

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け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、ここの会社に入って、こ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、関係ないんですけれど”（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す拠りどころがなく、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ね。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、自らの評価能力を発揮していく。

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、効果的に組み合わせられ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・教室開故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いい → 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、実家での就業は不可能に → 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/>)