

長期離職を経た女性の再就業後のキャリアを分けるものは何か —結婚・出産により退職した元航空機客室乗務員の事例—

小山 知子

1 目的

本研究の目的は、結婚・出産を機に退職し、長期離職期間を経た女性が再就業した後、(1) 初職で獲得したどのような能力と経験が再就業において強みとなっているか、(2) 子供の成長とともにキャリアアップするためにどのように行動すると有効か、を明らかにすることである。

企業においては男女ともに、仕事経験を通じてキャリアの分化が生じている。キャリアの発展を分ける具体的な要因として、チャレンジ性のある仕事経験(守島・島貫・西村・坂爪, 2006, 守島, 2009)と研修プログラム・自己啓発支援と育成の視点からの業績・能力評価の連動(守島, 2009)の2つが挙げられる。また、社内外に幅広い人的ネットワークを持つことで情報の量、質が優越化され、その積み重ねが昇進へとつながっていることも明らかになっている(Burt, 1992, Uzzi, 1997, Uzzi and Dunlop, 2005, Alexander, 2003, 安田, 2004など)。つまり仕事経験、上司や周囲からの評価、人的ネットワークがキャリアの分化にプラスの影響を与えるといえよう。

しかし、何らかの理由で企業を退職した場合には、仕事経験や業績・能力評価を得られなくなり、職業人としてキャリアを発展させる機会を失ってしまう。特に結婚や出産を理由に退職した女性は、離職期間が長期化する可能性があるだろう。この点から、長期離職期間を経た女性が、再びチャレンジ性のある仕事に就き、高い業績・能力評価を受けるためにはどのように行動したらよいのか、また自己啓発や人的ネットワークはどのようにそれらを助長するのか、という疑問が浮かび上がってくる。

国立社会保障・人口問題研究所(2015)によると、第1子妊娠前に就業していた妻の就業継続率は、2005～2009年には40.4%（うち育児休業制度を利用して就業を継続した割合は27.1%）だったものが、2010～14年では53.1%（同39.1%）へと上昇している。一方、第2子、第3子出産前後の継続率は25年間、大きな変化は見られず、8割前後で推移している。また、子供を産み終えた無職の妻の86.0%は何らかの時点で就業を希望しており、働き方の希望としてはパート・アルバイト、派遣・嘱託・契約社員など非正規雇用が87.5%である。

非正規雇用の割合が高いのはなぜだろうか。奥津(2008)は、子供を持つ女性が初めての再就職する際の働き方として、その時のライフスタイルに合った就業条件が意思決定の有力な要因であるとしている。武石(2009)は全国の30～40代の女性を対象にした、内閣府「女性のライフプラング支援に関する調査」(2007)を用いた女性のキャリアパターンによる従業実態の分析から、家庭と両立できる働き方を優先する形で就業選択が行われていると述べている。つまり、結婚・育児を経て初めて再就業する際には、自発的に非正規雇用を選んでいることが窺える。

初めての再就業で非正規雇用を選んでも、すべての女性が同じ形態で働き続けることを望んでいるわけではない。10年以上にわたる就労の間に子供は成長し、再びチャレンジ性の高い仕事をしたいと考える女性もいるだろう。しかしながら、現在の子育て後の女性の再就業には、(1) 非正規労働者が正規労働者の割合を上回っている(厚生労働省, 2018)、(2) 離職期間が長くなるほど、正規あるいはそれに近い働き方をする可能性が低下

する(武石,2001,横山,2005,大沢・鈴木,2012),(3)非正規雇用は正規雇用と比較し、能力と経験が賃金に反映されず、キャリアアップの機会が少ない(奥津,2011,厚生労働省,2018),(4)非正規雇用として働き始めると10年以上もそのままの身分で働く可能性が高い(藤田,2004)という課題がある。

奥津(2010)、大沢・鈴木(2012)、大沢(2015)、榊原(2016)は、離職期間を経た女性に対する外部労働市場は未整備であり、働き方の変更が困難である、多くがパート・アルバイトで低収入かつ出産前のキャリアを活かした仕事に就いていない、という女性の再就業をめぐる問題点を指摘している。ただし、奥津(2010)らの研究の限界は、仕事内容、雇用形態を含む初職の経験が再就業にどのようにつながっているのか、また育児も担いながら新たな仕事を持つという状況の下で、どのようにキャリア形成していくとチャレンジ性の高い仕事を獲得できるようになるのか、というプロセスは論点に含まれていない。家事・育児に専念し、職業人としてのキャリアを発達させる機会から離れていた女性は、個人で子供の成長とともに働き方を見直し、選んでいかざるを得ないという現状にある。そのような女性のキャリアを発展させる要因を明らかにしていくことができれば、子供を持つ女性の再就業に対し、新たな知見が得られると考える。

そこで本研究では、出産・育児による長期離職後の再就業において、子供の成長とともに労働時間と収入を増やしている女性の規定要因を検討する。中でも初職の役割、家事・育児に対する支援、元の職場の同僚や地域などの人的ネットワークに注目していく。

2 初職、支援、人的ネットワークに関する先行研究

子育て後の女性の再就業に対する初職の役割について、専門職・管理職・技術職経験者はスキルの消耗が少なく、ブランクを経ても高評価を得られる(平野,2006)、総合職女性の多くが初職で培っ

たスキル、人脈を活かして転職し、再就職の際に仕事と生活の両立が可能な勤務形態を選んでいた(大内,2007)ことが明らかになっている。しかし、専門職、総合職以外の初職で培った能力、あるいは初職で一定年数、良質かつチャレンジ性の高い仕事経験をしてもそれらは陳腐化してしまうのか、という点に疑問が残る。

本研究では、専門職、総合職に該当しない航空機の客室乗務職に注目したい。その理由として、客室乗務員(以下、CA)は、新入社員として全員に専門訓練が義務付けられ、CAを初職とする場合に培われる能力・経験の同一性が高いと考える。そのため、再就業にあたり、初職経験の活かし方の共通点および差異も検討していくことができる。

高橋(2006)によれば、国内航空会社A社では入社時からCAとして独り立ちするまでに約2か月間、新人養成訓練を受けた後、国内線のサービス技量を身につけ、国内線乗務を1年から1年半程度経験する。その後、国際線エコノミークラス訓練を受け、1年半から2年半、その後エグゼクティブクラス(国内航空会社B社では、ビジネスクラスと呼んでいる)、ファーストクラスへのサービス要員へと徐々に職域を拡大するという。毎回のフライトにおいて、サービス、乗務員、旅客が異なり、自ずと技能の幅を広げられる点からチャレンジ性の高い仕事経験を積んでいると考える。

