

子育て女性の就労に関する調査

KDDI総合研究所
フューチャーデザイン1部門
田名部 浩美、宮脇 景子

エグゼクティブサマリ	P3
1. 調査の概要	P10
2. 子育て女性の就労状況	P19
3. 未就労&退職経験者の再就労実態	P27
4. 再就労者の就労実態	P32
5. 子育て女性の就労ニーズの変化	P38

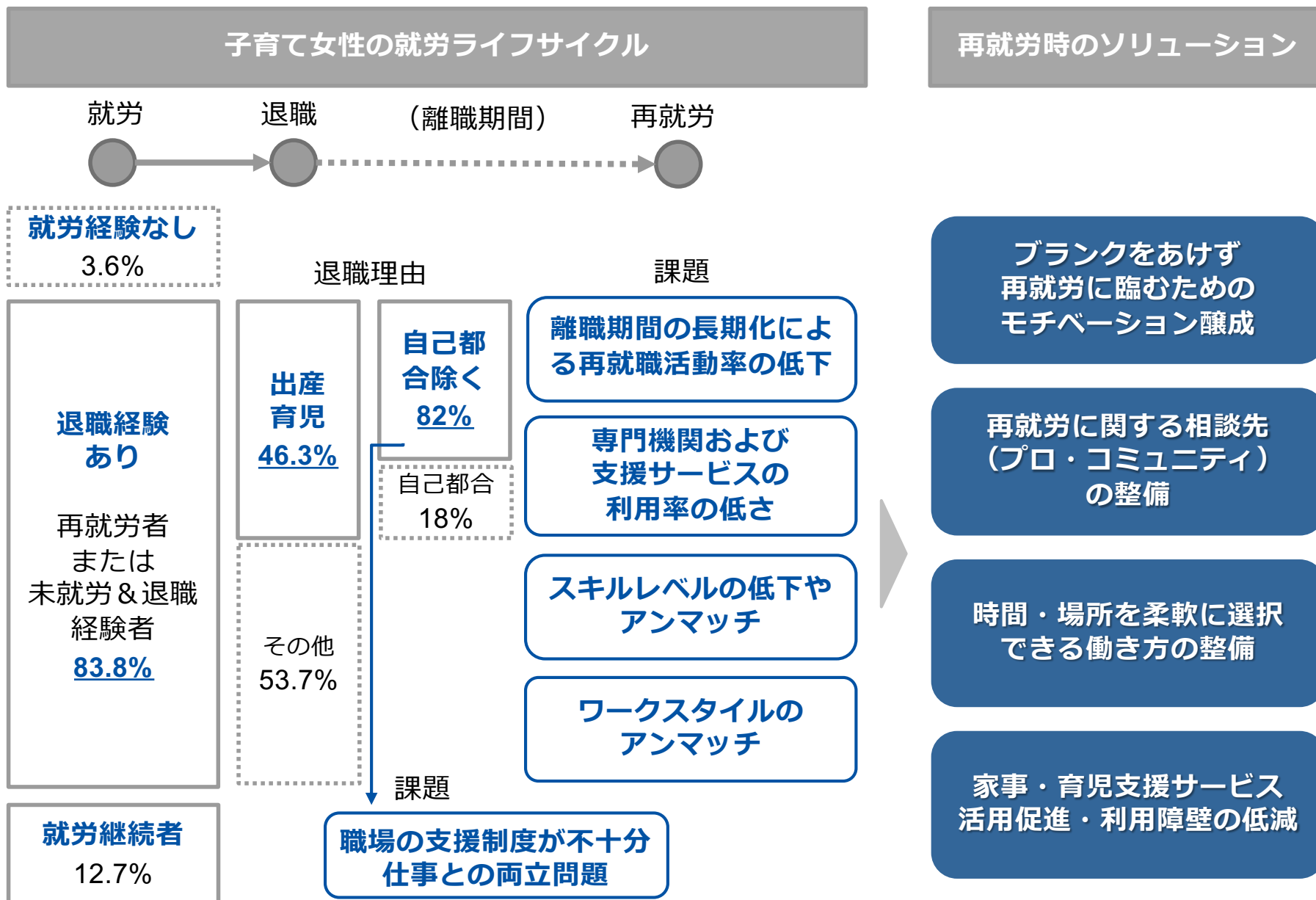
エグゼクティブサマリ

国内の人口動態の変化に伴い、今後起こり得る労働力不足解消の一策として、子育て期の女性の就労率向上が期待されている。

本レポートでは、子育て女性（20-54歳）を対象に実施したWEBアンケート調査結果をもとに、就労継続や離職後の再就労における障壁を探り、支援の方向性について考察する。

- 事前調査対象者の61%は現在就労中であり、うち79%は退職経験者であった。全体の35%は退職後就労しておらず、退職経験の無い方は僅か12%であった。
- 退職経験者の46%は出産・育児を理由に退職しており、うち82%は自身の希望ではない退職（職場の支援が不十分・家庭との両立困難等）であった。
- 再就労意向者は「家庭と仕事の両立不安」「就職活動時間の確保の問題」等から離職期間が長期化、専門家への相談も僅かで活動率の低下に繋がっていた。
- 再就労者は希望の職とのミスマッチによる仕事のスキルレベルの低下がみられた。また、家事・育児との両立不安を抱えるも支援サービスの活用には至っていなかった。
- ライフステージに応じた多様な働き方が望まれる中、子育て女性の就労を支援するには「ブランクを開けずに再就労に臨むためのモチベーション醸成」や「再就労に関する相談先（プロ・コミュニティ）の整備」「時間や場所を柔軟に選択できる働き方の整備」「家事・育児支援サービス利用促進」が望まれる。

(俯瞰図) 調査サマリ・就労に関する課題・ソリューション



■子育て女性の就労実態

- ・ 就労経験率は96.4%で現就労率は61%。現就労者の79%が退職を経験。
- ・ 退職時の勤務形態はフルタイム勤務が73%。フルタイム正社員比率は40%。
- ・ 出産・育児を理由に退職した方は46%。その内82%はやむを得ない事情で退職。
- ・ 再就労者は就労継続者に比べハイスキル比率が低く、離職期間が仕事のスキル構築に影響。
- ・ 未就労&就労経験者の就労意向は83%。
多くは過去の働き方に依らず時短パート・アルバイトを希望。

■就労意向のある未就労&退職経験者の再就労実態

- ・ 主な再就労理由は金銭面の他、自己実現やキャリアアップ。
- ・ 就職活動中は17%、57%が活動を中断。離職期間が長い程、就職活動比率も減少。
- ・ 就職活動の阻害要因は「家庭と仕事の両立不安」と「活動する時間の確保の問題」。
その他「時間が合わない」「やりたい仕事が見つからない」等。
- ・ 主な再就労時の不安も「家事・育児との両立」で89%。
- ・ 再就労の相談先としては「夫」が90%、専門機関への相談は僅か。

■ 再就労者の就労実態

- ・ キャリア形成が就労目的の場合、離職3年以内に再就労するケースが多い。
- ・ 主な再就労時の困りごとは「家事・育児の両立不安 (52.7%)」。離職期間が長いほど「スキル経験不足」「経験を活かせる仕事が見つからない」が増加。
- ・ ハイスキル者は再就労時に仕事のスキルレベルが低下。特にマネジメントレベルから一般レベルへの移行者は69%と顕著。
- ・ 離職期間が長期化するほど、スキルアップ・キャリア形成に対する満足度が低下。
- ・ 再就労時に実際に就労支援サービスを利用した割合は低い一方で、利用意向は高くギャップがみられる。

■ 子育て女性の就労ニーズの変化

- ・ 就労形態は待遇の良さやスキル活用のため「正社員」が、家庭と仕事の両立のため「時短勤務」ニーズが高まる見込み。
- ・ 今後希望する働き方は「週あたり勤務時間は29時間以下」「フレックスタイム制」「時間外労働免除orなし」「在宅勤務」の意向が高い。
- ・ 87%が家庭優先を志向。ハイスキル者とフルタイム勤務者の半数以上はキャリア志向あり。
- ・ 正社員の33.8%は「ハイスキル×時短」を志向。一般スキル者の3割はハイスキルへの転換を志向。

就労継続における課題

- ・ 出産・育児を機に職場の支援制度や仕事との両立の問題から希望しない退職が多い
- ・ テレワーク勤務、フレックスタイム制といった柔軟な働き方を志向するも実態と乖離あり
- ・ ワーク・ライフバランスと同時にキャリア構築も志向

ライフステージの
変化を乗り越え
就労継続・キャリア構築に
向けた支援がポイントに

再就労の就職活動における課題

- ・ 就労意向率の高さに対し就職活動率は低い
離職期間長期化により活動率は低下し再就労は困難に
- ・ 再就労時にカウンセラー等の専門家への相談は僅かで
キャリアの棚卸等の具体的な行動に繋がっていない

再就労の意欲を喚起し
産後ブランクをあけず
具体的行動に繋げる
支援がポイントに

再就労時の課題

- ・ 再就労時の仕事のスキルレベルの低下のリスク
- ・ 離職期間長期化により希望の職への就労が困難になり
再就労後の仕事の満足度が低下
- ・ 家庭と仕事の両立不安を抱え、支援サービスの利用意
向はありつつ実際の利用は進んでいない

家庭と仕事の両立等の
不安を払拭し
希望の職に就く為の
支援サービスの利用促進

ブランクをあけず再就労に臨むためのモチベーション醸成

再就労に関する相談先（プロ・コミュニティ）の整備

時間・場所を柔軟に選択できる働き方整備

家事・育児支援サービス活用促進・利用障壁の低減

再就労

- ・家計やキャリアの将来設計の明確化等により就労意欲を喚起させ、離職期間長期化を防ぎ、**再就職活動を具体化する仕組み**の提供が求められる。
- ・時間的余裕がなくとも**オンライン等で短時間・気軽に利用できる就職支援**（カウンセリング、勉強会、コミュニティ参加、資格取得等）の確立も望ましい。カウンセリングやコミュニティは一般スキル者でも利用しやすいサービス開発やイメージ醸成も必要。

就労継続

再就労

- ・今後のニーズが高い時短/フレックス/テレワーク等、**ライフステージに応じた柔軟で多様な働き方を選択できる環境整備**の為、企業・個人へのシステム導入や仕組みづくりが期待される。これらは就労継続やキャリア形成に繋がる。

就労継続

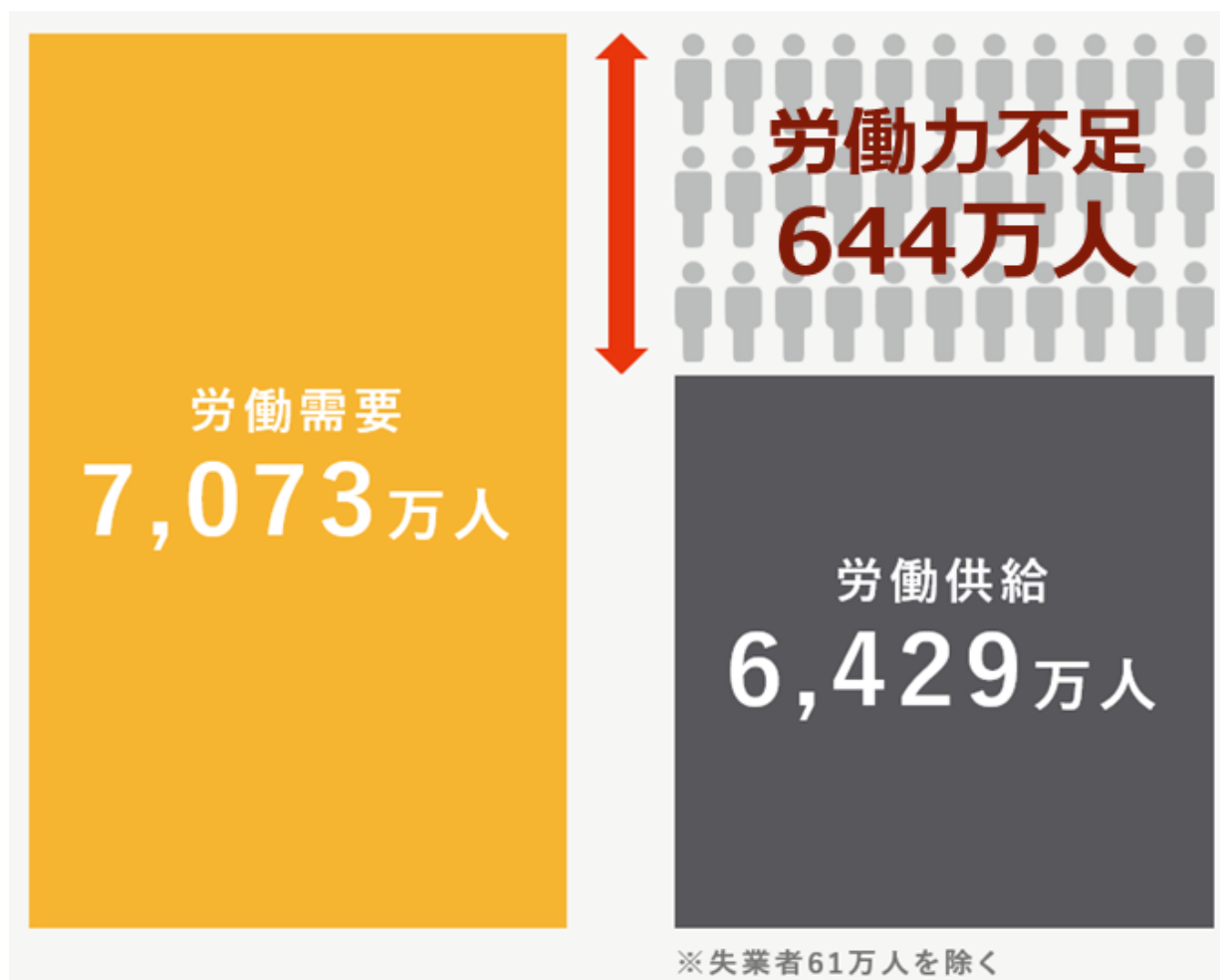
再就労

- ・時間に余裕ができるまで再就労を待つのではなく、**再就労に向けた準備・検討時間を確保**するため、また**ライフステージの変化を乗り切るための家事・育児支援サービスの活用促進が有用**。コミュニティ活用が心理的ハードルの低下に繋がると期待される。

