

出産後の女性のキャリア継続の諸要因： 女性の就労環境、「保活」、 夫の家事育児に注目して

前田正子・中里英樹

1. はじめに

1986年の男女雇用均等法施行、1992年の育児休業制度の導入を経ても、出産後に就業している女性は4人に1人程度で大きく変化していないといわれてきた。だが2000年代半ば以降に出産した女性に関する調査結果によって、就業継続をする割合が大きく高まったことが明らかになってきている。例えば、結果が公表されている直近の出生動向基本調査によれば、2010～2014年に第一子を出産した女性では、就業継続者の割合が38.2%と、4割に近づいている（国立社会保障・人口問題研究所 2017）。育児休業制度の継続的な改正と2005年からの計画策定を企業に要請した次世代育成支援対策推進法の施行など、就業継続の促進を意図した制度改正とそれに伴う企業の取り組みの変化によって、女性が出産後も正規職員として就業できる可能性が高まったことは注目に値する。

他方で、現在においても、半数以上の女性が出産後に就業しておらず、正規雇用での再就職が困難である状況は続いており、女性の間で格差が拡大している可能性があることにも注意が必要である（中里 2021）。

出産後の女性の就業継続には、職場における育児休業の取得のしやすさや復帰後の就業環境が重要な条件になるが、地域によっては育児休業終了後に子どもを預ける保育所が見つかるかどうか、その継続の可能性を大きく左右することになる。また夫の家事や子育ての状況や、子どもの祖父母などその他の親族のサポートの有無も就業継続に影響するなど、さまざまな要因があり、これまでも検討されてきている。

本稿では、大都市圏の郊外都市で待機児童のいる自治体に在住する母親へのインタビューを通じて、出産後のキャリアのパターンとその違いをもたらし諸要因を、特に職場の状況や育児休業制度の利用の可否、また保育所入所をめぐる状況、夫の家事育児への関わりとそれに対する妻からの働きかけに注目して、明らかにしていきたい。

2. 出産前後の就業パターンに影響を与える要因についての先行研究

ここで、これまでの研究において、日本の女性の出産前後の就業パターンに影響を与える要因がどのように分析されてきたかを確認していきたい。要因を大きく分けると、雇用形態、職場の環境、保育所の入所の有無、夫の働き方や家事・育児参加が挙げられるため、2.1から2.4において、それぞれについてこれまでの知見をまとめる。さらに、出産後の女性の就業は、いったん退職した後の再就職によるものである場合も多いため、2.5では再就職に関する研究の知見もまとめておきたい。

2.1 雇用形態による就業継続可能性の格差

2000年代までは第一子出産後に就業を継続している母親の割合は3割に満たず、この傾向は非正規雇用と非正規雇用で大きな違いはなかった（今田・池田 2006）。一方、2010年以降についてみると（国立社会保障・人口問題研究所 2017：54-55）、正規職員では、2010-2014年出生の第1子が1歳の時点で、6割ほどの母親が地位継続で就業しているのに対し、パート・派遣の場合、就業継続割合の上昇はわずかで地位継続で就業しているのは2割ほどに過ぎない。

出産後さらに時間が経過した場合については、初職が正規雇用でも初職を継続している割合が低いことを指摘する研究がある（三具 2015：79）。その一方で、第1子妊娠時に正規雇用である場合、出産を経ても7割が就業を継続しており、3年後を見ても、パートに移行する人たちは一部いるものの、過半数が正社員・正規職員としての就業を継続しており、無職になる割合の高い非正規との差が大きいことを指摘する研究もある（中里 2021）。このように第1子妊娠時に正規雇用である場合、非正規と比較すれば継続可能性は高まるが、それでも長期的に継続するものと離職するものが拮抗している。そして雇用形態以外にも、就業継続の可能性を左右する要因はいくつもある。

2.2 職場の状況

すでに見たように、第1子妊娠の段階以前に、女性が初職として得た正規雇用から離れる可能性は高い。昇進の不平等や性別職務分離によって、能力が蓄積する仕事を与えず、給与の低い仕事を与えることによって、女性の離職を促すものになっていることは、繰り返し指摘されてきた（熊沢 2000；山口 2009：第5章；大沢・盧 2015）。

また、出産1年前から出産1年後にかけての就業継続の要因を分析した樋口ら

(樋口ほか 2016)の研究によると、夫の所得の高い世帯において妻の継続就業率は低く、本人の時間当たり賃金率の高いほうが妻の継続就業率は高い。また正規労働者に限定すると労働時間が長かった者の継続就業率は低く、通勤時間が長いとますます継続就業率は低くなっている。そして育児休業制度を利用しやすい企業で継続就業率は高くなっている。ここから正規雇用であっても、育児休業制度の利用しやすさと、労働時間・就業時間という家事・育児との両立に影響を与える要素によって継続可能性が左右されることが分かる。一方で、2000年代の調査では育児休業単独では就業継続の効果はなく、家族・親族の育児援助や保育所の利用の組み合わせによって効果が表れることが指摘されている(今田・池田 2006)。

2.3 待機児童問題

保育所の利用可能性が就業継続を左右することは、一般的に認識されていることであり、多くの研究でもその影響が明らかにされている。例えば樋口ら(樋口・坂本・萩原 2016)は、出産前後の就業継続の分析のなかで、先に見た職場に関連する要因の他に、保育所定員の多い地域に住んでいることが継続可能性を高めていることを明らかにしている。このような地域の保育所定員との関連ではなく、当該夫婦の保育所の利用が、就業継続可能性を高めているとの分析結果も示されている(今田・池田 2006; 安藤・前田 2020b)。

ただし、保育所利用と就業継続との関連については、就業を継続した場合に保育所利用が可能になるという側面もあるため、保育所利用が就業継続の要因となっていることを明らかにするためには、就業継続・退職の決断に至るプロセスを詳細に確認する必要がある。

一方、保育所の利用可能性は地域における所与の条件となっているだけでなく、親の積極的な戦略によって変わることも指摘されている。待機児童問題を抱えるある都市部自治体の保育所への2017年4月入所申請者に対する全数調査を行った安藤・前田(安藤・前田 2020a: 392)によれば、申請時に常勤で就業中あるいは育児休業中である母親はパート・アルバイトの母親と比べて入所率が15~19%ポイント高いが、育児休業中で5人に1人、常勤で4人に1人は入所できていないという。さらに申請時点で就労していなかった母親の場合、就職が内定していても3割が入所できず、求職中の場合は入所率が38%に過ぎない。母親の年収については、500~700万円未満までは収入が上がるにつれて入所率は上がるが、700万円を超えると下がるという関係が見られた(安藤・前田 2020a: 393)。より直接的な戦略を示すものとして、4月入所のために育児休業を早く切り上げた世帯では、そうでない世帯と比べて入所率は約12%ポイント高かった。一方で、育児

休業を延長する目的で「待機状態になるために申請した」とする世帯もあり、その場合は入所率が5%ポイントほど低かったという（安藤・前田 2020a: 394-395）。

また多くの自治体では、同じように就労していても自営業者やその家族従業者は外勤の勤め人より入所選考において不利である⁽¹⁾。自治体によってはさらに育児休業の加点を大きくしているため育児休業が取得できない自営業者やその家族従業者が入所において一層不利になる場合もある（前田・安藤 2021）。

