

女性の職業経歴分化を規定する要因

中村 三緒子

Differentiation of women's Career

Mioko NAKAMURA

1. 課題設定と先行研究の検討

出産・育児期の就業継続を支援する目的で1992年に育児休業法が施行され、企業では育児休業制度を柱に仕事と育児の両立支援が行われてきた。勤務先に育児休業制度がない労働者も、育児休業法にもとづいて育児休業を取得できるようになった。育児休業法施行後、就業規則などに育児休業制度の規定を設ける企業も増え、女性の育児休業取得者も増加した(労働政策研究・研修機構 2011)。先行研究では、育児休業制度には出産・育児期の就業継続を高める効果があるとされてきた(樋口・阿部・Waldfoegel 1997など)。しかし、実際には出産・育児期に退職する女性は依然として多い。

人的資本論の立場から高学歴であればあるほど労働市場に残りやすいはずであるが、日本女性の場合は、必ずしも労働市場に残る傾向のみが見出せるわけではない(杉野・米村 1998)。女性の就業状況は夫の所得階層に応じて異なり、経済学分野では女性は夫の収入によって働くか、退職するかを選択するとされ(Becker 1994)、家計の労働供給に関する「ダグラス=有澤の法則」に従って、夫の収入の高さが妻の就業を抑制すると説明してきた(川口 2002など)。しかし、データの性質や分析方法によって夫の収入と妻の就業に関する知見は一樣ではない。夫の収入とは関係なく働く女性が増加していること、夫が高収入を得てなお、妻も高収入を得る高収入カップルが増加していること、夫の所得階層の高い家計では妻の有業率が低いことも指摘されてきた(小原 2001)。一方、大卒女性で結婚・出産などで退職した者でも再就業を希望する専業主婦は多く、正規職員として再就業を希望する割合も高く、大学卒業時に引退志向者だった者でも半数は再就業を希望するなど(武石 2001など)、大卒女性は結婚・出産などで退職した後専業主婦であり続けたいと思っているわけではない。しかし、大卒女性の多くは再就業を正規就業者として働くことができる者は少なく、正規就業者としての再就業は難しい。このような女性就業に関する様々な知見に対して、高学歴女性の場合に夫の収入は妻の就業を抑制し、妻低学歴の場合は就業を継続あるいは再就職することが指摘された(平尾 2005)。女性の学歴は女性の就業形態の分化を説明する重要な変数であることが明らかにされた。

女性が労働市場から離れる原因として、性別役割分業を前提とした価値観や旧弊な家族観へのとらわれから女性の生き方が画一化される傾向にある(奥津 2009など)。青年期から成人期への移行期にその後の人生全般にかかわるような基本的な価値観の模索やライフコースの設計が行われる。どのような学校を選び、どのような職業・はたらき方を選択するのかというこ

と自体が、すぐれて性別役割分業に関する意識のあらわれだともいえる(神林 2000a、長尾 2008)。また、女性の就労には母親の就労が影響することも先行研究から指摘されてきた。有職の母親をもつ女性ほど女性の就労に対して肯定的であるという知見(牧野 1989)や非就労の母親の子どもは就労する母親の子どもより、発達段階のより早い段階に職業上の性役割の定型化を強める(藤原 1981)など、一貫して安定的に解釈できる結果が得られているわけではない(岩永 1990、木村 1996、神林 2000b など)。

大卒女性の生き方が多様化する中、大卒女性の結婚・育児期の職業キャリア分化については十分議論されてきたとは言い難い。このような課題に対して、本研究では大卒女性を対象に、中断することなく就業を継続した女性、中断後再就業した女性と結婚・出産退職した女性を分ける要因について明らかにすることを試みる。

2. 使用データと対象者の属性

2.1 調査の対象

1) 使用データ

2009年3月～5月に大卒女性を対象に実施した質問紙郵送調査に基づいている⁽¹⁾。

2) 調査対象者の出身大学

首都圏⁽²⁾の四年制女子大学7校と四年制共学大学10校⁽³⁾を対象とした。女子大、共学大それぞれの偏差値は45～67に該当する⁽⁴⁾。

2.2 対象者の属性

1) 対象者の年齢・結婚状況

本研究は女性の就業継続に与える影響に注目するため、対象者は「雇用機会均等法」施行以後に大学を卒業し、就職した世代とした。すなわち、1986年～1996年に大学を卒業した35～45歳の女性である。

