

既婚女性の就業とサポート・ネットワーク

—多項ロジット・モデルによる就業形態と ネットワークの比較分析—

松井 真一*

本稿は、既婚女性の就業にたいして情緒的サポート・ネットワークと手段的サポート・ネットワークがどのように関連しているのかを明らかにしている。これまで、既婚女性の就業は親との同居によって促進されることが指摘されてきたが、本稿では親以外の親族や友人、専門機関からのサポートも既婚女性の就業に影響していると予測する。家族に関する全国調査データから、サポート・ネットワークがもたらす効果は情緒的であるか手段的であるかによって、さらには就業形態によっても異なることが明らかになった。とくに正規雇用にたいしては、手段的サポート・ネットワークのなかに親族が多く含まれる者の就業確率が高く、既婚女性の就業では柔軟性と確実性をもったサポート・ネットワークを如何に確保するかが重要であることが示された。

キーワード：既婚女性，就業選択，サポート・ネットワーク

はじめに

現代社会において労働市場における女性の活用は大きな関心事の1つである。実際に、OECD諸国では、女性の賃労働の増加、非標準的な雇用形態の増大、低賃金で使い勝手の良い労働力の需要増加と“労働市場の女性化”，によって女性の労働力参加は増加した（Hofmeister et al. 2006）。また、日本社会においても戦後の産業構造の転換にともなう「主婦化」の後に、「団塊の世代」以降を境目として女性の社会進出が進んだといわれている（落合 2007）。

しかし、団塊の世代以降の「女性の職場進出」説の詳細については疑義も提示されている。たとえば、吉田（2004）は「社会進出」を結婚・出産時に正規雇用として就業継続していることとして定義した場合、結婚時には正規雇用継続型が一貫して上昇しているのにたいして、出産時の正規雇用継続型は「団塊の世代」まではほぼ一貫して上昇しているが、その後の世代では不規則な動きを示していることを指摘している。また、結婚継続期間が5年以上、結婚5年未満に第一子を出産した初婚同士の夫婦を対象にした近年の調査でも、結婚前の女性の就業率が88.5%であるのに対して、結婚後の就業率は65.3%、出産後の就業率は23.1%に減少している（内閣府 2006）。さらに、全国の男女

*立命館大学大学院社会学研究科博士後期課程

表1 最初の子どもを出産したときに利用した制度や施設（複数回答）

妻の 勤め先の従業員規模	標本数	産前・産後 休業制度	育児休業制度	育児時間・ 短時間勤務制度	公立の認可保育所	私立の認可保育所	認可外保育施設・ 認証保育所	企業内保育所	ベビーシッター等	保育ママ・ サポーターセンター	地域の子育て支援セ ンターやファミリー サポートセンター	一時預かり 保育所・幼稚園等の	どれも利用 しなかった
総数	(4,731)	16.7%	8.9	2.9	11.2	6.6	3.0	1.1	1.6	6.3	8.5	56.0	
正 規 雇 用 継 続 者	総数 (753)	76.2%	47.1	16.1	31.7	20.3	5.8	4.6	4.9	2.5	7.8	9.2	
	妻の勤め先の従業員規模（第1子1歳時点）												
	1～29人 (154)	60.4%	28.6	4.5	22.7	19.5	5.8	1.3	6.5	1.3	9.1	16.2	
	30～99人 (106)	66.0	36.8	7.5	25.5	19.8	2.8	5.7	1.9	1.9	8.5	17.0	
	100～299人 (119)	79.8	37.0	19.3	29.4	16.0	10.1	5.9	5.0	4.2	10.9	6.7	
	300～999人 (90)	85.6	55.6	17.8	31.1	22.2	2.2	8.9	2.2	2.2	5.6	5.6	
	1000人以上 (132)	80.3	55.3	20.5	40.2	18.9	5.3	5.3	4.5	3.8	6.8	6.8	
	官公庁 (140)	90.0	70.0	27.1	41.4	27.1	7.1	3.6	7.9	2.1	5.7	2.9	

（出所） 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』p. 11の表4-3をもとに筆者が加工。

を対象としたランダムサンプリングに基づく別の調査でも，若い1976-80年コーホートにおいて，第一子の妊娠・出産に関わり仕事を中断した女性は約5割となっており，依然として，子どもの妊娠・出産によって就業を中断する女性が多額の割合を占めることが指摘されている（福田 2010）。これらの結果は，結婚時の就業継続の可能性は高まっているが，出産時の就業継続は依然として困難な状況にあり，妊娠・出産が女性の就業継続にとってリスク要因として働いていることを示している。したがって，職場進出の実態を考慮すれば，現在でも妊娠・出産は女性のその後の就業のあり方を変容させる可能性をもったライフイベントの1つとして存在しており，「女性の職場進出」説をそのまま受け入れることはできない¹⁾。

妊娠・出産が女性の就業継続へのリスク要因として働く理由には，仕事と子育ての両立環境が整っていないことがあげられる（内閣府 2006）。仕事と子育ての両立環境について，平成22年には，「育児休業，介護休業等育児又は

家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」の改正により企業には短時間勤務制度の義務化，所定外労働の免除の義務化，子どもの看護休暇制度の拡充，により子育てをしながら働き続けることができる雇用環境の整備がもとめられることになった。

しかし，支援制度のこれまでの利用状況を見ると，正規雇用継続者のうち産前・産後休業制度は76.2%と比較的高い利用率であるが，育児休業制度，育児時間・短時間勤務制度をはじめとしてその他の支援制度の利用率はいずれも5割に満たず低調である（表1）。さらに，これらの支援制度は企業規模により差があり，官公庁，大企業に比べて，中小企業の利用率は低い。この結果は，中小企業では，人的余裕や財政的事情から，実質的に支援制度を利用できない可能性を反映していると考えられる。これらのことを考えれば，育児・介護休業法の改正によって，現在の状況が急速に広範囲にわたり変化することは難しいことが予想される。また，支援制度の利用において重要なことは，ここで

