

Works
Report

2019

「ためしながら、 つながりながら作る」 私のキャリア

—ブランクのある女性就業支援の新たな提案—



働いていない期間(ブランク)があっても 自分らしいキャリアは作れる

もう一度働きたいと考える女性の皆さん、 仕事を再開した女性の皆さんへ

「働くことに、清水の舞台から飛び降りるイメージがありました」

7年の離職期間を経て再就業した女性が、働く前の気持ちを教えてくれました。

出産や育児、夫の転勤などの理由で離職したあと、仕事を再開したいと考える女性が増えています。

しかし、働くことへの不安や、働きだしたあとの展望の持ちにくさから、

なかなか仕事の再開に踏み切れない女性は少なくありません。

私たちは、再就業した女性へのインタビューやアンケート調査を通じて、

多くの当事者の声や経験に向き合ってきました。

そこから見てきたのは、離職期間がある女性が、無理な背伸びをしなくても、

本当にやりたい仕事に出会っていく道筋はちゃんとある、ということです。

この冊子では、離職期間がある女性が無理なく仕事を始め、

自分らしいステップを刻むためのヒントを紹介しています。

それぞれの思いや経験、可能性を活かしながら、

生き生きと働く女性がひとりでも増えることを、

私たちは心から願っています。

目次

[女性の皆さんへ]

- **FACT1** P04
多くの女性は、家庭と両立しやすい時間で
最初の一步を踏み出している

- **FACT2** P05
「ためす」「つながる」「思い描く」ことが、
やりたい仕事でのキャリアにつながっている

- 自分らしいキャリアに出会う4つのヒント P06

[支援者の皆様へ]

- ブランクのある女性の再就業をめぐる現状 P10
 - ブランクのある女性就業支援の新たな提案 P14
-





女性の再就業支援に関わる皆様へ

人手不足の深刻化により、地域経済の潜在的な担い手として、出産や育児、夫の転勤などの理由で離職している女性への期待が高まっています。しかし、働くことへの不安から女性がかなか仕事に就けなかったり、せっかく仕事を再開しても、家庭と仕事の両立の難しさなどから、再び離職してしまうことは少なくありません。

少子高齢化のなかでも地域経済の活力や生産性が維持されていくためには、離職している女性が単に仕事に就くだけでなく、その後も生き生きと働き続け、意欲や経験に応じて成長していけることが必要です。私たちは、働く希望のある女性がスムーズに仕事を再開し、安心して働きながら、自分らしいキャリアを築く道筋があると考え、女性支援に関わる方々や事業へのヒアリング、当事者へのインタビュー、3,000人の女性へのアンケート調査を行ってきました。

本冊子では、女性が無理なく仕事を再開し、本当にやりたい仕事に出会っていくためのポイントを明らかにします。また、そのポイントを軸とした新しい女性就業支援について提案します。

FACT
1

多くの女性は、家庭と両立しやすい時間で最初の一步を踏み出している

リクルートワークス研究所「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」によれば、3年以上の離職期間のある女性が仕事を再開したあとの状況はさまざまです(図表1)。

ここでは、再就業者の約9割を占める「離職前の経験値

キャリア実現・未来志向

本当にやりたい仕事でキャリアを実現している、あるいはその途中でこれからの準備や見通しのある人

現状維持

本当にやりたい仕事に就いておらず、これからの仕事の準備や見通しが無い人

離職希望

仕事をすっかり辞めてしまいたい人

再離職

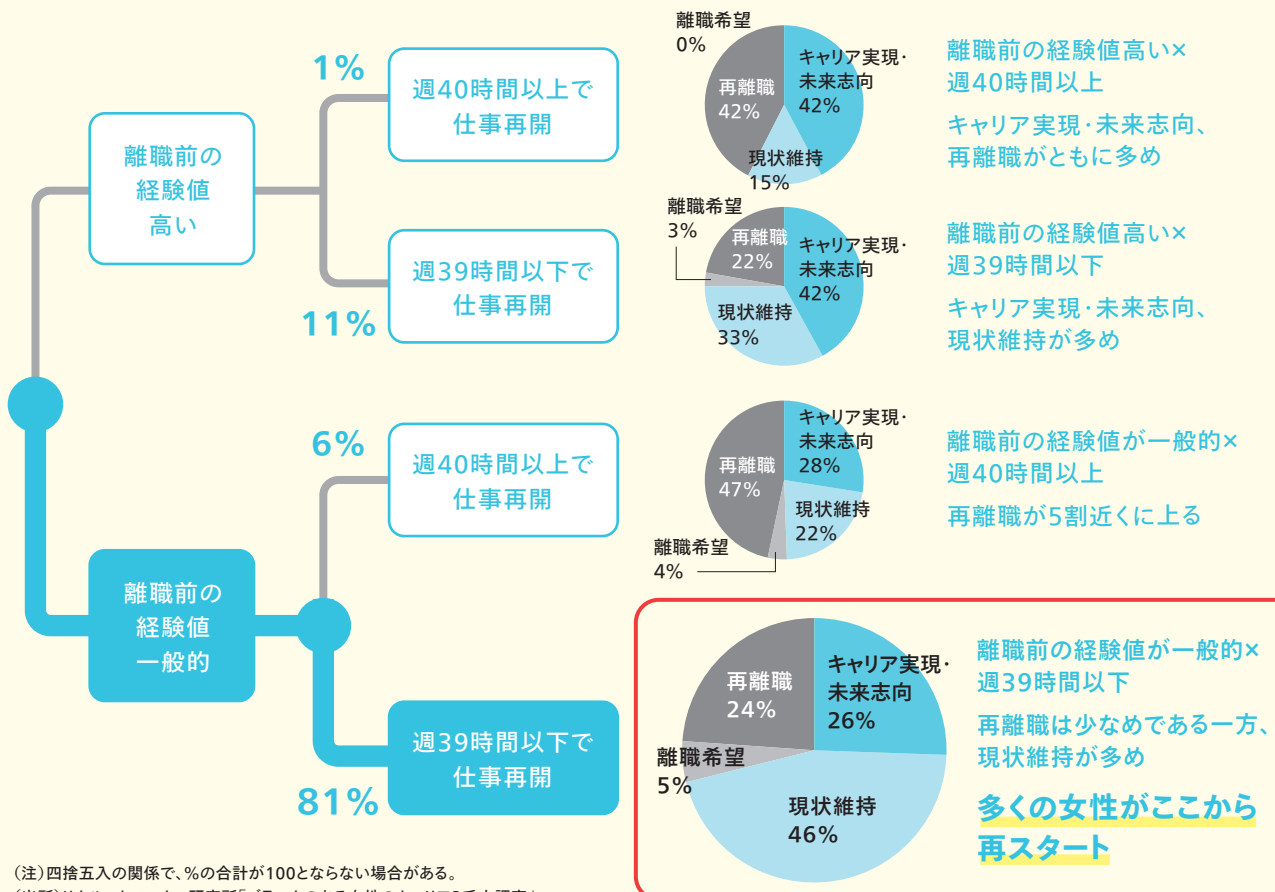
再就業後、現在は仕事から離れている人

が一般的な女性」に注目しました。この中には、少数ですが週40時間以上の仕事で再スタートした人がいます。その場合、現在は仕事を離れている人(「再離職」)が5割近くを占めています。

