

女性のライフプランニング支援に関する 調査報告書

平成 19 年 3 月

内閣府男女共同参画局

目次

第1章 調査概要	1
. 調査目的	1
. 調査方法・対象、調査内容	1
1 . アンケート調査	1
2 . 事例調査	3
. 調査実施体制	5
第2章 アンケート調査結果	6
. 基本集計結果	6
1 . 回答者の属性	6
2 . 配偶者・パートナーの状況	16
3 . 本人の就業状況（現在と初職時の状況）	21
4 . 育児休業制度の利用状況	27
5 . 離職の状況	28
6 . 1年以上の離職前後の就業の状況	36
7 . 働いていない人の今後の就労意向	41
8 . 結婚時、第一子の出産・子育て時の就業の選択	43
9 . 子育てしながら働くために必要なこと	50
10 . 理想の働き方（Q53）	54
11 . これまでの働き方に対する意識	56
12 . ライフプランを立てる際に必要だと思うこと	57
. テーマ別分析結果	61
1 . ライフコース別分析	61
2 . 初職によるライフコース別分析	133
3 . 結婚・出産時のライフコース選択分析（過去）	175
4 . 結婚、出産の希望とライフコース選択分析（将来）	208
5 . ライフコース選択に不満を持っている層の希望と現実のギャップ分析	230
第3章 事例調査結果	238
事例1 . 財団法人大阪市女性協会（クレオ大阪）	238
事例2 . 千葉県：子育てお母さん再就職支援センター	247
事例3 . 不二製油株式会社	253
事例4 . フェミナクラブ生活意識研究会	259
事例5 . 松下電器産業株式会社	262
事例6 . 日本アイ・ビー・エム株式会社	267

第4章 まとめ	273
1. ライフイベント時のライフコース選択の状況と意識	273
2. 継続就労層、離職・転職層の特徴	276
3. ライフコース選択への家族の影響	278
4. 子育てしながら働くために必要な環境	279
5. ライフプランニングに関わる環境づくりに求められること	280

資料編

「女性のライフプランニング支援に関する調査」 アンケート調査票

第1章 調査概要

．調査目的

少子高齢化の進行により、労働力の減少が見込まれ、女性の就労を促進することが重要な課題となっている。女性自身も、多くが就労継続を希望し、出産・子育てにより就労を中断しても、子育て後に再就労を希望しているが、現実には、継続就労している女性や、希望に沿った再就労を果たしている女性は少ない。出産前後にライフプランの見直しをせまらせる女性が、長期的な視点で総合的なライフプランの検討を行うことができるような機会が必要となる。また、ライフプランについては、就労のみならず、起業や地域活動、学習活動等の選択も含めて検討することができるような枠組みを提示する必要がある。

そこで、ライフプランに関する希望と実態を把握することを目的に、アンケート調査（意識調査）により女性のライフプランニング支援に関する調査を実施する。意識調査の結果及び既存データを用いた分析により、女性のライフプランニングに必要な支援について研究する。なお、本調査は三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社に委託して実施した。

．調査方法・対象、調査内容

1．アンケート調査

(1) 調査の趣旨・ねらい

女性のライフプランの希望と実態について把握するため、30代～40代の女性を対象にアンケート調査を実施する。アンケート調査の実施にあたっては、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、過去の振り返りや将来への意識も含め、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できるように調査設計した。

本調査で扱うライフプランニングについては、以下のように定義し、アンケート調査票にも明記する。

<本調査におけるライフプランニングの定義>

本調査における「ライフプランニング」とは、主に 結婚・出産といった「家族形成」、職業選択等の「社会的な活動選択」について、いつ・どのような選択を行うか、あるいは選択するにあたってどのような課題があるかを、長期的な視点で検討・計画すること、と定義する。

(2) 調査対象、調査方法、回収状況

調査方法	インターネット上でのモニター調査
調査対象	登録モニター43万人を対象に、30～40代の女性3,000人を回収するため、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数を割付した上で調査を実施。各割付層が回収必要数に達した時点で回収を終了。
有効回答数	30～40代の女性 3,100人
調査実施時期	2006年12月26日～27日

(3) 調査内容

1. 回答者の属性	<ul style="list-style-type: none">・居住地 (Q1) ・最終学歴 (Q2) ・婚姻関係 (Q3)・初婚年齢 (Q4)・本人の年収 (Q5) ・配偶者・パートナーの年収 (Q5)・子どもの有無 (Q9) ・子どもの人数 (Q11)・子どもの年齢 (Q12) ・子育ての楽しさ (Q14)・理想の子どもの人数 (Q54)・母親の働き方 (Q17)・母親の「女性が働くこと」への考え方 (Q18)・今後の結婚意向 (Q56)
2. 配偶者・パートナーの状況	<ul style="list-style-type: none">・配偶者・パートナーの働き方 (Q6)・夫婦間の家事分担の状況 (Q7)・配偶者・パートナーの「妻が働くこと」に対する考え方 (Q8)・配偶者・パートナーの子育ての状況 (Q10)・配偶者・パートナー以外で子どもの預かりを頼める人 (Q13)・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方 (Q55)
3. 本人の就業状況	<ul style="list-style-type: none">初職、現職について・就業形態 (Q25) ・職種 (Q26) ・従業員数 (Q27)・1日あたりの就業時間 (Q28) ・片道の通勤時間 (Q29)・職場の特徴 (Q30) ・近居・同居の状況 (Q31)
4. 育児休業制度の利用状況	<ul style="list-style-type: none">・出産時の育児休業制度利用の有無 (Q15)・育児休業制度の利用期間 (Q16)
5. 離職の状況	<ul style="list-style-type: none">・仕事・離職の経験 (Q19) ・離職回数 (Q20)・1年以上仕事をしていなかった時期 (Q21)・離職した年齢 (Q22) ・仕事を辞めた理由 (Q23)・「1年以上の離職」の理由 (Q24)・1年以上仕事を離れていた期間の希望と現実 (Q39)
6. 1年以上の離職前後の就業の状況	<ul style="list-style-type: none">・就業形態 (Q32) ・職種 (Q33) ・従業員数 (Q34)・1日あたりの就業時間 (Q35) ・片道の通勤時間 (Q36)・職場の特徴 (Q37) ・近居・同居の状況 (Q38)・再就職時の年収の変化 (Q40)

7.働いていない人の今後の就労意向	<ul style="list-style-type: none"> ・今後の就業意向（Q41） ・働き始めたい時期（Q42） ・働き始めたい末子年齢（Q43）
8.結婚時、第一子の出産・子育て時の就業の選択	<ul style="list-style-type: none"> 結婚時、第一子出産時 ・希望していた働き方（Q44） ・現実の働き方（Q45） ・働き方の選択に対する意識（Q46） ・仕事を辞めた理由（Q47） ・仕事を辞めなかった理由（Q48）
9.子育てしながら働くために必要なこと	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てしながら働く場合、最も重要なこと（Q49） ・子育てしながら働く場合、職場の環境や制度として必要なこと（Q50） ・子育てしながら働く場合、家族の状況として必要なこと（Q51）
10.理想の働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・結婚や子どもの状況による理想の働き方（Q53）
11.これまでの働き方に対する意識	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの働き方に関する選択に対する意識（Q57） ・これまでの働き方に不満がある場合の理由（Q58）
12.ライフプランを立てる際に必要だと思うこと	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭生活等に関するライフプランを立てる際に必要な支援（Q59）

2.事例調査

(1) 調査の趣旨・ねらい

ライフプランニング支援を行なうにあたり、地方公共団体や民間企業等の既存のライフプランニング関連の事例を収集し、効果的な事例およびライフプランニング支援のポイントを整理する。

(2) 調査対象団体

内閣府の施策として「女性の再チャレンジ支援地域モデル事業」が実施されており、自治体において、女性総合センター、ハローワークなどを拠点とした各種講座、起業支援、キャリアカウンセリング、相談対応などが総合的に実施されつつある。その中で、「女性の再チャレンジ」や「再就労」にとどまらず、ライフイベントに応じた支援などを意識して事業を実施している自治体もでてきている。

また、民間企業における「ライフプランニング」支援の方法としては、ライフイベントに応じて利用できる制度などの情報提供や相談体制の整備、企業内で再就職に向けた職業技能を向上させる講座を設けているものなどがある。

このような取り組みの中から、ある程度効果がみられる自治体、企業等に対し、ヒアリング調査を実施し、ライフプランニング支援のポイントを把握する。

(3) 調査テーマ、分析視点

自治体ではライフプランニング支援を行うことで効果のあったポイント、あるいは効果を上げるために一層の工夫が必要であると思われる点などを把握すること、また民間企業の実施状況などを把握し、長期的な視点で効果的な支援策の枠組の検討を行う。

<自治体>	
1. ライフプランニング支援の取り組み状況	
2. 主な対象層、募集方法、参加者の状況	
3. 取り組みの成果、効果として感じていること	
4. ライフプランニング支援で課題に感じていること、効果を上げるために一層の工夫必要であると思われる点	
5. 今後の活動展望、国に期待すること	/ 等
<民間企業>	
1. 企業概要（女性比率、平均勤続年数、両立支援策の状況 等）	
2. ライフプランニング支援の内容、ライフプランニング支援で工夫している点	
3. 取り組みの成果、効果として感じていること、課題に感じていること	
4. 国・自治体に対して期待すること	/ 等

(4) 実施方法

文献収集分析および、訪問インタビュー法を用いる。

(5) 調査実施先

自治体	大阪市：財団法人大阪市女性協会（クレオ大阪） 千葉県：子育てお母さん再就職支援センター
民間	フェミナ研究会（生活意識研究会） 不二製油（株） 日本IBM（株） 松下電器産業（株）

．調査実施体制

本調査では、女性のライフプランニング支援に関する調査検討会を開催し、8名の有識者より、調査手法、調査分析方法等について意見をうかがった。

氏名	所属・役職
阿部 正浩	獨協大学 助教授
大沢 真知子	日本女子大学 教授
奥山 千鶴子	特定非営利活動法人びーのびーの 理事長
佐藤 博樹	東京大学 教授
杉山 千佳	有限会社セレーノ、子育て環境研究所 代表
武石 恵美子	法政大学 助教授
永井 暁子	東京大学 助教授
松田 茂樹	株式会社第一生命経済研究所 副主任研究員

(50音順、敬称略)

第2章 アンケート調査結果

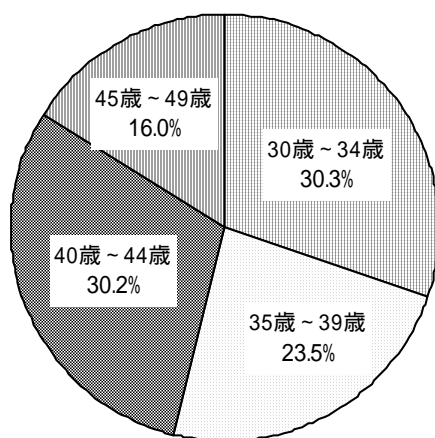
．基本集計結果

1．回答者の属性

(1) 年齢 (F1)

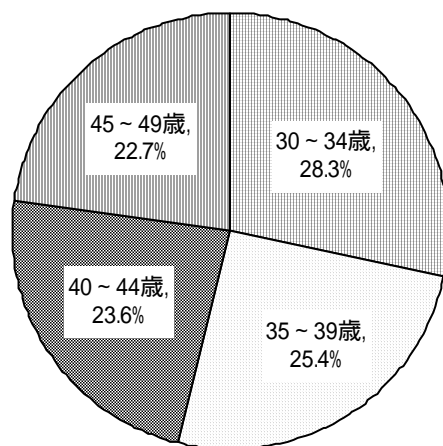
調査対象者の年齢は、30歳から49歳であるが、回答者の分布をみると、45～49歳の割合がやや低い。

図表 1-1-1 回答者の年齢分布:単数回答 n=3,100



< 参考 >

図表 1-1-2 30代、40代女性の年齢分布

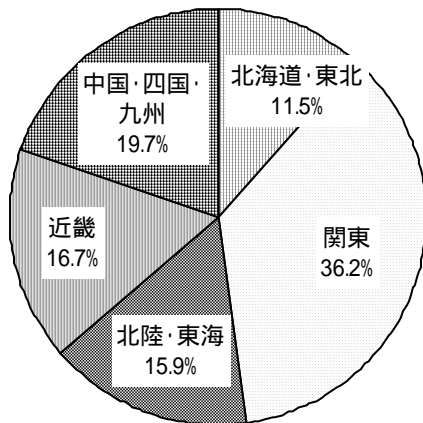


(資料) 総務省「平成17年国勢調査」

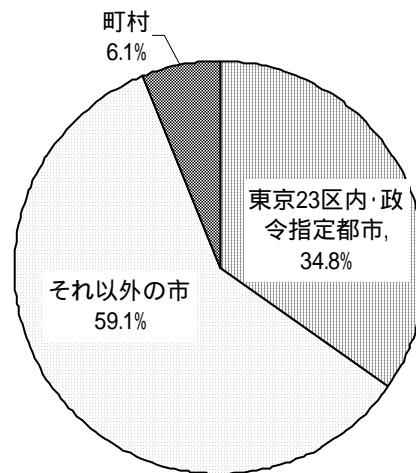
(2) 居住地域

居住地域の分布は、下図のとおりである。

図表 1-1-3 地域ブロック(F2)
:単数回答 n=3,100



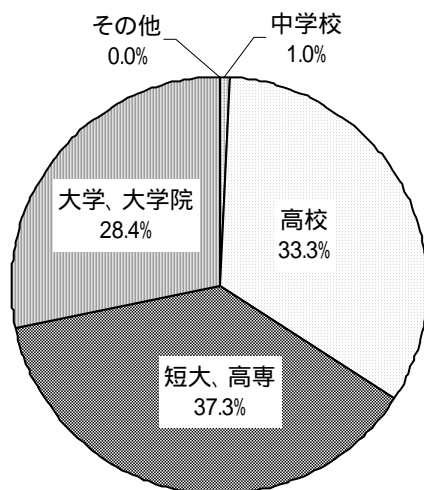
図表 1-1-4 居住地域の都市規模(Q1)
:単数回答 n=3,100



(3) 最終学歴 (Q2)

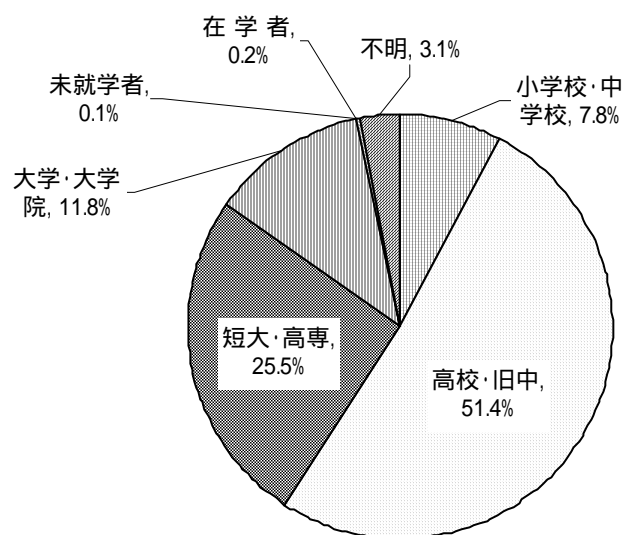
最終学歴は、「短大、高専」の割合が最も高いが、「高校」、「短大、高専」、「大学、大学院」が、おおよそ3分の1ずつを占めている。

図表 1-1-5 最終学歴 : 単数回答 n=3,100



< 参考 >

図表 1-1-6 30代、40代女性の最終卒業学校の種類



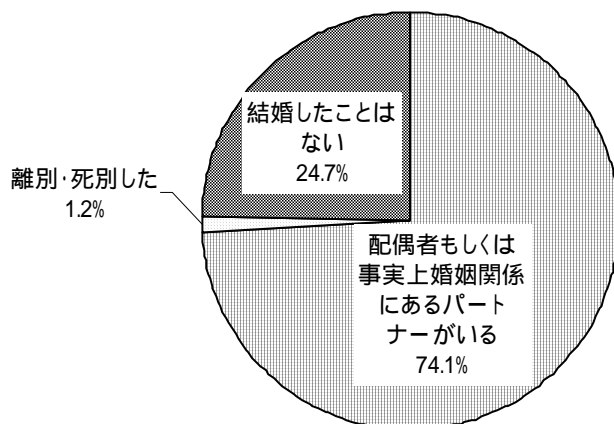
(資料) 総務省「平成12年国勢調査」

(4) 婚姻状況

婚姻関係 (Q3)

婚姻の状況をみると、「配偶者もしくは事実上婚姻関係にあるパートナーがいる」人が7割を超える。「結婚したことはない」人は24.7%と約4分の1を占める。

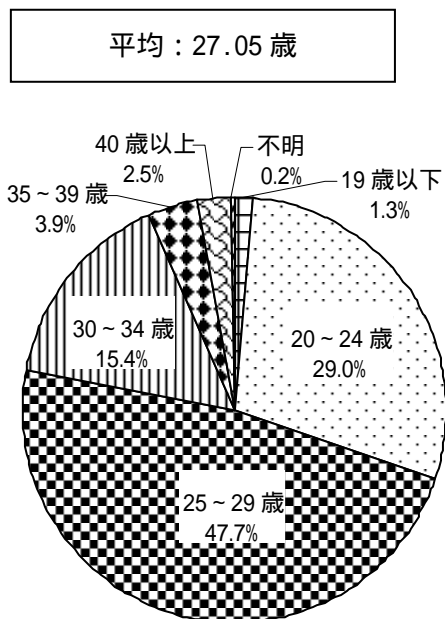
図表 1-1-7 婚姻関係 : 単数回答 n=3,100



初婚年齢 (Q4)

平均初婚年齢は、27.05歳である。分布状況をみると、20代後半が47.7%と約半数を占める。

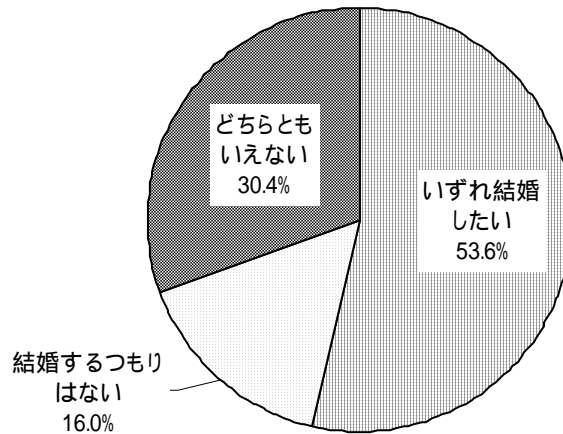
図表 1-1-8 初婚年齢 : 数値回答 n=2,335



今後の結婚意向 (Q56)

現在独身の人(「結婚したことはない」、「離別・死別した」)に、今後の結婚意向を聞いたところ、「いずれ結婚したい」とする人が53.6%と過半数を占めた。また、「どちらともいえない」とする人も3割を占めており、「結婚するつもりはない」と、結婚に否定的な人は、16%にとどまっている。

図表 1-1-9 今後の結婚意向 :単数回答 n=802

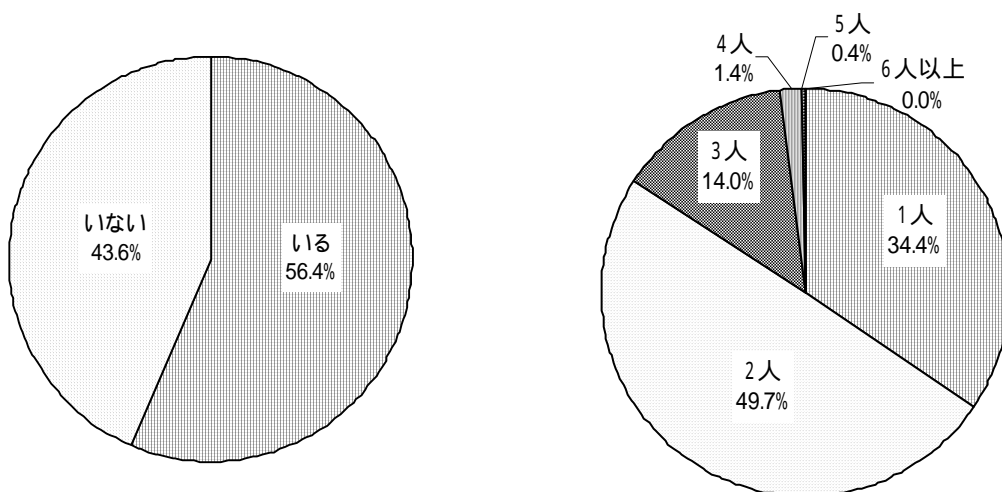


(5) 子どもの状況

子どもの有無 (Q9) と人数 (Q11)

子どものいる人は 56.4%を占める。子どものいる人に、子どもの人数を聞いたところ、「2人」という人が49.7%と約半数を占める。

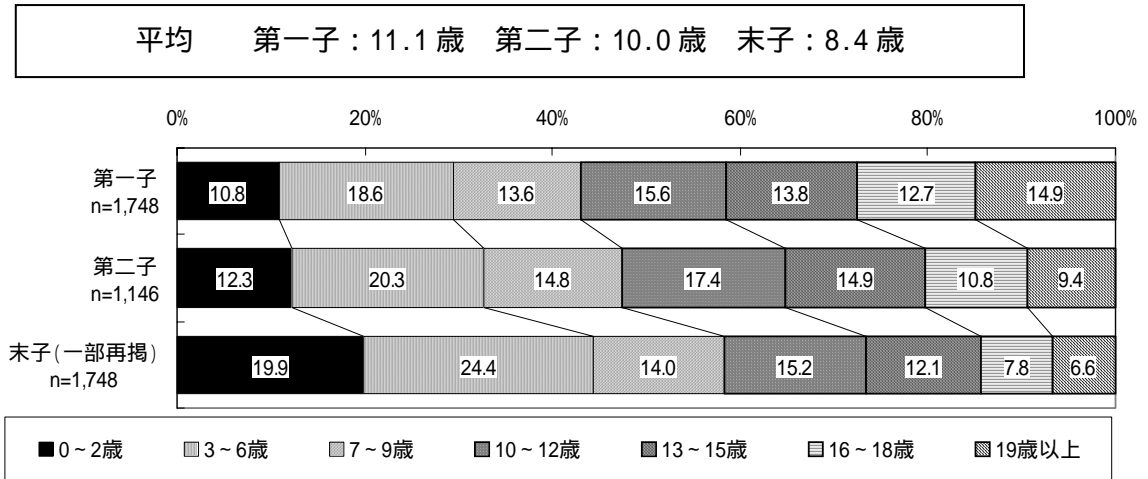
図表 1-1-10 子どもの有無 :単数回答 n=3,100 図表 1-1-11 子どもの人数 :単数回答 n=1,748



子どもの年齢 (Q12)

第一子の平均年齢は、11.1歳、第二子は10.0歳、末子は8.4歳となっている。年齢の分布は、下図のとおりである。

図表 1-1-12 子どもの年齢: 単数回答 n=1,748 (第1) n=1,146 (第2) n=1,748(末)

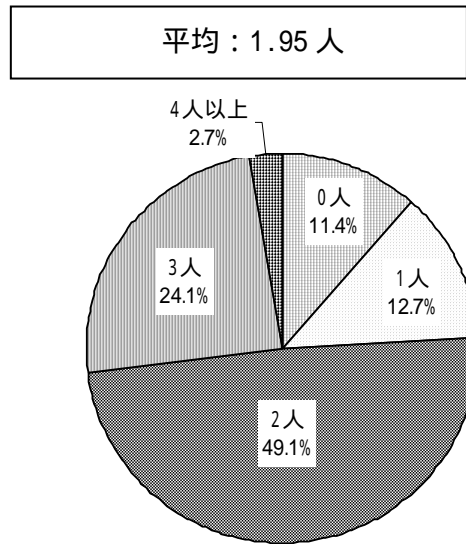


注: 子どもの人数が1人または2人の人については末子年齢に第一子または第二子の年齢を再掲して集計している。

欲しいと思う子どもの数 (Q54)

「欲しいと思う子ども」の数を聞いたところ、「2人」が49.1%と最も多くなっている。次いで、24.1%で「3人」が多くなっている。

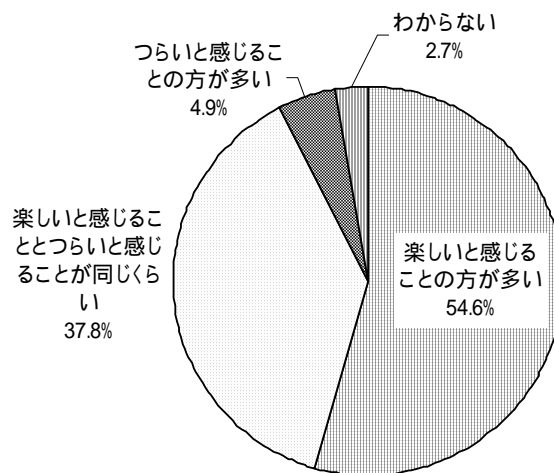
図表 1-1-13 欲しいと思う子どもの数:単数回答 n=3,100



子育ての楽しさ・つらさ (Q14)

「子育ての楽しさ・つらさ」を聞いたところ、「楽しいと感じることの方が多い」が、54.6%と5割を超えて最も多いが、「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」という人も37.8%と4割弱を占める。また、「つらいと感じることの方が多い」も約5%の回答があり、「つらさ」を感じている人が少なくないことがわかる。

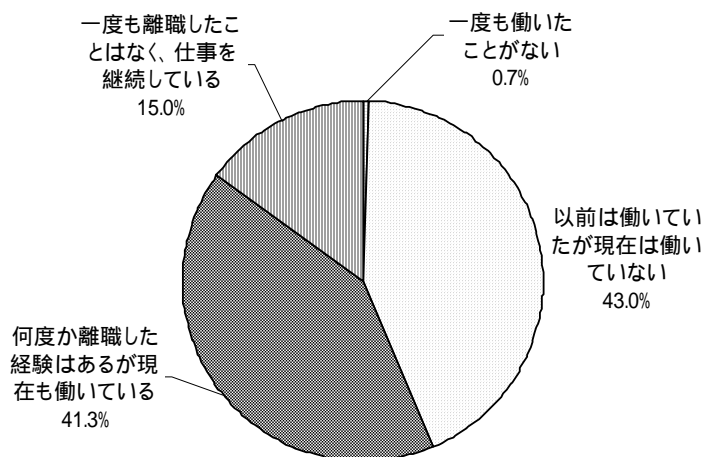
図表 1-1-14 子育ての楽しさ・つらさ:単数回答 n=1,748



(6) 就労・離職の経験 (Q19)

就労や離職の経験を聞いたところ、「以前は働いたが現在は働いていない」という人が 43.0%で最も多い。次いで、「何度か離職した経験はあるが現在も働いている」人が 41.3%と多くなっている。「一度も離職したことはなく、仕事を継続している」人は 15%である。

図表 1-1-15 就労・離職の経験:単数回答 n=3,100

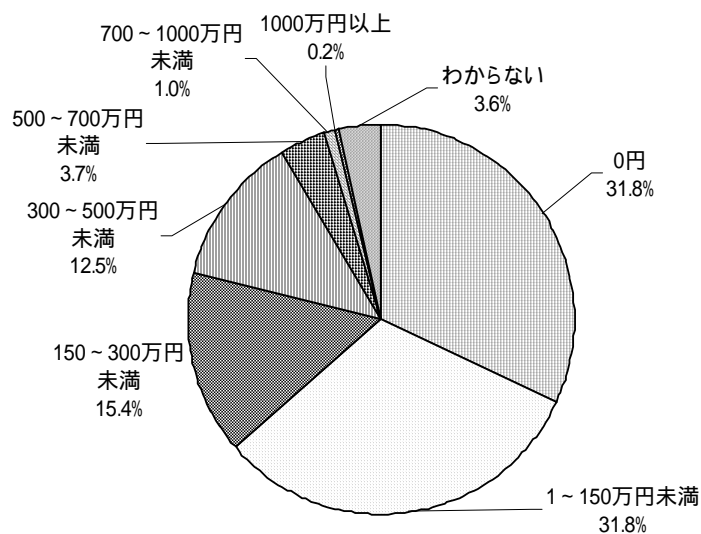


(7) 年収 (Q5)

本人

本人の年収は、ない人と 150 万円未満の人がそれぞれ約 3 割を占め、合わせて 6 割強となっている。

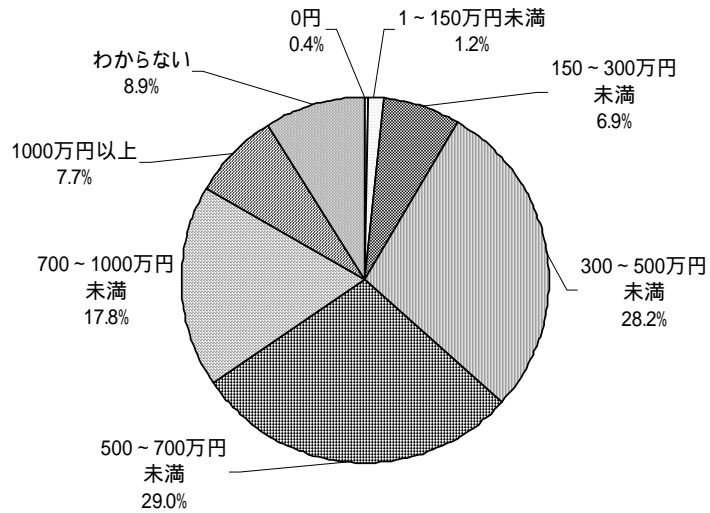
図表 1-1-16 本人の年収:単数回答 n=3,100



配偶者・パートナー

配偶者・パートナーがいる人の、配偶者・パートナーの年収は、「300～500万円」、「500～700万円」がそれぞれ3割弱を占め、合わせて6割弱となっている。

図表 1-1-17 配偶者・パートナーの年収:単数回答 n=2,298

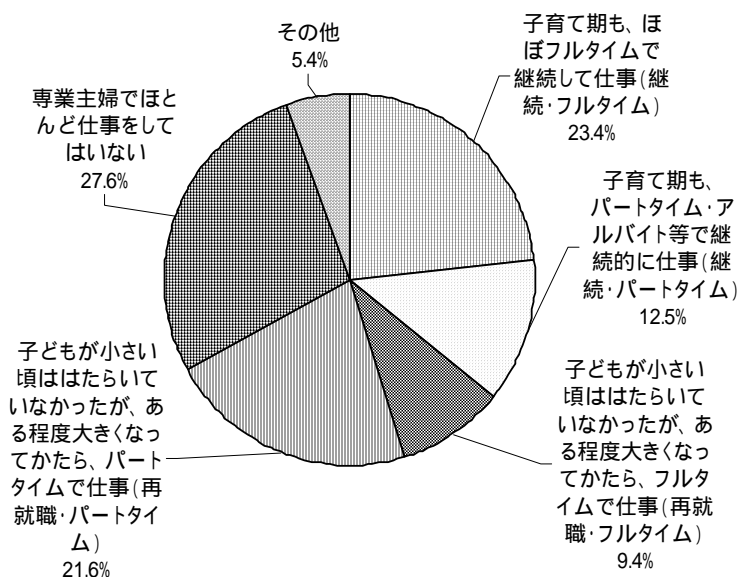


(8) 母親の状況

母親の働き方 (Q17)

回答者の母親の働き方は、「専業主婦」が 27.6%で最も多い。次いで、「子育て期もほぼフルタイムで継続」(23.4%)や「子どもが大きくなってからパートタイム」(21.6%)が多くなっている。

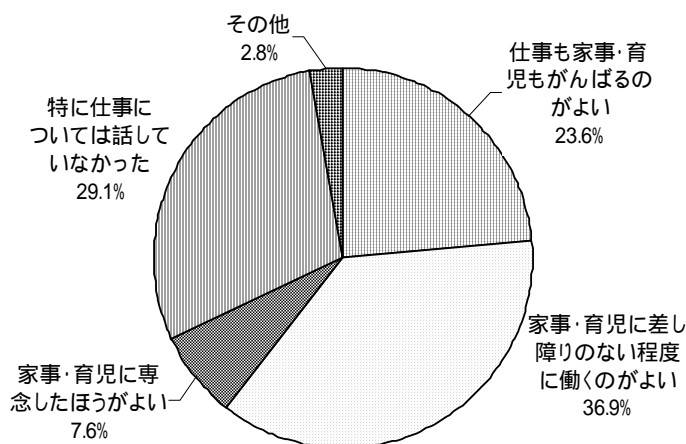
図表 1-1-18 母親の働き方:単数回答 n=3,100



母親の女性が働くことへの考え方 (Q18)

回答者の母親の「女性が働くこと」に対する考え方としては、「家事・育児に差し障りのない程度に働くのがよい」とする人が 36.9%で最も多い。次いで、「特に仕事については話していなかった」とする人が 29.1%と多くっており、女性の仕事について話題になっていなかった家庭も少なくない。

図表 1-1-19 母親の女性が働くことへの考え方:単数回答 n=3,100

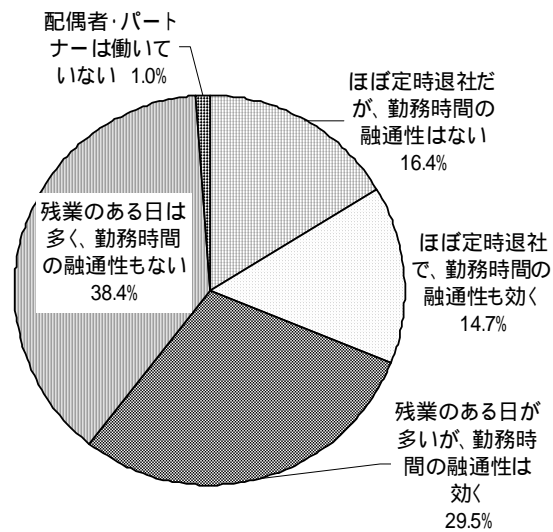


2. 配偶者・パートナーの状況

(1) 配偶者・パートナーの働き方 (Q6)

配偶者・パートナーの働き方について、残業の有無と勤務時間の融通性の観点から聞くと、「残業のある日は多く、勤務時間の融通性もない」とする人が38.4%と最も多く、次いで、「残業のある日が多いが、勤務時間の融通性は効く」29.5%と多くなっている。合わせて7割近い配偶者・パートナーが残業のある働き方をしている。

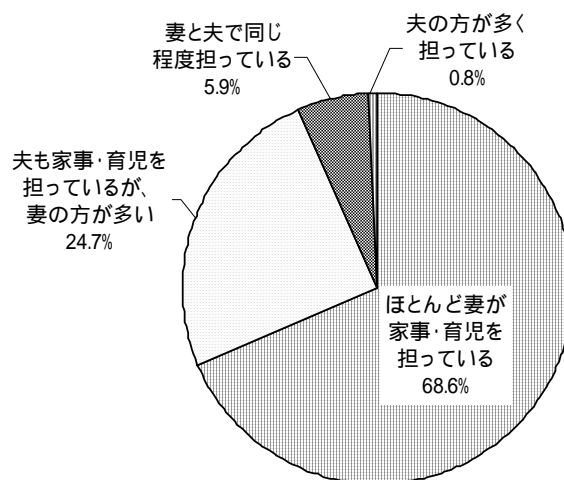
図表 1-2-1 配偶者・パートナーの働き方:単数回答 n=2,298



(2) 夫婦間の家事の分担状況 (Q7)

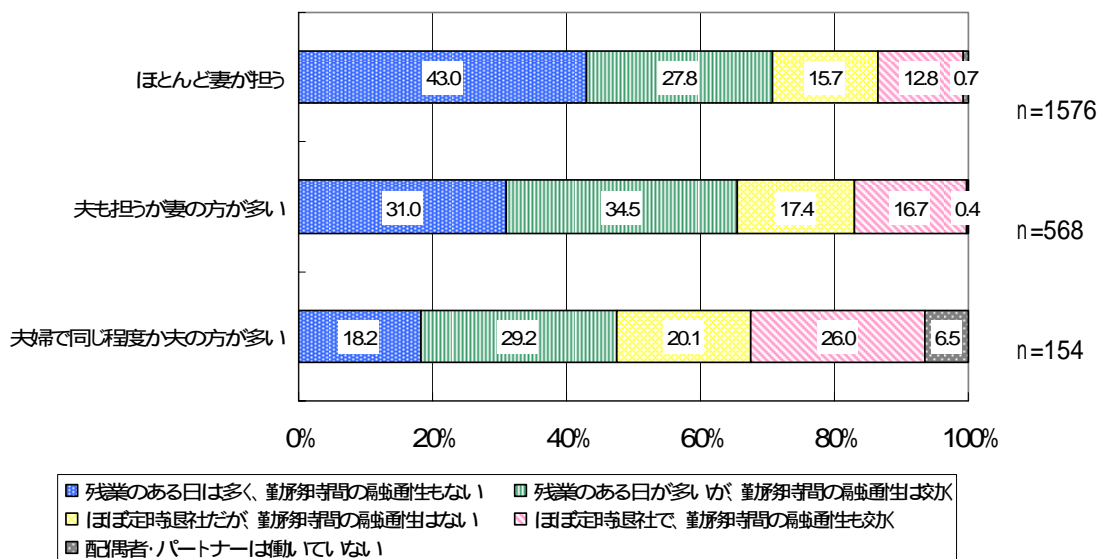
夫婦間の家事分担は、「ほとんど妻が家事・育児を担っている」という人が68.6%と7割弱を占める。

図表 1-2-2 夫婦間の家事の分担状況:単数回答 n=2,298



夫婦間の家事分担別にパートナーの働き方をみると、家事・育児を「ほとんど妻が担っている家庭では、夫は「残業のある日は多く、勤務時間の融通性もない」人の割合が高い。分担が、「夫婦で同じ程度か夫の方が多い」家庭では、夫が「ほぼ定時退社で勤務時間の融通性も効く」人の割合が高い。

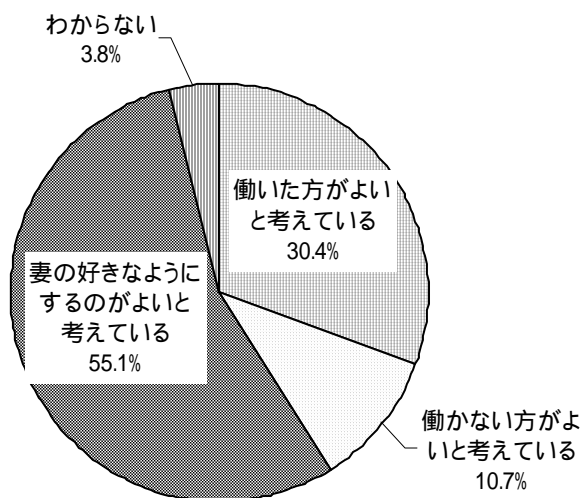
図表 1-2-3 夫婦間の家事の分担別パートナーの働き方:単数回答 n=2,298



(3) 配偶者・パートナーの妻の働き方への考え方 (Q8)

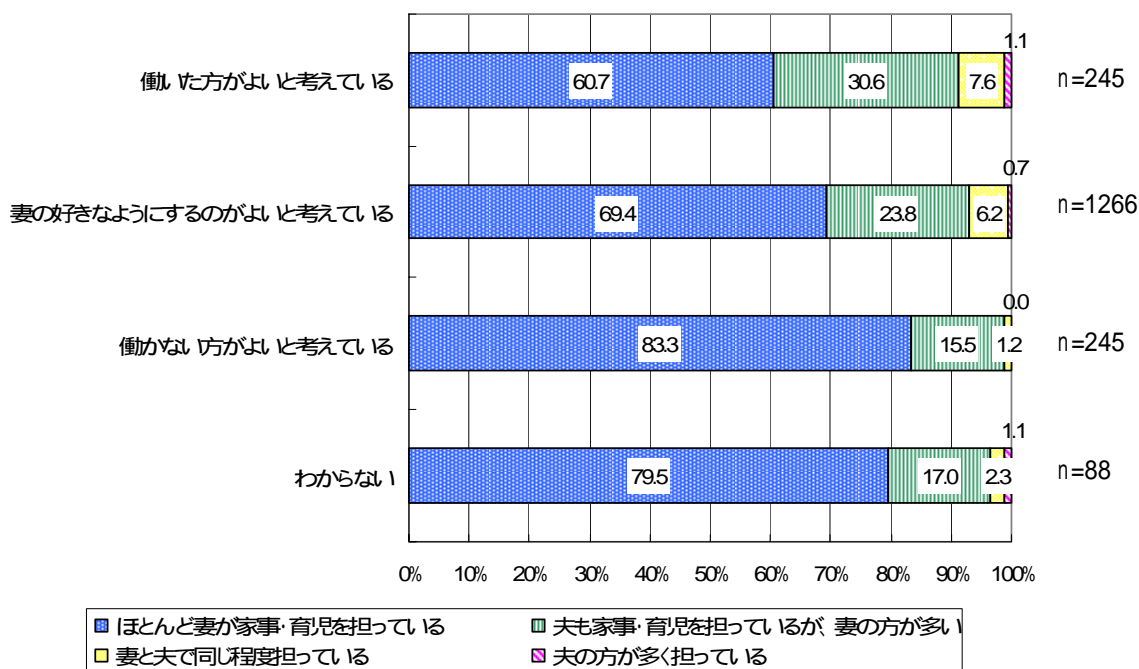
配偶者・パートナーの「妻の働き方」についての考え方としては、「妻の好きなようにするのがよいと考えている」人が 55.1%と過半数を占める。「働かないほうがよいと考えている」人は、10.7%と1割に過ぎない。

図表 1-2-4 配偶者・パートナーの妻の働き方についての考え方:単数回答 n=2,298



配偶者・パートナーの「妻の働き方」についての考え方別に夫婦の家事分担状況をみると、「働かない方がよい」と考えている人は、「働いた方がよいと考えている」人よりも、家事・育児を「ほとんど妻が担っている」人の割合が高い。

図表 1-2-5 配偶者・パートナーの妻の働き方についての考え方別家事分担状況：単数回答 n=2,298

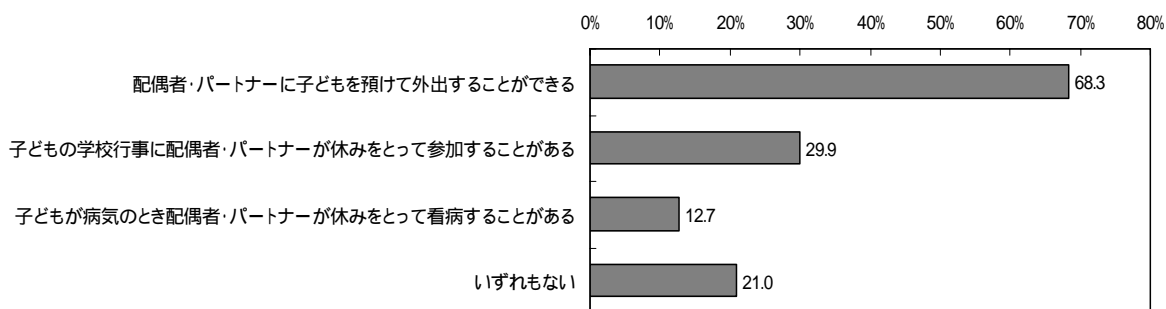


(4) 配偶者・パートナーの子育ての状況 (Q10)

配偶者・パートナーの子育て状況

配偶者・パートナーの子育てへのかかわりを聞くと、「子どもを預けて外出することができる」が 68.3%と約7割弱からあげられている。子どもを預けての外出や学校行事や子どもの看病のために休みをとることなどのいずれも「ない」とする人は、21%と約2割である。

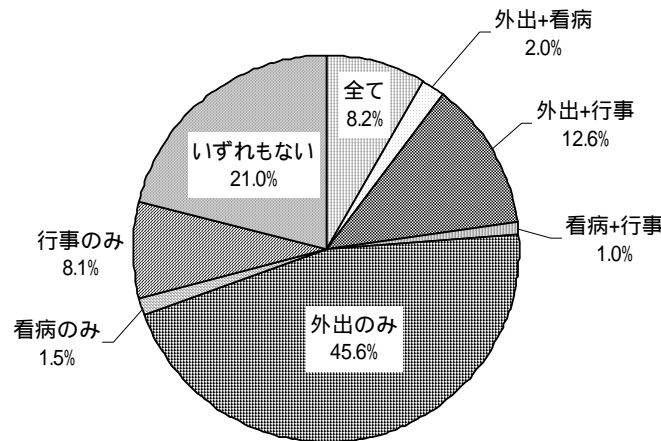
図表 1-2-6 配偶者・パートナーの子育て状況：複数回答 n=1,708



配偶者・パートナーの子育て状況の組み合わせ

配偶者・パートナーの子育てへのかかわりについて、複数回答の結果を組み合わせると、「子どもを預けての外出」のみ可能である人が45.6%と最も多い。ついで、「子どもを預けての外出と学校行事のための休み」が可能とする人が12.6%となっている。

図表 1-2-7 配偶者・パートナーの子育て状況 n=1,708

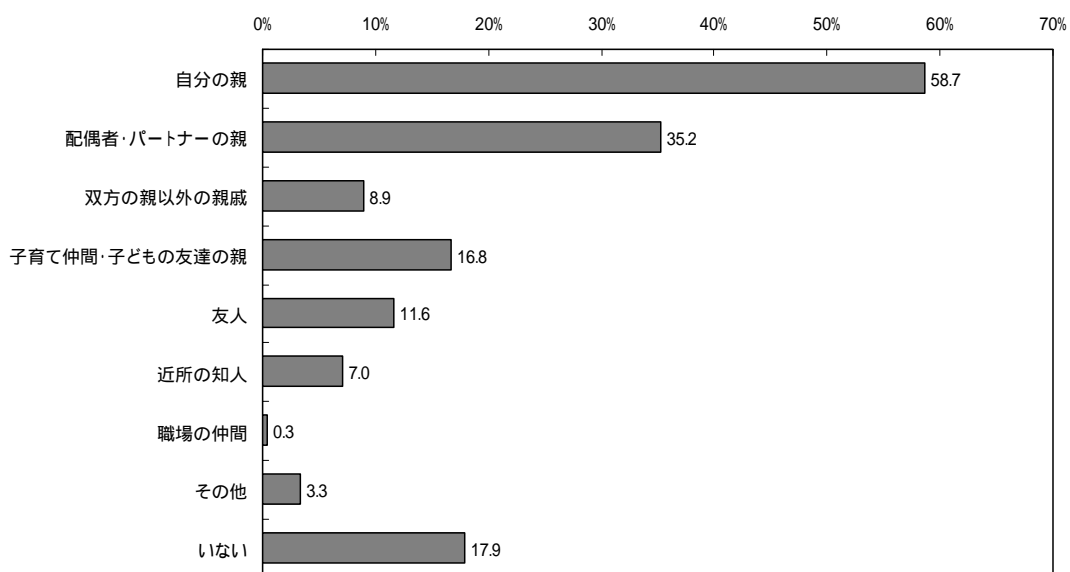


(5) 配偶者・パートナー以外で子どもの預かりを頼める人 (Q13)

子どもを預けられる人

配偶者・パートナー以外で子どもを預けられる人としては、「自分の親」が最も多く、次いで、「配偶者・パートナーの親」となっている。

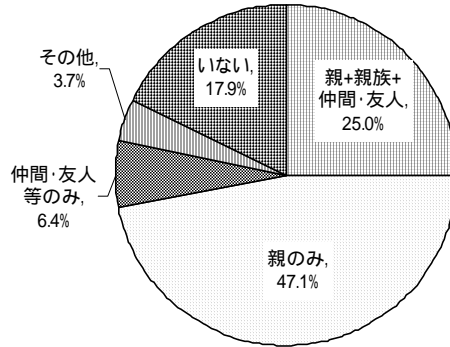
図表 1-2-8 配偶者・パートナー以外で子どもを預けられる人:複数回答 n=1,748



預けられる人の組み合わせ

子どもを預けられる人について、複数回答の結果を組み合わせると、「親のみ」という人が最も多く 47.1%を占める。次いで、「親+親族+仲間・友人」と様々な人に預けられるという人が 25.0%と多くなっている。

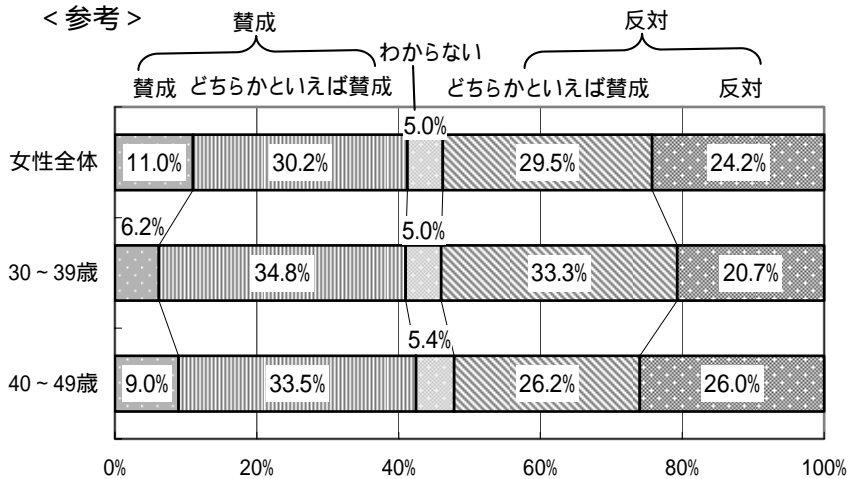
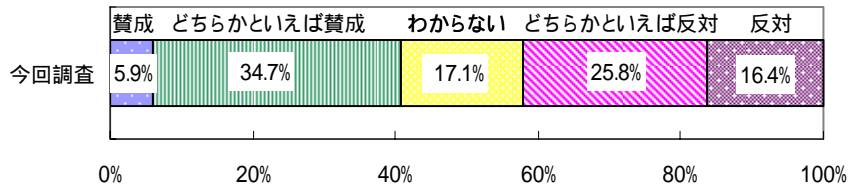
図表 1-2-9 配偶者・パートナー以外で子どもを預けられる人 n=1,748



(6) 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方 (Q55)

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、賛成(「賛成」および「どちらかといえば賛成」という人が合わせて 40.6%であり、反対(「反対」および「どちらかといえば反対」という人が合わせて 42.2%となっており、「反対」とする人がやや多くなっている。

図表 1-2-10 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方:単数回答 n=3,100



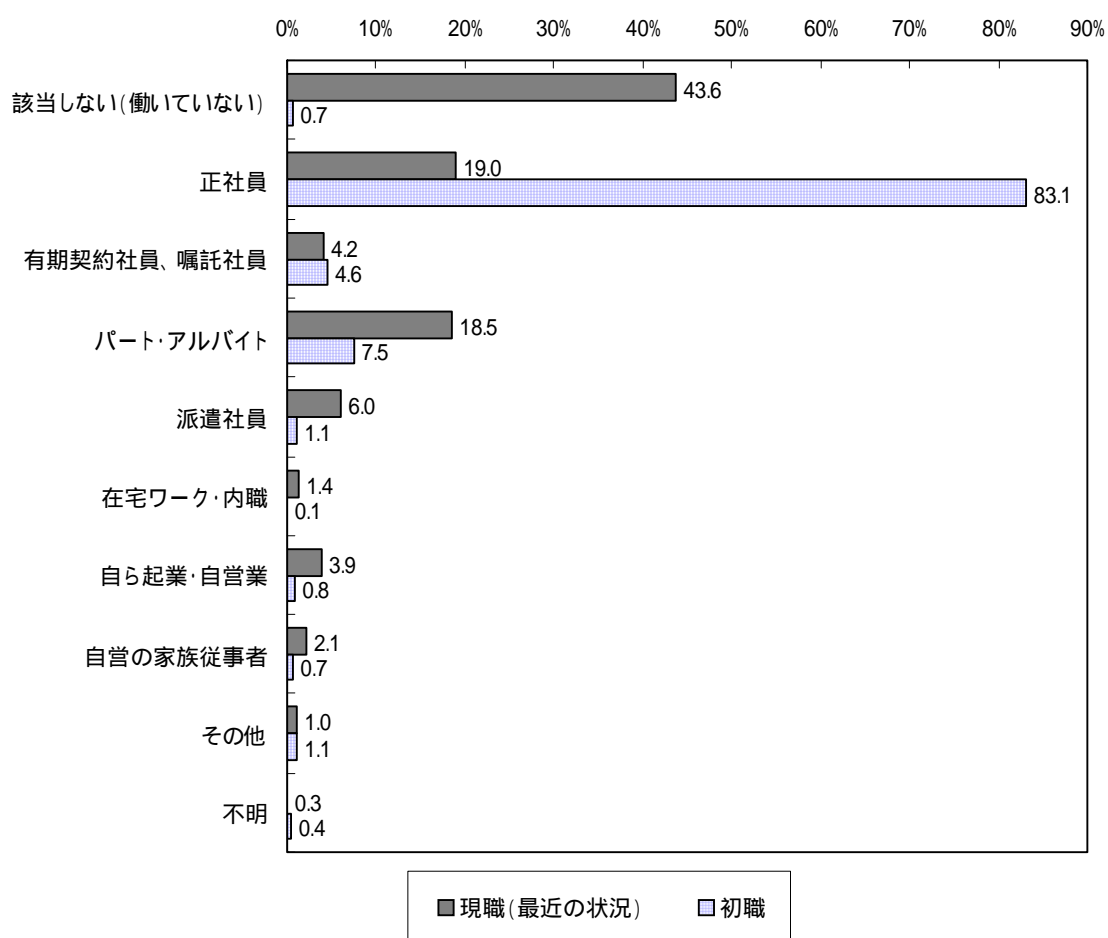
(資料)「男女共同参画社会に関する世論調査」平成 16 年 11 月

3. 本人の就業状況（現在と初職時の状況）

(1) 就業形態（Q25）

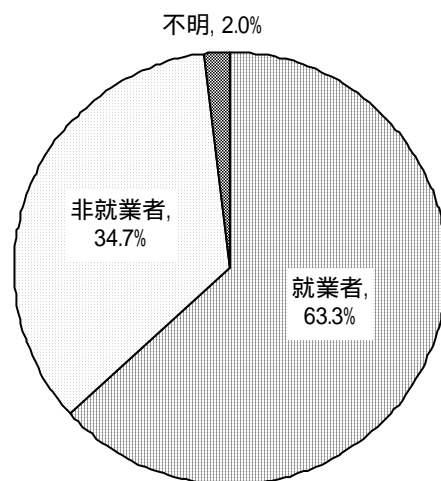
本人の就業形態としては、現在は、「働いていない」という人が、43.6%と最も多い。次いで、「正社員」（19.0%）、「パート・アルバイト」（18.5%）がそれぞれ2割弱を占める。一方、初職に就いたときの状況をみると、「正社員」が83.1%と圧倒的多数を占める。

図表 1-3-1 本人の就業形態：単数回答 n=3,100



< 参考 >

図表 1-1-20 30代、40代女性の就業状況



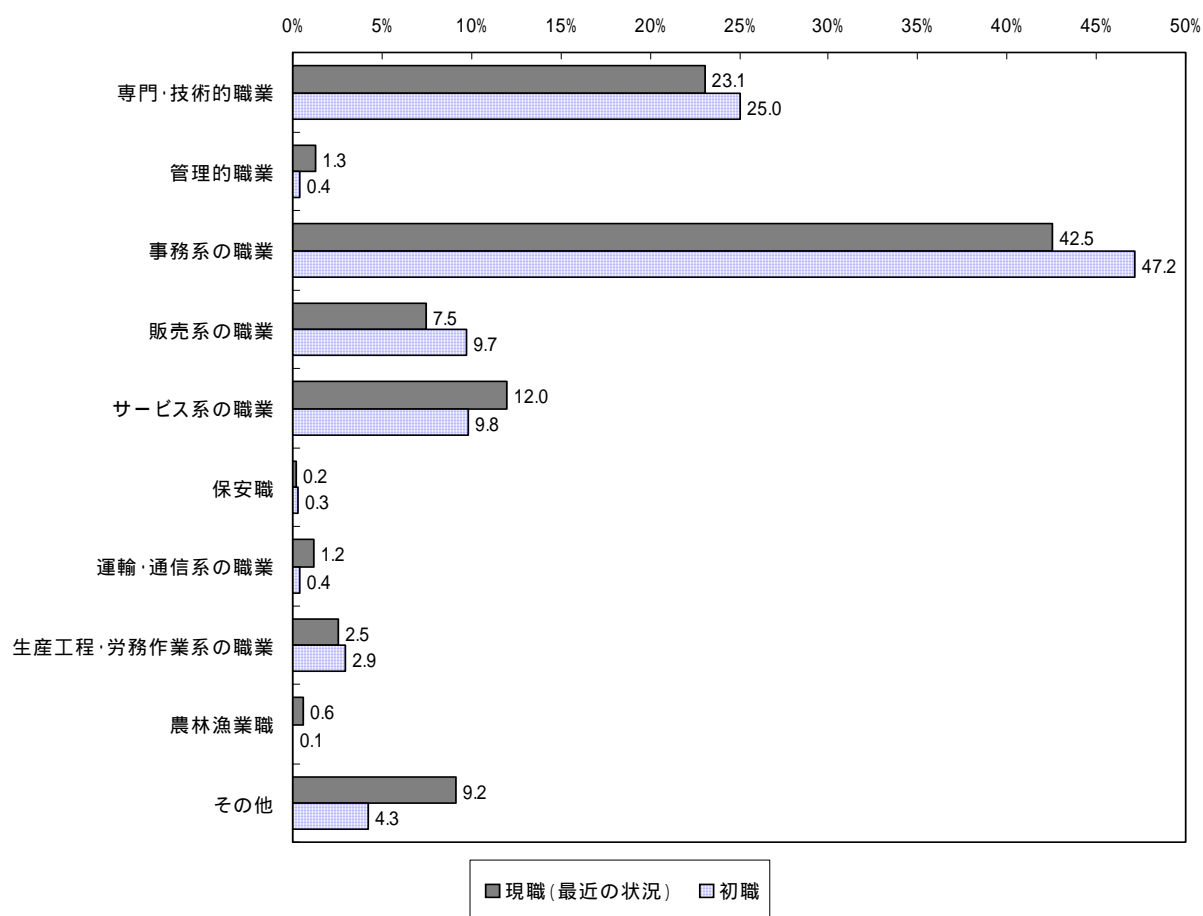
非就業者には完全失業者も含む

(資料) 総務省「平成 17 年国勢調査」

(2) 職種 (Q26)

職種については、現在と初職時とで大きな傾向の違いはなく、「事務系の職業」や「専門・技術的職業」の割合がいずれも高い。ただし、「事務系の職業」や「専門・技術的職業」は、初職時よりも現在の方が割合が低く、「サービス系の職業」や「その他」は現在の方が割合が高い。

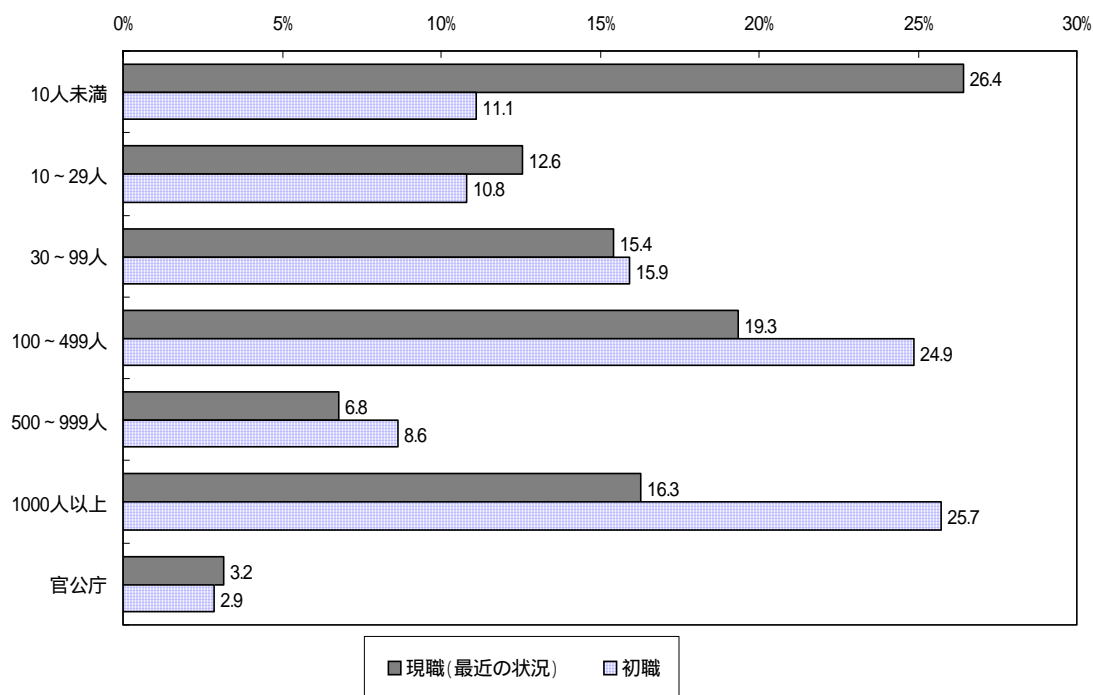
図表 1-3-2 職種:単数回答 (現在) n=1,737 (初職) n=3,066



(3) 従業員数 (Q27)

勤め先の従業員数は、現在は「10人未満」が26.4%で最も多い。初職時は、「1000人以上」が25.7%と最も多く、次いで「100～499人」が24.9%と多く、従業員規模の大きな勤め先の割合が高い。

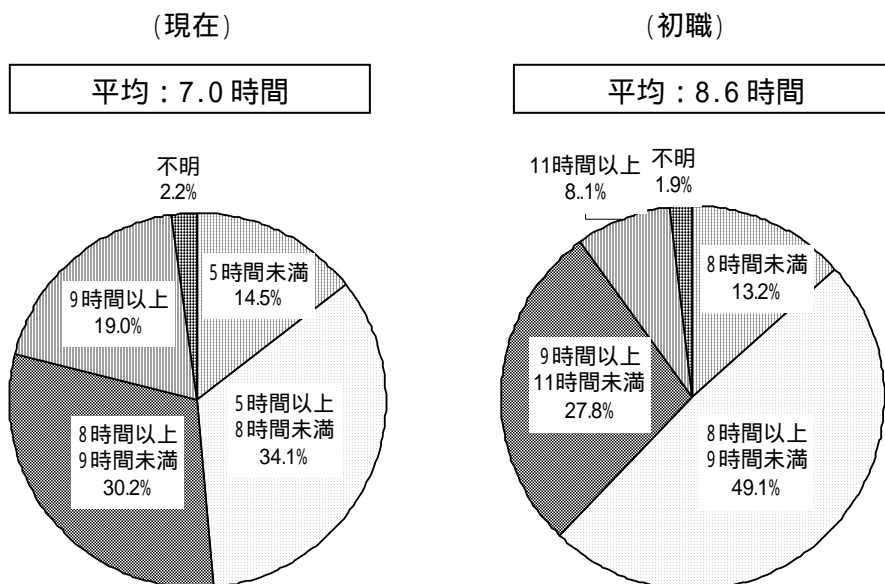
図表 1-3-3 従業員数:単数回答 (現在) n=1,737 (初職) n=3,066



(4) 就業時間 (Q28)

仕事の就業時間の平均は、現在の仕事が 7.0 時間であり、初職時は 8.6 時間となっており、初職時のほうが長い。現在は、8 時間未満までが 48.6%と 5 割弱を占める。

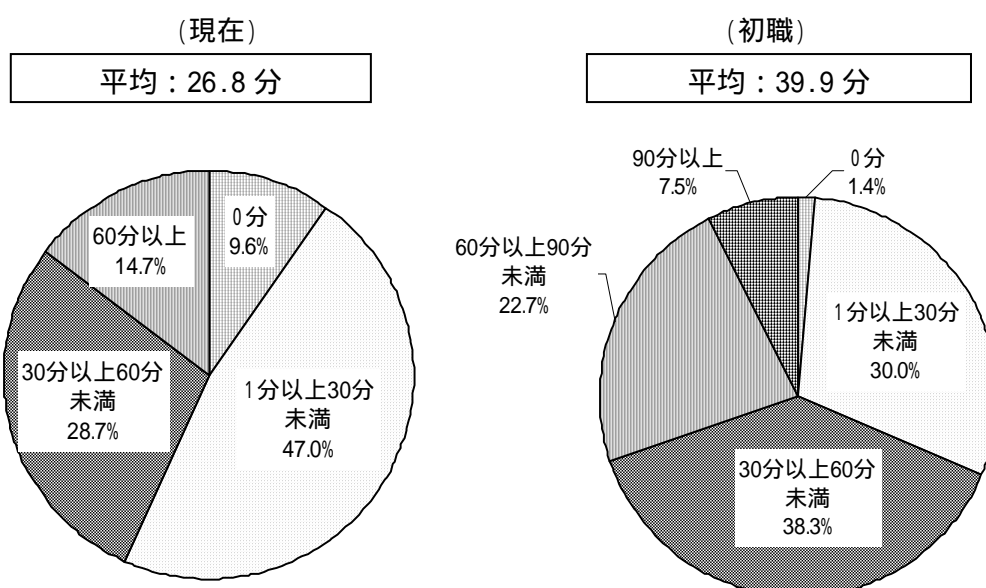
図表 1-3-4 就業時間: 数値回答 (現在) n=1,737 (初職) n=3,066



(5) 片道の通勤時間 (Q29)

片道の通勤時間の平均は、現在の仕事が 26.8 分であり、初職時は 39.9 分となっており、初職時のほうが長い。現在は、30 分未満までが 56.6%と 5 割強を占める。

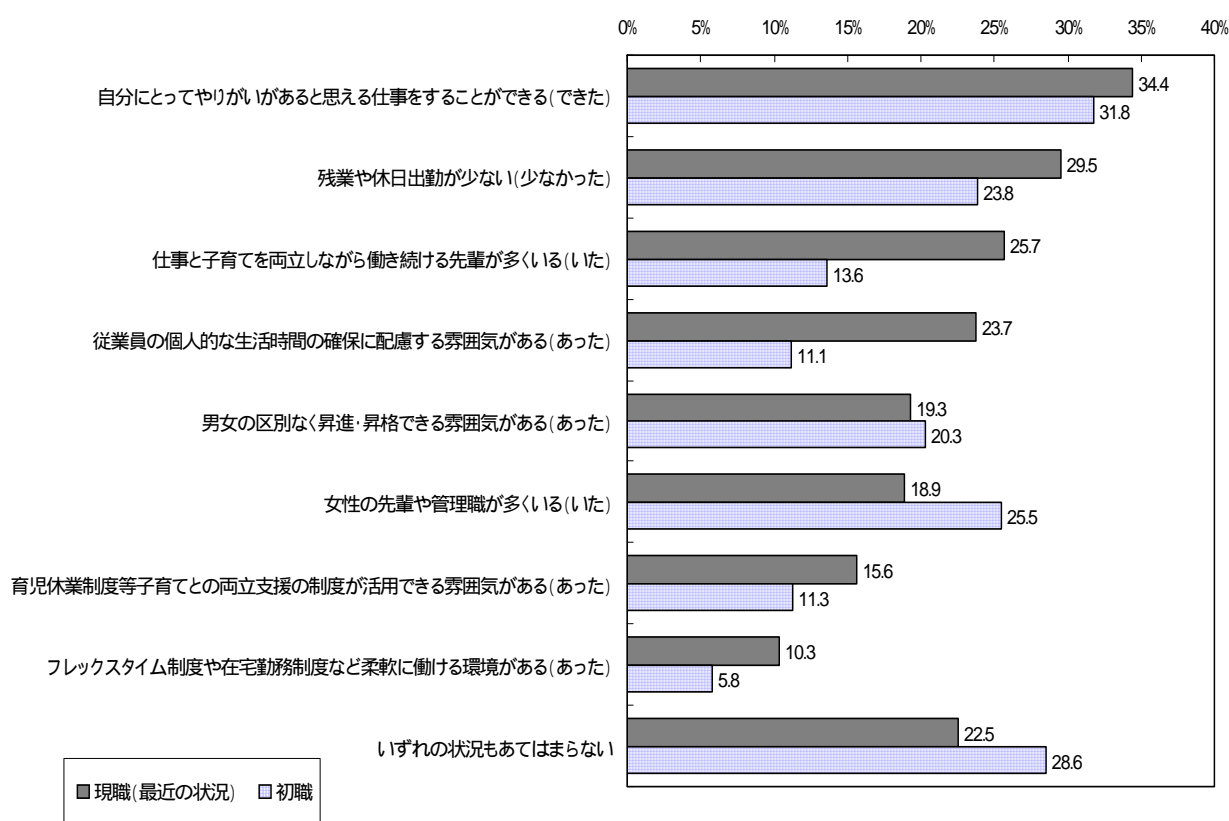
図表 1-3-5 片道通勤時間: 数値回答 (現在) n=1,737 (初職) n=3,066



(6) 職場の特徴 (Q30)

職場の特徴として、仕事のやりがいやワーク・ライフ・バランスや子育てとの両立、男女の機会均等、ロールモデルとなるような女性の先輩の存在などについて聞いたところ、現在も初職時も「自分にとってやりがいがあると思える仕事をする事ができる」という回答が最も多い。初職時に比べて現在の職場の方が回答の多かった項目は、「残業や休日出勤が少ない(少なかった)」、「仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる(いた)」、「従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある(あった)」、「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある(あった)」、「女性の先輩や管理職が多くいる(いた)」、「育児休業制度等子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある(あった)」、「フレックスタイム制度や在宅勤務制度など柔軟に働ける環境がある(あった)」、「いずれの状況もあてはまらない」であった。

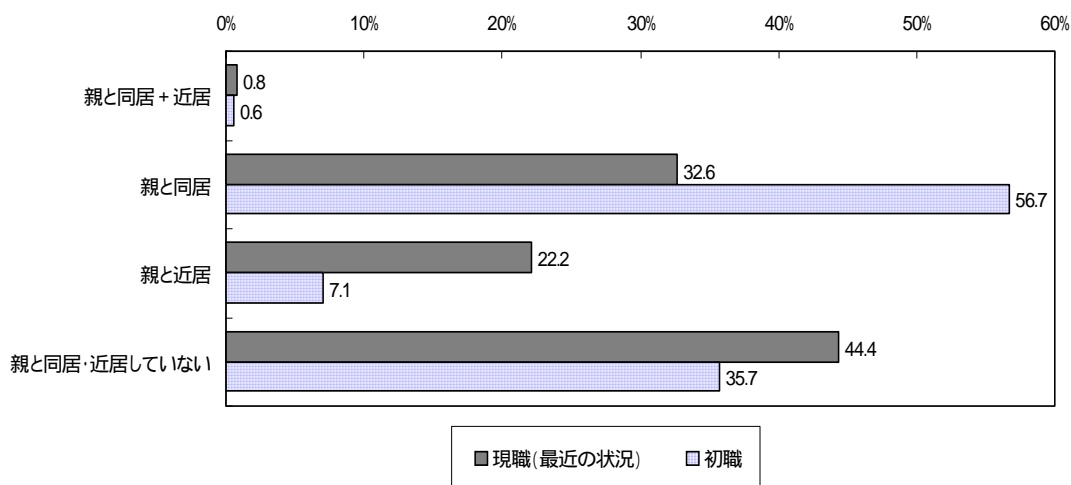
図表 1-3-6 職場の特徴: 複数回答 (現在) n=1,737 (初職) n=3,066



(7) 親との同居・近居の状況 (Q31)

親との同居・近居の状況を見ると、初職時には、「親と同居」していた人が 56.7%と多くなっている。現在は、「親と同居・近居していない」人が 44.4%と最も多い。「親と同居」は、初職時よりも現在の方が多い。

図表 1-3-7 親との同居・近居の状況:単数回答 (現在) n=3,100 (初職) n=3,077

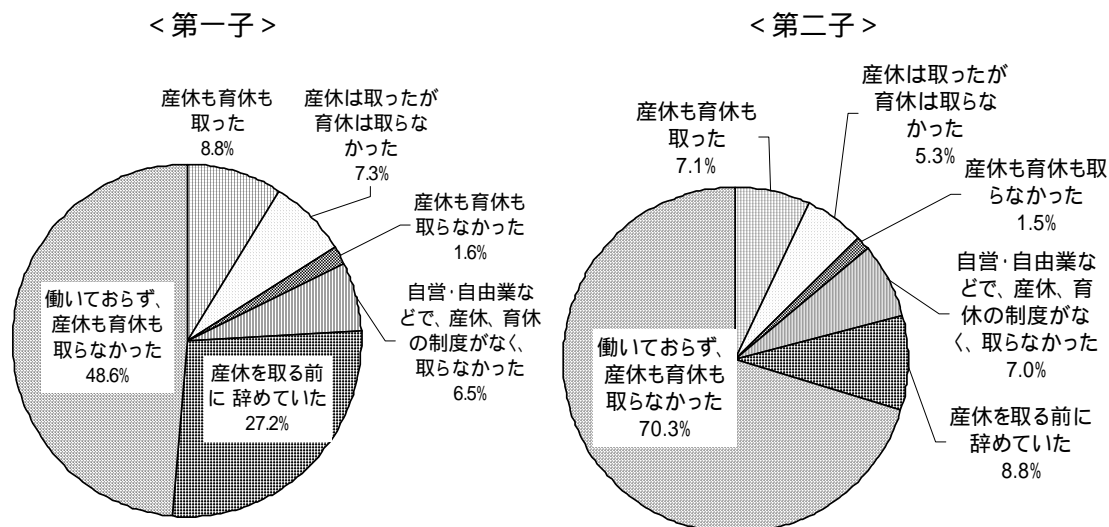


4. 育児休業制度の利用状況

(1) 育児休業制度の利用状況 (Q15)

育児休業は、第一子で取得した人が 8.8%、第二子で取得した人が 7.1%となっている。

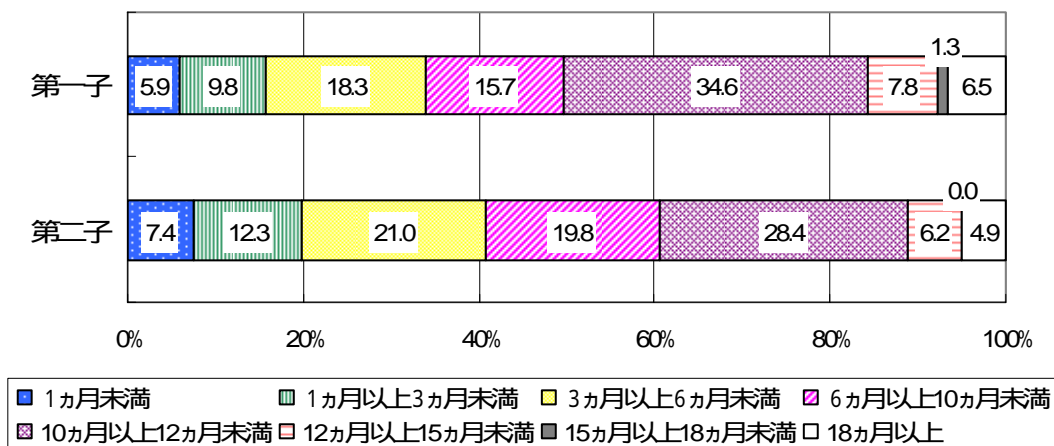
図表 1-4-1 育児休業制度の利用状況:単数回答 (第一子) n=1,748 (第二子) n=1,146



