

女性のライフプランニング支援に関する調査 結果概要

～ 30代・40代女性のライフコース選択の希望と現実～

< 調査概要 >

調査目的：女性のライフプランの希望と現実について把握することを目的に30代～40代の女性を対象にアンケート調査を実施した。調査実施にあたっては、未既婚、子どもの有無に関わらず、該当する年代の全ての女性を対象とし、結婚、出産時の選択とそれらの選択に影響を与えるとみられる要因に焦点を当て、長期的なライフプランニングに関する実態や意識を把握することとした。なお、本調査は、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)に委託して実施した。

調査対象：30代～40代の女性

調査方法：インターネット上でのモニター調査
登録モニター43万人を対象に、国勢調査の地域ブロック別年代別の女性人口比率で回収予定数を割付した上で調査を実施。各割付層が回収必要数(3000件)に達した時点で回収を終了。

調査実施時期：2006年12月26日～27日

有効回答数：3100件

< 調査結果概要 >

< 30代・40代女性のプロフィール >

(1)結婚・出産関係 (2)就労関係

1. ライフコース選択の実状

2. ライフステージの変化に即した働き方の希望と現実

(1)働き方の希望と現実 (2)現在働いていない人の就労意向

3. ライフイベント時(結婚・出産)のライフコース選択

(1)結婚時 結婚時の選択の希望と現実 離職理由と初職時の就業時間

(2)第一子出産・子育て時 (3)育児休業の取得状況 (4)結婚・出産時の選択と評価

4. 継続就労層の特徴

(1)現在の就業形態 (2)年収 (3)職場の特徴:現在・初職時

5. 離職・転職の影響(1年以上の離職前後の変化)

