



特集

# 仕事と子育ての両立

— 再就職、非正規雇用、母子家庭への支援 —

家庭生活との調和を図りながら充実した職業生活を送るためには、社会システムの整備と併せて雇用環境の見直しが必要になる。今号では女性にとって、ライフステージの岐路ともいえる結婚や出産・育児前後における就業状況と、子育て後に再就職する女性の実態を明らかにする。また、その増加とともに政策課題としてのウェイトが高まる有期契約労働者の育児休業や、母子家庭の母に対する就労支援についてJI LPTの調査を基に現状と課題を浮き彫りにする。



# 子育て後の女性の再就職

## — ライフ・キャリアの構築と選択

J-I-L-P-T 統括研究員 奥津 眞里

結婚や子の誕生は人の一生のなかでも大きなイベントである。配偶者や新しい家族を得ることで新しい役割を担い、日常生活に変化が生まれる。ここまでは男女に共通する。しかし、それらのイベントが就業に与える影響は男女でかなり異なっているのが現状である。

男性は、ある時に転職や失業があったとしても高齢期の引退年齢までは職業活動が続けることがほとんどである。結婚や子の誕生によって職業との関わりを断つ、すなわち、労働市場から撤退するということは今でも一般的ではない。他方、女性の場合は、家事・育児等の家庭での役割を重視して結婚や出産を機に退職し、その後、しばらくしてから再就職するキャリア・パターンが以前から多くみられる。いわゆる年齢別労働力率のM字カーブ現象を形成する行動である。

ところで、職業活動から一旦リタイアすると、職業や労働の現場から生まれる生き生きとした情報を日常的に入手することは難しい。最新の労働事情や職業事情を自然のうちに理解するということは容易でなくなる。技術革新で職業や職場環境の変化が急速な今日で

は相当の期間を経てから労働市場に再参入しようとする、過去の職業経験や知識が求職活動や就職後の職業生活で生きてこないことも多い。

結婚・出産等で職業から離れ、子育て後に再就職しようとする女性達は、職業活動で構築される人間関係もほとんどない状況で、いったい、こうした情報不足を基底とした求職活動をどのように行っているのだろうか。

通常は専業主婦として家庭運営に当たっていた女性は、地域や家庭で果た



していた役割の見直しをして、継続的な職業生活が可能になるような条件整備をしなければならぬという結構、難しい事態を迎える。だが、労働力率のM字カーブが長い年月の間ずっとみられているのであるから、多くの女性がこの難問に直面しても、それに対処して乗り切ってきているのは明らか事実といえる。いったい全体、女性達はこのようにして就職の実現にまで漕ぎ着けているのだろうか。

労働政策研究・研修機構は、子育て後の女性の再就職の実態を把握するため、全国の事業所で働く女性を対象にアンケート調査を行い、今般、その結果をとりまとめた。これによって、子育て後の女性が働き先をどのように探し、家庭と仕事の調和を図るためのどのような工夫をして再就職を実現しているのかを明らかにしている。なお、同調査は、二〇〇七年から二年計画で行っている「子育て後の女性の再就職に関する研究」の初年度研究の一部として実施されたものである。

### 調査の対象と方法

〈調査の実施期間〉二〇〇七年九月一日から二〇〇七年一月末日まで。

〈回答者の概況〉有効回答者数は三九

七一人。学校を卒業したあとはじめに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一八・四％（七二三人）、退職し、転職・再就職をした経験がある者は八一・六％（三二〇九人）（NA＝三九人）。再就職をした経験がある者は八一・六％（三二〇九人）（NA＝三九人）。子がいる者は全体の六六・九％（二六五五人）。

〈調査方法〉アンケート調査。全国の常用労働者を五人以上雇用している一万事業所に調査票を五部ずつ送付し、当該事業所で働く女性に配布することを依頼。

### 子育ての時期について

結婚・妊娠・出産・子育ての時期といえは、年齢別にみた女性就業率の特徴といわれるM字カーブの一つの山と二つ目の山の間の谷間、すなわち、二〇歳代から三〇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。実際にもその時期に幼少年の子供を育てている女性が多い。だが、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、その時期が過ぎてから結果として人それぞれ

れに定まるものである。さらに、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が大きい。現在の日本では社会的な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る。

