

大卒女性のライフコースを分ける要因に関する研究

中村三緒子

1. 課題設定と先行研究の検討

これまで女性のライフコースは夫の所得階層に応じて異なるとされ、経済学の分野では女性は結婚後夫の収入によって働くか、退職するかを選択すると説明されてきた (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された (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様ではない。すなわち、夫と妻共に高収入を得る高収入カップルが増加していること、夫の収入が低い層では妻の就業率は低下していること、夫の所得階層の高い家計では妻の有業率が低いことなどである (小原 2001 など)。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。

しかし、夫の収入と妻の学歴を用いた説明だけでは、結婚後も一貫して就業を継続する大卒女性や退職後再就職する大卒女性が存在する要因を十分に説明することはできない。このような課題に対して、教育社会学の分野では、学校教育が女性のライフコースに影響を与えるとされてきた。

大学進学率の上昇に伴い、女子高校生の大学への進学意識は教養志向から職業志向に変わり、共学大学への進学志向が強まっている (牧野 1998,1999)。しかし、大学は研究機能に応じて5つのタイプに分類され、各大学群毎にグループとしての特性が異なる。どのタイプの大学に進学するかによって受けられる教育や就職先の傾向も変わる。女子大学生を対象に調査した中西 (1998,111-147 頁) は、大学の特徴から女子大学にはキャリア女性の養成を目的とした教育がなされている職業系女子大学、教養女性の養成を目的とした教育がなされる教養系女子大学、両グループの中間的特徴をもつ中間的女子大学が存在することを示した。職業系女子大学の学生には、より威信の高い職業への就職や長期間就業を希望し、職業と家庭の両立を希望する者が多い。一方、教養系女子大学の学生は、より短期間の就業や家庭・育児優先的なライフコースを希望する者が多い。中間的女子大学の特徴は、職業系女子大学の学生の志向と教養系女子大学の学生の志向をもつことである。具体的には、職業選択で重視する事柄は職業系女子大学の学生と類似の傾向を示すものの、配偶者に希望する事柄は教養系女子大学の学生と類似する。職業系女子大学の学生と同様に、職業と家庭の両立を希望する者が多い。また、女子の場合には大学に進学する理由と

してよりよい結婚の機会を得ることもあげられる（矢野 1996）。女性の場合は、どのタイプの大学に進学したかによって、卒業後の就職先や職業キャリアが変わるだけでなく、どのタイプの大学出身者と結婚するかによっても、将来のライフコースは異なると考えられる。

女子大学の3年生を対象にした調査では女子学生のライフコース展望は変わりやすいものであり、「理想」と「実際」のライフコース展望にギャップがある。女子学生のライフコース展望は、学生自身の選考と将来生じるであろう本人も予測できない様々な制約との複合物で、変わりやすいものである（村松 2000）。女性のライフコースは学校教育と卒業後の様々な条件によって分化すると考えられる。

母親（女性）の家庭教育責任は重い。小学生の頃の「家庭教育」のあり方が若者の教育意識・職業達成に影響を与える。小学生の頃、外遊びや様々な体験、子どもの希望を聞く等「のびのび」子育てを行った度合いが高い場合、若者になると無業になりにくい。塾や稽古事、成績向上や生活習慣に母親が力を入れた「きっちり」子育ては無業になる傾向がある（本田 2008）。

大卒女性の未婚期の職業キャリアは結婚年齢を分化させる影響があり、社会・職業的自立は結婚確率を高め、良妻賢母の教育理念をもつ女子大学出身者は若い時期に結婚する確率が高い（中村 2003a,b）。これまでの検討から、学校教育と未婚期の職業キャリア分化は女性の結婚年齢や結婚・出産後の就業選択に影響を与えると考えられる。

女性の結婚・出産後の職業キャリアに関する先行研究の知見は一様ではなかった。そのため、大卒女性の職業キャリアや結婚・出産後の就業形態について十分に説明されてきたとはいえない。先行研究の課題に対して、本研究は大学類型別の大学教育や職業キャリアとライフコース分化との関係を明らかにすることを試みる。

