

〔論 文〕

1990年代から2000年代に大卒女性の就業継続行動はどう変わったか

26～33歳を対象とした聞き取り調査より

永瀬 伸子ⁱ
守 泉 理 恵

要 旨

本稿は、日本の若年女性労働が1990年代から2000年代にかけての規制改革変化、統計が示す実態変化を踏まえた上で、なぜ雇用機会均等法や育児介護休業法における規制強化にかかわらず、意欲の高い女性が出産を乗り越えられないのか、一定の職場経験を経た26-33歳の大卒女性の聞き取り調査から明らかにする。第13回出生動向基本調査の特別集計から、出産を乗り越えて就業継続する女性の割合は、若いコホートでも依然として低いままということが示される。また統計調査から、総合職という働き方は女性の働き方としては依然として少数派ということも示される。聞き取り調査の対象は、優秀大卒女性層であり、大企業や公務部門に勤務する総合職女性が中心である。しかし出産後も仕事を継続しているケースは少数であった。総合職であっても、男性と異なる配置から将来見通しが持てなかったり、一般職として採用され、仕事の発展性が見えなかったりして離職を考える者は少なくない。一方、完全に男女均等な職場に勤務する女性は、仕事意欲ややりがい感は高いものだったが、従来の男性の働き方が標準であるために、出産による労働時間制約は取り戻せないダメージをキャリアに与えると予想して家族形成を躊躇していた。規制強化がすすむ正社員においても、両立支援策は成功しているとはいえず、規制の緩い非正規雇用の雇用が拡大していることから課題は一層大きい。企業慣行の他に、出産離職に影響するのは、親族からの子育て支援が受けられかどうかの見通し、子供が幼いうちは母親が家庭にいた方が良いと考えるかどうかの規範である。後者は女性自身の母親の生き方に対する肯定や否定から大きい影響を受けている。出産が日本ほど大きいキャリアのネックである国は珍しいが、少子高齢社会の中でその解消は必要であり、子どもを産む性である女性の目線から、日本の雇用慣行への改革の提言と実践がまさに望まれている。

はじめに

1990年代以降、長引く不況やグローバル化による競争激化の中で、日本の雇用・労働環境は大きく変貌してきた。とくに女性労働にかかわる変化として、法制面では男女雇用機会均等法や育児休業法の強化といった規制強化があった

反面、労働者派遣法の規制緩和や、有期雇用契約期間の3年までの延長など企業に有利な方向での規制緩和もあった。これらは女性の働き方にさまざまな影響を及ぼしている。

日本では女性の社会進出が続いているが、しかし国際的にみれば、日本は現在も依然として男女賃金格差がきわめて大きく、女性管理職比

率がきわめて小さい国である。そして、出産を乗り越えて就業継続する女性の割合も低い。1990年代以降、少子化対策として仕事と家庭の両立支援が注目され、この課題に関連する多くの施策が行われてきたにもかかわらず、なぜ子どもを持ちながら仕事を続ける女性が増えないのか。本稿は、実際に仕事と家庭の両立という課題に直面する年齢層の女性たちに聞き取りを行うことで、就業継続の障壁となっているのは何かを考察したものである。

本稿の構成は次のとおりである。まず第1節で、日本の若年女性労働が1990年代から2000年代にかけてどのように変化したのか概観したあと、女性労働に関連の深い法律等の近年の主要な規制変化について述べる。そして、第2節において、こうした環境の中で女性の働き方、とくに出産後の就業継続の状況がどうなっているかについて全国データを用い確認する。ここでは、出産を乗り越えて就業継続する者の割合は、最近においても依然として低いことが示される。

第3節以降では、なぜ出産後も就業継続する女性が増えないのかという問題について、その原因を大卒女性への聞き取り調査から探る。第3節では、聞き取り調査の方法や調査対象者の属性について述べる。第4節は、就職後の配置や職務内容の経路、仕事と家庭の両立の可能性についての聞き取りの結果である。第5節はまとめであり、大卒女性にとって働き方がどう変化したのか、何が女性にとってのキャリア継続と家族形成のネックとなっているのか考察する。

1. 1990年代から2000年代の女性労働の変化

1.1 初職が非正規である者の拡大

1990年代後半以降、学校卒業後に最初に就く仕事が非正規労働である若者が増大してきた。その結果、とくに若年層は、労働密度が高い働き方となる正社員である者と、より自由度が高いが不安定な身分の非正社員である者に二極化

しつつある。この傾向は、特に女性で顕著である。

1990年代前半までは、学卒者が初めて就く仕事の8割は「正社員」であった（図1a）。ところが、1998年の山一証券倒産に始まる金融経済危機と新卒雇用の大幅な縮小の結果、初職で正社員に就く女性の割合は1995～99年に65.4%、2000～05年では55.2%と減少した。また、年齢別にみると（図1b）、2005年に30歳未満の世代（1976年以降生まれ）から初職が正規である割合が減少しており、20歳代前半では51.9%に縮小している。

20歳代層は、パート・アルバイトが大幅に増えたほか、20～24歳では無職・家事の者も1割近くまで増えた。高卒層が中心である20歳以下の学生でない女性にいたっては、初めて就いた職が「正規の職員」と回答した者は36.8%にとどまっている。

かつて「パート」は、有配偶女性が家事の傍らに就く働き方であった。しかし今日では、望むと望まざるとにかかわらず、「パート」や「アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員」になる新卒者が増え、また仕事にしばらく就けない者も増えているⁱⁱ。

1.2 コース別雇用管理と正社員の仕事量の増加

非正規就業の者が増える一方で、正社員の働き方はどう変わったのだろうか。

若手正社員の採用が絞られる中、同じ年齢層でも雇用形態が異なり賃金が低い非正社員が職場の中に増えてきた。それにつれて、若手正社員は責任や仕事量が增大して、全般に労働密度が上がる傾向が見られる。

また、同じ正社員といっても、採用される雇用区分の男女差は今日でも歴然と残っている。平成18年『女性雇用管理調査』（厚生労働省）によれば、コース別雇用管理制度の導入企業割合は、5000人以上規模企業で55.6%、1000—4999人規模で43.6%、300—999人規模で、30.3%である。平成15年調査まではやや低下傾

図1 a 女性の初職の卒業年による変化

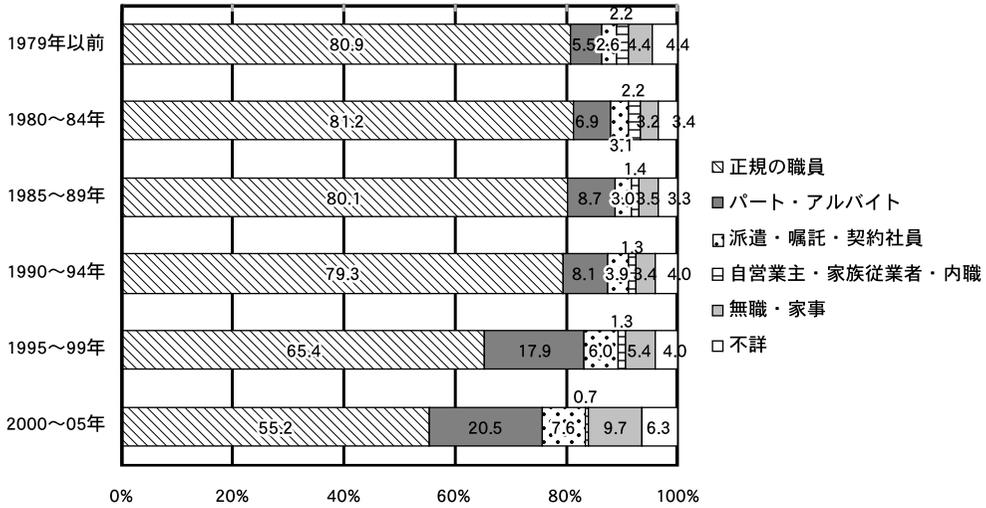
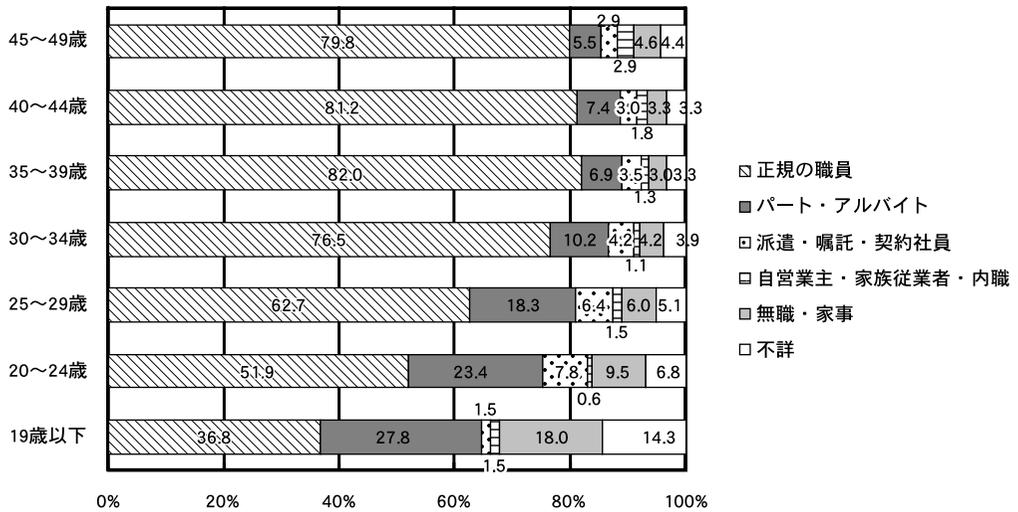


