.7%		9.1%				45.5%	4.5%	4.5%		4.5%	4.5%	4.5%		4.5%	4.1%
事務の仕事（非定型的な業務内容を含む）	5.0%	1.7%	5.0%	1.7%		1.7%		53.3%	16.7%		8.3%	5.0%			1.7%	11.1%
事務の仕事（定型的な業務が主）	10.5%	1.3%	2.6%	1.3%	1.3%		3.9%	7.9%	64.5%	1.3%	2.6%	1.3%			1.3%	14.1%
コンピュータ・情報通信関連の仕事					14.3%			28.6%		57.1%						1.3%
製造・生産工程・労務作業の仕事				3.3%			10.0%	6.7%	6.7%		60.0%	10.0%			3.3%	5.6%
運搬・輸送の仕事											25.0%	75.0%				0.7%
建設・採掘の仕事													50.0%			0.4%
その他	13.3%							6.7%	6.7%							66.7%
合計（現職）	21.9%	4.5%	14.3%	7.8%	0.7%	1.5%	5.8%	11.7%	16.0%	1.1%	7.8%	3.0%	0.4%	6.7%	0.4%	2.8%
前職と同じ職種に転職	57.0%	70.4%	77.9%	83.9%	50.0%	28.6%	45.5%	53.3%	64.5%	57.1%	60.0%	75.0%	50.0%	-	66.7%	66.7%

図表 3-2-1-13 就職希望者の前職と現在の希望職種（複数回答）

	現在の希望職種（就職希望者）													合計（前職）		
	サービスの仕事	専門的・技術的な仕事	医療関連の仕事	介護関連の仕事	清掃の仕事	営業の仕事	販売の仕事	事務の仕事（非定型的な仕事）	事務の仕事（定型的な仕事）	情報通信関連の仕事	製造・生産工程・労務作業の仕事	運搬・輸送の仕事	管理の仕事		その他	わからない、特にならない
度数	109	27	34	15	10	5	27	30	101	4	28	11	4	15	123	406
サービスの仕事 （接客・給仕・調理など）	52.9%	4.1%		0.8%	3.3%		5.0%	2.5%	16.5%		5.8%	1.7%		1.7%	30.6%	29.8%
専門的・技術的な仕事	20.8%	66.7%			4.2%	4.2%	12.5%	4.2%	16.7%		4.2%		4.2%	4.2%	20.8%	5.9%
医療関連の仕事	8.3%		62.5%	4.2%			4.2%	4.2%	14.6%		6.3%			2.1%	18.8%	11.8%
介護関連の仕事	17.6%		5.9%	58.8%			5.9%		23.5%		11.8%				17.6%	4.2%
清掃の仕事		50.0%			50.0%			50.0%	50.0%							0.5%
営業の仕事						28.6%	14.3%		14.3%						57.1%	1.7%
販売の仕事	23.5%	5.9%					41.2%	5.9%	23.5%		5.9%	5.9%	5.9%		35.3%	4.2%
事務の仕事 （非定型的な業務内容を含む）	21.1%	5.3%	2.6%		2.6%	5.3%	10.5%	44.7%	15.8%		2.6%				34.2%	9.4%
事務の仕事 （定型的な業務が主）	17.7%	1.3%	2.5%	2.5%	1.3%			6.3%	62.0%	3.8%	3.8%	2.5%		1.3%	32.9%	19.5%
コンピュータ・情報通信関連の仕事	66.7%						33.3%							33.3%		0.7%
製造・生産工程・労務作業の仕事	9.1%	4.5%			9.1%		4.5%		9.1%		45.5%	13.6%			45.5%	5.4%
運搬・輸送の仕事	11.1%						11.1%			11.1%		33.3%			44.4%	2.2%
管理の仕事													66.7%		33.3%	0.7%
その他	12.5%								18.8%					56.3%	31.3%	3.9%
合計（現在の希望）	26.8%	6.7%	8.4%	3.7%	2.5%	1.2%	6.7%	7.4%	24.9%	1.0%	6.9%	2.7%	1.0%	3.7%	30.3%	
前職と同じ職種を希望する割合	52.9%	66.7%	62.5%	58.8%	50.0%	28.6%	41.2%	44.7%	62.0%	0.0%	45.5%	33.3%	66.7%	56.3%		

図表3-2-1-14 再就職者の現職と就業形態

\*再就職者のうち、正規の従業員・職員で就業している割合が高いのは、「営業の仕事」、「事務の仕事（非定型的な業務内容を含む）」、「コンピュータ・情報通信関連の仕事」、「建設・採掘の仕事」、「管理の仕事」である。

	現職の就業形態 (N=539)										合計
	正規の従業員・職員 (フルタイム、転勤、異動あり)	正規の従業員・職員 (フルタイム勤務地限定)	正規の従業員・職員 (短時間)	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託社員	自営業主・個人事業主・会社経営	その他の就業形態	※ (正規の従業員・職員割合)		
度数 (現職の就業形態)	56	63	11	362	14	19	10	4	(130)	539	
サービスの仕事 (接客・給仕、調理など)	4.2%	5.9%	2.5%	81.4%	0.8%	1.7%	1.7%	1.7%	(12.6%)	21.9%	
専門的・技術的な仕事	12.5%	8.3%	8.3%	58.3%	4.2%	4.2%	4.2%		(29.1%)	4.5%	
医療関連の仕事	9.1%	11.7%	2.6%	75.3%				1.3%	(23.4%)	14.3%	
介護関連の仕事	11.9%	19.0%		69.0%					(30.9%)	7.8%	
清掃の仕事				75.0%		25.0%			(0.0%)	0.7%	
営業の仕事	50.0%	12.5%		25.0%			12.5%		(62.5%)	1.5%	
販売の仕事	3.2%			80.6%	3.2%	6.5%	6.5%		(3.2%)	5.8%	
事務の仕事 (非定型的な業務内容を含む)	30.2%	25.4%	3.2%	31.7%		7.9%	1.6%		(58.8%)	11.7%	
事務の仕事 (定型的な業務が主)	7.0%	15.1%	1.2%	60.5%	8.1%	5.8%	1.2%	1.2%	(23.3%)	16.0%	
コンピュータ・情報通信関連の仕事	33.3%		16.7%	16.7%	16.7%	16.7%			(50.0%)	1.1%	
製造・生産工程・労務作業の仕事	4.8%	7.1%		83.3%	2.4%	2.4%			(11.9%)	7.8%	
運搬・輸送の仕事		6.3%		81.3%	12.5%				(6.3%)	3.0%	
建設・採掘の仕事	50.0%						50.0%		(50.0%)	0.4%	
管理の仕事		50.0%					50.0%		(50.0%)	0.4%	
その他	5.6%	11.1%		77.8%		5.6%			(16.7%)	3.3%	
合計 (現在の職種)	10.4%	11.7%	2.0%	67.2%	2.6%	3.5%	1.9%	0.7%	(24.1%)		

図表 3-2-1-15 再就職者の現職と将来の希望就業形態

＊再就職者が、将来は正規の従業員・職員で就業することを希望する割合が高い仕事（現職）は、「事務の仕事（非定型的な業務内容を含む）」、「専門的・技術的な仕事」、「営業の仕事」、「コンピュータ・情報通信関連の仕事」、「建設・採掘の仕事」などである。

	将来希望する就業形態 (N=539)											※正規の従業員・職員を希望する割合
	正規の従業員・職員 (フルタイム・転勤・異動あり)	正規の従業員・職員 (フルタイム・勤務地限定)	正規の従業員・職員 (短時間)	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託社員	自営業主・個人事業主・会社経営	その他の就業形態	わからない、決められていない	仕事に就かない	合計(現在の職種)	
度数(将来希望する就業形態)	61	133	36	203	3	8	19	11	49	16	539	(23.0)
サービスの仕事(接客・給仕・調理など)	6.8%	16.1%	5.9%	48.3%	0.8%	1.7%	3.4%	1.7%	12.7%	2.5%	21.9%	(28.8%)
専門的・技術的な仕事	12.5%	41.7%	8.3%	25.0%	4.2%		8.3%				4.5%	(62.5%)
医療関連の仕事	10.4%	24.7%	7.8%	37.7%			2.6%	2.6%	10.4%	3.9%	14.3%	(42.9%)
介護関連の仕事	16.7%	23.8%	4.8%	33.3%				7.1%	11.9%	2.4%	7.8%	(45.3%)
清掃の仕事				75.0%		25.0%					0.7%	(0.0%)
営業の仕事	37.5%	12.5%	12.5%	12.5%			12.5%		12.5%		1.5%	(62.5%)
販売の仕事	3.2%	29.0%	9.7%	38.7%		3.2%	3.2%		9.7%	3.2%	5.8%	(41.9%)
事務の仕事(非定型的な業務内容を含む)	31.7%	38.1%	6.3%	19.0%		3.2%				1.6%	11.7%	(76.1%)
事務の仕事(定型的な業務が主)	8.1%	26.7%	11.6%	27.9%		2.3%	4.7%	2.3%	10.5%	5.8%	16.0%	(46.4%)
コンピュータ・情報通信関連の仕事		50.0%			16.7%			16.7%		16.7%	1.1%	(50.0%)
製造・生産工程・労務作業の仕事	4.8%	23.8%		57.1%			2.4%	2.4%	7.1%	2.4%	7.8%	(28.6%)
運搬・輸送の仕事		12.5%		62.5%			6.3%		18.8%		3.0%	(12.5%)
建設・採掘の仕事	50.0%						50.0%				0.4%	(50.0%)
管理の仕事							100.0%				0.4%	(0.0%)
その他	5.6%	16.7%	5.6%	61.1%					11.1%	0.0%	3.3%	(27.9%)
合計(現在の職種)(将来希望する就業形態)	11.3%	24.7%	6.7%	37.7%	0.6%	1.5%	3.5%	2.0%	9.1%	3.0%		(42.7%)

図表3-2-1-16 就職希望者の現在の希望職種と当面の希望就業形態

\*就職希望者は、当面は、正規の従業員・職員で就業することを希望する割合は高くはないが、相対的に正規で就業することを希望する割合が高い  
 仕事は、「専門的・技術的な仕事」、「コンピュータ・情報通信関連の仕事」、「管理の仕事」、「事務の仕事（非定型的な業務内容を含む）」である。

	当面希望する就業形態 (N=406)										合計 (現在希望している職種)
	正規の従業員・職員 (フルタイム・勤務地限定)	正規の従業員・職員 (フルタイム・勤務地限定)	正規の従業員・職員 (短時間)	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託社員	自営業主・個人事業主・会社経営	その他の就業形態	わからない 決められていない	※正規の従業員・ 職員を希望する割合	
度数 (現在希望している就業形態)	9	10	15	321	7	2	4	8	30	(34)	406
サービスの仕事 (接客・給仕・調理など)		2.8%	1.8%	88.1%	1.8%		0.9%	0.9%	3.7%	(4.6%)	26.8%
専門的・技術的な仕事	11.1%	11.1%	7.4%	59.3%		3.7%	3.7%	3.7%		(29.6%)	6.7%
医療関連の仕事	2.9%	8.8%	8.8%	73.5%				2.9%		(20.5%)	8.4%
介護関連の仕事			6.7%	93.3%						(6.7%)	3.7%
清掃の仕事			10.0%	80.0%					10.0%	(10.0%)	2.5%
営業の仕事				60.0%					40.0%	(0.0%)	1.2%
販売の仕事				92.6%					7.4%	(0.0%)	6.7%
事務の仕事 (非定型的な業務内容を含む)	10.0%	3.3%	10.0%	63.3%				3.3%	10.0%	(23.3%)	7.4%
事務の仕事 (定型的な業務が主)	1.0%	1.0%	1.0%	86.1%	4.0%	1.0%		1.0%	5.0%	(3.0%)	24.9%
コンピュータ・情報通信関連の仕事		25.0%		50.0%				25.0%		(25.0%)	1.0%
製造・生産工程・労務作業の仕事	3.6%			89.3%	3.6%				3.6%	(3.6%)	6.9%
運搬・輸送の仕事				90.9%	9.1%					(0.0%)	2.7%
管理の仕事			25.0%	50.0%					25.0%	(25.0%)	1.0%
その他			13.3%	86.7%						(13.3%)	3.7%
わからない、特になし	0.8%	0.8%	2.4%	74.8%	1.6%		1.6%	2.4%	15.4%	(4.0%)	30.3%
合計 (当面希望する就業形態)	2.2%	2.5%	3.7%	79.1%	1.7%	0.5%	1.0%	2.0%	7.4%	(8.4%)	



