

出産離職後の再就職
—職種と就業形態に着目して—

小 松 恭 子*

Re-employment after Childbirth:
Focus on Occupation and Employment Type

KOMATSU Kyoko

Abstract

This paper examines the hazard rates of returning to the labor market for women who left their jobs due to pregnancy or childbirth and how prior occupation experience of them affects re-employment to the same occupation. Using data from the Japanese Panel Study of Employment Dynamics, the following results are presented. Firstly, while women with more than a four-year college degree return to the labor market early, they are likely to be employed as non-regular workers rather than regular workers. Secondly, healthcare and social welfare professionals and marketing professionals also return to the labor market early. Thirdly, among clerical workers and professional and technical workers, which are white collar jobs, healthcare and social welfare professionals are likely to return to the same occupation. Fourthly, whether married women return to the same occupation or not depends on the number of years they worked in their previous jobs and the number of unemployed years after quitting, although the pattern differs by occupation. Finally, we suggest that it is important to increase opportunities for married women to become regular workers and to boost support towards their re-employment in order to enhance their roles in the labor market.

Key Words : re-employment, occupation-specific human capital, educational background, discrete-time multinomial logit model, probit model with sample selection

1. はじめに

少子高齢化による労働力人口の減少が進行している我が国にとって、女性の労働参加・能力活用は重要な政策課題である。2015年には女性活躍推進法が成立し、政策の進展もみられている。しかし、現状をみると、第1子出産を機に離職する女性は約5割と依然として多く（2015年第15回出生動向基本調査）、女性雇用者の半数以上は非正規雇用（男性は約2割）である（2019年労働力調査）など、女性の能力が労働市場において十分に活用されているとは言えない。これまでの政策対応をみると、既婚女性の就業継続を支援する政策は整備・拡充されてきたが、出産を機に離職した女性の再就職支援については、まだ十分に対応しきれていない状況にある¹。女性の能力を最大限に生かすためには、就業継続支援のみならず、出産を機に離職した多くの女性が、離職前の人的資本を有効に活用して再就職することが可能となるような環境を整備することが重要である。

現状では、どのよう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。先行研究では、高学歴女性は第一子出産後に再就職しにくいこと（平尾2005、樋口2007、坂本2009）や、専門・技術職の女性は事務

キーワード：再就職、職種特殊的人的資本、学歴、離散時間多項ロジットモデル、サンプルセレクションプロビットモデル

*平成29年度生 ジェンダー学際研究専攻、日本学術振興会特別研究員DC

職と比べて再就職しやすいこと（坂本2009、西村2014）が明らかになっている。しかし、これらの先行研究では、以下の2点について十分に明らかになっていない。

第一に、先行研究の多くは、2000年代前半までのデータを使用しているため、1990年代後半以降にみられる男性の雇用の不安定化と共働き世帯の増加や、2000年代以降の両立支援制度の拡充と女性のキャリア形成の変化等の影響が十分に踏まえられていない。小松（2019）によると、改正男女雇用機会均等法（1999年施行）前後の世代で、女性が初職で就く職種に変化がみられていることや、職種や雇用形態により、出産・育児期の初職継続行動に変化がみられていることなどが明らかになっている。再就職行動についても、若い世代で早期化が起きていることが分かっているが（西村2014）、どの層（学歴や職種）で変化が起きているのかについては詳細が明らかになっていない。

第二に、先行研究の多くが、大分類レベルの職種分類を用いて、再就職したか否かをみており、職業キャリアの詳細にまで着目している研究が少ないことである。大分類で同じ職種であっても、小分類に細分化していくと、職種の特徴や女性比率が異なり、性別職域分離があることが知られている。女性の再就職行動の理解を深めるためには、こうした性別職域分離の視点を踏まえた分析が重要である²。また、再就職したか否かだけでなく、どのような就業形態で再就職しているのか、前職の職種経験を活かした再就職をしているのかといった、より詳細な分析が、女性の人的資本の有効な活用の観点から重要である。

職業分類の中分類レベルに着目した数少ない研究として、佐藤・深堀・野崎（2016）は、専門・技術職の中でも、保健医療従事者は同一職種で再就職する傾向が強いことを明らかにし、保健医療従事者の有する職種特殊的人的資本（同じ職種内であれば企業を超えて役立つ知識や技能）の重要性を指摘している。しかし、なぜ、保健医療従事者以外の職種経験を持つ多くの女性が同一職種へ再就職していないのかについては、十分に明らかになっていない。男性の転職研究においては、専門・技術職や営業職は職種特殊的人的技能の比率が高いことが分かっているが³、保健医療従事者以外の専門・技術職や、事務職の中でも比較的専門的な職種経験を持つ女性が、同一職種へ再就職していないのはなぜなのだろうか。離職前の人的資本の蓄積（前職の勤続年数）や就業中断による人的資本の減耗・陳腐化（無業年数）の及ぼす影響が、職種により異なる可能性もあるのではないかと考えられる。

以上の問題意識から、本研究では、より新しい調査データを用いて、女性の就業率が高いホワイトカラー職（事務職、専門・技術職）について、職種の特性や女性比率を踏まえた職種分類を行った上で、出産離職後に再就職しやすいのはどのような人的資本（学歴や職種経験）を有する女性なのかについて、再就職後の就業形態別に明らかにする。また、どのような職種経験を有する女性が、前職の職種経験を有効に活用して再就職しているのか、前職の勤続年数や無業年数が同一職種への再就職に与える影響は、職種により異なるのか、についても検証する。これらを明らかにすることは、近年の育児期女性の再就職行動に対する理解が深まるだけでなく、現在の政策課題である再就職支援に対し、有益な情報を提供できると考えられるため、研究意義は大きい。

本稿は以下のように構成される。まず、第2節で先行研究を概観し、本研究の分析課題を設定する。次に、第3節で使用データと分析方法について述べる。第4節で計量分析を行い、第5節で本稿から得られた知見について考察し、今後の課題について述べる。

