

働く女性のキャリア・トランジション

金井 篤子

(名古屋大学教授)

本稿では、働く女性特有のキャリア・トランジションとして、結婚や出産・育児をきっかけとしたキャリア・トランジションを取り上げ、現状と問題点を考察した。まず、結婚や出産・育児をきっかけとしたキャリア・トランジションには、①離職、②仕事を継続、③子育て後の再就職の3つのパターンが見いだされた。離職においては、両立の難しさから、離職する実態が見いだされた。結婚時における仕事の継続は約半数を占めたが、第1子誕生時の仕事の継続は10%にとどまった。いったん離職してもその後の再就職希望が高いが、両立の難しさから、実現している率が低いことが指摘された。そこで、特に両立問題に注目して、女性の両立葛藤への対処方略を検討した。両立の問題に対処するための有効な対処方略として夫婦間役割調整対処、家庭役割充実対処、家庭役割低減対処の3つが見いだされたが、このうち家庭役割充実対処は働く女性の身体上・精神上のリスクをはらむことが指摘された。最後に、結婚や出産・育児をきっかけとしたキャリア・トランジションは女性だけでなく、男性についても、ライフ・キャリア上必然であることを指摘し、両立を可能とする方策、特に長時間労働対策の必要性について論じた。

目次

- I はじめに
- II 働く女性の離職の現状
- III 結婚や出産・育児に伴うキャリア・トランジション
- IV 結婚や出産・育児と仕事をどのように折り返いをつけるか
- V 女性特有のキャリア・トランジションをどう乗り越えるか

I はじめに

働く女性のキャリア・トランジションのきっかけとしては、さまざま考えられるが、女性の特有のきっかけとしては、やはり結婚と出産・育児を取り上げないわけにはいかないだろう。男女共同参画が謳われる現在、男性にとっては、結婚や子どもができることはキャリア・トランジションの

きっかけとはならないことが通常であり、女性だけが結婚と出産を機になんらかのキャリア・トランジションを行わなければならないことについては、別途議論する必要があるが、現状としては、この結婚と出産・育児を、働く女性に「特有の」トランジションのきっかけとして取り上げる。

II 働く女性の離職の現状

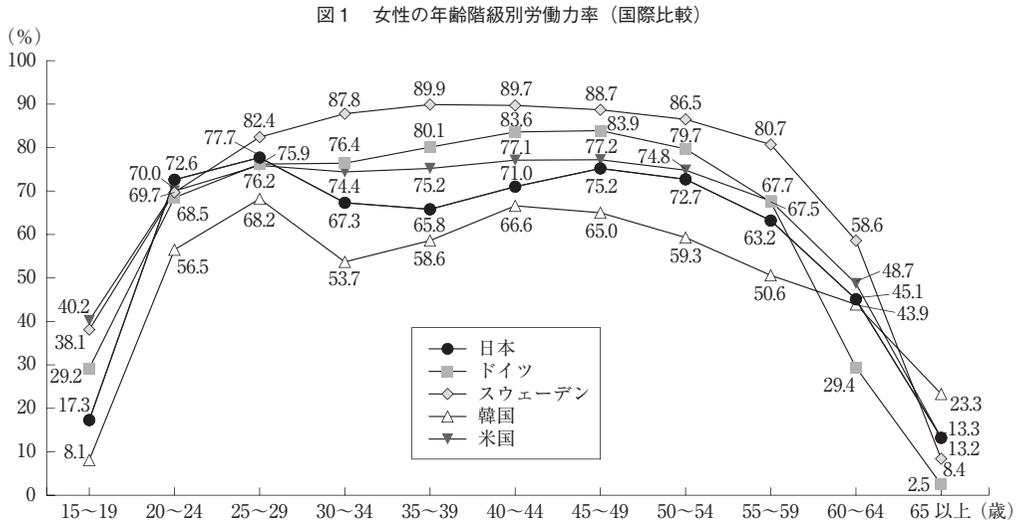
まず、働く女性の離職の現状を見てみよう。

図1の女性の年齢階級別労働力率(内閣府2010)を見てみると、30歳代で労働力率が低くなる、いわゆるM字型カーブを描いており、女性が結婚、子育て期に離職していることがうかがえる。この30歳代における労働力率の低下は年々解消されつつあるが、スウェーデン、ドイツ、米国と比較すると、依然として特徴的であることが

