

子育て期の女性の就業意識

—小学生以下の子どもがいる女性のワーク・ライフ・バランス—

研究開発室 的場 康子

—要旨—

- ① 小学生以下の子どもをもち働いている女性に対するアンケート調査結果から、正社員、パートそれぞれ現在の仕事に満足している人が多いものの、ワーク・ライフ・バランスの観点から、現状に満足していない人もいることがわかった。
- ② 正社員、パートのいずれの働き方においても、多くの人が収入や雇用の安定と子育てとの両立が確保された働き方を望んでいる。このような期待に応える制度の一つとして、短時間正社員制度がある程度支持されていることも明らかとなった。
- ③ しかし現状では、同制度について子育て期の働く女性にあまり認知されておらず、企業による導入率も低い。まずは、その普及のために行政による情報提供の徹底や導入支援が必要である。今後、子育て期の女性のワーク・ライフ・バランスの実現のためには、働き方の選択肢を増やし、短時間勤務を選ぶことが処遇面で不利にならないような労働環境の整備が求められる。

1. はじめに

現在、わが国ではワーク・ライフ・バランスの推進が重要課題となっている。その実現のためには、育児休業制度などの仕事と家庭の両立支援制度や保育所の整備に加え、労働市場の弾力化が必要とされている。

特に女性の場合、正社員として働いていても結婚や出産を機に退職することが多く、再び職に就くにはパート等の非正規社員しか選択の余地がないことが多い。実際、女性有配偶者で雇用されて働いている人のうち、正社員は38.7%、非正規社員は61.3%である（図表1）。正社員が85.6%を占める男性有配偶者と比べると、女性有配偶者の正社員比率が低いことがよくわかる。

多くの女性が結婚や出産後、正社員として働き続けることができないこと背景には、家庭と仕事との両立の難しさがあるとされている。長時間労働か短時間勤務かという二者択一的な状況（労働政策研究・研修機構 2010）にある中で、両立のために勤務時間を短くした働き方を選ぶことを余儀なくされ、そのことが多くの子育て期の女性の非正規雇用に結びついているのである。

こうした中、厚生労働省では、働き方の柔軟性を高め、より多くの人に適切な雇用

機会を与えることができるための一方策として「短時間正社員制度」の導入を進めている。短時間正社員制度とは、育児理由のみでなく、介護や通学、それに地域活動への参加、健康や体力的な理由など様々な事情により、一時的あるいは恒常的に一日の所定労働時間を短くしたり、一週間の所定労働日数を短くしたりして働く制度である（図表2）。同制度の普及により、短時間勤務を選ぶことが非正規雇用に結びつくという障害を取り除くことになるので、ワーク・ライフ・バランス推進施策の一環としても位置付けられている（山口 2009）。2010年4月からは、短時間正社員制度導入促進等助成金が創設され、企業が同制度を導入することを国が支援している。

こうしたことを背景に本稿では、小学生以下の子どもをもち働いている女性に対するアンケート調査結果から、主に就業形態別に就業実態や意識を紹介する。これをもとに、子育て期の女性が自らの働き方をどのように認識し、短時間正社員制度へのニーズを含め、ワーク・ライフ・バランスの実現のためにどのような働き方を望んでいるかについて考える。

図表1 雇用者の実態(非農林業)

	雇用者(役員を除く)						
	正社員	非正規社員					
		パート・アルバイト	派遣社員	契約社員	その他		
全体(万人)	5,047	3,350	1,696	1,138	108	319	131
雇用者に占める割合(%)		66.4	33.6	22.5	2.1	6.3	2.6
男性(万人)	2,834	2,316	518	246	37	172	63
雇用者に占める割合(%)		81.7	18.3	8.7	1.3	6.1	2.2
男性 有配偶者(万人)	1,845	1,580	264	93	16	115	40
雇用者に占める割合(%)		85.6	14.3	5.0	0.9	6.2	2.2
女性(万人)	2,213	1,034	1,178	892	72	147	67
雇用者に占める割合(%)		46.7	53.2	40.3	3.3	6.6	3.0
女性 有配偶者(万人)	1,251	484	767	620	30	74	43
雇用者に占める割合(%)		38.7	61.3	49.6	2.4	5.9	3.4

