

再就職した女性の就業継続と仕事満足 —学び直し、仕事と育児の両立負担との関わりに着目して—

大嶋 寧子

再就職した女性の就業継続と仕事満足
—学び直し、仕事と育児の両立負担との関わりに着目して—

大嶋寧子（リクルートワークス研究所）

2019年11月25日

要旨

本稿は、女性の再就職支援としても重視されている離職期間中の学び直し、再就職時点の仕事と家庭の両立負担が、再就職後の離職や仕事満足とどのような関わりを持つのかを検証した。3年以上の離職期間を経て再就職した経験を持つ、配偶者・子のいる25～54歳の女性を対象とするアンケート調査の個票データを使用し、再就職後の離職への移行に関するイベントヒストリー分析を行った。また、再就職後に就業継続しているサンプルを対象に仕事満足に関する2項ロジット分析を行った。

主な結果として、離職期間中に行った大学や地方自治体の講座での学びが、再就職後の離職を抑制する半面、再就職時の仕事と家庭の両立負担はその後の離職を促していた。再就職時、夫が家事・育児に明確に協力的でなかった女性の場合、仕事再開後に家族・親族以外に仕事やキャリアについて相談するなど、第三者によるサポートを得ていることが再就職後の離職を抑制していた。離職期間中の学びや再就職際の仕事と家庭の両立負担は仕事満足とほとんど関わりを持たず、再就職後のキャリアの探索に関わる行動や、再就職時に夫が家事・育児に協力的であったことが仕事満足を高めていた。

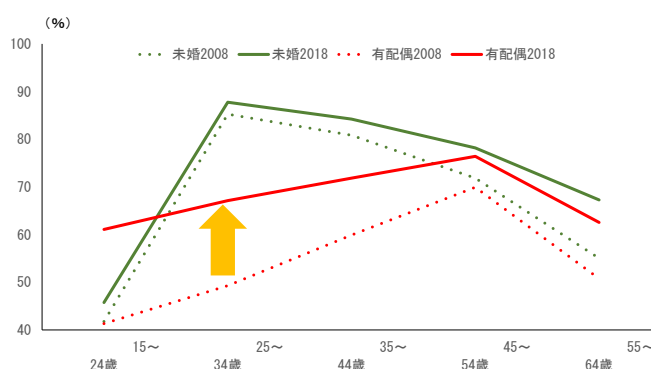
キーワード 女性のキャリア 再就職 離職 仕事と家庭の両立 夫の家事・育児 仕事満足 M字カーブ

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

1. はじめに

日本の女性の就業率を年齢階級別にみると、子育て期にいったん低下し、その後上昇する「M字カーブ」を描くことが指摘されてきた。しかし、近年はそのカーブの底が浅くなりつつあり、背景の1つとして子育て期の有配偶女性の就業率の上昇が指摘されている。実際、総務省「労働力調査」により有配偶女性の就業率の変化をみると、2008年から2018年にかけて48%から54%へと6%ポイント上昇している。なかでも25～54歳の年齢階級で、就業率の上昇幅が大きい（図1）。

図表1 配偶関係別・女性の就業率の変化



注：「死別・離別」は2008年、2018年とも就業率が高水準で変化が小さいため割愛した。

出所：総務省「労働力調査」

有配偶女性の就業拡大は、出産後も就業継続する女性の増加に加え、結婚・出産等であつた離職したのち、再就職する女性の増加により生じているとみられる。総務省「労働力調査」によれば、2008年と2018年で女性雇用者の数は346万人増加しているが、このうち約6割に相当する223万人は月末1週間の就業時間が29時間以下である。

国も結婚・出産等で離職した女性の就労に向け、学び直し促進などの支援を強化している。実際、2018年1月からは、雇用保険から支給される教育訓練給付に関して、出産・育児等のやむを得ない理由で教育訓練を受講できなかった場合に受給を可能にする期間が、それまでの最大4年から最大20年にまで拡大された。このほか、学び直しの経済的負担を軽減するために、専門実践教育訓練給付の支給要件の緩和や支給率の引き上げも行われている。

これまで結婚・出産等で離職した女性の就業に着目する先行研究の多くは、非就業から就業への移行、つまり再就職に関わる要因に関心を寄せてきた。その結果、再就職したあとの就業継続や仕事満足に関わる要因の解明は遅れている。しかしながら、結婚・出産等で離職したあとに再就職を希望する女性の中には、仕事を再開したあとの生活への不安等により、早期に就業に踏み出せない人も多い¹。女性の再就職後の状況を解明することは、こうした不安を軽減する上でも有効であろう。

以上の問題意識から本稿では、一定の離職期間を経て仕事を再開した女性の再就職後の離職や仕事満足に関わる要因を明らかにする。以下、第2章では先行研究に基づく考察と本稿の分析課題を説明する。第3章では、本研究に用いるデータや分析に使用する変数を確認する。第4章では、女性の再就職後の離職に関する分析の結果を、第5章では、再就職後に就業を継続している女性の仕事満足に関する分析の結果を示す。第6章で結論を述べる。