対象者の80.9%は既婚者(離死別・再婚含む)であり、平均初婚年齢は28.3歳。平均子ども数⁽⁵⁾は約2人である。

表1 初職と現在の就業形態

	夫	妻
	現在 (N=1255)	現在 (N=1255)
正規職員	86.1	32.6
パート・アルバイト派遣	1.1	23.6
自営業	12.0	5.8
その他	0.8	5.6
無職	—	32.4

注) その他、妻は家業手伝い

表2 初職と現在の職種

	夫	妻
	現在 (N=1257)	現在 (N=713)
専技職	42.2	42.2
管理的職	24.9	4.6
事務職	14.4	36.2
販売職	12.0	6.0
保安・サービス職	1.8	2.5
運輸・通信	1.1	0.7
単純労務	0.7	1.5
その他	2.9	6.2

対象者（既婚者）の現在の就業形態は正規職員（32.6%）、専業主婦（32.4%）、パート・アルバイト・派遣などの非正規職員（23.6%）である（表1）。就業者の職種は専門・技術職（42.2%）、事務職（36.2%）である。配偶者の就業形態は正規職員（86.1%）、自営業（12.0%）、職種は専門技術職（42.2%）、管理職（24.9%）、事務職（14.4%）、販売職（12.0%）である（表2）。

2) 既婚者の初職と現在

対象者（既婚者）は大学卒業後90.8%は就職し（表3）、初職の就業形態は正規職員92.5%、アルバイト・パート・派遣などの非正規職員は5.6%であった（表4）。初職の職種は事務職51.7%、専門・技術職30.9%であった（表5）。現在は正規職員（32.6%）、無職者（32.4%）がそれぞれ3割、パート・アルバイト・派遣など非正規職員は23.6%である。初職時の正規職員は現職では減少し、非正規職員と無職（専業主婦）が増加した。職種では専門・技術職の割合は現職で1割増加し、事務・販売職は2割近く減少した。

就業形態と職種との関係では初職時正規職員で事務・販売職は65.5%、正規専門・技術・管理職は28.8%であったが、現在、無職が最も多く（32.7%）、次いで正規職員で事務・販売職（17.8%）、パートなどの非正規職員で事務・販売・サービス（15.2%）である（表6）。

表3 大学卒業後の進路

	既婚者 (N=1245)	未婚者 (N=293)
就職	90.8	89.8
大学院進学	5.2	5.8
結婚	1.0	—
それ以外	2.9	4.4

表4 初職と現在の就業形態

	既婚者		未婚者	
	初職 (N=1236)	現在 (N=1255)	初職 (N=293)	現在 (N=293)
正規職員	92.5	32.6	91.1	74.4
パート・アルバイト派遣	5.6	23.6	6.1	13.0
自宅ピアノ/翻訳等	0.3	5.8	—	3.4
家業手伝	0.2	5.6	1.0	1.7
無職	1.4	32.4	1.7	7.5

表5 初職と現在の職種

	既婚者		未婚者	
	初職 (N=1233)	現在 (N=713)	初職 (N=287)	現在 (N=256)
専技職	30.9	42.2	25.1	34.8
管理的職	0.2	4.6	0.7	4.3
事務職	51.7	36.2	54.7	44.9
販売職	11.2	6.0	13.6	3.9
保安・サービス職	3.2	2.5	2.8	4.3
運輸・通信	0.1	0.7	—	0.4
単純労務	0.2	1.5	—	0.8
その他	2.5	6.2	3.1	6.6

表6 大学卒業後と現在の就業と職種

	既婚者		未婚者	
	初職 (N=1211)	現在 (N=1230)	初職 (N=283)	現在 (N=293)
正規専門管理	28.8	17.8	24.4	29.7
正規事販他	65.5	14.6	69.6	44.7
パート専管	2.5	8.3	1.8	3.4
パート事販他	3.2	15.2	4.2	9.6
自宅家業	—	11.4	—	5.1
退職（無職）	—	32.7	—	7.5

3) 未婚者の初職と現在

未婚者の場合、大学卒業後89.8%は就職し(表3)、初職では91.1%が正規職員、6.1%はパート・アルバイト・派遣などの非正規職員であった(表4)。現在は正規職員(74.4%)の割合が減少し、パート・アルバイト・派遣などの非正規職員(13.0%)、無職(7.5%)が増加した。また、初職時にはなかった自宅で塾・ピアノ教室、翻訳、添削等の仕事は3.4%である。

