

〈4〉妻の就労状況

結果のポイント

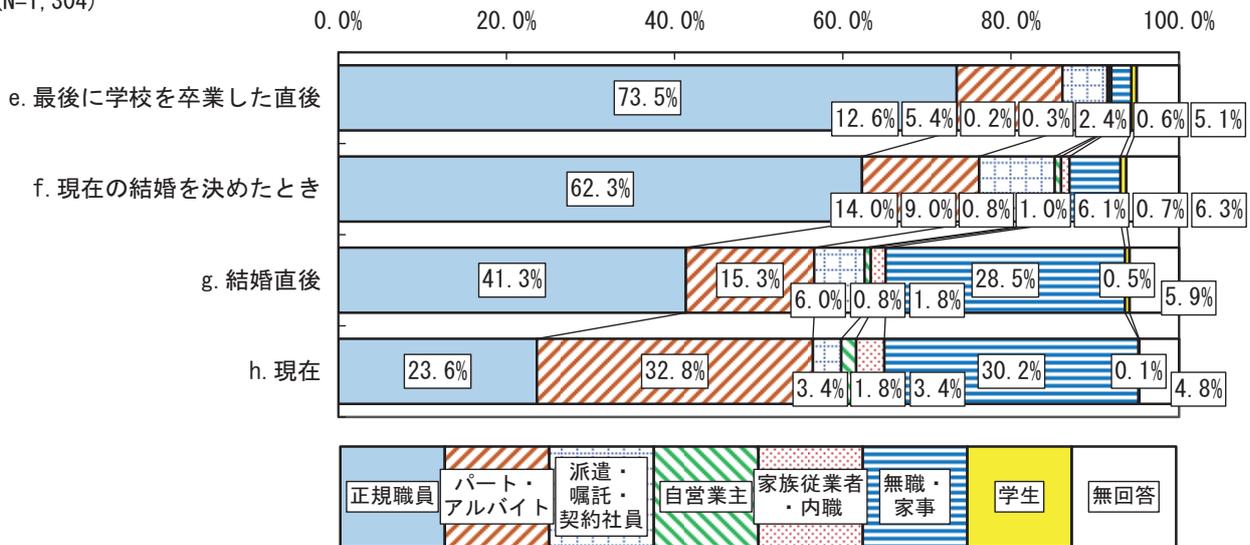
- 妻が第一子出産を機に退職した割合は、前回調査の約6割から約5割に減少
- 仕事を辞めた理由の1位は「家事・子育てに専念したい」から
- 妻の「正規職員」の割合が、末子が1歳時（約4割）に比べ4歳以降では半減
 反対に、「パート・アルバイト」の割合は1歳時（約1割）に比べ約3倍かそれ以上に
- 未就労の妻の約6割が働きたいと思っている。希望するのは、短時間勤務のパートやアルバイトで、子どものための休暇がとりやすい、家から近い職場
- 就労しない理由で一番多いのが、「子育てに専念したい」から

① 夫婦の就労状況比較

時期別の就労状況は、妻の場合、「正規職員」は最後に学校を卒業した直後が73.5%で最も高いが、現在に近づくにつれ割合が低くなっている。夫の場合、「正規職員」は現在の結婚を決めたときが79.4%で最も高いが、その後の変化は少ない。

【図表4-1-1 時期別 妻の就労状況】

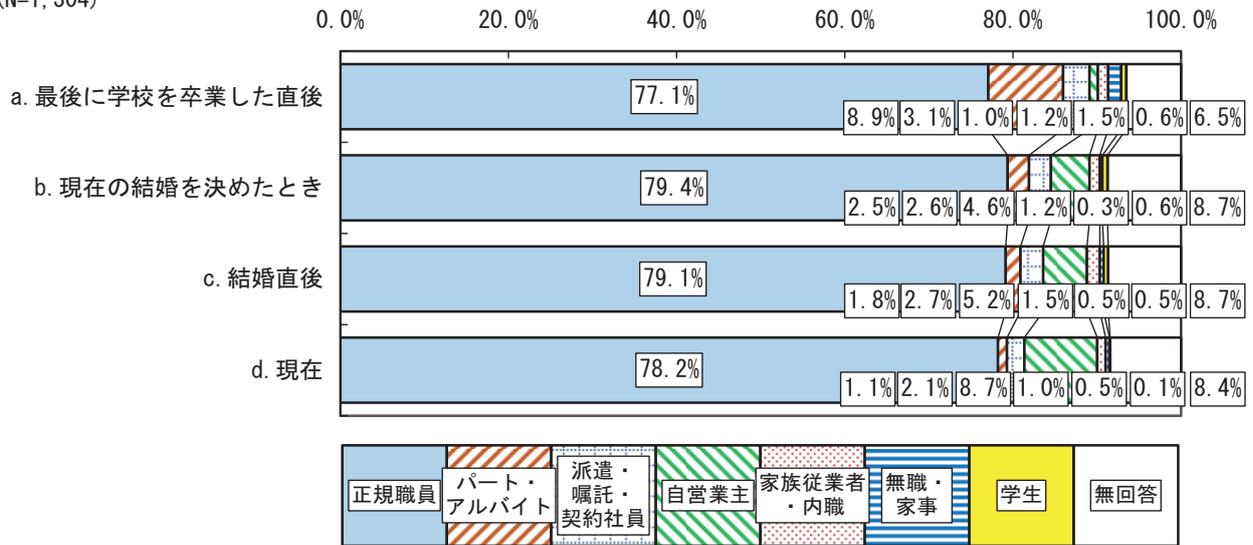
(N=1,304)



