
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（コーホート）

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「企業特殊的」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殊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殊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。出生コーホートごとの違いに着目し分析すると、若いコー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）。なぜ若いコーホートの再就職のタイミングが早くなるのだろうか。若いコー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、若いコー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、さらに若いコー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、企業特殊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種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。この点で見れば、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 1959年～1969年生まれ的女性	第16年度：満24-28歳女性 1980～1984年生まれ	第21年度：満24-28歳女性 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フラット化、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、再就職のタイミン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	0.36	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。

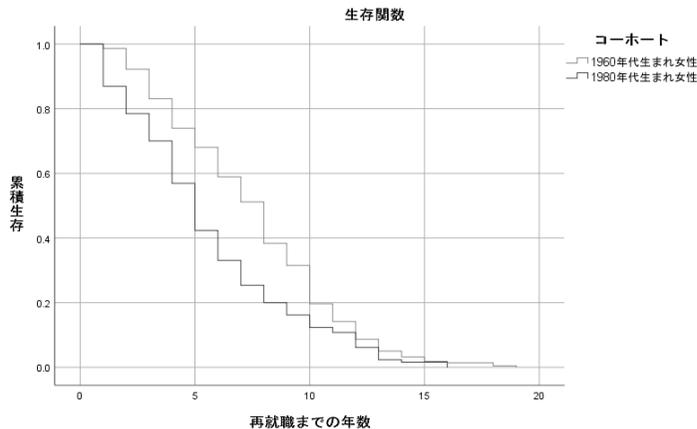


図1：コホート別 既婚女性出産後の再就職までの年数

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)					-.1455***	.233					-.773*	.462
親との住居距離 (Ref. 全員死亡・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1km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。

出生コー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、若いコーホートのほうが、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、コーホート別で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。若いコーホート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
- 奥津眞里 (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)