あげられた支援制度や施設の利用は親の援助が得られない場合に利用率が高い、ということである（国立社会保障・人口問題研究所 2005）。実際に、内閣府の調査によれば、「子育てに手助けが必要な場合、あなたは誰を頼りますか」という質問では、子どものいる女性は、「自分の親（78.0%）」をあげる者がもっとも多い。また「自分の親」以外では、「配偶者の親（38.1%）」、「兄弟姉妹（23.0%）」をあげる者が多く、「公的な子育て支援サービス（26.6%）」、「友人（19.3%）」、「近所の知人（14.7%）」と比較すると親族ネットワークへの依存傾向が高いことが確認できる（内閣府 2007）。このように、現状では、親族からのサポートは仕事と子育ての両立において非常に重要であり、妊娠・出産を経験した女性の就業を検討する場合には欠かすことのできない存在となっている。とくに近年では、社会的支援の欠如を、祖父母から子世代に提供される有形無形の支援としての「祖父母力」（北村 2008）で補完しているという指摘もあり、社会的支援の欠如を祖父母によって補完することにたいする是非は十分に議論の余地を残すものの、私的領域からの支援の有無が女性の就業にとって大きな影響をあたえていることは間違いないだろう。

以上のことを踏まえれば、現在の私的領域からの支援が既婚女性の就業選択（正規就業／非正規就業／非就業）とどのように関連しているのかを明らかにすることは、これからの仕事と家庭の両立環境をいかに社会的に整備していくかという点からも重要な視点であることを指摘できる。

本稿ではこのような問題意識から、第一子の妊娠・出産前に働いていた女性を対象に、個人がもつサポート・ネットワークと就業の関連を

現在の就業形態の違いに注目しながら明らかにすることを目的とする。

1 先行研究の整理

1. 1 結婚、妊娠、出産と就業に関する研究

結婚、妊娠、出産と女性の就業に関する研究は社会学、経済学、人口学で多くの蓄積がある。それらのうちでも第1子の出産は女性の就業に大きく影響をあたえるためとくに注目されてきた。

たとえば、永瀬（2003）は、労働力調査を参考に、女性のライフサイクルと職業選択に関する関連を検証するなかで、単身女性に比べて、妻であることは就業率を引き下げること、末子年齢が13～14歳の核家族の既婚女性の就業率が71%であるのにたいし、末子年齢が3歳未満の場合には就業率が28%へと大きく低下していることを指摘している。

また、新谷（1998）は、結婚・出産期の女性の就業とその規定因をさぐる研究のなかで、結婚前、結婚後、妊娠中、出産後のそれぞれにおいて就業を促進する要因が異なっていることを明らかにしている。そして、第1子出産後の結果に注目すれば、雇用就業する者の特性は、「高学歴」²⁾、「婚前の雇用就業」、「夫が低収入」、「親の保育援助」「伝統的な結婚・家族意識への否定」、「非人口集中地域」であると指摘している。

さらに、藤野（2002）は、子どものいる既婚女性を対象に、就業促進要因の効果を就業形態別に推計し、「夫の育児志向」が正規就業の妻にとっては正の効果をもつのにたいして専業主婦、非正規就業の妻には有意な効果をもたないこと、正規就業の妻は「妻の専業主婦志向」と

「夫の稼ぎ手志向」が負の効果をもつのにたいして非正規就業の妻は「夫の稼ぎ手志向」が正の効果をもつことを明らかにしている。

これらの研究は、ライフステージにより就業促進要因が異なることを示唆するものである。また別の調査によれば、女性の理想とする働き方自体もライフステージによって異なるといわれており（内閣府男女共同参画局 2007）³⁾、前述の知見と一緒に勘案すれば、女性の就業促進要因を考える場合には、学歴や性別意識などと同時に、ライフステージや就業形態の違いを考慮する必要があるといえる。

1. 2 サポート・ネットワークの効果に関する研究

これまでにも、女性の就業とサポート・ネットワークの関連は、就業にたいするサポート的な資源という文脈から注目されてきた⁴⁾。サポート的な資源という視点からみれば、とくに妊娠・出産を経験した女性にとって、親との同居や近居、親族ネットワークの活用は仕事と家庭をめぐる問題を解決するためのサポートを提供する重要な資源である。

親との同居や近居が女性の就業に影響することを指摘した研究は多い（前田 1998；山上 1999；中井・赤池 2000；藤野 2002；中野 2009）。たとえば、山上（1999）は、フルタイム女性の就業確率にたいして親との同居が正の効果をもつことを明らかにしている。また同様に、中井・赤池（2000）は、初職時フルタイム就業女性の結婚時の就業選択（フルタイム就業継続／不就業）において、本人または配偶者の母親と同居していた者のほうがフルタイム就業を継続しやすいことを指摘している。

山上（1999）、中井・赤池（2000）がフルタイ

ムの就業確率を問題としているのにたいして、中野（2009）は、妻が外で働くかどうかを問題に設定して、課長職以上の管理職、一般従業員、パート・アルバイト・臨時として就業している妻を分析対象に含めている。そして、これらの働き方を含めた場合にも、親との同居が妻の就業を促進する効果があることを明らかにしている。

さらに、藤野（2002）は、子どものいる既婚女性を対象にして、非正規就業を含めた就業形態それぞれにたいする就業促進要因の効果を検討している。その結果、親との同居は、正規就業にのみ促進傾向が認められ、専業主婦、非正規就業となる確率には影響がないことを明らかにしている。

また、前田（1998）は女性の就業と同居親の有無についての関連を検討し、父親と同居することが就業⁵⁾、そして正社員として働くことを促進することを明らかにしている⁶⁾。同時に、本研究のなかでは親の年齢によってその効果が異なることも指摘されている。つまり、親の年齢が比較的若いライフサイクル前半では、親との同居は育児の代替機能から女性の就業を促進する傾向があるのにたいして、親の年齢が比較的高いライフサイクル後半では、親との同居は高齢の親を介護する必要があるため女性の就業を抑制する傾向をもつのである。この結果は、親との同居が女性の就業にたいして肯定的な結果をもたらすばかりではなく、否定的な結果をもちうることを指摘した点で重要である。

親の同居とは異なる形で、直接的にサポート・ネットワークと女性の就業をとりあげたものには柳（2008）がある。柳（2008）は、福岡市と徳島市の地域性にも注目しながら、既婚女性の就業とサポート・ネットワークの関連につ

いて検討している。それによれば、福岡市と徳島市に共通して、学校を卒業した後から現在まで一貫して就業することと関連が見出された援助者は「子どもを介した知人」、「遅くなる時子どもの世話を頼める人」であった。ここで見出された援助者はいずれも一貫して就業することを促進する効果をもっている。

以上の研究をまとめれば、親との同居は既婚女性の就業、とくに正規雇用での就業を促進する傾向がある。しかし、高齢の親との同居は介護の必要性から女性の就業を抑制する傾向にある。さらに、子どもを介した知人や子どもの世話を頼める人の存在も就業を促進させていた。