2. 研究の枠組み

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（表 1-1、表 1-2、表 1-3）

本研究は女性のライフコース分化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。

対象者（既婚者）の現在の従業上の地位は正規職員（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。就業者の職種は専門・技術職（42.2%）、事務職（36.2%）である。配偶者の従業上の地位は正規職員（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1-1 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1-2 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1-3 初職と現在の就業形態

	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

2) 既婚者の初職と現在 (表 1-1、表 1-4、表 1-5、表 1-6)

対象者 (既婚者) は大学卒業後 90.8%は就職し、初職の従業上の地位は正規職員 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。初職の職種は事務職 51.7%、専門・技術職 30.9%であった。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。

従業上の地位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1-4 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/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1-5 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1-6 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（表 1-1、表 1-4、表 1-5、表 1-6）

未婚者の場合、大学卒業後 89.8%は就職し、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。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・サービ職 13.6%であった。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。

従業上の地位と職種との関係では初職時正規職員で事務・販売・サービ職は 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・サービ職 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。

4) 初職離職理由（表 1-7）

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。先行研究では「配偶者の転勤」（1 位 5.2%、2 位 9.9%）、「家族の反対」（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、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1-7 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

3. 研究の枠組み

3.1 職業経歴の設定

本研究は大卒女性の結婚後のライフコース分化に与える影響を検討するため、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。

正規継続(初職が正規職員で現在も正規職員)、継続非正規(初職から現在まで仕事は継続しているが、現在はパートなどの非正規職員)、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)である。

3.2 変数の設定

1) 大学類型

職業系女子大学の学生は長期間就業を希望する者が多く、教養系女子大学学生は、短期間の就業や家庭・育児優先的なライフコースを希望する者が多いことから、職業系女子大学出身者は就業継続し、教養系女子大出身者は退職するものと考えられる。そこで、女子大学の効果を検証するため、「大学類型」（「職業系女子大学」、「教養系女子大学」、「中間的女子大学」、「共学大学」）を設定した。

2) 母親のライフコース

母親のライフコースは娘のライフコースに影響を与えると多くの先行研究で指摘されてきたことから、母親のライフコース効果を検証するため、「母親ライフコース」（「母親継続就業」「母親再就業」「母親退職・無職」⁶⁾）を設定した。

3) 初職

初職の職種によって結婚・出産後ライフコースが異なることも多くの先行研究で指摘されてきた。初職が専門・技術職か、事務・販売・サービス職かによって結婚後の就業が異なると考えられる。初職の影響を検証するため、「初職」（「専門・技術職」、「事務・販売・サービス職」、「その他」）を設定した。

4) 子育て意識と家庭管理

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ことから、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」）を設定した。「家庭管理女性」（「家庭のこまごまとした管理は女性でなくてはと思う」）を設定した。

5) 就業について

大学時代の専門知識や技術が就職後の仕事に生かせるか否かが女性の就業に影響を与えると考えられることから「大学専門業務」（「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験した」）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」）を設定した。

4. 分析結果

4.1 ライフコース分化に与える影響（表 2-1）

1) 大学類型

ライフコースと大学類型との関係は有意であり、「共学大学」と「職業系女子大学」は「正規継続型」が多く、「中間的女子大学」は「再就業」「退職」が多く、「教養系女子大学」は「正規継続型」「退職」が多い。

2) 母親のライフコース

ライフコースと母親のライフコースとの関係は有意であり、「母継続就業」は「継続就業」や「継続非正規型」に多く、「母再就業」は「再就業」に、「母退職・無職」は「退職型」に多い。

