

職種と雇用形態が出産・育児期女性の 初職継続に与える影響

——改正均等法前後の世代間比較分析

小松 恭子

(お茶の水女子大学大学院博士後期課程)

目次

- I はじめに
- II 先行研究と分析課題
- III データと分析手法
- IV 記述的分析
- V 多変量解析
- VI 考察・まとめ

I はじめに

本研究の目的は、職種と雇用形態が出産・育児期女性の初職継続に与える影響について、職種の詳細に着目しながら分析することである。

少子高齢化やグローバル化の進展に伴い、労働力の確保や多様な人材活用の重要性が高まる中で、我が国にとって女性の労働参加・能力活用は喫緊の課題である。1985年の男女雇用機会均等法（以下、「均等法」と略す）成立以降、女性の労働参加を促す法整備が着実に行われてきた¹⁾。また、2015年には女性活躍推進法が成立するなど、「仕事と家庭の両立」から「女性の能力の活用」へと政策の進展も見られている。しかしながら、現状をみると、2010年以降変化の兆しが見られているものの²⁾、第1子出産を機に離職する女性は約5割と依然として多く（2015年第15回出生動向基本調査）、女性管理職の割合も低い状況にある³⁾。両立支援制度が整備されているにもかかわらず、出産・育児期女性の就業継続が進まないのはなぜなのだろうか。

既婚女性の出産・育児期の就業継続については、これまでも、出産時の就業継続の要因を探る研究（丸山 2001；坂本 2012；西村 2014 など）や、育児休業をはじめとする両立支援制度が女性の就業継続に与える影響を分析している研究（樋口 1994；森田・金子 1998；滋野・大日 1998；駿河・張 2003；今田・池田 2006；佐藤・馬 2008 など）など、多くの研究が行われてきたが、女性が就いている職種の詳細に着目している研究は見当たらない⁴⁾。先行研究（新谷 1998、永瀬 1999、仙田 2002、今田・池田 2006、西村 2014 など）では、職種が「専門・技術職」や「現場労働職」の女性は、「事務職」や「サービス・販売職」の女性と比べて出産時に就業継続しやすいことが確認されてきたが、これらの先行研究では、以下の2点について明らかにされていない。

第一に、先行研究では大分類レベルの職種による分析がなされているため、「事務職」や「専門・技術職」の職種内の差異が分からないことである。大分類で同じ職種であっても、小分類に細分化していくと、職種の特徴や男女比率が異なり、性別職域分離（性別による職種や職務の偏り）があることが知られている。今日の女性の能力活用において着目すべきなのは、こうした「事務職」「専門・技術職」といったホワイトカラー職の同一職種内の差異であり、これらを踏まえた分析が必要である。

第二に、先行研究では2000年代前半までのデータを使用しているため、近年の女性が就く職種の

変化や両立支援制度の拡充の効果が踏まえられていないことである。1999年に施行された採用・配置の男女差別を企業に禁じた改正男女雇用機会均等法及び女性労働者の深夜業務制限の撤廃を盛り込んだ改正労働基準法は、従来男性が多く就いてきた職域への女性の進出を促進させた⁵⁾。また、2000年代の両立支援制度の拡充により、全体としては就業継続行動に大きな変化はみられていないとしても、職種や雇用形態により出産・育児期の就業継続が進んでいる層と後退している層がある可能性がある。このような近年の女性が初職で就く職種の変化を踏まえた上で、職種や雇用形態が出産・育児期女性の初職継続に与える影響を検証することは、今後の女性の管理職登用を進めていく観点からも重要である。

このような問題意識から、本研究では、最新のデータを用いて、性別職域分離の視点を踏まえた職種の分類を行った上で、職種と雇用形態が出産・育児期女性の初職継続に与える影響について、1999年に施行された改正男女雇用機会均等法（以下、「改正均等法」と略す）前後に労働市場に入職した世代の比較を通じた分析を行う。これにより、現代の出産・育児期女性の就業継続行動に対する理解が深まるだけでなく、今後の女性労働政策に対して有益な情報を提供できると考えられるため、研究意義は大きい。なお、本研究では、自営や家族従事者を除く雇用就業者に限定して議論する。

本稿の構成は以下のとおりである。Ⅱで先行研究を概観し、分析課題を設定する。Ⅲでデータと分析手法を述べ、Ⅳでデータの記述的分析を行う。Ⅴで出産・育児期女性の初職継続に関する多変量解析を行い、Ⅵで本稿から得られた知見について考察する。

Ⅱ 先行研究と分析課題

本節では、既婚女性の職種と就業継続行動、性別職域分離と女性の就業継続行動についての先行研究を概観した上で、本研究の分析課題を設定する。

はじめに、職種と既婚女性の就業継続について

分析した先行研究を見ていく。新谷（1998）、永瀬（1999）、仙田（2002）は、事務職や販売・サービス職と比較し、専門職や現場労働職の女性は出産後の就業率が高いことを示し、西村（2014）も初職が専門・技術職や教員の女性は、出産・育児期の就業率が高いことを明らかにしている。一方で、坂本（2012）は、かつては教員が離職しにくく事務職が離職しやすいとされていたが、2000年代前半のデータではむしろ事務職の方が離職しにくい傾向があることを示している。さらに、今田・池田（2006）は、医療・教育・社会保険・社会福祉業の専門・技術職は雇用継続に正の影響を与えるが、その効果は、均等法前世代（1950～1960年生まれ）より均等法後世代（1961～1975年生まれ）の方が小さいことを示している。以上の先行研究は、職種が専門・技術職の女性は就業継続しやすいとされていたが、近年になりその傾向が変化しつつあることを示している。

次に、性別職域分離と女性の就業行動についての先行研究を概観する⁶⁾。性別職域分離には、垂直的分離と水平的分離がある。垂直的分離とは、同じ職種内での職位の上下関係の間に性別の偏りが生じている状態を指し、例えば、事務職でも、管理職につながるキャリア展開が期待される「総合職」に男性が多く、キャリア展開が乏しく、定型的・補助的な職務を行う「一般職」に女性が多いことが例として挙げられる。他方、水平的分離とは、科学者や医者に男性が多く、看護師や保健師、保育士に女性が多いというように、男女で異なる職種に分布する状態を指す。こうした性別職域分離と女性の就業継続に関する先行研究について、海外においては、Kanter（1977）は、男性が圧倒的に多い男性職に参入した少数派の女性は、サポートシステムやロールモデルの欠如など、不利な状況に置かれやすいことを示している。また、Jacobs（1989）は、女性はこうした男性職から退出しやすく、女性比率の高い女性職にとどまりやすいことを明らかにしている。日本においても、中井（2008）は、職業分離の程度と職業中断との関係について分析し、女性職に就く女性は就業継続しやすいことを示している。

日本企業の組織内における大卒女性の就業継続

行動について分析した先行研究では、大内（2007）が、女性の離職理由として「企業内キャリア像の喪失」と「ワーク・ライフ・バランスの喪失」の2つをあげている。また、永瀬・山谷（2011）も、男性と異なる職務を担当する女性は、キャリア展望のなさから離職を考え、男女均等な職場に勤務する女性は、仕事と育児の両立の困難さから出産を躊躇していると指摘している。より近年の高学歴女性の離職行動について分析した研究として、大沢・馬（2015）は、女性労働者を一律に扱い、すべての女性の離職率が高いと予想し、男性と同じような仕事を女性に経験させない「統計的差別（Phelps 1972）」が、逆にキャリア意識の高い女性の離職を促していることを示している。また、中野（2014）も、キャリア意識の高い女性ほど出産後に離職しやすい一方で、上昇意欲を調整できた女性の方が就業継続しやすいことを指摘している。