図表 3-2-1-17 就職希望者の現在の希望職種と将来の希望就業形態

＊就職希望者が、将来、正規の従業員・職員で就業することを希望する割合は、当面の希望割合よりも高くなる。正規で就業することを希望する割合が相対的に高い仕事は、「専門的・技術的な仕事」、「医療関連の仕事」、「事務の仕事（非定型的な業務内容を含む）」、「介護関連の仕事」である。

	将来希望する就業形態 (N=406)											合計 (現在希望している職種)	※ 正規の従業員・職員を希望する割合
	正規の従業員・職員 (フルタイム・転勤・異動あり)	正規の従業員・職員 (フルタイム・勤務地限定)	正規の従業員・職員 (短時間)	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託社員	自営業主・個人事業主・会社経営	その他の就業形態	わからない、決められていない	仕事に就かない			
度数 (将来希望する就業形態)	21	47	31	211	6	3	8	14	59	6	406	(99)	
サービスの仕事 (接客・給仕・調理など)	0.9%	16.5%	7.3%	56.9%			2.8%	1.8%	13.8%		26.8%	(24.7%)	
専門的・技術的な仕事	18.5%	18.5%	11.1%	25.9%			3.7%	14.8%	7.4%		6.7%	(48.1%)	
医療関連の仕事	5.9%	20.6%	20.6%	26.5%		2.9%		2.9%	17.6%	2.9%	8.4%	(47.1%)	
介護関連の仕事	6.7%	13.3%	20.0%	46.7%					13.3%		3.7%	(40.0%)	
清掃の仕事		20.0%		70.0%					10.0%		2.5%	(20.0%)	
営業の仕事			20.0%	20.0%	20.0%				40.0%		1.2%	(20.0%)	
販売の仕事	3.7%	3.7%	11.1%	63.0%					18.5%		6.7%	(18.5%)	
事務の仕事 (非定型的な業務内容を含む)	13.3%	23.3%	6.7%	36.7%				3.3%	16.7%		7.4%	(43.3%)	
事務の仕事 (定型的な業務が主)	5.9%	15.8%	8.9%	49.5%	4.0%	2.0%		2.0%	11.9%		24.9%	(30.6%)	
コンピュータ・情報通信関連の仕事		25.0%		25.0%				25.0%	25.0%		1.0%	(25.0%)	
製造・生産工程・労務作業の仕事	3.6%	14.3%	7.1%	64.3%				3.6%	7.1%		6.9%	(25.0%)	
運搬・輸送の仕事		9.1%		81.8%				9.1%			2.7%	(9.1%)	
管理の仕事		25.0%					50.0%		25.0%		1.0%	(25.0%)	
その他	6.7%	6.7%	6.7%	53.3%			6.7%	6.7%	13.3%		3.7%	(20.1%)	
わからない、特になし	1.6%	5.7%	4.9%	55.3%	0.8%		1.6%	4.1%	22.0%	4.1%	30.3%	(12.2%)	
合計 (将来希望する就業形態)	5.2%	11.6%	7.6%	52.0%	1.5%	0.7%	2.0%	3.4%	14.5%	1.5%		(24.4%)	

図表3-2-1-18 就業経験のない就職希望者の現在の希望職種と当面の希望就業形態

	当面希望する就業形態 (N=24)			
	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	わからない、決められていない	合計 (現在希望している職種)
度数 (当面希望する就業形態)	18	1	5	24
サービスの仕事 (接客・給仕、調理など)	100.0%			16.7%
専門的・技術的な仕事	100.0%			4.2%
介護関連の仕事	100.0%			4.2%
清掃の仕事	100.0%			8.3%
販売の仕事	100.0%			4.2%
事務の仕事 (非定型な業務内容を含む)	100.0%			4.2%
事務の仕事 (定型な業務が主)	100.0%			8.3%
製造・生産工程・労務作業の仕事	66.7%	33.3%		12.5%
運搬・輸送の仕事	100.0%			4.2%
わからない、特になし	61.5%		38.5%	54.2%
合計 (当面希望する就業形態)	75.0%	4.2%	20.8%	

図表3-2-1-19 就業経験のない就職希望者の現在の希望職種と将来の希望就業形態

	将来希望する就業形態 (N=24)						
	正規の従業員・職員 (フルタイム勤務地限定)	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託社員	わからない、決められていない	仕事に就かない	合計 (現在希望している職種)
度数 (将来希望する就業形態)	2	12	1	1	6	2	24
サービスの仕事 (接客・給仕、調理など)	25.0%	75.0%					16.7%
専門的・技術的な仕事				100.0%			4.2%
介護関連の仕事		100.0%					4.2%
清掃の仕事		50.0%			50.0%		8.3%
販売の仕事		100.0%					4.2%
事務の仕事 (非定型な業務内容を含む)		100.0%					4.2%
事務の仕事 (定型な業務が主)		100.0%					8.3%
製造・生産工程・労務作業の仕事		66.7%	33.3%				12.5%
運搬・輸送の仕事	100.0%						4.2%
わからない、特になし	7.7%	38.5%			38.5%	15.4%	54.2%
合計 (将来希望する就業形態)	8.3%	50.0%	4.2%	4.2%	25.0%	8.3%	

【通勤時間】30分以内にとどめたい人が多い

【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

通勤時間は、徒歩圏内と自転車圏内を含め、30分以内にとどめたい割合が高く、特に就職希望者は60分以内までを許容できる割合が低いことから、就職活動に際して、近隣で就業先を見つけられることが重要な条件になると考えられる。

始業時間は、再就職者の約半数が9時頃を希望し、7割が9時頃までの始業を希望しているのに対し、就職希望者では、1/4近くが10時頃を希望しており、8割超が9時頃から10時頃の始業を希望していることから、就職希望者は、より柔軟な時間帯で働けることを望んでいる。

終業時間の希望は、始業時間に対する希望の状況の違いがみられることから、再就職者の約4割が17時頃であるのに対し、就職希望者は、13時頃から17時頃までの各時間帯に分散し、就職希望者は早めの終業時刻を希望している（図表3-2-1-20）。

一日の就業時間の希望は、再就職者は7時間程度の割合が最も高く、5時間程度から7時間程度までが中心の時間帯であるのに対し、就職希望者は、4時間程度と5時間程度の割合が高く、やや短時間での就業を希望している（図表3-2-1-21）。

図表3-2-1-20 通勤時間・始業時間・終業時間の希望状況

通勤時間	再就職者	就職希望者	始業時間	再就職者	就職希望者	終業時間	再就職者	就職希望者
徒歩圏内	12.2%	11.4%	8時以前	2.8%	0.9%	12時以前	0.9%	0.5%
自転車圏内	43.2%	51.2%	8時頃	6.1%	2.6%	12時頃	2.2%	2.8%
30分以内	31.4%	33.5%	8時30分頃	15.0%	6.7%	13時頃	5.8%	18.6%
60分以内	10.2%	2.1%	9時頃	48.4%	41.2%	14時頃	10.2%	18.1%
仕事次第で不問	3.0%	1.9%	9時30分頃	12.6%	21.2%	15時頃	15.0%	21.4%
			10時頃	11.9%	23.0%	16時頃	18.4%	19.1%
			10時30分頃	0.7%	1.4%	17時頃	39.1%	15.3%
			11時頃	0.7%	0.5%	18時頃	6.3%	3.0%
			12時頃	0.2%	0.5%	19時頃	1.5%	0.9%
			12時以降	1.5%	2.1%	19時以降	0.6%	0.2%

図表3-2-1-21 1日の就業時間の希望状況

	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%

また、年齢階層別では、全般的な傾向と大きな違いはみられないが、いくつか特徴的なことをあげると、通勤時間については、50～54歳では徒歩圏内を希望する割合がやや高い傾向がみられる（図表は非掲載：徒歩圏内を希望する割合は、30～39歳が11.6%、40～49歳が10.9%であるのに対し、50～54歳では15.4%）。始業時間については、年齢階層が高いほど、8時30分ごろまでの始業を希望する割合が高い傾向がみられる（8時30分ごろまでを希望する割合：

30～39歳 13.8%、40～49歳 18.8%、50～54歳 23.7%) (図表3-2-1-22)。終業時間については、30～39歳は、15時ごろから17時ごろに希望が分散しており、7割は16時ごろまでの就業を希望している(図表3-2-1-23)。1日の就業時間の希望では、4時間程度から5時間程度がボリュームゾーンであるが、50～54歳では5時間程度から6時間程度がボリュームゾーンとなっている(図表3-2-1-24)。

図表3-2-1-22 始業時間の希望状況(年齢階層別)

	30_39歳		40_49歳		50_54歳		全体
	構成比	累積割合	構成比	累積割合	構成比	累積割合	構成比
8時以前	2.0%	2.0%	2.1%	2.1%	1.3%	1.3%	2.0%
8時頃	1.4%	3.4%	5.1%	7.2%	9.6%	10.9%	4.5%
8時30分頃	10.4%	13.8%	11.6%	18.8%	12.8%	23.7%	11.4%
9時頃	47.4%	61.2%	44.5%	63.3%	42.3%	66.0%	45.2%
9時30分頃	18.8%	80.0%	16.5%	79.8%	10.9%	76.9%	16.4%
10時頃	17.3%	97.3%	16.3%	96.1%	17.3%	94.2%	16.8%
10時30分頃	1.7%	99.0%	0.6%	96.7%	0.6%	94.8%	1.0%
11時頃		99.0%	1.3%	98.0%		94.8%	0.6%
12時頃	0.6%	99.6%	0.2%	98.2%		94.8%	0.3%
12時以降	0.3%	99.9%	1.7%	99.9%	5.1%	99.9%	1.8%

図表3-2-1-23 終業時間の希望状況(年齢階層別)

	30～39歳		40～49歳		50～54歳		全体
	構成比	累積割合	構成比	累積割合	構成比	累積割合	構成比
12時以前	0.3%		1.1%		0.6%		0.7%
12時頃	1.7%	2.0%	2.6%	3.7%	3.8%	4.4%	2.5%
13時頃	15.3%	17.3%	10.3%	14.0%	6.4%	10.8%	11.5%
14時頃	15.0%	32.3%	13.5%	27.5%	11.5%	22.3%	13.7%
15時頃	18.2%	50.5%	18.0%	45.5%	16.7%	39.0%	17.9%
16時頃	19.7%	70.2%	17.6%	63.1%	19.9%	58.9%	18.7%
17時頃	24.9%	95.1%	30.4%	93.5%	31.4%	90.3%	28.6%
18時頃	4.3%	99.4%	4.7%	98.2%	6.4%	96.7%	4.9%
19時頃	0.6%	100.0%	1.7%	99.9%	1.3%	98.0%	1.2%
19時以降			0.2%	100.1%	1.9%	99.9%	0.4%

図表3-2-1-24 1日の就業時間の希望状況(年齢階層別)

	30～39歳		40～49歳		50～54歳		全体
	構成比	累積割合	構成比	累積割合	構成比	累積割合	構成比
2時間より短い		0.0%	0.4%	0.4%		0.0%	0.2%
2時間程度	1.2%	1.2%	1.3%	1.7%		0.0%	1.0%
3時間程度	9.2%	10.4%	7.9%	9.6%	4.5%	4.5%	7.8%
4時間程度	24.0%	34.4%	20.8%	30.4%	19.9%	24.4%	21.8%
5時間程度	24.6%	59.0%	25.3%	55.7%	25.0%	49.4%	25.0%
6時間程度	16.8%	75.8%	16.5%	72.2%	24.4%	73.8%	17.9%
7時間程度	16.2%	92.0%	19.1%	91.3%	19.9%	93.7%	18.2%
7時間より長い	8.1%	100.1%	8.8%	100.1%	6.4%	100.1%	8.2%

【仕事、働き方、職場環境の条件】社内の人間関係や雰囲気の良さ、通勤時間の短かさなどを重視  
 重要と考える割合が高いのは、社内の人間関係や雰囲気の良さ、通勤時間の短かさ、倒産など  
 がなく安定して働けることが9割前後で高い。これらに対し、正規の従業員・職員として働ける  
 ことやテレワーク・リモートワークで働けることを重要だと考える割合が3～4割台で高いとは  
 いえない（図表3-2-1-25）。