2.4 夫との関係

三具（2007）は第1子誕生前の23組の夫婦に対してインタビューを行い、出産後に妻が就労継続するかどうかの決定過程を分析した。対象者の約9割は結婚の初期には夫婦ともに就業しており、妻の収入が夫の収入の5割を超えているのは7組、22組は夫の家事・育児参加を当然視していた。だが、第一子出産後の予定は正規雇用継続が6、非正規1、無職が16名であり、継続を予定している6名はすべて、妻の収入が夫の収入の5割を超えて妻も実質的な家計の支え手となっている7組に含まれていた。妻の出産後の仕事に関しては、どの夫婦も「顕在的権力」つまり妻の就業を巡っての対立はなかった。4組は妻が就業継続を望んでも継続できない状況を、夫婦の努力では克服できない制度的障壁があるとあきらめている。つまり、社会構造という「潜在的権力」の作用だということ。さらにこの論文の重要な知見は「目に見えない権力」である。つまり妻の意志で決めたという名のもとに、妻だけが育児休業を取得し、あるいは仕事を辞めるのである。この「目に見えない権力」は「母親は子どものそばにいるべき」というジェンダーイデオロギーのみならず、収入の夫婦格差・家事能力の夫婦格差から妻が仕事を辞める方が「合理的である」というベッカーが言うところの家族にとって最も合理的な判断によって発動することになる。筆者はこれが二重、三重に仕掛けられた「目に見えない権力」の作用であり、出産後の女性の労働市場からの「スムーズ」な退出に作用しているという（三具 2007）。

一方、男性の家事育児参加が進まない理由として、男性側の要因や状況的な要因だけでなく、妻が家庭責任意識を強く持ち、ゆえに家事・育児を行うことによって男性の家事・育児参加を制約するという女性側の要因（中川 2010: 211）」も指摘されているが、このことは見えない権力の1つの表れと捉えることも可能だろう。

さらに、1ヶ月以上の単独育児休業を取得した父親のインタビュー調査によれば、その取得が妻の就業継続を可能にする場合もあれば、夫の職場復帰後あるいは、次の出産の際に妻が退職することになる場合もあった。しかし、後者の場合

でも夫の家事・育児へのコミットメントが高まることによって、その後の再就職や起業の可能性を高めていることがうかがえた（Nakazato 2017）。

2.5 退職後の状況と再就職

出産を契機に退職をすると、その後の就業率は低く、再就職した場合も大半が非正規になる。家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」から1960代生まれから1980年代生まれの女性のデータによると、調査期間に第一子出産後退職した人のうち復職した割合は10年時点でも半分に満たず、復職した人のなかの正規就業の割合は5.5%である（樋口・坂本・萩原 2016：51）。そして、非正規、自営を含め復職する可能性は、本人の最終学歴が中卒・高卒の場合に高く、短大・専門学校である場合に低い。また、夫の行動や属性との関連についてみると、前年の夫の家事・育児時間が長くなるほど復職確率が高くなり、前年の夫の収入が高くなるほど低くなるという（樋口・坂本・萩原 2016：）。

三具（2018）の第6章「妻の離職と夫婦関係の変容」および第7章「妻の再就職と夫婦関係の再編」は、「市場労働から切り離された妻がその後の夫婦関係をどのようなものとして経験することになるか」をテーマとし、出産や夫の転勤などで退職・再就職を経験した30-60代前半の女性たち25人を対象としたライフストーリー研究である。第1子では継続（育休取得）し、第2子育休中に夫の転勤で退職した女性の場合、育休中は、焦り、孤独感、疎外感はない一方で、退職後は「夫はそのまま仕事を続け、自分だけが退職することには割り切れない悔しさを感じていた」という。

本稿では、10人の女性の出産後のライフコースを詳細にたどることで、ここまで見てきた先行研究で示された諸要因のすべてがどのように組み合わせさせて女性のキャリア形成に影響を与えているのかを、分析していくことになる。

3. 調査の概要

インタビューは大都市圏の郊外都市で待機児童のいる自治体在住者に2018年8月に実施された。この自治体はいわゆる「保活」の激戦区で、毎年保育所を増設しているにもかかわらず待機児童のいる状態が続いており、2021年4月現在でも待機児童が存在している。

インタビュー対象者は市民館で開催された子育て支援や母親向けのイベントの参加者である。何回か市民会館のイベントに参加し、市民会館の運営スタッフと顔見知りになっている参加者に、スタッフが呼びかけてインタビュー対象者を募った。

インタビューはその時点で仕事をしている就業者グループ（4人）と育児休業中の1人、インタビュー時点では就業していない専業主婦グループ（5人）の3回に分けて、計10人に対して行った。対象者の基本的な情報は表1に示している。

表1 インタビュー対象者の概要

ケースID	本人のインタビュー時の就労状況	現在の末子の保育	子ども人数	末子年齢	本人年代	第1子妊娠時の雇用形態	育休取得回数	夫の育休取得
A	個人事業主	認可	3	1歳0ヶ月	30代後半	正社員	1	×
B	正社員在宅勤務	認可	2	2歳3ヶ月	40代前半	正社員	2	○
C	正社員	認可	1	2歳2ヶ月	30代前半	正社員	1	×
D	パート	認可	1	2歳7ヶ月	30代前半	正社員	0	×
E	正社員（育休中）	認可	3	2歳3ヶ月	40代前半	契約社員	3	×
F	専業主婦	—	1	1歳4ヶ月	30代前半	正社員	0	×
G	専業主婦	—	2	1歳6ヶ月	40代前半	正社員	2	×
H	専業主婦	—	2	2歳8ヶ月	30代後半	非正規	0	×
I	専業主婦	こども園	2	3歳3ヶ月	40代前半	契約社員	2	×
J	専業主婦	—	2	3歳4ヶ月	30代後半	契約社員	0	×

インタビューの際には、最初に子どもの年齢や育児休業取得の有無などを聞くアンケートに回答してもらい、それを参考にしながらインタビューを実施した。司会は筆者らと異なる調査の協力者が務め、司会者から妊娠時の就労状況や保育所のこと、夫との関係など順をおって投げかけ、一つのテーマについて全員が答えてから次の質問に移るという方式で実施した。補足的な質問やより詳しく聞きたいことは、筆者たちが参加者に質問を行った。また子連れで参加できるように、保育付きで実施した。さらに、本稿執筆の時点で、語りの内容や経歴について事実確認を依頼し、返答を得た。その内容にもとづいてインタビュー時の語りから改変している箇所もある。

4. 母親たちのキャリアと家族

この節では、10人の母親たちを、現時点で就業している（育児休業中の一人を含む）5人と、インタビュー時点で就業していない5人に大きく分けたうえで、それぞれの女性の現在の状況に至るプロセスを彼女たちの語りを交えつつ、要約していく。

4.1 現在の就業に至るキャリアと家族

それではまず現在就業中の母親たちについて見てみよう。インタビュー時の就

業者は5人おり、それぞれをA・B・C・D・Eとする。

この5人のうち本人に就業継続の意志があり、かつそれを自分の望みの形に沿って実現しているのはB・C・Eの3名である。AとDは子育てをしながらの就業継続が困難と思われた正規雇用の職を離れた後に、両立可能なかたちの仕事を探りながらいる状況だ。