2 仮説の設定

これまでの研究で、ライフステージや就業形態によって就業促進要因が異なること、就業促進要因の1つであるサポート・ネットワークは、とくにライフサイクル前半の親との同居によって、就業を促す効果があることが明らかとなっている。

しかし、就業に関するサポートは親からのみ提供されるものではない。これは柳（2008）において、親以外の援助者の存在が就業を促進する効果をもっていたことから確認できる。これまでの研究では親からの援助が就業にとって重要であることが指摘されているが、個人のもつサポート・ネットワークは親以外の親族や友人、同僚、専門機関などもふくまれており、理論的にはこれらは全て利用可能である。したがって、上述の推測にもとづけば、サポート・ネットワークの拡大は援助をうける機会の増大に結びつくため、就業確率を上昇させると予想される。

一方で、これまでの先行研究で明らかにされてきたように、高齢でない親との同居は家庭内での家事代替機能が期待できるため、妻の就業を促進する。家事代替機能の利用可能性は母親との同居においてもっとも期待が大きいですが、困ったときに頼りにする人には親のほかにも兄弟姉妹をあげる者が多く（大和 2009）、幅広い親族による援助が就業においてもその効果を発揮していることが予想される。

さらに、キャリア研究では、キャリアにおける弱い紐帯の効果が指摘されている（Granovetter 1973）。M. Granovetter（1973）は、転職において、弱い紐帯は異なる情報に接する機会を提供することを可能にするため有用であることを明らかにし、「弱い紐帯の強さ」（The strength of weak ties）を指摘した。キャリアにおけるネットワークへの注目は、その後、多くの類似の研究へと引き継がれているが、そのなかでも Renzulli ほか（2000）はネットワークの中の親族に注目している点に特色がある。Renzulli ほか（2000）は2時点間のデータ比較から、新規ビジネスの開始と起業に際して相談をしたネットワークがどのような人々で構成されていたのかについて検証し、ネットワークのなかに親族が多い者は新規ビジネスや起業をおこないにくいことを明らかにした。この結果は、相談ネットワークのなかに親族が多いものは入手可能な情報の同質性が高いのにたいし、さまざまな属性によって構成されるネットワークでは多様な情報に触れることが可能なためビジネスにとって有益であるからと説明される。ここで指摘されるネットワークのなかの多様性は、新規ビジネスや起業にとどまらず、既婚女性の就業選択にとっても重要であると考えられる。つまり、既婚女性の就業にとっては自

分の親の存在の効果が大きいことが明らかとなっているが、ネットワーク多様性の点から考えれば、サポート・ネットワーク内部に異なる属性をもつ相談相手が複数いることは就業にとって有用な情報を手に入れる可能性が高くなると同時に、実際の援助においても子どもの一時預かりや家事代行などの多様なサポートを期待できるからである。このようなサポート・ネットワークの構成に注目した研究として星（2007）があげられる。星（2007）は、サポート・ネットワークに夫と義理の親を含む者は、自分の親だけの者よりも、子ども数および理想の子ども数が有意に多いことを明らかにした。この結果は、義理の親が、自分の親よりも幅広いサポートを提供するためとされている。星（2007）の研究では、ネットワーク内部の多様性の程度というよりも、そこに含まれる人々の類型に注目して検証が進められているが、本稿で注目する既婚女性の就業選択と彼女らを取り巻くサポート・ネットワークという点からは、カテゴリカルな変数として作成されるネットワーク類型よりもRenzulliほか（2000）によって用いられている多様性指標のほうが、サポート提供者の属性の違いをよく反映した指標となっているため、有用であると考えられる⁷⁾。したがって、既婚女性の就業選択とサポート・ネットワークの関連についての検証では、ネットワークの多様性の程度を考慮することが重要であると考えられる。

また、これまでの既婚女性の就業選択に関する研究では、一部の研究を除いて、正規雇用に限定したものが多く。しかし、実際には女性の就業はパート・アルバイト・派遣といった非正規雇用の者が多く、サポート・ネットワークの働き方も就業状況によって異なっていると考えられる。そこで本稿では、これらの事柄を考慮

して、サポート・ネットワークと就業選択の関連を明らかにするために次の3つの仮説を設定した。

仮説1：サポート・ネットワークが大きい者は就業確率が高い。

仮説2：サポート・ネットワークのなかに親族が多い者は就業確率が高い。

仮説3：サポート・ネットワークが多様な人々で構成されている者は就業確率が高い。

3 データと方法

3.1 本研究で用いるデータ

使用したデータは、「第3回全国家族調査(NFRJ08)」である。この調査は日本家族社会学会全国家族調査委員会が1998年度より継続的に実施している全国的な家族調査の3回目にあたる。調査は、層化2段無作為抽出法によって選ばれた、日本国内に居住する28～72歳までの日本国民(9,400人)を対象に、2009年1月～2月に訪問留置法によっておこなわれた。回収数は5,203人、回収率は55.35%である。本稿では、全回答者のうち、28～62歳までの第1子妊娠・出産時に被雇用者として働いていた既婚女性1,062人を対象とする⁸⁾。

3.2 被説明変数

被説明変数は現在の従業上の地位分類から作成した「就業形態」である。NFRJ08では全員に、「あなたは、現在、収入をとまなう仕事についていますか」という質問をしている。選択肢

は、(1)ついている、(2)ついているが休職中、(3)今はついていないが、過去についていた、(4)仕事についたことはない、である。このうち(3)今はついていないが、過去についていた、を選択した者は「無職」とした。さらに、(1)ついている、(2)ついているが休職中、を選択した者については仕事の内容を質問しており、本稿では、「常時雇用されている一般従業者（公務員を含む）」を「正規雇用」とし、「臨時雇い・パート・アルバイト」、「派遣社員・契約社員・嘱託社員」を「非正規雇用」とした。したがって、被説明変数の「就業形態」は正規雇用、非正規雇用、無職の3カテゴリーによって構成される⁹⁾。

3. 3 説明変数

説明変数は、サポート・ネットワークに関する3つの指標である。NFRJ08では、全員に、「あなたは、次の(ア)~(ウ)のような問題で援助や相談相手がほしいとき、どのような人や機関を頼りにしますか。それぞれの場合について、あてはまるものに○をつけてください」という質問をしている。このうち本稿では、「(ア)問題を抱えて、落ち込んだり、混乱したとき」に役立つサポート・ネットワークを「情緒的サポート」とし、「(ウ)あなたや家族の誰かが病気や事故で、どうしても人手が必要なとき」に役立つサポート・ネットワークを「手段的サポート」とする。それぞれの質問の選択肢は、「配偶者」、「自分の親」、「自分の兄弟姉妹」、「自分の子ども」、「配偶者の親」、「配偶者の兄弟姉妹」、「子どもの配偶者」、「その他の親族」、「友人や職場の同僚」、「近所（地域）の人」、「専門家やサービス機関（行政・金融機関・学校関係者・ヘルパーなど）」、「誰もいない」であるが、本稿

