

専業主婦経験者の自己キャリアの評価

奥津 眞里

(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 特任研究員)

1. はじめに

日本では結婚や育児のライフ・イベントを経験する時期に仕事をやめる女性は多い（内閣府 2008, 2010）。そして、結婚・育児期に就業中断した女性の多くは、家事・育児に生活の力点をおいた専業主婦の生活にいったんは入るがしばらくして職業に復帰する。つまり、今日の日本の女性がたどるライフ・コースは継続就業型よりも、人生の一時期、就業中断をするタイプのものが多くなっている。労働市場における女性労働力の構造としては、新規卒時の若年層という限定された層を除けば、専業主婦を経験した女性労働者（以下、「専業主婦経験者」という）が多く、重要な労働力供給源になっているということになる。

これらのことを裏づけるデータとしてよく知られているのは、「労働力調査」における女性の年齢別労働力率、とくに有配偶者のそれである。このほか、2001年から厚生労働省が実施している「21世紀出生児縦断調査」でも、就業している女性のうち7割程度が結婚・出産期に無職になり、その後、数年かけて徐々に有職者が増加するという結果が得られている。

専業主婦経験者が労働市場に多いことは社会の高い生産性と活力の維持という面では、それらの人々の能力活用が職場だけでなく社会全体の課題になることを意味する。

ここで問題になるのがライフ・コースのパターンと働き方の多様化との関係である。働き方が多様化して、労働者が人生の各段階で自己の希望や

ニーズに合った働き方ができるようになることは望ましいことだが、一般的に労働者が離職して数年以上の無職の期間をおいてから求職活動を行うと職業能力への評価は低くなりがちで、採用時の賃金などの労働条件も継続就業した場合よりも不利になることが多い。専業主婦経験者の再就職でも同じことがいえる。その結果として専業主婦経験者の就業意欲が低下したり、職業生活に不満や不公平感をもって働いていたりすれば社会的な非効率になろう。社会全体の健全さに関わることにもなりかねない。本研究はこのような問題意識のもとに、専業主婦経験者の職業キャリア満足度の状況と満足度を高める要因を明らかにしようとするものである。

2. 女性のライフ・コースの選択と職業との関わり

(1) 専業主婦の選択と専業主婦経験者としての就職

女性が家庭と仕事を両立させて子を持っても働き続けることについての国民意識は肯定的になったといわれている。その根拠として、「男女共同参画社会に関する世論調査」（内閣府 2009）や「出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所 2005）などの政府統計の結果がしばしば用いられる。それらの調査では子を持っても女性が働き続けることを望ましいとする回答の割合が以前から増加してきているのである。

一方で少子・高齢化による人口減少時代に入り、国や自治体は女性が子育てをしながら就業し

図表-1 対象者の年齢層

	年代										
	20歳未満	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上	計
人数	14	183	425	548	561	589	554	466	374	158	3,872
%	0.4	4.7	11.0	14.2	14.5	15.2	14.3	12.0	9.7	4.1	100.0

NA = 99

やすい枠組み作りに取り組んできた。たとえば、「男女共同参画社会基本法」や「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」、「次世代育成支援対策推進法」などの法令の整備や官民トップ会議による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（2007）の策定などである。これらの実現は国民の支持がなければ不可能であろう。

しかし、結婚・育児期に仕事をやめて専業主婦になる女性が多いという実態は今でも変わっていない。さらに、米村（1998）や生命保険文化センター（2003）によると、専業主婦である時期は就業者と比べて精神的な余裕や相対的に高い満足感を持つ者が多くなるという。

同時に、結婚・育児期に就業を中断したままずっと専業主婦でありつづけるという者はそれほど多くない。岩澤（1999）および生命保険文化センター（2003）によると、就業を中断して専業主婦となった後に再就職するライフ・コースを選んだ者、すなわち専業主婦経験者として働く生き方を理想として、それを実現する女性の割合は他のコースを選択する者よりも多い。そして、本稿でいう専業主婦経験者となることは、「実現しやすく、実現した場合は本意であることが多い」（岩澤1999）という。そうであれば専業主婦経験者の多くは自己のキャリアについて満足や納得の意識を持ちやすいといえる。

他方、日本の雇用慣行では中途採用については、求人も新規学卒対象の求人とは応募ルートが異なるし、職種その他の求人条件も異なることが一般的である。結婚・育児期に専業主婦となつてからの再就職では家事や家族の世話をを行いながら無理なく就業できる条件を求めることが多く、働き方については雇用形態や就業形態だけでなく

