

第4章 子育て後の再就職の実態

第4章 子育て後の再就職の実態

1. 分析対象の概況

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

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

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

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

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

(1) 年齢及び学歴

現在の年齢と最終学歴

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

図4-1-1 年齢別状況

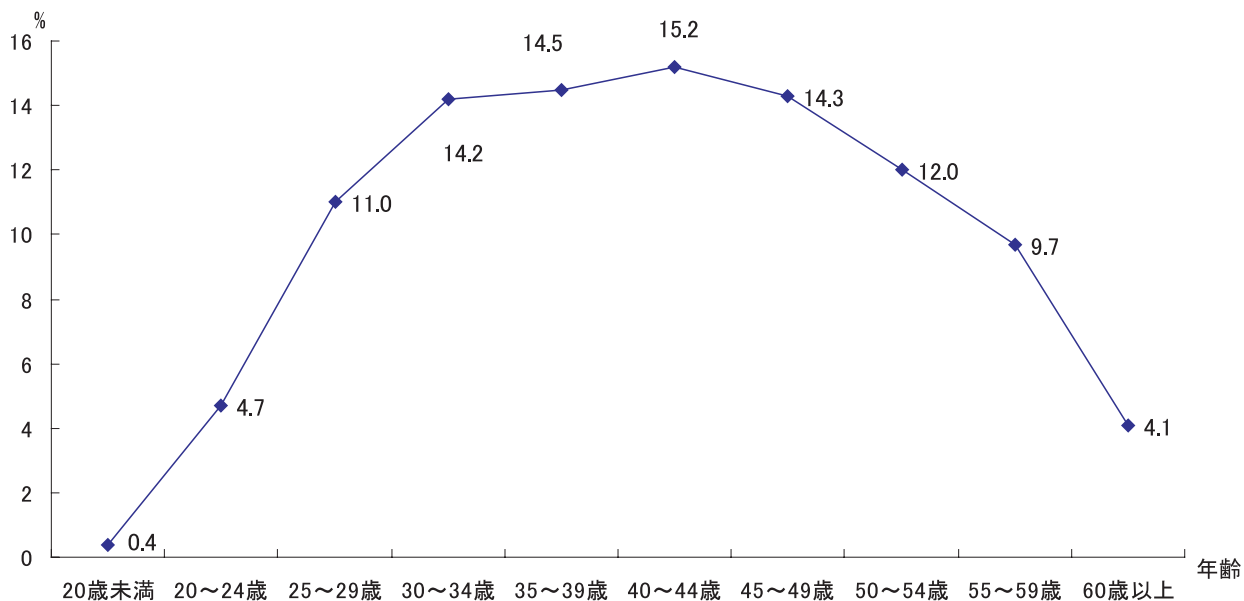


表4-1-1 学歴別状況

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

注) 高校以上には中退を含む NA = 50

学校卒業後にはじめて就職した時と現在の年齢

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

表4-1-2 はじめて再就職したときの年齢

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

Mean = 19.5
SD = 2.76

表4-1-3 現在の年齢とはじめて就職した時の年齢の関係

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

NA = 194

(2) 現在の就業条件

現在の雇用形態と勤務先の従業員規模

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

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

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

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

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

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

図4-1-2 雇用形態等

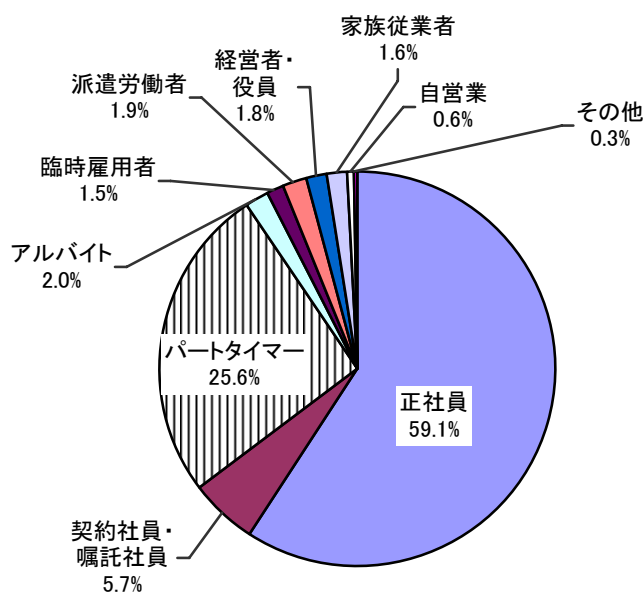


表4-1-4 企業規模と雇用形態等

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

現在、従事している仕事 — 職種

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

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

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

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

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

表 4-1-5 現在の職業（職種）

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

NA=72

現在の収入

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

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

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

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

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

表 4-1-6 本人と配偶者の毎月の収入

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

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

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

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

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

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

表4-1-7 本人と配偶者の手取り収入の関係

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

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

表4-1-8 学歴による収入の状況（多重比較）

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

Bonferroni, * は $p < .05$

2. 子育てと退職

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

表4-2-1 結婚・妊娠・出産・子育ての時期の退職回数 (現在の年齢別)

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

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

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

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

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

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

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

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

表4-2-2 現在の年齢別退職理由

単位=人、()内は%

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

MA, NA=64

3. 子育て時期からの再就職

(1) タイミング — 第1回目の退職後に再就職するとき

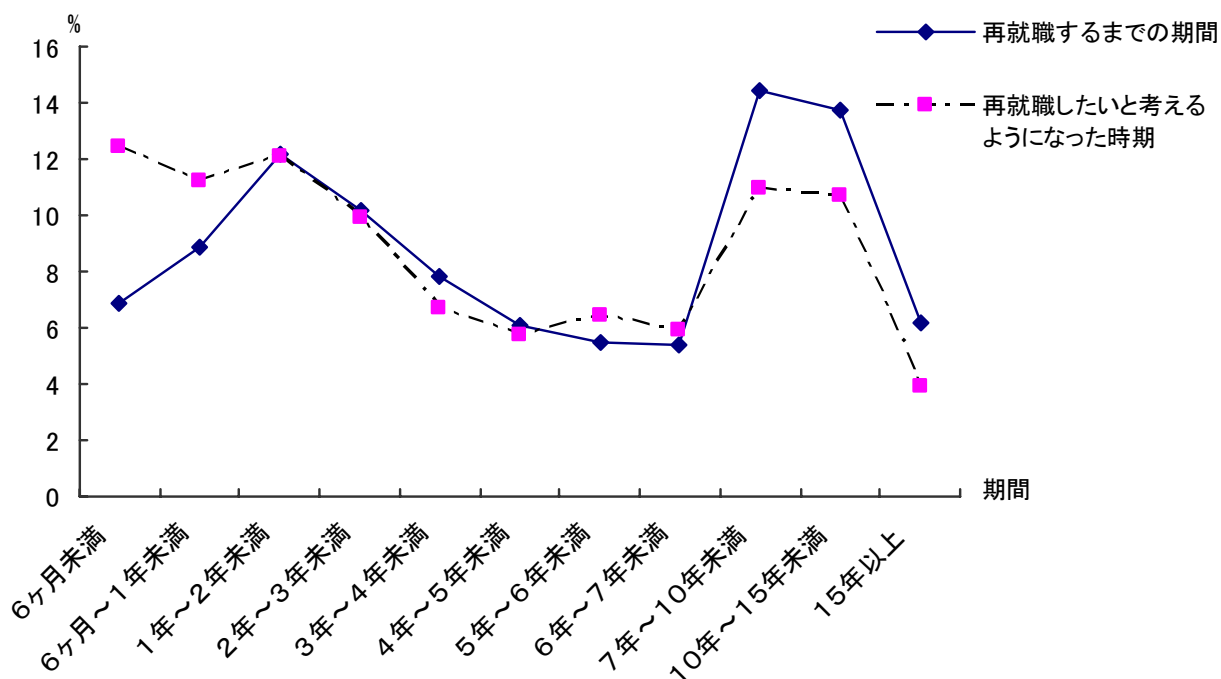
結婚・妊娠・出産・子育ての時期に仕事をやめて家事に専念したあと、女性は、いつ頃、どのようなタイミングで再就職するのかについて調査結果をまとめると以下のとおりである。