以上の先行研究は、男性比率の高い職種に就く女性の就業継続が難しい一方で、女性比率の高い職種に就く女性は就業継続をしやすいことや、同じ事務職でもキャリア意識の高い女性ほど男性と異なる仕事を与えられることで、将来のキャリア展望を失い、離職している可能性があることを示している。

これらの先行研究をもとに、本研究では、性別職域分離の程度を踏まえた職種の分類をした上で、以下の2つの課題について実証分析により明らかにする。

課題1：詳細な職種分類によると、どのような職種が出産時や育児期に初職継続をしやすいのか。

課題2：改正均等法前後の世代で、職種や雇用形態により出産時や育児期の初職継続のしやすさは変化したのか否か。

Ⅲ データと分析方法

1 使用データと職種分類

本研究で使用するデータは、リクルートワークス研究所が2016年1月に全国15歳以上の男女を対象に実施した「2016年全国就業実態パネル調

査（Wave1）」の個票データである。パネル調査の第1回目となった2016年1月調査では、14万5102人に依頼し、4万9131人から有効回答を得ている（回収率33.9%）。同調査は、株式会社インテージに事前に登録されたモニターに対するインターネット調査⁷⁾であるが、『労働力調査』の推計人口構成比をもとに、性別、年齢階級別、就業状態別、就業形態別、学歴別、地域ブロック別に割付を行っている。同調査は、①2015年時点の最新の状況が把握できる、②詳細な職種分類（208分類）をはじめ就業に関する情報が豊富である、という利点を持つ。特に日本女性の働く比率として最も多い事務職の分類は、政府統計を含めた既存の調査と比べて詳細であることから、本研究の目的に即したデータである。本研究では、このようなデータの利点を活かし、事務職、専門・技術職について、女性比率や職種の特性を考慮しながら、表1のとおり分類した。

具体的には、事務職については、職務内容と女性比率から総合的に判断し、女性比率が高い「一般事務系職」及び男女比率の偏りが小さい「管理業務系事務職」、女性比率が低い「企画・営業系事務職」の3つに分類した⁸⁾。また、専門・技術職については、女性比率が高い「(医師を除く)医療福祉専門職」、従来から女性の就業継続率が高いことが示されてきた「教員」、女性比率が低い「その他の専門・技術職」の3つに分類した⁹⁾。事務職、専門・技術職以外の職種については、職種の特性を考慮しながら1つにまとめるなどして、計8職種に分類した¹⁰⁾。なお、サンプルが僅かであった「農林漁業関連職」「保安・警備職」「運輸・通信関連職」「管理職」と、「分類不能の職種」は分析から除外している。本分析で使用した8分類と同調査の小分類の対応表については、巻末に示す（付表1）。

本研究の分析対象は、第1子出産2年前に初職を継続していた1961～1990年生まれ（調査時25～54歳）の有配偶女性2184人である¹¹⁾。改正均等法の施行年（1999年）を基準として、改正均等法前世代（1961～1975年生まれ）と、改正均等法後世代（1976～1990年生まれ）の2つの世代に分けた分析を行った。改正均等法前世代（1961～

表1 本分析で使用する事務職及び専門・技術職の分類

大分類	本分析で使用する分類	小分類	女性比率
事務職	事務職（一般事務系）	営業事務、受付、医療事務、秘書、業務、在庫管理、商品管理、キーパンチャー、パソコン・オペレーター、貿易事務、電話交換手、手配業務、その他一般事務系職	81.7%
	事務職（管理業務系）	総務、財務、会計、経理、人事、労務、管理事務、法務、広報、仕入、購買・資材、スタッフコーディネーター、国際業務、その他の事務職	64.8%
	事務職（企画・営業系）	経営企画、企画、販売促進、商品開発、商品企画、マーケティング、バイヤー、店舗開発、調査、宣伝、マーチャンダイザー、その他企画・販促系事務職、証券営業、旅行営業、保険営業、銀行営業、通信営業、不動産営業、食品営業、医薬品営業、電気・電子機器営業、化学品営業、機械営業、システム営業、その他の営業	30.9%
専門・技術職	専門・技術職（医師を除く医療福祉）	薬剤師、保健師・助産師、看護師、診療放射線技師、臨床検査技師、歯科技工士、理学療法士、栄養士、マッサージ、カウンセラー、福祉相談指導専門員、保育士、介護士等	80.1%
	専門・技術職（教員）	教員、講師、インストラクター等	52.9%
	専門・技術職（その他）	農林水産業・食品技術者、機械・電気技術者、鉱工業技術者、建築・土木・測量技術者、ソフトウェア・インターネット関連専門職、その他の技術者、医師、歯科医師、獣医師、法務関連専門職、経営関連専門職、文芸家、記者、編集者、美術家、写真家、デザイナー、コンサルタント、金融関連専門職、ゲーム関連専門職、広告・出版・マスコミ専門職等	22.9%

注：女性比率は、専門職については国勢調査（2015）の職業別女子就業者比率（25～54歳）に基づき算出したものであり、事務職については、国勢調査と異なる分類を使用したため、全国就業実態パネル調査の初職の女子就業者比率（25～54歳）に基づき算出したものである。
出所：2016年全国就業実態パネル調査より筆者作成

1975年生まれ）は、均等法成立後に労働市場へ参入し、出産・育児期に育児休業法が成立した世代であり¹²⁾、改正均等法後世代（1976～1990年生まれ）は、2000年代の両立支援制度の拡充期に労働市場へ参入した世代である。本対象は、データの制約から初職において第1子を出産した女性を対象としているが、2職目以降において第1子を出産した女性は含まれていないことに留意が必要である¹³⁾。また、出産1年前に既に退職している女性が少なくないことから、西村（2014）と同様、「第1子出産2年前」を起点とした¹⁴⁾。

2 分析手法

(1) 出産年の初職継続——二項ロジスティック回帰分析

第1子出産2年前に初職を継続していた女性が出産年に初職を継続している場合は1、退職した場合を0とする二項ロジスティック回帰分析を行う。推計式は以下のとおりである。

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

最も重要な説明変数は「初職職種ダミー（8職種）」である。つまり、初職の職種が第1子のお産年における初職継続に与える影響をみていく。また、初職の職種の効果を統制するため、次の変数を使用した。「雇用形態ダミー（正規雇用/非正規雇用）」と「出生コーホートダミー（1961～1975年生まれ/1976～1990年生まれ）」のほか、人的資本要因の変数として、「学歴ダミー（中卒・高卒/専修・高専卒/短大卒/大学・大学院卒）」「第1子出産年齢」を、両立支援制度の利用可能性の代理変数として、「初職企業規模ダミー（99人以下/100～999人/1000人以上/公務）」「出産時期ダミー（2004年以前/2005～2009年/2010年以降）¹⁵⁾」「初職就職時点の三大都市圏居住ダミー（あり/なし）」を、経済環境要因の変数として「失業率」を、家庭要因の変数として、「調査時点の配偶者年収ダミー（400万円未満/400万円以上800万円未満/800万円以上）」「調査時点の（義）父母同居ダミー」¹⁶⁾をそれぞれ使用した。