2. 先行研究と分析課題

本節では、既婚女性の人的資本と再就職行動に関する先行研究を概観した上で、本研究の分析課題を設定する。はじめに、学歴と再就職行動に着目した研究では、高学歴女性は、第一子出産後に再就職しにくいという共通の見解がある（平尾2005、樋口2007、坂本2009）。この結果の解釈について、坂本（2009）は、「収入動機脆弱仮説」と「求人・求職のミスマッチ仮説」をあげている。「収入動機脆弱仮説」では、高学歴女性ほど夫の収入が高いことから再就職しにくいと解釈される。また、「求人・求職のミスマッチ仮説」では、高学歴女性ほど、仕事に対し、「やりがい」や「知識や技能を活かせる」などの内的報酬を求める傾向がある（武石2001）が、出産年齢が遅いため、再就職時に希望する職の求人が限られ、再就職しにくいと解釈される。

次に、職種と再就職行動に着目した先行研究では、前述のとおり、専門・技術職の女性は第1子出産後に再就職しやすく（坂本2009、西村2014）、専門・技術職の中でも、保健医療従事者は同一職種での再就職率が高いこ

とが明らかになっている（佐藤他2016）。

さらに、就業形態別の再就職に着目した研究では、四方（2005）は、教育水準はいずれの就業形態での再就職にも影響を与えていないことを示している。一方で、大和（2011）は、高専・短大以上の学歴は、自営部門での再就職のみに正の影響を与えることや、管理・専門・技術職の経験は、正規雇用と自営部門での再就職に正の影響を与えることを示しているが、学歴や職種のカテゴリが粗いことが課題としてあげられる。

以上の先行研究を踏まえ、本研究では、より新しいデータを用いて、職種の特性と女性比率を踏まえた職種の分類をした上で、以下の2つの課題について実証分析により明らかにする。

課題1：どのような属性（学歴や職種）を持つ女性が出産離職後に再就職しやすいのか。

再就職のしやすさを規定する要因は、再就職後の就業形態により異なるのか。

課題2：どのような職種経験を持つ女性が前職と同一職種で再就職しているのか。

前職の勤続年数や無業年数が同一職種への再就職に与える影響は職種により異なるのか。

3. データと分析方法

(1) 使用データと変数

本研究で使用するデータは、リクルートワークス研究所が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）」の個票データである。当調査は、株式会社インテージに事前に登録されたモニターに対するインターネット調査であるが、「労働力調査」の推計人口構成比をもとに、性別、年齢階級別、就業状態別、就業形態別、学歴別、地域ブロック別に割付を行っている。

分析には、第1回目の回答者と第2回目及び第3回目の新規回答者をあわせた回顧情報を利用した⁴。分析の対象は、前職が雇用者で、妊娠・出産を理由に前職を離職した45歳以下（1970年～1996年生まれ）の有配偶女性であり⁵、前職を離職してから調査時点まで20年以内のサンプルに限定した。分析に用いる変数すべてに欠損のないケースを対象とした結果、1972人（人年サンプルサイズ11419）となった。

当調査は、職種分類（208分類）が詳細であるほか、再就職前後の職種や就業形態などの就業実態について詳細な情報が得られるという利点を持つ。特に、事務職の職種分類は、先行研究で使用されている就業構造基本調査等と比較して詳細であるため、事務職についてより詳細な分析が可能となる。これを活かし、事務職と専門・技術職について、職種の特性と女性比率を考慮しながら、表1のとおり細分類した。

表1 本研究で使用する職種分類（9分類）

本研究で使用する9分類	調査の分類	女性比率(%)		正規雇用率(%)	労働時間(時間/週)		初職(正規)の学歴別割合		
		雇用者全体	正規		正規平均	非正規平均	中・高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒
サービス・販売職	サービス職、商品販売従事者、保安・警備職	56.8	33.7	36.5	44.9 (13.2)	25.2 (13.6)	40.9	39.7	19.5
技能・作業職	生産工程・労務職、運輸・通信関連職、農林漁業関連職	23.8	11.5	67.6	46.1 (13.5)	31.3 (13.8)	70.7	20.2	9.2
事務補助職	秘書、受付、医療事務、電話交換手、手配業務、貿易事務、業務、商品管理、在庫管理、営業事務、OA機器オペレーター、一般事務職、その他の事務従事者	76.4	69.5	60.2	41.2 (9.5)	31.4 (11.9)	33.1	41.7	25.2
管理・企画系事務職	経営企画、広報、人事、労務、法務、スタッフコーディネーター、管理事務、国際業務、仕入、購買・資材、企画・販売促進系事務職、会計・財務・経理	56.3	49.8	80.4	42.5 (9.1)	31.0 (12.1)	32.0	35.7	32.3
営業職	営業従事者、仲介・代理・仲立ち	28.5	25.7	91.8	46.4 (12.3)	30.5 (14.1)	12.7	21.9	65.4
医療・福祉専門職	薬剤師、保健師・助産師、看護師、医療技術者、その他の保健医療専門職、社会福祉専門職	68.2	63.4	80.1	41.3 (9.2)	27.8 (12.2)	8.0	69.3	22.8
教員	教員、講師、インストラクター	44.3	35.3	44.0	47.6 (15.2)	18.5 (15.3)	5.6	40.4	54.0
その他の専門職	技術者、医師、歯科医師、獣医師、法務関連専門職、経営関連専門職、金融関連専門職、経営・金融コンサルタント、文芸家、記者、編集者、広告・出版・マスコミ専門職、美術家、写真家、デザイナー、ゲーム関連専門職、ファッション・インテリア関連専門職	19.9	16.6	89.7	45.2 (11.3)	34.4 (13.8)	17.0	38.6	44.4
その他の職種	分類不能の職業、管理職	41.4	25.0	57.9	44.7 (13.7)	25.9 (14.5)	43.6	34.9	21.5

