



労働政策研究報告書 No. 96

2008

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

子育て後の女性の再就職
課題とその解決

労働政策研究・研修機構

子育て後の女性の再就職 課題とその解決

ま え が き

人口減少化社会を迎えた日本では、今後、労働力の確保と並んで労働者の職業生活の安定と充実が労働政策においていよいよ重要性をますます課題となっている。一人ひとりの国民の立場からも、また、国や自治体、企業等の各方面からも、国民がライフ・キャリアを展望しつつ、男女がともに家庭生活、地域生活との調和を図りながら充実した職業生活を送れるようにするための諸条件を整えることが、これまで以上に強く望まれるようになってきている。

本報告書は、こうした状況下で労働政策研究・研修機構のプロジェクト研究「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」の一部としてまとめたものである。

同プロジェクト研究の研究期間は全体で平成19年4月から平成24年3月までの5年間であるが、子育てが一段落した後の女性の再就職に関する本研究はその最初の2年間に実施することとしている。結婚・出産等で退職し、子育て後に再就職する女性の行動に焦点をあてて、再就職の実態と再就職円滑化のための問題点を把握し、労働者の生涯を通じた長期的なワーク・ライフ・バランスの視点から分析を行ったものである。

ワーク・ライフ・バランスや女性の社会参加、あるいは女性労働力の積極活用にご関心をお持ちの方々に家庭と職業の両立支援のあり方に関する情報としてご参考に供することができれば幸いである。

2008年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

氏名	所属
奥津真里	労働政策研究・研修機構 統括研究員

本研究は、平成19年度から23年度までの5年間を計画期間とするプロジェクト研究「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」のサブテーマの一つである。ただし、本研究の実施期間は平成19年度及び20年度の2年間となっている。本報告書はその第1年目の研究成果をとりまとめたものであり、研究のために行った調査結果の根幹をなす基本的な情報を盛り込んでいる。

目 次

概要	3
第1章 研究の背景と目的	13
1. 問題の背景及び目的	13
2. 研究の性格とすすめ方	14
第2章 女性の子育てと働くこと	19
1. 支援の理由と問題意識	19
2. 女性の地位向上、就業率向上 — ダイバーシティー、ワーク・ライフ・バランス	21
3. 日本の女性の行動と意識	23
(1) 育児と就業中断 — 子の年齢と育児行動	23
(2) 女性の就業についての国民の意識	24
(3) 子育て後の再就職はどのくらいあるのか — 既存調査をもとに	26
(4) 子育て後の就職の切っ掛け	35
(5) その他の考慮すべき事項	36
第3章 調査の実施概要	41
1. 調査の目的	41
2. 調査の方法と実施時期	41
(1) 調査の方法	41
(2) 調査対象	41
(3) 調査の実施時期	42
3. 調査内容	42
第4章 子育て後の再就職の実態	47
1. 分析対象の概況	47
(1) 年齢及び学歴	47
(2) 現在の就業条件	49
2. 子育てと退職	55
3. 子育て時期からの再就職	59
(1) タイミング — 第1回目の退職後に再就職するとき	59
(2) 再就職準備	63
(3) 求職活動の方法	70

(4) 再就職時の困難と問題	74
(5) 再就職の状況 — 就業の条件	81
(6) 再就職の状況 — 再就職への評価	93
4. 職業キャリアの自己評価と今後の見通し	103
第5章 子育て後の女性の再就職を支えるもの	109
1. 再就職の意欲を求職活動に具体化するまでの道のり	109
2. 再就職の実態	111
3. 子育て後の再就職に対する評価と職業キャリア	113
4. まとめと今後の課題	114
(1) 家庭内や社会との関係性	114
(2) 労働に要する時間	115
(3) 情報ニーズ	115
引用文献	117
付属統計表	121

概 要

概 要

1. 研究の目的

本研究は、プロジェクト研究「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」のサブテーマとして実施するものである。女性が結婚・妊娠・出産・育児という生活のイベントを経験した時期に、一旦、職業から離れた場合に、その後、再び職業に就くにはどのような行動をとるのか、また、どのように行動することが再就職に有効であったかを把握することを目的とする。

2. 研究の方法

アンケート調査を実施した。調査票の配布は、無作為に抽出した全国の常用労働者を5人以上雇用している10,000事業所に調査票を5部ずつ送付し、当該事業所で働く女性に配布することを依頼した。返送は回答者から調査票と同封の返信用封筒で直接行うよう依頼した。

3. 調査の概要

<調査の実施期間> 平成19年9月1日から平成19年10月末日まで。

<有効回答者数> 3,971人。

<回答者の概況> 年齢は18歳から75歳までと幅広い分布がみられた。そのうち、学校を卒業したあとはじめて就職した時から調査時点まで同じ企業で就業を続けている者は18.4% (723人)、退職し、転職・再就職をした経験がある者は81.6% (3,209人) (NA=39)。

子がある者は全体の66.9% (2,655人)。ただし、子どもが「ない」、すなわち子どもの数がゼロ人は21.2% (843人)、無回答であった者が11.9% (473人)。

調査時点で配偶者ありの者は62.7%。一度も退職をしたことがなく、かつ、子がある者は全体の6.9% (233人)。

<結果の分析と考察>

現在の働き方

現在の雇用形態等の構成では、正社員が58.9%と半数を越えている。パートタイマーが25.9%で、そのほかの形態はきわめて少なく、契約社員・嘱託社員5.8%、アルバイト2.0%、臨時雇用者1.5%、派遣労働者1.9%、経営者・役員1.8%、家族従業員1.6%、自営業0.6%、その他0.3%となっている (N=3,903)

このうち、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職したことがある者だけについてみると、正社員が42.3%、パートタイマーは41.2%であった。そのほかは、契約社員・嘱託社員6.7%、アルバイト2.4%、臨時雇用者1.7%、派遣労働者1.9%、経営者1.6%、家族従業員1.6%、その他0.2%となっていた。

現在の勤務先の企業規模別の雇用形態の構成をみると、正社員とパートタイマーのいずれも50人未満の企業で働いている者が61.2%と過半数を大幅に越えていた。そして、全体の約90%が300人未満の企業で就業していた。子育て後の再就職の調査において設定された質問に回答できた女性は規模の小さい企業に就業している割合が大きかったと考えられる。

現在、勤務先で従事している仕事（職種）は、事務職が約半数で、次いで専門的・技術的な仕事で16.9%、3番目がサービスの仕事である。専門的・技術的な仕事の内容は、保育士、看護師、歯科衛生士とそれらの助手、教員（幼稚園教諭を含む）、介護福祉士・ホームヘルパー等が多く含まれる。

現在の収入は10万円台（56.7%）が最も多く、次いで5万円から10万円未満（18.6%）である。30万円以上の収入を得ているものは全体の4%である。

子育てと退職

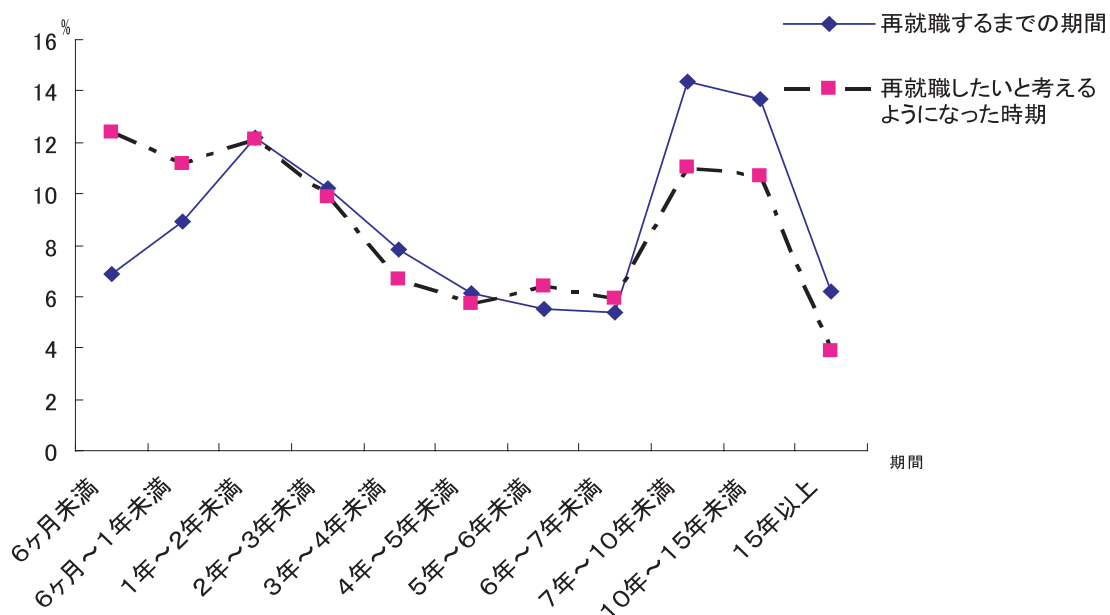
直接の退職理由で最も多いのは、「結婚のため」（45.8%）で、次が「出産のため」（30.4%）である。年代によって最も多い割合を占めるものは異なる。たとえば、34歳以下の若い年齢層では結婚退職の割合がいくらか減少して、妊娠や出産、育児が最も多い理由となっている。

子育て後の再就職

3年未満にほぼ半数（47.6%）が再就職しようとするようになっていた。その一方で7年以上という者の割合も多い。実際に再就職を実行した時期は、3年未満とくに2年未満と7年以上が多くなる（図1）。

早く再就職しようとするほど実際に再就職が早期に行われている。退職後から再就職しようとする時期までの期間の長さ与实际に再就職するまでの期間の長さの関係は有意である（相関は $r = .89^{**}$ 、単回帰分析では $\beta = .89$ 、調整済み決定係数 = .80で有意）。

図1 再就職したいと考えた時期と再就職までの期間



現在の年齢によって再就職に関するこれらの時期が異なるかという点、異なるといえた。若い年齢層ほど早期に再就職したいと考えるようになっていたし、実際にも、より早期に再就職していた。以前よりも近年は、妊娠・出産・子育ての時期に一度退職した女性のその後の再就職までの期間が短くなっているといえる。これは、いいかえれば、時代によって女性の意識が異なっていたということになる。今日は以前に比較すると、女性は子育て後に早期に再就職を希望し、実行するようになっていたといえた。

再就職準備

再就職をしたい時期に向けて前もって行った準備としては、図2のとおりである。家族の理解・了解を得ることや子どもの預け先や保育の手配をしている者が大部分である。また、就職に関連する情報収集がよく行われている。情報源は情報の種類によって特徴が異なるが、求人などの本格的な就職情報は専門媒体や職業紹介機関の割合が多く、その他の情報では、近所の知人等日常生活の中で接する人々がかなりの割合を占める。

働いている女性の経験談などの労働実態に関する情報を収集したことは、再就職に役立っている。「とても役立った」22.2%、「役に立った」57.6%、「あまり役に立たなかった」18.1%、「まったく役に立たなかった」2.1%である。

働き先の情報については、「とても役立った」24.0%、「役に立った」61.1%、「あまり役に立たなかった」13.2%、「まったく役に立たなかった」1.8%である。

図2 再就職の準備

準備したこと	%	話し相手	%
家族の理解を得るための話し合い	85.8	夫	84.3
保育の手配	76.2	子	25.3
労働実態についての情報収集(図4-3-4)	74.6	夫の親(同居)	16.1
会社情報等働き先に関する情報収集(図4-3-4)	85.4	自分の親(同居)	9.4
スキル習得等能力開発	48.5	夫の親(別居)	7.6
職業資格・免許の取得	46.5	自分の親(別居)	16.6
車の運転免許取得	62.5	その他	2.7
家事負担軽減の準備	57.3		
その他	4.4		
	N = 2,041		NA = 1
			N = 1,750

子どもの預け先を探した時期						
探しはじめた時期	人数	1年以上前	半年から1年くらい前	2,3ヶ月前から半年くらい前	1ヶ月から2,3ヶ月くらい前	探す必要がなかった
		82	229	140	334	739
	%	5.4	15.0	9.2	21.9	48.5

NA = 32, N = 1,525

求職活動の方法

子育て後にはじめて職業を再開した職場をどのような方法・経路で探し、就職したかについては、最も多いのは求人広告（30.4%）。次がハローワーク（27.7%）であった。仕事を探すという目的に直接的な適合度の高い方法が多く利用されていたのである。インターネットは求人内容がそぐわないこともあってほとんど使われていない。元の職場と近所の人間関係が役割を果たす割合も多く、「元の職場から声をかけられた」は約14%、「近所の知人」は15.2%である。

実際に再就職をすることにした直接の理由は、「経済的な必要が生じた」が39.7%で最も多く、次が「前々から再就職の時期を決めていた」（15.0%）である。

前々から再就職の時期を決めていたという計画的に時期を決めて就職する意欲を持っている者が就職先を探した方法は、多い順にハローワーク40.1%、求人広告やチラシ34.5%である。反対に、予め再就職の時期を決めていなかった者 = この理由を挙げなかった者が再就職先を探した方法は、安定所と求人広告の利用が他の方法よりも多いものの、その割合は、それぞれ25.2%、29.8%である。前々からいつ就職しようということを決めていた者のグループと決めていなかった者のグループの間では、職業紹介機関である安定所の利用につい

て有意な差がみられる ($df = 1$, $\chi^2 = 27.48$, $p < .01$)。しかし、求人広告やチラシの利用については有意な差がみられるまでにはいっていない ($df = 1$, $\chi^2 = 2.81$, $p > .05$)。

再就職前後の問題と援助者

就職直前の再就職しようとしたときには子どもの世話が手抜きにならないこと (20.3%) 等保育や学校関係を含めて子どもの世話や家族に対する配慮が強調されている。一方、就職してから最も解決困難となったのは、「急な都合で休みや遅刻すること」 (25.2%) である。

はじめての再就職をしようとした時に気を遣った事柄について、解決を援助してくれた人が「いた」は73.5%、「いなかった」は26.5%である。「いた」場合に、援助者となった人物は夫が最も多く56.7%である。次いで自分の親が35.5%、夫の親や24.7%である。

実際に就職してからの問題解決については、援助者が「いた」が59.5%、「いなかった」が40.5%である。就職しようとした時よりも援助者が減少する。

具体的に手を貸して援助してくれて援助してくれたわけではないが、困難に出会ったときに、励ましや話し相手になってくれた等で心理面での支えになった人については、再就職しようとした時には、支えとなった人が「いる」という割合は68.2%で、「いない」は31.8%であった。他方、実際に再就職したときの問題解決の際には、支えとなった人が「いた」が59.5%で、「いない」は40.5%である。

はじめての再就職での働き方

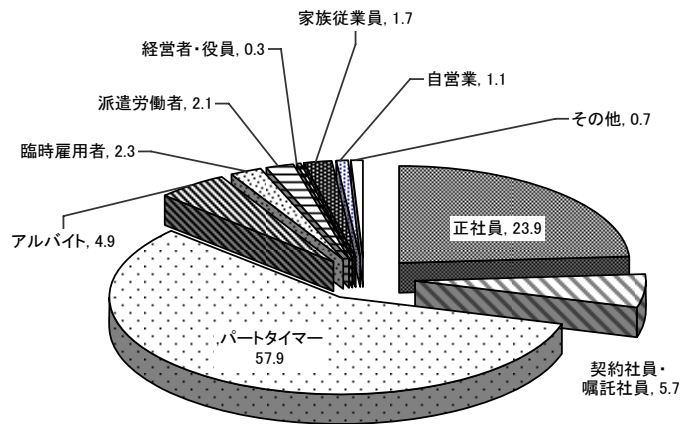
子育て後のはじめての再就職では、雇用形態ではパートタイマーが際だって多い (57.9%)。次いで正社員であり、約24%となっている (図3)。現在と比較してパートタイマーの割合がきわめて多い。職種では事務職が最も多く、2番目に専門的・技術的な仕事、3番目にサービスの仕事であった。

再就職当時の週当たり平均出勤日数は、5日と6日以上で約80%を占める。残業も含めた週当たりの平均労働時間は、最も多い割合を占めるのが40時間 (11.5%) であり、それから、30時間 (9.5%)、48時間 (9.2%)、8時間 (5.8%) の順であった。

累積では8時間までの労働時間に全体の21.7%、16時間までに31.3%、25時間までに50.8%が入り、反対に40時間を超えるのは17.3%である。

通勤の所要時間は、10分以下が43.0%である。20分以下に全体の74.9%が、30分以下に88.2%が納まっている。

図3 はじめての再就職における雇用形態



はじめての再就職への自己評価

結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職して、家事・育児に専念したあと、再就職をした者は、そのはじめての再就職の時期について、60%を超える者が適切だったと評価していた。しかし、適切な時期よりも早く就職してしまい、もっと遅く就職する方がよかったとする者が20.4%（「早すぎた」4.4%、「もう少し遅い方がよかった」16.0%）であった。その反対に適切な時期よりも遅く就職してしまい、もっと早い方が良かったとする者が12.5%（「遅すぎた」1.8%、「もう少し早いほうがよかった」10.7%）であった。

早すぎたと考えている者の群、遅すぎたと考えている者の群、「ちょうどよかった」という者と「いつでもよい」という者を合わせた群の3つの群に分け、その3群の間で末子の年齢を比較すると、群によって有意な差があり、かつそれは、各群ごとの間でそれぞれにすべて有意な差がみられた（分散分析 $F(2) = 90.12, p < .01$, Bonferroni, $p < .05$ ）。

次に、早すぎたと考えている者の群、遅すぎたと考えている者の群、「ちょうどよかった」という者と「いつでもよい」という者を合わせた群で再就職までの期間の長さには差があるかどうかについては、群によって有意な差があり、かつ、各群ごとの間でそれぞれ有意な差がみられた（分散分析 $F(2) = 53.32, p < .01$, 多重比較Bonferroni, $p < .05$ ）。

再就職について時期だけでなく、総合的に満足できたかどうかという評価をすると、満足だったが61.3%、不満足が12.7%、何ともいえないが26.0%であった。

再就職への総合評価は、再就職した当時の末子の年齢及び退職から再就職までの期間との間に意味のある関係は見出せないが、再就職しようとした時に援助者が「いた」と「いなかった」者では再就職の評価の高さに有意な差がある。援助者がいた者の方がいなかった者よりも再就職の満足度が高かった（ $t(1059.92) = 4.16, p < .01$ ）。

4. 子育て後の女性への再就職支援

結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職し、家事・育児に専念した後、再就職しようとの意欲をもつのは、末子の年齢が1年未満になるか7歳以上になったとき、また、退職後6ヶ月未満の早い時期か7年以上たってからという2つの大きな山が見られたが、子の年齢によって必要とする保育内容は異なるなど、それぞれの時期には女性が必要とする援助は異なる。それに見合った支援を行うことが必要である。

実際に就職した場合には、家族等の支援や心理的な支えは女性の就業を助けるが、職場の日常的な労使関係のあり方や人間関係のなかで女性が助けられ、働く意欲を維持していく効果は大きい。女性の再就職行動は、家庭、地域、職場の各領域に関わりをもちながら行われる。とくに、夫や子などの家族との関わりを重視しながらすすめていくことが特徴である。そのため、通勤時間は30分以内、最初はパートタイムで働くといった形が選ばれるが、その後には、家庭や家族の条件が変化すると、やがてパートタイムでない働き方が増加するということがある。この点から、地域の中小企業や大企業の各事業所で子育て後の女性の良質な雇用の場が創出・育成されることが望まれる。

第 1 章 研究の背景と目的

第1章 研究の背景と目的

1. 問題の背景及び目的

本研究は、女性が結婚・妊娠・出産・育児という人生のイベントを経験した時期に、一旦、職業から離れた場合に、その後、再び職業に就くにはどのような行動をとるのか、また、どのように行動することが再就職に有効であったかを把握しようとするものである。

日本は、20世紀末から合計特殊出生率が低下し、少子化がすすんでいる。今後は総人口が減少していくことが見込まれている。将来に向けて、女性が積極的に自己のライフ・キャリアを築きながら安心して出産し、子育てできる社会の実現は重要な政策課題となっている。

さらに、高齢化の波は一段とその高さを増している。とくに団塊の世代が退職年齢に達することもあって、総人口の減少よりも先に労働力人口の減少が社会の活力にマイナスの影響を与えることが大いに懸念される場所である。そうしたなかで、働く意思と能力を有する女性が職場でその力をいきいきと発揮して働くことは、日本の経済活動の発展・維持を図る上で、従来に増して重要な意義を持っていく。そのため、妊娠・出産を担う女性が出産・育児を経て、なおかつ円滑に職業に従事できるように社会の各領域で取り組むことがこれまで以上に必要になってきているのである。

女性の子育てと就業については、以前から保育施設の整備や育児休業制度の普及等さまざまな支援の取り組みが行われてきた。特に、政府が少子化対策推進基本方針（1999）を策定してからは数多くの施策が講じられるようになっていく。

ところが、日本では現在でも出産・育児のために退職し、その後、再就職するという女性が多い。このことは、たとえば、労働力調査、就業構造基本調査、国勢調査等のマクロデータから女性の年齢別就業率をみると、いわゆるM字カーブを描いていることで把握される。また、そのM字カーブは欧米主要国と比較するときわめて顕著な形であることがよく知られている。さらに、2001年から厚生労働省が継続して実施している21世紀出生児縦断調査においても母親が妊娠・出産の時期に退職したケースが多いことが明らかにされている。

これらのデータに現れる女性の就業行動を考慮すると、結婚・妊娠・出産・育児を機に一旦退職した女性が、子育て後に再就職を目指して労働市場に円滑に参入できるようにする施策の充実が、多く女性にメリットをもたらすものになるといえよう。一人ひとりの女性が自分自身のライフ・サイクルや健康状態等にあわせて働くことが可能になるような環境整備や社会の条件作りが不可欠なのである。

政府が平成17年に女性の再チャレンジ支援プランを策定した際に主要な支援対象として、出産後に子育てをしながら再就職を目指す女性をとりあげた。女性の再チャレンジ支援プラン（H17.12.26. 女性の再チャレンジ支援策検討会議）では、子育て後の再就職までの行程を準備段階、実現段階の2段階に分けて、子育て後の女性に対する社会の支援の内容や実践のあり方が記述されている。本研究は、そのうちの準備段階の状況における女性の行動と意識に焦点をあてて、その実態を把握しようとするものである。

ちなみに、上記の再チャレンジ支援プランでは、準備段階は子育てをしながら再就職のための求職活動等をする際にニーズが高い“子ども連れ”で利用しやすいサービス窓口や情報提供システムを整えることや、キャリアの中断による職業能力への不安を解消し、能力向上のための学習、教育訓練等の支援を充実することの必要性が明記されている。

だが、こうした社会的な支援が有効性を高めるには、キャリア形成に関する幅広い相談を女性が気軽に日常生活のなかで受けられることが必要だと思われる。子育て中の女性は日常の行動が家庭を拠点にした狭い範囲に限定されがちになることもあるし、相談相手としての家族の役割は、家庭の外部に私的な生活と離れた環境で整備される相談サービスとは相談内容も相談の機能も異なるものがあると考えられる。そのため、実際には女性はどのような相談相手を得ているのかを十分に把握しなければならないであろう。

本研究は、女性が身近な生活のなかで経験した再就職の支援の現状を明らかにしようとした。同時に、個人の生活に関わりの深い国や地域などの社会的な機関が果たしている支援機能のあり方を探ろうとしている。

そのため、家庭の外からの支援のほかに、家庭内における支援や家庭の内外で女性自身の自助努力を支える間接的支援等に幅広く目を向けて、女性の再就職を実現させた要因とそれについての女性の意識を把握した。これによって、今後の女性の有効な再就職行動とその支援の方策を明らかにしようとするものである。

2. 研究の性格とすすめ方

本研究は、プロジェクト研究「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」のサブテーマとして実施するものである。女性のライフ・キャリアについては、従来から結婚・妊娠・出産・育児を機に退職し、育児等の負担が軽減された時期に再び職業に従事するパターンが多く、現在でもその傾向は続いている。この傾向は、年齢別労働力率のいわゆるM字カーブが20世紀後半からずっと見られているように基本的な大きな変化はない。

本研究はこうした社会の実態を受け止めて、ワーク・ライフ・バランスのひとつのあり方として、就業していた者が家事・育児等に注力するため退職し、その後、労働生活へ復帰する条件が整って再就職する際の課題を明らかにしようとするものである。同プロジェクト研

究は平成19年度から同24年度までの5年間にわたって実施されるが、その一部である本研究は、平成19年度から同20年度までの2年間で一定の成果を得て、まとめを行う計画となっている。

研究の方法としては、はじめに子育て後に再就職した女性の再就職行動と意識を把握するためのアンケート調査を実施してその結果を分析することとした。次に、研究の全体をまとめるに当たって事例調査や先行の関連研究から情報を追加して分析を深めることとした。

したがって、第1年目である今年度は、子育て後に就職し、現在、就業している女性の子育て後の再就職をどのように進めたか及び再就職についてどのような意識を有しているかを把握するための調査を実施した。さらに、その結果について、主要な調査項目の集計及び分析を行い、それをもとに子育て後に再就職した女性の再就職行動と意識を明らかにするための基礎的な分析を行った。

ところで、ワーク・ライフ・バランスという言葉は、社会全体の共通概念が確立しているとはいえない。そのことは政府によるワーク・ライフ・バランスに関するこれまでの報告のなかで明確に述べられている。もちろん、2007年12月に発表された内閣官房長官を議長とする政府のワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議が策定したワーク・ライフ・バランス憲章が一定の概念化を行ったことになるが、国民の間にそれが徹底するにはまだ幾分の時間が必要である。

しかし、この憲章が策定される同じ年に先立ってまとめられた男女共同参画会議の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）に関する専門調査会（2007）の報告をみると、ワーク・ライフ・バランスという語の意味が共通の社会的理解を得ていないとしながらも、既に一定の共通概念を構成するポイントを明らかにしている。

すなわち、ワーク・ライフ・バランスを、「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」と定義している。そして、ワーク・ライフ・バランスの理解については、① ワーク・ライフ・バランスは性別、男女、年齢を問わずあらゆる人のためのものであること、② 人生の段階に応じて自ら希望する「バランス」を決めることができるもの、③ 「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすもの、いう3つのポイントがあるとしたのである。

また、厚生労働省は労働面から人生の各段階におけるワーク・ライフ・バランスに対応する施策として、長年、仕事と家庭の調和や両立の支援を重視してきている。たとえば、労働時間短縮の推進や育児や介護のための休業制度、ライフスタイルにあわせた多様な働き方を可能にする雇用機会の確保等に関するものである。同時に、マザース・ハローワークのように求職者支援という面からの取り組みも行っている。

本研究は、a. 人生の段階が「子育て後」である「女性」を対象に、b. 「仕事」という活動に焦点を当てて求職者支援を中心に、c. 主として上記のワーク・ライフ・バランスの2つ

目のポイントである“人生の段階に応じて自ら希望する「バランス」を決める”ことが容易にできる方策、を探るものとして位置づけられよう。

なお、プロジェクト研究「ワーク・ライフ・バランスの実現に向け社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」では、本研究のほかに、19年度は女性の就業継続支援に焦点をあてた複数の研究が行われている。育児休業等に関する政策の効果や企業の雇用管理に関する研究等である。本研究が中断型の職業キャリアの支援のあり方をテーマとしていることに対して、これらは継続型の職業キャリアの支援方策の現状とあり方を扱っている。

ワーク・ライフ・バランスに関する研究として今回のプロジェクト研究では、女性の就業を中心テーマにおいているが、今後は、男女共通の好ましい働き方として仕事と生活の調和がとれた働き方を実現する労働条件や就業環境のあり方という面から研究を深めていくことが課題になると考えている。本研究には、その初期的研究として位置づけられる性格があるといえよう。初年度の研究をまとめるに当たってはこの点を十分に意識して、調査結果をあまり凝った分析を加えずに整理した。再就職を目指す女性の求職行動の全体像を浮かび上がらせてお見せできるようにしようとしたためである。

第2章 女性の子育てと働くこと

第2章 女性の子育てと働くこと

1. 支援の理由と問題意識

日本では戦後すぐに男女平等の実現とそのため女性の地位向上が政策課題となった。それ以来、職業を通じた女性の社会参加を進めるために、政府、労使団体、女性団体等の民間団体によってさまざまな取り組みが行われてきている。そのなかで、母性保護と育児のための労働条件や保育施設の整備など就業継続の援助の充実とともに、家事・育児に専念していた女性が職業に復帰する、あるいは新たに従事することへの支援の重要性はいつも認識されてきている。そして、現在では長寿化とともに労働力確保が長期的課題となる人口減少化時代を迎え、女性の生涯を通じた職業との関わり方を女性自身が自主的に選択する援助方策の必要性が意識されるようになってきている。

既婚女性と労働についての研究は、母性保護等の労働基準や労働安全衛生についての医学や行政法からの研究に留まらず、経済学、社会学、女性学等多岐にわたる学術領域の研究成果がいくつも世に送り出されている。

また、学術研究としてでなく、国民の啓発や行政評価のために行われる調査研究も多い。たとえば、地方自治体等の行政機関や各種民間団体等の多くが女性の就業に関する地域住民の意見把握や女性労働者の就業支援のニーズ把握のための調査研究を行っている。

さらに、将来の政策の方向性の探求も含めた政策研究として、労働政策研究・研修機構では長期にわたり女性労働者の就業支援やワーク・ライフ・バランスについての研究を行っている。

いずれにしても、子育てや家事を担う女性の就職や就業支援の問題は国民的な関心事であり、国の重要課題になっているといえよう。

ところで、子育て後に女性が就業するという場合の「子育て後」とは、いつのことかという問題であるが、本研究では、女性自身の年齢や生活条件ではなく、子がどういう状態になったときかという観点から考えることとした。多くの国民のイメージでは、子育て後に女性が就業するという場合の「子育て後」とは末子が成人した時期というよりも早く、子のうちの誰かが乳児期を過ぎるか幼児期を過ぎて就学年齢に達した後のいずれかの時期というものではないであろうか。

たとえば、労働政策研究報告書No.51（労働政策研究・研修機構、2006）では、49歳から51歳までのほぼ同年齢の19人の女性の35年間のキャリアを分析しているが、そこでの女性達が子育て後と理解している時期は次の通りである。

すなわち、女性が結婚・妊娠・出産を機に退職し、その後に再就職する時期は、「人それぞれの判断で、上の子が小学校就学以前から下の子が高校生になるまでの間に広く分布している」（p174）ものだと同報告書は述べ、おおよそ10年間の分布の幅があるとしている。ま

た、「職業への復帰が妥当な時期をいつとするのかということ、母である女性自身が子どもの自立の時期をいつとみるかによっているのである」(同)と考察している。

要するに、子育てが一段落するのは、女性自身が我が子が母親の日常的な世話を受けなくとも生活・成長できる状態になったと判断した時期であり、それぞれの女性の子に対する評価によってその時期がいつになるかは変わってくるのである。

そして、時期に幅があるということから、その時期に女性が必要とする援助の種類や内容も多様性が生じる。同時に、女性が生み育てる子どもの人数や出産の間隔によっても子育て時期の中断・再開や延長等が生じ得る。子育て終了の時期や中断等の事情によって女性の就業動機や就業の条件・環境はきわめて多様なものとなる。当然のことながら、女性のニーズもそれに応じてさまざまに異なってくるはずである。

他方、将来の労働力人口の減少を睨む現在は、女性が活力ある労働力として能力を発揮することが求められている。その点からは、子育て後の女性の再就職は社会全体のニーズとして考慮される性格のものである。子育て後の女性がそのニーズに応えつつ、自分自身のキャリア形成を自主的に計画し、実行していく一つの方策として再就職しようとするときには、その実現を容易にするための支援が社会に用意されていることが望まれる。しかも、それは女性が利用しやすいものでなければ支援効果があがらないことはいうまでもない。やはり、子育て後の女性の再就職支援は、女性一人ひとりの現実の生き方と考え方の違いに適切に対応できるものでなければ効果が期待できない。これまでも少子化対策等で女性の就業を支えるための相当数の施策が実施されてきたが、全体として補強し合うなどの相乗効果を必ずしももっていないし、それぞれが別々に機能することが多かった。そのなかでは、具体的な求職活動に入る前の段階で、女性がどのように考え、具体的にどのように行動しており、したがって、どのような支援策が望まれるかということについての情報を労働関係行政の分野で把握しにくい傾向がみられる。

たとえば、一人ひとりの女性が家庭から職場に復帰する道のを自らにあった方法で迎えるようにするには、就職の意思と意欲を自覚する条件、求職活動を開始するための条件、それを継続していくための条件、求職活動の成功の条件、就職後の納得性の高いライフ・キャリア形成の条件等が明らかにされていなければならない。

本研究が目的とする子育て後の女性の再就職の実態把握と再就職促進の方策の析出は、こうした現実社会の多様性を前提として行うことになる。そのため、子育て後の時期は幅があるものとして扱い、女性がどのように再就職を実現したかという行動を把握する必要があると考えた。また、再就職行動を当該女性の立場で理解することが必要だとの観点から、再就職について女性自身が自分の行動の有効性や納得性をどのように評価しているかという意識を捉えることが必要だと思われる。さらに、女性の再就職行動を支えたものについても、人、

もの、機会など有形無形を問わずに、また、支援の直接性・間接性を問わずに把握することとしたが、これも一人ひとりの女性の就業動機や就業条件の違いを現実社会の多様性のなかで捉えるためには必要だと判断したためである。

2. 女性の地位向上、就業率向上 — ダイバーシティー、ワーク・ライフ・バランス

女性の育児と職業活動の関係については、これまで世界の多くの国や地域でさまざまな視点から研究が行われている。労働政策上の要請から女性労働力の確保・活用の方途を求めたためのもの¹、20世紀後半に急速に進んだ技術革新や産業構造の変化等と労働現場の変貌を背景に人々の家庭観や生活観が変わってきたことが顕現化した一つの現象として女性労働の実態を分析するもの²のほか、もちろんジェンダーの視点からの研究もある。

これらの研究は、その目的と分析の視点をもとに大きく3つのタイプに分けることができると思われる。一つ目は、経済的自立の能力は女性が自らの人権を守るための基本的条件であり、社会のあらゆる分野での男女平等の実現に不可欠であるとの観点からのものである。いうなれば、女性の地位を向上させる方策が重要テーマになる。二つ目は、少子高齢化等による生産年齢人口の減少による労働力確保の必要性を背景としたものである。三つ目は、いわゆるダイバーシティーの考え方で人間の多様性を尊重し、個人個人の働く能力に応じて働く意思を実現させることが社会の健全な運営には必要だとの観点からのものである。個人の多様性にきめ細かく対応して実際に働くことができるようにすることが重視されている。ただし、この中には、経済成長を維持して国全体の生産力を確保する必要性から、すべての働く能力のある者を現実に働けるようにして国全体の就業率を向上させるという観点からのものもみられる。ここでは、女性だけでなく働けるすべての人のライフ・ワーク・バランスが問題となる。