1. 調査の概要

1-1. 2030年の国内労働需要・供給予測

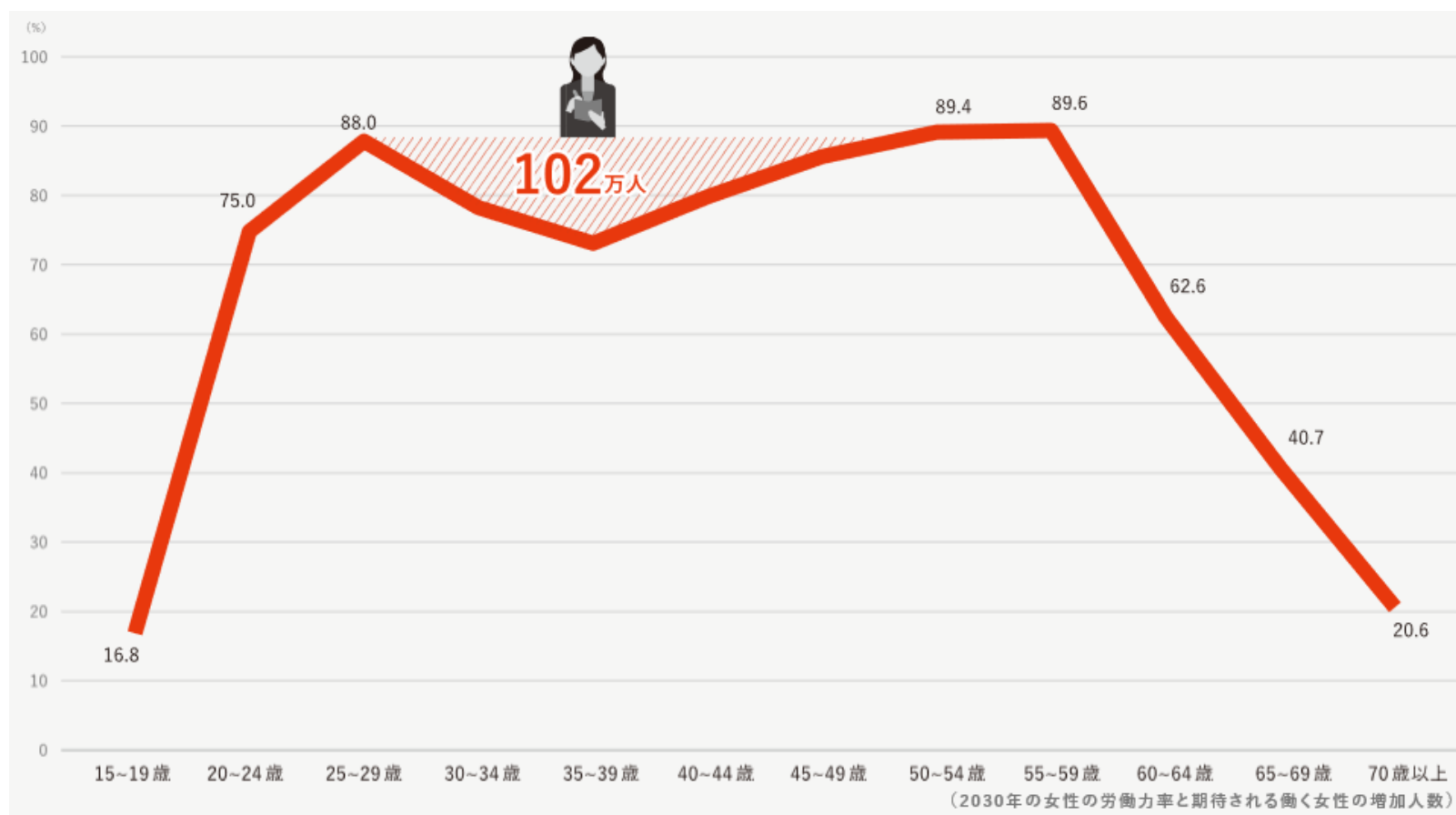
- 国内人口動態変化を背景とし、2030年には644万人分の労働力不足が見込まれる。



出典) パーソル総合研究所×中央大学「労働市場の未来推計 2030」

1-2. 子育て世代の女性の潜在労働力

- 女性の労働力率は、子育て期にあたる30歳～49歳に落ち込む。
(いわゆるM字カーブ)
- 女性25～29歳時の労働力が49歳まで維持された場合、102万人分の労働力創出に繋がると推計される。



出典) パーソル総合研究所×中央大学「労働市場の未来推計 2030」

目的

- 「子育て期の女性が働くこと（就労）」は、今後起こり得る国内の労働力不足に対する解消の一策として期待されている。
- 子育て女性に対するWebアンケート調査を通じて、就労意向や就労の実態、就労に関するペインポイント等を確認し、子育て女性が就労を継続する上で、また一度退職した後再就労する上で、どのような障壁があり、どのような支援を必要としているのかを把握する。

調査の観点

- 子育て女性の就労状況・退職経験の把握
- 現在未就労の方が再就労を決断する上での障壁・必要な支援は何か
- 再就労を行う上での障壁・必要な支援は何か
- 子育て女性が、働く上で望むことは何か

1-4-1. 調査仕様

- 調査対象：【事前調査】世帯年収200万円以上の既婚の子あり女性（20～54歳）
 【本調査】事前調査回答者のうち、以下の割付にて実施
 - ※事前調査の出現率に応じて、ウェイトバック（WB）集計を実施
 - ※詳細な対象者条件・ウェイトバック係数は次頁に掲載
 - ※「【現在未就労&就労意向あり】就労経験なし」の対象者も出現したが、回収サンプル数が16（WB後7）であり分析が困難であったため、調査対象者からは除外した

■ 割付

セグメント名	回収 サンプル数	WB後 サンプル数
未就労&退職経験者_元ハイスキル	67	44
未就労&退職経験者_元一般スキル	309	186
再就労者_現ハイスキル	164	93
再就労者_現一般スキル	309	386
就労継続者_現ハイスキル	309	130
就労継続者_現一般スキル	308	635
合計	1,466	1,474

- 調査地域 : 全国
- 調査方法 : インターネットリサーチ
- 調査時期 : 【事前調査】 2020年1月15日～1月22日
 【本調査】 2020年1月17日～1月22日
- 有効回答数 : 【事前調査】 10,000サンプル
 【本調査】 WB前1,466サンプル/WB後1,474サンプル

1-4-2. 調査概要 – 対象者条件

<共通条件>

- 小学生以下の子ども・配偶者と同居しており、両親などと同居していない※中学生以上の子どもと同居は含める
- 今後の仕事は、正社員・契約社員・派遣社員・フリーランスいずれかを希望している
- 世帯年収が200～2,000万円

<割付別条件>

未就労&退職経験者 元ハイスキル/元一般スキル

- ① 働いたことはあるが、家庭に関する理由で退職し、現在は働いていない
- ② 直近で退職した仕事は、正社員・契約社員・派遣社員として働いていた
- ③ 直近で退職した仕事の業務内容によって割付
元ハイスキル：マネジメントレベル・プロフェッショナルレベル
元一般スキル：基礎レベル・応用レベル
- ④ 現在就職活動をしている、または就職活動はしていないが、直近2-3年以内に就労したい

再就労者 現ハイスキル/現一般スキル

- ① 現在働いているが、家庭に関する理由に退職した経験がある
- ② 直近で退職した仕事・現在の仕事共に
正社員・契約社員・派遣社員である
- ③ 現在の仕事の業務内容によって割付
現ハイスキル：マネジメントレベル・プロフェッショナルレベル
現一般スキル：基礎レベル・応用レベル

就労継続者 現ハイスキル/現一般スキル

- ① これまで退職することなく同じ勤め先で働いている
- ② 正社員・契約社員・派遣社員で働いている
- ③ 現在の仕事の業務内容によって割付
現ハイスキル：マネジメントレベル・プロフェッショナルレベル
現一般スキル：基礎レベル・応用レベル

▼スキルの定義 ※選択肢として表示

一般スキル	基礎レベル 基礎知識を習得し、基本的な内容に対応出来る、定型業務が出来る等
	応用レベル 応用的な内容にも取り組める、業務の運営が出来る等
ハイスキル	マネジメントレベル 意思決定や組織の管理、判断業務が出来る等
	プロフェッショナルレベル 専門的な知見を持ち、戦略立案や応用的・突発的な内容についても判断、指示進行が出来る等

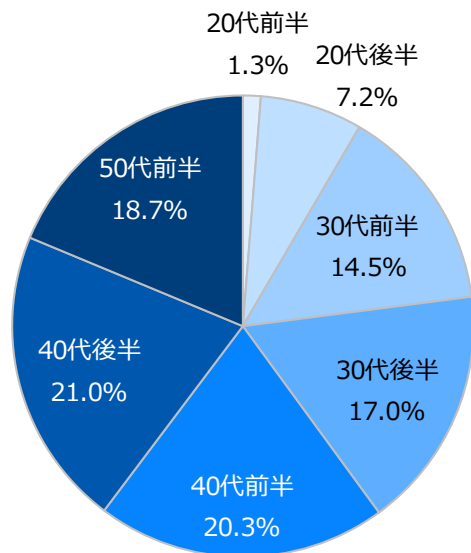
1-4-3. 調査概要 – ウェイトバック

	スクリーニング調査 1万サンプルにおける、 対象者の 出現構成比	本調査 サンプル数	本調査 サンプル数の 構成比	WB値	WB後N
1 未就労&退職経験者_元ハイスキル	3.0%	67	4.6%	0.6591727881	44
2 未就労&退職経験者_元一般スキル	12.6%	309	21.1%	0.6017997180	186
3 再就労者_現ハイスキル	6.3%	164	11.2%	0.5669393685	93
4 再就労者_現一般スキル	26.1%	309	21.1%	1.2487344148	386
5 就労継続者_現ハイスキル	8.8%	309	21.1%	0.4212598026	130
6 就労継続者_現一般スキル	43.1%	309	21.1%	2.0611640340	635
合計	100.0%	1467	100.0%		1474

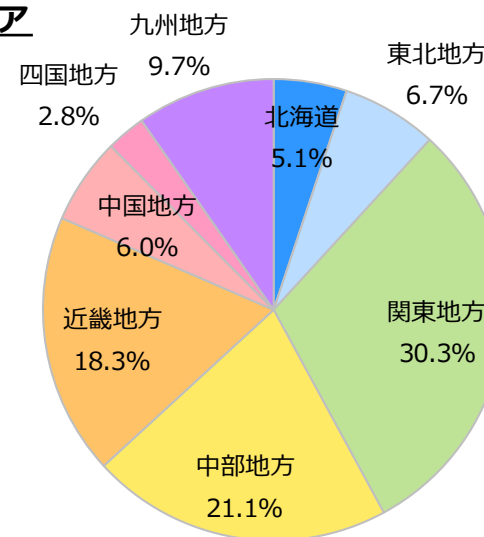
※集計時に不正回答のサンプルを1サンプル削除

1-5. 調査回答者プロフィール（事前調査）

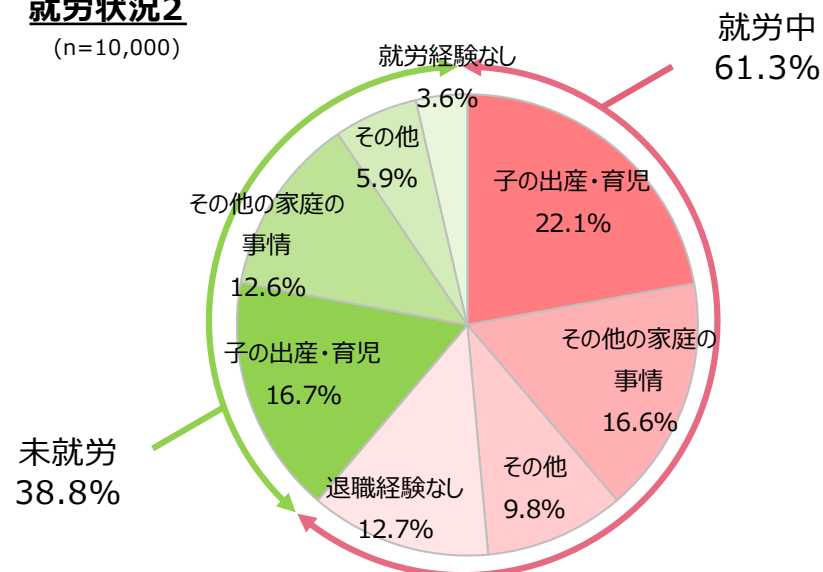
年代
(n=10,000)



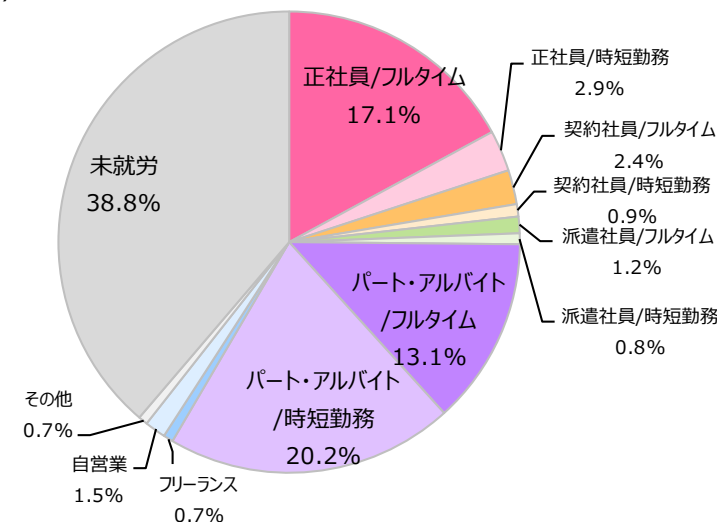
居住エリア
(n=10,000)



就労状況2
(n=10,000)



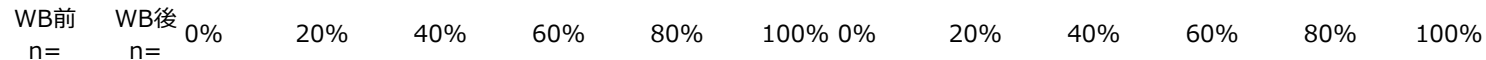
雇用形態×勤務形態（現在）
(n=10,000)



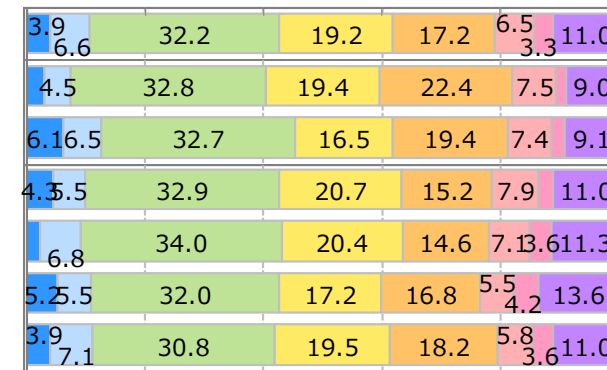
1-6. 調査回答者プロフィール（本調査）

年代

居住エリア



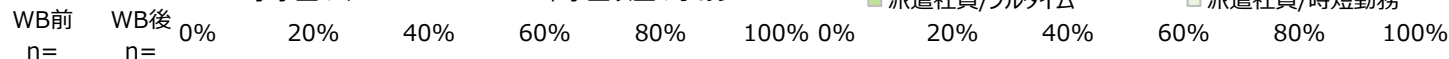
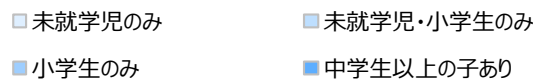
全体		WB前 n=(1,466)	WB後 n=(1,474)	20代前半	20代後半	30代前半	30代後半	40代前半	40代後半	50代前半
割付	未就労&退職経験者_元ハイスキル	(67)	(44)	17.1	32.1	24.2	16.8	7.1		
	未就労&退職経験者_元一般スキル	(309)	(186)	10.4	28.4	28.4	16.4	11.9		
	再就労者_現ハイスキル	(164)	(93)	4.2	15.5	34.0	29.4	12.3	4.5	
	再就労者_現一般スキル	(309)	(386)	4.9	19.5	26.2	28.0	17.1	4.3	
	就労継続者_現ハイスキル	(309)	(130)	14.6	22.3	30.1	22.0	9.7		
	就労継続者_現一般スキル	(308)	(635)	9.1	28.5	24.6	24.3	10.4		