※回答者全数

【図表4-1-2 時期別 夫の就労状況】

(N=1,304)



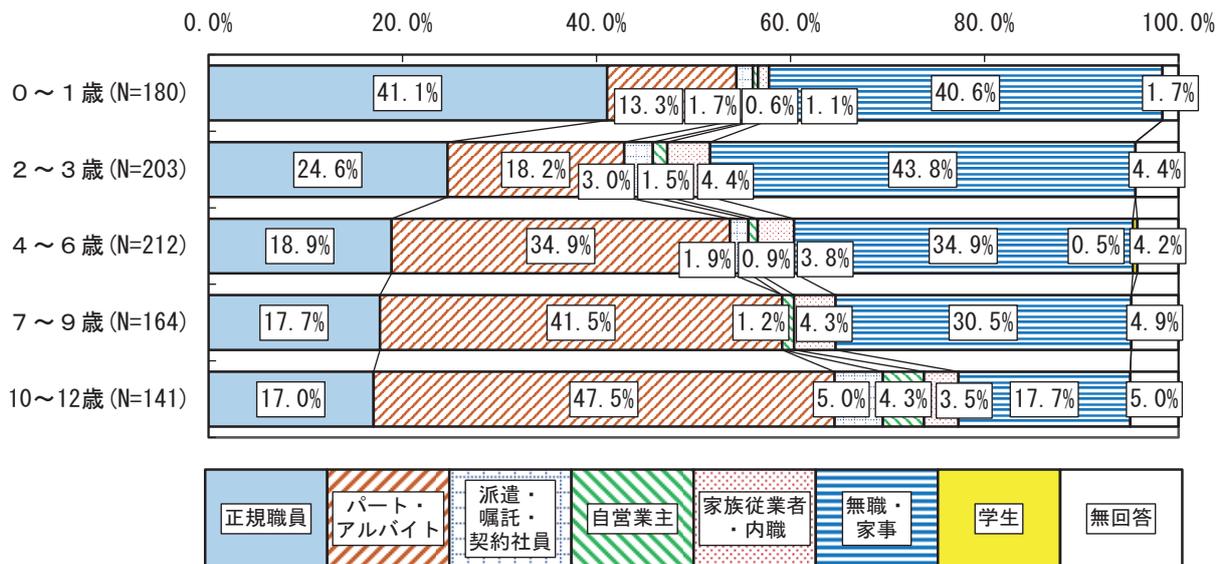
※回答者全数

② 末子の年齢別 妻の現在の就労状況

末子の年齢別に子どものいる妻の就労状況をみると、「無職・家事」の割合は末子の年齢が上がるにつれ低くなっていき、就労している割合が高くなるが、その就労形態は「パート・アルバイト」が多くなっていく。

就労している妻のうち、「正規職員」の割合は末子の年齢が0～1歳の母親が41.1%と最も高く、すべての末子の年齢において、50%以上の妻が何らかの仕事についており、10～12歳では、8割近くの妻が働いている。

