

女性のキャリア移動における小企業の意味

東北大学大学院教育学研究科准教授

三輪 哲

要 旨

現代日本では、男性に比べ、女性の被雇用者はより規模の小さい企業で働く者の割合が多い。考えられる理由の1つは、女性にとって小企業が、働きやすい優良な選択肢となっていることである。小企業へ勤めた女性たちは、大企業や中小企業の女性たちに比べて、就業継続しやすいといえるのだろうか。職業経歴データに対しイベントヒストリー分析を適用して、この問いへと計量的にアプローチをした。

得られた知見を要約すると、第1に、小企業に勤める若年女性は、流動的なキャリアを歩みやすい。第2に、小企業へと勤務していた経験は、離職後に活きる。第3に、小企業は労働市場の需要側としては大企業と比べて不利だが、それが逆に働きやすい職場環境づくりにつながっていると推察される。第4に、小企業でのキャリアは、労働市場の状況の影響を比較的受けにくい。しかし第5に、仕事と育児を両立させる制度の不在ゆえか、小さな子を抱えた女性たちにとっては小企業は再入職しがたいという欠点がある。ワークライフバランス実現のための制度を整備することが急務であろう。

総じていうと、女性にとって、キャリア形成過程で小企業へと勤務することは、さまざまな利益をもたらす選択肢ではないかとの結論に至る。現代日本では、女性のキャリアにおける小企業の意味は、流動化社会のなかで仕事と生活のどちらも妥協しない生き方への、スタートラインであるのかもしれない。

1 はじめに

日本において、女性、とりわけ若年女性たちの雇用労働化が定着して久しい。女性就業の趨勢を総務省「就業構造基本調査」の結果から確認しておく、1992年時点では、約2,698万人（15歳以上の女性の51.0%）が就業し、うち2,053万人（女性就業者中の76.1%）が被雇用者であった。それが、近年の2007年になると、女性就業者は2,780万人（15歳以上の女性の48.8%）で、そのうち被雇用者は2,446万人（女性就業者中の88.0%）にまで増加した。20歳から39歳までの年齢層に限ると、1992年の女性就業者1,062万人（当該年齢中の63.6%）、うち928万人（女性就業者中の87.3%）が被雇用者であったのが、2007年では、就業者1,116万人（当該年齢中の67.2%）、そのうち被雇用者は1,067万人（就業者中の95.6%）にまで至った。これらの統計数値を概観するだけでも、若年層において、女性が被雇用者として働く傾向が強まっている基調をはっきりとかがい知ることができる。

注目できるのは、男性に比べると、女性の被雇用者はより規模の小さい企業で働く者の割合が多いことである。総務省「就業構造基本調査（2007年）」より、官公庁やその他法人・団体に勤める者を除いた被雇用者に占める従業員数30人未満の小企業従事者の割合を男女で比較すると、男性が32.9%なのに対し、女性のそれは38.5%である。では、何ゆえに、女性は小企業に勤めやすいのだろうか。

考えられる理由の1つは、女性にとって小企業が、働きやすい優良な選択肢となっていることであろう。実際、その見解を支持する調査結果は存在する。国民生活金融公庫総合研究所（現・日本政策金融公庫総合研究所）が2008年に刊行した『小

企業で働く魅力』¹は、小企業の雇用に焦点をあてた貴重な研究成果であるが、それによる最重要と思われる発見は、「小企業は、一般に『弱者』と位置づけられる人にとっては、必ずしも条件の悪い職場ではない」（同、p.30）ことを見出した点にある。すなわち、労働市場において相対的に弱い立場にある女性に関してもそのことがあてはまり、働きやすい環境といえるのかもしれない。

そして、その見方を裏づけるかのように、女性に限っていえば、小企業は大企業よりも、勤続年数が長い傾向にあることが知られる。日本政策金融公庫総合研究所が2010年に実施した「小企業の女性雇用に関する実態調査」²によれば、規模が小さくなるほど、勤続年数が平均的には長くなる傾向がみられる。この事実は、先ほど述べた「女性にとって小企業が働きやすい環境だから、そこで就業を続ける」とする見解を補強するものとなるように一見思われるのではないだろうか。女性のキャリアにおいて、小企業へと入っていけば、就業継続されやすいということなのか。

だが、それを結論として確定するのは早計に過ぎる。なぜならば、分析に用いた資料が一時点のクロス・セクション・データであって、その性質ゆえにもたらされた結果である怖れを排せないからだ。まず、小企業と大企業とのあいだの勤続年数の違いに、年齢の影響が交絡している可能性がある。同調査では、小企業のほうが従業員の平均年齢が高いことも明らかにされている。だとすると、高齢で会社に残り続ける人が小企業では多いゆえに、勤続年数が高めに出るのであって、若年女性の就業継続のしやすさという点に着目したときには異なる結果が得られるかもしれない。それから、小企業のほうが本当は辞めて無職になりやすく、就業継続の意思がとて強い人ばかりが小企業に残っており、それゆえ平均的に勤続年数が

¹ 国民生活金融公庫総合研究所（2008）

² 日本政策金融公庫総合研究所（2010b）

長めになっている可能性もある。

とりわけ重要な批判は、一時点の調査データでは、これから職場を辞める可能性があるがそれがまだ起きていないこと（右センサーと呼ばれる）の影響を受け、偏りのない企業規模効果の推計ができないとするものである。それに加えて、調査時点で就いている現在の職業以前のキャリアをまったく考慮できないことも、通常のクロス・セクション・データの分析についての限界といえる。

これらの問題へと対処できる分析方法として適切なのは、イベントヒストリー分析であろう。イベントヒストリー分析についての詳細は後述するが、ライフイベントに関する多変量解析の手法であり、あるイベントの生起に至るまでの時間を分析対象とする。つまり、イベントの起こりやすさを、イベントの起きるまでの早さまたはイベントが起きないでいる時間の短さとしてとらえる。人口学、社会学、経済学などの分野で、死亡、結婚、出産、転職、失業などの分析にしばしば用いられる。そして、ここで関心のある女性の就業継続問題にせまる方法として、最適といえる。

そこで本稿の目的を、イベントヒストリー分析を適用しての、若年女性のキャリアにおける小企業の位置づけの解明に置く。果たして、小企業へ勤めた女性たちは、大企業や中小企業の女性たちに比べて、就業継続しやすいといえるのだろうか。まずはこの点が解くべき最初の課題となる。それから、勤めていた企業を辞めることを「退職」、退職した上で別の企業へと移ることを「転職」、退職して無職になることを「離職」、そして無職から新たに勤め始めることを「再入職」と定義し³、それぞれメカニズムが異なることを想定しつつ、分析を進める。小企業を通るキャリアはいかなる特徴をもつのか明らかにすることが目指される。

2 先行研究と分析枠組み

(1) 女性と階層的な不平等

分析に先立って、女性のキャリアと中小企業での働き方に関して、それぞれ先行研究の到達点を整理しておく。社会学においては、就労やキャリアの問題はさまざまな視角よりなされているが、日本での実証研究の蓄積は、実は比較的歴史が新しい⁴。それというのも、1970年代までは、調査・分析の対象を男性に限定した研究がほとんどであったからである（富永、1979など）。ただし、性別に基づく不平等の研究はさまざま展開されてきたし、キャリアにみられる階層的な不平等研究も積極的になされてきた。問題は、それらがまったく別個のものとしてとらえられる時間が長く続いたことである。

岡本（1990）によれば、女性の階層やキャリアに関する実証研究は4つの類型へと大別される。第1に、地位に関する助成の位置づけを明らかにするものである。賃金や職種などにみられる男女間の不平等や労働市場における役割の違いを記述・説明するものがここに属する。官公庁統計データに依拠したものから（篠塚、1984など）、個票のパネルデータを使用したものまで（酒井・樋口、2004など）、さまざま存在する。

第2に、女性の地位達成に関する研究である。地位達成研究とは、親の地位からはじまり、その後の教育達成、職業達成までを一貫したシステムとしてとらえ、機会の不平等を分析するものである。社会階層研究のブレイクスルーとして1960年代に登場し、瞬く間に世界を席卷した（Blau and Duncan, 1967）。その分析対象を、女性へと拡張した研究が、今田（1990）以降、積み重ねられて

³ これらの定義は、渡邊（2008）に倣った。

⁴ ここでいう実証研究とは、専ら統計調査に基づくものを指すことに注意をされたい。

いる。

第3に、女性の階層的地位そのものを規定する問題意識に基づく研究群がある。従来、階層とは世帯を単位とするものであり、そして世帯の階層的地位は男性世帯主のそれによって測ることが伝統的であった (Goldthorpe, 1980)。しかしながら、女性の雇用労働化の進行に伴い、たとえ夫がいるにしても、女性自身の地位というものが独立にあるとする見方が強まっている。女性の地位が自身を含めたいかなる人の、いかなる変数で規定されるのか。この点に関しても今なお研究が蓄積されつつある (直井・川端・平田、1990; 白波瀬、2000)。

そして第4に、女性の世代内の職業移動や就業を扱う研究である。これは、狭義のキャリア研究ということができよう。同時に、女性のライフコース研究の一部として位置づくものでもある。本稿のねらいは、この問題について、小企業勤務という経歴がどのように関係するのかを解明するところにある。そこで、この研究群については、次の(2)でもう少し詳しくに先行研究を吟味することとしたい。

(2) 女性のキャリア

日本において、個人のキャリアの研究は、主に男性の正規雇用者を対象として、これまで数多くの研究がなされてきた分野である。著名なところでは、二重労働市場との関連で中小企業から大企業への移動を阻む非対称的な移動障壁があることや (尾高、1989)、世代内移動のパターンと規定因 (原、1981; 渡邊・佐藤、1999)、転職のメカニズム (Granovetter, 1974⁵; 渡辺、1991) などが明らかにされてきている。

一方、女性に関してのキャリア研究はというと、主に1980年代以降に進展をみた分野といえる。大規模調査データの収集が、その動因の1つであったことは疑うべくもない。リードしたのは、雇用職業総合研究所 (現・独立行政法人労働政策研究・研修機構) である。同研究所は、女性個人の職業経歴の調査を実施し、個票データによる女性のキャリア研究の嚆矢ともいえる成果をあげたのである (例えば、雇用職業総合研究所編、1987; 同、1988)。その動きから少しだけ遅れて、日本の社会学を代表する大規模調査プロジェクトであるSSM調査 (社会階層と社会移動全国調査) でも、女性のキャリア研究に本格的に着手するようになっていった。その初期には、夫の階層的地位が妻のキャリアパターンや就業年数へと影響することが見出され (岡本・直井・岩井、1990)、後には女性のM字型就労パターンの定着したコーホートの特定 (岩井・真鍋、2000)、そして最近の若年層におけるM字型パターンの変容と (岩井、2008)、研究伝統が築かれてきている。

経済学における研究に目を向けると、パネルデータを用いた女性のキャリア研究が盛んになされるようになってきている。ここにおいても、良質なデータが研究を主導したといっても過言ではあるまい。樋口・阿部 (1999) は、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」のデータを用いて、結婚によって就業が中断する傾向を裏づけたほか、夫の恒常所得と既婚女性の労働供給とのあいだに負の関連があるとする知見を得た。これは、「ダグラス=有澤の法則」として知られるパターンをミクロレベルのパネルデータで実証したものと評価しうる⁶。近年でも、女性のキャリアのパネルデータあるいは回顧的職業

⁵ 日本語訳は1998年に刊行。詳細は参考文献を参照。

⁶ 「ダグラス=有澤の法則」とは、夫の社会経済的地位が高くなると、妻が無職になる経験的傾向を説明する法則の体系を指す。川口 (2002) による整理を参照されたい。日本においても、これまでさまざまな実証分析により支持されてきた (樋口、1995; 岩間、2008a など)。

経歴データの分析結果は着々と積み上げられている（酒井・樋口、2004；四方・馬、2006；佐藤・馬、2008など）。

さて、それらの社会学や経済学における実証研究から、女性のキャリアに関して得られた知見をここで整理したい。ここでは範囲を広くとり女性の就業選択全般に関する知見について検討していこう。

女性の就業選択に影響を与えうるとされる要因群の1つは、家族的要因である。そのなかでもまず考慮すべきは、M字型就労パターンの源とされる、結婚と、出産である。結婚をすれば就業が中断される傾向が強まることは、いろいろな論者により裏づけられている（例えば、樋口・阿部、1999）。また、出産に伴って仕事から離れることも、ほぼ常識といってよいほどの当たり前の知見といえる（岡本・直井・岩井、1990；中井・赤地、2000）。単に出産のタイミングだけが問題なのではなく、出産後、子どもが3歳になるまでは無職のまま居続けるという「3歳児神話」も知られ、実際に3歳以下の子どもをもつと就業率を押し下げる傾向が観察されている（岩間、2008b）。