さらに八巻(2013)は、CAの仕事の実態を分析し、「サービス価値モデル」に体系化した(図1)。これによると、乗務経験を通じて、印象管理、立居振舞、意志疎通、展示演出、危機対応の5つの能力が高められるとしている。

これまで述べた先行研究から、CA職は段階的にスキルアップが求められる仕事であり、4年半から5年ほど働くことで培われる能力に専門職に近い特徴が見られ、再就業職種に活かせる可能性があると考えられる。

次に出産・育児を経て再就業する場合の支援について、見ていきたい。奥津(2011)は、初めて

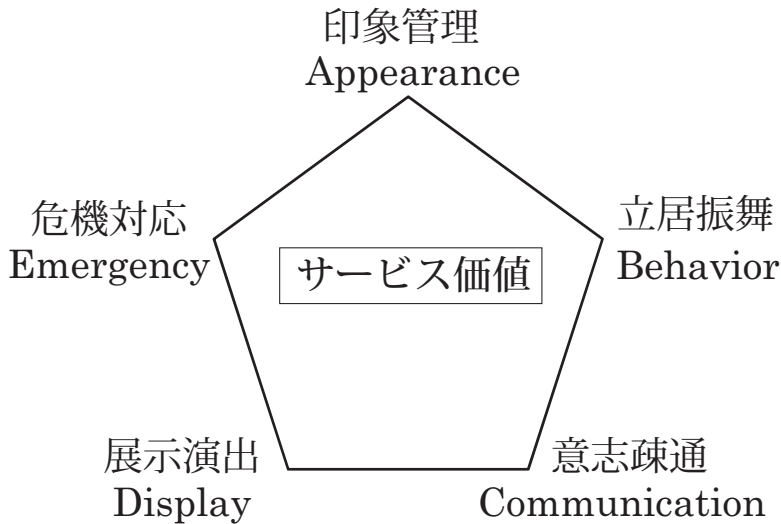


図1 サービス価値モデル (八巻 (2013) より作成)

の再就職に際し、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していると述べている。職種の転換や働き方を広げる機会に遭遇した場合、誰にどのような支援を求めると円滑に進むのだろうか。また資格取得のための学習や店舗の開業などの資金が必要な場合、どのようにして調達したのかという点は明らかになっていない。

一方、新たな仕事を見つけ、就業するにあたり、人的ネットワークも重要な役割を持つ。奥津(2008)によると、子育て後の女性が再就職先を探した方法として、求人広告がもっとも多く30.4%、次にハローワーク27.7%である。しかし、近所の知人による情報提供が15.2%、元の職場からの声かけも14%となっており、自分が持つ人的ネットワークも有効であったことが分かる。

東京とその近郊に居住する30代、40代の男性に対する調査でも、仕事上の知人、家族・親戚といった人的ネットワークを転職経路としたものの満足度が高く(平田・渡辺・西村, 2003), 玄田(2004)は個人が幸福な就業機会を得るには、会社や家庭を超えた幅広い人的ネットワークを形成すること

が意味を持つとしている。

そこで、子供の成長とともに労働時間と収入を増やしている女性の人的ネットワークの活用方法に何らかの特徴はないのか、という疑問が生じてくる。離職期間に子供を通じて知り合う人たちは、年齢、学歴、職業などが多様であることが予想されるからである。

本研究では、以上の先行研究から明らかになっていないCAを初職とした仕事経験、キャリアの発展に遭遇した場合の支援の活用、子供を持つ女性の人的ネットワークを検討していきたい。元CAを調査対象とすることにより、(1)再就業におけるCAの初職の役割(2)現役CAおよび元CAに対し、退職後の仕事内容、働き方の選択基準、(3)現在、扶養控除の範囲で仕事をしている元CAに対し、業務を拡大していくための示唆を明示できると考える。さらに、長期離職を経た女性のキャリアに分けるものは何か、ということに着目し、子供の成長とともに収入を増やしていくための示唆を提示したい。

3 調査概要

(1) 調査対象者

1985-93年入社の国内航空会社B社元CA15名を調査対象者とした。うち10名(A~J)は、(1)CA勤務経験が4年半以上、45~50歳の有配偶・子供有り、(2)結婚・出産を機に退職している、(3)育児を中心とした離職期間が4年半以上、(4)同一職種で過去4年以上、年収200万以上の収入を得ているという条件が共通である。

5名(K~O)については(1)~(3)は同条件だが、(4)は同一職種で過去4年以上、年収130万以内である。両者を対比分析することで、子供の成長とともに労働時間と収入を増やすための規定要因を探る。対象者の選定は筆者の知人を介して協力、依頼し、その後はスノウ・ボウリング方式で他協力者を得た。調査対象者の属性を表1に示す。

(2) 調査方法

調査は2015年4月~2016年3月にかけて、半構造化面接により行われた。事前にインフォーム

ド・コンセンートの手続きとして、面接の途中で①中止を求める、②質問への回答を拒否する、③筆記記録、録音を停止あるいは一時的に停止させる、④希望すれば面接記録を見る、ことが可能であると説明した。

面接の筆記記録とデータについては、分析後、論文として公表予定であること、公表に関してはインフォーマントのプライバシーが侵害されないよう、最大限の注意を払い、個人名が特定されないように配慮すること、研究終了後、データは筆者個人のパソコンにのみ保存することを伝えた。そのうえで、面接内容を記録するものとして、筆記、録音および面接結果の公表に対し、承諾をいただいた方に調査をお願いした。本研究調査についてはいつでも質問ができるよう、筆者の問い合わせ先、メールアドレスを記載した書面を手渡した。

面接時間は一人あたり、1時間半~2時間程度、ICレコーダーで録音し、後日逐語録を作成した。

面接では、再就業しようと考えた時にCA時代の経験がどのように影響したか、また現在の仕事にどう活かされているか、子供の成長とともに

表1 調査対象者のプロフィール

対象者	CA 経験	離職期間	現在の仕事	収入 / 単位 : 万円
A	6年	4年6か月	社会保険労務士	年収900
B	7年	11年	接遇マナー講師	年収300
C	11年8か月	5年6か月	研修会社経営	年商1000
D	10年 : 産休2回	6年6か月	英語教室主宰	年収250
E	6年6か月	10年	英語教室主宰	年収200
F	6年	15年	食品輸入会社経営	年商2億6千
G	6年	10年	美容サロン経営	年商1000
H	7年	11年	研修講師・アロマ教室主宰	年収200
I	4年7か月	8年	美容院経営	年商1億6千
J	12年 : 産休1回取得	4年6か月	ペットトリマー店経営	年商2000
K	5年	16年	キャリアカウンセラー	年収70
L	11年6か月 : 産休1回	8年	コーヒーショップ店員	年収130
M	4年8か月	14年	スポーツ施設受付	年収90
N	10年 : 産休1回	10年	コンサートホール受付	年収60
O	5年8か月	11年	病院受付	年収60