出所：全国就業実態パネル調査より筆者作成。

注：調査時点で雇用就業している男女（18～45歳）を対象。ただし、初職（正規）の学歴別割合は、初職が正規雇用であった女性を対象（数字は行%）。労働時間の括弧内は標準偏差を示す。小分類レベルの職種については、全国就業実態パネル調査の調査票及び小松（2019）の付表1を参照。

具体的には、事務職については、「事務補助職」、「管理・企画系事務職」、「営業職」の3つに分類し⁶、専門・技術職については、山口（2017）を参照し、「（医師を除く）医療・福祉専門職」、「教員」、「その他の専門職」の3つに分類した⁷。その他の職種については、国際標準職業分類や日本標準職業分類を参照の上、職種の特性を考慮しながら1つにまとめるなどして、計9職種に分類した⁸。

（2）分析手法

①就業形態別の再就職に関する分析については、イベントヒストリー分析の離散時間多項ロジットモデルを使用する。本稿でイベントヒストリー分析を使用する理由は、次の3点である。第一に、再就職したか否かだけでなく、再就職までの時間の異質性を考慮した分析ができる、第二に、調査時点で再就職していないサンプルも分析の対象とすることができる、第三に、末子年齢、子供の数など、時間とともに変化する変数（時間変動変数）を説明変数として使用することができるからである。推計にあたり、イベント発生リスクの開始時点（前職妊娠・出産離職）からイベント発生（再就職）までの経歴を示す「人年（person-year）データ」を作成した。なお、回顧情報を使用しているため、調査時点より前の再就職イベントも取り扱っており、再就職をする前に調査時点に達した女性は打ち切りとしている。

IIA（Independence from Irrelevant Alternatives）の仮定を満たすJ種類の競合イベントがあるとき⁹、 P_{jt} を（それ以前に起こらなかったという条件の下での）イベントjの時点tにおける条件付き生起確率とし、 P_{ot} を時点tでJ種類のイベントのいずれも起こらない条件付き確率とすると、以下の同時回帰式が与えられる¹⁰。右辺の α_{jt} は基底ハザード関数であり、説明変数には、時間変動変数（ X_t ）と時間不変変数（ Z ）が含まれる。また、個人（ i ）の添え字は省略する。

$$\log\left(\frac{P_{jt}}{P_{ot}}\right) = \alpha_{jt} + X_t\beta_j + Z\gamma_j \quad j=1,2,3 \quad P_{ot} = 1 - P_{1t} - P_{2t} - P_{3t}$$

具体的には、被説明変数には、3種類のイベント（「正規雇用・役員での再就職」、「非正規雇用（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託、その他）での再就職」、「自営等（自営業主・自家営業の手伝い・内職）での再就職」）の発生のしやすさを使用する。また、説明変数には次の変数を使用する。

まず、人的資本に関する変数として、本稿の主たる関心である「学歴」と「前職の職種」に加え、「前職の勤続年数」、「前職の雇用形態」、「前職の企業規模」を設定した。また、労働需要側の要因¹¹として、「年齢（時間変動変数=t）」と「失業率（t）」を設定した。先行研究で指摘されてきたように、年齢が高いほど、採用の際に年齢制限を超えて再就職しづらくなる可能性（労働需要側の要因）がある一方で、年齢が高くなるほど子育ての負担が軽くなり、再就職しやすくなる可能性（労働供給側の要因）も考えられる。

次に、家庭環境に関する変数について、夫の収入の高さが妻の再就職を抑制するのかを確かめるため、「調査時点¹²の配偶者の年収（第1階級を最も低収入として3階級に区分）」を設定した。また、母親の就業コストに関する変数として、「末子3歳以下ダミー（t）」、「子供2人以上ダミー（t）」¹³「調査時点¹²の（義）父母同居ダミー」を設定した。その他、地域特性を示す変数として「調査時点¹²の三大都市圏居住ダミー」を設定した。

本稿では、さらに、再就職した女性が、前職の人的資本を有効に活用した再就職をしているのかを確認するため、②同一職種への再就職についての分析も行う。再就職者は一定の傾向を有している可能性があり、そうした偏りを考慮して分析をする必要がある。このため、本稿では、佐藤他（2016）と同様、以下に示したサンプルセレクションプロビット推計を行う。

$$y_{1i} = 1[X_{1i}\beta_1 + \varepsilon_{1i} > 0] \quad \varepsilon_1 \sim N(0,1) \quad (1)$$

$$y_{2i} = 1[X_{2i}\beta_2 + \varepsilon_{2i} > 0] \text{ if } y_{1i} = 1 \quad \varepsilon_2 \sim N(0,1) \quad (2)$$

$$\text{corr}(\varepsilon_1, \varepsilon_2) = \rho \quad (3)$$

(1)式は第1段階のセレクション式で、 y_1 は調査対象者が、調査時点に再就職している場合は1、再就職していない場合は0をとる。(2)式は第2段階の式で、 y_1 が1のサンプルのみが用いられ、 y_2 は再就職している者が同一職種へ再就職している場合は1、同一職種へ再就職していない場合は0をとる。誤差項 ε_1 、 ε_2 はそれぞれ平均0、分散1となっており、(3)の ρ は誤差項間の相関係数である。

第1段階目（再就職関数）の説明変数には、①再就職に関する分析で使用した説明変数（失業率を除く）を使用する。ただし、年齢、末子3歳以下ダミー、子供2人以上ダミーは、調査時点のものとした。第2段階目（同一職種への再就職関数）では、推定の効率上、第1段階目で使用した変数のうち、家庭環境に関する変数（配偶者の年収、末子3歳以下ダミー、子供2人以上ダミー、（義）父母同居ダミー）を除いた説明変数を使用する。