(2) 育児休業制度の利用期間 (Q16)

育児休業を取得した人の利用期間は、第一子では、「10ヶ月以上12ヶ月未満」が最も多く、12ヶ月以上取得している人も15.6%いる。第二子では、全体に取得期間が短くなっている。

図表 1-4-2 育児休業制度の利用期間:単数回答 (第一子) n=153 (第二子) n=81

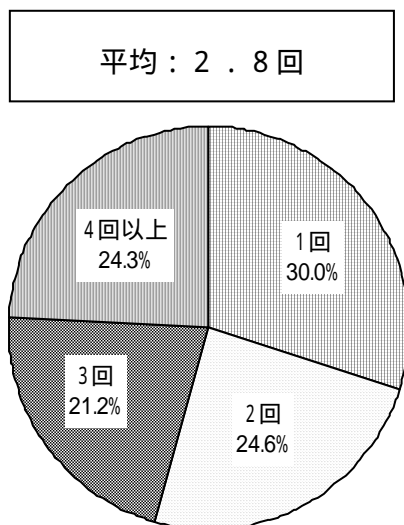


5. 離職の状況

(1) 離職回数 (Q20) : 数値回答

これまで一度も離職したことがない人(15.0%)、一度も働いたことがない人(0.7%)を除いた「離職経験がある人」(84.3%)について、離職回数をみると、平均2.8回となっている。

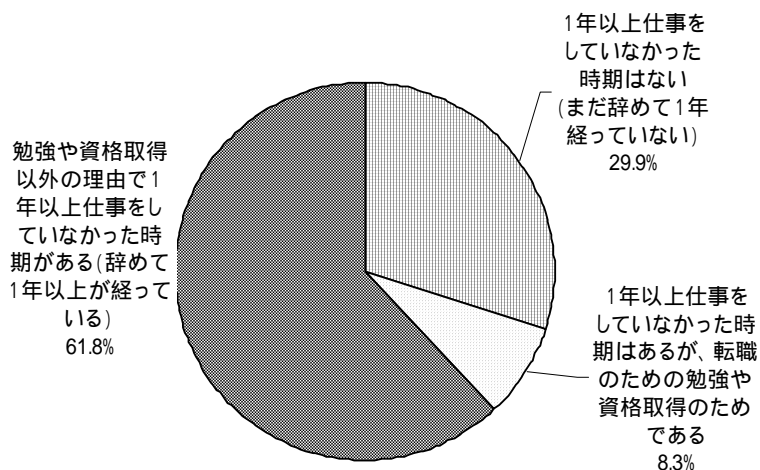
図表 1-5-1 離職回数:数値回答 n=2,613



(2) 1年以上の離職経験 (Q21)

1年以上の離職経験を聞くと、「1年以上仕事をしていなかった時期はない(まだ辞めて1年経っていない)」人は約3割である。「勉強や資格取得以外の理由で1年以上仕事をしていなかった時期がある(辞めて1年以上が経っている)」が最も多く6割を超える。

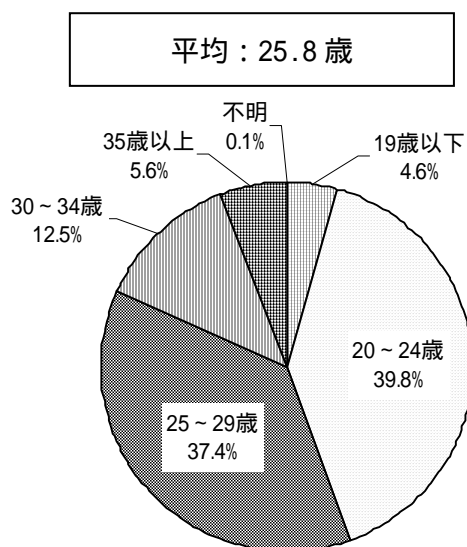
図表 1-5-2 1年以上の離職経験:単数回答 n=1,615



(3) 離職した年齢 (Q22)

最初に離職した年齢(1年以上離職経験のある人は、最初の1年以上の離職の年齢)は、平均で25.8歳である。29歳までに離職した人が、合わせて81.8%と8割を超えている。

図表 1-5-3 離職した年齢:数値回答 n=2,613



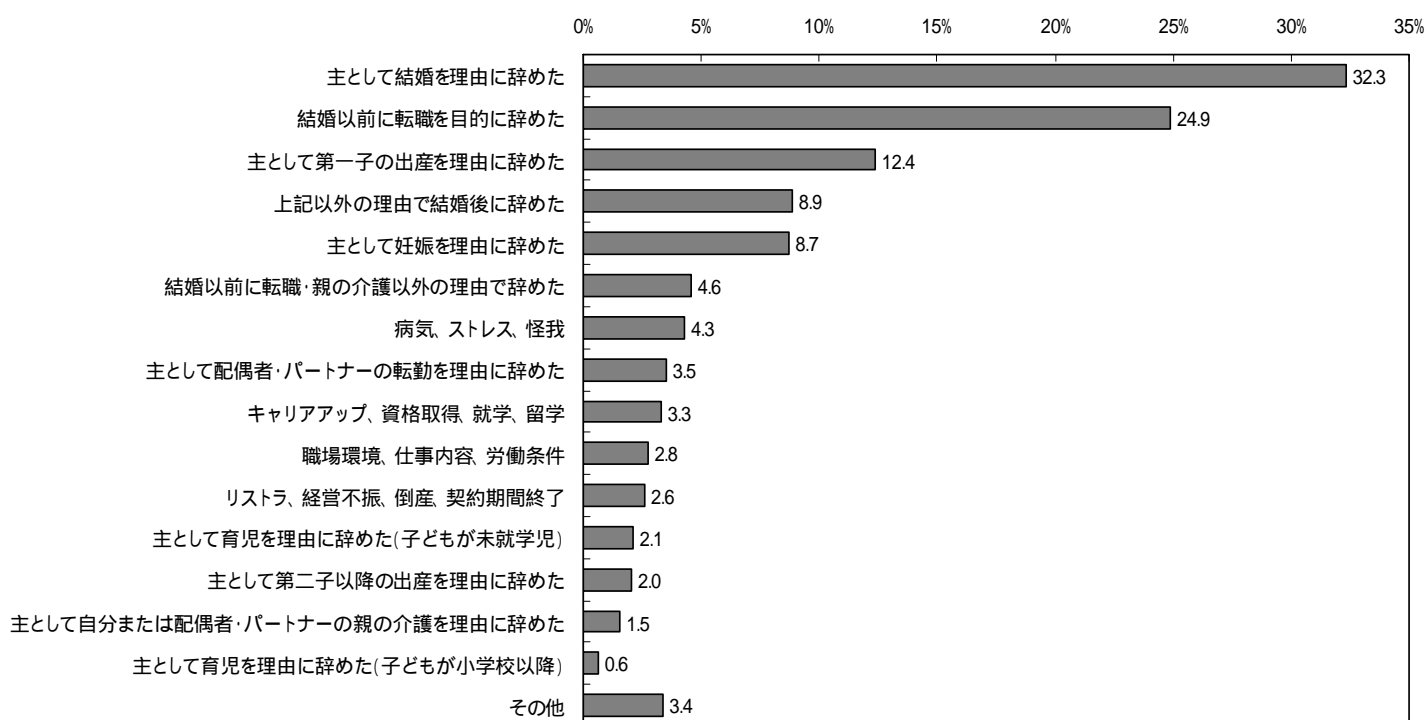
注:複数回、離職した経験のある場合は、初めての離職について。
ただし、1年以上の離職経験のある人は最初の1年以上の離職の際の年齢について。

(4) 仕事を辞めた理由

今までの離職経験すべてについて (Q23)

これまでに経験した離職すべてについて、その理由を聞くと、「主として結婚を理由に辞めた」が最も多く 32.3%と3割を超える。次いで、「結婚以前に転職を目的にやめた」も 24.9%からあげられていた。「主として第一子の出産を理由に辞めた」は 12.4%、「主として妊娠を理由に辞めた」は 8.7%である。また、「病気、ストレス、怪我」などを理由に辞めた人も 4.3%いた。

図表 1-5-4 離職した理由:複数回答 n=2,613



離職年齢別の離職理由をみると、20歳代で辞めた人は「主として結婚」を理由とする割合が高い。30歳代前半で辞めた人は「主として第一子の出産」を理由とする割合も高い。

図表 1-5-5 離職した年齢別離職理由：複数回答 n=2,613

	合計	Q23. 仕事を辞めた理由									
		主として結婚を理由に辞めた	主として妊娠を理由に辞めた	主として第一子の出産を理由に辞めた	主として第二子以降の出産を理由に辞めた	主として育児を理由に辞めた(子どもが未就学児)	主として育児を理由に辞めた(子どもが小学校以降)	主として配偶者・パートナーの転勤を理由に辞めた	主として自分または配偶者・パートナーの親の介護を理由に辞めた	上記以外の理由で結婚後に辞めた	
全体	2,613 100.0	845 32.3	227 8.7	324 12.4	53 2.0	56 2.1	16 0.6	92 3.5	40 1.5	232 8.9	
Q22. 離職した年齢(5カテゴリー)	19歳以下	119 100.0	20 16.8	13 10.9	10 8.4	3 2.5	1 0.8	0 0.0	1 0.8	3 2.5	11 9.2
	20~24歳	1,041 100.0	367 35.3	77 7.4	88 8.5	13 1.2	10 1.0	2 0.2	26 2.5	17 1.6	58 5.6
	25~29歳	977 100.0	359 36.7	94 9.6	146 14.9	17 1.7	12 1.2	3 0.3	38 3.9	9 0.9	88 9.0
	30~34歳	327 100.0	76 23.2	34 10.4	68 20.8	14 4.3	22 6.7	5 1.5	22 6.7	3 0.9	46 14.1
	35歳以上	146 100.0	23 15.8	9 6.2	12 8.2	5 3.4	10 6.8	6 4.1	5 3.4	8 5.5	29 19.9

	合計	Q23. 仕事を辞めた理由								
		結婚以前に転職を目的に辞めた	結婚以前に転職・親の介護以外の理由で辞めた	職場環境、仕事内容、労働条件	病気、ストレス、怪我	キャリアアップ、資格取得、就学、留学	リストラ、経営不振、倒産、契約期間終了	その他	不明	
全体	2,613 100.0	651 24.9	120 4.6	72 2.8	112 4.3	86 3.3	68 2.6	89 3.4	0 0.0	
Q22. 離職した年齢(5カテゴリー)	19歳以下	119 100.0	55 46.2	7 5.9	11 9.2	5 4.2	4 3.4	2 1.7	6 5.0	0 0.0
	20~24歳	1,041 100.0	344 33.0	50 4.8	31 3.0	50 4.8	40 3.8	26 2.5	39 3.7	0 0.0
	25~29歳	977 100.0	201 20.6	44 4.5	19 1.9	35 3.6	33 3.4	20 2.0	21 2.1	0 0.0
	30~34歳	327 100.0	38 11.6	10 3.1	5 1.5	8 2.4	6 1.8	10 3.1	11 3.4	0 0.0
	35歳以上	146 100.0	13 8.9	9 6.2	6 4.1	14 9.6	3 2.1	9 6.2	12 8.2	0 0.0

初職時の勤め先の従業員数別に離職理由をみると、「500~999人」規模で、「主として結婚を理由に辞めた」人の割合が高い。

図表 1-5-6 初職の従業員数別離職理由:複数回答 n=2,613

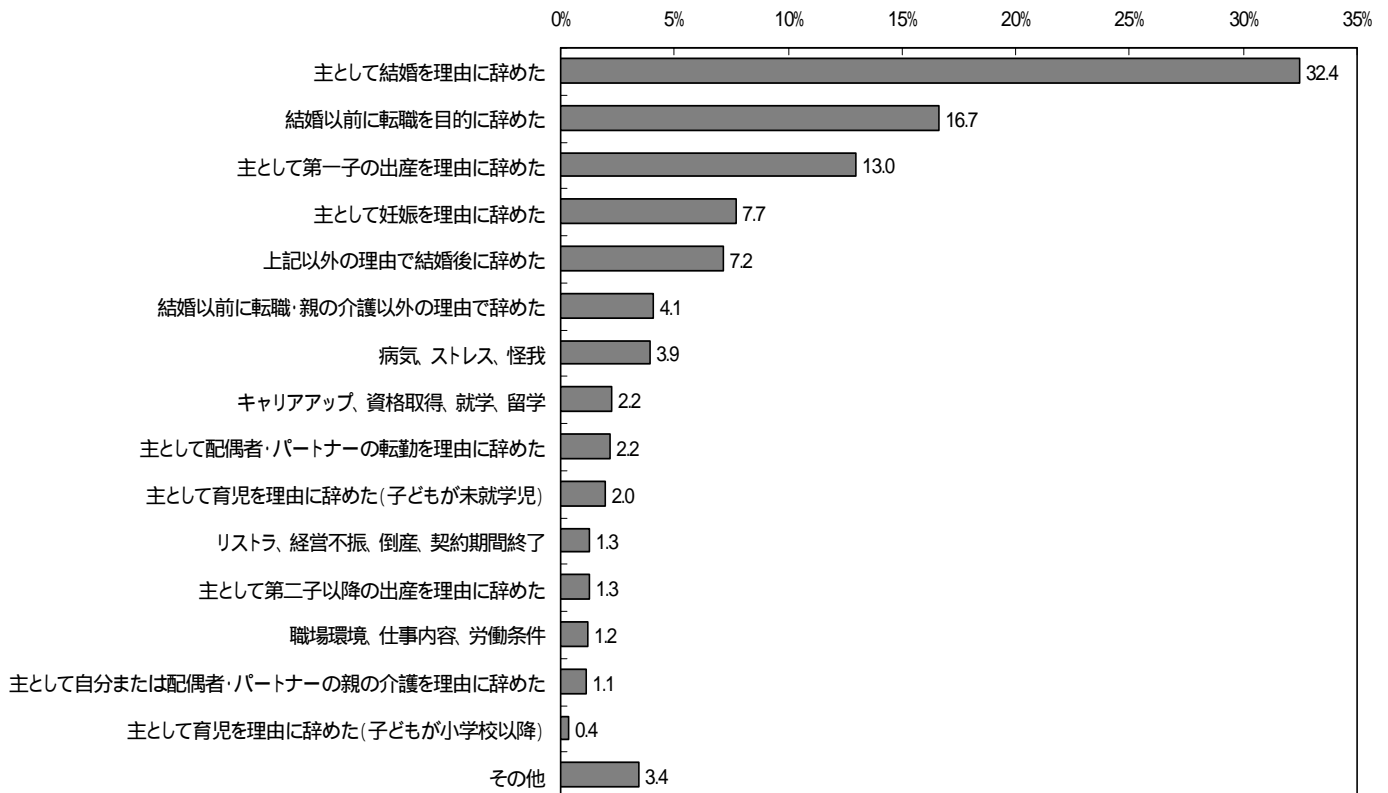
		合計	Q23.仕事を辞めた理由								上記以外の理由で結婚後に辞めた
			主として結婚を理由に辞めた	主として妊娠を理由に辞めた	主として第一子の出産を理由に辞めた	主として第二子以降の出産を理由に辞めた	主として育児を理由に辞めた(子どもが未就学児)	主として育児を理由に辞めた(子どもが小学校以降)	主として配偶者・パートナーの転勤を理由に辞めた	主として自分または配偶者・パートナーの親の介護を理由に辞めた	
全体		2,613 100.0	845 32.3	227 8.7	324 12.4	53 2.0	56 2.1	16 0.6	92 3.5	40 1.5	232 8.9
Q27.従業員数:初職	10人未満	265 100.0	79 29.8	24 9.1	31 11.7	10 3.8	5 1.9	1 0.4	6 2.3	8 3.0	26 9.8
	10~29人	287 100.0	93 32.4	19 6.6	34 11.8	4 1.4	4 1.4	1 0.3	10 3.5	4 1.4	24 8.4
	30~99人	423 100.0	114 27.0	37 8.7	56 13.2	12 2.8	10 2.4	3 0.7	15 3.5	8 1.9	28 6.6
	100~499人	664 100.0	209 31.5	65 9.8	85 12.8	10 1.5	12 1.8	3 0.5	19 2.9	9 1.4	55 8.3
	500~999人	224 100.0	94 42.0	14 6.3	18 8.0	4 1.8	6 2.7	0 0.0	9 4.0	3 1.3	17 7.6
	1000人以上	680 100.0	237 34.9	61 9.0	91 13.4	10 1.5	17 2.5	5 0.7	27 4.0	8 1.2	67 9.9
	官公庁	60 100.0	16 26.7	6 10.0	9 15.0	3 5.0	1 1.7	2 3.3	4 6.7	0 0.0	12 20.0

		合計	Q23.仕事を辞めた理由							不明
			結婚以前に転職を目的に辞めた	結婚以前に転職・親の介護以外の理由で辞めた	職場環境、仕事内容、労働条件	病気、ストレス、怪我	キャリアアップ、資格取得、就学、留学	リストラ、経営不振、倒産、契約期間終了	その他	
全体		2,613 100.0	651 24.9	120 4.6	72 2.8	112 4.3	86 3.3	68 2.6	89 3.4	0 0.0
Q27.従業員数:初職	10人未満	265 100.0	66 24.9	16 6.0	8 3.0	15 5.7	8 3.0	6 2.3	12 4.5	0 0.0
	10~29人	287 100.0	79 27.5	19 6.6	9 3.1	9 3.1	9 3.1	9 3.1	6 2.1	0 0.0
	30~99人	423 100.0	123 29.1	24 5.7	10 2.4	22 5.2	21 5.0	11 2.6	13 3.1	0 0.0
	100~499人	664 100.0	170 25.6	30 4.5	20 3.0	20 3.0	21 3.2	20 3.0	27 4.1	0 0.0
	500~999人	224 100.0	62 27.7	8 3.6	3 1.3	11 4.9	6 2.7	5 2.2	7 3.1	0 0.0
	1000人以上	680 100.0	144 21.2	18 2.6	20 2.9	34 5.0	20 2.9	13 1.9	22 3.2	0 0.0
	官公庁	60 100.0	7 11.7	5 8.3	2 3.3	1 1.7	1 1.7	4 6.7	1 1.7	0 0.0

1年以上の離職の理由について（Q24）

1年以上離職した理由（複数回経験がある場合は、最初の離職について）としても、「主として結婚」を理由に辞めた人が32.4%で最も多い。他の理由についても、すべての離職の理由に近い回答順序となっている。

図表 1-5-7 1年以上離職した理由：単数回答 n=1,831

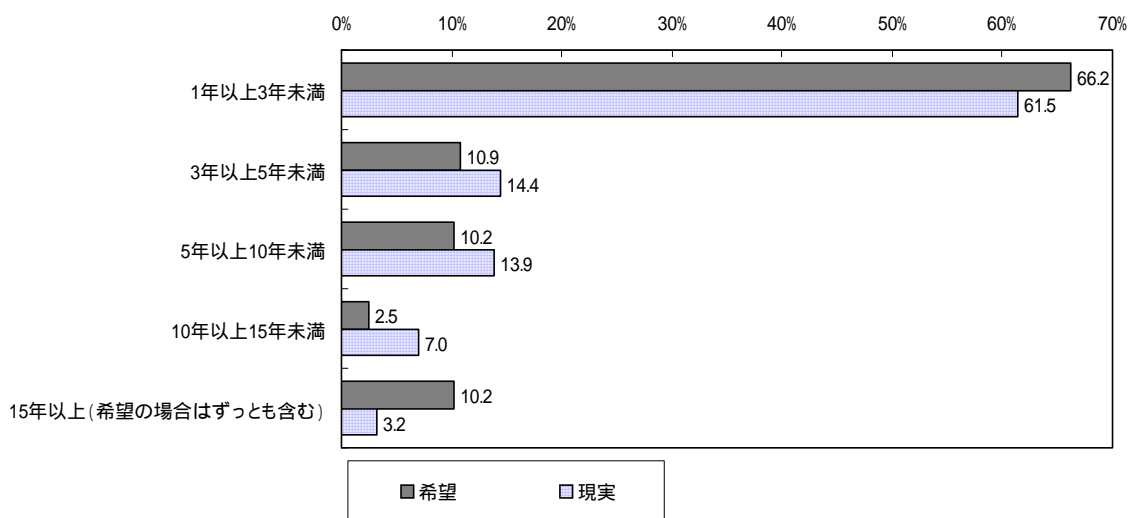


注：1年以上の離職が複数回ある場合は、初めての離職について。

(5) 1年以上離職していた期間の希望と現実 (Q39)

1年以上離職していた期間があり、現在働いている人について、離職期間の希望と現実を聞くと、希望・現実共に「1年以上3年未満」が最も多く、6割を超える。3年未満で復帰するか、15年以上あるいはずっと仕事を辞めるで、希望が現実よりも多くなっている。

図表 1-5-8 1年以上離職していた期間の希望と現実:単数回答 n=755



希望の期間別に現実の期間をみると、希望と同じ期間の人が多いが、15年以上あるいはずっと離職を希望していた人で仕事に復帰している人は、短い離職期間の人が多。

図表 1-5-9 1年以上離職していた期間の希望別現実の離職期間:単数回答 n=755

	合計	Q39. 離職期間：現実						
		1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未 満	10年以 上15年 未満	15年以 上(希望 の場合は ずっとも 含む)	不明	
全体	755 100.0	464 61.5	109 14.4	105 13.9	53 7.0	24 3.2	0 0.0	
Q39. 離職期 間：希望	1年以上3年未満	500 100.0	414 82.8	47 9.4	29 5.8	9 1.8	1 0.2	0 0.0
	3年以上5年未満	82 100.0	23 28.0	34 41.5	16 19.5	6 7.3	3 3.7	0 0.0
	5年以上10年未 満	77 100.0	5 6.5	16 20.8	38 49.4	15 19.5	3 3.9	0 0.0
	10年以上15年未 満	19 100.0	0 0.0	2 10.5	5 26.3	8 42.1	4 21.1	0 0.0
	15年以上(希望の 場合はずっとも 含む)	77 100.0	22 28.6	10 13.0	17 22.1	15 19.5	13 16.9	0 0.0

長く離職している人では、「主として結婚を理由に辞めた」人が多い。「結婚以前に
 転職を目的に辞めた」人では、「1年以上3年未満」の割合が高い。

図表 1-5-10 現実の離職期間別離職理由:単数回答 n=1,831

		合計	Q24. 1年以上の離職の理由								上記以外の理由で結婚後に辞めた
			主として結婚を理由に辞めた	主として妊娠を理由に辞めた	主として第一子の出産を理由に辞めた	主として第二子以降の出産を理由に辞めた	主として育児を理由に辞めた(子どもが未就学児)	主として育児を理由に辞めた(子どもが小学校以降)	主として配偶者・パートナーの転勤を理由に辞めた	主として自分または配偶者・パートナーの親の介護を理由に辞めた	
全体		1,831 100.0	594 32.4	141 7.7	238 13.0	23 1.3	36 2.0	7 0.4	40 2.2	20 1.1	131 7.2
Q39. 離職期間: 現実	1年以上3年未満	464 100.0	114 24.6	20 4.3	35 7.5	7 1.5	7 1.5	0 0.0	10 2.2	9 1.9	33 7.1
	3年以上5年未満	109 100.0	34 31.2	13 11.9	23 21.1	2 1.8	2 1.8	0 0.0	3 2.8	1 0.9	9 8.3
	5年以上10年未満	105 100.0	41 39.0	18 17.1	20 19.0	1 1.0	4 3.8	0 0.0	1 1.0	0 0.0	4 3.8
	10年以上15年未満	53 100.0	25 47.2	6 11.3	8 15.1	1 1.9	3 5.7	1 1.9	2 3.8	0 0.0	1 1.9
	15年以上(希望の場合はずっとも含む)	24 100.0	13 54.2	2 8.3	3 12.5	1 4.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.2

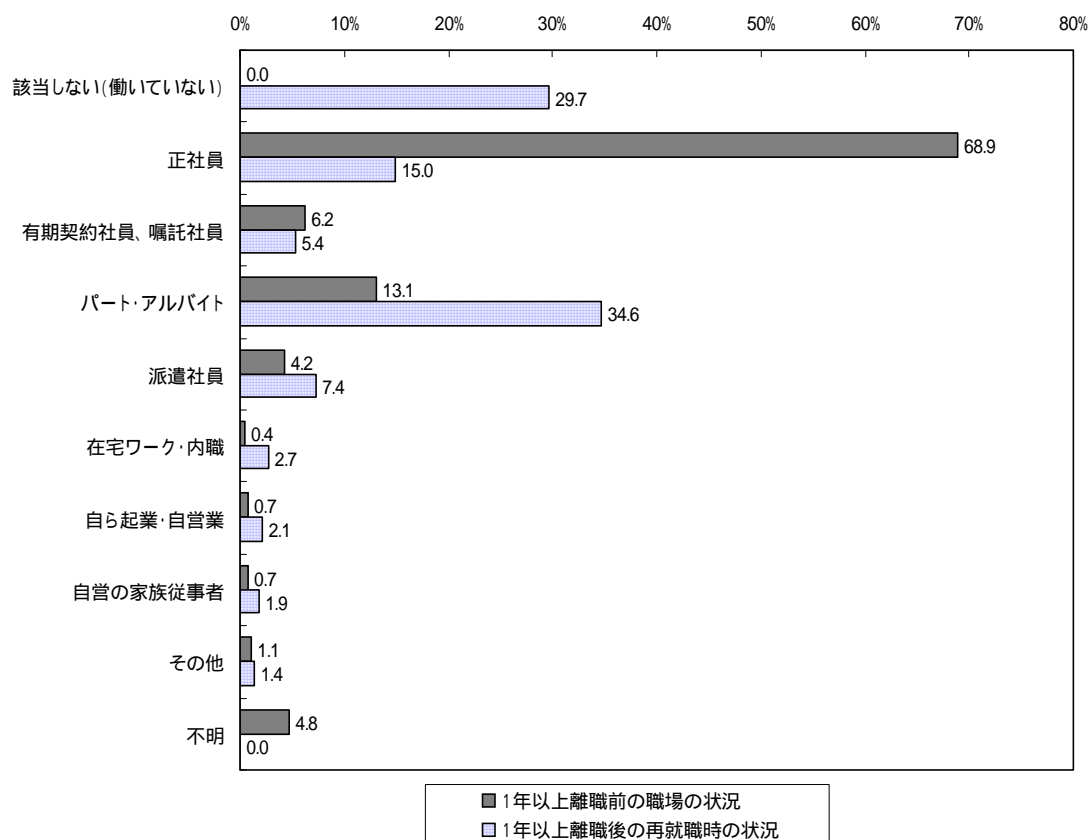
		合計	Q24. 1年以上の離職の理由							不明
			結婚以前に転職を目的に辞めた	結婚以前に転職・親の介護以外の理由で辞めた	職場環境、仕事内容、労働条件	病気、ストレス、怪我	キャリアアップ、資格取得、就学、留学	リストラ、経営不振、倒産、契約期間終了	その他	
全体		1,831 100.0	305 16.7	75 4.1	22 1.2	72 3.9	41 2.2	23 1.3	63 3.4	0 0.0
Q39. 離職期間: 現実	1年以上3年未満	464 100.0	112 24.1	27 5.8	10 2.2	28 6.0	25 5.4	9 1.9	18 3.9	0 0.0
	3年以上5年未満	109 100.0	11 10.1	1 0.9	1 0.9	3 2.8	3 2.8	1 0.9	2 1.8	0 0.0
	5年以上10年未満	105 100.0	9 8.6	1 1.0	0 0.0	3 2.9	0 0.0	0 0.0	3 2.9	0 0.0
	10年以上15年未満	53 100.0	4 7.5	0 0.0	0 0.0	2 3.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	15年以上(希望の場合はずっとも含む)	24 100.0	1 4.2	2 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.2	0 0.0

6 . 1年以上の離職前後の就業の状況

(1) 就業形態 (Q32)

1年以上の離職の前後では、「正社員」の割合が大幅に減少し(68.9%から15.0%へ)、「パート・アルバイト」(13.1%から34.6%へ)の割合や「働いていない」割合(0から29.7%へ)などが増加している。

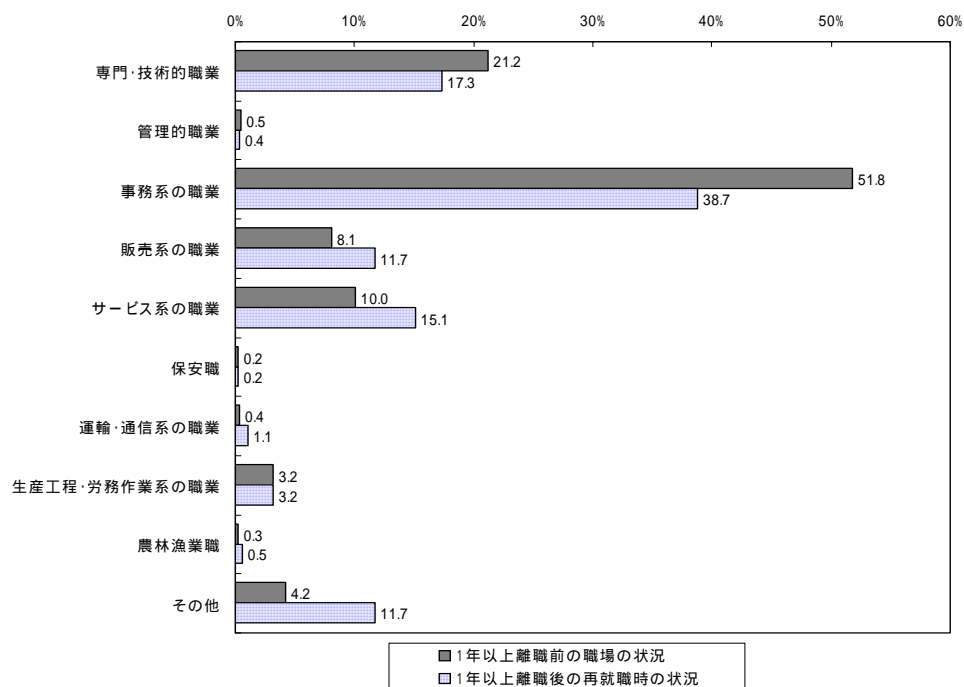
図表 1-6-1 1年以上の離職前後の就業形態:単数回答 n=1,831



(2) 職種 (Q33)

1年以上の離職前後の職種の変化としては、「事務系の職業」、「専門・技術的職業」が減少し、「販売系の職業」、「サービス系の職業」が増加している。

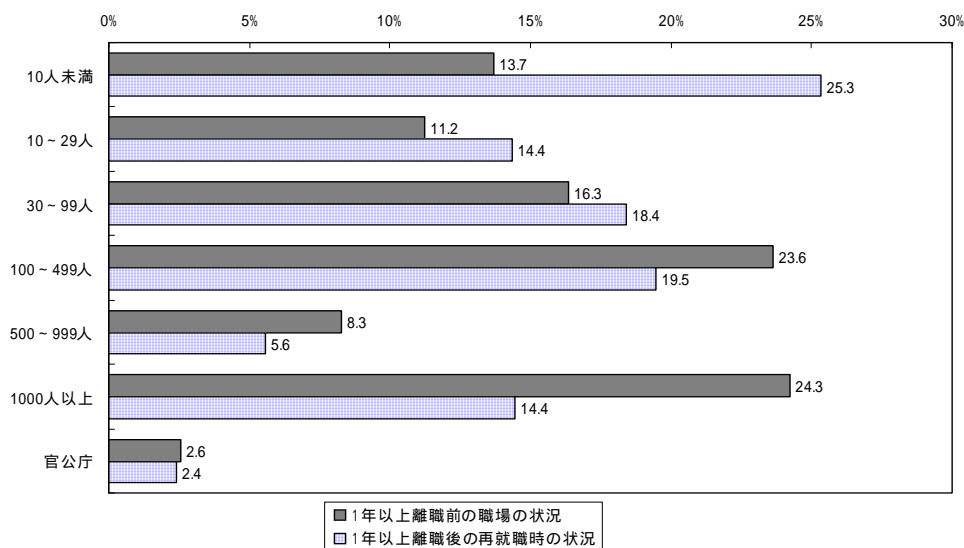
図表 1-6-2 1年以上の離職前後の職種:単数回答 (離職前)n=1,744 (離職後)n=1,288



(3) 従業員数 (Q34)

1年以上の離職前後の勤め先の従業員数の変化としては、「10人未満」の大幅な増加を含め100人未満が増加し、逆に100人以上では減少している。

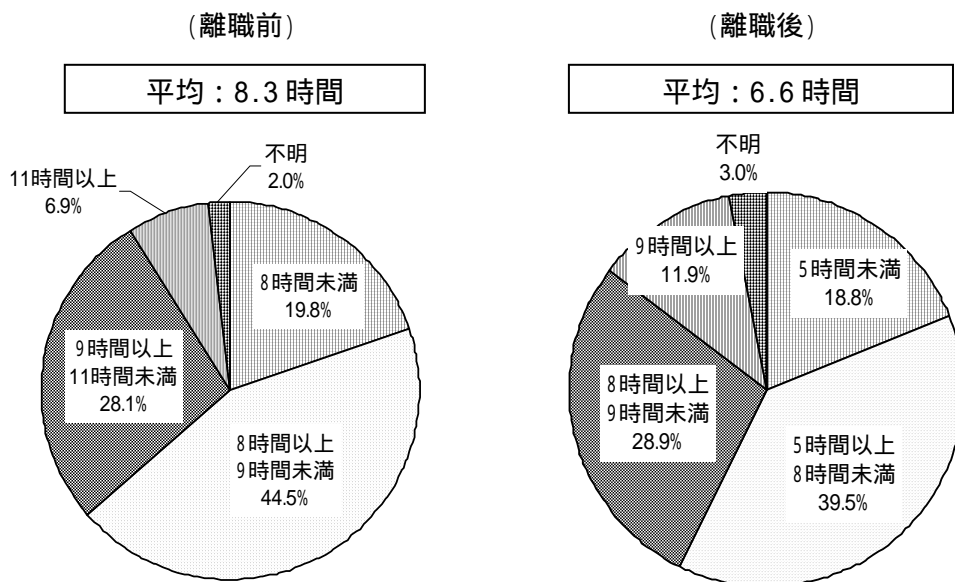
図表 1-6-3 1年以上の離職前後の従業員数:単数回答 (離職前)n=1,744 (離職後)n=1,288



(4) 就業時間 (Q35)

1年以上の離職前後の就業時間の平均は、離職前が8.3時間、離職後が6.6時間である。

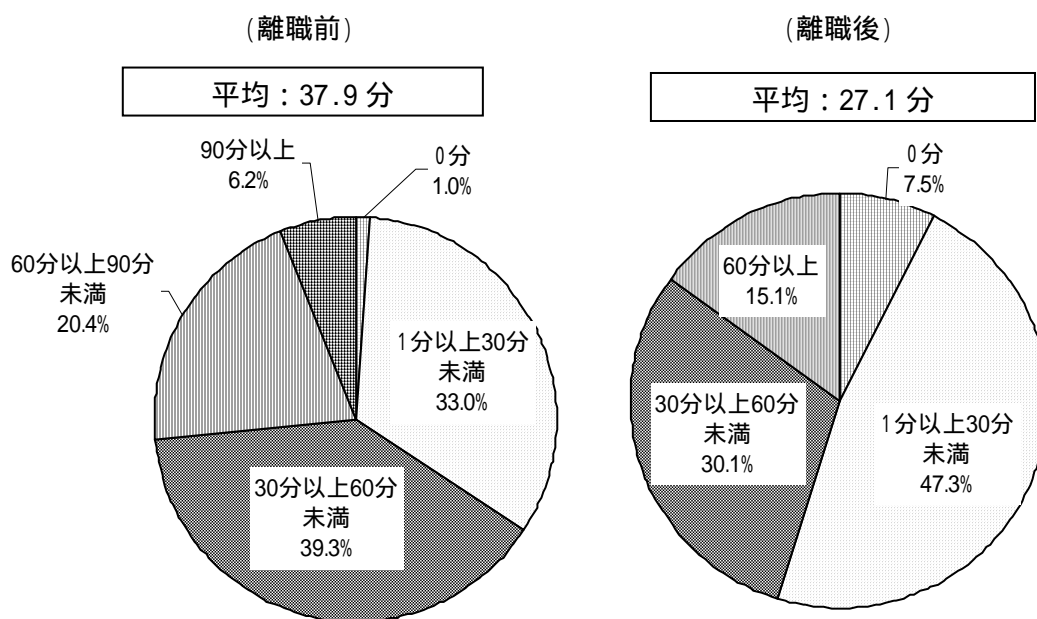
図表 1-6-4 1年以上の離職前後の就業時間: 数値回答 (離職前)n=1,744 (離職後)n=1,288



(5) 片道の通勤時間 (Q36)

1年以上の離職前後の片道の通勤時間の平均は、離職前が37.9分、離職後が27.1分である。

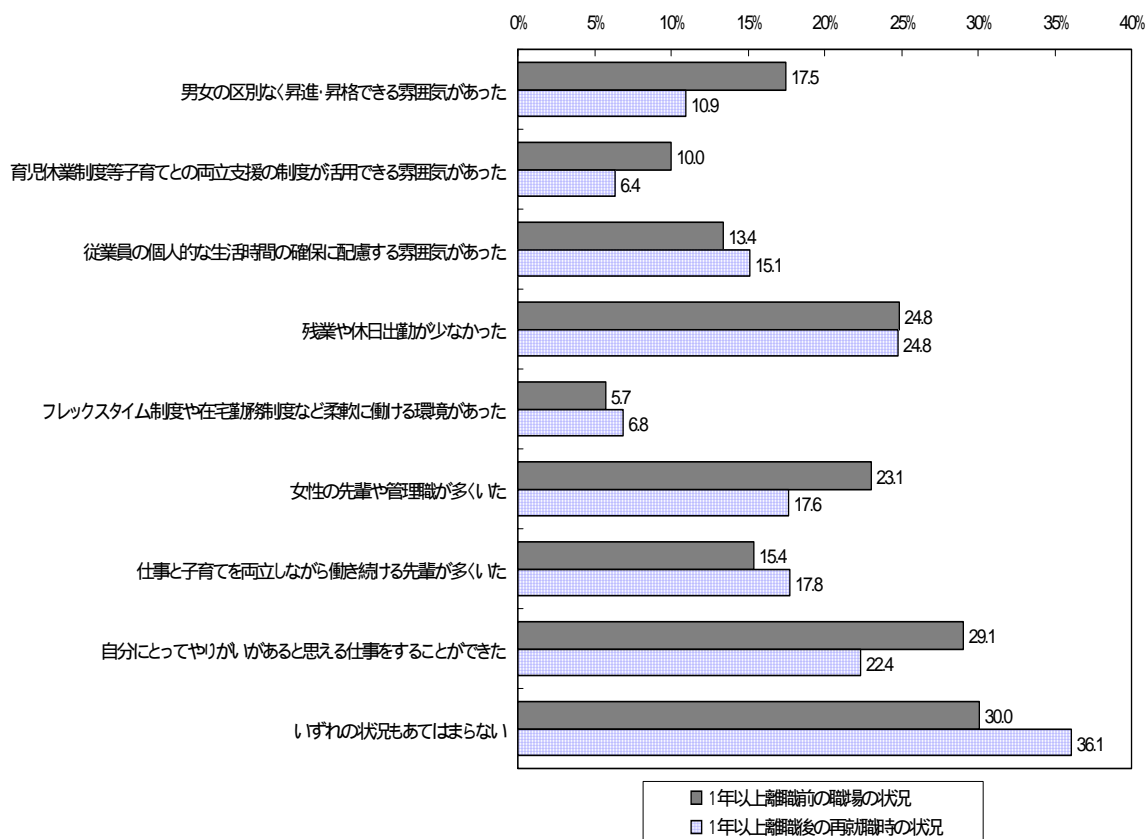
図表 1-6-5 1年以上の離職前後の片道の通勤時間: 数値回答 (離職前)n=1,744 (離職後)n=1,288



(6) 職場の特徴 (Q37)

離職前後の職場の特徴の変化としては、「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気があった」、「育児休業制度等子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気があった」、「女性の先輩や管理職が多くいた」、「自分にとってやりがいがあると思える仕事をすることができた」などが減少しており、「いずれの状況もあてはまらない」が増加している。また、「従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気があった」や「フレックスタイム制度や在宅勤務制度など柔軟に働ける環境があった」などワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境に関する項目は、わずかながら回答割合が増加している。

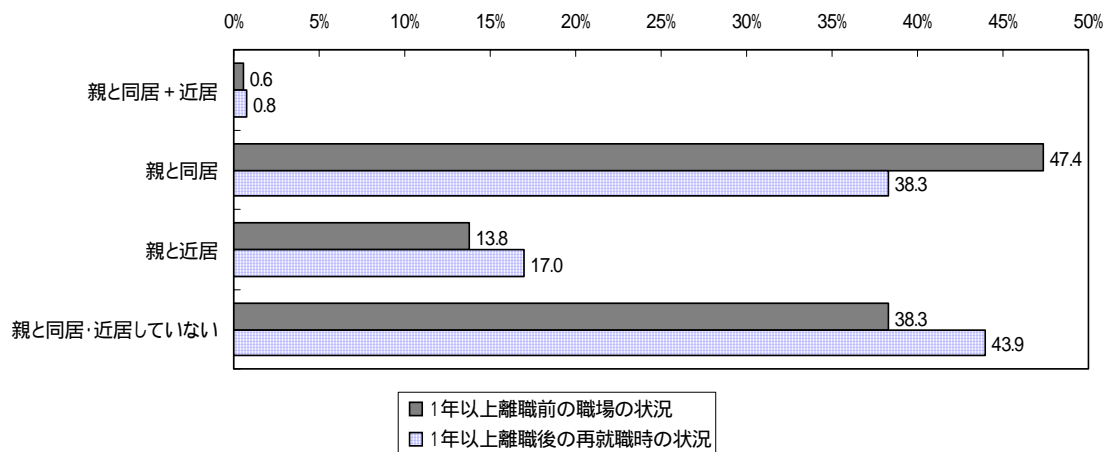
図表 1-6-6 1年以上の離職前後の職場の特徴:複数回答 (離職前)n=1,744 (離職後)n=1,288



(7) 親との同居・近居の状況 (Q38)

親との同居・近居の状況については、離職前後で、同居割合が減少し、同居も近居もしていない割合が高まっている。

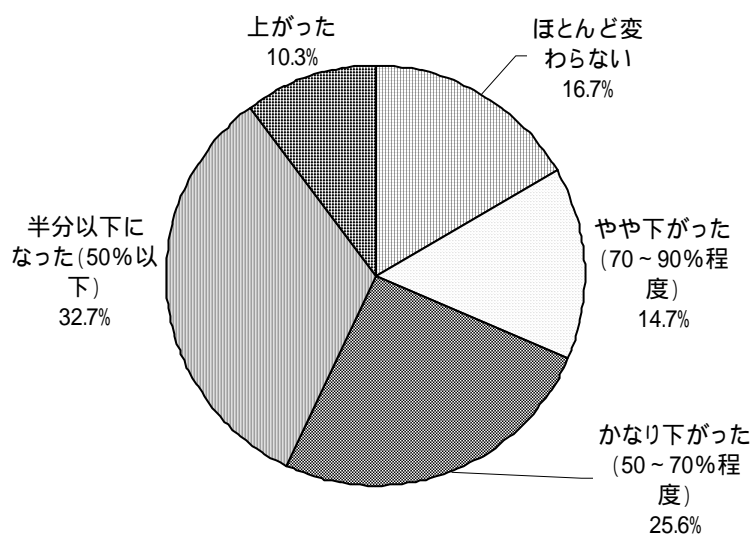
図表 1-6-7 1年以上の離職前後の親との同居・近居:単数回答 (離職前)n=1,744 (離職後)n=1,288



(8) 再就職時の年収の変化 (Q40)

1年以上の離職前後の年収の変化について、現在も働いている人に聞いたところ、上がった人は、10.3%、「ほとんど変わらない」が16.7%、残りの約4分の3弱の人は年収が下がっている。特に「半分以下になった」人が最も多く32.7%を占める。

図表 1-6-8 1年以上の離職前後の年収の変化:単数回答 n=755

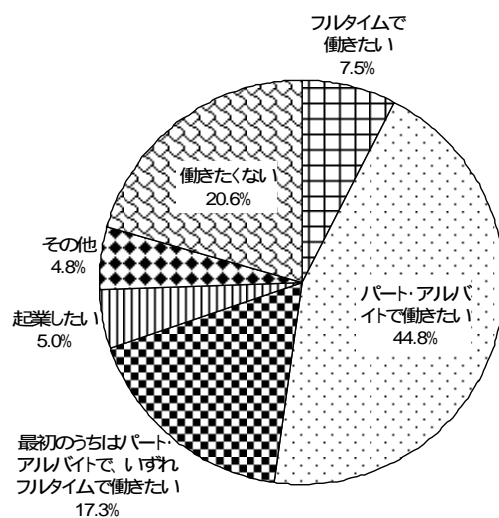


7. 働いていない人の今後の就労意向

(1) 今後の就労意向 (Q41)

現在働いていない人の今後の就労意向としては、「働きたくない」人は 20.6%に過ぎない、働く意向として最も多いのは、「パート・アルバイトで働きたい」の 44.8%であり、次いで「最初のうちはパート・アルバイトで、いずれフルタイムで働きたい」の 17.3%となっている。

図表 1-7-1 働いていない人の今後の就労意向:単数回答 n=1,353

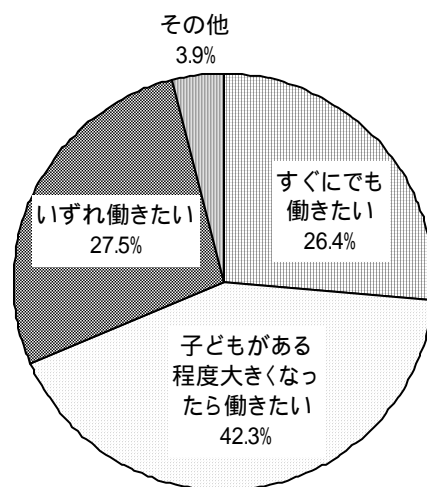


(2) 働き始めたい時期

働き始めたい時期 (Q42)

働いていない人の希望する働く時期としては、「子どもがある程度大きくなったら働きたい」が最も多く、42.3%を占める。

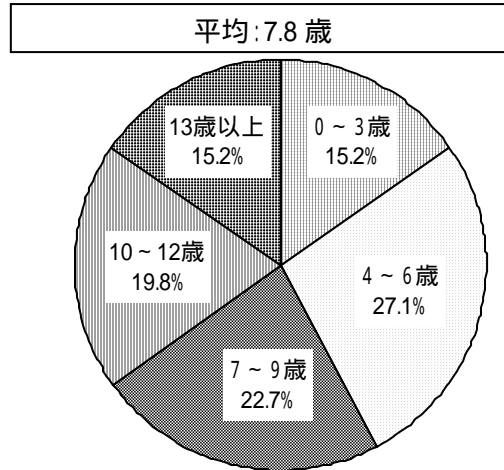
図表 1-7-2 働いていない人の働きはじめたい時期:単数回答 n=1,074



「子どもがある程度大きくなったら働きたい」人の子どもの年齢（Q43）

「子どもがある程度大きくなったら働きたい」と答えた人に、子どもが大きくなったらというのは、末子が何歳くらいの時かを聞いたところ、平均では7.8歳となった。

図表 1-7-3 働きはじめたい子どもの年齢:数値回答 n=454

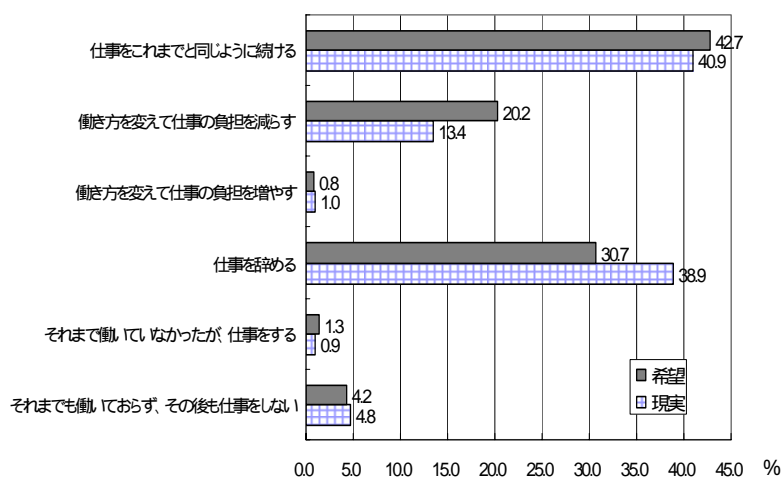


8 . 結婚時、第一子の出産・子育て時の就業の選択

(1) 結婚時の就業選択の希望と現実 (Q44)

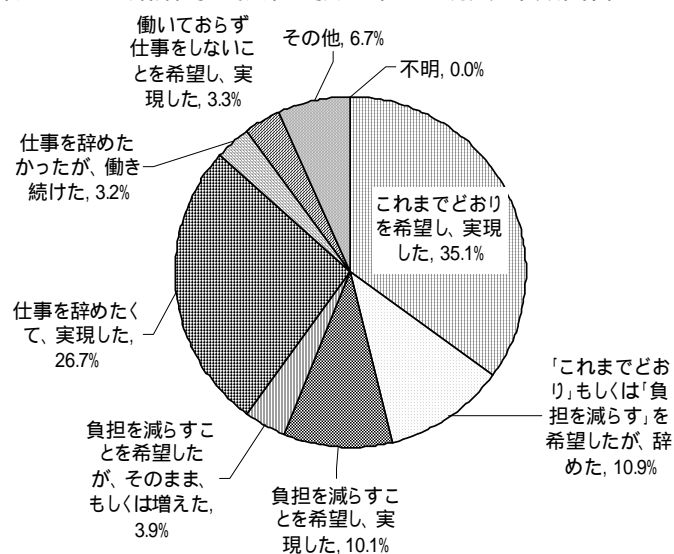
結婚時の就業選択の希望と現実については、「仕事をこれまでと同じように続ける」という選択は、希望と現実の差が少ないが、「働き方を変えて仕事の負担を減らす」という選択は希望よりも現実が少なく、「仕事を辞める」という選択は希望よりも現実が多い。

図表 1-8-1 結婚時の就業選択の希望と現実:単数回答 n=2,355



結婚時の就業選択の希望と現実について、組み合わせてみると、「これまでどおりもしくは、負担を減らすを希望したが、辞めた」は 10.9%と約 1 割みられる。「これまでどおりを希望し、実現した人」は 35.1%である。

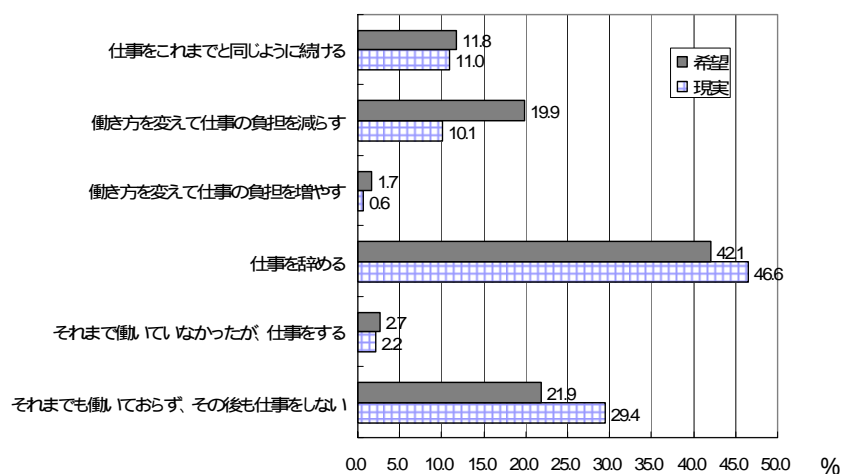
図表 1-8-2 結婚時の就業選択の希望と現実:単数回答 n=2,355



(2) 第一子の出産・子育て時の就業選択の希望と現実 (Q45)

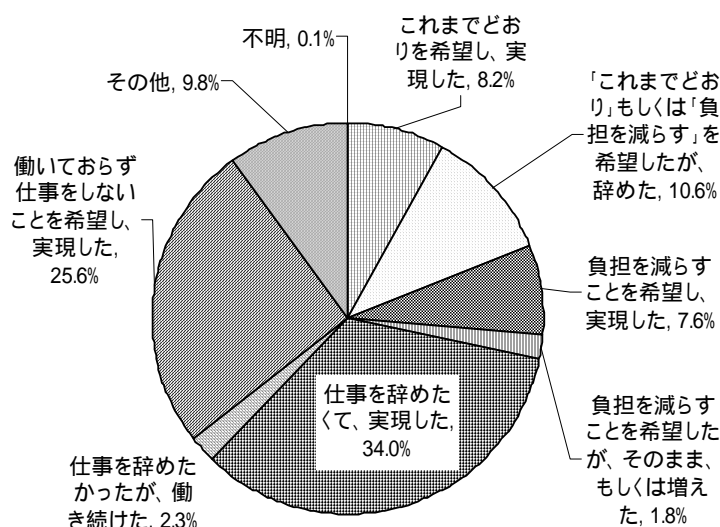
第一子出産・子育て時の就業選択の希望と現実については、「仕事をこれまでと同じように続ける」という選択は、結婚時と比べると希望も現実も割合が低くなっており、「仕事を辞める」という選択が希望・現実ともに増えているが、希望よりも現実の方が多くなっている。希望と現実のギャップが大きいのは、結婚時と同様「働き方を変えて仕事の負担を減らす」である。

図表 1-8-3 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



第一子出産・子育て時の就業選択の希望と現実について、組み合わせてみると、「これまでどおり、もしくは負担を減らすことを希望したが、辞めた」人が約1割みられる。

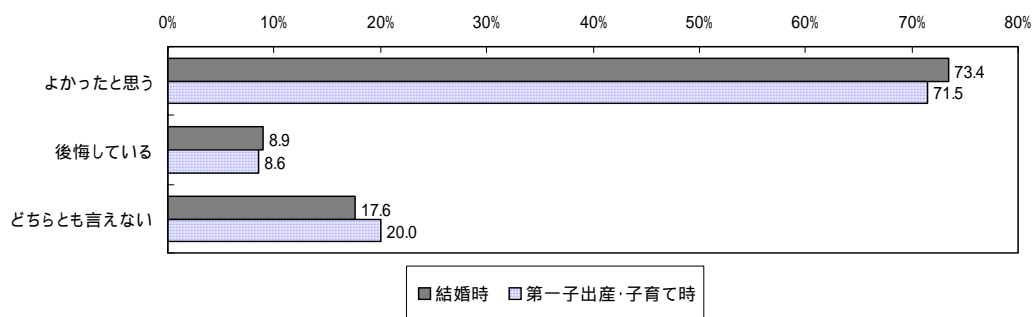
図表 1-8-4 第一子出産・子育て時の就業選択の希望と現実:単数回答 n=1,748



(3) 働き方の選択に対する意識 (Q46)

結婚・出産時の選択については、7割以上が「よかったと思う」としているが、「どちらとも言えない」とする人も、結婚時で17.6%、第一子出産時で20.0%いる。

図表 1-8-5 働き方の選択に対する意識:単数回答 (結婚)n=2,335、(出産)n=1,748



結婚時の働き方の現実別に、結婚時の働き方の選択に対する意識をみると、「仕事をこれまでと同じように続けた」人で、「よかったと思う」の割合が高く、87.1%を占めている。一方、「それまでも働いておらず、その後も仕事をしなかった」は「どちらとも言えない」の割合が39.6%を占めている。

図表 1-8-6 結婚時の働き方の現実別 働き方の選択に対する意識(結婚時):単数回答 n=2,335

	合計	Q46. 働き方の選択：結婚時		
		よかったと思う	後悔している	どちらとも言えない
全体	2335 100.0	1715 73.4	208 8.9	412 17.6
仕事をこれまでと同じように続けた	956 100.0	833 87.1	26 2.7	97 10.1
働き方を変えて仕事の負担を減らした	313 100.0	227 72.5	32 10.2	54 17.3
働き方を変えて仕事の負担を増やした	24 100.0	17 70.8	4 16.7	3 12.5
仕事を辞めた	908 100.0	562 61.9	135 14.9	211 23.2
それまで働いていなかったが、仕事を始めた	22 100.0	17 77.3	2 9.1	3 13.6
それまでも働いておらず、その後も仕事をしなかった	111 100.0	58 52.3	9 8.1	44 39.6

第一子出産・子育て時の働き方の現実別に、第一子出産・子育て時の働き方の選択に対する意識をみると、「それまで働いておらず、その後も仕事をいなかった」人で、「よかったと思う」の割合がやや高く、77.4%を占めている。

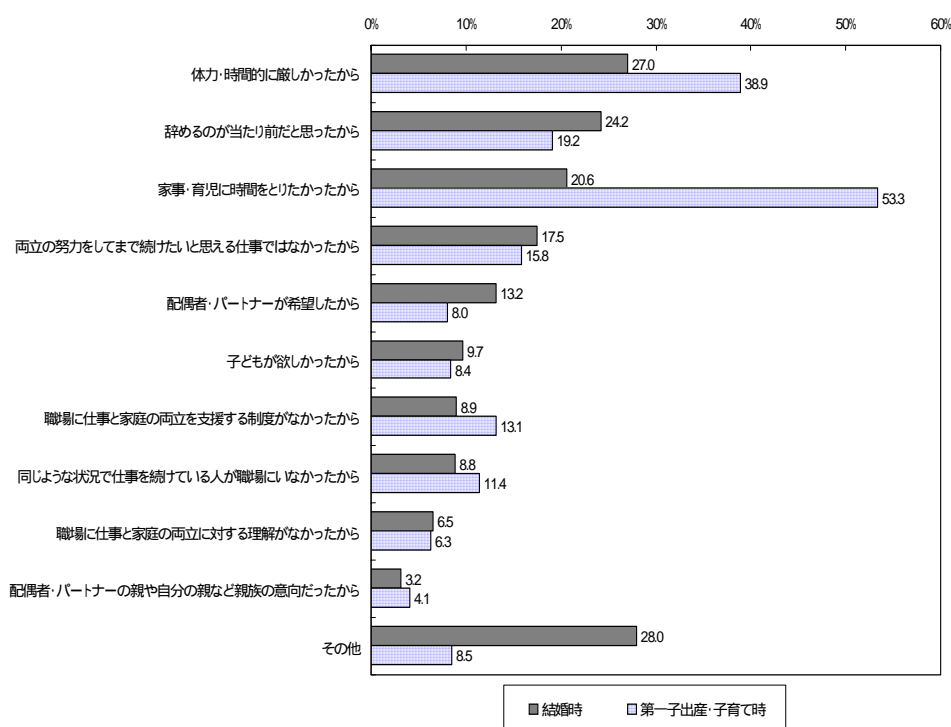
図表 1-8-7 第一子出産・子育て時の働き方の現実別
働き方の選択に対する意識(第一子出産・子育て時):単数回答 n=1,748

	合計	Q46. 働き方の選択：第一子出産・子育て時		
		よかったと思う	後悔している	どちらとも言えない
全体	1748 100.0	1249 71.5	150 8.6	349 20.0
仕事をこれまでと同じように続けた	192 100.0	133 69.3	23 12.0	36 18.8
働き方を変えて仕事の負担を減らした	177 100.0	118 66.7	15 8.5	44 24.9
働き方を変えて仕事の負担を増やした	11 100.0	5 45.5	5 45.5	1 9.1
仕事を辞めた	814 100.0	573 70.4	85 10.4	156 19.2
それまで働いていなかったが、仕事を始めた	39 100.0	22 56.4	4 10.3	13 33.3
それまでも働いておらず、その後も仕事をしなかった	514 100.0	398 77.4	17 3.3	99 19.3

(4) 仕事を辞めた理由 (Q47)

結婚時や第一子の出産・子育て時に仕事を辞めた理由としては、結婚時は「その他」28.0%で最も多く、次いで「体力・時間的に厳しかったから」が27.0%となっている。第一子出産・子育て時には、「家事・育児に時間を取られたから」が53.3%で最も多く、次いで、「体力・時間的に厳しかったから」が38.9%となっている。

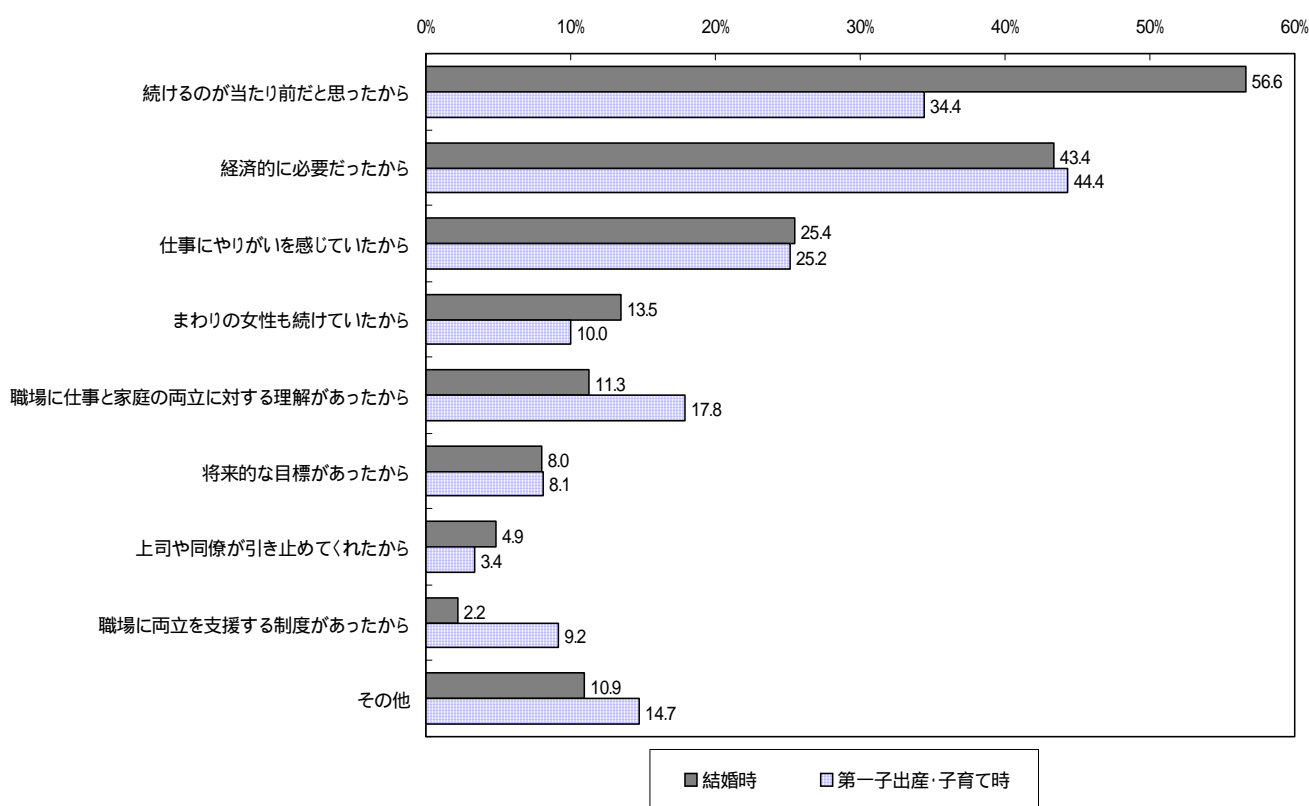
図表 1-8-8 仕事を辞めた理由: 3つまで選択 (結婚)n=908、(出産)n=814



(5) 仕事を辞めなかった理由 (Q48)

仕事を辞めなかった理由としては、結婚時には、「続けるのが当たり前だと思ったから」が 56.6%で最も多く、次いで「経済的に必要だったから」が 43.4%となっている。第一子出産・子育て時には、「経済的に必要だったから」が 44.4%で最も多く、次いで「続けるのが当たり前だと思ったから」が 34.4%となっている。また、第一子出産・子育て時には、「職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから」とする人が、結婚時に比べて多くなっている。

図表 1-8-9 仕事を辞めなかった理由：3つまで選択（結婚）n=1,294、（出産）n=381



「経済的に必要だったから」という回答が多いことから、「配偶者・パートナーの年収」別に「辞めなかった理由」をみると、結婚時には、年収が 150 万から 500 万円未満で、「経済的に必要だったから」という割合が高く、第一子出産・子育て時には、300 万円から 500 万円未満で「経済的に必要だったから」という割合が高い。年収の高い層では、「続けるのが当たり前だと思ったから」や「仕事にやりがいを感じていたから」の割合が高い傾向がみられる。

図表 1-8-10 配偶者・パートナーの年収別仕事を辞めなかった理由：結婚時：3つまで選択 n=1,294

		合計	Q48. 仕事を辞めなかった理由：結婚時									
			続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他	不明
全体		1,294 100.0	733 56.6	175 13.5	329 25.4	103 8.0	28 2.2	146 11.3	63 4.9	561 43.4	141 10.9	0 0.0
Q5. 年収：配偶者・パートナー	0円	4 100.0	3 75.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	3 75.0	0 0.0	0 0.0
	1～150万円未満	17 100.0	10 58.8	0 0.0	4 23.5	0 0.0	2 11.8	2 11.8	0 0.0	12 70.6	0 0.0	0 0.0
	150～300万円未満	89 100.0	46 51.7	10 11.2	19 21.3	7 7.9	1 1.1	7 7.9	2 2.2	51 57.3	9 10.1	0 0.0
	300～500万円未満	384 100.0	208 54.2	40 10.4	88 22.9	31 8.1	8 2.1	38 9.9	17 4.4	220 57.3	34 8.9	0 0.0
	500～700万円未満	371 100.0	203 54.7	60 16.2	92 24.8	22 5.9	5 1.3	34 9.2	25 6.7	161 43.4	45 12.1	0 0.0
	700～1000万円未満	210 100.0	137 65.2	20 9.5	58 27.6	22 10.5	4 1.9	25 11.9	11 5.2	49 23.3	31 14.8	0 0.0
	1000万円以上	94 100.0	50 53.2	20 21.3	34 36.2	8 8.5	3 3.2	19 20.2	5 5.3	19 20.2	13 13.8	0 0.0
	わからない	102 100.0	64 62.7	21 20.6	28 27.5	10 9.8	2 2.0	17 16.7	3 2.9	36 35.3	6 5.9	0 0.0

図表 1-8-11 配偶者・パートナーの年収別仕事を辞めなかった理由：第一子出産・子育て時：3つまで選択 n=381

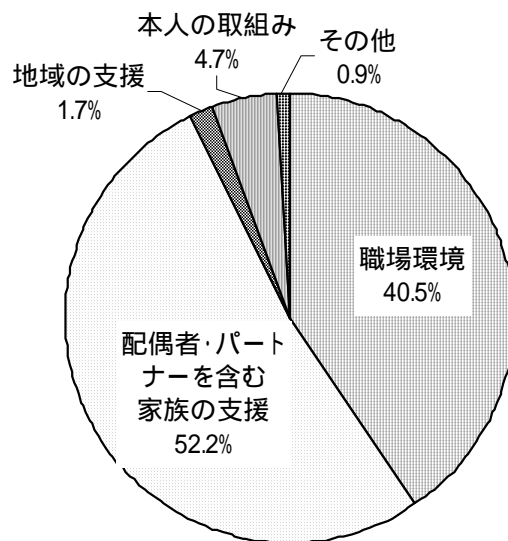
		合計	Q48. 仕事を辞めなかった理由：第一子出産・子育て時									
			続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他	不明
全体		381 100.0	131 34.4	38 10.0	96 25.2	31 8.1	35 9.2	68 17.8	13 3.4	169 44.4	56 14.7	0 0.0
Q5. 年収：配偶者・パートナー	0円	3 100.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0
	1～150万円未満	9 100.0	4 44.4	0 0.0	2 22.2	0 0.0	3 33.3	2 22.2	0 0.0	4 44.4	1 11.1	0 0.0
	150～300万円未満	39 100.0	12 30.8	3 7.7	5 12.8	3 7.7	1 2.6	3 7.7	0 0.0	16 41.0	7 17.9	0 0.0
	300～500万円未満	111 100.0	30 27.0	11 9.9	24 21.6	8 7.2	10 9.0	20 18.0	4 3.6	67 60.4	13 11.7	0 0.0
	500～700万円未満	85 100.0	35 41.2	9 10.6	20 23.5	9 10.6	3 3.5	14 16.5	5 5.9	35 41.2	13 15.3	0 0.0
	700～1000万円未満	54 100.0	24 44.4	6 11.1	19 35.2	5 9.3	5 9.3	11 20.4	2 3.7	13 24.1	11 20.4	0 0.0
	1000万円以上	29 100.0	7 24.1	3 10.3	9 31.0	4 13.8	3 10.3	8 27.6	0 0.0	8 27.6	4 13.8	0 0.0
	わからない	35 100.0	13 37.1	6 17.1	12 34.3	0 0.0	7 20.0	8 22.9	1 2.9	12 34.3	5 14.3	0 0.0

9 . 子育てしながら働くために必要なこと

(1) 子育てしながら働く場合、もっとも重要なこと(Q49):単数回答 n=3,100

子育てしながら働く上で、最も重要なことを聞いたところ、「配偶者・パートナーを含む家族の支援」が最も多く、52.2%と過半数を占めた。次いで、「職場環境」が40.5%と多くなっている。

図表 1-9-1 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

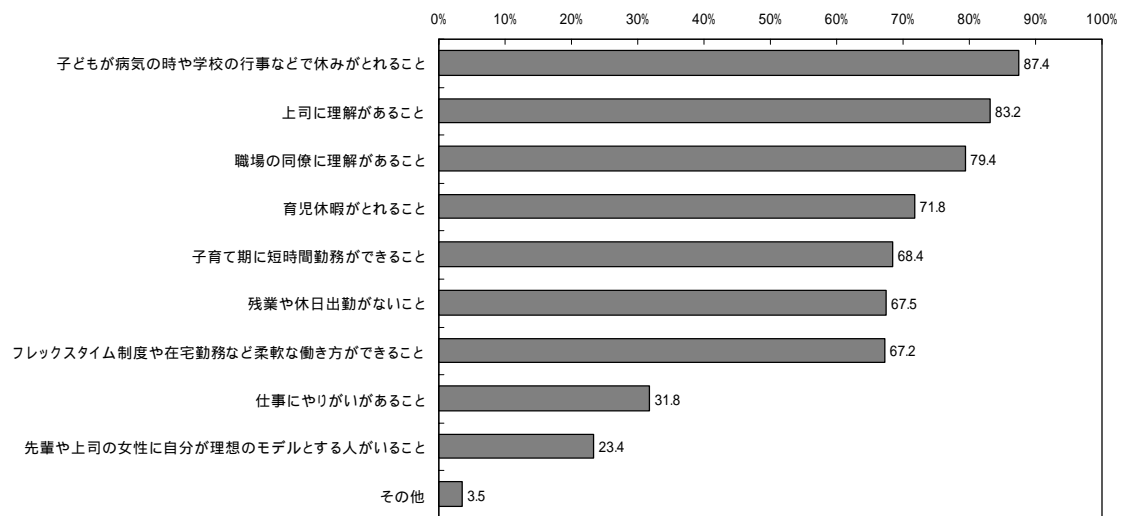


(2) 子育てしながら働く場合、職場の環境や制度として必要だと思うこと

必要だと思うもの (Q50)

職場の環境や制度として必要だと思うこととしては、「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」(87.4%)が最も多く、次いで「上司に理解があること」(83.2%)、「職場の同僚に理解があること」(79.4%)となっている。

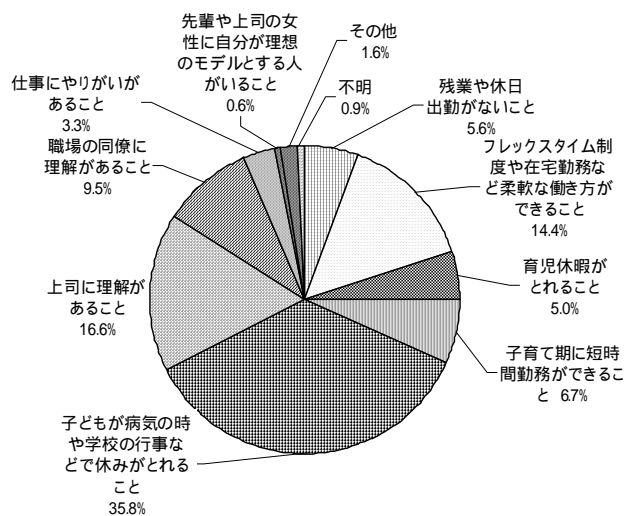
図表 1-9-2 職場の環境・制度で必要なこと:複数回答 n=3,100



最も必要だと思うもの (Q50)

職場の環境や制度で最も必要なことを1つ選んでもらったところ、上位2回答は、複数選択と同じであったが、3番目に「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」があげられており、複数選択よりも上位の回答割合となっている。

図表 1-9-3 職場の環境・制度で最も必要なこと:単数回答 n=3,100

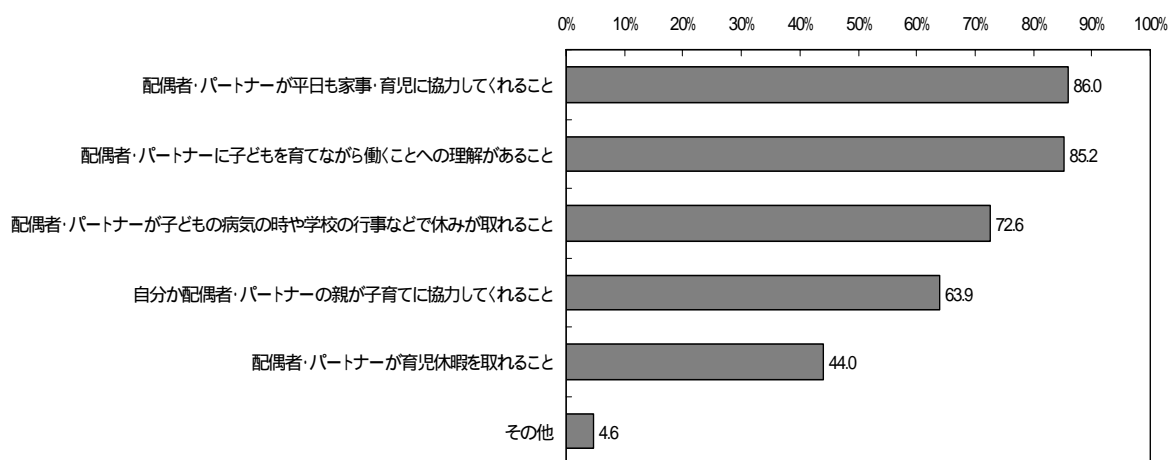


(3) 子育てしながら働く場合、家族の状況として必要だと思うこと

必要だと思うもの (Q51)