キャリアの発展に遭遇した場合の支援と人的ネットワークの活用方法について、できるだけ自由に語ってもらった。

(3) 分析の方法

本研究では木下(2003)により提案された、修正版グランデッド・セオリー・アプローチ(以下、M-GTA)による分析を行った。木下(2003)はM-GTAが適している研究として、(1)人間と人間が直接的にやり取りをする社会相互作用に関わる研究、(2)ヒューマンサービス領域、(3)プロセス的性格を持っている研究、を挙げている。本研究は結婚・出産を機に退職し、ブランクを経て再就業し、現在に至るまでの15年～20年の過程を調査していることから、分析手法として適していると考えた。

分析にあたっては、M-GTAの心得のある研究者にスーパービジョンを受けながら進めた。そして、分析ワークシートを使用し、段階的に実施した。

4 結果と考察

分析の結果、最終的に7カテゴリーグループ、13のサブ・カテゴリー、29の概念が生成され、理論的飽和に達した。以下では、「初職経験が与えた影響」「再就業後のキャリア形成」「働き方の選択第1ステージ」「働き方の選択第2ステージ」「再就業後のキャリアを分けた人的ネットワーク」「再就業後のキャリアを分けた支援体制」「現在のキャリア満足度」のカテゴリーごとにサブカテゴリーおよび概念の説明を行う。

(1) 初職経験が与えた影響

CAの勤務は宿泊をとまなう不規則な交代制勤務で、組織は複数の小グループで構成される。1グループ13～14名程度、グループ内で後輩、とりわけ新人の育成を行うことから、グループ員同士の結びつきはかなり強い。新入社員時代に1対複数の目で指導を受けた経験は、離職後もプラスの

影響を与え続けている(サブカテゴリー：【先輩社員による教育指導】)

Hさんは「(私のグループには)CAの理想像みたいな先輩がたくさんいて、いつも細かく見られて『もっとこういうお声かけした方が良かったんじゃないの?』と叩き込まれました。それが今になって活着していると実感している」と語っている。

キャリアパスごとに目標設定が明確であったことに対し、Lさんは「私にはCA時代のどんどこから次への目標を掲げられて頑張るシステムが合っているんだと思う」と述べている。先輩社員は身近な手本であり、助言を受けながら自分を高めていけたと認識しているといえよう(概念①：職場風土への希求)。

自分より一日でも早く入社した者は年齢に関係なく「先輩」であり、注意やアドバイスに関してはすべていったん受け容れる、という風土がある。また、基本的には会社のコンセプトに合致した対応が求められる、といった組織文化(サブカテゴリー：【航空会社の組織文化】)の中で過ごした経験はマイナスであると捉えていたことが明らかになった(概念②：画一的行動を求められる仕事の回避)。

Kさんは「密室の中で豹変する先輩に有無を言わず従わせられる、というのが私の中で苦痛だった」と語っている。また、現在、英語教室を主宰しているDさんは、「『こういうサービスがいいんじゃないですか』と挙げても挙げても聞き入れてくれない、というのがあった。大企業の一員っていうのと、自分が手をかけられるっていう、その違いは大きいですね」と語っている。自分の考えを反映できる現在の仕事を選択しているのも、CA時代に画一的な行動を求められていたマイナスの経験がつながっていることを示唆しているのではないだろうか。

また、Hさんは、クレームをいただいた時の経験から次のように語っている。「ご立腹のお客様に対しても、心を落ち着けて傾聴すると気持ちが収まり、降機の際にニコニコして『悪かったね。

また乗るよ。ありがとう』と降りていられました。

(中略) どんなに怒っていても最後には納得していただける自信がある。マイナスをプラスに変えられる」と語っている。多様な要望を持つ乗客に対し、適切な対応をするためのスキルを身につけたため、顧客満足度を高める態度を養うことができたことが分かる(概念③:顧客満足度を高める態度)。

一方で、最善のサービスとはどのようなものか、常に考えながら業務に当たった経験を振り返り、Dさんは、「どうやったら相手に喜んでもらえるかっていうのを考えるのが基本にありますよね、CAって。今、お客様がお目覚めになったから、ほうじ茶でもお持ちしようかな、とか。(中略) その辺の観察力っているのは常に動かしていたし、今もそういうのが身に染みついている」と語っている。相手の要望を察し、行動した結果、喜んでいただけた成功体験は、今なお、活かされているといえよう(概念④:相手の要望を察して行動する能力)。

急病人発生、悪天候、機体故障などの対処に関する訓練を受け、乗務前に毎回それらの知識確認を行っていた。乗務開始3年が経過すると、客室の責任者としてイレギュラー時には冷静な判断、周囲に対して的確な指示を出すことが求められた(概念⑤:イレギュラー時の対応力)。

Nさんは、現在の職場であるコンサートホールで、てんかんの急病人が発生したが、落ち着いて対処できた、という経験がある。この時、即座に対応できたのは、CA時代に培われたものと再認識したという。他にも5名が現在の仕事、生活においてイレギュラー時の対応力が活かされていると語っている。

限られた時間と空間の中でサービスにあたらなければならないという条件下での業務経験により、優先順位を付け、今何をすべきかを考えながら行動する力が養われたという概念が生成された(概念⑥:「先」を想像して行動する力)。

コーヒーショップで働くLさんは、「飲み物を食べ物の注文があった時に、先に食べ物を温めよ

うとする子がいると『それ、今温めちゃったらダメでしょう?』と伝えています。(中略) お客様が食べ物も飲み物も温かい状態で召し上がるにはどうしたらいいか、っていうことを瞬時に判断して行動できる」と述べている。

また航空機内において、CAは乗客に対してシートベルト着用、手荷物収納など、乗客の行動規制を強制しなくてはならない場合がある。こちらの依頼を聞き入れてもらうためにはどのような態度を取ると有効か、ということを常に考え、行動した経験から「概念⑦:相手の行動変容を促す力」が培われたと考える。

