

女性のキャリアパスの類型化 に関する研究

徳永 英子 リクルートワークス研究所・研究員

就業形態の変遷をキャリアパスとし、その多様なキャリアパスを、6パターンに類型化した。女性の出産のライフ・イベントの影響は大きく、出産を転機として就業形態の変化が見られる。キャリアパスを分岐するキャリアコンセプトおよび職場や家庭環境での要因は、「役職意向」や「就業継続意向」、「職場の産休・育児休暇などの人事制度の有無」や「時短勤務などの育児支援制度の有無」により、正規・非正規の就業形態に影響を与えることがわかった。

キーワード： 女性，キャリア，ワークライフバランス

目次

- . はじめに
- . 問題意識と先行研究からの就業継続要因等の見識および研究方法
 - 1. 問題意識の提示
 - 2. 先行研究からの就業継続要因等の見識
 - 3. 研究方法について
- . キャリアパスの類型化等について
 - 1. キャリアパスの類型化
 - 2. 子供の有無から見る女性のキャリアパス
 - 3. 子供あり女性のブランク期間有無から見るキャリアパス
- . キャリアパスを分ける要因について
 - 1. 出産後の就業形態に影響を与える要因分析
 - 2. 学歴別に見た出産後の就業形態に影響を与える要因分析
- . キャリア・デザインへの示唆
- . おわりに

. はじめに

男女雇用機会均等法（以下「均等法」）が1986年に施行されてから20年目を迎え、昨年2005年

4月、育児休業・介護休業の対象労働者の拡大や育児休業期間の延長などが改正された、改正育児・介護休業法が施行された。これらにより、女性の就業にはどのような変化が見られたのであろうか。結婚・出産などライフ・イベントの影響により、就業から離れることが通例となっていた時代から、様々な制度や支援策のもと、仕事と家庭との両立になりうる時代になっているはずである。しかし、厚生労働省が発表した「出生前後の就業変化に関する統計」¹を見ると、出生1年前に有職であった母親について、出生前後を通じて一貫して母親が有職である場合は、約3割に過ぎず、現実では出産を機に就業から離れている女性が多いことがわかる。

. 問題意識と先行研究からの就業継続要因等の見識

-1. 問題意識の提示

女性の就業形態選択などに関する研究は多いが、女性が迎えるキャリアパスについては解明されていない。出産前後で働き方の変化が見られることは、厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計」²

等で分析されているが、ライフ・イベントの影響を受けやすい女性が、どのようなキャリアが見られるのかについては、不透明なままである。女性のキャリアパスを解明することにより、女性のキャリアプランニングに役立つのではないかと考えた。

その上で、キャリアパスを分岐させているのは出産ではないかとの仮説に基づき、女性個人のキャリア形成に役立たせるため、キャリアパスの解読を行うことを試みた。

また、出産後、継続就業する女性が少ないという点について多くの研究者により指摘されているが、本人のキャリアビジョンや職場の人事制度をはじめとする諸制度が、就業継続に与える影響についての研究は、それほど多くはない。この研究では、そこにも焦点を当て分析を行うこととした。

-2. 先行研究からの就業継続要因等の見識

均等法以前と比較すると、確かに、30代女性の就業率に改善傾向が見られ、M字カーブも“V”から緩やかな谷間となりつつある。しかし、詳細を見ていくと、改善とはいいがたい現状である。鈴木(2004)は、M字型の右山部分は主にパートタイマー、アルバイトの増加によるもの、また、谷となる30~34歳を未既婚者別で見ると、谷が浅くなっているのは未婚者の就業者が増加したことによりもたらされたもので、既婚女性の労働力率は「均等法」施行後もほとんど変化していないと指摘している。

仕事と家事・育児の性差による分業がまだまだ強固である背景から、既婚女性とりわけ子供を持つ女性の就業状況が変化していないのだろう。

そのような背景や近年少子化問題が深刻さを増している背景からか、結婚や育児による就業との関連については、様々な研究がなされている。

松浦・滋野(2005)では、学校卒業後は正規社員というコースを多くの人が選択したが、結婚、出産という過程の中で無職(専業主婦)、非正規労働に移行していることを指摘している。

既婚女性にとり、育児などの家事負担が多い現状では、労働時間の調整が可能であることが就業の実現で重要である(大井・松浦 2003)。

配偶者の収入や職業、配偶者以外の同居有無についても永瀬(1999)の研究からも、既婚女性の就業継続に少なからず影響していることが指摘されている。

しかし、配偶者の収入については、統計的に有意な影響を与えていないが(大井・松浦 2003)、配偶者が公務員であると、出産といったイベントを通じて女性が常勤で継続的に就業する確率を有意にプラスにする働きを持っていると指摘している(大沢・鈴木 2000)。

また、就業継続に関する価値観と就業行動には密接な影響がある(丸山 2001)との見解がなされている。育児休業法施行前後で結婚後の就業継続については、永瀬(1999)の研究によると、就業継続が増えているが、出産後の継続は有意に増えていないと指摘している。

-3. 研究方法について

ここでは、今回の研究方法について述べていきたい。

この研究を行うにあたり、2つの調査を活用した。

まずキャリアパスの類型化を行うために、ワークス研究所の基幹調査である「ワーキングパーソン調査2004」を活用し、2次分析を行った。この調査は、就業に関する実態と意識、特に転職とキャリア開発を中心に明らかにするために実施している。

<調査概要>

調査目的：首都圏で働く人々の就業に関する実態と意識、特に転職とキャリア開発を中心に明らかにする

調査対象母集団：首都圏50km(1都4県)で、正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイトとして就業している18~59歳の学生を除く男女