3) 初職

ライフコースと初職との関係は有意であり、「専門・技術職」は「正規継続型」に多く、「事務・販売・サービス職」は「再就業型」や「退職型」に多い。

4) 子育て意識・家庭管理

ライフコースと子育て意識、家庭管理との関係は有意である。子育て意識の場合、「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」に「退職」が多く、「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」と思わない者は「正規継続型」に多い。家庭管理の場合、「家庭のこまごまとした管理は女性でなくてはと思う」者が「退職型」に多く、「家庭のこまごまとした管理は女性でなくてもよいと思う」者に「正規継続型」が多い。

5) 就業について

ライフコースと「大学専門業務」と「母から仕事継続」も有意である。「大学時代の専門知識・技術を業務を生かせない」場合は「再就業型」「退職型」に多く、「大学時代の専門知識・技術を業務に生かした場合は「正規継続型」に多い。また、「お母様から仕事を続けるように言われている」場合は「正規継続型」に多く、「お母様から仕事を続けるように言われない」場合は「再就業」に多い。

表2-1 ライフコースと仮説との関係

(単位：%)

		正規継続	継続非正規	再就業	退職	
大学 類型	職業系女子大学 (N=61)	36.1	19.7	29.5	14.8	$\chi^2=21.5$ *
	中間的女子大学 (N=735)	26.0	16.9	30.3	26.8	
	教養系女子大学 (N=130)	33.8	15.4	23.1	27.7	
	共学大学 (N=289)	38.1	16.3	24.6	21.1	
母ライフ コース	継続就業 (N=217)	35.5	17.5	27.6	19.4	$\chi^2=11.5$ #
	再就業 (N=367)	31.1	16.9	30.0	22.1	
	退職・無職 (N=533)	30.6	16.5	27.1	25.9	
初職 職種	専門管理 (N=373)	42.4	15.8	24.7	17.2	$\chi^2=46.4$ ***
	事務販売サービス (N=816)	24.6	16.5	30.2	28.7	
	その他 (N=59)	28.8	25.4	22.0	23.7	
子供小間 母は家	そう思う (N=704)	19.5	15.2	32.5	32.8	$\chi^2=118.6$ ***
	そう思わない (N=506)	45.1	18.8	21.9	14.2	
家庭管理 女性	そう思う (N=538)	23.6	17.5	28.3	30.7	$\chi^2=26.7$ ***
	そう思わない (N=675)	35.4	16.0	28.1	20.4	
大学専門 業務	あてはまる (N=561)	38.7	16.9	25.8	18.5	$\chi^2=41.3$ ***
	あてはまらない (N=636)	23.1	16.8	30.2	29.9	
母から 仕事継続	あてはまる (N=340)	48.2	17.6	20.0	14.1	$\chi^2=84.3$ ***
	あてはまらない (N=872)	23.2	16.4	31.4	29.0	

p<.1, p<.01, * p<.05, ** p<.01, ***p<.001

注) 「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」を「そう思う」「そう思わない」
「家庭のこまごまとした管理は女性でなくてはと思う」を「そう思う」「そう思わない」
「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験」を「あてはまる」「あてはまらない」
「お母様から仕事を続けるように言われている(た)」を「あてはまる」「あてはまらない」

4.2 ライフコース分化の規定要因

先の分析において、「正規継続型」に「子育て意識」や「家庭管理」には否定的で、「仕事継続を母に言われる」、「大学の専門的知識仕事と関連」など、これまで「継続フルタイム」に影響を与えると考えられていたことは大卒女性にも影響を与えていた。一方、「退職型」は「子育て意識」や「家庭管理」には肯定的であり、「大学の専門的知識は仕事と関連」しない、「母から仕事を継続するように言われる」こともない。「正規継続型」と「退職型」とは対照的な結果である。