【図表4-2-1 末子の年齢別 妻の現在の就労状況】

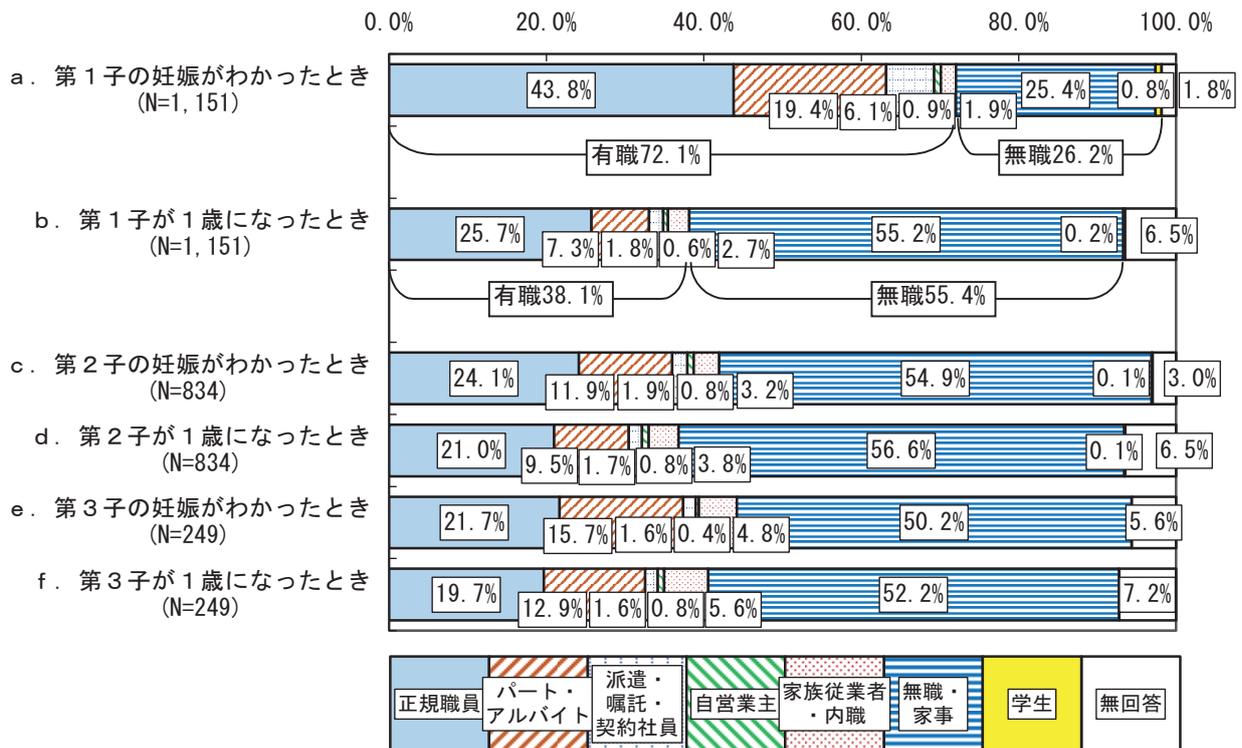


※13歳未満の子どものいる夫婦

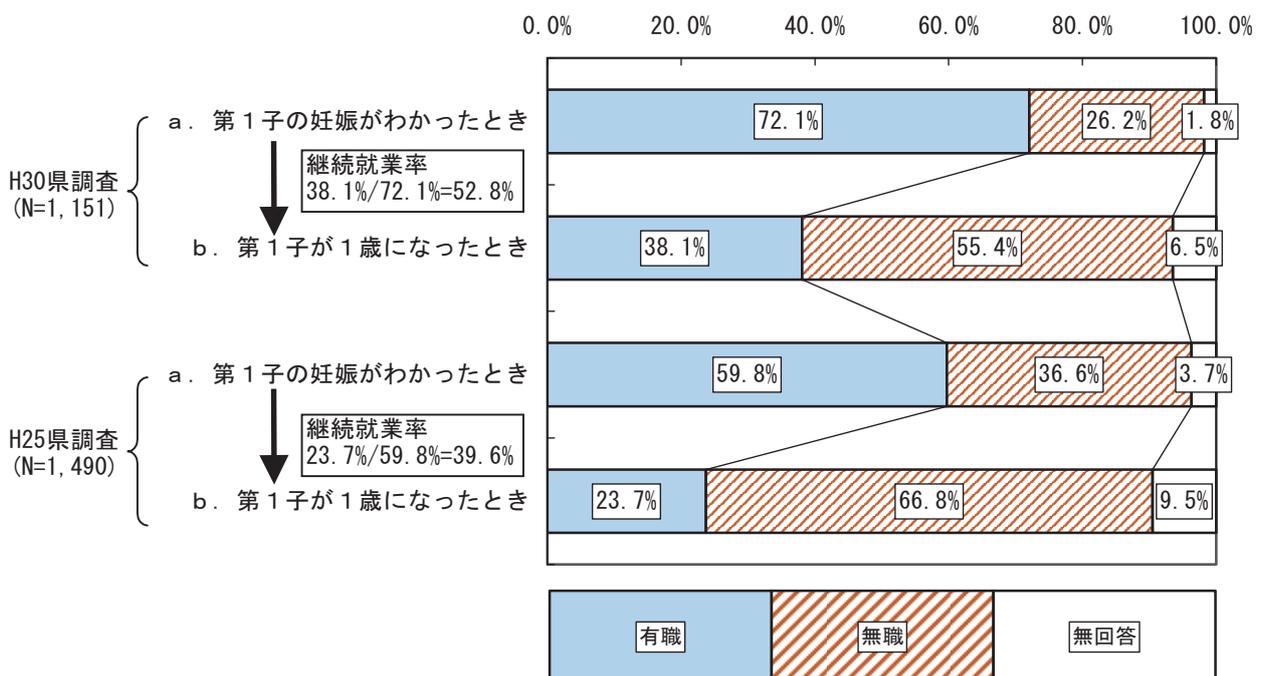
③ 第1子出産前後の妻の就労状況

第1子妊娠時に就労している妻の割合は72.1%で、そのうち「正規職員」の割合が43.8%、「パート・アルバイト」等の非正規雇用職員の割合が25.5%となっている。第1子が1歳になった時には、就労している妻の割合は38.1%に低下し、「無職・家事」が25.4%から55.2%に増加している。第1子出産前後の継続就業率を前回調査と比較すると、39.6%から52.8%となり、13.2ポイント伸びたことが分かる。