仕事の内容も限られてくる。そのため、求職段階では応募可能な求人が限定されるし、採用後には就業継続していた場合と比較すれば賃金は低くなることが一般的である。また、昇進や能力開発などの機会が予定されていなかったり、きわめて少ないという雇用管理の枠組みに組み入れられる労働者として取り扱われることも珍しくない。

こうした中途採用事情は、専業主婦経験者に結婚・育児期に仕事をやめたということが原因で自己の能力や実績が正当に認められず、再就職後の職場で働くほかの労働者に比較して自分是不利になっていると考えさせることになる可能性は考えられる。

たとえば、結婚・育児期には就業中断・再就職型のキャリアを理想として積極的にそのコースを選択した者であっても、就業中断によって現状が不利になったとみて、その原因はコース選択の誤りにあると考えれば、専業主婦経験者としての職業キャリアの満足度が低下し、生活の満足度も低下するのではないであろうか。また、賃金や職場での地位などが働く条件としてきわめて重要で、それが高い方が労働者にとって有利、あるいは働きがいに直結すると多くの専業主婦経験者が考えるのであれば、再就職後の職業キャリアや生活の満足度は低下するであろう。そうであれば、前記の先行研究で就業者に比較して専業主婦の方が生活の満足度が高いという知見が得られたことについては、専業主婦経験者が就業者に含まれているために就業者全体の満足度を低下させていたこともないとはいえない。

他方、専業主婦経験者が、賃金や職場での地位などの高さなどとは別の事柄を働く条件として重視していれば、現状の中途採用事情は自らが選択したライフ・コースを歩むことにむしろ都合のよさや利用できる面があることも考えられる。その

場合は職業キャリアなどの満足度は高くなることであろう。女性労働者が生きやすい社会をつくっていくには、多くの専業主婦経験者の意識の実態を明らかにすることが必要である。

(2) キャリア選択のあり方とキャリア満足度

働くことについて満足するかどうかは個人のキャリア選択の仕方の問題であって、その人の生活全体のバランスのなかで決まってくるものだという考え方がある。Schlossberg (1989) によれば、女性だけでなく男性も含めて社会の中で人がキャリアを形成していく過程では結婚や子を持つことは一つの大きな転機になり、その転機への対応の仕方によってキャリアがそれぞれに形作られていくという。また、転機となる出来事の受け止め方、評価の仕方が転機への対応行動の鍵になると考えている。同じように、Hansen (1997) は男女ともにキャリア発達は生活の変化とともになされるが、結婚や家庭生活は重要な変化をもたらすイベントであり、配偶者や子との信頼される愛情関係を育てていくことは多くの人にとって人生での大切な役割となっているという。そして人生計画は全体を統合していくものであり、統合がうまくいくことが人生の幸福につながるが、それには自己の役割と他者との関わり合いの折り合いをとる行動が課題となると考えている。

要するに結婚や育児という重要な転機にまつわることと職業との関わり方は、仕事と家庭の両立というよりもその人らしい方法で人生全体のなかで仕事と家庭を結びつけることが有意義だということになる。

通常、結婚は配偶者との間で生活習慣や価値観の違いを調整しながら長い時間をかけて家庭を築いていくという作業を求める行為である。長期展望での人生設計においても毎日の日常生活においても当事者に物心両面でさまざまな変化をもたらすことになるであろう。さらに子が生まれて親になると、自分自身のキャリア形成は子の育成という役割遂行を含めて設計していく必要が生まれる。子を育てることは、次世代育成支援対策推進法という法律が制定されているように特定の個人

や夫婦だけでなく社会としての次世代育成と重なる役割であって、国や周囲から社会的に価値ある意義深い行為として強調されている。そのため、子育ては自然発生的な子への愛情に基づいたものであったとしても、社会的な意義を重ねて意識できる個人の日常的な行為になる。同時に養育者としての責任が社会からの課題となって与えられることになる。こうしたなかで、多くの女性にとっては就業中断・再就職型のキャリアを選択することが容易で、かつ、人生設計で予定する成果を得る確率が高い方法なのではないだろうか。結婚や育児という転機での変化に対応するために、その時点で最も自分にとって合理的で望ましいと判断した行動が就業中断・再就職型のライフ・コースであったとすれば、その結果として形成された職業キャリアの満足度は高くなると考えられる。

以上から、専業主婦経験者の職業キャリアの評価については、就業を継続した場合との比較などによる不利や不公平感によって否定的あるいは消極的になるという予測と、反対に専業主婦の役割体験に価値をおいた肯定的なものになるとの予測が成り立つ。本稿では、この2つの予測のいずれが現在の日本社会に生きる専業主婦経験者の実態なのかを検討する。