子育てしながら働く上で、家族の状況として必要なことを聞いたところ、「配偶者・パートナーが平日も家事・育児に協力してくれること」が 86.0%で最も多く、次いで「配偶者・パートナーに子どもを育てながら働くことへの理解があること」が 85.2%で多くなっている。

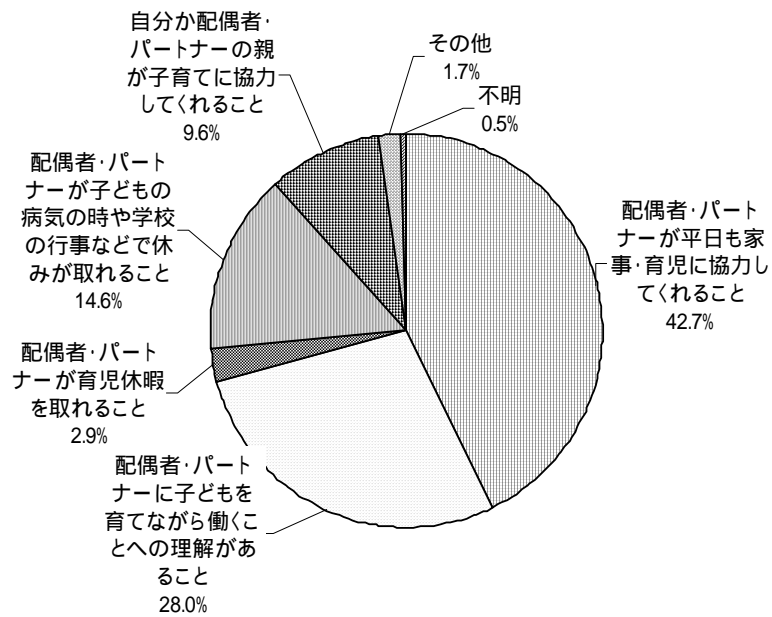
図表 1-9-4 家族の状況として必要なこと:複数回答 n=3,100



最も必要だと思うもの (Q51)

家族の状況として最も必要なことを一つ選んでもらったところ、回答割合の高い順位は、複数選択と変わらなかった。

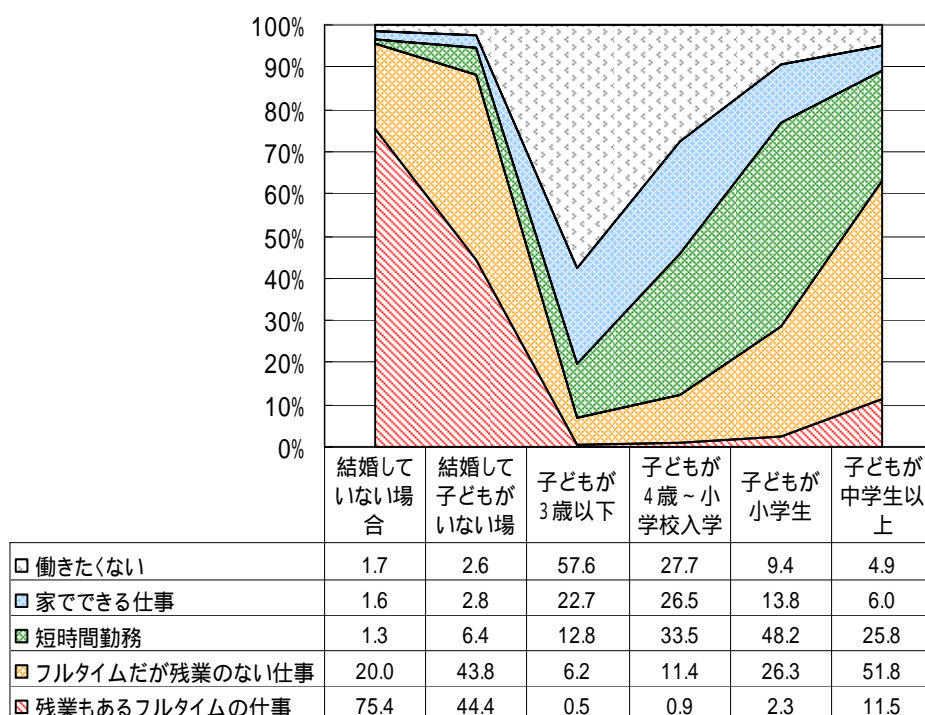
図表 1-9-5 家族の状況として最も必要なこと:単数回答 n=3,100



10. 理想の働き方 (Q53)

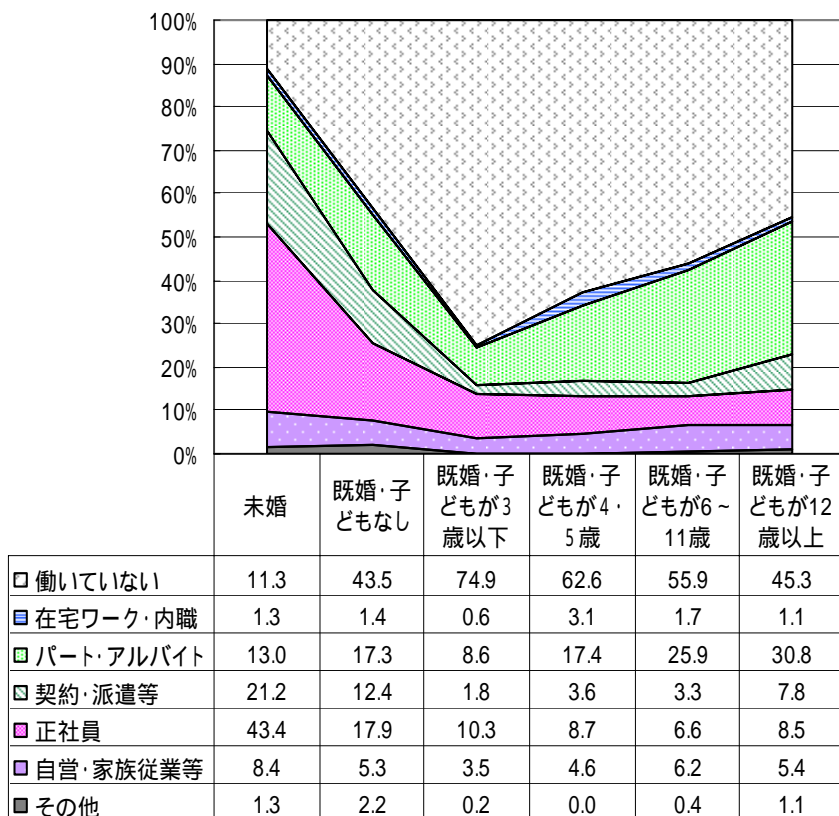
結婚や子どもを持つことによるライフステージの変化に応じた働き方の希望を聞いたところ、結婚していない場合、結婚して子どもがいない場合は、「フルタイム」が多い。ただし、結婚した場合は、「残業のない」フルタイムの割合が高くなる。「子どもが3歳以下」では「働きたくない」という割合が高いが、子どもが4歳以上からは、短時間や家でできる仕事も希望が多くなる。また、子どもが小学生や中学生以上と大きくなるにつれ、残業のないフルタイムの希望も多くなる。

図表 1-10-1 理想の働き方:単数回答 n=3,100



一方、現実をみると、全体に「働いていない」割合が希望よりも高くなっている。また、フルタイムのイメージに近い「正社員」の割合が全般に低く、特に結婚したり子どもがいる場合、現実と希望のギャップが大きい。

図表 1-10-2 現実の働き方:単数回答 n=3,100

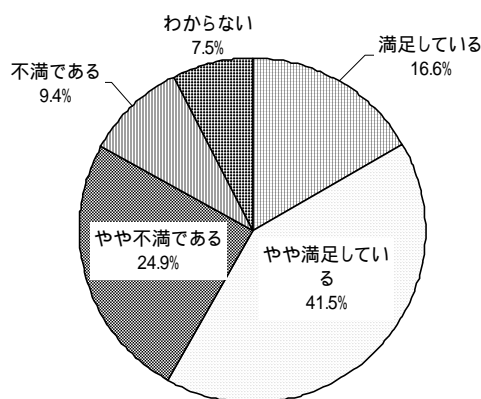


11. これまでの働き方に対する意識

(1) これまでの働き方に対する満足度 (Q57)

これまでの働き方に対する満足度としては、満足している（「満足している」「やや満足している」）が 58.1%と6割弱を占めるが、不満がある（「不満である」「やや不満である」）も 34.3%いる。

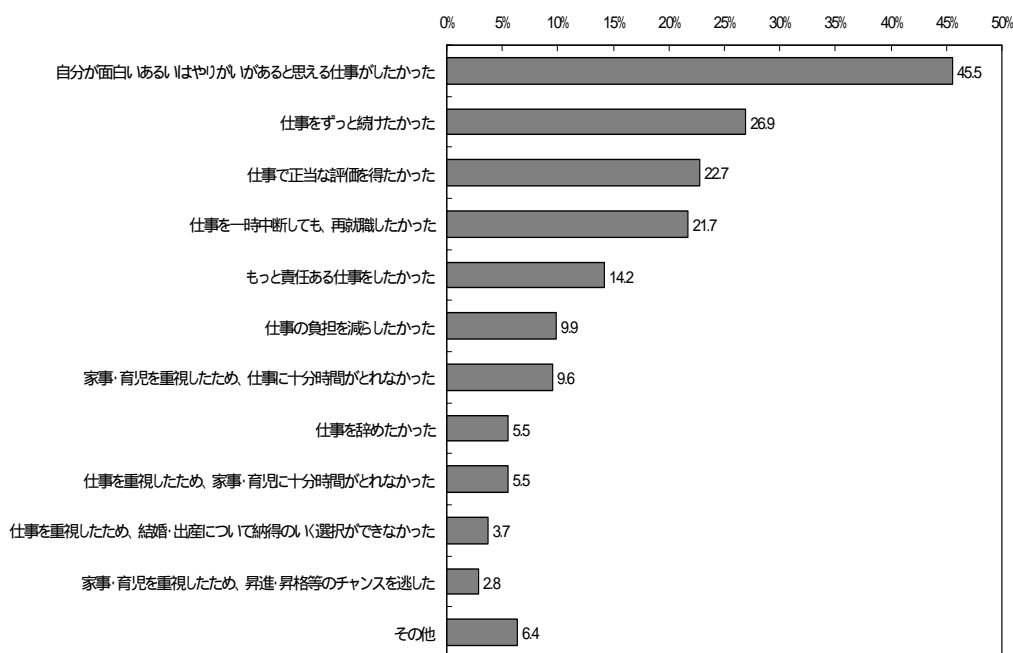
図表 1-11-1 これまでの働き方に対する満足度:単数回答 n=3,100



(2) これまでの働き方に不満がある場合の理由 (Q58)

不満がある人の理由は「自分が面白いあるいはやりがいがあると思える仕事をしたかった」(45.5%)が最も多く、次いで「仕事をずっと続けたかった」(25.9%)となっている。

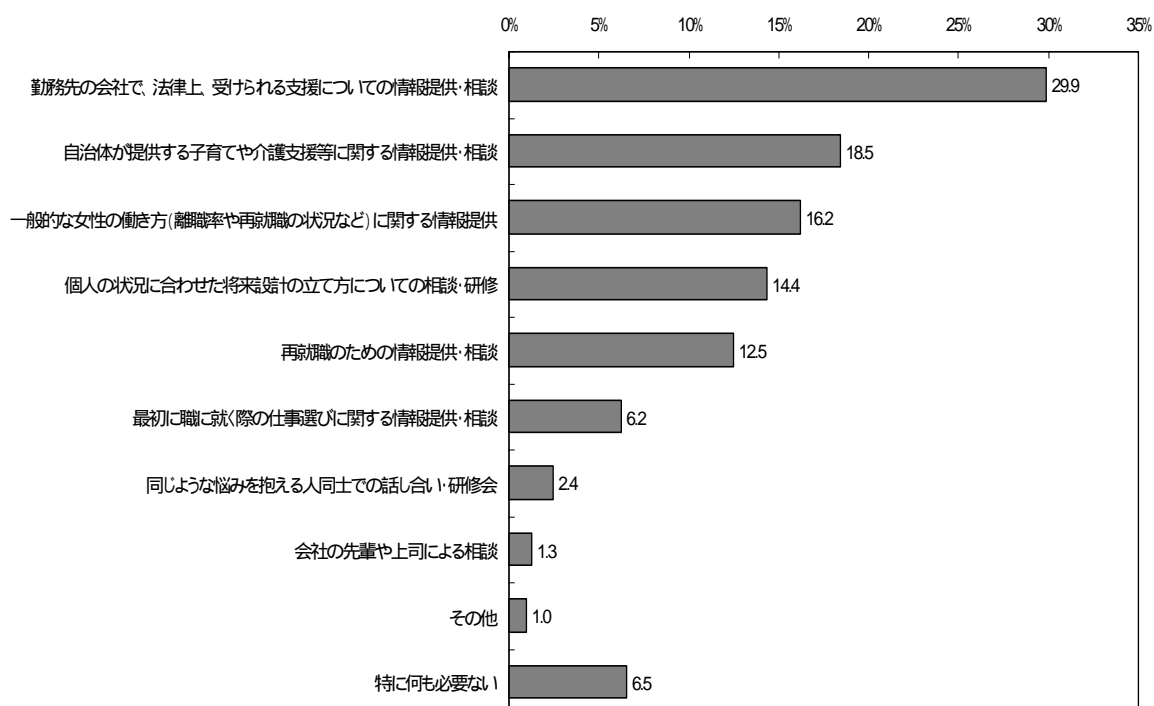
図表 1-11-2 これまでの働き方に不満がある場合の理由:複数回答 n=1,065



12. ライフプランを立てる際に必要だと思うこと (Q59)

ライフプランを立てる際に必要だと思うことは、「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」が29.9%で最も多い。次いで、「自治体が提供する子育てや介護支援に関する情報提供・相談」(18.5%)、「一般的な女性の働き方(離職率や再就職の状況など)に関する情報提供」(16.2%)、「個人の状況に合わせた将来設計の立て方についての相談・研修」(14.4%)などが上位にあげられている。

図表 1-12-1 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



末子年齢別にライフプランを立てる際に必要だと思うことをみると、他と比較して「0～2歳」は「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」の割合が高く、35.3%を占めている。

図表 1-12-2 末子年齢別 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

	合計	Q59. ライフプランニングに必要な支援									
		一般的な女性の働き方(離職率や再就職の状況など)に関する情報提供	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	自治体が提供する子育てや介護支援等に関する情報提供・相談	個人の状況に合わせた将来設計の立て方についての相談・研修	再就職のための情報提供・相談	最初に職に就く際の仕事選びに関する情報提供・相談	会社の先輩や上司による相談	同じような悩みを抱える人同士での話し合い・研修会	その他	特に何も必要ない
全体	3100 100.0	502 16.2	926 29.9	572 18.5	445 14.4	387 12.5	193 6.2	39 1.3	75 2.4	30 1.0	203 6.5
0～2歳	348 100.0	51 14.7	123 35.3	85 24.4	54 15.5	38 10.9	17 4.9	3 0.9	8 2.3	0 0.0	15 4.3
3～6歳	426 100.0	67 15.7	118 27.7	87 20.4	54 12.7	58 13.6	19 4.5	7 1.6	12 2.8	6 1.4	32 7.5
7～9歳	245 100.0	43 17.6	66 26.9	44 18.0	25 10.2	38 15.5	17 6.9	5 2.0	5 2.0	2 0.8	13 5.3
10～12歳	265 100.0	37 14.0	72 27.2	40 15.1	32 12.1	40 15.1	25 9.4	4 1.5	9 3.4	0 0.0	19 7.2
13～15歳	212 100.0	31 14.6	59 27.8	32 15.1	30 14.2	33 15.6	23 10.8	0 0.0	1 0.5	1 0.5	12 5.7
16～18歳	136 100.0	19 14.0	35 25.7	20 14.7	20 14.7	13 9.6	7 5.1	1 0.7	4 2.9	0 0.0	12 8.8
19歳以上	116 100.0	20 17.2	26 22.4	15 12.9	15 12.9	15 12.9	8 6.9	3 2.6	5 4.3	1 0.9	4 3.4

第一子の産休、育休の取得状況別にライフプランを立てる際に必要だと思うことをみると、他と比較して、「産休も育休も取った」人は「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」の割合が高く 40.5%を占めており、利用できる制度についての関心の高さが、制度利用へとつながっていることがうかがえる。

図表 1-12-3 第一子の産休、育休の取得状況別 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

	合計	Q59. ライフプランニングに必要な支援									
		一般的な女性の働き方（離職率や再就職の状況など）に関する情報提供	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	自治体が提供する子育てや介護支援等に関する情報提供・相談	個人の状況に合わせた将来設計の立て方についての相談・研修	再就職のための情報提供・相談	最初に職に就く際の仕事選びに関する情報提供・相談	会社の先輩や上司による相談	同じような悩みを抱える人同士での話し合い・研修会	その他	特に何も必要ない
全体	3100 100.0	502 16.2	926 29.9	572 18.5	445 14.4	387 12.5	193 6.2	39 1.3	75 2.4	30 1.0	203 6.5
産休も育休も取った	153 100.0	29 19.0	62 40.5	42 27.5	24 15.7	12 7.8	2 1.3	2 1.3	7 4.6	2 1.3	2 1.3
産休は取ったが育休は取らなかった	128 100.0	19 14.8	38 29.7	26 20.3	15 11.7	16 12.5	5 3.9	1 0.8	2 1.6	1 0.8	8 6.3
産休も育休も取らなかった	28 100.0	2 7.1	9 32.1	6 21.4	5 17.9	2 7.1	1 3.6	1 3.6	1 3.6	1 3.6	2 7.1
自営・自由業などで、産休、育休の制度がなく、取らなかった	114 100.0	15 13.2	37 32.5	28 24.6	17 14.9	11 9.6	6 5.3	0 0.0	4 3.5	1 0.9	9 7.9
産休を取る前に辞めていた	476 100.0	79 16.6	136 28.6	93 19.5	73 15.3	81 17.0	25 5.3	6 1.3	7 1.5	4 0.8	23 4.8
働いておらず、産休も育休も取らなかった	849 100.0	124 14.6	217 25.6	128 15.1	96 11.3	113 13.3	77 9.1	13 1.5	23 2.7	1 0.1	63 7.4

子育てしながら働く場合に最も必要な家族の状況別に、ライフプランを立てる際に必要だと思うことをみると、他と比較して、「配偶者・パートナーが育児休暇を取れること」と考える人は、「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」の割合が高く 41.1%を占めていた。

図表 1-12-4 子育てしながら働く場合に最も必要な家族の状況別

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

	合計	Q59. ライフプランニングに必要な支援									
		一般的な女性の働き方(離職率や再就職の状況など)に関する情報提供	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	自治体が提供する子育てや介護支援等に関する情報提供・相談	個人の状況に合わせた将来設計の立て方についての相談・研修	再就職のための情報提供・相談	最初に職に就く際の仕事選びに関する情報提供・相談	会社の先輩や上司による相談	同じような悩みを抱える人同士での話し合い・研修会	その他	特に何も必要ない
全体	3100 100.0	502 16.2	926 29.9	572 18.5	445 14.4	387 12.5	193 6.2	39 1.3	75 2.4	30 1.0	203 6.5
配偶者・パートナーが平日も家事・育児に協力してくれること	1324 100.0	224 16.9	397 30.0	247 18.7	193 14.6	171 12.9	81 6.1	15 1.1	30 2.3	14 1.1	86 6.5
配偶者・パートナーに子どもを育てながら働くことへの理解があること	868 100.0	143 16.5	259 29.8	154 17.7	106 12.2	101 11.6	53 6.1	12 1.4	17 2.0	5 0.6	40 4.6
配偶者・パートナーが育児休暇を取れること	90 100.0	21 23.3	37 41.1	18 20.0	17 18.9	7 7.8	4 4.4	0 0.0	2 2.2	0 0.0	2 2.2
配偶者・パートナーが子どもの病気の時や学校の行事などで休みが取れること	453 100.0	60 13.2	147 32.5	93 20.5	73 16.1	58 12.8	34 7.5	8 1.8	16 3.5	1 0.2	29 6.4
自分か配偶者・パートナーの親が子育てに協力してくれること	298 100.0	44 14.8	79 26.5	56 18.8	45 15.1	47 15.8	18 6.0	2 0.7	6 2.0	4 1.3	30 10.1
その他	52 100.0	6 11.5	4 7.7	3 5.8	10 19.2	1 1.9	2 3.8	2 3.8	4 7.7	4 7.7	15 28.8

．テーマ別分析結果

1．ライフコース別分析

ライフコース別分析では、「婚姻関係(Q3)」と「子どもの有無(Q9)」および「就業状況(Q19)」によるライフコースのパターンを設定し(図表2-1-2参照)、サンプル数を確保できる以下の9パターンをピックアップし、分析を行った。

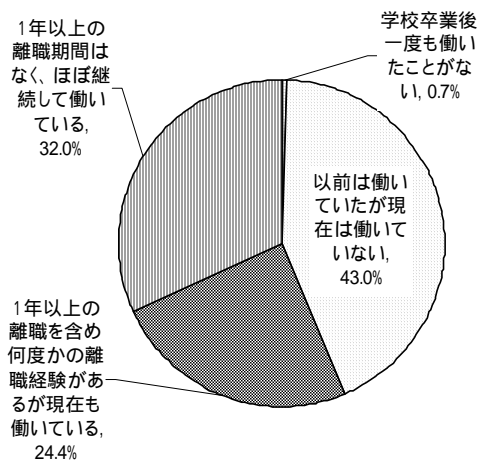
なお、本文中におけるライフコース名は、～まで、下表の網掛けした省略名を用いることとする。

図表 2-1-1 ライフコースの軸の設定

		n	%
全体		3100	100.0
既婚-子どもあり-以前は働いていたが現在は働いていない	既婚-子どもあり-離職	986	31.8
既婚-子どもあり-1年以上の離職を含め何度かの離職経験があるが現在も働いている	既婚-子どもあり-転職	447	14.4
既婚-子どもあり-1年以上の離職期間はなく、ほぼ継続して働いている	既婚-子どもあり-継続	260	8.4
既婚-子どもなし-以前は働いていたが現在は働いていない	既婚-離職	253	8.2
既婚-子どもなし-1年以上の離職を含め何度かの離職経験があるが現在も働いている	既婚-転職	119	3.8
既婚-子どもなし-1年以上の離職期間はなく、ほぼ継続して働いている	既婚-継続	215	6.9
未婚-子どもなし-以前は働いていたが現在は働いていない	未婚-離職	82	2.6
未婚-子どもなし-1年以上の離職を含め何度かの離職経験があるが現在も働いている	未婚-転職	171	5.5
未婚-子どもなし-1年以上の離職期間はなく、ほぼ継続して働いている	未婚-継続	501	16.2
～計		3034	97.9

「問19 仕事・離職の経験」について、離職期間1年未満をほぼ継続就労しているとし、カテゴリーを以下のように再設定している。

図表 2-1-2 参考: 就労・離職の経験(離職期間1年未満は「ほぼ継続して働いている」に含める)



図表 2-1-3 参考:婚姻・子どもの有無と就業状況によるライフコースの分布状況

No.	カテゴリー名	n	%
1	既婚-子どもあり-学校卒業後一度も働いたことがない	15	0.5
2	既婚-子どもあり-以前は働いていたが現在は働いていない	986	31.8
3	既婚-子どもあり-1年以上の離職を含め何度かの離職経験があるが現在も働いている	447	14.4
4	既婚-子どもあり-1年以上の離職期間はなく、ほぼ継続して働いている	260	8.4
5	既婚-子どもなし-学校卒業後一度も働いたことがない	3	0.1
6	既婚-子どもなし-以前は働いていたが現在は働いていない	253	8.2
7	既婚-子どもなし-1年以上の離職を含め何度かの離職経験があるが現在も働いている	119	3.8
8	既婚-子どもなし-1年以上の離職期間はなく、ほぼ継続して働いている	215	6.9
9	離別・死別-子どもあり-学校卒業後一度も働いたことがない	0	0.0
10	離別・死別-子どもあり-以前は働いていたが現在は働いていない	5	0.2
11	離別・死別-子どもあり-1年以上の離職を含め何度かの離職経験があるが現在も働いている	16	0.5
12	離別・死別-子どもあり-1年以上の離職期間はなく、ほぼ継続して働いている	11	0.4
13	離別・死別-子どもなし-学校卒業後一度も働いたことがない	0	0.0
14	離別・死別-子どもなし-以前は働いていたが現在は働いていない	3	0.1
15	離別・死別-子どもなし-1年以上の離職を含め何度かの離職経験があるが現在も働いている	0	0.0
16	離別・死別-子どもなし-1年以上の離職期間はなく、ほぼ継続して働いている	2	0.1
17	未婚-子どもあり-学校卒業後一度も働いたことがない	0	0.0
18	未婚-子どもあり-以前は働いていたが現在は働いていない	3	0.1
19	未婚-子どもあり-1年以上の離職を含め何度かの離職経験があるが現在も働いている	2	0.1
20	未婚-子どもあり-1年以上の離職期間はなく、ほぼ継続して働いている	3	0.1
21	未婚-子どもなし-学校卒業後一度も働いたことがない	3	0.1
22	未婚-子どもなし-以前は働いていたが現在は働いていない	82	2.6
23	未婚-子どもなし-1年以上の離職を含め何度かの離職経験があるが現在も働いている	171	5.5
24	未婚-子どもなし-1年以上の離職期間はなく、ほぼ継続して働いている	501	16.2
	全体	3100	100.0

属性

未既婚に関わらず、子どもがいない継続就労者の居住地域は、大都市の割合が高く、学歴は「大学、大学院」の割合が高い。

既婚で子どもを持ちながら継続就労している人の方が、仕事を中断している人よりも子育てを楽しんでいる割合が高い傾向にあり、希望の子ども数も多い。

継続就労している人の方が仕事を中断している人よりも、年収が高い傾向にある。

既婚で子どもを持ちながら継続就労している人は、母親もフルタイムで継続就労だった割合が高い一方、現在働いていないの母親は専業主婦だった割合が高く、母親の働き方がライフコース選択に影響していることがうかがえる。

また、既婚で子どもを持ちながら継続就労している人の、母親の女性の働き方に対する考え方は「仕事も家事・育児も頑張るのがよい」とする割合が高く、特に仕事について話していなかったという人は、離職中の人の割合が高く、母親の女性が働くことに対する考え方も、ライフコース選択に影響していることがうかがえる。

配偶者・パートナー等の状況

配偶者・パートナーが妻が働くことを前向きに捉えている人は、子どもの有無に関わらず継続就労している人の割合が多いが、働くことに反対をしないまでも、判断を妻任せにしている場合、妻は仕事をしないことを選択する傾向にある。

配偶者・パートナー以外に子どもの預かりを頼める人として、継続就労している人は、親の支援を受けながら継続している人が多い。

就業状況

未婚で離職中の人は、初職で非正規だった割合が高い一方、既婚で継続就労している人は、初職も現職も「専門・技術的職業」の割合が高い。

既婚で継続就労している人は、小規模事業所で働いている割合が高く、特に子どもがいて継続就労している人は、初職でも小規模事業所の割合が高い傾向にある。

既婚で子どもを持ちながら継続就労している人は、現職だけでなく初職でも通勤時間が30分未満の割合が高く、もともと職場に近い人が多いことがうかがえる。

既婚で子どもを持ちながら継続就労している人は、現在の職場において、両立支援環境が整っているとともに、やりがいを感じている人の割合が高くなっている。一方、既婚で転職している人は、両立支援も均等の環境の整っておらず、やりがいも感じられていない割合が高くなっている。

初職の職場の特徴をみると、未婚で離職経験のある人は、両立支援、雇用均等の両者の環境が整っていないとともに、やりがいも感じられなかった割合が高く、4割以上を占めている。

育児休業制度の利用状況

既婚で子どもを持ちながら継続就労している人のうち「産休も育休も取った」割合は、第一子、第二子とも3割程度である。

離職の状況

未婚で転職経験のある人は、転職回数が「4回以上」の割合が高く、未婚で、一度離職し、再就職している人は、転職を何度も繰り返している人が多いことがうかがえる。

既婚者で離職経験がある人について、その理由をみると、「主として結婚を理由に辞めた」の割合が高く、4割程度を占めており、結婚を機会に退職している人は多い。

1年以上離職前後の就業状況

1年以上の離職経験のある人について、未婚で転職している人は、1年以上の離職期間後、派遣社員で再就職している割合が高く、離職前は1割に満たなかったものが、再就職時には2割強を占めている。

既婚で子どもを持ちながら再就職した人のうち、1年以上の離職期間後の年収が「半以下になった」という割合は高く、約4割を占めている。

結婚時、第一子出産・子育て時の就業の選択

既婚で子どもがあり、離職、転職している人は、結婚時に辞めている人が半数弱を占めている。子どもがおらず離職している人も約半数を占める。

また、継続就労している人のうち、第一子出産・子育て時、これまでと同じように働き続けた人は半数弱、負担を減らした人は約3割となっている。

結婚時の働き方の選択をみると、いずれも「よかったと思う」の割合は高いものの、子どもの有無に関わらず、他と比較して、継続就労している人は「よかったと思う」の割合が高く、特に子どものいる人で8割以上を占める。

仕事を辞めた人について、その理由をみると、まず結婚時は、既婚で子どもがあり、離職している人は、家事・育児に時間を取りたかった人の割合が高い。

第一子出産・子育て時は、既婚で子どもがあり、離職、転職している人で、体力・時間的に厳しかったという人の割合が高い。

仕事を辞めなかった人について、その理由をみると、結婚時は、子どもの有無に関わらず、継続就労している人は、続けるのが当たり前と思っていた人の割合が高い。また、子どものいない転職している人、継続就労している人で、経済的に必要だったから、という人の割合も高い。

第一子出産・子育て時は、既婚で子どもがあり、継続就労している人で、続けるのが当たり前と思っていたと、経済的に必要だったから、の割合が高くなっている。

子育てしながら働くために必要なこと

子育てしながら働くために必要なこととして、離職経験のある人は、「職場環境」をあげる割合が高くなっている。

子育てしながら働く場合、職場の環境や制度として最も必要だと思うこととして、子どもがあり、離職、転職している人は、「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」の割合が高い。

これまでの働き方に不満がある人について、その理由をみると、他と比較して、既婚で子どもがあり離職、転職している人、子どもがなく離職している人は、仕事をずっと続けたかったという割合が高い。

一方、既婚で子どもがあり、継続就労している人は、仕事を重視したため、家事・育児に十分に時間が取れなかったという割合が高い。

また、未婚で離職している人は、仕事を続けたかったとともに、やりがいのある仕事を続けたかったという割合も高い。また、現在働いている人は、転職の有無に関わらず、仕事で正当な評価を受けたかったの割合が高い。

(1) 回答者の属性

年齢 (F1)

ライフコース別に年齢をみると、『継続就労』()は未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で、「30～34歳」の割合が高い。

一方、「既婚-子どもあり-転職」は、「45～49歳」の割合が高い。

図表 2-1-4 ライフコース別 年齢:単数回答

	合計	F1.年齢 (4 カテゴリー)			
		30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳
全体	3100 100.0	940 30.3	727 23.5	936 30.2	497 16.0
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	270 27.4	247 25.1	304 30.8	165 16.7
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	63 14.1	85 19.0	175 39.1	124 27.7
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	62 23.8	63 24.2	91 35.0	44 16.9
既婚-離職	253 100.0	90 35.6	57 22.5	74 29.2	32 12.6
既婚-転職	119 100.0	27 22.7	35 29.4	39 32.8	18 15.1
既婚-継続	215 100.0	93 43.3	58 27.0	43 20.0	21 9.8
未婚-離職	82 100.0	32 39.0	12 14.6	27 32.9	11 13.4
未婚-転職	171 100.0	62 36.3	44 25.7	50 29.2	15 8.8
未婚-継続	501 100.0	228 45.5	114 22.8	114 22.8	45 9.0

地域ブロック（F2）

ライフコース別に地域ブロックをみると、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で、「既婚-子どもあり-離職」「未婚-転職」「未婚-継続」は「関東」の割合が高い。

一方、「未婚-離職」は「中国・四国・九州」の割合が高い。

図表 2-1-5 ライフコース別 地域ブロック:単数回答

	合計	F2.都道府県				
		北海道 ・東北	関東	北陸 ・東海	近畿	中国・四 国・九州
全体	3100 100.0	358 11.5	1121 36.2	492 15.9	519 16.7	610 19.7
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	109 11.1	358 36.3	172 17.4	168 17.0	179 18.2
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	54 12.1	133 29.8	83 18.6	78 17.4	99 22.1
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	35 13.5	66 25.4	54 20.8	40 15.4	65 25.0
既婚-離職	253 100.0	30 11.9	106 41.9	34 13.4	31 12.3	52 20.6
既婚-転職	119 100.0	13 10.9	57 47.9	15 12.6	19 16.0	15 12.6
既婚-継続	215 100.0	28 13.0	98 45.6	22 10.2	38 17.7	29 13.5
未婚-離職	82 100.0	11 13.4	23 28.0	11 13.4	12 14.6	25 30.5
未婚-転職	171 100.0	16 9.4	68 39.8	24 14.0	33 19.3	30 17.5
未婚-継続	501 100.0	55 11.0	188 37.5	68 13.6	90 18.0	100 20.0

居住地域 (Q1)

ライフコース別に居住地域をみると、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で、「既婚-継続」「未婚-継続」で「東京 23 区内・政令指定都市」の割合が高い。未既婚に関わらず子どもがいない継続就労者は、大都市で割合が高くなっている。

図表 2-1-6 ライフコース別 居住地域:単数回答

	合計	Q1.居住地域		
		東京 23 区内・政令指定都市	それ以外の市	町村
全体	3100 100.0	1079 34.8	1831 59.1	190 6.1
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	321 32.6	606 61.5	59 6.0
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	118 26.4	291 65.1	38 8.5
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	69 26.5	171 65.8	20 7.7
既婚-離職	253 100.0	93 36.8	146 57.7	14 5.5
既婚-転職	119 100.0	42 35.3	70 58.8	7 5.9
既婚-継続	215 100.0	103 47.9	107 49.8	5 2.3
未婚-離職	82 100.0	25 30.5	53 64.6	4 4.9
未婚-転職	171 100.0	70 40.9	89 52.0	12 7.0
未婚-継続	501 100.0	223 44.5	250 49.9	28 5.6

最終学歴（Q2）

ライフコース別に最終学歴をみると、他と比較して、「既婚-継続」で「大学、大学院」の割合が高い。

一方、「既婚-子どもあり-転職」「未婚-離職」は「高校」の割合が高い。

図表 2-1-7 ライフコース別 最終学歴:単数回答

	合計	Q2.最終学歴			
		中学校	高校	短大、高専、専門学校	大学、大学院
全体	3100 100.0	30 1.0	1033 33.3	1157 37.3	879 28.4
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	9 0.9	341 34.6	390 39.6	246 24.9
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	2 0.4	188 42.1	157 35.1	100 22.4
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	3 1.2	80 30.8	97 37.3	80 30.8
既婚-離職	253 100.0	3 1.2	84 33.2	87 34.4	79 31.2
既婚-転職	119 100.0	1 0.8	30 25.2	50 42.0	38 31.9
既婚-継続	215 100.0	0 0.0	45 20.9	84 39.1	86 40.0
未婚-離職	82 100.0	3 3.7	37 45.1	24 29.3	18 22.0
未婚-転職	171 100.0	2 1.2	50 29.2	63 36.8	56 32.7
未婚-継続	501 100.0	4 0.8	152 30.3	184 36.7	160 31.9

婚姻状況

1) 初婚年齢 (Q4)

既婚者について

ライフコース別に初婚年齢をみると、既婚で子どもなしの人は、就労状況に関わらず、既婚で子どものある人と比較して、「30～34歳」の割合が高い。

一方、「既婚-子どもあり-転職」は「20～24歳」の割合が高い。

図表 2-1-8 ライフコース別 初婚年齢:単数回答

	合計	Q4.初婚年齢 (6 カテゴリー)					
		19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40歳以上
全体	2335 100.0	30 1.3	676 29.0	1114 47.7	360 15.4	91 3.9	59 2.5
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	13 1.3	272 27.6	516 52.3	132 13.4	34 3.4	19 1.9
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	5 1.1	205 45.9	192 43.0	34 7.6	3 0.7	7 1.6
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	5 1.9	86 33.1	132 50.8	26 10.0	4 1.5	5 1.9
既婚-離職	253 100.0	2 0.8	40 15.8	111 43.9	67 26.5	22 8.7	11 4.3
既婚-転職	119 100.0	1 0.8	18 15.1	59 49.6	29 24.4	9 7.6	3 2.5
既婚-継続	215 100.0	1 0.5	24 11.2	91 42.3	68 31.6	18 8.4	11 5.1

2) 今後の結婚意向 (Q56)

「結婚したことはない」人について、ライフコース別に今後の結婚意向をみると、他と比較して、「未婚-離職」は「結婚するつもりはない」「どちらともいえない」の割合が高い。

若干「未婚-離職」の年齢層が高いこともあるが、働いていない人の方が結婚意向の弱いことがうかがえる。

図表 2-1-9 ライフコース別 今後の結婚意向:単数回答

	合計	Q56. 今後の結婚の意向		
		いずれ結婚したい	結婚するつもりはない	どちらともいえない
全体	802 100.0	430 53.6	128 16.0	244 30.4
未婚-離職	82 100.0	24 29.3	24 29.3	34 41.5
未婚-転職	171 100.0	90 52.6	29 17.0	52 30.4
未婚-継続	501 100.0	304 60.7	61 12.2	136 27.1

「結婚したことはない」人に、「離別・死別した」人を加えた「独身者」について、ライフコース（就労・離職経験）別に今後の結婚意向をみた結果は、下表のとおりで、同様の傾向がみられる。

図表 2-1-10 ライフコース(就労・離職継続経験)別 今後の結婚意向(独身者):単数回答

	合計	Q56. 今後の結婚の意向		
		いずれ結婚したい	結婚するつもりはない	どちらともいえない
全体	802 100.0	430 53.6	128 16.0	244 30.4
独身者：離職 (以前は働いていたが現在は働いていない)	93 100.0	27 29.0	27 29.0	39 41.9
独身者：転職 (何度か離職した経験はあるが現在も働いている)	446 100.0	242 54.3	75 16.8	129 28.9
独身者：継続 (一度も離職したことはなく、仕事を継続している)	260 100.0	159 61.2	26 10.0	75 28.8

子どもの状況

1) 子どもの年齢 (Q12)

ライフコース別に子どもの年齢 (第一子) をみると、「既婚-子どもあり-離職」は「0~2歳」「3~6歳」の割合が高い。末子をみると、「既婚-子どもあり-離職」とともに「既婚-子どもあり-継続」の割合も高く約2割を占める。

図表 2-1-11 ライフコース別 子どもの状況:単数回答

< 第一子 >

	合計	Q12.子どもの年齢：第一子（7カテゴリー）						
		0~2歳	3~6歳	7~9歳	10~12歳	13~15歳	16~18歳	19歳以上
全体	1748 100.0	189 10.8	325 18.6	237 13.6	273 15.6	242 13.8	222 12.7	260 14.9
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	151 15.3	219 22.2	150 15.2	150 15.2	123 12.5	83 8.4	110 11.2
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	9 2.0	54 12.1	43 9.6	74 16.6	82 18.3	89 19.9	96 21.5
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	25 9.6	48 18.5	39 15.0	39 15.0	31 11.9	42 16.2	36 13.8

< 第二子 >

	合計	Q12.子どもの年齢：第二子（7カテゴリー）						
		0~2歳	3~6歳	7~9歳	10~12歳	13~15歳	16~18歳	19歳以上
全体	1146 100.0	141 12.3	233 20.3	170 14.8	199 17.4	171 14.9	124 10.8	108 9.4
既婚-子どもあり-離職	609 100.0	99 16.3	156 25.6	94 15.4	91 14.9	70 11.5	53 8.7	46 7.6
既婚-子どもあり-転職	330 100.0	14 4.2	41 12.4	49 14.8	72 21.8	64 19.4	49 14.8	41 12.4
既婚-子どもあり-継続	172 100.0	27 15.7	31 18.0	22 12.8	32 18.6	30 17.4	15 8.7	15 8.7

< 末子 >

	合計	Q12.子どもの年齢：末子（一部再掲）（7カテゴリー）						
		0~2歳	3~6歳	7~9歳	10~12歳	13~15歳	16~18歳	19歳以上
全体	1748 100.0	348 19.9	426 24.4	245 14.0	265 15.2	212 12.1	136 7.8	116 6.6
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	259 26.3	273 27.7	139 14.1	125 12.7	82 8.3	62 6.3	46 4.7
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	30 6.7	84 18.8	64 14.3	92 20.6	87 19.5	47 10.5	43 9.6
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	55 21.2	60 23.1	35 13.5	39 15.0	34 13.1	18 6.9	19 7.3

2) 子育ての楽しさ・つらさ (Q14)

ライフコース別に子育ての楽しさ・つらさをみると、他と比較して、「既婚-子どもあり-継続」は「楽しいと感じることの方が多い」の割合が高く、6割以上を占めている。

子どもを持ちながら継続就労している人の方が、仕事を中断している人よりも子育てを楽しんでいる人の多いことがうかがえる。

図表 2-1-12 ライフコース別 子育ての楽しさ・つらさ:単数回答

	合計	Q14. 子育ての楽しさ・つらさ			
		楽しいと感じることの方が多い	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	つらいと感じることの方が多い	わからない
全体	1748 100.0	954 54.6	661 37.8	86 4.9	47 2.7
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	529 53.7	388 39.4	47 4.8	22 2.2
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	234 52.3	172 38.5	27 6.0	14 3.1
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	162 62.3	84 32.3	8 3.1	6 2.3

3) 欲しいと思う子どもの数 (Q54)

ライフコース別に欲しいと思う子どもの数を見ると、他と比較して、「未婚-離職」は「0人」の割合が高く約4割を占めており、子どもを持つ気持ちのない人が多くなっている。

一方、「既婚-子どもあり-転職」「既婚-子どもあり-継続」は「3人」の割合が高く、既婚で子どもを持ちながら就労している人の希望する子ども数は他と比較して多くなっている。

図表 2-1-13 ライフコース別 欲しいと思う子どもの数:単数回答

	合計	Q54.欲しいと思う子どもの数(5カテゴリ)				
		0人	1人	2人	3人	4人以上
全体	3100 100.0	353 11.4	393 12.7	1522 49.1	747 24.1	85 2.7
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	4 0.4	93 9.4	564 57.2	296 30.0	29 2.9
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	3 0.7	37 8.3	206 46.1	175 39.1	26 5.8
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	1 0.4	19 7.3	125 48.1	100 38.5	15 5.8
既婚-離職	253 100.0	64 25.3	49 19.4	109 43.1	26 10.3	5 2.0
既婚-転職	119 100.0	38 31.9	18 15.1	49 41.2	14 11.8	0 0.0
既婚-継続	215 100.0	59 27.4	34 15.8	95 44.2	27 12.6	0 0.0
未婚-離職	82 100.0	35 42.7	16 19.5	22 26.8	8 9.8	1 1.2
未婚-転職	171 100.0	47 27.5	30 17.5	71 41.5	20 11.7	3 1.8
未婚-継続	501 100.0	97 19.4	86 17.2	253 50.5	61 12.2	4 0.8

年収（Q5）

1）本人

ライフコース別に本人の年収をみると、他と比較して、子どもの有無に関わらず、継続就労している人の方が中断している人よりも年収が高く、既婚で、離職経験があり現在の働いている人は「1～150万円未満」の割合が高くなっている。

図表 2-1-14 ライフコース別 本人の年収：単数回答

	合計	Q5.年収：本人							
		0円	1～150万円未満	150～300万円未満	300～500万円未満	500～700万円未満	700～1000万円未満	1000万円以上	わからない
全体	3100 100.0	987 31.8	986 31.8	476 15.4	387 12.5	116 3.7	31 1.0	6 0.2	111 3.6
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	745 75.6	201 20.4	12 1.2	3 0.3	1 0.1	1 0.1	1 0.1	22 2.2
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	6 1.3	343 76.7	64 14.3	14 3.1	6 1.3	0 0.0	0 0.0	14 3.1
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	5 1.9	107 41.2	49 18.8	56 21.5	25 9.6	8 3.1	0 0.0	10 3.8
既婚-離職	253 100.0	185 73.1	57 22.5	6 2.4	1 0.4	0 0.0	1 0.4	0 0.0	3 1.2
既婚-転職	119 100.0	1 0.8	73 61.3	24 20.2	14 11.8	2 1.7	0 0.0	0 0.0	5 4.2
既婚-継続	215 100.0	2 0.9	56 26.0	59 27.4	53 24.7	27 12.6	8 3.7	1 0.5	9 4.2
未婚-離職	82 100.0	25 30.5	37 45.1	7 8.5	3 3.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	10 12.2
未婚-転職	171 100.0	0 0.0	45 26.3	57 33.3	45 26.3	6 3.5	1 0.6	3 1.8	14 8.2
未婚-継続	501 100.0	1 0.2	51 10.2	181 36.1	189 37.7	46 9.2	11 2.2	1 0.2	21 4.2

2) 配偶者・パートナー

配偶者・パートナーの年収は、ライフコース別に大きく特徴はみられない。

図表 2-1-15 ライフコース別 配偶者・パートナーの年収：単数回答

	合計	Q5. 年収：配偶者・パートナー							
		0円	1～ 150万 円未 満	150～ 300万 円未 満	300～ 500万 円未 満	500～ 700万 円未 満	700～ 1000 万円 未満	1000 万円 以上	わか らな い
全体	2298 100.0	9 0.4	27 1.2	158 6.9	648 28.2	666 29.0	409 17.8	177 7.7	204 8.9
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	4 0.4	4 0.4	35 3.5	257 26.1	321 32.6	197 20.0	84 8.5	84 8.5
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	2 0.4	8 1.8	44 9.8	126 28.2	111 24.8	80 17.9	36 8.1	40 8.9
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	1 0.4	6 2.3	24 9.2	85 32.7	66 25.4	41 15.8	13 5.0	24 9.2
既婚-離職	253 100.0	1 0.4	0 0.0	18 7.1	72 28.5	78 30.8	40 15.8	21 8.3	23 9.1
既婚-転職	119 100.0	0 0.0	4 3.4	15 12.6	37 31.1	25 21.0	18 15.1	9 7.6	11 9.2
既婚-継続	215 100.0	1 0.5	5 2.3	21 9.8	67 31.2	60 27.9	29 13.5	13 6.0	19 8.8

母親の状況

1) 母親の働き方 (Q17)

ライフコース別に母親の働き方をみると、他と比較して、「既婚-子どもあり-継続」は「子育て期も、ほぼフルタイムで継続して仕事(継続・フルタイム)」、未既婚・子どもの有無に関わらず、現在働いていない人は、「専業主婦でほとんど仕事をしてはいない」の割合が高くなっており、母親の働き方が自分のライフコース選択に影響している人が多いのではないかとと思われる。

図表 2-1-16 ライフコース別 母親の働き方:単数回答

	合計	Q17. 母親の働き方					
		子育て期も、ほぼフルタイムで継続して仕事(継続・フルタイム)	子育て期も、パートタイム・アルバイト等で継続的に仕事(継続・パートタイム)	子どもが小さい頃は働いていなかったが、ある程度大きくなってからフルタイムで仕事(再就職・フルタイム)	子どもが小さい頃は働いていなかったが、ある程度大きくなってから、パートタイムで仕事(再就職・パートタイム)	専業主婦でほとんど仕事をしてはいない	その他
全体	3100 100.0	726 23.4	387 12.5	292 9.4	671 21.6	856 27.6	168 5.4
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	201 20.4	124 12.6	97 9.8	203 20.6	312 31.6	49 5.0
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	107 23.9	61 13.6	44 9.8	127 28.4	83 18.6	25 5.6
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	97 37.3	41 15.8	15 5.8	38 14.6	58 22.3	11 4.2
既婚-離職	253 100.0	49 19.4	22 8.7	20 7.9	59 23.3	88 34.8	15 5.9
既婚-転職	119 100.0	23 19.3	16 13.4	14 11.8	27 22.7	32 26.9	7 5.9
既婚-継続	215 100.0	47 21.9	28 13.0	27 12.6	43 20.0	57 26.5	13 6.0
未婚-離職	82 100.0	13 15.9	7 8.5	9 11.0	20 24.4	28 34.1	5 6.1
未婚-転職	171 100.0	52 30.4	11 6.4	16 9.4	37 21.6	43 25.1	12 7.0
未婚-継続	501 100.0	118 23.6	70 14.0	47 9.4	111 22.2	132 26.3	23 4.6

2) 母親の女性が働くことへの考え方 (Q18)

ライフコース別に母親が女性が働くことへの考え方をみると、他と比較して、子どもの有無に関わらず、既婚で継続就労している人は「仕事も家事・育児もがんばるのがよい」の割合が高い。

一方、現在の就労状況に関わらず、子どもがいて既婚で離職している人は「家事・育児に差し障りのない程度に働くのがよい」の割合が高くなっている。

また、未既婚に関わらず、子どもがおらず現在働いていない人は、「特に仕事については話していなかった」の割合が高くなっている。

子どもがいても継続就労している人は、母親の考え方も仕事も家事・育児も頑張ったらいよとする人が多くなっていた一方、特に仕事については話をしていなかったという無関心層は、未婚であっても現在働いていない人の割合が高くなっており、母親の考え方や働きかけ方の重要性がうかがえる。

図表 2-1-17 ライフコース別 母親が女性が働くことへの考え方:単数回答

	合計	Q18. 母親の女性が働くことへの考え方				
		仕事も家事・育児もがんばるのがよい	家事・育児に差し障りのない程度に働くのがよい	家事・育児に専念したほうがよい	特に仕事については話していなかった	その他
全体	3100 100.0	732 23.6	1143 36.9	236 7.6	903 29.1	86 2.8
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	161 16.3	418 42.4	122 12.4	268 27.2	17 1.7
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	101 22.6	207 46.3	17 3.8	116 26.0	6 1.3
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	113 43.5	84 32.3	8 3.1	51 19.6	4 1.5
既婚-離職	253 100.0	44 17.4	76 30.0	26 10.3	96 37.9	11 4.3
既婚-転職	119 100.0	23 19.3	47 39.5	8 6.7	36 30.3	5 4.2
既婚-継続	215 100.0	73 34.0	71 33.0	5 2.3	61 28.4	5 2.3
未婚-離職	82 100.0	16 19.5	19 23.2	4 4.9	37 45.1	6 7.3
未婚-転職	171 100.0	39 22.8	59 34.5	11 6.4	55 32.2	7 4.1
未婚-継続	501 100.0	147 29.3	143 28.5	26 5.2	164 32.7	21 4.2

(2) 配偶者・パートナーの状況

配偶者・パートナーの働き方 (Q6)

ライフコース別に配偶者・パートナーの働き方をみると、他と比較して、子どもの有無に関わらず、現在働いていない人は、「残業のある日は多く、勤務時間の融通性もない」の割合が高い。

図表 2-1-18 ライフコース別 配偶者・パートナーの働き方:単数回答

	合計	Q6. 配偶者・パートナーの働き方				配偶者・パートナーは働いていない
		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	残業のある日が多いが、勤務時間の融通性は効く	残業のある日は多く、勤務時間の融通性もない	
全体	2298 100.0	377 16.4	337 14.7	679 29.5	882 38.4	23 1.0
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	144 14.6	121 12.3	299 30.3	416 42.2	6 0.6
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	88 19.7	84 18.8	116 26.0	156 34.9	3 0.7
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	46 17.7	51 19.6	81 31.2	80 30.8	2 0.8
既婚-離職	253 100.0	48 19.0	19 7.5	71 28.1	111 43.9	4 1.6
既婚-転職	119 100.0	17 14.3	23 19.3	34 28.6	43 36.1	2 1.7
既婚-継続	215 100.0	33 15.3	36 16.7	72 33.5	68 31.6	6 2.8

夫婦間の家事の分担状況（Q7）

ライフコース別に配偶者・パートナーの働き方をみると、他と比較して、子どもの有無に関わらず、現在働いていない人は、「ほとんど妻が家事・育児を担っている」の割合が高く、8割弱を占める。

一方、「既婚-継続」は、「夫も家事・育児を担っているが、妻の方が多い」の割合が高く、約4割を占める。

図表 2-1-19 ライフコース別 夫婦間の家事の分担状況：単数回答

	合計	Q7.夫婦間の家事の分担状況			
		ほとんど妻が家事・育児を担っている	夫も家事・育児を担っているが、妻の方が多い	妻と夫で同じ程度担っている	夫の方が多く担っている
全体	2298 100.0	1576 68.6	568 24.7	136 5.9	18 0.8
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	772 78.3	201 20.4	12 1.2	1 0.1
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	301 67.3	128 28.6	16 3.6	2 0.4
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	142 54.6	89 34.2	26 10.0	3 1.2
既婚-離職	253 100.0	196 77.5	37 14.6	18 7.1	2 0.8
既婚-転職	119 100.0	68 57.1	27 22.7	22 18.5	2 1.7
既婚-継続	215 100.0	85 39.5	80 37.2	42 19.5	8 3.7

配偶者・パートナーの妻の働き方への考え方（Q8）

ライフコース別に配偶者・パートナーの妻の働き方への考え方をみると、他と比較して、子どもの有無に関わらず継続就労している人は、「働いた方がよいと考えている」の割合が高い。

一方、子どもの有無に関わらず、現在働いていない人は「妻の好きなようにするのがよいと考えている」の割合が高い。

配偶者・パートナーが妻が働くことに前向きに考えている人は継続就労しているが、反対までしなくても、妻任せにしている場合、妻は仕事をしない選択をとる傾向にある。

図表 2-1-20 ライフコース別 配偶者・パートナーの妻の働き方への考え方:単数回答

	合計	Q8. 配偶者・パートナーの妻の働き方への考え方			
		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
全体	2298 100.0	699 30.4	245 10.7	1266 55.1	88 3.8
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	195 19.8	161 16.3	584 59.2	46 4.7
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	176 39.4	36 8.1	220 49.2	15 3.4
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	137 52.7	9 3.5	106 40.8	8 3.1
既婚-離職	253 100.0	40 15.8	27 10.7	174 68.8	12 4.7
既婚-転職	119 100.0	48 40.3	4 3.4	66 55.5	1 0.8
既婚-継続	215 100.0	101 47.0	6 2.8	105 48.8	3 1.4

配偶者・パートナー以外で子どもの預かりを頼める人 (Q13)

1) 頼める人の組み合わせ

ライフコース別に配偶者・パートナー以外で子どもの預かりを頼める人をみると、他と比較して、「既婚-子どもあり-継続」で「親のみ」の割合が高く、半数強を占めている。

親に子育てを支援してもらいながら継続している人の多いことがうかがえる。

図表 2-1-21 ライフコース別 配偶者・パートナー以外で子どもの預かりを頼める人:単数回答

	合計	Q13. 配偶者・パートナー以外で子どもの預かりを頼める人(5カテゴリー)				
		親+親族+仲間・友人	親のみ	仲間・友人等のみ	その他	いない
全体	1748 100.0	437 25.0	823 47.1	111 6.4	64 3.7	313 17.9
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	243 24.6	448 45.4	65 6.6	34 3.4	196 19.9
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	114 25.5	200 44.7	33 7.4	21 4.7	79 17.7
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	70 26.9	141 54.2	9 3.5	7 2.7	33 12.7

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方（Q55）

ライフコース別に「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方をみると、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で、他と比較して、既婚で現在働いていない人は「どちらかといえば賛成」の割合が高い。

一方、既婚で子どもを持ちながら働いている人は「反対」の割合が高い。

図表 2-1-22 ライフコース別 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方：単数回答

	合計	Q55. 「夫は外で働き、妻は家庭」という考え方				
		賛成	どちらか といえば 賛成	どちらか といえば 反対	反対	わからな い
全体	3100 100.0	184 5.9	1077 34.7	801 25.8	507 16.4	531 17.1
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	82 8.3	427 43.3	226 22.9	89 9.0	162 16.4
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	15 3.4	132 29.5	130 29.1	100 22.4	70 15.7
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	12 4.6	66 25.4	70 26.9	74 28.5	38 14.6
既婚-離職	253 100.0	21 8.3	100 39.5	58 22.9	24 9.5	50 19.8
既婚-転職	119 100.0	4 3.4	37 31.1	32 26.9	22 18.5	24 20.2
既婚-継続	215 100.0	3 1.4	64 29.8	59 27.4	51 23.7	38 17.7
未婚-離職	82 100.0	7 8.5	23 28.0	14 17.1	19 23.2	19 23.2
未婚-転職	171 100.0	15 8.8	49 28.7	44 25.7	25 14.6	38 22.2
未婚-継続	501 100.0	19 3.8	156 31.1	152 30.3	92 18.4	82 16.4

(3) 本人の就業状況

就業形態 (Q25)

1) 現職

ライフコース別に就業形態の現職をみると、未既婚・子どもの有無に関わらず、継続就労している人は「正社員」の割合が高く、何度か離職経験があり現在働いている人は「パート・アルバイト」の割合が高い。

また、「未婚-転職」は、他と比較して「派遣社員」の割合も高い。

図表 2-1-23 ライフコース別 就業形態(現職):単数回答

	合計	Q25.就業形態：現職（最近の状況）									
		該当しない （働いていない）	正社員	有期契約社員、嘱託社員	パート・アルバイト	派遣社員	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	不明
全体	3100 100.0	1353 43.6	588 19.0	130 4.2	572 18.5	186 6.0	42 1.4	121 3.9	66 2.1	32 1.0	10 0.3
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	986 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	0 0.0	29 6.5	27 6.0	306 68.5	23 5.1	17 3.8	17 3.8	20 4.5	6 1.3	2 0.4
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	0 0.0	116 44.6	17 6.5	61 23.5	7 2.7	6 2.3	26 10.0	22 8.5	3 1.2	2 0.8
既婚-離職	253 100.0	253 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
既婚-転職	119 100.0	0 0.0	15 12.6	11 9.2	51 42.9	23 19.3	4 3.4	5 4.2	4 3.4	5 4.2	1 0.8
既婚-継続	215 100.0	0 0.0	90 41.9	5 2.3	51 23.7	34 15.8	4 1.9	16 7.4	6 2.8	8 3.7	1 0.5
未婚-離職	82 100.0	82 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
未婚-転職	171 100.0	0 0.0	44 25.7	16 9.4	38 22.2	40 23.4	6 3.5	15 8.8	5 2.9	6 3.5	1 0.6
未婚-継続	501 100.0	0 0.0	283 56.5	48 9.6	60 12.0	56 11.2	4 0.8	35 7.0	8 1.6	4 0.8	3 0.6

2) 初職

ライフコース別に就業形態の初職をみると、「未婚-離職」は、他と比較して「有期契約社員、嘱託社員」「パート・アルバイト」の割合が高く、未婚で現在働いていない人は、初めから非正規社員として働いている人が多いことがうかがえる。

図表 2-1-24 ライフコース別 就業形態(初職):単数回答

	合計	Q25.就業形態：初職									
		該当しない (働いていない)	正社員	有期契約社員、嘱託社員	パート・アルバイト	派遣社員	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	不明
全体	3100 100.0	21 0.7	2575 83.1	142 4.6	231 7.5	34 1.1	2 0.1	25 0.8	22 0.7	35 1.1	13 0.4
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	0 0.0	864 87.6	33 3.3	55 5.6	10 1.0	0 0.0	3 0.3	6 0.6	12 1.2	3 0.3
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	0 0.0	407 91.1	16 3.6	14 3.1	4 0.9	0 0.0	1 0.2	3 0.7	2 0.4	0 0.0
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	0 0.0	213 81.9	9 3.5	14 5.4	0 0.0	0 0.0	9 3.5	4 1.5	8 3.1	3 1.2
既婚-離職	253 100.0	0 0.0	210 83.0	11 4.3	24 9.5	3 1.2	0 0.0	1 0.4	2 0.8	1 0.4	1 0.4
既婚-転職	119 100.0	0 0.0	96 80.7	10 8.4	9 7.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.8	3 2.5
既婚-継続	215 100.0	0 0.0	181 84.2	11 5.1	15 7.0	2 0.9	0 0.0	3 1.4	0 0.0	3 1.4	0 0.0
未婚-離職	82 100.0	0 0.0	50 61.0	11 13.4	16 19.5	1 1.2	0 0.0	1 1.2	1 1.2	1 1.2	1 1.2
未婚-転職	171 100.0	0 0.0	131 76.6	15 8.8	17 9.9	6 3.5	1 0.6	0 0.0	0 0.0	1 0.6	0 0.0
未婚-継続	501 100.0	0 0.0	380 75.8	26 5.2	66 13.2	8 1.6	1 0.2	7 1.4	6 1.2	5 1.0	2 0.4

職種（Q26）

1）現職

ライフコース別に職種の現職をみると、子どもの有無に関わらず、既婚者で継続就労している人は、他と比較して「専門・技術的職業」の割合が高い。

図表 2-1-25 ライフコース別 職種(現職):単数回答

	合計	Q26.職種：現職（最近の状況）									
		専門・技術的職業	管理的職業	事務系の職業	販売系の職業	サービス系の職業	保安職	運輸・通信系の職業	生産工程・労務作業系の職業	農林漁業職	その他
全体	1737 100.0	401 23.1	22 1.3	739 42.5	130 7.5	208 12.0	3 0.2	21 1.2	44 2.5	10 0.6	159 9.2
既婚-子どもあり-転職	445 100.0	73 16.4	1 0.2	158 35.5	47 10.6	72 16.2	0 0.0	12 2.7	18 4.0	3 0.7	61 13.7
既婚-子どもあり-継続	258 100.0	84 32.6	6 2.3	88 34.1	16 6.2	29 11.2	2 0.8	6 2.3	6 2.3	1 0.4	20 7.8
既婚-転職	118 100.0	22 18.6	1 0.8	57 48.3	7 5.9	17 14.4	0 0.0	0 0.0	2 1.7	0 0.0	12 10.2
既婚-継続	214 100.0	62 29.0	5 2.3	88 41.1	12 5.6	27 12.6	0 0.0	0 0.0	3 1.4	0 0.0	17 7.9
未婚-転職	170 100.0	32 18.8	2 1.2	78 45.9	11 6.5	25 14.7	0 0.0	0 0.0	2 1.2	4 2.4	16 9.4
未婚-継続	498 100.0	120 24.1	7 1.4	256 51.4	31 6.2	36 7.2	1 0.2	3 0.6	12 2.4	1 0.2	31 6.2

2) 初職

ライフコース別に職種の初職をみると、現職と同様に、子どもの有無に関わらず、既婚者で継続就労している人は、他と比較して「専門・技術的職業」の割合が高い。

図表 2-1-26 ライフコース別 職種(初職):単数回答

	合計	Q26. 職種：初職									
		専門・技術的職業	管理的職業	事務系の職業	販売系の職業	サービス系の職業	保安職	運輸・通信系の職業	生産工程・労務作業系の職業	農林漁業職	その他
全体	3066 100.0	767 25.0	11 0.4	1446 47.2	297 9.7	302 9.8	8 0.3	11 0.4	89 2.9	4 0.1	131 4.3
既婚-子どもあり-離職	983 100.0	248 25.2	4 0.4	486 49.4	95 9.7	83 8.4	2 0.2	2 0.2	28 2.8	1 0.1	34 3.5
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	98 21.9	1 0.2	230 51.5	35 7.8	52 11.6	3 0.7	0 0.0	12 2.7	2 0.4	14 3.1
既婚-子どもあり-継続	257 100.0	85 33.1	1 0.4	106 41.2	19 7.4	24 9.3	2 0.8	1 0.4	4 1.6	0 0.0	15 5.8
既婚-離職	252 100.0	54 21.4	1 0.4	118 46.8	32 12.7	22 8.7	0 0.0	3 1.2	7 2.8	0 0.0	15 6.0
既婚-転職	116 100.0	20 17.2	0 0.0	59 50.9	16 13.8	11 9.5	0 0.0	0 0.0	5 4.3	0 0.0	5 4.3
既婚-継続	215 100.0	69 32.1	2 0.9	94 43.7	15 7.0	19 8.8	0 0.0	1 0.5	5 2.3	0 0.0	10 4.7
未婚-離職	81 100.0	18 22.2	0 0.0	34 42.0	8 9.9	9 11.1	0 0.0	1 1.2	9 11.1	0 0.0	2 2.5
未婚-転職	171 100.0	34 19.9	0 0.0	73 42.7	24 14.0	26 15.2	0 0.0	2 1.2	4 2.3	1 0.6	7 4.1
未婚-継続	499 100.0	129 25.9	2 0.4	225 45.1	52 10.4	49 9.8	1 0.2	1 0.2	14 2.8	0 0.0	26 5.2

従業員数 (Q27)

1) 現職

ライフコース別に従業員数の現職をみると、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で、他と比較して、子どもの有無に関わらず、既婚者で継続就労している人は、他と比較して「10人未満」と小規模事業所で働いているの割合が高い。

また、「未婚-転職」も「10人未満」の割合が高い。

図表 2-1-27 ライフコース別 従業員数(現職):単数回答

	合計	Q27.従業員数：現職（最近の状況）						
		10人未満	10～29人	30～99人	100～499人	500～999人	1000人以上	官公庁
全体	1737 100.0	459 26.4	218 12.6	268 15.4	336 19.3	118 6.8	283 16.3	55 3.2
既婚-子どもあり-転職	445 100.0	124 27.9	51 11.5	78 17.5	77 17.3	26 5.8	77 17.3	12 2.7
既婚-子どもあり-継続	258 100.0	91 35.3	30 11.6	32 12.4	47 18.2	15 5.8	25 9.7	18 7.0
既婚-転職	118 100.0	24 20.3	18 15.3	23 19.5	27 22.9	5 4.2	19 16.1	2 1.7
既婚-継続	214 100.0	59 27.6	25 11.7	26 12.1	36 16.8	19 8.9	41 19.2	8 3.7
未婚-転職	170 100.0	47 27.6	24 14.1	27 15.9	34 20.0	7 4.1	30 17.6	1 0.6
未婚-継続	498 100.0	98 19.7	67 13.5	77 15.5	112 22.5	45 9.0	87 17.5	12 2.4

2) 初職

ライフコース別に従業員数の初職をみると、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で、他と比較して、「既婚-子どもあり-継続」は「10人未満」の割合がやや高い。

既婚で子どもを持ちながら継続就労している人は、他と比較して、初職で10人未満の小規模事業所に就職し、働き続けている人の多いことがうかがえる。

図表 2-1-28 ライフコース別 従業員数(初職):単数回答

	合計	Q27.従業員数:初職						官公庁
		10人未満	10~29人	30~99人	100~499人	500~999人	1000人以上	
全体	3066 100.0	341 11.1	332 10.8	488 15.9	763 24.9	265 8.6	789 25.7	88 2.9
既婚-子どもあり-離職	983 100.0	100 10.2	100 10.2	148 15.1	260 26.4	93 9.5	267 27.2	15 1.5
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	45 10.1	50 11.2	77 17.2	110 24.6	34 7.6	116 26.0	15 3.4
既婚-子どもあり-継続	257 100.0	44 17.1	28 10.9	32 12.5	64 24.9	19 7.4	52 20.2	18 7.0
既婚-離職	252 100.0	23 9.1	21 8.3	37 14.7	66 26.2	25 9.9	73 29.0	7 2.8
既婚-転職	116 100.0	10 8.6	14 12.1	24 20.7	21 18.1	9 7.8	36 31.0	2 1.7
既婚-継続	215 100.0	20 9.3	21 9.8	39 18.1	56 26.0	23 10.7	48 22.3	8 3.7
未婚-離職	81 100.0	14 17.3	16 19.8	8 9.9	22 27.2	5 6.2	12 14.8	4 4.9
未婚-転職	171 100.0	20 11.7	22 12.9	32 18.7	42 24.6	13 7.6	39 22.8	3 1.8
未婚-継続	499 100.0	59 11.8	56 11.2	82 16.4	114 22.8	43 8.6	130 26.1	15 3.0

「既婚-子どもあり-継続」で初職の従業員規模が「10人未満」の人について、居住地域の内訳をみると、「それ以外の市」が7割弱を占める。

図表 2-1-29 ライフコース別 居住地域:単数回答

(「Q27.従業員数:初職」で「10人未満」を選択した人)

	全体	東京23区内・政令指定都市	それ以外の市	町村
既婚-子どもあり-継続 従業員数:初職 10人未満	44 100.0	7 15.9	30 68.2	7 15.9

就業時間

1) 現職；最近の状況 (Q28)

ライフコース別に1日の就業時間の現職をみると、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で、他と比較して、「既婚-子どもあり-転職」は「5時間未満」、「未婚-継続」は「9時間以上」の割合が高い。

また、未既婚・子どもの有無に関わらず、離職経験がある人は「5時間以上8時間未満」の割合が、既婚で子どもの有無に関わらず継続就労している人は「8時間以上9時間未満」の割合が高い。

図表 2-1-30 ライフコース別 就業時間(現職):数値回答

	合計	Q28. 1日の就業時間：現職（4カテゴリー）				
		5時間未満	5時間以上8時間未満	8時間以上9時間未満	9時間以上	不明
全体	1737 100.0	252 14.5	592 34.1	524 30.2	330 19.0	39 2.2
既婚-子どもあり-転職	445 100.0	131 29.4	230 51.7	58 13.0	22 4.9	4 0.9
既婚-子どもあり-継続	258 100.0	44 17.1	84 32.6	80 31.0	44 17.1	6 2.3
既婚-転職	118 100.0	20 16.9	63 53.4	27 22.9	8 6.8	0 0.0
既婚-継続	214 100.0	25 11.7	54 25.2	71 33.2	59 27.6	5 2.3
未婚-転職	170 100.0	10 5.9	50 29.4	73 42.9	29 17.1	8 4.7
未婚-継続	498 100.0	21 4.2	98 19.7	202 40.6	162 32.5	15 3.0

2) 初職 (Q28)

ライフコース別に1日の就業時間の初職をみると、未既婚・子どもの有無に関わらず、他と比較して、離職経験があり現在も働いている人は「8時間以上9時間未満」の割合が高く、残業があまりない状態であったことがうかがえる。

一方、「既婚-子どもあり-離職」は、他の既婚・子どもありの層と比較して、「9時間以上11時間未満」の割合が高く、初職で残業があった人の多いことがうかがえる。

図表 2-1-31 ライフコース別 就業時間(初職):数値回答

	合計	Q28. 1日の就業時間：初職（4カテゴリー）				
		8時間未満	8時間以上9時間未満	9時間以上11時間未満	11時間以上	不明
全体	3066 100.0	405 13.2	1505 49.1	851 27.8	248 8.1	57 1.9
既婚-子どもあり-離職	983 100.0	91 9.3	449 45.7	356 36.2	77 7.8	10 1.0
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	43 9.6	288 64.4	87 19.5	22 4.9	7 1.6
既婚-子どもあり-継続	257 100.0	40 15.6	143 55.6	45 17.5	24 9.3	5 1.9
既婚-離職	252 100.0	37 14.7	110 43.7	82 32.5	22 8.7	1 0.4
既婚-転職	116 100.0	16 13.8	60 51.7	30 25.9	9 7.8	1 0.9
既婚-継続	215 100.0	32 14.9	84 39.1	67 31.2	28 13.0	4 1.9
未婚-離職	81 100.0	18 22.2	34 42.0	24 29.6	4 4.9	1 1.2
未婚-転職	171 100.0	26 15.2	88 51.5	38 22.2	12 7.0	7 4.1
未婚-継続	499 100.0	93 18.6	224 44.9	114 22.8	48 9.6	20 4.0

片道の通勤時間

1) 現職；最近の状況 (Q29)

ライフコース別に片道の通勤時間の現職をみると、他と比較して「既婚-子どもあり-転職」は「1分以上30分未満」の割合が高く、7割弱を占める。

図表 2-1-32 ライフコース別 片道の通勤時間(現職):数値回答

	合計	Q29.片道の通勤時間：現職（4カテゴリー）			
		0分	1分以上 30分未満	30分以上 60分未満	60分以上
全体	1737 100.0	167 9.6	816 47.0	498 28.7	256 14.7
既婚-子どもあり-転職	445 100.0	48 10.8	295 66.3	78 17.5	24 5.4
既婚-子どもあり-継続	258 100.0	39 15.1	140 54.3	54 20.9	25 9.7
既婚-転職	118 100.0	10 8.5	47 39.8	43 36.4	18 15.3
既婚-継続	214 100.0	17 7.9	87 40.7	67 31.3	43 20.1
未婚-転職	170 100.0	20 11.8	63 37.1	57 33.5	30 17.6
未婚-継続	498 100.0	26 5.2	169 33.9	189 38.0	114 22.9

2) 初職 (Q29)

ライフコース別に片道の通勤時間の初職をみると、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で、他と比較して、「既婚-子どもあり-継続」は「1分以上30分未満」の割合が高く、子どもを持ちながら継続就労している人は、もともと近い職場であったことがうかがえる。

図表 2-1-33 ライフコース別 片道の通勤時間(初職):数値回答

	合計	Q29.片道の通勤時間：初職（5カテゴリー）					
		0分	1分以上 30分未満	30分以上 60分未満	60分以上 90分未満	90分以上	不明
全体	3066 100.0	43 1.4	921 30.0	1174 38.3	696 22.7	231 7.5	1 0.0
既婚-子どもあり-離職	983 100.0	12 1.2	291 29.6	392 39.9	223 22.7	64 6.5	1 0.1
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	8 1.8	138 30.9	190 42.5	85 19.0	26 5.8	0 0.0
既婚-子どもあり-継続	257 100.0	7 2.7	99 38.5	87 33.9	52 20.2	12 4.7	0 0.0
既婚-離職	252 100.0	2 0.8	67 26.6	99 39.3	59 23.4	25 9.9	0 0.0
既婚-転職	116 100.0	0 0.0	30 25.9	47 40.5	28 24.1	11 9.5	0 0.0
既婚-継続	215 100.0	3 1.4	57 26.5	75 34.9	60 27.9	20 9.3	0 0.0
未婚-離職	81 100.0	1 1.2	22 27.2	38 46.9	15 18.5	5 6.2	0 0.0
未婚-転職	171 100.0	1 0.6	47 27.5	64 37.4	40 23.4	19 11.1	0 0.0
未婚-継続	499 100.0	9 1.8	154 30.9	164 32.9	125 25.1	47 9.4	0 0.0

職場の特徴 (Q30)

1) 現職

ライフコース別に職場の特徴の現職をみると、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で、他と比較して、「既婚-子どもあり-継続」は「育児休業制度等子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある」「自分にとってやりがいがあると思える仕事をする事ができる」、「既婚-継続」は、「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」「育児休業制度等子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある」「仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる」の割合が高く、既婚で子どもがいても継続就労している人は両立支援環境とやりがい、既婚で子どもいない人は均等と両立支援の両方の環境が整っている人の多いことがうかがえる。