サンプル数：5846名（男性：3856名 女性：1990名）

調査期間：2004年8月23日～10月15日

調査方法：訪問留め置き法

就業者の定義：2004年7月最終週に1日でも雇用されて就業した人

就業者のキャリア形成は、個人により様々である。18歳から59歳の平均転職回数は、2.4回（「ワーキングパーソン調査2004」より）、転職理由も、仕事の向き不向きや勤務条件の向上、上司・同僚との不同調、自分の能力を活かせる職場へなど、多様な内容にとんでいる。

今回の研究では、キャリア形成を転職有無や回数、キャリアステップ等の中身に重点を置くのではなく、就業形態の多様化といわれて久しい現状を受けて、就業形態の変遷でキャリアパスを見ていくことにした。

キャリアパスは、初職時から現在まで、転職や再就職のほか、同一企業内で就業形態の変化があった場合もひとつの変遷とした（質問上では8変遷までを聞いている）。就業形態は、正規社員（正規社員・正職員）と非正規社員（契約社員・嘱託、パート・アルバイト、派遣）の2区分とした。業務委託やフリーランスなどの非雇用者は、就業意欲や働き方も雇用者と異なるため、非雇用を含んだ変遷は除いた（非雇用を含んだ変遷の比率は、の図表1を参照されたい）。

以上により、就業変遷のパターンを洗い出し、キャリアパスの類型化を行った。

もうひとつの調査は、出産前後の時点に特化した「子供を持つ女性の就業に関する調査」を新規に実施し、活用した。

調査対象は、現在子供がいる有配偶者で、子供がいても離別・死別により現在無配偶者は含まれない。また、現在就業していない者も含まれているため、キャリアパスの類型化で使用した調査対象と異なることを留意されたい。

ここでは、出産後の就業形態が、出産前のキャリアコンセプト（にて詳細を説明）および職場・

家庭面の環境でどのような変化が見られるのかの検証を行った。キャリアコンセプトは、今回の分析のため新たに設定した項目であるが、後述説明する。

研究の対象としては、M字カーブの谷間部分の年代である30代に焦点を当て行うこととした。

<調査概要>

調査目的：首都圏在住の子供を持つ女性の就業に関する実態と意識、特に出産前後の就業状況を中心に明らかにする

調査対象母集団：首都圏（1都4県）在住の、25～39歳の子供を持つ有配偶者の女性

サンプル数：2000名（20代：274名 30代：1726名）

調査期間：2005年8月25日～31日

調査方法：Web調査

子供を持つ女性の定義：2005年8月調査時点で子供がいる有配偶者の女性

この調査を実施する前に、プリ調査としてグループインタビューを実施した。ヒアリング内容は、すでに実態として検証されているもの以外に、出産後の就業形態に影響を与えている要因はないかを探るため、初職から現在の状況についてどのような経緯があったのかを聞いた。その結果、先行研究で実証されている以外に、就業を通して仕事への考え方が変化したこと、子供ができたことで時間配分や日常接する人が変わった、などが明らかとなった。そこで、仕事に関する考え方、たとえば、責任のある仕事や専門性の高い仕事の思考性、仕事と家庭の時間配分の優先度などのキャリアコンセプトについて、就業継続や就業形態選択の要因となりうるのではないかの検証を行うこととした。

<調査概要>

調査目的：「子供を持つ女性の就業に関する調査」を実施するにあたり、質問項目などの参考とする

調査対象母集団：首都圏（1都3県）在住の、25～39歳の子供を持つ有配偶者の女性で 現在無

業者（専業主婦）も含む

サンプル数：8名（20代：1名 30代：7名）

調査期間：2005年8月5日～6日

・キャリアパスの類型化等について

-1. キャリアパスの類型化

キャリアパスを見ていくと、33種類にもおよんだが、転職等で就業形態に変化のないものなどをくくる作業過程を経て、次の6パターンに類型化した。

Career1：正規社員（就業形態の変更なし）

Career2：正規社員 非正規社員

Career3：正規社員 非正規社員 正規社員

Career4：非正規社員（就業形態の変更なし）

Career5：非正規社員 正規社員

Career6：非正規社員 正規社員 非正規社員
上記以外のその他は、6パターン以外の変遷で、非雇用者などの就業形態が含まれている。

注釈として、Career1の正規社員（就業形態の変更なし）では、正規社員 正規社員など、正規社員の就業形態は変えず、複数回変遷しているケースも含まれる。Career2の「非正規社員（就業形態の変更なし）」も、Career1と同様である。

図表1 キャリアパスの類型化のシェア（30代）

	男性 N=1415	女性 N=562	有意差 検定
	100.0%	100.0%	
Career1 正規のみ	77.3%	41.3%	**
Career2 正規 非正規	3.0%	24.2%	**
Career3 正規 非正規 正規	3.6%	10.0%	**
Career4 非正規のみ	1.8%	6.0%	**
Career5 非正規 正規	6.2%	4.6%	
Career6 非正規 正規 非正規	0.1%	1.1%	
その他	8.0%	12.8%	

** p<.01で有意

図表1は、類型化した6パターンのシェアを男女比較したものである。図表2は、学歴別に見たものである。男女で比率は異なるものの、高学歴になるほどCareer1の「正規のみ」の比率が高くなっていることがわかる。学歴でどのような傾向