図1 b 女性の初職の世代による変化



注) 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(2005年)」より集計。学生を除く割合。図1 bは在学中の者を除いて集計。
出所) 守泉(2009)

向にあったが、その後すべての企業規模で反転上昇、企業規模が大きければ、約半数の企業がいわゆる総合職、一般職といったコース別雇用管理制度を持つ。そして総合職(全国転勤あり)に男性のみ採用の企業が44.1%、一般職に女性

のみ採用の企業が64%を占めるⁱⁱⁱ。

たとえ「男女とも採用」だとしても、総合職の女性採用割合は低い。表1は、都道府県労働局雇用均等室が把握した「コース別雇用管理制度の実施・指導等状況」から見た総合職に占め

る女性割合である。全国調査とはいえ調査企業数は100から200社程度だが、コース別雇用管理を導入している企業において、総合職に女性をどのくらい採用しているのか知ることができる調査として貴重である。

表1 総合職にしめる女性割合

	新規採用総合職にしめる女性割合		総合職に占める女性割合
	年	割合	
平成13年10月発表(215社)	平成10年	7.9%	2.2%
	平成12年	10.8%	
平成16年7月発表(215社)	平成14年	9.0%	3.0%
	平成15年	11.4%	
	平成16年	12.0%	
平成17年8月発表(180社)	平成15年	12.1%	5.1%
	平成16年	11.5%	
	平成17年	12.0%	
平成20年12月発表(123社)	平成18年	16.6%	6.0%
	平成19年	12.4%	
	平成20年	16.9%	

出所) 厚生労働省『コース別雇用管理制度の実施・指導等状況』

平成13年10月発表の調査結果(平成12年10月現在のデータ)によれば、コース別雇用管理制度導入企業215社のうち、総合職女性の割合は、対象企業全体で2.2%に過ぎない。平成20年の調査では、総合職に占める女性の割合は6.0%へと高まったが、依然として低いことに変わりはない。また新規の総合職採用に占める女性の割合は依然1割台である。さらに、表1には示していないが、「コース転換制度あり」の企業は9割近いものの、平成20年調査で過去3年に一般職から総合職への転換実績がゼロの企業が4割を占めていた。

つまり事実上、多くの女性が総合職から、また総合職への転換から閉め出されている雇用慣行のあることがこの調査からわかる。

1.3 1990年代から2000年代の法規制変化が女性労働に与えた影響

1990年代以降、バブル崩壊後の長期不況で失業が増加する中、女性の働き方に影響を与えるさまざまな規制改革が行われた。特に次の5つは重要であると考えられる。

① 男女雇用機会均等法の規制強化

- ② 派遣労働、契約労働など非正規雇用に対する規制緩和
- ③ パートタイム労働者の一般雇用者との「均衡待遇指針」とその後のパートタイム労働法改正
- ④ 育児介護休業法の正社員を対象とした保護強化の一方で、有期雇用者に対する保護の薄さ
- ⑤ 週40時間労働の実現に向けて自由化された変形労働時間制

1986年に施行された男女雇用機会均等法は、募集・採用・配置・昇進・定年・退職・解雇のうち、募集、採用、配置、昇進に関する均等待遇は事業主の努力義務としかしていなかった。しかし1997年改正において、女性の深夜業や残業の規制など女性保護規定を原則取り払う代わりに、上記の努力義務はすべて禁止規定とした。さらに2006年改正では、降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新についても差別してはならないとされ、禁止事項が拡大された。また、2006年法では「間接差別」という概念が初めて盛り込まれ、性差別を明示していないとしても、結果として一方の性の差別につながる条件をつけることは禁止とされた。

このように男女雇用機会均等法の改正の推移を見ると、男女の差別禁止を見事に強化してきたかに見える。しかし、それは採用時に同じ雇用区分である者の中での比較に限られている(浅倉(2004)に詳しい)。同じ雇用区分の中では男女が差別なく扱われるとしても、「総合職」という区分で雇われている女性割合が全体の5%に過ぎないならば、それが女性全体の差別禁止に持つ効果はどれほどのものだろうか。2006年法で導入された間接差別という概念により、女性を一定の雇用区分に閉じ込めることが差別ととらえられる可能性が出てきたが、現状では間接差別として厚生労働省の省令で3例(身長・体重、全国転勤、転勤経験を条件につける)が限定列挙されたのみである。均等法が施行されて20年以上が経過し、女性の労働環境

は着実に改善してはいるが、さまざまな形で女性、とくに有配偶女性が働き続けるには不利な雇用慣行が続いている。

また、失業率が大幅に高まる中で、非正規労働に対する規制緩和が次々と行われた。有期労働契約は原則1年を超えることができなかったが、労働基準法改正により、2004年から3年以内まで可能となった。派遣労働は、1986年に施行された当時は特殊で専門的な分野に業務を限定していたが、1999年改正で派遣できる業種、業務を大幅に拡大した。2003年改正では、製造業における派遣労働も解禁されたほか、派遣期間の上限が1年から原則3年に引き上げられた(26分野は派遣期間上限撤廃)。また、紹介予定派遣の事前面接も認められるようになった。

こうした規制緩和は、不安定な有期雇用者として働く女性を増大させる要因ともなった。また、これら有期雇用者に単純な補助的業務が移されることで、女性に多い一般職的な働き方の正社員といえども仕事密度が上がり、残業の増大など厳しい労働条件にさらされるようになった。

非正規雇用に関する規制強化としては、パートタイム労働者と一般の従業員との均衡待遇に関する指針が2003年8月に出された。これにより、「同じ労働は同じように扱う原則」が示された。さらに、パートタイム労働法が2007年に改正され、正社員と同視すべきパート労働者については、「差別禁止」とされた。もっとも、正社員と同視すべきパートとは、「仕事の内容や責任、人事異動の有無や範囲が正社員と同じで、かつ契約期間が実質的に無期契約となっているパート」であり、ここまで限定された要件があてはまるパートは、現実には少数である。それ以外のパート労働者の待遇に対しては、正社員との均衡に注意しながら職務内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決めることが努力義務とされた。

パートタイム労働法の2007年改正では、正社員への転換を推進するための措置を講ずることが義務化された。これはおおいに評価できる改

正点であるが、正社員という働き方が、家庭との両立が可能な形で提供されなければ、希望者が出にくく、女性の能力活用には役立たない制度となりかねない。例えば、A社は、派遣社員を契約社員として一括採用することを発表、さらに3年以上勤務実績がある者に正社員への登用制度を提示し、応募者の4割を正社員として採用するという大きい改革を実行したが、応募者が有資格者の半数にも満たなかった。理由としては「正社員になると、首都圏と定期的に人事異動しなくてはならないから」「あまり責任の重い仕事を任せられるのはちょっと」という声が多かったという(労働政策研究・研修機構『ビジネス・レーパー・トレンド』2007年6月号)。

仕事と子育ての両立を支援する制度として1992年に施行された育児休業法も、順次拡充が行われてきた。95年には30人以下を含む全事業所が適用対象となり、所得保障割合は、復帰後の総計で95年から25%、2001年から40%、2007年から50%となり、休業中の社会保険料支払も01年には労働者事業主双方に免除されるようになった。さらに2005年からは、子どもが1歳までの育児休業期間について、保育園に入れない等の特別の事情があれば1歳半まで延長できるようになり、3歳未満の子どもを養育する雇用者に対しては、企業は勤務時間短縮を含むいくつかの措置うちいずれかを実施することが求められるようになった。また2010年からは3歳未満の子どもを養育する労働者に対する「短時間勤務制度(1日原則6時間)」の措置が義務づけられ、3歳未満の子どもを養育する労働者が希望した場合に所定外労働(残業)の免除が義務づけられた。さらに2005年に導入された「子の看護休暇」は、未就学児が2名以上であれば「年10日まで」と倍に改正された(100人以下の事業所への適応は2012年から)。さらに男性の育児休業取得を促進するために、専業主婦であれ場合に労使協定によって本人からの育児休業申請を拒める制度が廃止され、「パパ・ママ育児プラス」が導入され、母親と父親がと