では、「配偶者」、「自分の子供」、「子どもの配偶者」、「誰もいない」以外を用いて次に示す指標を作成した¹⁰⁾。

サポート・ネットワークの構造をあらわす指標として、「ネットワークサイズ」、「親族割合」、「多様性」を用いる。これらの指標は先行研究で用いられたものと同じものである (Renzulli et al. 2000)。

まずネットワークサイズは、「問題を抱えて、落ち込んだり、混乱したとき」に頼る人としてあげられた者を全て合計した値を「情緒的サポートサイズ」とし、「あなたや家族の誰かが病気や事故で、どうしても人手が必要なとき」に頼る人としてあげられた者を全て合計した値を「手段的サポートサイズ」とした。

「親族割合」は、情緒的サポートサイズと手段的サポートサイズのそれぞれにおいて、「自分の親」、「自分の兄弟姉妹」、「配偶者の親」、「配偶者の兄弟姉妹」、「その他の親族」が占める割合である。

「多様性」はネットワークにどの程度異なったカテゴリーに属する援助者が含まれているかを示す指標である。多様性は、情緒的サポート多様性、手段的サポート多様性のそれぞれにおいて次のように定義される。

$$1 - \left[\left(\frac{\text{自分の親・兄弟姉妹}}{\text{ネットワーク規模}} \right)^2 + \left(\frac{\text{配偶者の親・兄弟姉妹}}{\text{ネットワーク規模}} \right)^2 + \left(\frac{\text{その他の親族}}{\text{ネットワーク規模}} \right)^2 + \left(\frac{\text{友人・職場の同僚}}{\text{ネットワーク規模}} \right)^2 + \left(\frac{\text{近所の人}}{\text{ネットワーク規模}} \right)^2 + \left(\frac{\text{専門家・サービス機関}}{\text{ネットワーク規模}} \right)^2 \right]$$

多様性指標は0-1の値で変化する。0の場合にネットワークは、同一の属性をもった者によって全てが構成された、同質ネットワークとなり、ネットワークの中で異なる属性の者が増大するにつれて、多様性指標は1に近い値となる。

3. 4 統制変数

統制変数には、年齢コーホート、本人教育年数、配偶者教育年数¹¹⁾、末子6歳未満ダミー、配偶者家事頻度、配偶者サポート、性役割意識、本人健康状態、配偶者収入¹²⁾、DID (人口集中地区)、就業継続、同居・近居の有無、を用いた。

配偶者家事頻度は、「食事の用意」、「食事のあとかたづけ」、「食料品や日用品の買い物」、「洗濯」、「そうじ (部屋、風呂、トイレなど)」について、配偶者がどの程度おこなっているかを「ほぼ毎日 (週6～7日)」～「ほとんど行わない」の5段階でたずねた質問の回答を全て合計したうえで、家事頻度が高いほど得点が高くなるよう操作化した。

配偶者サポートは、「配偶者は、わたしの心配ごとや悩み事を聞いてくれる」、「配偶者は、わたしの能力や努力を高く評価してくれる」、「配偶者は、わたしに助言やアドバイスをしてくれる」について、どの程度あてはまるかを「あてはまる」～「あてはまらない」の4段階でたずねた質問の回答を全て合計したうえで、サポートの程度が高いほど得点が高くなるよう操作化した。

就業継続は、「最初のお子さんの妊娠や出産をきっかけにあなたのお仕事をどうされましたか」という質問で、「仕事をやめた」と答えた者を「中断」、それ以外の選択肢を選んだ者を「継続」とした¹³⁾。

同居・近居の有無は、「同じ建物内」～「15分未満」に親が居住している場合を「同居・近居あり」、15分以上かかる距離に住んでいる場合を「同居・近居なし」とした。親との同居・近居については妻方の親と夫方の親とを区別して、別個に分析に用いている。

3. 5 分析方法

本稿では、就業選択とサポート・ネットワークの関連を検証するために、記述的な分析の後に、多項ロジット・モデルを用いた分析をおこなう。多項ロジット・モデルは、被説明変数が3つ以上のカテゴリーをもつ場合に用いられる解析法である。本稿では、説明変数の変化に応じて、ベースラインカテゴリーとした無職者から正規雇用、非正規雇用にどの程度移りやすいかを推計する。多項ロジット・モデルの推定式は次のとおりである。

J個のカテゴリーのなかから、カテゴリー(J)をベースラインカテゴリーとした場合に、j番目の選択肢を選択する対数オッズ比は、

$$\log_e \frac{p(Y=j)}{p(Y=J)} = b_{0j} + b_{1j}X_1 + \dots + b_{kj}X_k \quad (1)$$

と表すことができる。式(1)からは、Jの値に従い、ベースラインカテゴリーと応答カテゴリーの全てのペアを表す、J-1個の式を得ることができる。J-1個の式を同時に推計することによって、 X_i の特性をもつ個人がj番目の選択肢を選ぶ確率は、

$$p(Y=j) = \frac{e^{b_{j0} + b_{ji}X_1 + \dots + b_{jk}X_k}}{1 + \sum_{j=1}^{J-1} e^{b_{j0} + b_{ji}X_1 + \dots + b_{jk}X_k}} \quad (2)$$

と表すことができる。ここで式(1)、(2)の**b**は推定するパラメーターベクトル、**X**は説明変数ベクトルである。このような方法を用いることで X_i の特性をもつ選択者がJ個の選択肢から1つを選ぶ確率を、2値のロジットモデルを別々に推定するよりも、小さい標準誤差の下で推定できる¹⁴⁾。

表2 対象者の属性(1)

	平均	SD
年齢 (n=1062)	45.74	9.50
教育年数 (n=1052)	12.96	1.69
配偶者教育年数 (n=926)	13.47	2.28
子どもの数 (n=1062)	2.13	0.82
配偶者家事頻度 (n=866)	7.76	3.13
配偶者情緒的サポート (n=930)	8.82	2.34
性役割意識 (n=1052)	7.65	2.40
本人健康状態 (n=1061)	3.68	0.89

表3 対象者の属性(2)