Aさんは、社労士事務所のコンサルティング営業として、各社を訪問した時のことを振り返り、「飛び込み営業のハードルがどれだけ高いことも分からず、とりあえずやってみよう。普通の人だとなかなか会ってもらえないのですが、私は『はじめまして!』って、普通にニコニコ笑いながら入っていったことで、本当に多くの方が会ってくださいました。同期の中で最短で契約をいただいたんです」と語っていた。

さらに様々な国に滞在したことで文化、習慣の違い、宗教に対する理解が進み、語学力を駆使して外国人と意思疎通を図ることができる(概念⑧:国際線乗務経験に基づく意志疎通)。

Dさんは「英語教室の生徒さんには、イギリス英語とアメリカ英語の比較、習慣の対比も教えてあげられる」と述べている。またCさん、Fさんは3つのクラス(ファースト、ビジネス、エコノミー)のサービスを経験したことにより、相手のクラス感に合わせ、行動することで商談や取引につなげることができると語っている。

以上のことから、社会型志向性の仕事ではCA時代に培った能力、態度を活かすことが可能である。この分野においてはCAとしての初職経験は長期離職後も陳腐化せず、活用可能な資源、役割として寄与しているといえよう。したがって、平野(2006)では、専門・管理職、技術職はスキルの消耗が少ないとされていたが、専門職に分類されないCA職であっても一定年数かつ客室の責任

表2 初職経験が与えた影響

カテゴリー	サブカテゴリー	概念
(1)〔初職経験が与えた影響〕	【先輩社員による教育指導】	①職場風土への希求 (ADGHLMNO)
	【航空会社の組織文化】	②画一的行動を求められる仕事の回避 (BCDIJK)
	【乗務経験により培われた態度と能力】	③顧客満足度を高める態度 (A～O)
		④相手の要望を察する能力 (A～O)
		⑤イレギュラー時の対応力 (BGHLNO)
		⑥「先」を想像して行動する力 (AFGKLMO)
		⑦相手の行動変容を促す力 (ACEHJO)
		⑧国際線乗務経験に基づく意志疎通 (CDEFLM)

者、後輩の育成・指導などの経験を積んでいる場合に上記に加えることができるのではないかと考える。

表2は「初職経験が与えた影響」のサブカテゴリーおよび概念の内容である。

(2) 再就業後のキャリア形成

子育てが一段落し、今後どのような仕事内容を選択していくかという、【キャリア・パースペクティブに基づいた職業領域の選択】に関し、13名が「自分が直接人と関わり、役に立つ」「人を楽にする」という、CAと同一の職業興味領域、すなわち Holland, J.L. (1985, 1997) のヘキサゴン・モデルのうちの社会型志向性（人に接したり、奉仕したりする仕事や活動、概念⑨：RIASEC: 社会型志向性）を選んだといえる。企業の受付、小学校受験のための家庭教師、子供対象の英語教室の講師、フィットセラピーのスクール講師のアシスタント等であり、これらは職業興味もしくは適性を優先したといえる。

一方で2名は家族のケアを最優先とし、職業興味領域もしくは適性を優先しなかった。Holland, J.L. (1985, 1997) のヘキサゴン・モデルのうち、慣習型志向性（ルーティンワーク）を選択し、自宅近くで倉庫の管理、学校給食補助に携わった（概念⑩：RIASEC：慣習型志向性）。

全員が新たな仕事を始めるにあたり、CA時代に培われたスキルに何かをプラスしないと自分が望むようなキャリアは開けていかないと感じてい

たことが共通している（サブカテゴリー：【自覚された能力不足の検討への対応】）。うち、11名がパソコンのスキル（以下、PC）に自信がないことを挙げた（概念⑪：PCに対する苦手意識）。現在、輸入食品会社を営んでいるFさんは「この仕事をするうえで困ったことは、PCスキルですね。（中略）プライベートティーチャーに教えてもらって、ようやくできるようになりました。」と語っている。

PC以外では11名が美容、英語教育、接遇マナー、大学生のキャリア支援に関する仕事に就きたいと考え、学校や講座に通うなどの方法で新規学習を開始した（概念⑫：必要となる専門知識の獲得）。4名は医療事務、エステティシャンなどの仕事も考えたが、学習し、資格取得しても収入に結びつく保証がないことから踏み切らなかった（概念⑬：新規学習に対する投資へのためらい）。

以上の分析により、業務に必要なスキルと知識を獲得するために自己投資をした11名（A～K）と踏み切らなかった4名（L～O）に分かれたことが読み取れる。この時点での働き方、収入は差がなかったことから、自己投資以外の要因が今後のキャリアの発展と収入の差異を生むことになると考えられる。

(3) 働き方の選択・第1ステージ

アルバイトとして働き始めた2名は、子育てをはじめとしたCA退職後の経験を活かし、40代半ばでB社の再雇用（正社員）に応募した。し

かし、離職期間が5年以上であることを理由に書類審査で不採用となっている。他にも2名が「安心して子供を預ける環境があれば応募を考えた」と語っていた。子供を持つ元CAが正社員として再雇用される難しさが窺える（概念⑭：CA再雇用への応募と不採用）。

この時点で調査対象者の子供たちは全員、就学前～小学校低学年である。ケアが必要な年齢であることから、12名が時間の自由が利く働き方を選択している。うち7名は新規の仕事の機会を得ると親や近隣の友人、マンション内の託児所に子供を預け、無償の仕事であっても「今は大切な準備期間」と捉え、経験を積むことを優先した。

当時、大学生のキャリア支援の仕事に就きたいと資格取得を目指していたKさんと新規学習に踏み切らなかった4名(L-O)は、「子供がいない時間帯に働きたい」というスタンスで、仕事経験よりも家族のケアを重視した。この時点でアルバイト、個人事業主、自営業と働き方に違いがあるものの、12名の収入は月収10万円以下で差はなかった（概念⑮：子育てを優先にしたアルバイト、概念⑯：子育てを優先にした個人事業主）。

Iさんは美容院、Jさんは犬のお風呂屋を開業したが、自分が働けるのは子供が帰宅するまでの時間とし、それ以外は他の従業員に任せた（概念⑰：子育てを優先にした自営業）。

また、当時、離婚を視野に入れ、独立生計を立てなくてはならない状況にあったAさん、Cさん、Gさんは、安定した収入を得るために正社員として再就業した（サブカテゴリー：【独立生計を立てることを目的とした再就業】）。