一方、多くの女性は週39時間以下の仕事で再スタートしており、その場合の再離職は約2割にとどまりました。全体を見渡せば、多くの女性は離職前の経験値が一般的で、家庭と両立しやすい時間で仕事を再開しています。そして、そのほうが働き続けやすいようです。

ところで、同じように離職前の経験値が一般的で、39時間以下でスタートした女性でも、キャリア実現・未来志向の状況にある人もいれば、現状維持や離職希望の人もいます。このような違いは何によって生まれるのでしょうか。そこで次に、女性が仕事を再開した後に「やったこと」に注目し、本当にやりたい仕事に出会うためのヒントを探ります。

図表1：離職前の経験値、仕事再開時の週就業時間により、その後の状況は大きく異なる



(注)四捨五入の関係で、%の合計が100とならない場合がある。
(出所)リクルートワークス研究所「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」

FACT
2

「ためす」「つながる」「思い描く」ことが、 やりたい仕事でのキャリアにつながっている

3年以上の離職期間を経て仕事を再開し、現在は本当にやりたい仕事に就いたり、その途中で準備や見通しのある女性15人に詳しく経験を伺いました。そこから見えてきたのは、多くの女性が仕事を再開したあと、新しい仕事や考え方をためしたり、人と新たに繋がったり、これからの仕事やキャリアを思い描くことを通じて、より自分に合った仕事に出会っていたことです。

そこで次に、「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」の結果をもとに、再就業後の3つの行動（「ためす」「つながる」「思い描く」と、現在のキャリアの関係を確認してみました（図表2）。すると、3つの行動をすべて行っていた

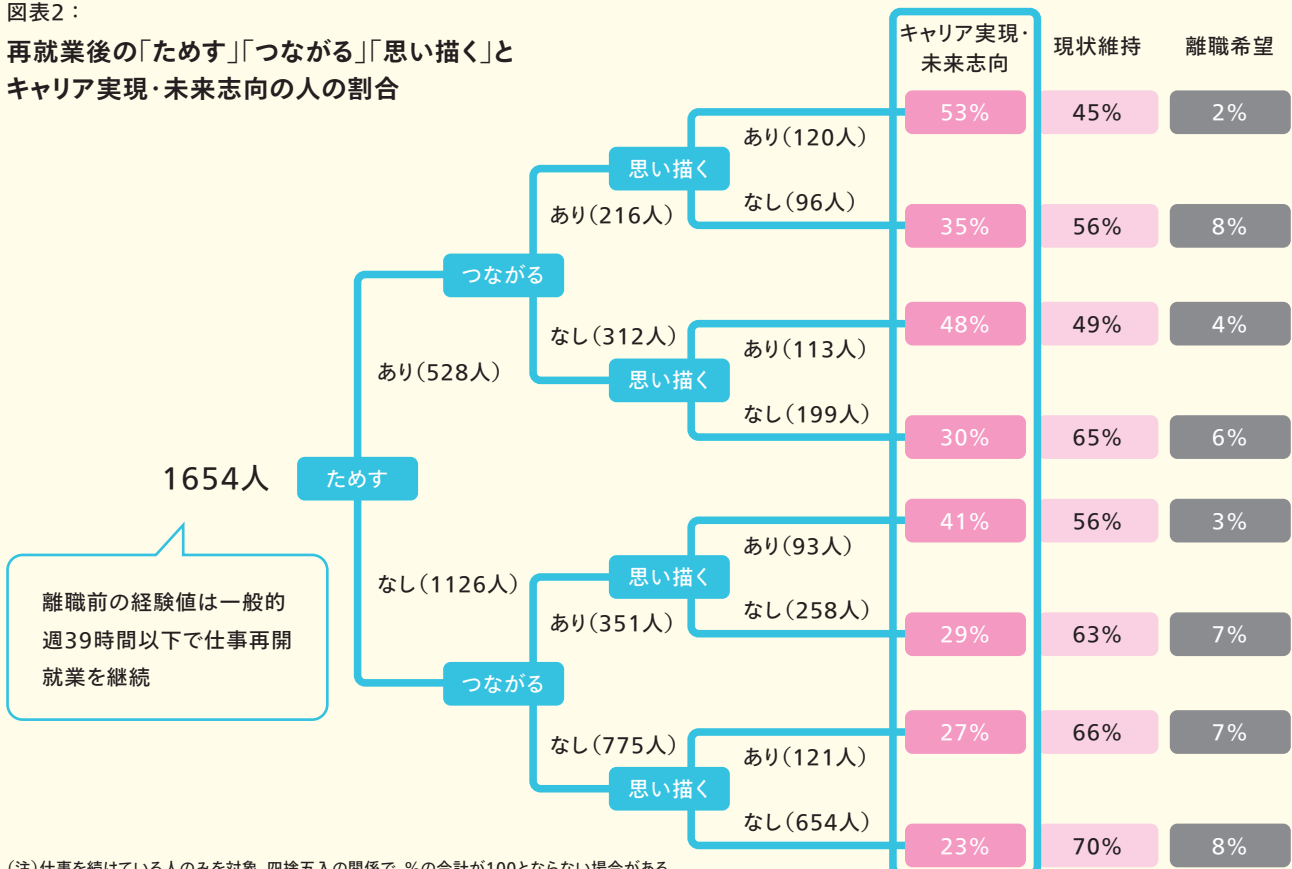
人では、「キャリア実現・未来志向」の割合が高く53%となりました。一方、3つの行動のいずれも行っていなかった人では、キャリア実現・未来志向の割合は23%にとどまりました。「ためす」「つながる」「思い描く」ことは、再就業後のキャリアと関わりを持っていたのです。

問題は、これらの行動を取ることが意外に難しいことです。仕事を再開した後は、目の前のことで手一杯で、なかなか次の一歩を考えられないことがあります。

そこで次頁から、少し先に仕事を再開した女性の経験を紹介しながら、やりたい仕事に出会う行動のヒントをお伝えします。

- ① やったことのない仕事をためしたり、これまでの価値観・考え方を捨てた（「ためす」）
- ② 仕事やこれからのキャリアについて家族以外の人に相談したり、社外の人と新たに交流した（「つながる」）
- ③ 自分のこれからの生き方や仕事について考えていた（「思い描く」）

図表2：
再就業後の「ためす」「つながる」「思い描く」と
キャリア実現・未来志向の人の割合



(注) 仕事を続けている人のみを対象。四捨五入の関係で、%の合計が100とならない場合がある。
(出所) リクルートワークス研究所「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」

働く時間の無理はしない

『 社会とつながりたいとか、昔のように、もう一度仕事を頑張りたいと思っていました。一方で、できれば仕事と家事と育児、3つを上手にやりたいとも思っていて。だから子どもの病気で休めない仕事は嫌だなと思っていました。それでまずは短時間のパートで働き始め、娘が生活に慣れてきた頃から、働く時間や仕事の幅を少しずつ広げてきた感じです 』