	度数	%
就業継続 (n=1062)		
中断	678	(63.8)
継続	374	(36.2)
末子6歳未満 (n=1043)		
なし	808	(77.5)
あり	235	(22.5)
居住地 (n=1062)		
非人口集中地区	395	(37.2)
人口集中地区	667	(62.8)
同居・近居 (n=1062)		
妻方なし	571	(53.8)
妻方あり	491	(46.2)
夫方なし	642	(60.5)
夫方あり	420	(39.5)
配偶者年収 (n=889)		
なし	10	(1.1)
100万円未満	24	(2.7)
100-129万円台	16	(1.8)
130-199万円台	32	(3.6)
200-299万円台	109	(12.3)
300-399万円台	155	(17.4)
400-499万円台	134	(15.1)
500-599万円台	111	(12.5)
600-699万円台	95	(10.7)
700-799万円台	67	(7.5)
800-899万円台	55	(6.2)
900-999万円台	23	(2.6)
1000-1099万円台	27	(3.0)
1100-1099万円台	10	(1.1)
1200万円以上	21	(2.4)

表4 ネットワーク記述統計

	平均	SD
情緒的サポート規模 (n=1062)	1.47	1.22
手段的サポート規模 (n=1062)	1.57	1.31
情緒的サポート親族割合 (n=818)	0.57	0.38
手段的サポート親族割合 (n=826)	0.82	0.31
情緒的サポート多様性 (n=818)	0.25	0.27
手段的サポート多様性 (n=826)	0.25	0.28

表5 現在の就業状況 (n=1062)

	度数	(%)
正規雇用	293	(27.6)
非正規雇用	438	(41.2)
無職	331	(31.2)

4 分析結果

表2, 表3, 表4は分析で用いる対象者の基本統計量である。対象者の属性を概観すると、平均年齢は約46歳、平均学歴は高校卒業程度であり、配偶者による家事（レンジ：5～25）は、あまりおこなわれていない。一方で、配偶者からの情緒的サポート（レンジ：4～12）は比較的頻繁におこなわれている（表2）。第1子妊娠・出産時の就業状況の変化については約64%が仕事を辞めており、先行研究と同様に、妊娠・出産が女性の就業状況を大きく変化させる要因であることが本稿のデータからも確認できる。また、同居・近居については妻方同居・近居が46.2%、夫方同居・近居が39.5%となっており、本人の親の近くへの居住のほうが多い¹⁵⁾。説明変数であるネットワーク変数は、サイズおよび多様性では、情緒的ネットワークと手段的ネットワークに大きな違いはみられないが、親族割合において手段的ネットワークのほうが情緒的ネットワークよりも親族を多く含ん

表6 就業形態を被説明変数とした多項ロジスティック回帰分析

変数名	モデル1		モデル2	
	β	$\exp(\beta)$	β	$\exp(\beta)$
正規雇用 (ref: 無職)				
年齢 (ref: 28-32歳)				
33-42歳	0.138	1.148	0.525	1.690
43-52歳	1.094 *	2.987	1.306 +	3.692
53-62歳	-0.745	0.475	-0.154	0.857
本人教育年数	0.065	1.067	0.195	1.216
配偶者教育年数	-0.054	0.947	-0.142	0.868
子ども人数	0.038	1.038	0.159	1.173
末子6歳未満ダミー (ref: なし)	-0.933 *	0.393	-1.201 *	0.301
配偶者家事頻度	0.147 **	1.158	0.245 **	1.278
配偶者情緒的サポート	-0.100 +	0.905	-0.065	0.937
性役割意識	-0.287 **	0.750	-0.286 **	0.751
本人健康状態	0.307 *	1.360	0.394 *	1.483
配偶者年取	-0.001 +	0.999	-0.002 *	0.998
DID (ref: 非人口集中地区)	-0.724 *	0.485	-0.887 *	0.412
就業継続 (ref: 中断)	2.169 **	8.745	2.941 **	18.940
妻方同居・近居 (ref: なし)	0.035	0.883	0.070	1.072
夫方同居・近居 (ref: なし)	-0.096	0.691	0.064	1.066
情緒的サポートサイズ			-0.101	0.904
手段的サポートサイズ			0.054	1.055
情緒的サポート親族割合			-0.861 +	0.423
手段的サポート親族割合			1.220 +	3.387
情緒的サポート多様性 (ref: 低群)			0.789	2.202
手段的サポート多様性 (ref: 低群)			-0.919 *	0.399
非正規雇用 (ref: 無職)				
年齢 (ref: 28-32歳)				
33-42歳	0.502	0.577	0.463	0.980
43-52歳	1.002 *	2.722	0.754	0.906
53-62歳	-0.550	1.652	-0.701	0.194
本人教育年数	-0.105	0.900	-0.020	0.980
配偶者教育年数	-0.029	0.972	-0.099	0.906
子ども人数	0.125	1.133	0.249	1.283
末子6歳未満ダミー (ref: なし)	-1.083 **	0.339	-1.388 **	0.249
配偶者家事頻度	0.085 *	1.088	0.167 **	1.182
配偶者情緒的サポート	-0.069 +	0.934	-0.081	0.922
性役割意識	-0.049	0.952	-0.041	0.960
本人健康状態	0.187 +	1.206	0.283 *	1.327
配偶者年取	-0.001 *	0.999	-0.001 +	0.999
DID (ref: 非人口集中地区)	-0.280	0.755	-0.314	0.730
就業継続 (ref: 中断)	0.401 +	1.493	0.891 *	2.438
妻方同居・近居 (ref: なし)	0.011	1.011	0.034	1.034
夫方同居・近居 (ref: なし)	0.235	1.265	0.404 +	1.497
情緒的サポートサイズ			0.094	1.098
手段的サポートサイズ			-0.323 +	0.724
情緒的サポート親族割合			-0.738 *	0.496
手段的サポート親族割合			0.426	1.532
情緒的サポート多様性 (ref: 低群)			0.086	1.090
手段的サポート多様性 (ref: 低群)			0.057	1.059
対象ケース数	795		546	
- 2対数尤度	1373.996		856.792	
BIC	1601.060		1146.713	
NagelkerkeR ²	0.391		0.499	

** : p < 0.01 * : p < 0.05 + : p < 0.10

でいる（表4）。

対象者の現在の就業状況は約28%の者が正規雇用、約41%の者が非正規雇用として働いており、雇用者に占める非正規雇用の割合は約60%である（表5）。労働力調査では、雇用者に占める非正規の職員・従業員は約53.3%（総務省統計局 2010）となっており、本稿で扱うデータは非正規雇用者の割合が多いことを確認できる¹⁶⁾。

