

日本における女性の職業キャリア研究の動向と課題

黒 川 すみれ*

要旨 高度経済成長期から現在にいたるまで、日本の経済と雇用をめぐる状況は大きく変化した。雇用制度・雇用慣行の変容や産業構造の変化に加えて、就業支援・両立支援制度の整備も進み、女性は基幹労働力として労働市場に参入することが期待されるようになる。働く女性を取り巻く就業環境と社会の変化を追うかたちで、社会学領域では女性の就業をテーマにした研究が数多く蓄積されてきた。主に労働社会学や家族社会学を中心に女性のキャリア研究が展開されてきたが、これらの研究は大きく3つにまとめることができる。第一に、女性の就業実態とその時代的推移を集計値から記述する研究、第二に、職業移動の規定要因に関する研究、第三に、個人の就業経歴を説明変数に据える研究である。本稿では、社会変動とともに展開されてきた社会学における女性のキャリア研究の動向を整理し、女性のキャリア研究が抱える課題について議論する。

キーワード 女性の就業、職業移動、就業経歴、ライフイベント

1. 本稿の目的

1950年代半ばから1970年代初め頃までの高度経済成長に寄与したのは、ベビーブームによる若年労働力の安定供給と、「生涯雇用（終身雇用）」「年功賃金制度」「企業別労働組合主義」の3つの制度や慣行からなる「日本的雇用制度」であった。「日本的雇用制度」は主な稼ぎ手である男性とその妻子という家族を前提とし、将来を見据えた安定的な雇用条件を男性に付与することで、男性世帯主を通して家族に社

会保障が与えられる男性稼ぎ主型生活保障システムをつくりあげた。このシステムは性別役割分業の基盤を形成し、1970年代以降の日本型福祉社会を支える核的要因のひとつとなった（大沢 2007；岩間 2008；西村 2014）。

1990年代に入ると、バブル経済の崩壊によって日本は長期的な経済停滞に陥る。若年主体であった労働力が中高年化し、年功序列制度による賃金や社会保障費などの負担が高くなった。1997年には人口構成も大きな転換点を迎え、15歳から64歳のいわゆる生産年齢人口が減少

* 福岡県立大学人間社会学部・講師

に転じる。いずれ来る労働力不足が潜在的な問題としてあったことに加えて、グローバル化による競争が激化したことが重なり、日本的雇用制度は変化を迫られつつあった。

また、90年代は男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の法改正、両立支援制度の拡充が進められ、特に正社員としての女性の労働力化を目指して、女性を積極的に活用する取り組みがなされるようになる。女性の就労を支える社会制度が整備され始めた時期でもあった。

働く女性を取り巻く就業環境が大きく変化するなかで、社会学領域では女性の就労に関する研究が蓄積されてきた。本稿では、こうした社会変動とともに展開されてきた社会学における女性のキャリア研究を概観し、その動向と、女性のキャリア研究が抱える課題について整理する。

2. 女性のキャリア研究の類型

これまでの研究では女性の就業実態の把握に始まり、女性の就業を継続／中断させる要因の研究や管理職昇進・内部登用などの企業の人事管理に着目した研究、就労意欲や性別役割分業観などの意識研究、家族要因と女性の就業との関連を取り扱うライフコース研究など、主に労働社会学と家族社会学を中心に研究が展開されてきた。

なかでも計量的手法を用いた研究は、就労情報を収集する社会調査が多く実施されるようになったことと、データや分析課題に合った分析技法が適用されるようになったことによって大きな成果を出してきた。その代表的な例が職歴研究である。職歴は時間の経過とともにどのような職業上の移動を経験したかを記録したもの

であり、現在の（職業上の）地位に至るまでの経歴を示すものである。職歴を職業的地位の移動、すなわちキャリアの展開とすると、女性のキャリアに関する研究は大きく3つに分類できる。

