

特集

論文

キャリアパターン別にみた女性の就業の特徴

武石恵美子

要旨

女性の職業キャリアは多様な軌道を描く。男女雇用機会均等法の施行以降、仕事と家庭の両立支援策の充実など、女性の就業継続支援については、様々な政策が展開されてきた。しかし、これまでの研究によって、女性のキャリアパターンが均等法施行前と比べてもあまり変化しておらず、出産後に働き続ける女性が増えていないことが明らかになっている。

本稿の課題は、女性の職業経歴の実態やキャリア選択に及ぼす影響を明らかにすることである。結婚や出産を経ても継続就業をする女性についてその要因分析を行うとともに、キャリアのパターンによって現在の働き方や就業に対する意識がどのように異なるのかを明らかにした。

分析の結果、女性が就業を継続する要因として、本人の就業意識、配偶者の家事分担や妻の就業に対する意識、さらに母親の女性が働くことに対する意識などが、複合的に関連をもっていることが明らかになった。特に初職継続者は、結婚・出産後も仕事を続けたいという意欲が高い傾向にある。これまでの働き方に対する満足度もキャリアパターンによって有意に異なり、再就業のパターンに比べて継続就業パターンの女性で満足度が高い傾向にある。

以上の分析から、女性の継続就業を支援する対策を充実させる必要性が改めて明らかになった。これからの課題としては、働き方の柔軟化により女性の就業の選択肢を増やす必要がある。また、若い女性に自分のキャリアの展開について主体的に考えさせる機会を充実することも求められる。

キーワード：キャリアパターン、就業継続、再就業、キャリア支援

1. 問題意識

女性のライフコースは多様な軌道を描く。そもそも女性に多様なライフコースが出現するのは、女性が男性に比べて家族的責任を担いつつ職業キャリアを選択しており、その選択が個人の意識や置かれている状況によって多様性を帯びるからである。

女性の労働力率の推移をみると、20代、30代で顕著に上昇しているが、わが国の場合結婚・出産後の女性の就業継続が増えているわけではない。もともと労働力率の高い未婚女性の割合が上昇しているために、女性全体としての労働力率が押し上げられているという側面が強い [武石 2007]。女性の就業継続を進めることは、女性が自立して職業キャリアを形成するという意義に加え、人口減少社会において社会全体とし

て女性の能力発揮を進める必要性が高まっており、この面での政策の重要性が増している。しかし、様々な政策にもかかわらず、結婚・出産を経た女性の就業継続は遅々として進まないのが現状である。

女性の職業キャリアの分析については、これまでも多くの研究が行われてきた。

女性のキャリアの展開について1980年代までの状況を分析したのが今田 [1991] である。その結果、高度経済成長期に若いコーホートで女性の就業と結婚・出産等のライフイベントの関連が強まり、女性のライフコースが多様化したことが指摘されている。一方で、未婚時と子育て後の再参入時の職種が変動する傾向が強まりキャリアの非連続化が進んだことが明らかになっている。今田 [1991] の研究は、1983年のデータであるが、女性の職業経歴を丁寧に調査し、女性のライフコースを克明に描いている。女性のライフコースの多様性はその後も様々な研究が重ねられてきたが、最近のデータを分析した池田・酒井 [2007] によれば、女性の初職継続率は男性に比べると低く、結婚や出産で多くの女性が無職になっている現状を指摘する。さらに、こうした状況は均等法後に就職した世代においても同様の傾向であることが明らかになっている。

女性に多様な就業パターンが生まれるのはなぜか、という点についても多くの研究蓄積がある。特にわが国の女性が結婚や妊娠・出産を理由に仕事を辞める割合が高いことから、仕事を辞める女性と就業を継続する女性は何が違うのか、という点が大きな関心となってきた。女性の就業継続の要因として、①本人の就業意識、②勤め先の両立支援策や女性の能力活用策の状況、③夫や祖父母による家族のサポート、などがとりあげられてきた。

労働市場への定着は女性の学歴によって差があるとされてきた。たとえば平尾 [1999] は、女性の労働市場への定着は学歴差があり、勤続4年を過ぎたころから学歴が高いほど労働市場に定着する確率が高くなるとされている。西川 [2001] は、大卒で就労を継続している女性の分析から、大学卒業時に長期的な就労選好であった者は継続的なキャリアを築く傾向が見られるとしており、同じデータを用いた富田 [2001] でも、卒業時に結婚や出産後も働き続けると考えていた女性は、公務員や教員といった非営利の仕事に就く傾向が強いことを示している。本人の意識は、もともと就業

継続を希望していた女性が、勤続しやすい職場を選んだり、女性が働くことを否定しない配偶者選択、あるいは支援策の充実している地域に住む、といった条件整備を意識的に行うというように、他の要因とも関連するという面がある。

さらに西川 [2001] は、大学卒業時に短期的な就労選好の者であっても、就いた仕事にやりがいを感じたり、育児と両立できる環境がある職場であるという条件が整うと継続就業につながるとしている。勤め先の条件について、富田 [2001] は、仕事内容の重要性を指摘する。つまり、自分の適性に合っていること、能力発揮ができやりがいがある仕事であることが、働き続ける気持ちを高めることを導きだしている。特に、女性の就業継続に仕事と家庭の両立支援策が重要であることは、多くの研究で明らかになってきた [樋口 [1994]、森田・金子 [1998]、滋野・大日 [1998]、樋口・阿部 [1999]、武石 [2006] など]。

女性が働き続ける際には、夫や祖父母などの家族のサポートも重要である。従来、親との同居は女性の就業を促進する要因とされてきた。しかし前田 [1998] は、親の年齢により効果が異なり、親が若いと女性の就業が促進されるが、親が高齢になると逆に女性の就業には負の効果を持つことを示している。松浦・白波瀬 [2002] は、親との同居は女性の就業に有意な効果を示さなくなってきたと指摘し、武石 [2007] は、地域によって親同居の効果が異なり、女性労働力率の高い地方では親同居の効果がみられるが、都市部などでは効果が見られないことを示している。一方で夫については、松田 [2005] が、夫の家事・育児参加が増えれば女性の就業を促進する効果があることを示唆している。