仕事を再開したあとは、自分も家族もそれまでの生活スタイルを見直す必要があります。

最初から背伸びをして、仕事と家庭の両立負担が大きい時間で働き始めてしまうと、

その後に仕事を続けにくくなる場合があります。

どうしてもやりたい仕事がある人、日ごろから夫や親族の手助けがある人、

子育てがひと段落している人などを除けば、

無理なく働き続けられる時間の仕事で再スタートする方が長い目で見てよさそうです。

当事者の女性へのインタビューでも、15人のうち13人が短時間の仕事で再就業していました。

最初は始めやすく、続けやすい時間の仕事に就き、無理なく働く時間を広げてきた人が多かったのです。

家事や育児と両立しやすい仕事、子どもの病気などで休みやすい仕事と思うと、

仕事の選択肢は少しせばまるかもしれません。

しかしそれを、マイナスに考えすぎる必要はありません。

今できる仕事をためしてみることで、その上で、家族の状況や自分の希望を見つめながら、

働く時間を広げていくことが、自分らしいキャリアに出会う近道といえそうです。



たとえばこんな感じ
(当事者の経験から)

離職前の経験(経理)を活かして、1日2時間程度の在宅の業務請負で仕事を再開。慣れてきた頃に徐々に働く時間を増やしながら、経理業務の中でも少し難しいところに手を挙げ、仕事の幅を広げていった。

知人から声をかけられたことをきっかけに1日数時間、在宅でできる入力業務で仕事を再開。しばらくして、家事や育児と働く時間のメリハリがつく家の外での仕事が好きだと感じ、次はより長い時間のパートの仕事をためした。

週3~4日、1日6時間のパートで数年働きながらその仕事に関係する資格を勉強した。夫の転勤や子どもが小学校3年生になったことをきっかけに、紹介予定派遣を通じてフルタイムの有期社員として転職。3年半後に、上司の推薦で正社員に登用された。

仕事をためす

『 私は最初に何か目標があってここまで来たというわけではないんです。
 最初は自分が独立するとは全く考えていませんでした。
 何となくやりながら、模索しながら、こっちのほうがいいかなと感じるものを選択してきたのだと思います 』

働き方も仕事も大きく変化している今の時代。

あらかじめ自分にぴったりで、長くやっていける仕事を見つけるのは、誰にとっても難しいものです。
 離職期間があることや、仕事と家庭の両立に不安を抱える女性にとっては、なおさらそうでしょう。

もし本当にやりたい仕事はまだ見えていないなら、

仕事を再開後、しばらくの間は「キャリアのおためし期間」と考えて、

少し興味がある仕事、やってみてもいいと思える仕事をいくつかためしてみることをお勧めします。

仕事をためせば、自分にどんな強みがあり、どんな時に働く喜びを感じるのかがわかります。

もし仕事が合わなくても、そのこと自体が次の仕事を選ぶ「道しるべ」になります。

本当にやりたい仕事の輪郭は、仕事を経験し、発見することを通じて、よりはっきり見えてくるのです。

インタビューを行った15人の女性のうち10人は、仕事を再開した時点で、

現在の仕事内容をイメージしていませんでした。

多くの女性は、その時にできる仕事や、思いがけず紹介された仕事をためす中で、

自分の強みを再確認したり、本当にやりたいと思える仕事に出会っていました。



たとえばこんな感じ
 (当事者の経験から)

いくつかの仕事を経て、知人の紹介で
 少し興味があった小学校の教員補助の仕事に
 就いたところ、困難を抱える家庭の問題に出会い、
 社会福祉や家庭支援の分野で親子支援の
 仕事に就きたいという希望を見つけた。

もともと離職前と同じ事務職での
 復職を希望していたが、
 時間の自由度が高い
 保険会社の営業職を
 ためしてみたところ、
 「自分は事務職以外もできる」
 という発見があった。

語学力を活かせるホテル業界で
 営業事務やウェブ更新の
 仕事をしていて、
 華やかな世界に触れるなかで、
 逆に人の日常の暮らしや育児を
 支える仕事をしたいと考えるようになった。

人とつながる

『 仕事を再開したあと、これからどうしたいのかわからなくなった時期がありました。
仕事も家庭もしっちゃかめっちゃかで。そのような中でやったことが『自分との対話』でした。
自分の中の小さな声に耳を傾け、勇気を振り絞ってセミナーなどに参加し、たくさんの人に
会いに行ってみたんです。そして、その人たちが落としてくれる種を、一つひとつ拾っていったんです 』

仕事を再開してみたものの、家事や育児と仕事を上手く両立できなかったり、
この先どういう仕事をしたいのかわからなくなったりして、悩んでしまうことがあります。
そんな時には、**いつもとは違う相手に相談してみたり、新しい人とのつながりを探してみましょう。**

インタビューを行った女性の経験には、しばしば「人」が登場します。
同じ立場の女性同士で思いを共有したり、やってみたい仕事に就く人の集まりに顔を出したり、
少し先に行く人の経験談を聞きにいったヒントをもらったり。かたちはさまざまですが、
共通しているのは、少しだけ勇気を出して、人と新たにつながる行動をしていることです。

離職期間のある女性の場合、身近に同じような経験を持つ人がいないことなどにより、
仕事やキャリアを相談する相手が見つかりにくいことがあります。
そんな時には、仕事や人生、気になっている社会問題などに関わる
セミナーや勉強会に参加してみることも一案です。
また、学生時代からの知人や元の職場の知り合いなど、これまで知り合った人を
思い返してみると、意外な相談相手が浮かび上がることもありそうです。



たとえばこんな感じ
(当事者の経験から)

仕事を再開したあと、自治体が企画する
女性支援がテーマの連続セミナーに参加した。
さまざまなロールモデルから話を聞くことで、
世の中の動きや学びを自分の中に落とし込むことができ、
仕事に対する思いが大きく変わった。

同じように仕事を再開した人に
話を聞き、自分には無理だと
感じていたいくつかの仕事が
意外に時間の自由度が高く、
子育てと両立しやすい
内容であることに気がついた。

夫の転勤の都合でライティングの
仕事をしていたが、過去に取得した
資格を活かしてブログで発信を
始めたところ、同じ資格を持つ
仲間と交流するようになり、資格を活かして
独立する方法があることを知った。

これからの仕事を思い描く

『パートの仕事は、最初は本当に面白くて、それをきっかけに資格を取ったり、自分でやることを考えてパートの中のまとめ役をしたりしました。そのうちより深い仕事、自分で判断する仕事がしたくなったのですが、その職場では難しかったので、次の仕事を考えるようになりました』

やったことのない仕事をためしたり、人と新しくつながると、仕事を再開する前にはわからなかったことがたくさん見えてきます。**意外な発見や新たな思いに気づいたら、メモしてみたり、人に話してみたりして、これから自分がどう働いていきたいのかを考えるきっかけにしてみてください。**

インタビューを行った15人の女性の多くも、働きながら「こんな働き方をしてみたい」「これをやってみたい」「もっとこうしてみたい」などの気づきを、次のステップを探したり、仕事に関する学びを始めるきっかけとしていました。

離職していた期間があることへの負い目や、子育てに十分に時間を割けない罪悪感があるために、これからの仕事や人生を考えることに戸惑いや抵抗感を覚える方もいるかもしれません。でも、子どもに手がかかる状況は、これから大きく変わっていきます。自分の中の小さな声に耳を傾け、「こうしたい」「こうありたい」と考えたことがあれば、次のチャンスが来た時に手を伸ばしやすくなります。