もに育児休業を取得する場合、取得できる期間を「子どもが1歳2か月に達するまで」に延長、子の出生後8週間以内の期間内に父親が育児休業を取得した場合は、2回目の育児休業を取得することができるようになった。育児休業取得者は年を追うごとに増加しており、「雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）^{iv}」（厚生労働省）によると、出産した女性労働者に占める取得者割合は、平成8年の49.1%から、平成20年の90.6%をピークに若干停滞しているものの平成21年には85.6%となっている。ただしこれは出産者の9割近くが育児休業制度をとっているということを意味しない。「有資格者」の9割がとっているということを示すにすぎない。

たとえば、育児休業の取得資格は、一定条件を満たす有期雇用者にも与えられているとはいえ、実際には非正規就業者の取得は難しい。よって、正規就業者でなければ利用は容易ではない。非正規就業の女性が増える中、この制度適用範囲の問題は大きい。また、取得者割合は上昇しているものの、そもそも出産の前に退職する女性が多く、それを乗り越えて残った労働者に占める取得者割合であることに注意が必要である。実際の制度利用者は数字の印象ほど多くはない。さらに男性の取得者（配偶者が出産した男性労働者に占める取得者割合）は平成21年でも1.72%と低く、育児が女性に任せきりになっている現状を示している。

このほか、1993年からは、フレックスタイム制の実施などを可能とする変形労働時間制が広範に認められるようになった。子育てと仕事の両立の際、これを活用することが期待された。しかし、保育園や学校が土日休みであること、また子どもの帰宅時間は一定であることから、幼い子どもを持つ女性の就業継続には必ずしも使いやすい制度にはなっていないと考えられる。

これらの改革は、女性労働にどう影響しただろうか。次節では、とくに女性の出産後の就業継続に焦点を当て、近年の動向を確認する。

2. 女性が結婚・出産を乗り越えて就業継続できているか

1990年代以降のさまざまな改革の動きの中で、結婚・出産後も就業継続する女性は増えたのだろうか。「出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所）第13回調査（2005年）のデータを用いて確認してみる。

表2 a, 表2 bは、子どもを1人以上生んでいる有配偶女性について、結婚前後の就業継続（結婚を決めた時と結婚直後の変化）、および第1子出産前後の就業継続（第1子の妊娠が分かった時と第1子が1歳になった時の変化）の状況を20～49歳の年齢別に示したものである。なお、世代の変化はおもに25～49歳層に注目する。20～24歳については、この年齢で結婚・出産している女性は比較的早婚であり、例えば他の年齢層より婚前妊娠結婚が多いなど標準的とは言い難いため、参考までに挙げておくにとどめる。

結婚前後の変化を年齢別に比較してみると、25～49歳層でそれほど変化はみられない。両時点で就業しているのは約6割である。うち、結婚を決めた時に正規就業についており、結婚直後も正規就業についていた女性は、全体の約4割を占める。一方、結婚直後に無職である女性は約4割である。そのうち、結婚を決めた時は就業していたが、結婚直後は無職であった結婚退職者が全体の3割程度で、結婚前から無職であった者は5～8%程度であった。結婚前は無職だが、結婚直後には就業していたという再就職にあてはまる女性は1%程度と非常に少ない。

次に、表2 bで第1子出生前後の変化をみると、第1子出生後に無職となっている女性の多さが目を引く。およそ7～8割が無職である。年齢別に比較してみると、むしろ45～49歳層の方が、無職者は69.9%と低く、30～34歳層、すなわち学卒時に男女雇用機会均等法がすでに施行されていたであろう世代の方が、73.8%と無職者割合が増えている。それより若い層について

表2 a 結婚前後の就業状況

妻の年齢	標本数	合計	就業継続		結婚後無職			再就職 ²⁾
				うち正規継続		うち退職	うち無職継続 ¹⁾	
20～24歳	81	100.0	42.0	23.5	56.8	35.8	21.0	1.2
25～29歳	373	100.0	58.4	37.5	41.0	32.2	8.8	0.5
30～34歳	931	100.0	60.0	40.8	38.5	32.2	6.2	1.5
35～39歳	1,165	100.0	59.3	39.7	39.7	32.5	7.1	1.0
40～44歳	1,154	100.0	59.3	39.3	39.4	34.0	5.5	1.3
45～49歳	1,108	100.0	57.5	40.8	41.2	32.9	8.3	1.3
総数	4,812	100.0	58.7	39.7	40.1	32.9	7.2	1.2

注) 初婚どうしの夫婦の妻について。「うち正規継続・退職・無職継続」は全体の標本数に対する割合。

1) 結婚を決めた時から無職であった女性。

2) 結婚を決めた時には無職であったが、結婚直後には就業していた女性。

表2 b 第1子出産前後の就業状況

妻の年齢	標本数	合計	就業継続		第1子出生後無職			再就職 ²⁾
				うち正規継続		うち退職	うち無職継続 ¹⁾	
20～24歳	62	100.0	17.7	9.7	80.6	54.8	25.8	1.6
25～29歳	301	100.0	26.2	16.6	72.4	51.2	21.3	1.3
30～34歳	862	100.0	25.3	15.8	73.8	44.4	29.4	0.9
35～39歳	1,121	100.0	23.7	14.5	75.5	42.8	32.6	0.8
40～44歳	1,121	100.0	26.0	16.1	73.5	36.9	36.6	0.4
45～49歳	1,102	100.0	29.5	19.1	69.9	33.3	36.6	0.6
総数	4,569	100.0	26.1	16.3	73.2	40.1	33.1	0.7

注) 初婚どうしの夫婦の妻について。「うち正規継続・退職・無職継続」は全体の標本数に対する割合。

1) 第1子妊娠が分かった時から無職であった女性。

2) 第1子妊娠が分かった時には無職であったが、第1子1歳時には就業していた女性。

出所) 守泉(2009)

も、出生を乗り越えて就業継続する女性が増える状況にはまるでない。若い層になるほど、非常に早く結婚した女性を含むため一概に比較はできないが、結婚年齢別に検討しても、45～49歳層に比べ、それより若い層で就業継続者の割合が低くなっている(永瀬・守泉 2006)。

出産前後の就業継続者は各年齢層とも25%前後であるが、うち正規継続者に限ると、全体の15%前後である。これを子どもの出生年別にみても、1980年代以降、第1子出産前後の正規就業継続者の割合はほとんど変化していない(国立社会保障・人口問題研究所 2007, p.43)。1990年代以降、仕事と家庭の両立支援策が拡充されてきたものの、その政策効果があらわれていないことがわかる。

3. 聞き取り調査

仕事と家庭の両立支援の拡充が進められてきたにもかかわらず、なぜ出産を乗り越えた女性

の就業継続が増えていないのだろうか。この疑問を考えるためには、実際に両立問題に直面する年齢層の女性の語りに耳を傾け、問題の構造を理解する手掛かりを得るのが有効なアプローチの一つであろう。そこで、筆者らは、仕事と家庭の二者択一に関する悩みが大きくなってくると思われる27～33歳の女性に焦点を絞り、聞き取り調査を行った。

3.1 聞き取り調査の概要

聞き取り調査は、首都圏に居住する面接時(2006～2008年度)に26～33歳の女性であること、大卒であり比較的長い仕事経験を持っている(あるいは現在も勤務継続している)ことを条件とした。年齢を26～33歳に限ったのは以下の理由である。まず仕事の習熟度が増し、仕事の技能形成が大きくなるかどうかの分かれ目が26～33歳とみられることである。また、この年齢は出産適齢期の真ただ中であることから、家族形成の見通しについて悩み出す時期で

あると考えられる。また、大卒に限定したのは、これまでの研究から就業継続が他の学歴に比べて高いとされているため、どの程度キャリア形成が可能となっているかに注目したかったためである。

対象者はスノーボールサンプリングで見つけた。面接場所は街なかの喫茶店、お茶の水女子大学等であり、一人2時間程度の面接を実施した。調査対象者の出身大学は首都圏の比較的偏差値の高い大学が中心であるが、特定大学に偏ってはいない。

調査に協力してくれた女性たちは、勤務先の状況や自身の仕事の内容、職場での位置づけなど、直面している状況を詳細に語る者が多かった。彼女たちはバブルがはじけたあとに就職活動をした者がほとんどである。ただし、26歳の対象者は就職状況が好転した後に社会に出ている。

面接でたずねた質問項目は主に次の通りである。①学卒後、就職から配置転換を含めて現在の仕事に至る経緯、②職場の仕事と家庭の両立環境（現在の帰宅時間、周囲での育児休業利用者含む）、③男女差別を勤務先で感じることがあるかどうか、④自分の母親の就業履歴と母親の娘の育て方、⑤仕事と家庭の両立についての自身のスタンスや見通しについて。これらの質問への答えから、女性のキャリア形成と家族形成の両立可能性という課題を分析した。

3.2 調査対象者の主な属性：仕事内容、大学の専攻、結婚・出産

聞き取りをした17名は、それぞれ、どのような業務に従事しているかをまとめたのが表3である。民間企業勤務者が13名（現在無職が2名）、公務員が4名という構成となっている。

