



労働政策研究報告書 No. 105

2009

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

結婚・出産・育児期の退職と再就職

— 女性のキャリア形成と課題

労働政策研究・研修機構

結婚・出産・育児期の退職と再就職 — 女性のキャリア形成と課題

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

日本は少子高齢化がすすみ人口減少化社会に入った。そして、近い将来の労働力の減少が予測されている。労働力の確保は、産業・経済の活力を維持していく上でも、また、年金や介護などに関する社会保障制度の健全な運営を図る上でも、これまで以上に重要な課題となっている。そうしたなかで、出生率の向上が望まれているが、それと同時に、これまで結婚や出産・育児等のために非労働力化していた女性の職業能力の活用に対する要請は社会の多方面で大きくなっている。

本報告書は、こうした状況下で、一旦、労働市場からリタイアした女性が再就職することについての問題を取り上げ、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年間に実施した。

まず、1年目に全国の事業所を対象とするアンケート調査を実施し、結婚・出産等で退職し、子育て後に再就職した女性の再就職の実態等を把握した。次に2年目には、子育て後に再就職して働く女性を主たる対象としてヒアリング調査を実施した。ヒアリングでは、子育て後の再就職の実態だけでなく、新規学校卒業時から調査時までの長期間にわたっての女性の職業との関わり方と働くことについての意識を把握した。

すなわち、本報告書は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。同時に、子育て後の女性の再就職を女性の視点で捉え、その支援のあり方を検討したものである。

ワーク・ライフ・バランスは、少子高齢化が進む日本では少子化対策として論じられることが珍しくないし、また、長時間労働や過重な労働密度という労働条件問題として論じられることがある。本研究はそれらを十分に意識しつつ、ライフ・キャリアの形成と働くこととの選択に焦点をあてたものともいえる。

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す。

2009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（執筆順）

氏名	所属	執筆部分
奥津 眞里	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章、第2章、 第3章、第4章、 第5章2、第6章、 付属統計表・参考表
国吉 昌晴	中小企業家同友会全国協議会 専務幹事	第5章1

本研究はアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、その結果をまとめたものです。調査にご協力をいただきました多数の働く女性の方々と関係事業所に厚く御礼を申し上げます。

なお、ヒアリング調査については、中小企業家同友会全国協議会、各地の中小企業家同友会の会員企業、独立行政法人国立女性教育会館の中野洋恵氏の皆様に多大のご協力をいただきました。

女性の再就職の実態を把握・分析するには、求職活動の方法や手段だけでなく、家族への配慮や職業観、ワーク・ライフ・バランスの考え方などの面で女性がどのような意識をもち、そのためどのように行動したかを把握することが重要であるとの認識の下で、研究を実施いたしました。ついては、本研究におけるヒアリング調査はきわめて重要な情報を提供してくれたものとなりました。心からの御礼を申し上げます。

また、企業における女性活用の取り組み事例につきましては、中小企業では、(株)開明製作所及び(株)ハーヴィインターナショナルに、また、大企業では(株)三菱東京UFJ銀行のご理解とご協力を賜りました。各社の貴重なご経験と事業のご紹介を頂戴したことは、本報告書が今後の労働政策の推進に貢献するだけでなく、日本全国の企業に対しても労働者の雇用管理に有意義な情報を掲載できたことになろうと考えております。各社の格別のご高配とご協力に感謝申し上げます。

目 次

概 要	1
第 1 章 研究の目的と位置付け	11
1. 問題と目的	13
(1) 背景と目的	13
(2) ワーク・ライフ・バランス研究と本研究	15
2. 本研究の組み立て方	17
第 2 章 今日の社会と女性が働くこと	19
1. 女性の就業に注がれる視線	21
2. ワーク・ライフ・バランスの取り組みと女性の再就職	25
第 3 章 調査の実施概要	29
1. 調査の目的	31
2. 調査の方法、実施時期及び調査内容	31
(1) アンケート調査	31
(2) ヒアリング調査	35
第 4 章 女性の再就職の実態	37
1. 分析対象者の概況	39
(1) アンケート調査	39
ア、年齢、学歴等の基本属性	40
イ、現在の勤務先、雇用形態等	43
(2) ヒアリング調査	48
ア、年齢、学歴等の基本属性	48
イ、現在の勤務先、雇用形態等	49
2. 女性の再就職の実態	51
(1) 結婚・出産・妊娠・子育ての時期に仕事をやめること	51
ア、就職・退職の動き	51
イ、職業活動を中断する理由	51
(2) 再就職への意欲と準備	71
ア、再就職のタイミング	71
イ、再就職のために準備したこと	85

(3) 再就職の動機	101
(4) 再就職の直接の理由と求職ルート	107
ア、再就職の直接の理由	107
イ、再就職の時の求職ルート	109
(5) 再就職の支援	113
ア、再就職で直面した問題と問題解決の援助者	113
イ、具体例からみた再就職の前後の問題と援助者	119
(6) 再就職の状況— どういう条件で働くことを選んだか、実際の働き方はどういうものであったか	131
3. 再就職への評価	145
(1) 再就職時期のタイミング	146
(2) 再就職についての総合的な評価	149
(3) 職業キャリア全体についての総合評価と今後の見通し	153
(4) 評価の具体的な理由と内容	155
第5章 企業・事業主の取り組み事例 — 女性の能力活用と再就職者の採用	165
1. 中小企業の取り組み事例	167
(1) はじめに—「子育て後の女性の再就職」研究協力の経緯	167
(2) 事例1：精密微細加工のエキスパート企業における取り組み	168
(3) 事例2：独自の味を創造する調味料・食品製造企業における取り組み	172
(4) 結びにかえて—中小企業における「人を生かす経営」の可能性	175
2. 都市銀行における取り組み事例	178
(1) 本格的取り組みの経緯	178
(2) 採用とコース	180
(3) 再就職について	182
第6章 終章—キャリア形成	185
1. 各章のまとめ	187
2. 中断型キャリアと再就職からの道程	190
3. 終わりに	199
引用文献	201
付属統計表・参考表	203

概 要

概 要

1. 問題と目的

日本は人口減少化社会に入り、女性の社会参加と職業能力の活用の促進が社会の重要な課題となっているが、結婚や出産の時期に退職し、その後、再就職するキャリア・パターンの女性は少なくない。本研究は、女性が結婚・妊娠・出産・育児の時期に、一旦、職業から離れた場合に、その後、どのように行動して再び職業に就いたのか、また、どのような行動が再就職に有効だったかを把握する。さらに、家庭、地域、職業の各領域での活動をどのように調整し、その結果に対してどのような思いを持っているかについて把握し、女性のワーク・ライフ・バランスを視野に入れた再就職支援のあり方を探ることを目的とする。

2. 研究の方法

研究期間は平成 19 年度及び 20 年度の 2 年間である。アンケート調査及びヒアリング調査を各 1 回及び企業事例の情報収集を実施した。

アンケート調査は無作為抽出による常用労働者 5 人以上の 10,000 事業所に勤務する女性を対象とした。

ヒアリング調査は短大卒相当以上の学歴の女性 22 人を対象とした。学歴を短大相当以上とし、調査時点で職業活動を行っている者としたのは調査対象者の分析に当たった条件の同一性をその点で確保したためである。対象者の勤務地は全国の各ブロックから選定した 1 都 1 道 1 府 8 県に分布する。両調査は基本的には同じ調査項目になっている。アンケート調査の結果に基づいて社会の全体的な傾向を分析し、その後、ヒアリング調査によって労働者の個別事情による多様性等を踏まえた分析を行った。

企業の取り組み事例は中小企業（2 社）及び大企業（1 社）について情報を把握し、分析の参考とした。

ヒアリング対象者の学歴の状況

課程・ 専門等	各種学校 ・ 専修学校		短 大		大 学						大 学 院		計
	栄養学	外国語	幼児教育	その他	法学、 国際関係学	医学	社会福祉	教育学、 教員養成	理工学	文学、 心理学 その他	宗教学	社会学	
人数	1	1	2	2	3	1	1	2	1	6	1	1	22
学歴小計	2		4		14						2		22

3. 調査の概要

＜アンケート調査＞ 実施期間は平成19年9月1日から平成19年10月末日まで。有効回答者数は3,971人。年齢は18歳から75歳までに分布している。学歴は、下表のとおりである。

	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	3,921
%	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

子がある者は全体の66.9% (2,655人)、調査時点で配偶者ありの者は62.7%。結婚・妊娠・出産・育児期に一旦退職して、家事や育児に専念し、その後に再就職を行った者は2,112人。

＜ヒアリング調査＞ 実施期間は平成20年2月中旬から平成20年6月下旬まで。対象者は結婚・妊娠・出産・育児期に一旦退職して、その後、再就職した者である。22人のうち、調査時点で配偶者がある者は19人、子のない者は1名である。年齢及び子の年齢は次表のとおりである。

	年 齢								計	
	25歳 - 29歳	30歳 - 34歳	35歳 - 39歳	40歳 - 44歳	45歳 - 49歳	50歳 - 54歳	55歳 - 59歳	60歳 以上		
2歳以下		1	2	1					4	
3歳から就学前				1					1	
末 子 の 年 齢	小学校1年から3年				1				1	
	小学校4年から6年				1	2			3	
	中学校			1	3	1			5	
	高校				1	1			2	
	高校卒業以上 (在学)						4 (1)		5 (1)	
	(社会人)						(3)	(1)	(4)	
	子なし						1		1	
計		1	2	3	6	5	4	-	1	22

4. 結果の要点と分析

(1) 何故、やめたか — 退職の理由

アンケート調査で、結婚から育児期までに退職した者の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%)であった。ただし、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。

ヒアリング調査では、22事例のうち10事例が結婚を理由に仕事をやめている。さらに、そのなかは、① 結婚を機に退職することを自然の流れとしてすすめたもの(6ケース)、② ラ

イフ・キャリアの方針に基づいて退職したもの（4ケース）に分かれる。

妊娠・出産・育児という子育てが退職の理由だったのは11事例で、① 女性自身の育児観や親役割の意識が基になっているもの（6ケース）、② 出産・保育についての協力・援助が得られなかったもの（5ケース）、③ 子の発達・成長の状況によったもの（2ケース）、になる。ただし、このうち、1ケースは子が保育から療育に変わった際の状況から②と重複している。

いずれも、家庭と社会との関わり方への強い意識や親となったことの責任感が退職を決定させている。

(2) やめてからいつ復帰するのか — はじめての再就職へ意欲を持つ時と再就職の準備

アンケート調査では、再就職したいと考えるようになった時期と実際に再就職した時期のいずれの時期も、退職後6ヶ月未満から15年以上たってからまで幅広い期間に分布していた。しかし、3年未満とくに2年未満と7年以上が多い。再就職したいと考えるようになった時期は、6ヶ月未満が12.9%（子がある者の場合は11.6%）、6ヶ月～1年未満が11.7%（子がある者の場合は11.1%）、1年～2年未満が12.6%（子がある者の場合は12.3%）で、2年未満が全体の37.2%を占める。ところが、その後、7年未満までは一旦割合が低下し6%程度になり、再び7年以上になって10%を超えていた。実際に再就職した時期についても、ほぼ同様の動きがみられる。なお、子のない者の方が子のある者よりも早期に再就職を希望し、退職後2年未満に78.3%が再就職を希望するようになり、そのほとんどが希望に沿って実行している。

ヒアリング調査では、再就職のタイミングは退職の理由によって異なってくる傾向が窺える。結婚等で退職することを自然のこととして受け止めていたケースや子育てを自らの手で行う方針で退職したケースでは再就職までの期間は比較的長くなり、末子が小学校入学の年齢になる頃からそれ以降になることが多い。再就職をしたいと考えるようになった時期、再就職を予定した時期、再就職を実現した時期の3つの時期はそれぞれ比較的近接しており、末子の小学校入学と3歳までの2つのタイミングが再就職に選ばれるというアンケート調査と同様の傾向がみられた。各時期が選ばれた理由は、原則としては子の成長の程度が適切な水準になったとの認識（適切な水準になったと思ったこと）だが、自分自身の年齢が労働市場であまりにも不利にならないことも併せて考慮されることがある。その場合は、自分自身の年齢については労働市場との関係だけでなく、職業やボランティア活動などの社会的活動に参入するための学習や予備体験がいつ行われたか、また、学習等の成果がいつ得られたかという条件とも深く関わって判断される。

再就職するための準備については、アンケート調査では特に多いのが、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である。約80%の人々が行っている。労働市場の

情報や会社情報の収集も70～85%程度が行っていた。

ヒアリング調査では、意識的に再就職の準備を行った場合もあるが、そうでない場合、趣味や教養の向上や知的関心を満たすために行っていたことが結果としてそれらの活動が再就職に何らかの効果があったとみられるケースもある。家族の了解については、協議等して合意をとるよりも、子の行動の都合と生活時間にあわせて自分自身の在宅時間や帰宅時間を設定できる雇用形態及び就業形態に適合する求人を選ぶことが多かった。つまり、子の生活の世話や学習への配慮は、求人選択や職業選択において行っていた。就職の条件として子の生活リズムを乱さないことを当然の前提とし、就職後の職業生活を維持していくため前提条件として求人選定等を行い、応募し、求人者にその意向を明確に伝えていた。そして、その前提条件が満たされなければ、賃金や雇用の安定度その他の条件がより有利に提示されても採用を断る、あるいは、求人者に条件の譲歩を求めて、自己の希望条件（＝子の生活時間を乱さない雇用形態、勤務時間等の就業条件）での採用を求め、交渉している。

(3) 何故、再就職したか — はじめての再就職の動機と理由

何故、再就職を望んだのかについてヒアリング調査から① ヒアリング対象者とその母親との関係、② 働く目的・趣旨という2つの視点から探った。第一の観点からは動機は、次の5つに分けられた。なお、第一の観点は母親のロール・モデル（行動や役割のモデル、手本、またはモデルとなる人物や人物像など）、また、既婚女性の社会との関わり方のロール・モデルという意味がある。

- ① 自分自身の母親が有職者であった、あるいは、自営業等の父親を事業面で助ける母親であった。そのため、子どもの頃から自分も子育てをしながら働くことを当然のことと考えていたこと
- ② 母親は①と同じ条件だが、専業主婦になることを欲する気持ちがあったこと
- ③ 専業主婦の母親に育てられたが、父親その他の家族から結婚後も就業継続をすることを期待されたり、女性が働くことを肯定する例を示されたりしたこと
- ④ 専業主婦の母親に育てられたが、自分自身の若年期の職業経験から結婚や出産後の就業を望むようになったこと
- ⑤ 専業主婦の母親に育てられたが、ライフ・キャリアを自分で再構築した結果、人生の構成要素として職業を取り込んだこと

ただし、この動機の分け方は、離婚等で生活基盤の変化がすべての要素に優先して就業を迫った場合のケースには適用できない。

第二の観点では、次の6つの種類に分けられた。これは再就職の直接の切っ掛けと結びつきやすいという意味がある。

- ① 子育てしながら働くことが当然の行動だと認識しており、その行動欲求の充足
- ② 子の教育や働く夫への配慮

- ③ 経済的自立や家計の中に自分の力で賄う部分の確保
- ④ 交友関係の維持や社会参加意識の保持
- ⑤ 子育て後の活力の活用や生き甲斐の追求
- ⑥ 生活基盤の変更

アンケート調査では、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。そのほかでは、「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」（9.7%）と「元の職場から声をかけられた」（8.0%）が比較的多くなっている。

ヒアリング調査では、やはり、元の職場の関係者との関わりの中から再就職の切っ掛けを得たことが直接の理由だったという者がいる一方、やりたい仕事を趣味や各種学習活動などの日常生活のさまざまな場面で探し続けていて、ある時、出会ったからというケースもみられる。地域生活での周囲の友人のほとんどが就職して、取り残され寂しかったためという者もあった。「経済的な必要が生じた」は少なかったが、自分の裁量で自由に使える収入を得たかったという者や経済的な力を持つことが人間として自立しているとの感覚につながるとした者がおり、これも含めて経済的な効果を再就職の理由をあげる者は多い。

(4) どのような方法ではじめての再就職をしたか — 求職ルート

アンケート調査では、求人広告やチラシの利用（30.4%）と安定所（27.7%）が多くなっている。そのほかで、10%を超えるのが、「近所の知人が教えてくれた」（15.2%）、「元の職場から声を掛けられた」（14.0%）である。

再就職の理由が「経済的な必要が発生した」者とそうでなかった者について、安定所と求人・チラシが再就職ルートとして利用されている状況を比較した。再就職の理由が経済的な理由からでなかった者は、安定所と求人・チラシの両方を重複して利用したとする割合は5.7%で、安定所利用で求人広告・チラシを使わないが15.1%、求人広告・チラシ利用で安定所利用を使わないが21.8%である。一方、経済的理由が発生したことが理由だった者は、これとは様相が異なって、重複して利用する割合は11.1%と増えると同時に、安定所利用で求人広告・チラシを使わない割合が27.1%と増加する。ただし、求人広告・チラシ利用で安定所利用を使わない割合は23.9%である。経済的理由が発生したことが理由だった者とそうでない者の間では、重複利用の割合及び安定所利用で求人広告・チラシを使わない割合は統計的に有意な差がみられた。しかし、求人広告・チラシ利用で安定所利用を使わない割合には有意な差がみられなかった。やはり、就職の緊急性や緊要度が高いときは安定所が頼られていたといえる。

ヒアリング調査では、最初の再就職だけでなく、その後、転職した場合にはそれについても求職ルートを尋ねた。その結果、本格的な就職をする以前に行ったアルバイトや臨時短期

の仕事では、自宅から歩いていける距離にある「近所の店」などの事業所から直接情報を得ていることが多い。常連客としていつている店で手伝いを頼まれたり、掲示をみたりして求職の手がかりを得ている。また、親や知人の口利きや紹介という例もみられる。子の成長につれて、労働時間を少しずつ伸ばしていった後の就職では、安定所や職場の取引先を通じて探すことができるようになっている。また、学歴が比較的高いことが背景と思われるが、大学等の学習活動関係を通じて情報を得て再就職している例や起業した例が目立つ。

(5) どこから手助けを得たのか — はじめての再就職で直面した問題と問題解決の援助者

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、解決を手助けしてくれた人、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。次に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。最も気を遣ったことの問題を援助してくれた者は、夫 (56.9%) と自分の親 (35.6%) の割合が多くなっている

さらに、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、励ましかったり、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支えになった人、すなわち、心理的な援助者として、“結果として” 支援の力をもった者がいたというのは約 70%であった。実際に再就職した直後に直面した問題についての心理的な援助者がいたのは約 59.5%であった。

ヒアリング調査からは、夫や親が援助者となった例もあるが、反対に夫等の反対にあって苦しんだ例が数例ある。また、就職しようとするときには、保育サービスのシステムが利用できないことが大きな障害となって求職活動さえも断念したり、中断したりせざるを得なかった例が複数例ある。保育サービスのシステムが就職のための活動と適合しない窮状から脱出したのは、緊迫した事情を理解して雇用管理を柔軟に工夫して援助してくれた経営者が存在したことと「つなぎの救済策」となる事業が地域サービスとしてあったことによる。

(6) 再就職の状況 — どういう条件で選び、実際に働いたか

アンケート調査の結果からみると、はじめての再就職では雇用形態はパートタイマーが 57.8%で、正社員の 23.7%の 2 倍以上になっている。ところが、再就職時点でパートタイマーだった者は、その後、時間が経過した調査時点では、28.5%は正社員になっている。3,4 人に 1 人は正社員へ移る動きがみられたとあってよい。他方、はじめての再就職では正社員として勤務した者が、その後、パートタイマーになっている例が 9.8%ある。その他の雇用形態とあわせると、はじめ正社員で採用された者の約 10 人に 1 人程度が雇用の形を変えて正社員でなくなっている。

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というキャリア満足度については、満足だったと評価しているのが61.3%、不満足が12.7%で、満足の方が多かった。ただし、「なんともいえない」が26.0%と、4人に1人以上みられた。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度を、結婚等で退職して家事・育児に専念した後、再就職している者とそうでない者との間で単純に比較したところ、一旦、結婚・育児等で退職した者の方がそうでない者よりも満足度が高いといえた。

ヒアリング調査の対象者22人のうち、はじめての再就職がパートタイマーといわれる形態、あるいは1日の勤務時間、すなわち、昼食時間や休憩時間を含めて職場にいる時間が、7時間以内の条件で就職した者とするは15人である。ところが、仕事に慣れてくると、時には、あるいはしばしば、残業をするようになっていく。しかし、より労働時間が長い就業条件の雇用形態に転換することを必ずしも望んでいない。その理由は、人生のあり方、生き方として働き方に融通性を残したいこと、責任のとれる働き方をしたいこと、働くことで家庭運営や職業以外の役割の遂行に支障をきたして家族に負担をかけないこと等である。

同時に、正社員になるために転職した者、正社員に転換して経営者に登用された者、起業して経営者になった者、パートタイマーのままで管理職になった者というケースがみられる。

なお、それぞれが自己の職業キャリアについては、概ね合格水準、あるいは合格に向かっていくとの評価をしていた。

5. 考察とまとめ

個人にとって職業活動は地域生活及び家庭生活と切り離せないものなので、再就職支援を企業と個人の関係のみでみていくのではなく、地域住民が利用できる社会資源からの各種サービスの提供の仕方にも目を向けて、必要な条件整備を求めていくことが欠かせない。家庭で家事・育児に専念している女性が求職活動を開始しようとした際にも、求職活動を遂行して採用の決定を目の前にした際にも保育サービスが利用できるかどうかは大きな課題であった。

多様な生き方を容認する社会とは、女性の職業との関わり方も、継続就業、リタイア後の再就職、リタイア後の専業主婦生活の継続その他をそれぞれ個人が自らの状況に合わせて選択できる条件が整わなければ実現できない。働き方についても、多様な形態をその時の自己の状況に合わせて選択できることは、次への充実した働き方への導入口となる。

しかし、同時に、企業側の経営努力は人材の見極めと活用の面でも行われている。再就職を望む女性は、求職活動では自己の望む働き方を明確に相手方に伝えることができるまでに求職条件を整理しておくことが最も必要といえた。

第 1 章 研究の目的と位置付け

第1章 研究の目的と位置付け

1. 問題と目的

(1) 背景と目的

日本では、大半の若い男女は学校を卒業するなどで離れると職業生活に入ることが一般的と考えられている。学校を離れる時には、就職する理由を各自が深く考えて、就職するかしないかを選択するというよりは、就職することを自明のこととしている者がほとんどであってもよい。労働市場にも、そうした若い人々が毎年決まった時期に、大量に現れて就職先を探すことにあわせた仕組みが一種の社会的な合意のような趣をもってできている。それは男女ともにいえるであろう。

だが、学校を巣立ってから後の職業との関わり方については、男女によってかなり異なる傾向がみられる。それは、女性が結婚や子の誕生を機に職業活動からリタイアすることが珍しくないこと、あるいは、職業活動を継続していても労働時間の長さを変更するなどして働き方や職業との関わり方を変えるケースが多いことによっている。配偶者や新しい家族を得ることで新しい役割を担い、日常生活に変化が生じることは、男女に共通するのだが、しかし、それらの人生のイベントが就業率や就業形態に与える影響は男女で大きく異なっているのである。当然のことに、労働市場にも全体的な傾向としてみられるそうした男女の相違点をもとになった求人・求職動向がみられている。

たとえば、学業終了と労働市場への参入については、学校基本調査で中学校から大学までの各学校の卒業者の進路別状況をみると、進学も就職もしない者（家事手伝いを含む）の割合（2008年は高校4.9%、大学10.8%）は少ない。日本では、最終学歴となる学校を卒業すると特別な理由がなければ男女ともに就職するのが一般的になっていることがここからも把握できる。近年、社会の関心を呼んだフリーター、ニートといった人々の存在はあるとはいえ、また、雇用情勢によって卒業直後の新規就職者の割合に多少の違いはあるものの、過去数十年間をさかのぼってみても、学業を終了すると職業を経験するということは、大半の男女に共通して変わらない傾向である。

その反面、労働力調査や国勢調査等の統計からみると、男性については、20歳以降60才前半の高齢期まで職業に従事している者の割合が年齢によってそれほど変化しないのに対して、女性の労働力率は、20代後半に一度大きな落ち込みをみせる。数年から10年程度の職業経験を経た後に退職して、いわゆる専業主婦として家事・育児に専念する者の割合は少なくないからである。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。

とはいえ、一旦は労働市場から撤退した女性も、しばらくすると職業活動を再開する者は

多く、30歳代の終わりから40歳代にかけて、労働力人口全体に占める働く女性の割合は増加する。

再就職をする理由は、新規学校卒業時とは異なって、社会的通念のようなものがあるわけでない。したがって、理由とされることには個人生活上のプライバシーや意識に係わる要素が多くなり、人それぞれに異なってくるはずである。典型的な例として考えられるのは、子の成長によって生活時間の調整が容易になった者が社会参加の一つの形態として職業活動を希望すること、住宅建設や子の進学のために家計の補助的な収入を得ようとする事、配偶者との離死別等で生計の維持者となつての必要性が生じたこと等があるが、そのほかさまざまなものと考えられる。その内容は新規学卒時よりも遙かに多様で、しかも、就業継続が基本と通念されている男性とは大いに異なると思われる。

いずれにせよ、現在の日本では、学校卒業後に就職した女性が、20歳代から30歳代を中心に一旦、労働市場から退いて、その後、40歳代前後から再就職することで、いわゆる年齢別労働力率のM字カーブ現象が女性特有の現象として出現している。もちろん、女性が子を生む性であることから、このM字カーブ現象は日本だけでなく海外のいくつもの国々でもみられてはいる。ところが、そのM字カーブは欧米主要国と比較すると中間の落ち込み部分の深さが顕著なことがよく知られている。

ところで、労働者が職業活動からリタイアすると、職業や労働の現場から生まれる生き生きとした情報を日常的に入手することは難しくなるし、職業を通じて形成した人的ネットワークもそれまでのようには維持できない。そのため、最新の労働事情や職業事情を自然のうちに理解するという事は容易でなくなる。

もともと、技術革新にあわせて職業構造や職場環境の変化が急速な今日では、離職後に相当の期間を経てから労働市場に再参入しようとする事、過去の職業経験や知識を求職活動や就職後の職業生活に生かせないことも多い。そうしたなかで、結婚・出産等で職業から離れ、子育て後に再就職しようとする女性達は、情報不足を基底とした求職活動を、いったい、どのように行っているのだろうか。再就職するには、専業主婦として地域や家庭で果たしていた役割の見直しをして、継続的な職業生活が可能になるように多面的に生活条件を修正することが必要になるはずである。そして、それは自分自身だけでなく家族の生活にも影響することであり、自分の考えだけで簡単に実行できるとは限らないであろう。家庭運営のあり方と地域生活の全体を見直さねばならないという難しさを伴う問題なのである。にもかかわらず、労働力率のM字カーブが長い年月の間ずっとみられているのであるから、多くの女性がこうした難局を乗り切ってきているのは明らかといえる。

では、子育て後の女性達はどのようにして就職の実現にまで漕ぎ着けているのだろうか。働く女性の労働条件や家族間の家事・育児の役割分担等についての研究調査は既に多数行われている。しかし、就職実現までの道筋については実際にはよくわかっていない点が多い。

さらに、社会教育活動や各種のボランティア活動と職業では、それぞれの活動を可能にするため条件整備の内容が異なるものか、どのような理由が職業という活動に向かわせ、就職実現を後押しするのかといったことも明らかではない。

こうしたことから、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。

ところで、日本は少子高齢化が進展を続けている。その結果、近い将来に労働力が減少することは確実と見通されている。景気が落ち込む等で短期的には雇用量の縮減が生じたとしても、長期的には働き手の確保は今や企業と職場の問題だけでなく、社会の活力を維持する上で国民的課題となった。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る。本研究は、この点を意識して、子育て後の女性が円滑に再就職できるように必要な支援が何かを明らかにすることを目的とするものである。

同時に、勤労は無理強いされてはならない。働き手の確保という社会的ニーズが高まる中でも、就職は煽り立てられて行うのではなく、労働者自らの意志と希望によって行われることが重要なことはいうまでもない。結婚・出産・育児等と職業との調和のさせ方は、当事者の女性の選択と決定が尊重されなければならないし、その選択・決定は、女性が自己の人生を見通して自らのライフ・キャリアをどのように形成していくかという全体像のなかで行えることが必要である。

したがって、子育て後の女性の再就職については、女性がどのような方法で就職したのかだけでなく、職業とその他の活動との関係をどのような考えで選択し、その結果に対してどのような思いを持っているかが大切な問題になる。自己のライフ・キャリア形成において、職業活動から一旦リタイアして再就職したことを肯定的に受容できる条件が整うこと及び再就職を評価して、女性が満足感や納得感を得られる条件が整うことが、子育て後の女性の再就職を円滑にするための支援を考える際には必要といえる。

そのため、本研究では、家庭や地域での役割を担いながら、再就職した女性が自らの行動に対する満足度について把握することも目的としている。

(2) ワーク・ライフ・バランス研究と本研究

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」の一部としてまとめたものである。今日、ワーク・ライフ・バランスは、国、地方自治体、経済団体や労働組合など官民各方面で将来の日本社会のあり方を検討する際の議論の重要なテーマとなっている。そして、その議論のなかで、産業を支える労働力の確保や地域活性化等による社会の活力の確保という面から、女性のキャリ

ア形成上の問題に関して、家庭生活や地域生活と職業生活との調和のあり方が重要だと指摘がなされるようになってきている。とくに子育て期のワーク・ライフ・バランスを実現するための社会的取り組みの必要性が強く意識されている。

だが、ワーク・ライフ・バランスとはいかなるものであるかについては、必ずしも統一的な見解が国民の間に確立されているわけではない。ワーク・ライフ・バランスをテーマとして、国等が調査を行って、その結果が発表されたり、いくつもの自治体がシンポジウム等を行うなどしていることから、ワーク・ライフ・バランスの言葉はマスコミ報道でもしばしばしば目にするようになってきている。それにもかかわらず、実際にはまだそれほど国民の間に定着はしているとはいえない。

たとえば、内閣府の最近の特別世論調査（2008年6月）では、ワーク・ライフ・バランスの「名前も内容も知らない」が回答者の60.1%を占めていた。「名前は聞いたことがあるが、内容までは知らない」が26.1%であるので、ワーク・ライフ・バランスがいかなるものであるのかを知らないという者は86.2%になる。

もちろん、これは外国語が起源のカタカナ語を用いていることが一つの原因にはなっていない。「仕事と生活の調和¹」という注がついていても、また、「ワーク」、「ライフ」、「バランス」のそれぞれは耳慣れた単語だが、一つの言葉として提示されると、意味が取りにくくなっていることが考えられる。日本語の「調和」という言葉も具体的な内容を聞かれると答えはなかなか難しいということが反映した面があるとも考えられる。

そのほか、「ワーク」という言葉から、職業に就いて働いている人々についての事柄だというとらえ方をしてしまい、たとえば、いわゆる専業主婦等には自分のこととして理解しにくい面が出てきているのかもしれない。

さらに、それだけではなく、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが、実際には複数の観点で、日本においてもかなり以前から行われてきたことも、一般の国民には言葉の意味の広さを感じさせて、具体的な内容を理解しているとは言い難い心理にさせているとも考えられる。たとえば、女性の地位向上と職業的自立の促進についての官民の取り組みは戦後日本で長い歴史があるが、ワーク・ライフ・バランスに女性の社会参加促進のニュアンスを感じる者にとっては、それとの関連で女性の継続就業と子育て支援の印象がもたれることが大いにあるであろう。

他方、労働者の労働条件の確保・向上という意味をワーク・ライフ・バランスの言葉に強く感じる者にとっては、戦後の経済復興を遂げてから、官民が取り組んできた、ゆとりある労働者生活のための労働者の労働時間短縮の実現²という印象もあるといったようなことで

¹ ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議が平成19年に策定した「ワーク・ライフ・バランス憲章」は、正確には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」という標題であり、そのなかで関係者の役割についてのべたものは、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」と表現している。

² 労働行政においては、昭和年代から労働時間の短縮対策に取り組んでいるが、そのなかで既に、1987年には長期労働政策ビジョン懇談会の報告書「勤労者生活の豊かさを求めて」で、労働時間短縮が家庭生活や自由

ある。

ところで、本研究ではワーク・ライフ・バランスを個人の人生全体の中で、すなわち、ライフ・スパンという時間的な幅の中でそのあり方を捉える立場をとっている。本研究は、女性の継続就業と子育て支援、あるいは、労働時間短縮といった枠内でワーク・ライフ・バランスを検討するものではない。就業を中断し家庭・育児等に専念していた女性が後に再就職する過程に焦点をあて、再就職を希望し、行動する女性が円滑に目標に向かって行動できるようになるための条件を明らかにしようとするものである。そして、それは男女ともに国民が自らの人生の生き方を展望しつつ、家庭生活、地域生活との調和を図りながら職業生活を送れるようにするための諸条件を明らかにすることにつながるという視点をもっている。研究対象を結婚・妊娠・出産・育児期に、一旦、職業から離れて後、再就職した女性に絞っているが、国民一人一人が自らの長期ライフ・スパンを視野に入れて、希望と必要に応じた職業との関わり方が円滑に可能となるための条件を明らかにすることを狙いとしているものである。

2. 本研究の組み立て方

本研究は、結婚・妊娠・出産・育児期に退職した女性の具体的な再就職のための行動を明らかにすることとしている。具体的には、はじめに、女性労働力率のM字カーブの後半の上昇曲線を構成している女性の行動を概観するためにアンケート調査を行った。アンケート調査は個人と職業との関係を、退職、退職後の生活、再就職意欲の生起、求職活動、再就職という流れに沿って、それぞれについて質問項目を設けた調査票を作成し調査した。

アンケート調査が終了し、その結果のとりまとめを行った後に、具体的な国民生活の実態をつぶさに把握するために事例調査を行った。女性の再就職行動は、女性自身の年齢、学歴、就業経験、子の人数や年齢等のほかの家族状況、また、居住する地域によってその内容がさまざまに異なって来ることが予想されるためである。

事例調査は、女性に対する個別面接形式による聞き取りの方法で実施した。調査対象者の新規学校卒業時からの職業との関係に焦点を当ててライフ・キャリアの内容を半構成的な面接の方法でヒアリングしたものである。アンケート調査とほぼ同様に、結婚等による退職、退職後の生活、再就職意欲の生起、求職活動、再就職という流れで女性の具体的な行動と意識を把握した。なお、サンプルの同質性を高めるため、調査対象は、短大相当以上の比較的高学歴層の女性で調査時点で職業活動を行っている者とした。(アンケート調査の結果については、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」として事例

時間の充実の重要性や女性や高齢者の職場確保に有意義なことを述べているし、同年の連合（全国民間労働組合連合会）の設立時の運動方針では、労働時間の短縮への取り組みは、「幸せ家庭、豊かな消費生活、ゆとりある生活空間、活力溢れる職業生活・・・生活の質を重視した欧米並みの生活の実現」を取り上げている。

調査の実施期間中に公表した。)

また、上記の2つの調査結果の相互の関係は、まず、アンケート調査の結果から女性の再就職の全体的傾向を明らかにした上で、① その内容を事例調査の結果で確認する、②事例ごとの比較によって問題の個別性や一般性を明らかにする、等の方法で両者の関連性を軸に分析を行った。これによって、分析的的確性を上げ、また、考察を深めるようにしている。

事例調査のデータは、事例研究として報告書等の研究成果物を取りまとめるだけの豊富な情報が含まれるものであった。そして、単独の事例研究として分析・整理することは、広く女性のライフ・キャリア研究に意義ある示唆をもつと思われるが、本報告書においてはその作業を大幅に割愛した。

本研究では、2つの調査から女性が人生のそれぞれのステージでどのように職業と関わってきたか分析するだけでなく、関わり方をどのように選択し、それについてどのように自分自身が評価しているかを分析している。就職・離職等の外観的に把握できる行動の事実だけを追うのではなく、行動と一体となった意識を分析している。女性の子育てと就業の問題は、女性自身の家庭観や育児観、そして、ライフ・キャリアの形成の仕方に関する意識と別には扱えないからである。それはまた、女性の再就職を容易にするための支援策に役立つという本研究が政策研究として最終的に担う役割を考慮したためである。国民生活の充実を目指す政策は、国民がいかなる社会を望み、いかなる生き方に満足し、納得するかという視点を持たねば実効をあげられないと思われる。労働力人口減少への対策として就業率向上等の数値目標を掲げる場合も、そのための政策の内容・運用に女性一人一人のライフ・スタイルやライフ・ポリシーを尊重する姿勢が含まれていなければ、肝腎の女性に容易に受け入れられない懸念がある。本研究はこのことを意識した分析を行っている。

また、就職問題については、事業主の対応や考えが大きく影響するのはいうまでもない。本研究は労働者の調査をもとにしたものであるが、事業主の意見を前述の2つの調査とは別に2カ所から把握している。一つは、中小企業経営者の団体から、中小企業の女性の採用と能力活用の現状と方針、女性雇用の促進に関連する国等の政策に対する見解を寄せてもらっている。中小企業は平成18年事業所・企業統計調査によれば、日本の全企業の99.7%を占める。個人事業者を除いて会社としてみた場合でも、中小企業の会社は日本の全会社の99.2%である。

もう一つは、大企業（金融業）であって、グループ企業の中核として女性の能力活用に取り組んでいるところから、その取り組みの状況を知らせてもらっている。それらの内容も分析のなかで適宜に参考にして活用している。

第2章 今日の社会と女性が働くこと

第2章 今日の社会と女性が働くこと

1. 女性の就業に注がれる視線

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。また、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、現在は、生産を担う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ている。そうしたなかで、女性の生き方について2つの面で社会の関心が高まってきている。すなわち、1つ目は、これまで以上に女性が職業活動で職業能力を十分に発揮して産業経済の維持・発展に貢献することである。2つ目は、少子化の観点から、女性が安心して子を産み育むことについて社会全体が取り組む必要性である。

また今後は、女性だけの問題ではないが、長寿化や年金等の社会保障制度との関係もあって、一般には国民の職業からの引退年齢は70歳代までに上昇するとの予想もある。職業人生が伸長すればそれに合わせて、職業生活や家庭生活、地域生活でのそれぞれにおける役割遂行のあり方の見直しが必要になる。そして、個人の生活の実情にあわせた働き方が可能になっていなければ、実際には、安心して職業生活を営んでいくことは難しくなっていく。たとえば、就業継続をするための社会的な条件整備がなされるだけでなく、一旦、職業から離れ、家庭や地域での役割に注力した後に、再び、職業活動を再開することを容易にする条件が社会に整うことも重要な課題である。多様な働き方だけでなく、いくなれば生き方の多様性が認められた上での働き方ができる条件を備えた社会の実現が必要だといえる。

これまでは女性には結婚や出産の時期に退職し、その後、再就職するキャリア・パターンが少なくない。いわゆる年齢別労働力率のM字カーブ現象がみられている。これは、結婚や子の誕生という人生のイベントが就業に与える影響は男女でかなり異なる現状があることを表すものである（Friedan 1963, Thiste 2006, 労働政策研究・研修機構 2007）。就中、多数の女性が、結婚や出産・育児の時期に職業活動から離れ、家事・育児を中心にして家庭や地域での役割を中心的に担うことを示している。そして、その後、その相当部分が職業に復帰することを物語るものである。

ところで、女性の現在のこうした職業との関わり方や先に述べた女性への期待と関心は、現代日本にみられることであって、いつの時代のあらゆる社会にみられるというわけではない。日本でも、既婚女性の社会的役割を家庭内の仕事と育児という枠内にとどめず、一般企業等での職業能力の発揮をも前向きに是認するようになっただけでなく、むしろ、社会全体としては生産性の高い労働力として労働市場へのより多くの参入を期待するようになったのは最近のことである。過去には、女性と職業との関わり方は女性の果たすべき役割をどのよ

うに社会が認知するかによって変わり、それが女性の生き方を大きく変えるという考え方が、社会に劇的な衝撃を与える時代もあった。すなわち、50年ほど前の20世紀半ばでは、Friedan (1963) がその著書“*The feminine mystique*”のなかで、主婦についての社会通念が家庭と社会における女性の役割を固定し、職業との関わりと生き方そのものを拘束していると強調したことや、Beauvoirs (1949) が、女性はつくられるものだ¹といったことは、当時、センセーショナルな言動として受け取られ、“ウーマン・リブ運動”や“フェミニズム思想”の発端となったのである。

こうした先駆的な思想家の業績もあって、社会が家庭や地域、職場で女性にどのような役割を担ってもらうことを期待し、女性の社会参加の形をどのように認知しているかが、女性の生き方に大きく影響するという考え方は、今や、女性問題のさまざまな領域の研究の基本理念になっているのは間違いないであろう。本研究においても、女性の就職について実態を調査し、分析するに当たって、現在の日本社会で女性の就業に注がれる視線がどのようなものであるかを先に捉えた。

まず、女性の多くが結婚後に離職し、その後、子育て等が一段落した後、再び職業に復帰する傾向は戦後まもなくから今日まで約60年の間続いてみられてきた。だが、平成20年の男女共同参画白書では、その内容には今日的な問題が含まれているとみている。すなわち、晩婚化等で労働市場からリタイアする年齢が高くなると同時に、子育ての時期が遅くなって復帰する年齢が高くなってきていることである。その根拠として、女性の労働力率の推移を追うと、平成19年の20歳代後半の労働力率は大きく上昇しながら、同時に、近年、高まっていた30歳代後半の労働力率が平成19年は昭和50年の水準に近く低下したことがあげられている。

一方で、国民の意識としては、男女共同参画社会に関する世論調査（平成19年）をみると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える割合が43.4%で、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」（33.0%）よりも多くなっており、生活実態としても共働き世帯も近年増加しているにもかかわらず、女性の家事・育児、介護といった家庭責任が依然として重いこと、ワーク・ライフ・バランスが困難になっているとの分析を行っている。

つまり、意識の上では、子育てしながらの女性の就業を肯定しながらも、実際には、就業を支える家庭生活での役割分担に関する意識との間でまだ整合性が十分に保たれていないということが暗示されている。

しかし、前記の世論調査では、女性の家庭責任を育児に限定して、一般論としての女性の働き方について意見を求めている。そこで、別の意識調査から、自分や家族が当事者である

¹ 著書“*Le Deuxième Sexe*”（邦訳は『第二の性』、『女はこうしてつくられる』などのタイトルがある）のなかで、Simone de Beauvoirs（ボーヴォワール）は、女性は生まれながらにして男性に従属するものではなく、男性社会のなかでそうした生き方を身につけ、それに甘んじていると批判した。女性はつくられるものだというのは、原典の第2巻p13の“*On ne naît pas femme, on le devient.*”という記述。

といった一定の条件を加えた場合に、子がある女性の就業についてどのように考えているかみると、また、異なった傾向がみられる。若い年齢層については、内閣府（2007）が行った全国の30歳～40歳代の女性を対象とする「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）等の調査がその例である。たとえば、明治安田生命生活福祉研究所（2004, 2006）では、高校生及び20歳、30歳代の若い年齢層の男女の意識を調査し、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明瞭だという結果を得ている。

高校生の既婚女性の就業に関する意識については、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のなかで詳細に調査し分析している。2005年にまとめられたその報告書²では、高校生は自分が当事者となった場合には、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望ましい就業のあり方として支持する者が多いことを明らかにしている。この調査は、女子生徒については、将来の自分のライフコースについて尋ね、男子生徒には、将来の配偶者のライフコースについて尋ねたものである。

その調査結果によると、女子生徒では将来自分が希望するライフコースのパターンは、学校卒業後に就職をし、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。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くと、回答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。子育てのために仕事を中断した後に、再就職を予定している者が多いことを把握している。

*「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。
以下、本段落の数値は同じ。

さらに、諸外国との比較にも目を向けると、女性が働くことについての国民意識は、日本は欧米諸国とはかなり異なっているともいわれる。

たとえば、白波瀬（2005）は、日本では、幼い子を有する女性が働くことには慎重に考える傾向が強くあることを指摘している。白波瀬が西欧4カ国（米、英、独、伊）、北欧のスウェーデン及び日本の6カ国における母親就労に対する意識を比較した結果では、国ごとに母

² 「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）」

親の望ましいとされる働き方が異なることが見出されている。そのなかで、日本の特徴は、就学前の子がいる場合には母親は家事・育児に専念することが望ましいと考える者の割合が最も多い国であること、幼児の母親が仕事を持つことは望ましくないとみる傾向が強いこと等が特徴で、「幼い子をもつ母親の働きように対して最も保守的」(p.115)であった。同時に、日本は他国に比較して性別分業意識が強く、いわゆる専業主婦であることの充実度を高く評価する傾向がきわめて強くみられたのである。

もともと、日本に限らず、西欧諸国でも成人期の女性は、就職、退職、進学その他のライフ・イベントと密接に関連する行動を他者との関係性を重視して適応的に選択している (Merriam, S. & Caffarella, R., 1999) ことが、成人の発達と学習の観点からも知られている。日本では、職業との関わりについては、その傾向が一層はっきりしており、家族や地域の人々との関係性をより重く考慮に入れて行動するということになるのであろう。

そのため、日本社会が女性に期待する家庭責任の大きさが、実際には働いている女性のワーク・ライフ・バランスを崩すだけでなく、再就職をめざす女性の行動にも大きな影響を及ぼすであろうことは当然に考えられる。

これに関して、御船 (2008) は、日本には強固な性別役割分業意識があり、男女の性別役割の果たし方が、現在は以前のように、「男性は外の仕事、女性は家庭」という分業でなく、「男性は外の仕事、女性は家事と仕事」(p. 83) となっていると述べている。そのため、女性、とくに「常勤の女性*」は、睡眠・食事の時間を削って、その他の活動時間を確保する傾向がある(p. 92) という。(※この場合は、常勤フルタイム労働を指していると思われる。)

また、藤田 (2004) は、日本人のワークスタイルについて調べた労働者 (1,035 人) を対象とする調査³のデータから、有配偶で子がある女性 (221 人) が望む働き方は、「都合にあわせて働ける」ものとする割合が最も多く、それは他の属性の労働者とは異なる傾向だと述べ (p98)、また、希望する雇用形態は、正規雇用、非正規雇用、自由・自営業にほぼ3分されたといっている。

要するに、さまざまな調査研究の成果をみると、研究の視点及び調査方法や分析方法の違いによって、結果に多少の違いが生まれるものの、多くの国民は成人した女性の職業活動を好ましいとしながらも、子育ての時期の就業については意見が分かれる。ただし、子育てが一段落すれば、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と状況があるということである。その現況を映して、国民の間には、結婚から育児期を通じての就業継続支援と同時に子育て後の再就職支援についての必要性の認識やニーズが共に存在しているのが、今日の日本社会といえる。

³ 「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査」(財)生命保険文化センター (2001)

ところで、日本は世界的にみても女性の高学歴化が進んだ国の一つである。再就職を希望する女性への支援のあり方を検討するに際しては、高学歴者に特有の行動の有無について注意をむけておかねばならない。

その一つとしては、高学歴女性が、一旦、職業活動から退いた後に、再就職することについては、他者との関係性を重視した適応的行動だけでなく、出産・育児の機会費用の影響がどの程度あるかについてもみていく必要がある。それは結局は、社会がその女性の再就職を如何に支えるかという観点にもなる。

高学歴女性で再就職を望んでいる者は少なくない（日本労働研究機構 1993, 2000）が、厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2004）が労働力調査をもとにした分析や日本労働研究機構（2001）が就業構造基本調査をもとにした分析で明らかにされているように実際に再就職する者の割合は他の学歴の者よりも少ない。

高学歴女性の再就職が少ないことについて、平尾（2005）は、四年制大学を卒業した女性が、一旦、結婚や出産・育児で退職すると他の学歴層に比較して、① 再就職しない傾向があること、② 再就職が抑制されるのは、末子が6歳未満という末子の年齢と、夫の収入の高さであること、③ 再就職率は夫の収入が同程度の高卒女性と比較しても低くなること、を確認している。経済的な要因とそれ以外の要因の両方から再就職が抑制されるというのである。

もともと、配偶者の獲得、出産、親子関係の形成等といったことは、人間の生涯発達の基本的行動である。女性の出産・育児と職業行動については、むしろ、人間の生涯発達の過程で、生み育てる性が社会との関わりにおいてどのように行動するかという観点での分析が必要になる。その観点からは、母親としての自己イメージは女性の自我同一性にかかわるものであり、個人の育児観と切り離せない。しかし、同時に、就業している自己イメージは母親としての自己イメージと共存するものである。したがって、2つの自己イメージを保護できる働き方が追求できるような社会の仕組みがあれば、高学歴女性の再就職が早期化すること、及び、より多く行われることの両面が考えられる。本研究では、この両面から再就職した女性の心理的側面に関して注意を払いつつ再就職行動を分析している。

2. ワーク・ライフ・バランスの取り組みと女性の再就職

2007年12月に「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」が策定された。これらは官民トップ会議、すなわち、日本の政労使のリーダー及び学識者が共同で人口減少の趨勢を睨んで、今後、活力ある社会を実現するために必要な国民的な取組みの方向性を示すものとして発表された。この憲章は、今後の日本は人々の多様な生き方を受け入れる社会として歩み、国民一人ひとりが仕事とその他の生活との調和を図れる多様な働き方を可能にすることが必要だと唱っている。そして、女性や高齢者など多様な人々が多様な働き方を選択できるようにしなければならないとし、

また、子育て期などの人生の各段階での生き方、働き方の選択ができるようにするべきだとしている。

こうした方向性は、労働力の確保と少子化に対応することが日本社会の喫緊の課題になっていることから示されたということは憲章にも書き込まれている。そのなかで人生の各段階でのワーク・ライフ・バランスという視点を取り入れられているのは、今後は女性の社会参加と職業能力活用の促進が社会の活力維持に不可欠であるとの認識からである。そればかりでなく、それに加えて女性が活躍できる条件として、いつ、どのように働くかということに個人の多様な希望とニーズがあることを踏まえているからでもあろう。子を産み育むことと職業活動に参加することを個人の生活全体の調和を保ちつつ実現することは、女性が自らの意志と判断で実行できるような社会環境の整備を必要とすることでもある。

それは結局のところ、女性の生き方・働き方としては、結婚や育児、介護等の時期など人生のそれぞれの段階で、家事・育児等と仕事の両方を継続して行って職業生活を続けることも、また、一旦、職業活動からリタイアして、その後、一定期間をおいて職業に復帰するというのも、あるいは、職業以外の活動を生活のなかに取り入れていくことも、いずれも生活全体の中で調和のとれたものとして認められ、実行が容易になるように、国民の理解と必要な参画を得て、企業や行政機関等が取り組んでいくことを示していることになる。

以前から行政機関の取り組みとしては、女性の職業活動への参加を容易にし、能力の有効発揮を促すための法整備や各種の施策は行われてきている。主として、女性が職場で不利益に取り扱われずに能力発揮できることを確保しようとするための労働条件や雇用管理に関するものと、男女共同参画のもとで次世代が健やかに成長できるための支援を子育てを担う者に確保しようとする生活環境の整備・改善に関するものである。

たとえば、法整備について、そのうちのいくつかをざっと取り出すと、労働基準法（昭和22年 法律49号）、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年 法律第90号）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年 法律第113号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年 法律第76号）、男女共同参画社会基本法（平成11年 法律160号）、次世代育成支援対策推進法（平成15年 法律第120号）などが制定され、施行されている。

さらに、保育サービスの整備に関しても法令に基づいて施策が講じられているほか、働き方の多様化への対応についても短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年 法律第76号）などいくつかの法律が制定され、施行されている。

また、求職活動の支援については、職業安定法（昭和22年 法律第141号）、職業能力開発促進法（昭和44年 法律第64号）など歴史の長い法律も整備されている。結婚等で職業生活から離れた後、再就職するというパターンが女性のライフ・サイクルではしばしばみられることは既に述べたとおりだが、このパターンでの求職者にありがちな職業情報や労働市場

に関する知識の不足や職業技能の不足に対しては、これらの法律を基にした職業指導・職業相談、職業紹介または職業訓練の提供が可能になっている。

これらの施策の具体的な内容には、行政機関が直接実施することだけでなく企業や労働者自身が、努めて行うものも含まれている。その意味では、既に、企業、働く人、国、自治体ほかが役割を分担しつつ、共同して女性の職業活動を円滑にすることに取り組むという枠組みがつくられているが、今後は、少子化等を背景にワーク・ライフ・バランスという観点を一層明確にした各種施策の展開が望まれているというのが日本の現状である。そして、それが本研究をすすめていく背景である。

国外に目を向けると、女性の能力を職業の場に生かそうとするのは日本だけではない。平成 19 年版労働経済白書は、労働政策研究・研修機構（2005 ほか）の調査資料をもとに、英米仏独ほか数カ国のワーク・ライフ・バランスの動向について分析している。それをみると、欧米諸国で、男女がともに働きやすく仕事と家庭の調和を図るための取り組みが行われており、そのなかに子育て支援がなんらかの形で含まれていることは共通している。ただし、それぞれの国情にあわせて重点施策やその実施者に違いがみられ、その違いは文化や産業事情の違いのほか、国民の人口構造の違いによるところも大きい。たとえば、日本のように労働力の量的な確保よりも、EU（ヨーロッパ連合）では、労働力の構造的な問題の解決という面からの就業率の向上を大きな狙いとしてワーク・ライフ・バランス対策がすすめられている。既に、ワーク・ライフ・バランスの推進に関連するいくつかの指令が発せられており、たとえば、労働時間に関する指令（1993 年）、育児休業に関する指令（1996）、雇用及び職業における均等待遇に関する指令（2000 年）、パートタイム労働の均等待遇に関する指令（1997）ほかといったものである。これらは日本とワーク・ライフ・バランス施策を講じる狙いと背景が多少異なっても、生活時間のなかでの労働時間の配分と男女の均等待遇、子育て支援という 3 つの問題への対処を企業や国等に求めるということにおいては一致している。すなわち、女性の職業能力活用を促す労働条件や雇用管理に関するものと男女共同参画のもとで次世代が健やかに成長できるようにする支援に関するものとして社会全体の取り組み方の基本を示しているのである。

なお、国連は、人口の高齢化との関係からワーク・ライフ・バランスの重要性を指摘している。世界的に長寿化が進むなかでは、女性が経済的な自立を果たしてライフ・キャリアを築いていけるようにしくことが、結局は女性の高齢期の生活の安定を脅かさずにすむことになるということから、ワーク・ライフ・バランス施策が必要だとするものである。「高齢化に関するマドリード国際行動計画 2002」（2002）のなかで、「労働市場において女性高齢者に影響を与えている要素にも、特に留意する必要がある。特に、有給の労働に従事している女性に影響を与えている要素として、就労の中断や家事義務のために低賃金となることやキャリア開発ができないこと、退職に備えて年金や他の資金を増やすことができないことなどがあ

る。家庭に配慮した労働政策が存在しない場合には、これらの困難は増幅される可能性がある。女性が収入獲得期間中に貧困又は低賃金であることは、高齢になった際の貧困につながる場合が多い。本国際行動計画全体の目標は、職場において年齢の多様化と男女の適切なバランスを実現することにある」と述べているのがそれである。

本研究は、ワーク・ライフ・バランスに関する上記のようなさまざまな社会や世界の動きを意識しつつ、女性の行動と意識を研究しようとするものである。それとともに、実際に現在の日本社会で生活する女性が日常の暮らしのなかで経験した職業活動との関わり方に焦点をしばって調査し分析している。それによって、結婚等で一旦、職業から離れて労働市場からリタイアし、その後に相当の期間を経ての再就職における問題と周囲から受けた支援の実態を明らかにしようとするものである。

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

家事・育児等に専念するため、一旦、職業からリタイアし、その後に再就職した女性がどのような再就職準備をし、実際にどのように求職活動を行って再就職を実現したかを把握するとともに、それら女性の再就職についての意識及び職業キャリアについての意識を把握する。

2. 調査の方法、実施時期及び調査内容

調査は2回実施した。1回目は、郵送によるアンケート調査である。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常用労働者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。

2回目は、女性に対するヒアリング調査である。結婚・妊娠・出産・子育ての時期に一旦退職して、その後に再就職し、かつ、調査時点で職業活動を実施している者22人である。対象者の勤務地は全国の各ブロックから選定した。結果として九州を除く、北海道、東北、関東、中部、東海、関西、四国の各地域で調査期間内に協力していただける対象者が得られた。対象者の勤務地は全国1都1道1府8県に分布している。

(1) アンケート調査

<調査実施方法の検討>

アンケート調査の実施計画を作成するに際して、次のことを考慮した。

第一に、これまで、女性の労働条件や家庭と職業との両立に関する先行研究や大規模な調査はいくつか行われているが、子育て等の後の女性がどのような企業にどのような経過を辿って再就職しているかについては、実態の把握が十分に行われているとはいえない。もともと、再就職以前の職場を辞めた真の理由が何であったか、あるいは、再就職の直接の理由は子育てを終えたことや結婚生活の状況変化であるのか、しかも、それに見合った合理的な時期に再就職が行われたものかということには、個人の意識の問題が絡む上、個人や家庭生活のプライバシーが含まれる場合が一般的だといえる。そして、就職先の選択理由と子育て後等であることとの関係も正確には掴みにくい。そうしたことから、再就職行動の経過でとられた個々の行動の理由や背景を正確に把握することは大規模な定量的調査等が得意とするところではないといえる。

しかし、結婚・子育て等で職業からリタイアした女性が、その後、どのような企業に再就

職しているか、皆目その見当がつかないというわけではない。たとえば、官民の職業紹介機関で職業紹介や職業相談の担当者の中で、子育て後の女性が大企業ではなく中小企業に採用になることが多いことは常識といえるまでになっているし、民間の求人情報誌やインターネット求人サイトが扱っている求人情報の内容からみても同様¹のことがいえるであろう。

第二に、企業の規模や業種の違いによる採用方針や従業員構成の違いを考える必要がある。まず、従業員の採用については、一般に、大企業は中小企業に比べて求人条件や企業イメージ等で有利な立場にあるので、新規学校卒業者の採用と高度専門能力²を有する者などの限られた者の中途採用が主流になっている。その結果、企業の従業員数に応じた割合で子育て後の再就職女性が全国の企業に分布していると考えるのは非現実的であるし、事業所規模についても同様のことがいえる。

一方で、今日は雇用者全体に占める非正規雇用の割合が3割を超える状況がある。そのため、大企業であっても、サービス業務や製造の現場であれば、前述のタイプに限られずに多様な労働者が採用されている可能性があり、子育て後等の女性が製造工場等大規模事業所に多数再就職していることは大いに考えられる。反対に、中小企業であっても、むしろ従業員数が多くないだけに、経営者の家族を除くと従業員は男性従業員のみになるというところもありうる。要するに、本研究の調査対象を選定する際には企業規模を最初から絞ってしまうことは適切でないといえる。

次に業種特性による従業員構成の違いを考慮することになるが、しかしこれも、女性の割合が多い業種の事業所であるからといって、それがために子育て後等に再就職したという条件を備える女性が存在するとは限らない。たとえそうした女性が存在しても、その人数が多いとすぐには推定できない。女性従業員の割合が多く、そのほぼ全数を多数の未婚女性とごく少数の既婚の継続就業者が占める職場もある。

かように、子育て後に再就職した女性が各職場にどのように分布しているかを明確に予測することは実際のところ大変に難しく、中小企業に多いと予断して調査を行うことは適切ではない。したがって、本研究では、最初から特定の規模や業種などの企業や事業所の属性を限定せずに、全国から広く調査対象を得られる方法をとることが望ましいとした。

そこで、2年計画で実施する本研究における1回目の調査実施方法としては、企業単位でなく、事業所ごとに調査対象を求めた。また、中小企業の事業所に働く対象者が多いことは

¹ 保育施設完備等の求人条件を提示した求人や子育て経験が生かせることを唱う求人は一般求人誌の中にも多くはないがみられる。インターネットの求人サイトには、“ママ”や“子育て中”という語を用いて、募集対象に子があることを前提とするもある。しかし、それらの多くは、中小企業あるいは零細規模の事業所に勤務する非正規雇用、または、薬剤師、看護師等の国家資格職業の求人である。

² 日本経営者団体連盟(1995)による新・日本経営システム等研究プロジェクト報告「新時代の「日本的経営」一挑戦すべき方向とその具体例」のなかで、労働者を「長期蓄積能力活用グループ」、「高度専門能力活用グループ」、「雇用柔軟型グループ」の3つに区分したが、そのうち、「高度専門能力活用グループ」は、専門的熟練・能力を備えた者でその能力を基に一般労働市場で企業間の移動をしながらキャリア形成をしていくことを前提とする者が該当する。新規学卒の定期採用と対照すれば中途採用による雇用者である。ここではそれらの者を指している。