したがって、本研究では、調査を行う際に、女性の退職と再就職の時期に関連する質問では「結婚・妊娠・出産・子育ての時期」という言葉を用いるにとどめ、子育て後の時期を具体的にいつとするかの判断は回答者に委ねている。

子育て後の女性の再就職の現状

1 結婚・妊娠・出産・育児期の退職—その直接の理由

直接の退職理由でもっとも多いのは「結婚のため」(四五・八%)で、次が「出産のため」(三〇・四%)である。妊娠は二四・三%、育児は二二・五%で、その他の理由は一ケタの割合しかない。だが、年代によってもっとも多い割合を占めるものは異なる。三四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三四・九%になり、妊娠や出産あるいは育児がもっとも多い理由となっている。

退職理由は退職した直接の理由になつたものが回答されている(複数回答)。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あげられていない。それぞれの女性が退職するのかわしいのかの意思決定の瀬戸際で、退職を決定した直接の理由となっている。結果につ

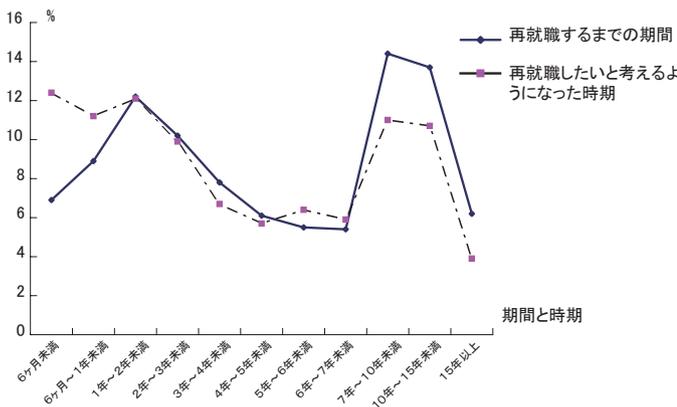
いて結婚退職が思いのほかに多いという感じをもたれる読者もあるであろう。

2 いつから再就職を考えはじめたのか、いつ再就職したのか—「三歳児神話」は信じられているか

退職した後、いつ頃から再就職しようと考えはじめたかという再就職意欲が生まれた時期については、選ばれやすいタイミングといえる時期が二回あった。

まず、三年未満にほぼ半数(四七・六%)が再就職しようと考えようになつてきた。とくに二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、その一方で七年以上という者

図1 再就職したいと考えるようになった時期と再就職までの期間



の割合も多い。全体では、退職後六か月未満という短期間から一五年以上の長期間までに分布しているが、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、退職後比較的早い時期の一、二年か、反対に七年以上を経てから以降の時期かの両極に分かれる傾向がみえる。次に、実際に再就職を実行した時期であるが、やはり三年未満とくに二年未満と七年以上が多くなる(図1)。

再就職しようとする期間の長さとして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 ( $F = .89$ 、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。年齢別みると、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。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。

再就職時の末子の年齢がいくつであったかをみると、全体では子が四・八歳 ( $SD = 4.34$ ) のときであった。しかし、四〇歳未満の若い層と四〇歳以上の層で分けると、四〇歳未満では平均して末子が二・二歳 ( $SD = 2.06$ )、四〇歳以上では五・五歳 ( $SD = 4.47$ ) で、二つの平均値には有意な差があつた ( $t(467.33) = 16.28, p < .01$ )。現在は、四〇歳未満の比較的若い女性では、子が三歳になつてから再就職することが一般的だといえないことになる。この年齢層ではもっと早くから再就職行動が開始されていた。

3 再就職のために準備したいこと

再就職のための準備では、家族の理解を得るための話し合いと会社情報等働き先に関する情報収集がともに八五%を超えている。次いで保育の手配(七六・二%)、と労働実態についての情報収集(七四・六%)となる。もっとも多い「家族の理解を得るための話し合い」(八五・八%)の話し相手は、ほとんどが夫である(八四・三%)。就職後に子供の世話を手伝ってもらおうと思われる親はずっと少ない。核家族が多いからということなのか、それとも夫と子は事前に了解が必要だが、親は事後了解で済むということなのであろうか。

表1 就職前と就職直後に気を遣ったこと

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	
	人数	割合
子どもの世話が手抜きにならないこと	429 (20.3)	424 (20.1)
夫や家族の合意	446 (21.1)	286 (13.5)
家族に家事の負担をかけないこと	322 (15.2)	129 (6.1)
学校行事やPTA 活動との調整	336 (15.9)	79 (3.7)
残業しないでよいこと	278 (13.2)	100 (4.7)
職場の人間関係	237 (11.2)	118 (5.6)
保育園や学童保育の内容・充実度	224 (10.6)	84 (4.0)