概要を述べると、民間企業勤務者であり、初職がコース別人事という「一般職」的な働き方であった者は3名である。うち1名は、もともと一般職は希望していなかったが、就職時点で見つかったのがその仕事だったので受け入れたのだという。この3名のうち1名は転職予定で

あり、もう1名も子どもを持ったら続けられないうとしていた。結婚している1名は、周囲に継続者のモデルが多いので、出産後も仕事継続をしたいと考えるようになったとしている。

初職が総合職的な働き方の者は10名である。税理士、研究開発職もここに入れた。その後、離転職した者が6名いる。結婚を機にアルバイトに移った女性が1名、仕事が忙しすぎる、人間関係などの理由で結婚出産とは関係なく転職した女性が2名、出産を機に退職した女性が2名である。離職者のうち1名は、総合職からエリア職（一般職）に移ったあと、出産を機に退職し、もう1名は結婚後に契約社員に転職し、出産を機に離職した。残りの5名は総合職的な仕事を継続しているが、結婚しているのは1名のみである。これら10名の仕事内容は、マスコミ、大手電機通信業、大手公益企業、大手スポーツ用品メーカー、大手住宅メーカー、印刷業、地方銀行、大手保険会社、食品会社、税理士である。

公務員である者は4名で、都道府県職員が2名、市職員と県警察官である。このうち警察官になった者は、学卒後は民間派遣会社の社員として勤務していたが、数か月で仕事をやめ、続いて信託子会社一般職に勤務し、これもやめて、卒業後3年目に公務員試験に合格した。公務員である4名のうち3名がすでに結婚しており、2名は育児休業中である。

結婚・出産についてみると、17名中、有配偶は8名であるが、結婚予定の者も2名いるため、約半数が結婚ないし結婚予定があるということになる。しかし子どもがいるのは17名中4名のみであり、2名は出産を機に離職し、2名は公務員で育児休業中である。育児休業中の公務員は、今後も仕事を続けられる見通しがあると述べている。

4. 配置転換や転職からみたキャリア形成

4.1 男性と同等の仕事に就き、競争の中で仕事をしている女性にとっての出産

表3 聞き取り調査対象の主な属性

仕事の種別	ID	年齢	一人暮らし	親同居	結婚あり	出産あり	主な仕事内容	出産後に仕事を続けていけそうだと思う	娘の母親への見方	母親が娘が仕事を持つことを推奨	母親が娘が家庭を持つことを推奨	現在の勤務先
一般職的な仕事	15	30歳		○			金融 高度事務(6) (⇒退職を予定)	×	母親のように小学校の教員になることには反特に女性はいかあるべきといった考えはなく、自分を応援してくれる			銀行系サービス子会者
	4	30歳	○				大手住宅メーカー一般職 支店 インテリアコーディネーター → センター所属インテリアコーディネーター	×				大手住宅建設会
	2	32歳			○		大手金融(2)⇒会社幹旋で金融子会者転職(8)	○	再就職後いきいきと働いていた	○		金融系子会社
総合職的な仕事を継続	9	26歳		○			食品研究開発(4)	△	母親のように子どもが小さいうちは家で育て、その後2回の仕事を持つのが良い		○	食品会社
	1	32歳	○				マスコミ(1)⇒大学院(2)⇒マスコミ地方部記者(4)→国際部記者(2)	△	専業主婦で社会に役立つ仕事をいきいきやっていた			テレビ局
	10	32歳	○				大手電気通信業 支店 インフラネット現場監督(4)→マルチメディア事業部(4)→人事部(2)	△	専業主婦の母は献身的だが世間が狭くなる			電話サービス会社
総合職的な仕事を経て転職あるいは退職	3	33歳			○		大手公益企業 支店内異動 支社電話受付(1)→収入支出関連業務(4)→コールセンター設立準備 外部研修(1)→社内応接インストラクター(4)	◎		○	○	大手公益企業
	14	32歳		○			大手スポーツ企業 秘書業務(3)⇒海外青年協力隊(2)⇒NPO法人勤務(0.5)⇒社団法人勤務(1)⇒大学院入学、環境教育の起業(2)		仕事を続けることに意欲的			起業(大学院通学中)
	7	33歳		○			大手住宅メーカー総合職 企画立案(2) → 子会社出向(5) ⇒ 私立中・高等学校専科助手	○	特に女性はいかあるべきといった考えはなく、自分を応援してくれる			私立学校法人(私立中高)
	5	32歳			○		印刷会社 印刷レイアウト(7) → 営業職(2) ⇒ 結婚後、同企業でアルバイトに転換(1)	×	女性は家庭を守るものと母は考えている		○	小規模な印刷会社
	16	31歳			○	○(1)	大手保険事務部(3) → 支社(2) → 所長研修(0.5) → 本店総合営業推進(3.5) ⇒ 銀行フィナンシャルコンサルタント(0.5) → 切迫早産による	×	専業主婦だったが、仕事は持った方がよいと言っていた	○		無職
11	33歳			○	○(2)	地方銀行総合職 支店(1) → 本店(1) → エリア職東京支店(5) ⇒ 第1子出産退職 ⇒ アルバイト(1) ⇒ 第2子出産	×	薬剤師だが早世			無職	
専門職	6	33歳		○			税理士 大学院時代から父親の事務所を手伝い現在に至る	○	後継ぎとなってほしいと考えている			税理士
公務員	8	27歳		○			派遣会社(0.25) ⇒ 信託子会社正社員(0.9) ⇒ 中央官庁アルバイト(0.7) ⇒ 公務員受験 K署落し物係 → 県警本部(2)	○	美容院を経営する母は専業主婦が良いという考え		○	県警本部
	12	28歳			○		市役所勤務 保険福祉紹介支援課(4) → 市役所生涯学習センター(2)	○	子どもが中学になるまでは親は専業主婦になるべき		○	市役所
	14	32歳			○	○(2)	都道府県庁勤務 税務(出先)(2) → 税務本庁(5、うち育児休業1.5年) → 税務(出先)(3、うち育児休業1年)	○	子育ての時期は短いので仕事を持った方が良いという考え	○		都道府県庁
	13	28歳			○	○(育休中)	県庁資格職(獣医師)畜産保健衛生所(4)	◎	再就職後楽しんでそうに仕事をしている	○		都道府県庁

注：() 内の数字はそれぞれの部署での勤続年数。「⇒」は転職、「→」は同じ企業内での配置転換を示す。

インタビューした女性たちの中で、男性と全く同等の条件で競争し、競争上も良いポジションにいとみられる女性が2名いる。この2名は、現在の仕事の課題と仕事の意味について生き生きと状況の描写をしたが、彼女たちにとって、出産はキャリアにブレーキをかける大きいハードルとなっている。2名とも子どもを持つことを望んでいるが、子どもを持ったら、自分の目指しているキャリアが阻害されると考えている。

報道局勤務の女性は、5年の地方勤務後に東京に戻ってきたが、場合によってはまた次の地

方に出るといふ。地方勤務は、警察、県庁・市役所、議会、選挙などの取材を経験し、記者としての技能を磨く上で必要だといふ。面接時は東京の国際部におり、海外情報(スクープ)にアンテナを張るため3交替勤務をしていた。また、ニュースの企画もしている。仕事は挑戦しがいがあるがハードである。

「同期女性16名のうち、既婚は5名で子どもがいるのは2名のみ。転勤が多いため全員が別居婚をしている。子どもを実家に預けて、子どもと別居している人もいる。子どもがいると、仕

事のある部分をあきらめなければ続けられない観がある……制度が整っている会社とは言われているけれど、育児休業で1年休むと、取材先との関係が切れてしまい、食い込めなくなる。人事は1年前から決まっているので、育児休業をとれば、その後の配置など、大きい影響は覚悟しなければならない」（報道記者 ID1）

そして次のような夢を語っている。

「専業主婦の母親が生き生きと過ごしているので、自分も、仕事をやめたいと思うような素敵な夫を見つけて、子どもを持ち専業主婦になる、というのが実は第1の理想。第2の理想は、今の仕事を一生懸命やって、海外特派員になる夢を叶えること。しかし、そうなると30歳代後半まで日本に帰ってこれない。でも帰ったら、必ず子どもを持ちたい。」

高い意欲と能力のある魅力的な女性が、男性を含めた競争に勝って報道の仕事に卓越するか、あるいは、離職して専業主婦になっても良いと思えるほどの男性に出会うことが夢と語る、この二者択一には驚かされる。子どもを持っていったんスローダウンし、現在の仕事を続けられないのかとたずねたが、今の仕事内容を維持するにはそれはできないことなのだという。

大手電機通信業の女性は、地方支店で4年間、製造流通の法人営業SEを担当し、現場監督のような仕事をしてきた。しかし地方支店から出たいと考え、初めて行われた社内公募に応募して、希望通りマルチメディア事業部に異動した。そこでも実績を上げ、今度は人事部に引っぱり張られた。今は夜中遅くまで仕事をしている。

「自分は同期の中でも最も早い昇進のペースに乗り、役職についた。ただ、いったんこの昇進のペースから遅れると、それが取り戻せない仕組みになっていて、育児休業を取ったらペース

