

Voices of Women Musicians in the Japanese Music Industry : a survey questionnaire and interview study

Beste Sevindik

Abstract: This article delves into the experiences and perspectives of women musicians in Japan's music industry, presenting the results of both a questionnaire survey and interviews conducted with women musicians in various roles, such as performers, composers, conductors, producers, and educators. It highlights the challenges the musicians face as women in the industry and their efforts to overcome them through strategies such as self-management strategies and seeking out support from peers and networks. The survey results reveal issues related to job insecurity, low pay, and gender discrimination. The interviews provide a deeper insight into their experiences, insights, and aspirations, including the lack of representation and support for female musicians. Direct quotes from the interviews are used throughout the article to provide a more comprehensive understanding of the women musicians' perspectives. The importance of representation and diversity in the music industry is highlighted, along with the need for more support and resources for musicians.

Key words: women musicians, music industry, Japan, portfolio careers, challenges and coping strategies, representation

Introduction

The music industry is known for its precarious working conditions, which are particularly challenging for freelance musicians (Nørholm-Lundin 2022, 1). While artistic and freelance work provides autonomy, flexibility, and opportunities for self-actualization through engaging work, it is also associated with relatively low wages, job insecurity, and limited opportunities for career advancement (Lorenz, 2017, 9). Studies conducted on women musicians working as professionals in the music industry in the UK and US show that women musicians, especially freelance workers, have unique obstacles to overcome when pursuing a sustainable musical career (see Lorenz, 2017; Armstrong 2013). According to Armstrong (2013), even though opportunities for women in the music industry have progressed in recent years and that women are now more widely represented across various sectors, they still only occupy 32.2% of all music industry-related jobs in the UK. Moreover, they earn less than their male counterparts, often face obstacles that hinder their career progression,

and are more likely to give up their careers prematurely (298).

In the case of Japan, gender disparity in the music industry is also significant, especially in leadership positions. According to an article published by JWCM, even though the majority (73 percent) of students enrolled in major music universities and who graduate are women, less than 40 percent of faculty members in these universities are women. Additionally, women only occupy 10 percent of board member positions for public interest incorporated foundations related to performing arts, and only 6 percent of board member positions for seven orchestras in Tokyo. This gender disparity is a reflection of broader societal norms and expectations that limit women's career advancement opportunities in the music industry, among other fields.

Research Design and Methodology

The purpose of this small-scale research study is to investigate the socio-economic situation surrounding women musicians working within the contemporary music industry in Japan and to gain a better understanding of their professional lives. Chapter 1 will offer an overview of the questionnaire survey results, categorized by themes and topics, and supplemented with selected quotes from the answers to the open-ended questions. In Chapter 2, an analysis of interviews conducted with several women musicians will be presented, with direct quotes from the interviews used to provide a deeper understanding of their experiences, insights, and aspirations in the music industry.

The research methodology used for this study involved first organizing a questionnaire survey and subsequently conducting follow-up one-on-one interviews with the respondents. The online survey was distributed through Google forms from October 24, 2022 through November 15, 2022. To promote the survey, an online link was shared through email and social media channels to the researcher's and supervisors' contacts who identify as women, have worked or retired from the music industry in some capacity, and are not presently employed outside of Japan. Participants were deemed eligible to take part in the survey upon providing their consent to participate.

The survey received responses from 135 women who work in various roles such as performers, conductors, composers, producers, singer-songwriters and educators within the contemporary music industry of Japan. Nine of the survey respondents who expressed an interest in participating in further discussions were then selected for follow-up interviews. The interviews were conducted in the form of qualitative expert interviews (Flick 2009, 165) to include these nine professionals in the study as representatives of their specific field of expertise. The one-on-one interviews took place online in November, 2022 via video conferencing software and were recorded and

transcribed verbatim with the participants' consent. The recordings were approximately 30-40 minutes.

The questionnaire survey was designed to explore the socio-economic status of women musicians, covering aspects such as their educational background, profession, income, career advancement, job satisfaction, and other relevant factors such as the impact of the Covid-19 pandemic on their careers. The survey also featured several open-ended questions that aimed to delve into the participants' perspectives and experiences on various topics, including mentoring, work-life balance, career obstacles and their suggestions on what is necessary to overcome such obstacles, and additional skills that one might need as a musician in today's ever-changing circumstances. The expert interview questions included a variety of topics, ranging from the participants' career paths in the music industry to their daily routines and practices. The questionnaire survey and interview data, which were initially conducted in Japanese, were translated into English by the researcher. The open-ended text responses and interview data were subsequently coded and organized into specific themes and categories.

Table1. Background information of the interview participants

Pseu donym	Age	Actives	Education	Genre	Instrument
A	26-35	Performance, Teaching (junior/high school)	Master's Degree	Classical	Church Organist
B	36-45	Performance, Music Production, Writer (essays, non-fiction)	Master's Degree	Pop	Singer-song writer
C	46-55	Teaching (voice trainer, chorus instructor), Accompaniment	University Degree	Classical	Pianist
D	56-65	Performance, Teaching (private), Composition and Production	University Degree	Jazz	Saxophonist
E	36-45	Composition, Teaching (university, private)	Doctoral Degree	Classical	Composer
F	36-45	Performance, Music Production, Teaching (private lessons, high school)	University Degree	Pop	Singer-song writer
G	26-35	Performance, Teaching (private lessons)	Master's Degree	Classical	Vocalist (Soprano)
H	36-45	Performance, Teaching (private lessons, middle/high school)	Master's Degree	Classical	Trumpeter
I	56-65	Performance	University Degree	Traditional	Various

Chapter 1. Overview of Questionnaire Survey Results

A total of 135 women working in different positions in Japan's contemporary music industry including performers, conductors, composers, producers, singer-songwriters and educators responded to the survey.

Genre of Music, Age, Education Level

The largest proportion of the respondents (67 percent), belonged to the classical music category. The second-highest group was those associated with traditional Japanese music or *hōgaku*, accounting for 26 percent of the participants. The remaining percentage of respondents were involved in pop and jazz music. Around 16 percent of the women reported their age as between 26 to 35 years, while 23 percent belonged to the age group of 36 to 45 years. The majority of the respondents, comprising 61 percent, were 46 years old or older. More than 90 percent of the participants hold a bachelor's degree or higher. Among them, 84 percent received their degree from a professional music education institution. About 49 percent of the participants reported having children, among whom 22 percent have children under the age of 18.

Length of Career, Number of Occupations

The survey results revealed that the majority of the participants (82 percent) had been employed in the music industry for over a decade, with over 60 percent having worked in the industry for over 20 years. Only 9 percent of the respondents reported working in the industry for less than five years. Additionally, the length of one's career differed depending on their employment role. Most of the participants (69 percent) identified their primary occupation as within the music industry. Among them, 83 percent also held a secondary music-related job. Overall, almost all respondents (95 percent) reported having two or more sources of income, regardless of whether their primary occupation was in the music industry or not.

Primary Occupation, Type of Employment, Hours Worked, Income

The survey indicated that the most frequent primary occupation reported by the respondents was in education and teaching (58 percent), with music production (10 percent) being the second most common occupation. Among women who had two jobs in the music industry, the most common combination was education/teaching and performance (self-employed/freelancer), followed by education/teaching and music production/songwriting. The number of hours a week spent working in the industry varied depending on the type of employment. Above a quarter of the respondents (26.7 percent) said that they work less than 10 hours per week in the music industry, excluding any time spent working in non-music-related jobs. This was followed by 24 percent between 11 and 20 hours, 21 percent between 31 and 40 hours, and almost 12

percent between 31 and 40 hours. Only 16 percent work more than 40 hours.

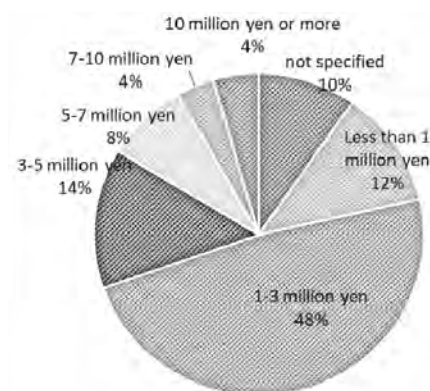


Graph 1: Weekly Hours Worked (general)

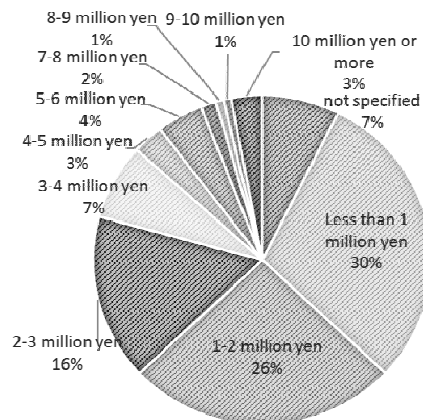


Graph 2: Weekly Hours Worked in Music Industry

Overall, 60 percent of respondents earned less than 3 million yen (app. 20,500 euro) per year including all music and non-music related jobs. Above half of the respondents (55 percent) earned 2 million yen (13,600 euro) or less per year from their music related primary occupation and side jobs.



Graph 3: Yearly Income of Respondents (general)



Graph 4: Yearly Income of Respondents (music-related occupation)

A significant portion of the respondents (36 percent) reported that they are unable to support themselves financially through their work in the music industry alone. On the other hand, half of the respondents (50 percent) stated that they can sustain themselves through their music-related work and their partner's income. Additionally, 21 percent of the respondents reported that they rely on financial support from their parents in order to make a living from their work in the music industry. 45 percent of respondents did not consider themselves to be financially stable as a musician living in Japan, and 41.5 percent did not agree that there were sufficient opportunities to

work and perform as a musician. Additionally, 43 percent of respondents stated that the compensation system had a negative impact on their career. 44 percent of the respondents were satisfied with having a portfolio career that combined various professions within the music industry. On the other hand, 45 percent of the respondents would rather have only one music-related job instead of combining multiple professions.

“It is becoming harder to get by compared to the previous generation because the compensation is much less [...] the times are different from when money was surplus during the bubble economy.”

Vocalist (survey)

“Classical musicians often have to spend money to organize and perform their own concerts. People who can't afford this structure can't continue performing until they have a stable income and known name. [...] The working conditions are impossible. I feel that this cannot be changed unless the government intervenes.”

Vocalist (survey)

Negative impacts of Gender inequality, Work-life balance, Impact of COVID-19 Pandemic

According to the survey, 44 percent of respondents believed that their gender had affected their career, with 23 percent saying they had experienced discrimination. A quarter felt that the gender imbalance in their workplace negatively affected their career, and 45 percent stated that their work environment didn't offer adequate support. Meanwhile, 32 percent reported that a poor work-life balance had impacted their career, and nearly 60 percent said the COVID-19 pandemic had had a negative effect on their professional lives.

“Despite the progress made in recent years towards gender equality in the music industry, men still dominate positions of power in the world of composition. The fact that competition judges and grant selection committees are mostly male continues a system of male-centred values and reinforces the notion that only works deemed "good" by male perspectives are worth recognition.”

Composer (survey)

“The number of concerts has been halved due to COVID-19, and even now there are many restrictions at the venues not to mention the hurdle of planning a concert by yourself.”

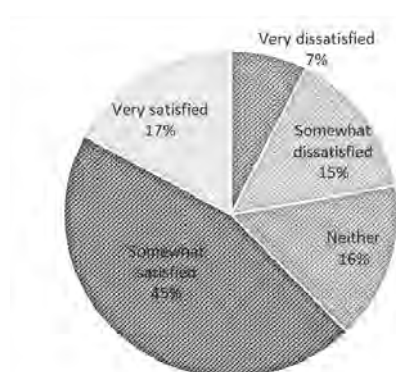
Harpist (survey)

“As I get older, I often worry about how much longer I can actively participate in the music industry.”

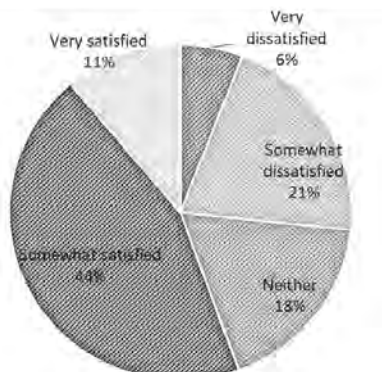
Vocalist (survey)

Career Progress and Job Satisfaction

A majority of the women (55 percent) expressed high levels of job satisfaction despite facing challenges. More than half of women across all income levels reported satisfaction with their primary music-related job. Additionally, 62 percent of respondents felt that they had achieved what they wanted in their careers thus far. Around half of the respondents (50 percent) indicated that they are living a fulfilling life as a musician. The study also found correlations between career satisfaction, career progress satisfaction, and higher income.