家族の一人でもある、夫の効果もいくつか指摘される。配偶者の学歴が高いほど就業しなくなることや（四方・馬、2006）、配偶者の恒常所得の高さが就業を抑制することが明らかにされている（樋口・阿部、1999）。全般的に、女性の就業とその夫の社会経済的地位の高さとは負の関連がみられるのである。

女性のキャリアが、母親のそれに類似するとみる立場もある。子ども時代に、母親の働く姿、あるいは専業主婦として家にいる姿を目の当たりにし、それをロールモデルとして就業に関するアスピレーション（野心、意欲）を形成するというのだ。女性の職業および結婚に関する意識は、母親から影響されるという分析結果はそれを支持するものといえる（岩永、1990）。

そして、しばしば就業選択を説明する要因として投入されるのが、学歴である。しかし学歴の効果については、キャリアのうちどこをとらえるのか、あるいは分析対象とする集団をどこに絞るのか、により結果が食い違う。高学歴であるほど就業継続するという結果（四方・馬、2006）、転職を抑制するという結果（中尾、2008）、大卒者は転職や再入職をせず同一企業にとどまりやすいとする結果など、学歴が高いほど、就業を続けやすく、しかも退職をしない傾向があるとする見方は数多い。だがその一方で、一部の職業を除くと、学歴の効果はなくなるとする田中（1997）の研究や、再入職に大卒と高卒の差がないことを結論づけた富田・脇坂（1999）など、条件次第では異なる結果も併存している。

女性本人の働き方そのものも、就業選択と大いに関わる要因となりうる。パートや嘱託など、非正規雇用の仕事をしているのであれば、正規雇用と比べれば、相対的に退職しやすいのは明白であろう。先に述べた樋口・阿部（1999）のほか、ほとんどの先行研究で当然のように実証されている（平田、2008；Nakazawa, 2008など）。

さて、個人の働き方ではなく、勤めている企業についてみると、その企業規模は、就業選択とやはり関連するとされる。男性における企業規模の効果に関しては、概ね、規模が大きいほど同じ企業に勤め続けやすいという結果が得られている（平田、2002；中尾、2008）。日本的な長期雇用慣行とも整合的であり、常識的な範囲内の知見といえよう。

だが、女性に関していうと、それほど結果は一貫してはいない。例えば、平田（2008）は、女性の退職の起こりやすさについては、企業規模による有意な違いはないとした。だが同一のデータからも、女性の初職からの退職に限った分析によれば、企業規模が小さいほうが、初職の就業継続期間は短くなりやすいことが明らかにされている

(中澤、2008)。一方で、小企業では、大企業以上に女性の就業継続年数が長い傾向が見出されている(日本政策金融公庫総合研究所、2010b)。これらの混沌とした状況を抜け出すことが、本稿のねらいでもある。

(3) 小企業で雇用される女性

小企業や新規開業企業に関する研究では、日本政策金融公庫総合研究所において『新規開業白書』など、着実な研究成果が多々ある。だがそれらの多くは、企業そのもの、あるいは経営者や開業者を対象としており、被雇用者に関する研究はどちらかといえばメインから外れた位置にある。

例外的に、国民生活金融公庫総合研究所(2008)は、小企業に勤務する被雇用者に光をあてた成書である。同書では、小企業の賃金は人によってのばらつきが大きく、皆々が低いわけではないことや、労働時間がそれほど長いわけでもないこと、つまり決して劣悪な労働環境とはいえないことが示されている。

それよりも大きな発見は、正社員と非正社員とのあいだの労働条件の格差が、大企業に比べ、小企業では小さいことであろう。また、定年制度がないところも小企業では多く、年をとっても働き続けやすいことも明らかにされた。まさに、「小企業は、一般に『弱者』と位置づけられる人にとっては、必ずしも条件の悪い職場ではない」(同、p.30)とは言い得て妙である。

この知見をベースとしつつ、最近になって同研究所による新たな調査結果が報告された(日本政策金融公庫総合研究所、2010b)。女性に着目した、本稿と関心の重なる調査報告であるといえる。それによれば、小企業は中小企業や大企業よりも、女性の勤務年数がやや長い傾向があるとされる。先に述べたように、労働市場では相対的には弱者

にあたる女性にとっては、小企業こそが働きやすい、そして働き続けやすい雇用機会を提供しているのかもしれない。別の調査からは、企業規模が小さいほど、ワークライフバランスの改善が感じられやすいという結果も知られる⁷(日本政策金融公庫総合研究所、2010a)。そこで、小企業が女性のキャリアにとって魅力のある「到達点」たるものではないかとの見方をしても不思議なことではない。

しかし、第1節で述べたデータ特性上の理由により、そう評価するにはさらなる分析を必要とする。女性のキャリアのなかで小企業がいかなる意味をもちうるか、この課題を、先行研究の知見とつなぎあわせつつ、次のように分析枠組みを設定する。

(4) 分析の枠組み

本稿では、女性のキャリアを扱う。ただし、就業選択を分析において従属変数にするのではない。その代わりに、勤めていた企業を辞めることを「退職」、退職した上で別の企業へと移ることを「転職」、退職して無職になることを「離職」、そして無職から新たに勤め始めることを「再入職」として、それらのイベントの起きやすさを従属変数とする。これは、キャリアにおける個々の局面を区別し、より豊かに情報を引き出すための措置である。

最重要の独立変数は、企業規模である。つまり、小企業に勤務していたことが、その後どのように影響していくのかとらえることに主眼を置く。(3)で述べたように小企業が就業継続しやすいというのであれば、退職イベントに対する小企業の効果はマイナスとして顕現することだろう。仮に、小企業のほうが退職しやすいという知見が得られたとしても、この分析枠組みならば、退職後はどう

⁷ ただしこの調査結果は、小企業のなかでの規模の違いをみていること、被雇用者ではなく新規開業者(経営者)の意見のみを反映していること、の2点より、ここでの主張の論拠として過剰な信頼は慎まなければならないだろう。

なるのか、離職か、それとも転職か、さらには転職先が再び小企業になるのか、それとも中小企業あるいは大企業なのか、判別できるというわけである。

さらに、無職にいったんなった人が、その後再入職するにあたり、再入職先の企業規模や就業状態を考慮した分析へと拡張も可能である。そこにおいても、かつての小企業勤務経験がどのように活きるのか、とらえることができる。

また、企業規模の効果を統制するため、それからライバルとなる仮説をつくり比較するために、就業状態、本人学歴、母親の就業状態、結婚、3歳以下の子どもの存在、そして社会的要因としての失業率、以上の要因をモデルへと投入し、分析を進めていく。

3 分析方法

(1) データ

ここでデータとして用いるのは、東京大学社会科学研究所により実施された「働き方とライフスタイルに関する全国調査」(Japanese Life course Panel Survey, JLPS)により得られたデータセットである。同調査は、2007年の第1波調査時において、日本全国の20～34歳の男女を対象とした若年調査と、35～40歳の男女を対象とした壮年調査からなる。これらは、対象母集団の年齢層だけ違うものの、調査方法がまったく同じであり、さらにすべて同一の質問項目をたずねている。したがって、両者は問題なく合併することができ、より年齢層が広がり、また有効標本規模が拡大したデータセットとして、分析をすることができる。

第1波の調査は2007年1月から3月にかけておこなわれたが、その後毎年同時期に同じ対象者に対して繰り返し調査がなされている、パネル調査である。第1波時の回収票数は4,800(有効回収率36%)であった⁸。その後、第2波は3,965、第3波では3,607の回収票数を得た。前回調査の回答者のうち、ほぼ8割強以上から回収できていることになる。実査の方法は、訪問留置法⁹による。

本稿では、このうち、第3波の調査でたずねられた「職業経歴データ」を用いる。これは、学校卒業後最初に就いた仕事から始め、その後どのような仕事に就いていたかを、調査時点(2009年)までずっと質問された情報である。その長大な情報を、表-1のように再構成した。これを、パーソン・ピリオド・データと呼ぶ(Yamaguchi, 1991)。

一見してわかるように、タテ方向に、個人のIDと時間が並んでいる。個人の違い(パーソン)と同時に、個人内での時間の経過(ピリオド)を区別しているデータであることがこれより理解できよう。

表-1の例では、個人IDが1番の人は、2005年に高校を出てから就職し、勤めて4年目の2008年ときに21歳で子どもができ、同時期に退職していることがわかる。また、個人IDが2番の人は、2007年に大学を出て就職し、3年経過した2009年においてもまだ最初に勤めた企業にとどまっていることや、子どもが産まれていないことがわかる。ヨコ方向に配置した変数を、タテにみることによって、個人内の変化の軌跡をとらえられるというわけである。

このようなパーソン・ピリオド型へと変換された職業経歴のデータを使用して、どのような要因

⁸ 第1波では、ランダムサンプリングされた対象者に「翌年以降も継続的に調査をする」ことを依頼したこともあって、回収率が低めである。第2波以降は、既に調査へと回答した対象者たちに再度協力依頼しているため、回収率が非常に高い。したがって、これらの回収率を、通常のクロスセクション調査のそれと同じ意味にとらえてはいけない。

⁹ ただし、一部のみ、郵送法を併用している。

表－1 パーソン・ピリオド・データの例（架空例）

個人ID	西暦年	年齢	従業先番号	勤務年数	退職 イベント	大卒学歴	3歳以下の 子あり
1	2005	18	1	1	0	0	0
1	2006	19	1	2	0	0	0
1	2007	20	1	3	0	0	0
1	2008	21	1	4	1	0	1
1	2009	22	2	1	0	0	1
2	2007	22	1	1	0	1	0
2	2008	23	1	2	0	1	0
2	2009	24	1	3	0	1	0
3	2000	20	1	1	0	0	0

(以下省略)

資料：筆者作成。

が転職や離職をうながすのか、あるいは再入職をうながすのかを分析する。

(2) 分析手法とモデル

さて、そのような職業経歴のデータを分析するためには、やや専門的な方法を適用することが求められる。それは、イベントヒストリー分析である¹⁰。イベントヒストリー分析とは、従属変数に打ち切りがある場合に、時間の長さに基づいて、あるイベントないし現象がどれだけ早く起きやすいか分析するための多変量解析手法である。

打ち切りとは、観察期間中に、あるイベントは生起しなかったものの、途中で観察されなくなったり、そもそも観察自体が終了したりすることによって「生起しなかった」という記録が残るケースを指す。先の表－1でいうと、ID 2 番の人は、2009年まで観察しても「最初に勤めた企業を退職するというイベントが生起しなかった（が、この先には生起するかもしれない）」ので、打ち切られた観察値としてとらえられる。

なぜ打ち切りという考え方が重要なのか、退職というイベントを具体例として説明してみよう。

人びとの職業経歴を調査すれば、なかには退職をした人がいるだろう。その一方で、途中から調査に回答してくれなくなった人や、退職しないうちに追跡調査が終わるなどの人もいだろう。これらが打ち切りのケースである。打ち切りケースには、ある時点までは退職をしていないという時間に関わる情報が残っているので、それを適切に処理しないと分析に偏りを生じさせ、結果を読み誤る危険性が出てくる。そこで、このような打ち切りがあるデータを適切に処理する多変量解析手法として、イベントヒストリー分析が重要となるわけである。

そのほかに、イベントヒストリー分析では、時間とともに値が個人内で変わりうる共変量（時間依存の共変量）を独立変数として使える、という好ましい特徴もある。表－1より時間依存の共変量の例を挙げると、3歳以下の子どもの有無、がある。この変数は、子どもがいないときは0の値をとり、子どもが産まれてから3歳までは1の値になり、その子どもが4歳以上になれば再び0の値となる¹¹。それと同時に、本人学歴のように、時間に依存しない共変量も併用できるのである。

¹⁰ この手法に関しては、Allison（1984）、大橋・浜田（1995）、Yamaguchi（1991）などの解説書があるので、手法の詳細に関心がある方はそちらを参照されたい。

¹¹ 第2子、第3子がいる場合は、それらも含めて考慮し、「3歳以下の子がいない状態」のときに0、「3歳以下の子が（1人でも2人以上でも）いる状態」のときに1の値をとる。

表－２ イベントの定義

就業状況		イベント	
$t-1$ 期	t 期		
就業	就業（同じ企業）	生起せず	
	就業（別の企業）	転職	退職
	無職	離職	
無職	就業	再入職	
	無職	生起せず	

資料：東京大学社会科学研究所「働き方とライフスタイルに関する全国調査」の定義に基づき、筆者作成。

- (注) 1 $t-1$ 期と t 期の両方の調査時点間で一時退職しても、調査時点で同じ企業に就業している場合は、「退職」ではなく「生起せず」として扱う。
2 自営業や家族従業者、官公庁への就業は、打ち切りケースとして扱う。