資料：総務省「平成21年労働力調査年報」

図表2 短時間正社員制度の概要

短縮方法	正社員と比較して、1日の所定労働時間を短縮する制度、または週または月の所定労働時間を短縮する制度、あるいは週または月の所定労働日数を短縮する制度	
労働契約	労働契約期間の定めがない	
給与	時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が、同一事業所に雇用されるフルタイムの正規型の労働者と同等であること。	
パターン	A. 正社員から一時的に短時間正社員として働く	育児や介護のため、一時的に短時間正社員として働く
	B. 正社員から恒常的に短時間正社員として働く	正社員として恒常的または期間を限定せずに、所定労働時間を短く設定する
	C. 短時間正社員として入社	採用時から短時間正社員として働く
	D. パートから短時間正社員として働く	パートとして入社、数年勤務した後、登用試験に合格し、短時間正社員として定年までの雇用契約に変更

資料：厚生労働省「短時間正社員制度導入支援ナビ」<http://tanjikan.mhlw.go.jp/>を参考に筆者作成

2. アンケート調査概要

アンケート調査の概要は図表3の通りである。調査は株式会社クロス・マーケティングに委託して、インターネット調査により実施した。なお、子どもが複数の場合は、最年少の子どもについて回答してもらった。

回答者の年齢は、20歳代が40人（5.0%）、30歳代が439人（54.9%）、40歳代が307人（38.4%）、50歳代が14人（1.8%）であり、30～49歳が9割以上を占めている。平均年齢は38.2歳（最年少21歳、最高齢55歳）であった。

図表3 アンケート調査概要

対象者	首都圏（埼玉、千葉、東京、神奈川）と近畿圏（京都、大阪、兵庫）の7都府県（政令指定都市・中核市を含む）に住んでいる小学生6年生以下の子どもがいる「働いている女性」800人
標本抽出	株式会社クロス・マーケティングのモニター
標本数	就業形態が「正社員」及び「パート・アルバイト（以下「パート」）」の回答者各400人（正社員、パートそれぞれについて、子どもの年齢が0～2歳、3～5歳、小学1～3年生、小学4～6年生の人、各100人ずつ）
調査方法	インターネット調査
調査時期	2010年11月5日～8日

3. 現在の就業状況

(1) 学校卒業後の就業履歴

まず、学校卒業後の就業履歴をみる。正社員は「学校卒業後、同じ勤務先で正社員として、継続して働いている（育児休業取得を含む）」が41.5%、「学校卒業後、勤務先は変更したが、正社員として継続的に働いている」が33.5%であり、7割以上が正社員として継続して働いているという回答である（図表省略）。「学校卒業後、正社員として働いていたが、結婚あるいは出産のために退職し、再び正社員として働いている（勤務先の変更の有無を問わず）」（22.0%）のように、いったん退職し、再び正社員として働いているという割合は約2割である（その他2.3%、無効0.8%）。

パートは「学校卒業後、正社員として働いていたが、結婚あるいは出産のために退職し、再びパート・アルバイトとして働いている（勤務先の変更の有無を問わず）」が81.5%、「学校卒業後、パート・アルバイトとして継続的に働いている（勤務先の変更の有無を問わず）」が11.8%である（その他2.5%、無効4.3%）。現在パートで働いている人の多くは、結婚あるいは出産前は正社員として働いていたが、結婚あるいは出産を機に退職し、その後パートとして働くことになったという人である。

(2) 現在の勤め先の勤続年数

現在の勤め先の勤続年数は、正社員は「3年未満」が24.3%、「3年～5年未満」が

14.5%、「5年～10年未満」が22.3%、「10年以上」が39.0%である（図表省略）。パートは「3年未満」が65.8%、「3年～5年未満」が18.8%、「5年～10年未満」が12.0%、「10年以上」が3.5%である。正社員は継続就業をしているので長期間働いている人が多いが、パートでは勤続年数が短い人が多い。