<キャリアを見通し、保育所入所を確実にする>

その中でも、保育所の入所確率を上げるために妊娠時から様々な戦略を講じたのはCである。第1子を出産した後、出産翌年の3月末まで1年3ヶ月の育児休業を取得し、正社員としての就業を継続し、インタビュー時点では第2子の妊娠と育児休業取得を予定していた。このCは自分の能力が発揮できる仕事に満足しており、かつ子育てしながら働き続けることが可能な職場であった。そのため仕事を続けることは当然であり、Cにとっての課題は保育所入所と夫が子育てと家事を分担することであった。まず妊娠中から在住自治体の保育所入所の書類を夫婦で読み込み、どうすれば入所における利用基準及び調整指数⁽²⁾の得点を大きくできるかを考えて行動している。年度途中の9月に認可保育所への入所申請を自治体にするとともに（当然のように待機になるが、それも指数の加算を得る要素になる）、認可外保育所に預けながらフルタイムで復職することによって入所調整指数の加算を最大限得て、新年度の4月から認可保育所に入所している。

また仕事復帰と保育所入所の見通しが立っていたため、夫への働きかけも積極的に行った。自分がどのようなキャリアを目指したいのかを話し、男性が育児休業を取得するテレビのドキュメント番組などを見せるなどし、家事・育児の分担を働きかけた。夫は「男子が料理をするなどあり得ない」という考え方で実際に何もできなかった。しかし、「旦那さんのキャリアも私のキャリアもどっちが上とかなはずやから、私の人生をちゃんと作っていくために、『じゃあ、あなたは何をやるんや』』と言い続けたという。まずは夫に週に一度の保育園のお迎えと週5日の朝の送りから始めてもらった。最初は夫は無理だと言っていたが、実際には同じフロアに同じことをしていた男性社員がおり、何の支障もないという。「職場としてはやろうと思ったらできる風土」であり、「それを保育園の送り迎えをやるの嫌やから『絶対会社できないねん』』と言ってただけやろなと思っています」というのがCの見立てである。

Cは職場に恵まれ働き続けられる展望もあるため、保育所に入るために最大限の努力をする。自分に誇りが持てる仕事をしているゆえに、夫にも自信をもって強く働きかけ、かつ夫を変えることも可能となる。第1子の出産時には夫は育児休業は取得しなかったが、第2子の出産時には夫に育児休業を取得してもらった

もりだという。

<キャリアアップのための転職がさらに子育てしやすい就労環境に>

次にBを見てみよう。Bの場合は同一の職場で就業を継続しているわけではなく、第1子と第2子の出産の間に転職している。そもそもライフサイエンス系の専門職であるBは、最初の職場での第1子の出産時も育児休業取得は容易であった。その後さらにキャリアアップを目指して転職し、第2子出産前に在宅かつフレックス勤務可能な職場となっている。

保育所入所に関しては特別な対策はしなかったが、夫婦ともフルタイム勤務で両方の両親も遠方であるため、自分の子どもが入れないはずがないという自信があったという。第1子の時は両親に産後来てもらった。だが第2子の時は両親の体調が良くないこと、帝王切開の痛みで産後動けないことが分かっていたので、夫に育児休業を一週間取得してもらっている。それまでに夫とは何度も話し合うことによって、夫は「かなり変わりますね。変わらないといけません。言ったら調整してくれるようになりました」。幸い夫は融通の利く職場に勤めており、保育所とファミリーサポートセンターを組み合わせ、かつ夫婦で緊密に調整しながら、子育てと仕事の両立を図っている。今では夫は洗濯も食事作りも普通に行えるようになった。この中でBはさらにキャリアを開拓するために、大学院に通いながら博士号を取得する準備を進めている。

<3人の育児休業を経て復帰後のキャリアを計画する>

Eは独身時代の初職については職場環境と働き過ぎから体調を崩して退職したが、「今度こそやりたいことをやろう」とアルバイトで現在の会社に入り、その後、実績を評価され正社員への転換を視野に入れた契約社員として採用されている。その面接の際に、結婚し子育てをしながら幹部社員として働く意志を示したうえで採用されたため、「この会社いいぞ」と思って働いていたという。実際、契約社員になってから結婚・出産し、育児休業を取得している。また、法定よりも長く、第1子の時は1歳になった後の4月まで、その後制度が変わり、子どもが2歳になった後の4月になるまで育児休業を延長できることになっている。そのため、第1子の育児休業から復帰した後、第2子・第3子については連続して育児休業を取得した。インタビュー時点では育児休業に入って5年目となっており、その間に会社の方針で正社員となっている。

ただし、現場の責任者の仕事はシフトに入り、時短などもできず、夫に加えて、自分の妹、夫の実家やファミリーサポートを活用してようやく両立ができた状態で、「核家族だけでこれをやるのは無理」と感じている。実際に契約社員や正社

員では特に第2子出産後に継続している人がおらず、復帰に関しては不安を感じているという。その一方で、在宅でできる業務に変わることや降格を覚悟しても、復帰して子育てと両立する意向であり、インタビュー時点では、保育所入所の情報も集めて復帰に備えている。

待機児童がいることが常態のこの市での保育所入所については、第1子の時は母が要介護状態で同居していたことで「加点3」があり、それで入れたのだろうと推測している。また、4月生まれの第2子の時は、会社の制度も変わっており「2年休めるから、1歳半から『保育所入りたいです』と手を挙げて、それで待機になりつつ、保育所に入れた瞬間復帰するつもり」で、長男も保育所を退所する必要なく小学校入学まで通える、という計算でいた。そのうえ、さらに復帰までに3人目を産めば長男の小学校入学後の壁を休業中に乗り越えられると考え、第3子を持つ決断をしている。

このように第3子まで持ちながら復帰を考えられる背景には、次のように夫と協力して復帰後の生活を回す計画を立てられていることがある。

E：第1子の時に成功したパターンに近づきたいです。夫が保育園に送っていく、もしくは夫が迎えに行く。在宅勤務、コアタイムのみ勤務を駆使して、夫が送って迎えに行くというのを駆使したいです。週2回はこれを夫ができるわけですから。それで平日に1回は休日日が回ってきます。1回休日回って来たら、必ず朝晩が1回あるわけじゃないですか。そうしたら夕方私が迎えに行ける可能性が最大限高まるわけです。そこで平日は始発からでももちろん働きますよ、と。ただ遅番には入れなくてくれと。時短の変形版。朝に寄せた時短。

このような形になると、朝子どもたちにご飯食べさせて送っていくのは夫の仕事になるわけだが、それは今もできているのだという。

E：それは今もできています。私が育児中に赤ちゃんのオムツを変えているところに、手荒れ・皮膚湿疹で大変な目があったときに、洗濯、風呂掃除、皿洗いは「全然俺やるよ」という感じでやってくれました。家で働くことは、夫はオッケー。料理もできなくは無い。……これならいけるんじゃないかという気がしています。