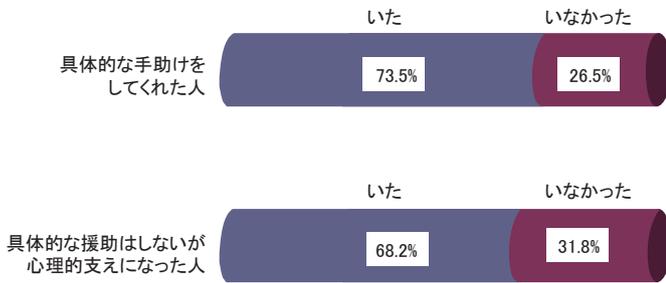
MA, N = 2,112

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	割合
急な都合で休みや遅刻をすること	475 (25.2)	
子どもの世話が手抜きにならないこと	247 (13.1)	
職場の人間関係		(12.0)
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)	
仕事をこなすための知識や技能が不十分	148 (7.9)	
家族に家事の負担をかけないこと	142 (7.5)	
自分の体力・健康	142 (7.5)	
希望する収入の確保	132 (7.0)	

N = 1,883, NA = 229

図2 気を遣った事柄についての解決



就職のための準備のうち、家族との話し合いや保育の手配という家族関係以外のものがもつとも多かったと評価されたのは、会社情報等の働き先の情報収集と労働・職業情報収集である。前者は八五・一%、後者は七九・八%である。また、技能習得やスキルアップなどの能力開発は、実施した者は全体の半数以下だが、実施した場合は七七・〇%が有効だったとしている。なお、車の運転免許は就職準備として取得する者が六二・五%おり、それらの八〇・四%が再就職に有効だったと

4 求職活動の方法 — 仕事の探し方

学校紹介システムを利用できる新規学卒者とは異なって、もつとも多いのは求人広告(三〇・四%)、次がハローワーク(二七・七%)であった。インターネットはほとんど使われていない。元の職場と近所の人間関係が役割を果たす割合も多く、「元の職場から声をかけられた」は約一四%、「近所の知人」は一五・二%である。

5 再就職の理由

再就職することにした直接の理由は、「経済的な必要が生じた」が三九・七%でもつとも多く、次が「前々から再就職の時期を決めていた」(一五・〇%)である。

再就職探して元の職場から声をかけられた者(二八七人)のうち、五二・一%の一四九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。再就職探して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二七・六%で、全体の平均三九・七%よりも少ない。

他方、近所の知人が教えてくれたという者(三一三人)は、三二・四%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つて就職が決められてはいない。元の職場は、その女性の職業能力や人柄をよく知った上で声を掛けてきているというところもあるうし、女性の側も元の職場は人間関係、作業環境、仕事内容等もまったく未知でないということが相互に就職の実現性を高めていることが考えられる。

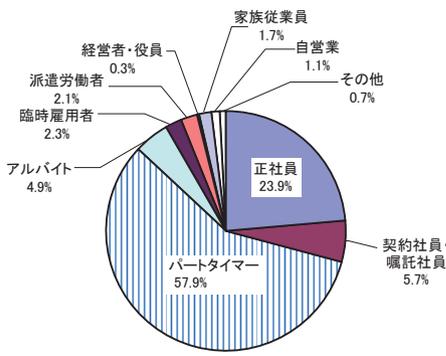
6 再就職での困難や問題、そして誰が助けてくれたか

再就職をしようとした時に周囲に気を遣ったことと、実際に再就職したときに直面したもつとも解決困難な問題が何であったかを尋ねた(複数回答(表1))。また、そのなかで「もつとも気を遣ったもの」を一つ選択してもらったところ、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。「保育園や学童保育の内容・充実」が一四・六%、「子どもの世話が手抜きにならないこと」が四〇・四%で、合わせて五五・〇%と過半数になる。

では、再就職しようとしたとき、つまり、就職が実現するかどうかの緊張した事態に問題や困難の解決を援助してくれた人がいたか、いたとすれば誰であったかは図2のとおりである。