また、再就職者と就職希望者で差がみられるのは、正規で働けること、社会保険や福利厚生、  
 テレワーク・リモートワーク、給料の高さ、新人研修の充実である（図表3-2-1-26）。

図表3-2-1-25 仕事、働き方、職場環境の諸条件の重要度

	全く重要 ではない	あまり重要 ではない	すこし重 要である	とても重要 である	重要と考 える割 合	重視する 条件（上 位3つ）
	【1】	【2】	【3】	【4】	【3】 + 【4】	
正規の従業員・職員として働ける	21.8	34.5	27.7	16.1	43.8	15.7%
仕事にやりがいがある	4.9	13.2	47.6	34.4	82.0	32.2%
社会保険が完備されている、福利厚生が手厚い	5.8	16.9	41.6	35.7	77.3	25.0%
通勤時間が短い（自宅から近い職場）	2.4	5.3	36.1	56.2	92.3	53.6%
テレワーク・リモートワークで働ける	28.8	40.7	20.9	9.6	30.5	5.1%
社内の人間関係や雰囲気が良い	1.3	4.4	26.7	67.5	94.2	58.9%
倒産などがなく安定して働ける	2.6	8.8	41.3	47.4	88.7	9.9%
給料が高い	1.7	14.8	44.6	39.0	83.6	25.7%
新人研修が充実している	7.2	28.8	46.9	17.1	64.0	2.0%
プライベートの時間が確保しやすい	2.0	5.1	35.7	57.3	93.0	30.4%

図表3-2-1-26 仕事、働き方、職場環境の諸条件の重要度

	4件法：1 全く重要でない_2 あまり重 要でない_3 少し重要_4 とても重要			重視する条件 （最大3つ）	
	再就職者	就職希望者	有意差	再就職者	就職希望者
正規の従業員・職員として働ける	2.57	2.14	***	22.6%	7.3%
仕事にやりがいがある	3.14	3.09		32.8%	31.5%
社会保険が完備されている、福利厚生が手厚い	3.17	2.95	***	27.5%	21.8%
通勤時間が短い（自宅から近い職場）	3.44	3.49		49.7%	58.5%
テレワーク・リモートワークで働ける	2.00	2.25	***	3.6%	7.0%
社内の人間関係や雰囲気が良い	3.58	3.63		56.4%	62.0%
倒産などがなく安定して働ける	3.37	3.29		11.0%	8.5%
給料が高い	3.30	3.10	***	28.8%	21.8%
新人研修が充実している	2.67	2.83	***	0.9%	3.3%
プライベートの時間が確保しやすい	3.48	3.48		27.9%	33.6%

年齢階層別にみると、仕事にやりがいがあること、社内の人間関係や雰囲気が良いことを重視  
 する割合は、年齢階層が高いほど高い。また、プライベートの時間を確保しやすいこと、社会保  
 険が完備されていることや福利厚生が手厚いことを重視する割合は、若年層ほど高い（図表3-  
 2-1-27）。

図表3-2-1-27 仕事、働き方、職場環境の諸条件の重要度（年齢階層別）

	30～39歳	40～49歳	50～54歳
正規の従業員・職員として働ける	14.7%	16.8%	14.8%
仕事にやりがいがある	28.5%	33.0%	38.1%
社会保険が完備されている、福利厚生が手厚い	28.8%	22.9%	22.6%
通勤時間が短い（自宅から近い職場）	55.3%	52.2%	54.2%
テレワーク・リモートワークで働ける	5.3%	5.7%	3.2%
社内の人間関係や雰囲気が良い	55.0%	58.1%	69.7%
倒産などがなく安定して働ける	6.5%	12.4%	9.7%
給料が高い	25.0%	26.9%	23.9%
新人研修が充実している	2.1%	2.2%	1.3%
プライベートの時間が確保しやすい	36.2%	28.4%	23.9%

【再就職時や就職と生活の心配事・不安】人間関係、家庭との両立、体力面の不安などが上位

主な心配事や不安（再就職者は、再就職時の状況として回答）は、人間関係の不安、家庭との両立、体力面の不安などが上位に位置するが、就職希望者は、再就職者に比べると、すべての心配事や不安に該当すると回答する割合が高い。特に大きな差がみられるのは、「子育て中であることが仕事に不利になるのではないか」、「体力面の不安」、「家庭と両立できるかどうか」、「希望する仕事を見つけられるかどうか」、「技能やスキルが不足しているのではないか」などで、複合した心配事や不安が、就業や求職活動を難しくしていると考えられる（図表3-2-1-28）。年齢階層別にみると、若年層は子育ての心配事・不安が大きい（図表3-2-1-29）。

図表3-2-1-28 再就職時や就職と生活の心配事・不安

	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	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	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%

図表3-2-1-29 再就職時や就職と生活の心配事・不安（年齢階層別）

	30～39歳	40～49歳	50～54歳
体力面の不安	35.3%	45.2%	61.5%
人間関係の不安	50.3%	50.1%	59.6%
子育て中であることが仕事に不利になるのではないか	56.4%	30.4%	8.3%
希望する仕事を見つけられるかどうか	25.7%	25.5%	36.5%
技能やスキルが不足しているのではないか	19.4%	21.4%	26.9%
家庭と両立できるかどうか	59.5%	47.5%	35.3%
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	28.6%	15.0%	6.4%
子どもの心身の発達や健康の状態	23.4%	18.0%	12.2%
具体的な心配事や不安ではないが、漠然とした不安	11.3%	14.8%	16.7%
特に心配事・不安はない	5.5%	7.5%	6.4%

**【仕事を探す情報源・方法】求人情報サイト・求人情報アプリが主流のほか、知人等の紹介もある**

再就職者、就職希望者ともに、情報源や方法の傾向は大きくは変わらず、求人情報サイト・求人情報アプリが主流だが、就職希望者の約8割は活用している。このほか、約4分の1は、「友人、知人、家族などの紹介」も参考にしている（図表3-2-1-30）。

**図表3-2-1-30 仕事を探す情報源・方法**

	再就職者	就職希望者
求人情報サイト・求人情報アプリ	70.3%	82.3%
友人、知人、家族などの紹介	23.6%	24.2%
求人している企業や事業所が作成しているホームページ、募集広告、チラシ	18.4%	22.6%
ハローワーク、マザーズハローワーク・女性活躍応援コーナー、ハローワークマザーズコーナー	36.4%	34.2%
OSAKA しごとフィールド	0.7%	0.9%
新聞（折り込みチラシ、求人広告）、無料の求人情報誌（フリーペーパー）	18.6%	18.4%
SNS（X：旧 Twitter、Instagram、Facebook など）	2.8%	4.4%
民間の人材斡旋や人材紹介の会社への登録、派遣会社・請負会社への登録	7.6%	4.9%
クラウドソーシング（インターネット上での不特定多数の人への業務委託）	0.9%	1.6%
その他	0.7%	0.9%

**(2) 生活について**

**【家事、育児・子育て、介護の分担状況】再就職者、就職希望者とも、主に女性が担っている**

家事等は、配偶者（パートナーを含む）や家族等が一部を担っているにしても、主に女性が担っている現状であり、配偶者（パートナーを含む）や家族等と均等に分担している割合は低く、全回答者の6.9%にとどまる（再就職者・就職者9.1%、就職希望者4.2%）。「自分がすべて担当している」とする割合は、就職希望者に比べると再就職者ではやや低くなるものの、自分がすべてないし一部担当する割合は、再就職者では88.1%、就職希望者では94.7%にのぼる。他方、配偶者（パートナーを含む）のいない女性では、自分がすべて担当する割合が7割と高いが、家族等が一部を担う割合が、配偶者（パートナー含む）が一部を担う割合よりも高く、家族等の協力を得て仕事を継続している状況であることがうかがえる（図表3-2-2-1、2）。

**図表3-2-2-1 家事、育児、子育て、介護の分担状況  
（配偶者等の有無別・就業状況別／N=969）**

	総数／ N.S.	配偶者等の有無		就業状況／.003**	
		いる	いない	再就職者	就職希望者
自分がすべて担当している	42.4%	38.9%	70.8%	39.9%	45.6%
自分が主に担当しており、配偶者が一部を担っている （家族等は担当していない）	42.3%	47.5%	0.0%	40.4%	44.7%
自分が主に担当しており、家族等が一部を担っている （配偶者は担当していない）	6.3%	5.1%	16.0%	7.8%	4.4%
自分が5割、配偶者が5割で分担している	3.8%	4.3%	0.0%	5.0%	2.3%
自分が5割、家族等が5割で分担している （配偶者は担当していない）	1.1%	0.6%	5.7%	1.7%	0.5%
自分、配偶者、家族等で等しく分担している	2.0%	2.2%	0.0%	2.4%	1.4%
配偶者が主に担当しており、自分が一部を担っている （家族等は担当していない）	0.3%	0.3%	0.0%	0.2%	0.5%
家族等が主に担当しており、自分が一部を担っている （配偶者は担当していない）	1.8%	1.0%	7.5%	2.6%	0.7%

図表 3-2-2-2 家事、育児・子育て、介護の分担状況（配偶者等の有無と就業状況別）

	総数/ N.S.	配偶者等がいる/ 0.022**		配偶者等がない/ N.S.	
		再就職者	就職希望者	再就職者	就職希望者
自分がすべて担当している	42.4%	34.8%	43.5%	67.1%	85.7%
自分が主に担当しており、配偶者が一部を担っている （家族等は担当していない）	42.3%	48.0%	46.9%		
自分が主に担当しており、家族等が一部を担っている （配偶者は担当していない）	6.3%	5.9%	4.2%	17.6%	9.5%
自分が5割、配偶者が5割で分担している	3.8%	5.9%	2.4%		
自分が5割、家族等が5割で分担している （配偶者は担当していない）	1.1%	0.9%	0.2%	5.9%	4.8%
自分、配偶者、家族等で等しく分担している	2.0%	2.9%	1.5%		
配偶者が主に担当しており、自分が一部を担っている （家族等は担当していない）	0.3%	0.2%	0.5%		
家族等が主に担当しており、自分が一部を担っている （配偶者は担当していない）	1.8%	1.3%	0.7%	9.4%	

図表 3-2-2-3 家事、育児・子育て、介護の分担状況（年齢階層別）

	30~39 歳	40~49 歳	50~54 歳
自分がすべて担当している	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 （家族等は担当していない）	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 （配偶者は担当していない）	4.9%	7.7%	5.1%
自分が5割、配偶者が5割で分担している	4.3%	3.9%	2.6%
自分が5割、家族等が5割で分担している （配偶者は担当していない）	1.7%	0.9%	0.6%
自分、配偶者、家族等で等しく分担している	2.3%	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 （家族等は担当していない）	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 （配偶者は担当していない）	1.7%	1.1%	3.8%



【配偶者・パートナーの就業形態】再就職者の配偶者等は、正規以外で働く割合がわずかに高い  
 配偶者・パートナーの就業形態は、就職希望者に比べると、再就職者では「パート・アルバイト」の割合が少し高く、正規の従業員・職員でない就業形態で働いている割合がわずかに高い傾向がみられる（図表3-2-2-4）。配偶者・パートナーの就業形態と家事、育児・子育て、介護の分担の状況の関係をみると、概ね女性が主に分担する傾向がみられる中で、均等に分担する傾向がみられるのは、配偶者・パートナーが、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託社員、自営業主・個人事業主・会社経営で就業しているケースである（図表3-2-2-5、6）。

図表3-2-2-4 配偶者・パートナーの就業形態

	再就職者	就職希望者
正規の従業員・職員（フルタイム、転勤・異動あり）	41.0%	40.6%
正規の従業員・職員（フルタイム、勤務地限定）	35.0%	40.1%
正規の従業員・職員（短時間）	0.2%	0.5%
パート・アルバイト	7.7%	3.4%
労働者派遣事業所の派遣社員	1.3%	0.5%
契約社員・嘱託社員	1.5%	0.5%
自営業主・個人事業主・会社経営	9.9%	9.8%
会社や団体等の役員	0.9%	0.2%
その他の就業形態（フリーランス、自由業、ギグワーカー（単発の仕事請負）等）	1.1%	1.0%
仕事に就いていない	1.3%	3.4%