3. データ

本稿は2007年に労働政策研究・研修機構で実施した「女性の再就職に関する調査」のデータを用いる。

同調査は、従業員5人以上の規模の10,000事業所の女性労働者を対象としている。事業所は総務省の「平成16年事業所・企業統計調査」をもとに全国から無作為に抽出した。調査の実施期間は平成19年9月1日から同年10月末日まで。有効回答者数は3,971人。回答者の年齢は18歳から75歳まで(図表-1)。そのうち、学校を卒業したあとはじめて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18.4% (723人)、退職し、転職・再就職をした経験がある者は81.6% (3,209人) (NA=39)。子どもがある者は全体の66.9% (2,655

図表-2 キャリアの評価および賃金の平均値の差

	t (df) 値	人数、平均値、標準偏差
現在までのキャリア満足度	t (3,655) = 3.92**	専業主婦経験者: N = 1965, Mean = 3.44, SD = .80 それ以外: N = 1692, Mean = 3.33, SD = .85
今後の見通し	t (3,503.27) = 6.47**	専業主婦経験者: N = 1969, Mean = 2.93, SD = .83 それ以外: N = 1697, Mean = 2.74, SD = .89
毎月の手取りの収入	t (3,775.86) = -16.23**	専業主婦経験者: N = 2055, Mean = 2.84, SD = .89 それ以外: N = 1748, Mean = 3.26, SD = .70
夫の毎月の手取りの収入	t (1,519.63) = 3.93**	専業主婦経験者: N = 1593, Mean = 2.51, SD = 1.11 それ以外: N = 757, Mean = 2.32, SD = 1.08

注: 1) **は $p < .01$

- 2) 手取り収入は次の①から⑦の7段階のいずれに該当するかを回答したものの。①5万円未満、②5万円以上～10万円未満、③10万円以上～20万円未満、④20万円以上～30万円未満、⑤30万円以上～40万円未満、⑥40万円以上～50万円未満、⑦50万円以上

人)。子どもが「ない」、すなわち子どもの数がゼロ人は21.2% (843人)。調査時点で配偶者ありの者は62.7%である。

4. 専業主婦経験者の 職業キャリアに対する評価

(1) 専業主婦経験者とそれ以外の者の違い

以下で専業主婦経験者とは、調査で結婚・妊娠・出産・育児期に仕事をやめて専業主婦を経験したことがあると回答した者である。他方、専業主婦経験者でない者とは、結婚・育児期に仕事をやめて家事等に専念した経験はないと回答した者である。したがって、継続就業者だけでなく、長期の離職経験がある者でも離職が結婚・育児期のことではなかったり、離職後に専業主婦として生活したことがなかった場合は専業主婦経験者でない者となる。

専業主婦経験者とそうでない者の職業キャリアの評価の比較については、回答者が自分の過去から現在までの職業キャリアを総合的に自己評価したもの（以下、「現在までのキャリア満足度」という）と今後の見通しを評価したものをとりあげた（図表-2）。

なお、評価は“職業との関わりや職業キャリアを総合的に見たもの”としたので、職場での昇進などの職業的成功だけでなくワーク・ライフ・バランスも含めた職業生活全般について考慮された回答になっているとみられる。

分析の結果は以下のとおりである。現在までの

キャリア満足度については、「とても満足」から「とても不満」までの5件法で質問したところ、専業主婦経験者の方が有意 ($p < .05$) に高かった。今後の見通しについては、「とても充実する」から「とても不安だ」までの5件法で尋ね、結果は専業主婦経験者とそれ以外の者の間に有意な差があり、やはり専業主婦経験者が良い見通しをもっていた（図表-3a、3b）。

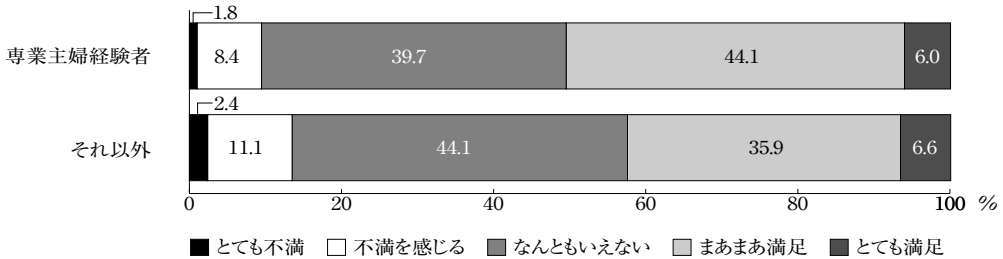
ただし、今後の見通しは雇用の安定と関係が深いと思われるので、正社員比率を確認したところ、正社員である者は専業主婦経験者では42.3%、それ以外では77.0%であった。

