

出産離職のイベントヒストリ分析

一均等施策とワーク・ライフ・バランス施策への示唆

坂本有芳

概要

これまでの均等施策とワーク・ライフ・バランス施策の効果と今後の重点課題に対する示唆を得ることを目的とし、イベントヒストリ分析により近年における女性の出産離職要因を明らかにする。用いるデータは家計経済研究所による「消費生活に関するパネル調査」、2000-2005年のデータである。

実証分析の結果、就労所得が高い女性は出産離職しにくい傾向が認められ、育児休業利用可能性、親の住居の近さ、夫の家事時間の長さも出産離職を抑制する効果がみられた。理論的な予測と異なるのは、長時間就業の女性、事務職や短大卒の女性に離職しにくい傾向がみられたこと、そして夫の所得の高さは離職に影響を持たない点である。

夫の所得が離職に無関係であることは、施策の充実が出産離職抑制に効果を持つことを示していよう。ただし施策の恩恵を受けられるのは、常用雇用者や一般事務職に限定されている可能性がある。夫への家事育児支援、非正規雇用者への就業継続支援、さらにキャリア向上を目指す女性への出産支援の必要性が示唆される。

キーワード

出産離職, イベントヒストリ分析, 均等施策, ワーク・ライフ・バランス施策, 選択・交換理論

I. はじめに

女性の就業継続を支援する様々な法的整備が進められてきたにもかかわらず、結婚、出産という家族イベントの影響を受けて多くの女性が離職する傾向には1986年の均等法施行当時から大きな変化がないことが指摘されてきた。約7割が第1子出産をきっかけに離職し、継続就業者は25%前後に留まったままだという(国立社会保障・人口問題研究所 2007a; 今田・池田 2006)。ただし、かつて結婚と連動する傾向が強かった女性の離職は、第1子出

産とより連動するかたちに変化しているなど、小さな変化はみられるようになってきた（安藤 2005: 岩澤 2004: 永瀬 1999）。

大半の女性にとって、第一子出産が就業を継続するための高いハードルであった状況は、最近になってようやくわずかな変化がみられることが報告されている。2000年以降の出産コーホートになると、正規雇用者に限れば離職が減少しつつあり、育児休業制度を利用して就業を継続する人は増えているという（佐藤・馬 2008: 国立社会保障・人口問題研究所 2006）。さらに30歳以上を対象とした調査結果によれば、第一子出産時点での雇用率は全体的に上昇傾向にあり、特に2005年以降に出産した年代では出産時点でも雇用率が4割程度に達するという（日本労働研究・研修機構 2011）

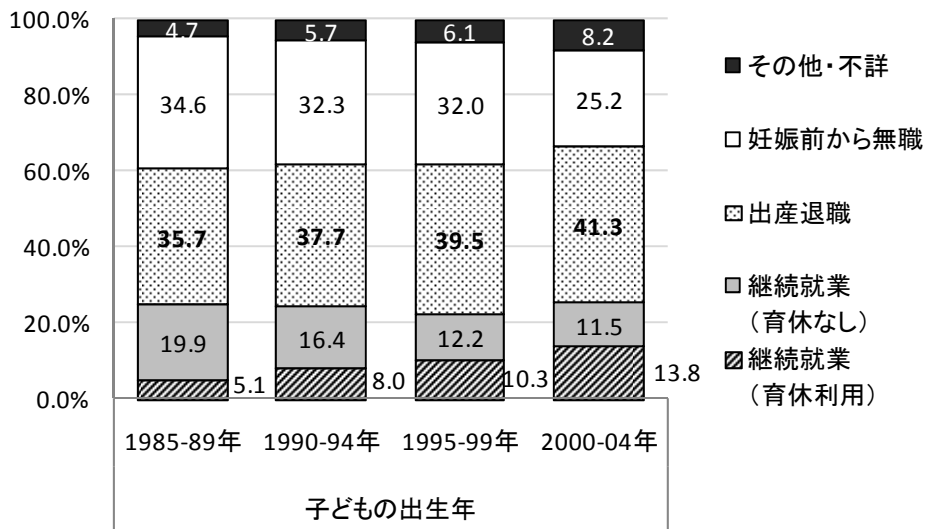


図1 子どもの出生年別 第一子出産前後の就業経歴の構成

出典：国立社会保障・人口問題研究所（2006）

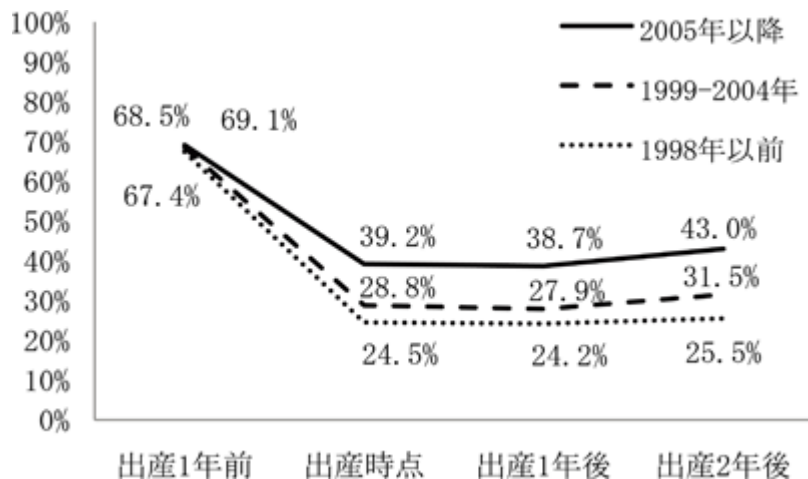


図1 子第1子出産前後雇用率—出産年代別

出典：日本労働研究・研修機構（2011）

ただし、依然として第一子出産を機に離職する女性が多数を占める状況には大きく変わりが無い。91年以降に卒業したバブル崩壊後世代の女性、それ以前の世代よりも出産後の正規雇用就業率は低く（樋口・酒井 2003）、仕事と家庭の両立支援策が拡充されてきたものの、その政策効果があらわれていない（永瀬・守泉 2011）。そこで、どのような要因が女性の離職しやすさに影響しているのか、出産・育児を理由とした離職に限定して実証的に明らかにしてゆきたい。今後、企業が力を入れてゆくべきワーク・ライフ・バランス支援と男女雇用機会均等施策に対し、示唆を得ることができるだろう。

これまで多くの研究では、クロスセクションのデータによる調査時点の就業状態のみを扱った分析により、有業女性の「就業の有無」、あるいは女性の「就業継続」の有無を扱った分析が手掛けられてきた。ただし、有業女性の中には離職せずに継続している女性と、離職した後に再就職している女性とが混在している。女性が離職するかどうかと、何らかの理由で離職した後に再就職するかどうかでは、影響する要因は同じではないだろう。単に「就業継続」の有無を扱った分析の場合も、離転職を経ながら就業を継続している女性を分析から省いてしまうおそれがある。