以上述べてきたように、女性のキャリアパターンの選択を概観すれば、均等法以前から大きくは変化しておらず、出産後も継続して就業する女性は現在でも少数派である。均等法はもとより、育児・介護休業法、保育サービスの整備など、女性の就業支援に関する政策が整備されたにもかかわらず、妊娠や出産の時期を中心に多くの女性が仕事を辞めている。こうした女性のキャリアパターン選択には、個人の価値観をベースにして、職場の要因、家庭の要因が絡み合っていると考えられる。本稿では、女性のライフコースを職業キャリアとのかかわりという視点から分類し、キャリアの選択の背景にある要因を明らかにするとともに、

自身のキャリアパターンの選択について女性が満足しているのか、という点を分析する。特に、結婚や出産を経ても就業を継続した女性と、結婚や出産で就業を中断してその後再就業をした女性に注目し、彼女たちのキャリア選択の特徴、キャリアパターンによる就業実態や生活実態の違いを実証的に分析する¹⁾。

まず、2節では本稿で使用する分析データについて紹介し、3節ではキャリアパターンの選択の要因を分析する。特に、結婚や出産を経てもなお就業継続している女性の特徴に着目する。4節では、キャリアパターン別の就業実態等の特徴を概観した上で、これまでの働き方の選択に対する満足度の分析を行う。自身のキャリアパターンの選択の結果に対して、女性はどのように評価しているのだろうか。最後に、5節では、以上の分析結果から、結婚・出産を経験した女性のキャリアパターンの全体像を描いた上で、女性のキャリア支援についての課題を提起したい。

2. 分析データ

分析するデータは、内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査」(2007)である²⁾。本調査は、全国の30~40代女性を対象に2006年12月に実施し、有効回答は3100サンプルである³⁾。ここでは、結婚・出産を経た女性のキャリア選択に注目するために、配偶者(事実上婚姻関係にあるパートナーを含む)があり、子どものいるサンプル1708名を分析対象とした。1708名のキャリアパターンの分布は次のとおりである(%表示は1708名に対する割合である)。

- ①現在就業者 707名 (41.4%)
 - 1年以上の離職経験なし 260名 (15.2%)
 - 離職経験なし(初職継続) 116名 (6.8%)
 - 離職経験あり 144名 (8.4%)
 - 1年以上の離職経験あり 447名 (26.2%)
 - 離職理由が「結婚」「妊娠(第一子)」「出産(第一子)」の者 319名 (18.7%)
 - 1年以上の離職理由が上記以外の者 128名 (7.5%)
- ②現在無業者 1001名 (58.6%)
 - 就業経験あり 986名 (57.7%)
 - 就業経験なし 15名 (0.9%)

以下の分析では「1年以上の離職経験なし」の260名を『継続就業者』⁴⁾とし、そのうち離職経験のない116名を『初職継続者』とする。また、1年以上の離職経験がある就業者のうち、最初の離職理由に「結婚」、「妊娠(第一子)」、「出産(第一子)」をあげている者319名を『結婚・出産を理由に退職しその後再就業した者』とする⁵⁾。

3. キャリアパターン選択の要因分析

上で示したように、初職継続者は分析対象者の中で6.8%、転職経験ありを含めても就業継続者は15.2%と、結婚や出産を経ても就業を続けている女性が少ない点は、これまでの研究において指摘されているとおりである。それでは、女性の就業継続にはどのような要因が関連しているのだろうか。

就業継続の要因としては、先行研究から主として次の3つの要因が指摘されてきた。

- ①個人の就業意識：最初から就業継続の意識が強い、など
- ②就業先における働きがいや就業環境：働きやすい職場環境であった、働きながら仕事にやりがいを感じるようになり就業継続を希望するようになった、など
- ③家族など周囲の環境：経済的な理由など働く必要が高い、家族の支援があり就業しやすい環境であった、など

以下の分析において、これらの要因が女性の就業継続にどの程度影響しているのかを検討する。

3.1. 個人の就業意識

まず、結婚時、及び第一子出産時の就業意識をみていこう。

結婚時は、希望と現実が合致する割合がいずれのキャリアパターンも75%程度以上と高い(表1)。特に、初職継続者では、「仕事をこれまでと同じように続ける」と希望していた割合は79.3%で(表2)、希望通りに仕事を続けた割合が75.9%と非常に高い。継続就業希望の割合は、離職経験がある継続就業者では59.0%であり、初職継続者の継続就業意向の高さがうかがえる。一方で、現在無業者、あるいは結婚・出産時の離職経験者は、「仕事をこれまでと同じように続

表1 結婚時、第一子出産時のキャリア選択の希望と現実の一致度

(%)

	n	結婚時		第一子出産時	
		希望通り	希望と異なる	希望通り	希望と異なる
現在無業	986	74.5	25.5	70.0	30.0
現在有業・結婚・出産で1年以上の離職経験あり	319	79.0	21.0	72.1	27.9
現在有業・1年以上の離職経験あり	128	75.8	24.2	69.5	30.5
現在有業・離職経験なし	116	88.8	11.2	81.0	19.0
現在有業・1年未満の離職経験あり	144	81.9	18.1	73.6	26.4

注：「希望通り」は、下記にあげる6つのパターンについて希望と現実が一致している割合で、「希望と異なる」は一致していない割合である。

- ①仕事をこれまでと同じように続ける
- ②働き方を変えて仕事の負担を減らす
- ③働き方を変えて仕事の負担を増やす
- ④仕事を辞める
- ⑤それまで働いていなかったが、仕事をする
- ⑥それまでも働いておらず、その後も仕事をしない