Graph 5: Satisfaction with Career Progress



Graph 6: Satisfaction with Music Career

Table 2: Correlations between career satisfaction, career progress satisfaction, and higher income

	Satisfaction with Career Progress	Satisfaction with Music Career	Yearly Income (general)	Yearly Income (music)
Satisfaction with Career Progress		.657** 135	.243** 122	.371** 125
Satisfaction with Music Career			.335** 122	.400** 125
Yearly Income (general)				.750** 122

** $p < .01$

Challenges Women Face Within the Japanese Music Industry

Survey participants were asked to express their opinions on the most significant challenges that women in the Japanese music industry face today. The responses were analyzed and grouped into six categories. The category with the highest percentage was "Childbirth/childcare" at 32 percent, followed by "Gender inequality" at 22 percent. "Low income/wages" and "Poor work-life balance" were cited by 12 percent, and 8 percent of respondents mentioned the "Importance of physical appearances". The remaining responses were divided into "Sexual harassment," and "Lack of Societal Understanding and Support".

“Employment is not stable, especially in the case of freelancers. There are only a few places where you can get a full-time employment, many lecturers and teachers work part-time. I feel that there are many cases where so-called heavyweights have stayed in the few regular positions, positions that have a great influence on the industry. In addition to the unbalanced gender ratio, I feel that the top of the industry is mostly male.”

Vocalist (survey)

“Not being able to have financial stability affects your mental health.”

Pianist (survey)

“Women musicians – especially singers – are seen as sexual objects. It is difficult to maintain a professional distance with the fans on social media”

Jazz Vocalist (survey)

What Women Musicians Need for Sustainable Careers

Survey participants were also invited to share their opinions on what women musicians need in order to have a sustainable career within the music industry in Japan and/or overseas. The responses were analyzed and grouped into five categories. “Support from government/organizations” was highest at 31 percent, followed by “Improving social and professional skills” at 28 percent and “A better childcare system” at 20 percent. “Gender Equality” and “Social Awareness and Understanding” were at 11 percent and 10 percent respectively.

“During the pandemic, I was reminded once again of the fragility of our profession. In Japan, the status of classical music is not as established compared to other professions. [...] I think it is essential to have a compensation system that can maintain a stable standard of living.”

Vocalist (survey)

Mentorship

Half of the respondents received mentorship and a large majority of those who were mentored (86 percent) reported that it had positively impacted their careers. Furthermore, respondents were asked an open question about how mentorship had contributed to their careers, with answers ranging from music-specific skills such as technique and expression to advice on career development and work– (private) life balance. Some women found that the mentoring they received was beneficial for enhancing their performance skills, while others found it helpful for career guidance such as selecting a job or field of specialization, and learning how to book concerts, network, and teach.

“I learned what kind of path to follow in order to pursue my career in the future” Violinist (survey)

Especially for women from the Japanese traditional music, mentoring entailed advice on developing a certain 'mindset' towards their craft:

“By sharing food, clothing and shelter with the master from the very beginning, you learn things that cannot be acquired through technical lessons alone, such as the mental attitude of a performer, the mental attitude of a leader, how to perform, how to behave... I learned how to feel and respond with my eyes, ears, skin and heart, and this is crucial for me as a performer.”
Shamisen player (survey)

Mentors' advice was not always helpful for composers due to the constantly shifting musical landscape and generational differences:

“I am grateful to those who gave me advice, but I feel that the advice of the older generation is almost useless in today's ever-changing circumstances.”

“I received a lot of advice from a senior composer who was my supervisor during my Ph.D. studies. That being said, I feel that there was little applicable advice when it came to finding a paid job.”

Changing Music Industry and Acquiring New Skills

The survey participants were asked in the form of open-text question whether they think that the skills required of musicians had evolved compared to past generations. 80 percent of the participants responded affirmatively and indicated that new skills are now necessary for a sustainable career in the music industry. Five categories were created based on the written responses of the participants. The most significant

category was “Social media skills” at 36 percent, followed by “Advancing professional skills” at 28 percent, and “Entrepreneurial skills” at 24 percent. The remaining 12 percent were equally divided between “Teaching/pedagogical skills” or “Working on one's physical appearances”.

“The skill to plan and manage events has become more crucial than ever before with the increase in independently planned concerts that do not rely on management companies.”

Pianist (survey)

“Vocalists are now not only expected to have good singing abilities but also to look good on stage as they are perceived as celebrities; there is a growing emphasis on appearance in addition to singing talent, especially as new vocalists debut every year.”

Soprano (survey)

“Today's performers need to have the skills to develop their own distinctive style, including an online presence, as a means to broaden their audience reach amidst the rapidly changing world, particularly with the impact of the COVID-19 pandemic.”

Violinist (survey)

Chapter 2. Analysis of the Interviews: Voices of Women Musicians

The survey results showed that women musicians who are working in the Japanese music industry are managing various types of employment (from being an employee within an institution to working freelance, and from part-time to full-time work) while also juggling multiple jobs and professions. The changing social and cultural environment of music has considerable implications for professional musicians and their work in diverse fields (Smilde 2021, 30). Musicians are now required to operate in diverse cultural contexts and play various roles due to lack of job security and the need for flexible career patterns. This has resulted in an increase in freelance work and need to possess entrepreneurial skills (ibid). Consequently, many musicians today pursue what is known as a “portfolio career,” which involves engaging in multiple professional activities and taking on various interrelated roles in order to sustain their professional lives (ibid).

The majority of the respondents have such portfolio careers, they are actively engaged in diverse occupations, often working in more than one occupation simultaneously. Their creative occupations are not restricted to a single workplace or organization and their work takes place across a wide range of locations, including traveling to various

places in Japan and abroad for rehearsals, performances, and workshops. They work in various spaces, including their homes, concert halls, recording and rehearsal studios, churches, and educational institutions.

“E”, a classically trained composer and educator, works at three different universities as lecturer, gives private piano and composition lessons at home and works on her own compositions once a week. Since “E” is a part-time lecturer, she needs to be employed in several different universities to be able to sustain her career:

“I cannot make a living unless I work at multiple universities and have a lot of classes. My colleagues who only work at one university are struggling, and I think the industry as a whole is generally having a difficult time. [...] I got a PhD, but even so, I'm a part-time lecturer and I'm making a supplementary income plan.”

As the survey showed, even though majority of the women (90 percent) are highly educated, more than half of the respondents earn below 2 million yen per year. When asked how she felt about her music-related income, piano accompanist and teacher “C” responded as follows:

“I have graduated from Tokyo University of the Arts, which is said to be the best music college in Japan. I can earn a certain amount of income with my diploma. That being said, the wages that you can earn from performing/teaching classical music in Japan is very low and there is no financial guarantee, so it's not like I earn that much money.”

According to soprano “G”, who is also a graduate of the same university, the main challenge for people who want to pursue a career in music is figuring out how to establish themselves after the university education:

“Unlike other people who work for companies, there is no fixed route for us musicians to become a member of society like becoming a company employee.”

“G” confesses that she had feelings of intense anxiety and fear because she didn't know how to proceed with her career after graduating. The soprano decided to go abroad to further study and to “delay this feeling of anxiety”. However, the first months were challenging as she struggled to achieve the desired results on the entrance exams for music colleges she applied for:

“I was really afraid of continuing to be neither a student nor a working

member of the society, so I pushed myself to get results in about half a year. There was a time when I fell into a state where I felt extremely frustrated and wondered what I should do.”

“G” expressed frustration that she did not learn the necessary skills to prepare for her career after graduation and to secure employment in the music industry:

“No one has ever taught me what I can do or what I should do to effectively find work. I really wonder why we haven't had the opportunity to learn about these things.”

“A” is a classically trained pipe organ player who obtained her Master's degree in the Netherlands before returning back to Japan. Due to the difficulty of owning a pipe organ and the limited number of places to practice and play the instrument in Japan, “A”'s career has evolved more towards education and choir instruction. She is now employed as an elementary and middle school music teacher and choir instructor at a Christian school with a full-time contract. Since “A” ended up in teaching on a regular basis rather than performing, she acknowledges that she had to learn different skills by doing and self-educating:

“What I am now doing and what I studied for are completely different. Rather than playing my instrument, I often teach how to sing songs and how to sing together. To be honest it would have been better if I had properly studied for a diploma in vocal music or choir accompaniment. Now I'm taking vocal lessons and studying myself.”

“A” states that performers nowadays have to learn all kinds of entrepreneurial skills to have a sustainable career:

“You have to arrange your own concerts, think about your income, and negotiate with the hall. In order to attract audiences, you have to use social media and other means to promote yourself and sell tickets. I don't think I possessed these skills and had the power in me to do all of that. [...] Thankfully, I have a fixed contract with the school which allows me to live on my own. [...] if you don't teach regularly, it is really difficult to make a living just by performing.”

After obtaining her master's degree in Europe, trumpet player and educator “H” returned to Japan like “A”, and faced difficulties in adjusting and finding financial stability in the beginning, but having a network of contacts ultimately helped her find

a more stable situation:

“The first year was my work situation was very unstable, but after a while I started reaching out to my contacts – such as my old classmates from the conservatoire and my former teachers and mentors – they helped me a lot with finding jobs and slowly getting on my feet, things became gradually more stable.”

“H” states that as a woman musician there might be moments in your career where you face the danger of “losing it all at once”. This is not only relevant when musicians have to reestablish their professional lives in a new setting. It is especially challenging for women freelance musicians “to find a way back to their work after childbirth”, as “H” experienced it herself after her son was born, and not to leave “a hole” in their careers:

“I had to stop with all my work after childbirth because I really wasn't doing well physically. I had no choice but to take a break. [...] I was very lucky because I worked in places where people opened their doors and waited for me, and that I was able to quickly return. It is very difficult for women in general to balance childbirth and childcare with their careers. That's why the connections you have within the music world are so important. I am trying to connect with others as much as possible and to show that I am an active musician and that I am capable of doing different things.”

The composer/educator “E” argues that gender issues pose obstacles for women musicians in various situations and that it has adverse effects on the music industry:

“At the university where I work, there are 20 faculty members, but when about 17 people gather, I am the only woman. I'm used to that kind of environment, but it's still unnatural. At music colleges, most of the students are women, but most of the teachers are men. I think this environment, like the 17:1 balance, is bad for the music industry as a whole.”

According to “I,” who is a member of a professional all-women hayashi, women have been able to perform on stage in traditional performing arts for the past 30 years, but it still remains a male-dominated field. Despite the increase in women performers of traditional music, men are still considered to have “a higher value as performers”, and that women performers are still seen “considerably inferior” compared to them:

“It's a custom in Japan for men to be on top, and to be honest I think it's

pretty much the same everywhere. However, in the world of classical performing arts, this is particularly noticeable. To put it bluntly, the performance fee is much lower for women, period.”

"I" states that sexual harassment is a significant issue for women in traditional performing arts and argues even some living national treasures deny its existence, perpetuating a culture where it is seen as normal. While younger generations reject this attitude, speaking up about it could still lead to career-ending consequences, and change will only happen if those in power take action:

“Sexual harassment still exists. In an industry that tolerates that, if we put what happened into words and sue the perpetrator, our career might be over. Men openly say that there is no sexual harassment in our world and this put pressure on us. If this were to happen in the general public, of course there would be lawsuits. Unfortunately, there are many great performers in the world of traditional performing arts, such as living national treasures, who live their lives thinking that this is normal. It's really embarrassing. Thankfully, the younger generations think this is no longer acceptable. [...] Unless the people above don't acknowledge this, it will continue.”

As Soprano “G” stated, in auditions for certain opera productions, women vocalists are more likely to be confronted with questions about their marital status, whether they have children, or even if they are pregnant or planning to be. These controversial audition questions make “G” often feel that she is “fighting” in an unjust “arena” against vocalists without family obligations who can concentrate fully on their career:

“If I am at an audition and if they know (from my application) that I am married from my application, they ask me if I have any plans to have children. I do understand that if you are pregnant, it might be necessary for the production team to know since you might need a substitute. That said, I do still find this problematic. Some people might be sensitive to such questions and not be able to answer it with confidence. Also, if a woman cannot go on stage just because she is pregnant, I think that is inherently a problem. [...] the audition side of music industry hasn't improved much and such sexist thinking still exists.”