(3) 1日の平均的な労働時間・通勤時間

1日の平均的な労働時間は、正社員は「7時間以上」が88.8%を占める。パートは「7時間未満」が76.1%（4時間未満11.8%、4時間台20.5%、5時間台25.5%、6時間台18.3%）である（図表省略）。パートの場合、短時間勤務者が多い。

また、1日の平均的な通勤時間は、正社員は「30分未満」が24.0%、「30分以上1時間未満」が29.8%、「1時間以上」が46.3%である。パートは「30分未満」が63.0%、「30分以上1時間未満」が21.5%、「1時間以上」が15.5%である。正社員よりもパートの方が通勤時間が短い人が多い。パートの場合、自宅からあまり遠くないところで働いている人が多いようだ。

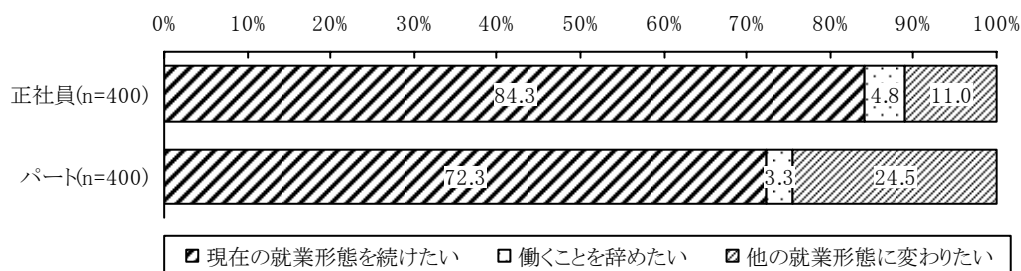
4. 現在の就業形態に対する認識

(1) 現在の就業形態を続けたいか

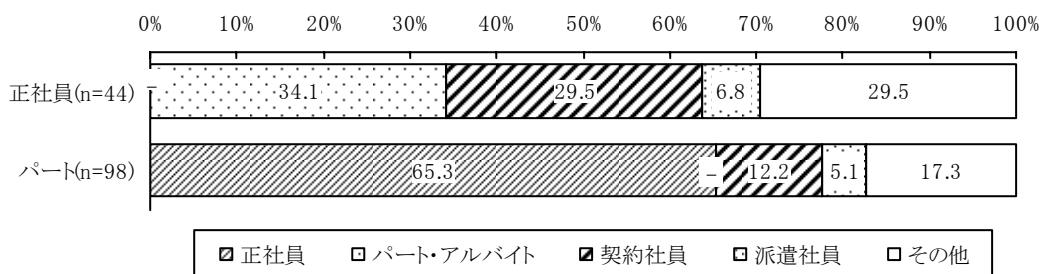
現在の就業形態に対して、子育て期の女性は自らどのような認識をしているのか。まず、現在の就業形態の継続意向をたずねたところ、「現在の就業形態を続けたい」が正社員では84.3%、パートでは72.3%であった（図表4）。正社員もパートも、大半は現在の就業形態を続けたいと思っている。他方、「他の就業形態に変わりたい」への回答割合は、正社員では11.0%、パートでは24.5%であった。パートの場合、4人に1人が変わりたいと思っている。

「他の就業形態に変わりたい」と回答した人を対象に、希望する就業形態をたずねた結果をみると、正社員の34.1%が「パート」に、パートの65.3%が「正社員」に変わりたいと回答している（図表5）。

図表4 現在の就業形態の継続意向(就業形態別)



図表5 望む就業形態(就業形態別)