ただし、「母から仕事を継続するように言われたい」、「大学専門知識と仕事とは関連」ないなど、「退職型」に影響を与えられる変数が「再就業型」に多く見られること、「退職型」に「大学類型」では「中間的女子大学」と「教養系女子大学」が多く、「正規継続型」に「職業系女子大学」や「中間的女子大学」なども多い。大学類型は「職業系大学」「共学大学」が就業継続に影響を与えていたのに対して、「退職型」に多いと思われる「教養系大学」も「正規継続型」に影響を与えていた。そこで、より詳細に検討するため「大学類型」などが就業を継続させるのか退職させるのかを予測するロジスティック回帰分析を試みる。

従属変数は、①「就業継続か退職か」、②「再就業か退職か」、③「継続か再就業か」である。独立変数は、先の各仮説を検討した際の変数⁽⁷⁾「大学類型」、「母親ライフコース」、「初職」、「子育て意識」、「家庭管理」、「就業意識」と「年齢」である。

1) 「就業継続か退職か」 (表 3-1)

「就業継続型か退職型か」を従属変数とした分析結果は有意であった。「中間的女子大学」であること、「初職が事務販売サービス職」であることは「退職型」の確率を高める。「子どもが小さい間でも母親は仕事で家にいなくてもよい」、「家庭の管理は女性でなくともよい」と思うほど、「大学の専門知識が生かせる業務」であること、「母から仕事を続けるように言われた」ことが「就業継続型」の確率を高める結果であった。

表3-1 就業に関するロジスティック回帰分析結果

	ロジスティック 回帰係数	有意 確率	オッズ 比
			(n=843)
職業系女子大学	-0.40		0.67
中間的女子大学	0.53 *		1.70
教養系女子大学	0.23		1.25
母継続	-0.25		0.78
母退職	0.21		1.23
初職専門・技術	0.38		1.46
初職事務販売	0.85 *		2.33
子ども小さい間母家	-1.16 ***		0.31
家庭管理は女性	-0.40 *		0.67
大学専門業務	-0.45 *		0.64
母継続すると言われる	-0.99 ***		0.37
年齢	0.02		1.02
-2 対数尤度	923.25		
χ^2	161.96		
自由度	11		
有意確率	***		

* p<.05 , ** p<.01 , *** p<.001

2)「再就業か退職型か」 (表3-2)

「再就業型か退職か」を従属変数とした分析結果は有意であった。「年齢」が高いほど、「家庭の管理は女性でなくてもよい」と思うことが「再就業型」の確率を高めてる結果であった。

表3-2 就業に関するロジスティック回帰分析結果

	ロジスティック 回帰係数	有意 確率	オッズ 比
			(n=620)
職業系女子大学	-0.53		0.59
中間的女子大学	0.04		1.04
教養系女子大学	0.33		1.40
母継続	-0.12		0.89
母退職	0.33		1.39
初職専門・技術	0.10		1.10
初職事務販売	0.19		1.20
子ども小さい間母家	-0.27		0.76
家庭管理は女性	-0.34 *		0.71
大学専門業務	-0.25		0.78
母継続すると言われる	-0.05		0.96
年齢	-0.09 ***		0.91
-2 対数尤度	836.16		
χ^2	20.76		
自由度	11		
有意確率	*		

* p<.05 , ** p<.01 , *** p<.001

3)「就業継続型か再就業型か」 (表 3-3)

「就業継続型か再就業型か」を従属変数とした分析結果も有意であった。「中間的女子大学」であること、「年齢」が高いほど「再就業型」の確率を高める。「子どもが小さい間でも母親は仕事で家にいなくてもよい」と思うこと、「母から仕事を続けるように言われた」ことが「就業継続型」の確率を高める結果であった。

表3-3 就業に関するロジスティック回帰分析結果

	ロジスティック 回帰係数	有意 確率	オッズ 比
職業系女子大学	0.23		1.26
中間的女子大学	0.65	***	1.91
教養系女子大学	-0.02		0.98
母継続	-0.05		0.95
母退職	-0.12		0.88
初職専門・技術	0.16		1.17
初職事務販売	0.65		1.92
子ども小さい間母家	-0.98	***	0.38
家庭管理は女性	-0.07		0.94
大学専門業務	-0.17		0.84
母継続するよう言われる	-0.88	***	0.41
年齢	0.09	***	1.10
-2 対数尤度	1058.84		
χ^2	108.32		
自由度	11		
有意確率	***		