(1)年収変化 (2)就業形態・企業規模の変化

6. ライフコース選択への家族の影響

(1)配偶者・パートナー 夫婦間の家事分担と夫の働き方 ライフコースと夫の働き方・考え方

(2)母親 ライフコースと母親の働き方 ライフコースと女性が働くことに対する母親の考え方

7. 子育てしながら働くために必要な環境

(1)配偶者・パートナー (2)職場

8. 働き方の選択と結婚・子育てに関する意識

(1)独身者の結婚意向 (2)子育てに関する意識

9. 30代前半の就労状況

10. ライフコース選択と満足度

(1)働き方の満足度 (2)ライフコースと働き方の満足度

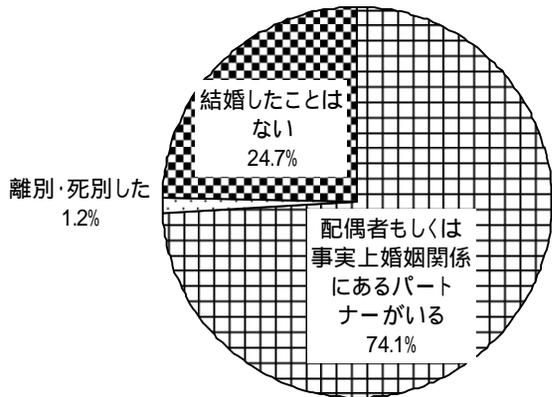
(3)結婚・出産時の現実と希望の一致度と働き方の選択に対する評価

11. ライフプランニングに関して求められている支援

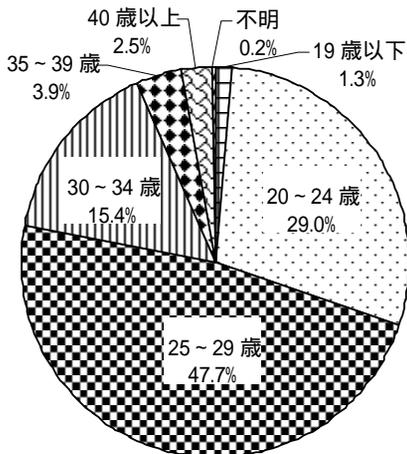
まとめ

30代・40代女性のプロフィール(1) 結婚・出産関係

図表1 婚姻関係 n=3,100

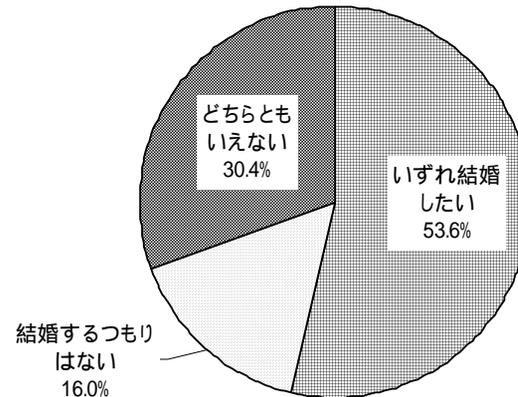


図表2 初婚年齢 n=2,335



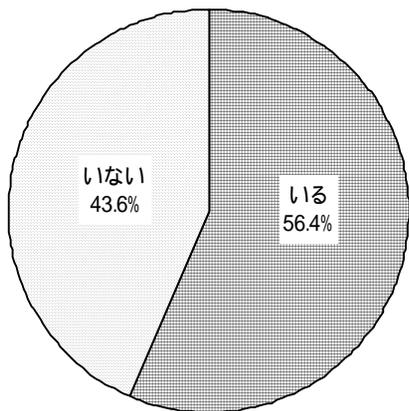
平均：27.05歳

図表3 独身者の今後の結婚意向 n=802

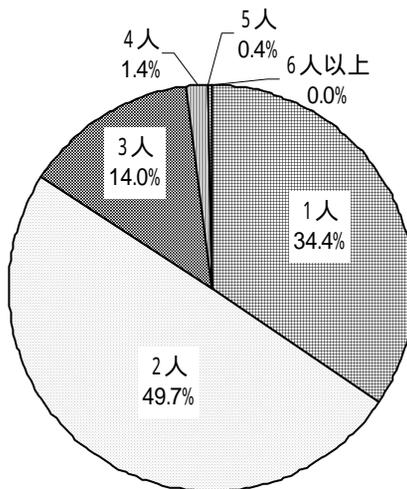


注) 独身者: 未婚者・離死別者を含む

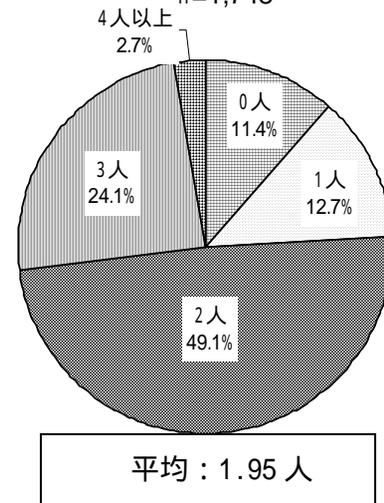
図表4 子どもの有無 n=3,100



図表5 子どもの人数 n=1,748



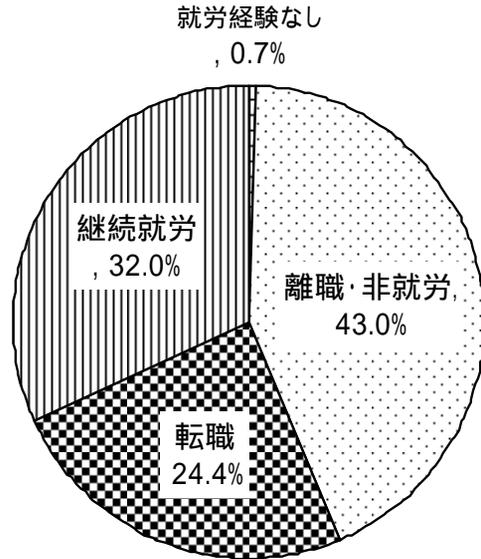
図表6 欲しいと思う子どもの人数 n=1,748



平均：1.95人

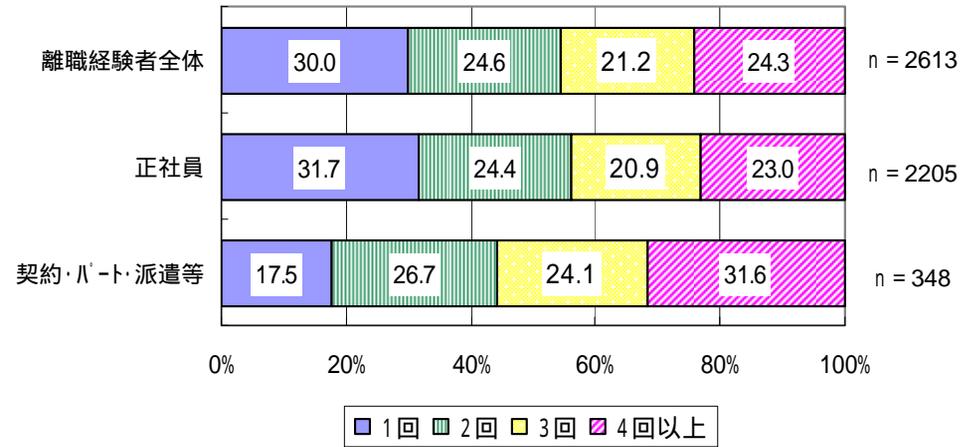
30代・40代女性のプロフィール(2) 就労関係

図表7 就労・離職経験 n=3,100

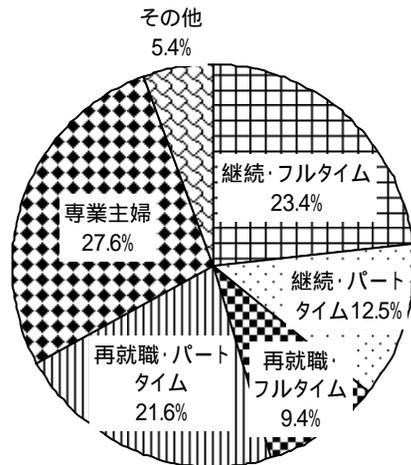


注) 継続就労には、「1年未満の離職」を含む。

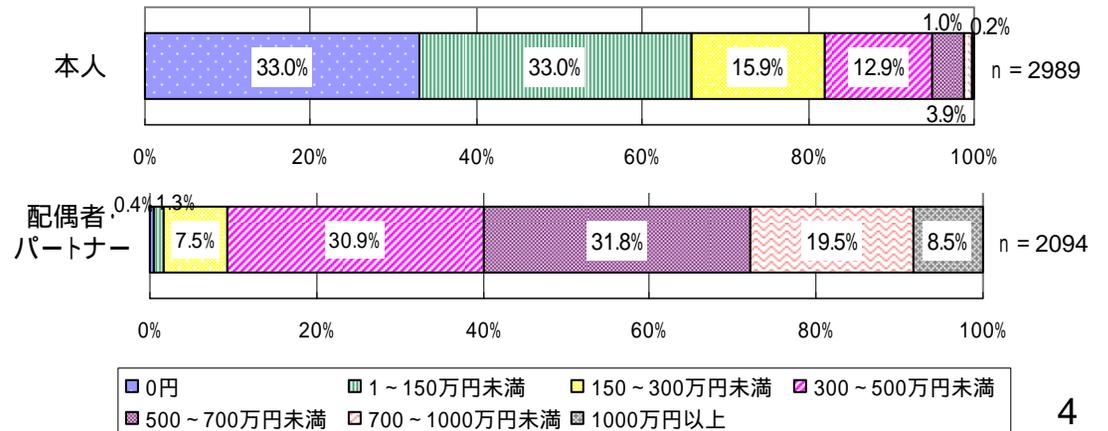
図表8 離職回数



図表9 母親の働き方 n=3,100



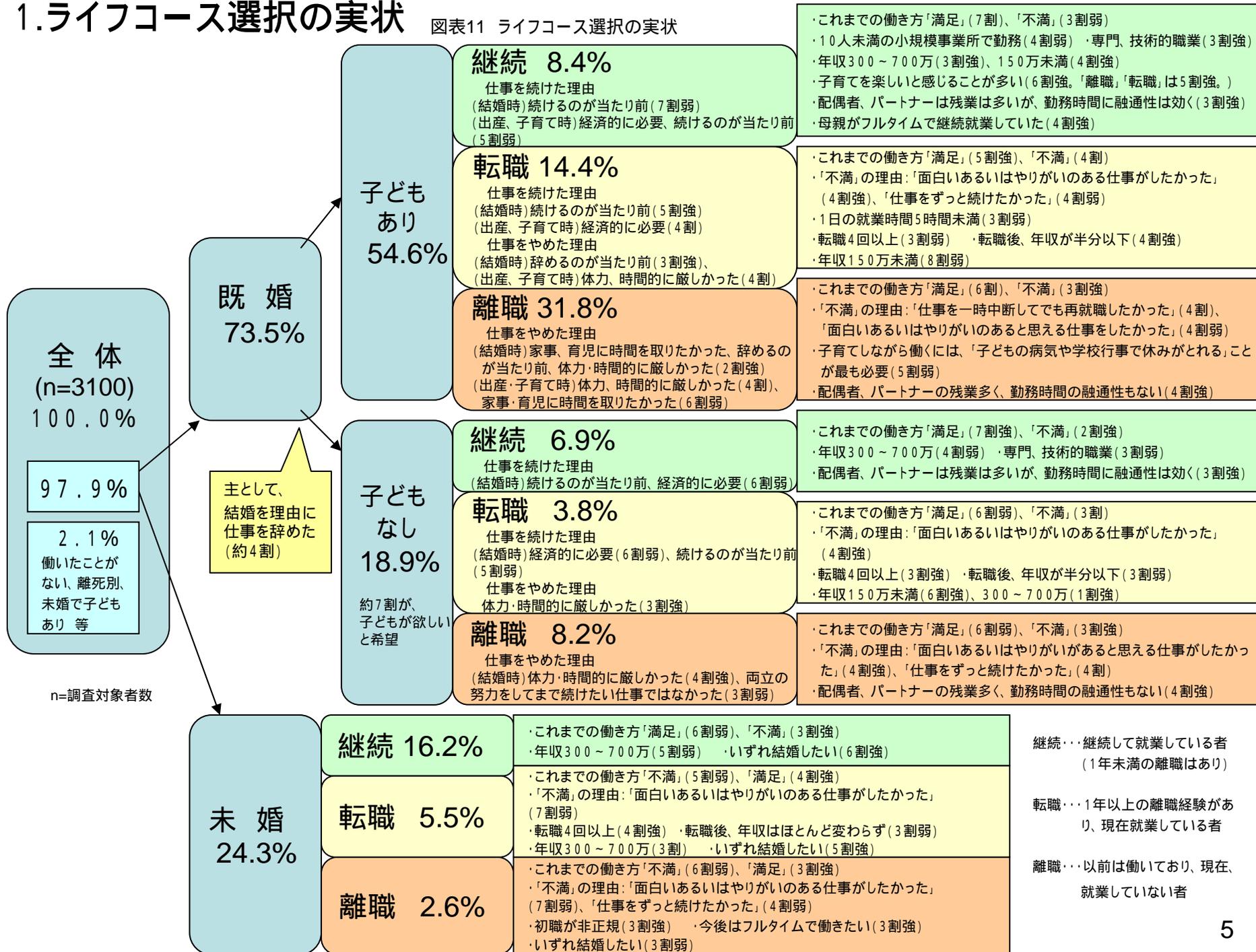
図表10 年収



注: 「わからない」という回答を除いた集計。

1.ライフコース選択の実状

図表11 ライフコース選択の実状

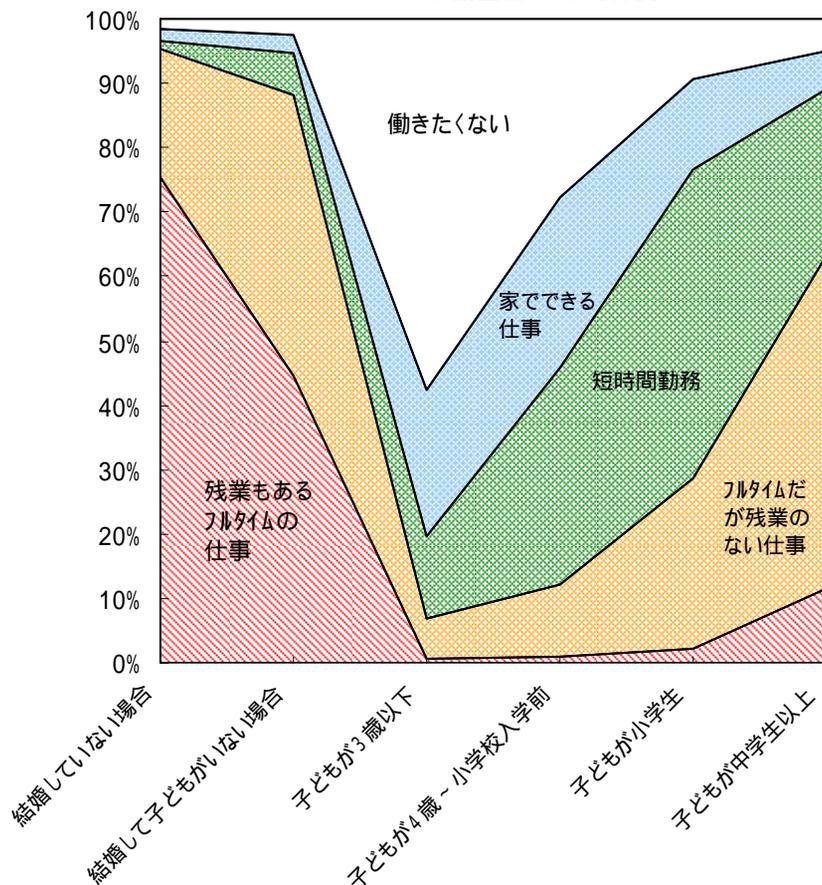


2. ライフステージの変化に即した働き方の希望と現実

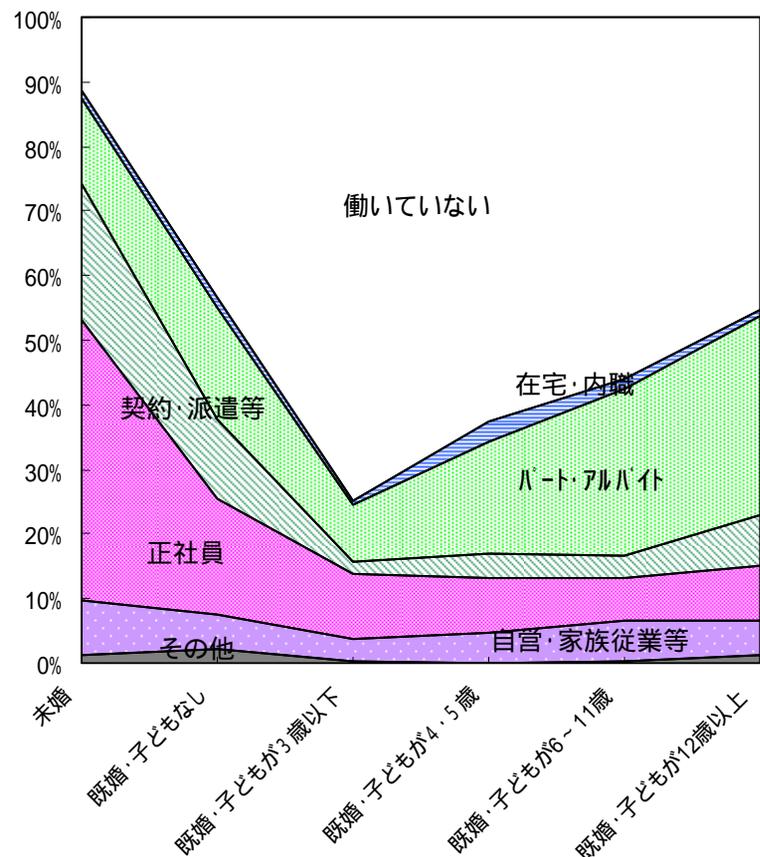
(1) 働き方の希望と現実

働き方の希望は、結婚・出産や子どもの年齢と共に変化している。子どもが小さな時期は、働きたくないという人もいるが、子どもが中学生以上では9割以上の人働くことを希望している。働き方も子どもの年齢があがると共にフルタイムで働くことを希望する人が増えるなど変化がみられる(図表12)。一方、現状をみると、働いていない人が希望よりも多く、働き方も多くがパート・アルバイトに集中しており、希望との間にギャップがみられる(図表13)。

図表12 ライフステージの変化に応じた働き方の希望
単数回答 n=3,100



図表13 ライフステージ別 働き方の現状 n=3,100

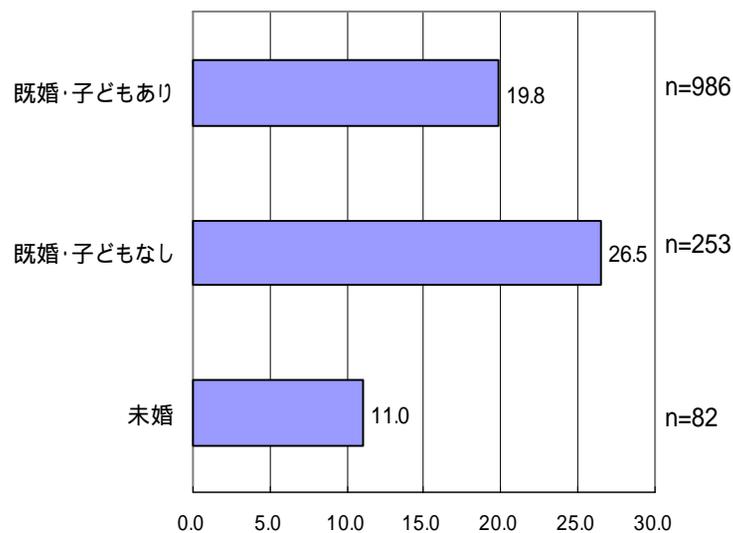


注)「自営・家族従業等」には、「自ら起業・自営業」、「自営の家族従事者」を含む。
「契約・派遣等」には、「有期契約社員、嘱託社員」、「派遣社員」を含む。

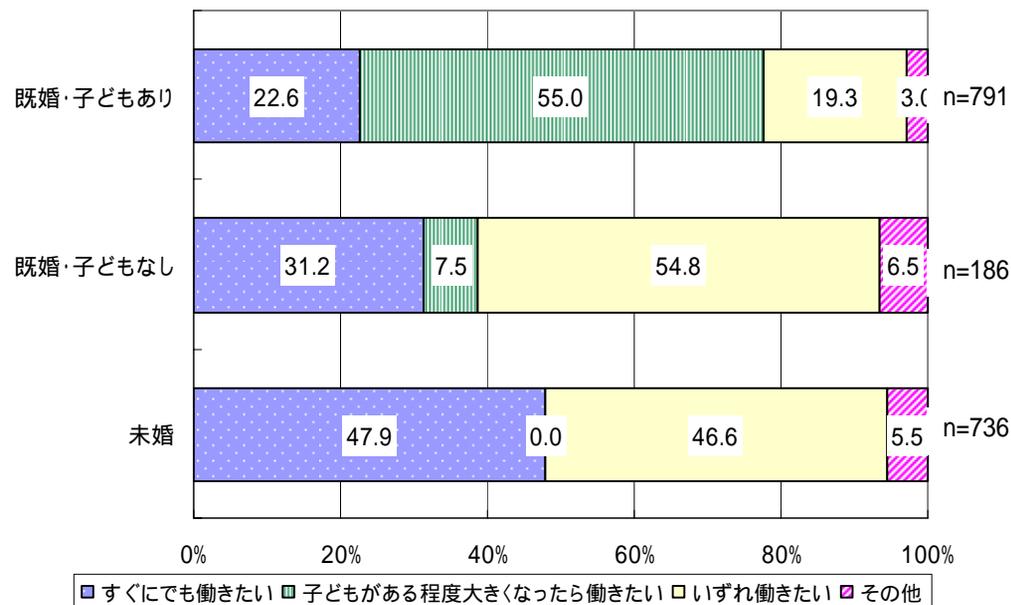
(2) 現在働いていない人の就労意向

現在、働いていない人でも、今後も働きたくない人とする人は、「既婚・子どもあり」で19.8%、「既婚・子どもなし」で26.5%にとどまっております、他は何らかの形で働くことを希望している(図表14)。働く意向のある人の働き始めたい時期をみると、子どものいる人は、子どもがある程度大きくなってからが過半数を占める。(図表15)。

図表14 「働きたくない」人の割合：単数回答



図表15 働く意向のある人の「働き始めたい」時期：単数回答



注) 以前は働いていた人を対象としており、これまで一度も働いたことがない人は、除いている。

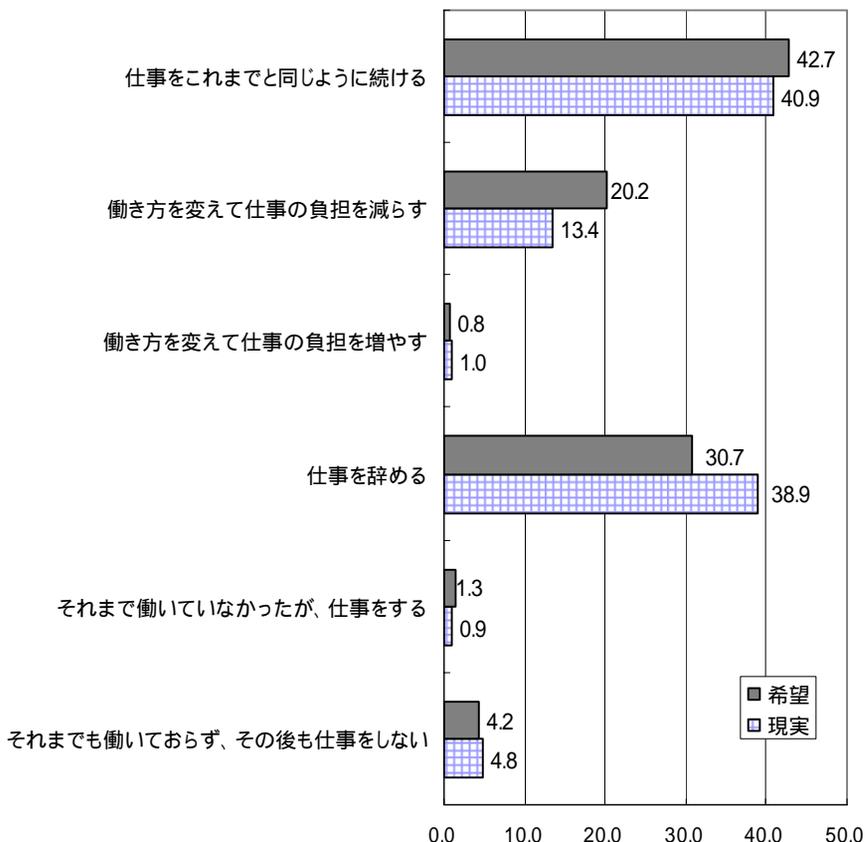
3. ライフイベント時(結婚・出産)のライフコース選択

(1) 結婚時

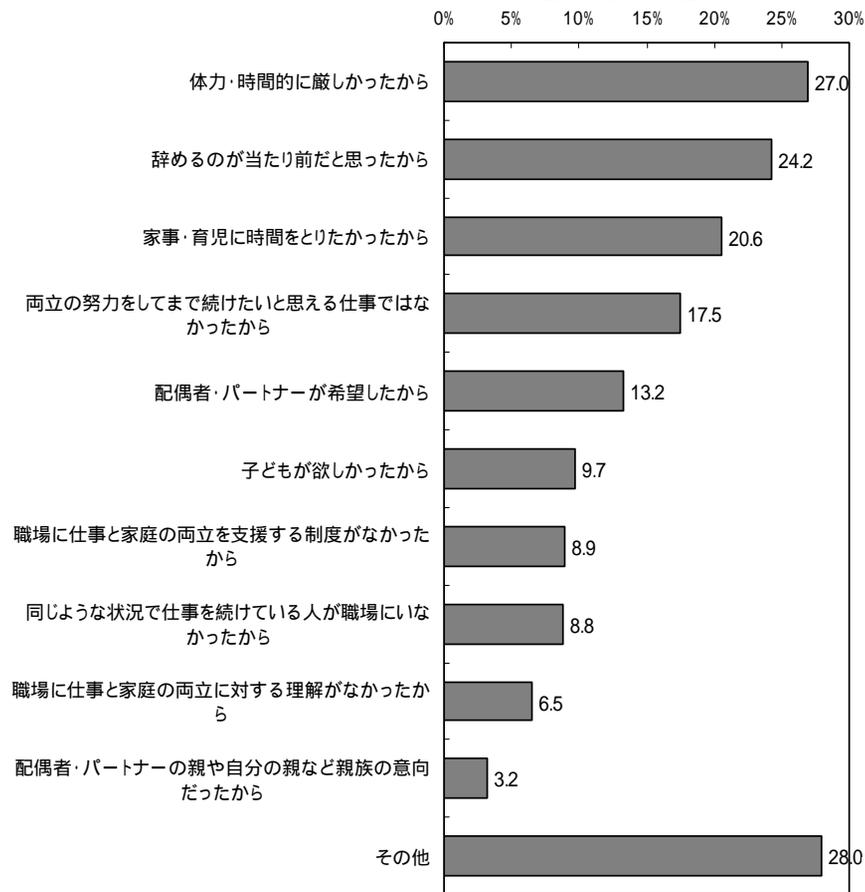
結婚時の選択の希望と現実

結婚時には「仕事をこれまでと同じように続ける」ことを希望した人が42.7%と最も多い。現実と希望のギャップが比較的大きいのは、「仕事を辞める」と「働き方を変えて仕事の負担を減らす」である。仕事を辞めたいと希望していた人を上回る割合で現実には仕事を辞めており、仕事の負担を減らしたいと希望していた人を下回る割合でしか現実には負担を減らせていない(図表16)。結婚を機に仕事を辞めた人の理由としては、「体力・時間的に厳しかったから」が最も多くなっている(図表17)。