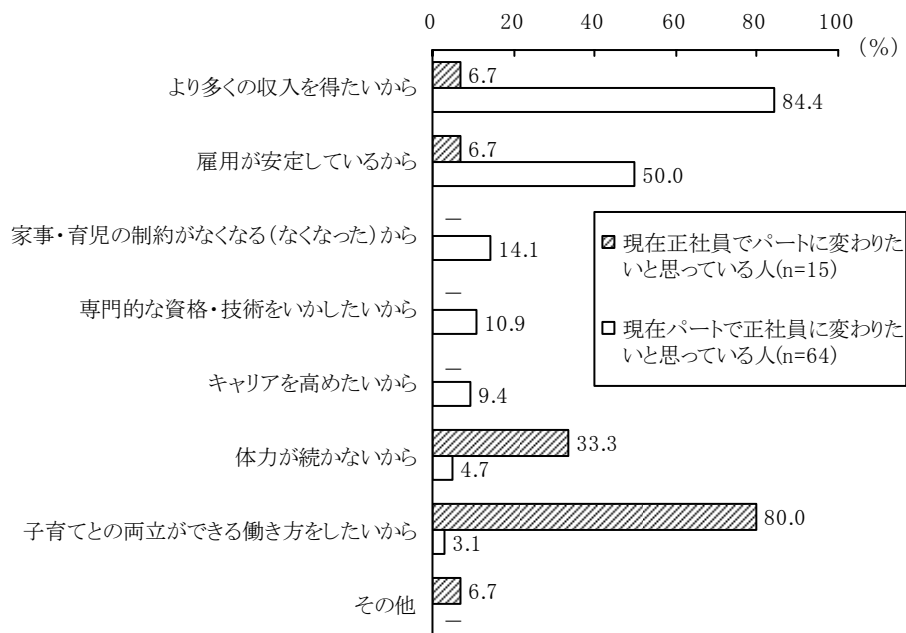


注：図表4で「他の就業形態に変わりたい」の回答者対象

(2)現在の就業形態を変更したい理由

現在パートであるが、正社員に変更したいという人の理由をみると、「より多くの収入を得たいから」(84.4%)や「雇用が安定しているから」(50.0%)への回答割合が高い(図表6)。他方、回答者数が15人と少ないのであくまでも参考値であるが、現在正社員でパートに変更したいという人は、「子育てとの両立ができる働き方をしたいから」という理由が80.0%を占めている。

図表6 現在の就業形態を変更したい理由(就業形態及び変更内容別) <2つまでの複数回答>



注：図表5で、正社員のうち「パート」を望む回答者、及びパートのうち「正社員」を望む回答者が対象

ちなみに、自分の収入に対する満足度をみると、正社員では「満足している」(「満足している」と「どちらかといえば満足している」の合計、以下同様)が49.3%、「不満である」(「不満である」と「どちらかといえば不満である」の合計、以下同様)が50.8%である(図表省略)。パートでは「満足している」が41.5%、「不満である」が

58.5%である。パートのほうが正社員よりも、収入面での満足度が低いことがわかる。

また、子どもと過ごす時間に対する満足度をみると、正社員では「満足している」が33.3%、「不満である」が66.8%である（図表省略）。パートでは「満足している」が60.1%、「不満である」が40.0%である。子どもと過ごす時間の面では、正社員のほうがパートよりも満足度が低い。

自分の就業形態を変更したいと思っている人で、パートから正社員に変わりたい人は「収入」や「雇用安定」を、また少数派ではあるが正社員からパートに変わりたい人は「子育てとの両立」を期待しているが*1、そのことは自分の就業形態における満足度とも関係があるようだ。