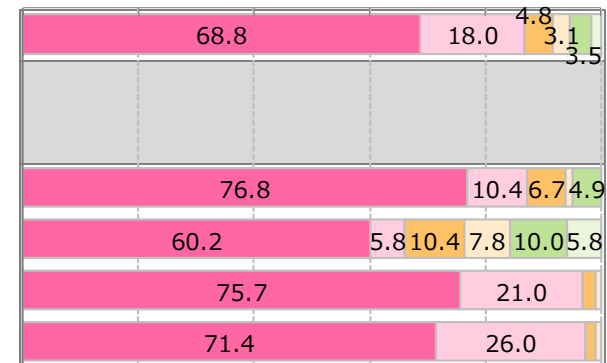
※3.0%未満のスコアは非表示

同居家族（子ども年齢別）

現在の職業



全体		WB前 n=(1,466)	WB後 n=(1,474)	未就学児のみ	未就学児・小学生のみ	小学生のみ	中学生以上の子あり
割付	未就労&退職経験者_元ハイスキル	(67)	(44)	64.2	12.1	9.3	14.4
	未就労&退職経験者_元一般スキル	(309)	(186)	67.2	10.4	11.9	10.4
	再就労者_現ハイスキル	(164)	(93)	70.9	12.3	9.7	7.1
	再就労者_現一般スキル	(309)	(386)	26.8	21.3	12.8	39.0
	就労継続者_現ハイスキル	(309)	(130)	44.3	16.8	15.5	23.3
	就労継続者_現一般スキル	(308)	(635)	58.3	14.9	12.9	13.9



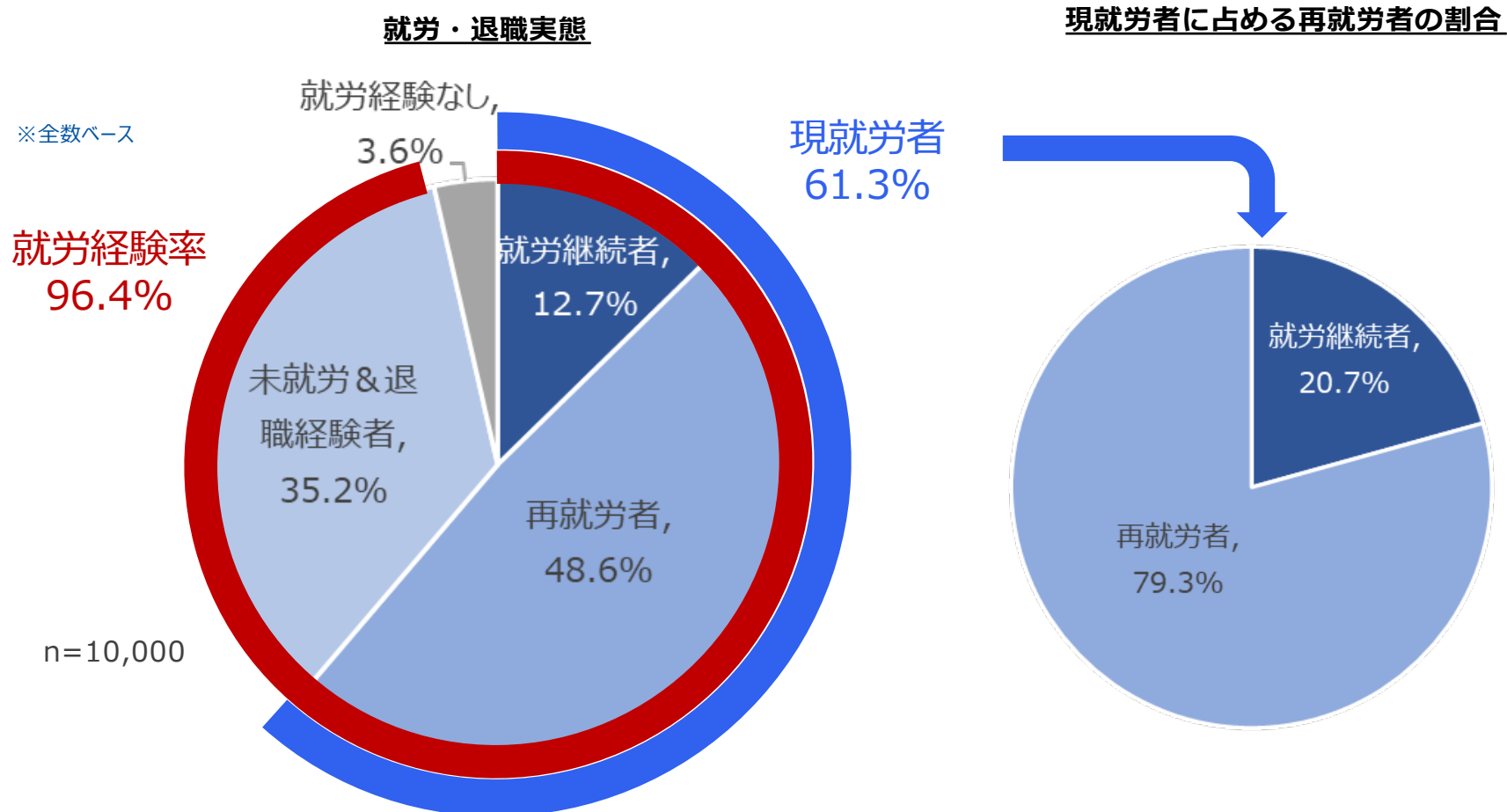
※3.0%未満のスコアは非表示

※現在就労者ベース「全体」WB前(n=1,090)/WB後(n=1,244)

2. 子育て女性の就労状況

2-1. 子育て女性の就労状況

- 小学生以下の子どもがいる20～50代女性（以下、子育て女性）の**就労経験率は96%**。そのうち**61%は現就労者であり、35%は現在未就労**であった。
- 現就労者に占める**再就労者は79%**。現就労者の多くが退職を経験していると言える。

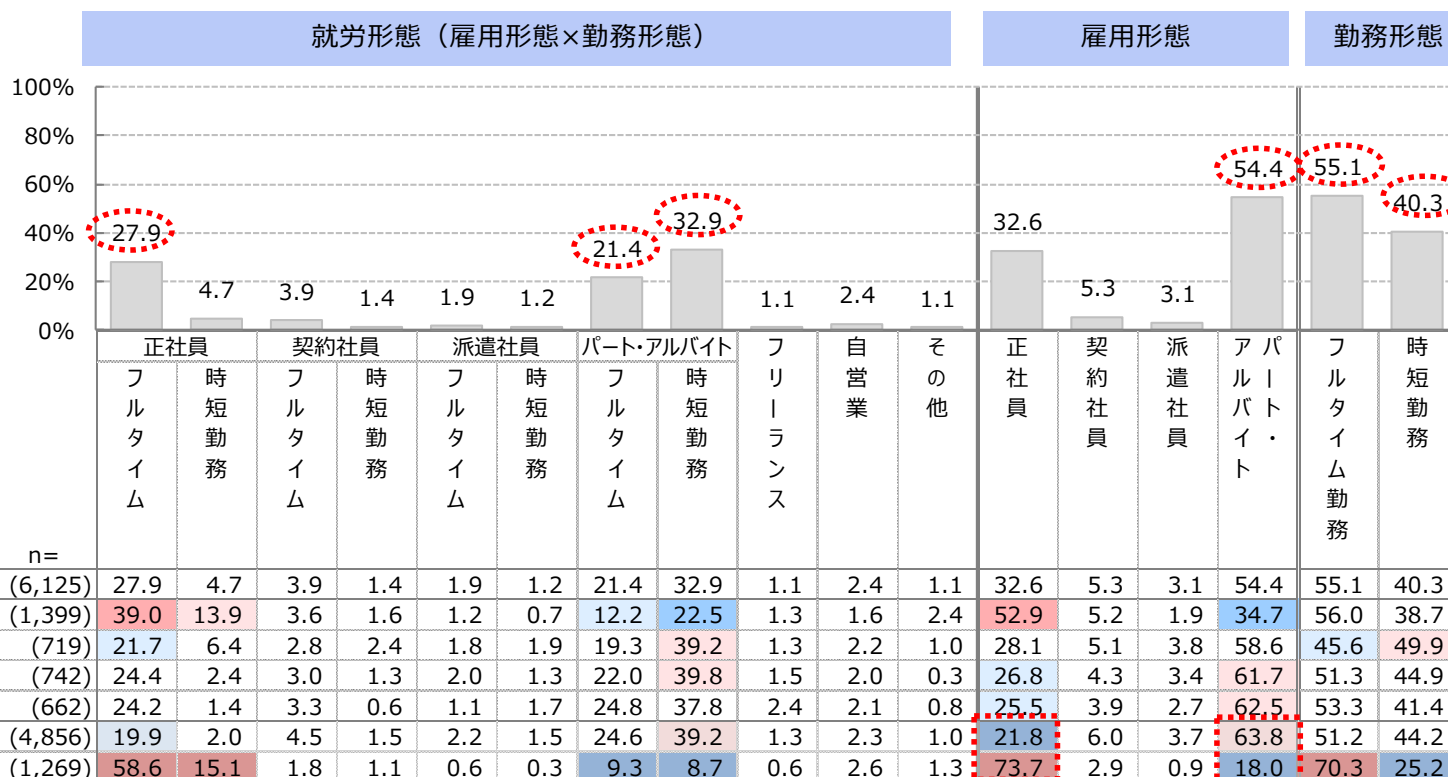


2-2. 子育て女性の就労実態（就労形態別）

- 就労形態としては、時短パート・アルバイト（33%）、フルタイム正社員（28%）、フルタイムパート・アルバイト（21%）の順で多かった。パート・アルバイトの比率は54%で半数以上を占めた。
- 勤務形態別では、**半数以上がフルタイム勤務**であり、時短勤務者は40%だった。
- 末子年齢別では、末子が満0～3歳ではフルタイムの正社員の比率が高く、パート・アルバイトの比率は少なかった。
- 退職経験有無別に雇用形態を確認すると、**退職経験なしでは正社員比率が74%で最も高かった**。一方、**退職経験ありではパート・アルバイトの比率が64%で最も高く**、退職経験有無により、雇用形態が異なることが分かった。

就労形態

※現在就労している方ベース



n=30以上の場合

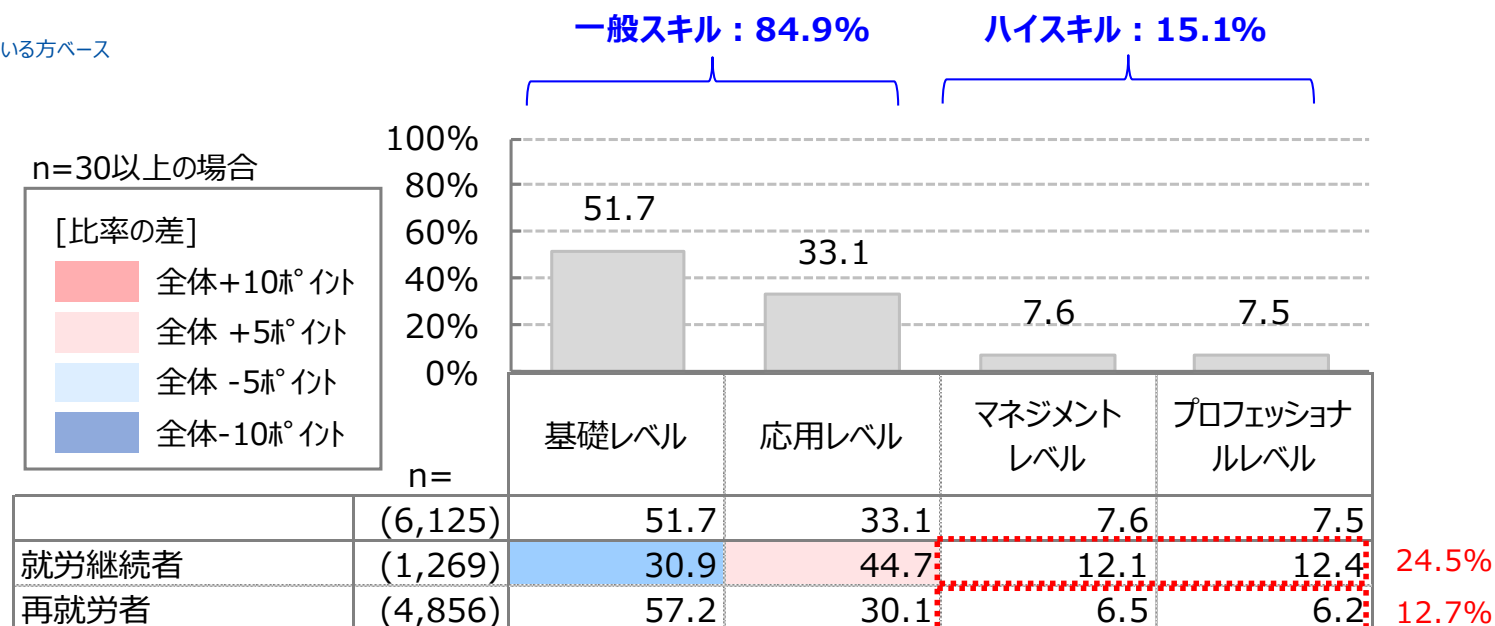
[比率の差]	
全体+10%以上	全体+5%以上
全体-5%以上	全体-10%以上

2-3. 就労継続者・再就労者のスキルレベル

- 現在の就労者全体のスキル比率は、一般スキル85%、ハイスキル15%であり、一般スキルが多勢であった。
- 退職経験有無で比較すると、就労継続者はハイスキル比率が25%、一方再就労者のハイスキル比率は13%で、就労継続者よりも12ポイント低かった。退職経験による仕事のスキル構築への影響が窺える。