日本では女性の就業支援については、このうち、一つ目と二つ目に属するものがこれまで主流であった。現在でも、女性の育児と職業の両立に関するものは、国の政策において雇用の分野での男女機会均等政策と少子化対策のなかでとくに手厚く行われている。なかでも、一つ目の女性の地位向上を基本理念とする調査・研究は、戦後の早い時期から大学等の研究機関だけでなく国や地方自治体等の公的機関によって数多く行われてきた。たとえば、厚生労働省（旧労働省を含む）や内閣府（旧総理府を含む）が行った調査やまとめた白書は重要な情報を国民に提供し、意識啓発の効果をもたらしてきている。

その一方で、労働力確保が長期的課題となっている日本の現状を考慮すると、上記の三つ目の観点、すなわち、個人の多様性を尊重しつつ、国全体の経済・財政を健全に維持してい

¹ EU では全体の就業率を向上させるという観点からの検討等がある。

² 家族社会学や産業社会学の領域でいくつもの研究が行われている。たとえば、最近では問題を総ざらいした形であるが、Thiste,S.(2006)の“From Marriage to the Market; The Transformation of Women’s Lives and Work.” もその一つである。

くための就業率の向上という観点から女性と子育てについての研究は、今後は日本でこれまで以上に重要性を増してくると思われる。とりわけ、地域活動歴や教育歴、価値観等の個人の多様性にきめ細かく対応しつつ意思と能力に応じて働けるようにするという視点がクローズアップされてこよう。

EU及びその加盟国、アメリカ等では、近年、国民全体の就業率向上の観点から女性が子育てをしながら就業を継続する、あるいは子育て後に職業へ円滑に復帰することを促進する政策の必要性が強く意識され、学術的立場の研究だけでなく政策的立場からの研究がいくつも行われている。それらは、男女平等の理念は徹底されねばならないということは当然に根底におかれているが、直接的には国全体の就業率をあげて経済成長を支える政策のあり方の究明や既存政策の評価を目的とする研究である。

EUはそうした研究の成果をもとに、既に加盟各国にワーク・ライフ・バランス実現の方策として女性の就業支援への具体的な取り組みを求めているところとなっている。そうしたことから、三つ目の観点は、2007年度から5年間の研究期間を有するプロジェクト研究の初期に行われる本研究にとって大いに示唆を与えるものになっている。

すなわち、EUでは、働く能力がある者には適切な配慮や方策を講じて仕事に就くことを進めるいわゆるフル就業の実現を目指している³。それを明確に政策の基本方針として打ち出して加盟各国に実現を求めている。女性についていえば、家事・育児等の個人的理由によって職業活動に参加できないということがないようにすることがEUの政策目標となっているのである。その目標を達成する方策としての労働時間短縮やワーク・ライフ・バランスについての研究・調査がなされているし、これまでにいくつかの報告書がまとめられている(Reidmann, A., 2006ほか)。

それらのEUの報告書では、各国の労働事情を調査し、就業率向上の方策を検討しているが、共通にいえるのは、保育サービスが整わなければ女性の就業は促進されないこと、長時間労働が仕事と家庭の両立を妨げること、女性の家事・育児責任のみ強調することは女性の就業を妨げること、が指摘されていることである。

それらの報告等に基づいて加盟各国が取り組むべき政策としてEUは、① 利用しやすく質の高い保育サービスの提供、② 育児休業制度等の措置やそれらの措置を受けた場合に不利益を受けないようにすること、③ パートタイム労働の労働条件の改善、④ 柔軟な勤務形態や労働時間の融通性の確保等々をあげている。そして、女性だけでなく、男女がともに政策の恩恵を受けることを前提としているのだが、現実には出産・育児のために職業活動から離れる女性が多いこと、それらの女性が子育て後に円滑に再就職するには手厚い支援が必要なが強調されている。こうした知見や政策の考え方は、現在から将来に向けての日本の政策の方向を考える上で大いに示唆を提供するものと思われる。

³ 読みやすい資料として、駐日欧州委員会代表部(2007)が発行している europe summer 2007. pp2-7の特集「ワーク・ライフ・バランス EUの取り組みとその背景」がある。EUの方針が簡潔に紹介されている。

3. 日本の女性の行動と意識

(1) 育児と就業中断 — 子の年齢と育児行動

直接の労働問題の研究ではないが、育児機能としての家庭のあり方や家庭運営における家族間の役割分担に目を向けた研究は多くなされている。これらにも子育てや家事を担う女性の再就職や職場定着にきわめて深い示唆を与えるものがある。

たとえば、家計経済研究の立場から行われたもので、女性は育児にどの程度の時間を費やすのかという品田(2007)の研究があるが、これは日本における女性の育児行動の特徴が良く現れており注目される。

品田は無償労働の時間配分と社会福祉政策に関する調査を行い、日本、イギリス、オランダの3カ国の生活時間の配分の仕方を比較した。それによると、確かに日本の母親は子どもが幼い時には他国と比較してより多くの時間を子どもの世話にかけているが、子どもが成長するとむしろ子どもの世話の時間は他国よりも少なくなるという。子どもの年齢によって「子どもの世話」ということにかかる時間が大きく変動するのである。

具体的には、調査対象である子どもの年齢が0-17歳までの全体について平均すると、母親が子どもの世話にかかる1日当たりの時間は3カ国のなかで日本が一番少ないことが明らかだという。しかし一方で、0-2歳までの子どもについてみると逆に日本は最も多く、オランダの約1.27倍、イギリスの約1.16倍の時間を子どもの世話にかけている（オランダ159分、イギリス174分、日本202分）と述べている。

当然、子どもが3歳までは母親が我が子を手元で時間をかけて世話をする時間が長い、3歳を越えると他の2国と比較して日本では子どもの世話をする時間が急速に減少するということになる。最も年齢が高い層の子ども、つまり10-17歳の子どもについてはオランダ25分、イギリス16分、日本9分になるといっている。これらはいわゆる「3歳児神話」といわれる日本の子育ての考え方と平仄の合う現象のようにみえる。

もちろん、これらの数字の理解には少し注意が必要で、まず、3カ国比較に用いた調査は質問内容は基本的には同じで比較可能なものではあるがそれぞれ別個のものである。また、同じ質問に対する答えの詳細な内容となると生活文化の違いが反映している面があると考えられる。たとえば、日本女性は、食事の管理は他の2国よりも1時間以上も多くかけ、また、衣類の手入れには約20分多く時間をかけていると記述されているが、「食事の管理」や「衣類の手入れ」といわれる作業に日本の母親が込める思いと実際の行動内容は、日本の気候風土から必要になる子どもの世話と密接不可分のものが含まれているためであることが大いに考えられる。とはいえ、とにかく日本の母親は子どもが3歳になるまでは、育児負担を大きく担い、職業活動を抑制する傾向があることが窺える知見である。

また、国立社会保障・人口問題研究所の全国家庭動向調査で見ると、末子が3歳になるの

を待ってから母親は本格的に労働市場に復帰することが好ましいとする国民の意識は、少なくとも最近15年間程度は変わっていない。1993年から2006年までに3回行われた全国家庭動向調査では、各回とも「子どもが3歳くらいまでは母親は仕事を持たずに育児に専念した方がよい」（ただし、第1回調査では「子どもが小さいうちは、母親は育児に専念した方がよい」という問であった）。この結果からも、子の年齢が3歳までは育児が女性の就業を抑制する傾向が認められる。

一方、本章の1「支援の理由と問題意識」で引用した労働政策研究・研修機構（2006）の研究は、35年間にわたる長期間の追跡調査によって女性の長期キャリアの事例分析を行っているが、女性の育児と就業行動との関係については、女性が一生涯にわたる長期的な家庭運営計画のなかで決定しているとみている。そして、自分自身の自主的なキャリア選択の結果として子育てを意識して退職し、その後、子どもが日常の心身の世話という意味で母親の手を離れたと感じた時に、今度は自分自身の社会参加の一つの形態として再就職をめざすことを指摘している。さらにその就職までの行動は、格別の堅固な意思の継続や決定をして行うのではなく、日常行動として自然に行われて、したがって、子育て後の再就職の時期には約10年間の幅がみられることを明らかにしている。これによると、就業中断の期間や就業再開の時期と子の年齢はきわめて深い関係があるが、この年齢が3歳であることとの関係は絶対のものとはいえないこと、むしろ、就業中断も再就職も生活の現状に合理的な柔軟性をもって対応しようとして適宜の時期に行われるといえる。

女性が退職し再就職する理由にはさまざまなものがあることはいうまでもない。結婚・妊娠・出産・育児という事案が関わらないものもある。しかし、マクロデータにみられる女性の年齢別労働力率や就業率のM字型カーブ現象や上記の研究の成果をみれば、とにかく、子育て後に再就職を目指す女性は多く、その希望が叶いやすい社会のシステムを構築したり、充実することは社会の重要な課題といえる。さらに、そうした課題にとりくむ政策は国民の幸福感や生活満足感を維持・向上させるために有効だといえよう。

（2）女性の就業についての国民の意識

子の年齢が何歳、とくに末子の年齢がいくつであるかを厳密に限定せずに、母親の就業のあり方についての現在の国民の意識を整理すると次のようになる。

政府の世論調査ほかいくつかの意識調査等で確認すると、母親は子育ての間は就業を控えることが望ましいと回答する人々の割合は多い。つまり、子どもが幼い間は母親が就業せずに子育てに注力し、就業するのであれば、子どもが生まれる前と子どもが成長したあとにすることが望ましいということになるが、この考え方は幅広い年齢層の男女の多くにみられる。確かに、調査等の結果からは子育てをしながら就業継続をすることを支持する国民は増えて

いる。しかし、それが国民の大多数の意見となって定着したといえるかどうかは不明なところがまだある。

たとえば、平成19年に発表された男女共同参画社会に関する世論調査の結果については、女性と職業との関わりについて、次第に子育てをしながら就業を継続することが望ましいと回答する国民の割合が増加しており、子育て中断型よりも多くなっていることがマスコミに大きく取り上げられた。つまり、平成19年では43.4%が就業継続を好ましいとしたが、それは前回の調査の40.2%よりも高い割合であるだけでなく、過去の同じ調査と比べて最も高い割合になっており、30歳代、40歳代では5割に近くなっていた。また、この43.4%という数値は平成4年の調査の約2倍になっていた。

一方、「結婚するまでは職業をもつ方がよい」及び「子どもができるまでは職業をもつ方がよい」とする割合（5.5%、10.7%）と「子どもができたなら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい」（33.0%）とする割合を合計すると49.2%と、就業継続型よりも多くほぼ50%になる。

つまり、ほぼすべての国民は女性が就業することを好ましいとしているが、子育ての時期の就業については意見が2つに分かれている。そして、子育て後に職業に復帰することを3人に1人程度が好ましいと考えていることになる。そうであれば、就業継続への支援と同時に子育て後の再就職支援についてのニーズも大きいといつてよいであろう。

次に、多くの女性が人生のある時期に妊娠・出産・育児を経験することを重要な前提条件としてライフ・キャリアを設計していることが他のいくつかの意識調査等で明らかになっている。

たとえば、内閣府（2007）が全国の30歳～40歳代の女性を対象として行った大規模なモニター調査である「女性のライフプランニング支援に関する調査」や、明治安田生命生活福祉研究所（2004、2006）等にそれをみることができる。とくに明治安田生命生活福祉研究所（2004、2006）は高校生や20歳、30歳代の若い年齢層の男女の意識を調査しているが、子育てのための就業中断を好む傾向は、成人よりもむしろ高校生の方がはっきりしているようにみえる。

高校生の意識については、国立教育政策研究所が平成15年から17年にかけて実施した児童から成人までを対象とする生涯キャリアに関する研究になかに興味深い情報が得られる。同研究では、2003年に高校生を対象とした調査が行われ、そのなかで女性の望ましい就業のあり方についての高校生の意識が調べられている。

その結果は2005年の報告書にまとめられている⁴。その結果から計算する⁵と調査対象となった女子生徒のうち、将来希望するライフコースのパターンについては、学校卒業後に就

4 「生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書（Ⅰ）」及び「生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書（別冊）」

5 「生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書（別冊）」の統計表から算出。

職をし、そのあと、結婚し出産で仕事を離れ子どもが一定の年齢になったら再び仕事につくというパターンすなわち「仕事＋結婚＋出産→仕事中断→仕事復帰」を選択した者が39.4%で最も多く希望されるパターンとなっている。次に多いのは結婚・出産後も仕事を継続する「仕事継続＋結婚→出産」のパターンであり、25.9%になっている。

これは、女子高校生のキャリアの将来計画において出産・育児期は就業の中断と継続に大きく意見が分かれ、中断型が約14ポイント優勢ということである。そして、他の少数意見に目を向けると、「結婚し仕事を離れ出産し子どもが一定の年齢になったら再び仕事につく」という「仕事＋結婚→仕事中断＋出産→仕事復帰」のパターンを選択した者の割合は3番目に多く11.3%であり、出産を機に一度は仕事を中断するという者は合わせて50.7%の過半数となる。

男子生徒の場合は、どのタイプのライフコースの女性をパートナーにしたいかをきいており、その結果は女子生徒とほぼ同じ傾向がみられる。最も多いのが「仕事＋結婚＋出産→仕事中断→仕事復帰」で31.2%、2番目に多いのが「仕事継続＋結婚→出産」で19.1%、である。3番目に多いのが「仕事＋結婚→仕事中断＋出産→仕事復帰」で16.1%となっている。

男子生徒の方が女子生徒よりも希望するタイプが分散して、出産を機に一度は仕事を中断する者をパートナーにしたいという者の割合は47.3%であるが、結婚する前から仕事に従事しないパターンを選んだ者(5.9%)を加えれば、育児期に母親が職業を継続することについては半数以上が消極的な考え方をもっている。

このように高校生という若い年齢層においては、子育てのために母親が一旦退職し、子育て後に再就職することを支持する者が多い。また、それはとりもなおさず、仕事を中断したあとに子育て後の再就職を予定している者が多いことを示していることでもあるといえる。

もちろん、本格的な職業経験を積んでいった場合にこうした意識がどう変わっていくかという問題はある。より高い年齢層を含んだ国民の間では、出産後も就業を継続することを好ましいとする意識を持つ者が多く、しかも、近年それが増加していることは前記のとおりである。したがって、育児期の女性の就業継続を支援することの重要性は言を待たない。しかし同時に、社会が子育て後の再就職支援の充実に取り組むことを忘れてはならないとの示唆がこれらの調査から送られているのである。

(3) 子育て後の再就職はどのくらいあるのか — 既存調査をもとに

国の政策のなかで、少子化対策が重視される理由は理解しやすいのだが、女性の再就職支援の必要性が強調されると、国民のなかには、そもそも子育て後に再就職する女性はどの程度の存在するのか、という素朴な問をもつ者は少なくないであろう。本研究における調査の分析に入る前に、これについて少し触れておくこととする。

職業に就いている女性が子育てのために退職して、その後、子育てを終えたことによって、再び就職して職業に就く割合がどのくらいかを正確に把握することはきわめて難しい。まず、「子育てを終えたことによって」という理由が再就職の純粋な理由となっているかどうかが大変把握しにくい。住宅ローンの返済等の経済的理由の発生が、たまたま子どもがある年齢になった時期と重なっているなどのことがあるし、女性自身よりも家族等周囲の関係者の都合で再就職せざるを得なくなったという場合も想定しうるからである。

また、女性が「子育てを終えた」という時期をいつと考えるかは、現在の日本では社会の固定的な基準があるのではなく、女性一人ひとりの判断に任されているものであろう。母親役割についての個々人の考え方や個別の同居家族の状況等の事情によって子育て期間とされるべき時期は変わってこようし、それは子どもの成長や健康の状況にも影響を受けると思われる。

さらに、ライフ・キャリア・プランによっては、出産前に実行できなかった進学等の自己啓発を子育て後に計画している場合があり得るが、その場合は、再就職を自己啓発の実行後に予定することがあるし、あるいは、再就職を予定していなかったものの、自己啓発の結果として再就職の意欲が生じて、それから再就職を目指すこともある。

このように、子育て後ではあるが、子育ての終了の時期とは直接に関係なく再就職の時期が設定される例は少なくないであろう。たとえば、趣味や稽古事の腕前が上がると、その腕前が評価されて講師や指導者としての役割を求められて、それに応じるために結果として再就職するということも生じうる。ときには、子育てを終えるとほぼ同時期に老身の介護の発生や配偶者の海外転勤等への同行などの事情が生じて再就職行動が延期されると、実際に再就職を行う時の再就職の理由は子育て終了とは全く無関係ものとして意識されるようになるであろう。

このように職業に就いていた女性が退職後に子育てを終えたことによって、再び就職して職業に就く割合を定量的に数値で把握することは容易でないし、何らかの数値を算出しても、その数値が表す女性の行動内容は単純なものでない。

とはいえ、子育てが女性の比較的若年の時期の退職の理由になり、かつ、子育てを終えたことが中年期の再就職の理由となっている例が多いというのは女性労働の研究者や国民一般に定着した見解である。いうまでもなく、女性の15歳以上の年齢別の就業状況はM字カーブを描いていることは良く知られているとおりである。労働力調査の就業率でも就業構造基本調査の有業率でもそれは以前から現在までみられている。

念のため、数値でそれを確認すると、労働力調査(平成18年平均)では女性の就業率は、一旦、20～24歳の年齢層で67.2%、25～29歳で71.6%と上昇し、30～34歳では59.9%、35～39歳では60.9%に低下する。そして、40歳～44歳で69.0%、45～49歳で72.0%と再び上昇する。就業構造基本調査(平成14年)では、有業率は20歳代は67.1%、68.7%と上昇し、30歳代は56.8%、61.1%と低下する。そして、40歳代で69.4%、71.5%となる。すなわち、結婚後、

出産・育児に負担を負うことが多い30歳代に、一旦職場から職業から離れて家庭経営に専念し、その後、子どもがある程度成長した時期に当たる40歳代から、再び職業に従事するというキャリア・パターンの女性が多くみられる。それからすれば、子育て後とは、その時の子の年齢がいくつかはともかくとして、多くの女性にとって自分自身がおおよそ40歳前後のことだと捉えられる。

同時に、就業率が一旦低下するといっても、30歳代の女性の6割程度が理由はなんであれ、何らかの形態で働いていることに注目することも重要である。それらの女性のなかには就学年齢以前の幼い子どもを養育している者は少なくないと思われる。

一方、企業の採用の面からM字カーブ現象に着目することが重要であろう。日本では企業の採用行動は新規学校卒業者の採用計画に大きく影響され、毎年3月と4月に大量の若年労働力が各職場に入ってくる。女性の再就職は新規学卒の採用を予定しない職場か時期に多いということになるはずである。したがって、新規学卒を大量に採用できる大企業やビジネス街の企業本社ではなく、住宅街にある小企業や支店・営業所等で職住近接の職場に就学前の子どもをもった20歳代や30歳代の女性が短時間等の勤務形態で再就職する場合や、子が成人したり、就職した後に40歳代以降の女性が始めて再就職することが大いに考えられる。

このような面からも、また、女性の子育て意識の個人差からも、女性の再就職の時期を厳密に子育ての終了時期に限定せず、出産後という時間的な幅を広く持たせて、女性の再就職行動の傾向を把握することがまずは必要となる。

そこで、毎年、子育て後の女性はどのくらい的人数が再就職をしているのかだが、さまざまな問題があるにしても、「出産後に女性が行う再就職」ということに焦点を絞れば、不完全ながらもある程度の情報を得ることができそうなので、身近な先行研究にその情報を当たることとした。

具体的には本研究とはまったく別の研究として既に労働政策研究・研修機構が行っていた研究における大規模な調査の結果をあらためて、今回、再集計することで手懸かりを得ることとした。別途の調査とは、2003年10月から3年半をかけて実施したプロジェクト研究「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」における「仕事と生活調査」である。この調査は住民基本台帳から無作為に選ばれた全国の30歳から54歳までの4,000人の男女とその配偶者を対象としたものである。

この調査の回答者のうち、女性（本人または配偶者）は2,038人である。そのうち、出産経験のある女性は1,743人である。そのなかで就業経験が一度でもある者は1,679人である。調査時点で有業であった者は1,101人。調査時点では無業だったが、過去に就業していたことがあるのは578人である（表2-1）。年齢等の分布状況は表2-2及び表2-3である。

これらの女性について、出産の前後に退職したことがあり、かつ、その後、再就職をしたことがある者を算出したところ、表2-4のような結果であった。

ただし、当該表は次の条件を理解して読むことが必要である。まず、調査全体のサンプル

数は2,000人規模であるが、就職した年ごとに表を作成すると、各表ごとのサンプルが200人未満になってしまうので、各表の数値が表す意味を過大に評価できない。しかし、そうはいつでも、表2-4は全部で2,000人の女性の行動を13個の表で表している。その全体を通して一定の意義のある情報を提供していることは事実である。

次に、表中の数字は退職と再就職が出産の前後に分かれているというだけであり、退職の理由が子育てであったかどうかは不明である。また、再就職の時期が出産後の産後休業よりも後で、出産後に一定期間を経ていたということであって、再就職の理由は不明であると同時に、調査対象の女性本人が再就職の時期を子育て後と考えていたかどうかは不明である。

したがって、出産した女性が理由等はなんであれ、再び職業に就いた時期をみたものに過ぎない。しかし、それでも子育て後の女性の再就職の数量的な状況を推し量る手懸かりとしては十分に有効である。

表2-4-1から表2-4-13は、その年に就職した者について、①退職経験がなく現在まで就業している者、②過去から現在まで1度以上退職を経験している者、③その年に就職した時は、出産後3ヶ月以上であった者を掲げたものである。「初職から現在まで継続の就職者(A)」は、新規就職の年に1回だけ計上され、退職経験者のうち再就職をした者は再就職の年ごとに「離職経験ありの就職者(B)」として計上される。したがって、その年にあった就職がはじめての就職であったか、再就職であったかがわかるようになっている。さらに(C)及び(D)は就職者が出産経験者であった場合に、その年の就職は出産後3ヶ月以上を経験からのものであったかどうかを表している。出産後3ヶ月としたのは、「子育て後」という時期について国民に共通の、あるいは統一的な概念がないので、法定の産後休業を過ぎてさらに1ヶ月程度の間をおいた期間であることと自治体等の乳幼児検診の実施状況から3ヶ月は乳児の成長過程におけるひとつの節目であることの2つの理由からである。数値を整理するためのとりあえずのものである。

表2-4の各表を通しての全体からみえてくるのは、第1に、学校卒業後の新規就職を含めた女性の就職の全体のなかで、「離職経験ありの就職者」、すなわち再就職による中途採用が大半の割合を占めていることである。新規学卒者の採用が多い4月も含めて、就職者全体では離職経験者の採用が90%前後になっている。そして、それはとりもなおさず、女性で出産・育児を担いながら長期の就業継続を行ってきた者が少ないことを示していることになるであろう。一般的な就職事情から考えて、出産後に新規学卒で就職するケースは稀である。こうした調査データにそれらが多数含まれていることは考えられない。つまり、はじめての就職は出産以前に経験し、その後、一旦、退職して出産後に再就職した女性が多いのである。

実際に、当該調査の個票データを再検討しても、出産後に就職した者であって離職経験があるという者の初職の就職年は各表の就職年よりも以前であった。

第2に、新規学卒者が大量に採用になる4月及びその前後を除くと、年間を通じて中途採用が行われ、そのうち、約10年前の1998年以降から5割から6割が出産経験者ということで

ある。しかも、時代を追って出産後に就職する者の割合は増えてきている。雇用形態や就業形態等は考慮していないので、パートタイマーだけでなく、若い年齢層では派遣労働者としての就職も含まれており、雇用の多様化との関係で出産後の再就職者が増えていることも予想される。

第3に再就職の場合、出産経験者であってもそうでなくとも、就職が多いのは新規学卒者の採用が一段落した6月頃と、上半期の9月決算が終わって下半期の業務計画が動き出した10月頃である。各職場が業務の繁忙に合わせてその時に必要な労働力を女性労働力に求めており、その過半数に出産後の、つまり、子育ての経験をしたことがある者を充当しているということである。

前段で述べているように表2-4は注意深く数値を解釈しなければならないので、第1から第3までをそのまま日本の女性全体の就職状況に当てはめてものをいうことはできない。しかし、全体の動向を知る手懸かりにはなるであろう。

なお、厚生労働省の雇用動向調査では平成17年は女性の入職者総数は約392万人(18年度は約359万人)で、そのうち、新規学卒者は約58万人である。それ以外は、転職入職者(退職経験者になる。約231万人)か、失業ないしは無業等からの就職者(約103万人)の約334万人である。

もちろん、雇用動向調査では、これらの人々が子育て後の就職であるかどうかはわからない。しかし、年齢別の状況をみると、失業ないしは無業等からの就職をした者は20歳代後半よりも30歳代の方が多くなっており、約29万人である。これに転職入職者約57万人を合わせると30歳代で約86万人が就職をしている。30歳以上の全体では入職者は137万人である。

毎年、子育て後の女性が就職する件数はどのくらいになるかを知る手がかりとして、表2-4を念頭においてこれらの数値をみると、正確とはいえないが、しかし、全体のなかで新規学卒者以外の入職者の相当の割合が出産後の就職であることを十分かつ合理的に予想させる。さらに、30歳以上だけでなく、20歳代での転職以外の入職者の状況を加えて考えると、出産後の就職者数は、新規学卒者の2倍から3倍の百数十万人を確実に上回っていると予測できよう。

表2-1 回答者数

単位:人	
総数	2,038
(出産経験者)	(1,743)
就業中の者	1,333
(出産経験者)	(1,101)
離職経験者	1,006

表2-2 回答者の年齢

単位:人								
年代	～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～57	計
人数	284	383	392	439	431	97	11	2,037
%	13.9	18.8	19.2	21.6	21.2	4.8	0.5	100.0

表2-3 調査時点での就業者の年齢

単位:人								
年代	～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～57	計
人数	17	215	241	270	316	266	8	1,333
%	1.3	16.1	18.1	20.3	23.7	20.0	0.6	100.0

表2-4 就職の状況

注:各表とも離職経験ありの就職者とは、初職を離職した後に現在まで無業の者を含む。

表2-4-1

就職年	1980年					
就職月	就職総数(T)	初職から現在まで継続の就職者(A)	離職経験ありの就職者(B)	(A)のうち出産後に就職した者(C)	(B)のうち出産後の就職者(D)	(C)+(D)/(T)%
1	3		3		1	33.3
2	4		4		1	25.0
3	2		2			0.0
4	75	9	66		5	6.7
5	9		9		2	22.2
6	6	1	5		1	16.7
7	5	1	4	1	1	40.0
8	3		3		1	33.3
9	5		5			0.0
10	6		6			0.0
11	3		3		2	66.7
12	2		2			0.0
計	123	11	112	1	14	12.2

表2-4-2

就職年	1990年					
就職月	就職総数(T)	初職から現在まで継続の就職者(A)	離職経験ありの就職者(B)	(A)のうち出産後に就職した者(C)	(B)のうち出産後の就職者(D)	(C)+(D)/(T)%
1	10	1	9	1	3	40.0
2	8	1	7		3	37.5
3	12	1	11		6	50.0
4	105	9	96	1	18	18.1
5	8	2	6	1	3	50.0
6	10		10		4	40.0
7	8	1	7	1	5	75.0
8	7	1	6	1	3	57.1
9	9		9		2	22.2
10	4	1	3	1	1	50.0
11	9		9		3	33.3
12	5		5			0.0
計	195	17	178	6	51	29.2

表2-4-3

就職年	1995年					
就職月	就職総数 (T)	初職から現 在まで継続 の就職者 (A)	離職経験あ りの就職者 (B)	(A)のうち 出産後に就 職した者(C)	(B)のうち出 産後の就職 者(D)	(C)+(D)/(T) %
1	8	1	7	1	4	62.5
2	9		9		2	22.2
3	14	2	12		6	42.9
4	64	4	60	2	26	43.8
5	12	1	11	1	8	75.0
6	17		17		9	52.9
7	12		12		3	25.0
8	8		8		4	50.0
9	13		13		5	38.5
10	13		13		4	30.8
11	6		6		3	50.0
12	10		10		6	60.0
計	186	8	178	4	80	45.2

表2-4-4

就職年	1996年					
就職月	就職総数 (T)	初職から現 在まで継続 の就職者 (A)	離職経験あ りの就職者 (B)	(A)のうち 出産後に就 職した者(C)	(B)のうち出 産後の就職 者(D)	(C)+(D)/(T) %
1	7		7	1	3	57.1
2	6	1	5	1		16.7
3	5	1	4		1	20.0
4	22		22		6	27.3
5	17	1	16			0.0
6	15		15		3	20.0
7	9		9		1	11.1
8	8		8		1	12.5
9	10	1	9		2	20.0
10	16		16		1	6.3
11	11		11		2	18.2
12	3		3		4	133.3
計	129	4	125	2	24	20.2

表2-4-5

就職年	1997年					
就職月	就職総数 (T)	初職から現 在まで継続 の就職者 (A)	離職経験あ りの就職者 (B)	(A)のうち 出産後に就 職した者(C)	(B)のうち出 産後の就職 者(D)	(C)+(D)/(T) %
1	7		7		4	57.1
2	11	1	10	1	6	63.6
3	8		8		3	37.5
4	50	2	48	1	20	42.0
5	23	2	21		7	30.4
6	12	1	11	1	4	41.7
7	9	1	8	1	5	66.7
8	7		7			0.0
9	19		19	1	12	68.4
10	8		8		3	37.5
11	7		7		4	57.1
12	6		6		1	16.7
計	167	7	160	5	69	44.3

表2-4-6

就職年	1998年					
就職月	就職総数 (T)	初職から現 在まで継続 の就職者 (A)	離職経験あ りの就職者 (B)	(A)のうち 出産後に就 職した者(C)	(B)のうち出 産後の就職 者(D)	(C)+(D)/(T) %
1	10		10		5	50.0
2	6	1	5	1	2	50.0
3	11		11		5	45.5
4	33	4	29	2	18	60.6
5	13		13		9	69.2
6	9		9		5	55.6
7	11		11		5	45.5
8	3		3		2	66.7
9	13		13		7	53.8
10	13		13		9	69.2
11	6		6		3	50.0
12	6		6		3	50.0
計	134	5	129	3	73	56.7

表 2-4-7

就職年	1999年					
就職月	就職総数 (T)	初職から現 在まで継続 の就職者 (A)	離職経験あ りの就職者 (B)	(A) のうち 出産後に就 職した者(C)	(B)のうち出 産後の就職 者(D)	(C)+(D)/(T) %
1	10	1	9	1	4	50.0
2	9		9		9	100.0
3	9		9		3	33.3
4	35	3	32		11	31.4
5	8	1	7	1	4	62.5
6	13		13		7	53.8
7	8	1	7	1	5	75.0
8	4		4		3	75.0
9	17	1	16	1	10	64.7
10	20	1	19		10	50.0
11	7		7		1	14.3
12	4	1	3	1	3	100.0
計	144	9	135	5	70	52.1

表 2-4-8

就職年	2000年					
就職月	就職総数 (T)	初職から現 在まで継続 の就職者 (A)	離職経験あ りの就職者 (B)	(A) のうち 出産後に就 職した者(C)	(B)のうち出 産後の就職 者(D)	(C)+(D)/(T) %
1	11	1	10	1	9	90.9
2	6		6		6	100.0
3	13	2	11	2	7	69.2
4	29	4	25	3	14	58.6
5	10	3	7	2	4	60.0
6	15	1	14	1	8	60.0
7	8	3	5	3	4	87.5
8	13	1	12	1	6	53.8
9	12	2	10	1	7	66.7
10	20		20		15	75.0
11	8		8		5	62.5
12	6		6		3	50.0
計	151	17	134	14	88	67.5

表 2-4-9

就職年	2001年					
就職月	就職総数 (T)	初職から現 在まで継続 の就職者 (A)	離職経験あ りの就職者 (B)	(A) のうち 出産後に就 職した者(C)	(B)のうち出 産後の就職 者(D)	(C)+(D)/(T) %
1	7		7		5	71.4
2	7		7		6	85.7
3	13	1	12	1	8	69.2
4	23	2	21	2	15	73.9
5	17	1	16	1	10	64.7
6	10	1	9		7	70.0
7	9		9		6	66.7
8	13		13		8	61.5
9	11		11		9	81.8
10	17	1	16	1	8	52.9
11	11		11		8	72.7
12	2	1	1	1	1	100.0
計	140	7	133	6	91	69.3

表 2-4-10

就職年	2002年					
就職月	就職総数 (T)	初職から現 在まで継続 の就職者 (A)	離職経験あ りの就職者 (B)	(A) のうち 出産後に就 職した者(C)	(B)のうち出 産後の就職 者(D)	(C)+(D)/(T) %
1	6	1	5	1	5	100.0
2	7		7		5	71.4
3	5		5		3	60.0
4	28	6	22	4	16	71.4
5	13		13		9	69.2
6	17		17		10	58.8
7	10		10		8	80.0
8	14	1	13		9	64.3
9	18		18		15	83.3
10	21		21		13	61.9
11	11	2	9	2	6	72.7
12	12	2	10	1	6	58.3
計	162	12	150	8	105	69.8

表 2-4-11

就職年	2003年					
就職月	就職総数 (T)	初職から現 在まで継続 の就職者 (A)	離職経験あ りの就職者 (B)	(A) のうち 出産後に就 職した者(C)	(B)のうち出 産後の就職 者(D)	(C)+(D)/(T) %
1	7		7		5	71.4
2	14		14		12	85.7
3	10		10		11	110.0
4	28	3	25	2	21	82.1
5	21	3	18	3	16	90.5
6	17		17		10	58.8
7	16		16		13	81.3
8	7		7		6	85.7
9	11	1	10	1	9	90.9
10	16	1	15	1	12	81.3
11	13		13		10	76.9
12	12	1	11	1	9	83.3
計	172	9	163	8	134	82.6