希望する現場でその働き方が許容される確信はないが、そのような働き方が難しいとになったら、時短で働ける場所への転属を依頼したり、「在宅でできる仕事とかもあるんじゃないの？ そういう未来と一緒に挑戦しませんか」といった話を会社に対してしようと考えている。

<夫や仕事へのあきらめと夢の実現のために自分の働き方を変える>

Aはもともと保育士として保育所で働いており、第一子出産時は、育休を取得して就業を継続できる職場であった。どうすれば保育所に入所できるかを知っていた。第一子の時は出産時期まで調整し、保育所への入所申請をして一度待機になった後に一時預かりを利用して週一の就労実績を作ってから、激戦の一歳児で保育所入所した。週1回の勤務は自分自身の職場復帰への慣れのためもあった。その後、自宅近くに勤務先を変えパート勤務になり、不妊治療の末2歳11ヶ月差で2人目を妊娠したが、パート勤務で育休を取れなかった。就業を継続しかつ子どもを保育所に預け続けるため⁽³⁾、産休取得後に退職しすぐに個人事業主となって子育て支援サロンやベビーマッサージ教室などを自宅で始める。兄弟加算がつくので2人目以降の入所は楽だということをつかっていたうえでの入所計画であり、第1子に引き続き第2子も保育所に入所できている。また保育士時代に保護者から「自分の子どもは預けて他人の子を見るのか」といった批判を受けたのを機に、心が折れて保育士として働き続けられなくなった。インタビュー時は3児おり、4人目も産みたいと考えている。夫は子どもにイライラし、家事を手伝うだけで夫自身がもういっぱいであり、夫の職場の状況も厳しい。子育てにおいて戦力として期待しているのは小学生になる一番上の子どもである。また多くの子どもを育てるためには仕事からの収入が必要なことも確かである。

Aには保育士という資格があるためその気になれば職場は容易に見つかるが、今は保育所の保育士として働く気はない。個人事業主として子育て支援の仕事をしているのは、周りの子育て中の母親を幸せにしたいという夢の実現だけでなく、夫の助けがない中で3人、4人と子どもを育てることが可能な働き方の模索の結果である。

A：勤めたほうが絶対に確実にお金は入るし、でもそこで何をやるか何を失うかと自分で考えたときに、じゃあ私は個人事業主でママのフォローしつつ、自分のフォローもしつつ、皆が幸せになれる働き方を、と思って。今でもまだ試行錯誤なので。

<運よく保育所に入れて・子どもと離れる時間を得るために再就職>

インタビュー時点で就業していた人は、本人が働き続けたいと考えていた人ばかりではない。Dは求職活動中に運よく保育所に子どもが入所でき、パート勤務を再開している人で、子どもは1人である。

Dは子育てと仕事の両立は大変だといったニュースなどから、自分には両立は無理だと出産前に貯金をしていたという。さらに幼稚園教諭の友人から「3歳前にどこかに預けられていた子は」という保育園児への批判的な意見を聞いていた

ので、保育所に子どもを通わせることも考えていなかった。

妊娠時に勤めていたのは小さな事務所で、育児休業以前に、これまで誰も妊娠もしたことの無い職場であった。「育児休業とって、子育てしながら働けるのか？」とも聞かれ、つわりで週に1回休むのが続いた時点で、続けられないと思った。出産退職したものの、同じ仕事を在宅パートで継続したのち、転職して別の会社にパートとして再就職している。子どもを幼稚園に入れてからパート勤務で再開と計画していたが、再就職はそれより早まった。なぜならDは仕事をしたというよりは、子どもと離れる時間が欲しかったからだ。

D：途中で貯金がなくなり、私自身が（子どもと：筆者補足）毎日一緒に過ごすことに飽き、しんどいと思いました。その時に公園の友達が、一時預かりを利用してパートに出るというやり方で仕事をしていたので、それを考え始めました。

そして再就職したが運よく認可保育所には入れたことで、家計的にも助かっている。認可外保育所に通うことになっていけば、パート収入より保育料の方が高くなるからだ。

夫は「夫が家族を養うべき」と考えており、家計への責任感が強い。そのため、そもそも第1子を産むときから経済的にやっつけていけるのかどうかで夫婦で意見の食い違いがあった。妻は早く子どもが欲しかったが、夫は家計が苦しい中で経済的にやっつけていけるのか心配し、出産に賛成ではなかったからだ。

さらに今でも仕事と子育てで妻がしんどいそうだと、それが夫のプレッシャーになってしまいうらい。「子育てがしんどい」というと手伝ってくれるが、それにも限度がある。

D：主人の仕事に影響が及ばないことはすごく協力してくれるけど、それで早めに帰らないとダメとか、そこまでになると、ちょっと「え？」となりそうな雰囲気はあります

つまり、夫は仕事に影響が出ない範囲での手伝いはするが、妻もそれ以上の要求はしていない。Dの場合は最初の職場が子育てを応援してくれるような職場ではなかったことや、自分自身が仕事と子育ての両立が無理だと考えていたこと、さらに3歳までは子どもは母親が家で育てるべきと考えていたため、出産を機に仕事を辞めている。だが出産後はしばらくその会社の仕事をパートの在宅勤務者として続けている。会社にすれば同じ仕事を正社員ではなく、安いパート社員にしてもらったことになる。今になれば最初の職場で育児休業が取得できれば、フルタイムで継続就労していたという。本人が今のパートで良いと思っている理

由には子育てと両立しやすいということではなく、夫との関係もある。

D：妻がフルタイム勤務で「しんどい」みたいになったら、多分向こうは責任を感じてしまうタイプではあります、うちの主人は。「ゴメン」って口には出さないけれども。だから今はいかに自分が幸せにというか、息子とずっと家にいるのでストレスが溜まってきたので、パートに出てみて、「こっちの方が今はちょうどいいバランスだ」というのがあって、いかに自分を幸せにしていって言ったならあれなんですけど、こっちが暗い顔しているのが、1番向こうもプレッシャーになっちゃうというか。

4.2 妊娠・出産から専業主婦へのプロセスと現在

次にインタビュー時に働いていなかった5人について見ていきたい。それぞれF・G・H・I・Jとする。この5人は自分から退職した1人を除いて、すべて妊娠・出産を機に職場から復帰を拒否されるなど、本人の意志とは関係なく就業継続が無理な状態に陥っている。育児休業取得や女性の継続就労が、現在でも簡単に会社から拒否されている実情が分かる。

<育児休業取得を拒否されて・母親は家にいるものと考えている夫>

Fは正社員だったが妊娠6か月で退職することとなった。本社では育児休業を取得して継続就労しているが、Fのいた関西支社は前例がなく妊娠したら辞めるしなかなかった。また当時の働き方では、子育てしながら働くのは無理な状況でもあり仕事を辞めた。結婚したころ定時で帰った際には、年上の社員から「ゆとり」と言われ、子どもを持たずにバリバリ働いてきた人たちには気に食わないということが分かっていたからだ。さらに働いていない者が保育所に入るのは難しいことは知っているので、子どもを預けて再就職することは諦めている。夫は子育ての手伝いも言えばやってくれるが、帰宅が遅いのであまりしない。F自身は期間を置かず次の子を産み、子どもたちが幼稚園に入ったらパートでゆっくりと復職したいと考えている。