再就職を考え始める時期と再就職を実行した時期

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

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

図4-3-1 再就職したいと考えるようになった期間と再就職までの期間



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

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

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

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

表4-3-1 (年齢別) 再就職時期と再就職したいと考えるようになった時期

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

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

子の年齢と再就職のタイミング

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

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

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

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

学歴による再就職のタイミング

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

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

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

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

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

図4-3-2 学歴と再就職したいと考えるようになった時期

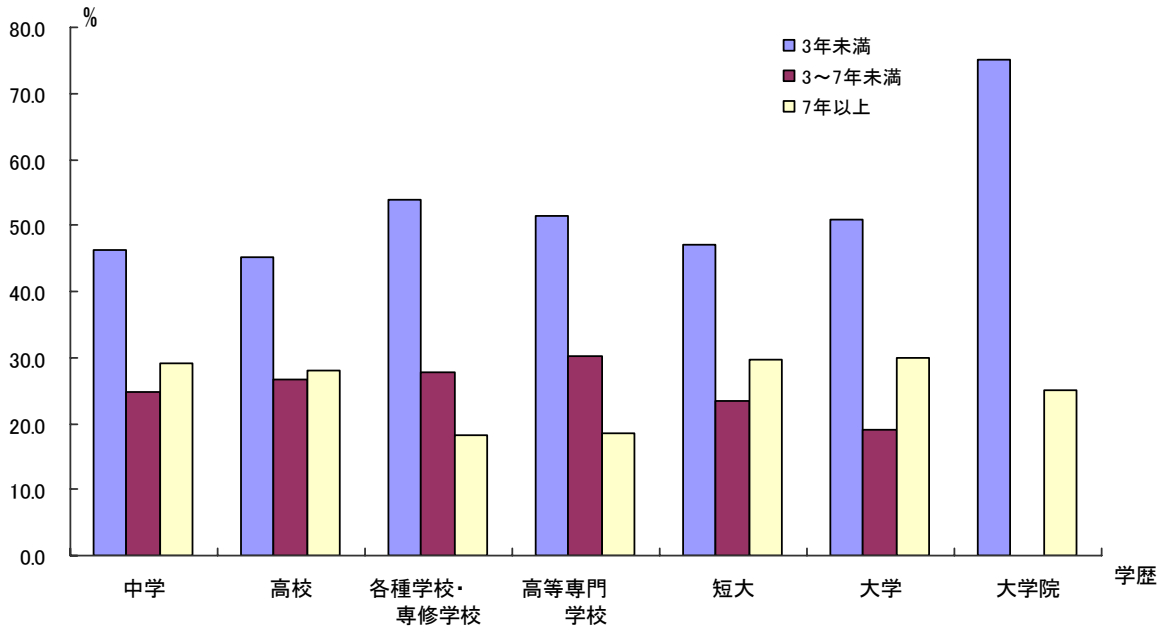
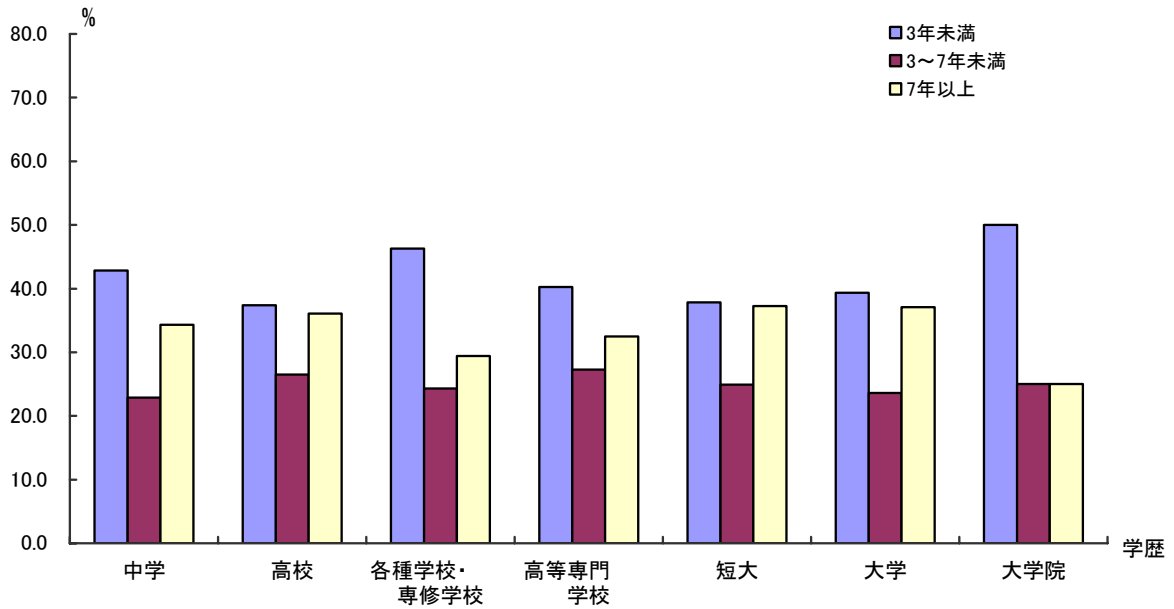