われわれが必要とするのは、女性の出産離職を防ぐ手立てについてである。幸い、近年にデータが蓄積されてきたパネル調査を利用することにより、出産を理由とした離職だけを切り出して女性の就業行動を分析できるようになった。以下ではパネルデータの個票を用いることで、出産という家族イベントの影響を受けて女性が離職に至る要因について分析してゆく。

分析の手順は次のとおりである。まず様々な先行研究を通じて女性が結婚後に出産離職に至る要因を総ざらいする。その後パネルデータを用いて、整理した要因のうち何が女性の離職しやすさに影響するのかどうか、イベントヒストリ分析により検討する。

II. 仮説と先行研究

1. 前提とする理論

家族社会学で男性の家事・育児参加を実証的に検討する際には、「時間的余裕仮説」「性別役割イデオロギー仮説」など複数の仮説が提示され、最も説明力の高い独立変数が探索されることが多い（稲葉 1998 など）。この方法に倣い、本分析では先行研究で検討されてきた様々な要因に対して選択・交換理論（Nye 1979）を適用し、女性が出産離職に至る要因を整理したい。

選択・交換理論では、労働経済学の考え方と同様に、女性が離職するのは、就業から得られる賃金や満足度などの報酬よりも、就業に伴う費用のほうが大きいと説明する。離職など、ある個人の行為は、何かと引き替えに（交換）、その状況を選んでいる（選択）とみなす。就業により「発生する費用」が、「得られる報酬」よりも大きいときに、離職が選択されると考える。

男女雇用機会均等施策は、女性が就業から得られる報酬を増やす手段である。女性が得られる賃金を（男性と同程度に）高くする、あるいは裁量や責任が高い仕事を与えることにより、女性が仕事から得られるやりがいを高くするなど、女性が就業から得られる報酬を増すような取り組みを行うことが男女雇用機会均等施策を実施することに相当する。いっぽう、ワーク・ライフ・バランス支援は、労働時間を融通する、休暇を取りやすくするなど、就業に伴う費用を少なくするためのものである。

選択・交換理論では、結婚、出産といった家族イベントは、女性にとって、就業に伴う費用を増やす作用をもつと考える。家事や育児をおこなうための時間や労力が必要となるからである。就業に費やす時間が、たとえ1日8時間という長さは変わらなかったとしても、8時間という長さの重みは増す。就業時間の重みは、就業以外で必要となる時間が多くなるほど増してゆくと考える。

通常、子の年齢が低いほど、そして子の数が多いほど、家事・育児量が増えるため、就業に伴う費用は増す。さらに家事や育児など、就業以外に多くの時間を使いたい／使うべきという思いが強いほど、就業時間の重み—就業に伴う費用—は増すことになる。「家事・

育児は女性がすべきこと」という性別役割分業観を支持する度合いが強いほど、女性の就業に伴う費用は大きくなると考える。

2. 先行研究

多数の先行研究を費用と報酬という観点から整理すると、出産離職を説明する要因を概ね次の 8 つにまとめることができそうである。以下にそれぞれの要因の内容を示し、先行研究での支持／不支持を整理してゆく。

(1) 報酬に関する要因

① 本人の就労所得

就労所得は就業によって得られる直接的な報酬である。均等施策により女性の賃金が上昇すれば、出産により就業に伴う費用が増したとしても女性は離職しにくくなるを考える。先行研究では、就労所得が女性の出産離職に及ぼす影響を直接的に検討したものはさほど多くない。山田（2000）は家経研パネルデータを用いた分析により、就労所得の低さは女性の離職に対する主な要因であり、既婚女性にも同様の傾向がみられることを報告している。

② 職種

職種を報酬という観点からとらえるならば、内的報酬の高さを示す代理的な要因となる。職種は得られる所得の水準や再就職のしやすさ、出産離職の慣行などとも密接に関連することが考えられるが、就労所得は直接把握することができるため、ここでは内的報酬の高さに着目することになる。専門職は他の職種よりも内的報酬が高いため、出産離職しにくいというのが理論的に基づく予測である。

かつては大卒女性とそれ以外の女性とのフルタイム継続率には明らかな差がみられ、この主因は教員とそれ以外の職業との職業条件の差による（田中、1997；平尾、2001）との指摘がなされてきた。家経研パネルデータを用いた分析でも就業履歴を用いた場合では、教職に従事する場合に結婚・出産離職が少ないことが確認されている（坂本、2007）。さらに事務職が女性の継続就業率の最も低い職種であることは、大規模なサンプルを用いた複数の実証研究によっても見出されている（田中 1997；丸山 2001；仙田 2002b）。

③ 学歴

女性の学歴水準の上昇は、就業によって得られる報酬を増加させることを通じて、女性の就業を促進する役割を果たすと考えられてきた（Goldin 1990）。欧米諸国では女性の高学歴化にともなって女性の就業率が上昇したこと、また高学歴の女性ほど就業率が高いことから、女性の就業選択に対する人的資本論による説明はそれなりの説得力をもっている。

日本では結婚後の就業継続については、学歴や勤続年数によって測った人的資本の効果が観察されるようになったものの、出産後の就業継続に対してはさほど効果はみられず、むしろ出産の遅延をもたらしている（永瀬 1999）、既婚女性の就業有無と教育年数とは関連がない（裴 2008）と報告されている。家経研パネルデータを利用した坂本（2007）では、大卒女性が出産離職しにくい傾向があることが確認されている。

日本では高学歴者や専門職ほど就業時間が長い、都市部に居住しているため通勤時間が長い、親と遠く離れて住む傾向にあり育児の支援を受けにくいなど、就業に伴う費用も高い傾向がある。報酬に関する要因の効果は、費用をコントロールした上で検討する必要があるだろう。

(2) 費用に関する要因

① 雇用就業の拘束性

女性の出産離職の要因として、まず挙げられるのは雇用就業の拘束性である。多くの雇用者は自宅から離れた場所に職場があり、労働時間も長く固定的であるなど職場での拘束性が強く、家事・育児の都合に応じられないために出産が離職の契機となると考えられるだろう。

かつては自由業・自営業では雇用就業と比べると、養育期に女性が就業を継続する傾向がはっきりと観察されてきた（坂本 2007: 永瀬 1997: 新谷 1998）。近年の研究では、労働時間や通勤時間の長さも、結婚後の離職につながりやすいことが指摘されている。例えば、結婚を理由に離職した正社員の約 4 割は 1 日の就業時間が 9 時間以上であり、離職理由には「体力・時間的に厳しい」「家事・育児に時間をとりたかったから」が多く挙げられている。（内閣府男女共同参画局 2007）

常用雇用者の勤務先におけるワーク・ライフ・バランス支援制度の有無を検討した研究も、雇用就業の拘束性の影響を検討するものと位置づけられるだろう。2005 年 4 月より次世代育成支援法が施行され、事業主は雇用者に対して家事・育児との両立を支援する制度を整備することが義務づけられるようになった。具体的には、在宅勤務制度、短時間勤務制度、育児休業制度などが該当する。