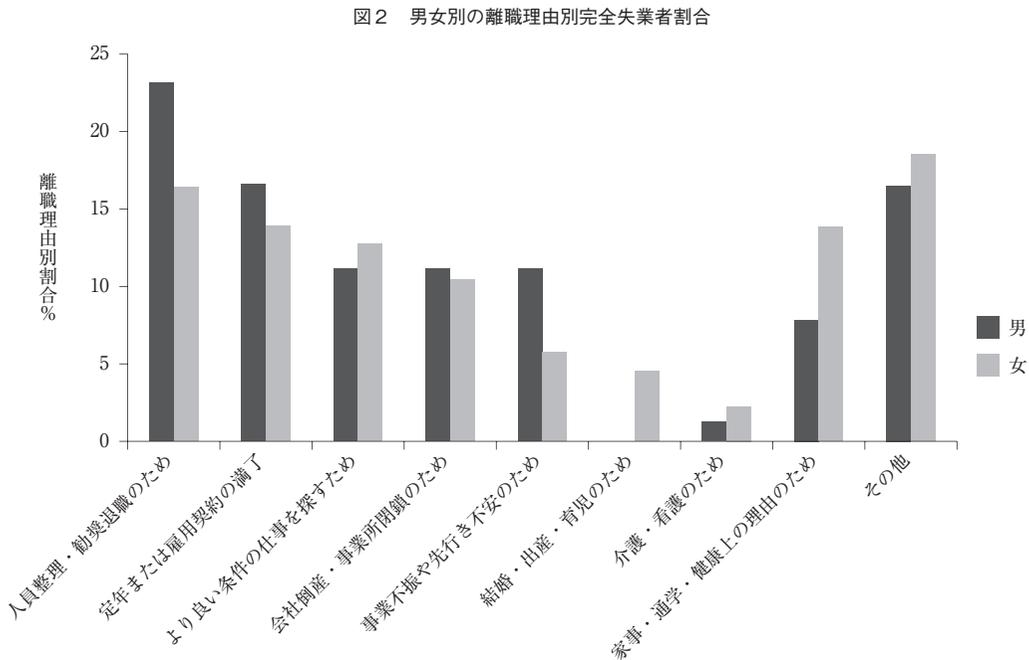
わかる。

図2は離職した完全失業者の離職理由を男女別に調べたもの(総務省 2010)である。平成21年度に離職した完全失業者数は243万人で、うち男性は155万人、女性は88万人であった。男女で

離職した完全失業者数に差があるため、ここではこれに占める当該離職理由者の割合(%)を示した。男女とも「人員整理・勲奨退職のため」が離職理由のもっとも大きな割合を占め、そのほかの離職理由についても、男女とも同様の離職理由が



注：1) 「労働力率」=15歳以上人口に占める労働人口(就業者+完全失業者)の割合。
 2) 米国の「15~19歳」は、16から19歳。
 3) 日本は総務省『労働力調査(詳細集計)』(平成21年)、その他の国はILO『LABORSTA』より作成。
 4) 日本は平成21年(2009年)、韓国は平成19年(2007年)、その他の国は平成20年(2008年)時点の数値。
 出所：内閣府(2010)



出所：総務省(2010)より作成

並ぶことが示されたが、「結婚・出産・育児のため」だけは女性のみの離職理由であり、女性の離職理由の4.7%（4万人）を占めた。また、「家事・通学・健康上の理由のため（14.1%、14万人）」も男性と比較して割合が多くなった。

ところで、完全失業者は（1）「仕事についていない」、（2）「仕事があればすぐつくことができる」、（3）「仕事を探す活動をしていた」の3つの条件を満たしていることが必要であり、たとえば現在子育て中で、仕事があってもすぐつくことができない場合は、完全失業者とならず、その意味から、これらがいわゆる女性の離職者の実態であるということができないことが考えられる。そこで、平成21年の調査結果は、本稿執筆時にはまだ発表されていないので、平成20年『雇用動向調査』（厚生労働省2009）を見てみると、この年の離職者数は659万人で、うち女性の離職者337万人、このうち、結婚のために離職したものは12.8万人、出産・育児のために離職したものは13.6万人で、合わせて全体の7.8%を占めた。1996年時点には、この数字が13.8%であったので、その割合が年々低下していることは指摘できる。

Ⅲ 結婚や出産・育児に伴うキャリア・トランジション

このように、結婚や出産・育児に伴う離職自体は年々低下しているものの、依然として、結婚と出産・育児は、女性にとって大きなトランジションのきっかけである。そこで、これまで女性たちが結婚や出産・育児をきっかけに、キャリア・トランジションをどのように経験してきたのかについて見てみたい。

結婚や出産・育児による、キャリア・トランジションには、結婚や出産・育児をきっかけとして、すでに見てきた、①仕事を辞める、のほかに、②働き方を変える、が考えられる。これは、そのまま結婚や出産・育児前の仕事を継続する場合である。たとえ、仕事を辞めなかったとしても、家庭責任との関係を調整する上で、全く同じ働き方は難しく、何らかの変化を必要とすると考

えられるからである。また、結婚や出産・育児の際に離職した場合には、③あらためて仕事に就くという、トランジションが考えられる。以下、調査データを参照しながら、順に検討する。

内閣府が2006年に実施した『女性のライフプランニング支援に関する調査』（内閣府2007）は30代、40代の女性を対象にインターネット上でモニター調査で実施されたもので、3100人が参加した。対象者は2006年時点で30代、40代であるので、1957年から1976年生まれであり、70年代後半から90年代後半に成人している。日本は高度経済成長時代に突入し、女性の労働力が期待され、女性の労働力率が1977年の46.6%から1991年、1992年の50.7%までほぼ順調に増加したが、その後バブル経済が崩壊し、1996年の労働力率は50.0%となった（厚生労働省2009）。ちなみに2008年時点では、女性の労働力率は48.4%とさらに減少している。

また、大学への進学率は、49歳の対象者が18歳時である1975年時点では、男性が41.0%に対して、女性は12.7%、短大への進学率は20.2%であった。30歳の対象者が18歳時である1994年時点では、男性が38.9%に対し、女性は21.0%、短大への進学率は24.9%であった（文部科学省2009）。ちなみに2009年時点では、女性の大学への進学率は44.2%、短大への進学率は11.1%となっている。