予想される場所であっても、中小企業の事業所に限定した調査は、単に特定の属性の企業に働く女性に対する調査としての意義しかもたなくなる。業種についても規模と同様の事情がある。そのため、中小企業に制限せずに調査を実施することが必要だとした。

以上のことから、第1回目には調査の効率を考慮して、常用労働者を5人以上雇用している全国の事業所から無作為抽出した事業所で働く女性を対象にすることとした。

<調査の実施方法>

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。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部ずつ配布したが、これは調査対象が配布した調査票の数に対応して所在すると予定したのではない。その理由は、前項の<調査実施方法の検討>で述べたとおりである。

調査票を配布した後、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、正確に言えば9,242事業所に配布した。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、それとは別に、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社が十数社あった。なかには、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から、「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」等の理由で頼まれて自分が電話をかけているという説明を受けた。

さらに、大企業2社から、公的機関等の外部からの調査には、本社でのみ対応することにしており、しかも、本社では子育て後の女性を採用した実績はないとの連絡があった。これらは回収された調査票には含めていない。

<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

て対象を限定して回答を求めた。

<調査の実施時期>

平成 19 年 9 月 1 日～平成 19 年 10 月末日

<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。

(2) ヒアリング調査

<調査対象>

第2回目には、第1回目の全国規模のアンケート調査の結果を踏まえて、働く女性の事例調査を行った。調査対象は、第1回目の調査によって、子育て後の再就職先が中小企業に多いことが把握されたので、その結果を踏まえ、中小企業に働く女性を中心にした。また、学歴を短大相当以上に絞った。

調査は22人の女性から再就職の経過等について個別ヒアリングの方法で行った。それらの方々がそれぞれ勤務している場所は、東京、北海道、大阪、岩手、宮城、茨城、埼玉、神奈川、長野、静岡、愛媛の全国1都1道1府8県に分布する。調査対象者には中小企業経営者の団体または女性教育関係団体からの協力を得て依頼した。22人中1人のみが出産を経験していない。分析に当たって、そのデータを他の21名と同じように扱ってはいない。しかし、調査項目の大半についてきわめて示唆的な比較参照が可能な内容であったので、随所で活用している。

<調査の実施時期>

平成20年2月中旬から平成20年6月下旬

<調査方法及び調査内容>

調査対象者には、事前に質問項目を提示してから調査協力の承諾を得た。また、調査の冒頭に、録音の承諾を得てから聞き取りを開始した。事前に提示した聞き取りの項目は以下のとおりである。調査の進行も以下の①から⑧の順で実施した構造化されたヒアリング調査である。

- ① 学校を卒業してから、現在までの職業経験を中心にした活動歴
- ② 最初の職業選択の理由（何故、その職業に就職したか）
- ③ 職務の履歴（どんな立場で具体的にどのような仕事をしてきたか、昇進はどのような時期にどのようなものを経験したか、それらと結婚・出産・育児との関係）
- ④ 転職の経験がある者については、その職業を選択した理由
- ⑤ 家庭と職業の両立に関する調整の具体的な工夫と葛藤の内容
- ⑥ 子育て後に本格的な活動を再開するために実行した工夫と受けた支援
- ⑦ 子育て後の女性が本格的に活動を再開するために必要だったが、得られなかった支援
- ⑧ 整備することが望まれた公的支援と後輩への助言

第4章 女性の再就職の実態

第4章 女性の再就職の実態

本研究で実施した2つの調査においては、結婚・妊娠・出産・子育ての時期をいつとするかについては、以下の理由で、分析の対象となった人々の意向をそのまま受け止めた形で扱っている。

すなわち、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。しかし、結婚・妊娠・出産・子育ての時期は、当事者であっても個人にとってはその時期が過ぎてから、結果としてそれがいつであったかを回答できるようになる。いつ結婚するか、いつ出産するかは、人によって計画や予定がそれぞれ異なるし、実際に結婚や出産が行われる年齢は、その個人にとっても計画されたとおりになるとは限らない。そのため、それらに該当する年齢は結果として限定される性格がある。

子育ての時期は、一人または複数の子を育てるという期間であり、結婚のように一時点が限定されないだけにもっと多様性があると考えねばならない。さらに、そ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、子の成長・発達の状態はもちろんのこと、母親としての女性の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の判断には個人差が大きいからである。

もちろん、年齢別女性労働力率を表す曲線グラフから結婚・妊娠・出産・子育ての時期とえば、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。職業活動再開までの子育ての時期がその期間に当たるケースが多いことはM字カーブが示すとおりである。しかし、本研究では、その時期を一律に定めて分析するのではなく、女性一人ひとりの判断に委ねた。つまり、子育ての時期は、女性が最初の子を得てから後、その子を含めて我が子全員が母親の日常的な世話を終日受けなくとも生活・成長できる状態になったと判断される時期としている。結果の鮮明さを求める分析のテクニックよりも、国民生活と国民の意識の実態をなるべくそのままに把握することを重視したためである。

1. 分析対象者の概況

(1) アンケート調査

回収された有効な調査票は合計で3,971人である。回答者は全員女性である。学校を卒業して最初に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)。そのうち、結婚・妊娠・出産・育児期に一旦退職して、家事や育児に専念し、その後に再就職を行った者は2,112人である。

学校を卒業した後とは新規学校卒業時のみということではなく、新規学校卒業時を含めて、まさに学校を卒業した後のことである。たとえば、新規学校卒業時には就職せず、すぐに結婚した場合や、いわゆる花嫁修業の実家の家事手伝いをして結婚したという場合などでは、新規学校卒業から数年から数十年してはじめて就職すれば、その時点が学校を卒業した後の最初の就職である。

なお、学卒以降就業を継続している者には、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。退職経験者には、一度、退職や契約期間終了で退職した企業に、その後、1 日以上の期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。

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ことになってはいるものの、実際には子が乳幼児の頃には就業を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。

有効回答票の 3,971 人の回答者の全員が子育て後の再就職者というわけではないが、しかし、調査時点で、その事業所で働いている女性である。加えて、結婚・子育て等の時期に一旦、職業からリタイアした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協力を依頼されており、その調査票の中の回答可能な質問に答えてくれた者である。

ア、年齢、学歴等の基本属性

回答者全体の年齢の分布は、40 歳代前半が最も多く、全体としては中央が高い山形となっている (図表 4-1-(1)-1)。いわゆる M 字カーブの右半分の上昇曲線と下降曲線を描く形になっている。結婚・妊娠・出産・子育ての時期を過ぎて再就職をした者を対象とした調査に対して、概ねその目的に応じた回答者層であったといえよう。

回答者のうち、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者は 2,112 人で、それらの者の年齢及び子(末子)の年齢は図表 4-1-(1)-2 のとおりである。また、その子の数は、1 人が 17.9% (378 人)、2 人が 50.6% (1,068 人)、3 人が 22.9% (484 人)、4 人以上が 2.0% (41 人)、そして、子のない者が 4.5% (96 人) である (NA=2.1%、45 人)。

回答者全体では、本人と子(末子)の年齢の関係は図表 4-1-(1)-3 にみるとおりである。図表 4-1-(1)-2 とほぼ同じ傾向を示している。前記の再就職者に比して、本人の年齢と子の

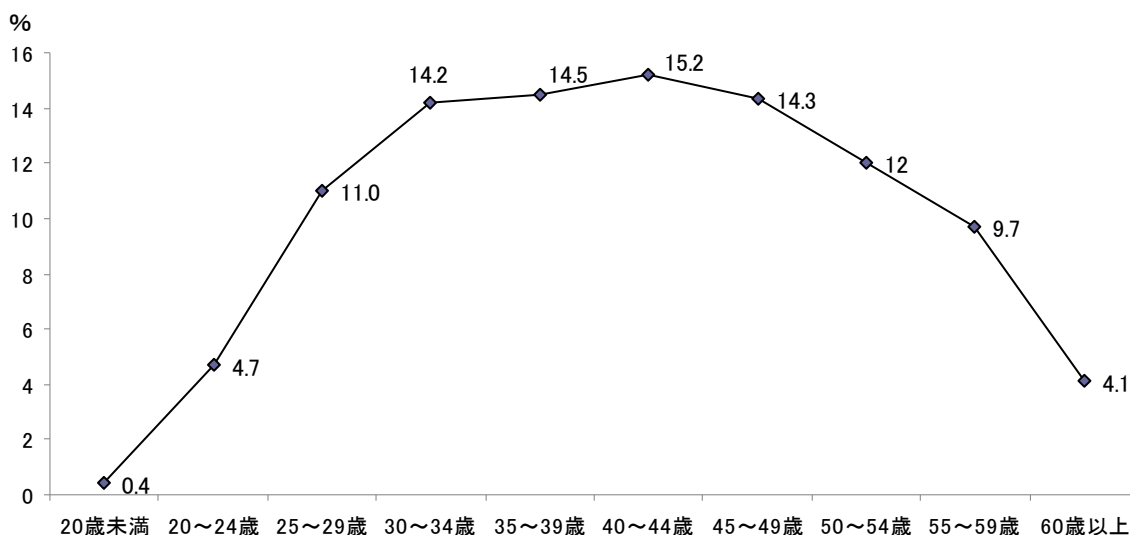
年齢が共にわずかに低い様子うかがえるかもしれないという程度の違いである。

子の数は、1人が14.7%（585人）、2人が35.3%（1,400人）、3人が15.5%（617人）、4人以上が1.4%（53人）、そして、子のない者が21.2%（843人）で、継続就業者を含む回答者全体では、一旦、離職して家事に専念した者に比べて子のない者の割合が多くっている（NA=11.9%、473人）。

学歴については、回答者全体では、「高校」が最も多く46.8%である。「中学」が2.8%なので、「高校」までの学歴が49.6%とほぼ半数である。次いで「短大」の19.9%だが、「高校」が占める割合とは大きな差がある。また、「四年制大学」以上は約13%となっている。学歴の全体としての状況は、回答者の年齢が20歳代から60歳以上まで広がっており、現在の日本社会の現状を映したものになっているといえる。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者だけについても同様の傾向がみられる（図表4-1-(1)-4）。

ただし、再就職者よりも回答者全体の方が高学歴の割合が高くなる傾向がみられる。高校までの割合は再就職者の方が高く、各種学校・専門学校と高等専門学校ではほぼ同じ割合になり、短大以上では再就職者の割合が低下する。高学歴者が結婚から育児期も継続就業をするか、あるいは一旦、結婚等で離職すると再就職しないという2分化の傾向があるとすれば、そうした学歴による就職行動の違いを垣間見せる結果である。

図表 4-1-(1)-1 年齢別分布



図表 4-1-(1)-2 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の
ある者の年齢と末子の年齢（調査時点）

	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		計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
20歳未満														
20～24歳	6	5.3	2	1.3									8	0.4
25～29歳	24	21.1	10	6.4	7	3.6							41	2.1
30～34歳	42	36.8	58	36.9	32	16.6	20	8.3	3	1.5			155	8.1
35～39歳	37	32.5	57	36.3	84	43.5	70	29.0	23	11.6	4	0.4	275	14.4
40～44歳	5	4.4	27	17.2	58	30.1	111	46.1	93	47.0	76	7.6	370	19.4
45～49歳			3	1.9	12	6.2	36	14.9	66	33.3	254	25.2	371	19.4
50～54歳							4	1.7	12	6.1	316	31.4	332	17.4
55～59歳									1	0.5	259	25.7	260	13.6
60歳以上											97	9.6	97	5.1
計	114	100.0	157	100.0	193	100.0	241	100.0	198	100.0	1,006	100.0	1,909	100.0

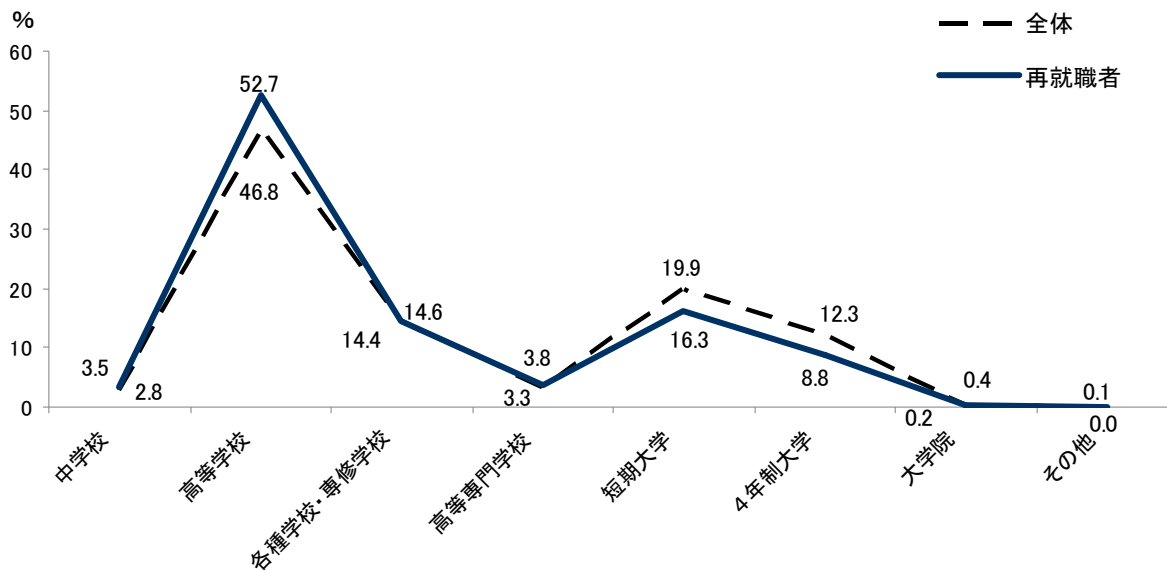
N = 2,112, NA=203

図表 4-1-(1)-3 回答者全体の年齢と末子の年齢（調査時点）

	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		計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
20歳未満														
20～24歳	8	3.5	3	1.2									11	0.4
25～29歳	42	18.3	14	5.5	8	3.0							64	2.5
30～34歳	98	42.6	95	37.3	44	16.5	23	7.7	5	2.0			265	10.3
35～39歳	66	28.7	89	34.9	118	44.4	91	30.5	30	12.2	5	0.4	399	15.5
40～44歳	15	6.5	51	20.0	78	29.3	136	45.6	114	46.5	95	7.4	489	19.0
45～49歳	1	0.4	3	1.2	18	6.8	44	14.8	82	33.5	330	25.8	478	18.6
50～54歳							4	1.3	13	5.3	402	31.4	419	16.3
55～59歳									1	0.4	321	25.1	322	12.5
60歳以上											127	9.9	127	4.9
計	230	100.0	255	100.0	266	100.0	298	100.0	245	100.0	1,280	100.0	2,574	100.0

N = 3,971, NA = 473

図表 4-1-(1)-4 学歴の状況



イ、現在の勤務先、雇用形態等

企業規模は中小企業が圧倒的に多い。とくに 50 人未満の企業で働いている者が多く、全体で 61.2%と過半数を 10 ポイント以上越えていた (N = 3,880 人)。

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。就業構造基本調査のデータから日本全体の企業の状況をみると、平成 19 年では、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 33.4%、300 人未満では 56.7%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、女性有業者全体の 33.5%、300 人未満が 55.0%となっている。つまり、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。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ている。また、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し、とくに調査票の内容に中小企業に特有の事項についての質問は入っていない。それにもかかわらず、中小企業の中でも比較的小規模の事業所に働く女性から多く回答が寄せられた。子育て後の再就職を主要テーマとする調査票に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は不自然なこととはいえないと思われる。

雇用形態では、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。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。パートタイマーの割合は回答者全体での割合よりも高くなっていた。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%であった。

企業規模と雇用形態とを組あわせてみたのが図表 4-1-(1)-5 である (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。

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（図表 4-1-(1)-6）。

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）が多い。

図表 4-1-(1)-5 規模別雇用形態別の就業状況

	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)	

図表 4-1-(1)-6 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	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

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。

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尋ねた。質問は、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回答してもらうものである。

その結果、回答者全体では、10万円台（57.9%）が最も多く、次いで5万円から10万円未満（18.9%）である。30万円以上の収入を得ているものは全体の4.1%である（図表4-1-(1)-7-a）。

結婚等で退職して再就職した者は、最多数の層は10万円台で、次が5万円から10万円未満であることは全体と同じである。しかし、その割合は10万円台が全体で57.9%であったのが、49.8%へ下がり、反対に5万円から10万円未満が30.7%になっていた。

新規学卒から調査時点までの間の転職回数が1回以上の者のなかで、結婚等によって一旦退職している者とそれ以外の者の収入の平均を比較するため、上記選択肢のaからgまで各段階に1から7までの得点を与えて、その平均値を比較した。その結果、両者の間に有意な差があり、結婚等で一旦退職している者の収入は低くなる傾向があるといえる（平均値の差

= .32 $t(2557.84) = 12.46^{**}$ 、**は $p < .01$ で有意。以下同じ。)。なお、回答者全体と比較すると、平均値の差は .38 ($t(3775.86) = 16.23^{**}$) である。いずれにしても1段階までは違わないが、有意な差があった。

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図表 4-1-(1)-7-b のとおりである。また、本人と夫の収入にはわずかに相関関係がある ($r = .16^{**}$ 、図表 4-1-(1)-8)。収入は企業規模や学歴、年齢との関係を考慮する必要があるので、それらについても相関をみたところ、いずれも小さな相関がみられる(図表 4-1-(1)-8)。子育て後の再就職者のみでは表 4-1-(1)-9 のとおりであり、企業規模での関係が有意でなくなるが全体の傾向とそれほど変わらない。

図表 4-1-(1)-7-a 毎月の手取り収入

	人数 ^(注)	% ^(注)	
5万円未満	80 (71)	2.1 (4)	
5万円以上～10万円未満	737 (631)	18.9 (30.7)	
10万円以上～20万円未満	2,252 (1,024)	57.9 (49.8)	
本人の収入	20万円以上～30万円未満	665 (258)	17.1 (12.6)
	30万円以上～40万円未満	111 (45)	2.9 (2.2)
	40万円以上～50万円未満	23 (11)	0.6 (0.5)
	50万円以上	22 (15)	0.6 (0.7)
計	3,890 (2,055)	100.0 (100.0)	

注) ()内は結婚等で退職し再就職した者

また、図表 4-1-(1)-7-b 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。

図表 4-1-(1)-7-b 本人と配偶者の毎月の収入

単位=人、()は%

	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	1,192
	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	2,375
(%)	(18.8)	(40.4)	(24.1)	(10.3)	(6.4)	(100.0)	

図表 4-1-(1)-8 本人の収入と勤務先企業規模、年齢、学歴の関係

	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	2,375	3,849	3,837	3,886
配偶者の収入		.028	.115**	.194**
N		2,354	2,350	2,377
勤務先の規模			-.165**	.083**
N			3,829	3,872
年齢				-.253**
N				3,868

**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

図表 4-1-(1)-9 再就職者の収入と配偶者の収入その他との関係

	配偶者の収入	勤務先の規模	年齢	学歴
本人の収入	.164**	.059**	.121**	.119**
N	1,588	2,032	2,052	2,052
配偶者の収入		.035	.061*	.203**
N		1,572	1,569	1,590
勤務先の規模			-.106**	.018
N			2,024	2,048
年齢				-.149**
N				2,046

**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

(2) ヒアリング調査

ヒアリング調査の対象者は合計 22 人の女性である。調査時点で配偶者を有しているのは 20 人である。子のない者は 1 名である。また、本人の意向とは関わりなく、出産後に当該専門職特有の事情によって勤務先を変えた者が 1 名含まれている。

ア、年齢、学歴等の基本属性

<調査対象者の年齢と子の年齢及び数>

調査対象者の年齢及び子（末子）の年齢は下記の表 4-1-(2)-1 のとおりである。また、子の数は、1 人という者が 8 人、2 人が 10 人（第 2 子を妊娠中の者を 1 人含む）、3 人が 3 人、そして、子のない者が 1 人である。

表 4-1-(2)-1 ヒアリング対象者の年齢と末子の年齢

	年 齢								計	
	25歳 - 29歳	30歳 - 34歳	35歳 - 39歳	40歳 - 44歳	45歳 - 49歳	50歳 - 54歳	55歳 - 59歳	60歳 以上		
2歳以下		1	2	1					4	
3歳から就学前				1					1	
末子の 年齢	小学校1年から3年				1				1	
	小学校4年から6年				1	2			3	
	中学校			1	3	1			5	
	高校				1	1			2	
	高校卒業以上 (在学)						4 (1)		5 (1)	
	(社会人)						3 (3)	1 (1)	4 (4)	
子なし						1			1	
計		1	2	3	6	5	4	-	1	22

<学歴>

短大相当以上の比較的高学歴に絞ってヒアリングの協力を依頼した。その結果、ヒアリング対象者の学歴は表 4-1-(2)-2 のようになっている。

「短大」が 4 名だが、そのうちの 2 人は幼児教育についての職業資格を取得している。また、「各種学校・専修学校」の 2 人は高校卒業の後に各種学校等に入学した者である。そのうち 1 名は栄養士の職業資格を取得している。これらの者はそれぞれ取得した職業資格の関連職業への就職実績がある。「各種学校・専修学校」の他の 1 名は外国語の課程である。

大学（四年制以上）が 14 人で半数以上である。そのうち、教育・教員養成系が 2 人となっており、それらの者は共に教職に就くことをめざした時期があるが、教員にはなっていない。医学部は医師の国家試験、社会福祉と心理学はそれぞれ官公庁の社会福祉または心理の専門職試験に合格し、その職業に従事した実績がある。

「教育学・教員養成系」の1人及び大学院の1人を除いて、全員が最終学歴となった学校卒業の時期に新規学校卒業就職者として最初の就職をしている。ここで「教育学・教員養成系」の1人が除かれた理由は、学校卒業（修了）時に進路を教員に限定して教員採用試験に挑戦するためアルバイト等を行ってはいしたが、学卒後の新規就職としての意識をもっていないためである。また、大学院の1人については、大学の新規卒業時には、一旦就職しているが、すぐに退職して、その後に最終学歴の大学院に進学した。そして、大学院修了後は大学院の研究生となってから非常勤の職業についてたことによって最終学歴と新規学卒時就職の関係では例外となっている。

表 4-1-(2)-2 ヒアリング対象者の学歴の状況

課程・ 専門等	各種学校・ 専修学校		短 大		大 学						大 学 院		計
	栄養学	外国語	幼児 教育	その他	法学、 国際関 係学	医学	社会 福祉	教育学、 教員養 成系	理工学	文学、 心理学 その他	宗教学	社会学	
人数	1	1	2	2	3	1	1	2	1	6	1	1	22
学歴小計	2		4		14						2		22

<新規学校卒業時の就職>

新規学校卒業時の就職先は、大企業（11人）、業界の大手または準大手の企業（4人）、都道府県レベルの行政機関（3人）、大学（1人）、幼稚園（2人）及び全国ネットワークを形成する事業主団体（1人）のいずれかである。

イ、現在の勤務先、雇用形態等

調査対象者の勤務状況は、勤務先では民間企業（13人）、非営利団体・経営者団体（3人）、病院（1人）、大学等教育機関（3人）のほか、在宅での自営（2人）とさまざまなものがみられる。また、従業上の地位は、経営者・役員、管理職、従業員（正規、非正規）とさまざまである。雇用形態もフルタイム正社員、パートタイマー、アルバイト、非常勤勤務など多様性がある。

賃金や1日の労働時間などの現在の就業条件は、それぞれの再就職の経緯によって異なると考えられるが、全体の概要は表 4-1-(2)-3 でみるとおりである。

勤務場所は、表の中の No.1（事例 1）と No.21（事例 21）は自宅を事務所としている。業務処理については、2人とも通常は自分自身が一人で行っているが、事例 21 は必要が生じた時には他に業務を分担させる者を確保している（現在の確保数は1人）。

No.3（事例 3）、No.6（事例 6）及び No.8（事例 8）はここに掲げるほかに、有償ボランティア

ィアとして収入を伴う活動を行っている。それらの活動は依頼があった場合に、その時々
 の生活時間の余裕や依頼内容への関心の状況に応じて行っているものである。No.19（事例19）
 はパートタイマーであるが、部長の地位にあって管理職を勤めている。

表 4-1-(2)-3 現在の就業の状況

注：（ ）内の英字は従業員数、A=30人未満、
 B=30人以上100人未満、C=100人以上300人未満

No.	現在の就業の状況
1	自営(自宅で反訳・原稿整理業)
2	大学院で研究生の傍ら専門学校(B)常勤講師
3	大学(C)の研究室や事務局で事務補助アルバイト
4	市の事業を委託されたNPO団体(A)の専門職員(女性学系の相談員)
5	事業主団体(全国団体(A))の契約職員
6	民間企業(大企業(1,000人以上))、専門学校の非常勤相談員(心理相談系)
7	民間企業(製造業、中小規模(A))の役員
8	学校の図書館・教室開放事業の非常勤指導員
9	民間企業(建設業、中小規模(B))の正社員(係長)
10	病院勤務(C)の医師
11	民間企業(建築コーディネート関連、中小規模(A))の経営者・創業者
12	事業主団体(都道府県単位(A))の役員(相談役)
13	民間企業(ITシステムサービス関連、中小規模(B))の正社員
14	民間企業(包装資材関連、中小規模(A))の役員
15	民間企業(食品製造・販売、中小規模(B))の正社員
16	民間企業(映像制作、中小規模(A))の経営者・創業者
17	民間企業(廃棄物処理、中小規模(A))の役員
18	民間企業(IT関連サービス、中小規模(A))パートタイム社員
19	民間企業(IT関連サービス、中小規模(A))パートタイム管理職(部長)
20	民間企業(保育サービス、中小規模(A))登録社員
21	自営(事務所は自宅、事務処理請負業)
22	民間企業(科学機器関係商社、中小規模(C))の正社員

2. 女性の再就職の実態

(1) 結婚・出産・妊娠・子育ての時期に仕事をやめること

ア、就職・退職の動き

アンケート調査の結果では、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のは、全体の 54.4% (2,112 人) 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、今回のアンケート調査では、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 回のみであった (M = 1.2 回、SD = .59) であった (図表 4-2-(1)-1)。第 1 回目の退職時の年齢は平均 25.9 歳 (SD = 4.03) である。転職回数と第 1 回目の退職年齢には有意な相関関係があるとはいえないが、相関係数をみると $r = -.13^{**}$ でマイナスになっている。

なお、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。調査結果からみて、その期間は結婚から子育てまでを含むと数年から 10 年以上の幅がある。かなりの長期間の幅であるため、結婚から第 1 子誕生までの期間やその後の出産の間隔の長さによってさまざまに就職行動が変わる可能性がある。さらに、退職以後に一度だけ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。しかし、ここでは、こうした多様性や期間的な幅を調整せずに、結婚・妊娠・出産・子育ての時期は回答者の考えに沿った時期をその時期とし、退職回数もそれに応じた期間のものをそのまま取り上げている。個人の意識と行動の多様性という実態をそのまま反映させるためである。

図表 4-2-(1)-1 結婚・妊娠・出産・子育ての時期の退職回数

	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)

()内の単位は%

イ、職業活動を中断する理由

結婚・出産・妊娠・子育ての時期にそれまで働いていた女性が職業活動を中断して一旦労

働市場からリタイアする例が多いことは労働力調査等の信頼性のある統計によって明らかにされている。このことは既に繰り返し本報告書で述べたとおりである。ところがその職業活動の中断は、実際にはどのような理由によるものか、何が直接の理由であり、きっかけになったのかといったことは明らかとはいえない。

たとえば、結婚・妊娠・出産・子育ての時期が労働者の年齢が何歳の時であっても、その時期に同居の親の病気などの出来事が生じてそれに対応しなければならない事態があれば、結婚・妊娠・出産・子育ての時期でないときよりも、それらの出来事や事態が労働者の就業を困難にする要因としてより強く働くと考えられる。退職した場合には直接の理由が結婚・育児等であったか、親の介護等であったのかをそれらの調査が明らかにしているわけではない。そして、それらの出来事や事態が子育ての終了とほぼ同時に消失、解消することもあるし、同時でない場合もある。そのため、退職と再就職とのそれぞれの理由の直接の関係ははっきりしない。

他方、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、同居の親の病気などの出来事が同時期に生じたとしても、本人の就業中断の意思に特段の影響を与えない。

また、本人の結婚観や家庭観等の価値観によって退職した場合に、退職を決意した時から退職を実行するまでに相当の年数がある場合もある。たとえば、退職を決意した真の理由とは別に本人が選んだタイミングに合わせた合理的な退職理由を持っていることもある。

何故、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に職業活動を中断したかは、まさに人それぞれであり、生活上の出来事といった本人にとっての外的要因だけではなく、心理的あるいは内面的な理由が意思決定を行わせることが多いといえる。

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が、アンケート調査では、より明確な事実の把握のために、直接の退職理由を把握した。そして、ヒアリング調査によって、実際の退職事例における結婚・妊娠・出産・子育てと職業活動からのリタイアとの具体的な関係を探った。

アンケート調査の結果から、直接の退職理由を整理すると以下のとおりである（図表4-2-(1)-2）。なお、退職理由は複数回答で得た。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。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、その陰に育児問題や勤務先の雇用慣行など職場の要因があることもありうる。だが、ここで回答を得たのは、とにかく、そのときには直接の退職理由としての意味を持ったものということである。

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、妊娠や出産あるいは育児が最も多い理由となっている。

図表 4-2-(1)-2 退職の直接の理由

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

MA, NA=64

ただし、「転居」については、全体として第4位になっているが、この理由はどの年代にも同じような割合で見られる。質問が「結婚・出産・妊娠・子育ての時期」に限定して退職の理由を求めているので、時期的な関係からここでの転居には、結婚して配偶者と住居を共にするためであったものがほとんどである。図表4-2-(1)-2のなかの転居が理由で退職した者(202人)のうち69.3%(140人)が結婚と転居の2つを同時に選択している。また、「夫の仕事の関係から」と「転居」を同時に選択したのは15.3%(31人)であった。そのほかで「転居」との関係があったのは、「出産」を重複して理由とした者は15.3%(31人)、「妊娠」は14.4%(29人)である。

年代別に退職の理由をみると、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。

結婚、妊娠、出産、育児、転居のほかの理由は、いずれもどの年代でも数パーセントの割合でしかない。やはり、特定の時期の女性の退職は結婚から育児までの出来事に係わることが理由になっているといえる。

現在40歳以上の年代の者が結婚した当時、平成年代に入る前の昭和の時代は社会慣行として結婚を機に退職する者がまだ多くみられた。しかし、少し時代が下って現在の40歳未満が結婚した時代になると、男女雇用機会均等法¹をはじめとする女性の就業に関する法令が社会に広く周知され、職場の雇用環境が変わったことや国民の生活意識が変化したことから、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ったため、こうした40歳前後での傾向の相違が生まれたと考えられる。もう一つの理由は、結婚や出産の実態に多様性があり、それに応じた回答があったことが考えられる。すなわち、結婚を機にその後に社会通念²として予想される妊娠・出産・育児に備えて退職したケース、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。

これらの結果から、女性が職業活動を中断するのは、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といえる。そこで、こうした状況をヒアリング調査から具体的な事例で確認すると次のようになる。

なお、退職の理由は、人生を通してのキャリア形成計画や職業活動の方針、家庭観や育児

¹ 調査時点から22年前の1985年(昭和60年)に勤労婦人福祉法から「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」へ改正されて制定された。これ以降、採用、募集から退職までの雇用管理における男女の機会均等をベースにして職場での女性の活用が進むことが期待された。育児休業についての規定もある。当時、高卒(18歳)であれば、調査時点(2007年)では40歳、短大卒(20歳)であれば42歳、4大卒(22歳)なら44歳になる。その後、数次の改正を経て現在の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」になった。

² 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。

観が関連すると予測され、また、その後の再就職行動の内容・方法等も影響を受けると考えられる。したがって、ヒアリング調査の結果については、退職の理由だけでなく、退職に直接関連したことも含めて情報を整理しながら、退職時の状況をみていった。

a. 結婚が理由となった場合

結婚を理由に退職したのはヒアリング調査の対象者 22 人のうち 10 人であった。このうち、結婚を機に職業活動からリタイアし、家事に専念することを自然の流れとしてすすめた事例は 6 ケースであった。その具体的な内容は後記<結婚を機に退職することを自然の流れとしてすすめたケース>で述べる。

残りの 4 ケースは、結婚したこと自体が理由ではなく、職業や社会参加活動を展開していくライフ・キャリアの構成要素として結婚を位置づけて、その上で、結婚生活を基盤とする生涯設計に沿った行動のひとつとして退職を実行していた。

その 4 ケースは、さらに結婚と退職の 2 つのイベントの時期の関係で 2 つグループに分かれる。結婚と退職の時期が近接していたのが 2 例である。それらは、結婚を機にそれまでの職業キャリアに区切りをつけ、次の職業キャリアのステージに進むための働き方を求めたものである。そのうちの一つは、本社が東京にある大企業の地元支社を 20 歳代後半で退職した例（事例 9、43 歳。事例番号に続けて記載した年齢については特に注を付がない場合は調査時点のもの。以下、同じ。）である。もう一つは、雇用労働者として働く中で事業運営や経営について学んだ後、結婚し、子を得てから起業して会社経営をするという順を追った計画を学生時代から立てており、そのスケジュールのなかで 20 歳台後半で退職した例（事例 16、34 歳）である。

他のグループとなる 2 例は、実際の結婚とは別の時期に退職したが、しかし、その理由は結婚、あるいは結婚生活であった。すなわち、結婚した時期よりもかなり以前に将来の結婚した場合に備えたものと、結婚後約 10 年を経て家庭生活の基盤が経済面でもその他の面でも整ったため退職して、次のライフ・キャリアのステージにふさわしい働き方を開始するためのものであった。

前者は、新規学卒後の就職先での仕事は面白くやりがいはあったが、“結婚したら続けていけそうにない”多忙さであったため、結婚の予定が当面あったわけでないが、将来、結婚した後に就業継続できる仕事に就く準備のために 20 歳台前半で退職した例（事例 10、33 歳）である。

後者は、専門職の公務員として 15 年間働き、昇進試験にも合格し、自宅建設のローンを完済したところで、“世帯で生計が立つならば、夫婦の一方が地域に貢献する活動をする方が良い”というかねてからの考えを実行するため、30 歳代後半で退職した例（事例 6、48 歳）である。

これらのキャリア計画に沿った 4 事例では、それぞれ職場で能力が高く評価されており、慰留がなされたり、周囲から惜しまれている。

キャリア計画と結婚生活を関連された例としては以上のほかに 1 例みられる。それは、結婚を控えていた時期に退職して、安定した収入のある配偶者との生活基盤をもとに、その後、大学院に進学し、現在は就職事情の厳しい職業（研究者）への就職を目指したケースである（事例 2、35 歳）。このケースは、学校卒業前に実質的に希望する職業に就職が開始していたが、希望と現実の違いがあったこと等から、ほぼ卒業と同時に退職した。以前からの婚約者とその約半年後に結婚し、その翌年に大学院に進学したという経過である。結婚が理由の核心ではないので、結婚が理由となった 10 ケースのなかには含めていないが、本人の生活設計としては無関係ではなかった。

以下に、結婚を理由に退職した 10 事例について、結婚を機に職業活動からリタイアし、家事に専念することを自然の流れとしてすすめた 6 ケース及び結婚をライフ・キャリアの構成要素として結婚を位置づけて退職した 4 ケースのそれぞれについて退職の具体的な状況を記述すると以下の通りである。

<結婚を機に退職することを自然の流れとしてすすめたケース>

結婚を機に職業活動からリタイアし、家事に専念することを自然の流れとしてすすめた 6 例の調査時点の年代は 40 歳台と 50 歳代であった。また、それらは、① 退職の経過を当時の社会通念に沿ったものとするケースと、② 結婚相手のもとに転居することを理由として、それ故、当然に退職したとするケースがある。いずれも、退職はその当時の社会や職場の風土、風潮にあわせた自然の行動だったと考えており、そのときの自分がとりえた「もったもな」行動であり、妥当な行動として認めている。

なお、①と②とは、結婚によって配偶者と同居するために実家等それまでの住居から引っ越しという動作はまったく同じであっても、居住地の変更を退職理由とするか否かの意識の違いがケースによってみられた。

まず、①に該当する 4 例については、年齢の幅は 20 歳以上あり、男女雇用機会均等法³施行以前の世代といわゆる均等法第一世代も含まれるが、いずれも、結婚退職という自己の行動が円満で周囲の常識に沿った行動であったことを次のように評価していることが共通の特徴である。

“そういう育ち方をしたというか、女性は結婚するときは、やめて、働かないでという感覚も世の中にもあったし、子育てをしながら仕事をできるというのもまだまだ薄かったという

³ ヒアリング調査は 2008 年に実施しており、調査対象は短大卒相当以上の学歴の者としているので、当時、短大卒相当（20 歳）であれば調査年には 43 歳、大卒（22 歳）なら 45 歳になる。

のもあるので、無理して働くことはないということで”（事例 11、54 歳）

“結婚する、イコール退職という、当時はそういう風習が強かったので・・・自分が育った環境が、母が働いていなかったの、家にいるのが普通だったので、そもそもが、結婚したら、やめて、家に入るという考えだったんです”（事例 13、40 歳）

“そうですね。もう今まで皆さんがどんどんやめていきますから。もうここでやめるのが当たり前。それと私たちの時代って、実際、結婚をするときに皆さん、やめましたね。周りの人たちも・・・まだそういう時代でしたから。ごく自然に。ええ。まして、一生の仕事と思わないで、ただ単にあこがれだけで行きましたから、その辺もあるかもしれないですね”（事例 14、52 歳）

“当時は、社内で結婚すると退職しなくちゃいけないということで、一応当時は男女雇用均等法の元年だったんですけれども、やっぱり男の方の社会という感じで結婚退職です”（事例 21、43 歳）

他方、②に該当する者で、結婚によって転居をしたので当然に退職したというケースは、退職を躊躇しなかった理由に、自己の勤務特性や結婚後の居住地の都合をあげている。

事例 20（45 歳）は、学生寮の住み込み勤務だったという結婚前の住宅事情があった上、夫が転勤の多い仕事であったことで退職し、実際にも結婚後早期に他県への夫の転勤に伴っている。

事例 7（46 歳）は、実家近くの企業に勤務していたところ、県外の遠方に居住する者と結婚することになり、配偶者のもとに輿入れのため退職した形である。

2 ケースとも退職の慣行や社会通念には触れずに、“結婚しても続けられない、住み込みだったので・・・何か自分の中で、自分は専業主婦になりたいというのがちょっとあったんですね。だったので”（事例 20、45 歳）や“そこで長く勤めるつもりでいたんですけれども、実際は1年ぐらいで結婚を機に退職しまして、こちらに移ってきました”（事例 7、46 歳）のように、結婚退職の経過を転居についてとくに触れて当時の状況を語っている。

調査対象者の言葉からは、①と②では退職後の生活への感想に違いがみられる。①の例では、一定期間、安定した家庭生活を積極的に楽しんだ思い出や子育てへの努力を高く評価する気持ちを語っているのが特徴である。

たとえば、“10年間、家におりました。で、子育て、2人とも男の子、25（歳）と27（歳）で2人産みまして、33まで家庭におりまして、その間は仕事はしないで趣味とかスポーツ、テニスをやったりとか・・・いや、それはもう楽しい10年間でしたけど、家にいた10年間

はもうほんとうに楽しい10年間で”（事例11、54歳）が代表的だが、“もう疑問、持たなかったですね。反対に働いてる人のほうが“大変だよ、ご苦労だよ”みたいな（事例14、52歳）という表現もある。そして、子育ての努力については、“でも、今思うと、家におられるお母さんのほうが一番大変だと思います。外に出ているとやっぱりそこで切り替えができるので、自分は、ある意味、子供たちと接触がずっとだったので、（7年間）よう頑張ったなと思える感じです”（事例13、40歳）というように多くの注力をしたとの感慨を示している。

他方、②に該当する例では①と異なり、退職後の比較的早くから再就職への希望をもったり、求職行動を起こしたりしている。ただし、早期には再就職を実現していない。たとえば、次のとおりである。

“結婚して半年ぐらいは自宅にいようということで、専業主婦という形でやっていたんですけども、やはりちょっともともと仕事がしたいと思って就職したわけですので・・・銀行の面接を受けまして一応決まりまして・・・さあ就職というときに妊娠してしまったんです・・・じゃあということでやむなくというわけなんですけれども”（事例7）

“（結婚後早期に夫が転勤でN県へ異動して）そこで長女を出産し、そこで何となく、子育てというか赤ちゃんを脱したぐらいのときに、1回地元でちょっと勤めてみようかという気持ちになったんですね。それで探したり活動してみたんですけども、その土地柄というんでしょうかね、面倒を見てくれる人間がいる人という限定がついちゃうんですね。それであきらめました”（事例20）

<ライフ・キャリアの方針に基づいて退職したケース>

このグループは、結婚と退職の2つのイベントの時期の関係から2つのタイプに分けられる。

すなわち、① 結婚と退職の時期が直結または近接しており、直接の関係を持っているタイプ、及び、② 実際の結婚と退職の時期の間に直接の関係がなく、2つのイベントには時間的な間隔が数年以上あいているタイプである。

このうち、①のタイプに属するケースは2例あるが、その一つは新規学卒で就職した大企業での体験がもとになって、同じ業種で経験の充実を図ろうということから退職し、その後、希望通りの業種・規模等の地元の中小企業に転職した例である。もう一つは、学生時代からの計画に基づく退職である。それぞれの退職の経緯は以下のように本人自身の言葉から明瞭に理解される。

“やっぱり中央の大手、中堅のゼネコンだったんですけども、本当に仕事内容が1つを深くなんです。広くはなかなかできなくて、営業事務で入札とかそちらの関係の事務契約書とかをやっていたんですけども、もっと経理の方とか、数字とかもわからないし、やってみたいとか、一般事務、総務関係とかも、そちらの方もやってみたいというのもあって。うち（現在の勤務先）は地元で本当に小ぢんまりとした工務店で。希望どおりなんですけれども、そういうところに勤めたいなと思ったんです。ちょうど結婚が決まったこともあって、それで、やめたんです・・・それから、ハローワークへ行って・・・近いところに、同じぐらいの距離で、募集しているところが2つあって、どちらにしようかといって、こちらを選んだ。ちょっとだけこちらが近かったんです”（事例9）

“まず根本的にあるのは、仕事をするのって楽しいというイメージというか、思いがあって、両親が商売してたからだと思うんですけど、自分も楽しく仕事がしたいなって。それも一生したいなというのがまず根本にあると思うんですね。その次に、でも女なので、家庭も持ちたいし、育児もしたいというときに、これは相当頑張らないと両立できないなっていうのが、20歳ぐらいのときに思っていましたね。結構、切実にその時点で思っていましたね。どうしたら仕事もばりばりやって、家庭も幸せで、なおかつ子供もいてということが、全部できるんだろうって。そのときにサラリーマンという選択肢がまず消えたんですよね、自分の中では。・・・面白いんですけど、30（歳）で起業するとかというのと同時に、当時28（歳）になっていて、結婚したかったんですよね・・・私の中の人生設計が、子供が先にできて、それから起業だったんです、その時点では。ということは先にもう結婚しなきゃまずいので、今年中に結婚しようと先に思っていたんですよ”（事例16）

次に、②のタイプに該当するものには、2 ケースがある。1 つ目は、将来、結婚した後も家庭と仕事を両立させて“社会で働いていたい”という希望を叶えるために、計画的にそれまでの勤務先を退職して“手に職をつけたかった”ために大学に再入学した例である。2 つ目は結婚後に生活基盤を築き、その上で専門職の公務員としての15年間の経歴に自らピリオドと打って社会貢献活動主体の働き方に移った例である。

さらに、参考として、もう1つの例がこれらに加えられる。すなわち、時間的には1年半程度と比較的短期間に結婚と退職を体験しているが、むしろ、その後の大学院進学以降の行動のなかでキャリア計画が固まっていたこと、また、その後、研究活動をしながら非常勤の勤務の仕事に就いたという意味での参考例である。合わせて3例になるが、これらは同じ②のタイプだが、以下に読み取れるように退職の経過と目的がそれぞれ大きく異なっている。

“もともとは医学部ではない学部を出て、文系の民間のシンクタンク系で働いていました。そして、大学に入り直して医師に。一言でその理由をいうのは難しいですけど、ひとつには、

手に職をつけたかったということもあるし、元の会社は結婚して続けるのは難しいところですし、忙しいところで・・・結婚してもずっと働いていたいという思いがあったんです。社会とつながっていたいというまでにはいえませんが、経済的なこともあるし、双方あったと思います。以前のところ、その時の勤め先は、仕事は面白かったんですでも、かなりの激務で。今のところよりもずっと大変で、子供がいたら、まず無理だなということがみえていたので。もちろん、医師の実態は知りませんでしたけれど、もうちょっといつでもできる職種の方がよいかと思います・・・(編入学のための)大学(医学部)の受験は、会社が忙しかったので、辞めてから準備したんです。会社を辞めてから医学部入学までの期間はちょうど1年になります。ええ、入ったのは、学部の2年からです。2年から入ったので、卒業まで6年かかったんです。行き当たりばったりなんです。最初から耳鼻咽喉科の医師になろうと思っていたわけではなくて、正直言って、出産を考えていたので、子供がいてもやっていけそうなところを選んだというのが本当のところ。興味あるところを選んだら両立は難しそうとかいうのもあって、それで家庭生活をしながらちゃんとやっていけそうな科を選んだということです”(事例10)

“(公務員の専門職として卒業と同時に就職し、3年後と約4年後に昇任試験に合格し)そして勤続15年で退職をしました・・・やめたのは幾つか理由はあるんですけども、結婚して(12年間)共働きをしていて・・・夫もある程度は手伝ってくれる人ではあるけれども、やっぱり何か年齢を重ねてきたら、くたびれてきたような感じがあって・・・逆に、子供ができないので、そんなにお金がなくても、1人分でも暮らしていけるかな、みたいなこともあったので、やめる2,3年ぐらい前から「どうだろうか」、「やめてもいいだろうか」みたいな感じで。仕事と家事だけで何か疲れてしまって、ほかに何か遊びとかも含めて、なかなかその余力が出てこないなっていう感じだったので、退職を考えていて、思い切って15年でやめたという感じです。(退職した職場は)もし子供ができて、お休みとかもしっかりとれそうだし、職場の人も協力的な感じなのもあったので、逆に結婚したことで仕事をまたつなげたというのはありますね・・・何かもうちょっと仕事と家事以外のことをやりたいというふうに思っていて、でも家事はやめるわけにいかないし(笑)・・・私はもともとどちらかという夫婦分業がいいなと思っていました。だから、どちらかが外に働きに行き、どちらかが家のこととか生活のこととかをやる方がベストの考え方として・・・もしかすると自分の中で、人間としての生き方ってこういう方がいいんじゃないかなっていうふうに何か自分で考えてきたような気はします・・・(夫ははじめは驚いたが)私自身は、やめて本当によかったと思っているけれども・・・それは男女問わず、男の人で働くのが苦手で女の人がちょっと働きたいみたいな感じのパターンでも、夫婦単位で何とかやっていければそれもいいみたいな感じがあってもいいのかなって思ったり”(事例6)

“私の場合、9月入学で1学期というか、遅れて6月卒業になったわけですが、だからその時点で、大学院を受けるというのも無理でしたし、就職するつもりでいたので、卒業式前ですね、4月から2ヶ月ぐらい、ちょっと働いた・・・結局、卒業式の日にはもうやめていたというような感じで、その後いろいろアルバイトとかして、その次の年に大学院を受けたんですが、在学中にもう婚約はしていたので、大学院に入った年の9月に挙式という感じですね・・・大学院に行くつもりは全然なくて、私は映画の監督になりたかったので、大学在学中もそういうほうに熱中していたんですけれども、一回就職してみて、就職した会社はかなり小さくて閉鎖的で、しかも映画業界は、今はわからないですけど、かなり古い体質なので。映画の編集の会社で、もう結婚も決まっています、時間も不規則で、朝終わるみたいな仕事、朝帰ってくるみたいな世界で、これから仕事と両立は無理だなと。場所も、会社のすぐそばにみんな住んでいなくてはいけなくて、将来像が描けなかったというか、お給料も・・・それで、結局やめて、いろいろ考えたんですけれども、(実家が寺であったり、友人の自殺、卒業してもっと宗教学を勉強したくなかった等が背景で) 結局、(大学)院を受けてみようかなということになりまして、院に行ったという感じです・・・うちは、主人が研究者ではなくて、普通のサラリーマンというか、会社員ですので、経済的にはある程度安定していて払える、恵まれた環境にいるんですけれども・・・院に入ってしまったら、だいたい修士で抜けないと、もう研究者になるしかないよという感じで・・・一応就職とかも考えて、就活した時期もあったんですけれども、・・・かなり社会勉強になったんですけれども、現実的に無理だということに気づいて。子供を育てながら仕事をしていくというのが非常に難しい。発熱した場合とかですね。就職活動自体も非常に大変で・・・結局、だから研究を続けていこうということになって” (事例2)

b. 妊娠・出産・育児が理由となった場合

妊娠・出産・育児という子育てが退職の理由だったと述べた事例は、22人の中に12人のケースでみられた。このほかに、結婚後、一時、健康上の理由があって妊娠する前に退職していた例で直接には妊娠・出産が理由でないが、このタイプに加えられるべきケースが1つあった。これは、たまたま健康上の理由が先に生じただけであり、実際には子育てについて明確な自分自身の方針をもっており、妊娠または出産を機に退職することが考えられた例である。これを含めれば、妊娠・出産・育児という子育てを理由とする退職をしたのは調査対象者22人のなかの13人であった。

これらの子育てを理由とする退職では、① 女性自身の育児観や親役割の意識が基になっている場合、② 出産・保育についての協力・援助が得られなかった場合、③ 子の発達・成長の状況によった場合、の3つのタイプに分けられる。

①及び②には結婚で退職し、その後、しばらく子が生まれなかったため、再就職したところ、妊娠が判明したので、また退職したという2事例が含まれている。これに該当するケー

スは、一度目の退職は、前項の「a. 結婚が理由となった場合」の<結婚を機に退職することを自然の流れとしてすすめたケース>のなかの①または②のタイプになっている。結婚したことで転居等の生活基盤の変化があったケースと子が生まれない間は生活費の補助のために就業を希望したというケースである。

子育てを理由とする退職の③のタイプの中には、社会の慣行や職場の雰囲気の原因でもともと働きにくい条件があったというケースが含まれる。このケースは、結局は直接の退職理由が出産時の子の成長・発達の状況であったので、このタイプに含めた。

<女性自身の育児観や親役割の意識が基になっているケース>

3つのタイプのうち、①の女性自身の育児観や親役割の意識が基になっている場合に該当する6ケースはいずれも調査対象者自身の揺るぎない信念を感じさせるものである。これらのケースからは、親となったことの責務の観念や現代社会での働き方や社会との関わり方の方針が退職を決定させており、そこには、子を産む性として生きる自負心のようなものが感じられる。退職のを決定する経過は、具体的にはそれぞれ以下のようなものである。

最初の例は、会社創業の当事者であり、No.2として実力を発揮して規模を大きくしながら、専門能力を発揮してバブル経済といわれた時代に男女格差なく働き、高収入を得ていた者のケースである。このケースでは、妊娠を機に職業活動への自己の関わり方を見直すとともに、現在の日本社会の職業活動の実態に疑問をもち、かつ、一個の人間としての職業活動のあり方についての回答を得ていた。そして、以前は子が欲しいとは思っていなかったが、子が授かるのなら「生もう」、また、「子をもった以上責任をもちたい」と退職している。そして、子が生まれてからは、子の行動にあわせて生活時間を調整し、子が通学等でひとりで行動するようになると、子が帰宅する時間には必ず在宅できるように行動している。生活全般の時間調整をはじめ生活様式にも注意して子育てに熱心に取り組んでいる。また、教育問題には長年にわたって興味をもち、専業主婦をしている期間も、アルバイト就業等をしている時期も、大学の講座や公的機関のセミナー等で心理学、コーチング、精神医学等を学習し、地域の幼稚園等の教育機関の事業等に協力・参画してきている。子に対する責任と働き方について次のように本人は表現している。

“デザイン事務所を立ち上げて、10年やったんですね。この間、バブル経済最盛期に結婚しています。その間、勤めていて、上の子を出産ですね。その前に第1子を流産しているんですね。それで会社での仕事をやめて、1年間フリーで仕事をして、その後、第1子と第2子出産・・・ほぼ10年間、子育てに専念・・・結婚でやめようとは思わなかったですね。主人もそういうことを言う人ではなかったし、会社も会社で、私がいなくなったら困るし、私は子供が好きではなかったので、子供はいらないと思っていたんですよ。でも、できちゃった

ら、仕方ないから産もうかなと思っていたんですけど・・・朝から晩まで、終電で働き、土日働き、主人も忙しい仕事をしている人なんですよ。2人とも忙しいから、すれ違い夫婦で・・・私、流産しまして、そのとき33（歳）か何かなんですよ。もう年的にもね。でも、できないんだったらそれでいいけど、できるんだったら、もったいなかったかなと思ったので。家を買ったと同時に流産したんですね・・・なので、新しい家も買ったし、バブルも陰ってきたし、日本はほんとうに男社会だなと思ったんですよ。私はデザイン事務所なので、男も女もないし、給料も全然、差別されたことも一度もないので、こういう業界にいと、男だ、女だと差別されたこともなくて、非常に働き心地もよかったですけれども、何せきつい。時間は遅いですし、終電は当たり前ですしね・・・バブルを見てきていると、何てくだらないんだろうと思ったんですよ。この社会というのが本当に男中心だし、男たちのやっている仕事というのが、結局彼らは、とにかくただ忙しいだけだし、ちっとも豊かじゃない。忙しいし、お金も巡るんだけど、何か人間的に豊かじゃない。そんな中で、女もやっていけるけど、賢い女性は、そこに風穴をあけるとか、ここを突き破るとか、そこで我を張るよりも、もっと違った世界をつくったほうが賢いかもしれないなんて思ったりして、もうやめたと思ったんですね。・・・でも、やるだけのことはやったりし、マンションも手に入れたし、わりにやったなと思ったので、もうそういう世界はいいやという感じですね・・・子を持った以上は責任を持ちたいし”（事例3、49歳）

次に、残る5ケースは、子を育てることを人生の自然な役割として課されているものと位置づけて退職した例である。これらはいずれも職場環境や家庭事情とは別に、子は自分の手で育てようという意識がもともとあり、それが退職を決定させていた。

このケースの1番目は、新規卒後に外資系大企業に入社し、結婚後、妊娠を機に退職し、以後、配偶者の転勤に伴って転居を繰り返すが、子育て後に経営者団体にパートタイマーで再就職し、正規職員に転じた後、最終的には同団体の事務局長で定年を迎えた者である。そして、定年退職後も同団体で相談役を勤める現役の責任者である。

“（大卒後に）すぐ働いたのは、外資系の大企業だったんですね。そこで、4年、5年ぐらい勤めて、結婚を機に退社しました・・・私の母親は、子供を産んで育てることが、自分の天命みたいなものだと思っているんじゃないかと、後で私、思った。小さいときは、多分、その母親の姿を見ていただけです・・・そんなふうにして子供を育てていた母親というのを、ずっと見て育ってきたので、私も、子供を産んで育てることというのは、女の人にとって当たり前のことだというふうに、いつの間にか、思っていたんでしょうね。

ですから、転勤族であったということもありますけれども。あとは、自分の主義というか、考えとしてね、子供は、産んだら、自分の手で育てるということを、多分、思っていたんだと思うんですね・・・そのことは、子供を育てながら働くか、そうではないかというのは、

人それぞれでいいと思うんですね。うちの姉なんかも、働きながら育てましたし・・・だから、そういう中で、もしかしたら、私の中にも、一段落したら働きたいみたいなのが、お手本としては、もしかしたら、あったのかもしれないですね”（事例 12、65 歳）

2 番目は、地元の事業所で正社員で働き、自分自身や配偶者の親が比較的近くに居住していたが、妊娠・出産を機に退職し、子育てが一段落したと思った時期にパートタイマーとして再就職した者の例である。

これに該当したのは 3 つのケースであった。調査時点では、そのうち、2 つのケースでは就業形態はパートタイマーであった。1 人は事務部門の 1 つをほぼ一人で責任をもって仕事をし、他の 1 人は管理職（部長）に就いている。また、他の 1 ケースは、自宅をベースに事務処理サービス関係の業務請負の事業を始めている。以下が、それらの退職の経緯についての本人による具体的な説明である。

“（正社員で働いていたが祝福されて出産退職した後、）アルバイトは結構、ちょこちょこ小さいころから、親が近くにいたので。短い時間で、ほんとうに子供が寝ているぐらいの時間で・・・低学年から、3、4 年になってくると、「もう、いっかな」というのはありますよね。パートで、今でもパートです・・・私は子育て頑張ったと思います。悔いを残したくなかったので、やっぱり子供を預けて仕事に行くという方もいっぱいいると思うんですけども、私は子供をみていたかったです。子供の成長って面白いじゃないですか。今しかない、やっぱり思ったので、子供をみれるときには絶対みておこうと、仕事という頭はなかったんです。・・・ 夢中だったというのもありますし、よく友達のお母さんとか、仕事をしていると、みていると、「私、子供の寝顔見たことないんだよね」とかというお母さんがいたり、昼寝している顔とか、いろいろ寂しいことを聞くので、私はやっぱりよかったと思ってはいるんですけども”（事例 18、43 歳）

“（退職は）妊娠が機ですね。それは普通に、あの当時、小さい乳飲み子を預けて働くという時代ではそんなになかったと思います。私も母が家にいたものですから、学校から帰ってきて、雪の、寒い日、冬のこの地方は寒いですから、寒い家の中に入ったこともないですし、必ず手づくりのおやつがあってとかという環境にいたものですから、・・・自分の子供たちが小さいときにそういうことは、ちょっとできればたくない。今はそうじゃない時代なんだろうなと認識しているので、今だったらもしかしたら働いていたかもしれないですけど、あの当時は迷わず、預けて働くなんて考えもしなかったですね・・・それからずっと専業主婦を。私の実家と主人の実家も車で 2、3 分の距離で、私どもは主人の実家の裏に住まいを持っておりますので、ほとんどトライアングルで、近いところで生活しております。両方の両親、今も健在ですけれども、助けてもらって、子育てなり、今もそうなんですが、してお

ります・・・専業主婦の間で、意外にもまたそれが楽しくて、今思ってもそれこそ近所のお母さんですとか、子供たちが幼稚園、学校に行っていたときは、私は積極的に役員もやっていたので・・・万が一職場復帰をするようなことがあっても、せめて下の娘が小学校に上がってからというのはちょっと考えてはいましたが”（事例 19、39 歳）

“（結婚退職したが）主人の給料明細を見たら、あれ、暮らしていけるかなと、正直な話。いただく金額は多いんですね、額面上というか、書類上には。でも、手取りでいただきましたら、あれ？ という感じですし・・・（再就職を希望し、正社員である企業に採用が決まったが）そうしたら子供ができていたので、申しわけないんですけどということで、やっぱり出産したいし、子供を育てるのが実は私の夢だったんですね。お母さんになることが、本当は第 1 の私の夢だったので、あまり深く考えずに、その後はずっと子供を育てていました。ただ、子供を産んだ後、海外に行ったんですよ、主人の仕事で。そこは結構大変でした。たった 1 年なんですけど、アメリカですごく学んだことが、スーパーマーケットのシステムとか、百貨店のシステムとか、小売がほとんどないんですね。あとはサービス業ですよ、小売というよりは。だから、初めちょっとびっくりしたんですけど、将来日本もこうなるだろうなというのはちょっと考えました。その後、私は子供がすごく好きだったので、ずっと子育てを、子供が小学校 1 年になるまで専業主婦です（その後、起業）”（事例 21、43 歳）

次の例は、一時、健康を損ねたことでたまたま退職が早まっただけであって、健康を損ねなければ子育てを理由とする退職をしたケースある（事例 1、42 歳）。結婚してもすぐには就業を中断することは考えていなかったが、しかし、子の養育のためには職業から一旦リタイアすることを早期に予定していたものであり、たまたまの健康問題で退職が早まっただけであって、いずれは子育てを理由とする退職をしたものとして扱ってよいケースである。職場慣行や自分自身が育った家庭の影響も見受けられるし、自分の健康・体力の問題が一時はあったが、それ以上に子育てについての方針が自己の内部に明確に打ち立てられていたことが退職の原因になっている。幼少期から確固とした育児観があったことは確かだが、とくに注目されるのはそれを実行に移していった基盤には、ライフ・キャリア全体を貫く自己の適職就業への静かな意欲が満ちているところである。