先行研究では、育児休業制度が整備されている企業に勤める女性は離職しない傾向があること（厚生労働省 2006b: 森田ほか 1998: 滋野ほか 2003, 1998: 樋口 1994）、育児休業制度は親族援助や保育所利用と組み合わせると出産離職抑制に有効（今田・池田 2006）などが示されている。育児休業以外では、両立支援策を導入する企業では女性の勤続年数が長いこと（武石 2006）、勤務先における「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」の有無、および利用しやすさが、総合職女性の離職を抑制すること（森田 2003）、「短時間勤務制

度」は結婚の意思決定を行った後の離職を抑制するが、「フレックスタイム制度」の有無は影響を及ぼさないこと（滋野ほか 2001a）、などが見出されている。

② 育児資源の不足

育児資源の不足に着目する場合、利用できる育児資源が乏しく、女性自らが育児に専念せざるを得ない状況になることが就業に伴う費用を高め、女性が離職する原因となると考える。保育資源には、配偶者や親などの親族ネットワーク資源、あるいは保育所や保育ママなど公的サービスやベビーシッターなど民間のサービスが挙げられる。育児資源に着目したこれまでの実証研究として、夫の家事・育児参加、親の住居との距離（同居／近居／遠居）を扱った研究と、居住する地域における保育所の利用可能性を検討した研究がある。

先行研究では、夫の家事・育児参加によって妻の就業は促進されることを示す結果が得られている。山上（1999）は、夫が家事・育児に協力的であることは妻の就業を促す効果を与えることを示し、井口他（2002）は、家事参加志向をもつ夫であるほど妻の正規就業選択確率が高まることを示している。藤野（2002a: 2000b）は、夫の平均帰宅時間が早いことや夫に家事参加志向・育児参加志向がある場合に、妻の正規就業選択確率が高まることを明らかにしている。

親との同居は、女性の離職を抑制する効果があることが多くの研究によって見出されている（裴 2008: 坂本 2007: 吉田ほか 2005: 仙田 2002a: 永瀬 1999: 新谷 1998: 大沢 1993: 小島 1995）。認可保育所の定員や待機児童数の存在などによって測られた保育所の利用可能性の高さは、女性の離職を抑制するとの結果（滋野ほか 2001b）もあれば、女性の離職とは関係がみられないとの結果（樋口ほか 2007: 吉田ほか 2005: 仙田 2002a）もある。

(3) 間接要因

① 居住地域のライフスタイル

田中（2000）は、通勤者が集中して住む郊外では就業に伴う費用を高める諸要因が存在し、結婚・出産を機に女性が離職することが独特のライフスタイルとなっていると考える郊外型ライフスタイル仮説を提示している。日本では人口集中地区、あるいは都市部で女性の就業率が低い（武石 2007: 大沢 1993: 瀬地山 1996）ことを解明しようとする仮説の 1 つである。

これまでの研究では、女性の「フルタイム継続率」が初職時の居住地域（市町村外通勤率で分類）によって異なる（田中 2000）、諸要因を考慮しても都道府県別女性「有業率」の差は確かに残る（武石 2007: 安部・近藤・森 2008）など、居住地域に特有の要因が影響力を持つことを示す結果が報告されている。いっぽう、地域外通勤率を用いた地域区分による検討の結果、郊外と都心とでは「フルタイム継続率」に違いがない（仙田 2002a）、親の住居との距離や性別役割イデオロギーをコントロールすると、女性の「再就職」に対する居

住都市規模の影響はみられない(坂本 2009) という結果もある。居住地域の影響は、地域区分をいかに設定するのか、地域の影響をコントロールする変数として何を用いるか、女性の就業を「継続率」「有業率」「再就職」のどの側面からとらえるのかなど、測定方法によって結果が異なっているようである。郊外には何らかの「ライフスタイルの画一化を進める要素」(田中 2002:107)があるのかなど、地域特有の要因が持つ影響力については一致した結果は得られていないといえる。

ここでは「出産離職」を取り上げ、居住都市規模を示す変数を用いて居住地の影響を検討する。郊外という地域には、伝統的な性別役割イデオロギーが支配的である、通勤時間が長い地域である、保育資源が不足しているなど、離職に影響する諸要因が組み合わさって存在すると考えられる。分析では、通勤時間、親の住居との距離、性別役割意識は、個別の変数を用いてコントロールした上で、居住都市規模による単独の影響があるかどうかを検討する。

② 性別役割イデオロギー

性別役割イデオロギーに着目する場合、女性自身が「結婚したら女性は家庭に入るもの」「幼い子の育児は母親がすべきもの」と思っており、家事・育児に専念するための主体的な選択として女性が離職すると考える。この説では、女性自身が家事・育児への時間が十分に確保できないこと、あるいは幼い子の育児を他人に託すことなどに対して心理的な負担を感じることが、就業に伴う大きな費用と位置づける。

性別役割イデオロギーの変化をとらえた「第 13 回出生動向基本調査」(国立社会保障・人口問題研究所 2005)では、「結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考えは調査ごとに否定派が増え、近年では約 7 割の女性が反対することが示されている。いっぽう、「少なくとも子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たずに家にいるのが望ましい」という考えを支持する女性は 8 割以上に達し、子育てにおける母親の役割に対する意識は依然として高いことが報告されている。

山名(2011)は、日本、アメリカ、フランス、スウェーデンのいずれの国においても性別役割分業意識の強さが既婚女性の常勤確率を低めることを示している。水落(2010)は夫婦いずれかの性別役割分業意識が低い場合、女性の正規就業確率が上がることを報告している。高橋(2007)も夫に家事を担わせることに対して妻の抵抗感が強い場合、正規雇用での就業確率が低いことを示しており、性別役割イデオロギーが女性の離職、あるいは正規雇用から非正規雇用への転職に大きな影響を及ぼすことが確認されている。

③ 収入動機の脆弱性

収入動機の脆弱性を離職の要因として着目する場合、女性が結婚・出産を機に離職するのは、結婚後は就業によって収入を得ようとする動機が低くなるためだと考える。収入動機は、就業によって得られる報酬の重みを低めるものである。

世帯主の所得水準が高いほど妻やその他の家族の就業率は低くなるという経験則として、ダグラス=有沢の第1法則が知られる。近年の日本においてもダグラス=有沢の第1法則が成り立っていることを指摘する実証研究には裴(2008)、樋口(1995)、家計経済研究所(1995)がある。このいっぽう、近年は女性の所得水準が上昇したため、1990年代後半から日本においてはダグラス=有沢の第1法則は成立しなくなったと指摘する実証研究もみられる(大竹2001: 小原2001: 大沢ほか2000)。

結婚後の女性に対する収入動機の影響は、離職という選択行為と再就職という選択行為を扱うのかで、大きく異なるのではないだろうか。坂本(2007)では、Coxモデルによるイベントヒストリ分析の結果、夫の収入の高さは女性の離職には影響が及ばないものの、再就職を抑制する影響は大きいことが示されている。