第一に、女性の就業実態やその時代的推移を集計値から記述する研究である。女性がどのようなキャリアを歩んできたのかをコーホート別に見るもので、公的統計をもとにある年齢時点の就業形態の分布を比較したり、フルタイム就業の継続率を比較する研究がある。こうした女性の就業実態を記述する研究は、総務省の「労働力調査」や国立社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査」、「全国家庭動向調査」などの豊富な統計調査によって支えられている。

第二に、職業移動の規定要因に着目する研究である。例えば正規雇用から非正規雇用への転換要因や、就業継続／中断の要因を明らかにする研究が該当する。これらの研究群には、女性の多様な働き方に関連する労働政策へのインプリケーションを導出するための労働社会学的研究や、世代内移動研究と言われる階層論の研究などがある。

第三に、キャリアが諸変数へ与える影響に着目する研究である。例えば就労意識や階層帰属意識などがキャリアによってどう異なるのかを検証するものや、キャリアと貧困リスクの関連、結婚への移行との関連などを明らかにする研究がある。この研究群は、個人がどのようなキャリアを歩んできたのかを記述、抽出することが求められるため、職歴データを利用してキャリア変数を作成するための操作化に工夫がみられることが特徴として挙げられる。

まとめると、第一の研究は女性の就業実態をキャリアの観点から把握して記述するものであ

り、第二の研究はキャリア（職業移動）を被説明変数に据える研究であり、第三の研究は個人のキャリアを記述・変数化して説明変数に据える研究であると言える。以下では、それぞれの先行研究を確認しながら、各研究群の研究動向を整理する。

3. 女性の就業実態

本節では、女性のキャリア研究の第一の研究群に該当する、女性の就業実態を集計値から記述した先行研究を概観する。これらの研究は、特に出産・育児期の就業状況に着目してキャリアを記述したものが充実している。

先行研究を概観する前に、各調査データを用いて女性の就業率やその推移を確認する際の注意点をおさえておきたい。西村（2014）は、複数の調査間の知見をつなぎ合わせて女性の就業行動の変化を追うためには、出生コーホートごとの傾向を明らかにすることと、就業継続率の算出方法の違いをおさえておくことが重要だとしている。例えば「30歳代」など同じ年齢区分の就業行動を各調査で比較したとしても、調査年が異なれば「30歳代」には異なる出生コーホートが含まれることになる。また、「女性の就業継続率」がどの範囲のもので（初職から結婚時なのか、出産時までなのか）、誰を対象としたもので（コーホート全体における継続率なのか、結婚時に就業していた女性における継続率なのか）、何を対象としているのか（雇用形態を問わない就業の継続なのか、正規雇用労働の継続なのか）によって、数値のもつ意味が異なってくる。こうした点に注意しつつ、本節では各調査の結婚・出産時の有配偶女性の就業継続率に着目し、女性の就業行動がどのように変

化してきたのかを確認する。

先行研究では就業継続率がさまざまな定義のもとで算出されており、女性のキャリアを記述するにあたっては、それだけ多くの視点から捉える必要があったことが窺える。表1は、各調査データをもとに算出した結婚時と出産時の就業継続率である。Aは「第5回全国家庭動向調査（2013年実施）」の分析結果（菅 2015）、Bは「仕事と生活調査（2005年実施）」の分析結果（池田 2007）、Cは「消費生活に関するパネル調査（1993年～2008年実施）」の分析結果（西村 2014）である¹⁾。表2は各調査の時点の定義をまとめたものである。

C「消費生活に関するパネル調査」から就業形態を問わない全体の就業継続率を見ると、結婚前には6割の女性が就業を継続していたが結婚後には4割に落ちこみ、さらに出産後になると24%ほどとなる。結婚後や出産後に就業を継続できるのは限られたケースであったといえる。A「第5回全国家庭動向調査」とB「仕事と生活調査」から初職の継続率をみると、結婚・出産を経ても初職を継続できている女性は2割にも満たない。「初職の」継続率が「就業」継続率を下回っていることから、結婚・出産に際して転職することによって就業継続を可能にしている女性が少なくないことが窺える。これらの傾向はどのコーホートでも同様に見られる。A「第5回全国家庭動向調査」から結婚が決定したときの仕事の継続率をみると、初職よりは継続しやすいようであるが、結婚・出産を機に辞めるという傾向は変わらない。

