

女性の就業における 就業形態経験の影響に関する分析

小泉 静子 リクルートワークス研究所・主任研究員
野村 直美

女性は、結婚・出産・学校卒業といったライフイベントに応じ、様々な就業形態を経験する。一方で、それら就業形態経験の積み重ねにより、能力やプロフェッショナル性、仕事への関与に違いが生じ、結果、達成されるものも異なってくる。本研究では、このような就業の違いをもたらす就業形態経験の影響について、ライフイベントを背景とした女性就業の多様性を考慮した包括的モデルを作成し検証する。また、出産の影響にも着目する。

キーワード：働く女性、ライフイベント、就業形態、能力、関与・プロフェッショナル性

目次

- ・はじめに
- ・ライフイベントと就業形態の関係
 - 1. 就業形態に関する判別分析
 - 2. 年齢階級別の就業形態に関する判別分析
- ・女性の就業における就業形態経験の影響
 - 1. 就業形態経験をとりまく構造モデル
 - 2. モデルにおける関係性への出産の影響
- ・おわりに

・はじめに

本研究では、リクルートワークス研究所が首都圏 50km で就業している 18~59 歳の男女を対象に実施した「ワーキングパーソン調査 2004¹⁾」による女性 1981 名のデータを用い、ライフイベントを背景として就業形態を選択する今日の働く女性にとって、これまでの就業形態経験が就業上の能力にどのような影響を与えているのかを明らかにする。

1975 年以降、女性の労働力率はゆるやかに上昇してきた。女性の高学歴化や、自明ではなくなりつつある性別役割分業意識、男女雇用機会均等法や男女共同参画会議等の政府施策により、女性の

就業機会は拡大している。しかし一方で、学卒後に就職し、結婚や出産により一時退職し、育児が一段落したところで再就職するという、女性のキャリア形成パターンに目立った変化がないことも指摘されている(盛山 2000)。このことは、男女の賃金格差要因に端的に表れ、橋木はこれについて、女性は昇進・昇格に不利があること、結婚や出産で労働市場から退出すること、その後パートタイマーとして再参入しても、その賃金がフルタイマーに比べ低いこと、の 3 点をあげている(橋木 2005)。このように、就業機会は増えていながらもかわらず、女性はライフイベントに応じて就業形態を選択する、あるいは、せざるをえないといえる。

それでは、そのような選択の結果積み上げられてきた様々な就業形態経験は、実際の就業において、何にどのような影響をおよぼしているのだろうか。過去に経験した就業形態の違いや、経験年数の違いによって、仕事をする力や仕事の成果などに違いが出てくるのだろうか。これを考えるにおいては、それぞれの女性間で就業の背景となる生活環境が異なり、また一女性のなかにおいても、ライフイベントにより働く目的は変化し、働き方や働く力、また働いて得るものも変化することを

考慮しなければならない。本研究では、まず、第 1 章において、ライフイベントが就業形態に与える影響を検証し、女性がライフイベントに応じて就業形態を選択していることを確認する。その後、第 2 章において、先述のような女性就業の多様性を特徴づける、多岐にわたる違いや変化の要素を鳥瞰的図式に整理することで、ライフイベントを背景として多々のパターンを持つ就業形態経験が、働く力や達成といった女性の就業にどのような影響をおよぼしているのかについて、包括的に探ることとする。

・ライフイベントと就業形態の関係

まず初めに、女性はライフイベントに応じどのように就業形態を選択しているのかについて明らかにする。

依然として残るいわゆる M 字カーブに示されるとおり、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性は多い。M 字カーブの谷の底上げは、晩婚化・晩産化の影響であることも指摘されている(吉田 2004)。また、ブランク後の再参入においては、家事・育児等、家庭生活との両立から非正規就業を選択する女性が多い。男女共同参画会議・影響調査専門調査会の報告においても、30 歳代、40 歳代の女性の 7 割近くが自ら進んで非正社員になり、うち半数前後が育児・家事・介護をその選択理由にあげている(男女共同参画会議・影響調査専門調査会 2002)。このように、多くの女性は一人のキャリア形成のなかで、ライフイベントに応じて就業形態を選択し、経験する。この点について本章では、使用するデータの特性をふまえたうえで、「結婚」「出産」「学校卒業」の 3 つのライフイベントが、「正規」「非正規」「ブランク」の 3 つの就業形態へ与える影響を、判別分析により検証する。なお、本研究では離職期間についても、能力向上の勉強や求職における会社・業界研究等、働く活動の一部をいうという意味で、「ブランク」を就業形態のひとつと考える。

-1. 就業形態に関する判別分析

ライフイベントが就業形態へ与える影響を検証するため、現職が「非正規職であるか否か」(正規職を「0」、非正規職を「1」とする)、および転職経験者において「3 カ月以上のブランクを経験したか否か」について(経験していない場合を「0」、経験している場合を「1」とする)、「婚姻状態」(「未婚」を基準変数とするダミー変数)、「子どもの有無」(「子どもなし」を基準変数とするダミー変数)、「教育年数」(「最終卒業校」が「義務教育」の場合 9 年、「高校」12 年、「専修各種学校」「短大」「高専」14 年、「大学」16 年、「大学院」18 年とする)の 3 つを独立変数として、判別分析を行った(図表 1)。

図表 1 就業形態に関する判別分析

正準判別関数係数	非正規/正規	ブランク
婚姻状態(未婚=0)	.427	.261
子どもの有無(無=0)	.466	.759
教育年数	-.477	-.371
グループの重心関数	正規 -.321	無 -.653
	非正規 .420	有 .256

非正規：正準相関=.345, Wilks =.881, p<.000
ブランク：正準相関=.379, Wilks =.857, p<.000

この結果からは、既婚で子どもがいると、現在非正規職である傾向にあり、逆に教育年数が高いほど正規職である傾向にあるといえる。また、同様の傾向がブランクにも当てはまり、既婚で子どもがいるとブランクを経験している傾向にあり、教育年数が高いほどブランクを経験していない傾向にある。特に子どものいる場合、ブランクを経験している可能性が高い。つまり、結婚や出産といったライフイベントは、非正規職への転職やブランクといった就業経験に結びつきやすいといえる。なかでも特に、出産というライフイベントがブランク経験に強く結びついており、子どもを持つことが離職のきっかけになっている現状が改めて確認される。