III. 分析方法

これまでに女性の離職、あるいは継続就業に影響する要因を明らかにする上で、特定の要因の効果のみに着目した分析が多く手掛けられてきた。ただし、その際に用いられる統制変数は様々であり、影響力の大きい変数が含まれない分析も散見される。本稿では特定要因の影響力を厳密に測定するというよりも、これまでに重ねられてきた様々な議論を総ざらいすることに力点を置き、総ざらいした要因の中から説明力の高そうな要因を探索するという方法を取る。

1. 分析概要

公益財団法人家計経済研究所による「消費生活に関するパネル調査」(以下、「家経研パネル調査」と略)の個票データを用いて結婚後の離職を従属変数としたイベントヒストリ分析を行う。家経研パネル調査のデータでは、調査時点に関する情報だけを使った分析と過去の職歴をたずねた回顧データを含めた分析の2種類を行うことができる。坂本(2007)では2002年以前の各年データと回顧データとを用いて同様の分析がおこなわれているため、本分析では2000年以降のデータのみを用いて近年の状況を確認したい。サンプル毎の各観測時点(1年毎)の情報を用い、各年における就業/出産離職のロジットを被説明変数とする離散時間ロジット・モデルを用いた分析をおこなう。

2. データ

(1) 調査対象者

本分析で使用する家経研パネル調査は、全国の20～30歳代の女性を対象とした日本における本格的なパネル調査である。収入・支出・貯蓄、就業行動、家族関係などの生活実態がとらえられている。調査の概要は表1のとおりである。

ここでは第8年度調査（2000年）から第13年度調査（2005年）までの6年間のデータを用い、近年の出産離職要因を確認する。なお第8年度調査を「パネル8」、第9年度調査を「パネル9」という具合に、「パネルx」のxの部分は調査の実施年度（回数）を示す。当該年度の対象者は、第1年度調査の際に抽出した対象者（コーホートA）と、第5年度調査の際に新たに抽出した対象者（コーホートB）、第11年度調査で新たに抽出した対象者（コーホートC）からなる。

表1 調査概要

	コーホートA	コーホートB	コーホートC
調査対象	第1年度:満24～34歳の女性 (1958～1968年生まれ) 第2年度以降:前年度の回答者	第5年度:満24～27歳の女性 (1969～1972年生まれ) 第6年度以降:前年度の回答者	第11年度:満24～29歳の女性 (1973～1979年生まれ) 第12年度以降:前年度の回答者
初回完了数	1,500票	500票	836票
調査地域	全 国		
抽出方法	層化2段無作為抽出		
調査方法	留置法		
調査時期	2000年(第8年度:パネル8)～2005年(第13年度:パネル13)		

(2) 分析対象者

リスク開始時点に設定するのは結婚前年である。分析の対象者はパネル8時点（＝観測開始時点）で就業しており、かつ結婚しているか結婚前年であった人である。パネル8時点よりも前に結婚・出産退職し、その後に再就職した人は分析から除外されている。分析に用いる変数全てについて欠損のないケースのみを対象としたところ、サンプルサイズは829人・年ケースである。

分析対象者の特徴として、観察期間中に未婚のケースが含まれていない点が挙げられる。長時間就業を行っている、あるいは賃金の低い仕事に就いているなど、出産離職しやすさ

に結びつく要因を持つ女性は、そもそも結婚しにくい傾向があるかも知れないが、本分析では対象外となっている点に留意する必要がある。

3. 変数

各概念を測定する変数を以下に示す。

(1) 出産離職の有無

家経研パネルデータでは、この1年間の出来事として離職の有無をたずね、離職した場合には離職理由もたずねている。調査年度によって離職理由の選択肢には多少の変更がみられるが、本分析では、離職理由が「出産」「妊娠」「育児」に相当する場合に、イベント発生（出産離職発生）と扱い「1」とする。なお、出産の有無やタイミングは考慮せず、飽くまでも離職が出産によるものだという本人の認識が優先されている。出産離職は第一子出産より数年前かも知れないし、第二子出産以降のケースも含まれる。出産、離職のいずれもしない場合は「0」、出産後に離職しない場合も「0」である。なお1年以上離職しているものの、離職理由が「出産」「妊娠」「育児」に該当しない場合は欠損値としている。

(2) 離職までの期間

結婚前年から出産を理由とした離職までの年数である。起点を初職開始年齢としないのは、初職から離職までの期間に対して学歴が大きく影響することが明らかとなっているためである。1980年代後半の結婚コーホート以降は離職のタイミングは結婚から出産に移ってきている（新谷, 1998）ため、結婚前年を起点としても離職までにある程度の期間が観察されると考えられる。また結婚当年ではなく前年を起点とするのは、結婚前年で離職する者が1割程度みられるためである。

(3) 報酬に関する変数

就業から得られる報酬の大きさに関わる要因として本人の「学歴」「就労所得」「職種」を用いる。3変数の詳細は以下のとおりである。

① 学歴

「高卒以下」「専門・専修卒」「短大卒」「大学・大学院卒」の4区分を質の異なるカテゴリと考え、各々をダミー変数として扱う。

② 職種

「事務職」「専門・技術職」「教職」「技能・労務、販売サービスなど」の4区分それぞれをダミー変数とする。

③ 就労所得

本人が就労から得られる年間収入の数値を用い、0万円の場合は0,0より大きい場合は自然対数に変換した。

(4) 費用に関する変数

雇用就業の拘束性に関する変数として、「就業時間」「通勤時間」「育休利用可能性」の3変数、郊外型ライフスタイルを示す変数として「居住都市規模」、親族による育児資源として「夫の家事遂行」、親の住居との距離を用いる。5変数の詳細は以下のとおりである。

① 就業時間

平日の生活時間をたずねた質問を用い、就業時間を時間単位で入れた比例尺度である。

② 通勤時間

平日の生活時間をたずねた質問を用い、往復通勤時間を分単位で入れた比例尺度である。

③ 育休利用可能性

対象者本人が出産をした場合に、雇用先の職場で育児休業を利用できるかどうかをたずねた設問からダミー変数を作成した。「会社等に制度があり、自分にも資格がある」を1、「会社等に制度はあるが、自分には資格がない」「会社等に制度はあるが、自分には資格があるかどうかわからない」「会社等に制度がない」「会社等に制度があるかどうかわからない」を0とした。

④ 夫の家事育児遂行

夫の平日生活時間を尋ねた質問を用い、1日あたりの平均家事育児時間を時間単位で入れた比例尺度である。

⑤ 親の住居との距離

本人または配偶者の親（最も近くに居住している親）についての設問から、4区分した順序尺度である。「同一敷地・建物内居住」＝「同居」，「同一区内～同一町丁内または1km以内居住」＝「同一市町村内」，「同一都道府県内居住・同一都道府県外居住・全員死亡」＝「同一市区町村外」とした。

(5) 間接要因

報酬と費用の重みを左右する間接要因として、居住都市規模、性別役割イデオロギーと収入動機の脆弱性を用いる。性別役割イデオロギーは「母親の就業経験」、収入動機の脆弱性は「夫の所得」を変数として使用する。