現在の仕事のスキル

※現在就労している方ベース

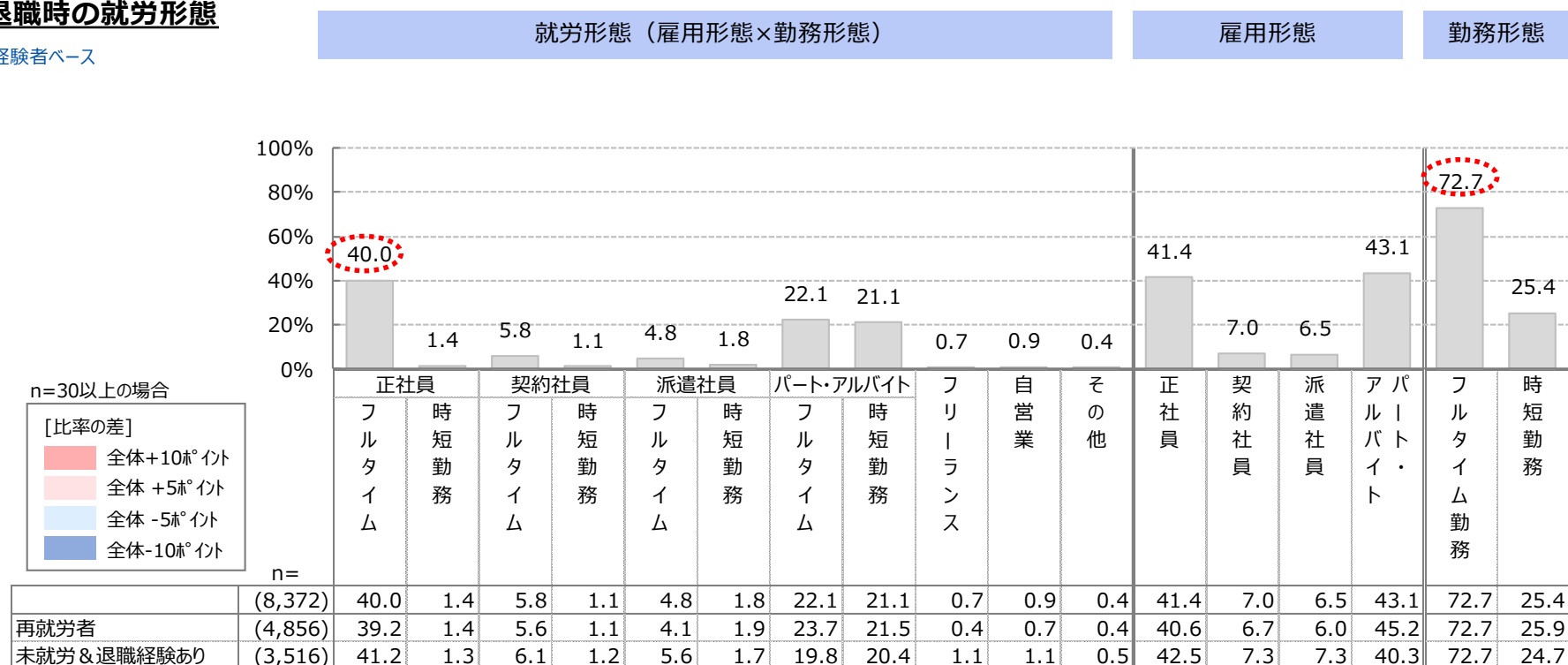


2-4. 退職経験者の退職時就労形態

- 退職経験者の退職時の勤務形態では、**フルタイム勤務が73%**と多数を占めた。中でも、**フルタイム正社員の比率が40%**と最も高かった。
- 再就労者・未就労&退職経験者による傾向の違いはなかった。

退職時の就労形態

※退職経験者ベース

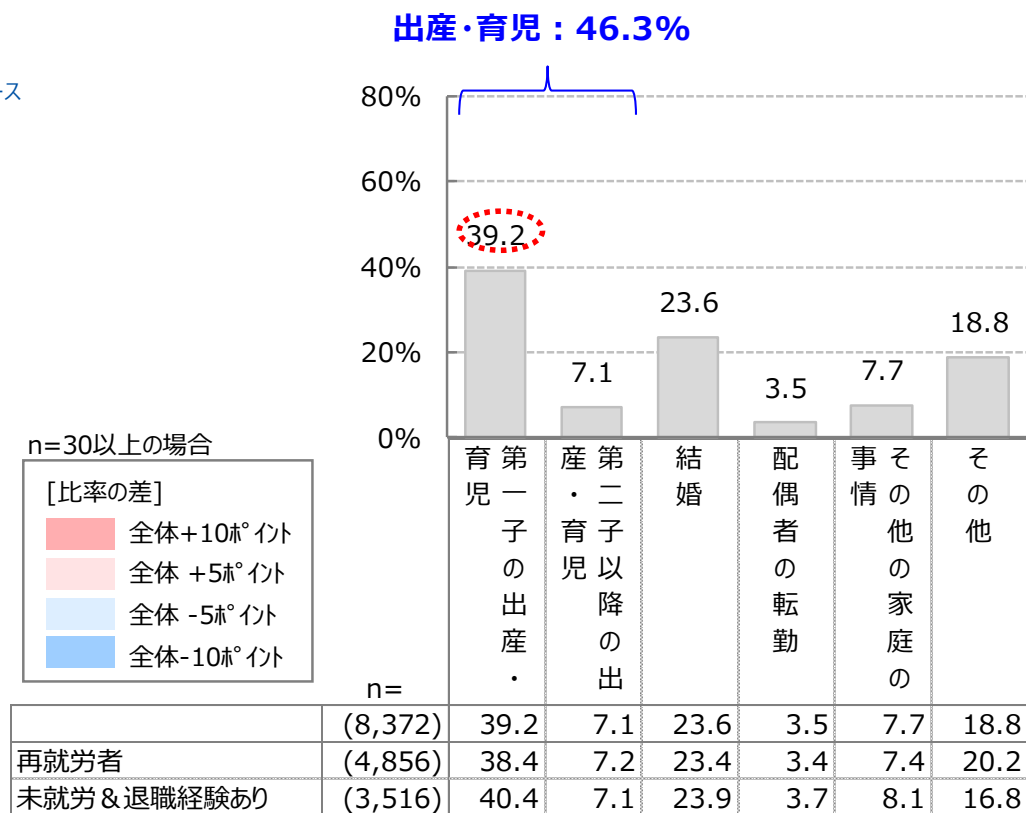


2-5. 退職経験者の退職理由

- 退職経験者の退職理由のトップは、第一子の出産・育児（39%）。第二子以降の出産・育児を合わせると、**退職理由の46%**に相当した。
- **出産・育児のライフステージ変化が、就労継続の障壁の一つ**となっている。これをどのように乗り越えるかが女性の就労継続に繋がる課題の一つと言える。

退職理由

※退職経験者ベース



2-6. 出産・育児を理由とした退職者の退職理由詳細 KDDI KDDI Research

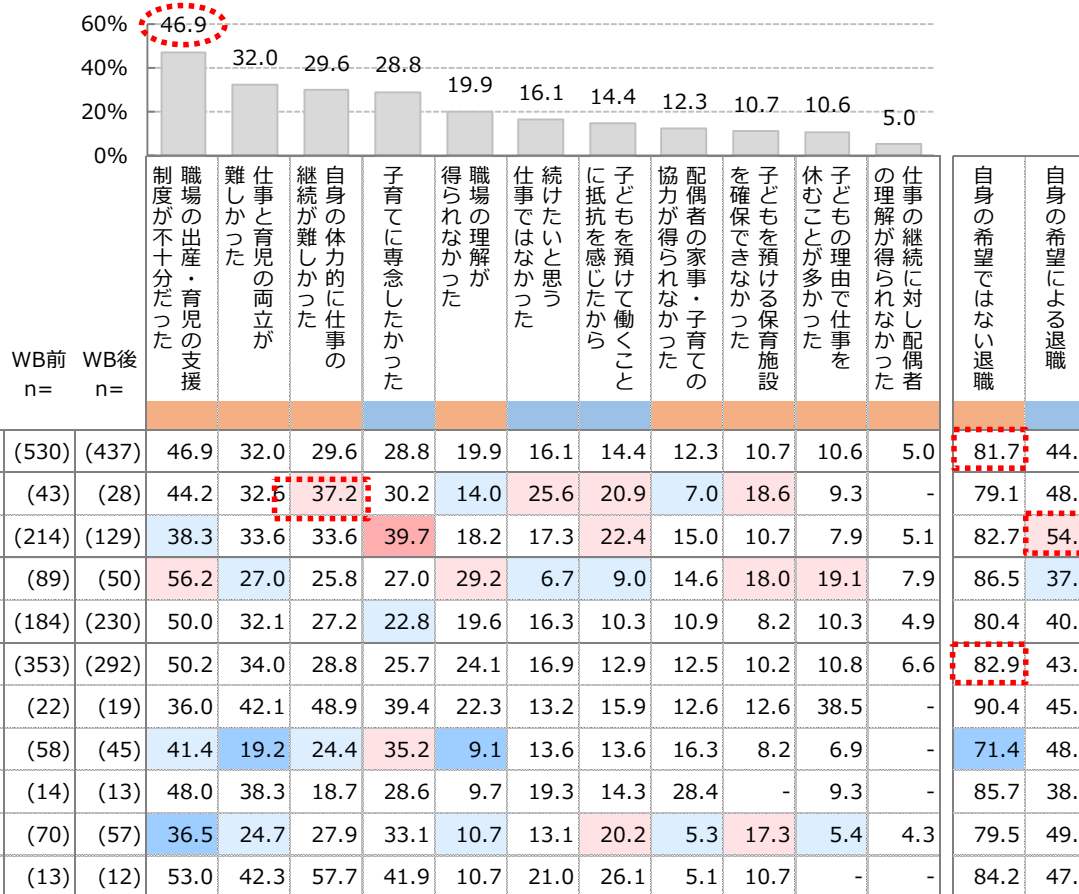
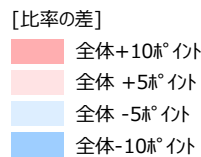
- 退職理由のトップは「**職場の支援制度が不十分**」(47%)であり、約半数の方が該当。
- 退職理由を「やむを得ない事情」「自身の希望」に分割すると、「**やむを得ない事情**」が**82%**。職場や家庭の環境、自身の体力等を理由に就業継続を諦めたケースが多い。
- 自身の希望による退職は元一般スキルの未就労&退職経験者における比率が他よりも高く、「子育てへ専念したかった」等の理由が挙がった。

退職理由

※本調査回答者データ

※出産・育児を理由に退職経験がある方ベース

n=30以上の場合



分割	雇用形態 × 勤務形態 (退職済み)	全体		理由													自身の希望ではない退職		自身の希望による退職	
		n	n	46.9	32.0	29.6	28.8	19.9	16.1	14.4	12.3	10.7	10.6	5.0	81.7	44.8				
割合	未就労&退職経験者_元ハイスキル	(43)	(28)	44.2	32.5	37.2	30.2	14.0	25.6	20.9	7.0	18.6	9.3	-	79.1	48.8				
	未就労&退職経験者_元一般スキル	(214)	(129)	38.3	33.6	33.6	39.7	18.2	17.3	22.4	15.0	10.7	7.9	5.1	82.7	54.2				
	再就労者_現ハイスキル	(89)	(50)	56.2	27.0	25.8	27.0	29.2	6.7	9.0	14.6	18.0	19.1	7.9	86.5	37.1				
	再就労者_現一般スキル	(184)	(230)	50.0	32.1	27.2	22.8	19.6	16.3	10.3	10.9	8.2	10.3	4.9	80.4	40.8				
雇用形態 × 勤務形態 (退職済み)	正社員/フルタイム	(353)	(292)	50.2	34.0	28.8	25.7	24.1	16.9	12.9	12.5	10.2	10.8	6.6	82.9	43.5				
	正社員/時短勤務	(22)	(19)	36.0	42.1	48.9	39.4	22.3	13.2	15.9	12.6	12.6	38.5	-	90.4	45.6				
	契約社員/フルタイム	(58)	(45)	41.4	19.2	24.4	35.2	9.1	13.6	13.6	16.3	8.2	6.9	-	71.4	48.7				
	契約社員/時短勤務	(14)	(13)	48.0	38.3	18.7	28.6	9.7	19.3	14.3	28.4	-	9.3	-	85.7	38.3				
	派遣社員/フルタイム	(70)	(57)	36.5	24.7	27.9	33.1	10.7	13.1	20.2	5.3	17.3	5.4	4.3	79.5	49.4				
	派遣社員/時短勤務	(13)	(12)	53.0	42.3	57.7	41.9	10.7	21.0	26.1	5.1	10.7	-	-	84.2	47.0				

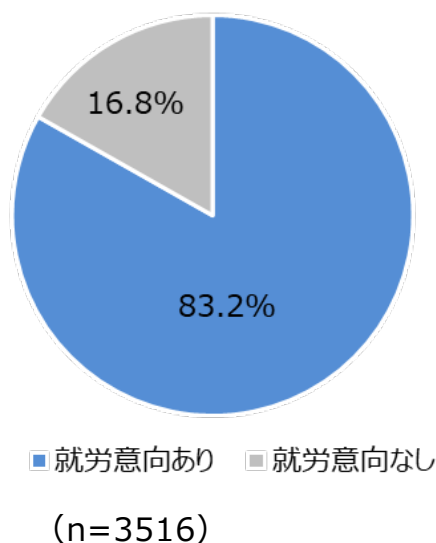
※「全体」スコアで降順ソート

※全体スコア5%未満 (「キャリアアップのため」「資格取得、就学、留学のため」「その他」) は非掲載

2-7. 未就労&退職経験者の就労意向

- **未就労&退職経験の就労意向率は83%**であり、多くの方が再就職を望んでいた。
- 元正社員・契約社員・派遣社員の就労意向者は、元の就労形態（青破線部分）と同じ形態で再就職するよりも、時短パート・アルバイト（赤線部分）での再就職をより希望していた。未就労者が再就職を目指す場合、自身の過去の働き方に依らず、比較的気軽に仕事が始められる時短パート・アルバイトの仕事を希望する傾向があると考えられる。

未就労&退職経験の
今後の就労意向



未就労&退職経験者の希望する就労形態

		n=	今後希望する仕事							
			正社員		契約社員		派遣社員		パート・アルバイト	
			フルタイム	時短勤務	フルタイム	時短勤務	フルタイム	時短勤務	フルタイム	時短勤務
直近で退職した仕事	正社員	フルタイム (1447)	9.5	5.1	0.2	1.5	0.2	1.7	13.9	45.0
		時短勤務 (47)	10.6	14.9	2.1	2.1	2.1	8.5	6.4	38.3
	契約社員	フルタイム (214)	9.3	4.2	3.3	3.7	0.5	5.1	11.2	43.0
		時短勤務 (41)	2.4	4.9	2.4	14.6	0.0	2.4	7.3	34.1
	派遣社員	フルタイム (197)	6.6	4.6	1.0	1.5	5.6	14.7	11.2	35.0
		時短勤務 (60)	0.0	3.3	3.3	1.7	3.3	21.7	15.0	40.0
	パート・アルバイト	フルタイム (697)	3.2	2.6	0.0	0.3	0.1	0.4	31.0	42.2
		時短勤務 (719)	2.8	1.9	0.1	0.7	0.1	1.3	5.6	70.2