(2) 育児期の初職継続——Cox回帰分析

育児休業制度等を活用し、出産年に初職継続で

きたとしても、育児期に退職してしまう女性もいると考えられることから、出産年に初職を継続してきた女性のその後の6年以内の初職継続についての分析も行った。具体的には、出産年に初職を継続していた女性が、出産後6年以内に初職を退職した場合は1、退職しなかった場合は0とする

表2 記述統計量（分析に用いる変数の構成比・平均値）

分析の対象	(1) 出産年初職継続			(2) 出産後6年以内の初職退職		
	全体	改正均等法 前世代 (1961～1975)	改正均等法 後世代 (1976～1990)	全体	改正均等法 前世代 (1961～1975)	改正均等法 後世代 (1976～1990)
【被説明変数】						
初職継続	0.29	0.24	0.37			
初職退職				0.31	0.38	0.23
【説明変数】						
初職職種						
サービス・販売職	0.15	0.10	0.22	0.11	0.07	0.15
生産工程・労務職	0.05	0.05	0.04	0.07	0.09	0.05
事務職（一般事務系）	0.32	0.37	0.26	0.26	0.28	0.25
事務職（管理業務系）	0.17	0.20	0.13	0.19	0.23	0.14
事務職（企画・営業系）	0.05	0.04	0.06	0.06	0.05	0.06
専門職（医療福祉）	0.11	0.08	0.16	0.15	0.13	0.18
専門職（教員）	0.05	0.06	0.05	0.07	0.09	0.06
専門職（その他）	0.09	0.09	0.09	0.09	0.08	0.10
学歴						
中卒・高卒	0.34	0.38	0.27	0.32	0.36	0.27
専修・高専卒	0.16	0.13	0.20	0.16	0.13	0.19
短大卒	0.25	0.29	0.20	0.21	0.23	0.19
大学・大学院卒	0.25	0.20	0.33	0.32	0.29	0.36
第1子出産時年齢	27.46 (3.87)	27.66 (4.12)	27.16 (3.46)	28.66 (4.26)	29.11 (4.80)	28.14 (3.47)
初職企業規模						
99人以下	0.34	0.31	0.39	0.31	0.30	0.32
100～999人以下	0.31	0.30	0.32	0.30	0.29	0.31
1000人以上	0.30	0.34	0.23	0.27	0.27	0.28
公務	0.05	0.05	0.05	0.12	0.15	0.09
初職正規雇用	0.83	0.86	0.79	0.88	0.88	0.88
出産時期						
2004年以前	0.61	0.90	0.17	0.50	0.83	0.12
2005～2009年	0.15	0.07	0.28	0.16	0.10	0.24
2010年～	0.24	0.03	0.56	0.34	0.07	0.64
三大都市圏居住あり（初職就職時）	0.54	0.53	0.54	0.48	0.45	0.51
失業率（時点）	3.74 (1.06)	3.22 (1.01)	4.52 (0.50)	4.04 (0.94)	3.76 (1.10)	4.37 (0.54)
父母同居あり	0.13	0.15	0.10	0.17	0.21	0.12
夫収入						
400万円未満	0.25	0.20	0.33	0.30	0.23	0.37
400万円以上800万円未満	0.56	0.54	0.61	0.58	0.59	0.58
800万円以上	0.18	0.26	0.06	0.12	0.18	0.05
N	2184	1314	870	598	320	278

注：括弧内は標準偏差を示す。

出所：2016年全国就業実態パネル調査より筆者集計

Cox 回帰分析を行った。Cox 回帰分析は、出産後 6 年間の経過する前に調査時点に到達したサンプルを打ち切りとして扱うが、そうした打ち切りとなったサンプルも分析の対象とすることができるというメリットを持つ。推計式は以下のとおりである。説明変数は (1) の出産年の初職継続の分析と同じものを用いる。

$$\lambda(t, \chi) = \lambda_0(t) \exp(\beta_1 \chi_1 + \beta_2 \chi_2 + \dots + \beta_k \chi_k)$$

$\lambda(t, \chi)$: 時点 t における退職ハザード

(1) と (2) の分析に使用した変数の記述統計量は表 2 のとおりである。

IV 記述的分析

はじめに、出生コホート別の初期キャリアや改正均等法前後の世代の第 1 子出産前後の初職継続状況について、記述的にデータを概観する。

1 出生コホート別の初期キャリア

出生コホート別の初期キャリアについて概観する。表 3 は出生コホート別の学歴・初職の就業形態、表 4 は出生コホート別の初職の職種割合を性別、学歴別にみたものである。1951～1960 年生まれの女性は均等法施行前に初職に入職している世代、1961～1975 年生まれの女性は均等法施行後から改正均等法施行前にかけて初職

に入職している世代、1976～1990 年生まれの女性は、改正均等法施行後に初職に入職している世代である。ここでは、比較のため、男性についても記述する。

表 3 をみると、男女ともに高学歴化、非正規化が進んでいるが、女性の方がその変化が大きいことが分かる。改正均等法後世代で、女性の短大進学率が 25.2% から 17.2% に減少する一方で、大学進学率が 18.1% から 31.8% に大幅に増加している。また、改正均等法前世代の初職における非正規雇用率は 2 割程度であったが、改正均等法後世代では 3 割を超えている。

続いて、表 4 をみていく。まず男女で比較すると、男性に比べて、女性の方が世代別の職種割合の変化が大きいことが分かる。具体的には、女性では、サービス・販売職、医療福祉専門職の割合の増加がみられる一方で、一般事務系職及び管理業務系事務職の割合が減少している。学歴別にみると、サービス・販売職の割合が増加しているのは全ての学歴に共通する特徴であるが、それ以外の職種に着目すると、学歴の低い層で一般事務系職及び管理業務系事務職の割合が減少しているのが分かる。また、専修・高専・短大卒の女性は、改正均等法後世代で医療福祉専門職の割合が大幅に増加している。大卒・大学院卒では、教員の女性の割合が減少する一方で、女性比率が低い企画・営業系事務職に就く女性の割合が増加している。学歴により女性が初職で就く職種に変化がみ

表 3 出生コホート別学歴・初職の就業形態

出生年	(調査時年齢)	学歴					初職就業形態			
		N	中卒・高卒	専修・高専卒	短大卒	大学・大学院卒	N	正規雇用	非正規雇用	役員自営等
女性										
1951～1960	(55～64)	4860	41.9	12.4	26.4	19.3	4783	80.7	14.0	5.2
1961～1975	(40～54)	7300	40.0	16.8	25.2	18.1	7393	76.5	20.2	3.3
1976～1990	(25～39)	6436	32.5	18.6	17.2	31.8	6474	65.7	31.7	2.6
男性										
1951～1960	(55～64)	5151	45.2	13.1	2.4	39.3	5299	80.6	9.4	10.0
1961～1975	(40～54)	8034	43.7	18.2	2.7	35.4	8252	85.2	9.1	5.7
1976～1990	(25～39)	6273	34.5	18.5	1.9	45.1	6261	77.6	18.4	4.0

