

第一子出産時の女性の就労継続を促す要因について
—働く母親と専業主婦の語りからの考察—

Factors affecting mothers' continued participation in the labor
force: Analysis of in-depth interviews of working women and housewives

お茶の水女子大学 近未来プロジェクト 特別研究員 佐野潤子
Ochanomizu University WORK-FAM Project Junko Sano

Summary

Still today, about 70 percent of women are found to be full-time housewives when they become mothers for the first time. Childcare leave is a must for regularly employed workers and part time working arrangements are also provided. As a result, most mothers return to work as marginalized workers.

What in company institutional systems, and factors and attitudes are successful in enabling females to continue work? Group interviews for different cohorts of workers, especially working mothers and homemakers, revealed several successful factors which encourage women to continue to work during child rearing. The group interviews were carried out from November 2008 to March 2009. Women who manage to work after childbirth share four common factors.

The first is that working mothers who aspired to work continuously when they graduated from university or school chose jobs that are supportive to working mothers. Secondly working mothers had successful experiences in their jobs before pregnancy. The work motivation gained though such experience made them decide to continue to work. Thirdly husbands who enjoy economic affluence as a result of double incomes become helpful to working mothers. The fourth factor is the belief that a day nursery is good for children's growth and mothers' mental health.

Key words: work aspiration, career, husband's attitude towards parenting

1. はじめに

我が国において女性が出産前後に退職しているケースは依然として多い。出産前後の女性の就業状況を調べた国立社会保障・人口問題研究所「出生動向調査」(2006年)によると、妊娠前から無職(第一子妊娠前無職～第一子1歳時無職)の女性は25.2%、出産退職する女性は(第一子妊娠前就業～第一子1歳児無職)41.3%で、出産後も就労を継続している女性は1980年代以降25%前後で大きく変化していない。よって共働き家庭が増えているとはいえず子どもをもちながら正社員で働く女性は未だ多数派ではない。「仕事と家庭の両立」の推進のために、保育所の整備や育児休業法、ワーク・ライフ・バランス制度などの企業体制や政府支援も整いつつあるが、正社員の女性の就労継続に限定すると育児休業制度の利用者は増えてはいるが、就労継続者の割合は増えてはいない。

女性が人生の分岐点といわれる第一子の出産前後に正社員として働き続けることを選択した場合、そこにはどのような促進要因が働いているのであろう。本研究では、出産後も正社員として働き続ける女性と専業主婦のグループインタビューにおける語りを通してその要因を探ることを目的とする。

2. 先行研究

女性の就労継続に関する研究は学問分野別にアプローチが異なるが、以下では家族社会学、労働経済学、教育社会学別に先行研究をレビューする。

まず家族社会学の先行研究では、子どもをもった女性が働き続けることの要因について性別役割分業意識や母親役割の観点から論じたものが多い。例えば三具(2007)は、夫婦へのヒアリング調査から、出産に伴う「両立問題」解決の選択肢には現実的には夫の条件は初めから含まれておらず、妻が働こうが働くまいが、夫の働き方や生活は変えないという前提があるという。船橋(2003)は、862人のアンケート調査

から、母親が子どもの勉強をみる義務感や子どもを他人に預けることへの抵抗はまだかなり強いと指摘した。

欧米諸国と比べて日本では高学歴女性の専業主婦割合が高いことに言及している山田(2003)は、外で働こうとしても意欲を失わせる職場しかないこと、家庭では性別役割分業が残っていて女性の家事・育児負担が大きく、仕事の両立は容易ではない点を指摘する^(註1)。

教育社会学の観点から、村松(1997)は女子大学卒業生のアンケート調査から、「勤続型」、「再参入型」と「退職型」に分類し、勤続型では未就学児がいないこと、非伝統的な性別役割分業観をもっていること、親が勤続型ライフコースを期待していたことが大きく影響しており、退職型の中でも再び労働市場に参入するのは大学卒業時のアスピレーションが大きな要因であることなどを示した。

労働経済学研究では、永瀬(1999)や武石(2009)の量的分析によれば、女性の賃金上昇は就労継続を促すものの、幼い子どもがいる場合には親族の手助けなどによる時間制約の緩和が重要であると指摘している。また価値規範も重要(永瀬(1999))との結果もある。武石(2008)や池田(2009)は育児休業が与える女性の就労継続の効果を分析し、制度がある企業に勤務しているほど就労継続が促されることを実証している。ただし、これらの分析の多くは企業に勤務している者を対象としているため、全人口に対しての育児休業の効果とは必ずしもなっていない。