表 2-4-12

就職年	2004年					
就職月	就職総数 (T)	初職から現 在まで継続 の就職者 (A)	離職経験あ りの就職者 (B)	(A) のうち 出産後に就 職した者(C)	(B)のうち出 産後の就職 者(D)	(C)+(D)/(T) %
1	12		12		8	66.7
2	13		13		11	84.6
3	23	1	22	1	20	91.3
4	36	4	32	4	26	83.3
5	23	3	20	3	19	95.7
6	15	2	13	2	13	100.0
7	18		18		14	77.8
8	6	1	5	1	3	66.7
9	17	1	16	1	13	82.4
10	18	3	15	3	13	88.9
11	30	1	29	1	26	90.0
12	15		15		10	66.7
計	226	16	210	16	176	85.0

表 2-4-13

就職年	2005年					
就職月	就職総数 (T)	初職から現 在まで継続 の就職者 (A)	離職経験あ りの就職者 (B)	(A) のうち 出産後に就 職した者(C)	(B)のうち出 産後の就職 者(D)	(C)+(D)/(T) %
1	14		14		11	78.6
2	17	1	16	1	15	94.1
3	19	3	16	3	10	68.4
4	29	4	25	4	23	93.1
5	23	2	21	3	18	91.3
6	16	1	15		12	75.0
7	1		1		1	100.0
8	-	-	-	-	-	-
9	-	-	-	-	-	-
10	-	-	-	-	-	-
11	-	-	-	-	-	-
12	-	-	-	-	-	-
計	119	11	108	11	90	84.9

(4) 子育て後の就職の切っ掛け

出産後に子育てをしてから何が直接の切っ掛けとなって女性は求職活動を開始したのかという視点は、子育てに専念している女性の潜在的な就職意欲を顕在化させ、求職活動を具体化させる方策を探る上で重要である。

子育て中はほぼ同じ家族状況や生活環境にある女性でも、以前に職業経験がある場合とならない場合には、労働問題や職業生活についての理解の仕方とその内容が異なると考えられる。また、職業に関する情報が日常生活のなかで流入してくる情報網や人的ネットワークが異なっている可能性がある。しかし、一旦、職業から離れて子育てと家事に専ら従事していた期間が相当に長期間になったり、転居する等のことがあるとそれらの相違が無視できるまでにきわめて小さくなることもあり得る。それ以上に大切なこととして、子育てと家庭経営に専念したことがあるという者に共通の特長が生まれることも考えられる。

そこで、前記の(3)で述べたように出産後に数多くの女性があらためて就職しているという現実を勘案すると、職業から遠ざかっていた一人の女性に実際の就職活動を生起させ、それを継続させるまでの切っ掛けとは、特別なものというよりも、むしろ、その女性が日常生活の中で自然に、あるいは、無理なく触れられる「もの」、「人」、「事」であることが多いのではないかと予想される。そのため、就職の切っ掛けについては、女性の日常生活の中に視線を向けて検討する必要があると思われる。

再就職の切っ掛けについては、国立教育政策研究所(2006)の研究報告の中に一つの手懸かりが得られる。同報告では、成人女性のキャリア発達について事例調査を行ったところ、いわゆる専業主婦については、地域の社会教育事業への参加等の社会的活動が中年以降の就職実現の切っ掛けとなっていたと述べている。

同調査は、地域の名士またはそれに準ずる評価を地元地域で得ている女性であって、地域で活発に活動していることが定評になっている者⁶に対して成人後のキャリアをヒアリングしたものである。その結果から、一旦、結婚等によって就職を中断した30歳代後半以降の女性の再就職の切っ掛けは、さまざまな要因が絡み合っているものの、「明らかに社会的な活動の帰結として」(p104)もたらされるものであると述べている。

この場合の社会的活動とは、趣味等の教室へ通うなどの学習や地域ボランティア活動など日常生活の余暇等で行う活動や過去の職業活動である。具体的には、料理学校に通って腕をあげ、自宅で料理教室を主宰する例や公民館のボランティア活動に参加していくうちに、活動の幅を地域の各種公的委員に広げていき、やがて、公的施設の責任者のポストに抜擢された例をあげている。一方、住居の近くに以前の職場の上司が転勤してきたので挨拶をしに

⁶ 執筆担当の岩崎によれば「いきいきと活躍している女性」(p109)という表現になっている。

いったところ再就職の話を持ちかけられた例、自分の過去の職場と同じ業種で自営開業する夫と歩みを共にしていたところ、以前の職場の関係者が援助してくれた事業が軌道にのった例などによって、女性の再就職が社会的活動の帰結であると述べている。

これらの事例からは、女性の再就職は、同報告が述べるように社会的活動の帰結であって再就職を実現するには「人脈が大事」（同上、p105）だということもできる。それよりも、もっと端的に言い換えれば、女性が社会的な人間関係を自分から積極的に築こうとしたり、維持しようとして行動した時に、そこに発生した人間関係から再就職の切っ掛けが生まれているということであろう。その女性自身が既に何らかの社会的活動への意欲が人間ネットワークを保持させているからにはほかならない。

しかし、いうまでもなく就職は、個人の内なる欲求によってなされるだけのものではない。生活困窮や住宅ローンの返済といった家計上の問題や経済的理由等の何らかの切羽詰まった生活の必要が就職を個人に迫ることがある。たとえば、前記(3)の労働政策研究・研修機構の調査結果を個票データに当たって詳細にみると、第1子の出産後数年を経ているにしても、第2子を妊娠中に再就職した例が若干例みられた。その後に出産がないことや従業上の地位及び雇用形態等を勘案すると、これなどは子育て後に就職したというよりは、配偶者の健康等何らかの事情があって、子育て中に就職したと考える方が良さそうである。このような場合の就業の切っ掛けは社会的活動によって、そのすべてを説明されるものであるとは俄に確信できない。

もともと、国立教育研究所の報告は対象が地元地域で活発に活動していることが定評となっている女性達を選定して調査し、その結果を分析したものである。また、回答者の年齢は42歳から55歳までである。より多くの女性について再就職の切っ掛けを論じるためには、調査対象の年齢や就業の状況に幅を持たせた調査が必要となる。その点、本研究の対象層は活動状況についての周囲の評価を限定していないし、年齢も20歳代から60歳代までと幅広い。そのため、第一に、活発に活動する女性としての評価を得ている者だけではなく、たとえば、心身の不調を伴いながら辛うじて就業を継続するようなハンディキャップを背負いがちな者や生活のためにやむを得ず働く者も含んでいる。第二に、離職後の年数が短く、子育て中の若い年齢層が含まれている。したがって、再就職の切っ掛けについても、社会的活動とはいえない者が存在することが大いに考えられる。本研究は、この点を慎重に分析していくことにする。

(5) その他の考慮すべき事項

年齢や就業の状況に幅のある多数の女性を対象に育児と就業の関係を検討するには、学歴、前職の職種や就業上の地位、健康状態といった女性自身の個別の条件の違いほかに、配偶者

の収入、親世代の健康状況などの家庭・家族条件ほか本人を取り巻くさまざまな要因を考慮しなければならない。それぞれ注意を払いつつも、研究の目的に照らしてとくに重要なものを選び調査項目を定めた。ただし、本報告書は2年計画の1年目にまとめるものなので本格的にはそれらの項目のすべてを取り上げて分析をしていない。しかし、第4章以下の本研究における調査結果のまとめと分析に必要な範囲でできるだけ多くの項目に触れており、2年目のまとめへのつなぎとした。

第3章 調査の実施概要

第3章 調査の実施概要

1. 調査の目的

2. 調査の方法と実施時期

(1) 調査の方法

郵送による調査票の配布・回収を行った。調査票は女性労働者に記入を求める個人調査票であるが、配布については、一旦、事業所に送付して事業所から当該事業所で働く女性労働者に配布していただくよう依頼した。

回収は、調査対象となった女性労働者が事業所を経由せずに直接、調査票を返送するように依頼し、返送用封筒を調査票に添付した。

調査票は10,000事業所に5部ずつ配布した。10,000事業所は、総務省の平成16年事業所・企業統計調査をもとに全国から従業員5人以上の規模の事業所を無作為に抽出したものである。

ただし、事業所の廃止、移転等によって宛先不明で調査票が戻ってきたものが742件あった。また、受け取り拒否及び個人に配布することを拒否して調査票を返送してきた事業所が16件あったので、より正確に言えば、9,242事業所に配布したことになる。回収された有効な調査票は合計で3,971人分である。

なお、調査を配布したところ、30事業所余りから、自社では女性従業員を如何なる雇用形態においても雇用したことがないという旨の連絡を受けた。また、それとは別の十数事業所からは自社では、①現時点では女性従業員は皆無である、②再就職の女性従業員は皆無である、③出産後の女性を採用していないため子育て経験のある女性従業員は皆無である、のいずれかの連絡を受けた。しかも、その連絡を女声の電話で受けたこともあった。その場合は、連絡をしてきた女声の主は、「たまたま留守番している」、「まあ社員ということでもなくて手伝いで」等の理由で自分が電話をかけているという説明を行っていた。本調査ではこれらのことが調査票配布に係る特記事項となった。

(2) 調査対象

常用労働者を5人以上雇用している事業所で働いている女性。

「女性の再就職」という言葉を調査票の標題につけたが、調査依頼文や調査票では調査対

象を、再就職の経験者や出産経験者に限定していない。ただし、調査票のなかで質問によって対象を限定した。

子育て後に再就職した女性がどのような業種や規模の事業所に多く勤務しているのかを正確に予想することは困難である。子育てをしている女性が働きやすい休暇等の労働条件、福利厚生施策及び再雇用等の制度の整備状況は大企業が中小零細企業よりも良好であるとしても、企業側にも女性労働者の側にも都合があって、実際には大企業に子育て後の女性が再就職する割合が多いとは考えにくい。たとえば、大企業は新規学卒の採用を有利に行えるなど労働力確保という面で有利で余裕がある場合が多い。女性労働者も日常的な家事や育児と仕事との調整が容易な職住近接であることや制度に縛られないで従業員管理が柔軟であることを重視する者も多いと思われる。さらに単純に、従業員数の多さに応じてその中の子育て後の女性の勤務者の数が多いともいえない。業種についても、どのような業種であっても、そこに女性が従事する職種がないとはいえないし、場合によってはいわゆる男性的イメージの強い業種といわれる職場で、子育て経験によって醸された女性の人間性が採用に当たって尊重される職場もないとはいえない。雇用動向調査等のマクロデータでも、子育て後の再就職という条件を限定して女性従業員の割合を取り出せない。その意味では、すべての事業所に当たらなければならないが、しかし、調査の効率を考慮して、本研究においては常用労働者を5人以上雇用している事業所を無作為に選定して、そこで働く女性を調査対象としたものである。

(3) 調査の実施時期

平成19年9月1日から平成19年10月末日

3. 調査内容

主たる調査項目は以下のとおりである。

<就職・退職について>

- a. 新規学校卒業の初職就職の時期
- b. 転職回数
- c. 最初に退職した理由
- d. 結婚・妊娠・出産・子育ての期の退職（時期、年齢）
- e. dの退職の直接の理由
- f. 結婚・妊娠・出産・子育てが理由で最初に退職した後の再就職（時期、その時期への評価）

- g. 結婚・妊娠・出産・子育てが理由で最初に退職した後に、再就職したいと考えた時期及び実際に再就職を計画した時期
- h. 再就職しようとしてから実際に再就職するまでの期間
- i. 再就職した際の入職経路・求人媒体
- j. 再就職した直接の理由と切っ掛け
- k. 再就職活動を進める際の支障・困難な課題
- l. 再就職活動を進める際の支障・困難な課題の解決援助の主体
- m. 再就職するまで行った再就職の準備の有無とその内容
- n. 再就職時の雇用形態、職種、労働時間、通勤時間
- o. 再就職に対する納得度等の評価
- p. 再就職直後の就業継続支援の主体と内容
- q. 最初に再就職以降の退職の有無及び退職理由
- r. 現職の直前の勤務先を退職した理由
- s. 現在の職場への入職経路

<本人属性等>

- a. 本人の属性：年齢、従業上の地位、職種、現在の勤務先の勤続年数、週当たり勤務日数、休暇、労働時間、通勤時間、雇用形態、配偶者の有無、子育て経験の有無
- b. 勤務先の状況：業種、b.勤務先の会社全体で雇われている人の数の概数

なお、調査票を作成する際に、子育て後という場合の子育ての具体的な内容を限定したり、子育て終了と再就職の時期との完全一致を想定した質問の仕方は原則としないこととした。把握する事実が不正確にならないように可能な限りの注意を払いつつも、それらについては回答者の個々の考え方や家庭・家族の状況の違いによる差が把握できるようにした。

第4章 子育て後の再就職の実態

第4章 子育て後の再就職の実態

1. 分析対象の概況

本調査は調査票に「子育て後の再就職に関する調査」という言葉をタイトルに掲げ、事業所を通じてそこに働く女性に配布を依頼した。有効な回答者は全員女性であるが、全員が子育て後の再就職者ではない。調査時点で、その事業所で働いている女性である。しかし、子育て後の女性の再就職に関する調査であることを明瞭に訴えた調査依頼状と調査票によって調査協力をお願いした。

その結果、回答者の年齢は18歳から75歳までと幅広い分布がみられた。そのうち、学校を卒業したあとはじめて就職した時から調査時点まで同じ企業で就業を続けている者は723人(18.4%)、退職し、転職・再就職をした経験がある者は3,209(81.6%)である (NA=39)。学校を卒業した後とは新規学校卒業時ということではなく、新規学校卒業時も含めて、まさに学校を卒業した後のことである。

なお、前者には、会社都合での出向・転籍をし、その後も調査時点まで同じ企業で就業している者及び未就職のまま結婚または出産し、その後にはじめて就職し、その企業に調査時点まで就業している者を含めた。後者には、一度、退職や契約期間終了で退職した企業に、その後、1日以上の間をおいて再雇用された場合が含まれる。

子がある者は全体の66.9% (2,655人) である。ただし、子どもが「ない」、すなわち子どもの数がゼロ人は21.2% (843人)、子どもが「なし」ではなく、無回答であった者が11.9% (473人) になっている。

調査時点で配偶者ありの者は62.7%であった。一度も退職をしたことがなく、かつ、子がある者は全体の6.9% (233人) である。このなかには、家族従業員や自営業者の配偶者や親戚であって退職をしていないといっているものの、実際には子が乳幼児の頃には就業をほとんど、あるいは実質的にはまったく行わなかったという者等が含まれている。

(1) 年齢及び学歴

現在の年齢と最終学歴

回答者の現在の年齢は、40歳代前半が最も多く、全体としては中央が高い山形をしている(図4-1-1)。回答者の多くが子育て経験のある女性であったためと考えられる。学歴は、高校までが約50%、各種学校・専修学校等を含めると全体の60%ほどになる。また、短大が19.6%と2番目に多く、四年制大学以上の学歴は約13%である。全体として学歴別の状況は、現在の日本社会の現状と離れたものではないといえよう(表4-1-1)。

図4-1-1 年齢別状況

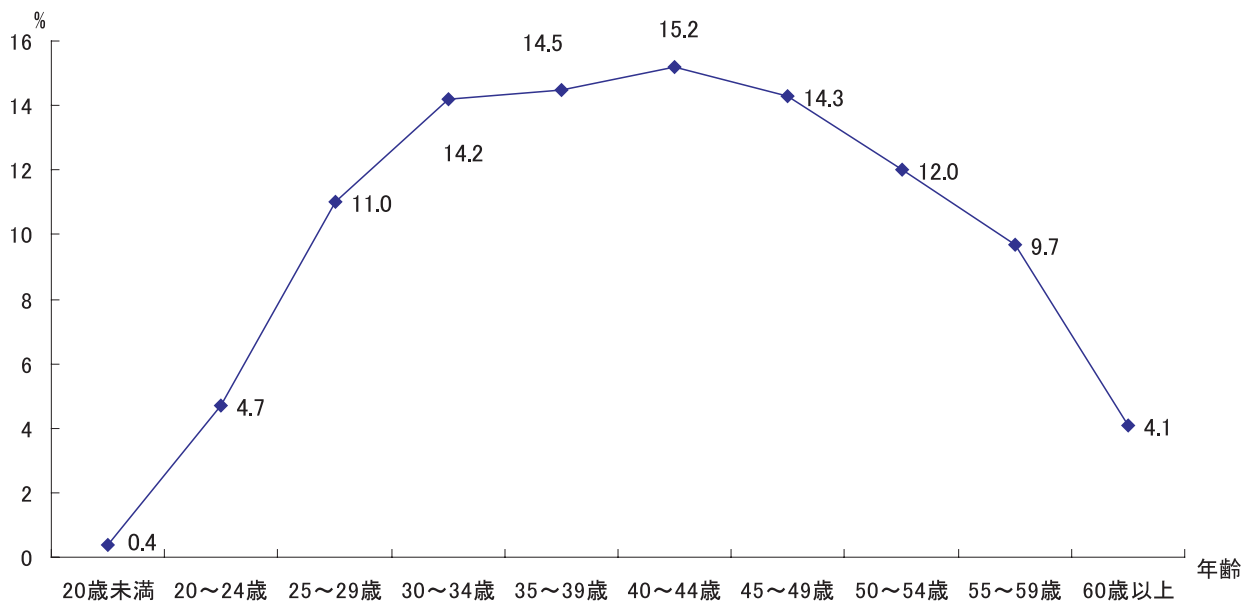


表4-1-1 学歴別状況

	中学	高校	各種学校・ 専修学校	高等専門 学校	短大	大学	大学院	その他	計
人数	108	1,836	566	131	781	481	15	3	3921
%	2.8	46.8	14.4	3.3	19.9	12.3	0.4	0.1	100.0

注) 高校以上には中退を含む NA = 50

学校卒業後にはじめて就職した時と現在の年齢

学校を出てから最初の就職をしたときの年齢は、24歳未満が全体の95.2%である。高卒、各種学校・専修学校までの学歴が多いことを反映しているものであるが、回答者の現在の年齢が18歳から75歳までと幅広いことともあって、新規学校卒業後の時期以降で最初に就職をした時の最も若い年齢は15歳、最も高い年齢は58歳である（表4-1-2、表4-1-3）。平均の就職年齢は年代による差はほとんどないので、高等教育への進学率の変化にあわせて新規学卒後の就職年齢の変化は認められない。年代が上になるにつれ、就職せずに家事見習いのような形で結婚までの期間を過ごしたケースが増えるということであろう。

表4-1-2 はじめて再就職したときの年齢

		はじめて就職したときの年齢											
		20歳未満	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上	NA	計
人数		2,131	1,646	54	11	12	6	5	2	1	-	103	3,971
(%)		(53.7)	(41.5)	(1.4)	(0.3)	(0.3)	(0.2)	(0.1)	(0.1)	(0.0)	-	(2.6)	(100.0)

Mean = 19.5
SD = 2.76

表4-1-3 現在の年齢とはじめて就職した時の年齢の関係

		現在の年齢										
		20歳未満	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上	計
就職時の年齢	平均	18.1	19.7	20.4	19.8	19.6	19.5	19.5	19.1	18.81	18.8	19.6
	最低	17	15	16	15	15	15	15	15	15	15	15
	最高	19	24	28	34	39	43	49	53	58	36	58
人数		11	178	421	536	555	580	536	453	360	147	3,777

NA = 194

(2) 現在の就業条件

現在の雇用形態と勤務先の従業員規模

現在の雇用形態等の構成では、正社員が58.9%と半数を超えている。その他ではパートタイマーが圧倒的に多く、4人に1人の割合で全体の25.9%である。そのほかの形態はきわめて少なく、契約社員・嘱託社員5.8%、アルバイト2.0%、臨時雇用者1.5%、派遣労働者1.9%、経営者・役員1.8%、家族従業員1.6%、自営業0.6%、その他0.3%となっている（N=3,903）

大雑把に表現すれば、正社員が約6割で、いわゆる非正規労働、あるいは非典型雇用といわれる形態をすべて合わせたものが残りの約4割という構成である。なお、自営業および経営者・役員、家族従業員は合計しても4.3%である（図4-1-2）。

このうち、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職したことのある者だけについてみると、正社員が42.3%、パートタイマーは41.2%であった。そのほかは、契約社員・嘱託社員6.7%、アルバイト2.4%、臨時雇用者1.7%、派遣労働者1.9%、経営者1.6%、家族従業員1.6%、その他0.2%となっていた。

現在の勤務先の企業規模別の雇用形態の構成をみると、50人未満の企業で働いている者が全体で61.2%と過半数を大幅に越えていた(N = 3,880人)。これと雇用形態とを組あわせてみると(表4-1-4, N = 3,848人) 契約社員・嘱託社員と派遣労働者では50人以上の規模がそれ以下の規模よりもわずかに多いが、多数を占める正社員とパートタイマーはそれぞれ58.7%、67.6%が50人未満の企業であり、全体の約84%が300人未満の企業で就業していた。

これは、日本企業全体の従業員規模別の雇用形態別就業者の割合と比較してみると、特徴的な構成になっている。たとえば、就業構造基本調査のデータを用いて日本全体の企業の状況をみると、平成14年では、官公庁を除く企業規模別の有業者数(男女計)の割合は、50人未満の企業に働く者は34.7%、300人未満では55.9%となっている。また、女性のみにしぼってみても50人未満の企業に働く従業員は、有業者全体の14.1%、300人未満が22.3%となっている。

これからみると、女性の再就職という文言をタイトルに掲げ、子育て後の再就職の経過を質問した本調査の回答者は、結果として規模の小さい企業に偏っていた。だが、調査票の配布は全国から無作為に抽出した5人以上の常用労働者を雇用している事業所を通じて行った。配布状況に偏りはない。加えて、一般的には大企業の方が調査に協力を得やすい面がある。これらを考慮すると、子育て後の再就職の調査において設定された質問に回答できた女性は規模の小さい企業に就業している割合が大きかったと考えることが自然であり、より妥当性がある。すなわち、子育て後の女性の再就職先は、比較的規模の小さい企業になっているという社会の実態が調査結果に現れたと考えるべきだと思われる。

図4-1-2 雇用形態等

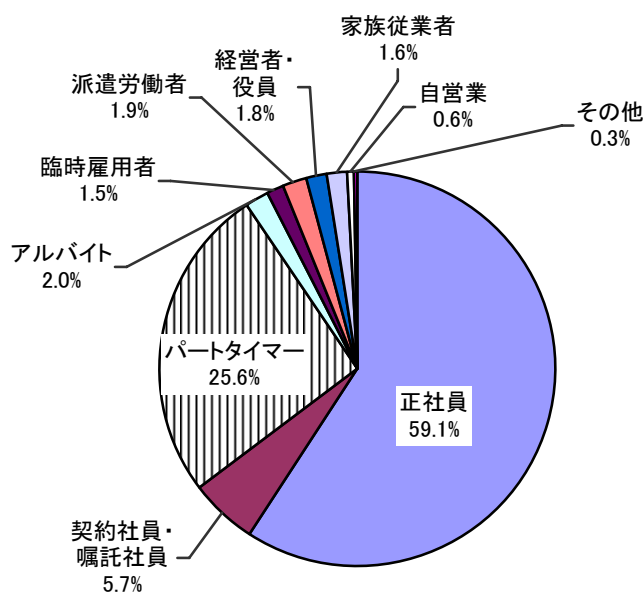


表4-1-4 企業規模と雇用形態等

	1~4人	5~9人	10~49人	50~99人	100~299人	300~999人	1000人以上	不明	計	(%)
正社員	46	339	949	274	305	202	140	20	2,275	(59.1)
契約社員・嘱託社員	1	18	79	22	30	20	44	8	222	(5.8)
パートタイマー	30	220	419	86	94	60	44	36	989	(25.7)
アルバイト	6	18	34	6	2	4	3	2	75	(1.9)
臨時雇用者	1	1	26	8	10	9	-	1	56	(1.5)
派遣労働者	2	8	18	7	15	6	9	8	73	(1.9)
経営者・役員	4	18	42	5	-	-	-	-	69	(1.8)
家族従業者	13	24	19	1	1	-	-	-	58	(1.5)
自営業	2	9	9	1	1	-	1	1	24	(0.6)
その他	-	1	3	1	-	1	1	-	7	(0.2)
計	105	656	1,598	411	458	302	242	76	3,848	(100.0)
(%)	(2.7)	(17.0)	(41.5)	(10.7)	(11.9)	(7.8)	(6.3)	(2.0)	(100.0)	

現在、従事している仕事 — 職種

現在、勤務先で従事している仕事（職種）については、事務職が約半数で、次いで専門的・技術的な仕事が多く、16.9%、3番目がサービスの仕事である。あとはいずれも10%に満たない（表4-1-5）。

専門的・技術的な仕事についてはその内容は、自由記述、他の質問に対する回答及びコメント等から保育士、看護師、歯科衛生士とそれらの助手、教員（幼稚園教諭を含む）、介護福祉士・ホームヘルパーが多いことがわかる。

また、経営や管理の仕事については、経営者の妻として従業員の管理を行っているという者や配偶者と共に本人が役員となっているという者が多い。

なお、事務職、販売・営業の仕事、サービスの仕事は、自由記述の記載からは従業員規模が小さい勤務先では実際には、一人で3つの仕事をすべて行っているという者が少なくない様子がある。

さらに、雇用形態等で経営者・役員、家族従業員、自営業であると回答した者で小規模企業に勤務している者は、自らの仕事は経営や管理の仕事であるとしつつ、同時に事務職、労務作業等の仕事も選択している場合があった。それらについては、① 選択肢から選択したものが1つであれば、自由記述にかかわらず選択したもの、② 2つ以上の職種を選択している経営者・役員あるいは自営業の場合は経営・管理の仕事、③ 2つ以上の職種を選択している家族従業員の場合は事務職、または労務職のいずれか選択しているもの、を主たる仕事とした。下記の表(表4-1-5)は、そのように、主たる仕事を1つに整理した後の回答者の現在の職業別状況である。

表 4-1-5 現在の職業（職種）

	事務職	販売・営業の仕事	サービスの仕事	専門的・技術的な仕事	技能職・生産工程の仕事	職・運輸・通信の仕事	保安の仕事	労務作業等の仕事	経営や管理の仕事	その他	計
人数	2,136	291	396	660	219	18	5	77	70	27	3,899
%	54.8	7.5	10.2	16.9	5.6	0.5	0.1	2.0	1.8	0.7	100.0

NA=72

現在の収入

収入の状況は、毎月の手取り収入がいくらであるかを、a. 5万円以下、b. 5万円から10万円未満、c. 10万円から20万円未満、d. 20万円から30万円未満、e. 30万円から40万円未満、f. 40万円から50万円未満、g. 50万円以上、の7段階の選択肢に分け、そのどれに当たるかを尋ねた。

その結果、10万円台（56.7%）が最も多く、次いで5万円から10万円未満（18.6%）である。30万円以上の収入を得ているものは全体の4%である。

配偶者(夫)の収入を同じ7段階で質問し、本人の収入と夫の収入とをクロス集計したものは表4-1-6のとおりである。また、本人と夫の収入の相関関係は表4-1-7でみるように有意である。

しかし、表4-1-6の各欄の数値の分布を注意してみると、その関係は夫の収入が多いと妻の収入が多くなるというような単純な一方向性のものではないとみられる。

同じように表4-1-6から表4-1-8までから、本人の学歴と収入の関係も一定の関係はあるものの、決して単純ではないとみることが妥当と思われる。

表 4-1-6 本人と配偶者の毎月の収入

	配偶者の収入					計	
	20万円未満	20万円以上～30万円未満	30万円以上～40万円未満	40万円以上～50万円未満	50万円以上		
本人の収入	5万円未満	16	21	17	10	2	66
	5万円以上～10万円未満	112	249	154	77	33	625
	10万円以上～20万円未満	251	541	258	94	48	1192
	20万円以上～30万円未満	52	140	119	51	28	390
	30万円以上～40万円未満	13	7	20	8	21	69
	40万円以上～50万円未満	1	0	3	1	10	15
	50万円以上	1	2	2	3	10	18
	計	446	960	573	244	152	2375

次に、収入と本人の属性等の関係を見た。本人の属性等とは、学歴、勤務先の企業としての従業員規模、本人の現在の年齢である。現在の勤務先の企業の規模は、「今の会社は全体で何人くらいの方が働いていますか。パートや臨時も含めてお答え下さい」という質問で把握した。

まず、勤務先の企業全体の規模については、前記の「現在の雇用形態と勤務先の従業員規模」の項で既に述べたとおり、小規模企業の割合が多く、49人以下の規模が全体の約60%である。1,000人以上規模は6.2%、299人以下が81.9%である。

学歴と勤務先の規模の関係をみると表1-1-7のとおりで、統計上はわずかな相関がみられる($r = .08, p < .01$)ものの、学歴による勤務先の規模の違いがあるとまではいい難い。

一方、学歴によって収入に差があるかどうかについては、分散分析ではグループ間に有意な差がみられる($F(7) = 17.55, p < .01$)。差があるのは、中学はその他のすべての学歴との間、高校は各種学校、大学、大学院とのそれぞれの間、短大は大学、大学院との間に差がある。注目されるのは、① 高等専門学校は高校、大学、大学院のそれぞれとの間に有意差がないこと、② 大学院は、サンプル数がきわめて小さいが、各種学校、短大、大学の各学歴との間に有意差がないことである(多重比較(Bonferroni), 表4-1-8)。

回答者全体には、パートタイム等の非正規労働者が4割を占め、企業規模が比較的小さいところが多いという特徴があるものの、これらの分析によると、学歴と収入には一定の関係がみられるが、中学卒の場合を除けば、高学歴であることよりも、即戦力性あるいは職業上の専門性が収入を向上させているといえた。

表4-1-7 本人と配偶者の手取り収入の関係

	配偶者の 収入	勤務先の 規模	年齢	学歴
本人の収入	.158**	.118**	.028	.142**
N	2375	3849	3837	3886
配偶者の収入		.028	.115**	.194**
N		2354	2350	2377
勤務先の規模			-.165**	.083**
N			3829	3872
年齢				-.253**
N				3868

**は $p < .01$,収入は毎月の手取り収入、
勤務先の規模は企業の従業員数

表4-1-8 学歴による収入の状況（多重比較）

I	J						
	中学	高校	各種学校・ 専修学校	高等専門 学校	短大	大学	大学院
	平均値の差 (I-J)						
中学		-.404*	-.532*	-.443*	-.508*	-.762*	-1.177*
高校	.404*		-.127*	-.039	-.103	-.358*	-.772*
各種学校・ 専修学校	.532*	.127*		.088	.024	-.230*	-.645
高等専門 学校	.443*	.039	-.088		-.064	-.319*	-.733*
短大	.508*	.103	-.024	.064		-.254*	-.669
大学	.762*	.358*	.230*	.319*	.254*		-.415
大学院	1.177*	.772*	.645	.733*	.669	.415	

Bonferroni, * は $p < .05$

2. 子育てと退職

本節は、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に仕事をやめて家事に専念したことがあるか、あるとすれば、実際には退職の直接の理由は何であったかについて整理する。

結婚・妊娠・出産・子育ての時期といえば、年齢別女性就業率の特徴といわれるM字カーブの1つめの山と2つ目の山の間の谷間、すなわち、20歳代から30歳代半ばまでの年代、がイメージされる場合が多いであろう。

もちろん、結婚・妊娠・出産・子育ての時期といっても、いつ結婚するか、いつ出産するかは人によって該当する年齢が異なり、結果としてその時期が過ぎてから人それぞれに定まるものである。さらに、子育ての時期の長さは子の数や出産年齢という客観的な数字だけでなく、子育て意識という主観的な要素が入るので、いつをその時期とするかには個人差は大きい。

他方、労働者自身の生活年齢は、一般的には家族の生活状況や職場での勤務歴=キャリアと浅からぬ関係がある。たとえば、30歳代後半以降になると、子の教育費の増加や転勤や自宅の建設、あるいは親が高齢化してその介護等を行わねばならない事態を迎える者も多い。職場でも将来のキャリアの見通しがついて職業キャリアの再設計を検討する者も少なくないと考えられる。だが、こうした出来事やそれに伴う生活上の変化がいつ訪れるか、それによって労働者の就業に、いつ、どのような影響が現れるかといったこと正確に予測できるものではない。

しかし、結婚・妊娠・出産・子育ての時期が労働者の年齢がいつに当たったとしても、その時期に労働者の就業に支障を来すさまざまな生活の出来事が生じると、そうでない時期よりも、それらが就業を困難にする要因としてより強く意識されることがあるし、実際にもより大きな困難になることもあると考えられる。さらに、それらの要因が退職後にも継続していれば、再就職を妨げることになっていく。

あるいは、結婚・妊娠・出産・子育ての時期の退職が、本人の結婚観や家庭観等の価値観によるものであれば、就業中断に生活上の出来事は特段の影響を与えないことになる。

それ故、本研究では、結婚・妊娠・出産・子育ての時期の退職の理由を把握することとした。

退職が何らかの生活上の出来事が就業を困難にしたことによるのであれば、その退職の直接の理由を把握して、その後に時間が経過して再就職の意欲をもった時点での支援の方策を幅広く求めていくことに役立つことがあると思われる。そればかりか、その時期に就業を継続するために必要な支援方策を探る手懸かりも得られる可能性がある。

他方、個人の価値観による積極的な退職であれば、それを尊重しつつも、再び再就職しようと意欲をもった時点での支援のあり方を明らかにすることが必要になる。結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した者への実効的な支援を探るため、本調査ではこの観点から以下の分析を行った。

結婚・妊娠・出産・子育ての時期に仕事をやめて家事に専念したことがあるのは、全体の54.4% (2,112人。再掲)である。

次に、それらの人々が仕事をやめた回数とその時の年齢についてであるが、繰り返しになるが、子育ての時期をいつからいつまでと考えるか、また結婚・妊娠・出産の回数といったことには個人差がある。その期間は、結婚から子育てまでを含むと第2章ほかで述べたように数年から10年以上の幅がある。したがって、結婚・妊娠・出産・子育ての時期を厳密に決めることは現実的とはいえないが、それだけの幅のある期間には、第1回目の退職以後に一度再就職するケースだけでなく、複数の退職と複数の就職が起こりうる。

そこで、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に第1回目の退職をしてから結婚・妊娠・出産・子育ての時期に行った退職の回数をみると、約78%が1回のみで平均1.2回 (SD = .59)である (表4-2-1)。第1回目の退職時の年齢は平均25.9歳 (SD = 4.03) である。

さらに、転職回数と第1回目の退職年齢には相関があり、方向はマイナスで年齢が若いほど転職回数は多くなる ($r = -.13^{**}$)。

表4-2-1 結婚・妊娠・出産・子育ての時期の退職回数 (現在の年齢別)

