

第36回 女性の再就職

日本総合研究所 創発戦略センター
スペシャリスト 小島 明子

近年の働き方改革に伴い、女性活躍について取り上げる企業・メディアが増えてきました。その一方で同世代の友人には、仕事より家庭を優先した決断を下す女性も多いようです。例えば、出産を見据えて在宅ワークが可能な仕事への転職、また、離職をして子育ての合間に取り組める内職を探す予定だという人もいます。今後は家庭と仕事の両方を大切にしたいという女性の声や、そうした世の中に共感する人が増え、社会全体の働きやすさにつながることを願います。(編集部・20歳代女性)

1. はじめに

第35回では、「障がい者雇用」について取り上げました。性別や年齢、障がいの有無等に関わらず、多様な人材が活躍できる環境をつくることは、優秀な人材の維持・確保や、企業のイメージアップにつながります。また、多様な製品・サービスの開発・提供等を通じて、企業価値の向上につながることが期待されています。しかし、いまだに多くの女性がライフイベント等を理由に一度退職をしてしまうと、正規雇用での再就職は難しいのが現状です。そこで、第36回は、「女性の再就職」について取り上げます。

2. 就業していた女性の離職理由の現状

厚生労働省委託事業「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書〈離職者調査〉」(令和3年3月 株式会社日本能率協会総合研究所)では、妊娠・出産・育児を機に離職した経験があり、現在就労していない20～40歳代で、かつ3歳未満の子どもを持つ離職前の就労形態が正社員・職員および有期契約社員・職員(フルタイム)の女性に対して調査を行っています。

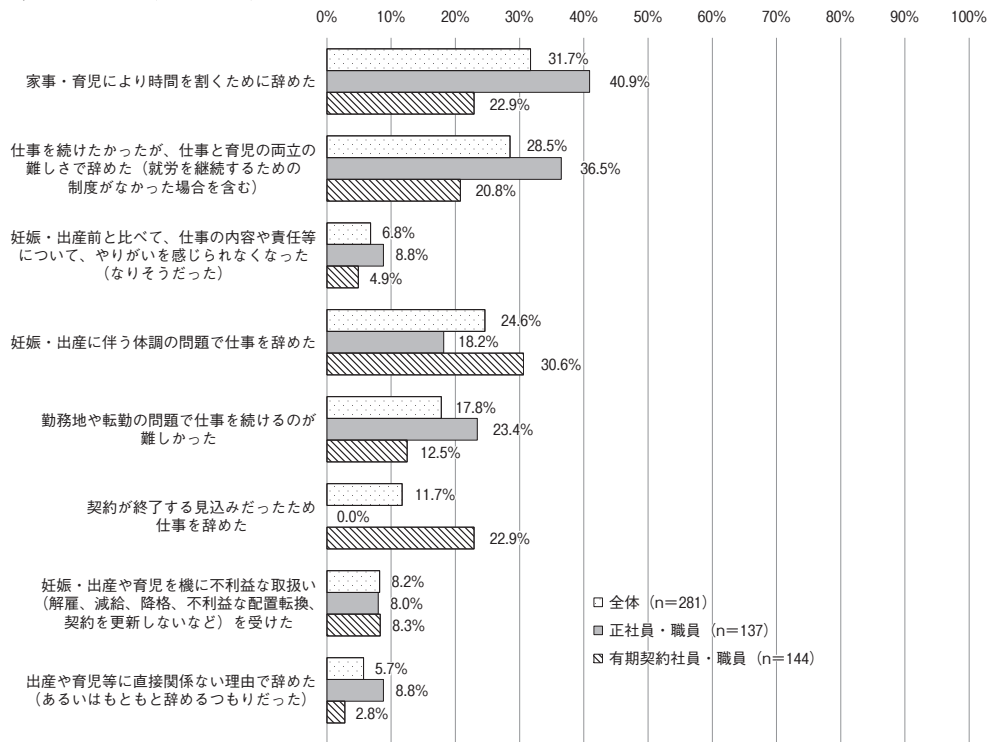
それらの女性たちが仕事を離職した理由として、最も多いのは「家事・育児により時間を割くために辞めた」(31.7%)であり、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた(就労を継続するための制度がなかった場合を含む)」(28.5%)と続いています【図表1】。

政府が女性の活躍推進を掲げて既に約10年近くが経過していますが、「正社員・職員」で勤めている女性であっても、家事・育児を優先したい女性は一定割合存在していることが分かります。このことから、仕事と家庭の両立をしやすい環境づくりをしていくことはもちろんのこと、家事・育児を優先した女性が、子育てがひと段落し、再就職をしたいと考えたときに、活躍できる職場づくりを行うことが必要だといえます。

3. 女性の再就職における課題

前述した厚生労働省の調査の中では、社会全体が積極的に改善すべきこととして、「全体」では、「時間・場所を柔軟に選択できる働き方の整備」が44.5%で回答割合が最も高く、次いで「誰もが気軽に保育サービスを利用できる環境づくり」「延長保育や病児保育、学童保育等の幅広いニーズに対応できる保育サービスの拡充」が42.3%となっています。この結果に目を

〔図表 1〕 離職理由（複数回答）



出所：厚生労働省委託事業「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書（「離職者調査」）を基に日本総合研究所作成