就労継続には、入社後のキャリア形成を通じて管理職に必要な技能や経験の視点も重要である。女性の昇進について中村(1988)の事例研究は、重要な仕事を任された女性ほど仕事意欲が向上し、仕事を続けることを選択し、その結果管理職に昇進していくケースが報告されている。また大内(1999)は女性総合職・基幹職60名の面接調査から、女性の就労継続には自らの仕事の専門、会社の位置、将来の方向を見通せ

る異動が必要であるとし、特に入社以降8～9年目(約30歳)までが鍵となり、この時期の上司・人事部の役割が大きいことを指摘する。

柳(2008)の研究は、女性の就労継続の規定要因に配偶者である夫の働き方や企業規模の効果などを分析し、夫の勤務先が企業規模300人以上の場合、妻の多くが離職しているとした上で、妻の就労継続を揺るがす転勤など、企業側の抱える組織構造の問題を考慮する必要があると報告している。

以上の先行研究を合わせると、限られた条件の女性だけしか子どもを産み育てながら就労を続けられないことを示しているように思われる。男女雇用均等法施行以降、四分の一世紀も経ているにもかかわらず、依然として女性が仕事を手放すのはなぜであろう。

3. 調査方法

出産前後の正社員である女性の就労継続と退職の選択に影響する要因は何かを明らかにするために「女性の仕事と家庭に関するグループ・インタビュー」^(註2)を試みた(2008年11月～2009年3月)。1グループ6名、14グループからなるもので、その中から本論では「出産後も正社員として就労を続けている女性」のグループと、「フルタイムで勤めていたが、出産時に退職し、現在専業主婦である女性」のグループを選び、対象者の語りから前者と後者と相違点があるかを考察した。条件に合う前者の2グループを「就労継続組」(表1のA～L)とし、後者の1グループを「退職組」(同M～R)とした。調査対象者の属性は表1の通りである。いずれも30代の女性既婚者で、第一子が7歳未満であり、12名が正社員として働き、6名が専業主婦である。

橘木(2006)は女性の活用がうまくいかない理由としてライフステージを3区分して検証すべきと提示している。一つは労働市場に入る前段階、すなわち学校教育やジェンダー教育において格差が生じていなかったか、二つめは労働市場に入ってから内部で格差がなかったか、た

えば仕事の配分上の不利、途中退出により発生する正社員とパートタイマーの賃金の格差などである。最後のステージはライフサイクルや家族内での格差、特に育児との関わり方である。

そこで就労継続と退職の選択に関する語りは、個人、職場、家庭の3つの要因に分けてインタビューを構成した。質問は以下のとおりである。個人の要因としては、1)学校卒業時の将来設計、2)入社後の将来設計の変化、3)育児に対する考えの3項目。職場の要因としては、1)出産前の働き方、昇進、2)育児休業後の職場復帰の前例、3)上司・同僚の理解の有無。家庭の要因としては、1)子どもを保育所に預ける環境、2)家計における妻の収入の役割、3)夫のサポート、4)実家のサポートの4項目にわたる聞き取り調査で、その結果は表1と表2にまとめた。

4. 結果

(1) 大学卒業時の将来設計

まず大学卒業時の自分の将来設計についての語りを拾ってみる(表2)。文中Aなどの表記は表1の調査対象者プロフィールにあるID番号を示す。

就労継続組の12人中、5人が卒業時に仕事を続けるアスピレーションがあった。逆に就労継続組の3人は専業主婦になるだろうと思っていた。退職組の6人中、就労継続のアスピレーションがあったものは3人であった。意外にも就労継続組と退職組と際立った違いが見られなかった。今回話を聞いたケースに関していえば、学校卒業時の将来設計どおりにはなっていないと言えるだろう。

現在専業主婦の退職組の中でも1名は「結婚で辞める、子どもを生んで辞めるという意識はまるでなかった。」(Q)と辞める自分を想像できなかったが、自営業の夫が専業主婦を希望したため、今は専業主婦である。もう1名は「一番初めは商社にいたんですけど、将来的にずっと働けるような仕事を考えたときに介護職と