	20歳未 満	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60歳 以上	計
1回		8	44	139	232	285	296	274	210	73	1,561(77.7)
2回		0	5	28	47	78	64	51	44	29	346(17.2)
3回		0	0	6	12	17	14	18	11	6	84(4.2)
4回以上		0	0	1	3	3	4	4	4	0	19(0.9)
計		8	49	174	294	383	378	347	269	108	2,010(100.0)

そして、直接の退職理由で最も多いのは、「結婚のため」(45.8%)で、次が「出産のため」(30.4%)である。結婚退職が思いのほか多いという感じだが、年代によって最も多い割合を占めるものは異なる。たとえば、34歳以下の若い年齢層では、結婚退職の割合がいくらか減少して、妊娠や出産あるいは育児が最も多い理由となっていることなどには目を引かれる。

また、退職理由は複数回答で得た (表4-2-2)。ただし、それぞれ退職した直接の理由になったものを選択させているので、重大な、あるいは深刻な他の理由が潜在した場合でも、それが退職の直接原因でなければ選択されない。しかし、退職するのかもしれないのかの意思決定の瀬戸際で、退職を意思決定させた直接の理由となるものが選択されており、それがなければ就業を継続していた可能性を大いに高めるし、再就職を実行するかどうかにもその理由が消失・排除されているかどうかは大いに影響することが考えられるものである。たとえば、理由として掲げられた18項目のうち、「転居したため」、「家族の希望による」、「夫の仕事の

関係から」というのは、直接の理由としてあげられているが、その陰に育児問題等に関する家族や家庭内の要因や当時従事していた仕事内容や勤務先の雇用慣行など職業や職場の要因があることもありうる。だが、転居等の理由がなかったならば、少なくともその時期には退職しなかったし、その後にその要因が解決されて退職しなかったということもあるので、直接の退職理由を把握する必要性は高い。

年代別に結果をみると、結婚、妊娠、出産、育児のうちの2つ以上を同時に選択した者が40歳未満で多くなっている。

この理由の一つは、40歳代以上では一般に結婚を機にいわゆる寿退社をすることが多くみられたが、40歳未満が結婚する時代になると、女性は結婚しても妊娠・出産までは就業を続けるケースが多くなっているということが考えられる。二つ目の理由は、結婚や出産の実態に応じた回答があったことである。すなわち、結婚を機にその後に社会通念⁷として予想される妊娠・出産・育児に備えて結婚を機に退職したケース、社会通念とは別に現実には結婚と妊娠・出産の時期的な関係にバリエーションがままあることによるケース、第2子の妊娠、出産によって第1子の保育との二重の負担を意識したというケース等が含まれているなどである。

結婚・妊娠・出産・子育て期に女性が就業を中断する理由はきわめて多様でいろいろなものがあるものの、とはいえやはり、結婚、妊娠、出産、育児が直接の理由になることがきわめて多いことは明らかである。

⁷ Sirahase(2000)は、日本では、結婚と出産は同時に意思決定されるものだとの意識が社会一般にあるという。したがって、結婚によって出産し、子どもをもつことが自然であり、結婚すれば出産するということになる。

表4-2-2 現在の年齢別退職理由

単位=人、()内は%

	20歳 未満	20~24 歳	25~29 歳	30~34 歳	35~39 歳	40~44 歳	45~49 歳	50~54 歳	55~59 歳	60歳 以上	計
N	0	8	49	175	299	387	387	352	276	115	2,048
結婚のため	-	3	16	62	114	176	200	166	143	57	937
	-	(37.5)	(32.7)	(35.4)	(38.1)	(45.5)	(51.7)	(47.2)	(51.8)	(49.6)	(45.8)
妊娠したので	-	4	23	68	87	90	72	76	60	18	498
	-	(50.0)	(46.9)	(38.9)	(29.1)	(23.3)	(18.6)	(21.6)	(21.7)	(15.7)	(24.3)
出産のため	-	5	17	74	104	109	114	103	68	29	623
	-	(62.5)	(34.7)	(42.3)	(34.8)	(28.2)	(29.5)	(29.3)	(24.6)	(25.2)	(30.4)
育児(保育)のため	-	3	13	51	65	89	88	72	57	22	460
	-	(37.5)	(26.5)	(29.1)	(21.7)	(23.0)	(22.7)	(20.5)	(20.7)	(19.1)	(22.5)
体調や体力などの状況	-		3	11	21	19	17	13	8	3	95
	-		(6.1)	(6.3)	(7.0)	(4.9)	(4.4)	(3.7)	(2.9)	(2.6)	(4.6)
仕事に飽きや嫌気	-		3	7	13	12	5	3	1	1	45
	-		(6.1)	(4.0)	(4.3)	(3.1)	(1.3)	(0.9)	(0.4)	(0.9)	(2.2)
希望する仕事へ転職	-		1	3	3	5	3	2	4		21
	-		(2.0)	(1.7)	(1.0)	(1.3)	(0.8)	(0.6)	(1.4)		(1.0)
転居のため	-		3	18	27	55	34	33	21	11	202
	-		(6.1)	(10.3)	(9.0)	(14.2)	(8.8)	(9.4)	(7.6)	(9.6)	(9.9)
学習活動・教育訓練のため	-		1	1				1	1		4
	-		(2.0)	(0.6)				(0.3)	(0.4)		(0.2)
自分自身の都合	-			1	2	10	15	15	12	3	58
	-			(0.6)	(0.7)	(2.6)	(3.9)	(4.3)	(4.3)	(2.6)	(2.8)
夫の仕事の関係	-		2	9	8	20	15	12	5	5	76
	-		(4.1)	(5.1)	(2.7)	(5.2)	(3.9)	(3.4)	(1.8)	(4.3)	(3.7)
家族の希望	-		1	10	11	11	14	20	6	1	74
	-		(2.0)	(5.7)	(3.7)	(2.8)	(3.6)	(5.7)	(2.2)	(0.9)	(3.6)
家族の介護のため	-				1	5	3	4	3	4	20
	-				(0.3)	(1.3)	(0.8)	(1.1)	(1.1)	(3.5)	(1.0)
その他の家庭の事情	-		2	2	2	7	4	7	4	1	29
	-		(4.1)	(1.1)	(0.7)	(1.8)	(1.0)	(2.0)	(1.4)	(0.9)	(1.4)
職場の慣行	-		2	4	6	11	14	14	12	2	65
	-		(4.1)	(2.3)	(2.0)	(2.8)	(3.6)	(4.0)	(4.3)	(1.7)	(3.2)
職場の人間関係	-		2	8	11	10	6	6	6	1	50
	-		(4.1)	(4.6)	(3.7)	(2.6)	(1.6)	(1.7)	(2.2)	(0.9)	(2.4)
倒産・解雇等	-		2	1	6	6	4	2	5	4	30
	-		(4.1)	(0.6)	(2.0)	(1.6)	(1.0)	(0.6)	(1.8)	(2.5)	(1.5)
その他職場の事情	-		1	9	15	6	6	9	3	1	50
	-		(2.0)	(5.1)	(5.0)	(1.6)	(1.6)	(2.6)	(1.1)	(0.9)	(2.4)
計	-	15	92	339	496	641	614	558	419	163	3337

MA, NA=64

3. 子育て時期からの再就職

(1) タイミング — 第1回目の退職後に再就職するとき

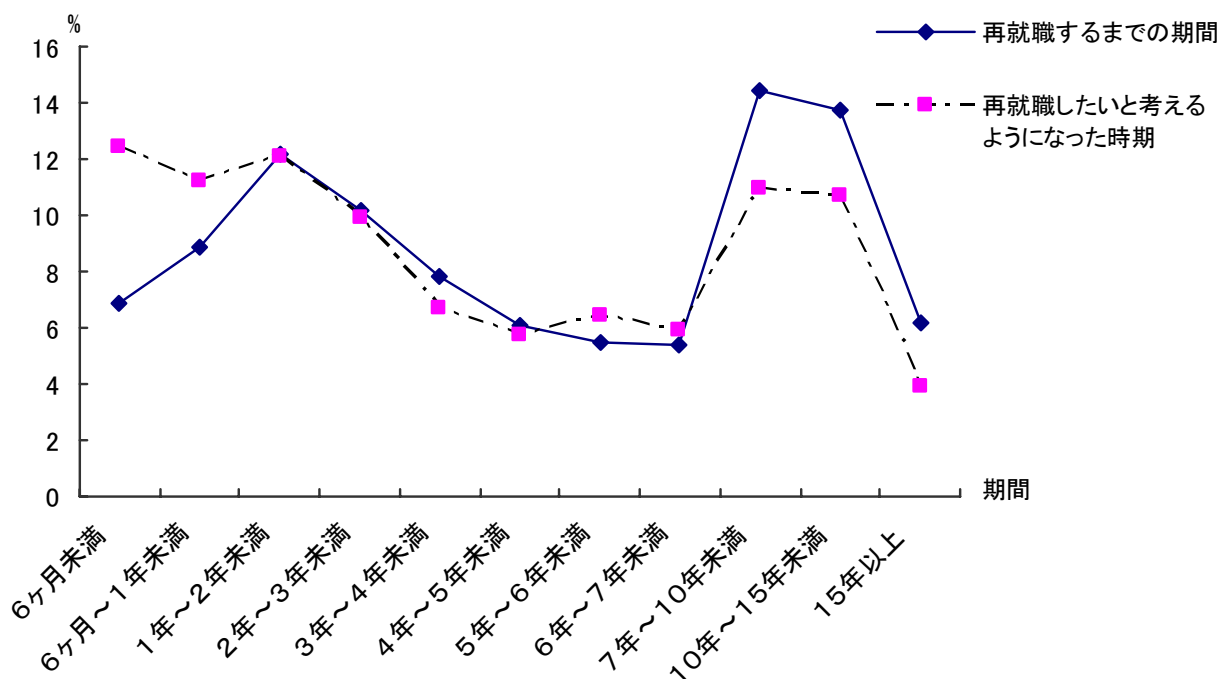
結婚・妊娠・出産・子育ての時期に仕事をやめて家事に専念したあと、女性は、いつ頃、どのようなタイミングで再就職するのかについて調査結果をまとめると以下のとおりである。

再就職を考え始める時期と再就職を実行した時期

調査結果をみると、退職から再就職意欲が生じるまでの期間は、退職後6ヶ月未満という短期間から15年以上の長期間までさまざまであった。しかし、3年未満にほぼ半数（47.6%）が再就職しようとするようになっていた。とくに2年未満に再就職しようとするようになる者が目立つ。ただし、その一方で7年以上という者の割合も多い。総じていえば、結婚・妊娠・出産・子育ての時期にはじめて退職した後、再就職しようと考え始めたのは、退職後3年未満か、反対に7年以上を経ておそらくは子どもが学齢に達してから以降の時期かの両極に分かれる傾向がみえる(図4-3-1)。

次に、実際に再就職を実行した時期であるが、やはり、3年未満とくに2年未満と7年以上が多くなる(図4-3-1)。

図4-3-1 再就職したいと考えるようになった期間と再就職までの期間



再就職しようとする期間の長さを実際に再就職するまでの期間の長さの相関は $r = .89^{**}$ で、単回帰分析では有意 ($\beta = .89$, 調整済み決定係数 = .80) である。早く再就職しようとするほど実際に再就職が早期に行われていることになる。

現在の年齢によって再就職に関するこれらの時期が異なるかという、異なるといえた。

若い年齢層ほど早期に再就職したいと考えるようになっていたし、実際にも、より早期に再就職していた。表4-3-1は、退職後6ヶ月未満から15年以上までのそれぞれの期間区分に順に1から11までの得点を与えて変数として、年齢別の平均値を記載したものである。平均の値が小さいほど早く職業に復帰していることを示すが、標準偏差の大きさをみても若い年齢層に早期復帰の傾向がみえる。

つまり、以前よりも近年は、妊娠・出産・子育ての時期に一度退職した女性のその後の再就職までの期間が短くなっているといえる。これは、いいかえれば、時代によって女性の意識が異なっていたということになる。今日は以前に比較すると、女性は子育て後に早期に再就職を希望し、実行するようになっていたといえた。

表4-3-1 (年齢別) 再就職時期と再就職したいと考えるようになった時期

	20歳 未満	20~24 歳	25~29 歳	30~34 歳	35~39 歳	40~44 歳	45~49 歳	50~54 歳	54~59 歳	60歳 以上	全体(年齢 不明を含)
再就職したいと考えるようになった期間の長さ											
Mean		2.8	2.4	3.2	4.1	5.4	6.1	6.1	6.8	6.2	5.4
SD		1.28	1.14	1.94	2.57	3.06	3.37	3.29	3.25	3.54	3.25
NA = 2,025											
再就職するまでの期間の長さ											
Mean		3.5	2.9	3.8	4.9	6.0	6.8	6.9	7.4	7.0	6.1
SD		0.76	1.35	2.13	2.60	3.07	3.23	3.22	3.15	3.37	3.21
NA = 2,057											

単位は得点:6ヶ月未満=1, 6ヶ月~1年未満=2, 1年~2年未満=3, 2年~3年未満=4, 3年~4年未満=5, 4年~5年未満=6, 5年~6年未満=7, 6年~7年未満=8, 7年~10年未満=9, 10年~15年未満=10, 15年以上=11

子の年齢と再就職のタイミング

子の年齢、とくに一番幼い子、すなわち、末子の年齢は家事や子育てに専念していた母の就業との関係は深いのであろうか、関係が深いとしても子が何歳になるまではその子の年齢が母の就業に影響をあたえるのであろうか、それを検討した。

まず、子の年齢と母の再就職のタイミングはどうなっているかであるが、末子がいくつになると再就職するのかについては、全体では子が4.8歳 ($SD = 4.34$) のときであった。

3歳までは母親の手元で育てることが良いといういわゆる3歳児神話といわれるものがあるが、平均すれば日本の女性はそれを意識してかしないかは別としても末子が3歳を越えて再就職という姿になる。

しかし、これを40歳未満の若い層と40歳以上の層で分けてみると、決してそうとはいえないことがわかる。40歳未満の層では平均して末子が2.2歳 ($SD = 2.06$) の時に、40歳以上では5.5歳 ($SD = 4.47$) で、2つの平均値には有意な差がある ($t(467.33) = 16.28, p < .01$)。現在は、40歳未満の比較的若い女性は、子育てと母の就業の関係について意識面では第2章で記述したように子が幼い間は手元において育てることが望ましいとしているが、行動面では、子が3歳になってから再就職をすることが一般的とはいえ、もっと早くから再就職行動が開始されるといった。

学歴による再就職のタイミング

学歴によって再就職の意欲を持ち始める期間や実際の再就職の時期は異なるのであろうか。再就職当時の末子の年齢や学齢との関係を考慮して、退職してからの期間を3年未満、3年から7年未満、7年以上の3つに分けて、再就職の意欲を持ち始めるまでの期間や実際の再就職までの退職からの期間をみたのが図4-3-2及び図4-3-3である。退職してから再就職を希望するまでの期間の長さには学歴による違いがわずかに感じられるものの、実際の就職の決定には学歴は影響がほとんどないという方がよいであろう。

次に、退職してから再就職をしたいと考えるようになったまでの期間の長さについて、分散分析によって差があるかどうかを比較した。サンプル数が少ない「大学院」と実態が不明な「その他」を除いて、学歴によるそれぞれの期間の長さについて比較した。

再就職したいと考えるようになった時期は、学歴を独立変数とした分散分析では平均値に有意差がある ($F(5)=2.88, p < .05$)。しかし、多重比較では、高校と各種学校・専修学校との間に有意な差がみられるのみ (Bonferroni, $p < .05$) である。

さらに、実際に就職した時期について、学歴による退職後からの期間の長さの違いがあるかどうかを分散分析およびその後の検定で確認したが、学歴による有意な差はみられなかった。

相関も同様に学歴と再就職したいと考えるようになった時期との間にわずかな相関 ($r=.10, p < .01$) がみられるが、実際に就職した時期は学歴との関係は有意ではない。

図4-3-2 学歴と再就職したいと考えるようになった時期

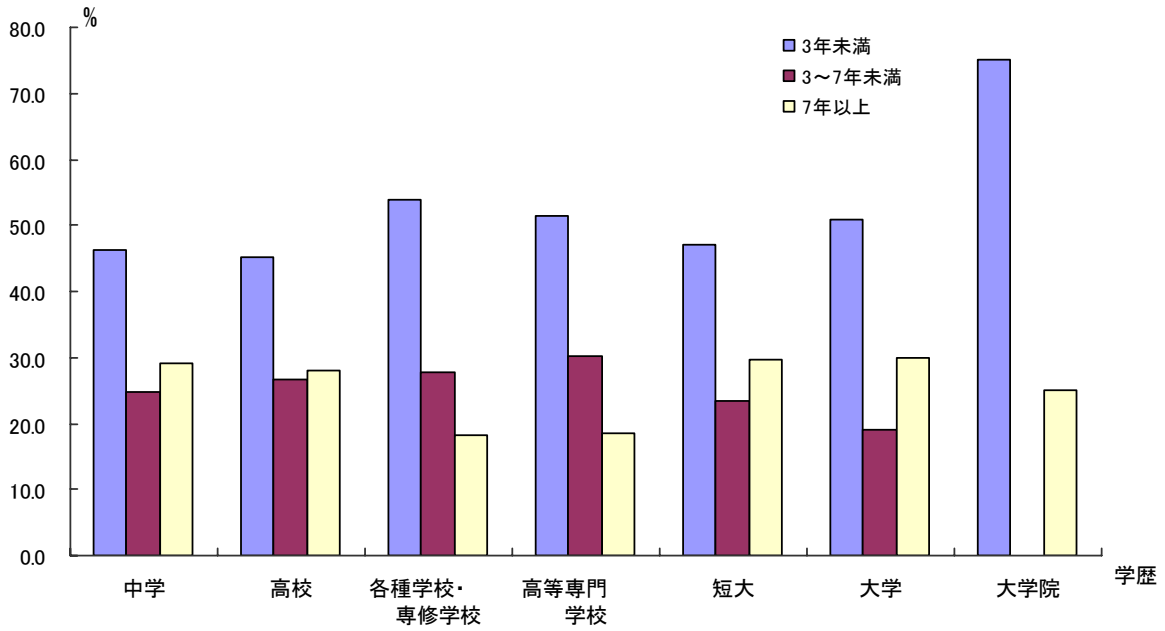
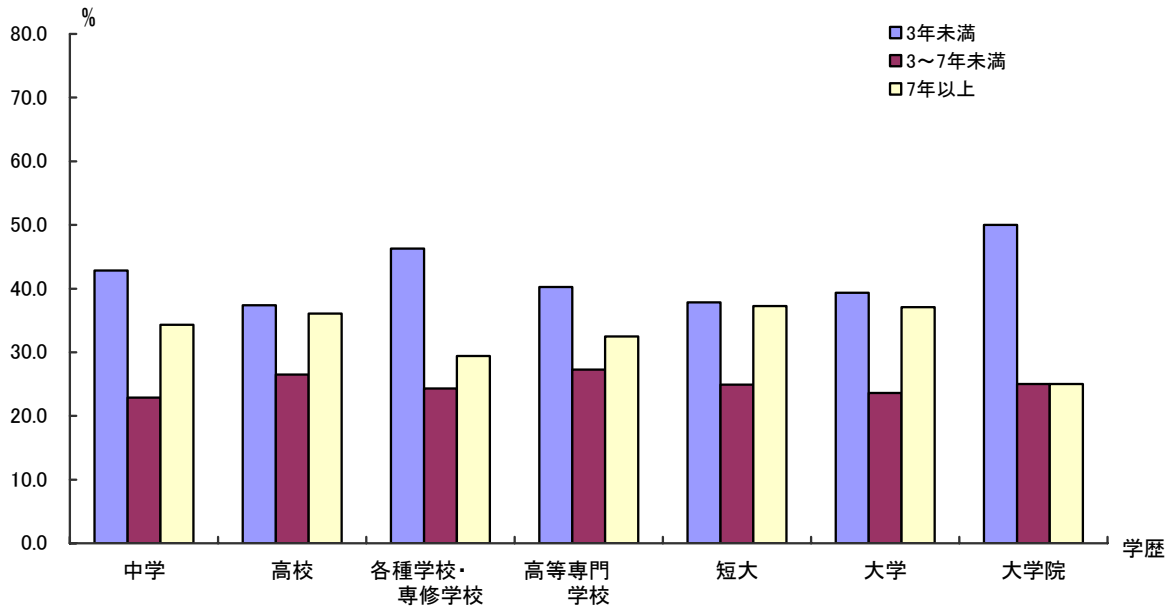


図4-3-3 学歴と実際に再就職した時期



(2) 再就職準備

準備したことといつから準備したか

再就職をしたい時期に向けて前もって行った準備(複数回答)については、表4-3-2及び図4-3-4のとおりである。大部分が家族の理解・了解を得ることや子どもの預け先や保育の手配をしている。当然のことながらそれらは必要だったから行ったのであるし、それらがうまくいった人々が職場で働いているのであろう。

家族の理解・了解を得る場合は、夫と話し合った・夫の了解を得たという者の割合が最も多く85%を越える。100%になっていないのは、配偶者のない者が混在するためではない。配偶者ありの者であっても夫との話し合いや了解の取り付けを選択肢から選んでいない者がある。

また、就職後には子の病気等の急な事態が発生した時に、親からの援助を受けようと考えてるのではないかと、そうであれば親の理解や了解を得ているのではないかと想定したが、親については自分の親にしても夫の親にしても、同居・別居を合わせて25%程度である。子と話し合う割合は25%である。

保育の手配については、子の預け先を探す必要がなかったという割合が半数近い。1年から半年の期間をかけて探す者が約20%いる一方で、実際に就職が内定する等でほぼ決まり、1,2ヶ月以内に就職するようになってから探し始めた者も同じ程度の割合である。

申込みの時期は、公立の保育施設であれば市区町村等が定める手続きによって自然と決まる面があるが、零歳児保育や長時間保育等の需要があるケースでは公的なものだけでなくさまざまな保育機能を探し、かなり早期に手続きをするケースがあることが予想される。公的でない施設に事前に申込みをするケースや親や姉妹等の親族に子の世話を依頼するケースでは、半年以上前からの申込みが必要になる場合があると考えられるが、回答者では約20%がそうした早期申込みを行っていた。

表4-3-2 準備したこと

準備したこと		%	話し相手		%
家族の理解を得るための話し合い	85.8	夫	84.3		
保育の手配	76.2	子	25.3		
労働実態についての情報収集(図4-3-4)	74.6	夫の親(同居)	16.1		
会社情報等働き先に関する情報収集(図4-3-4)	85.4	自分の親(同居)	9.4		
スキル習得等能力開発	48.5	夫の親(別居)	7.6		
職業資格・免許の取得	46.5	自分の親(別居)	16.6		
車の運転免許取得	62.5	その他	2.7		
家事負担軽減の準備	57.3				
その他	4.4				
	N = 2,041		NA = 1 N = 1,750		

子どもの預け先を探した時期						
		1年以上前	半年から1年くらい前	2,3ヶ月前から半年くらい前	1ヶ月から2,3ヶ月くらい前	探す必要がなかった
探しはじめた時期	人数	82	229	140	334	739
	%	5.4	15.0	9.2	21.9	48.5
NA = 32, N = 1,525						
		1年以上前	半年から1年くらい前	2,3ヶ月前から半年くらい前	1ヶ月から2,3ヶ月くらい前	申し込む必要がなかった
実際に申し込んだ時期	人数	46	214	156	464	548
	%	3.2	15.0	10.9	32.5	38.4

子の世話や保育以外の準備したこと就職に役立ったこと

再就職の準備としては、就職に関連する情報収集がよく行われている。企業や求人のあるなどの情報や職業や労働の実態がどういうものかを知ることは求職活動に不可欠なので、それらの知識を得ようとするのは当然であるが、情報収集の方法にはそれまで家事・育児に専念していた者の特徴もみられる。

情報のうち、働いている女性の経験談などの労働実態を調べるには、「子どもの友人の親」、「近所の知人」、「ハローワーク⁸等」の公共機関の窓口がほぼ同じ割合のそれぞれ20%

⁸ ハローワークは公共職業安定所(以下、「安定所」という。)の愛称である。調査票では民間の職業紹介機関と区別しやすいように「派遣会社や民間の職業紹介会社」という選択を別に設けた。

以上である。「元の職場の上司」や「テレビや雑誌などのマスコミ」も10%程度利用されている。公的機関や私的な人間ネットワークなどを基にした多様な情報源が利用されている。

他方、より現実の選択に直結する性格が強い会社情報や求人情報、つまり、どんな仕事や会社があるかなどの働き先の情報は、「ハローワーク等」の公共機関の窓口の割合が大きくなって約40%である。就職情報の専門誌も21.1%となっており。企業情報、求人情報等の具体的な働き先の情報は職業紹介等の専門機関の利用が多くなっている。しかし、同時に「近所の知人」(19.5%)といった日常生活での人間関係によるものも見逃せない。

働いている女性の経験談などの労働実態に関する情報を収集したことは、再就職に役立っている。「とても役立った」22.2%、「役に立った」57.6%、「あまり役に立たなかった」18.1%、「まったく役に立たなかった」2.1%である。

働き先の情報については、「とても役立った」24.0%、「役に立った」61.1%、「あまり役に立たなかった」13.2%、「まったく役に立たなかった」1.8%である。

情報源の種類と役立つかどうかの関係であるが、概ね情報源として活用されるものは役に立ったとの評価を得ていた。

そのなかで、目立つのは「子どもの友人の親」と「テレビや雑誌などのマスコミ就職」、「情報の専門誌」に対する評価のあり方である。働き先の情報よりも労働実態に関する情報の有効性が、他の情報源に比べるとかなり低くなっていた(表4-3-3、表4-3-4)。これらの3つの情報源は個別性・具体性に不足しがちだという性格が反映していると思われる。

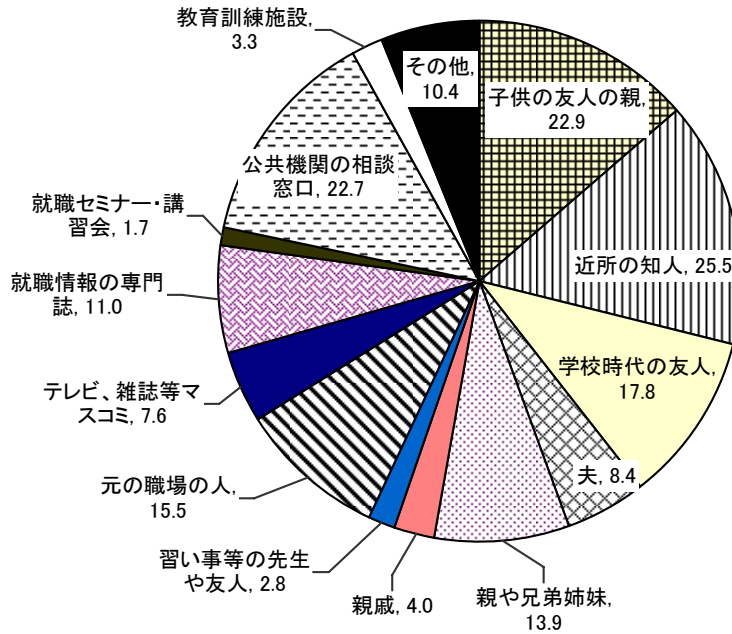
労働実態の情報は女性が働いている現場の様子を知らせるものであり、個別的・具体的な内容の情報になる。働き先の情報は、どこにどういう会社があるか、求人があるかといったものなので、個別の女性労働者が働く実態を必ずしも表すものではない。とくに、テレビや雑誌等のマスコミ情報は広く誰に対しても受け止められるものとしてつくられており、個別の求職者に対するものではないからである。

これと対照的なのは、「ハローワーク等」の公共機関の窓口と「元の職場の人」である。これらは近い将来のあるいは当面の職業紹介や就職斡旋を前提とする個別サービスとして実施され、情報を提供される者と提供する者の対人関係のなかで実施されるものであることが多い。また、提供される情報が求人票などで特定の企業や職場を限定していることが多い。そして、対面の対人方式で情報が伝達されるので、場面を共有する者同士の間で成立するコミュニケーションが詳細でわかりやすい情報提供を可能にすることがある。そのため、情報の有効性が高く評価されていた。

働き先の情報についていえば、「子どもの友人の親」や「近所の知人」も役立つ情報源になっていたといえた。これは、自宅からの距離が近い働き先であれば、これらの人々が提供する情報の内容が日常生活のなかで理解しやすい個別ニーズに合った情報になっていたことがその理由として考えられる。

図4-3-4 情報源

労働実態についての情報



単位＝%

会社情報等働き先に関する情報

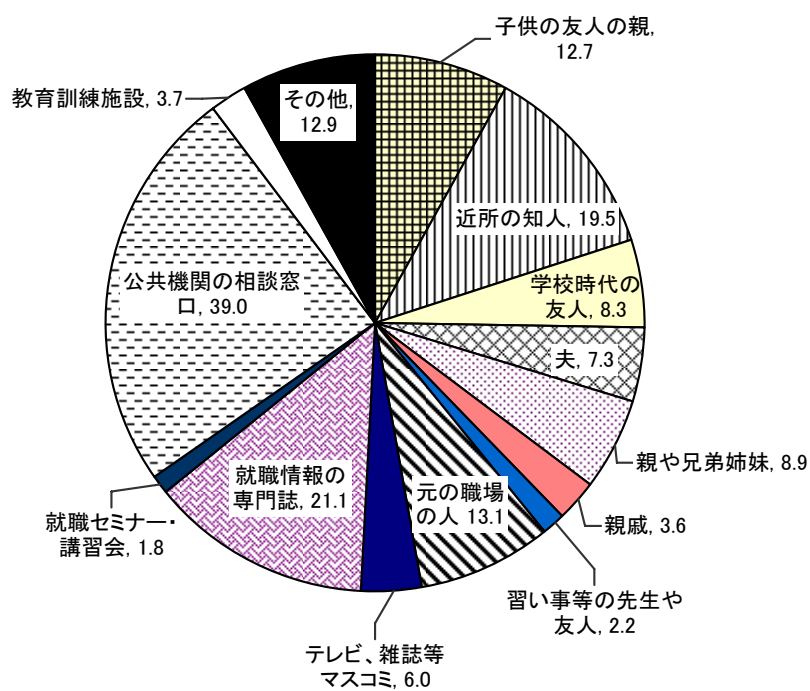


表4-3-3 労働実態に関する情報の情報源の有効性

()内は計に対する%

	とても役に 立った	役に立った	あまり役に立 たなかった	まったく役に 立たなかつ た	計
子どもの友人の親	54 (17.9)	182 (60.3)	63 (20.9)	3 (1.0)	302 (100.0)
近所の知人	61 (18.0)	222 (65.5)	52 (15.3)	4 (1.2)	339 (100.0)
同級生など学校時代の友人	46 (19.4)	146 (61.6)	41 (17.3)	4 (1.7)	237 (100.0)
夫	25 (22.9)	69 (63.3)	14 (12.8)	1 (0.9)	109 (100.0)
親や兄弟姉妹	42 (22.8)	116 (63.0)	26 (14.1)	0 (0.0)	184 (100.0)
親戚	10 (19.2)	33 (63.5)	8 (15.4)	1 (1.9)	52 (100.0)
習い事や趣味の教室の先生 や友人	8 (21.1)	23 (60.5)	7 (18.4)	0 (0.0)	38 (100.0)
元の職場の人	65 (29.8)	126 (57.8)	25 (11.5)	2 (0.9)	218 (100.0)
テレビや雑誌などのマスコミ	16 (15.4)	45 (43.3)	40 (38.5)	3 (2.9)	104 (100.0)
就職情報の専門誌	30 (19.1)	93 (59.2)	33 (21.0)	1 (0.6)	157 (100.0)
就職セミナーや講習会	8 (36.4)	12 (54.5)	2 (9.1)	0 (0.0)	22 (100.0)
安定所等の公共機関の窓口	63 (20.7)	189 (62.0)	51 (16.7)	2 (0.7)	305 (100.0)
職業資格や技術のための学 校や教育訓練施設	18 (38.3)	21 (44.7)	8 (17.0)	0 (0.0)	47 (100.0)
その他	37 (33.9)	52 (47.7)	10 (9.2)	10 (9.2)	109 (100.0)

表4-3-4 働き先の情報の情報源の有効性

	()内は計に対する%				計
	とても役に 立った	役に立った	あまり役に立 たなかった	まったく役に 立たなかつ た	
子どもの友人の親	45 (22.0)	128 (62.4)	30 (14.6)	2 (1.0)	205 (100.0)
近所の知人	57 (18.9)	204 (67.8)	39 (13.0)	1 (0.3)	301 (100.0)
同級生など学校時代の友人	36 (26.5)	84 (61.8)	14 (10.3)	2 (1.5)	136 (100.0)
夫	27 (23.1)	77 (65.8)	12 (10.3)	1 (0.9)	117 (100.0)
親や兄弟姉妹	35 (24.8)	88 (62.4)	18 (12.8)	0 (0.0)	141 (100.0)
親戚	11 (19.6)	32 (57.1)	8 (14.3)	5 (8.9)	56 (100.0)
習い事や趣味の教室の先生 や友人	7 (19.4)	26 (72.2)	2 (5.6)	1 (2.8)	36 (100.0)
元の職場の人	69 (34.2)	113 (55.9)	18 (8.9)	2 (1.0)	202 (100.0)
テレビや雑誌などのマスコミ	11 (11.5)	51 (53.1)	31 (32.3)	3 (3.1)	96 (100.0)
就職情報の専門誌	78 (22.3)	221 (63.3)	45 (12.9)	5 (1.4)	349 (100.0)
就職セミナーや講習会	11 (36.7)	15 (50.0)	3 (10.0)	1 (3.3)	30 (100.0)
安定所等の公共機関の窓口	147 (23.1)	404 (63.4)	79 (12.4)	7 (1.1)	637 (100.0)
職業資格や技術のための学 校や教育訓練施設	22 (36.1)	32 (52.5)	7 (11.5)	0 (0.0)	61 (100.0)
その他	59 (33.5)	96 (54.5)	15 (8.5)	6 (3.4)	176 (100.0)

再就職するために職業的スキルの習得やレベルアップを行って準備したかどうかについては、職業能力としての達成度合いや設定目標のレベルを問わずに質問したところ、半数弱の者が能力開発の面で準備をしたとしていた。