As both composer/educator “E” and pianist/educator “C” expressed, parental duties and house chores often fall solely on women in addition to their work responsibilities. “E” stated that she is managing her professional work while also taking care of the children and household chores by herself, as her husband's work schedule is simply

too demanding. Having a similar situation herself, “C” expressed that women have to take on multiple responsibilities “no matter what” and regardless of their work situation:

“I had to do all the work with raising and educating my children, as well as other various duties such as cooking and cleaning. My husband is a university professor and he is very busy – even if he wants to help, he often comes back home completely worked out. That said, when I have to take care of all the cleaning, I see my hands getting affected by all the scrubbing and so on, and I find it difficult to play the piano afterwards. It is definitely a challenge.”

A significant proportion of the respondents (32 percent) face difficulty in maintaining a balance between work and life, regardless of whether they have a family or not. This imbalance was also experienced by singer-songwriter “F”, who highlighted the unpredictability of freelance work schedules and unexpected health issues as factors contributing to the challenge of work– (private) life balance:

“When I get a job opportunity like a request to compose or record a song, I create a schedule accordingly, so I don't have a specific day of the week to work on. [...] Work and private time aren't really separated for me. For example, there is no such a thing as “Sunday's off”. It was often so that I carved out my free time to fit new work in my schedule. But the truth is, I have been diagnosed with cancer a while ago and I was feeling quite sick. I am now doing much better but there are times when I have to sleep quite a bit as a side effect of the strong medications that I am taking. I have to consider this as well when making a time-schedule.”

On the other hand, singer-songwriter “B” and trumpet player/educator “H” both stated that having a freelance schedule provides them with a level of flexibility and adaptability in their lives that they may not have with a full-time contract, especially since they have children. “B” expressed:

“Freelance life has a certain flexibility even though the working times are not convenient. I'm not an employee of a company, so me and my daughters have a lot of freedom together in our lives.”

“H” finds that freelance work offers her more agency in making decisions for her career and a more flexible schedule, but she acknowledges that it also comes with its own costs:

“I am most satisfied as a freelance worker. I can work as I please and that is the most important reason. What I am not satisfied with is the income, the wages are often incredibly low.”

As singer-songwriter “F” expressed, there is a common misconception that music is “merely a hobby”, and that a lot of people are not aware that it is a viable profession for many who make a living from it. According to “F”, this lack of awareness leads to a barrier in paying a fair price for music:

“I think that when it comes to culture and arts, especially in the case of music, people think that what you are doing is an extension of your hobby which I believe results in lower wages.”

Trumpet player and educator “H” believes that music and arts are essential and important for the country's progress, and laments the tendency in Japan to undervalue and cut funding for the arts despite their significance:

“People often underestimate the importance of music in Japan. However, if music, art, and other creative endeavors are revitalized, it could positively impact the country. Music is ubiquitous and essential in daily life, and its absence would be greatly felt. Despite this, Japan tends to undervalue art and cut budgets for it. There is a need for greater appreciation and tolerance towards the arts.”

Jazz saxophonist “D” states that the pandemic has highlighted the insufficient appreciation for arts and culture in Japan. “D” argues that this lack of cultural understanding results in a lack of support or subsidies, even from organizations like the Japan Foundation. This makes it difficult for artists like “D” to have a sustainable career and make a living through music:

“I am envious to hear that other countries provide subsidies for their musicians, including living expenses. [...] Our band was invited to a festival in Buenos Aires, Argentina. If we could have been there it would have been the first time a Japanese jazz band would perform in that festival. We prepared everything for the funding application, but the very last minute, they let us know that it wasn't approved [...] It feels like there is no support at all. It is hard to accept not being able to earn money as a musician.”

Subsidies and funding are scarce for not only jazz and classical music but for the traditional performing arts as well. As “I” stated, the lack of financial support causes

concern for the future of traditional arts in Japan, which has seen a decrease in audience numbers since it is becoming less popular among younger audiences:

“The Agency for Cultural Affairs has been providing a subsidy called 'Artist For The Future' to help artists hold events for the past year, but it will end at the end of this year. Our traditional performing arts world is very small – there aren't many aficionados, and unfortunately today's younger people aren't very interested in it. [Because of the pandemic] more and more people seem to be afraid of gathering in a concert hall so there isn't much of an audience. Without the subsidy, concerts may not be possible. The situation seems dire.”

"I" is driven to prevent the disappearance of Japan's traditional music and performing arts, as the fear of their loss has instilled in her a sense of purpose and dedication:

“I feel a strong sense of crisis that Japan's traditional music and traditional performing arts will disappear unless we do something about it. In that sense I am very proud of being a part of a something that fights against this – I am doing my best.”

Composer and educator "E" shares a similar perspective as "I" when it comes to finding inspiration from the challenges faced in their respective fields. "E" strongly believes that representation is crucial in inspiring future generations, especially women. As one of the co-founders of the "Japanese Women Composers Meeting," a research collective that delves into the intersections between musicians and society, "E" actively advocates for the importance of having diverse role models. Through this group, she helps to organize research and discussions on issues surrounding women composers in Japan. In addition to "E," soprano "G" has co-authored a book aimed at helping aspiring musicians navigate the music industry. The book covers practical advice such as preparing for music college entrance exams and setting career goals after graduation. By offering helpful tips and advice, "G" hopes to empower and guide future generations of musicians towards success.

Conclusion

The women's stories highlighted their remarkable commitment and hard work, even in the face of various obstacles and ongoing challenges. The dedication for their craft seems to play a crucial role in preserving their professional identity as musicians and producing high-quality work. All interview participants showed a strong motivation for their work and a desire to continue developing themselves. As soprano “G” expressed beautifully:

“There are many things that make me glad that music is my life. I find immense joy in making music and being able to connect with people from diverse backgrounds through its power. My travels to Europe and America have only reinforced my belief that even when language barriers exist, music has the ability to evoke emotions and foster connections. It fills me with happiness to know that I can continue to pursue music as a lifelong passion.”

The interviewed women musicians had aspirations and desires for their future, ranging from creating an opera piece, rearranging their songs for an orchestral performance, performing in large concert halls for an international audience, to achieving greater support from their families, finding a better work-life balance, and increasing societal recognition and appreciation for musicians and music in general.

In conclusion, the experiences of the women musicians interviewed in this context highlight the dedication, resilience, and passion needed to pursue a career in music, particularly for women who often face systemic challenges and biases. Despite the challenges of feeling invisible and facing difficulty in gaining recognition and opportunities, women musicians are taking action by creating events, forming collectives, and mentoring younger generations. Some are also sharing their experiences by writing books and providing guidance to aspiring musicians. The importance of representation and diversity in the music industry is evident, as well as the need for more support and resources for women musicians. It is essential to acknowledge and support the contributions of women musicians and create a more inclusive and supportive environment for them to thrive. Ultimately, the music industry will be richer and more diverse if women's talents are recognized and appreciated.

Acknowledgements

I would like to express my sincere gratitude to all the participants who generously gave their time, experiences, and perspectives for this research project. Your willingness to participate in the questionnaire survey and interviews has been invaluable in providing insight into the challenges and opportunities faced by women musicians in the music industry. I am truly grateful for your contributions, and I hope that the results of this research will help to raise awareness of the issues facing women in music and inspire positive change in the industry. Furthermore, I would like to extend my thanks to the members of Research Institute for Women and Careers of Japan Women's University and my research supervisor Kiyoe Sakamoto for their guidance and support throughout the project.

References

- Armstrong, V. (2013). Women's Musical Lives: Self-Managing a Freelance Career, *Women: A Cultural Review*, 24:4, 298-314, DOI: 10.1080/09574042.2013.850598
- Flick, U. (2009). *An introduction to qualitative research* (4th ed.). London, England: Sage.
- Lorenz, U. (2017). *The Working Lives of Freelance Female Musicians in the United States Music Industry: A Netnography*. PhD diss., Northcentral University.
- Nørholm-Lundin, C. (2022). "Where is your fixed point?" Dealing with ambiguous freelance musician careers. *Cultural Trends*. Doi: 10.1080/09548963.2022.2075715
- Smilde, R. (2021). *Journeys of Lifelong Learning in Music: Perspectives on Musicians' Identity and Professional Performance*. Eburon.

(Beste Sevindik Leiden University alumna)

日本文学科卒業生のキャリア報告

Report on Careers of Graduates of the Department of Japanese Literature

坂本 清恵
Kiyoe Sakamoto

日本女子大学日本文学科では、1年生に対するキャリア教育を、2014年から毎年前期にキャリア支援のエキスパートである卒業生鳥巢彩乃氏¹の協力を得て行ってきた。その目的は、入学時から自身のキャリアについて具体的に考え、生涯にわたるキャリア構築の機会を持つことが重要であるとの学科方針によるものであった。それには、学生やその父母が、日本文学科で学ぶことによって、教員になるか、出版などの限られた職業にしか就けないのではないか、就職がむずかしいのではないかという不安を持つことを懸念し、それを払拭する必要もあった。この1年生に対するキャリア教育は、コロナ禍により3年間中断したが、2023年度は対面で行うにあたり、父母の皆様にも初めてご参加いただくことにした。

鳥巢氏からは開催にあたり、今までとは異なり、卒業生に自らのキャリア構想についてお話しいただくという、ロールモデルの登壇の発案をいただいた。その人選を行うことと卒業生の活躍を確認するために、連絡可能な卒業生に簡単なアンケート調査を3月に急遽行なった。本報告は、このアンケートに基づく日本文学科卒業生のキャリアにかかわる動向である。キャリア動向を明確にするためのアンケート調査ではないため、情報が欠けていることや偏っていることをお断りしておく。

1) アンケート回答者の現在の状況について

今回のアンケートには、2023年3月現在、卒業後20年以内の154名から回答を得ることができた。年齢構成は表1「年齢と現在の職業的立場」のとおり、22～27歳が76名と、28～32歳が44名で、中心的な回答となった。154名の回答者のうち、正社員が123名の80%で、産休育休中の11名をいれると87%が正社員で働いている。なお、アンケートでは、結婚の有無、子供の有無を問うていない。

表1 年齢と現在の職業的立場

年齢	正社員	契約・アルバイト	フリーランス	産休育休中	起業・自営	職なし	計
22～27歳	69	3		1		3	76
28～32歳	30	4	1	6	1	2	44
33～37歳	16	2	2	3		1	24
38～41歳	8			1	1		10
計	123	9	3	11	2	6	154

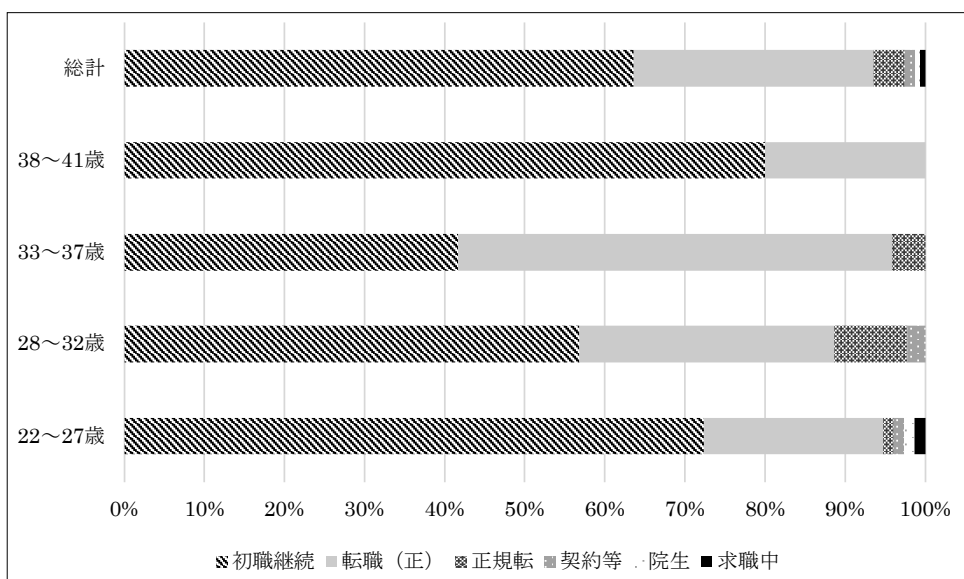


図1 年齢と現在の状況

また、卒業後の初職をそのまま続けているかどうかについては、図1に示した。

図1「年齢と現在の状況」は、それぞれのキャリア歴について書き込んだものをまとめたものである。卒業生に対する悉皆調査ではないこともあるが、結婚、出産による離職はわずかしかない。これまで女性の就業にかかわる問題とされてきたM字カーブやL字カーブとの関係などを見ることはできない。むしろ、先に示したとおり、87%が転職をしても正社員であり、起業、フリーランスなども含めフルタイムで働いていることがうかがえる。初職を継続中のなかでは7名が産休育休を経て、すでに仕事に復帰をしている。M字やL字とはならない充実した職業生活を行っているといえる。