表 1 調査対象者プロフィール

ID	年齢	学歴	子ども年齢	現在の仕事	転職回数	出産年齢	復帰および退職状況	
							育児休業期間	保育所入所年齢・月
A	36	大学	2歳	コンピューター 事務	0	33	6ヶ月	0歳のとき4月入所
B	36	大学	3歳	アパレル営業企画、接客、お直し	2	32	産後休業1ヶ月	3歳のとき4月入所
C	35	大学	4歳 1歳	教育関連サービス業経理	2	31、34	1年1ヶ月、5ヶ月	10ヶ月のとき4月、5ヶ月のとき4月入所
D	38	大学	3歳	建設会社事務	2	35	2年間無職	保育所は入れず・幼稚園入園予定
E	32	大学	2歳	医療事務	1	30	1年1ヶ月	2歳のとき入所
F	38	大学	2歳	食品正社員販売、企画	1	36	産後休業2ヶ月	夫の実家に預ける
G	30	大学	1歳	通信業 社内システム開発	0	29	1年6ヶ月	1歳6ヶ月のとき1月入所
H	32	大学	2歳	金融 営業	4	30	1年3ヶ月	満1歳のとき入所
I	31	大学	3歳	金融 事務	1	28	1年2ヶ月	1歳のとき4月入所
J	32	大学	4歳 1歳	製菓業 事務	0	28、32	1年2ヶ月、10ヶ月	1歳のとき、9ヶ月のとき11月入所
K	36	大学	6歳	情報サービス	1	30	1年	10ヶ月になる前入所
L	32	大学	3歳	信販 事務	2	30	再就職のため育児休業は取らず	1歳のとき認可外入所
M	32	短大	1歳	無職専業主婦	1	31	31歳妊娠中に退職	
N	30	大卒	1歳	無職専業主婦	1	29	28歳妊娠中に退職	
O	31	大卒	2歳	無職専業主婦	2	29	28歳妊娠中に退職	
P	35	高卒	5歳 2歳	無職専業主婦	0	30、33	29歳妊娠中に退職	
Q	33	その他	4歳	無職専業主婦	1	28	27歳妊娠中退職	
R	39	専門	5歳	無職専業主婦	1	34	32歳結婚退職	

表 2 仕事経験・卒業時のアスピレーション・職場の理解・家族のサポート・子育て観

	仕事経験	卒業時の就労継続アスピレーション	職場の理解	家族のサポート	子育て観
A	22歳総務→26歳インテリナショナルエンジニアリング部 コンピューター事務 出産後一般職に転換 事務書類作成サポート	あり	子どものいる先輩が多い。上司の理解大	夫の協力度高い 実家のサポートなし	保育所に感謝
B	22歳サービス業→24歳転職派遣社員→26歳アパレル営業企画、営業、接客、お直し	あり	理解はないが、不況で早く帰れる	夫の協力度高い 経済的なことも考え 両親と同居	子どもと接する時間が大切
C	22歳不動産会社経理→27歳結婚退職→製造業の会社経理→34歳2人目妊娠時に妊娠中毒症で退職→35歳教育関連サービス業経理	なし	8割女性だが子どもがいる人少なく 理解もありない	夫は応援、指示があればやる。	喜びも多いが負担も多い
D	22歳精密機械の会社入金処理→25歳転職建設会社国際事業部最初の3年は派遣4年目から正社員→35歳退職妊娠つわりひどい→37歳建設会社事務	なし	男性社会だが、上司は理解あり	夫は子どもの面倒はみるが家事はしない。実家のサポートあり	24時間の子育てはつらい
E	22歳専門学校出て医療事務→26歳結婚退職→31歳医療事務正社員	なし	上司は理解あり	夫は家事はせず。実家サポートあり	保育所は楽しそう、人の輪ひろがる
F	22歳アパレル→27歳トライアスロンのため退職→スポーツ関係アルバイト→31歳ケーキ屋パート店長→36歳食品正社員販売、企画	なし	いろいろ任せてもらって楽しい	夫は当初共働き反対 1年後変化、実家サポートあり	母に預けることに抵抗があったが仕事優先
G	社内システム開発 育休とって復帰したばかり勤続年数8年正社員	なし	会社の人気を遣ってくれる	分担表あり、夫土日は家事、実家のサポートあり	子ども中心の働き方、小学生になったら思いっきり働きたい
H	市役所→25歳人材派遣会社起業→28歳A証券会社入社 ファイナンシャルプランナーと証券外務1種の資格取得→28歳B証券会社営業	あり	上司理解あり	夫は子どもと遊ぶ、実家サポートあり	子どもとの時間増やしたい
I	総合商社から23歳金融正社員	なし	あまり理解なし	夫風呂あらい、ごみだし、実家のサポートあり	預けることに抵抗なし
J	製菓会社 総合職 菓の添付文書の作製 勤続年数10年	あり	職場の理解あり	夫の協力、実家のサポートあり	子どもとずっと家にいたくない
K	A情報サービス業→30歳B情報サービス業正社員	あり	職場の理解、特に上司あり	夫はあまりやらない 実家のサポートなし	預けることに抵抗なし
L	26歳学習塾→29歳信販会社事務→つわりで29歳退職→31歳パート復帰後正社員	なし	福利厚生がしっかりしている	夫は分担拒否、休日掃除洗濯、実家のサポートあり	ずっと家で子どもといのは嫌
M	学童保育指導員(正社員)→医療事務の資格をとる勉強のために退職→医療事務取得3ヶ月コース取る→23歳で転職医療事務(受付・事務)→26歳結婚後同じ仕事でパートに変更→28歳出産前退職	なし	残業が多い。時短は出来ないといわれた	夫は風呂入れるくらい、実家サポートあり	子育てで手一杯。子どもを長時間預けるのは嫌
N	広告会社の一般事務派遣社員→24歳転職携帯(通信)の窓口営業正社員→25歳結婚後IT関係の仕事PC入力の仕事派遣社員	あり	夜や土日勤務職場の理解なし	夫は仕事が遅く手伝いなし 実家サポートなし	預けてまで働きたくない
O	専門商社営業事務→25才で転職介護優良老人ホーム→妊娠中退職	あり	職場の理解なし	夫は専業主婦希望土日は皿洗いする	2歳までは絶対に自分でみたい
P	18歳会社一般事務経理→29歳妊娠8ヶ月で退職→30歳出産後6ヶ月後時短で復帰→数ヶ月後退社	なし	復帰後雑用の仕事ばかりで退職	夫は役割分担なし、実家の母が頼り	預けるのは嫌。仕事より子どもの受験に関心あり
Q	22歳建築会社デザイン正社員→24歳飲食業調理ウエイトレスパート→27歳妊娠で退職	あり	理解あり	夫2歳まで手伝ってくれたが今はなし。専業主婦希望。実家のサポートあり	子どもを預けてまで働きたくない
R	20歳ファッション業界販売正社員→23歳ファッション業界販売事務正社員→32歳結婚退職	なし	結婚退職普通。古い	N.A.	幼稚園に入るまでは預けたくない