注：数字は行 % を示す。

出所：2016 年全国就業実態パネル調査より筆者集計

表4 出生コホート別初職の職種割合

出生年	(調査時年齢)	N	サービス 販売職	生産工程・ 労務職	事務職 (一般事 務系)	事務職 (管理業 務系)	事務職 (企画・ 営業系)	専門職 (医療福 祉)	専門職 (教員)	専門職 (その他)
女性雇用就業者										
1951～1960	(55～64)	4231	10.2	2.7	40.5	21.3	4.0	7.2	7.9	6.2
1961～1975	(40～54)	6603	18.4	5.3	35.3	16.3	4.8	7.6	4.4	7.9
1976～1990	(25～39)	5682	28.7	5.4	24.6	11.3	6.2	11.8	4.3	7.8
男性雇用就業者										
1951～1960	(55～64)	3577	14.7	15.5	9.5	9.4	15.8	1.3	5.1	28.7
1961～1975	(40～54)	6313	17.0	19.4	7.9	8.4	13.1	1.7	4.1	28.5
1976～1990	(25～39)	4950	20.1	19.6	6.9	7.9	12.9	4.3	3.6	24.8
女性中卒・高卒										
1951～1960	(55～64)	1771	13.7	5.0	46.8	24.1	3.7	1.5	0.6	4.7
1961～1975	(40～54)	2512	25.5	10.2	38.7	16.7	3.0	1.4	0.4	4.1
1976～1990	(25～39)	1672	44.6	10.9	23.4	10.8	2.9	2.6	0.6	4.1
女性専修・高専・短大卒										
1951～1960	(55～64)	1575	8.8	1.2	39.4	19.4	4.6	13.7	6.8	6.2
1961～1975	(40～54)	2710	14.6	2.3	35.9	16.5	4.3	13.7	4.7	8.0
1976～1990	(25～39)	2012	26.0	3.8	25.8	9.5	3.0	21.1	3.9	6.9
女性大卒・大学院卒										
1951～1960	(55～64)	756	5.4	1.1	29.1	18.4	3.6	7.1	25.9	9.4
1961～1975	(40～54)	1168	12.1	1.6	26.6	15.2	9.5	6.4	12.8	15.8
1976～1990	(25～39)	1796	17.0	2.4	24.7	14.1	12.4	9.6	7.7	12.1

注：数字は行%を示す。

出所：2016年全国就業実態パネル調査より筆者集計

られることが分かる。

2 第1子出産前後の初職継続率の推移

次に、第1子出産前後の初職継続率の推移をみていく。表5は、改正均等法前後の世代の学歴別、雇用形態別、職種別の出産前後の初職継続率を示している。まず、全体を見ると、改正均等法後世代は、改正均等法前世代と比較し、出産前から出産1年後まで一貫して初職継続率が高まっている。これを学歴別にみると、改正均等法前世代と比べて改正均等法後世代は、いずれの学歴でも初職継続率が高まっているが、中でも、中卒・高卒、専修・高専卒、短大卒の伸びが大きい。雇用形態別に見ると、改正均等法後世代は、正規雇用と非正規雇用の初職継続率の差が大きくなっている。最後に、職種別の初職継続率をみると、改正均等法前世代では、出産1年前から出産年にかけての

初職継続率が高い職種は、生産工程・労務職、医療福祉専門職、教員であるが、改正均等法後世代では、生産工程・労務職、管理業務系事務職のほか、女性比率が低いその他の専門職の初職継続率が高くなっている。

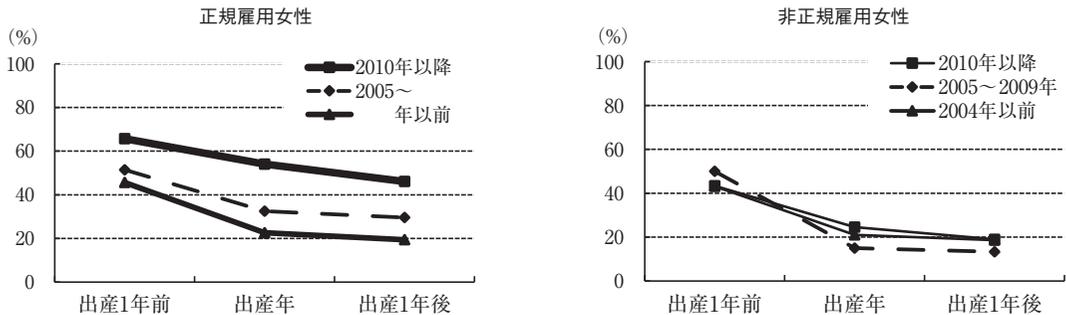
図1は、出産時期別の初職継続率を雇用形態別にみたものである。正規雇用女性については、2005年以降、出産1年前(妊娠前)、出産年、出産1年後の全ての時点で初職継続率が高くなっているが、非正規雇用女性については初職継続率に進展がみられない。

表5 出生コホート別出産前後の初職継続率

	改正均等法前世代 (1961～1975年生)			改正均等法後世代 (1976～1990年生)		
	出産2年前から 出産1年前	出産1年前から 出産年	出産年から 出産1年後	出産2年前から 出産1年前	出産1年前から 出産年	出産年から 出産1年後
	全体	46.6	24.4	21.6	54.9	37.2
学歴						
中卒・高卒	47.2	23.2	20.2	52.3	33.9	28.5
専修・高専卒	46.3	22.6	20.3	53.4	36.4	27.3
短大卒	42.5	18.9	16.3	59.3	34.3	30.9
大学・大学院卒	51.5	35.8	33.1	55.5	42.4	34.4
雇用形態						
正規雇用	46.7	25.0	22.2	58.2	41.4	34.2
非正規雇用	45.7	20.4	18.3	42.9	21.7	17.4
職種						
サービス・販売職	37.8	16.3	14.8	37.8	23.3	18.4
生産工程・労務職	62.5	38.9	34.7	57.9	44.7	41.7
事務職（一般事務系）	41.8	18.2	15.5	57.4	34.1	29.6
事務職（管理業務系）	50.8	27.3	25.0	64.9	50.5	42.1
事務職（企画・営業系）	50.0	31.5	31.5	65.3	40.8	36.2
専門職（医療福祉）	55.9	36.0	32.4	60.0	40.7	31.1
専門職（教員）	49.4	36.4	32.5	54.8	42.9	35.0
専門職（その他）	44.9	21.2	17.0	59.5	47.3	38.2

注：数字は出産2年前に初職を継続していた女性の各時点における初職継続率（%）を示す。
出所：2016年全国就業実態パネル調査より筆者集計

図1 出産時期別出産前後の初職継続率



出所：2016年全国就業実態パネル調査より筆者集計

V 多変量解析

1 第1子出産年の初職継続に関する分析結果

記述分析の結果を踏まえ、他の要因をコントロールしたあとでも同様の結果がみられるのかを多変量解析により検証する。表6は、出産年の初

職継続に関する分析結果である。

モデル1は大分類の職種による分析、モデル2は細分類による分析、モデル3は雇用形態ダミーと出生コホートダミーの交差項をいれた分析、モデル4は改正均等法前後の世代別の分析である。結果の解釈は、係数値がプラスに大きいほど出産年の初職継続率が高いことを意味する。