初職時の職種は事務が54.7%、専門・技術職は25.1%、販売・サービス職は13.6%であった(表5)。現在は専門・技術職が34.8%に増加し、事務職は44.9%に減少した。

就業形態と職種との関係では初職時正規職員で事務・販売・サービス職は69.6%、正規職員で専門・管理職は24.4%、パートなどの非正規職員で事務・販売・サービス職は4.2%であった。現在、正規職員で事務・販売職は44.7%に減少し、パートなどの非正規職員で事務・販売・サービス職(9.6%)や初職時にはなかった無職(7.5%)、自宅家業(5.1%)が増加した(表6)。

4) 初職離職理由

既婚者の退職理由の第1位は「結婚」(32.8%)、「出産・育児」(17.4%)、「転職」(15.1%)が多く、退職理由第2位は「キャリアの限界がみえた」(17.4%)、「その他」(17.4%)、「労働条件が過酷」(12.1%)であった(表7)。先行研究では「配偶者の転勤」(本研究結果：1位5.2%、2位9.9%)、「家族の反対」(本研究結果：1位0.4%、2位2.7%)などが、女性のライフコースに影響を与えるとされてきたが(村松

2000など)、本研究の対象者の場合には退職理由の上位ではなかった。配偶者の転勤や家族の反対などの理由は対象者の年齢ではまだ退職理由の上位にならないのかもしれない。

未婚者の退職理由の第1位は「転職」(32.1%)、「その他」(25.8%)、「キャリアの限界がみえる」(14.5%)が多く、退職理由第2位は「キャリアの限界がみえた」(28.0%)、「その他」(18.4%)、「転職」(15.2%)、「労働条件が過酷」(14.4%)などであった。

未婚者には退職理由に「その他」の回答が多かったことから従来指摘されてきた退職理由以外の理由で退職する者が多いと考えられる。

表7 初職退職理由

	既婚者		未婚者	
	1位 (N=994)	2位 (N=695)	(N=159)	(N=125)
転 職	15.1	8.3	32.1	15.2
結 婚	32.8	7.9	1.9	1.6
出産・育児	17.4	7.5	—	—
配偶者転勤	5.2	9.9	0.6	—
家族介護	1.0	0.7	2.5	—
健康問題	3.9	7.2	5.7	4.0
家族の反対	0.4	2.7	—	0.8
労働条件過酷	3.9	12.1	8.8	14.4
収入少ない	0.2	3.0	0.6	4.8
人員整理・倒産	2.2	1.3	1.3	2.4
キャリア限界	5.4	17.4	14.5	28.0
職場人間関係	2.5	4.5	6.3	10.4
その他	9.9	17.4	25.8	18.4

5) 既婚者の現在就業理由と不就業理由

既婚者に現在「収入を伴う仕事をしている」と回答した者に「働いている理由」上位2つを

尋ねた結果、第1位は「家計の維持や補助に必要だから」(17.9%)、「自分自身の収入が欲しいから」(16.9%)、「社会とのつながりを持ちたいから」(15.7%)であった(表8)。「働いている理由」の第2位は「自分自身の収入が欲しいから」(18.0%)、「社会とのつながりを持ちたいから」(15.5%)、「家計の維持や補助に必要だから」(14.6%)などである。家計の補助や自分自身の収入を目的に就業していることがうかがえる。

表8 収入を伴う仕事をしている理由

	1位 (N=669)	2位 (N=651)
自分自身の収入が欲しいから	16.9	18.0
家計の維持や補助に必要だから	17.9	14.6
社会とのつながりを持ちたいから	15.7	15.5
仕事につくことは当然だと思うから	9.0	7.8
仕事をするのが好きだから	11.4	11.2
知識、技術、趣味を生かしたいから	9.1	10.3
経済的に自立したいから	9.3	10.3
家族の介護や看病の必要なくなったから	0.3	
仕事を通じて友人を得たいから	0.4	0.6
育児が一段落したから	4.5	7.1
家業だから	2.7	0.6
他にすることがないから	0.4	0.3
その他	2.4	3.7

一方、現在「収入を伴う仕事をしていない者」の「現在働いていない理由」は、「家事や育児に専念している」(74.1%)、が最も多い(表9)。大卒女性は高収入男性と結婚するため就業しないとされてきたが(平尾 2005など)、本研究の既婚者は「経済的に必要ないから」(7.7%)と回答した者は少なく、家事・育児を優先的に考えていることがうかがえる。