しかし夫とそういったことを話し合っているわけではない。

F：夫は（自分が）働くとは思ってない。なんかどこかで、「働かなくていいんじゃない」というのが根底にありますね。「家において欲しい」とまでは言わないけど、お母さん＝家にいる、という感じ。そういう人いますよね？

F：基本は子育ては楽しいけど、うらやましく思ったりもするときもあるんですよ。共働きの人を見て「何もかうまくいってるな」と。だからインスタとかも消して。みないようにして。なんか精神的にしんどい。仕事をしながら子育てを楽しんで、

みたいなのもいて、輝いて見えて。それなりに大変だと思うがこちらから見たらうらやましい。

Fは子どもは自分で面倒を見たいという気持ちが強いが、子どもとずっと一緒にいる生活に満足しているわけではない。何とか子どもから離れて一人になる時間を得たいと考えているが、保育所の一時預かりも満杯で全く利用できない。専業主婦であっても0歳児から週に2回は保育所に通わせたいという。

<夫の助けや保育所は万全だったが・2回の育児休業取得で職場のポジションを失う>

Gの場合1人目は育児休業で復帰している。それまでは妊娠した女性は全員退職していたため、無理かと思ったが「そういう時代だから」ということで、職場で初めての育児休業取得者となった。そのため保育所にどうやって入るかを戦略的に考え、8月出産、0歳児の4月に復帰など保育所に入れるように育児休業取得期間も調整した。また兄弟は加点がついて保育所に入りやすいので、それを考え2人目も妊娠し育児休業を1年間取得して復帰する予定を立てていた。

ところが2人目の育児休業取得中に職場のポジションがなくなり、職場復帰せずに退職して欲しいと会社から告げられる。かわりに年度初めに復帰するという書類を会社が出すので、育児休業を取れるだけ取り（1歳になった後の年度末まで）給付金を受け取るという交換条件が出され、それを受け入れる。育児休業給付金には会社の負担がないからである。育児休業給付金を受け取った後、年度末に退職となった。何とか子どもを保育所に預けて再就職もすることも考えたが求職状態では入所が難しく、うその就労証明は書けないため、第2子の保育所入所も再就職もあきらめた。幸い第1子の通っていた保育所は認定こども園⁽⁴⁾となり、親が就労していなくても在園が継続できることとなった。しかし、第1子の場合早くから保育所に預けており、仕事の時間は自分の時間でもあり子育てから離れる息抜きにもなっていた。現在は第2子と家にいるが男子であるため手がかかり、体力的にきつい。

第1子をかかえて働いていた時は近くの実家にも手伝ってもらっていた。

G：主人、フリーランスで働いているので、結構在宅が多いんです。なので、もともと家のことを半分ぐらいやってくれて。だからたぶん向こうの方がいっぱいになっていると思う。子どもを見ながら仕事もしてるから。だから夜中起きてやってたりとか。仕事を。

夫は家事や育児を担ってくれている。ただ、夫は子育てが負担であったため、

2人目を産んでから復帰する際にはパート勤務に変わって欲しいとGに要望していた。今も夫は子育てを手伝ってくれており、それがなかったら子育てがもっときつくなっていただろうという。

実家が近くにあることや夫がフリーランスで働いていることもあり、就労を継続したい人の家庭環境としては恵まれており、本人には2人の子を育てながら働き続けられるという見通しもあった。また第1子の時に職場での第一号の育児休業取得者となったため、保育所入所を何としてでも可能にせずにはならず、よく調べ入所を有利にするための方法も知っていた。特に兄弟加点の有利さもあり第2子の保育所入所は容易であった。言ってみればG本人の継続就労の条件、夫の子育て分担や第2子の保育所入所は殆ど確実であるなどの環境は揃っていたのだ。だが、職場からの復帰拒否にあい退職することになった。「基本的には仕事は続けたかった」という。

また保育所入所の状況に詳しいゆえに、求職者が1歳児の子どもを保育所に預ける困難さ（つまり殆ど保育所には入れない）を知っており、再就職もあきらめている。

<アルバイトであったためつわりで退職・再就職したいが保育所に入れず>

Hはアルバイトで飲食店で働いていたが、一人目を妊娠した時につわりがあまりにひどく、退職することになる。前の職場からはいつでも戻ってきてと言われ、入所申請は続けているが、求職中なので入れない。子どもを預ける保育所が決まらないう職場には戻れないが、現在就労していないと求職中になり、認可保育所への入所は不利である。数か所の認可外保育所にも申し込みしようとしたが、見学者が多くて申し込みすらできなかった。その後2人目を妊娠。2人目出産後も保育所入所申請をしているが、さらに保育所入所は難しく、一度仕事辞めたら、再就職は無理だということを痛感。2人の男子の子育ては大変である。

H：主人はできたら、子どもがある程度になるまで仕事はいいんちゃうという考えだったんです。保育所に預ける必要もないやろし。今は上の子が3年保育の幼稚園に通っているけど、それも最初は「1年でいいんちゃう」という感じ。そこまてになると、正直自分も働くのが本当は好きで、ずっと家の中にいると「イー！」となって、気晴らしも含めて仕事がしたいんですが、なかなか。やっと（夫から）幼稚園に入れるのにはOKが出たんで……というところです。それで、保育所にはこっそり申し込んでいて、当たったら突きつけたらうかなあとは思ってるんです。

H：つらいというか、常にイライラしている。もう（子どもが）悪いことしかしないから。見なければ怒らなくて済むのに、見ちゃうから気になって。悪いことして

るからずっと見てないといけないし。だから預けられていれば、ちょっと切り離されるというか、悪いことをしているのを見なくてすむのに、見ちゃうから怒らないといけなくなって、ずっと怒鳴っている。声変わりするんちゃうかなと思うぐらい。

託児所付きの仕事も探したが看護師など専門職の人のみで断念する。通信教育で資格を取っており、下の子が幼稚園に入ったら再就職の可能性を模索中だが、春休みなどがあるのでそれで働けるか職場でないといけない。いずれにせよ今は、保育所に入れない状況であり、Hは働きたくとも働けず、働きたい、子どもを保育所に預けたいと夫に言えない。そもそも夫は母親に子どもを最優先してもらいたいと考えており、夫が子育てを手伝うわけでもない。帰宅も遅く、実際に子育てにはあまり関わっていない。

H：子どもは好きなので、パパとしてはまあ良いパパだと思うんですけど。ただ仕事に関しては子どもとか家庭を理由にして、仕事を減らすとか、職場の人や上の人との付き合いを減らすという考えがない人。なので子どもも大事だけど、仕事という職場の人が好きで、だから拘束時間が長い。

<タイミングの悪い妊娠・正社員登用のチャンスを逃す>

Jは転職して1年更新の社員となった最初の年に妊娠して同僚の夫と結婚し、退職することになった。1年間働けば翌年、正社員登用の試験も受けられるはずだったが、1年たたない間に妊娠したためそのチャンスを逃す。妊娠当初は、産休・育休後の復帰も考えていたが、希望していた営業職での復帰は難しいだろうと言われ、また社内には「1年目の子との恋愛」を快く思わない人もいる、ということ、夫の仕事環境に悪影響になりかねないと判断し、退職を決意した。