また、図1のように卒業後、徐々に初職からの転職がみられ、卒業後10年以降の33～37歳では、初職継続よりも転職が上回った。

転職して正規で働いている中には、「放送通信会社に入社後、広報としてメディア対応を担当、3年目に不動産業界へ転職（何社か経験）し、働きながら宅建、不動産鑑定士を取得。その後結婚、妊娠～子供が幼稚園に入るまでは不動産鑑定士（個人事業主）として顧問やセミナー講師、不動産の調査業務等の受託を行い、子供が幼稚園入園後、落ち着いたタイミングで、正社員としてリース会社に入社、現在に至る。同社入社当初は国内外の不動産ファンドへの投資業務を担当（海外不動産ファンドチーム統括）、海外出張等も経験。昨年、社内公募制度により戦略投資部へ異動。現在、同部にてスタートアップ企業等への投資業務を担当（課長職）。昨年末に副業制度が施行されたため、本業と並行して不動産鑑定士事務所を開業するべく準備中。」と記すように、キャリアを積みながら、起業を目指すという。働きながら、子育ても行い、資格も取得し、次のステップへ進もうという意欲的にキャリアを築いている卒業生もみられる。

また、国家公務員で活躍してきたが、日々の仕事に追われ、自身の仕事がどのように充実したのかが分からないことから、転職をしたというケースもある。自らのキャリアを積極的に見直し、転職によりそれを実現させようという意欲がうかがえる。

転職が自らのキャリアを見直したうえでなされていること、産休、育休を取得しながら、正規で働き続け、自らのキャリアを着実に築きあげている様子が今回のアンケートからは浮かび上がった。

なお、初職継続の中には、数は少ないものの、初職から契約やアルバイトで働いていてるケースもみられる。たとえば、初職が国語の非常勤講師でそれを続けている場合や、演劇活動のためにアルバイトを続けている場合などである。正規で働いていなくても自らのやりたいことを実現しているといえる。

正規からパート、アルバイト職に代わった2名は結婚に伴うもので、正規から専業主婦2名、正規から職を離れた2名もいる。正規の職から離れるほうがむしろ稀な状況になっている。

2) 日本文学科卒業生所属の業種

回答者の現在の業種は図2「現職の業種」、表2「年齢と現職の業種」のとおりである。今回の範囲では、全体では表2のように「教育・学習支援」に従事が24%を占め、以下は「情報通信」「金融・保険」「サービス」「製造」「公務」の順である。

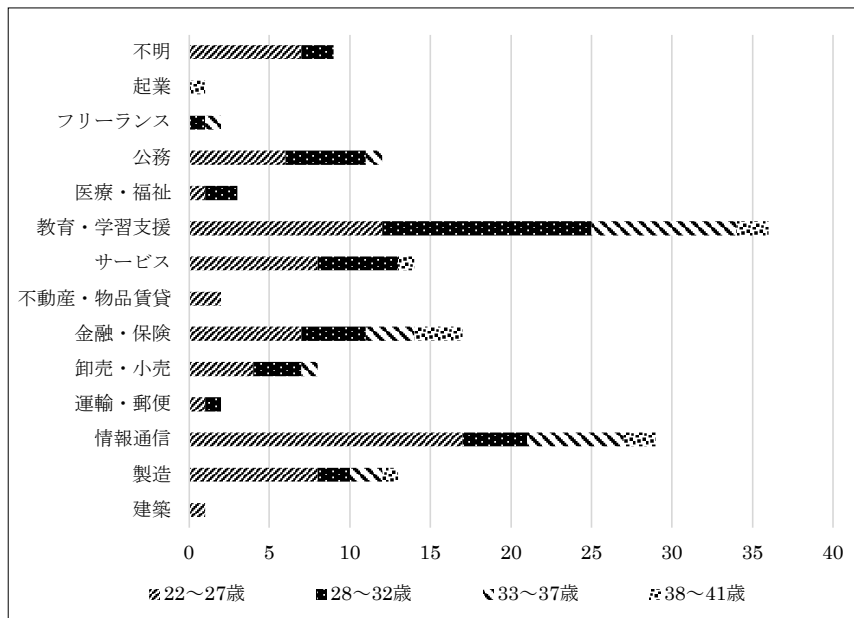


図2 現職の業種

2021年の日本文学科の就職状況をみてもⁱⁱ、「教育・学習支援」への就職は、6.6%である。今回のアンケート結果において「教育・学習支援」が最多であるのは、この業種の卒業生がアンケートに協力的であったことは明確で、このアンケートが実際の卒業生の状況を完全には把握できるものではないことがわかる。全体の就職率から考えると回答者にたまたまこの業種が多かったのだが、一方で、どの世代もコンスタントに教員を輩出してきたともいえる。実際には、教員16名のうち、小学校教諭1名、中学9名、高校11名、

中高3名、高専・大学2名である。今まで学科の教育課程では取得ができなかった小学校の教諭にもなっている。他の10名は大学事務職員、大学図書館司書、大学研究所勤務、障害児支援の会社での指導などであり、その職種については多様である。

「情報通信」については、卒業5年までがその世代の23%で、「教育・学習支援」をしのご。これは、2021年の日本文学科卒業生との就職状況をみてもこの業種が20.7%でトップであることと同様の傾向であろう。転職してこの業種になったものも7名ほどいる。職種もSEからキャスター、シナリオライター、プロデューサー、人事担当など、こちらも様々である。

「金融・保険」は、これまでも多く卒業生が好んで就いた業種であったが、近年は徐々に割合を減らしており、今回の調査では11%が現職としている。

表2 年齢と現職の業種

	22～27歳		28～32歳		33～37歳		38～41歳		合計	
建築	1	1%							1	1%
製造	8	11%	2	5%	2	9%	1	10%	13	9%
情報通信	17	23%	4	10%	6	26%	2	20%	29	19%
運輸・郵便	1	1%	1	2%					2	1%
卸売・小売	4	5%	3	7%	1	4%			8	5%
金融・保険	7	9%	4	10%	3	13%	3	30%	17	11%
不動産・物品賃貸	2	3%							2	1%
サービス	8	11%	5	12%			1	10%	14	9%
教育・学習支援	12	16%	13	31%	9	39%	2	20%	36	24%
医療・福祉	1	1%	2	5%					3	2%
公務	6	8%	5	12%	1	4%			12	8%
フリーランス			1	2%	1	4%			2	1%
起業							1	10%	1	1%
不明	7	9%	2	5%					9	6%
合計	74	100%	42	100%	23	100%	10	100%	149	100%

なお、転職と業種の間接関係をみると、正規で働いている転職者46名のうち、業種を変えたものが31名、同業種での転職が13名、実家の家業の手伝いが2名である。業種を問わず、自身の活躍できる職をみつけている。

3) 日本文学科の学業とキャリア

新入生に対して、日本文学科での学びがどうキャリアで生かされているかを伝えるための質問に対しては、何らかの役に立ったという回答が139名でそのうちの132名が理由を書いている。集計にあたっては、記述内容を1から7にまとめ、卒業論文で扱った分野ごとに集計し、一人が複数の意見を書いている場合には別に扱い、表3「日本文学科で

の学びがキャリアで活かせたか」にまとめた。

〈記述内容〉

- 1 学びの循環が活かせた
- 2 女子大での過ごし方が活かせた
- 3 文章の書き方が書く力、読む力
- 4 言葉選びやコミュニケーション
- 5 学んだ内容が共感を呼んだ
- 6 学際的な学び
- 7 資格取得

〈卒業論文の分野〉

古典文学（古典） 上代 5 名・中古 20 名・中世 38 名・近世 9 名
 近現代文学（近現代） 26 名
 日本語学（日本語） 34 名
 中国文学・思想（中国文） 16 名
 図書館情報学（図書館） 2 名

表3 日本文学科での学びがキャリアで活かせたか

	古典		近現代		日本語		中国文		図書館		合計	
1	44	50%	12	46%	19	56%	7	44%	0	0%	82	49%
2	10	11%	1	4%	1	3%	1	6%	1	50%	14	8%
3	12	14%	6	23%	7	21%	4	25%	0	0%	30	18%
4	9	10%	4	15%	4	12%	1	6%	1	50%	19	11%
5	9	10%	2	8%	2	6%	2	13%	0	0%	15	9%
6	1	1%	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%	2	1%
7	3	3%	1	4%	0	0%	1	6%	0	0%	5	2%
合計	88	100%	26	100%	34	100%	16	100%	2	100%	167	100%

ここでは、日本文学科で古典、近現代、日本語、中国文学・思想のいずれかを学んだかによって特にキャリアへの活かし方に特徴が出たとは言えない。

日本文学科の学びの中で、最もキャリアで活かせたことは、1の「学びの循環」である。日本文学科の学びは、問題発見から、解決に向けての調査を行い、その結果をまとめて発表するという繰り返しに重点をおいているが、これをキャリアで活かせたと評価している。具体的な意見には以下のものが挙げられる。

・図書館で文献を探し論文を書く、文学研究という一見古臭いような手法が、実は全ての学問の基礎であるということを実感した。多くの情報を得て、論理的な道筋をつけて自分の中でそれらを再構築し、そこから新たな考えを生み出す、これが社会で求められる思考力の原点であり、大学で学ぶ意義でもある。

・物事、事象に対して「要因」から捉える癖が身にき、頼まれた仕事をこなすだけでなく、課題を考え、自然とプラスαの仕事にすることができている。

・日文で得た「自分で調べ、考察し、まとめる力」は実務で非常に役に立っている。具体

的には、業務で改善すべき点を見つけた際など、過去の適切な資料を探し出し、業務の意味や重要度、影響範囲を確認し、自身の考えをまとめたうえで周囲に改善案を提言しており、その姿勢について評価をいただけることが多い。

- ・講義やゼミで毎回何かしらのアウトプットを求められたことは、仕事を覚える過程や資格の勉強において課題を見出しクリアしていくのに役立っている。

- ・一番役立っているのは、自発的に自由に物事に取り組ませてくれる教育であり、ゼミやそれ以外の授業もとても自由度が高く、自分のやりたいことはどんなことなのかを常に考えられるようになっていく。

- ・演習では資料を作成する機会が多く、根気強く文献を集め、資料をまとめる力やそれを効率よく進めていく能力は、社会人生活において会議前の資料作成等に役立っている。また、自身で論を組み立て、それを人前で発表する力は社内でもプロジェクトを進めたり業務を遂行したりする上で役立っている。さらに、他者の論に対し、矛盾は無いのか、根拠は弱くないのか、そういったことを捉える能力や発言するという経験が、現在でもより良いアウトプットを出すという仕事上での力に繋がっている。

すべては、掲載できないが、日本文学科での学びの方法が、様々な仕事をするうえでの基礎的な力となっていることがうかがえる。

2の「日本女子大での過ごし方」としてまとめたものは次のような意見である。こちらは日本文学科卒に限らず、日本女子大学の創立理念やそれに基づく科目設置などが卒業生のキャリアを支えていることにつながる。

- ・寮生活や学園祭、国文学会の活動、自主ゼミなど、様々なことに関わって楽しい学生生活だった。興味を持ったことに何でもチャレンジできる環境がとてもよかった。また、建学の精神（特に「女子を人として教育する」という点。自立した生き方や、自分らしく生きることを考えながら過ごせた）、校風（教授陣ががんばる学生を応援する雰囲気がある。学生のお半が心優しく、アクティブで、意欲的な雰囲気。）が非常に合っていた。女性だけの環境によって、遠慮することなくのびのびとやりたいことに挑戦でき、また、キャリア育成やジェンダーの講義があったことで、第一志望ではなかったものの、結果的には他校、共学校よりためになった。

- ・女性だからと諦めることなく、積極的にリーダーシップを取るチャンスが多くあった。特に学生自治会長の活動では人前で話す機会が多く、就職活動の面接に緊張せず臨めた。また、先輩や同級生にアグレッシブな女性が多く、人生の早い段階でロールモデルを見つけられたことは貴重な財産だった。