図表16 結婚時の就業選択の希望と現実:単数回答 n=2,355



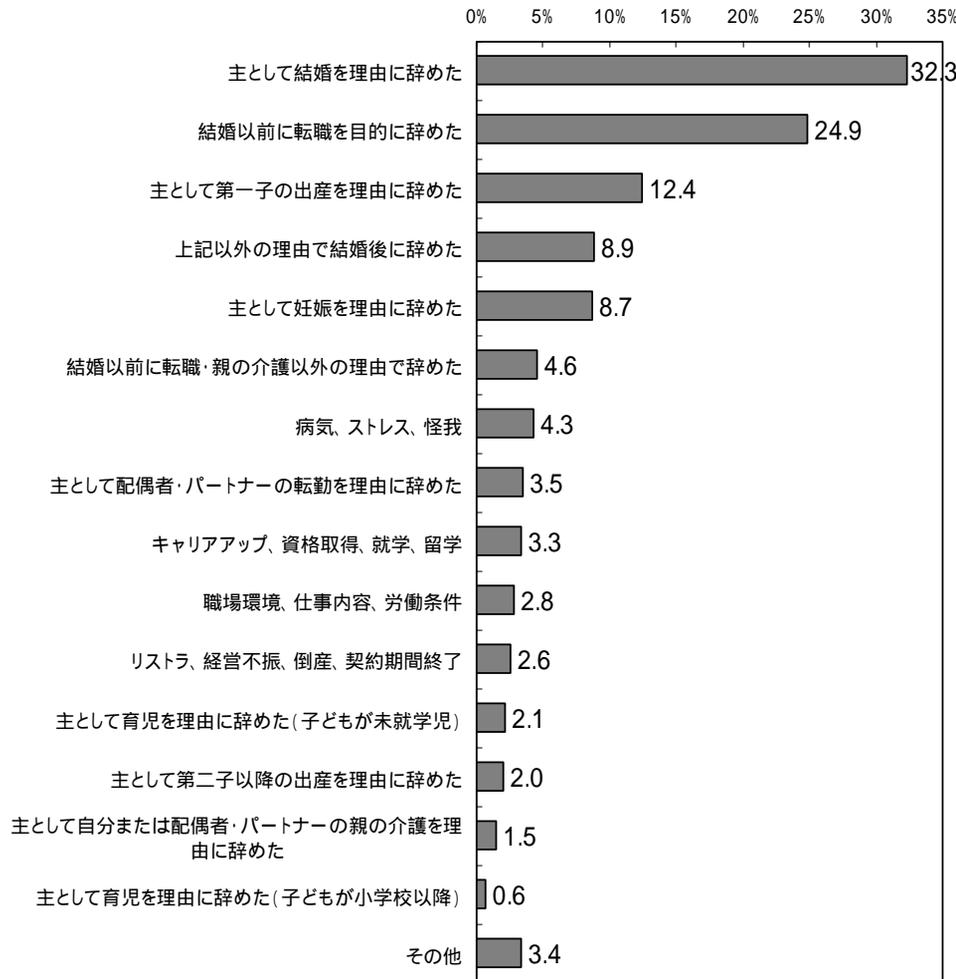
図表17 結婚時に離職した理由:複数回答 n=908



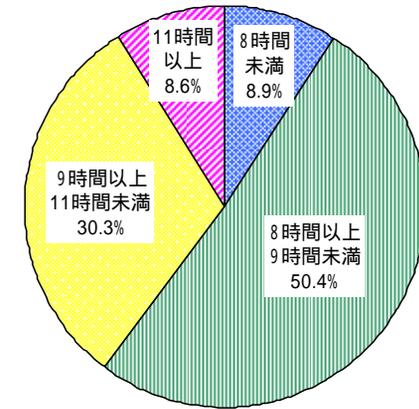
離職理由と初職時の就業時間

これまでに仕事を辞めた経験がある人の離職理由のトップも、「主として結婚」となっている(図表18)。初職時の就業時間をみると、正社員の約4割で1日の就業時間が9時間以上、さらに通勤時間は、約3割で1時間以上となっており、時間的に厳しい働き方をしている割合が高かったことがうかがえる(図表19,20)。結婚時の離職理由が「体力・時間的に厳しい」とされていたことなどからも、結婚時の離職の背景には、結婚以前の働き方に厳しい状況があるものと推察される。

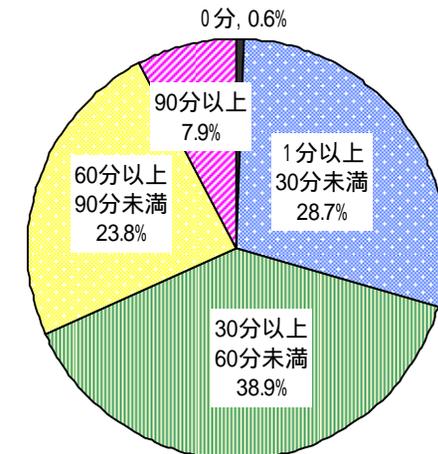
図表18 仕事を辞めた理由:複数回答 : n = 2,613



図表19 1日の就業時間(初職:正社員)
:数値回答 n = 2,575



図表20 1日の通勤時間(初職:正社員)
:数値回答 n = 2,575

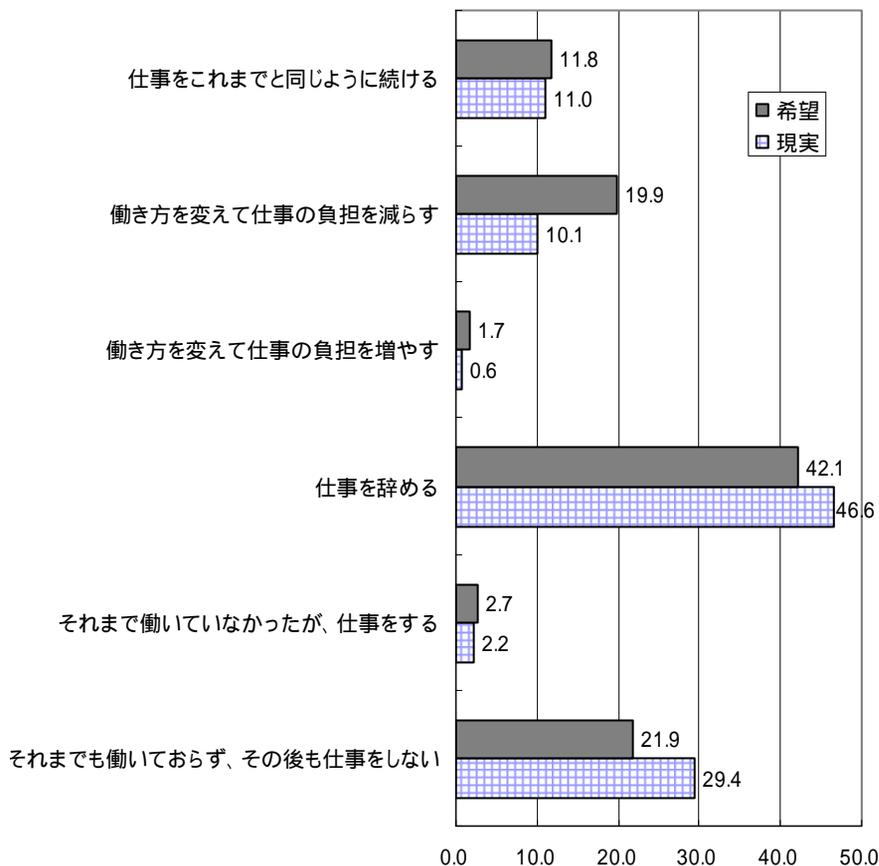


注) 離職直前の就業・通勤時間を把握することが困難であることから、離職前の状況として把握可能な初職時の就業・通勤時間を示している。

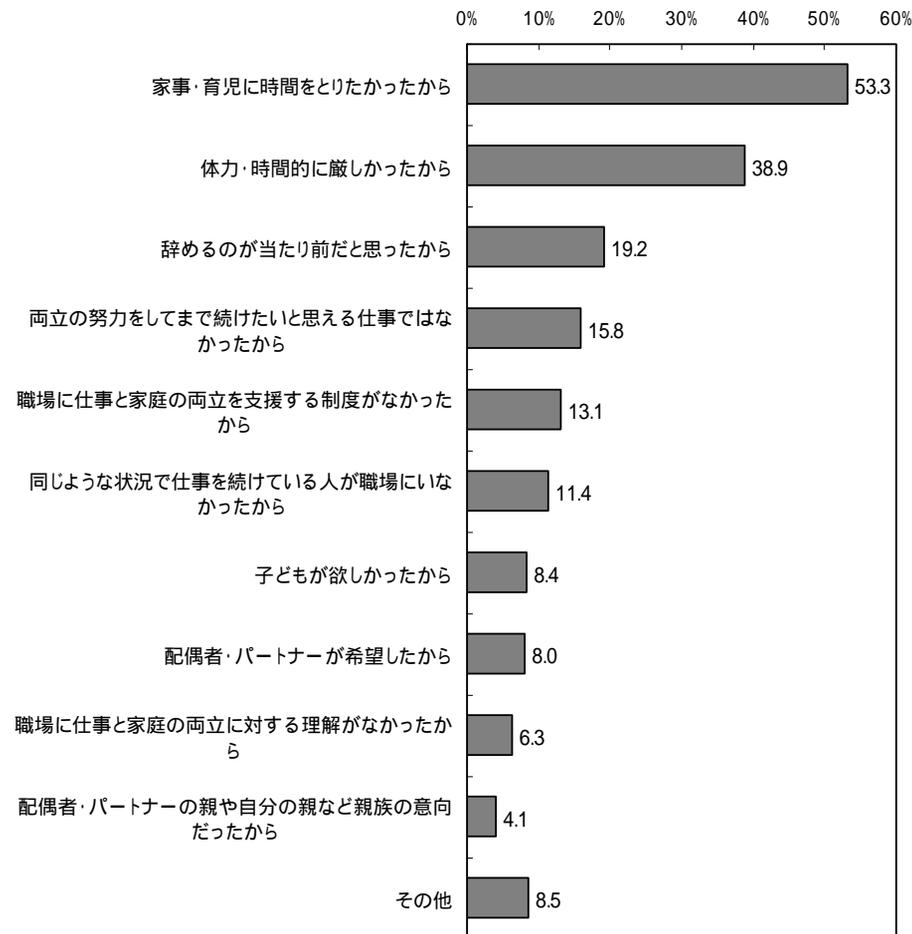
(2) 第一子出産・子育て時

第一子出産・子育て時には、「仕事を辞める」ことを希望した人が最も多い。ただし、仕事の負担を減らしたいと希望していた人を下回る割合でしか現実に負担を減らせておらず、仕事を辞めたいと希望していた人をやや上回る割合で現実には仕事を辞めている(図表21)。離職した理由としては、「家事・育児に時間をとりたかったから」が最も多くなっている(図表22)。

図表21 第一子出産・子育て時の就業選択の希望と現実:単数回答 n=1,748



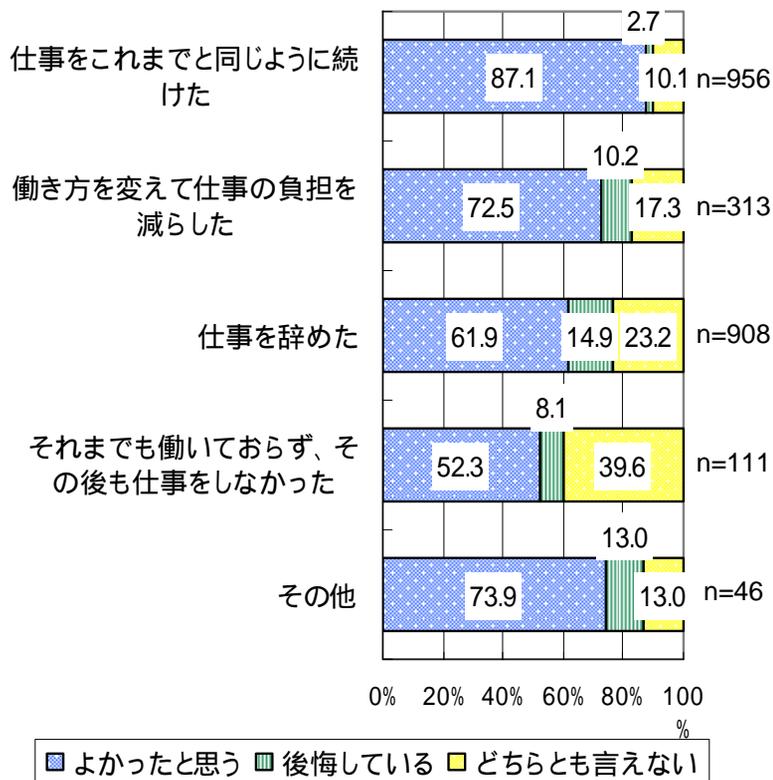
図表22 第一子出産・子育て時に離職した理由:複数回答 n=814



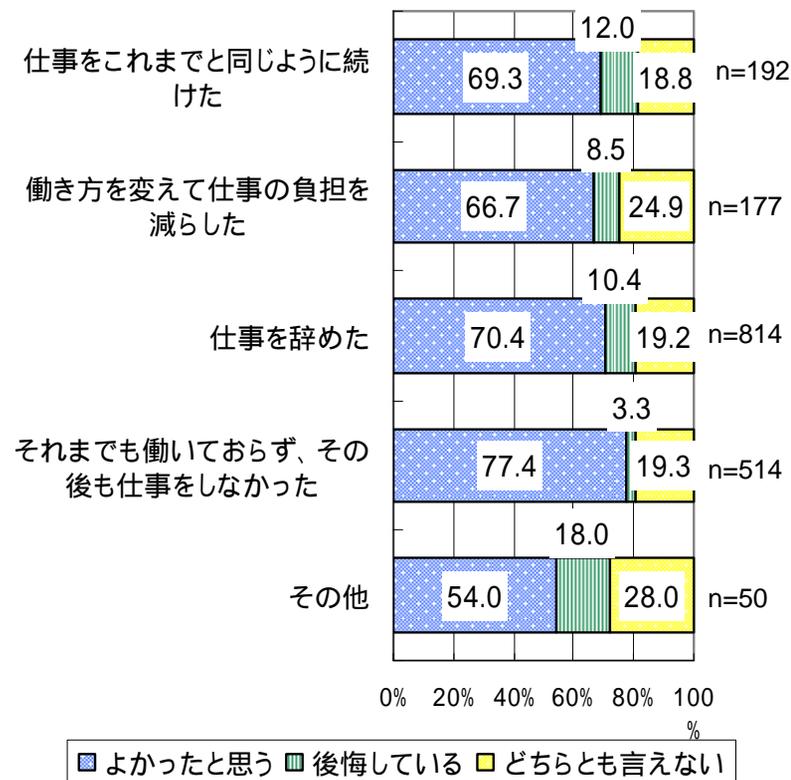
(4) 結婚・出産時の選択と評価

結婚時や第一子出産・子育て時の働き方の選択ごとに、選択に対する評価をみると、結婚時には、「これまでと同じように続けた」人や「仕事の負担を減らした」人で「良かった」と評価する人が多い(図表26)。一方、第一子出産・子育て時には、「仕事を辞めた」と「これまでと同じように続けた」人では、ほとんど差がみられない。「それまでも働いておらず、その後の仕事をしなかった」人で「良かった」と評価する人が最も多い(図表27)。