向けると、仕事と子育て等が両立して働けるような物理的な支援が必要であるということはいうまでもありません。一方で、「前職のキャリアを評価してもらえる就職環境」（33.1%）、「自己に適した仕事ができる職場の紹介」（30.2%）という回答についても、約3割の女性が、再就職に関する課題として回答しています〔図表2〕。

このことから、子育て等で離職した女性の再就職については、就職先が見つかるか否かという量的な視点だけではなく、前職のキャリアや個人の能力を生かせる仕事に就けるかという質的な視点についても考えることが重要だと感じます。

4. 離職した女性の活躍の場づくりに向け

厚生労働省「女性活躍・両立支援総合サイ

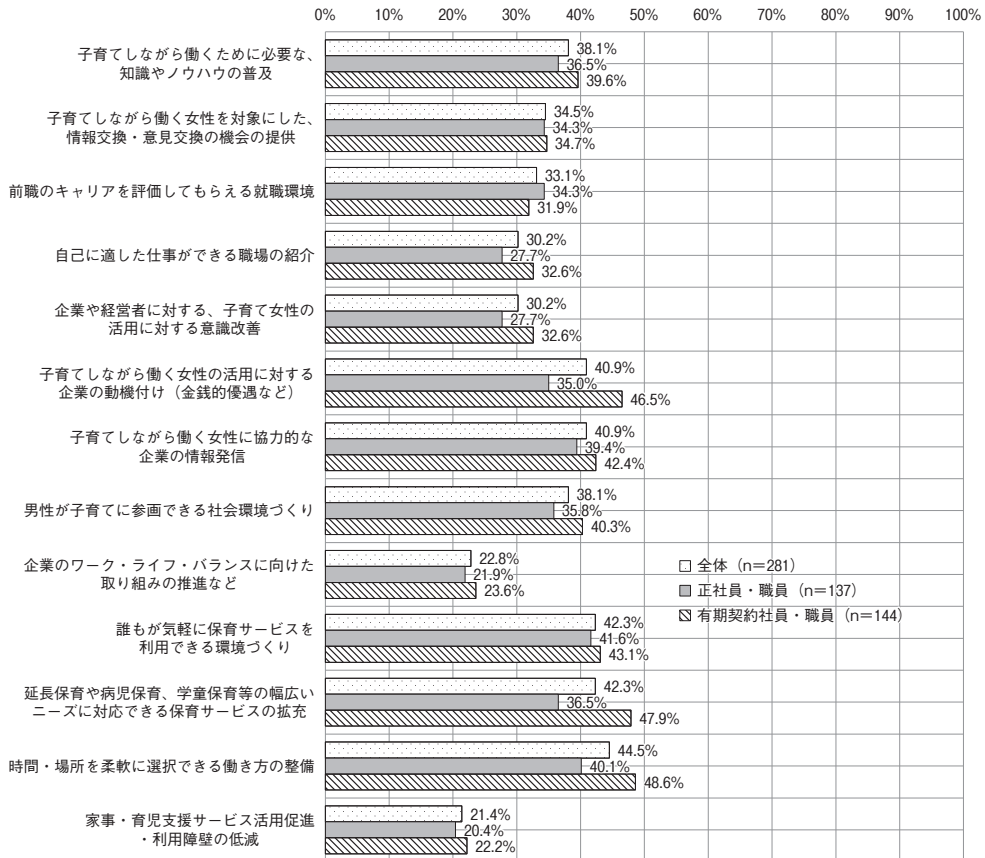
ト」ⁱでは、女性の活躍推進や両立支援に積極的に取り組む企業の事例を検索することができます。

この情報サイトは、女性の再就職支援の事例が掲載されていますが、近年では、育児等で離職した従業員を正規雇用として再就職する企業が徐々に増えてきていることが分かります。中には、退職後一定期間以内であれば、退職前の職位で再雇用される制度の整備を行っている企業もあり、復職後に、活躍しやすい環境づくりを提供している企業も出てきています。

子育て等で離職した女性が再就職しやすい環境を整備していくことは、単に人手不足の解消ということではなく、多様な経験を積んだ女性の活躍を通じた生産性の向上やイノベーションの創出といった、組織の中でさまざまな変化を生み出すきっかけにもなると考えます。

i <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/practice/search>

〔図表2〕社会全体が積極的に改善すべきこと（複数回答）



出所：厚生労働省委託事業「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書（離職者調査）」を基に日本総合研究所作成

5. 最後に

本稿では、子育て等で離職をした女性を起点に述べましたが、今後は、介護を理由に離職する人が増えることも予想されており、(女性のみならず)介護離職をする男性が増える可能性もあります。

経済産業省ⁱⁱによれば、仕事をしながら家族等の介護に従事する者である「ビジネスケア

ラー」の数は増加傾向であり、ビジネスケア発生による経済損失額は、2030年時点で約9兆円に迫ると推計しています。子育て等で離職をした女性が再就職をしやすい環境づくりをしておくことは、将来、介護離職をした人が再就職をやすくしていくためにも、とても重要だと言えます。

ii https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo_page.html

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』（経営書院）、『「わたし」のための金融リテラシー』（共著・金融財政事情研究会）、『中高年男性の働き方の未来』（金融財政事情研究会）、『女性と定年』（金融財政事情研究会）、『協同労働入門』（共著・経営書院）。