- ・講義やセミナー、友人達との学生生活等を通して、「女性が社会で長く働く（活躍する）ためにはどうしたら良いのか」という事を常に意識できる環境だった。そのお陰で、就職先選びやその後のキャリア形成を前向きに捉える事ができた。

日本女子大学のきめ細かいキャリア教育、ジェンダー教育が功を奏した結果であり、性的役割分担を意識することなく、リーダーシップを身に着けることができたということであろう。

3「文章の書き方が書く力、読む力」、4「言葉選びやコミュニケーション」は、日本文学科で育まれたものと実感していることになる。具体的な科目についても記述があり、1と同様に日本文学科での学びの効果がうかがえる。あわせて意見を掲載しておく。

・言葉と向き合う学科だったので、文章の書き方は磨かれたように思う。社内での報告書などは褒められることが多かった。

・日本は空気感を非常に大切に思う国だと思うので、場面に合った言葉選びができれば、信頼を得て、摩擦を避けられる。日文で豊かな日本語に触れたからこそ、それが自身の一部となり、周囲の方（特に職場）からたくさんのサポートをいただけた。

・方言や敬語に対しての意識が高まり、仕事でお客さまとお話する際の言葉遣いや言葉選びに役に立っている。

・手紙やメールの出し方などの授業があったが、教科書は今でも保管していてたまに見返す。正しい書き方が分かりやすく記載されており、役立っている。

・他大学の日文では学べない"自分で文章を書く、創作する"という授業があったことが、広報、プロモーションの経験として役立ち、転職活動でも一貫性を持って答えられた。

・「日本語」がとても役に立っている。日本語を幅広い時代を通して学ぶ学科だと認識しているが、その経験が言葉遣い、言葉の運びという点でとても役に立っている。

・現在不動産企業の営業として BtoB の仕事をしているが、対法人での営業では書面でのやり取りやメールでのやり取りなど、発する日本語よりも書く日本語が多く、学んできた「日本語」がとても役立っている。

・コミュニケーションが特に重要な仕事をしているが、周りとの協力しながら学んだ経験、資料を作って学友に調べたことや自分の考えを伝えた経験等が役立っている。

5 の「学んだ内容が共感を生んだ」は、日本文学を学んだことが直接的に役立った例となる。

・文学からは作者からも登場人物からも人の心、人生を学べる。私が今している福祉の仕事も人と向き合う仕事であり、文学から学んだことは私のなかで活かしていると強く感じる。人の心や時代背景へ意識を向けることの大切さ、言葉への敏感さ、感性を研ぎ澄ませることの重要性を学んだのは文学からであると思っている。

・営業の仕事で、舞台の設営関連の企業に伺ったとき、企業内に貼られていた『道成寺』の薪能のポスターが目に入った。大学時代に『道成寺』を知り、卒業後、先生からお誘いいただき観たことがあったため、企業の方に雑談としてお話を振ってみたところ、今度『道成寺』の舞台の設営をすることを教えていただいた。『道成寺』は大掛かりな仕掛けがあるとても見ごたえのある大曲であるため、設営はとても大変なのではないか等伺いしたところ、お仕事の大変さ、やりがいなどを語ってくださり、関係性を一気に築くことができ、結果として大型契約へと繋がった。

7 の資格取得ができたことには、教員免許、司書、学芸員の資格が取れたことが挙げられているが、今回の回答者の教員が 16 名に対しては少ない。資格講座で学んだことが活かされたという以下の意見があるが、資格よりも 1 の繰り返された学びが、仕事上でも生かされている。

・在学時、教員免許と司書資格を取得した。教員にはならなかったが、後輩の OJT や店内の勉強会の開催時に教職課程での経験が役立っている。

4) 卒業後の学びについて

日本女子大学は大学初の「リカレント」を冠した教育プログラムを設置したが、大学で学んだ後も、新たな学びが必要であることは言うまでもない。今回のアンケートでも卒業後にどのような学びをしたのかを、仕事のための学びと、仕事と関わらない学びについて調査した。仕事のための学びが必要かどうかについて必要と答えた123名の書き込んだ内容について、図3「仕事に必要な学び」にまとめた。実際に学んでいるかどうかは不明ではある。

ここで注目したいのは、「仕事に必要な学び」の回答に、情報収集、分析、資料作成などのテクニカルスキルや、コミュニケーション、プレゼンテーションなどのヒューマンスキル、また、ロジカルシンキングなどが全く見られないことである。これは、「3) 日本文学科の学業とキャリア」で取り上げたように、日本文学科での学びが、就職後のキャリアの基本として身につけていて、働くうえで大いに役立っていることを裏付けている。

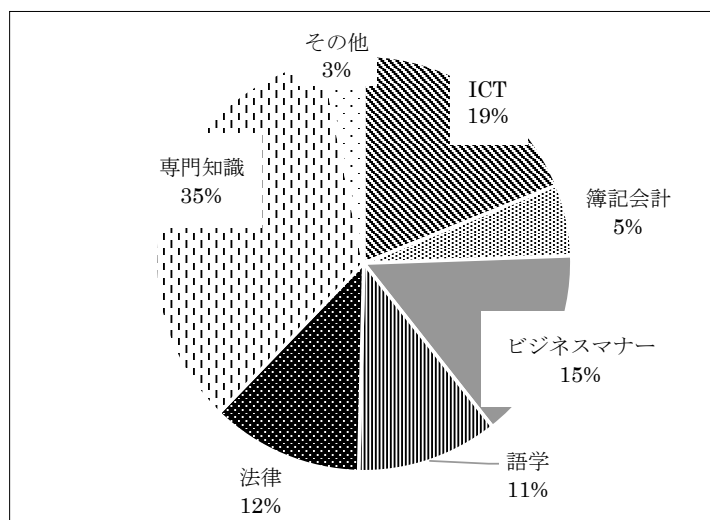


図3 仕事に必要な学び

「専門知識」が35%と多いのは、回答者に教員が多いため、国語科教員としてのスキルをはじめ、教育の実践法、心理学、教育学をはじめとする内容が挙げられた。教員以外の業種でも業務に特化した専門知識の学びが挙げられている。

次に「ICT」が19%と多く、「通信情報」の業種に従事するものがそのうちの3分の1を占めるものの、どの業種からも学びの必要性が挙げられた。MosのエキスパートやITパスポートをはじめ、DXの知識、システムやプログラムの考え方、データベース言語のSQL (Structured Query Language) やプログラミング言語など、様々な段階での学びが挙げられた。

「ビジネスマナー」が15%と比較的少ないのも特徴である。「法律」12%、「語学」11%には英語のみならず、ゲームソフトのための中国語の修得などが必要とされている。

次に、「仕事以外で学びたいと思っていること」への問いには、117名が回答した。そ

の結果を図4「仕事以外の学び」に示した。

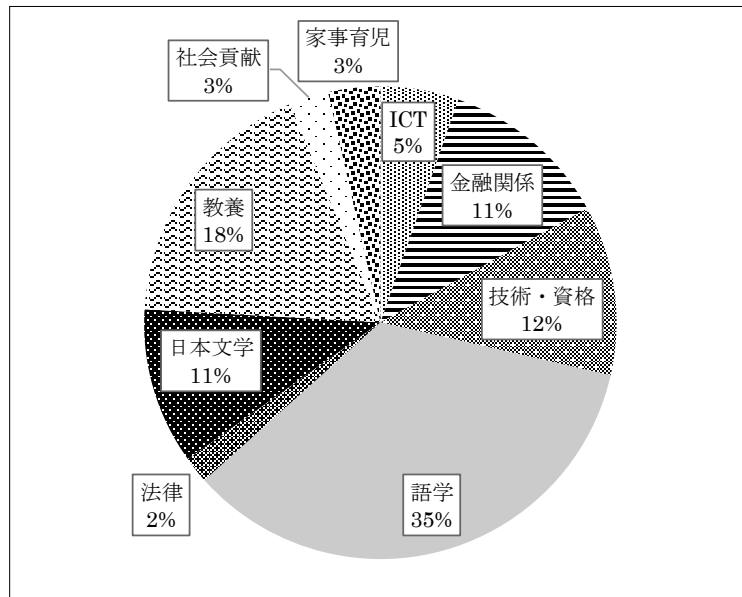


図4 「仕事以外の学び」

「語学」が最多で35%であった。ここには手話2名も含めたが、記された言語の種類では、英語が20名、韓国語が4名、中国語とドイツ語が2名で、フランス語、スペイン語が1名ずつであった。仕事で学ぶ語学にはなかった韓国語などは、趣味のスキンケアやヨガを行うために習いたいというものである。

次に多かったのは「教養」に分類したもので18%にのぼる。書道、茶道、アロマセラピーなどから、教養として、世界史や世界文化を学びたいなど幅広い学びがあがった。

「技術・資格」12%は、転職を視野に入れた資格取得を目指した具体的な資格が多いが、利酒師の資格、漢字検定の上級資格などもみられる。

注目したいのが、「日本文学」11%に分類したものである。国語科教員・日本語教員を目指したいという、転職を視野に入れて日本文学科での学びを続けようというものの、大学での学びをさらに深めたいという希望など、もう一度、日本文学科での学びを行ってみたいという希望が散見する。これに対しては、科目等履修生として積極的に卒業生を受け入れる体制や、あるいは日本文学科のリスクリング的なプログラムを用意するなど対応を整える必要があろう。

5) おわりに

今回の卒業後20年までの日本文学科卒業生の動向を知るためのアンケートからは、次のようなことが分かった。

- ① 9割に迫る卒業生が、キャリアを中断することなく、正規で働き続けている。
- ② 自身の明確な意識によって平均3割が転職し、正規で働き続けている。

③産休、育休をとりながらも、自身のキャリアを築いていっている。

④日本文学科が特徴としてきた学びのスタイル、「問題発見から、解決に向けての調査を行い、その結果をまとめて発表する」という繰り返しがキャリア構築の上でも大変役立っている。いわゆるビジネススキルを学科の学びで身に付けられているといえる。

この調査で、これまで正確には把握できていなかった日本文学科の卒業生の社会での活躍と日本文学科での学びの関係が明確になった。日本文学科での学びの方針が、それを体験した卒業生にとって、自身の血や肉となり、キャリア構築に大いに役立っていることを本人たちが、強く実感していることがうかがえる。

今回は、現在の職位の項目がなかったため、回答者のうちのどれくらいが、管理職になっているのかは正確には把握ができていないが、引用コメントにあるように、子育てもし、資格も取り、管理職としても仕事をしながらも、次へのステップに着実に進んでいこうという明確な意志を持ってキャリアを構築していく様子がうかがえた。

日本文学科としては、このような頼もしい卒業生の学びのニーズにも応えられるよう、今回のアンケートを今後の取り組みの基礎データとして活用していかなければならない。また、今回の新入生に対する卒業生のキャリア紹介が、さまざまな分野で活躍している卒業生のネットワーク作りと、後輩のロールモデルとして女性活躍の一翼を担う組織作りにつながるよう取り組んでいる。

i 鳥巢彩乃氏：2007年 日本女子大学 日本文学科 中古ゼミ卒業後、ベンチャー企業での事業立ち上げを経て、(株)リクルートマーケティングパートナーズ（現リクルート）に入社。事業計画の策定や KPI 設計の他、社内起業としてインターネットサービスを立ち上げ責任者を務める。その後シリコンバレーの女性リーダーシップ開発プログラムを経て、2022年までリクルート リカレント事業改革を責任者として牽引。2017年(株)Sally127 創業、代表取締役。ファッションテクノロジー分野にてアプリ不要のバーチャル試着技術の開発と提供を行う。

ii chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.jwu.ac.jp/unv/campuslife/ilcp490000000qu4-att/business_2021.pdf

(さかもと きよえ 文学部教授)

人的資本と既婚女性の再就職タイミング — 「消費生活に関するパネル調査」データを用いて — Human Capital and the Timing of Mothers' Employment After Childbirth

聶 逸君
Yijun Nie

Based on data from Japanese Panel Survey of Consumers (JPSC) in 1993-2019, This study examines the changes in the timing of reemployment among married women who left the workforce after the birth of their first child, focusing on those born in the 1960s and 1980s. The results show that younger women tend to re-enter the workforce earlier while their first child is young. Second, more highly educated women tend to re-enter later due to accumulated human capital, but self-employed or freeter women are more likely to re-enter after childbirth. Third, positive impact of education on reemployment observed in the 1980s that was not observed in the 1960s.