図4-3-3 学歴と実際に再就職した時期



(2) 再就職準備

準備したことといつから準備したか

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

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

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

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

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

表4-3-2 準備したこと

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

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

子の世話や保育以外の準備したこと就職に役立ったこと

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

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

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

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

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

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

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

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

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

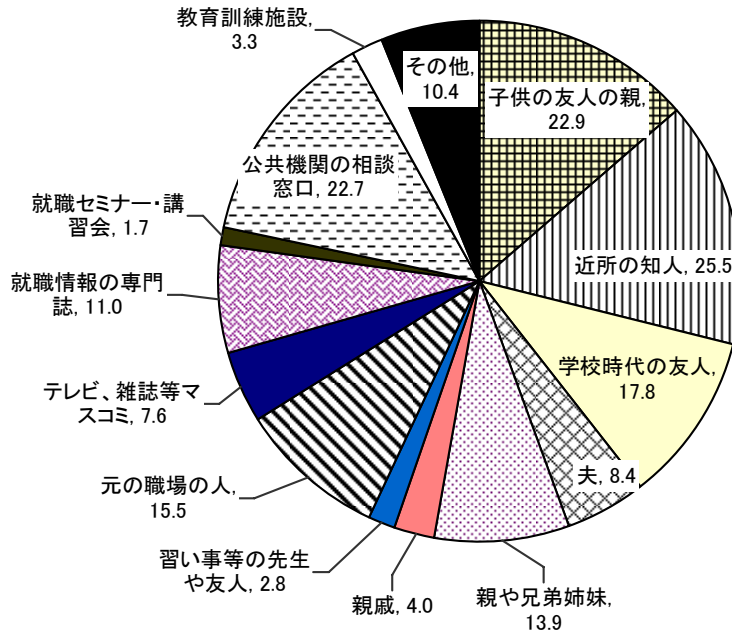
労働実態の情報は女性が働いている現場の様子を知らせるものであり、個別的・具体的な内容の情報になる。働き先の情報は、どこにどういう会社があるか、求人があるかといったものなので、個別の女性労働者が働く実態を必ずしも表すものではない。とくに、テレビや雑誌等のマスコミ情報は広く誰に対しても受け止められるものとしてつくられており、個別の求職者に対するものではないからである。

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

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

図4-3-4 情報源

労働実態についての情報



単位＝%

会社情報等働き先に関する情報

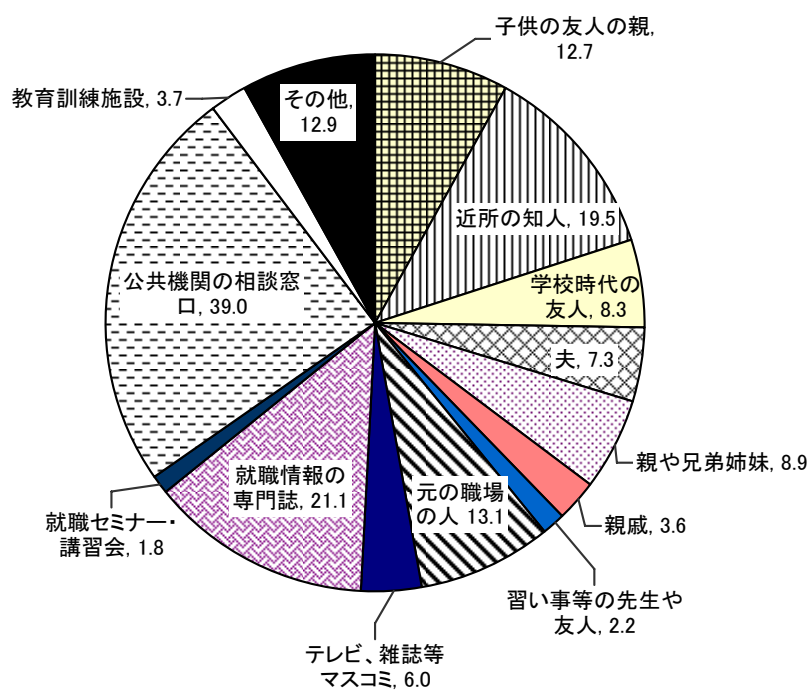


表4-3-3 労働実態に関する情報の情報源の有効性

()内は計に対する%

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

表 4-3-4 働き先の情報の情報源の有効性

()内は計に対する%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

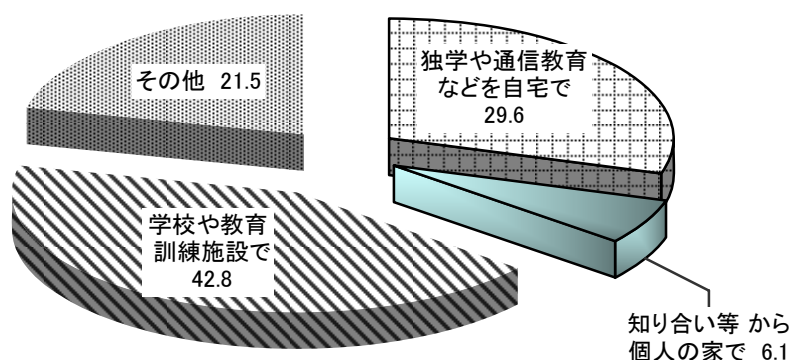
いった名称のものが含まれている。

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

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

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

図4-3-4-2 能力開発をどこで行った



(3) 求職活動の方法

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

求職活動のあり方も新規学卒者や勤労者とは異なることが考えられる。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

表4-3-5 再就職先の探し方と就職した直接の理由

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

(4) 再就職時の困難と問題

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

再就職の前後の問題

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

表4-3-6 再就職で気を遣ったこと及び再就職したときに最も困難な問題

単位=人 ()内は%

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

MA, N = 2,112

N = 1,883, NA = 229

援助をしてくれる者がいたかどうか

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

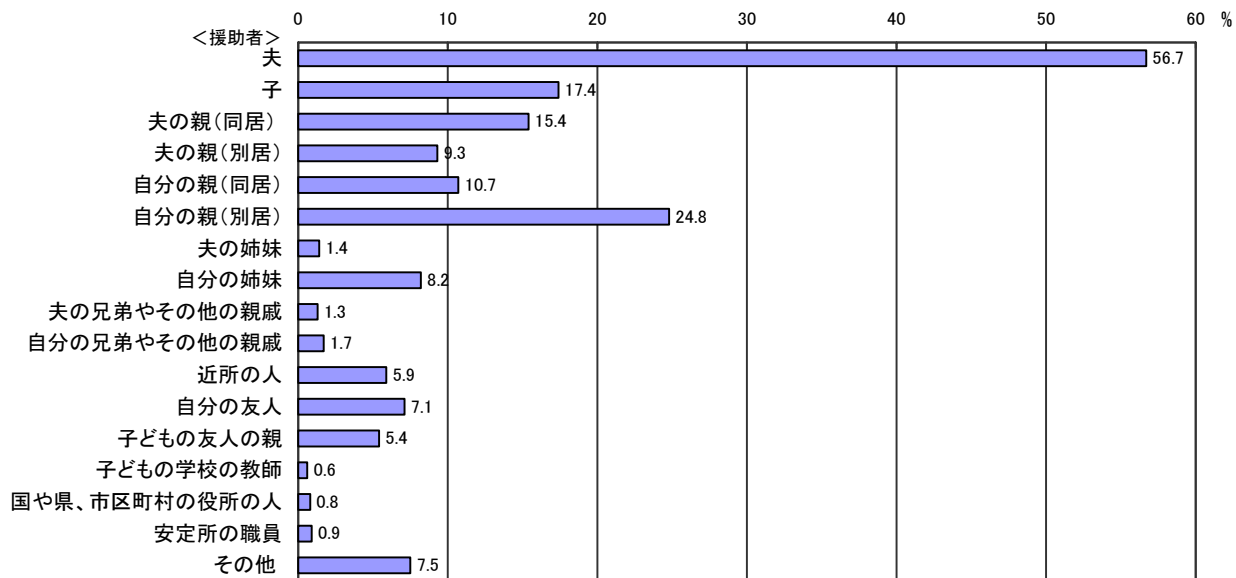
また、実際に就職してからの問題解決については、援助者が「いた」が59.5%、「いなかった」が40.5%である。就職しようとした時よりも援助者が減少する。