表6 第1子出産年の初職継続に関する二項ロジスティック回帰分析結果

被説明変数	出産年の初職継続 (継続=1, 退職=0)									
	モデル1 (職種大分類)		モデル2 (職種細分類)		モデル3 (雇用形態×出生コーホート)		モデル4 (世代別分析)			
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	改正均等法前世代 (1961~1975年生)		改正均等法後世代 (1976~1990年生)	
説明変数							係数	標準誤差	係数	標準誤差
出生コーホート (1961~1975年生)										
1976~1990年生	0.352	0.199 *	0.363	0.201 *	0.463	0.205 **				
初職職種 (サービス・販売職)										
生産工程・労務職	1.090	0.258 ***	1.079	0.258 ***	1.040	0.258 ***	1.130	0.354 ***	0.838	0.402 **
事務職 (一般事務系)			-0.029	0.184	-0.063	0.184	-0.110	0.281	0.169	0.255
事務職 (管理業務系)	0.161	0.173	0.422	0.202 **	0.388	0.202 *	0.346	0.298	0.653	0.299 **
事務職 (企画・営業系)			0.422	0.272	0.381	0.273	0.667	0.403 *	0.223	0.379
専門職 (医療福祉)			0.622	0.217 ***	0.575	0.217 ***	0.923	0.350 ***	0.513	0.285 *
専門職 (教員)	0.535	0.187 ***	0.753	0.280 ***	0.704	0.279 **	0.752	0.388 *	0.742	0.423 *
専門職 (その他)			0.346	0.235	0.315	0.235	0.154	0.352	0.577	0.334 *
学歴 (中卒・高卒)										
専修・高専卒	-0.121	0.167	-0.157	0.172	-0.166	0.173	-0.370	0.258	-0.159	0.248
短大卒	-0.385	0.150 **	-0.428	0.152 ***	-0.443	0.153 ***	-0.503	0.202 **	-0.454	0.249 *
大学・大学院卒	0.049	0.151	0.003	0.153	-0.004	0.154	0.271	0.214	-0.384	0.233 *
第1子出産年齢	0.127	0.018 ***	0.128	0.018 ***	0.128	0.018 ***	0.084	0.025 ***	0.176	0.028 ***
初職企業規模 (99人以下)										
100~999人	0.101	0.130	0.111	0.133	0.104	0.133	0.024	0.187	0.215	0.192
1000人~	0.246	0.140 *	0.264	0.142 *	0.268	0.142 *	0.025	0.199	0.685	0.214 ***
公務	2.095	0.249 ***	2.087	0.252 ***	2.107	0.253 ***	2.352	0.333 ***	1.639	0.391 ***
雇用形態ダミー (正規雇用)										
非正規雇用	-0.594	0.157 ***	-0.590	0.158 ***	-0.203	0.213	-0.260	0.219	-0.858	0.229 ***
出産時期ダミー (2004年以前)										
2005~2009年	-0.263	0.195	-0.265	0.196	-0.267	0.196	-0.266	0.307	-0.204	0.287
2010年以降	0.565	0.202 ***	0.550	0.203 ***	0.565	0.203 ***	0.953	0.460 **	0.457	0.263 *
三大都市圏居住ダミー	-0.353	0.107 ***	-0.352	0.108 ***	-0.356	0.108 ***	-0.463	0.147 ***	-0.194	0.165
失業率 (出産2年前)	0.082	0.069	0.078	0.069	0.078	0.069	0.188	0.090 **	0.083	0.168
父母同居ダミー	0.478	0.152 ***	0.471	0.152 ***	0.483	0.152 ***	0.606	0.188 ***	0.242	0.268
夫収入 (400万円未満)										
400万円以上800万円未満	-0.336	0.123 ***	-0.338	0.124 ***	-0.345	0.124 ***	-0.208	0.181	-0.517	0.177 ***
800万円以上	-0.694	0.183 ***	-0.702	0.183 ***	-0.697	0.183 ***	-0.626	0.233 ***	-0.526	0.351
雇用形態×出生コーホート										
非正規×1976~1990年生					-0.752	0.300 **				
定数項	-4.897	0.471 ***	-4.875	0.473 ***	-4.882	0.473 ***	-4.029	0.640 ***	-5.789	1.104 ***
N	2184		2184		2184		1314		870	
Log like lihood	-1137.847		-1131.681		-1128.555		-617.151		-491.855	
LR chi2	373.31***		385.64***		391.89***		224.54***		165.09***	
Pseudo R2	0.141		0.146		0.148		0.154		0.144	

注:***1%, **5%, *10%水準で統計的に有意。〈 〉内はレファレンスを示す。
出所:2016年全国就業実態パネル調査より筆者推計

結果についてみていく。モデル1の結果をみると、先行研究と同様、生産工程・労務職と専門・技術職の初職継続率が高い。次に職種を細分類したモデル2をみると、事務職では、男女比率に大きな偏りがない管理業務系事務職の初職継続率が、専門職では医療福祉専門職と教員の初職継続率が高いことが分かる。専門職の傾向について

は、今田・池田(2006)で示されていた結果と同じである。

続いて、雇用形態ダミーと出生コーホートダミーの交差項を追加して分析したモデル3を見ていく。出生コーホートの主効果に着目すると、改正均等法後世代の正規雇用女性の初職継続率が高まっていることが分かる。一方で、非正規雇用ダ

ミーと出生コーホートダミーの交差項はマイナスに有意となっており、改正均等法後世代で、正規雇用女性と非正規雇用女性の初職継続率に差がみられている。また、表6には記載していないが、雇用形態ダミーと出産時期ダミーの交差項を入れた分析もしたところ、非正規雇用ダミーと2005～2009年出産ダミーの交差項、非正規雇用ダミーと2010年以降出産ダミーの交差項がともに有意にマイナスになっていた。

これらの結果は、2000年代に拡充された両立支援制度は、正規雇用女性の出産時の初職継続には効果をもたらしたが、非正規雇用女性には効果がみられないことを示している。全国就業実態パネル調査における第1子出産時の産前産後休暇（産休）及び育児休業（育休）の取得状況¹⁷⁾を確認すると、妊娠時に正規雇用であった女性の58%が産休を、48%が育休を取得しているのに対し、妊娠時非正規雇用であった女性については、産休を11%、育休も9%しか取得していない。2004年の育児・介護休業法の改正では、育児・介護休業法の有期労働者への対象の拡大が盛り込まれているが、その効果はみられておらず、多くの非正規雇用女性が両立支援制度を利用できず、出産時に退職している現状が示されている。

続いて改正均等法前後の世代間比較をしたモデル4をみていく。改正均等法前世代は、生産工程・労務職、企画・営業系事務職、医療福祉専門職、教員の初職継続率が有意に高いが、改正均等法後世代は、生産工程・労務職、管理業務系事務職に加え、専門・技術職はいずれも初職継続率が高い。生産工程・労務職は、世代を問わず初職継続率が高いが、これは先行研究でも確認されてきた結果である。永瀬（1998）や仙田（2002）は、現場労働職として働いている女性の多くが、地方で義父母と同居しており、子育ては義父母が担うことで、就業継続が可能となっていることを示している。