一方、「既婚-転職」は「いずれの状況もあてはまらない」の割合が高く、転職先でも均等・両立環境は整っていない状況がうかがえる。

未婚については、「未婚-継続」は「仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる」の割合が高い。

図表 2-1-34 ライフコース別 職場の特徴(現職):複数回答

	合計	Q30. 職場の特徴：現職								
		男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある	育児休業制度等子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある	従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある	残業や休日出勤が少ない	フレックスタイム制度や在宅勤務制度など柔軟に働ける環境がある	女性の先輩や管理職が多い	仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多い	自分にとってやりがいがあると思える仕事をする事ができる	いずれの状況もあてはまらない
全体	1737 100.0	335 19.3	271 15.6	412 23.7	513 29.5	179 10.3	328 18.9	446 25.7	598 34.4	391 22.5
既婚-子どもあり-転職	445 100.0	55 12.4	38 8.5	118 26.5	122 27.4	45 10.1	84 18.9	138 31.0	131 29.4	110 24.7
既婚-子どもあり-継続	258 100.0	54 20.9	62 24.0	72 27.9	68 26.4	26 10.1	49 19.0	79 30.6	112 43.4	47 18.2
既婚-転職	118 100.0	22 18.6	10 8.5	33 28.0	37 31.4	15 12.7	21 17.8	22 18.6	33 28.0	28 23.7
既婚-継続	214 100.0	59 27.6	41 19.2	48 22.4	82 38.3	26 12.1	41 19.2	57 26.6	74 34.6	34 15.9
未婚-転職	170 100.0	30 17.6	19 11.2	31 18.2	47 27.6	11 6.5	27 15.9	24 14.1	54 31.8	50 29.4
未婚-継続	498 100.0	108 21.7	98 19.7	102 20.5	146 29.3	52 10.4	101 20.3	116 23.3	180 36.1	116 23.3

2) 初職

ライフコース別に職場の特徴の初職をみると、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で、他と比較して、「既婚-子どもあり-継続」は「育児休業制度等子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気があった」、「既婚-継続」は「自分にとってやりがいがあると思える仕事をする事ができた」の割合が高い。

一方、「未婚-離職」「未婚-転職」は「いずれの状況もあてはまらない」の割合が高く、未婚者で離職経験のある人は、初職において両立支援、雇用均等環境が整っていなかった人の多いことがうかがえる。

図表 2-1-35 ライフコース別 職場の特徴(初職):複数回答

	合計	Q30.職場の特徴：初職								
		男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気があった	育児休業制度等子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気があった	従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気があった	残業や休日出勤が少なかった	フレックスタイム制度や在宅勤務制度など柔軟に働ける環境があった	女性の先輩や管理職が多かった	仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多かった	自分にとってやりがいがあると思える仕事をする事ができた	いずれの状況もあてはまらない
全体	3066 100.0	623 20.3	346 11.3	341 11.1	731 23.8	177 5.8	781 25.5	417 13.6	974 31.8	876 28.6
既婚-子どもあり-離職	983 100.0	204 20.8	104 10.6	114 11.6	251 25.5	62 6.3	260 26.4	116 11.8	315 32.0	262 26.7
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	80 17.9	32 7.2	42 9.4	95 21.3	21 4.7	118 26.4	48 10.7	168 37.6	123 27.5
既婚-子どもあり-継続	257 100.0	56 21.8	47 18.3	27 10.5	64 24.9	17 6.6	64 24.9	55 21.4	92 35.8	68 26.5
既婚-離職	252 100.0	47 18.7	29 11.5	27 10.7	57 22.6	13 5.2	70 27.8	41 16.3	68 27.0	77 30.6
既婚-転職	116 100.0	23 19.8	14 12.1	12 10.3	25 21.6	8 6.9	27 23.3	21 18.1	32 27.6	40 34.5
既婚-継続	215 100.0	52 24.2	32 14.9	30 14.0	48 22.3	13 6.0	57 26.5	34 15.8	78 36.3	51 23.7
未婚-離職	81 100.0	16 19.8	4 4.9	9 11.1	24 29.6	3 3.7	17 21.0	7 8.6	15 18.5	34 42.0
未婚-転職	171 100.0	35 20.5	15 8.8	17 9.9	38 22.2	6 3.5	35 20.5	22 12.9	38 22.2	76 44.4
未婚-継続	499 100.0	102 20.4	65 13.0	56 11.2	122 24.4	32 6.4	123 24.6	70 14.0	155 31.1	132 26.5

親との同居・近居の状況 (Q31)

1) 現職

ライフコース別に親との同居・近居の状況について、現状をみると、他と比較して「未婚-離職」は「親と同居」の割合が高く、約7割を占める。

図表 2-1-36 ライフコース別 親との同居・近居の状況(現職):単数回答

	合計	Q31.同居・近居の状況：現職（最近の状況）			
		親と同居 + 近居	親と同居	親と近居	親と同居・近 居していな い
全体	3100 100.0	25 0.8	1012 32.6	687 22.2	1376 44.4
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	7 0.7	207 21.0	284 28.8	488 49.5
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	4 0.9	118 26.4	132 29.5	193 43.2
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	6 2.3	82 31.5	83 31.9	89 34.2
既婚-離職	253 100.0	2 0.8	61 24.1	45 17.8	145 57.3
既婚-転職	119 100.0	2 1.7	32 26.9	26 21.8	59 49.6
既婚-継続	215 100.0	3 1.4	63 29.3	44 20.5	105 48.8
未婚-離職	82 100.0	0 0.0	58 70.7	5 6.1	19 23.2
未婚-転職	171 100.0	1 0.6	104 60.8	11 6.4	55 32.2
未婚-継続	501 100.0	0 0.0	267 53.3	42 8.4	192 38.3

2) 初職

ライフコース別に親との同居・近居の状況について、初職時の状況をみると、他と比較して、「既婚-継続」は「親と同居・近居していない」の割合が高い。

図表 2-1-37 ライフコース別 親との近居・同居の状況(初職):単数回答

	合計	Q31.同居・近居の状況:初職			
		親と同居 + 近居	親と同居	親と近居	親と同居・近居 していない
全体	3077 100.0	17 0.6	1745 56.7	217 7.1	1098 35.7
既婚-子どもあり-離職	983 100.0	7 0.7	563 57.3	68 6.9	345 35.1
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	2 0.4	222 49.7	48 10.7	175 39.1
既婚-子どもあり-継続	257 100.0	3 1.2	128 49.8	35 13.6	91 35.4
既婚-離職	252 100.0	2 0.8	152 60.3	12 4.8	86 34.1
既婚-転職	116 100.0	0 0.0	62 53.4	8 6.9	46 39.7
既婚-継続	215 100.0	2 0.9	89 41.4	19 8.8	105 48.8
未婚-離職	81 100.0	0 0.0	56 69.1	2 2.5	23 28.4
未婚-転職	171 100.0	0 0.0	120 70.2	4 2.3	47 27.5
未婚-継続	499 100.0	1 0.2	326 65.3	17 3.4	155 31.1

(4) 育児休業制度の利用状況

育児休業制度の利用状況 (Q15)

ライフコース別に育児休業制度の利用状況をみると、他と比較して、継続就労している人は「産休も育休も取った」の割合は高いが、第一子、第二子とも3割程度である。

図表 2-1-38 ライフコース別 育児休業制度の利用状況:単数回答

< 第一子 >

	合計	Q15. 出産時の育児休業制度の利用状況：第一子					
		産休も育休も取った	産休は取ったが育休は取らなかった	産休も育休も取らなかった	自営・自由業などで、産休、育休の制度がなく、取らなかった	産休を取る前に辞めていた	働いておらず、産休も育休も取らなかった
全体	1748 100.0	153 8.8	128 7.3	28 1.6	114 6.5	476 27.2	849 48.6
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	49 5.0	36 3.7	9 0.9	32 3.2	306 31.0	554 56.2
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	22 4.9	34 7.6	9 2.0	24 5.4	129 28.9	229 51.2
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	80 30.8	51 19.6	8 3.1	53 20.4	26 10.0	42 16.2

< 第二子 >

	合計	Q15. 出産時の育児休業制度の利用状況：第二子					
		産休も育休も取った	産休は取ったが育休は取らなかった	産休も育休も取らなかった	自営・自由業などで、産休、育休の制度がなく、取らなかった	産休を取る前に辞めていた	働いておらず、産休も育休も取らなかった
全体	1146 100.0	81 7.1	61 5.3	17 1.5	80 7.0	101 8.8	806 70.3
既婚-子どもあり-離職	609 100.0	11 1.8	7 1.1	6 1.0	16 2.6	51 8.4	518 85.1
既婚-子どもあり-転職	330 100.0	13 3.9	20 6.1	8 2.4	22 6.7	41 12.4	226 68.5
既婚-子どもあり-継続	172 100.0	55 32.0	32 18.6	2 1.2	41 23.8	4 2.3	38 22.1

(5) 離職の状況

離職回数 (Q20)

ライフコース別に離職回数をみると、他と比較して、「未婚-転職」で「4回以上」の割合が高く、未婚で転職を繰り返している人は、その回数が多いことがうかがえる。

図表 2-1-39 ライフコース別 離職回数:数値回答

	合計	Q20. 離職回数 (5 カテゴリー)			
		1回	2回	3回	4回以上
全体	2613 100.0	783 30.0	642 24.6	553 21.2	635 24.3
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	420 42.6	262 26.6	169 17.1	135 13.7
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	95 21.3	106 23.7	116 26.0	130 29.1
既婚-子どもあり-継続	144 100.0	43 29.9	34 23.6	28 19.4	39 27.1
既婚-離職	253 100.0	82 32.4	50 19.8	60 23.7	61 24.1
既婚-転職	119 100.0	15 12.6	29 24.4	34 28.6	41 34.5
既婚-継続	125 100.0	27 21.6	34 27.2	28 22.4	36 28.8
未婚-離職	82 100.0	16 19.5	23 28.0	16 19.5	27 32.9
未婚-転職	171 100.0	25 14.6	34 19.9	38 22.2	74 43.3
未婚-継続	247 100.0	55 22.3	62 25.1	57 23.1	73 29.6

仕事を辞めた理由

1) 今までの離職経験すべてについて (Q23)

ライフコース別に今までの離職経験すべてについて仕事を辞めた理由をみると、未婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で、他と比較して、子どもの有無に関わらず既婚者は、「主として結婚を理由に辞めた」が最も多くあげられている。

図表 2-1-40 ライフコース別 仕事を辞めた理由:複数回答

	合計	Q23.仕事を辞めた理由							
		主として結婚を理由に辞めた	主として妊娠を理由に辞めた	主として第一子の出産を理由に辞めた	主として第二子以降の出産を理由に辞めた	主として育児を理由に辞めた(子どもが未就学児)	主として育児を理由に辞めた(子どもが小学校以降)	主として配偶者・パートナーの転勤を理由に辞めた	主として自分または配偶者・パートナーの親の介護を理由に辞めた
全体	2613 100.0	845 32.3	227 8.7	324 12.4	53 2.0	56 2.1	16 0.6	92 3.5	40 1.5
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	401 40.7	125 12.7	196 19.9	24 2.4	27 2.7	11 1.1	32 3.2	12 1.2
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	199 44.5	76 17.0	104 23.3	26 5.8	22 4.9	2 0.4	19 4.3	4 0.9
既婚-子どもあり-継続	144 100.0	42 29.2	11 7.6	17 11.8	2 1.4	5 3.5	3 2.1	6 4.2	1 0.7
既婚-離職	253 100.0	113 44.7	5 2.0	1 0.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15 5.9	6 2.4
既婚-転職	119 100.0	45 37.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.8	0 0.0	8 6.7	3 2.5
既婚-継続	125 100.0	32 25.6	1 0.8	1 0.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 3.2	2 1.6
未婚-離職	82 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 2.4
未婚-転職	171 100.0	2 1.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 1.2	6 3.5
未婚-継続	247 100.0	1 0.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 1.2	4 1.6

	合計	Q23.仕事を辞めた理由							
		上記以外の理由で結婚後に辞めた	結婚以前に転職を目的に辞めた	結婚以前に転職・親の介護以外の理由で辞めた	職場環境、仕事内容、労働条件	病気、ストレス、怪我	キャリアアップ、資格取得、就学、留学	リストラ、経営不振、倒産、契約期間終了	その他
全体	2613 100.0	232 8.9	651 24.9	120 4.6	72 2.8	112 4.3	86 3.3	68 2.6	89 3.4
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	64 6.5	190 19.3	21 2.1	13 1.3	28 2.8	8 0.8	11 1.1	15 1.5
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	28 6.3	69 15.4	8 1.8	6 1.3	9 2.0	4 0.9	4 0.9	7 1.6
既婚-子どもあり-継続	144 100.0	18 12.5	31 21.5	4 2.8	2 1.4	4 2.8	4 2.8	5 3.5	6 4.2
既婚-離職	253 100.0	43 17.0	74 29.2	11 4.3	5 2.0	13 5.1	7 2.8	11 4.3	9 3.6
既婚-転職	119 100.0	21 17.6	29 24.4	4 3.4	4 3.4	7 5.9	7 5.9	4 3.4	3 2.5
既婚-継続	125 100.0	18 14.4	47 37.6	7 5.6	5 4.0	1 0.8	8 6.4	4 3.2	6 4.8
未婚-離職	82 100.0	4 4.9	21 25.6	22 26.8	4 4.9	12 14.6	6 7.3	4 4.9	11 13.4
未婚-転職	171 100.0	14 8.2	68 39.8	23 13.5	10 5.8	18 10.5	21 12.3	9 5.3	11 6.4
未婚-継続	247 100.0	19 7.7	110 44.5	20 8.1	23 9.3	18 7.3	20 8.1	16 6.5	20 8.1

1年以上離職していた期間の希望と現実（Q39）：単数回答
現在働いている人について

ライフコース別に1年以上離職していた期間の希望と現実をみると、「既婚・子どもなし」の約8割、「未婚・子どもなし」の約9割は「希望通り」と回答しているが、「既婚・子どもあり」は「希望通りではない（長くなった）」の割合が他と比較して高く3割弱を占める。現実の離職期間をみると、「5年以上10年未満」が約2割、「10年以上15年未満」が約1割と、他と比較して割合が高くなっている。

図表 2-1-41 ライフコース別 1年以上離職していた期間の希望と現実：単数回答

< 1年以上離職する直前に就いていた時の状況（Q35） >

	合計	Q39.離職期間：希望				
		1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上（ずっとも含む）
全体	755 100.0	500 66.2	82 10.9	77 10.2	19 2.5	77 10.2
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	240 53.7	66 14.8	71 15.9	16 3.6	54 12.1
既婚-転職	119 100.0	95 79.8	9 7.6	0 0.0	0 0.0	15 12.6
未婚-転職	171 100.0	154 90.1	5 2.9	4 2.3	1 0.6	7 4.1

< 1年以上離職した後再就職した時の状況（Q36） >

	合計	Q39.離職期間：現実				
		1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上
全体	755 100.0	464 61.5	109 14.4	105 13.9	53 7.0	24 3.2
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	208 46.5	81 18.1	91 20.4	50 11.2	17 3.8
既婚-転職	119 100.0	97 81.5	12 10.1	7 5.9	1 0.8	2 1.7
未婚-転職	171 100.0	146 85.4	14 8.2	6 3.5	1 0.6	4 2.3

< 離職期間の希望と現実（Q39） >

	合計	Q39.離職期間：希望と現実		
		希望通り	希望通りではない（短くなった）	希望通りではない（長くなった）
全体	755 100.0	507 67.2	115 15.2	133 17.6
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	245 54.8	88 19.7	114 25.5
既婚-転職	119 100.0	94 79.0	17 14.3	8 6.7
未婚-転職	171 100.0	156 91.2	5 2.9	10 5.8

(6) 1年以上の離職前後の就業の状況

就業形態 (Q32) : 単数回答

ライフコース別に就業形態について、1年以上離職前後の状況をみると、いずれも1年以上離職後の再就職時の就業形態は1年以上離職前と比較して、「正社員」の割合が大きく低下しており、「未婚-転職」でも、約7割から4割弱へと割合が低くなっている。

一方、「パートアルバイト」の割合は、「既婚-子どもあり-離職」「既婚-子どもあり-転職」「既婚-転職」で割合が高くなっており、特に「既婚-子どもあり-転職」では2割弱から約7割へと大きく割合が高くなっている。

また、「未婚-転職」は、1年以上離職前後で「派遣社員」の割合も高くなっており、1割に満たなかったものが2割強となっている。

図表 2-1-42 ライフコース別 就業形態:単数回答

< 1年以上離職する直前に就いていた時の状況 (Q35) >

	合計	Q32. 就業形態：1年以上離職前の職場の状況									
		該当しない(働いていない)	正社員	有期契約社員、嘱託社員	パート・アルバイト	派遣社員	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	不明
全体	1831 100.0	0 0.0	1261 68.9	114 6.2	239 13.1	77 4.2	7 0.4	13 0.7	13 0.7	20 1.1	87 4.8
既婚-子どもあり-離職	797 100.0	0 0.0	547 68.6	38 4.8	90 11.3	32 4.0	4 0.5	7 0.9	4 0.5	11 1.4	64 8.0
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	0 0.0	323 72.3	20 4.5	74 16.6	9 2.0	2 0.4	2 0.4	8 1.8	0 0.0	9 2.0
既婚-離職	199 100.0	0 0.0	128 64.3	23 11.6	28 14.1	9 4.5	0 0.0	1 0.5	0 0.0	3 1.5	7 3.5
既婚-転職	119 100.0	0 0.0	81 68.1	6 5.0	14 11.8	12 10.1	0 0.0	2 1.7	0 0.0	3 2.5	1 0.8
未婚-離職	70 100.0	0 0.0	43 61.4	8 11.4	13 18.6	3 4.3	0 0.0	0 0.0	1 1.4	0 0.0	2 2.9
未婚-転職	171 100.0	0 0.0	119 69.6	17 9.9	16 9.4	11 6.4	1 0.6	1 0.6	0 0.0	3 1.8	3 1.8

< 1年以上離職した後再就職した時の状況 (Q36) >

	合計	Q32. 就業形態：1年以上離職後の再就職時の状況									
		該当しない(働いていない)	正社員	有期契約社員、嘱託社員	パート・アルバイト	派遣社員	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	
全体	1831 100.0	543 29.7	274 15.0	98 5.4	634 34.6	135 7.4	49 2.7	39 2.1	34 1.9	25 1.4	
既婚-子どもあり-離職	797 100.0	426 53.5	98 12.3	25 3.1	165 20.7	29 3.6	26 3.3	4 0.5	11 1.4	13 1.6	
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	4 0.9	43 9.6	22 4.9	309 69.1	19 4.3	12 2.7	20 4.5	15 3.4	3 0.7	
既婚-離職	199 100.0	88 44.2	30 15.1	7 3.5	45 22.6	19 9.5	6 3.0	0 0.0	2 1.0	2 1.0	
既婚-転職	119 100.0	0 0.0	23 19.3	13 10.9	53 44.5	18 15.1	2 1.7	6 5.0	2 1.7	2 1.7	
未婚-離職	70 100.0	22 31.4	15 21.4	7 10.0	17 24.3	6 8.6	1 1.4	1 1.4	1 1.4	0 0.0	
未婚-転職	171 100.0	0 0.0	60 35.1	21 12.3	36 21.1	41 24.0	2 1.2	4 2.3	2 1.2	5 2.9	

職種（Q33）：単数回答

ライフコース別に職種について、1年以上離職する前後の状況をみると、「既婚-子どもあり-離職」「既婚-子どもあり-転職」は、1年以上離職する前と比較して後では「事務系の職業」の割合が低くなっており、それぞれ5割程度から3割程度となっている。

図表 2-1-43 ライフコース別 職種:単数回答

< 1年以上離職する直前に就いていた時の状況（Q35）>

	合計	Q33. 職種：1年以上離職前の職場の状況									
		専門・技術的職業	管理的職業	事務系の職業	販売系の職業	サービス系の職業	保安職	運輸・通信系の職業	生産工程・労務作業系の職業	農林漁業職	その他
全体	1744 100.0	370 21.2	8 0.5	904 51.8	141 8.1	175 10.0	4 0.2	7 0.4	56 3.2	5 0.3	74 4.2
既婚-子どもあり-離職	733 100.0	178 24.3	3 0.4	385 52.5	60 8.2	52 7.1	2 0.3	2 0.3	19 2.6	2 0.3	30 4.1
既婚-子どもあり-転職	438 100.0	82 18.7	2 0.5	227 51.8	42 9.6	55 12.6	1 0.2	2 0.5	13 3.0	1 0.2	13 3.0
既婚-離職	192 100.0	37 19.3	1 0.5	100 52.1	15 7.8	18 9.4	0 0.0	2 1.0	8 4.2	0 0.0	11 5.7
既婚-転職	118 100.0	25 21.2	1 0.8	63 53.4	12 10.2	11 9.3	0 0.0	0 0.0	3 2.5	0 0.0	3 2.5
未婚-離職	68 100.0	14 20.6	0 0.0	27 39.7	3 4.4	8 11.8	0 0.0	0 0.0	9 13.2	1 1.5	6 8.8
未婚-転職	168 100.0	29 17.3	1 0.6	87 51.8	9 5.4	26 15.5	1 0.6	1 0.6	4 2.4	1 0.6	9 5.4

< 1年以上離職した後再就職した時の状況（Q36）>

	合計	Q33. 職種：1年以上離職後の再就職時の状況									
		専門・技術的職業	管理的職業	事務系の職業	販売系の職業	サービス系の職業	保安職	運輸・通信系の職業	生産工程・労務作業系の職業	農林漁業職	その他
全体	1288 100.0	223 17.3	5 0.4	499 38.7	151 11.7	194 15.1	3 0.2	14 1.1	41 3.2	7 0.5	151 11.7
既婚-子どもあり-離職	371 100.0	64 17.3	1 0.3	125 33.7	50 13.5	51 13.7	1 0.3	2 0.5	6 1.6	1 0.3	70 18.9
既婚-子どもあり-転職	443 100.0	79 17.8	1 0.2	145 32.7	61 13.8	84 19.0	0 0.0	7 1.6	21 4.7	3 0.7	42 9.5
既婚-離職	111 100.0	18 16.2	0 0.0	49 44.1	15 13.5	11 9.9	0 0.0	2 1.8	4 3.6	0 0.0	12 10.8
既婚-転職	119 100.0	20 16.8	1 0.8	66 55.5	4 3.4	14 11.8	0 0.0	1 0.8	3 2.5	1 0.8	9 7.6
未婚-離職	48 100.0	7 14.6	0 0.0	18 37.5	5 10.4	6 12.5	0 0.0	1 2.1	4 8.3	0 0.0	7 14.6
未婚-転職	171 100.0	30 17.5	2 1.2	85 49.7	12 7.0	25 14.6	2 1.2	0 0.0	3 1.8	2 1.2	10 5.8

就業時間（Q35）：数値回答

ライフコース別に就業時間について、1年以上離職する前後の状況を見ると、全体的にいずれも就業時間は短くなっており、特に子どもの有無に関わらず、既婚は「5時間未満」「5時間以上8時間未満」の割合が大きく拡大している。

図表 2-1-44 ライフコース別 就業時間:数値回答

< 1年以上離職する直前に就いていた時の状況（Q35） >

	合計	Q35. 1日の就業時間：1年以上離職前の職場の状況（4カテゴリー）				
		8時間未満	8時間以上9時間未満	9時間以上11時間未満	11時間以上	不明
全体	1744 100.0	346 19.8	761 43.6	481 27.6	121 6.9	35 2.0
既婚-子どもあり-離職	733 100.0	127 17.3	298 40.7	241 32.9	57 7.8	10 1.4
既婚-子どもあり-転職	438 100.0	88 20.1	243 55.5	80 18.3	19 4.3	8 1.8
既婚-離職	192 100.0	44 22.9	70 36.5	60 31.3	16 8.3	2 1.0
既婚-転職	118 100.0	26 22.0	46 39.0	33 28.0	10 8.5	3 2.5
未婚-離職	68 100.0	18 26.5	25 36.8	17 25.0	5 7.4	3 4.4
未婚-転職	168 100.0	35 20.8	66 39.3	46 27.4	13 7.7	8 4.8

< 1年以上離職した後再就職した時の状況（Q36） >

	合計	Q36. 1日の就業時間：1年以上離職後の再就職時の状況（4カテゴリー）				
		5時間未満	5時間以上8時間未満	8時間以上9時間未満	9時間以上	不明
全体	1288 100.0	242 18.8	494 38.4	361 28.0	153 11.9	38 3.0
既婚-子どもあり-離職	371 100.0	78 21.0	119 32.1	111 29.9	47 12.7	16 4.3
既婚-子どもあり-転職	443 100.0	120 27.1	220 49.7	74 16.7	25 5.6	4 0.9
既婚-離職	111 100.0	15 13.5	43 38.7	37 33.3	15 13.5	1 0.9
既婚-転職	119 100.0	13 10.9	46 38.7	41 34.5	16 13.4	3 2.5
未婚-離職	48 100.0	8 16.7	13 27.1	12 25.0	11 22.9	4 8.3
未婚-転職	171 100.0	7 4.1	41 24.0	77 45.0	37 21.6	9 5.3

片道の通勤時間

ライフコース別に片道の通勤時間について、1年以上離職する前後の状況をみると、「既婚-子どもあり-離職」「既婚-子どもあり-転職」「既婚-転職」で、離職後に「1分以上30分未満」の割合が高くなっており、特に「既婚-子どもあり-転職」は約4割から約6割へと割合が高くなっている。

図表 2-1-45 ライフコース別 片道の通勤時間:数値回答

< 1年以上離職する直前に就いていた時の状況 (Q35) >

	合計	Q36.片道の通勤時間：1年以上離職前の職場の状況（5カテゴリー）				
		0分	1分以上 30分未満	30分以上 60分未満	60分以上 90分未満	90分以上
全体	1744 100.0	18 1.0	576 33.0	686 39.3	356 20.4	108 6.2
既婚-子どもあり-離職	733 100.0	9 1.2	233 31.8	295 40.2	155 21.1	41 5.6
既婚-子どもあり-転職	438 100.0	5 1.1	174 39.7	167 38.1	70 16.0	22 5.0
既婚-離職	192 100.0	1 0.5	56 29.2	76 39.6	42 21.9	17 8.9
既婚-転職	118 100.0	2 1.7	28 23.7	50 42.4	29 24.6	9 7.6
未婚-離職	68 100.0	0 0.0	20 29.4	30 44.1	13 19.1	5 7.4
未婚-転職	168 100.0	1 0.6	49 29.2	60 35.7	44 26.2	14 8.3

< 1年以上離職した後再就職した時の状況 (Q36) >

	合計	Q36.片道の通勤時間：1年以上離職後の再就職時の状況（4カテゴリー）			
		0分	1分以上30 分未満	30分以上60 分未満	60分以上
全体	1288 100.0	97 7.5	609 47.3	388 30.1	194 15.1
既婚-子どもあり-離職	371 100.0	44 11.9	169 45.6	103 27.8	55 14.8
既婚-子どもあり-転職	443 100.0	28 6.3	277 62.5	93 21.0	45 10.2
既婚-離職	111 100.0	7 6.3	41 36.9	49 44.1	14 12.6
既婚-転職	119 100.0	5 4.2	43 36.1	50 42.0	21 17.6
未婚-離職	48 100.0	2 4.2	13 27.1	20 41.7	13 27.1
未婚-転職	171 100.0	9 5.3	50 29.2	67 39.2	45 26.3

再就職時の年収の変化（Q40）：単数回答

現在働いている人について

ライフコース別に再就職時の年収の変化をみると、他と比較して、「既婚-子どもあり-転職」は「半分以下になった（50%以下）」の割合が高く、約4割を占める。

図表 2-1-46 ライフコース別 再就職時の年収の変化:単数回答

	合計	Q40.再就職時の年収の変化				
		ほとんど変わらない	やや下がった（70～90%程度）	かなり下がった（50～70%程度）	半分以下になった（50%以下）	上がった
全体	755 100.0	126 16.7	111 14.7	193 25.6	247 32.7	78 10.3
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	55 12.3	44 9.8	121 27.1	196 43.8	31 6.9
既婚-転職	119 100.0	25 21.0	23 19.3	27 22.7	32 26.9	12 10.1
未婚-転職	171 100.0	44 25.7	40 23.4	42 24.6	13 7.6	32 18.7

(7) 働いていない人の今後の就業意向

今後の就業意向（Q41）：単数回答

ライフコース別に働いていない人の今後の就労意向をみると、他と比較して、「既婚-子どもあり-離職」「既婚-離職」は「パート・アルバイトで働きたい」、「未婚-離職」は「フルタイムで働きたい」の割合が高い。

図表 2-1-47 ライフコース別 今後の就業意向:単数回答

	合計	Q41.今後の就業意向					
		フルタイムで働きたい	パート・アルバイトで働きたい	最初のうちはパート・アルバイトで、いずれフルタイムで働きたい	起業したい	その他	働きたくない
全体	1353 100.0	102 7.5	606 44.8	234 17.3	67 5.0	65 4.8	279 20.6
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	49 5.0	465 47.2	195 19.8	41 4.2	41 4.2	195 19.8
既婚-離職	253 100.0	23 9.1	111 43.9	20 7.9	11 4.3	21 8.3	67 26.5
未婚-離職	82 100.0	26 31.7	20 24.4	15 18.3	10 12.2	2 2.4	9 11.0

働き始めたい時期（Q42）：単数回答

ライフコース別に就労意向のある働いていない人について、働き始めたい時期をみると、他と比較して、「既婚-子どもあり-離職」は「子どもがある程度大きくなったら働きたい」、「既婚-離職」は「いずれ働きたい」、「未婚-離職」は「すぐにでも働きたい」の割合が高い。

図表 2-1-48 ライフコース別 働き始めたい時期：単数回答

	合計	Q42.働き始めたい時期			
		すぐにでも働きたい	子どもがある程度大きくなったら働きたい	いずれ働きたい	その他
全体	1074 100.0	283 26.4	454 42.3	295 27.5	42 3.9
既婚-子どもあり-離職	791 100.0	179 22.6	435 55.0	153 19.3	24 3.0
既婚-離職	186 100.0	58 31.2	14 7.5	102 54.8	12 6.5
未婚-離職	73 100.0	35 47.9	0 0.0	34 46.6	4 5.5

(8) 結婚時、第一子の出産・子育て時の就業の選択

結婚時の働き方の希望と現実

1) 希望していた働き方(Q44)：単数回答

ライフコース別に、結婚時に希望していた働き方をみると、他と比較して、「既婚-子どもあり-継続」「既婚-継続」は「仕事をこれまでと同じように続ける」、「既婚-転職」は「働き方を変えて仕事の負担を減らす」、「既婚-子どもあり-離職」「既婚-子どもあり-転職」「既婚-離職」は「仕事を辞める」の割合が高い。

図表 2-1-49 ライフコース別 希望していた働き方(結婚時):単数回答

	合計	Q44. 働き方の希望：結婚時					
		仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていなかったが、仕事をする	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない
全体	2335 100.0	998 42.7	472 20.2	19 0.8	716 30.7	31 1.3	99 4.2
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	382 38.7	185 18.8	6 0.6	342 34.7	13 1.3	58 5.9
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	183 40.9	77 17.2	3 0.7	172 38.5	2 0.4	10 2.2
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	177 68.1	27 10.4	3 1.2	48 18.5	3 1.2	2 0.8
既婚-離職	253 100.0	60 23.7	71 28.1	2 0.8	99 39.1	9 3.6	12 4.7
既婚-転職	119 100.0	44 37.0	48 40.3	1 0.8	22 18.5	1 0.8	3 2.5
既婚-継続	215 100.0	131 60.9	59 27.4	2 0.9	20 9.3	2 0.9	1 0.5

2) 現実の働き方 (Q45) : 単数回答

ライフコース別に、結婚時の現実の働き方をみると、他と比較して、「既婚-子どもあり-継続」「既婚-継続」は「仕事をこれまでと同じように続けた」、「既婚-子どもあり-離職」「既婚-子どもあり-転職」「既婚-離職」は「仕事を辞めた」の割合が高い。

図表 2-1-50 ライフコース別 現実の働き方(結婚時):単数回答

	合計	Q45. 働き方の現実：結婚時					
		仕事をこれまでと同じように続けた	働き方を変えて仕事の負担を減らした	働き方を変えて仕事の負担を増やした	仕事を辞めた	それまで働いていなかったが、仕事を始めた	それまでも働いておらず、その後も仕事をしなかった
全体	2335 100.0	956 40.9	313 13.4	24 1.0	908 38.9	22 0.9	111 4.8
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	360 36.5	102 10.3	10 1.0	445 45.1	9 0.9	60 6.1
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	167 37.4	63 14.1	4 0.9	202 45.2	2 0.4	9 2.0
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	178 68.5	21 8.1	4 1.5	49 18.8	3 1.2	5 1.9
既婚-離職	253 100.0	59 23.3	38 15.0	1 0.4	131 51.8	5 2.0	19 7.5
既婚-転職	119 100.0	40 33.6	33 27.7	2 1.7	39 32.8	2 1.7	3 2.5
既婚-継続	215 100.0	132 61.4	53 24.7	3 1.4	25 11.6	1 0.5	1 0.5

3) 働き方の希望と現実

ライフコース別に、結婚時の働き方の希望と現実を組み合わせると、他と比較して、子どもの有無に関わらず継続就労している人は「これまでどおりを希望し、実現した」の割合が高く、子どもいる人で約6割、子どもいない人で約5割を占める。

「既婚-転職」「既婚-継続」は、他と比較して、「負担を減らすことを希望し、実現した」の割合が高い。

一方、「既婚-子どもあり-離職」「既婚-子どもあり-転職」「既婚-離職」は、「仕事を辞めたくて、実現した」の割合が高く、それぞれ3割強を占める。

図表 2-1-51 ライフコース別 働き方の希望と現実(結婚時):単数回答

	合計	Q44-45.働き方の希望と現実：結婚時								
		これまでどおりを希望し、実現した	「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	負担を減らすことを希望し、実現した	負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	仕事を辞めたくて、実現した	仕事を辞めたが、働き続けた	働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	その他	不明
全体	2335 100.0	820 35.1	255 10.9	235 10.1	92 3.9	624 26.7	75 3.2	77 3.3	156 6.7	1 0.0
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	300 30.4	126 12.8	80 8.1	44 4.5	304 30.8	27 2.7	44 4.5	61 6.2	0 0.0
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	146 32.7	44 9.8	42 9.4	12 2.7	153 34.2	16 3.6	5 1.1	29 6.5	0 0.0
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	163 62.7	12 4.6	13 5.0	6 2.3	37 14.2	10 3.8	2 0.8	17 6.5	0 0.0
既婚-離職	253 100.0	45 17.8	42 16.6	29 11.5	6 2.4	84 33.2	13 5.1	9 3.6	25 9.9	0 0.0
既婚-転職	119 100.0	33 27.7	18 15.1	27 22.7	9 7.6	20 16.8	2 1.7	3 2.5	7 5.9	0 0.0
既婚-継続	215 100.0	113 52.6	11 5.1	41 19.1	15 7.0	13 6.0	7 3.3	1 0.5	14 6.5	0 0.0

第一子出産・子育て時の働き方の希望と現実

1) 希望していた働き方(Q44)：単数回答

ライフコース別に、第一子出産・子育て時に希望していた働き方をみると、他と比較して、「既婚-子どもあり-継続」は、「仕事をこれまでと同じように続ける」の割合が高く、約4割を占める。また、「働き方を変えて仕事の負担を減らす」の割合も高く約3割を占めている。

「既婚-子どもあり-離職」「既婚-子どもあり-転職」は「仕事を辞める」の割合が高く、半数弱を占める。

図表 2-1-52 ライフコース別 希望していた働き方(第一子出産・子育て時):単数回答

	合計	Q44.働き方の希望：第一子出産・子育て時					
		仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていなかったが、仕事をする	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない
全体	1748 100.0	206 11.8	347 19.9	30 1.7	736 42.1	47 2.7	382 21.9
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	48 4.9	159 16.1	17 1.7	463 47.0	27 2.7	272 27.6
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	39 8.7	96 21.5	8 1.8	205 45.9	13 2.9	86 19.2
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	108 41.5	81 31.2	5 1.9	49 18.8	5 1.9	12 4.6

2) 現実の働き方 (Q45) : 単数回答

ライフコース別に、第一子出産・子育て時の働き方の現実をみると、他と比較して、「既婚-子どもあり-継続」は「仕事をこれまでと同じように続けた」の割合が高く、約半数を占め、「働き方を変えて仕事の負担を減らした」も約3割を占める。

一方、「既婚-子どもあり-離職」「既婚-子どもあり-転職」は「仕事を辞めた」の割合が高く、約半数を占める。

「既婚-子どもあり-離職」は「それまでも働いておらず、その後も仕事をしなかった」の割合も高く、約4割を占める。

図表 2-1-53 ライフコース別 現実の働き方 (第一子出産・子育て時) : 単数回答

	合計	Q45. 働き方の現実 : 第一子出産・子育て時						
		仕事をこれまでと同じように続けた	働き方を変えて仕事の負担を減らした	働き方を変えて仕事の負担を増やした	仕事を辞めた	それまでも働いていなかったが、仕事を始めた	それまでも働いておらず、その後も仕事をしなかった	不明
全体	1748 100.0	192 11.0	177 10.1	11 0.6	814 46.6	39 2.2	514 29.4	1 0.1
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	34 3.4	46 4.7	6 0.6	506 51.3	10 1.0	384 38.9	0 0.0
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	32 7.2	53 11.9	3 0.7	239 53.5	18 4.0	102 22.8	0 0.0
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	117 45.0	71 27.3	2 0.8	49 18.8	8 3.1	13 5.0	0 0.0

3) 働き方の希望と現実

ライフコース別に、第一子出産・子育て時の働き方の希望と現実を組み合わせると、他と比較して、「既婚-子どもあり-継続」は「これまでどおりを希望し、実現した」の割合が高く、4割弱を占める。

一方、「既婚-子どもあり-離職」「既婚-子どもあり-転職」は、「仕事を辞めたくて、実現した」と「働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した」の割合が高い。

継続就労した人はこれまでどおり働くことを希望して実現した人、離職経験のある人は仕事をしないことを希望して実現した人の割合が高くなっている。

図表 2-1-54 ライフコース別 働き方の希望と現実(第一子出産・子育て時):単数回答

	合計	Q44-45.働き方の希望と現実：第一子出産・子育て時								
		これまでどおりを希望し、実現した	「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	負担を減らすことを希望し、実現した	負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	仕事を辞めたくて、実現した	仕事を辞めたが、働いた	働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	その他	不明
全体	1748 100.0	143 8.2	185 10.6	133 7.6	32 1.8	594 34.0	41 2.3	447 25.6	172 9.8	1 0.1
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	16 1.6	114 11.6	33 3.3	9 0.9	373 37.8	17 1.7	332 33.7	92 9.3	0 0.0
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	22 4.9	53 11.9	41 9.2	7 1.6	172 38.5	12 2.7	90 20.1	50 11.2	0 0.0
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	96 36.9	12 4.6	55 21.2	16 6.2	35 13.5	10 3.8	11 4.2	25 9.6	0 0.0

働き方の選択への意識（Q46）：単数回答

1) 結婚時

ライフコース別に、結婚時の働き方の選択への意識について、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で比較すると、子どもの有無に関わらず、継続就労している人で「よかったと思う」の割合が高く、特に子どものいる人で8割以上を占めている。

図表 2-1-55 ライフコース別 働き方の選択に対する意識(結婚時):単数回答

	合計	Q46.働き方の選択：結婚時		
		よかったと思う	後悔している	どちらとも言えない
全体	2335 100.0	1715 73.4	208 8.9	412 17.6
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	748 75.9	84 8.5	154 15.6
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	312 69.8	68 15.2	67 15.0
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	219 84.2	10 3.8	31 11.9
既婚-離職	253 100.0	153 60.5	24 9.5	76 30.0
既婚-転職	119 100.0	81 68.1	8 6.7	30 25.2
既婚-継続	215 100.0	162 75.3	10 4.7	43 20.0

2) 第一子出産・子育て時

ライフコース別に、第一子出産・子育て時の働き方の選択への意識をみると、大きな特徴はみられない。

図表 2-1-56 ライフコース別 働き方の選択に対する意識(第一子出産・子育て時):単数回答

	合計	Q46.働き方の選択：第一子出産・子育て時		
		よかったと思う	後悔している	どちらとも言えない
全体	1748 100.0	1249 71.5	150 8.6	349 20.0
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	725 73.5	67 6.8	194 19.7
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	303 67.8	53 11.9	91 20.4
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	187 71.9	22 8.5	51 19.6

仕事を辞めた理由（Q47）：3つまで選択

1) 結婚時

ライフコース別に、結婚時に仕事を辞めた人について、その理由をみると、他と比較して、「既婚-子どもあり-離職」で「家事・育児に時間をとりたかった」の割合が高い。

図表 2-1-57 ライフコース別 仕事を辞めた理由(結婚時)：3つまで選択

	合計	Q47. 仕事を辞めた理由：結婚時										
		辞めるのが当たり前だと思った	家事・育児に時間をとりたかった	子どもが欲しかった	配偶者・パートナーが希望した	配偶者・パートナーの親や自分の親など親族の意向	職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかった	職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかったから	同じ状況で仕事を続けている人が職場にいなかった	体力・時間的に厳しかったから	両立の努力をしてみても続けない仕事ではなかった	その他
全体	908 100.0	220 24.2	187 20.6	88 9.7	120 13.2	29 3.2	81 8.9	59 6.5	80 8.8	245 27.0	159 17.5	254 28.0
既婚-子どもあり-離職	445 100.0	107 24.0	109 24.5	38 8.5	59 13.3	16 3.6	41 9.2	31 7.0	35 7.9	104 23.4	75 16.9	122 27.4
既婚-子どもあり-転職	202 100.0	66 32.7	30 14.9	21 10.4	24 11.9	6 3.0	23 11.4	17 8.4	25 12.4	48 23.8	29 14.4	43 21.3
既婚-子どもあり-継続	49 100.0	16 32.7	7 14.3	3 6.1	5 10.2	4 8.2	5 10.2	1 2.0	2 4.1	13 26.5	7 14.3	11 22.4
既婚-離職	131 100.0	13 9.9	23 17.6	14 10.7	22 16.8	2 1.5	9 6.9	8 6.1	8 6.1	57 43.5	36 27.5	46 35.1
既婚-転職	39 100.0	7 17.9	6 15.4	5 12.8	7 17.9	1 2.6	2 5.1	0 0.0	3 7.7	13 33.3	5 12.8	17 43.6
既婚-継続	25 100.0	6 24.0	4 16.0	6 24.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0	2 8.0	2 8.0	7 28.0	6 24.0	10 40.0

2) 第一子出産・子育て時

ライフコース別に、第一子出産・子育て時に仕事を辞めた人について、その理由をみると、他と比較して、「既婚-子どもあり-継続」は「職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかった」、「既婚-子どもあり-離職」「既婚-子どもあり-転職」は「体力・時間的に厳しかったから」の割合が高い。

図表 2-1-58 ライフコース別 仕事を辞めた理由(第一子出産・子育て時):3つまで選択

	合計	Q47.仕事を辞めた理由：第一子出産・子育て時										
		辞めるのが当たり前だと思った	家事・育児に時間をとれたかった	子どもが欲しかった	配偶者・パートナーが希望した	配偶者・パートナーの親や自分の親など親族の意向	職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかった	職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかったから	同じ状況で仕事を続けている人が職場にいなかった	体力・時間的に厳しかったから	両立の努力をしてまで続けたい仕事ではなかった	その他
全体	814 100.0	156 19.2	434 53.3	68 8.4	65 8.0	33 4.1	107 13.1	51 6.3	93 11.4	317 38.9	129 15.8	69 8.5
既婚-子どもあり-離職	506 100.0	99 19.6	280 55.3	39 7.7	40 7.9	17 3.4	68 13.4	29 5.7	56 11.1	199 39.3	95 18.8	49 9.7
既婚-子どもあり-転職	239 100.0	42 17.6	124 51.9	23 9.6	20 8.4	13 5.4	26 10.9	18 7.5	28 11.7	98 41.0	30 12.6	11 4.6
既婚-子どもあり-継続	49 100.0	11 22.4	24 49.0	5 10.2	2 4.1	3 6.1	10 20.4	1 2.0	4 8.2	14 28.6	2 4.1	6 12.2

仕事を辞めなかった理由（Q48）：3つまで選択

1) 結婚時

ライフコース別に、結婚時に仕事を辞めなかった人について、その理由を、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で比較すると、子どもの有無に関わらず、継続就労している人は「続けるのが当たり前だと思ったから」の割合が高く、子どものいる人は約7割、子どものいない人は約6割を占めている。

また、「既婚-転職」「既婚-継続」は「経済的に必要だったから」の割合も高い。

図表 2-1-59 ライフコース別 仕事を辞めなかった理由(結婚時):3つまで選択

	合計	Q48.仕事を辞めなかった理由：結婚時								
		続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他
全体	1294 100.0	733 56.6	175 13.5	329 25.4	103 8.0	28 2.2	146 11.3	63 4.9	561 43.4	141 10.9
既婚-子どもあり-離職	472 100.0	264 55.9	77 16.3	125 26.5	30 6.4	8 1.7	54 11.4	24 5.1	181 38.3	62 13.1
既婚-子どもあり-転職	234 100.0	129 55.1	34 14.5	61 26.1	11 4.7	4 1.7	21 9.0	11 4.7	102 43.6	20 8.5
既婚-子どもあり-継続	203 100.0	137 67.5	24 11.8	56 27.6	19 9.4	10 4.9	30 14.8	11 5.4	77 37.9	16 7.9
既婚-離職	98 100.0	46 46.9	12 12.2	21 21.4	8 8.2	2 2.0	10 10.2	8 8.2	40 40.8	11 11.2
既婚-転職	75 100.0	36 48.0	8 10.7	20 26.7	7 9.3	1 1.3	8 10.7	6 8.0	43 57.3	8 10.7
既婚-継続	188 100.0	109 58.0	16 8.5	40 21.3	24 12.8	1 0.5	20 10.6	3 1.6	107 56.9	21 11.2

2) 第一子出産・子育て時

ライフコース別に、第一子出産・子育て時に仕事を辞めなかった人について、その理由をみると、他と比較して、「既婚-子どもあり-継続」は「続けるのが当たり前だと思ったから」「経済的に必要だったから」の割合が高く、それぞれ半数弱を占める。

図表 2-1-60 ライフコース別 仕事を辞めなかった理由(第一子出産・子育て時): 3つまで選択

	合計	Q48.仕事を辞めなかった理由：第一子出産・子育て時								
		続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他
全体	381 100.0	131 34.4	38 10.0	96 25.2	31 8.1	35 9.2	68 17.8	13 3.4	169 44.4	56 14.7
既婚-子どもあり-離職	86 100.0	23 26.7	9 10.5	22 25.6	3 3.5	3 3.5	16 18.6	4 4.7	33 38.4	16 18.6
既婚-子どもあり-転職	88 100.0	17 19.3	8 9.1	18 20.5	7 8.0	6 6.8	11 12.5	2 2.3	35 39.8	19 21.6
既婚-子どもあり-継続	190 100.0	87 45.8	21 11.1	51 26.8	18 9.5	24 12.6	39 20.5	6 3.2	88 46.3	19 10.0

(9) 子育てしながら働くために必要なこと

子育てしながら働く場合、もっとも重要なもの(Q49)

ライフコース別に、子育てしながら働く場合、もっとも重要なものを、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で比較すると、既婚・子どもありの中では、「既婚-子どもあり-離職」は「職場環境」、「既婚-子どもあり-継続」は「配偶者・パートナーを含む家族の支援」の割合が高い。

既婚・子どもなしでは、「既婚-継続」で「職場環境」の割合が高い。

未婚では、「未婚-離職」は「職場環境」、「未婚-継続」は「配偶者・パートナーを含む家族の支援」の割合が高い。

離職している人は、子育てしながら働くために「職場環境」が重要であると考えている人の多いことがうかがえる。

図表 2-1-61 ライフコース別 子育てしながら働くために必要なこと:単数回答

	合計	Q49.子育てしながら働くために必要なもの				
		職場環境	配偶者・パートナーを含む家族の支援	地域の支援	本人の取り組み	その他
全体	3100 100.0	1256 40.5	1618 52.2	52 1.7	147 4.7	27 0.9
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	431 43.7	494 50.1	20 2.0	34 3.4	7 0.7
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	158 35.3	259 57.9	8 1.8	18 4.0	4 0.9
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	81 31.2	168 64.6	3 1.2	8 3.1	0 0.0
既婚-離職	253 100.0	100 39.5	131 51.8	4 1.6	14 5.5	4 1.6
既婚-転職	119 100.0	42 35.3	67 56.3	1 0.8	7 5.9	2 1.7
既婚-継続	215 100.0	96 44.7	103 47.9	3 1.4	9 4.2	4 1.9
未婚-離職	82 100.0	44 53.7	22 26.8	4 4.9	9 11.0	3 3.7
未婚-転職	171 100.0	81 47.4	76 44.4	2 1.2	12 7.0	0 0.0
未婚-継続	501 100.0	200 39.9	262 52.3	7 1.4	30 6.0	2 0.4

子育てしながら働く場合、職場の環境や制度として必要だと思うこと

1) 必要だと思うもの (Q50)

ライフコース別に、子育てしながら働く場合、職場の環境や制度として必要だと思うことをみると、他と比較して大きな特徴はみられない。

図表 2-1-62 ライフコース別 子育てしながら働く場合、職場の環境や制度として必要だと思うこと
:複数回答

	合計	Q50.子育てしながら働くために必要なこと									
		残業や 休日出 勤がな いこと	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	育児休 暇がと れるこ と	子育て 期に短 時間勤 務がで きるこ と	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	上司に 理解が あるこ と	職場の 同僚に 理解が あるこ と	仕事に やりが いがある こと	先輩や 上司の 女性に 自分が 理想の モデル とする 人がい ること	その他
全体	3100 100.0	2093 67.5	2082 67.2	2226 71.8	2120 68.4	2709 87.4	2580 83.2	2460 79.4	987 31.8	725 23.4	107 3.5
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	735 74.5	682 69.2	683 69.3	702 71.2	926 93.9	817 82.9	787 79.8	305 30.9	226 22.9	17 1.7
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	314 70.2	287 64.2	313 70.0	319 71.4	407 91.1	361 80.8	352 78.7	146 32.7	99 22.1	12 2.7
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	169 65.0	159 61.2	172 66.2	175 67.3	228 87.7	214 82.3	203 78.1	103 39.6	48 18.5	7 2.7
既婚-離職	253 100.0	163 64.4	182 71.9	190 75.1	183 72.3	210 83.0	213 84.2	195 77.1	92 36.4	63 24.9	10 4.0
既婚-転職	119 100.0	69 58.0	82 68.9	86 72.3	81 68.1	89 74.8	92 77.3	88 73.9	28 23.5	30 25.2	10 8.4
既婚-継続	215 100.0	135 62.8	151 70.2	166 77.2	139 64.7	174 80.9	186 86.5	180 83.7	67 31.2	54 25.1	12 5.6
未婚-離職	82 100.0	49 59.8	55 67.1	57 69.5	46 56.1	64 78.0	67 81.7	60 73.2	26 31.7	18 22.0	5 6.1
未婚-転職	171 100.0	105 61.4	119 69.6	131 76.6	108 63.2	141 82.5	143 83.6	139 81.3	40 23.4	37 21.6	10 5.8
未婚-継続	501 100.0	307 61.3	324 64.7	389 77.6	328 65.5	409 81.6	431 86.0	407 81.2	159 31.7	133 26.5	23 4.6

2) 最も必要だと思うもの (Q50)

ライフコース別に、子育てしながら働く場合、職場の環境や制度として最も必要だと思うことをみると、他と比較して、「既婚-子どもあり-離職」「既婚-子どもあり-転職」で「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」の割合が高くなっている。

図表 2-1-63 ライフコース別

子育てしながら働く場合、職場の環境や制度として最も必要だと思うこと:単数回答

	合計	Q50. 子育てしながら働くために最も必要なこと										
		残業や休日出勤がないこと	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	育児休暇がとれること	子育て中に短時間勤務ができること	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	上司に理解があること	職場の同僚に理解があること	仕事にやりがいがあること	先輩や上司の女性に自分が理想のモデルとする人がいること	その他	不明
全体	3100 100.0	173 5.6	447 14.4	155 5.0	208 6.7	1109 35.8	514 16.6	295 9.5	103 3.3	19 0.6	49 1.6	28 0.9
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	48 4.9	139 14.1	24 2.4	56 5.7	486 49.3	118 12.0	81 8.2	18 1.8	4 0.4	4 0.4	8 0.8
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	18 4.0	47 10.5	14 3.1	39 8.7	205 45.9	68 15.2	35 7.8	12 2.7	0 0.0	2 0.4	7 1.6
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	14 5.4	36 13.8	13 5.0	17 6.5	95 36.5	42 16.2	22 8.5	15 5.8	1 0.4	3 1.2	2 0.8
既婚-離職	253 100.0	18 7.1	48 19.0	20 7.9	21 8.3	67 26.5	41 16.2	17 6.7	11 4.3	0 0.0	7 2.8	3 1.2
既婚-転職	119 100.0	7 5.9	21 17.6	5 4.2	10 8.4	26 21.8	24 20.2	13 10.9	7 5.9	1 0.8	4 3.4	1 0.8
既婚-継続	215 100.0	10 4.7	44 20.5	16 7.4	15 7.0	42 19.5	45 20.9	23 10.7	9 4.2	1 0.5	7 3.3	3 1.4
未婚-離職	82 100.0	10 12.2	9 11.0	7 8.5	3 3.7	20 24.4	13 15.9	12 14.6	2 2.4	2 2.4	4 4.9	0 0.0
未婚-転職	171 100.0	9 5.3	31 18.1	11 6.4	10 5.8	36 21.1	40 23.4	22 12.9	3 1.8	2 1.2	7 4.1	0 0.0
未婚-継続	501 100.0	35 7.0	63 12.6	41 8.2	32 6.4	99 19.8	115 23.0	68 13.6	25 5.0	8 1.6	11 2.2	4 0.8

(10) 理想の働き方 (Q53)

子どもが3歳以下

ライフコース別に、子どもが3歳以下の理想の働き方をみると、他と比較して、未既婚・子どもの有無に関わらず、現在働いていない人は「働きたくない」の割合が高い。

また、既婚・子どもありの中で比較して「既婚-子どもあり-継続」は「フルタイムだが残業のない仕事」の割合が高い。

図表 2-1-64 ライフコース別 理想の働き方(子どもが3歳以下):単数回答

	合計	Q53. 理想の働き方：子どもが3歳以下				
		働きたくない	残業もあるフルタイムの仕事	フルタイムだが残業のない仕事	短時間勤務	家でできる仕事
全体	3100 100.0	1787 57.6	17 0.5	193 6.2	398 12.8	705 22.7
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	711 72.1	0 0.0	13 1.3	73 7.4	189 19.2
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	247 55.3	2 0.4	17 3.8	76 17.0	105 23.5
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	97 37.3	3 1.2	44 16.9	58 22.3	58 22.3
既婚-離職	253 100.0	175 69.2	1 0.4	7 2.8	21 8.3	49 19.4
既婚-転職	119 100.0	58 48.7	0 0.0	13 10.9	16 13.4	32 26.9
既婚-継続	215 100.0	87 40.5	4 1.9	21 9.8	40 18.6	63 29.3
未婚-離職	82 100.0	51 62.2	1 1.2	3 3.7	9 11.0	18 22.0
未婚-転職	171 100.0	91 53.2	1 0.6	18 10.5	18 10.5	43 25.1
未婚-継続	501 100.0	232 46.3	5 1.0	53 10.6	72 14.4	139 27.7

子どもが4歳～小学校入学前

ライフコース別に、子どもが4歳～小学校入学前の理想の働き方をみると、他と比較して、未既婚・子どもの有無に関わらず、現在働いていない人は「働きたくない」の割合が高い。

また、既婚・子どもありの中では「既婚-子どもあり-転職」は「短時間勤務」、「既婚-子どもあり-継続」は「フルタイムだが残業のない仕事」の割合が高い。

既婚・子どもなしの中では、現在働いている人は「短時間勤務」の割合が高い。

図表 2-1-65 ライフコース別 理想の働き方(子どもが4歳～小学校入学前):単数回答

	合計	Q53.理想の働き方：子どもが4歳～小学校入学前				
		働きたくない	残業もあるフルタイムの仕事	フルタイムだが残業のない仕事	短時間勤務	家でできる仕事
全体	3100 100.0	859 27.7	28 0.9	352 11.4	1040 33.5	821 26.5
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	366 37.1	0 0.0	48 4.9	285 28.9	287 29.1
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	94 21.0	0 0.0	40 8.9	194 43.4	119 26.6
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	38 14.6	4 1.5	66 25.4	101 38.8	51 19.6
既婚-離職	253 100.0	103 40.7	2 0.8	13 5.1	65 25.7	70 27.7
既婚-転職	119 100.0	25 21.0	0 0.0	16 13.4	46 38.7	32 26.9
既婚-継続	215 100.0	32 14.9	6 2.8	39 18.1	86 40.0	52 24.2
未婚-離職	82 100.0	31 37.8	1 1.2	7 8.5	22 26.8	21 25.6
未婚-転職	171 100.0	42 24.6	4 2.3	26 15.2	49 28.7	50 29.2
未婚-継続	501 100.0	104 20.8	11 2.2	88 17.6	171 34.1	127 25.3

子どもが小学生

ライフコース別に、子どもが小学生の理想の働き方をみると、他と比較して、未既婚・子どもの有無に関わらず、現在働いていない人は「働きたくない」の割合が高いが、子どもが3歳以下、4歳～小学校入学前と比較するとその割合は低くなっている。

また、既婚・子どもありの中では「既婚-子どもあり-転職」で「短時間勤務」が約6割、「既婚-子どもあり-継続」は「フルタイムだが残業のない仕事」が約4割を占めている。

図表 2-1-66 ライフコース別 理想の働き方(子どもが小学生):単数回答

	合計	Q53.理想の働き方：子どもが小学生				
		働きたくない	残業もあるフルタイムの仕事	フルタイムだが残業のない仕事	短時間勤務	家でできる仕事
全体	3100 100.0	291 9.4	70 2.3	815 26.3	1495 48.2	429 13.8
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	128 13.0	2 0.2	161 16.3	528 53.5	167 16.9
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	17 3.8	2 0.4	99 22.1	282 63.1	47 10.5
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	10 3.8	12 4.6	105 40.4	112 43.1	21 8.1
既婚-離職	253 100.0	44 17.4	3 1.2	36 14.2	121 47.8	49 19.4
既婚-転職	119 100.0	10 8.4	2 1.7	37 31.1	54 45.4	16 13.4
既婚-継続	215 100.0	8 3.7	8 3.7	92 42.8	85 39.5	22 10.2
未婚-離職	82 100.0	19 23.2	3 3.7	15 18.3	33 40.2	12 14.6
未婚-転職	171 100.0	17 9.9	10 5.8	52 30.4	69 40.4	23 13.5
未婚-継続	501 100.0	29 5.8	28 5.6	194 38.7	191 38.1	59 11.8

子どもが中学生以上

ライフコース別に、子どもが中学生以上の理想の働き方をみると、既婚・子どもありの中で比較すると、現在働いている人は「フルタイムだが残業のない仕事」が約6割、働いていない人は「短時間勤務」が3割強を占める。

既婚・子どもなしも、多少比率が低くなるものの、同様の傾向がみられる。

図表 2-1-67 ライフコース別 理想の働き方(子どもが中学生以上):単数回答

	合計	Q53.理想の働き方：子どもが中学生以上				
		働きたくない	残業もあるフルタイムの仕事	フルタイムだが残業のない仕事	短時間勤務	家でできる仕事
全体	3100 100.0	153 4.9	355 11.5	1606 51.8	801 25.8	185 6.0
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	52 5.3	62 6.3	467 47.4	341 34.6	64 6.5
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	8 1.8	33 7.4	271 60.6	121 27.1	14 3.1
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	7 2.7	52 20.0	159 61.2	35 13.5	7 2.7
既婚-離職	253 100.0	27 10.7	10 4.0	111 43.9	82 32.4	23 9.1
既婚-転職	119 100.0	7 5.9	11 9.2	61 51.3	30 25.2	10 8.4
既婚-継続	215 100.0	5 2.3	39 18.1	121 56.3	40 18.6	10 4.7
未婚-離職	82 100.0	11 13.4	11 13.4	33 40.2	19 23.2	8 9.8
未婚-転職	171 100.0	14 8.2	32 18.7	83 48.5	29 17.0	13 7.6
未婚-継続	501 100.0	17 3.4	94 18.8	272 54.3	87 17.4	31 6.2

結婚して子どもがいない場合

ライフコース別に、結婚して子どもがいない場合の理想の働き方をみると、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で、他と比較して、既婚で離職経験のある人は「フルタイムだが残業のない仕事」、継続就労している人は「残業もあるフルタイムの仕事」の割合が高い。

一方、未婚で現在働いている人は「残業もあるフルタイムの仕事」の割合が高い。

図表 2-1-68 ライフコース別 理想の働き方(結婚して子どもがいない場合):単数回答

	合計	Q53.理想の働き方：結婚して子どもがいない場合				
		働きたくない	残業もあるフルタイムの仕事	フルタイムだが残業のない仕事	短時間勤務	家でできる仕事
全体	3100 100.0	81 2.6	1377 44.4	1357 43.8	198 6.4	87 2.8
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	19 1.9	413 41.9	481 48.8	59 6.0	14 1.4
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	4 0.9	217 48.5	209 46.8	14 3.1	3 0.7
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	1 0.4	170 65.4	81 31.2	6 2.3	2 0.8
既婚-離職	253 100.0	19 7.5	45 17.8	107 42.3	57 22.5	25 9.9
既婚-転職	119 100.0	2 1.7	40 33.6	54 45.4	17 14.3	6 5.0
既婚-継続	215 100.0	5 2.3	97 45.1	91 42.3	14 6.5	8 3.7
未婚-離職	82 100.0	10 12.2	26 31.7	39 47.6	3 3.7	4 4.9
未婚-転職	171 100.0	10 5.8	82 48.0	67 39.2	3 1.8	9 5.3
未婚-継続	501 100.0	8 1.6	256 51.1	202 40.3	19 3.8	16 3.2

結婚していない場合

ライフコース別に、結婚していない場合の理想の働き方をみると、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で、他と比較して、未婚で現在働いている人は「残業もあるフルタイムの仕事」の割合が高い。

図表 2-1-69 ライフコース別 理想の働き方(結婚していない場合):単数回答

	合計	Q53.理想の働き方：結婚していない場合				
		働きたくない	残業もあるフルタイムの仕事	フルタイムだが残業のない仕事	短時間勤務	家でできる仕事
全体	3100 100.0	53 1.7	2336 75.4	620 20.0	41 1.3	50 1.6
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	10 1.0	775 78.6	182 18.5	16 1.6	3 0.3
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	3 0.7	360 80.5	79 17.7	5 1.1	0 0.0
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	1 0.4	221 85.0	33 12.7	4 1.5	1 0.4
既婚-離職	253 100.0	12 4.7	167 66.0	60 23.7	7 2.8	7 2.8
既婚-転職	119 100.0	1 0.8	83 69.7	32 26.9	0 0.0	3 2.5
既婚-継続	215 100.0	6 2.8	155 72.1	48 22.3	0 0.0	6 2.8
未婚-離職	82 100.0	6 7.3	41 50.0	24 29.3	2 2.4	9 11.0
未婚-転職	171 100.0	9 5.3	114 66.7	42 24.6	1 0.6	5 2.9
未婚-継続	501 100.0	3 0.6	369 73.7	109 21.8	4 0.8	16 3.2

(11) これまでの働き方に対する意識

これまでの働き方に対する満足度 (Q57)

ライフコース別に、これまでの働き方に対する満足度をみると、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で、他と比較して、既婚で子どもがいる人は、「既婚-子どもあり-離職」「既婚-子どもあり-継続」で「満足している」の割合が高い。

既婚で子どもがいない人は、「既婚-継続」で「満足している」の割合が高い。

未婚は、「未婚-離職」「未婚-転職」と1年以上の離職経験のある人で「不満である」、「未婚-継続」で「やや満足している」の割合が高い。

図表 2-1-70 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

	合計	Q57. これまでの働き方への意識				
		満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	わからない
全体	3100 100.0	516 16.6	1285 41.5	773 24.9	292 9.4	234 7.5
既婚-子どもあり-離職	986 100.0	178 18.1	414 42.0	262 26.6	68 6.9	64 6.5
既婚-子どもあり-転職	447 100.0	43 9.6	192 43.0	119 26.6	58 13.0	35 7.8
既婚-子どもあり-継続	260 100.0	52 20.0	129 49.6	57 21.9	12 4.6	10 3.8
既婚-離職	253 100.0	47 18.6	94 37.2	61 24.1	24 9.5	27 10.7
既婚-転職	119 100.0	14 11.8	54 45.4	25 21.0	11 9.2	15 12.6
既婚-継続	215 100.0	58 27.0	96 44.7	36 16.7	10 4.7	15 7.0
未婚-離職	82 100.0	9 11.0	16 19.5	27 32.9	21 25.6	9 11.0
未婚-転職	171 100.0	19 11.1	53 31.0	49 28.7	35 20.5	15 8.8
未婚-継続	501 100.0	81 16.2	213 42.5	127 25.3	44 8.8	36 7.2

これまでの働き方に不満がある場合の理由（Q58）

ライフコース別に、これまでの働き方に不満があった人の理由をみると、既婚・子どもありでは、「既婚-子どもあり-離職」「既婚-子どもあり-転職」は「仕事をずっと続けたかった」、「既婚-子どもあり-離職」は「仕事を一時中断しても、再就職したかった」の割合も高い。一方「既婚-子どもあり-継続」は「仕事を重視したため、家事・育児に十分時間がとれなかった」の割合が高い。

既婚・子どもなしでは、「既婚-離職」で「仕事をずっと続けたかった」「仕事を一時中断しても、再就職したかった」の割合が高い。

未婚・子どもなしでは、「未婚-離職」は「仕事をずっと続けたかった」「自分が面白いあるいはやりがいがあると思える仕事をしたかった」、「未婚-転職」「未婚-継続」は「仕事で正当な評価を得たかった」の割合が高い。

図表 2-1-71 ライフコース別 これまでの働き方に不安がある場合の理由：複数回答

	合計	Q58.働き方への不満の理由					
		仕事をずっと続けたかった	仕事を一時中断しても、再就職したかった	仕事を辞めたかった	もっと責任ある仕事をしたかった	自分が面白いあるいはやりがいがあると思える仕事をしたかった	仕事の負担を減らしたかった
全体	1065 100.0	286 26.9	231 21.7	59 5.5	151 14.2	485 45.5	105 9.9
既婚-子どもあり-離職	330 100.0	100 30.3	133 40.3	8 2.4	24 7.3	128 38.8	25 7.6
既婚-子どもあり-転職	177 100.0	64 36.2	46 26.0	8 4.5	21 11.9	78 44.1	10 5.6
既婚-子どもあり-継続	69 100.0	13 18.8	7 10.1	5 7.2	15 21.7	22 31.9	16 23.2
既婚-離職	85 100.0	34 40.0	20 23.5	2 2.4	20 23.5	38 44.7	7 8.2
既婚-転職	36 100.0	10 27.8	5 13.9	1 2.8	8 22.2	16 44.4	7 19.4
既婚-継続	46 100.0	10 21.7	3 6.5	8 17.4	6 13.0	19 41.3	6 13.0
未婚-離職	48 100.0	17 35.4	6 12.5	2 4.2	9 18.8	33 68.8	4 8.3
未婚-転職	84 100.0	15 17.9	4 4.8	5 6.0	11 13.1	49 58.3	8 9.5
未婚-継続	171 100.0	19 11.1	4 2.3	20 11.7	34 19.9	96 56.1	21 12.3

	合計	Q58.働き方への不満の理由					
		仕事で正 当な評価 を得たか った	家事・育児 を重視し たため、仕 事に十分 時間がと れなかつ た	家事・育児 を重視し たため、昇 進・昇格等 のチャン スを逃し た	仕事を重 視したた め、結婚・ 出産につ いて納得 のいく選 択ができ なかった	仕事を重視 したため、 家事・育児 に十分時間 がとれなかつ た	その他
全体	1065 100.0	242 22.7	102 9.6	30 2.8	39 3.7	59 5.5	68 6.4
既婚-子どもあり-離職	330 100.0	40 12.1	43 13.0	8 2.4	5 1.5	14 4.2	26 7.9
既婚-子どもあり-転職	177 100.0	36 20.3	36 20.3	14 7.9	4 2.3	15 8.5	11 6.2
既婚-子どもあり-継続	69 100.0	13 18.8	9 13.0	3 4.3	4 5.8	18 26.1	2 2.9
既婚-離職	85 100.0	13 15.3	6 7.1	3 3.5	4 4.7	4 4.7	10 11.8
既婚-転職	36 100.0	5 13.9	1 2.8	0 0.0	2 5.6	5 13.9	4 11.1
既婚-継続	46 100.0	14 30.4	3 6.5	1 2.2	6 13.0	3 6.5	2 4.3
未婚-離職	48 100.0	11 22.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 6.3
未婚-転職	84 100.0	29 34.5	0 0.0	0 0.0	3 3.6	0 0.0	4 4.8
未婚-継続	171 100.0	75 43.9	2 1.2	1 0.6	11 6.4	0 0.0	4 2.3

2. 初職によるライフコース別分析

属性

高学歴（大学・大学院卒）の人は、初職時に非正規で就職している人の割合が高く、年齢別の内訳は 30 代前半が約半数を占める。バブル崩壊後の就職が困難な時期の影響を受けていることがうかがえる。

「専門・技術的職業」は「大学・大学院卒」の割合が高く、約 4 割を占める。

就業の状況

年齢別に初職の就業形態をみると、30 代前半は非正規社員の割合が高く、他は 1 割程度であるのに対し、約 2 割を占める。また、初職時、従業員規模の小さい事業所の方が、非正規社員として就職した人の割合が高い。

初職時、「両立・均等の両方が整っている」職場だった人は「専門・技術的職業」、「どちらも整っていない」職場だった人は「事務系の職業」の割合が高い。

現職の従業員規模が初職時と同じ程度の人の方が割合が高いものの、「10 人未満」と「官公庁」を除き、いずれも同規模の事業所に就業している人は 2～3 割程度で、初職よりも現職の方が規模の小さい事業所に勤めている割合が高い傾向にある。

初職の職種別に 1 日の就業時間をみると、「専門的・技術的職業」の労働時間は長く、9 時間以上が約半数を占め、11 時間以上が 1 割強を占める。労働時間は長いものの、職場の特徴として、「専門・技術的職業」は均等とやりがいの面で割合が高く、特に「やりがい」をあげた人は過半数を超えている。

一方、「事務系の職業」の職場の特徴をみると、「残業や休日出勤が少なかった」の割合が高いものの、「いずれの状況も当てはまらない」も同程度の約 3 割を占めている。

「販売・サービス」は均等面での割合が高いものの、「いずれの状況も当てはまらない」も同程度の約 3 割を占める。

初職の従業員別では、「10 人未満」の小規模事業所では、「いずれの状況も当てはまらない」の割合が高い。

離職の状況

初職の職種別に仕事・離職の経験をみると、「専門・技術的職業」は一度も離職したことがなく継続して就労している人の割合が高く、約 2 割を占める。

初職の従業員規模別にみると、「10 人未満」「官公庁」で継続就労の割合が高くなっており、「10 人未満」の人について、就業形態の内訳をみると、「正社員」が約 4 割を占める。小規模事業所に正社員として就職している人に、継続就労者の割合が比較的高いことがうかがえる。

初職で非正規で就職した人は、正社員として就職して離職している人よりも、転職を何回も繰り返している人が多い。

結婚時の就業の状況

初職の職種別に働き方の希望と現実をみると、「専門的・技術的職業」は「これまでどおりを希望し、実現した」、「事務系の職業」「販売・サービス系の職業」は「仕事を辞めたくて、実現した」の割合が高い。

初職の職種別に結婚時に仕事を辞めた人の理由をみると、「事務系の職業」は「辞めるのが当たり前と思ったから」、「専門・技術的職業」は「体力・時間的に厳しかったから」の割合が高い。

初職の職場の両立・均等環境別に結婚時の仕事を辞めなかった理由をみると、「両立・均等の両方が整っている」「均等のみ」は「仕事にやりがいを感じていたから」の割合が高く、均等環境がやりがいに影響し、就労継続につながっていることがうかがえる。

第一子の出産・子育て時の就業の選択

初職の職種別に、第一子出産・子育て時の働き方の希望と現実をみると、「事務系の職業」「販売・サービス系の職業」は「仕事を辞めたくて、実現した」の割合が高い。

初職の職種別に、第一子出産・子育て時に仕事を辞めなかった人の理由をみると、「専門・技術的職業」は「続けるのが当たり前だと思ったから」「仕事にやりがいを感じていたから」、「事務系の職業」は「経済的に必要だったから」の割合が高い。

(1) 回答者の属性

最終学歴 (Q2)

1) 初職の就業形態別 (Q25)

初職の就業形態別に最終学歴をみると、他と比較して、「正社員」は「高校」、「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」は「大学、大学院」の割合が高い。

図表 2-2-1 初職の就業形態別 最終学歴:単数回答

	合計	Q2.最終学歴				
		中学校	高校	短大、高専、 専門学校	大学、大学院	その他
全体	3100 100.0	30 1.0	1033 33.3	1157 37.3	879 28.4	1 0.0
該当しない(働いていない)	21 100.0	1 4.8	5 23.8	7 33.3	8 38.1	0 0.0
正社員	2575 100.0	11 0.4	895 34.8	981 38.1	687 26.7	1 0.0
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	407 100.0	14 3.4	108 26.5	135 33.2	150 36.9	0 0.0
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	49 100.0	2 4.1	14 28.6	18 36.7	15 30.6	0 0.0
その他	35 100.0	1 2.9	7 20.0	14 40.0	13 37.1	0 0.0

2) 初職の職種別 (Q26)

初職の職種別に最終学歴をみると、他と比較して、「専門・技術的職業」は「大学、大学院」の割合が高く、約4割を占める。

図表 2-2-2 初職の職種別 最終学歴:単数回答

	合計	Q2.最終学歴				
		中学校	高校	短大、高専、専門学校	大学、大学院	その他
全体	3100 100.0	30 1.0	1033 33.3	1157 37.3	879 28.4	1 0.0
専門・技術的職業	767 100.0	2 0.3	90 11.7	353 46.0	322 42.0	0 0.0
事務系の職業	1446 100.0	2 0.1	547 37.8	541 37.4	355 24.6	1 0.1
販売・サービス系の職業	599 100.0	17 2.8	260 43.4	190 31.7	132 22.0	0 0.0
その他	254 100.0	7 2.8	127 50.0	64 25.2	56 22.0	0 0.0

3) 初職の職場の両立・均等環境別 (Q30)

初職の職場の両立・均等環境別に最終学歴をみると、他と比較して、「両立・均等の両方が整っている」は「大学、大学院」の割合が高い。

図表 2-2-3 初職の職場の両立・均等環境別 最終学歴:単数回答

	合計	Q2.最終学歴				
		中学校	高校	短大、高専、専門学校	大学、大学院	その他
全体	3100 100.0	30 1.0	1033 33.3	1157 37.3	879 28.4	1 0.0
両立・均等の両方が整っている	731 100.0	6 0.8	184 25.2	279 38.2	262 35.8	0 0.0
両立のみ	576 100.0	4 0.7	210 36.5	217 37.7	144 25.0	1 0.2
均等のみ	890 100.0	9 1.0	290 32.6	349 39.2	242 27.2	0 0.0
どちらも整っていない	903 100.0	11 1.2	349 38.6	312 34.6	231 25.6	0 0.0