表2 キャリアパターン別にみた結婚時、第一子出産時の働き方の希望

(%)

	n	仕事をこれまでと同じように続ける	働き方を変えて仕事の負担を減らす	働き方を変えて仕事の負担を増やす	仕事を辞める	それ以上働かずにいる	それ以上働かずにいる
結婚時							
就業経験なし	15	0.0	6.7	6.7	20.0	0.0	66.7
現在無業	986	38.7	18.8	0.6	34.7	1.3	5.9
現在有業・結婚・出産で1年以上の離職経験あり	319	34.8	16.6	0.0	46.1	0.3	2.2
現在有業・1年以上の離職経験あり	128	56.3	18.8	2.3	19.5	0.8	2.3
現在有業・離職経験なし	116	79.3	7.8	0.9	11.2	0.9	0.0
現在有業・1年未満の離職経験あり	144	59.0	12.5	1.4	24.3	1.4	1.4
計	1708	43.4	17.0	0.8	33.1	1.1	4.7
第一子出産時							
就業経験なし	15	0.0	13.3	0.0	20.0	0.0	66.7
現在無業	986	4.9	16.1	1.7	47.0	2.7	27.6
現在有業・結婚・出産で1年以上の離職経験あり	319	4.4	20.4	0.9	49.8	3.4	21.0
現在有業・1年以上の離職経験あり	128	19.5	24.2	3.9	35.9	1.6	14.8
現在有業・離職経験なし	116	54.3	32.8	0.0	8.6	1.7	2.6
現在有業・1年未満の離職経験あり	144	31.3	29.9	3.5	27.1	2.1	6.3
計	1708	11.4	19.8	1.8	42.2	2.6	22.2

ける」と希望していた割合はそれぞれ38.7%、34.8%にとどまり、「仕事を辞める」と希望していた割合が34.7%、46.1%と高い(表2)。結婚時に仕事を辞めなかった理由としては、初職継続者は、「続けるのが当たり前だと思ったから」74.0%(全体では58.2%)、「仕事にやりがいを感じていたから」34.6%(26.6%)、「将来的な目標があるから」11.5%(6.7%)が高いという特徴がある。

第一子出産時は、結婚時に比べて希望と現実が合致する割合が低下する傾向にあり、出産時に希望通りにならない人が多くなることがわかる(表1)。出産時においても、結婚時と同様に、初職継続者では、「仕

事をこれまでと同じように続ける」と希望した者が54.3%、それが実現している割合が51.7%と高い。現在無業者、あるいは結婚・出産時の離職経験者では、「仕事をこれまでと同じように続ける」は4.9%、4.4%とわずかである(表2)。出産時に仕事を辞めなかった理由としては、初職継続者は「続けるのが当たり前だと思ったから」52.5%(全体では34.8%)、「仕事にやりがいを感じていたから」29.7%(24.9%)、「職場に両立を支援する制度があったから」16.8%(9.0%)が高い。

以上から、継続就業者は、結婚時・出産時にも働き続けたいと思っていた割合が高く、特に初職継続者で

この傾向が顕著であることが明らかになった。

3.2. 初職の状況

初職の特徴に関してみると、いずれのキャリアパターンも正社員が8割程度以上を占める。ただし、初職継続者は「自ら起業・自営業」が6.0%（全体では0.8%）と高い傾向にある。特に初職継続者については、以下の特徴がみられている。

- ・職業：「専門・技術的職業」が43.5%（全体では25.5%）と特に高い。他のキャリアパターンでは、「事務系の職業」が最も高いが、初職継続者はそれ以上に「専門・技術的職業」の割合が高い点に特徴がある。
- ・勤め先規模：「10人未満」20.9%（全体では11.2%）、「10-29人」13.0%（10.6%）といった小規模企業、及び「官公庁」12.2%（2.8%）が多い。「1000人以上」は14.8%（25.8%）と少ない。
- ・職場の特徴：「育児休業制度等子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある（あった）」23.5%（全体では10.8%）、「仕事と子育てを両

立しながら働き続ける先輩が多くいる（いた）」31.3%（13.0%）など、仕事と子育ての両立がしやすい職場環境であった。一方で「自分にとってやりがいがあると思える仕事をする事ができる（できた）」は34.8%（34.1%）と必ずしも高いとはいえない（表3）。

3.3. 家族など周囲の環境

配偶者・パートナーの年収は、継続就業者に比べて無業者で高い傾向がみられる。一方で、「500万円未満」の割合は、有業者で高く、無業者では低い。継続就業者は、配偶者・パートナーの年収が「500万円未満」とする割合が若干高い。

配偶者・パートナーの妻の働き方に対する考え方については、キャリアパターンによって違いがみられている。継続就業者の配偶者・パートナーは「働いた方がよいと考えている」との回答が5割を超え、妻の就業を積極的に肯定する傾向が強い（表4）。これと関連して、実際に夫婦の家事の分担状況をみると、「ほとんど妻が家事・育児を担っている」とする割合は、

表3 初職の職場の特徴

	n	男女の区別なく昇格できる雰囲気がある	育児休業制度等子育てとの両立支援の活用できる雰囲気がある	従業員の個人的な生活時間の確保が配慮されている	残業や休日出勤が少ない	フレックスタイムや在宅勤務など柔軟に働ける環境がある	女性の先輩や管理職が多い	仕事と子育てを両立しながら働ける	自分にとってやりがいがあると思える仕事をする事ができる	いずれの状況もあてはまらない
現在無業	983	20.8	10.6	11.6	25.5	6.3	26.4	11.8	32.0	26.7
現在有業・結婚・出産で1年以上の離職経験あり	319	17.9	5.6	9.1	22.9	5.0	25.4	8.8	41.4	25.1
現在有業・1年以上の離職経験あり	128	18.0	10.9	10.2	17.2	3.9	28.9	15.6	28.1	33.6
現在有業・離職経験なし	115	20.0	23.5	12.2	24.3	6.1	28.7	31.3	34.8	21.7
現在有業・1年未満の離職経験あり	142	23.2	14.1	9.2	25.4	7.0	21.8	13.4	36.6	30.3
計	1687	20.2	10.8	10.8	24.3	5.9	26.2	13.0	34.1	26.9

表4 配偶者・パートナーの妻の働き方への考え方

	n	働いた方がよいと考えている	働かない方がよいと考えている	妻の好きなようにするのがよいと考えている	わからない
就業経験なし	15	13.3	13.3	53.3	20.0
現在無業	986	19.8	16.3	59.2	4.7
現在有業・結婚・出産で1年以上の離職経験あり	319	38.6	7.2	50.2	4.1
現在有業・1年以上の離職経験あり	128	41.4	10.2	46.9	1.6
現在有業・離職経験なし	116	52.6	5.2	37.1	5.2
現在有業・1年未満の離職経験あり	144	52.8	2.1	43.8	1.4
計	1708	29.9	12.2	53.7	4.2

現在無業者や結婚・出産時の離職経験者で7～8割と高いが、継続就業者では相対的に低く、特に初職継続者では49.1%である。反対に、「妻と夫で同じ程度担っている」が継続就業者では1割程度と比較的多い。