3. 未就労 & 退職経験者の再就労実態

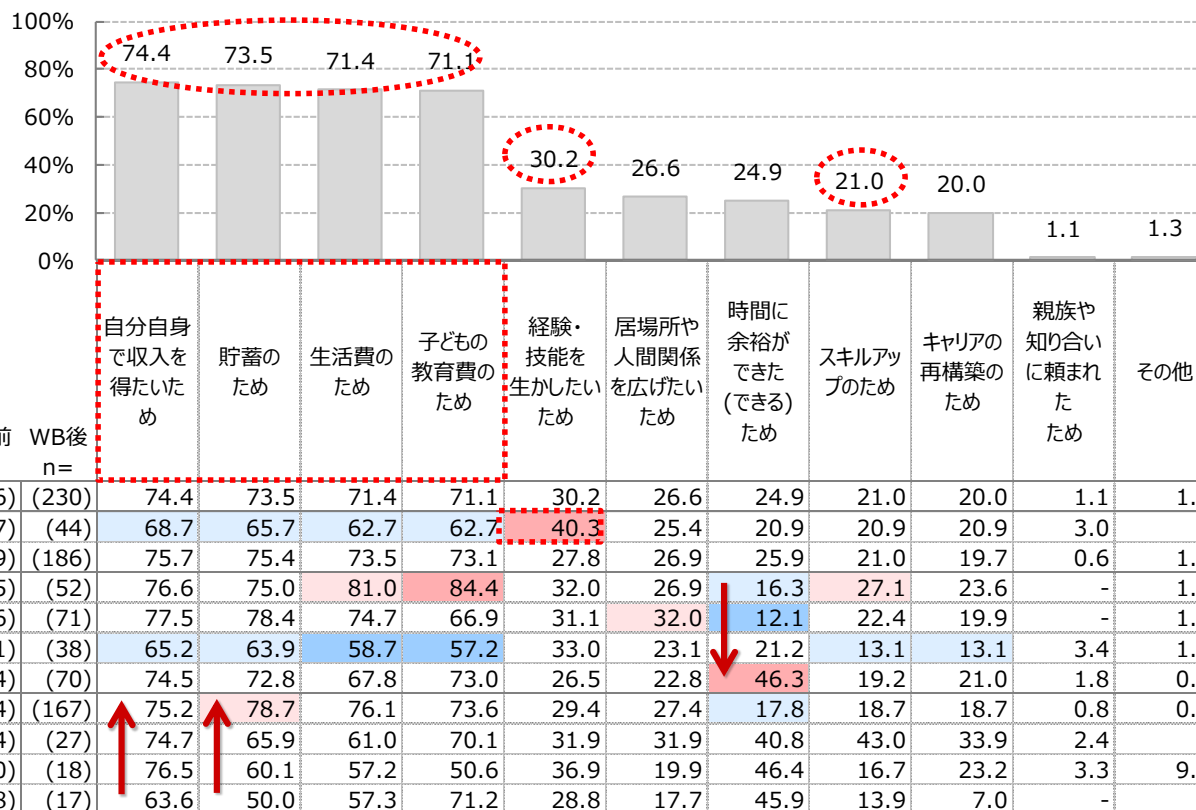
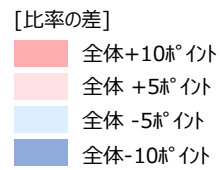
3-1. 未就労 & 退職経験者の再就労理由

- **未就労 & 退職経験者の再就労理由としては「自身で収入を得たかった」等金銭面の理由が7割を超え、上位に挙がった。**特に末子年齢が低い程、収入・貯蓄を理由とした回答が増える傾向があった。一方、「経験を活かしたい」(30%)「スキルアップのため」(21%)といった仕事を通じた自己実現・キャリアアップを目的とした方も少なくなかった。
- 元ハイスキルでは「経験・技能を生かしたかった」(40%)も再就労理由として上位。
- 離職期間が長いほど「時間に余裕ができた」の比率が上がる傾向があった。

未就労 & 退職経験者が再就労を考えた理由

※未就労 & 退職経験者ベース

WB前n=30以上の場合



		WB前 n=	WB後 n=	自分自身 で収入を 得たいた め	貯蓄の ため	生活費の ため	子どもの 教育費の ため	経験・ 技能を 生かした い ため	居場所や 人間関係 を広げたい ため	時間に 余裕が できた (できる) ため	スキルア ップのた め	キャリアの 再構築の ため	親族や 知り合い に頼まれ た ため	その他
全体		(376)	(230)	74.4	73.5	71.4	71.1	30.2	26.6	24.9	21.0	20.0	1.1	1.3
割付	未就労 & 退職経験者_元ハイスキル	(67)	(44)	68.7	65.7	62.7	62.7	40.3	25.4	20.9	20.9	20.9	3.0	-
	未就労 & 退職経験者_元一般スキル	(309)	(186)	75.7	75.4	73.5	73.1	27.8	26.9	25.9	21.0	19.7	0.6	1.6
退職者 離職期間	1年未満	(85)	(52)	76.6	75.0	81.0	84.4	32.0	26.9	16.3	27.1	23.6	-	1.2
	1-3年未満	(116)	(71)	77.5	78.4	74.7	66.9	31.1	32.0	12.1	22.4	19.9	-	1.7
	3-5年未満	(61)	(38)	65.2	63.9	58.7	57.2	33.0	23.1	21.2	13.1	13.1	3.4	1.6
	5年以上	(114)	(70)	74.5	72.8	67.8	73.0	26.5	22.8	46.3	19.2	21.0	1.8	0.9
末子年齢	満0~3歳	(274)	(167)	75.2	78.7	76.1	73.6	29.4	27.4	17.8	18.7	18.7	0.8	0.7
	満4~6歳	(44)	(27)	74.7	65.9	61.0	70.1	31.9	31.9	40.8	43.0	33.9	2.4	-
	小学校1~3年	(30)	(18)	76.5	60.1	57.2	50.6	36.9	19.9	46.4	16.7	23.2	3.3	9.8
	小学校4~6年	(28)	(17)	63.6	50.0	57.3	71.2	28.8	17.7	45.9	13.9	7.0	-	-

※「全体」スコアで降順ソート

3-2. 未就労 & 退職経験者の就労意向時期

- **未就労 & 退職経験者の就職活動中の比率は17%**。83%は就労意向がありながらも活動を行っていなかった。
- 末子年齢が高い程、就職活動の実施率が高かった。
- **離職期間が長い程、就職活動比率も減少していた**。離職期間が1年以上の場合、就労時期未定の方が40%を超えた。離職期間を長くあけずに就職を意識し活動できるかどうか、再就労率の成功に結び付くと考えられる。

就労意向時期

※未就労 & 退職経験者ベース

WB前n=30以上の場合

[比率の差]



■ 現在就職活動をしている
 ■ 直近3ヶ月以内に就労したい
 ■ 直近半年以内に就労したい
 ■ 直近1年以内に就労したい
 ■ 直近2-3年以内に就労したい
 ■ いずれ就職したい (具体的な時期は決めていない)

		WB前 n=	WB後 n=	0%	20%	40%	60%	80%	100%	就職 活動 なし
全体		(376)	(230)	17.0	10.8	11.5	22.3	38.5		83.0
割付	未就労 & 退職経験者_元ハイスキル	(67)	(44)	13.4	17.9	16.4	19.4	32.8		86.6
	未就労 & 退職経験者_元一般スキル	(309)	(186)	17.8	9.1	10.4	23.0	39.8		82.2
末子年齢	満0~3歳	(274)	(167)	13.8	8.9	10.2	24.0	43.1		86.2
	満4~6歳	(44)	(27)	20.0	11.3	9.5	25.3	33.9		80.0
	小学校1~3年	(30)	(18)	27.1	16.7	19.9	6.9	29.4		72.9
	小学校4~6年	(28)	(17)	32.0	21.9	18.0	17.4	10.8		68.0
退職者 離職期間	1年未満	(85)	(52)	28.2	8.3	8.3	28.1	27.1		71.8
	1-3年未満	(116)	(71)	14.6	12.2	8.5	20.8	43.9		85.4
	3-5年未満	(61)	(38)	14.7	10.1	13.1	21.0	41.0		85.3
	5年以上	(114)	(70)	12.2	11.5	16.1	20.2	40.0		87.8

※就職活動なし (「直近3ヶ月以内に就労したい」~「いずれ就職したい(具体的な時期は決めていない)」)

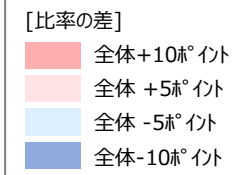
3-3. 未就労 & 退職経験者の就職活動状況

- 現在就職活動を行っていない未就労 & 退職経験者のうち57%は過去には就職活動の経験があった。未子年齢が高ければ高い程、就職活動の経験率も高かった。
- 現在就職活動をしていない主な理由は「**家庭と仕事の両立に不安**」「**活動をする時間が確保できない**」。「**希望の時間に合う仕事がない**」等マッチングの問題、「**何から始めたらいいのかわからない**」「**やりたい仕事が見つからない**」等キャリアの棚卸の難しさやサポートの不足も理由の一端。
- 元ハイスキルでは「どんな仕事をやりたいかわからない」が元一般スキルよりも15ポイント多く、仕事選びに対して「やりがい」なども検討要素に入っていることがうかがえる。

就職活動経験の有無

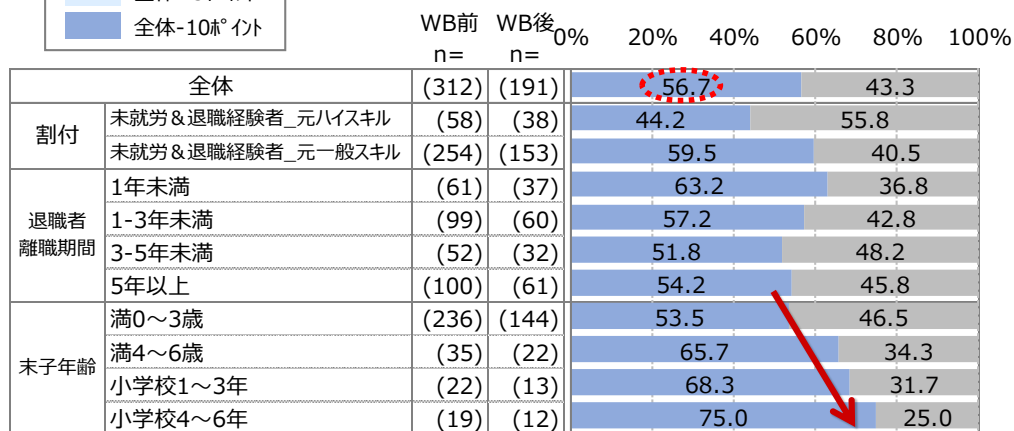
※現在就職活動をしていない方ベース

WB前n=30以上の場合

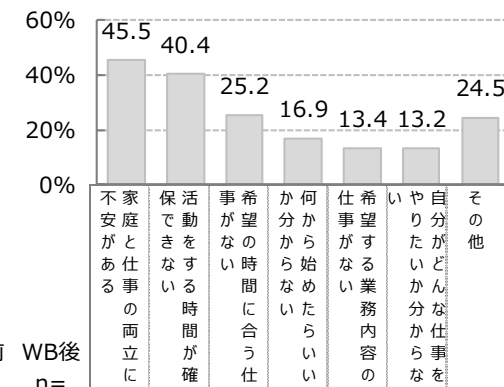


■ かつて実施していたが、現在は実施していない

■ 実施したことはない



現在就職活動をしていない理由

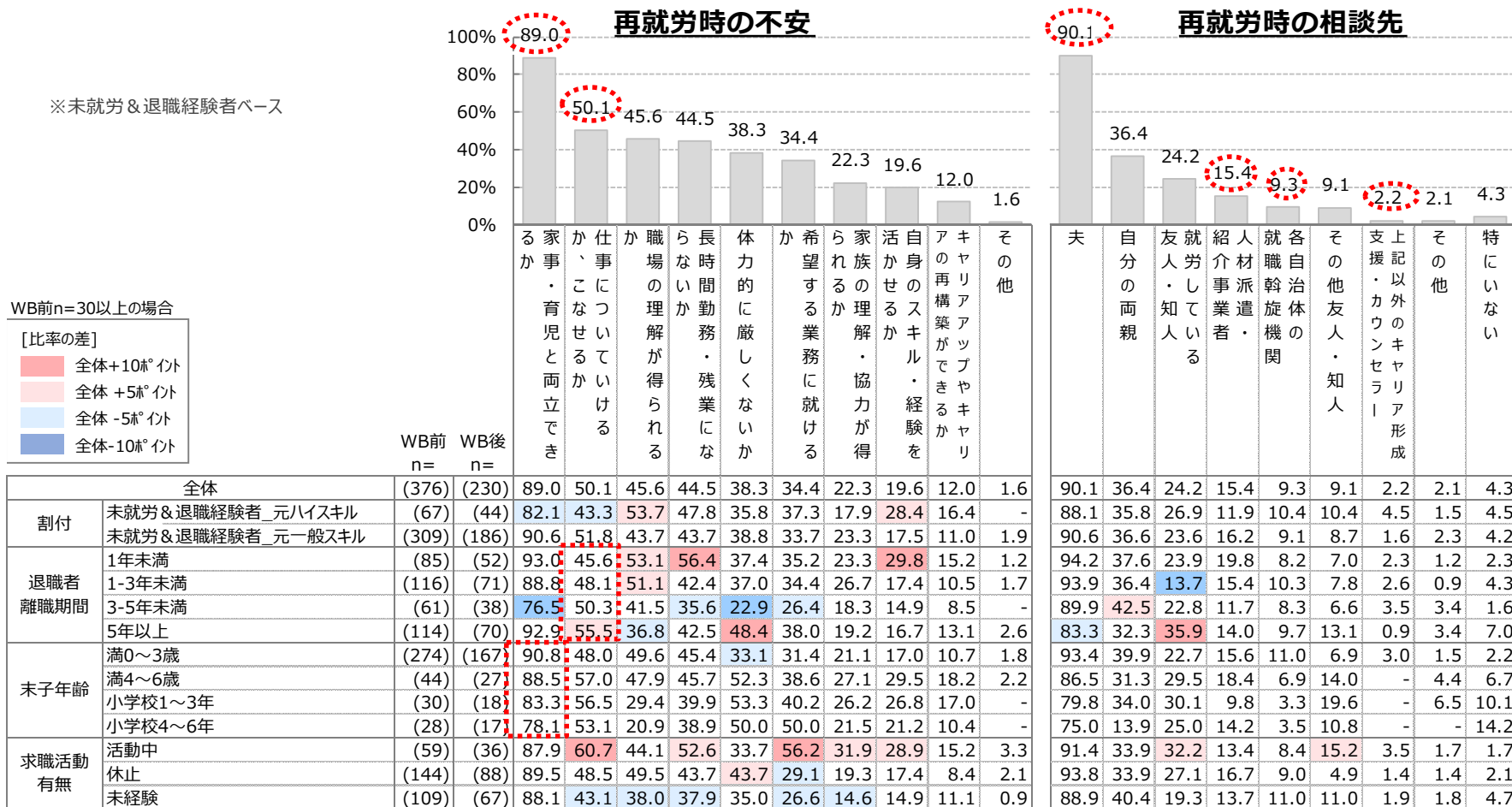


		WB前 n=	WB後 n=	不安な家庭と仕事の両立に (%)	活動できない時間がある (%)	希望の時間に合う仕事がない (%)	何から始めたらいいのかわからない (%)	仕事する業務内容がない (%)	やりたい仕事が見つからない (%)	その他 (%)
全体		(253)	(155)	45.5	40.4	25.2	16.9	13.4	13.2	24.5
未就労	元ハイスキル	(43)	(28)	46.5	44.2	20.9	14.0	9.3	25.6	23.3
	元一般スキル	(210)	(126)	45.2	39.5	26.2	17.6	14.3	10.5	24.8
退職者 離職期間	1年未満	(52)	(32)	40.3	44.4	23.1	21.2	5.9	19.6	34.2
	1-3年未満	(85)	(52)	35.1	44.8	20.9	14.0	11.6	5.8	29.6
	3-5年未満	(37)	(23)	29.6	42.9	26.7	13.5	10.6	14.0	19.0
	5年以上	(79)	(48)	67.4	31.9	30.5	19.0	21.5	16.6	15.1
未子年齢	満0~3歳	(199)	(121)	41.1	44.8	22.0	16.0	10.5	12.3	30.2
	満4~6歳	(26)	(16)	61.6	15.7	42.2	19.0	23.1	23.1	7.5
	小学校1~3年	(16)	(10)	62.7	56.5	37.3	18.6	24.9	6.2	-
	小学校4~6年	(12)	(7)	58.8	-	25.0	25.0	25.0	16.2	-