イベントヒストリー分析と総称される分析法のなかにも、いくつかの手法がある。本稿で用いるのは、スタンダードな離散時間ロジットモデルと競合リスクモデルである。統計モデルとしては、前者は二項ロジット分析を、後者は多項ロジット分析を、それぞれパーソン・ピリオド・データへと適用する。

以下の数式(1)は、離散時間ロジットモデルの式である。式における h はハザード率と呼ばれ、時間 t よりも1期前（ $t-1$ 時点）にはイベントが起こっていなかった人のうち、次の時点（ t 時点）においてイベントが生起する確率を示す。よって式の左辺は、時間当たりのイベントの生起確率と非生起確率との比をとったもので、イベントの起きやすさを意味する。

$$\frac{h(t|X_t)}{1-h(t|X_t)} = \frac{h_0(t)}{1-h_0(t)} \exp(X_t\beta) \quad (1)$$

一方、右辺は、2つの部分からなる。右辺の第1項は、 h_0 により決まる箇所であるが、これをベスラインハザード関数という。時間経過に伴うイベントの起きやすさの変化について、基本パターンを取り出すものと解釈される。右辺の第2項は独立変数群とそれにかかる係数との線形結合であり、独立変数によるイベント生起への影響をとら

えようとしている¹²。

こうした分析方法は、使用するデータの形式が異なるものの、実際にはロジットモデルを実行することと同じであり、結果の読み方も似ている。すなわち、係数が正符号であれば、それは当該の独立変数の値が大きくなるほど、イベントがより早く起きやすいということを示す。逆に、負の符号が意味するのは、その独立変数の値が大きくなるほど、イベントがより起きにくいということである。

(3) 変数の測定

① 従属変数

本稿における分析では、退職、転職および離職、再入職のイベントを従属変数とする（表－2）。

ここでいう退職とは、被雇用として雇われている企業からの退出を意味する。つまり、経営者や家族従業者として働いているケースは、最初からリスクセットのなかに含めておらず、分析対象とはしていない。ここでいう退職ではまた、退職後にどのような状況になるのかを考慮したものではない。注意が必要なのは、前述のパーソン・ピリオド・データの性質上、ある企業に勤めていた人が、その1年後の測定時点でその企業には勤めて

¹² 独立変数1単位の増加に伴うハザード率の比の変化は、今回使用した離散時間ロジットモデルと競合リスクモデルでは、オッズ比として示される。

いないことが、ここでデータから操作定義される「退職」のイベントとしてカウントされることには注意を要する。具体例を示すと、企業を辞めても、それから職を転々として1年後に元に所属していた企業へと復帰するようなケースは、今回の分析においては退職とはカウントされていない¹³。

退職後に、どこか別の企業へと移動したケースを転職とした。具体的には、1年経過後に勤めている企業が変わった場合について、「転職」イベントとしてここでは操作定義される。なお、転職先の企業の規模を区別して、大企業（従業員数300人以上）、中小企業（従業員数30～299人）、小企業（従業員数30人未満）という3つのカテゴリへの移動をとらえるようにした¹⁴。本来は、家族従業者や経営者に移った者や官公庁への移動も転職の範疇でとらえられうるが、本稿の目的があくまで民間企業における被雇用の従業員としてのキャリア移動にあるため、やや狭義に定義した¹⁵。

それとは別に、退職してから無職になったケースのことを、本稿では離職と呼ぶ。すなわち「離職」のイベントとは、企業へと勤務していたがその1年後のデータでは無職であることが確認されたことにあたる。

これら、転職と離職は、キャリアの上では意味が異なるものの、ある企業への勤続が途絶え、別の状態へと遷移するという側面については同じである。そのため一度の分析で同時にとらえることが可能であり、1組の従属変数として設定した。

これまで説明した退職、転職・離職という従属変数は、被雇用者として勤務している従業者を対象としたものであった。これから述べる再入職は、

無職の状態にある者を対象としている点が大きく異なる。

本稿における再入職とは、無職からどこかの企業へと被雇用で勤務し始めることをいう。無職から民間企業の被雇用従業員へと移った者だけを再入職として狭くとらえているのは、先に述べた転職のそれと同様である。また、再入職先の企業の規模を区別して、大企業、中小企業、小企業という3つのカテゴリへの移動をとらえるようにした。

② 独立変数

主たる独立変数は、従業している企業の規模である。本稿の関心は小企業従事者のキャリアに絞られているので、小企業（従業員数30人未満）であるか否かを示すダミー変数として用意した。また、再入職の分析においては、離職前に勤めていた企業が小企業であったか否かという情報を用いた。

その他の独立変数として、次のものを用いた。なお、変数名の後の括弧内には、変数のカテゴリを示した。就業状態（正社員／非正社員）、本人学歴（高校以下／短大・高専・専門学校／大学以上）、過去¹⁶の母親の就業状態（経営者・家族従業者／正社員／非正社員／無職）、結婚（結婚1年前～1年後／それ以外）、3歳以下の子どもの存在（あり／なし）、である。これらをもとに、ダミー変数化して分析に投入した。これらのうち、本人学歴と母親の就業状態以外は、時間依存の共変量として取り扱っている。

さらに、キャリアそれぞれの時点での労働市場の状況をあらわす変数として、失業率を用いた。

¹³ しかしそのようなケースは少数で、分析結果を歪めるほどではないと思われる。現に今回のデータにおいても、元の企業へと戻った経験をもつ人はわずかに19人に過ぎないことが確認されている。

¹⁴ データの制約等から、定義は中小企業基本法における中小企業、小規模企業のそれとは異なる。

¹⁵ ここでは、これらの民間企業・被雇用以外への移動は、すべて打ち切られた観測値として扱われる。だがそれでも、イベントヒストリー分析を用いるならば推定の偏りは生じない。

¹⁶ 具体的には、本人が15歳当時の母親の情報を使用した。

総務省「労働力調査」の結果から、男性と女性それぞれについての年平均の失業率を求め、それらを時間依存の共変量としてデータに含めたわけである。

そのほかに、データの都合上必要な独立変数として、勤務年数と、経験した職場数、および年齢を用いた。勤務年数は、それぞれの企業へと勤めた年数を示す。この変数は、イベントヒストリー分析においては、ベースラインとなる生存時間関数（何年目にイベントが生じやすいか、時間に関わる基本パターンをとらえるためのもの）を推定するために必要である。無職からの再入職の分析では、勤務年数というものはないが、その代わりに、無職になってからの経過年数を生存時間関数の推定のための変数として用いた。

それから、イベント生起が繰り返されると仮定したモデルを使用するため、企業に入職するたびにデータに含まれるようになっていく。つまり、同一個人でも、転職や再入職をするたびに何度もデータに登場することになるわけだ。そこで、経験した職場数を共変量として投入し、幾度目の職場だと転職や離職をしやすいかとらえるようにし、複数回データに登場することの効果を統制しようとしている。なお、無職からの再入職の分析においては、経験した職場数の代わりに、年齢を投入している。

4 分 析

(1) 若年期女性のキャリア・プロフィール

まず手始めに、女性の職業経歴データを年齢系

列によって整理して、何歳くらいでどのような就業状態にある者がどれほどいるのか、それらのうち小企業への従事者はいかほどを占めるのか、グラフにより概観してみたい¹⁷。

図－1の4枚のグラフは、出生コーホート別に職業経歴データから年齢ごとの就業状態を求め、その割合¹⁸の推移を描いたものだ。18歳以前のデータもあるのだが、高校卒業後となる19歳時点から図示することとした。累積割合を示す面グラフなので、面の積みあがった最上位の値が、当該年齢における就業率ということになる。個別の就業状態・企業規模については、各々の面のタテ幅をみることで、割合をとらえることができる。

データのなかで最も古い①1966～69年出生コーホートは調査時点で40歳を迎える層なので、19歳から40歳までの就業状態の推移を追っている。全体的にみると、いわゆるM字カーブに近い就業パターンが存在していることが読み取れる。25歳くらいで就業率はピークに達し、その後減少していく。そして33歳くらいを底にして、反転上昇してくるというパターンを描いている。

だがM字カーブは、今や消えつつあるか、あるいはM字の底が遅くなり浅くなり、とらえにくくなってきているかもしれない。M字カーブ型の就業パターンは、②1970～74年出生コーホートでは、まだ維持されているように見える。しかしながら、③1975～79年出生コーホートの結果をみると、20歳代後半での就業率の減少という「M字の左肩」を形成するパターンがまったくみられないのである¹⁹。それより若い④1980～86年出生コーホートとなると、職業経歴が25歳までしか確定していないため、現時点ではっきりしたことは何もいえない

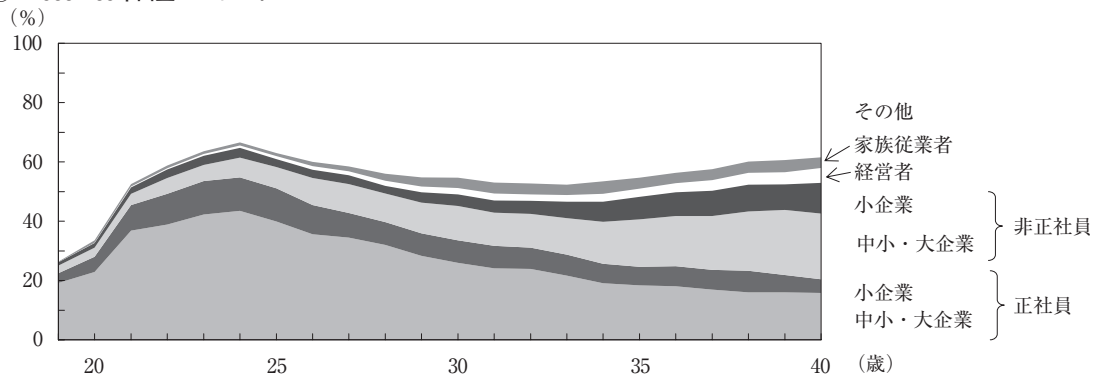
¹⁷ 繰り返し調査をしていく過程で、どうしても属性に偏りが生じやすくなってしまいます。例えば、回答をしやすい主婦などの割合が高くなりがちであることが知られる。本稿で用いたJLPSデータも、比較的無職の者が過大になっており（三輪 2008）、ここでの就業率もその影響から低めに出ていることに留意すべきである。ここでの就業状態割合は、あくまで同じデータ内でカテゴリー比較したリコーホート間比較をすることは許されるだろうが、これらの数値を直接に他のデータのそれと比較することは不適当かもしれない。

¹⁸ ここでの割合の計算には、無職の状態や、当該年齢時に在学中で働いていなかった者も含まれている。

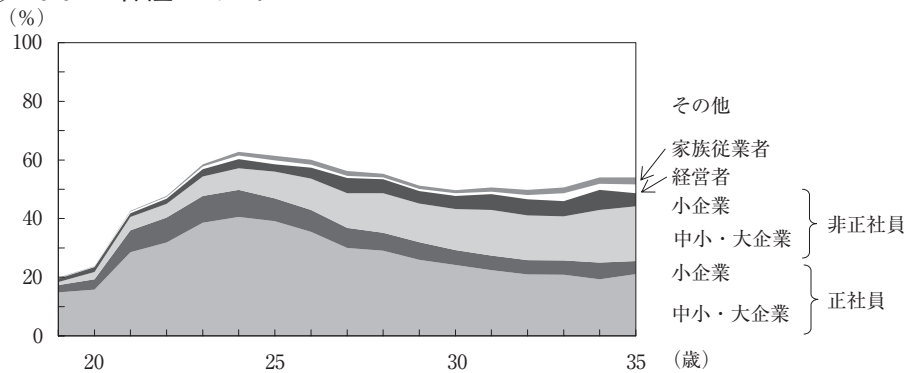
¹⁹ もちろん、この世代の非婚化、晩婚化、晩産化の影響を受けていることは想像に難くない。

図ー1 女性の働き方

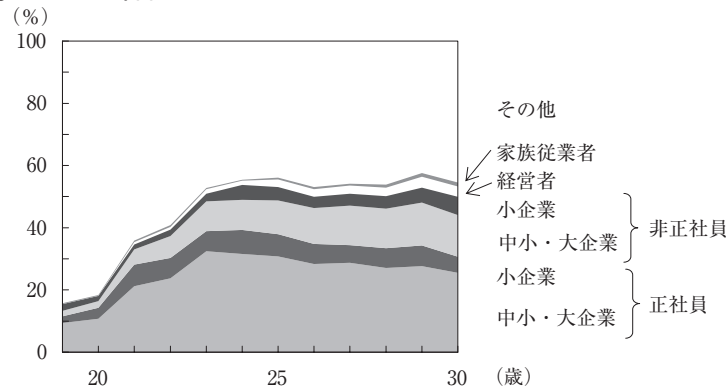
① 1966～69年出生コーホート



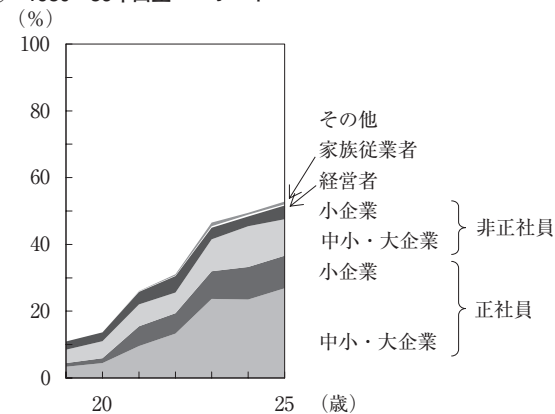
② 1970～74年出生コーホート



③ 1975～79年出生コーホート



④ 1980～86年出生コーホート



資料：東京大学社会科学研究所「働き方とライフスタイルに関する全国調査」(以下、同じ)