ここでは当事者の方の経験や女性支援者のお話をもとに、仕事を再開した方がこれまで・これからの「思い描く」ための10の質問を用意しています。ぜひためしてみてください。

「思い描く」ための10の質問（仕事を再開した方向け）

- | | |
|----|--|
| 1 | 仕事を再開してから、「好きだとわかった」「やってみたらできた」ことはありますか。 |
| 2 | 仕事を再開してみて、家族や周囲の方の反応で予想外だったことはありますか。 |
| 3 | 仕事で離職期間中の経験が活かせると感じたことはありますか。あるとすればそれはどんなことですか。 |
| 4 | あなたが働くよろこびを感じるのはどんな場面ですか。 |
| 5 | 今のあなたを支えてくれているひと・もの・ことは何ですか。支えてくれる人に感謝を伝えたことはありますか。 |
| 6 | 今はできないけれど、「できたらいいな」と希望をもって頑張りたいことは何ですか。 |
| 7 | もし次に仕事をするとしたら、どんなことをやってみたいですか。 |
| 8 | 5年後にあなたは何歳ですか。お子さんは何歳ですか。 |
| 9 | 今のあなたにとって家庭と仕事の最適なバランスはどんな姿ですか。そのバランスは5年後にどうなっていると思いますか。 |
| 10 | 5年後に生き生き働いているために、今、無理なくできることを3つ挙げるとすれば何ですか。 |

ブランクのある女性の再就業をめぐる現状

これまでの「採用」が通用しない時代

中小企業では、現場を支える人材、組織の中核人材の不足が、事業継続や成長の足かせとなっています。特に地方では、その傾向が顕著です。リクルートワークス研究所「ワークス採用見通し調査2018、2019」によれば、首都圏、中部・東海、京阪神を除く地域では採用の6～9割を中途採用が占めていますが、その中途採用で人員を確保で

きた企業は3～5割にとどまります(図表3)。大卒新卒者の採用が難しくなっているため、採用の主軸は中途採用にシフトしているものの、その中途採用での人員充足も厳しくなっているのです。地域経済の活力や生産性を維持していくためには、多様な人が、事業の現場、組織の中核を担う人材として育ていける環境が必要です。

就業希望のある25～54歳の有配偶女性は約240万人

こうしたなか、地域に眠る潜在的な働き手として、女性への期待が高まっています。総務省「平成29年就業構造基本調査」によれば、現在仕事に就いていないものの、就業希望のある25～54歳の有配偶女性の数は、全国で約240万人に上ります。地域的には首都圏、中部・東海、京阪神を中心に分布しているものの、これら以外の人手不足が深刻な地域でも、100万人近い女性が働くことを希望しています(図表4)。政府は2019年4月より、50万人規模で外国人労働者の受け入れ拡大を行う予定ですが、それと比べても、潜在的な働き手としての女性の存在感は明らかです。

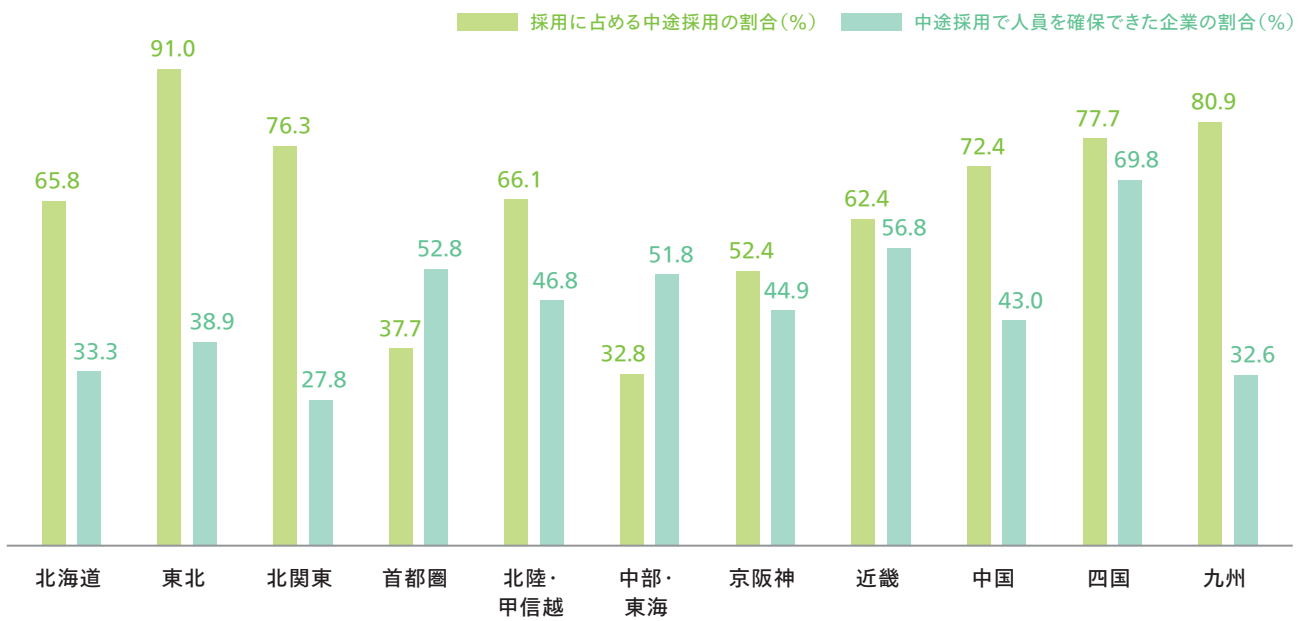
さらに目をこらすと、現在就業を希望していない約200万人の有配偶女性のなかにも、潜在的な働き手としての可能性を秘めた人がいます。全国の約5万人の追跡調査を行うリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」によれば、2017年に仕事を再開した25～54歳の有配偶女性のうち、前年に就業希望があった人は約4割であったのに対し、就業希望がなかった人は約6割でした。働こうと思っていなかった女性が、「これならできそう」と思える仕事を紹介された場合などに、仕事を再開するケースが少ないのです。

企業が意欲のある女性を囲い込む動きも

新卒採用や中途採用が難しくなるなか、意欲のある女性を、企業が正社員として囲い込む動きも見えています。「全国就業実態パネル調査」によれば、2016年12月時点でパート・アルバイト、派遣社員、契約社員など、いわゆる非正社員として働いていた子育て中の女性のうち、1年後に正社員に移行していた人は3%でした。しかし、年収

200万円以上の非正社員女性に限ると、約1割が1年後に正社員に移行しており、その多くが同じ企業の中で非正社員から正社員へと雇用形態が変わっていました。意欲のある女性と、そうした女性に活躍してほしい企業との出会いの機会を増やすことは、地域における中核人材の不足に対抗する手段になります。

図表3：中途採用にシフトする多くの地方で、人員確保に苦戦している



(出所)

左 リクルートワークス研究所「ワークス採用見通し調査2019」(従業員規模、業種によるウェイトバック済)／2018年上半年期)

右 リクルートワークス研究所「ワークス採用見通し調査2018」(従業員規模、業種によってウェイトバック済)