は下がると思う。今年から、育児休業前の業績を人事考課対象とするという形で育児休業のマイナスを軽減しようとする動きは出ているが、しかし実際には不利となると思う……育児休業は取りやすい会社と思う。しかしのんびりやる人ほど取っている印象だ……自分が子どもを持ったら定時退社や短時間勤務をしなくてはならないだろう。限られた時間内で成果が出るということをアピールしていくのが課題となるだろう。また短時間勤務の者には周りがついてこないということもあり、こういうことが課題になる……子どもは難しいもの、と感じている。子どもができれば生活が変わってしまう。」（大手電機通信産業勤務、ID10）

当人は、子どもを持たない選択をすることも考え出している様子であった。

4.2 「見通しの持てない仕事」に就いた女性の五月雨式の離職

男性と同等の条件で競争している女性たちがいる一方で、多くの女性は、正社員に就職したとはいえ将来の見通しのない仕事に就いており、そのことが仕事をやめる原因となっている。総合職の女性でも例外とは限らない。この点について、自分のこととして、あるいは、自分ではないが同期のこととして語られている。与えられた仕事が単純業務なのか（またそれから抜け出る見込みがないか）、挑戦しがいのある奥深いものかによって、勤続継続率が大きく異なっているという発言が以下3名からあった。

文系理系ともに採用されたが、文系は定型的な事務仕事に就いているため、理系が全員仕事を継続しているのに対して、文系では1人しか残っていないという。

「文系の同期では男女差別があるかもしれない。文系で商品企画に携われる女性はごく一部だけで、ほとんどが事務補佐や経理などで定時に

帰れるような仕事に就いている。同期全体では40人のうち女性が10人で、そのうち研究職は3人、営業事務（文系）が7人だった。研究職の女性3人は全員が今も残って働いているが（うち一人は産休中）、営業事務の女性7人は3年目くらいにやめた人が多く、今残っているのは1人だけである。もっとバリバリ働きたいと思う女性が多かったため、やりがいを見いだせず転職してしまった。ただしその上の代の人は、そのような限定された仕事が好きなのかもしれないが、ほとんど辞めていない。」（食品メーカー、研究職、勤続4年 ID9）

次の例では、同じ文系一般職でも、インテリア・コーディネーターの仕事に配属された者の勤続は長い、事務は短い。それは続けても進歩がないと思うからだ述べている。

「一般職で事務の同期はもう誰も残っていない。皆どんどんやめていった。続けても進歩がない仕事だからだと思う。同じ一般職でも、自分が就いたインテリア・コーディネーターの仕事は、女性の中では勤続が長い仕事である。でも家族を持って勤めているとは限らない。……インテリア・コーディネーターは一般職扱いであり、賃金は営業や設計に比べて格段に低い。お客様の前では同じように責任をとらざるを得ないのだが、社内での位置は低い。そのことについていろいろ疑問を感じる……自分はとても緊張してインテリアの提案をお客様に持っている。緊張して眠れなくなることもある。仕事負担も半端ではなく、夜遅くまで仕事することも多い。給料もけして高くない。将来は、結婚したい。でも結婚し子どもを持ったらフルタイムで働くのは難しいと思う。退職したら、雑誌にインテリアを紹介するコラムを持つような仕事をしたい。」（住宅メーカー、インテリア・コーディネーター、勤続8年 ID4）

次の女性は、初職の派遣会社正社員が合わず、すぐに辞め、新聞広告を通じて第二新卒と

して正社員の仕事を得た。しかしその職場の女性たちは、キャリア見通しがないために次々とやめていったと語る。キャリアの見通しが立てば仕事は続くが、見えない場合には、離職につながる。

「証券代行業務を行っている信託銀行子会社に就職した。同期は10人いたが、全員女性だった。会社に従業員は700~1,000人程度いたが、これもほとんどが女性だった。自分も1年弱働いたが退職した。その会社の仕事は、仕事内容が単純、手作業的なところがあり、自分の力にならないという理由で、同期はみんなやめていった。職場で働く女性はさまざまな悩みを抱え、早く辞めたいという人が多かった。」（この企業での1年の勤務経験より。当人はその後受験し公務員となった。ID8）

ここまでは、そもそも定型的で同じような仕事に就いた女性が短期でやめていったという語りである。

次に、仕事そのものは工夫する余地もある内容だったが、男性と女性とで仕事に分かれていて、自分の将来展望が見えずに辞めたという3例である。5年から8年継続勤務しているが、結局は辞めることになっている。ここでは、全員が金融関係の仕事であった。

次の銀行子会社の女性は、男性は銀行出身者、女性は少数のプロパー職員と多数のパート社員がいる中で、パート社員の管理、広告媒体の業務遂行、会員へのサービスの企画と価格交渉などの仕事に意欲的に従事していた。しかし将来ビジョンが見えなかったとしている。

「転職を考えたのは、家庭の事情と先行きの不安から。一番は家庭の事情だが、先行きの不安という点では、銀行から出向・転籍してくる男性とのキャリアの違いがある。収益部門であるコンサルティング部署で必要とされるコンサル

ティングのスキルや資格が自分にはなく、また興味も持てない。そのため、仕事の将来のキャリアビジョンが描けなかった。」（銀行系サービス会社プロパー職員、勤続6年 ID15）

大手生命保険会社の総合職女性も、離職の最大の要因は将来ビジョンを描くことができないということだったようだ。

「保険会社では、通常男性は営業所長になる。しかし女性はこれまでならなかった。自分は初めてその研修に出されたが、結局ならなかった……男性は営業、女性は事務という企業文化がある。総合職の女性の採用は毎年1名から2名と少数。一般職の女性たちから、総合職なのに早く帰るなんて、と言われたこともある。……女性は支社ではだいたい主任どまりである。何年やってもそれ以上になりにくい。会社としても総合職女性をどう使ったらいいかわからない様子だった。将来像としてやってみたいと思う道が見えなかった。」（保険会社総合職、勤続8年目に転職 ID16）

次の女性は、地方銀行にUターン就職した女性である。交際相手の勤務地がその地方でなかったなど、いろいろなハードルがある中でも、周囲が仕事を続けられるように何かと配慮してくれていること、現在の仕事の将来性がないと思って税理士の勉強を1年間したこと、第1子が1歳のときに再就職し、1年半仕事を継続していることなどから、もともと就業意欲は高く、また周囲が有能と認める女性なのと思われる。しかし出産は超えられていない。

「入社したときは総合職の女性が12~13人、男性が40人くらいだったろうか。そのほか短大卒の女性が30~40人くらいいたように思う。この12~13人の総合職の同期のうち、続けているのは2名のみである……入った当初は、総合職の女性をどう扱って良いのか、上の人はわからなかったのではないか。入社したときから、男女

で仕事内容が分かれている感じがあった。1~2年は窓口業務を男性もやるのだが、男性は融資、女性はお客さん対応や後方事務という感じがあった。今の女性総合職はいろいろやっていると思う。おそらく、つきあいが長く、問題がないような会社相手を手始めにして、女性も会社に対する融資業務をするようになってきていると思う。ただ、女性は窓口応援業務を多くやるので、その分男性よりも融資業務が減ったりもするかもと思う。また、女性総合職を支店長にする動きもある。本部で事務職をずっとやっていた女性を最後に支店長にしたりする。ただし支店長といっても、個人客中心の小さい支店である」（地方銀行勤務、総合職として入社後、東京でエリア職転換、勤続7年後退職 ID11）

その彼女が勤続7年目に出産で離職したのは、無理して継続するほどの仕事でないと思ったためである。

「（自分が）離職したのは勤続7年目、上の子が生まれたときである。周囲に結婚して仕事を続けている女性はおらず、辞める頃にいた職場の上司は現地採用の女性3人であり、仕事内容も職場の雰囲気も固定化されていた。彼女たちを飛び越えて仕事をしたいといえる雰囲気でもなく、また子どもを持って気兼ねして続けるほどやりたい仕事ではなかった。自分の性格では気兼ねしたと思う。夫の帰宅は夜中が多く、子育ての協力を得るが難しく、自分の帰宅時間は5時台だが休みも取りにくく、ゆとりはなかった。仕事はあと10年いても同じなのではないか、という気がした……自分は、東京支店の仕事はずっと続ける仕事ではないような気がして、辞める1年前は税理士試験の勉強をしていた。」

就職氷河期以降の採用縮小期に正社員として採用されたという点で、インタビュー対象者たちは恵まれた大卒女性である。また、そもそも優秀であり、かつ30歳頃まで仕事を継続し、仕

事経験を積んでいるためであろうか、組織人としての自分を十分に認識しており、仕事内容の説明も手際良く、きわめて興味深く仕事内容を語ってくれた。自分の仕事だけでなく、組織の仕事の全体像を眺める力もあるということがわかる。しかし本人およびその周囲を含め、先行き見通し、将来の自分の姿が見えずにやめていく大卒女性が少なくないのである。