思って、資格をとって介護職で働き始めました。」(O)と就労継続の意欲を持っていた。この現在専業主婦のOさんはいずれまた働きたいと思っている。

一方退職組6人中3人は以下の語りから特に将来設計がなかったケースである。

「あまり考えてなかった。ただ結婚して子ども生んでみたいな。」(R)

「結婚して子ども欲しいなと漠然と思っていたけど、何年後か先のことは全然想像がつかなかった。」(N)

同様に就労継続組にも将来設計を特にしていなかったものもいる。以下のEさんとFさんの語りはこのグループの対象者の典型的な例であるが、彼女たちは結果として仕事を続けている。

「もともと自分の将来っていうのはあんまり考えてなかった。」(E)

「自分は結婚したら専業主婦で働くことはないとと思ってました。」(F)

このインタビューの少数事例だけで断定はできないが、少なくとも学校卒業時にアスピレーションがない人でも仕事をしながら仕事を続けよう、続けられるのではないかと漠然とした可能性を抱いていたといえる。ではその可能性がどこから出てくるだろうか。

(2) 出産前の仕事経験

就労継続組のAさんは新卒で入社した会社を辞めずインタビュー時点でも勤めている。出産後は総合職から一般職に転換しているが、出産前は総合職として残業もこなしていた。

「(出産前後で辞めようとは思わなかったかの問いに) そうですね、すごい仕事に興味だったので、趣味がないなと思って。じっとしていると精神的にまいっちゃうので、本当はもっと産後一か月、二か月でも(早く保育所に)入れたかったけれど、4月に保育園に入れるのがちょうど(子どもが)6ヶ月のときだったんで。」(A)

とくに結婚前は総合職としてよい評価を得るくらい「くそっ—とか思ってがむしやりに働い

て」(A)いた。Aさんの語りからは出産で一般職に転換したものの、出産前には仕事の面白みを見出していたことがわかる。

Bさんは現在子どもが3歳で現在は5時半に退社しているが、出産前後は激務であったと述べている。

「仕事の内容がすごく自分がやりがいのあるアパレルの輸入で、自分で海外にも買い付けに行ったり、企画などいろいろ出来たことで、またそれが成功していたので」(B)、出産前ぎりぎりまで仕事し、出産後も1ヶ月経たないくらいで復帰している。