また、人的資本の蓄積や減耗・陳腐化が同一職種への再就職に与える影響が職種により異なるのかを確認するため、職種と前職の勤続年数、職種と無業年数との交互作用項をいれた分析も行った。分析に使用した変数の記述統計量は表2である。

表2 分析で使用する変数の記述統計量（サンプルサイズ1972人/人年サンプルサイズ11419）

正規雇用・役員で再就職	0.04	前職の職種		前職の企業規模	
非正規雇用で再就職	0.28	サービス・販売職	0.27	～99人	0.49
自営等で再就職	0.05	技能・作業職	0.06	100人～999人	0.28
同一職種への再就職	0.45	事務補助職	0.25	1000人以上・公務	0.23
無業期間（再就職までの期間を区分）		管理・企画系事務職	0.09	失業率 (t)	4.13 (0.66)
1年未満	0.17	営業職	0.02	配偶者の年収（3分位）	
1年以上4年未満	0.28	医療・福祉専門職	0.13	第1階級	0.33
4年以上7年未満	0.27	教員	0.02	第2階級	0.33
7年以上	0.28	その他の専門職	0.04	第3階級	0.33
学歴		その他の職種	0.10	末子3歳以下ダミー (t)	0.70
中・高卒	0.38	前職の勤続年数	3.66 (3.41)	子供2人以上ダミー (t)	0.44
専門・短大・高専卒	0.40	前職正規雇用ダミー	0.44	(義)父母同居ダミー	0.11
大学・大学院卒	0.22	年齢 (t)	32.12 (15.25)	三大都市圏居住ダミー	0.58

出所：全国就業実態パネル調査より筆者作成。

注：時間不変変数はサンプルサイズ、時間変動変数 (t) は人年サンプルサイズを用いた平均値を示し、括弧内は標準偏差を示す。

4. 分析結果

(1) 就業形態別の再就職

表3をみると、学歴について、出産離職した大学・大学院卒女性の再就職までの期間の中央値は、中・高卒女性と同じであるが、平均はやや小さい。先行研究にみられるような、大学・大学院卒女性が出産離職後の再就職に時間がかかるといった傾向はみられない。職種については、前職が営業職や医療・福祉専門職の女性は、他の職種と比べて、再就職までの期間の中央値、平均ともに小さいことから、再就職しやすい傾向がみられる。

表3 学歴別・職種別無業期間の平均と中央値

	N	平均 (標準偏差)	中央値(標準偏差)	再就職率
学歴				
中・高卒	740	11.39 (0.38)	10 (0.64)	36.0
専門・短大・高専卒	789	11.54 (0.35)	11 (0.51)	37.3
大学・大学院卒	443	10.40 (0.45)	10 (0.62)	39.1
前職の職種				
サービス・販売職	539	10.66 (0.40)	10 (0.67)	34.3
技能・作業職	122	10.23 (0.69)	10 (1.45)	39.3
事務補助職	499	11.53 (0.42)	11 (0.48)	37.5
管理・企画系事務職	177	13.56 (0.73)	13	32.8
営業職	35	7.58 (0.84)	9 (1.35)	48.6
医療・福祉専門職	263	9.03 (0.44)	9 (0.91)	42.6
教員	49	11.52 (1.83)	9 (1.14)	32.7
その他の専門職	81	11.72 (0.75)	14 (1.39)	35.8
その他の職種	207	10.67 (0.61)	11 (1.23)	39.1

出所：全国就業実態パネル調査より筆者作成。

表4は、コントロール変数を加え、他の要因を一定にした後でも同様の結果がみられるのかについてみたものである。モデル1は再就職について、モデル2は就業形態別の再就職についてみている。結果の解釈は、係数が正に大きいほど、リファレンスグループと比較して再就職しやすいことを意味する。

はじめに、無業期間¹⁴を確認すると、出産離職した女性の正規雇用での再就職は、離職後4年以降の係数が負となっており、出産離職後4年以上経つと正規雇用での再就職は起こりにくくなる。これに対し、非正規雇用での再就職については、出産離職後1年～4年未満に最も起こりやすいが、出産離職後4年以降も非正規雇用での再就職は起きやすい。

次に、学歴に着目すると、モデル1では、大学・大学院卒の係数が有意に正、モデル2では、大学・大学院卒の非正規雇用での再就職の係数のみ有意に正となっている。この結果から、先行研究では、高学歴女性は第1子出産後に再就職しにくいとされてきたが、より新しい世代に着目する本研究では、大学・大学院卒女性は、中・高卒女性と比較して出産離職後に再就職しやすく¹⁵、就業形態別で見ると、非正規雇用で再就職しやすいことが分かる。