図表3-2-2-5 家事、育児・子育て、介護の分担の状況別の配偶者・パートナーの就業形態

	自分がすべて担当している	自分が主に担当しており、配偶者が一部を担っている（家族等は担当していない）	自分が主に担当しており、配偶者が一部を担っている（配偶者は担当していない）	自分が五割、配偶者が五割で分担している	自分が五割、家族等が五割で分担している（配偶者は担当していない）	自分が五割、配偶者、家族等で等しく分担している	配偶者が主に担当しており、自分が一部を担っている（家族等は担当していない）	家族等が主に担当しており、自分が一部を担っている（配偶者は担当していない）
合計（N=863）	336	410	44	37	5	19	3	9
正規の従業員・職員（フルタイム、転勤・異動あり）	44.6%	39.8%	36.4%	37.8%		31.6%	33.3%	22.2%
正規の従業員・職員（フルタイム、勤務地限定）	33.6%	41.5%	47.7%	35.1%	40.0%	10.5%		22.2%
正規の従業員・職員（短時間）	0.3%	0.2%		2.7%				
パート・アルバイト	4.2%	5.6%	6.8%		40.0%	21.1%	33.3%	22.2%
労働者派遣事業所の派遣社員	0.6%	0.7%	2.3%	2.7%		5.3%		
契約社員・嘱託社員	0.6%	1.0%		5.4%		5.3%		
自営業主・個人事業主・会社経営	10.4%	9.3%	4.5%	13.5%	20.0%	21.1%		
会社や団体等の役員	0.6%	0.7%						
その他の就業形態（フリーランス、自由業、ギグワーカー（単発の仕事請負）等）	1.8%	0.2%	2.3%				33.3%	
仕事に就いていない	3.3%	1.0%		2.7%		5.3%		33.3%

図表3-2-2-6 配偶者・パートナーの就業形態別の家事、育児・子育て、介護の分担の状況

	自分がすべて担当している	自分が主に担当しており、配偶者が一部を担っている（家族等は担当していない）	自分が主に担当しており、家族等が一部を担っている（配偶者は担当していない）	自分が五割、配偶者が五割で分担している	自分が五割、家族等が五割で分担している（配偶者は担当していない）	自分、配偶者、家族等で等しく分担している	配偶者が主に担当しており、自分が一部を担っている（家族等は担当していない）	家族等が主に担当しており、自分が一部を担っている（配偶者は担当していない）
合計（N=863）	336	410	44	37	5	19	3	9
正規の従業員・職員 （フルタイム、転勤・異動あり）	42.6%	46.3%	4.5%	4.0%		1.7%	0.3%	0.6%
正規の従業員・職員 （フルタイム、勤務地限定）	35.0%	52.6%	6.5%	4.0%	0.6%	0.6%		0.6%
正規の従業員・職員（短時間）	33.3%	33.3%		33.3%				
パート・アルバイト	28.6%	46.9%	6.1%		4.1%	8.2%	2.0%	4.1%
労働者派遣事業所の派遣社員	25.0%	37.5%	12.5%	12.5%		12.5%		
契約社員・嘱託社員	22.2%	44.4%		22.2%		11.1%		
自営業主・個人事業主・会社経営	41.2%	44.7%	2.4%	5.9%	1.2%	4.7%		
会社や団体等の役員	40.0%	60.0%						
その他の就業形態（フリーランス、自由業、ギグワーカー（単発の仕事請負）等）	66.7%	11.1%	11.1%				11.1%	
仕事に就いていない	55.0%	20.0%		5.0%		5.0%		15.0%
合計	38.9%	47.5%	5.1%	4.3%	0.6%	2.2%	0.3%	1.0%

【配偶者・パートナーに求めたいこと】家事や子どもの面倒が主で、約3割は特になし

就業状況にかかわらず、約3割は特にないと考えている。しかし、再就職者の4割は家事をもっと負担してほしいと考えている。就職希望者では、子どもの面倒をみてほしいと考える割合がやや高い（図表3-2-2-7）。年齢階層別にみると、若年層ほど、子どもの面倒、家庭内でのコミュニケーション、家計や貯蓄および運用などの計画・管理、ライフイベントの計画・実行を求める割合が高い（図表3-2-2-8）。

図表3-2-2-7 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

	再就職者	就職希望者	（就職希望者のうち、就業経験のない就職希望者）
家事をもっと負担してほしい	41.9%	36.2%	30.4%
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%	30.4%
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%	21.7%
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%	21.7%
家計や貯蓄、運用などの計画・管理	17.6%	17.1%	21.7%
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%	21.7%
特になし	28.4%	27.1%	30.4%
その他	0.4%	2.0%	0.0%

図表3-2-2-8 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  
（年齢階層別）

	30～39歳	40～49歳	50～54歳
家事をもっと負担してほしい	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）	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	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	10.0%	14.1%	18.2%
家計や貯蓄、運用などの計画・管理	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	17.2%	15.6%	12.4%
特にない	22.3%	28.5%	38.0%
その他	1.3%	0.7%	2.2%

### （3）能力・スキルについて

#### 【最終卒業校】高学歴になるほど再就職している傾向

最終卒業校の構成比を就業状況別にみると、再就職者と就職希望者の2群で見ると構成比は大きく変わらないが、構成比の高いものから並べると、再就職者は、「大学（文系）」、「高等学校」、「短期大学」の並びになり、就職希望者は、「高等学校」、「短期大学」、「大学（文系）」の並びになり、高学歴であるほど再就職している傾向がみられる。また、就職希望者のうち就業経験のない就職希望者の最終卒業校は、「高等学校」や「中学校（中学校卒業後、専修各種学校（専門学校）を含む）」の割合がやや高い（図表3-2-3-1）。

図表3-2-3-1 最終卒業校と就業状況

	再就職者	就職希望者	（就職希望者のうち、就業経験のない就職希望者）
中学校（中学校卒業後、専修各種学校（専門学校）を含む）	3.2%	3.0%	8.3%
高等学校	22.4%	25.3%	33.3%
高等学校卒業後、専修各種学校（専門学校）	18.0%	14.4%	16.7%
短期大学	21.0%	25.1%	12.5%
高等工業専門学校	0.2%	0.5%	
大学（文系）	27.5%	24.9%	25.0%
大学（理系）	6.7%	5.3%	
大学院（文系）	0.7%	0.7%	
大学院（理系）		0.2%	4.2%
その他	0.4%	0.5%	

**【向上させたい能力・スキル／就職時に身に付けておきたかった能力・スキル】**

＊再就職者の 7 割は、能力・スキルを再就職時に身に付けておけばよかった・現在向上させたいと考えている。

＊「IT を使いこなす一般的な知識・能力」をはじめ、「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）」、「職種に特有の実践的スキル」も向上させたいと考えている。

＊就職希望者も上記と同様の傾向がみられる。

再就職者、就職希望者とも、約 3 割は向上させたい能力・スキルはないと考えている。再就職者では、7 割が何らかの能力・スキルを再就職時に身に付けておけばよかった、現在向上させたいと考えているが、主な内容は、IT を使いこなす一般的な知識・能力である。そして、再就職者は、再就職時に身に付けておけばよかったと考える割合よりも、現在向上させたいと考える割合の方が高く、再就職者は様々な能力・スキルを身に付ける必要性を感じている。例えば、再就職者の 2 割以上は、「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」、「職種に特有の実践的スキル」を向上させたいと考えている。就職希望者も同様の傾向がみられる（図表 3-2-3-2）。

なお、今後向上させたい能力・スキルは、前職の仕事や就業形態、現職の仕事、希望する仕事によって、能力・スキルの内容や向上させたい程度が異なるが、「管理の仕事」、「コンピュータ・情報通信関連の仕事」、「事務の仕事（非定型的な仕事）」、「専門的・技術的な仕事」、「販売の仕事」、「営業の仕事」などの希望者は、能力・スキルを向上させたいと考えている（「向上させたい能力・スキルは特にない」の割合が低い）（図表 3-2-3-6）。

**図表 3-2-3-2 向上させたい能力・スキル／  
就職時に身に付けておきたかった能力・スキル**

	向上させたい			(再就職者) 身に付けて おきたかった
	総数	再就職者	就職希望者	
IT を使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作）など）	36.7%	39.3%	33.5%	37.5%
専門的な IT の知識・能力（システム開発・運用、プログラミング等）	11.6%	13.7%	8.8%	12.4%
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	26.2%	25.0%	27.7%	12.2%
営業力・接客スキル	19.8%	21.2%	18.1%	11.7%
課題解決スキル（分析・思考・創造力等）	13.9%	13.7%	14.2%	6.5%
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	17.4%	15.2%	20.2%	7.6%
職種に特有の実践的スキル	22.2%	22.3%	22.1%	16.3%
高度な専門的知識・スキル	10.3%	11.9%	8.4%	8.7%
その他の能力・スキル	0.1%	0.2%	0.0%	0.4%
向上させたい能力・スキルは特にない	31.4%	29.9%	33.3%	30.4%

年齢階層別に向上させたい能力・スキルをみると、IT を使いこなす一般的な知識・能力や専門的な IT の知識・能力を選択する割合は、年齢階層が高いほど高く、30～39 歳では、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、また、営業力・接客スキルを選択する割合が高い傾向がみられる（図表 3-2-3-3）。

また、就職する際に身に付けておけばよかったと思う能力・スキルについては、年齢階層別に選択する割合が異なるのは、割合そのものの水準が高いわけではないが、30～39 歳では、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、また、営業力・接客スキルを選択する割合が他の年齢階層よりやや高いほか、職種に特有の実践スキルや高度な専門的知識・スキルを身に付けておけばよかったと考える割合もやや高い。50～54 歳では、向上させたい能力・スキルは特にないとする割合が他の年齢階層よりも高いが、専門的な IT の知識・能力を身に付けておけばよかったと考える割合がやや高い（図表 3-2-3-4）。

図表 3-2-3-3 向上させたい能力・スキル（年齢階層別）

	30～39 歳	40～49 歳	50～54 歳
IT を使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作）など）	31.5%	39.0%	41.7%
専門的な IT の知識・能力（システム開発・運用、プログラミング等）	10.4%	11.3%	14.7%
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	28.6%	25.7%	22.4%
営業力・接客スキル	23.7%	18.4%	15.4%
課題解決スキル（分析・思考・創造力等）	13.3%	14.1%	14.7%
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	19.7%	15.6%	17.9%
職種に特有の実践的スキル	21.1%	23.1%	21.8%
高度な専門的知識・スキル	9.5%	11.8%	7.7%
その他の能力・スキル	0.0%	0.0%	0.6%
向上させたい能力・スキルは特にない	33.8%	29.1%	32.7%

図表 3-2-3-4 就職する際に身に付けておけばよかったと思う能力・スキル（年齢階層別／再就職者・就職者）

	30～39 歳	40～49 歳	50～54 歳
IT を使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作）など）	37.6%	37.6%	36.8%
専門的な IT の知識・能力（システム開発・運用、プログラミング等）	11.2%	12.4%	14.9%
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	15.9%	11.0%	9.2%
営業力・接客スキル	14.7%	11.0%	8.0%
課題解決スキル（分析・思考・創造力等）	6.5%	7.4%	3.4%
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	10.0%	6.4%	6.9%
職種に特有の実践的スキル	17.6%	16.7%	12.6%
高度な専門的知識・スキル	11.8%	7.4%	6.9%
その他の能力・スキル	0.6%	0.0%	1.1%
向上させたい能力・スキルは特にない	31.8%	28.0%	35.6%