また、ここでは正規職に教育年数の長さが効果

を持つと示唆されるが、一方で女性の高学歴化がフルタイム就業継続には結びついていないことも指摘されている(田中 1998)。教育年数の効果に関しては、年齢階層や職種、夫の年収や職業的地位といった要因も含め、より多面的な分析が課題となるが、ここではデータの制約上、正規職に対する正の効果を示唆するに留める。

以上、分析の結果からは、グループ間に有意差はみられたが、判別の適合度を示す Wilks のラムダ値(0 に近いほどよい)が大きいことから、年齢による婚姻状態、子どもの有無、教育年数への効果を考慮し、次節において、年齢階級別に分析を試みる。その前段階として、まずここで、年齢階級別の既婚率、子持ち率、最終学歴をみることで、年齢の効果を確認する(図表 2)。

図表 2 年齢階級別にみた婚姻状態, 子どもの有無, 教育年数

既婚率	18-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-49 歳	50-59 歳
	6.9%	30.5%	59.2%	65.6%	84.3%	82.7%

² (5)=656.105, p<.001

子持ち率	18-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-49 歳	50-59 歳
	6.1%	25.4%	51.9%	69.7%	89.2%	92.9%

² (5)=829.246, p<.001

	18-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	
最終学歴	義務教育	3.5%	1.6%	2.1%	2.7%	1.4%	6.8%
	高校	38.0%	33.6%	35.5%	43.6%	39.3%	59.5%
	専門学校	22.3%	21.0%	23.2%	19.1%	18.2%	11.6%
	短大・高専	13.6%	21.7%	21.7%	21.4%	23.2%	12.6%
	大学(院)	22.6%	22.1%	17.6%	13.2%	17.9%	9.5%

² (20)=112.417, p<.001

結果から、高い年齢層ほど、既婚率および子どもを持つ率が高いことがわかる。最終学歴については、おおむね高い年齢層ほど低い、つまり教育年数は短い、35~39 歳層と 40~49 歳層で逆転がみられる。これは、35~39 歳では、40~49 歳や 35 歳未満に比べ、大学・大学院卒が少なく高校卒が多いこと、また、40~49 歳では、他の年齢層に比べ短大卒が多いことが影響していると考えられる。このように、結婚、出産、学校卒業といったライフイベントに対し、年齢が効果を持っていることがうかがえる。

-2. 年齢階級別の就業形態に関する判別分析

本節では、年齢階級別に判別分析を行った(図表 3)。使用した従属変数および独立変数は、前節と同様である。

総じて、前節における全年齢階級に対する考察が妥当であることが確かめられる。すなわち、おおむねどの年齢階級においても、結婚や出産といったライフイベントが非正規職やブランクを促す傾向にあり、逆に教育年数が長いほど正規職にありブランクを経験していない傾向にある。以下、年齢階級別に詳しくみていく。

18~24 歳の若年層では、結婚や出産を経験すると正規職でない傾向にあるが、その効果は比較的小さく、逆に大きな効果を持つのは教育年数で、就業経験の浅い段階において正規職か非正規職かに影響を与えるのは学歴であることが示唆される。一方、ブランクについてみると、既婚者のほうがむしろ離職しておらず、一方子どもを持っていることはブランク経験に強く結びついている。すなわち、これら若年層においては、非正規職で働く未婚者が多い一方、2004 年には 24 歳以下で第一子を出産する割合が全出産の 14%と、晩産化が注視されるなか²、若年においての出産では、育児のため離職する傾向が強いといえる。

次に、25~29 歳、30~34 歳、35~39 歳を比較しながらみると、いずれも結婚と出産が非正規職やブランク経験に結びつきやすく、逆に教育年数は正規職やブランク未経験に結びつきやすいことがわかるが、各年齢層によってその効果の強弱には違いがみられる。25~29 歳においては、子どもの有無がブランク経験に強く影響を及ぼしている一方、結婚や教育年数はあまり大きな効果を持たない。すなわち、いわゆる「寿退社」はせず、むしろ子どもを持ったことが離職の契機であったことがうかがえる。これに比べ、30~34 歳においては、子どもの有無がブランク経験に与える影響が弱まり、一方で教育年数が比較的大きな効果を持っている。30 歳台前半で幼児期の子どもを抱えながら離職をせず働き続けるには、整った職場・生

活環

図表3 就業形態に関する年齢階級別判別分析

正準判別関数係数		非正規/正規	ブランク
18 24 歳	婚姻状態	-.251	.334
	子どもの有無	-.193	-.797
	教育年数	.856	.596
	グループの 重心関数	正規 .193 非正規 -.407	無 .239 有 -.428
非正規：正準相関=.271, Wilks =.927, p<.000 ブランク：正準相関=.307, Wilks =.906, p<.009			
25 29 歳	婚姻状態	.384	.217
	子どもの有無	.399	.892
	教育年数	-.535	.094
	グループの 重心関数	正規 -.264 非正規 .490	無 -.385 有 .270
非正規：正準相関=.339, Wilks =.885, p<.000 ブランク：正準相関=.308, Wilks =.905, p<.000			
30 34 歳	婚姻状態	.386	.163
	子どもの有無	.413	.546
	教育年数	-.621	-.651
	グループの 重心関数	正規 -.241 非正規 .334	無 -.535 有 .224
非正規：正準相関=.274, Wilks =.925, p<.000 ブランク：正準相関=.329, Wilks =.892, p<.000			
35 39 歳	婚姻状態	.363	.785
	子どもの有無	.761	.206
	教育年数	-.144	-.494
	グループの 重心関数	正規 -.233 非正規 .489	無 -.577 有 .149
非正規：正準相関=.321, Wilks =.897, p<.000 ブランク：正準相関=.283, Wilks =.920, p<.003			
40 49 歳	婚姻状態	.289	.217
	子どもの有無	.656	.712
	教育年数	-.620	-.573
	グループの 重心関数	正規 -.356 非正規 .224	無 -.359 有 .076
非正規：正準相関=.273, Wilks =.926, p<.000 ブランク：正準相関=.164, Wilks =.973, p<.106			
50 59 歳	婚姻状態	.897	.760
	子どもの有無	.150	-.280
	教育年数	-.587	-.485
	グループの 重心関数	正規 -.333 非正規 .194	無 .202 有 -.026
非正規：正準相関=.247, Wilks =.939, p<.000 ブランク：正準相関=.072, Wilks =.995, p<.713			