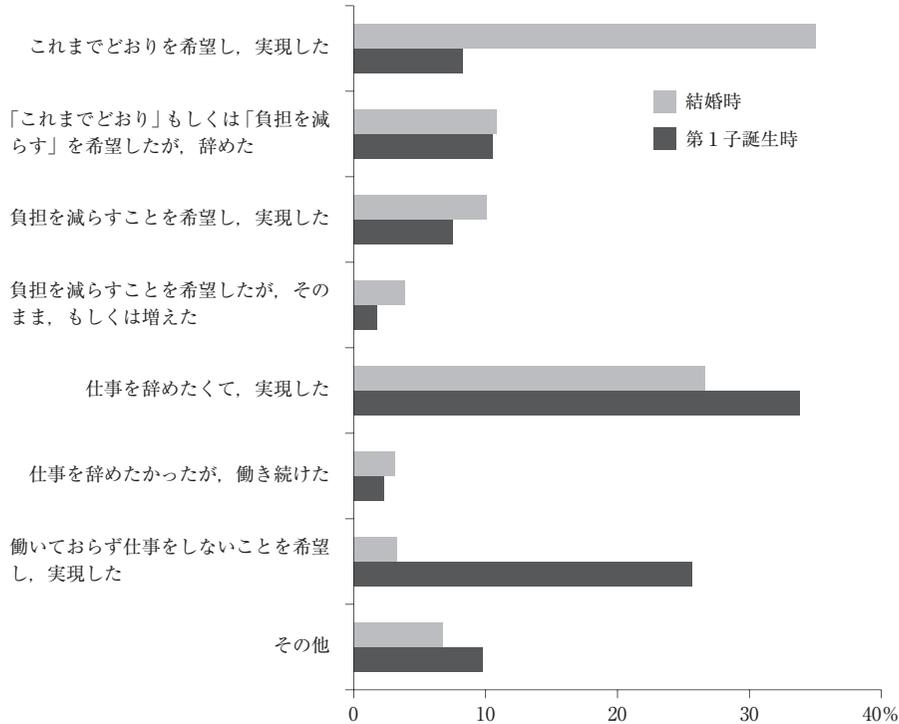
こういった背景のある対象者のうち、結婚と出産・育児を経験している人は1740人（56.1%）、結婚しているが子どものない人は595人（19.2%）、結婚していないが子どものある人は8人（0.2%）であった。

1 結婚や出産・育児時の離職

この調査において、それぞれ結婚、第1子出産を経験している人を対象に調べたところ、結婚で仕事を辞めた人の割合は、38.9%であり、第1子出産時に仕事を辞めた人は46.6%であった。

こういった結婚、出産・育児時の離職について、本人の希望が実現しているかどうかを見てみる（図3）と、結婚時には26.7%が、第1子誕生時には34.0%が、希望通りに辞めたとしている。

図3 働き方の希望と現実（結婚時 n=2,335, 第1子誕生時 n=1,748）



出所：内閣府（2007）より作成

また、これまでどおりもしくは負担を減らすことを希望したが、結局辞めた割合は、結婚時が10.9%、第1子誕生時は10.6%であった。一方、仕事について、これまでどおりを希望し、実現した割合は、結婚時には35.1%であり、第1子誕生時には8.2%であった。結婚や出産・育児をきっかけに辞めている人のうち、7割は希望通りに辞めていることがわかる。

しかし、こういった希望通りに辞めた場合も、その理由を見てもみる（図4）と、結婚時は、体力・時間的に厳しかった（27.0%）、次いで、辞めるのが当たり前と思った（24.2%）、家事・育児に時間を取りたかった（20.6%）の順であった。第1子誕生時では、家事・育児に時間を取りたかった（53.3%）、次いで、体力・時間的に厳しかった（38.9%）、辞めるのが当たり前だと思った（19.2%）の順であった。これらの結果から、家事・育児が体的にも時間的にもかなり負担になることが認識されていることと、辞めるという慣習が存在していたことがわかる。このほかに、職場の理解や