が見られるのかを参考としたもので、分析はここまでにとどめておくこととする。

図表2 キャリアパスの類型化のシェア
_学歴別（30代）

<男性>		大学・ 大学院 N=580	短大・ 専門 N=233	高校 N=507	その他 N=95
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Career1	正規のみ	87.8%	76.8%	69.4%	56.8%
Career2	正規 非正規	2.6%	3.4%	3.4%	3.2%
Career3	正規 非正規 正規	2.8%	4.7%	4.1%	3.2%
Career4	非正規のみ	1.0%	2.1%	2.6%	1.1%
Career5	非正規 正規	2.9%	6.0%	8.3%	15.8%
Career6	非正規 正規 非正規	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%
	その他	2.9%	6.9%	12.0%	20.0%

<女性>		大学・ 大学院 N=89	短大・ 専門 N=239	高校 N=217	その他 N=17
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Career1	正規のみ	59.6%	46.0%	30.4%	17.6%
Career2	正規 非正規	13.5%	25.5%	28.1%	11.8%
Career3	正規 非正規 正規	4.5%	9.6%	12.4%	11.8%
Career4	非正規のみ	6.7%	2.9%	7.4%	29.4%
Career5	非正規 正規	5.6%	2.9%	5.1%	17.6%
Career6	非正規 正規 非正規	0.0%	1.3%	0.9%	5.9%
	その他	10.1%	11.7%	15.7%	5.9%

学歴の「その他」は中学、高専、無回答を含む

図表1の通り、男女間で異なることが確認できる。正規社員として働き続ける男性に対して、女性是非正規を経緯したキャリアパスで多様性が見られる。もちろん、男性でも非正規を経緯しているパスが見られるが、女性の場合と経緯している意味合いが異なるように思われる。その意味合いを探るべく、就業形態の受容性³（働いてみたいかどうかの意思）について男女で差があるのではないかと仮説を基に、検証してみることにした。

そこで、就業形態の受容性について、男女でどのような傾向があるのかを「ワーキングパーソン調査2004」から見てみた。

「正社員のみ受容性あり」を見ると、男性は46.7%、女性は14.6%と、男性の方が正規社員での働き方にこだわる傾向が見られた。このことからわかるように、男性は正規社員へのこだわりから正規のみのキャリアパスが多く見られると推察

図表3 30代女性の子供有無別、子供のある女性のうちブランク期間有無のシェア

		30代女性 N=562	30代女性N=562				有意差検定	
			子供あり N=331	ブランク期間有無		子供なし N=231	子供有 無	ブラン ク期間 有無
				ありN=207	なし N=48			
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
Career1	正規のみ	41.3%	31.7%	19.8%	16.7%	55.0%	**	
Career2	正規 非正規	24.2%	31.1%	40.1%	33.3%	14.3%	**	
Career3	正規 非正規 正規	10.0%	8.8%	12.6%	2.1%	11.7%	**	
Career4	非正規のみ	6.0%	6.3%	3.9%	12.5%	5.6%		
Career5	非正規 正規	4.6%	4.5%	2.9%	10.4%	4.8%		
Career6	非正規 正規 非正規	1.1%	1.5%	1.4%	4.2%	0.4%		
その他		12.8%	16.0%	19.3%	20.8%	8.2%		

転職経験者のみ

** p<.01

される。

一方女性は、正規社員での働き方にあまりこだわらない傾向が見られ、「非正社員のみ受容性あり」が17.4%と、「正社員のみ受容性あり」を若干ながら上回っている。

女性は、ライフ・イベントの影響があるから就業形態に対して広い受容性があるのか、そもそも就業形態に対して広い受容性があるからなのか、についてはここでは明確ではない。察するに、前者の方が強いと推測される。

これらを踏まえると、女性はライフ・イベントの影響を受けやすいため、正規社員以外の就業形態に広い受容性があることで多様性が見られると思われる。このようなことから、男女間でキャリアパスに差が見られることがわかった。

しかし、ライフ・イベントの影響や正規社員以外の就業形態の受容性の違いなど、性差によるものなのだろうか。ライフ・イベントの影響を受けやすい女性だが、その影響を受けていない女性も同じなのだろうか。そこで、ライフ・イベントのうち就業に影響があるのは出産との仮説をおき、出産経験者いいかえると子供有無の女性でどのようなキャリアパスが見られるのか 検証を行った。

-2. 子供の有無から見る女性のキャリアパス

女性における6パターンのキャリアパスの中で、子供の有無で見たところ、相互で異なる傾向が見

られた(図表3)。子供がいない女性では、男性のキャリアパスのシェア傾向と類似している。このことは、ライフ・イベントの影響が小さいことを示している。

次に、子供の有無によりどのキャリアパスで差が見られるか検証したところ、Career1の「正規のみ」とCareer2の「正規 非正規」に統計的有意な差が見られた。このことから、男女間の性差でキャリアパスの差が見られるというよりも、女性の子供の有無により差が見られることが明らかとなったのである。これは子供がいる場合、育児・家事などの負担が女性へ重くのしかかり、就業条件面を変えざるをえない状況に直面するからではないかと推察できる。子供がいる女性は、正規社員としてとどまりにくく、また、非正規社員として働くことを余儀なくされる実状が表れた結果となった。

-3. 子供あり女性のブランク期間有無から見るキャリアパス

次に、子供がいる女性のうち、キャリアブランクの有無でどのキャリアパスに差が見られるか検証した。ここでいうキャリアブランクとは、転職や就業形態が変化する間に、3ヵ月以上のブランク期間があることをいう。ブランク期間の行動は、仕事をしていないことが前提で、転職先探しや、就学、家事・育児に専念、介護などが含まれ