(注)「その他」は、学生、専業主婦、無職など。

い。もう少し年数が経過しないとわからないが、1970年代の前半に生まれた世代とその後の世代とのあいだに違いが出てきている可能性がある。

コーホート間比較でわかる顕著な特徴の1つは、正社員が減ったことである。①1966～69年出生コーホートだと、小企業と中小企業・大企業を合わせると、若い頃には半数以上が正社員として勤めていたのだが、その後のコーホートでは漸減している。

もう1つ、①1966～69年出生コーホートとそれに続く②1970～74年出生コーホートを比べる限り、家族従業者も減少しているように思える。これは、自営業そのものの減少を受けてのものであろう。

それらに代わって増加したのは、非正社員である。古いコーホートにおいては、非正社員は主に、「M字の右肩」つまり就業中断の後に労働市場に戻ってくる過程で増加する存在といえ、主婦層が中心を占めていた。だが若いコーホートとなると、労働市場に入った当初から非正社員として働くものも、少なからずいる。そのように意味の変容が非正社員割合の内部にはあると思われるが、いずれにせよ近年になって非正社員が増加趨勢にあることは間違いない。

さて、本稿の最大の関心事が、小企業の従業員であることは既に述べたとおりである。その割合をグラフにより確認すると、2つほど指摘すべき事実が気がつく。まず、正社員と非正社員とを合わせてみると、小企業へと勤務している女性は思いのほか多いことである。どのコーホートの、どの年齢段階においても、ほぼ10%程度は小企業従事者なのである。この数値には、家族従業者のような、どちらかといえば小規模自営業層に典型的な就業状態の値はカウントされていないことには注意を要する。小企業に被雇用で勤務する女性が、

決してレアではないと評価できるからである。

さらに、小企業の正社員の割合に関して、である。小企業の正社員として働く女性の割合は、だいたい数値が一定で、コーホート間で安定的に推移しているといえる。少なくとも、中小企業・大企業の正社員と対比した場合には、特徴的に映るのではなかろうか。中小企業・大企業の正社員女性は、コーホートが若くなるにつれ、大きく減少している傾向がある。しかしながら、小企業の正社員はというと、そこまでの減少をみせてはいない。とはいえ、増加しているわけでもないので、安定的と表現されるべきである。

これは、小企業のほうが、女性の被雇用労働者が定着しやすいことを意味するのであろうか。この点こそが、次の(2)以降の分析で問われる中心的な課題となる。

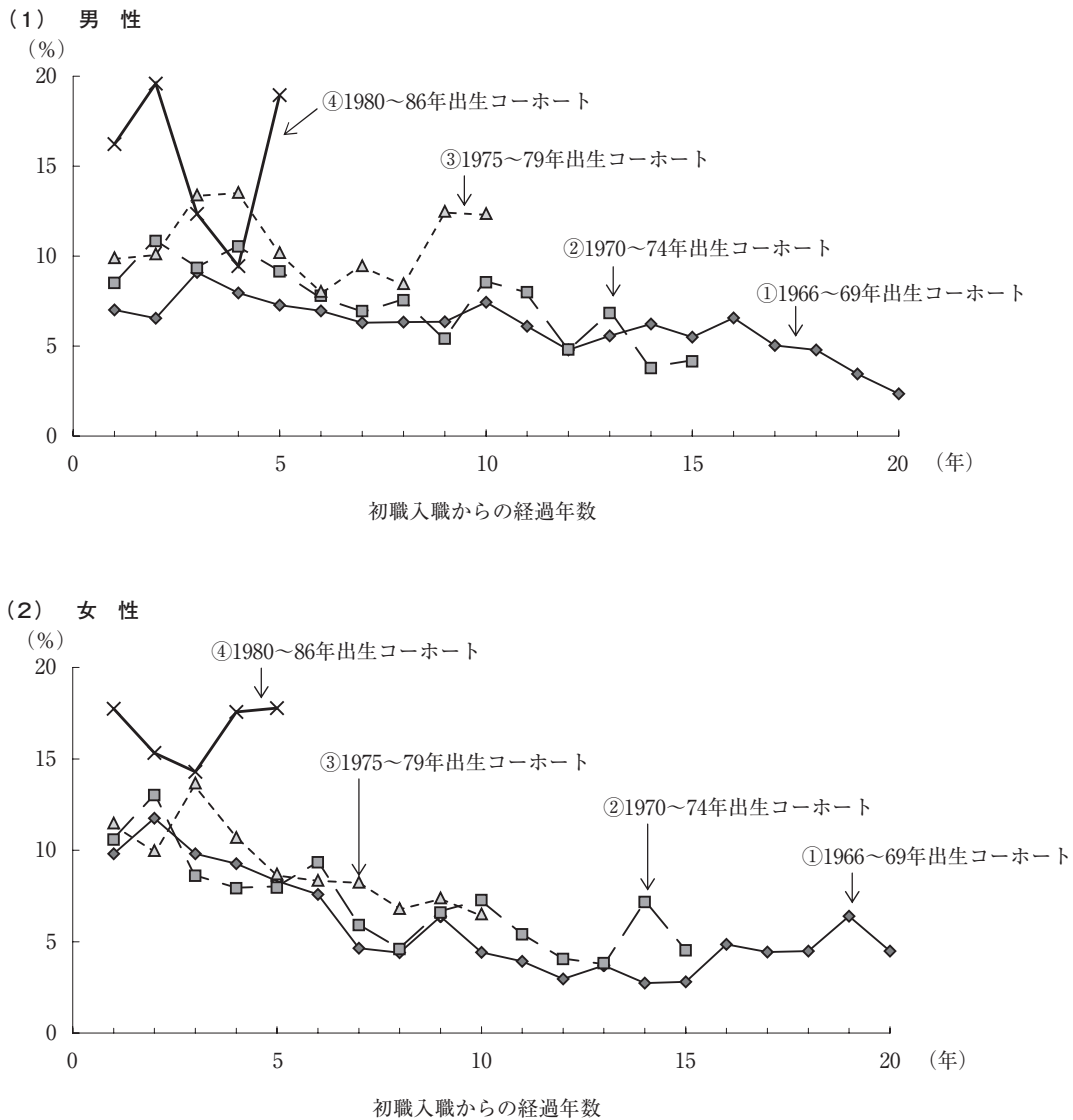
(2) 転職・離職・再入職

次に、第2節にて定義した転職、離職、再入職について、その比率を検討していきたい。結果は、図-2から図-4で男女別に表した。グラフにはそれぞれ、ヨコ軸に、学校卒業後に最初に勤めてからの年数を、「初職からの経過年数」として示した。経過年数であるので、無職であった年数もそのまま通算される。タテ軸は、イベントの生起確率である。ある経過年数において、転職、離職、再入職がそれぞれ生じた人が、全体のなかでどれだけの比率になるかを表示した²⁰。

まず、図-2に示した転職率からみていこう。男性においては、初職に入ってから経過年数に沿って、基本的には緩やかな右下がりの傾向となっている。転職は、キャリアの最も早い時期に起きがちであるということだ。ただし、本当の最初である1年目ではなく、だいたい2年目から5

²⁰ ここでのイベントの生起確率は、通常用いられる単純な比率そのものである。第3節で述べたハザード率といったやや複雑なとらえかたではない。なお、転職率および離職率の計算における分母は1期前の就業者数、再入職率の計算における分母は1期前の無職者数である。

図－2 転職率の趨勢



年目くらいのあいだに転職率のピークがある。

コーホート間で比較すると、世代が若くなるにつれ、男性の転職率は上昇してきた様子がうかがえる。経過年数の1つ1つをみるとやや変動が大きく不安定な結果であるものの、それを均してみると、概ね転職率のコーホート趨勢は単調増加パターンを示すといえる。

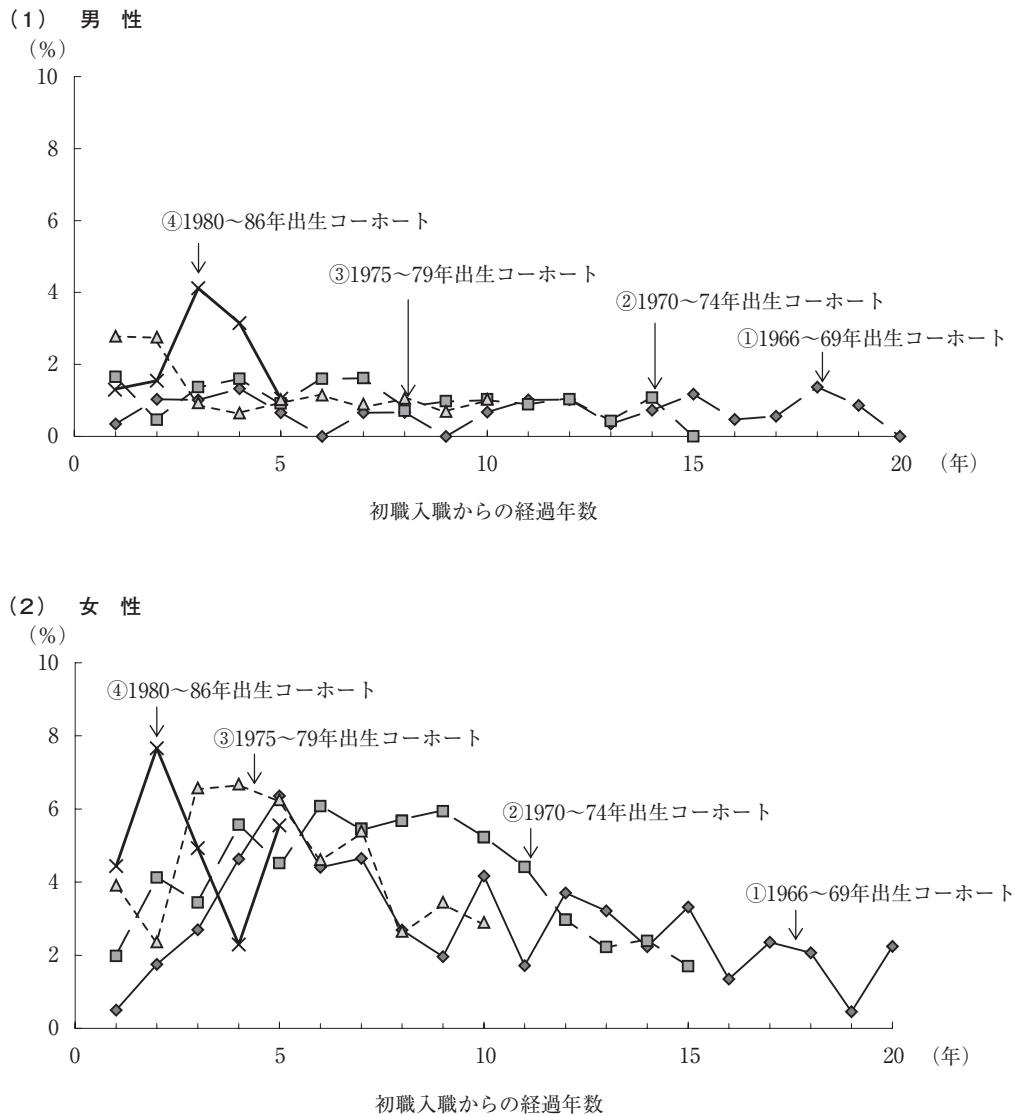
女性の転職率については、初職からの経過年数にしたがって下がるという傾向は、男性と同様である。ただし、女性のほうがややその傾きが急であるように見える。キャリア開始直後の転職率は

女性のほうが相対的にやや高く、逆に中年を迎えた頃になると転職率は女性のほうがむしろ若干低くなっている。

コーホート間での変化は、男性のそれよりも明瞭ではない。最も若い④1980～86年出生コーホートだけは1つ突出して転職率が高いが、それ以外のコーホートはさほど大きな違いはない。