4.3 ロールモデルが多い職場に勤務している女性と育児休業

仕事と子育ての両立のモデルとなる女性が多くいる部署に勤務している場合には、育児休業はより手に届く選択肢となっている。勤務時間を都合によって調整できる、という点がとても重要な分かれ目のように見える。

次の者は、育児休業を取り、その後はかなり給与が下がるというマイナスも指摘しているが時間短縮を利用して就業継続をしたいと望んでおり、実際にできそうだと考えている。

「大卒同期の女性17名のうち12名程度は今も仕事を続けている。結婚していない者は、離婚を含めて4～5人と少数だが、子どもを持っているのは有配偶者の半数弱にとどまっている。辞めた5人のうち2人は出産退職で、第1子を産むときやめた人と、第2子を産むときにやめた人が1人ずつである……自分のいるコールセンターは子どもを持って仕事を続けている女性が少なくない。大変そうであるが、会社に来ることで育児ストレスを発散しているプラス面も見られる……3年まで育児休業を取れるようになったが、1年から1年半で復帰というケースが多い。そうやって続ける女性は、やる気がある人が多く、仕事の能率は普通の人以上である。ただ時短をするといっても、コアの9時半から4時くらいまでは出る人が多いが、お給料は大きく減ると聞いている。手取りで20万を何万か超えていたのが、17万くらいになるといった程度の変化があるらしい……（自分は仕事を

しながら) 子どもを2～3人もって、夫にも家庭にかかわってもらい、仕事と家庭とうまく切り替えてバランスを取っていきたい。」(大手公益企業勤務、ID3)

公務員、すなわち県や市の職員にとっては、出産で仕事をやめることはむしろ例外的になってきている。そのため、今回インタビューをした公務員女性は、3人全員が出産後も仕事を継続できるのではないかと考えていた。とはいえ、それほど容易なこととみているわけではない。

「結婚した女性は早く帰っている。独身の頃はそのために自分に仕事はかなり回ってきたので、不満を先輩に言ったこともある。でも家に帰るともっと大変というので納得した。そのような雰囲気がある……育児休業を取ることは、技術の面ではよくないと思うが、取って当たり前の雰囲気があり、仕方ないというか、そういう流れなのかなと思う。職場に7～8名の女性がいて、半数は子どもがいる……育児休業を取ると、その人の代わりに代替要員を入れる。しかし獣医を探すのは大変である。」(県勤務ID13、本人は育児休業中。)

「市役所では出産で仕事をやめるという例はむしろ例外的で、ほとんどいない印象である。ただ子どもが熱を出したという連絡を受けて早退する人に対して、本人が何度も謝りつつ早退する現場をよく目にする。上司は基本的に理解ある態度を示しているが、部下がそのような態度をとること事態、かつては、子ども都合の早退は厳しい目で見られていたことを示している。」(市役所勤務 ID14)

育児休業取得者が多い職場では、育児休業を取ることが現実の選択肢として意識されやすい。とはいえ、容易な選択であると回答した者は一人もいなかった。「気兼ね」しながら、ようやく取る選択肢である。

次の都道府県庁勤務の者は、1年半育児休業をとり、4歳と1歳の男の子を育て就業継続している（現在は2人目の育児休業中）。1人目出産後、定時帰宅できる出先機関に異動させてもらい、加えて1時間の時短勤務をとった。夫も勤務時間の自由度があり、保育園に送り、家事もする。他の職場に比べれば恵まれているように見えても、「いっぱい、いっぱい」という言葉が対話の中で何度か出てくる。7時に家を出て通勤し、4時半に職場を出て帰りの電車通勤し、6時には子どもを迎えて、子ども2人にご飯を食べさせて風呂に入れ、片付け、洗たく、寝かしつけ……。きちんとするのが好きだという。きちんと仕事をして、子どもを育てるとなると、7時に家を出て6時に戻り、仕事と子育てを両立するのはとても大変なことなのだと改めて思う。

「……今は、自分の好きなことをすることを抑えて、まず下の子が保育園を出るまで頑張ろうと思う。それが終わったら、次の目標は下の子が小学校を出るまで頑張ろう、となると思う……1人目のときは、復帰後も、夜泣きがあって、夜眠れず、げっそりやつれて、体調も悪かった。時々解放されたいとも思うけれど……。身体を壊したらおしまいなので、無理をするのはやめようと思う。いっぱいいっぱい。家にいたら視野が狭くなるのは仕方がない……大変だけれど、働いた方がいいと思っている。」（都道府県庁勤務、ID17、育児休業中）

4.4 家庭役割を大切に考える女性にとっての就業継続のハードル

多くの女性は、自分の家庭役割を認識し、これを大切に考えていた。一部の女性にとっては、家庭役割をきちんと果たすことは、仕事役割を果たすことよりも明確に上位に来ている。そのことが離職意志につながっている。

次の女性がフルタイムの仕事をやめたのは、残業で帰宅が10時11時になることが続いたためである。「だんな様のために」、「家庭があっ

て自分がいる」、「家族仲良く何でもいえるような家庭をつくる」といった言葉がインタビューの中で何度か出ており、家庭を大切に考えていることがわかる。

「収入面からいっても働くつもりだった。しかし今年前半は毎日10時11時の残業が続き、夫は不満といった風ではないが、自分自身が家事ができないのが嫌。仕事もきつく、家事と仕事の間に立つてつらい。そこでやめることにした。しかし企業からアルバイト勤務を頼まれて結局アルバイトで働いている」（印刷業営業職、ID5）

次の女性は、周りで出産ラッシュが起こっており、産休を取っている人が周囲に4人もいる。そのことから出産後の継続を可能と考えていた。しかし通常の帰宅時間は平均で午後8時ということや、子育てを一生懸命やりたいという価値観から、継続にそれほど積極的な言葉は多く出ていなかった。

「会社の制度で、子どもが満5歳になるまで9—16時の勤務ができる。時短の人がいる部署では、会議をその人がいる時間に行うなどの工夫を行っている……制度が整っているので育児休業を利用して継続できると思う……でも子どもができた場合のことは、現時点では決められない。どちらかというと、子どものために家にいた方がいいかもしれない。将来的には母親のように子どもが生まれたらしばらくは主婦として子育てに専念しその後週2回程度の仕事をした。結婚する相手に専業主婦になりなさいと言われたらなるが、逆に働いて欲しいといわれたら、家事は分担で働こうかと思う。」（食品会社研究職 ID15）

4.5 母親の影響

母親の影響は、17名の誰に対しても強い。母親の姿勢について、表3の右欄に記入した。

まず母親が娘に仕事を持つようにと積極的に

言っていたのは以下の5人である。

「市の嘱託栄養士として再就職。仕事熱心で、子どもを持つことと、資格を持つことを勧めた。」(金融業一般職 ID1)

「臨床検査技師として再就職。楽しそうに仕事をしていて。女性は絶対に仕事を持つべき、やめてはいけないと言っていた。」(県職員 ID13)

「母は自営業の父の手伝い。子どもの手が離れると何も残らないから、何か持っていた方が良いと言われた。」(大手公益企業, ID7)

「母は専業主婦であるが仕事は持った方が良いと言っていた。」(大手生命保険会社, ID16)

「母は、私が小学校低学年のころから働いており、子育ての期間は短いから、働きに出たほうがいいわよ、と言っていた。」(都道府県庁, ID17)

この4人とも有配偶である。しかも子どもを持って仕事を継続できる状況にあると3人は考えており、1人はすでにこれを実行して、17名中もっとも家族形成とキャリア形成の両立に近いところにいる。

一方、17名のうち、女性が仕事を持つことに母親があまり賛成していないのは2名である。

「母は、女性は家庭を守るものだと思っている」(印刷業営業 ID10)

「母は、子どもは専業主婦でないとうまく育たないと考えている。中学までは母親は家にいる方が良く、仕事はこだわりがなければ辞めたほうが良いと思っている」(市職員, ID14)

前者はすでに正社員の仕事をやめている。家庭が大事という言葉が端々に出てくる。後者は、職住近接、義理の両親の近隣居住、育児休業を取りやすい市役所勤務と就業継続の条件がそろっているが、それでも不安な様子である。今は仕事を続けてみようと思うが、うまくいか

なければやめるつもりと語る。自分が育った時と異なる環境での子育てを心配している様子が印象に残った。

17名のうち、専業主婦の母親を尊敬する者、逆に、尊重しつつもそうはなりたくないとする者がいる。前者は専業主婦が第一の理想と語ったマスコミ記者である。後者は、母親が献身的であったことを評価しながらも、それは世界が狭いのではないかと語った大手電機通信業勤務の総合職である。専業主婦の母親に共感する場合、娘は専業主婦志向を持つが、逆に反面教師になる場合もある。

4.6 上司の無理解、あるいは的外れな理解

女性差別を感じたとする女性はそれほど多くはない、ということが最近の変化といえそうである。男性と女性で職が分かれている(地方銀行、大手生命保険、食品会社の事務系、住宅メーカー、銀行子会社)という語りがあったが、それを差別ととらえているのは一部であった。むしろ、行っている職務が違うので、男性と比べられない、という回答が多かった。ただし、昇進していく男性と配置が異なることが、将来展望を見えなくしているという語りが随所にみられた。