またFさんは転職し、はじめはパートで勤めていたケーキ屋での仕事が評価されて会社から正社員で店長にと誘われたことから、共働きに反対する夫を1年かけて説得した。その後出産し、母親も正社員の店長になったのだからと協力的である。現在は3店舗をまかされている。

Hさんは1回目の転職で証券会社に勤め、出産前にファイナンシャルプランナーと証券外務員I種の資格を得る。営業で仕事を任せられ、売り上げが給料に反映し、達成感が得られていたことが就労継続につながったのではないだろうか。

中村(1988)の研究で示されたように、女性の就労継続の意識は仕事経験を積みながら変化するケースではないかと考える。出産前の昇格、裁量労働の部分が大きいこと、仕事の達成感の積み重ねの経験があり、周囲にもそれがわかること(たとえばリーダーなど名称がつくこと)が卒業時のアスピレーションが特にない女性でも就労継続に導く要因になることが明らかになった。

(3) 職場の上司や同僚の理解と協力

本人が業務遂行能力を示し、仕事の成果を反映する昇格を踏まえたうえで、さらに職場の上司・同僚の協力を得られる環境にいるのかも女性の就労継続の促進要因として考えられる。職場の理解、特に以前に育児休業を取得した女性

の前例があることは大きい。前例となる女性の仕事ぶりを見て上司や同僚も理解があり、同僚や後輩の女性の中には「いずれ私も育児休業をとるだろう」という感覚を持ち、「お互い様」の意識が芽生える。以下のAさん、Jさん、Gさんの語りからも明らかである。

「いい先輩の例を見ているのでこういう感じでやればいいんだとか、子どもが熱を出したりとかの時はお互い様だからねえ、みたいな感じで、上司もすごく理解がある。」(A)

「同じ部署で、みんな『私も産休を取る』という人が順々に回っていて、そんな流れが今できています。」(J)

「やっぱり開発だと、いつまでにという期日があって、子どもを産む前は、夜中とかまでやっただんですけど、同じチームの人が、代わりに引き継いでやってくれているので、なんとかなっていると思います。」(G)

また職場の協力があるという自覚から仕事の効率を上げたり、人間関係を大切にしたいという相互作用ともいうべき語りもあった。

「今の職場はとても働きやすい。労働時間も私にとっても合っている。今はまだ信用をつけることが仕事ですね。自分がやった分だけ上の人が見てくれるのが分かる。そういう意味で働き甲斐があります。」(E)

「私は営業なので自分の売り上げが完全に出るんですね。なので、(仕事の成果は)できてると思います。」(H)

「自分では子どもを理由に何かを犠牲にという態度を会社では出していない。」(I)。

一方で退職組は次のように語っていた。

「わりと会社全体がそういう(子どもができたから辞める)雰囲気だった。子育てでしながら勤めていた方っていうのはいらっしゃらなかったです。」(R)

「結婚した時に、今までやっていた職種で正社員から、パートに変えてもらったんですけど、結局仕事内容は一緒に、時間とかもフルなので、仕事の内容を知っている分、私も帰りづらいな

というのがあって、(仕事を)辞めたのはそれがきっかけです。」(M)

「介護(の仕事)は、正直言うと1人欠けると、その周りに及ぼす影響があまりにも大きい。」(O)

以上のケースは妊娠時に職場の理解・協力が望めなかったもので、結婚あるいは妊娠したら女性は退職すべきという慣習、雰囲気があったといえる。よって育児休業後復帰の女性の前例もなく、職場での自分の立場の見通しがたてられず辞めている。妊娠前の仕事経験の語りは少ないが、達成感を得た経験や昇進の経験はOさん以外の対象者からは聞かれなかった。労働条件の改善を会社に求めたり、自らが初の育児休業取得者になるという働きかけをすることもなく退職している。また、周囲からも両立の可能性を見出せるような歩み寄りや引止めもなかったようである。

(4) 家族の理解と協力

次に夫についての語りを検討する。就労継続組では共働きについて12人のうち5人の夫は当然と受け止めており、妻である対象者の仕事を応援している。この5人のうち3人は対象者本人が学校卒業時から就労継続の意欲があり、夫も結婚当初から以下のように理解していたようである。