自分の母親が「女性が働くこと」についてどのような考えを持っているか（持っていたか）についてみると、初職継続者の場合は「仕事も家事・育児もがんばるのがよい」が51.7%と高い。「家事・育児に差し障りのない程度に働くのがよい」という割合は、現在無業者で42.4%、結婚・出産時の離職経験者で48.3%と、初職継続者の27.6%と比べると高い割合である（表5）。

3.4. 計量分析

以上の集計結果から継続就業者、とりわけ初職継続者とそれ以外のキャリアパターンとでは、いくつかの異なる特徴点が抽出された。この結果を踏まえて、継続就業する女性の特徴は何か、という点について計量分析を行った。分析の課題は次の2点である。

①初職を継続した女性とそれ以外の女性の違いは何か。

②初職継続だけでなく、転職等を含め結婚・出産を経て就業を継続してきた女性（1年未満の離職経験ありの場合を含む）とそれ以外の女性の違いは何か。

分析は、①については初職継続者を1、それ以外を0、②については継続就業者を1、それ以外を0、とする二項ロジスティック回帰分析により行った。

説明変数として、個人属性、就業意識、配偶者・パートナーの家事・育児分担や妻の就業に対する意識、母親の状況等を取り上げ、具体的には以下の変数を投入した。

- ・年齢：「30-34歳」を基準として、35-39歳ダミー、40-44歳ダミー、45-49歳ダミーの変数。年齢は、世代を示す変数と位置づけ、40歳以上がおおむね均等法施行前世代とみなすことができる。
- ・本人の学歴：「高卒」を基準として、大卒（大学院を含む）ダミー、短大卒（高専を含む）ダミー、中卒ダミーの変数
- ・居住地：東京都23区・政令指定都市を除く「市」を基準として、大都市（東京都23区・政令指定都市）ダミー、町村ダミーの変数
- ・配偶者・パートナーの年収：「300万円以上700万円未満」を基準として、300万円未満ダミー、700万円以上ダミーの変数
- ・結婚時に「仕事をこれまでと同じように続ける」という意識（=1）のダミー変数
- ・第一子出産時に「仕事をこれまでと同じように続ける」という意識（=1）のダミー変数
- ・配偶者・パートナーの家事分担：「夫も家事・育児を担ってはいるが妻の方が多い」、「妻と夫で同じ程度に担っている」、「夫のほうが多く担っている」、のいずれかに回答（=1）のダミー変数
- ・配偶者・パートナーの妻が働くことに対する意識：「働いた方がよいと考えている」という意識（=1）のダミー変数
- ・母親の女性が働くことに対する意識：「仕事も家事・育児もがんばるのがよい」という意識（=1）のダミー変数
- ・母親の働き方：「専業主婦でありほとんど仕事をしていない」を基準として、フルタイム継続ダミー、パートタイム継続ダミー、再就業ダミー、その他ダミーの変数を作成

なお、初職継続者は初職の状況がわかるので、①の

表5 自分の母親の「女性が働くこと」についての考え方

	n	仕事も家事・育児もがんばるのがよい	家事・育児に差し障りのない程度に働くのがよい	家事・育児に専念した方がよい	特に仕事のことについては話していなかった	その他
就業経験なし	15	13.3	26.7	20.0	26.7	13.3
現在無業	986	16.3	42.4	12.4	27.2	1.7
現在有業・結婚・出産で1年以上の離職経験あり	319	22.3	48.3	3.4	24.8	1.3
現在有業・1年以上の離職経験あり	128	23.4	41.4	4.7	28.9	1.6
現在有業・離職経験なし	116	51.7	27.6	2.6	16.4	1.7
現在有業・1年未満の離職経験あり	144	36.8	36.1	3.5	22.2	1.4
計	1708	22.1	41.7	8.8	25.7	1.7

(%)

分析では以下の変数を投入している。

- ・初職の就業形態が「雇用者」（正社員、有期契約社員、嘱託社員、パート・アルバイト、派遣社員）（= 1）のダミー変数
- ・初職の勤め先規模：1000人以上を基準として、10人未満ダミー、10-29人ダミー、30-99人ダミー、100-499人ダミー、500-999人ダミー、官公庁ダミーの変数
- ・初職の職場の特徴：初職の特徴について、①均等得点、②両立得点のポイント
 - ①均等得点は「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある（あった）」、「女性の先輩や管

理職が多くいる（いた）」、「自分にとってやりがいがあると思える仕事をする事ができる（できた）」を足しあげて得点化（0点～3点）
 ②両立得点は「育児休業制度等子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある（あった）」「従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある（あった）」「仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる（いた）」を足しあげて得点化（0点～3点）