無職を基準カテゴリーとした多項ロジットモデルの結果を表6に示した。係数の値が正であることは、非正規雇用、正規雇用の選択が無職の選択にたいして高まることを示している。

はじめに、対象者の基本属性のみを用いたモデル1をみると、正規雇用では、43-52歳の年齢コーホートであること、配偶者家事頻度が高いこと、本人の健康状態が良いこと、第1子の妊娠・出産において就業を継続させた者が、無職ではなく正規雇用者として働いている傾向がある。一方で、6歳未満の子どもがいること、配偶者からの情緒的サポートが多いこと、性役割意識に肯定的であること、配偶者の年収が高いこと、人口集中地区に居住する者ほど無職となる傾向がある。

非正規雇用をみると、43-52歳の年齢コーホートであること、配偶者家事頻度が高いこと、本人の健康状態が良いこと、第1子の妊娠・出産において就業を継続させた者が、無職ではなく非正規雇用として働いている傾向がある。一方で、6歳未満の子どもがいること、配偶者の情緒的サポートが多いこと、配偶者の年収が高い者は非正規雇用として働くよりも無職である傾向が高いことが確認できる。基本属性のみを用いた分析では、一方の働き方だけに影響している変数があるものの、正規雇用、非正規雇用

の間で係数の符合は一致しており、無職となるか就業者となるかについては同一の要因によって規定されていることがわかる。

次に、ネットワークに関する効果を含んだモデル2をみると、正規雇用では、43-52歳の年齢コーホートであること、配偶者家事頻度が高いこと、本人の健康状態がよいこと、第1子の妊娠・出産において就業を継続させた者が正規雇用として働いている傾向がある。一方で、6歳未満の子どもがいること、性役割意識に肯定的であること、配偶者の年収が高いこと、人口集中地区に居住している者は正規雇用よりも無職となりやすい傾向がある。また、ネットワークに関する変数では、手段的サポート・ネットワークに親族の割合が多い者ほど正規雇用として働いている一方で、情緒的サポート・ネットワークに親族の割合が多いこと、手段的サポート・ネットワークの多様性が高いことは正規雇用よりも無職となりやすい要因となっていることが確認できる。

非正規雇用では、配偶者家事頻度が高いこと、本人の健康状態が良いこと、第1子の妊娠・出産において就業を継続した者、夫方の親と同居または近居している者ほど無職ではなく非正規雇用として働いている傾向がある。一方で、6歳未満の子供がいること、配偶者の年収が高いことは非正規雇用よりも無職である確率を増大させている。さらに、手段的サポート・ネットワークのサイズが大きいこと、情緒的サポート・ネットワークに親族の割合が多いことは、非正規雇用として働くよりも無職である確率を増大させている。

ここでネットワークの影響を整理しておくと、正規雇用では、手段的サポート・ネットワークに親族が多いことが、無職と比較した場合

に、正規雇用となる確率を増大させているのにたいし、情緒的サポート・ネットワークのなかに親族が多いこと、手段的サポート・ネットワークの多様性が高いことは正規雇用である確率を減少させていた。また、非正規雇用と無職を比較した場合、手段的サポート・ネットワークのサイズが大きいこと、情緒的サポート・ネットワークのなかに親族が多いことは非正規雇用である確率を減少させていた。

5 結論と考察

最後に、既婚女性の就業選択にたいするネットワークの効果を仮説の検証結果から整理するとともに、本稿の知見と今後の課題を提示する。

はじめに、ネットワークに関する仮説の検証結果は次のとおりである。

仮説1「サポート・ネットワークが大きい者は就業確率が高い」は支持できない。サポート・ネットワークのサイズと就業形態の関連をみると、10%有意水準ではあるが、手段的サポートサイズの拡大は無職にたいする非正規雇用のオッズを約0.72倍に引き下げる。この結果は、既婚有子女性の就業においては、サポート・ネットワークのサイズの拡大が直ちに就業と結びついているわけではないことを示している。サポート・ネットワークのサイズの拡大はサポートを受ける機会を拡大させることによって就業を促すと予想されたが、ここでは逆の結果となっている。無職者と非正規雇用者の手段的サポート・ネットワークを詳細に比較すると、無職者は非正規雇用者よりも、配偶者の親や兄弟姉妹、その他の親族、友人や職場の同僚、近所の人、専門家やサービス機関、に援助

を頼る割合が多い（表は省略）。一般に、無職者は周囲の援助を必要とする子育て期にある者が多く、本稿でも、無職者のネットワークには配偶者の親・兄弟姉妹を含めた親族や専門家サービス機関といった子育て期に重用される人々が多く含まれている。したがって、ここでの結果は、サポート・ネットワークのサイズは正規雇用にたいしては効果がない一方で、非正規雇用にたいしてはネットワークの拡大は無職であることと関連しており、その関連はサポート・ネットワークの拡大によって無職となりやすいというよりも、無職である者は子育て期にある割合が高いため、結果として、子育て援助のためにサポート・ネットワークのサイズも大きいと考えるのが妥当であると考えられる¹⁷⁾。

仮説2「サポート・ネットワークのなかに親族が多い者は就業確率が高い」は一部支持できる。10%有意水準であるが、手段的サポートにおいて親族の割合が高いことは、無職にたいする正規雇用のオッズを約3.39倍に引き上げる。この結果は、これまでの研究において指摘されてきた、親との同居による家事代替性と同一論理によるものと考えられる。つまり、手段的な代替性は親をはじめとした親族によって担われることが多く、実際にそのようなネットワークをもっている者は家族へのケアが必要な時に親族を頼りにすることができるため、無職や非正規雇用として働くよりも、家庭生活への時間的制約が多い正規雇用として働く傾向があるということである。一方で、情緒的サポートにおいて親族の割合が高いことは、正規雇用、非正規雇用のオッズ比を約0.42倍、約0.48倍へと引き下げている。情緒的サポートのなかに親族が多く含まれることで就業確率が減少するのは、問題状況に応じて適切な人物に相談できることが

就業にとって重要であることを意味していると考えられる。有意な値ではないものの、仮説3で検証している情緒的サポートの多様性では、多様性が高いことで就業確率が增大する傾向があり、就業にとって情緒的サポートは幅広く存在していることが重要であることをうかがわせるものである。