キーワード：Human Capital（人的資本）

Timing of Women's Reemployment（再就職タイミング）

Cohort（コホート）

1. 研究の目的

既婚女性の出産後の再就職とは、妊娠や出産を理由に一度は会社を退職し、一定の無職期間（仕事を離れた期間）を経て、再び就職することである。就業していた女性のうち、子どもの出産を機に退職する女性はいまだ半数を占め、再就職も困難な状況にある。労働経済学における女性の就業選択の課題として、Becker（1965）は、女性が結婚や妊娠を機に退職したり、労働時間を減らしたりするのは、家事育児労働において高い生産性を持つ、（時間当たりの）留保賃金が（時間当たりの）市場賃金率よりも高いためであるとしている。子どもが乳幼児期から就学するまで、母親の家庭内生産時間の限界生産性は低下する、子どもが就学時期を迎えた母親は、生産性を高めるために、労働市場における人的資本を蓄積しようと、自分自身に投資し、やがて労働市場へと再参入する。世帯全体にとって母親の生産性が最も効率的に配分されるべく、女性の市場賃金、家庭内労働の限界生産性、家庭内労働に対する選好、女性以外の非本人収入の金額などが既婚女性の就業選択に影響を与える（長谷川 2017）。

では、結婚や出産で退職する女性は職場に復職するタイミングや再就職の契機にそれぞれ違いができるのはなぜであろうか。女性の再就職に関する先行研究は数多い。これらの研究を整理すると、女性がどのような就業形態で再就職するかによって、再就職のタイミングが異なっているということが言える（大和 2005、西村 2014）。次に、世帯主の所得が高い場合、また子どもが学齢期に達すると、女性の再就職のタイミングが遅くなることが明らかにされている（樋口 1995、労働政策研究・研修機構 2008、大和 2011、奥津

2010)。また、「貧困の女性化」が指摘されている一方で、経済的な自立のため、再就職を目指す専業主婦が増加している（厚生労働省 2015）。高学歴女性ほど再就職のペースが遅いことが見て取れるが（坂本 2009、樋口・坂本・萩原 2016）、学歴の効果と再就職した時期の関係は確認されていない。

人的資本は「個人の持って生まれた才能や能力と、教育や訓練を通じて身につける技能や知識を合わせたもの」とされている（Becker1964）。人的資本理論の定式化と応用に努めたベッカーは、人的資本には、一般的人的資本と特定の企業でだけ使える「企業特長的」人的資本があるとしている。人的資本理論によれば、個人は意識的または無意識的に自分の生産能力に投資する。教育は一般的人的資本として、大学など高等教育を受けることによって、知識や技能が身に付き、個人的な人的資本が高くなり、高い収益率が得られることになる。特定の職種の経験は企業特長的人的資本を育てるものとして、労働に必要なスキルや知識を得るものである。また、労働市場の経験年数は一般的人的資本を、そして特定の企業での勤続年数は企業特長的人的資本を蓄積すると解釈可能である（赤林 2012）。ゆえに、大卒等の高い学歴を持つ女性は、高い人的資本を持って、イノベーションを促進し、再就職の確率が高くなると予想される。アメリカをはじめほかの先進諸国では、学歴が高いほど労働力率が高い傾向が見られる。しかし、日本の高学歴女性はいったん離職すると他の学歴の者に比べて再就職しにくいことが見出されている（永瀬 1999、樋口 2007、樋口 2009）。その一方で、時代によって女性の意識は変化してきている。出生コホートごとの違いに着目し分析すると、若いコホートほど既婚女性の再就職タイミングが早まっている傾向が見られる（富田・脇坂 1999、大和 2005、労働政策研究・研修機構 2008、坂本 2009、西村 2014）。なぜ若いコホートの再就職のタイミングが早くなるだろう。若いコホートの蓄積した人的資本が高い、つまり高学歴女性は再就職しやすいだろうか。

これらの既存の研究では、2000 年代前半までのデータを利用しており、1960 年代生まれ女性と 1970 年代生まれ女性の再就職行動に着目して、若いコホートほど既婚女性の職場復帰が早くなることが確認されたが、学歴が人的資本として再就職の移行に対しては有意な効果をもたないこととされてきた。しかし、さらに若いコホートの女性について人的資本の効果によって、再就職のタイミングが早くなってきたのかどうかについては先行研究ではいまだ結論が出ていない。また、2006 年男女機会均等法の改正により、企業が積極的に差別につながりやすい要因を是正し、人材の活用が推進され、改正均等法施行後再就職する人が多くなった（樋口 2009）。加えて、女性の大学進学率が高まっていることの背景には、大卒女性は学校内の教育訓練だけでなく、企業内では、キャリア研修や OJT など様々な職業訓練を通じて技能を身につけて、企業特長的人的資本形成を行うことができるようになったことがある。以上のように、2000 年代以降、政府の法律、制度の整備と企業における雇用管理方法の多様化と、両立支援制度の拡充などの育児環境整備により、再就職を目指す 1980 年代生まれ高学歴女性の再就職への移行に着目することは重要である。周（2019）は、貧困世帯の中にも専業主婦が存在することを指摘しているが、女性の人的資本の有効活用という視点で再就職支援が必要になると述べている。人的資本と出産後女性の再就職過程の視点で考えれば、女性のライフコースを通じた人的資本の蓄積方法について、新たな研究上の知見をもたらすことができる。主婦の再就職のように、いったん労働市場を離れ、人的資本の蓄積が少ない中高年女性の再就職行動も注目されるべきであろう（寺村 2021）。

本研究の目的は、財団法人家計経済研究所が長年実施し、現在、慶応義塾大学パネルデータ設計・解析センターに引き継がれて実施されてきた「消費生活に関するパネル調査」データを利用して、第一に第一子の出産後における既婚女性の再就職活動に着目し、コーホート別で蓄積した人的資本と労働市場に再参入するまでのタイミングの変化を検討する。第二の目的は、コーホート別に子育て後の女性の再就職に影響する要因、特に人的資本による影響の有無について分析する。

2. 再就職と人的資本要因についての先行研究

結婚・出産後の女性の再就職行動に影響を与える人的資本要因に関する既存の研究は、本論文で学歴及び退職前のキャリア、本人年齢の3つの要因として整理できる。その理由を以下に述べる。

(1) 女性の学歴

アメリカをはじめ他の先進諸国では、教育は人的資本への投資と考えられ、学歴が高いほど労働力率も高くなるという正の相関関係が明らかである (Jacob・Arleen1999、武石2001)。日本では、他の先進国と同様に女性の進学率は上昇しているものの、高学歴有配偶女性の就業率が低いのが特徴である。経済協力開発機構 (OECD) のデータによると、2012年高等教育を受けた日本女性 (25-64歳) の就業率は67%である。その中で、子育て期 (25-34歳) の就業率は72%、OECDの平均より低い。また、学歴が高い女性はいったん結婚・出産を機に退職すると、そのあと、再就職しにくいとする結果が多くの先行研究で得られている (大和2005、平尾2005、坂本2009、樋口2016)。

なぜ日本では出産・育児期に離職した高学歴女性が再就職しにくいのであろうか。この命題について多数の研究が行われている。女性が学歴を中心とした人的資本を蓄積しながらも再就職しないのは、高学歴女性は経済の面より、就業意識や労働条件面を重視する傾向があるからである。とくに「やりがい価値」があり、「自分の知識や経験を活かせる」と企業への定着を期待する傾向が強い (武石2001、日本労働研修機構1997)。一方、職業に対して「やりがい」や「自分の知識や経験を活かせる」などの内的報酬への欲求と再就職労働市場に期待するものが用意されていないという『理想』と『現実』のギャップが大きくなる (平尾2005、坂本2009)。また、高学歴女性が、結婚・出産によって企業から離職していた間に、以前の蓄積された経験や身につけた技能が陳腐化するので「求人・求職のミスマッチ」が発生している (坂本2009)。加えて、日本では近年、大卒同士の高学歴同類婚の傾向が強くなっていることが指摘されており (白波瀬2005)、高学歴女性の配偶者は高学歴かつ高収入である可能性が高く、再就職をしないという「収入動機脆弱仮説」が挙げられる (平尾2005)。

一方、小松 (2019) は、2016年から2018年にかけて全国15歳以上の男女を対象に実施した「全国就業実態パネル調査 (Wave 1～Wave 3)」の個票データによる新しい世代¹⁾ (1970年～1996年生まれ) に着目する研究で、大卒・院卒女性は、中・高卒女性と比較して出産離職後に再就職しやすい傾向を明らかにしている。一般的人的資本のみならず、職業訓練からの知識や技能などと過去の就業経験による企業特長的な人的資本を蓄積してきた若い世代の高学歴女性は、再就職する場合にはそれらの人的資本を再就職に役立てるのではないだろうか。したがって、若いコーホートの女性は学歴が高いことが再就職

のタイミングを早めている可能性がある。

(2) 退職前のキャリア（職種、就業経験年数）

学歴以外にはどんな人的資本を持つ女性が出産離職後に再就職しているのだろうか。坂本（2009）では、出産以前に専門的知識や技術を要する職種への従事経験を持つ場合、就業経験年数が長い場合には再就職しやすいことが示された。職業分類の中で分類すると、佐藤・深堀・野崎（2016）は、専門的・技術的職業従事者の中でも、医療業、社会保険、社会福祉分野で働く看護師、その他の保健医療従事者、社会福祉専門職従事者ほど再就職しやすいことがわかった。小松（2019）によると、前職が医療・福祉専門職や営業職の女性は、事務補助職の女性と比べて出産離職後に再就職しやすいことがわかる。出産年齢の高さをコントロールすれば、就業経験年数の長さは再就職に正の効果を示した（坂本 2009）。

(3) 本人年齢

女性の就労に対して年齢のもつ意味は2つある。一つは生物学的な「年齢」である。女性の社会進出において、年齢階級別からみると20～30歳の女性は就職率が高い。企業側の人材育成方面では、若い者ほど就職に有利なイメージがある。もうひとつは、出生コホート（いわゆる世代）である。同じ出生コホートの中でもイベント（例えば出産イベント）を経験した年齢が違えば、女性が経験できる子育て支援制度、失業率など社会環境も異なる。周（2022）によれば、初職は女性の職業キャリアにとって最初のかつ最も重要な分岐点として、出生時期や就職時期といった「運」により大きく左右されている。同じライフイベントでも、出生コホートが異なると、違った社会・経済状況でライフイベントを経験することになり、再就職のタイミングが異なるのではないだろうか。

また、若いコホートの女性は平均初産年齢が上昇し、育児のために労働市場から離れる女性が少なくなった。このことにより女性の労働力曲線はこれまでとは異なり谷の部分が「底上げ」されるようになった（Elizabeth, Ann, Jane 2019）。その結果、出産年齢が遅いほど、仕事への愛着が強く、女性は出産後の休暇取得が少なく、再就職が早くなる（Dey 2014, Goldin and Mitchell 2017）。高学歴女性は就学年数が長いことから、結婚及び第一子出産年齢が遅いため、再就職を準備する時期には本人の年齢も高くなっており参入できる市場が限られている（樋口 2016）。これらの研究では、出産年齢の上昇による女性のライフコースへの影響について強調されている。

一方、Anders と John（1976）は、投資行動の説明や収益プロファイルの解釈において、生物学的な年齢と経験年数は同じ意味で使用される。年齢が上がるとともに、学校での教育や企業からの職業訓練は労働市場に再参入する際に人的資本になる可能性がある。また、出産で退職した女性が再就職する際には、労働供給側から、本人年齢が高いほど、育児負担など時間的制約要因がなくなる。この点でみれば、若いコホートでは、本人年齢が高いほど再就職確率が高いのではないだろうか。

3. 研究の方法

(1) データと分析対象

分析には「消費生活に関するパネル調査」データを使用する。この調査は、財団法人家計経済研究所によって、1993年に当時24歳から34歳の全国女性1,500人を調査対象として始められた。その後、5年おきに年齢の切れ目がないように若い対象者を追加し、留置法によりデータを収集している。調査の概要は表1のとおりである。

表1 「消費生活に関するパネル調査」の概要

	コーホートA	コーホートD	コーホートE
調査地域	全国		
調査対象	第1年度：満24-34歳女性	第16年度：満24-28歳女性	第21年度：満24-28歳女性
	1959年～1969年生まれ的女性	1980～1984年生まれ	1985～1989年生まれ
	第2年度以降：前年度の回答者	第17年度以降：前年度の回答者	第22年度以降：前年度の回答者
初回完了数	1500票	636票	625票
抽出方法	層化2段無作為抽出		
調査方法	留置法		
調整時期	1993年（第1年度：パネル1）	2008年（第16年度：パネル16）	2013年（第21年度：パネル21）