続いて、離職率の検討に移る。図－3によると、男性の離職率は、先にみた転職率と比べて明らかに低い水準にある。初職入職からの経過年数に伴う変化は小さく、だいたいフラットである。もっ

図－3 離職率の趨勢



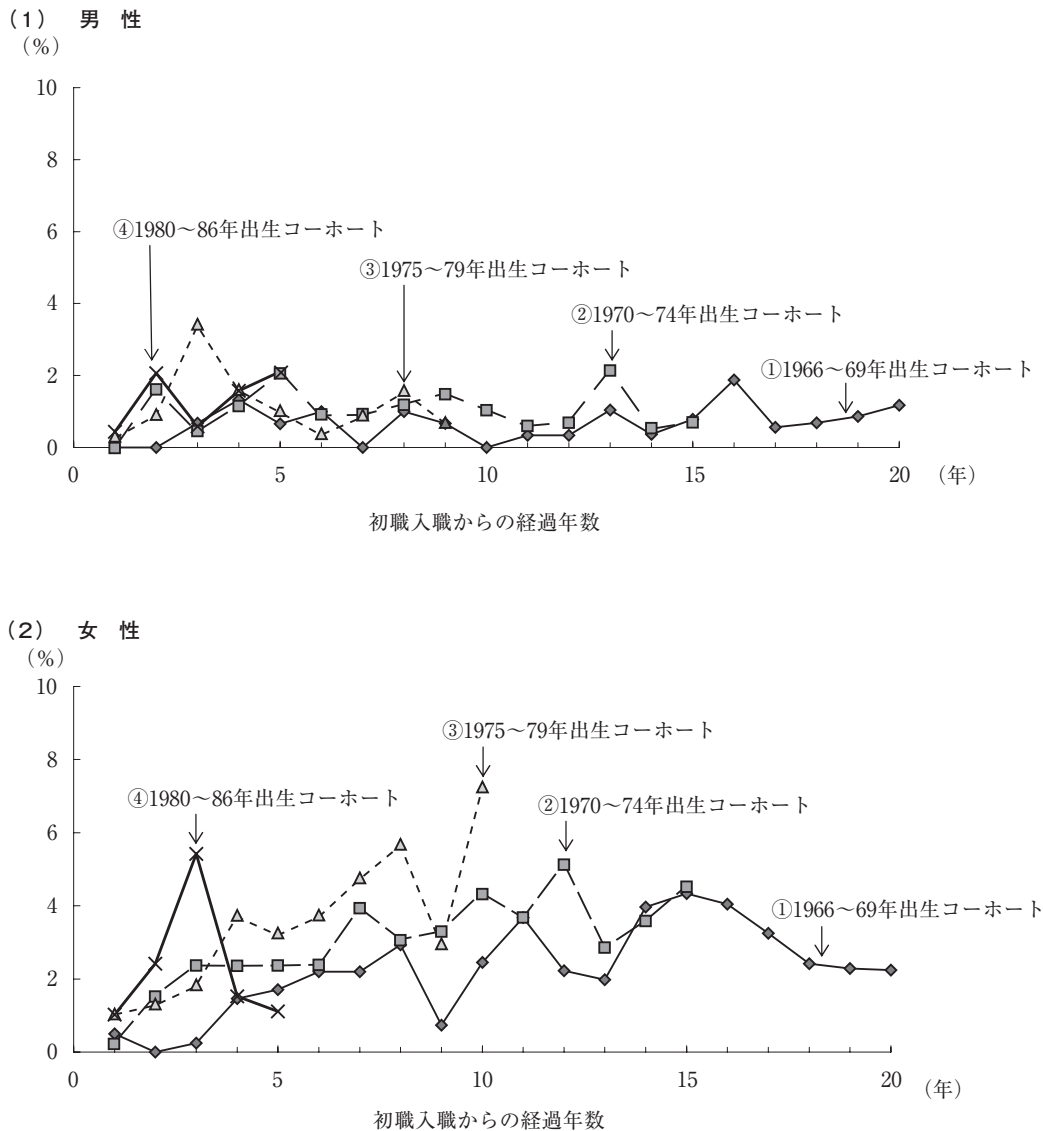
とも離職率が低い値しかとらないので、これは当然の結果ともいえる。1つだけ例外的に、最も若い④1980～86年出生コーホートにおいて、キャリア開始後少し経ったあたりで離職率が他のコーホートよりも高くなっているようにみえるが、決定的な傾向差とまではいえない。

一方、女性の離職率を男性と比べると、いくつかパターンに男女差があることがわかる。第1に、女性のほうが、全体的に離職率が高い。この知見は、女性では、結婚や出産に伴う離職が無視できない割合を占めることを考えれば、驚くことでは

ない。第2に、経過年数と離職率の関係が、二次曲線に近い形状を示している。男性では離職率の増減はみられなかったが、女性では明らかなパターンがある。コーホートによりばらつきはあるものの、だいたい3年目から7年目くらいをピークとした上に凸の山型となっている。この傾向は、結婚や出産がもたらすものと解釈できるだろう。コーホート趨勢は不明瞭で、傾向はつかみ難い。

ここより、無職から就業状態へと移ることを、再入職として分析する。図－4 から一見してわかることは、男性における再入職率の絶対的水準の

図-4 再入職率の趨勢



低さであろう。どの程度かという、無職であった男性のうち、その1年後に何らかの職に就いている割合は、わずか2%弱に過ぎないのだ²¹。やはりここでも、数値の水準があまりに低いためか、経過年数による変化も、コーホート間での趨勢についても、いずれも傾向はつかめない。

これに対し、女性の再入職率はグラフをみる限り男性と比べて高いといえそうである。そして、どちらかといえば、初職入職からの経過年数にし

たがいわずかながらも漸増していく傾向にある。さらにいえば、その傾向は若いコーホートのほうでより顕著になっている。最も古い①1966~69年出生コーホートに注目すると、初職入職より15年が経過したあたりにピークがあることがわかる。これは、あまり手がかからなくなるくらいに子どもが成長したという、子育てが一段落したことを受けてのものだろう。

この(2)では、転職、離職と再入職率を検討した。

²¹ 分析には1年単位で区切ったパーソン・ビリオド・データを使用しているため、1年未満の無職をはさんで再入職するケースは、本稿では転職としてカウントされることに注意されたい。それゆえ、実感からは少し外れた印象をもたれるかもしれない。

表－3 男性の職場からの退職に関するイベントヒストリー分析結果（離散時間ロジットモデル）

	モデル 1		モデル 2		モデル 3		モデル 4	
	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比
定数項	-2.233		-2.239		-2.247		-2.610	
勤務年数	-0.079	0.924 **	-0.078	0.925 **	-0.078	0.925 **	-0.090	0.914 **
勤務年数二乗	0.001	1.001	0.000	1.000	0.001	1.001	0.001	1.001
何番目の職場か（参照基準：1 番目）								
2 番目	0.183	1.200 *	0.172	1.188 *	0.174	1.190 *	0.131	1.140 †
3 番目以降	0.045	1.046	0.032	1.032	0.035	1.035	-0.033	0.968
就業状態（参照基準：正社員）								
非正社員	1.047	2.850 **	1.070	2.916 **	1.073	2.925 **	1.060	2.887 **
企業規模（参照基準：中小企業・大企業）								
小企業	0.376	1.456 **	0.368	1.445 **	0.368	1.444 **	0.373	1.452 **
本人学歴（参照基準：高校以下）								
短大・高専・専門学校	0.272	1.313 **	0.265	1.303 **	0.263	1.301 **	0.238	1.269 **
大学以上	-0.008	0.992	0.008	1.008	0.004	1.004	-0.050	0.951
母親の就業状態（参照基準：正社員）								
経営者・家族従業者			0.083	1.086	0.086	1.089	0.105	1.110
非正社員			0.058	1.060	0.059	1.061	0.061	1.063
無職			-0.166	0.847	-0.165	0.848	-0.162	0.851
結婚								
3 歳以下の子あり					0.112	1.119	0.107	1.113
失業率					-0.062	0.940	-0.078	0.925
							0.106	1.111 **
イベント生起数	1105		1105		1105		1105	
- 2 対数尤度	6710.8		6702.3		6700.8		6691.4	
Nagelkerke R ²	0.071		0.073		0.073		0.075	

（注）†は有意水準 $p < 0.1$ 、*は $p < 0.05$ 、**は $p < 0.01$ である。以下同じ。

それらを総合してみえてくる現代日本の若年女性たちのキャリアの姿を一言でまとめるなら、「流動化」である。早期に転職する傾向は近年強まりつつあり、また一方で、無職の人が再入職する傾向も、若いコーホートにおいて強まりつつある。非婚化や晩婚化といった社会状況下で、従来型のものとは異質な女性キャリアの中断と復帰のパターンができつつあるのではないか。そう推察せざるをえない結果として読み取れる。ただ、そうした本格的な流動化の背景には、非正規雇用労働の増加も無視できない影響を及ぼしていることも想像できる。

それでは、流動化する女性の労働市場のなかで、小企業で働くことはどのような意味をもちうるのだろうか。(1)の分析から、小企業に勤める女性の

正社員が一定比率であることを見出し、小企業は女性が定着しやすいとする仮説を得た。また(2)の分析からは、女性の労働市場が流動化していく様相を確認した。それをみる限り、女性の若年キャリアは流動性を強めつつあり、小企業の従業者も例外ではないように思われる。これら2つの観察された事実は、小企業に勤務する女性たちは辞めにくいのか、それとも辞めやすい傾向が規模に変わらずあるのか、2つの相対立する含意を喚起する。次の(3)では、イベントヒストリー分析によって、小企業勤務と転職・離職・再入職との関連にせまる。

(3) 誰が職場を去るのか

では、誰が企業勤めを辞めやすいのか。表－3

は、男性に関するそれを検討するためのイベント・ヒストリー分析の結果である。

モデル1は、ベースラインハザード関数を勤務年数の2次曲線として、経験した企業数をも統制した上で、就業状態、企業規模、本人学歴の効果のほどを検証した。

小企業の従業者は、係数の符号が正で有意であった。ここで正の効果が意味するものは、それだけ早くイベントが起こりやすいということである。つまり、小企業の従業者は、中小企業あるいは大企業の従業者よりも、企業から退職しやすいのだ。小企業に勤務している人と中小企業・大企業に勤務している人とのあいだでは、オッズ比で示されるように1.4から1.5倍程度、退職の起きやすさが違う。

そのほか、非正社員は正社員よりも、退職しやすい。学歴に関しては、高卒以下と短大・専門とのあいだに有意差がみられる。短大・高専や専門学校卒の学歴をもつ者は、退職しやすい傾向がある。

モデル2は、過去の母親の就業状態を独立変数に追加して推定したものである。母親の就業については、特に関連していることはないようだ。

モデル3では、女性においては関連がみられると予測される、家族形成に関わる変数を新たに投入した。しかし、男性に関しては、結婚しても、小さな子どもをもっても、それにより退職が依存するわけではない。

さらにモデル4では、失業率も独立変数に含めた。失業率の係数は、プラスで有意であった。失業率が高いときほど、退職が起きやすいことを示唆している。労働市場が緩くなっているほど勤めていた企業を辞めやすいことがうかがえる。

ここで1つ重要なのは、小企業勤務ダミーの効果が、モデル1からモデル4までほぼ一貫して変わらないことである。小企業従業者が辞めやすい傾向はきわめて頑健で、ここで取り上げた他の変

数により説明されるようなものではないということになる。

次に、これまで検討してきた男性の結果と比較しつつ、女性の結果を表-4よりみてみよう。まずモデル1では、非正社員がやはり退職しやすい傾向があるのは男性同様である。しかし、その効果の大きさはかなり違う。女性のほうが、効果が小さめである。これは、男性では正社員が辞めにくいので、非正社員と正社員とのあいだに退職率の大きな差が出がちであるのに対して、女性は正社員でもわりと辞めやすいゆえに非正社員との違いが小さく検出されるということだ。

学歴についても、男女では効果のパターンが異なる。女性では、学歴の上昇に伴って、より退職しやすくなっている。この知見は、さまざまな先行研究で結論が一致していない点であったが、それらのうち平田(2008)の結果と符合するものである。

そして重要なのは、企業規模の効果である。小企業ダミーの係数は、プラスで有意、すなわち小企業に勤務していると辞めやすい傾向が裏づけられたわけである。効果の大きさも、ほぼ男性のそれと同等といえる。

モデル2で、過去の母親の就業状態の効果を検討したところ、就業状態のカテゴリーのいずれの組み合わせでも有意差はみられなかった。母親が働いていたほうが、その娘たる女性が勤め続けるようになるのではないかとロールモデル仮説では想定したが、データからは支持されなかった。

モデル3で投入した家族形成変数では、結婚の効果のみ有意であった。結婚の直前から直後の時期には、それ以外の時期よりも、退職する傾向が明らかに強い。オッズ比にして、およそ2倍相当になる。