C「消費生活に関するパネル調査」から正規雇用での就業継続率を見ると、有配偶女性における正規雇用継続者割合は、結婚前後と出産前後で大きく低くなるが、前年に正規雇用だった

表1 出生コーホート別女性の就業継続率

調査	就業継続の内容	出生コーホート	結婚前	結婚時	結婚後	出産前	出産時	出産後
A	有配偶女性における初職の継続者割合	-1964年	62.3%	34.5%	23.8%	37.2%	19.2%	14.9%
		1965-74年	51.9%	33.7%	23.2%	34.2%	17.3%	14.9%
		1975年-	48.7%	31.8%	23.2%	35.9%	18.8%	15.1%
	有配偶女性における結婚が決定したときに就いていた仕事の継続者割合	-1964年	74.9%	44.6%	29.5%	49.4%	24.8%	18.6%
		1965-74年	77.8%	50.0%	34.9%	53.5%	25.7%	21.1%
		1975年-	76.7%	54.2%	38.8%	62.4%	31.5%	24.7%
B	有配偶女性における初職の継続者割合	1950-55年		38.0%			23.2%	17.6%
		1956-60年		47.2%			24.2%	15.2%
		1961-65年		36.8%			19.6%	11.1%
		1966-70年		39.6%			19.9%	14.0%
		1971-75年		44.7%			25.0%	11.6%
C	有配偶女性における就業継続者割合	1960-69年	60.9%		41.9%	54.2%	28.5%	23.9%
		1970-79年	62.8%		46.7%	56.3%	25.8%	23.8%
	有配偶女性における正規雇用継続者割合	1960-69年	43.6%		25.7%	37.9%	18.8%	15.0%
		1970-79年	40.9%		27.4%	36.8%	17.4%	14.5%
	前年に正規雇用だった有配偶女性における正規雇用継続者割合	1960-69年				60.5%	47.2%	78.5%
		1970-79年				65.4%	43.3%	75.7%

表2 各調査の時点の定義

調査	A	B	C
結婚前	結婚の12か月前		結婚前年から結婚年
結婚時	結婚した月	結婚した年齢の1年間	
結婚後	結婚の12か月後		結婚年から結婚翌年
出産前	第1子出産12か月前		出産2年前から出産1年前
出産時	第1子を出産した月	第1子を出産した年齢の1年間	出産1年前から出産年
出産後	第1子出産12か月後	第1子を出産した年齢の1年後の1年間	出産年から出産翌年

有配偶女性を分母にすると、正規雇用を継続できている女性は75%以上となる。このことから、結婚・出産によって正規雇用での継続就業を断念する状況にあるが、そのなかでも出産時まで正規雇用で就業した女性は、出産後も継続して正規雇用として働ける傾向にあるといえる。

子どもの出生年別に見た出産前後の女性の就業行動も確認しておこう。「令和5年版男女共同参画白書」では、「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」から第1子出産前後の女性（妻）の就業経歴をみている。これによると、有配偶女性における就業継続率²⁾は近年になって上昇し、第1子出産が1985～89年の就業継続率は

23.9%、2000～04年は27.5%、2015～19年は53.8%となっている。推移をみると、特に第1子出産年が2000年代後半以降において就業継続率の上昇幅が大きいことが特徴としてある。就業継続率を高めた要因のひとつとして、育児休業を取得して就業を継続する人が増加したことが指摘できる。育休利用によって就業を継続した割合は年々上昇し、第1子出産が1985～89年では5.5%、2000～04年は15.3%、2015～19年は42.6%となっている。2000年代以降は育児・介護休業法の法改正で休業の取得対象や内容が拡充され、育休制度の利用が促進されたことが窺える。ただし、就業継続率は雇用形態によって差があり、第1子出産前に就業していた女性