表4 就業形態別の再就職に関する分析結果（離散時間多項ロジットモデル）

被説明変数	モデル1		モデル2					
	再就職ハザード		就業形態別再就職ハザード（ベース：非就業）					
	係数	標準誤差	正規雇用・役員		非正規雇用		自営等	
係数			標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	
無業期間<1年未満>								
1年以上4年未満	1.187***	0.163	0.453	0.327	1.502***	0.216	0.774**	0.362
4年以上7年未満	0.692***	0.178	-0.250	0.457	1.028***	0.230	0.344	0.401
7年以上	0.488**	0.192	-0.538	0.652	0.728**	0.244	0.422	0.417
学歴<中・高卒>								
専門・短大・高専卒	-0.01	0.098	0.177	0.289	-0.002	0.112	-0.195	0.253
大学・大学院卒	0.248**	0.112	0.209	0.380	0.258**	0.129	0.271	0.257
前職の職種<事務補助職>								
サービス・販売職	0.026	0.114	-0.290	0.433	0.034	0.124	0.298	0.331
技能・作業職	0.086	0.177	-0.171	0.668	0.041	0.200	0.570	0.453
管理・企画系事務職	-0.15	0.160	0.808**	0.407	-0.343*	0.188	0.169	0.458
営業職	0.720**	0.271	-0.053	1.053	0.759**	0.305	1.319**	0.649
医療・福祉専門職	0.415**	0.132	0.792**	0.341	0.394**	0.152	0.211	0.416
教員	0.066	0.282	1.170**	0.573	-0.514	0.404	1.020*	0.538
その他の専門職	-0.039	0.210	0.497	0.562	-0.316	0.257	0.904**	0.460
その他の職種	0.073	0.145	0.211	0.474	-0.101	0.169	0.911**	0.349
前職の勤続年数	-0.036**	0.015	-0.058	0.045	-0.026	0.017	-0.065	0.043
前職の雇用形態<非正規>								
正規雇用	-0.138	0.094	1.051***	0.306	-0.302**	0.108	-0.206	0.247
前職の企業規模<99人以下>								
100-999人	0.029	0.094	-0.333	0.286	0.116	0.108	-0.132	0.243
1000人以上・公務	-0.043	0.103	-0.168	0.350	0.058	0.116	-0.474*	0.277
年齢 (t)	0.043***	0.010	-0.023	0.034	0.052***	0.011	0.037	0.023
失業率 (t)	-0.633***	0.069	0.268	0.196	-0.668***	0.080	-1.228***	0.182
配偶者の年収<第1階級>								
第2階級	-0.374***	0.099	-0.632**	0.287	-0.320**	0.113	-0.411	0.262
第3階級	-0.679***	0.106	-1.338***	0.370	-0.647***	0.119	-0.407	0.270
末子3歳以下ダミー (t)	-0.674***	0.099	0.376	0.348	-0.920***	0.112	0.098	0.287
子供2人以上ダミー (t)	0.516***	0.102	0.288	0.330	0.667***	0.117	-0.011	0.247
(義)父母同居ダミー	0.430***	0.120	0.727**	0.303	0.371**	0.142	0.406	0.287
三大都市圏居住ダミー	-0.211**	0.081	-0.138	0.230	-0.169*	0.093	-0.489**	0.214
定数項	-1.539**	0.468	-5.895***	1.405	-2.229***	0.553	-1.044	1.263
Log pseudolikelihood	-2513.965		-2943.613					
LR χ^2 (df)	392.34 (25) ***		662.55 (75) ***					
N of obs.	11419		11419					
N of events	733		83		553		97	

出所：全国就業実態パネル調査より筆者作成。

注：***：1%、**：5%、*：10%水準で統計的に有意。不均一な分散に対して頑健な標準誤差を推計。

< >内はレファレンスを示す。

さらに、職種に着目すると、モデル1から、前職が営業職や医療・福祉専門職の女性は、事務補助職の女性と比べて有意に再就職しやすいことが分かる¹⁶。また、モデル2から、同じ再就職しやすい職種でも、前職が医療・福祉専門職の女性は、正規雇用や非正規雇用で再就職しやすく、前職が営業職の女性は、非正規雇用や自営等で再就職しやすいなど、就業形態別にみると、再就職のしやすさが異なることも分かる。

その他の変数についてみると、年齢については、正規雇用の係数は非有意で負、非正規雇用の係数は有意に正である。先行研究で指摘されてきた年齢制限は、正規雇用についても明確なものとはなっており、年齢が上がると、非正規雇用での再就職がより起こりやすいことが分かる。次に、子供の年齢など家庭環境に関する変数をみると、自営等での再就職に有意な影響を与えているものはないことから、自営等は就業コストの低い就労形態であることが示唆される。一方で、雇用就業（正規・非正規雇用）での再就職に着目すると、配偶者の年収の係数が有意に負となっており、先行研究と同様に、夫の収入の高さが再就職を抑制することが確認された¹⁷。また、非正規雇用での再就職について、末子3歳以下ダミーの係数が有意に負、子供2人以上ダミーの係数が有意に正となっていることから、子供がある程度大きくなってから、家計補助を目的に非正規雇用で再就職を行う女性が多いことが読み取れる。（義）父母同居ダミーの係数は、正規、非正規雇用ともに有意に正であり、（義）父母による家事や育児のサポートは、雇用就業での再就職において大きな役割を果たしていると言える。

（2）同一職種への再就職

次に、再就職した女性が、前職の知識や技能を活かした再就職をしているのかについてみていく。表5は、調査時点で再就職している女性の再就職前後の職種移動を示している。専門・技術職に着目すると、前職が医療・福祉専門職の同一職種への再就職の割合は65.2%と高いが、その他の専門職の同一職種への再就職の割合は41.1%と低い。一方で、事務職はいずれの職種も同一職種で再就職している割合が低い。また、他の職種からサービス・販売職や技能・作業職、事務補助職へ再就職する女性の割合が高いことも分かる。

表5 再就職前後の職種移動

前職の職種	現職の職種	サービス・販売職	技能・作業職	事務補助職	管理・企画系事務職	営業職	医療・福祉専門職	教員	その他の専門職	その他の職種	N
サービス・販売職		54.1	11.9	10.8	2.2	4.3	2.7	1.6	2.2	10.3	185
技能・作業職		22.9	52.1	8.3	2.1	2.1	0.0	0.0	2.1	10.4	48
事務補助職		24.6	10.7	31.0	13.9	2.7	1.6	1.6	2.7	11.2	187
管理・企画系事務職		13.8	8.6	17.2	39.7	0.0	1.7	3.5	3.5	12.1	58
営業職		29.4	17.7	11.8	17.7	17.7	0.0	0.0	0.0	5.9	17
医療・福祉専門職		12.5	6.3	2.7	1.8	0.9	65.2	4.5	0.0	6.3	112
教員		6.3	6.3	6.3	0.0	6.3	6.3	50.0	12.5	6.3	16
その他の専門職		17.2	3.5	17.2	10.3	0.0	3.5	0.0	41.4	6.9	29
その他の職種		21.0	7.4	14.8	6.2	6.2	4.9	0.0	1.2	38.3	81
合計		28.2	12.3	15.7	9.1	3.3	12.0	2.9	3.7	12.8	733