図表26 結婚時の選択と評価:単数回答



図表27 第一子出産・子育て時の選択と評価:単数回答

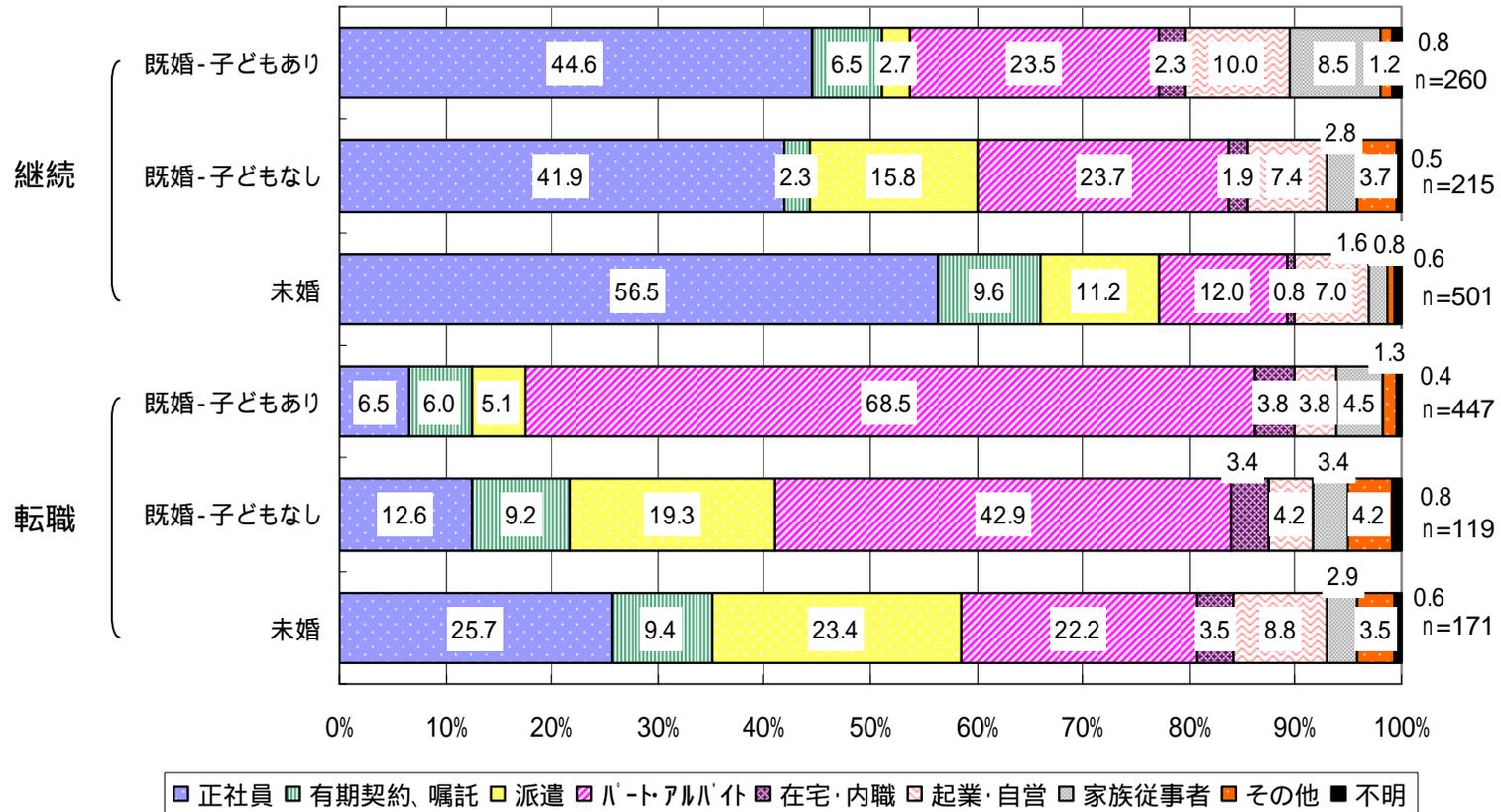


4. 継続就労層の特徴

(1) 現在の就業形態

ライフコース別に就業形態をみると、配偶関係や子どもの有無に関わらず、短期間の離職はあってもほぼ「継続」的に働いていた人では「正社員」の割合が高く、1年以上の離職期間を含み「転職」している人ではパート・アルバイトの割合が高い。また、「転職」の中でも、特に子どものいない層（「既婚・子どもなし」「未婚」）では「派遣社員」の割合が高い傾向がみられる（図表28）。

図表28 ライフコース別就業形態（現在）：単数回答

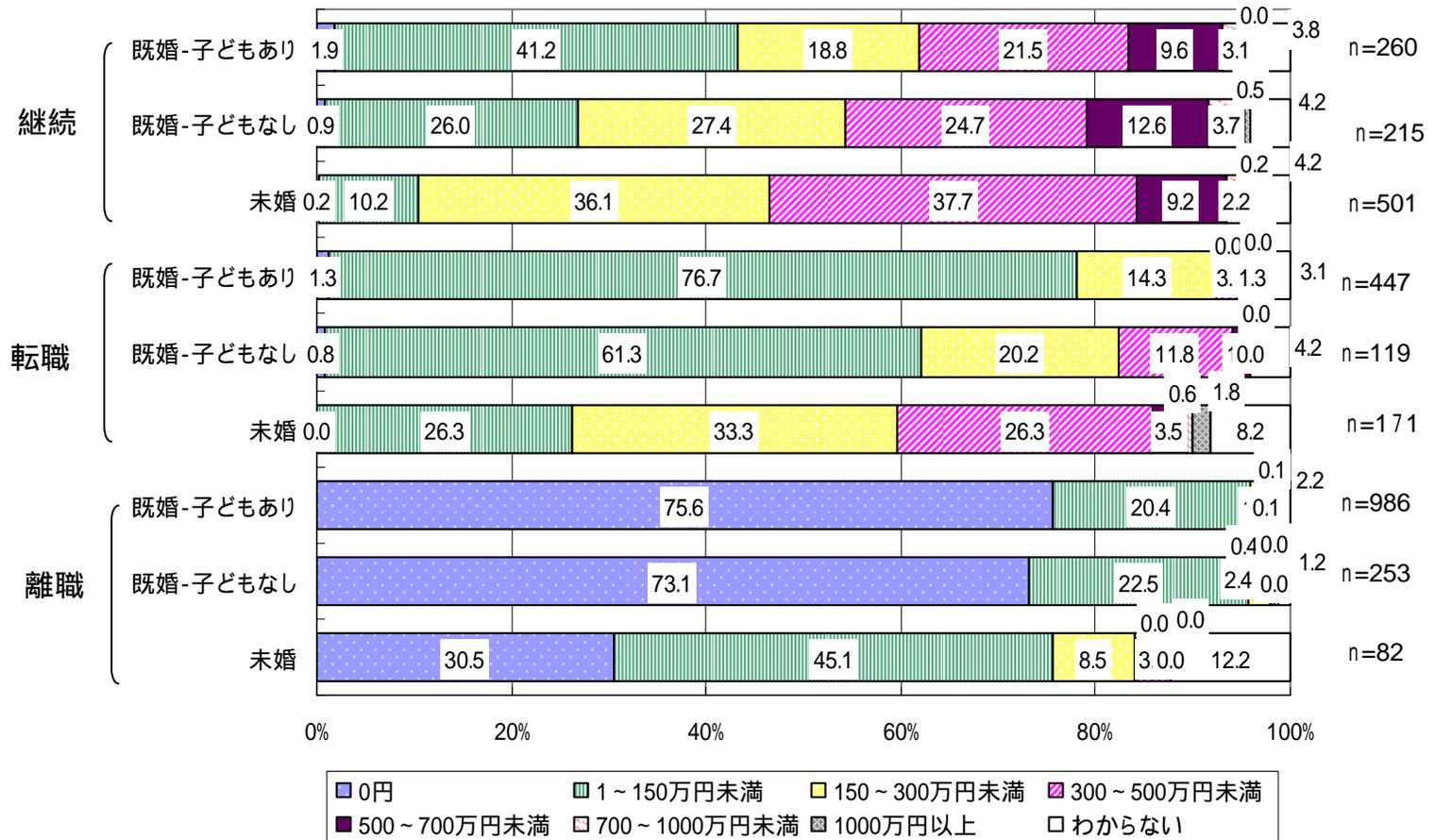


注)「継続」には、1年未満の離職経験を含む。

(2) 年収

ライフコース別に本人の年収をみると、ほぼ継続的に働いている層では、「転職」している層に比べて年収が全体に高い傾向がある。継続層の中でも、既婚と未婚とでは、年収150万円未満の割合に差がみられる(図表29)。

図表29 ライフコース別 本人年収:単数回答

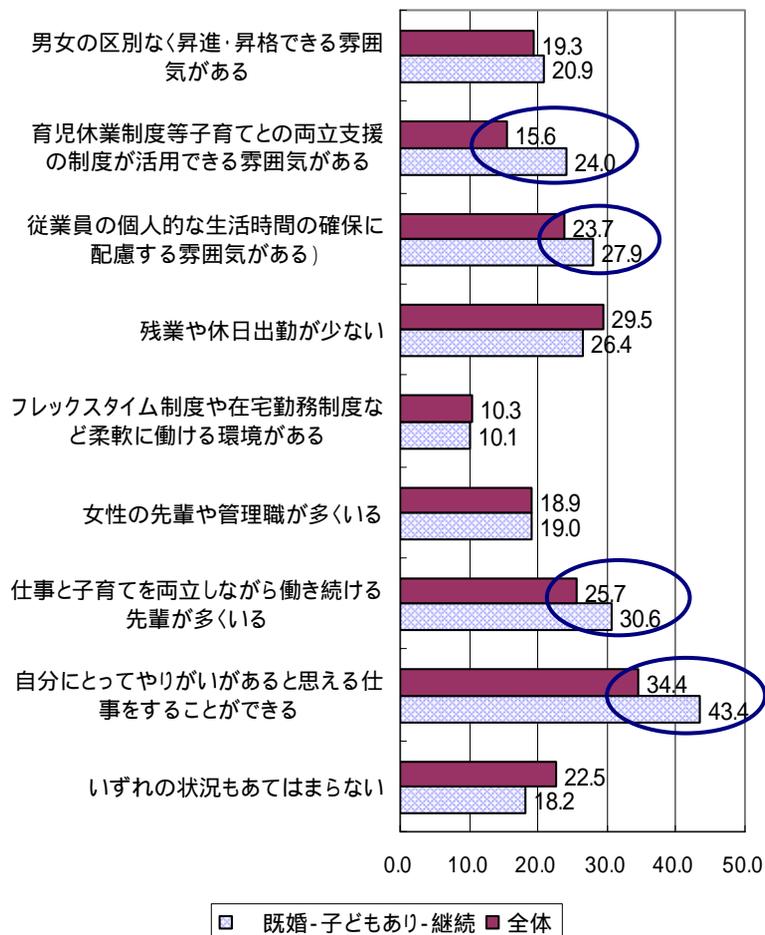


注)「継続」には、1年未満の離職経験を含む。

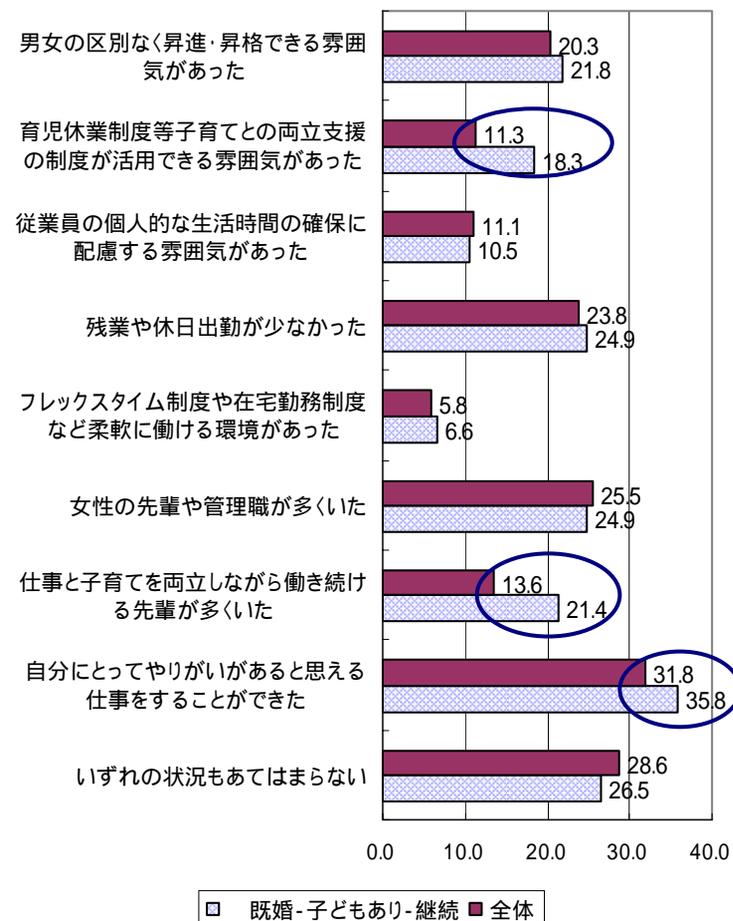
(3) 職場の特徴: 現在・初職時

「子どものいる継続就労層」の職場は、「全体」と比較して、両立や仕事のやりがいなどの面で、比較的よい環境が整っている。具体的には、現在の職場では「やりがいのある仕事ができる」、「両立支援の制度が活用できる雰囲気がある」、「両立しながら働き続ける先輩がいる」、「個人的な生活時間に配慮がある」といった項目が多くあげられている(図表30)。初職においても、ほぼ同様の傾向が見られる(図表31)。

図表30 ライフコース別職場の特徴(現職):複数回答
<「既婚-子どもあり-継続(n=258)」と「全体(n=1,737)」の比較>



図表31 ライフコース別職場の特徴(初職):複数回答
<「既婚-子どもあり-継続(n=257)」と「全体(n=3,066)」の比較>

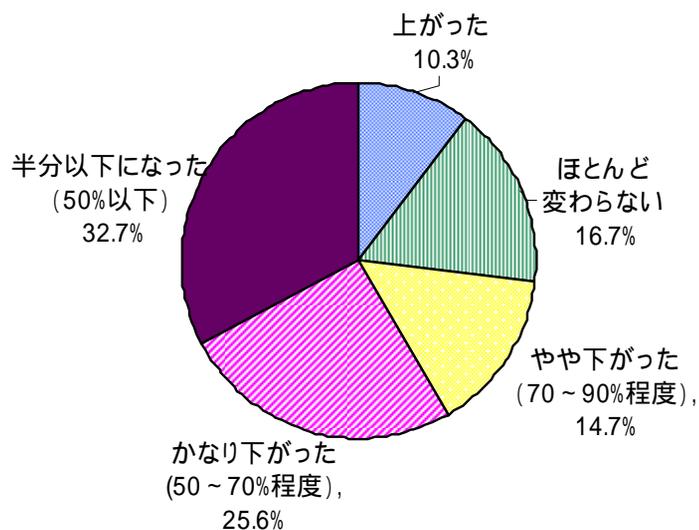


5. 離職・転職の影響(1年以上の離職前後の変化)

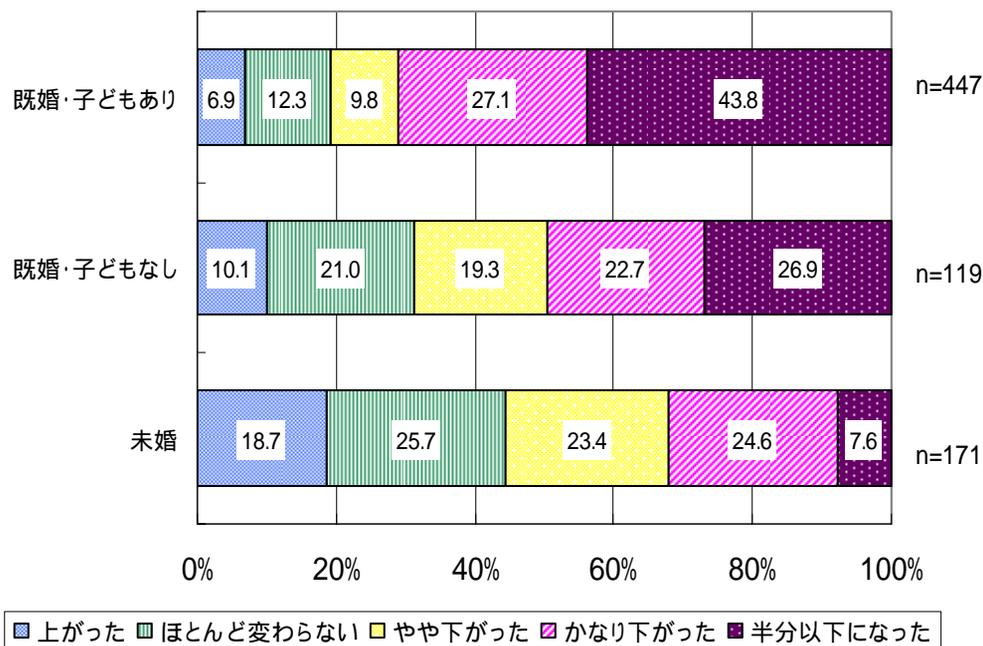
(1) 年収変化

理由を問わず1年以上の離職があった人について、離職前後の年収変化をみると、3割以上が「半分以下になった」と答えている。「ほとんど変わらない」や「上がった」は、合わせて全体の約4分の1にとどまっている(図表32)。配偶関係や子どもの有無別にみると、特に、結婚して子どものいる人で収入の減少幅が大きい傾向がみられる(図表33)。

