

空白を 乗り越えた人に 共通する「3つの行動」

～離職期間のある女性のキャリアを考える～

——— 大嶋寧子



Yasuko Oshima: リクルートワークス研究所 主任研究員

東京大学大学院農学生命科学研究科修士課程修了後、1998年富士総合研究所入社。マクロ経済予測、外務省出向(OECD経済委員会・経済開発検討委員会に関わる政策調整等)、みずほ総合研究所における調査分析業務(雇用政策・家族政策)を経て、2017年リクルートワークス研究所に入所。著書に『30代の働く地図』(岩波書店、共著)、『不安家族一働けない転落社会を克服せよ』(日本経済新聞出版社)、『データブックー格差で読む日本経済ー』(有斐閣、共著)、『雇用断層の研究ー脱「総中流」時代の活路はどこにあるのかー』(東洋経済新報社、共著)など。

人手不足でも解消されない 女性の復職問題

人手不足により、出産・育児などで離職した女性に、再び仕事に就き、活躍してほしいという期待が高まっている。しかし、継続就業が前提の日本の労働市場で、離職期間のある女性が再び希望するキャリアをつくる道筋は不透明だ。どうすれば、彼女たちは生き生きと働けるようになるのか。

キャリアのブランクは当たり前になる

これまでのキャリアは、「働き続けていること」が前提だった。履歴書に長期の空白期間(ブランク)があると、中途採用で不利になりやすく、よい仕事に就きにくくなるという「暗黙の了解」もあった。

しかし、社会は大きく変わろうとしている。70歳、75歳まで働くことが当たり前になり、テクノロジーの進化が人の担うタスクを塗り替えていく時代が到来しようとしている。そのような社会では、個人のキャリアは生涯をかけて自分の幅を拡張する「広げる」ステージと、専門性の核を深める「深める」ステージをまっとうする「シングルサイクル」ではなく、「広げる」と「深める」を複数回繰り返す「マルチサイクル」化が進むと考えられる。また、より高齢になるまで働くようになるため、キャリアの途中で介護や自分・家族の病気に直面し、状況によってはいったん仕事を離れる可能性も高まるだろう。つまり、個人のキャリアのなかに、自分の方向を見つめ直すための、あるいは学び直しや起業の準備をするための、そして自分や家族と向き合うためのブランクがあることは珍しくなくなると考えられる。今こそブランクにまつわる「暗黙の了解」を脱して、離職期間があっても生き生きと働ける、しなやかな社会をつくるべき時にあるのではないだろうか。

就業率上昇の裏側で、残り続ける問題

離職期間のある人材が安心して仕事を再開し、働き続け、希望するキャリアを築いていくために必要なものは何か。それを探るために、出産や育児、夫の転勤などで離職した女性に着目した。総務省の「就業構造基本調査(2017年)」によれば、現在仕事に就いていないものの、働くことを希望する25～54歳の既婚女性は240万人に上る^{*1}。ブランクからのキャリア再開を考えると、離職期間のある女性たちの存在は大きい。

総務省の「労働力調査」によれば、2013年から2018年までの5年間に、25～54歳の有配偶女性の就業率は65%から73%へ急上昇した(図表①)。上昇のけん引役は、出産後も働き続ける女性や、離職期間を経て再就業する女性の増加である。

しかし少し目をこらせば、離職期間がある女性の再就業には、大きな問題が横たわり続けていることがみえてくる。たとえば、就業希望のある女性の多くは、今なお円滑に仕事を再開できていない。全国の約5万人を追跡調査するリクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査」によれば、社会人経験があり、配偶者と子どもがいる25～54歳の女性で、2015年12月にこれから働きたいと考えていた人のうち、2年後に仕事に就いていた人は約4割にとどまった。これに対し、4人に1人は就業希望者のままであり、3人に1人は就業希望をなくしていた^{*2}。