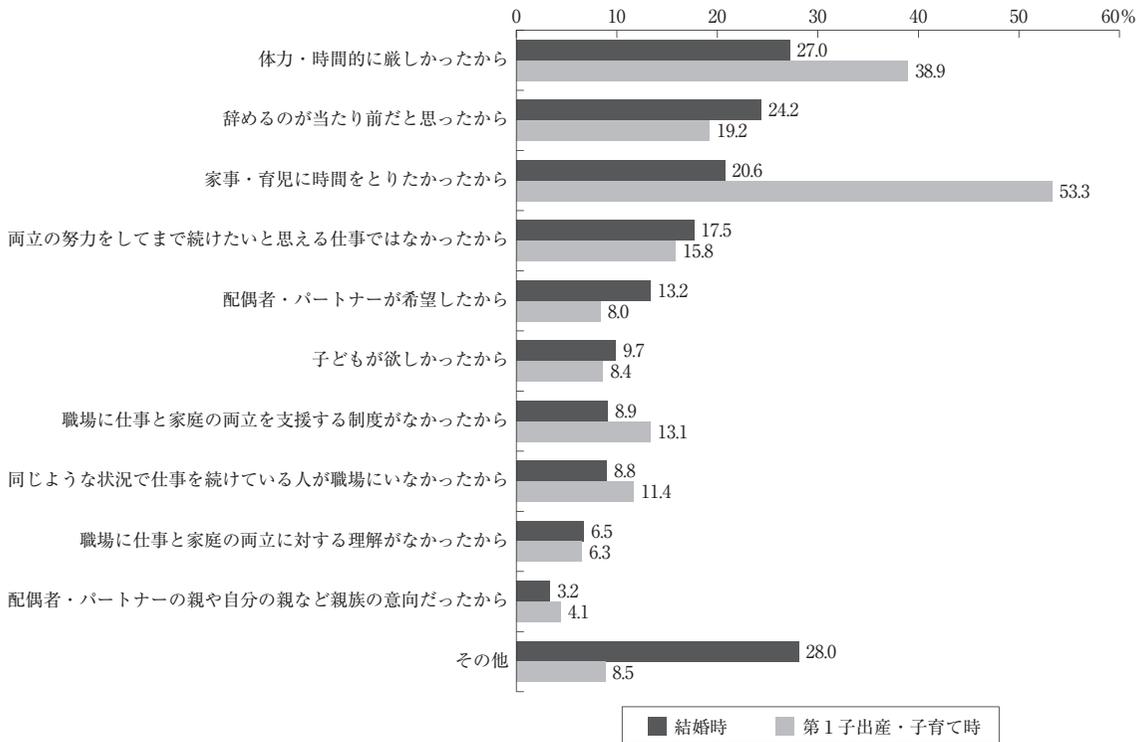
支援制度が欠けていることが辞める理由となったことも少なからず指摘されている。

2 結婚や出産・育児時の仕事の継続

一方、結婚や出産・育児の際に仕事を継続した人の割合は、結婚時においては、仕事をこれまでと同じように続けた人が40.9%、働き方を変えて仕事の負担を減らした人が13.4%、働き方を変えて仕事の負担を増やした人が1.0%であった。また、第1子出産時には、仕事をこれまでと同じように続けた人が11.0%、働き方を変えて仕事の負担を減らした人が10.1%、働き方を変えて仕事の負担を増やした人が0.6%であった。結婚では半数以上が仕事を継続しているが、出産時には20%が仕事を継続した。既に半数が結婚時に仕事を辞めていることを考えると、出産時の仕事の継続は全体の10%ほどにとどまると考えられる。

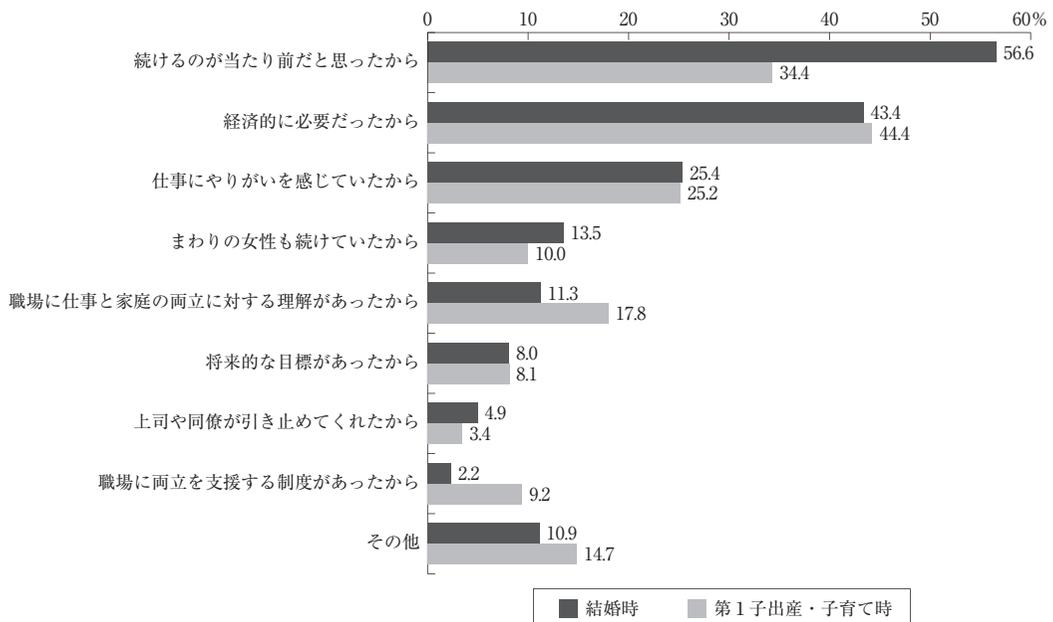
仕事を辞めなかった理由（図5）を見てみると、結婚時においては、続けるのが当たり前だと思ったからが56.6%で最も多かった。次いで、経済的