仮説3「サポート・ネットワークが多様な人々で構成されている者は就業確率が高い」は支持できない。無職にたいする正規雇用のオッズをみると、情緒的サポートの多様性が高いことは、正規雇用、非正規雇用となる確率を增大させているようにみえるが、この値は有意なものではない。一方で、手段的サポート多様性の増大は正規雇用のオッズを約0.40倍に引き下げる。この結果は、育児期の支援制度の利用は親族の援助が受けられない場合に利用率が高いこと（国立社会保障・人口問題研究所 2005）、仮説2の検証結果が示すように、手段的サポートに親族が多いと正規雇用となる確率が高くなることを考えれば、正規雇用としての就業には幅広いサポート体制よりも、緊急時に親族によって提供されるような信頼性と柔軟性をもったサポートが重要であることを示すものと考えられる。

以上のように、分析結果からは、女性の就業とサポート・ネットワークの構造はそれぞれの側面において関連をもち、とくに就業確率の増大と関連があったのは手段的サポートにおいて親族割合が高いことであった。ただし、就業確率の増大と手段的サポートに占める高い親族割合の関連は、無職と比較した場合の、正規雇用者のみで認められた。これは、女性の就業、とくに正規雇用としての就業にとって、親族のサポートが重要であることを示すものである。ま

た、ネットワーク内の異質性の増大が就業確率を増大させないことも女性の就業にとって重要なサポートが親族に偏っていることを示唆するものである¹⁸⁾。これらの結果は、今後の研究において、女性の就業と「就業支援の社会化」を考える場合に、各企業がおこなうワーク・ファミリー・バランス施策や政府による育児・介護休業法の改正が、実際に利用可能であり利便性の高いものとなっているかについて注意を払わなければならないことを示すものである。

今回の分析は、女性の職業状況全般とネットワーク構造の関連について検証している。今後は、特定のライフステージ、とくに女性の就業にとって大きな分岐点となる、妊娠・出産時や育児期にある女性がどのようなネットワークをもっているのかを明らかにする必要がある。また、本稿では、援助提供者との関係の質（親密性、接触頻度）については取り上げていない。今後は、これらを含めた検証を続けることによって、如何なる場面で、どのような支援が女性の就業にとって重要であるかを詳細に明らかにすることができるだろう。

付記

第3回全国家族調査（NFRJ08）データの使用にあたっては、日本家族社会学会全国家族調査委員会の許可を得た。

注

- 1) 妊娠・出産における就業中断の傾向に変化はないことから、女性の職場進出説の実態は、上野（1994）などが指摘するように、就業継続型の増加というよりも結婚や出産で一時的に職場を離れた中高年が再就労する「中断・再就労」型が増加したためといえる。
- 2) 新谷（1998）では学歴のうち大学・大学院については共学大と女子大を区別して分析してい

- る。このうち第1子出産後の雇用就業に効果があるのは共学大・大学院であり、女子大・大学院は有意な効果をもっていない。
- 3) 理想とする働き方は、未婚および既婚で子どもがいない場合には「残業もあるフルタイムの仕事」の割合が高いのにたいし、子どもが3歳以下の場合には「働きたくない」の割合が最も高い。また、子どもが4歳～小学校入学および子どもが小学性では「短時間勤務」、子どもが中学生以上では「フルタイムだが残業のない仕事」を希望する割合が最も高い。
 - 4) 野沢 (2009) によれば、ネットワーク概念もつアプローチはサポータティブな資源という視点に還元されるものではない。たとえば、ある人がもつネットワークの構造特性から形成される規範がその人の就業選択に影響をあたえるということは十分に考えられる。
 - 5) ここでの「就業」は、自営、正社員、パートタイム、派遣社員、家族従業、内職として働いている者である。
 - 6) 前田 (1998) の分析では、「母同居」は「就業」および「正社員」、「パートタイム」で働くことにたいして有意な効果をもたない。前田 (1998) はこの結果を次のように解釈する。女性の就業選択にとって「親の年齢」は決定的に重要である。したがって、一般に男性よりも女性の寿命が長いという前提のうえで、父親が同居しているということは母親も健在であり、両者ともに家事・育児を代替できる若い年齢であると推測できる。このため「父同居」の効果は親の年齢が若いことによる効果が大きいと考えられる。
 - 7) 星 (2007) の分析で用いられた第3回家庭動向調査は、出産・育児に関する相談相手から出産時の世話の担い手、平日の子どもの世話など具体的な場面を提示して回顧的な回答を得ている。一方で、本稿で用いた、第3回全国家族調査は、現在のサポート・ネットワークをたずねている。したがって、本稿でのサポート・ネットワークは、育児・出産期に実際に用いられたネットワークというよりも、妊娠・出産を経験した女性の現在のネットワークである。これに従い、本稿での分析も、育児・出産期のサポート・ネットワークと就業選択との関連ではなく、既婚有子女性の現在のサポート・ネットワークと就業選択の関連について扱っている点に注意する必要がある。
 - 8) 妊娠・出産時に仕事を中断する人の割合は依然として多い。本稿では、就業継続の効果を統制するために、分析対象を第一子妊娠・出産時に働いていた者とし、第一子妊娠・出産時に無職であった者は分析から除外している。
 - 9) 現在の仕事において「仕事についてたことは無い」を選択した者は分析から除外している。また、仕事の内容は記載したものを以外にも「経営者・役員」、「自営業主・自由業者」、「自営業の家族従業者」、「内職」が存在しているが、本稿であつかう既婚有子女性の就業においては被雇用者においてその影響が大きいと考えられるため、これらの選択肢を選んだ者についても分析から除外している。
 - 10) 本稿では、配偶者からのサポートを別の変数で投入しているため、サポート・ネットワーク変数では用いない。また、「自分の子ども」がサポート資源となるかどうかは、子どもの年齢に大きく依存するため、「自分の子ども」、「子どもの配偶者」は今回の分析からは除いている。
 - 11) 本人教育年数および配偶者教育年数は、中退、卒業に関わらず、回答者が最終的に進学した学校をもとに、卒業までの標準就学年を計算して教育年数とした。
 - 12) 配偶者の収入は、応答カテゴリー (例: 100～129万円台) から1つを選択してもらい測定している。分析ではそれぞれのカテゴリーの中央値を用いている。
 - 13) 「継続」に含まれる選択肢は、「転職した」、「同じ職場で業務の形態や職務が変わった」、「育児休業を取得した」、「仕事上の変化はなかった (出産前と同じ仕事を続けた)」、「その他」である。
 - 14) 多項ロジットモデルの詳細については、Agresti (1996)、Greene (2000)などを参照。また、推定にはSPSS14.0を用いた。