【図表4-3-1 妊娠・出産後の妻の就労状況】



【図表4-3-2 第1子出産前後の妻の就労状況】

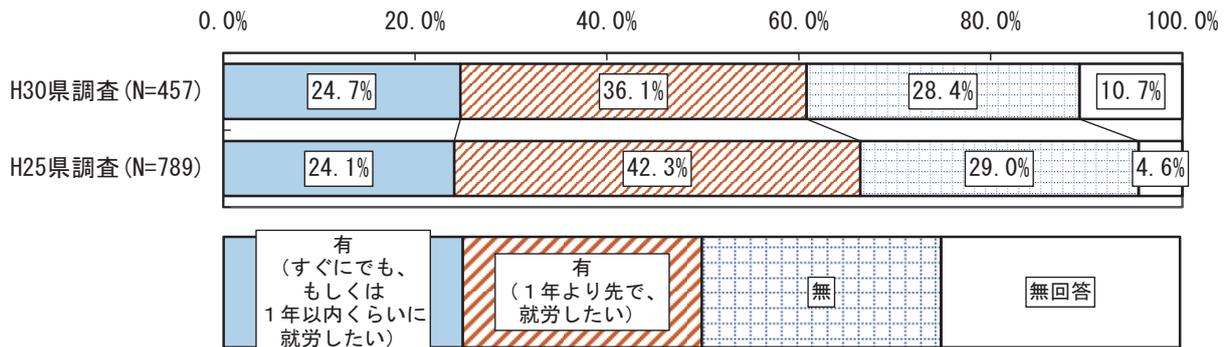


④ 未就労の妻の就労希望

④-1 就労希望

未就労の妻の就労希望をみると、「すぐにでも、もしくは1年以内くらいに就労したい」の割合は24.7%、「1年より先で、就労したい」の割合は36.1%、「希望なし」が28.4%となっている。就労希望の「有」の合計の割合は、前回調査に比べると、前回66.4%から60.8%と減少している。

【図表4-4-1 就労希望】

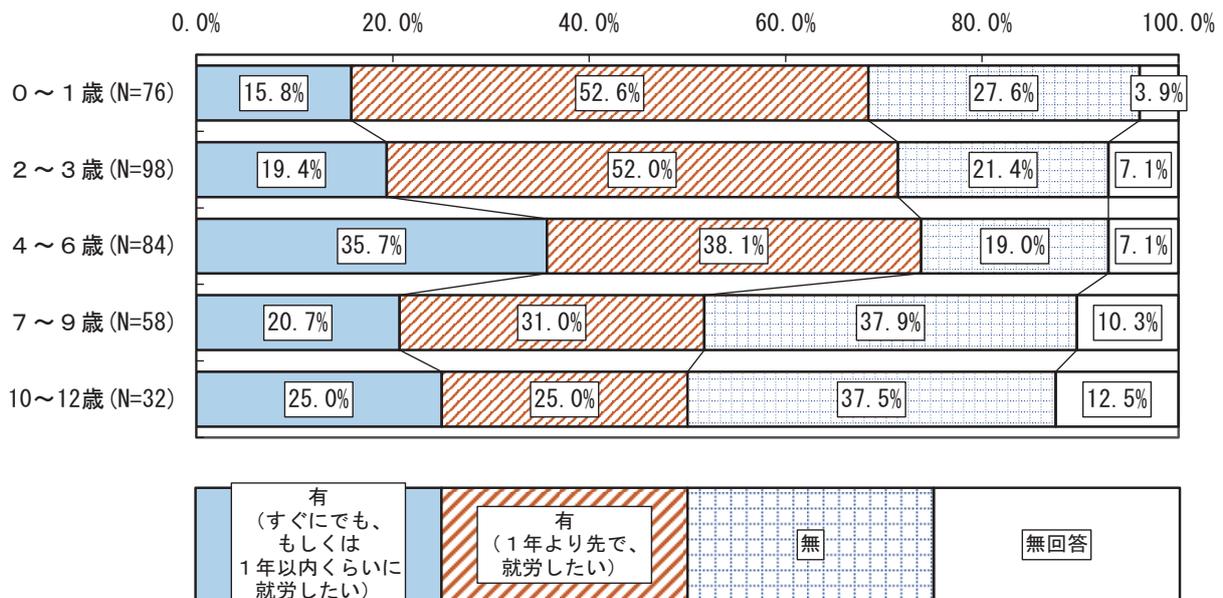


※妻が現在就労していない夫婦

④-2 末子の年齢別 就労希望

末子の年齢別に就労希望をみると、末子年齢が0～6歳の母親では、就労希望「有」が7割前後となっており、特に4～6歳では、35.7%がすぐに就労したい希望がある。しかし、7歳以降では、就労希望が約5割に低下している。