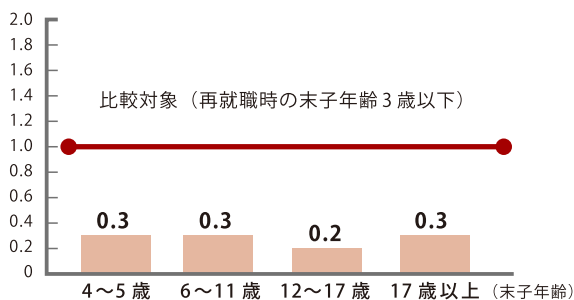
仕事の再開を阻むのが、再就業後の生活や仕事への不安である。リクルートワークス研究所では、3年以上の離職期間を経て再就業した女性へのアンケート調査を2018年12月に行った(「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」)^{*3}。この調査によれば、再就業前に困ったこととして49.7%が「仕事と家庭を両立できるか不安で、なかなか行動に移せない」ことを、42.5%が「仕事をこなせるか不安で、なかなか行動に移せない」ことを挙げていた(複数回答)。

*1 日本の女性の就業率は学校卒業直後に高く、子育て期に低下したのち、再び上昇するM字カーブを描くことが知られており、25～54歳の就業希望者の多くは過去に就業経験があるとみられた。なお、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2018」によれば、配偶者のいる25～54歳の女性で、2017年12月に就業希望がある非就業者であった人のうち、社会人経験がない人はいなかった。

*2 2015年に就業希望があった25～54歳の配偶者・子どもがいる女性のうち、2017年時点で就業者および内定者だった人は43%、就業希望者(内定者を除く)は25%、就業希望なしは33%であった(四捨五入の関係で合計は100としない)。

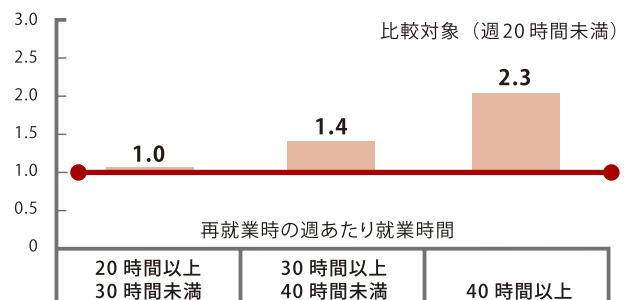
*3 首都圏および地方政令指定都市に居住し、3年以上の離職期間を経て再就業した経験がある、配偶者、子どもがいる女性を対象とする調査。

図表① 再就業後の離職と再就業時の末子年齢(オッズ比)



出典: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」

図表② 再就業後の離職と再就業時の週就業時間(オッズ比)



出典: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」

両立が難しいと再び離職しやすくなる

仕事を再開した後も、問題が待ち受けている。「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」によると、再就業した女性の約3割は、調査の時点で再び仕事を離れていた。仕事を再開すれば働き続けられるなどという、そんな簡単な話ではないのだ。

働くことへの不安を乗り越えて再就業したにもかかわらず、なぜ再び離職してしまうのか。その要因を探るために、統計的な手法を用いて分析を行った^{*4}。その分析結果から、女性が再就業したときの末子年齢との関わりについての結果を図表①に、再就業時の週就業時間との関わりについての結果を図表②に示した。棒グラフが示す数値はオッズ比で、1を上回る場合は比較対象として示した状況よりも離職の確率が高まることを、1を下回る場合は離職の確率が低下することを表している。

図表①、②によると、再就業の時点で末子年齢が4歳以上の場合、比較対象である3歳以下の場合よりも再び離職する確率が低下する一方、再就業時の週就業時間が30時間以上の場合、比較対象である週20時間未満の場合よりも再び離職する確率が高まっていた。つまり、再就業の初期の時点で子どもがまだ小さかったり、働く時間が長かったりと、仕事と家庭の両立にストレスや負担を感じやすい場合に、女性が再び離職しやすくなっているのである。再就業前のように家事や育児を十分に行えない罪悪感や、女性が家事や育児に専念することを希望する家族の要望などにより、仕事を続けにくくなっていると考えられる。

このほかに、再就業後のステップアップが難しいという問題もある。離職期間のある女性の多くは家庭と両立しやすい時間で再就業をしていた。そのほうが働き続けやすいのだから、合理的な選択といえる。しかしこの選択が、その後のステップアップを難しくしている面がある。今回は定量的な検証を行っていないものの、働く時間の制約が大きいために、離職前の経験を活かさない仕事で再スタートをする場合が多く、その後も応募できる求人の範囲が限られることが再就業した当事者からしばしば指摘された。