る。

検証の結果、ブランク期間の有無によりキャリアパスに統計的有意な差が見られたのは、Career3の「正規 非正規 正規」であった。

キャリアブランクがあると、仕事の一線から離れてしまうことから、再就職するときにはその能力が落ちてしまう。だが、徐々に仕事へ取り組むことにより、いわゆるハビリ効果で能力を発揮し、活躍するケースも多く見られる(『とらばーゆ』と『とらばーゆ*net』2005～2006)。

現状では家事・育児等に専念していた女性がいざ再就職をしようとしても、厳しい現状が待ち構えている。2006年4月より全国12ヵ所でマザーズハローワークがオープンとなったが、再就職希望者への支援として、仕事現場への復帰までのフォローや就職先の提供もより重要となってくるであろう。

・キャリアパスを分ける要因について

女性のキャリアパスの検証をしてきたが、女性のキャリアは、“出産”の影響が仮説通り大きいことがわかった。だが、なぜ出産前後で就業形態の変化が見られるのだろうか。そこで、出産前後に特化した「子供を持つ女性の就業に関する調査」にて検証を行った。

先行研究で出産時の就業継続の要因や育児と就業に関する女性の考え方や選択などの研究が多くなされている。配偶者の職業や収入、女性本人の学歴や職種、女性本人の母親の就業状況などを変数として分析している(永瀬1999; 大沢・鈴木2000など)。しかし、今回は、配偶者自身の職業や収入などの質問をしていないため、関係性を見ることができないこともあるが、就業などに関する考え方や職場、家庭環境の状況に関する項目に絞り、分析することにした。

出産後の就業形態に影響を与える要因分析をする前に、調査結果から出産前後で就業形態にどのような変化があるのかのパターンを見てみた(図表4)。キャリアパスの類型化同様、就業形態の変

化でパターンを見ているため、転職の有無は考慮していない。その他は、非雇用者などの就業形態が含まれている。

図表4 出産前後の就業形態変化のシェア

出産前	出産後	N=1726	100.0%
正規	正規	159	9.2%
正規	非正規	57	3.3%
正規	無業	433	25.1%
非正規	非正規	96	5.6%
非正規	正規	9	0.5%
非正規	無業	400	23.2%
無業	正規	7	0.4%
無業	非正規	35	2.0%
無業	無業	452	26.2%
その他		78	4.5%

今回の調査結果からではあるが、出産前、正規または非正規で就業していた者が、出産後離職しているのは、48%と半数におよんでいることが確認できる。冒頭でも触れたが、2005年4月に育児・介護休業法が改正され、対象労働者の拡大につき、非正規社員まで育児休暇の取得が認められるようになった。しかし、今回のこの調査では、改正直後ということもあり、育児・介護休業法の改正の効果は見られにくいと考えられる。

そのため、出産後の就業形態の影響を与える要因分析としての検証は、育児休暇などの制度が整備されていた正規社員で行うこととした。

就業継続の要因分析として出産前(結婚後妊娠前の時点)正規社員として働いていた者が、出産後、正規社員または非正規社員として分岐(正規 正規, 正規 非正規)する要因を探った。

-1. 出産後の就業形態に影響を与える要因分析

出産後の就業形態に影響を与える要因分析として、出産前(結婚後妊娠前)時点でのキャリアコンセプトおよび職場や家庭環境などの項目から、影響を与える要因分析を行った。キャリアコンセプトとして11項目(～)，職場・家庭環境として5項目(～)を設定した。

選択肢は、一部例外はあるが4段階⁵にて聞いている。

責任のある仕事志向：責任のある仕事をしたいと考えていたか

専門性の高い仕事志向：専門性の高い仕事をしたいと考えていたか

キャリアビジョン思考：自分自身のキャリアビジョンを考えていたか

キャリアのための学び思考：自分のキャリアのために何か学習していたか、または学習しようと考えていたか

仕事を通しての成長性：仕事を通して、自分が成長できると考えていたか

仕事を通しての充実感・達成感：仕事を通して、充実感や達成感があったか

時間配分：仕事とプライベート・家庭との時間配分をどうしていたか

将来実現したい夢：将来実現したい夢は、仕事とプライベート・家庭のどちら側にあったか

人間関係の影響：人間関係において、仕事（職場）とプライベートではどちらに影響を受けていたか

役職意向：どのくらいまでの役職に昇進したいと考えていたか

就業の継続意向：育児と職業のあり方についての考え方

職場の産休・育児休暇などの人事制度の有無

職場の時短勤務などの育児支援制度の有無

職場でのメンター（仕事などを含めてアドバイスしてくれるような相談者）の有無

配偶者以外の同居の有無

家族の本人が就業することに対する理解度

この16項目について、“出産前（結婚後妊娠前）の時点”で、どのような考え方であったか、どのような状況だったかなどについて聞いた。

出産後の就業形態にどのくらい影響を与えるかの分析として、出産後、正規または非正規の就業形態を独立変数（正規=1、非正規=0）としたロジスティック回帰分析⁶を行った。

図表5を見ると、11項目のうち有意なものは「役

職意向」「就業の継続意向」「産休・育児休暇などの人事制度があった」「時短勤務などの育児支援があった」の4項目である。

ここで、影響度も見たいことから、オッズ比（図表5：Exp(B)）も加味しながら分析を行う。

図表5 出産後の就業形態（正規・非正規）に関するロジスティック回帰分析の結果

	係数B	Exp(B)
責任のある仕事志向	-0.841	0.431
専門性の高い仕事志向	-0.027	0.973
キャリアビジョン思考	0.225	1.252
キャリアのための学び思考	-0.130	0.878
仕事を通しての成長性	-0.028	0.972
仕事を通しての充実感・達成感	-0.476	0.622
時間配分（仕事とプライベート・家庭）	0.472	1.604
将来実現したい夢（仕事とプライベート・家庭）	-0.509	0.601
人間関係の影響（仕事とプライベート）	-0.281	0.755
役職意向	1.188 *	3.279
就業の継続意向	1.309 *	3.701
職場の産休・育児休暇などの人事制度の有無	0.977 *	2.655
職場の時短勤務などの育児支援制度の有無	1.063 *	2.895
職場でのメンターの有無	-0.273	0.761
配偶者以外の同居の有無	0.360	1.433
家族の就業に対する理解度	0.887	2.429
定数	-0.918	0.399