具体的には、まず、退職して子育てすることについては、幼児期から少女期の家庭環境のなかで独自に醸成した自己の考えが元になっているとの明瞭な説明がヒアリング調査の際に行われている。その説明から、子を無事に育てることを自己の人生における最優先の役割の一つとしていることが受け取れる。

また、職場環境は継続就業を排除するものではなかったようであるが、しかし、その勤務経験においても育児観に変更はみられていない。

そして、育児の援助としての保育については、自分の子育て機能を自分の子との 1 対 1 の

関係で十分に代行できる条件の他者がいれば、その者に一時は代行してもらうこともある得ないことではないとしているが、その条件はかなりハードルが高いと自覚している。その退職と子育てしながらの就業についての考え方は、次のように整然と説明されている。

“その頃は、本当に均等法になってから2、3年の世代だと思うので、まだ“寿退社”という言葉があったぐらいで、ほとんど会社の人には結婚したらやめていったんです。だから、30代以上の女性社員があまりいないという感じでした。ただ、同期の人で早く結婚した人が、お子さんもできてなんていう人がいたので、その人たちが「自分たちが頑張っ続けて、女性が頑張ることを示すんだ」っていうふうに言っていましたけれども、私も続けるつもりではいたのですが、ちょっと入院するようなことになってしまったので、その後やめました・・・いつかは戻ろうと思っていましたけれども、また、勤め人になるというのは考えていなかったです。子供がいなければ、仕事を探して、きつとわりとすぐに勤め人として戻ったかもしれないです・・・子供が生まれて無事に育つということに関して、かなり私は考えを、何と云うんですか、思っていたので、子供がいる以上、自分がこうしたいと思ったようには生きられないだろうと。職業についても、したいようにはできない。やっぱり家族のほうに軸足を置いておかないとだめだろうという考えをずっと、わりと自分が子供のときから持っていたんですね。だから、たとえば親が“安定した仕事に、教師になりなさい”とずっと私に言っていたんですけれども、そんなことを言っても、結婚して子供ができれば続けられるかどうか分からないというのを子供なりに考えていました”

保育を他者に任せることについては、具体的には“みてくれる人、それがとても信頼できる、うちの子のためだけにいつもいてくれるというような人だったらば、またちょっと言い方がぜいたくですけれども、それだったらまた違うかもしれないですけれども、保育園とか、学童とかでしたら、やっぱり自分でみたと思います”という条件のほか、“あと、子供が小学1年生のときに、大阪の池田の児童殺傷事件⁴がありました。それで、保護者が登下校に付き添ったり通学路の見回りをしたりと、すごく防犯に関して意識が高まったんです。それで、まだまだ幼いうちは家をあけられないという感じになりました”というきめ細やかさが加わり、職業活動を再開するについては、“子供が10歳になってから仕事をしようとずっと思っていました・・・そう思って、少しずつ準備をしたり考えていたんですけれども”というように計画性をもった準備がなされている。自分や配偶者の親など肉親が同居や近くに居住していても、これだけの条件を満足させて、安心して子の保育を任せて自宅から離れた職場に通勤する雇用労働者として就業継続をしていくことはかなり難しいであろう。

⁴ 2001年6月8日に大阪教育大学教育学部附属池田小学校に出刃包丁を持った男1名が自動車専用門から校内に侵入し、児童や教員23名を殺傷した事件。1年男子児童1人、2年女子児童7人の計8人の命が失われ、児童13人、教員2人計15人が負傷した。この事件を機に学校の安全管理と危機管理について社会の関心が高まった。

もともと、“子供のときから将来は出版社で働き、本づくりをしたい”と思っており、実際に出版社に就職し、編集部門でないところに配属されたので、勤務時間外に専門学校に通学して編集の専門教育を受けていた。また、“何か悩んだりどうしようかなと思うようなことがあったときに、本で情報を得る、本で自分の進路を決めるということをいつもやって”きて、“やっぱり、楽しいので。楽しいです。好きなことができるということと、何かつくって、1つ原稿なり何なり、完成させるというのが何でも好き”であって、“私は自分の好きな、自分が満足できる仕事ができればいいので、昇進するとか、そういうことは”たとえ、出版社に就業を継続していても興味が薄く、“きっと体力があったら転職をしたんじゃないかと、本に触れられる”という感慨を持っている。自分に適した職業への就業意欲が基になって、現在では、自宅で反訳や原稿整理の仕事をするようになっている。

<出産・保育についての協力・援助が得られなかったケース>

妊娠・出産・育児が理由となる事例のうち、② 出産・保育についての協力・援助が得られなかったのは5ケースである。このなかには、協力・援助を得られないというよりも、協力・支援に拒否的な対応をされたものや、子育てしながら就職することに周囲から強く反対されたために退職したものも含まれている。

出産・保育についての協力・援助が得られなかったという具体的な内容には、a. 勤務先が出産を控えた女性を排除しようとしていた、b. 保育園等の保育施設のサービスが勤務実態に合わないため利用できなかった、c. 親族や配偶者から子育てについての協力や手助けを受けられなかった、という3つのパターンがある。

たとえば、aの勤務先による排除は、“一年半ほど勤めたときに、妊娠を機にやめたんですね。それでそのまま出産して、ちょっと調理の現場なので、妊婦のまま立ち仕事とかもできないので、どうしても産休の制度が進んでいない会社だったので、産休が取れなくて、そのまま本人、不本意ながらやめたという感じですね”（事例15、29歳）といったものである。

このケースでの「産休」とは、“前例がないって言われて。前例がなかったらやらないものなのかなとか思ったんですけど、とにかく厨房で立ち仕事という、そこで産休というのは妊娠期間が決まっているじゃないですか。産後1年とか産前1年とかはいいにしても、妊婦を抱えているというのは厳しいと”といわれていることから、育児休業の誤りではなく、まさに産前産後休暇のことである。法律の規定とは関わりなく実態として産休がとれずに退職した例になっている。

また、bの保育施設については、国際便の航空機の乗務員の勤務形態に地域の保育サービスの内容が合わなかった例（事例17、36歳）である。配偶者や親族の協力が期待できなかった面もあったと述べてはいるが、次のように勤務形態と子育て思いとの不適合を述べているので、直接は、また、結局は、勤務形態と子の養育への自分の思いとの調整がつかないことが理由になっているといえる。

“妊娠するとすぐに休職扱いになるんですね。出産後1年まで妊娠休暇なんですけども、私ももちろん仕事が好きでしたし、戻るつもりで、妊娠休暇という形で退職はしないで、そのまま在籍していたんですけれども、やっぱり復職するのが難しかったですね。それで復帰の予定の1ヶ月前に退職の手続をしました。

その当時、2泊3日のフライトで泊まりがありました・・・私が休んでいる間に3泊4日にシフトが変更になったんです。4日間というと、ちょっと海外旅行に行くぐらいの期間ですよね。その4日間、家をあけて、その当時の夫も、自分で会社を経営していました、仕事がほんとうに忙しくて、夜遅く、2時ぐらいに帰ってきてという生活でしたので、主人のお母さんも近くにはいたんですけれども、結構、年齢も年齢ですし、体も弱かったですし、まだ1歳ぐらいの赤ちゃんを見てもらうのは難しいかなと思ひまして、公立の保育園に入りたいと思っていたんですけれども、公立保育園だけでは難しい部分がどうしてもありまして。そうですね。かといって民間の、夜に例えば預けるといふのも、自分の気持ち的にもあれですし、お金はもっとかかりますし、それでもう、泣く泣くやめたという形ですね”（事例17）

cの親族からの援助に関しては、転勤と第2子の誕生で、配偶者の育児への協力が得にくくなり、子の面倒をみてもらう親の負担が増大したことが直接の理由になったケース（事例4、54歳）や、集団保育に反対の同居の姑が自宅で子の面倒をみてくれていたが、子の成長につれて負担が重くなり、体力等の関係から協力を断ってきたケース（事例5、48歳）ほか4例がある。

事例4では、親から援助を受けるとしても、それを実現できる住宅等の条件が整っていなかったこと、それに加えて、自分の就業継続のために親の負担が増大することは自分自身の心理的負担になったことという理由が浮かび上がるが、退職の基幹的な理由は、“子育ては今しかないという、それこそ3歳児神話も私の中にあっただと思います”というように本人の育児観であったといえる。その証左となるのが、子育てについては、末子が5歳になる前に再就職の誘いがあっても“ちょっとしなかったかもしれませんね。すごくやっぱり、子育てを自分でやらなきゃ、やりたいとかというのがありました。結構強かったです”という発言である。以下の陳述から本人の当時の育児観に沿った行動があったことが窺える。

“1人目がまず、すごく弱かったですね・・・そうすると、どちらかの母親に来てもらうような生活だったんです。狭いアパートに母親がいつもいるような生活でしたので、ほんと、それもしんどかったですね。そのころは夫の協力も結構あったんですけど・・・転勤をしたら、私の実家が近くでして、実家に1人目の子供を預けたんですが、今度は夫が通勤が遠くなりまして、夫の協力はほぼ得られない形ですね。で、私の母親を、結構、制約しちゃうんですね、今度。専業主婦だったんですけど。そういう罪悪感もありましたし、それから子育ては今しかないという、それこそ3歳児神話も私の中にあっただと思います。いつか働く

ときに仮に望まないような仕事であっても、それは飲もうと思って、今、子育てをしたいと思ってやめました・・・2人目が生まれてからは2ヶ月ぐらいですから。2人目、生まれる前にやめようと思ったんですけど”（事例4）

事例5は、子を持つ女性が就職して働くことに反対されたのではなく、子を保育園に入れることについて反対されたケースである。

すなわち、結婚して姑と同居した当初から、“（東京都内で）農家をやるほどではないのに、でもやっぱり農家の長男の嫁に来たから仕事はやめて家に入るもんだというお母さんの頭があって、そんなこと、今、そんな時代じゃないよって言って。それで、結婚はしたんですけど、やっぱりお母さんの中ではすっきりしなかったんですよ”という状態だったが、本人は強い就業継続の意思があり、結婚後も就業しながら第1子を出産していた。第1子については、“子供がかわいそうって（姑が）言って、私が見るからって言って、それでとにかく、つれ合いのほうもああやってみてくれるっていうんだから保育園に入れなくていいよって”という、姑の保育支援の申し出と夫の調停を受けて、子を姑に預けて就業した。

しかし、子の成長につれて、“（姑は）見切れなくなっちゃったんですよ。でも、保育園に預けるのは嫌だということで、結局、お母さん（＝姑）の理解を得られないのと、そういう状況の中で私も仕事がちゃんとできないという負い目みたいなものがすごくストレスになってきてしまったので、職場にも迷惑をかけるし、家の方もこのまま行くととんでもないことになりそうだなと思って”、退職を決意し、実行に至っている。

その後、専業主婦として子育てを楽しむが、“仕事をしてたときの充実感と子供を育てる充実感って違うんですね。やっぱり子供は子供で仕事のかわりにはならない”ということから、第2子出産後に再就職した。その際、姑を説得する根拠は、“子供を保育園に絶対預けますって。で、幼稚園へ行くのも保育園に行くのもそんなに変わらないんですって。親がこんなくすぶってたらもっとかわいそうですって。親がいきいき生きてなかったら子供はもっとかわいそうですって。保育園、そんなに悪いところじゃないですよ”というもので、保育の質が確保できることを強調して示している。

同時に、配偶者には、“結婚するとき、ずっと私、働きたい”と伝えてきたのだから、もし、ここで希望が受け入れられなければ離婚も辞さないと迫ったとのことである。そうした交渉の結果、“（夫の）職場が、わりと共働きの人が多くて保育園の話聞いていたので、そのときは保育園に入れて勤めていいよということで”、配偶者と姑を共に納得させることに成功している。

上記のケースとは異なり、子育てしながら就職することに対して周囲から強く反対されたことが理由になった例がある。1つは、事例7にみられ、“夫のほうの家庭は専業主婦でずっといたものですから、子供がいるんで、お腹おっきくて働くのは・・・ということで姑に言

われまして”である。

もう1つは、これは勤務先から産前休暇の取得を拒絶され退職した事例15で、その後、配偶者から再就職への強い反対にあっている。この例は、妊娠中に退職した後に、2人の子を出産し、第2子が1歳になって求職活動を開始した。しかし、その際に、“もう、完全に専業主婦でいてほしいという”配偶者の強い就職への反対にあっている。そして、それが大きな原因となって、求職活動中に離婚へと進んだ。再就職は離婚とほぼ同時であった。

<子の発達・成長の状況によったケース>

妊娠・出産・育児が理由となる事例のうち、③子の発達・成長の状況によった場合には2ケースがある。1つ目は大学院終了後に公務員として就職し、結婚後も専門職としての経歴を積みながら、第一子を出産し、育児休業後に職場復帰したが、子の発達に配慮が必要になったため退職した者である(事例8、43歳)。それまでに昇進試験にも合格し、順調に仕事をしていたが、“子供が1歳半健診とかのときに、ちょっと発達遅滞があるというような話でして、検査をいろいろ受けた結果・・・療育センターでの療育を勧められ”たので、“子供の療育を週に何日もやりながら仕事を続けることは不可能だということで、そこで1回退職を”した。

しかし、この例では、その後、子の療育と両立可能な仕事と巡り会って、ひとまずの再就職をしている。それは、“何年か後の頃なんですけれども、このときには一応療育の延長ということで、集団に子供を入れたほうがいだろうということで、特別枠で保育園に子供を通わせることになって、時間的な制限つきですけれども、通わせて”いたところ、知人から退職前の職業的専門性を見込まれて、“(お子さんが成長して保育園に通っているのなら、)その間で、もし、できるんだったら仕事を手伝ってくれないかというか、人を探しているのというふうに紹介を受け”て、公共の相談援助機関で非常勤で専門職として勤務をするようになったものである。

2つ目は、出産が早かったことで子の養育に慎重な注意が必要になったケースである(事例22、53歳)。このケースは、出産前の職場では、“最初の会社で妊娠したとき、上司から、おなかの大きい姿でお客様に対応するのはみっともないといわれた”ということであったが、本人は、“やめるつもりは全然ないです”と、子育て後も就業継続したいという希望を強くもって勤務していた。

しかし、結局、出産が、“産前の休暇をもらう前に生まれちゃったんですよ。で、いろいろ、通常に生まれてこなくて即入院という形の子供だったので、1カ月半ぐらい入院したような形で”という事情であった。そのため、“それで続けられなくて、周りから説得されて、やめろと言われて。それで泣く泣くやめたような形”で退職した。退職は、“一生勤めるつもりが私の中であったので。予定外の退職ですよ。離職。ですから早く仕事に戻りたかった”というものだったので、子の発達・成長の状況が理由で退職してはいるが、比較的早く求職

活動を開始している。その時期は、生まれた子が“退院してきて、通常の生活を送れるような人並みの子になってきたのが、大体、生後半年以降かな、子供が。それから就職口を職安とかで探したんですけれど”というものであった。

この2ケースは、医療や教育の分野による専門援助体制や保育サービスが親の勤務条件と調整可能なものとして設計されていて活用できていれば、退職をしなかったと考えられる例である。

この<子の発達・成長の状況によったケース>については、「b. 妊娠・出産・育児が理由となった場合」であることは同じだが、<女性自身の育児観や親役割の意識が基になっているケース>とは退職に向けての態度が子の状況とは関わりなく女性が自ら前進していくのではない点が異なる。また、<出産・保育についての協力・援助が得られなかったケース>とは、子の状態が医療等の専門的配慮を必要としており、家族や隣近所の間で解決できない子育て事情があった点で異なるという特徴がある。

以上のように、ヒアリング調査から把握された退職の直接の理由は、アンケート調査の結果を裏付けつつ、同時に、子育て方針や家族関係、子の成長の状況という個別事情の多様性が退職理由と再就職行動の両方に影響していることを印象深く示している。

(2) 再就職への意欲と準備

ア、再就職のタイミング

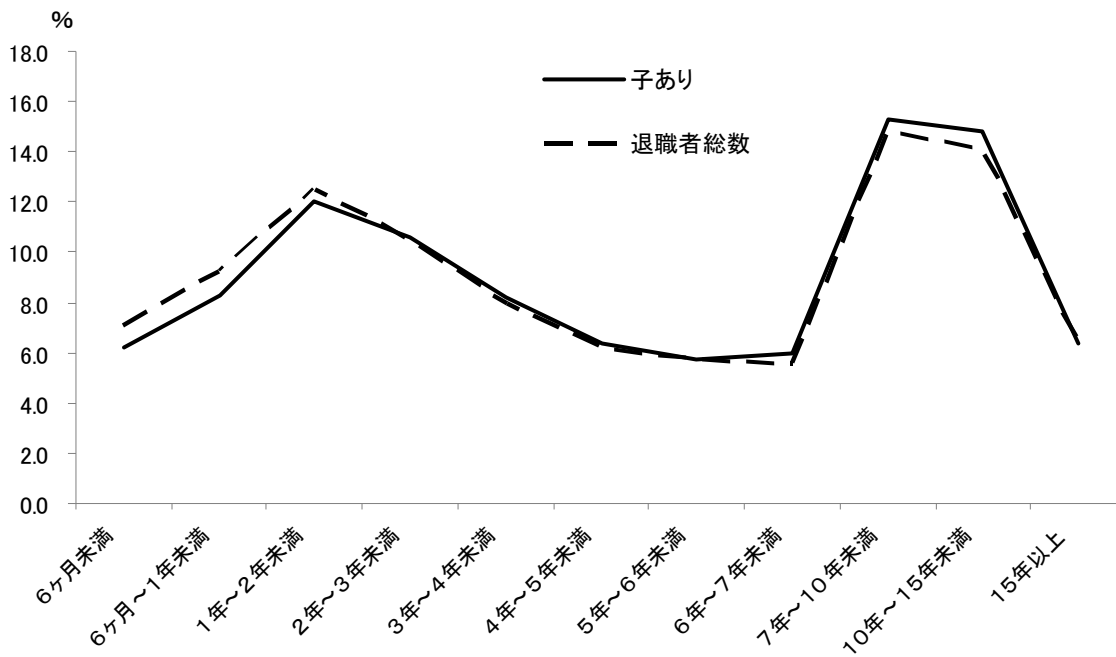
結婚・妊娠・出産・育児の時期に、一旦、退職して家事・育児に専念した後、再び就職して働こうとの意欲を抱いて、具体的に就職のための行動をするのは、いつ頃かについては、アンケート調査の結果では、退職後6ヶ月未満から15年以上たってからまで幅広い期間に分布していた。

アンケート調査のこの結果を子の有無との関連でみたのが、図表4-2-(2)-1から4-2-(2)-6までである。再就職したいと考えるようになった時期と実際に再就職した時期のいずれの時期も、3年未満とくに2年未満と7年以上が多くなっていた。7年以上とは、おそらく子どもが学齢に達してから以降の時期ということである。それも、日本では一人っ子または二人っ子といった家庭が多いこと等から、末子が小学校へ上がってからの時期と考えるのが自然であろう。

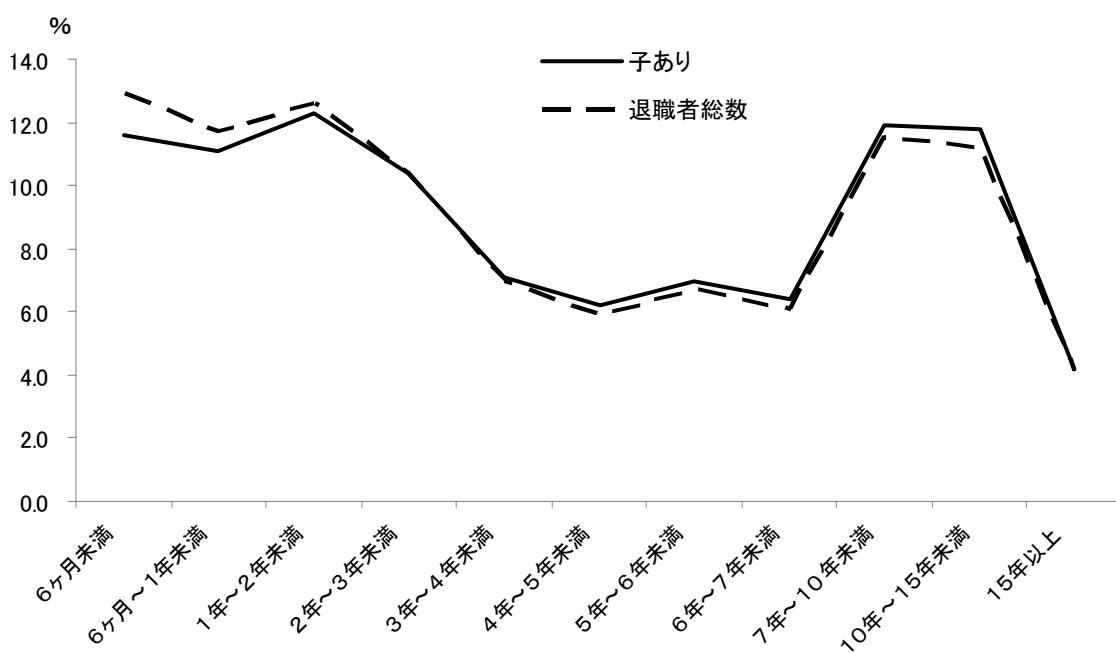
現在、子のある者が再就職したいと考えるようになった時期は、6ヶ月未満が11.6%、6ヶ月～1年未満が11.1%、1年～2年未満が12.3%である。2年～3年未満は10.4%で各期間とも10%を超えている。つまり、半年から1年弱の間に約10%の女性が再就職を希望するようになっていき、3年未満の期間に全体の45.4%が希望するようになったということになる。

ところが、3年から7年未満までは、一旦割合が低下し6%程度になり、再び7年以上になって10%を超えるという動きがみられた。

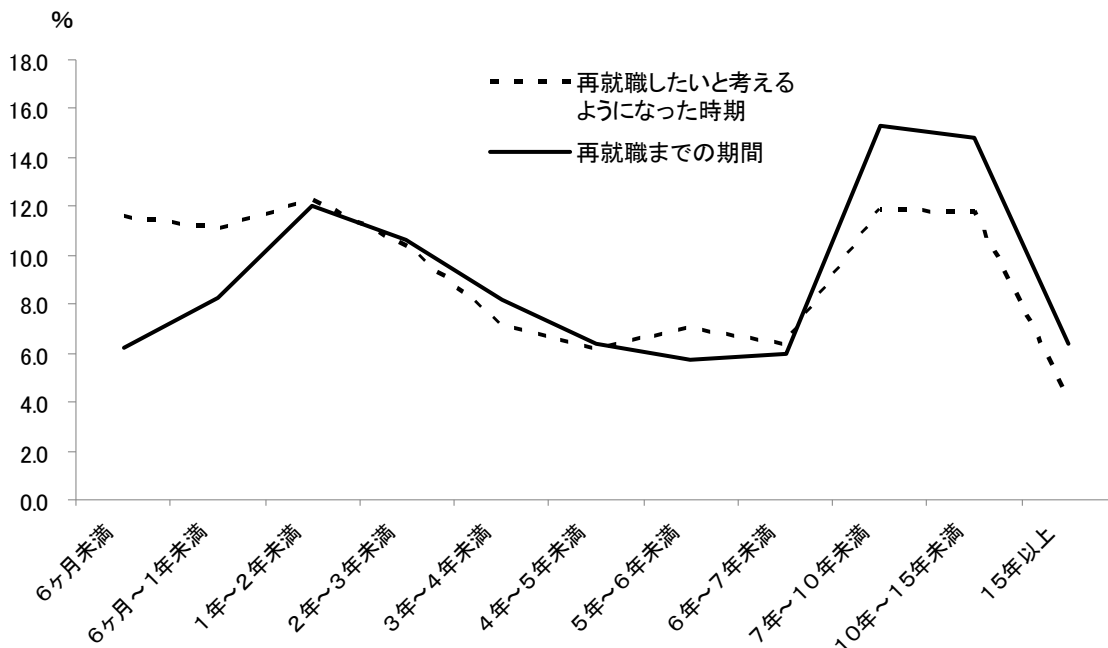
図表 4-2-(2)-1 再就職したいと考えるようになった時期



図表 4-2-(2)-2 退職してから再就職するまでの時期



図表 4-2-(2)-3 再就職したいと考えた時期と再就職までの期間（子のある者）



実際に再就職した時期についても、1年未満の割合が10%を超えていないという点が異なるが、その後は再就職したいと考えるようになった時期とほぼ同様の動きがみられた。

ここで1年未満の期間が占める割合が2つの時期で異なるのは、女性が再就職の意欲を持ってすぐに行動に移れる条件が整っていたとは限らないし、求職してから採用になるまでの時間的な経過があるのは自然なことであり、そうした要因から生じた現象であるといえる。ここで重要な知見は、いずれにしても、再就職のタイミングとなる時期は2つあるということである。

また、再就職したいと考えるようになった期間の長さ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 = .79) 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たといえる。

調査時点の年齢との関係では、年代が高いほど再就職したいと考えるようになった時期も実際に再就職した時期も遅くなる傾向がある。年代とそれぞれの時期の間にも低いながら有意な相関がみられる (年代と再就職したいと考える時期 $r = .33^{**}$ 、年代と再就職した時期 $r = .34^{**}$)。

上記の再就職に関する時期の分布状況から、子の年齢、とくに一番幼い子、すなわち、末子の年齢と家事や子育てに専念していた母の就業再開との関係は深いと窺われる。そこで、末子の年齢と母の再就職の関係をみると、全体では末子が4.8歳 ($SD = 4.34$) のときに母である女性は再就職を実行している。

この4.8歳という数字は、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

児神話と重なる現象である。しかし、あくまで全体の平均値である。一方で、年代が高くなると再就職の時期が遅れるということが既に明らかになっているので、ここで年代による差があることを再確認しなければならない。

そのため、40歳未満の若い層と40歳以上の層で分けて再就職の時期をみると、以下の分析から、やはり、年代による差がみられた。

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 ($SD=4.47$) の時に再就職しており、2つの平均値には有意な差がある ($t(467.33)=16.28, p<.01$)。つまり、現在は、40歳未満の比較的若い女性は、意識面ではともかく行動面では、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える。したがって、現在の日本で、結婚等で一旦職業活動からリタイアした女性の再就職の平均的なタイミングとしては、末子が3歳以上になってからとはいえないといつてよいであろう。

なお、調査対象者のうち、「結婚・妊娠・出産・育児の時期に、一旦、退職して家事等に専念したことがある」と応えた者(2,112人)のうち、子がない者は96人である。子がない者が再就職したいと考える時期については、6ヶ月未満が41.3%、6ヶ月～1年未満が19.6%、1年～2年未満が17.4%と2年未満が78.3%を占めていること、また、再就職した時期は、6ヶ月未満が22.6%、6ヶ月～1年未満が26.9%、1年～2年未満が19.4%と2年未満が68.9%である。いずれの時期も子がある者よりも早期化している。しかしそうはいつても、7年以上たってからという割合は再就職したいと考える時期では4.4%、再就職した時期についても6.6%みられた(図表4-2-(2)-4)。

再就職のタイミングについて、ヒアリング調査から行動方針と具体的な行動を拾い上げるとアンケート調査の結果の妥当性を裏付けるものであった。前項の「**(1) 結婚・出産・妊娠・子育ての時期に仕事をやめること**」の退職の理由のところでも既に再就職のタイミングについて触れて記述されている部分があるが、それらを含めて22人の行動と意識を要約したのが図表4-2-(2)-5である。

これをみると再就職のタイミングは退職の理由によって異なってくる傾向が窺える。結婚等で退職をすることを自然のこととして受け止めていたケースや子育てを自らの手で行う方針で退職したケースでは、再就職までの期間は比較的長くなり、末子が小学校入学の年齢になる頃からそれ以降になることが多い。小学校入学以上は7例あった(事例1、3、12、18、19、20、21)。

なお、そのうち1例は男性社会中心の働き方への疑問をもち、かつ、子を授かることを実感して“もうそういう世界はいいやという感じですね。とりあえず今は、年も年でしたし、出産時点が35(歳)になっていましたから、とにかくそっちを一生懸命やろうかなと”(事例3)退職したものである。

図表 4-2-(2)-4 再就職したいと考えた時期と再就職までの期間（子の有無別）

	子あり				子なし			
	再就職したいと考えるようになった時期		再就職までの期間		再就職したいと考えるようになった時期		再就職までの期間	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
6ヶ月未満	220	11.6	120	6.2	38	41.3	21	22.6
6ヶ月～1年未満	210	11.1	160	8.3	18	19.6	25	26.9
1年～2年未満	233	12.3	230	12.0	16	17.4	18	19.4
2年～3年未満	198	10.4	204	10.6	9	9.8	9	9.7
3年～4年未満	135	7.1	157	8.2	5	5.4	6	6.5
4年～5年未満	117	6.2	123	6.4	1	1.1	3	3.2
5年～6年未満	133	7.0	110	5.7			5	5.4
6年～7年未満	122	6.4	115	6.0	1	1.1		
7年～10年未満	226	11.9	295	15.3	2	2.2	2	2.2
10年～15年未満	224	11.8	285	14.8			2	2.2
15年以上	79	4.2	124	6.4	2	2.2	2	2.2
合計	1,897	100.0	1,923	100.0	92	100.0	93	100.0

N = 1971, NA = 74 N = 1971, NA = 48 N = 96, NA = 4 N = 96, NA = 3

また、末子が中学校以上だったという者は、再就職行動を開始する時期に影響していた要因としては、家事・育児に専念することを希望していたことだけでなく、転居を伴う夫の転勤に伴うなどの事情や起業準備の事情が加わっている。

反対に、就業継続の希望を持っていたものの、だが、遠方への転居や周囲の反対を受けたことが理由で退職した場合は、末子が3歳頃までに再就職へと進んでいる（事例5、7、22）し、キャリア計画に基づく退職の場合は末子の年齢と再就職時期とはほとんど無関係（事例2、10、16、）である。

いずれの場合も、再就職をしたいと考えるようになった時期、再就職を予定した時期、再就職を実現した時期は、それぞれ比較的近接している。

ところが、退職の理由が何であれ、日常生活の基盤であった家庭生活に区切りを付ける離婚は、その直後に再就職を必要としていたため、この3つの時期は予定通りになっていない。再就職の円滑化はこうした条件に見合った対応策が取られねばならないことはいまでもないが、今回の調査対象となったケースでは、本人の努力と周囲の対応が再就職促進の原動力となって、離婚後の生活を脅かさない程度の期間に再就職を実現させていた（事例13、14、15、17）。

これらの全体をみれば、ヒアリング調査からも、再就職の時期は子の成長段階と密接に関連して考えられており、末子の小学校入学と3歳までの2つのタイミングが再就職に選ばれる傾向はあるとあってよいであろう。

図表 4-2-(2)-5 再就職のタイミング

No.	退職の経緯	再就職したいと考えるようになった時期	再就職を予定した時期	再就職までの期間(注1)	再就職時の末子の年齢
1	結婚後、体調不調で妊娠前に退職。健康回復後に在宅等で3年間アルバイトし、妊娠を機に仕事をやめる	退職前から。ただし、子が生まれたり在宅就業が絶対の条件	末子が10歳になったら	10年	11歳
2	将来見通し等が理由で退職、卒業とほぼ同時。その後、結婚、大学院進学、出産し、2回育児休業と復学。就職活動が不調で研究生に。その後、研究活動の傍ら専門学校の非常勤講師	「専業主婦」は、はじめから選択肢としてない	大学院(修士)修了時	研究生で研究活動を継続中。非常勤講師の就職までは2回目の復学後約1年	2歳
3	会社立ち上げから男女差別なく働くが、流産を機に男社会の働き方に疑問をもつと同時に子を授かる実感を得て退職。その後、しばらくフリーで仕事をするが妊娠を機に仕事をやめる	末子が小学校二年生の頃、「そろそろ何かしなくては」と思っていた	末子が小学校2年生頃から	11年	8歳
4	第2子の産休明けに退職。第1子の健康、転勤や住宅事情から保育への家族の協力を得ることが困難、あるいは気持ちの負担になったこと等が背景	退職時から、「ずっと模索していたかもしれない」が、はっきり感じたのは「末子が幼稚園に行き始めて」から	末子が幼稚園生になった頃から	8年	5歳
5	子の保育を姑に託したが、第1子が1歳未満でつかまり立ちする頃、姑の手に負えなくなり子の養育のため退職	可能であれば、いつでも退職時から考えていた	可能であれば、いつでも	4年	3歳(当時、第2子が末子。3年後に第3子誕生)
6	結婚生活12年の時、世帯の生計が立つなら夫婦の一方が地域貢献など職業活動以外のことをする方が良いと考えて、夫と話し合っ退職	退職前から。フルタイム常用の職業でなく、他人や社会に役立つことをする計画。報酬があるというなら望外の好ましいこと	退職後いつでも良い	有償ボランティア開始まで3ヶ月、雇用(パート)就職まで約5年	/
7	結婚で遠方に移動し退職。約半年後に再就職したが、ほぼ同時に妊娠して退職	退職前から。その後も妊娠、退職を繰り返すが、ずっと再就職を希望していた	本当の希望はいつでも働きたい	6年	1歳直前で継続的に就業
8	育児で退職。子が1歳半の時、療育が必要になったため			2年	4歳(療育の一貫として保育園に入所。声がかかる)
9	結婚で生活に一区切りつけるために退職。以前と同じ業種で自分を上げられるところを目指す	退職前から	退職後すぐでも	2週間	(再就職後に2子出産、就業継続)
10	結婚したら両立できそうにないので退職。キャリア変更のため大学に再入学。医師として再就職、結婚、出産。育児休業中に医局から他病院に移ることを指示され、年度代わりに他病院に移動	退職前から	キャリア変更のための学業終了から	7年	1歳未満(一般的には転職に当たる勤務先変更)
11	結婚で退職。当然のこととして	自宅を建設して引っ越したのが機、ちょうど子が「ちょっと」手を離れた33歳の時	子供がある程度大きくなって、ちょっと手を離れた時	10年	5歳

注) 期間の年数は月数や日数までの正確なものではなく、年または月を単位としてのもの。

前頁からつづき

No.	退職の経緯	再就職したいと考えるようになった時期	再就職を予定した時期	再就職までの期間(注1)	再就職時の末子の年齢
12	妊娠を機に退職。当然のこととして	45歳の時、夫の転勤が一段落し、自宅を建設して社宅を出た頃から、“何かしよう”と思った	とくに考えてはいなかった	10年	中学生
13	結婚で退職。当然のこととして	離婚(結婚後約7年)を機に	離婚直後	7年	3歳
14	結婚で退職。当然のこととして	離婚(結婚後約3年)を機に	離婚直後	4年	3歳
15	妊娠を機に退職。産休取得が困難だったため	退職前から	末子が1歳になったら	5年	1歳
16	キャリア計画に基づく結婚、起業の準備のため	学生時代から。キャリア計画の進行による	出産後に起業を予定	3ヶ月	妊娠前
17	出産し、妊娠休暇(1年)が終わると復帰せずに退職。業務の性格から子育てとの両立困難のため	家事が苦手で、子が乳幼児の頃から	漠然とだが、子が小学校に入ったら	3年(離婚し、実父が起業した会社に勤務)	2歳
18	出産し、周囲から祝福されて子育てのため退職。子育ては重要、その時しかできないため	いつとはなく自然に考えていた	子が小学校中学年になったら、そろそろ	10年(乳児期から2,3時間の臨時的アルバイト(注2)は経験)	10歳
19	妊娠で退職。当然のこととして	第2子が幼稚園に入り、近所の母親同士の友人がいなくなった時	末子が小学校に入ったら	11年	小学校1年
20	結婚で退職。住み込み勤務だったことや夫の転勤予想、専業主婦もやってみたい等のことから	第1子が乳児期を過ぎた頃及び第2子が幼稚園に入った頃	第2子が16時半まで預かってくれる幼稚園に入ってから	13年(第1子が3,4歳の頃、在宅でアルバイトは経験)	小学校1年
21	結婚で退職。当然のこととして。ただし、妊娠しなかったり、子を育てる自信がなく、数ヶ月後に再就職したが、約2年後に転職と同時に妊娠し、それを機に退職。母になることが第一の夢だったため	いつかはと思っていたら、子が7歳の時元の職場から声が掛かり、3年間就職。その間に子が小学校中学年になったので正社員での就職を希望	自覚としては、子が小学校中学年になったら	アルバイトまでは10年、起業に関係までは13年、起業までは18年	7歳(アルバイト)、小学校中学年(友人の起業に参加)、15歳で起業
22	出産時のこの状態から育児のために周囲から説得されて退職	退職前から	第1子が6ヶ月の頃から	1年	1歳

注1) 期間の年数は月数や日数までの正確なものではなく、年または月を単位としたもの。

注2) 自宅の近所の店等で人手がないときに臨時的に手伝うもの。

再就職の時期について、どういう理由でその時期が選ばれるのかは、以下のとおりである。原則としては子の成長を中心に時期の適切さが判断されている。だが、自分自身の年齢が労働市場であまりにも不利にならないことも併せて考慮されることがある。その場合は、自分自身の年齢については労働市場との関係だけでなく、職業やボランティア活動などの社会的活動に参入するための学習や予備体験がいつ行われたか、また、学習等の成果がいつ得られたかという条件とも深く関わって判断されている。職業復帰するために自分が納得のいく状況にあるか否かが考慮されている。

学習や予備体験とは、事例 3、18、21 にわかりやすくみられているが、大学、行政機関、経済団体等によって社会人に公開されている教育・啓発事業への参加、あるいは特定分野の専門的知識や経験が必要な有償のボランティア活動や公共機関の委嘱による常勤でない活動等である。何故、子の年齢が1歳、3歳、小学生、中学生といった時が選ばれやすいのかといえば、これら2つの要件、すなわち、末子の年齢と自分自身の年齢についての条件が折り合える時期をその時だと考えているからである。

なお、子の成長に関しては、“ある程度大きくなってから”、“手がかからなくなったら”というような表現がとられることが多いが（事例 1、3、4、11、12、15、18、19、17、20）、最も幼い子＝その時の末子が母親から日常的に心身の世話を必要としなくなった時という考えがもとになっている。そして、成長のエポックをいつとみるか、そのエポックの終りの時点での子の年齢がいくつかは、我が子を見守る母親の判断で決まり、一通りではない。しかし、乳児、幼児、就学年齢、学校からの帰宅時間といったこととの関係が深い年齢や時期が選ばれている。したがって、子の成長に特別な配慮を必要とした場合は、再就職の見通しを立てないでいる（事例 8、22）。

また、家事・育児に専念することをもともと希望していたり、自然のこととして役割を担う予定でいた者は、当初は再就職の予定を考えていなかったという者がいる（事例 12、13、14、21）。このなかには、たまたま、生活時間の余裕ができたこと、海外生活を経験して異文化に触れたこと等から、再就職への希望をもったという自然体派ともいえるべき例もある（事例 12、21）。いうまでもないが、離婚等の事情で家庭基盤に変更があった場合は、予定した子の年齢や自分自身の年齢は関係なく、再就職が急がれている（事例 13、14、17）。

また、結婚・出産等の時期にも一貫して就業を継続することを強く望み、それに合わせて職業や職場を選択していた場合（事例 2、9、10、16）は、子の成長はそれほど強く意識されておらず、むしろ、保育サービスや職業上の事情が職場復帰を決定している。

いずれにしても、以下の<再就職の時期の選ばれ方>にまとめたヒアリング対象者の各人の主張や述懐は、さまざまな生活条件とそれぞれの家庭観、職業観に基づいて一人ひとりが自らの判断で決定し、行動し、それに責任をもってライフ・キャリアを築いているとの声が聞こえてきそうな内容である。

***** <再就職の時期の選ばれ方> *****

I. 子の成長をもとにしたことを強調するケース

1. **【 目 途 ・ 予 定 】** =子が10歳：“やっぱりお留守番ができるという。一人っ子ですし。あとは、3歳になったら幼稚園に入るから少し手が離れるとか、仕事をしようと思った段階はあったんです。でも、そのときに、やっぱりまだちょっと手がかかるとか、よい仕事に出会わなかったとかということもありまして、10歳になれば、お留守番してもらってちょっと出るということもできるだろうと考えていました。あとは、精神的にしっかりしてくる年ごろなので、いつも見ていなくても大丈夫、少し目を離すほうがむしろいいかなという年ごろだと考えていましたので” → **【 実 態 】** : 11歳で再就職
3. **【 目 途 ・ 予 定 】** =末子が小学校高学年。それまでは、知的関心から大学の単位履修生となったり、自治体や各種教育機関の公開講座に参加する等で教育関係の専門的知識・技術を習得：“気楽に預ける人がいなかったの、やっぱり子供たちが大きくなるまでは働きに出ないと思っていましたね。大きいというのは、どうだろう、小学校高学年かな。そんな感じですね” → **【 実 態 】** : 末子が小学校二年生で再就職
4. **【 目 途 ・ 予 定 】** =意識としては末子が幼稚園に入ってから。無意識にはずっと機会を模索していた可能性あり：“やっぱり、その3番目が生まれて幼稚園行き始めて。というか私、もしかして、ずっと模索していたような感じもします・・・それから子育ては今しかないという、それこそ3歳児神話も私の中にあっただと思います。いつか働くときに仮に望まないような仕事であっても、それは飲もうと思って、今、子育てをしたいと思ってやめました”、その後、第1回目の再就職は、“子供がある程度大きくなって、もういいだろうっていうところになると私がかかり年を食ってしまうなっていうのがあって、そのところ(=末子が5歳の頃)に入ってきた話がこういう(=週3日程度の時間フルタイムでない)塾の講師”だった。本格的な就職としては、“このときは下の子が小学校4年生になってたんですね。4時だと、急いで帰れば何とか、もう帰ってくる子供もいますけども、大丈夫かなっていうのがありましたが。実際は4時では終わらないんですけどね”という形だった。→ **【 実 態 】** : 末子(第3子)5歳で近所の塾で週3日程度の短時間のアルバイトを5年。末子が小学校中学年で週5日の仕事に転職。
5. **【 目 途 ・ 予 定 】** =いつでも再就職はしたかったが、はっきりした見通しはなかった：“(1回目は) 私は産休明けから保育園に預けたかったんですね”、しかし、その後数ヶ月で家族との間の保育問題で退職。第2子が3歳になる前に“下の子ももう3歳になるはずだか

ら声をかけてみようかと”と元の職場から声がかかって再就職。第3子出産時は退職せずに育児休業6ヶ月で復帰。“給与保障が100%もらえてたら1年頑張れたのかなという気はしましたね” → **実態**：再就職時の末子（第2子）は2歳（3歳直前）

7. **目途・予定** =就業継続したかったと思うが、1歳になる少し前：“1歳になる少し前にもういいだろうと。うち（＝自営の実家）の母がしていたように、仕事と家庭というのは両立するのが当たり前だと思っていましたので” → **実態**：最初の再就職は当時の末子（第1子）が3歳、その後、第2子を妊娠して退職、第2回目の再就職時は末子（第3子）が1歳で就職
8. **目途・予定** =明確な見通しはなし：就業を継続する予定であったのが、子の成長の事情から退職した。子の世話についての目途がたった時期に、元の仕事の専門性が評価されて、短時間でも手伝って欲しいとの依頼があったことで非常勤で就職。ただし、はじめはボランティア的就業だった。 → **実態**：“一応療育の延長ということで、集団に子供を入れたほうがいいだろうということで・・・（時間的な制限つきで）保育園に子供を通わせるようになった時（＝子が3歳）”
11. **目途・予定** =子供がある程度大きくなった時で、自分が何かできる時：自分が“基本的に33歳で、まず何をするかということで自分の中で構想を練ったときに、子供がある程度大きくなったら自分がずっと勤められるものをやりたかったので”、パートタイムで再就職し、その後、“40歳になったら何かしようということで、会社をやめて1カ月半後に会社を自分で、株式会社で立ち上げました。たまたま別にそのときが40歳” → **実態**：末子が5歳。独立して起業したのは、チャンスがあったときで、“それはたまたま子供が受験する中学3年のときと中学1年のときなんですけれども、やっぱり自分がやりたいことを区切りとして、たまたまその会社に7年いて次のステップでやはりどこで働くよりは自分を試してみようと思ったので、たまたま来たチャンスで自分が決めた・・・人生ってターニング・ポイントがあると思うんですよ”
12. **目途・予定** =予定はなかった。転勤が終わり、自宅を持ち、子供が大きくなって（＝中学生以上）、生活が自由になり、暇になった時に考えた：意識していなかったが、転勤が終わり、自宅を持って、子供が大きくなって、“今思うとね、何か、子供が高校生と中学生になっておりましたので、結構、暇だったんだと思うんですよね。あまりやることなくてね。何か”、“まあ、自由というか”という生活になったことで。潜在的に、もしかしたら、あったかもしれない、でも、子供が大きくなったら働こうというふうに思っていなかったと思うんですけどね” → **実態**：末子が中学生で再就職

15. **目途・予定** =末子が1歳になったら：“上の子が1歳過ぎぐらいのときに、ちょうどもう1回就職しようかなと思ったんですけど、でも、下の子ができたので、そのままずっと（家にいて）、2人目の下の子が1歳になるときに、復職しようと心に決めてたんですね” → **実態**：末子が1歳。求職活動をしながら、再就職に反対する夫を説得したものの不成功で離婚に至る。ほぼ同時に母子家庭として保育園に入所でき、就職も決まったため。
17. **目途・予定** =子が小学校に入学したら：結婚生活の解消によって生活基盤が変わったため、早期に就職する必要があった。 → **実態**：2歳で再就職
18. **目途・予定** =本格的に働くのは、低学年から3、4年。子が寝ている間だけの短時間アルバイトは乳児期でも可：子が乳児の時でも、子が寝ている間にいける短時間の仕事はした。しかし、“低学年から、3、4年になってくると、「もう、いっかな」というこのはありますよね”、“（もっと早くから）子供に負担をかけないような働き方という、そうですね。そういう、違うやり方も多分あったと思うんですけども、自分はそれしかできなかつたということですね・・・やっぱり子供を預けて仕事に行くという方も、いっぱい、いると思うんですけども、私は子供をみていたかつたんです。子供の成長っておもしろいじゃないですか。今しかない、やっぱり思つたので、子供をみれるときには絶対みておこうと、仕事という頭はなかつたんです。アルバイトという頭しかなかつたので” → **実態**：社員として再就職したのは末子が小学校中学年。それ以前の子が“幼い時”は、短期間に2時間程度のアルバイトを近所の商店等で行つたことがある。
19. **目途・予定** =末子が小学校入学後：“最初の頃は、やっぱり子供たちが小さいうちにお勤めするのに抵抗がありまして、万が一職場復帰をするようなことがあつても、せめて下の娘が小学校に上がつてから”というのはちょっと考えてはいましたが、積極的に職を探したわけでもなくいたんですが、やはり下の娘が幼稚園に上がつて、周りのお友達もお勤めをし始めたりしますと、共通の友人がいなくなつちやつたんです” → **実態**：末子小学校入学後に就職
20. **目途・予定** =はじめは、第1子が赤ちゃんを脱したぐらいのとき（2歳）。次は末子が小学校に入学する頃：“当時はまだ保育所もほんとうにフルタイムで働く人がほとんどで・・・そういうパートで働くという感覚で預けるということができなかつたんですね。だつたから、なおさら、もう、この土地ではこういう小さい子を持っている人間で、しかも親類縁者がいない人間は働けないんだと思つたんですよ”ということで、第1子が2歳頃はパートタイムの就業を希望したができなかった。その後、転居して在宅でアルバイト

をした後、末子（第2子）が幼稚園に入ってから“多分、主人がいるから、そういう時間自分が家をあけても大丈夫って。土曜日とか日曜日のそのファミリーレストランの仕事はそういう気持ちだったと思うんですね・・・子供が小学校に、下の子供が行き始めて、多少あいた時間ができるのと、幼稚園からこう、ね。多少自分のあいた時間ができるのと同時に、自分でも何か自分のお小遣いぐらいは自分で稼いだほうがいいのかなじゃないんですけれども、そんなふうにも思い出したので”という段階を追っていった。

→ **実態**：当時の末子（第1子）が3歳を過ぎた頃、在宅でアルバイトをするが夫の転勤による転居でやめる。自宅を建設し、末子（第2子）が幼稚園に入ってから近所でアルバイト、末子が小学校に入学してから本格的に就職。

22. **目途・予定** =就業継続したかったが、子の成長状況から断念したので、子への不安がなくなったとき：“子供が退院してきて、通常の生活を送れるような人並みの子になってきたのが、大体、生後半年以降かな。それから就職口を職安とかで探したんですけど・・・保育園が決まっていなかったので就職活動ができなかった”ので、“人を頼って、お願いして、半年後に保育園入所。第1と第2の職場はパートタイマーだったが、正社員になるため転職。→ **実態**：1歳過ぎで再就職

II. とくに予定しなかったことを強調するケース

13. **目途・予定** =考えていなかった：“それは私がそんなに器用じゃないので・・・だから、もし離婚しなかったら、就職しないかもしれないです。自分が育った環境が、母が働いていなかったの、家にいるのが普通だったので、そもそもが、結婚したら、やめて、家に入るという考えだったんです”ということであったが、結婚生活の解消によって生活基盤が変わったため、早期に就職する必要があった。→ **実態**：末子が3歳

14. **目途・予定** =再就職職は考えていなかった：“家に入って奥様で一生を終えるというのが、もう本当に皆さん、そう思っていましたよね。（自分も）もう疑問、持たなかったですね”ということであったが、離婚によって生活基盤が変わったため、早期に就職する必要があった→ **実態**：3歳で再就職

21. **目途・予定** =予定はなかった。子が中学生になった時に自然に働こうと思った：“お母さんになることが、本当は第1の私の夢だったので・・・私は子供がすごく好きだったので、ずっと子育てを、子供が小学校1年になるまで専業主婦”をしていたが、以前、働いたことがある職場から人手が足りないからと声がかかり、“週に1度だけだったらいいですよ。やっぱり私は子供とコミュニティー生活を充実させたかったので、週に1回だ

け”のアルバイトをした。その後、いくつかのアルバイトや事業参加をした。子の成長につれ、子の稽古事の送り迎えの待ち時間が多くあること、中学生になると子が母親を“ママはいつもお昼寝ばかりしている、帰ってくると”と批判することがあったこと、また、主婦同士の付き合いを楽しむことを夫に申し訳なく思ったので、働こうと思った。子が14歳の時に起業準備し、15歳の時に事業開始。→ **実態**：7歳の時、週1日のアルバイト。その後、いくつかのパートタイム就業等の経験を経て、**子が15歳で起業**し、経営者となる。

Ⅲ. 就業継続を予定して前もって職業選択等をしてきた等その他のケース

2. **就学と就業を継続するのは当然のこと**：短期間に退職、結婚、大学院進学をすすめ。大学院在学中に出産した。その後は、大学院の研究生として研究活動を続けつつ、専門学校の講師のアルバイトに就業→ **実態**：研究は継続、アルバイトは末子が2歳

6. **常用フルタイムでなく、社会に貢献できる活動があったとき**：子はない。退職の動機が、“私はもともとどちらかというと**夫婦分業がいいなと思っていたんです**”ということで、“**世帯で生計が立つなら、夫婦の片方が仕事をやめて**”**地域との関わりをもつ何らかの社会参加の活動などをする方が良いと考えており、退職前からいくつかはじめていた。**→ **実態**：退職前からの活動を自然の成り行きに合わせて継続したり、中止したり、新規に参加するほか、退職後数ヶ月後から他からの依頼等があるなどにあわせて元の職業の専門性や趣味等をいかした活動を実施している。

9. **就業継続するための準備を以前からしていた**：**計画的に結婚退職した例。結婚後に再就職し、第1子の妊娠・出産は再就職先でのこと。再就職先では、上司が以前から“できても、働こうね”**といっており、**実際に妊娠を告げると“おめでとう。続けようね”**という感じで、そういうふうに言ってくださって、だから”ということで保育園の入所に合わせて産休と育休を合わせて7ヶ月で復帰した。→ **実態**：妊娠前に地元企業に就職

10. **就業継続ができる職業を選択**：元は別の仕事をしていたが、結婚しても続けられることを目指して職業選択をやり直し、医師になった。専門領域は“**子供がいてもやっていけそうなところを選んだ**”というのが本当”で、子が生まれた後に、**それまでの病院をやめて、別の病院に行ったのは、“自分が希望したとか計画したというのではなく、大学の医局のケース人事の担当の方から、4月に異動があるが、働けそうですか”**という電話があって、**自分が希望したということではないんです。**そのときに、ほかの病院に移るという話があって、“まあまあ、いけそうですか”ときかれ、それに応じたわけで・・・二人目を今度、

出産することになるんですが、また、その後、復帰するつもりでいますけど、正直なところ、しかし、どうやって、そういう風にとというのはそのときになってみなくてはわからないというのが本当のところ” → **実態**：年度替わりに、医局の斡旋で転職。当時の末子（第1子）は生後6ヶ月。

16. **産後復帰可能な時**：計画的に結婚退職。自分が経営者になってから出産。育児休業は夫がとった → **実態**：産後1ヶ月、末子（第1子）生後1ヶ月で復帰

イ、再就職のために準備したこと

再就職を実行するためには、求職活動をするについても、それまで、専業主婦として担っていた役割が家庭や地域にあるので、それらの役割に関するさまざまな手配や段取りの変更が必要になることがあると思われる。採用が決定すれば、就職するまでにしておかなければならないことがいくつ生じるであろう。また、就職後は、在宅就業でなければ、通勤や就業で一日のうちの一定時間は家族や自宅から離れることになるので、自宅を留守にするための条件整備を行わなければならないのが一般的である。この点に注目して、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に一旦退職して家事等に専念した女性が再就職するためにどのような準備が必要であったかを探ることとした。

そこで、アンケート調査の結果から、結婚・妊娠・出産・子育ての時期に一旦退職して家事等に専念した女性が準備したことはなにか、そして、それはいつから準備したのかをみると、次のとおりであった。図表 4-2-(2)-6、図表 4-2-(2)-7 に現れているのは、準備における保育と夫の了解を得ることの比重の大きさである。

約 80%の人々が家族の理解・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。家族の理解・了解を得るという準備をした者は 85%を越え、そのうち、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 84.3%である。ただし、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は存在する。

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手助けしてもらうことを予定して就職前の準備として親の理解や了解を得ているのではないかと予想した。しかし、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。子と話し合う割合も約 25%である。子が乳児などの低年齢で話し合う対象ではない場合は、子への配慮は保育の手配に含まれることが多いと思われるので、子に関する準備は、了解を得るための話し合い、保育の手配、家事負担軽減の準備、その他の項目にも関連して行われていると理解する方が妥当といえよう。

保育の手配については、子を預けた者のうち、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。これについては、同居や近所の親に頼んだ場合は、その多くは預け先を探す必要がなかったという回答になっている。

預け先を 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となってから探し始めた者も同じ程度の割合になっている。

申込みの時期は、市区町村等が定める公的ルールにしたがった手続きにより自然と決まる場合はあるが、それだけではない。零歳児保育や長時間保育等の需要があるケースでは、地域ボランティアや有料の施設や個人に預けることも含めてさまざまな保育機能を探し、かなり早期に手続きをすることが予想される。公的でない施設・個人に事前に申込みをするケース

では、半年以上前からの申込みが必要になる場合があるし、親や姉妹等の親族に子の世話を依頼するケースでも同様に妊娠が判明したと同時にはっきりとした依頼が必要になる場合がある。調査の回答者では約 20%がそうした早期申込みを行っていた。

図表 4-2-(2)-6 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	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	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		NA = 1
	N = 2,041		N = 1,750

図表 4-2-(2)-7 保育の手配をいつからしたか

		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
NA = 128, N = 1,428						

図表 4-2-(2)-6 では、「労働実態についての情報収集」と「会社情報等働き先に関する情報収集」がそれぞれ 74.6%、85.4%となっており、「家族との話し合い」や「保育の手配」と並んで多くなっている。就職先を探すことは、いうまでもなく求職活動のなかの最重要課題だが、家庭で家事等に専念していて職業から遠ざかっていた期間が長くなると、労働事情や職業事情には疎くなりがちである。そのため、就職先を探すにしても、すぐさま求人そのものを探すのではなく、労働市場の状況や労働者の就業実態についての一般的な知識を得ることへの

要望が先行する場合が多いと考えられる。

同時に、その反対になるが、一般労働市場の動向にかえって無頓着になることも考えられる。もともと専業主婦としての地域生活ネットワークがある一方、職場や職業活動を通じた情報が入りにくい面があるのは否めない。

それ故、情報収集の意義は、現役の労働者の離転職の時とはまた別の意味をもち、情報収集行動も異なると予想される。つまり、働いている女性の労働実態やワーク・ライフ・バランスの現状といった情報は、具体的な働き先を決定する求人選定のための材料となる以前に、再就職するかしないかの希望を持ち続けるか否かを決定するための材料になされ得るであろう。また、求人情報にしても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があるのではないであろうか。

これらのことを調査の結果から確認したところ、やはり、それまでの日常の家庭生活や地域生活を基盤とした情報収集による求職活動が行われるという特徴がみられた（図表4-2-(2)-8）。

図表 4-2-(2)-8 就職準備としての情報の情報源

	労働実態についての情報		会社情報等働き先に関する情報	
	人数	%	人数	%
子供の友人の親	346	22.9	220	12.7
近所の知人	386	25.5	339	19.5
学校時代の友人	269	17.8	144	8.3
夫	127	8.4	126	7.3
親や兄弟姉妹	210	13.9	155	8.9
親戚	61	4.0	62	3.6
習い事等の先生や友人	43	2.8	39	2.2
元の職場の人	234	15.5	228	13.1
テレビ、雑誌等マスコミ	115	7.6	104	6.0
就職情報の専門誌	167	11.0	366	21.1
就職セミナー・講習会	25	1.7	31	1.8
ハローワーク等の公共機関の相談窓口	343	22.7	677	39.0
教育訓練施設	48	3.3	64	3.7
その他	158	10.4	224	12.9
	N = 1,512, NA = 11		N = 1,512, NA = 8	

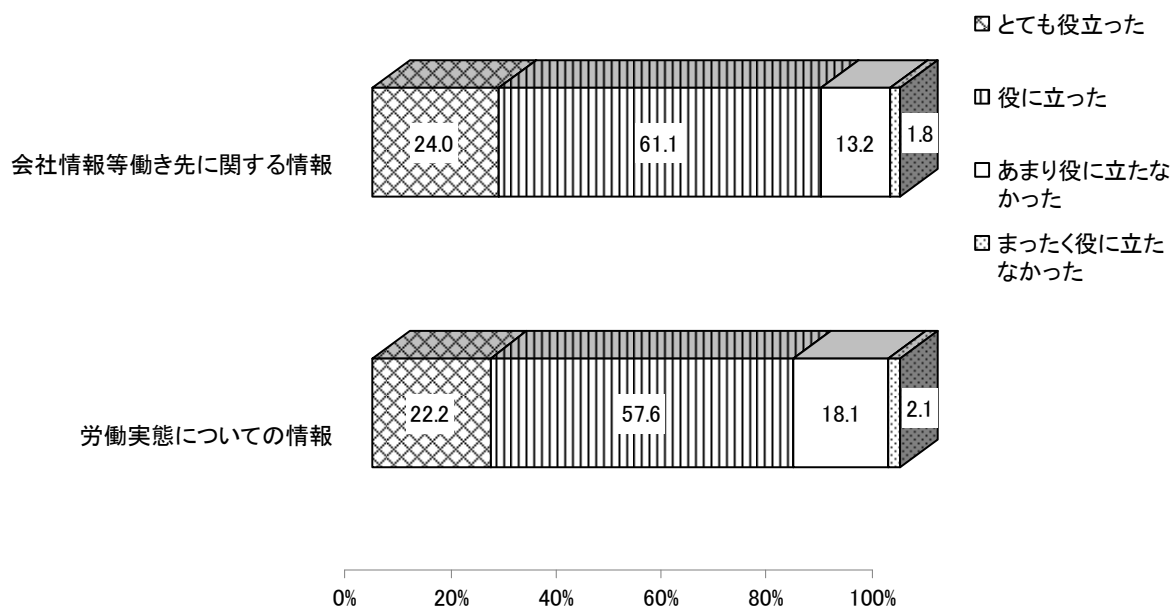
まず、働いている女性の経験談などの労働実態についての情報は71.6%が収集した。そして、情報源としては、「子どもの友人の親」、「近所の知人」、「ハローワーク⁵等」の公共機関の窓口がほぼ同じ割合で、それぞれ20%以上であった。「元の職場の上司」や「テレビや雑誌などのマスコミ」も10%程度利用されている。職業紹介の専門機関の利用以上に私的な人間ネットワークなどを基にした多様な情報源が利用されているといえる。