※「全体」スコアで降順ソート ※上位項目を掲載

3-4. 未就労&退職経験者における再就労時の不安・相談先

- 再就労時の不安では「家事・育児との両立」が89%と最も高く、末子の年齢が低い程比率が高い。
- 「仕事についていけるか」も50%の人が不安を感じており、離職期間が長い程その比率が高い。
- 再就労の相談先としては「夫」が90%と群を抜きトップ。一方、人材派遣事業者やキャリアカウンセラー等専門機関への相談は僅か。家事・育児との両立や仕事がこなせるか等の短期的な課題への不安が中心で、自身のキャリア形成など長期的な課題については関心・対応共に充分ではなかった。



※「全体」スコアで降順ソート

4. 再就労者の就労実態

4-1. 再就労を考えた理由

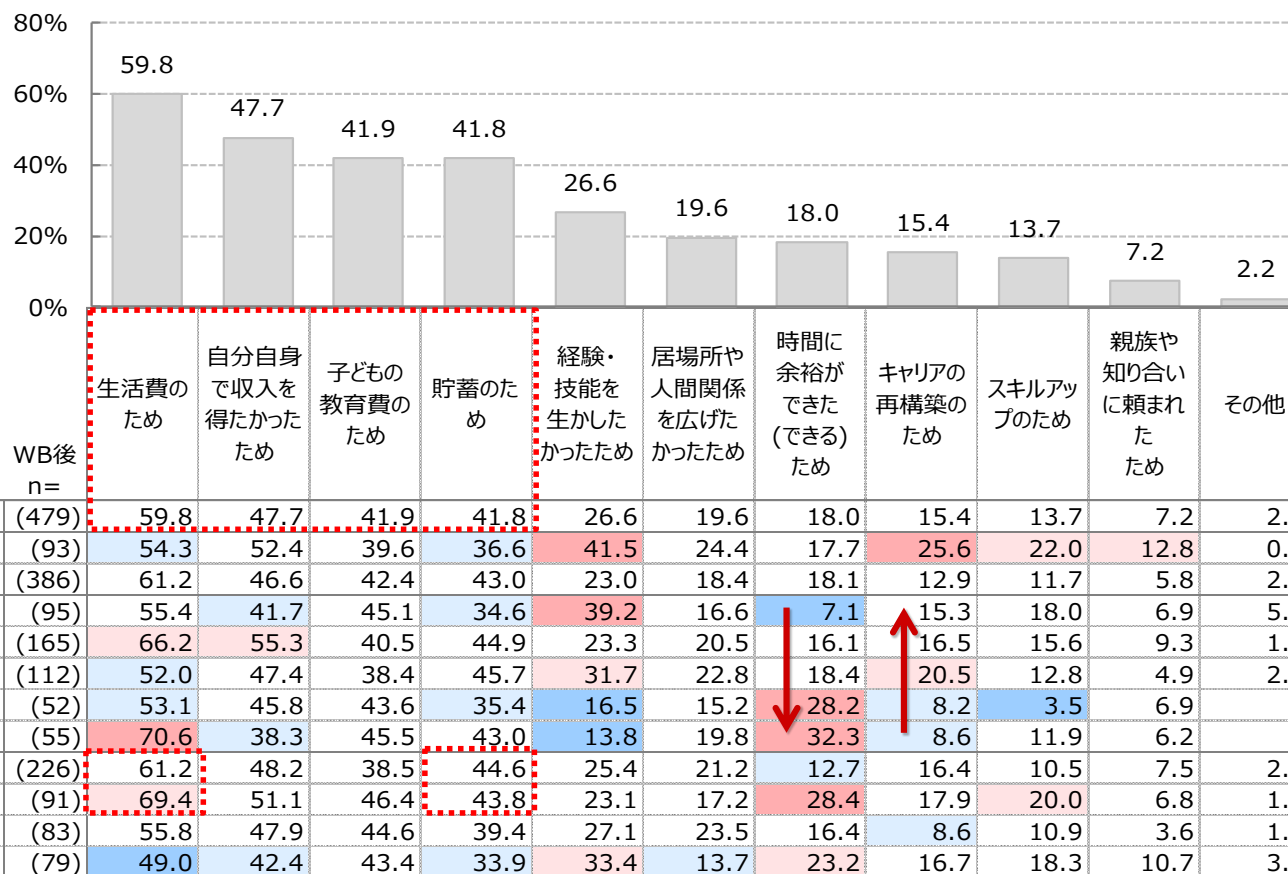
- 再就労の理由は「**生活費のため**」等の**金銭面が主**。特に末子が未就学児の場合にその比率が高かった。また、離職時から時間が経つほど子育てがひと段落するので時間に余裕ができ、再就労を考えるきっかけになったものと考えられる。
- **一方、離職期間が短い方が「キャリアの再構築」を理由としている比率が高かった**。自身のキャリア形成を就労の目的の一つとする場合、離職期間3年未満に再就労をしているケースが多いと言える。

再就労を考えた理由(Q13)

※再就労者ベース

WB前n=30以上の場合

[比率の差]



		WB前 n=	WB後 n=	生活費のため	自分自身で収入を得なかったため	子どもの教育費のため	貯蓄のため	経験・技能を生かしたかったため	居場所や人間関係を広げられたため	時間に余裕ができた(できる)ため	キャリアの再構築のため	スキルアップのため	親族や知り合いに頼まれたため	その他
全体		(473)	(479)	59.8	47.7	41.9	41.8	26.6	19.6	18.0	15.4	13.7	7.2	2.2
割付	再就労者													
	現ハイススキル	(164)	(93)	54.3	52.4	39.6	36.6	41.5	24.4	17.7	25.6	22.0	12.8	0.6
	現一般スキル	(309)	(386)	61.2	46.6	42.4	43.0	23.0	18.4	18.1	12.9	11.7	5.8	2.6
退職者 離職期間	離職期間なし	(95)	(95)	55.4	41.7	45.1	34.6	39.2	16.6	7.1	15.3	18.0	6.9	5.9
	1年未満	(157)	(165)	66.2	55.3	40.5	44.9	23.3	20.5	16.1	16.5	15.6	9.3	1.5
	1-3年未満	(112)	(112)	52.0	47.4	38.4	45.7	31.7	22.8	18.4	20.5	12.8	4.9	2.2
	3-5年未満	(49)	(52)	53.1	45.8	43.6	35.4	16.5	15.2	28.2	8.2	3.5	6.9	-
	5年以上	(60)	(55)	70.6	38.3	45.5	43.0	13.8	19.8	32.3	8.6	11.9	6.2	-
末子年齢	満0~3歳	(214)	(226)	61.2	48.2	38.5	44.6	25.4	21.2	12.7	16.4	10.5	7.5	2.2
	満4~6歳	(94)	(91)	69.4	51.1	46.4	43.8	23.1	17.2	28.4	17.9	20.0	6.8	1.4
	小学校1~3年	(79)	(83)	55.8	47.9	44.6	39.4	27.1	23.5	16.4	8.6	10.9	3.6	1.5
	小学校4~6年	(86)	(79)	49.0	42.4	43.4	33.9	33.4	13.7	23.2	16.7	18.3	10.7	3.9

※「全体」スコアで降順ソート

4-2. 再就労時の困りごと

- 再就労時の困りごとでは「家事・育児との両立不安」が52.7%で最も多く、末子年齢が低いほど就労時間や保育園等の確保についての困りごとが高い結果となった。
- 離職期間別では、離職期間なしの場合は、再就労時の困りごとが少ない傾向がみられた。困りごとの解消がスムーズな再就労に繋がると考えられる。

再就労時の困りごと

※再就労者ベース

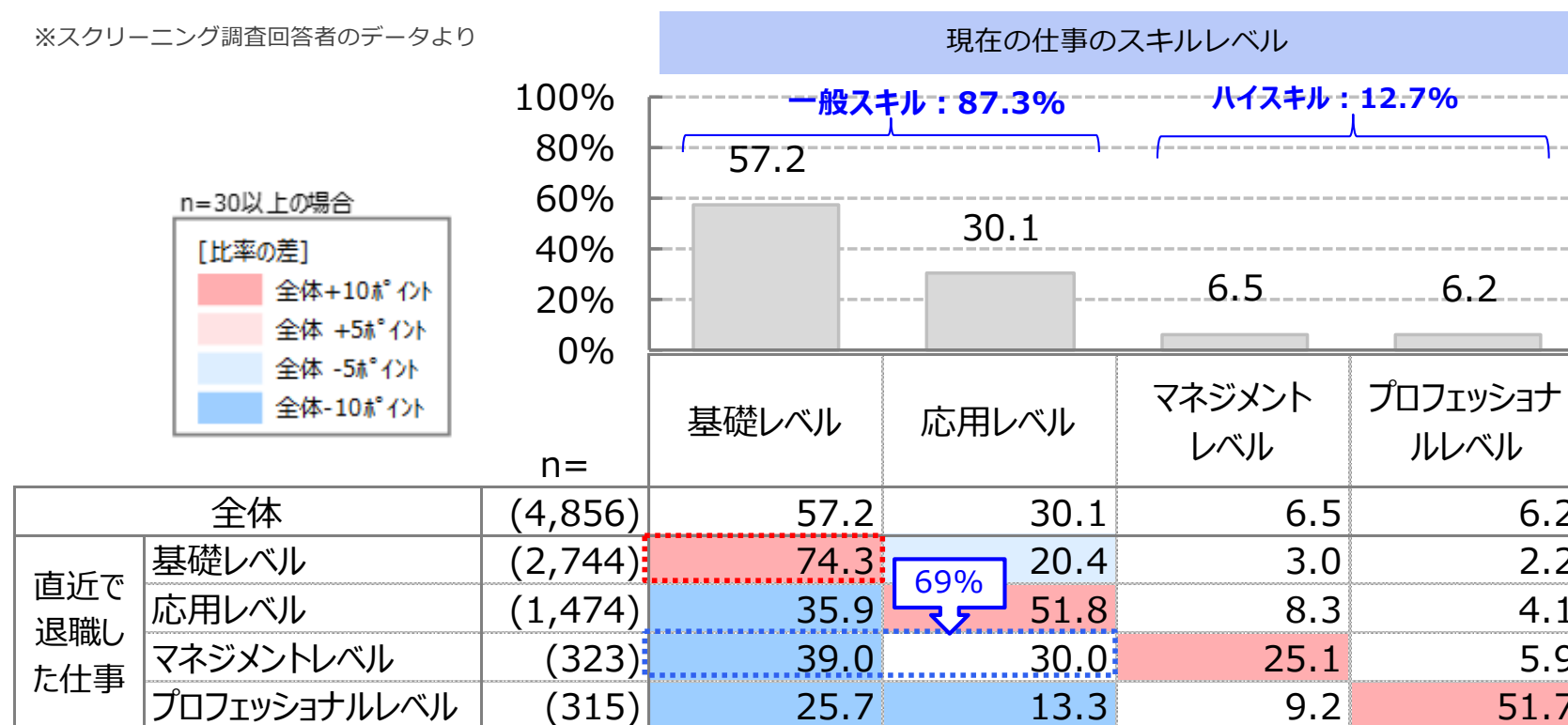
		WB前	横%	家事・育児との両立不安	就労時間が合わない	スキル・経験不足	子どもを預ける保育園等が見つからない	以前の経験を活かせる仕事が見つからない	相談先がない	配偶者の理解が得られない	その他	特にない
	全体	(473)	(479)	52.7	22.5	20.9	15.5	12.3	10.3	4.7	1.7	25.0
末子年齢	満0～3歳	(214)	(226)	58.8	22.0	25.1	21.3	11.3	9.7	2.8	0.6	22.7
	満4～6歳	(94)	(91)	57.3	31.8	18.4	17.4	15.0	12.9	4.6	2.8	20.4
	小学校1～3年	(79)	(83)	44.6	18.5	15.6	10.3	17.1	7.4	6.7	3.0	26.7
	小学校4～6年	(86)	(79)	38.5	17.9	17.4	2.2	6.9	12.2	8.4	2.2	35.3
退職者離職期間	離職期間なし	(95)	(95)	45.1	14.0	13.7	3.7	9.0	6.3	2.5	2.5	40.1
	1年未満	(157)	(165)	51.1	26.3	23.0	19.5	10.5	14.3	4.8	1.9	25.4
	1-3年未満	(112)	(112)	61.9	23.5	21.2	21.1	19.2	11.3	5.2	0.0	17.3
	3-5年未満	(49)	(52)	45.8	18.9	25.8	10.4	13.0	2.4	2.4	2.4	22.6
	5年以上	(60)	(55)	58.4	27.6	22.2	17.3	8.6	11.1	9.7	2.3	15.8

4-3. 再就労による仕事のスキルレベルの変化

- 再就労者の現在と過去の仕事のスキルの変化をみると、元「基礎レベル」の方は**現状維持が74.3%**と多数を占める一方、**25.6%**の方がスキルレベルを向上していた。
- 元「応用レベル」以上の方は、再就労後に一般スキルで就労するケースも少なくない。特に元「マネジメントレベル」の方の一般スキルでの就労率は**69%**と高く、**スキルレベルの低下**がみられた。