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

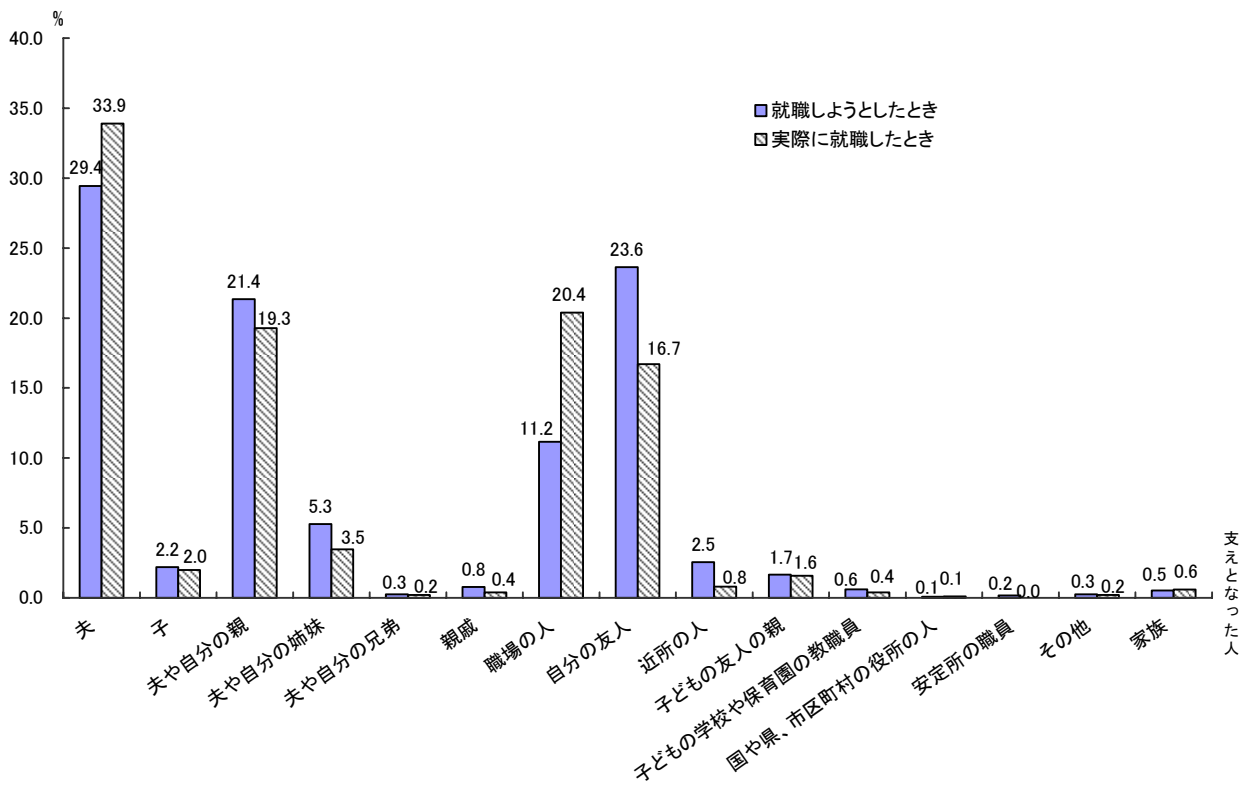
また、ここでの「自分の友人」(23.6%)は青少年期からの友人や地域サークルの友人、PTAの仲間など幅広い範囲のものであるが、「親」(21.4%)を超える割合になっている。自分がしようとしていることを肯定する態度やねぎらいの言葉を贈ってくれるなどの役割のほか、子供の世話についての不安などを共感的に聴いてくれる等の役割の人々である。一般には、友人は子育て後の女性が再就職し、就業することとの利害関係は薄い立場でもあるし、年齢的にも近いことが多いことから、相談が気安くできるなどで心理的な面でも支えの効果をもつことが多くなった結果と思われる。