本分析で用いる対象者は、第1年度調査の際に抽出した対象者コーホートA²⁾の1959～1969年代生まれ女性、第16年度調査の際に新たに抽出した1980年～1984年生まれの対象者コーホートDと第21年度調査の際に新たに抽出した対象者コーホートEの1985年～1989年生まれ的女性からなる。対象者の調査の実施年数については、コーホートAでは「パネル1」の実施年1993年から「パネル10」の実施年2002年まで10年間の調査データを、コーホートDでは「パネル16」の実施年2008年から「パネル27」の実施年2019年まで12年間の調査データを、コーホートEでは「パネル21」の実施年2013年から「パネル27」の実施年2019年まで7年間の調査データを利用する。本分析ではコーホートA、D、Eのうち、第1子出産年に離職³⁾した既婚女性サンプルに限定した。分析に用いる変数すべてに欠損値のないケースを対象とした結果、分析対象は922人となった。

年齢賃金プロファイルがブラット化、外部労働市場が多様化したことにより、近年外部労働市場の産業構造変化を考慮した上で、若年層の転職率が大幅に上昇している。女性の仕事に対する意識が変化する中で、より長く働き続けるために転職を選ぶ者がふえている。1980年代生まれの女性が結婚・出産のタイミングに、再就職のタイミングが早くなるかを検討する。

(2) 変数の操作化と分析方法

分析には離散型ハザード関数モデルを用いる。本論文で離散型の比例ハザードモデル分析を使用する理由は、本研究で用いるデータが、同じ調査対象者に対し、調査開始時点から10年間の就労状況について調べおり、再就職したか否かだけでなく、就業経験があり、出産時点で労働市場から退職した年数から再就職するまでの年数(T)を逆算できるからである。再就職の有無という変数を分析対象とするため、持続時間に関する分析を用いることができる。すなわち、出産してから t ($t = 0 \sim T$) 年目、退職した女性が再就職するかどうかの累積分布を持続時間の分析法を用いて推計することができる。なお、回顧データも使用しているため、観察時点⁴⁾より前の再就職イベントの発生を扱っており、再就職が発生する前に観察時点に達した女性は打ち切りとしている。

出産してから t 年目において再就職するか否かの決定要因について、時間 t とともに変化しない変数と変化する変数がある。変化しない変数は女性が第一子出産時の年齢、就業経験年数、前職職種などである。一方、 t とともに変化すると考えられるのが、女性の学歴、末子年齢、夫の年収、子どもの数などである。

上述の一連の説明変数が再就職イベントに与える影響を調べるために、Cox 比例ハザードモデル分析⁵⁾を使用する。Cox 比例ハザードモデルとは生存時間データのほかに女性の学歴、職種経験などの共変量を用いて、共変量が生存時間（再就職までの年数）に与える影響を調べることができる。ハザード関数は以下のようなモデルと仮定する。

$$h(t, X) = \lambda_0(t) \exp(\beta \cdot X)$$

ただし、 t は再就職までの年数、 X は時間 t とともに変化する変数としない変数、 β が係数ベクトルである。

具体的には、被説明変数には、再就職イベントの有無（あり = 1、なし = 0）を使用する。多変数間の影響で第一子出産により退職した女性は無職の状態から再就職までの年数に違いがみられる。説明変数には、まず、人的資本の蓄積として、本研究の主たる関心である「学歴」（中学・高校卒、専門専修・短大卒、大学・大学院卒）に加え、出産前の職種（「管理・専門・技術・教員職」、「自営業・自由職など」「事務職」「技能販売サービス職」）、就業経験年数の 3 変数を設定した。また、「本人年齢（時間変動変数 = t ）」は人的資本要因として設定した。先行研究で指摘されてきたように、「本人年齢」と再就職の関連性を確認する。

次に、家庭環境に関する変数として、夫の年収が女性の収入動機を抑制するのかを確認するため、「夫の年収」を設定した。また、親の育児援助が女性の再就職の効果を示すかどうかを測るため「親との居住距離」を設定した。

その他、再就職のタイミグに関する変数について、「末子年齢」と出生コーホート（1960 年代生まれ）（1980 年代生まれ）2 カテゴリーを用いる。以上の分析に使用した変数の記述統計量は表 2 に示している。

表 2 主要変数の記述統計

変数名	1960 年代生まれ n=577				1980 年代生まれ n=345				1960・1980 年代生まれ			
	最小値	最大値	平均値	標準偏差	最小値	最大値	平均値	標準偏差	最小値	最大値	平均値	標準偏差
再就職までの年数	1	19	7.5	3.666	1	16	5.63	3.625	1	19	6.81	1.024
再就職イベントの有無	0	1	0.38	0.485	0	1	0.42	0.495	0	1	0.39	0.489
本人学歴												
中学・高校卒	0	1	0.44	0.459	0	1	0.32	0.508	0	1	0.32	0.466
専門専修短大卒	0	1	0.48	0.497	0	1	0.55	0.496	0	1	0.55	0.496
大学大学院卒	0	1	0.07	0.514	0	1	0.13	0.493	0	1	0.13	0.494
出産前の職種												
管理・専門・技術・教員職	0	1	0.16	0.495	0	1	0.16	0.497	0	1	0.15	0.494
自営業自由職など	0	1	0.31	0.508	0	1	0.06	0.535	0	1	0.04	0.506
事務職	0	11	0.06	0.477	0	1	0.48	0.492	0	1	0.4	0.481
技能販売サービス職	0	1	0.48	0.488	0	1	0.31	0.497	0	1	0.41	0.493
就業経験年数	0	18	4.36	3.406	0	18	4.93	3.565	0	18	4.93	3.473
本人年齢	24	43	30.9	3.73	24	38	28.64	3.054	24	43	30.06	3.663
夫の年収（万円）	140	2000	496.47	196.184	50	1755	431.63	177.53	50	2000	473.1	192.203
親との居住距離												
同一敷地・建物内	0	1	0.54	0.398	0	1	0.2	0.503	0	1	0.53	0.435
同一町内または 1km 以内	0	1	0.14	0.498	0	1	0.18	0.504	0	1	0.48	0.501
同一都道府県内	0	1	0.22	0.482	0	1	0.47	0.486	0	1	0.38	0.501
全県死亡・同一都道府県外	0	1	0.09	0.505	0	1	0.14	0.487	0	1	0.06	0.499
夫の家事育児時間（平日）	0	7	0.52	0.89	0	20	1.15	1.837	0	20	0.75	1.352
第一子出産時の年齢	18	36	26.31	3.297	17	38	25.99	3.625	17	38	26.15	3.45
末子年齢	0	17	2.75	2.932	0	13	1.67	2.081	0	17	2.35	2.695
子ども人数	1	5	1.7	0.724	1	4	1.66	0.793	1	5	1.68	0.75
出生コーホート												
1960 年代生まれ											62.6	0.486
1980 年代生まれ											37.4	0.495

4. 分析結果

（1）第一子出産後の再就職のタイミング

まず、本研究が関心としている出生コホート別に、女性の再就職イベントへの移行について基礎的な特徴を確認する。コホート別の既婚女性出産後の再就職までの年数に関する生存曲線は図1に示すとおりである。

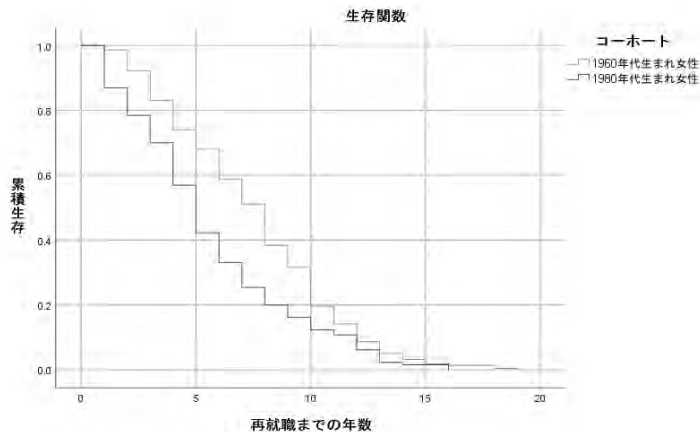


図1：コホート別 既婚女性出産後の再就職までの年数

カプラン・マイヤー法により、出生コホートごとに第一子出産を機に退職した既婚女性が労働市場に復職するまでの経験確率を推定した結果を示している。X軸は既婚女性が出産後、無職になって再就職までの年数、つまり長子の年齢をあらわし、Y軸は無職の状態にとどまっている確率をあらわしている。図1をみると、第一子出産後6年目ごろまで、つまり第一子が小学校入学まで、1980年代生まれの女性が無職の状態にとどまる確率は40%近く、再就職する確率は60%である。第一子出産後6年目以降に着目すると、1980年代生まれ女性の再就職の割合が高くなる、1960年代生まれよりも1980年代生まれのほうが早いペースで上昇し、推計では第一子出産後10年目で再就職する女性の割合が90%になる。15年目には、1960年代生まれ・80年代生まれ女性ともに、ほぼ再就職すると推定されている。また、1980年代生まれ女性に比べて、1960年代生まれのほうが、第1子が幼いうちに再就職する確率が低いことがわかる。

（2）復職の要因

出産を理由に退職する女性が職場に復職する規定要因、特に出生コホート別で人的資本の蓄積の影響を調べるため、上記のハザード関数を推定した。1960年代生まれ女性の再就職イベントの結果は表3に示すとおりである。モデル1は本論文の関心である人的資本変数として、学歴、出産前の職種及び就業経験年数を投入した多変量モデルである。学歴をみると、「専門専修・短大卒」の女性は「中学・高校卒」の女性より再就職しにくいことが示された。

表3 第一子出産後から再就職までの期間に関する Cox 回帰分析結果

	1960 年代生まれ						1980 年代生まれ					
	モデル1		モデル2		モデル3		モデル1		モデル2		モデル3	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
学歴(Ref. 中学・高校卒)												
専門専修短大卒	-.389*	.677	-.080	.923	-.124	.883	.125	1.133	1.178**	3.249	.927*	2.527
大学・大学院卒	-.571	.565	.281	1.324	.292	1.340	.429	1.536	2.232***	9.316	1.690**	5.419
出産前の職種(Ref. 技能販売サービス職)												
管理・専門・技術・教員職	.407+	1.529	.395+	1.484	.407+	1.502	.139	1.149	.337	1.400	.354	1.425
自営業・自由職種など	.651*	1.893	.542+	1.720	.668*	1.951	.510	1.665	.290	1.337	-.107	.898
事務職	-.007	.997	.182	1.245	.344*	1.411	.147	1.158	.200	1.222	.172	1.188
就業経験年数	.135**	1.146	.231***	1.260	.173***	1.192	.123***	1.131	.238***	1.268	.222***	1.249
本人年齢			-.249***	.780	-.240***	.816			-.335***	.715	-.283***	.754
末子年齢(Ref. 6 歳以上)					-.145***	.233					-.773*	.462
親との住居距離 (Ref. 全県死亡・同一都道府県外)												
同一敷地・建物内					.361	1.400					.161	1.175
同一町内また 1 km 以内					.261	1.290					.031	1.032
同一都道府県内					.214	1.219					.228	1.256
夫の年収					.000	1.000					.000	.999
子ども人数					-.872***	.418					-.515***	.513
モデル全体												
χ ² 乗値	42.540***		133.019***		200.342***		21.618**		82.064***		86.498***	
df	6		7		13		6		7		13	
前のブロックからの変化												
χ ² 乗値			138.921***		208.115***				93.685***		102.570***	
df			7		13				7		13	

出産前の職種に関する変数では、前職が「管理・専門・技術・教員職」や「自営業・自由職など」の女性は、「技能販売サービス職」の女性と比べて有意に再就職しやすいことがわかる。就業経験年数が長いほど、再就職している確率が有意に高い。モデル2は「本人年齢」変数を投入したモデルである。モデル1で示されていた「専門専修・短大卒」は、女性の再就職に対して有意な効果がなくなった。先行研究で指摘されたように、高学歴女性ほど出産年齢が遅くなりやすく、出産年齢が再就職に与える影響は大きいと予想される。すなわち、モデル1で学歴が有意となるのは、学歴の変数が本人年齢の影響を含んで推定されてしまっている可能性が高い。本人年齢と再就職の効果も有意に認められたが、年齢の効果は負で、年齢が上がるほど再就職しにくいことがわかる。