他方、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直接、就職先の選定に結びつく性格が濃い働き先の情報82.1%が入手した。その情報源は、「ハローワーク等」の公共機関の窓口の割合が約40%、就職情報の専門誌は21.1%であった。すなわち、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いといえる。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が約20%の水準であることは見逃せない。

では、収集した情報は再就職のための準備に役立っていたかどうかであるが、これはかなり役立ったとされている(図表4-2-(2)-9)。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、約80%の者が再就職に役立ったとしている。「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。

求人選定に密接な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。

図表 4-2-(2)-9



⁵ 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」という選択肢を別に設けた。

次に、再就職準備の実際をヒアリング調査から取り出してみよう。ヒアリングでは最初の再就職についてだけでなく、その後の経歴も把握している。したがって、最初の再就職の後にさらに転職や起業等で次の仕事に就いた場合で注意すべき準備が行われていた時には、それも取り上げることにした。

再就職準備の内容は、後掲の「**再就職の準備一覧(1)〈内容別〉及び(2)〈事例別〉**」のとおりケースによってさまざまに多様性がある。また、意識的に再就職の準備を行った場合もあるが、そうでない場合も少なくない。たとえば、趣味や教養の向上や知的関心を満たすために行っており、本人の意識としては再就職準備が目的ではなかったが、結果としてそれらの活動が再就職に何らかの効果があつたとみられるケース（事例 3、13）がある。

また、とくに何もしなかったと述べているケースが 3 例あるが、そのうちの、1 例は日頃から“私が何かぶつぶつ言っていたんだと思うんです。何か、働きたいなあとか”と夫に意思表示をしており、その効果があつて夫から就職説明会の開催広告を教えられているので、一応、本人の述べたように「とくに何もしない」というなかに入れたが、実際は家族の了解を得る行動を行っていたと考えて良いであろう（事例 12）。

「とくに何もしない」という他の 1 例は離婚後に生計を立てるために再就職をした例で、離婚する前に予め準備をしなかったというだけであつて、生活基盤が変わり、再就職を意図してからは短期間に就職先の情報を集めるなどのことを積極的に行っていたことはいうまでもない（事例 14）。

残る 1 例は、子どもの友人の親から誘われて再就職したが、誘ってくれた者はベビー・シッターの会社を創業し、経営している者であつた。このケース（事例 20）は、日頃から“学校の役員をやっている、今もやっているんですね。その頃も何かしらやっていて”というように、学校を基盤とした活動を継続的に行っていた。また、本人は就職経験として意識していないが、休日に近所のファミリー・レストラン等で短時間、短期のアルバイトをしたこともある。そのことは学校に子を通わせている親達の間には知られていたと思われるので、おそらくは、それら日頃の行動の全体が注目されて、子の学校の友人の母親で会社の経営者から“「A さんなら向いてそうなんだけど」みたいな感じで言われて。「A さんなら大丈夫だよ」と”という形で評価されている。したがって、まったく準備に当たることがなされていなかったとはいえない面がある。したがって、「とくに何もしない」という 3 例は、本人の意識として「とくに」しなかったということだが、実際には、就職への道を拓く準備がまったくなかったというわけではないといつてよいと思われる。

この 3 例のような事態も踏まえて再就職のための準備内容をみると、全体としては、働き先を探す求人情報等を集めることや求人先に何らかの接触をした者が多い。

求人先に何らかの接触というのは、たとえば、働きたいと思つてはいても、求人探しなどの直接の就職活動をしていなかったところ、知人等から声を掛けられたことで事態が急展開して再就職することになったというものがある。それに該当するのは事例 3、4、5、6、8、

20 と 6 ケースある。このなかで、退職前の職場における専門職としての経歴が評価されて声がかかってきたのは、事例 6 と 8 である。このケースは国家資格等の職業ではないが、職場が独特の公共サービス機能を有する機関であり、その雇用管理関係の専門職であった。また、生活基盤を大きく変化させる離婚という要素が入るという点で、即座には、この 6 ケースとは同じ区分に入れることはできないが、事例 14 は比較的早期に求職活動が本格化する前に元の職場関係者から再就職の誘いの声がかかっている。この場合も、以前、幼稚園の教員であったことに注目されたものである。ただし、誘いはかかったが、子育てと生計の維持を両立させる働き方というが困難だとの理由で女性の方から断っている。

そのほかのケースでは、再就職準備の主だったものとしては、子の世話についての手配、職業技能・技術の習得、人脈や情報ネットワークの拡大、元の職場や元の上司、同僚との関係の維持が行われていた。

・・・・・・・・・・—∞—再就職の準備一覧(1) <内容別>—∞—・・・・・・・・・・

1. **夫や家族の説得・協議**・・・5 ケース(事例 2、5、7、15、19)
これに加えて、賛同した者と結婚したという結婚計画そのものが1 ケース(事例 16)
2. **保育の手配**・・・6 ケース(事例 2、5、10、15、16、22)
このうちには、保育園入所申請がうまくいかず、各種の工夫をしたり、実家の近くに引っ越したり、保育園入所の仲介を依頼したりするなどの保育の手配をしたものが含まれる
3. **職業技能・技術の取得のための学習活動**・・・6 ケース(事例 1、4、10、18、21、22)
大学に再入学、通信教育も含めて教育機関や各種団体等の利用、独学などによって学んだもの
4. **技能・技術の習得を目的にはしていない学習活動**・・・2 ケース(事例 3、13)
教養の向上や自己啓発として大学の履修生や各種団体等の公開講座で日頃から興味のあることを学んでいたもの
5. **地域活動**・・・4 ケース(事例 2、6、8、21)
人脈や情報ネットワークを広げることにつながったサークル活動や地域活動に参加したもの
6. **元の職場や職業の情報をとり続けること**・・・4 ケース(事例 5、6、8、15)
このなかで、事例 5 は元の職場への復職を意識して狙っていたわけではないが元の職場と同じ機種のパソコンを自宅に備えていた。それは、実際に復職する際の円滑さに大いに貢献した。
7. **本格的な再就職のための勉強としての意図的な就職**・・・2 ケース(事例 16、21)
8. **とくに何もしない**・・・3 ケース(事例 12、14、20)

・・

—∞—∞—∞—再就職の準備一覧(2) <事例別>—∞—∞—∞—

1. もともと出版社勤務で編集業務は携わらなかったが、勤務時間外にエディタースクール（専門学校）に通い、編集の勉強をした。子育て中に在宅でテープ起こしの通信教育を受けた。学生時代からアルバイトに幾度かいていた事業所に、テープ起こしの技術を身につけたので、自宅で仕事をしていると連絡。
2. “母親の体力を考えながら、保育園とシッターさんと実家を使い分けながら”子の保育を確保する手配をした。研究生として大学の学内保育園に入所するためのノウハウを積極的に研究・工夫した。学内の他学部の子持ちの研究者のサークルに入って情報を共有している。学内の男女共同参画室に接触し、メンター制度の提案などしている。“専門学校で休講にするのは、かなり厳しい・・・やっぱり、休んだ次の日はすごく居づらい雰囲気の流れている”し、夫や実家の親兄弟の批判や無理解を解決し、理解を得るために論争して「闘って」いる。
3. 放送大学に入学したり、近隣の大学で科目履修生になるほか、公的機関主催の公開講座やセミナーに参加して、心理学、医学、教育問題等を勉強していた。
4. 習い事や母親同士の交友などを通じてなにか仕事に結びつかないかと考えていた。児童養護施設のようなところに講師で入れないかという思いを持ちながら、着付けの資格、習字の師範の資格などをとった。
5. 元の職場の仕事が好きだったので、退職後もその職場が刊行している新聞や月刊誌を一読者として有料で購読していた。元の職場で使っていたと同じパソコンを購入して、触っていた。子を保育園に入れることについて姑と夫を説得した。
6. 退職前が専門職で、その経歴が他から評価されている。また、退職前から地域のボランティア活動をしたり、専門関係の研究会等に出席していた。退職後も元の職場で培った専門性に関する仕事で声がかかれば、生活のペースを守る範囲で期待に応えるし、ボランティア活動も地域情報から自分でみつけて参加したり、人から誘われてやっている。
7. ずっと仕事がしたかったので、末子が1、2歳になると新聞等で求人を探した。就職が決まると妊娠が判明して辞めることを3回繰り返した。3人目が1歳半の時は、夫をしっかり説得した。現在の職場は安定所へ行って紹介された。

8. 退職前が専門職で、その経歴が他から評価されている。準備のつもりはなかったが、元の上司の転勤先に見学にいたり、専門の関係の研究会に出席していた。学童保育の手配。人材派遣会社に登録したこともある。
9. キャリア計画にそって退職し、退職後に安定所へ行って紹介されて、約2週間で再就職。
10. 結婚しても働けるという理由で医師になるため、大学に再入学。入学後の専門領域の選定では家庭と仕事を両立しやすい科を選ぶ。子が生まれてからは、保育園の入所申請と実家の近くへ引っ越し。
11. 33歳でなにをするかと自分の中で構想を練った。そして、ずっと続けられる仕事で、身につくもので、都心で電車にのって行って、きちっとした会社、近所のパートでないところ、子どもが小さかったので最初はアルバイトで、という条件で求人を求人誌で探した。
12. 特別なことは積極的にしていなかったが、夫には“ぶつぶつ行っていたんだと思うんです。何か、働きたいなあとか”と意思表示をしていた。
13. 再就職準備というわけではないが、専業主婦の期間に学生時代に興味があった簿記を自分なりに勉強して3級を取得していた。結婚生活を解消した後に実家に帰った。最初の再就職は大企業の地元事業所のパートタイマーの公募に応じたが、正社員で福利厚生がしっかりしたところに移るため、求人広告をみたり、親や周囲の知人等に“いいところがあったらお願いしますと言っていた”ところ、現在の職場への話が親を通して来た。
14. 離婚後に実家に帰った。元の職場から声がかかったが、時間の融通性の関係で断り、子育てと両立できる職種を探した。保育の手配は実家の親と保育園の両方みてもらうようにした。
15. 栄養士の資格を持っており、元の職場でも栄養士として働いていた。退職してからも再就職をずっと希望していたので、栄養士として必要な新しい知識の取り入れに努力し、テレビや新聞などを注意してみるほか、関係の学会に入って会報を見ていた。暇があれば栄養士の本を読み、カロリー表を毎日みていた。夫が再就職に反対だったので、顔を窺いながら話し合ったが、話し合いをしている間にも保育園の入所申請をしたり、求人広告、チラシをみたり、親や知人に依頼して求人を探した。現在の職場は、採用面接の際、当時の状況を熱心に説明した。経営者が理解してくれて、最初はパートだが半年で正社員にし

てくれた。パートの時は、保育園の正規の入所が認められなかったので、保育料が日払いの希望制度保育園の一時預かりに子を預けた。結局、離婚して母子家庭となったことで正規で保育園に入れた。同時に正社員になった。

16. 学生時代から起業を志して本を読んだりしていた。新規学卒時の就職でも将来の起業を意識してベンチャー系に入った。採用面接でも起業の希望を明言したし、その後も“自分は起業したいということは、どういう場面でもいって”おり、賛同してくれた者と結婚した。子が生まれてからは、夫が育児休業を取得。しかし、子が“両親でないとだめだという状況だけは絶対に防ごうという環境作り”として、育児休業中も費用はかかるが週3日は人にみてもらった。その後は、保育園とファミリーサポートセンターの両方を活用できるように手配。3家庭くらい急でも大丈夫な（預け先）先を確保してあります。

17. 離婚後に実家に帰ったが、その数年前に実家の父が起業を計画し、それに必要な免許（産業廃棄物処理関係）を取るよう求められたので、免許を取得していた。開業前に結婚生活を解消し、とくにあてもなく実家に戻ったが、約1年後に開業され再就職。帰郷したから約1ヶ月後に子は保育園に入所。その後、実家を出て子と二人で暮らす。

18. 親が近くに住んでいた。近所の店やチラシをみて子が寝ている間にできる仕事の求人に注意していた。親が建設業を自営していたので役立つようにトレースの資格取得、親が亡くなったので簿記の資格（3級）取得。このほか、“職業訓練みたいなのを、市でやっているやつで勉強して、何カ月か通って。ワード、エクセルをマスター”した。

19. 夫には働きたいと話した。新聞の求人広告（目につく大きなものだった）をみた。現在の職場に元上司から誘われた時は、労働条件（勤務時間（パート）と賃金）をはっきりさせて対応した。

20. 子が乳児を脱した頃、求人探しと保育園などの保育サービスを探したが、不成功。その後仕事に就いた時は夫の会社の関係や子の友人の親から声をかけられたので特別な準備はない。

21. 夫の海外駐在に同伴し、その地で生活しながら生活関連や教育のサービス業の実態を観察・体感した。東京の求人を求人広告等で探して応募したこともある。友人に誘われて起業活動に投資し事業にも参加したが、意見があわず短期間で辞める。教育事業の起業を目指して経営の勉強のためにフランチャイズの学習塾に就職し、経理。顧客管理を学ぶ。そこを人間関係等から辞めた後、基礎から経営を学ぶために商工会連合会が実施した創業塾

に参加。人的ネットワークを拡大。そのほか、メンタルヘルスケア関係養成講座で民間資格（精神対話士）を取得したり、地域の生涯学習事業や地域振興事業、大学公開講座に参加したりして人脈を拡大。

22. 安定所等で求人を探すが、保育園が決まっていないので採用にならない、就職が決まっていないので保育園に入れられないという状態でうまく進まなかった。親の人脈を頼って保育園の入所手配し、事態を打開。最初は親、次は安定所の紹介による就職。第3の再就職になる現在の職場は、新聞広告をみて応募。第2の再就職では子の保育園の迎えを実家の親に依頼。第3の職場の頃、小学校に入ってから、夕飯まで夫の実家でみてもらう。実家の義姉（長兄の嫁）が申し出てくれた。義姉には謝礼を渡した。学生時代に、“一応何かあったほうがいいかなというので”宅地建物取引主任者の資格をとり、第1の再就職先はアルバイト程度だったが、税理士事務所なので簿記3級を取得。



ところで、「子の保育の手配」はアンケート調査の結果では76.2%が準備したということであった。また、家事負担軽減の準備をした者は57.3%あった(図表4-2-(2)-6)。他方、前掲の「**再就職の準備一覧(1) <内容別>**」のなかで「子の保育の手配」は6例である。「子の保育の手配」の準備とは、子どもの預け先や保育施設に必要な手配をすることである。そのため、再就職時の子の年齢が小学校高学年から中学年以上の場合は、保育サービスのようにはっきりした形では現れないし、アンケート調査とヒアリング調査のサンプル数の違いが影響したことはもちろんであろう。しかしそれでも数値の上では、ヒアリング対象者における「保育の手配」の割合はかなり少ないように思われる。末子が小学校高学年以上であった場合でも、家事・育児に専念していた日常生活のスタイルを切り替えて再就職をすれば、未成年の子の生活や学習に配慮するなかで家事の時間配分等の調整をしたりした例はあったと考えるのが自然のように思われる。ところが、今回のヒアリング調査において家事負担の軽減の措置は、再就職準備という形では1例も把握されなかった。子との話し合いも準備としては言及されていなかった。ヒアリング対象者にこの点の偏りを生じさせるような隠れた要因があったかどうか、たとえば、同居家族等を確認したが特段のことは見当たらなかった。

そこで、各事例について聞き取った内容を就職準備という視点ではなく、就職に際しての子への配慮という点からの分析を加えた。その結果、やはり、子の世話などについての準備がなされなかったのではなかったこと、また、家事に関しても子への配慮からの調整という準備があったことが次のように明らかになった。

まず、ヒアリング対象者22人のうち、子があるのは21人だが、そのうち、20人は就職の条件として子の生活リズムを乱さないことを当然の前提としていた。当然の条件とは、どのような就職をするかという判断を行うための必須要素とし、さらに、就職後の職業生活を維持していくため前提条件としていたということである。

第一に、子の行動の都合と生活時間にあわせて自分自身の在宅時間や帰宅時間を設定できる雇用形態及び就業形態に適合する求人を選んでいった。つまり、子の生活の世話や学習への配慮は、求人選択や職業選択において行っていた。

第二に、就職を決定する際には、自己の望む雇用形態等を希望する理由を明確にして主張していた。たとえ、求人者から雇用の安定度や賃金等では好条件での採用の意向を示されても、自己の望む雇用形態等でなければ、それを断わっており、子の世話に必要なことに関しては、その他の条件がより有利に提示されても自己の求職条件は譲歩していない。

第三には、就職後には、勉学等の子の都合を優先して、家庭と仕事の間の時間調整や行動調整を行っている。たとえば、勤務で自己が不在の時の子のための食事を怠りなく用意する、子の学校からの帰宅時間に併せて残業せずに仕事の持ち帰りを行う、職場での業務処理方法や休憩時間での行動を調整する、などの姿がある。

具体的には、朝、出勤した後、昼及び夕方それぞれの食事時間に子と食卓をともにする

ために、一旦、職場から自宅に帰る（事例 19）、昼過ぎに子どもが学校から帰宅する時間には仕事を終えて在宅しているようにする（事例 1、3、11、18、21、22）、子の食事等の世話との関係から帰宅時間を守って、仕事を持ち帰って深夜に子が寝てから仕事をする（事例 2、9、11、14、）などの行動がみられた。

当初、いずれも再就職準備という形で子への配慮が捉えられなかった理由は、第一に、家庭生活を基盤とした上に職業生活を位置づけ、子の生活リズムを乱さないことを就職の絶対的な条件としており、子の生活の世話に関する手配をしていたことである。第二には、就職後の自己の生活時間と行動を子の行動に合わせて調整していたことが捉えられる。

これらの理由に該当する行動の具体的なイメージを的確に描くために、それぞれのケースでの関係部分をそのまま取り上げると次のとおりである。それぞれのケースでの共通性と個別事情に沿った多様性が理解されるように引用を少し長くしている。

“正規従業員としてはどうかといわれたら多分、受けなかったと思うんですね。やっぱり子供がそれで、長男がすごく体が弱くてしょっちゅう熱を出してる子でしたから、それを考えたときに仕事に責任を持ちきれないなっていうのと、「正規従業員で復帰しない？」ってことだったら、「それしかないんですか」って。「パートだったら」って言って。それはなしで正規従業員だよっていわれたら多分、受けられなかったと思うんですね”（事例 5）

“近所で、それも月水金とか、毎日でもなかったんですね。これであれば家のことと両立できるかなということで始めました”（事例 4）

“とにかく主人が忙しいですから、私まで忙しくなっちゃうと家の中がしっちゃかめっちゃかになっちゃうので、できるだけ落ちついていたいと思っていたんですけど、声がかかって、・・・8時15分から2時ぐらいまでだったので、子供が帰ってくる時間に帰れるからということで、復帰しましたね”（事例 3）

“自宅でしたいというのが私の中では絶対の条件だったんですね・・・家族がいない時間に仕事を片づけるように、なるべく調整はしています。できないときもあるんですけども、なるべくそうしていますし、子供も4年生から塾に通い始めたので、あまりうちにはいないという状態で。（笑）だから、塾に迎えに行く夜の9時とか、その時間までは仕事をして、あとは子供の相手をしてという感じで調整ができるのはありがたいですね”（事例 1）

“近いほうがいいですね。それは絶対の条件ですね。遠いところじゃ続かないですから・・・娘には深くかかわらないような働き方はしていたし、求職をしていたのは学校に行っているときだったので、何も知らずに。お母さん、昼間何やってるの？ぐらい。今となっては、中

学生といえば、何の仕事をしてどういうふうにやってと言いますけれども、小学校ぐらいはさほど気にもせず”（事例 18）

“10時からだったんで、子供を出してから。帰りは、10時から4時までなので、4時に帰っても子供が帰ってくる時間なので何ら支障がなくてやってきたので。基本的に家にもコピー、ファクス、全部買いまして、仕事が4時までなので、家に帰ってから子供を寝かしてからとか、宿題をやってるときと一緒に仕事をして、夜、仕事をしてっていうこともやりました。アルバイトだったんで子供の役員もしたり、帰ってきてそういう細かい作業的なことは土、日やったりとか、社員ではない部分だけの時間的な余裕があったので、そういう働きの形態が楽だったと思うんですね。・・・（アルバイト先をやめて起業してからは）子供のお弁当とか、夕飯のご飯とかはもう本当に限られた時間で、夜、朝のお弁当をつくって、朝、次の日の夜のお食事をもう用意しておくとか。だから、逆に形が変わるので楽しいんですね。家に帰ってきて仕事以外のことが、女性なので、もうお掃除やったり、洗濯することがまた気分転換になったりするので、本当にそういう意味で別に苦労したというのはあまり頭の中になくて、子育てしながら仕事も覚えた。今思えば意外と楽しくやってきたような気がするんですけど・・・”（事例 11）

“今まで家庭の主婦でいて、一気に職員で働くというのは当然無理だということで、募集は、職員の募集だったんですが、パートで働かせてほしいというふうにお願いをしまして、パートの職員で入れていただいたんですね”（事例 12）

“実は名ばかりですけども幹部という役職にもあるんですが、今も、どうしてもパートで。ある意味自分の自由なというか、融通のきく勤務体制にしておきたいというのがどうしても譲れない。下の娘は中学2年生になりまして、上の息子はもう高校生なので、正直、母親が正社員でいてもそんなに支障はないかと思うんですが、そこはどうしても・・・子供たちが夏休みとか、ああいう長期の休みがありますよね。あれが、当時、働いているときの私の最大の悩みだったんですが、幸い近いというメリットが非常に功を奏して、休憩時間は家に帰っていました。それで、子供たちと一緒に必ずお昼を食べて、それで、またママは行ってくるねというのを、毎日毎日やっていました。（夫や親が子どもの食事の世話をしてくれると申し出たが）、1日会わなくなっちゃうことが逆に自分の中で不安で、お昼に必ず戻ってくるからということでやっていました。一度顔を見ていると、午後になんとか安心して働けると・・・たとえ10分でも、一緒に子供とお昼を食べようと思って帰っていたり、夜、今の会社で会議が、わりと遅い時間にありますので、そのときはパートのそれを生かし、数時間タイムカードを切って、お夕飯を一緒に食べるに。用意だけしておいてもらって、お夕飯を食べてまた会社に戻るということを、いまだにやります”（事例 19）

“私はどうしても、帰ってきたら「お帰り」と確実に言ってあげられる環境を優先しましたね”（事例 21）

“仕事の量も。一応夕方には終われるような仕事で、子供が小さいときは。その後はもうできるだけ、主人の実家にお迎えに行ってから、家までほんの5分もかからないところだったんですけど、2人で30分かかかってあちこち歩いたりとか毎日のようにしていましたね、結構”（事例 22）

“実家に帰ったので、母がいてるので、ほかの自分みたいな境遇の方に比べると、まだ子供をみてくれる人がいたので、外に出て働きました。就職先を選ぶ時、それは考えました。残業の少ないところ、近いところ、休みがとれるところ。1日働く気でしたので、9時から5時までとか。ただ、それ以上というのは、ちょっとしんどいかなと。通勤の距離は、通勤時間でいくと30分以内”（事例 13）

“自分で言うのは何ですが（子が幼い頃は）結構頑張りましたね。下の子をおんぶして、台所でご飯。ダーッと帰って、夜6時半ぐらいかな、上の子がもう床で寝ているんです。おなかをすかして、ひとりでコロンと寝て。私はおんぶしながらご飯をつくって、そのとき、一番悲しかったですね・・・今でも（会社からは）「だめだ」と言われながらも、やっぱりデータを持って、家で、夜、9時半ぐらいに2人を寝せてから、仕事をしたり、あと、余計なことに、今年、子供会の役員もやっています、そちらのほうの仕事も両方やっているんです。今も、7時にはなるべく帰るようにして。2人でおなかをすかせて待っていますから、だから、ぎりぎり7時で。それから家に帰って。夜、寝せて、仕事をして、朝5時に起きるんですけれども”（事例 9）

“（離婚した後）フルタイムです、もちろん。はい。父と母に見てもらいながら、子供は保育所に入れて。という状態で。フルタイムで働きました。でないと、やっぱり子供を育てるに当たって、お金等とかいろいろな問題もありますし・・・まず食べていくことのほうが大事でしたし。子供を食べさせていくことが大事でしたから。もう本当に入ってからですよね。だから人一倍、必死にはなりましたね。仕事も、9時から6時ですけど、間に合わないですから、できないですから、ほとんど家に持って帰って12時、1時まで仕事をして、次、会社でして、で、持ってきて仕事を補う。だから、子供にはやはり不自由させたくなかったの、ほとんど夜中に持って帰って仕事をしてました。子供が寝てから”（事例 14）

“夕方から夜にかけて、自分が学校から帰ってくる時間にお母さんがいないというのは、やっぱりあまり気持ちのいいことじゃないみたいなんですよね・・・だから、ごめんねと言っ

て。今日は何時までだから、もう少し待っていてね、おやつ食べて宿題やって待っているとお母さん帰るから、待っててねと言って。でもね、何ていうのか、赤ちゃんの面倒を見ているんだ、うちのお母さんは赤ちゃんの面倒を見ていたんだとか、あるいはよそのうちの、何ていうのかな、お母さんがいられないおうちの子の面倒を見ていたんだということは、何か理解してくれていたかなと・・・仕事が遅くなる時は前もってやはりご飯を用意してって、それで7時になったら温めて食べてねと、用意をして出ていってました。今は7時を過ぎる仕事は普段はないので、遅くても6時には今終わるお仕事ばかりなので、何とか、それから帰ってつくって食べさせてというのをして。たまにそういう8時半とかになるときは、最近はまだカレーならつくれるので、今日はごめんねと言って、悪いけれども今日遅いんだと言って、材料をある程度まで、切ったりとか皮むいたりして置いておくんですね。そうすると後はやってくれるので、お願いねと言って”（事例 20）

次に、当初、「保育の手配」が就職のための準備という形ではっきりと捉えられなかった理由には、もう一つの原因があることを見落としてはならない。それは、22人の中に、長期見通しにたった個人のライフ・キャリア計画そのものに、子の世話に関する便宜の確保を盛り込んでいた者が存在したということである。次の3つのケースがそれに当たる。

すなわち、それらでは、女性は出産前、時には結婚以前から子育てと就業を併行させるという方針を持っていた。そして、計画的に子の世話に支障がないように、もしも支障が生じたとしてもそれが最小限にとどまるように生活条件を整えていた。それは職業生活を円滑にすすめていくための家庭生活の計画的な条件整備であり、それは子の世話や保育の手配というよりも、職業を中断しないための長期見通しにたったワーク・ライフ・バランスへの準備であったと意義づけられるものだといえよう。ただし、それは、前に述べた「子の生活リズムを乱さないことを当然の前提としていた」ことと併存しているものであった。

“やっぱり近くて、すべてが、3つが近くて、家と。学校ももちろん近いんですね。一応、マンションを買うときも計画的に進めてきたので、その計画が今のところもうまくいったのかなって。子供を産むのもちゃんと考えてやってきたんです”（事例 9）

“正直言って、出産を考えていたので、子供がいてもやっていけそうなところを選んだというのが本当のところ。興味あるところを選んだら両立は難しそうとかいうのもあって、それで家庭生活をしながらちゃんとやっていけそうな科を選んだということです”（事例 10）

“仕事をしたいな、それも一生したいなというのがまず根本にあると思うんですね。その次に、でも女なので、家庭も持ちたいし、育児もしたいというときに、これは相当頑張らないと両立できないなっていうのが、20歳ぐらいのときに思っていましたね。結構、切実にその時

点で思っていましたね。どうしたら仕事もバリバリやって、家庭も幸せで、なおかつ子供もいてということが、全部できるんだろうって。そのときにサラリーマンという選択肢がまず消えたんですよ、自分の中では”（事例 16）

(3) 再就職の動機

本項では、職業生活から一旦、リタイアした女性が再び就職する動機はなにかを整理する。就職の動機は就職することになった直接の切っ掛けとは異なる。もともと、就職を望まないあるいは職業活動をしたくないということであれば、外から働きかけがあっても、それを受け入れることは困難である。心理学には、特定の条件をそなえた個体に刺激が与えられるとその刺激への反応としてある行動が起きるという理論⁶があるが、女性の再就職についても、職業活動が自分にとって何らかの望ましい効果をもたらすことを学習した経験があったり、職業活動に自己の利益を認められるという好ましい感情をもっていれば、そのことが動機として再就職行動を導くことになるのではないであろうか。それが確認されれば、女性の再就職を円滑化する方策の幅をひろげるとともに、かつ、一人ひとりの女性に対して個人差を考慮して提供できる社会のシステムを整えることに役立つはずである。職業としての労働は働く者、その個人の納得が不可欠で、周囲から駆り立てられたり、強制されて行うものではない。また、働く者自身の満足度が低くなるような働き方は、職業活動を苦痛にするか、少なくとも快適で魅力ある活動とは認知させなくなる。それ故、女性が再就職する動機を把握することは、女性の働く条件をより快適なものにするための手がかりを示唆することになると考えられる。

ところで、再就職の真の動機は、就職の切っ掛けとは異なり、知り合いから誘いを受けた、あるいは、マイホーム・ローンの返済が必要になったというような一時点の客観的な事実として説明できないことが多い。そのため、調査をするにしても郵送法のアンケート調査にはなじみにくい面がある。したがって、本項はヒアリング調査の分析を中心にまとめることとする。

再就職の動機は、ヒアリング対象者とその母親との関係に焦点を当てると次の5つの種類に分けられた（図表 4-2-(3)-1）。

- ① 自分自身の母親が有職者であった、あるいは、自営業等の父親を事業面で助ける母親であった。そのため、子どもの頃から自分も子育てをしながら働くことを当然のことと考えていたこと
- ② 母親は①と同じ条件だが、専業主婦になることを欲する気持ちがあったこと
- ③ 専業主婦の母親に育てられたが、父親その他の家族から結婚後も就業継続をすること

⁶ 行動主義、あるいは、新行動主義といわれる心理学の S-O-R(刺激—個体—反応)という関係を基に人間の学習や行動を説明する考え方。

を期待されたり、女性が働くことを肯定する例を示されたりしたこと

- ④ 専業主婦の母親に育てられたが、自分自身の若年期の職業経験から結婚や出産後の就業を望むようになったこと
- ⑤ 専業主婦の母親に育てられたが、ライフ・キャリアを自分で再構築した結果、人生の構成要素として職業を取り込んだこと

母親との関係から再就職の動機に注目するのは、女性にとっての母親のロール・モデルが家庭内でどのようなものであったか、それが再就職の時期や働き方にどのような影響を与えるかという意義が含まれるからである。そして、それは既婚有子の女性の大多数が容易に働ける社会とそうでない社会のそれぞれにおける女性の就業行動の違いを予測させることにもなるためである。ただし、この動機の分け方は、離婚等で生活基盤が急に変わったことがすべての要素に優先して就業を迫った場合には適用できないので、図表 4-2-(3)-1 には、それ以外のケースが整理されている。

まず、①については7ケースがみられた（事例 2、5、7、8、15、16、17、18）。最も代表的なのは事例 7 と 15 である。②は1ケースである（事例 20）。③は3ケースで、事例 1、12、21 が該当する。事例 17 は本人は強く意識していないが、父親が事業に必要な免許の取得を以前から求めていたということに注目すれば、これにも含められるケースである。④は2ケース（事例 9、22）である。⑤は8ケースである（事例 3、4、6、10、11、18、19、21）。このうち、事例 3 と 6 は働き方を見直して新たな働き方で再就職した例である。なお、事例 21 は本人が強く意識するのは子の反応や夫への気遣いが大きな動機になっているので、ここに含めたが、青少年期に自営業の家庭であった祖母から「働かざる者食うべからず」、「やればやるだけ、頑張れ」という教育を受けたことが自分の行動に影響を与えていると自覚しているので、③にも該当する。

次に、母親との関係とは別に、本人が家庭の外にでて職業活動をすることで何をしようとするのか何を目的として再就職するのかということ、つまり、働く目的・趣旨に焦点を当てて整理すると、働く目的・趣旨は次の6つの種類に分類することができた（図表 4-2-(3)-2）。

- ① 子育てしながら働くことが当然の行動だと認識しており、その行動欲求の充足
- ② 子の教育や働く夫への配慮
- ③ 経済的自立や家計の中に自分の力で賄う部分を確保すること
- ④ 交友関係の維持や社会参加意識の保持
- ⑤ 子育て後の活力の活用や生き甲斐の追求
- ⑥ 生活基盤の変更

図表 4-2-(3)-1 再就職の動機 — 母親との関係から

動機の種類 1		ケース数 (事例No.)
母親は有職者または自営業等の父親を事業面で援助	子どもの頃から自分も子育てをしながら働くことを当然と考えていた	7
	頼れる母が仕事をもっているほか、複数回の留学経験から海外の女性のように、“私はこういう人間ですというのを提示できるような何かを持っていたいというのを、かなり強く昔から思っ”いた	(2)
	両親が働いていたので、“女も働くもんだっという考えをもって”いた。“仕事を持ってないと、経済的に自分で自立してないと対等な夫婦関係になり得ないと思ひ込んで”いたし、“何のために大学出たのよというの”もあ”った。奨学金を得て国立大学にいったが、奨学金を半分も返しておらず、税金でみてもらったのだから、“税金を納める立場にならなきゃいけないんじゃないか”と思っていた。結婚後に就業継続するためにパート勤務に切り替えた。子が生まれて一旦退職したが、就業をずっと希望していた。パートタイムなら仕事に責任がもてると思った	(5)
	実家が中小企業で、“うちの母がしていたように、仕事と家庭というのは両立するのが当たり前だと思っていた”	(7)
	両親共働きで、母は育児のために一時期、退職をしたが、その後再就職したので、“女性でも外に出て働くということがわりと普通という感じがありまして、自分自身も仕事わりと好きなので、そういう意味では働いていることが普通という感覚が多分ずっと育ってくる”ときからあったということはある”と思う。子の発達の状況をみてできる範囲で復帰しようと思った	(8)
	“3人兄弟を女手ひとつで母が育ててくれて、私はその母をすごく尊敬していて、ずっと働きづめだったんですね・・・そういう中でも、一生懸命仕事しながら育ててくれた母を見ていたので。そうなるべきだなと自然に思ったんでしょね”	(15)
	両親が商売をしていたからだと思うが、自分も楽しく仕事がしたい、それも一生したいというのがまず根本にあると思う	(16)
	両親が農業で、幼児期は保育園に行った。その時を“不幸だとか、嫌だとか、親の愛情を感じられない”と思ったことが一度もなかった”。専業主婦でいるよりは外で働いている自分らしい姿を子供に見せたい	(17)
	父親が自営業だったので手伝いをするつもりだったこと、夫が店を自営していたの経営を補佐するのは自分だと思ったこと、子に対して“自慢できるものが欲しい”、長い人生なので、“稼ぐための何かがないかな”と思う	(18)
	希望進路をあきらめて結婚した際、専業主婦も経験したかった	1
母親は専業主婦	教員志望だったので、教員になっていれば継続就業したかもしれないが、同時に、専業主婦もやってみたいという気があり、教員の仕事を誘われても受けなかった。しかし、子の成長をみながら何かをしたかった	(20)
	父親その他の家族から就業継続を期待されたり、肯定する例を示されたりした	3
	大学教員の父親は女性が就業継続することが容易な学校教師になることをすすめていた。しかし、自分の好きな職業を選んだ	(1)
父親、兄姉も教師になり、姉も兄嫁達も教師として子を持って働いていた。自分は別の職業を選んだが、子育てに“一段落したらはたらきたいみたいなのがお手本としてあったのかもしれない”と思う	(12)	
母は専業主婦だったが、母の実家自営業で祖母から、“働かざる者食うべからず”といわれて育った	(21)	

母親は専業主婦	若年期の職業経験から結婚や出産後の就業を望む	2
	最初の職場で仕事の面白さを知り、その業種の全体像を知りたくて転職した。転職先では、職場の上司は子育てして継続就業することを奨励し、夫は結婚に際して“やっぱり働いているほうがいい”といった。再就職時の仕事の選び方は“主人が仕事をしていますし、今の生活を続けられればという感じでしたので、・・・とにかく近くで、パートでもいいみたいなの、気分的に、少し休みたいというか、そちらのほうを優先した感じ”だった	(9)
	学生時代は永久就職するつもりだったが、新規学卒時の職場で仕事の面白さを知った	(22)
	ライフ・キャリアを自分で再構築して職業を人生の構成要素に取り込んだこと	8
	高収入の専門的職業で仕事重視で働き会社を育てた後、“日本は本当に男社会だな”と思い、“何か人間的に豊かじゃない”働き方を見直すべきだと気づいた。ほぼ同時に、子が授かり、“賢い女性”は“そこで我を張るよりも、もっと違った世界をつくったほうが賢いかもしれない”ということから、家庭と子への配慮を重視することにした	(3)
	当初、福祉職の公務員として独身での就業継続を予定した。実際には結婚し、夫は“二艘の船で行こう”という考えだったが、子の世話を頼む実家の母親の負担、転勤で夫の協力が困難になったこと、住宅が狭いため実母や姑が子を見てくれる間の心理的負担があること、自分の心のどこかに“一艘でやりたいな”という気持ちがあったことで、一旦、退職した。再就職は、毎日フルタイムでない形態の仕事があったときに、“これであれば家のことと両立できるかな”と思った	(4)
	環境の良い職場で安定と将来見通しのある職業を辞めて、社会貢献性の高い非正規の仕事やボランティア活動という“今の暮らし方になった(選んだ)のは、確かに自分なりの考えではありますが、学んだ心理学やカウンセリングの影響もかなり大きかったように思います。母が専業主婦であったこと、父が地域活動好きだったことも、遺伝としても環境(教育)要因としても大きかったのだろうなと思っています”	(6)
	最初に就職した頃から、手に職をつけたかったこともあり、社会とつながりたいというまではいけないにしても経済的なこともあって、“ずっと働いていたいという思い”があった	(10)
	当時の社会通念もあって無理して働くことはないと思って結婚を機に辞めた。しかし、“やっぱり女性が自分で何かを持って生きていくということへの憧れもあって”、子がある程度成長したので、ライフ・キャリアを再設計しようと思った	(11)
	結婚し、子が生まれて意識が変わった。父親が自営業で、その手伝いをするつもりだったし、夫が店を自営していてその経営を補佐するのは自分だと思った。また、子どもに自慢できる“一生の仕事というか”、“稼ぐための何かをしなくてはいけないだろう”と思った	(18)
母は専業主婦で家にいたので、“家にお母さんがいないという環境が自分でちょっと体験をしたことがないので、最初のころはやっぱり子供たちが小さいうちにお勤めするのに逆に抵抗があ”ったが、末子が幼稚園に通う頃は近所のママ友(母親同士の友達)が皆勤めだして、友人がいなくなった。もともと対人サービス業務が好きだったので、家庭と両立できるパートタイムで再就職したいと思った	(19)	
サラリーマン家庭の父と自営業の家庭の母は価値観が異なった。自分は両方から“いいところ取り”をした。サラリーマンの夫が社員食堂で食べているときに自分がケーキを友人と食べているのは申し訳ないし、子が学校から帰宅すると昼寝していて、“ママはいつも優雅ね”といわれるのは教育に悪い。仕事をすれば働く人の大変さを感じるし子の教育によいので、ライフ・キャリアを再構築しようと思った	(21)	

図表 4-2-(3)-2 再就職の動機 — 働く目的・趣旨から

動機の種類 2	ケース数 (事例No.)
子育てしながら働くことが当然の行動だと認識しており、その行動欲求の充足	10
図表4-2-(3)-1の「子どもの頃から自分も子育てをしながら働くことを当然と考えていた」欄及び「若年期の職業経験から結婚や出産後の就業を望む」の欄と同じ	(2), (5), (7) (8), (9), (15) (16), (17), (18), (22)
子の教育や働く夫への配慮	3
“やっぱり子供に自慢できるものが欲しいと、そこですよね。やっぱり子供ができたことによって意識が変わってきたというのものもあるし、年をとったせいもあるだろうし”	(18)
“何か主人に申しわけないなど、ある日思ったんですよ。主人は社食で、私はお友達とケーキ食べて、楽しい、楽しいとやっていたけど、何か申しわけないよなと思って、自分もお仕事をしてみたら、本当に仕事をしている人の立場もわかるし、まず、子供の教育にもいいと思ったんですよ”	(21)
専業主婦でいるよりは外で働いていたほうが、私は私らしいと思っているので、子供にもそういう姿を見せたいと思うんですね	(17)
経済的自立や家計の中に自分の力で賄う部分を確保すること	4
“楽しみもしながらも、何か仕事に結びつかないかなとか、自立に結びつかないかな、経済的な何か持ちたいなというのは、ずっと思っていてまして・・・何か身を立てる方法がないかなと思ってたのは確かですね・・・それで身を立てるというよりは、それは(元の仕事の領域である)福祉のほうにつながるんですけど”	(4)
一言でその理由をいうのは難しいが、手に職をつけたかったということもあるし、ずっと働いていたいという思いがあった。社会とつながってほしいというまではいえないにしても経済的なこともあるし、双方あったと思う	(10)
“うちの主人が店を経営しているということで、うちの主人というのは本当に職人肌なので、お金にまったく疎いんですよ。なので、やっていく人がいないと困るし。それは自分かなと思ったんですよ”	(18)
“何かやはり、うーん、経済的な理由というか、そんな大した理由ではないけれども、でも自分の何かこう、お化粧品代ぐらいは自分で何とかしようかなという・・・自分でも何か自分のお小遣いぐらいは自分で稼いだほうがいいのかないんですけども、そんなふうにも思い出したので。で、何かしらしていることになったのかな”	(20)
交友関係の維持や社会参加意識の保持	3
フルタイムの職業活動だけでなく地域にも貢献する方が良いと思っている。非常勤やパートで収入のある仕事を地域活動のほかにしているのは誘われたからだが、“きっと、収入がなくて完全にただ働きだけのボランティアだったら、どこかで行き詰まってやっぱりもう嫌になったり、何でこんなにお金も払わないでやってるのかしらっていうことになってしまってるんじゃないかなという気がする”	(6)
“家の中のことが、私ほんとに苦手です。でも、家にいるのがあまり好きではなかったの、近所に公園があったので、公園に朝から出かけていまして、近所のお母さん達と話を”と人とのコミュニケーションを取ることが好き、かつ、得意である。以前の仕事は楽しかったし、いつかは仕事をしたい思っていた	(17)
人とのコミュニケーションをとるのが好き、かつ、得意である。しかし、“下の娘が幼稚園に上がって、周りのお友達もお勤めをし始めたりしますと、共通の友人がいなくなっちゃったんです”ということで、再就職仕様と思った	(19)

つづき

子育て後の活力の活用や生き甲斐の追求	5
本を読んだり、文字を書いて文章を作ることが好き、かつ、得意だった。少し収入のある仕事を無理しない在宅の形でしたかった	(1)
“社会的に自立しなくてもいいんですけど、ただ、このまま行って、主人にもし何かあったときとか・・・そのときにどうしようとも思ったりするので、ある程度働いて、稼げたほうがいいかなと思ったりしますね”。しかし、それよりも仕事に忙殺され、経済価値のみを追求せずに、社会に役立つ仕事をするのが良い生き方に通じるとの理解を体験から得ている	(3)
経済的には余裕があったが、“女性が自分で何かを持って生きていくということの憧れも”あった。結婚後10年間、専業主婦を十分に楽しんだ。33歳になり、“まず何をするかということで自分の中で構想を練ったときに、子供がある程度大きくなったら自分がずっと勤められるものをやりたかった”	(11)
子どもが成長し、夫の転勤が一段落したので、生活に時間の余裕があったので何かしたいと思った	(12)
子どもが成長して、手を離れると無理のない範囲でなにかしたいと思った。とくに何故ということがはっきりしていないが、子をみてもらえれば“赤ちゃんを脱した頃”から仕事を探していた	(20)
生活基盤の変更	3
離婚により生計の維持者となった	(13),(14),(17)

図表 4-2-(3)-2 の「動機の種類 2」の欄をみるとおり、①については、事例 7、15、16 が代表例である。母親との関係に焦点を当てた場合の動機の①多くが重複するが、それに加えて事例 9 及び 22 がこれに入る。事例 9 と 22 は、母親との関係ではないし、また、子どもの頃から就業継続を当然としていたわけでない。成人後の自らの就業経験から子育て後に働くことを当然のことと認識して再就職行動を起こしている。

②は事例 18、21 が典型になる。③は事例 4、10、18、20 が該当する。ただし、②に含めた 21 も、夫への経済的な依存を当然としている生活を見なしたという点を強調する見方をすれば、③に含めることができる。④は事例 17、19 が代表になる。⑤は事例 11、12 など該当するケースが多い。⑥は結婚生活の解消が原因になっているケースのうちの 3 例（事例 13、14、17）がある。

ただし、これらは単独の動機のみが本人に意識されているとは限らない。複数のことが潜在して、そのひとつが再就職の最大の動機となっていたと本人自身に明瞭に意識されているケース（事例 18、20、21）があるほか、動機は複数のことがあって、それが複雑に組み合わされていることはわかるが最大のものを特定できないというケースもあった（事例 10）。図表 4-2-(3)-2 は、調査対象者が言葉によって表現した動機のうち、明確に行動と結びついたものを核として整理したものである。

(4) 再就職の直接の理由と求職ルート

ア、再就職の直接の理由

就職に向かう動機があるところに何らかの刺激があると、それが切っ掛けとなって実際の求職行動が起きる。その切っ掛けについては、再就職の直接の理由として具体的な事実を特定することが比較的容易である。そこで、はじめに再就職の直接の理由とどのような方法で仕事を探したかを、アンケート調査結果からみて、その後にヒアリング調査を参照することにする。

まず、アンケート調査では、再就職の直接の理由について「再就職した直接の理由はどんなことでしたか」という質問を設け、最も大きな理由を 1 つ選択してもらった。その結果は図表 4-2-(4)-1 に示めしたとおりである。

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。そのほかはいくつかの項目に分散しているが、「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」(9.7%)と「元の職場から声をかけられた」(8.0%)が比較的多くなっている。前者は、一般的には労働実態に関する情報を入手し、新たな職業情報等を得たこと等がもとになるが、後者は熟知した特定の職場からの具体的な求人、あるいはそれに近い情報が入ったことになる。したがって、自分がやりたい仕事か、できそうな仕事かは理解しやすく、それによって

再就職の意欲が高まったということが多いと考えられる。

いずれにしても、これらの回答者の再就職の心底にあった動機は明らかではないが、再就職の直接の理由となる切っ掛けを掴んだ結果、再就職の道を進んでいったということである。

ヒアリング調査では、第4章2-(1)-イで記述した再就職の準備の中に再就職の直接の理由や切っ掛けに関連する事項が散見されている。アンケート調査と同じように、元の職場の関係者との関わりの中から再就職の切っ掛けを得たことが直接の理由だったという者がいる（事例5、8、19ほか）一方、やりたい仕事を日常生活のさまざまな場面で探し続けていて出会ったというケースもみられる（事例1、4、19、22ほか）。さまざまな場面とは、趣味の活動であったり、新聞の一面全体を占める大きな広告であったり、各種学習活動であったりと実に多様である。しかも、特別な時間を割いてというよりも、むしろ、日常生活のなかで自然に触れる機会が生かされた形がみられる。

元の職場の関係者や関係者に声をかけられた者は、もともと条件が許せば就業していたかっただという思いをもっていた（事例5、8）、または、地域生活で付き合いのあった友人のほとんどが就職して自分だけ取り残されて寂しかったという（事例19）という条件が潜在していた。同様に知人に声をかけられたことが直接の理由だったという事例5のケースでも、そろそろ何かしようかという思いをもっていた。

なお、経済的な理由が発生したのは、結婚生活を解消して自分が生計の主たる維持者になった4つのケースである。

図表 4-2-(4)-1 再就職の直接の理由

単位 = 人、()は%

就職した直接の理由		
子どもの友人の親から誘われた	52	(2.5)
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に誘われた	39	(1.9)
夫からすすめられたり、頼まれたりした	95	(4.6)
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いわれた	67	(3.3)
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て、やる気になった	9	(0.4)
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)
前々から再就職の時期を決めていた	308	(15.0)
経済的な必要が発生した	816	(39.7)
家庭内の問題があって家にいるわけにいかなかった	98	(4.8)
その他	184	(9.0)

N = 2,054, MA

イ、再就職の時の求職ルート

アンケート調査での再就職ルートは、図表 4-2-(4)-2 のとおりである。再就職ルートとは再就職先をどのように探したかということで、再就職の動機や理由を反映することもある。求人広告やチラシの利用（30.4%）と安定所（27.7%）が多くなっている。そのほかで、10%を超えるのが、「近所の知人が教えてくれた」（15.2%）、「元の職場から声を掛けられた」（14.0%）である。

この結果をさらに詳しく分析すると、たとえば、再就職ルートとして元の職場から声をかけられたことをあげた者が全体の 14.0%（287 人）になっているが、その約半数の 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（図表 4-2-(4)-3）。再就職ルートが「元の職場から声をかけられた」であった者のうち、再就職の直接の理由を経済的理由が発生したことであったとするのは 27.6%あった。その割合は全体の平均 39.7%よりも少なくなっている。他方、再就職ルートが「近所の知人が教えてくれた」であったという者（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。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まっていない。つまり、元の職場は、本人の職業能力や人柄をよく知った上で声を掛けてきているということもあろうし、本人の側も元の職場は人間関係、作業環境、仕事内容等を知っているという安心感や相互の信頼感がある。元の職場は、私的な人間関係を通じた再就職ルートとして元の従業員に対応できると同時に、求人と求職の仕事の内容の面でも適合度がもともと高くなる条件があるので、再就職の実現性を高めていたと考えられる。

図表 4-2-(4)-2 再就職ルート

単位 = 人、()は%

再就職した職場を探した方法		
子どもの友人の親が教えてくれた	147	(7.2)
近所の知人が教えてくれた	313	(15.2)
同級生など学校時代の友人が教えてくれた	108	(5.3)
夫が教えてくれた	82	(4.0)
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)
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)
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)
求人広告やチラシをみた	624	(30.4)
インターネットの求人サイトをみた	66	(3.2)
安定所(含むパートバンク、人材銀行)を利用した	568	(27.7)
県や市町村の就職相談に行った	28	(1.4)
派遣事業会社や民間の職業紹介会社を利用した	60	(2.9)
その他	182	(8.9)

N = 2,053, MA

図表 4-2-(4)-3 元の職場から声をかけられた者の再就職理由と再就職ルート

再就職の直接の理由	再就職ルート			
	元の職場から声をかけられた		全体	
	人数	%	人数	%
子供の友人の親から誘われた	3	(1.0)	52	(2.5)
近所の知人から誘われた	3	(1.0)	112	(5.5)
同級生など学校時代の友人に誘われた	3	(1.0)	39	(1.9)
夫からすすめられたり、頼まれたりした	9	(3.1)	95	(4.6)
親や兄弟姉妹から進められた	5	(1.7)	71	(3.5)
自営業の親や親戚の仕事を手伝うように家族からいわれた	2	(0.7)	67	(3.3)
元の職場から声をかけられた	149	(52.1)	164	(8.0)
求人広告やチラシをみてやる気になった	6	(2.1)	137	(6.7)
インターネットの求人サイトをみてやる気になった	0	(0.0)	9	(0.4)
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	22	(7.7)	199	(9.7)
前々から再就職の時期を決めていた	37	(12.9)	308	(15.0)
経済的な必要が発生した	79	(27.6)	816	(39.7)
家庭内の問題があって家にいるわけにできなかった	13	(4.5)	98	(4.8)
その他	13	(4.5)	184	(9.0)
	N = 286, MA		N = 2,054, MA	

また、再就職の理由が「経済的必要が発生した」ことであった場合の再就職ルートは、「安定所（人材銀行、パートバンクを含む）を利用した」が38.2%で最も多く、次いで「求人広告やチラシをみた」（35.0%）で、3番目は「近所の知人が教えてくれた」の14.9%となっている（図表 4-2-(4)-4）。「経済的必要が発生した」ことは、通常、就職の緊急度がとりわけ高くなるが、その時は専門の職業紹介機関の利用が多くなるほか、おそらくは事情を知っている身近な人々が援助の手を差し伸べてくれることも多いのであろう。

なお、求職活動の際には、安定所の利用と求人広告・チラシをみることを両方行うなど複数のルートを利用するのは自然な行動であろう。とりわけ、経済的必要が発生しての求職活動では就職の緊急性や緊要度から一層その傾向が高くなるのではないかと考えられる。そこで、再就職の理由を「経済的必要が発生した」からだとしていなかった者としていた者について、全体として最も利用が多かった求人・チラシと2番目に利用が多かった安定所が再就職ルートとして利用されている状況を比較した。

再就職の理由を経済的な理由としていなかった者は、安定所と求人・チラシの両方を重複して利用したとする割合は5.7%で、安定所利用で求人広告・チラシを使わないが15.1%、求人広告・チラシ利用で安定所利用を使わないが21.8%である。一方、経済的理由が発生したことが理由だった者は、これとは様相が異なって、重複して利用する割合は11.1%と増えると同時に、安定所利用で求人広告・チラシを使わない割合が27.1%と増加する。ただし、求人広告・チラシ利用で安定所利用を使わない割合は23.9%である。経済的理由が発生した

ことが理由だった者とそうでない者の間では、重複利用の割合及び安定所利用で求人広告・チラシを使わない割合は統計的に有意な差がある（重複の割合： $\chi^2(1) = 19.63^{**}$ 漸近有意確率（両側）、安定所利用の割合： $\chi^2(1) = 44.52^{**}$ 漸近有意確率（両側））。しかし、求人広告・チラシ利用で安定所利用を使わない割合には有意な差がない（ $\chi^2(1) = 1.30, p = .25 > .05$ ）。やはり、就職の緊急性や緊要度が高いときは安定所が頼られていた。

図表 4-2-(4)-4-a 経済的な必要性が発生した者の再就職ルート

再就職ルート	再就職の直接の理由			
	経済的な必要性が発生した		全体	
	人数	%	人数	%
子どもの友人の親が教えてくれた	50	(6.2)	147	(7.2)
近所の知人が教えてくれた	121	(14.9)	313	(15.2)
同級生など学校時代の友人が教えてくれた	46	(5.7)	108	(5.3)
夫が教えてくれた	28	(3.5)	82	(4.0)
夫が自営業なので手伝うことにした	13	(1.6)	61	(3.0)
親や兄弟姉妹が教えてくれた	49	(6.0)	117	(5.7)
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	17	(2.1)	73	(3.6)
習い事や趣味の先生や教室で教えてくれた	5	(0.6)	17	(0.8)
元の職場から声をかけられた	79	(9.7)	287	(14.0)
求人広告やチラシをみた	284	(35.0)	624	(30.4)
インターネットの求人サイトをみた	31	(3.8)	66	(3.2)
安定所(含むパートバンク、人材銀行)を利用した	310	(38.2)	568	(27.7)
県や市町村の就職相談に行った	14	(1.7)	28	(1.4)
派遣事業会社や民間の職業紹介会社を利用した	36	(4.4)	60	(2.9)
その他	62	(7.6)	182	(8.9)
	N = 811, MA		N = 2,053, MA	

なお、全体では、重複する割合は 7.8%で、安定所利用で求人広告・チラシを使わないが 19.9%、求人広告・チラシで安定所利用を使わないが 22.6%である。

次に、ヒアリング調査の対象者は、最初の再就職だけでなく、その後、転職した場合にはそれについても求職ルートを尋ねた。その結果、本格的な就職をする以前に行ったアルバイトや臨時短期の仕事では、自宅から歩いていける距離にある、調査対象者たちの言葉では「近所の店」などの事業所から直接情報を得ていることが多い。常連客としていつている店で手伝いを頼まれたり、掲示をみたりして求職の手がかりを得ている。また、親や知人の口利きや紹介という例もみられる。

子の成長につれて、労働時間を少しずつ伸ばしていった後の就職では、安定所や職場の取引先を通じて探すことができるようになっている。

また、ヒアリング調査の対象が比較的高学歴だったということが影響していることが伺わ

れるが、大学等の学習活動関係を通じて情報を得て再就職している例が目立つ。

事例 10 の場合は、医師という職業に特有の動きである。就職と転職は、勤務先と本人との関係ではなく、出身大学の医局との関係によって決められている。このケースは、他の職業であれば、通常、離職および転職に当たる勤務先の変更を行っている。つまり、勤務先の病院を退職し、出向ではなくして次の病院に勤務しているが、本人にとっては、医局人事における人事異動という概念で説明されている。

図表 4-2-(4)-4-b ヒアリング調査—求職ルート（はじめての再就職から現在まで）

No.	求職ルート(はじめての再就職から)現在まで
1	1 自営
2	2 恩師・大学関係
3	3 知人の紹介
4	4 近所の事業所の掲示など、夫を通じて元の職場から、勤務先の関係
5	5 近所の事業所の掲示など
6	6 学習仲間、地元自治体の情報紙など
7	7 求人広告、安定所
8	8 元の職場の上司
9	9 安定所
10	10 大学医局
11	11 求人誌
12	12 夫から就職面接会の新聞広告を教えられた
13	13 求人広告、親を通して知人の紹介
14	14 はじめは不明、その後は取引先からの誘い
15	15 安定所、そのほか求人広告、チラシ、知人など八方手を尽くす
16	16 起業
17	17 親が起業、そこに入社
18	18 アルバイトは近所の事業所から直接、誘われたり、チラシなどで。本格的な就職は安定所(パートバンク)
19	19 元の職場の上司
20	20 アルバイトは近所の事業所の掲示、本格的な就職は知人から声をかけられた(子の友人の親)
21	21 アルバイト等は新聞の求人広告、その後、知人の誘いで起業に関与、最終的には起業
22	22 親のコネと知人の推薦

(5) 再就職の支援

ア、再就職で直面した問題と問題解決の援助者

しばらく職業活動から離れていた者に対して、労働者の労働実態や労働市場の実情、求人情報等を適切に提供することは価値ある再就職支援になるであろう。しかし、情報を得ただけで再就職が可能になるわけではない。求職活動や就職後の安定した就業を実際に実行していくには、職業と家事等それ以外の活動を併行して行えるようにする生活環境の整備が必要になる。もちろん、その整備の内容は、前記(2)のイの再就職の準備との関係が深い。ただし、求職活動をすすめている間や再就職した直後には、それまでにない生活環境が生まれているし、求職や就業の活動それ自体だけでなく、それまで行っていた家事の進め方にも新しい条件が生じることが考えられる。また、それまでに予想していなかった事件やそれまでの生活ではなかった事態に遭遇することもありうる。たとえば、それらの事態とは、家事や育児という家庭や家族の問題であったり、不慣れた職場での仕事や人間関係から来る問題がもとになっていたりするが、いずれにしても、予想していなかったそれらの問題への対応には、大きな苦痛を伴う場合や自分一人では対応しきれない場合があると考えられる。そうした大きな困難や気を遣った問題を解決できなければ、再就職はたちまち頓挫してしまう。それは再就職のための行動の終盤における危機である。その危機を乗り越えてはじめて再就職実現となる。そこで、本項では再就職の前後にどのような問題や困難があり、それらの危機を乗り越えるための援助をしてくれた援助者があったかどうかを明らかにする。

本研究の調査の回答者は、調査時点で働いていられた方々である。すなわち、求職活動を終えて就業を開始できていた人々である。それらの人々に求職活動や就職後の就業開始を実際に可能にするまでの問題と援助者について尋ねた。

アンケート調査では、再就職しようとしたときと再就職した直後のそれぞれの時点について、周囲に気を遣い、解決が困難だった問題とその解決を援助してくれた者がいたかどうかという質問を行った。

まず、再就職しようとしたとき、すなわち、「再就職を目の前にしたときの問題で気を遣ったこと」は図表 4-2-(5)-1 でみるとおり、「夫や家族の合意」を得ること(21.1%)と、「子どもの世話が手抜きにならないこと」(20.3%)が特に多くなっている。子どもの世話という点では、「保育園や学童保育の内容・充実度」(10.6%)、「に気を遣ったことも含まれて良いかもしれないし、そのほか、「家族の健康」(6.4%)、「子どもの勉強に支障がでないこと」(3.4%)、「子どもの交友関係に支障がでないこと」(1.2%)も関連したものとみられる。また、「残業しないでよいこと」に 13.2%が、「家族に家事の負担をかけないこと」が 15.2%となっているのも、子どもの世話が手抜きにならないこととの関係が深いものであろう。結局は、再就職しようとしたときには、家族、とりわけ子どもの生活にマイナスの影響がでないように気を遣う者が多いといえよう。