境,働く意欲等が条件となるうが,それらに教育年数が関わっていることが示唆される。一方,35

~39歳においては,子どもの有無は職の正規/非正規に強い影響を持ち,ブランク経験の有無に影響を与えるのはむしろ婚姻状態である。すなわち,30歳台後半では,子どもの教育費用のためのパート勤め等,育児が非正規職を選ぶ要因となっており,一方この年代の未婚女性は,就業を継続することで相応にキャリアを積んでいると思われる。

最後に,40歳台と50歳台をみると,いずれもブランク経験の有無は有意とならなかった。子育てがひと段落した後に離職するなど,ブランクには他の要因が関わっていることが考えられる。非正規職が否かについてみると,40~49歳では,35~39歳同様,子どもがいると非正規職である傾向にあるが,30歳台後半では教育年数がほとんど効果を持たないのに対し,40歳台また50歳台では教育年数が長いほど正規職である傾向にあり,その効果がうかがえる。また50~59歳台では,子どもの有無よりむしろ既婚であることが,非正規職であることに強く影響をおよぼしているようにみえるが,ここには自営の家族従業者の存在があると考えられる。

以上,年齢階級別にライフイベントが就業形態に与える影響を考察した。ここでは特に,25~34歳の結婚や出産を経験する時期にある女性においては,結婚というライフイベントは離職の大きな要因ではなく,出産がその契機であること,また,35歳から40歳台の子育て時期にある女性においては,育児が非正規職を選ばせる要因となっていることが,注視すべき点としてあげられる。

・女性の就業における就業形態経験の影響

次に,これまでどのような就業形態を経験してきたかにより,就業においてどのような違いが生じるのかについて考察する。これまで,就業形態の経験履歴が就業におよぼす影響については,あまり十分な研究がなされてこなかった。これは第1に,就業形態経験を考えるとき,その履歴をパターンに分けると数がたいへん多く,十分なサン

ブル数の確保が困難であることが理由にあげられる。正社員で働き続ける女性もいれば、正社員から非正規職に転職する女性もいる。また、同じ転職する女性のなかにも、ブランクなしに転職する女性もいれば、ブランクを経て復帰する女性もいる。また、正社員としての就業期間が長い女性もいれば、非正規職での就業期間やブランク期間のほうが長い女性もいる。これらの経験は、その種類や長短により多様な組み合わせとなる。また、第2に、就業において考慮しなければならない要素の数の多さや複雑さも一因である。たとえば、就業上の能力を例にとっても、能力には専門能力もあれば技能や組織管理能力等、様々に考えられる。さらには、実際の仕事現場では、特に採用や人事考課において、数々の企業や団体が各々、評価指標のかたちで能力を定め運用している一方、学術的に明確に認められた定義はない。

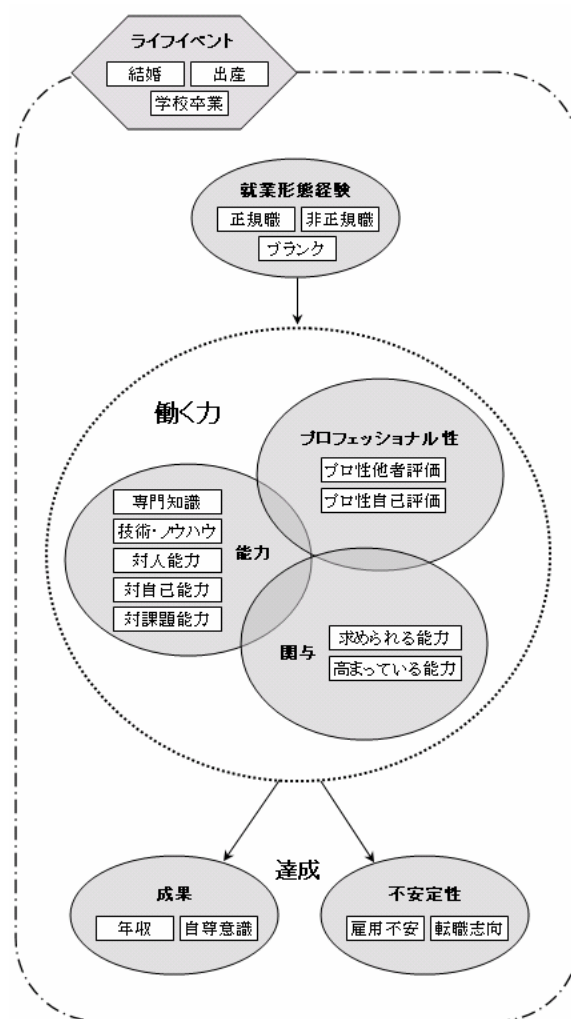
このような課題点をふまえ、まず、第 3 章において述べたような女性就業の多岐にわたる変化や違いを念頭に、就業形態経験を取りまく就業に関する様々な要素を 3 つの考察点として整理した。その結果は、図表 4 のような図式にまとめられた。以下、データにより検証すべき考察点、およびその相互関係を、使用する変数とともに確認する。

ここでの考察の 1 点目は、就業形態経験と働く力の関係である。前章においてみたように、女性はライフイベントに応じて就業形態を選択しているが、このような「正規職」「非正規職」「ブランク」といった就業形態経験は、就業において発揮される力にどのような影響を与えるのだろうか。ここでは、それぞれの就業形態として働いた長さ、つまり就業形態経験年数を観測変数として用い、その影響をみる。