現在「収入を伴う仕事をしていない」既婚者に「今後収入を伴う仕事をしたいと考えていますか」と尋ねた結果、7割は今後収入を伴う仕事をしたいと考えている(「今後収入を伴う仕事をしたいと思う」(そう思う41.2%、どちらかといえばそう思う33.1%))(表10)。本研究の結果は、先行研究(武石 2001など)で大卒女性は結婚・出産退職後就業したいと考える者が多いという結果と一致する。

表9 現在働いていない理由

	あてはまる (N=401)
家事や育児に専念している	74.1
経済的必要性がない	7.7
配偶者の仕事の都合上	3.5
家族の介護に専念している	0.7
自分の時間を持ちたい	1.7
適職がない	4.7
自分自身の健康状態	3.2
配偶者や家族の反対	0.5
その他	3.7

表10 今後収入を伴う仕事をしたいと思うか

	(N=396)
そう思う	41.2
どちらかといえばそう思う	33.1
あまりそう思わない	21.2
そう思う思わない	4.5

3. 職業経歴と変数の設定

3.1 希望職業経歴の推移と職業経歴の設定

本研究は大卒女性の結婚後の職業キャリアを分ける要因を検討するため、調査対象者のうち既婚者のみを対象とする。大学卒業後から現在までのライフコースを職業経歴として設定した。

青年期から成人期への移行期にその後の人生全般にかかわる基本的な価値観の模索やライフコースの設計が行われることを考慮して、「中学卒業時」、「高校卒業時」、「大学卒業時」、「現在(現実)」、「現在の理想」の希望職業経歴を設定した。

「継続」(初職から現在まで仕事を継続している者)、「再就業」(初職は就業していたものの中断し現在再就業している者、正規職員と非正規職員の両者)、「退職」(初職は就業していたものの現在は退職し無職)、「その他」である。

3.2 変数の設定

1) 母親の職業経歴

母親の就労は子どもの職業上の性役割認識に影響を与えるとの先行研究(藤原 1981など)の指摘から、母親の職業経歴を検証するため、「母親職業経歴」⁽⁶⁾(「母親就業継続」、「母親再就業」、「母親退職・無職」、「母親その他」)を設定した。

2) 性別分業意識

性別分業意識は女性の就業形態に影響を与えるとの先行研究(長尾 2008など)の知見から、「女は女らしく、男は男らしくするのがよいと思う」を「そう思う」「そう思わない」を設定した。

3) 子育て意識

母親の家庭教育責任は子どもの将来の就業形態に影響を与えると考えられることから(本田 2008)、子育てに関する意識や家庭管理効果を検証するため、「子ども小さい間母は家」(「子どもが小さい間は、母親は仕事を持たず家にいる方がよいと思う」を「そう思う」「そう思わない」)を設定した。

4) 母親からの進路や就業に関するアドバイス

母親の就労だけではなく、母親からのアドバイスも女性の生き方に影響を与えると考えられることから「母の進路アドバイス」(「お母様は進路についてアドバイスしていた」「あてはまる」「あてはまらない」)を設定した。また、母親の就業意識が娘の就業意識に影響を与えると考えられることから「母から仕事継続」(「お母様から仕事を続けるように言われている(た)」「あてはまる」「あてはまらない」)を設定した。

4. 分析結果

1) (希望) 職業経歴と母親の職業経歴

(希望) 職業経歴と母親職業経歴との関係は有意であった(表11)。「現在就業継続」(初職から現在まで仕事を継続している者)は母親も「就業継続」者が多い。「現在退職」(初職は就業していたものの現在は退職し無職)は母親も「その他、退職」の者が多い。

「中学卒業時」に「就業継続」を希望していた者は母親も「就業継続」者が多く、「再就業」(初職は就業していたものの中断し現在再就業、正規職員と非正規職員の両者)を希望してい

る割合は他の職業形態と比較して少ないものの、「再就業」を希望している者は母親も「再就業」者が多い。「高校卒業時」に「就業継続」を希望していた者は母親も「就業継続」者が多い。「大学卒業時」に「就業継続」を希望していた者は母親が「就業継続」者が最も多いものの、母親が「再就業」者、「退職」者も多い。「現在の理想」では「就業継続」を希望している者は母親は「再就業」者が多い。