正社員比率は専業主婦経験者が小さく、この差は有意 ($\chi^2(1) = 487.47$ 、正確有意確率(両側) = .00) だが、専業主婦経験者の方が自己キャリアの見通しは総合的に判断して良好だということが示された。

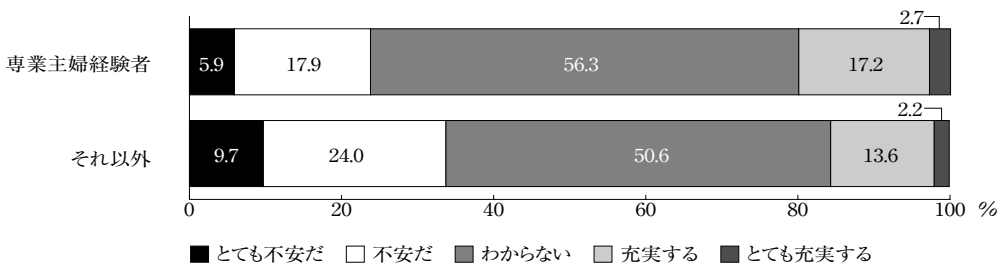
次に、労働者にとって賃金は重要な労働条件であり、職業場面だけでなく生活全体の満足感につながるものが予想されるので、念のため、調査時点の毎月の手取り収入額が両者で異なるかどうかを確認したところ、専業主婦経験者の方が明らかに低かった。さらに、夫の毎月の手取り収入額を比較すると専業主婦経験者の方が高い（図表-2）。

専業主婦経験者はそれ以外の者と比較して家計全体の収入は低くはなさそうであり、現在までのキャリア満足度は高いということである。今後については自己の昇進などの可能性だけでなく、家族の都合や企業の経営事情など多くの要素を含んで見通さねばならないので、包括的に質問される

図表-3a 現在職業の満足度



図表-3b 今後の見通し



と両者のいずれも答えにくい面があったと思われる。しかし、専業主婦経験者の方が良好だという点には職業面だけでなく職業生活の総括的評価という面で注目できる。

(2) 働き方の違いによるキャリア満足度

専業主婦経験者であっても就業中断をしたあと、最初に再就職してから調査時点までの間に昇進や転職などで働き方や職場での立場が変わっていることがある。そこで、復帰後の最初の再就職（以下、「最初の再就職」という）の際の働き方や調査時点での働き方（以下、「現在の働き方」という）の違いによって、専業主婦経験者のキャリアに対する評価が異なるかどうかを検討した。働き方は、「正社員」、「パートタイマー」、「その他」の3つのグループに分け、それぞれの平均値を比較した。ここでは、専業主婦経験者についての分析なので、現在までのキャリアのなかから最初の再就職を取り出して、それについての満足感についても評価させた。したがって、評価は過去、現在、今後という3つの時点を捉えて行った形になっている。

まず、最初の再就職の働き方の違いによる差は分散分析の結果では、最初の再就職の満足度および今後の見通しでは認められないが、現在までのキャリア満足度については認められる（順に $F(2) = .43, p = .65, F(2) = .87, p = .42, F(2) = 3.21, p = .04$ ）。ただし、多重比較ではいずれについても働き方の間で有意な差はみられない。

次に現在の働き方の違いでは、最初の働き方による違いと同じく、最初の再就職の満足度および今後の見通しでは認められない（順に $F(2) = 1.47, p = .23, F(2) = 1.03, p = .36$ ）。しかし、現在までのキャリア満足度については働き方の差による違いがあり（ $F(2) = 6.66, p = .00$ ）、この場合は多重比較でも正社員とパートタイマーの間で正社員の方が高くなる形で働き方による違いがあるといえる（図表-4、5）。

5. 専業主婦経験者のキャリア満足度を高める要因

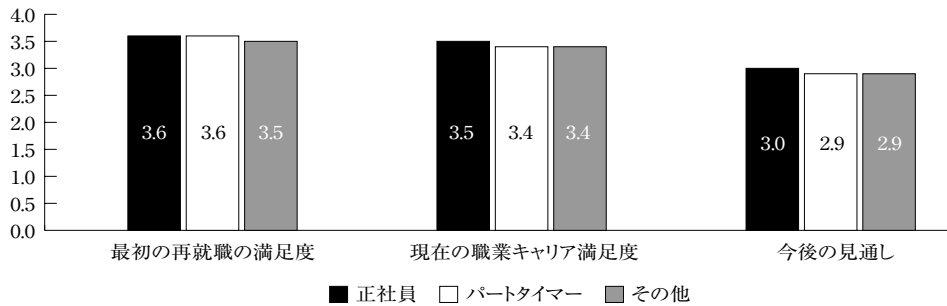
専業主婦経験者はそれ以外の者よりも現在のキャリアと今後の見通しにおける評価が良いことが