のうち、出産前の雇用形態が正規雇用であった女性の育休利用就業継続率（第1子出生年が2015～19年の場合）は74.7%であるのに対し、非正規雇用であった女性は23.6%にとどまっている。育休制度による就業継続支援が正社員女性に限定されている側面が依然として残っているといえる。

女性のキャリアにおいて、結婚や出産とそれに伴う育休制度の利用が就業を継続するか中断するかを分ける大きな要因となる。女性の就業が拡大するなかで、依然として残る結婚・出産期の退職傾向や育児休業制度の就業支援効果の限定性は、女性の就業実態を把握するうえでおさえておくべき重要な視点となる。

4. 職業移動の要因分析

本節では、女性のキャリア研究の第二の研究群に該当する、職業移動の規定要因を検討した先行研究を概観する。女性は男性よりも就業形態の変化が生じやすくなっているが、ここでは職業移動を「就業の継続／中断」、「再就職」、「転職（従業上の地位の転換をとまなうもの）」の3つに分け、それぞれの研究をごく簡単にみていく。

4-1. 就業の継続と中断

女性の就業を継続／中断させる要因は多くの研究によって検証されてきた。特に「中断」が生じるのは有配偶女性であり、夫や子どもに関連する家族要因が大きく影響している。代表的なのは、夫の所得が高いほど女性の就業率が低くなる「ダグラス＝有沢の法則」であり、世帯においては男性（夫）の所得が主たる経済的基盤となり、女性（妻）の所得は副次的なものに

なっている実態を示すものだった。「ダグラス＝有沢の法則」は1990年代までのデータによる研究では比較的明確に成立していたが、2000年代に入ると、夫の所得が高い世帯でも妻が就業していたり、夫も妻も高所得という世帯・家計が増加し、夫の高所得が妻の就業を抑制するというこの法則は支持されなくなってきたという指摘がなされるようになる（大沢・鈴木 2000；小原 2001；尾嶋 2011）。近年の研究では、特に若い世代（1980年代生まれ）の高学歴女性は夫の所得にかかわらず就業している傾向にある。ただし、「ダグラス＝有沢の法則」が弱化しているのはそうした一部の層であり、法則にみられるような夫と妻の関係性がなくなったわけではないことも示している（樋口・中山 2023）。また、家族要因としてもうひとつ重要なのが子どもの存在である。子どもがいることや子どもの数が多いことは、男性に対しては正規雇用もしくは労働市場に留まるように作用する一方で、女性に対しては正規雇用・労働市場いずれからも離脱させやすくしている（中井 2009）。ただ、子どもの年齢によってその効果は異なり、育児期は女性の就業を抑制するが、子どもから手が離れて大学進学や老後の貯蓄を見据える頃になると女性の就業確率は上がるとされている（岩間 2008）。

前節でもふれた育児休業制度は、女性の就業継続にとってその意義は高く、制度のある企業に勤めることが就業の継続を促進することを多くの研究が示している（樋口・阿部 1999；山口 2005）。育児休業制度は主に正社員女性がその恩恵を受けており、非正規で働く女性たちへの効果は限定的であることに留意する必要があるが、重要なのは、「制度さえ導入されれば、自動的に継続就業率が上昇する」というわけで

はなく、「むしろ制度の導入とともに、それをいかにして利用しやすくしていくかといった企業の環境整備や運用上の工夫」（樋口 2009：122）をすることだと指摘されている。また、育児休業制度は親族による援助や保育所の利用と組み合わせることによって就業継続の効果を高めるという知見もある（今井・池田 2006）。