2) (希望) 職業経歴と性別役割分業意識

「中学卒業時」「高校卒業時」「大学卒業時」「現在」「現在の理想」全てにおいて「就業継続」を希望していた者は「女は女らしく、男は男らしくするのがよいと思う」(以下、性別役割分業意識)という質問に「そう思わない」と否定する割合が高く、「退職」を希望していた者は性別役割分業意識を肯定する割合が高い(表12)。また、「再就業」希望者も全てにおいて性別分業意識を肯定する割合が高い。

3) (希望) 職業経歴と子育て意識

「子育て意識」は「中学卒業時」「高校卒業時」「大学卒業時」「現在」「現在の理想」全てにおいて「就業継続」(希望)者は「子どもが小さい間は、母親は仕事を持たず家にいる方がよい」という質問に「そう思わない」と回答する者が多く、「退職」(希望)者は「子どもが小さい間は、母親は仕事を持たず家にいる方がよい」という質問に「そう思う」と回答する者が多い(表13)。

表11 (希望) 職業経歴と母親職業経歴との関係

		母親職業経歴				
		継続	再就業	退職	その他	
現実	継続	44.3	41.0	37.3	31.3	$\chi^2=19.0$
	再就業	31.1	30.0	27.0	28.2	
	退職	19.3	23.1	28.4	32.8	
	その他	5.2	5.8	7.2	7.7	
		(N=212)	(N=363)	(N=359)	(N=259)	
中卒時	継続	48.1	36.8	27.2	25.6	$\chi^2=48.2$
	再就業	7.1	13.2	11.2	10.3	
	退職	20.8	18.1	29.5	31.7	
	その他	24.1	31.9	32.0	32.4	
		(N=212)	(N=364)	(N=356)	(N=262)	
高卒時	継続	53.5	49.0	40.3	37.8	$\chi^2=27.2$
	再就業	10.8	16.7	14.0	18.3	
	退職	22.5	18.1	27.5	29.0	
	その他	13.1	16.2	18.2	14.9	
		(N=213)	(N=365)	(N=357)	(N=262)	
大卒時	継続	62.0	57.7	51.5	39.5	$\chi^2=35.9$
	再就業	21.6	25.7	24.2	30.0	
	退職	14.6	13.7	20.3	26.6	
	その他	1.9	3.0	3.9	3.8	
		(N=213)	(N=366)	(N=359)	(N=263)	
現在の理想	継続	51.4	53.2	44.3	37.8	$\chi^2=30.6$
	再就業	31.1	38.6	41.5	42.7	
	退職	12.3	5.5	8.9	13.0	
	その他	5.2	2.7	5.3	6.5	
		(N=212)	(N=365)	(N=359)	(N=259)	

注) * p<.05, ** p<.01, ***p<.001

表12 (希望) 職業経歴と性別分業意識との関係

		そう思う	そう思わない	
中卒時	継続	28.9	36.5	$\chi^2=20.3$
	再就業	11.0	10.7	
	退職	31.6	20.6	
	その他	28.5	32.2	
		(N=484)	(N=723)	
高卒時	継続	37.4	49.3	$\chi^2=22.6$
	再就業	16.3	14.5	
	退職	30.4	20.1	
	その他	15.9	16.1	
		(N=484)	(N=726)	
大卒時	継続	47.0	56.2	$\chi^2=20.7$
	再就業	26.0	25.3	
	退職	24.5	14.8	
	その他	2.5	3.7	
		(N=485)	(N=728)	
現在の理想	継続	36.8	53.8	$\chi^2=60.6$
	再就業	44.0	35.6	
	退職	15.7	5.1	
	その他	3.5	5.5	
		(N=484)	(N=727)	
現実	継続	35.1	40.4	$\chi^2=10.1$
	再就業	30.0	28.4	
	退職	30.0	23.5	
	その他	5.0	7.6	
		(N=484)	(N=722)	

注) * p<.05, ***p<.001

性別分業意識: 「女は女らしく、男は男らしくするのがよいと思う」

表13 (希望) 職業経歴と子育て意識との関係

		そう思う	そう思わない	
中卒時	継続	28.0	41.1	$\chi^2=24.9$
	再就業	10.7	10.8	
	退職	28.4	20.3	
	その他	32.9	27.8	
		(N=711)	(N=492)	
高卒時	継続	38.1	53.8	$\chi^2=34.4$
	再就業	15.6	14.4	
	退職	29.2	17.2	
	その他	17.1	14.6	
		(N=713)	(N=493)	
大卒時	継続	44.8	63.8	$\chi^2=48.9$
	再就業	29.2	20.0	
	退職	23.2	12.3	
	その他	2.8	3.8	
		(N=716)	(N=494)	
現在の理想	継続	30.9	70.7	$\chi^2=210.0$
	再就業	51.4	20.5	
	退職	13.8	2.8	
	その他	3.9	5.9	
		(N=716)	(N=492)	
現実	継続	27.5	54.4	$\chi^2=105.4$
	再就業	32.8	23.1	
	退職	33.9	14.9	
	その他	5.9	7.6	
		(N=714)	(N=489)	