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

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

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

図4-3-6 支えとなった者



(5) 再就職の状況 — 就業の条件

雇用形態と仕事の種類

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

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

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

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

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

図4-3-7 はじめての再就職時の雇用形態

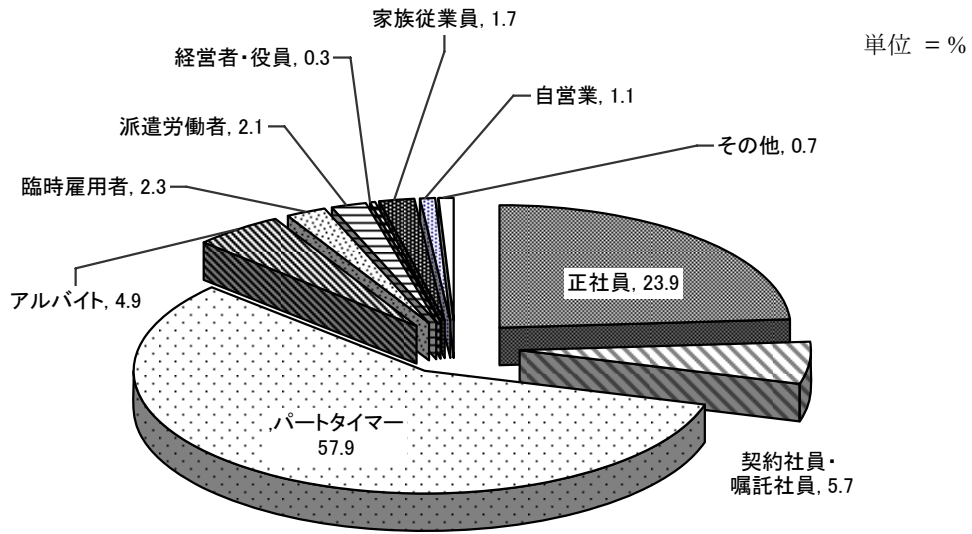
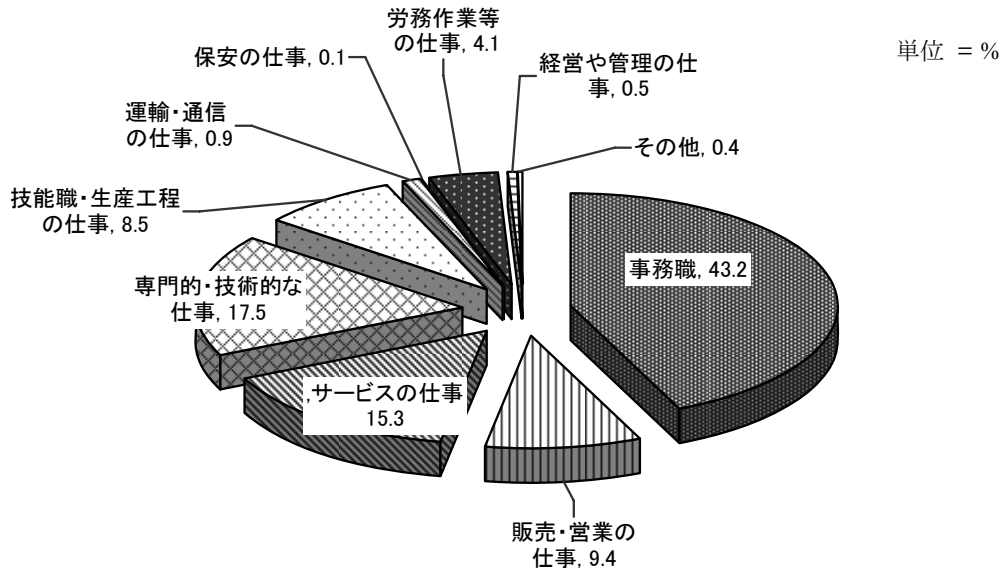


図4-3-8 はじめての再就職時の職種



勤務日数と労働条件

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

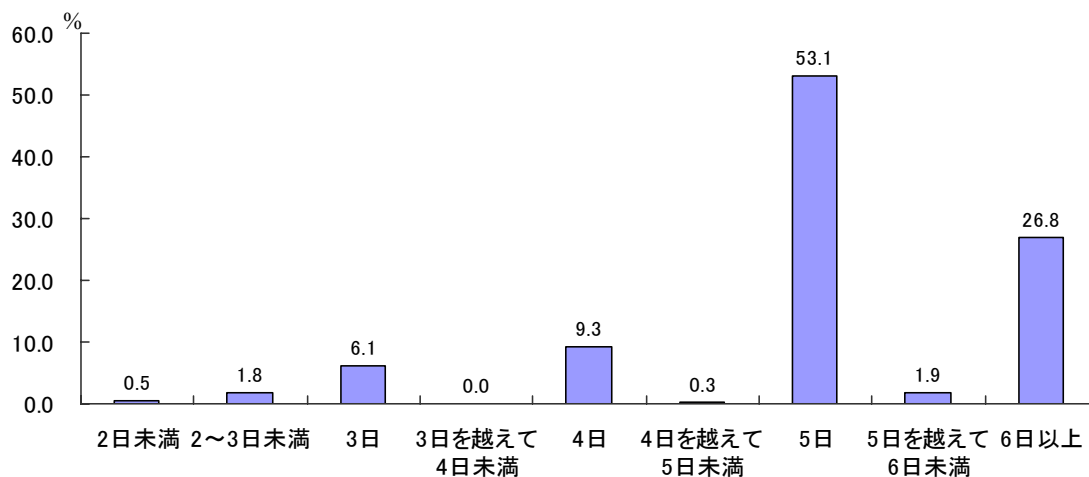
残業も含めた週当たりの平均労働時間は、パートタイマーの割合が多いことが反映している可能性はあるが、1時間に満たないものから70時間以上のものまで実に幅広い分布がみられた。

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

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

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

図4-3-9 出勤日数/週(平均)



*自営業等で7日という回答が84人(4.1%)

表4-3-7 平均労働時間/週（残業を含む）

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

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

通勤時間

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

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

表4-3-8 通勤時間

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

年代による就業の条件の違い

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

表4-3-9 年代別雇用形態

単位 人、()は%

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

表4-3-10 年代別職種

単位 人、()は%

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

表4-3-11 年代別出勤日数/週 (平均)

単位 人、()は%

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

平均労働時間

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

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

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

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

表4-3-12 平均労働時間/週（残業を含む）

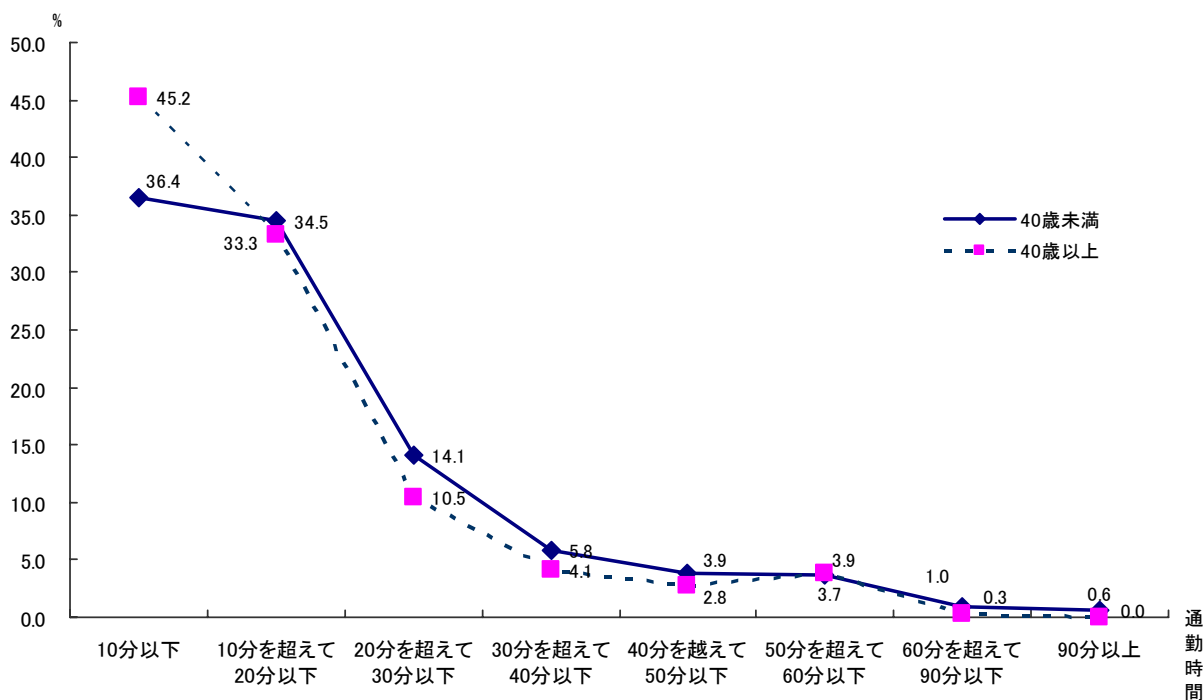
単位 = 人数、() 内は% 40歳未満はN = 515, 40歳以上はN = 351