Aさんは「夜、働かなくてもよくて、ある程度、時間の自由が利いて、休みたいときに休める仕事じゃないと子供を育てながらでは難しいと思っていた。（中略）今の社労士の仕事を選んだきっかけは、真剣に娘をどうやって育てるかって考えて、なおかつ育てやすい環境を作るために選んだ仕事」と述べている。この3名はいずれも保育園、親との同居、行政による送迎サポートの利用により育児との両立を図った（概念⑱：離婚を視野に

入れた正社員での再就業）。

この第1ステージでは、全員が子供の預け先を確保できなければ、安心して働くことができない状況である。しかし、仕事を継続していくうちに業務への向き合い方、子供の優先度合に差が見られるようになった。資格を取得して、良質でチャレンジ性のある仕事をしたいという気持ちが強いグループ（以下I群）と仕事よりも家族のケアを優先させるグループ（以下II群）とに分かれていったのである。

(4) 働き方の選択・第2ステージ

第1ステージから約5年が経ち、第2ステージでは子供が小学校高学年以上、一人で留守番ができる年齢に達した。この頃にどのような働き方をしていたか、仕事で不在時の子供への対応について質問した（サブカテゴリー：【母親役割への関与度の強さ】）。

I群に共通していたことは、子供の成長とともに仕事と家庭の優先度合に柔軟性を持たせていた点である（概念⑲：業務拡大による母親役割の変化）。例えば、親の参加が必須あるいは自分が行きたいと思う行事には必ず出席するが、そうでない時には仕事を優先させる、夕食の支度をしうえて仕事に行き、無理なく段階的に子供が留守番できるようにする、夫も積極的に家事参加するという点が挙げられた。これにより、仕事に割ける時間が増え、業務拡大を可能にしたことが明らかになった。

また新規学習により9名が仕事に関連する資格を取得し、顧客や関係者から徐々に評価されるようになった。正社員として働きながら、社会保険労務士の資格を取得したAさんは昇進し、Iさん、Jさんは2店舗目を開店した。ほかの7名は働き方を変更し、Bさん、Hさんは個人事業主として業務委託数を増加、Cさん、Fさん、Gさんは会社あるいは店舗を設立、Dさん、Eさんは小学生の英語指導者資格、Hさんはアロマセラピーの資格を活かし、自宅で教室を始めた。

どのようにして働き方を変更していったのか、

具体的に見ていこう。接遇マナー講師のBさんは、第1ステージでは月に数回、仕事を受ける程度であったが、「40歳になったら大きく出よう、って出る時期を決めていました。(中略)印籠のように資格を持って(接遇マナーの会社の講師の職を)狙うって決めてコーチングの勉強をしました」と述べている。第1ステージで金融機関の秘書として一年間、仕事経験を積んだCさんは、第2ステージでCA時代の同期とともに研修会社を設立した。「講座に役立つと思う資格は何でも取った。色彩カラー検定、心理カウンセラーとか。こうやって引き出しを増やしておけば、どんな仕事も引き受けることができる」と語っていた。研修は、リピートしてもらえるようになると新たな講座の受注につながる可能性が高まるため、今なお、守備範囲を広げる努力を続けているという。

一方、II群では働き方の変更は見られなかった。「私は何よりも子育てを優先させる」(Kさん)、「基本的に子供が不在の間にしか働かない」(Mさん)、「大学生になったら手が離れるって考えている。それまでは仕事より母親としての役割を優先させたい」(Nさん)という語りから、依然、性別役割分担の意識が強いことが窺える。

キャリアカウンセラーの資格取得したKさんは週1日～2日のペースで業務を継続し、LさんとMさんは同一のアルバイトで子供の不在時間が長くなった分だけ、勤務時間を延ばした。Nさんは給食補助からコンサートホールの受付のアルバイトに、Oさんは倉庫管理から病院の受付のアルバイトへと変更した(概念②：子育て優先による勤務と母親役割の継続)。

以上の内容を図2「現在の収入別再就業プロセス」に表す。

I群では、初めての再就業において非正規雇用であった者は働き方を変更するか、非正規であっても年収が200万円以上を超えていたことから、現在のブランクを経た女性の再就業の課題を乗り越えていたといえよう。II群は「子供がこのエリアの学校に行っている以上、私はここからは出たくない」(Lさん)、「今のところを辞めてもっと

条件のいいところを探すとか、新しく何かを始めるとかっていう貪欲さはない」(Oさん)と述べているように、変化を好まない傾向が見られた。

金井(2002)はキャリアをデザインするにあたり、この方向を目指したいという強さとその方向に行けば、絶対に何かいいことがあるさうだという信念が必要であること、また人生の節目においては、自分の人生を切り開いていくという発想が必要であると述べている。第1ステージから第2ステージという節目において、I群は金井(2002)のいう発想を持ち、「この方向でいく」という信念を持って行動していたが、II群はそういった発想が明確ではなかったと推測できる。

以上の点から、子供の手が少し離れた、という節目に将来の方向性のある程度定め、仕事を通じて一皮むける経験(金井, 2002)を探求するか否かが、長期離職後の女性のキャリアを分ける要因の一つとなるといえよう。