出所：全国就業実態パネル調査より筆者作成。

注：調査時点で再就職している女性を対象。数字は行%を示す。

表6は、他の要因をコントロールした後でも同様の結果がみられるのかを多変量解析により検証している。結果の解釈は、係数が正に大きいほど、リファレンスグループと比較して同一職種へ再就職する確率が高いことを意味する。

表6 同一職種への再就職に関する分析結果（サンプルセレクションプロビットモデル）

被説明変数	モデル1				モデル2（職種×前職勤続年数）				モデル3（職種×無業年数）			
	第2段階目		第1段階目		第2段階目（同一職種へ再就職）				第2段階目（同一職種へ再就職）			
	同一職種へ再就職		再就職		主効果		交互作用効果		主効果		交互作用効果	
説明変数	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
学歴<中・高卒>												
専門・短大・高専卒	0.156	0.115	-0.076	0.078	0.148	0.116			0.164	0.117		
大学・大学院卒	0.089	0.135	0.105	0.089	0.086	0.136			0.072	0.137		
前職の職種<事務補助職>												
サービス・販売職	0.586***	0.145	0.173*	0.092	0.481**	0.203	0.032	0.043	0.195	0.220	0.081**	0.036
技能・作業職	0.551**	0.211	0.177	0.142	0.579**	0.291	-0.013	0.067	0.389	0.329	0.028	0.050
管理・企画系事務職	0.232	0.190	-0.171	0.124	-0.152	0.285	0.096*	0.056	0.260	0.321	-0.008	0.057
営業職	-0.613*	0.361	0.416**	0.208	-0.985	0.663	0.099	0.124	-0.332	0.496	-0.104	0.091
医療・福祉専門職	0.765***	0.162	0.322**	0.106	0.843***	0.228	-0.019	0.041	0.573**	0.250	0.036	0.040
教員	0.452	0.335	-0.036	0.218	0.283	0.499	0.044	0.104	0.522	0.519	-0.031	0.118
その他の専門職	0.243	0.240	0.036	0.159	0.068	0.381	0.038	0.066	0.995**	0.447	-0.210**	0.090
その他の職種	0.154	0.171	0.228*	0.118	0.182	0.252	-0.010	0.050	0.017	0.257	0.023	0.045
前職の勤続年数	-0.000	0.016	-0.042***	0.010	-0.013	0.031			0.002	0.017		
無業年数	-0.032*	0.017	-0.142***	0.011	-0.033**	0.017			-0.049*	0.029		
前職の雇用形態<非正規>												
正規雇用	0.080	0.104	0.124*	0.071	0.083	0.106			0.079	0.105		
前職の企業規模<99人以下>												
100-999人	0.061	0.111	-0.007	0.075	0.061	0.112			0.051	0.112		
1000人以上・公務	0.091	0.123	0.019	0.082	0.095	0.124			0.092	0.124		
年齢	-0.008	0.014	0.061***	0.008	-0.007	0.014			-0.015	0.014		
配偶者の年取<第1階級>												
第2階級			-0.259**	0.080								
第3階級			-0.423***	0.085								
末子3歳以下ダミー			-1.240***	0.090								
子供2人以上ダミー			0.442***	0.074								
(義)父母同居ダミー			0.052	0.098								
三大都市圏居住ダミー	0.162*	0.095	-0.059	0.064	0.175*	0.096			0.169*	0.097		
定数項	0.018	0.562	-1.075***	0.283	0.037	0.575			0.365	0.564		
ρ	-0.350***	0.141			-0.343***	0.143			-0.355***	0.140		
Log pseudolikelihood		-1536.050				-1533.017				-1527.307		
LR χ^2 (df)		59.78 (17) ***				65.00 (25) ***				72.05 (25) ***		
N of obs.		1972				1972				1972		

出所：全国就業実態パネル調査より筆者作成。

注：***：1%、**：5%、*：10%水準で統計的に有意。不均一な分散に対して頑健な標準誤差を推計。

モデル2、モデル3の一段階目は省略。< >内はレファレンスを示す。

まず、職種に着目すると、前職が事務補助職の女性と比較すると、サービス・販売職、技能・作業職、医療・福祉専門職の女性は、同一職種への再就職率が高い。医療・福祉専門職が同一職種で再就職しやすいのは、佐藤他（2016）と同様の結果であり、医療・福祉専門職の職種特殊的人的資本は、近年でも再就職の際に評価されていることが示唆される。一方で、医療・福祉専門職以外の専門・技術職や、事務職の中でも専門的な職種経験を持つとされている営業職の女性の同一職種への再就職率が高くないのはなぜなのだろうか。

これを確認するため、モデル2では職種と前職勤続年数の交互作用項を、モデル3では職種と無業年数の交互作用項を追加した分析を行った。はじめに、モデル2の職種の主効果をみると、前職がサービス・販売職、技能・作業職、医療・福祉専門職の係数は有意に正であり、勤続年数が短くても有意に同一職種で再就職していることが分かる。この結果から、専門・技術職の中でも医療・福祉専門職は、職種経験の蓄積はなくても資格が評価されている可能性がある。一方で、事務職の中でも管理・企画系事務職は、職種の主効果の係数は負であるが、職種と勤続年数の交互作用効果の係数は有意に正である¹⁸。これは、管理・企画系事務職は、事務補助職と比較して、勤続年数が長いほど同一職種へ再就職する確率が高いことを意味しており、その職種経験の蓄積が評価されている可能性がある。

次に、モデル3をみると、専門・技術職の中でも、その他の専門職の主効果の係数は有意に正、職種と無業年

数の交互作用効果の係数は有意に負であり、その他の専門職は、無業期間が短い場合は同一職種へ再就職する確率が高いが、無業期間が長くなると同一職種へ再就職する確率が低くなることが分かる。この結果から、その他の専門職は、就業中断による技能の減耗・陳腐化が大きい職種であることが示唆される。なお、誤差項の相関(ρ) = 0は棄却されており、サンプルセレクションプロビット分析を用いる意義が確認された。