* p<.05

「役職・昇進を考えていた」「就業継続意向で子供ができて働き続けたいと考えている」は有意であり、オッズ比も3.3、3.7と高く、ともに正規社員の確率を高くし、影響を与えていることがわかる。

「キャリアビジョン思考」は有意でないが、オッズ比が1.3とやや高いことから、多少の影響を与えていることが確認できる。

「役職・昇進を考えていた」「子供ができて働き続けたいという就業継続意向」「キャリアビジョ

ン思考」を考えていたということは、自分のキャリアを考えているかどうかの因子であり、自分自身のキャリアを意識している人が、出産後も正規社員で働くことを示している。

また、仕事と家庭・プライベートの時間配分では、オッズ比が 1.6 とやや高いことから、仕事の優先度を上げていることを示している。

「産休・育児などの人事制度があった」「時短勤務などの育児支援があった」は有意であり、オッズ比も 2.7, 2.9 と高く、影響が大きいことがわかる。

産休・育児休暇などの人事制度の有無や時短勤務などの育児支援の有無により、正規か非正規での働きに影響を与えていることがわかった。また、就業に対する家族の理解があるかないかでも、有意ではなかったもののオッズ比が 2.4 と高いことから影響を与えていることを示している。

ここで、産休・育児休暇などの人事制度の有無等の認知状況（図表 6～9、出産前後の就業別）を見てみたい。

図表 6 出産前の職場での産休・育休などの制度の有無

	N数	あった	なかった	制度があったかどうか知らなかった
正規 正規	159	77.4%	16.4%	6.3%
正規 非正規	57	43.9%	38.6%	17.5%

図表 7 産休・育休などの取得のしやすさ(産休・育休などの制度があった者)

	N数	取得しやすかった(計)	取得しにくかった(計)
正規 正規	123	74.8%	25.2%
正規 非正規	25	52.0%	48.0%

図表 8 産休・育休などの取得することへの職場の上司・同僚の理解度(産休・育休などの制度があった者)

	N数	理解があった(計)	理解がなかった(計)
正規 正規	123	82.9%	17.1%
正規 非正規	25	76.0%	24.0%

図表 9 出産前の職場での時短勤務などの育児支

援制度の有無

	N数	あった	なかった	どのような制度があるか知らない
正規 正規	159	56.6%	31.4%	11.9%
正規 非正規	57	21.1%	56.1%	22.8%

出産前正規社員として働いていた者で、職場に産休・育児などの制度があったと回答している者が「正規 正規」で 8 割近くに及ぶが、「正規 非正規」では半数を下回っている。職場の産休・育休などの諸制度があったと回答した者のうち、取得のしやすさや上司・同僚の理解度について聞いたところ「正規 正規」では取得しやすく、上司や同僚からも理解が得られる傾向が見られた。しかし、「正規 非正規」では、取得しにくかった状況もうかがえる。

また、時短勤務などの育児支援制度があったと回答した者が「正規 正規」では 6 割近くだが、「正規 非正規」では 2 割程度である。産休・育休などの制度の取得権利があるにもかかわらず、諸制度があることすら知らない者が少なくない。

佐藤・武石(2004:35)も指摘しているように、育児休業法の施行から 10 年以上が経過した現在でも、就業規則等に育児休業制度を規定していない事業所が 38.5% (厚生労働省「平成 14 年度女性雇用管理基本調査7」)と決して低くない数値で、この事実が育児休業取得の阻害要因になっていると考えられるのである。

出産を機に、働き方を変えることは個人の考えによるところだが、職場での環境により自らの意思ではないところで、変更を余儀なくされることもある実情が明らかとなっている。本人が働きたいとの意思があっても、家族の理解が得られないと、勤務時間等の融通がきく非正規として働くことを余儀なくされることが推察される。つまり、時短勤務などの育児支援制度が整っているということは、就業に対する家族の理解も得られやすいということを示していると思われる。