均等法改正後世代について、事務職に着目すると、女性比率の高い一般事務系職や女性比率の低い企画・営業系事務職では有意ではなく、男女比率に大きな偏りがない管理業務系事務職の初職継続率が有意に高いのは興味深い。大内（2007）や

永瀬・山谷（2011）が指摘するように、一般事務系職の女性は仕事にやりがいを感じられないことが、女性比率の低い企画・営業系事務職は労働環境がハードであることが、出産時の初職離職の要因になっている可能性がある。専門職に着目すると、改正均等法後は、女性比率の低いその他の専門職が初職継続しやすくなっており、専門職内での差が小さくなっていることが伺える。

なお、表6には示していないが、雇用形態別の分析も行った結果、正規雇用女性については、改正均等法前世代では、生産工程・労務職の初職継続率が有意に高かった。改正均等法後世代では、初職継続率が有意に高い職種は雇用就業者全体と同じであり、専門職についてはいずれも5%水準で有意となっていた。一方、非正規雇用女性については、改正均等法前世代では、生産工程・労務職と医療福祉専門職の初職継続率が有意に高かったが、改正均等法後世代では職種による有意な差は見られなかった。

最後に、改正均等法前後で変化のあったその他の変数を見ていく。改正均等法前世代では、企業規模別に有意な差はなかったが、改正均等法後世代では初職が1000人以上の大企業で初職継続率が高くなっている。大企業を中心に、育児休業制度の充実がみられていることが示唆される。また、改正均等法前世代では、三大都市圏居住である場合は初職継続率が低く、父母同居である場合は初職継続率が高かったが、改正均等法後世代ではいずれも有意な差はみられない。育児休業制度の拡充や都心における保育園の整備など、両立支援制度が整備・拡充されてきたことにより、改正均等法後世代において、父母同居の有無や地域による差がなくなっていることが窺える。

2 育児期の初職継続の分析結果

表7は、出産年に初職継続できた女性が、出産後6年以内に初職を退職するかどうかについて分析した結果である。

モデル1は大分類による分析、モデル2は細分類による分析、モデル3は雇用形態ダミーと出生コーホートダミーの交差項をいれた分析、モデル4は世代別の分析である。結果の解釈は、係数値

表7 第1子出産後6年以内の初職退職に関するCox回帰分析結果

被説明変数	出産後6年以内の初職退職 (退職=1, 継続=0)								
	モデル1 (職種大分類)		モデル2 (職種細分類)		モデル3 (雇用形態×出生コホート)		モデル4 (世代別分析)		
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	改正均等法前世代 (1961~1975年生)	改正均等法後世代 (1976~1990年生)	
出生コホート (1961~1975年生)									
1976~1990年生	-0.020	0.279	-0.032	0.280	-0.170	0.293			
初職職種 (サービス・販売職)									
生産工程・労務職	-0.736	0.354 **	-0.741	0.354 **	-0.643	0.362 *	-0.402	0.458	
事務職 (一般事務系)			-0.122	0.261	-0.068	0.266	0.267	0.372	
事務職 (管理業務系)	-0.291	0.247	-0.584	0.303 *	-0.515	0.310 *	-0.076	0.407	
事務職 (企画・営業系)			-0.670	0.446	-0.616	0.447	-0.681	0.610	
専門職 (医療福祉)			0.199	0.283	0.297	0.292	0.340	0.412	
専門職 (教員)	0.053	0.261	-0.091	0.402	-0.044	0.405	0.422	0.524	
専門職 (その他)			-0.238	0.361	-0.176	0.365	0.193	0.491	
学歴 (中卒・高卒)									
専修・高専卒	0.099	0.228	0.002	0.244	0.014	0.244	0.223	0.330	
短大卒	-0.040	0.222	-0.044	0.225	-0.011	0.226	0.066	0.275	
大学・大学院卒	-0.253	0.226	-0.212	0.233	-0.198	0.233	-0.499	0.293 *	
第1子出産年齢	-0.047	0.026 *	-0.047	0.026 *	-0.050	0.026 *	-0.019	0.031	
初職企業規模 (99人以下)									
100~999人	0.141	0.180	0.100	0.184	0.119	0.185	0.285	0.244	
1000人~	-0.158	0.203	-0.151	0.211	-0.150	0.211	0.077	0.269	
公務	-1.257	0.362 ***	-1.317	0.363 ***	-1.347	0.363 ***	-1.152	0.401 ***	
雇用形態ダミー (正規雇用)									
非正規雇用	-0.092	0.227	-0.128	0.229	-0.400	0.295	-0.325	0.307	
出産時期ダミー (2004年以前)									
2005~2009年	-0.153	0.279	-0.196	0.281	-0.173	0.280	-0.782	0.470 *	
2010年以降	-0.674	0.314 **	-0.669	0.314 **	-0.634	0.313 **	-0.937	0.653	
三大都市圏居住ダミー	0.204	0.155	0.215	0.158	0.191	0.158	0.082	0.195	
失業率 (出産2年前)	-0.091	0.089	-0.079	0.090	-0.081	0.090	-0.120	0.102	
父母同居ダミー	-0.203	0.202	-0.152	0.203	-0.179	0.204	-0.639	0.263 **	
夫収入 (400万円未満)									
400万円以上800万円未満	-0.094	0.172	-0.041	0.174	-0.039	0.174	-0.123	0.235	
800万円以上	0.085	0.263	0.119	0.265	0.136	0.266	0.029	0.307	
雇用形態×出生コホート									
非正規×1976~1990年生					0.738	0.438 *			
N	598		598		598		320		278
Log like lihood	-1113.290		-1110.131		-1108.734		-656.005		-320.521
LR chi2	59.67***		65.98***		68.78***		49.98***		39.86***

注：***1%、**5%、*10%水準で統計的に有意。〈 〉内はレファレンスを示す。
出所：2016年全国就業実態パネル調査より筆者推計

がプラスに大きいほど、出産後6年以内に初職を退職しやすいことを示し、係数値がマイナスに大きいほど、出産後6年以内に初職を退職しにくいことを示している。

結果についてみていく。職種についてみると、モデル1では、生産工程・労務職の女性は、出産後6年以内に初職を退職しにくい。次に細分類によるモデル2では、生産工程・労務職に加え、管

理業務系事務職の女性は、初職を退職しにくいことが分かる。雇用形態ダミーと出生コホートダミーの交差項をいれたモデル3では、非正規ダミーと1976~1990年生まれダミーがプラスに有意となっていることから、改正均等法後世代で、正規雇用と非正規雇用で出産後6年以内の退職のしやすさに差がみられることが分かる。また、世代間の比較をしているモデル4をみると、改正均

等法前世代では職種間で有意な差がみられないが、改正均等法後世代では、管理業務系事務職の女性は、出産後6年以内に初職を退職しにくいことが分かる¹⁸⁾。なお、表7には示していないが、雇用形態別の分析も行った結果、正規雇用女性について、改正均等法前世代では、職種間の有意な差はなかったが、改正均等法後世代では、管理業務系事務職に加えて、一般事務系職の女性も出産後6年以内に初職を退職しにくいことが分かった¹⁹⁾。

労働政策研究・研修機構(2012)では、事務職と技能工・労務職は、所定就業時刻が午後6時より前の勤務が多いのに対し、営業・販売職、サービス職は夜型勤務が多く、教師・保育士・看護師・専門技術職、サービス職はシフト勤務が多いことが示されている。このことから、生産工程・労務職や管理業務系事務職の退職率が低いのは、仕事内容が比較的明確で自分のペースで仕事ができることや、非典型時間帯の勤務が少ないことなども関係していると考えられる。