【図表4-4-2 末子の年齢別 就労希望】

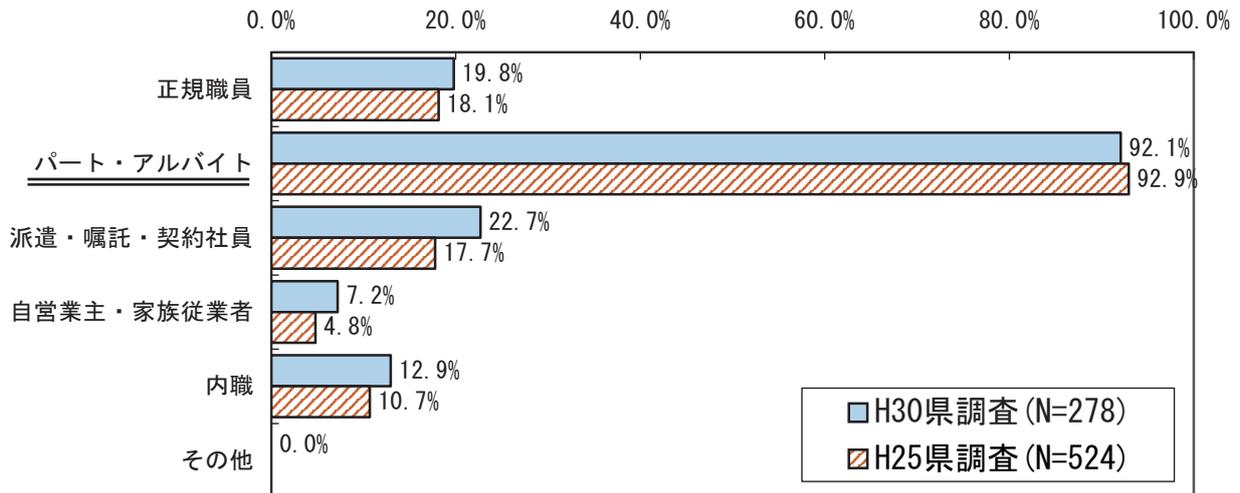


※13歳未満の子どもがいて、妻が現在就労していない夫婦

④－3 希望就労形態

就労希望のある未就労の妻の希望就労形態をみると、「パート・アルバイト」が92.1%で最も多く、次いで「派遣・嘱託・契約社員」（22.7%）、「正規職員」（19.8%）となっている。前回調査に比べて、おおむね同傾向である。

【図表4-4-3 希望就労形態】(複数回答)

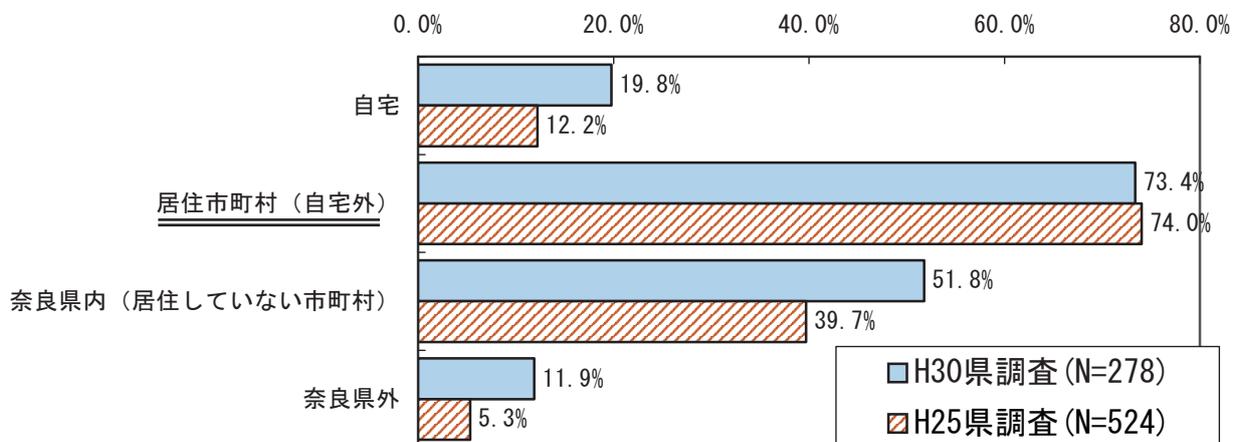


※妻が現在就労していない夫婦
※無回答を除く

④－4 希望勤務地

就労希望のある未就労の妻の希望勤務地をみると、「居住市町村」が73.4%で最も多く、次いで「奈良県内」（51.8%）、「自宅」（19.8%）となっている。前回調査に比べて、「奈良県内」の割合が12.1ポイント、「自宅」の割合が7.6ポイント、「奈良県外」の割合が6.6ポイント上昇している。

【図表4-4-4 希望勤務地】(複数回答)