質問は再就職準備として行ったかどうか、行ったとすればどこで行ったかを尋ねている。目的が趣味や交際のためであれば、学習活動や稽古事等を就職前に行っていても選択されない。また、技能習得・教育訓練をしたことと職業資格や職業に関する免許を取得することとは直結しない場合が多いが、しかし、ともに能力開発の範疇に入るものとみることができる。この両方に目をやると、「技能習得やスキルアップなどの能力開発」(48.5%)も「職業資格や職業に関する免許取得」(46.5%)の両方とも40%台である。

ただし、技能習得・教育訓練と職業資格や職業に関する免許取得は、それぞれの就職への直接的な有効性は少し異なるようである。有効性の詳細な内容は把握していないが、「技能習得やスキルアップなどの能力開発」については、「とても役に立った」(33.6%)、「役に立った」(43.3%)で合わせて77.0%が有効だったとしていた。他方、「職業資格や職業に関する免許取得」は、「とても役に立った」(34.6%)と「役に立った」(33.5%)を合わせて68.1%が有効だとするに止まった。

資格・免許の種類が求人状況とマッチしたものであったかどうか、あるいは資格・免許に対する期待の大きさ等の影響があることと感じられる。

また、「車の運転免許の取得」が62.5%になっているが、これは役立ったという評価が大変に高い。50.7%が「とても役に立った」とし、「役に立った」も29.6%で合わせて80.4%が再就職に役に立ったと評価していた。

警察庁によれば女性の運転免許の取得率は平成18年は全国平均で60.4%だが、20歳から25歳未満で76.5%で、30歳代では90%を越えている(平成19年警察白書)。20歳から70歳未満では76.1%である。

したがって、本研究の回答者のなかにも結婚や妊娠・出産前に既に運転免許を保有している者の割合はもともと多かったはずである。そして、保有していなかった者が再就職のために新たに免許を取得したと回答したということである。普通自動車の運転は子の預け先への送迎や通勤に必要だということもあるし、従前から、大都市地域以外の一般求人では運転免許の所持が条件となっているケースが多い。もともと運転免許を所持していた者にとっても、普通自動車の運転免許の保有は職業活動を開始するための重要な要件となっていたと思われる。

ところで、技能習得やスキルアップなどの能力開発をどこで実施したかは図4-3-4-2にみるとおりである。

「学校や教育訓練施設」で行ったという者が最も多く42.8%で際だっている。ここでいう学校や教育訓練施設には職業訓練施設や学校のほかにカルチャー・スクールや文化教室と

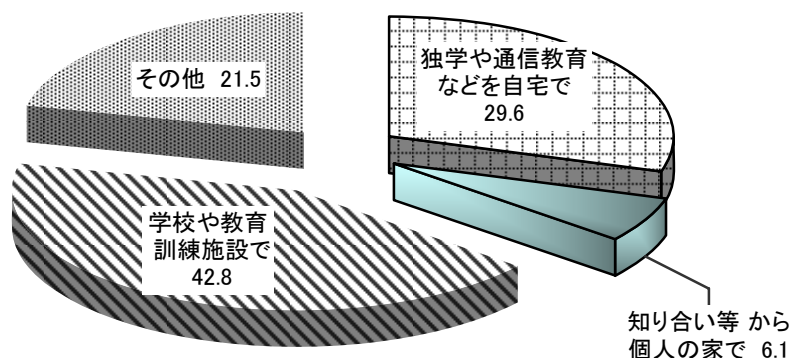
いった名称のものが含まれている。

次に多いのが「独学や通信教育などを自宅で」行ったという者で29.6%であった。

「その他」も21.5%となっていたが、その内容は多岐にわたっていた。内容でとくに多いものはなく目立った傾向はなかった。あえて、そのなかで多い例をひろくと以前の会社、安定所の講習、県・市・公民館等の地域の公的機関が主催する講座、看護師等の資格をもっていてその関係の講習を受けた等である。このほかでは、数は少なくなるが、高校時代からの趣味を仲間と続けた、本格的に就職する前に会社で教えられたというものもあった。

常設の施設で数ヶ月から数年以上の期間をかけて行われている講座等を受講している場合は、「学校や教育訓練施設で」の選択肢を選ばれ、県、市等が住民対象に開催した短期間の講習会や、職能団体が会員のために開催する講習等を受講した場合は「その他」が選ばれている。

図4-3-4-2 能力開発をどこで行った



(3) 求職活動の方法

求職活動にはいろいろな方法があるが、新規学校卒業時に学校の進路指導や就職斡旋を受けるような、ほぼ誰もが決まった時期に享受することが制度的に確保されたサポートシステムは子育て後の就職には用意されていない。また、在職者の転職や失業に伴う求職活動とは異なり、一般的には求職者にフレッシュな勤務実績がないし、最近の労働や職業の現場で体験によって得られる新しい知識・情報が乏しい。人間関係の構築も家庭生活を中心にして行われがちで、子の年齢や状態によっては、日常の行動範囲が極端に狭くなることもある。

求職活動のあり方も新規学卒者や勤労者とは異なることが考えられる。

今回の回答者が家事・育児に専念した後、子育て後にはじめて職業を再開した職場をどのような方法・経路で探し、就職したかをみたところ、最も多いのは求人広告（30.4%）であった。次がハローワーク（27.7%）であった（表4-3-5）。仕事を探すという目的に直接的な適合度の高い方法が多く利用されていたのである。大学生の新規採用では、今やインターネットが大いに利用されているが、子育て後の再就職では現状では、求人内容がすぐわかないこともあってほとんど使われていない。

ここでも、元の職場と近所の人間関係が役割を果たす割合が多いことには注目される。まず、「元の職場から声をかけられた」というのが、14%ほどになっている。元の職場で以前に勤務実績が認められていると、再就職の声がかかってくる機会があるということであろう。また、近所の知人が15.2%である。周囲が子育て中の母親の日常行動を観察して職業へのある種の適性・能力や就職ニーズを認めると具体的な就職の世話が行われたと考えられる。過去の実績に対する元の職場の評価と最近の行動に対する近所の知人の評価は、再就職を円滑に進めるために重要な働きをしていたといえる。

実際に再就職をすることにした直接の理由についてみると、「経済的な必要が生じた」が39.7%で最も多い。次が「前々から再就職の時期を決めていた」（15.0%）である（表4-3-5）。

いうまでもなく、再就職しようという意欲を持った時点と就職に関する情報を入手した時点の前後関係は必ずしも誰もが同じではない。再就職しようという意欲をもったことによって再就職先を探すために、いろいろなところから情報を自分から集めるということもあるが、その反対に、周囲から声をかけられたり、情報が寄せられたりすることで再就職しようという意欲が湧いたという場合もありうる。しかし、情報がいろいろなところから入ってきたので意欲が湧いたというよりも、それ以上に経済的な必要性が生じたことは就職することを動機付ける直接的効果を持っていたといえる。それと同時に、計画的に時期を決めて再就職しようと考えていた者で計画に沿って、求職活動を実行した者も少なくなかったといえる。

前々から再就職の時期を決めていたという計画的に時期を決めて就職しようと考えていた者とそうでなかった者について求職活動の方法を比較すると次の違いがみられた。

まず、前々から再就職の時期を決めていたという計画的に時期を決めて就職する意欲を持っていた者が就職先を探した方法をみると、多い順にハローワーク40.1%、求人広告やチラシ34.5%となった。反対に、予め再就職の時期を決めていたという理由を挙げなかった者（＝予め再就職の時期を決めていなかった者）が再就職先を探した方法は、安定所と求人広告の利用が他の方法よりも多いものの、その割合は、それぞれ25.2%、29.8%となっている。前々から再就職の時期を決めていた者よりも大幅にその割合が減少していた。

前々からいつ就職しようということを決めていた者のグループと決めていなかった者のグループの間では、職業紹介機関である安定所の利用について有意な差がみられる（ $df = 1$,

$\chi^2 = 27.48, p < .01$)。しかし、求人広告やチラシの利用については有意な差がみられるまでにはっていない ($df = 1, \chi^2 = 2.81, p > .05$)。

これは、目的をもって専門機関を訪問する方法と、在宅のまま、あるいは、日常の買い物などの外出の合間に匿名でもこなせる方法の性格の違いが活用の違いになったのではないであろうか。安定所は利用者が自ら出向いて専門家に直接のサービスを求めることが原則なので能動的に利用することになるが、求人広告等は新聞・雑誌の折り込みやコンビニや駅の売店等で時には受動的であっても手に入れることができるサービスである。加えて、求人誌(紙)等は、購入の際に購入の動機が積極的な就職先探しであっても小銭づくりのようなものであっても、購入の目的や動機を説明する必要がない。そのため、職業紹介機関の利用よりも行動面や心理面での負担が少なく済むものである。就職を確実に達成しようとする者はこの両方の方法を活用する可能性が高いが、当面は就職を考えていなかったというような場合は、安定所をその時点で訪問する可能性は低くなる。こうしたことが調査結果に反映したと思われる。

再就職探しで元の職場から声をかけられた者(287人)のうち、52.1%の149人が元の職場に声をかけられたことが直接の理由になって就職している。再就職探しで元の職場から声をかけられた者のうち、経済的理由が発生したことを直接の理由とするのは27.6%で、全体の平均39.7%よりも少ない。

さらに、近所の知人が教えてくれたという者(313人)は、32.4%がそれを直接の理由として就職したということであった。つまり、近所の知人が教えてくれた場合は、元の職場から声をかけられたほどの確率でそれが直接の理由となって就職が決められてはいない。経済的理由も38.3%とほぼ同じ程度になっている。近所の知人の役割については今回の調査ではとくに調べていないが、近所に住んでいる人々は互いに毎日の生活の実態を比較的よく知り得るが、提供する情報は職場での付き合いが基になって提供された情報よりも求人情報としての具体性が弱まることが考えられる。

就職の決定と求職活動の方法については、当面は就職を考えていなかった場合は豊富な情報に曝されても、それを活用する意識を喚起されないこともある。結局のところ、上記の結果からいえるのは、経済的理由にしても、また、計画的な就職にしても、すなわち、就職の意思あるところに周囲の情報の意味が有効になって、就職が成立するという自然の行為がみられていたということになる。

表4-3-5 再就職先の探し方と就職した直接の理由

単位 = 人、()は%		単位 = 人、()は%	
再就職した職場を探した方法		就職した直接の理由	
子どもの友人の親が教えてくれた	147 (7.2)	子どもの友人の親から誘われた	52 (2.5)
近所の知人が教えてくれた	313 (15.2)	近所の知人から誘われた	112 (5.5)
同級生など学校時代の友人が教えてくれた	108 (5.3)	同級生など学校時代の友人に誘われた	39 (1.9)
夫が教えてくれた	82 (4.0)	夫からすすめられたり、頼まれたりした	95 (4.6)
夫が自営業なので手伝うことにした	61 (3.0)		
親や兄弟姉妹が教えてくれた	117 (5.7)	親や兄弟姉妹からすすめられた	71 (3.5)
自営業の親や親戚の仕事を手伝うように家族や親戚から言われた	73 (3.6)	自営業の親や親戚の仕事を手伝うように家族や親戚からいわれた	67 (3.3)
習い事や趣味の先生や教室で教えてくれた	17 (0.8)		
元の職場から声を掛けられた	287 (14.0)	元の職場から声をかけられた	164 (8.0)
求人広告やチラシをみた	624 (30.4)	求人広告やチラシをみて、やる気になった	137 (6.7)
インターネットの求人サイトをみた	66 (3.2)	インターネットの求人サイトをみて、やる気になった	9 (0.4)
安定所(含むパートバンク、人材銀行)を利用した	568 (27.7)	やりたい仕事、うまくできそうな仕事があることを知って、やる気になった	199 (9.7)
県や市町村の就職相談に行った	28 (1.4)	前々から再就職の時期を決めていた	308 (15.0)
派遣事業会社や民間の職業紹介会社を利用した	60 (2.9)	経済的な必要が発生した	816 (39.7)
その他	182 (8.9)	家庭内の問題があつて家にいるわけに いかなかった	98 (4.8)
		その他	184 (9.0)
N = 2,053, MA		N = 2,054, MA	

(4) 再就職時の困難と問題

結婚・妊娠・出産・育児期に退職して、子育て後に就職しようとして、事前にさまざまな準備をしてきていても、実際に就職すれば、在宅時間が減少するなどから家族と共にする時間の減少や家事の仕方の変更を余儀なくされるなどそれまでとは異なる生活が始まる。さらに職場という不慣れた環境で行動することになる。そのため、いざ、就職しようとする段階で不安を感じたり、あらためてまた周囲との関係調整等が必要になることがあると考えられる。そうしたときに、周囲から援助や支えがあるか否かによって不安の解消や問題解決の容易さが異なってくる可能性がある。そのため、本研究では就職準備のあり方を明らかにすることに役立つため、再就職しようとしたときに気を遣ったことと実際に就職してから直面した問題の種類、また、周囲からの支援の状況を把握した。

再就職の前後の問題

再就職をしようとした時に周囲に気を遣ったことを表4-3-6の左側の選択肢を設けて質問した。その回答方法は、まず「気を遣った主なこと」を複数回答可で選択し、次に、そのうちで「最も気を遣ったもの」を1つ選択するようにした。

第2に、実際に再就職したときに直面した最も解決困難な問題が何であったかを尋ねた。回答の方法は用意された選択肢(表4-3-6の右側)からの択一とした。この選択肢は、再就職をしようとした時に周囲に気を遣ったことについての選択肢とまったく同じか時制による違いがあるだけの基本的には同じ文言である。

その結果、以下のような回答を得た。簡潔に言えば、就職直前の再就職しようとしたときには保育や学校関係を含めて子どもの世話や家族に対する配慮が強調されている。残業をしないでよいことにも気を配っている。

一方、就職してから最も解決困難となったのは、「急な都合で休みや遅刻をすること」(25.2%)である。就職してみると思いの外、大変だったということであろう。4人に1人は実際に就職したら解決が最も難しかったと思っている。

職場の人間関係は、就職しようとしたときには一通り気を遣っていた(11.2%)が最も気を遣っていた事項というわけではなかったのに、しかし、実際に就職したら結構大変だった(上司、同僚及びそれ以外を合計して12.0%)ということが垣間見える結果といえるであろう。

夫や家族の合意は就職前に取り付けていれば、就職してからは、なんとか、ことをすすめていける場合が多いようである。就職前の合意・了解の取り付けるように気を遣った者の割合がその他の事項よりも多い(「気を遣った」21.1%、「最も気を遣った」13.5%、合計34.6%)が、就職後に最も解決困難な問題になったという者は3.6%である。

子どもの世話については、あらかじめ気を遣って準備するし、準備ができなければ多くの場合、就職を延期する等で就職が実現しないこともある。その結果、実際に就職してからは、最も困難な問題になる割合は少ないのであろうか。

子どもの世話について再就職しようとしたときに気を遣った割合は、「保育園や学童保育の内容・充実」が14.6%、「子どもの世話が手抜きにならないこと」が40.4%で、合わせて55.0%となっていたが、就職した時に問題になった割合はそれぞれ3.3%、13.1%となり、合計で16.4%にまで低下していた。

預け先等の確保は就職前にほとんどが手を打っていることがあるからであろうか、多くの場合、学校行事との調整や子どもの勉強に支障がでる等の割合がわずかに上昇する程度で問題発生は留まっていた。一方、子どもへの直接的な接触を伴う日常的な世話という行為については、予想できることにはできる限り処置を済ませている上、母親の認識以上に子どもの成長があつて、母の心理的負担を軽減することもあることが理由として考えられる。

以上のことから、全体としては再就職に際して女性は、就職前には子どもや家族に気を遣い、就職後には「急な都合で休みや遅刻すること」が出てくると、職場に気を遣うということがいえる。

表4-3-6 再就職で気を遣ったこと及び再就職したときに最も困難な問題

単位=人 ()内は%

就職するに際して気を遣ったこと	気を遣った割合		最も気を遣った割合		就職したときに直面した最も解決困難な問題	気を遣った割合	
	人数		人数			人数	
夫や家族の合意	446	(21.1)	286	(13.5)	夫や家族の合意	68	(3.6)
家族に家事の負担をかけないこと	322	(15.2)	129	(6.1)	家族に家事の負担をかけないこと	142	(7.5)
家族で家事を分担してもらうこと	145	(6.9)	44	(2.1)	家族で家事を分担してもらうこと	77	(4.1)
保育園や学童保育の内容・充実度	224	(10.6)	84	(4.0)	保育園や学童保育の内容・充実度	63	(3.3)
子どもの世話が手抜きにならないこと	429	(20.3)	424	(20.1)	子どもの世話が手抜きにならないこと	247	(13.1)
家族の健康	136	(6.4)	50	(2.4)	家族の健康	42	(2.2)
自分の体力・健康	275	(13.0)	72	(3.4)	自分の体力・健康	142	(7.5)
子どもの勉強に支障がでないこと	78	(3.4)	13	(0.6)	子どもの勉強に支障がでること	20	(1.1)
子どもの交友関係に支障がでないこと	25	(1.2)	8	(0.4)	子どもの交友関係に支障がでること	12	(0.6)
近所付き合いや地域活動との調整	41	(1.9)	4	(0.2)	近所付き合いや地域活動との調整	17	(0.9)
学校行事やPTA活動との調整	336	(15.9)	79	(3.7)	学校行事やPTA活動との調整	113	(6.0)
夫の税金控除や扶養手当との関係	195	(9.2)	46	(2.2)	夫の税金控除や扶養手当との関係	25	(1.3)
希望する収入を得られること	198	(9.4)	60	(2.8)	希望する収入の確保	132	(7.0)
残業しないでよいこと	278	(13.2)	100	(4.7)	残業があること	92	(4.9)
仕事の能率や出来映え	95	(4.5)	45	(2.1)	仕事をこなすための知識や技能が不十分	148	(7.9)
					自分の能力が正しく評価されないこと	31	(1.5)
服装や身だしなみ	33	(1.6)	1	(0.0)	服装や身だしなみ	2	(0.1)
言葉づかいや挨拶の仕方	28	(1.3)	3	(0.1)	職場の日常的なルールがわからないこと	11	(0.6)
職場の人間関係	237	(11.2)	118	(5.6)	同僚との人間関係	119	(6.3)
					上司との人間関係	34	(1.8)
					顧客や取引先との人間関係	10	(0.5)
					その他職場の人間関係	64	(3.4)
家庭の都合で会社に迷惑をかけること	237	(11.2)	124	(5.9)	急な都合で休みや遅刻をすること	475	(25.2)
その他	25	(1.2)	17	(0.8)	その他	81	(4.3)

MA, N = 2,112

N = 1,883, NA = 229

援助をしてくれる者がいたかどうか

はじめての再就職をしようとした時に気を遣った事柄について、解決を援助してくれた人、援助者がいたかどうかについては、「いた」が73.5%、「いなかった」が26.5%である。「いた」場合に、援助者となった人物は夫が最も多く56.7%である。次いで自分の親が35.5%、夫の親が24.7%である（図4-3-5）。

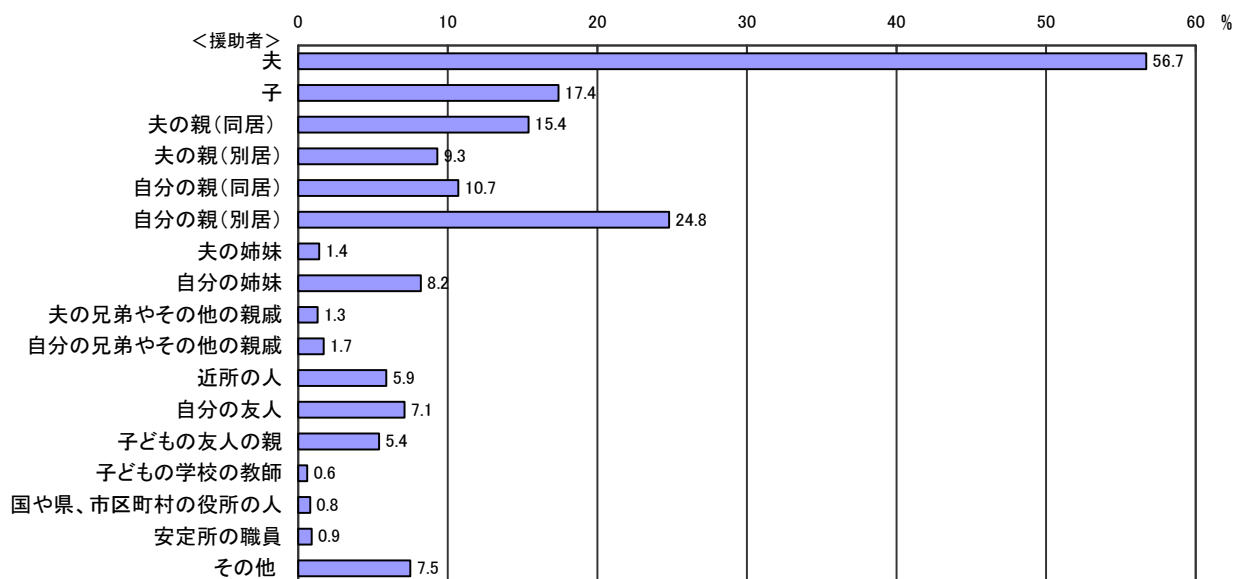
また、実際に就職してからの問題解決については、援助者が「いた」が59.5%、「いなかった」が40.5%である。就職しようとした時よりも援助者が減少する。

就職した時に直面した問題で最も解決困難だった事柄として多かったのは、既に前項で述べたように「急な都合で休みや遅刻をすること」（25.2%）である。この問題に直面した時に援助ししてくれる者がいれば、最も困難な問題とはなることは少なくなるはずである。しかし、現実には、援助者が得にくい問題であったので、これが最も困難な問題になっていたということになる。

もちろん、「急な都合」のなかには、家族の健康や家事の都合なども含まれていたことが考えられる。この選択肢とは別に、家族の健康、家事の分担、近所付き合いについての選択肢があるが、回答は一つだけを選択させているので、普段の生活のなかに組み込まれているものと、突発的に発生したものとは区別して回答されている。したがって、「急な都合」の中にはさまざまなことが含まれるといっても、子の事故や病気で学校や保育園からの呼び出しがあった、家庭内で事故等が発生した、地域住民としての作業を行わねばならなくなった等で、しかも、それが予測されないときに突発的に生じたものであった場合は、ここに該当し、慢性的に続いている問題や発生が予想できる問題は該当しないと考えられているといえる。

そして、こうした問題は、それが発生した時には、予想されない急なことであったこともあり、夫や親も援助が難しい面があり、結局は援助者が得られないという結果になることが少なくなかったからと思われる。もちろん、主婦や母親であるからそうした急な都合への対処を一人で背負わねばならなくなっているというものではないであろう。しかし、それまで家事に専念していたことで解決担当の役割を当然に期待されるということもあるので留意が必要な問題とみておくのがよいと考えられる。

図4-3-5 再就職しようとしたときに気を遣った問題の解決を手助けしてくれた人



ところで、困難に出会ったとき、困難の克服には直接的な援助のみが役立つとはいえない。実際に手を貸して援助してくれたわけではないが、困難を克服する過程で励ましてくれるなどの行為で支えてくれた、あるいはその者の存在そのものが励みとなった等が強力な要因となって困難を乗り越えたということは大いにありうることである。子育て後の再就職においても、そういった“結果として”支援の力をもった者が存在する可能性がある。

そこで、本研究では、「(はじめて再就職しようとした時に) 実際に手助け等の援助をしてくれたのではないが、励ましやいたわり、あるいは話し相手になってくれたなど、問題を解決していくときにあなたの支えになった人はいますか」及び「実際に再就職したときに直面した問題で最も解決が難しかったことの解決を実際に援助してくれたのではないが、励ましやいたわり、話し相手になってくれたなどで問題を解決していくときにあなたの支えになった人はいますか」といった2つの問を設けて、“結果として”支援の力をもった者の存在の有無を把握した。

質問に対する回答の方法は、「支えとなった人」について「いる」、「いない」のいずれかを選択してもらうものである。「いる」とした場合は、最も重要な人物1人が誰であるかを自由記述のよって回答してもらった。回答を自由記述形式にしたのは、支えの内容を広く把握するためである。その結果、支えとなった人物が具体的にはどういう人物であったかは図4-3-6のとおりである。

再就職しようとした時に、支えとなった人が「いる」という割合は68.2%で、「いない」は31.8%であった。再就職しようとした時に実際に手を貸してくれた人については、「いた」とする割合は73.5%、「いなかった」とする割合は26.5%であったので、再就職しよう

とした時は、問題解決に手を貸すなどして具体的な行為をしてくれた者がいた割合よりも、心理的な支えになってくれた者がいた割合は少ない数値になっている。だが、具体的に援助してくれた人が物心両面での支えとなっていることがあるので、心理面での支えを得ることが具体的な援助を得るよりも少なかったとはいえない。それ故、具体的な援助者とは異なる“実際に手を貸したのではないが支えとなった”人の支え効果の具体的な内容については、今後、詳細に分析していく必要があると考えている。

再就職しようとした時の「職場の人」(11.2%)については、就職前に挙げられている点に注目すべきである。「職場の人」とは、就職先の経営者、管理職や既に入職している知人等である。これらの人々が職場の人間関係や仕事の仕方などについて懇切に情報を提供して不安を軽減したことなどが支えになったのである。それらの人々からサポート的な関わりを就職の前に得られることは、子育て後の女性にとっては、就職後にスムーズに職場に馴染んでいけることや就業を継続していけることを予感させる効果があると思われる。そればかりか、就職前に得た職場への好感が、実際に就職したときには、職場定着や能力開発を当該女性に動機づけることも期待できる。就職前の“支えとなった人”として、「職場の人」が挙げられていたことは、「職場の人」の受け入れ態度や意識のあり方が子育て後の女性の再就職促進の重要な要因になることを示唆するものである。

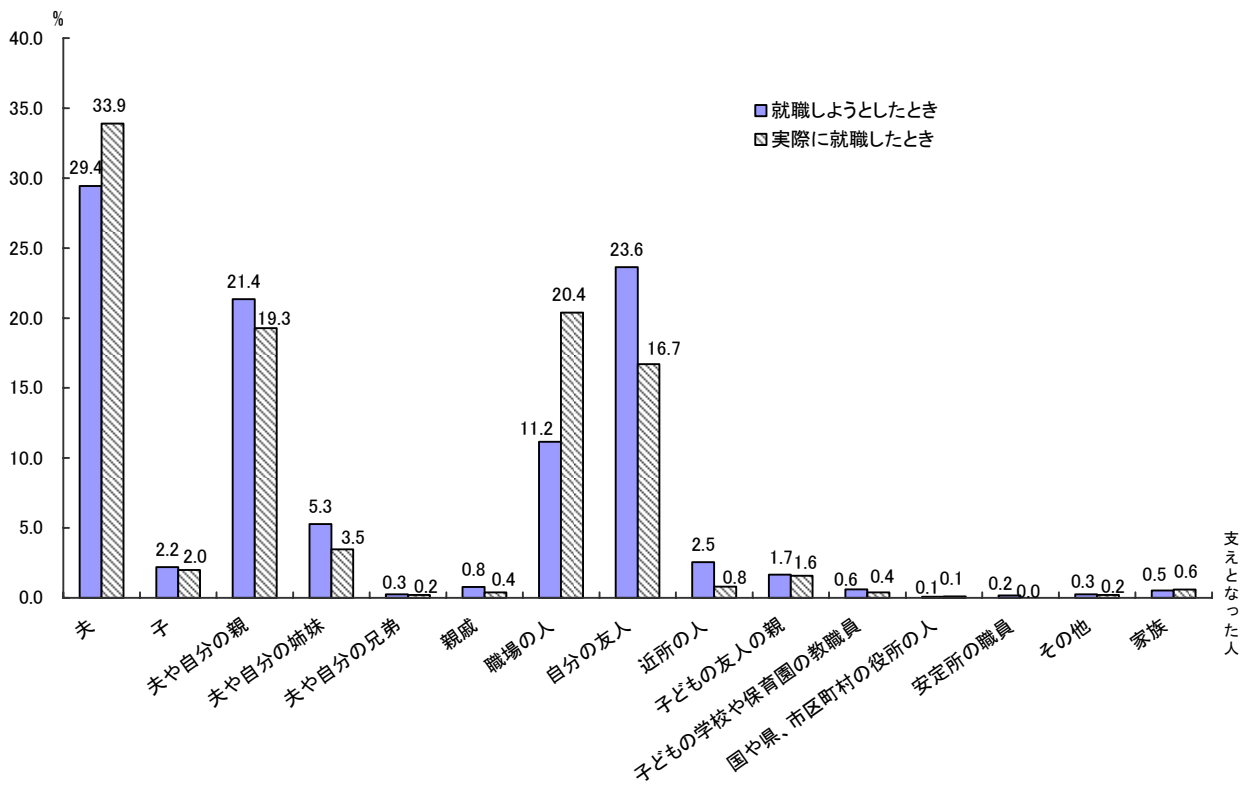
また、ここでの「自分の友人」(23.6%)は青少年期からの友人や地域サークルの友人、PTAの仲間など幅広い範囲のものであるが、「親」(21.4%)を超える割合になっている。自分がしようとしていることを肯定する態度やねぎらいの言葉を贈ってくれるなどの役割のほか、子供の世話についての不安などを共感的に聴いてくれる等の役割の人々である。一般には、友人は子育て後の女性が再就職し、就業することとの利害関係は薄い立場でもあるし、年齢的にも近いことが多いことから、相談が気安くできるなどで心理的な面でも支えの効果をもつことが多くなった結果と思われる。

他方、実際に再就職したときの問題解決の際には、支えとなった人が「いた」が59.5%で、「いない」は40.5%である。支えとなった人としてあげられた中で、回答者である子育て後の女性にとって最も身近な存在であろう夫の割合が最も多くなっている。夫を含め親等の身内の支えが大きいことは、実際に手を貸してくれた援助者の状況と同じである、しかし、むしろそのことよりも、「職場の人」や「友人」という家庭生活を共にしていない立場の者の割合が10%から20%を越えており、決して少なくないことには注目すべきだと思われる。

再就職しようとするときと実際に再就職した時では少し違いがある。時間的には就職の直前と直後となる関係だが、心理的な支えになったことが直前よりも直後の役割が高く評価されているのは、「夫」と「職場の人」である。この場合、「夫」については最も身近で、まさに人生のパートナーとして生活していることがその理由であろう。また、「職場の人」につ

いては実際に就業を開始すると働く場においては作業の共同行為者であり、協力者であること
によって、やはり、職場で最も身近なパートナーシップの共有者であることがその理由と
して考えられる。これについてのより詳細の分析は、今後の課題とし、事例調査の結果と併
せて総合的に分析することとする。

図4-3-6 支えとなった者



(5) 再就職の状況 — 就業の条件

雇用形態と仕事の種類

子育て後のはじめての再就職では、雇用形態ではパートタイマーが際だって多い(57.9%)。次いで正社員であり、約24%となっている(図4-3-7)。平成14年就業構造基本調査では、女性有業者のなかで「正規の社員・従業員」が占める割合は37.6%、パートタイマーが占める割合は26.7%^{*}であるが、本調査での子育て後の再就職経験者の回答では、パートタイマーの割合はこれより多く、正規社員の割合はこれより少ない。このパートタイマーの割合と正規社員の割合は統計的に有意な差がある ($\chi^2 = 6430.15, df = 1, p < .01$)。

(*有業者のうちの雇用者のみでは、正規の社員・従業員は45.0%、パートタイマーは31.9%)

調査時点の雇用形態ではパートタイマーの割合は回答者全体では25.9%、結婚・妊娠・出産・子育て時期に退職した者だけについてみると41.2%である。したがって、結婚・妊娠・出産・子育て時期に退職し、その後、はじめて再就職した場合に、パートタイマーで就職した割合は、これらの数値と比べても高くなっている。

また、職種では事務職が最も多く、2番目に専門的・技術的な仕事、3番目にサービスの仕事であった(図4-3-8)。

このうち、全体の約18%を占めて2番目に多かった専門的・技術的な仕事については、どういう仕事にそれが該当するかという回答者の認識にブレがみられた。すなわち、日本標準職業分類では専門的・技術的職業に明らかに分類される職業であるにもかかわらず、「その他」の職種に該当するとの回答をした者が約40人存在し、そのうち30人を越える者が、幼稚園教諭、保育士(保母) 歯科衛生士、介護福祉士・ホームヘルパーであった。それらの者は、選択肢のなかから「その他」を選び、かつ、具体的な職業名を記述する欄に、幼稚園教諭、保育士(保母) 歯科衛生士等の職業名を記載していたので、専門的・技術的な仕事に分類し直したものをデータとして扱うこととした。これらの職業が専門的・技術的な仕事として意識されなかった理由は不明だが、どのように認識されていたかを推定することに参考になるのは、職業名の後に「保育士ですが、なんでもやっています」、「事務も教育もやっています」等という記述の添えられていたケースがあったことである。職場の実態を彷彿とさせるものであり、印象的である。