図2は、再就職しようとした時に、① 気を遣った事柄の解決を具体的に援助してくれた人がいたかどうかと、② 手助けなどの具体的な援助はしなかったが心理的な支えになって助けてくれた人がいたかどうかを表している。

図3 はじめての再就職での雇用形態



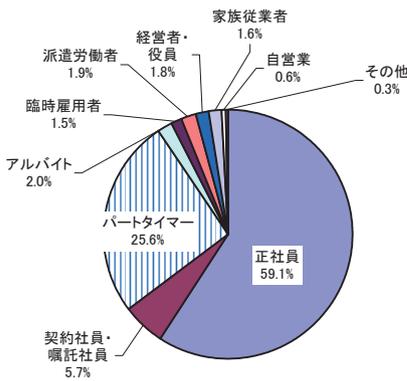
具体的な援助者がいたのは七三・五%でその約六割は夫が援助者であった。心理的な支えとなった者がいたのは六八・二%である。

実際に再就職したときに直面したもつとも解決困難な問題は、「急な都合で休みや遅刻をすること」(二五・二%)であった。四人に一人は実際に就職したら解決がもつとも難しかったと思っ

ている。他方、就職前にもつとも気を遣った子供の世話や保育の問題は、「保育園や学童保育の内容・充実」が三・三%、「子どもの世話が手抜きにならないこと」が一三・一%と激減していた。

就職後に大変さがわかるのは職場の人間関係に関するところである。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(二・二%)が、もつと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

図4 現在の雇用形態



一二・〇%)という様子がみえる。

また、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、それを前提に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・了解を取り付けるように気を遣う割合は、その他の事項よりも多い(「気を遣った」二一・一%、「最も気を遣った」一三・五%、合計三四・六%)が、夫や家族の合意が就職後にもつとも解決困難な問題になったという者は三・六%ではない。

なお、就職しようとした時に気を遣った問題と就職したときに直面した問題のそれぞれ上位七項目は表1のとおりである。

**7 再就職の労働条件—家庭と仕事の調和は労働に要する時間が基本**

子育て後のはじめての再就職での雇用形態は、パートタイマーが際だつて



多い(五七・九%)。次いで正社員で約二四%となっている(図3)。調査時点の雇用形態は図4である。構成が変わり、とくに、パートタイマーの割合の変化が大きいことに注目される。

職種では事務職がもつとも多く、二番目に専門的・技術的な仕事、三番目にサービスの仕事であった。

再就職当時の週当たり平均出勤日数は、五日と六日以上が約八〇%で、労働時間は残業も含めて週当たりの平均でもつとも多いのが四〇時間(一一・五%)である。だが、三〇時間(九・五%)、四八時間(九・二%)、八時間(五・八%)の順となっており、累積では八時間までの労働時間に全体の二一・七%、一六時間までに三一・三%、二五時間までに五〇・八%が入る。やはり、全体では労働時間は短い傾向が

**8 子育て後のはじめての再就職は成功だったのか**

ある。さらに、通勤の所要時間は、一〇分以下が四三・〇%である。二〇分以下に全体の七四・九%が、三〇分以下に八八・二%が納まっている。要するに労働に要する時間の全体を抑制している様子が窺える。

**〈再就職の時期について〉**

はじめての再就職の時期については六〇%を超える者が適切だったと評価していた(図5)。図5のなかで、「早すぎた」と考えている者、「遅すぎた」と考えている者、「ちょうどよかった」と考えた者は、「いつでもよい」という者の間で末子の年齢を比較するとそれぞれ有意な差があった。末子の平均年齢は、早すぎたと考えている者の方は子の年齢が全般に低く、とくに三歳未満の割合が多く、同時に中学校卒業以上がない。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一五%を占めている。六歳未満までに就職したのは、早すぎたという者では約九〇%だが、遅すぎたという者は四三・八%である。しかし、末子が三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、中学生になつてからでも早すぎたと考える者がいることに注目することが必要である。

**〈再就職の総合的な評価について〉**

再就職について、時期の問題だけでなく総合的に満足できたかどうかという評価となると、子の幼さへの思いとは別に、評価は多角的、総合的に行わ



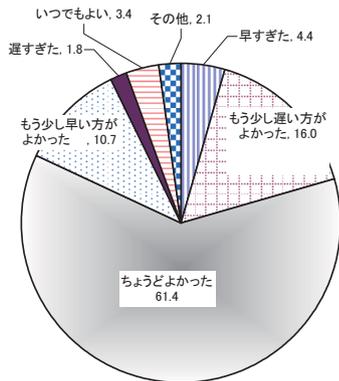
れている。

はじめての再就職を総合的に評価をすると、「満足だった」が六一・三%、「不満足」が二二・七%、「何ともいえない」が二六・〇%であった(図6)。そして、満足度の高さには子が幼いかどうか、あるいは退職してから再就職までの期間が短いかどうかは関係していない。