図表32 1年以上の離職前後の年収の変化
:単数回答 n=755



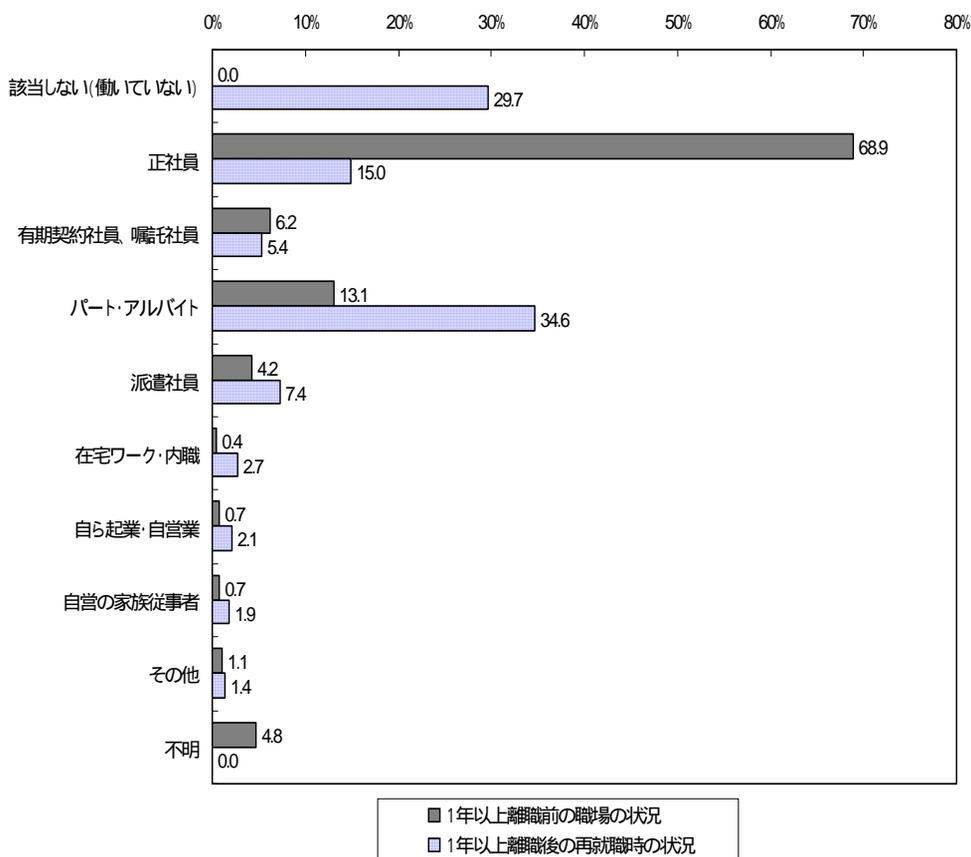
図表33 婚姻・子どもの状況別1年以上の離職前後の年収の変化:単数回答



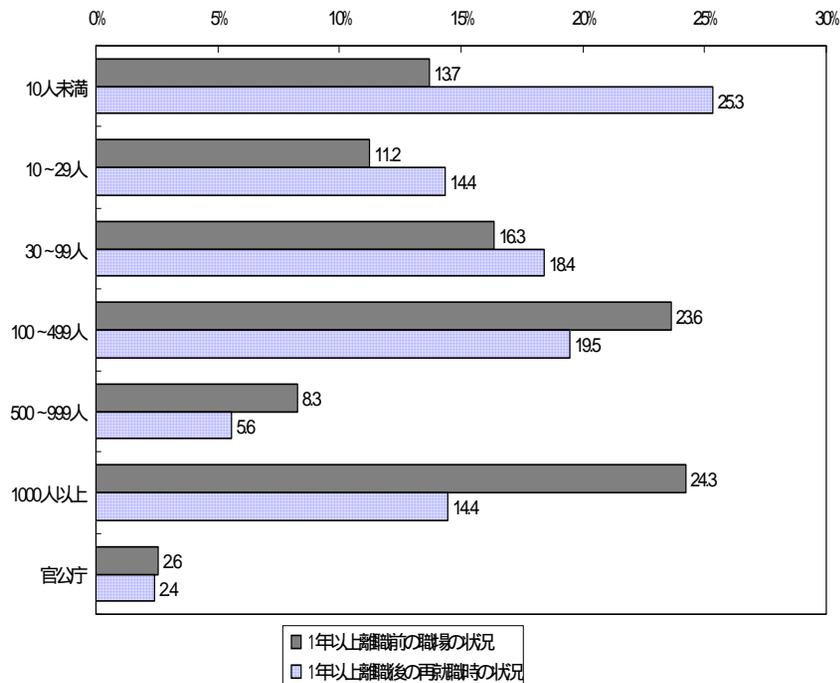
(2) 就業形態・企業規模の変化

1年以上の離職の前後で、就業形態を比較すると、正社員の割合が68.9%から15.0%へと大幅に減少し、逆にパートタイム・アルバイトが大幅に増加している(図表34)。また、企業規模としては、従業員100人以上の割合が大きく減少し、10人未満の企業の割合が大幅に増加している(図表35)。

図表34 1年以上の離職前後の就業形態
:単数回答 n=1,831



図表35 1年以上の離職前後の従業員数:単数回答
(離職前)n=1,744 (離職後)n=1,288



6. ライフコース選択への家族の影響

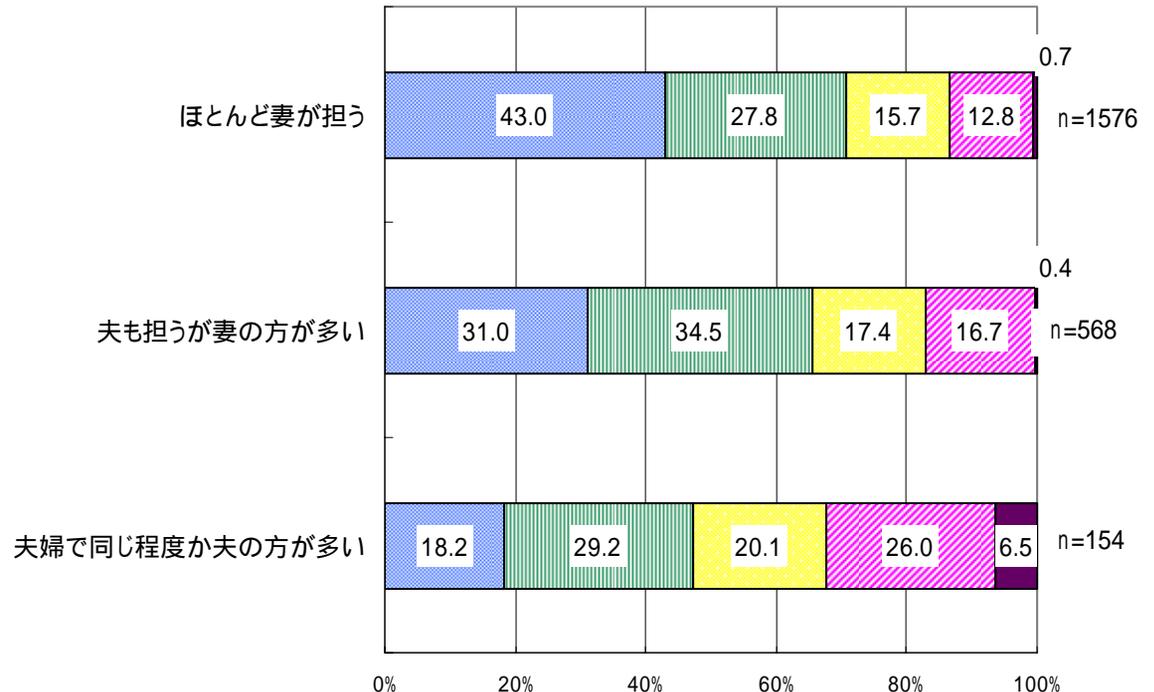
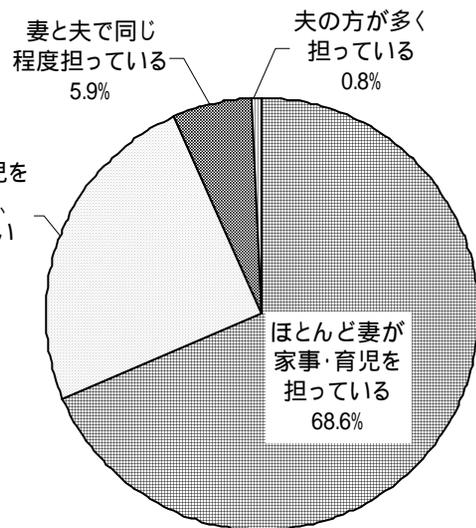
(1) 配偶者・パートナー

夫婦間の家事分担と夫の働き方

既婚者の夫婦間の家事分担状況をみると、「ほとんど妻が家事・育児を担う」家庭が7割弱を占める。「妻と夫で同じ程度担っている」家庭は、約6%にすぎない(図表36)。夫婦の家事分担の状況別に夫の働き方をみると、家事・育児分担の少ない家庭では、残業が多く、時間の融通性もない働き方をしている夫が多い(図表37)。

図表36 夫婦間の家事の分担状況:単数回答 n=2,298

図37 夫婦間の家事の分担別 配偶者・パートナーの働き方:単数回答

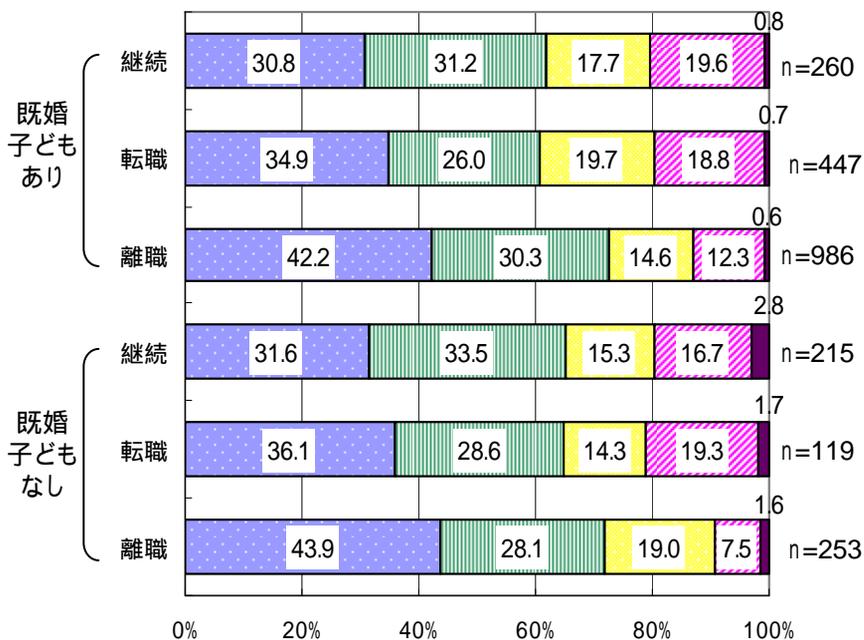


■ 残業のある日は多く、勤務時間の融通性もない
 ■ 残業のある日が多いが、勤務時間の融通性は効く
■ ほぼ定時退社だが、勤務時間の融通性はない
 ■ ほぼ定時退社で、勤務時間の融通性も効く
■ 配偶者・パートナーは働いていない

ライフコースと夫の働き方・考え方

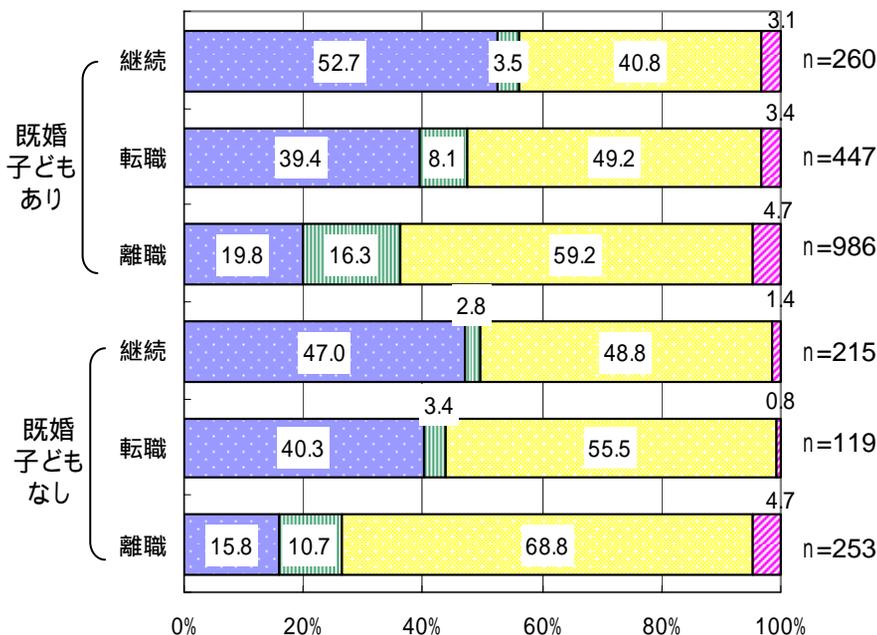
ライフコース別に夫の働き方や考え方をみると、子どもの有無に関わらず妻が離職している家庭では、夫が残業が多く、融通性もない働き方をしている割合が高く(図表38)、妻が働くことに対して「妻の好きなようにすればよい」と考えている夫の割合が高い(図表39)。

図表38 ライフコース別 配偶者・パートナーの働き方:単数回答



- 残業は多く、時間の融通性もない
- 残業が多いが、時間の融通性は効く
- ほぼ定時退社だが、時間の融通性はない
- ほぼ定時退社で、時間の融通性も効く
- 配偶者・パートナーは働いていない

図表39 ライフコース別妻が働くことに対する配偶者・パートナーの考え方:単数回答



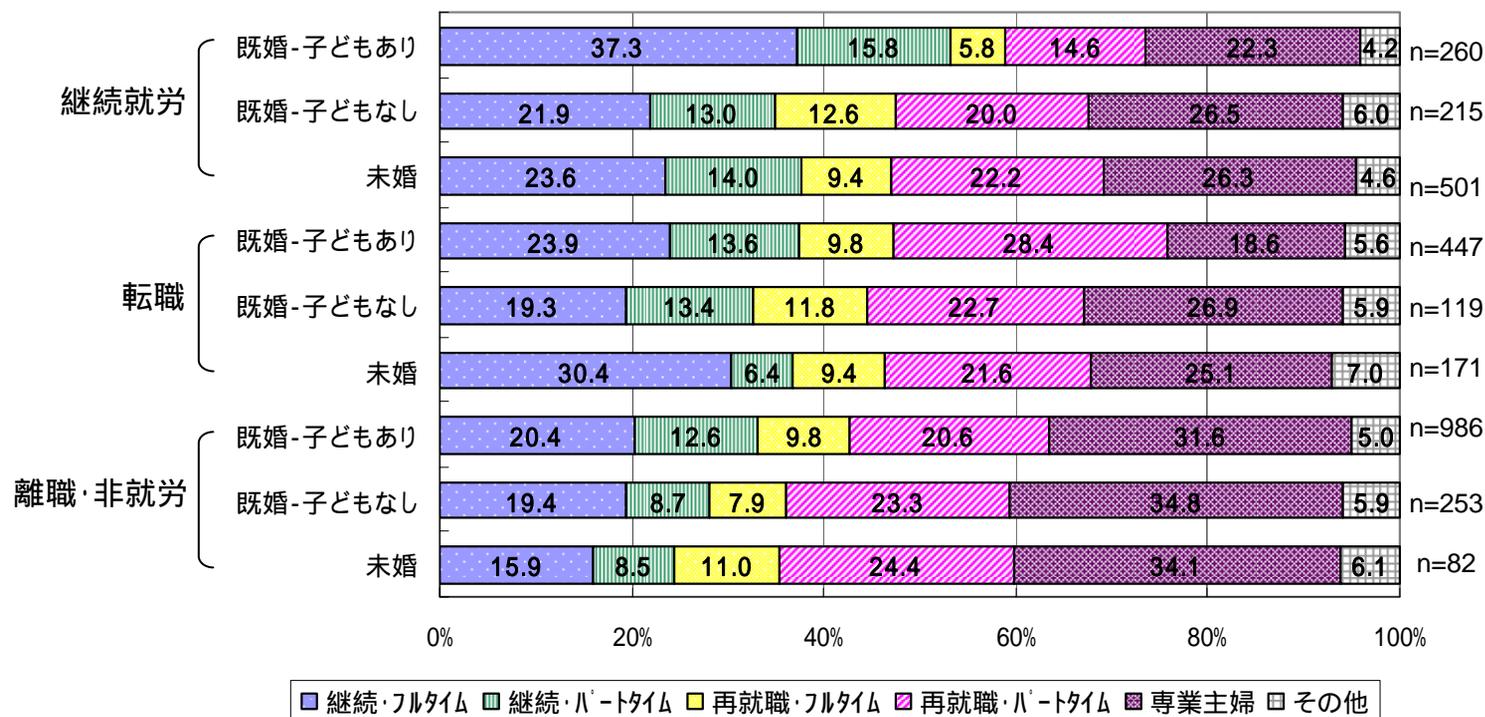
- 働いた方がよいと考えている
- 働かない方がよいと考えている
- 妻の好きなようにするのがよいと考えている
- わからない