注) ***p<.001

子育て意識: 「子どもが小さい間は母親は仕事を持たず家にいる方がよいと思う」

4) (希望) 職業経歴と母親からの進路や就業に関するアドバイス

「中学卒業時」「高校卒業時」「大学卒業時」「現在」「現在の理想」全てにおいて「就業継続」(希望)と「再就業」(希望)と回答した者は母親の進路アドバイスを受けていなかった者が多く、「退職」者は母親の進路アドバイスを受けていた者が多い(表14)。また、母親から仕事を続けるように言われていたことでは、「中学卒業時」「高校卒業時」「大学卒業時」「現在」「現在の理想」全てにおいて、「就業継続」(希望)者は仕事を続けるように言われていたことが多く、「退職」(希望)者は仕事を続けるように言われていた者は少ない(表15)。

表14 (希望) 職業経歴と母親進路アドバイスとの関係

		あてはまる	あてはまらない	
中 卒 時	継続	32.0	35.2	$\chi^2=4.3$
	再就業	9.7	12.0	
	退職	25.7	24.2	
	その他	32.6	28.5	
		(N=650)	(N=557)	
高 卒 時	継続	42.9	46.7	$\chi^2=10.9$ #
	再就業	13.1	17.7	
	退職	26.9	20.9	
	その他	17.2	14.7	
		(N=651)	(N=559)	
大 卒 時	継続	51.4	53.9	$\chi^2=4.2$
	再就業	24.6	26.6	
	退職	20.8	16.3	
	その他	3.2	3.2	
		(N=654)	(N=560)	
現 在 理 想	継続	45.2	48.8	$\chi^2=11.7$ **
	再就業	39.6	38.3	
	退職	11.5	6.8	
	その他	3.7	6.1	
		(N=652)	(N=559)	
現 実	継続	37.8	38.8	$\chi^2=11.9$ **
	再就業	25.9	32.7	
	退職	29.7	21.9	
	その他	6.6	6.6	
		(N=649)	(N=557)	

注) # p<.1, ** p<.01
母親進路アドバイス: 「お母様は進路についてアドバイスしていた」

表15 (希望) 職業経歴と仕事継続勧誘との関係

		あてはまる	あてはまらない	
中 卒 時	継続	43.2	29.5	$\chi^2=24.5$ ***
	再就業	12.1	10.3	
	退職	20.2	26.9	
	その他	24.5	33.3	
		(N=331)	(N=874)	
高 卒 時	継続	56.3	40.1	$\chi^2=28.5$ ***
	再就業	13.9	15.8	
	退職	16.3	27.2	
	その他	13.6	17.0	
		(N=332)	(N=876)	
大 卒 時	継続	62.2	49.0	$\chi^2=19.6$ ***
	再就業	22.5	26.5	
	退職	12.3	21.2	
	その他	3.0	3.3	
		(N=333)	(N=879)	
現 在 理 想	継続	63.7	40.6	$\chi^2=52.0$ ***
	再就業	27.6	43.2	
	退職	5.4	10.8	
	その他	3.3	5.4	
		(N=333)	(N=876)	
現 実	継続	56.2	31.5	$\chi^2=67.1$ ***
	再就業	21.5	32.0	
	退職	15.4	30.0	
	その他	6.9	6.5	
		(N=331)	(N=873)	