それでは、働く力とはどのようなものだろうか。これが考察の 2 点目である。長引く経済不況から人事・賃金制度に対する関心が高まったことで、人材の評価手法が議論され、仕事において使う力の要素は細分化・再構築されてきた。本稿では、使用するデータの特性をふまえ、働く力を成す要素として、「能力」「関与」「プロフェッショナル性」

の 3 つを考慮し、これらを潜在変数として設

図表 4 就業形態経験を取りまく構図



定することで、各要素が就業形態により影響を受ける一方、どのような相互作用を作り出しているかについて検証する。

潜在変数「能力」は、実際に仕事を遂行する力であり、「専門知識」「技術・ノウハウ」「コミュニケーションやリーダーシップなどの対人能力」「自己制御ややる気の維持などの対自己能力」「企画立案や課題解決などの対課題能力」の 5 つについての 5 段階自己評定による観測変数を含んでいる。潜在変数「関与」は、仕事への関わりの深さであり、上にあげたような能力を「求められる能力」と受け止め、仕事へ活用しようとする主導性や、それらを「高まっている能力」と自認する向上心のことである。観測変数「求められる能力」

「高まっている能力」は、各々、5段階評定により尋ねた「専門知識」「技術・ノウハウ」「コミュニケーションやリーダーシップなどの対人能力」「自己制御ややる気の維持などの対自己能力」「企画立案や課題解決などの対課題能力」の平均値を使用した。また、潜在変数「プロフェッショナル性」は、特定分野の専門職か否かといった従来の概念に留まらず、どのような職種であれ、個人がある領域を自身の専門領域として自覚し、それにどれほど特化しているかを問うものであり、この意味でのプロフェッショナルとして他人から認められているかどうかという「プロ他者評価」、またそのように自認しているかどうかという「プロ自己評価」の、2つの観測変数が含まれる。「プロ他者評価」は6段階評定による³。「プロ自己評価」は、プロフェッショナルの自覚に関する5段階評定による10項目の質問⁴の平均値を用いた。

さらに、3点目の考察として、上述のように測られる働く力と、働くことで得られる達成との関係を見る。この考察は、女性のキャリア形成は社会のジェンダー構造を反映し、年収や地位のみで測られるものではなく、家族構成や育児・介護等、個人の家庭状況を含め、総合的に捉える必要があることを背景としている。すなわち、女性が就業において得る達成としては、経済的側面のみならず精神的側面をも考慮する必要がある。ここでは、2つの潜在変数「成果」と「不安定性」を設定し、そのうち「成果」として、観測変数「年収」に加え、自分が自分の能力や価値についてどのように感じているかという精神的充足を測るため、ローゼンバーグの自尊感情測定尺度を用いた「自尊意識」⁵を取り入れる。また、「不安定性」として、4段階評定の観測変数「雇用不安」および「転職志向」を考える。

以上3点の考察点は、次のようにまとめられる。まず、多様な履歴の組み合わせを持つ就業形態経験は働く力へどう影響しているか。次に、能力とプロフェッショナル性・関与との関係、つまり働く力とはどのようなものであるか。また、働く力によりどのような達成が導かれるか。さらに、こ

れら女性就業の多様性を位置づける関係性については、考察点内の個別の関係性だけに収まらず、個々の考察点が相互に影響しあっていることが考えられる。そこで、本稿では、整理した結果（図表4）にもとづいて、上述の変数を網羅した総合的なモデルを複数作成し、共分散構造分析により、就業形態経験が就業へおよぼす影響について、より適合のよいモデルを探索した。