同期入社の人はその後、順調に正社員登用となり、結婚・出産しても継続就労している。Jも正社員になってからの妊娠・結婚であれば問題なかったはずであり、それを考えると悔しさが募る。

J：家で私が家事育児にイライラしているのを見て、主人は「家にずっといるからイライラするんやろう。働いたほうがいいんちゃう？」と言うんです。主人は同じ職場だったので、私の仕事実際に見て、周りの評価も聞いた上で「営業に向いている」と言ってくれている、それ自体は嬉しいのですが、かといって家事を積極的にやってくれるタイプではないんです。営業で時短はあり得ないし、家の事全部やりながらなんて不可能だし、かと言って時短可能な仕事となると、自分が思うような所が思い浮かばなくて……自分が思うような仕事ではなく、なんとなく働くだけなら、その方がずっとイライラすると思うんです。

Jはこの先、さらに仕事をしていない時期が長くなり、「年を重ねた分だけブライドも高くなり、中途半端な仕事はできないので、いまさら再就職も難しい」と分析している。

夫が家事をできないので、Jは家事へのこだわりも強い。そうするとJが働くことになっても、家事は結局ほとんどJがやることになる。夫に積極的に「イクメン」になってほしいというわけでもない。

J：(夫の飲み会が)一時期やたら多くて小言を言ったとき、「確かに今は多いとは自分でも思うけど、飲み場でしか学べへんこともあるねん。それ、わかってくれへんの？」みたいなこと言われて。私も独身時代、確かに飲みに行った時にいろんな人からいろんなことを学んだというはあるから、否定もしないし、飲みに行くなどはいわない。私は飲みに行くこともなければ、そういう場で学べることなんてものは、もはや手に入らない。それは理解してほしいし、理解しているというなら、せめて帰りが遅くなりすぎないように、くらいの配慮はないの？と思います。

夫の不規則な帰宅が子どもの生活リズムを崩す、ともJは感じている。まだまだ手のかかる2人の子育てと夫の理解不足にイライラを感じることも多く、子どもがかわいそうとは思いながら、子どもにそのイライラをぶつけてしまうことが多々あるという。そのような経過の中、Jはモヤモヤとした現状の解決の糸口を見つけられずにいる。

<小1の壁と夫の昇進と激務で退職>

Iは2人の子を産み、育児休業を取得しながら一年更新の契約社員として働き続けてきた。すでに実母も義母も亡くなっていたため、実家や義実家のサポートはまったくなかった。第一子は優先順位が低いこともあり、保育所に入れるかどうかの自信はなかったが、入所がかない仕事を継続できた。職場の部署では初めての育児休業取得者であり、「いろいろ言う人」もいたが、「全体的には好意的に取らせて」もらったという。第2子は保育所に入りやすいので2人とも産休・育休を取得し継続就労したが、上の子が小学生になる前に自ら退職した。下の子が3歳になって時短勤務が終了したタイミングでもあった。同じ職場で小学生を育てている人は、実家のフルサポートがありバリバリ働いており「同じ子持ちでも私は休まないし、時短もしないのに……」というような圧力があった。周りから比較されるわけではないが、自分自身が「申し訳ありません」といつも言っていたところに、さらに、保育園と違い台風等で小学校は休校となるなど、子どもの病気以外でも仕事を休まなければならないことや、一方で時短終了によって勤務時間が増加することが予想され、不安と心理的な負担で「精神的にもたなかった」

とのことである。

さらに第2子の通っている保育所が認定こども園になり、仕事を辞めてもそのまま在園できるようになり、仕事をやめる決心ができた。

夫はそもそも激務であり、Iのワンオペ育児で仕事を続けてきた。土日などいるときは子育ても手伝ってくれるが、そもそも土日に出勤になることがある。繁忙期は毎週末のように出勤していた。第1子の時にはたまに保育所に朝連れて行ってくれたが、夫の責任が増しさらに激務になり、全く子育てを手伝える状況ではない。

I：いやもう、ほぼ無理ですね。風邪とかを引いた時も基本は私が休んで、もう3日以上になってしまって、どうしようもない時だけすり合わせてなんとか1日だけ休んでもらって。休んでいる間も会社から電話がかかってくるみたいだな感じなんで、主人の場合は。さらにだんだん役職が上がってるから、さらに休めなくなっている、みたいな状況で。

つまり2人の子を育てながら働き続けてきたものの、小1の壁にぶつかり保育所時代より働きにくくなったこと、夫がさらに激務になり全く手伝いを期待できなくなったことから退職している。

Iは夫が昇進し給与も上がったので、夫婦性別分業でやっていくのが家族にとって合理的だと考えている。しかし、一方で子育ては楽しいことばかりではない。仕事をしているときの悩みもあるが、家にいると別の悩みもある。インタビュー時が退職して初めて子どもと過ごす夏休みであったが、子どもとずっと一緒にしんどいことがあると、I自身がいう。さらに学期が始まれば、それまでずっと仕事をしてきたため、昼間は自分が何をすればいいのか悩んでいた。自分の家庭は性別分業で行くのが良いと考えており、夫の収入が一家の支えであり、夫の昇進に差しさわりのがあるので、これ以上の子育てや家事の分担は求めている。しかし、I自身が次のように考えており、性別分業を支持しているわけではない。

I：なんとなく、そんなのできるか分からないけど、今の日本の社会は母性神話が強すぎる気がします。お母さんは子どもと過ごしたら楽しいのが当たり前、みたいな。煮詰まっているということあまりメディアもあまり出さないじゃないですか。そうするとひどい親みたいになって。でもね、保育園など働いている人のために預けなければならない施設を造るのは急務だけど、働いてないお母さんだって週2日ぐらい預けられるようになればいいかなあと。働いているから何点とかじゃなくて、誰でも煮詰まる時はあるから。子ども預けてゆっきりしたいの、という日とかあると思うですよ。……幼稚園に行っているお母さんも、幼稚園に行く前に見ているお母さんも、それこそ休みはないですよ。そういう人たちがもっと気楽に預

けられるようなところがあってもいいと思うし、逆にそういうことを容認していく社会でないといけないと思うの。

Iはさらに、日本は子育てに際して実家の助けがあるのが前提で、それが無い人への救済がないとも指摘している。

5. 考察

第4節で、母親たちを、現在就業している人（育児休業中を含む）と、していない人に大きく分け、そのキャリアとその背景を記述してきた。ここで、先行研究で就業継続を左右する要因として論じられてきた、(1)妻自身の職場の状況、(2)保育所の利用、(3)夫との仕事の状況と家事育児への姿勢（それらについての妻からの働きかけを含む）がそれぞれのキャリアのなかでどのように絡み合っているのか、さらに(4)その結果として自身の現在の状況に納得できているのか、という点から、対象となった母親たちの類型化を試みる（表2）。それによって、女性のキャリアを作り上げる要素とその結果の関連の仕方を、多様性を含めて考察したい。

5.1 納得できるキャリアを築く

自分の納得のいくキャリアを築けていると語りから判断できるのはB・C・Eのみである。CとEはどちらも第1子の出産前後で就業を継続し、Eはさらに第3子まで同じ職場で就業を継続している。Cはインタビュー時点でまだ子どもは1人であるが、第2子の妊娠も考えており、出産後も就業継続を予定している。Bは第1子の育児休業から復帰した後に転職をしている。専門職として自分を活かしながら、在宅かつフレックス勤務可能という、転職前よりも自由度の高い働き方のできる職場を選び、「キャリアアップ」する形で転職している。