図表4：就業希望のある25～54歳の有配偶女性は地方にも多い



(注) 配偶者のいる25～54歳の女性で就業希望のある者。

(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」

女性の再就業を巡る環境が改善することで、地域は大きな効果を期待できる

女性の再就業支援の見直しにより、より多くの女性が仕事を再開し、働き続けられるようになった場合、地域が期待できる効果を、シミュレーションしました。

25～54歳の無業の有配偶女性のうち、就業希望者は約240万人、非就業希望者は約200万人です。このうち、女性の再就業に関わる現状のデータ*から期待されるより1.5倍多い女性が再就業し、働き続ける場合を想定すると、女性就業者の数は現状と比べて約100万人増加します(図表5)。

これによる家計所得の押し上げ効果をケース別に算出すると、上記の100万人全員が10年間、年収50万円で就業する場合でも、累計約4兆円となりました(図表5、ケース1)。一方、全員が年収50万円で再就業し、徐々に年収を高め、10年目に勤続1年目の正社員女性並みの賃金を得る場合は、累計約14兆円となりました(図表5、ケース4)。女性が無理なく再就業し、徐々に仕事の時間や幅を広げていける環境が整うことで、地域経済を支える女性就業者の数も、家計所得も大きく増える余地があると言えます。

ブランクのある女性が直面する3つの問題

これまで見てきたように、離職期間のある女性の再就業には大きなポテンシャルがある半面、特有の問題も存在しています。

第1に再就業後の生活や自分の働く能力への強い不安があり、就業希望がある女性の多くが仕事に就けていません。「全国就業実態パネル調査」によれば、配偶者と子どもがおり、2015年に就業を希望していた女性のうち、2年後に仕事に就いていた人は約4割。残りの約6割は就業希望を持ったままか、就業希望をなくしていました。一方、就業希望がなかった女性の約2割は、2年後に仕事に就いていました(図表6)。就業希望がなかった女性は、そうでない女性と比べて、働く時間がより柔軟な仕事で復帰する傾向にあります。つまり、再就業後への不安が少ない仕事があれば、より多くの人仕事に就けるようになると考えられます。

第2に、家事や育児への責任感や家族からの期待が大きく、再就業後に仕事と家庭の両立が難しいと、働き続けることへの罪悪感やプレッシャーが高まりやすいことが挙げられます。「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」で

は、仕事を再開した女性の約3割が調査の時点で離職しており、最も多かった理由が「仕事と家庭の両立が難しかったこと」でした。特に再就業の最初の仕事の就業時間が長い場合に、その後再び離職しやすい傾向がみられます。

第3に、働く時間が限られるために、再就業後のキャリアを展望しづらいことが挙げられます。女性が再就業する際、時間の融通が利くパート・アルバイトの仕事に就くことが多く、前職の経験を活かせないことは珍しくありません。その後にステップアップをしようとしても、職場ではその機会がなかったり、働く時間の制約から応募できる求人が限られたり、経験の少なさから中途採用で苦戦する問題が生じがちです。

3つの問題から見えてくるのは、離職期間のある女性の再就業支援は、①いかに再就業への敷居を低くするのか、②どうやって再就業後も安心して働き続けられるようにするのか、③どうやって再就業後のステップアップを可能にするのか、の3つの課題を視野に入れる必要があるということです。

*25～54歳の子ども・配偶者がいる就業希望者、非就業希望者の就業への移行率(2年後)はそれぞれ約4割、約2割。仕事再開時の週就業時間が40時間以上、39時間以下の人のその後就業継続割合はそれぞれ54%、77%。シミュレーションの前提は19ページ。

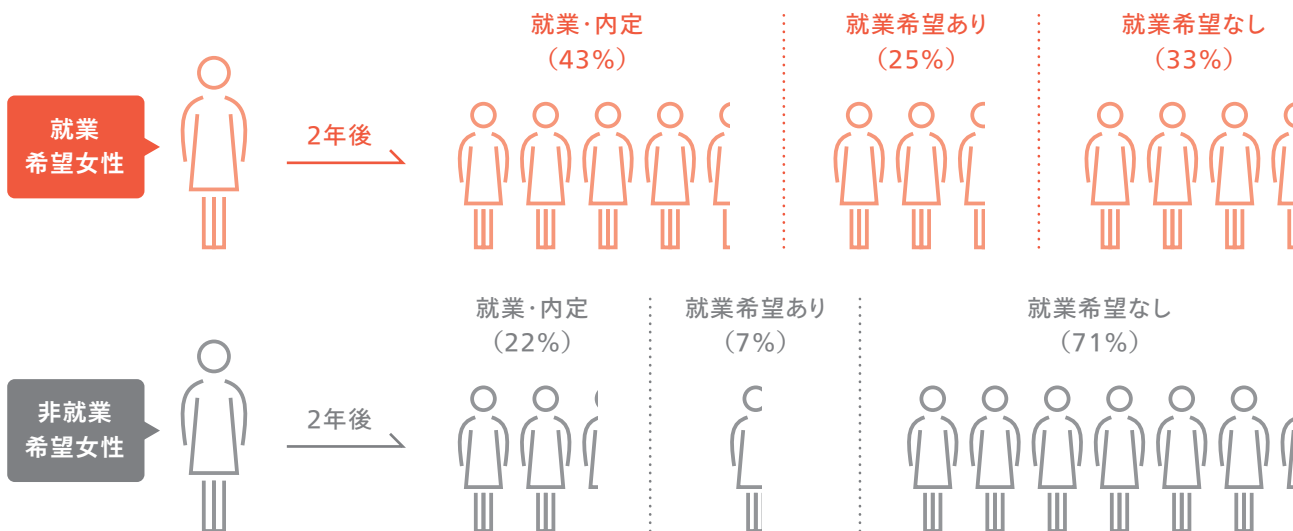
図表5：女性の再就業支援の見直しで期待される効果(シミュレーション)

	女性就業者の増加数 (支援充実による追加就業者) (万人)	家計所得の押し上げ効果(10年間の累計額)			
		ケース1 全員が 年収50万円 で就業 (兆円)	ケース2 全員が年収50万円 で再就業、 3年目以降は 扶養範囲内 (年収100万円) で就業 (兆円)	ケース3 半数の女性が ケース2、 半数の女性が ケース4の 収入パターンで 就業 (兆円)	ケース4 全員が年収50万円 で再就業、 徐々に年収を増やし、 10年目に 女性正社員並みで 就業 (兆円)
全国	104	4.1	8.2	10.9	13.5
北海道	4.4	0.2	0.3	0.5	0.6
東北	5.3	0.2	0.4	0.5	0.7
北関東	5.2	0.2	0.4	0.5	0.7
首都圏	36.2	1.4	2.8	3.8	4.7
北陸・甲信越	4.3	0.2	0.3	0.5	0.6
中部・東海	12.4	0.5	1.0	1.3	1.6
近畿	3.2	0.1	0.3	0.3	0.4
京阪神	15.5	0.6	1.2	1.6	2.0
中国	5.0	0.2	0.4	0.5	0.6
四国	2.4	0.1	0.2	0.3	0.3
九州	10.2	0.4	0.8	1.1	1.3