5. おわりに

本研究では、最新のデータを用いて、既婚女性の出産離職後の再就職行動について分析した結果、次の点が明らかになった。第一に、大学・大学院卒の女性は、出産離職後に再就職しやすく、就業形態別でみると非正規雇用で再就職しやすいこと、第二に、前職が医療・福祉専門職や営業職の女性は、出産離職後に再就職しやすく、就業形態により再就職しやすい職種は異なること、第三に、事務職と専門・技術職の中では、医療・福祉専門職の女性が同一職種で再就職する確率が高いこと、第四に、同じ事務職、専門・技術職の中でも、職種により前職の勤続年数や無業年数が同一職種への再就職に与える影響が異なることが分かった。

これらの分析結果を踏まえた本研究の政策的示唆は次のとおりである。

第一に、大学・大学院卒女性は、中・高卒女性と比べて出産離職後に再就職しやすいものの、非正規雇用で再就職しやすいという結果から、依然として育児中の高学歴女性が正規雇用で再就職するのは困難であることが示唆される。この背景には、高学歴女性が希望する職種で正規雇用での採用を行わない企業側の要因と、時間的制約から正規雇用の働き方を望まない女性側の要因との両方がありえる¹⁹。こうした高学歴女性の能力をより有効に活用するには、意欲のある高学歴女性が正規雇用で働くことができる雇用機会や柔軟な労働環境を整備することが重要であると考えられる。同時に、本研究の結果は、低学歴女性ほど早期に再就職しにくいことも示している。周(2019)は、近年、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による再就職支援に加えて、貧困対策として低学歴・低スキル女性のスキルアップを支援する政策の必要性が示唆される。

第二に、勤続年数や無業年数の長さが同一職種への再就職に与える影響が職種により異なることから、有効な再就職支援も職種により異なることが示唆される。例えば、実務経験が短くても資格があることで同一職種へ再就職しやすいと考えられる医療・福祉専門職への再就職については、現在行われている資格取得を促す職業訓練や教育訓練の拡充政策が有効である可能性が高い。一方で、無業期間が長くなるほど同一職種で再就職しにくいその他の専門職の女性の再就職については、早期の再就職が可能となるような保育環境の整備や幼い子供がいても働きやすい柔軟な労働環境の整備が必要であろう。あわせて、就業中断による技能の陳腐化を補完できるような、最新の企業・産業ニーズを踏まえた職業訓練やOJT実習などを実施することも有効であると考えられる。また、本研究において、管理・企画系事務職はその実務経験が評価されている可能性が示されたが、近年、専門職だけでなく、事務系総合職経験が長い女性についても、その専門的な実務経験を評価し、フリーランスとしての再就職を支援する企業も出てきている²⁰。こうした支援は、高度な専門スキルを持つ女性の能力の有効活用のみならず、働き方の多様化の観点からも有効であると考えられる²¹。

本研究により、出産離職後に高学歴女性が非正規雇用で再就職しやすくなっていることや、事務職や専門・技術職の中でも、人的資本の蓄積(勤続年数)や人的資本の減耗・陳腐化(無業年数)により同一職種への再就職のしやすさに異質性があることなど、新たな知見が得られたが、次のような課題も残る。学歴別の再就職行動について、他のデータや他の分析方法でも同様の結果がみられるかについて、結果の頑健性の検証をした上で、その要因について分析を深める必要がある。また、サンプルサイズが大きいデータや職業情報が多いデータを用いて、より詳細な職種分類や資格・スキルなどに着目した分析を行うことで、育児期女性の人的資本を活かした再就職を促進(阻害)する要因について、より詳細な分析が可能となるだろう。これらは、筆者の今後の課題としたい。