図4 仕事を辞めた理由（3つまで選択，結婚時 n=908，第1子誕生時 n=814）



出所：内閣府（2007）

図5 仕事を辞めなかった理由（3つまで選択，結婚時 n=1,294，第1子誕生時 n=381）



出所：内閣府（2007）

に必要だったから (43.4%), 仕事にやりがいを感じていたから (25.4%) の順であった。一方, 第1子出産時には, 経済的に必要だったからが44.4%で最も多くなった。結婚時に最も多かった, 続けるのが当たり前だと思ったからは34.4%にとどまった。結婚時と第1子出産時と比較すると, 職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから (結婚時11.3%, 第1子出産時17.8%), 職場に両立を支援する制度があったから (結婚時2.2%, 第1子出産時9.2%) で差が見られ, 第1子出産時において職場についての言及が多くなった。次項でも取り上げるように, この結果は育児と仕事の両立の際には, 特に職場の受け入れ体制が重要になってくることを示すものと考えられる。

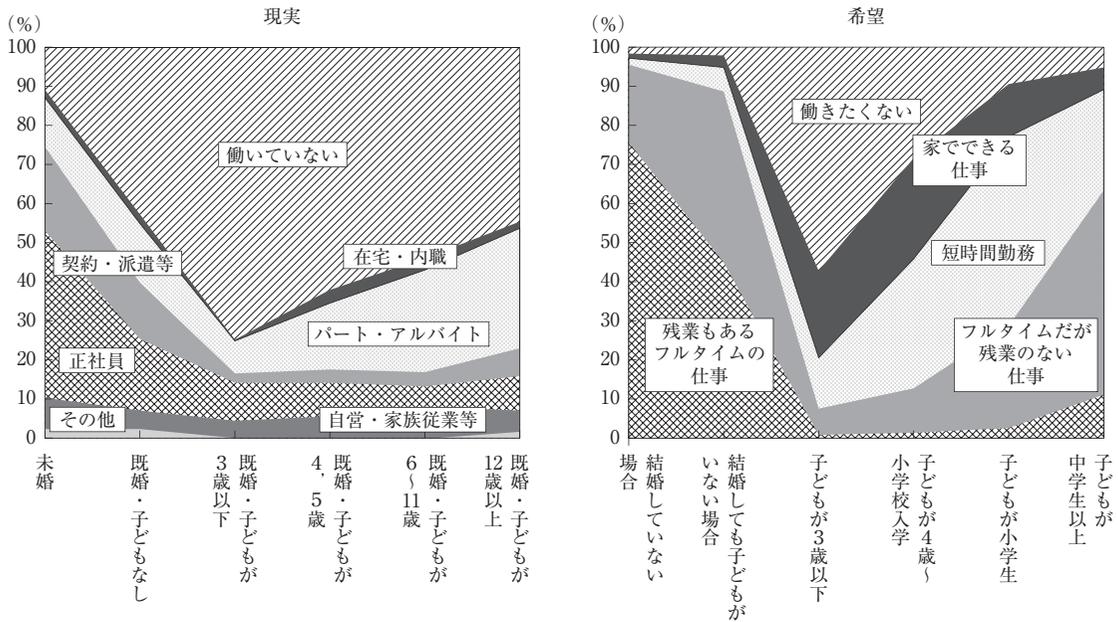
3 結婚や出産・育児後の再就職

結婚や出産・育児をきっかけに離職した場合も, その後の再就職の希望は多い。ライフステー

ジ別に, 女性がどのような働き方を望んでいるかについて, 図6 (内閣府 2010) を見てみると, 最も就業希望の少ない, 子どもが3歳以下の場合においても, 42.4%がなんらかの形で仕事をしたいと考えており, ライフステージを通じて就業希望が高いことがわかる。しかし, 図6からもわかるように, そのような希望は現実的には十分実現していない。希望と現実との差がもっとも顕著なのは, 既婚で子どもが6~11歳の場合で, 何らか働きたい希望が90.6%あるのに対し, 現実には44.1%しか働いていない。

こういった希望と現実との差は, 少なからず再就職の難しさを反映していると考えられる。実際のところ, 結婚や出産・育児を経て, 再就職し, 仕事をするためには, 家庭責任への配慮のない職場では難しい。名古屋市男女平等参画推進センターが2007年に実施した, 子育てしながら働きたい女性のためのアンケート (女性労働に関する支援策研究会 2008) で, 勤務先決定の際に重視す