*4 再就業後の離職に関わる要因を分析するために、再就業後の離職を1、就業継続を0とする2項ロジット分析を行った。説明変数には再就業時の末子年齢や週就業時間以外に、再就業後に行った仕事やキャリアについての人への相談状況、離職期間、再就業時の夫の家事・育児への協力を考慮し、居住地、学歴、離職前の雇用形態、離職前の仕事を通じた成長実感、再就業時の雇用形態をコントロール変数として投入した。分析に使用したサンプルは2794（「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」に回答した3000人のうち、回答に矛盾がある人および再就業時の週就業時間が不明な人を除く人）。PseudoR2=.0919。

離職期間を経てキャリアを再開発するためのカギを探る

それでは、再就業した女性が本当にやりたい仕事に近づくために何が必要なのだろうか。この点を探るために、3年以上の離職期間を経て再就業し、現在は

本当にやりたい仕事に就いている、あるいはその途上で準備を行っている女性15人に、インタビューを行った(実施期間:2018年3月~2018年10月)。

すると、共通する3つの行動がみえてきた。まず、インタビュー対象者の多くは、再就業の最初の時点では短時間で仕事を再開し、子どもの成長や、仕事への希望の変化に応じて、段階的に働く時間や担当する職務の範囲を広げていた。

また、再就業した時点で、現在の仕事に就くことを考えていた人は少ない。多くの女性はその時その時にできる仕事を試しながら、働くことへの自信を取り戻すとともに、自分の強みやこれからやりたい仕事を見出していた。たとえば、夫の海外赴任で7年間の離職期間を経て再就業したAさんは、子育てだけでなく、夫の転勤による離職を何度も挟みつつ、週20時間のリサーチ補助のアルバイト、ウェブサイトの更新担当、英会話スクールのアルバイト、観光業での営業事務などの経験を積みながら、ウェブデザインや子育て関連の資格を取ってきた。そんなAさんが希望の仕事に出合ったのは、観光業で、英語力やウェブデザインの知識を活かしながら働いていたときのことだ。華やかな非日常の世界で働くなかで、もっと人の日常に関わる分野で働きたいとの思いが生まれてきたのだという。ちょうど子どもが小学校高学年になったこともあり、転職活動を行ったところ、それまでの知識・経験が評価される職場に巡りあい、現在は、正社員として子育て支援に関わる仕事を担当している。

新たな人とのつながりがくれる、 次のステップへのヒント

新たに人とつながる行動が、再就業後のステップアップのきっかけとなった人も多かった。たとえば女性支援に関わるセミナーや勉強会で次の行動のヒントをもらったというケース、前向きに仕事に取り組み、信頼を築くなかで上司が応援してくれたというケース、仕事についてブログで発信したことが仲間と出会うきっかけになったというケースがあった。

なかでも3年の離職期間を経て再就業したBさんは、人とのつながりを上手に活かした1人だ。再就業後しばらくしてBさんは、仕事も家庭も思うようにならず、今後どうしたいかがわからなくなってしまったという。そんなときにBさんが行ったのが、勇気を振り絞ってセミナーなどに参加することだった。そこで出会った人から学んだことを懸命に自分の行動に落とし込み、少しずつ挑戦の幅を広げていったBさん。現在は、地元の人材サービス企業で経験を積みながら、自らも女性支援の団体の運営を行っている。

思い描いた「これから」を次の行動に結びつける

一方、仕事を通じて感じた「次はこんな仕事をしてみたい」「こんな経験をしてみたい」などの思いが、次の仕事を模索したり、これからの仕事に関する学びを始める原動力となっている人も多かった。思い描くタイミングは、再就業後まもない段階から、いくつか仕事を経験し、本当にやりたいことが見え始めたタイミングまでさまざまである。

その1人であるCさんは、7年間の離職期間を経て、1日1～2時間の在宅の業務委託というかたちで再就業した。当初は働ける喜びだけで十分満足していたCさんだったが、次第にもっとチャレンジしてみようという気持ちが芽生えてきた。そこで書籍や大学のセミナーなどを通じて学びを重ねたところ、今度はインプットしたことを仕事に活かしたくなり、自ら手を挙げて新しい業務を担当した。さらに子どもの手が離れ始めると、Cさんはもっと仕事の範囲を広げたいと思うようになり、会社の新規事業に手を挙げた。現在、Cさんは苦手意識のあった仕事に挑戦しながらさらに経験の幅を広げている。