分析結果を表6、表7に示した。

まず初職継続者について分析した表6である。年齢の効果はないことから、世代による違いがないのは先

表6 初職継続の要因分析結果
 （初職を継続している=1、それ以外=0を被説明変数とする二項ロジスティック回帰分析）

	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
年齢（基準：30-34歳）								
35-39歳ダミー	-0.193	0.824	-0.188	0.829	-0.142	0.867	-0.147	0.863
40-44歳ダミー	-0.297	0.743	-0.425	0.654	-0.375	0.687	-0.390	0.677
45-49歳ダミー	-0.209	0.812	-0.513	0.599	-0.489	0.613	-0.493	0.610
学歴（基準：高卒）								
大卒ダミー	0.894 ***	2.444	0.869 ***	2.384	0.889 ***	2.434	0.905 ***	2.471
短大卒ダミー	0.463 *	1.589	0.531 **	1.701	0.625 **	1.869	0.633 **	1.884
中卒ダミー	0.984	2.675	1.463	4.319	1.513	4.542	1.493	4.449
居住地（基準：市）								
大都市ダミー	-0.327	0.721	-0.124	0.883	-0.061	0.941	-0.079	0.924
町村ダミー	-0.023	0.977	-0.148	0.862	-0.011	0.989	0.017	1.017
配偶者年収（基準：300万円以上700万円未満）								
配偶者年収300万円未満ダミー	0.283	1.328	-0.380	0.684	-0.385	0.680	-0.402	0.669
配偶者年収700万円以上ダミー	-0.432 *	0.649	-0.429	0.651	-0.327	0.721	-0.315	0.730
結婚時仕事を続ける意識ダミー			0.840 ***	2.316	0.756 ***	2.130	0.761 ***	2.140
第一子出産時仕事を続ける意識ダミー			2.171 ***	8.769	1.881 ***	6.563	1.861 ***	6.429
初職：雇用者ダミー			-1.478 ***	0.228	-1.660 ***	0.190	-1.632 ***	0.196
初職：勤務先規模（基準：1000人以上）								
初職：10人未満ダミー			0.982 **	2.669	0.925 **	2.523	0.890 **	2.436
初職：10-29人ダミー			0.672	1.959	0.676	1.967	0.646	1.909
初職：30-99人ダミー			-0.177	0.838	-0.237	0.789	-0.219	0.803
初職：100-499人ダミー			0.569 *	1.766	0.627 *	1.873	0.617 *	1.853
初職：500-999人ダミー			0.032	1.033	0.097	1.102	0.098	1.103
初職：官公庁ダミー			1.742 ***	5.709	1.896 ***	6.660	1.865 ***	6.456
初職：①均等得点			-0.186	0.830	-0.268 *	0.765	-0.260 *	0.771
初職：②両立得点			0.376 ***	1.456	0.346 **	1.413	0.349 **	1.417
配偶者家事分担ダミー					0.658 ***	1.931	0.644 ***	1.904
配偶者の意識：妻の就業肯定ダミー					0.556 **	1.744	0.531 **	1.700
母親の意識：女性の就業肯定ダミー					0.959 ***	2.609	0.883 **	2.419
母親の働き方（基準：専業主婦）								
母親の働き方：フルタイム継続ダミー							0.199	1.220
母親の働き方：パートタイム継続ダミー							0.123	1.130
母親の働き方：再就業ダミー							-0.230	0.795
母親の働き方：その他ダミー							0.139	1.149
定数	-2.732 ***	0.065	-2.866 ***	0.057	-3.454 ***	0.032	-3.455	0.032
n	1708		1687		1687		1687	
-2対数尤度	827.32		615.88		578.02		576.01	
カイ2乗	20.58		223.82		261.69		263.69	
有意確率	0.02		0.00		0.00		0.00	

有意水準： *** p<.01、** p<.05、* p<.10

表7 就業継続の要因分析結果
(就業継続している = 1、それ以外 = 0 を被説明変数とする二項ロジスティック回帰分析)

	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
年齢 (基準: 30-34歳)								
35-39歳ダミー	0.097	1.102	0.137	1.147	0.217	1.243	0.219	1.245
40-44歳ダミー	0.168	1.183	0.083	1.087	0.144	1.155	0.132	1.141
45-49歳ダミー	-0.057	0.945	-0.086	0.918	-0.035	0.966	-0.033	0.968
学歴 (基準: 高卒)								
大卒ダミー	0.571 ***	1.771	0.618 ***	1.855	0.655 ***	1.925	0.658 ***	1.931
短大卒ダミー	0.217	1.243	0.267	1.307	0.359 *	1.432	0.370 *	1.447
中卒ダミー	0.314	1.369	0.751	2.120	0.785	2.192	0.787	2.197
居住地 (基準: 市)								
大都市ダミー	-0.165	0.848	-0.091	0.913	-0.062	0.940	-0.072	0.930
町村ダミー	0.115	1.122	0.232	1.261	0.337	1.401	0.404	1.498
配偶者年収 (基準: 300万円以上700万円未満)								
配偶者年収300万円未満ダミー	0.568 **	1.764	0.219	1.245	0.165	1.179	0.169	1.185
配偶者年収700万円以上ダミー	-0.396 **	0.673	-0.356 *	0.700	-0.195	0.823	-0.194	0.824
結婚時仕事を続ける意識ダミー			0.549 ***	1.731	0.442 ***	1.556	0.479 ***	1.614
第一子出産時仕事を続ける意識ダミー			2.132 ***	8.434	1.889 ***	6.613	1.864 ***	6.448
配偶者家事分担ダミー					0.571 ***	1.770	0.557 ***	1.745
配偶者の意識: 妻の就業肯定ダミー					0.859 ***	2.360	0.852 ***	2.345
母親の意識: 女性の就業肯定ダミー					0.735 ***	2.085	0.659 ***	1.932
母親の働き方 (基準: 専業主婦)								
母親の働き方: フルタイム継続ダミー							0.084	1.087
母親の働き方: パートタイム継続ダミー							0.166	1.181
母親の働き方: 再就業ダミー							-0.505 **	0.603
母親の働き方: その他ダミー							-0.333	0.716
定数	-1.946 ***	0.143	-2.674 ***	0.069	-3.453 ***	0.032	-3.337 ***	0.036
n	1708		1708		1708		1708	
-2 対数尤度	1433.22		1227.24		1152.41		1141.26	
カイ 2 乗	23.87		229.85		304.68		315.83	
有意確率	0.01		0.00		0.00		0.00	

有意水準: *** p<.01, ** p<.05, * p<.10

行研究で指摘されたのと同様の結果である。学歴は効果がみられている。高卒に比べ大卒、短大卒は初職継続者が多い。居住地の影響はみられない。配偶者の年収も初職や配偶者の意識等の変数を投入すると有意ではなくなる。

本人の意識の影響は大きい。結婚時や第一子出産時に「これまでと同じように仕事を続ける」と考えていると初職継続が有意に高まっている。

初職の特徴についても効果がみられる。まず、雇用者ダミーはマイナスで有意であり、自営業等の方が初職を継続する傾向が強いことがわかる。また、初職の規模は興味深い。1000人以上の大企業を基準にした場合に、官公庁勤務で初職継続の傾向が強いことはこれまで指摘されてきたとおりである。一方で10人未満の小規模企業でプラスの係数となっている。10-29人規模も10%有意水準にはわずかに届かなかったが、プラスの傾向が強い。また100-499人規模もプラスである。女性の就業継続に関する企業規模の効果は、大企業の方が制度が整っているために就業継続がしやすい

と考えられている⁶⁾が、本分析においては、むしろ小規模企業で初職継続が多いという結果になった。本分析の対象者が30代、40代の女性であり、彼女たちの結婚・出産した時点での両立支援策等の状況が現在とは異なっているため、最近のデータと異なる結果になった可能性があるが、中小規模において女性が就業継続する傾向が高かったことが示されている。