図6 女性のライフステージに応じた働き方の希望と現実



注: 1) 内閣府 (2009) より作成。

2) 「自営・家族従業員等」には, 「自ら企業・自営業」「自営の家族従業員」を含み, 「契約・派遣等」には, 「有期契約社員, 委託職員」「派遣社員」を含む。

3) 調査対象は, 30~40歳代の女性である。

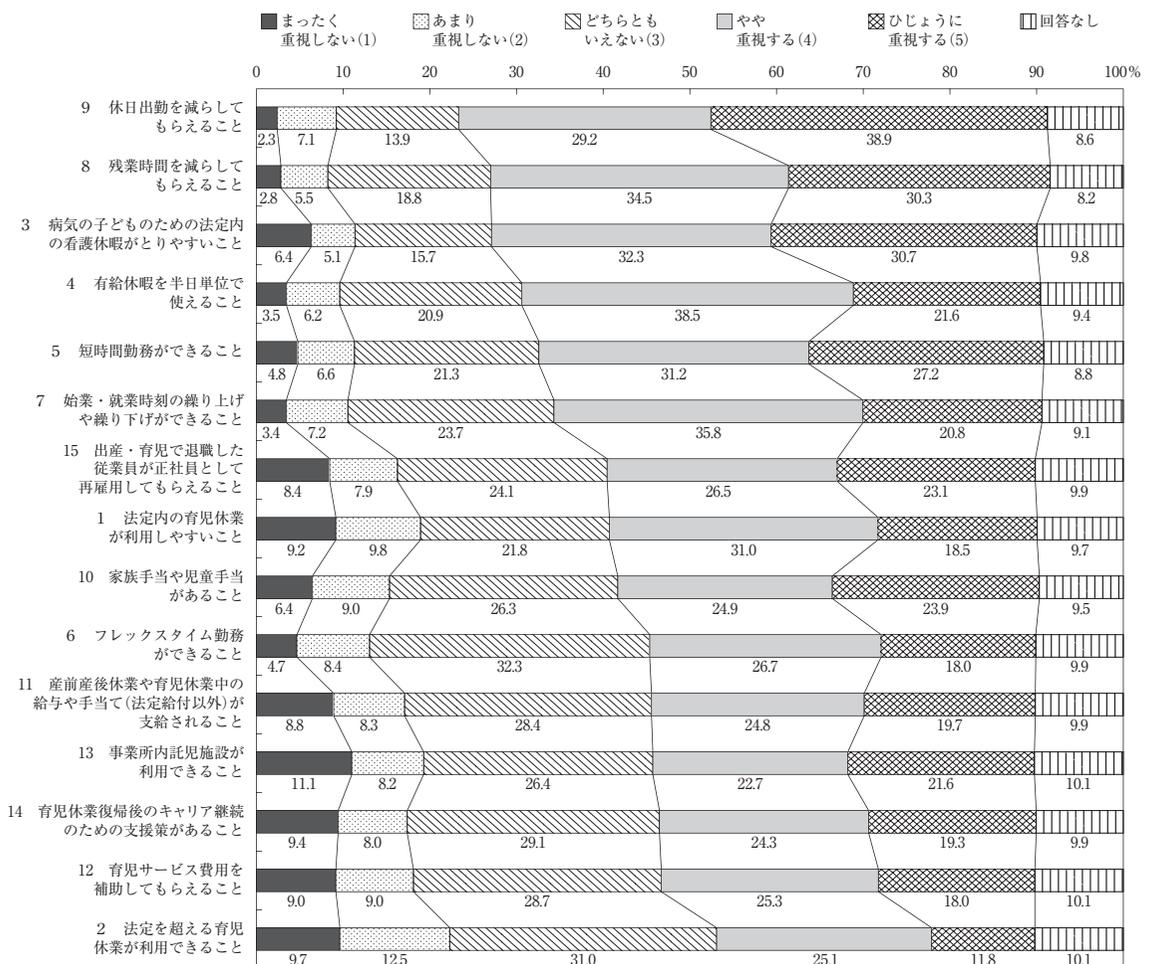
出所: 内閣府 (2010)

る点を尋ねたところ、図7のようになった。最も重視する割合が多かったのは、休日出勤を減らしてもらえること（68.1%）で、次いで、残業時間を減らしてもらえること（64.8%）であった。これらから、休日出勤や残業時間などの時間外労働の存在が子育て中の女性を働きにくくしていることがわかる。そのほか、看護休暇、有給休暇、短時間勤務、繰り上げ・繰り下げ勤務など、同じく休暇や勤務時間に関する要望が多かった。これらの結果は、正規従業員の勤務時間が長時間化している日本の働き方では、子育てしながら働くことが難しいことを明確にしていると考えられる。

4 キャリア・トランジション選択の満足度

以上、結婚や出産・育児時の各選択におけるキャリア・トランジションの現状を見てきたが、再び「女性のライフプランニング支援に関する調査」（内閣府 2007）でこういった選択への満足度を見てみると、結婚と出産・育児を経験している人のうち、満足している、やや満足していると回答した割合は、離職している人が60.1%に対し、仕事を継続している人は69.6%であった。また、転職をした人については、52.6%でやや低めであった。しかし、どの選択においても半数以上が満足と回答していることがわかる。

図7 勤務先決定の際に重視する点 n=746



出所：女性労働に関する支援政策研究会（2008）

一方、不満であると回答した人のうち未婚者へのぞく既婚者743名の不満の理由は、図8のようになった。「自分が面白いあるいはやりがいがあると思える仕事をしたかった」が40.5%でもっとも多く、次いで、「仕事をずっと続けたかった」が31.1%、「仕事を一時中断しても再就職したかった」が28.8%であった。「仕事で正当な評価を得たかった(16.3%)」「もっと責任ある仕事をしたかった(12.7%)」の回答もあった。

不満であると回答した割合は満足であると回答した割合よりも低くなったものの、その理由には、仕事を続けたかった、再就職したかったという理由のほかに、仕事にやりがいを見いだしたかった、責任のある仕事をしたかったといったように、不本意な働き方に言及した理由も少なからず見られた。不満の程度については、特に転職者の不満の割合が高かったが、この不本意な働き方に関しては、現状として初職時が正規従業員であっても、再就職時にはパート・アルバイトや派遣社員となる場合が多いことが影響しているとも考えられた。