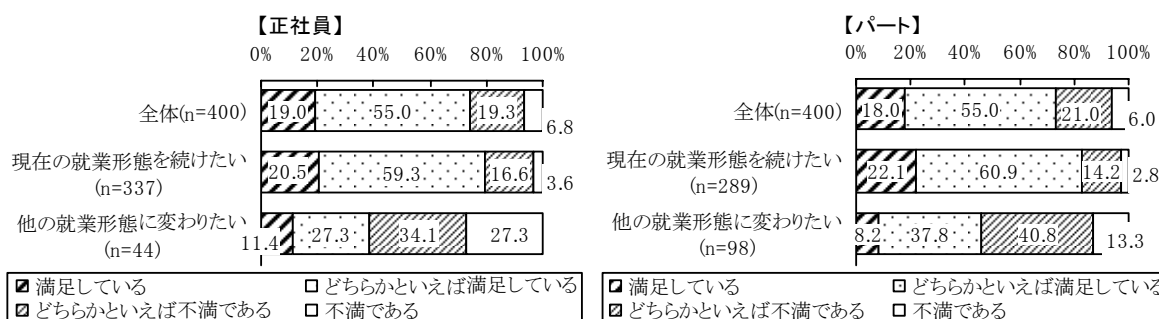
(3) 仕事満足度

他方、仕事の内容ややりがいに対する満足度をみたところ、正社員（「満足している」74.0%）もパート（「満足している」73.0%）も、ともに7割以上が「満足している」と回答している（図表7）。就業形態によって仕事満足度に大きな差はなく、いずれも大半は満足しているようだ。

しかしながら、就業形態ごとに、現在の就業形態の継続意向別に仕事満足度をみると、正社員もパートも、「現在の就業形態を続けたい」人よりも「他の就業形態に変わりたい」人の方が満足度が低いという結果であった。

仕事に対する満足度は、就業形態では大きな差はないが、現在の働き方に対するモチベーションによって異なるようである。

図表7 現在の仕事の内容・やりがいに対する満足度（現在の就業形態の継続意向別）



5. 短時間正社員制度について

最後に、冒頭で紹介した短時間正社員制度に対するニーズをみる。短時間正社員制度は、現在の正社員にとっては正社員としての処遇のまま子育てとの両立を図りながら働くことを、現在のパートにとっては正社員としての処遇で雇用安定が確保されながら子育てと両立した働き方を可能とする制度である。まさに、正社員とパート双方

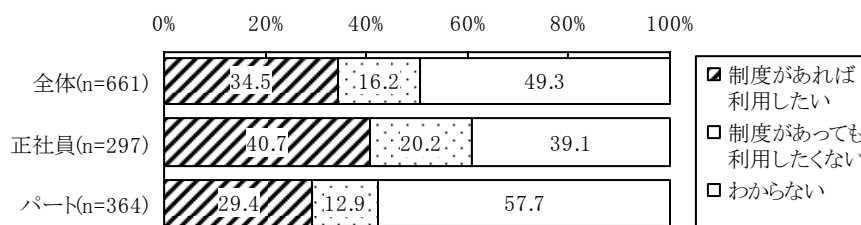
が期待している雇用安定と子育てとの両立の、いずれをも満たす働き方の実現を目指すものである。アンケート調査では、短時間正社員制度について「フルタイムの正社員より所定労働時間は短いものの、正社員としての待遇（例えば、正社員の月給を時間比例で支給）を得られる働き方を選択できる制度」と説明した上で、同制度の利用状況などをたずねた。

まず、短時間正社員制度が勤務先に「あり」と回答した人は回答者全体の17.4%、「なし（わからない）」が82.6%であった（図表省略）。現状では同制度はあまり普及していないようだ。

短時間正社員制度について「なし（わからない）」と回答した人に、その利用意向をたずねた結果を就業形態別にみると、「利用したい」割合は正社員では40.7%、パートでは29.4%であり、正社員のほうが高い（図表8）。ただし、同制度の認知度が低いためか、「わからない」の割合が正社員で39.1%、パートで57.7%となっている。そこで「わからない」の回答者を除いて、「利用したい」割合をみると、正社員は66.9%、パートは69.5%であり、ほぼ同じくらいの割合であった（図表省略）。