図表-4 現在の働き方によるキャリアの評価 (多重比較)

	(I) 現在の働き方	(J) 現在の働き方		
		正社員	パートタイマー	その他
		平均値の差 (I - J)		
最初の再就職の満足度	正社員		-.002	.098
	パートタイマー	.002		.100
	その他	-.098	-.100	
現在の職業キャリア満足度	正社員		.144 **	.072
	パートタイマー	-.144 **		-.073
	その他	-.072	.073	
今後の見通し	正社員		.052	.069
	パートタイマー	-.052		.006
	その他	-.059	-.006	

注: **は $p < .01$

図表-5 雇用形態別評価の平均値



注: 数値は、最も消極的な評価（「とても不満」または「とても不安だ」）から最も積極的な評価（「とても満足」または「とても充実する」）までの5段階に順に1～5の値を付して算出したもの

前記4.のように把握されたので、次に専業主婦経験者が自己のキャリアを高く評価するための要因を探った。専業主婦になった理由、再就職時の支援状況、再就職からの職業経験の3点から検討した。

(1) 専業主婦になった理由

専業主婦経験者は共通して結婚・育児期に仕事をやめて専業主婦になった者という定義なので、なぜ、結婚・育児期に仕事をやめたのかという仕事から離れた理由は特定されていない。そこで、結婚・育児期に仕事をやめて専業主婦になった理由によってキャリアの評価が異なるかどうかをみることにした。

仕事をやめる時には単純に一つの理由だけで意思決定を行っているとは限らない。いくつかの理由が重なることもあるし、単一の理由であっても結婚や育児というライフ・イベントの発生時期に

そのイベントの内容が理由になっているとは限らない。たまたま、その時期に持病が悪化したり、職場の人間関係による問題解決の一つの方法として仕事をやめるということもある。そのため、調査票では仕事をやめることになった理由をすべて回答してもらった上で、さらにそのなかから最大の理由を選んでもらうこととし、そうして得た最大の理由を結婚・育児期に仕事をやめて専業主婦になった理由として分析に用いた。

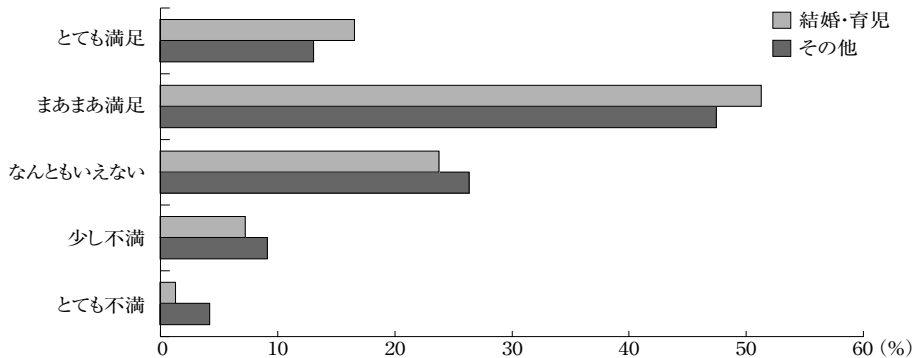
結婚や育児での退職は、一般的には本音であれ社交辞令であれ職場関係者からは激励や祝福とともに別れを惜しむ言葉が贈られることが多い。やめた時が自己を肯定的に受け止められる条件であれば、以前の離職にも再開後の職業生活にも肯定的な意識を持つのではないかと予想した。つまり、就業中断・再就職者のキャリアに対する自己評価は高くなると予測した。男女共同参画という観点

図表-6 やめた理由とキャリアの評価

	t (df) 値	人数、平均値、標準偏差
最初の再就職の満足度	t (318.45) = 3.05**	結婚か育児が最大の理由: N = 236, Mean = 3.75, SD = .86 それ以外: N = 1795, Mean = 3.56, SD = .97
現在までのキャリア満足度	t (1,963) = 3.08**	結婚か育児が最大の理由: N = 226, Mean = 3.59, SD = .77 それ以外: N = 1739, Mean = 3.42, SD = .80
今後の見通し	t (1,967) = .422	結婚か育児が最大の理由: N = 226, Mean = 2.95, SD = .87 それ以外: N = 1743, Mean = 2.93, SD = .83

注: **は $p < .01$

図表-7a やめた理由別再就職満足度



からは、そうした社会慣行に批判的な問題意識を持った分析が必要であろうが、それは別の研究に譲ることとしたい。仕事をやめる時には込み入った事情があることも多いが、本稿では、仕事をやめた理由が結婚または育児であったのかそれ以外だったのかによるキャリアの評価の違いを確認することとした。