再就労者の仕事のスキルの変化

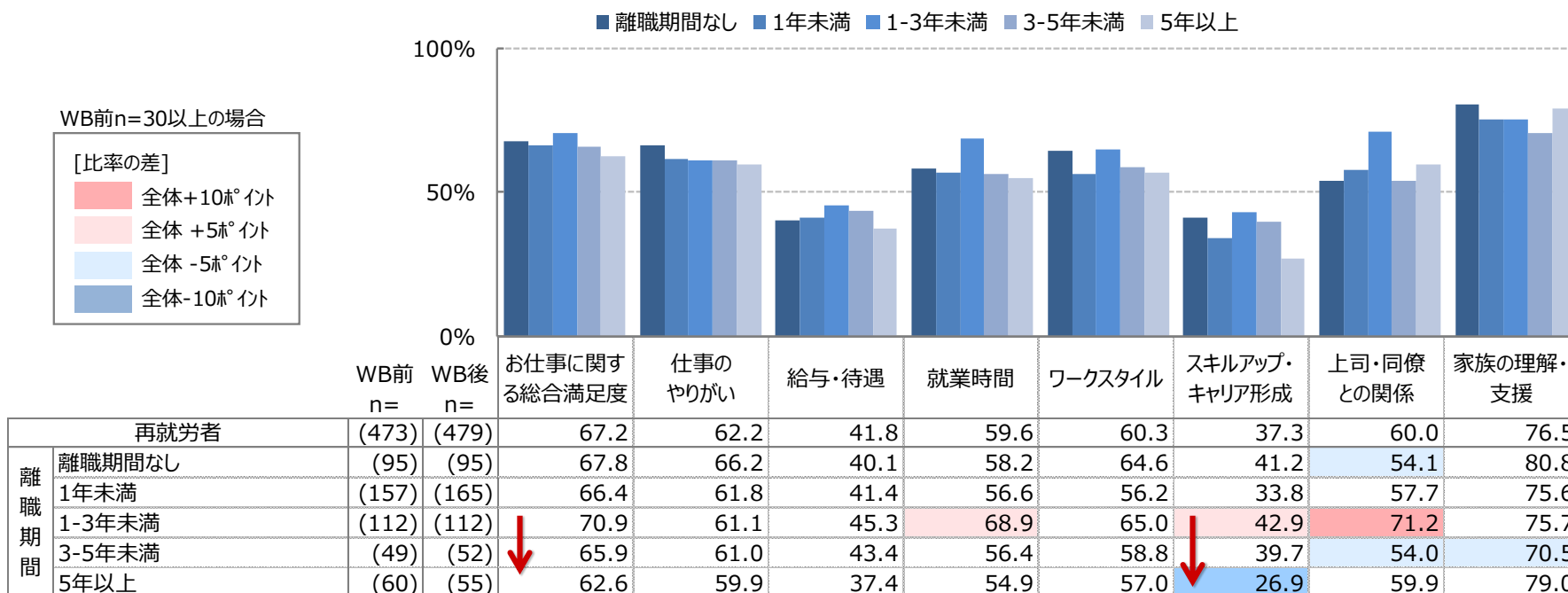
※スクリーニング調査回答者のデータより



4-4. 再就労による満足度変化

- 実際に再就労者の仕事の満足度をみてみると、**離職期間が長期化するほど満足度は低下する傾向**がみられた。
- 特にスキルアップ・キャリア形成において低下がみられ、**離職期間の長期化が自身の希望する業務への再就労の阻害要因**になっていると考えられる。

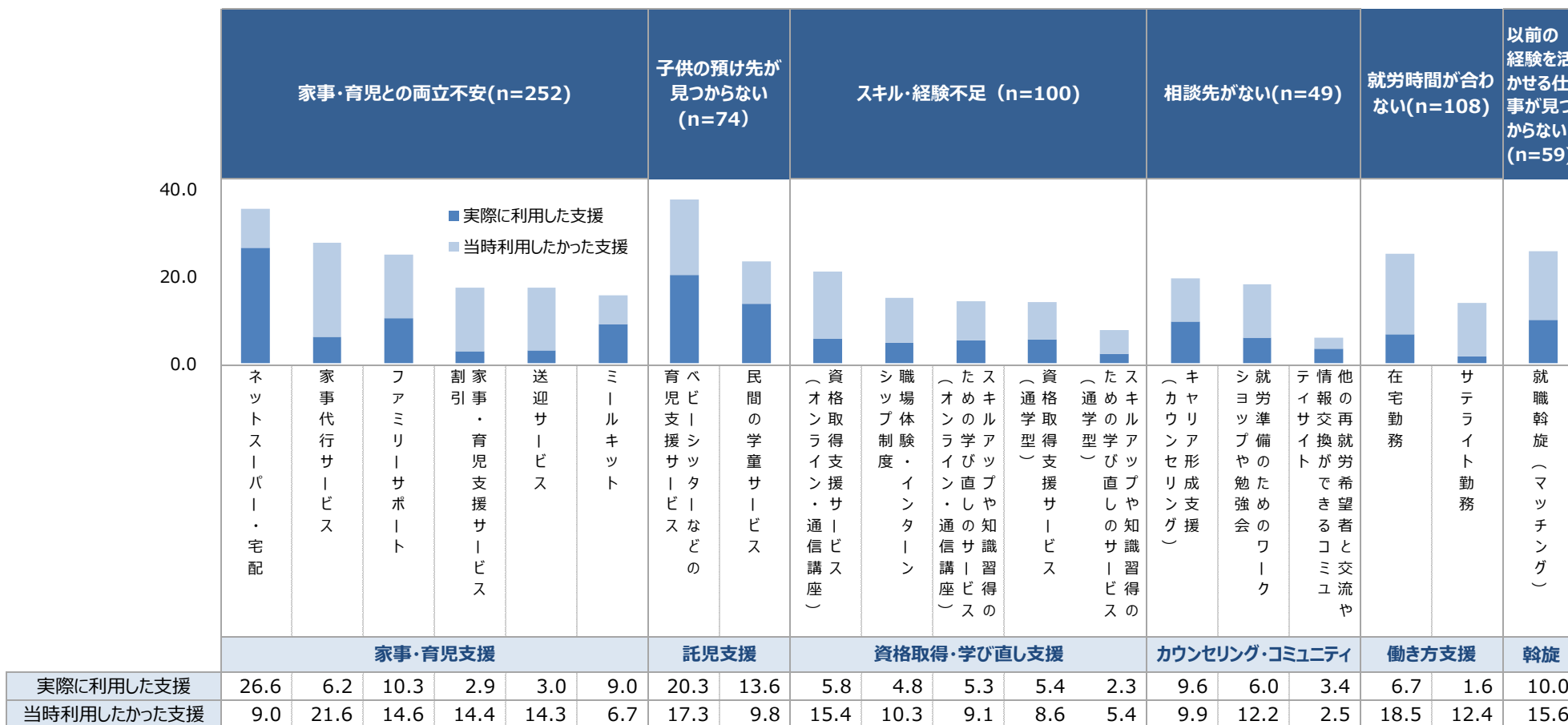
離職期間別現在の仕事の満足度



4-5. 再就労時の就労支援の利用状況

- 再就労時の困りごと別に就労支援サービスの利用率をみると、**家事・育児・託児支援はやや高いが、その他の学び直しやカウンセリング等は実際に利用に至った割合は低かった。**
- 一方、**支援サービスの多くは利用意向が高く、困りごとに応じた支援サービスの認知・利用促進が望まれる。**

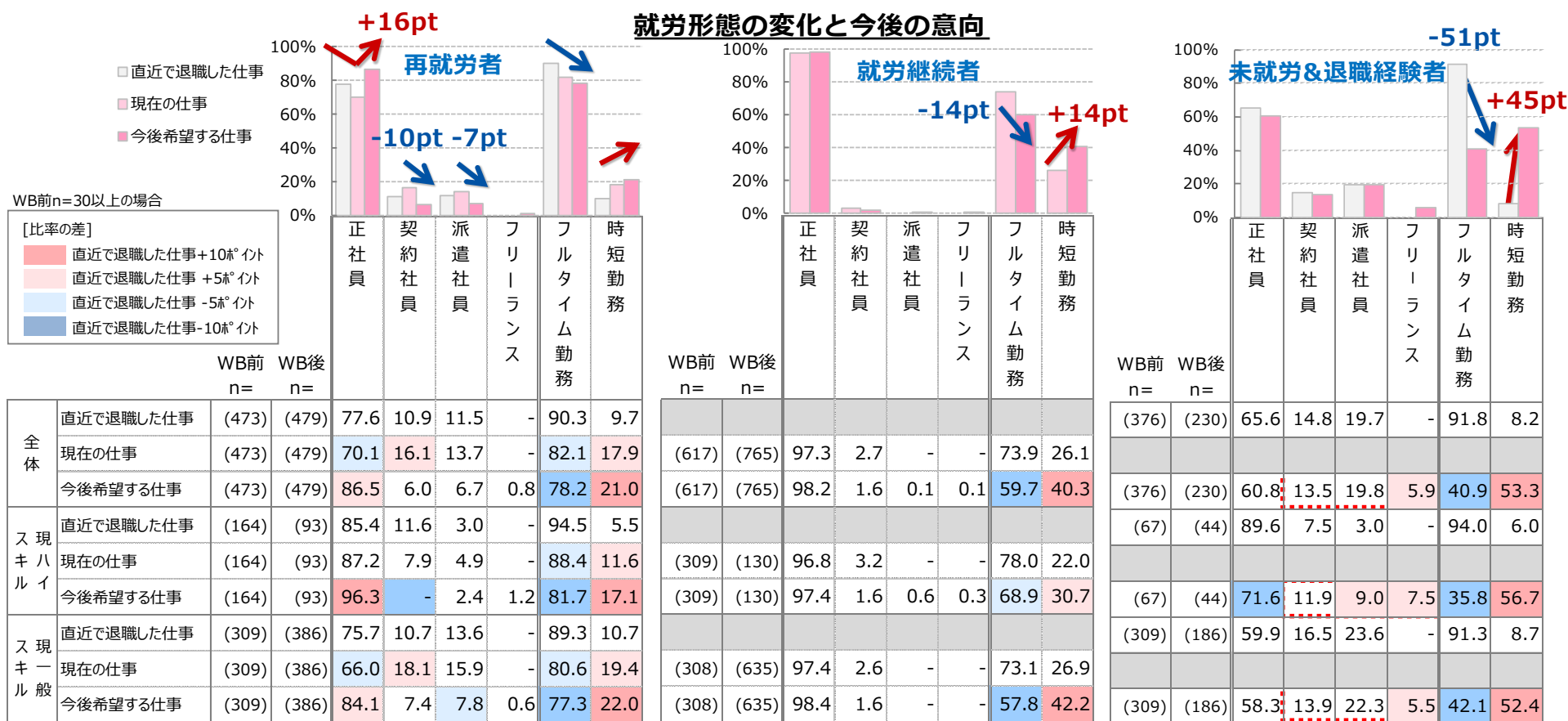
再就労時の困りごと×利用した支援/利用しなかった支援



5. 子育て女性の就労ニーズの変化

5-1. 就労形態のニーズの変化

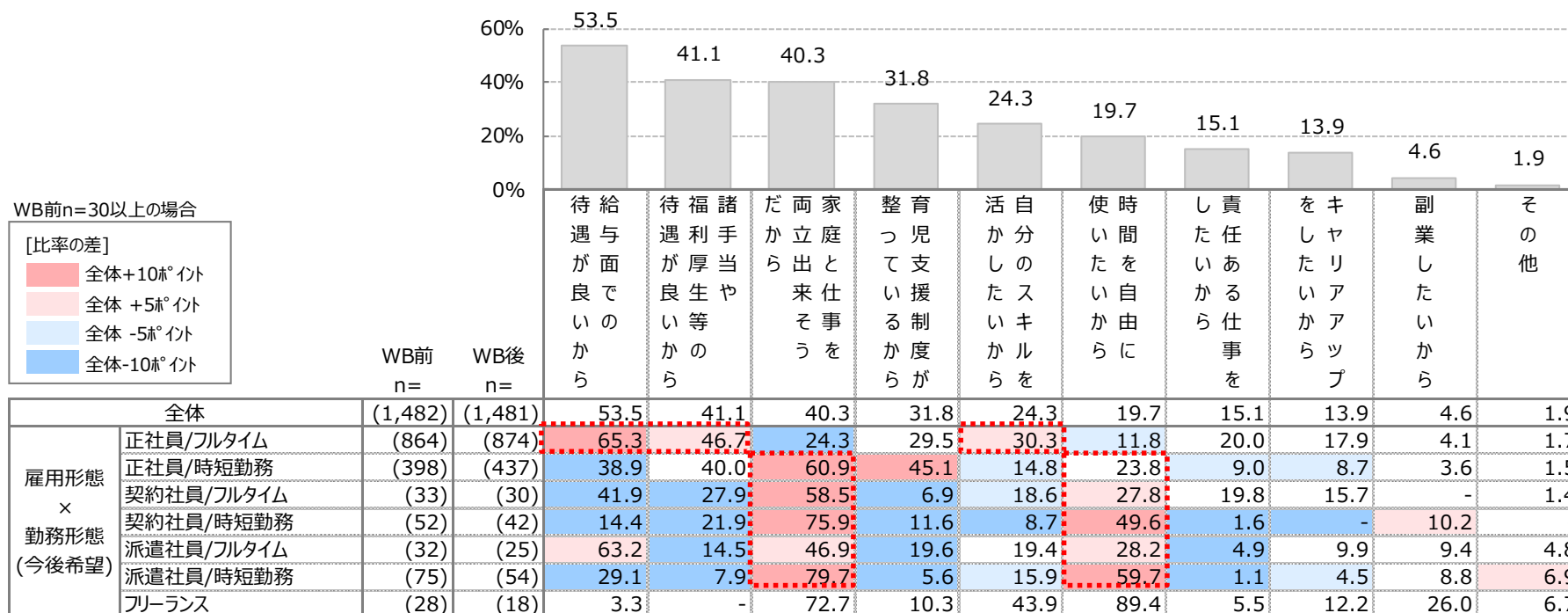
- 全体的に今後の意向として「正社員」「時短勤務」ニーズが高く、再就労者と就労継続者では、いずれも「正社員/時短勤務」ニーズが高い結果となった。
- 未就労者&退職経験者も同様に「時短勤務」ニーズが高いが、就労形態では「契約・派遣社員」や「フリーランス」ニーズが他より高く、より柔軟な働き方を志向していると考えられる。



5-2. 就労形態の希望理由

- 正社員/フルタイムを希望する主な理由は、「給与面での待遇の良さ(65.3%)」「手当・福利厚生等の待遇の良さ(46.7%)」「自身のスキルの活用(30.3%)」であった。
- 一方、正社員/時短勤務および契約社員・派遣社員の希望理由として「家庭と仕事の両立」「時間の自由度」が高く、ライフ・ワークバランスを重視する傾向がみられる。