職種によっても女性の就業継続に差が生じている。女性が就業を継続しやすいのは専門・技術職、生産工程・労務職、（男女比率の偏りが小さい）管理業務系事務職であるとされ、特に女性が多い専門職である教員、医療関係者、福祉関係者の多くが公的セクターに属しており、女性の就業継続支援制度が早くから整備されてきたことを指摘している（永瀬 1999；今田・池田 2006；中井 2009；小松2019）。

4-2. 再就職

女性の再就職とは主に結婚・出産を機に退職した女性が再び働き始める過程を想定しており、結婚・出産後における女性の労働市場再参入の分析が主流である。女性の再就職過程で顕著にみられる傾向は、高学歴女性が再就職をしていないことである。大卒女性の再就職を抑制する要因には、第1子出産年齢の高さ、学歴の高さ、夫の高収入、実際の学歴と従事している仕事に求められる学歴にミスマッチが生じていることなどがある（武石 2001；平尾 2005；坂本 2009；市川 2016）。大卒女性の配偶者も高学歴でかつ高収入である可能性が高く、就業動機が弱くなるという「収入動機脆弱仮説」や、高学歴女性は就学年数の長さに伴って結婚・出産年齢も高くなるため、再就職のために労働市場に出るころには希望に合う求人がなくなるといふ「求人・求職のミスマッチ」などが挙げら

れている（坂本 2009）。

また、中高年期（45～64歳）の女性の再就職に着目した研究（田上 2023）では、青壮年期（25～44歳）の女性労働者に比べて、セミナーや勉強会に参加するというような他者交流型の自己啓発の実施割合が高いことを明らかにしている。ポスト育児期にあたる中高年期の女性を対象とした女性活躍施策への示唆に富む知見である。

4-3. 転職

転職の研究は雇用就業に関するものが多く、転職を通じて非正規雇用から正規雇用へと従業上の地位が変わる正規転換と、正規雇用から非正規雇用へと変わる非正規転換に大別される。女性の正規転換の促進要因には、高学歴であること、若年であること、無配偶であること、同一企業での非正規労働を一定期間継続することが正規への移行に有利になる一方で、初職の非正規雇用の継続就業が評価されるのは24歳以下の初期のキャリアに限定される可能性を示唆したものもある（玄田 2008；高橋 2017）。小杉（2010）では、非正規雇用から正規雇用へと移行する場合と、非正規雇用のままの場合とを分ける要因を検討している。正規雇用への移行は20歳代前半で生じることが多いが、同一企業内で非正規雇用から正規雇用に変わる「登用」はその限りではなく、「登用」の場合は正規雇用並みの労働時間で勤務している女性が登用されることを明らかにしている。

職業移動に関する先行研究をみると、特に女性の分析の場合にはライフイベントや家族要因を考慮したモデルで検討することが前提となっており、男性の職業移動とは異なるメカニズム

であることは周知の事実となっている。そのなかで、何がどのように女性のキャリアを左右するのかを具体的に検討することで、特に就業継続を希望する女性の支援を目的とした労働政策の提言がすすめられてきたといえる。

5. キャリアの記述

本節では女性のキャリア研究における第三の研究群に該当する、キャリアが諸変数へ与える影響を検討した先行研究を概観する。キャリアを説明変数として分析に用いる場合、キャリアを変数化するための操作が必要となる。先行研究の多くは、例えば初職→結婚時→第1子出産時の就業状況で疑似的にキャリアを判断するといったように、観測可能な特定の時点を繋げるという方法で操作化されている。本節ではキャリアの操作化に焦点を当てて第三の研究群をまとめてみたい。

小杉（2017）では、25歳から34歳の男女を対象に、「離学直後」と「調査時点」の2時点と、これまでに経験した就業形態（従業上の地位）や企業間移動経験の有無を含めた「現在までに経験した就業形態」の組み合わせから8つのキャリアパターンを作成している³⁾（表3）。なお、「他形態から正社員」には「無業→正社員」のほかに「無業→非典型→正社員」などの非典型での就業を経験したケースも含まれている。「非典型一貫」には、「非典型→非典型」のほかに、「非典型→正社員→非典型」や「無業→正社員→非典型」などが含まれている。

