

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」―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