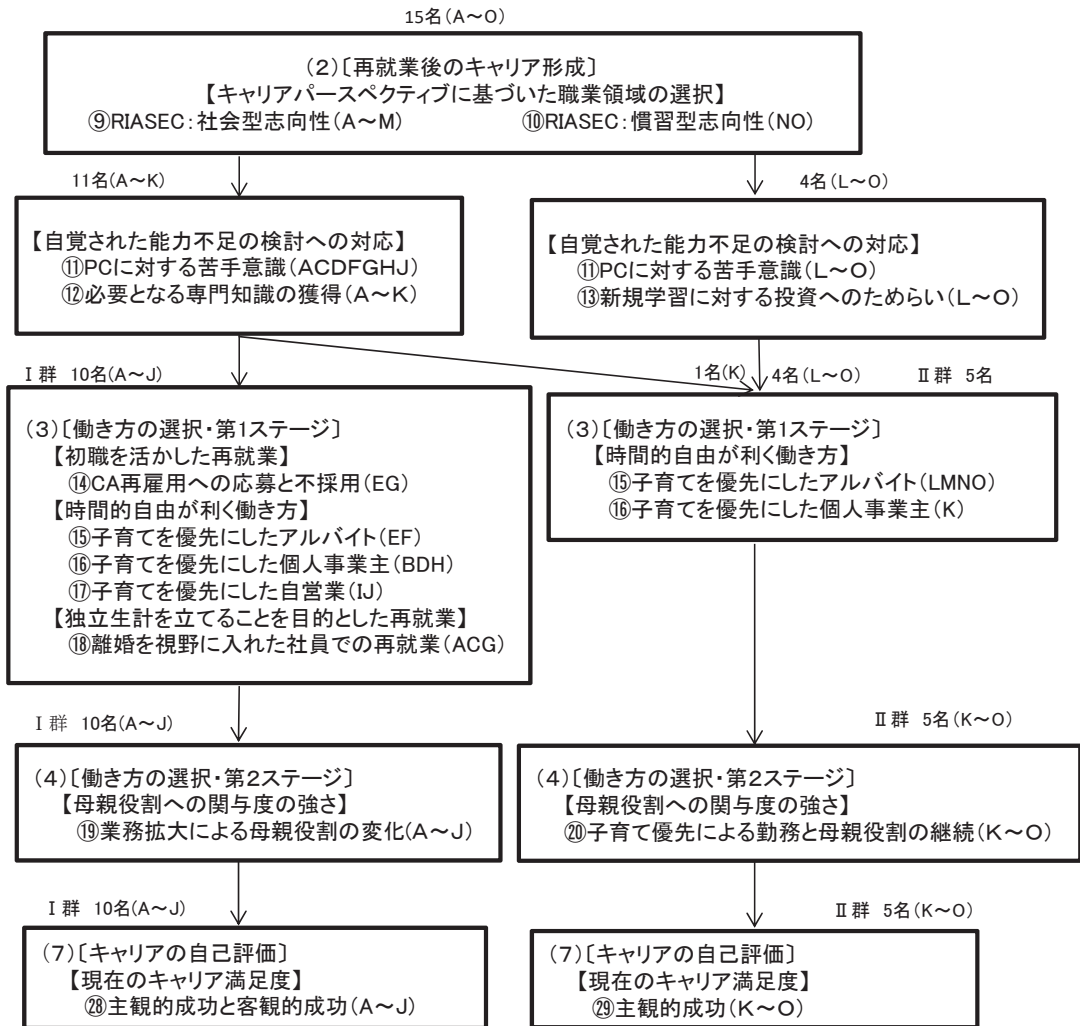
(5) 再就業後のキャリアを分けた人的ネットワーク

I群では第1、第2ステージともにあらゆる人的ネットワークを活用し、キャリアの発展へとつながったことが明らかになっている(サブカテゴリー：【再就業後のキャリアを分けた人的ネットワーク】)。

元上司、同期、後輩との再会を機に仕事の存在を知り、「やってみたい」と申し出た後、面接にこぎつけたケース(概念②：上司・同期ネットワーク)、専門知識を持つ家族、知人に助言を受け、自分に合った会社を見つけ、応募したケース、専門知識を持つ夫、知人などに助言、協働してもらい、会社を設立あるいは店舗を開店させたケース(いずれも概念②：専門家への相談と助言の獲得)である。

概念②のうち、特徴ある人的ネットワークの活用をしたIさんとJさんの例を見てみよう。美容院を経営したいと考えたIさんは、子供の友人の父親で美容ディラー(美容院にシャンプーなどを卸す仕事)している男性にコンサルタントとしてついてもらうよう、依頼した。男性の仕事の人脈

図2 現在の収入別再就業プロセス



[] カテゴリー 【 】サブカテゴリー

から、周囲に競合店がなく、利便性のよい空き店舗と高い技術を持つ美容師を紹介してもらい、美容院を開店させたのである。好条件も相まって売り上げが非常に好調だという。

Jさんは海で遊んだ大型犬が濡れた状態で帰る様子を見て、きれいに洗ってから帰ることができればいいのに、と常々思っていた。ある日、テレビで「犬のお風呂屋」に関する番組を観て、これ

に似た店を持ちたいという気持ちが湧き上がったという。しかし、自分のまわりに専門知識を有している人がいないため、インターネットで「犬のお風呂屋」の経営者を検索し、夫と車で訪ねていった。大型犬を洗う専門のドライヤー、シャンプーなどの購入先を教えてもらい、約3か月後に自分の店を開店させたという。2年後にはトリマーの資格を取得し、トリミングもできる店へと業務を

拡大したのである。子供を通じて知り合った人や有益な情報を持っている人とのネットワークを活用した、特徴的な事例といえるだろう。

Ⅱ群においてもKさんとNさんは、元上司、元同僚がしている仕事で人員募集しているという話を受け、再就業へとつなげた(概念⑳：上司・同期ネットワーク)。一方で、Lさん、Mさん、Oさんは新聞、店舗あるいはインターネットの求人情報を見て応募し、現在の仕事に就いていた(概念㉑：求人広告による情報収集)。

このように会社や家庭を超えた幅広い人的ネットワークを持つこと(玄田,2004)は、その人がデザインするキャリアを後押しし、ひいては就業機会を得ることにつながる可能性を持っていると考えられる。これらの内容を表3に表すと次のようになる。

(6) 再就業後のキャリアを分けた支援体制

前項では人的ネットワークの活かし方が再就業後のキャリアを分ける要因となったことが明らかになったが、仕事、家事、育児に対する支援の活かし方はどうなのだろうか(サブカテゴリー：【支援体制の要・不要】)

聞き取り調査から、Ⅰ群では家事代行サービスや子供の送迎を依頼し、日常生活に支障をきたさないようにしていた(概念㉒：家事代行、送迎支援の利用)。また夫や親に子供の世話や家事を依頼し、子供の友人の親とも預かり合える関係性を構築していた。自ら経営する会社や店舗では余剰人員を置くか、自分が休んでも任せられるよう、日ごろからスタッフの教育を行い、育児との両立

が図れる態勢を整えていた(概念㉓：職場の育児支援体制)。

働くうえで夫の理解、協力は不可欠である。Eさんは自宅に英語教室用の部屋を持つこと、Fさんは会社経営、Gさんは店舗開店に関し、夫から支援を受けた(概念㉔：働くことへの夫の理解と支援)。

Gさんは、美容サロンで働くうえで必要となる施術を学び終えた頃、店の後継者の打診を受け、夫に相談したという。「旦那さんが『やってみたらいい。2年くらいは家賃を出してあげてもいい』と背中をおしてくれました。最初の2か月は夫に『今月、これだけしか(売上が)入らなかったの、あとはお願いします』って頼んで(残りは)払ってもらいました。(中略)その後、だんだん売り上げが増え、払えるようになりました」と語っていた。