鈴木（2015）は、25歳から49歳の高学歴女性を対象に、「初職」「最長職」「現職」の3時点の就業形態（正規／非正規／無業）からキャリアパターンを8つに分類している⁴⁾（表4）。

中井・赤地（2000）は、30歳から59歳の結婚・出産経験のある有配偶女性を対象に、「初職時」「結婚時」「第一子出生時」「末子出生時」「現在」の5時点の就業状態（フルタイム／パートタイム／自営／不就業）をもとに、4つのキャリアパターンを作成した⁵⁾。（表5）

麦山（2017）は、直近3年間の雇用形態と職種の変化から職歴変数を作成している。36ヶ月間で就業形態（正規、非正規）が変化していない場合は「正規一貫」「非正規一貫」とし、変化して当該の雇用形態になった場合は「正規参入」「非正規参入」として、これを経歴とみなしている。同様に、職種についても「専門」「事務」「販売」「ブルー」にそれぞれ一貫型と参入型を作成し、直近の3年間という短期の経歴が結婚にどのような影響を及ぼすのかをイベントヒストリー分析で検討している。

キャリア変数の作成方法は研究によってさまざまであり、データや研究関心に合わせてキャリア（職業経歴）の操作化が工夫されている。いずれにしても、これらの研究群はある一時点の職業情報だけでなく、これまでにどのような働き方をしてきたのかという時間的蓄積を分析に反映しようと試みたものである。

6. 女性のキャリア研究の課題

第一の研究（女性の就業実態やその時代的推移を集計値から記述する研究）では、女性の就業率や就業継続率を出生コホート別にみたことにより、特に結婚・出産時の女性がどのような働き方をしているのか、またその就業行動の傾向は時代によって変化しているのか否かを論じていた。こうした女性の就業実態をマクロな視点からおさえておくことは、続く第二、第三

表3 小杉(2017)のキャリアの類型化

キャリアパターン	キャリアの内容	構成比率
正社員定着	離学直後に正社員、企業間移動することなく調査時点も正社員	29.3%
正社員転職	離学直後に正社員、企業間移動を経験し、調査時点も正社員 (正社員経験のみ)	11.9%
正社員一時他形態	離学直後に正社員、企業間移動を経験し、調査時点も正社員 (他形態も経験)	8.6%
他形態から正社員	離学直後に他形態、調査時点で正社員	11.5%
正社員から非典型	離学直後に正社員、調査時点で非典型	12.9%
非典型一貫	離学直後に非典型、調査時点も非典型	16.8%
自営・家業	調査時点に自営または家族従事者	4.3%
現在無業	調査時点に失業・無業状態	4.2%

※「非典型」…アルバイト、パート、派遣社員、契約社員

※「他形態」…「非典型」に自営、家族従事者、失業・無業状態を加えたもの

表4 鈴木(2015)のキャリアの類型化

キャリアパターン	キャリアの内容			構成比率
非正規一貫型	初職：非正規	最長職：非正規	現職：正規	9.5%
非正規→正規転換型	初職：非正規	最長職：正規	現職：正規	2.0%
非正規→現在無職型	初職：非正規	最長職：非正規	現職：無業	3.9%
正規一貫型	初職：正規	最長職：正規	現職：正規	28.0%
長く正規→現在非正規型	初職：正規	最長職：正規	現職：非正規	12.7%
長く正規→現在無業型	初職：正規	最長職：正規	現職：無業	22.4%
初職正規→長く非正規型	初職：正規	最長職：非正規	現職：非正規	7.5%
初職正規→長く非正規→現在無業型	初職：正規	最長職：非正規	現職：無業	3.0%