具体的な方法は、はじめに結婚または育児を理由としている者 (1,363人) とそれ以外の理由を挙げている者 (749人) の2群に分けた上で、それぞれの過去、現在、今後という3つの時点のキャリアの評価の得点を捉えて、各群の平均値を比較した。その結果、両群に差はみられなかった。

次に、仕事をやめた最大の理由に注目して、それが、「結婚のため」または「育児のため」だったという者 (242人) とそうでない者 (1,870人) の2群に分けた。この各群を比較してみると、最初の再就職の満足度と現在までのキャリア満足度については「結婚のため」または「育児のため」を最大の理由とした群の評価が高かった (図表-

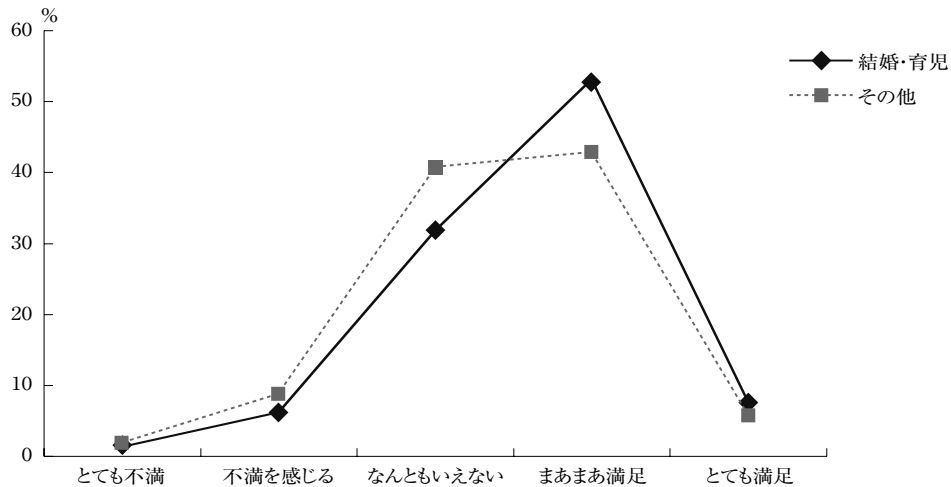
6)。ただし、今後の見通しでは有意な差があるとはいえなかった。

仕事をやめる目的が明確に結婚と育児であった場合は、再就職とその後の職業生活をより前向きな気持ちで受け止めていることを示した結果になった。Schlossberg (1989) が指摘するように生活の変化を前向きに受け止めて目的をもって行動すれば、自己選択の結果を受容することが容易になり、この場合も自分の行動選択基準の明確さがその後のキャリアの評価につながっていると思われる。なお、仕事をやめた最大の理由を妊娠、出産とした者が10%程度おり、それらは体調不良、結婚、育児も選択していた。家庭の事情や結婚の経緯、上の子の育児問題など複雑な要素が入ると思われたので、分析ではあえて結婚と育児の2つの理由を取り出した。

(2) 最初の再就職時に受けた支援の有無

専業主婦が再就職するにあたっては在宅の時間帯や長さが変わるなどから、家庭生活での家族と

図表-7b やめた理由別現在までのキャリア満足度



の役割分担の見直しが必要になる。そのため、家庭や地域で生活上の諸問題にあらためて遭遇し、その対応に迫られることがあり、最初の再就職では、そうした生活の変化をはじめて経験する。だが、生活の変化から生じた問題への対応に周囲からの支援が得られれば、仕事探しや職場適応に苦労してもその負担や苦痛は軽減されるのではないか。再就職の際に誰からも理解や助けを得られなかったと考えている者よりも支援や理解が周囲にあったと意識している者の方が自己の行動を肯定的に評価できると考えられる。ついては、最初の再就職に際しての支援があった方がそうでなかったよりも自己のキャリアを高く評価できるかどうかを検定した。

方法は、①最初の再就職をしようとした時に起きた支障や問題の解決について、a.手助けをしてくれた人の有無、b.具体的な手助けはないが、はげましや話を聞いてくれて心の支えになった人の有無、②実際に再就職して働き始めた直後に心の支えになった人の有無、の各点について最初の再就職の満足度の平均値を比較した。

結果は、①のa、bおよび②のそれぞれが「あり」の場合は、「なし」の場合よりもいずれも満足度の平均値は高かった(①のaは、 $t(1,909)=3.59$ 、①のbは $t(1,655)=4.12$ 、②は $t(1,689)=4.89$ 、い