この3人の職場は、本人にとってやりたい仕事を子育てをしながら続けられる環境であるか、そのような環境への転換を働きかけることに期待が持てる場所であった。

また、保育所の入所についても、Cは保育所入所のための得点を最大化する工夫をしており、Bはすでに自分の状況が夫婦ともフルタイム勤務で両親が遠方であるという点で、入所を確実にしている。Eは、第一子の時には母親の要介護の状態が加点につながって保育所に入所できているが、第2子、第3子に関しては、さまざまな戦略を夫婦で相談している。この自治体では兄弟が入所する際には、同じ保育所に通えるように大きく加点する。そのため、第1子が認可保育所に入

所できれば、第2子、第3子の同じ保育所への入所確率は高くなる。そのため出産と保育所入所、その後の就業継続の見通しが立つ。

さらに、夫の働き方がそれを可能にするようなものであったという前提はあるが、3人は夫に強く働きかけたり、一緒に両立の方策を話し合ったりし、二人で協力して仕事と子育ての両立を乗り切るための行動を起こしている。Eの場合は夫が始めから協力的な姿勢であったが、BとCは積極的な働きかけによって夫の行動を変えていっている。

表2 母親たちのキャリアの類型

キャリアの類型	ID	(1) 妻自身の職場の状況	(2) 保育所の利用	(3) 夫との仕事の状況と家事育児への姿勢	(4) 本人の納得度
納得できるキャリアを築く	B	○	○	○	○
	C	○	○	○	○
	E	○	○	○	○
保育所入所によって仕事の模索を続ける	A	勤めをあきらめ自営業	○	あきらめ	自分が納得できる方法を模索中・模索できるチャンスがある（保育士というすぐ働ける資格もあるから）
	D	妊娠退職	○	夫の領域を犯さないように働きかけせず	子どもと離れるために仕事・自分の理想はまだ分からない
継続してきたキャリアを離れる	I	続けられない職場	(小1の壁)	夫が昇進し、頼めない	性別分業が家庭にとって一番効率的と納得
保育所入所がかなわなかった母親たち	F	妊娠退職	×	夫は「働かなくていい」と考えているので話していない	割り切れない
	G	育児休業中に退職勧告	×	子育てを手伝ってくれるが、夫もいっぱいいっぱい	割り切れない
	H	つわりで退職・アルバイト	×申請を続けている	夫の手伝いなしだが、働きかけせず	納得せず・今すぐ働きたい
	J	妊娠退職	×	夫は独身時代と変わらず・働きかけせず	納得せず・年齢もあり今更働くのも納得いかず・自分がどうすべきか迷っている

5.2 継続してきたキャリアを離れる

Iは、第1子の妊娠時から第2子の出産後まで、先に見た3人と同様にキャリアを継続してきたが、第1子が小学生になり、第2子が3歳になったタイミングで退職している。第1子妊娠時の就業形態は正規雇用ではなく契約社員であったが、育児休業取得に全体として好意的であったこと、自信はなかったものの第一子が保育所に入所できたことで、その時点まで同一の職場で就業を継続できていた。

しかし、子どもの病気時の対応などについて夫の協力を得ることはできず、自分一人で引き受け、子どもにも職場にも申し訳なく思いながらギリギリの状況のなかで続けていたこともあり、さらに両立が困難になることが予想されるタイミングで、自ら退職している。その状況から脱して、今の性別分業の状態が自分の世帯にとっては合理的だとは考えているものの、学校の休み中子どもとだけ向き合う状況や、逆に休みが終わった後、昼間に何をすればいいか悩むなど、その状況に納得しているとはいえない。

5.3 フルタイム勤務を辞めた女性たち

ここまでの4人は、出産を経てもそれまでのキャリアを継続していたが、それ以外の6人は、出産を機に、退職、雇用形態の変更、個人事業主への転換など、キャリアの変化を経験している。

5.3.1 保育所入所によって仕事の模索を続ける

現在就業しているグループのうちの、2人(A・D)はいったんフルタイム勤務をやめた後に保育所を活用しながら別の働き方をしている。

保育士であるAは、第1子を産んだ際には年度途中で入所申請をし、一時預かりで週1回の就労の実績を作るという方策によって、1歳児クラスに入所させることができた。しかし勤務先を自宅近くに変え、パートとなったことによって、第2子出産の際には育児取得はせずに産休後に退職し、そのまま個人事業主となって、第2子も保育所に入所させることができている。夫に対して家事・育児を期待することはできず、自分がすべてを抱えた状態で保育士として勤務する意欲は持たず、そちらの方がお金は入ると思いながら、皆が幸せになる働き方を模索している。この「皆が幸せ」とは、子育て支援の仕事を通じて周りの母親たちを幸せにするということと、自分の家族も幸せになる働き方をすることである。

一方Dは、妊娠時の職場が両立可能な職場ではなく、本人も両立志向ではなかったため、出産退職している。ただし、パートで在宅勤務という条件で同じ職

場の仕事を継続し、貯金がなくなったことや毎日子どもと過ごすことをつらく感じたことから、友人のやり方を参考に、保育所にあずけてパート勤務をすることができている。しかし、経済的なこともあり、希望する第二子を持ってどう育てていくかの見通しは立っていない。夫は妻の負担も理解し、子育てや家事に協力的ではあるが、それは仕事に影響が及ばない範囲であるというのがDの認識で、それ以上を求めることは避けている様子がうかがえる。

このように、2人は、子育てのために仕事を調整することのできない夫の働き方を前提としながら、その範囲でできる自身の働き方によって折り合いをつけているが、それは保育所への入所が実現したことが前提にある。これに対して、保育所の入所がかなわなかった人たちは、現状をどのように捉えているのだろうか。

5.3.2 保育所入所がかなわなかった母親たち

F・G・H・Jの4人は、出産前のタイミングで離職し無職となっている。このうちGは第1子妊娠時に正規雇用で育児休業を取得した後、「保活」にも成功して復帰しており、第2子の出産後も同様に継続する予定であったが、休業中にポジションがなくなり職場から退職を求められた。夫の子育てへ分担の度合いは高いが、いったん離職したことで第2子の保育所入所は困難と考え申請もしていないが、第2子と家にいることに負担を感じている。

一方、G以外の3人(F・H・J)は、さまざまな事情が重なって育児休業の取得自体が困難で、出産前に離職をしている。その結果、Hは再就職を希望しているも、申請していても保育所の入所がかなわず、F・Jは保育所入所自体が不可能と考え申請もしていない。そして、その状況に対しては3人ともが悩みを感じている。また夫の子育てへの関わりを期待できる状態にないことが、この状況に対する諦めにつながっている点も共通している点である。