これらの事実も踏まえ、出産前後で就業形態を変える正規社員として働いている女性と、就業形

図表 10 学歴別に見た出産後の就業形態（正規・非正規）に関するロジスティック回帰分析の結果

	大学・大学院卒者		短大，専修・各種 専修学校		高校卒者	
	係数B	Exp(B)	係数B	Exp(B)	係数B	Exp(B)
責任のある仕事意向	2.755	15.720	-2.238	0.107	-91.073	0.000
専門性の高い仕事意向	-19.803	0.000	-0.603	0.547	-8.834	0.000
キャリアビジョン思考	3.000	20.093	0.781	2.184	-90.582	0.000
キャリアのための学び思考	2.192	8.949	-1.002	0.367	-52.877	0.000
仕事を通しての成長性	3.016	20.408	-0.522	0.594	15.458	5.2E+06
仕事を通しての充実感・達成感	-27.904	0.000	-0.190	0.827	-30.681	0.000
時間配分（仕事とプライベート・家庭）	6.050 *	424.157	0.650	1.915	-1.4E+02	0.000
将来実現したい夢（仕事とプライベート・家庭）	-5.104	0.006	-0.348	0.706	-3.0E+02	0.000
人間関係の影響（仕事とプライベート）	1.764	5.835	0.291	1.338	-2.7E+02	0.000
役職意向	-2.923	0.054	1.630 *	5.103	448.381	5.4E+194
就業の継続意向	4.285 *	72.628	1.205	3.336	402.479	6.2E+174
職場の産休・育児休暇などの人事制度の有無	6.397	599.848	1.110	3.033	60.561	2.0E+26
職場の時短勤務などの育児支援制度の有無	-0.934	0.393	2.277 *	9.750	207.205	9.7E+89
職場でのメンターの有無	0.818	2.266	0.343	1.409	-2.4E+02	0.000
配偶者以外の同居の有無	20.977	1.3E+09	0.853	2.346	-2.1E+02	0.000
家族の就業に対する理解度	2.110	8.248	2.616 *	13.676	-35.148	0.000
定数	29.728	8.1E+12	-1.968	0.140	256.318	2.1E+111

* p<.05

態を非正規社員として働いている女性の分析のまとめをしてみる。就業形態については、自らの選択意思については聞いていないため、キャリアコンセプトと職場や家庭環境から考察してみることとする。

出産前後、就業形態を変えず正規社員で働いている者は就業継続を望んでおり、そのためには、職場の産休・育児休暇などの人事制度や、時短勤務などの育児支援制度が整っていることが条件としてある。また、役職意向を含めたキャリアビジョンを考えており、仕事も家庭も両方こなしたいという考えを持った女性である。職場の産休・育児休暇などの人事制度のほか、時短勤務などの育児支援制度が整っていることが、正規社員として働くことに影響を与えているのである。

一方「正規 非正規」で就業形態を変化させて

働く者は、仕事と家庭を両立させながら、家庭での時間を多くしながら働いている女性である。

-2. 学歴別に見た出産後の就業形態に影響を与える要因分析

参考までに、学歴別で見た場合、出産後の就業形態に影響を与える要因が異なるのかを検証した。

学歴は、「大学・大学院卒者(N=75)」「短大、専修・各種学校卒者(N=86)」「高校卒者(N=51)」の3分類で比較してみた。分析方法は、-1同様、ロジスティック回帰分析にて行った(図表10)。

大学・大学院卒者で有意なものは、「時間配分」(係数:6.1 オッズ比:424.2)、「就業の継続意向」(係数:4.3 オッズ比:72.6)の2項目。

短大、専修・各種学校卒者で有意なものは、「役

職意向」(係数：1.6 オッズ比：5.1),「職場の時短勤務などの育児支援制度の有無」(係数：2.3 オッズ比：9.8),「家族の就業に対する理解度」(係数：2.6 オッズ比：13.7)の3項目。

高校卒者は、有意な項目はなかった。

この分析からわかったことは、高学歴になるにつれ、キャリアに関する考え方、つまり“自分自身のキャリア軸を持ち合わせた考えた方”を持っており、周辺環境を上手く活用しながら就業していることが推測される。

・キャリア・デザインへの示唆

キャリアコンセプト(以下CC)と職場・家庭の環境の相関⁶⁾を見てみたところ、「産休・育児休暇制度などの有無」とCCの「役職意向」と「時間配分」,「時短勤務などの育児支援制度の有無」とCC「役職意向」,「メンターの有無」とCC「仕事を通しての成長性」に一定の関係性が見られた。

このことから、産休・育児休暇などの制度や時短勤務などの育児支援制度があることにより、役職も意識した長期的な働き方ができ、かつ育児などとの両立をしながら仕事を優先とした働き方がしやすいのではないかと推察される。また、メンター＝仕事などを含めアドバイスをしてくれるような相談者がいると、様々な相談ができ、仕事を通して自分を成長させやすい環境であることが示される。

以上のことを踏まえて、出産後も就業を継続する長期的な視野の下でキャリア・デザインを描くためには、

1. 仕事、働くことに対して、意識付けを行う
 2. 産休・育児休暇などの制度や時短勤務などの育児支援制度などの諸制度を活用する
 3. メンターを持ち、ロールモデルを見つける
- を、考慮することを示唆したい。

自分のキャリア・デザインを考える際、まっさらな状態ではなかなか考えることは難しいであろう。社内外問わず、世の中には様々な経験を通して働き活躍している女性がいる(『とらばーゆ』

2005～2006)。そのような人たちをロールモデルとして参考にすれば、自分自身のキャリア・デザインの参考になるはずである。

女性も働き続けなくてはならないとっているわけではなく、キャリア・デザインの中には、もちろん、家事・育児に専念することも選択肢として含まれる。一旦仕事から離れてしまっても、育児が一段落して働きたいとの考えが起きることもあるだろう。

たとえ家事・育児のため一時的なキャリア・ブランク期間を設けても、復職に向けての心構えを忘れず、キャリア・デザインを見直しながら力を蓄えておくことも重要ではないかと考えるからである。

・おわりに

今回の研究では、女性のキャリアパスを6パターンに類型化したことで解明し、出産がキャリアパスを分岐させていることが明らかとなった。

また、役職意向や就業継続意向などの就業に対する意識、職場の産休・育児休暇などの人事制度や時短勤務などの育児支援制度などの影響が、出産後の就業形態に影響をおよぼすことが明らかとなった。