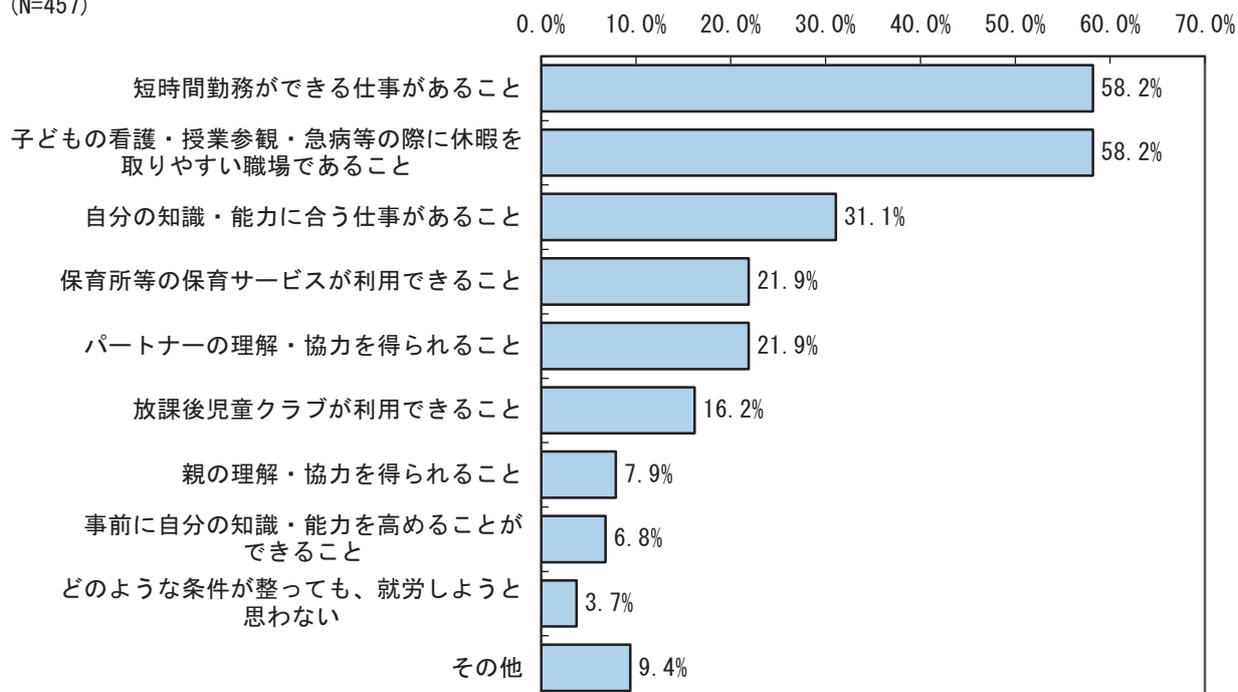
※妻が現在就労せず、今後就労希望がある夫婦
※無回答を除く

④-5 就労の条件

未就労の妻の就労の条件をみると、「短時間勤務ができる仕事があること」「子どもの看護・授業参観・急病等の際に休暇を取りやすい職場であること」がともに58.2%で最も多く、次いで「自分の知識・能力に合う仕事があること」(31.1%)となっている。

【図表4-4-5 就労条件】(複数回答)

(N=457)



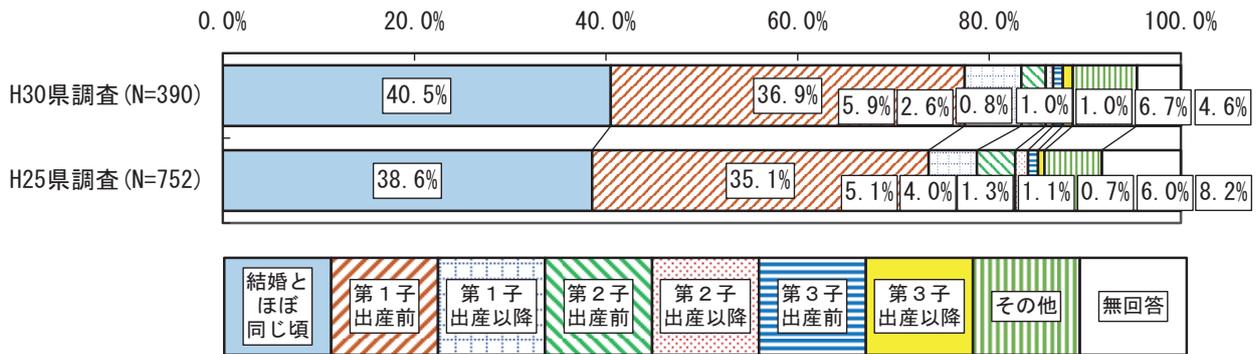
※妻が現在就労していない夫婦

⑤ 未就労の妻の仕事辞めた時期等

⑤-1 仕事を辞めた時期

妻が仕事を辞めた時期をみると、「結婚とほぼ同じ頃」が40.5%で最も多く、次いで「第1子出産前」が36.9%となっている。前回調査に比べて、各時期の割合に大きな変化はない。