① 居住都市規模

居住都市規模は、「政令指定都市」「政令都市以外の市」「町村」の3分類による名義尺度である。居住都市規模を分類した変数をそのまま用いた。

② 母親の就業経験

性別役割イデオロギーを直接たずねた質問はないため、この代理として本人が 20 歳までの母親の就業年数を用いる。選択肢で示された範囲の数値の中央値を用い、「なし」= 0, 「5 年未満」= 2.5, 「5~10 年未満」= 7.5, 「10~15 年未満」= 12.5, 「15 年以上」= 17.5 とした。

③ 夫の所得

収入動機の脆弱性、言いかえると本人が就業から金銭的報酬を得る必要性と大きく関わる要因を示すものとして「夫の収入」を用いる。夫の合計年収の数値を用い、0 万円の場合は 0, 0 より大きい場合は自然対数に変換した。

IV. 結果：離散時間ロジット分析

分析に用いた変数の記述統計量は表 2 のとおりである。全ての変数に対して欠損のないサンプルのみを用いると、サンプルサイズは 829 人・年レコードである。

離散時間ロジット分析を行った結果が表 3 である。モデル 1 は経過年数と報酬に関する変数を投入し、モデル 2 は費用に関する変数を投入、モデル 3 はさらに間接要因に関する変数を追加した。モデル 1' は経過年数と費用に関する変数のみを投入し、報酬だけを投入したモデル 1 との比較対象とした。分析モデル全体の適合度に対する χ^2 検定の結果、いずれのモデルにおいても帰無仮説は棄却され、いずれのモデルもデータと適合していることが示された。

以下にモデル毎に投入した独立変数の効果を確認してゆきたい。表 3 に掲載されている β がプラスの符号のものは離職「しやすさ」を示し、反対にマイナスの符号のものは離職「しにくさ」を示している。

表2 記述統計量 (n=829)

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
出産離職イベント	0	1	.058	.234
結婚前年からの経過年数	-2	28	11.560	5.924
【就業から得られる報酬に関する要因】				
本人の就労所得(年収:対数)	0	7.65	4.843	1.986
職種				
専門・技術職	0	1	.160	.368
教員	0	1	.130	.341
事務職	0	1	.300	.458
技能、販売サービス他	0	1	.370	.482
学歴				
中学・高校卒	0	1	.410	
専門・専修卒	0	1	.210	.492
短大卒	0	1	.220	.408
大学・大学院卒	0	1	.160	.413
【就業に伴う費用に関する要因】				.371
就業時間(平日の平均時間)	0	18	7.678	2.504
往復通勤時間(1日あたり)	0	8	.702	.686
育休利用可能性	0	1	.480	.500
【育児資源など】				
夫の家事時間(平日の平均時間)	0	15	.734	1.048
親の住居との距離				
同居	0	1	.496	.500
同一区市町村内	0	1	.179	.232
同一市町村外・死亡	0	1	.325	.384
【間接要因】				
居住都市規模				
町村	0	1	.234	.423
政令指定都市	0	1	.452	.498
政令指定都市以外の市	0	1	.314	.465
本人20歳までの母親の就業年数	0	17.5	7.667	7.091
夫の年間所得(対数)	0	8.77	6.074	.862

(1) 報酬に関する変数

モデル1では独立変数に経過年数と就労から得られる報酬に関する変数、本人就労所得、職種、学歴を投入した。まず経過年数を確認すると、結婚前年の時点を参照グループとした場合に結婚1年目(当年)～4年目の離職確率が有意に高いことが確認できる。特に結婚当年と3年目はオッズ比も高い値を示している。年月の経過とともに離職確率は下がる傾向にあり、結婚7年目以降は符号が反転し、結婚12年目以降は離職確率が有意に低いことが見て取れる。

報酬に関する要因を確認すると、本人の就労所得の高さは有意に ($<.10$) 離職を抑制することが確認できる。職種は特に有意なカテゴリがみられないものの、「技能・作業、販売サービス」などと比較すると「専門・技術職」「教職」「事務職」の符号はマイナスである。学歴も有意なカテゴリはみられない。ただし「中学・高校卒」と比較して、「専門・専修卒」「短大卒」が負の符号を示すのに対し、「大学・大学院」が正の符号を示す点に留意が必要である。

(2) 費用に関する変数

モデル 2 では就業に伴う費用に関する直接要因として、就業時間、通勤時間、育児休業の利用可能性の 3 変数を投入した。雇用就業の拘束性の影響を確かめるには、常用雇用者か否かなど従業上の地位が重要な変数であるものの、就労所得や就業時間など様々な要因との多重共線性が認められるため、最終的に採用した分析では用いていない。

意外なことに、就業時間の符号は有意にマイナスである。つまり、就業時間が長いほうが出産離職しにくいという結果となっている。育児休業の利用可能性も有意に負であり、育児休業が利用可能である場合には出産離職しにくいことが示される。通勤時間は正の符号であるが係数は小さい。

費用に関する変数を投入したモデル 2 では、モデル 1 で有意だった本人の就労所得の影響は相殺されて非有意となる。さらに職種のうち「専門・技術職」「教職」は符号が負から正に反転してしまう。

(3) 育児資源と間接要因

モデル 3 では育児資源として夫の家事時間、親の住居との距離、費用に関する間接要因として居住都市規模、母親の就業経験年数、夫の所得を投入した。夫の家事時間は有意に負、つまり夫の家事時間が長いほうが女性は離職しにくいことが確認できる。親との同居も有意に負であり、同一地区町村外に親が居住している場合と比較すると、「同居」や「同一市区町村に居住」など、日常的な援助を得やすい場合に離職しにくい。

間接的な要因のうち影響がみられたのは居住都市規模である。居住地域が町村である場合と比較すると、14 大都市に居住する女性は有意に離職しにくいことが確認できる。いわゆる郊外に相当する「14 大都市以外の市」に居住する場合は、有意ではないものの係数は正であり、居住都市規模の 3 区分のうちもっとも離職しやすい傾向にあることが示されている。母親の就業年数は負であるものの有意ではない。そして夫の就労所得は係数が負で非有意である。これは夫の所得の高さが女性の出産離職に影響を持っていないことを示す。夫の所得の負の影響は、投入する変数によっては有意になり、むしろ夫の所得が高い女性のほうが離職しにくい傾向すら認められる結果となった。

育児資源、間接要因を投入したモデル 3 では、報酬に関する要因は大きな変化が観察されないものの、モデル 2 で正の係数を示す「専門・技術職」「教職」、学歴のうち「大卒」の係数は大きくなる。つまり様々な要因をコントロールしてみると、「専門・技術職」「教職」に従事している場合や「大卒」の女性が出産離職しないわけではないことが明らかとなる。かつては教職が離職しにくく事務職が離職しやすかったことが確認されていたが、むしろその反対の傾向がうかがわれる結果である。

モデル 2 で有意だった「就業時間」はモデル 3 では非有意となり、居住都市や親の住居との距離の影響に打ち消されてしまう。つまり労働時間が長いほうが離職しにくいというのは、長い時間の就業が可能な環境で就業していることを示しているに過ぎず、労働時間の長さそのものが効果を持っているのではないことになる。育休利用可能性についてはモデル 3 でも有意な影響 ($.10<$) が観察された²⁾。