先行研究や今回の研究で分析を進めるにあたり、気になる問題が浮上してきた。

それは、諸制度の認知状況と、男性の家事・育児参加状況である。

まず、諸制度の認知状況から述べる。

プリ調査として実施したグループインタビューからも「子供がいなかったときのような働き方はできない」「時短勤務などの諸制度があっても、上司や同僚の取得への理解が得られにくい」などの声が聞かれ、仕事と家事・育児の両立の厳しい現状が伝わってきた。

問題としては 取得権利があるにもかかわらず、諸制度があることすら知らない者が少なくないことである。出産前後で就業形態を変化させた者について、その変化が変えざるをえない状況だった

のかどうかなどを聞いていないため不明確なこともあるが、諸制度があり、取得権利があることを認知することで、離職を回避できたのではないかと悔やまれる。

取得権利があるとしても、職場の上司・同僚の理解が得られなければ、諸制度はないのと同じである。国をあげて諸制度の整備をし、企業も同様に整備をしたとしても、従業員の意識改革なくては何も変わらない。そして意識改革だけでも前には進まず、行動改革を促さなければ、有名無実のものになってしまうのである。

今回の研究では、出産後も継続就業する女性について絞ったため、無業者となった女性の分析は行っていない。出産後、無業者となった女性の要因分析については、次回の問題提起としたい。

次に、男性の家事・育児参加状況について述べる。

内閣府が発表している、女性の就業に対する意識の男女別を見ると(図表 11)、男女差はあまり見られない。意識の差はあまり見られないが、なぜ状況が変わらないのであろうか。

図表 11 女性が職業を持つことについて

	男性	女性
女性は職業を持たない方がよい	3.8%	1.7%
結婚するまでは職業を持つ方が良い	8.3%	5.4%
子どもができるまでは職業を持つ方がよい	11.5%	9.1%
子どもができてずっと職業を続ける方がよい	38.6%	41.9%
子どもができたなら職業をやめ大きくなったら再び職業を持つ方がよい	32.4%	37.0%
その他	2.7%	2.0%
わからない	2.7%	2.9%

注：内閣府「男女共同参画に関する世論調査」平成16年11月調査をもとに作成

そこで、厚生労働省の委託調査である「子育て支援策等に関する調査¹⁰」の中の、未就業児童がいる男性への父親の子育てに対する優先度を聞いたものを見してみる。実に52%が仕事と家事・育児を同等に重視したいと希望しているが、現実では26%にまで落ち込むことが確認できた。このことにより、仕事重視にならざるをえず、希望と現実

のギャップが顕著となっていることが明らかとなった。

働き続けたいと考えている女性が、希望通り働き続けられるようになるには、男性の家事・育児への参加が不可欠となる。そのような環境になるには、男性の家事・育児への参加が当たり前の社会となることが必須で、それは会社側のサポート体制を整えることも必要条件となる。そのためには、まず男性含めて就業状況を見直し、家事・育児時間の割合を増やすかわりに、女性の負担を減らすことから始まる。

今回の研究では、上記についても問題提起としてとどまることとする。また今回の研究では、女性のキャリアについてなど、女性個人側に焦点を当てたが、目前に迫った2007年問題とされている団塊世代の大量退職、少子・高齢化など、労働人口の低下が現実となり、まさに女性人材の活用の必要性が迫っている中の、本質的な女性活用のあり方も次回の課題として残った。

その他、厚生労働省が発表している「女性雇用管理基本調査¹¹」を見ると、妊娠期における保護措置等について、たとえば、妊産婦の通院休暇制度に関する規定を有している事業所は37.7%、通勤緩和の措置に関しては28.5%と低い数値となっている。その中で、妊娠中の社員に特別有給休暇を与えるなどの支援策を打ち出しはじめている企業¹²が見えはじめている。グループインタビューでも、つわりなどで仕事を続けていくことが難しくなり、辞めてしまった女性もいたことから、このような女性は少なくないはずだ。

女性活用のあり方を検証する際、出産後のケアだけでなく、出産前の妊娠中のケアも必要であり、妊娠中の就業のあり方などについての研究も課題として残った。

注

¹ 厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計(人口動態統計特殊報告)」(平成15年度)

² 厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計」人口動態職業・産業別統計と21世紀出生児縦断調査のリンゲージ分析(平成15年度 人口動態統計特殊報告)