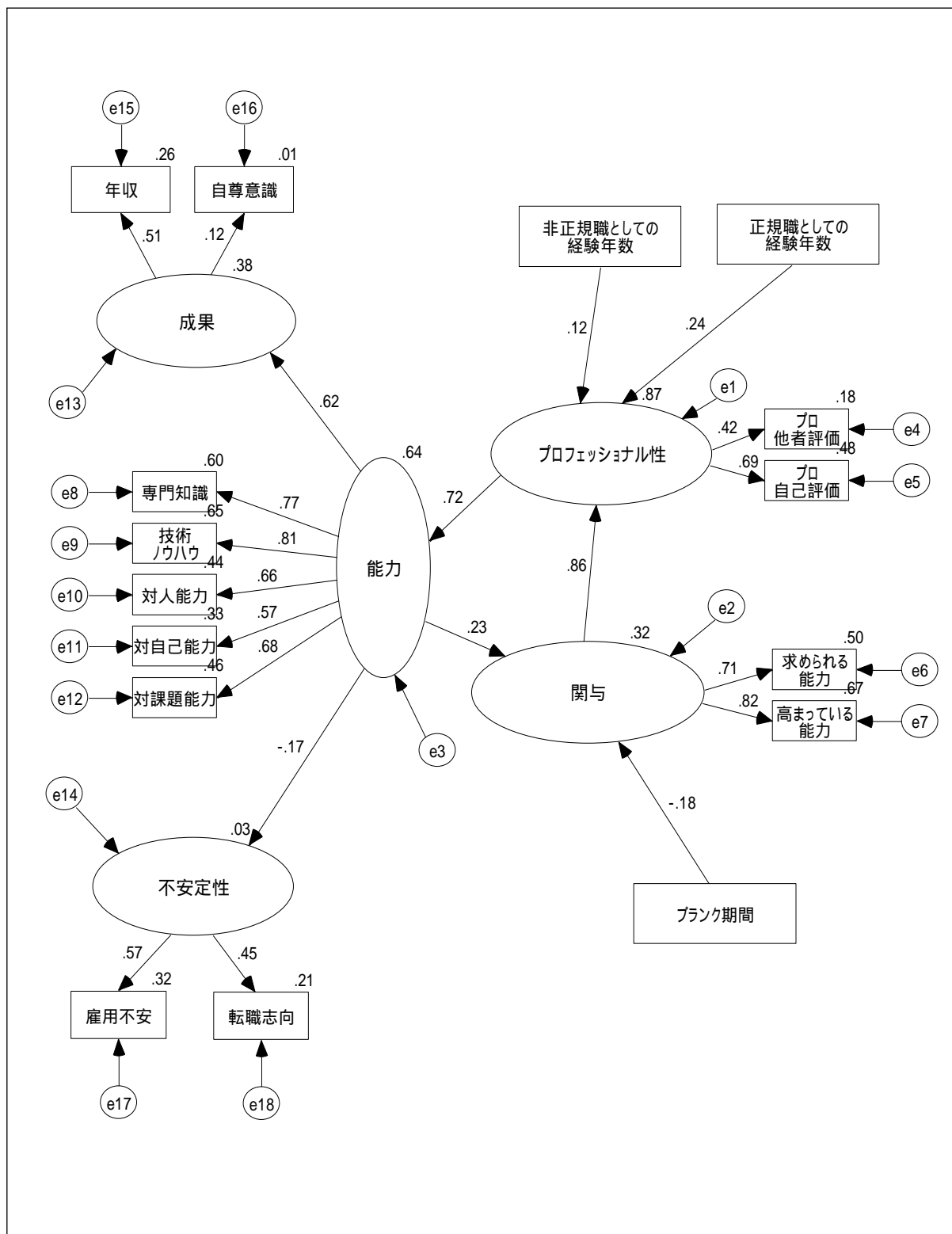
1. 就業形態経験をとりまく構造モデル

変数を固定したうえで、探索的に様々なモデルを共分散構造分析により分析した結果、もっとも高い説明力をもって得られたモデルと数値は、図表5のとおりである⁶。一般的には、経験年数が能力の向上をもたらすと考えられているが⁷、ここでは、経験年数と能力を直接的に結びつけたモデルより、プロフェッショナル性と関与という2つの要素を介したほうが、より説明力は高くなった。以下、詳しくみていく。

まず、就業形態経験は、プロフェッショナル性と関与に影響を及ぼしていることがわかる。就業形態経験のうち、正規職としての経験年数が長いほど、プロフェッショナル性が高くなる。また、非正規職としての経験年数が長いほど、正規職ほどの効果はないが、同じくプロフェッショナル性が高くなる。一方、ブランク期間が長いほど、仕事への関与は弱くなる。つまり、正規・非正規に関わらず、日々働くことでプロフェッショナルとしての自覚を促される一方、実際の職場から離れると、具体的に必要とされる能力への関心が薄れ、仕事に対するモチベーションが弱くなると考えられる。

次に、働く力についてみると、能力は関与に対し正の相関があり、また関与はプロフェッショナル性へ、プロフェッショナル性は能力へと正の相関を持つ。特に、関与からプロフェッショナル性、プロフェッショナル性から能力への係数が高い。つまり、次のような循環的な関係が存在する。仕事へ深く関わるほどプロフェッショナルとして自

図表5 就業形態経験年数と能力に関する共分散構造分析



$\chi^2=2132.574$, $df=99$, $p<.01$, $GFI=0.836$, $AGFI=0.775$, $AIC=2206.574$, $RMSEA=0.119$
 ただし、矢印上の数字は標準化係数、変数右肩の数字は R^2 値を示す。

らを意識するようになり、そのプロフェッショナルとしての自覚が仕事能力を高める。高い能力は、不足している能力を気づかせ、さらなる能力向上の意欲を芽生えさせ、仕事への関与が深くなる。このように、働く力におけるひとつの要素が高まれば、他の要素も順に高まるよう相互作用し、好循環が生じることで能力は高くなることがわかる。逆に、ひとつの要素の低下は、悪循環を生み出す契機となりうるといえる。

最後に、働く力と達成の関係についてみると、達成は能力により影響されることがわかる。能力が高いほど年収や自尊意識といった成果が大きく、雇用不安や転職志向といった不安定性が少ない。つまり、就業形態経験からたどれば、働く経験は能力を高めることで間接的に、安定した状況下での年収や自尊意識の上昇を導き、逆にブランク経験は能力の低下を招き、不安定さの増進につながるといえる。

以上、就業形態経験は、能力に直接的に影響をおよぼすのではなく、正規職にしろ非正規職にしろ、働く経験の積み重ねで培われるプロフェッショナル性や、離職により低減する仕事への関与を介して、能力に対し影響を与えることが明らかとなった。プロフェッショナル性の高さや仕事への深い関与は、習得すべき知識・技術や能力の焦点を見定める視野を与え、ひいては能力も効率的に高まると考えられる。したがって、これら3要素の相互作用を好循環させるためには、日々の仕事においてプロフェッショナル領域を積極的に見出し、それを磨く姿勢や、ブランク期間に関与を弱めない努力が必要といえる。

ここで、男性についても、能力・意識をとりまく構造について同じパス図を描き解析を試みたが、モデルとして成り立たなかった。そこで、男性の場合には非正規経験者が少ないことを考慮し、就業形態から非正規経験年数を省き、代わりに転職回数を導入したり、成果として影響の大きい年収を省き、自尊意識に加え就業満足や勤務先満足を設定したり、働く力内部の相互作用関係を変更したりするなど、可能な限りのパターンを試みたが、