表3 結婚前年から出産離職までの期間に対する離散時間ロジット分析結果(n=829)

	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4		
	β	Exp (B)	標準誤差	β	Exp (B)	標準誤差	β	Exp (B)	標準誤差	β	Exp (B)	標準誤差
【経過年数】(RG:結婚前年)												
1年目(結婚当年)	2.885	17.896**	.854	2.603	13.501**	.868	2.310	10.078*	.894	2.182	8.860**	.794
2年目	1.477	4.382+	.891	1.342	3.828	.908	1.167	3.213	.968	1.141	3.130	.870
3年目	2.395	10.964**	.787	2.238	9.374**	.797	2.061	7.855*	.843	2.041	7.695**	.769
4年目	1.740	5.698+	.898	1.720	5.586*	.910	1.463	4.320	.959	1.745	5.726*	.849
5-6年目	1.151	3.163	.809	1.259	3.522	.818	1.268	.853	.853	1.064	2.897	.789
7-8年目	-2.50	1.002	.779	-1.160	1.009	.852	-1.157	1.048	.854	-2.292	.988	.747
9-11年目	.260	.833	.829	.329	1.390	.839	.211	.879	1.235	.227	1.255	.822
12-15年目	-2.183	1.131	.813*	-2.082	1.138	.852	-2.454	1.191	.886*	-2.137	1.130	.818+
16年目以降	-2.574	1.207	.876*	-2.397	1.217	.891*	-2.780	1.256	.862*	-2.484	1.208	.883+
【就業から得られる報酬に関する要因】												
本人の就労所得(年収:対数)	-1.158	.092	.854+	-0.097	.100	.908	-0.096	.111	.909			
職種(RG:技能・作業販売サービスなど)												
専門・技術職	-4.11	.589	.663	.007	1.007	.616	.127	.675	1.135			
教職	-1.64	.663	.849	.295	.687	1.343	.688	.717	1.989			
事務職	-7.03	.463	.495	-2.97	.484	.743	-2.64	.522	.768			
学歴(RG:中学・高校卒)												
専門・専修卒	-4.81	.551	.618	-5.05	.570	.604	-6.00	.636	.549			
短大卒	-5.02	.498	.606	-4.10	.516	.664	-9.17	.587	.400			
大学・大学院卒	.361	.484	1.434	.413	.514	1.512	.596	.603	1.815			
【就業に伴う費用に関する要因】												
就業時間(平日の平均時間)				-0.084	.060	.919*	-0.057	.066	.945	-1.106	.058	.899+
往復通勤時間(1日あたり)				.102	.263	1.107	.047	.276	1.048	.088	.240	1.092
育休利用可能性				-0.976	.458	.377*	-0.961	.492	.383*	-1.151	.396	.316**
【育児資源など】												
夫の家事時間(平日の平均時間)												
親の住居との距離(RG:同一市区町村外)												
同居												
同一市区町村												
【間接要因】												
居住都市規模(RG:町村)												
政令指定都市												
政令指定都市以外の市												
本人20歳までの母親の就業年数												
夫の所得(年収:対数)												
[適合度:モデル全体] χ ² 二乗値	98.969***			105.959***			124.64***			103.282***		
df	16			19			19			12		
[適合度:ブロック] χ ² 二乗値	98.969***			6.99***			21.357**			103.282***		
df	16			3			7			12		

+<.10 * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

V. 結果の総括と考察

本稿では、女性の出産離職を防ぐにはどのような手立てが必要なのかという問題意識から、離職に影響すると考えられる要因を報酬と費用という概念でとらえ、総ざらいした上で各要因の影響力を確認した。サンプルサイズは限定されるものの、各観測時点（1年毎）の所得や就業時間、夫の所得や家事時間など、2000年以降の細かな情報を用いて離職直前の状態が及ぼす影響を検討した。出産離職の要因をまとめたものは表4のとおりである。実証分析の結果、就業から得られる報酬の高さ、就業に伴う費用の低さともに予測と整合的な結果と、整合しない結果の両方がみられた。

表4 出産離職の要因：実証分析結果のまとめ

	要因	変数	予測	結果
報酬	直接的な報酬	就労所得の高さ	-	(-)
	内的報酬の高さ	職種：専門職	-	
	報酬を高める要因	学歴の高さ	-	
費用	直接的な費用	就業時間の長さ	+	(-)
		通勤時間の長さ	+	
		育児休業利用可能性	-	-
	育児資源	夫の家事遂行の多さ	-	-
		親の住居との距離の近さ	-	-
間接要因	居住地域	政令指定都市 郊外（政令指定都市以外の都市） 町村	+	-
	性別役割分業	母親の就業経験の長さ	-	
	収入動機脆弱性	夫の年収水準の高さ	+	

* +：離職しやすさ，-：離職しにくさ，空白：無関係な要因を示す

() 内で示したのはモデルによっては有意だった要因

(1) 均等施策に対する示唆

報酬を示す要因で整合的な結果がみられたのは本人の就労所得の高さである。頑健な結果とはいえないものの、就労所得が高いと女性は出産離職しにくい傾向があることが認め

られた。就労所得は従業上の地位と大きく関連しているため、分析全体の結果を総合すると常勤で比較的収入が多い女性が離職しにくいことが示されたといえよう。この結果は均等施策により、女性が男性と同様に就業して収入を得るようにしてゆくことが離職抑制に有効であることを示唆する。

報酬に関する要因のうち、学歴や職種の影響は、一定の傾向が見出しにくい結果となった。理論に基づく予測は、人的資本の蓄積は離職を抑制する効果を持つものの、その効果は就業に伴う費用をコントロールした場合に明確化するというものであった。「大卒」「専門職」は費用をコントロールしてもしなくても非有意であり、費用をコントロールした場合にはむしろ出産離職しやすい方向性が強まった。

この結果は、かつては大卒女性の多くが教職に従事し、出産後も就業を継続していたのに対し、近年は教職が他の職業と比べて就業継続しやすい職種といえなくなったことをうかがわせる。あわせて短大卒の女性、事務職に従事する女性がむしろ離職しにくいという、かつてと反対の方向が観察された点も興味深い。育児休業制度が普及したことにより、就業継続の恩恵を受けているのは、現在のところいわゆる一般事務職に限定されているのかも知れない。

永瀬・守泉（2011）は、職場経験を経た 26-33 歳の大卒女性にインタビューし、男性と同等に競争して良いポジションにいる女性は、出産によって自分の目指しているキャリアが阻害されると思っていることや、育児休業はのんびりやる人が取るものと思っている等の意見を紹介している。育児休業とはキャリアアップを目指さない女性に対する選択肢になっており、総合職、専門職などキャリアアップを目指す女性は、依然として出産と離職の二者択一に直面しているのではないだろうか。