やや不思議なのは、モデル4によると子育てに時間および労力を要する3歳以下の子どもの存在が、退職イベント生起と関連していなかったこと

表－４ 女性の職場からの退職に関するイベントヒストリー分析結果（離散時間ロジットモデル）

	モデル 1		モデル 2		モデル 3		モデル 4	
	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比
定数項	-2.034		-2.033		-2.084		-2.079	
勤務年数	0.004	1.004	0.007	1.008	-0.017	0.983	-0.017	0.984
勤務年数二乗	-0.005	0.995 *	-0.006	0.994 *	-0.004	0.996 †	-0.004	0.996 †
何番目の職場か（参照基準：1 番目）								
2 番目	0.272	1.313 **	0.279	1.322 **	0.246	1.279 **	0.246	1.279 **
3 番目以降	0.197	1.218 *	0.202	1.224 *	0.184	1.202 *	0.185	1.203 *
就業状態（参照基準：正社員）								
非正社員	0.543	1.721**	0.544	1.723 **	0.569	1.767 **	0.570	1.768 **
企業規模（参照基準：中小企業・大企業）								
小企業	0.276	1.318 **	0.279	1.321 **	0.298	1.347 **	0.298	1.347 **
本人学歴（参照基準：高校以下）								
短大・高専・専門学校	0.122	1.130 *	0.122	1.129 *	0.112	1.119 †	0.113	1.120 †
大学以上	0.244	1.277 **	0.257	1.293 **	0.236	1.266 **	0.237	1.267 **
母親の就業状態（参照基準：正社員）								
経営者・家族従業者			-0.066	0.936	-0.051	0.950	-0.051	0.950
非正社員			0.084	1.088	0.092	1.097	0.092	1.097
無職			-0.123	0.884	-0.111	0.895	-0.111	0.894
結婚								
3 歳以下の子あり					0.703	2.020 **	0.703	2.020 **
失業率					-0.156	0.856	-0.155	0.856
							-0.002	0.998
イベント生起数	1747		1747		1747		1747	
- 2 対数尤度	9379.9		9370.1		9276.1		9276.1	
Nagelkerke R ²	0.046		0.047		0.061		0.061	

である。ただ、この点は、表－６をみると明らかになることだが、離職と転職とでメカニズムが異なることによる。

それでは、退職後には、どのような就業状態へに移るのか。特に、ここまでの分析で比較的退職しやすいことが明らかにされた小規模企業に勤めていた女性たちは、辞めた後にどのようなのか。そのような関心に基づき、次に競合リスクモデルによる検討へと進む。従属変数は、退職後の転職または離職の生起、すなわち退職した人が、他の企業に転職するのか、そのまま離職するのかがである。なお、ここで転職先の企業規模を分けてから分析をおこなった。

まず男性についての結果を、表－５より確認し

たい。まずイベント生起数からわかることは、男性においては離職をする者は少数派であり、退職した多くの人は、１年後にどこか別の企業で働いているということである²²。

それまで働いていた企業の規模の効果は限定的である。従属変数カテゴリーのどこに対しても効果があるわけではなく、ただ１点、小企業への転職に対してのみプラスの効果をもつ。小企業は職務の分業の程度が小さく、そこでの勤務経験は総合的な職務能力を高めるといった、人的資本に関わるものと解釈できるように思われる。

それに対し、非正社員の効果は一貫している。すなわち、転職であろうと離職であろうと、すべてプラスで有意な効果がある。このことは、非正

²² 自営業者や家族従業者になった者は、ここでは打ち切りケースとして扱われ、イベント生起確率に影響を与えないように処理されている。

表－5 男性の転職・離職に関するイベントヒストリー分析結果 (競合リスクモデル)

	大企業への転職		中小企業への転職		小企業への転職		離職	
	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比
定数項	-5.038		-3.698		-3.446		-5.750	
勤務年数	-0.053	0.949	-0.087	0.916	-0.056	0.946	-0.156	0.855 †
勤務年数二乗	0.001	1.001	0.000	1.000	-0.006	0.994	0.002	1.002
何番目の職場か (参照基準: 1 番目)								
2 番目	0.372	1.451 *	0.087	1.091	0.036	1.037	-0.088	0.915
3 番目以降	0.325	1.384	0.062	1.064	-0.301	0.740 †	-0.260	0.771
就業状態 (参照基準: 正社員)								
非正社員	0.855	2.352 **	1.185	3.271 **	1.077	2.936 **	0.967	2.630 **
企業規模 (参照基準: 中小企業・大企業)								
小企業	-0.239	0.787	0.147	1.158	0.881	2.414 **	0.142	1.153
本人学歴 (参照基準: 高校以下)								
短大・高専・専門学校	0.579	1.784 **	0.090	1.094	0.087	1.091	0.523	1.687 *
大学以上	0.683	1.979 **	-0.232	0.793	-0.539	0.583	-0.003	0.997
母親の就業状態 (参照基準: 正社員)								
経営者・家族従業者	0.317	1.373	-0.127	0.881	-0.214	0.808	0.361	1.435
非正社員	0.327	1.386	-0.023	0.978	-0.173	0.841	0.528	1.696 †
無職	-0.170	0.844	-0.228	0.796	-0.526	0.591 **	0.721	2.056 *
結婚	0.051	1.053	-0.005	0.995	0.465	1.592 **	-0.370	0.690
3 歳以下の子あり	-0.106	0.899	0.086	1.090	-0.153	0.858	-0.271	0.763
失業率	0.156	1.169 *	0.121	1.129 *	0.067	1.069	0.295	1.343 **
イベント生起数	221		315		328		123	
- 2 対数尤度					8662.6			
Nagelkerke R ²					0.082			

社員という立場に内在する本質的な不安定性に起因している。辞めさせられることも、自ら辞めていくこともいずれもあるだろうが、早期の退職は、非正社員に集中して起きる現象なのだ。

そのほかでは、失業率の効果が注目される。基本的には、失業率が高いほど、転職や離職がなされやすいという傾向がみて取れる。しかしながら、小企業への転職だけは、失業率の影響を受けていない。労働市場が逼迫しているのか、それとも緩んでいるのか、そうした需給状況に左右されるのは一定以上の規模の企業の採用においてであって、小企業の人材採用に対しては関連がないことはないにせよ、比較的弱いのかかもしれない。

次に表－6 より、女性の転職・離職を促す要因を検討しよう。ここでもイベント生起数をまず確認すると、これら従属変数の4つのカテゴリーの

なかでは、離職が最頻であることがわかる。既に図－3で確認されたように、女性は離職率が男性以上に高いことと一致している。

女性でも、企業規模の効果は一部においてみられる。1つは、男性同様に、小企業に勤めている者は、小企業への転職がより起こりやすいという結果である。そしてもう1つには、離職に対する効果をもつ。小企業で働いていた者のほうが、中小企業・大企業の従業員よりも、離職しやすいのである。先ほど、表－4で小企業に勤務している女性が退職しやすいと述べたが、その中身は、また別の小企業へと移ることと、離職することで、概ね説明が可能だということだ。

失業率の効果は、男性のそれとは大きく異なる。離職に対してプラスなのは同じだが、後はすべて結果が違う。中小企業への転職に至っては、係数

表－6 女性の転職・離職に関するイベントヒストリー分析結果（競合リスクモデル）

	大企業への転職		中小企業への転職		小企業への転職		離職	
	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比
定数項	-3.189		-3.283		-3.141		-4.303	
勤務年数	-0.097	0.907 †	-0.032	0.968	0.017	1.017	0.053	1.054
勤務年数二乗	0.003	1.003	-0.006	0.994	-0.015	0.985 *	-0.005	0.995 †
何番目の職場か（参照基準：1番目）								
2番目	0.087	1.091	0.432	1.540 **	0.142	1.152	0.368	1.445 **
3番目以降	0.041	1.042	0.372	1.451 *	-0.136	0.873	0.255	1.290 *
就業状態（参照基準：正社員）								
非正社員	0.908	2.479 **	0.512	1.669 **	0.498	1.646 **	0.444	1.559 **
企業規模（参照基準：中小企業・大企業）								
小企業	-0.016	0.984	0.148	1.160	0.777	2.175 **	0.221	1.247 *
本人学歴（参照基準：高校以下）								
短大・高専・専門学校	0.087	1.091	0.397	1.487 **	0.052	1.053	-0.081	0.922
大学以上	0.482	1.619 **	0.561	1.752 **	-0.212	0.809	0.029	1.030
母親の就業状態（参照基準：正社員）								
経営者・家族従業者	-0.255	0.775	0.074	1.076	-0.265	0.767	-0.117	0.890
非正社員	-0.045	0.956	0.287	1.333 †	0.056	1.057	0.055	1.057
無職	-0.229	0.795	0.033	1.033	-0.246	0.782	-0.077	0.925
結婚	0.006	1.006	-0.177	0.838	-0.338	0.713 †	1.492	4.448 **
3歳以下の子あり	-1.599	0.202 **	-1.244	0.288 **	-1.388	0.250 **	0.566	1.761 **
失業率	-0.065	0.937	-0.144	0.866 *	-0.040	0.961	0.198	1.219 **
イベント生起数	315		351		367		596	
-2対数尤度					13679.3			
Nagelkerke R ²					0.095			

の符号が逆転さえしている。女性の場合は、労働市場の状況と転職とがそれほど強く結びつかないのかもしれないし、中小企業への転職でみられたように、むしろ逆に労働市場が緩いほうが転職行動が抑制されるのかもしれない。

それ以上に男性と顕著に異なるのは、家族形成変数の効果である。男性の場合、結婚したことで離職しやすくなる傾向はまったくみられなかったが、女性では非常に大きな効果がある。結婚した前後の時期は、それ以外に比べ、オッズ比で4倍以上も離職が起きやすいのである。

それと、もう1つの家族形成変数である乳幼児の存在は、離職に対してプラスに効き、逆に転職に対してはマイナスに効いている。女性は、乳幼児がいると、離職しやすくなる一方で、転職は控える傾向にあるということだ。労働市場で新たに

職を探すことは、小さな子どもがいるときには難しいことを反映していると思われる。そして、乳幼児がいると離職しやすくなることは、日本の女性のキャリア中断の主要因として知られるものなので、自明の結果ともいえる。とにかく、このように小さな子どもの存在は、転職と離職とで逆方向に影響することから、それらが相殺しあって、表－4の退職の分析では効果がないかのようにみえていたということが理解できた。

(4) 誰が職場に戻るのか

ここからは、いったん無職になった女性が、被雇用労働者としてどこかの企業へと戻るという、再入職の過程を分析したい。ここでも再入職先の企業規模により、大企業、中小企業、小企業と、従属変数が3つの値をとるようにして分析をおこ

表-7 女性の再入職（企業規模）に関するイベントヒストリー分析結果（競合リスクモデル）

	大企業への再入職		中小企業への再入職		小企業への再入職	
	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比
定数項	-9.608		-8.893		-7.739	
無職年数	-0.456	0.634 **	-0.632	0.532 **	-0.592	0.553 **
無職年数二乗	0.013	1.014 **	0.020	1.021 **	0.019	1.019 **
年齢	0.131	1.140 **	0.114	1.121 **	0.114	1.121 **
無職になる直前職の就業状態（参照基準：正社員）						
非正社員	2.854	17.353 **	1.959	7.091 **	1.529	4.612 **
経営者・家族従業者	1.262	3.532 †	0.975	2.650 †	-1.798	0.166 †
無職になる直前職の企業規模（参照基準：中小企業・大企業）						
小企業	1.265	3.542 **	2.070	7.929 **	3.427	30.786 **
官公庁	1.117	3.055 *	1.714	5.550 **	2.130	8.413 **
本人学歴（参照基準：高校以下）						
短大・高専・専門学校	0.168	1.183	-0.392	0.675 *	-0.187	0.829
大学以上	-0.142	0.868	-0.700	0.496 **	-0.448	0.639 †
母親の就業状態（参照基準：正社員）						
経営者・家族従業者	-0.290	0.748	-0.283	0.754	-0.138	0.871
非正社員	0.062	1.064	0.202	1.224	0.019	1.020
無職	-0.267	0.766	-0.334	0.716	-0.149	0.862
結婚	0.066	1.068	-0.104	0.901	0.058	1.059
3歳以下の子あり	-0.654	0.520 **	-0.550	0.577 *	-0.909	0.403 **
失業率	0.316	1.371 **	0.472	1.603 **	0.072	1.074
イベント生起数	150		175		162	
-2対数尤度			5101.4			
Nagelkerke R ²			0.253			