では、総合的な評価を高めたものは何かだが、それは、再就職しようとした時に援助者が「いた」ことであった。再就職しようとした時に援助者が「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( $t(1059.92) = 4.16, p < .01$ )。

つまり、女性の再就職では、女性の親としての役割行動に子の年齢は一定の影響を与えるようだとはいえる。だ

図5 再就職の時期について

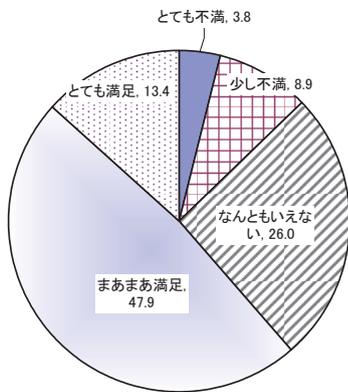


子育て後の女性が再就職する時期は、末子の年齢が一年未満か七歳以上になったときという二つの大きな山が見られた。子の年齢によって必要とする保育内容は異なるなど、それぞれの時期では女性が必要とする援助は異なる。それぞれの時期に見合った支援を行う

### 9 子育て後の女性への再就職支援として望まれるもの

が、就職全体の意義と満足感を感じさせる要因はほかにもっと大きなものがあるということである。家庭と仕事の両立について、その女性が直面する個別の問題や困難の解決に理解と支援を送る者がいることがその大きな要因の一つになる。たとえば、子が幼いことで必要になる配慮や世話が十分に行えないという問題を、仕事と家庭の両立の困難さとして悩んだときに、その問題を理解し、解決を援助する者が存在することは女性の就職を促進するだけでなく、職業活動についての評価を向上させることになる。

図6 再就職の総合的な評価について



ことが必要である。保育関連の支援とすることも乳幼児と学齢期の児童に関するものは異なるし、子の年齢が高くなるにつれ、学業との関係から多様な利用ニーズが生まれる可能性がある。

しかし一方で、この二つの時期が子育て後の女性の再就職の最適の時期だということにはならない。なぜなら、再就職の総合評価の高さは末子の年齢と直接の関係がないし、むしろ、就職しようとした時に、直面した問題の解決を援助する者がいれば結果としてよい就職につながる傾向があった。そして、その問題の内容は子の保育や世話だけではなく、それまでの日常生活の継続性をできるだけ維持出来るようにする学校や家族問題が大きな割合を占めていた。それらの問題解決支援がなければ再就職の実現はなかったかもしれない。そして、就職した後は職場の日常的な労使関係のあり方や人間関係のなかで女性が助けられ、働く意欲を維持していく効果が大きい。

とくに労働に要する時間を抑制して家庭生活との調和を意識する傾向があ

るので、地域の中小企業や大企業の各事業所で子育て後の女性の良質な雇用の場が創出・育成されることは望まれているといえる。

今回の調査から、子育て後の女性は、当面の子育てや家庭経済等の影響を受けながらも、自己の長期的なライフ・キャリア形成の職業活動の貢献度を考えて、再就職を選択し、実行している姿がみえてくる。その選択と実行を円滑にできる社会が労働力不足時代を迎える日本の姿でなければならぬといえないだろうか。

### プロフィール

お茶の水女子大学大学院博士後期課程修了 博士(社会科学)  
専門分野・関心領域 職業心理学、キャリア・カウンセリング、研究テーマ・担当テーマ 職業能力開発、職業選択、職業相談、研究成果 当機構における主な著作物、発表論文として、『求職活動支援としての職業訓練—就職実現戦略としての役割と効果—』労働政策研究報告書 No.46 (二〇〇五) 『若年者就職支援の取り組みと方向—支援モデルと望まれる支援者像—』労働政策研究報告書 No.79 (二〇〇七)、『日本の企業と雇用—長期雇用と成果主義のゆくえ(第2部第5章)』プロジェクト研究シリーズ No.5 (二〇〇七・四) 他多数。