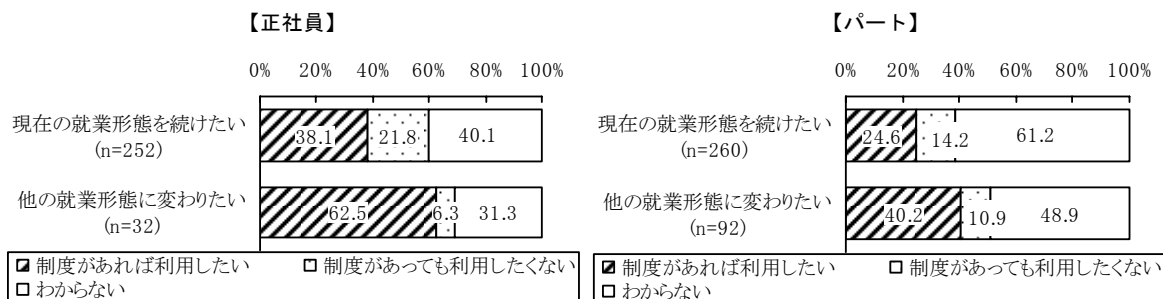
また、現在の就業形態の継続意向別に利用意向をみると、正社員、パートいずれも、「現在の就業形態を続けたい」人よりも「他の就業形態に変わりたい」人の方が短時間正社員制度の利用意向が高い（図表9）。特に、正社員で他の就業形態に変わりたい人の6割以上が同制度を利用したいとしており、ニーズが高いことがわかる。

図表8 短時間正社員制度の利用意向(就業形態別)



注：勤務先に短時間正社員制度が「なし（わからない）」と回答した人が対象

図表9 短時間正社員制度の利用意向(現在の就業形態の継続意向別)



注：正社員のうち、勤務先に短時間正社員制度が「なし（わからない）」と回答した人が対象

注：パートのうち、勤務先に短時間正社員制度が「なし（わからない）」と回答した人が対象

前述のように、他の就業形態に変わりたいという人は、雇用安定や子育てとの両立などワーク・ライフ・バランスの観点を意識している人が多いことを踏まえると、短時間正社員制度もその期待に応える制度の一つとして考えられているといえよう。

6. まとめ

以上、調査結果から、現在正社員の人でも、パートの人でも、それぞれ現在の仕事に満足している人が多いものの、ワーク・ライフ・バランスの観点から、現状に満足していない人もいることがわかった。現在パートの4人に1人は他の就業形態に変わりたいと思っており、その大半は「収入」や「雇用の安定」を期待して「正社員」を希望している。他方、少数ながら現在正社員の中でも、家庭との両立を可能とするためにパートを望む人もいる。

まさに正社員、パートのいずれの働き方においても、多くの人収入や雇用の安定と子育てとの両立が確保された働き方を望んでいる。このような期待に応える制度の一つとして短時間正社員制度が、ある程度支持されていることも明らかとなった。しかし現状では同制度は子育て期の働く女性にあまり認知されておらず、企業による導入率も低い。まずは、その普及のために行政による情報提供の徹底、並びに同制度のような両立支援制度を企業が導入しやすいよう行政による支援が必要である。

今後、子育て期の女性のワーク・ライフ・バランスの実現のためには、企業とともに行政が多様な働き方を認めるための支援策を拡充させ、働き方の選択肢を増やし、短時間勤務を選ぶことが処遇面で不利にならないような労働環境の整備が求められる。

(研究開発室 主任研究員)

【注釈】

- *1 ちなみに、内閣府「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査結果概要」（2006年1月調査）によれば、夫婦ともに正規職員で小学生以下の子どもがいる女性の場合、就業時間・日数を「短くしたい・減らしたい」と思っている割合が31.4%、「柔軟に変えたい」が49.0%であり、就労時間・日数の短縮・柔軟化を希望する人が多く、子育てとの両立への期待の高さがうかがえる。

【参考文献】

- ・ 山口一男, 2009, 『ワーク・ライフ・バランス 実証と政策提言』日本経済新聞出版社.
- ・ 労働政策研究・研修機構, 2010, 「女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題—」『労働政策研究報告書』(122).