この母親たちが現状を変え難いのはなぜだろうか。求職者では認可保育所への入所は難しいが、本当に働きたければ認可外保育所に預けて働くという方法もある。だが一度退職した母親がつける仕事の多くは非正規の仕事であり、しばしば認可外保育所の保育料を支払うと、手元に多くの収入は残らない。また認可外保育所は質にもばらつきがあり、質の低いところに子どもを預けるにはためらいがある。幼稚園に入ってからパート勤務を始める方法もあるが、それは幼稚園に子どもが通っている間の短時間の仕事である。さらにIの事例に見るように、「小1の壁」も高い。子どもが十分育つのを待っている間に母親の年齢も高くなり、ブランクも長くなる。その間に夫婦の性別分業も固定化していく。自らの主体的な選択として専業主婦になったのではなく、様々な状況から専業主婦となったことに割り切れなさも感じている。

6. 結論：母親のキャリア形成の高いハードル

こうして、10人の母親たちの第1子妊娠以降のキャリアを、特に(1)妻自身の職場の状況、(2)保育所の利用、(3)夫との仕事の状況と家事育児への姿勢（それらについての妻からの働きかけを含む）に注目して詳細にたどり、現状についての本人たちの認識と照らし合わせると、女性が出産を経て納得のいくキャリアを続けることの困難さが明らかになった。注目した3つの要素を、自分自身の働きかけによって自分の納得するキャリアに結びつくような方向に転換させた人たちもいたが、大半の母親たちは、この3つの要素のいずれか1つあるいは複数が、キャリアの継続のためのハードルとなり、それを転換させようとする事自体を諦めてしまっていた。女性が出産を経て納得のいくキャリアを続けるためには、子育てをしながら働くことをネガティブに捉えない職場環境があり、復帰に際して保育所に入所できること、さらに夫が家事育児の責任をともに担う状況のすべてが必要であり、それをかなえるためには環境と本人の強い意志の両方が必要であることが、10人の事例全体を通して浮き彫りになった。

妊娠時に正規雇用である場合の就業継続の可能性が高まったことは、先行研究に示されているように近年の調査からうかがえる。しかし、本稿のインタビューからは、妊娠時の段階で非正規雇用へ転換しているなど、第1子出産前後に就業継続が困難になる多様な事情があり、またその時期を乗り越えたとしても、第2子以降の出産やいわゆる小1の壁のハードルを越えて女性が納得のいくキャリアを継続するために、多くの障壁をすべてクリアする必要があることが分かる。その障壁をクリアした事例はその方策を示すものとして参考になるかもしれないが、そのハードルの高さは現在の女性活躍推進の方策の限界を示しているといえるのではないだろうか。

注

- (1) 自治体では保育所入所における選考を透明化するため、保育所の「利用調整基準表」を公表しており、就労形態や就労時間によって入所基準指数が何点になるかを示している。しばしば、外勤者よりも自営業の基準指数が低くなっている。さらに調整指数で、育児休業取得からの復帰か、兄弟がすでに保育所に入所しているのか、認可外に通いながらすでにどの程度の期間働いているのか、などの世帯の状況でさらに加点がされていく。この点数の大きな者から入所者として選ばれていく。
- (2) 自治体では「利用調整基準表」を公表しており、保護者や世帯の状況に応じてどう得点を配分するかが示されているが、この基準は自治体ごとに異なっている。それ

ぞれの保育所への入所申請者の中から、この指数が高い人から入所することになる。また調査を実施した当該自治体では、それぞれの保育所に何点の人までが入れたかの入所結果も公表されている。

- (3) 退職しても求職中などであれば3か月程度は保育所に在籍できる。Aの場合は退職し、すぐに個人事業主となったため就業を継続しており、子どもの保育所利用も継続される。
- (4) 認定こども園とは保育所と幼稚園の両方の機能を持っているため、親の就労状況に関わらず子どもが入園することができる。保育所の場合「保育ニーズがある」子どもしか入所できないため、親が無業になると退所しなくてはならないが、認定こども園は退所せずにすむ。ただ子どもに保育ニーズがないので、3歳以上の子どもは第2号という認定から、保育ニーズのない第1号という認定に変更となる。それによって保育時間や長期休暇の取り扱いなどの変更が伴う場合もある。

引用文献

- 安藤 道人・前田 正子, 2020a, 「どのような世帯が認可保育所に入所できたのか：入所・保留世帯に対するアンケート調査結果」『社会保障研究』5(3)：386-97.
- , 2020b, 「認可保育所入所と就労・抑うつ・家事育児負担：入所・保留世帯に対するアンケート調査結果」『社会保障研究』5(2)：237-49.
- 今田 幸子・池田 心豪, 2006, 「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題（特集少子化と企業）」『日本労働研究雑誌』48(8)：34-44.
- 大沢 真知子・盧 回男, 2015, 「M字就労はなぜ形成されるのか」岩田 正美・大沢 真知子・日本女子大学現代女性キャリア研究所編『なぜ女性は仕事を辞めるのか：5155人の軌跡から読み解く』青弓社, 51-89.
- 熊沢 誠, 2000, 『女性労働と企業社会』岩波書店
- 国立社会保障・人口問題研究所, 2017, 『2015年社会保障・人口問題基本調査（結婚と出産に関する全国調査）現代日本の結婚と出産—第15回出生動向基本調査（独身者調査ならびに夫婦調査）報告書—』国立社会保障・人口問題研究所.
- 三具 淳子, 2018, 『妻の就労で夫婦関係はいかに変化するのか』ミネルヴァ書房.
- , 2007, 「妻の就業決定プロセスにおける権力作用：第1子出産前の夫婦へのインタビューをもとにして」『社会学評論』58(3)：305-25.
- , 2015, 「初職継続の隘路」岩田 正美・大沢 真知子・日本女子大学現代女性キャリア研究所編『なぜ女性は仕事を辞めるのか：5155人の軌跡から読み解く』青弓社, 51-89.
- 中川 まり, 2010, 「子育て期における妻の家庭責任意識と夫の育児・家事参加」『家族社会学研究』22(2)：201-12.
- 中里 英樹, 2021, 「育児休業制度の発展と母親の就業継続可能性の変化：雇用形態の違い

投稿論文

に注目して」労働政策研究・研修機構編『労働政策研究報告書仕事と子どもの育成をめぐる格差問題』労働政策研究・研修機構，44-51.

樋口 美雄・坂本 和靖・萩原 里紗，2016，「女性の結婚・出産・就業の制約要因と諸対策の効果検証:家計パネル調査によるワーク・ライフ・バランス分析」『三田商学研究』58(6)：29-57.

前田 正子・安藤 道人，2021，「保育園・家事育児分担・ワークライフバランスをめぐる母親の苦悩：保育所入所申請世帯調査の自由記述から」『立教経済学研究』75(1)：113-51.

山口 一男，2009，『ワークライフバランス：実証と政策提言』日本経済新聞出版社.

Nakazato, Hideki. 2017. "Fathers on Leave Alone in Japan: The Lived Experiences of the Pioneers." Pp. 231-55 in *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone*, edited by M. O'Brien and K. Wall: Springer.

【謝辞】

インタビューに応じて下さった皆様に深謝申しあげたい。

当研究はJSPS 科研費 17K03792, 18K02019, 20K02690 および（公財）木下記念事業団学術研究活動助成事業の助成をうけている

(まえだ まさこ／社会保障・少子化・地方行政)

(なかざと ひでき／社会学)