IV 結婚や出産・育児と仕事をどのように折り合いをつけるか

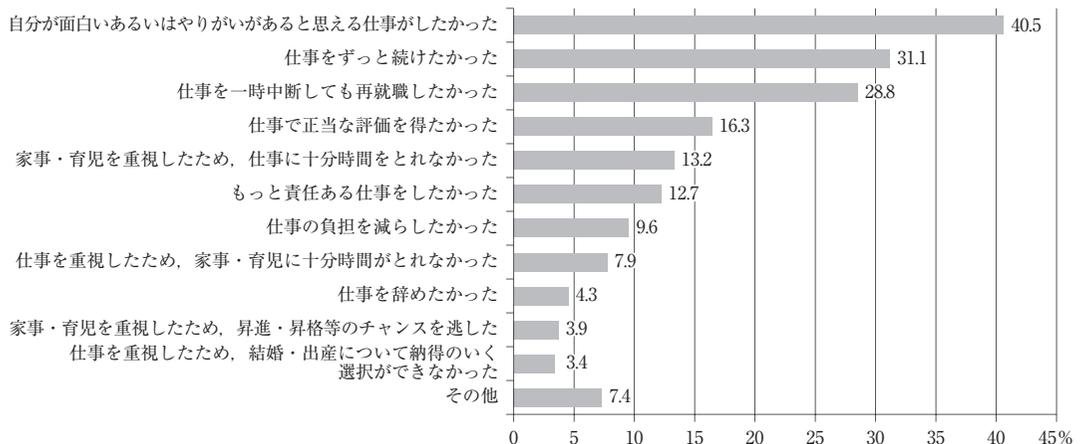
働く女性が結婚や出産・育児により、キャリア・トランジションを経験することを見てきた

が、結婚や出産・育児と仕事との両立を目指す場合、仕事と家庭との間でなんらかの折り合いをつけていくが必要になる。ここでは、働く女性がどのように両立に対処しているのかについて見てみたい。

加藤・金井(2006)は、加藤(2002)の共働き女性を対象とした面接調査の結果をもとに、夫婦間役割調整対処、家庭役割低減対処、家庭役割充実対処、仕事役割低減対処の4つの両立への対処行動の尺度を作成している(表1)。夫婦間役割調整は夫婦間で家事の分担等を調整しようとする対処である。家庭役割低減は家事を完璧にやろうと思わないようにし、できるだけ手を抜こうとする対処で、逆に、家庭役割充実の仕事も家庭も充実させて乗り越えようとする対処である。仕事役割低減は仕事領域で仕事量を調整しようとする対処である。

このうち、夫婦間役割調整対処、家庭役割低減対処、家庭役割充実対処の3つの対処について、働く女性211人に実施した調査結果を分析したところ、夫婦間役割調整対処は全般的な抑うつ感や家庭における抑うつ感を低減し、結婚満足感を高めた。また、家庭役割充実対処は家庭や職場における抑うつ感を低減することが示された。一方、家庭役割低減対処がよく用いられていると、両立の際の葛藤であるワーク・ファミリー・コンフリクトが高くなっても、抑うつ傾向や不安傾向が高

図8 これまでの働き方に不満がある場合の理由 n=743



出所：内閣府(2007)より作成

表1 ワーク・ファミリー・コンフリクト対処行動尺度

夫婦間役割調整対処
夫婦でスケジュールを調整して、仕事や家事をこなす
家事分担について、配偶者と話し合いをする
夫婦でお互いの都合を調節して、家事や仕事をやりくりする
家事分担の調節をしてもらうように配偶者に頼む
夫婦のうち、そのとき時間の作れるほうが家事をする
家庭役割低減対処
ちゃんとできなくても仕方がないと割り切る
家事を手抜きする
完璧を求めず、適当でも良いと割り切る
家事はなるべく手間がかからないようにする
掃除は何日かまとめてする
食事は外食にしたり買ってきたものにしたりする
家庭役割充実対処
親としての役割を果たそうと努力する
家族の一員としての役割を果たそうと努力する
家にいるときはなるべく家族と一緒にいるようにする
大変でも、仕事と家庭のどちらもおろそかにしない
一日少しの時間でも家族と話をする
仕事も家事もできるだけ完璧にこなすように努力する
仕事役割低減対処
仕事の量を減らす
忙しいときには仕事を休んだり、遅刻や早退をする
仕事では残業をしない
職場の上司や同僚に配慮してもらう

出所：加藤・金井（2006）

まらずに済むことが示された。このため、夫婦間役割調整対処、家庭役割充実対処、家庭役割低減対処のいずれも、有効な対処方法であることが示された。

しかし、このうち家庭役割充実対処は、表1からも明らかのように、仕事も家庭もおろそかにしない、完璧にこなすように努力するという対処なので、成功すれば、満足感も高くなるが、しかし、個人にかかる負荷も高くなる。このため、その負担はかなり大きなものとなり、こういった負担が将来的に個人の身体的・精神的問題を引き起こす可能性を無視することはできない。このため、まずはこういったいわゆるスーパーウーマン志向から、脱却することが重要ではないかと考える。

V 女性特有のキャリア・トランジションをどう乗り越えるか

以上、結婚や出産・育児をきっかけとしたキャ

リア・トランジションを女性特有のキャリア・トランジションと位置づけ、現状とその問題点を概観した。これらから、この女性特有のキャリア・トランジションをどう乗り越えるかについて考えたい。