- 3 「正社員・正職員」「契約社員・嘱託」「フリーター（社会人アルバイト）」「パートタイマー」「派遣」「業務委託」のそれぞれの就業形態について「ぜひ働いてみたいと思う」「働いてもよいと思う」「働きたくない」「どちらともいえない」の4段階で質問し、「ぜひ働いてみたいと思う」「働いてもよいと思う」を「受容性がある」とした。
- 4 ブランク期間の有無は、ブランクが3ヵ月以上の期間があったものをありとしているが、3ヵ月未満だけのブランク期間があったものは、「ブランク期間なし」として分析を行った。
- 5 A:「考えていた」「どちらかというと考えていた」「考えていなかった」「どちらかというと考えていなかった」
B:「あった」「どちらかというがあった」「なかった」「どちらかというとなかった」
C:「仕事優先」「どちらかというと仕事優先」「家庭優先」「どちらかというと家庭優先」
D:「仕事側」「どちらかというと仕事側」「プライベート側」「どちらかというとプライベート側」
E:「役職につきたくない」役職につきたくない以外=係長から役員以上までの4段階
F:「子供ができてみずっと仕事を続けたい」「子供ができたなら仕事をやめ、大きくなったら再就職したい」「子供ができるまでは仕事を続けたい」「結婚するまでは仕事を続けたい」
- 6 キャリアコンセプトは、出産前のデータを以下のようにダミー変数に置き換えた。
Aでの置き換え: 責任感, 専門性, キャリアビジョン思考, 学び思考, 成長性
Bでの置き換え: 充実・達成感
Cでの置き換え: 時間配分
Dでの置き換え: 自己実現, 人間関係
役職意向については、役職につきたくない=0 役職につきたくない以外=1
就業のあり方については、子供ができてみずっと仕事を続けたい=1 それ以外=0
A:「考えていた」「どちらかというと考えていた」=1 「考えていなかった」「どちらかというと考えていなかった」=0
B:「あった」「どちらかというがあった」=1 「なかった」「どちらかというとなかった」=0
C:「仕事優先」「どちらかというと仕事優先」=1 「家庭優先」「どちらかというと家庭優先」=0
D:「仕事側」「どちらかというと仕事側」=1 「プライベート側」「どちらかというとプライベート側」=0
独立変数である出産後の就業形態は、「正」=1 「非」=0
- 7 厚生労働省「平成14年度女性雇用管理基本調査」育児休業制度の規定の生む別事業所割合
- 8 今回の研究で設定したキャリアコンセプトおよび職場や家庭環境面の項目について、2変数相関分析を行った。
1%水準で有意:「産休・育児休暇制度などの有無」とCCの「役職意向」,「時短勤務などの育児支援制度の有無」とCCの「役職意向」,「メンターの有無」とCC「仕事を通しての成長性」
5%水準で有意:「産休・育児休暇制度などの有無」とCCの「時間配分」
- 9 内閣府「男女共同参画白書2004」一般的に女性が職業をもつことに対する女性、男性の意識変化。
- 10 この調査は、UFJ総合研究所（現：三菱UFJリサーチ&コンサルティング）への委託調査（2003）「子育て支援策に関する調査研究報告書」。
- 11 厚生労働省「平成16年度女性雇用管理基本調査」の調査テーマ:男女雇用機会均等法の母性健康管理措置の実施状況等。
- 12 『日経産業新聞』2006年3月15日付け「働きやすい会社:W社」。

参考文献

男女共同参画会議影響調査専門調査会, 2004, 『ライフスタイルの

- 選択と雇用・就業に関する制度・慣行 についての論点整理』藤野敦子, 2002, 「子供のいる既婚女性の就業選択: 夫の働き方, 性別役割意識が及ぼす影響」『季刊家計経済研究所』 No.56。
- 樋口美雄 岩田正美, 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。
- 国立社会保障・人口問題研究所, 2005, 『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会。
- 厚生労働省, 2004, 『第1回21世紀成年者縦断調査』, 2005, 『第2回21世紀成年者縦断調査』。
- 厚生労働省大臣官房統計情報部, 2004, 『出生前後の就業変化に関する統計の概況 - 人口動態職業・産業別統計と21世紀出生児縦断調査のリンケージ分析 -』平成15年度 人口動態統計特殊報告。
- 丸山桂, 2001, 「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析」『人口問題研究 (J. of Population Problems)』 57(2): 3-18。
- 松浦克己・滋野由紀子, 2005, 「大都市圏における育児と女性の就業」『会計検査研究』 No.32。
- 永瀬伸子, 1999, 「少子化の要因: 就業環境が価値観の変化か - 既婚者の就業形態選択と出産時期の選択 -」『人口問題研究 (J. of Population Problems)』 55(2): 1-18。
- 21世紀職業財団, 2002a, 『キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査』結果報告書。
2002b, 『パート労働の課題と対応の方向性 - パートタイム労働研究会最終報告』, 2005, 『女性労働者の処遇等に関する調査結果報告書』, 2006, 『パートタイム労働者実態調査報告書』。
- 岡本祐子, 2002, 『アイデンティティ生涯発達論の射程』ミネルヴァ書房。
- 大淵寛・高橋重郷, 2004, 『少子化の人口学』原書房。
- 大井方子・松浦克己, 2003, 「女性の就業形態選択に影響するものとしなもの - 転職・退職理由と夫の年収・職業を中心として -」『会計検査研究』 No.27。
- 大沢真知子・鈴木春子, 2000, 「女性の結婚・出産および人的資本の形成に関するパネルデータ分析」『季刊家計経済研究所』 48号。
- 大沢真知子・スーザン・ハウスマン, 2003, 『働き方の未来 - 非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構。
- 大沢真知子, 2006, 『ワークライフバランス社会へ - 個人が主役の働き方』岩波書店。
- リクルート, 2005~2006, 「こうして成功! 子育てママの再就職」『とらば一ゆ』『とらば一ゆ*net』, 2005~2006, 「これが女の出世道!」『とらば一ゆ』。
- 連合総合生活開発研究所, 2003, 『雇用管理の状況と新たな働き方の可能性に関する調査研究報告書』。
- 連合総合生活開発研究所, 2001, 『少子化社会における勤労者の仕事観・家族観に関する調査研究報告書』。
- 佐藤博樹・武石恵美子, 2004, 『男性の育児休業 - 社員のニーズ、会社のメリット』中公新書。
- 佐藤博樹, 2004, 『変わる働き方とキャリア・デザイン』勁草書房。
- 佐藤博樹・佐藤厚, 2004, 『仕事の社会学 - 変貌する働き方』有斐閣ブックス。
- 駿河輝和・張建華, 2003, 「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について: パネルデータによる計量分析」『季刊家計経済研究所』 No.59。
- 鈴木 尚子, 2004, 「企業の子育て支援をめぐる - 現状と課題 -」『レファレンス』 平成16年8月号。
- 橋木俊昭, 2005, 『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。
- 脇坂明・富田安信, 2001, 『大卒女性の働き方 - 女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構。