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

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

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

図4-3-10 通勤時間/片道



学歴と雇用形態・仕事の種類

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

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

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

図4-3-11 学歴別雇用形態

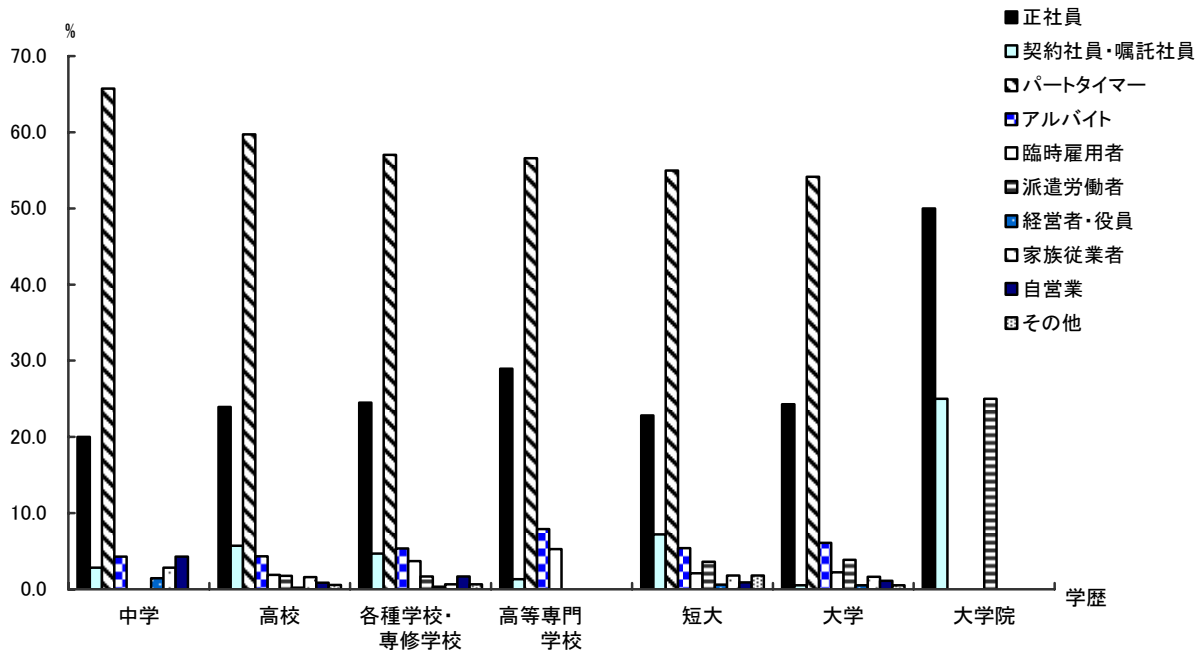


表4-3-13 学歴別雇用形態

単位 = 人

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

図4-3-12 学歴別職種の状態

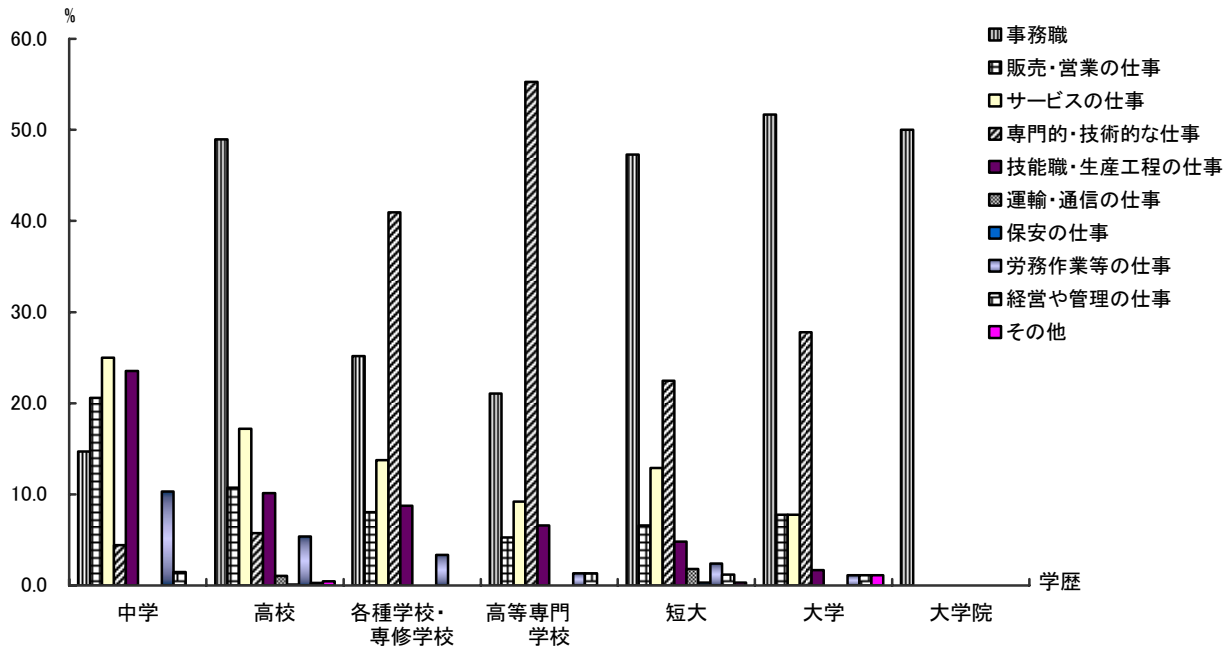


表4-3-14 学歴別職種の状態

単位 = %

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

(6) 再就職の状況 — 再就職への評価

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

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

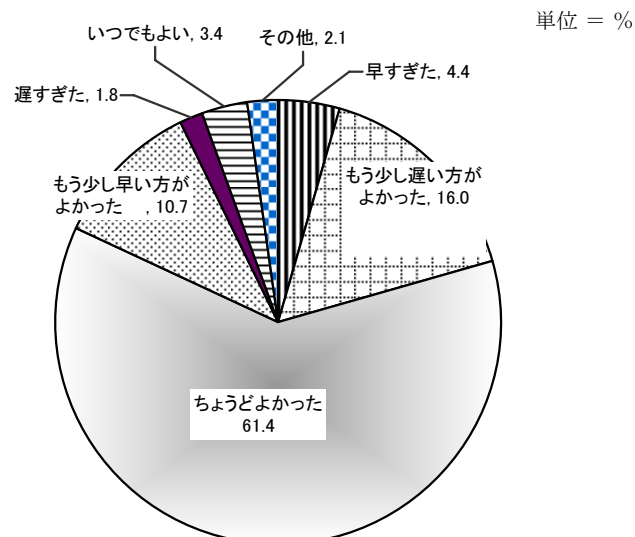
この総合的な評価で成功とされる要件のひとつとして、再就職の時期が意味を持っているか否かを明らかにすれば、一人ひとりの女性が再就職を目指すそれぞれの時期に応じた支援策を見出すヒントが得られる可能性がある。