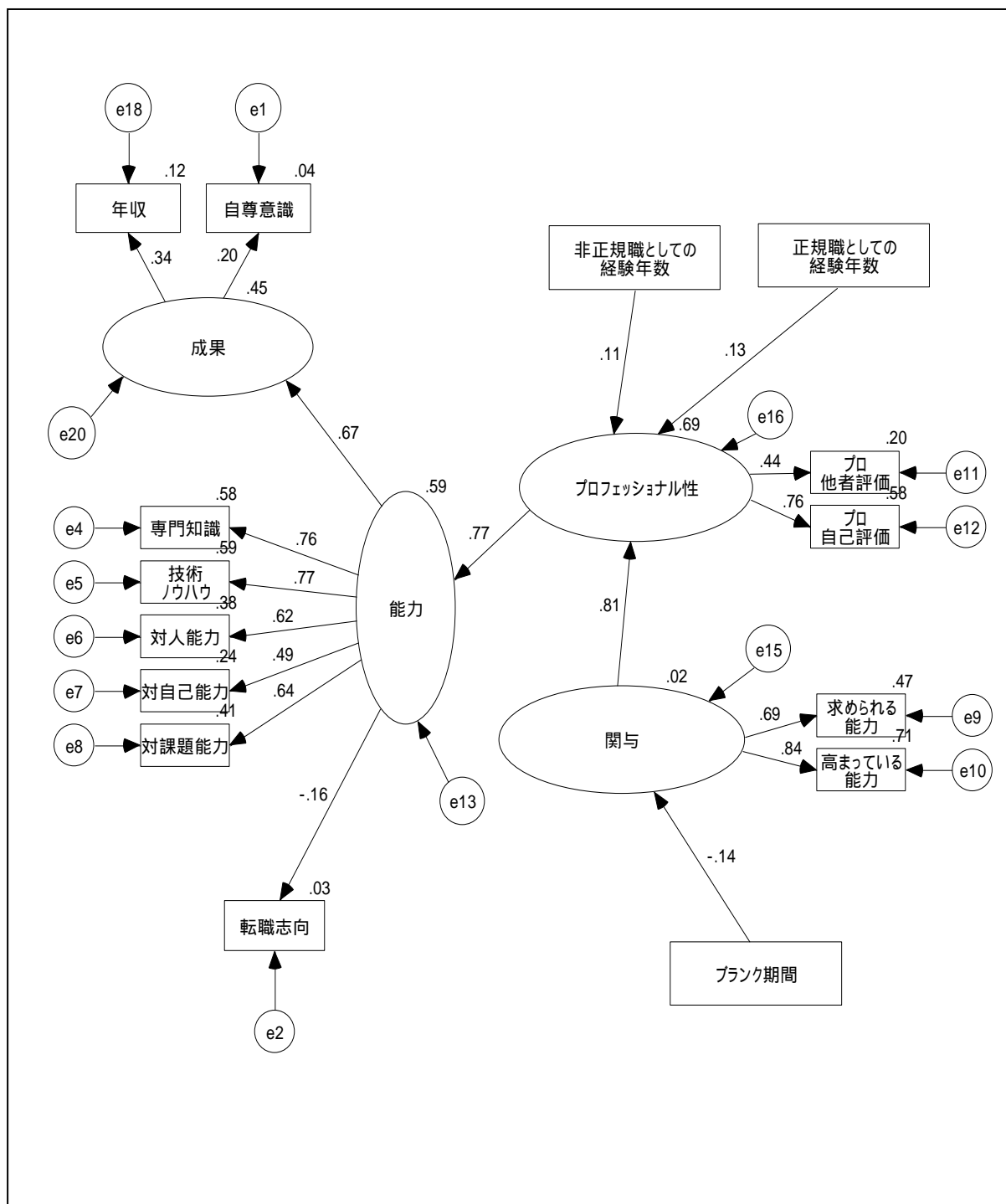
いずれもモデルとして識別されなかった。ここからは、男性労働者のある一定層において堅持されている年功賃金・長期雇用の実態⁸が、「能力・意識を介した成果の獲得」という構図を妨げていることが推察される。

-2. モデルにおける関係性への出産の影響

前節においては、就業形態経験をとりまく女性の就業をモデル化し、その影響を考察したが、そもそもこの就業形態は、あるライフイベントが生じたことで選択されたものであることが、第4章により明らかにされた。そこでは特に、25～39歳の女性において、出産が大きな影響力を持っていることが明らかとなった。ここで、出産が就業形態を変えるきっかけとなっているとすれば、同じように、過去の就業経験の活かし方や就業上の能力の発揮のしかたといった働き方においても、出産が影響しているのではないだろうか。一般には出産は、ブランクによる就業中断や正規職への復帰の困難さなど、就業への負の影響が指摘される。しかし、ここで出産前後における働き方の変化を確認することで、出産後においても、その就業形態に関わらず、出産前の就業における強みや出産という契機を活かした、出産後ならではより高い達成を導く働き方を提示できるものと考えられる。そこで、本節においては、出産というライフイベントが働き方に対しどのような影響を与えるかを考察するため、出産期にある25～39歳の女性について、その子どもの有無別に、前節にて探索されたモデルを用い共分散構造分析を試みた。さらに、そこで有意とならなかったパスを除き、もう一度解析を試みた。結果を図表6、図表7に示す。

まず、出産前後においても変わらないのは、正規職が非正規職かに関わらず、就業経験を経るほどプロフェッショナル性が高まり、逆にブランク期間が長くなるほど、仕事への関与が弱まるという、就業形態経験のおよぼす影響である。就業経験についてみると、子どものいる出産後の女性の

図表6 就業形態経験年数と能力に関する共分散構造分析(25~39歳子どもなし)