(注)シミュレーションの前提は19ページ。四捨五入の関係で、地域別の数値の合計と全国の数値が一致しない場合がある。

(資料)総務省「平成29年就業構造基本調査」、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」、同「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」

図表6：25～54歳の就業希望女性・非就業希望女性の2年後の状況



(注)2015年12月に既卒で社会人経験があり、配偶者・子どもがいる25～54歳の女性で、現在は就業していない人(内定者を除く)の2017年12月時点の就業状態を見た。ウェイトによる調整済みの値。四捨五入の関係で、%の合計が100とならない場合がある。

(資料)リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」

仕事に就くための支援から、 生き生きと働き続けるための支援へ

これまで離職期間のある女性への再就業支援は、「仕事に就く」ことを主なゴールとし、「再就業後」の課題には、あまり目配りがされてきませんでした。しかし、これまで見てきたように、離職期間のある女性が直面する問題の多くは「再就業後」に生じています。女性が軽やかに仕事を再開し、安心して働き続け、意欲に応じて地域の中核人材として成長していくためには、仕事を再開した後を視野に入れた支援が必要です。

こうした状況を踏まえ、私たちは女性の再就業支援を「女性が仕事に就くための支援」から「女性が未来志向で働き続けるための支援」へ位置づけし直すことを提案します。

そのための考え方が、「ブランクのある女性のキャリア再開発モデル」(図表7)です。このモデルでは、いきなり本当

にやりたい仕事に就くことを目指すのではなく、再就業後の期間を、①いくつかの仕事をためしながら自分の強みを再発見したり、本当にやりたい仕事に出会う「試行期」と、②仕事を通じて見つけた本当にやりたい仕事に就く、「キャリア実現期」に分けて考えます。仕事を再開してからの一定期間を試行の期間と位置づけることで、まずは無理のない時間で再就業すること、その後に仕事をためしながら、自分の強みや持ち味、やりたい仕事を見つけていくことを推奨します。

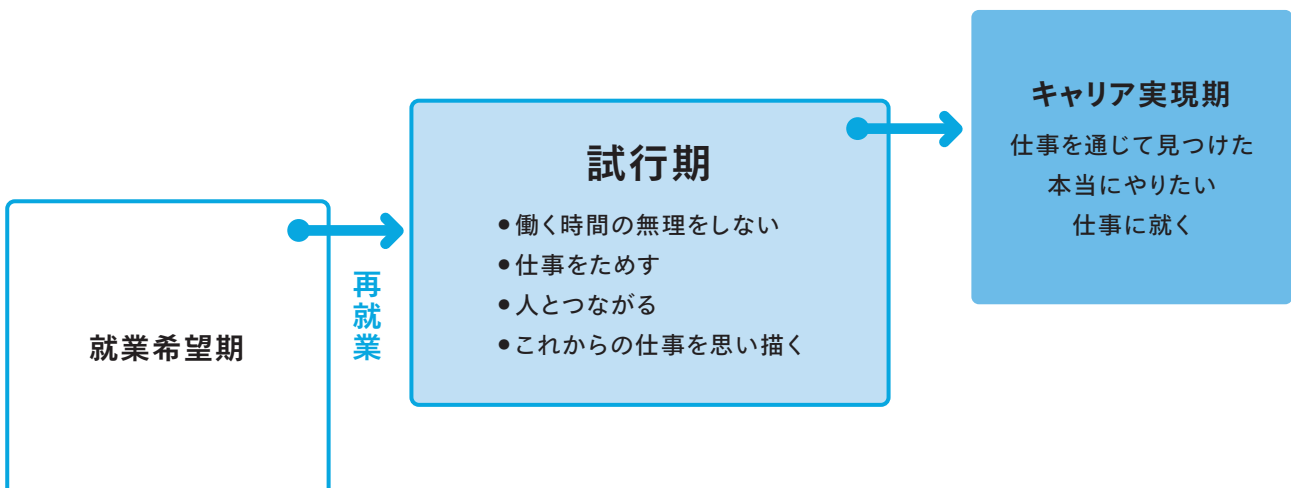
この「ブランクのある女性のキャリア再開発モデル」では、女性が生き生きと働き続けるために、試行期における行動を重視します。そこで以下では、試行期の望ましい行動を支える3つの政策を提案します。

提案 1 女性が負担なく始められる仕事を創出する

提案 2 ステップアップの機会と女性をつなぐ

提案 3 人とつながり、仕事やキャリアを思い描く場を作る

図表7：ブランクのある女性のキャリア再開発モデル



- 業務分解やシフトの細分化を行い、1日2～3時間、週数日の仕事(プチ勤務)を創出する
- 再就業後の一定期間を、両立に慣れたり、強みを再発見したり、本当にやりたい仕事に出会う「キャリアのおためし期間」と位置づける

働くことへの不安から再就業に踏み出せない人、再就業したあと、仕事と家庭の両立の難しさから再び離職する人がいます。一方、働く希望がなくても、良さそうな仕事を紹介されたことをきっかけに、仕事を再開する女性もいます。

女性が不安なく仕事に就き、その後も安心して働いていくために、業務の範囲が明確で、超短時間・短日数の仕事を地域に創出することが重要です。近年、人手不足の深刻化により、短時間で働ける仕事が増えています。離職中の女性が最初の一步を踏み出しやすい1日2～3時間の仕事はまだ多くありません。また、業務の具体的な内容やシフトの影響、子どもの病気で休めるかどうか分かりづらく、手を挙げにくい場合も多くあります。

このような中、三重県鳥羽市をはじめとするいくつかの地方自治体では、人手不足に悩む地元企業と、仕事への

不安が大きい女性をマッチングする手段として、企業と連携して業務分解やシフトの細分化を行い、1日2～3時間、週数日の仕事(プチ勤務)を創出する取り組みが始まっています。

就業希望者向けのセミナーやカウンセリングで、再就業後の一定期間を「キャリアのおためし期間」と位置づける考え方を紹介することも大切です。再就業の最初から理想を叶えようとするれば、踏み出す時のハードルは上がります。一方で、仕事を再開する時や再開したあとに、いくつか仕事をためし、小さな発見を重ねながら進んでいいと考えれば、不安は小さくなります。再就業後の期間を、家族の様子を見ながら仕事と家庭の両立に慣れていく期間、仕事を通じて自分の強みを再発見したり、本当にやりたい仕事に出会う期間と整理し直すことで、女性の側から不安を乗り越えやすくすることを目指します。

三重県鳥羽市の取り組み

三重県鳥羽市では、市が2017年度から始めた「福祉と観光の連携による市民就労促進事業」の一環として、短時間の仕事の創出により、これまで仕事に就くことが難しかった女性や高齢者と、人手不足に悩む地元企業のマッチングの促進に取り組んでいます。

そのために、市が雇用対策や就労支援のアドバイザーとともに、宿泊事業者への聞き取りを行い、業務内容の分解を提案。1日3時間、週2日などの短時間で、始めやすい内容の仕事を創出しています。このように新しい働き方を構築・提案することに加え、短時間・勤務日限定の求人掲載した「プチ勤務 - おしごとカタログ -」を作成し、仕事内容の発信を行っています。