人的資本変数以外、家庭環境と再就職のタイミングを考慮したモデル3の結果をみると、モデル1で示された「専門専修・短大卒」「大学・大学院卒」の再就職リスクがいずれも弱くなり、有意な影響が示されなかった。末子年齢が6歳未満では6歳以上と比べて有意に負という結果であり、先行研究で指摘されたように、子どもが就学タイミングで再就職する女性が多いことがわかる。親との住居距離と再就職の関連性が確認されてない。また、夫の年収は女性の再就職に対して有意な影響をもっていなかった。子どもの人数が多いほど、家庭内の育児負担が大きくなり再就職の確率が低いことが確認できる。

次に若いコーホートの1980年代生まれの女性の再就職イベントによるCox回帰分析の結果をみると、まずモデル1は、人的資本の効果に着目したモデルである。人的資本としての学歴は、女性の再就職に対して効果をもっていない。若いコーホートの前職職種が再就職イベントにも統計的に有意ではない。就業経験年数は1980年代生まれ女性の再就職に有意な影響がある。次に、本人年齢が若いコーホートで人的資本になるか否かの推定結果を確認するため、学歴に加えて「本人年齢」を投入したモデル2では、「本人年齢」が統計的に有意な負の値を示し、学歴が高いほど再就職を促す効果が見られる。モデル3の結果で「専門専修短大卒」「大学・大学院卒」のほうが再就職しやすい。また、1960年代生まれ女性と同じように、末子年齢が6歳以下、または子どもの人数が多いほど再就職し

にくいことが確認できる。一方で、夫の年収は1980年代生まれ女性の再就職イベントに影響を与えることは確認されていない。

出生コホート別に女性の再就職への移行に影響を与える要因について分析したところ、学歴による再就職を抑制する効果は1960年代生まれのみにみられ、1980年代生まれについてはみられない。1960年代生まれで出産以前に管理専門技術教員職種、自営業などへの従事経験を持つ女性は再就職する確率が高いことが確認されたが、1980年代生まれ女性の再就職イベントで有意な効果を示していない。

5. 結論と考察

本研究では、1960年代生まれ、1980年代生まれ既婚女性を対象に、第一子出産離職後の10年間の再就職タイミングの変化について分析した結果、次の点が明らかになった。第一に、若いコホートのほうが、第一子が幼いうちに再就職し、そのタイミングが早くなることである。第二に、コホート別で1960年代生まれの女性は、高学歴者ほど、再就職タイミングが遅い。若いコホート1980年代生まれの女性は、学歴が高いほど再就職タイミングが早くなることが確認された。

1960年代生まれ女性の再就職に対する学歴の効果を抑制している背景として、1990年代以降に非正規雇用の拡大がある。一方、1980年代生まれの女性については大学進学率が大きく伸び、とくに1980年代後半生まれ女性の大学進学率は40%に達している。大学におけるキャリア教育・職業教育の充実により、女性の高学歴化が進み、男性と女性の雇用格差が縮小する傾向が見られる（山口2016）。また、女性の活躍推進を背景に、政府は2005年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げた。それに対応する取組を進めてきた企業は企業内教育の変更とともに、ただ単に企業固有の職業技術能力の習得のための教育だけではなく、人的資源としての人材開発・人材育成を目的とする企業内教育訓練を行う。企業の労働者は一般的にOJTを中心とする企業内訓練によって技能を形成し、労働生産性が向上すると考えられる（周2003）。企業のホワイトカラーの人材育成のありかたと、ジェンダー化された女性事務職に対するあつかいが関連していることも指摘されている（西村2014）。1980年代生まれの女性は出産退職する前の職業技能訓練によって人的資本が蓄積される。加えてこの時期には、出産・育児での退職した女性の中途採用再雇用制度が拡充され、企業が受け皿として退職した女性の再雇用が積極的になった。1980年代生まれ高学歴女性は経済の回復とともに、育児・介護就業法と改正均等法など社会政策の支援を受け、再就職タイミングが早くなったと考えられる。

本研究の調査対象である第一子出産により退職した大卒女性は就業継続していない女性であり、企業はこうした仕事のブランク期が長い女性は、学歴と職業経験などの「人的資本」を考慮されず、年齢制限で労働市場に再参入する際に大きく負の影響がある。そのため、出産退職後の若い世代（とくに高学歴女性）の再就職タイミングが早いことは、人的資本の減耗・陳腐化を防ぎ、身につけたスキルや知識を活かす女性の人的資本を有効活用できる。長期的には、女性のキャリア及び経済的な安定を図ることができるだろう。

本論の限界は以下のとおりである。本分析では、出産前の職種はかなり選択肢が多い変数である。職種経験と職業資格の取得が既婚女性の再就職イベントにもたらす効果を考察

するためには、サンプルサイズが大きなデータを利用して、適切な職種分類と資格分類を考察する必要がある。次に、若いコーホートの人的資本が高い女性が非正規雇用から正規雇用への移行趨勢に対しては、パネルデータなどを用いて検証すべき重要な課題である。また、既婚女性の再就職の規定要因について分析は、単に供給側（労働力を提供する求職者側）に着目するだけでなく、需要側の要因としては、再就職先の企業はブランク期がある女性を中途採用する場合に、どの要因を考慮したのかを明らかにすることが必要である。これらは、今後の課題としたい。

謝辞

本報告にあたり、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターに、「消費生活に関するパネル調査」の個票データの提供を受けた。感謝申し上げます。

<注>

- 1) 本論文で「世代」とは「同じくらいの時期に生まれた年齢層」といった意味で用いている。
- 2) 本論文ではコーホート A は 1960 年代生まれ女性と定義する。
- 3) 本論文の分析対象は育児休業を取得して離職した者は含めず、第一子出産で離職した者のみを扱う。その理由は、本稿で用いるデータは 1959 年から 1969 年生まれの既婚女性は、p10 時点で第一子出産後就業継続する大卒女性は 17.5% であるが、2000 年代以降、育児・介護休業法関連法改正など政府の支援策により、就業継続に対して着実な成果が現れ、1980～1989 年生まれ既婚女性は育児期に就業継続した大卒女性が 27% となっている。第一子出産で離職する 1980 年代生まれ大卒女性（15.6%）は、1960 年代生まれ大卒女性（30.8%）より少ない。その上で、若い世代ほど特に高学歴で出産継続が増えている中で、本分析では出産離職から再就職に注目しているため、コーホート間の初産年齢が逆転していると推測できる。また、1960 年代生まれの離職した高学歴女性に比べ、1980 年代生まれの離職した高学歴女性の方がより家庭内労働への選好が高い集団である可能性も考えられ、この点についても考慮して分析結果を読み取る必要がある。
- 4) 観察時点とは調査に答える事項がいつの時点のことか（調査時点）ということである。
- 5) Cox 比例ハザードモデル分析とはロジスティック回帰の要素を盛り込んだ生存分析で、対象のイベント（例えば死亡）が発生に影響がある独立変数のハザード比（ロジスティック回帰でいうところのオッズ比）をモデル化することができる。
- 6) 本人の年収、居住地、再就職後の雇用形態は再就職タイミングへの影響について、紙面の都合上、別の論文で論じたい。

<参考文献>

赤林英夫（2012）「人的資本理論」労働経済雑誌, No. 621.

Anders Klevmarken and John M. Quigley (1976) "Age, Experience, Earnings, and Investments In Human Capital "Journal of Political Economy, Vol. 84, No. 1, pp.47-72.

- Becker and Gary S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, The University of Chicago Press.
- Becker GS. 1965. A theory of an allocation of time. *The Economic Journal* 75: 493-517.
- Dey Judith. (2014) "How Has Labor Force Participation Among Young Moms and Dads Changed ? A Comparison of Two Cohorts" Sep : 19 (3) : 1-13.
- Elizabeth L.Doran, Ann P. Bartel and Jane Waldfogel (2019) "Gender in the Labor Market: The Role Of Equal Opportunity and Family-Friendly Policies" Dec : 5 (5) :168-197.
- Goldin Claudia (2014) "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter " *American Economic Review*, VOL. 104, NO. 4, pp. 1091-1119.
- Goldin Claudia and Joshua Mitchell (2017) "The New Life Cycle of Women's Employment: Disappearing Humps, Sagging Middles, Expanding Tops" *Journal of Economic Perspectives* 31 (1) : 161-82.
- 平尾桂子 (2005) 「女性の学歴と再就職：結婚・出産退職後の労働市場再参入過程のハザード分析」『家族社会学研究』17 (1) : 34-43.
- 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」保護背策の経済分析』185-219.
- 樋口美雄・岩田正美・永井暁子 (1999) 『パネルデータからみた現代女性』東洋経済新報社.
- 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 (2007. 12) ,p.45-66.
- 樋口美雄 (2009) 「女性の継続就業支援策とその効果—育児休業の法と経済—」武石恵美子編『女性の働きかた』ミネルヴァ書房, pp.106-130.
- 樋口美雄・坂本和靖・萩原里紗 (2016) 「女性の結婚・出産・就業の制約要因と諸対策の効果検証：家計パネル調査によるワーク・ライフ・バランス分析」三田商学研究 58 (6) , 29-57.
- Jacob Alex Klerman and Arleen Leibowitz (1999) "Child care and women's return to work after childbirth," *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 80, no. 2, pp. 284-92.
- 厚生労働省 (2015) 『出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業』
- 小松恭子 (2019) 「出産離職後の再就職—職種と就業形態に着目して—」『人間文化創成科学論叢』第22巻, 203-213.
- 労働政策研究・研修機構 (2008) 『子育て後の女性の再就職課題とその解決』労働政策研究報告書 No.96.
- 永井暁子・盧回男・御手洗由佳 (2017) 「女性就業の増加と子ども・家庭生活への影響」『家計経済研究』(114) 69-74.
- 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』第55巻第2号, pp.1-18.
- 長谷川かおり (2017) 「女性の就業要因と家庭内生産の限界生産性の検討—家庭内生産関

- 数の推計をもちいて―』『人文・社会科学論集』第34号, pp.69 - 88.
- 西村純子 (2014)『子育てと仕事の社会学』弘文堂.
- 日本労働研究機構 (1997)『女性の職業・キャリア意識と就業行動に関する研究』日本労働研究機構調査研究報告書 No.99.
- 大和礼子 (2005)「女性は職業経歴と家族経歴をどう調整してきたか? : 子育て後に再就職するか家庭に留まるかをめぐって」関西大学社会学部紀要 37 (1), 57-78.
- 大和礼子 (2011)「女性のM字型ライフコースの日韓比較」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会 1——格差と多様性』東京大学出版社
- 奥津真里 (2009)「主婦の再就職と働き方の選択--結婚・育児等によるリタイアと職業復帰」日本労働研究雑誌 51 (5), 68-77.
- O'Connell (1990) "Maternity leave Arrangements: 1961-85 ", in Work and Family Patterns Of American Women, Current Population Reports, Special Studies Series No.165.
- 佐藤一磨・深堀遼太郎・野崎華世 (2016)「産業、職種経験が有配偶女性の再就職行動に及ぼす影響」『RIETI Discussion Paper Series』16-J-030.
- 駿河輝和・西本真弓 (2001)「既婚女性の再就業に関する実証分析」『家計経済研究所』56-62.
- 鈴木春子 (2014)「先進国と途上国の「貧困の女性化」に関する文献研究」『日本女子大学人間社会研究科紀要』第20号, 67-79.
- 坂本有芳 (2009)「人的資本の蓄積と第一子出産後の再就職過程」国立女性教育会館 編 (13), 59-71.
- 寺村絵里子 (2021)「女性のライフコースと再就職」永瀬伸子, 寺村絵里子編『少子化と女性のライフコース』原書房: 145-165.
- 白波瀬佐和子 (2005)『少子高齢社会のみえない格差 ジェンダー・世代・階層のゆくえ』東京大学出版会
- 橘木俊詔・金子能宏 (2003)『企業福祉の制度改革: 多様な働き方へ向けて』東洋経済新報社
- 武石恵美子 (2001)「大卒女性の最就業の状況分析」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働きかた』日本労働研究機構
- 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), p.133-145.
- 周燕飛 (2003)「子育て支援制度と育児期女性の就業継続行動」橘木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革: 多様な働き方へ向けて』東洋経済新報社. 109-129
- 周燕飛 (2019)『貧困専業主婦』新潮社
- 周燕飛 (2022)「職業キャリアの分岐点はどこか」『全国労保連』第45巻第3号, pp.2-5.
(ね いじゅん 日本女子大学大学院人間社会研究科社会福祉学専攻博士課程後期)