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

再就職時期のタイミング

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

図4-3-13 再就職した時期への評価



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

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

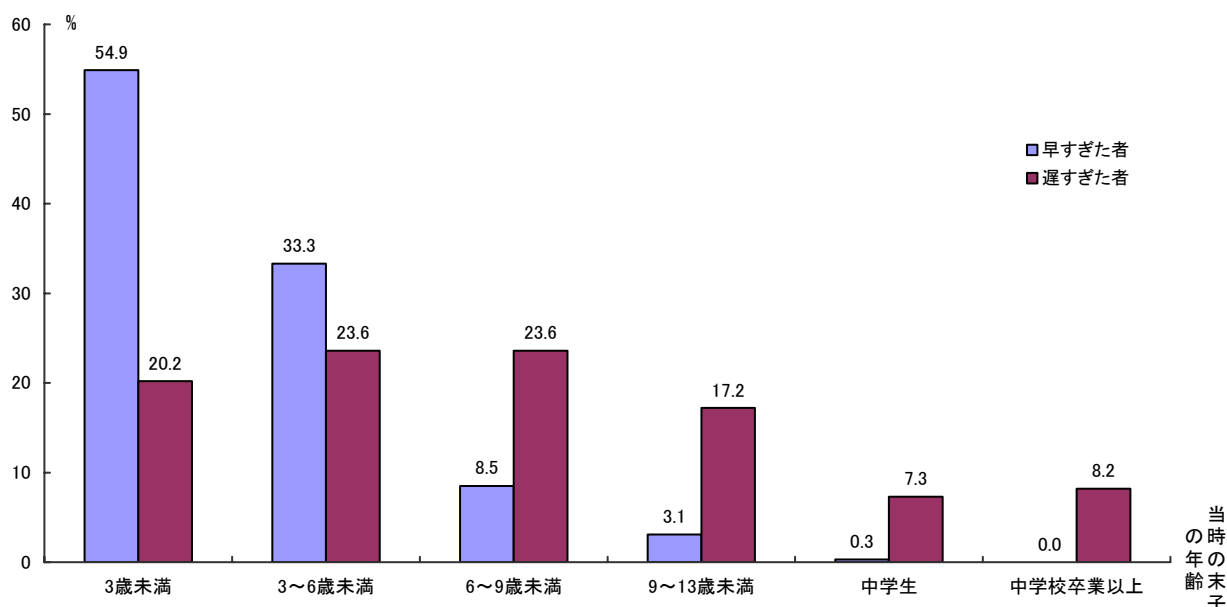
それでは、再就職の時期が早すぎたと考えている者と遅すぎたと考えている者の間では、再就職当時の末子の年齢や再就職までの期間の長さが異なるのであろうか。それについて検討した。

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

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

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

図4-3-14 再就職時の末子年齢の比較



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

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

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

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

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

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

参考表 再就職のタイミングの評価別末子の年齢の差（多重比較）

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

Bonferroni, * は $p < .05$

参考表 タイミングの評価別再就職までの期間の差（多重比較）

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

Bonferroni, * は $p < .05$

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

はじめての再就職への総合評価

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

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

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

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

図4-3-15 再就職への総合評価

単位 = %

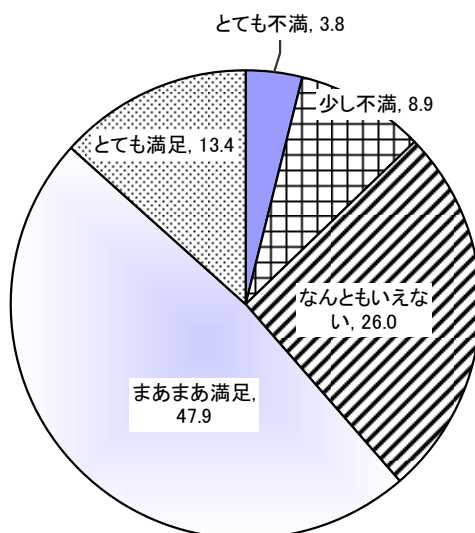


表 4-3-15 再就職の時期へ評価と総合評価

単位 = 人、() 内は%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

図4-3-16 再就職の総合評価と当時の末子の年齢

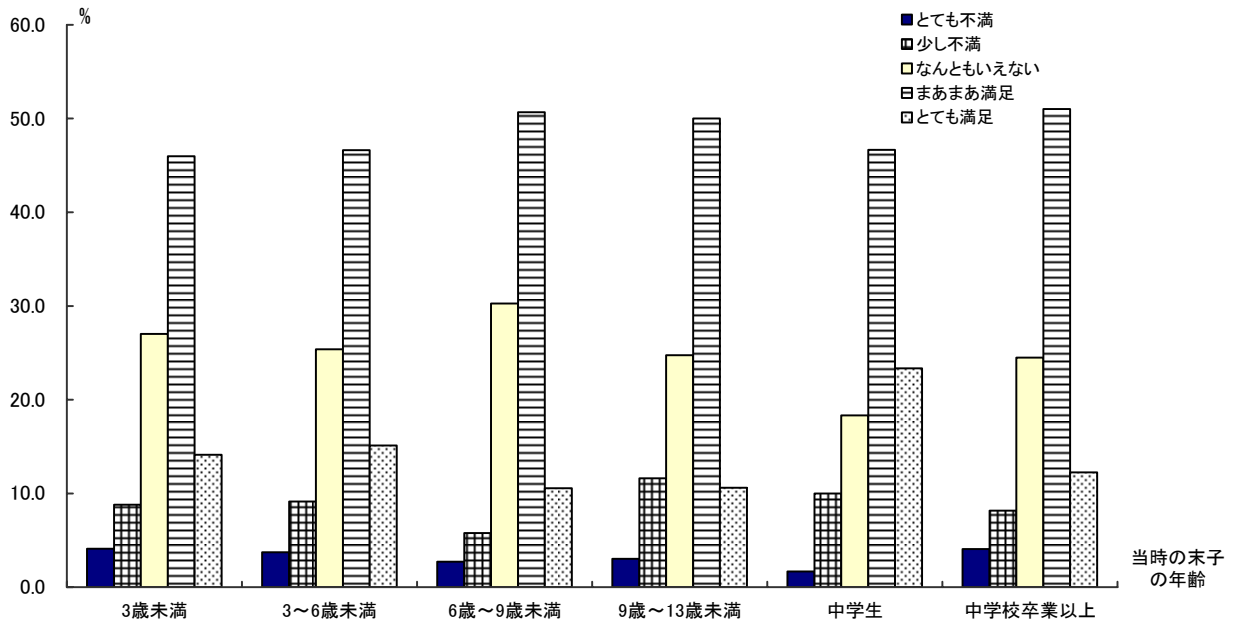


表4-3-16 再就職の総合評価と当時の末子の年齢

単位 は人、()は%

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

表4-3-17 再就職までの期間と再就職の総合評価

単位は人、()は%

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

(続き)