* p<.05 , ** p<.01 , *** p<.001

5. まとめと考察

5.1 まとめ

女性のライフコース分化に関する研究は夫の所得階層、妻と夫の収入、妻の学歴などによって説明されてきた。しかし、大卒女性のうち結婚後も一貫して就業を継続する者、退職後再就職する者、結婚・出産退職後無職者などのライフコース分化については十分に説明されなかった。先行研究の課題に対して、本研究は雇用機会均等法施行以後に大学を卒業した35-45歳の既婚大卒女性を対象に、ライフコースを分化させる要因を検討した。

分析の結果、「就業継続か退職か」の分化要因は「中間的女子大学」出身であり、「初職が事務販売サービス職」である場合は「退職型」の確率を高めていた。「子どもが小さい間でも母親は仕事で家にいなくてもよい」、「家庭の管理は女性でなくてもよい」と思うこと、「大学の専門知識が生かせる業務」であること、「母から仕事を続けるように言われた」ことが「就業継続」の確率を高める結果であった。「再就業か退職型か」の分化要因は「年齢」が高いほど、「家庭の管理は女性でなくてもよい」と思うことが「再就業」確率を高めていた。「就業継続か再就業か」を分ける要因は「中間的女子大学」出身である

こと、「年齢」が高いほど「再就業型」確率を高め、「子どもが小さい間でも母親は仕事で家にいなくてもよい」と思うこと、「母から仕事を続けるように言われた」ことが「就業継続」の確率を高める結果であった。

5.2 考察

先行研究では、「中間的女子大学」の学生は「職業系女子大学」と「教養系女子大学」の学生の両方の中間的特徴をもつと指摘されてきたが、本研究の「中間的女子大学」出身者は「退職型」の確率が高い結果であった。また、「母から仕事を継続するように言われた」大卒女性はフルタイムで仕事を継続し、「子どもが小さい間は母は仕事を持たずに家にいる方がよい」と思うと退職し専業主婦になる傾向がある。

女性が結婚後も仕事をフルタイムで継続するには様々な条件が整う必要があると思われるが、本研究では「母から仕事を継続するように言われた」こと、「子どもが小さい間も仕事を持って働いてもよい」と思うことが仕事を継続させる要因であった。先行研究では母親の家庭教育責任が重く、子どもを「きっちり」育てるか「のんびり」育てるかによって、将来子どもが「無業」になるか否かが別れる。女性の子育て責任が重いことが少子化の主な要因でもあるという。母親の子育て意識や言動は、女性（娘）のライフコースに影響を与え、仕事継続を勧めるか、育児優先を勧めるかによって、結婚後のライフコースが分化すると考えられる。

「再就業か退職型か」と「就業継続か再就業か」の分化要因に関する分析では「年齢」が高いほど「再就業」の確率を高める結果であった。本研究の分析結果から、ある程度の年齢以降、結婚・出産退職した者は「再就業」するものと考えられる。従来の研究ではM字型就労カーブの谷部分が上昇していることや、大卒女性の場合M字型就労カーブは存在せず、結婚・出産後は退職し再就業しないキリン型を示すなどと説明されてきた。しかし、本研究の結果から大卒女性にも結婚・出産退職後に「再就業」する女性が存在し、ある程度の年齢以上になると「再就業」を促進するものと考えられる。