VI 考察・まとめ

本研究では、女性比率や職種の特徴に基づき職種を細分化した上で、職種及び雇用形態が出産・育児期女性の初職継続に与える影響について、改正均等法前後の世代間比較を通じて検証した。

第一に、細分化した職種によると、出産年に初職継続率が高い職種は、生産工程・労務職、男女比率の偏りが小さい管理業務系事務職(総務・財務・会計・経理・人事・労務等)、医療福祉専門職や教員であることが分かった。また、出産年に初職継続できた女性のその後の6年以内の初職継続率が高い職種は、生産工程・労務職と管理業務系事務職であった。

第二に、改正均等法後世代で正規雇用女性の出産時の初職継続率は高まったが、非正規雇用女性の状況は改善されていないことが分かった。

第三に、改正均等法前後で職種により出産時や育児期における初職継続のしやすさに変化があることが分かった。具体的には、事務職に着目すると、改正均等法前世代では、女性比率が低い企画・営業系事務職の出産時の初職継続率が高かつ

たが、改正均等法後世代では、男女比率の偏りが小さい管理業務系事務職の初職継続率が出産時・育児期ともに高いことが分かった。また、専門・技術職については、改正均等法前世代では、先行研究と同様に、医療福祉専門職や教員の出産時の初職継続率が高かったが、改正均等法後世代では、女性比率が低いその他の専門職も出産時に初職継続しやすくなり、職種内での差が縮小していることが分かった。

以上の結果から、先行研究においては、事務職の出産後の就業継続率は低く、専門・技術職の就業継続率が高いとされていたが、事務職、専門・技術職を女性比率に基づき分類した結果、事務職、専門・技術職の中でも異質性があり、改正均等法前後で職種や雇用形態により出産・育児期女性の就業継続行動が変化していることが分かった。

これらの分析結果を踏まえた政策的示唆は次のとおりである。

第一に、改正均等法後世代で、事務職の中でも、男女比率の偏りが小さい管理業務系事務職の女性の出産・育児期における初職継続率が高いことから、出産・育児期の女性の就業継続を促進するためには、初職において高度で専門的な経験を積ませ、仕事のやりがいを持たせることが重要だと考える。一方で、現状の多くの日本企業における人事制度では、より高度な職務を担う総合職は、ジェネラリストとして職務や勤務場所、残業を無限定で受け入れることを前提としているが、そのような働き方と育児との両立は非常に困難である。分析結果から、改正均等法後世代において、女性比率が低い企画・営業系事務職の女性が出産・育児期に初職継続しやすいというわけではないことも示されており、家庭での負担が少ない男性を基準とする働き方を育児中の女性に求めるのは困難であると考えられる。意欲の高い女性が、出産・育児期に離職することを避けるためには、職務が無限定な総合職か、定型的・補助的な業務を担う一般職かという2つの選択だけでなく、職務内容が明確な専門人材の育成・活用も検討していくとともに、男女がともに働きやすい職場を作っていくことが必要ではないか。

第二に、今後は、政策の効果が十分にみられない非正規雇用女性を対象とした支援の整備を強化する必要があるだろう。初職で非正規雇用として働く女性の増加が見られる中で、非正規雇用の女性は、企業におけるキャリアの開発や、保育園への入所などの社会的支援の面において、正規雇用の女性と比較すると不利な状況にある。同じ企業での雇用継続の可能性がない場合でも、雇用保険の加入期間を満たした就業意欲の高い非正規雇用女性には、育児休業給付金の支給をするとともに、必要に応じ職業訓練の受講や保育園への入所において配慮するなど、出産・育児期の非正規雇用女性のキャリア形成を公的に支援することが重要ではないか。

最後に、本稿に残された課題について述べる。第一に、本研究は、データの制約から初職で第1子を出産した女性を対象とした分析を行ったが、2職目以降で第1子を出産した女性についても同じ結果が得られるかどうか検証していく必要がある。第二に、データの制約により、出産以前のキャリア意識や性別役割分業意識を考慮した分析ができていないが、これらを統制した上でも職種の効果があるかどうかを検証する必要がある。第三に、管理業務系事務職が産後・育児期に初職継続しやすいという結果について、職種の性質（自律性、裁量性、専門性）や、労働時間（典型的な勤務時間、残業の少なさ）、職場の雰囲気（男女比率の偏りが小さい職場）など、様々な要因が考えられるが、それぞれの職種の持つどのような要因が産後・育児期女性の就業継続にプラスの影響を与えているのかについて、より詳細な分析を行っていく必要がある。これらは、筆者の今後の課題としたい。

*二次分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「全国就業実態パネル調査、2016」（リクルートワークス研究所）の個票データを提供して頂いた。本稿の分析内容については、2018年度労働政策研究会議にて報告し、武石恵美子先生（法政大学）をはじめフロアの皆様より有益なコメントをいただいた。本稿執筆にあたり、永瀬伸子先生（お茶の水女子大学）にご指導をいただき、寺村絵里子先生（明海大学）、麦山亮太氏より貴重なコメントをいただいた。また、住友生命保険相互会社「未来を強くする子育てプロジェクト」研究助成金により、研究環境を整えることができた。ここに記して感謝申し上げる。なお、本稿における誤りはすべて

て筆者に帰するものである。

- 1) 男女雇用機会均等法は、その後1997年、2006年に改正されている。その他、育児・介護休業法（1991年育児休業法制定、1995年育児・介護休業法へ改正、その後漸次改正）、次世代育成支援対策推進法（2003年制定、2008年改正）など、2000年代に関係法が整備・拡充されている。
- 2) 第15回出生動向基本調査（2015）によると、第1子出産前後の就業継続率は、1985年以降4割前後で推移してきたが、2010～2014年に産出した女性の就業継続率は53.1%と上昇している。永瀬（2014）、Nagase（2018）も、2010年以降、正規雇用女性の第1子出産後の就業継続が増加していることを示している。
- 3) 日本における女性管理職の割合（2016年）は12.9%と、30%を超える欧米諸国やアジア諸国と比べて低い状況にある（2018年（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」）。
- 4) 有配偶女性の再就職について分析している研究（佐藤・深堀・野崎2016）や、女性事務職の賃金について分析した研究（寺村2012）では、中分類レベルの職業分類を使用しているものもあるが、既婚女性の就業継続に関する研究で詳細な職種を使用している研究は、筆者の知る限り見当たらない。
- 5) 首藤（2003）は、1999年の労働基準法の改正で女性労働者の深夜業務の制限が撤廃されたことにより、伝統的なブルーカラーの男性職場への女性の参入が促進されたことを明らかにしている。
- 6) 性別職域分離の要因については、①雇用者側の要因（Becker（1957）の嗜好による差別、Phelps（1972）の統計的差別論）、②労働者側の要因（Becker（1964）の人的資本理論、職の選好）、③制度上の要因（Doeringer and Piore（1971）の二重労働市場理論、Bergmann（1971）の混雑仮説）などの様々な理論があるが、本研究では性別職域分離の結果としての女性の就業継続行動について着目することとし、性別職域分離の要因についての詳細な議論は行わない。
- 7) 本多（2006）は、モニター型インターネット調査（モニター調査）の回答者は学歴・職種など属性の偏りがあることや、価値観や意識面でランダム・サンプルの回答者との違いも見られるなど、モニター調査のサンプリング・バイアスの問題について指摘している。
- 8) 同調査では、「一般職」か「総合職」かについては尋ねていないが、表1の内容から、「一般職」は、「一般事務系職」と「管理業務系事務職」の一部の職種（例えば、総務・経理など）に当てはまり、「総合職」は「管理業務系事務職」と「企画・営業系事務職」の職種に当てはまると想像される。
- 9) 「教員」も小分類でみると、幼稚園教員と大学の教員とでは男女比率が異なるが、同調査では幼稚園教員から大学教員まで「教員・講師・インストラクター等」と一つのカテゴリーとなっているため、「専門・技術職（教員）」というカテゴリーに分類した。
- 10) 「サービス職」と「販売職」は「サービス・販売職」として一つに分類し、「製造・生産工程作業員」と「清掃・配達・倉庫作業等その他の労務作業員」は、「生産工程・労務職」として一つにまとめた。
- 11) 調査時点までに離別している女性は、分析から除いた。
- 12) 1960年代前半生まれの女性については、学歴によっては均等法成立前に労働市場に参入している女性もいるが、今田・池田（2006）で定義されている「均等法後世代（1961～1975年）」にあわせて1961～1975年生まれ的女性を「改正均等法前世代」とした。
- 13) 初職で第1子を妊娠した女性と2職目以降で第1子を妊娠