【図表4-5-1 仕事を辞めた時期】

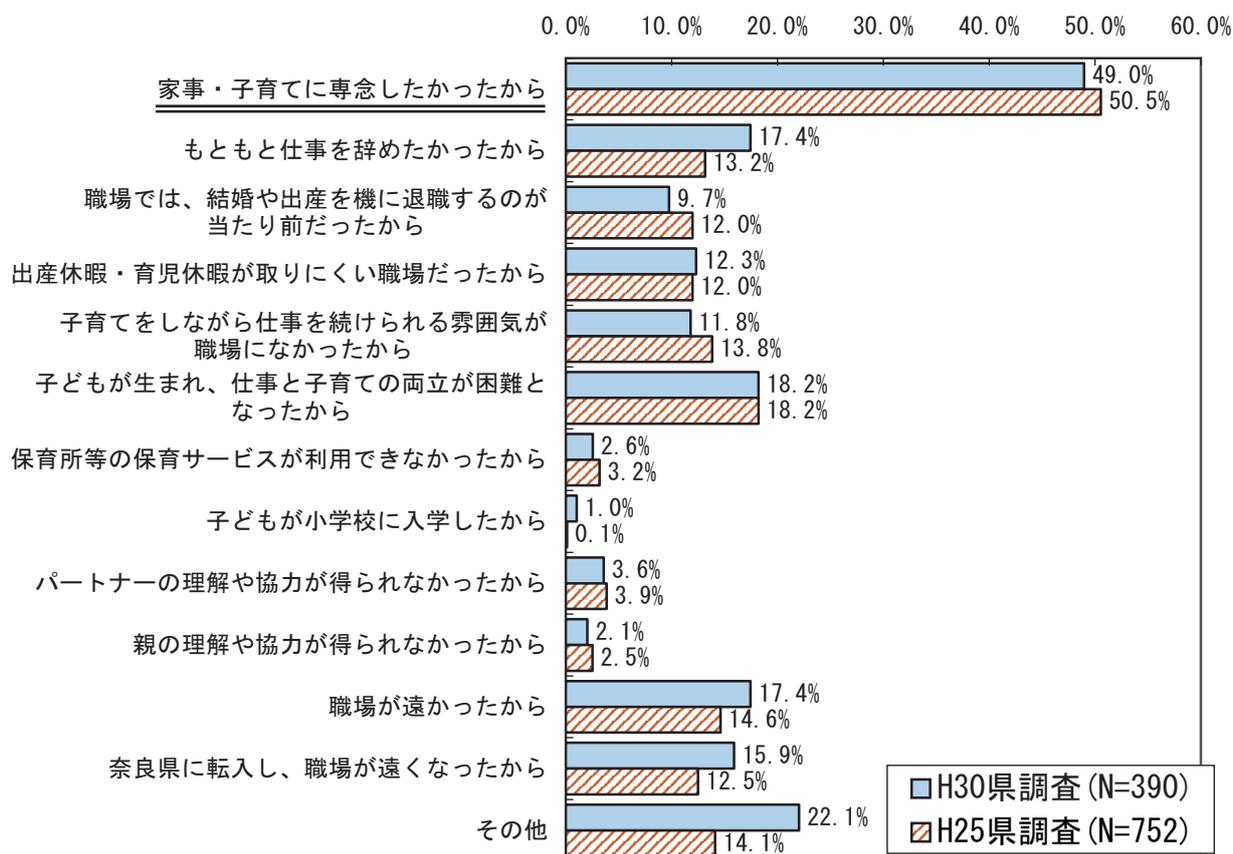


※妻が以前仕事をしていたが、現在は仕事をしていない夫婦

⑤-2 仕事を辞めた理由

妻が仕事を辞めた理由をみると、「その他」を除いて、「家事・子育てに専念したかったから」が49.0%で最も多く、次いで「子どもが生まれ、仕事と子育ての両立が困難となったから」(18.2%)、「もともと仕事を辞めたかったから」「職場が遠かったから」(ともに17.4%)となっている。前回調査に比べて、おおむね同傾向となっている。

【図表4-5-2 仕事を辞めた理由】(複数回答)