- 地元企業と連携し、フルタイム勤務でなくても成長の機会がある仕事や職場づくりを推進する
- 上記の仕事や職場づくりを行う企業の表彰制度や再就業した女性が企業と直接対話したり、試行就業できる場や機会を作る

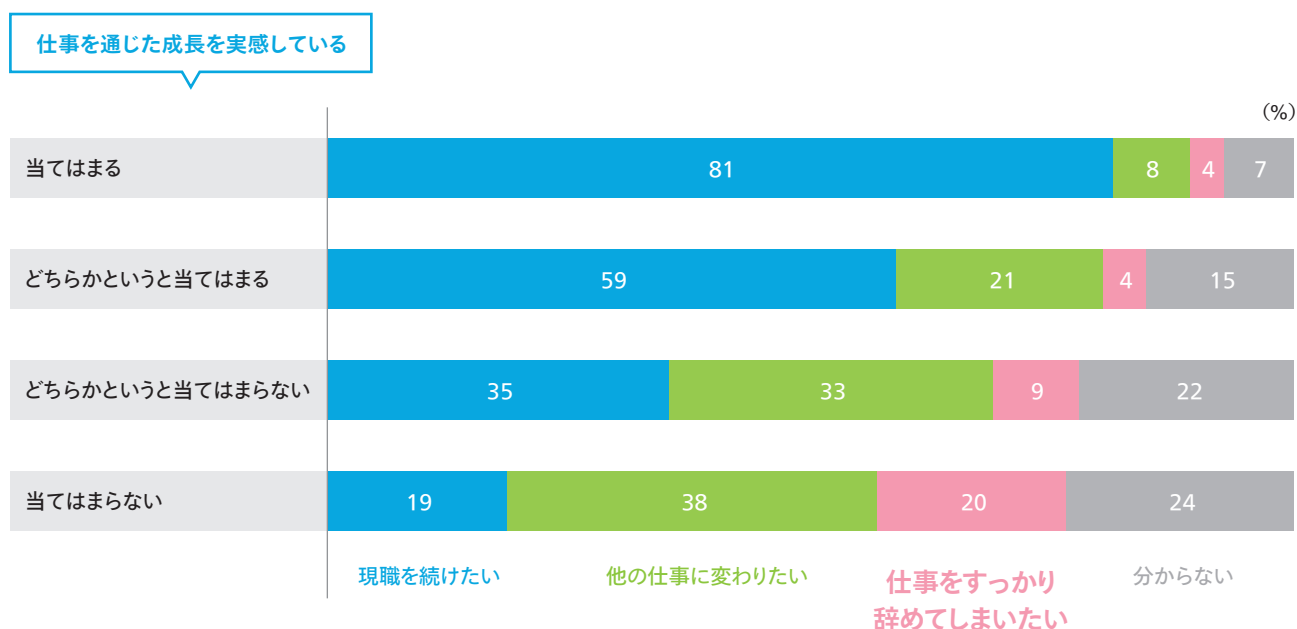
再就業したあと、仕事に慣れたり、子どもの手が離れるにつれて、もっと仕事の幅を広げたい、専門性を深めたいと思い、新しい仕事に手を挙げたり、転職を考えたり、資格やスキルの勉強を始める女性は少なくありません。しかし、現在の職場ではその機会がなかったり、成長できそうな仕事はフルタイムの勤務が前提だったりして、その機会をつかみにくい状況があります。

再就業したあと、仕事を続けている女性の中でも、成長を実感できていない人ほど、「仕事をすっかり辞めてしまいたい」と回答する割合が高まる傾向があります。女性が生き生きと働き続けるために、仕事を通じた成長を実感でき

る環境をつくるのが大切です。

そのために必要となるのが、再就業した女性と、ステップアップできる機会をつなぐ支援です。具体的には、再就業した女性の活用に意欲のある地元企業と連携し、フルタイム勤務でなくても成長の機会がある仕事や職場づくりを推進することが挙げられます。さらに、そのような仕事や職場の存在を周知するために、表彰制度やミーティング（企業と女性が直接対話できる場）、試行就業の仕組みを作ることなども求められます。再就業後のステップアップに悩む女性がより気楽に次の仕事をためせるよう、仕事やこれからのキャリアについて相談できる場を作ることも一案でしょう。

図表8：成長実感がないと、転職や離職を希望しやすくなる（再就業した女性）



(注)3年以上の離職期間を経て仕事に就いた配偶者と子どものいる女性(離職前の経験値は一般的で、週39時間以下の仕事で再スタートした女性)。四捨五入の関係で、%の合計が100とならない場合がある。
 (出所)リクルートワークス研究所「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」

- 再就業を希望する女性や、仕事を再開して間もない女性が、悩みや希望を相談したり、自分たちで学ぶべき講座を企画・運営しながら、ネットワーク形成を行うママのジョブスクールを開催する
- 再就業した女性が、少し先に行くロールモデルや同じような経験を持つ女性とつながり、情報を共有するロールモデルカフェを開催する

再就業した女性の場合、身近に同じような経験・希望を持つ人がおらず、仕事やキャリアを誰にも相談できずに孤立することがあります。再就業後に「仕事やこれからのキャリアについて相談したことがある人」は約半数、このうち「家族以外に相談したことがある人」は約3割にとどまります。

再就業した女性が、専門家や同じような経験・希望を持つ人とつながり、相談できる場が必要です。家族との相談はもちろん大切ですが、女性が仕事と家庭の両立について家族に相談する時、「仕事を辞める」という選択がテーブルに乗りやすい場合があります。家族以外の人にも相談ができれば、客観的な意見や新たな視点を手にすることができます。

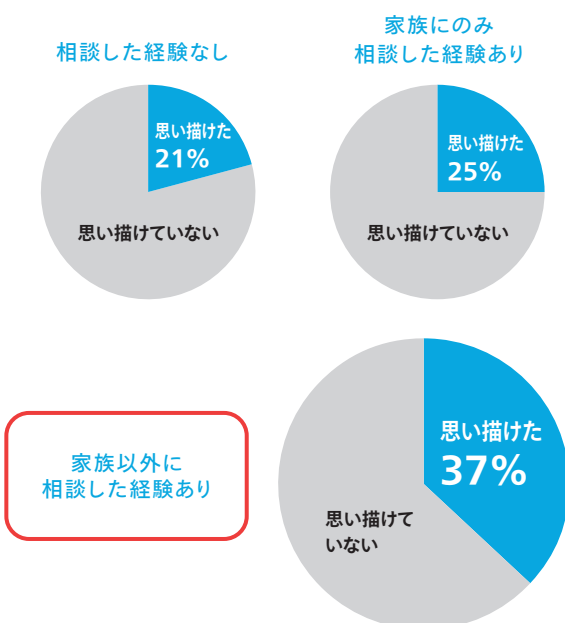
これからの働き方を考えていくためにも、家族の枠を超えて、様々な人とつながることが有益です。再就業後に「家

族以外の知人にこれからの人生や仕事について相談した」人は、それ以外の人と比べて、再就業に、自分のこれからの生き方、働き方について思い描けた人の割合が高いのです(図表9)。