初職の職場の状況に関しては、男女の機会均等を示す均等得点は有意にマイナスの係数となったモデルがある一方で、両立得点はプラスで安定している。両立のしやすい職場環境が女性の初職継続を促進していることが確認された。一方で、男女均等な施策が必ずしも初職継続につながらない可能性がある。先行研究ではやりがいのある仕事は女性の就業継続を促すとされてきたが、両立支援の条件をコントロールすると、均等施策の効果はなくなる。「機会均等」だけを進めても女性の就業継続につながらないことが考えられる。両立支援策とセットで施策を推進することが重要なのではないだろうか。

配偶者の家事分担の現状や妻の就業に対する意識も有意にプラスである。この結果からだけでは、女性の就業継続と配偶者の特徴との因果関係を判断できないが、初職継続者の配偶者は明らかに家事分担が高く、妻の就業を肯定する意識が強いといえる。母親の意識も有意にプラスの係数である。母親の就業観が女性のキャリアパターン選択に影響を及ぼすといえる。一方で、母親の働き方はいずれも有意ではない。母親の影響は、母親が働いていたかいなかったかという実態以上に、母親の就業観によることがわかる。

次に、表7により、初職継続者、転職経験を合わせた長期の離職がない継続就業者の特徴をみていく。おおむね初職継続者と同様の傾向であるので、異なる点について言及する。まず、学歴については、短大卒の効果が弱まる。母親の働き方についても、「再就業」のパターンで有意にマイナスの係数を示している。

以上の分析結果から、継続就業のパターンの女性は、結婚や出産後に仕事を続けたいという希望を持つ傾向が強く、それを実現してきたことがわかる。そうした意識を持つ背景として、母親の「女性が働くこと」についての意識の影響が明らかになった。母親が「仕事も家事・育児もがんばるのがよい」と考えている女性は就業継続のパターンが有意に高い。母親の意識は、実際に母親がどのようなキャリアパターンをたどったか、ということ以上に強い影響を及ぼしている。就業継続をしている女性の配偶者の意識や家事・育児の分担も、他のキャリアパターンに比べると特徴があり、妻の就業を肯定し、家事・育児の分担度合いも大きい。就業継続を希望する女性が性別役割分担意識にとらわれない配偶者を意図的に選んだのか、結婚後に配偶者の意識や行動が変容したのかはここでの分析だけではわからないが、配偶者の意識や行動と女性のキャリアパターンは関連しているといえる。また、初職継続者については、職場の両立支援を可能にする

条件の重要性が明らかになった。

4. キャリアパターン別にみた就業の実態と意識

4.1. 継続就業者と再就業者の就業実態等の比較

それでは、女性のキャリアパターンにより、現在の就業実態や生活実態はどのように異なるのだろうか。有配偶・子どもありの有業女性の中で大きなウェイトを占めるのが再就業型（結婚・出産が理由で離職）のパターンであるが、このパターンは、継続就業のパターンや、1年以上の離職期間があっても離職理由が結婚・出産以外の者と、どのような点が異なるのだろうか⁷⁾。

継続就業者と再就業者の大きな違いは現在の就業形態にある。初職継続者は「正社員」が64.7%、「自ら起業・自営業」が11.2%と高く、結婚・出産を理由に退職しその後再就業したパターンでは、「非正社員」が81.2%を占め、「正社員」はわずか6.0%である（表8）。これと関連して、年収、職種、労働時間等の違いも大きかった。

また、現在の職場の特徴は、継続就業者は「自分にとってやりがいがあると思える仕事をする事ができる」とする割合が4割を超え、「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」も他のパターンに比べて高い。一方で再就業者は、「いずれの状況もあてはまらない」が1/4を占めている。離職理由が結婚・出産の場合は、「残業や休日出勤が少ない」や「女性の先輩や管理職が多くいる」などが他のパターンに比べて高く、「従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある」や「仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる」など、仕事と家庭の両立の項目において、全般に高い傾向がみられている（表9）。

次に、1年以上の離職経験がある女性の中断前後の

表8 現在の就業形態

	n	正社員	非正社員	自ら起業・自営業	在宅ワーク・内職・家族従業	その他	無回答
現在有業・結婚・出産で1年以上の離職経験あり	319	6.0	81.2	3.4	7.8	0.9	0.6
現在有業・1年以上の離職経験あり	128	7.8	75.8	4.7	9.4	2.3	0.0
現在有業・離職経験なし	116	64.7	12.1	11.2	9.5	1.7	0.9
現在有業・1年未満の離職経験あり	144	28.5	49.3	9.0	11.8	0.7	0.7
計	707	20.5	62.4	6.1	9.2	1.3	0.6

(%)

表9 現在の職場の特徴

	n	男女の区別なく昇格できるが、昇格が困難	育児等と両立する制度がある	業員の生活の確保が困難	従業員の生活の確保が困難	残業や出勤が少ない	フレックスタイムや在宅勤務など柔軟な勤務環境がある	女性や若者の管理が容易	仕事をしながら子育てできる	自分と違う考え方がある	にやがて仕事を辞めたい	いずれの状況でもよい
現在有業・結婚・出産で1年以上の離職経験あり	317	13.2	8.8	27.4	30.3	10.1	20.2	32.5	29.0	24.9		
現在有業・1年以上の離職経験あり	128	10.2	7.8	24.2	20.3	10.2	15.6	27.3	30.5	24.2		
現在有業・離職経験なし	115	20.0	37.4	27.8	25.2	9.6	21.7	35.7	43.5	15.7		
現在有業・1年未満の離職経験あり	143	21.7	13.3	28.0	27.3	10.5	16.8	26.6	43.4	20.3		
計	703	15.5	14.2	27.0	27.0	10.1	18.9	30.9	34.6	22.3		

働き方の変化を、離職理由が結婚・出産の場合とそれ以外の理由で離職した場合とに分けて、それぞれの特徴を分析した。離職理由が結婚・出産の場合には、正規から非正規への変化が大きく、年収の減少幅も大きいなど、それ以外の理由で離職した女性に比べて、離職前後の変動が大きい。離職理由が結婚・出産の場合には、再就業にあたって特に家庭生活との両立を強く意識した就業選択が行われていることがうかがえる。