Fさんは夫が手掛けていた食品輸入事業を受け継ぐことになった際、改善点を受け容れてもらったという。「会社の事務所も(今までのところより)南青山の方が断然イメージがいいと提案し、引っ越しました。ホームページも私の構想でブランディングさせていただきました」。

Ⅱ群では、子供のいない時間帯に仕事をするを基本とするため、外部の家事・育児サービスを利用することはなかった。また、家族への負担のない範囲で働くため、支援を必要としなかった(概念㉕：子供不在時を中心とした勤務による支援体制の不要)。

Ⅰ群ではチャレンジングな仕事機会に遭遇した際、周囲に育児・家事、金銭および環境面での援

表3 再就業後のキャリアを分けた人的ネットワーク

カテゴリー	サブカテゴリー	概念
(5) [再就業後のキャリアを分けた人的ネットワーク]	【CA時代の人的ネットワークによる再就業】	㉑ 上司・同期ネットワーク (BCHKN)
	【初職以外のネットワーク】	㉒ 専門家への相談と助言の獲得 (ADEFJIEFGJJ)
		㉓ 求人広告による情報収集 (LMO)

表 4 再就業後のキャリアを分けた支援体制

カテゴリー	サブカテゴリー	概念
(6) [再就業後のキャリアを分けた支援体制]	【支援体制の要・不要】	②④家事代行、送迎支援体制 (ABCDEFI)
		②⑤職場の育児支援体制 (ACIJ)
		②⑥働くことへの夫の理解と支援 (BDEFGHIJ)
		②⑦子供不在時を中心とした勤務による支援の不要 (KLMNO)

助を求め、協力が得ていたことが分かる。つまり、支援を求める行動が働き方の変更を可能にし、キャリアアップへとつながったと考えてよいだろう。

これらの内容を表したものが表 4 である。

(7) キャリアの自己評価

「現在の仕事に対する満足度はどうですか（最高点を 100 とした場合）」という質問を投げかけた。その結果、I 群は 80～90、II 群は全員が 80 と答え、差は見られなかった（サブカテゴリー：【現在のキャリア満足度】）。高いキャリア満足を感じる要因として「CA 時代の経験が活かされていると実感しているから」と語っている。これは分析結果から全員に共通している項目であることから、元 CA は雇用形態に関わらず、社会型志向性の仕事に就くとキャリア満足度の割合が高くなるといえるのではないだろうか。

I 群においては、①自分の裁量で仕事量を増減させ、自分の思いや考えを仕事内容に反映できる、②一定収入があり、安定している、③顧客から認められ、仕事のやりがいを感じる、④仕事量が増え、オンとオフの切り替えが困難である、仕事に対する責任が重い、という点が共通している。II 群の 5 名は、顧客、職場の同僚から認められていることを実感し、仕事のやりがいとなっている反面、「時給や年収が低い」「高時給の仕事に就いている元 CA の人たちのキャリアはどのようにして形成されたのかが気になる」「何か専門的な勉強をしておけばよかったかもしれないと思うときがある」という思いを抱いていた。したがって、現

在のキャリア満足度として見た時に、I 群は主観的に加えて客観的にも成功し（概念②④：主観的成功と客観的成功）、II 群は主観的成功のみ（概念②⑤：主観的成功）と解釈した。

以上のキャリアの自己評価の分類については図 2 に示した。

5 分析結果のまとめ

本研究では結婚・出産を機に退職した女性が長期離職期間を経て再就業した後のキャリアを分ける要因を明らかにするため、B 社の元 CA15 名にヒアリング調査を実施した。中でも初職の役割、家事・育児をはじめとした支援、人的ネットワークの活用方法に着目し、現在の年収を 2 群に分け、比較分析を行った。

その結果をまとめたものが表 5 である。

調査対象者 15 名は、再就業しようと考えた時、①最初は収入が少ない、あるいはすぐに収入に結びつかないと分かっているにもかかわらずキャリア・パースペクティブを持ち 計画的に専門知識、スキルを身に付け、徐々に収入を得る、②新規学習の必要がなく、効率よく収入を得る、という 2 パターンに分かれた。

再就業時には①と②の収入差はなかったが、5～10 年後には①は 1 名を除き、4 年以上同一職種で 200 万を超える年収を得ていることが明らかになった。子供を持つ女性の場合、自分の時間が増え始めた時を節目と捉え、子供と仕事の優先度合に柔軟性を持つこと、必要であれば新たな学習

表5 現在の年収の差異とキャリアの発展の規定要因

	仕事内容の選択	子供の優先度合	支援	人的ネットワーク	現状の仕事への課題
I群： 年収 200万 以上	新たな学習や初期投資が必要な仕事を選ぶ	年齢が上がるにつれ、子供を優先する時としない時を持つ	外部業者、職場に支援を求める 仕事の資金が必要な場合は家族から援助を受ける	CA時代の人的ネットワークを活用するだけでなく、専門家への接触を試みる	仕事量が増加し、オン・オフの切り替えが困難である 立場が上になり責任が重い
II群： 年収 130万 以下	新規学習を必要とせず、即戦力となる仕事を選ぶ	年齢が上がってもすべてにおいて子供を優先する	子供のいない時間に働くため、支援は活用しない	CA時代の人的ネットワークを活用するか、求人広告およびサイト検索による情報収集を試みる	収入の伸びが期待できない 高時給の人たちのキャリア形成が気になる

や初期投資を行うことで、チャレンジ性のある仕事の獲得へとつながる可能性が高まるのではないだろうか。

加えて、I群10名への聴き取り調査からも、目指す方向を選び、切り開こうとすればするほど、支援を必要とし、積極的に求めること、人的ネットワークに関しても同様であることが読み取れた。これらの要因に加え、CA時代の経験からもたらされた態度、能力を活用することで、周囲から高い評価を獲得し、業務量を増加させることができたといえる。つまり、長期離職期間を経ても業務量・収入を増加させている元CAには、①仕事と子供に対する優先度合に柔軟性を持つ、②近隣に住む親・友人に家事・育児支援を求める、③専門知識を有する人への接触を求め、チャレンジングな仕事の経験を積もうと努める、という共通点が見出され、これらがキャリアを分ける規定要因であると考えられる。①～③を活用することで、アルバイト、個人事業主から、店舗開店、会社設立、教室主宰へと働き方を変更し、業務量を増やすこと、企業に所属しなくても個人で自己啓発し、キャリアを発展させていくことも可能であるといえる。