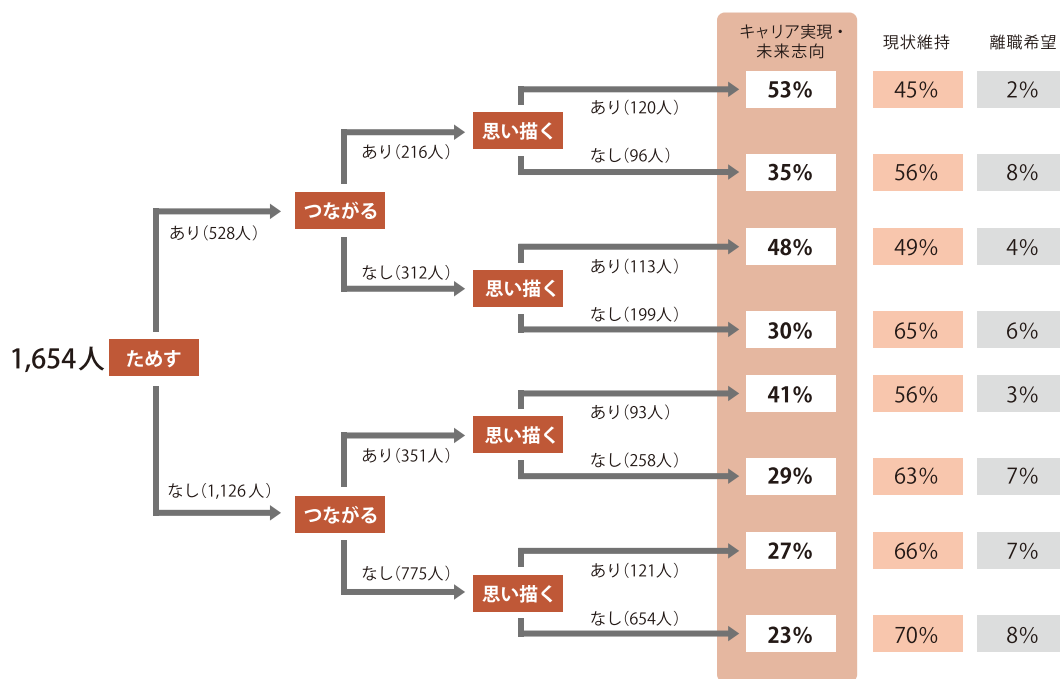
女性が再就業するとき、仕事と家庭を両立できるか、仕事をこなせるかなどの不安が大きく、さらに働く時間の制約から選べる仕事の選択肢も限定されがちだ。そのような状況で、最初から自分の理想の仕事を探そうとすれば、再就業のハードルはとてつもなく高くなる。インタビューから見出せたのは、離職期間のある女性が安心して働き続け、希望するキャリアに近づくためには、必ずしも最初から仕事と家庭の両立負担が大きい仕事を選択する必要はないということだ。むしろ、今の時点でできる仕事や少し興味のある仕事をためしたり（「ためす」）、人とつながったり（「つながる」）、自分のこれからを考えたり（「思い描く」）といった小さな行動を積み重ねることが、本当にやりたい仕事に着実に近づくステップとなっていた。

3つの行動によって分かれる女性のキャリア

以上のような行動は、一般的にも当てはまるのだろうか。それを検証するため、まず「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」の結果を用いて、再就業した女性のキャリアの状況を確認した。この調査では、現職への評価に加えて、今後の仕事への希望や見通し、学びの有無について尋ねている。その回答をもとに、再就業した女性の状況を「キャリア実現・未来志向」「現状維持」「離職希望」「再離職」に分類したのである。すると再就業した女性のうち、現在本当にやりたい



図表③ 再就業後の3つの行動とキャリアの状況



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仕事に関わる準備や見通しのある人

離職希望

仕事をすっかり辞めてしまいたい人

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

再離職

再就業後、現在は仕事から離れている人

注：四捨五入の関係で、%の合計が100とならない場合がある。調査時点で仕事を続けている女性のうち、離職前に正社員として働き、さらに仕事にやりがいと成長を強く感じていた人を除いたうえで、週39時間以下で仕事を再開した女性1654人が対象。

出典：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」

仕事に就いているか、本当にやりたい仕事にはまだ就いていないが、今後の仕事に関わる準備・見通しのある「キャリア実現・未来志向」に当てはまる人の割合は約3割(計27%)を占めた。一方、本当にやりたい仕事に就いておらず、今後の仕事について準備や見通しが無い「現状維持」は約4割(42%)、仕事をすっかり辞めてしまいたい「離職希望」は1割未満(4%)、既に離職している人は約3割(27%)であった^{*5}。