れも $p < .01$)。

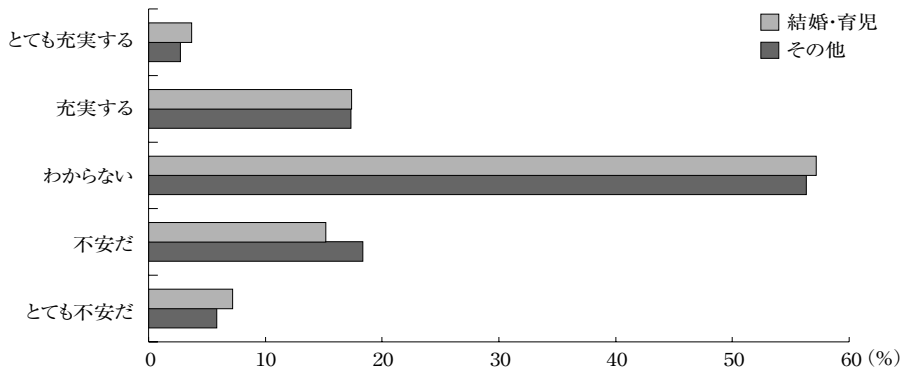
なお、最初の再就職の満足度の高さに①および②の人々の有無が関係を持つかどうかについて重回帰分析を行うと、①のaと②は調整済み $R^2 = .02$ 、 $\beta = .08, .12$ となってわずかだが有意な関係が認められる。

(3) 再就職時の家庭の条件

最初の再就職は末子の幼さや専業主婦であった期間の長さは影響するのであろうか。末子の年齢については子の幼さという観点からみるものだが、専業主婦経験者の親子関係のあり方についての考えやその子の発達状況によって子の未熟さへの評価は異なるので、専業主婦であった期間の長さも取り上げた。

また、すべての条件が好都合に整っていなかったとしても、全体としてその時期に仕事に復帰したのはよかった、つまり仕事に復帰するタイミングとしては総合的にみて適切だったといえるかどうかという観点も重要と思われるので、総合的にみたタイミングのよさと最初の再就職の満足度の高さとの関係をみた。再就職までの期間は仕事をやめて専業主婦になってからの期間の長さを、「6カ月未満」から「15年以上」までの11段階に、タイミングについては「適切だった」と「適切で

図表-7c やめた理由別今後の見通し



はなかった」に分けた。

最初の再就職の満足度の高さを目的変数として末子の年齢、再就職までの期間、タイミングを目的変数として重回帰分析（ステップワイズ）を行うと、再就職までの期間とタイミングの良さが有意である（調整済み $R^2=.03$ 、 $\beta=-.06$ 、 $\beta=.18$ ）。再就職までの期間は早い方が相対的に満足度を高めるようである。

(4) 現在の職業キャリアに満足感をもたらす要因

現在の職業生活に満足できるためには過去のキャリアの評価や今後の見通しはどのように関係するのかを分析した。

まず、現在までのキャリア満足度を目的変数とし、最初の再就職の満足度および今後の見通しとを説明変数とする重回帰分析を行ったところ、いずれの説明変数とも因果関係が認められた（調整済み $R^2=.37$ 、 $\beta=.25$ 、 $\beta=.48$ ）。今後に希望を持つことと過去の再就職に満足できることは現在のキャリアをも肯定しやすいといえるであろう。

ところで、前記4.(1)でみたように専業主婦経験者はそうでない者よりも現在の毎月の手取り収入は低いにもかかわらず、キャリア満足度はむしろ高かった。そこで、毎月の手取り収入を先ほどの分析の説明変数に加えてみると、これも有意な変数となるが β の値は.09となり、調整済み $R^2=.37$ となって他の変数ほどの意味を持たない。また、今後の見通しと現在までのキャリア満足度および現在の毎月の手取り収入の関係では、今後の見通

しを目的変数として重回帰分析を行うと、現在までのキャリア満足度のみが有意になる（ $R^2=.31$ 、 $\beta=.56$ ）。

今後の見通しについては現在の雇用形態による有意差が認められなかったことを考慮すると、専業主婦経験者が職業生活を送る上で大切に考えていることは、自らがより高い収入や地位を得ることよりも、家庭生活の全体としての安定が維持できることだといえそうである（図表-7a、7b、7c）。