図表 4-2-(5)-1 再就職しようとした時の問題で気を遣ったこと

単位=人

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	
	人数	%	人数	%
夫や家族の合意	446	(21.1)	286	(13.5)
家族に家事の負担をかけないこと	322	(15.2)	129	(6.1)
家族で家事を分担してもらうこと	145	(6.9)	44	(2.1)
保育園や学童保育の内容・充実度	224	(10.6)	84	(4.0)
子どもの世話が手抜きにならないこと	429	(20.3)	424	(20.1)
家族の健康	136	(6.4)	50	(2.4)
自分の体力・健康	275	(13.0)	72	(3.4)
子どもの勉強に支障がでないこと	78	(3.4)	13	(0.6)
子どもの交友関係に支障がでないこと	25	(1.2)	8	(0.4)
近所付き合いや地域活動との調整	41	(1.9)	4	(0.2)
学校行事やPTA活動との調整	336	(15.9)	79	(3.7)
夫の税金控除や扶養手当との関係	195	(9.2)	46	(2.2)
希望する収入を得られること	198	(9.4)	60	(2.8)
残業しないでよいこと	278	(13.2)	100	(4.7)
仕事の能率や出来映え	95	(4.5)	45	(2.1)
服装や身だしなみ	33	(1.6)	1	(0.0)
言葉づかいや挨拶の仕方	28	(1.3)	3	(0.1)
職場の人間関係	237	(11.2)	118	(5.6)
家庭の都合で会社に迷惑をかけること	237	(11.2)	124	(5.9)
その他	25	(1.2)	17	(0.8)

N = 2,112, MA,

ところが、就職したときに直面する困難な問題は、職場との関係によるものが多くなっていった。図表 4-2-(5)-2 では、「急な都合で休みや遅刻をすること」が 25.2%で最も多くなっており、また、仕事をしていく上での職場の人間関係や自己の能力などが問題になる割合も少なくない。

職場でのことは就職してからでないと問題発生の予測も対応の準備も行いにくいですが、就職を目の前にしたときに気を遣って対処しておいた家庭や子どもに関することについては、就職後にはそれなりの解決ができることが多いということであろう。むしろ、ここで注目されるのは、再就職しようとしたときに気を遣ったことを回答した者が 2,112 人で、無回答がないのに対して、就職直後の解決困難な問題についての回答者が減少し、無回答者が 229 人になったことである（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後に、再就職をした者の実態を分析することが目的なので、アンケート調査の結果については特別の断りをしない場合は、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と回答した 2,112 人についての分析結果を述べている。本章の「2. 女性の再就職の実態」の(1)の冒頭に書いたとおりである)。なお、回答のための選択肢に「その他」

と自由記述欄を設けているが、無回答としていながら、「その他」の自由記述欄に、「困難とするものがなかった」とする者が含まれている。

図表 4-2-(5)-2 再就職したときに直面した最も解決困難な問題

単位=人

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		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	%
夫や家族の合意	68	(3.6)	仕事をこなすための知識や技能が不十分	148	(7.9)
家族に家事の負担をかけないこと	142	(7.5)	自分の能力が正しく評価されないこと	31	(1.5)
家族で家事を分担してもらうこと	77	(4.1)	服装や身だしなみ	2	(0.1)
保育園や学童保育の内容・充実度	63	(3.3)	職場の日常的なルールがわからないこと	11	(0.6)
子どもの世話が手抜きにならないこと	247	(13.1)	同僚との人間関係	119	(6.3)
家族の健康	42	(2.2)	上司との人間関係	34	(1.8)
自分の体力・健康	142	(7.5)	顧客や取引先との人間関係	10	(0.5)
子どもの勉強に支障がでること	20	(1.1)	その他職場の人間関係	64	(3.4)
子どもの交友関係に支障がでること	12	(0.6)	急な都合で休みや遅刻をすること	475	(25.2)
近所付き合いや地域活動との調整	17	(0.9)	その他	81	(4.3)
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	25	(1.3)			
希望する収入の確保	132	(7.0)			
残業があること	92	(4.9)			

N = 1,883, NA = 229

つまり、就職前はほぼすべての人々が、それぞれにさまざまなことを予想して自分なりに気を遣って準備するが、実際に就職してからは、解決困難だった問題を記憶に残す人の数が減るといってもよいであろう。このことは、直面した問題を解決できたからこそ、就業開始ができていくという見方はもちろんあるが、就職までたどり着くための困難の方が、就職後の困難よりも本人の力では対応しきれないことが多く、記憶に残っていたという見方もできる。したがって、本研究では、再就職をしようとしたときの問題解決の援助者の実態を把握し、結婚等で退職した女性の再就職を円滑化するという観点からその実態について十分に検討する必要があると考えて以下の分析を行った。

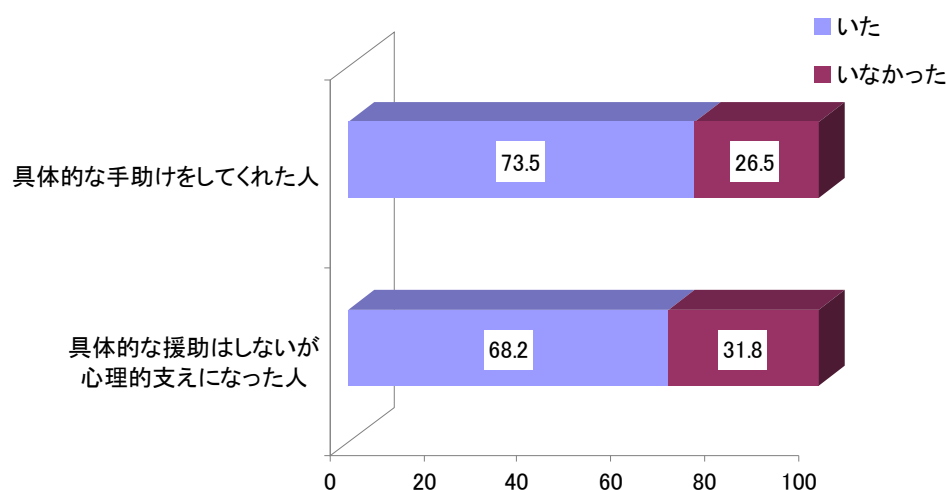
まず、問題解決の援助者がいたかどうかについてであるが、はじめての再就職をしようとした時に気を遣った事柄について、解決を手助けしてくれた人、援助者がいたかどうかについては、「いた」が 73.5%、「いなかった」が 26.5%である。「いた」場合に、援助者となった人物は夫が最も多く 56.7%である。次いで自分の親が 35.5%、夫の親が 24.7%である。

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。

次に、援助者という場合、困難に出会ったとき、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も考えられる。そこで、調査票に、「(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」という問を設けて、“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。その結果は、図表 4-2-(5)-3 次のおりである。具体的な手助けをしてくれた者がいたという者の割合よりは少ないが、それでも約 70%の人々はそういった心の援助者を有していた。なお、実際に再就職した直後に直面した問題についての心理的な援助者の有無を同様に尋ねたところ、59.5%にそうした援助者がいた(「いた」= 59.5% (1,024 人)、「いない」= 40.5% (697 人)、N= 2,112, NA = 391)。

図表 4-2-(5)-3 就職しようとしたときの援助者の有無



では、それぞれのどういう人々が手助けをしてくれた具体的な援助者や心理的な援助者であったか、援助者になり得たかということである。

具体的な援助者については、就職しようとした時に気を遣った問題の解決を実際に手助けしてくれた援助者といっても、気を遣った問題は、その内容も解決の困難度も回答者一人ひとりの事情によって異なり、多様なはずである。そこで、気を遣った問題のうち、最も気を遣ったことの解決を援助してくれた者にしぼって、どのような人々が援助者であったのかについてみることにした。これは最も重要な問題の解決では協力者は誰になるのかという観点でもある。結果をみると、夫 (56.9%) と自分の親 (35.6%) の割合が多くなっている (図表 4-2-(5)-4)。とくに夫は頼りになる存在といえた。また、子どもも 17%を超えるので 5 人

に一人は子どもに協力してもらっていた。同居していれば、母親にとっては最も身近な存在であり、たとえ低年齢であっても可能な役割があるということであろうか。

他方、公的な機関の割合はきわめて少ない。図表 4-2-(5)-1 に掲げられている事項の解決は、私的な人間関係に委ねられているといっても過言ではない。これは、夫や親の協力が得られない場合や、子どもの成長・発達の状況によっては、女性の再就職行動が中止に追い込まれることを表しているといってもよい。したがって、結婚等で一旦退職した女性の労働市場への再参入を容易にするには、関係の公的機関等がこの点に着目して、個々の女性が“公的なサービス・システムは自分にとって身近な支援を提供してくれる存在である”との印象をもてるように日頃から情報発信をすることが必要だといえよう。

情報発信の方法は、再就職準備で利用される施設・機関（図表 4-2-(2)-8 を参照）や再就職ルートとなっているもの（図表 4-2-(4)-2 を参照）を通じて広報として行う方法もある。しかし、日常生活で自然に接することができるマスコミ等の報道や口コミは大きな力をもっていることから、結局は、公的機関を基盤とする社会的サービスは、利用された際の利用の快適さや便利さを女性の目線で今後も向上・充実していくことが効果的であろう。これについては、アンケート調査だけでなく、後記するヒアリング調査の結果から、とくに子の世話と教育に関する問題を取り上げて、女性が直面した困難と具体的な対応への要望を述べることとする。

図表 4-2-(5)-4 就職しようとしたときの問題で最も気を遣ったことの
解決を具体的に手助けしてくれた援助者の種類

援助者	人数	%
夫	813	(56.9)
子	249	(17.4)
夫の親(同居)	221	(15.5)
夫の親(別居)	133	(9.3)
自分の親(同居)	154	(10.8)
自分の親(別居)	355	(24.8)
夫の姉妹	20	(1.4)
自分の姉妹	118	(8.3)
夫の兄弟やその他の親戚	18	(1.3)
自分の兄弟やその他の親戚	25	(1.7)
近所の人	85	(5.9)
自分の友人	102	(7.1)
子どもの友人の親	77	(5.4)
子どもの学校の教師	8	(0.6)
国や県、市区町村の役所の人	11	(0.8)
安定所の職員	13	(0.9)
その他	108	(7.6)

N = 1,436, MA

次に、心理的な援助者について結果を要約する。

具体的な手助けを特定の人々や社会的なサポート・システムによって得られたとしても、働くことについて周囲が受容的な態度でなければ、再就職活動は気兼ねと心理的なストレスを抱えた苦痛の作業となりかねない。また、さまざまな事情で他者からの具体的な援助を望まない場合もあるし、特段の手助けは不要だったということもありうる。その時には、具体的な手助けはしてくれないにしても、理解者として励ましやいたわりを示し、話し相手になってくれる者、つまり、心理的な支えとしての援助を送ってくれる者が存在することは、自己の再就職行動が周囲に肯定され、社会から容認されていると女性に感じさせることになると思われる。その意味で、アンケート調査の回答で心理的な援助者がいたと考えていた割合が68.2%であったことの意義を吟味する必要があるであろう。

さて、この心理的な支えとなった援助者がどういう人々であったかについては、就職の前後で少し異なる結果がみられた（図表4-2-(5)-5）。

具体的な手助けの援助者と比較すると、援助者の種類にはばらつきが大きい。そのなかでは、「夫」と「親」は、約20%から30%程度の割合であるが、就職の前後を通じて比較的に大きな割合を占めている。そのほかでは、就職前は「自分の友人」が、就職後は、「職場の人」が多くなっていた。就職の前と後では、発生する問題等が異なるので、援助者がそれに応じて変わるが、最も身近な「夫」や「親」は、いつでも相談や話し相手として支えてくれることが多いということであろう。

図表 4-2-(5)-5 心理的援助者の種類

援助者	就職しようとしたとき		実際に就職したとき	
	人数	%	人数	%
夫	335	(29.4)	341	(33.9)
子	25	(2.2)	20	(2.0)
夫や自分の親	243	(21.4)	194	(19.3)
夫や自分の姉妹	60	(5.3)	35	(3.5)
夫や自分の兄弟	3	(0.3)	2	(0.2)
親戚(祖父母、おば、いとこ等)	9	(0.8)	4	(0.4)
職場の人(経営者、上司、同僚、後輩等)	127	(11.2)	205	(20.4)
自分の友人	269	(23.6)	168	(16.7)
近所の人	29	(2.5)	8	(0.8)
子どもの友人の親	19	(1.7)	16	(1.6)
子どもの学校や保育園の教職員	7	(0.6)	4	(0.4)
国や県、市区町村の役所の人	1	(0.1)	1	(0.1)
安定所の職員	2	(0.2)	0	(0.0)
その他	3	(0.3)	2	(0.2)
家族	6	(0.5)	6	(0.6)
計	1,138	(100.0)	1006	(100.0)

なお、就職しようとした時、つまり、就職した時よりも前に「職場の人」が11.2%あがっている。これは、家庭の事情を考慮して、前もって示されていた求人条件とは異なる勤務時間を認めてくれたという労働条件の調整や、「不安で決めかねていたとき、仕事や会社のことがよくわかるように親切に説明してくれた」などのことが含まれているからである。

イ、具体例からみた再就職の前後の問題と援助者

ここでは、ヒアリング調査の事例をもとに、女性が就職しようとした時及び就職した時に、どのような問題があるのか、また、援助者となった人々は実際にはどのような援助の関わり方をするのかについて検討する。

前記アで述べたように、アンケート調査の回答では就職しようとしたときに、「夫や家族の合意を得る」とことと「子どもの世話が手抜きにならないこと」などの子の世話や教育に関することが大きな問題であったが、ヒアリング調査でも同じことがいえる。これに関する具体例として同調査で聞き取った内容を整理すると次のようになる。

<夫や家族の合意を得ること>

夫や家族の合意を得ることについては、ヒアリング調査における事例では、合意を得るというよりも、夫や家族が合意しにくい状況を作らないような働き方を選択した者が多い。つまり、夫や家族、とくに子どもの生活に影響を与えないことを条件にして求職活動を行った者がほとんどであった。それは、「(2) 再就職準備への意欲と準備」のところで、既にいくつものケースで触れているとおりであるが、そのなかのいくつかのケースでは、家族、とくに子どもの生活に影響を与えないようにする工夫に対してその工夫が有効に生きることを後押しする協力者の存在がみられた。たとえば、正規従業員を募集した求人条件を変更して本人が希望するパートタイマーでの採用を認めた経営者や子の保育の担当を申し出た家族の存在である。

その反対に、「夫や家族の合意」に問題があったとするケースもある。その場合は、就職と退職を幾度か繰り返さざるを得なかった（事例7）り、深刻な家族間対立を呼ぶことになったものがある（事例5、15）。また、合意を得ること自体に表だつた問題がなかったとしても、家族に申し訳ないという思いを持ち続ける状況（事例4）や家族の本音が不合意であることを意識した例（事例2、19）、自らの就業の意義に自信を持ちながらではあるが、子どもに“ごめんね”と心の中で繰り返す思いを表明している例（事例12、20）がある。

なお、夫に注目してみると、妻の就業に反対し、拒否する考えをもっていたケースがある（事例7、15、19）。また、就業への合意というよりも、それ以前のことになるが、子育てや家庭運営への協力がなかったと妻に回想させる夫のケースもある（事例13、15、17）。

他方、妻の就業を積極的に肯定したり、支持している例は多い（事例3、4、6、9、11、12、16）し、就業問題に絡む家庭生活全般を妻の意向に任せ、自らの関わりを最小限にしている

と思われる夫の例は多い（事例 1、2、7、8、10、12、17、18、20、21、22）。

以上のそれぞれの代表的なケースを上げると次のようになる。

まず、当初は家族の合意が得られなかったため、就業を断念し、その後、折りをみながら再々、就職を試みる工夫と努力の跡が追えるケースがある。このケースでは、“子供がいるんで、お腹おっきくて働くのはということで姑に言われまして、じゃあとということでやむなく（辞めた）というわけなんですけれども”、ということだが、夫は“私自身（妻）の性格はよくわかっていたので、じっとしているのはできないだろうなというのは何となくわかっていたようなんですけれども、でも、それはやっぱり子供が、少なくとも一番下の子が小学校卒業するか、もしくは中学校卒業するまでは自宅にいるものだ。自分の考え方は、私も同時に共有しているものだということが潜在下にあったようですね。ですから、私が実は働きたいと言ったときには、とっても驚いたようなんですけれども。何もそんなに時間を早くしなくてもいいんじゃないかと。時間というか、時期ですね。時期を早めなくてもいいんじゃないかというようなことはいわれましたね”（事例 7）ということであった。しかし、妻は夫の合意がとれそうな勤務時間帯での働き方を選んで就業したいとの申し出を行って、受け入れられている。

反対に、妻の就業が受け入れられなかったケースがある（事例 15）。夫の職業が危険度の高い技能的職業であったこと、かつ、その伝統的職業集団のリーダーの家柄の後継者であったことから、仕事から解放された場でのくつろぎを家庭に強く求めたため、結局は、妻が求職活動をすすめている間に離婚に至った。

もう一つの例で、就業そのものが問題というよりは、子どもの世話について姑と集団保育の利用方針が対立したこと、家族間の葛藤が生まれて就業を断念したのは事例 5 である。夫は妻と姑との間をとりなして、姑に子の保育を任せるように助言したが、結果としては、子の成長につれて姑の負担が重くなって、育児期の退職につながった。しかし、このケースでは、姑が就業を援助してくれたことをはっきりと意識して、“おばあちゃんがいてくれたから 3 人目が産めたというのがありますからね。いろいろあったけど、やっぱりおばあちゃん
がいてくれなかったら 3 人目、産もうと思ったかなというのがありますよね。子供が熱出して大変だったときのことを考えたら 3 人目産めなかったかもしれないな・・・だから、本当にサポート体制がすごく私は恵まれていたと思います”と考えている。

次に、再就職後の就業は結果として家族の合意も生まれて良いものとなったが、もともとは夫は妻の就業に反対だったという例がある。この場合も、就業条件を十分に検討して再就職が実現しているが、パートタイマーであることを絶対の条件として維持しながら管理職になっている事例 19 では、“主人はどちらかというあまり女性が外に出るのが好きじゃない。やっぱり 7 つ上なものですから、ある程度年齢も上なものですから、女性はできれば家にい

て、家事と育児というタイプなものですから、あまり女性が外に出るのを好ましく思わない。その当時はなんですけれども。それで、ただ働きたいということを言いまして、あまり支障がなければということでやり出したんですが”、“今はすっかり逆転してしまって（＝協力してくれて）はいます”という働き方である。ちなみに現在の職場の経営トップは夫の元の上司である。この場合、自分と夫の両親が共に自宅の近くに健在で、それぞれが就職して就業継続することに快く協力してくれている。

合意を得ること自体に表だった問題がなかったとしても、その後、就業を続けているうちに、家族への思いが変わっていった代表例が3つある。

その第一は、子の保育に協力してくれていた実母を拘束し続けることに自らの心が痛みを感じた例で、“私の母親を結構制約しちゃうんですね、今度。専業主婦だったんですけど。そういう罪悪感もありましたし”というケースである（事例4）。

第二は、家族の本音が不都合であることを意識した例で先に述べた事例19とは異なって、複数の家族の不都合を意識しながら、就業の努力を続けている例がある（事例2）。このケースは保育園のほか、ベビー・シッターを利用しているが子が病気になったときなどに実家の母に保育を依頼し、実家の母と弟から非難されている。しかし、それでも結局は、実家の母にいざというときには保育を引き受けてもらっている。そのケースでは、夫は“そういう部分が非常に鈍感な人というか、僕は働いているんだから、もちろん君が見てくれるだろうし、君がマネージしてくれるだろうという感じ”であったが、“私は離婚届をとりに行くぐらいの覚悟で、2人で育てていく自信がないので、子供のことももっと見てくれなければみたいな、脅迫みたいな感じになって”議論した結果、“それでやっと気づいたという感じ”だが、現在は家事の協力が一部あるという。

夫が妻の就業を積極的に肯定したり、支持していると妻が意識している例が6つある。そして、その内容はそれぞれに異なる特徴がみられる。

一つ目グループの特徴は、“うちは主人がジェンダーを理解しているというか、何というか、本当に協力的な主人で、すごく忙しくて、働いているんですけど、家事もするし、掃除もするし、優しいし、子供たちにも優しいし、わりに私に好きなことをやらせてくれる”（事例3）のように、夫が社会的な理念や自らの人生観に基づいて女性が働くことに肯定的な態度をみせるものである。

二つ目のグループは、理由は経済的なことであれ、それ以外のことであれ、とにかく、世帯の働き方として夫婦がともに働くことを望ましいとする考え方である。たとえば、結婚に際して“二艘の船で行こう”と明言するケース（事例4）、就業継続のための転職を計画していたり（事例9）、起業を断行しようとしている女性の生き方に賛同して結婚したケース（事例16）である。そのうちの後者のケースは、その後、子が誕生すると夫が育児休業を取得している。

このほかに、フルタイム常用の仕事を辞めたいと申し出た妻に“(夫は)「我が家の収入、半減してどうする」みたいな感じと言ったんですけれども、でもお金はとりあえず、まあ何とか生活はしていけそうだから、このまま家事と仕事だけっていうのはどうも私がつまらないと思うんだけどみたいなことを言ったら、何となく容認という感じで、しづしづという感じで、それはそれでどうぞ”というケース(事例6)もこれに含めてよいであろう。このケースでは夫婦の間に子はなく、妻は住宅ローンを完済した後に常用フルタイムの働き方をやめて社会貢献をしたいとの希望を夫に申し出ている。夫は安定した職業に就き、収入面でも何らの問題はなく、自らは社会人として大学院に入り、職業と学業を併行している者である。妻が就業することへの期待を経済的な理由に言寄せてはいるが、それまでも、また、その後も、妻は自らの判断で生き方を決定し、行動しており、夫が特段の注文を持っている様子は見当たらない。

三つ目のグループは、子が成長し、家庭生活が安定した段階にあつて、夫自らが職業的な安定を迎える等で経済的な余裕があるなかで、妻が中年期以降のライフ・キャリアを見直して、就業の意欲をもった時に、おっとりとしてそれを受け止めたと思われるケース(事例11、12)である。

たとえば、事例11では、“基本的にうちの主人もいますし、経済面についてはそんなに働かなくてもいい状態もあった”が、自宅を建設して、生活が落ち着いたときに再就職した。その後は、本人が大いに奮闘して家事・育児をぬかりなく行ったが、同時に、子育てについては、“(子どもが)岐路に立ったときに、主人とか私の助言で方向性を決めたというのもあるし・・・精神面では多分、父親の力もあったし”と夫の協力が意識されている。また、再就職して経験を積んだ後、起業して経営者となったが、その時は、“会社の役員にはなってますけどほとんど、やりにくいと思ってるみたいでこちらにはあまり顔を出さないし。だから、本当に私は・・・100%自分の仕事をやってきてて、そういう意味では主人がついていうことよりも自分の会社っていうイメージで続けていかなきゃというのががあるので、援助っていうのもなかったですし。何かトラブルがあったときには相談しますけど”ということである。

これと似た面があるのは、事例12である。夫は、大企業勤務であり、全国各地を転勤で異動したが、社内で一定の地位を得て、転勤生活が一段落して自宅を建設した。転勤に同行していた妻は、子どもが成長したこともあり、生活時間の余裕を実感し、“何か働きたいわ”と夫に語るようになった。その段階で、夫は経済専門誌の求人広告から就職のための企業合同説明会の記事を見つけると、妻に“こんなのがあるよ”と提示し就職を促している。このケースでは、現在、夫婦とも60歳を超えたが、“いろいろ協力してもらって。どちらが健康でいられるかということもありますが、これからは大事にみてあげなくちゃと思いますけれど”と夫への感謝を述べ、これまでの援助を評価している。

このグループに近いが、少し趣が異なって経済的な余裕や職業的な安定の獲得とはまったく別の次元で妻の自主的な行動に向かい合う夫もいる。自らは自分の職業活動に専念し、家

庭運営については妻に全幅の信頼を寄せているため、一見して、家事・育児に無頓着に見えるが、実際には、家族の満足が全体として得られれば良いと考えていると思料される例である。たとえば、“うちの主人というのは本当に職人肌なので、お金にまったく疎いんですよ・・・本当にうちの主人は「俺様」なので、私のことも、干渉という言い方は変ですけども、特にあれしろ、これしろとも言わず、自分は自分の城で楽しんでいるので・・・うちの主人も近くでお店をやっているの、自由がきくんですよ。だから、できるほうがお昼をつくったりとか、近いので、お昼間、うちに帰ったりとかということですよ”（事例 18）というケースである。

<子の世話や教育に関すること>

子の世話や教育に関することについては、22 人のヒアリング対象者のなかで子を有する者は 21 人であるが、そのうちの 20 人が子の生活リズムを乱さない労働時間の長さや就業時間帯を条件にして働き方を選択していることは既に述べた。さらに、就業してからは業務処理方法や休憩時間の使い方にさまざまな工夫をしていた。それは、まずは自分自身が求職活動のなかで計画し、就職してからは、職場の人々の動きに気を遣いながら自己の働き方を工夫するという形であった。その上で、自分や夫の親には子の面倒をみてもらうことが多くなっている。自分と夫の両方の実家が自宅と近いことで子に目を行き届かせることなどに協力を得ているというケース（事例 19）は典型的なパターンだが、親の家が遠くとも援助してもらっていることは少ないとはいえない。隣県の実家の母にしばしば子を預けているケース（事例 2）があるし、実家と自宅との距離が鉄道の駅間で 45km ほどの距離にあったケース（事例 9）でも、両親が健康で、かつ、時間的余裕があると、しばしば双方で往来して子の世話をしてもらっている。このほか、自分の実家の親だけでなく、夫の実家の兄嫁の協力で助けられている（事例 22）など、子の世話や教育について身内の力は実に大きい。

その反対に、結婚後まもなく夫の転勤先に同行した地域が自分と夫の両方の実家から直線でも数百 km 離れて遠かったことなどのことから、親の援助がえられなかったこと、しかも、親等の身内の援助がないために公的な保育サービスを受けることも儘ならない地域の実情があったことで、就職を断念したケース（事例 20）がある。

では、子が保育を必要とする幼い年齢であったにも関わらず、親等の身内の援助を得ずに再就職できた場合は、どのような条件が整っていたのであろうか。そのときの援助者の役割はどのような人々がどのように果たしたのであろうか。それについて、求職活動から採用後までの状況をみていく。

— 求職から採用まで —

まず、子が幼い時に働くには就業をして場合に保育園や学童保育など保育サービスが受けられる条件を整えておかねばならない。それは求職活動をすすめているときに既に問題にな

る。採用されたいと求人企業に求職者が応募しても、採用面接で、求職者が採用後に勤務時間を守って仕事を続けていける条件を備えていなければ、企業はその求職者を採用できないと説明され、状況を確認されている。いわれるまでもなく、求職者もまた子の無事な成長が確保できない状況では安心して就職できないと思っているので、信頼がおけると信じる公的な保育サービスの利用申請を求職活動をはじめると同時に行っている。しかし、現実には、保育対象となる子の保護者が一日のうちの相当の時間は就業しているか、少なくとも就職が決定していないと公的な保育サービスを受けることが難しい。そればかりか、幾人もの調査対象者は入所申請の受付をしてもらうことさえ難しい状況に直面した。つまり、一定年齢以下の子をもつ女性が再就職を必要としたときには、常用雇用のフルタイムに近い形態で、「就職していないと保育園に入所できない、保育園に入所が決まっていないと就職できない」という二律背反の局面に突き当たるのである。この問題については、調査対象者の各年代が経験し、解決が難しかったことを述べている。以前から再就職を目指した多くの女性を落胆させてきて、未だに解決されていない問題ということであろう。具体的には、たとえば、次のとおりである。

“子どもが1歳になるころに、いきなり正社員として入るにはなかなか難しく、まず保育園を探したんです、一番最初に。そうしたら市役所に行くと、もう既に会社に勤めていないと、保育園の入園申請ができない。とてもおかしいと感じたので、先に勤めたらじゃあ子どもは誰がみるんだと思いながら、同時進行するしかなくて、仕事も見つけながら保育園探しに行き、当然、面接に行く仕事場では、まだ入園していないんですけど、会社の勤務証明書、または、これは何カ月後にこの人はうちに雇いますよみたいな雇用証明書、雇用保証みたいなものの証明書があれば入園申請できるのでという説明をして回るんですけど、(中途採用の求人を出すのは) 今すぐ働いてほしいとかいうところなので。それで探すのに、仕事を探すのと保育園探しが並行していかなくて、すごくてこずっていたんですけど・・・周りで働くお母さんたちも、みんな同じです。正社員になりたいけど、正社員に先になっていないと保育園に入れないし、保育園に入れるからというふうに面接に行くと、実際に最初に保育園に入って、もう子どもを預けられていないと採用ができないといわれるし、そういうどちらからも拒否されるような疎外されているお母さんたちばかりなので、(経営者が採用証明や雇用管理で協力してくれて) とても私は多分恵まれていたと思いますね” (事例 15) (このケースは、調査時点 (2008 年) で子は 4 歳と 2 歳である)

“涙ぐみながら、本当に (保育園に) 入れなくて、研究を続けようか、それともこのまま無理なんだろうかという岐路に立たされている方が結構いらっしやって、保育園入園はすごい難しい。普通のお仕事をされていても難しいと思うんですけども、まず、私が感じたのは、書類形式が不利なんです・・・、私の場合は、そこに書きましたけれども、自分が切実に

こういう状況ですということを書いた手紙と、教授から手紙をいただきました、それから、前年度参加した土日のシンポジウムのリストを全部書いて、シッター利用の12万とかという請求書を全部、1年間分添付して、それから、研究と子育てがどんなに両立が大変かという新聞記事をインターネットで購入できるものがあるんですが、それをたくさん添付して、シッター会社から利用証明書、保育ママから利用証明書等々、自主的にいっぱい添付したことでやっと入れたという感じだったんですね”（事例2、調査時点で子は4歳と2歳）

“保育園が決まっていなかったので就職活動ができなかったんです。就労証明っていうんですか、もらえないですね、会社が決まっていなから。だから保育園に入るのにも半年ぐらいかかって、やはりそれも人を頼って、お願いして保育園に入れてもらってから、最初はパート勤めですね”（事例22）（調査時点で子は成人）

“たとえば、小さい子供を持っている女性が働く場合は、必ず義理の父や母、あるいは実家の父や母が、すぐ近くにそういった、例えば子供が熱を出して具合が悪くなったり、そういうときでも面倒を見てくれる人間がいる人という限定がついちゃうんですね。当時はまだ保育所もほんとうにフルタイムで働く人がほとんどで、例えば本当にパート・タイムというのはその1,2年後ぐらいからだったら一時預かりで受け取り、引き取りますと保育所でもいい始める前、少し前だったので、そういうパートで働くという感覚で預けるということができなかったんですね。だったから、なおさら、もうこの土地ではこういう小さい子供を持っている人間で、しかも親類縁者がいない人間は働けないんだと思ったんですよ・・・求職活動をするにしても子供を預けていかなきゃならないから、そのところは、結局、保育園に入れないんですね。そこがちょっとネックでしたね”（事例20、調査時点で子は高校生と中学生）

“声をかけてはいただいて、その専門研修を受けに行ったりということもあったんです。そのところは1カ月ほど専門研修を受けて、その後に採用というところだったんですが、学童のほうで1回退職をしたら1カ月か2カ月の間に再就職すればそのまま子供は継続できるんですけども、その期間を過ぎてしまうと打ち切りになってしまって・・・1週間前から1カ月の研修を受けるとすると学童保育の延長は認められませんということで、両方あきらめるしかありませんねということだったんですね”（事例8）

離婚等で生計の維持が必要になったときでも、この問題は行く手に横たわったままである。そのため、ヒアリング対象者で再就職の直接の理由が離婚だった者は、実家の親の援助を受けられた場合は、短期間に再就職を実現できて、「親がいてくれたから、まだ、自分は恵まれている」と述べることができている。しかし、親の援助がなかった者には二律背反の局面が

ひとときわ厳しい状況をみせる。たとえば、事例 15 の場合は離婚問題が進行していたが、実家の親からの援助を得ていないので、孤軍奮闘して事態を打開する努力を続けても、自分の力ではどうにもできないところであった。しかし、苦しみながら数社への応募を経てから、求職条件を職種について緩和して応募した企業で経営者から特別に採用証明と正社員を予定するしばらくの間の短時間勤務などの配慮を得て、ようやく再就職できた。特別な配慮をしてくれた経営者がいたことが問題解決への道へ足を踏み入れることを可能にした。

ところが関係のケースを詳細にみると、二律背反の状況から脱出するには、このような緊迫した事情を理解して援助してくれる経営者が得られるだけでは、まだ十分ではなかったのである。実際は、採用する側の配慮に加えて、それぞれ求職中や採用直後の当事者にとっては、低廉とはいえない費用を伴う「つなぎの救済策」となる事業が地域サービスとしてあったことが、結局は、決め手となっていた。

なお、つなぎの救済策となった事業とは、事例 15 では、“(パートとして働いている間は)希望制度保育園の一時預かりというシステムがあって、1人1日幾らとお金を払うと、8時半から夕方5時までの短い時間と、パートの時間だけ見てもらえるんです。1人1日1,600円(日額日払い)。2人いるから3,200円負担して、すごいパート代が丸々保育料になっちゃうぐらいだったんですけど、それでもその先につながるとして”というものであり、事例 2 では保育ママ制度と民間のベビー・シッター会社がこれに当たる。

また、保育サービスの確保に絡んで緊迫した事情を理解してくれた者の例としては、家族だけでなく保育関係者や就職先となる職場の経営者など職場関係者もあげられている。たとえば、事例 15 では求人に応募した職場の経営者のほかに、特別に時間外保育の配慮をしてくれた保育園の園長である。事例 2 は、保育園入所のために母親の研究活動状況を説明する書簡を書いてくれた研究指導者がそれに当たる。また、事例 22 で、「人を頼って」といっているのは実家の父親の知り合いの伝手を頼って、そこから保育関係者にやっとたどり着いたということであった。そして、それらの人々は具体的には、次のような重要な役割を果たしていた。

“保育園入園が決定したのは、私が母子家庭になったからなんですね。正社員になったからではなく、母子家庭になったから入園が決定したんです。母子家庭になると同時に、ここで正社員にしてもらったので、でも審査基準では母子家庭だからというのが第一要因で、子どもが入園できたわけです。会社には私がもう離婚するという事情を説明したので、離婚をするんだったら正社員じゃないと生活していけないからというのと、あと、私の能力を買っていただいたというか、栄養士としての実績を見ていただいて、正社員として雇っていただけなんです・・・あそこで一番協力してもらったのは、会社からです。保育園に入園できるまで、パートの時間給に特別に家族手当とか、パートでは出せない手当をつけてもらったり、生活を支えていただいて、あと、保育園の園長先生も、私の家庭は母子家庭になってしまっ

たので、きちんと入園が決定したので、入園したのは4月1日からなんですけれども、正社員の時間とし9時、6時の9時間働くときに、子どもは保育園は朝8時半から夕方5時までなので、どうしても夕方のお迎えが1時間オーバーしてしまう。それを保育園の園長先生に相談したら、ご家庭の事情だから、特別にお金をかけなくていいから、2カ月半の間ぐらい朝8時から、朝早く見てもらって、夕方も夜7時まで特別にみていただいて。そのことを園長先生の協力と、あと、会社の社長がよくしてくれたというのがあったので、入園と正社員でも両方できた”（事例15）

このほかに、就職が決まった時に、就職しようとする企業・事業所から、家事・育児などの家庭や個人の事情を考慮してもらい、労働条件面の取り合いで協力してもらって就職が実現したという例は下掲したとおりにかなりのケースで見られている。なお、最後の事例22は、最初の再就職ではなく、その後の転職の際のことであり、また、就職先の経営者や上司ではなく、転職前の職場の同僚が転職の援助をしてくれたものであるが、その結果、希望の職場に正社員として採用されることになったものである。

事例5：保育園に入所できるまで待ってもらった。その間は企業側は派遣労働者を雇って対処した。

事例9：結婚退職後の計画的な再就職だった。すぐに来てくれということだったが、生活の準備と頭の切り替えのために10日ほど入社を待ってもらった。

事例10：宿直の免除

事例12：正社員の募集だったが、正社員で当初から働くのは、仕事と家庭を両立させることに自信がなかった。そのため、パート・タイムで働きたいと頼み、パートタイマーで採用してもらった。その後、仕事を覚えていきながら、子の成長の状況に合わせて、準社員、正社員と順にかえていってくれた。

事例13：求人企業と本人の間に入って仕事に世話してくれた知人から、経営者が事前に本人の家庭の事情をきいていて、“正社員として雇ってくださるにもかかわらず、子どもの都合とかも融通をきかせていただけるといはなしだった”

事例15：正社員を必要としていたが、“離婚するんだったら、大変だろう”と、子が保育園に入れるまでは、パートタイマーの時間給で雇ってくれた。その間も社内の規定にはないのに、家族手当をだしてくれた。6ヶ月後に保育園に入所できたと同時に正社員にし

てくれた。

事例 19：正社員ということだったが、家庭を重視して労働時間を制限したかったので、パートタイマーにしてもらった。しかし、そのことと仕事の内容は別できちんとした仕事を与えてくれた。

事例 22：その当時の職場ではパートという名の契約社員だったので、他社の正社員募集の求人にも内緒で応募した。結果は、不採用で、かつ、応募したことが自社内に知れた。不採用の理由は教えてもらえなかったが、おそらく当時 30 歳か 31 歳だった年齢などが影響したと思う。しかし、その後、“(勤めていた) 会社の営業マンが私を推薦してくださって、正社員で働くなら快く送り出しますよということで、推薦してくださって入れたんですけれど、ここも。仕事はできる人だといってくれたみたいです”ということによって、再度、機会を得て、正社員での転職ができた。

— 就職して直後 —

さて、実際に採用になってからは、仕事と家庭の両方の役割を果たしていく上で、子の世話についても困難な問題に出会うことがある。その時にどのような協力者や理解者を得たか、それは具体的にはどのようなものであったのかをヒアリング対象者に当たってみたところ、就職後の職場の人々から援助される例が少なくなかった。しかも、ほとんどが中小企業に勤務しているためか、受け取った援助には雇用管理の柔軟性と経営者や管理者の現実対応への意欲が感じられるものであった。援助の内容や方法は、働く女性の立場を十分に配慮しつつ、就業継続の意欲を高めるように工夫されていることが以下の例から理解できよう。

事例 5：結婚するので、出張のないパートタイマーにしてもらった。出産後に時間給のパートタイマーで再就職して 10 年たった時に、契約社員に切り替えられて月給制になったときはトータルで年収が下がらないようにしてくれた。

事例 7：子の世話をする都合で勤務時間を 1 時間短くしてもらい、また、問題が終わったときには、元に戻してもらった。入社して 3 ヶ月しかたないときに、業務の流れを改善する提案を社長に提案したら、よくきいてくれて採用してくれた。入社後、数年たって、家庭の状況が変わると、正社員に登用し、以後、取締役まで昇進をさせてくれた。

事例 9：上司が出産後も働こうといってくれた。土曜日が出勤の時があつたが、保育園が半日しか預かってくれないので、勤務を外してくれた（その分の給与カットはあつたが）。そのほか授乳や子が病気になったときには、気兼ねなく“帰りな、帰りな、子ども優先

だよ”といってくれる。仕事はきついが学校行事にも気兼ねなく休暇を取って参加できるなど子育てのための上司の配慮があることをいつも十分に感じている。

事例 11: アルバイトで入り、まだ、責任感も十分でなく、能力的には“自分はゼロなのに、本人以上に社長がやってみないかっていうこともあって・・・できないからこそ努力しなくては”と思い、いろいろな仕事を経験し、資格も取らせてもらった。そして、仕事を覚えて高い能力を発揮するようになってからは、“やっていることは社員と同じことだったんですけれど、ずっとアルバイトでやらせてもらって”おり、働きにあわせて報酬がでるシステムの適用を受けて「社長の次くらいのお給料」を得るようになっていた。

事例 15: 社長とその妻 (=オーナー) が理解して、子が具合が悪くなると、“お母さんがいないのが何よりかわいそうだから“と言って休暇や早退を“いいよ、いいよ”と認めてくれる。朝、心配して電話をかけてきてくれて、“自分からは (休みたいとの) 連絡をしづらいたろうから”とあって、“あなたの代わりに、私 (=オーナー) がかわりに出るよ”とあって休ませてくれた。

事例 17: 会社は 8 時半から 5 時半までだが、もう一人の女性と交替で 8 時に出社して掃除等とし、帰りは少し早く帰らせてもらっている。また、職場の人々“みんなが理解してくれていて”、子が病気の時に“ちょっと抜けて病院に連れて行ったり”させてもらっている。

事例 18: 就職の時は朝 9 時から昼 3 時という契約だったが、仕事にあわせて 6 時くらいまでやっているときもあり、“だから、都合が悪ければ帰らせていただいています”という働き方を認めてもらっている。

事例 19: パートタイマーとして時間をもとに動くことを認めてもらっている。したがって、部長職になっているが、昼食時は家に帰って子どもの顔を見ることや、夕方どうしても会議等で遅くなる時は、一度、帰宅して家族と夕食をとり、また、会社に戻ってタイム・レコーダーを押すことを認めてもらっている。毎年、正社員になることを打診されるし、本当はパートタイマーとしては 2 年間しか認めないという決まりがある。しかし、自分の「ライフ・スタイル」を通すことが認められている。直属の上司の理解があり、子の学校の参観日はすべて参加で皆勤賞をもらえる。創業者でもある経営者は、雇用形態というのは“あくまでもそのスタイルだけだと。だから、パートだから、社員だからということではなにかあるかということはない・・・社員になるのが一番ベストだと思うんですけれども、それはあくまでも給与の払い方が違うだけなんだといい切ってくれて”い

る。

保育サービスの提供あり方については、ヒアリング対象者のうち、自分自身の再就職では問題にならなかった者達からもいくつかの意見と改善提言が述べられている。それらに共通するのは、① 就業している親だけでなく、専業主婦等にも必要が生じた時には利用できること、② より簡単に短時間で済む手続きで、日常の不意の需要にも対応してもらえること、③ 2, 3 時間の短時間の保育需要に対応してもらえること、④ ①から③を運用するには、必要な経費の相当部分を受益者が負担するようにして住民の間の公平感を保つことが望ましいこと、といったことであった。

こうした意見・提言が生まれたのは、各人が求職活動をすすめた時に保育サービスが望まれただけでなく、地域を支える専業主婦として生活していた時期に、親しい親族や友人の冠婚葬祭に参加したり、自らが体調不良で近所の医院等に行くときに、あるいは、地域活動や将来の就職のための能力開発の時間を確保するために利用できる保育サービスを切実に求めていたからである。また、再就職してからは、それらのニーズを満たす保育サービスが整備されることは、女性の再就職や就業継続に対する社会の理解を促す効果があると実感していることが理由である。

これについては、たとえば、事例 3 では、“私も子育てしているときに、1日なんていわない、2時間預けたかったですね。美容院に行くとか、ちょっとお葬式に行くとかそういうときに預けられる、2時間、3時間の短期の気楽な場所があるといいですよね”と語っている。

事例 1 は、“私が仕事で出ているときに、帰ってお母さんがいなかったら、ちょっとお隣のおばちゃんのところに行ってなさいねとか、鍵を持ってきて自分でお家に入ったとしても、何かあったらお隣のおばちゃんのところに行きなさいねと行っておけるような関係が近くであって、それが、本当に友人とか、ママ友達とか、お隣さんとかだと、やっぱり気兼ねもあると思うんです。お互いに、遠慮もあると思うので、それを、少しでもお金を介してみられるというふうに、そういう個人と個人の間をつくれたら、すごく子供も育てやすくなるんじゃないかと”という。

このほか、事例 4 は“学童保育とか児童センターとか地域の見守り”のサービスが必要といい、事例 5 は、“安心して子供を外に遊びに出せる”、“ちょっと安心して子供から目を離せる”ようにする“地域サポート体制”が欲しいという。それには、小学校単位に婦人会や老人会、町会活動の拠点としてのコミュニティー・センターをおき、その利用者である地域住民の暗黙の合意と善意で“いろいろな形で子供をサポートしてくれているところ”にしていくことはどうかと考えている。さらに、事例 15 は、子が幼い頃は地域社会が見守ってくれたとのことで、“(うちの子も)地域の方々が育ててくれたんですね・・・(地域とはお互いにそういうものだから、もちろん、忙しくても)私は子供会の役員もやってきましたし”と地域活動の保育機能に目を向けている。

事例 20 は、以前はなかったが、今では、自治体のサービスとして、子のある母親が参加できる能力開発関係の施設ができていることを大いに評価している。所属先の企業には、スタッフのための保育施設があるが、それを市の事業である短時間の利用に応える地域家庭内保育室として住民に開放している。そして、末子が中学校になった現時点で自分自身は、子育てしている若い母親達を“うらやましいな”と思うと同時に、それでも今なお、子育てに悩む母親が多いことを知って、自らの職業である個人家庭への子育て支援サービスの意義を再確認している。ただし、このケースでは、最も重要なのは援助システムの有無よりも活動しようとする女性の家族や近隣の者などの周囲の意識だといっており、サービスを得られる社会の資源を利用するための環境作りを重視している。それは、子の成長に影響するのは、親（保護者）の子育ての方針だと明言し、その方針にあったサービス利用をすることは両親（保護者）の判断を尊重することの大切さを社会に認めてもらうことになるのだということの意味していた。

事例 21 は、地域で母親が、職業に就いているか否かを問わず気軽に子どもを連れてでいける場所をつくり、それを事業化しようとした。自分自身が専業主婦の時期に、活発な子の世話に疲れた時、“当時はもちろんベビー・シッターさんはいませんし、保育園とかには入れないんですね、専業主婦ですから、優先順位として。でも、ちょっとだけみてくれるところがあつたらいいなといつも思っていました”という経験があり、結局、希望は叶わなかったが、“お母さんたちのたまり場になって、子供が遊んでいて、15 分ぐらいだけ、さあ、みんなで歌いましょうというので。あと専門家の方もいらして、ご相談とかもできるんですよ、「うちの子、中耳炎が」とか”いえるような事業を企画したことがある。

これらは、結婚等で、一旦退職して専業主婦を経験し、また、再就職をした女性が、経験を踏まえて複眼的な視点から述べる社会への提言である。事例 13 で、“今思うと、家におられるお母さんのほうが一番大変だと思います。外に出ているとやっぱりそこで切りかえができるので。自分は、ある意味、子供たちと接触がずっとだったので、よう頑張ったなと思える感じです”という言葉がききとれたが、この言葉は現代社会の子育て環境を、再度、見直さねばならないことを指摘したものといえる。

(6) 再就職の状況 — どういう条件で働くことを選んだか、実際の働き方はどういうものであったか

はじめての再就職での働き方がどういうものであったかについては、まず、アンケート調査の結果からみると、次の 5 点が浮かび上がった。

- ① 雇用形態はパートタイマーが 57.8%で、正社員の 23.7%の 2 倍以上になっている。結婚・育児等で退職した後はじめての再就職では、パートタイマーで雇用される者の割

合が際だって多い⁷（図表 4-2-(6)-1）。

ところが、再就職時点でパートタイマーだった者は、その後、時間が経過した調査時点では、28.5%は正社員になっている。62.0%はパートタイマーのままでおり、もちろんパートタイマーの割合は多いが、3, 4 人に 1 人は正社員へ移る動きがみられたとあってよいであろう。契約社員やアルバイトといったその他の雇用形態へ移った者はほとんどみられない。こうした移動の理由が内部登用によるものか転職によるものかは不明であるし、経過した時間の長さに関しては、調査でとくに指定していないので、再就職して直後の場合も、十年以上の時間がたっている場合も含まれる。しかし、いずれにしても、はじめての再就職をした後、時間の経過にしたがって、仕事に慣れたり、子が成長するなどの家庭事情の変化につれて働き方が変わってきている様子がみえる。

なお、その反対にはじめての再就職では正社員として勤務した者が、その後、パートタイマーになっている例が 9.8%ある。その他の雇用形態とあわせると、はじめ正社員で採用された者の約 10 人に 1 人程度が雇用の形を変えて正社員でなくなっている。

はじめての再就職については、最も早い再就職ということから、単一の回答で雇用形態を求めたが、実際には正社員とパートタイマーを重複して選択した者が 5 人、契約社員や契約社員とパートタイマーを重複して選択した者が 5 人いた。これらについては、雇用期間がある程度の継続性をもつと仮定して、本研究の分析の都合から、パートタイム勤務であることに依拠し、パートタイマーに分類した。また、臨時雇用者とパートタイマーを重複して選んだ者（1 人）については臨時雇用者とした。このほか、臨時雇用者とアルバイト（1 人）、自営業と家族従業者（1 人）を重複して選択した回答があった。これらについては、前者は臨時雇用者として分類した。後者は家族従業者に分類した⁸。それは、仕事の内容及び再就職の理由を問うた質問への回答状況から、家族従業者であることが明らかであったためである。

他方、調査時点での雇用形態は、現状を問うものなので複数回答を認めたが、2 つの雇用形態を選択したのは 2,112 人中の 10 人で、パートタイマーとアルバイト、あるいは自営業とアルバイトといった組み合わせであった。正確な状況は不明だが、2 つの職業を有することは理論的には可能なので、そのままにしている。なお、結婚・子育て等で退職して家事・育児に専念したことがない者 1,859 人では 7 人が重複回答をしていた。回答の内容はほぼ同じだが、正社員でアルバイトを選択した者が 1 名含まれている。こ

⁷ 結婚等で退職した後の初めての再就職でのパートタイマーの 57.9%という割合は、平成 19 年就業構造基本調査の女性雇用者全体と比較しても有意に大きいものである。就業構造基本調査では、女性雇用者のなかでパートタイマーが占める割合は 33.7%である。パートタイマーが全体に占める割合は本調査の結果と比較すると $\chi^2_{(1)} = 530.94^{**}$ で有意な差がある。

⁸ 本研究の第 1 年目の報告書である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」（2008 年）では、勤務時間と雇用上の身分についての取り扱いが定まっていなかったため重複回答としてそのまま計算している。同報告書では、パートタイマーの割合が 57.9%、正社員の割合が 23.9%となっている。これらの数値は本報告書での扱いによる分析結果とほぼ同じ数値であった。

れもあり得ないことではないのでそのまま集計した。

② 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（図表 4-2-(6)-2）。職種については、雇用形態とは異なり、はじめての再就職とその後とではそれほど大きな違いはない。わずかにサービスの仕事や販売・営業の仕事が減少し、その分、事務職や専門的・技術的な仕事が増加したように見えるが、はじめての再就職時から調査時点までに変遷があったとは到底いえない数値である。

③ 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（図表 4-2-(6)-3）。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。

④ 残業も含めた週当たりの平均労働時間は、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あるものの、40時間（11.5%）が最も多い時間であった（図表 4-2-(6)-4-a）。しかし、この表でみると労働時間の分布状況は正規曲線とはほど遠い。回答が集中するいくつかの特定の時間がある。また、累積では8時間までの労働時間に全体の21.7%、20時間までに41.3%、30時間までに62.2%が入っていた。反対に40時間を超えるのは17.3%である。労働時間については、全体としては、パートタイマーで労働時間が30時間以下の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が読み取れる。

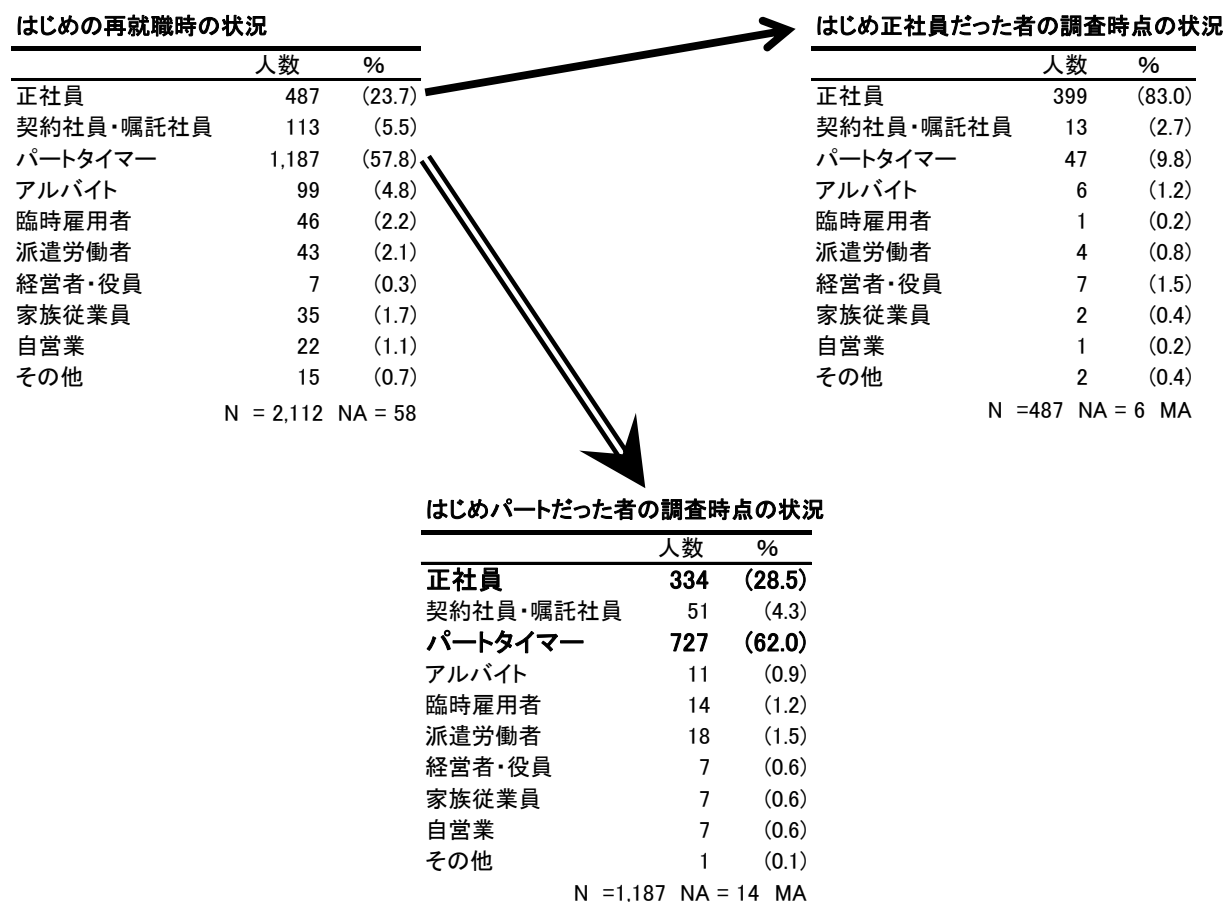
上記③とあわせてみると、はじめての再就職では、週当たりの勤務日数が少ないのではなく、1日当たりの労働時間が短いことが特徴だといえる。それが家庭と仕事の両方での役割の調整をしている結果であったとすれば、それは、はじめての再就職の求職条件としては、家族の生活時間を考慮した結果、勤務時間の設定に注意をしていたことが示唆される。

⑤ 通勤時間は、ほとんどが30分以内である（図表 4-2-(6)-5）。はじめての再就職では職住近接の職場が選ばれている。通勤の所要時間が10分以下という至近の距離ともいえる割合が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。ただし、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、通勤途上で子供の保育園への送り迎えが必要な場合も不要な場合もある。必要な場合であっても、子ども送迎を配偶者など自分以外の者に片道を担当、あるいは週のうちの数日を分担してもらうこともあるし、送迎する子が複数の場合に送迎場所が子によって異なるなど通勤の仕方には、さまざまなケースが考えられ

る。そのため、通勤のための所要時間を厳密に捉えてケースごとの比較をするのは困難なので、ここでの「通勤時間」は、通勤に要したおおよその時間がどの程度だったかという形で回答してもらった。それでもなお、通勤に要した時間は短い傾向が顕著だといえる。通勤手段については把握していないが、しかし、所要時間が10分以下という場合は、一般の労働者が利用するものならばどのような手段であれ、住居と職場の地理的な間隔が遠距離とはいえない。保育園の送迎を必要とした者が含まれていることを考慮すると、通勤時間の短さには意図的な選好があったのであろう。

再就職に際して、働く条件を整えるために住居を移転することはないとはいえない。とはいえ、一旦、家事等に専念してからの再就職であり、新規学校卒業者や単身若年者とは移動の自由度が異なるので、それが大半になるとは考えにくい。そのことを念頭に図表4-2-(6)-5をみると、やはり、求職活動のなかで求人を選択をする際に、職住近接のロケーションにある職場が積極的に選ばれる傾向があるといえてよい。

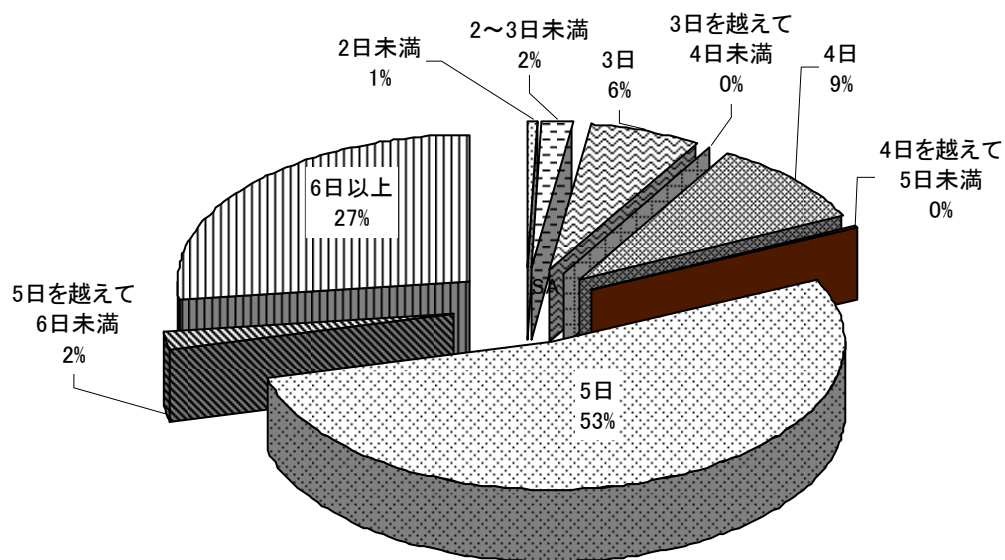
図表 4-2-(6)-1 雇用形態の内訳と変遷



図表 4-2-(6)-2 職種の内訳と変遷

	はじめの再就職		調査時点	
	人数	%	人数	%
事務職	887	(43.2)	983	(47.7)
販売・営業の仕事	193	(9.4)	147	(7.1)
サービスの仕事	314	(15.3)	263	(12.8)
専門的・技術的な仕事	360	(17.5)	394	(19.1)
技能職・生産工程の仕事	175	(8.5)	153	(7.4)
運輸・通信の仕事	18	(0.9)	12	(0.6)
保安の仕事	2	(0.1)	1	(0.6)
労務作業等の仕事	85	(4.1)	68	(3.3)
経営や管理の仕事	11	(0.5)	29	(1.4)
その他	8	(0.4)	12	(0.6)
	N = 2,112 NA = 61		N = 2,112 NA = 50	