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

表4-3-18 再就職時期の評価と現在の末子の年齢

単位は人、()は%

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

表4-3-19 再就職の総合評価と現在の末子の年齢

単位は人、()は%

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

4. 職業キャリアの自己評価と今後の見通し

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

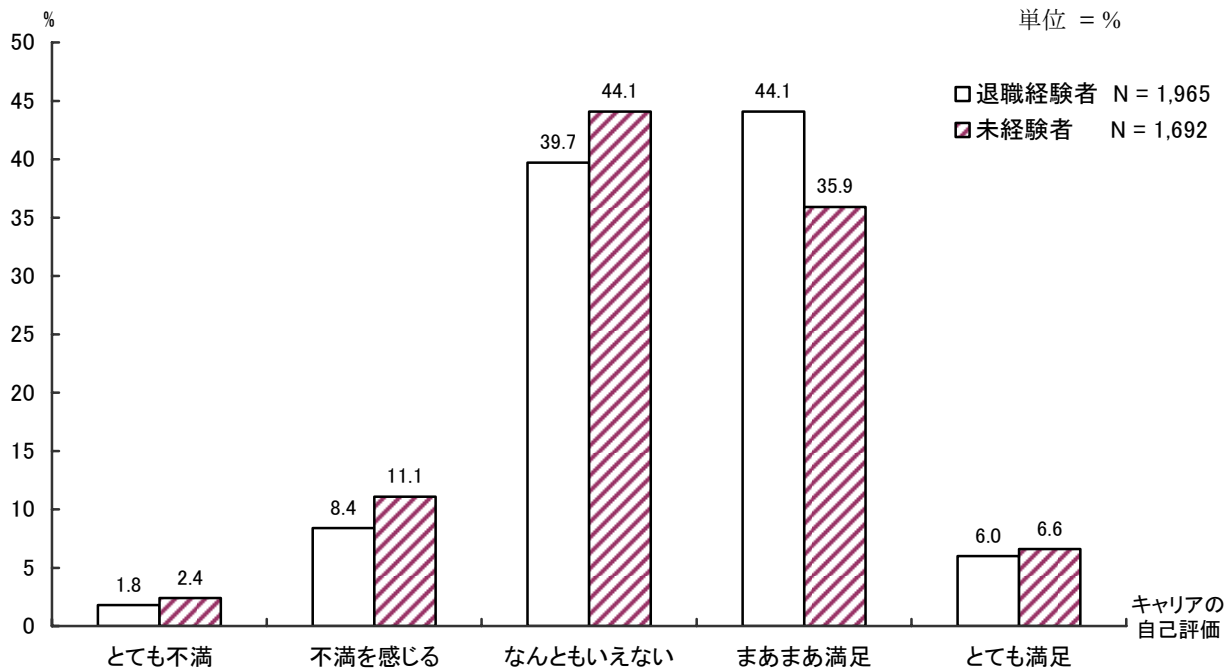
まず、現在までの職業との関わりや職業キャリアについての満足感を結婚・妊娠・出産・子育ての時期に一旦、退職し、その後、再就職している者とその時期に退職していない者との間で単純に比較した(図4-4-1)。

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

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

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

図4-4-1 結婚・妊娠・出産・子育て時期の退職経験とキャリアの自己評価

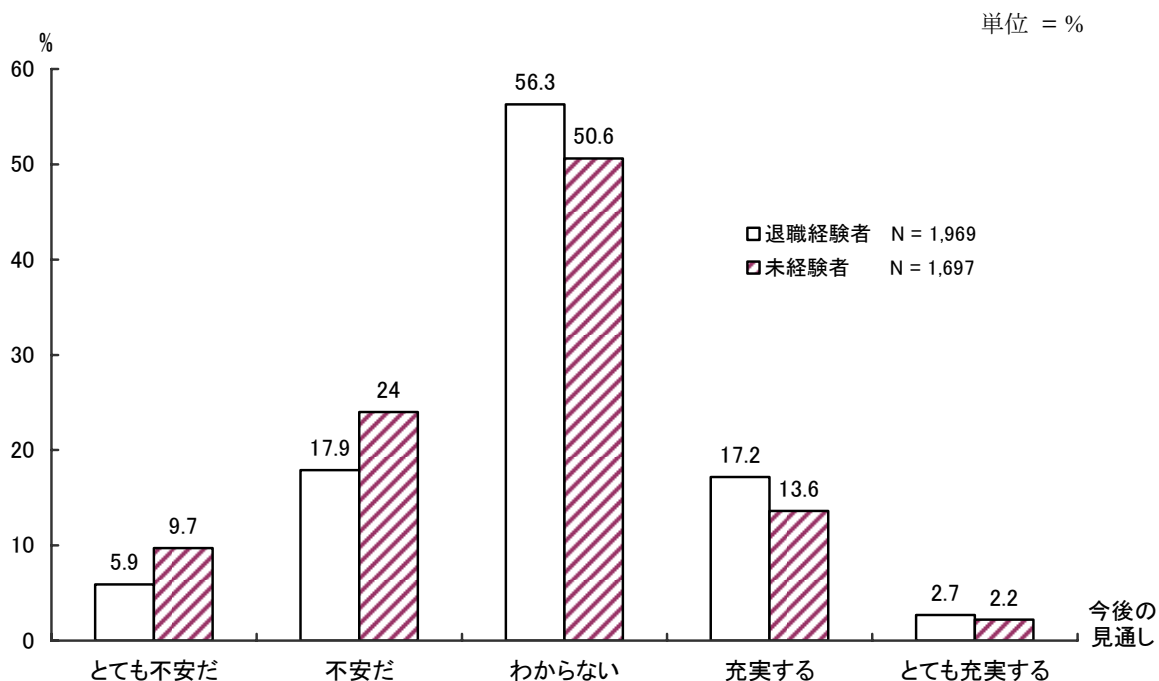


次に、職業キャリアの今後の見通しについては図4-4-2のとおりで、一目してわかるが、全体に結婚・妊娠・出産・子育ての時期に退職したの方が明るい見通しをもっている。

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

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

図4-4-2 今後の職業キャリアの見通し



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

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

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

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