図4-3-7 はじめての再就職時の雇用形態

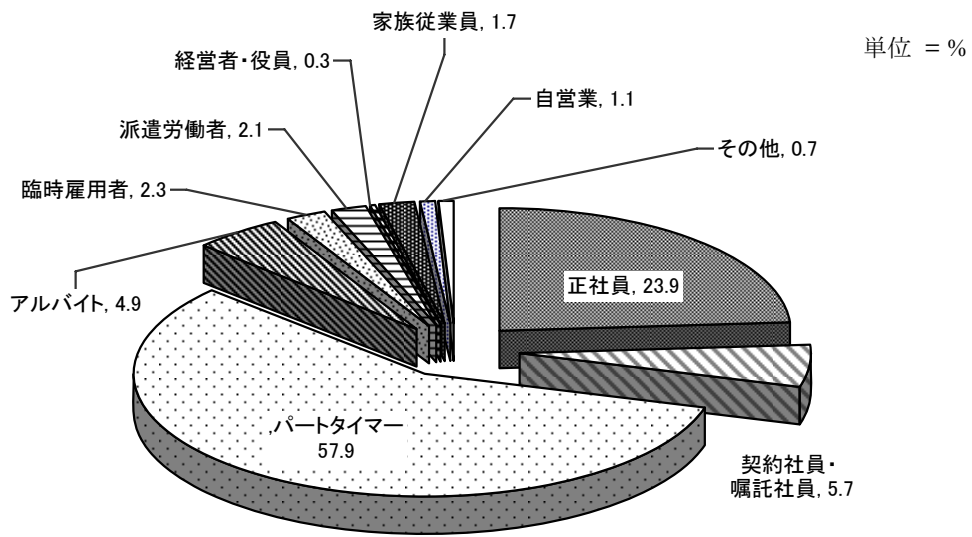
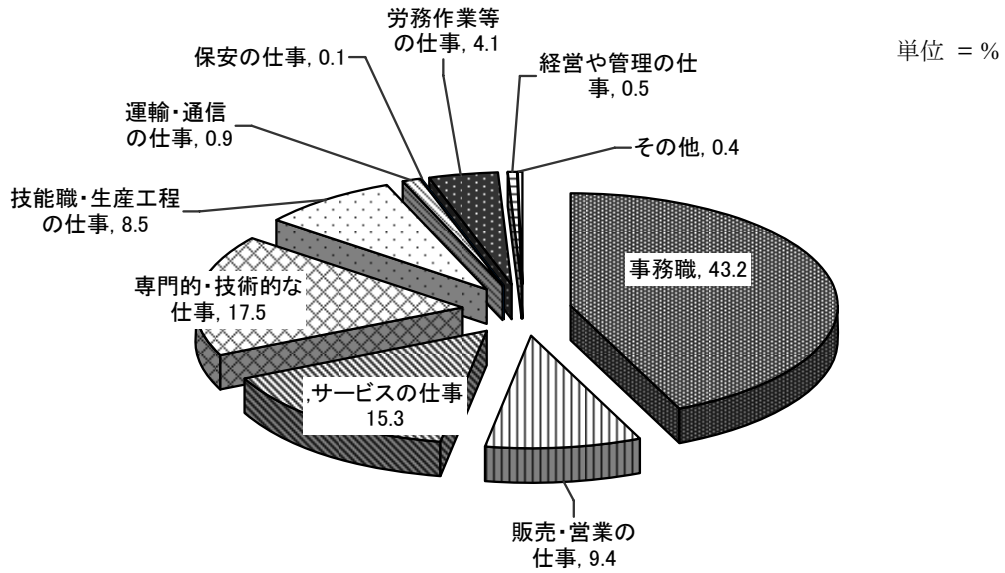


図4-3-8 はじめての再就職時の職種



勤務日数と労働条件

再就職当時の週当たり平均出勤日数は、5日と6日以上で約80%を占める(図4-3-9 N = 2,038)。正社員かパートタイマーであるかといった雇用形態の違いによる差はほとんどみられない。

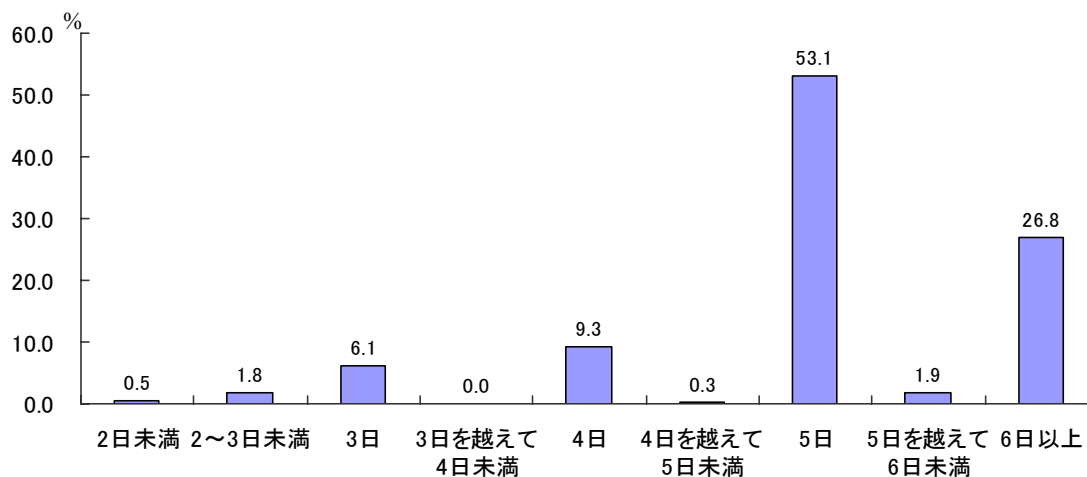
残業も含めた週当たりの平均労働時間は、パートタイマーの割合が多いことが反映している可能性はあるが、1時間に満たないものから70時間以上のものまで実に幅広い分布がみられた。

しかし、分布状態は全体に拡散しているのではなく、いくつかの山と谷がある(表4-3-9 N = 1,967)。最も多い割合を占めるのが40時間(11.5%)であり、それから、30時間(9.5%)、48時間(9.2%)、8時間(5.8%)の順であった。

累積では8時間までの労働時間に全体の21.7%、16時間までに31.3%、25時間までに50.8%が入り、反対に40時間を超えるのは17.3%である。大胆に表現すれば、パートタイマーで労働時間が比較的短い層と正規雇用で40時間以上の層に分かれたということであろう。

なお、週当たりの平均労働時間が70時間以上の者の実数はきわめて少ないが、その内訳は、正社員7人(事務職4人、サービスの仕事1人、専門技術的な仕事2人)、契約社員・嘱託社員1人(販売・営業の仕事)、家族従業員1人(販売・営業の仕事)、自営業1人(経営や管理の仕事)、その他1人(技能職・生産工程の仕事1人)のほか、不思議なことだがパートタイマーが7人(事務職2人、サービスの仕事1人、専門的・技術的な仕事2人、技能職・生産工程の仕事1人、労務作業等の仕事1人)となっている。この中には誤回答が含まれていることが大いにあり得る。しかし、他の質問、たとえば、当時の労働日数や再就職の直接の理由等についての質問の回答状況からみて、すべてが誤りとは言い難いので、念のためそのまま表に掲げた。

図4-3-9 出勤日数/週(平均)



*自営業等で7日という回答が84人(4.1%)

表4-3-7 平均労働時間/週（残業を含む）

			単位 = 時間/週			N = 1,967		
時間	人数	%	時間	人数	%	時間	人数	%
0.5時間未満	7	(0.4)	9時間	23	(1.2)	26時間	6	(0.3)
0.5時間	1	(0.1)	10	43	(2.2)	27	2	(0.1)
1	5	(0.3)	11	3	(0.2)	27.5	2	(0.1)
2	7	(0.4)	12	29	(1.5)	28	26	(1.3)
3	21	(1.1)	13	1	(0.1)	29	2	(0.1)
3.5	2	(0.1)	14	3	(0.2)	30	186	(9.5)
4	32	(1.6)	15	51	(2.6)	31	1	(0.1)
4.5	3	(0.2)	16	30	(1.5)	31.2	1	(0.1)
5	82	(4.2)	17	1	(0.1)	32	15	(0.8)
5.5	1	(0.1)	18	21	(1.1)	32.5	1	(0.1)
5.6	1	(0.1)	19	2	(0.1)	33	7	(0.4)
6	81	(4.1)	20	173	(8.8)	34	2	(0.1)
6.7	1	(0.1)	21	9	(0.5)	35	95	(4.8)
7	55	(2.8)	22	12	(0.6)	36	26	(1.3)
7.4	1	(0.1)	22.5	2	(0.1)	37	4	(0.2)
7.5	12	(0.6)	23	3	(0.2)	37.5	8	(0.4)
8	114	(5.8)	23.3	1	(0.1)	38	12	(0.6)
8.2	1	(0.1)	24	50	(2.5)	38.5	1	(0.1)
8.5	5	(0.3)	25	111	(5.6)	39	2	(0.1)

時間	人数	%
40時間	227	(11.5)
41	2	(0.1)
41.2	1	(0.1)
42	32	(1.6)
42.5	1	(0.1)
43	9	(0.5)
44	13	(0.7)
44.5	1	(0.1)
45	66	(3.4)
46	4	(0.2)
48	103	(5.2)
49	3	(0.2)
50	53	(2.7)
52	4	(0.2)
54	8	(0.4)
55	2	(0.1)
56	4	(0.2)
58	2	(0.1)
60	15	(0.8)
70	2	(0.1)
72時間	2	(0.1)
75以上	14	(0.7)

通勤時間

通勤時間は30分以内で通える職場がきわめて多いことが特徴的である（表4-3-8）。通勤経路は、子育て後のはじめての再就職であることから、自宅から職場に直接向かうことが標準的とはいえない可能性がある。たとえば、子供の年齢によって通勤途上で子供の保育園への送り迎えが必要となることもあれば、必要とされないこともある。保育園の送迎も一人で行うか、配偶者やその他の者に片道、あるいは往復を担当してもらうこともありうる。そのほか、さまざまなケースが考えられるので、厳密には捉えにくいものではないと思われる。通勤時間はおおよそその時間をどの程度だったと漠然と回答してもらったことにした。

しかし、回答状況をみると、ほとんどが30分以内の通勤である。はじめての再就職では職住近接の職場が選ばれている。至近の距離ともいえる職場で通勤の所要時間が10分以下という割合が43.0%である。20分以下に全体の74.9%が、30分以下に88.2%が納まっている。通勤時間が1時間を超えるのは1.1%でしかない。

表4-3-8 通勤時間

単位 = 分(片道)		
時間	人数	%
10分以下	862	43.0
10分を超えて20分以下	640	31.9
20分を超えて30分以下	266	13.3
30分を超えて40分以下	95	4.7
40分を越えて50分以下	59	2.9
50分を超えて60分以下	61	3.0
60分を超えて90分以下	16	0.8
90分以上	7	0.3

年代による就業の条件の違い

女性の職業活動への参加の状況は、経済状況に影響を受けるものではあるが、労働法の整備や国民意識の変化からも影響をうける。つまり、時代によって就業率も職域も変わる。そこで、上記で整理した再就職時の雇用形態、職種、労働日数、労働時間、通勤時間について現在（調査時点）の年齢が40歳未満と40歳以上である者に分けてみることにした（表4-3-9、4-3-10、4-3-11、4-3-12、図4-3-8）。

なお、操作的にサンプルを40歳を境として二分したのは、① 40歳代がいわゆる女性就業率のM字カーブにおける第二の山の構成要因になっていること、② 勤労婦人福祉法が男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の機会均等を確保する法律）となり、それが施行されたのは1986年で調査の21年前であって、学歴別には、当時の新卒者で高卒以上は今の40歳以上となる。それらを考慮したためである。

雇用形態は、派遣労働者が40歳以上にならないのは労働者派遣事業に係る法律整備（1985年「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(法律第八十八号)」の時期との関係によるものであることはいうまでもない。そのほかの傾向には違いがみられなかった（表4-3-9）。

ただし、今後は、派遣労働者としての再就職の割合はおそらく増加すると思われるので、それが正社員の割合の減少に直接つながるものかどうかを十分注視していかねばならないであろう。

職種は表4-3-10でみると、事務職の割合が40歳未満で増加していることが目を引く。事務職とそれ以外を比較すると、事務職の割合が有意に高くなっている($\chi^2 = 8.73$, $df = 1$, $p < .01$)。また、専門的・技術的な仕事でも年代が若い40歳未満の割合が高くなっている。

40歳未満で事務職の割合が増加し、生産工程やサービスの仕事がそれぞれ減少していることについては、近年、正社員が減少し、いろいろな雇用形態の非正規の労働者が増えていることと照らし合わせてみるべきである。事務的仕事を行う職場でのIT活用による業務処理方法の普及と同時に労働市場全体で雇用の多様化が進んだことが相互に関連してこうした結果をもたらした面があると考えられる。子育て後の女性の再就職の今後の動向と課題を示唆するものとしてみておくことが必要であろう。

専門的・技術的な仕事が40歳未満で増加していることに関しては、これらの仕事に従事している回答者の多くが保育士、看護師、介護福祉士・ホームヘルパーであったことが影響していると思われる。このなかでは、介護福祉士・ホームヘルパーは専門職として確立したのは、比較的新しい職業である⁹。そのため、40歳以上の者の多くが子育て後の最初の再就職をした時には、まだ現在のような公的な制度を背景とした職業にまで成長しておらず、労働市場での雇用量が限られていたなどのことがあった。

週あたりの出勤日数は、全体として40歳以上が40歳未満の年代よりも多かったとって良いであろう。再就職したのは今からどのくらい前であったかという時期は、必ずしも年齢に順になってないが、それでも全体としてみれば、40歳以上が再就職した時期は40歳未満の年代のそれよりも今からより以前のことである。したがって、今日よりも以前の方が週あたりの出勤日数が多かったということであり、一般企業における総労働時間や時間週休制の設定の仕方の影響があったと考えねばならない。

40歳以上で最も多かったのは5日で40.8%であるが、週休2日制普及の恩恵を受けた者が

⁹ 社会福祉士及び介護福祉士法(昭和62年法律第30号)が1987年に制定されて、介護福祉士は国家資格となった。ホームヘルパーの歴史は古いが、専門職としての確立は、実質的には1991年から1級、2級、3級の段階別研修システムが法的に整備されて、体系的に養成が行われるようになった。現在では、介護福祉士との一本化に向けた制度上の整理がなされている。

少なかったためか、週6日が36.2%となっていた。それに対して、40歳未満では5日が最も多いことは40歳以上と同じだが、その割合が18.1ポイントも増えて58.9%の過半数となり、同時に、6日は16.1%と激減していた。

なお、表4-3-11では出勤日数6日の者は6日以上の欄にまとめられている。それは「7日」と回答したものが雇用形態で正社員、パートタイマー、自営業、家族従業員、その他で合わせて39人いたためである。表中の6日以上に該当する人数は258人であるが、それらが同一事業所での勤務日数として7日としているかどうかは不明であることと、前記の表4-3-7の労働時間の説明と同様の問題があつて、必ずしも誤回答とは言い切れないので、とりあえずそのまま採用して表4-3-11に6日以上として計上した。

表4-3-9 年代別雇用形態

単位 人、()は%

	雇用形態											計
	正社員	契約社員・嘱託社員	パートタイマー	アルバイト	臨時雇用者	派遣労働者	経営者・役員	家族従業員	自営業	その他		
40歳未満	129 (24.6)	28 (5.3)	292 (55.6)	25 (4.8)	15 (2.9)	27 (5.1)	1 (0.2)	9 (1.7)	1 (0.2)	3 (0.6)	525 (100.0)	
40歳以上	125 (33.2)	10 (2.7)	206 (54.6)	14 (3.7)	4 (1.1)	0 (0.0)	3 (0.8)	6 (1.6)	10 (2.7)	0 (0.0)	377 (100.0)	

表4-3-10 年代別職種

単位 人、()は%

	職 種										計
	事務職	販売・営業の仕事	サービスの仕事	専門的・技術的な仕事	技能職・生産工程の仕事	運輸・通信の仕事	保安の仕事	労務作業等の仕事	経営や管理の仕事	その他	
40歳未満	253 (48.4)	50 (9.6)	65 (12.4)	103 (19.7)	25 (4.8)	7 (1.3)	1 (0.2)	13 (2.5)	3 (0.6)	3 (0.6)	523 (100.0)
40歳以上	145 (38.5)	40 (10.6)	59 (15.6)	45 (11.9)	52 (13.8)	1 (0.3)	0 (0.0)	34 (9.0)	2 (0.5)	2 (0.5)	377 (100.0)

表4-3-11 年代別出勤日数/週（平均）

単位 人、()は%

	2日未満	2~3日未満	3日	3日を越えて4日未満	4日	4日を越えて5日未満	5日	5日を越えて6日未満	6日以上	計
	40歳未満	16 (3.1)	3 (0.6)	32 (6.1)	0 (0.0)	53 (10.2)	2 (0.4)	307 (58.9)	11 (2.1)	
40歳以上	4 (1.1)	0 (0.0)	14 (3.8)	0 (0.0)	30 (8.0)	0 (0.0)	152 (40.8)	12 (3.2)	161 (43.2)	373 (100.0)

平均労働時間

週当たりの平均労働時間は幅広く分布し、表全体を概観すると年代ごとにさほどの違いがあるようにはみえない。しかし、平均値を比較すると、40歳以上の労働時間が有意に長かった ($t(779.73) = 4.01, p < .01$)。40歳未満の平均は25.2時間 (SD = 16.8)、40歳以上の平均は29.7 (SD = 15.8)となった。

40歳以上の方が40歳未満の若い年代層よりも40時間以上が多かった。反対に20時間から35時間の間は40歳未満の方が多かった。現在の年齢が40歳以上である者が必ずしも現在40歳未満の者よりも以前に就職したとは限らないが、表4-3-1(58頁 第4章 3. 子育て時期の再就職 (1) タイミング — 第1回目の退職後に再就職するとき)から全体としてみれば、2つの年齢区分の順に再就職時期とみなせる。したがって、40歳以上がはじめて再就職した当時は、正社員で就職した場合は労働時間は今よりも長い、その他の就職は今よりも短時間労働であるという傾向が現在以上に強かったといえる。

労働者派遣事業が法的に認められていなかったことも含めて、15年前から20年程度以前は雇用の多様化が今ほど進んでいなかったことがその理由のひとつにあると思われる。これは、前述の出勤日数の場合と同じである。しかし、労働時間については、それだけではない理由の存在を示唆する現象が調査結果にみられた。

たとえば、通勤時間の問題である。40歳以上の場合には40歳未満よりも全体に通勤に要する時間は短い(表4-3-8)。交通網の整備状況が異なる時代の要因が入っているとしても、現在40歳以上になっている者の場合には40歳未満の者よりも家庭生活により多くの時間をかけようとしていたとも考えられる。40歳以上になっている者の多くは、職住近接の条件を整えて家庭生活のための時間を確保するため、自宅の近くの職場を求める傾向が強かったということかもしれない。もちろん、その原因は、女性本人や家族、職場関係者の既婚女性の就業に関する意識の問題もあろうし、子の保育環境の整備が今よりも進んでいなかったことの問題もあると考えられる。いずれにしても、通勤時間に年代間の違いあることは興味深い。

表4-3-12 平均労働時間／週（残業を含む）

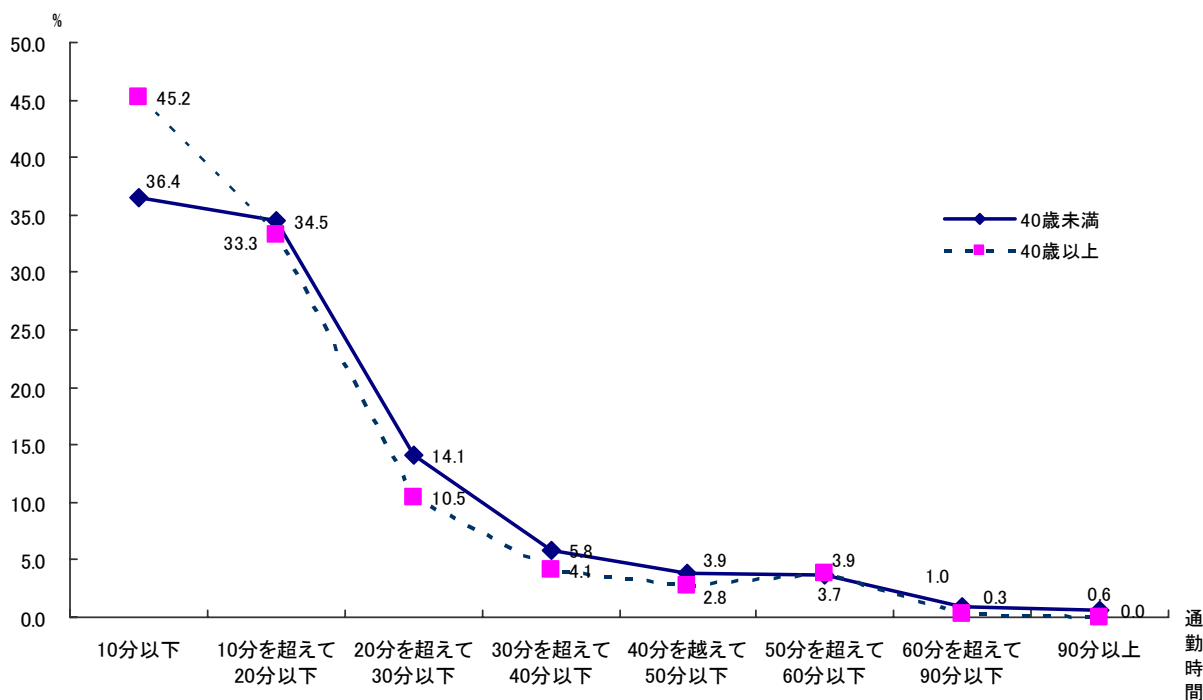
単位 = 人数、() 内は% 40歳未満はN = 515, 40歳以上はN = 351

時間	40歳未満	40歳以上	時間	40歳未満	40歳以上	時間	40歳未満	40歳以上
0.5時間未満	1 (0.2)		9時間	9 (1.7)	2 (0.6)	26時間	1 (0.2)	1 (0.3)
0.5時間			10	7 (1.4)	13 (3.7)	27		
1	3 (0.6)		11	2 (0.4)		27.5		
2	1 (0.2)	2 (0.6)	12	8 (1.6)	6 (1.7)	28	12 (2.3)	4 (1.1)
3	5 (1.0)	3 (0.9)	13	1 (0.2)		29		
3.5			14	1 (0.2)	1 (0.3)	30	45 (8.7)	23 (6.6)
4	7 (1.4)	6 (1.7)	15	15 (2.9)	9 (2.6)	31		
4.5	1 (0.2)		16	3 (0.6)	5 (1.4)	31.2		
5	26 (5.0)	1 (0.3)	17		1 (0.3)	32	3 (0.6)	4 (1.1)
5.5		1 (0.3)	18	5 (1.0)	4 (1.1)	32.5		
5.6			19	1 (0.2)		33	1 (0.2)	3 (0.9)
6	23 (4.5)	13 (3.7)	20	47 (9.1)	26 (7.4)	34		1 (0.3)
6.7			21		1 (0.3)	35	32 (6.2)	11 (3.1)
7	21 (4.1)	6 (1.7)	22	8 (1.6)		36	6 (1.2)	7 (2.0)
7.4	1 (0.2)		22.5		1 (0.3)	37		
7.5	3 (0.6)		23		1 (0.3)	37.5	2 (0.4)	2 (0.6)
8	33 (6.4)	24 (6.8)	23.3			38	6 (1.2)	1 (0.3)
8.2	1 (0.2)		24	11 (2.1)	13 (3.7)	38.5		
8.5	4 (0.8)		25	28 (5.4)	13 (3.7)	39		

時間	40歳未満	40歳以上
40時間	54 (10.5)	51 (14.5)
41		
41.2		
42	10 (1.9)	8 (2.3)
42.5	1 (0.2)	
43	2 (0.4)	4 (1.1)
44		3 (0.9)
44.5	4 (0.8)	
45	16 (3.1)	14 (4.0)
46	2 (0.4)	1 (0.3)
48	11 (2.1)	31 (8.8)
49	2 (0.4)	(0.0)
50	15 (2.9)	14 (4.0)
52	1 (0.2)	2 (0.6)
54	2 (0.4)	3 (0.9)
55		1 (0.3)
56		3 (0.9)
58	1 (0.2)	
60	1 (0.2)	5 (1.4)
70		1 (0.3)
72		
75時間以上	6 (1.2)	1 (0.3)

* 年齢の無回答があるため表4-3-7とは合計が一致しない。そのため、同表で回答があった労働時間であっても本表では該当者がいないものがある。

図4-3-10 通勤時間/片道



学歴と雇用形態・仕事の種類

ここで学歴別に再就職時の雇用形態及び職種をみてる。大学院(4人)は、人数が極小なので、それを除くと、学歴による雇用形態の違いはほとんどみられなかった(図4-3-11、表4-3-13)。保育士、看護師という専門的職業が多い高等専門学校で正社員の割合が比較的多いといえる程度である。とにかく学歴にかかわらずパートタイマーが多いことが目立つ。

他方、職種は図4-3-12でみると学歴による違いが目につく。高校、短大、大学では事務職が最も多く、専門学校、高等専門学校では専門的・技術的な仕事が最も多かった。これは職業資格をもっていたかどうかによる差である。保母、看護師、介護福祉士・ホームヘルパー、歯科衛生士等で就職している者が専門学校、高等専門学校では多いからである。中学はサービスの仕事が最も多く、ついで技能生産工程の仕事が多かった。

事務職は一般事務、経理事務などの細かく分けて把握していないので、具体的な仕事の内容に学歴による違いがあるかどうかは不明である。しかし、事務という仕事の性格から推して、また、雇用形態に学歴による特徴がみられなかったことから、具体的な仕事の内容に職場による違いは大きくあっても、学歴による大きな違いがあるとは考えにくいところである。

図4-3-11 学歴別雇用形態

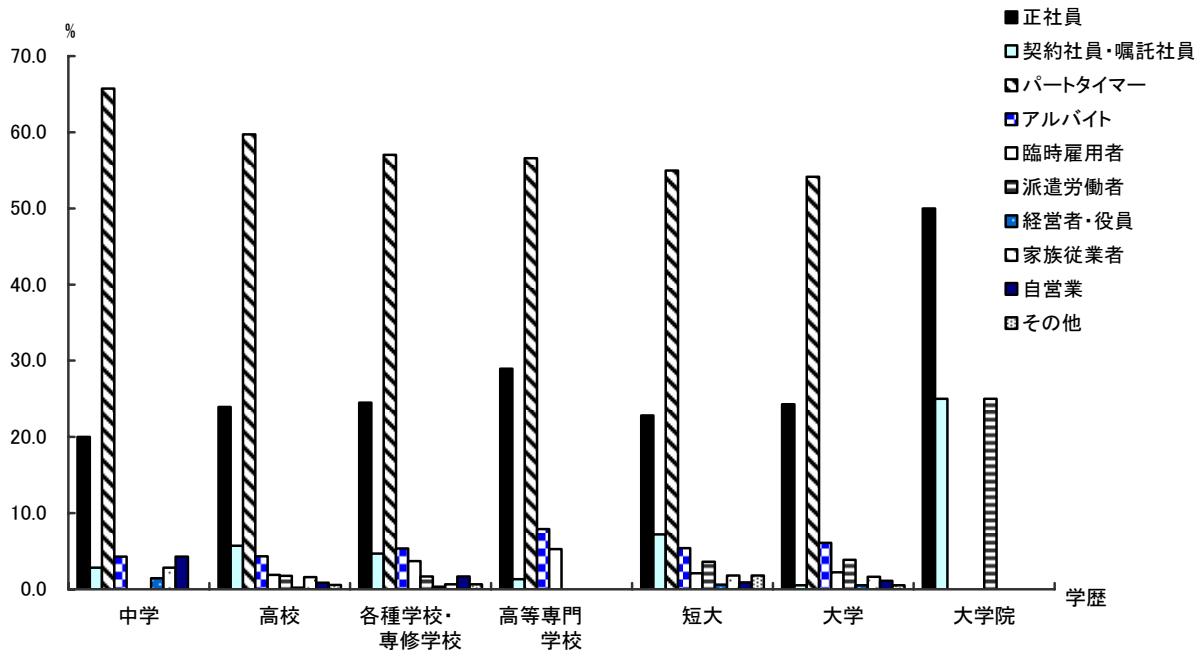


表4-3-13 学歴別雇用形態

単位 = 人

学歴	正社員	契約社員・嘱託社員	パートタイマー	アルバイト	臨時雇用者	派遣労働者	経営者・役員	家族従業者	自営業	その他	計	合計人数
中学	20.0	2.9	65.7	4.3	0.0	0.0	1.4	2.9	4.3	0.0	100.0	70
高校	23.9	5.7	59.7	4.3	1.9	1.8	0.2	1.6	0.8	0.6	100.0	1,065
各種学校・専修学校	24.5	4.7	57.0	5.4	3.7	1.7	0.3	0.7	1.7	0.7	100.0	298
高等専門学校	28.9	1.3	56.6	7.9	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	76
短大	22.8	7.2	55.0	5.4	2.1	3.6	0.6	1.8	0.9	1.8	100.0	333
大学	24.3	0.6	54.1	6.1	2.2	3.9	0.6	1.7	1.1	0.6	100.0	181
大学院	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	4
計	24.0	5.8	58.0	4.9	2.3	2.2	0.3	1.5	1.1	0.7	100.0	2,027

図4-3-12 学歴別職種の状態

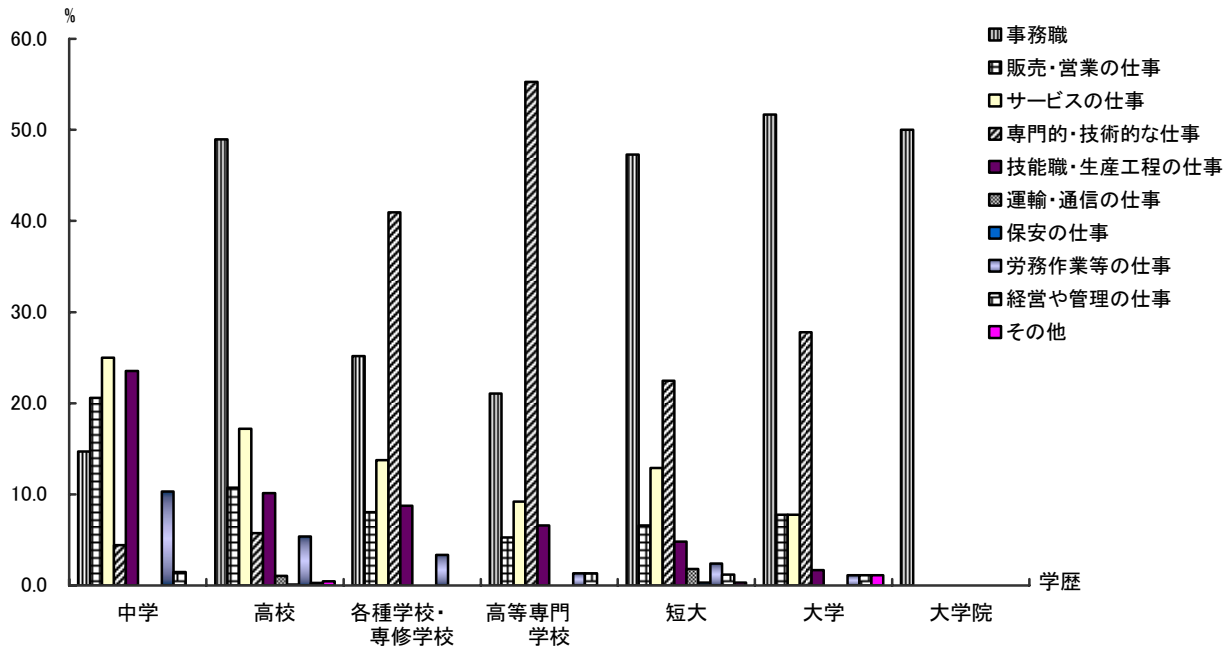


表4-3-14 学歴別職種の状態

単位 = %

学歴	事務職	販売・営業の仕事	サービスの仕事	専門的・技術的な仕事	技能職・生産工程の仕事	運輸・通信の仕事	保安の仕事	労務作業等の仕事	経営や管理の仕事	その他	計	合計人数
中学	14.7	20.6	25.0	4.4	23.5	0.0	0.0	10.3	1.5	0.0	100.0	68
高校	49.0	10.7	17.2	5.7	10.2	1.0	0.1	5.4	0.3	0.5	100.0	1,064
各種学校・専修学校	25.2	8.1	13.8	40.9	8.7	0.0	0.0	3.4	0.0	0.0	100.0	298
高等専門学校	21.1	5.3	9.2	55.3	6.6	0.0	0.0	1.3	1.3	0.0	100.0	76
短大	47.3	6.6	12.9	22.5	4.8	1.8	0.3	2.4	1.2	0.3	100.0	334
大学	51.7	7.8	7.8	27.8	1.7	0.0	0.0	1.1	1.1	1.1	100.0	180
大学院	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	4
計	43.2	9.5	15.1	17.5	8.6	0.3	0.1	4.2	0.5	0.4	100.0	2,024

(6) 再就職の状況 — 再就職への評価

結婚・妊娠・出産・子育て後にはじめて再就職した時のことを振り返って、再就職のタイミングが家庭運営や人生設計との関係からみて具合の良いものであったかどうかを考えたとき、その評価には再就職の仕方について本人の反省が込められているはずである。また、それは再就職支援の的確なポイントやタイミングについての示唆を提供するものになるはずである。

さらに、再就職の時期だけでなく、結局のところ、過去の出来事であるはじめての再就職を現時点で振り返ってみて、総合的にそれが満足できるものであったと思うかどうかは、はじめての再就職が職業キャリアとして成功したと思えるかどうかにつながる。

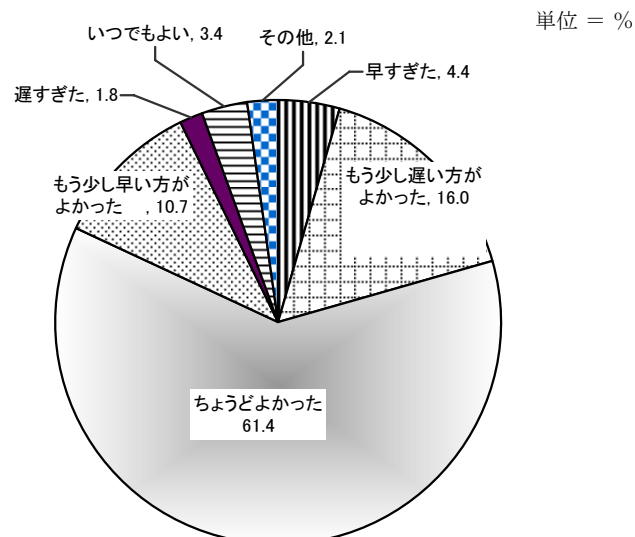
この総合的な評価で成功とされる要件のひとつとして、再就職の時期が意味を持っているか否かを明らかにすれば、一人ひとりの女性が再就職を目指すそれぞれの時期に応じた支援策を見出すヒントが得られる可能性がある。

以上のことから、再就職の状況をここでは再就職した時期の適切さの評価と再就職そのものへの総合評価という観点から検討した。

再就職時期のタイミング

まず、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した後の最初の再就職を振り返ってみて、その時期が適切であったかどうかを、「早すぎた」から「遅すぎた」までの5つの選択肢を設けて尋ねることとした。ただし、機会があればいつでも良いものだという考えや特殊な事情があって時期を選べなかった等で時期的な評価はふさわしくないという場合もあるので、「いつでもよい」、「その他」という選択肢も追加した。その結果は図4-3-13にみる通りである。