「(夫は)もともとカメラマンだったので、時間に余裕があったんですけど、子どもが生まれるとカメラマンじゃちょっと収入が不安定ということで9時から5時のところをわざわざ選んでもらったという感じですね。」(B)

「夫は応援してくれてますね。やっぱり私もそこそこ働いていて、どうしても生活費にはならないんですけど、生活費の彩りの部分に私の給料もなっているので、それは楽しいことという感じで。(私が仕事を)『辞める』といったら結構『えー待ってよ、考え直してよ』というかもしれない。」(C)

Cさんの事例から夫は妻の収入が生活の豊か

さにつながるとして賛成していることがわかる。

就労継続組の中で2人の夫は当初共働きに反対だったが、妻は仕事で昇格の経験から夫に共働きを続けることを説得していた。

「自分も働きたいという気持ちが強くなってきて旦那さんを説得するのは大変だったんですけども、まあ、たまたまい職場があったので。」(E)

「私も主人を説得するのが何より大変でした。仕事で家のことができなくなるのではない、何でしなくちゃいけないのか、1年くらい説得にかかりました。」(F)

退職組の6人の語りでは性別役割分業観が根強く反映されていた。例えば、6人中3人は夫の性別役割分業観について次のように述べていた。

「主人は子どもが小さいときは母親が家にいろ、と。」(Q)

「(夫は) ずっと働かなくても時間短めのパートでいいんじゃないのという。」(M)

またほかの3人は「ご飯を用意したかったから辞めた」(N)、「(再び働くなら) パートが理想。子どもが学校に行っている時間に働く」(R)と本人が伝統的な性別役割分業観をもっている。

妻の語りから18人中13人の夫は家事・育児にあまり積極的に参加していなかった。それは就労継続組も退職組も同様にみられた。夫が育児休業制度を利用することについての質問に対しては、「夫は取る気、さらさらないみたいな」(N)、「逆に夫が育休を取って、そのせいで出世とかしなかったらむしろ困る。私は辞めてもいいけど、夫が出世しないのは嫌だな」(R)、の意見に代表されるように、就労継続組も退職組も夫の育児休業の取得には反対の意見が多数であった。それは「(男性で) 取ってる人がいないから、結局(制度は) あるけど(男性は) 取るもんじゃないっていう感じ」(R)という発言にグループ一同頷いたように、女性自身も育児休

業の取得がその後の昇進に影響を与えるのではないかと懸念しているようである。「夫は一家の稼ぎ手である」という認識が夫も妻も強いことがうかがえる。つまり、自分の仕事を犠牲にしても、夫の仕事には極力家庭の事情が影響を与えないようにしているということである。

だからこそ調査対象者の大切なサポートは実家であった。就労継続組は9人が、退職組も4人が実家のサポートを受けていた。18人中5人は実家のサポートを得るため子どもの出産前後に実家近くに引っ越したと語った。何かあった場合は夫よりも実家、それも妻の母親が頼りである。

(5) 育児に対する考え

就労継続組には自分以外の他人(保育所など)に長時間子どもを預けることに抵抗がないという発言が多くみられた。中には「以前は子どもを預けてまで母親が仕事にいくのは(よくない)、と思っていたが、実際子どもができてから考えが変わった。」(D)、「育児休業を取ったとき、もう家にいたくないと思った」(P)という語りもあった。Lさんは「ずっと子どもをみているとつらい。働いていると気分転換になるし。」と再び働くことを選択している。

「(約1年専業主婦だったが、再び働き出したのは) もう、保育園ですね。保育園がすごく良かったので絶対ゲットしたいと思ひまして、あるタイミングで働いていないと保育園も入園がままならないので。」(C)

「子どもと離れる時間があったほうが、より子どもをかわいがられる。」(D)

以上の対象者は子どもにとっても保育所に通うことは良いと考えている。しかし一方では以下のような語りもあった。

「子どもが3歳になってきちゃって、意識がしっかりしているので、年がら年中母親がいないということは問題だなと思ったのと、早めにお迎えに行つて覗いてみたらほったらかしにされているシーンをみて、子育てと仕事の balan

スに悩み始めた。」(B)

「上の子どもが多動で、結構苦労するんです。先生の呼び出しが多かったりとか、やっぱり肉体的に一番しんどいと思うんですね。フルタイムの仕事と子育てというので。」(C)

「私は子どもが手がかからなくなったら思いつき働きたいなと思ってます。」(M)