婚姻状況

1) 初職の就業形態別 (Q25)

初職の就業形態別に婚姻関係をみると、他と比較して、「正社員」は「配偶者もしくは事実上婚姻関係にあるパートナーがいる」、「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」は「結婚したことはない」の割合が高い。

図表 2-2-4 初職の就業形態別 婚姻関係:単数回答

	合計	Q3. 婚姻関係		
		配偶者もしくは事実上婚姻関係にあるパートナーがいる	離別・死別した	結婚したことはない
全体	3100 100.0	2298 74.1	37 1.2	765 24.7
該当しない(働いていない)	21 100.0	18 85.7	0 0.0	3 14.3
正社員	2575 100.0	1971 76.5	36 1.4	568 22.1
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	407 100.0	240 59.0	1 0.2	166 40.8
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	49 100.0	32 65.3	0 0.0	17 34.7
その他	35 100.0	27 77.1	0 0.0	8 22.9

「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」で「結婚したことはない」に人について、年齢別の内訳をみると、30代前半が約6割を占める。

図表 2-2-5 職種別 年齢:単数回答

(「Q3.婚姻関係」で「結婚したことはない」を選択した人)

	合計	30歳~34歳	35歳~39歳	40歳~44歳	45歳~49歳
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員 :結婚したことはない	166 100.0	101 60.8	21 12.7	35 21.1	9 5.4

子育ての楽しさ・つらさ (Q14)

1) 初職の職場の両立・均等環境別 (Q30)

初職の職場の両立・均等環境別に子育ての楽しさ・つらさをみると、他と比較して、「両立・均等の両方が整っている」「均等のみ」は「楽しいと感じることの方が多い」の割合がやや高い。

図表 2-2-6 初職の職場の両立・均等環境別 子育ての楽しさ・つらさ:単数回答

	合計	Q14.子育ての楽しさ・つらさ			
		楽しいと感じることの方が多い	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	つらいと感じることの方が多い	わからない
全体	1748 100.0	954 54.6	661 37.8	86 4.9	47 2.7
両立・均等の両方が整っている	416 100.0	245 58.9	154 37.0	12 2.9	5 1.2
両立のみ	328 100.0	167 50.9	136 41.5	17 5.2	8 2.4
均等のみ	524 100.0	299 57.1	190 36.3	18 3.4	17 3.2
どちらも整っていない	480 100.0	243 50.6	181 37.7	39 8.1	17 3.5

(2) 就業の状況

就業形態 (Q25)

1) 年齢別 (F1)

年齢別に初職の就業形態をみると、他と比較して、「30歳～34歳」は「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」の割合が高く約2割を占める。

30代前半の世代は、初職時に非正規で就職した人の多いことがうかがえる。

図表 2-2-7 年齢別 就業形態(初職):単数回答

	合計	Q25.就業形態：初職（5カテゴリー）					
		該当しな い(働いて いない)	正社員	有期契約社 員・嘱託社員/ パート・アルバ イト/派遣社員	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	不明
全体	3100 100.0	21 0.7	2575 83.1	407 13.1	49 1.6	35 1.1	13 0.4
30歳～34歳	940 100.0	8 0.9	709 75.4	201 21.4	15 1.6	4 0.4	3 0.3
35歳～39歳	727 100.0	4 0.6	641 88.2	63 8.7	7 1.0	9 1.2	3 0.4
40歳～44歳	936 100.0	4 0.4	807 86.2	99 10.6	13 1.4	9 1.0	4 0.4
45歳～49歳	497 100.0	5 1.0	418 84.1	44 8.9	14 2.8	13 2.6	3 0.6

2) 最終学歴別 (Q2)

最終学歴別に初職の就業形態をみると、「高校」「短大、高専、専門学校」と比較して、「大学、大学院」で「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」の割合がやや高く、2割弱を占めている。高学歴の人で初職時に非正規で就職している人が比較的多くなっている。

図表 2-2-8 最終学歴別 就業形態(初職):単数回答

	合計	Q25.就業形態：初職（5カテゴリー）					
		該当しない(働いていない)	正社員	有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	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	不明
全体	3100 100.0	21 0.7	2575 83.1	407 13.1	49 1.6	35 1.1	13 0.4
中学校	30 100.0	1 3.3	11 36.7	14 46.7	2 6.7	1 3.3	1 3.3
高校	1033 100.0	5 0.5	895 86.6	108 10.5	14 1.4	7 0.7	4 0.4
短大、高専、専門学校	1157 100.0	7 0.6	981 84.8	135 11.7	18 1.6	14 1.2	2 0.2
大学、大学院	879 100.0	8 0.9	687 78.2	150 17.1	15 1.7	13 1.5	6 0.7
その他	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

「大学・大学院」で「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト」の人について、年齢別の内訳をみると、30代前半が約半数を占める。

図表 2-2-9 最終学歴別:大学・大学院 年齢:単数回答

(「Q25.就業形態：初職」で「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」を選択した人)

	合計	30歳 ~34歳	35歳 ~39歳	40歳 ~44歳	45歳 ~49歳
大学・大学院	150	78	19	33	20
:有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト	100.0	52.0	12.7	22.0	13.3

3) 初職の従業員数別 (Q27)

初職の従業員数別に初職の就業形態をみると、他と比較して、『99人以下』は「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」、『100人以上』は「正社員」の割合が高く、初職時、従業員規模が小さい事業所の方が非正規として就職した人の割合が高いことがうかがえる。

図表 2-2-10 初職の従業員数別 就業形態(初職):単数回答

	合計	Q25. 就業形態：初職（5カテゴリー）					
		該当しない(働いていない)	正社員	有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	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	不明
全体	3100 100.0	21 0.7	2575 83.1	407 13.1	49 1.6	35 1.1	13 0.4
10人未満	341 100.0	0 0.0	213 62.5	69 20.2	42 12.3	17 5.0	0 0.0
10～29人	332 100.0	0 0.0	255 76.8	63 19.0	5 1.5	9 2.7	0 0.0
30～99人	488 100.0	0 0.0	403 82.6	81 16.6	1 0.2	3 0.6	0 0.0
100～499人	763 100.0	0 0.0	689 90.3	72 9.4	0 0.0	2 0.3	0 0.0
500～999人	265 100.0	0 0.0	240 90.6	25 9.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0
1000人以上	789 100.0	0 0.0	714 90.5	72 9.1	1 0.1	2 0.3	0 0.0
官公庁	88 100.0	0 0.0	61 69.3	25 28.4	0 0.0	2 2.3	0 0.0

職種：現職（Q26）

1）年齢別（F1）

年齢別に初職の職種をみると、他と比較して、「30歳～34歳」「35～39歳」は「販売・サービス系の職業」、「40歳～44歳」「45歳～49歳」は「事務系の職業」の割合が高い。

図表 2-2-11 年齢別 職種(初職):単数回答

	合計	Q26. 職種：初職（4カテゴリー）			
		専門・技術的 職業	事務系の職 業	販売・サービ ス系の職業	その他
全体	3066 100.0	767 25.0	1446 47.2	599 19.5	254 8.3
30歳～34歳	929 100.0	220 23.7	386 41.6	240 25.8	83 8.9
35歳～39歳	720 100.0	175 24.3	329 45.7	154 21.4	62 8.6
40歳～44歳	928 100.0	237 25.5	465 50.1	146 15.7	80 8.6
45歳～49歳	489 100.0	135 27.6	266 54.4	59 12.1	29 5.9

2）初職の職種別（Q26）

初職の職種別に現職の職種をみると、初職が「専門・技術的職業」「事務系の職業」の人の約6割は現職も同じ職種となっている。

一方、初職が「販売・サービス系の職業」の人の現職は、「事務系の職業」が3割強、「サービス系の職業」が3割弱となっている。

図表 2-2-12 初職の職種別 職種(現職):単数回答

	合計	Q26. 職種：現職（最近の状況）									
		専門・技術的 職業	管理的 職業	事務系 の職業	販売系 の職業	サービ ス系の 職業	保安職	運輸・ 通信系 の職業	生産工 程・労 務作業 系の職 業	農林漁 業職	その他
全体	1737 100.0	401 23.1	22 1.3	739 42.5	130 7.5	208 12.0	3 0.2	21 1.2	44 2.5	10 0.6	159 9.2
専門・技術的職 業	442 100.0	287 64.9	4 0.9	80 18.1	16 3.6	21 4.8	1 0.2	1 0.2	7 1.6	2 0.5	23 5.2
事務系の職業	800 100.0	67 8.4	6 0.8	501 62.6	56 7.0	76 9.5	0 0.0	11 1.4	15 1.9	4 0.5	64 8.0
販売・サービス 系の職業	344 100.0	28 8.1	8 2.3	120 34.9	47 13.7	97 28.2	0 0.0	4 1.2	7 2.0	1 0.3	32 9.3
その他	145 100.0	17 11.7	4 2.8	37 25.5	11 7.6	14 9.7	2 1.4	5 3.4	14 9.7	3 2.1	38 26.2

職種：初職（Q26）

1）初職の就業形態別（Q25）

初職の就業形態別に初職の職種をみると、「正社員」の約半数が「事務系の職業」、
「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」の約4割が「販売・サービス系の職業」、
「在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者」の約半数が「専門・技術的職業」を占めている。

図表 2-2-13 初職の就業形態別 職種(初職):単数回答

	合計	Q26. 職種：初職（4 カテゴリー）			
		専門・技術的 職業	事務系の職業	販売・サービス系の職業	その他
全体	3066 100.0	767 25.0	1446 47.2	599 19.5	254 8.3
該当しない（働いていない）	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
正社員	2575 100.0	633 24.6	1328 51.6	423 16.4	191 7.4
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	407 100.0	88 21.6	116 28.5	158 38.8	45 11.1
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	49 100.0	26 53.1	1 2.0	13 26.5	9 18.4
その他	35 100.0	20 57.1	1 2.9	5 14.3	9 25.7

2) 初職の従業員数別 (Q27)

初職の従業員数別に初職の職種をみると、他と比較して、『29人以下』は「専門・技術的職業」、『30人以上』は「事務系の職業」の割合が高い。

図表 2-2-14 初職の従業員数別 職種(初職):単数回答

	合計	Q26. 職種：初職 (4 カテゴリー)			
		専門・技術的職業	事務系の職業	販売・サービス系の職業	その他
全体	3066 100.0	767 25.0	1446 47.2	599 19.5	254 8.3
10人未満	341 100.0	135 39.6	87 25.5	84 24.6	35 10.3
10～29人	332 100.0	114 34.3	127 38.3	67 20.2	24 7.2
30～99人	488 100.0	124 25.4	225 46.1	100 20.5	39 8.0
100～499人	763 100.0	193 25.3	368 48.2	140 18.3	62 8.1
500～999人	265 100.0	55 20.8	140 52.8	52 19.6	18 6.8
1000人以上	789 100.0	114 14.4	457 57.9	155 19.6	63 8.0
官公庁	88 100.0	32 36.4	42 47.7	1 1.1	13 14.8

3) 初職の職場の両立・均等環境別 (Q30)

初職の職場の両立・均等環境別に初職の職種をみると、他と比較して、「両立・均等の両方が整っている」は「専門・技術的職業」、「どちらも整っていない」は「事務系の職業」の割合が高い。

「両立のみ」でも「事務系の職業」の割合は高く、約7割を占める。また、「均等のみ」は「販売・サービス系の職業」の割合も高い。

図表 2-2-15 初職の職場の両立・均等環境別 職種(初職):単数回答

	合計	Q26.職種：初職（4カテゴリー）			
		専門・技術的職業	事務系の職業	販売・サービス系の職業	その他
全体	3066 100.0	767 25.0	1446 47.2	599 19.5	254 8.3
両立・均等の両方が整っている	729 100.0	268 36.8	297 40.7	119 16.3	45 6.2
両立のみ	574 100.0	69 12.0	403 70.2	60 10.5	42 7.3
均等のみ	887 100.0	299 33.7	282 31.8	234 26.4	72 8.1
どちらも整っていない	876 100.0	131 15.0	464 53.0	186 21.2	95 10.8

従業員数：現職 (Q27)

1) 初職の従業員数別 (Q27)

初職の従業員数別に現職の従業員数をみると、他と比較して、いずれも初職時と同じ規模の事業所で就業している割合は高いものの、「10人未満」と「官公庁」を除き、いずれも同じ規模は2～3割程度で、現職の方が規模の小さい傾向にある。

図表 2-2-16 初職の授業因数別 従業員数(現職):単数回答

	合計	Q27.従業員数：現職（最近の状況）						
		10人未満	10～29人	30～99人	100～499人	500～999人	1000人以上	官公庁
全体	1737 100.0	459 26.4	218 12.6	268 15.4	336 19.3	118 6.8	283 16.3	55 3.2
10人未満	202 100.0	109 54.0	20 9.9	27 13.4	23 11.4	5 2.5	18 8.9	0 0.0
10～29人	191 100.0	47 24.6	50 26.2	38 19.9	31 16.2	3 1.6	20 10.5	2 1.0
30～99人	289 100.0	68 23.5	49 17.0	69 23.9	55 19.0	15 5.2	29 10.0	4 1.4
100～499人	410 100.0	103 25.1	45 11.0	59 14.4	128 31.2	20 4.9	50 12.2	5 1.2
500～999人	141 100.0	29 20.6	16 11.3	14 9.9	30 21.3	33 23.4	19 13.5	0 0.0
1000人以上	436 100.0	88 20.2	35 8.0	59 13.5	59 13.5	38 8.7	143 32.8	14 3.2
官公庁	62 100.0	12 19.4	1 1.6	2 3.2	9 14.5	4 6.5	4 6.5	30 48.4

従業員数：初職（Q27）

1）初職の就業形態別（Q25）

初職の就業形態別に初職の従業員数について、「正社員」と「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」を比較すると、「正社員」は「100～499人」「1000人以上」、「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」は「10人未満」の割合が高い。

図表 2-2-17 初職の就業形態別 従業員数(初職):単数回答

	合計	Q27.従業員数：初職						
		10人未満	10～29人	30～99人	100～499人	500～999人	1000人以上	官公庁
全体	3066 100.0	341 11.1	332 10.8	488 15.9	763 24.9	265 8.6	789 25.7	88 2.9
正社員	2575 100.0	213 8.3	255 9.9	403 15.7	689 26.8	240 9.3	714 27.7	61 2.4
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	407 100.0	69 17.0	63 15.5	81 19.9	72 17.7	25 6.1	72 17.7	25 6.1
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	49 100.0	42 85.7	5 10.2	1 2.0	0 0.0	0 0.0	1 2.0	0 0.0
その他	35 100.0	17 48.6	9 25.7	3 8.6	2 5.7	0 0.0	2 5.7	2 5.7

就業時間

1）初職の就業形態別（Q25）

初職の就業形態別に初職の1日の就業時間をみると、他と比較して、「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」「在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者」は「8時間未満」、「正社員」は「9時間以上11時間未満」の割合が高い。

図表 2-2-18 初職の就業形態別 1日の就業時間(初職):数値回答

	合計	Q28.1日の就業時間：初職（4カテゴリー）			
		8時間未満	8時間以上9時間未満	9時間以上11時間未満	11時間以上
全体	3066 100.0	405 13.2	1505 49.1	851 27.8	248 8.1
該当しない(働いていない)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
正社員	2575 100.0	228 8.9	1298 50.4	781 30.3	222 8.6
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	407 100.0	144 35.4	187 45.9	53 13.0	15 3.7
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	49 100.0	18 36.7	13 26.5	9 18.4	8 16.3
その他	35 100.0	15 42.9	7 20.0	8 22.9	3 8.6

2) 初職の職種別 (Q26)

初職の職種別に初職の1日の就業時間をみると、他と比較して、「専門・技術的職業」は『9時間以上』、「事務系の職業」「販売・サービス系の職業」は「8時間以上9時間未満」の割合が高く、「専門・技術的職業」の労働時間の長いことがうかがえる。

図表 2-2-19 初職の職種別 1日の就業時間(初職):数値回答

	合計	Q28. 1日の就業時間:初職(4カテゴリー)				
		8時間未満	8時間以上 9時間未満	9時間以上 11時間未満	11時間以上	不明
全体	3066 100.0	405 13.2	1505 49.1	851 27.8	248 8.1	57 1.9
専門・技術的職業	767 100.0	87 11.3	287 37.4	270 35.2	110 14.3	13 1.7
事務系の職業	1446 100.0	198 13.7	800 55.3	362 25.0	64 4.4	22 1.5
販売・サービス系の職業	599 100.0	92 15.4	275 45.9	167 27.9	52 8.7	13 2.2
その他	254 100.0	28 11.0	143 56.3	52 20.5	22 8.7	9 3.5

3) 初職の職場の両立・均等環境別 (Q30)

初職の職場の両立・均等環境別に初職の1日の就業時間をみると、他と比較して、「両立のみ」は「8時間以上9時間未満」、「均等のみ」は「9時間以上11時間未満」の割合が高い。

図表 2-2-20 初職の職場の両立・均等環境別 1日の就業時間(初職):数値回答

	合計	Q28. 1日の就業時間:初職(4カテゴリー)				
		8時間未満	8時間以上 9時間未満	9時間以上 11時間未満	11時間以上	不明
全体	3066 100.0	405 13.2	1505 49.1	851 27.8	248 8.1	57 1.9
両立・均等の両方が整っている	729 100.0	103 14.1	362 49.7	193 26.5	56 7.7	15 2.1
両立のみ	574 100.0	96 16.7	353 61.5	102 17.8	11 1.9	12 2.1
均等のみ	887 100.0	90 10.1	362 40.8	313 35.3	109 12.3	13 1.5
どちらも整っていない	876 100.0	116 13.2	428 48.9	243 27.7	72 8.2	17 1.9

片道の通勤時間

1) 初職の就業形態別 (Q25)

初職の就業形態別に初職の片道の通勤時間をみると、「正社員」は、「30分以上60分未満」が38.9%で最も割合が書い。また、他と比較して、「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」は「1分以上30分未満」の割合が高く、38.1%を占める。

図表 2-2-21 初職の就業形態別 片道の通勤時間(初職):数値回答

	合計	Q29.片道の通勤時間：初職（5カテゴリー）				
		0分	1分以上30分未満	30分以上60分未満	60分以上90分未満	90分以上
全体	3066 100.0	43 1.4	921 30.0	1174 38.3	696 22.7	231 7.5
正社員	2575 100.0	16 0.6	738 28.7	1002 38.9	614 23.8	204 7.9
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	407 100.0	0 0.0	155 38.1	152 37.3	78 19.2	22 5.4
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	49 100.0	21 42.9	16 32.7	8 16.3	3 6.1	1 2.0
その他	35 100.0	6 17.1	12 34.3	12 34.3	1 2.9	4 11.4

職場の特徴（Q30）

1）初職の職種別（Q26）

初職の職種別に初職の職場の特徴をみると、他と比較して、「専門・技術的職業」は「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気があった」「女性の先輩や管理職が多かった」「自分にとってやりがいがあると思える仕事をする事ができた」と均等とやりがいの面で割合が高く、特に「やりがい」は過半数を超えている。

「事務系の職業」は「残業や休日出勤が少なかった」の割合が高いものの、「いずれの状況もあてはまらない」の同程度の約3割を占める。

「販売・サービス系の職業」は「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気があった」「女性の先輩や管理職が多かった」と均等面で割合が高いものの、「いずれの状況もあてはまらない」も同程度の約3割を占めている。

図表 2-2-22 初職の職種別 職場の特徴(初職):複数回答

	合計	Q30. 職場の特徴：初職								
		男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気があった	育児休業制度等子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気があった	従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気があった	残業や休日出勤が少なかった	フレックスタイム制度や在宅勤務制度など柔軟に働ける環境があった	女性の先輩や管理職が多かった	仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多かった	自分にとってやりがいがあると思える仕事をする事ができた	いずれの状況もあてはまらない
全体	3066 100.0	623 20.3	346 11.3	341 11.1	731 23.8	177 5.8	781 25.5	417 13.6	974 31.8	876 28.6
専門・技術的職業	767 100.0	247 32.2	131 17.1	93 12.1	121 15.8	66 8.6	242 31.6	144 18.8	420 54.8	131 17.1
事務系の職業	1446 100.0	174 12.0	149 10.3	157 10.9	474 32.8	75 5.2	282 19.5	180 12.4	310 21.4	464 32.1
販売・サービス系の職業	599 100.0	156 26.0	46 7.7	67 11.2	83 13.9	27 4.5	205 34.2	61 10.2	188 31.4	186 31.1
その他	254 100.0	46 18.1	20 7.9	24 9.4	53 20.9	9 3.5	52 20.5	32 12.6	56 22.0	95 37.4

2) 初職の従業員数別 (Q27)

初職の従業員数別に初職の職場の特徴をみると、他と比較して、「10人未満」は「いずれの状況もあてはまらない」の割合が高く、4割弱を占める。

一方「官公庁」は、「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気があった」「育児休業制度等子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気があった」「残業や休日出勤が少なかった」の割合が高く、均等、両立支援の両面で充実していることがうかがえる。

図表 2-2-23 初職の従業員数別 職場の特徴(初職):複数回答

	合計	Q30. 職場の特徴：初職								
		男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気があった	育児休業制度等子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気があった	従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気があった	残業や休日出勤が少なかった	フレックスタイム制度や在宅勤務制度など柔軟に働ける環境があった	女性の先輩や管理職が多かった	仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多かった	自分にとってやりがいがあると思える仕事をする事ができた	いずれの状況もあてはまらない
全体	3066 100.0	623 20.3	346 11.3	341 11.1	731 23.8	177 5.8	781 25.5	417 13.6	974 31.8	876 28.6
10人未満	341 100.0	49 14.4	4 1.2	36 10.6	70 20.5	13 3.8	41 12.0	19 5.6	130 38.1	127 37.2
10～29人	332 100.0	60 18.1	22 6.6	37 11.1	72 21.7	14 4.2	63 19.0	38 11.4	118 35.5	105 31.6
30～99人	488 100.0	84 17.2	35 7.2	54 11.1	117 24.0	16 3.3	116 23.8	54 11.1	157 32.2	136 27.9
100～499人	763 100.0	163 21.4	89 11.7	73 9.6	185 24.2	41 5.4	201 26.3	97 12.7	221 29.0	223 29.2
500～999人	265 100.0	66 24.9	38 14.3	32 12.1	64 24.2	17 6.4	82 30.9	37 14.0	85 32.1	73 27.5
1000人以上	789 100.0	163 20.7	123 15.6	95 12.0	193 24.5	74 9.4	255 32.3	137 17.4	231 29.3	196 24.8
官公庁	88 100.0	38 43.2	35 39.8	14 15.9	30 34.1	2 2.3	23 26.1	35 39.8	32 36.4	16 18.2

(3) 第一子出産時の育児休業制度の利用状況

1) 初職の職種別 (Q26)

初職の職種別に出産時の育児休業制度の利用状況(第一子)をみると、他と比較して、「事務系の職業」「販売・サービス系の職業」は「働いておらず、産休も育休も取らなかった」の割合が高い。

図表 2-2-24 初職の職種別 出産時の育児休業制度の利用状況(第一子):単数回答

	合計	Q15. 出産時の育児休業制度の利用状況：第一子					
		産休も育休も取った	産休は取ったが育休は取らなかった	産休も育休も取らなかった	自営・自由業などで、産休、育休の制度がなく、取らなかった	産休を取る前に辞めていた	働いておらず、産休も育休も取らなかった
全体	1748 100.0	153 8.8	128 7.3	28 1.6	114 6.5	476 27.2	849 48.6
専門・技術的職業	441 100.0	61 13.8	41 9.3	8 1.8	35 7.9	112 25.4	184 41.7
事務系の職業	842 100.0	54 6.4	64 7.6	14 1.7	38 4.5	242 28.7	430 51.1
販売・サービス系の職業	314 100.0	21 6.7	14 4.5	4 1.3	28 8.9	92 29.3	155 49.4
その他	130 100.0	16 12.3	9 6.9	1 0.8	12 9.2	30 23.1	62 47.7

2) 初職の職場の両立・均等環境別 (Q30)

初職の職場の両立・均等環境別に出産時の育児休業制度の利用状況(第一子)をみると、他と比較して、「どちらも整っていない」は「働いておらず、産休も育休も取らなかった」の割合が高い。

図表 2-2-25 初職の職場の両立・均等環境別 出産時の育児休業の利用状況(第一子):単数回答

	合計	Q15. 出産時の育児休業制度の利用状況：第一子					
		産休も育休も取った	産休は取ったが育休は取らなかった	産休も育休も取らなかった	自営・自由業などで、産休、育休の制度がなく、取らなかった	産休を取る前に辞めていた	働いておらず、産休も育休も取らなかった
全体	1748 100.0	153 8.8	128 7.3	28 1.6	114 6.5	476 27.2	849 48.6
両立・均等の両方が整っている	416 100.0	57 13.7	37 8.9	5 1.2	29 7.0	118 28.4	170 40.9
両立のみ	328 100.0	31 9.5	22 6.7	7 2.1	19 5.8	90 27.4	159 48.5
均等のみ	524 100.0	34 6.5	41 7.8	6 1.1	38 7.3	149 28.4	256 48.9
どちらも整っていない	480 100.0	31 6.5	28 5.8	10 2.1	28 5.8	119 24.8	264 55.0

(4) 離職の状況

仕事・離職の経験 (Q19)

1) 初職の職種別 (Q26)

初職の職種別に仕事・離職の経験をみると、他と比較して、「専門・技術的職業」は「一度も離職したことはなく、仕事を継続している」の割合が高く、約2割を占める。

図表 2-2-26 初職の職種別 仕事・離職の経験:単数回答

	合計	Q19. 仕事・離職の経験			
		学校卒業後一度も働いたことがない	以前は働いていたが現在は働いていない	何度か離職した経験はあるが現在も働いている	一度も離職したことはなく、仕事を継続している
全体	3100 100.0	21 0.7	1332 43.0	1281 41.3	466 15.0
専門・技術的職業	767 100.0	0 0.0	323 42.1	283 36.9	161 21.0
事務系の職業	1446 100.0	0 0.0	642 44.4	607 42.0	197 13.6
販売・サービス系の職業	599 100.0	0 0.0	253 42.2	277 46.2	69 11.5
その他	254 100.0	0 0.0	109 42.9	109 42.9	36 14.2

2) 初職の従業員数別 (Q27)

初職の従業員数別に仕事・離職の経験をみると、他と比較して、「10人未満」「官公庁」は「一度も離職したことはなく、仕事を継続している」の割合が高い。他と比較して、官公庁とともに、小規模事業所も継続就労しやすいことがうかがえる。

図表 2-2-27 初職の従業員数別 仕事・離職の経験:単数回答

	合計	Q19. 仕事・離職の経験			
		学校卒業後一度も働いたことがない	以前は働いていたが現在は働いていない	何度か離職した経験はあるが現在も働いている	一度も離職したことはなく、仕事を継続している
全体	3100 100.0	21 0.7	1332 43.0	1281 41.3	466 15.0
10人未満	341 100.0	0 0.0	139 40.8	126 37.0	76 22.3
10~29人	332 100.0	0 0.0	138 41.6	149 44.9	45 13.6
30~99人	488 100.0	0 0.0	196 40.2	227 46.5	65 13.3
100~499人	763 100.0	0 0.0	352 46.1	312 40.9	99 13.0
500~999人	265 100.0	0 0.0	123 46.4	101 38.1	41 15.5
1000人以上	789 100.0	0 0.0	353 44.7	327 41.4	109 13.8
官公庁	88 100.0	0 0.0	26 29.5	34 38.6	28 31.8

「従業員数10人未満」で「一度も離職したことはなく、仕事を継続している」の初職の就業形態をみると、「正社員」が約4割を占める。

図表 2-2-28 就業形態:単数回答

(「従業員数」は「10人未満」、

「仕事・離職の経験」は「一度も離職したことはなく、仕事を継続している」を選択した人)

	全体	正社員	有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	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
従業員数10人未満 :一度も離職したことはなく、仕事を継続している	76 100.0	31 40.8	18 23.7	22 28.9	5 6.6

離職回数（Q20）

1）初職の就業形態別（Q25）

離職経験のある人の、初職の就業形態別に、離職回数について、「正社員」と「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」を比較すると、「正社員」は「1回」、「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」は「4回以上」の割合が高い。

初職で非正規として就職した人は、正社員として就職して離職している人よりも、転職を何回も繰り返している人の多いことがうかがえる。

図表 2-2-29 初職の就業形態別 離職回数:数値回答

	合計	Q20.離職回数（5カテゴリー）			
		1回	2回	3回	4回以上
全体	2613 100.0	783 30.0	642 24.6	553 21.2	635 24.3
正社員	2205 100.0	698 31.7	539 24.4	461 20.9	507 23.0
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	348 100.0	61 17.5	93 26.7	84 24.1	110 31.6
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	24 100.0	11 45.8	4 16.7	2 8.3	7 29.2
その他	26 100.0	9 34.6	3 11.5	6 23.1	8 30.8

就業形態の「不明」については記載していない。

仕事を辞めた理由

1) 初職の就業形態別 (Q25)

離職経験のある人について、初職の就業形態別に仕事を辞めた理由をみると、「正社員」は「主として結婚を理由に辞めた」の割合が高い。

図表 2-2-30 初職の就業形態別 仕事を辞めた理由:複数回答

	合計	Q23. 仕事を辞めた理由								
		主として結婚を理由に辞めた	主として妊娠を理由に辞めた	主として第一子の出産を理由に辞めた	主として第二子以降の出産を理由に辞めた	主として育児を理由に辞めた(子どもが未就学児)	主として育児を理由に辞めた(子どもが小学校以降)	主として配偶者・パートナーの転勤を理由に辞めた	主として自分または配偶者・パートナーの親の介護を理由に辞めた	上記以外の理由で結婚後に辞めた
全体	2613 100.0	845 32.3	227 8.7	324 12.4	53 2.0	56 2.1	16 0.6	92 3.5	40 1.5	232 8.9
該当しない(働いていない)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
正社員	2205 100.0	756 34.3	197 8.9	281 12.7	47 2.1	51 2.3	13 0.6	76 3.4	31 1.4	190 8.6
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	348 100.0	70 20.1	24 6.9	35 10.1	3 0.9	3 0.9	2 0.6	12 3.4	9 2.6	30 8.6
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	24 100.0	7 29.2	3 12.5	5 20.8	3 12.5	1 4.2	0 0.0	2 8.3	0 0.0	6 25.0
その他	26 100.0	9 34.6	2 7.7	3 11.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 11.5

	合計	Q23. 仕事を辞めた理由							
		結婚以前に転職を目的に辞めた	結婚以前に転職・親の介護以外の理由で辞めた	職場環境、仕事内容、労働条件	病気、ストレス、怪我	キャリアアップ、資格取得、就学、留学	リストラ、経営不振、倒産、契約期間終了	その他	不明
全体	2613 100.0	651 24.9	120 4.6	72 2.8	112 4.3	86 3.3	68 2.6	89 3.4	0 0.0
該当しない(働いていない)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
正社員	2205 100.0	544 24.7	81 3.7	56 2.5	89 4.0	73 3.3	50 2.3	73 3.3	0 0.0
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	348 100.0	100 28.7	36 10.3	14 4.0	18 5.2	12 3.4	18 5.2	14 4.0	0 0.0
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	24 100.0	3 12.5	1 4.2	1 4.2	3 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
その他	26 100.0	4 15.4	2 7.7	1 3.8	2 7.7	1 3.8	0 0.0	1 3.8	0 0.0

2) 初職の職種別 (Q26)

離職経験のある人について、初職の就業形態別に仕事を辞めた理由をみると、「事務系の職業」は「主として結婚を理由に辞めた」、「販売・サービス系の職業」は「結婚以前に転職を目的に辞めた」の割合が高い。

図表 2-2-31 初職の職種別 仕事を辞めた理由:複数回答

	合計	Q23. 仕事を辞めた理由							
		主として結婚を理由に辞めた	主として妊娠を理由に辞めた	主として第一子の出産を理由に辞めた	主として第二子以降の出産を理由に辞めた	主として育児を理由に辞めた(子どもが未就学児)	主として育児を理由に辞めた(子どもが小学校以降)	主として配偶者・パートナーの転勤を理由に辞めた	主として自分または配偶者・パートナーの親の介護を理由に辞めた
全体	2613 100.0	845 32.3	227 8.7	324 12.4	53 2.0	56 2.1	16 0.6	92 3.5	40 1.5
専門・技術的職業	606 100.0	183 30.2	46 7.6	89 14.7	21 3.5	22 3.6	4 0.7	28 4.6	10 1.7
事務系の職業	1249 100.0	472 37.8	112 9.0	152 12.2	17 1.4	21 1.7	7 0.6	42 3.4	15 1.2
販売・サービス系の職業	530 100.0	129 24.3	48 9.1	58 10.9	10 1.9	9 1.7	3 0.6	13 2.5	11 2.1
その他	218 100.0	58 26.6	20 9.2	25 11.5	5 2.3	3 1.4	1 0.5	7 3.2	4 1.8

	合計	Q23. 仕事を辞めた理由							
		上記以外の理由で結婚後に辞めた	結婚以前に転職を目的に辞めた	結婚以前に転職・親の介護以外の理由で辞めた	職場環境、仕事内容、労働条件	病気、ストレス、怪我	キャリアアップ、資格取得、就学、留学	リストラ、経営不振、倒産、契約期間終了	その他
全体	2613 100.0	232 8.9	651 24.9	120 4.6	72 2.8	112 4.3	86 3.3	68 2.6	89 3.4
専門・技術的職業	606 100.0	56 9.2	139 22.9	22 3.6	16 2.6	32 5.3	12 2.0	15 2.5	25 4.1
事務系の職業	1249 100.0	117 9.4	284 22.7	51 4.1	28 2.2	34 2.7	45 3.6	30 2.4	35 2.8
販売・サービス系の職業	530 100.0	37 7.0	176 33.2	33 6.2	20 3.8	27 5.1	20 3.8	12 2.3	19 3.6
その他	218 100.0	19 8.7	52 23.9	14 6.4	8 3.7	19 8.7	9 4.1	11 5.0	9 4.1

3) 初職の従業員数別 (Q27)

離職経験のある人について、初職の従業員数別に仕事を辞めた理由をみると、「500～999人」は「主として結婚を理由に辞めた」の割合が高い。

図表 2-2-32 初職の従業員数別 仕事を辞めた理由:複数回答

	合計	Q23. 仕事を辞めた理由							
		主として結婚を理由に辞めた	主として妊娠を理由に辞めた	主として第一子の出産を理由に辞めた	主として第二子以降の出産を理由に辞めた	主として育児を理由に辞めた(子どもが未就学児)	主として育児を理由に辞めた(子どもが小学校以降)	主として配偶者・パートナーの転勤を理由に辞めた	主として自分または配偶者・パートナーの親の介護を理由に辞めた
全体	2613 100.0	845 32.3	227 8.7	324 12.4	53 2.0	56 2.1	16 0.6	92 3.5	40 1.5
10人未満	265 100.0	79 29.8	24 9.1	31 11.7	10 3.8	5 1.9	1 0.4	6 2.3	8 3.0
10～29人	287 100.0	93 32.4	19 6.6	34 11.8	4 1.4	4 1.4	1 0.3	10 3.5	4 1.4
30～99人	423 100.0	114 27.0	37 8.7	56 13.2	12 2.8	10 2.4	3 0.7	15 3.5	8 1.9
100～499人	664 100.0	209 31.5	65 9.8	85 12.8	10 1.5	12 1.8	3 0.5	19 2.9	9 1.4
500～999人	224 100.0	94 42.0	14 6.3	18 8.0	4 1.8	6 2.7	0 0.0	9 4.0	3 1.3
1000人以上	680 100.0	237 34.9	61 9.0	91 13.4	10 1.5	17 2.5	5 0.7	27 4.0	8 1.2
官公庁	60 100.0	16 26.7	6 10.0	9 15.0	3 5.0	1 1.7	2 3.3	4 6.7	0 0.0

	合計	Q23. 仕事を辞めた理由							
		上記以外の理由で結婚後に辞めた	結婚以前に転職を目的に辞めた	結婚以前に転職・親の介護以外の理由で辞めた	職場環境、仕事内容、労働条件	病気、ストレス、怪我	キャリアアップ、資格取得、就学、留学	リストラ、経営不振、倒産、契約期間終了	その他
全体	2613 100.0	232 8.9	651 24.9	120 4.6	72 2.8	112 4.3	86 3.3	68 2.6	89 3.4
10人未満	265 100.0	26 9.8	66 24.9	16 6.0	8 3.0	15 5.7	8 3.0	6 2.3	12 4.5
10～29人	287 100.0	24 8.4	79 27.5	19 6.6	9 3.1	9 3.1	9 3.1	9 3.1	6 2.1
30～99人	423 100.0	28 6.6	123 29.1	24 5.7	10 2.4	22 5.2	21 5.0	11 2.6	13 3.1
100～499人	664 100.0	55 8.3	170 25.6	30 4.5	20 3.0	20 3.0	21 3.2	20 3.0	27 4.1
500～999人	224 100.0	17 7.6	62 27.7	8 3.6	3 1.3	11 4.9	6 2.7	5 2.2	7 3.1
1000人以上	680 100.0	67 9.9	144 21.2	18 2.6	20 2.9	34 5.0	20 2.9	13 1.9	22 3.2
官公庁	60 100.0	12 20.0	7 11.7	5 8.3	2 3.3	1 1.7	1 1.7	4 6.7	1 1.7

(5) 結婚時の就業の状況

初職の就業形態別 (Q25)

1) 希望していた働き方 (Q44)

初職の就業形態別に結婚時の働き方の希望をみると、他と比較して「正社員」「在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者」は「仕事をこれまでと同じように続ける」の割合が高い。

図表 2-2-33 初職の就業形態別 働き方の希望(結婚時):単数回答

	合計	Q44.働き方の希望：結婚時					
		仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていなかったが、仕事をする	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない
全体	2335 100.0	998 42.7	472 20.2	19 0.8	716 30.7	31 1.3	99 4.2
該当しない(働いていない)	18 100.0	0 0.0	1 5.6	1 5.6	3 16.7	0 0.0	13 72.2
正社員	2007 100.0	876 43.6	407 20.3	11 0.5	628 31.3	23 1.1	62 3.1
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	241 100.0	87 36.1	56 23.2	6 2.5	72 29.9	5 2.1	15 6.2
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	32 100.0	18 56.3	5 15.6	0 0.0	6 18.8	2 6.3	1 3.1
その他	27 100.0	13 48.1	1 3.7	1 3.7	5 18.5	0 0.0	7 25.9

2) 現実の働き方 (Q44)

初職の就業形態別に結婚時の働き方の現実をみると、他と比較して「正社員」「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」で「仕事を辞めた」の割合が高い。

図表 2-2-34 初職の就業形態別 現実の働き方(結婚時):単数回答

	合計	Q45. 働き方の現実：結婚時					
		仕事をこれまでと同じように続けた	働き方を変えて仕事の負担を減らした	働き方を変えて仕事の負担を増やした	仕事を辞めた	それまで働いていなかったが、仕事を始めた	それまでも働いておらず、その後も仕事をしなかった
全体	2335 100.0	956 40.9	313 13.4	24 1.0	908 38.9	22 0.9	111 4.8
該当しない(働いていない)	18 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 22.2	0 0.0	13 72.2
正社員	2007 100.0	839 41.8	259 12.9	15 0.7	805 40.1	18 0.9	71 3.5
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	241 100.0	88 36.5	45 18.7	7 2.9	82 34.0	3 1.2	16 6.6
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	32 100.0	15 46.9	6 18.8	1 3.1	7 21.9	0 0.0	3 9.4
その他	27 100.0	11 40.7	2 7.4	1 3.7	7 25.9	0 0.0	6 22.2

3) 働き方の希望と現実

初職の就業形態別に結婚時の働き方の希望と現実をみると、他と比較して、「正社員」「在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者」は「これまでどおりを希望し、実現した」の割合が高い。

図表 2-2-35 初職の就業形態別 働き方の希望と現実(結婚時):単数回答

	合計	Q44-45. 働き方の希望と現実：結婚時							
		これまでどおりを希望し、実現した	「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	負担を減らすことを希望し、実現した	負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	仕事を辞めたくて、実現した	仕事を辞めたかったが、働き続けた	働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	その他
全体	2335 100.0	820 35.1	255 10.9	235 10.1	92 3.9	624 26.7	75 3.2	77 3.3	156 6.7
該当しない(働いていない)	18 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 16.7	0 0.0	13 72.2	1 5.6
正社員	2007 100.0	724 36.1	235 11.7	198 9.9	76 3.8	549 27.4	63 3.1	44 2.2	118 5.9
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	241 100.0	70 29.0	16 6.6	31 12.9	15 6.2	61 25.3	10 4.1	12 5.0	26 10.8
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	32 100.0	13 40.6	2 6.3	4 12.5	1 3.1	5 15.6	1 3.1	1 3.1	5 15.6
その他	27 100.0	11 40.7	1 3.7	1 3.7	0 0.0	5 18.5	0 0.0	6 22.2	3 11.1

4) 仕事を辞めなかった理由 (Q48)

初職の就業形態別に結婚時に仕事を辞めなかった理由をみると、「正社員」「在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者」は「続けるのが当たり前だと思ったから」、「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」は「経済的に必要だったから」の割合が高い。

図表 2-2-36 初職の就業形態別 仕事を辞めなかった理由(結婚時): 3つまで選択

	合計	Q48. 仕事を辞めなかった理由：結婚時								
		続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他
全体	1294 100.0	733 56.6	175 13.5	329 25.4	103 8.0	28 2.2	146 11.3	63 4.9	561 43.4	141 10.9
該当しない(働いていない)	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
正社員	1113 100.0	639 57.4	156 14.0	275 24.7	84 7.5	26 2.3	125 11.2	59 5.3	478 42.9	119 10.7
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	140 100.0	71 50.7	15 10.7	38 27.1	10 7.1	2 1.4	16 11.4	4 2.9	72 51.4	17 12.1
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	22 100.0	14 63.6	2 9.1	8 36.4	3 13.6	0 0.0	4 18.2	0 0.0	2 9.1	4 18.2
その他	14 100.0	7 50.0	1 7.1	6 42.9	4 28.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 50.0	1 7.1

初職の職種別（Q26）

1）希望していた働き方（Q44）

初職の職種別に結婚時の働き方の希望をみると、他と比較して、「専門・技術的職業」は「仕事をこれまでと同じように続ける」、「事務系の職業」は「仕事をこれまでと同じように続ける」と「仕事を辞める」、「販売・サービス系の職業」は「仕事を辞める」の割合が高い。

図表 2-2-37 初職の職種別 働き方の希望(結婚時):単数回答

	合計	Q44.働き方の希望：結婚時					
		仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていなかったが、仕事をする	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない
全体	2335 100.0	998 42.7	472 20.2	19 0.8	716 30.7	31 1.3	99 4.2
専門・技術的職業	582 100.0	294 50.5	117 20.1	5 0.9	137 23.5	9 1.5	20 3.4
事務系の職業	1111 100.0	481 43.3	206 18.5	5 0.5	378 34.0	12 1.1	29 2.6
販売・サービス系の職業	430 100.0	142 33.0	106 24.7	8 1.9	150 34.9	6 1.4	18 4.2
その他	184 100.0	77 41.8	40 21.7	0 0.0	46 25.0	3 1.6	18 9.8

2）現実の働き方（Q44）

初職の職種別に結婚時の働き方の現実をみると、他と比較して、「専門・技術的職業」は「仕事をこれまでと同じように続けた」、「事務系の職業」は「仕事をこれまでと同じように続けた」と「仕事を辞めた」、「販売・サービス系の職業」は「仕事を辞めた」の割合が高い。

図表 2-2-38 初職の職種別 働き方の現実(結婚時):単数回答

	合計	Q45.働き方の現実：結婚時						
		仕事をこれまでと同じように続けた	働き方を変えて仕事の負担を減らした	働き方を変えて仕事の負担を増やした	仕事を辞めた	それまで働いていなかったが、仕事をはじめた	それまでも働いておらず、その後も仕事をしなかった	不明
全体	2335 100.0	956 40.9	313 13.4	24 1.0	908 38.9	22 0.9	111 4.8	1 0.0
専門・技術的職業	582 100.0	281 48.3	83 14.3	8 1.4	182 31.3	4 0.7	24 4.1	0 0.0
事務系の職業	1111 100.0	459 41.3	130 11.7	5 0.5	470 42.3	11 1.0	36 3.2	0 0.0
販売・サービス系の職業	430 100.0	145 33.7	72 16.7	7 1.6	179 41.6	3 0.7	24 5.6	0 0.0
その他	184 100.0	68 37.0	27 14.7	4 2.2	70 38.0	3 1.6	12 6.5	0 0.0

3) 働き方の希望と現実

初職の職種別に結婚時の働き方の希望と現実をみると、他と比較して、「専門・技術的職業」は「これまでどおりを希望し、実現した」、「事務系の職業」「販売・サービス系の職業」は「仕事を辞めたくて、実現した」の割合が高い。

図表 2-2-39 初職の職種別 働き方の希望と現実(結婚時):単数回答

	合計	Q44-45.働き方の希望と現実：結婚時								
		これまでどおりを希望し、実現した	「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	負担を減らすことを希望し、実現した	負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	仕事を辞めたくて、実現した	仕事を辞めたかったが、働き続けた	働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	その他	不明
全体	2335 100.0	820 35.1	255 10.9	235 10.1	92 3.9	624 26.7	75 3.2	77 3.3	156 6.7	1 0.0
専門・技術的職業	582 100.0	248 42.6	60 10.3	58 10.0	24 4.1	118 20.3	18 3.1	17 2.9	39 6.7	0 0.0
事務系の職業	1111 100.0	393 35.4	123 11.1	101 9.1	43 3.9	337 30.3	34 3.1	21 1.9	59 5.3	0 0.0
販売・サービス系の職業	430 100.0	117 27.2	46 10.7	55 12.8	19 4.4	125 29.1	17 4.0	14 3.3	37 8.6	0 0.0
その他	184 100.0	60 32.6	25 13.6	20 10.9	6 3.3	40 21.7	5 2.7	11 6.0	17 9.2	0 0.0

4) 仕事を辞めた理由(Q47)

初職の職種別に結婚時に仕事を辞めた理由をみると、他と比較して、「事務系の職業」は「辞めるのが当たり前だと思ったから」の割合が高い。

また、「専門・技術的職業」は「体力・時間的に厳しかったから」の割合が高い。

図表 2-2-40 初職の職種別 仕事を辞めた理由(結婚時):3つまで選択

	合計	Q47.仕事を辞めた理由：結婚時										
		辞めるのが当たり前だと思ったから	家事・育児に時間をとれたから	子どもが欲しかったから	配偶者・パートナーが希望したから	配偶者・パートナーの親や自分の親など親族の意向だったから	職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかったから	同じような状況で仕事をしている人が職場にいなかったから	体力・時間的に厳しかったから	両立の努力を最後まで続けたいと思える仕事ではなかったから	その他
全体	908 100.0	220 24.2	187 20.6	88 9.7	120 13.2	29 3.2	81 8.9	59 6.5	80 8.8	245 27.0	159 17.5	254 28.0
専門・技術的職業	182 100.0	34 18.7	41 22.5	16 8.8	22 12.1	4 2.2	14 7.7	14 7.7	12 6.6	57 31.3	22 12.1	65 35.7
事務系の職業	470 100.0	134 28.5	87 18.5	40 8.5	64 13.6	14 3.0	47 10.0	34 7.2	54 11.5	120 25.5	88 18.7	120 25.5
販売・サービス系の職業	179 100.0	33 18.4	37 20.7	23 12.8	23 12.8	7 3.9	15 8.4	9 5.0	8 4.5	52 29.1	32 17.9	42 23.5
その他	70 100.0	16 22.9	17 24.3	9 12.9	11 15.7	4 5.7	5 7.1	2 2.9	5 7.1	16 22.9	17 24.3	26 37.1

5) 仕事を辞めなかった理由 (Q48)

初職の職種別に結婚時に仕事を辞めなかった理由をみると、他と比較して、「専門・技術的職業」は「仕事にやりがいを感じていたから」、「事務系の職業」「販売・サービス系の職業」は「経済的に必要だったから」の割合が高い。

図表 2-2-41 初職の職種別 仕事を辞めなかった理由(結婚時):3つまで選択

	合計	Q48. 仕事を辞めなかった理由：結婚時								
		続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他
全体	1294 100.0	733 56.6	175 13.5	329 25.4	103 8.0	28 2.2	146 11.3	63 4.9	561 43.4	141 10.9
専門・技術的職業	372 100.0	225 60.5	43 11.6	144 38.7	33 8.9	14 3.8	39 10.5	16 4.3	140 37.6	33 8.9
事務系の職業	594 100.0	332 55.9	97 16.3	102 17.2	38 6.4	9 1.5	76 12.8	40 6.7	265 44.6	68 11.4
販売・サービス系の職業	224 100.0	123 54.9	18 8.0	55 24.6	20 8.9	3 1.3	23 10.3	7 3.1	107 47.8	31 13.8
その他	99 100.0	51 51.5	16 16.2	26 26.3	10 10.1	2 2.0	7 7.1	0 0.0	47 47.5	9 9.1

初職の職場の両立・均等環境別 (Q30)

1) 希望していた働き方 (Q44)

初職の職場の両立・均等環境別に結婚時に希望していた働き方をみると、他と比較して、大きな特徴は見られない。

図表 2-2-42 初職の職場の両立・均等環境別 働き方の希望(結婚時):単数回答

	合計	Q44. 働き方の希望：結婚時					
		仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていなかったが、仕事をする	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない
全体	2335 100.0	998 42.7	472 20.2	19 0.8	716 30.7	31 1.3	99 4.2
両立・均等の両方が整っている	564 100.0	272 48.2	110 19.5	4 0.7	152 27.0	7 1.2	19 3.4
両立のみ	429 100.0	192 44.8	74 17.2	2 0.5	140 32.6	5 1.2	16 3.7
均等のみ	689 100.0	276 40.1	151 21.9	5 0.7	223 32.4	10 1.5	24 3.5
どちらも整っていない	653 100.0	258 39.5	137 21.0	8 1.2	201 30.8	9 1.4	40 6.1

2) 現実の働き方 (Q44)

初職の職場の両立・均等環境別に結婚時の働き方の現実をみると、他と比較して、大きな特徴は見られない。

図表 2-2-43 初職の職場の両立・均等環境別 働き方の現実(結婚時):単数回答

	合計	Q45.働き方の現実：結婚時						
		仕事をこれまでと同じように続けた	働き方を変えて仕事の負担を減らした	働き方を変えて仕事の負担を増やした	仕事を辞めた	それまで働いていなかったが、仕事を始めた	それまでも働いておらず、その後も仕事をしなかった	不明
全体	2335 100.0	956 40.9	313 13.4	24 1.0	908 38.9	22 0.9	111 4.8	1 0.0
両立・均等の両方が整っている	564 100.0	255 45.2	67 11.9	6 1.1	207 36.7	6 1.1	23 4.1	0 0.0
両立のみ	429 100.0	189 44.1	48 11.2	4 0.9	165 38.5	4 0.9	19 4.4	0 0.0
均等のみ	689 100.0	258 37.4	114 16.5	7 1.0	273 39.6	3 0.4	34 4.9	0 0.0
どちらも整っていない	653 100.0	254 38.9	84 12.9	7 1.1	263 40.3	9 1.4	35 5.4	1 0.2

3) 働き方の希望と現実

初職の職場の両立・均等環境別に結婚時の働き方の希望と現実をみると、他と比較して、大きな特徴は見られない。

図表 2-2-44 初職の職場の両立・均等環境別 働き方の希望と現実(結婚時):単数回答

	合計	Q44-45.働き方の希望と現実：結婚時								
		これまでどおりを希望し、実現した	「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	負担を減らすことを希望し、実現した	負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	仕事を辞めたくて、実現した	仕事を辞めたかったが、働き続けた	働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	その他	不明
全体	2335 100.0	820 35.1	255 10.9	235 10.1	92 3.9	624 26.7	75 3.2	77 3.3	156 6.7	1 0.0
両立・均等の両方が整っている	564 100.0	222 39.4	75 13.3	47 8.3	23 4.1	129 22.9	19 3.4	16 2.8	33 5.9	0 0.0
両立のみ	429 100.0	161 37.5	36 8.4	36 8.4	21 4.9	123 28.7	13 3.0	11 2.6	28 6.5	0 0.0
均等のみ	689 100.0	228 33.1	68 9.9	87 12.6	21 3.0	199 28.9	18 2.6	21 3.0	47 6.8	0 0.0
どちらも整っていない	653 100.0	209 32.0	76 11.6	65 10.0	27 4.1	173 26.5	25 3.8	29 4.4	48 7.4	1 0.2

4) 仕事を辞めなかった理由 (Q48)

初職の職場の両立・均等環境別に結婚時の仕事を辞めなかった理由をみると、他と比較して、「両立・均等の両方が整っている」「均等のみ」は「仕事にやりがいを感じていたから」の割合が高い。

図表 2-2-45 初職の職場の両立・均等環境別 仕事を辞めなかった理由 (結婚時): 3つまで選択

	合計	Q48. 仕事を辞めなかった理由: 結婚時								
		続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他
全体	1294 100.0	733 56.6	175 13.5	329 25.4	103 8.0	28 2.2	146 11.3	63 4.9	561 43.4	141 10.9
両立・均等の両方が整っている	328 100.0	197 60.1	58 17.7	118 36.0	28 8.5	11 3.4	60 18.3	19 5.8	136 41.5	30 9.1
両立のみ	241 100.0	141 58.5	36 14.9	36 14.9	16 6.6	7 2.9	26 10.8	13 5.4	118 49.0	24 10.0
均等のみ	379 100.0	213 56.2	42 11.1	116 30.6	33 8.7	5 1.3	43 11.3	18 4.7	149 39.3	42 11.1
どちらも整っていない	346 100.0	182 52.6	39 11.3	59 17.1	26 7.5	5 1.4	17 4.9	13 3.8	158 45.7	45 13.0

(6) 第一子の出産・子育て時の就業の選択

初職の就業形態別 (Q25)

1) 希望していた働き方 (Q44)

初職の就業形態別に、第一子出産・子育て時の働き方の希望について、「正社員」と「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」を比較しても、大きな特徴は見られない。

図表 2-2-46 初職の就業形態別 働き方の希望(第一子出産・子育て時):単数回答

	合計	Q44.働き方の希望：第一子出産・子育て時					
		仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていなかったが、仕事をする	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない
全体	1748 100.0	206 11.8	347 19.9	30 1.7	736 42.1	47 2.7	382 21.9
該当しない(働いていない)	15 100.0	0 0.0	2 13.3	0 0.0	3 20.0	0 0.0	10 66.7
正社員	1523 100.0	180 11.8	293 19.2	24 1.6	658 43.2	42 2.8	326 21.4
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	155 100.0	14 9.0	35 22.6	4 2.6	64 41.3	4 2.6	34 21.9
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	26 100.0	6 23.1	9 34.6	1 3.8	6 23.1	1 3.8	3 11.5
その他	23 100.0	5 21.7	4 17.4	1 4.3	4 17.4	0 0.0	9 39.1

2) 現実の働き方 (Q44)

初職の就業形態別に、第一子出産・子育て時の働き方の現実について、「正社員」と「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」を比較しても、大きな特徴は見られない。

図表 2-2-47 初職の就業形態別 働き方の現実(第一子出産・子育て時):単数回答

	合計	Q45.働き方の現実：第一子出産・子育て時				
		仕事をこれまでと同じように続けた	働き方を変えて仕事の負担を減らした	働き方を変えて仕事の負担を増やした	仕事を辞めた	それまで働いていなかったが、仕事を始めた
全体	1748 100.0	192 11.0	177 10.1	11 0.6	814 46.6	39 2.2
該当しない(働いていない)	15 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 20.0	0 0.0
正社員	1523 100.0	163 10.7	147 9.7	10 0.7	720 47.3	33 2.2
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	155 100.0	15 9.7	18 11.6	1 0.6	79 51.0	4 2.6
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	26 100.0	8 30.8	6 23.1	0 0.0	5 19.2	1 3.8
その他	23 100.0	5 21.7	5 21.7	0 0.0	4 17.4	0 0.0

3) 働き方の希望と現実

初職の就業形態別に、第一子出産・子育て時の働き方の希望と現実について、「正社員」と「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」を比較しても、大きな特徴は見られない。

図表 2-2-48 初職の就業形態別 働き方の希望と現実(第一子出産・子育て時):単数回答

	合計	Q44-45.働き方の希望と現実：第一子出産・子育て時							
		これまでどおりを希望し、実現した	「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	負担を減らすことを希望し、実現した	負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	仕事を辞めたくて、実現した	仕事を辞めたかったが、働き続けた	働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	その他
全体	1748 100.0	143 8.2	185 10.6	133 7.6	32 1.8	594 34.0	41 2.3	447 25.6	172 9.8
該当しない(働いていない)	15 100.0	0 0.0	1 6.7	0 0.0	0 0.0	2 13.3	0 0.0	11 73.3	0 0.0
正社員	1523 100.0	121 7.9	165 10.8	108 7.1	26 1.7	526 34.5	38 2.5	389 25.5	150 9.8
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	155 100.0	12 7.7	15 9.7	16 10.3	3 1.9	58 37.4	2 1.3	34 21.9	15 9.7
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	26 100.0	5 19.2	1 3.8	5 19.2	3 11.5	4 15.4	0 0.0	4 15.4	4 15.4
その他	23 100.0	4 17.4	1 4.3	3 13.0	0 0.0	3 13.0	1 4.3	9 39.1	2 8.7

4) 仕事を辞めなかった理由 (Q48)

初職の就業形態別に、第一子出産・子育て時に仕事を辞めなかった理由について、「正社員」と「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」を比較すると、「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」は「続けるのが当たり前だと思ったから」「仕事にやりがいを感じていたから」の割合が高い。

図表 2-2-49 初職の就業形態別 仕事を辞めなかった理由 (第一子出産・子育て時): 3つまで選択

	合計	Q48. 仕事を辞めなかった理由：第一子出産・子育て時								
		続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他
全体	381 100.0	131 34.4	38 10.0	96 25.2	31 8.1	35 9.2	68 17.8	13 3.4	169 44.4	56 14.7
該当しない(働いていない)	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
正社員	320 100.0	105 32.8	31 9.7	73 22.8	21 6.6	33 10.3	57 17.8	13 4.1	146 45.6	47 14.7
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	34 100.0	16 47.1	4 11.8	12 35.3	2 5.9	2 5.9	6 17.6	0 0.0	14 41.2	6 17.6
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	14 100.0	7 50.0	2 14.3	6 42.9	4 28.6	0 0.0	3 21.4	0 0.0	1 7.1	1 7.1
その他	10 100.0	3 30.0	0 0.0	3 30.0	3 30.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	6 60.0	2 20.0

初職の職種別（Q26）

1）希望していた働き方（Q44）

初職の職種別に、第一子出産・子育て時の働き方の希望をみると、他と比較して、「事務系の職業」「販売・サービス系の職業」は「仕事を辞める」の割合が高い。

図表 2-2-50 初職の職種別 働き方の希望（第一子出産・子育て時）：単数回答

	合計	Q44.働き方の希望：第一子出産・子育て時					
		仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていなかったが、仕事をする	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない
全体	1748 100.0	206 11.8	347 19.9	30 1.7	736 42.1	47 2.7	382 21.9
専門・技術的職業	441 100.0	74 16.8	106 24.0	7 1.6	159 36.1	6 1.4	89 20.2
事務系の職業	842 100.0	77 9.1	156 18.5	12 1.4	386 45.8	25 3.0	186 22.1
販売・サービス系の職業	314 100.0	29 9.2	56 17.8	8 2.5	146 46.5	9 2.9	66 21.0
その他	130 100.0	25 19.2	23 17.7	3 2.3	41 31.5	7 5.4	31 23.8

2）現実の働き方（Q44）

初職の職種別に、第一子出産・子育て時の働き方の現実をみると、他と比較して、「専門・技術的職業」は「仕事をこれまでと同じように続けた」の割合が高い。

図表 2-2-51 初職の職種別 働き方の現実（第一子出産・子育て時）：単数回答

	合計	Q45.働き方の現実：第一子出産・子育て時						
		仕事をこれまでと同じように続けた	働き方を変えて仕事の負担を減らした	働き方を変えて仕事の負担を増やした	仕事を辞めた	それまで働いていなかったが、仕事をはじめた	それまでも働いておらず、その後も仕事をしなかった	不明
全体	1748 100.0	192 11.0	177 10.1	11 0.6	814 46.6	39 2.2	514 29.4	1 0.1
専門・技術的職業	441 100.0	78 17.7	58 13.2	1 0.2	179 40.6	7 1.6	118 26.8	0 0.0
事務系の職業	842 100.0	71 8.4	70 8.3	6 0.7	416 49.4	20 2.4	259 30.8	0 0.0
販売・サービス系の職業	314 100.0	25 8.0	29 9.2	4 1.3	160 51.0	6 1.9	90 28.7	0 0.0
その他	130 100.0	17 13.1	19 14.6	0 0.0	53 40.8	5 3.8	36 27.7	0 0.0

3) 働き方の希望と現実

初職の職種別に、第一子出産・子育て時の働き方の希望と現実をみると、他と比較して、「事務系の職業」「販売・サービス系の職業」は「仕事を辞めたくて、実現した」の割合が高い。

図表 2-2-52 初職の職種別 働き方の希望と現実(第一子出産・子育て時):単数回答

	合計	Q44-45.働き方の希望と現実：第一子出産・子育て時								
		これまでどおりを希望し、実現した	「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	負担を減らすことを希望し、実現した	負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	仕事を辞めたくて、実現した	仕事を辞めたかったが、働き続けた	働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	その他	不明
全体	1748 100.0	143 8.2	185 10.6	133 7.6	32 1.8	594 34.0	41 2.3	447 25.6	172 9.8	1 0.1
専門・技術的職業	441 100.0	57 12.9	47 10.7	45 10.2	13 2.9	127 28.8	14 3.2	103 23.4	35 7.9	0 0.0
事務系の職業	842 100.0	52 6.2	87 10.3	53 6.3	15 1.8	310 36.8	17 2.0	223 26.5	85 10.1	0 0.0
販売・サービス系の職業	314 100.0	16 5.1	32 10.2	23 7.3	4 1.3	118 37.6	8 2.5	78 24.8	35 11.1	0 0.0
その他	130 100.0	17 13.1	16 12.3	11 8.5	0 0.0	36 27.7	2 1.5	32 24.6	16 12.3	0 0.0

4) 仕事を辞めなかった理由(Q48)

初職の職種別に、第一子出産・子育て時に仕事を辞めなかった理由をみると、他と比較して、「専門・技術的職業」は「続けるのが当たり前だと思ったから」「仕事にやりがいを感じていたから」、「事務系の職業」は「経済的に必要だったから」の割合が高い。

図表 2-2-53 初職の職種別 仕事を辞めなかった理由(第一子出産・子育て時):3つまで選択

	合計	Q48.仕事を辞めなかった理由：第一子出産・子育て時								
		続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他
全体	381 100.0	131 34.4	38 10.0	96 25.2	31 8.1	35 9.2	68 17.8	13 3.4	169 44.4	56 14.7
専門・技術的職業	137 100.0	55 40.1	15 10.9	54 39.4	11 8.0	18 13.1	24 17.5	5 3.6	57 41.6	16 11.7
事務系の職業	147 100.0	44 29.9	19 12.9	21 14.3	11 7.5	12 8.2	28 19.0	7 4.8	73 49.7	27 18.4
販売・サービス系の職業	58 100.0	19 32.8	1 1.7	11 19.0	5 8.6	3 5.2	9 15.5	1 1.7	22 37.9	11 19.0
その他	36 100.0	13 36.1	2 5.6	8 22.2	3 8.3	2 5.6	6 16.7	0 0.0	15 41.7	2 5.6

初職の職場の両立・均等環境別（Q30）

1）希望していた働き方（Q44）

初職の職場の両立・均等環境別に、第一子出産・子育て時の働き方の希望をみると、他と比較しても、大きな特徴は見られない。

図表 2-2-54 初職の職場の両立・均等環境別 働き方の希望(第一子出産・子育て時):単数回答

	合計	Q44.働き方の希望：第一子出産・子育て時					
		仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていなかったが、仕事を始める	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない
全体	1748 100.0	206 11.8	347 19.9	30 1.7	736 42.1	47 2.7	382 21.9
両立・均等の両方が整っている	416 100.0	58 13.9	91 21.9	9 2.2	168 40.4	12 2.9	78 18.8
両立のみ	328 100.0	41 12.5	51 15.5	5 1.5	158 48.2	9 2.7	64 19.5
均等のみ	524 100.0	47 9.0	115 21.9	10 1.9	224 42.7	14 2.7	114 21.8
どちらも整っていない	480 100.0	60 12.5	90 18.8	6 1.3	186 38.8	12 2.5	126 26.3

2）現実の働き方（Q44）

初職の職場の両立・均等環境別に、第一子出産・子育て時の働き方の現実をみると、他と比較しても、大きな特徴は見られない。

図表 2-2-55 初職の職場の両立・均等環境別 働き方の現実(第一子出産・子育て時):単数回答

	合計	Q45.働き方の現実：第一子出産・子育て時						
		仕事をこれまでと同じように続けた	働き方を変えて仕事の負担を減らした	働き方を変えて仕事の負担を増やした	仕事を辞めた	それまで働いていなかったが、仕事を始めた	それまでも働いておらず、その後も仕事をしなかった	不明
全体	1748 100.0	192 11.0	177 10.1	11 0.6	814 46.6	39 2.2	514 29.4	1 0.1
両立・均等の両方が整っている	416 100.0	59 14.2	38 9.1	4 1.0	190 45.7	12 2.9	113 27.2	0 0.0
両立のみ	328 100.0	40 12.2	27 8.2	0 0.0	162 49.4	6 1.8	93 28.4	0 0.0
均等のみ	524 100.0	43 8.2	70 13.4	5 1.0	249 47.5	9 1.7	148 28.2	0 0.0
どちらも整っていない	480 100.0	50 10.4	42 8.8	2 0.4	213 44.4	12 2.5	160 33.3	1 0.2

3) 働き方の希望と現実

初職の職場の両立・均等環境別に、第一子出産・子育て時の働き方の希望と現実をみると、他と比較しても、大きな特徴は見られない。

図表 2-2-56 初職の職場の両立・均等環境別 働き方の希望と現実(第一子出産・子育て時):単数回答

	合計	Q44-45.働き方の希望と現実：第一子出産・子育て時								
		これまでどおりを希望し、実現した	「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	負担を減らすことを希望し、実現した	負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	仕事を辞めたくて、実現した	仕事を辞めたかったが、働き続けた	働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	その他	不明
全体	1748 100.0	143 8.2	185 10.6	133 7.6	32 1.8	594 34.0	41 2.3	447 25.6	172 9.8	1 0.1
両立・均等の両方が整っている	416 100.0	43 10.3	51 12.3	26 6.3	10 2.4	133 32.0	13 3.1	92 22.1	48 11.5	0 0.0
両立のみ	328 100.0	30 9.1	30 9.1	20 6.1	6 1.8	125 38.1	9 2.7	81 24.7	27 8.2	0 0.0
均等のみ	524 100.0	30 5.7	51 9.7	54 10.3	10 1.9	185 35.3	12 2.3	132 25.2	50 9.5	0 0.0
どちらも整っていない	480 100.0	40 8.3	53 11.0	33 6.9	6 1.3	151 31.5	7 1.5	142 29.6	47 9.8	1 0.2

4) 仕事と辞めた理由 (Q47)

初職の職場の両立・均等環境別に、第一子出産・子育て時に仕事を辞めた理由をみると、他と比較して、「両立・均等の両方が整っている」は「家事・育児に時間をとりたかったから」「体力・時間的に厳しかったから」、「均等のみ」は「家事・育児に時間をとりたかったから」の割合が高い。

図表 2-2-57 初職の職場の両立・均等環境別 仕事を辞めた理由(第一子出産・子育て時): 3つまで選択

	合計	Q47. 仕事を辞めた理由：第一子出産・子育て時										
		辞めるのが当たり前だと思ったから	家事・育児に時間をとりたかったから	子どもが欲しかったから	配偶者・パートナーが希望したから	配偶者・パートナーの親や自分の親など親族の意向だったから	職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかったから	同じような状況で仕事を続けている人が職場にいなかったから	体力・時間的に厳しかったから	両立の努力をしてまで続けたいと思える仕事ではなかったから	その他
全体	814 100.0	156 19.2	434 53.3	68 8.4	65 8.0	33 4.1	107 13.1	51 6.3	93 11.4	317 38.9	129 15.8	69 8.5
両立・均等の両方が整っている	190 100.0	30 15.8	115 60.5	17 8.9	14 7.4	12 6.3	31 16.3	10 5.3	21 11.1	89 46.8	28 14.7	17 8.9
両立のみ	162 100.0	33 20.4	81 50.0	13 8.0	17 10.5	7 4.3	20 12.3	6 3.7	22 13.6	61 37.7	29 17.9	18 11.1
均等のみ	249 100.0	52 20.9	149 59.8	21 8.4	21 8.4	8 3.2	25 10.0	15 6.0	29 11.6	89 35.7	32 12.9	16 6.4
どちらも整っていない	213 100.0	41 19.2	89 41.8	17 8.0	13 6.1	6 2.8	31 14.6	20 9.4	21 9.9	78 36.6	40 18.8	18 8.5

5) 仕事を辞めなかった理由 (Q48)

初職の職場の両立・均等環境別に、第一子出産・子育て時に仕事を辞めなかった理由をみると、他と比較して、「両立・均等の両方が整っている」は「仕事にやりがいを感じていたから」「職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから」の割合が高い。

図表 2-2-58 初職の職場の両立・均等環境別 仕事を辞めなかった利流(第一子出産・子育て時)
: 3つまで選択

	合計	Q48. 仕事を辞めなかった理由：第一子出産・子育て時								
		続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他
全体	381 100.0	131 34.4	38 10.0	96 25.2	31 8.1	35 9.2	68 17.8	13 3.4	169 44.4	56 14.7
両立・均等の両方が整っている	101 100.0	39 38.6	18 17.8	34 33.7	7 6.9	14 13.9	31 30.7	5 5.0	44 43.6	14 13.9
両立のみ	67 100.0	25 37.3	9 13.4	7 10.4	5 7.5	9 13.4	6 9.0	2 3.0	32 47.8	12 17.9
均等のみ	118 100.0	38 32.2	5 4.2	34 28.8	11 9.3	5 4.2	18 15.3	4 3.4	50 42.4	17 14.4
どちらも整っていない	95 100.0	29 30.5	6 6.3	21 22.1	8 8.4	7 7.4	13 13.7	2 2.1	43 45.3	13 13.7

3 . 結婚・出産時のライフコース選択分析（過去）

属性

第一子出産・子育て時、これまでどおり働くことを希望し、実現した人の約半数は、母親もフルタイムで継続就労しており、母親の働き方の影響を受けている人の多いことがうかがえる。これまでどおり働くことを希望し、実現した人は、母親の女性が働くことへの考え方も、母親が仕事も家事・育児もかんばるのがよいと考えている割合が高く、母親の考え方も同様に影響していることがうかがえる。

配偶者・パートナーの状況

結婚時の夫婦間の家事分担の状況をみると、仕事を継続している人は、「夫も家事・育児を担っているが、妻の方が多い」の割合が高く、他は、「ほとんどが妻が担っている」の割合が高い。仕事を継続している人は、多少、夫の協力度合いが高いことがうかがえる。第一子・子育て時は、さらにその傾向がより顕著に現れている。

結婚時、妻が働いている人は、配偶者・パートナーも働いたほうがよいと考えている人の多い。同様に、第一子出産・子育て時に、これまでどおり仕事を継続している人は、配偶者・パートナーが妻が働くことに対して、より前向きに考えている。

結婚時の就業の選択

結婚時に、これまでどおり働くことを希望し、実現した人は、他と比較して、結婚時の働き方への選択に対する満足度が高く、よかったと思うと回答した人が9割を占める。また、これまでどおり働くことを希望して実現している人は、継続して働くことを当たり前と思っている割合が特に高く、約7割を占めている。

第一子出産・子育て時の就業の選択

結婚時には継続就労を希望して実現していても、第一子出産・子育て時には「仕事を辞める」ことを希望している人が約4割を占める。

結婚時も第一子出産・子育て時も、これまでどおり働くことを希望し実現した人は約2割であり、約4割は、第一子出産・子育て時には仕事を辞めたくて実現している。

第一子出産・子育て時に仕事を辞めた人について、その理由をみると、これまでどおり、もしくは負担を減らして働くことを希望したが辞めた人は、「職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから」、「同じような状況で仕事を続けている人が職場にいなかったから」の割合が高い。

一方、仕事を辞めたくて実現した人は、「辞めるのが当たり前だと思ったから」、「家事・育児に時間をとりたかったから」の割合が高い。

第一子出産・子育て時に仕事を辞めなかった人の理由をみると、これまでどおり働くことを希望し実現した人は、「続けるのが当たり前だと思ったから」、「仕事にやりがいを感じていたから」の割合が高い。

育児休業制度の利用状況

第一子出産・子育て時、これまでどおり働くことを希望し実現した人の半数弱が、産休も育休も取得している一方、約3割は産休は取ったが育児休業は取得していない。仕事の負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた人は、産休も育児休業も取得した人が4割弱を占める。

これまでどおり、もしくは負担を減らすことを希望したが辞めた人は、産休を取得する前に辞めた人が4割強を占めており、仕事の負担を軽減することができず、産休を取得する前に辞めていることがうかがえる。

第二子のお産の育児休業制度の利用状況をみると、これまでどおり働くことを希望し実現した人は、第一子と同様の傾向がみられる。

子育てしながら働くために必要なこと

子育てしながら働くために重要なものをみると、第一子出産・子育て時、これまでどおり働くことを希望し実現した人、仕事を辞めたかったが働き続けた人は、「配偶者・パートナーを含む家族の支援」の割合が高い。

一方、これまでどおり、もしくは負担を減らすことを希望したが辞めた人は、「職場環境」の割合が高い。

子育てしながら働く場合、職場の環境や制度として必要だと思うことをみると、結婚時、これまでどおり、もしくは負担を減らすことを希望したが辞めた人は、「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」「子育て期に短時間勤務ができること」の割合が高い。

仕事の負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた人は、「子育て期に短時間勤務ができること」「仕事にやりがいがあること」の割合が高い。

仕事を辞めたかったが働き続けた人は、「残業や休日出勤がないこと」の割合が高い。

子育てしながら働く場合に必要な家族の状況をみると、第一子出産・子育て時、これまでどおり働くことを希望し実現した人、仕事を辞めたかったが働き続けた人は、「自分が配偶者・パートナーの親が子育てに協力してくれること」の割合が高い。