5. まとめ

本稿では専業主婦経験者とそれ以外の者を比較すると、正社員であるかどうかといった働き方や賃金を考慮しても、総じて専業主婦経験者は職業キャリアの評価が高く、ライフ・コースの選択の結果に納得している者が多いという結果を明らかにした。専業主婦経験者の満足感や納得感の背景には、家事・育児という家庭経営の重要事項の遂行を優先して必要な責任は果たしているという自分自身の人生設計上の課題解決意識の存在が窺える。また、今回のデータからは、それ以上に自分のキャリア選択の意義を周囲から承認されることの効果の大きさが感じ取れる。専業主婦経験者に満足感をもって働いてもらうには、最初の再就職に際して周囲が温かく支援的であることが有効だといえる。最初の再就職をいつにするのが良いのかは、子の年齢を基準とした判断よりも仕事から離れていた時間の経過の方がより深い問題にな

る。専業主婦経験者が総合的な人生設計のなかで意思決定するからであろう。仕事をやめて専業主婦になる時には、その最大の目的は結婚や育児だという意識をもってると再就職後の生活を肯定しやすくなる。キャリア選択の原因と結果である現状を説明しやすいのであろう。ただし、将来に向けての明るい見通しは、現在の職業生活に納得していることが重要な要因だといえる。

奥津（2006）は、労働政策研究・研修機構が実施した1970年から2004年までの日本人男女の35年間の職業キャリアを追跡した調査における女性のデータを分析して、49歳と50歳の女性のライフ・コースの選択のあり方について次の3つの共通点を見いだしている。

その第一は、結婚・育児期に専業主婦になった者であっても、その後、子の身の世話が一段落したと判断すると健康な者は全員が何らかの形で職業に関わっていることである。専業主婦を自称していても、実際にはアルバイトや自営業者の妻として実質的に就業していた。就業の実績がありながら専業主婦を継続してきたと本人が述べている場合は、本人が専業主婦を家庭経営の主体者とみて、その役割をほかの活動の価値を無視できるほどに高く価値づけていたからである。

第二は、結婚・育児期に専業主婦となり、家庭経営基盤を確立して子の育成に注力したことはある種の天命ともいえる人生の重要課題を達成するためであったと捉えており、当時の家庭生活に充実感や楽しさを感じていることである。職業活動に復帰するに際しての条件は、家庭経営の基盤が揺らぐことなく、とくに子の負担が生じない働き方ということになっている。

第三は、家庭経営と子育てに自信を得た後には、人生の残りの時間をそれぞれが自発的に自分に合った方法で社会貢献に向けたいと考えていることである。

また、奥津（2009）が2008年に実施した女性の再就職に関する調査では、当時29歳から65歳までの専業主婦経験者にヒアリングを行って、その人々が自己のキャリアを総合的に評価して合格点だと考えていることを把握している。

本稿で述べたことは、これらの研究調査の結果と全面的に重なるものではない。しかし、全体としての傾向は一致しており、相互の結果に大きな矛盾はないと考えている。今後の日本社会が取り組むべき女性就業対策では、人生のある時期に自己の活力をほかに振り向けずに家庭経営と育児に向けた経験があることが自己肯定感を高めてキャリア選択の結果に満足する女性が多いことに十分な配慮がなされるべきだと思われる。

文献

- 岩澤美帆, 1999, 「だれが「両立」を断念しているのか——未婚女性によるライフコース予測の分析」『人口問題研究』55 (4) : 16-37.
- 奥津真里, 2006, 「現在を生きることで未来を育む女性——生涯キャリアと職業との関わり」『労働政策研究報告書No.51 現代日本人の視点別キャリア分析』独立行政法人 労働政策研究・研修機構, 125-179.
- , 2009, 『労働政策研究報告書No.105 女性のキャリア形成と課題』独立行政法人 労働政策研究・研修機構.
- 国立社会保障・人口問題研究所, 2005, 『第13回出生動向基本調査』.
- 生命保険文化センター, 2003, 「既婚女性の生活設計に関する調査」『生活設計と金融・保険に関する調査Vol.4』.
- 内閣府, 2008, 『平成20年版男女共同参画白書』.
- , 2009, 『男女共同参画社会に関する世論調査』.
- , 2010, 『平成22年版男女共同参画白書』.
- 米村千代, 1998, 「主婦であること・働くことと階層意識——階層意識における性差と結婚の効果」渡辺秀樹・志田基与師編『階層と結婚・家族——1995年SSM調査シリーズ15』1995年SSM調査研究会, 181-198.
- Hansen, L. S., 1997, *Integrative Life Planning: Critical Tasks for Career Development and Changing Life Patterns*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schlossberg, N. K., 1989, *Overwhelmed: Coping with Life's Ups and Downs*, Lexington: Lexington Books. (=2000, 武田圭太・立野了嗣訳『「選職社会」転機を活かせ——自己分析手法と転機成功事例33』日本マンパワー出版.)

おくつ・まり 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 特任研究員。主な著書に『専業主婦のキャリア再開発——もう一度仕事に戻るには』（風間書房, 2010）。職業心理学専攻。