Bさん、Cさんは子どもが精神的に不安定なのは長時間保育所に預けて自分が子育てをしていないからではないか、と自分を責めている。子どもに関して責められるべきは母親である自分であると思い、自分の働き方をかえるかもしれないと語っている。またCさんは子どもが小さいときは仕事をセーブしていると述べていた。

一方、退職組は仕事と子育てを二者択一でとらえ、子育てを選択していることが以下の語りからわかる。

「全く預けたくないわけではないけど、長い時間はちょっと…と思う。」(M)

「預けてまで、仕事をしたくない。」(N)

「やっぱり2歳までは、絶対に自分の手で見たいというのがあって。」(O)

「預けるのは嫌だったですね。自分の母がいるので、他人に預けた事は、今まで一度もないです。」(P)

日本では現在も三歳児神話が根強く存在しており、第一子妊娠時にMさんとQさんの2人は退職したという。今回の調査結果から就労継続組は子育てに関しては三歳児神話に全くとらわれていないのではないが、保育所の利用は子どもにとっても母親にとっても良いという考えが見られた。反対に退職組は子どもが幼いときは長時間他人に預けることに抵抗があり、子育てと仕事を二者択一で選択している。

子どもが学童期を迎えたときの教育に対する不安は、就労継続組と退職組に共通に認められたが、相違点は就労継続組は学童の延長時間が保育所ほど長くなく、加えて小学校の中・高学年になると女性の多くは短時間勤務対象から外

れて、放課後子どもが一人で過ごす時間が長くなるという心配である。そこで就労継続組からは短時間勤務制度の延長希望や、学童の開所時間の延長希望が出ている。

他方、退職組は、幼稚園や小学校の行事の参加、習い事、低年齢化している受験などで学童期でも子どもに手がかかるため、再就職の時期が未定で、一方では教育費用の負担が大きいという不安を持っている。本研究では未就学児をもつ対象者に限定しているために、就学児をもつ就労継続組の母親に子どもの教育における母親の責任について調査することは今後の課題である。

5. 考察

女性の就労継続について就労継続組と退職組の語りを中心とした分析結果から得られた知見として四点列記し、考察を行いまとめたい。

得られた知見の第一は、就労継続組の12人のうち5人が卒業時にアスピレーションを持っており、うち4人が職場は女性が子育てをしながら働くことに理解があると答えていた。しかし一方で退職組でも6人のうち3人は就労継続のアスピレーションがあったにもかかわらず辞めていることから、アスピレーションが直接就労継続の促進要因とは断定できないが、卒業時のアスピレーションは女性の就労継続にとってより良い職場を選択することに機能するのではないかと考えられる。

第二は、就労継続の意欲は仕事経験で上司から何らかの仕事を任せられ、業務遂行能力を示し、人事考課で評価が上がることを通じて女性が就労継続の意思を持つようになったことである。就労継続には職場における当人の仕事の能力評価が極めて重要という点である。

第三は、就労継続組では妻の収入が家族の生活を豊かにするという夫の認識があった。就労継続組の5人は夫が共働きに肯定的で、家事・育児も積極的に協力していた。一方、退職組では、本人にも夫にも根強い性別役割分業観が残

存している。夫は共働きに否定的か、そうでなくても家事・育児は積極的には協力していなかった。就労継続組と退職組ともに対象者にとって夫よりも実家の近くに移り住むなどして実家のサポート（特に妻の）が重要になっている。また育児休業制度の利用や、時間短縮制度の利用など、子育てと働き方の調整はまず妻が自ら行っている。今回は夫と調整・話し合いの結果というよりは当然のように妻が働き方を調整していた点に注目したい。夫の仕事は生活がかかっており、共働きであっても妻の収入は生活の糧とはなっていないことも影響するのだろうと推察する。

第四は、就労継続組と退職組の間で違いがあったのは子育ての考えである。就労継続組は「三歳児神話」を気にしないわけではないが、保育所に子どもを通わせることが子どもの発達にも良く、母親にとっても子育てに追い込まれないで良いという考えがある。しかし子どもに何かあれば母親が仕事を調整しなければならないと考えている。一方で退職組は他人に預けることに強い抵抗がみられた。また子どもの世話、幼稚園や習い事の送迎、行事の参加などは母親の役割であると強く思っている。さらに学童期になれば受験など教育の問題も出てくるので再就職のビジョンがないことも明らかになった。

