

## 第2章 女性の子育てと働くこと

## 第2章 女性の子育てと働くこと

### 1. 支援の理由と問題意識

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<sup>1</sup> EU では全体の就業率を向上させるという観点からの検討等がある。

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

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

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

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

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

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

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

---

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

### 3. 日本の女性の行動と意識

#### (1) 育児と就業中断 — 子の年齢と育児行動

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## （2）女性の就業についての国民の意識

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### (3) 子育て後の再就職はどのくらいあるのか — 既存調査をもとに

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

表2-1 回答者数

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

表2-2 回答者の年齢

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

表2-3 調査時点での就業者の年齢

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

表2-4 就職の状況

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

表2-4-1

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

表2-4-2

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

表2-4-3

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

表2-4-4

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

表2-4-5

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

表2-4-6

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

表 2-4-7

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

表 2-4-8

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

表 2-4-9

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

表 2-4-10

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

表 2-4-11

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

表 2-4-12

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

表 2-4-13

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

#### (4) 子育て後の就職の切っ掛け

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

#### (5) その他の考慮すべき事項

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

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