図表 4-2-(6)-3 週当たり平均勤務日数



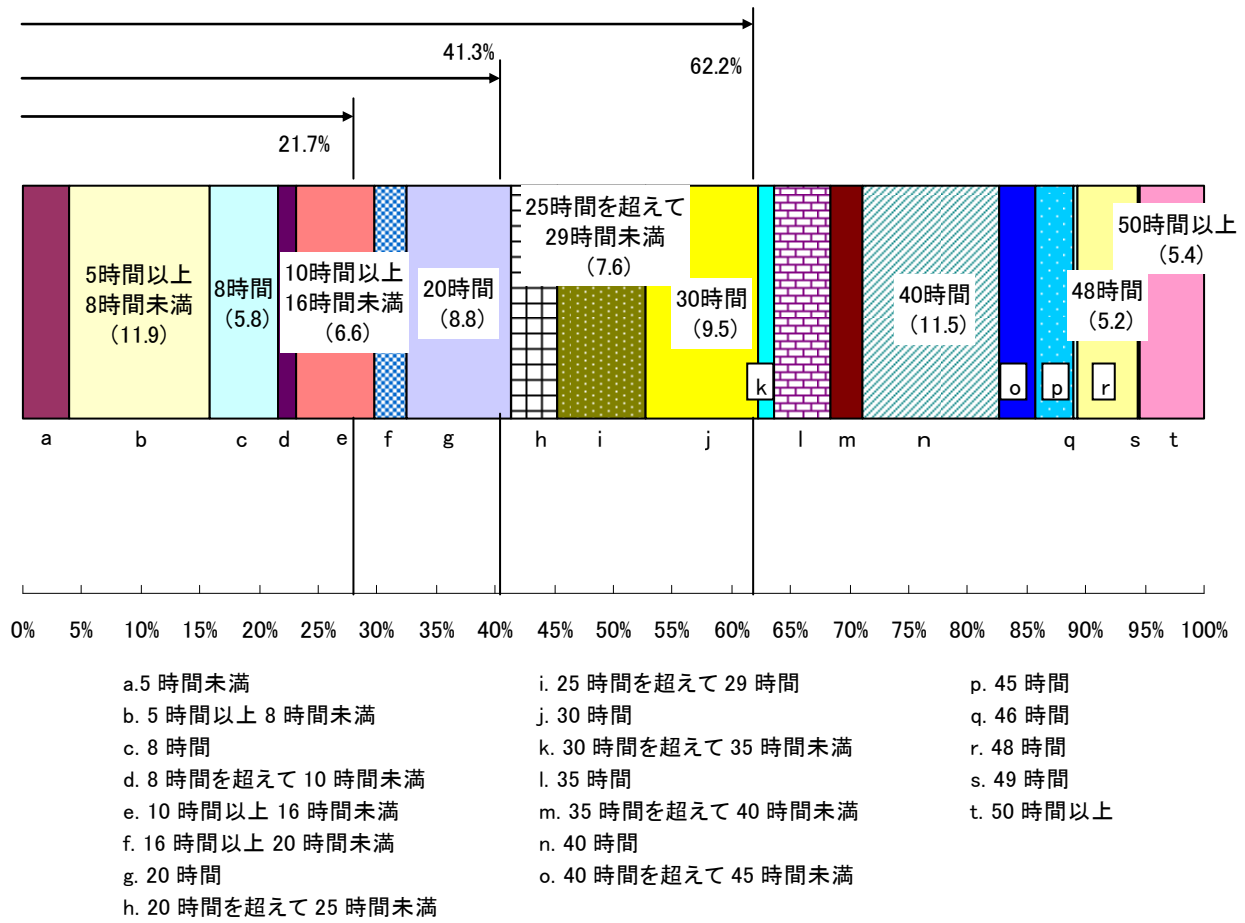
図表 4-2-(6)-4-a 週当たりの平均労働時間(残業を含む)

			単位 = 時間/週					
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)

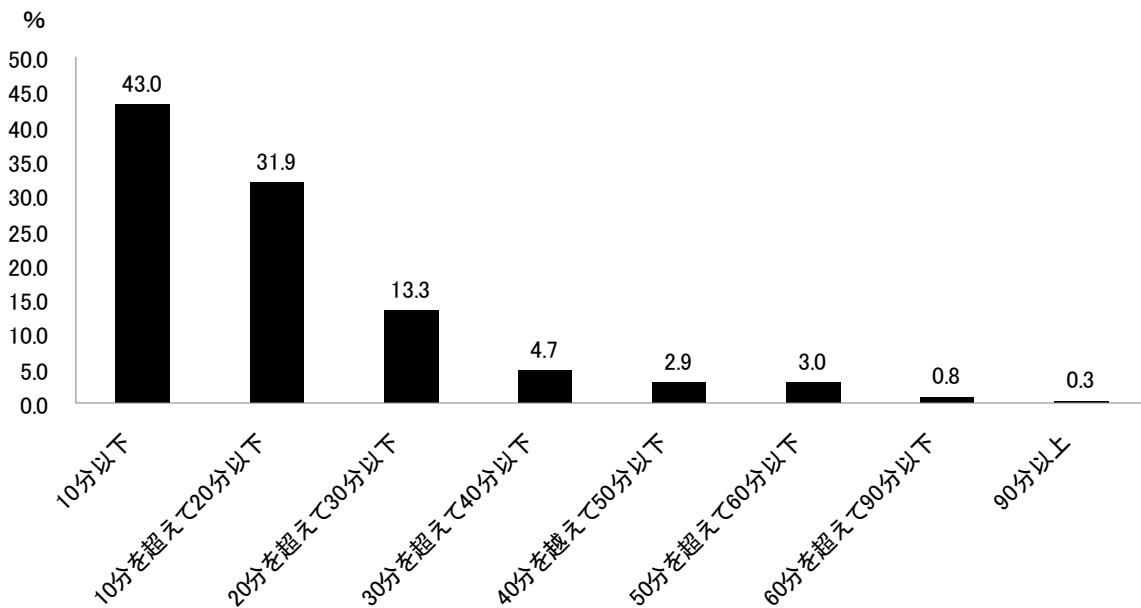
時間	人数	%
40時間	227	(11.5)
41	2	(0.1)
41.2	1	(0.1)
42	32	(1.6)
42.5	1	(0.1)
43	9	(0.5)
44	13	(0.7)
44.5	1	(0.1)
45	66	(3.4)
46	4	(0.2)
48	103	(5.2)
49	3	(0.2)
50	53	(2.7)
52	4	(0.2)
54	8	(0.4)
55	2	(0.1)
56	4	(0.2)
58	2	(0.1)
60	15	(0.8)
70	2	(0.1)
72	2	(0.1)
75時間以上	14	(0.7)

N = 2,117 NA = 150

図表 4-2-(6)-4-b 週当たりの平均労働時間(残業を含む)



図表 4-2-(6)-5 通勤に要した時間



では、上記の①から⑤までの特徴とみられた事象は、具体的にはどのようなものなのかを次にヒアリング調査の対象者の実際の行動から確認してみた。その結果、そこには、結婚・育児等で退職した女性が現実社会に適応しながら、働き方の選択に自主性を保ち続けていく努力がみられているといえた。

調査対象者 22 人のうち、はじめての再就職がパートタイマーといわれる形態、あるいは 1 日の勤務時間、すなわち、昼食時間や休憩時間を含めて職場にいる時間が、7 時間以内の条件で就職した者とするは 15 人である（図表 4-2-(6)-5）。そして、正社員としての採用を求人者側が提示してもそれを断って、パートタイマー等の勤務時間の短い働き方を選んだ者がいることは、前記 2.の(2)の「イ、再就職のために準備したこと」のところで述べた通りである。

ところが、パートタイマーや勤務時間を限定する条件で就職しても、実際には仕事に慣れてくると、時には、あるいはしばしば、残業をするようになっていく。しかし、それだからといって、また、経営者から賃金の上昇や社会保障面で有利になることを提示された場合でも、より労働時間が長い就業条件の雇用形態に転換することを必ずしも望んでいない。その理由は、人生のあり方、生き方として働き方に融通性を残したいこと、責任のとれる働き方をしたいこと、働くことで家庭運営や職業以外の役割の遂行の支障をきたして家族に負担をかけないこと等である。それぞれの代表的なケースでは、調査対象者の言葉で以下のように表現されている。

“基本的にやっぱり今もフルタイムで働く気はないんです。仕事は多分、これ以上は、減ってもいいとは思っているんですが増やす気はないんです。何がしかの地域活動は続けていきたいと思っているので。あと、家事もある程度ちゃんとやりたいのと、それから親が高齢なので親のもとにもある程度行きたいというふうに思っている。そっちを疎かにしない範囲で働くんだったら働こうという。そっちは必ず守る。・・・やっぱり仕事に恵まれて収入があることで、お金があることでより体験できている部分というのもすごくあるんですね。やっぱり経済的に余裕があるので、夫に気兼ねなく旅行ができたり、親に何か買ってあげることができたりとか。それから、地域のボランティア活動のただ働きも、別のところでやっぱりお金がもらえているからという、気持ちの上でも物理的にも余裕があるのでやれているという感じがあって。きっと、収入がなくて完全にただ働きだけのボランティアだったら、どこかで行き詰まってやっぱりもう嫌になったり、何でこんなにお金も払わないでやってるのかしらっていうことになってしまってるんじゃないかなという気がする。・・・もしかすると心理学という学問を学んでく中で、自分の中で、人間としての生き方ってこういう方がいいんじゃないかなっていうふうになんか自分で考えてきたような気はします。1人の人間が一生というものをどうやって過ごしていったらどうという人生を送っていくと、何か自分が豊かな感じで生きられるのかなみたいな・・・、あと、気軽にやってみることと、あと、やってみたらからといってやらなきゃいけないというわけではなくて、引くというかまたやめて

しまうみたいなこととかもできればという感じじゃないですかね。それがお金をもらわない特権かなと。その特権は何か使っていないんじゃないかしらっていう感じですね”（事例 6）

“正規従業員としてはどうかといわれたら多分、受けなかったと思うんですね。やっぱり子供がそれで、長男がすごく身体が弱くてしょっちゅう熱を出してる子でしたから、それを考えたときに仕事に責任を持ちきれないなって・・・ほかのところで、パートでいいからないですかという話になっていたと思うんですね。9時5時でも私は大丈夫だと思っていたんですけど最初は・・・9時4時のパートという形で。前の人もそれでやりましたから。都合がよかったですね”（事例 5）

“実際やっているのは、今、6時ぐらいまでやっているわけですがけれども、契約のときは9時3時で一応。だから、都合が悪ければ帰らせていただいています。うちのことがある程度の時間が必要というところ、そのあとの時間の中で仕事をしているという・・・これからはやっぱり家庭は家庭でやっていきたいですよ。ただ、やっぱり家庭というのも共同作業があるので、分担してできることはやってもらって、できないことは……、自分のやっぱり、お母ちゃんというのは、家庭の中で一本通っていないといけないと思うんです。ここは通しておいて、みんなにやってもらうと。なので、仕事、仕事、仕事人間にはなりたくないですし、でも、自分の将来のためというのもあるし、生き方というのもあるし、そのための仕事はちゃんとやっていきたいしというのがあります。もちろん収入もあるし、人のためというのもあるし、自分自身のやりがいというのもあるだろうし。全部が多分そろわないといけないと思うんですよ・・・やっぱり子供と話す時間と、だんなと話す時間はないといけないと思うし、ないがしろにはできないものですから、家庭は一番の軸であるし、私がいけないと思わないですよ。なので、母はやっぱりちゃんといないといけないんですよ。それが父であってはいけないんですよ”（事例 18）

“（はじめての再就職の職場でも）だんだん自分のポジションが上がって行って、イコール仕事量が上がって行って、責任も上がってきて、そうするとどうしても今までできていたことができなくなってきてしまう・・・最終的に、やめるときはほぼフルタイムになっていました。ただ、その時は子供たちが夏休みとか、ああいう長期の休みがありますよね。あれが、当時、働いているときの私の最大の悩みだったんですが、幸い、近いというメリットが非常に功を奏して、休憩時間は家に帰っていました・・・自分都合かもしれないんですけども、パートだから戦力にならないとか、役職につけないとかというのは、ちょっと私はナンセンスかなと思っているので、その人のライフ・スタイルにあった勤務時間と勤務体制、今はいろいろ、派遣なりパートなり正社員といろいろ雇用体系もあるので、その中で選んで、より会社に貢献できるスタイルがキープできれば、そこは無理に正社員にしたりする必要はない

かなとちょっと思っています”（事例 19）

ただし、迷いが伴うこともある。次の2つケースは生き方のなかで働き方を模索している。働くことの経済的効果と生き甲斐や家庭責任と社会貢献性の実感度などが影響した迷いであるが、生き方の選択として働き方を選ぶための迷いである。そして、結局は、職場からの拘束が少ないこと、したがって、自分自身の理想とする生き方ができる、あるいは、家族の世話により時間を使える働き方を選択したものである。

1つ目のケースの具体的な話の内容からその経過を辿ると、まず、“この人事の方から声をかけられて、「**さん、4月から非常勤の契約社員はどうですか」と言われたんですよ。非常勤契約社員の条件というのは、週4日の実働8時間。でも結局、拘束9時間になるんですよ、昼休みは別だから。実働8時間の週4日で17万3,000円の給料になるんですね。年間だと203万ぐらいになるのかな。200万ちょっとぐらいの給料になる。「どうですか。社会保険も全部つきますよ」と言われた”ときに、労働条件としては、有給休暇やそれとは別の夏季休暇があることや年収総額については好ましいと考えられるものの、しかし、次に述べられているように、仕事のやりがい及び自主的に行っている直接的な社会貢献性の高い活動の時間が確保できなくなるという理由で迷いが生じた。

“私、どうしようかなと思ったんですよ。・・・そうやると、今行っている教授の事務のお手伝いができなくなってしまうのと、あと、うちのマンションに、お友達といっても60歳になる奥さんなんですけど、去年、脳梗塞で倒れて、今、リハビリ中の奥さんが退院して、自宅でいて、まだひとりでいろいろ、右半身が麻痺していて、できなくて、私、お手伝いに行っているんですね。ボランティアでも悪いからというので、じゃあ、ちょっとお金をくれるというので、大学の事務局と同じ給料でいいから、ちょっとくださいと言って、1日1時間か1時間半、事務局に行くときに行けないので、週3回ぐらい手伝いに行っていると、それも結局できなくなっちゃうと思ったら、あと、娘もまだ家にいるし、勉強を見てやれないから、見送ったんですけど、果たしてその200何万が魅力的な数字なのかどうか”

その迷いは、単に収入額や社会貢献活動とのその時点の兼ね合いだけでなく、結局は自分自身の職業・キャリアをライフ・キャリアのなかでどのように価値づけようかという自問であることが、次のように言葉が続けられていくことで理解できよう。

“どう思われますか。私は今49歳です。50になる女性が200万って、そこまで時間を使って稼ぐ金額だろうか。多分、フルタイムですずっとこれのお仕事でいらっしやると、何て少ない金額だろうと思うと思うんですよ。どうなんだろう。わからない。

どうなのでしょう。でも、やっぱり200万、今、私が一生懸命、ほとんどフルタイムでいろいろなところへ行っているわけですよ。教授のところにも行き、脳卒中で倒れた奥さんのところもやって、去年稼いだのはたしか、忘れちゃったな、80何万ぐらいなんですよ。考えると、ほぼ時間的には同じですよ。実働それぐらい働いていて、約倍になる。社会保険がつくというのもお得なんだろうかと考えて、「そっちに行ったほうがいいんじゃない」とだんなには言われたんですよね。そこへ行って終わるだけの仕事、公務員みたいなというか、こういうところは、本当に行って終わりでしょう。私は、ほかの仕事を始めると、家でやり出すとほかのことが全部飛んじゃうので、こういう事務局のたわいのない仕事がいいんじゃないと言われて、そうだなとも思うんですけど、やりがいの的にいま一つ。でも、お金にはなる。ちょっと迷いました、このお話をいただいて1ヶ月ぐらい。

もう1年見送ろうと思って、送りましたけど、もしかしたら来年はそれをやっているかもしれない。ほんとうに今、読めなくて、どうなのでしょうね、女性としては。私が60になったときにどう思うんだろう。やりがいをとるのか、お金をとるのかというのはちょっと読めないですね。”（事例3）

2つ目のケースは、過去を振り返って当時の自己の行動を説明しつつ、未だにまだ完全な結論を出し切らずに生き方を模索している様子がある。

“非常勤で、一応は9時4時なんです。このときは下の子が小学校4年生になってたんですね。4時だと、急いで帰れば何とか、もう帰ってくる子供もいますけども、大丈夫かなっていうのがありました。実際は4時では終わらないんですけどね・・・でも、自分自身を振り返って正当化する部分もあるんですが、すごく私もじたばたしましたけれども、いろいろな経験をしてきて今につながっているっていうのは、これもよかったかなって思う部分もあるんですね。地域や学校の活動とかPTAの役員とかも体験してきて、そういう方面もいろいろなこと知ってますしね・・・今の仕事の中で、ずっとキャリアウーマンで来ていないっていう、いろいろな、それこそ女性問題抱えてきている人たちの問題っていうのは私自身の問題でしたので、そういう経験も無駄ではなかったかなというふうに思います。整備されたら、私やっぱり働き続けていたかったかなっていうのはありますね・・・今だったらちょっと残念なんです、ある程度子供とかかわる時間が持っていて、その上で働く条件のあうところというふうに考えていたから”（事例4）

次に、はじめての再就職の雇用形態から、その後、雇用形態を変えていったケースのその転換の経過をみると、仕事をしているうちに、上司から正社員やより収入が高く、社会保障面で安定した雇用形態に変わらないかと声を掛けられた者（4人）や他社へ転職をして正社員になった者が（4人）みられる。上司から正社員にならないかと声を掛けられた場合は、

それを承諾したケース（事例 5、7、12、15）と断ったケース（事例 19）がある。

このほか、はじめての再就職で仕事を覚え、それをもとに起業したのが 1 ケース（事例 11）ある。

転職の場合は、仕事を本格的にしたいので正社員になりたかった（事例 21、22）、あるいは、生活基盤を安定させるために正社員になることが望まれた（事例 13）というケースがあるほか、自分から転職を希望したのではないが、他から望まれてより勤務時間や勤務日数が増えて雇用の安定度が長い仕事に転職したケースが（事例 4）ある。

まず、上司から正社員にならないかと声を掛けられて、それを承諾したケース（事例 5、7、12、15）は、それぞれ能力を評価されてのことは共通しているが、その背景にはそれぞれ特徴がある。

元の職場の上司から誘われて関係企業に勤務したケースでは、元の職場での実績を踏まえつつ、再就職後の勤務状況が評価される状況にあつて、再就職して 6 年後に時給制のパートタイマーから月給制の契約社員へ転換した。転換時に 1 日の勤務時間帯は 9 時から 4 時であったものが、9 時から 5 時までに変わった。ただし、再就職後の 6 年間の間には出産及び育児休業を取得（6 ヶ月間）した時期がある（事例 5）。

元の職場とは関係がない再就職先で、本人の能力と熱意が高く評価されて正社員に転換したケースが 3 つある。そのうち、2 ケースは、もともと就業継続を強く望んでいたが、一旦、リタイアしたという者であつて、“（働くことを）私も渴望していたんだと思います。自分が本当に仮死状態のような感じがしていたんですね”（事例 7）、あるいは、“私一人で子ども 2 人を育てられると思ったんですね。きちんと働いて、どんなに家計が苦しくても、働いて、まじめに生きて、やりたい仕事をやって”（事例 15）というほどに再就職を強く望んでいた。

そのうちの前者のケースは、採用後 3 ヶ月ほどの時期に、社長に積極的に業務改善提案をしている。その提案は、業務の流れに沿って問題点と改善点を記載したフロー・チャート図によって行なっている。採用後半年を経過すると、パートタイマーで本来は 9 時から午後 4 時までの勤務時間だったが、ほぼ“フルタイム・パート”になって、会社の 8 時 20 分から 5 時 40 分の営業時間にあわせて勤務していた。そして、“当然のごとく、仕事の内容からすると間に合わなくなってしまうので、そうすると持ち帰りという話になったり。本来はいけないことなんですけれども、やはり自分が学びたいということもあつて家に持ち帰ったり、あと残業したり”という実績を認めてもらつて、7、8 年後に正社員へ転換した。その 4、5 年後には取締役昇進した。

後者のケースは、再就職の採用面接の時点で、企業側が有用性を認める国家資格を本人が有していたことに加えて、今後、離婚した後は母子家庭の母として生計の維持者となるという事情が考慮されて、パートタイマーとして採用されたという面があつた。しかし、なにより本人の熱心な勤務態度が“とにかく好きで一生懸命やっているというのが伝わっているか

なと思っていますね。あとは、年齢的にも若いうちに入るのので、会社に入って、会社的に私にコーチするには可能性があるという方もいてくれて”といったものであったことが評価され、また、ちやうど子の保育園の正式入所がきまったので、ほぼ1年後に正社員に登用された。

なお、元の職場とは関係がない再就職先で正社員への転換を求められた残る1ケースは、若年期に就業継続を望んだ例ではない。結婚し、妊娠した後は退職し、その後は長く専業主婦であった。しかし、転勤生活が終わり、子は中学生以上になって経済的にも安定した48歳のときに、“何か、働きたいなあ”ということで、再就職に向かった。“職員になって、バリバリ働ける自分というのもイメージしていなかった”ので、再就職するに当たっては、本人から希望して正規従業員の求人をパートタイマーに切り替えてもらい採用された。再就職した直後は、“本当は、まあ、ここまでやったらやめようとか、何か、いつも、結構、やめることばかり考えていた”というが、一方で、“これをやりなさいと与えられたら、そのことに一所懸命。わからないですけどね、多分、自分は一所懸命やって、それで行動する”という人柄で、かつ、“何ていうんでしょう、単純にというか、素直に聞いて、決められたことを守ってやっていくという”という態度が、それまで発行が滞りがちだった機関誌の編集をまかせられると、1年とたたないうちに毎月発行できるようになったという結果をもたらした。それが評価されて正規採用となり、その後、やがては団体の事務局長まで昇進した。さらには、調査時点では定年退職後の65歳であったが、相談役として実質的な最高事務責任者の役割を継続している。それは、本人の言によれば、“見込まれたというよりも、教育をされましたよ、随分”ということであり、“やっぱり、経営者はすごいなと思いますね、そういう意味で”ということがパートタイマーから転換がなされた理由であったという。

一方、正社員への転換を求められて断ったケースとしては、パートタイマーで就職した理由のところでも既に記述したが、家庭運営や職業以外の役割の遂行の支障をきたして家族に負担をかけないことを重視し、ワーク・スタイルとしてパートタイム労働を選好した事例19がある。

このほか、注意を向けておきたいのが、はじめての再就職で仕事を覚え、それをもとに起業したケース（事例11）である。経済的に余裕のある家庭を築き、十分に専業主婦であることを楽しんできた者だったが、一生続けられる専門的な仕事につきたいということで1級建築士事務所にパートタイムのアルバイトで再就職する。そこで、“会社でいろいろ教えてくれて”建築コーディネートの仕事を覚え、資格を取得し、やがて、独立して起業したという。しかし、“スタートが遅い分だけ自分で努力しないといけないと思ったので、覚えることも覚えやすく、自分の能力以上のものも出さないとやっぱり結果がついてこないの、アルバイトだったんですが、7年間は何ものすごく自分にとっては1つの会社を経営するまでの能力を

覚えさせていただいた”と、仕事熱心さは相当なレベルであったと自覚している。

結婚生活の解消で、母子家庭となった者で、実家にもどった者が3人いる。そのなかで、初めての再就職が正社員だったのは2人である。そのうちの1人は、子の保育は同居する両親と保育園で対応してもらっている。しかし、“フルタイムで働きました。でないと、やっぱり子供を育てるに当たって、お金等とかいろいろな問題もありますし。そういうのもあって、9年間働かせていただいて、実際その間に1回再婚させてもらったんですね。再婚してたんですけど、なかなかやっぱり仕事との両立の中で、結構時間帯、厳しかったので、朝の8時ぐらいから夜7時、8時とかという状態だったので、ちょっと難しいなというのがあって。で、同じような関連の仕事にまたついたので”とあって、1日の勤務時間を変えるために転職している。また、他の1人は、親が起業したところに役員で入社しているが、勤務時間に配慮を受けることができている。

上記の結果から、ヒアリング対象者は、再就職の動機や理由、また、当時の子の数や末子の年齢に大きな相違があっても、いずれも1日の労働時間、そして、それに密接に関連する職場で、通常、勤務する時間帯の位置と長さについては、自らが希望する条件を譲って妥協することは困難に思われる。再就職を希望する女性を受け入れ、その能力を活用しようとする企業・事業所等にとっては、求人や採用に当たって1日の労働時間と勤務時間をどのように設定するかはきわめて重要な課題だといえる。

なお、起業してから出産した者が1人いる（事例16）。この者は保育園入所と夫の協力を主軸にして経営者としての役割をこなしているが、その居住する地域は、ファミリー・サポート・サービスとあって、地方自治体が関与する地域での助け合いシステムがあり、その利用者数よりもサービス提供登録者数が上回る程度のバランスになっている地域である。

労働時間に関連して通勤条件はどうであったかという点、通勤時間はいずれも1時間以内であり、そのほとんどが30分以内程度である。はじめから30分を超えても良いとして求職活動をしたケースは、末子が中学生になっており、都心の求人を探している（1ケース）、元の職場と同じ場所にある関係団体に再就職した（1ケース）、業務請負で仕事の間が変わる（1ケース）であるが、いずれも実態的な通勤の時間は1時間以内である。

職場と保育園と住居のトライアングルの3辺がそれぞれが10数分から30分以内になるように“計画的に”生活を打ち立てたケース（事例9）や自分や夫の実家が、あるいは双方の実家が自宅と近く、しかも、職場にも30分以内というケースがある（事例13、18、19、22）。

また、育児期に元の職場を退職して再就職したケースでは、退職前の元の職場にフルタイムで勤務していた当時は、“バスで駅まで20分とかかかるような、バス停までさらに歩いて10分というような、かなり通勤するには厳しいところでしたので”、子を保育園に預けてい

る時間が長くなって子に負担をかけ、子供の発達に影響したのではないかとの思いが“後悔としてあるんです”という。再就職では、子の負担がない時間内に働けるという条件で元の職場の関係者から声がかかったことで応じた。

やはり、通勤時間の短さは、調査対象となった女性が仕事に就き、仕事を続けるための特徴的な条件であった。

ヒアリング対象者は、第3章の調査対象者の基本属性で述べたように、学歴は短大相当以上である。それぞれの世代の中では高い学歴層の者である。新規学校卒業時の新規就職では大企業や都道府県レベルの行政機関、教育機関等に就職していた。調査時点での就業状況は、中小企業や公的機関の出先またはその関係の団体等の中小規模の職場で働く者、または、自らが起業、自営している者である。第4章の各節で明らかにしてきたように、はじめての再就職時には、生活の余裕があった者がほとんどであるが、しかし、結婚生活を解消して就職を早期に実現しなければならなかった者もあり、かつ、再就職の動機や理由には多様性があった。このような社会人としてのスタート時点における類似性と再就職時点での多様性があった人々だが、雇用形態の選好と転換の経緯をみると、結婚等で退職した後の再就職の際の職場選択では、各自の家庭観や職業観に応じた働き方ができる職場を選び、その後の就業継続においても、それぞれの家庭観や職業観に沿って、家庭や家族の状況に合わせた生活時間の使い方をしていこうとしている姿が明らかといえる。アンケート調査の結果とあわせてみると、結婚等で退職した女性の再就職では、女性は働き方と働く場をそれぞれの家庭観や職業観に沿って選択しており、その傾向は学歴や年齢による差は小さいこと、働くことに実質的に要する原則の時間を6時間程度までに抑え、かつ、家庭や家族の状況に合わせた生活時間の使い方ができるように、勤務する時間等の雇用管理の柔軟性を期待できる雇用形態ではパートタイマーを選ぶことが多いという特徴があるといえるであろう。

3. 再就職への評価

本節では、結婚・妊娠・出産・子育て後のはじめての再就職について、当事者の女性がどのように評価しているかを整理する。すなわち、家族との関係や自分自身のライフ・キャリア形成の面からみて、はじめての再就職は好ましいものだったと考えているか、後悔や反省を伴うものだったと考えているかを分析する。

具体的には、アンケート調査の結果から、まず、再就職がどのような時期だったかという時期的なタイミングについて評価の状況を把握する。次に、時期なものだけでなくそれ以外のすべての要因を含めて全体として好ましいものだったかどうか、つまり、総合的な評価について明らかにする。その上で、さらに今後のキャリアの見通しについて把握する。

その後に、アンケート調査の結果の内容をヒアリング調査で収集した具体的な事例によっ

て確認していくこととする。

(1) 再就職時期のタイミング

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では、家庭運営や家族の世話という家庭内役割の遂行との調整がつきやすいかどうか、とくに、子がある場合は子の年齢との関係で、その調整が円滑にいくかどうか問題になりやすい。既に述べたように、結婚等で退職した女性の再就職は、その動機・目的は多様であり、就職の時期は新規学校卒業時のような社会慣行として一般に期待されるものがあるわけではない。それ故、再就職の時期は、社会的制約がほとんどないなかで、自由に選択することが可能になる。急に世帯の主たる生計の維持者となり、収入を得なければならなくなった場合でも、職業経験を有する成人として自分自身の判断で生活の仕方や就職の時期を決めることが基本になる。そうした条件にあって、過去の出来事となった初めての再就職について、もっと早くすべきだったか、もっと遅らせるべきであったかという評価は可能になる。そこで、本研究は再就職の時期的なタイミングについての評価を次の手順で調査し、分析した。

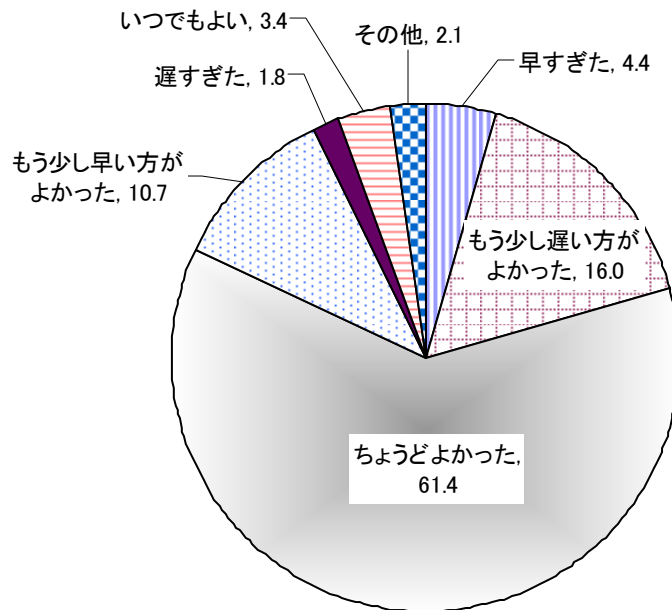
アンケート調査で、「実際に再就職した時期については、次のどれに当たると考えていますか」という質問を設け、その時期が適切であったかどうかを、「早すぎた」から「遅すぎた」までの5つの選択肢を設けて尋ねることとした。ただし、機会があればいつでも良いものだという考えや特殊な事情があって時期を選べなかった等で時期的な評価はふさわしくないという場合もあるので、「いつでもよい」、「その他」という選択肢も追加した。

その結果は図表 4-3-(1)-1 にみる通りである。「ちょうどよかった」が 60%を超え、就職の時期は適切だったと評価していた。再就職の時期はいつでもよいという者は 3.4%であり、それを加えると 64.8%が自己の就職のタイミングを適切だったと肯定していた。

他方、早すぎた、あるいは遅すぎたということから、時期的なタイミングが適切ではないと考えている者は約 32.9%であった。このうち、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は、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」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などの事情を背景にした者であった。

図表 4-3-(1)-1 再就職時期のタイミング



この再就職時期が適切であったどうかについて、再就職時に子があった者の当時の末子の年齢との関係を表したのが図表 4-3-(1)-2 と 4-3-(1)-3 である。この 2 つの図表から末子の年齢は再就職のタイミングへの評価に影響があることが感じられる。再就職のタイミングが早すぎたと考えている者は子の年齢が全般に低く、とくに 3 歳未満の割合が多くなっており、また、中学校卒業以上がない。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。

早すぎたとする者と遅すぎたとする者の間で再就職当時の末子の年齢の平均値を比較すると有意な差があり、早すぎたとする者の子の平均年齢は、遅すぎたとする者の子の平均年齢よりも低いといえる ($t(12.43) = 310.53^{**}$)。

しかし同時に、この図表のなかでは、末子が 3 歳未満で就職しても遅すぎたと考える者の割合がかなりあるし、中学生になってからでも早すぎたと考える者がいるし、また、「ちょうどよかった」という者はいずれの年齢層にもみられることに注目しておかねばならない。

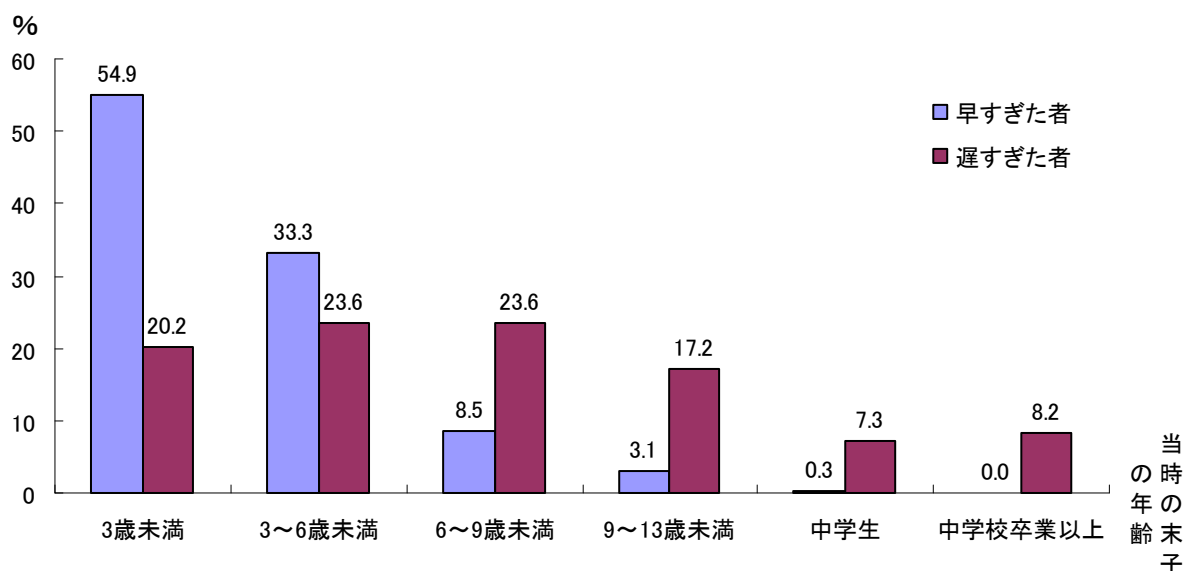
再就職時の末子の年齢を独立変数として再就職のタイミングの評価を従属変数にした単回帰分析では、末子の年齢が高いことは再就職への評価を高める傾向が認められる（調整済み $R^2 = .044$, $\beta = .211^{**}$ ）が、適切だとする者の末子の年齢の分散が広いので係数は小さくなる。

図表 4-3-(1)-2 再就職のタイミングの評価と当時の末子年齢

単位 は人、()は%

再就職時期の評価	当時の末子の年齢							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	56 (8.3)	17 (3.1)	4 (1.3)	4 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	81	
もう少し遅い方がよかった	158 (23.3)	113 (20.7)	29 (9.6)	8 (4.1)	1 (1.7)	0 (0.0)	309	
ちょうどよかった	381 (56.3)	332 (60.7)	200 (66.4)	137 (69.5)	39 (65.0)	26 (51.0)	1,115	
もう少し早い方がよかった	44 (6.5)	47 (8.6)	47 (15.6)	35 (17.8)	15 (25.0)	11 (21.6)	199	
遅すぎた	3 (0.4)	8 (1.5)	8 (2.7)	5 (2.5)	2 (3.3)	8 (15.7)	34	
いつでもよい	16 (2.4)	18 (3.3)	7 (2.3)	7 (3.6)	3 (5.0)	5 (9.8)	56	
その他	19 (2.8)	12 (2.2)	6 (2.0)	1 (0.5)	0 (0.0)	1 (2.0)	39	
計	677 (100.0)	547 (100.0)	301 (100.0)	197 (100.0)	60 (100.0)	51 (100.0)	1,833	

図表 4-3-(1)-3 再就職時の末子年齢の比較



また、末子の年齢と就職のタイミングの評価との関係は、a. 再就職の時期が早すぎたと考えている者のグループ、b. 遅すぎたと考えている者のグループ、c. 「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者、すなわち、適切だったと考えている者のグループの3つのグループに分け、その3グループの間で末子の年齢を比較すると、グループ間に有意な差があった (Welch(W) $P/T/ <= t .00^{**}$)。

ここで、再就職のタイミングは適切だったと考えている者 (1,171 人) について、再就職当時の末子の各年齢層にみられたことを少しよくみておくと次のとおりである。

当時の末子の年齢が3歳未満は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ということは、早すぎたと考える者のグループと同様である。しかし、早すぎたとする者のグループとの違いは、末子が中学校入学以降だったとする者も約6%だが存在することである。遅すぎたと考えている者のグループとの比較では、遅すぎたと考えている者のグループでは小学校入学前が43.8%であったが、適切だったと考えている者のグループでは小学校入学前に63.8%が再就職していた。やはり、末子の年齢と再就職のタイミングへの評価は関連があるといえる。

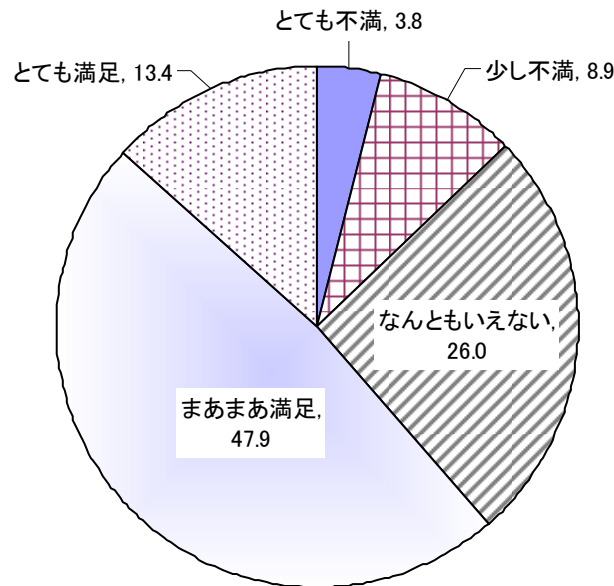
さらに、はじめての再就職をしようとした時に気を遣わねばならない問題があり、その解決に具体的に援助してくれた人物＝援助者の有無が再就職のタイミングへの評価に影響があったかどうかを検討した。つまり、援助者がいたことで再就職が成功したと考えていたとすれば、ちょうど援助者がいたというタイミングが再就職のタイミングとして好ましかったということになる可能性がある。そのため、援助者が存在すると再就職時期がちょうどよかったと考える割合が多くなるとの仮説を立てて、それについて検定したところ、仮説は棄却された。援助者がいた方が肯定的な評価になる割合が多いということではなかった ($\chi^2 = .06$, $df = 1$, $p > .80$ (両側))。

(2) 再就職についての総合的な評価

アンケート調査では、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「はじめての再就職を振り返って、今、あなたはその再就職を総合的にみてどのように考えますか」と質問し、回答は、「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段階で得た。過去のイベントを回顧して、総合的にそのイベントをどのように評価するかという問いかけにしたのは、再就職については、その時期的なタイミングや労働条件などの当時の状況だけでなく、その後の職業キャリアやライフ・キャリアの変化の状況等も判断に影響する。しかし、そうしたさまざまな事柄の影響のもとに行う判断が、結局は、個人にとっては、自己の行動への評価として重要な意味をもつと考えて、総合的に評価してどうかと問うたものである。

結果は、満足だったと評価しているのが61.3%、不満足が12.7%で、満足の方が多かった。ただし、「なんともいえない」が26.0%と4人に1人以上みられた(図表4-3-(2)-1)。

図表 4-3-(2)-1 再就職への総合評価



次に、総合評価と、① 再就職の時期的なタイミングへの評価、② 当時の末子の年齢、③ 現在の本人の年齢、④ 具体的援助者の有無、⑤ 心理的な援助者の有無、の5点との関係をみたところ、

- ①のタイミングの評価については、全体としては時期が「遅すぎた」という者の満足度が低く、適切であったという者の満足度が高い傾向がある
- ②の末子の年齢については、関係が認められない、
- ③の現在の本人の年齢については、関係が認められない、
- ④の具体的援助者の有無については、援助者がいた方が満足度が高い、
- ⑤の心理的な援助者の有無については、援助者がいた方が満足度が高い、

という結果が得られた。以下がその分析の経過である。

①の再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図表 4-3-(2)-2 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。また、再就職の時期への評価を「その他」とした者のデータを除き、「適切だった」と「適切でなかった」（早すぎた者または遅すぎたという者）という2つの評価にわけて、それと総合評価との間の相関をみると、きわめて小さいが有意である ($r = .16^{**}$)

図表 4-3-(2)-2 再就職の時期へ評価と総合評価

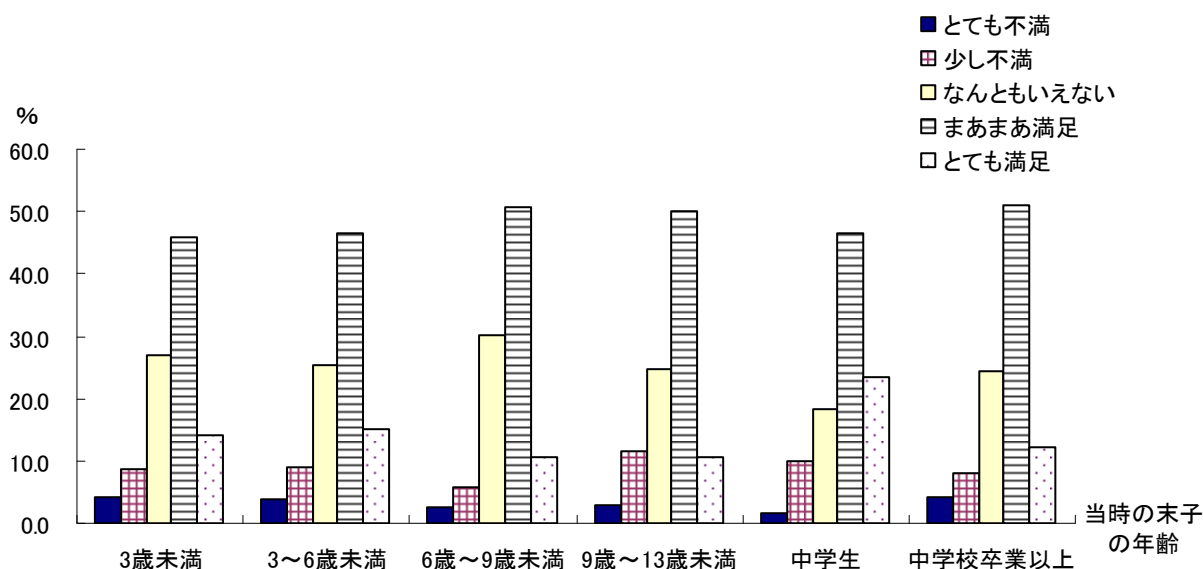
単位 = 人、()内は%

再就職時期の評価	再就職への総合評価						計
	とても不満	少し不満	なんとも	まあまあ	とても満足		
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)

単位 は人、()は%

当時の末子の年齢と総合評価の関係については、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（ステップワイズ法）を行った。その結果は、変数の間に有意義な関係はほとんど見出せなかった。あえていえば、再就職までの期間の長さのみが投入されて就職時期への評価との因果関係が示され（ $\beta = .05^*$ ，調整済み $R^2 = .00$ ）たが、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。（図表 4-3-(2)-3、4-3-(2)-4、図表 4-3-(2)-5）

図表 4-3-(2)-3 再就職の総合評価と当時の末子の年齢



図表 4-3-(2)-4 再就職の総合評価と当時の末子の年齢

単位 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)

図表 4-3-(2)-5 再就職までの期間と再就職の総合評価

単位 人、()は%

再就職の総合評価	再就職するまでの期間						計
	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)	
	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)
	113 (5.7)	112 (5.6)	293 (14.7)	284 (14.3)	127 (6.4)	1,989 (100.0)

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配りの大きさと関係があることが予想され、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を当初想定した。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であったが、しかし、それを乗り越えて就職した場合は、子の年齢は再就職の総合的な評価には直接には関係しないといえた。

では、現在の本人の年齢は影響がないであろうか。本人の人生経験の豊かさが物事への評価を変えることは大いに考えられるし、本人の年齢が一般的には現在の末子の年齢に関係するので、それについて検討した。回帰分析で、総合評価を従属変数として、本人の現在の年

年齢を独立変数において因果関係をみた。結果は、有意な関係はみられなかった。また、念のため、独立変数に現在の収入を加えてステップワイズ法で分析したところ、やはり、いずれの独立変数も回帰式に投入されなかったため、現在の年齢とはじめての再就職への総合評価は有意な関係はないといえる。

④の援助者についての検討であるが、はじめての再就職のタイミングが適切かどうかという時期への評価に対しては、援助者の有無は有意な関係をもたなかったが、総合評価に対してはどうであるかを確認した。総合評価には、他者から援助を受けたことは自己の行動を肯定することにつながるのではないかとこの観点である。そこで、援助者が「いた」者と「いなかった」者の総合評価の高さ、すなわち、満足度の高さを比較したところ、両グループの満足度の平均値には有意な差があった。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 ($t(1,655) = 4.12^{**}$)。

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わずかに窺わせる結果を得た ($\beta = .10^{**}$, 調整済み $R^2 = .01$)。

⑤の心理的な支えとなった援助者、つまり、具体的な手助けはしなかったが子の話し相手や相談相手になるなどの援助をしてくれた者についても同様な方法で分析した。心理的な援助者が「いた」者と「いなかった」者の満足度の高さを比較したところ、両グループの満足度の平均値には有意な差があった。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 ($t(1,689) = 4.90^{**}$)。

次に心理的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わずかにだ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 ($\beta = .12^{**}$, 調整済み $R^2 = .01$)。

子のある女性にとって再就職の準備や再就職に際して気を遣ったことのうち、保育や子の世話が手抜きにならないことはきわめて重要な事柄であったが、それは子の幼さや未熟さに、配慮をしていたということであろう。ところが、本項の分析結果からは、当時、子の幼さ等による気遣いや問題解決の苦労があったとしても、他者がそれに理解を示した何らかの行動をとると、結果として、その再就職には満足感が得られるということになる。社会に子育て支援の環境を整備することと、家事・育児に専念した女性が再び就業することへ温かい視線を向けることが女性の再就職を成功させる鍵になるということなる。

(3) 職業キャリア全体についての総合評価と今後の見通し

はじめての再就職だけでなく、過去から調査時点までの職業との関わりや職業キャリアの

全体について満足しているかどうか、また、今後の見通しを把握した。これは、アンケート調査の回答者全員に質問しているので、結婚等で退職し、家事・育児に専念したことがある者と、そういった経験のない者を比較することができる。

結婚等で退職をして再就職した者は、いうまでもなく中断型の職業キャリアである。しかし、同時に、再就職に伴って、ある特定の時点で家庭における家事・育児の役割は継続しながらも、遂行の方法を変えたり、家族との関わり方を変更した経験をもっている。一旦は、ライフ・キャリアから職業活動の場を取り払って、そこにも家事・育児の役割の場を広げて家事・育児の役割を充実しようとしたという見方ができよう。そのため、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。

一方で、通常、労働者の賃金や従業上の地位は、勤続年数や実務経験の長さが影響し、さらに、将来の職業生活や職業キャリアの見通しにもそれが影響すると考えられることは多い。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があると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できないという可能性がある。

しかし、「職業キャリアの充実」の意味は人それぞれであって、職場での地位や肩書き、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。また、職業能力についても予め計画的に準備して十分な水準で再就職したり、才能と努力が実を結べば、キャリアの中断を十分に補償して、職場で存分に発揮され、かつ、それに見合った処遇を受けることが可能である。

したがって、職業との関わり方や職業キャリアについては、本人が自分自身の職業観と人生観に沿って納得できていれば、本調査で満足度は高い方向へ向く。職業キャリアに中断があっても、それがライフ・キャリア全体のなかで一定の意味を与えられているかどうかの問題になるので、働き方の選択についての基本的な考え方を知る一つの手がかりとなる。また、調査時点での家庭、職場、地域でのそれぞれの生活状況が大いに影響することでもあろう。その時に、家庭、職場、地域での生活に何らかの支障があり、身体的、精神的な疲労や経済的困難等を抱えている場合と生活全般がきわめて良好に推移している場合では、同一の者であっても職業との関わり方等に対する評価が変わってくるが大いに考えられる。

そこで、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度を、結婚等で退職して家事・育児に専念した後、再就職している者とそうでない者との間で単純に比較した（図表 4-3-(3)-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、結婚等で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、結婚等で退職して家事・育児に専念した後、再就職している者とそう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 ($t(3655) = 3.92^{**}$)。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に対する満足度が高いといえる。

また、今後の職業キャリアの見通しについても同様に分析すると、単純な比較は図表4-3-(3)-2のとおりだが、結婚等で退職した者のグループとそうでない者のグループの間の今後の見通しの差を検定すると、やはり結婚等で退職した者のグループの方が有意に今後の見通しが良好であった ($t(3503.3) = 6.47^{**}$)。

これらの結果の解釈は、個人の職業観と人生観に沿った働き方の選択という個人の意識とその時の生活環境等の外的条件を総合的に勘案して行わねばならない。そこで、次の項でヒアリング調査による事例から、結婚等で退職した後に再就職した女性が、はじめての再就職に対して、さらに、自己の職業との関わり方や職業キャリアに対して、どのような状況でどのような評価をしているかをみることにしたい。

図表 4-3-(3)-1 職業キャリア全体への評価

	結婚等で退職した再就職者		それ以外	
	人数	%	人数	%
とても不満	36	(1.8)	40	(2.4)
不満を感じる	166	(8.4)	188	(11.1)
なんともいえない	780	(39.7)	746	(44.1)
まあまあ満足	866	(44.1)	607	(35.9)
とても満足	117	(6.0)	111	(6.6)
計	1965	(100.0)	1692	(100.0)

図表 4-3-(3)-2 今後の見通し

	結婚等で退職した再就職者		それ以外	
	人数	%	人数	%
とても不安だ	116	(5.9)	165	(9.7)
不安だ	352	(17.9)	407	(24.0)
わからない	1109	(56.3)	858	(50.6)
充実する	339	(17.2)	230	(13.6)
とても充実する	53	(2.7)	37	(2.2)
計	1969	(100.0)	1697	(100.0)

(4) 評価の具体的な理由と内容

はじめての再就職について、どのような場合にどのような評価がなされるのか、また、職業との関わり方や職業キャリア全体をどのように評価しているのかを、具体的な事例から確認することとする。

ヒアリング調査で調査対象者から、はじめての再就職、その後のキャリアと現在の職業活動への評価について述べられた部分の要旨は、以下のようなものであった。

まず、はじめての再就職は、本格的な職業活動の始動部分であり、それまでの生活の基本に大きな影響を与えないことを十分に考慮して実行しており、概ね、当時の自分自身の選択を妥当なもの、あるいは好ましいものとして、肯定的に捉えている。そして、時期的なタイ

ミングは、ほとんどの者がもともと再就職を予定したり、計画していた時期と大きな隔たりはない（図表 4-2-(2)-5（前掲））。そのため、再就職した時期が早すぎた、あるいは、遅すぎたといったという評価はせずに、その時の状況にあわせて行動した結果だったという受け止め方である。あえて関連の事柄を取り上げれば、離婚しなければ再就職をしなかったという者（1人）、求職活動が長引いた（1年程度）という者（1人）がある。あるいは、はじめての再就職をして、すぐに辞めざるを得なかったのは妊娠したことだったが、それはタイミングの悪さというよりは、妊娠・出産の時期に女性が就業していることについて家族等の理解をえられない状況だったからと考えている者が（1人）ある。

なお、長く子を授からなかった者で母になることを希望していた者（1人）は、結婚後にはじめての再就職と転職をし、その転職の直後に妊娠が判明すると、喜びと共に自主的に退職している。

また、子の成長との関係では、年齢の低い子が寂しいと感じたことがあった、あるいは、交友関係に問題が一時期あったかもしれないとの思いを持つ者（3人）がいるが、その場合も、それだからといってとくに再就職のタイミングが早すぎたという評価はしていない。むしろ、再就職した当初に観察した子の反応や様子を述べて、その後、子が母親の行動を次第に好意的に認めていった過程を強調することが主眼の発言であった。たとえば、次のようなものである。

“子ども自身は、自分は我慢していたと。我慢していたというのは、要は家事の役割分担とかそういう意味で、いろいろなことをやってきたというような認識はあるんですね。やっぱり寂しいということももちろんあったんだと思いますね。ですから、そういうイメージは少なからず持っていたようなんですけれども、ただし、やっぱり私に直接は言わないんです。逆に、労うような言葉はもらいましたね。我が家は働く母がいるという、そういうようなイメージで思っていたようなので、お仕事頑張っただとか、誕生日のカードとかの中には、いつもお仕事お疲れさまとか、働いてくれてありがとうとか、そういうメッセージのほうが多かったですね・・・以前からお米とぐのとか、あと自分の靴を洗うとか、そういうのは以前からしつけとして必要だと思っていましたので”（事例7）

“（アルバイトで近所に短期的にいつているときは）多分主人がいるから、そういう時間、自分が家をあけても大丈夫って。土曜日とか日曜日のそのファミリー・レストランの仕事はそういう気持ちだったと思うんですね・・・（本格的な再就職では）基本的には子供が学校に行っている間というのが本当に中心だったので、今みたいに夜の時間帯だとかというのは、はじめはもちろんやっていなかったんですね。だけれども、子供たちも、上の子はもう私がこれをやり始めたときは6年生だったというのもあって、随分理解してくれるんですね。下の子は、なかなか時間かかりました・・・でもね、何ていうのか、赤ちゃんの面倒を見ている

んだ、うちのお母さんは赤ちゃんの面倒を見ているんだとか、あるいは、よそのうちの、何ていうのかな、お母さんがいられないおうちの子の面倒を見ているんだということは、何か理解してくれていたかなと・・・特別工夫して説明したわけではないけれども、はじめのうちはそんなに、私もすごく、いまだにそうなんですけれども、罪悪感じゃないですけれども、子供が帰ってくる時間にいないということが、子供が不安になるんだらうなというのを私も思ってしまうので、なるべくいてあげたいという気持ちがあっても、ほとんどもうこの半年ぐらいは、もう必ず夕方仕事に出ちゃって・・・いつまでも赤ちゃんは赤ちゃんじゃないというのと同じように、いつまでも小学1年生ではなかったし、今もこうやって大きくなっているし。だからこれも仕事にも通じていえることなんですけれども、その時、苦しい時がもちろんあるんだけど、それはこういう、今たとえば子供が小さい、そういう状況だからこそ苦しいのであって、いつまでもないんだよということはお客様にもお話しするときありますし、自分の中でもそれが体験できてきたことだから申し上げられることでもあるんですけれども”

“やっぱり当時の私は、子供に寂しい思いをさせたくないとか、子育てにきちんとかかわってほしいという意識がありましたので、段階的なんですね。子供が小さいうちは、何か仕事があっても決断できなかったかもしれませんが、子供の成長に伴って、短時間から徐々に非常勤でも毎日というような形で。ちょうどそういうものに巡り会えたというのもあるかと思いますが、今だったらちょっと残念なんですが、ある程度子供とかかわる時間が持っていて、その上で働く条件の合うところというふう考えていたから、その時はそれで良いので”

(事例4)

次に再就職への総合的評価と職業キャリアへの評価であるが、図表 4-3-(4)-1 でみるように、自らが選択し、築いてきた職業キャリアは、社会や家族から送られた支援があつてのことと受け止め、かつ、今後の自らの職業キャリアのなかでその支援の成果を社会に還元しようとし、直接的には、今後、結婚等のライフ・イベントに出会う女性達が希望する職業との関わり方を過重な負担を背負わずに実現できるようにしたいと考えている。そして、考えているだけでなく、それぞれの立場で後輩となる人々に助言の言葉をもち、実際に社会的な条件整備の一端を担う行動を寡言のままに行っている。なお、当該図表のなかの得点の数字は、100点満点として70点を一応の合格ラインとした場合の評価ということで自己採点してもらった。採点がないのは、得点のイメージがわからないという理由だが、評価そのものは図表の中に記載されているとおりに行っている。

結婚等で退職する前の自己評価は、新規学卒後の就職については、社会人としての行動や職業を遂行する態度などの未熟さを意識して辛い点を付ける者が12人で約半数いるが、置かれた環境と与えられた条件のもとでは、一所懸命に仕事に取り組んでいたという理由で、満

足度から合格点をつける者（10人）もいる。そして専業主婦の時代については、その時でなければ味わえなかった子育てに傾注したという実感や実際の経験から理解できた専業主婦の生活実感を人生のプラスだと全員が考えているとあってよい。現在の職業上の自己の評価には、過去のそうした経験を有する自己であることに対してプラスの評価がなされる形で行われている。したがって、満足度は高くなっている。たとえば、“でも別な、そういう在家庭の生活をしてきた私自身も、それはそれで得がたいものを得てきたかなというふうに思います・ ・ ・今の仕事の中で、ずっとキャリア・ウーマンで来ていないっていう、いろいろな、それこそ女性問題抱えてきている人たちの問題っていうのは私自身の問題でしたので、そういう経験もむだではなかったかなというふうに思います”（事例4）というのがその典型である。

現在の評価が合格点に達していないという者（事例17、21）は、1のケースは新たに経営者という立場を得て、まだ、“プロフェッショナルになりきっていない”、すなわち、それにふさわしい行動や思考が身につけていないという言い方をしながら、“専業主婦よりも働いている方が自分らしい”し、子どもがその姿をみていると言い切っており、実際には自己の行動に自信を持ち、一定の満足感をもっているというよいであろう。

もう1つのケースは、現在の評価の根拠は、専業主婦を終えてからまだ数年しかたっておらず、専業主婦時代に学校から帰宅した子から“ママはいつも優雅でいいわよねと言われていたんです。いつもお昼寝ばかりしている、帰ってくると”といわれたことがあり、その状態は子にとっても好ましくないことであり、さらに、まだその状態を十分に回復していないということになっている。

しかし、“いえいえ、（評価点は）減っていますよ。やっぱりお昼寝していて、お食事に行っている部分で、がくっとマイナス点が出ています。だって本当に何もしないでね。家のことはやっていますよ”と合格水準の評価ではないとしながらも、“だけど、うーん。主人に、私って何？ と聞いたことがあるの。あなたにとって。そうしたら、空気と言われたんです。でも、その後のフォローが、僕は空気がないと生きていけないんだよと言ったから、まあ空気ならというふうに。点数をつけるのは、皆さんというか、自分ではちょっと難しいですね。でも多分、ドボンと下がっています、今のところは。取り返しつつですね。仕事は始めたばかりで、何の貢献もしていないので、今のところ”ということであり、かつ、今後は“身の丈にあった事業”を軌道に乗せていくとっているもので、これも方向としては上昇中の自己評価である。

つまり、結婚等で退職し、再就職した女性達には、① 職業活動と関わり方について、時間をおいて連続しない複数の関わり方を経験していること、② 退職と再就職の間に職業活動に従事しない人々のみを得る体験をしたことで、再就職後のキャリアに自分の能力の伸長、あるいは幅の広がりを実感していること、という2点がみられる。そのため、自己の職業との関わりについての満足度は高い方向へ向かうことになっているといえる。

アンケート調査で、再就職に対する評価としての満足度の高さや今後の見通しに、再就職とその後の職業活動を支えてくれた援助者の存在が影響することが見出されたことは既述のとおりである。援助者に関しては、ヒアリング調査で得られた結果も、図表 4-3-(4)-1 でみられるように、子や夫等の家族、また、事業主からさまざまな援助を受けてたことを評価の根拠としている例が多い。援助者の支援が評価の根拠になっていると明言しているものは11ケースある（事例 1、5、8、9、10、12、13、14、15、19、20）。そのうち、今後に向けての考えと行動にとくに大きな影響を与えたと思われるケースを2つ選んで次に掲げる。