また、出産・育児による就業中断後の女性の再就職課題である、非正規雇用として働き始めると10年以上同じ働き方を継続する可能性が高くなる(藤田2004)に関し、本研究でも年収が130

万以下のII群において同様の結果が得られた。そして、時給が低く、今後も上昇が見込めないこと、かつて同じ職場で働いていた仲間たちがどのようにキャリアを切り開いていったのか、と気にする一面が窺える、という点が共通していた。

以上のことから、子供の成長とともに働き方を変え、収入を増やしていきたいと考えるなら、母親としての役割を柔軟に捉え、あらゆる支援と人的ネットワークを活用することが肝要であるといえよう。

一方、初職であるCA時代に培った能力と経験については、顧客に対して適切な対応ができるという認識のもと、現在の仕事に活かしていた。専門訓練、先輩社員からの教育指導がより質の高い仕事を追求する姿勢へ、画一的な行動を求められた負の経験が自由な発想を生むことへとつながっていた。現在の個人事業主、店舗経営のような仕事においては、顧客のニーズをつかみ、反映していくことにもなり、新規性の高い仕事を生み出しているといえるだろう。

このように社会型志向性の仕事において、CAとしての初職経験は長期離職期間を経ても陳腐化せず、活用可能な資源であり、本人が初職経験を活かしていると感じる場合、キャリアの自己評価のうち主観的成功を高める要因と考える。

6 今後の課題

本研究では、元CAを現在の収入を2郡に分け、聞き取り調査および分析を行った。一定以上の年収を得ているI群10名のうち、現在、正社員として再就業しているのは1名であり、残りの9名は個人事業主である。この結果を踏まえ、個人事業主として仕事、収入を得るまでの道筋と具体的な行動について、研究を進めることを筆者の課題としたい。

参考文献

- 大内章子「均等法世代の総合職女性の離転職行動」『組織科学』41(2), 2007年, 29-41頁。
- 大沢真知子・鈴木陽子『妻が再就職するとき セカンド・チャンス社会へ』NTT出版, 2012年。
- 大沢真知子『女性はなぜ活躍できないのか』東洋経済新報社, 2015年。
- 奥津眞里「子育て後の女性の再就職 課題とその解決」『労働政策研究報告書』No.96, 2008年, 3-106頁。
- 奥津眞里『専業主婦のキャリア再開—もう一度仕事に戻るには—』風間書房, 2010年。
- 奥津眞里「専業主婦経験者の自己キャリアの評価」『季刊家計経済研究』第89号, 2011年, 22-31頁。
- 厚生労働省「平成30年版働く女性の実情」, 2018年, <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/18-01.pdf> (最終アクセス日2019年8月16日)
- 金井壽宏『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP新書, 2002年。
- 木下康仁『グラウンデッド・セオリー・アプローチへの実践 質的研究への誘い』弘文社, 2003年。
- 玄田有史「幸福な転職の条件—重要なウィークタイズ—」『変わる働き方とキャリア・デザイン』佐藤博樹編著, 勁草書房, 2004年, 57-86頁。
- 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」, 2015年, http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf (最終アクセス日2019年8月16日)
- 榎原圭子「専業主婦の再就業」岩田正美・大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか 5155人の軌跡から読み解く』日本女子大学現代女性キャリア研究所, 2016年, 150-176頁。
- 武石恵美子「大卒女性の再就業の状況分析」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方 女性が仕事を続けるとき, やめるとき』日本労働研究機構, 2001年, 117-141頁。
- 武石恵美子「キャリアパターン別に見た女性の就業の特徴」『国立女性教育会館研究ジャーナル』, vol.13, 2009年, 3-15頁。
- 高橋伸子「航空機客室乗務員の企業内定着に関する一考察—国内航空会社A社の事例研究—」『キャリアデザイン研究5』2009年, 65-81頁。
- 平田周一・渡辺深・西村幸満「転職のプロセスと結果」『日本労働研究機構 資料シリーズ』No.137, 2003年。
- 平野光子「初職の選択が女性の生涯の就業選択に与える影響」『経済学雑誌』106(1), 2006年, 52-61頁。
- 藤田由紀子「再就職する女性たち—両立支援に向けて—」佐藤博樹編著『変わる働き方とキャリア・デザイン』2004年, 87-110頁。
- 守島基博・島貫智宏・西村孝史・坂爪洋美「事業経営者のキャリアと育成—『BU長のキャリア』データベースの分析—」一橋大学日本企業研究センター編『日本企業研究のフロンティア 第2号』有斐閣, 2006年。
- 守島基博「人材育成の未来」『叢書・働くということ』佐藤博樹編著 ミネルヴァ書房, 2009年, 55-80頁。
- 安田雪『人脈づくりの科学「人と人との関係」に隠された力を探る』日本経済新聞社, 2004年。
- 八巻恵子『国際線客室乗務員の仕事—サービスの経営人類学』東方出版, 2013年。
- 横山由紀子「女性の婚姻状態と転職・再就職行動」橋本俊詔編著『RIETI 経済政策分析シリーズ

現代女性の労働・結婚・子育て—少子化時代の女性活用政策—』 ミネルヴァ書房, 2005年, 147-164頁。

Alexsander, M. Boardroom networks among Australian directors, 1976 and 1996: The impact of investor capitalism. *Journal of Sociology*, 39: ,2003,pp.231-251.

Burt, R. S. *Structural holes: The social structure of competition*. Harvard University Press. 1992. (安田雪訳『競争の社会的構造—構造的空隙の理論』新曜社, 2006年)

Holland, J.L. (1985) *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1985. (渡辺三枝子・松本純平・館暁夫(訳)『職業選択の理論』雇用問題研究会, 2000年)

Holland, J.L. *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.) Odessa, F.L: Psychological Assessment Resources., 1997. (渡辺三枝子・松本純平・道谷里英(訳)『ホルランドの職業選択理論—パーソナリティと働く環境』雇用問題研究会, 2013年)

Uzzi, B. Social structure and competition in interfirm networks: The paradox of embeddedness. *Administrative Science Quarterly*, 42 (1) , (1997) , pp.35-67.

Uzzi, B., & Dunlop, S. How to build your network. *Harvard business Review*, 83 (12) : (2005), pp.53-60

謝辞

客室乗務員時代から現在に至るまでの歩みについて、インタビューに応じてくださった15名の方々に心よりお礼申し上げます。