(2) 母親

ライフコースと母親の働き方

ライフコース別に母親の働き方をみると、子どもがいて、ほぼ継続的に働いている人では、母親が継続的にフルタイムで働いていた割合が高い(図表40)。

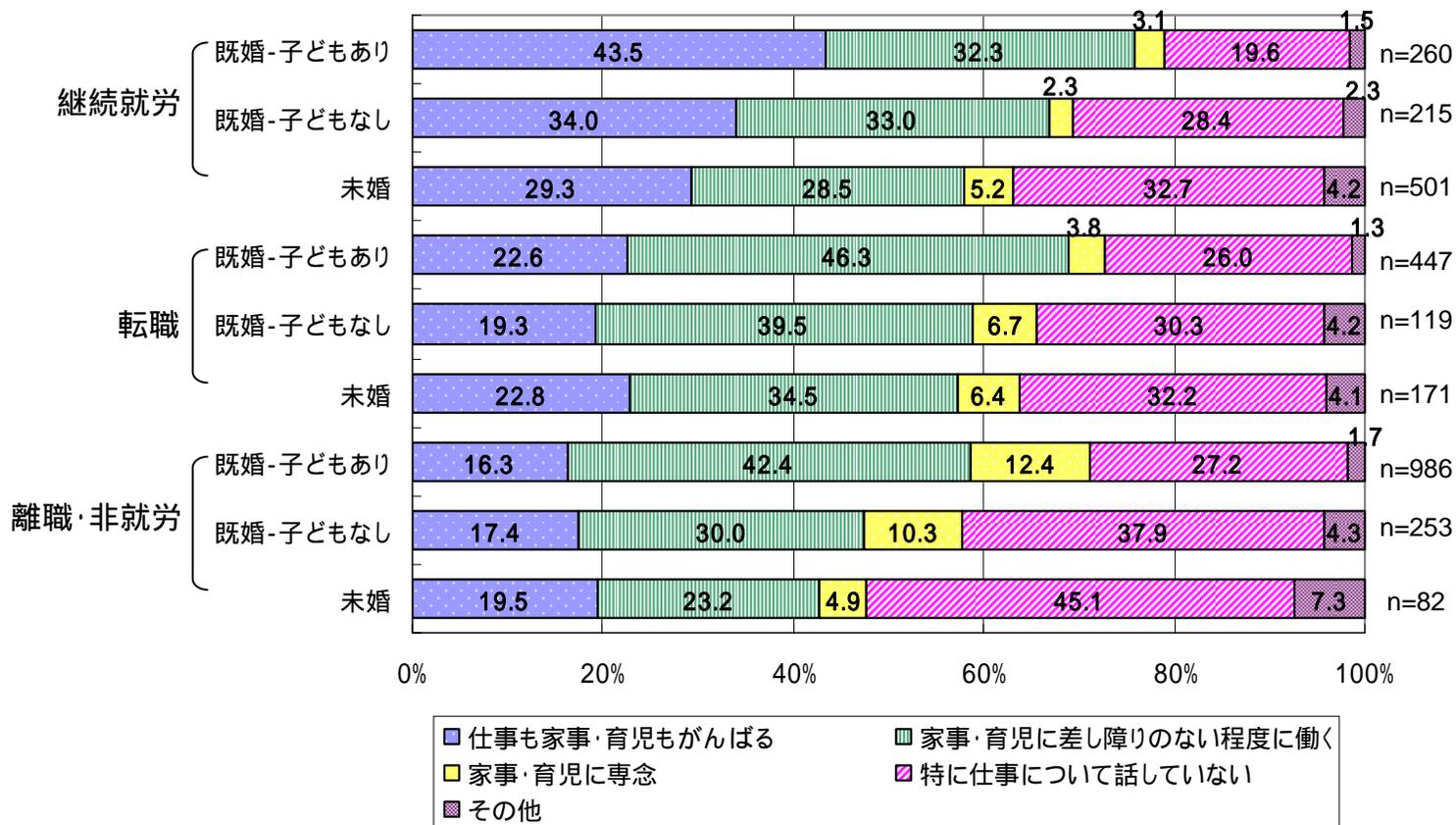
図表40 ライフコース別母親の働き方:単数回答



ライフコースと女性が働くことに対する母親の考え方

子どもの有無に関わらず、既婚で継続的に働いている人は、女性が働くことに対して、母親が積極的な考えを持っている割合が高い(図表41)。

図表41 ライフコース別 女性が働くことに対する母親の考え方:単数回答

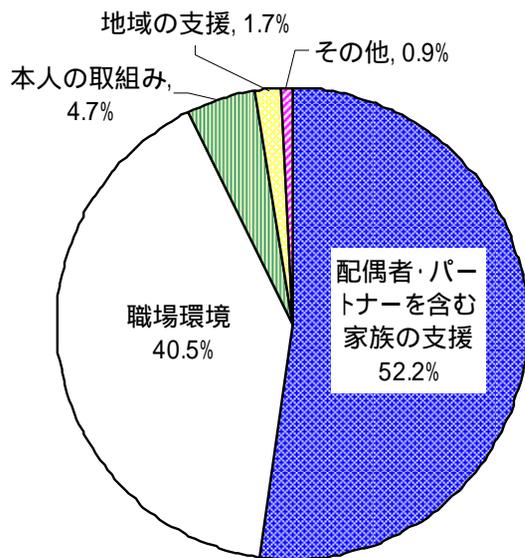


4. 子育てしながら働くために必要な環境

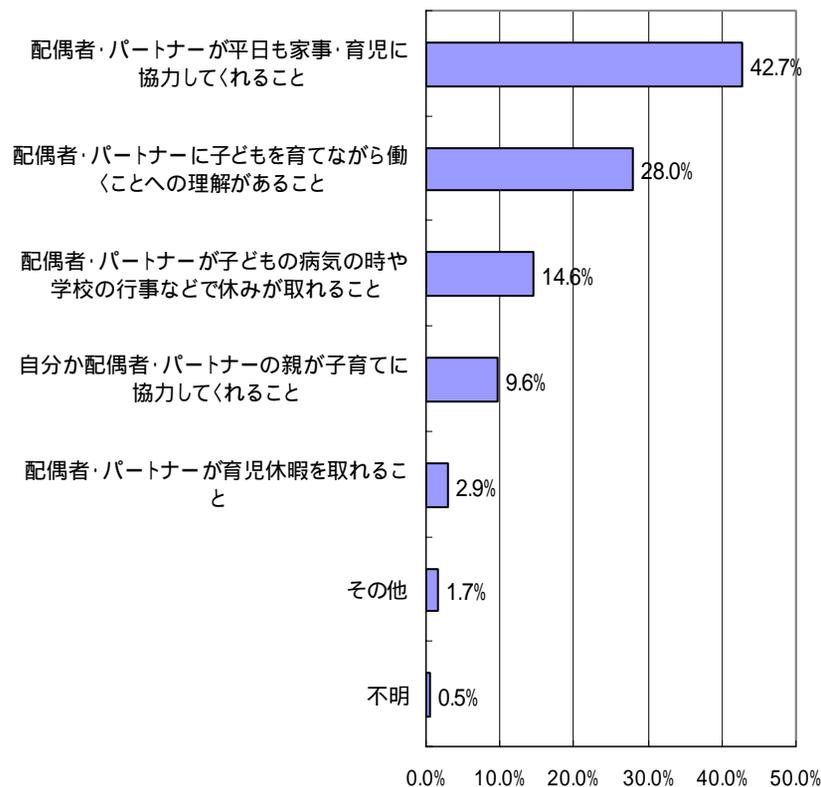
(1) 配偶者・パートナー

子育てしながら働く場合に最も重要なことは何かを聞いたところ、「配偶者・パートナーを含む家族の支援」が5割強で最も多く、次いで「職場環境」が4割を占めた(図表42)。家族の中でも、最も必要なのは、配偶者・パートナーの「平日の家事・育児参加」や「子どもを育てながら働くことに対する理解」という回答が多くなっている(図表43)。家族の中でも、主に配偶者・パートナー、つまり夫の関わりが重要であることがわかる。

図表42 子育てしながら働く場合に最も重要なこと:単数回答
n=3,100



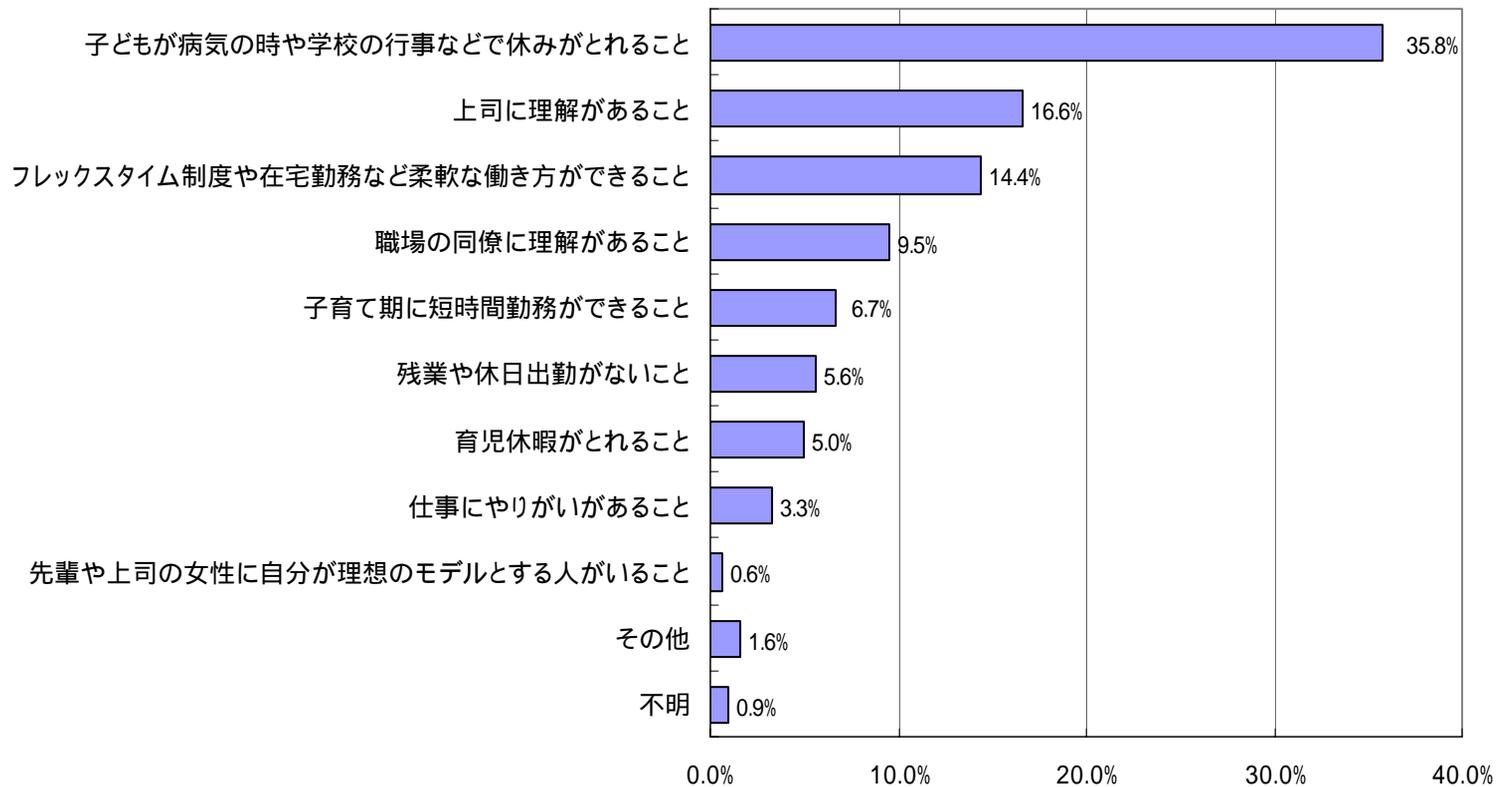
図表43 家族の状況として最も必要なこと:単数回答
n=3,100



(2) 職場

子育てしながら働く場合に重要な職場の環境・制度としては、「子どもが病気の時や学校の行事などで休みがとれること」が最も多くなっている。ついで、「上司に理解があること」、「フレックスタイム制度や在宅勤務など柔軟な働き方ができること」などが多くあげられている(図表44)。