【註】

1. 就業継続支援については、1990年代後半以降、育児・介護休業法の改正、次世代育成支援対策推進法の制定・改正等、関連法が整備・拡充されている。一方で、再就職支援については、近年の人づくり革命や働き方改革により、育児等離職女性の学び直し（リカレント教育）と再就職を支援するため、教育訓練給付の拡充等が行われるようになったが、その支援は緒についたところであり、更なる支援の充実が期待される。
2. 山口（2017）は、専門職を女性比率の高い「（医師・歯科医師・大学教員を除く）教育・養育、医療・健康・看護、社会福祉専門職（ヒューマン・サービス系専門職）」と「それ以外の専門職」とに分けた分析を行い、米国と比較し、日本では、「それ以外の専門職」と「経営・管理職」の女性比率が小さいことや、「ヒューマン・サービス系専門職」と「事務職」内の男女賃金格差が大きいことを指摘している。
3. 男性の転職研究において、樋口（2001）は、専門・技術職は同一職種内で転職しやすく、転職コストも小さいことを示しており、大橋・中村（2002）は、事務職の中でも営業職は転職コストが小さいことを示している。これらの研究は、専門・技術職や営業職の職種特殊的な技能の比率が高いことを示唆している。
4. パネル調査の第1回目となった2016年1月調査では49,131人から有効回答を得ている（回収率33.9%）。第2回調査（2017年1月実施）では13,967人、第3回調査（2018年1月実施）では10,369人の新規回答者がそれぞれ追加されている。本稿では、より多くのサンプルについて、より長い観察期間を含むことができるため、第1回目から第3回目の調査データの回顧情報を用いた分析を行った。
5. 中・高卒は18歳以上、専門・短大・高専卒は20歳以上、大学・大学院卒は22歳以上を分析対象としている。前職の退職理由として、「妊娠・出産」があてはまるとした女性（複数回答で他の理由も同時に選択している女性も含まれる）を対象としている。また、離職期間なく転職した女性も対象に含まれている。なお、人的資本の減耗期間に着目していることや、データの制約から、妊娠・出産離職時点を起点としているが、妊娠前に離職している女性はサンプルに含まれていない点に留意が必要である。
6. 同調査では「一般職」か「総合職」かについては尋ねていないが、表1の内容から、事務補助職と管理・企画系事務職の一部（例：総務・経理）は「一般職」に、管理・企画系事務職や営業職は「総合職」に当てはまると推測される。また、「総合職」は複数の職種を経験しながら職業キャリアを積むことが多いが、本調査では前職は一つしか回答できないため、最も長く就いた職種を選択していると想像される。
7. 山口（2017）は、女性比率の高い大学教員とその他の教員を分けていたが、当調査では「教員・講師・インストラクター等」が1つのカテゴリーとなっていたため、本稿では「教員」として1つに分類した。
8. サンプルが僅かであった職種について、「保安・警備職」は「サービス・販売職」に、「運輸・通信関連職」と「農林漁業関連職」は「技能・作業職」に、「管理職」は「その他の職種」に分類した。
9. 多項ロジットモデルは、IIA（Independence from Irrelevant Alternatives）の仮定に違反している場合、推定値にバイアスが生じる可能性がある。なお、松浦・滋野（2001）は、既婚女性の就業選択について、正規雇用と非正規雇用の就業選択は並列的に行われており、IIAの仮定は満たされていることを示している。
10. 山口（2002）などを参照。
11. 労働需要側の要因として、佐藤他（2016）も指摘しているとおり、職種別就業者の推移の変化率も再就職行動に影響を及ぼす可能性があるが、本研究では複数の職種をまとめていることから、説明変数に入れることができなかった。
12. 配偶者の年収、（義）父母同居ダミー、三大都市圏居住ダミーは、時間によって変動する性質の変数であるが、回顧情報を使用しているため、調査時点の情報しか得られない。このため、本研究では、これらの変数が過去においても同じであったという仮定を置いており、配偶者の年収については相対的所得階層カテゴリーとしたが、結果の解釈には注意を要する。
13. 子供の人数が多いほど教育にかかる費用が大きくなるため、再就職を促進する可能性もある。
14. ここでの無業期間とは、前職離職後の無業期間であり、離職・再就職を繰り返すなど無業期間が複数回ある場合は、もっとも最近の無業期間を指している。
15. 本研究と先行研究との結果の違いについて、世代の違いだけでなく、分析対象や分析方法の違い（先行研究は第1子出産時に無職の女性を対象とし、リスク開始時点は第1子出産時点としている）も関係している可能性がある。この点についての検証は今後の課題としたい。
16. 営業職は、2009年の日本標準職業分類の改訂で中分類に新設されたため、2002年の就業構造基本調査を使用した佐藤他（2016）の分析では、営業職のみの分析はなされていない。
17. 平尾（2005）と同様、配偶者の年収と学歴の交差作用項を追加した分析を行ったところ、配偶者の年収が再就職を抑制する効果が、大学・大学院卒の女性で特に強くはたらくという結果はみられなかった。
18. 営業職も管理・企画系事務職と同様の傾向があり、交互作用効果の係数の大きさも同程度であるが、統計的に有意ではないのは、該当ケースが少なく、標準誤差が大きいことが原因と考えられる。
19. 表1から、事務補助職や医療・福祉専門職など女性比率が高い職種よりも、営業職やその他の専門職など女性比率が低い職種の方が、

正規雇用の労働時間が長い傾向にある。このことから、大学・大学院卒女性が初職で就く割合が比較的高い営業職やその他の専門職などに正規雇用で再就職するのは難しいことが推測される。

20. 例えば、株式会社Warisは、経営企画、マーケティング、広報、人事、経理・財務、営業など事務系総合職経験が10年以上の女性と専門スキルを持つ人材を求めている企業とのマッチング支援をしている。

21. フリーランス等雇用関係によらず働く者の法的保護については、今後検討が必要な課題である。

【参考文献一覧】

大橋勇雄・中村二郎（2002）「転職のメカニズムとその効果」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社、pp145-173

小松恭子（2019）「職種と雇用形態が出産・育児期女性の初職継続に与える影響—改正均等法前後の世代間比較分析」『日本労働研究雑誌 特別号』, pp77-91

坂本有芳（2009）「人的資本の蓄積と第1子出産後の再就職過程」『国立女性教育会館研究ジャーナル』13, pp59-71

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』16-J-030

四方理人（2005）「日本における有配偶女性の離職と再就職」『KUMQRP DISCUSSION PAPER SERIES』DP2005-029 Keio University

周燕飛（2019）『貧困専業主婦』新潮社

武石恵美子（2001）「大卒女性の再就職の状況分析」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方』日本労働研究機構, pp117-141

西村純子（2014）『子育てと仕事の社会学：女性の働きかたは変わったか』弘文堂

樋口美雄（2001）『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社

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」『三田奨学研究』50(5), pp46-66

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), pp34-43

松浦克己・滋野由紀子（2001）『女性の選択と家計貯蓄』日本評論社

山口一男（2002）「イベントヒストリー分析（14）」『統計』53(10), pp66-71

山口一男（2017）『働き方の男女不平等—理論と実証分析』日本経済新聞出版社

大和礼子（2011）「女性のM字型ライフコースの日韓比較—出産後の再就職に注目して」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会 [1]：格差と多様性』東京大学出版会, pp161-175

【謝辞】

二次分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJデータアーカイブから「全国就業実態パネル調査 2016-2018」（リクルートワークス研究所）の個票データを提供して頂いた。本研究は、住友生命保険相互会社「未来を強くする子育てプロジェクト」の助成を受けている。2名の査読者、丸山桂先生、寺村絵里子先生、麦山亮太氏より貴重なコメントを頂いた。ここに記して感謝申し上げます。