(2) ワーク・ライフ・バランス施策に対する示唆

費用に関する要因は、育児休業利用可能性、親の住居の近さ、夫の家事時間の長さなど複数の要因で、予測と整合的な結果が得られた。まずは育児休業制度を整備し、対象となる女性を増やすことが女性の出産離職抑止に大きく寄与するといえるだろう。ただし、親と近くに居住して育児への日常的な援助が得られやすい場合、夫が平日に家事を行う時間を取っている場合など、個人が利用可能な育児資源を持っている場合にも出産離職は抑制される。親の近くに居住するかどうかは実現したくともできない女性も少なくないため、多くの夫が家事・育児の時間を取るようになるような働きかけが重要だといえる。出産後の女性の就業を支援する施策として、女性社員の夫に対して家事・育児を促す研修を実施する企業があるという（2012年5月29日版 日本経済新聞夕刊）。このような試みが出産離職の抑制に重要な役割を担うと考えられる。

予測と整合しない結果となったのは、第一に就業時間の長さである。分析では育児資源や間接要因をコントロールした場合に影響は弱まったものの、就業時間が長い女性ほど出産離職しにくいことが明らかに認められた。長時間就業の女性ほど出産離職しにくいという理論的な予測とは正反対の結果は、どのように解釈できるのだろうか。

この解釈には2とおり考えられる。1つは長時間就業の女性は出産を延期または回避しているという解釈である。分析でイベント発生としているのは出産を理由とした離職の発生であるため、長時間就業者が離職していないのは出産もしていない可能性がある。2点目の解釈は長時間就業が安定雇用を代理しているというものである。従業上の地位が常用雇用者であるかどうかは就業時間の長さとはほぼ同義である上に、育児休業の利用可能性や賃金の高さとも大きく関連する。自営業が減少した現在、出産離職しなくなっているのは常用雇用者であることが2000年以降のデータを用いた本分析で確認された。雇用が安定的に保障され、賃金も比較的高く、育児休業が利用可能である場合に生産離職が抑制されることを意味しているのではないだろうか。2とおりの解釈があるが、どちらか一方のみではなく、両方が当てはまっているように思う。

予測と整合しない第二の結果は、夫の収入の高さである。これまで、既婚女性は夫の収入が高い場合に就業しないことが見出されてきた。ただし既婚女性が無業の状態にいることは、「離職するかどうか」と、「再就職するかどうか」の2要因が混ざっている。両者を切り分けてみると、「離職するかどうか」を決定する時点では夫の所得の影響がないことが改めて確認されたといえる。つまり“所詮、女性は夫の所得が高ければ離職してしまう”といった見方は間違いであり、均等施策を充実させることは生産離職抑制に結びつくといえるのではないか。

(3) 今後の課題と政策的インプリケーション

本研究で浮かび上がった点は、均等施策は女性の離職抑制に有効であるものの、ワーク・ライフ・バランス施策と両方の恩恵が受けられる女性はきわめて限定されるため、女性が出産と離職の二者択一を迫られる状況は変化していないことである。ワーク・ライフ・バランス施策を充実させる企業が増えつつあるものの、利用できるのは常勤でいわゆる一般職として働く女性だけという可能性がある。常勤雇用者のなかでも男性と同等の仕事を担当しキャリア向上を目指す女性は実質的に制度が利用できず、そしていわゆる非正規雇用者、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員はそもそも制度利用の対象外である。

今後の課題は、第一に学歴の高い女性や専門的職種に従事する女性の出産離職が依然として多い点を明らかにし、離職を防ぐ手立てを明らかにしてゆくことである。キャリアを蓄積しながら、育児期は時間を限定して仕事の質や密度を高めて働くという選択がなぜで

きないのか、それとも仕事の内容や就業満足度など内的報酬に問題があるのか、細やかな状況をとらえた上で、出産離職を防ぐ手立てを検討してゆく必要がある³⁾。

第二の課題は、従業上の地位により出産離職が左右される点である。特定の層が離職せざるを得ない状況は、早々に解消してゆくことが必要であろう。育児休業制度が0歳児の家庭保育を保障することを第一の目的とするならば、女性の勤務先や従業上の地位によって取得可能性が左右されるべきではない。育児を担う当事者が育児休業取得の決定権を持ち、雇用保険に一定期間加入した男女全てに育児休業が保障されるよう、制度を変更すべきと考える。制度を充実させても利用できない者が多数いる状況は問題である。出産と就業継続の二者択一を解消するためには、ワーク・ライフ・バランス施策を形骸化させず、全ての男女就業者が恩恵を受けられるようにしてゆくことが重要である。

謝辞

分析にあたり、公益財団法人家計経済研究所による「消費生活に関するパネル調査」の個票データを、所定の手続きを経て貸与を受けました。ここに記してお礼申し上げます。

注釈

- 1) 寺村(2011)は「退職慣行」の存在は、職種よりも業種が大きな影響を与えており、女性の離職に影響を持つことを明らかにしている。
- 2) 従業上の地位(常用雇用者か否か)を投入した場合は就業時間の影響は残るものの、育休の利用可能性の効果は認められなくなる。
- 3) サンプルが大幅に限定されるため今回は分析していないものの、出産した女性に限定して離職に影響する要因を検討してゆくことが重要である。

参考文献

- 安部由紀子, 近藤しおり, 森邦恵 (2008) 「女性就業の地域差に関する考察——集計データを用いた正規雇用就業率の分析」『季刊・家計経済研究』第80号, 財団法人家計経済研究所, pp. 64-74.
- 安藤由美 (2005) 「家族形成期における既婚女性の就業キャリア」熊谷苑子, 大久保孝治 (編) 『コーホート比較による戦後日本の家族変動の研究』, 日本家族社会学会 全国家族調査委員会, pp. 31-44.
- 裴智恵 (2008) 「日本と韓国における既婚女性の就業を規定する要因」慶応義塾大学大学院社会学研究科紀要 66, pp. 1-11.