- 15) 本稿では、同居・近居の有無に関する変数を、本人の居住地と本人の親、夫の親との時間的距離をたずねた質問から作成した。したがって、本人の親と夫の親の双方に近い場合は、どちらの指標においても同居・近居ありとして集計されている。
- 16) 本稿のデータと労働力調査との違いは、集計の方法が異なることに一因がある。本稿の対象者が28歳以上の者であるのに対し、労働力調査での対象者は満15歳以上の者である。妊娠・出産により正規雇用を中断する割合が高いことを考えれば、本稿であつかう既婚有子女性の正規雇用率が労働力調査よりも低いのは妥当な結果である。
- 17) 多変量解析では6歳未満ダミーを投入することによって、対象者が子育て期にあるかどうかを一定程度統制している。したがって、ここでの結果は無職者が子育て期にあるというよりも、無職者のほうが日常的にサポートを期待できるような近隣づきあいをおこなっていることを示しているのかもしれない。ただし、本稿で用いた調査では、対象者と頼りにする人が日常的にどのような付き合いをしているのかについては定かではないため、サポート・ネットワークのサイズがどのような要因によって増減するのかについては別稿での検討を要する。
- 18) Wellman (1979) によれば、親密な相手のなかでも援助を提供できる者は限定されており、その中でもとくに親子関係は親子であるという直接の効果とともに、親密性の強さを通して援助可能性を増大させる。本稿で用いたデータでは、全ての援助提供者との関係(親密性、接触頻度)については扱っていないため、これ以上の考察は進められないが、援助者が親族に偏る理由として参考となる指摘である。
- 藤野敦子, 2002「子供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: 48-55.
- 福田亘孝, 2010, 「妊娠・出産と就業」日本社会学会全国家族調査委員会編, 『第3回家族についての全国調査 (NFRJ08) 第一次報告書』, 日本家族社会学会・全国家族調査 (NFRJ) 委員会, 137-141.
- Granovetter, Mark S., 1973, "The Strength of Weak Ties," *American Journal of Sociology*, 78(6): 1360-1380.
- Greene, William H., 2000, *Econometric Analysis Fourth Edition*, New Jersey, Prentice-Hall, Inc. (=2000, 斯波恒正・中妻照雄・浅井学・高橋利幸訳「グリーン計量経済分析 I・II 改定4版」エコノミスト社.)
- Hofmeister, Heather., Hans-Peter Blossfeld and Melinda Mills, 2006, *Globalization, uncertainty and women's mid-career life courses: a theoretical framework*, Massachusetts, Edward Elgar Publishing, Inc.
- 星敦士, 2007, 「サポートネットワークが出生行動と意識に与える影響」『人口問題研究』63(4): 14-27.
- 北村安樹子, 2008, 「子育て世帯のワーク・ライフ・バランスと“祖父母力”——祖父母による子育て支援の実態と祖父母の意識」『ライフデザインレポート 2008年5-6月号』185: 16-27.
- 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』(2010年9月30日取得, <http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou13/doukou13.pdf>).
- 前田信彦, 1998, 「家族のライフサイクルと女性の就業——同居親の有無とその年齢効果」『日本労働研究雑誌』459: 25-38.
- 永瀬伸子, 2003, 「日本の非典型労働——女性のライフサイクルと職業選択」大沢真知子・スーザンハウスマン編『働き方の未来——非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構, 263-299.
- 内閣府, 2006, 『国民生活白書 平成18年版』時事画報社.

文献

- Agresti, Alan, 1996, *An Introduction to Categorical Data Analysis*, New York, John Wiley & Sons, Inc. (=2003, 渡邊裕之・菅波秀規・吉田充宏・角野修司・寒水孝司・松永信人訳「カテゴリカルデータ解析入門」サイエンティスト社.)

- 内閣府, 2007, 『国民生活白書 平成19年版』時事画報社.
- 内閣府男女共同参画局, 2007, 『女性のライフプランニングに関する調査報告書』(2010年9月30日取得, <http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/kansieikyo/raifupuran1903.pdf>).
- 中井美樹・赤池麻由子, 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.
- 中野あい, 2009, 「夫の家事・育児参加と妻の就業行動——同時決定バイアスを考慮した分析」『日本統計学会誌』39(1): 121-135.
- 野沢慎司, 2009, 『ネットワーク論に何ができるか——「家族・コミュニティ」問題を解く』勁草書房.
- 落合恵美子, 2007, 『21世紀家族へ——家族の戦後体制の見方・超えかた 第3版』有斐閣.
- Renzulli, Linda A., Howard Aldrich and James Moody, 2000, “Family Matters: Networks, and Entrepreneurial Outcomes,” *Social Forces*, 79(2): 523-546.
- 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の関連より」『人口問題研究』54(4): 46-62.
- 総務省統計局, 2010, 『労働力調査年報』, 日本統計協会.
- 上野千鶴子, 1994, 『近代家族の成立と終焉』岩波書店.
- Wellman, Barry, 1979, “The Community Question: The Intimate Networks of East Yorkers” *American Journal of Sociology*, 84(5) 1201-1231.
- 山上俊彦, 1999, 「出産・育児と女子就業との両立可能性について」『季刊社会保障研究』35(1): 52-64.
- 大和礼子, 2009, 「援助資源としての家族」藤見純子・西野理子編『現代日本人の家族——HFRJからみたその姿』有斐閣, 199-208.
- 柳信寛, 2008, 「既婚女性の就労コースとその規定要因」安河内恵子編『既婚女性の就業とネットワーク』ミネルヴァ書房, 40-64.
- 吉田崇, 2004, 「M字曲線が底上げした本当の理由——女性の「社会進出」再考」『家族社会学研究』16(1): 61-70.

The Contribution of Support Networks to Married Women's Employment: Comparison analysis on Type of Employment using Multinomial Logit Model

MATSUI Shinichi *

Abstract: This paper's purpose is to estimate the effect of support networks on married women's employment. In this report, I propose that married women's employment is encouraged by instrumental support networks and emotional support networks. Three aspects of respondent's social networks are highlighted in support networks: the extent to which their support networks expand, the extent to which they contain a high proportion of kin and the extent to which they are heterogeneous. The analysis shows that these two kinds of support networks have different effects. First, three aspects that constitute an emotional support network don't have significantly positive effect. On the other hand, instrumental support networks which contain a high proportion of kin encourage married women to undertake fulltime employment. However, the other two aspects of instrumental support networks don't have significantly positive effect. From these results, this paper suggests that support networks to advance married women's employment must have flexibility and certainty as relatives provide their assistance.

Keywords: married women, work selection, support network

* Ph.D. Candidate, Graduate School of Sociology, Ritsumeikan University