2. 先行研究と分析課題

2.1 先行研究

女性の結婚・出産等のライフイベントと就業との関わりに着目した研究は非常に多く、その領域は大きく①出産後の就業継続に関わる要因に着目するもの、②有配偶（既婚）女性の就業選択に関わるもの、③ライフイベント等で離職した女性の再就職に着目するもの、に分けられる。

このうち本稿に関わりが深いと思われるのは、②と③である。うち、②の有配偶（既婚）女性の就業選択に関わるものとして、大きな関心が寄せられてきたのが、夫の所得と妻の就業確率に負の関係があるとする「ダグラス・有澤の法則」の妥当性である（脇坂・富田（2001）、藤野（2002）他）。ただしより近年の研究では、ダグラス・有澤の法則が妥当性を失っていることを指摘するものも多く（武内（2004）、小原（2001）、大竹（2001）他）、夫の所得と妻の就業の関係は明確ではない。このほか、女性の学歴が高い場合に、年齢や希望する内的報酬と労働市場で選択しうる仕事のミスマッチが生じ、就業に負の影響が及ぶとする研究（樋口（2000）、坂本（2009）他）、夫の就業時間（帰宅時間）や家事・育児への参加、性別役割分業意識が女性の時間制約を通じて、就業に影響することを指摘する一連の研究がある（山上（1999）、阿部（2001）、藤野（2002）、井口・西村・藤野他（2002）、鶴・久米（2016）他）。ただしこれらの研究では、分析対象である女性が結婚・出産等を挟んで就業を継続しているのか、離職期間を経て再就職したのかを区別していないことが多い。

一方、より数は少ないものの、結婚・出産等でいったん離職した女性を明示的に区別し、再就職や仕事満足に関わる要因を取り上げた研究がある。その多くが指摘するのが、夫の年収と女性の再就職に負の関係があることである（樋口（2007）、駿河・西本（2001）、平尾（2005）他）。仕事と家庭の両立に関連しては、末子年齢が6歳未満で6歳以上に対し再就職の確率が低下する（平尾（2005））ことや、夫の家事・育児時間が長いほど女性の再就職確率が高くなる（樋口・坂本・萩原（2016））ことなど、妻の家事・育児負担が重い時期や状況が再就職と負の関わりを持つことが指摘される。

これに対し、女性の人的資本と再就職の関係については、より複雑な結果が示されている。教育歴との関わりでは、高学歴女性がより再就職しにくいとする指摘に対し（樋口（2007）、樋口・坂本・萩原（2016）他）、学歴が女性の再就職を抑制する効果は、大卒女性では夫の収入を考慮すると消失するとする平尾（2005）や、最終学歴は結婚・出産を機に離職した女性の再就職に効果を持たないとする池田（2015）の指摘がある。また仕事を通じて形成した

人的資本との関わりでは、平尾（2005）が結婚・出産等で離職する前の職種や就労年数と再就職の関わりを否定している一方、入職後の職業資格の取得や出産以前に専門的・技術的職業に就いていた経験、就業年数の長さが再就職を促すとの指摘がある（池田〈2015〉、坂本〈2009〉、佐藤・深堀・野崎〈2016〉）離職期間中の学びについては、平野（2007）が無業女性の中でも早期の就業を希望する人は通信教育による学びを行う傾向があり、さらにその通信教育による学びが就業確率を上げていることを確認している。また、小林・佐藤（2013）は通学での学びが女性非就業者の就業確率を高めていると指摘する。

再就職後の仕事満足に関する研究は少ないなか、労働政策研究・研修機構（2008）は、再就職の総合評価と再就職時点の末子年齢や離職期間との間に有意義な関係がほとんどみられない半面、再就職の時点で援助者がいることが、仕事の満足度を高めていることを指摘している。また渡邊（2017）は、出産退職前に正社員だった女性の当時のキャリア自己効力感が、希望する働き方を実現した女性よりも実現していない女性で高いことを踏まえ、キャリア自己効力感が高い層では就業継続を希望していたが出産離職した者が多いことが、希望する働き方の実現しにくさをもたらしていると考えられている。

2.2 本稿の分析課題

以上にみたように、女性のライフイベントと就業との関わりに着目した先行研究のうち、離職期間のある女性を明示的に区別した研究は相対的に少ない。さらに、離職経験のある女性を明示的に区別した研究では、主たる関心は非就業から就業への移行の解明に置かれており、再就職後の就業継続や仕事満足に関わる要因の解明は遅れている。