4.2. これまでの働き方への満足度

調査では、「これまでの働き方に関する選択（辞める、減らす、続ける、再就職する、働いたことがないなど）について、振り返ってみて、今、どのように感じていますか」という設問を投げかけている。その結果、サンプル数の少ない就業経験なしを除くと、初職継続者の満足度が高い。1年以上の離職経験者は「不満である」とする割合が1割を超えている（表10）。

満足度がキャリアパターンによって異なるのか、という点について計量分析を行った。目的変数については、①「満足している」を1、それ以外を0とするケースと、②「満足している+やや満足している」を1、それ以外を0とするケース、の2種類である。説明変数は、「再就業」のパターンを基準として、「初職継続」

「転職をしているが継続就業（現在有業・1年未満の離職経験あり）」「再就業以外の離職経験あり（現在有業・1年以上の離職経験あり）」「就業経験なし」「現在無業」のパターンのダミー変数を投入した。コントロール変数として、3節の個人属性に関する変数に末子年齢の変数（「末子年齢13歳以上」を基準とする3種類のダミー変数）を加えたものを投入した。

表11が分析結果である。①の「満足している」の分析では、結婚・出産を理由にした再就業者に比べて、初職継続者を含む継続就業者、就業経験なし、現在無業の各パターンで「満足している」という結果になった。結婚時や第一子出産時に希望通りの就業選択ができた場合も満足度を高めている。それ以外のコントロール変数は有意な影響はみられない。

②の「やや満足」も含めた満足度に及ぼす要因分析の結果をみると、①と異なる点として、40歳以上、大都市でマイナスの係数となっている。均等法前の世代で思い通りのキャリアパターンを選択できなかった可能性がある。大都市ダミーもマイナスである。大都市部は、女性の就業率が低い傾向にあり、望まない退職が発生しており、これがマイナスの係数の背景にある可能性がある。配偶者の年収も低いとマイナス、高いとプラスで有意であり、配偶者の年収が高いことに

表10 働き方についての満足度

	n	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	わからない
就業経験なし	15	46.7	26.7	0.0	20.0	6.7
現在無業	986	18.1	42.0	26.6	6.9	6.5
現在有業・結婚・出産で1年以上の離職経験あり	319	8.8	43.6	26.6	13.5	7.5
現在有業・1年以上の離職経験あり	128	11.7	41.4	26.6	11.7	8.6
現在有業・離職経験なし	116	25.9	44.8	19.0	4.3	6.0
現在有業・1年未満の離職経験あり	144	15.3	53.5	24.3	4.9	2.1
計	1708	16.4	43.3	25.6	8.3	6.4

よってキャリアの選択の自由度が高まり、満足度を高めていると考えられよう。キャリアパターンについては、継続就業の2つのパターンと現在無業で有意にプラスとなった。また、結婚時や第一子出産時に希望通りの就業選択ができた場合に満足する割合が高いという点も、①と同様である。

2つの分析に共通するのが、再就業のパターンと比べて、初職継続者、転職経験のある継続就業者及び現在無業のパターンで満足度が高いこと、特に継続就業者の係数は安定していること、結婚時や第一子出産時に希望通りの就業選択ができた場合に満足度が高いこと、である。キャリアパターンがこれまでの働き方への満足度と強く関連しており、特に継続就業者で満足度が高いことが明らかになった。

5. 分析のまとめと女性のキャリア支援の課題

以上の分析結果の概要は次のとおりである。

- ① 結婚・出産後も初職を継続している女性は少数で、転職経験を含めても継続就業者は15%程度に過ぎない。一方で、働いていない女性が6割近くを占め、子どものいる女性の中で働く女性が少ないことがあらためて確認できた。
- ② 対象者のキャリアパターンの選択については、本人の就業意識、配偶者の家事分担や妻の就業に対する意識、さらに母親の女性に対する就業意識などが、複合的に関連をもっていることが明らかになった。特に就業継続者、中でも初職継続者は、結婚・出産時にも仕事を続けたいという意欲が高かった割合が高く、その希望を実現している。初職継続者については、配偶者・パートナーの家事

表11 働き方についての満足度に関する要因の分析結果

	①被説明変数：満足		②被説明変数：満足+やや満足	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)
年齢（基準：30-34歳）				
35-39歳ダミー	0.167	1.182	-0.084	0.919
40-44歳ダミー	-0.061	0.941	-0.385 **	0.680
45-49歳ダミー	-0.050	0.951	-0.578 ***	0.561
学歴（基準：高卒）				
大卒ダミー	0.010	1.010	-0.053	0.949
短大卒ダミー	0.102	1.108	0.097	1.101
中卒ダミー	-0.969	0.379	0.118	1.125
居住地（基準：市）				
大都市ダミー	-0.172	0.842	-0.232 **	0.793
町村ダミー	-0.357	0.700	0.025	1.026
末子年齢（基準：末子年齢13歳以上）				
末子年齢0-2歳ダミー	-0.194	0.824	0.046	1.048
末子年齢3-6歳ダミー	0.040	1.041	0.015	1.016
末子年齢7-12歳ダミー	0.128	1.137	0.186	1.205
配偶者年収（基準：300万円以上700万円未満）				
配偶者年収300万円未満ダミー	-0.308	0.735	-0.330 *	0.719
配偶者年収700万円以上ダミー	0.074	1.077	0.267 **	1.306
キャリアパターン（基準：再就業）				
初職継続ダミー	1.255 ***	3.507	0.641 ***	1.899
転職・継続ダミー	0.641 **	1.898	0.665 ***	1.945
再就業以外の離職経験ダミー	0.342	1.408	0.029	1.029
就業経験なしダミー	2.153 ***	8.608	0.778	2.176
現在無業ダミー	0.858 ***	2.358	0.235 *	1.265
結婚時希望通りダミー	0.428 **	1.535	0.298 **	1.347
出産時希望通りダミー	0.360 **	1.434	0.560 ***	1.751
定数	-2.957 ***	0.052	-0.272	0.762
n	1708		1708	
-2 対数尤度	1464.48		2215.81	
カイ2乗	59.53		87.82	
有意確率	0.00		0.00	