図表44 職場の環境・制度として最も重要なこと:単数回答 n=3,100

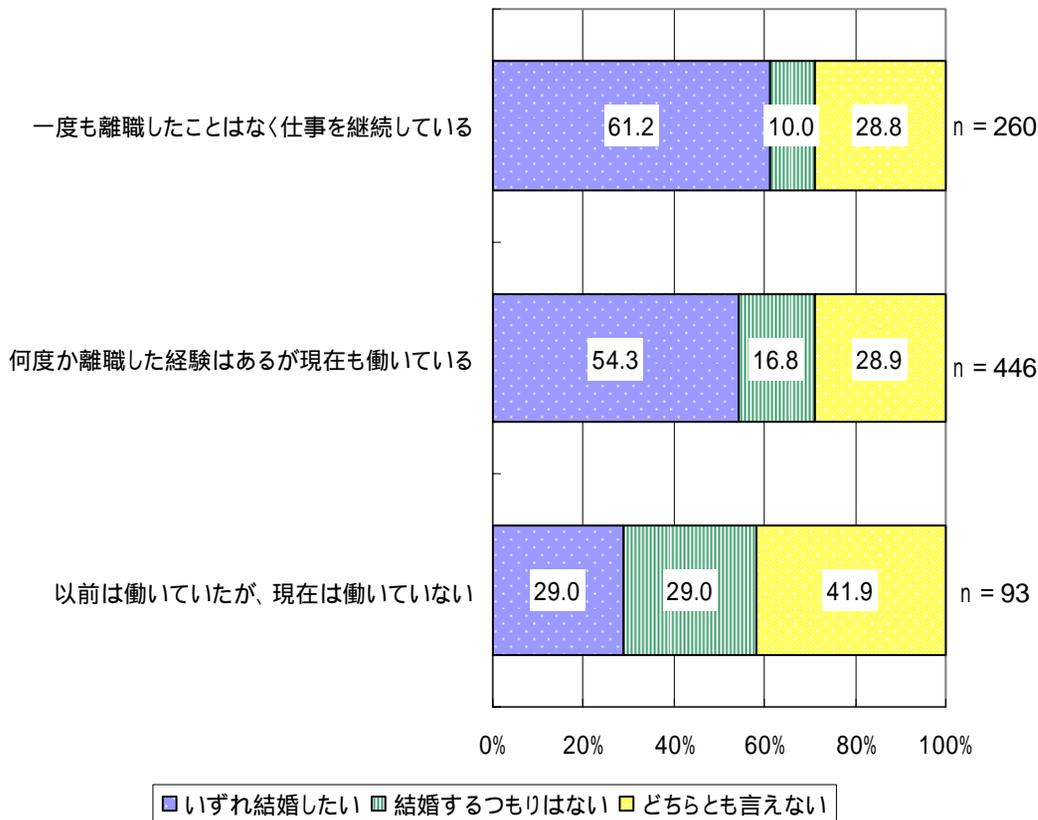


8. 働き方の選択と結婚・子育てに関する意識

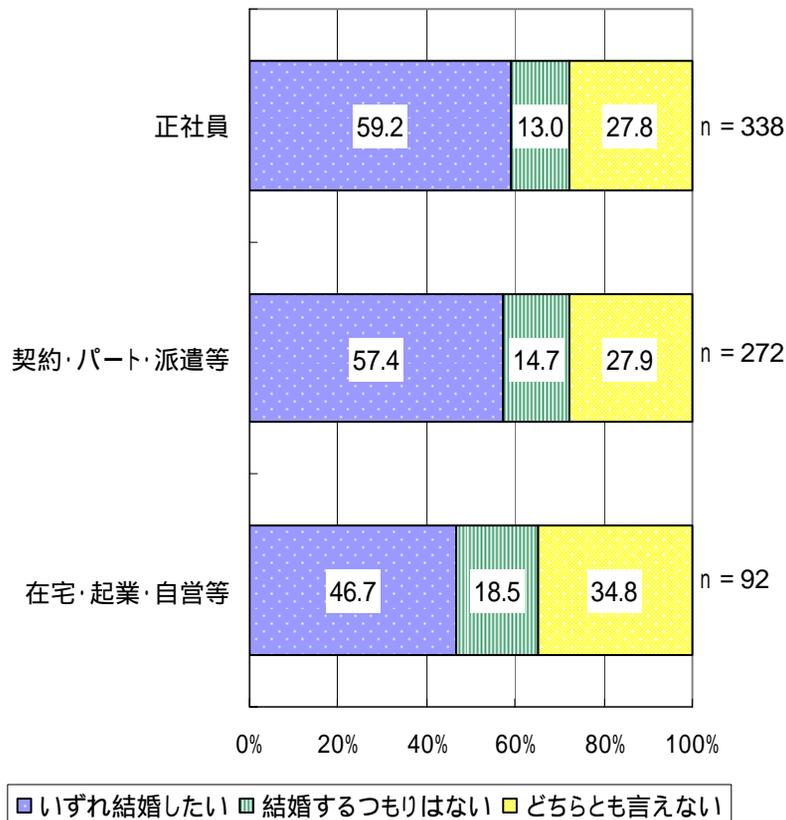
(1) 独身者 の結婚意向

独身の人々の今後の結婚意向を就労・離職経験別にみると、就労している人に比べて、現在働いていない人では、結婚意向のある人(いずれ結婚したい)の割合が低い(図表45)。就業形態別では、正社員と契約・パート・派遣等ではあまり差はないが、在宅・起業・自営等では、やや結婚意向が低い(図表46)。

図表45 就労・離職経験別今後の結婚意向:単数回答



図表46 就業形態(現職)別今後の結婚意向:単数回答



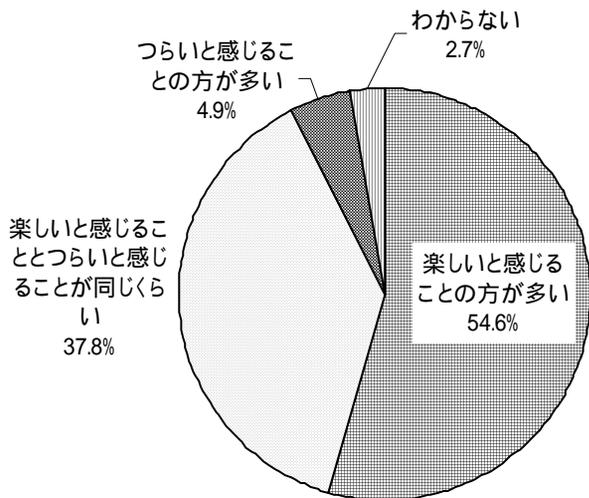
注) 独身者:未婚者と離死別者を含む。

注) 「契約・パート・派遣等」には、「有期契約社員・嘱託社員」、「パート・アルバイト」、「派遣社員」を含む。「在宅・起業・自営等」には、「在宅ワーク・内職」、「自ら起業・自営業」、「自営の家族従事者」、「その他」を含む。

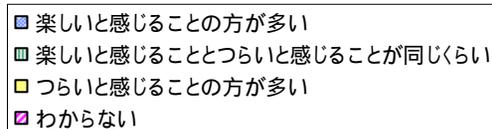
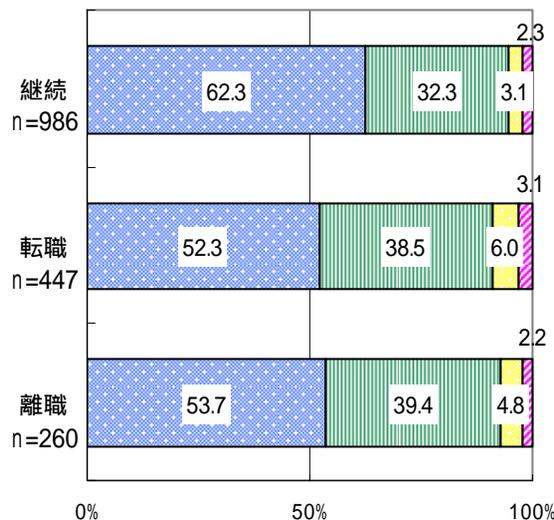
(2) 子育てに関する意識

子育ての楽しさ・つらさについて聞くと、「楽しいと感じることの方が多い」という人が最も多く5割を超えるが、「楽しいと感じることとつらいと感じることが同じくらい」とする人も4割弱を占める(図表47)。ライフコース別にみると、継続的に働いている人で、子育てを楽しんでいる人の割合がやや高い(図表48)。さらにライフコース選択の満足度別にみると、「満足している」人で、子育てを楽しんでいる人が多くなっている(図表49)。

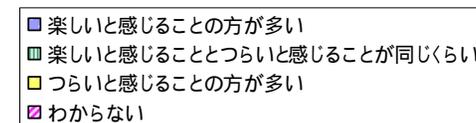
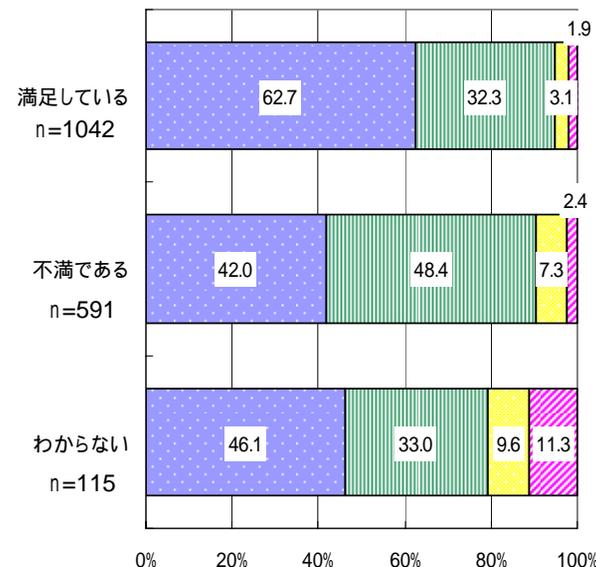
図表47 子育ての楽しさ・つらさ
:単数回答 n=1,748



図表48 子どものいる人のライフコース別
子育ての楽しさ・つらさ



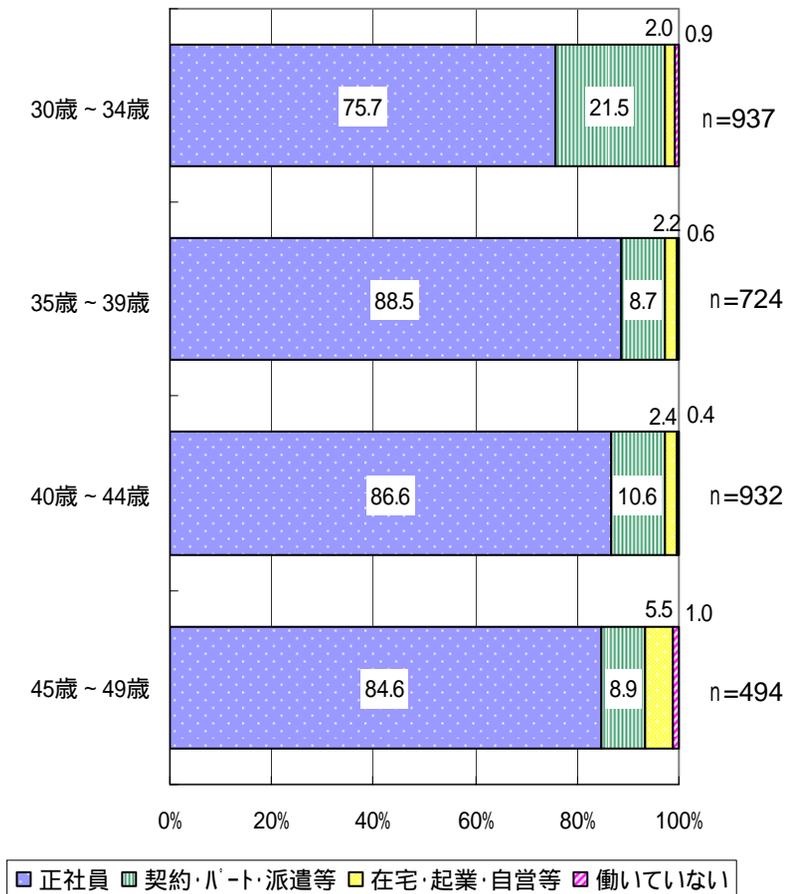
図表49 ライフコースの満足度別
子育ての楽しさ・つらさ



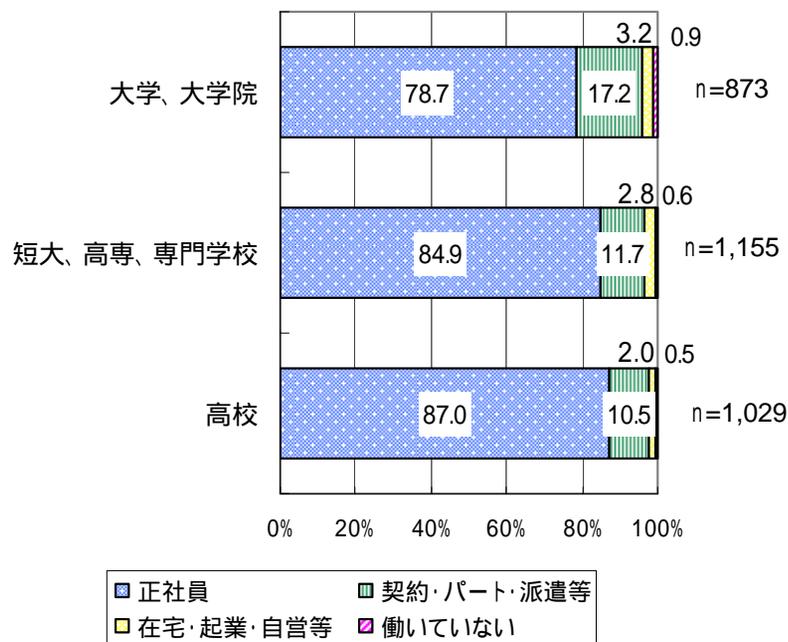
9. 30代前半の就労状況

今回の調査対象層(30代・40代)の中でも、30代前半(30～34歳)については、初職時の就職状況が厳しかったことなどから、他の層と比べて、初職から非正社員であった人の割合が高い(図表50)。また、今回の対象層について、最終学歴別の就業形態をみると、大学・大学院卒で契約・パート・派遣等の非正社員の割合が高い結果となっているが(図表51)、その5割以上が30代前半(図表52)であることがわかる。

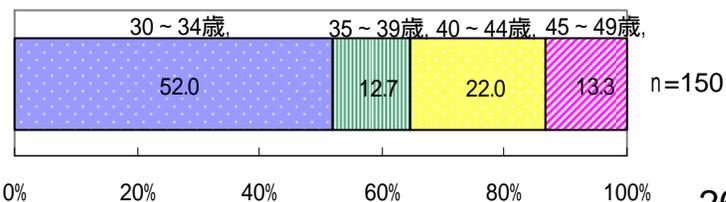
図表50 年代別 初職の就業形態:単数回答



図表51 最終学歴別就業形態(初職):単数回答



図表52 大学・大学院卒の契約・パート・派遣等の年齢構成(初職)



注)「契約・パート・派遣等」には、「有期契約社員・嘱託社員」、「パート・アルバイト」、「派遣社員」を含む。「在宅・起業・自営等」には、「在宅ワーク・内職」、「自ら起業・自営業」、「自営の家族従事者」、「その他」を含む。

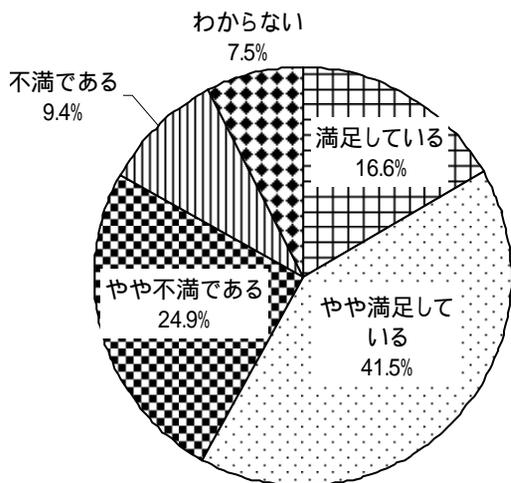
注:図表50、51は「不明」を除いた集計。

10. ライフコース選択と満足度

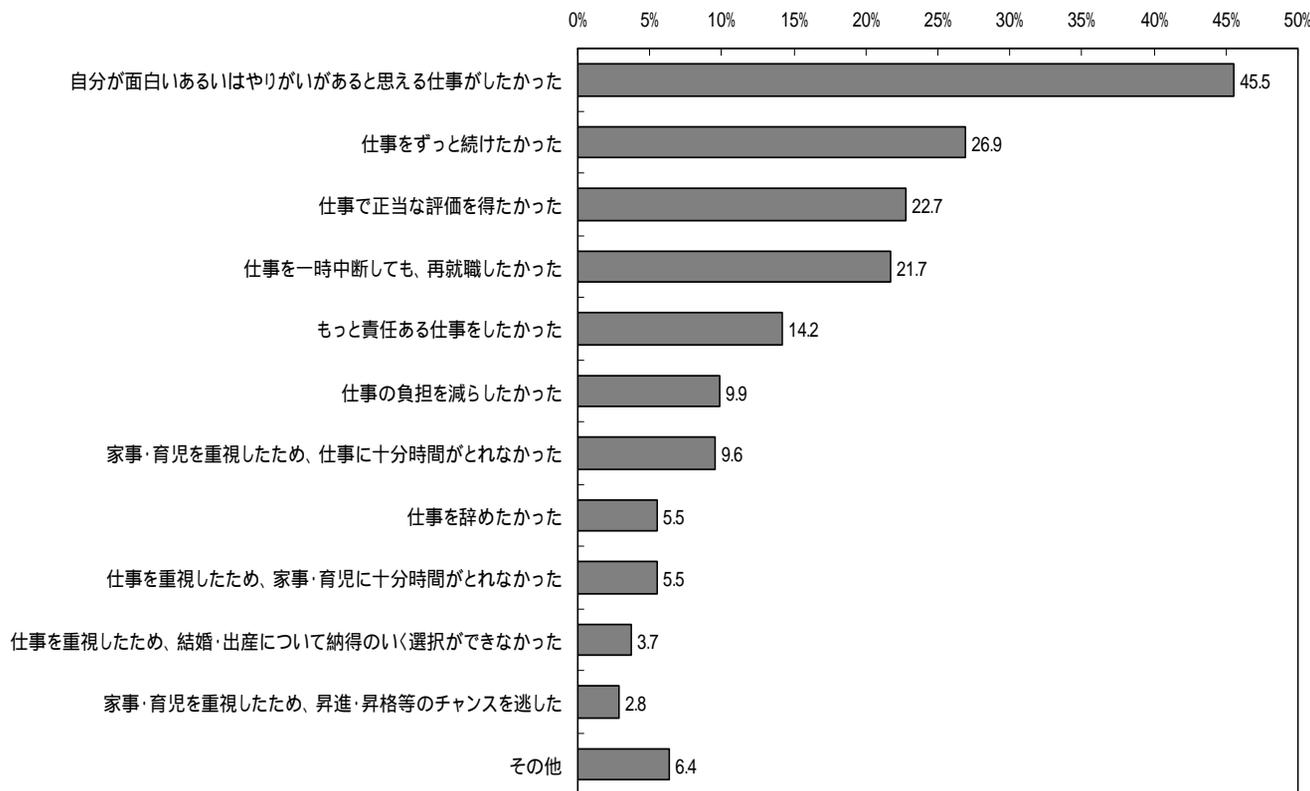
(1) 働き方の満足度

これまでの働き方の選択に対して、不満のある人(やや不満である、不満である)人は、3割強である(図表53)。不満の理由としては、「自分が面白いあるいはやりがいがあると思える仕事がしたかった」、「仕事をずっと続けたかった」、「正当な評価を得たかった」などの回答が多い(図表54)。