なった。なお、男性については、ケースが過度に少ないため、残念ながら分析を断念した。

表-7から結果を確認すると、かつて小企業へと勤務していた女性たちの再入職しやすい傾向が最も目立つ。離職直前に小企業に勤めていると、中小企業や大企業に勤務していた人たちと比べて、オッズ比で測ると大企業への再入職では3.5倍、中小企業への再入職ではほぼ8倍、そして小企業への再入職においては30倍も再入職しやすいのだ。特に小企業への再入職における際立った違いは驚くほどの水準といえる。イベントヒストリー分析は、時間をも扱っているので、ここで再入職しやすいというのは、同時に再入職が早くなりやすい、という意味でも解釈可能である。そこで、小企業で勤務経験のある女性は、離職してもすぐにまた働き始める傾向があり、とりわけ小企

業へと素早く移ることが特徴的としてまとめることができる。

離職前に非正社員として働いていた者は、比較的規模の大きい企業へと再入職していくようだ。もっとも、小企業含めすべての企業規模において有意にプラスの効果を示していることから、もとは非正社員だった女性が再入職しやすいことは間違いないだろう。そのうえで、特に大企業へと再入職する傾向が強いというわけである。ただこれは、大企業といっても非正社員としての入職であるかもしれず、後ほど追加的に検討したい。

再入職に関しては、結婚の効果はみられない。だが乳幼児の存在は、女性の就業復帰を妨げる要因となっているようだ。特に、小企業への再入職において、3歳以下の子どもの効果は比較的大きいものとなっている。それだけ、子育て期の母親

表－８ 女性の再入職（就業状態・規模）に関するイベントヒストリー分析結果（競合リスクモデル）

	中小企業・大企業の 正社員への再入職		中小企業・大企業の 非正社員への再入職		小企業の 正社員への再入職		小企業の 非正社員への再入職	
	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比
定数項	－8.719		－9.340		－7.552		－8.875	
無職年数	－0.877	0.416 **	－0.445	0.641 **	－0.944	0.389 **	－0.450	0.637 **
無職年数二乗	0.030	1.030 **	0.013	1.013 **	0.033	1.034 **	0.013	1.013 *
年齢	0.080	1.083 **	0.142	1.152 **	0.109	1.115 **	0.118	1.125 **
無職になる直前職の就業状態（参照基準：正社員）								
非正社員	1.886	6.596 **	2.580	13.192 **	0.439	1.550	2.014	7.496 **
経営者・家族従業者	0.299	1.349	1.312	3.713 **	－1.211	0.298	1)	
無職になる直前職の企業規模（参照基準：中小企業・大企業）								
小企業	1.526	4.598 **	1.721	5.592 **	3.842	46.598 **	3.190	24.295 **
官公庁	1.726	5.615 *	1.301	3.675 **	1)		2.135	8.454 **
本人学歴（参照基準：高校以下）								
短大・高専・専門学校	0.256	1.292	－0.313	0.731 †	－0.320	0.726	－0.118	0.889
大学以上	－0.509	0.601 †	－0.415	0.660 *	－0.290	0.748	－0.532	0.588 †
母親の就業状態（参照基準：正社員）								
経営者・家族従業者	－0.508	0.602	－0.238	0.788	－0.185	0.831	－0.089	0.915
非正社員	0.238	1.268	0.098	1.103	－0.344	0.709	0.228	1.256
無職	0.028	1.028	－0.450	0.638 *	－0.300	0.741	－0.051	0.950
結婚	－0.185	0.831	0.066	1.068	－0.401	0.669	0.315	1.370
3歳以下の子あり	－0.333	0.716	－0.656	0.519 **	－1.169	0.311 *	－0.775	0.461 **
失業率	0.546	1.727 **	0.332	1.394 **	0.042	1.043	0.084	1.087
イベント生起数	97		228		57		105	
－2対数尤度					5199.9			
Nagelkerke R ²					0.256			

（注）1）で示した2つの係数は、独立変数の値が1のときにイベントが生起せず、計算ができないため表示を割愛した。

が、小企業の職に就くのは困難であることを物語っている。大企業に比べて、子育てをしながら働く母親を支える制度が不足しているゆえかもしれないし、他の要因によるのかもしれない。この点は、稿を改めて別途検証が必要な課題と思われる。

それから、失業率の効果について、興味深い結果が観察されている。表－5でみた男性の転職に対する失業率の効果と類似したパターンが、この表－7にも表れている。すなわち、大企業や中小企業への再入職には、失業率の効果が出ているのに、小企業への再入職に限っては失業率とは関連が見出せないのである。繰り返し観察されたこの点は、小企業にだけあてはまる特有の傾向とみてよいのではないだろうか。

最後に、企業規模と就業状態とを組み合わせ、

再入職にみられる小企業の特徴を探ることとした。ここでは、企業規模を2カテゴリー（小企業か、中小企業・大企業か）、就業状態も2カテゴリー（正社員か、非正社員か）にそれぞれ分け、それらを組み合わせた4つのカテゴリーからなる状態への再入職を分析する。その結果を、表－8に示した。

イベント生起数から検討してみると、中小企業または大企業への入職では、正社員となったイベントの回数は97で、中小企業または大企業における正社員再入職イベントの割合は全イベントのうちの29.8%である。他方、小企業への入職で正社員となったのは57回、これを小企業入職の全イベントに対しての割合に直すと、35.2%である。差は小さいものの、小企業のほうが正社員のポスト

を無職女性たちに提供していることがわかる。

しかしどのような女性でも正社員になりやすいというわけではない。実際、表-8でも、さまざまな要因が再入職に効果を及ぼしている。離職直前に非正社員として働いていると、再入職しやすいという結果をみただが、それはどの就業状態と企業規模の組み合わせに対しても通用する話ではない。大企業の正社員への再入職にはプラスに効くが、それ以上に大きな正の効果が大企業の非正社員への再入職においてみられる。つまり、非正社員を経験した女性は、無職になってから相対的に早めに、非正社員へと再びなるという仕組みが垣間見える。若年女性の労働市場のなかで、量的拡大を遂げた非正社員の中身はわりと入れ替わりやすくなっており、あるときは無職になったり、またあるときには無職から再入職したりと、流動的な構造がこの分析結果からもうかがえるといっても言い過ぎではなからう。

3歳以下の子どもの存在は、表-7と同様に、再入職をしにくくさせる要因となっている。ここで同じ小企業でも、そのなかで正社員として働くほうにおいて、乳幼児がいると再入職にマイナスの大きな効果がいっそう顕著であることに気づく。再入職と乳幼児の存在のあいだの負の関連は、それが小企業の正社員となったときに強化されるのである。

注目に値するのは、無職になる直前に小企業に勤めていたことの効果であろう。ただ小企業へと再入職する傾向が高いというだけではない。小企業のなかでも、正社員になるほうが、以前も小企業で勤務していたことが色濃く影響するというわけである。ここにおいて、たとえ現在無職女性であっても、昔働いていた企業が小企業ならば、それがむしろ再入職のときに正社員としての雇用を後押しする要素へと転じうることが示されたといえる。

5 議 論

(1) 小企業で働く女性の規模と定着性

本節では、これまでに検討した実証分析結果を踏まえて、女性のキャリアにおいて小企業がいかなる意味をもっているか、総合的に議論をしたい。まず、小企業で働く女性の規模（ボリューム）とその定着性についてである。既に、小企業で働く女性の規模が相当数にのぼること、とりわけ正社員がいずれの世代のいずれの年齢においても一定以上存在することをみた。ここで重要なのは、一定規模存在する小企業勤務女性たちの中身は、絶えず流動的に入れ替わっていることである。すなわち、女性が小企業に勤務すると、相対的には辞めやすい傾向にあるが、その反面、離職してから早期に労働市場へと復帰しやすいのも小企業での勤務経験がある女性なのである。結局のところ、小企業へと定着するというよりも、小企業での就業経験を活かしてその後キャリア形成をしていく女性たちの姿が浮かび上がってきた。

小企業の女性雇用に関しての最新の調査である日本政策金融公庫総合研究所（2010b）では、小企業の女性はどちらかというと勤続年数が長いという知見が得られているので、本稿の分析結果は一見するとそれと矛盾するよう映るかもしれない。しかし、この食い違いは、両者が対象としたデータの性質により説明がつく。同調査では、従業員の年齢に制限をつけていないのに対して、本稿で利用したJLPSデータでは40歳までの職業経歴を対象としている。つまり前者のデータは、高齢になっても小企業で働き続けている女性を含んでいるのである。定年制度がある小企業は比較的少ないので、高齢女性は、小企業ならば勤務を続けやすいのではないか。だが後者のデータは、若年期のキャリアだけを取り出したので、企業規模

が小さいほうが定着しないという結果になったの
だろう。別のデータによっても、初職からの退職
だけを扱った研究では、企業規模が小さいと女性
は退職しやすいという結果が得られ（中澤、
2008）、その一方で60歳代までの全キャリアを対
象にした研究によれば、企業規模は退職しやすさ
とは無関連としている（平田、2008）。これら2つ
はまったく同じデータを用いた分析にもかかわら
ず、知見は分かれている²³。

それらを総合的に考察すると、やはり若年期に
おいては、小企業にて従業した者のほうが、1つ
の企業へと定着することはせずに企業を辞めたり、
再び入職したりと、労働市場において流動的に
移動をすると思えるのが妥当と思われる。小企業
の勤続年数の平均的な長さに注目したいときには、
中年期以降のキャリアに焦点をあてた分析を
するべきであろう。

では、小企業でキャリアを積む女性たちの流動
性には、どのような意味があるのか。流動的であ
ることで、より悪い状態へと深みにはまっていく
ような悪循環に陥っているとみるべきだろうか。
本稿の分析に基づく限り、そのような悲劇的な話
は描かれない。読み取れる話を以下に整理しよう。

(2) 小企業での勤務経験と再入職

女性たちがキャリアを通して小企業へと転職あ
るいは再入職するときに、小企業で働いた経験は、
その後小企業へと勤める際に有利に働く。小企業
で勤務した経験のある女性は、大企業への転職・
再入職もしがちであるが、それ以上に小企業へと
転職・再入職する傾向が強いことが明らかにされ
た。その結果にみられる系統性は、小企業の採用
条件と、小企業勤務経験者の培ったスキルや経験
とが、うまくマッチングしていることを示してい
るのではないだろうか。大企業に比べ、小企業の

ほうが多様な職務を担うことで、小企業に適した
総合的な職務能力を高めやすく、小企業での採用
において小企業勤務経験がポジティブに評価され
る傾向があるのかもしれない。

さらに、小企業勤務の経験は、正社員への再入
職を後押しするものとなっている。小企業へと再
入職をするのであれば、小企業で勤務した経験者
は、明らかに正社員として再入職する傾向がある。
この背景には、まず、中小企業や大企業と比べ、
小企業は女性正社員の割合が多いことがある（日
本政策金融公庫総合研究所、2010b）。言い換え
れば小企業では相対的に正社員のポストが多めだ
ということである。しかしそれだけでは、なぜ大
企業経験者に比べ、小企業経験者が小企業の正社
員になりやすいのかを説明しきれない。考えられ
る理由の1つは、先に述べた小企業特有のスキル
の問題である。さらにもう1つは、小企業の人材
採用である。

(3) 小企業の人材採用・育成と満足度

企業規模が小さいほど、家族や友人のネット
ワーク、つまり社会的ネットワークを活用した求
人をする傾向があるといわれる（国民生活金融公
庫総合研究所、2008）。小企業はそうように、人
のつながりを通して適材を探しているのであれば、
上記の結果が得られるのはうなずけよう。ネット
ワークを通じて、小企業の正社員に適した人を、
その人の過去の職業経歴を事前にスクリーニング
しつつ探してきているのだ。その過程で、小企業
へと勤務していたかどうかとも候補者を絞るための
情報として用いられているのかもしれない。小企
業の人材採用では、人を介しよい人を探してくる
ことがあくまで基本である。それこそが、経営者
からみても満足であり（国民生活金融公庫総合研
究所、2008）、また従業員の満足度も保たれてい

²³ さらにいうと、使用した統計解析法は、大きいえばどちらもイベントヒストリー分析の範疇に入るモデルである。

る事実（日本政策金融公庫総合研究所、2010b）の基礎にあることなのだ。互いに、適した職場、ポストに見合うような人を、事前に選抜してから採用しているのだから、小企業の採用や就労をめぐる満足度の高さは、ある意味約束されたもののだといっても過言ではなかろう。

もちろん、満足度を維持・向上させる仕組みが、小企業に内在しているとみることもできる。採用と人材育成の都合上、そうせざるを得ないという側面があるのだ。一般に、学歴は人的資本の指標とされるが、小企業は高学歴の人材を採用しにくい。高学歴女性は、大企業もしくは中小企業へと転職しがちである。それゆえ、新規の採用よりも、内部での訓練を通じた人的資本形成を中心に据えた組織編制をしていかなければならない。そこで、社員が継続的に働き、意欲を維持させるため、さまざまな働きかけが必要となる。責任のある仕事を任せたり、資格取得などの補助をしたりと、それらのような方策を通して、社員の意欲と能力を向上させようとする。労働市場における不利な位置を逆手にとって、より豊かに働くことのできるよう職場環境を整えているわけだ。