した女性を比較すると、学歴の構成や出産年齢の平均はほぼ同じであったが、正規雇用率については、初産で妊娠した女性が約8割に対し、2産目以降で妊娠した女性は約5割であった。このことから、本研究の対象となる初産で第1子を妊娠している女性は、より安定的な雇用環境にある女性であると考えられる。

- 14) 西村 (2014) は、出産2年前に約80%の女性が就業していたのが、出産1年前には約60%になると指摘しているが、同調査においても、出産2年前から1年前にかけて約25%の女性が初産を退職している。
- 15) 勤務する会社における育児制度の有無に関する質問項目がなかったため、育児・介護休業法の改正が行われた年を考慮した出産時期ダミーを作成し、育児・介護休業制度の効果の影響をコントロールしている。具体的には、有期労働者への対象の拡大等が盛り込まれた2004年改正(2005年施行)、育児のための短時間勤務制度導入の義務化等が盛り込まれた2009年改正(2010年施行)にあわせて、2004年以前、2005～2009年、2010年以降という出産時期ダミーを設定した。
- 16) 配偶者年収と(義)父母同居ダミーは調査時点での情報しか得られていないため、これらの変数が出産時点においても同じであったという仮定を置いているが、結果の解釈には注意が必要である。
- 17) 同調査では、第1子ではなく末子出産時の両立支援制度の利用状況を聞いている。このため、子供が一人の女性に限定して集計したものである。
- 18) 本分析では、第2子以降の出産・育児の影響を考慮できていない。
- 19) 非正規雇用女性については、サンプルサイズが小さいため、分析できなかった。

参考文献

新谷由里子 (1998) 「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因——1980年代以降の出産行動の変化との関連より」『人口問題研究』54-4, pp. 46-62.

今田幸子・池田心豪 (2006) 「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』No. 553, pp. 34-44.

大内章子 (2007) 「均等法世代の総合職女性の離職行動」『組織科学』41-2, pp. 29-41.

大沢真知子・馬欣欣 (2015) 「高学歴女性の学卒時のキャリア意識と転職行動——「逆選択」はおきているのか」『日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要』7 pp. 87-107.

坂本有芳 (2012) 「出産離職のイベントヒストリ分析——均等施策とワーク・ライフ・バランス施策への示唆」『社会科学研究』64-1, pp. 90-113.

佐藤一磨・馬欣欣 (2008) 「育児休業法の改正が女性の継続就業に及ぼす影響」樋口美雄・瀬古美喜・慶應義塾大学経商連携21世紀COE編『日本の家計行動のダイナミズムⅣ制度政策の変更と就業行動』慶應義塾大学出版会 pp. 119-139.

佐藤一磨・深堀遼太郎・野崎華世 (2016) 「産業、職種経験が有配偶女性の再就職行動に及ぼす影響」『RIETI Discussion Paper』16-J-030.

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』No. 459, pp. 39-49.

首藤若菜 (2003) 「統合される男女の職場」勁草書房.

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』No. 59, pp. 56-63.

仙田幸子 (2002) 「既婚女性の就業継続と育児資源の関係——職種と出生コーホートを手がかりにして」『人口問題研究』58-2, pp. 2-21.

寺村絵里子 (2012) 「女性事務職の賃金と就業行動——男女雇用機会均等法施行後の三時点比較」『人口学研究』48, pp. 6-22.

中井美樹 (2008) 「職業分離と職場における権限へのアクセス——ライフコースパースペクティブによる職業キャリアの分析」『2005年SSM調査シリーズ9——ライフコース・ライフスタイルから見た社会階層』pp. 101-120.

中野円佳 (2014) 「育休世代」のジレンマ』光文社新書.

永瀬伸子 (1998) 「少子化に関するインタビュー調査の分析——子供には手をかけたいので結婚と出産を遅らせる」『経済論集』24-1, pp. 45-69.

—— (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』55-2, pp. 1-18.

永瀬伸子・山谷真名 (2011) 「大企業勤務の大卒正社員女性の就業継続不安——コース別人事に着目して」『キャリアデザイン研究』7, pp. 185-197.

永瀬伸子 (2014) 「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響——法改正を自然実験とした実証分析」『人口学研究』50, pp. 29-53.

西村純子 (2014) 『子育てと仕事の社会学——女性の働きかたは変わったか』弘文堂.

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』東京大学出版会, pp. 181-204.

—— (2007) 「女性の就業継続支援策: 法律の効果・経済環境の効果」『三田商学研究』50-5, pp. 46-69.

本多則恵 (2006) 「インターネット調査・モニター調査の特質」『日本労働研究雑誌』No. 551, pp. 32-41.

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』57-2, pp. 3-18.

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』No. 459, pp. 50-62.

労働政策研究・研修機構 (2011) 「出産・育児期の就業継続——2005年以降の動向に着目して」『労働政策研究報告書』No. 136.

—— (2012) 「出産・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.

Becker, G.S. (1957) *The Economics of Discrimination*, Chicago: The University of Chicago Press.

—— (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York: National Bureau of Economic Research.

Bergmann, Barbara R. (1971) "The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment" *Journal of Political Economy* 79 (2), pp. 294-313.

Doeringer, Peter and Piore, Michael J. (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*, New York: DC Heath and Company.

Jacobs, J. A. (1989) *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*, Stanford: Stanford University Press.

Kanter, R. M. (1977) *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.

Nagase, Nobuko (2018) "Has Abe's Womanomics Worked?" *Asian Economic Policy Review* 13 (1) pp. 68-101.

Phelps, E. S. (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism," *American Economic Review* 62 (4) pp. 659-661.

こまつ・きょうこ お茶の水女子大学大学院博士後期課程。労働経済学専攻。