注) ***p<.001
職業継続勧誘: 「お母様から仕事を続けるように言われている(た)」

5. まとめと考察

これまで女性の就業継続に向けて様々な支援が検討され、その効果も期待される結果が指摘されているものの、多くの女性が出産・育児期に退職する状況は変わっていない。

本研究では、大卒女性を対象に職業経歴が分化する要因を検討するため、大卒女性を対象に調査を行った結果、現在無業者は家事・子育てを優先するために退職した者の割合が高いこと、現在無業者は今後は収入を伴う仕事をしたいと考えていることが明らかになった。さらに、先行研究で十分に説明されなかった大卒女性の職業経歴分化の要因を性別役割分業意識や母親の職業経歴、母親の子育て意識などとの関係から分析を行った結果、現在「就業継続」者は母親も「就業継続」者である割合が高く、中学卒業時から就業を継続したいという傾向は変わらない。また、「再就業」者も母親は「再就業」者であった割合が高いという結果であった。性別分業意識に否定的である場合は、中学卒業時から「就業継続」を希望し、性別分業意識に肯定的な場合は「再就業」や「退職」を考える傾向がある。子育て意識も「再就業」「退職」希望者は「子どもが小さいうちは母親が家にいる方がよい」と思うと肯定する割合が高いが、「就業継続」を希望する者は「子どもが小さいうちは母親が家にいる」ことを肯定する割合は低い。また、「就業継続」を希望してきた者は母親から仕事を続けるように勧められていたことが明らかになった。

女性の希望職業経歴は生活や経験によって変化していくものであるが、母親の職業経歴や母親から進路や仕事に関するアドバイスなどを子どもの頃から聞き続けて育つと、就業継続希望者は就業継続、退職希望者は退職と希望職業経歴に大きな変化は生じないように思われる。

奥津（2009）は労働政策研究・研修機構の子育て後の女性の再就職に関する研究（平成19年度及び20年度）の対象者にインタビューを行った結果から、再就業の動機は自分の青少年期における母親（実母）の就業状況によって異なると指摘する。1つは、自分自身の母親が共働きや自営業の夫を手伝う妻だった場合、子どもの頃から自分も子育てしながら働くことを当然と考えており、当然の行動をしようとしたという。もう1つは、専業主婦の母親に育てられた者の場合で自分も主婦としての役割を果たしながら、生活をさらに充実させるために働こうと思ったというものである。母親が専業主婦の場合は具体的な動機はそれぞれの日常生活の人間関係や過去の職業経験の違いで、5種類に分類される。①経済的自立や家計の中に自分の力で賄う部分を確保すること、②子の教育や働く夫への配慮、③交友関係の維持や社会参加の保持、④子育て後の自分の活力の活用や生き甲斐の追求、⑤離婚したことによる生活基盤の確保であるという。

職場環境や家族の状況によって職業経歴は変化するものと考えられるが、奥津も指摘するように、母親の就労状況や日常生活の人間関係などが関連して、女性の職業経歴は分化していくといえよう。労働政策研究・研修機構（2011）によると企業規模100人以上の正規労働者に限って育児休業の取得拡大で退職率が低下しているが、100人未満の小規模企業の正規雇用の育児休業取得率は横ばいであり、退職率に変化はない。また、小規模企業の就業継続を効果的に高めるためには、労働者個人に向けた両立支援制度の情報提供を充実させること、夜間勤務を抑制し「退勤時刻を早める」観点から短時間勤務制度を運用することと、保育所の送迎支援を強化する観点から夫の育児参加を推進することが重要であるという。女性が仕事と家庭の両立が可能になるためには、社会環境の整備だけではなく、子どもの頃から家庭と仕事との間に調和を見出し、豊かな生活を目指そうとするワーク・ライフ・バランスに関する情報提供も必要といえよう。

本研究は、大卒女性の職業経歴が分化する要因を母親の職業経歴や母親の子育て意識などに注目して分析したものの、性別役割分業意識などは一時点についての結果から分析したため、時系列の変化を十分に検討することはできなかった。今後は時系列の変化や子どもの頃の環境を含めた質問紙調査を行いより詳細に大卒女性のライフコース分化を検討していくことが課題である。

<注>

- (1) 調査は、科学研究費補助金（基盤研究（C）（2））平成12～14年度「女性の高学歴化に伴う晩婚化と職業キャリアの関連性についての研究」（研究代表者 岩木秀夫）で使用した大学卒業生名簿と大学卒業生の会に依頼し、許可を得た卒業生名簿を使用した。調査は、科学研究費基盤研究補助金（基盤研究（c））平成19～21年度「大学類型による女性の職業キャリア分化に関する研究」の一環として実施されたものである。有効回収率22.8%（有効回収票は1601票）である。
- (2) 地域によって平均初婚年齢が異なり、平均初婚年齢の最も高い地域は首都圏である。そこで、首都圏の四年制大学を卒業した女性を調査対象とした。
- (3) 共学大学出身者の出身学部は、文学部、社会学部、経済学部、法学部などの人文・社会科学系とした。夜間部（二部）出身者は対象から除外した。
- (4) 調査対象大学偏差値（代々木ゼミナール2001年ホームページ参照）は以下の通りである。職業系のA女