これまでの働き方に対する意識

これまでの働き方に不満を持っている人について、働き方への不満の理由をみると、結婚時に、これまでどおり、もしくは負担を減らすことを希望したが辞めた人は、「仕事をずっと続けたかった」「仕事を一時中断しても、再就職したかった」の割合が高い。

これまでの働き方に不満を持っている人について、働き方への不満の理由をみると、第一子出産・子育て時、仕事を辞めたくて実現したとしても、再就職したかったという人が約4割みられた。また、仕事をしないことを希望して実現したとしても、やりがいのある仕事をしたかったという人が約半数みられた。

(1) 回答者の属性

最終学歴 (Q2)

1) 第一子出産・子育て時の希望と現実別

第一子出産・子育て時の希望と現実別に最終学歴をみると、全体と比較して、「仕事を辞めたくて、実現した」は「高校」、「負担を減らすことを希望し、実現した」「負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた」は「大学、大学院」の割合が高い。

図表 2-3-1 第一子出産・子育て時の希望と現実別 最終学歴:単数回答

	合計	Q2.最終学歴				
		中学校	高校	短大、高専、専門学校	大学、大学院	その他
全体	3100 100.0	30 1.0	1033 33.3	1157 37.3	879 28.4	1 0.0
これまでどおり働くことを希望し、実現した	143 100.0	2 1.4	51 35.7	58 40.6	32 22.4	0 0.0
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	185 100.0	3 1.6	68 36.8	54 29.2	60 32.4	0 0.0
負担を減らすことを希望し、実現した	133 100.0	2 1.5	38 28.6	42 31.6	51 38.3	0 0.0
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	32 100.0	1 3.1	7 21.9	11 34.4	13 40.6	0 0.0
仕事を辞めたくて、実現した	594 100.0	4 0.7	244 41.1	236 39.7	110 18.5	0 0.0
仕事を辞めたかったが、働き続けた	41 100.0	0 0.0	16 39.0	15 36.6	10 24.4	0 0.0
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	447 100.0	3 0.7	150 33.6	185 41.4	109 24.4	0 0.0
その他	172 100.0	1 0.6	59 34.3	63 36.6	49 28.5	0 0.0

子育ての楽しさ・つらさ (Q14)

1) 結婚時の希望と現実別

結婚時の希望と現実別に子育ての楽しさ・つらさをみると、他と比較して、「負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた」は「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」の割合が高く、約半数を占めている。

仕事の負担を減らすことができずに働き続けている人は、他と比較して、子育てについて、つらさを感じている人の多いことがうかがえる。

図表 2-3-2 結婚時の希望と現実別 子育ての楽しさ・つらさ:単数回答

	合計	Q14. 子育ての楽しさ・つらさ			
		楽しいと感じることの方が 多い	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	つらいと感じることの方が 多い	わからない
全体	1748 100.0	954 54.6	661 37.8	86 4.9	47 2.7
これまでどおり働くことを希望し、実現した	629 100.0	346 55.0	245 39.0	26 4.1	12 1.9
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	184 100.0	96 52.2	74 40.2	10 5.4	4 2.2
負担を減らすことを希望し、実現した	136 100.0	81 59.6	49 36.0	3 2.2	3 2.2
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	62 100.0	27 43.5	30 48.4	2 3.2	3 4.8
仕事を辞めたくて、実現した	506 100.0	273 54.0	189 37.4	30 5.9	14 2.8
仕事を辞めたかったが、働き続けた	53 100.0	32 60.4	18 34.0	2 3.8	1 1.9
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	61 100.0	37 60.7	17 27.9	4 6.6	3 4.9
その他	108 100.0	56 51.9	37 34.3	9 8.3	6 5.6

母親の働き方 (Q17)

1) 結婚時の希望と現実別

結婚時の希望と現実別に母親の働き方をみると、他と比較して、「働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した」は「専業主婦でほとんど仕事をしてはいない」の割合が高く、約4割を占める。

図表 2-3-3 結婚時の希望と現実別 母親の働き方:単数回答

	合計	Q17. 母親の働き方					
		子育て期も、ほぼフルタイムで継続して仕事(継続・フルタイム)	子育て期も、パートタイム・アルバイト等で継続的に仕事(継続・パートタイム)	子どもが小さい頃ははたらいいていなかったが、ある程度大きくなってから、フルタイムで仕事(再就職・フルタイム)	子どもが小さい頃ははたらいいていなかったが、ある程度大きくなってから、パートタイムで仕事(再就職・パートタイム)	専業主婦でほとんど仕事をしてはいない	その他
全体	3100 100.0	726 23.4	387 12.5	292 9.4	671 21.6	856 27.6	168 5.4
これまでどおり働くことを希望し、実現した	820 100.0	220 26.8	112 13.7	87 10.6	164 20.0	198 24.1	39 4.8
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	255 100.0	49 19.2	29 11.4	25 9.8	64 25.1	67 26.3	21 8.2
負担を減らすことを希望し、実現した	235 100.0	54 23.0	33 14.0	20 8.5	56 23.8	63 26.8	9 3.8
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	92 100.0	24 26.1	16 17.4	5 5.4	21 22.8	20 21.7	6 6.5
仕事を辞めたくて、実現した	624 100.0	127 20.4	65 10.4	55 8.8	138 22.1	204 32.7	35 5.6
仕事を辞めたかったが、働き続けた	75 100.0	16 21.3	10 13.3	8 10.7	16 21.3	20 26.7	5 6.7
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	77 100.0	17 22.1	8 10.4	2 2.6	17 22.1	30 39.0	3 3.9
その他	156 100.0	33 21.2	25 16.0	18 11.5	23 14.7	48 30.8	9 5.8

2) 第一子出産・子育て時の希望と現実別

第一子出産・子育て時の希望と現実別に母親の働き方をみると、他と比較して、「これまでどおりを希望し、実現した」は「子育て期も、ほぼフルタイムで継続して仕事（継続・フルタイム）」、「働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した」は「専業主婦でほとんど仕事をしてはいない」の割合が高い。

特に、「これまでどおりを希望し、実現した」の約半数が母親も継続フルタイムであり、母親の働き方の影響を受けている人の多いことがうかがえる。

図表 2-3-4 第一子出産・子育て時の希望と現実別 母親の働き方：単数回答

	合計	Q17.母親の働き方					
		子育て期も、ほぼフルタイムで継続して仕事（継続・フルタイム）	子育て期も、パートタイム・アルバイト等で継続的に仕事（継続・パートタイム）	子どもが小さい頃ははたらかっていったが、ある程度大きくなってから、フルタイムで仕事（再就職・フルタイム）	子どもが小さい頃ははたらかっていったが、ある程度大きくなってから、パートタイムで仕事（再就職・パートタイム）	専業主婦でほとんど仕事をしてはいない	その他
全体	3100 100.0	726 23.4	387 12.5	292 9.4	671 21.6	856 27.6	168 5.4
これまでどおり働くことを希望し、実現した	143 100.0	70 49.0	16 11.2	5 3.5	24 16.8	20 14.0	8 5.6
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	185 100.0	38 20.5	22 11.9	30 16.2	38 20.5	47 25.4	10 5.4
負担を減らすことを希望し、実現した	133 100.0	38 28.6	27 20.3	16 12.0	18 13.5	30 22.6	4 3.0
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	32 100.0	11 34.4	8 25.0	1 3.1	8 25.0	3 9.4	1 3.1
仕事を辞めたくて、実現した	594 100.0	113 19.0	82 13.8	64 10.8	141 23.7	166 27.9	28 4.7
仕事を辞めたかったが、働き続けた	41 100.0	11 26.8	12 29.3	2 4.9	6 14.6	8 19.5	2 4.9
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	447 100.0	94 21.0	41 9.2	32 7.2	97 21.7	153 34.2	30 6.7
その他	172 100.0	48 27.9	25 14.5	9 5.2	40 23.3	42 24.4	8 4.7

母親の女性が働くことへの考え方 (Q18)

1) 第一子出産・子育て時の希望と現実別

第一子出産・子育て時の希望と現実別に母親の女性が働くことへの考え方をみると、他と比較して、「これまでどおりを希望し、実現した」「負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた」は「仕事も家事・育児もがんばるのがよい」の割合が高く、母親の意識が影響していることがうかがえる。

図表 2-3-5 第一子出産・子育て時の希望と現実別 母親の女性が働くことへの考え方:単数回答

	合計	Q18. 母親の女性が働くことへの考え方				
		仕事も家事・育児もがんばるのがよい	家事・育児に差し障りのない程度に働くのがよい	家事・育児に専念したほうがよい	特に仕事については話していなかった	その他
全体	3100 100.0	732 23.6	1143 36.9	236 7.6	903 29.1	86 2.8
これまでどおり働くことを希望し、実現した	143 100.0	71 49.7	38 26.6	2 1.4	27 18.9	5 3.5
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	185 100.0	51 27.6	79 42.7	12 6.5	41 22.2	2 1.1
負担を減らすことを希望し、実現した	133 100.0	38 28.6	55 41.4	6 4.5	32 24.1	2 1.5
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	32 100.0	14 43.8	14 43.8	2 6.3	2 6.3	0 0.0
仕事を辞めたくて、実現した	594 100.0	97 16.3	279 47.0	60 10.1	151 25.4	7 1.2
仕事を辞めたかったが、働き続けた	41 100.0	9 22.0	17 41.5	5 12.2	10 24.4	0 0.0
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	447 100.0	67 15.0	173 38.7	58 13.0	138 30.9	11 2.5
その他	172 100.0	40 23.3	72 41.9	9 5.2	48 27.9	3 1.7

(2) 配偶者・パートナーの状況

夫婦間の家事の分担状況 (Q7)

1) 結婚時の希望と現実別

結婚時の希望と現実別に夫婦間の家事の分担状況をみると、他と比較して、「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた」「仕事を辞めたくて、実現した」は「ほとんど妻が家事・育児を担っている」は「ほとんど妻が家事・育児を担っている」の割合が高い。

また、仕事を継続している人は「夫も家事・育児を担っているが、妻の方が多い」の割合が高い傾向にある。

図表 2-3-6 結婚時の希望と現実別 夫婦間の家事の分担状況:単数回答

	合計	Q7. 夫婦間の家事の分担状況			
		ほとんど妻が家事・育児を担っている	夫も家事・育児を担っているが、妻の方が多い	妻と夫で同じ程度担っている	夫の方が多く担っている
全体	2298 100.0	1576 68.6	568 24.7	136 5.9	18 0.8
これまでどおり働くことを希望し、実現した	800 100.0	489 61.1	234 29.3	70 8.8	7 0.9
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	253 100.0	193 76.3	44 17.4	15 5.9	1 0.4
負担を減らすことを希望し、実現した	232 100.0	157 67.7	58 25.0	15 6.5	2 0.9
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	92 100.0	60 65.2	26 28.3	5 5.4	1 1.1
仕事を辞めたくて、実現した	614 100.0	479 78.0	120 19.5	12 2.0	3 0.5
仕事を辞めたかったが、働き続けた	75 100.0	46 61.3	24 32.0	4 5.3	1 1.3
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	77 100.0	55 71.4	17 22.1	4 5.2	1 1.3
その他	154 100.0	96 62.3	45 29.2	11 7.1	2 1.3

2) 第一子出産・子育て時の希望と現実別

第一子出産・子育て時の希望と現実別に夫婦間の家事の分担状況をみると、他と比較して、仕事を辞めた人は「ほとんど妻が家事・育児を担っている」、仕事を継続している人は「夫も家事・育児を担っているが、妻の方が多い」の割合が高く、その傾向は結婚時よりも顕著に現れている。

図表 2-3-7 第一子出産・子育て時の希望と現実別 夫婦間の家事の分担状況：単数回答

	合計	Q7.夫婦間の家事の分担状況			
		ほとんど妻が家事・育児を担っている	夫も家事・育児を担っているが、妻の方が多い	妻と夫で同じ程度担っている	夫の方が多く担っている
全体	2298 100.0	1576 68.6	568 24.7	136 5.9	18 0.8
これまでどおり働くことを希望し、実現した	134 100.0	64 47.8	52 38.8	15 11.2	3 2.2
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	180 100.0	136 75.6	37 20.6	7 3.9	0 0.0
負担を減らすことを希望し、実現した	129 100.0	76 58.9	46 35.7	7 5.4	0 0.0
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	32 100.0	16 50.0	14 43.8	2 6.3	0 0.0
仕事を辞めたくて、実現した	582 100.0	441 75.8	132 22.7	8 1.4	1 0.2
仕事を辞めたかったが、働き続けた	39 100.0	20 51.3	17 43.6	1 2.6	1 2.6
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	444 100.0	351 79.1	85 19.1	7 1.6	1 0.2
その他	167 100.0	121 72.5	39 23.4	7 4.2	0 0.0

配偶者・パートナーの妻の働き方への考え方 (Q8)

1) 結婚時の希望と現実別

結婚時の希望と現実別に配偶者・パートナーの妻の働き方への考え方をみると、他と比較して、「これまでどおりを希望し、実現した」「負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた」は「働いた方がよいと考えている」の割合が高く、約4割を占めており、妻がこれまでどおり、もしくはそれ以上働くことに、配偶者・パートナーの考え方による影響があることがうかがえる。

図表 2-3-8 結婚時の希望と現実別 配偶者・パートナーの妻の働き方への考え方:単数回答

	合計	Q8. 配偶者・パートナーの妻の働き方への考え方			
		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
全体	2298 100.0	699 30.4	245 10.7	1266 55.1	88 3.8
これまでどおり働くことを希望し、実現した	800 100.0	305 38.1	51 6.4	419 52.4	25 3.1
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	253 100.0	60 23.7	27 10.7	156 61.7	10 4.0
負担を減らすことを希望し、実現した	232 100.0	68 29.3	22 9.5	135 58.2	7 3.0
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	92 100.0	37 40.2	6 6.5	47 51.1	2 2.2
仕事を辞めたくて、実現した	614 100.0	137 22.3	94 15.3	357 58.1	26 4.2
仕事を辞めたかったが、働き続けた	75 100.0	22 29.3	13 17.3	38 50.7	2 2.7
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	77 100.0	14 18.2	14 18.2	40 51.9	9 11.7
その他	154 100.0	56 36.4	18 11.7	73 47.4	7 4.5

2) 第一子出産・子育て時の希望と現実別

第一子出産・子育て時の希望と現実別に配偶者・パートナーの妻の働き方への考え方をみると、他と比較して、「これまでどおりを希望し、実現した」は「働いた方がよいと考えている」、「「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた」「負担を減らすことを希望し、実現した」「仕事を辞めたくて、実現した」「働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した」は「妻の好きなようにするのがよいと考えている」の割合が高い。

第一子出産・子育て時に、これまでどおり仕事を継続している人は、配偶者・パートナーが妻が働くことに対して、より前向きに考えていることがうかがえる。また、仕事を辞めている人は、配偶者・パートナーがはっきりと働かない方がよいと考えているわけではなく、妻の好きなようにとしている人の多いことがうかがえる。

図表 2-3-9 第一子出産・子育て時の希望と現実別 配偶者・パートナーの妻の働き方への考え方
:単数回答

	合計	Q8. 配偶者・パートナーの妻の働き方への考え方			
		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
全体	2298 100.0	699 30.4	245 10.7	1266 55.1	88 3.8
これまでどおり働くことを希望し、実現した	134 100.0	71 53.0	8 6.0	50 37.3	5 3.7
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	180 100.0	59 32.8	16 8.9	100 55.6	5 2.8
負担を減らすことを希望し、実現した	129 100.0	53 41.1	6 4.7	66 51.2	4 3.1
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	32 100.0	14 43.8	4 12.5	13 40.6	1 3.1
仕事を辞めたくて、実現した	582 100.0	157 27.0	70 12.0	333 57.2	22 3.8
仕事を辞めたかったが、働き続けた	39 100.0	14 35.9	5 12.8	19 48.7	1 2.6
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	444 100.0	88 19.8	79 17.8	250 56.3	27 6.1
その他	167 100.0	54 32.3	20 12.0	86 51.5	7 4.2

(3) 結婚時の就業の選択

働き方の選択への意識 (Q46)

1) 結婚時の希望と現実別

結婚時の希望と現実別に結婚時の働き方の選択をみると、「これまでどおりを希望し、実現した」人の満足度は高く、「よかったと思う」が9割を占める。

一方、「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた」は、他と比較して「後悔している」「どちらとも言えない」の割合が高い。

「働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した」も「どちらとも言えない」の割合が高く、約4割を占めている。

図表 2-3-10 結婚時の希望と現実別 働き方の選択に対する意識(結婚時):単数回答

	合計	Q46.働き方の選択：結婚時		
		よかったと思 う	後悔している	どちらとも言 えない
全体	2335 100.0	1715 73.4	208 8.9	412 17.6
これまでどおり働くことを希望し、実現した	820 100.0	738 90.0	17 2.1	65 7.9
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	255 100.0	100 39.2	64 25.1	91 35.7
負担を減らすことを希望し、実現した	235 100.0	179 76.2	19 8.1	37 15.7
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	92 100.0	65 70.7	7 7.6	20 21.7
仕事を辞めたくて、実現した	624 100.0	440 70.5	71 11.4	113 18.1
仕事を辞めたかったが、働き続けた	75 100.0	51 68.0	6 8.0	18 24.0
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	77 100.0	43 55.8	3 3.9	31 40.3
その他	156 100.0	98 62.8	21 13.5	37 23.7

仕事を辞めた理由 (Q47)

1) 結婚時の希望と現実別

結婚時の希望と現実別に結婚時に仕事を辞めた理由をみると、他と比較して「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた人は、「職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから」「職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかったから」の割合が高い。

一方、「仕事を辞めたくて、実現した」人は、「辞めるのが当たり前だと思ったから」「家事・育児に時間をとりたかったから」「両立の努力をしてまで続けたいと思える仕事ではなかったから」の割合が高い。

図表 2-3-11 結婚時の希望と現実別 仕事を辞めた理由(結婚時): 3まで選択

	合計	Q47. 仕事を辞めた理由：結婚時										
		辞めるのが当たり前だと思ったから	家事・育児に時間をとりたかったから	子どもが欲しかったから	配偶者・パートナーが希望したから	配偶者・パートナーの親や自分の親など親族の意向だったから	職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかったから	同じような状況で仕事を続けている人が職場にいなかったから	体力・時間的に厳しかったから	両立の努力をしてまで続けたいと思える仕事ではなかったから	その他
全体	908 100.0	220 24.2	187 20.6	88 9.7	120 13.2	29 3.2	81 8.9	59 6.5	80 8.8	245 27.0	159 17.5	254 28.0
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	255 100.0	37 14.5	32 12.5	17 6.7	35 13.7	10 3.9	36 14.1	29 11.4	29 11.4	78 30.6	30 11.8	90 35.3
仕事を辞めたくて、実現した	624 100.0	173 27.7	149 23.9	67 10.7	84 13.5	19 3.0	44 7.1	29 4.6	51 8.2	162 26.0	125 20.0	157 25.2
その他	29 100.0	10 34.5	6 20.7	4 13.8	1 3.4	0 0.0	1 3.4	1 3.4	0 0.0	5 17.2	4 13.8	7 24.1

仕事を辞めなかった理由（Q48）

1) 結婚時の希望と現実別

結婚時の希望と現実別に結婚時に仕事を辞めなかった理由をみると、他と比較して、「これまでどおりを希望し、実現した」は「続けるのが当たり前だと思ったから」「まわりの女性も続けていたから」「仕事にやりがいを感じていたから」の割合が高い。

一方、「負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた」は「経済的に必要だったから」、「仕事を辞めたかったが、働き続けた」は「まわりの女性も続けていたから」の割合が高い。

これまでどおり働くことを希望して実現している人は、継続して働くことを当たり前と思っている割合が特に高く約7割を占めている。

図表 2-3-12 結婚時の希望と現実別 仕事を辞めなかった理由：3つまで選択

	合計	Q48. 仕事を辞めなかった理由：結婚時								
		続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他
全体	1294 100.0	733 56.6	175 13.5	329 25.4	103 8.0	28 2.2	146 11.3	63 4.9	561 43.4	141 10.9
これまでどおり働くことを希望し、実現した	820 100.0	566 69.0	132 16.1	242 29.5	69 8.4	22 2.7	105 12.8	39 4.8	343 41.8	63 7.7
負担を減らすことを希望し、実現した	235 100.0	76 32.3	16 6.8	37 15.7	16 6.8	4 1.7	22 9.4	9 3.8	101 43.0	43 18.3
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	92 100.0	39 42.4	8 8.7	16 17.4	7 7.6	1 1.1	9 9.8	5 5.4	52 56.5	13 14.1
仕事を辞めたかったが、働き続けた	75 100.0	16 21.3	13 17.3	15 20.0	7 9.3	0 0.0	7 9.3	9 12.0	37 49.3	10 13.3
その他	71 100.0	36 50.7	6 8.5	19 26.8	3 4.2	1 1.4	3 4.2	1 1.4	27 38.0	12 16.9

(4) 第一子の出産・子育て時の就業の選択

希望していた働き方 (Q44)

1) 結婚時の希望と現実別

結婚時の希望と現実別に第一子出産・子育て時の働き方の希望をみると、他と比較して、「これまでどおりを希望し、実現した」人は「仕事をこれまでと同じように続ける」の割合が高い一方、結婚時には継続就労を希望して実現しているも、第一子出産・子育て時には「仕事を辞める」を希望している人が約4割を占める。

図表 2-3-13 結婚時の希望と現実別 働き方の希望(第一子出産・子育て時):単数回答

	合計	Q44.働き方の希望：第一子出産・子育て時					
		仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていなかったが、仕事をする	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない
全体	1748 100.0	206 11.8	347 19.9	30 1.7	736 42.1	47 2.7	382 21.9
これまでどおり働くことを希望し、実現した	629 100.0	163 25.9	154 24.5	8 1.3	273 43.4	7 1.1	24 3.8
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	184 100.0	15 8.2	55 29.9	5 2.7	86 46.7	7 3.8	16 8.7
負担を減らすことを希望し、実現した	136 100.0	1 0.7	47 34.6	1 0.7	77 56.6	2 1.5	8 5.9
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	62 100.0	1 1.6	17 27.4	1 1.6	39 62.9	1 1.6	3 4.8
仕事を辞めたくて、実現した	506 100.0	6 1.2	34 6.7	10 2.0	202 39.9	22 4.3	232 45.8
仕事を辞めたかったが、働き続けた	53 100.0	4 7.5	8 15.1	1 1.9	32 60.4	0 0.0	8 15.1
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	61 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.6	0 0.0	60 98.4
その他	108 100.0	12 11.1	28 25.9	4 3.7	26 24.1	7 6.5	31 28.7

働き方の希望と現実

1) 結婚時の希望と現実別

結婚時の希望と現実別に第一子出産・子育て時の働き方の希望と現実をみると、結婚時も第一子出産・子育て時も「これまでどおりを希望し、実現した」人は約2割であり、結婚時「これまでどおりを希望し、実現した」人の約4割は、第一子出産・子育て時は「仕事を辞めたくて、実現」している。

結婚時に「負担を減らすことを希望し、実現した」「負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた」人も、第一子出産・子育て時は「仕事を辞めたくて、実現した」の割合が高く、過半数を占めている。

図表 2-3-14 結婚時の希望と現実別 働き方の希望と現実(第一子出産・子育て時):単数回答

	合計	Q44-45.働き方の希望と現実：第一子出産・子育て時								
		これまでどおりを希望し、実現した	「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	負担を減らすことを希望し、実現した	負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	仕事を辞めたくて、実現した	仕事を辞めたかったが、働き続けた	働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	その他	不明
全体	1748 100.0	143 8.2	185 10.6	133 7.6	32 1.8	594 34.0	41 2.3	447 25.6	172 9.8	1 0.1
これまでどおり働くことを希望し、実現した	629 100.0	127 20.2	98 15.6	64 10.2	20 3.2	247 39.3	17 2.7	30 4.8	26 4.1	0 0.0
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	184 100.0	1 0.5	35 19.0	7 3.8	2 1.1	54 29.3	2 1.1	44 23.9	39 21.2	0 0.0
負担を減らすことを希望し、実現した	136 100.0	1 0.7	16 11.8	25 18.4	3 2.2	70 51.5	2 1.5	11 8.1	8 5.9	0 0.0
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	62 100.0	1 1.6	9 14.5	5 8.1	3 4.8	35 56.5	4 6.5	3 4.8	2 3.2	0 0.0
仕事を辞めたくて、実現した	506 100.0	4 0.8	6 1.2	19 3.8	1 0.2	152 30.0	5 1.0	259 51.2	60 11.9	0 0.0
仕事を辞めたかったが、働き続けた	53 100.0	3 5.7	4 7.5	2 3.8	3 5.7	21 39.6	9 17.0	5 9.4	6 11.3	0 0.0
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	61 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.6	0 0.0	60 98.4	0 0.0	0 0.0
その他	108 100.0	3 2.8	15 13.9	10 9.3	0 0.0	14 13.0	2 1.9	35 32.4	29 26.9	0 0.0

働き方の選択への意識 (Q46)

1) 第一子出産・子育て時の希望と現実別

第一子出産・子育て時の希望と現実別に第一子出産・子育て時の働き方の選択をみると、「これまでどおりを希望し、実現した」「仕事を辞めたくて、実現した」「働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した」の約8割は「よかったと思う」と回答している。

一方、他と比較して、「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた」「仕事を辞めたかったが、働き続けた」は「後悔している」の割合が高い。

図表 2-3-15 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意識

(第一子出産・子育て時):単数回答

	合計	Q46.働き方の選択:第一子出産・子育て時		
		よかったと思う	後悔している	どちらとも言えない
全体	1748 100.0	1249 71.5	150 8.6	349 20.0
これまでどおり働くことを希望し、実現した	143 100.0	111 77.6	10 7.0	22 15.4
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	185 100.0	90 48.6	42 22.7	53 28.6
負担を減らすことを希望し、実現した	133 100.0	93 69.9	9 6.8	31 23.3
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	32 100.0	18 56.3	7 21.9	7 21.9
仕事を辞めたくて、実現した	594 100.0	457 76.9	41 6.9	96 16.2
仕事を辞めたかったが、働き続けた	41 100.0	20 48.8	11 26.8	10 24.4
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	447 100.0	363 81.2	10 2.2	74 16.6
その他	172 100.0	97 56.4	19 11.0	56 32.6

仕事を辞めた理由（Q47）

1）第一子出産・子育て時の希望と現実別

第一子出産・子育て時の希望と現実別に仕事を辞めた理由をみると、他と比較して、「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた」は「職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから」「同じような状況で仕事をしている人が職場にいなかったから」、「仕事を辞めたくて、実現した」は「辞めるのが当たり前だと思ったから」「家事・育児に時間をとりたかったから」の割合が高い。

図表 2-3-16 第一子出産・子育て時の希望と現実別 仕事を辞めた理由(第一子出産・子育て時)
：3つまで選択

	合計	Q47.仕事を辞めた理由：第一子出産・子育て時										
		辞めるのが当たり前だと思ったから	家事・育児に時間をとりたかったから	子どもが欲しかったから	配偶者・パートナーが希望したから	配偶者・パートナーの親や自分の親など親族の意向だったから	職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかったから	同じような状況で仕事をしている人が職場にいなかったから	体力・時間的に厳しかったから	両立の努力をしてまで続けたいと思える仕事ではなかったから	その他
全体	814 100.0	156 19.2	434 53.3	68 8.4	65 8.0	33 4.1	107 13.1	51 6.3	93 11.4	317 38.9	129 15.8	69 8.5
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	185 100.0	16 8.6	65 35.1	10 5.4	20 10.8	13 7.0	39 21.1	22 11.9	36 19.5	80 43.2	23 12.4	25 13.5
仕事を辞めたくて、実現した	594 100.0	130 21.9	351 59.1	55 9.3	43 7.2	19 3.2	66 11.1	27 4.5	54 9.1	224 37.7	102 17.2	43 7.2
その他	35 100.0	10 28.6	18 51.4	3 8.6	2 5.7	1 2.9	2 5.7	2 5.7	3 8.6	13 37.1	4 11.4	1 2.9

仕事を辞めなかった理由（Q48）

1）第一子出産・子育て時の希望と現実別

第一子出産・子育て時の希望と現実別に仕事を辞めなかった理由をみると、他と比較して、「これまでどおりを希望し、実現した」は「続けるのが当たり前だと思ったから」「仕事にやりがいを感じていたから」の割合が高い。

図表 2-3-17 第一子出産・子育て時の希望と現実別 仕事を辞めなかった理由（第一子出産・子育て時）
：3つまで選択

	合計	Q48.仕事を辞めなかった理由：第一子出産・子育て時								
		続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他
全体	381 100.0	131 34.4	38 10.0	96 25.2	31 8.1	35 9.2	68 17.8	13 3.4	169 44.4	56 14.7
これまでどおり働くことを希望し、実現した	143 100.0	74 51.7	17 11.9	46 32.2	10 7.0	19 13.3	35 24.5	3 2.1	64 44.8	7 4.9
負担を減らすことを希望し、実現した	133 100.0	39 29.3	9 6.8	31 23.3	6 4.5	7 5.3	19 14.3	3 2.3	56 42.1	21 15.8
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	32 100.0	10 31.3	8 25.0	8 25.0	7 21.9	3 9.4	6 18.8	1 3.1	14 43.8	6 18.8
仕事を辞めたかったが、働き続けた	41 100.0	2 4.9	1 2.4	2 4.9	1 2.4	3 7.3	2 4.9	5 12.2	21 51.2	17 41.5
その他	31 100.0	6 19.4	3 9.7	9 29.0	6 19.4	3 9.7	6 19.4	1 3.2	13 41.9	5 16.1

(5) 育児休業制度の利用状況

育児休業制度の利用状況：第一子（Q15）

1) 結婚時の希望と現実別

結婚時の希望と現実別に第一子の出産時の育児休業制度の利用状況をみると、「これまでどおりを希望し、実現した」人で「産休も育休も取った」は約2割であり、「産休のみ」が2割弱となっている。また、「産休を取る前に辞めていた」人も約3割を占める。

「負担を減らすことを希望し、実現した」「負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた」「仕事を辞めたかったが、働き続けた」の結婚時に仕事を辞めなかった人も「産休を取る前に辞めていた」が約4割、「働いておらず、産休も育休も取らなかった」が3～4割弱を占めており、7割以上が産休を取得する前に辞めている。

図表 2-3-18 結婚時の希望と現実別 出産時の育児休業制度の利用状況(第一子):単数回答

	合計	Q15. 出産時の育児休業制度の利用状況：第一子					
		産休も育休も取った	産休は取ったが育休は取らなかった	産休も育休も取らなかった	自営・自由業などで、産休、育休の制度がなく、取らなかった	産休を取る前に辞めていた	働いておらず、産休も育休も取らなかった
全体	1748 100.0	153 8.8	128 7.3	28 1.6	114 6.5	476 27.2	849 48.6
これまでどおり働くことを希望し、実現した	629 100.0	125 19.9	100 15.9	13 2.1	45 7.2	212 33.7	134 21.3
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	184 100.0	0 0.0	2 1.1	3 1.6	9 4.9	59 32.1	111 60.3
負担を減らすことを希望し、実現した	136 100.0	8 5.9	6 4.4	2 1.5	12 8.8	57 41.9	51 37.5
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	62 100.0	3 4.8	2 3.2	1 1.6	9 14.5	26 41.9	21 33.9
仕事を辞めたくて、実現した	506 100.0	5 1.0	10 2.0	4 0.8	21 4.2	77 15.2	389 76.9
仕事を辞めたかったが、働き続けた	53 100.0	7 13.2	3 5.7	1 1.9	3 5.7	22 41.5	17 32.1
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	61 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 3.3	59 96.7
その他	108 100.0	4 3.7	3 2.8	3 2.8	12 11.1	21 19.4	65 60.2

2) 第一子出産・子育て時の希望と現実別

第一子出産・子育て時の希望と現実別に第一子のお産の育児休業制度の利用状況を見ると、「これまでどおりを希望し、実現した」人の半数弱が「産休も育休も取った」、約3割が「産休は取ったが育休は取らなかった」を占めている。

「負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた」人は、「これまでどおりを希望し、実現した」人よりも「産休も育休も取った」割合は低く4割弱である。

「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた」は、「産休を取る前に辞めていた」が4割強を占めており、負担軽減ができずに産休前に辞めていることがうかがえる。

「仕事を辞めたくて、実現した」は「産休を取る前に辞めていた」が45.6%、「働いておらず、産休も育休も取らなかった」が44.1%と同程度の割合を占めている。

図表 2-3-19 第一子出産・子育て時の希望と現実別 出産時の育児休業制度の利用状況(第一子)

:単数回答

	合計	Q15. 出産時の育児休業制度の利用状況：第一子					
		産休も育休も取った	産休は取ったが育休は取らなかった	産休も育休も取らなかった	自営・自由業などで、産休、育休の制度がなく、取らなかった	産休を取る前に辞めていた	働いておらず、産休も育休も取らなかった
全体	1748 100.0	153 8.8	128 7.3	28 1.6	114 6.5	476 27.2	849 48.6
これまでどおり働くことを希望し、実現した	143 100.0	67 46.9	42 29.4	3 2.1	22 15.4	5 3.5	4 2.8
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	185 100.0	18 9.7	16 8.6	5 2.7	15 8.1	83 44.9	48 25.9
負担を減らすことを希望し、実現した	133 100.0	30 22.6	16 12.0	5 3.8	30 22.6	29 21.8	23 17.3
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	32 100.0	12 37.5	10 31.3	1 3.1	6 18.8	2 6.3	1 3.1
仕事を辞めたくて、実現した	594 100.0	8 1.3	29 4.9	7 1.2	17 2.9	271 45.6	262 44.1
仕事を辞めたかったが、働き続けた	41 100.0	10 24.4	7 17.1	2 4.9	5 12.2	7 17.1	10 24.4
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	447 100.0	0 0.0	2 0.4	2 0.4	4 0.9	36 8.1	403 90.2
その他	172 100.0	8 4.7	6 3.5	3 1.7	14 8.1	43 25.0	98 57.0

育児休業制度の利用状況：第二子（Q15）

1）結婚時の希望と現実別

結婚時の希望と現実別に第二子の出産の育児休業制度の利用状況をみると、いずれも第一子の時よりも「働いておらず、産休も育休も取らなかった」の割合が高く、「これまでどおりを希望し、実現した」人でも、第一子の際には約2割であったものが、第二子では約半数となっている。

図表 2-3-20 結婚時の希望と現実別 出産時の育児休業制度の利用状況（第二子）：単数回答

	合計	Q15. 出産時の育児休業制度の利用状況：第二子					
		産休も育休も取った	産休は取ったが育休は取らなかった	産休も育休も取らなかった	自営・自由業などで、産休、育休の制度がなく、取らなかった	産休を取る前に辞めていた	働いておらず、産休も育休も取らなかった
全体	1146 100.0	81 7.1	61 5.3	17 1.5	80 7.0	101 8.8	806 70.3
これまでどおり働くことを希望し、実現した	397 100.0	67 16.9	44 11.1	6 1.5	25 6.3	45 11.3	210 52.9
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	121 100.0	2 1.7	1 0.8	1 0.8	9 7.4	13 10.7	95 78.5
負担を減らすことを希望し、実現した	84 100.0	1 1.2	3 3.6	1 1.2	6 7.1	12 14.3	61 72.6
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	34 100.0	1 2.9	0 0.0	1 2.9	6 17.6	4 11.8	22 64.7
仕事を辞めたくて、実現した	358 100.0	5 1.4	9 2.5	5 1.4	18 5.0	12 3.4	309 86.3
仕事を辞めたかったが、働き続けた	33 100.0	3 9.1	2 6.1	1 3.0	3 9.1	6 18.2	18 54.5
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	46 100.0	0 0.0	1 2.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	45 97.8
その他	72 100.0	2 2.8	1 1.4	2 2.8	12 16.7	9 12.5	46 63.9

2) 第一子出産・子育て時の希望と現実別

第一子出産・子育て時の希望と現実別に第二子のお産の育児休業制度の利用状況を見ると、「これまでどおりを希望し、実現した」は「産休も育休も取った」「産休は取ったが育休は取らなかった」も同程度の割合を占めており、第一子の時と同様に取得している人が多いものとうかがえる。

「負担を減らすことを希望し、実現した」は、第一子の時と比較して「産休も育休も取った」の割合が若干低くなっている。

図表 2-3-21 第一子出産・子育て時の希望と現実別 出産時の育児休業制度の利用状況(第二子)
:単数回答

	合計	Q15. 出産時の育児休業制度の利用状況：第二子					
		産休も育休も取った	産休は取ったが育休は取らなかった	産休も育休も取らなかった	自営・自由業などで、産休、育休の制度がなく、取らなかった	産休を取る前に辞めていた	働いておらず、産休も育休も取らなかった
全体	1146 100.0	81 7.1	61 5.3	17 1.5	80 7.0	101 8.8	806 70.3
これまでどおり働くことを希望し、実現した	98 100.0	42 42.9	26 26.5	2 2.0	14 14.3	8 8.2	6 6.1
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	107 100.0	4 3.7	3 2.8	2 1.9	6 5.6	22 20.6	70 65.4
負担を減らすことを希望し、実現した	81 100.0	13 16.0	12 14.8	5 6.2	21 25.9	12 14.8	18 22.2
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	21 100.0	5 23.8	4 19.0	1 4.8	5 23.8	4 19.0	2 9.5
仕事を辞めたくて、実現した	397 100.0	9 2.3	8 2.0	1 0.3	10 2.5	40 10.1	329 82.9
仕事を辞めなかったが、働き続けた	26 100.0	4 15.4	2 7.7	1 3.8	5 19.2	4 15.4	10 38.5
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	317 100.0	0 0.0	2 0.6	2 0.6	6 1.9	4 1.3	303 95.6
その他	98 100.0	4 4.1	4 4.1	3 3.1	12 12.2	7 7.1	68 69.4

(6) 子育てしながら働くために必要なこと

子育てしながら働く場合、もっとも重要なもの (Q49)

1) 第一子出産・子育て時の希望と現実別

第一子出産・子育て時の希望と現実別に子育てしながら働くために重要なものを見ると、他と比較して、「これまでどおりを希望し、実現した」「仕事を辞めたかったが、働き続けた」は「配偶者・パートナーを含む家族の支援」、「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた」は「職場環境」の割合が高い。

図表 2-3-22 第一子出産・子育て時の希望と現実別 子育ていながら働くためにもっとも重要なもの
:単数回答

	合計	Q49. 子育てしながら働くために重要なもの				
		職場環境	配偶者・ パートナーを含む 家族の支援	地域の支 援	本人の取 組み	その他
全体	3100 100.0	1256 40.5	1618 52.2	52 1.7	147 4.7	27 0.9
これまでどおり働くことを希望し、 実現した	143 100.0	42 29.4	93 65.0	4 2.8	4 2.8	0 0.0
「これまでどおり」もしくは「負担 を減らす」を希望したが、辞めた	185 100.0	88 47.6	80 43.2	6 3.2	9 4.9	2 1.1
負担を減らすことを希望し、実現し た	133 100.0	49 36.8	73 54.9	2 1.5	7 5.3	2 1.5
負担を減らすことを希望したが、そ のまま、もしくは増えた	32 100.0	14 43.8	17 53.1	0 0.0	1 3.1	0 0.0
仕事を辞めたくて、実現した	594 100.0	235 39.6	321 54.0	7 1.2	24 4.0	7 1.2
仕事を辞めたかったが、働き続けた	41 100.0	13 31.7	26 63.4	1 2.4	1 2.4	0 0.0
働いておらず仕事をしないことを 希望し、実現した	447 100.0	178 39.8	246 55.0	10 2.2	13 2.9	0 0.0
その他	172 100.0	70 40.7	95 55.2	1 0.6	6 3.5	0 0.0

子育てしながら働く場合、職場の環境や制度として必要だと思うこと（Q50）

1) 結婚時の希望と現実別

結婚時の希望と現実別に子育てしながら働くために必要なことをみると、他と比較して、「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた」は「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」「子育て期に短時間勤務ができること」、「負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた」は「子育て期に短時間勤務ができること」「仕事にやりがいがあること」、「仕事を辞めたかったが、働き続けた」は「残業や休日出勤がないこと」の割合が高い。

図表 2-3-23 結婚時の希望と現実別 子育てしながら働くために必要なこと:複数回答

	合計	Q50.子育てしながら働くために必要なこと									
		残業や休日出勤がないこと	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	育児休暇がとれること	子育て期に短時間勤務ができること	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	上司に理解があること	職場の同僚に理解があること	仕事にやりがいがあること	先輩や上司の女性に自分が理想のモデルとする人がいること	その他
全体	3100 100.0	2093 67.5	2082 67.2	2226 71.8	2120 68.4	2709 87.4	2580 83.2	2460 79.4	987 31.8	725 23.4	107 3.5
これまでどおり働くことを希望し、実現した	820 100.0	568 69.3	560 68.3	588 71.7	567 69.1	734 89.5	698 85.1	670 81.7	275 33.5	188 22.9	28 3.4
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	255 100.0	185 72.5	195 76.5	195 76.5	194 76.1	233 91.4	227 89.0	218 85.5	88 34.5	76 29.8	5 2.0
負担を減らすことを希望し、実現した	235 100.0	153 65.1	165 70.2	161 68.5	163 69.4	197 83.8	179 76.2	171 72.8	62 26.4	44 18.7	2 0.9
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	92 100.0	56 60.9	61 66.3	62 67.4	71 77.2	82 89.1	73 79.3	66 71.7	38 41.3	27 29.3	4 4.3
仕事を辞めたくて、実現した	624 100.0	449 72.0	400 64.1	440 70.5	429 68.8	568 91.0	515 82.5	488 78.2	188 30.1	126 20.2	14 2.2
仕事を辞めたかったが、働き続けた	75 100.0	58 77.3	42 56.0	48 64.0	52 69.3	64 85.3	60 80.0	61 81.3	25 33.3	17 22.7	5 6.7
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	77 100.0	50 64.9	45 58.4	49 63.6	45 58.4	64 83.1	58 75.3	53 68.8	23 29.9	16 20.8	4 5.2
その他	156 100.0	106 67.9	109 69.9	99 63.5	110 70.5	142 91.0	120 76.9	118 75.6	60 38.5	40 25.6	6 3.8

2) 第一子出産・子育て時の希望と現実別

第一子出産・子育て時の希望と現実別に子育てしながら働くために必要なことをみると、他と比較して、「これまでどおりを希望し、実現した」は「仕事にやりがいがあること」、「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた」は「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」「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」の割合が高い。

図表 2-3-24 第一子出産・子育て時の希望と現実別 子育てしながら働くために必要なこと：複数回答

	合計	Q50. 子育てしながら働くために必要なこと									
		残業や休日出勤がないこと	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	育児休暇がとれること	子育て中に短時間勤務ができること	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	上司に理解があること	職場の同僚に理解があること	仕事にやりがいがあること	先輩や上司の女性に自分が理想のモデルとする人がいること	その他
全体	3100 100.0	2093 67.5	2082 67.2	2226 71.8	2120 68.4	2709 87.4	2580 83.2	2460 79.4	987 31.8	725 23.4	107 3.5
これまでどおり働くことを希望し、実現した	143 100.0	92 64.3	81 56.6	100 69.9	84 58.7	126 88.1	117 81.8	117 81.8	61 42.7	33 23.1	7 4.9
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	185 100.0	121 65.4	138 74.6	135 73.0	130 70.3	175 94.6	158 85.4	145 78.4	71 38.4	43 23.2	3 1.6
負担を減らすことを希望し、実現した	133 100.0	86 64.7	79 59.4	81 60.9	101 75.9	117 88.0	110 82.7	107 80.5	50 37.6	30 22.6	4 3.0
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	32 100.0	21 65.6	19 59.4	22 68.8	24 75.0	28 87.5	24 75.0	26 81.3	9 28.1	5 15.6	0 0.0
仕事を辞めたくて、実現した	594 100.0	445 74.9	397 66.8	407 68.5	421 70.9	552 92.9	481 81.0	470 79.1	165 27.8	125 21.0	5 0.8
仕事を辞めたかったが、働き続けた	41 100.0	29 70.7	24 58.5	27 65.9	33 80.5	37 90.2	36 87.8	37 90.2	17 41.5	8 19.5	1 2.4
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	447 100.0	334 74.7	305 68.2	311 69.6	309 69.1	425 95.1	375 83.9	354 79.2	131 29.3	97 21.7	12 2.7
その他	172 100.0	126 73.3	119 69.2	116 67.4	125 72.7	153 89.0	137 79.7	126 73.3	67 39.0	44 25.6	4 2.3

子育てしながら働く場合に必要な家族の状況（Q51）

1) 第一子出産・子育て時の希望と現実別

第一子出産・子育て時の希望と現実別に子育てしながら働く場合に必要な家族の状況をみると、他と比較して、「これまでどおりを希望し、実現した」「仕事を辞めたかったが、働き続けた」は「自分か配偶者・パートナーの親が子育てに協力してくれること」の割合が高い。

図表 2-3-25 第一子出産・子育て時の希望と現実別 子育てしながら働く場合に必要な家族の状況
:複数回答

	合計	Q51. 子育てしながら働く場合に必要な家族の状況					
		配偶者・パートナーが平日も家事・育児に協力してくれること	配偶者・パートナーに子どもを育てながら働くことへの理解があること	配偶者・パートナーが育児休暇を取れること	配偶者・パートナーが子どもの病気の時や学校の行事などで休みが取れること	自分か配偶者・パートナーの親が子育てに協力してくれること	その他
全体	3100 100.0	2665 86.0	2641 85.2	1364 44.0	2251 72.6	1982 63.9	142 4.6
これまでどおり働くことを希望し、実現した	143 100.0	124 86.7	124 86.7	48 33.6	106 74.1	105 73.4	7 4.9
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	185 100.0	162 87.6	155 83.8	77 41.6	144 77.8	121 65.4	6 3.2
負担を減らすことを希望し、実現した	133 100.0	105 78.9	112 84.2	55 41.4	88 66.2	88 66.2	7 5.3
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	32 100.0	29 90.6	28 87.5	12 37.5	25 78.1	20 62.5	0 0.0
仕事を辞めたくて、実現した	594 100.0	497 83.7	499 84.0	249 41.9	431 72.6	353 59.4	11 1.9
仕事を辞めたかったが、働き続けた	41 100.0	34 82.9	37 90.2	11 26.8	29 70.7	29 70.7	1 2.4
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	447 100.0	384 85.9	374 83.7	197 44.1	329 73.6	285 63.8	14 3.1
その他	172 100.0	147 85.5	149 86.6	67 39.0	132 76.7	106 61.6	10 5.8

(7) これまでの働き方に対する意識

これまでの働き方に対する満足度 (Q57)

1) 結婚時の希望と現実別

結婚時の希望と現実別にこれまでの働き方への意識をみると、他と比較して、「これまでどおりを希望し、実現した」「負担を減らすことを希望し、実現した」「仕事を辞めたくて、実現した」は「満足している」の割合が高く、6割強を占めている。

図表 2-3-26 結婚時の希望と現実別 これまでの働き方への意識:単数回答

	合計	Q57.これまでの働き方への意識		
		満足している	不満である	わからない
全体	3100 100.0	1801 58.1	1065 34.4	234 7.5
これまでどおり働くことを希望し、実現した	820 100.0	509 62.1	253 30.9	58 7.1
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	255 100.0	123 48.2	119 46.7	13 5.1
負担を減らすことを希望し、実現した	235 100.0	153 65.1	65 27.7	17 7.2
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	92 100.0	51 55.4	34 37.0	7 7.6
仕事を辞めたくて、実現した	624 100.0	402 64.4	181 29.0	41 6.6
仕事を辞めたかったが、働き続けた	75 100.0	38 50.7	31 41.3	6 8.0
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	77 100.0	44 57.1	23 29.9	10 13.0
その他	156 100.0	82 52.6	54 34.6	20 12.8

2) 第一子出産・子育て時の希望と現実別

第一子出産・子育て時の希望と現実別にこれまでの働き方への意識をみると、他と比較して、「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた」「仕事を辞めたかったが、働き続けた」で「不満である」の割合が高く、約半数を占めている。

図表 2-3-27 第一子出産・子育て時の希望と現実別 これまでの働き方への意識:単数回答

	合計	Q57. これまでの働き方への意識		
		満足している	不満である	わからない
全体	3100 100.0	1801 58.1	1065 34.4	234 7.5
これまでどおり働くことを希望し、実現した	143 100.0	99 69.2	36 25.2	8 5.6
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	185 100.0	78 42.2	91 49.2	16 8.6
負担を減らすことを希望し、実現した	133 100.0	85 63.9	39 29.3	9 6.8
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	32 100.0	20 62.5	12 37.5	0 0.0
仕事を辞めたくて、実現した	594 100.0	369 62.1	191 32.2	34 5.7
仕事を辞めたかったが、働き続けた	41 100.0	19 46.3	20 48.8	2 4.9
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	447 100.0	290 64.9	122 27.3	35 7.8
その他	172 100.0	81 47.1	80 46.5	11 6.4

これまでの働き方に不満がある場合の理由（Q58）

1）結婚時の希望と現実別

結婚時の希望と現実別に、これまでの働き方に不満を持っている人について、働き方への不満の理由をみると、他と比較して、「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた」は「仕事をずっと続けたかった」「仕事を一時中断しても、再就職したかった」の割合が高い。

図表 2-3-28 結婚時の希望と現実別 働き方への不満の理由：複数回答

	合計	Q58. 働き方への不満の理由					
		仕事をずっと続けたかった	仕事を一時中断しても、再就職したかった	仕事を辞めたかった	もっと責任ある仕事をしたかった	自分が面白いあるいはやりがいがあると思える仕事があった	仕事の負担を減らしたかった
全体	1065 100.0	286 26.9	231 21.7	59 5.5	151 14.2	485 45.5	105 9.9
これまでどおり働くことを希望し、実現した	253 100.0	95 37.5	69 27.3	10 4.0	25 9.9	86 34.0	29 11.5
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	119 100.0	56 47.1	51 42.9	0 0.0	15 12.6	47 39.5	5 4.2
負担を減らすことを希望し、実現した	65 100.0	18 27.7	16 24.6	2 3.1	7 10.8	28 43.1	10 15.4
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	34 100.0	9 26.5	8 23.5	3 8.8	10 29.4	18 52.9	6 17.6
仕事を辞めたくて、実現した	181 100.0	27 14.9	50 27.6	6 3.3	21 11.6	82 45.3	15 8.3
仕事を辞めたかったが、働き続けた	31 100.0	1 3.2	9 29.0	8 25.8	2 6.5	15 48.4	1 3.2
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	23 100.0	6 26.1	6 26.1	0 0.0	6 26.1	8 34.8	1 4.3
その他	54 100.0	22 40.7	8 14.8	3 5.6	10 18.5	23 42.6	5 9.3

	合計	Q58.働き方への不満の理由					
		仕事で正当な評価を得たかった	家事・育児を重視したため、仕事に十分時間がとれなかった	家事・育児を重視したため、昇進・昇格等のチャンスを逃した	仕事を重視したため、結婚・出産について納得のいく選択ができなかった	仕事を重視したため、家事・育児に十分時間がとれなかった	その他
全体	1065 100.0	242 22.7	102 9.6	30 2.8	39 3.7	59 5.5	68 6.4
これまでどおり働くことを希望し、実現した	253 100.0	46 18.2	33 13.0	12 4.7	10 4.0	27 10.7	17 6.7
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	119 100.0	22 18.5	16 13.4	6 5.0	3 2.5	3 2.5	14 11.8
負担を減らすことを希望し、実現した	65 100.0	7 10.8	11 16.9	1 1.5	0 0.0	2 3.1	2 3.1
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	34 100.0	6 17.6	2 5.9	1 2.9	3 8.8	4 11.8	2 5.9
仕事を辞めたくて、実現した	181 100.0	22 12.2	24 13.3	1 0.6	5 2.8	12 6.6	18 9.9
仕事を辞めたかったが、働き続けた	31 100.0	4 12.9	5 16.1	2 6.5	2 6.5	6 19.4	1 3.2
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	23 100.0	4 17.4	2 8.7	1 4.3	0 0.0	0 0.0	2 8.7
その他	54 100.0	15 27.8	7 13.0	5 9.3	2 3.7	5 9.3	1 1.9

2) 第一子出産・子育て時の希望と現実別

第一子出産・子育て時の希望と現実別に、これまでの働き方に不満を持っている人について、働き方への不満の理由をみると、他と比較して、「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた」は「仕事をずっと続けたかった」「仕事を一時中断しても、再就職したかった」、「仕事を辞めたくて、実現した」は「仕事を一時中断しても、再就職したかった」「自分が面白いあるいはやりがいがあると思える仕事をしたかった」、「働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した」は「自分が面白いあるいはやりがいがあると思える仕事をしたかった」の割合が高い。

仕事を辞めたくて実現したとしても、再就職したかったという人が約4割みられた。また、仕事をしないことを希望して実現したとしても、やりがいのある仕事をしたかったという人が約半数いた。

図表 2-3-29 第一子出産・子育て時の希望と現実別 働き方への不満の理由:複数回答

	合計	Q58.働き方への不満の理由					
		仕事をずっと続けたかった	仕事を一時中断しても、再就職したかった	仕事を辞めたかった	もっと責任ある仕事をしたかった	自分が面白いあるいはやりがいがあると思える仕事をしたかった	仕事の負担を減らしたかった
全体	1065 100.0	286 26.9	231 21.7	59 5.5	151 14.2	485 45.5	105 9.9
これまでどおり働くことを希望し、実現した	36 100.0	11 30.6	2 5.6	2 5.6	2 5.6	8 22.2	9 25.0
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	91 100.0	51 56.0	40 44.0	1 1.1	12 13.2	24 26.4	7 7.7
負担を減らすことを希望し、実現した	39 100.0	11 28.2	4 10.3	2 5.1	5 12.8	14 35.9	5 12.8
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	12 100.0	5 41.7	4 33.3	1 8.3	2 16.7	1 8.3	3 25.0
仕事を辞めたくて、実現した	191 100.0	46 24.1	78 40.8	4 2.1	15 7.9	90 47.1	10 5.2
仕事を辞めたかったが、働き続けた	20 100.0	5 25.0	4 20.0	7 35.0	1 5.0	5 25.0	3 15.0
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	122 100.0	21 17.2	35 28.7	2 1.6	14 11.5	58 47.5	4 3.3
その他	80 100.0	29 36.3	22 27.5	2 2.5	12 15.0	33 41.3	11 13.8

	合計	Q58.働き方への不満の理由					その他
		仕事で正 当な評価 を得たか った	家事・育児 を重視し たため、仕 事に十分 時間がと れなかつ た	家事・育児 を重視し たため、昇 進・昇格等 のチャン スを逃し た	仕事を重 視したた め、結婚・ 出産につ いて納得 のいく選 択ができ なかつた	仕事を重 視したた め、家事・ 育児に十 分時間が とれなかつ た	
全体	1065 100.0	242 22.7	102 9.6	30 2.8	39 3.7	59 5.5	68 6.4
これまでどおり働くことを希望し、実現した	36 100.0	7 19.4	3 8.3	2 5.6	3 8.3	9 25.0	3 8.3
「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	91 100.0	16 17.6	15 16.5	4 4.4	2 2.2	7 7.7	5 5.5
負担を減らすことを希望し、実現した	39 100.0	3 7.7	8 20.5	1 2.6	0 0.0	8 20.5	1 2.6
負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	12 100.0	3 25.0	3 25.0	3 25.0	1 8.3	3 25.0	0 0.0
仕事を辞めたくて、実現した	191 100.0	28 14.7	33 17.3	6 3.1	2 1.0	5 2.6	10 5.2
仕事を辞めなかったが、働き続けた	20 100.0	2 10.0	2 10.0	1 5.0	1 5.0	7 35.0	1 5.0
働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	122 100.0	13 10.7	15 12.3	2 1.6	2 1.6	3 2.5	14 11.5
その他	80 100.0	21 26.3	10 12.5	6 7.5	2 2.5	5 6.3	7 8.8

4．結婚、出産の希望とライフコース選択分析（将来）

属性

既婚で子どもがいる人について、現在の子ども数と希望の子ども数別に子育ての楽しさ・つらさをみると、他と比較して、現在の子ども人数より希望数の多い人の方が「楽しいと感じることの方が多い」の割合が高く、約6割を占める。

結婚時の就業の選択

現在の子ども数と希望の子ども数別に、既婚者について、結婚時の働き方の希望をみると、子どもがあり現在の子ども数よりも希望数の多い人は、「仕事をこれまでと同じように続ける」の割合が、子ども数と同じ人は「仕事を辞める」、子どもがおらず子どもの欲しい人は、「働き方を変えて仕事の負担を減らす」の割合が高い。

第一子出産・子育て時の選択

第一子出産・子育て時に仕事を辞めなかった人の理由をみると、既婚で子どもがあり、現在の子ども数より希望数の多い人は、「経済的に必要だったから」の割合が高い。

子育てしながら働くために重要なものをみると、他と比較して、未婚で子どもが欲しい人、既婚で子どもがあり希望数と同じ人は、「配偶者・パートナーを含む家族の支援」、「既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の多い」は「職場環境」の割合が高い。

子育てしながら働くために必要なことをみると、他と比較して、未婚で子どもの欲しい人は、「残業や休日出勤がないこと」の割合が高い。また、既婚で子どもがおらず、子どもが欲しい人は、他と比較して割合の高い項目が多い。

これまでの働き方に対する意識

これまでの働き方への意識をみると、他と比較して、未婚で子どもが欲しい人は、子どもの希望のない人と比較して、「満足している」の割合が高い。

ライフプランニングに必要な支援

今後、子どもを（さらに）持ちたいという人で「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」の割合が高くなっている。

(1) 回答者の属性

年齢 (F1)

1) 今後の結婚意向別

未婚者（離別・死別を含む）について、今後の結婚意向別に年齢をみると、他と比較して、「いずれ結婚したい」は「30歳～34歳」、「結婚するつもりはない」「どちらともいえない」は「45歳～49歳」の割合が高い。

図表 2-4-1 今後の結婚意向別 年齢:単数回答

	合計	F1.年齢 (4 カテゴリー)			
		30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳
全体	3100 100.0	940 30.3	727 23.5	936 30.2	497 16.0
いずれ結婚したい	430 100.0	224 52.1	96 22.3	89 20.7	21 4.9
結婚するつもりはない	128 100.0	30 23.4	23 18.0	46 35.9	29 22.7
どちらともいえない	244 100.0	74 30.3	60 24.6	72 29.5	38 15.6

最終学歴 (Q2)

1) 今後の結婚意向別

未婚者（離別・死別を含む）について、今後の結婚意向別に最終学歴をみると、他と比較して、「結婚するつもりはない」は「高校」の割合が高い。

図表 2-4-2 今後の結婚意向別 最終学歴:単数回答

	合計	Q2.最終学歴				
		中学校	高校	短大、高専、 専門学校	大学、大学院	その他
全体	3100 100.0	30 1.0	1033 33.3	1157 37.3	879 28.4	1 0.0
いずれ結婚したい	430 100.0	5 1.2	123 28.6	161 37.4	140 32.6	1 0.2
結婚するつもりはない	128 100.0	3 2.3	58 45.3	36 28.1	31 24.2	0 0.0
どちらともいえない	244 100.0	3 1.2	80 32.8	88 36.1	73 29.9	0 0.0

今後の結婚の意向

1) 現在の子ども数と希望の子ども数別

未婚者（離別・死別を含む）について、子どもの希望別に今後の結婚の意向をみると、「未婚・子どもなし-子どもの希望あり」でも、「結婚するつもりはない」「どちらともいえない」と回答している人が合わせて3割強いる。

図表 2-4-3 子どもの希望別 今後の結婚意向:単数回答

	合計	Q56.今後の結婚の意向		
		いずれ結婚したい	結婚するつもりはない	どちらともいえない
全体	802 100.0	430 53.6	128 16.0	244 30.4
未婚・子どもなし-子どもの希望あり	577 100.0	387 67.1	39 6.8	151 26.2
未婚・子どもなし-子どもの希望なし	180 100.0	33 18.3	75 41.7	72 40.0

子育ての楽しさ・つらさ (Q14)

1) 現在の子ども数と希望の子ども数別

既婚で子どものいる人について、現在の子ども数と希望の子ども数別に子育ての楽しさ・つらさをみると、他と比較して、「既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い」人で「楽しいと感じることの方が多い」の割合が高く、約6割を占める。

図表 2-4-4 現在の子ども数と希望の子ども数別 子育ての楽しさ・つらさ:単数回答

	合計	Q14.子育ての楽しさ・つらさ			
		楽しいと感じることの方が多い	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	つらいと感じることの方が多い	わからない
全体	1748 100.0	954 54.6	661 37.8	86 4.9	47 2.7
既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	751 100.0	451 60.1	257 34.2	28 3.7	15 2.0
既婚・子どもあり-同じ	912 100.0	475 52.1	363 39.8	47 5.2	27 3.0
既婚・子どもあり-少ない	45 100.0	9 20.0	25 55.6	9 20.0	2 4.4

母親の女性が働くことへの考え方 (Q18)

1) 今後の結婚意向別

未婚者（離別・死別を含む）について、今後の結婚意向別に母親の女性が働くことへの考え方をみると、他と比較して、「いずれ結婚したい」は「家事・育児に差し障りのない程度に働くのがよい」、「結婚するつもりはない」「どちらともいえない」は「特に仕事については話していなかった」の割合が高い。

図表 2-4-5 今後の結婚意向別 母親の女性が働くことへの考え方:単数回答

	合計	Q18. 母親の女性が働くことへの考え方				
		仕事も家事・育児もがんばるのがよい	家事・育児に差し障りのない程度に働くのがよい	家事・育児に専念したほうがよい	特に仕事については話していなかった	その他
全体	3100 100.0	732 23.6	1143 36.9	236 7.6	903 29.1	86 2.8
いずれ結婚したい	430 100.0	128 29.8	147 34.2	23 5.3	115 26.7	17 4.0
結婚するつもりはない	128 100.0	27 21.1	29 22.7	10 7.8	56 43.8	6 4.7
どちらともいえない	244 100.0	59 24.2	60 24.6	13 5.3	99 40.6	13 5.3

2) 現在の子ども数と希望の子ども数別

現在の子ども数と希望の子ども数別に母親の女性が働くことへの考え方をみると、他と比較して、「未婚・子どもなし-子どもの希望なし」「既婚・子どもなし-子どもの希望なし」は「特に仕事については話していなかった」の割合が高い。

図表 2-4-6 現在の子ども数と希望の子ども数別 母親の女性が働くことへの考え方:単数回答

	合計	Q18. 母親の女性が働くことへの考え方				
		仕事も家事・育児もがんばるのがよい	家事・育児に差し障りのない程度に働くのがよい	家事・育児に専念したほうがよい	特に仕事については話していなかった	その他
全体	3100 100.0	732 23.6	1143 36.9	236 7.6	903 29.1	86 2.8
未婚・子どもなし-子どもの希望あり	577 100.0	158 27.4	190 32.9	32 5.5	173 30.0	24 4.2
未婚・子どもなし-子どもの希望なし	180 100.0	45 25.0	32 17.8	9 5.0	84 46.7	10 5.6
既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	751 100.0	176 23.4	320 42.6	73 9.7	168 22.4	14 1.9
既婚・子どもあり-同じ	912 100.0	191 20.9	380 41.7	71 7.8	259 28.4	11 1.2
既婚・子どもあり-少ない	45 100.0	10 22.2	13 28.9	6 13.3	12 26.7	4 8.9
既婚・子どもなし-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	427 100.0	103 24.1	159 37.2	28 6.6	124 29.0	13 3.0
既婚・子どもなし-子どもの希望なし	163 100.0	38 23.3	35 21.5	12 7.4	70 42.9	8 4.9

(2) 就業の状況

就業形態：現職（Q25）

1) 今後の結婚意向別

未婚者（離別・死別を含む）について、今後の結婚意向別に現在の就業形態をみると、他と比較して、「いずれ結婚したい」は「正社員」の割合が高い。

図表 2-4-7 今後の結婚意向別 就業形態(現職):単数回答

	合計	Q25. 就業形態：現職（最近の状況）									
		該当しない (働いていない)	正社員	有期契約社員、嘱託社員	パート・アルバイト	派遣社員	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	不明
全体	3100 100.0	1353 43.6	588 19.0	130 4.2	572 18.5	186 6.0	42 1.4	121 3.9	66 2.1	32 1.0	10 0.3
いずれ結婚したい	430 100.0	29 6.7	200 46.5	43 10.0	54 12.6	59 13.7	5 1.2	29 6.7	5 1.2	4 0.9	2 0.5
結婚するつもりはない	128 100.0	27 21.1	44 34.4	7 5.5	20 15.6	13 10.2	3 2.3	11 8.6	1 0.8	2 1.6	0 0.0
どちらともいえない	244 100.0	40 16.4	94 38.5	20 8.2	29 11.9	27 11.1	3 1.2	17 7.0	8 3.3	4 1.6	2 0.8

2) 就業形態（現職）別 今後の結婚意向

未婚者（離別・死別を含む）について、就業形態（現職）別に今後の結婚意向をみると、他と比較して、「該当しない（働いていない）」は「どちらともいえない」が約4割、「正社員」「有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員」は「いずれ結婚したい」が6割弱を占め、割合が高くなっている。

図表 2-4-8 就業形態(現職)別 今後の結婚意向:単数回答

	合計	Q56. 今後の結婚の意向		
		いずれ結婚したい	結婚するつもりはない	どちらともいえない
全体	802 100.0	430 53.6	128 16.0	244 30.4
該当しない（働いていない）	96 100.0	29 30.2	27 28.1	40 41.7
正社員	338 100.0	200 59.2	44 13.0	94 27.8
有期契約社員・嘱託社員/パート・アルバイト/派遣社員	272 100.0	156 57.4	40 14.7	76 27.9
在宅ワーク・内職/自ら起業・自営業/自営の家族従事者	82 100.0	39 47.6	15 18.3	28 34.1
その他	10 100.0	4 40.0	2 20.0	4 40.0

3) 現在の子ども数と希望の子ども数別

現在の子ども数と希望の子ども数別に現在の就業形態について、未婚の中で比較すると、「未婚・子どもなし-子どもの希望あり」は「正社員」、「未婚・子どもなし-子どもの希望なし」は「働いていない」の割合が高い。

図表 2-4-9 現在の子ども数と希望の子ども数別 就業形態(現職):単数回答

	合計	Q25.就業形態：現職（最近の状況）									
		該当しない （働いていない）	正社員	有期契約社員、嘱託社員	パート・アルバイト	派遣社員	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	不明
全体	3100 100.0	1353 43.6	588 19.0	130 4.2	572 18.5	186 6.0	42 1.4	121 3.9	66 2.1	32 1.0	10 0.3
未婚・子どもなし-子どもの希望あり	577 100.0	49 8.5	263 45.6	50 8.7	81 14.0	76 13.2	7 1.2	30 5.2	12 2.1	7 1.2	2 0.3
未婚・子どもなし-子どもの希望なし	180 100.0	36 20.0	64 35.6	14 7.8	17 9.4	20 11.1	3 1.7	20 11.1	1 0.6	3 1.7	2 1.1
既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	751 100.0	439 58.5	82 10.9	22 2.9	149 19.8	12 1.6	11 1.5	18 2.4	12 1.6	4 0.5	2 0.3
既婚・子どもあり-同じ	912 100.0	539 59.1	61 6.7	21 2.3	207 22.7	14 1.5	12 1.3	23 2.5	28 3.1	5 0.5	2 0.2
既婚・子どもあり-少ない	45 100.0	23 51.1	2 4.4	1 2.2	11 24.4	4 8.9	0 0.0	2 4.4	2 4.4	0 0.0	0 0.0
既婚・子どもなし-子どもの希望あり	427 100.0	190 44.5	80 18.7	12 2.8	74 17.3	39 9.1	5 1.2	12 2.8	6 1.4	7 1.6	2 0.5
既婚・子どもなし-子どもの希望なし	163 100.0	66 40.5	25 15.3	4 2.5	28 17.2	18 11.0	3 1.8	9 5.5	4 2.5	6 3.7	0 0.0

(3) 離職の状況

仕事・離職の経験 (Q19)

1) 仕事・離職の経験 (Q19) 別今後の結婚意向別

未婚者（離別・死別を含む）について、仕事・離職の経験別に今後の結婚意向をみると、他と比較して、「何度か離職した経験はあるが現在も働いている」「一度も離職したことはなく、仕事を継続している」は「いずれ結婚したい」、「以前は働いていたが現在は働いていない」は「結婚するつもりはない」の割合が高い。

図表 2-4-10 仕事・離職の経験別 今後の結婚意向:単数回答

	合計	Q56. 今後の結婚の意向		
		いずれ結婚 したい	結婚するつ もりはない	どちらとも いえない
全体	802 100.0	430 53.6	128 16.0	244 30.4
学校卒業後一度も働いた ことがない	3 100.0	2 66.7	0 0.0	1 33.3
以前は働いていたが現在は 働いていない	93 100.0	27 29.0	27 29.0	39 41.9
何度か離職した経験はある が現在も働いている	446 100.0	242 54.3	75 16.8	129 28.9
一度も離職したことはな く、仕事を継続している	260 100.0	159 61.2	26 10.0	75 28.8

2) 現在の子ども数と希望の子ども数別

現在の子ども数と希望の子ども数別に仕事・離職の経験をみると、他と比較して、「未婚・子どもなし-子どもの希望あり」は「一度も離職したことはなく、仕事を継続している」の割合が高い。

図表 2-4-11 現在の子ども数と希望の子ども数別 仕事・離職の経験:単数回答

	合計	Q19. 仕事・離職の経験			
		学校卒業後一度も働いたことがない	以前は働いていたが現在は働いていない	何度か離職した経験はあるが現在も働いている	一度も離職したことはなく、仕事を継続している
全体	3100 100.0	21 0.7	1332 43.0	1281 41.3	466 15.0
未婚・子どもなし-子どもの希望あり	577 100.0	2 0.3	47 8.1	322 55.8	206 35.7
未婚・子どもなし-子どもの希望なし	180 100.0	1 0.6	35 19.4	96 53.3	48 26.7
既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	751 100.0	7 0.9	432 57.5	246 32.8	66 8.8
既婚・子どもあり-同じ	912 100.0	8 0.9	531 58.2	323 35.4	50 5.5
既婚・子どもあり-少ない	45 100.0	0 0.0	23 51.1	22 48.9	0 0.0
既婚・子どもなし-子どもの希望あり	427 100.0	1 0.2	189 44.3	176 41.2	61 14.3
既婚・子どもなし-子どもの希望なし	163 100.0	2 1.2	64 39.3	68 41.7	29 17.8

1年以上の離職経験（Q21）

1）今後の結婚意向別

未婚者（離別・死別を含む）について、今後の結婚意向別に1年以上の離職経験をみると、他と比較して、「いずれ結婚したい」は「1年以上仕事をしていなかった時期はない（まだ辞めて1年経っていない）」、「結婚するつもりはない」「どちらともいえない」は「勉強や資格取得以外の理由で1年以上仕事をしていなかった時期がある（辞めて1年以上が経っている）」の割合が高い。

図表 2-4-12 今後の結婚意向別 1年以上の離職の経験：単数回答

	合計	Q21. 1年以上の離職経験		
		1年以上仕事をしていなかった時期はない（まだ辞めて1年経っていない）	1年以上仕事をしていなかった時期はあるが、転職のための勉強や資格取得のためである	勉強や資格取得以外の理由で1年以上仕事をしていなかった時期がある（辞めて1年以上が経っている）
全体	2613 100.0	782 29.9	216 8.3	1615 61.8
いずれ結婚したい	269 100.0	153 56.9	40 14.9	76 28.3
結婚するつもりはない	102 100.0	43 42.2	18 17.6	41 40.2
どちらともいえない	168 100.0	74 44.0	31 18.5	63 37.5

2) 現在の子ども数と希望の子ども数別

現在の子ども数と希望の子ども数別に1年以上の離職経験をみると、他と比較して、「未婚・子どもなし-子どもの希望あり」「既婚・子どもなし-子どもの希望あり」は「1年以上仕事をしていなかった時期はない(まだ辞めて1年経っていない)」、「未婚・子どもなし-子どもの希望なし」「既婚・子どもなし-子どもの希望なし」は「勉強や資格取得以外の理由で1年以上仕事をしていなかった時期がある(辞めて1年以上が経っている)」の割合が高い。

図表 2-4-13 現在の子ども数と希望の子ども数別 1年以上の離職経験:単数回答

	合計	Q21. 1年以上の離職経験		
		1年以上仕事をしていなかった時期はない(まだ辞めて1年経っていない)	1年以上仕事をしていなかった時期はあるが、転職のための勉強や資格取得のためである	勉強や資格取得以外の理由で1年以上仕事をしていなかった時期がある(辞めて1年以上が経っている)
全体	2613 100.0	782 29.9	216 8.3	1615 61.8
未婚・子どもなし-子どもの希望あり	369 100.0	205 55.6	56 15.2	108 29.3
未婚・子どもなし-子どもの希望なし	131 100.0	54 41.2	26 19.8	51 38.9
既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	678 100.0	157 23.2	42 6.2	479 70.6
既婚・子どもあり-同じ	854 100.0	167 19.6	36 4.2	651 76.2
既婚・子どもあり-少ない	45 100.0	9 20.0	2 4.4	34 75.6
既婚・子どもなし-子どもの希望あり	365 100.0	139 38.1	42 11.5	184 50.4
既婚・子どもなし-子どもの希望なし	132 100.0	40 30.3	5 3.8	87 65.9

(4) 結婚時の就業の選択

希望していた働き方 (Q44)

1) 現在の子ども数と希望の子ども数別

現在の子ども数と希望の子ども数別に、既婚者について、結婚時の働き方の希望をみると、「既婚・子どもあり-現在の子ども的人数より希望数の方が多い」は「仕事をこれまでと同じように続ける」、「既婚・子どもあり-同じ」は「仕事を辞める」、「既婚・子どもなし-現在の子ども的人数より希望数の方が多い」は「働き方を変えて仕事の負担を減らす」の割合が高い。

図表 2-4-14 現在の子ども数と希望の子ども数別 働き方の希望(結婚時):単数回答

	合計	Q44.働き方の希望：結婚時					
		仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それまで働いていたが、仕事をする	それまでも働いておらず、その後も仕事をしない
全体	2335 100.0	998 42.7	472 20.2	19 0.8	716 30.7	31 1.3	99 4.2
既婚・子どもあり-現在の子ども的人数より希望数の方が多い	751 100.0	370 49.3	124 16.5	8 1.1	216 28.8	10 1.3	23 3.1
既婚・子どもあり-同じ	912 100.0	353 38.7	156 17.1	5 0.5	335 36.7	8 0.9	55 6.0
既婚・子どもあり-少ない	45 100.0	19 42.2	10 22.2	0 0.0	14 31.1	0 0.0	2 4.4
既婚・子どもなし-現在の子ども的人数より希望数の方が多い	427 100.0	166 38.9	139 32.6	4 0.9	101 23.7	6 1.4	11 2.6
既婚・子どもなし-子どもの希望なし	163 100.0	69 42.3	39 23.9	1 0.6	40 24.5	6 3.7	8 4.9