図表3-2-3-5 前職からみた、今後向上させたい能力・スキル（複数回答）

	前職の職種													合計		
	サービスの仕事	専門的・技術的な仕事	医療関連の仕事	介護関連の仕事	清掃の仕事	営業の仕事	販売の仕事	事務の仕事 (非定型的な仕事)	事務の仕事 (定型的な仕事)	情報通信関連の仕事	製造・生産工程・ 労務作業の仕事	運搬・輸送の仕事	建設・採掘の仕事		管理の仕事	その他
度数	286	51	125	48	4	28	39	98	155	10	52	13	2	3	31	945
IT を使いこなす一般的な知識・能力	35.7%	43.1%	32.0%	27.1%	50.0%	64.3%	25.6%	50.0%	43.2%	40.0%	19.2%	15.4%	0.0%	66.7%	38.7%	37.4%
専門的な IT の知識・能力	9.4%	21.6%	10.4%	12.5%	25.0%	17.9%	5.1%	21.4%	9.0%	40.0%	7.7%	7.7%	50.0%	33.3%	3.2%	11.9%
チームワーク、協調性・周囲との協働能力、コミュニケーション能力・説得力	27.3%	35.3%	24.8%	27.1%	25.0%	32.1%	33.3%	16.3%	24.5%	50.0%	26.9%	23.1%		33.3%	35.5%	26.6%
営業力・接客スキル	25.9%	23.5%	19.2%	16.7%	0.0%	32.1%	35.9%	10.2%	14.8%	20.0%	9.6%	23.1%	50.0%	33.3%	12.9%	20.1%
課題解決スキル(分析・思考・創造力等)	11.5%	23.5%	12.8%	16.7%		10.7%	20.5%	14.3%	15.5%	20.0%	11.5%	15.4%		33.3%	6.5%	13.9%
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	15.4%	19.6%	14.4%	10.4%	25.0%	17.9%	15.4%	22.4%	29.7%	30.0%	9.6%	7.7%			9.7%	17.9%
職種に特有の実践的スキル	23.8%	31.4%	32.0%	33.3%		10.7%	20.5%	19.4%	15.5%	30.0%	15.4%	7.7%	50.0%	33.3%	19.4%	22.6%
高度な専門的知識・スキル	9.8%	17.6%	19.2%	20.8%	25.0%	3.6%	7.7%	7.1%	3.9%	10.0%	9.6%	7.7%	50.0%		3.2%	10.4%
その他の能力・スキル										10.0%						0.1%
向上させたい能力・スキルは特にならない	30.4%	25.5%	31.2%	31.3%	50.0%	14.3%	30.8%	20.4%	32.3%	20.0%	51.9%	53.8%	50.0%	33.3%	32.3%	30.7%

図表3-2-3-6 就職希望者の希望する職種からみた、今後向上させたい能力・スキル（複数回答）

	希望する職種（就職希望者）														合計		
	サービスの仕事	専門的・技術的な仕事	医療関連の仕事	介護関連の仕事	清掃の仕事	営業の仕事	販売の仕事	事務の仕事 （非定型的な仕事）	事務の仕事 （定型的な仕事）	情報通信関連の仕事	労務作業の仕事	運搬・輸送の仕事	建設・採掘の仕事	管理の仕事		その他	わからない、特にない
度数	113	28	34	16	12	5	28	31	103	4	31	12	-	4	15	136	430
ITを使いこなす一般的な知識・能力	38.9%	46.4%	29.4%	18.8%	50.0%	80.0%	50.0%	61.3%	58.3%	75.0%	38.7%	58.3%	-	100.0%	40.0%	18.4%	33.5%
専門的なITの知識・能力	10.6%	17.9%	8.8%	6.3%	8.3%	40.0%	14.3%	25.8%	10.7%	25.0%	9.7%	8.3%	-	50.0%	6.7%	4.4%	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	38.9%	39.3%	44.1%	18.8%	33.3%	60.0%	53.6%	41.9%	35.0%	75.0%	41.9%	41.7%	-	25.0%	60.0%	13.2%	27.7%
営業力・接客スキル	39.8%	25.0%	14.7%	12.5%	0.0%	60.0%	50.0%	32.3%	24.3%	50.0%	16.1%	8.3%	-	50.0%	26.7%	8.1%	18.1%
課題解決スキル（分析・思考・創造力等）	18.6%	28.6%	17.6%		16.7%	60.0%	35.7%	35.5%	17.5%	50.0%	25.8%	33.3%	-	25.0%	13.3%	9.6%	14.2%
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	24.8%	25.0%	20.6%		25.0%	60.0%	53.6%	51.6%	42.7%	75.0%	32.3%	33.3%	-		13.3%	12.5%	20.2%
職種に特有の実践的スキル	28.3%	46.4%	29.4%	50.0%	25.0%	60.0%	39.3%	25.8%	23.3%	50.0%	29.0%	25.0%	-	50.0%	33.3%	16.9%	22.1%
高度な専門的知識・スキル	8.8%	17.9%	14.7%	18.8%	8.3%		7.1%	9.7%	6.8%	25.0%	9.7%	16.7%	-	25.0%	6.7%	6.6%	8.4%
その他の能力・スキル													-				0.0%
向上させたい能力・スキルは特にない	20.4%	3.6%	23.5%	25.0%	41.7%	20.0%	7.1%	3.2%	13.6%	0.0%	38.7%	41.7%	-	0.0%	26.7%	54.4%	33.3%

図表3-2-3-7 再就職者の現職からみた、今後向上させたい能力・スキル（複数回答）

	現職（再就職者）															
	サービスの仕事	専門的・技術的な仕事	医療関連の仕事	介護関連の仕事	清掃の仕事	営業の仕事	販売の仕事	事務の仕事 （非定型的な仕事）	事務の仕事 （定型的な仕事）	情報通信関連の仕事	製造・生産工程・ 労務作業の仕事	運搬・輸送の仕事	建設・採掘の仕事	管理の仕事	その他	合計
度数	118	24	77	42	4	8	31	63	86	6	42	16	2	2	18	539
ITを使いこなす一般的な知識・能力	37.3%	54.2%	33.8%	21.4%	25.0%	37.5%	29.0%	52.4%	57.0%	66.7%	16.7%	43.8%	50.0%	100.0%	22.2%	39.3%
専門的なITの知識・能力	10.2%	29.2%	9.1%	14.3%		12.5%	12.9%	22.2%	15.1%	66.7%	4.8%	12.5%	50.0%		5.6%	13.7%
チームワーク、協同性・周囲との協働力、コミュニケーション能力、説得力	24.6%	50.0%	19.5%	31.0%	50.0%	12.5%	29.0%	22.2%	22.1%	50.0%	21.4%	25.0%			27.8%	25.0%
営業力・接客スキル	33.9%	16.7%	20.8%	21.4%		50.0%	41.9%	12.7%	12.8%	16.7%	7.1%	18.8%	50.0%		5.6%	21.2%
課題解決スキル（分析・思考・創造力等）	12.7%	33.3%	10.4%	16.7%	25.0%		12.9%	7.9%	14.0%	50.0%	16.7%	18.8%	50.0%			13.7%
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	14.4%	25.0%	9.1%	11.9%			19.4%	11.1%	27.9%	33.3%	11.9%	18.8%				15.2%
職種に特有の実践的スキル	22.9%	41.7%	35.1%	33.3%	25.0%	25.0%	19.4%	15.9%	14.0%	16.7%	14.3%	6.3%	50.0%		11.1%	22.3%
高度な専門的知識・スキル	10.2%	20.8%	20.8%	21.4%		12.5%	6.5%	7.9%	5.8%	16.7%	11.9%		50.0%		11.1%	11.9%
その他の能力・スキル					25.0%											0.2%
向上させたい能力・スキルは特にない	28.0%	20.8%	29.9%	31.0%	50.0%	25.0%	35.5%	20.6%	26.7%	0.0%	54.8%	31.3%	0.0%	0.0%	44.4%	29.9%



図表 3-2-3-8 前職の就業形態からみた、今後向上させたい能力・スキル（複数回答）

	前職の就業形態 (N=945)								
	正規の従業員職員 (フルタイム 転勤・異動あり)	正規の従業員職員 (フルタイム 勤務地限定)	正規の従業員職員 (短時間)	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託社員	自営業主・個人事業主・会社経営	その他の就業形態	合計
度数	209	197	11	415	40	49	11	13	945
IT を使いこなす一般的な知識・能力	42.1%	41.6%	27.3%	30.6%	50.0%	49.0%	45.5%	30.8%	37.4%
専門的な IT の知識・能力	15.3%	10.7%	9.1%	9.2%	20.0%	14.3%	36.4%	7.7%	11.9%
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	25.4%	29.9%	27.3%	25.1%	32.5%	16.3%	27.3%	61.5%	26.6%
営業力・接客スキル	22.5%	21.3%		19.0%	20.0%	14.3%	27.3%	30.8%	20.1%
課題解決スキル (分析・思考・創造力等)	13.9%	14.2%	18.2%	13.0%	17.5%	8.2%	36.4%	23.1%	13.9%
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	14.4%	22.8%	9.1%	16.4%	32.5%	16.3%	18.2%	15.4%	17.9%
職種に特有の実践的スキル	22.0%	22.8%	45.5%	21.2%	35.0%	14.3%	45.5%	30.8%	22.6%
高度な専門的知識・スキル	10.5%	8.6%	18.2%	10.6%	10.0%	8.2%	27.3%	15.4%	10.4%
その他の能力・スキル	0.5%								0.1%
向上させたい能力・スキルは特にならない	23.9%	29.9%	27.3%	35.9%	22.5%	30.6%	18.2%	23.1%	30.7%

### 【取得したい資格】医療・福祉、経理・財務、語学、IT・OA 関連の資格取得にやや関心

資格取得の意向は全般的に高いとはいえ、特に、就職希望者の半数は関心のある資格分野を特に持っていない。そうした現状の中でやや関心の高い資格分野は、医療・福祉関連、経理・財務関連、語学関連、IT・OA 関連などである。労務関連や生活関連の資格は、再就職者と就職希望者で関心のある割合に差がみられ、水準は高いとはいえないものの、再就職者で関心を持つ割合がやや高い。また、就業経験のない就職希望者では、関心のある資格分野が特にならない割合が6割超と高い（図表3-2-3-9）。

資格取得の意向を前職の仕事との関係からみると、「医療関連の仕事」、「管理の仕事」、「介護関連の仕事」、「事務の仕事（非定型的な仕事）」、「営業の仕事」、「専門的・技術的な仕事」である場合に、資格取得の意向がやや高い傾向がみられる。ただし、「関心のある資格分野は特はない」が、いずれの仕事についても3割を超えており、資格取得意欲が極めて高いとは言い難い（図表3-2-3-10）。また、前職の就業形態との関係では、「関心のある資格分野は特はない」が、いずれの就業形態についても4割程度以上あるが、前職が正規の従業員・職員であった場合は、非正規の従業員・職員であった場合よりも、資格取得の意欲がやや高い傾向がみられる（図表3-2-3-11）。

図表3-2-3-9 取得したい資格（就業状況別・複数回答）

	総数 (N=969)	再就職者 (N=539)	就職希望者 (N=430)	(就職希望者のうち、就業 経験のない就職希望者)
製造・保安技術・衛生関連	2.6%	2.8%	2.3%	0.0%
車両関連	1.3%	1.9%	0.7%	0.0%
建築・土木関連	1.9%	2.2%	1.4%	0.0%
電気関連	0.8%	0.9%	0.7%	0.0%
不動産関連	2.8%	3.0%	2.6%	0.0%
IT・OA 関連	10.7%	12.1%	9.1%	0.0%
語学関連	12.0%	13.4%	10.2%	12.5%
観光関連	3.2%	2.4%	4.2%	4.2%
経理・財務関連	13.7%	14.8%	12.3%	8.3%
労務関連	6.0%	8.0%	3.5%	0.0%
販売関連	6.6%	6.3%	7.0%	4.2%
医療・福祉関連	23.5%	25.4%	21.2%	4.2%
生活関連	9.9%	7.6%	12.8%	12.5%
その他	0.7%	0.4%	1.2%	0.0%
関心のある資格分野は特はない	45.1%	40.8%	50.5%	66.7%