また、一般職待遇なのに責任が重いのでおかしいとした者(インテリア・コーディネーター)がいたほか、今は差別は減少しつつあるが、これまではあったという回答はむしろ公務員が多かった。

「自分より上の世代で、結婚もしておらず、子どももいない仕事好きの女性が、その同期の男性と比べて役職についていないということがあるので、男女差別があると思う。自分については感じたことはない。」(都道府県職員, ID13)

「少し前までは、伝票処理やお茶くみといった補助的な仕事は全部女性、男性はほぼ全員が定

年までに部長職までいくが、女性は課長、課長補佐という差があった……自分の部署では、女性で家庭のある人が残業していて、男性が早く帰っているという現状がある。それは、女性の方が意欲がある人が多いからではないか。上司が仕事の分量を調整する必要がある。」（市職員、ID12）

差別はないが、夫婦共働きでも子育て責任を担うことの多い女性労働者のニーズを理解しない様々な慣行があり、民間企業において女性が出産継続することを大きく阻害していた。次の者の発言が良く言い表している。具体的には、育児休業をとることがマイナス評価となり、そのマイナス評価を取り戻せない、さらに育児という時期を経る社員のニーズをまったく理解しないなどである。

「差別はない。ただ育児休業を取るとマイナス評価となり、いったん出た遅れは取り戻せない。……（会社の男性たちは）働いている女性が良いし認めるが、自分の奥さんは専業主婦。両方が同じ女性とは思えない。だから働く女性に対する本質的な理解、本質的な支援はありえない。なのでポジティブ・アクションを浸透させるのは難しいだろう。たとえば男性が育児を取ったら終わりだぞ、などと公然と言われている。」（大手電機通信産業、ID10）

働く女性は良いしその能力も認める。しかし、自分の奥さんは専業主婦、両方が同じ女性とは思えない、というのは言い得て妙である。つまり、働く女性であっても、ことに子どもができれば、当然に家庭の主婦としての顔も持つ。しかし、家庭生活を維持するという課題に、自分の妻と同様に、職場にいる女性（あるいは男性）が直面するとは思えない。そうした責任を持たないですむ男性の働き方が当たり前のものである、という常識が子どもを持つ者の生活を阻害していることに思えないから、改善策を考えるなどということは頭をかす

めない。それが今日の「当社ではまったく男女差別をしておりません」という企業のスタンスである。それ故に、民間企業に勤務して子どもを持った女性は2名とも退職していた。また公務員を含めて、子どもを持った者は管理職になりたがっていない。

今日、大企業は、女性を管理職に登用しようと取り組みをはじめている。しかしあまり成功していない。夫婦共働きとはいえ、主に家庭責任を担う女性にとって、急な残業、急な出張などを求められる働き方は、家庭生活との調和を考えると選びたくない働き方だからと思われる。

「勤務先に均等待遇推進の専門部署ができた。短大・高卒女性は不思議なくらい、昇格しておらず、今も基本はかわらない中で、女性の管理職を育て、女性の意欲を高めようとする取り組みである。ただこの取り組みは、あまり浸透していないように思う。」（大手公益企業、ID3）

「管理職は男性が多い。部署や機械ごとにリーダーがおり、女性リーダーも少なくはないが、管理職は負担が重く会議も多いので、女性はまだなりたがらない」（印刷業、ID5）

「昇進試験（筆記、面接）は、誰でも受けられる試験であり、差別はないが、役職が高くなるほど責任が重くなるので、女性は主任レベルまでを希望する人が多く、課長以上では女性は少なくなっている。」（警察官、ID8）

「市の方針で、女性の管理職の登用が促進されている。40歳代前半では係長または課長補佐が普通であるが、女性の場合は、いきなり課長に登用するということが行われている。しかし、その年代の女性は、それまで単純な仕事に従事していた場合が多く、突然ということで、本人も思うように力を発揮できず、部下との対立も起こり、かなり困るといううわさも伝わる。役職につけば責任が重くなるため、管理職登用

試験を受けたくないという人も出ているし、これがきっかけで退職した人もいる。」(市役所, ID12)

これに対して、「子どもがいて働くのが当たり前」という働き方の文化が学校にはあるとしている。学校は、教員ならば代替要員が必ず確保されるという職業上の性質もあり、もともと女性も就業継続する文化が定着している。また、学校は企業ほどには大きい勤務地の変更がなく、夜間の仕事などを含めた生活時間の変動が求められないことも、こうした文化の定着に影響しているかもしれない。

「今の職場は子どもがいても働いている女性が大勢おり、当たり前のように働いている。前の職場(大手住宅メーカー)は、負担が軽い事務職の女性の一部に在る程度で、子どもを持って働く女性はほとんどいなかった。企業文化と学校文化はとても違っていて、これはちょっと驚いた。」(中高等学校専科助手, ID7)

5. 大卒女性の仕事と家庭の両立に何が影響するか

5.1 企業特性の影響

これまでのケースをまとめると、まず企業特性が女性の就業意欲に大きく影響を与えたと見られる。女性の仕事継続には、①今やっている仕事が面白いと思えるか(人間関係なども含め)、②困難はあっても続けたいと思うような将来展望が持てるか、③子どもを持てる配慮が制度上あるか、が重要なファクターと思われる。これは上司により左右される側面ももちろん大きい、企業における女性の配置と育成の工夫にも大きく影響されると見られる。

女性のみを定型的で事務的な仕事に配置している企業があったが、そうした企業では、①②が満たされないため女性の離職が多い。住宅メーカーの事務職、食品メーカーの事務職などのケースである。

一方、男女分離職場であっても、工夫の余地のある仕事に女性が就いている場合は、前者よりは女性の勤続期間が延びていた。その上で③が高ければ、仕事継続につながっている。女性が多い職場で、短時間勤務も可能であり、出産後も仕事がつづけられる、というケースが典型ではないだろうか。金融子会社や公益企業のケースがこれにあたる。一方、総合職として採用されているのに、結局は男女分離的な配置となっている上に、③が低い場合には、将来展望が持てないということから、離職につながっていた。地方銀行、大手生命保険のケースである。

男女の配置がまったく同等であるという職場では①が高く、②も独身者に限れば高い。しかし③が低い特徴があり(あるいは制度上はあっても、キャリア上はマイナスと意識されるため)、就業継続はしても子どもが持てない、あるいは子どもを持つ時期を延ばして結局持てないというケースが出る傾向にある。マスコミ記者や大手電気通信業のケースがこれにあたる。

公務員は4人とも、出産後も仕事を続けられるという見通しを持っていた。それは、育児休業制度が整っているからであり、男女賃金差がないからであろう。

5.2 価値観の影響

企業特性とは独立に、女性の仕事と家庭の価値観が、女性の就業行動に大きい影響を与えている。仕事に前向きな価値を持つか、子どもがいる時期は、仕事はやめるべきだという価値観を持つかについて、母親の影響が大きい。ただし母親が仕事をしていた、専業主婦だった、という事実がそのまま影響するというよりは、その母親モデルに対する肯定、否定(モデル、反面教師)が大きい影響を与える。

5.3 子育て資源の影響

支援資源としては、夫の協力(家事能力や職場の勤務時間の自由度、価値規範)や、祖父母の支援可能性がある。今回、総合職として入社したが離職した2名の女性は、いずれも祖父母

の支援をあまり期待できる立場になかった。子どもがいる今回の4ケースにおいて、日常的に祖父母の支援を受けているケースはなかった。しかし、出産後も仕事を継続しようという見込みを持っている者で、祖父母の支援が受けられると思っている者は複数いた。

夫の協力については、仕事の継続に反対しないという程度の者が多い。すべてにかかわっているというケースは1ケースであり、それは夫の価値規範がリベラルというだけでなく、仕事の自由度が高い職に就いていることとも関係していた。

まとめ

本稿は、1990年代以降の日本における雇用・労働環境の中で、大卒女性のキャリア形成と家族形成がどのように変化しているのか、聞き取り調査によって具体的に実態を明らかにすることを試みたものである。

第1～2節では、90年代以降の女性労働に関して、就業形態の変化や、規制改革とその影響についてまとめた。そして、全国データで結婚・出産と女性の就業継続がどのように変化しているか確認した。

規制改革の面では、男女雇用機会均等法や育児休業法の強化等で女性の就業環境や仕事と子育ての両立環境の整備が進められてきた。しかし、全国データを見れば総合職に採用される女性の割合は2割に達しない程度である上に、新卒女性の正社員採用そのものが大幅に下落しており、非正規雇用が拡大している。育児休業も、有資格者については、取得者割合が増加しているが、制度適用範囲がほぼ正社員に限られ、男女の取得率に大幅な落差があるという問題がみられる。