有意水準： *** p<.01、** p<.05、* p<.10

分担も比較的多く、母親も女性の就業に肯定的な意見をもつ傾向もみられている。

③ 既婚で子どもがいる女性に多い再就業のパターンは、有業者の半数近くを占めている。このパターンは、就業中断により、非正社員比率が高くなり、年収も大きく減少するなど、中断前後で職業キャリアにおいて大きな変動が生じている。特に、同じ再就業のパターンの中でも、結婚・出産を理由に離職した女性で、この変動が大きい。このようなパターンを選択した女性は、就業条件面で譲歩しても、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考えられる。

④ キャリアパターンによって、今までの働き方の満足度が異なっている。特に、再就業のパターンに比べて継続就業のパターンで満足度が高い。

これまで、女性の就業支援に関しては様々な政策が展開されてきた。しかし先行研究でも明らかになっているように、妊娠や出産・育児を理由に仕事を辞める女性は多く、一定の就業中断をはさんで再就業をする、というパターンを多くの女性が選択してきた。それは女性自らの選択という側面もあるが、仕事を続けようと思っていたが辞めざるをえなかった、という不本意な退職をしている女性も少なくない。結婚や出産後の働き方の希望で注目されるのが、「働き方を変えて仕事の負担を減らす」という回答である。本稿で分析に使用した調査の中では、ライフステージ別に働き方の希望を尋ねているが、その結果、子どもがいる場合に高く支持されるのが、「フルタイムだが残業のない仕事」や「短時間勤務」である。正社員で働いていると、残業をしない、一時期短時間で働く、という選択がほとんどできない現実がある。これまで女性の就業継続支援は、仕事と育児・介護の両立支援策と女性の能力発揮を進める均等施策が車の両輪であるといわれてきたが、その前に、正社員の働き方の柔軟化を進めることが必要なのではないだろうか。

本稿の分析結果のもう一つの示唆は、女性の就業意識への働きかけの重要性である。女性本人の就業を継続したいという意味が、結果として就業継続につながっている。彼女たちは、初職の選択や配偶者選びを戦略的に行っている可能性がある。そしてその背景には母親の「女性が働くことに対する意識」が影響している。現在の女子大生と将来の話をしていると、必ずしも就業継続を意識してキャリアを選択していない。

そこに母親の影響があるとすると、この就業意識が世代間で継承されていく可能性がある。女性を取り巻く就業環境は母親世代と明らかに変化しており、その現実を若い女性が理解するようなキャリア支援は重要であろう。仕事選び、さらに配偶者選びについて、受け身ではなく自分のキャリアをどうするのかを主体的に考える必要があるというメッセージを、様々な機会を通じて発信していくことが重要である。

〈注〉

- 1) 武石 [2001] は、大卒女性の中でも再就業をした女性は継続就業者と比べて就業分野や労働条件面で大きな違いがあることを明らかにしている。
- 2) この調査は、内閣府男女共同参画局が実施したものであり、筆者は本調査検討会に委員として参加した。調査結果は内閣府男女共同参画局 [2007] が詳しい。本研究は、報告書取りまとめ後に個票のデータ分析を行った結果である。
- 3) 調査対象は、インターネットのモニター調査により実施した。登録モニター43万人を対象に、国勢調査の地域ブロック別年代別の女性人口比率で回収予定数を割付した上で調査を実施している。
- 4) つまり、ここでいう「継続就業者」とは、同一企業への継続就業のみをさすのではなく、転職経験（離職期間が1年未満）があっても労働市場に継続しているという点で「継続就業者」としている。
- 5) 1年以上の離職経験がある者に対して、調査では最初の離職の理由しか尋ねていないため、離職経験が複数回の場合に2回目以降の離職理由が結婚・出産の者が「結婚・出産を理由に退職しその後再就業した者」から除かれている可能性は否定できない。同じように、結婚や出産を理由に離職をしても離職期間が1年未満の場合には「継続就業者」としてカウントされる。調査設計上これらを厳密にグルーピングすることは困難なので、本研究では、多少異なるキャリアパターンの女性を含む可能性は排除できないことを踏まえつつ分析を進める。
- 6) 厚生労働省「第1回21世紀縦断調査」(2001)によれば、企業規模が大きいほど出産後も就業継続する割合が高くなっている。
- 7) 大卒女性については武石 [2001] において分析している。本稿では学歴を限定しない分析である。

〈参考文献〉

樋口美雄 1994「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障——結婚・出生・育児』東京大学出版会

樋口美雄・阿部正浩 1999「経済変動と女性の結婚・出産・就業のタイミング——固定要因と変動要因の分析」

樋口美雄・岩田正美編著 1999『パネルデータからみた現代女性——結婚・出産・就業・消費・貯蓄』東洋経済新報社

平尾桂子 1999「女性の初期キャリア形成期における労働市場への定着性——学歴と家族イベントをめぐって」『日本労働研究雑誌』471号

池田心豪・酒井計史 2007「ライフコースと職業キャリア」労働政策研究・研修機構編『仕事と生活——体系的両立支援の構築に向けて』労働政策研究・研修機構

今田幸子 1991「女性のキャリアとこれからの働き方——仕事と家庭のダブル・バインドを超えて」『日本労働研究雑誌』381号

前田信彦 1998「家族のライフサイクルと女性の就業——同居親の有無とその年齢効果」『日本労働研究雑誌』459号

松浦克己・白波瀬佐和子 2002「既婚女性の就業決定と子育て——これからの社会保障政策に向けて」『季刊・社会保障研究』459号

松田茂樹 2005「男性の家事・育児参加と女性の就業促進」橋木俊詔編著『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

森田陽子・金子能宏 1998「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』459号

内閣府男女共同参画局 2007『女性のライフプランニング支援に関する調査報告書』

西川真規子 2001「高学歴女性と継続就労——就労選好と就労行動の関係を探る」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

滋野由紀子・大日康史 1998「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』459号

武石恵美子 2001「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

武石恵美子 2006『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房

武石恵美子 2007「マクロデータでみる女性のキャリアの変遷と地域間比較」『法政大学キャリアデザイン学会紀

要 生涯学習とキャリアデザイン』Vol.4

富田安信 2001「外資系で働く、官公庁で働く」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

(たけいし・えみこ 法政大学教授)