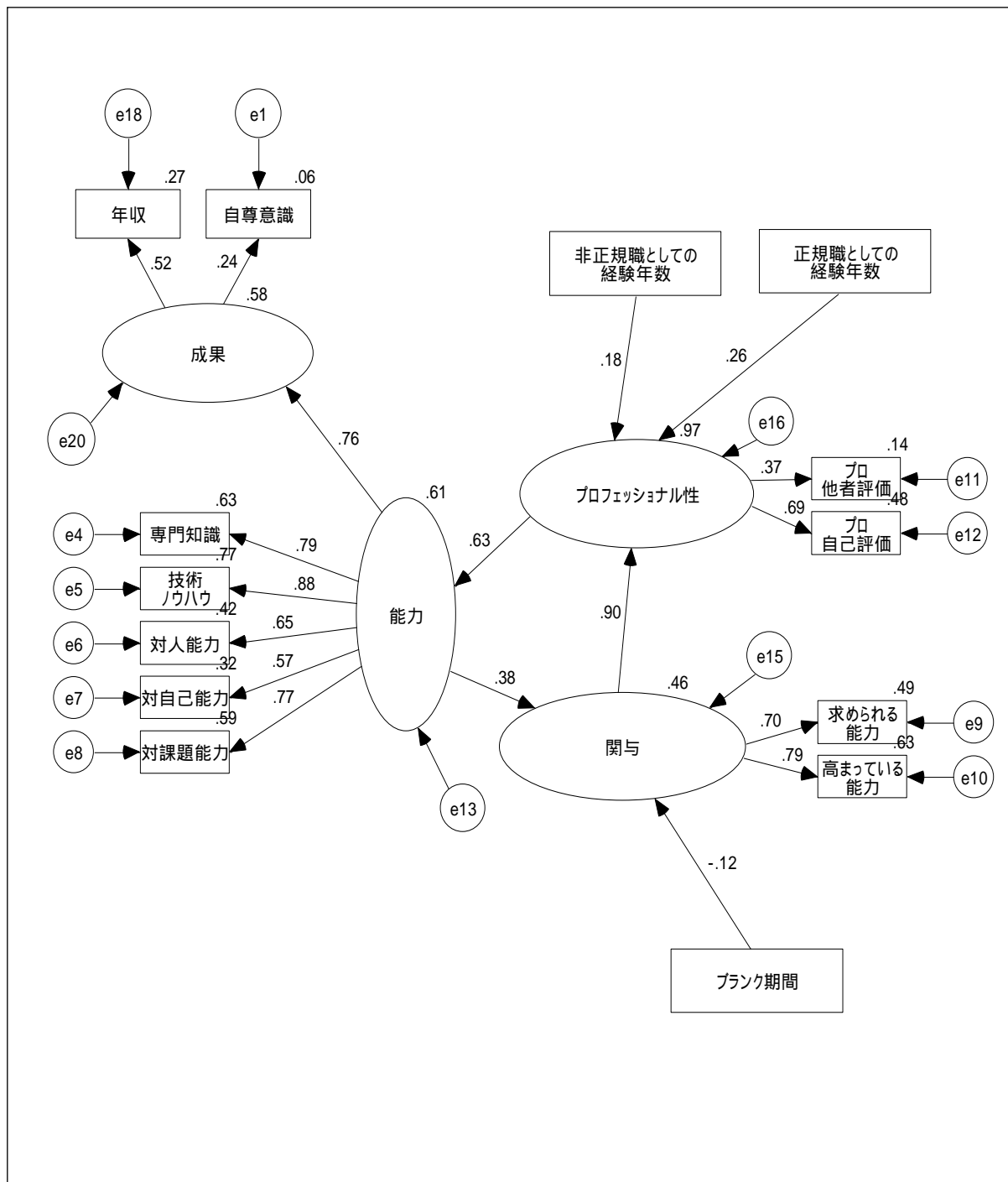


$\chi^2 = 578.532, df=87, p<.001, GFI=.815, AGFI=.745, RMSEA=.121, AIC=644.532$
ただし、矢印上の数字は標準化係数、変数右肩の数字はR²値を示す。

場合、正規職経験のほうが、非正規職経験に比べやや強い影響を持っている。正規職としての就業経験は、プロフェッショナル領域を見出す契機に結びつきやすく、それは出産からの復職後に効果

を持つ可能性を示唆している。また、ブランクについて、子どものいない女性という女性では、求職が困難であったり、出産のためであったりと、離職した理由はそれぞれ異なると考えられる。し

図表7 就業形態経験年数と能力に関する共分散構造分析 (25~39歳子どもあり)



$\chi^2=582.194$, $df=73$, $p<.001$, $GFI=.787$, $AGFI=.694$, $RMSEA=.148$, $AIC=646.194$
 ただし、矢印上の数字は標準化係数、変数右肩の数字は R² 値を示す。

かし、その理由の如何にかかわらず、ブランクは関与の低下を介して、能力に負の影響を与えることがわかる。

また、能力が高いほど成果が大きいことも、出

産前後で変化がない。年収や自尊意識といった達成を得るには、実務的な仕事能力が必要であることが確認される。特に出産後の女性の場合、能力は年収により強く結びついている。能力がなけれ

ば、低い賃金に甘んじざるをえない就業状況がうかがえる。

ここで、出産前の女性のモデルをみると、能力から関与へのパスが有意ではないため除かれ、ひとつの要素が高まることで他の要素も高まるという相互作用性が得られていないことがわかる。仕事への関与の深さは、能力の高低によるより、結婚や出産を含めた将来の就業への展望等、他の要因に影響を受けていることが考えられる。また、不安定性として転職志向のみが考慮され、これは能力が高まるほど弱くなる。出産前の女性においては、能力が高いほど今現在の職務へ安定的に従事する姿勢をもって、高い成果へとつながると考えられる。

次に、子どものいる出産後の女性のモデルをみると、ここでは、出産前の女性のモデルでは切断されていた、能力をとりまく相互作用性がみられる。特に、関与からプロフェッショナル性への係数は高い。出産によりブランクを経験すると、仕事の現場に接する機会の減少や家庭生活への関わりの高まりから、仕事への関与が薄れることで、プロフェッショナル性が大きく引き下げられ、ひいては能力が低くなると考えられる。したがって、必然的ともいえる出産・育児休暇による能力の低下を補うには、出産前から自覚的に出産後の仕事復帰に備えることが要件となる。ここで、先にみたとおり、正規職としての経験が、出産後にプロフェッショナル領域を見出す契機になりうるとすれば、出産前から継続的にプロフェッショナル性を養うことが、出産・育児を経た後にも、そのプロフェッショナル領域への自覚が手がかりとなって能力向上をより導きやすくなると考えられる。また、出産後の子どものいる女性に関しては、能力から不安定性へのパスがすべて除かれた。雇用不安や転職志向は、能力から影響を受けるより、能力を発揮する範囲の限られたパートタイマーの多い出産後の女性においては、むしろ職場環境への満足や、夫の職業や地位を含めた家族単位での経済状況等、他の要因から生じやすいことが推察