表5 中井・赤地(2000)のキャリアの類型化

キャリアパターン	キャリアの内容
結婚退職型	初職時はフルタイム、結婚時以降は不就業
再就職型	初職時はフルタイム、結婚時と第一子・末子出生時に不就業、現在パートタイム
被雇用継続型	初職時から現在まですべてフルタイム就業
自営継続型	結婚時、第一子・末子出生時、現在が自営

の研究のように、女性の就業行動が何に左右され、またそうして蓄積されたキャリアが意識や行動にどのような影響を及ぼすのかを分析するうえでの出発点となる。女性の就業の全体的なトレンドを把握しておくこと、そしてその把握を可能にする調査データが存在し、継続して蓄積されていることが何より重要であり、第一の研究群は女性のキャリア研究の基盤として豊富な研究に支えられてきた。

第二の研究（職業移動の規定要因に着目する

研究）は、女性のキャリア研究のなかでもっとも多く割合を占める分野である。女性の就業継続と中断、再就職、転職など様々な視点から職業移動の要因を明らかにしてきたこれらの研究は、女性労働力の活用や就業支援、両立支援に関する政策的インプリケーションを導出してきたという側面でも、多くの成果を出してきたといえる。

これに対して第三の研究（個人のキャリアを記述し諸変数へ与える影響に着目する研究）は

先行研究の数も他に比べて少なく、今後の発展が望まれる分野であるといえよう。この理由として、キャリアを類型化するにあたってのデータの制約上の問題や、類型化の手順・操作化の困難さがある。個人の職歴がすべて把握できる調査データは多くなく、またすべての情報が利用可能であったとしても、膨大な情報量を適切に活用できる分析手法は限られており、これまでは職歴データが十分に分析されないままであったという現状がある。キャリアの類型化を試みた研究のほとんどは、第4節でみた通り、任意の時点の就業状態を繋ぎ合わせたものや、任意の時点と就業経験（企業間移動経験、離職経験、転職経験など）とを組み合わせたものであり、個人の職業経歴の一部を切り取って疑似的にキャリアを再現している。これまで見てきた通り、女性の就業は中断や再就職、転職などの変化が生じやすく、流動的な働き方が特徴となっている。変化が生じやすい特定の時点で就業状況を観測し、それを繋ぎあわせたとしても、個人が実際に歩んだキャリアを再現できていないリスクは残ったままとなる。個人のキャリアを就業経歴として記述し、さらに変数化して分析に用いるのであれば、こうしたリスクは可能な限り避けたい。これは職歴データの分析手法に関する技術的な問題であるが、これへの対処として、履歴データの分析手法である「系列分析（Sequence Analysis）」が注目されている。今後、女性のキャリア研究においても応用が期待される手法であるが、系列分析の可能性と具体的な研究成果については、別稿にて議論したい。

注

- 1) いずれの調査も「結婚」とは「初婚」のことを指し、「就業」は雇用労働以外の働き方をしているケースも含めており、特段の記載がない限り雇用形態は問わない。
- 2) ここでの「就業継続」とは、妊娠判明時（出産前）と子ども1歳時（出産後）の就業有無の組み合わせで区別しており、就業の内容や雇用形態は問わず、どちらの時点でも就業していた場合に「就業継続」としている。
- 3) 8パターンのほかに「その他・不明（0.3%）」がある。
- 4) 自営業、内職、経営者、役員での就業経験と、上記に含まれないキャリアパターン（初職：非正規 最長職：非正規 現職：正規など）（10.9%）は除外している。
- 5) キャリアパターンの構成比率に関する記載はない。

参考文献

- 玄田有史, 2008, 「前職が正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』580: 61-77.
- 樋口美雄, 2009, 「女性の継続就業支援策とその効果」武石恵美子編『女性の働き方』ミネルヴァ書房: 106-130.
- 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『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, 25-65.
- 樋口美雄・中山真緒, 2023, 「日本女性にとって高学歴化の意味は変わったのか」樋口美雄・田中慶子・中山真緒編『日本女性のライフコース—平成・令和期