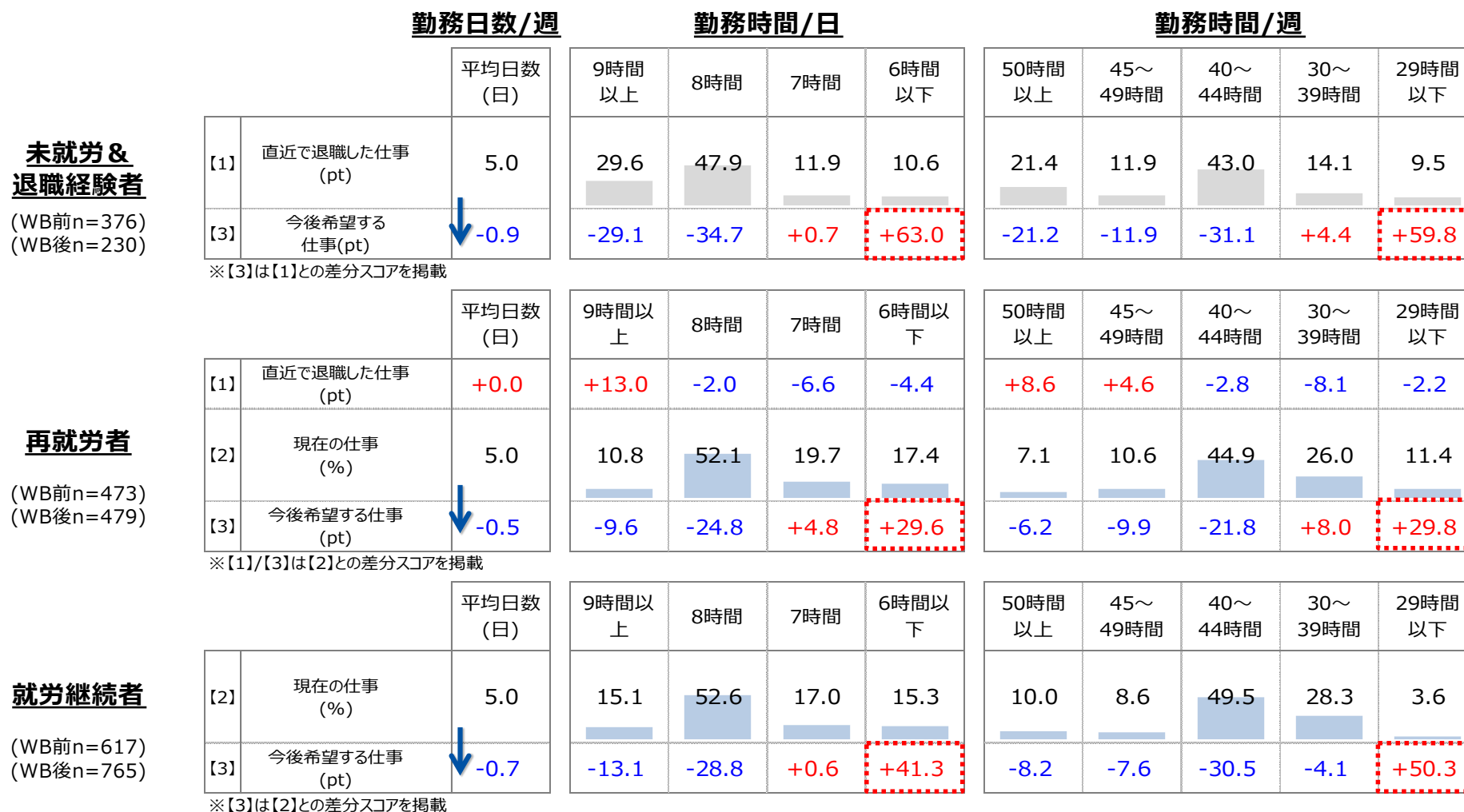
就労形態の希望理由



※「全体」スコアで降順ソート

5-3. 勤務日数・時間のニーズの変化

- 全体的に今後希望する働き方として、**勤務日数は4日、勤務時間は6時間以下**が多い。
- 週あたり勤務時間で29時間以下を希望する割合は再就労者で29.8%増、就労継続者および未就労&退職経験者では5割を超え、**現状より時短を望む傾向**が強まるとみられる。



5-4. 勤務形態・時間外労働のニーズの変化

- 全体的に勤務形態は「定時固定」ニーズは減少し「フレックスタイム制」ニーズの増加がみられ、よりフレキシブルな形態が望まれている。
- 時間外労働は「時間外労働あり」のニーズは大きく減少し、「時間外労働免除あり/時間外労働なし」を希望する割合の増加がみられた。特に未就労&退職経験者では97.6%が該当し、強いニーズがみられた。

		勤務形態					時間外労働		
		定時が固定	変形労働時間制	フレックスタイム制	裁量労働制	その他	時間外労働あり	時間外労働免除あり	時間外労働なし
未就労&退職経験者 (WB前n=376) (WB後n=230)	[1] 直近で退職した仕事 (pt)	69.3	22.5	4.0	4.0	0.3	58.3	29.6	12.1
	[3] 今後希望する仕事 (pt)	-15.2	-4.6	+20.6	-0.8	-0.0	-55.9	+44.7	+11.2
	※[3]は[1]との差分スコアを掲載								
再就労者 (WB前n=473) (WB後n=479)	[1] 直近で退職した仕事 (pt)	-11.6	+12.2	-1.6	+0.4	+0.6	+21.4	-11.7	-9.8
	[2] 現在の仕事 (%)	80.0	12.5	4.4	3.1	-	34.3	41.9	23.8
	[3] 今後希望する仕事 (pt)	-24.4	+1.5	+20.8	+2.1	-	-26.5	+25.2	+1.2
※[1]/[3]は[2]との差分スコアを掲載									
就労継続者 (WB前n=617) (WB後n=765)	[2] 現在の仕事 (%)	72.5	15.0	8.9	2.8	0.8	36.4	43.9	19.7
	[3] 今後希望する仕事 (pt)	-30.3	+3.2	+25.2	+2.4	-0.5	-30.2	+26.1	+4.1
	※[3]は[2]との差分スコアを掲載								

97.6%

5-5. 勤務場所のニーズの変化

- 今後希望する勤務場所は「**オフィス事業所**」が減少し「**自宅勤務**」のニーズが増加。
- **リモートワーク利用率の理想は平均54.4%**で勤務日の約半数にあたる。特に未就労&退職経験者と再就労者では6割前後という結果で、高頻度なリモートワークが望まれている。

勤務場所

		勤め先の オフィス事業所	客先のオフィス事業所 (客先常駐)	サテライトオフィス	自宅
未就労&退職経験者 (WB前n=376/WB後n=230)	[1] 直近で退職したお仕事(%)	88.0	6.2	0.5	1.0
	[3] 今後希望するお仕事(pt)	↓ -24.6	-4.5	+4.2	+26.3

※[3]は[1]との差分スコアを掲載

再就労者 (WB前n=473/WB後n=479)	[1] 直近で退職したお仕事(pt)	+2.4	-1.1	+0.1	-1.3
	[2] 現在のお仕事(%)	↓ 88.2	4.8	1.1	2.0
	[3] 今後希望するお仕事(pt)	↓ -19.1	-3.0	+3.7	+18.7

※[1]/[3]は[2]との差分スコアを掲載

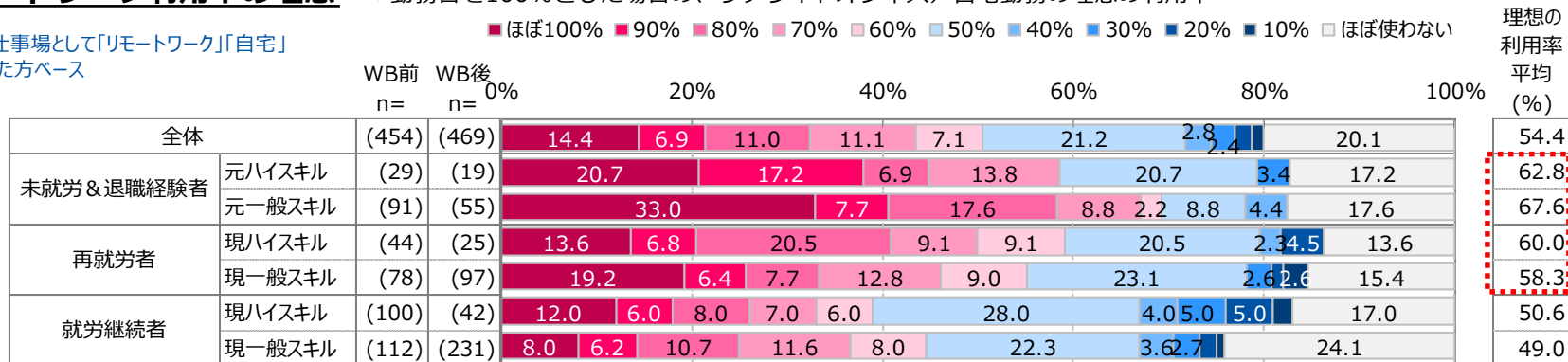
就労継続者 (WB前n=617/WB後n=765)	[2] 現在のお仕事(%)	↓ 94.0	2.1	0.1	0.8
	[3] 今後希望するお仕事(pt)	↓ -34.5	-1.2	+4.7	+30.1

※[3]は[2]との差分スコアを掲載

リモートワーク利用率の理想

* 勤務日を100%とした場合の、サテライトオフィス/自宅勤務の理想の利用率

※理想の仕事場として「リモートワーク」「自宅」と回答した方ベース

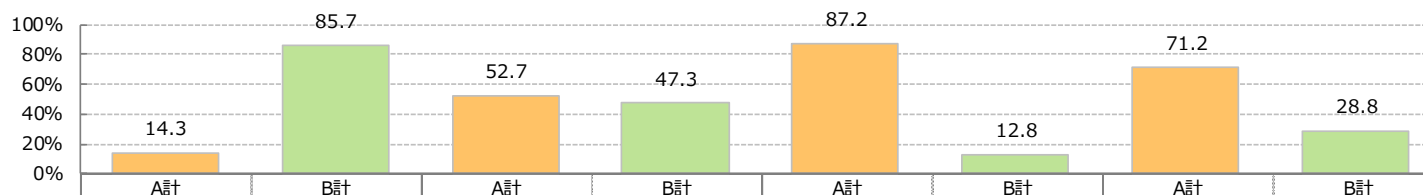


※2.0%未満のスコアは非表示

5-6. キャリア・ワークライフバランス

- 全体的に「マイペースで働く(85.7%)」「仕事より家庭を優先したい(87.2%)」が多数であった。一方、**実際に仕事よりも家庭を優先できているのは71.2%**にとどまっていた。
- キャリア志向は**現ハイススキル/フルタイムと正社員/フルタイム希望者で6割超、現ハイススキル/時短や契約社員・派遣社員/フルタイム勤務者の約半数もキャリア志向**がみられ、ライフ・ワークバランスとキャリア構築を実現するための支援が求められる。

キャリア・ワークライフバランスの志向



WB前n=30以上の場合

[比率の差]

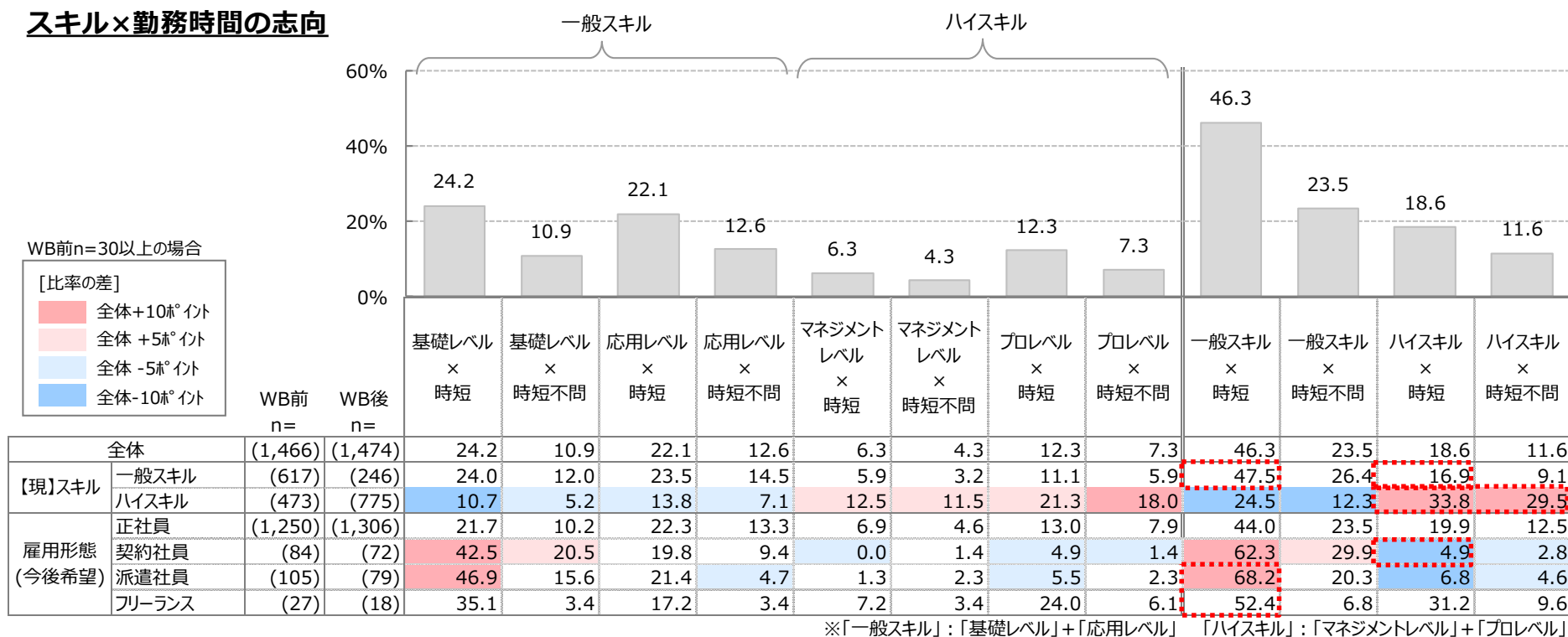
全体+10%ポイント
全体+5%ポイント
全体-5%ポイント
全体-10%ポイント

WB前	WB後	A計		B計							
		比率	差	比率	差						
全体	(1,466)	(1,474)	14.3	85.7	52.7	47.3	87.2	12.8	71.2	28.8	
【現】スキル × 働き方	一般スキル×時短	(143)	(246)	9.4	90.6	40.8	59.2	84.0	16.0	80.3	19.7
	一般スキル×フルタイム	(474)	(775)	14.3	85.7	53.8	46.2	88.5	11.5	66.7	33.3
	ハイススキル×時短	(87)	(39)	12.9	87.1	54.7	45.3	90.3	9.7	67.9	32.1
	ハイススキル×フルタイム	(386)	(184)	24.4	75.6	68.2	31.8	82.7	17.3	56.8	43.2
雇用形態 × 勤務形態 (今後希望)	正社員/フルタイム	(855)	(870)	19.3	80.7	60.2	39.8	84.7	15.3	66.5	33.5
	正社員/時短勤務	(395)	(435)	6.2	93.8	42.2	57.8	91.0	9.0	74.6	25.4
	契約社員/フルタイム	(33)	(30)	15.5	84.5	54.4	45.6	86.3	13.7	74.8	25.2
	契約社員/時短勤務	(51)	(42)	13.7	86.3	25.2	74.8	95.6	4.4	90.6	9.4
	派遣社員/フルタイム	(30)	(24)	12.2	87.8	50.0	50.0	85.0	15.0	77.8	22.2
派遣社員/時短勤務	(75)	(54)	1.9	98.1	36.9	63.1	91.1	8.9	92.1	7.9	
フリーランス	(27)	(18)	7.0	93.0	58.3	41.7	87.0	13.0	94.4	5.6	

5-7. スキルと勤務時間の志向

- 全体的に一般スキル・ハイススキルともに時短を志向していた。特に「一般スキル×時短」は46.3%と約半数を占め、契約社員・派遣社員の雇用形態に多くみられた。
- 「ハイススキル×時短」ニーズは正社員で33.8%と多く、自身のスキル・経験を活かしつつ、時短目つ安定した雇用形態を望むニーズがみられる。
- 現一般スキル者の26.0%はハイススキルへの転換を志向しており、スキルアップのための学び直しの支援が望まれる。

スキル×勤務時間の志向





KDDI総合研究所 フューチャーデザイン1部門
田名部 浩美、宮脇 景子

本レポートに関するお問い合わせは以下よりお願い致します
<https://www.kddi-research.jp/inquiry.html>