このうち、調査時点で仕事を続けている女性を対象に、再就業後の3つの行動

*5 調査時点で離職し、就業していなかった女性のうち、求職活動中および内定者は「再離職」から除き、「キャリア実現・未来志向」に分類している。

(「ためす」「つながる」「思い描く」)の組み合わせにより、現在のキャリアの状況がどのように異なるのかを確認した(図表③)。なおここでは、より一般的な女性を抽出するために、離職前に正社員として働き、その仕事でやりがいと成長を強く感じていた人を除いたうえで、週39時間以下で仕事を再開した人を対象としている。

これによると、3つの行動をすべて行った女性の場合、「キャリア実現・未来志向」の状況にある人が53%を占めたのに対し、これら3つの行動をいずれも行っていない女性の場合、この割合は23%にとどまった。再就業後の3つの行動によって、再就業した女性のキャリアの状況には大きな差があったのだ。

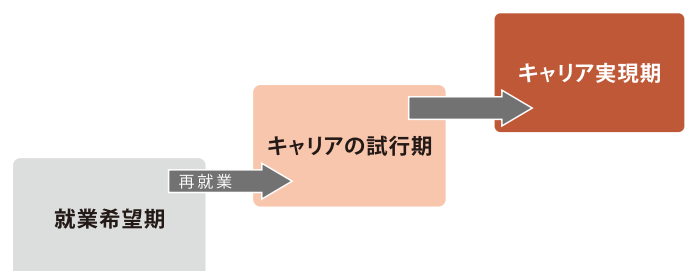
離職期間のある女性支援の新しい提案

これまで地方自治体などによる女性の再就業支援は、主に「仕事に就くことをゴールとしてきた」が対象であった。しかし、本稿でみてきたように、働く希望のある女性が不安を抱いているのは、再就業後の生活や仕事である。また、再就業後の行動は、女性のその後のキャリアの状況にも関わりを持っていた。以上を踏まえれば、これからの女性支援は「仕事に就いた後」までを見据えたものとしていくことが必要であろう。

再就業後を見据えた支援はどのように設計すべきなのか。ここでは、再就業後の期間を「キャリアの試行期」と「キャリア実現期」に分ける考え方を提唱する。「キャリアの試行期」は、仕事と家庭の両立に慣れたり、自分の強みを再発見したり、本当にやりたい仕事に出合う期間であり、「キャリア実現期」は、本当にやりたい仕事で働く期間である(図表④)。再就業後の最初からキャリアの実現を目指さないことで、女性が気負いなく仕事に踏み出し、再就業後に小さな行動を積み重ねやすくすることが狙いである。

そのうえで、女性が安心して働き続けられ、同時にステップアップができるための3つの施策を提案したい。第1の提案は、女性が無理なく始められる仕事の創出である。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るが、離職中の女性が最初の一步を踏み出しやすい1日2~3時間の仕事は少なく、求人内容だけでは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などがわかりづらい場合もある。そこで、業務の範囲が明確で、短時間・短日数の仕事を地域に創出するのである。

図表④ 就業希望期、キャリアの試行期、キャリア実現期



実際に、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などの人材をマッチングする手段として、地元企業と協力し、1日数時間の超短時間勤務をつくる取り組みが行われている。