このように、小企業の満足度が高いのは、まったく偶然とは考えがたい。採用や育成のプロセスのなかに、社会的意味を帯びたメカニズムがあると考えるべきだろう。

(4) 小企業の採用と労働市場状況

社会構造レベルにおける大企業や中小企業との違いとしておさえておくべきは、労働市場の状況の影響を小企業では受けにくいという点である。労働市場が緩んでいるときに女性は離職しやすくなる、そのような結果が第4節では得られた。これは、女性のパネルデータをもとに分析した、樋口・阿部（1999）と整合的である。では、無職から再就職するときには労働市場の影響を受けるか否かと問われれば、労働市場が緩いときほど女性

の再就職は起きやすい、だが小企業についてはそのような関係はみられない、と答える。小企業へと再就職に関して、労働市場の影響は確認されなかったのである。

この知見を解釈する鍵も、小企業の人材採用にあると思われる。一般に、企業規模が小さいほど、人材採用の頻度が低いことが知られる（国民生活金融公庫総合研究所、2008）。小企業では、仕事の量の多寡に応じて必要な従業員数が実質的に決まるので、求人活動が労働市場の状況に対して敏感になるようなことはないのだろう。それに加えて、人材を採用するときに、多くの人を同時に採用することも、小企業ではあまりない。従業員のうち、ある人が辞めるとなると、その人が担っていた職務をこなすに足る人をただ一人だけ採用するのが基本的な形態であろう。しかも、空いたポストを埋めるのに、社会的ネットワークを活用する傾向がある。ネットワークに強く依存し、それが有効に活用されるならば、もはや労働市場における余剰労働力の量は採用活動の成否に影響をもちえない。このことも、労働市場の状況と小企業の採用活動との関連を希薄にさせる一因ではないだろうか。小企業の場合、労働市場の需給とは相対的に独立の採用活動メカニズムが働いているとみるべきである。

(5) 女性のキャリアを通してみえた

小企業の課題

ただし、分析結果から示唆される小企業の女性雇用に関する課題も指摘できる。その最たるものは、乳幼児を抱えた女性たちが、小企業へと再就職する傾向が弱いことである。もっとも、中小企業や大企業についても、そのような女性は再就職しにくいのであるが、それよりもいっそう小企業への再就職の壁は高いのである。これは、子育て期女性の就労支援制度の有無によると思われる。大企業などとは違い、小企業では、子どもの看護

休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの制度が存在しないことが多い。だが、実態としては、仕事と育児を両立できるよう柔軟に対応していることが知られる（日本政策金融公庫総合研究所、2010b）。実態レベルでは大企業と比べても遜色なく、子育て期女性にとって働きやすい環境が、小企業にも用意されているのだ。

そのような実態レベルでの対応と就労環境は、広く知られるものにならなければいけない。求職者にとっては、制度の有無は情報として事前につかむことができるが、実態はなかなかよくわからない。そうすると、制度がない小企業は、子どもがいる主婦たちの再入職において、魅力的な選択肢として映らなくなってしまう。規模が小さいゆえに、小企業であるほど、優秀な従業員を1人採用することが特に大きな意味をもつ。そこで、子育て期にある優秀な女性社員候補を、制度の不在でみすみす逃すのは、小企業にとって損失が大きい。また一方で、本当は働きやすい良好な雇用機会を提供するはずの小企業から目を背けるのは、女性にとってあまりにも損失が大きい。小企業が自ら情報を発信して、その就労環境のよさを訴える必要がある。それと同時に、制度的な整備も徐々に進めていくことが肝要であろう。

6 さいごに

本稿では、女性のキャリアにおいて小企業がいかなる意味をもつか、計量分析結果を軸に検討をしてきた。ここで、得られた知見を要約しよう。第1に、小企業に勤める若年女性は、流動的なキャリアを歩みやすいことである。小企業に雇用される女性は一定以上の規模で存在するが、その中身たる個人は絶えず入れ替わっているものとして理解しうる。

第2に、小企業へと勤務していた経験は、離職後に活かせることである。再入職の際に、小企業へ

と移動しやすいだけでなく、小企業ならば正社員としてキャリアの再出発をはかりやすいことが明らかにされた。

第3に、労働市場の需要側としては大企業などと比べて不利かもしれないが、それが逆に働きやすい職場環境づくりにつながっていると推察されることである。他の調査結果もあわせて総合すると、従業員を近い範囲から採り、大事に働かせるような好循環があるように思われるのである。

第4に、小企業でのキャリアは、労働市場の状況の影響を比較的受けにくいことである。採用の規模や範囲が小さいことや、人材の紹介などで社会ネットワークを活用する点など、小企業の採用活動の特色ゆえであると思われる。

しかし第5に、仕事と育児を両立させる制度の不在ゆえか、小さな子を抱えた女性たちにとっては小企業は再入職しがたいという欠点もみえた。実態としては、従業員の少なさゆえに柔軟に働けるのだが、それは求職者にとってはなかなか理解しにくいのではないだろうか。やはり、ワークライフバランス実現のための制度を整備することが急務であろう。

総じていうと、女性にとって、キャリア形成過程で小企業へと勤務することは、さまざまな利益をもたらす選択肢ではないかとの結論に至る。中小企業や大企業と比べると、小企業からは退職しやすいという結果は確かにみられた。しかしそれは、劣悪な環境からの脱出という意味をもつとは到底考えがたい。むしろ、職場のなかで働き方を柔軟に調整するのと同時に、労働市場の内と外を出入りすることを通して、自らの希望にかなう柔軟な働き方と生活との調和の達成へと近づけているのかもしれない。それを小企業が可能にできるのは、小企業が正社員でも非正社員でも大きな待遇の差異がみられず、かつ離職した後でも小企業勤務キャリアを評価して正社員採用へとつなげているからではないだろうか。現代日本では、女

性のキャリアにおける小企業の意味は、流動化社会へのスタートラインであるのかもしれない。
会のなかで仕事と生活のどちらも妥協しない生き

謝 辞

本研究は、科学研究費補助金基盤研究(5) (18103003, 22223005) の助成を受けたものである。東京大学社会科学研究所パネル調査の実施にあたっては、社会科学研究所研究資金、株式会社アウトソーシングからの奨学寄付金を受けた。パネル調査データの使用にあたっては、社会科学研究所パネル調査企画委員会の許可を受けた。記して感謝を申し上げる。

〈参考文献〉

- 今田幸子 (1990) 「地位達成過程」 岡本英雄・直井道子編『現代日本の階層構造 4 女性と社会階層』東京大学出版会、pp.39-62
- 岩井八郎 (2008) 「戦後日本型ライフコースの持続と変容 (Ⅱ) —女性の学歴とライフコースの分析—」 中井美樹・杉野勇編『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』文部科学省科学研究費補助金 (特別推進研究) 研究成果報告書、pp.75-99
- 岩井八郎・真鍋倫子 (2000) 「M字型就業パターンの定着とその意味—女性のライフコースの日米比較を中心に」 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.67-91
- 岩永雅也 (1990) 「アスピレーションとその実現」 岡本英雄・直井道子編『現代日本の階層構造 4 女性と社会階層』東京大学出版会、pp.91-118
- 岩間暁子 (2008a) 『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
- (2008b) 「既婚女性の就業行動に関する日韓比較」 有田伸編『2005年SSM調査シリーズ13 東アジアの階層ダイナミクス』文部科学省科学研究費補助金 (特別推進研究) 研究成果報告書、pp.157-179
- 大橋靖雄・浜田知久馬 (1995) 『生存時間解析—SASによる生物統計』東京大学出版会
- 岡本英雄 (1990) 「序論」 岡本英雄・直井道子編『現代日本の階層構造 4 女性と社会階層』東京大学出版会、pp.1-12
- 岡本英雄・直井優・岩井八郎 (1990) 「ライフコースとキャリア」 岡本英雄・直井道子編『現代日本の階層構造 4 女性と社会階層』東京大学出版会、pp.63-89
- 尾高煌之助 (1989) 「二重構造」 中村隆英・尾高煌之助編『日本経済史 6 二重構造』岩波書店、pp.133-184
- 川口明 (2002) 「ダグラス＝有澤法則は有効なのか」 『日本労働研究雑誌』 501、pp.18-21
- 国民生活金融公庫総合研究所 (2008) 『小企業で働く魅力』中小企業リサーチセンター
- 雇用職業総合研究所編 (1987) 『女子労働の新時代』東京大学出版会
- (1988) 『女性の職業経歴—1983年「職業移動と経歴 (女子) 調査」再分析』
- 酒井正・樋口美雄 (2004) 「均等法世代とバブル崩壊後世代の就業比較」 樋口美雄・太田清・家計経済研究所編『女性たちの平成不況—デフレで働き方・暮らしはどう変わったか』日本経済新聞社、pp.57-85
- 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
- 四方理人・馬欣欣 (2006) 「90年代における両立支援施策は有配偶女性の就業を促進したか」 樋口美雄・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 [Ⅱ] 税制改革と家計の対応』慶應義塾大学出版会、pp.169-190
- 篠塚英子 (1984) 『日本の女子労働』東洋経済新報社
- 白波瀬佐和子 (2000) 「女性の就業と階級構造」 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.133-155

- 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』48(2)、pp.130–142
- 富田安信・脇坂明 (1999) 「女性の結婚・出産とその就業選択」『大阪府立大学経済研究』45(1)、pp.133–145
- 富永健一編 (1979) 『日本の階層構造』東京大学出版会
- 直井優・川端亮・平田周一 (1990) 「社会的地位の構造」岡本英雄・直井道子編『現代日本の階層構造4 女性と社会階層』東京大学出版会、pp.13–37
- 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、pp.111–131
- 中尾啓子 (2008) 「正規雇用者の転職と地位達成」谷岡一郎・仁田道夫・岩井紀子編『日本人の意識と行動—日本版総合的社会調査JGSSによる分析』東京大学出版会、pp.135–150
- 中澤渉 (2008) 「若年労働市場の流動性とは—生存分析アプローチから」佐藤嘉倫編『2005年SSM調査シリーズ15 流動性と格差の階層論』文部科学省科学研究費補助金（特別推進研究）研究成果報告書、pp.113–131
- 日本政策金融公庫総合研究所 (2010a) 『2010年版 新規開業白書』中小企業リサーチセンター
- (2010b) 「小企業の女性雇用に関する実態調査」日本政策金融公庫ホームページ (http://www.jfc.go.jp/findings/gri/v_findings/sme_findings2.html)
- 原純輔 (1981) 「職業経歴の社会学的研究—到達点と課題」雇用促進事業団職業研究所編『職業の社会学的研究（その3）』、pp.2–31
- 樋口美雄 (1995) 「『専業主婦』保護政策の経済的帰結」八田達夫・八代尚弘編『「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・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」樋口美雄・岩田正美編『パネルデータから見た現代女性—結婚・出産・就業・消費・貯蓄』東洋経済新報社、pp.25–65
- 平田周一 (2002) 「流動化する労働市場？」原純輔編『流動化と社会格差』ミネルヴァ書房、pp.88–117
- (2008) 「女性の職業経歴とライフコース—女性の就業はどのように変わったのか」中井美樹・杉野勇編『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』文部科学省科学研究費補助金（特別推進研究）研究成果報告書、pp.137–156
- 三輪哲 (2008) 「『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査2007』における標本特性と欠票についての基礎分析」(東京大学社会科学研究所パネル調査ディスカッションペーパーシリーズ10)
- 渡辺深 (1991) 「転職—転職結果に及ぼすネットワークの効果」『社会学評論』42(1)、pp.2–16
- 渡辺勉 (2008) 「男女差からみた転職のパターン分析」渡辺勉編『2005年SSM調査シリーズ1 世代間移動と世代内移動』文部科学省科学研究費補助金（特別推進研究）研究成果報告書、pp.257–278
- 渡辺勉・佐藤嘉倫 (1999) 「職歴にみる戦後日本の労働市場」『社会学評論』50(2)、pp.197–214
- Allison, P. D. (1984) *Event History Analysis*, Sage
- Blau, P. M. and O. D. Duncan (1967) *The American Occupational Structure*, Free Press
- Goldthorpe, J. H. (1980) *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford University Press
- Granovetter, M. S. (1974) *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, The University of Chicago Press (渡辺深訳 (1998) 『転職—ネットワークとキャリアの研究』ミネルヴァ書房)
- Nakazawa, W. (2008) “Has the Youth Labor Market in Japan Changed?—An Event History Analysis Approach.” *International Journal of Japanese Sociology*, 17, pp.129–146
- Yamaguchi, K. (1991) *Event History Analysis*, Sage