子大学57-61、教養・職業系の中間の特徴をもつB女子大学52-57、C女子大学52-59、教養系の特徴をもつD女子大学51、E女子大学49-53、F女子大学46-49、G女子大学45-49。共学大学は、a大学62-67、b大学64、c大学62-66、d大学59-62、e大学54-56、f大学54-55、g大学49-56、h大学51-55、i大学51-54、j大学45-50。大学の特徴は、中西(1998)を参考にした。

- (5) 子ども0人(17.6%)、1人(27.5%)、2人(43.2%)、3人以上(11.7%)平均1.51人である。
- (6) 「母親就業継続」(「就職し、結婚して子どもを持つが、仕事も続ける」)、「母親再就業」(「就職し、結婚して子どもを持つが、結婚・出産を機に退職し、子育て後に再び仕事を持つ」)、「母親退職・無職」(「就職し、結婚して子どもを持ち、結婚・出産を機に退職し、その後は仕事を持たない」と「就職せずに結婚し、その後も仕事を持たない」)、「母親その他」(「その他」)である。

<引用・参考文献>

- Becker, Gary S. 1994, *A Treatise on the Family*, Harvard University Press.
- 藤原純子 1981 「母親の就労が子どもの職業的性役割認識の発達に及ぼす影響」『家政学雑誌』Vol.32, No.2, 日本家政学会, 39-45頁。
- 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel 1997, 「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』Vol.53 No.4, 49-66頁。
- 平尾桂子 2005, 「女性の学歴と再就職」『家族社会学研究』第17巻第1号, 34-43頁。
- 本田由紀 2008, 『「家庭教育」の隘路—子育てに強迫される母親たち』勁草書房
- 岩永雅也 1990, 「5章 アスピレーションとその実現—母が娘に伝えるもの—」『現代日本の階層構造4 女性と社会階層』東京大学出版会, 91-118頁。
- 川口章 2002, 「ダグラス=有澤法則は有効なのか」『日本労働研究雑誌』No.501, 18-21頁。
- 神林博史 2000a, 「日本における性役割意識研究の動向と課題」『社会学研究』68, 91-118頁。
- 2000b, 「性役割意識はアスピレーションに影響するか?—高校生女子のアスピレーションの規定に関する計量的分析—」『理論と方法』Vol.15, No.2, 359-374頁。
- 木村邦博 1996, 「女性にとっての学歴の意味—教育・職業と性別役割意識」鈴木昭逸・海野道郎・片瀬一男編『教育と社会に対する高校生の意識—第3次調査報告書—』東北大学教育文化研究会: 121-138頁。
- 牧野カッコ 1989, 「母親の就労化と家族関係」『教育社会学研究』44, 50-70頁。
- 村松幹子 2000, 「女子学生のライフコース展望とその変動」『教育社会学研究』第66集, 137-155頁。
- 長尾由希子 2008, 「若年男女における性別役割分業意識の変化とその特徴: 高校生のパネル調査から」『東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ』NO.12。
- 中西祐子 1998, 『ジェンダー・トラック—青年期女性の進路形成と教育組織の社会学—』東洋館出版。
- 中澤渉 2007, 「性別役割分業意識の日英比較と変動要因—British Household Panel Surveyを用いて」『東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト ディスカッション・ペーパー・シリーズ』NO.3。
- 2008, 「若年層における意識とライフスタイル: JLPSとBHPSにおける日英の家事労働と性役割意識の比較」『東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ』NO.7。
- 小原美紀 2001, 「専業主婦は裕福な家庭の象徴か—妻の就業と所得不平等に税制が与える影響—」『日本労働研究雑誌』No.493, 15-29頁。
- 奥津真里 2009, 「生涯の時間軸で考える結婚・育児期の就業中断と再就職—何故やめて、また働くのか、その意義は」Business Labor Trend 17-22頁。
- 労働政策研究・研修機構 2011, 『育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会への対応を—』労働政策研究報告書 No.150。
- 労働政策研究・研修機構 2010, 『女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』労働政策研究報告書No.122。
- 杉野勇・米村千代 1998, 「専業主婦層の形成と変容」原純輔編『日本の階層システム1 近代化と社会階層』東京大学出版会, 177-195頁。
- 武石恵美子 2001, 「大卒女性の再就業の状況分析」脇坂・富田編『大卒女性の働き方』日本労働研究機構117-141頁。