働き方の希望と現実

1) 現在の子ども数と希望の子ども数別

現在の子ども数と希望の子ども数別に、既婚者について、結婚時の働き方の希望と現実をみると、「既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い」「既婚・子どもなし-子どもの希望なし」は「これまでどおりを希望し、実現した」、「既婚・子どもあり-同じ」は「仕事を辞めたくて、実現した」の割合が高い。

図表 2-4-15 現在の子ども数と希望の子ども数別 働き方の希望と現実(結婚時):単数回答

	合計	Q44-45.働き方の希望と現実：結婚時								
		これまでどおりを希望し、実現した	「これまでどおり」もしくは「負担を減らす」を希望したが、辞めた	負担を減らすことを希望し、実現した	負担を減らすことを希望したが、そのまま、もしくは増えた	仕事を辞めたくて、実現した	仕事を辞めたかったが、働き続けた	働いておらず仕事をしないことを希望し、実現した	その他	不明
全体	2335 100.0	820 35.1	255 10.9	235 10.1	92 3.9	624 26.7	75 3.2	77 3.3	156 6.7	1 0.0
既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	751 100.0	303 40.3	82 10.9	59 7.9	25 3.3	190 25.3	21 2.8	21 2.8	50 6.7	0 0.0
既婚・子どもあり-同じ	912 100.0	290 31.8	96 10.5	72 7.9	34 3.7	297 32.6	30 3.3	38 4.2	54 5.9	1 0.1
既婚・子どもあり-少ない	45 100.0	16 35.6	4 8.9	4 8.9	3 6.7	10 22.2	2 4.4	2 4.4	4 8.9	0 0.0
既婚・子どもなし-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	427 100.0	130 30.4	62 14.5	69 16.2	25 5.9	82 19.2	18 4.2	9 2.1	32 7.5	0 0.0
既婚・子どもなし-子どもの希望なし	163 100.0	61 37.4	9 5.5	28 17.2	5 3.1	35 21.5	4 2.5	7 4.3	14 8.6	0 0.0
既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

仕事を辞めた理由 (Q47)

1) 現在の子ども数と希望の子ども数別

現在の子ども数と希望の子ども数別に、既婚者について、結婚時に仕事を辞めた人の理由をみると、「既婚・子どもなし-現在の子どもの人数より希望数の方が多い」は「体力・時間的に厳しかったから」の割合が高い。

図表 2-4-16 現在の子ども数と希望の子ども数別 仕事を辞めた理由: 3つまで選択

	合計	Q47. 仕事を辞めた理由: 結婚時										
		辞めるのが当たり前だと思ったから	家事・育児に時間をとりたかったから	子どもが欲しかったから	配偶者・パートナーが希望したから	配偶者・パートナーの親や自分の親など親族の意向だったから	職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかったから	同じような状況で仕事を続けている人が職場にいなかったから	体力・時間的に厳しかったから	両立の努力をしてみても続けないと思える仕事ではなかったから	その他
全体	908 100.0	220 24.2	187 20.6	88 9.7	120 13.2	29 3.2	81 8.9	59 6.5	80 8.8	245 27.0	159 17.5	254 28.0
既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	278 100.0	73 26.3	60 21.6	26 9.4	35 12.6	14 5.0	26 9.4	23 8.3	29 10.4	59 21.2	40 14.4	83 29.9
既婚・子どもあり-同じ	408 100.0	114 27.9	86 21.1	35 8.6	51 12.5	12 2.9	43 10.5	26 6.4	33 8.1	102 25.0	68 16.7	88 21.6
既婚・子どもあり-少ない	14 100.0	5 35.7	2 14.3	1 7.1	2 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 7.1	4 28.6	3 21.4	6 42.9
既婚・子どもなし-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	148 100.0	18 12.2	23 15.5	24 16.2	24 16.2	3 2.0	10 6.8	10 6.8	9 6.1	64 43.2	36 24.3	55 37.2
既婚・子どもなし-子どもの希望なし	47 100.0	8 17.0	10 21.3	1 2.1	6 12.8	0 0.0	2 4.3	0 0.0	4 8.5	13 27.7	11 23.4	18 38.3

仕事を辞めなかった理由（Q48）

1）現在の子ども数と希望の子ども数別

現在の子ども数と希望の子ども数別に、既婚者について、結婚時に仕事を辞めなかった人の理由をみると、「既婚・子どもなし-現在の子どもの人数より希望数の方が多い」は「まわりの女性も続けていたから」、「既婚・子どもなし-子どもの希望なし」は「続けるのが当たり前だと思ったから」の割合が高い。

図表 2-4-17 現在の子ども数と希望の子ども数別 仕事を辞めなかった理由(結婚時)：3つまで選択

	合計	Q48. 仕事を辞めなかった理由：結婚時								
		続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他
全体	1294 100.0	733 56.6	175 13.5	329 25.4	103 8.0	28 2.2	146 11.3	63 4.9	561 43.4	141 10.9
既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	436 100.0	260 59.6	62 14.2	126 28.9	30 6.9	12 2.8	47 10.8	22 5.0	184 42.2	47 10.8
既婚・子どもあり-同じ	448 100.0	256 57.1	70 15.6	112 25.0	29 6.5	10 2.2	57 12.7	23 5.1	168 37.5	48 10.7
既婚・子どもあり-少ない	26 100.0	14 53.8	3 11.5	4 15.4	2 7.7	0 0.0	1 3.8	1 3.8	9 34.6	3 11.5
既婚・子どもなし-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	260 100.0	128 49.2	32 12.3	59 22.7	31 11.9	2 0.8	28 10.8	12 4.6	139 53.5	26 10.0
既婚・子どもなし-子どもの希望なし	101 100.0	63 62.4	4 4.0	22 21.8	8 7.9	2 2.0	10 9.9	5 5.0	51 50.5	14 13.9
既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(5) 第一子の出産・子育て時の就業の選択

仕事を辞めなかった理由 (Q48)

1) 現在の子ども数と希望の子ども数別

現在の子ども数と希望の子ども数別に、既婚で子どもいる人について、第一子出産・子育て時に仕事を辞めなかった人の理由をみると、「既婚・子どもあり-現在の子ども的人数より希望数の方が多い」は「経済的に必要だったから」の割合が高い。

図表 2-4-18 現在の子ども数と希望の子ども数別 仕事を辞めなかった理由 (第一子出産・子育て時)
:単数回答

	合計	Q48.仕事を辞めなかった理由：第一子出産・子育て時								
		続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他
全体	381 100.0	131 34.4	38 10.0	96 25.2	31 8.1	35 9.2	68 17.8	13 3.4	169 44.4	56 14.7
既婚・子どもあり-現在の子ども的人数より希望数の方が多い	184 100.0	63 34.2	20 10.9	44 23.9	13 7.1	20 10.9	33 17.9	8 4.3	90 48.9	24 13.0
既婚・子どもあり-同じ	168 100.0	61 36.3	17 10.1	46 27.4	16 9.5	12 7.1	32 19.0	4 2.4	62 36.9	27 16.1
既婚・子どもあり-少ない	13 100.0	3 23.1	1 7.7	1 7.7	0 0.0	1 7.7	1 7.7	0 0.0	5 38.5	3 23.1

(6) 子育てしながら働くために必要なこと

子育てしながら働く場合、もっとも重要なもの (Q49)

1) 現在の子ども数と希望の子ども数別

現在の子ども数と希望の子ども数別に、子育てしながら働くために重要なものを見ると、他と比較して、「未婚・子どもなし-子どもの希望あり」「既婚・子どもあり-同じ」は「配偶者・パートナーを含む家族の支援」、「既婚・子どもあり-現在の子ども的人数より希望数の方が多い」は「職場環境」の割合が高い。

図表 2-4-19 現在の子ども数と希望の子ども数別 子育てしながら働く場合、最も重要なもの:単数回答

	合計	Q49. 子育てしながら働くために重要なもの				
		職場環境	配偶者・パートナーを含む家族の支援	地域の支援	本人の取り組み	その他
全体	3100 100.0	1256 40.5	1618 52.2	52 1.7	147 4.7	27 0.9
未婚・子どもなし-子どもの希望あり	577 100.0	240 41.6	293 50.8	8 1.4	34 5.9	2 0.3
未婚・子どもなし-子どもの希望なし	180 100.0	87 48.3	67 37.2	5 2.8	17 9.4	4 2.2
既婚・子どもあり-現在の子ども的人数より希望数の方が多い	751 100.0	328 43.7	376 50.1	19 2.5	23 3.1	5 0.7
既婚・子どもあり-同じ	912 100.0	329 36.1	532 58.3	11 1.2	34 3.7	6 0.7
既婚・子どもあり-少ない	45 100.0	18 40.0	23 51.1	1 2.2	3 6.7	0 0.0
既婚・子どもなし-子どもの希望あり	427 100.0	176 41.2	219 51.3	6 1.4	18 4.2	8 1.9
既婚・子どもなし-子どもの希望なし	163 100.0	62 38.0	84 51.5	2 1.2	13 8.0	2 1.2

子育てしながら働く場合、職場の環境や制度として必要だと思うこと

1) 現在の子ども数と希望の子ども数別

現在の子ども数と希望の子ども数別に、子育てしながら働くために必要なことをみると、他と比較して、「未婚・子どもなし-子どもの希望あり」は「残業や休日出勤がないこと」の割合が高い。

また、「未婚・子どもなし-子どもの希望あり」は、他と比較して割合の高い項目が多く、「残業や休日出勤がないこと」「育児休暇がとれること」「子育て期に短時間勤務ができること」「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」「上司に理解があること」「職場の同僚に理解があること」「先輩や上司の女性に自分が理想のモデルとする人がいること」の割合が高い。

図表 2-4-20 現在の子ども数と希望の子ども数別

子育てしながら働く場合、職場の環境や制度として必要だと思うこと：複数回答

	合計	Q50. 子育てしながら働くために必要なこと									
		残業や休日出勤がないこと	フレックスタイトム制度や在宅勤務など柔軟な働き方ができること	育児休暇がとれること	子育て期に短時間勤務ができること	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	上司に理解があること	職場の同僚に理解があること	仕事にやりがいがあること	先輩や上司の女性に自分が理想のモデルとする人がいること	その他
全体	3100 100.0	2093 67.5	2082 67.2	2226 71.8	2120 68.4	2709 87.4	2580 83.2	2460 79.4	987 31.8	725 23.4	107 3.5
未婚・子どもなし-子どもの希望あり	577 100.0	364 63.1	385 66.7	451 78.2	373 64.6	479 83.0	495 85.8	472 81.8	172 29.8	154 26.7	30 5.2
未婚・子どもなし-子どもの希望なし	180 100.0	100 55.6	116 64.4	129 71.7	111 61.7	138 76.7	149 82.8	137 76.1	54 30.0	35 19.4	9 5.0
既婚・子どもあり-現在の子ども的人数より希望数の方が多い	751 100.0	544 72.4	517 68.8	545 72.6	547 72.8	696 92.7	620 82.6	598 79.6	258 34.4	180 24.0	23 3.1
既婚・子どもあり-同じ	912 100.0	657 72.0	588 64.5	602 66.0	622 68.2	837 91.8	742 81.4	712 78.1	281 30.8	186 20.4	12 1.3
既婚・子どもあり-少ない	45 100.0	26 57.8	31 68.9	28 62.2	34 75.6	40 88.9	39 86.7	40 88.9	20 44.4	12 26.7	1 2.2
既婚・子どもなし-子どもの希望あり	427 100.0	292 68.4	309 72.4	336 78.7	313 73.3	362 84.8	369 86.4	347 81.3	143 33.5	122 28.6	20 4.7
既婚・子どもなし-子どもの希望なし	163 100.0	77 47.2	107 65.6	108 66.3	91 55.8	113 69.3	125 76.7	118 72.4	44 27.0	25 15.3	12 7.4

(7) これまでの働き方に対する意識

これまでの働き方に対する満足度 (Q57)

1) 現在の子ども数と希望の子ども数別

現在の子ども数と希望の子ども数別に、これまでの働き方への意識をみると、未既婚・子どもの有無のそれぞれのグループの中で、他と比較して、「未婚・子どもなし-子どもの希望あり」は「満足している」の割合が高い。

図表 2-4-21 現在の子ども数と希望の子ども数別 これまでの働き方への意識:単数回答

	合計	Q57. これまでの働き方への意識		
		満足している	不満である	わからない
全体	3100 100.0	1801 58.1	1065 34.4	234 7.5
未婚・子どもなし-子どもの希望あり	577 100.0	315 54.6	228 39.5	34 5.9
未婚・子どもなし-子どもの希望なし	180 100.0	77 42.8	76 42.2	27 15.0
既婚・子どもあり-現在の子ども の人数より希望数の方が多い	751 100.0	438 58.3	267 35.6	46 6.1
既婚・子どもあり-同じ	912 100.0	564 61.8	289 31.7	59 6.5
既婚・子どもあり-少ない	45 100.0	17 37.8	23 51.1	5 11.1
既婚・子どもなし-子どもの希望あり	427 100.0	267 62.5	121 28.3	39 9.1
既婚・子どもなし-子どもの希望なし	163 100.0	98 60.1	46 28.2	19 11.7

これまでの働き方に不満がある場合の理由（Q58）

1）現在の子ども数と希望の子ども数別

現在の子ども数と希望の子ども数別に、これまでの働き方に不満がある人について、不満の理由をみると、他と比較して、「未婚・子どもなし-子どもの希望なし」「既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い」「既婚・子どもなし-子どもの希望なし」は「仕事をずっと続けたかった」、「既婚・子どもあり-同じ」は「自分が面白いあるいはやりがいがあると思える仕事をしたかった」の割合が高い。

図表 2-4-22 現在の子ども数と希望の子ども数別 働き方への不満：複数回答

	合計	Q58. 働き方への不満の理由					
		仕事をずっと続けたかった	仕事を一時中断しても、再就職したかった	仕事を辞めたかった	もっと責任ある仕事をしたかった	自分が面白いあるいはやりがいがあると思える仕事をしたかった	仕事の負担を減らしたかった
全体	1065 100.0	286 26.9	231 21.7	59 5.5	151 14.2	485 45.5	105 9.9
未婚・子どもなし-子どもの希望あり	228 100.0	33 14.5	9 3.9	20 8.8	38 16.7	131 57.5	26 11.4
未婚・子どもなし-子どもの希望なし	76 100.0	19 25.0	5 6.6	7 9.2	16 21.1	47 61.8	7 9.2
既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	267 100.0	93 34.8	82 30.7	12 4.5	29 10.9	88 33.0	28 10.5
既婚・子どもあり-同じ	289 100.0	77 26.6	98 33.9	7 2.4	30 10.4	131 45.3	23 8.0
既婚・子どもあり-少ない	23 100.0	7 30.4	6 26.1	2 8.7	3 13.0	10 43.5	0 0.0
既婚・子どもなし-子どもの希望あり	121 100.0	32 26.4	22 18.2	7 5.8	26 21.5	52 43.0	19 15.7
既婚・子どもなし-子どもの希望なし	46 100.0	22 47.8	6 13.0	4 8.7	8 17.4	21 45.7	1 2.2

	合計	Q58.働き方への不満の理由					
		仕事で正 当な評価 を得たか った	家事・育児 を重視し たため、仕 事に十分 時間がと れなかつ た	家事・育児 を重視し たため、昇 進・昇格等 のチャン スを逃し た	仕事を重 視したた め、結婚・ 出産につ いて納得 のいく選 択ができ なかつた	仕事を重 視したた め、家事・ 育児に十 分時間が とれなかつ た	その他
全体	1065 100.0	242 22.7	102 9.6	30 2.8	39 3.7	59 5.5	68 6.4
未婚・子どもなし-子どもの希望あり	228 100.0	83 36.4	2 0.9	1 0.4	12 5.3	0 0.0	8 3.5
未婚・子どもなし-子どもの希望なし	76 100.0	32 42.1	0 0.0	0 0.0	2 2.6	0 0.0	3 3.9
既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	267 100.0	39 14.6	37 13.9	14 5.2	5 1.9	25 9.4	25 9.4
既婚・子どもあり-同じ	289 100.0	43 14.9	47 16.3	9 3.1	8 2.8	16 5.5	13 4.5
既婚・子どもあり-少ない	23 100.0	7 30.4	4 17.4	2 8.7	0 0.0	6 26.1	1 4.3
既婚・子どもなし-子どもの希望あり	121 100.0	24 19.8	9 7.4	4 3.3	12 9.9	10 8.3	13 10.7
既婚・子どもなし-子どもの希望なし	46 100.0	8 17.4	1 2.2	0 0.0	0 0.0	2 4.3	3 6.5

(8) ライフプランニングに必要な支援

1) 現在の子ども数と希望の子ども数別

現在の子ども数と希望の子ども数別に、ライフプランニングに必要な支援をみると、他と比較して、「未婚・子どもなし-子どもの希望あり」「既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い」「既婚・子どもなし-子どもの希望あり」は「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」の割合が高い。また、「既婚・子どもなし-子どもの希望あり」は「自治体が提供する子育てや介護支援等に関する情報提供・相談」の割合も高い。

今後、子どもを(さらに)持ちたいという人で「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」の割合が高くなっている。

図表 2-4-23 現在の子ども数と希望の子ども数別 ライフプランニングに必要な支援:複数回答

	合計	Q59. ライフプランニングに必要な支援									
		一般的な女性の働き方(離職率や再就職の状況など)に関する情報提供	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	自治体が提供する子育てや介護支援等に関する情報提供・相談	個人の状況に合わせた将来設計の立て方についての相談・研修	再就職のための情報提供・相談	最初に職に就く際の仕事選びに関する情報提供・相談	会社の先輩や上司による相談	同じような悩みを抱える人同士での話し合い・研修会	その他	特に何も必要ない
全体	3100 100.0	502 16.2	926 29.9	572 18.5	445 14.4	387 12.5	193 6.2	39 1.3	75 2.4	30 1.0	203 6.5
未婚・子どもなし-子どもの希望あり	577 100.0	113 19.6	180 31.2	96 16.6	86 14.9	61 10.6	40 6.9	8 1.4	19 3.3	9 1.6	27 4.7
未婚・子どもなし-子どもの希望なし	180 100.0	28 15.6	44 24.4	24 13.3	29 16.1	27 15.0	12 6.7	3 1.7	5 2.8	5 2.8	29 16.1
既婚・子どもあり-現在の子どもの人数より希望数の方が多い	751 100.0	117 15.6	242 32.2	146 19.4	106 14.1	92 12.3	49 6.5	8 1.1	19 2.5	3 0.4	35 4.7
既婚・子どもあり-同じ	912 100.0	136 14.9	236 25.9	161 17.7	109 12.0	125 13.7	62 6.8	15 1.6	23 2.5	7 0.8	66 7.2
既婚・子どもあり-少ない	45 100.0	6 13.3	10 22.2	7 15.6	8 17.8	10 22.2	3 6.7	0 0.0	2 4.4	0 0.0	4 8.9
既婚・子どもなし-子どもの希望あり	427 100.0	74 17.3	163 38.2	105 24.6	69 16.2	42 9.8	15 3.5	5 1.2	5 1.2	5 1.2	14 3.3
既婚・子どもなし-子どもの希望なし	163 100.0	18 11.0	39 23.9	24 14.7	30 18.4	22 13.5	10 6.1	0 0.0	2 1.2	1 0.6	26 16.0

5 . ライフコース選択に不満を持っている層の希望と現実のギャップ分析

属性

子育ての楽しさ・つらさをみると、他と比較して、「満足している」は「楽しいと感じることの方が多い」、「不満である」は「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」の割合が高い。

結婚時、第一子の出産・子育て時の就業の選択

結婚時に仕事を辞めた人の理由をみると、他と比較して、「満足している」は「家事・育児に時間をとりたかったから」、「わからない」は「体力・時間的に厳しかったから」の割合が高い。

第一子出産・子育て時に仕事を辞めた人の理由をみると、他と比較して、「満足している」は「家事・育児に時間をとりたかったから」の割合が高い。

第一子出産・子育て時に仕事を辞めなかった人の理由をみると、他と比較して、「満足している」で「続けるのが当たり前だと思ったから」「仕事にやりがいを感じていたから」「職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから」の割合が高くなっている。

今後の結婚の意向

独身者（離別・死別を含む）について、ライフコース選択の満足度別に今後の結婚の意向をみると、他と比較して、「わからない」で「どちらともいえない」の割合が高くなっている。

(1) 回答者の属性

子育ての楽しさ・つらさ (Q14)

ライフコース選択の満足度別に子育ての楽しさ・つらさをみると、他と比較して、「満足している」は「楽しいと感じることの方が多い」、「不満である」は「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」の割合が高い。

図表 2-5-1 ライフコース選択の満足度別 子育ての楽しさ・つらさ:単数回答

	合計	Q14.子育ての楽しさ・つらさ			
		楽しいと感じることの方が多い	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	つらいと感じることの方が多い	わからない
全体	1748 100.0	954 54.6	661 37.8	86 4.9	47 2.7
満足している	1042 100.0	653 62.7	337 32.3	32 3.1	20 1.9
不満である	591 100.0	248 42.0	286 48.4	43 7.3	14 2.4
わからない	115 100.0	53 46.1	38 33.0	11 9.6	13 11.3

(2) 離職の状況

1年以上の離職経験 (Q21)

ライフコース選択の満足度別に1年以上の離職経験をみると、他と比較して、「満足している」は「1年以上仕事をしていなかった時期はない(まだ辞めて1年経っていない)」、「わからない」は「勉強や資格取得以外の理由で1年以上仕事をしていなかった時期がある(辞めて1年以上が経っている)」の割合が高い。

図表 2-5-2 ライフコース選択の満足度別 1年以上の離職経験:単数回答

	合計	Q21. 1年以上の離職経験		
		1年以上仕事をしていなかった時期はない(まだ辞めて1年経っていない)	1年以上仕事をしていなかった時期はあるが、転職のための勉強や資格取得のためである	勉強や資格取得以外の理由で1年以上仕事をしていなかった時期がある(辞めて1年以上が経っている)
全体	2613 100.0	782 29.9	216 8.3	1615 61.8
満足している	1483 100.0	502 33.9	106 7.1	875 59.0
不満である	928 100.0	236 25.4	96 10.3	596 64.2
わからない	202 100.0	44 21.8	14 6.9	144 71.3

(3) 働いていない人の今後の就業意向

働き始めたい時期

働いていない人について、ライフコース選択の満足度別に働きたい時期をみると、他と比較して、「満足している」は「子どもがある程度大きくなったら働きたい」、「不満である」は「すぐにでも働きたい」の割合が高い。

図表 2-5-3 ライフコース選択の満足度別 働き始めたい時期:単数回答

	合計	Q42. 働きたい時期			
		すぐにでも働きたい	子どもがある程度大きくなったら働きたい	いずれ働きたい	その他
全体	1074 100.0	283 26.4	454 42.3	295 27.5	42 3.9
満足している	571 100.0	115 20.1	282 49.4	152 26.6	22 3.9
不満である	421 100.0	149 35.4	143 34.0	114 27.1	15 3.6
わからない	82 100.0	19 23.2	29 35.4	29 35.4	5 6.1

(4) 結婚時、第一子の出産・子育て時の就業の選択

働き方の選択への意識 (Q46)

1) 結婚時

ライフコース選択の満足度別に結婚時の働き方の選択の意識をみると、他と比較して、「満足している」は「よかったと思う」、「不満である」は「後悔している」、「わからない」は「どちらとも言えない」の割合が高い。

図表 2-5-4 ライフコース選択の満足度別 働き方の選択に対する意識(結婚時):単数回答

	合計	Q46.働き方の選択：結婚時		
		よかったと思う	後悔している	どちらとも言えない
全体	2335 100.0	1715 73.4	208 8.9	412 17.6
満足している	1403 100.0	1221 87.0	32 2.3	150 10.7
不満である	760 100.0	398 52.4	172 22.6	190 25.0
わからない	172 100.0	96 55.8	4 2.3	72 41.9

2) 第一子出産・子育て時

ライフコース選択の満足度別に第一子出産・子育て時の働き方の選択の意識をみると、他と比較して、「満足している」は「よかったと思う」、「不満である」は「後悔している」、「わからない」は「どちらとも言えない」の割合が高い。

図表 2-5-5 ライフコース選択の満足度別 働き方の選択に対する意識
(第一子出産・子育て時):単数回答

	合計	Q46.働き方の選択：第一子出産・子育て時		
		よかったと思う	後悔している	どちらとも言えない
全体	1748 100.0	1249 71.5	150 8.6	349 20.0
満足している	1042 100.0	914 87.7	24 2.3	104 10.0
不満である	591 100.0	272 46.0	120 20.3	199 33.7
わからない	115 100.0	63 54.8	6 5.2	46 40.0

仕事を辞めた理由（Q47）

1）結婚時

ライフコース選択の満足度別に結婚時に仕事を辞めた人の理由をみると、他と比較して、「満足している」は「家事・育児に時間をとりたかったから」、「わからない」は「体力・時間的に厳しかったから」の割合が高い。

また、「不満である」をみると、「体力・時間的に厳しかったから」の割合が最も高く、3割弱を占める。

図表 2-5-6 ライフコース選択の満足度別 仕事を辞めた理由（）結婚時：3つまで選択

	合計	Q47. 仕事を辞めた理由：結婚時										
		辞めるのが当たり前だったから	家事・育児に時間をとりたかったから	子どもが欲しかったから	配偶者・パートナーが希望したから	配偶者・パートナーの親や自分の親など親族の意向だったから	職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかったから	同じような状況で仕事を続けている人が職場にいなかったから	体力・時間的に厳しかったから	両立の努力をしてみたいと思える仕事ではなかったから	その他
全体	908 100.0	220 24.2	187 20.6	88 9.7	120 13.2	29 3.2	81 8.9	59 6.5	80 8.8	245 27.0	159 17.5	254 28.0
満足している	542 100.0	135 24.9	130 24.0	63 11.6	61 11.3	16 3.0	46 8.5	33 6.1	37 6.8	143 26.4	99 18.3	151 27.9
不満である	306 100.0	71 23.2	45 14.7	24 7.8	53 17.3	12 3.9	32 10.5	23 7.5	38 12.4	81 26.5	46 15.0	89 29.1
わからない	60 100.0	14 23.3	12 20.0	1 1.7	6 10.0	1 1.7	3 5.0	3 5.0	5 8.3	21 35.0	14 23.3	14 23.3

2) 第一子出産・子育て時

ライフコース選択の満足度別に第一子出産・子育て時に仕事を辞めた人の理由をみると、他と比較して、「満足している」は「家事・育児に時間をとりたかったから」の割合が高い。

図表 2-5-7 ライフコース選択の満足度別 仕事を辞めた理由(第一子出産・子育て時): 3つまで選択

	合計	Q47. 仕事を辞めた理由：第一子出産・子育て時										
		辞めるのが当たり前だと思ったから	家事・育児に時間をとりたかったから	子どもが欲しかったから	配偶者・パートナーが希望したから	配偶者・パートナーの親や自分の親など親族の意向だったから	職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかったから	同じような状況で仕事をしている人が職場にいなかったから	体力・時間的に厳しかったから	両立の努力を最後まで続けたいと思える仕事ではなかったから	その他
全体	814 100.0	156 19.2	434 53.3	68 8.4	65 8.0	33 4.1	107 13.1	51 6.3	93 11.4	317 38.9	129 15.8	69 8.5
満足している	468 100.0	95 20.3	280 59.8	50 10.7	29 6.2	14 3.0	52 11.1	21 4.5	33 7.1	173 37.0	77 16.5	35 7.5
不満である	294 100.0	52 17.7	130 44.2	15 5.1	32 10.9	18 6.1	50 17.0	23 7.8	48 16.3	125 42.5	47 16.0	28 9.5
わからない	52 100.0	9 17.3	24 46.2	3 5.8	4 7.7	1 1.9	5 9.6	7 13.5	12 23.1	19 36.5	5 9.6	6 11.5

仕事を辞めなかった理由（Q48）

1）結婚時

ライフコース選択の満足度別に結婚時に仕事を辞めなかった人の理由をみると、他と比較して、「わからない」で「続けるのが当たり前だと思ったから」の割合が低くなっている。

図表 2-5-8 ライフコース選択の満足度別 仕事を辞めなかった理由：3つまで選択

	合計	Q48. 仕事を辞めなかった理由：結婚時								
		続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他
全体	1294 100.0	733 56.6	175 13.5	329 25.4	103 8.0	28 2.2	146 11.3	63 4.9	561 43.4	141 10.9
満足している	789 100.0	472 59.8	102 12.9	212 26.9	65 8.2	21 2.7	110 13.9	36 4.6	324 41.1	78 9.9
不満である	411 100.0	221 53.8	60 14.6	100 24.3	32 7.8	4 1.0	24 5.8	19 4.6	196 47.7	51 12.4
わからない	94 100.0	40 42.6	13 13.8	17 18.1	6 6.4	3 3.2	12 12.8	8 8.5	41 43.6	12 12.8

2) 第一子出産・子育て時

ライフコース選択の満足度別に第一子出産・子育て時に仕事を辞めなかった人の理由をみると、他と比較して、「満足している」で「続けるのが当たり前だと思ったから」「仕事にやりがいを感じていたから」「職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから」の割合が高くなっている。

図表 2-5-9 ライフコース選択の満足度別 仕事を辞めなかった理由: 3つまで選択

	合計	Q48. 仕事を辞めなかった理由：第一子出産・子育て時								
		続けるのが当たり前だと思ったから	まわりの女性も続けていたから	仕事にやりがいを感じていたから	将来的な目標があったから	職場に両立を支援する制度があったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	上司や同僚が引き止めてくれたから	経済的に必要だったから	その他
全体	381 100.0	131 34.4	38 10.0	96 25.2	31 8.1	35 9.2	68 17.8	13 3.4	169 44.4	56 14.7
満足している	237 100.0	90 38.0	30 12.7	76 32.1	21 8.9	27 11.4	53 22.4	9 3.8	103 43.5	20 8.4
不満である	122 100.0	36 29.5	6 4.9	16 13.1	7 5.7	8 6.6	12 9.8	4 3.3	53 43.4	33 27.0
わからない	22 100.0	5 22.7	2 9.1	4 18.2	3 13.6	0 0.0	3 13.6	0 0.0	13 59.1	3 13.6

(5) 今後の結婚の意向

独身者（離別・死別を含む）について、ライフコース選択の満足度別に今後の結婚の意向をみると、他と比較して、「わからない」で「どちらともいえない」の割合が高くなっている。

図表 2-5-10 ライフコース選択の満足度別 今後の結婚意向: 単数回答

	合計	Q56. 今後の結婚の意向		
		いずれ結婚したい	結婚するつもりはない	どちらともいえない
全体	802 100.0	430 53.6	128 16.0	244 30.4
満足している	417 100.0	238 57.1	62 14.9	117 28.1
不満である	319 100.0	174 54.5	53 16.6	92 28.8
わからない	66 100.0	18 27.3	13 19.7	35 53.0

第3章 事例調査結果

事例1．財団法人大阪市女性協会（クレオ大阪）

ポイント

ライフプラン支援を意識した施策の展開

女性のチャレンジ支援といった名称で施策を展開しているが、セミナーの企画やチャレンジ相談など全ての取組みにおいて、個々人が将来のライフプランについて考えるきっかけを提供できるように意識している。また、「わたしのキャリアチェックシート」などのツールを使い、より本人の考えを明確にできるような支援を行っている。

体系だてたセミナーの提供

今までの調査研究やセミナーなどの実績を生かし、女性のチャレンジ支援に関するセミナーを体系的に提供。自分の課題が何か、何を行いたいかといったことを明らかにし、より目的にあったセミナーを受講できるようになっている。

相談事業と組み合わせたセミナーの深度化

セミナー受講後にもチャレンジ相談を受けられるようになっており、セミナーで得られたことを踏まえ、具体化に向けて個々人のニーズに合った支援を行なっている。

キャリアプランについての意識啓発の促進

クレオ大阪では、「キャリア」とは、生涯を通しての役割や経験、職務経歴などを含む意味で、その人の生き方すべてを含むものと考えている。そのような意味では、全ての女性が自分のキャリアプランについてもっと意識を持つ必要があり、そのための意識啓発も大切である。

一方で、女性はライフイベントによって状況が異なったり、パートナーの影響を受けることも多いため、10年後の予測を立てることが難しい。必要な時に適宜必要な情報が得られ、状況の変化に柔軟に対応できるようにすることが重要である。

インターン生の受け入れにより、学生に対するキャリアプランに対する意識啓発の促進

就労後に自分のキャリアについて考える機会を提供することは大切であるが、それ以外にも、就労する前に仕事やキャリアについて考える機会として、平成17年度より本格的にインターン生の受け入れを行っている。インターンシッププログラムの中で、キャリアデザインや男女共同参画、将来の就労について考える機会を提供している。また、インターンを経験することで、クレオ大阪を身近なものと感じてもらえるよう期待している。

大学生に対するキャリア教育の実施

インターンシップの受け入れには様々な条件があるため、今後は大学と提携し、キャリア教育を共同で行うことも考えていきたい。大学時代にキャリアについて学ぶことは、早い段階からキャリアプランを考えるきっかけにもなり、とても重要なことだと考えている。

国に対して

「ワーク・ライフ・バランス」などについては、国全体で周知徹底して欲しい。ひとつのセンターでは企業への啓発は難しいため、財界など社会全体に対して、多様な働き方や生活とのバランスのとり方などについて普及啓発してほしい。

1. 女性のライフプランニング支援としての取組み状況について

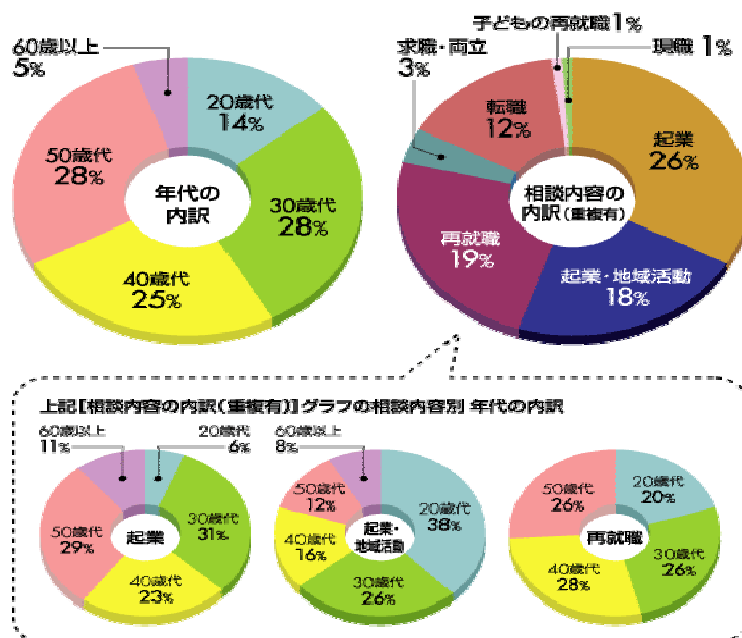
大阪市の施策のもと、「女性のチャレンジ支援」を年間テーマに様々な事業を展開しており、セミナーの企画・実施やチャレンジ相談など全ての取組みにおいて、個々の人がライフプランについて考えるきっかけを提供できるよう意識している。

(1) 相談事業

<チャレンジ相談>

- ・ 週1回実施、1人1回45分、相談員は、全員キャリアコンサルタントの有資格者である。
- ・ 相談者は昨年の実績をみても分かるように、20歳代から50歳代までさまざまで、相談内容も起業、再就職など多岐にわたっている。20歳代以外はどの年代も起業、起業・地域活動、再就職とも同じような割合となっているが、20歳代は起業・地域活動の相談が他の年代に比べて多くなっている。

図表 3-1-1 平成 17 年度のチャレンジ相談の状況 (157 件)



- ・キャリア関連のセミナー受講者に対して、セミナー終了後、セミナーで得たことを実践したり、自分の目標を実現するための取り組みを開始できるよう、チャレンジ相談との連携を行っている。セミナー受講だけでなく、個別のニーズに応じた支援ができるように支援体制を構築している。
- ・チャレンジ相談時には、「わたしのキャリアチェックシート」「チャレンジ計画シート」等を活用し、漠然と頭の中で考えていることを文字に落とすことで、自分の考えを整理できるよう、支援している。
 「わたしのキャリアチェックシート」は以下の点を目的としている。
 - 今後のキャリアプランを考えていくために、自分の経験や実績についての棚卸を行い、再確認する。
 - 得意・不得意、好み、価値観等を再確認する。
 - 自分の強み、弱みを知る。
- ・チャレンジ相談時、相談者の多くは、目先の課題解決を行おうとする傾向にあることから、将来的な展望を持つことができるような支援を心がけている。

図表 3-1-2 わたしのキャリアチェックシート 記入例

わたしのキャリアチェックシート (記入例)

わたしの経験、能力、姿勢を振り返ってみましょう。これまで勤めた仕事、活動、経験について、どういったことをしたかを書き出します。このシートをもとに職種経歴書を作成していくことができます。

期間	仕事や活動歴 (ボランティアや地域活動なども含みます)	できるようになったこと (スキルや知識)
★仕事 平成3年4月	〇〇会社の経理科で勤務	・タイムカード管理や給与基本台帳の作成業務 ・社会保険の手続き続き ・納入業務の伝票作成業務
平成7年4月	同社の人事科に異動	
★活動 平成10年4月	P.T.A.の広報委員になる	・広報委員長となり、広報誌を作成(広報誌の作成業務を管理) ・会計経験として、会計業務を担当(記録から決算までの業務を経験)
平成12年4月	マンション管理組合の会計科で活動	
★経歴 通算10年	専業主婦	

仕事をする上で、心がけてきたことや工夫したことは何ですか？
(職場の仲間や知人などから言われたことなども振り返ってみましょう)

★心がけてきたこと

- なるべく間違わないように必ず帳簿や見直しをする
- 遅刻をしないよう時間を守るように
- 新しい業務を任せられると励みをもらってやる

★人から言われたこと

- あなたと一緒にする仕事はやりやすい
- 責任の受けすぎが原因で、人の話をよく聞いてあげる

わたしのキャリアチェックシート ②-A

わたしのキャリアイメージを明らかにしてみましょう。キャリアイメージを明確にすると、3～5年後の自分に向けた仕事の輪郭がクリアになります。

1	今までの仕事の中で楽しかった仕事は何ですか？	経理の仕事
2	その仕事のどんなところが楽しかったのですか？	数字表などが出来ると達成感があつた
3	楽しくなかったのはどんな仕事ですか？	営業の仕事
4	その仕事のどういうところが楽しくなかったのですか？	営業成績を上げようと努力したがなかなか数字があがらなかった
5	得意なのはどんな仕事でしたか？	ムダな仕事をなくするなど業務を効率化すること
6	やりがいを感じるのはどんな仕事ですか？	特になし
7	どんな仕事をしてみたいですか？	会計事務所などの事務員
8	なぜその仕事をしたいのですか？	経理の経験もあり、簿記1級の資格も持っているので
9	希望するワークスタイルは？	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 正社員 ・契約社員 ・パート・アルバイト ・派遣社員 ・フリーランスなど自営業 ・その他() </div>

わたしのキャリアチェックシート ②-B

わたしのキャリアイメージを明らかにしてみましょう。キャリアイメージを明確にすると、3～5年後の自分に向けた活動の輪郭がクリアになります。

1	今までの経験の中で楽しかったことは何ですか？	絵本の読み聞かせ活動
2	そのどんなところが楽しかったのですか？	読み聞かせをせしていくと、子どもたちの目がいきいきとしていくこと
3	楽しくなかったのはどんな事ですか？	数字を扱う作業(家計簿をつけるなど)
4	そのどういうところが楽しかったのですか？	相手が数字なので(人と違い)反応がない
5	得意なのはどんな事でしたか？	人の話を聴くこと(友人からの相談も多い)
6	やりがいを感じるのはどんな仕事ですか？	困っている人を助けてあげて、ありがとうといわれたとき
7	どんな事をしてみたいですか？	絵本の読み聞かせを中級に、子どもにかかわるサポート事業を拡大していきたい
8	なぜそれをしたいのですか？	少子化の現在、子どもたちに読み聞かせを通じて、心のほぐしをサポートしたい
9	希望する活動形態は？	・就職 ・起業 ・NPO (ボランティア) ・地域での活動 ・その他()

わたしのキャリアチェックシート ③

わたしの強みや弱みを把握しておきましょう。面接時の自己PRにつながります。

自分の強み (シート②の2、5、6などから考えてみましょう)	自分の弱み (シート②の3などから考えてみましょう) → 弱みの読みかえをしておきます
Aさんの場合 ・数字に強く几帳面であり、責任感が強い ・常に向上的で、効率的な仕事をめざしている	・人みしりをする → 親しくなるまでに時間がかかるが、突進だといわれる ・気が強い
Bさんの場合 ・明るく子どもと接するのが得意である ・側面見がよく、人の話をよく聴くのが得意 ・やさしい性格で、人を助けることが大好き	・数字に弱い → おおらかといわれる ・気が強い

★さあ、これからスタートです！サポートしてくれる人やもの、仕事の阻害となる要因なども把握しておきましょう。仕事の阻害となる要因や条件は、改善できないか？今できることは何か？も書いておきます。

サポートしてくれる人やもの	仕事の阻害となる要因や条件
・仕事に出るときは、夫の母が子どもを預かってくれる ・介護施設が利用できる ・自治体の保育サポーター制度を利用する ・夫が家事に協力的である ・雇用保険の教育訓練給付制度が利用できる ・大阪市の助成金が得られた ・フレオのチャレンジ体験を受ける	・資金やスキル不足で不安 → ライフプランを書いてみる・必要科目チェック ・子どもが小さくて外に出ることができない → ヘルパーの資格を取得しておく → 一時保育等に預ける経験をしておく ・夫が仕事に出ることを反対している → 一度で納得しよとせず、コミュニケーションをとりながら時間をかける ・仕事と家庭の両立が不安である → 毎日の過ごし方などを記録して時間を有効に使う練習をする → 夫や子どもにも家事に参加してもらう

女性チャレンジ相談

【電話】水曜日 午前10時～午後5時
【来場】水曜日のみ 午後1時30分～午後3時30分

大阪市自由、在職・在学中の女性を対象です。相談は無料です。安心してご相談ください。お申し込みは、1週間前(月)～(日) 電話30分/来場1時間から取組むまで(受付料1,100円)

フレオ大阪中央 TEL 06-6770-7200

【受付時間】火～日曜日 午前9時30分～午後3時30分

図表 3-1-3 チャレンジ計画シート 記入例

チャレンジ計画シート (記入例)

あなたのチャレンジしたいことは何ですか？
このシートを作成して、チャレンジ実現への行動を記述していきましょう。

1. やりたいこと

年 月 日作成

内 容	子ども服を中心としたリサイクルショップを開く	
動機・目的	子どもの成長は早いので1枚の洋服を着られる期間は短い。お買い得ももらったものなどは、そのままという場合もある。そんな洋服を有効利用したい。子育て中の親同士が会って悩みを解決する場をつくることに気づく。	
特徴・独自性	単なる子供服のリサイクルショップではなく、子育て中のお母さんの情報交流や学びの場にしていきたい。 (セミナーや交流会などを実施することも考えている)	
計 画 内 容	誰に	天王寺区の子育てを持つお母さんが対象。
	何を	リサイクルの子ども服や雑貨などのオリジナルのグッズを売りたい。
	いつ	営業時間10:00~+00 水曜日 + 日曜日
	どこで	当館、自宅に空きスペースがあるので、ショップスペースにする。
どのように	商品は委託販売にする(委託手数料は減額)や、オンラインマーケットショップも開く。その他、業者やロゴマークの決定。	

2. 必要なものの準備や資金などの調達方法

必要なもの	金額	調達の方法	金額
名刺・チラシ・フレット・挨拶状		パソコンで作成	
必要な資金	金額	調達の方法	金額
・ショップ改装 ・ショップ備品 ・パソコンの買い替え ・送料 ・広告費(チラシ) ・雑費など	2.0万円 2.0万円 2.0万円 2万円 3万円 5万円	・自己資金 ・借入金(貸より)	4.0万円 3.0万円
合 計	7.0万円	合 計	7.0万円

3. 開業後の見通し(起業する場合)

	開業当初	軌道にのった後	売り上げ等の損益
売上高	2.0万円		＊チラシを配発することで集客は見込めると思う。 ＊どのようにしたら、顧客を獲得できるかが課題。 ＊コミュニティページなどに掲載を出す。
売上原価	1.0万円		
人件費	0円	0円	
家賃	0円	0円	
毎月の返済額	各8月2万円	各8月2万円	
その他	3万円	3万円	
合計	15万円	2.0万円	
利益	5万円	1.0万円	

4. チャレンジの計画

いつまでに(期限)	何をするか(行動計画)
2005年 7月	・チャレンジ計画シートを作成する。 ・母に計画の承認をもらい、友人にプランを話し委託手数料を決める。 ・自分の住所保証を解約し、事業用の通帳をつくる。 ・経費の決まりを再確認し、準備を考える。
8月	・宅物売却許可申請の手続き、執務室に青色申告の開業届けを出しておく。 ・委託商品募集のためのチラシを作成する(300枚配布予定) ・ショップ改装、備品などの見積もりをする。
9月	・ショップ改装、備品などのセッティング完了。 ・委託商品の整理と在庫の作成する。 ・子育て中のお母さんが集まるサイトにショップオープンのご案内やブログを開始して、情報発信をする。
10月	☆ショップオープン。 ・1ヶ月は無償営業して、修正すべき点などをチェックしておく。
11月	・クリスマスイベントを計画、店内をクリスマスディスプレイにし、顧客名簿を作成する。
12月	☆クリスマスイベント実施、ボランティアの手配。

女性チャレンジ相談 水曜日 午前10時～午後5時
 第1水曜日のみ 午後1時30分～午後8時30分
 大阪府府中 東区 住吉南1丁目10番1号 住吉南駅前ビル 2F
 06-6770-7200

(2) セミナー事業

- ・平成18年度より「ハッピーキャリアセミナー」を実施しており、これまでの研究やセミナーの実施経験から、年代、悩み・課題別に体系を組んで内容を検討している。こうした体系を組むことで、より個別ニーズに応じた対応が可能となっている。
- ・「ハッピーキャリアセミナー」は、目的意識の高い人を対象に、より実践的な内容としており、学習方法にもワークショップ形式を取り入れている。
- ・その他に、就職活動の際の注意事項や職務経歴書の書き方等、就職活動の具体的な内容を組み込んだセミナーも実施している。受講者から、「適職診断やキャリアシートを記入することで自分の適職を発見できた」という感想が寄せられるなど、好評である。

図表 3-1-4 セミナー・講座

あなたにぴったりのセミナー・講座をいますぐチェック!!

あなたの悩みや身につけたいことは?			
20~30代の 今後の働き方に 悩んでいる方	生き方や働き方について迷っている 仕事やキャリアを見直したい 今の仕事に不満がある 転職しようかな...	ハッピーキャリアセミナー パート1 ～幸せに働くための思考法～ A
	キャリアアップしたい 何か資格を取りたい	ハッピーキャリアセミナー パート2 ～幸せに働くためのツール作り～ B
	職場の人間関係に悩んでいる	ハッピーキャリアセミナー パート3 ～幸せに働くための資格活用術～ C
管理職 または 管理職を めざす方	管理職としての自信がない 職場に女性管理職が少ない	はじめて部下をもつ女性管理職の ためのパワーアップセミナー E
		～働く女性のためのパワーランチ～ F
産休・育休中 の方	育休中だけど復帰に不安 他のワーキングマザーは どうやってるの?	不安解消で安心カムバック! 育休後職場復帰セミナー G
	今度の企画は絶対通す!	すいすい身につく 勝つ企画&プレゼンカ。 H
スキルアップ したい方	リーダーシップをとるのが苦手	管理職のためのコーチング ～リーダーに求められるスキル～ I
	仕事もプライベートも 充実させたい	お仕事ウーマンのための 時間が2倍になる! タイムマネジメント講座 J
	パワーポイントを使ったプレゼンを 成功させたい	仕事で使えるパワーポイント ～基本操作・スライド作成編～ K
		仕事で使えるパワーポイント ～プレゼンテーション力アップ編～ L
	短期間で ビジネススキルを磨きたい!	情報表現力 マネジメント力 コミュニケーション力 企画力 タイムマネジメント
異業種・異世代の人と出会いたい	ネットワーキングフォーラム(3月実施予定)	
夢をカタチにしたい!	女性のための起業・経営セミナー(別パンフレットをご覧ください)	

・「ワーク＆ライフ 再就職セミナー」は財団法人 21 世紀職業財団との共催で平成 18 年度に初めて実施したが、今後も再就職に関するセミナーを実施していきたいと考えている。「育休後職場復帰セミナー」は、育児休業を取得し、職場復帰を予定して

いる人たちが、育児休業中の過ごし方を振り返るとともに、先輩ワーキングマザーの体験談等を参考にしながら、仕事と生活のバランスを考え、職場復帰後のシミュレーションを行うなど、今後のキャリアプランを考えていくための機会となっている。

(3) 起業支援

- ・ 「女性のための起業・経営セミナー」では、起業準備中・起業まもない女性を対象としたセミナーと、テーマを絞ったセミナーを実施している。
- ・ このセミナーのプログラムは、起業のプロセスに沿った形で、経営資源の調達方法やビジネスシステムの構築など、経営の基礎を体系的に体得できるようになっている。
- ・ テーマを絞った例としては、「めざせカフェオーナー」と題して、カフェを開きたい人を対象としたセミナーを開催した。テーマを絞ることで対象者は限定されるが、目的が明確なため希望者は多く好評であった。
- ・ 起業・NPO創業をめざす若しくは創業後間もない女性を対象として、平成18年度より「チャレンジオフィス」を設置している。オフィスでは6人(グループ)の起業をめざす女性が入居しており、今後の成果が期待される。

(4) 広報関連事業

<女性のチャレンジ応援サイトの運営>

- ・ 女性が、意欲を持って個性と能力を発揮し、様々な分野においてチャレンジすることを応援するため、「女性のチャレンジ応援サイト」を運営している。サイトは、「しごと」「まなび」「市民活動」「こころからだ」「子育て介護」「法律制度」に分けて、情報を提供している。

<女性のチャレンジ応援BOOKの発刊>

- ・ 「女性のチャレンジ応援BOOK」を発刊し、キャリアチェックシートとともに、「しごと」「まなび」「市民活動」の分野における“チャレンジ”関連情報を掲載している。その他に、実際にチャレンジした人の事例も紹介している。

(5) インターンシップの受け入れ

- ・ キャリアデザイン、就労について考える機会を提供するため、平成17年度より本格的にインターン生の受け入れを行っている。期間は1～2週間程度としているが、3ヶ月以上という長期の受け入れを行った実績もある。

図表 3-1-5 インターンシッププログラム例

		内容
1 日目	AM	オリエンテーション、施設見学
	PM	企画・広報オリエンテーション
2 日目	AM	相談オリエンテーション
	PM	研究オリエンテーション
3 日目		事業オリエンテーション、セミナーの準備・受付等の体験
4 日目		情報オリエンテーション、図書の貸出・返却等の体験
5 日目		管理オリエンテーション、施設の予約・受付等の体験
6 日目		希望する部門での日常業務の体験 ・事業コース ・情報コース ・企画・広報コース
7 日目		
8 日目		
9 日目		
10 日目	AM	ふりかえり、レポートの作成
	PM	

- ・ 学生の頃に、キャリアデザインや男女共同参画、将来の就労について考える機会が不足していると感じており、インターン期間中にそうしたことを考えることができるプログラムを提供している。
- ・ 若い女性（特に学生など）がクレオ大阪を身近に感じるなど、利用しやすさを促進するため、セミナーやイベントを学生に企画してもらっている。今年度は、その企画を基本にイベントも実施した。企画した学生の口コミで、多くの学生がクレオ（大阪）に足を運んでくれることを期待している。
- ・ 一度でも来たことのある人は、今後何かあれば、相談したり、情報を得るためにクレオ（大阪）へ行こうと思ってくれるのではと考えており、学生たちが来館する機会を増やして認知度を高めたいと考えている。
- ・ その他、昨年夏から秋にかけて小中学生を対象に実施した職業体験のイベント「ハローわくわく。こどもチャレンジワーク」でも、大学生スタッフを採用し、クレオ大阪と学生のつながりを深めることができた。

2. キャリアプランについての意識啓発の促進

- ・ クレオ大阪では「キャリア」とは、生涯を通しての役割や経験、職務経歴などを含む意味で、その人の生き方すべてを含むものと捉えており、すべての女性が自分のキャリアプランについて、さらに意識を高める必要があり、そのための意識啓発が大切であると感じている。
- ・ 一方で、女性は結婚や出産などのライフイベントによって状況が変わったり、パートナーの影響を受けることが多いため、10年後の予測を立てにくい状況にある。必要な時に必要な情報が得られ、状況の変化に柔軟に対応できるようになることが重要であると考えている。

- ・女性が働きつづけたいという意識を高めるためにも、「キャリア」について考える機会が必要だと考えている。

3. 今後について

- ・ インターンシップの受け入れには様々な条件があるため、今後は大学と提携し、キャリア教育を共同で行うことも考えていきたい。大学時代にキャリアについて学ぶことは、早い段階からキャリアプランを考えるきっかけになると思われる。
- ・ 自分のキャリアについて、まだ考えていない若い世代から、様々なライフイベントを迎えた自分の将来に迷いや不安がある人まで、様々な人に適切な支援ができるよう、体系的に事業を展開していきたい。

4. 国に対して

- ・ 「ワーク・ライフ・バランス」などについては、国全体で周知徹底して欲しい。ひとつのセンターでは企業への啓発は難しいため、財界など社会全体に対して、多様な働き方や生活とのバランスのとり方などについて普及啓発してほしい。
- ・

事例2．千葉県：子育てお母さん再就職支援センター

ポイント

キャリアカウンセリングは生活全体を含めた相談が必要に

子育て中の女性は、育児、家事、家族の問題を抱えた上で、相談にくるため、一般のキャリアカウンセリングのプロセスでは不十分であり、抱え込んでいる課題を整理し、再就業を希望しているのであれば、家庭からビジネス社会へ溶け込めるような意識、スキルを身につけていくことが求められる。さらに、将来のライフイベントを含めたプランニングの支援も求められ、その支援内容は、キャリアカウンセリングの範囲を越える部分もあり、例えばメンターなどの役割が必要とされる。

ライフプランニングの視点も取り入れたグループワーキング

ワーキングのプログラムを検討する際に、まず、自己認識から始まり、ライフプランニングの視点を取り入れ、丁寧に自分の生活を整理していくステップを踏むように工夫している。自分が何に興味があるのか、家事や育児など、全て自分でやろうと思いついていないか、など、グループで話し合いながら、再認識していく。

具体的なロールモデルの提示

グループワーキングの中で、専業主婦から再就職した女性のいる職場見学を行い、人事担当者や本人の話聞く機会を設けている。例えば、銀行で経験者ではなくてもパートで再就職し、正社員登用された人の話などは、こういうルートがあると知らなかったという人もあり、自分の実現したいステップの形について気づきを得ることができている。

マザーズハローワークとの連携

マザーズハローワークが併設していることから、どのような仕事に就きたいか明確ではない人がいた場合、実際に検索画面で条件を入れていきながら、現実を見詰めて、意識を明確化していくことが可能となっている。

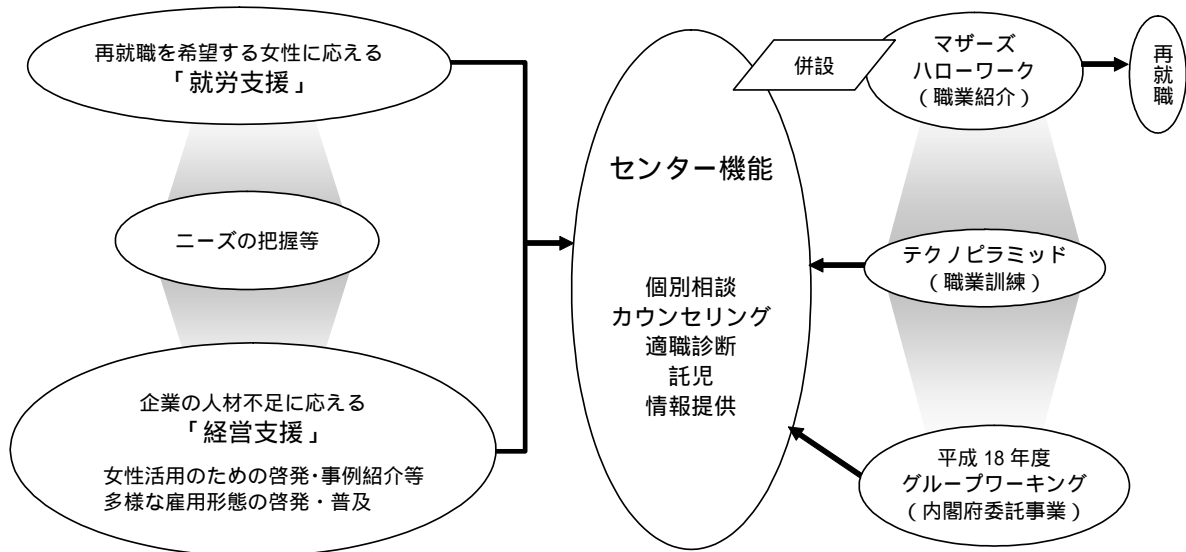
国に対して

中学・高校・大学などでのキャリア教育は進んできたが、社会人対象のものが、まだまだ薄い状態にあり、社会にでてからキャリアプランニング、ライフプランニングできるようなシステムやプログラム開発を行うことが求められている。各論ではあるが、総論的な枠組みからの検討が必要だと感じている。

1. 女性のライフプランニング支援としての取組み状況について

子育てお母さん再就職支援センターは、一度離職した人が、再び働きたいと思った際に、再就職を実現するように支援するため、2006年7月にオープンした。センターでは女性と企業の両者を支援するという視点で、スキームを策定している。

図表 3-2-1 支援のスキーム



(1) 個別相談

< 相談体制 >

- ・個別相談では、キャリアコンサルタントが相談に対応している。

< 相談実績 > (2007年2月28日現在)

- ・相談件数：予約 268 件 予約なし 140 件 延べ相談件数 408 件
- ・年代は 20～30 代が 6 割以上を占める。

< 相談方法 >

- ・子育て中の女性は、一般のキャリアカウンセリングのプロセスでは上手くいかない。育児不安の大きい人が多いほか、夫婦間、嫁姑関係の課題を抱えている人もいる。育児、家事、家族の問題など、どうしたらよいか分からない、煮詰まった状況で相談にくる。この点が通常のキャリアカウンセリングとは異なり、スタートから難しさを抱えている人もいる。
- ・そこで、抱え込んでいる状況を整理することが求められる。キャリアコンサルティングでは、家庭からビジネス社会へのトレーニングとして、スキルを磨き、技術を習得するための支援があるが、さらに、ライフイベントを含めた、ライフプランニング支

援を行っていくことが求められる。その支援内容は、キャリアコンサルタントのみでは、全てに対応することが難しいため、例えば、メンターなどの役割も必要となる。

- ・整理には時間がかかり、再就職を希望していても、すぐに就職とはいかない。本題に入る前に、様々なサポートが必要であり、多様な対応が求められる。

<相談者の特徴、課題>

- ・相談者の特徴としては、フルタイムで働くことは難しい人が多い。
- ・中には予約なしでいきなり相談に来る人もいる。
- ・相談者の中には、DV、病気など、深刻な課題を抱えている人もいる。就職の相談といってきたても、実は違う問題の場合もある。
- ・家庭とビジネス社会のギャップは大きく、核家族化により地域社会から孤立し、社会から隔絶している人もみられる。
- ・どのような仕事に就きたいか希望を聞くと、パート勤務、一般事務、9時～17時、土日休み、託児施設あり、通勤時間30分以内、という人が多い。これをすべて満たすところは非常に難しい、現実的には存在しないため、優先順位をつけてもらい、折り合いをつけていくようにしている。併設しているマザーズハローワークを活用し、実際に条件を入れて、現実を見詰める再確認するというも行方。
- ・大学院を出てスキルを持っている人でも、子どもがいると再就職先を見つけることは難しい。そこで、実現できそうな仕事を提案すると、子どもの預け先を探すなどの苦勞をしてまでこの仕事をしなくても、と思ってしまう人は多い。当面パートでも、社会との関わりを持つことで、その後の世界が広がっていくため、その点を受け入れて、まず始めてみる、ということも重要である。
- ・再就職のためのビジネスの基本知識、基本スキルについて、土台を作る必要性のある人は多い。

(2) グループワーキング

<プログラム>

- ・プログラムは下表のとおりである。1コース8日間で設定している。

図表 3-2-2 グループワーキングのプログラム

日目	実施内容	日程 (第1回)	日程 (第2回)	日程 (第3回)	日程 (第4回)
1	自分探し(オリエンテーション) ・再チャレンジに当たって ・今の雇用の情勢や、様々な再チャレンジの方法を紹介、適職診断など	8/18 (金)	9/14 (木)	10/26 (木)	12/19 (火)
2	自分探し(グループワーキング) ・5人程度のグループを構成 ・現在の状況や、再チャレンジの希望について発表する	8/22 (火)	9/20 (水)	11/2 (木)	12/22 (金)

	・自分なりのプラン作成				
3	事例研究編（成功事例の研究） ・起業、起業への採択職など再チャレンジを成功させた女性たちの事例を紹介	8/25 （金）	9/26 （火）	11/10 （金）	12/26 （火）
4	事例研究編（企業研究） ・職場事例紹介 子育てを応援する「社員いきいき！元気な会社宣言企業」等の事例紹介（第1、2回） ・「企業見学」として、子育てお母さんを応援する企業に訪問（第3、4回）	8/29 （火）	9/29 （金）	11/17 （金）	1/9 （火）
5	就職準備編（税金・法律） ・働く女性にとって重要な税制・法律等とは	9/1 （金）	10/10 （火）	11/24 （金）	1/12 （火）
6	就職準備編 ・履歴書／職向経歴書の書き方について	9/8 （金）	10/13 （金）	11/30 （木）	1/16 （火）
7	就職準備編 ・模擬面接／求人情報の見分け方	9/12 （火）	10/20 （金）	12/7 （木）	1/19 （金）
8	まとめ（プラン発表） ・各人の再就職プランの発表、個別セミナーや講義の紹介 ・グループワーキングに関するアンケート等	9/19 （火）	10/24 （火）	12/14 （火）	1/23 （火）

< 研修内容 >

- ・ワーキングでは、自己認識から入る。すぐに就職するわけではなくても、丁寧に自分の生活を整理していくことが重要であり、キャリアだけでなく、ライフプランニングの視点を取り入れることも重要である。
- ・グループワーキングは、8日間のカリキュラムで実施した。自分でプランを作り、自分について深く考えるものとした。自分の興味のあることは何か考える時間を設けたところ、食育、環境などに興味のある人もいた。自分を掘り下げて考えた上で、再就職していくことが、継続就労につながると考える。
- ・プログラムの中で、千葉興銀へ職場見学に行った。銀行の人事担当者の話を聞き、再就職した女性の話も聞いた。千葉興銀は地域に根付いた銀行という視点を持っており、行政の取組に対しても協力的である。再就職だとうとうしたところには勤められないと思っ込んでいる人は多く、実際の現場を見ることで、経験者ではなくてもパートから社員へ転換できるルートがあるなど、気づきを得ることができる。
- ・ワーキングの授業の中で、イラショナルビリーフ（非合理的な考え）に女性は縛られやすいというものがあった。「どうせこうだ」と決め付けてしまいがちであるため、ワーキングでは、家事をどのように手放すか考えるなどした。家事、育児など、やることがたくさんあると思っ込んでいる人は多く、自分で抱え込んだ上で働こうと思っってしまう。洗濯、買い物などをどうしているか、話すことで、自分の思っ込みでしっかりやっていたことがわかり、もっと手を抜いたり、手助けを求めてもよい部分が見えてくる。

<参加者の状況>

- ・参加者は子どもが1歳未満の人が多い。今すぐ就職しなくても、再就職活動をすることで社会とつながっていたいと考えている。すぐに働きたい人は3割程度であった。
- ・8月～1月に開催したワーキングは、延べ84人が参加した。
- ・ワーキング参加者の人の中には、自分が再就職し、働く姿を子どもに見せたいという人もおり、親の自立が子どもの自立にもつながっていくという視点で、再就職したいという意志を持っている人もいた。

<託児サービス>

- ・託児の希望者は多く、30人の受講者中10人程度と見込んでいたが、15人の希望があった。中には子どもを2～3人連れてくる人もいた。これまでの研修等では50人定員でも5人程度であり、子ども連れの割合が高かった。

(3) 併設施設

- ・キッズコーナーを設け、託児を行っているため、利用者は多い。2007年2月28日現在の託児利用者数は411人、子どもの数は468人である。
- ・マザーズハローワークを併設しており、併設の効果は大きいと感じている。職業紹介部分を担保することだけでなく、自分の希望と現実のギャップをすぐに確認できるという効果がある。マザーズハローワークは求人の検索だけでなく、仕事の整理のために利用している。

(4) 情報提供

- ・困っている人にどのように情報を届けるかが課題であり、講座やワーキングの案内は、県・市町村の広報誌の役割が大きい。

2. 課題

- ・生活も含めたキャリアプランとして、女性には、ライフキャリアプランを作って欲しい。どうしても子どもが優先となり、子ども第一という意識が強すぎる面があり、社会で上手く調整していく感覚が鈍ってしまう。いずれ、再就職を希望するのであれば、ビジネスセンスを養っていく訓練も必要となる。
- ・企業側には、様々な人材を活用できる仕組みの提案も必要である。
- ・講座の託児の難しさは、安全性とベビーシッターの人数調整にある。突然、参加者が増えることもあり、ベビーシッターの確保が難しい。また、急に休む受講生もあり、キャンセル料がかかってしまう。託児サービスのマネジメントは大変である。

3 . 今後について

- ・ 各種支援機関がバラバラに活動するのではなく、ネットワーク化していくことが求められる。千葉県では、市町村と会議を持ち、事業展開、事業連携している。地域性では、地域に雇用の場があるかどうかでも取り組み度合いが異なる。
- ・ 継続就労のためには、社会的支援と働く場の支援の両者が求められると感じている。企業には、社員を継続就労させるという視点とともに、これから就職する人への支援も充実して欲しいと考える。千葉興銀では、パートから正社員のルートがある。
- ・ これまで、キャリア教育というものがなく、キャリアについて考えないまま、社会に出てしまった人は多い。キャリアと就職の関係が抜け落ちている人がいる。そこで、社会人のためのキャリア形成支援が必要である。アプローチ方法としては、ライフイベント毎にプランを考えてみるなど、働きかけてみるのが考えられる。しかし、生活面は、個人の価値観に根ざしているためアプローチが難しいところもある。

4 . 国に対して

- ・ 求職活動に保育所を活用できるが、一時保育の空きがない保育所もある。
- ・ キャリア教育の機会を提供することが必要である。中学・高校・大学でのキャリア形成教育はあるが、社会人対象のものが薄い。就職困難者への支援が重要であり、プログラム開発が求められる。各論では見られるが、総論的な枠組みからの検討が必要ではないか。

事例 3 . 不二製油株式会社

ポイント

ライフイベントに必要な情報をまとめた「ライフプランおたすけノート」の作成
女性のライフイベントに沿って必要な情報をまとめた「ライフプランおたすけノート」を作成し、配布している。また、同様の内容はイントラネットにも掲載し、必要な人がいつでも見られるようにしている。

このノートにより、ライフイベント時の具体的に必要な手続きなどをイメージすることができるものとなっている。

気軽に相談出来る「FAN」の組成

日頃の様々な悩みや相談について気軽に相談出来る窓口として「FAN」が担っている。「FAN」は女性が能力を発揮し就労しやすい環境を整えることを目的に組成し、現在 15 人で構成されている。具体的には社員の相談にのったり、社員にアンケートなどを実施し、その結果を受けて会社に提案を行ったりしている。また、上記の「ライフプランお助けノート」も作成している。

キャリアアップコミュニケーションシートを使った自分のキャリアプランの明確化

「キャリアアップコミュニケーションシート」を毎年記載し、自分のキャリアプランについて考える機会を提供すると共に、そのシートを活用して、目標の実現に向けて具体的アドバイスを上司が行えるようなしくみを作っている。

新卒採用時のミスマッチの解消

新卒者の採用の際には若手女性社員（入社 4 年目位）が会社を紹介するようしたり、先輩社員との懇談会においても女性社員を派遣して、同じ目線で仕事のやりがいや悩みなどを話すことで、学生の考えている当社像と実際の状況のミスマッチの解消を図っている。

国や自治体に対して

産前産後休暇期間中の厚生年金・健康保険負担の 60%から 66.6%引き上げ、育児休業期間中賃金の 40~50%負担といったあたりは、もう少し国に手当てを出して欲しい。

保育所の増設や預けやすさの改善、負担の削減が必要ではないか。

ワークライフバランス概念浸透しきっているとはいえない。もっと啓発・周知が必要ではないか。

1. 会社概要

(1) 会社概要

創業年	1950（昭和25）年		
事業内容	「食用油脂」「大豆たん白」「製菓・製パン素材」など業務用中間素材を製造。国内だけでなく、海外にも輸出している。		
総従業員数（正社員数）	1,052名		
女性従業員数	155名	男性従業員数	897名
女性平均年齢	34.2歳	男性平均年齢	41.2歳
女性平均勤続年数	11.9年	男性平均勤続年数	17.8年
女性従業員比率	17.4%	女性管理職比率	2%

平成17年9月末現在

(2) 女性の就労状況

- ・ 女性においても定年まで働く人も多くなっている。最近では社員の勤続意識も高まっており、入社試験の際にも長く働ける職場かどうかを聞く人が多くなった。
- ・ 女性社員については、昔は研究職も事務職も短大卒が多かったが、現在は販売部門、開発部門、事務部門のいずれも大卒と院卒がほとんどである。大卒者がほとんどのため、出身は全国多様である。
- ・ 女性の離職率は、結婚や介護のために辞める社員もおりゼロではないが、男性社員も含めて離職率は低い。また、辞める理由も当社が嫌だからではなく、前向きなものが多い。
- ・ デスクワークの場合は産休等で離職しても派遣社員を入れるなどして穴埋めできるが、営業部門の場合は顧客がいるので難しい。会社としてはこの穴を埋める手立てを考えなければならない。会社に女性のライフサイクルに関して理解があっても、顧客側が（当該の女性社員に対して）その理解を共有しているとは限らない。だが会社は客商売をしているので顧客のニーズには応えなければならず、そのバランスが難しい。
- ・ また、開発部門も技術を必要とするので、営業と同様に離職の穴を埋めるのが難しい。

2. 女性のライフプランニング支援としての取組み状況について

(1) 取組みをはじめたきっかけ

- ・ 1999年4月の「男女雇用機会均等法及び労働基準法」の改正に先立ち、1999年2月トップの判断で女性活躍推進委員会を設置。男女に関わらず働きやすい社内環境整備

のための提言を目的として組成した。

- ・これ以前にも開発部門には女性が多く就労しており、中には室長クラスまで昇進する人もいた。また、当社は製菓・製パン等の素材も扱っており、洋菓子製品の開発にも女性が参加したり、移り変わりが激しいコンビニの商品の開発にも女性（消費者も含む）が参加して次のヒット商品を考える検討会を行っている。このように活躍している女性社員が結婚を機に辞めてしまうことのないように、と考えたのがきっかけである。
- ・2000年6月には「FAN（不二アクティブネットワーク）」と名称を変更し、男女差無く活躍できる風土づくりの提案を目的として活動している。

（2）FANの取組み内容

<FANの方針、メンバーについて>

- ・FANの方針は「1.性別にとらわれず、誰もが自らの能力を発揮し、その責任を果たす風土づくり」「2.女性社員の能力開発・育成、職域拡大を行う」「3.家庭との関係は制度面で支援し、能力・意欲が発揮できる環境を整える」となっている。
- ・メンバーは現在15人（内2人が販売課長の男性。ちなみに、女子社員の総数は約150人）。年齢層は幅広いが、社員全体の平均年齢が34歳なので平均的にはそのあたりではないか。
- ・当初は男性が含まれなかったが、途中から参加するようになった。
- ・メンバーは年毎に半分が入れ替わるが、選任はある程度部署のバランスを考えて行っている。
- ・FANには人事の担当役員がアドバイザーとして参加しているが、会社が口を挟むわけではなく、あくまでFANの委員会としての自主決定している。委員会は年4回程度開催され、メンバーの職場がそれぞれ異なるので、東京や大阪で開催している。
- ・FANのメンバーは期ごとに半分ずつ刷新されるが、期によって活動の活発さにバラつきがあるように感じる。

<社員アンケートの実施>

- ・具体的な取組みとしては、年に数回テーマを決めて、女性社員や課長層などにアンケートを実施し、それに基づいて会社への提案などを行っている。

<ライフプランおたすけノートの作成、配布>

- ・各ライフイベントに利用できる制度など必要な情報をまとめた「ライフプランおたすけノート」を作成し、配布している。
- ・作成時には女性に配布したが、現在は管理職に重点的に配布し、部署単位での啓発を行っている。
- ・同じ内容のものはイントラネットでも入手できるようにしている。

<相談窓口の設置>

- ・ FANメンバーがメールにて相談を受け付け、対応している。

<その他>

- ・ 数は少ないが、FANのメンバーが自主的に各種講演会等のイベントに参加し、その報告をホームページ(イントラネット)や不二製菓の社内報に載せているケースもある。
- ・ 毎月社内報にFANの活動内容を掲載したり、イントラネットのFANのホームページにおいて、社員に活動内容等を周知している。

図表 3-3-1 ライフプランおたすけノート



(3) 新卒採用時のミスマッチの解消

- ・ 新卒者の採用の際には若手女性社員(入社4年目位)が会社を紹介するようにしている。また先輩社員との懇談会においても女性社員を派遣して、同じ目線で仕事のやりがいや悩みなどを話すことで、学生の考えている当社像と実際の状況のミスマッチの解消を図っている。
- ・ 入社試験を受ける学生には、社員とのコミュニケーションを取りやすい会社と評価されている。

(4) キャリアアップコミュニケーションシートの活用

- ・ 業務のことや自身の状況を記入できる「キャリアアップコミュニケーションシート」を毎年記入し、キャリアプランについて考える機会を提供している。
- ・ また、それをもとに上司が本人の状況を把握したり、キャリアアップのための指導に使ったりしている。

(5) キャリアアップ研修や女性教養セミナーの実施

- ・ 女性管理職の育成のためのキャリアアップ研修を実施。自社の研修所で行い、研修参加者の選抜は自薦と他薦で、20人くらい参加する。社の人事制度には9等級まであるが、研修会参加者は4等級、5等級の中堅社員（30代から定年近くまで）になる。3等級以上が管理職なので、4等級、5等級は準管理職という位置づけになる。当初は4、5等級から募ったが、今後は募集する等級の幅を広げている。
- ・ 意欲には部門間で差があり、販売、開発部門の意識は高いが事務はそれほどでもない。この研修会は、部門間の交流を深めて刺激を与え合ううえでも意味がある。取り組みは毎年行うが、始めたばかりなので2年以上参加する人はまだ出ていない。
- ・ 社内にロールモデルが少ないため、外部のロールモデルをよび、懇親・相談ができるようにしている。
- ・ その他、女性教養セミナーを毎年実施している。社員には好評であり、女性だけでなく男性も受講したいという要望もでてくる。
- ・ 当社の重要行事として三新（新製品、新生産技術、新市場）開発成果発表会がある。この行事は約20組による三新の発表が行われ、審査員が採点したうえで表彰を行うもので、近年は女性が発表を行う機会が増え、全体の半数くらいを占めるまでになってきた。この行事がモチベーションを上げる機会になっている。