図4-3-13 再就職した時期への評価



60%を超える者が就職の時期は適切だったと評価していた。しかし、適切な時期よりも早く就職してしまい、もっと遅く就職する方がよかったとする者が20.4%（「早すぎた」4.4%、「もう少し遅い方がよかった」16.0%）であった。その反対に適切な時期よりも遅く就職してしまい、もっと早い方が良かったとする者が12.5%（「遅すぎた」1.8%、「もう少し早いほうがよかった」10.7%）であった。

なお、「その他」の例としては、配偶者の借金返済の都合が発生したことや配偶者との離死別等の事情があったことを挙げたものがみられた。

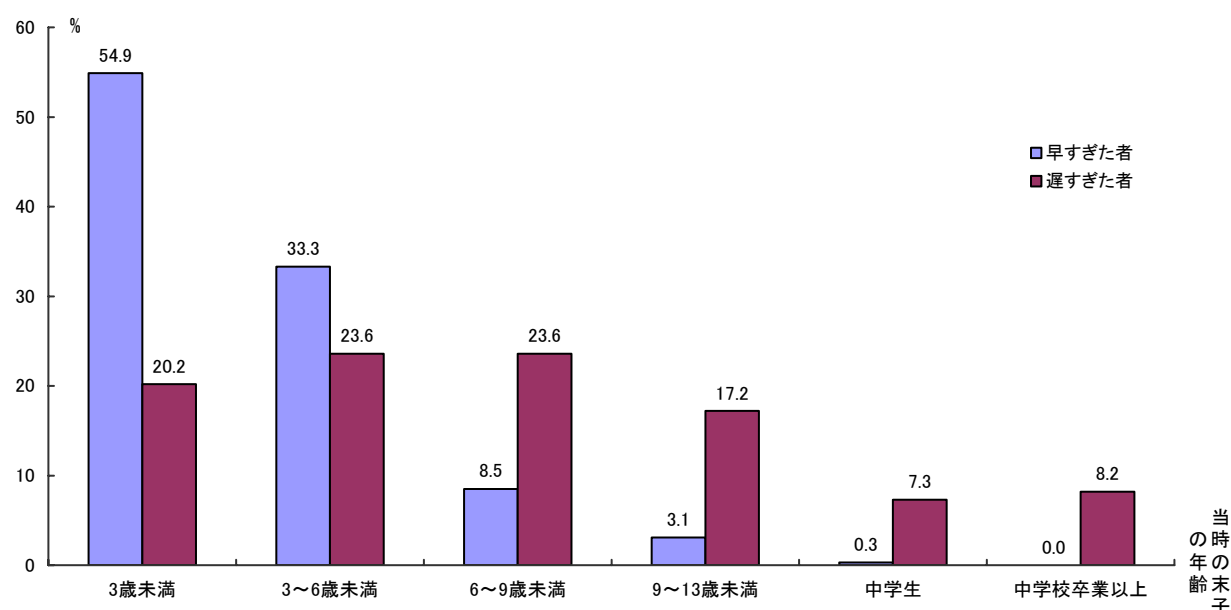
それでは、再就職の時期が早すぎたと考えている者と遅すぎたと考えている者の間では、再就職当時の末子の年齢や再就職までの期間の長さが異なるのであろうか。それについて検討した。

まず、早すぎたと考えている者(424人)と遅すぎたと考えている者(260人)の両者の再就職当時の末子の年齢の比較は図4-3-14のとおりである。図をみると、この調査結果の場合には、統計的に検定して確認する前に視覚的にデータを整理して、それによって理解する方が正確に現象を捉えることができるのではないであろうか。

早すぎたと考えている者の方は子の年齢が全般に低く、とくに3歳未満の割合が多いことと、反対に中学校卒業以上がないことが特徴である。遅すぎたと考えている者は、そのちょうど逆に小学校入学年齢を過ぎてからの就職が目立ち、中学校入学以降も約15%を占めている。6歳未満までに就職したのは、早すぎたという者では約90%だが、遅すぎたという者は43.8%である。

同時に、末子が3歳未満で就職しても遅すぎたと考える場合がかなりあるし、中学生になっても早すぎたと考える者がいるということには注目しなければならない。

図4-3-14 再就職時の末子年齢の比較



ところで、就職のタイミングはよかった、あるいは悪くなかったという者、つまり、「ちょうどよかった」という者と「いつでもよい」という者を合わせると1,171人になる。

これらの者の再就職当時の末子の年齢は、3歳未満が33.9%、3～6歳未満が29.9%、6～9歳未満が17.7%、9～13歳未満が12.3%、中学生が3.6%、中学校卒業以上が2.6%であった。

末子の年齢が3歳未満という者が3人に1人以上を占めていて最も多かったことは早すぎたと考える者と同様であるが、末子が中学校入学以降だったとする者も約6%だが存在することが早すぎたとする者との違いである。もちろん、小学校入学前に63.8%が再就職しており、遅すぎたと考えている者と比較すると、遅すぎたと考えている者では小学校入学前が43.8%であったことから、やはり末子の年齢は全般的に低いといえる。

末子の年齢と退職から再就職までの期間が就職のタイミングの評価に関係があることは統計的な検定においても見出せた。

早すぎたと考えている者の群、遅すぎたと考えている者の群、「ちょうどよかった」という者と「いつでもよい」という者を合わせた群の3つの群に分け、その3群の間で末子の年齢を比較すると、群によって有意な差があり、かつそれは、各群ごとの間でそれぞれにすべて有意な差がみられた（分散分析 $F(2) = 90.12, p < .01$, Bonferroni, $p < .05$ ）。

さらに再就職までの期間の長さは、早すぎたと考えている者の群、遅すぎたと考えている者の群、「ちょうどよかった」という者と「いつでもよい」という者を合わせた群で差があるかどうかをみた。その結果は、これもまた、群によって有意な差があり、かつ、各群ごとの間でそれぞれ有意な差がみられた（分散分析 $F(2) = 53.32, p < .01$, 多重比較 Bonferroni, $p < .05$ ）。

参考表 再就職のタイミングの評価別末子の年齢の差（多重比較）

I	J		
	早すぎた	ちょうどよ かった	遅すぎた
	平均値の差(I - J)		
早すぎた		- 2.303*	- 4.501*
ちょうどよかった	2.303*		- 2.198*
遅すぎた	4.501*	2.198*	

Bonferroni, * は $p < .05$

参考表 タイミングの評価別再就職までの期間の差（多重比較）

I	J		
	早すぎた	ちょうどよ かった	遅すぎた
	平均値の差 (I - J)		
早すぎた		- .922*	- 2.575*
ちょうどよかった	.922*		- 1.653*
遅すぎた	2.575*	1.653*	

Bonferroni, * は $p < .05$

なお、念のため、はじめての再就職をしようとした時に気を遣わねばならない問題があり、その解決に具体的に援助してくれた人物＝援助者がいれば、その後、再就職時のことを回顧したときに再就職のタイミングを肯定的に捉えることになる可能性も考慮する必要があると思われる。そのため、援助者が存在すると再就職時期がちょうどよかったと考える割合が多くなるとの仮説を立てて、それについて検定を試みたところ、仮説は棄却された。援助者がいた方が肯定的な評価になる割合が多いということではなかった ($\chi^2 = .06$, $df = 1$, $p > .80$ (両側))。

はじめての再就職への総合評価

いろいろな努力や問題を乗り越えて実現したはじめての就職はうまくいったのか、意義あるものであったと思っているのかどうかを再就職の時期、末子の年齢及び再就職当時の具体的援助者の有無との関係から検討した。本研究は、それまで、家事・育児に専念していた女性がどのような道を辿って再就職しているのかに焦点を当てたものである。そのため、本報告書では、この3点をとりあげてはじめての再就職についての評価との関係を分析することとした。

調査では、過去を振り返ってはじめての再就職を評価した場合にそれが総合的にみて満足できるものだったかどうかを、「とても満足」、「まあまあ満足」、「なんともいえない」「少し不満」、「とても不満」の5段階で回答してもらった。その結果は、満足だったと評価しているのが61.3%、不満度が12.7%で、満足の方が多いが、何ともいえないが26.0%と4人に1人以上いることには注意を要すると思われる（図4-3-15）。

総合的に評価してどうかと問うているので、満足度といっても何を基準にして評価したかに個人差があるのは当然だが、「なんともいえない」という回答の背景には、① 就職の時期として適切な時期よりも早かった、または遅かったという者が約36%存在したこと、② 特殊な事情をもって就職せざるを得なかった者が存在したこと等がある。「なんともいえない」の内容は、これらの要素を重ね合わせて個別ケースごとに検討する必要がありアンケート調査のみで考察することは避けることとしたい。

就職時期についての評価と総合評価をクロスさせたものが表4-3-15である。全体の傾向としては、時期が「遅すぎた」と評価する者における総合評価の満足度が低いことが目立っている。

図4-3-15 再就職への総合評価

単位 = %

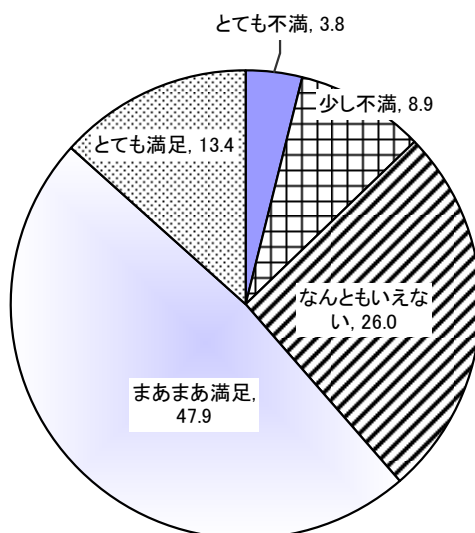


表 4-3-15 再就職の時期へ評価と総合評価

単位 = 人、() 内は%

再就職時期の評価	再就職への総合評価					
	とても不満	少し不満	なんとも いけない	まあまあ 満足	とても満足	計
早すぎた	8 (9.2)	10 (11.5)	27 (31.0)	35 (40.2)	7 (8.0)	87 (100.0)
もう少し遅い方がよかった	14 (4.3)	40 (12.3)	104 (32.0)	137 (42.2)	30 (9.2)	325 (100.0)
ちょうどよかった	33 (2.7)	87 (7.1)	269 (21.9)	645 (52.4)	196 (15.9)	1,230 (100.0)
もう少し早い方がよかった	5 (2.3)	20 (9.2)	70 (32.3)	94 (43.3)	28 (12.9)	217 (100.0)
遅すぎた	6 (16.2)	4 (10.8)	15 (40.5)	10 (27.0)	2 (5.4)	37 (100.0)
いつでもよい	4 (6.1)	7 (10.6)	23 (34.8)	26 (39.4)	6 (9.1)	66 (100.0)
その他	4 (9.3)	8 (18.6)	14 (32.6)	13 (30.2)	4 (9.3)	43 (100.0)
合計	74 (3.7)	176 (8.8)	522 (26.0)	960 (47.9)	273 (13.6)	2,005 (100.0)

次に、再就職が満足できるものだったと思えるかどうか、すなわち、再就職の総合評価と就職時の末子の年齢の関係をみた。

はじめての再就職当時の末子の年齢は再就職までの期間の長さや子の世話についてのさまざまな気がかりの大きさと関係があることが予想される。そして、それらの関係が就職時期の適切さへの評価に影響することが考えられる。

そのため、再就職への総合評価を従属変数として、当時の末子の年齢及び退職から再就職までの期間を独立変数において重回帰分析を行った。その結果は、変数の間に有意な関係はほとんど見出せなかった。あえていえば、わずかな値だが退職から再就職までの期間の長さのみに就職時期への評価との因果関係がみられ、当時の末子の年齢は評価とまったく関係がないということが把握された。退職から再就職までの期間が長いほど再就職への総合評価の高さが増していた($\beta = .05$, 調整済み $R^2 = 00$)。ちなみに、再就職の総合評価としての満足度は就職までの期間との間に十分な相関があるとは認められない($r = .047$, $p < .05$)。(図4-3-16、表4-3-15、4-3-16、4-3-17)

再就職に当たって子供の世話や子の保育の手配は既に述べたように多くの者にとって重要問題だが、しかし、それを乗り越えて就職した場合は、子の幼さは再就職が良いものであるかどうかには、直接には関係しないといえた。

再就職への総合評価は現在と将来の家庭と職業活動の全体を見わたしての評価であるから、家事や子どもについての苦労があったとしても、労働条件や職場の人間関係等の状況、近所付き合いなどの地域生活の状況にもかなりのウェイトをおいて、総合的に行われているのであろう。

しかし、現在の末子の年齢が過去の出来事であるはじめての再就職の総合評価に影響を与えることはないであろうか。再就職時の末子の年齢は過去の客観的な数字であって、幼さや未熟さのための世話の必要性の記憶については、その後の子の成長がそれを修正することもな

いとはいえない。ここでの総合評価は過去の振り返りによるものである。振り返っての評価は主観的なものなので、子の成長とともに変化することもありうる。

そこで、就職への総合評価について現在の末子の年齢及び退職から再就職までの期間の長さとの関係を見ることとし、それぞれをクロスした表を作成した（表4-3-18、4-3-19）。そして、重回帰分析によって就職への総合評価に対する現在の末子の年齢及び退職から再就職までの期間の長さの因果関係を調べたところ、まったく関係が認められなかった。やはり、子の幼さや未熟さは、それへの対応がなされれば再就職の評価には影響しないのである。

ここまでの本研究の分析から、女性にとって子の幼さや未熟さは再就職に際して重要な配慮事項であったといえた。したがって、本項の分析結果からは、子の保育や世話が不足するとの不安への対応がとじなくなされて、女性がその問題を乗り越えられるようにすれば、多くの者の再就職には満足感が得られるということになる。要するに、きわめてプリミティブなことだが、社会に子育て支援の環境を整備することが女性の再就職を成功させることになるということである。

さらに、第3の検討として、再就職時の具体的援助者がいたことは、再就職の総合評価を好ましい方向にするかどうかを取り上げた。

まず、援助者が「いた」者と「いなかった」者では再就職の評価の高さに有意な差がある。援助者がいた者の方がいなかった者よりも再就職の満足度が高かった（ $t(1059.92) = 4.16$, $p < .01$ ）。

次に援助者の有無と総合評価の高さの間で単回帰分析を行うと、援助者がいることが総合評価の高さを導くことになっていることを窺わせる結果を得た（ $\beta = .082$, 調整済み $R^2 = .01$ ）。

やはり、はじめての再就職を総合的にみて満足できるかどうかは、末子の年齢及び退職から再就職までの期間の長さといった客観的な条件に左右されるよりも、気を遣って解決しなければならぬ問題に出会ったときの対応に関することがより効果を持っていた。

言い換えれば、最も気を遣う者の割合が多かった子供の世話や子の保育問題も、子の年齢が問題なのではなく、結局は世話や保育に対応する条件や環境が重要であるし、職場で気持ちよく働いて仕事にやりがいを感じられるには、仕事から離れていた期間の長さよりも、仕事をやりやすくする雰囲気や環境が直接効果をもっており、同僚等との関係などが重要な鍵になっていたといえる。

図4-3-16 再就職の総合評価と当時の末子の年齢

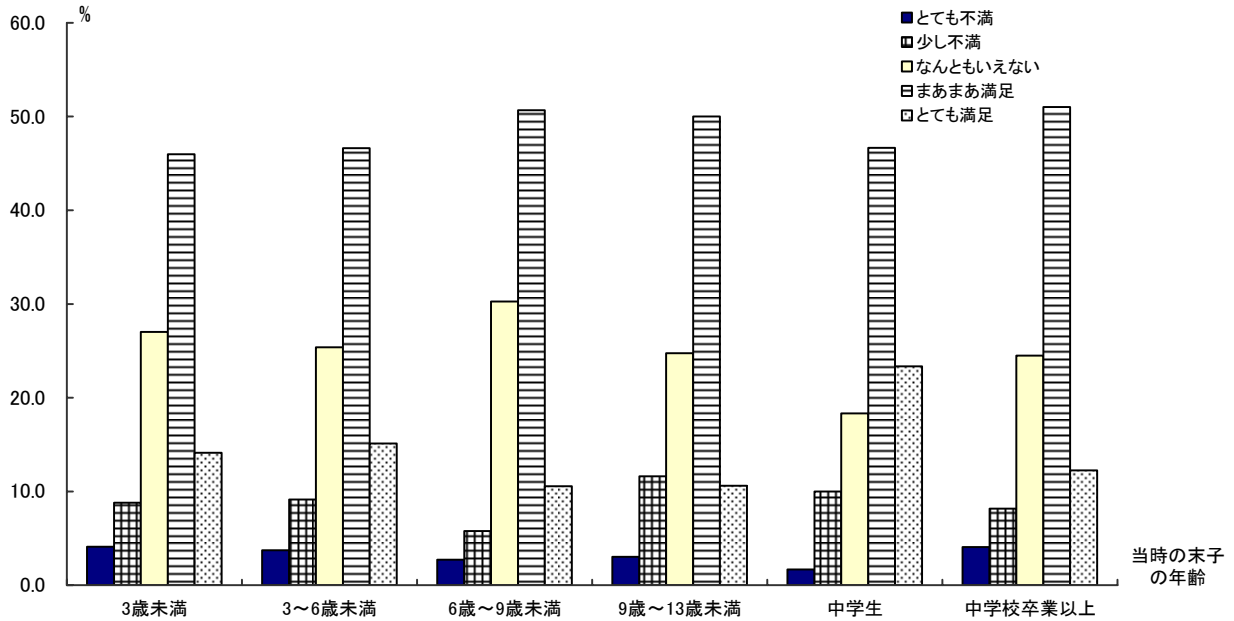


表4-3-16 再就職の総合評価と当時の末子の年齢

単位 は人、()は%

再就職の総合評価	当時の末子年齢						計
	3歳未満	3~6歳未満	6~9歳未満	9~13歳未満	中学生	中学校卒業以上	
とても不満	27 (42.2)	20 (31.3)	8 (12.5)	6 (9.4)	1 (1.6)	2 (3.1)	64 (100.0)
少し不満	58 (36.9)	49 (31.2)	17 (10.8)	23 (14.6)	6 (3.8)	4 (2.5)	157 (100.0)
なんともいえない	178 (37.5)	136 (28.6)	89 (18.7)	49 (10.3)	11 (2.3)	12 (2.5)	475 (100.0)
まあまあ満足	303 (35.5)	250 (29.3)	149 (17.4)	99 (11.6)	28 (3.3)	25 (2.9)	854 (100.0)
とても満足	93 (37.8)	81 (32.9)	31 (12.6)	21 (8.5)	14 (5.7)	6 (2.4)	246 (100.0)
計	659 (36.7)	536 (29.8)	294 (16.4)	198 (11.0)	60 (3.3)	49 (2.7)	1,796 (100.0)

表4-3-17 再就職までの期間と再就職の総合評価

単位は人、()は%

再就職の総合評価	再就職するまでの期間					
	6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～4年未満	4年～5年未満
とても不満	9 (11.7)	8 (10.4)	18 (23.4)	7 (9.1)	6 (7.8)	2 (2.6)
少し不満	14 (8.1)	16 (9.2)	26 (15.0)	13 (7.5)	23 (13.3)	11 (6.4)
なんともいえない	28 (5.4)	47 (9.1)	56 (10.8)	66 (12.8)	51 (9.9)	34 (6.6)
まあまあ満足	63 (6.6)	88 (9.2)	112 (11.7)	92 (9.6)	59 (6.2)	63 (6.6)
とても満足	24 (9.1)	22 (8.3)	32 (12.1)	31 (11.7)	23 (8.7)	16 (6.0)
計	138 (6.9)	181 (9.1)	244 (12.3)	209 (10.5)	162 (8.1)	126 (6.3)

(続き)

再就職の総合評価	再就職するまでの期間					計
	5年～6年未満	6年～7年未満	7年～10年未満	10年～15年未満	15年以上	
とても不満	3 (3.9)	3 (3.9)	5 (6.5)	10 (13.0)	6 (7.8)	77 (100.0)
少し不満	11 (6.4)	7 (4.0)	23 (13.3)	20 (11.6)	9 (5.2)	173 (100.0)
なんともいえない	33 (6.4)	30 (5.8)	68 (13.2)	75 (14.5)	29 (5.6)	517 (100.0)
まあまあ満足	53 (5.5)	53 (5.5)	164 (17.1)	143 (14.9)	67 (7.0)	957 (100.0)
とても満足	13 (4.9)	19 (7.2)	33 (12.5)	36 (13.6)	16 (6.0)	265 (100.0)
計	113 (5.7)	112 (5.6)	293 (14.7)	284 (14.3)	127 (6.4)	1,989 (100.0)

表4-3-18 再就職時期の評価と現在の末子の年齢

単位は人、()は%

再就職時期の評価	現在の末子の年齢						計
	3歳未満	3～6歳未満	6～9歳未満	9～13歳未満	中学生	中学校卒業以上	
早すぎた	9 (10.3)	6 (6.9)	14 (16.1)	14 (16.1)	5 (5.7)	39 (44.8)	87 (100.0)
もう少し遅い方がよかった	25 (7.7)	32 (9.9)	33 (10.2)	53 (16.4)	30 (9.3)	150 (46.4)	323 (100.0)
ちょうどよかった	66 (5.7)	105 (9.0)	118 (10.1)	141 (12.1)	128 (11.0)	610 (52.2)	1,168 (100.0)
もう少し早い方がよかった	9 (4.5)	12 (5.9)	22 (10.9)	25 (12.4)	16 (7.9)	118 (58.4)	202 (100.0)
遅すぎた	1 (3.2)	1 (3.2)	2 (6.5)	2 (6.5)	4 (12.9)	21 (67.7)	31 (100.0)
いつでもよい	2 (3.3)	3 (5.0)	2 (3.3)	4 (6.7)	8 (13.3)	41 (68.3)	60 (100.0)
その他	2 (5.0)	0 (0.0)	6 (15.0)	4 (10.0)	6 (15.0)	22 (55.0)	40 (100.0)
計	114 (6.0)	159 (8.3)	197 (10.3)	243 (12.7)	197 (10.3)	1,001 (52.4)	1,911 (100.0)

表4-3-19 再就職の総合評価と現在の末子の年齢

単位は人、()は%

再就職の総合評価	現在の末子の年齢							計
	3歳未満	3～6歳未満	6～9歳未満	9～13歳未満	中学生	中学校卒業以上		
とても不満	3 (4.3)	7 (10.0)	7 (10.0)	11 (15.7)	10 (14.3)	32 (45.7)	70 (100.0)	
少し不満	15 (9.0)	7 (4.2)	18 (10.8)	16 (9.6)	12 (7.2)	99 (59.3)	167 (100.0)	
なんともいえない	24 (4.9)	36 (7.4)	50 (10.3)	69 (14.2)	53 (10.9)	254 (52.3)	486 (100.0)	
まあまあ満足	51 (5.7)	73 (8.2)	92 (10.3)	112 (12.5)	87 (9.7)	480 (53.6)	895 (100.0)	
とても満足	19 (7.3)	31 (12.0)	26 (10.0)	32 (12.4)	35 (13.5)	116 (44.8)	259 (100.0)	
計	112 (6.0)	154 (8.2)	193 (10.3)	240 (12.8)	197 (10.5)	981 (52.3)	1877 (100.0)	

4. 職業キャリアの自己評価と今後の見通し

結婚・妊娠・出産・子育ての時期に一旦、退職し、その後、再就職している者は、退職せずに就業を継続している者と比較して、自己の職業キャリアに対する満足度や将来の見通しになにか違いがあるのでしょうか。本節はそれについて検討した。

結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職をし、家庭を築いて、子育てをする等の家族にとっても、自己の人生にとっても重要な役割を果たしてきた女性は、他の時期の退職・再就職の場合とは別の意義を自己の中断型の職業キャリアに見出している可能性がある。もし、職業生活と引き替えに家事・育児を充実したとの意識があれば、就業を中断したことの意義を高く評価することになると考えられるからである。さらに、仮に、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した者の多くがそうした評価をしているのであれば、それらの人々は人生、すなわち、ライフ・キャリアの計画全体を視野に入れて、自己の中断型の職業キャリアをかなり肯定的に評価しているのではないかと考えられる。

一方で、通常、労働者の将来の職業生活や職業キャリアの見通しは、職場の雇用管理のあり方の影響を受けるものである。そのため、就業を中断したことを現在の職業能力の不足の原因や処遇上の不利益の疑念等と結びつけていけば、自己の現在までの職業キャリアを肯定的に評価することはできなくなるであろう。

たとえば、これまで日本では長期継続雇用制度、いわゆる終身雇用制度が普及していたので、就業を中断した者は継続してきた者とは異なる処遇や管理上の取り扱いを受けることがまみられた。バブル経済崩壊後の20世紀末に多くの企業で長期継続雇用の見直しが行われ、最近はその様相がかなり変わったといわれるが、しかし、それでも、成果主義や多様な雇用形態の労働力の導入をすすめながらも、長期継続雇用制度を維持する従業員管理を行っているところは約70%になる（労働政策研究・研修機構 2007）。

そして、いつの時期に退職、再就職した者の場合でも、職場の雇用管理の影響はあるといえるし、就業継続者であっても雇用形態等を原因として他の労働者よりも不利益を受けることがあり得る。

そうなると、将来の職業生活や職業キャリアの見通しの違いについては、以上の要因が絡み合い、退職経験の差ではなく、個人差の方が大きいということも考えられる。そうであれば、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に一旦、退職し、その後、再就職している者とそうでない者の間に差が生じないことになる。

しかし、職業キャリアが充実するという内容の内容は人それぞれであって、地位や収入の高さ、権限の大きさといった尺度では決められない。そのため、両者の差が生じることもあり得るであろう。

もし、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に一旦、退職し、その後、再就職している者においては、過去の退職へのライフ・キャリア全体における肯定的評価が高く、かつ、今後の職

場での昇進等、すなわちキャリア・アップの欲求が低いとすれば、今後の見通しとしては、職場での人間関係を楽しむ等で充実した職業生活を予測するものになる可能性がある。また、家庭生活を重視する姿勢から家庭生活の充実と職場生活の充実がオーバー・ラップするなどの効果が出たり、就業を中断していたことによる現状の職業能力の停滞や低下が就業開始によって向上したケースが多ければ、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に一旦、退職した者の方が、そうでない者よりも今後の職業キャリアに良い見通しをもつことも考えられる。

このように職業キャリアの評価や見通しの評価の扱いはかなり難しいものがあるが、いずれにしても、これまでの職業キャリアへの現在における評価と将来の見通しは、その労働者の人生設計や職業観が基になって、再就職のあり方を表現するものだと考えられる。

したがって、本研究では、再就職した女性は自己の職業キャリアに満足し、将来にも夢や明るい希望を持って働いているかどうかを次のように検証した。

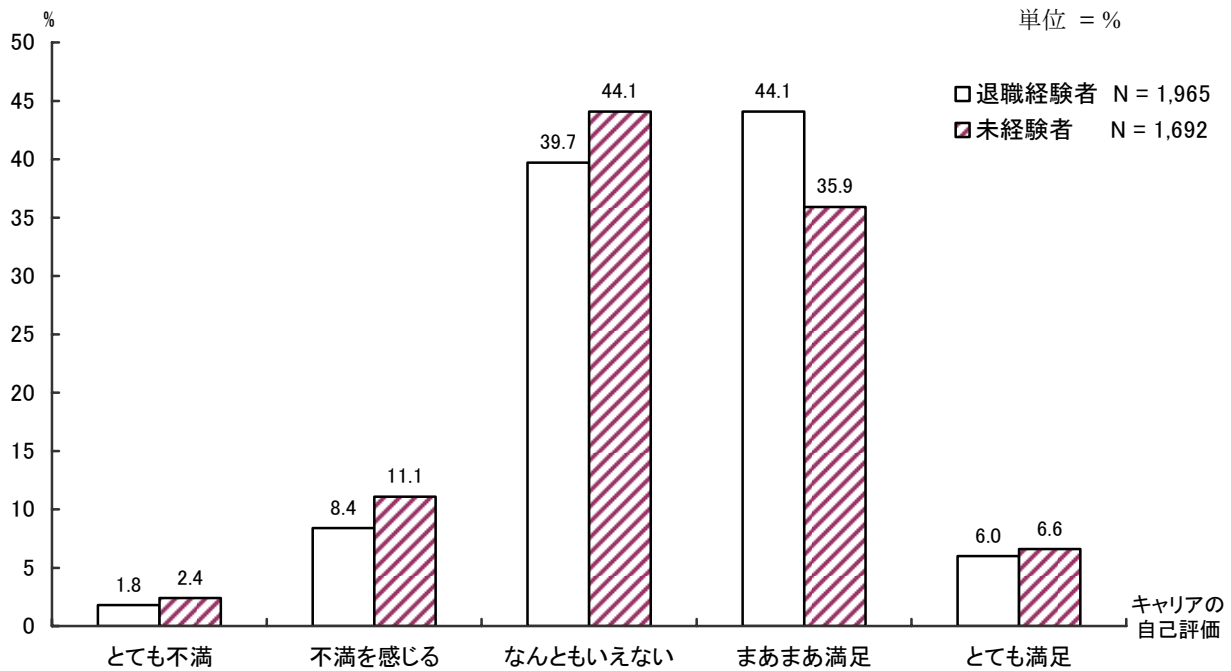
まず、現在までの職業との関わりや職業キャリアについての満足感を結婚・妊娠・出産・子育ての時期に一旦、退職し、その後、再就職している者とその時期に退職していない者との間で単純に比較した(図4-4-1)。

図をみると、一旦退職した者は「とても満足」と「まあまあ満足」を合わせると50.1%となり、「とても不満」と「不満」の合計が10.2%である。他方、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職したことがない者は、「とても満足」と「まあまあ満足」を合わせると42.5%、「とても不満」と「不満」の合計は13.5%であった。どちらかといえば、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した者の方が満足度が高い傾向にある。

両者に差があるかどうかを統計的に把握するため、「とても不満」から「とても満足」までに順に1から5の得点を与えて、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した者と層でない者の得点の平均値を比較した。その結果、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した者の方が有意に得点が高かった($t(3,655) = 3.92, p < .01$)。結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した者の方が自己の職業キャリアの対する満足度が高いといえる。

ただし、ここでいう職業キャリアの満足度とは、同じ調査票の中で、子育て後の再就職過程での体験や援助者の有無についての質問を続けた後に置かれた質問で、総合的に自己のキャリアについて評価を求めたものであることを忘れてはならない。つまり、過去の現実の生活の諸条件を背景にした回答であって、他の生き方や職業キャリア形成をより望ましいと思っているかどうかは別途に把握しなければわからない。ここで、自己の職業キャリアの満足度が高いからといって、それが女性の職業観の一部をそのまま表現しているとはまではいえないのである。

図4-4-1 結婚・妊娠・出産・子育て時期の退職経験とキャリアの自己評価

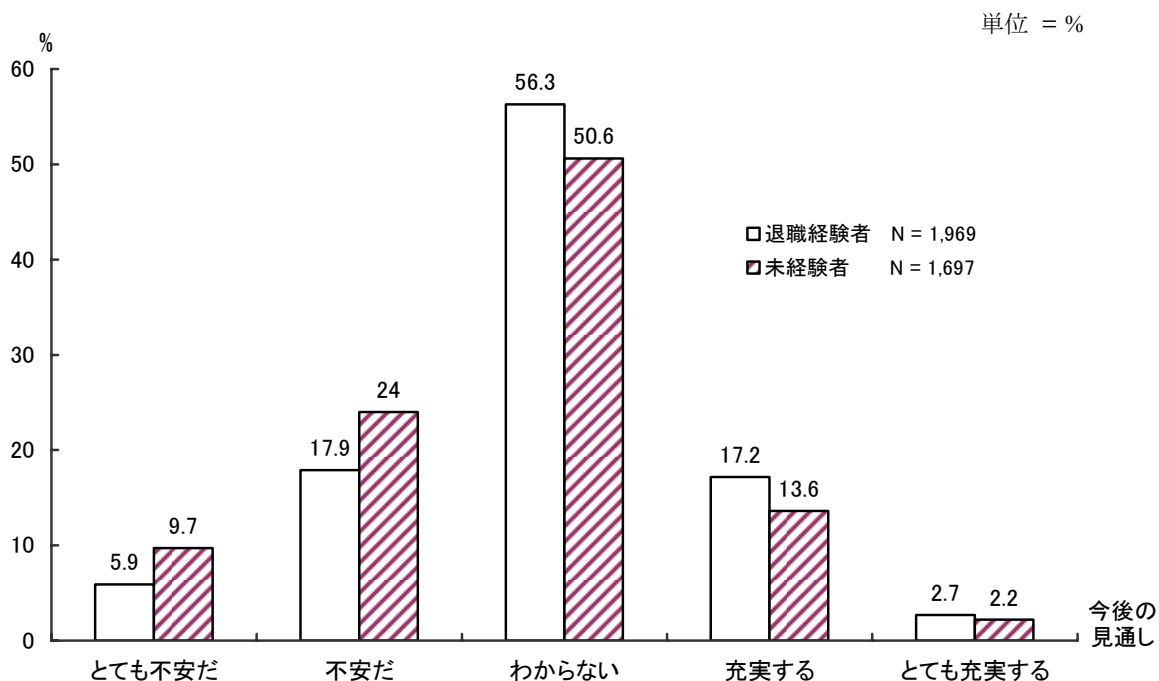


次に、職業キャリアの今後の見通しについては図4-4-2のとおりで、一目してわかるが、全体に結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職したの方が明るい見通しをもっている。

将来のことなので「わからない」とする回答が結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した者と層でない者のどちらも多く50%を超える。ただし、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職したの方がそうでない者よりも将来に不安を感じるよりも、将来の職業キャリアは充実すると考えることが多い傾向がみえる。結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した者は約2割(19.9%)が今後の職業キャリアが充実するとの見通しをもっている。

これも「とても不安」から「とても充実する」までに1から5の得点を与えて、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職したの方がそうでない者の得点の平均値の差をみると、統計的には、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職したの方が得点が高く、その差は有意であった($t(3,503.3) = 6.47, p < .000$)。

図4-4-2 今後の職業キャリアの見通し



今後の見通しについて検討を深めるために、今回の調査の中で把握されている事柄のうち、女性が現在までの職業との関わりや職業キャリアの満足度を高めた要因にはどのようなものがあるのかをみることにした。