- の「変化」と「不変」』, 27-57.
- 平尾桂子, 2005, 「女性の学歴と再就職—結婚・出産退職後の労働市場再参入過程のハザード分析」『家族社会学研究』17(1): 34-43.
- 市川恭子, 2016, 「なぜ高学歴女性の就業率は低いのか?—男女別学歴ミスマッチの影響の日蘭比較」『日本労働研究雑誌』667: 37-52.
- 池田心豪, 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『プロジェクト研究シリーズ No.7 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・研修機構編, 30-49.
- 今井幸子・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』553: 34-44.
- 岩間暁子, 2008, 『女性の就業と家族のゆくえ—格差社会のなかの変容』東京大学出版会.
- 小原美紀, 2001, 「専業主婦は裕福な家庭の象徴か?—妻の就業と所得不平等に税制が与える影響」『日本労働研究雑誌』493: 15-29.
- 小松恭子, 2019, 「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」『日本労働研究雑誌特別号』703: 77-91.
- 小杉礼子, 2010, 「非正規雇用からのキャリア形成—登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」『日本労働研究雑誌』602: 50-59.
- 小杉礼子, 2017, 「職業キャリアの現状と近年の変化」労働政策研究・研修機構編『大都市の若者の就業行動と意識の分化—「第4回 若者のワークスタイル調査」から(労働政策研究報告書No.199)』労働政策研究・研修機構, 25-54.
- 麦山亮太, 2017, 「職業経歴と結婚への移行—雇用形態・職種・企業規模と地位変化の効果における男女差」『家族社会学研究』29(2): 129-141.
- 永瀬伸子, 1999, 「少子化の要因: 就業環境か価値観の変化か—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): 1-18.
- 中井美樹, 2009, 「就業機会、職場権限へのアクセス—ジェンダー—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」『社会学評論』59(4): 699-715.
- 中井美樹・赤地麻由子, 2000, 「市場参加/社会参加—キャリアパターンの多様性とその背景」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, 111-131.
- 西村純子, 2014, 『子育てと仕事の社会学—女性の働き方は変わったか』弘文堂.
- 尾嶋史章, 2011, 「妻の就業と所得格差」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の社会階層1 格差と多様性』東京大学出版会, 113-127.
- 大沢真知子・鈴木春子, 2000, 「女性の結婚・出産および人的資本形成に関するパネルデータ分析—出産退職は若い世代で本当に増えているのか」『季刊家計経済研究』48: 45-53.
- 大沢真理, 2007, 『現代日本の生活保障システム—座標とゆくえ』岩波書店.
- 坂本有芳, 2009, 「人的資本の蓄積と第一子出産後の再就職過程」『国立女性教育会館研究ジャーナル』13: 59-71.
- 菅桂太, 2015, 「妻の就業と結婚・出産」国立社会保障・人口問題研究所編『第5回全国家庭動向調査(2013年社会保障・人口問題基本調査) 現代日本の家族変動』国立社会保障・人口問題研究所, 19-30.
- 鈴木陽子, 2015, 「非正規女性たちのキャリアのゆくえ」岩田正美・大沢真知子編『なぜ女性は仕事を辞めるのか—5155人の軌跡から読み解く』青弓社, 121-148.
- 田上皓大, 2023, 「就業中断女性の女性活躍への道筋—中高年期の女性の自律的・主体的な能力開発意欲に注目して」『日本労働研究雑誌』760: 88-101.
- 高橋康二, 2017, 「転職による正社員転換と雇用の安定」労働政策研究・研修機構編『JILPT第3期プロジェクト研究シリーズ1 非正規雇用の待遇差解消に向

けて』労働政策研究・研修機構, 164-190.

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
をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構,
117-141.

山口一男, 2005, 「少子化の決定要因と対策について—
夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」『家
計経済研究』66: 57-67.