(6) 他の制度の利用状況

- ・ 育児休暇については、取得する人が多い。育児休暇の取得数は1992年からで22人（延べ32人）。また、期間一杯休むのではなく、少し早めに職場に戻る社員が多い。制度的には、保育所が見つかるまでの一年半は休めるようになっている。会社に託児所はない。男性社員の育児休暇取得者はいまのところ実績がない。会社としては推奨しているが、男性社員としても先例がないのでなかなか踏み出せないのだろう。
- ・ 復職時には、基本的には元の職場に戻ることになる。ただ、開発部門の場合は（つくば研究開発センターへの）女性の転勤もある。異動の場合は単身赴任になることもあるし、社内に夫がいる場合は両方が同じ職場に移れるように配慮することもある。
- ・ 育児休業明けの社員には短時間労働については、制度の認知度は高く、利用者はある程度いる。
- ・ また当社では半日単位で休みをとれるので、子どもの発熱やイベントなどに対応し

て半日だけ休むことができる。男性社員の利用はゼロではないと思われるが、少ないのではないか。

- ・ 看護休業も設置し、国の制度では年間 5 日までの看護休業が認められているが、当社ではこれを 10 日までに延ばし、そのうち 5 日を有給にしている。この 10 日を半日単位で取得できるようにしている。

3 . 課題

- ・ FAN (不二アクティブネットワーク) 活動の一環として管理職にアンケートを行っているが、6 年前の調査ではまだ活動が FAN の不明確、PR 不足という意見が多かった。意識が変わってきているのは確かだが、管理職の中ではまだ根付いていないとまでは言えないのではないか。一方で女性の側は意識が大きく変わった。
- ・ 部門ごとの意識格差を解消しなければならない。特に事務職のモチベーションを高める方法が難しい。
- ・ FAN については、開始から 8 年目を迎え、活動がマンネリ化しつつある。「ライフプランおたすけノート」の作成等の明確な短期目標がなくなったので、どうやって活動意欲を維持していくか。
- ・ 10 年後に女性管理職を 3 倍に増やすことを目標に掲げている。まだ、あまり女性側から積極的に管理職になりたいと考える人が出てこない。モデルとなり、目標となる女性が現在はいない。

4 . 今後について

- ・ 「女性セミナー」等の「女性」を冠するイベントについては、タイトルから「女性」を外して行うことを考えている。
- ・ 地域貢献や地域住民への PR を兼ねて、昨年より工場見学会を始めているが、初年度の去年は従業員の子息を集めた。このイベントは行動計画の中では年四回実施するとあるが、現実には夏休みの一回くらいになるが続けていきたい。また工場の方でも見学のための設備は整っておらず、今後改善の必要がある。

5 . 国や自治体に対して

- ・ 産前産後休暇期間中の厚生年金・健康保険負担の 60%から 66.6%引き上げ、育児休業期間中賃金の 40~50%負担といったあたりは、もう少し国に手当てを出して欲しい。
- ・ 保育所の増設や預けやすさの改善、負担の削減が必要ではないか。
- ・ ワークライフバランス概念浸透しきっているとはいえない。もっと啓発・周知が必要ではないか。

事例4 . フェミナクラブ生活意識研究会

ポイント

女子学生に向けたキャリアデザインプログラムの開発・実施

「自分らしいキャリアデザインについて考える」ことを目的に、専業主婦を選択するのか、あるいは自分にどんな能力があって、その力は社会全体のどこに位置づけられる存在なのか、考える機会を提供する。

主婦や転職・再就職を考える女性を対象としたキャリア形成支援の講義開催

主婦や転職・再就職を考える女性を対象に、税理士を呼んでお金を切り口にしたキャリア支援の講義（キャリアアップマネープラン）を行っている。この講義は少人数で行っているが、参加者の満足度は高い。

国や自治体に対して

自治体の生涯学習セミナー、男女共同参画セミナー等の枠を活用して情報提供や講座を開設しているが、人集めに課題が残る。特に主婦層は情報を届ける先として把握するのが難しいのか、自治体のアナウンスが届いていない。広報活動の工夫が求められる。

1 . 組織概要

設立年	1996（平成8）年
事業内容	<p>関西の女性経営者、女性管理職などのキャリア層が集まり、「社会貢献を目的とした次世代との交流」を目的として発足。未来を担う人材育成を目的として「環境教育」「キャリア教育」を視点にしたプログラム提供を行う。また、キャリア層のネットワーク化を行い、その力を発揮する社会参画活動の支援を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学校教育対象、社会教育対象のキャリア形成プログラムの実施 ・ 環境教育プログラムとして環境啓発 ・ 次世代育成イベントの企画 ・ 他団体との交流及び Web による情報発信、相互コミュニケーションの実施
事務局	(株) アクセプト
代表者・顧問・オブザーバー	<p>代表者 堀内 登久子 株式会社アクセプト取締役相談役</p> <p>顧問</p> <p>朴木 桂緒留 神戸大学 発達科学部 教授 槇村 久子 京都女子大学 現代社会学部 教授 木下 明美 ジャーナリスト 広野 光子 ジャーナリスト</p> <p>オブザーバー</p> <p>日高 敏隆 総合地球環境学研究所 所長 端 信行 京都橘女子大学 文化政策学部 教授 宮越 裕久 関西電力株式会社 地域共生・広報室 エネルギー広報部長</p>

平成 19 年 3 月末現在

2. 女性のライフプランニング支援としての取組み状況について

(1) 取組みをはじめたきっかけ

- ・関西電力が、電力の主な消費者の一端を担う主婦など女性層の実態を把握したいと考えていたこと、また関西電力は職場で働く女性が多く、その活性化が必要と考えていたことから、当時の関電社長が懇意にしていた現代表に相談を持ちかけ、研究会の組成に至った。

(2) 研究会の取組の変遷

< 初期 - 研究会中心 >

- ・分科会別勉強会（各分科会毎1回/2ヶ月・10回、「環境学」「教育学」「女性学」の分科会）を実施し、「女性の自立（キャリア形成とキャリア貢献）」をテーマに講演会聴講や意見交換など研究活動を行った。
- ・当時よくあったような経営トップの集まりではなく、異業種の現職の女性達が集まったことで、表面的な情報ではなく、女性として働く職場の現状や様々な壁を乗り越えるノウハウなどが互いを刺激し、充実感のあるものとなった。

< 発展 - プログラム提供へ >

- ・勉強会を中心とした活動から、学習の成果をプログラムとして開発し発信する。
- ・次世代を担う子どもや大学生を中心に対象を拡大中である。

(3) 女子学生に向けたキャリアデザインプログラムの開発・実施

- ・京都女子大学で、全12回を三年連続でしている。
- ・対象は3年生だが、もっと早い段階で実施すべきという声もあるので、来年は1、2年生も対象にする。
- ・全12回のうち半分はゲストスピーカーを呼び、残り半分はワークショップを開く。
- ・ゲストスピーカーには有名企業の方をお招きする以外に、年代とライフスタイル別にゲストスピーカーを選定する等、プログラムによって選定基準を設定している。例えば20代の就職して5年ほど経った女性には就職活動の内容や現在の会社を選んだ理由を、また30代の既婚女性には家庭と仕事の両立の現状を、40代女性には再就職の実情を、50代のアントレプレナーには起業の話を知っている。
- ・受講者には講義最終日までに自分のこれからのキャリアデザインをエントリーシートに近いかたちで書かせる。また擬似面接も行うことで、彼女らの視野を広げるとともに効果的な就職活動につなげ、キャリアデザインの明確化を図りたい。
- ・さらに、卒業5年後のフォローアップサポートを行うプログラム開発を進めている。
- ・現在は京都女子大学をモデルにしているが、ここでのノウハウを元に京都大学コン

ソーシウムでシラバス化する方針であり、今後広く展開させていくことを視野に入れている。

(4) 主婦や転職・再就職を考える女性を対象としたキャリア形成支援

- ・地域の人々が社会に積極的に参加していける自己啓発を促すことを目的に、環境や経済、女性の社会進出などのアプローチから、普段接するメディアからは得られない情報を得るとともに社会での自分の役割や自分の意志を確認する機会を提供できる“社会教育プログラム”の提供や講師派遣などを行っている。
- ・その一貫で主婦や転職・再就職を考える女性を対象に、税理士を呼んでお金を切り口にしたキャリア支援の講義(キャリアアップマネープラン)を行っている。この講義は少人数で行っているが、中井朱美税理士の話が上手く参加者の満足度は高い。
- ・ただ、自治体の自治体の生涯学習セミナー、男女共同参画セミナー等の枠を活用して情報提供や講座を開設しているが、人集めに課題が残る。特に主婦層は情報を届ける先として把握するのが難しいのか、自治体のアナウンスが届いていない。広報活動の工夫が求められる。

(5) その他女性一般への情報発信

- ・自分の「キャリア」と「仕事」を考える人に向けた Web セミナーを「マンスリーオープンセミナー」として実施している。具体的には、Femina Club 生活意識研究会メンバーが、様々なライフコースに基づいた個々のキャリアプロセスについてコメントするものである。

事例5．松下電器産業株式会社

ポイント

ライフイベントなどに合わせて多様な就労形態がとれるようなワーク&ライフサポートプログラムの充実

ライフイベントなどに合わせ、多様な就労形態がとれるように、ワーク&ライフサポートプログラムを充実することで、仕事と家庭の両立など、個人の目標の実現を支援している。

具体的には勤務制度の充実だけでなく、先輩当事者に気軽に相談出来たり、休職中に上司とのコミュニケーションを密にできるよう情報コミュニケーションを充実させている。

等身大のロールモデルから少し先のロールモデルなど具体的なモデルの提示
個人が将来目標を定める時に、理想的なロールモデルだけでなく、少し先をイメージできるような等身大のロールモデルを提示することで、より具体的な目標を設定することができる。

また、それぞれのロールモデルは相談役にもなっており、それぞれの状況においてより具体的なアドバイスなどを受けることができる。

先輩当事者に気軽に相談出来るしくみづくり

先輩ワーキングパパ・ママの子育てとキャリアに関するノウハウを、後輩に伝えていくことを目的に「ワーキング・ペアレンツ会」を結成。参加者は子育て中の男女社員である。

この会の効果としては、仕事面と生活面の切り口で悩みを洗い出し、その時期を乗り越えた先輩から具体的なアドバイスを受けたり、悩みを共有することで自分だけがつらいのではないということに気付くことができるといったメンタル的なサポートにもなっている。

国や自治体に対して

企業で取組めることは限られているため、国や地方自治体と連携しながらライフプランニング支援を効果的に実施していく必要がある。

1. 会社概要

(1) 会社概要

創業年	1918 (大正7)年		
事業内容	部品から家庭用電子機器、電化製品、F A 機器、情報通信機器、および住宅関連機器等に至るまでの生産、販売、サービスを行う総合エレクトロニクスメーカー		
総従業員数 (正社員数)	約 76,000 名 (平成 18 年 3 月現在)		
女性従業員数	約 11,000 名 (平成 18 年 3 月現在)	男性従業員数	約 66,000 名 (平成 18 年 3 月現在)
女性平均年齢	39 歳 (平成 18 年 7 月現在)	男性平均年齢	44 歳 (平成 18 年 7 月現在)
女性平均勤続年数	19 年 (平成 18 年 7 月現在)	男性平均勤続年数	22 年 (平成 18 年 7 月現在)
女性従業員比率	14% (平成 18 年 3 月現在)	女性管理職比率	0.8% (平成 17 年 3 月現在)

(2) 女性の就労状況

- ・ 多い年代としては、30 歳代が約 50% を占めている。
- ・ 平均勤務年数、は 18.7 年であるが、男性とほぼ変わらない状況である。

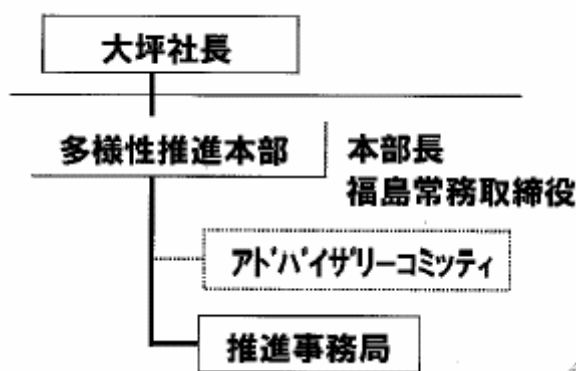
2. 女性のライフプランニング支援としての取組み状況について

(1) 取組みをはじめたきっかけ

- ・ 1986 年の男女雇用機会均等法の施行により、女性社員登用への積極的な取り組みが始まる。
- ・ 1999 年の法改正をきっかけに、“松下版ポジティブアクションプログラム”による女性の積極登用を実施。
- ・ これまで人事部門を中心に進めてきた女性の積極登用を、2001 年に社長直轄の「女性かがやき本部 (現多様性推進本部)」を設置し、経営施策の一つとして、女性の経営参画をさらに加速させ、企業風土を変える取組みを行ってきた。例えば、活躍している女性をフォーラムや社内報などの様々な媒体で紹介するなど、女性がもっと活躍できる風土づくりを進めてきた。
- ・ さらに、さまざまな活動が各事業部門においてもスムーズかつ確実に実行できるよう、事業ドメイン (事業部門) のトップである役員で構成される「アドバイザリーコミッティ」を組織し、全体的な推進施策を「アドバイザリーコミッティ」に対して諮問するとともに、そのメンバーは、各担当事業部門における風土改革の推進や女性の積極的な登用の推進責任者として、社員と意見交換を行うなど、積極的に関与している。

- ・ これまでの積極登用に加え、「女性かがやき本部」による風土改革に取り組むことにより、製造部門をはじめあらゆる職場で女性が活躍するようになった。その結果として、女性のリーダーや役付者・管理職が急増した。

図表 3-5-1 推進体制図



(2) 具体的な取組みについて

<かがやきネットワーク>

- ・ 本部活動に関わった人を「かがやきパーソン」として、活躍する女性の事例や多様性に関わるエピソードの紹介したメールマガジンを月に一度配信。フォーラムの参加者や、職場人事、その他本部活動に関わった社員を巻き込んで本部の活動を浸透させ、ネットワークする草の根活動。

<かがやきアドバイザー(部課長クラス)>

- ・ 女性の部課長クラスから 12 人の「かがやきアドバイザー」を選び、ホームページにて紹介。
- ・ 男女問わず、社員から寄せられる相談や悩みに対し、助言や激励を行っている。
- ・ 女性社員のロールモデル(目標)としての役割も担っている。
- ・ かがやきアドバイザーによる「かがやきセミナー(土曜)」を実施している。

<かがやき Revolution(等身大のモデル紹介)>

- ・ 各職場の人事担当者、かがやきアドバイザーなどとのネットワークの中で推薦してもらい、人選し女性の活躍ぶりをイントラネットで紹介している。

<ワーキング・ペアレンツ会>

- ・ 先輩ワーキングパパ・ママの子育てとキャリアに関するノウハウを、後輩に伝えていくことを目的に結成。
- ・ 参加しているのは子育て中の男女社員。
- ・ 効果としては、仕事面と生活面の切り口で悩みを洗い出し、その時期を乗り越えた先輩から具体的なアドバイスを提供。

- ・ 悩みを共有することで自分だけがつらいのではない、活路があるとわかり、勇気づけられたなど感想がよせられている。
- ・ ワーク&ライフサポートプログラムを提供し、HPで具体的な内容を紹介している。

(3) ワーク&ライフサポートプログラムの実施

勤務制度	育児休業	育児のために子が小学校就学直後の4月末日までに通算2年間休業できる制度
	介護休業	介護のために、要介護状態の家族一人につき通算365日休業できる制度
	ファミリーサポート休暇	配偶者出産、家族看護、家庭の疾病予防・検診、子の学校行事への参加、不妊治療等で年5日休暇を取得できる制度 未就学の子の看護で別に年5日まで取得可
	ワーク&ライフサポート勤務(育児・介護勤務)	育児、介護のために在宅勤務、週2~3日勤務、コアタイム勤務、半日勤務等の短縮勤務ができる制度 ・育児は子が満9才の3月末日まで ・介護は介護休業と通算で365日
	チャイルドプラン休業	不妊治療のために通算365日休業できる制度

情報コミュニケーション	ホームページによる情報提供	会社の両立支援情報、女性部下を持つ管理職向け情報 先輩ワーキングパパ・ママのノウハウ
	ホームページチャットコーナー開設	仕事や育児の悩みをみんなで語り合えるコーナー
	上司とのコミュニケーションツール	休業前後の面談票、休業中の情報交換レポート

育児介護支援	ベビーシッター会社との法人契約	ベビーシッター派遣と一時預かり施設の利用 小学校卒業までの子を対象
	介護クーポン事務局との契約	ホームヘルパー、ケアワーカーの派遣
	育児施設(保育所)利用補助	保育所、一時保育等の費用補助

- ・ ファミリーサポート休暇の利用者については、子どもの保育園行事や、看病などで利用している人が増え、定着している。
- ・ ワーク&ライフサポート勤務の利用者と周囲の対応については、各事業場で、コミュニケーションをとりながら運営している。
- ・ 制度などについての周知の方法については、本人への制度周知だけでなく管理職向けの「部下が妊娠した時のマニュアル」など、具体的に状況に応じた制度をまとめ、冊子で配布している。
- ・ また、イントラのHPでは常に閲覧可能にしている。
- ・ HPで提供しているチャットコーナーは匿名での意見交換の場であるが、社内ということで、自発的に節度ある利用方法が守られている。
- ・ 休業中の情報交換レポートは、事業所のニーズに合った運用をしているが、本社で

一定のフォーマットを提供し、一定の頻度で、上司・部下で近況報告をする。

(4) 就職時のミスマッチの解消などについて

- ・就職セミナー時に、先輩と懇談し、仕事のイメージをつかんでもらえるようにしている。
- ・また、年に数回大規模な自社セミナーを開催し、松下電器を知ってもらい、希望職種の先輩若手社員から話を聞く機会を提供している。

(5) 就労後の悩みの解消、キャリアアップ方法について

- ・新入社員の教育システムとして、入社 10 年目程度の若手優秀社員をチューターとして選抜し、そのチューターのもと、2 週間の導入教育を行う。松下の経営理念や、会社の仕組みといった社員教育から、新入社員のネットワーク強化を行う。
- ・また、入社 4 年目には、社員全員と面談し、キャリアの棚卸しと、その後のキャリアプランを話し合う機会を作っている。

(6) 結婚、出産などのライフイベント時の悩みの解決方法やライフプランニング支援に関わる具体的なカリキュラムやツール

- ・結婚や出産などのライフイベント時には疑問や将来の不安解消方法として、ワーキング・ペアレンツ会で構築したノウハウ集をHP上に公開している。
- ・また、フォーラムなどで、先輩ワーキングマザーと両立の悩みを話し合う機会も設けている。

3. 国や自治体に対して

- ・企業で取組めることは限られているため、国や地方自治体と連携しながらライフプランニング支援を効果的に実施していく必要がある。
- ・学童保育が不足しているという声をよく聞き、子どもを学童に預けられないために退職していく社員もいるので、早急に整備をして欲しい。

事例 6 . 日本アイ・ビー・エム株式会社

ポイント

全社的に「ワークフォースダイバーシティ（社員の多様性）」を展開

会社の多様性に関する基本的な考えは、会長名の「コーポレートポリシーレター」
として明言しており、性別だけではなく、人種、肌の色、宗教、性的指向、国籍、
障害の有無、年齢などを含め、個々の違いがその人が本来持っている仕事を遂行す
る能力、力を最大限に発揮できることに対する阻害要因にならないよう、差別され
ることなく、採用、昇進、報酬に対して共通の機会を提供することを約束。前 CEO
時代の 95 年に 8 つのエグゼクティブ・タスクフォース（女性、障がい者、男性、黒
人、アジア人、ヒスパニック、ネイティブアメリカン、GLBT）を定めた。日本法人
では特に、女性、障がい者の能力活用に重点を置き、まず 1998 年に日本 IBM ウィメ
ンズ・カウンシル（JWC）をいう女性能力の活用に関する諮問機関を設立、本格的な
取り組みに着手した。（女性に注目したのは、各国の IBM と比較して、日本にお
ける女性社員比率が当時最低であり、また、仕事と家庭の両立にがんばっても、時
間に拘束され、意欲・能力があっても退職せざるを得ない能力のある女性社員がい
たため。入社 5 年時点での定着率に特に格差が生じていた。）

JWC による取組み（1998～2005）、2005.10.以降の取組み

JWC は、1998～2005 を 3 つの期に分けて重点事業を実施してきた。第一期（1998
～2000）は、現状把握や目標設定、女性フォーラム開催等、第二期（2001～2002）
は、女性管理職の支援、ロールモデル提示、e-ワーク促進、ワークライフ/セミナー、
第三期（2003～2005）は、女性経営者・トップ層の育成、営業職の育成、女性部下
をもつ管理職の支援等。2005 年 10 月に、女性役員・理事が構成するボードメンバーの
アドバイスのもとで人事部門が具体的なアクションを実施する体制に発展し、継続
的な取り組みを行っている。また、このような全社的な取り組みの経験をもとに、
技術系女性社員の支援を目的として日本 IBM 女性技術者コミュニティである
「COSMOS」が 2005 年 10 月に活動を開始し、女性技術者の活躍を妨げる阻害要因を
分析、改善策の提言を経営層に行っている。

「ラウンドテーブル」

テーマを決め、社員が 10 人程度の少人数集まって 1 時間から 2 時間ほど意見交
換し交流する場として開催する。女性の能力活用に関する意識啓発の機会としても
多く実施してきた。海外の IBM から女性エグゼクティブが来日する時に、合せて実

施する場合もある。

役員との双方向の対話や先輩社員の経験を聞く経験を通して、自らのキャリアアップの参考にしたり、会社の制度の改善に関する提案・ニーズの吸い上げの場としても活用。日ごろの悩みや仕事の抱えている問題の共有化ができるネットワークとなっている。

e-ワーク制度（在宅勤務）

専門性をもって自律的に業務を遂行し継続的に貢献している社員に対して、仕事と生活の両立を可能とする就業環境整備のひとつとしてJWCが提言。「育児・介護ホームオフィス制度」として1999年にスタート、その後育児や介護といった事由の限定をとりはらい、2001年に「e-ワーク制度」として全社展開。これらの積極的で根強い取り組みにより女性社員の入社5年時での定着率は改善され、2003年時期には男女差が解消された。

育児や介護ニーズに対応するメニュー方式の短時間勤務制度を導入

2004年度に導入。定期的を実施する全社的な社員対象の両立に関する意識調査の結果、柔軟な勤務体系や育児・介護に関するサポート強化を求める意識が数多く寄せられたため、会社として重点的な取り組みが必要として導入。育児事由の女性社員の利用が最も多い。（2005年度は全体で48名の利用があり、うち育児事由（女性）が40名）

ワーク/ライフセミナー（両立セミナー）

毎回2名ほどの育児経験のある先輩社員を呼んで、日々の工夫、制度の有効活用、大変な時にはどのように乗り切ったかなどの経験を話してもらう（1回2時間）。2006年は、出産育児休業に入る社員や配偶者が出産育児中の社員、検討している社員を対象とした。人事が会社の制度の説明や関連法制度の説明をする時間も設け、参加者からおおむね好評であった。「すでに子どもがいる社員」と「これから育児を考えている社員」は分けたほうがフォーカスをしぼりやすい。JWCボードメンバーからの提言があり、2007年は頻度をあげて実施する予定。

ワーク/ライフ充実ナビ・ファミリーケアネットワーク（FCN）

ワーク/ライフ充実ナビ：仕事と生活の充実と両立を支援するため、自宅からでも外出先でも情報を入手・閲覧できるようにポータル化している。プログラムメニューは、あなた

と家族、仕事とキャリア、ライフ＆マネー。育児休業中の社員も利用できる。個々のニーズにより、相談の手段(メール/電話/フェイス to フェイス)や相手(社内アドバイザー/外部専門機関)を使い分けて利用可能。

ファミリーケアネットワーク(FCN)：電話・インターネットによる妊娠・出産・育児・介護・健康・家事代行に関する情報提供、相談、お調べ代行サービス、ワンストップサービスなどを外部機関(ダイアルサービス)と契約して行っている。FCNは国内90の事業所に勤務する社員及び家族が利用しており、月間300件の利用がある。

新卒採用時のミスマッチの解消

2003年に均等推進企業表彰で厚生労働大臣優秀賞を受賞し、日本社会でも女性にやさしい企業として新卒就職市場でも人気が高まってきているが、あくまで優秀な力のある社員は女性男性かかわらず仕事と家庭の両立ができ継続して働けるよう支援しているのであって、「女性」一般に対して優しい会社ではないので誤解しないでくださいと就職活動学生に対しては明確に伝えている。

国や自治体に対して要望

保育園の待機児童問題：

育児休暇から復帰すると当社社員が直面するのが保育園確保難の問題。保育園確保に縛られずに自分のライフプランにあわせて自由に保育園が確保できるようにされたし。

仕事上の緊急時の出張にも柔軟に対応できる学童保育や夜間保育の充実

1. 会社概要

(1) 会社概要

創業年	1937 (昭和 12) 年		
事業内容	株主：IBM AP ホールディングス (100%) 情報サービスでは富士通に次いで 2 位。サーバーについても上位。		
総従業員数 (正社員数)	17,832 名		
女性従業員数	3,117 名	男性従業員数	14,857 名
女性平均年齢	35.3 歳	男性平均年齢	41.0 歳
女性平均勤続年数	11.0 年	男性平均勤続年数	15.9 年
女性従業員比率	17.4%	女性管理職比率	12.5% うち部長職以上では 16.5 役員では 17.0
産後・育児・介護休暇	育児休暇 産前 7 週間・産後 8 週間 有給 育児 (最長) 2 年 介護 (最長) 1 年 (再取得可)		
取得者数	産児 99 名、育児 159 名、介護 11 名		
(参考) 障害者雇用率 高年齢者雇用	1.82 継続雇用制度導入、2006 年 4 月、10 人 (55,56 歳時に選択)		

2005 年度。管理職は、2005 年 12 月現在

2. 女性のライフプラン支援としての取組み状況について

(1) 評議会とネットワーク

	第1期 1998年～2000年	第2期 2001年～2002年	第3期 2003年～2005年
活動	現状把握 目標設定 真の退職理由の調査 女性フォーラム開催 育児と仕事の両立策 在宅勤務制度の提言	女性管理職の支援 係長職女性職員育成 ロールモデル提示 e-ワーク促進 ワーク/ライフセミナー	女性経営層・トップ層の育成 営業職の育成 女性部下を持つ管理職の支援 女性ネットワーキング(社内外) 若手女性社員の育成
成果	定着率の向上(男女差なし) e-ワーク制度の提言	女性管理職率向上 女性採用比率向上	女性社員比率向上 平成15年度均等推進企業表彰(厚生労働大臣最優秀賞受賞) 平成16年度働きやすい企業No.1 女性理事クラス以上9名達成 J-Winの立ち上げ
	18名(内男性2名)	20名(内男性2名)	25名(内男性5名)

(2) ワーク・フレキシビリティ施策の位置付け

・ 人事の優先課題

<人材> 優秀な人材の確保・活用	<企業文化> 自立的・お客様志向 自由闊達・達成志向	<成果と処遇> 勤務の時間配分、場所、 ライフスタイルなどによらず、 成果によって評価し処遇する
---------------------	----------------------------------	---

・ 柔軟な勤務形態(ワーク・フレキシビリティ)への取り組み

勤務形態(時間/場所)に柔軟性を持たせることにより、業務の効率化および優秀な人材の維持・活用を図る

・ IBMにおける柔軟な勤務形態(ワーク・フレキシビリティ)施策

<u>時間のフレキシビリティ</u> フレックス・タイム制 裁量勤務制度 短時間勤務制度 休職制度(育児/介護/教育) 看護休暇 ボランティア・サービス休暇/休職 フレッシュ・アップ休暇	<u>場所のフレキシビリティ</u> e-ワーク制度 モバイル・オフィス オンデマンド・ワークスタイル
--	--

(3) e ワーク制度の概要

制度の目的	<ul style="list-style-type: none"> •専門性をもって自立的に業務を遂行し、継続的に貢献している社員に対して、仕事と生活の両立を可能とし、その能力を継続して十分に発揮できるような就業環境を提供する •IBMが推進しているe ビジネスを自ら実践し、勤務場所や勤務形態に柔軟性を持たせるワーク・フレキシビリティの実現・向上を行う
対象者	<ul style="list-style-type: none"> •勤続1年以上、Band6 以上 •業務の性質上、自宅勤務が可能であること •勤務時間の実績に問題がないこと、休職中・勤務措置中でないこと
適用ルール	<ul style="list-style-type: none"> •社員申請 所属長承認（人事はチェックしない。2004年1月から） •申請期間は最長でも当年末日まで、翌年も継続の場合は再申請
勤務時間	<ul style="list-style-type: none"> •所属事業所の勤務時間に従う •時間外勤務を行う場合は、所属長の事前承認が必要
処遇	<ul style="list-style-type: none"> •通常社員と同一
OA機器	<ul style="list-style-type: none"> •原則、社員負担とする。電話通信費は会社負担
安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> •社内ガイド（Web）を参照し、自主管理を行う

(4) 短時間勤務制度の概要

対象者	<ul style="list-style-type: none"> •育児・介護・身体の障害などの事由により短時間勤務を希望し、会社が承認した社員 				
勤務	<ul style="list-style-type: none"> •次の4種類から選択 <ul style="list-style-type: none"> 1) 週5日 60%短時間勤務 2) 週5日 80%短時間勤務 3) 週3日 通常時間勤務 4) 週4日通常時間勤務 •時間外勤務は原則として命じられない（手当ては支給） 				
処遇	<ul style="list-style-type: none"> •全体として勤務時間に応じた処遇 •本給/本俸、賞与/定期俸： <table style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td>週5日60%、週3日勤務</td> <td>50%支給</td> </tr> <tr> <td>週5日80%、週4日勤務</td> <td>70%支給</td> </tr> </table> •福利・厚生、住宅費補助：通常勤務の社員と同等 	週5日60%、週3日勤務	50%支給	週5日80%、週4日勤務	70%支給
週5日60%、週3日勤務	50%支給				
週5日80%、週4日勤務	70%支給				
評価	<ul style="list-style-type: none"> •通常どおり実施 				
申請	<ul style="list-style-type: none"> •希望開始日の1ヶ月以上前に、所属長に申請 •原則3ヶ月以上、1ヶ月単位、最長年末まで（翌年更新可） 				

第4章 まとめ

1. ライフイベント時のライフコース選択の状況と意識

(1) 結婚時

継続の選択

< 継続就労したことへの意識 >

結婚時の働き方の選択として、働き続けた人の方がよかったと思っている人の割合が高く、特に、仕事をこれまでと同じように続けた人で9割弱を占めていた。また、ライフコース別に長期的にみると、特に子どもを持ちながらほぼ継続就労している人でその割合は高く、8割を超えていた。

< 「結婚」で辞めなかった理由 >

結婚で仕事を辞めなかった人について、その理由をみると、「続けるのが当たり前だと思ったから」が6割弱でもっとも割合が高かった。ライフコース別に長期的にみると、既婚で子どもがありほぼ継続就労している人で、その割合はさらに高く7割弱を占めており、よりその気持ちが強いことがうかがえる。

全体で、次に「経済的に必要だったから」の割合が高く、4割強を占めていた。これをライフコース別に長期的にみると、既婚で子どもがなく転職している人、離職している人で、さらに割合が高く、6割弱を占めていた。

また、結婚時にこれまでどおりに働くことを希望していて実現した人も、「続けるのが当たり前だと思ったから」という割合が高く、約7割を占めていた。

< 「結婚」で辞めなかった人の初職の職場の両立・均等環境 >

結婚時に仕事を辞めなかった人について、初職の職場において、両立環境・均等環境の両方が整っていた人、均等環境のみが整っていた人は、その理由として、「仕事にやりがいを感じていたから」という人が多くなっていた。職場の均等環境が仕事のやりがいに影響し、就労の継続につながっていることがうかがえる。

< 希望の子ども数と結婚時の継続就労への意識 >

子どもがあり現在の子ども数よりも希望数が多い人の、結婚時に希望していた働き方は、「仕事をこれまでと同じように続ける」であった人が多くなっていた。一方、既婚で子どもがおらず子どもが欲しい人は、「働き方を変えて仕事の負担を減らす」であった人が多くなっていた。

離職の選択

< 離職理由として多い「結婚」 >

これまでに経験した離職全てについて、離職した理由をみると、「結婚」を理由に辞めた人が最も多く、約3割を占めていた。ライフコース別に長期的にみると、既婚で子どもがあり、離職や転職を経験している人のうち、半数弱は結婚時に離職をしていた。子どものいない人も約半数が結婚時に離職をしていた。

< 「結婚」で離職した理由 >

なぜ結婚で辞めたのか、その理由をみると、既婚で子どもがあり、結婚時に離職した人は、「家事・育児に時間を取りたかったら」という人が多くなっていた。

また、これまでの働き方に満足している人は「家事・育児に時間と取りたかったから」という理由が多い一方、これまでの働き方に満足か不満かわからないという人は、「体力・時間的に厳しかったから」という理由が多くなっていた。初職の就業時間についてみると、9時間以上が35.9%を占めており、労働時間が長いことが離職の大きな理由の一つと考えられる。

初職の職種別に結婚時に仕事を辞めた人の理由をみると、事務系の職業に就いていた人は、「辞めるのが当たり前と思ったから」という人が多い。

< 「結婚」で離職したことへの意識 >

これまでの働き方に対して不満を持っている人の中で、結婚時に仕事をこれまでどおり続けるか負担を減らして続けたいと思っていたが、辞めたという人は、「仕事をずっと続けたかった」「仕事を一時中断しても、再就職したかった」という人が多くなっていた。

(2) 第一子出産・子育て時

継続の選択

< 仕事の仕方の変化 >

継続就労している人のうち、第一子出産・子育て時に、これまでと同じように働き続けた人は半数弱、負担を減らした人は3割弱となっていた。

< 「第一子出産・子育て時」に辞めなかった理由 >

第一子出産・子育て時に仕事を辞めなかった人の理由をみると、「経済的に必要だったから」の割合が高く、4割強を占めていた。

ライフコース別に長期的にみると、ほぼ継続就労している人は、「続けるのが当たり

前だと思ったから」の割合が全体の3割強と比較して高く5割弱を占めており、「経済的に必要だったから」と同程度を占めていた。

職種では、「専門・技術職」も「続けるのが当たり前だと思ったから」の割合が高く、約4割を占めていた。また、「専門・技術職」はその他にも「仕事にやりがいを感じていたから」の割合も全体の3割弱と比較して、約4割を占めており、割合が高くなっていった。

また、第一子出産・子育て時、これまでどおり働くことを希望して実現した人も「続けるのが当たり前だと思ったから」と「仕事にやりがいを感じていたから」の割合が高くなっていった。

既婚で子どもがあり、現在の子どもの数より希望数の多い人は、「経済的に必要だったから」の割合が高くなっていった。

<これまでの働き方に満足している人の理由>

これまでの働き方に満足している人は、第一子出産・子育て時に仕事を辞めなかった理由として、「続けるのが当たり前だと思ったから」「仕事にやりがいを感じていたから」とともに、「職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから」の割合も高くなっていった。

離職の選択

<「第一子出産・子育て時」に離職した理由>

第一子出産・子育て時に離職した人について、その理由をみると、子どもがいる人で離職や転職をしている人は、「体力・時間的に厳しかったから」という人が多くなっていった。

また、これまでどおり、もしくは負担を減らして働きたかったが辞めたという人は、「職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから」「同じような状況で仕事を続けている人が職場にいなかったから」の割合が高く、両立支援環境が整っていない点、ロールモデルがない点が、継続就労を希望していたのに実現しなかった要因となっていることがうかがえる。

また、第一子出産・子育て時に、これまでどおり、もしくは負担を減らすことを希望したが辞めた人のうち、産休を取得する前に辞めた人が4割強を占めており、仕事の負担軽減ができず、産休を取得する前に辞めていることがうかがえる。

<「第一子出産・子育て時」の離職の希望と実現状況>

結婚時には継続就労を希望していて実現してきた人も、第一子出産・子育て時には仕事を辞めることを希望していた人が約4割を占めていた。結婚時も第一子出産・子育て

時もこれまでどおり働くことを希望して実現したという人は約2割であった。

また、初職に「事務系の職業」「販売・サービス系の職業」だった人は、第一子出産・子育て時、仕事を辞めたくて実現した人が多くなっていた。

<「第一子出産・子育て時」に離職したことへの意識>

これまでの働き方に対して不満を持っている人の、これまでの働き方への不満の理由をみると、第一子出産・子育て時に、仕事を辞めたくて実現したとしても、「仕事を一時中断しても、再就職したかった」という人が約4割みられた。また、第一子出産・子育て時には既に働いておらず、仕事をしないことを希望している人も、「自分が面白いあるいは、やりがいがあると思える仕事があった」という人が約半数みられた。

仕事をしないことを希望して実現したとしても、これまでの働き方に対して不満を感じている人は、再就職への意向や仕事へのやりがいを求めていることがうかがえる。

2. 継続就労層、離職・転職層の特徴

(1) 継続就労層

子育てへの意識

既婚で子どもを持ちながらほぼ継続就労している人は、仕事を中断している人よりも子育てを楽しんでいる人が多い傾向にあった。また、希望の子ども数も多くなっていた。

職種

既婚でほぼ継続就労している人は、初職も現職も「専門・技術的職業」の割合が高く、専門性や技術があることが、継続就労に影響していることがうかがえる。

労働条件

ほぼ継続就労している人の方が、仕事を中断している人よりも年収が高い傾向にあり、転職をしている人と比較すると、300～700万円あたりの割合が高くなっていた。一方、仕事を中断した人についてみると、例えば、既婚で子どもを持ちながら再就職した人のうち、1年以上の離職を経験した人の1年以上の離職後の年収は「半分以下になった」という割合が高く、約4割を占めていた。

事業所の状況

既婚でほぼ継続就労している人は、小規模事業所で働いている人が多く、特に子どもがいて継続就労している人は、初職でも小規模事業所の割合が高い傾向にあった。その地域性をみると、「その他の市」という中規模都市の人が多い傾向にあった。

また、既婚で子どもを持ちながらほぼ継続就労している人は、現職だけでなく、初職

でも通勤時間が30分未満の人が多く、もともと職場が近く、結婚して子どもを持っても通勤の問題がなく、仕事を継続できている人の多いこともうかがえる。

職場環境

既婚で子どもを持ちながらほぼ継続就労している人の現在の職場をみると、両立支援環境が整っているとともに、仕事に対してやりがいを感じている人が多くなっていた。

育児休業の取得状況

既婚で子どもを持ちながらほぼ継続就労している人のうち、産休も育児休業も取得した人は、第一子、第二子とも3割程度であった。

第一子出産・子育て時、これまでどおり働くことを希望して実現した人で、産休も育児休業も取得した人の割合はさらに高く、半数弱を占めていた。

第二子も、これまでどおり働くことを希望して実現した人は、第一子と同様の傾向がみられる。

これまでの働き方への意識

既婚で子どもがあり、ほぼ継続就労している人のうち、これまでの働き方に不満がある人について、その理由をみると、他と比較して、「仕事を重視したため、家事・育児に十分に時間が取れなかった」という人が多くなっていた。

(2) 離職・転職層

就労形態

未婚で現在、離職中の人は、他と比較して、初職の際、非正規で働いていた人が多くなっていた。

また、未婚で転職している人について、1年以上の離職期間があった人の離職期間後の就労形態をみると、派遣社員で再就職している割合が高く、離職前は1割に満たなかったものが、再就職時には2割強を占めていた。

転職回数

未婚で転職経験のある人は、他と比較して転職回数が4回以上という人が多く、特に、初職の際に非正規で就職した人は、正社員として就職した人よりも転職回数が多い傾向が見られた。

未婚で再就職している人で、特に初職の際に非正規で就職した人は、転職を何度も繰り返している人が多いことがうかがえる。

職場環境

初職について、未婚で離職経験がある人の職場の特徴をみると、両立支援、雇用均等の両者の環境が整っていないとともに、やりがいも感じられなかったという人が多く、4割以上を占めていた。

現職について、既婚で子どもがおらず転職している人は、既婚で子どもがおらず継続就労している人と比較して、両立支援も雇用均等の環境も整っておらず、やりがいも感じられていない割合が高くなっていった。

これまでの働き方への意識

既婚で子どもがあり、離職や転職をしている人、既婚で子どもがなく離職している人のうち、これまでの働き方に不満がある人について、その理由をみると、「仕事をずっと続けたかった」の割合が高くなっていった。

未婚で離職している人についてみると、「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」という人が多くなっていった。また、未婚で現在働いている人は、転職の有無に関わらず、「仕事で正当な評価を得たかった」割合が高くなっていった。

これまでの働き方に不満がある人について、既婚で離職した人は継続就労したかったという気持ち、未婚で離職している人はやりがい、未婚で現在働いている人は雇用均等の面の課題が、不満の要因となっていることがうかがえる。

3. ライフコース選択への家族の影響

(1) 母親

既婚で子どもを持ちながらほぼ継続就労している人は、母親も「子育て期も、ほぼフルタイムで継続して仕事をしてきた(継続・フルタイム)」人が多くなっていった。また、第一子出産・子育て時に、これまでどおり働くことを希望し、実現した人も同様に、母親が「継続・フルタイム」だった人が約半数を占めていた。一方、現在働いていない人は、他と比較して、母親が「専業主婦であり、ほとんど仕事をしてはいない」人が多く、母親の働き方が、ライフコース選択に影響していることがうかがえる。

また、既婚で子どもを持ちながらほぼ継続就労している人について、母親の女性の働き方に対する考え方をみると、「仕事も家事・育児もがんばるのがよい」という人が多くなっていった。これまでどおり働くことを希望し、実現した人も同様であった。一方、既婚で子どもがおらず離職している人や未婚で離職している人は、「特に仕事については話していなかった」という人が多くなっていった。

母親の働き方や考え方が娘のライフコース選択に影響していることがうかがえ、母親

の仕事に対する積極的な姿勢の影響とともに、特に仕事について話さないという無関心な状況は、仕事に対する消極的な姿勢よりもマイナスな影響を与えていることがうかがえる。

(2) 配偶者・パートナーの影響

配偶者・パートナーが、妻が働くことに対して「働いた方はよいと考えている」人は、子どもの有無に関わらず継続就労している人が多く、結婚時よりも第一子出産・子育て時の方が、配偶者・パートナーが妻が働くことに対して、より前向きな割合が高くなっていた。一方、働くことに反対しないまでも、「妻の好きなようにするのがよいと考えている」妻任せにしている場合、妻は仕事をしないという選択をする人が多くなっていた。経済的な理由などもあると思われるが、配偶者・パートナーが妻に働いて欲しいと思う気持ちが、妻の継続就労に影響していることがうかがえる。

また、結婚時の夫婦間の家事の分担状況をみると、仕事を継続している人は、「夫も家事・育児を担ってはいるが、妻の方が多い」という割合が高く、他の層は、「ほとんどが妻が家事・育児を担っている」という割合が高かった。これらより、共働きの方が、多少、夫の家事・育児への協力度合いが高い傾向にあり、第一子・子育て時は、その傾向がより顕著に現れている。

4．子育てしながら働くために必要な環境

(1) 配偶者・パートナーの支援

子育てしながら働くために重要なものとして、第一子出産・子育て時に、これまでどおり働くことを希望して実現した人は、配偶者・パートナーを含む家族の支援をあげる人が多くなっていた。また、子どもを持ちながらほぼ継続就労している人は、配偶者・パートナー以外に子どもの預かりを頼める人として、親の支援を受けている人が多くなっていた。

また、希望の子ども数でみると、未婚で子どもが欲しい人、既婚で子どもがあり希望数と同じ人も、子育てしながら働くために重要なものとして「配偶者・パートナーを含む家族の支援」が多くなっていた。

夫婦間の家事分担は、「ほとんど妻が担っている」という人が 68.6%と7割弱を占めている中、配偶者・パートナーが、もっと子育てや家事に関わることができるような職場環境の見直し、父親の子育てとの両立支援の充実も求められている。

(2) 職場環境

子育てしながら働くために必要なこととして、離職経験のある人は「職場環境」をあげる人が多くなっていた。また、希望の子ども数でみると、既婚で子どもがあり、現在の子どもの数よりも希望数のほうが多い人も「職場環境」をあげる人が多くなっていた。

具体的には、子どもがあり、離職や転職をしている人は、「子どもが病気の時や学校の行事などで休みが取れること」の割合が高くなっていた。また、結婚時にこれまでどおり、もしくは仕事の負担を減らすことを希望したが辞めたという人は、「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」「子育て期に短時間勤務ができること」の割合が高く、就労時間に関わる項目で多くあげられていた。

希望の子ども数でみると、既婚で子どもがおらず子どもが欲しい人、未婚で子どもが欲しい人は、「残業や休日出勤がないこと」の割合が高くなっていた。また、既婚で子どもがおり、希望数のほうが多い人と、既婚で子どもがおらず子どもが欲しい人で比較すると、子どもがいる人の方で「子どもが病気のときや学校の行事などで休みがとれること」の割合が高くなっていた。

「子どもが病気の時や学校の行事などで休みが取れること」は、子どもがおり離職や転職をしている人、子どもがおり、さらに子どもが欲しい人で多くなっており、子育て時に必要な支援として特に重要であることがうかがえる。

5. ライフプランニングに関わる環境づくりに求められること

以下では、アンケート調査結果に加え、事例調査結果も踏まえて、ライフプランニング支援に今後求められることをまとめた。

(1)「ライフプラン」作成の意識づけの促進

アンケート調査結果からは、仕事と家庭生活を両立させるために、職場や家庭、地域などで様々な支援が必要であることが明らかとなったが、そうした従来の両立支援にとどまらず、長期的な視点に立って女性が自分のライフコース選択を行うための「ライフプランニング」のための支援も必要であることもみえてきた。

事例調査においても、自治体、民間企業のどちらからも、人々の中に「ライフプラン」をたてる、「ライフプラン」に基づいて行動するといった意識が乏しいことから、「ライフプラン」の概念の普及が必要であるとの意見が出されていた。

生活やキャリアなどについて目標設定を行う場合、将来を見据えた「ライフプラン」を作るためのきっかけが必要であり、事例調査を行った自治体では、「キャリアチェックシート」などのツールを利用したり、キャリアカウンセラーが個別相談に応じるなど

していた。

また、事例調査を行った企業では、必要な時に必要な情報を得ることができるように、「ライフプラン おたすけノート」という冊子を作成し、社内のイントラネットを利用して周知しているところもみられた。

特に女性の「キャリアプラン」は、結婚、出産などのライフイベントに大きく影響されることから、何か状況が変化する際には、適宜プランを見直していくという意識づけも求められる。

(2) ロールモデルや当事者間の交流によるライフプランニング支援

事例調査を行った民間企業では、将来の目標などに迷った際に、気軽に相談できるように、組織として等身大か少し先のロールモデルを紹介する体制を整えているところがあり、不安の解消や将来の目標の明確化を図っていた。また、「ワーキング・ペアレンツの会」といった、当事者同士の交流の場を設定している企業もあり、男女を問わず、当事者が子育てなど、日々の悩みを共有したり、経験談を語ったり聞くことで、悩みの解決につながっているという効果をあげていた。

アンケート調査でも、第一子出産・子育て時、継続就労を希望していたが実現しなかった人の理由として、ロールモデルがいなかったことも多くあげられており、ロールモデルを示したり、同じ悩みを抱える人同士で話をするすることで、ライフイベント時の選択の迷いや悩みの解決、将来を見据えたライフプランニングを考えることに効果があると考えられる。

(3) ニーズの高い勤務先における情報提供

アンケート調査より、ライフプランを立てる際に必要だと思うことをみると、「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」が約3割で最も多かった。

この勤務先の情報提供は、今後、子どもを（さらに）持ちたい人、末子年齢が「0～2歳」の人においても割合が高く、子どもをこれから持ったり、乳幼児を子育て中の人に、特にニーズが高いことがうかがえた。

また、第一子の出産時に「産休も育休も取った」人も、勤務先の情報提供に対するニーズは高く、利用できる制度についての関心の高さが、制度利用へとつながっていることがうかがえる。また、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取れること」を選択した人もニーズが高くなっていた。

また、子育てしながら働くためには、保育所や学童保育など、自治体の保育サービスの情報も重要であり、制度面だけでなく、地域の子育て情報の入手方法などについても情報提供されることが求められる。

(4) 長期的な視点を持ったライフプランニング支援の体系的な実施体制の整備

多くの自治体において、女性総合センター、ハローワークなどを拠点とした各種講座、企業支援、キャリアカウンセリング、相談などが総合的に実施されつつあるが、「女性の再チャレンジ」や「再就労」支援にとどまっているところが多い状況にある。一方で、従来より「女性の就労支援」などを積極的に進めてきた自治体においては、ライフイベントに応じた支援などを意識して、体系的に事業を展開していこうとしているところも出てきている。また、企業においても、事例調査を行った先では、就職前の学生に対し、20～50歳代のライフスタイル別のゲストスピーカーの話聞く機会や、ワークショップ形式の講義を開催し、各自のキャリアデザインを考えてもらうなどしており、取り組みが進んでいるところでは、長いスパンでライフイベントも含めたプランニングを支援していこうという動きがみられるようになってきている。

ライフプランニングに関わるセミナーや相談事業、情報提供などは、個別に行われるのではなく、体系的に、それぞれの事業の意味づけが利用者にも分かるように実施していくことが効果的であり、そうした意味づけや連携状況が見えることで、自分の目標にあった支援を選択し、利用することが可能となる。

さらに、子育て期は、一般的なキャリアカウンセリングだけでなく、さまざまな問題が複雑に絡み合っていることも多いことから、メンター的な要素を併せ持った相談なども求められる。

アンケート調査では、自分の希望する選択を実現できた人の、これまでの働き方に対する満足度は高く、特に、結婚時にこれまでどおり働くことを希望して実現できた人の満足度は、他と比較してさらに高くなっていた。

自分自身、人生の節々でどのような選択をしたいのか希望を明確にし、その実現に向けてのプランニングを行い、希望を実現できたときの満足感や充実感は高い。そのためにも、人生の長いスパンでライフプランニングしていくための支援の充実が求められる。

(5) 夫婦で取り組むライフプランニングという視点

子育ての時間を確保したい、体力・時間的に厳しいなど、労働時間の長さが就労の継続を困難にしている状況がうかがえ、残業の多い状況を改善し、子どもを持ちながら継続就労できる労働環境を整えることが求められている。これは女性だけでなく、配偶者・パートナーの子育てや家事への参加が、女性のライフプランニングに大きく影響することから、男性も含めた労働時間短縮への改善が求められる。

また、配偶者・パートナーの妻が働くことに対する意識が、女性の就労の継続の選択に関係していたことから、配偶者・パートナーの理解も求められ、ライフプランニングは女性個人が行うものではなく、夫婦で一緒に話し合いながら、夫婦のライフプランニングを行うという視点を持って取り組んでいくことが求められる。

資料編

「女性のライフプランニング支援に関する調査」

アンケート調査票

女性のライフプランニング支援に関する調査

下記アンケートにご協力お願いいたします。

Q1 居住地についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。

【必須入力】

1. 東京都23区内・政令指定都市
※【政令指定都市】：札幌市、仙台市、千葉市、さいたま市、川崎市、横浜市、静岡市、
名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、広島市、北九州市、福岡市
2. それ以外の市
3. 町村

Q2 最終学歴についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。

【必須入力】

1. 中学校
2. 高校
3. 短大、高専
4. 大学、大学院
5. その他

Q3 婚姻関係についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。

【必須入力】

1. 配偶者もしくは事実上婚姻関係にあるパートナーがいる
2. 離別・死別した
3. 結婚したことはない

Q4 最初に結婚した(事実上の婚姻関係を含む)時の年齢をご記入ください。

【必須入力】

歳(半角数字)

Q5 年収についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

	1	2	3	4	5	6	7	8
	0 円	1 J 1 5 0 万円 未 満	1 5 0 万円 以上 3 0 0 万円 未 満	3 0 0 万円 以上 5 0 0 万円 未 満	5 0 0 万円 以上 7 0 0 万円 未 満	7 0 0 万円 以上 1 0 0 0 万円 未 満	1 0 0 0 万円 以上	わ か ら な い
1. 本人年収	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 配偶者・パートナーの年収	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q6 配偶者・パートナーの働き方についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

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

Q7 夫婦間の家事の分担状況についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

- 1. ほとんど妻が家事・育児を担っている
- 2. 夫も家事・育児を担ってはいるが、妻の方が多く
- 3. 妻と夫で同じ程度担っている
- 4. 夫の方が多く担っている

Q8 配偶者・パートナーの、「妻が働くこと」に対する考え方についておうかがいします。
該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

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

Q9 お子さんはいますか。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

- 1. いる
- 2. いない

Q10 配偶者・パートナーの子育ての状況についておうかがいします。該当する番号すべてをお選びください。
【必須入力】

- 1. 配偶者・パートナーに子どもを預けて外出することができる
- 2. 子どもが病気の時配偶者・パートナーが休みをとって看病することがある
- 3. 子どもの学校行事に配偶者・パートナーが休みをとって参加することがある
- 4. いずれもない

Q11 お子さんの人数についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

- 1. 1人
- 2. 2人
- 3. 3人
- 4. 4人
- 5. 5人
- 6. 6人以上 人(半角数字)

Q12 以下のお子さんの年齢についておうかがいします。該当する数字をご記入ください。
※年齢の大きなお子様から順にお答えください。
【全て必須】

- 1. 1人目 歳(半角数字)
- 2. 2人目 歳(半角数字)
- 3. 3人目 歳(半角数字)
- 4. 4人目 歳(半角数字)
- 5. 5人目 歳(半角数字)
- 6. 一番年齢が下のお子様(末子) 歳(半角数字)

Q13 配偶者・パートナー以外で、「お子さんを預かってほしい」と頼める人はいますか。
該当する番号すべてをお選びください。
【必須入力】

- 1. 自分の親
- 2. 配偶者・パートナーの親
- 3. 双方の親以外の親戚
- 4. 子育て仲間・子どもの友達の親
- 5. 友人
- 6. 近所の知人
- 7. 職場の仲間
- 8. その他
- 9. いない

Q14 自分にとって子育てを楽しんでいることが多いと思いますか。それともつらいと感じることが多いと思いますか。
該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

- 1. 楽しいと感じることの方が多い
- 2. 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
- 3. つらいと感じることの方が多い
- 4. わからない

Q15 出産時の育児休業制度利用の有無についておうかがいします。
該当する番号1つをお選びください。
【必須入力】

	1 産休も育休も取った	2 産休は取ったが育休は取らなかった	3 産休も育休も取らなかった	4 産休を取る前に辞めていた	5 自営・自由業などで、産休も育休の制度がなく取らなかった	6 働いておらず、産休も育休も取らなかった
1. 第一子(1人目のお子様るとき)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 第二子(2人目のお子様るとき)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q16 育休利用期間についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
※産休期間を除きます。
【必須入力】

	1 1カ月未満	2 1カ月以上3カ月未満	3 3カ月以上6カ月未満	4 6カ月以上10カ月未満	5 10カ月以上12カ月未満	6 12カ月以上15カ月未満	7 15カ月以上18カ月未満	8 18カ月以上
1. 第一子(1人目のお子様るとき)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 第二子(2人目のお子様るとき)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q17 あなたの母親はどのような働き方をしていましたか。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

- 1. 子育て期も、ほぼフルタイムで継続して仕事をしていた(継続・フルタイム)
- 2. 子育て期も、パートタイム・アルバイト等で継続的に仕事をしていた(継続・パートタイム)
- 3. 子どもが小さい頃は働いていなかったが、ある程度大きくなってから、フルタイムで仕事をしていた(再就職・フルタイム)
- 4. 子どもが小さい頃は働いていなかったが、ある程度大きくなってから、パートタイムで仕事をしていた(再就職・パートタイム)
- 5. 専業主婦であり、ほとんど仕事をしてはいない
- 6. その他

Q18 あなたの母親は、「女性が働くこと」について、どのような考えを持っていますか(持っていましたか)。
該当する番号を1つお選びください。

【必須入力】

- 1. 仕事も家事・育児もがんばるのがよい
- 2. 家事・育児に差し障りのない程度に働くのがよい
- 3. 家事・育児に専念したほうがよい
- 4. 特に仕事のことについては話していなかった
- 5. その他

Q19 仕事・離職の経験についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
※離職には育児休業等の休職は含みません。

【必須入力】

- 1. 学校卒業後一度も働いたことがない
- 2. 以前は働いていたが現在は働いていない
- 3. 何度か離職した経験はあるが現在も働いている
- 4. 一度も離職したことはなく、仕事を継続している

Q20 離職回数についておうかがいします。該当する数字をご記入ください。
※転職のための離職も含めてください。

【必須入力】

回(半角数字)

Q21 1年以上仕事をしていなかった時期はありますか。該当する番号を1つお選びください。
※休職を除きます。

【必須入力】

- 1. 1年以上仕事をしていなかった時期はない(あるいは、まだ辞めて1年経っていない)
- 2. 1年以上仕事をしていなかった時期はあるが、転職のための勉強や資格取得のためである
- 3. 勉強や資格取得以外の理由で1年以上仕事をしていなかった時期がある(あるいは、辞めて1年以上が経っている)

Q22 離職した年齢についておうかがいします。該当する数字をご記入ください。

※複数回、離職した経験のある場合は、初めての離職についてご記入ください。

※ただし、Q21で「2」「3」をお選びの1年以上の離職経験のある方は、最初の1年以上の離職の際の年齢をお答えください。【必須入力】

歳(半角数字)

Q23 仕事を辞めた理由についておうかがいします。該当する番号すべてをお選びください。
※今までの離職経験すべてについてお答えください。

【必須入力】

- 1. 主として結婚を理由に辞めた
- 2. 主として妊娠を理由に辞めた
- 3. 主として第一子の出産を理由に辞めた
- 4. 主として第二子以降の出産を理由に辞めた
- 5. 主として育児を理由に辞めた(子どもが未就学時)
- 6. 主として育児を理由に辞めた(子どもが小学校以降)
- 7. 主として配偶者・パートナーの転勤を理由に辞めた
- 8. 主として自分または配偶者・パートナーの親の介護を理由に辞めた
- 9. 上記以外の理由で結婚後に辞めた
- 10. 結婚以前に転職を目的に辞めた
- 11. 結婚以前に転職・親の介護以外の理由で辞めた
- 12. その他

Q24 すべての離職理由のうち、「1年以上の離職」の理由についておうかがいします。
最も該当する番号を1つお選びください。
なお、1年以上の離職が複数回ある場合は、初めての離職の理由でお答えください。
【必須入力】

- 1. 主として結婚を理由に辞めた
- 2. 主として妊娠を理由に辞めた
- 3. 主として第一子の出産を理由に辞めた
- 4. 主として第二子以降の出産を理由に辞めた
- 5. 主として育児を理由に辞めた(子どもが未就学時)
- 6. 主として育児を理由に辞めた(子どもが小学校以降)
- 7. 主として配偶者・パートナーの転勤を理由に辞めた
- 8. 主として自分または配偶者・パートナーの親の介護を理由に辞めた
- 9. 上記以外の理由で結婚後に辞めた
- 10. 結婚以前に転職を目的に辞めた
- 11. 結婚以前に転職・親の介護以外の理由で辞めた
- 12. その他

Q25 就業形態についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	該当しない(働いていない)	正社員	有期契約社員、嘱託社員	パート・アルバイト	派遣社員	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
1. 現職(最近の状況)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 初職(学校卒業後最初に仕事に就いた時の状況)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q26 職種についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	専門・技術的職業 （研究者、医師、弁護士、税理士、大学教授、看護師、保育士、 保健師、栄養士、小中高教員、塾講師、記者、デザイナー、SEなど）	管理的職業（課長相当以上の管理職、役員など）	事務系の職業（事務員、秘書、事務用機械操作員など）	販売系の職業（店主、販売店員、保険外交員など）	サービス系の職業 （ホームヘルパー、美容師、クリーニング、調理師、接客 給仕、客室乗務員、観光ガイドなど）	保安職（自衛官、警察官、消防員、警備員など）	運輸・通信系の職業（運転手、郵便配達員など）	工場労働者、建設作業員、清掃員など	生産工程・労務作業系の職業	農林漁業職	その他
1. 現職（最近の状況）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
2. 初職（学校卒業後最初に仕事に就いた時の状況）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Q27 全ての事業所等を含む企業全体の従業員数についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

	1	2	3	4	5	6	7
	10人未満	10～29人	30～99人	100～499人	500～999人	1000人以上	官公庁
1. 現職（最近の状況）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 初職（学校卒業後最初に仕事に就いた時の状況）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q28 1日あたり、どの程度働いていますか。残業時間を含めてお答えください。
【全て必須】

1. 現職（最近の状況）： 時間（半角数字）
2. 初職（学校卒業後最初に仕事に就いた時の状況）： 時間（半角数字）

Q29

1日の片道の通勤時間についておうかがいします。
該当する数字をご記入ください。

【 全て必須 】

1. 現職(最近の状況): 分(半角数字)
2. 初職(学校卒業後最初に仕事に就いた時の状況): 分(半角数字)

Q30

職場の特徴についておうかがいします。該当する番号すべてをお選びください。
【 必須入力 】

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある(あった)	育児休業制度等子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある(あった)	従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある(あった)	残業や休日出勤が少ない(少なかった)	フレックスタイム制度や在宅勤務制度など柔軟に働ける環境がある(あった)	女性の先輩や管理職が多くいる(いた)	仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる(いた)	自分にとってやりがいがあると思える仕事をする事ができる(できた)	いずれの状況もあてはまらない
1. 現職(最近の状況)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 初職(学校卒業後最初に仕事に就いた時の状況)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q31 同居・近居の状況についておうかがいします。該当する番号すべてをお選びください。
 ※近居は、30分以内で行き来できる距離としてお答えください。
 【必須入力】

	1 親(配偶者・パートナーの親を含む)と同居	2 親(配偶者・パートナーの親を含む)と近居	3 親(配偶者・パートナーの親を含む)と同居・近居していない
1. 現職(最近の状況)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 初職(学校卒業後最初に仕事に就いた時の状況)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1年以上離職した経験のある方にうかがいます。
 ※複数回ある方は、最初の1年以上の離職経験についてお答えください。

Q32 就業形態についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
 【必須入力】

	1 該当しない(働いていない)	2 正社員	3 有期契約社員、嘱託社員	4 パート・アルバイト	5 派遣社員	6 在宅ワーク・内職	7 自ら起業・自営業	8 自営の家族従事者	9 その他
1. 1年以上離職する直前に仕事に就いていた時の状況	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 1年以上離職した後再就職した時の状況	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1年以上離職した経験のある方にうかがいます。

Q33 職種についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	1 専門・技術的職業(研究者、医師、弁護士、税理士、大学教員、看護師、保育士、保健師、栄養士、小中高教員、塾講師、記者、デザイナー、SEなど)	2 管理的職業(課長相当以上の管理職、役員など)	3 事務系の職業(事務員、秘書、事務用機械操作員など)	4 販売系の職業(店主、販売店員、保険外交員など)	5 サービス系の職業(ホームヘルパー、美容師、クリーニング、調理師、接客給仕、客室乗務員、観光ガイドなど)	6 保安職(自衛官、警察官、消防員、警備員など)	7 運輸・通信系の職業(運転手、郵便配達員など)	8 生産工程・労務作業系の職業(工場労働者、建設作業者、清掃員など)	9 農林漁業職	10 その他

1. 1年以上離職する直前に仕事に就いていた時の状況	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 1年以上離職した後再就職した時の状況	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1年以上離職した経験のある方にうかがいます。

Q34 全ての事業所等を含む企業全体の従業員数についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

	1	2	3	4	5	6	7
	10人未満	10人～29人	30人～99人	100人～499人	500人～999人	1000人以上	官公庁

1. 1年以上離職する直前に仕事に就いていた時の状況	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 1年以上離職した後再就職した時の状況	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1年以上離職した経験のある方にうかがいます。

Q35 1日あたり、どの程度働いていましたか。残業時間も含めてお答えください。
【全て必須】

1. 1年以上離職する直前に仕事に就いていた時の状況: 時間(半角数字)
2. 1年以上離職した後再就職した時の状況: 時間(半角数字)

1年以上離職した経験のある方にうかがいます。

Q36 1日の片道の通勤時間についておうかがいします。
該当する数字をご記入ください。
【全て必須】

1. 1年以上離職する直前に仕事に就いていた時の状況: 分(半角数字)
2. 1年以上離職した後再就職した時の状況: 分(半角数字)

1年以上離職した経験のある方にうかがいます。

職場の特徴についておうかがいします。該当する番号すべてをお選びください。

Q37 【必須入力】

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気があった	育児休業制度等子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気があった	従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気があった	残業や休日出勤が少なかった	フレックスタイム制度や在宅勤務制度など柔軟に働ける環境があった	女性の先輩や管理職が多かった	仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多かった	自分にとってやりがいがあると思える仕事をする事ができた	いずれの状況もあてはまらない
1. 1年以上離職する直前に仕事に就いていた時の状況	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 1年以上離職した後再就職した時の状況	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1年以上離職した経験のある方にうかがいます。

Q38 同居・近居の状況についておうかがいします。それぞれ該当する番号をすべてお選びください。
 ※近居は、30分以内で行き来できる距離としてお答えください。
 【必須入力】

	1 親(配偶者・パートナーの親を含む)と同居	2 親(配偶者・パートナーの親を含む)と近居	3 親(配偶者・パートナーの親を含む)と同居・近居していない
1. 1年以上離職する直前に仕事に就いていた時の状況	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 1年以上離職した後再就職した時の状況	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1年以上離職した経験のある方にうかがいます。

Q39 1年以上仕事を離れていた期間の、「希望」(離職したいと思っていた期間)と、「現実」(実際に1年以上離職した期間)についておうかがいします。
 該当する番号を1つお選びください。
 ※何度かある場合は、1年以上初めて離職した後の再就職についてお答えください。
 【必須入力】

	1 1年以上 3年未満	2 3年以上 5年未満	3 5年以上 10年未満	4 10年以上 15年未満	5 15年以上(希望の場合はすべて含む)
1. 希望(離職したいと思っていた期間)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 現実(実際に1年以上離職した期間)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1年以上離職した経験のある方にうかがいます。

Q40 直前の仕事と比較して、再就職の年収はどのように変化しましたか。該当する番号を1つお選びください。
※何度かある場合は、1年以上初めて離職した後の再就職についてお答えください。

【必須入力】

- 1. ほとんど変わらない
- 2. やや下がった(70～90%程度)
- 3. かなり下がった(50～70%程度)
- 4. 半分以下になった(50%以下)
- 5. 上がった

Q41 今後の就業意向についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

- 1. フルタイムで働きたい
- 2. パート・アルバイトで働きたい
- 3. 最初のうちはパート・アルバイトで、いずれフルタイムで働きたい
- 4. 起業したい
- 5. その他
- 6. 働きたくない

Q42 いつから働きたいと考えていますか。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

- 1. すぐにでも働きたい
- 2. 子どもがある程度大きくなったら働きたい
- 3. いずれ働きたい
- 4. その他

Q43 子どもが大きくなってからは、末子の子供が何歳からですか。末子の年齢をご記入ください。
【必須入力】

末子年齢 実数(歳) (半角数字)

結婚時(事実上婚姻関係になった際)および第一子の出産・子育て時の選択について:結婚・出産経験のある人にお聞きします。

Q44 以下の際の働き方として、【希望していたもの】についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

	1 仕事をこれまでと同じように続ける	2 働き方を変えて仕事の負担を減らす	3 働き方を変えて仕事の負担を増やす	4 仕事を辞める	5 それまで働いていなかったが、仕事をする	6 それまでも働いておらず、その後も仕事をしない
1. 結婚時(事実上婚姻関係になった際)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 第1子の出産・子育て時	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q45 以下の際の働き方の【現実】についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

	1 仕事をこれまでと同じように続けた	2 働き方を変えて仕事の負担を減らした	3 働き方を変えて仕事の負担を増やした	4 仕事を辞めた	5 それまで働いていなかったが、仕事をはじめた	6 それまでも働いておらず、その後も仕事をしなかった
1. 結婚時(事実上婚姻関係になった際)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 第1子の出産・子育て時	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q46 以下の際の、ご自身の「働き方の選択」についておうかがいします。
 該当する番号を1つお選びください。
 【必須入力】

	1 よかったと思う	2 後悔している	3 どちらとも言えない
1. 結婚時(事実上婚姻関係になった際)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 第1子の出産・子育て時	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q47 以下の際に、「仕事を辞めた理由」についておうかがいします。
 該当する番号を3つまでお選びください。
 【必須入力】(3個まで選択)

	1 辞めるのが当たり前だと思ったから	2 家事・育児に時間をとりたかったから	3 子どもが欲しかったから	4 配偶者・パートナーが希望したから	5 配偶者・パートナーの親や自分の親など親族の意向だったから	6 職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから	7 職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかったから	8 同じような状況で仕事を続けている人が職場にいなかったから	9 体力・時間的に厳しかったから	10 両立の努力をしてまで続けたいと思える仕事ではなかったから	11 その他
1. 結婚時(事実上婚姻関係になった際)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 第1子の出産・子育て時	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q48

以下の際に、「仕事を辞めなかった理由」についておうかがいします。
該当する番号を3つまでお選びください。

【必須入力】(3個まで選択)

- 1 続けるのが当たり前だと思ったから
- 2 まわりの女性も続けていたから
- 3 仕事にやりがいを感じていたから
- 4 将来的な目標があったから
- 5 職場に両立を支援する制度があったから
- 6 職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから
- 7 上司や同僚が引き止めてくれたから
- 8 経済的に必要だったから
- 9 その他

- | | | | | | | | | | |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 結婚時(事実上婚姻関係になった際) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 第1子の出産・子育て時 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Q49

子育てしながら働く場合、最も重要なものを以下から選ぶとしたら、どれだと思いますか。
該当する番号を1つお選びください。

【必須入力】

- 1. 職場環境
- 2. 配偶者・パートナーを含む家族の支援
- 3. 地域の支援
- 4. 本人の取組み
- 5. その他



子育てしながら働く場合、職場の環境や制度として何が必要だと思うか、すべてお選びください。

また、その中で最も必要だと思うものを1つお選びください。

【必須入力】

- 1 残業や休日出勤がないこと
- 2 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
- 3 育児休暇がとれること
- 4 子育て期に短時間勤務ができること
- 5 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
- 6 上司に理解があること
- 7 職場の同僚に理解があること
- 8 仕事にやりがいがあること
- 9 先輩や上司の女性に自分が理想のモデルとする人がいること
- 10 その他

1. 必要だと思うもの(いくつでも)

2. (その中で)最も必要だと思うもの(ひとつだけ)

Q51

子育てしながら働く場合、家族の状況として何が必要だと思うか、すべてお選びください。
また、その中で最も必要だと思うものを1つお選びください。

【必須入力】

	1	2	3	4	5	6
	配偶者・パートナーが平日も家事・育児に協力してくれること	配偶者・パートナーに子どもを育てながら働くことへの理解があること	配偶者・パートナーが育児休暇を取れること	配偶者・パートナーが子どもの病気の時や学校の行事などで休みが取れること	自分が配偶者・パートナーの親が子育てに協力してくれること	その他
1. 必要だと思うもの(いくつでも)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. (その中で)最も必要だと思うもの(ひとつだけ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q52

以下の質問で「その他」とお答えの具体的な内容をお書きください。

【全て必須】

【Q50】

子育てしながら働く場合、職場の環境や制度として必要だと思うもの

【Q51】

子育てしながら働く場合、家族の状況として必要だと思うもの

Q53 結婚や子どもの状況によって、それぞれ、どのような働き方が理想だと思いますか。
1～6について、以下の中から最も該当すると思う番号を1つお選びください。
【必須入力】

	1 働きたくない	2 残業もあるフルタイムの仕事	3 フルタイムだが残業のない仕事	4 短時間勤務	5 家でできる仕事
1. 子どもが3歳以下	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 子どもが4歳以上小学校入学前	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. 子どもが小学生	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. 子どもが中学生以上	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. 結婚して子どもがいない場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. 結婚していない場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q54 あなたが欲しいと思う子どもの数についておうかがいします。
該当する数字をご記入ください。
【必須入力】

人(半角数字)

Q55 【夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである】という考え方に対して、どのように思いますか。
該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

1 賛成	2 どちらかといえば賛成	3 どちらかといえば反対	4 反対	5 わからない
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q56 今後の結婚意向についておうかがいします。該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

- 1. いずれ結婚したい
- 2. 結婚するつもりはない
- 3. どちらともいえない

Q57 これまでの働き方に関する選択(辞める、減らす、続ける、再就職する、働いたことがないなど)について、振り返ってみて、今、どのように感じていますか。
該当する番号を1つお選びください。
【必須入力】

1 満足している	2 やや満足している	3 やや不満である	4 不満である	5 わからない
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q58 不満がある場合、それはどのような理由からですか。
該当する番号すべてをお選びください。

【必須入力】

- 1. 仕事をずっと続けたかった
- 2. 仕事を一時中断しても、再就職したかった
- 3. 仕事を辞めたかった
- 4. もっと責任ある仕事をしたかった
- 5. 自分が面白いあるいはやりがいがあると思える仕事をしたかった
- 6. 仕事の負担を減らしたかった
- 7. 仕事で正当な評価を得たかった
- 8. 家事・育児を重視したため、仕事に十分時間がとれなかった
- 9. 家事・育児を重視したため、昇進・昇格等のチャンスを逃した
- 10. 仕事を重視したため、結婚・出産について納得のいく選択ができなかった
- 11. 仕事を重視したため、家事・育児に十分時間がとれなかった
- 12. その他

Q59 仕事と家庭生活等に関するライフプラン(生涯設計)を立てる際、必要だと思う支援は何ですか。
該当する番号を3つまでお選びください。

【必須入力】(3個まで選択)

- 1. 一般的な女性の働き方(離職率や再就職の状況など)に関する情報提供
- 2. 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
- 3. 自治体が提供する子育てや介護支援等に関する情報提供・相談
- 4. 個人の状況に合わせた将来設計の立て方についての相談・研修
- 5. 再就職のための情報提供・相談
- 6. 最初に職に就く際の仕事選びに関する情報提供・相談
- 7. 会社の先輩や上司による相談
- 8. 同じような悩みを抱える人同士での話し合い・研修会
- 9. その他
- 10. 特に何も必要ない

Q60 あなたのこれまでの選択や今後のライフプランニング(生涯設計を立てること)について、
思うこと(課題・支援についての希望等)を自由にご記入ください。



※500文字以内でご記入ください。

アンケートは以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。
回答もれがないか確認し、よろしければ「送信」ボタンをクリックしてください。

送 信