本研究の対象者は35-45歳であり、子ども数が今後増える可能性もあり、ライフコースが確定した者は少ないと思われる。先行研究で指摘されてきたように夫の転勤や家族の介護、子ども数や教育費など様々な要因は女性のライフコースに影響を与えると考えられる。今後はサンプルの幅を広げて、高卒・短大卒女性などを含めた幅広い階層や年齢層を対象にした調査を行い、高卒・短大卒女性との比較を行うことで、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。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) 母親の「退職・無職」は、「就職せずに結婚し、その後も仕事を持たない」と「就職し、結婚・出産後に退職、その後仕事を持たない」である。
- (7) 「大学」：①「職業系女子大学ダミー」（職業系女子大学出身=1、その他=0）、②「教養系女子大学ダミー」（教養系女子大学出身=1、その他の大学=0）、③「中間的特徴女子大学ダミー」（中間的特徴女子大学出身=1、その他の大学=0）を設定した。基準は、「共学大学出身」とした。
「母親ライフコース」：①「母継続就業ダミー」（継続就業=1、その他=0）、②「母退職・無職ダミー」（母退職・無職=1、その他=0）を設定した。基準は「再就業」とした。
「初職」：①「専門・管理職ダミー」（専門・管理職=1、その他=0）、②「事務・販売・サービスダミー」（事務・販売・サービス職=1、その他=0）を設定した。基準は「その他」とした。
「子育て意識」：「子小さい間母家ダミー」（子どもが小さい間、母親は仕事で家にいなくてもよい=1、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=0）を設定した。
「家庭管理女性」：「家庭管理女性ダミー」（家庭のこまごまとした管理は女性でなくてもよいと思う=1、家庭のこまごまとした管理は女性でなくてはと思う=0）を設定した。
「就業意識」：①「大学専門業務ダミー」（「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験した=1、大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験していない=0）を設定した。②「母から仕事継続ダミー」（「母から仕事を続けるように言われなかった=1、母から仕事を続けるように言われた=0）を設定した。

引用・参考文献

- Becker, Gary S. 1994, *A Treatise on the Family*, Harvard University Press.
- 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 2005, 『多元化する「能力」と日本社会』NTT出版。
- 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
- 岩木秀夫 2008, 『卒業生の職業キャリア、ライフコースと学部教育のレリバンスに関する研究—「人間社会学部と卒業後のキャリアに関する調査」報告書—』。
- 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。
- 牧野暢男 1998, 「女子の大学進学意識の変化と女子大学の対応」『日本女子大学総合研究所ニュース』No.4
- 1999, 「女子高校生の進学意識」『日本女子大学総合研究所ニュース』No.7
- 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。
- 中西祐子 1998, 『ジェンダー・トラック』東洋館出版。
- 中村三緒子 2003a, 「結婚行動の規定要因の分析」岩木編『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』
- 2003b, 「大卒女性の結婚年齢に関する研究」, 関東社会学会機関誌『年報社会学論集』, 第16号, 162-174頁。
- 小原美紀 2001, 「専業主婦は裕福な家庭の象徴か」『日本労働研究雑誌』No.493, 15-29頁。
- 矢野眞和 1996, 『高等教育の経済分析と政策』玉川大学出版部。

(なかむら みおこ 日本女子大学人間社会学部教育学科学術研究員)

本研究は科学研究費補助金（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」の研究成果の一部である。

Differentiation of women college graduates lifecourse

Mioko, Nakamura

Abstract

The study about the life course of women has been explained in the prior research by the income of the husband. However, the reason that college graduate women divide into three lifecourses, continue with one's work after marriage and birth, resign one's job after marriage or birth and become housewife, found a job after resignation again were not explained enough.

This study examined a factor to be able to understand life course for a married college graduate woman of 35-45 years old by a questionnaire survey. They graduated from a college after the Equal Employment Opportunity Law enforcement.

Results of questionnaire survey are as follows. Firstly, women continue to work were advised by their mother to keep working. Second, if one thinks it is better for mother to stay at home while a child was small, they resigned or found a job after raising children. If one does not mind to work while a child was small, they continue with their work. Third, women found a job after resignation again when they approach a certain age.

It is thought that differentiation of women college graduates lifecourse after marriage were affected by their mother's child care awareness.