図表 4-3-(4)-1 職業上の自己評価

No.	過去の職業上の自分への評価	現在の職業上の自分への評価	今後に向けての考えと行動
1	結婚等で退職するまでの評価は0点かマイナス。未熟で、認められるような仕事はできていなかったかもしれないから	満足度は7割程度。再び仕事をする機会を与えてくれた元の職場の人々に感謝している。自分が役に立てることがあったという仕事への自信が多少ついた	経験を積んで仕事の質と量を向上させたい。どんなに頑張っても完璧な家庭はつくれないし、子どもにも夫にも完璧を求めると支配することになってしまいが、自分の仕事持っていれば、家族も楽ではないかと少し思う
2	新規学卒時の就職は予測とちがったのですぐ辞めた。キャリア・チェンジした当初は子育てと仕事（研究）の両立の大変さを理解しておらず、ロール・モデルがなかったので不安と葛藤が大きかった	細くとも続けることが研究の仕事をするには必要。自分がやっていることが先駆例となっていることもある。とにかく、試行錯誤でやっている途中。とにかく頑張っている	両立するための情報交換ネットワーク作りのサークルに加入。メンター制度を求める等周囲に環境整備を働きかけている。下の世代には自分が経験の範囲で相談に乗り、横のネットワークをつくっていく
3	大学生時代は職業資格をとるなど何もしなかったことは反省点。しかし、その後は一所懸命やった	結構、満足している。そのときそのとき一所懸命やった。100点でもよいが、90点か80点は付けられる	誘いがあるが、やりがいをとるか、収入などの労働条件をとるか、先は読めない。引き続き関心のある専門の勉強をしていく。子どもにはそれぞれ意味のある多様な生き方があることと社会の現実を語ろうと思う
4	その頃は幼かった、何も知らないでよくやってきたという感じがあるので、過去ははかばか点数が悪い。子育てしていた頃も、その時は一所懸命やっており、忙しい中でもやりがいは感じていた。しかし、そこで満足はしてなかったと思う	今は育児負担がなく自由に仕事に打ち込めるので90点。家庭と仕事を両方一所懸命やりながらという生き方も尊敬するし、うらやましいとも思うが、しかし、別な生き方＝在家庭の生活をしてきた自分自身も、それはそれで得がたいものを得てきたと思う	働いている女性に必要な情報をどう伝えるかだけでなく、学校段階の学校教育で、情報を得るようにするオリエンテーションがあると良い。女性の生き方やジェンダーの絡みで、自己尊重トレーニングのようなものが効果的。ただ自己主張するのではなく、自分がきちんとした意識をもてるようにし、その上で、公的なシステムとして発信する。自分の今の仕事でもできることをやっていく
5	結婚前の仕事はやりがいがあった。結婚でパートに変わり、出産後に一時退職するなど、就業継続を望みながら退職した経験はあるが、子育てに専念した時期は、子育ての満足感を満喫した。だが、子育ての満足で働きたい思いを満足させることはできなかった	姑のサポートで3人の子を持てたし、職場も子育てしながら働く環境として他にないほど恵まれている	姑が高齢で衰えがみえてきた。今後、介護が必要になるだろうが、公的サービスよりも自分の手でみたいという思いがある。家族や職場から自分が受けたサポートがない人に保育サービスの充実を望む。教育や保育は単純に民営化せず公的機能を充実させないといけない
6	安定した職場で昇進しながら生活の基盤をつくった。その職場での実績は今でも自分への信用として大きな財産になっている	自由な働き方を選んで望外の良い結果を得ている。120点以上	いつかは収入を伴う仕事はなくなるだろうが、地域に貢献できる活動は今後も自分のペースを守ってやっていく
7	若いときは職業人として安易なスタイルの働き方だったことがあり、及第点にならない。専業主婦の間は働くことを渴望したし、今となればもっとスキルを身につければよかったと自分のふがいなさも感じるが、同時に子育ての楽しさを味わい、何の飾りもない生活を実感したことはプラスだ	人間はわがままで、働いていると家にいた頃を忘れ、家にいると働いていた頃のことを忘れる。しかし、やりながら情報を得て方法がわかり、進み方がわかる。平坦な道だったら勝ち取ったという感覚がないだろう。今は努力して勝ち取った結果	取締役になってマクロの立場で全体をみることができるようになった。これからはこの道をいくと決めたので、全うする。専業主婦も働く母も情報不足になりがち。市のワーキング・マザーの集いに参加したのは、部下がこれから出会う状況を理解し、それに上司として備えるという意味もあった。女性は自分はどうしようという意志をはっきりもつことが必要
8	できるだけやったが、求められたことの到達度から全体としては60点くらいの評価ができる。自分の働くスタイルを譲ってしまう傾向があったが、そのしわ寄せが子にいったという思いがある。元の職場に勤務していたことは他からの評価と信頼のもとになっている	70点を少し上に出るくらいへ上昇した。知識やスキルだけでなく、人間関係についても多くの人と出会い、学び、助けられた。職業人として資質面でもかなり広がった。それが今の仕事にはすごく役に立っている	働きたいのなら来て欲しいと言われるように自分を作る努力をするのは当然だが、「出会い」があるので、あきらめずにできることを続けていくのがよい。子を犯罪から守れる環境をつくるなど親が安心して働ける状況をつくるなど親が安心して働ける状況をつくるに確保してやらないと十分には働けない。親の介護もはじまるので、フルタイムに固執せずにできる範囲の仕事が続けたい

つづき 1

No.	過去の職業上の自分への評価	現在の職業上の自分への評価	今後に向けての考えと行動
9	大手に新規就職したのはラッキーだったのだろう。最初は訳もわからずにいて50,60点。転職後のはじめの頃は、教えてもらいながら人の足を引っ張っていたので60点	部下、後輩に少し教えるくらいまでになってきた。仕事は頑張っているが、欠けていることもあり、時間に制限があるということから、80点くらい。先輩に少し恩返しができたかなという感じ	2回出産・子育てして周囲から支えてもらったこと(恩)は、返さなければならぬ。そのつもりだ。要するに意識の問題。働かされていると思うのではなく、社会に貢献というか、自分を磨くために、会社を利用していきけるぐらいになるとよい。その意味で自分中心で良い。現状に固執せずに転職しても自分が伸びそうな会社に会えば、幸せ
10	それぞれその時はやってきた。何点とはいえないが、それなりだと思う	いろいろあるが、計画的にすすめている途上	キャリア不足なので、とにかく既存のシステムでキャリアを積んでいく。先輩に贈る言葉は「(女性が働いていくのは)家族の協力があってのこと」。自分の力だけではできない。また、子の健康や成長の状況で職業復帰の時期が決まるといっても過言ではない
11	やりたい仕事を経験してきたし、専業主婦時代は十分に楽しんだ。総合的に90点	90点以上。若いときは自分が何に向いているかがわからない。出会ったもので自分がこれだと思って続けてきて経営者となって事業を続けている今がある	子育ては一時期だけなので、経営者として社員に協力したい。だが、どのようにどこまでというのは、その社員の能力と意欲による。能力を見極めるのは経営者だ。先輩に贈る言葉は「よく遊んでよく仕事をするのが大切」
12	その時、その時の環境に対応して過ごしてきた。新規学卒時の新入社員教育で学んだことが今生きている。再就職してから仕事を通じて教育されて育ってきた	運命的なものを感じる。仕事で関わった中小企業の経営者から育てられ、仕事の面白さを知り、自信をつけて成長した。納得している	親たちは子どもを大切に育てないといけないが、子供への関わり方は人それぞれの主義主張でよい。同時に、女性も働くのは良いが、働かないのがよくないという考えは誤り。経営者団体の場でも、子育てをいい加減にしてよいというのではないという話がでてくる。夫に助けられたのでこれからは世話をしないといけない
13	新規学卒時の職場では仕事だけしていればよかったので、80点くらい。ただし、当時は不平不満をいっていた。その後の再就職は、頑張ったが自己評価は辛くなって70,80点	新しい職場でもあり、まだ、仕事をうまくできないので70点	以前やった簿記の勉強を再開する予定。学習活動が盛んな職場なので、それに応える。職場の理解があるので、子どもの学校行事には参加し、子どもの話を寝る前にきくことを続けたい。そうしながら、自分が任された仕事をきちんとしていく
14	新規学卒時は、憧れで就職し、疑問を持たずに過ごした。それはそれである。はじめての再就職以降は子どもを守って生活していくために無我夢中で精一杯やってきた	能力、努力、実績が評価されて現在がある。子どもからも「私は、お母さんを選んで生まれて来た」と評価されている。満足感がある	自分の子供を守りたいから頑張ってきた。今は社員を守りたいから頑張りたい。上司として部下が楽しい人生を歩めるような形にしたい。親の介護や出産・育児の後に復帰しやすいシステムや職場の環境作りを工夫している
15	自分で頑張るだけで、他から見たら離婚したり、子どもにも精神的な迷惑をかけているので、合格点はつかないが、60点くらい。仕事に一所懸命に取り組むのが自分の性格。元の職場をつわりがひどくて辞めた後の専業主婦時代は、職業キャリアではもったいないブランクだが、子どもは家で、人生という目でみたらプラス	1つの仕事に打ち込める時間がなくなったので自己評価の得点を高くはできない。経営者の理解と配慮で仕事できて感謝している。自分の専門との関係もびったりではないがあるし、面白さがわかってきた。再就職後の仕事の経験は視野がひろがり、先につながる。自分のためになっているので得点をプラス	会社の中の新しい領域の仕事で商品の開発をしたい。現実的な夢として将来のためにもっと勉強していこうと思った。職場で配慮してもらっているが申し訳ないので子どもには早く大きくなって欲しい
16	新規学卒時には計画的に企業を選び、営業力も身に付けた。これまでは計画どおり	計画的にすすめている途上。やることを十分やっている	会社も子どもも育てたい。経営者は、子育てする社員に対して子どもの看護や学校行事等については配慮していかねばならない。社員への助言は、「会社の配慮に感謝しないといけないし、限られた時間に成果を追求する積極的な姿勢が望まれる。姿勢だけでなく、その気持ちを表現する力=社内の営業力を身に付けたい」

つづき 2

No.	過去の職業上の自分への評価	現在の職業上の自分への評価	今後に向けての考えと行動
17	50点。会社のことを考えず自分が楽しく仕事をしていればよいという考えで、会社に50点くらいしか貢献していなかったから	50点。経営について考えているが、プロフェッショナルになりきれておらず、中途半端だから。専業主婦よりも働いている方が自分らしい。その意味では一時期より得点がプラス。子どもがその姿をみている	子どもが幸福に成長してくれれば、それでよいのだが、望みとしては、これから自分の長所と職業適性がいかせる仕事をはじめたい
18	その時なりにやった。子どもができたから、子どもに自慢できる仕事を持つと思った。子育ては頑張るやり、満足感があるし、母親として家庭の軸をしっかりと守っている。合格	「悩みながらやってきたけれど、自分はそれしかできなかった」と評価し、納得している	これからの仕事との関わりは、収入、人のためになる、自分自身のやりがいの全部が多分そろわないといけないと思う
19	新規学卒時の就職は、一番得意な仕事ができ、非常にやりがいを感じていた。初めての再就職は成果が報酬と上手く結びついて達成感があり、忘れたものを取り戻し、上司と環境に育てもらった期間。満足している	多分、自分は恵まれている。満足している	出産も育児も職場復帰も体験しているので、今の会社で後輩女性たちがそうなったときに困らないようにしておいてやりたい、自分と同じ立場になったときに「しやすい環境」にしてやりたいという思いがちょっとある
20	90点くらい。その時々で環境に配慮しながらできることを自分でやってきた	90点くらい。子どものや家族の理解・協力があったことを酌んでも、「わりと高い点をつけられる」	学校の役員の任期を勤めて、末子が中学入学後には登録者でなく社員として働いていきたい。自分の範囲を越えることなくやっていけそうなので。教員免許は持っているが今の仕事で価値の高い保育士資格をとる予定
21	トータルではいつも一所懸命だった気がして自己満足できるが点数は難しい。職業面ではよくやった。母親としては不足していたかもしれないし、専業主婦時代はマイナスもある。最近ではプラス点を取り戻しつつある	何点というのは難しいが、今のところは、マイナスを取り返しつつも点数は「ドボンと下がって」いる。しかし、いつも一所懸命にやっている	子をしっかり大人にするのはこれからの課題。身の丈にあった事業として起業したばかりなので、これから軌道に乗せていく
22	勤務先の条件は良く、仕事はやっていたので合格点。専業主婦の間は社会から取り残されるのではと不安があった。はじめの再就職は本格就業への助走期間。その次は正社員と同じ仕事なのにパート先が心配だったので少し点が下がる	90点くらい。今が一番納得できる働き方をしている。責任感があるし、正社員の収入で安定性があり、将来の老後の計画が立てやすい	定年まできちんと働いて良い老後につなげたい

【子育ての支援】

“将来的にどうって言われたら、んー、子供が手を離れたころ、私、またおばあちゃんの介護が入りそうだから無理かもしれないとはいつてるんですけど。おばあちゃんがいてくれたから3人目が産めたというのがありますからね。いろいろあったけど、やっぱりおばあちゃんがいてくれなかったら3人目、産もうと思ったかなというのがありますよね。子供が熱出して大変だったときのことを考えたら3人目産めなかったかもしれないな。うちはおばあちゃんがいてくれるから、そういう意味では、だからそこを、3人目を産むときにおばあちゃんという要素は大きかったので、それが無い人はやっぱりためらってしまうだろうな。

・・・それは思うんですけど、正直、おばあちゃんがちょっとここに来て体力が落ちてきてると、物忘れが増えてきてるので危ないかな。あと10年、正規従業員に変わりました、やっぱりおばあちゃんがぼけてきちゃったのでというのは。だから、おばあちゃん次第かなっていうのはありますね。それに対しては、正規に変わっても介護をちゃんとやりながらという、制度的にはあるわけですけど、私の中でおばあちゃんがいてくれたからここまでやれたっていうのがあるので、おばあちゃんを優先してもいいのかなっていうのがどこかにあるんですよね。仕事はしたくて、仕事も好きですけど、今の社会状況の中でいろんなサービスを使ってサポートしてもらえるのかもしれないけど、でも何かまだそこが自分の中で吹っ切れないているのはありますよね”（事例5）

【子育ての成果と子の評価】

“それと、もう一つだけ私が変わったきっかけは、娘が今、助産師なんです。その娘が自分の誕生日に、「お母さん、子供って、母親を選んで生まれてくるの知ってる？」って。自分は助産師の学校に行っていて、「親が勝手に子供を生んだんじゃなくて、子供のほうが親を選んで生まれてくるのよ。だから私は、お母さんを選んで生まれてきて、だから、私は、うちのお誕生日に、誕生日プレゼントもらうよって。だけど、（今日は）反対に私がママにありがとうって言う日やねん。だからプレゼントするね」と言って、ちっちゃなブローチなんですけど、初めてプレゼントを娘からもらったんですね。それから毎年もらっているんですけど、でもやっぱりそれがうれしかったですね。私がママを選んで生まれてきたんやから、それに感謝せなあかんし、ただそのときに言われたのは、娘はずっと私が働いている過程は見てきていて、娘が写真なんかはずっとここでピッキングしてくれていたりとか・・・社員さんに対して私がガーンと言っているところとか、ある意味ではずっと見てきているわけです。そのときに、「社員さんもママの会社を、わからへんけど、選んで入ってきたんやと思うよ。トントんと、そこのドアをたたいて入ってきたやん。ママはそうしたら、社員さんを育てる義務がある。そりゃ、どうするかどうかはママやけど、でも社員さんも自分が選んだんやからそこで頑張らなあかんけど、ママも一緒にやっついこう、子育てと一緒に、育てる義務があるよな」と言われたのがちょうど5年前なんですけど、そこからやっぱり、変わりましたよ

ね。だけど、仕事に関しては、私は娘が40度ぐらいの熱があってアルバイトに行っているときも、帰ってきなさんなど。あなたはアルバイトといたって、そこであなたの役割があるのに、それを熱があるからって帰ってくるのは仕事を放棄したことになるから、そのまま時間が終わるまできちんと仕事をして帰りなさいといって、一たん帰ってきたのを行かせたことがあるんですよ。そんなことが多々あるんですね。そのかわり、私も熱があっても行きますし、やっぱり後ろ姿を見て育ってきたのかなと思って”（事例 14）

第5章 企業・事業主の取り組み事例
— 女性の能力活用と再就職者の採用

第5章 企業・事業主の取り組み事例

— 女性の能力活用と再就職者の採用

本章では結婚・育児等の時期に退職し、その後、再就職を希望する女性に関する企業の対応事例をとりあげる。再就職を希望する女性に対して企業がどのような方針でどのように対応をしているかを、中小企業2社と大企業1社について紹介している。なお、本章の「1. 中小企業の取り組み事例」は、中小企業家同友会全国協議会の執筆によるが、「2. 都市銀行における取り組み事例」は、労働政策研究・研修機構の本研究の担当が執筆した。

1. 中小企業の取り組み事例

— 事例にみる中小企業における「子育て後の女性の再就職」と人材育成の課題

(執筆担当) 中小企業家同友会全国協議会 (中同協)

専務幹事 国吉昌晴

(1) はじめに—「子育て後の女性の再就職」研究協力の経緯

2008年春、独立行政法人労働政策研究・研修機構より、子育て後の女性の再就職に関する研究の一環として、中小企業の取り組みの具体例を紹介して欲しいとの依頼を受けた。前年度の調査で、結婚や出産・育児で仕事をやめた女性がその後の再就職先としている職場は中小企業が大変多いということが明らかになったので、その採用の実態を知りたいとのことであった。結果として、14事例(14社に働く14名の女性、内経営者5名)を紹介することができ、何らかのお役にたてたものと思う。今回の調査協力は、日本社会におけるワークライフバランスの普及、定着をはかるための政策立案に寄与するとの意義に共鳴したためである。

中小企業家同友会(以下、同友会または当会と略)(注1)は、経営者の相互研鑽をはかり経営環境改善を共同で進める自主的な中小企業家の団体で、日常的には経営者の経営体験にもとづく学習活動に力を入れている。「企業は人なり」といわれるが、人とは経営者自身と社員であり、社員を含めたその企業の人的パワーの総合力が企業の実力を決めるといってよい。そこで経営者は、社員の持てる力を引き出し、創造的な企業づくりに腐心するのであるが、結論的に言ってこれは単なる経営手法(ハウ・ツウ)の次元で解決されることではない。経営者と社員(労使)の人的信頼関係が基本になければならない。

当会は、会員企業に経営指針（経営理念、経営方針、経営計画の総称）の作成を積極的に推奨している。経営指針は経営者の一人よがりな思い込みで作成するのではなく、作成のプロセスに多くの社員に参加してもらう。そのことによって、全社員が主体的に経営に参画する自覚が高まり、その後の全社実践もスムーズに行われる。このような「全員参加型経営」こそ当会がのぞむ企業づくりの方向である。したがって、企業としての人材戦略＝人材の採用、教育方針は企業が経営指針を確立する中で明確になってくる。ワーク・ライフ・バランスの考え方をどう取り入れ、実行するかは、その企業の経営指針の中に組み込まれることがまず必要なことであろう。

当会では、「社員にとって生きがいの持てる会社は、社員の生活が保障され働きがいのある会社」であるとの考えに立ち、ワーク・ライフ・バランスの事例研究を各地同友会女性部（女性経営者、経営者夫人、女性幹部社員等の集まり）の全国組織、中同協女性部連絡会の場で積極的に取り上げてきた。今回の調査で紹介した企業には女性部のメンバーも含まれている。なお、当会では、「中小企業における労使関係の見解（略称、労使見解）」（注2）を1975年に発表、企業づくりの根本の考え方として常に学習し、個別企業への応用、普及をはかってきている。

さて、本稿では、①子育て後の女性の再就職を受け入れる理由、②採用選考に当たっての着眼点、③その他、にわたって経営者の考え方をまとめるのが目的である。以下、二つの事例を紹介するが、どのような採用（新卒、中途、臨時）をするかはその企業の経営方針にかかわることであり、とりわけ人事に関しては企業の業種・業態、さらには経営者の考え方（経営哲学）とも密接に関わってくる。従って、企業の歴史を含めた全面的な紹介になることをあらかじめお断りしておく。また、職場環境をリアルに理解していただくために、編集者の了解のもと、企業・経営者は実名で紹介することとした。

(2) 事例1：精密微細加工のエキスパート企業における取り組み

[株式会社 開明製作所— 生きがいを実感できる職場づくり]

円高不況をくぐり抜け企業のコンセプトを確立

<会社概要>

本社・神奈川県横浜市

創業・1956年

資本金・6100万円

年商・1億7000万円（07年度実績）

社員数・23名（内パート14名）

事業内容・精密機械部品加工業

神奈川県横浜市に所在する開明製作所（社長石館治良氏）は、1956年炭坑機械メーカーの技術者であった先代（父）が、古河電池の下請けネジ製造会社を創業。障子一枚隔てて旋盤の音を聞きながら育った石館氏は、73年大学卒業後、迷わず父の会社に入社。年配の職人にまじり、現場の仕事を習得していく。父が神奈川同友会のメンバーであったことから、石館氏は専務に就任した28歳の時、同友会に入会。当時、東京同友会製造業部会が中心になって立ち上げた中小企業開発センター（DAG）に参加、先輩経営者から、ものづくりはもちろん、経営者のあり方を学んでいった。

従来 of 切削加工中心の工場から、輸出品主体の精度の高い部品加工をめざし、脱皮し始めた時に襲ったのが円高ショックであった。1986年の円高不況は、京浜工業地帯の中小製造業を軒並み受注減に落とし込む。開明製作所も受注の激減に持ちこたえられず、当時社長であった父親と会社をたたむことも考えた。資金繰りのため生命保険も解約、入居していたマンションも売りに出す、何人かの社員は不本意にも会社を去った。「あのような地獄は二度と味わいたくない」これが会社再起にかけた石館氏の決意であった。

経営方針 — 財務体質の改善でつぶれない企業を

円高不況からの回復過程は、バブル経済の始まりでもあった。売上は急速に回復、会社を立て直す絶好のチャンス。89年社長となった石館氏は、財務体質の改善のため準備金を増やすことに着手、手形の割引はすべてやめて手元におき、手元現金を増やしていった。「手形を発行しなければ絶対倒産しない」ことから、現金支払いを原則に。当時自己資本比率は10%そこそこ、毎年1%ずつ着実に増やそうと努力し、今年50%を超えるところまできた。月商の三か月分を準備金として確保し、金融機関に頼らずやれる経営体質へと転換を遂げる。こうした財務方針も同友会の経営指針セミナー（注3）で習得したという。

精密微細加工に特化 — 小さい仕事は何でもやろう

同社が精密微細加工（例えば髪の毛の太さ、60~70ミクロンの穴あけ）に特化していったのは、技術者の研究会でオランダのフィリップス社の加工品を見せられたことが契機であった。このような優秀な切削加工をやるには、設備、環境、技術すべての点で距離がありすぎる。しかし、この分野で県下一になりたい。そこで考えたのが「小さいものなら狭い工場でも可能ではないか」という発想。そして、「開明は小さいものをやる。小さい仕事は絶対断らない」との評判を得ていくことであった。たとえば、真空機器の世界的トップメーカーから小さなバネの注文が入る。「バネはバネ屋に」ということではなく、CS（顧客満足）に徹した仕事をやるために、横のネットワークで協力企業をつくりながら、あらゆる注文に応えていく体制づくりも進めていった。

現在、米国発の世界不況は同社の半導体部門にも及びつつあるが、他の事業部、医療機器・液晶・環境関係で支えられているという。

人材戦略＝どう人材化するか、多様な人材の活用

石館氏が社長を継いだのは89年。企業に必要な人材をどう確保するか。「こういう会社に人生をかける人がいるだろうか」と考え新卒採用の自信はなかった。近所の中卒の若者を入れ、必要ならば、一緒に算数の基礎計算を教えながら、現場で必要な技能を身に付けさせていった。「小さな仕事は絶対断らない」そのためには、どんな注文にも対応できる技術、技能の向上をはかること。氏は「技術は理論化された知識。技能は個人に形成されるもの。技能の習得は人間から人間に伝授されるものだから、相手を理解できる人格を備え、お互いに結び付いていける人間にならなければできないこと」と同社の教育理念を語る。教育＝共育（共に育ちあう）の職場内実践である。このようにして採用した若者たちが、今や同社の製造現場の中心となって活躍している。

さて、本調査の対象となったAさんのことに移りたい。同社は社員の半数はパートに依存している。10年前、Aさんは同社のパート募集に応募し採用された。Aさんは、4年制大学理学部卒業後、大手N自動車勤務の経験があった。結婚後退職し子育ての終わった時点での再就職。同社では、業務管理に従事するが、受・発注や工程管理を担当する中で、当時はまだ取り入れてなかったコンピュータによる工程管理を提案、やらせてみたところ見事クリア、社内の評価も高まった。入社5年後に正社員に。その後も積極的な仕事ぶりが会社の認めるところとなり、昨年（2007年）12月に取締役役に抜擢され、同社の2部門（製造部、管理部）のうち、管理部の責任者（管理部長）となった。

Aさんは、現在46歳、3人の子持ち。一番下が中学3年生とのこと。Aさんは、「本も良く読み研究熱心、言葉も流ちょうで新しい時代への適応能力がある」と石館氏は評価する。もちろん、これからの課題も多い。企業環境が激変するなか、同社の得意分野を伸ばし、顧客との関係を維持・発展させるためには、全社的意思統一が欠かせられない。「一部門の管理ができる」では済まされない、全体への目配り、社員一人ひとりへの心配りが必要。理論、理屈だけでは通らない組織内の人間関係の構築。Aさんへの期待が大きいだけに、その人間的成長に注がれる周りの目もきびしいといえよう。「周りからの期待、信頼に着実に応えていくこと。彼女は必ずそれができます」と石館氏は信頼を寄せている。

ところで、同社ではユニークなシルバー人材の活用、高齢者の生きがいの場づくりも実践している。

同社のパート勤務者14名中、7名が男性で70歳台が3名働いている。10月に退職した男性は85歳まで同社に在籍していた。仕上げ工として70年の経歴があり、週3～4日勤務のフレックスタイム制でのびのびと仕事を楽しんでいたという。長年一人暮らし、弁当を自分で作り出勤、生活は年金で賄い、給料は一銭も使わず、年一回息子、娘、孫たちを温泉旅行に招待することを生きがいにしていたとのこと。このような熟練工が働ける職場は、「製造現場がライン化されていないから可能」と石館氏は説明するが、中小企業だからこそできる高齢

者の人材活用、生きがいの場づくりの典型といえよう。

＜資料＞ ㈱開明製作所 中期経営計画（2005.12～2008.11）

（企業理念）

- ① 社会貢献 「ものづくり」は永遠のテーマです。わたしたちは「ものづくり」を通して社会の発展に貢献します。
- ② 良い会社 社員の生活基盤を安定させ、「豊かさ」を追求できる会社をつくります。
- ③ 豊かな人間 働くことを通じて豊かな人間形成をはかり、客先や地域からあてにされる人間集団になります。
- ④ 地球環境保護 将来にわたって人類社会の存続が可能となるように、地球環境を守ります。

（中期戦略ビジョン）

① 精密微細加工技術の高次元化

精密微細加工技術の研究・開発を進め、より高次元の加工技術の確立を目指します。

② 生産システムの向上と組織づくり

時代のニーズに対応した生産管理システムを確立し、ひとり一人がその役割を担い、連携して機能させるようにします。

③ ネットワークづくりと提案型企业への脱皮

特化された加工技術を持った、同業種・異業種企業と連携をはかりながら、より高度で競争力のある製品づくりを目指します。取引先に対しては、加工と加工技術に責任をもち、提案力をつけるように努力します。

④ 環境に配慮したものづくり

環境負荷を最小限におさえ、環境理念を全社員が共有し、環境に配慮した「ものづくり」をすすめます。

（中期経営計画）

- ① 製造部面 新工場移転とともに生産革新をはかる。多能工化の実現。生産効率の向上。
- ② 管理システム 生産管理システムの効率的運用。
品質保証レベルの向上、ラストゼロワンの達成。
- ③ 事業計画 小径オリフィスメーカーとしての地位確立。
e ビジネスの推進。新規顧客の開拓。協力会社との連携強化。
- ④ 環境計画 環境指針の具体化。エコ・アクションの導入。ISO14000 の導入準備。

(3) 事例 2：独自の味を創造する調味料・食品製造企業における取り組み

[株式会社 ハーヴィインターナショナル — 食文化の向上を理念に
全社一丸経営]

脱サラ、40歳の創業、工場のないメーカーをめざす

<会社概要>

本社・埼玉県所沢市（工場、県内2カ所、アンテナショップ1カ所）

創業・1984年

資本金・1000万円

年商・11億円（08年度10月決算）

社員数・54名（パート19名含む）

事業内容・配合香辛調味料・ハーブ・乾燥野菜等製造販売

㈱ハーヴィインターナショナルの切山英彦社長は北海道の農家出身。都内の大学で農芸化学を学び、就職先に選んだのがシカゴに本社を持つ配合香辛調味料製造の外資企業であった。同社は、日本でのスタート時は社員数名であったが、調味料をブレンドする新しい味づくりは人気を呼び急成長を遂げる。切山氏も経営陣に加わっていたが、突然 M&A（企業の合併、買収）の話が持ち上がった。会社に一生を捧げようと企業戦士として頑張ってきた同氏にしてみれば、企業も商品のように「高値の時に売る」発想には我慢できずやむなく1984年退職。同じ事業を継続しようとゼロからの再出発を決意したのは、40歳の時であった。資金も無いため最初は「工場を持たないメーカー＝委託製造」をめざす。事業は順調に展開したものの、客先から「工場を持たずに配合品の企業秘密は守れるのか」「迅速な対応ができないではないか」と指摘される。そこで、1990年埼玉工場を竣工。氏の仕事ぶりを評価して、地元銀行支店長が担保なしで融資に応じてくれたことが幸いした。

「二一世紀型中小企業づくり」に共鳴

その間、過労が災いし、1989年心筋梗塞で倒れた。「家族や会社のこと、やり残した仕事
が脳裏を駆け巡り、絶対死ねない」と思ったとのこと。また「会社とは何か」を熟考する機
会ともなった。

埼玉同友会への入会は1992年、学生時代の友人からの誘いがあった。生真面目な氏は、
所属する西部地区会の例会には欠かさず出席。同友会を心底見直したのは、1993年の全国総
会（北海道）で発表された「二一世紀型中小企業づくり」（注4）であった。今までも、ハウ
ツーの勉強会には参加し、「企業は利益追求の場」と固く信じ込んできたのが、「地域社会か
ら高く評価」され「社員が誇りを持ち労使が高い次元で団結」する企業こそこれからの時代
に求められる企業であることに深く共鳴したのである。

以来、同友会の活動にはフル参加、地区会長、県理事、代表理事、中同協副会長も歴任することに。全国行事、特に年一回全国各地で開かれる定時総会、全研（中小企業問題全国研究集会）は皆勤。1997年経営指針を成文化し発表、2002年中小企業経営革新支援法に基づく経営革新計画の承認、2004年食添GMP及びISO9001認定登録、2006年埼玉県経営品質協議会推進賞受賞。工場も県内二工場に新增設をはたした。

求人と教育で土台づくり、意欲を評価しパートの正社員化

会社組織を継続的に発展させていくのは人材であることは疑いない。中小企業は「即戦力」を求め、中途採用を重視しがちであるが、新卒採用にも目を向け、経営指針の成文化に着手する頃から、共同求人活動（注5）にも参加し、求人と社員教育を一緒に進め人材育成の土台をしっかりさせることに力点を置いている。1997年から新卒採用を始め、毎年1、2名男女を問わず定期採用を続けてきた。特に新卒入社で結婚、出産後も働いている女性社員が現在2人おり、ワークライフバランスが喧伝される前から、女性の働きやすい職場づくりを実践している。

さて、次に本調査でのヒアリング対象となったBさんについて述べてみたい。Bさんは、同社がアンテナショップとして2007年6月オープンした「ハーヴィーズ」のパート従業員募集に応募、栄養士の資格があり、食に精通していることを買われて採用となった。その後の活躍はめざましく、真剣な働きぶりは上司も高く評価。半年後Bさんは家庭的事情（乳幼児2人抱えての離婚）もあり、正社員としての採用を強く望んだ。切山氏は現場の上司とも相談の上、子供の養育と勤務のハードルは高いが、みんなが協力しあってやれることはやろうと正社員とした。29歳のBさんは、開発と営業の両側面が要求される「ハーヴィーズ」にあって、探究心も旺盛に業務に従事しているという。「ハーヴィーズ」は社員3名（男性1名、女性2名）、パート4名（女性）で運営されているが、同社の新規部門であるだけにAさんにかけてられる期待も大きいといえよう。

自立型企业への転換 — アンテナショップ「ハーヴィーズ」をオープン

日本の調味料市場は約1兆5000億円、その内配合調味料市場は約3300億円。今後、少子・高齢化で食産業が狭くなり、他方でニーズ（味）の多様化、ファッション化、ボーダーレス化は進む。同社の販売先は大手食品メーカーに大半を依存しており、今後独自に提案、市場参入する自立型企业にしていくことを課題としている。

昨年6月所沢市内にオープンした前述のアンテナショップ「ハーヴィーズ」は同社のスパイスを使用した各種スープ類を目玉とするレストラン。ここは開発と営業を兼ね、同社製品のブランド化を目指している。「ハーヴィーズ」では、定期的にシーズニング教室を開き家庭料理法を提案、今では口コミで地域の人たちに伝わり、ファンの要望で同店内でミニコンサートも開かれるようになった。

「現在、台湾への販売展開も予定。埼玉同友会の食品メーカーとも提携し県産大豆等を使用した共同食品開発を進め、ネット直販を研究したい。ねらいは食文化向上に貢献すること」と語る切山氏の夢はさらに大きく広がり、それを支える人材戦略はいつそう重要性を増すものと思われる。

<資料> (株)ハーヴィインターナショナル【経営理念】

- 1、食べ物の本質を見すえて独自の味を創造し、味を持って健康で豊かな食文化の向上に貢献します。
- 2、正直・素直・公正な経営に徹し、誇りと働き甲斐のある高次元経営をめざします。
- 3、味のトレンドを先取りし、顧客の個別ニーズに応える商品開発に全力を尽くします。
- 4、自発的こだわりの精神で専門分野を深め組織に貢献し、働くことを通して豊かな人間性を開発します。

新中期3カ年経営基本方針（平成19年10月21日～平成22年10月20日）

～原点・基礎・飛躍～

基本方針

- 1、顧客ニーズに応える提案型製品（商品・サービス）の企画開発・提案販売に徹する。
- 2、ISO9001、食添GMPに基づき、安全・安心・信頼の高品質製品づくりに徹する。
- 3、自主・自律・連帯の精神のもと、「日々完結」姿勢で業務を遂行する。
- 4、月次決算、部門別損益を開示し、その他社内情報を共有する。
- 5、目指す会社づくりの人材採用と人材育成のための教育環境を再構築する。
- 6、会社の信頼、安心、安全に繋がる財務体質を強化する。
- 7、アンテナショップ“Harvey’s”及び“Harvey’sブランド商品”を確立する。
- 8、事業継承の新体制を図る。

成果目標

- 1、販売・利益額 販売額：15億円以上
経常利益額：1億円以上（販売額対比6.7%以上）
- 2、販売額に占める自社ブランド品（H番）比率：50%以上
- 3、経営品質賞（奨励賞）に挑戦

(4) 結びにかえて — 中小企業における「人を生かす経営」の可能性

2008年に中同協主催で開催された「人を生かす経営全国交流会」¹は中同協内にある3委員会（社員教育委員会、経営労働委員会、共同求人委員会）が共催した合同の交流会であった。それぞれの委員会は、今まで別々に交流会を開いていたが、「経営の中でも人にかかわる分野の共通性を大いに学びあい、論議し、強じんな体質の企業づくり、雇用を守り拡大し地域の繁栄に貢献する企業の輪を広げる」ことを主要課題として、初の合同交流会としたものである。格差拡大社会を象徴するワーキングプアの増大、労働分野における行き過ぎた規制緩和が主として大企業における不安定雇用を増やし、いっそうの社会不安に拍車をかけている現状にあつて、中小企業家の社会的責任として「人を生かす」ことに焦点をあてた交流会開催は、企業経営のあり方、経済のあり方を人間中心に戻す社会的意義のあるものであったと考える。

もともと、社会的責任として「人を生かす」ことには、従来から当会の会員経営者は、積極的に取り組んできている。そのため、ワークライフバランスが政府機関から提起された時も、提起された内容を経営者の立場で学習をしてみると「わが社は30年前からこの考え方で経営を進めてきた」という声があがり、また、女性経営者からは「家庭を支え、企業経営と両立させながら実践してきた私たちの生き方そのものがワークライフバランスだといえる」の声も聞かれた。

また、今回の調査対象先を探しながら発見したことの一つは、新卒採用で入社した女子社員が結婚・出産後も退職せずキャリアを積んでいる事例が会員企業でかなり多いことである。当人たちが、社内制度をフルに活用することはもちろんだが、周囲が温かく応援する社風の確立こそ肝要である。制度を完備させるだけでは働く女性の結婚・出産・育児をしながらの職場復帰は難しいことは統計的にも明らかで、中小企業の方がはるかに実績を上げていることは中小企業白書にも明示された通りである。もちろん、保育所や学童保育等の社会支援策の整備が急がれていることを第一に指摘しなければならない。

本稿では、事例としては、わずか2例であるが、2社の共通点として次のことが考えられる。第一に、中小企業における人材採用の多様性である。定型的な作業現場ではないため、業務にのぞむ姿勢さえしっかりしていれば、本人の経験を生かす可能性は多様に存在する。

第二に、能力を引き出し、伸ばすことの可能性が十分にあること。任せられる責任の重さにもよるが、本人が自発的に新たな提案を行い実行していくこともその中身が理にかなっていれば保証される職場環境がある。

第三に、経営者の社員に対する見方、人間観が豊かであること。「社員の人生を預かる」気持ちで臨むのか、「儲けの道具」として扱うのか、前者の視点に立てば、正規・非正規を問わず、社員は120%の力を喜々として発揮する。2社は、まさしく前者の立場である。

¹ 2008年11月20日、21日日に、滋賀県大津市で開催された。約400人の会員が参加した。

第四に、科学的な企業ビジョンのもとで革新的経営を進め、常に新しい人材の確保に努めていることであろう。新卒、中途、パート採用と入社形態は違っても、本人の努力が認められる環境にあること。

第五に、男女共に働きやすい制度が完備していることはもちろんだが、子育て等の家庭的条件をお互いに認め合い、支え合う社風が確立していることである。

総じて言えることは、経営者が「人間尊重の精神」で企業経営に臨み、労使の信頼関係構築を基本に一人ひとりの社員の人生に向きあい、人間関係を大切にすれば、中小企業こそ人間が人間らしく息づく場となることができよう。

新自由主義の風潮や利益至上主義経済とは一線を画して、新しい経済社会のあり方が模索されようとしている現在、中小企業こそその壮大な実験に挑戦していくべきであるし、条件と可能性を持っていると考える。

(注1) 中小企業家同友会

1957年日本中小企業家同友会（現東京中小企業家同友会）が創立。その後、大坂、愛知、福岡、神奈川の各都府県に同友会が創られた。これを母体として、1969年に中小企業家同友会全国協議会（略称：中同協）が設立。現在は、47都道府県に同友会があり、4万1千名の会員が加盟している。①良い会社、②良い経営者、③良い経営環境の実現をめざす目的を掲げ、会員相互の研鑽に励む自主的な経営者団体。近年は、中小企業を日本経済社会の中軸にすえる中小企業憲章制定を提唱している。

(注2) 中小企業における労使関係の見解（略称・労使見解）

1975年に中同協が発表した文書。当時深刻であった労使問題を解決するため、中小企業の実情にそった労使関係のあるべき方向を提示したもの。第一に経営者の経営責任の明確化、第二に経営指針の成文化と実践の重要性、第三に社員を経営のパートナーと位置付けることを説いている。時代を超えての普遍性があるといわれている。

(注3) 経営指針セミナー

同友会では、全会員に経営指針の成文化とその実践を呼びかけている。各同友会では、恒常的に経営指針セミナーを開催、経営理念・方針・計画をすでに実践している会員から学び、自社での作成に取り組んでいる。作成後の相互点検、フォローにも力点をおいている。

(注4) 「二一世紀型中小企業づくり」

第一に、自社の存在意義を改めて問い直すとともに、社会的使命感に燃えて事業活動を行い、国民と地域社会からの信頼や期待に高い水準で応えられる企業。

第二に、社員の創意や自発性が十分に発揮できる社風と理念が確立され、労使が共に育ちあい、

高まりあいの意欲に燃え、活力に満ちた豊かな人間集団としての企業。

以上を 1993 年 7 月、北海道で開かれた中同協第 25 回定時総会の「総会宣言」に盛り込み採択した。

(注 5) 共同求人活動

同友会では、1970 年代から新卒採用のために共同で求人を行う活動に着手。中小企業の役割と良さを学校、生徒、家庭、地域社会に理解してもらう努力を続けてきた。この活動は、魅力ある企業づくり、優れた人材づくり、若者が根付く豊かな地域づくりという役割を持つ。現在は、ネットによる就職情報サイト J o b W a y を開設している。

2. 都市銀行における取り組み事例

(執筆担当 JILPT 奥津真里)

本報告書では、研究のために実施した調査結果に基づき、結婚・妊娠・出産・育児期に一旦退職した女性が再就職する場合は、再就職先が中小企業に多いことを第4章で指摘した。それを受けて、本章の前節では、中小企業における女性活用の取り組みの方針と実際を経営者の立場から紹介したところである。

しかし、女性の再就職をすすめる方策を明らかにするためには、結婚等で退職した者の再就職が中小企業に比較して大企業で少なかったことに視線を置きつつ、大企業における女性労働者の雇用管理の方針と雇用の実態についても触れておく必要があるであろう。

そこで、大企業のなかでも資本力と従業員数において共に規模が大きく、かつ、女性従業員の割合が多いという点で金融業に注目し、そのなかから銀行における女性労働者の雇用管理の方針と現状を把握することとした。については、1企業の事例情報という形にはなるが、最大手銀行の三菱東京UFJ銀行のご協力を得て、女性従業員の雇用と活用に関して情報提供を頂いた。情報提供は同社の女性活躍推進室へのヒアリングと同社が一般に発表・配布している資料²によって得た。

企業の概要

三菱東京UFJ銀行は日本を代表する都市銀行である。同社の名称からも十分に窺えるが、2006年に当時の2つの大手銀行が合併して現在の姿になったものである。同社ホーム・ページに掲載されている会社概要によると、東京に拠点を置き、設立は1919年（大正8年）ということである。しかし、広く知られているように、旧財閥に開業の端を有する企業でもあり、1800年代後半の明治時代にまでその源流を辿ることができる。

同社は三菱UFJフィナンシャル・グループに属する。三菱UFJフィナンシャル・グループは、2005年に誕生し、商業銀行、信託銀行、証券会社などを擁する世界屈指の金融グループといわれる。同社はその傘下の都市銀行であると同時に、中核企業の位置にある。2008年3月末の従業員数は単体で33,280人とのことである。

(1) 本格的取り組みの経緯

現在、同社で、女性の登用と男女合わせた全従業員のワーク・ライフ・バランス施策を推進する役割を担っているのは、女性活躍推進室である。同室は2006年（平成18年）4月に人事部内に発足した。室長以下7人の体制で、本社及び全国の約800店舗を対象に業務を進めている。同室の基本理念は、「一人ひとりが‘かがやき’、男女ともに能力を発揮することで、会社も個人も成長し続ける企業へ」、また、女性についていえば、「如何に辞めずに勤め

² 三菱UFJフィナンシャル・グループ（2007）「CSRレポート2007」第2号及びホーム・ページ

てもらるか」(同室長)ということである。したがって、同社の場合、本研究の主テーマである結婚等で一旦退職した後の再就職に関する取り組みについて記述する前に、就業継続支援策について触れておかねばならない。

もともと、女性の能力を十分に生かし、女性の活躍を促進する対策を推進する方針は、2005年に経営側から打ち出された。経営課題の一つとして、「女性の働きやすい職場を作り、女性の潜在力を発揮させ、CS(顧客満足)を向上する」と示したことが発端であったという。現場を代表するワーキンググループのメンバー(女性)も「より女性にとって働きやすい職場」を望んでいたこともあり、時を経ずして女性活躍推進室が新設、女性登用の指標と数値目標が掲げられた。その数値目標は、当初、5年間の計画期間を想定したとのことであるが、経営トップから、極力早期の達成をめざすことが求められたため、現在は、期間を限定していない。女性活用の指標と数値目標は、同行CSRレポート上の資料で見ると、図表5-2-(1)-1の通りであるが、今回、女性活躍推進室から得た2008年10月現在の実績数値では、総合職の新規学卒者採用のうちの女性の割合は既に目標を超えている。また、女性の部・店長の数は数値目標が設定された当初の2006年1月の5人から22人と4倍以上、次長・課長等についても41人から79人とほぼ倍増している。また、より若い年齢層が主たる対象となろうが、係長クラスに当たる役付者の女性比率も4.7%から8.1%へと大きく増えている。

図表 5-2-(1)-1 女性活用の数値目標

目標内容	2006年1月初	目標
女性部店長	5人	30人
女性次長・課長等	41人	100人
役付者女性比率	4.7%	10%
総合職新卒女性比率	10% (2006年4月入行)	20% 維持

資料出所：三菱UFJフィナンシャル・グループ(2007)「CSRレポート2007」第2号 p39から引用

こうした明確な方針が打ち出されたことについては、同社の従業員構成とそれまでの女性の人事配置との間に直接の関係がみられる。すなわち、同社で行員と呼ばれる正規従業員は約3万人で、そのうち、約40%が女性である。さらに、行員のほかに約2万人の契約社員や派遣社員が働いている。この契約社員等を合わせると、約5万人が同社で働く従業員である。この5万人を超える従業員全体の性別の構成では、約60%が女性で過半数を大きく超えている。

女性が多く配置されているのは、以前からリテール部門であった。また、銀行業界はバブ

ル経済崩壊後のいわゆる金融再編、金融自由化の波を受けながら、事業収益の源泉をそれまでの法人営業中心だけでなく、リテール営業強化に注力したことも、従業員構成における女性の割合の多さと重なって、女性の能力活用の必要性を経営課題として重視させたようである。

こうした社会的、時代的背景があったと同時に、もともと同社には、「顧客満足は従業員の満足があって達成される」との経営方針があるとのことであり、その方針が人事戦略の上で、全行員がいきいきと働く職場の実現をめざすことと女性の活躍を推進することを合理的に結びつけようとしたとみることができよう。

多数の従業員を抱えて事業を運営し、企業の社会的責任を全うするには、従業員が職場や業務に満足し、納得できる職場で働いていると認識することが重要な経営課題とされているのであろう。実際、同社だけでなく同じ金融グループの他の銀行、証券会社等も従業員を対象とする従業員満足度等の意識調査をしばしば行っている。喫緊の経営戦略の一つとして女性の登用とそれを促進するための関連施策が実施されている背景には、そうした風土があったということになる。

(2) 採用とコース

男女ともに行員の採用は本部で行う。人事記録は人事評価結果等も含めて本部に統括されている。行員の人事体系は、総合職と勤務地を限定するエリアプロフェッショナル職（以下、「AP 職」という）の2つのコースに分かれている。同社では、コース転換制度が設けられており、年1回公募し、選考する。総合職からAP 職への転換、AP 職から総合職への転換も可能である。

AP 職は、定められた地域内での異動はあるが、本人の同意なく転居を伴う転勤は行われなことが前提になっている。この「本人の同意のない転居を伴う転勤」を前提とするかしないかが、AP 職と総合職の勤務条件の大きな違いであるが、それだけでなく、それぞれのコースに所属する行員に期待される要件が、AP 職は特定分野の能力への期待が主であるのに対し、総合職は多様な職務を基幹要員としてこなす、つまり、経営、管理の能力への期待が大きいという違いがある。とはいえ、AP 職も経営職階まで登用されるコースであり、実際、支店長に就任した例が既にみられる。支店長はいうまでもないが、多様な職務についての理解力と幅広い管理能力を求められる管理職である。

AP 職であって、配偶者の転勤があっても退職せずに、配偶者の転勤先に同行して就業を継続した例もある。これは、全国に約800箇所もの店舗を配置していることによって可能な人事であることはいうまでもない。広域的に多数の就業拠点があることは、従業員にとっては遠距離の転居を伴う転勤を求められる原因にもなるが、同時に、一定の配慮や制度的手段が講じられていれば、自らのライフ・イベントに応じた就業場所の変更の機会を与えられることにもなる。同社では、AP 職の異動・配置については後者の観点からのシステムが用意され

ている（「AP 職隔地異動公募制度」後述）。また、契約社員から正行員に登用した実績もある。

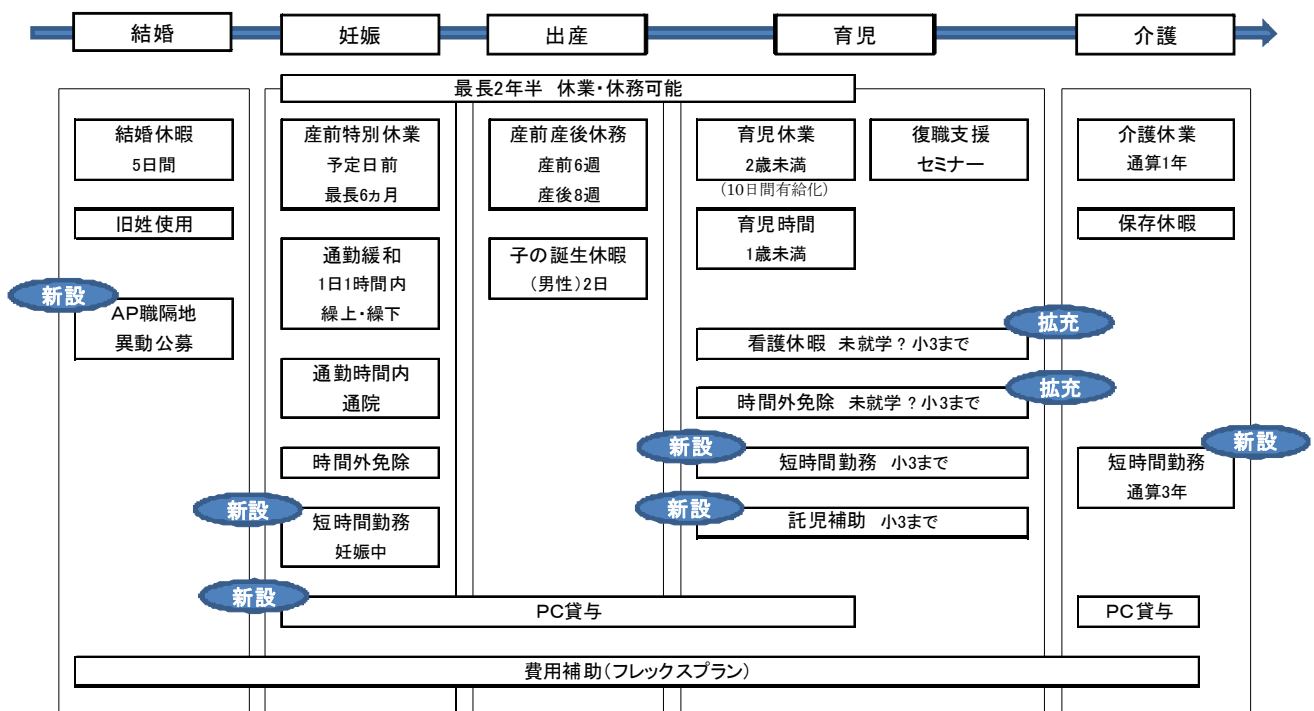
以上のような「(女性に) 如何に辞めずに勤めてもらうか」ということについては、図表 5-2-(2)-1 でみるとおり、女性のライフ・イベントに沿って、各種施策が講じられている。そして、それらの施策は男性にも適用されるものがほとんどである。

なお、それぞれの実際の利用者は年々増加しているとのことである。

経営トップの女性登用の方針を受けた女性活躍推進室は、男女を問わず全従業員に広報誌等を通じて活動内容を紹介し、風土づくりにも注力している。

下の図表のうち「新設」、「拡充」とされているのは、女性活躍推進室が設立されて以降、新設、或いは拡充した制度・施策である。同図表をみると、もともと法定水準を超える福利厚生や母性保護対策があり、それらが就業継続支援に向けて内容を加えたり、拡充されていた様子がある。手厚い福利厚生や母性保護対策は大企業ならではの可能だったということは大いにあるはずである。だが、「AP 職隔地異動公募」が新設されたことは、女性登用の方針に見合った実績をもった人々が既に多く勤務しており、各職場でそれらの人々の就業継続への期待があったということであろう。単に大企業が法律遵守の施策を講じたというよりは、やはり、「如何に辞めずに勤めてもらうか」のための努力がなされていたとみられる。ちなみに、AP 職隔地異動公募制度は、実際の利用者が約2年の間に100人を超えたとのことである。

図表 5-2-(2)-1 大手都市銀行における仕事と家庭の両立支援施策



資料出所：三菱UFJ フィナンシャル・グループ (2007) 「CSR レポート 2007」 p39 から引用・作成

同社の取り組みの現状は、当初は経営側から発信された女性活躍方針の実現を図るために、能力開発支援、キャリア形成支援を含めた就業継続支援の総合的な施策を用意して、従業員に提示することによって、全社の各階層の意識を経営方針に見合った水準に引き上げていっているものなのであろう。

(3) 再就職について

しかし、もちろん、現在でも結婚等で退職する女性は存在する。それぞれに考えや事情があって、毎年、結婚等で退職する者がいる。それらの人々に対する再就職や、他の企業を結婚等で退職した女性、とくに子育て後の女性を採用することについては、どのようになっているのかであるが、次のとおりである。今のところ、就業継続のための施策とは別途の施策として説明されるものであろう。

まず、自行の行員（AP 職）が退職する場合に、退職時には、将来、同社に再採用されたいと考えているかどうか、「再雇用（リエントリー）」の希望があるかどうかを尋ねることになっている。そして、希望があれば、中途採用情報を優先的に入手できるように、インターネット情報をとるためのパスワードを与えている。ただし、再就職後のコース・条件は、再就職時に改めて決定する。採用自体は、基本的には他企業出身の者と同じ基準が適用されるし、条件・手続きは基本的に同じである。

全国のどの地域での再就職であっても、採用管理は本部の対応になるので、労働者の側からは、再就職準備のための情報の入手は1つのルートでまかなえることになる。

次に、他企業の出身者についてであるが、以前は、中途採用の人数もその配属場所も限られていた。しかし、銀行業界全体の傾向と同じことが同社でもみられ、中途採用者の量と幅が広がっている。銀行業務が拡大し、都市銀行がそれまで扱っていなかった金融商品を扱うようになり、それにふさわしいノウハウを外から導入する必要が生まれたこともその大きな要因である。1997年の山一証券の自主廃業は金融再編の象徴的な出来事として今でも国民に記憶されるが、勤務先の倒産等に遭遇した山一証券の社員が、中途採用者として入行し、営業の第一線で働いている事例もある。また、金融自由化を背景とする外資系金融機関の本格参入もあり、結果として、金融業界内の労働市場全体の流動化が進み、山一証券に限らず、他社出身で、銀行に再就職した女性は存在するようである。

なお、中途採用の形態はフルタイム常用もあるがパートタイムもある。同社の出身者はメガバンクに勤務していたという自覚があると思われるが、結婚等で退職した後、再就職を希望しても出身の自行での再雇用を希望しない者もある。その理由の一つは、やはり、女性のライフ・キャリア形成の基底にある家庭観・育児観、職業観から労働条件面での折り合いがつかないということが考えられる。たとえば、店舗数が多いといっても地域的な偏在はあるので、子育て後の女性が通勤時間を抑制したいと思った場合には、再雇用ではなく、他の企業への就職を選択する例も生じる。また、他の適職が自覚されれば、その職業への就職もめ

ざされる。

もともと、個人が働き先を選択する条件には多様な要因があり、その個人が自ら計画するライフ・キャリアの選択と密接に結びついている。結婚等で退職した女性は、それぞれの地域の人々の実際の暮らし方を考慮しつつ、働き方とそれに伴う働き先を見極めていくので、個人の生活の現状と人生観によってさまざまな再就職行動があるのは自然のことといえる。その意味では、同行にはワーク・ライフ・バランスの面で女性活躍推進室が対応部門として設けられているが、従業員のキャリア形成について個別に相談に応じるキャリア相談室も人事部内に設けられているという。いずれも女性のライフ・キャリア形成に係わる雇用管理施策としての機能を持ち、個人の職業生活を職業生涯のさまざまな段階で複数の側面から支えることになる要素があるといえる。

第6章 終章 — キャリア形成

第6章 終章 — キャリア形成

1. 各章のまとめ

本報告書は、結婚・妊娠・出産・育児の時期に職業から、一旦、リタイアした女性が、その後、再就職するまでの行動と意識を職業との関わりを中心に調査・分析し、結婚等によって退職した女性の再就職の円滑化のための方策の手がかりを得ようとするものである。

第1章及び第2章では、研究の背景と研究の枠組みについて論じた。すなわち、現在の日本では、少子高齢化が進み、女性労働力の活用が社会的課題になっているが、同時に、安心して子育てに取り組める社会の実現が重要になっている。それ故、政府をはじめ各方面で労働者のワーク・ライフ・バランスが議論されてきている。ワーク・ライフ・バランスの内容については今後も議論が続けられるであろうが、既に労働者の生涯キャリアの各段階でのワーク・ライフ・バランスの実現を促進するための政策的取り組みが進められているところである。

生涯の各段階でのワーク・ライフ・バランスといわれる問題には、結婚や子育て、老親の介護など家庭や家族のイベントへの対応と職業活動との間の調整と役割の選択に関するものがある。女性の就業には、男性以上に家庭や家族のイベントへの対応が影響を与えている現状がある。たとえば、現在でも、女性労働力率の年齢別状況は未だに20歳後半から40歳前半までは落ち込むというM字カーブ現象がみられるが、これは、結婚や出産・育児を機に労働市場からリタイアする女性が多く、しかし、その後一定期間を経て再就職を目指して労働市場に再参入することが多いためである。したがって、社会には、女性が結婚等でも就業継続できるような条件を整備することと同時に、一旦、退いた労働市場へ再び参入して、職業活動を再開することが容易にできる条件を整えることが必要である。本報告書は、このうち、女性の再就職を容易にするための研究の成果を、女性のライフ・キャリアにおける職業キャリアの位置づけを意識しつつとりまとめた。

第3章は、研究の実施方法を概説した。また、第4章は本研究の調査結果の要約である。本研究ではアンケート調査で全体の傾向を掴み、次にヒアリング調査でアンケート調査の結果を具体的な事例をもとに確認しながら、実態に即した再就職支援のあり方を探っている。アンケート調査の結果は、ヒアリング調査の結果からみても的確に全体の傾向を表しており、かつ、その内容には妥当性があるといえた。

全体の結果の要点は次のとおりである。まず、再就職を目指す時には、子の年齢を基準とした計画があり、それぞれ女性の育児観に基づく判断で再就職のタイミングとして好まれる時期が2つあった。1つは末子が生後6ヶ月を過ぎてから3歳未満までで、もう1つは小学

校の就学年齢に達した頃であった。しかし、再就職するに当たっては、安定所や求人広告等のチラシを活用して求人等を探しているが、元の職場の関係者から声を掛けられる場合は、そのルートでの再就職の実現率が高くなっている。再就職までの準備は家族の了解を得ることや、子の保育の手配などが必要になることが多いが、むしろ、家族、とりわけ子の生活に大きな影響を与えない仕事や職場を選好して再就職するようにしているといえた。とくに、はじめての再就職では、通勤が近く、職場に拘束されている時間が短い仕事、職場、雇用形態を選んでいく傾向が明らかにみられる。また、はじめての再就職では本格的な職業復帰前の始動期間の体験という考え方をすることがあり、そのため正規労働でなくパートタイム労働などの非正規労働といわれる働き方を自分から選ぶことがしばしばある。また、我が子はまだ幼く、子と接する時間が十分に必要だと母親として考える場合や老親介護を予定するなどの家族状況によっても非正規の働き方を自ら求めることがある。それらは、自分で責任のとれる働き方をしたいという理由が根底に据えられていることがあり、職業上の責任感と就業意欲の裏返しのような形ともとれる。もちろん、ワーク・ライフ・バランスにおけるバランスの重心を家庭生活に大きく寄せている場合もあるので、自ら経営者となった場合などは、その点を見分けて、その労働者に見合った処遇の必要性を痛感している。

とはいえ、全体の傾向としては、実際に、子の成長等の家庭生活の状況変化にあわせて、多くの者がはじめての再就職から後に働き方を変えていっている。その過程で、昇進や転職が行われている。事業主から能力を買われると、より安定した仕事により責任のある立場で係わるようになっていく。同時に、専業主婦として過ごした期間については、自己の経験を広げて、能力を高めることにつながったということから、自己の職業キャリアにとってもプラスの評価をしていることが多い。結婚等で退職した者の職業キャリアに対する自己評価はそうでない者よりも高くなっている。

その意味では、中小企業へ再就職した者を中心に、再就職は、職業キャリアの再構築の機会を得たという見方ができる。

再就職をしようとしたときに最も困難だったことは、家族の合意を得ることや子の世話や教育に支障が出ないことであった。また、就職した直後は、急な都合で休みや遅刻することと上司・同僚等との人間関係など職場に対して気を遣うことが問題になっていた。そして、それらの困難や問題の解決に際して援助者があったことは、職業キャリアへの満足度を高めることになっていた。援助者は具体的な手助けをしてくれた者だけでなく、心理的な支えになっていただけの援助者であっても、その存在は満足度を向上させるといえた。

また、援助者にはさまざまな者がなりうるが、家族等の私的な関係者と職場の上司や経営者等が重要な役割を果たす例が多い。そして、女性達は、援助されたことに対して、多くの時間が経過した後に感謝の念をもち、なかには自己の将来の職業活動の中でそれへの恩返しのひとつの形として、後輩女性達が働きやすい環境づくりをしていきたいと計画している者がある。恩返しに関してそのほかには、子の保育を援助してくれた親の老後をあえて公的サ