- Goldin C. (1990) *Understanding the gender gap: An economic history of American women*, New York: Oxford University Press.
- 樋口美雄 (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』 Vol. 50, No. 5, pp. 45-66.
- 樋口美雄・松浦寿幸・佐藤一磨 (2007) 「地域要因が出産と妻の就業継続に及ぼす影響について：家計経済研究所『消費生活に関するパネル調査』による分析」 RIETI Discussion Paper Series 07-J-012.
- 樋口美雄, 酒井正 (2003) 「均等法世代とバブル崩壊後世代の女性就業の比較」 慶応大学 21 世紀 COE プロジェクト KUMQRP DISCUSSION PAPER SERIES DP2003-05
- 樋口美雄 (1995) 「専業主婦保護政策の帰結」 八田達夫・八代尚宏編 『「弱者」保護政策の経済分析』 日本経済新聞社, pp. 185-219.
- 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.
- 平尾桂子 (1999) 「女性の初期キャリア形成期における労働市場への定着性——学歴と家族イベントをめぐって」 『日本労働研究雑誌』 No471, 日本労働研究機構, pp. 29-41.
- 藤野敦子 (2002b) 「家計における出生行動と妻の就業行動——夫の家事育児参加と妻の価値観の影響」 『人口学研究』 第 31 号, 日本人口学会, pp. 19-35.
- 藤野敦子 (2002a) 「子ども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』 56 (4), 財団法人家計経済研究所, pp. 48-55.
- 井口泰, 西村智, 藤野敦子, 志甫啓 (2002) 「雇用面からみた世代間利害調整」 『経済研究』 53 (3), 一橋大学, pp. 204-212.
- 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 pp34-44.
- 稲葉昭英 (1998) 「どんな男性が家事・育児をするのか? ——社会階層と男性の家事・育児参加」 渡辺秀樹・志田基与師編『1995 年 SSM 調査シリーズ 15 階層と結婚・家族』 1995 年 SSM 調査研究会, pp. 1-42.
- 岩澤美帆 (2004) 「妻の就業と出生行動——1970 年～2002 年結婚コーホートの分析」 『人口問題研究』 Vol60, No1, 日本人口学会, pp. 50-69.
- 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』 No493, 日本労働研究機構, pp. 15-29.
- 小島宏 (1995) 「結婚, 出産, 育児および就業」 大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』 第 4 章, 大蔵省印刷局.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2006) 『平成 17 年度女性雇用管理基本調査－育児・介護休業制度等実施状況調査——結果報告書』 雇用均等・児童家庭局調査資料 No. 5.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2007a) 『平成 17 年第 13 回出生動向基本調査第 I 報告書 わが国夫婦の結婚過程と出生力』 調査研究報告資料 No. 23.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2007b) 『平成 17 年第 13 回出生動向基本調査第 II 報告書 わが国独身層の結婚観と家族観』 調査研究報告資料 No. 24.

特集 「ワーク・ライフ・バランス」と「男女雇用機会均等」

- 国立社会保障・人口問題研究所（2005）「第13回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査夫婦調査の結果概要」
- 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』Vol. 57, No. 2, 日本人口学会, pp. 3-18.
- 永瀬正明（2010）「夫婦の性別役割意識と妻の就業」季刊家計経済研究 No.86, pp. 21-30.
- 森田陽子（2003）「育児休業法と女性労働」橋本俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革』第4章, 東洋経済新報社.
- 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, 日本労働研究機構, pp. 50-62.
- 永瀬伸子, 守泉理恵（2011）「1990年代から2000年代に大卒女性の就業継続行動はどう変わったか：26～33歳を対象とした聞き取り調査より」生活社会科学研究, No.17, お茶の水女子大学生活科学研究会.
- 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』No.55, Vol. 2, 日本人口学会, pp. 1-18.
- 永瀬伸子（1997）「女性の就業選択——家庭内生産と労働供給」中馬宏之, 駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会, pp. 279-312.
- 内閣府男女共同参画局（2007）「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」
- Nye, F. I. 1979 "Choice, exchange, and the family", In W. R. Barr, R. Hill, F. I. Nye & I. L. Reiss (ed.) . Contemporary theories about the family: General theories/theoretical considerations, New York: The Free Press, pp. 1-41
- 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』2000秋, 財団法人家計経済研究所, pp. 45-53.
- 大沢真知子（1993）『経済変化と女子労働——日米の比較研究』日本経済評論社.
- 大竹文雄（2001）『雇用問題を考える』大阪大学出版会.
- 労働研究・研修機構（2011）『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・研修機構プロジェクト研究シリーズ7.
- 坂本有芳（2007）「情報通信技術（IT）の利用による男女の就業形態の選択——性別分業の変化に着目して」お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科博士学位論文.
- 坂本有芳（2009）「人的資本の蓄積が第一子出産後の再就職過程に及ぼす影響」『国立女性教育会館ジャーナル』No.13, 国立女性教育会館, pp. 59-71.
- 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』第5章, 慶應義塾大学出版会.
- 滋野由紀子・松浦克己（2003）「出産・育児と就業の両立を目指して——結婚・就業選択と既婚・就業女性に対する育児休業制度の効果を中心に」『季刊 社会保障研究』Vol. 39, No. 1, 国立社会保障・人口問題研究所, pp. 43-54.

- 滋野由紀子, 大日康史 (2001a) 「育児支援策の結婚・出産・就業に与える影響」 岩本康志編 『社会福祉と家族の経済学』 東洋経済新報社, pp. 17-50.
- 滋野由紀子, 大日康史 (2001b) 「保育政策が女性の就業に与える影響」 岩本康志編 『社会福祉と家族の経済学』 東洋経済新報社, pp. 51-70.
- 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, 日本労働研究機構, pp. 39-49.
- 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年代以降の出生行動の変化とその関連より」 『人口問題研究』 Vol. 54, No. 4, 日本人口学会, pp. 46-62.
- 瀬地山角 (1996) 『東アジアの家父長制:ジェンダーの比較社会学』 勁草書房.
- 仙田幸子 (2002a) 「大都市圏の女性のフルタイム継続率にかかわる要因の検討」 『家族社会学研究』 No.13, Vol.2, 日本家族社会学会, pp. 63-72.
- 仙田幸子 (2002b) 「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として」 『人口問題研究』 Vol.58, No.2, pp. 2-21.
- 田中重人 (2000) 「性別分業を維持してきたもの——郊外型ライフスタイル仮説の検討」 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, pp. 93-110.
- 田中重人 (1997) 「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」 『社会学評論』 Vol. 48, No. 2, 日本社会学会, pp. 130-141.
- 武石恵美子 (2007) 「マクロデータでみる女性のキャリアの変遷と地域間比較」 『生涯学習とキャリアデザイン』 No.4, 法政大学キャリアデザイン学会, pp. 19-34.
- 武石恵美子 (2006) 「企業からみた両立支援策の意義——両立支援策の効果研究に関する一考察」 『日本労働研究雑誌』 No. 553, 日本労働研究・研修機構, pp. 19-33.
- 寺村絵里子 (2011) 「大卒女性の就業及び退職慣行に関する研究:業種・職種を考慮した推計」 お茶の水女子大学格差センシティブな人間発達科学の創成 公募研究成果論文集 16, pp. 1-11.
- 山上俊彦 (1999) 「出産・育児と女性就業の両立可能性について」 『季刊社会保障研究』 Vol. 35, No.2, 日本人口学会, pp. 52-64.
- 山田直志 (2000) 「日本女性の離職行動」 Institute of Policy and Planning Sciences Discussion Paper Series No. 860, 筑波大学.
- 山名真名 (2011) 「妻の性別役割分業意識が就業選択に与える影響の国際比較分析:「少子化に関する国際意識調査」データを用いて」 生活社会科学研究 18, pp. 67-81, お茶の水女子大学生活社会科学研究会.
- 吉田悟, 南隆男 (2001) 「家族領域から仕事領域への葛藤の規定要因と女性の就業行動との関係」 嶋崎尚子編 『NFR98 第二次報告書No.2:家族と職業』 日本家族社会学会全国家族調査研究会, pp. 25-39.
- 財団法人家計経済研究所 (1995~2004) 『消費生活に関するパネル調査 (第1年度~第10年度)』, 平成6年~15年版, 大蔵省印刷局.