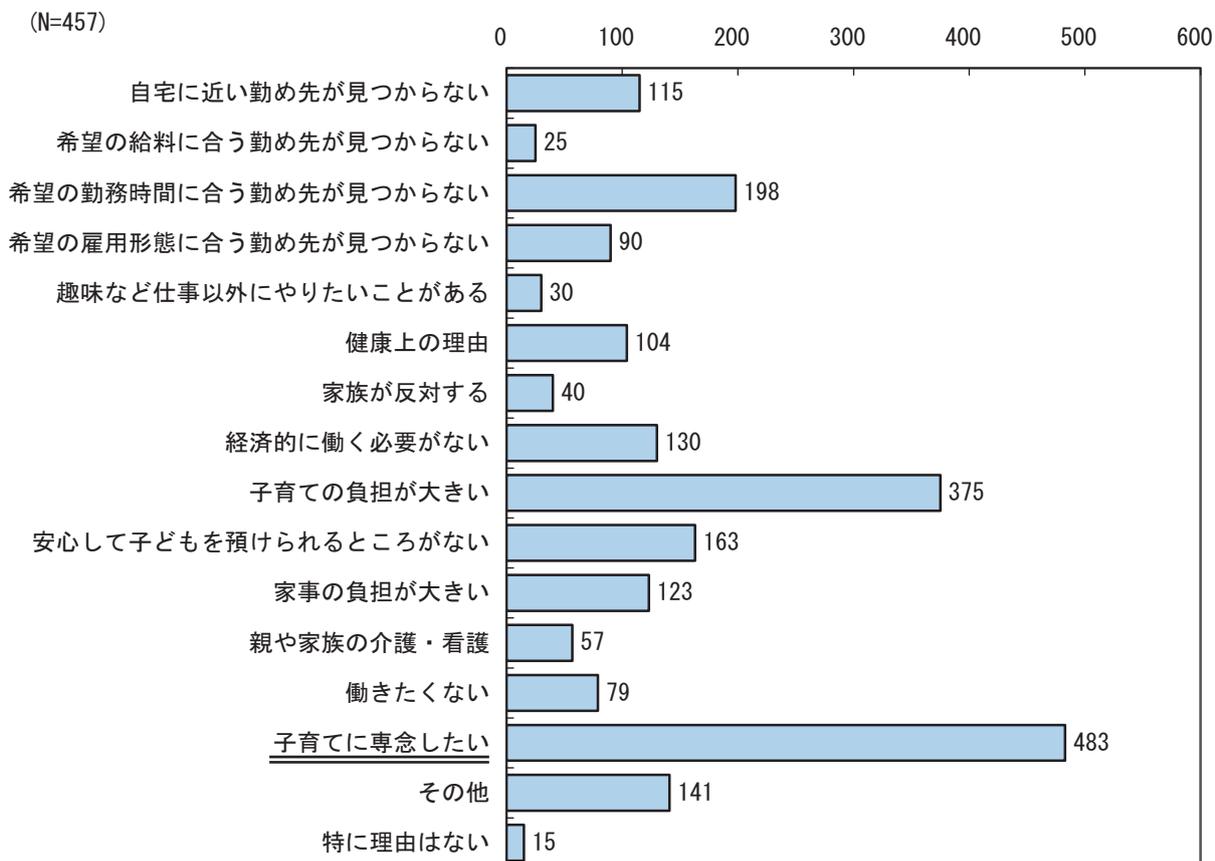


※妻が以前仕事をしていたが、現在は仕事をしていない夫婦

⑥ 就労しない理由

未就労の妻の就労していない・希望しない理由をみると、「子育てに専念したい」が最も多く、次いで「子育ての負担が大きい」、「希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない」となっている。

【図表4-6-1 就労しない理由】(あてはまる理由を3つ選択)



※妻が現在就労していない夫婦
 ※最大の理由＝3点、第二の理由＝2点、第三の理由＝1点として点数換算

◆有識者が読み解く奈良県のデータ◆ 「奈良県の夫婦のワークライフバランスの課題」

梅田直美（奈良県立大学地域創造学部准教授）

図表4-1-1・図表4-1-2（P32・33）で夫婦のライフコースをたどってみると、学校を卒業した直後は、「正規職員」の割合が夫、妻とも7割以上を占め、ほぼ差はない。しかし、結婚直後には「正規職員」の割合は夫が79.1%であるのに対し妻は41.3%と激減している。現在に至っては、夫は「正規職員」が78.2%、妻は「正規職員」は23.6%と、依然として男女差が生じている。

また、妻では「パート・アルバイト」が32.8%で最も多く、次いで「無職・家事」が30.2%である。末子年齢別の妻の就労状況（P33・図表4-2-1）をみても、末子年齢が高まるに従い非正規就業の就労率が高まっていくが、「正規職員」は反対に減少する。一旦、結婚や子育てにより退職すると、その後再就職で正規職員となる割合は極めて低くなっていくことがわかる。

現在未就労の妻の就労希望においては、約6割が「希望がある」としているが（P35・図表4-4-1）、希望する就労形態としては、約9割が「パート・アルバイト」である（P36・図表4-4-3）。

また、就労の条件で選択した項目は、「短時間勤務ができる仕事があること」「子どもの看護・授業参観・急病等の際に休暇を取りやすい職場であること」が最も多く（P37・図表4-4-5）、さらに、就労しない理由として、「子育てに専念したい」が最大の理由として最も多く選択されており、「子育ての負担が大きい」という項目をかなり引き離している（P40・図表4-6-1）。

以上から考える未就労の妻の就労の現状と課題として、末子年齢別の妻の就労状況からは、子どもが3歳頃までは子育てに専念すべきという考え（いわゆる「3歳児神話」）と、子どもが小学校高学年になる10歳頃までは子育てや教育に専念するほうが望ましいという考え（「10歳児神話」（筆者調査より））といった、子育てにおける規範意識・実態の存在が示唆される。

また奈良県は、教育や習い事に熱心であるという指標が多いことが特徴であるが、この調査結果からも、子育てや教育に熱心で、力を注ぎたいと主体的に考えている妻が多数いることがうかがえる。

あわせて、約6割が就労を望んでいるが、正規職員として働くには、県内の事業所が少なく職住近接が難しく、また、労働条件もまだまだ厳しく、柔軟に休暇もとりにくいと認識のもと、子育て・教育を中心とした個人・家庭生活の時間を確保できる現実的な働き方として、就労希望者の9割近くが「パート・アルバイト」を選択していると推測する。

これらの結果からは、自ら子育てや教育に専念したいと考え短時間勤務を希望する人、子どもを保育所に預け夫婦でフルタイムの仕事に専念する人など、様々な生き方を選ぶ人々が、希望するワークライフバランスを実現させながら、安定した雇用環境で自身の能力・適性にあった仕事ができる、多様な人々に開かれた社会システムの整備が急務であることが示唆される。

そのためには、男女ともライフイベントに伴う生活状況の変化等にかかわらず、退職せず働き続けることができ、また再就職においても、非正規だけでなく正規職員になって働くことができるしくみ（テレワーク、時短勤務等フレキシブルな働き方、経営トップへの啓発など）の整備は不可欠である。