こうした規制変化を踏まえ、女性の結婚・出産と就業継続の状況について全国データで確認すると、結婚後の就業継続については世代ごとにほとんど変化がなく、出産はむしろ（非正規雇用の拡大もあり）若い世代ほどより乗り越え

にくくなっている。出産前後での正規就業の継続者は、年齢別に比較しても15～20%程度で変化がなく、育児休業など制度的な保護をもっとも受けている正社員層に限定した場合も、出産を乗り越えている層が拡大しているかどうかは明確ではない。

それはなぜなのか。大卒女性の働き方や企業内の人事慣行、家族形成に対する意識や価値観はどう関わっているか。この点を明らかにするために、大卒女性、優秀層を中心に職場と家族形成について聞き取りを行った。その結果から以下が明らかになった。

まず、女性がきわめて狭い仕事範囲に閉じ込められているかどうか、という点については、そう思わないという回答が多かった。男性と同等に配置転換され、しかも男性との競争上でもその優位に立つ女性が出ている。しかし、競争の最前線にいる女性ほど、キャリアの中に出産を入れ込むことはきわめて困難であると考えていた。競争からいったん退き、スローな道筋をたどる決意をすれば可能なのだが、それは自分が追及してきた仕事、という側面からみるとどうしても納得できないものである。

一方、総合職と呼ばれているとはいえ、いつの間にか男性と配置が異なるパスをたどるようになったりする者もある。また一般職として成長のない単純繰り返し作業に従事するよう仕事を割り当てられる大卒女性もいる。このような場合、離職や転職を考える女性が少なくなかった。女性は男性に比べて離職が早いといわれるが、これは仕事見通しのなさ、将来ビジョンを描けないことが一因とみられる。企業人事部は女性の離職抑制に対しては、男性と比べて、対策や工夫に鈍感なのではないだろうか。女性の離職を抑制するような取り組みは、男性に比べてあまり行われていないのではないかと。

時系列でみて、過去と比較し、おおいにプラスに変化したと思われる点もある。今回の聞き取り対象者の勤務先においては、どの職場についても育児休業制度が拡充されていた。あからさまな男女差別はないと回答する女性も多かつ

た。つまり、大企業・正社員の職場においては、明らかな男女差別は縮小し、育児休業制度の拡充も進んだと考えられる。

また、労働時間の自己裁量が高い職場であるほど、出産後の就業継続は可能と考える者が多かった。しかし、制度があるとはいえ、通常の帰宅時間が午後7時、8時以降である者にとっては、出産後の就業継続が容易と見えているわけではない。今回、26～33歳（うち20歳代が4名、30歳代が13名）の17名をインタビューしたが、育児休業制度を利用して出産に至った女性はわずか2名である。

公務員はほぼ例外なく、出産し、かつ就業継続をすることが可能という見通しが持てている。これは職場の常識がすでにそのような方向に変化しているからである。また職場の女性の半数以上が出産後も継続していると回答したような民間企業では、自分もできそうだと思う女性が多い。しかしそのような職場においてさえ不安はある。専業主婦の母に育てられた自分自身の経験とは異なる共働きでの子育てに対する不安や、仕事密度が高く、定時退社が難しいなど毎日ゆとりのないことへの不安、夫の育児分担見通しがきわめて低いことへの不安などである。

今回の聞き取りからは、雇用均等や育児休業などの点で規制強化がすすんだ正社員に限定したとしても、両立支援策が成功している明確な証左は見られなかった。非正規雇用が拡大しているのであるから、全般には、若年女性の人的資本蓄積および出産支援にかかわる課題はきわめて大きい。日本ほど、出産が女性の就業やキャリアに大きく影響する国は、韓国以外の先進国では見られない。つまり働き方の選択肢を拡大することがおおいに必要とされている。

企業の正社員女性活用が本格化する中にあって、企業競争力を保ちつつ、長時間職場に在ることを良しとしないような企業文化、すなわち企業人が家庭生活も営めるような働き方をどう可能にするのかについて、具体策を練ることが必要である。日本の雇用慣行をどう漸進する

のかについては、女性自身が働き方の改革や転勤の在り方、育児休業制度の課題について発言し、企業と協力して仕組みを作っていくことが求められている。同時に、拡大しつつある若年非正規雇用の人的資本蓄積と出産時の配慮に対する取り組みも必要とされている。それには、正社員と非正規社員の雇用保護の格差を縮小するような法改正も重要である。

参考文献リスト

- 浅倉むつ子(2004)『労働法とジェンダー』勁草書房。
- 国立社会保障・人口問題研究所(2007)『わが国夫婦の結婚過程と出生力：第13回出生動向基本調査』厚生統計協会。
- 永瀬伸子・守泉理恵(2006)「女性の就業と、結婚・出産：最近の変化に関する研究」高橋重郷編『少子化関連施策の効果と出生率の見通しに関する研究』厚生労働科学研究費(政策科学推進研究事業 代表者 高橋重郷)平成17年度報告書。
- 永瀬伸子・守泉理恵(2009)「1990年代以降大卒女性の就業継続行動はどう変わったか：27～33歳を対象とした聞き取り調査より」平成18-20年度科学研究費補助金(基盤研究(C) 代表者 永瀬伸子)『社会的保護政策や税制が家族形成および労働供給に与える影響：多国間比較—中国河北省農村調査／北京フォーカスグループ面接／大卒女性就業ヒアリング報告書—』
- 守泉理恵(2009)「学歴・企業規模別にみた結婚・出産前後の女性の就業継続」高橋重郷編『家族・労働政策等の少子化対策が結婚・出生行動に及ぼす効果に関する総合的研究』平成20年度総括・分担研究報告書。労働政策研究・研修機構『ビジネス・レーバー・トレンド 特集：正社員登用・転換制度—再挑戦をサポートする企業』2007年6月号。

i 本研究は、文部科学研究費基盤研究C研究課題番号18530169(2006～2008)「社会的保護政策や税制が家族形成および労働供給に与える影響：多国間比較」代表者 永瀬伸子)の研究助成を受けて行われ、平成20年度総括・分担研究報告書に掲載したものの一部である。聞き取り調査は、国立社会保障人口問題研究所 守泉理恵研究員およびお茶の水女子大学大学院松田典子氏(当時)、小檜山希氏の協力のもと実施

された。協力いただいた皆様に深く御礼申し上げます。

- ii ここで用いた「出生動向基本調査」は、男性については独身男性しか調べていないため、現在有配偶である者も含めて初職を描くことはできないが、独身男性を見る限り、非正社員が増えている傾向は女性と変わらない。ただし1.3節で述べるように、男性の方が非正社員から正社員に転職しやすいため、卒業後しばらくすると、正社員の割合は女性よりも男性の方が高くなる。
- iii ただし「男性のみ」、「女性のみ」の割合は、それぞれ3年前は53%、61%であり、下落傾向にはある。
- iv 平成18年以前は「女性雇用管理調査」、19年度からは「雇用均等基本調査」に名称が変更されている。

Abstract

Work and Family Choices of Higher Educated Japanese Women:

The Effects of Changing Labor Practices of Japanese Firms in the 90's and 2000's

Nobuko NAGASE and Rie MORIIZUMI

The purpose of this paper is to analyze the recent patterns of work and family choices among university graduate women in Japan. The first half of the paper uses data from the National Fertility Survey of 2005 by ISSPR, to show that there are still more than seventy percent of women who are full-time housewives when their first child is one year old, and that the percentage has stayed relatively the same for different cohorts, despite the consecutive strengthening of the Equal Employment Opportunity Law and the Child Care Leave Law in the 90's and 2000's. In most developed countries, the number of married women with young children participating in the labor force has increased. The question arises, why do many Japanese female university graduates quit working?

For the purposes of focusing on women in their early careers yet with solid work experience, we created an in depth interview with seventeen university graduated women, within the age group of 26 to 33 years old, in the Tokyo metropolitan area by using a snow bowl sampling method. The interviews were conducted from 2006 to 2008.

We discovered that firm practices are the primary reason why women quit working. The women who challenged the career ladder, which was formerly accessible only to males, saw little time available for child bearing due to longer work hours and a high number of requirements. For others, it was difficult to plan on establishing future careers in their firms, since the female role model was rare. Other women were given traditional clerical assistant jobs. They thought the clerical work was uninteresting which resulted in them quitting their jobs early.

About half of those interviewed were employed by long term employment, which was formerly only open for male university graduates. One fourth of the women were employed in clerical assistant work, a traditional women's work realm, and one fourth of the women were employed in the public sector through examination placement.

Among those who worked for private enterprise, we found many women who said it was not easy to balance work and family. Whether or not their firms have a family-friendly culture was important for keeping employment status after childbirth. Apart from working traits, factors that also affected whether a women quit their job was the mother role, including whether women think it is better to stay at home when children were of a young age. Their own mother's attitude towards work also seemed to affect the daughter's attitude. Availability of familial support, mostly the support of grandparents, was also of importance in caring for children and keeping employment. The majority of females had little expectation towards their husbands' role in child care.