される。

以上みてきたように、就業形態経験をとりにまく構造にもとづいてみると、女性の働き方において出産は、能力 - 関与 - プロフェッショナル性という働く力の相互作用性を循環させる契機といえる。その契機をより早く捉え、またよりよく循環させるには、出産・育児により離職することで弱まる仕事への関与を補うべく、出産前の就業経験においてプロフェッショナル性を培い、出産後それをうまく活用することが鍵となるといえる。また、子どもの有無に関わらず 25～39 歳の女性においては、不安定性に関する要素がおおむね有意とならなかったことから、この後 40 歳台、50 歳台において、能力が不安定性に大きく影響するようになると推察される。出産・育児を経て仕事へ復帰した後は、否応なく能力は低下していると考えられるが、復帰からさらに後の就業における安定を考慮し、仕事への興味・関心を高めることで、能力向上を心がける姿勢が期待される。

・おわりに

本稿では、ライフイベントに応じ働く目的も働き方も変化する多様な女性の就業において、就業形態経験がどのような影響を与えるかに焦点をあて、その関係性を図式的に示した。最後に、このように、就業をとりまく様々な要素を統合的に考えれば、女性の就業経験はより柔軟に捉えられるものであることを強調しておきたい。たとえば、途半ばの正規職キャリアを前に出産のタイミングはいつかという、働く女性側・雇用側の双方にとって大きな、また社会的にも問題を投げかける選択についてみれば、出産によりブランクがあげば、それまでの能力が失われキャリアが途絶え、それならば出産しないといった極端な二択に帰着されがちである。しかし、一旦離職した後復帰するにおいては、離職期間中にも仕事への関与を維持する積極性や、離職前に培った就業経験からプロフェッショナル領域を見出す自覚等、復帰後もそれ

それぞれの就業形態経験を活用する鍵は確かにあるのである。今後は、ライフイベント発生年齢や夫の属性等を加味した、より緻密な研究に発展させることを課題として、本稿の総括とする。

注

¹ 本調査は、首都圏 50km (東京都, 神奈川県, 千葉県, 埼玉県, 茨城県) 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 歳の男女 (学生除く) を調査対象母集団とし, エアサンプリングによる 5846 名 (男性: 3856 名, 女性: 1990 名) に対し, 2004 年 8 月 23 日~10 月 15 日の調査期間中, 訪問留め置き法により実施された。

² 厚生労働省『人口動態調査』平成 16 年版による。なお, 母親の第 1 子出産の平均年齢は 28.9 歳である。

³ ここでのプロ他者評価とは, 質問「あなたは他の人からどのように見られていますか」に対する次の選択肢を, 選択肢番号 = 得点として 6 段階評定に転用したものである。「1. これから何の仕事をしていくのかは, まだよくわからない」「2. 仕事に就いたばかりだが, 将来の可能性を感じさせるものがある」「3. 仕事をしながら, 仕事の基本ややり方を身につけている」「4. 仕事で, 一人前と認められることが多い」「5. 仕事で, 自分なりのやり方が高く評価されている」「6. 広く社会に自分の仕事, 自分の名前が認められている」。

⁴ 10 項目は次のとおり。「A. 自分の強みを十分に生かしながら仕事に取り組みたい」「B. 自分の道は自分で選択しているという実感がある」「C. 今, 自分が身につけなければならない能力・知識が何か, わかっている」「D. 仕事の壁は, 自らの力で乗り越えようとしている」「E. 仕事の責任が増すことが, やりがいにつながる」「F. 仕事の結果を自分が負うことの厳しさを実感している」「G. これこそ自分の仕事だと思ふものがみつかった」「H. 仕事に十分な独自性を発揮している」「I. 仕事を通じて社会の変革に挑んでいる実感がある」「J. 仕事を通して自分が培ってきたものを, 次の世代にゆずり渡していくことに喜びを感じている」。

⁵ ローゼンバークの“Self-Esteem Scale”を, 山本真理子, 松井豊, 山成由紀子が邦訳したもの (堀ほか編 1994)。

⁶ モデルそのものや検証方法については, さらなる検討の余地があるとはいえ, 多様な女性就業を理解する際の, 基本枠組みとして提示するには妥当であると考え。しかし, このパス図は, 説明力はあるものの, 安定性には疑問が残る。本モデルにおいては, 検証を背景とした探索の結果として, 就業形態と能力の関係に対する理解の枠組みを提示することが目的であり, 必ずしもデータ適合性を第一に追究したものではないことを述べておきたい。

⁷ 本データにおいて, 「職種経験年数」別に「持っている能力」の合計得点の平均値をみると, 年数が長くなるほど能力は高まる傾向にあり (標準回帰係数 0.207, $p < .001$; $R^2 = .043$, $p < .001$), 「職種経験年数」と「持っている能力」の相関係数は 0.223 ($p < .001$) と, 両変数には弱い相関がみられる。

⁸ たとえば, 清家 (2004), 樋口 (2004) など。

参考文献

男女共同参画会議・影響調査専門調査会, 2002, 『ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム』に関する報告』
樋口美雄, 2004, 「長期雇用システムは崩壊したのか」『日本労働

研究雑誌』4 月号 No. 525: 2-5。
堀洋道・山本真理子・松井豊編, 1994, 『心理尺度ファイル 人間と社会を測る』垣内出版, 67-69。
厚生労働省『平成 17 年版労働経済白書』
『平成 16 年版人口動態調査』
盛山和夫, 2000, 「ジェンダーと階層の歴史と論理」盛山和夫編『日本の階層システム 4 ジェンダー・市場・家族』東京大学出版会, 3-26。
清家篤, 2004, 「年功賃金はどうなるか」『日本労働研究雑誌』4 月号 No. 525: 26-29。
橋木俊詔, 2005, 「なぜ女性活用策がうまくいかないのか」橋木俊詔編『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, 序章。
田中重人, 1998, 「高学歴化と性別分業: 女性のフルタイム継続就業に対する学校教育の効果」盛山和夫・今田幸子編『1995 年 SSM 調査シリーズ 12: 女性のキャリア構造とその変化』1995 SSM 調査研究会, 1-16。
吉田崇, 2004, 「M 字曲線が底上げした本当の意味」『家族社会学研究』16(1): 61-67。