つながる機会を作るための支援として、再就業を希望する女性や仕事を再開して間もない女性が、悩みを共有したり、自分たちで学ぶべき講座を企画・運営しながら、ネットワークの形成を行う講座(ママのジョブスクールなど)を開催する方法があります。また、少し先に行く**ロールモデルや、同じような経験を持つ女性とつながり、仕事と家庭の両立やキャリアについて情報を共有しあうロールモデルカフェを開催する方法**もあります。

図表9：

再就業後、家族以外にも相談した人は「今後の生き方、働き方」を思い描きやすい



(注)3年以上の離職期間を経て仕事に就いた配偶者と子どもがいる女性
(離職前の経験値は一般的で、週39時間以下の仕事で再スタートした女性)
(出所)リクルートワークス研究所「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」

つながりを重視した女性支援の先進事例

北海道釧路市のMOKA's SCHOOLは、女性が再就職について相談する相手がおらず、自分の働き方の希望を思い描きづらい状況を克服することを目的とする、新しい形の就職支援講座です。参加者は全20回(期間は2カ月半)の講座を通じて、キャリアカウンセリングを受けたり、悩みを共有しながら、自分のこれからの考えます。さらに、自分達で学びたいテーマを決め、その講座の企画と準備、運営をします。

このスクールの特徴の1つが「つながりの重視」です。参加者は講座修了後も続くネットワークを作れるだけでなく、アフタースクール制度により講座修了後もキャリアについて相談ができます。このスクールを運営する株式会社MOKAの森崎三記子代表は、講座修了後も相談できる場があることが、受講者の次の行動を支えると指摘します。

このスクールは、必ずしも修了後すぐに参加者が就職することを目指していませんが、これまでに開催された3回(参加者は累計34名)の9割強は就職や起業をし、仕事を続けています。

本報告書の作成にあたり行った調査研究

1 女性の再就業支援に関わる機関、事業に関わる方々に取材した

取材協力(五十音順)／小安美和氏(株式会社Will Lab代表取締役)、島谷美奈子氏(株式会社Warisキャリアカウンセラー／Warisワークアゲインエデュケーションプランナー)、田中彩氏(NPO法人ママワーク研究所理事長)、寺島みちこ氏(株式会社オフィスat代表取締役)、畠山洋子氏(一般財団法人塩尻市振興公社)、森崎三記子氏(株式会社MOKA.代表取締役)、公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会

2 3年以上の離職期間を経て再就業した女性のうち、現在希望の仕事に就く女性、希望の仕事で働くための準備や見通しのある女性15人にインタビューを行った(2018年3月～2018年10月)。

3 離職期間を経て再就業した経験のある女性に関する定量調査の実施

3年以上の離職期間を経て再就業した女性のその後の就業状態やキャリアと、再就業後の行動や認識との関係を明らかにするため、アンケート調査を実施した。

調査手法: インターネットモニター調査

調査対象: 首都圏および地方政令指定都市の25～54歳

3年以上の離職期間を経て再就業した経験を持つ配偶者・子どものいる女性

サンプル数: 3,000

調査期間: 2018年12月22日～12月25日

調査名称: 「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」

調査者: リクルートワークス研究所

調査項目: 離職前の状況(回答者共通)

再就業後の行動、仕事やこれからのキャリアについての相談状況(就業者)

現在の仕事に対する意識(就業者)

離職期間があることへの評価(就業者)

働くことやこれからのキャリアに対する考え方(就業者)

離職した理由(非就業者)

再就業者の現状に関する定義

キャリア実現: 以下に該当する人

- ・「現在のお仕事は、あなたがこれからの人生で長くやっていきたいお仕事ですか」に「そう思う」と回答し、その理由を「やりがいを感じる仕事だから」と回答した人

未来志向: 以下のいずれかに該当する人

- ・将来の仕事についての学びをしている人
- ・これからの仕事について「ほかの仕事に変わりたい」と回答し、その理由に「もっとやりがいのある仕事がしたいから」を挙げた人
- ・「自分が望む職業生活を送るために、自分なりの計画を持っている」に「あてはまる」と回答した人
- ・「これからどう働いていきたいか、自分なりの見通しを持っている」に「あてはまる」と回答した人
- ・「先々やってみたい仕事をイメージできる」に「あてはまる」と回答した人

現状維持: キャリア実現、未来志向、離職希望以外の人

離職希望: これからの仕事について「仕事をすっかり辞めてしまいたい」と回答した人

シミュレーション(図表5)の前提

1. 就業者の押し上げ幅:下記の【現状ケース】と【支援見直しケース】それぞれについて就業者数を算出し、差分を支援充実による追加就業者とみなした。

【現状ケース】

就業希望者の4割が就業に移行し、就業を再開した時の週就業時間に対応した就業継続率に応じて仕事を継続

非就業希望者の約2割が就業に移行し、就業を再開した時の週就業時間に対応した就業継続率に応じて仕事を継続

【支援見直しケース】

就業希望者について現行の1.5倍(6割)が就業に移行し、就業を継続

非就業希望者について現行の1.5倍(約3割)が就業に移行し、就業を継続

2. 家計所得押し上げ幅:支援見直しによる追加就業者については、全員が負担の少ない仕事で再就業し、年収50万円で仕事を再開すると仮定。その後の所得増加のシナリオ別に10年間の累計を算出した。

【算出の根拠としたデータ(25-54歳の仕事に就いていない有配偶女性)】

- ・就業希望者:241万人、非就業希望者:196万人(総務省「平成29年就業構造基本調査」)
- ・就業希望者のうち2年後に就業している人の割合:4割、非就業希望者のうち2年後に就業している割合:2割(リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2016、2018」)
- ・週39時間以下で仕事を再開した女性のうち就業を継続している人の割合:77%
週40時間以上で仕事を再開した女性のうち就業を継続している人の割合:54%(リクルートワークス研究所「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」)
- (※)離職期間3年以上を経て再就業した女性
- ・前年に就業希望があり翌年就業した女性のうち、その年の週就業時間が39時間以下の割合:90%(リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017、2018」)
- ・前年に就業希望がなく翌年就業再開した人のうち、その年の週就業時間が39時間以下の割合:93%(リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017、2018」)

研究プロジェクト「ブランクからのキャリア再開発」

■ プロジェクトメンバー

◎大嶋寧子(リクルートワークス研究所 主任研究員)
大久保幸夫(リクルートワークス研究所 所長)
田中 彩(NPO法人ママワーク研究所理事長)
小崎亜依子(株式会社Warisワークアゲイン事業統括/
Waris Innovation Hubプロデューサー)

■ 進行管理・アシスタント

谷本智子(リクルートワークス研究所)

■ 制作

Art direction: 西尾 望、船越 愛(TRACKS & STORES inc.)
Design: 船越 愛、北村加奈(TRACKS & STORES inc.)
編集: 清水由佳(トライ・アングル企画)
イラストレーション: 永野敬子

■ 発行

リクルートワークス研究所
104-8001 東京都中央区銀座8-4-17 リクルートGINZA8ビル
株式会社リクルート
TEL 03-6835-9200
URL www.works-i.com

■ 発行日

2019年3月

掲載内容の無断転載を禁じます。

(c) Recruit Co., Ltd. All rights reserved.

Works Report 2019

リクルートワークス研究所

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17

リクルートGINZA8ビル

株式会社リクルート

URL www.works-i.com/