図表 3-2-3-10 前職からみた取得したいと思う資格分野（複数回答）

	前職													合計		
	サービスの仕事	専門的・技術的な仕事	医療関連の仕事	介護関連の仕事	清掃の仕事	営業の仕事	販売の仕事	事務の仕事 （非定型的な仕事）	事務の仕事 （定型的な仕事）	情報通信関連の仕事 コンピュータ	製造・生産工程・ 労務作業の仕事	運搬・輸送の仕事	建設・採掘の仕事		管理の仕事	その他
度数	286	51	125	48	4	28	39	98	155	10	52	13	2	3	31	945
製造・保安技術・衛生関連	2.8%	5.9%	1.6%			3.6%	5.1%	2.0%	1.3%		9.6%					2.6%
車両関連	1.4%	3.9%	0.8%				2.6%	1.0%	1.3%		1.9%	7.7%				1.4%
建築・土木関連	1.7%	3.9%				10.7%	10.3%	1.0%	1.3%		3.8%		50.0%			1.9%
電気関連		3.9%	0.8%				2.6%	1.0%					50.0%			0.8%
不動産関連	2.8%	3.9%	0.8%	2.1%		7.1%	2.6%	4.1%	2.6%	10.0%	1.9%			33.3%	3.2%	2.9%
IT・OA 関連	8.7%	17.6%	6.4%	6.3%	25.0%	7.1%	17.9%	17.3%	11.6%	30.0%	5.8%	15.4%	50.0%	33.3%	12.9%	11.0%
語学関連	12.2%	21.6%	7.2%	8.3%		3.6%	7.7%	18.4%	14.8%	30.0%	1.9%	7.7%		33.3%	9.7%	12.0%
観光関連	4.2%		2.4%	4.2%		3.6%	2.6%	6.1%	1.9%						6.5%	3.2%
経理・財務関連	12.2%	5.9%	8.8%	4.2%		10.7%	17.9%	16.3%	27.1%	20.0%	15.4%			33.3%	3.2%	13.9%
労務関連	4.9%	7.8%	4.8%	2.1%			5.1%	8.2%	12.3%	10.0%	3.8%		50.0%			6.1%
販売関連	11.5%	5.9%	1.6%	2.1%		7.1%	20.5%	3.1%	2.6%		5.8%	7.7%		33.3%	6.5%	6.7%
医療・福祉関連	20.3%	17.6%	55.2%	56.3%		7.1%	10.3%	19.4%	15.5%		9.6%		50.0%	33.3%	25.8%	24.0%
生活関連	13.6%	9.8%	6.4%	6.3%		10.7%	10.3%	13.3%	8.4%		7.7%				3.2%	9.8%
その他	1.0%	2.0%	0.8%												6.5%	0.7%
関心のある資格分野は特 にない	50.0%	39.2%	32.0%	35.4%	75.0%	39.3%	48.7%	36.7%	46.5%	40.0%	59.6%	69.2%	0.0%	33.3%	48.4%	44.6%

図表3-2-3-11 前職の就業形態からみた、今後向上させたい能力・スキル（複数回答）

	前職の就業形態 (N=945)									
	正規の従業員・職員 (フルタイム、軽動、異動あり)	正規の従業員・職員 (フルタイム、勤務地限定)	正規の従業員・職員 (短時間)	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託社員	自営業主・個人事業主・会社経営	その他の就業形態	合計	
度数	209	197	11	415	40	49	11	13	945	
製造・保安技術・衛生関連	1.9%	4.1%		3.1%					2.6%	
車両関連		3.0%		1.7%					1.4%	
建築・土木関連	2.4%	1.5%		1.4%	7.5%			7.7%	1.9%	
電気関連	1.9%			0.7%				7.7%	0.8%	
不動産関連	1.9%	3.6%		2.2%	5.0%	2.0%	27.3%	7.7%	2.9%	
IT・OA 関連	13.9%	11.7%	27.3%	8.4%	15.0%	14.3%	9.1%		11.0%	
語学関連	10.0%	16.2%	18.2%	8.4%	27.5%	16.3%	27.3%	7.7%	12.0%	
観光関連	4.3%	2.0%		3.4%	7.5%				3.2%	
経理・財務関連	12.0%	14.7%	27.3%	10.8%	22.5%	28.6%	36.4%	15.4%	13.9%	
労務関連	8.6%	7.1%		4.1%	15.0%	6.1%			6.1%	
販売関連		6.6%		7.0%	2.5%				6.7%	
医療・福祉関連	25.8%	26.9%	18.2%	24.1%	15.0%	18.4%	9.1%	15.4%	24.0%	
生活関連	9.6%	10.7%	9.1%	11.1%		8.2%		7.7%	9.8%	
その他		0.5%		1.0%	2.5%		9.1%		0.7%	
関心のある資格分野は特になし	40.2%	39.1%	36.4%	48.2%	47.5%	44.9%	54.5%	69.2%	44.6%	

### 【学習活動（リスキング・リカレント）の現状・意向】半数以上は興味・関心がない

学習活動の内容にもよるが、半数以上は興味・関心がない現状である。また、興味・関心があるが行えていない割合は、いずれの学習活動に関しても再就職者よりも就職希望者の方が行えていない割合が高い。興味・関心がある割合がやや高い学習活動は、「資格の取得」、「公共の職業訓練・職業能力開発の講座の受講」などである（図表3-2-3-12）。

図表3-2-3-12 学習活動（リスキング・リカレント）の現状・意向

	興味・関心がない	興味・関心はあるが行えていない	これまでに行ったことがある	現在、行っている	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%	21.5%	18.4%	0.6%	19.7%	23.7%
単発の講座、セミナー、勉強会に参加する	53.9%	29.5%	14.3%	2.3%	26.5%	33.3%
公共の職業訓練・職業能力開発の講座を受講する	59.5%	31.9%	7.8%	0.7%	29.5%	34.9%
通信教育、eラーニングを受ける	59.8%	28.8%	10.0%	1.4%	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%	32.6%	14.8%	3.2%	28.9%	37.2%
ラジオ、テレビなどの講座を受ける	72.8%	20.4%	5.7%	1.1%	19.1%	22.1%
学習アプリを活用する	59.9%	29.5%	8.3%	2.4%	27.6%	31.9%
動画を視聴する	54.3%	27.9%	12.8%	5.1%	25.2%	31.2%
書籍・専門書を読む	51.2%	26.7%	17.6%	4.4%	24.9%	29.1%
その他の学習活動	99.9%			0.1%	-	-

### 3. 調査結果のまとめ

最後に、調査結果をふりかえり若干の示唆に言及する。本調査では、前職を辞めた主な理由が「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）」であり、自らの意思で離職を決めたと考えられるが、まず、この考え方は尊重されなければならない。しかし、「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）」も理由にあがっていることから、引き続き、仕事と生活の両立を下支えできるような制度や仕組みを検討し実践することで、就業継続しやすい社会をつくっていくことが求められる。これは、中長期的な観点で継続的に取り組む必要がある。例えば、3歳未満の子どもを持つ場合でも、一定の割合で「すぐに仕事に就きたい」と考えていることから、就業を意識できている好機をとらえ、求職活動を先送りすることなく取り組めることは非常に重要である。以下では、就職希望者の状況から考えられる示唆を、再就職者・就職者の状況と対比して述べたい。

第一に仕事面について述べる。本調査では、子どもの年齢・学年が大きくなるほど再就職者・就職者の割合が高く、子どもの成長・進学や経済的な必要性が求職活動や就業を始める大きな動機である。しかし、就職希望者は、再就職・就職者に比べると、子どもの成長・進学の動機がやや後退し、経済的必要性の内容もやや異なり、生活費や教育費よりもむしろ、お小遣い、貯蓄・貯金などを目的と考える傾向があるほか、自分自身のため働きたいと思う傾向がみられることから、働く動機はより複雑だと考えられる。こうした意向から、当面の希望税込み年収は、就業調整にもかかわる100万円未満の割合が最多であるが、将来の希望では130万円未満あるいはそれ以上にも分布することから、就業を継続しながらステップアップしていける観点も重要になる。就

職希望者の希望就業形態は、再就職者・就職者に比べると、前職を正規以外で就業していた傾向がみられることもあり、当面は正規以外での就業を希望している。しかし、将来は、非正規で就業することを望む傾向が強い中であって、「正社員（フルタイム・勤務地限定）」で就業することを志向する傾向もみられる。こうした状況から、就職の支援だけでなく、就業後にステップアップしていける支援も望まれる。

仕事のマッチングは、就業の条件面では、再就職者・就職者に比べるとより難しい面もあると考えられる。労働条件では、通勤時間、始業時間、終業時間、一日の就業時間のいずれについても、短時間であることや柔軟であることを希望する傾向がみられることから、仕事をする場所の制約が大きいほか、企業や事業者によっては条件が合わない可能性も生じる。仕事、働き方、職場環境の面では、通勤時間の短さ（自宅から近い職場）を希望する割合が高いほか、社内の人間関係や雰囲気の良さを希望する傾向も強いことから、企業や事業者の側では、求職者の志向や希望をきめ細かく把握し、具体的な対策を講じていくことも必要になる。また、仕事そのもののマッチングでは、前職と同じサービスの仕事を希望する傾向がみられる一方、定型的な業務が主である事務の仕事を希望する傾向が強まっていることから、再就職者が前職と異なる仕事に就くケースがみられるように、希望する仕事の志向を広げる余地がある。ただし、就職希望者の約3割が希望する仕事を決められていないことから、仕事に関するきめ細かい情報提供が引き続き重要であるが、同時に、生活との調和や将来へのステップアップにかかわる情報も重要である。

第二に生活面について述べる。家事等（家事、育児・子育て、介護）は、配偶者（パートナー含む）の就業形態にもよるが、再就職者・就職者、就職希望者とも、主に女性が担っており、配偶者（パートナー含む）や家族等と均等分担する状況には程遠い現状である。家事等を自分ですべて担当する傾向は、就職希望者で特にみられるものの、自分がすべて担当する割合よりも、配偶者や家族等が一部を担っている割合の方が高いことや、配偶者等に家事をもっと負担してほしいと考えている傾向がみられることから、均等分担までいかななくても、分担の配分を見直していく余地はある。また、就職に対する心配事・不安は、再就職者・就職者に比べると、全般的に強く感じており、大きな心配事・不安となっている人間関係、家庭との両立、体力に対する不安・心配事については、企業や事業者の側からも、過度な心配や不安は不要であることを情報発信するほか、家庭内での家事等の分担の見直しが求められるほか、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不安・心配事も大きいことから、求職活動に際して、既に働いている女性の経験を共有するほか、企業や事業者の具体的な取組みや実情を共有するなどして、不安や心配事の緩和や解消を個人任せにせず、社会的に解消していけることも重要である。

第三に能力・スキル面について述べる。再就職者・就職者、就職希望者とも、半数以上が学習活動（リスキリング・リカレント）に興味や関心がないものの、資格取得では、医療・福祉、経理・財務、語学、IT・OA関連の資格取得にやや関心があり、約7割は能力・スキルを向上させたいと考えている。具体的には、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」や「チームワーク、協調性・周囲との協働能力、コミュニケーション能力・説得力」といった、企業・事業者や職種に限定されない汎用的な能力・スキルを向上させたいと考えており、学習活動の実践を拡充できる余地がある。

資料：アンケート調査票「女性の再就職に関するアンケート」

**F1.性別をお答えください。(1つ選択)**

- 1.男性
- 2.女性
- 3.答えたくない

**F2.年齢をお答えください。(1つ選択)**

- 1.29歳以下
- 2.30～34歳
- 3.35～39歳
- 4.40～44歳
- 5.45～49歳
- 6.50～54歳
- 7.55歳以上

**F3.配偶者（事実婚を含む）と子どもの有無についてお答えください。(1つ選択)**

- 1.配偶者（夫）・パートナーがいる、子どもはいない
- 2.配偶者（夫）・パートナーがいる、子どもがいる
- 3.配偶者（夫）・パートナーはいない、子どもはいない
- 4.配偶者（夫）・パートナーはいない、子どもがいる

**F4.居住地域（都道府県）をお答えください。(1つ選択)**

スクリーニング調査
-----------

**SC1 居住地域（市区町村）をお答えください。(1つ選択)**

- 1.大阪府・大阪市
- 2.大阪府・堺市
- 3.大阪府・豊能地域（能勢町・豊能町・池田市・箕面市・豊中市）
- 4.大阪府・三島地域（茨木市・高槻市・島本町・吹田市・摂津市）
- 5.大阪府・北河内地域（枚方市・交野市・寝屋川市・守口市・門真市・四條畷市・大東市）
- 6.大阪府・中河内地域（東大阪市・八尾市・柏原市）
- 7.大阪府・泉北地域（和泉市・高石市・泉大津市・忠岡町）
- 8.大阪府・泉南地域（岸和田市・貝塚市・熊取町・泉佐野市・田尻町・泉南市・阪南市・岬町）
- 9.大阪府・南河内地域（松原市・羽曳野市・藤井寺市・太子町・河南町・千早赤阪村・富田林市・大阪狭山市・河内長野市）
10. その他（市区町村）

**SC2/SC3/SC4 子どもの年齢・学年、人数、同居・非同居についてお答えください。**

	年齢・学年 (複数選択可)	子どもの人数 (数値記入)	同居	非同居
1.3歳未満				
2.3歳以上～6歳(小学校入学前)				
3.小学校1～3年生				
4.小学校4～6年生				
5.中学生・高校生				
6.大学生・大学院生				
7.その他学生(15歳以上)				
8.社会人				