職業との関わりや職業キャリアの満足度の高さを従属変数として回帰分析を行った。独立変数に「配偶者の有無」、「子供の人数」、「配偶者の毎月の収入」、「末子の年齢」、「結婚・妊娠・出産・子育て期の退職経験の有無」、そして、「本人の毎月の手取り収入」を入れて重回帰分析を行った。その結果は、きわめて小さな数値だが、「本人の毎月の手取り収入」($\beta = .13$)と「配偶者の有無」($\beta = -.05$)が投入された(調整済み $R^2 = .02$)。

念のため、単回帰分析を「職業キャリアの満足度の高さ」と「結婚・妊娠・出産・子育て期の退職経験の有無」とで行うとこれもわずかな数値ではあるが有意になる($\beta = .07$, 調整済み $R^2 = .004$)。

以上のように複数の分析をしてみても、なぜか結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職したの方がそうでない者よりも将来の見通しを好感している。これについての考察は急がずに事例調査の結果等と合わせて総合的に行うことが適切であろう。たとえば、学歴や再就職までの経過の違いや生活観や家庭観の違いによるのか、あるいは、企業の雇用管理の現状から企業内の昇進等をあきらめているなどのある種の職業的諦念があるためかといったことを個人個人のケースに沿ってきめ細かく調べていくことが必要だと考えている。

第5章 子育て後の女性の再就職を支えるもの

第5章 子育て後の女性の再就職を支えるもの

1. 再就職の意欲を求職活動に具体化するまでの道のり

第4章で結婚・妊娠・出産・子育ての時期に一旦退職して、その後、再就職した女性の特徴を明らかにした。それらをもう一度確認しつつ、女性の再就職行動を検討すると次のことがいえる。

まず、再就職をしようと考え始めるのは、退職後から3年未満、とくに6ヶ月未満から1年以内の早い時期から、あるいは、7年以上たってからが多いということがいえた。そして、実際に再就職するまでは、退職から2年未満か、あるいは7年以上であることが多かった。さらに、早くから再就職しようと考え始めた者はやはり早い時期に再就職を実現する傾向がみられた。

日本人の育児観や学齢年齢から、この3年、7年という数値はそれなりの意味をもつと考えられ、女性の再就職の実現の時期はそれが反映された時期に今まで行われてきたこと多かったといえる。

しかし、同時に再就職したいと考え始めるのは、もっと早く退職後1年以内という者が多かったし、年齢が若いほど早くから再就職を意識し、実際にも早くから再就職する傾向があった。

出産して子育てを行った者についてみると、40歳未満の層では平均して末子が2.2歳、40歳未満の層では平均して5.5歳となっているなど、今日では、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に一旦退職した女性の職業への復帰のニーズは早期復帰に向かっている。

他方、退職後7年程度の間をおいてから、また、末子が就学してからの再就職を希望し、実行する者がそれ以上に多いことは重要な事実である。退職後数年以上を経てから再就職しようと考え初める者には、そのときの再就職ニーズに対応するシステムがあることが有意義だということになる。

再就職のために準備したことは大きく2つで、それを補う形のものが1つある。大きなものの一つは家族が自分の就職を受け入れられる条件作りである、家族の了解を得る話し合いや子の保育や世話の手配である。子の保育の手配は回答者の76%強が実施しているが、子が既に中学校以上になっているなど子の保育を必要としない者がいたことで100%になっていないのであって、必要とする者はほぼ全員が手配をしたのである。親と同居しているなど保育を担当してくれる者が身近におり、保育施設への申し込みをしなかった者でも、就業している間は子の面倒をみてもらうように親等に依頼するなどの手配はしていた。

話し合いでは夫の了解を得るということがきわめて多く、子の世話を援助してもらうこと

が多いと予想される親の了解を得るのは17%以下にとどまっている。

二つ目は、労働・職業に関する情報収集である。求人そのものを探すだけでなく、働く女性の実態などの一般的な労働情報も7割以上が入手していた。

情報の入手先はさまざまであるが、情報の種類によって使い分けがある。基礎的な知識となる労働情報は、公的機関や私的な人間関係、マスコミのいずれからも入手するが、具体的な就職に結びつく求人情報や企業情報は専門の職業紹介である安定所の利用が39.0%と際だって多く、実際に求職活動をしたときの有効性でも高い評価があった。就職情報の専門誌は21.1%であるので安定所のほぼ半分であった。

同時に、労働情報の情報源として、日常生活の人間関係を代表するものの一つである「近所の知人」が4人に1人の割でみられた。実際に再就職先を「近所の知人」が教えてくれたということも少なくなく、家事・育児に専念していた女性が求職活動をする際には、地域社会の役割が小さくないことを示していると考えられる。

また、「元の職場の人」が情報源となり、就職を元の職場やその関連の職場に実質的な世話をしてくれたというケースやその類似のケースも見逃せないものであった。とくに就職を実現するための有効性は高い評価が認められていた。

上記二つを補う形になるが、再就職の準備として、家族が自分の就職を受け入れられる条件作りや求職活動に必要な情報収集ほど多くはないが、約半数の人々が何らかの能力開発を行っていた。直接の職業的な技能・技術ではないが自動車の運転免許の取得をする者が多く、また、その有効性はきわめて高いとされていた。これは、就職をし、職業能力を発揮していくためには、労働市場の事態にあった求職者としての基礎的条件を整えるとともに、家庭と職業との両立を図るための効率的な通勤手段を確保することが必須に近くなっているからだと考えられる。

能力開発を行った場合は、約77%が有効性を認めているが、職業資格の取得については有効性が同68%と少なめになった。資格取得を行う場合は、労働市場の実態にあった資格を目指せるように事前の情報収集が必要である。とくに、再就職後の仕事は、事務職の割合が多い。資格取得は多くの場合、時間も経費も、また、そのほかの点でもそれなりの負担等を必要とするので、再就職準備として取り組むのであれば、労働市場における資格の有効性等について適切な教示や相談をしてくれる信頼のおけるサービス機関の積極的な利用が必要だといえる。

結婚・妊娠・出産・子育ての時期に一旦退職した女性がはじめて再就職した職場をどうやって探したかについては、求人広告やチラシをみて（30.4%）か、安定所（27.7）というのが多かった。

しかし、日頃の人間関係をもとにした就職機会である、「近所の人から教えてくれた」が15.2%あり、「元の職場の人から声をかけられた」が14.0%あったことも無視できない。こ

のうち、元の職場から声をかけられるというのは、労働者としての能力等に信頼がなければ、なかなかないことである。それはとりもなおさず、以前の退職前に職場がどのように、どのような仕事をその女性に提供していたかということと深い関係がある。今回の調査ではその点は把握していないが、今後の課題となろう。

再就職を考え始め、準備して、求職活動を行ったあと、いよいよ再就職することになるが、いざ、再就職しようとした時に、女性はどういう問題に気を遣ってことをすすめたかであるが、ここにはまさに子育て後の女性の特徴がみられた。

いざ、再就職という段になって、最も気を遣わねばならなかったのは家族の合意と子供の保育・世話に手拔かりがないようにすることであった。これは両方とも準備段階でほとんどの者が取り組んできた事柄であるが、最後まで気を抜けないことになっていた。もちろん、準備をしてきているので、準備の必要性の高さほどの割合で気を遣っているわけではない。再就職しようとしたときには、そのほかにも気を遣うことはいろいろ出てくるが、そのなかで「残業をしないでよいこと」といった労働時間の確認をしている者の割合は13.2%となっていた。これは、実際に就職したときに、パートタイマーという雇用形態が多いことや、通勤時間が短い傾向があるなどのこととも符合する気の遣い方である。

再就職しようとした時に会うこのような問題に対処していく際に、それを手助けしてくれる援助者や具体的な手助けはしないが心理面での支えとして援助者となってくれる人々がいる者はいなかった者よりのほぼ2倍である。

再就職しようとしたとき、すなわち就職直前で具体的な援助をしてくれた者では、身内の援助が目立ち、最も多いのが「夫」、次いで「親」であった。他方、心理的な支えになったのは、第一に夫、第二に、自分の友人であった。夫は具体的な援助をしてくれない場合でも心理的な支えとしての役割を果たすことが他者よりも多かった。準備段階で事前に夫の合意や了解を取り付け、再就職に当たっても合意が得られているかどうかを気に遣うことが多い存在だが、それだけに有効な援助者として、また、そうでないとしても心理面での支えとしての役割を担っているといえる。

2. 再就職の実態

結婚・妊娠・出産・子育ての時期に一旦退職した女性がはじめて再就職したときは、学歴や年齢の違いを超えてパートタイマーがきわめて多い。同じ人々でも子育て後のはじめの再就職の方でのが、現在よりもパートタイマーの割合が多い。子育て後のはじめての再就職では正社員が23.9%、パートタイマーが57.9%であったが、それに対して現在の職場での雇用

形態は正社員が42.3%、パートタイマーは41.2%であった。

仕事は事務職が43.2%と最も多い。2番目に多いのが、保育士や看護師等の資格職業で専門的・技術的な仕事であるが、その割合は17.5%までに減少する。3番目がサービスの仕事でその割合は2番目とほぼ同じで15.3%であった。

週あたり、ほとんどの者が5日または6日働いているが、労働時間は31.3%の者が16時間までに該当するが、反対に40時間を超える者も17.3%である。パートタイマーが多いことが反映しているといえる。ほとんどが職住近接の職場に就職しており、通勤時間が30分以内という者が88.2%であった。

結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職してはじめての再就職では、とにかく通勤が短時間である。保育園の送迎や家庭と職業の両立をはじめて体験するときは、ひとつの典型的なパターンは、パートタイマーとして労働時間を抑制し、通勤時間を30分以内に抑える形であった。同時に、もう一つのパターンが通勤時間は短いですが、残業も頻繁にこなして労働時間が40時間を超える働き方であった。労働時間については、雇用者だけではないので、場合によっては家事と労働を同時に行っている時間が含まれていることも考えられなくはない。しかし、はじめての再就職をしたときでも、50時間、60時間といった長時間労働の猛烈な働き方をする者が存在した。そうせざるを得ない現実が職場にあるわけである。それは女性の再就職の問題ではなく、労働者全体のワーク・ライフ・バランスにおける労働時間のあり方の問題として社会全体が目を向けていかねばならないことといえる。

学歴は再就職における雇用形態、仕事の種類に影響を基本的には及ぼしていない。ただし、高等専門学校の学歴にみられるように、看護師・保育士等の資格を必要とする職業に直結した学歴では、正社員が多くなっていた。しかし、とにかく学歴にかかわらず、パートタイムで事務職が多い。

男女を問わず、また、新規学校卒業者か再就職者かを問わず、実際に就職すると就業を続けていく上で、さまざまな解決困難な問題に直面することは多い。本調査の対象となった女性も同様である。結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職してはじめての再就職に向かってそれぞれに準備を重ねてきて、職場もなるべく住居に近いところを選んで就職しても、それでも困難に遭遇することはあろう。そうしたときに、援助者がいたかどうかについては、いたという者がいなかった者の2倍程度である。

そして、実際に就職した時に、直面した問題で最も解決困難だったのは、「急な都合で休みや遅刻をすること」が4人に1人と最も多い割合を占めていた。また、「職場の人間関係」は、2番目に多かった子供の世話が手抜きにならないこと(13.1%)とほぼ同じ割合(12.0%)になっていることから、就職すると家庭よりも職場との問題に困難があるといえる。

実際に再就職した後では、直面する問題の内容によって具体的に解決を手助けできる者が必然的に限定される面があるが、心理的な支えをする者については、誰がその役割を果たす

かが限定されることはない。

そこで、再就職したときに、直面した問題の解決をする際の心理面で支えとなった者が誰であったかをみると、やはり、「夫」が最も多いが、2番目に多いのが「職場の人」であった。急な都合で休みや遅刻することや職場の人間関係が問題となったときには、職場で理解と配慮をしてもらったことが支えになるであろう。また、子供の世話等に関することで問題があったときも、その解決行動と勤務との調整が必要になれば、「職場の人」の理解を得て行動する必要が生じるので、そういったときに「職場の人」が心理面での支えになりえたということである。いふなれば、子育て後の女性の再就職の職場の環境作りの重要な要素として、賃金や休暇等の労働条件だけでなく、職場としての受け入れの姿勢・態度が重要だということになる。再就職実現の最終段階では、働くことについて夫や家族の合意を得て、子供の保育・世話の手配をすませ、職場の人々に気を遣い、また、それらの人々に助けられ、支えられることで成立しているのである。

3. 子育て後の再就職に対する評価と職業キャリア

結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した後の初めての再就職をした時期は、早すぎず、遅すぎずちょうどよかったと思っている者が61.4%である。就職はいつでもよいのだという者を合わせると65%になる。早すぎたと考える者(12.5%)よりも遅すぎたと考える者(20.4%)の方が8ポイント多いが、早すぎたと考える者の方が再就職当時の末子の年齢が幼いといえた。3歳未満の割合54.9%で過半数であり、それは遅すぎたと考えている者の20.2%の2.5倍以上になる。

これは、ちょうどよかったと思っている者の末子の年齢を考慮すると、早すぎたと考える者は子が3歳未満の時期に就職することが多いことが特徴的なのではなく、それよりも遅すぎたという者の末子の年齢に特徴があるという方が適切である。すなわち、遅すぎたという者の場合は、末子が小学校を卒業してから再就職する者が多く、とくに中学校卒業以上の年齢になってからという者が存在することである。

しかし、早すぎたか遅すぎたかの判断は末子の年齢だけでは決められていない。末子が3歳未満であっても、遅すぎたと考える者がかなりいるし、中学生になってからでも早すぎたと考える者が存在する。

退職後から再就職までの期間は6ヶ月未満から15年以上まで幅があるが、早すぎたと考える者、ちょうど良かったと考える者、遅すぎたと考える者の順で長くなっていた。だが、同じ長さであっても評価が分かれることは末子の年齢と同様である。

全体としては、再就職時の子の年齢に3歳未満から中学校卒業以上までの幅があり、退職後から再就職までの期間には6ヶ月未満から15年以上まで幅があるなかで、女性自身が自ら

の主観でそろそろ再就職して良いと思われる時期に再就職を実行し、後に振り返って、ちょうど良い時期であったと評価しているといえた。

再就職した時期だけでなく、総合的に評価してはじめての再就職に満足しているかどうかについては、満足している者が61.3%であり、不満な者の13.7%を大きく上回った。この満足度の高さには、退職から再就職までの期間が長いことがわずかに有効に作用しているようであるが明確ではなく、はじめての再就職当時の末子の年齢は関係がなかった。

再就職についての総合評価にはっきり関係があるのは、再就職したときに直面した困難な問題の解決を手助けする等で直接的に援助してくれた者の有無であった。援助者がいたという者はそうでなかった者よりも明らかに再就職の満足度が高いのである。子の年齢、あるいは退職してからの期間の長短といった客観的な条件よりも、家庭と仕事を両立していくことを肯定的に援助する人物の存在が、再就職の総合的な自己評価を高いものにするといえた。

たとえ、労働時間が短時間であっても、子育て後の女性にとっては、「急な都合で休みや遅刻をすること」や「子どもの世話が手抜きになること」は、解決が難しい問題であり、それを解決しようと苦労している時に、周囲が可能な範囲で少しでも援助の手をさしのべてくれるかどうかは、再就職そのものを肯定し、満足できるどうかに影響するものといえる。

したがって、子育て後の女性が就業することに対して家庭、地域、職場そのほか社会の各領域で、積極的に肯定的援助をする雰囲気が醸成され、実際に日常の職業生活で援助やサポートが得られる機会が多ければ、女性の再就職満足度は高くなることが期待できる。

なお、現在の職業キャリアに満足しているかどうかでは、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した後に再就職した者とそうでない者と間に若干の差がある。結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した者の方が満足度は高い。また、今後職業キャリアが充実するという見通しについても、同様に結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した者の方が一層充実することを予想する者が多く、不安に思っている割合が少ない。

しかしこれは、本研究の調査項目で取り上げたものだけでない、もっと多くの要因が関わっている結果であって、すべてを今回の調査結果で説明することはできないと考えるべきである。たとえば、現在の職業キャリアの満足度の高さは、現時点の配偶者の有無と本人の毎月の手取り収入が有意な因果関係をもっていたことから、現在から将来を見通す際には、これらが象徴する現時点の生活の安定度等が評価に大きく影響しており、それがたまたま退職の時期に反映されてしまった面もあると考えられるからである。

4. まとめと今後の課題

(1) 家庭内や社会との関係性

結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した女性が、職業に復帰しようとするタイミング

は、現状では、大きく2つある。最初のそれは、末子が3歳未満、とくに1歳になる頃まで、2つ目は、子が小学校に入ってからである。それぞれに時期には、前もって職業に復帰することについて、夫や子など家族の了解を得る努力をし、とくに子の保育や世話には気を遣って手配をしている。それらがうまくいかなければ、再就職がうまくいかないと思うからである。就職してからもそれらには配慮しながら生活をしている。結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した女性の再就職の最初で最も基本的な支援は、プライベートな面では夫や家族が女性の就業を肯定的に考える意識をもつことであり、社会的なものとしては、3歳未満、とくに1歳未満の子の保育及び学童保育のサービスが提供されることといえる。

さらに、学校行事やPTA活動への参加も気を遣う問題であったが、これらも職業をもつ母親が関わりを持ちやすい形態で、いわゆる専業主婦の母親である他のメンバーと役割を公平に分担できるようにすれば、もっと容易に再就職活動をすすめるようになることが考えられる。なぜならば、いわゆる専業主婦の母親は、近所の友人・知人であることも少なくなく、地域社会としての支援者の立場になりうる人々であり、それらの人々が快く再就職を目指す母親に支援をおくれる条件作りになるからである。

(2) 労働に要する時間

また、再就職を目指す女性が職場を選ぶに際しては、家庭と職業が両立できる働き方を重視しており、通勤時間を含めて就業に要する時間の適切さは重要な要素になっている。したがって、各企業で労働者全体の労働時間短縮が進むことは、女性の就職先の幅を広げる効果がきわめて大きいし、同時に、当然のことながら、再就職後の職場定着と就業継続を促進する。

さらに重要なことは、職住近接へのニーズの高さから、地域の中小企業や事業所が子育て後の女性に良質な雇用の場を提供できるようになっていることが不可欠なことである。したがって、国や地方公共団体が労働者のワーク・ライフ・バランスの実現という観点での中小企業支援を積極的に進めていくことが必要になっているといえる。中小企業の長所が生かせる雇用管理を前提として、豊富な産業雇用情報の提供と労働者の雇い入れに対する柔軟な財政的支援を行うことは、女性の再就職の円滑化の効果が期待できる。

(3) 情報ニーズ

結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職したあと、女性は、家事・育児に専念しているといっても、地域社会で自治会やPTA活動、そのほかさまざまな役割を担っていたり、また、趣味や教養として各種の自己啓発活動を行っていたりする者が多い。それらの活動が、再就職にどれほど有効かは、はっきりしないが、再就職のための労働や職業に関する情報、求人

情報などをそれらの活動を通じて得ることが少なくない。そして、本格的に求職活動に入ると、安定所等の職業紹介機関や求人情報誌等を利用して、就職先を探している。求職活動を開始する前までに既に関連の情報を得て、それを基礎知識として、本格的な求職活動に移っていているのである。

このことは、就職関係情報を入手したいというニーズに応えるサービスが身近にいつでも利用できるようになってきていることは女性の再就職を促すことを示唆するものである。さらに、情報提供サービスは、本格的に求職活動を開始する前から再就職までの段階に応じて情報の内容や利用方法が選べるようになってきていることは、求職活動を効率的、効果的にすすめることに役立つことを示している。

たとえば、早期の段階にある女性には、再就職するための基礎知識として、職業能力開発情報や保育サービス情報を提供することはニーズに応じて有効性が高い。本格的に求職活動を開始しようとする段階の女性には、求人情報はもとより、本研究で把握した再就職しようとした時に気を遣ったことや、再就職した時に解決困難だった問題などへの対処についての情報を提供したり、利用者同士での情報交換を行ったりする機会を設けるなどが有効になる。このような段階に応じたサービスを一貫して享受できる仕組みが社会に用意されることは、少子高齢化を背景に労働力人口の減少が懸念される日本社会においては意義あることと考えられる。

本報告書は2007年秋に実施したアンケート調査の基礎的な分析のまとめである。今後は、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した女性とそうでない女性との比較や学歴、過去の退職歴等の比較を通して、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職した女性の再就職行動の特徴をきめ細かくみていくことが必要になっている。

また、既に幾度か記述したとおり、女性の再就職行動は、家庭、地域、職場という3つの領域のそれぞれに関わると同時に、女性が自分だけでなく夫などの家族との関わりを重視しながらすすめている。そのため、アンケート調査のような大量のデータを数的処理にかける方法では把握できない事柄が問題解明にとってきわめて重要な意味をもっていることがあると考えられる。そのため、今後は、個別ケースを詳細に調査し、家庭や地域での女性の役割と再就職行動の関係、学歴や健康状態や体力と再就職行動の関係等を検討していくことが課題として残されている。

引用文献

- Reidmann, A.(2006) Working time and work-life balance in European companies.
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditons
- 駐日欧州委員会代表部(2007) ワークライフバランス EU の取り組みとその背景 europe
summer 2007 ヨーロッパ通巻250号 pp2-7
- Thiste, S.(2006) From Marriage to the Market; The Transformation of Women's Lives
and Work. University of California Press
- 品田知美(2007) 無償労働の時間配分と社会福祉政策—日本、イギリス、オランダの3カ国
比較から 季刊家計経済研究, 2007 SUMMER No.75. 83-91
- 原田静枝(1989) 『女の再就職』 学陽書房
- 武石恵美子(2001) 『大卒女性の働き方 女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』(編)
脇坂 明・富田安信 第7章 大卒女性の再就業の状況分析 日本労働研究機構
- 労働政策研究・研修機構(2006) 労働政策研究報告書 No.51 『現代日本人の視点別キャ
リア分析』 第4章 現在を生きることで未来を育む女性：生涯キャリアと職業との
関わり
- 内閣府男女共同参画局 (2007) 女性のライフプランニング支援に関する調査報告書
- 明治安田生命生活福祉研究所(2004) 高校生意識に関するアンケート調査
- 明治安田生命生活福祉研究所(2006) 20・30歳代の生活に関する意識調査
- 労働政策研究・研修機構(2006) 労働政策研究報告書 No.51 現代日本人の視点別キャリア
分析—日本社会の劇的な変化と労働者の生き方—
- 労働政策研究・研修機構(2007) 日本の企業と雇用 長期雇用と成果主義のゆくえ プロ
ジェクト研究シリーズ No.5
- 国立教育政策研究所(2006)「生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告
書(Ⅲ)—成人のキャリア発達に関する質問紙調査・インタビュー調査—」 Ⅲ-2
女性の中年期における再就職を規定する要因 p97-111
- 国立教育政策研究所(2005)「生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告
書(別冊)」
- 藤田由紀子(2004) 『変わる働き方とキャリア・デザイン』(編) 佐藤博樹 第5章
- 内閣府(2007) 男女共同参画社会に関する世論調査
男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会
(2007) 「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告～多様性を尊重し
仕事と生活が好循環を生む社会に向けて～
- Sirahase, S. (2000) Women's increased higher education and the declining fertility rate
in Japan. Review of population and social policy 9. pp47 - 63

ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議（2007） 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」

付属統計表

- 付 1 結婚・妊娠・出産・子育ての時期の退職経験の有無とこれまでのすべての転職回数
- 付 2 40歳を境とする学歴状況
- 付 3 年代別学歴状況
- 付 4 従業員規模別結婚・妊娠・出産・子育ての時期の退職経験の有無
- 付 5 直接の離職理由
- 付 6 退職後に再就職したいと考えるようになった時期
- 付 7 再就職するまでの期間
- 付 8 退職後に再就職したいと考えるようになった時期
- 付 9 再就職のために準備したこと
- 付10 現在の仕事
- 付11 現在の雇用形態

付1 結婚・妊娠・出産・子育ての時期の退職経験の有無とこれまでのすべての転職回数

単位=人

	転職回数															
	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回	12回	13回	14回	20回	30回	計
退職経験 あり	326	457	433	240	202	49	19	18	4	14	2	-	1	1	-	1,766
退職経験 なし	407	282	208	88	39	20	9	4	1	5	-	1	-	-	1	1,065
計	733	739	641	328	241	69	28	22	5	19	2	1	1	1	1	2,831

付2 40歳を境とする学歴状況

単位=人

	中学校	高等学校	各種学校・ 専修学校	高等専門 学校	短期大学	四年制大学	大学院	その他	計
40歳未満	15	649	295	61	404	294	13	-	1,731
40歳以上	62	321	49	16	53	26	1	1	529
計	77	970	344	77	457	320	14	1	2,260

付3 年代別学歴状況

単位=人

	中学校	高等学校	各種学校・ 専修学校	高等専門 学校	短期大学	四年制大学	大学院	その他	計
20歳未満	1	9	2	1	-	1	-	-	14
20～24歳	1	66	42	7	32	35	-	-	183
25～29歳	6	122	57	14	108	113	5	-	425
30～34歳	5	198	98	21	137	84	5	-	548
35～39歳	2	254	96	18	127	61	3	-	561
40～44歳	3	286	99	15	131	54	1	-	589
45～49歳	6	284	69	23	111	60	-	-	553
50～54歳	18	270	49	13	75	40	-	1	466
55～59歳	31	226	36	12	43	21	1	1	371
60～64歳	31	95	13	4	10	5	-	-	158
計	104	1,810	561	128	774	474	15	2	3,868

付4 従業員規模別結婚・妊娠・出産・子育ての時期の退職経験の有無

単位=人

	企業規模									
	1～4人	5～9人	10～ 49人	50～ 99人	100～ 299人	300～ 999人	1,000人 以上	不明	計	%
退職経験 あり	64	379	931	213	218	110	95	44	2,054	54.1
退職経験 なし	42	263	645	193	232	189	145	31	1,740	45.9
計	106	642	1,576	406	450	299	240	75	3,794	100

付5 直接の離職理由

○=理由となった ◎=最大の理由となった

単位=人

理由		20歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上	計
		未満										
結婚のため	○	-	2	15	56	97	150	171	145	123	48	807
	◎	-	1	1	6	17	26	29	21	20	9	130
	計	-	3	16	62	114	176	200	166	143	57	937
妊娠したため	○	-	1	17	51	67	78	64	64	52	16	410
	◎	-	3	6	17	20	12	8	12	8	2	88
	計	-	4	23	68	87	90	72	76	60	18	498
出産のため	○	-	5	15	65	81	85	93	86	60	26	516
	◎	-	-	2	9	23	24	21	17	8	3	107
	計	-	5	17	74	104	109	114	103	68	29	623
育児のため	○	-	3	10	42	52	68	69	46	46	15	351
	◎	-	-	3	9	13	21	19	26	11	7	109
	計	-	3	13	51	65	89	88	72	57	22	460
体調や体力 などの状況	○	-	-	3	8	15	14	9	11	7	3	70
	◎	-	-	-	3	6	5	8	2	1	-	25
	計	-	-	3	11	21	19	17	13	8	3	95
仕事に飽きや嫌気を 感じていたから	○	-	-	2	7	12	10	5	3	1	1	41
	◎	-	-	1	-	1	2	-	-	-	-	4
	計	-	-	3	7	13	12	5	3	1	1	45
希望していた別の 仕事につくため	○	-	-	1	3	3	4	3	2	4	-	20
	◎	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
	計	-	-	1	3	3	5	3	2	4	-	21
転居したため	○	-	-	1	12	20	37	32	24	18	7	151
	◎	-	-	2	6	7	18	2	9	3	4	51
	計	-	-	3	18	27	55	34	33	21	11	202
学習活動や教育 訓練のため	○	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	4
	◎	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
	計	-	-	1	1	-	-	-	1	1	1	5
自分自身の 都合で	○	-	-	-	1	1	10	13	13	12	3	53
	◎	-	-	-	-	1	-	2	2	-	-	5
	計	-	-	-	1	2	10	15	15	12	3	58
夫の仕事の 関係から	○	-	-	1	8	7	17	14	9	4	5	65
	◎	-	-	1	1	1	3	1	3	1	-	11
	計	-	-	2	9	8	20	15	12	5	5	76
家族が希望 したので	○	-	-	1	10	9	10	11	18	6	1	66
	◎	-	-	-	-	2	1	3	2	-	-	8
	計	-	-	1	10	11	11	14	20	6	1	74
家族の介護を するため	○	-	-	-	-	1	4	1	4	3	4	17
	◎	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	3
	計	-	-	-	-	1	5	3	4	3	4	20
その他の 家庭の事情	○	-	-	2	2	1	5	4	6	4	1	25
	◎	-	-	-	-	1	2	-	1	-	-	4
	計	-	-	2	2	2	7	4	7	4	1	29
職場の慣行に よる	○	-	-	2	3	5	9	10	13	10	2	54
	◎	-	-	-	1	1	2	4	1	2	-	11
	計	-	-	2	4	6	11	14	14	12	2	65
職場の 人間関係から	○	-	-	1	5	8	8	4	6	3	1	36
	◎	-	-	1	3	3	2	2	-	3	-	14
	計	-	-	2	8	11	10	6	6	6	1	50
倒産や解雇等の 職場の事情	○	-	-	2	1	5	6	4	2	2	4	26
	◎	-	-	-	-	1	-	-	-	3	-	4
	計	-	-	2	1	6	6	4	2	5	4	30
その他の 職場の事情	○	-	-	-	9	11	5	4	8	3	1	41
	◎	-	-	1	-	4	1	2	1	-	-	9
	計	-	-	1	9	15	6	6	9	-	-	50
その他	○	-	-	1	4	8	3	5	7	8	1	37
	◎	-	-	-	1	3	-	1	-	1	1	7
	計	-	-	1	5	11	3	6	7	9	2	44

付6 退職後に再就職したいと考えるようになった時期

単位=人

学歴	6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3～4年未満	4～5年未満	5～6年未満	6～7年未満	7～10年未満	10～15年未満	15年以上	計
中学校	10	7	7	8	3	3	4	7	5	9	6	69
高等学校	128	117	125	106	71	77	65	68	132	129	35	1,053
各種学校・専修学校	44	38	44	31	28	15	23	15	20	21	12	291
高等専門学校	10	11	13	5	6	7	6	4	9	4	1	76
短期大学	42	40	37	36	23	11	23	20	42	39	17	330
四年制大学	26	15	25	22	9	5	10	9	20	22	10	173
大学院	1	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	4
その他	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
計	261	230	252	208	140	118	131	123	229	224	81	1,997

付7 再就職するまでの期間

	人数	%
6ヶ月未満	146	7.1
6ヶ月～1年未満	189	9.2
1年～2年未満	257	12.5
2年～3年未満	216	10.5
3年～4年未満	164	8.0
4年～5年未満	128	6.2
5年～6年未満	117	5.7
6年～7年未満	115	5.6
7年～10年未満	304	14.8
10年～15年未満	290	14.1
15年以上	131	6.4
計	2,057	100

付8 退職後に再就職したいと考えるようになった時期

	人数	%
6ヶ月未満	261	12.9
6ヶ月～1年未満	237	11.7
1年～2年未満	255	12.6
2年～3年未満	210	10.4
3年～4年未満	141	7.0
4年～5年未満	120	5.9
5年～6年未満	136	6.7
6年～7年未満	124	6.1
7年～10年未満	232	11.5
10年～15年未満	226	11.2
15年以上	83	4.1
計	2,025	100

付9 再就職のために準備したこと

	人数	%
家族の理解を得るための話し合い・了解のための連絡	1,751	85.8
子どもの預け先や保育施設の手配	1,556	76.2
働いている女性の経験談など労働実態の情報収集	1,523	74.6
どんな仕事や会社があるかなどの働き先の情報収集	1,743	85.4
技能習得やスキルアップなど職業能力開発	990	48.5
職業資格や職業に関する免許の取得	950	46.5
車の運転免許の取得	1,276	62.5
食事の支度など家族に教えて家事の負担を軽減する準備	1,170	57.3
その他	89	4.4

付10 現在の仕事

単位=人

	企業規模								計	%
	1~4人	5~9人	10 ~ 49人	50 ~ 99人	100~299 人	300~ 999人	1,000人 以上	不明		
正社員	46	339	949	274	305	202	140	20	2,275	59.1
契約社員・嘱託社員	1	18	79	22	30	20	44	8	222	5.8
パートタイマー	30	220	419	86	94	60	44	36	989	25.7
アルバイト	6	18	34	6	2	4	3	2	75	1.9
臨時雇用者	1	1	26	8	10	9	-	1	56	1.5
派遣労働者	2	8	18	7	15	6	9	8	73	1.9
経営者・役員	4	18	42	5	-	-	-	-	69	1.8
家族従業者	13	24	19	1	1	-	-	-	58	1.5
自営業	2	9	9	1	1	-	1	1	24	0.6
その他	-	1	3	1	-	1	1	-	7	0.2
計	105	656	1,598	411	458	302	242	76	3,848	100

付11 現在の雇用形態

単位=人

	企業規模								計	%
	1~4人	5~9人	10 ~ 49人	50 ~ 99人	100~299 人	300~ 999人	1,000人 以上	不明		
事務職	41	289	831	249	298	218	154	37	2,117	58.2
販売・営業	11	47	103	26	33	20	38	11	289	7.9
サービス	20	97	148	34	27	23	23	17	389	10.7
専門的・技術的仕事	21	158	307	61	52	27	18	7	651	17.9
運輸・通信	1	-	7	2	4	1	2	1	18	0.5
保安	-	-	2	3	-	-	-	-	5	0.1
労務	3	9	49	4	7	2	2	-	76	2.1
経営・管理	5	6	39	6	4	2	7	1	70	1.9
その他	2	9	8	-	2	1	2	-	24	0.7
計	104	615	1,494	385	427	294	246	74	3,639	100

付12 再就職時の仕事

	事務職	販売・営業 の仕事	サービスの 仕事	専門的・技 術的な仕 事	技能職・ 生産工程 の仕事	運輸・通 信の仕事	保安の仕 事	労務作業 等の仕事	経営や管 理の仕事	その他	計
人数	887	193	314	360	175	18	2	85	11	8	2053
%	43.2	9.4	15.3	17.5	8.5	0.9	0.1	4.1	0.5	0.4	100.0

NA=1,918

労働政策研究報告書 No.96

子育て後の女性の再就職 課題とその解決

定価：1,155 円（本体 1,100 円）

発行年月日 2008年3月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 TEL:03-5991-5104

研究調整部研究調整課

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263 FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2008 JILPT ISBN 978-4-538-88096-9 C3336 Printed in Japan

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)