図表53 これまでの働き方に対する満足度
:単数回答 n = 3,100



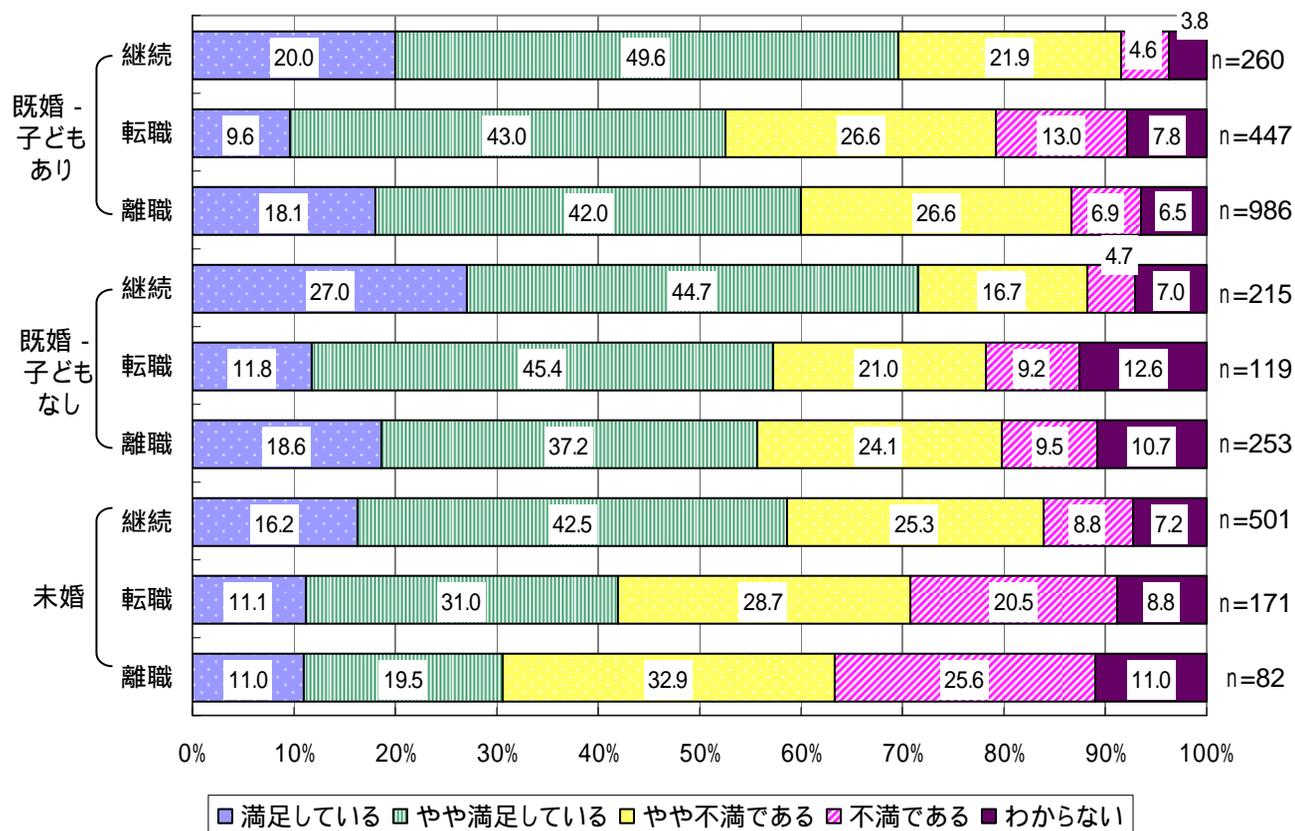
図表54 これまでの働き方に不満がある場合の理由
:複数回答 n = 1,065



(2) ライフコースと働き方の満足度

ライフコース別に、これまでの働き方に対する満足度を聞くと、既婚で継続的に働いてきた人で、満足度が高い傾向がみられる。ただし、子どものいる人では、継続的に働いてきた人と離職した人との満足度には大きな差はない。未婚の離職者では、不満度が高い(図表55)。

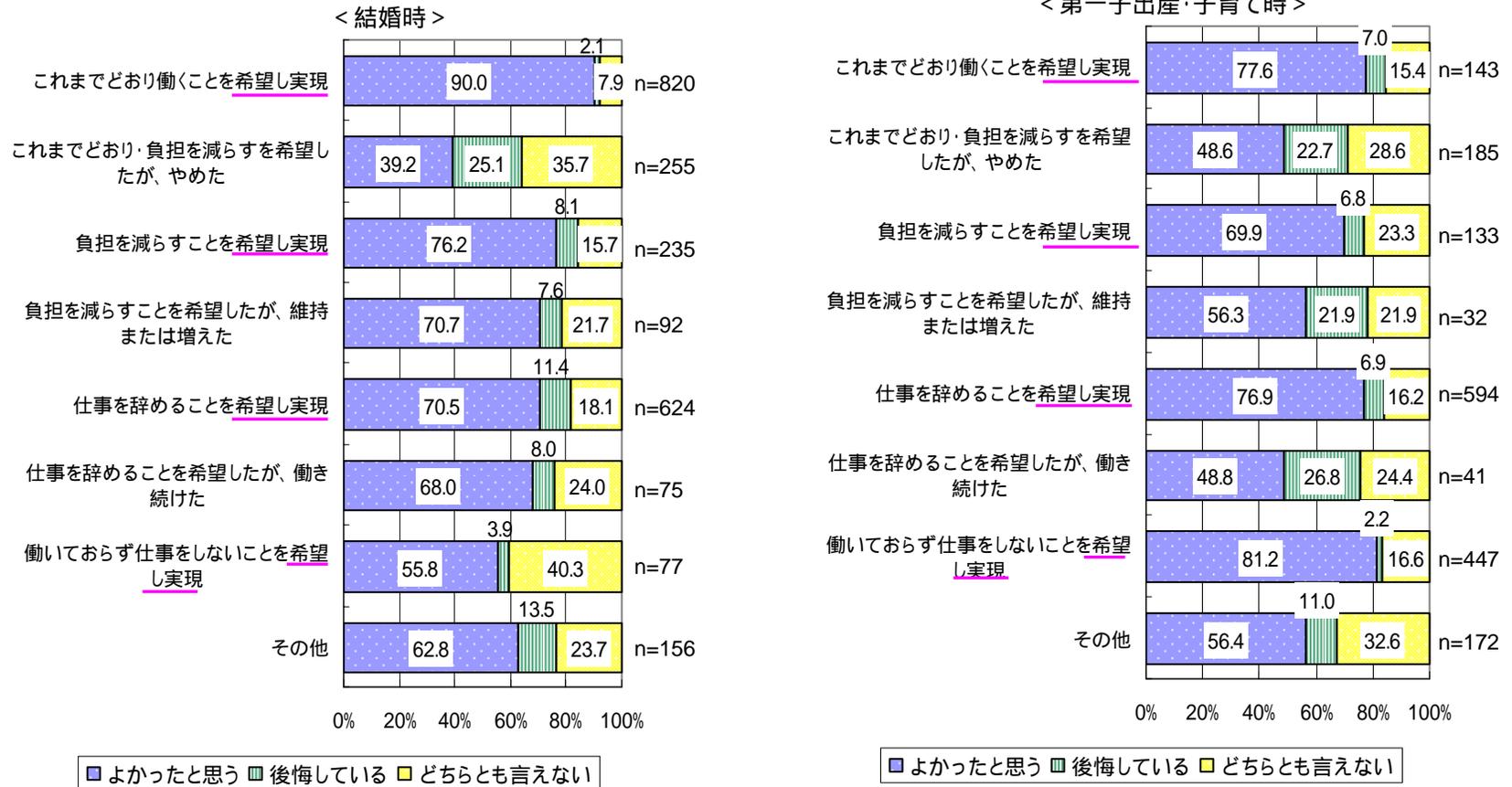
図表55 ライフコース別 これまでの働き方に対する満足度:単数回答



(3) 結婚・出産時の希望と現実の一致度と働き方の選択に対する評価

結婚時や第一子の出産・子育て時の働き方の選択において、希望と現実が一致した人で、満足度が高くなっている。特に、「これまでどおり働くことを希望し、実現した」人がもっとも満足度が高く、結婚時では、9割、第一子出産・子育て時でも8割弱が満足しているという結果となっている(図表56)。

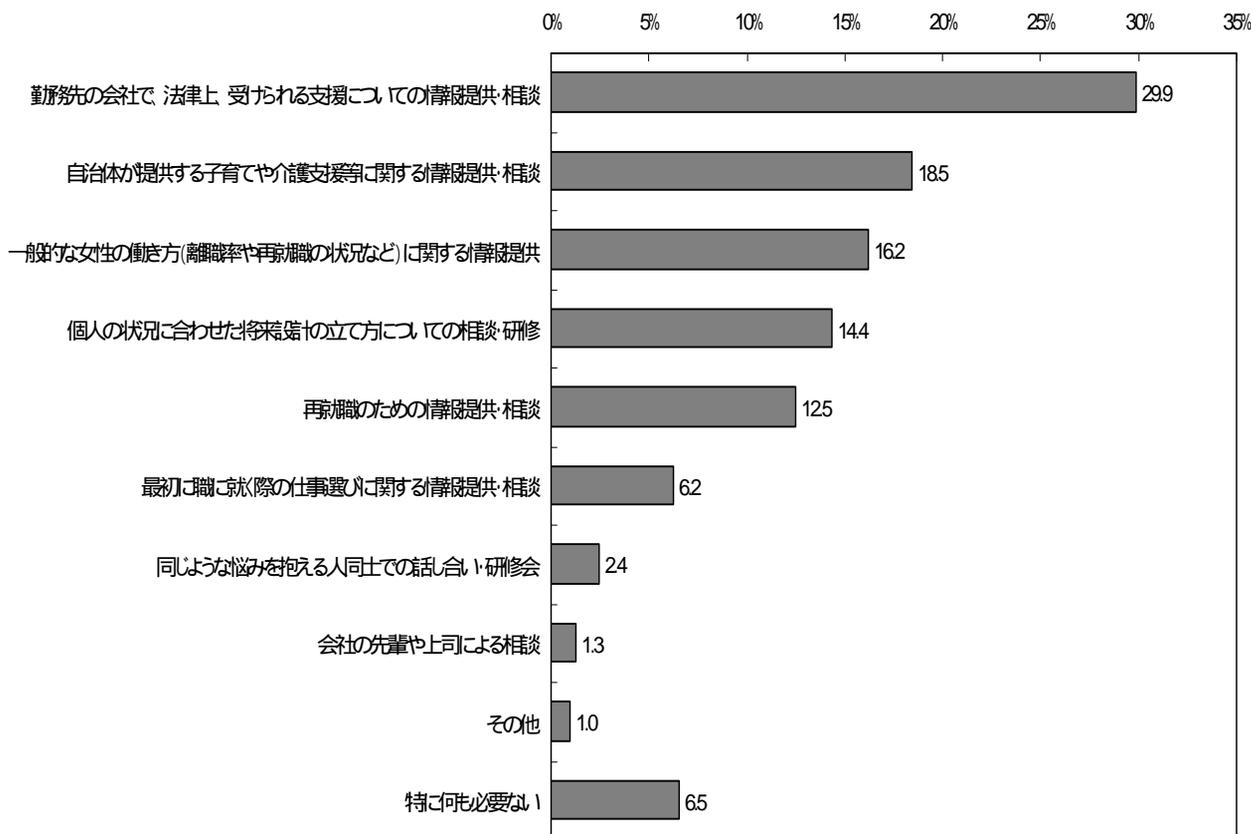
図表56 結婚および第一子出産・子育て時の希望と現実別 働き方の選択に対する評価:単数回答



11. ライフプランニングに関して求められる支援

結婚や出産・子育てなどでライフコースの選択をせまられる女性にとって、ライフプランを立てる際に必要なこととしては、「勤務先の会社での情報提供・相談」が最も多い(図表57)。特に、今後「子どもを産みたい」、「末子が乳幼児」といった支援を切実に必要とする人や、「第一子出産に際して育休を取得した」、「配偶者・パートナーが育児休暇をとれること」を期待する人など、積極的に制度を活用したいと考えている人で、「勤務先の会社での情報提供・相談」を期待する人が多い。ついで、「自治体が提供する子育て・介護支援の情報提供・相談」、「女性の働き方に関する情報提供」などが必要とされている。

● 図表57 ライフプランを立てる際に必要だと思うこと: 3つまで選択 n=3,100



「勤務先の会社で法律上、受けられる支援についての情報提供・相談」を必要とする割合が特に高い層

子どもを産みたい(今いる子どもの人数よりも希望する子どもの人数が多い)
 末子が乳幼児(年齢が0歳~2歳)
 第一子出産に際して、育休を取った
 「子育てしながら働く場合に最も必要な家族の状況として「配偶者・パートナーが育児休暇をとれること」をあげる

<まとめ>

女性の働き方の希望は、結婚や子どもの状況などのライフステージに応じて変化するが、現実には、希望するような選択が十分できていない。

これまでの選択に対する満足度は、本人の希望と現実が一致した場合に高くなる。特に、結婚や子どもを持って、継続的に働くことを希望して、それを実現できた層で、満足度が高い。

子育てをしながら継続的に働いている人の職場の特徴としては、「仕事のやりがい」、「両立支援制度を活用できる雰囲気」、「両立しながら働く先輩の存在」などがあげられる。

ライフコース選択には、配偶者・パートナーや母親の働き方、考え方などが影響しているとみられる。

子育てしながら働くために、夫には「平日の育児参加」、職場には「子どもの病気や学校行事などのために休みがとれること」や「柔軟な働き方ができること」などが必要とされている。

結婚や出産時に仕事を辞めることを希望している人も少なくないが、背景には、残業などを含む厳しい働き方の状況もある。また、現在働いていない人では、将来的には働く意向を持っている人が多く、再就職希望の割合は高い。

ライフプランを立てる際に求められているものとしては、「勤務先での支援についての情報提供・相談」をあげる人が最も多く、次いで、「自治体の支援等に関する情報提供・相談」や、女性の一般的な働き方や将来設計に関する情報提供・相談などがあげられる。

すでに、一部の自治体や企業において、従来の再就職支援やキャリアプランニング支援を拡大する形で、ライフプランニング支援を行っている例もみられ、今後、さらに支援が広まることが期待される。