以上四点の知見を挙げたが、留意しなければならないことは、今回の調査では限定的な標本数であり、断定的な物言いは控えるべきであるという点である。その留保つきではあるが、以下に考察する。

まず労働市場に入る前段階の学校卒業時のアスピレーションは第一の知見から女性の就労継続のためのよりよい職場を選択することに機能するのではないかと考えられる。知見の第二より就労継続組は職場で業務遂行能力を示すことができ、職場の地位を得ることが出来た経験から就労継続を選択していたが、これは女性が最初にどのような業種、職種に就くかによって大きく変わる。学生時代に多くの就職ガイダンス

の機会に恵まれ、大学で職業関連のカリキュラムが豊富であるなどの経験によって就職の選択が決まる。そうした学ぶ環境全体が就労継続とアスピレーションに結びつくのではないか。その意味では第一の知見は学生時代にアスピレーションに影響をあたえる環境であったのかという情報が十分ではないため、さらに分析が必要なことを示唆している。

では労働市場での要因はどうか。これは第二の知見から、本人自身の問題よりも外部の役割、評価や指導者あるいはメンターの存在が重要であるという指摘として有益であろう。

前述した橋本（2006）の第三の要因は本知見の三.と四.にあたるが、夫の共働きによる経済的豊かさの実感が後押しになっているのではないかと考えられる。妻の実家近くに引っ越すなどの行動も夫の合意の上である。また保育所にも子どもを通わせることが、子どもにとっても母親にとって発達的にも精神的にも良いという考えも女性の就労継続を促進する要因と考えられる。よって保育所は安心して預けられるということが第一条件であり、今後の保育所の質の向上がさらに就労継続を促す要因とも考えられるであろう。

注

注1 日本女子教育会（1995）の調査結果から女性の職場進出が進んでいる英、米、スウェーデンの育児満足度は日本よりも高いことが示されている。

注2 本研究は文部科学省「近未来の問題解決を目指した実証的社会科学研究推進事業」の採択を受けたお茶の水女子大学「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和：キャリア形成と家庭、地域、社会活動が可能は働き方の設計」（2008-2013）の初年度事業の一貫である。14のグループインタビューが学際的な研究員構成で実施され、筆者も研究員としてその一部に参加した。インタビューはすべてビデオ撮影され

テープ起こしされた。グループインタビューの一つのねらいは女性が離職する原因を、同じような属性を持つ集団に語りあってもらい質的に明らかにすることである。

【謝辞】拙稿に対し、貴重なコメントを下された査読者の方々に感謝致します。ならびにご助言をいただいたお茶の水女子大学永瀬伸子先生、石井クンツ昌子先生にも心より御礼申し上げます。

【参考文献】

- 池田心豪、2009、「第2章 第一子出産・育児期の就業継続と企業規模」『労働政策研究報告書 No.109』労働政策研究・研修機構：16-43
- 大内章子、1999、「女性総合職・基幹職の実態調査」『三田商学研究』第42巻第1号：117-180
- 三具淳子、2007、「妻の就業プロセスにおける権力作用」『社会学評論』58号：305-325
- 武石恵美子、2008、『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房：46-79, 80-113
- 武石恵美子、2009、『女性の働きかた』ミネルヴァ書房：11-43
- 橋本俊詔、2006、「なぜ女性活用策がうまくいかないのか」橋本俊詔編著『現代女性の労働・結婚・子育て』ミネルヴァ書房：1-29
- 永瀬伸子、1999、「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か—既婚者の就業形態選択と出産時期の選択—」『日本人口問題研究』55号：1-18
- 中村恵、1988、「大手スーパーにおける女性管理職者・専門職者 仕事経験とキャリア」小池和男・富田安信編『職場のキャリアウーマン』東洋経済新報社：12-37
- 日本女子社会教育学会、1995、『家庭教育に関する国際比較調査報告書』
- 船橋恵子、2003、『「幸福な家庭」志向の陥穽変容する父親像と母親規範』『少子化時代のジェンダーと母親意識』新曜社：48-65

村松幹子、1997、「キャリア形成途上段階女性の雇用市場退出と一時退出の判別—ライフコースの視点から—」『教育社会学研究第61集』：103-121

柳信寛、2008、「既婚女性の就労コースとその規定要因」安河内恵子編著『既婚女性の就業とネットワーク』ミネルヴァ書房：40-64

山田昌弘、2003、『「よりよい子育て」に追い込まれる母親たち』目黒依子、矢澤澄子編『少子化時代のジェンダーと母親意識』新曜社：69-82