**SC5 世帯構成についてお答えください。(1つ選択)**

- 1.自分+配偶者(パートナー)+子ども
- 2.自分+子供
- 3.自分+配偶者(パートナー)+子ども+自分の親
- 4.自分+子ども+自分の親
- 5.自分+配偶者(パートナー)+子ども+自分の親以外の親族
- 6.自分+子ども+自分の親以外の親族
- 7.その他の世帯構成( )

**SC6 就業状況についてお答えください。(1つ選択)**

- 1.一度も離職することなく、現在も仕事をしている⇒本調査対象外
- 2.出産・子育てのため離職した経験があるが、現在は仕事をしている
- 3.出産・子育て以外の理由で離職した経験があるが、現在は仕事をしている⇒本調査対象外
- 4.現在離職中だが、今後働きたい
- 5.現在離職中だが、当面働くつもりはない⇒本調査対象外
- 6.仕事に就いたことはないが、今後働きたい
- 7.仕事に就いたことはなく、当面働くつもりはない⇒本調査対象外

**SC7 仕事を始めたい時期についてお答えください。(就業者は除く/1つ選択)**

- 1.すぐに仕事に就きたい
- 2.よい仕事があれば仕事に就きたい
- 3.いつかは仕事に就きたい



**本質問**

**Q1-1 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。**

	【1】 該当する理由 すべて (複数選択可)	【2】 最も該当する理由 一つ (1つ選択)
1.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)		
2.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)		
3.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)		
4.十分な保育サービスを利用できなかった		
5.仕事にやりがいを感じられなくなった		
6.賃金、労働条件に不満があった		
7.職場の人間関係に不満があった		
8.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)		
9.その他の理由( )		
10.特に理由はなかった		

**Q1-2 働きたいと思った動機についてお答えください。(複数選択可)**

※現在仕事をしている方は、就職できたきっかけについてお答えください。

- 1.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
- 2.子どもが成長したから、子どもが進学したから
- 3.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)
- 4.技能やスキル・経験を活かそうだから、資格を身に付けたから
- 5.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)
- 6.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)
- 7.お小遣い、貯蓄・貯金などが主な目的
- 8.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
- 9.仕事をするのが当たり前だと思うから
- 10.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)
- 11.その他( )

Q1-3 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。（それぞれ1つずつ選択）※現在仕事をしている方は、現在の年収と将来の希望年収をお答えください。

	【1】 就業希望者：当面の希望 就業者：現在の年収	【2】 就業希望者：将来の希望 就業者：将来の希望
1.100万円未満		
2.100万円以上～130万円未満		
3.130万円以上～200万円未満		
4.200万円以上～300万円未満		
5.300万円以上～400万円未満		
6.400万円以上～500万円未満		
7.500万円以上～600万円未満		
8.600万円以上～800万円未満		
9.800万円以上		
10.わからない／金額にはこだわらない		

Q1-4 就業形態についてお答えください。（前職、当面の希望・現職、将来の希望）（それぞれ1つずつ選択）

	【1】 前職（直 前の就業 形態）	【2】 就業希望 者：当面 の希望／ 就業者： 現職	【3】 将来の 希望
1.正規の従業員・職員（フルタイム、転勤・異動あり）			
2.正規の従業員・職員（フルタイム、勤務地限定）			
3.正規の従業員・職員（短時間）			
4.パート・アルバイト			
5.労働者派遣事業所の派遣社員			
6.契約社員・嘱託社員			
7.自営業主・個人事業主・会社経営			
8.その他の就業形態（フリーランス、自由業、ギグワーカー（単発の仕事請負）等）			
9.わからない、決められていない			
10.【将来】仕事に就かない			

Q1-5/Q1-6 前職の職種と現在の希望職種または現職についてお答えください。

	【1】 前職 (直前の 職種) (1つ選 択)	【2】 現在の希 望(複数 選択可) /現職 (1つ選 択)
1.サービスの仕事(例:接客・給仕、調理、理美容、娯楽・遊戯、ビル管理)		
2.専門的・技術的な仕事(例:デザイン、技術・研究・開発、教育)		
3.医療関連の仕事(例:看護師)		
4.介護関連の仕事(例:ホームヘルパー、介護福祉士)		
5.清掃の仕事(例:ビル・建物や家屋の清掃、道路・公園清掃、産業廃棄物処理)		
6.営業の仕事		
7.販売の仕事(例:小売店主・店員、不動産売買、保険代理・仲介)		
8.事務の仕事(意思決定を求められる非定型的な業務内容を含む仕事)		
9.事務の仕事(意思決定はそれほど求められない定型的な業務が主な仕事)		
10.コンピュータ・情報通信関連の仕事(例:IT、ソフトウェア、情報処理等)		
11.製造・生産工程・労務作業の仕事(例:生産設備制御、組立・加工、検査)		
12.運搬・輸送の仕事(例:倉庫作業、配達、荷造、包装、乗用・貨物自動車運転)		
13.機械運転の仕事(例:クレーン・ウインチ運転、建設機械運転)		
14.建設・採掘の仕事(例:建設躯体工事、電気工事、土木作業、採掘)		
15.保安の仕事(例:警備)		
16.管理の仕事(例:経営者、役員、管理職)		
17.その他( )		
18.わからない、特になし		
19.前職はない(仕事に就いていなかった)		

Q1-7 通勤時間の希望についてお答えください。(1つ選択)

- 1.徒歩圏内
- 2.自転車圏内
- 3.電車やバスや自家用車で30分以内
- 4.電車やバスや自家用車で60分以内
- 5.仕事の内容が合えば通勤時間の長さは問わない

**Q1-8 始業時間の希望についてお答えください。(1つ選択)**

- 1.8時より早い時間
- 2.8時ごろ
- 3.8時30分ごろ
- 4.9時ごろ
- 5.9時30分ごろ
- 6.10時ごろ
- 7.10時30分ごろ
- 8.11時ごろ
- 9.12時ごろ
- 10.12時より遅い時間

**Q1-9 終業時間の希望についてお答えください。(1つ選択)**

- 1.12時より早い時間
- 2.12時ごろ
- 3.13時ごろ
- 4.14時ごろ
- 5.15時ごろ
- 6.16時ごろ
- 7.17時ごろ
- 8.18時ごろ
- 9.19時ごろ
- 10.19時より遅い時間

**Q1-10 1日の就業時間の希望についてお答えください。(1つ選択)**

- 1.2時間より短い
- 2.2時間程度
- 3.3時間程度
- 4.4時間程度
- 5.5時間程度
- 6.6時間程度
- 7.7時間程度
- 8.7時間より長い

**Q1-11a 仕事、働き方、職場環境の諸条件の重要度についてお答えください。(それぞれ1つずつ選択)**

	【1】 全く重要ではない	【2】 あまり重要ではない	【3】 すこし重要である	【4】 とても重要である
1.正規の従業員・職員として働ける	1	2	3	4
2.仕事にやりがいがある	1	2	3	4
3.社会保険が完備されている、福利厚生が手厚い	1	2	3	4
4.通勤時間が短い（自宅から近い職場）	1	2	3	4
5.テレワーク・リモートワークで働ける	1	2	3	4
6.社内の人間関係や雰囲気が良い	1	2	3	4
7.倒産などがなく安定して働ける	1	2	3	4
8.給料が高い	1	2	3	4
9.新人研修が充実している	1	2	3	4
10.プライベートの時間が確保しやすい	1	2	3	4

**Q1-11b 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。(3つまで選択可)**

- 1.正規の従業員・職員として働ける
- 2.仕事にやりがいがある
- 3.社会保険が完備されている、福利厚生が手厚い
- 4.通勤時間が短い（自宅から近い職場）
- 5.テレワーク・リモートワークで働ける
- 6.社内の人間関係や雰囲気が良い
- 7.倒産などがなく安定して働ける
- 8.給料が高い
- 9.新人研修が充実している
- 10.プライベートの時間が確保しやすい

**Q1-12 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。(複数選択可)**

※現在仕事をしている方は、出産・子育てから再就職したときのことを思い出してお答えください。

- 1.体力面の不安
- 2.人間関係の不安
- 3.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
- 4.希望する仕事を見つけられるかどうか
- 5.技能やスキルが不足しているのではないかと
- 6.家庭と両立できるかどうか

- 7.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
- 8.子どもの心身の発達や健康の状態
- 9.具体的な心配事や不安ではないが、漠然とした不安
- 10.特に心配事・不安はない

**Q1-13 仕事を探す際に利用する情報源・方法についてお答えください。（複数選択可）**

※現在仕事をしている方は、出産・子育てから再就職したときに利用した情報源をお答えください。

- 1.求人情報サイト・求人情報アプリ
- 2.友人、知人、家族などの紹介
- 3.求人している企業や事業所が作成しているホームページ、募集広告、チラシ
- 4.ハローワーク、マザーズハローワーク・女性活躍応援コーナー、ハローワークマザーズコーナー
- 5.OSAKA しごとフィールド
- 6.新聞（折り込みチラシ、求人広告）、無料の求人情報誌（フリーペーパー）
- 7.SNS（X：旧 Twitter、Instagram、Facebook など）
- 8.民間の人材斡旋や人材紹介の会社への登録、派遣会社・請負会社への登録
- 9.クラウドソーシング（インターネット上での不特定多数の人への業務委託）
- 10.その他（ )

**Q2-1 家事、育児・子育て、介護の分担の状況についてお答えください。（1つ選択）**

（「配偶者」にはパートナーを含み、「家族等」には配偶者・パートナーは含みません）

- 1.自分がすべて担当している
- 2.自分が主に担当しており、配偶者が一部を担っている（家族等は担当していない）
- 3.自分が主に担当しており、家族等が一部を担っている（配偶者は担当していない）
- 4.自分が5割、配偶者が5割で分担している
- 5.自分が5割、家族等が5割で分担している（配偶者は担当していない）
- 6.自分、配偶者、家族等で等しく分担している
- 7.配偶者が主に担当しており、自分が一部を担っている（家族等は担当していない）
- 8.家族等が主に担当しており、自分が一部を担っている（配偶者は担当していない）

**Q2-2 配偶者（夫）・パートナーの就業形態をお答えください（1つ選択）**

- 1.正規の従業員・職員（フルタイム、転勤・異動あり）
- 2.正規の従業員・職員（フルタイム、勤務地限定）
- 3.正規の従業員・職員（短時間）
- 4.パート・アルバイト
- 5.労働者派遣事業所の派遣社員

- 6.契約社員・嘱託社員
- 7.自営業主・個人事業主・会社経営
- 8.会社や団体等の役員
- 9.その他の就業形態（フリーランス、自由業、ギグワーカー（単発の仕事請負）等）
- 10.仕事に就いていない

**Q2-3 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。（複数選択可）**

- 1.家事をもっと負担してほしい
- 2.もっと子どもの面倒を見てほしい（育休取得、保育園の送迎ほか）
- 3.家庭内でのコミュニケーションをもっと取ってほしい
- 4.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
- 5.家計や貯蓄、運用などの計画・管理
- 6.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
- 7.特にない
- 8.その他（）

**Q3-1 最終卒業校をお答えください。（1つ選択）**

※中退や単位取得退学、職業訓練校等に在学中の場合はその前の卒業学校

- 1.中学校（中学校卒業後、専修各種学校（専門学校）を含む）
- 2.高等学校
- 3.高等学校卒業後、専修各種学校（専門学校）
- 4.短期大学
- 5.高等工業専門学校
- 6.大学（文系）
- 7.大学（理系）
- 8.大学院（文系）
- 9.大学院（理系）
- 10.その他

**Q3-2 今後向上させたい能力・スキルについてお答えください。(それぞれ複数選択可)**

※現在仕事をしている方は、就職する際に身に付けておけばよかったと思う能力・スキルについてもお答えください。

	【1】 向上させた 能力・スキル	【2】 (就業者の み回答) 就 職する際に 身に付けて おけばよか ったと思う 能力・スキル
1.IT を使いこなす一般的な知識・能力(OA・事務機器操作(オフィスソフトウェア操作) など)		
2.専門的な IT の知識・能力(システム開発・運用、プログラミング等)		
3.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		
4.営業力・接客スキル		
5.課題解決スキル(分析・思考・創造力等)		
6.定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル		
7.職種に特有の実践的スキル		
8.高度な専門的知識・スキル		
9.その他の能力・スキル( )		
10.向上させたい能力・スキルは特にない		