ポート・システムに委ねずに、自らの手で看取ることになるかもしれないという形をとる者や退職後の夫との生活の充実に向ける形をとる者もいる。

いずれにしても、再就職での援助者は女性の再就職後の職業キャリアとライフ・キャリアに大きな影響を与えている。

また、再就職に際して、子の世話や家庭事情よりも、本人のそれまでの職業経験や職業観から、高い職業能力を持っていても、拘束性の高い正規労働やフルタイム労働を自ら望んで選ばない例がある。ライフ・キャリアの充実のために地域活動などのボランティア活動を優先して、直接的に社会に貢献したいという意欲を持つ者達である。貨幣経済的な価値よりも、やりがいと自由の確保等の心理的なあるいは無形の価値を求めたり、弱者の立場で社会を見つめて日常生活圏の環境整備を重視する考えの者である。世帯としての収入が夫によって守られていることを積極的に利用して社会貢献を試みる生活といえる。これらは、意識的に社会と個人が調和した有意義な生き方を選択しようとして、それが可能な条件が揃ったところで実行していた。

第5章は、企業の取り組みの事例である。中小企業の事例では、経営者がその企業の規模や生産形態及び抱えている経営上の課題にあわせて柔軟な態度で労働者の能力を活用する工夫が述べられていた。そのなかに結婚等でリタイアした女性の再就職を受け入れている状況が明らかにされている。労働者を採用する目的と採用選考の際の着眼点、採用した労働者の育成についての考え方は、能力主義を徹底しながらも、地域雇用の場を創出しているという自負が感じられる。同時に、再就職の女性、就業継続の女性、高齢者、新規学卒者、転職者等の多様な人材を戦力化することが経営の成否に関わる重大な課題であることが強く意識され、柔軟な雇用管理は個々人の能力と業績にあわせて施されていた。それは、再就職後の女性が、自己の能力と努力によって多様な人材と競争していくことを厳しく求められていること示すものでもあった。

大企業では、全国に張り巡らせた支店網等があることもあって、再就職支援というよりも、むしろ、女性が結婚等で退職せずに就業継続できる雇用管理制度を充実することが特徴であった。男女ともに能力を発揮することで、会社も個人も成長し続ける企業へということであり、女性の登用方針は明確になっており、女性の戦力化を図っている。多くの従業員の公平取り扱いとモラル維持に工夫と努力なされていることも特徴である。経済・産業動向にあわせた経営戦略としての位置づけがはっきりしている。日本のリーディング・カンパニーとして、その女性活用の実績が国内に与える影響が大きいことは疑いない。

他方、それだけの雇用管理の充実があっても、自己の職業観や生活の必要性から、結婚等を機に退職する者は少なくない。人は自己のキャリアは自らの価値観によって形成していくのである。もちろん、女性が子育てしながら働くことについて、社会全体の意識が、今後、一層ポジティブになり、関連の社会的サービスが充実すれば、同社の退職者の状況に変化が

みられるようになることは大いに考えられる。同時に、それは、個人の価値観にあった多様な働き方を受け入れてもらいたいと退職者から要望されることにもなるであろう。

現在のところ、女性の再就職対策としては、採用情報の優先提供等を行い、一定の範囲での雇用形態にとどまっているが、一度、退職した者の再就職は可能になっている。就業継続者の処遇にせよ、再就職者の受け入れにせよ、能力と実績評価をもとに行うことはもちろんである。

第5章にみられるように、企業規模によって求めて育成する人材像は異なる。しかし、再就職を目指す女性には、それぞれの経営方針に沿った活動が期待され、採用の選考が行われる。したがって、共通していえることは、再就職を希望する女性は、再就職の目的を明らかにし、どのような仕事をどのようにしたいと希望するのかを自ら理解した上で、求人者に自分の言葉で説明できるように用意して求職活動に入ることが良い方策だといえよう。

2. 中断型キャリアと再就職からの道程

本研究は、結婚等で退職し、その後、再就職した女性の再就職までの意識と行動を分析した。だが、その内容は、中断型の職業キャリアを有する女性の職業選択と職業意識に関することにとどまらず、それら女性の家庭や地域という生活基盤との関わり方に目を向けた研究にもなった。女性の再就職は、それぞれが家庭や地域で本人が担っている役割行動を職業活動と如何に調整して実行したか、また、容易に調整できる条件を整えるにはどのような行動が望ましいのかということが把握された。その研究の視野の広がりの中で、再就職後の職業活動からさらに切り開かれていく将来のキャリアの見通しについて、個人差と同時に共通の特徴が見出せた。本研究におけるヒアリング調査では、職業活動と家庭・地域での役割行動との調整について相当量の聞き取りを行っているので、本項では、本報告書の全体のまとめとして、それをもとに女性のキャリアの中断と再開、その後の職業との関わりの方角について要約する。

<若年期の経験と中断したキャリアの再開 — キャリアの再開に有利な条件と学歴、資格・免許 >

ヒアリング調査の対象者は共通して、新規学校卒業時の就職から結婚・育児等で退職するまでの職業キャリアについては、既述のとおり当時の未熟さや一所懸命という誠実な態度を取り上げてそれぞれに評価をしていた。実は、それと同時に、職業キャリアを再開して、何らかの仕事をしている調査時点では、その当時を振り返って、教育や職業準備の面で反省や改善の余地があったとの指摘もを行っている。

具体的には、職業につくことを意識した教育の不足、あるいは、関連の情報の不足である。

とくに、① 学力レベルの高さでは定評がある4年制大学を卒業していても、それは再就職ではほとんど有利な条件になっていないこと、② 再就職後の仕事に関連のない国家資格・免許は、それが高学歴に伴う資格・免許であったとしても、再就職して就く仕事に直接の関連がなければ価値が認められないこと、といったことは、学校や学部を選択する当時は、まったく知らされていなかったということがあげられている。

たとえば、“いいですか、例え話をすると、大学の研究室の事務の補助に入るとき、私みたいに幾ら四年制大学を出ていても、資格がないと790円なんですね、便宜上、大学の基本でいくと。ところが、やっぱり大学の研究室で、私の友達を紹介したんですけど、まったく事務の補助で入った場合、彼女は看護師の資格を持っていたんです。看護師の資格を持っていると1,350円ぐらいの時給になるわけです。たかだか事務補助、同じ仕事・・・彼女は私とほとんど同い年で、見ると、たかだか事務の仕事をするのに、国家資格があるかないかだけで、これだけの、790円と1,350円の差が出るわけですよ・・・私は何の資格もなかった。だけど、幼稚園免許を持っていると100円時給が高いんです”（事例3）という経験や、“この業界は保育士がもう1番の優先順位というかね、学歴よりも。自分はちょっと振り返ってみると、そういう一応四年制大学を出て、そういうところへ勤めたりして（教員免許を所有）、でも結婚して転勤して歩いていればそんなものは全然役に立たなくて、もう転勤、新しいところでは住んでいた人たちが先輩だし、まったく何ていうんですか、あまりあってもなくても同じというのも経験してきていて。で、この会社に入って、この会社では学歴よりも保育士だということで・・・8月に保育士試験があるので、今それに向かって勉強中なんですね”（事例20）ということである。そして、その反省にたって、自らの子の進学については、子の自由に任せるといいながらも、将来の職業につながる国家資格・免許を取得できるような学校、学部、学科を選択することを助言あるいは奨励している。

しかし、大学の専攻が女性が比較的少ない理系であったことが、再就職で採用側の興味を引いて有利だったというケースもあるし（事例7）、また、そういった資格・免許をそれほど意識せずに、興味のある仕事を選んで、仕事をするなかで直接役立つ資格・免許をとっている以下の2つのケースがある。

“建設業経理事務士ってあるんですけども、その下から4、3、2ってあるんですけども、2級ぐらいまで私も取ったんです。一応、資格を取得して。そうすると、会社の経営審査申請の点数になるので、少し貢献しているところを一応やった上で、それで翌年、子供が1人欲しいなと思って、それで、うまくできたからいいんですけども”（事例9）

“会社も私がいたコーディネートの部隊は40人ぐらいいたんですね。最初は私が始めた。社長に言われてからのときは3人ぐらいからスタートして、みんな、アルバイトで40人ぐらい

の部隊をつくってくれて、コーディネーターの資格もちょっとそのときに取らせていただいて。前身である幼児教育のほうは全然一切、関係ないんですけど”（事例 11）

もちろん、資格・免許の活用をまったく考えない例はある。たとえば、大学在学中に宅地建物取引主任を得ていた者（事例 22）は一度もその関連の仕事に就こうとしていないし、教員一家と自他共に認める家庭で育ち、教員免許を有していてもそれで就職しようとはしていない者もある（事例 12）。再就職で資格・免許が意識されないことが多いだけでなく、資格・免許を活用しての就職の機会は与えられたが、家庭の事情でそれを断って新しいキャリアを切り開いたというケースもある（事例 14）。

他方、資格・免許が有利になるかどうかとは関わりなく、仕事に生かせる勉強として資格・免許の取得につながる学習をしている例はある（事例 13、18）。それは、職場での処遇の向上というよりも、いつか仕事に生かせるという動機である。いずれも簿記を学んでいるとのことであった。

国家資格を有していることをアピールして再就職を実現したケース（事例 15）もあるが、実際には、再就職する際の仕事の内容や職場の考え方によって資格・免許の効果はまったく異なるものとなる。むしろ、再就職を有利にする条件は、今や経営者になった立場で次の 2 つのケースが指摘するのは、ここで働きたいという求職者本人の思いが採用側に伝わる面接態度や意欲ある姿勢である。

“皆さん自分の意志を持っていただきたいなと思いますね。どうなりたいのかとか、どうしたいのか（事例 7）”

“話をする中で、やっぱり意欲があるかどうかですよね。で、今はそれこそどれぐらい、まあ学歴だけを見るわけではないですけど、キャリアとかやっぱりそういったものも必ずみまますけど、でもそれよりも、その人と話していて、その人の何か人生観じゃないですけどどんなふうな形で生きてはったのかとか、それで仕事に対して、どういう部分で自分に誇りを持ってやってこられたかとか、そういったところというのはすごく気になりますね”（事例 14）

なお、若年期に企業で受けた社員研修などの教育訓練は自然と身につけており、再就職後の職場で仕事をすすめる中に無意識のうちに生かされている（事例 1、12、16、19）というような過去の職業経験の意義を自覚する例はある。しかし一方、以前の職歴がそのままキャリア再開に役立つという例は、公的機関等の専門職の経験者に限られていた。

＜キャリアの再開を実行させ、実現させるもの＞

— キャリアの再開を追求させるもの —

家事・育児に専念していた時に、何故、職業の世界にまた復帰しようとしたのかについては、再就職の動機として整理した。そして、動機の種類を本人とその母親の就業の関係を図表 4-2-(3)-1 に掲げているが、そこには社会での生き方について、母親等のロール・モデルがあり、その影響が大きくあったことが窺えた。母親が子育てをしながら働く姿を自らの将来像と重ね合わせるように受け止めていた者は、キャリア再開を当然のこととして強く欲している。母親の姿は、母親以外の家族から助言されるよりもずっと大きな影響力を持っているといえる。当然のことながら影響力が大きければ、反面教師となって、再就職と望まないことがあり得る。今回の調査のなかにはそれはたまたま把握できなかつただけともいえる。

また、しかし、だからといって母親の影響のみが、再就職に向けて大きな力を有するわけではない。たとえば、母親が専業主婦であっても、新規学校卒業後に就職したときから、“何か手に職をつける”などして、“ずっと働ける仕事”に就こうと考え、大学に再入学した者がみられた。そのほか、学生の間は結婚して、専業主婦になる自己像を描き、“結婚して永久就職するつもり”だった者が、社会人になってから、結婚・出産後も職業活動を続けようと強く決意した例もある。

調査対象者のほぼ半数は母親の生き方とは無関係に、自己の人生のある時点で再就職したいと希望し、実行したのである。それらの者の動機は、子育ての責任を十分に果たした時点で、子育て以外のキャリアを人生に取り込もうとしたことであつた。それは、交友関係を含み社会とのつながりの確保、あるいは、子に自慢できる自己の生き方、あるいは経済的自立、自由裁量のある収入を得ての生活の自主性など、さまざまな表現がなされているが、いずれも、個人が自己の人生を自らの納得がいくように作り上げていこうとする行動に結びついていったといえる。そして、専業主婦を一時期経験したことについては、ライフ・キャリアの充実にプラスだったと捉えていることは共通していた。

こうした行動と意識は、50年ほど前のアメリカで、Friedan が家庭の主婦¹には「名前」がないため、自分自身のアイデンティティを社会に示めず抛りどころがなく、それが能力にあったキャリアを自分の意志で自由に切り開くことを困難にしていると指摘（“the problem that has no name — which is simply the fact that American women are kept from growing to their full human capacities—” (1963, p318)）したことと、根底では共通の問題意識が認められるといつてよいであろう。しかし、実際の行動に移行する意識の自然さや行動の日常性の高さは、Friedan が経験したものと本研究における調査対象者のそれとは隔世のものといえるほど異なっている。すなわち、女性の再就職行動が多くの人々にとって日常的な出来事や話題にな

¹ Friedan はとくにアメリカの都市郊外の中流家庭の主婦について問題を提起したが、その後の世界各国で展開された女性解放運動では女性共通の問題として認識されていた。

っている。

次に、結婚・育児等の時期に退職する前の働き方と再就職後の働き方は異なり、とくに初めての再就職での働き方は労働時間や雇用形態に特徴があった。それは、単に勤務先や仕事の内容が変わったためでなく、その時点での生活の職業以外の要素との関係で働き方に自主的な調整を加えたものであった。しかも、その後、子の成長等の生活条件の変化にあわせて働き方がさらに変化していているが、それには、母親はじめ他者の就業像の影響はみられない。その時々置かれた条件に働き方を個人個人が独自にあわせていているのである。

人間は生物的な成長発達だけでなく、職業的な発達を遂げていくというのが職業キャリア理論における職業発達論²である。それは、職業を選択し、安定した関係をつくっていくには、個人の知的能力や作業特性といった生得的な面が大きく変化しにくい資質が影響するにしても、環境への適応や他者との関わり、社会制度の枠組みなどの要因の作用を受けながら行われ、その過程で職業的な人格が成熟し、行動がより合理的になるという考え方である。再就職の前後及び子の成長等の生活条件の変化にあわせて働き方が変化していくことについては、この理論に沿って説明することがふさわしい姿がある。

つまり、一旦、労働市場からリタイアした女性が再就職をしようとするときは、その他の労働者とは別の観点から、生活のなかで職業とその他の要素との調整が容易になるような配慮や社会的システムの運用が提供されれば、効果的な支援策になるといえる。別の言い方をすれば、個人のキャリアの段階に応じた多様性の容認とそれにふさわしい扱いが重要だということである。

それを具体化する場合は、第一には、家事・育児を中心に行動してきた者が、家庭と地域の外に目を向けた時の行動を適切かつスムーズに進めていくための情報を容易に入手する体制が日常生活圏に存在していることが必要になる。ヒアリング調査では、家族や元の職場の関係者という私的な情報源と、新聞やチラシ等の無機質の情報源が手がかりとなって、求職行動が開始されていた。そして、その後、保育サービスや求人の実態を知っている。そこではじめて、再就職の条件の厳しさにたじろぎ、苦痛を味わうことになっている。結果としてヒアリング対象者は、困難を乗り越えた人々であったのだが、なかには、困難に直面した段階で身内がいない地域で相談相手がなく問題解決の方法を得られないために再就職を遅らせた者がみられる。

求職行動を起こそうとする時に必要になる情報の内容は、一人一人の生活事情や過去の職業歴等によって多様である。また、必要な情報にどのようなものがあるのかが理解されていないという場合もないとはいえない。家事、保育、介護等についてのサービスや求人情報だ

² Super, D.E. が 1950 年代に半ばにそれまでの職業選択に関する緒理論を統合して打ち出した心理学の学説が最も古く代表的。その後、Crites, J. O. (1969), Herr, E. J. (2004) その他の多くの学者によって発展がみられている。職業的成熟の概念は職業準備性に関する各種心理テストの開発の出発となった。

けでなく、職業能力の水準や自らの体力や健康状況に見合った労働条件がどのようなものかといったことについての情報など、実に多様な情報へ潜在的なニーズがある。再就職について家族の合意を得るためにも、信頼のおける情報をどこに行けば手に入れられるかを教えてくれる情報提供者が必要になる。これは、すべての問題処理についてのワン・ストップ・サービスという意味ではない。それぞれのニーズは多様で、しかも、専門的な知識や問題に応じて解決の権限を有する者が異なる場合が多い。問題に応じてどこにいったり相談したり、情報提供を受けたり、場合によっては行政的措置や援助を受ければよいのかの手がかりや最初の糸口を教えてくれるという意味での情報提供者である。

第二には、子がある者については、その子の世話や教育に関する社会的なサポート・システムを求職段階でも容易に利用できるようにすることである。就職に求職活動は不可欠といっただけよい。

具体的には、保育園や学童保育の利用の拡大である。また、地域自治体の施設や住民活動拠点で行われる各種事業や活動の参加者が、自然と地域全体で子を見守ることに貢献できるように、乳幼児や学童の保育、教育、学習に関する場を設置する等である。

これに関しては、専業主婦であっても、病気や冠婚葬祭等の事態にそれらの保育・教育等のサポート・システムが利用できることは、住民の間の公平間を一層高めるだけでなく、結果として多くの女性の再就職を促進し、かつ、就業継続する女性への社会全体の理解が高まることにつながることを期待できる。

— キャリアの再開を支え、キャリア形成を促すもの —

採用が決定し、実際に働きだした当初は、仕事の習熟が十分でなく、あわせて家庭と仕事との両立のノウハウも十分に身につけていない時でもある。そして、生活全体のなかで自分自身がどこまで職業に重心を掛けていくのかも決めかねていることがある。採用決定にあたって、女性の方からパートタイマーの雇用形態を自ら望んだケースは、この就職直後の不安定な時期を予想して、「責任のもてる働き方」をしようとしたのである。採用側も女性のその意識にあわせた判断をし、受け入れ直後にはその段階で働きやすい働き方での雇用で労働力需要を充足させている。ただし、その段階で働きやすい働き方での雇用は、必要とする労働力との見合いで許容する者が決まるので、採用時の経営課題によって労働者が選ばれる。

しかし、採用後には、経営者、とくに中小企業の経営者は、女性が実際に働いて示す職業人としての行動と潜在的な能力への評価によって処遇を決めているが、そのなかには能力に応じて雇用の継続がしやすいようにどの程度まで配慮するかといったことも含まれる。

たとえば、“子供を産んでも働いてもいいですかということ協力をしてあげる。会社でそれなりに協力をしてあげないと、女性がどうしても続けられないと思うんですね。・・・小学校に上がるまではどうしても協力してあげなきゃいけない・・・できる範囲で、子供が

熱を出せば、そういった意味でやっぱり子供がいない人という人の差ってあるじゃないですか、時間的なもの。ただ、その人に能力があれば大事にしてあげなきゃいけないと思うんですよ。ものすごく能力のある子(=社員)で子育てをしなきゃいけない子であったとしたら、会社がバックアップしてずっと続けられるようにしてあげるということですね。能力ってだれが決めるかといったら会社の経営者だと思うんですけど・・・うちの会社でやってもらいたいと思えば協力してあげることはやっぱりやってあげるべきだと思うんです。キャパと能力があるかは本人の持っているものだと思うんですよ”(事例 11)のように経営者・事業主は経営責任として、自らの評価能力を發揮していく。

働く人々は、自らの働く目的と能力に応じて経営者から管理上の働きかけを受けていくことになる。本研究における調査では、求職段階では女性が自己の目的や希望に応じた働き方を主張し、それとの条件調整が採用側から行われる様子が強く窺えたが、採用後は、経営者・事業主の経営課題や事業展開の必要からのニーズと評価に女性が応えていく様子をはっきりと浮き出てくる。

「責任もてる働き方」をしようと意識することは、職場と職業に対する誠実な態度ともいえるが、経営者、とくに中小企業の経営者は、その態度と女性の潜在的な職業能力を処遇のキー・ポイントとしているので、その後のキャリア形成は、女性の実績と能力に応じた多様なものとなる。それは、すなわち、一旦、労働市場からリタイアし再就職した女性に対しては、多様な働き方を認めることにもなる。同時に、意欲と能力に応じてであるが、本格的な職業活動へ移行することが経営者・事業主と女性との間で共通の要望となれば、就職直後でもまだ、職業と家事・育児の両立が十分に安定して成立していない間は、本格就業への助走期間として職場で認められる。そして、企業内の既存の制度や規則に縛られない措置や配慮が行われ、柔軟な雇用管理の下で、職業キャリア形成の次の段階へと女性は進んでいっている。その結果、はじめての再就職では、ほとんどがパートタイマーであったが、その後、それぞれに状況に合わせて雇用形態や職業上の地位をより安定したものにしていっていた。

企業内の既存の制度や規則に縛られない措置や配慮というのは、たとえば、規則にない家族手当を母子家庭の生活困窮を汲んで支給したこと、学校の家庭訪問等には“すみません、ちょっと抜けてきます”と勤務時間の間に離席を容認したこと、子の世話をする者が確保できなかった時間に、一時、職場の応接セットに子を待たせておくことを認めたことなどの例がみられた。

そして、女性達も自らできる範囲で働き方を柔軟に職場の要請にあわせている。たとえば、パートタイマーであっても残業が必要であれば行こうが、早く帰れる日には、規則上の退勤時刻よりも早く帰ったり、一度、帰宅して夕食後に再び出勤したりして事態に対応すること、子が発熱して看護のために早退するときに禁止されている仕事の持ち帰りを黙認されることや、決まった退勤時刻よりも早めに退勤するかわりに出勤時刻前に出勤することを認めても

らうなどもある。

同時に配慮された女性達は、こうした配慮や措置が他の労働者よりも格別に優遇されたものであってはならないと考えており、配慮された分は仕事の成果と釣り合うように努力することで、配慮や措置を効果的に自己のキャリアに活用していけると考えている。その一環として、たとえば、“子育てをしている間は（望むなら）、時間給にして（急な都合が発生したら）遠慮せずに帰れるようにして”、その後、（子が成長したら）“月給制に戻れるようにするとか”してはどうかという提案も生まれている。

すなわち、調査対象となった女性の言葉で「責任のとれる働き方」とは、就業規則や雇用契約書に明文化されたものではなく、家庭生活の必要と職場の要請の間を、日々、調整できる幅を残しておける働き方をして、与えられた仕事を完遂することができる働き方をいうものであった。

また、再就職した直後を振り返って、配慮や措置の恩恵と同時に、経営の立場からみた仕事に習熟する前の状態を評価し、女性が考える「責任のとれる働き方」が認められない場合は、リタイア後の再就職はきわめて難しくなるという次のような意見も調査のなかで聞かれた。女性が職業を続けていけるかどうか、再就職後にどのように経営者から評価されるかについて、再就職した直後の期間がきわめて重要な意味をもっていることが現れている。

“やっぱり、自分が今の立場で思うことは、働いていただくとなると、長くいてもらいたいです。それは会社の都合ではあるんですけども。そうなると、やはり自分が社会の出始めのころの働き方は、やっぱり厳しいです。会社にとってはあまり欲する対象ではないです……

（法令等の制度的な問題が厳しくなれば）結局、できればフルタイムで来ていただいて、できたら正社員で働いてもらえるということが、企業にとっては非常にメリットが大きいと思うんです……だから、ホップ・ステップ・ジャンプをするのに、（仕事に多くの時間と労力を投入できない状態の）ホップの部分が果たしてあるのか。本当に大事な部分ですよ。最初の受け皿というのは、やはり会社自身の余力があるときというんでしょうか、将来的にこの人に力を発揮してもらいたいというような前提もあり、会社自体の余力があり、そしてこの人は、今後活躍してもらえる人材だという実感が会社側にないと、ある意味、投資だと思うので非常に厳しいかなと”（事例7）

もちろん、柔軟な雇用管理の実行においては、経営上のニーズとはいえ、当面の財政の都合から容認できる範囲は限られる。それに加えて当然ながら、全従業員の公平取り扱いを損なわない工夫が必要になる。したがって、経営者等に対して、その点での① 財政的支援、② 雇用管理手法についての情報提供、という支援が行われれば、経営者や職場の管理者が再就職を目指すより多くの女性の採用に意欲をもつことが期待できる。そして、より多くの女性が職業活動の本格的再開の助走期間に、経営者等から柔軟な雇用管理の恩恵を受けることが

可能になるであろう。

その際、柔軟な雇用管理への支援とは、就業規則などの成文化によって制度整備を行わずとも、実際に雇用管理上の工夫が行われ、そのことによって採用と定着の実績がみられた場合も支援の対象とすることが現実には即している。たとえば、本研究では、規則にはないが生活事情を考慮して家族手当を支給したケースや、保育園入所までのあいだ採用を待ち、その間は派遣労働者の採用でつなぐといったケースがみられた。そのほかにも、勤務時間や休憩時間に配慮したケースがあったが、これらは制度として行ったのではなかったり、根拠となる制度があっても、その運用を規定通りではなく、柔軟に行ったりという工夫が加わったものであった。経営上の経済的な負担がそれに伴っていたものである。

こうした雇用管理上の工夫に対する財政的支援を企業あるいは事業所に実施することは、再就職支援としての効果と再就職後の女性の雇用の安定の効果が期待できるのではないであろうか。今後、仮に高学歴化が一層すすんで四大卒の労働市場での価値が大きく変わると同時に、育児の機会費用の大きさが変わったとしても、たとえば、6歳未満の子の保育についての社会的支援システムが充実され、個人の負担が軽減されたとしても、その意義は大きいと思われる。なぜならば、再就職の前後に、1日の生活のなかで家事・育児と職業活動やその準備に費やす時間の調整を、働く個人の生活事情にあわせて一定範囲で可能にする個別管理方式による雇用管理が多くの企業で行われるようになれば、高学歴女性がより多く職業能力の開発に時間をかけることが可能になることが考えられるからである。

そして、個人にとって職業活動は地域生活及び家庭生活と切り離せないものなので、再就職支援を企業と個人の関係のみでみていくのではなく、地域住民が利用できる社会資源からの各種サービスの提供の仕方にも目を向けて、必要な条件整備を求めていくことが欠かせない。

たとえば、保育や介護の公的サービスを受ける条件としては、個人の就業状況を厳しく設定することは、求職活動を起こしにくいだけでなく、専業主婦の良識的な生活ニーズへの対応が困難になり、そのことが、女性全体の中での公平感を損なうことになりかねないということもある。

多様な生き方を容認する社会とは、女性の職業との関わり方も、継続就業、リタイア後の再就職、リタイア後の専業主婦生活の継続その他をそれぞれ個人が自らの状況に合わせて選択できる社会であろう。それは、働き方も常用と臨時・短期、フルタイムとパートタイムなどさまざまな形態をその時の自己の状況に合わせて選択できることがなければ容易には実現できない。本研究における調査では、リタイア後の再就職で女性本人の満足度は全体の傾向として高く、再就職後のキャリア形成についても本人の状況に合わせた選択が可能になっていた。しかし、そのために本人が払った努力は非常に大きく、本人と家族の健康と体力、周囲の援助のすべてが合理的、効果的に組み合わさったという幸運もあった。このことはとり

もなおさず、今後、多様という言葉通りにさまざまな条件の人々にそれぞれの状況あった生き方、働き方を可能にするためには、まずは、保育・介護の等のサービスの提供のあり方を見直すこと、次に、職業活動から遠ざかっていた者が就業を再開した直後の期間の企業の雇用管理の充実への支援が欠かせないことが明らかになったのだといえよう。

なお、ヒアリングでは、これまでのキャリアの振り返り、現在のキャリアの評価をしたあとに、今後に向けての考えと行動についても回答してもらった。その回答では、後輩女性への支援となる行動を挙げた者が少なくなかった。働く母親を対象とする講習会に参加して経営者として後輩女性の立場を理解しようとしているケース、既婚女性がワーク・ライフ・バランスをとりながら就業継続できるように職場環境を整備していこうとしているケース、能力を見分けて能力にふさわしい支援をおくっているケース、情報ネットワーク作りをしながら自ら情報提供者及びメンターの役割を果たしていこうとするケースなど、いくつもの事例でヒアリング対象者はこれまでの自らの経験と学習の成果を後輩女性への支援に向けている。これらの人々は、これまでは職場でロール・モデルを必ずしも得られなかったという。ロール・モデルを得ることの意義と効果をよく知っているからこそ、自己の今後についてそのような考えや行動を予定しているのである。その意味では、雇用管理の一つの方法として、経営者にとっても好ましく、また、職場の多数の従業員にとっても好感されて受け入れられる女性の活躍の姿をロール・モデルとして職場のなかに配置するような工夫は、再就職後の女性のキャリア形成を充実に向けて応援することにつながるといえよう。

3. 終わりに

本研究は、結婚等で一旦労働市場からリタイアし、その後、再就職した女性の行動と意識を探ったものである。したがって、個人調査をもとに問題の分析を行った。企業の抱える問題や女性登用の現状については、数社の事例の紹介をすることに止まっている。とはいえ、ヒアリング調査に協力してくださった方々は、それぞれの職場で着実に戦力として活躍していると評価されていた。なかには、再就職後に経営者や上級管理職の立場に立っていられる方々が数人あり、その方々は調査では、再就職をした女性労働者としての回答のほかに、経営者や管理者として、女性の再就職問題について触れてくださっている。その情報には注意をして全体の分析を行った。

再就職した女性は、家事・育児などの私生活に重点を置いていた時期と、その後の仕事と家庭を両立している時期を両方経験した人々である。いうなれば、一人の人生のなかに既に複数の生き方をしていることになる。これらの方々にみられた自己の職業キャリアへの評価の高さ、すなわち、職業キャリアの過去と現在の自己評価及び将来の評価について満足度が高い傾向は、複数のキャリアを自らの意志で選択し実行したことと関係があるかもしれないと密かに感じている。今後、この点を解明する研究がなされることは大いに有意義だと思わ

れる。

また、調査対象者のなかで何人もの者が結婚・育児等で退職する前には、大企業や行政機関に勤務した経験を有していたが、再就職後には通勤や働き方の便宜から地元地域の中小企業に再就職し、能力を発揮していた。このようなケースでは、大企業で学んだ職業態度等が再就職後の仕事への取り組みの中に生きているという実感を程度の差はあっても有していた。若年期に体系的に学んだことが個人のなかに蓄積され、それが実際の職業行動に何らかの形で生かされていたといえる。とくに、過去の企業規模が異なる職場での経験が中小企業の発展に貢献しているとすれば、結婚・育児等で一旦退職して、その後、通勤時間や労働時間といった条件の選好を通じて地域の企業・事業所に再就職する女性は、社会的な人材の再配置という面からきわめて貴重な役割を果たしているといえよう。残念ながら、その逆方向、つまり、中小企業での勤務経験が大企業にいかされた例は、今回は、調査の実施方法の関係から把握できなかった。しかし、やがて、これに関する情報も加えて、結婚・育児等で一旦リタイアした女性の再就職環境の整備という切り口から、日本の労働力移動に関する労働市場の条件整備について検討する必要もあると考えている。

引用文献

- 阿部正浩 (2005) 「誰が育児休業を取得するのか—育児休業制度普及の問題点」(編) 国立社会保障・人口問題研究所 「子育て世帯の社会保障」 東京大学出版
- 藤田由起子 (2004) 再就職する女性達 — 両立支援に向けて — (編著) 佐藤博樹 変わる働き方とキャリア・デザイン 第5章 pp.87-109 2004
- Friedan, B (1963) *The feminine mystique*. Penguin books 1965
- 平尾桂子 (2005) 女性の学歴と再就職—結婚・出産退職後の労働市場再参入家庭のハード分析— 家族社会学研究 vol.17 (1) pp. 34-43
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2004) 平成16年版 働く女性の実情
- 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
- Merriam, S. & Caffarella, R. (1999) *Learning in adulthood : a comprehensive guide* 2nd ed. Jossey-Bass Publishers. ((訳) 立田慶裕・三輪健二 2005 成人期の学習 — 理論と実践 — 鳳書房) p135
- 御船美智子 (2008) 「ジェンダーセンシティブなワーク・ライフ・バランス論をめざして」 (編) 山口一男、樋口美雄 論争 日本のワーク・ライフ・バランス 第2セッション 1 pp. 82-105 日本経済新聞社 2008
- 三菱UFJフィナンシャル・グループ (2007) 「CSRレポート2007」 第2号
- 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
- 日本労働研究機構 (2001) 大卒女性の働き方 — 女性が仕事をつづけると、やめるとき (編) 脇坂明, 富田安信編
- 日本労働研究機構 (1993) 女子再就職の十雷に関する調査
- 日本労働研究機構 (2000) 高学歴女性と仕事に関するアンケート
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 少子化問題の現状と政策課題—ワーク・ライフ・バランスの普及拡大に向けて— JIPT 資料シリーズ No.8, 2005.11.
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて JILPT プロジェクト研究シリーズ No.7
- Simone de Beauvoir (1949) *Le Deuxième Sexe* ((訳) 『第二の性』を原文で読み直す会 『決定版 第二の性(2) 体験』 新潮文庫 2001 p.13
- Simone de Beauvoir (1949) *Le Deuxième Sexe II L'expérience Vécue*. Gallimard
- 白波瀬佐和子 (2005) 母親就労の位置づけに関する国際比較研究 — 男女ともに働きやすい社会をめざして — 橘木俊詔 (編著) 現代女性の労働・結婚・子育て 少子化時代の女性活用政策 第3章 (pp. 97-146) ミネルヴァ書房
- 竹内真美子、大谷純子 (2008) 「両立支援制度と女性の就業二極化傾向」 日本労働研究雑誌

No.578, 2008 労働政策研究・研修機構

Thiste,S. (2006) From Marriage to the Market; The Transformation of Women's Lives and Work.

University of California Press

(財)生命保険文化センター (2001) ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査

付属統計表・参考表

付Ⅰ アンケート調査

- 付Ⅰ-1 回答者（全体）の年代別割合
- 付Ⅰ-2 回答者（全体）の学歴別割合
- 付Ⅰ-3 回答者（全体）が働いている企業の規模別・雇用形態別割合（調査時点）
- 付Ⅰ-4 回答者（全体）の現在の仕事（職種）
- 付Ⅰ-5 結婚・育児等で退職した者の再就職時の学歴別雇用形態
- 付Ⅰ-6 結婚・育児等で退職した者の再就職時の学歴別職種の状況
- 付Ⅰ-7 回答者（全体）の年代別学歴状況
- 付Ⅰ-8 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Ⅰ-9 再就職するまでの期間
- 付Ⅰ-10 退職後に再就職したいと考えるようになった時期
- 付Ⅰ-11 結婚・育児等で退職した者が退職後に再就職したいと考えるようになった時期
- 付Ⅰ-12 結婚・妊娠・出産・子育ての時期に離職した直接の理由
- 付Ⅰ-13 再就職の準備で能力開発や資格取得をしたか
- 付Ⅰ-14 再就職準備での免許取得は役立ったか

付Ⅱ ヒアリング調査

- 付Ⅱ 職業との関わり ― 職業活動の行跡

付 I アンケート調査

付 I-1 回答者(全体)の年代別割合

年代	人数	%
20歳未満	14	0.4
20～24歳	183	4.7
25～29歳	425	11
30～34歳	548	14.2
35～39歳	561	14.5
40～44歳	589	15.2
45～49歳	554	14.3
50～54歳	466	12
55～59歳	374	9.7
60歳以上	158	4.1
合計	3,872	100
NA		99

付 I-2 回答者(全体)の学歴別割合

	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

付 I-3 回答者(全体)が働いている企業の規模別・雇用形態別割合(調査時点)

	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)	

付 I - 4 回答者(全体)の現在の仕事(職種)

単位=人

	企業規模							不明	計	%
	1~4人	5~9人	10~49人	50~99人	100~299人	300~999人	1,000人以上			
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・技術の仕事	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 I - 5 結婚・育児等で退職した者の再就職時の学歴別雇用形態

単位 = 人、()は%

	雇用形態					
	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
中学	14 (20.0)	2 (2.9)	46 (65.7)	3 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
高校	255 (23.9)	61 (5.7)	636 (59.7)	46 (4.3)	20 (1.9)	19 (1.8)
各種学校・専修学校	73 (24.5)	14 (4.7)	170 (57.0)	16 (5.4)	11 (3.7)	5 (1.7)
高等専門学校	22 (28.9)	1 (1.3)	43 (56.6)	6 (7.9)	4 (5.3)	0 (0.0)
短大	76 (22.8)	24 (7.2)	183 (55.0)	18 (5.4)	7 (2.1)	12 (3.6)
大学	44 (24.3)	1 (0.6)	98 (54.1)	11 (6.1)	4 (2.2)	7 (3.9)
大学院	2 (50.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)
計	486 (24.0)	117 (5.8)	1,176 (58.0)	100 (4.9)	46 (2.3)	44 (2.2)

つづき

	雇用形態				
	経営者・役員	家族従業者	自営業	その他	計
中学	1 (1.4)	2 (2.9)	3 (4.3)	0 (0.0)	70 (100.0)
高校	2 (0.2)	17 (1.6)	9 (0.8)	6 (0.6)	1,065 (100.0)
各種学校・専修学校	1 (0.3)	2 (0.7)	5 (1.7)	2 (0.7)	298 (100.0)
高等専門学校	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	76 (100.0)
短大	2 (0.6)	6 (1.8)	3 (0.9)	6 (1.8)	333 (100.0)
大学	1 (0.6)	3 (1.7)	2 (1.1)	1 (0.6)	181 (100.0)
大学院	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
計	7 (0.3)	30 (1.5)	22 (1.1)	15 (0.7)	2,027 (100.0)

付 I - 6 結婚・育児等で退職した者の再就職時の学歴別職種状況

単位 = 人、()は%

	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	運輸・通信 の仕事		
中学	10 (14.7)	14 (20.6)	17 (25.0)	3 (4.4)	16 (23.5)	0 (0.0)		
高校	521 (49.0)	114 (10.7)	183 (17.2)	61 (5.7)	108 (10.2)	11 (1.0)		
各種学校・専修学校	75 (25.2)	24 (8.1)	41 (13.8)	122 (40.9)	26 (8.7)	0 (0.0)		
高等専門学校	16 (21.1)	4 (5.3)	7 (9.2)	42 (55.3)	5 (6.6)	0 (0.0)		
短大	158 (47.3)	22 (6.6)	43 (12.9)	75 (22.5)	16 (4.8)	6 (1.8)		
大学	93 (51.7)	14 (7.8)	14 (7.8)	50 (27.8)	3 (1.7)	0 (0.0)		
大学院	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)		
計	875 (43.2)	192 (9.5)	305 (15.1)	355 (17.5)	174 (8.6)	7 (0.3)		

つづき

	職 種					計
	保安の仕事	労務作業等 の仕事	経営や管理 の仕事	その他		
中学	0 (0.0)	7 (10.3)	1 (1.5)	0 (0.0)	68 (100.0)	
高校	1 (0.1)	57 (5.4)	3 (0.3)	5 (0.5)	1064 (100.0)	
各種学校・専修学校	0 (0.0)	10 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	298 (100.0)	
高等専門学校	0 (0.0)	1 (1.3)	1 (1.3)	0 (0.0)	76 (100.0)	
短大	1 (0.3)	8 (2.4)	4 (1.2)	1 (0.3)	334 (100.0)	
大学	0 (0.0)	2 (1.1)	2 (1.1)	2 (1.1)	180 (100.0)	
大学院	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	
計	2 (0.1)	85 (4.2)	11 (0.5)	8 (0.4)	2024 (100.0)	

付 I - 7 回答者(全体)の年代別学歴状況

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 I - 8 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															計
	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	
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 I - 9 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 I - 10 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 I - 11 (学歴別)結婚・育児等で退職した者が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 I - 12 結婚・妊娠・出産・子育ての時期に離職した直接の理由

○=理由となった ◎=最大の理由となった 単位=人

理由		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
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
妊娠したので	○	-	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 I - 13 再就職の準備で能力開発や資格取得をしたか

	人数	%
技術習得やスキルアップなど職業能力開発をした	990	48.5
独学や通信教育などを自宅で	(292)	(29.9)
知り合い等から個人の家で	(60)	(6.1)
学校や教育訓練施設で	(422)	(43.2)
その他	(212)	(21.7)
技術習得やスキルアップなど職業能力開発をしなかった	1,051	51.5
職業資格や職業に関する免許の取得をした	950	46.5
職業資格や職業に関する免許の取得をしなかった	1,091	53.5
車の運転免許を取得した	1,276	60.4
車の運転免許は取得しなかった、前から持っていた、無回答	765	39.6

付 I - 14 再就職準備での免許取得は役立ったか

	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った		合計 人数
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	
職業に関する免許の取得について	328	34.6	318	33.5	215	22.7	88	9.3	949
車の運転免許の取得について	647	50.7	378	29.6	133	10.4	117	9.2	1,275

付Ⅱ ヒアリング調査

付Ⅱ 職業との関わり — 職業活動の行跡

(注) ()は調査時点の本人と子の年齢。年齢は誕生月によって1才の範囲で誤差がある。

No	略歴
1	4大法学部卒(22才) → 法律書専門の出版社へ就職 → 勤務の傍ら夜間に専門学校へ → 結婚、しばらく後に退社 → いつか就職しようと思うが、勤め人にはならないと考える → 妊娠し出産 → 10才過ぎたら何か在宅で(働くことを)しようと思った → 子が10才の頃、3ヶ月の通信講座を受講 → 子が11才で仕事を開始 → 在宅が基本(42才、子:中学生1人)
2	4大在学中に 婚約 → 卒業(6月)前に希望の分野に就職 → 4大卒(24才) → 退職とほぼ同時に卒業 → アルバイト → 大学院修士課程進学 → 9月結婚 → 妊娠・流産 → 妊娠・出産。2回休学 → 就職活動。一般企業等への就職は現実には無理で研究者をめざして大学の研究生に → 研究生の傍ら専門学校の非常勤講師に就職。女性研究者の家庭と仕事の両立のための支援確保のための活動を学内で展開。(35才 子:4才、2才)
3	4大文学部卒(22才) → 広告会社に就職 → 勤務の傍らデザイン学校へ → 美術関係の会社にグラフィックデザイナーで就職 → デザイン事務所を代表者とともに立ち上げ、No2に → 結婚 → 流産 → 子が授かることを実感し、退職。創業した事務所は成長 → 妊娠が判明し、すっぱり仕事をやめる → 出産。2子を得る → 子育て教室、講演会、公開講座等に参加 → 下の子が小2の頃、そろそろなにかしなくてはと思っていた → 幼稚園の介助教員に就職 → 退職 → 公立大学の心理学、カウンセリング等の科目履修生を2年 → 放送大学の心理学やコーチング等の科目履修生。現在も継続 → 自宅近くの公立大学で事務補助のアルバイト。現在も継続中。 → 地域ボランティア → 契約職員に異動する話があったが断った(49才、子:中二、9才)
4	4大社会福祉学部(22才)卒 → 卒業と同時に地元県庁に福祉関係の専門職として就職 → 結婚 → 第1子出産 → 県内転勤 → 第2子出産 → 産休明け退職(通算6年間勤務) → 第3子出産 → 近所で募集していた学習塾のアルバイト・スタッフに就職。末子は5才 → 塾に約5年間勤務 → 県の女性問題を扱う相談施設の非常勤相談員に転職 → 市がNPOの形で女性問題についての相談センターを開設し、NPOの相談員に開設準備の時からセンターへ転職。(54才 子は2人は就職、3番目は大学卒業が間近)
5	4大教育学部卒、教員免許取得(23才) → アルバイトをしつつ教員試験に3回挑戦し、不首尾 → アルバイト、パートの就労をつないで生活し、受験勉強 → 婚約 → 正規職員で団体に就職 → 残業なし、出張なしのパートに身分を切り替えて、結婚 → 夫の実家(都内の農家)で姑と同居 → 第1子男誕生。姑に預けて産休明けに復職 → 退職 → 専業主婦として元の職場の広報機関誌(旬刊新聞と月刊誌)を有料購読 → 第2子誕生 → 第2子が3才のとき、パートタイムで再就職 → 第3子を妊娠 → 産休、出産 → 育児休業取得(6ヶ月間) → 10年目から 契約社員に → 正社員になる話はあるが、受諾していない(40才台後半、子:18才1人、15才1人、12才1人)
6	4大文学部卒(心理学 22才) → 地方公務員に専門技術職で就職 → 昇進 → 結婚(26才) → 現在の居住地区に転居(28才) → 昇進・昇格 → 自宅建設 → 自宅建設ローン完済 → 退職(勤続15年 38才)地域に貢献する活動をする方が良いという考え → ボランティア相談活動ほか地域での各種活動に参加 → 姑と同居開始 → 大企業の生活相談室で心理相談員(非常勤)に就任。自ら希望して活動日数を月6日とする → 就業先から懇望されて活動日数を増やす。夫の扶養からはずれる → 同時期に、①自治体からの依頼で介護支援関係の相談員(非常勤)、専門学校の相談員(非常勤)に従事 → その他各種ボランティア活動開始(48才、子:なし)
7	4大理系(物理)卒(22才) → 大企業ディーラーへ新規就職。長く勤めるつもりだった → 約1年で結婚を機に退職 → 首都圏へ転居 → 約半年間、専業主婦。何か社会参加したかった → 求人広告に応募し、銀行に採用 → 就職と同時に妊娠、退職 → 第1子誕生 → 子が3才頃、通信教育の進路指導業務にアルバイト → 数ヶ月後に妊娠が判明、退職 → 専業主婦 → 第2子誕生 → 第3子誕生 → 約1年後に近所にパートで再就職。職場に2人の子を預けた → 体力的にきつく、安定所で求職活動 → 現在の企業に事務補助パートで転職、13年前のこと。末子保育園 → 3ヶ月後に業務合理化について社長に提言、採用される → 転居。近くだが第1子は転校、一時期は勤務時間短縮 → 7,8年後、正社員に登用 → 正社員になって4,5年後、パート採用から約12年後に取締役就任(46才、子:21才1人、17才1人、16才)
8	大学院修士(社会学)修了 → 地方公務員に心理の技術職で新規就職(25才) → 人事関係業務に従事 → 昇進 → 現場の相談業務に転勤、同年に結婚 → 1年後に出産、1年間育児休業 → 他機関に派遣。子は保育園に預ける → かわらうじて両立 → 子の療育のため退職(勤続6年5ヶ月) → 約2年後に療育の一環として子は保育園に入所 → 社会福祉関係の団体で電話相談業務(パート、週3,4日) → 2年後、非常勤勤務がなくなり退職 → 約4年半後に、元の上司の紹介で有償ボランティア(保護司)、子は学童保育 → 有償ボランティア(学校の図書館・教室開放事業のための指導員に(43才、子:13才)
9	地元の4大英文科卒 → 建設業(大企業)の地元支店に新規就職(22才) → 資材課及び営業事務を経験 → 結婚 → 区切りをつけたくて退職を申し出る → 慰留され、結婚して3ヶ月後に退職(勤続5年間) → 安定所で求職活動 → 2週間後に自宅近くの現在の企業に正社員で就職 → 約3年後、建設業経理事務士2級を取得 → 翌年、妊娠。上司(男性)に「おめでとう。続けようね」といわれた → 第1子誕生 → 育児休業取得 → 4月の保育園入所に合わせて復帰。産休と育休をあわせて7ヶ月休業 → 4年後に第2子誕生 → 4月の保育園入所まで育児休業取得 → 職場復帰 → 係長に昇進(43才、子:小学校6年、2年)

No	略歴
10	4大卒文系学部卒 → 民間シンクタンクに新規就職(22才) → 退職。仕事は面白かったが、手に職をつけたい、結婚しても経済的なことや社会とつながっていたというなどいくつかの理由から → 受験勉強開始、退職して1年後に受験、合格 → 大学医学部の2年に編入 → 6年後に医学部卒業(30才) → 国家試験合格・医師免許取得 → 医局の人事で大学病院勤務になる → 医局から話があり別の病院に移る → 1年後に3番目の病院へ移る → 第1子出産 → 育児休業に入る → 年度替わり近くになって医局から「ほかの病院で働けそうか」という話があった → 実家の近くに転居し、かつ、地域の保育園の入所願いを出し、準備 → 4番目の病院へ移る話が 医局から伝えられた → 4月にフルタイムで復帰。ただし、当直は免除。院内保育所は24時間サービス → 第2子妊娠 → 予定では、第2子を出産した後は育児休業後に同じ病院に戻る(33才、子:1才及び第2子を妊娠)
11	短大(幼児教育)卒 → 幼稚園教員に就職(20才) → 1年後に転職(音楽関係) → 結婚(23才)、退職 → 専業主婦を10年間。本当に楽しい10年間だった → 33才の時、ずっと勤められる仕事に就くことを構想。「都心」で「身につくもの」を希望 → アルバイト専門の求人誌で、「近所でなく電車に乗って行ききちんとした会社」を探す → 都心の1級建築士事務所にアルバイト(33才)。営業事務関係。子は5才と7才 → 自宅でも仕事ができるようにfaxやコピー機等を備える → アルバイトだが、経営面もまかされるようになり5年後には毎日就業 → 建築関係のコーディネーターの資格を取得 → 40才になったら、自分でなにかしようと思えるようになる → 退社(40才) → 退社1ヶ月半後、株式会社設立(40才) → 1年後、売上げ1億円を達成 → 現在まで14年間経営(54才、子:2人とも成人)
12	4大卒 → 外資系企業に就職(22才) → 約5年後に結婚し、数ヶ月後に妊娠、退職 → 専業主婦。夫の転勤について2,3年ごとに転居 → 45才頃、転勤が落ち着き自宅建設 → 趣味、稽古事、家から離れずにできる学習教室の講師(短期間)など経験。なにか働きたいという気持ちがあった → 48才で、新聞の合同就職相談会の広告を夫から見せられ、参加団体の求人に応募。正規職員の募集だったが、パートを希望し採用(子は高校生と中学生) → 半年後に準職員への転換を提示される。制度はなかったが、本人のために設定したらしい → 約2年後に正職員へ登用 → 昇進。同期採用の20歳代の男性をフォローする立場に → 同期男性が退職し、その後を承けて次長昇進 → 2年後に事務局長に昇進 → 3年後に定年(60才)、外部登用の後任候補のフォローのため、1年間勤務延長 → 後任候補が退職。相談役になる。事務局長の現在まで仕事を続ける(65才、子:2人とも成人)
13	4大卒 → 地元の大企業(金融業)に就職(22才) → 約2年半後に結婚退職。隣県に転居 → 専業主婦 → 転居で友人もないため、友達作りをしようと、パートを希望し安定所で求職活動。簿記3級を取得 → 妊娠して求職活動を終了、2子を出産。 → 約7年後に離婚 → 実家に帰る → 大企業の契約社員募集の求人広告で地元事業所にパートで再就職(子は6才と3才)。通勤は10分以内 → 実態は1年ごとの契約スタッフ社員で残業があった → 約6年半勤務。安定した正社員の経理の仕事希望して就職先を探す。通勤は30分以内を希望 → 約1年後、実家を介して知人の紹介で現在の企業に正社員で採用 → 現在まで。総務関係の事務。(40才、子:中学1年、小学校4年)
14	短大卒 → 幼稚園教員に就職(20才) → 4年間幼稚園に勤務し、結婚退職(24才) → 専業主婦を約3年、出産 → 離婚し、実家に戻る → フルタイムの事務職で再就職。通勤時間は自転車約30分。子は3才、保育園と同居の父母にみてもらう → 再婚 → 離婚 → 課長に昇進 → 意見の違いで辞表提出。 → 慰留されたが、安定所で求職活動。引き継ぎで1年後に退職。9年間勤務 → 現在の職場の社長から誘われ子会社を立ち上げるとのことで就職(子は小学校4年)。前の会社よりも規模は大きい → 数ヶ月後に営業所長 → 現在は取締役。約16年間勤務(52才、子:成人)
15	栄養専門学校卒 → 老人施設に栄養士で職(22才) → 結婚 → 1年半勤務し、妊娠し、退職。産休がとれないところだった → 第1子が1才を過ぎた頃、就職しようと思ったが第2子を妊娠したのでそのまま専業主婦を続ける。ただし、下の子が1才になったら再就職しようと決心していた → 下の子が1才になり、求職活動開始。 → 正社員希望をパートに切り替え、調理関係の仕事を探す。夫は再就職に反対だった → パートで就職。通勤は歩いてもいける距離。保育園の一時預かり制度を利用して再就職。ほぼ同時に離婚 → 6ヶ月間パートで就業 → 母子家庭になり、保育園に入所。同時正社員に登用 → 離婚に伴い転居。通勤は自転車で20,30分。現在まで正社員として約1年間、通算で1年半勤務(29才:子4才、2才)
16	4大(国際関係学部)卒 → 将来は独立創業したいとの希望を明言し、ベンチャー企業の地元営業所に就職(22才)、求人情報誌営業の仕事 → 1年目から高業績。2年後に本社へ転属。営業企画と営業マンの指導、会社上場準備に従事 → 2年後、社内最年少で営業課長に昇進。支社に異動 → 約2年後、管理職コンピテンシー評価で唯一の20代、課長ではトップの好成績。 → 30才で子どもをもってから起業することを計画していたので、結婚を希望した → 結婚(28才)のため5ヶ月後の年末に退社。結婚相手の住む遠方(現在の居住地)に転居 → 起業準備開始 → 3ヶ月後に会社設立 → 約10ヶ月後に開業 → 1年数ヶ月に妊娠。出産後は地方公務員の夫が育児休業を予定 → 出産 → 産後1ヶ月で出勤。夫は育児休業(1年間)を取得 → 夫の育児休業あけに備えて、子が両親以外の保育に慣らさせる → 夫の育児休業終了。子は保育園とファミリーサポートセンターのダブル保育(34才、子:2才)
17	4大卒 → 大手航空会社の客室乗務員に就職(22才) → 数年後に結婚 → 入社6年目に妊娠。妊娠すると休職扱いで妊娠休暇を1年取得。出産。復帰できないかもしれないと思っていた → 子の保育の見通しがたたなかったため、復帰1ヶ月前に退職。 → 専業主婦だが、家事が苦手で、家にいることが好きでないため、子連れ、弁当持参でほぼ毎日、近所の公園で母親仲間と時間を過ごす → 子どもが小学校に入ったら地元で通勤に時間がかからないところの仕事を探そうと漠然と思っていた → 実家の父親が起業するための資格免許をかわりに取得 → 2年後に離婚 → 実家に戻る → 1年後に父親が起業し、そこに勤務。常務取締役 → 実家からアパートに転居。子は保育園 → 現在まで(36才、子:4才)

No	略歴
18	<p>専門学校卒(20才) → 親元に帰り、アルバイト(服飾関係) → 約6ヶ月後に安定した仕事に就くため求職活動を開始 → 安定所紹介で正社員で地元の商事会社に就職、営業事務と経理関係事務 → 結婚(26才) → 出産(28才) → 退職。6年間勤務 → 専業主婦。子育ては一所懸命やり充実感がある → 子が未就学の頃からロコミやチラシ、求人広告で探してアルバイトを開始。子が寝ている間にできる2、3時間の短期間の仕事を近所でいくつも経験 → 実家の父親が建設業自営のため、トレースの資格取得。パソコン講座を受講等 → 子が小学校中学年で、そろそろ働きに出てもよいと考える → 父親が病気・廃業、実家で就業は不可能に → 本格的に再就職先を探す → 簿記3級取得(38才) → 簿記が生かせる仕事を探し、広告会社にパートで就職(38才) → 経理の仕事が少なく、能力を生かせないので約1年間で退職 → 安定所紹介で現在の会社にパートで就職。経理システムの導入を任せられる(43才、子:中3)</p>
19	<p>短大卒 → 大企業の自動車ディーラーに就職(20才)、ショールーム・レディー → 仕事は楽しかった。約2年後に結婚 → 妊娠し、退職 → 第1子出産(23才) → 第2子出産(26才) → 専業主婦を約10年間。楽しく充実していた → 第2子が幼稚園に入ると、母親友達(ママ友)のほとんどが勤めに出て、交流する友人がいなくなり、再就職を考えるようになった → 第2子の小学校入学を機に再就職を旨とす → 新聞の求人広告で大企業の地元事業所の求人に応募 → パートで就職。通勤は5分休憩時間に帰宅して子どもと昼食をとる → 3年間勤務した頃、転職の誘いの声を掛けられる → 約1年後に誘いに応じて転職のため、退職。通算4年間勤務 → 4年後に現在の会社にパートで転職。正社員での採用を断ってパートで就職。通勤は通常は25、30分 → パートのまま営業部次長で幹部に登用される(39才、子:16才、13才)</p>
20	<p>4大卒、教員免許取得 → 出身大学の女子学生寮の舎監(住み込みの勤務)に就職(22才) → 教員試験の受験勉強。その後、思いを切り替えて仕事に取り組む → 結婚のため退職。5年4ヶ月勤務 → 夫の地方転勤で転居 → 第1子出産(28才) → 第1子が乳児期を過ぎた頃、再就職の希望をもつが、近所に身内がいなかったのであきらめる → 3年後、夫の転勤で転居 → 在宅でアルバイト(住宅模型作成)開始。仕事は面白かった → 約1年半後に夫の転勤で転居。アルバイトをやめる → 第2子出産(33才) → 専業主婦として趣味等を楽しむ → 自宅建設。第2子は幼稚園に入る → 自宅近くで土、日だけのパートをいくつか経験 → 数年後に末子が小学校入学。子の友人の親が経営するベビーシッターサービス会社に登録。(子は小学校1年、小学校6年) → 子の成長に応じて仕事を引き受ける → 今では会社本体の事務の仕事をするほか、講習会の講師に派遣されることもある → 保育士の資格を目指して受験勉強中(45才、子:高校2年、中学1年)</p>
21	<p>短大卒 → 大企業の地元研究所に就職(20才)、事務職 → 約3年後、結婚退職(24才) → 家計補助と、育児の自信がないため再就職を希望 → 新聞求人欄で地元放送会社のラジオ・レポーター(週2回、2年間の契約)に就職 → 契約期間満了後に旅行代理店の求人(正社員)に就職 → 入社当日、妊娠が判明。すぐに退職 → 出産 → 夫の転勤で米国へ → 米国の文化や産業事情に触れ衝撃を受ける。1年後に帰国 → 専業主婦、地域生活は充実 → 以前、勤めた放送会社から声がかかりアルバイト(週1回、3時間)に従事。子は7才。3年間 → 子が成長(小学校中学年)し、正社員での就職を希望。知り合いの依頼で幼児教室立ち上げに費用投資、企画・広報事務を担当。 → 方針があわず、短期間で手を引く → 放送会社のアルバイトをやめる → 3年後、経営を学ぶため、正社員でフランチャイズの学習塾に就職 → 数ヶ月で退職 → 求職活動するが実らず → メンタルヘルス関係の技能習得の講習会参加 → 県経済団体主催の創業塾に参加、子は14才 → その後、約1年間に地元大学オープンカレッジ、市の女性大学等に参加し人脈をひろげる → 事務所の庶務代行サービス会社を立ち上げ。子は15才(43才、子:高校生)</p>
22	<p>4大(経営法学)卒、在学中に宅建資格を取得 → 親元に帰り、大企業(製造業)の営業所に新規就職(22才)、営業事務。営業所では最初で唯一の大卒女性。仕事の面白さを知り、結婚後も就業継続しようと思う → 約2年後に結婚、妊娠。上司から「おなかの大きい姿でお客様に対応するのはみっともない」といわれた → 1年後に第1子出産。産前休暇の前に出産。出産と同時に退職(26才) → 子が6ヶ月頃から安定所等で求職活動 → 約6ヶ月後に知人の仲介で保育園入所の手配ができ、同時に父親の紹介で税理士事務所にパートで就職 → 勤務の傍ら簿記3級を取得 → 2年後に安定所紹介で大企業(製造業)の地元営業所に転職(子が4才)。実質はフルタイムの契約社員で名前だけパート。仕事内容は正社員と同じ → 正社員希望が叶わず、転職先を安定所等で探す → 約1年後に取引先の社員募集の新聞広告をみて応募 → 一度不採用 → 在職中の会社の営業マンが相手方に推薦してくれ、2度目に採用される。退職(約3年間勤務) → 現在の会社に就職(31才)。営業事務が主。子は小学校低学年で夫の実家(農家)の兄嫁がみてくれた → 自学自習のほか、公民館の講座でパソコンを学習 → 5、6年前に経理に異動(53才、子:成人)</p>

労働政策研究報告書 No. 105

結婚・出産・育児期の退職と再就職 ―女性のキャリア形成と課題
定価：1,470円（本体1,400円）

発行年月日 2009年3月13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 有限会社 太平印刷

©2009 JILPT

ISBN978-4-538-88105-8

*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/>)