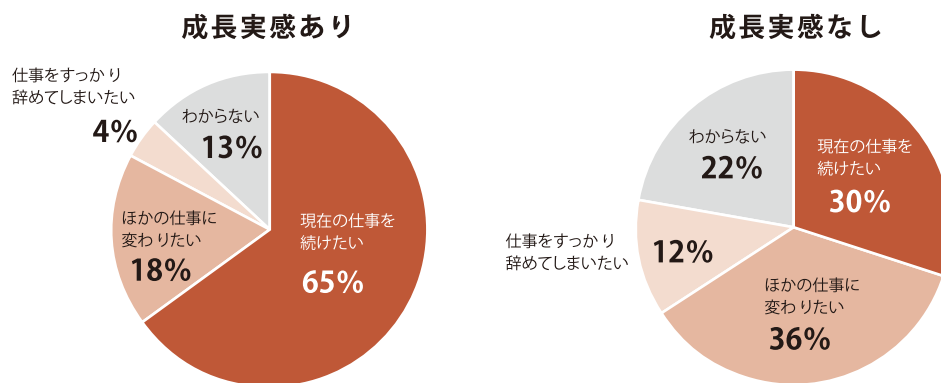
段階的なステップアップを支える

第2の提案は、ステップアップできる機会と女性をつなぐ支援である。再就業した女性の働き方や仕事への希望は、仕事と家庭の両立に慣れたり、仕事内容を覚えたり、子どもの年齢が上がったりするにつれて変わっていく。最初はとにかく家庭と両立しやすい仕事を希望していたが、次第にやりがいや成長の機会を求めようになることは珍しくない。

成長を実感できることは、女性が意欲を持って働き続ける上でのカギである。実際、「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」によれば、「仕事を通じた成長を実感している」という質問に「当てはまる」と回答した人では「現在の仕事を続けたい」人が65%を占め、「ほかの仕事に変わりたい」「仕事をすっかり辞めてしまいたい」「わからない」と回答した人は合計で35%にとどまった。これに対し、「当てはまらない」と回答した人では「現在の仕事を続けたい」人は30%と少なく、「ほかの仕事に変わりたい」「仕事をすっかり辞めてしまいたい」「わからない」人が合計で70%を占めた(図表⑤)。

意欲のある女性が転職したり、再び離職することは、企業や地域にとっての損失だ。地方自治体が地元企業と連携し、最初は就業時間が短く、意欲に応じて働く時間や業務の範囲を広げられる仕事や、働く時間に制約があっても、研修などを通じた成長の機会がある職場を増やすことが必要だ。また、そうした就業機会や職場づくりを行う企業の表彰制度などにより、女性がステップアップできる職場と出合いやすくすることも重要だろう。

図表⑤ 成長実感の有無と今後の仕事への希望



注: 成長実感ありは「仕事を通じた成長を実感している」という質問に「当てはまる」または「どちらかといえば当てはまる」と回答した人。成長実感なしは、「どちらかといえば当てはまらない」「当てはまらない」と回答した人。3年以上の離職期間を経て再就業し、調査時点で就業を継続している女性が対象(回答に矛盾のある人を除く)。
出典: 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」

孤立しやすい再就業女性の「つながり」をつくる

第3の提案は、就業希望のある女性や仕事を再開した女性が専門家に相談したり、同様の経験を持つ女性やロールモデルとつながり、これからの仕事やキャリアを考える機会を提供することだ。

再就業した女性の場合、身近に同じような経験・希望を持つ人が少なく、仕事やキャリアについて相談する相手が見つかりにくいことがある。実際、「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」では、再就業後に自分の仕事やこれからのキャリアについて人に相談したことがある人は約半数。家族・親族以外に相談したことがある人に限れば、約3割しかいなかった。多くの女性は、家族・親族以外の、より客観的な意見をくれる人に、相談する機会を持っていないのだ。再就業した女性が仕事やキャリアについて相談できる窓口の設置、同じような経験を持つ女性とネットワークを形成できる場の提供などが必要である。

離職期間がある女性の「伸びしろ」を活かす社会を

本稿では、離職期間のある女性個人の側に焦点を当て、キャリアを再開発するための行動と支援の在り方を探ってきた。一方で、離職期間があっても個人が希望するキャリアを実現できるようになるためには、働く時間の制約や離職期間の有無にかかわらず、成長できる就業機会が増えることが重要である。8年の離職期間を経て再就業し、現在はベンチャー企業の中核人材として働くある女性は、「上司が常に『限界はここじゃないでしょう』と、自分が考える限界よりほんの少し先の仕事を与えてくれて、それがキャリアを広げるきっかけになった」と述べた。離職期間のある女性が活躍する企業は、離職期間のある女性を「時間に制約があり、周辺的な仕事を担当する人材」とはみていない。むしろ「伸びしろが大きく、育てがいがある人材」と位置づけ、働く希望について話し合い、成長できる機会を提供しているのである。

人手不足の時代、これまでのような「フルタイムで離職期間なく働く」人材像にしがみついているのは、事業を支える中核人材を確保し続けることは難しくなる。離職期間の有無ではなく、長期的な伸びしろと成長への希望に着目して、成長の機会が配分される企業が増えていくことを、強く期待したい。