まず、結婚や出産・育児をきっかけとした、離職というキャリア・トランジションは年々低下傾向にあることが指摘された。しかし、結婚や出産・育児によって、働き方に何らかの変化が求められることから、結婚や出産・育児は依然として、女性にとって重要なキャリア・トランジションのきっかけであると考えられる。

現状を見るに、結婚や出産・育児などのライフ・イベントを持つ女性にとって、これに伴うキャリア・トランジションはそれほど簡単ではない。日本においては、多少変化してはきているものの伝統的性役割観が依然として存在しているため、これらをきっかけに辞めるというキャリア・トランジションは、伝統的性役割観に合致し、受け入れられやすい。すなわち、簡単に辞めることができる。もともと辞めることを前提とした仕事の仕組みも整っている。特に景気の後退期には、これらのきっかけで辞めることが推奨、あるいは強制すらされていることは、労働力率の推移が示している。

しかし、こういった伝統的性役割観に対抗して、そのまま就業を継続しようとする場合や、再就職をしようとした場合には、両立の問題が重くのしかかるのである。両立を前提とした仕事の仕組みが準備されていないからである。実際のところ、辞めるという選択の理由として、時間や体力の問題など、両立にかなりの努力が必要な現状であることが示されていた。

これらの現状を変化させるには、すでに各領域で取り組みが始まっている、たとえばファミリー・フレンドリーやワーク・ライフ・バランスの実現が重要である。まず、長時間労働は過労死などのリスクが高く（金井 2008）、長く働く、あるいは長く働いた方が評価されるという、日本社会の働き方に関する慣習を変化させる必要がある。単位時間で考えれば、子育て女性も男性も全く遜色はない。評価の方法や仕事の仕組みを工夫

することにより、現在の一部の労働力（男性）を過剰に酷使し、メンタルヘルスの不調者を大量生産する仕組みよりも、かえって十分な労働力の創出が可能になると考える。

すなわち、男性においても、働き方としてファミリー・フレンドリーやワーク・ライフ・バランスが重要なことは、すでにメンタルヘルスの視点から指摘されているとおりである。また、豊かな人生を送るための当然の権利である。今後、男性の子育て等家庭責任への関与が高まることを考えれば、男性の、結婚や子どもの誕生・育児をきっかけとしたキャリア・トランジションも、当然社会が受け入れなければならないだろう。

以上のことから、女性にとっても、男性にとっても、結婚や出産・育児をきっかけとした、キャリア・トランジションはライフ・キャリア（たとえば、Super 1980; Schein 1978 など）の視点から、必然であるとも言えよう。本稿では、これらを女性特有のキャリア・トランジションとして論じてきたが、今後は両性にとってのキャリア・トランジションとして論じていかなければならない。

近年は、それでも女性が結婚や出産・育児の際にも働き続けることへの社会的理解が高まっており、それなりの支援施策を整えた職場で、育児中の女性がことさらに育児に関する権利を主張するために、ぎくしゃくすることもあると聞く。両立することがまだ過渡期にあることから生じている現象であると思われるが、ことさらに権利を主張しなくても、女性も、もちろん男性もが、自然に結婚や出産・育児との両立を図ることのできる、仕事や評価の仕組み作りが期待される。

引用文献

加藤容子 (2002) 「共働き女性のワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処——夫婦の関係性の観点から」『経営行動科学』16, pp.75-87.

加藤容子・金井篤子 (2006) 「共働き家庭における仕事家庭両立葛藤への対処行動の効果」『心理学研究』76(6), pp.511-518.

金井篤子 (2008) 「職場の男性——ワーク・ライフ・バランスに向けて」柏木恵子・高橋恵子編『日本の男性の心理学——もう一つのジェンダー問題』有斐閣, pp.209-226.

厚生労働省 (2009) 『雇用動向調査』。
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/9-20-2.html> 2010/07/30
 —— (2009) 『平成 21 年版労働経済の分析』。
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/09/index.html> 2010/07/30

女性労働に関する支援策研究会 (2008) 『女性労働に関する支援策研究報告書』名古屋男女平等参画推進センター。

総務省 (2010) 『平成 21 年労働力調査年報』。
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2009/index.htm> 2010/07/30

内閣府 (2007) 『女性のライフプランニング支援に関する調査報告書』。
<http://www.gender.go.jp/research/raifupuran/houkoku19-index.html> 2010/07/30
 —— (2010) 『平成 22 年版男女共同参画白書』。
<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h22/zentai/pdf/index.html> 2010/07/30

文部科学省 (2009) 『学校基本調査』。
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001015843&cycode=0> 2010/07/30

Schein, E. H. (1978) *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Addison Wesley. (二村敏子・三善勝代訳 (1991) 『キャリア・ダイナミクス』白桃書房).

Super, D. E. (1980) "A life-span, life-space approach to career development." *Journal of Vocational Behavior*, 16: 282-298.

かない・あつこ 名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授。博士（教育心理学）。臨床心理士。主な著作に“Karoshi (Work to Death) in Japan,” *Journal of Business Ethics*, 84 (2), 209-216. など。キャリア心理学、産業臨床学専攻。