出所：厚生労働省「能力開発基本調査」。

**Q3-3 取得したいと思う資格分野についてお答えください。(複数選択可)**

- 1.製造・保安技術・衛生関連
- 2.車両関連
- 3.建築・土木関連
- 4.電気関連
- 5.不動産関連
- 6.IT・OA 関連
- 7.語学関連
- 8.観光関連
- 9.経理・財務関連
- 10.労務関連
- 11.販売関連
- 12.医療・福祉関連
- 13.生活関連
- 14.その他( )
- 15.関心のある資格分野は特にない

- 製造・保安技術・衛生関連(技能検定、溶接、危険物取り扱い、有機溶剤作業主任者、ボイラー技士、安全管理者、衛生管理者等)
- 車両関連(玉掛け技能、フォークリフト技能者、クレーン・デリック運転士、自動車免許、自動二輪車免許、自動車整備士等)
- 建築・土木関連(一級建築士、二級建築士、技術士、測量士等)
- 電気関連(電気工事士、電気主任技術者等)
- 不動産関連(宅地建物取引主任者、不動産鑑定士、建築物環境衛生管理技術者、施工管理技士等)
- IT・OA 関連(IT パスポート、基本情報技術者、応用情報技術者、JAVA プログラミング能力検定、オラクルマスター、シスコ技術者認定、マイクロソフト・オフィス・スペシャリスト、日商 PC 等)
- 語学関連(英検・TOEIC・TOEFL などの語学検定等)
- 観光関連(旅行業務取扱主任者等)
- 経理・財務関連(簿記、公認会計士、税理士、証券アナリスト、FP 技能士、ファイナンシャルプランナー、中小企業診断士等)
- 労務関連(社会保険労務士、キャリアコンサルタント等)
- 販売関連(販売士等)
- 医療・福祉関連(介護職員初任者、介護福祉士、ケアマネジャー、社会福祉士、医師、看護師、薬剤師、理学療法士、作業療法士等)
- 生活関連(管理栄養士、調理士、理容師、美容師、クリーニング師等)



Q3-4 学習活動（リスニング・リカレント）の現状や意向をお答えください。（それぞれ1つずつ選択）

※その他の学習活動がない場合は未記入のまま、「興味・関心がない」をお選びください。

	【1】 興味・関心 がない	【2】 興味・関心 はあるが行 えていない	【3】 これまでに 行ったこと がある	【4】 現在、行っ ている
1.学校（専修各種学校、大学・大学院等）に通う	1	2	3	4
2.単発の講座、セミナー、勉強会に参加する	1	2	3	4
3.公共の職業訓練・職業能力開発の講座を受講する	1	2	3	4
4.通信教育、eラーニングを受ける	1	2	3	4
5.資格を取得する・資格の取得を目指している	1	2	3	4
6.ラジオ、テレビなどの講座を受ける	1	2	3	4
7.学習アプリを活用する	1	2	3	4
8.動画を視聴する	1	2	3	4
9.書籍・専門書を読む	1	2	3	4
10.その他の学習活動（ ）	1	2	3	4

## 第4章 子育てをしながら就職を目指す女性の活躍に向けて

以下では、30～54歳の子育てをしながら就職を目指す女性が、就業後の「仕事も子育ても」に向けて何が求められるのかという点について、3つの視点（ジェンダー主流化・脱家族化・ライフサイクル論）に留意してまとめる。最初に全般的なこととして述べておきたいのは、この10年間で有業者と無業者のボリュームゾーンが45～54歳に移行しており、この年齢階層は正規でない働き方や仕事に従である割合が高いことから、企業や事業者の対応、求職者の支援では、ボリュームゾーンの現状や意向をふまえる必要があることである。他方、正規雇用で働く割合の高い30代は、仕事が主である割合も高く、就業観が、現在の40代以降と異なることも考えられる。女性の就業観が年齢階層によって異なり、また、変化の過程にあるとも考えられることから、若年世代について、就業者は現在の仕事を続けられること、就業希望者は求職活動を先延ばしにせず、速やかに始められることが重要になると考えられる。以下では、調査結果からの示唆を述べる。

第一の「ジェンダー主流化」は、労働を含む幅広い領域で、男女がどのように異なる状況にあるのか精査し、その実態に基づいて政策・事業を立案・実行していくアプローチである。本調査の結果からは、再就職者・就職者に比べて、就職希望者の就業を考えるうえで「ジェンダー主流化」がより重要になると考えられた。女性の有業率、特に有配偶女性の有業率が大きく伸びる中、様々な理由で働く必要性が高いと考える女性や就業意欲の高い女性は既に就業しており、他方、就業を希望しながら就業していない女性や求職活動を行えていない女性では、時間の融通が利き、家庭生活との両立を図りやすい働き方を志向する傾向がより強い。このため、就職希望者の志向と企業や事業者での既定の就業環境が合わないことも考えられる。潜在的な求職者は、自らの働き方を明確に打ち出しているとも考えられるが、その働き方はより制約の大きいものであり、特に、人材を確保したい企業や事業者では、「ジェンダー主流化」を意識した取組みが求められる。

例えば、両立支援の主要施策の一つだと考えられる育児休業等制度の取得状況は、取得そのものが低調であるうえ、その状況は、就業形態や業種・職種によって大きく異なる。国は、子が3歳までの両立支援で努力義務となっている出社・退社時間の調整などに加えて、テレワークを努力義務に位置づける方針を出し、3歳以降小学校就学前までは、各職場の事情に応じて短時間勤務やテレワーク等の措置を講じることを事業主に義務づけるとしている。両立支援策の対象が3歳までから就学前まで拡充されることで、就業の可能性が高まる求職者は存在すると考えられるが、こうした国の動きにあわせて、企業や事業者が独自の取組みを加速させることにも意義があると考えられる。例えば、育児休業等制度の利用では、企業・事業者が、施策への対応に加えて、独自の取組みを検討し実施することが考えられるほか、テレワークの実施が困難な状況に対しては、テレワークとフレックスタイムなどのハイブリッドの勤務形態を組み合わせること

で、就業の制約を軽減することなどが考えられる。そうした点では、独自に取組みを進めている企業・事業者の先行例は参考になると考えられる<sup>3</sup>。

第二の「脱家族化（個人化）」は、現在検討が進められている年収の壁と社会保険の適用拡大により、働く意欲や正規で就業する意欲が高まれば、中長期的には働き方の志向を変化させる可能性があることである。就業構造基本調査によると、大阪府では就業調整をしている割合が全国よりも高く、女性の就業の拡充や労働力不足の解消の障壁になっていると考えられる。

本調査の結果からは、経済的自立への強い意向を持つかどうかまでを確認することはできないが、現状では「脱家族化（個人化）」といえるまでの大きな変化はみられない。再就職者・就職者、就職希望者とも、約4割が、経済的な必要（生活費、教育費など生計の維持や経済的自立が主な目的）を理由に働きたいと考えているが、現在の税込み年収の最多が100万円未満であることや、将来の希望年収についても、100万円未満から100万円以上～300万円未満程度の範囲にシフトはするものの（100万円未満を希望する割合は、全体では41.3%から16.7%に減少）、特に、就職希望者については、正規以外での就業を希望する傾向が強く、仕事と生活の両立を意識して短時間での就業を希望していることから、現時点では、就職希望者は経済的な自立までを強くは意識していないと考えられる（就職希望者の正規就業希望割合：当面7.9%→将来23.5%）。ただし、就業形態によらない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、経済的自立の目的がより前面に出てくる可能性もある。これに関して、就職希望者に対し、年収の壁と社会保険の適用拡大に関する情報を提供し、理解を深めてもらうことも重要だと考えられる。

また、就職希望者は、再就職者・就職者に比べると、就職と生活に関する心配事・不安を持つ割合が大きく、半数以上が人間関係、家庭との両立、体力などの心配事・不安を持っている。現状では、経済的自立の前提となるのは、正規で就業することや仕事のウェイトを高めることにな

---

<sup>3</sup> 例えば、株式会社衛藤電気（堺市／店舗、一般住宅や工場の電気工事、換気工事、空調工事／大阪府「男女いきいき・元気宣言」登録事業者）では、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。また、事務職の社員が、図面制作（CAD）を学んで業務を広げることもできるほか、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、資格を取得させている。このほか、月1回の会議では、業務の改善点を報告し合っており、その内容を社内に共有している。また、大阪マザーズハローワークは、求職者向けに「ハローマザー登録企業」を公開している。「ハローマザー登録企業」は、仕事と家庭（子育て・介護など）を両立できる求人チェックポイントのうち、1つ以上登録をして求人している企業である。求人チェックポイントは、「①勤務時間を保育・介護施設などの送迎時間に対応したものにできる（残業含む）、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（シフトを調整して休みにする場合も含む）、③託児施設を利用できる、④家庭（子育て・介護など）に時間を要する一定期間をパートタイム勤務で働き、その後、希望によりフルタイム（正社員）に変更することができる、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、⑥上記以外で配慮できる内容がある」の6点である。このほか、事業所の雰囲気などがイメージできる写真・イラストなどのPRシートなども公開している。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ている。

る。しかし、それ以前の課題として、上記の心配事・不安を緩和・解消することが必要である。さらに、「脱家族化」の観点では、家事等を主に女性が担っている現状があり、配偶者（パートナーを含む）や家族等と均等に分担するケースは少ない。仕事と家庭等を両立するため、配偶者（パートナーを含む）に対して家事や子どもの面倒をもっとみてほしいという希望を持っているものの、女性の家事等の負担の軽減を社会的に推進するには一定の時間を要するため、配偶者等に対して意識や行動の啓発を段階的に促していくことが現実的だと考えられる。家事は私事でもあるので、現状を変えるには時間を要するが、例えば、福井県、栃木県、兵庫県が推進している「とも家事（共家事）」（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、社会に発信することで、女性の家事負担を軽減する取組み）のような取組みを通して、家事等の分担の内実を社会的に変化させていくことが考えられる。

第三の「ライフサイクル論」は、仕事と生活の両立のあり方に対する考え方は時点で変化するというものである。女性の就業と生活に対する意識は、ライフサイクルによって変化する可能性があることについて、本調査結果結果からは、再就職者・就職者と就職希望者の間で、やや志向が異なることが想定された。再就職者・就職者は、就職希望者に比べると、前職が正規で就業していた割合がやや高く、現職では正規で就業する割合は半減しているものの、就職希望者の正規での就業希望割合を大きく上回る。また、将来の希望就業形態についても同様の傾向がみられる。また、通勤時間、始業時間、終業時間、一日の就業時間について、再就職者・就職者と就職希望者とは、時間の長さや時間帯について受容性が異なり、就職希望者の方が、制約が大きい傾向がみられる。仕事、働き方、職場環境の諸条件について、再就職者・就職者が就職希望者よりも重視する傾向がみられるのは、「正規の従業員・職員として働ける」、「社会保険が完備されている、福利厚生が手厚い」、「給料が高い」であることから、仕事でのステップアップを志向する傾向があると考えられる。一方、就職希望者では、「テレワーク・リモートワークで働ける」と「新人研修が充実している」が、再就職者・就職者よりも重視する傾向がみられることから、現時点では、柔軟な働き方ができ、業務に円滑に入っていけることを重視している。

上記から、再就職者・就職者は、既に仕事を始めていることから、仕事と生活の両立のあり方に対する考え方がある程度明確で、今後、変化する可能性があることも想定されるが、就職希望者は、仕事を始めたあとの具体的なイメージまで持ち得ていないと考えられる。再就職者・就職者が重視する傾向のある「正規の従業員・職員として働ける」、「社会保険が完備されている、福利厚生が手厚い」、「給料が高い」といった条件は、仕事や企業・事業者と関係の深い条件のため、仕事に重点をおいていくという志向に変化する可能性があることを予測させるが、就職希望者は、既にみたように、仕事以前に緩和・解消することが求められる心配事・不安がより大きく、ライフサイクル論の中に就業観を位置づけるならば、まずは仕事を始めてみるのが肝要であると同時に、求職活動の段階で、就業後のサイクルにおける仕事と生活の両立のあり方について考える機会を持てることも必要である。





大阪府

大阪産業経済リサーチセンター 令和6年3月発行

〒559-8555 大阪市住之江区南港北1-14-16

咲洲庁舎（さきしまコスモタワー）24階／電話 06(6210)9937