先行研究で指摘されているのは、夫の収入や離職期間中の学び、仕事と家庭の両立負担が、女性の再就職に関わるということであった。しかし、これらの要因は再就職後に消失するとは考えにくく、再就職後の離職や仕事満足とも関わりを持っている可能性がある。例えば、離職期間中の学びを通じた人的資本形成により女性の生産性が向上すれば、再就職後により良い仕事に就きやすくなることを通じて、就業継続の可能性や仕事満足を高めると予想される。また、多くの女性が再就職後も家事・育児の主たる担い手としての役割を負い続ける実情を踏まえれば、仕事と家庭の両立負担は再就職後の就業継続に負の影響を持つと予想される。ただし、労働政策研究・研修機構（2008）では再就職した就業者について末子年齢や離職期間と仕事満足の間に関わりがないと指摘されており、就業継続している人については、再就職時の仕事と家庭の両立負担がもたらす影響は消失している可能性がある。

以上の考察を踏まえ、第3章以降では再就職した女性の就業継続、仕事満足に関して、離職期間中の学び直し、再就職時点での仕事と家庭の両立負担との関わりを検証する。

3. 分析に使用するデータと基本統計量

本稿では、2018年にリクルートワークス研究所が実施した「ブランクのある女性のキャリア3千人調査」のデータを用いる。この調査は首都圏と地方政令都市に居住する社会人経験がある女性で、結婚・出産、育児、夫の転勤等で離職したあと3年以上仕事に就いていなかった期間があり、かつ、その後に仕事に就いた経験のある女性を対象としている。回答者の年齢は25～54歳で、夫と子供がいる女性である。調査はインターネットモニター調査として実施し（調査期間：2018年12月22日～25日）、回答者数は3,000であった。本調査は、回答者に離職経験やその期間、年齢、家族構成に強い限定を置いており、割付等を行っていない。回答に矛盾のみられたケースおよび再就職後最初に就いた仕事の週就業時間（以下、再就職時の週就業時間）が不明であったサンプルを除き、分析に使用したケースは2,794である。以下、断りがない限り、本稿で扱うデータはこの調査に基づく。

分析に用いる変数の説明を行う。被説明変数のうち再就職後の離職については、調査時点で離職している場合を1、就業している場合を0とする2値変数を用いた。ただし調査時点の就業状態が非就業であった者のうち、次の仕事の内定を得ている者と求職活動中の者は就業とみなした。仕事満足に関しては、「自分の仕事にやりがいを感じている」「大切な仕事をしていると感じる」「仕事で自分の持ち味を生かすことができている」「これからどう働いていきたいか、自分なりの見通しを持っている」という問いに対する4件法（「1. そう思う」「2. どちらかと言えばそう思う」「3. どちらかと言えばそう思わない」「4. そう思わない」）の回答を踏まえ、「1. そう思う」を1、それ以外を0とする4つのダミー変数を用いる（「やりがい実感ダミー」「大切な仕事ダミー」「持ち味活用ダミー」「自分なりの働く見通しダミー」）ⁱⁱ。

次に説明変数であるが、離職期間中の学び直しに相当するものとして、「セミナーやスクールでの、仕事に役立つ知識やスキルの勉強」（以下、スクール型の学び）、「参考書などを利用した、独学での仕事に役立つ知識やスキルの勉強」（以下、独学による学び）、「大学や地方自治体が主催する講座への参加」（以下、大学・自治体講座による学び）を行った場合に1、行わなかった場合に0の値を取る2値変数も用いた。

また再就職時の仕事と家庭の両立負担に関しては、再就職時の仕事の週就業時間（1. 20時間未満、2. 20時間以上30時間未満、3. 30時間以上40時間未満、4. 40時間以上からなる離散変数）、再就職時の末子年齢（1. 3歳以下、2. 4～5歳、3. 6～11歳、4. 12歳以上からなる離散変数）、離職期間（1. 3年以上5年未満、2. 5年以上10年未満、3. 10年以上からなる離散変数）を用いる。これらの変数に関しては、再就職時の週就業時間は家事・育児に関わる時間とトレードオフの関係にあること、再就業時の末子年齢は先行研究で再就職を妨げる要因として指摘されていること、離職期間が長期化するほど仕事と家庭の両立への移行に負担が生じると考えられることを踏まえた。

このほかに、仕事と家庭の両立負担を緩和すると想定される、夫の協力ダミーと再就職後の仕事やキャリアについての相談に関わる変数を考慮する。夫の協力ダミーは「再就職した

時の状況についてうかがいます。あなたの配偶者やパートナーは、家事や育児の分担に協力的でしたか」という質問への4件法での回答に対し、「協力的であった」と回答した場合を1、それ以外を0とする2値変数である。また再就職後の仕事やキャリアの相談について、「再就職したあと、現在に至るまで、仕事やこれからのキャリアについて人に相談したことはありますか」という質問とそれに続く相談相手に関する質問への回答を踏まえ、「相談なし」を1、「家族親族のみに相談あり」を2、「家族・親族以外に相談ありⁱⁱⁱ」を3とする離散変数を用いる。

以上に加え、コントロール変数として、首都圏在住ダミー、大卒ダミー、結婚・出産等で離職した仕事が正社員ダミー、コーホート（調査時点年齢）、再就職時の仕事を考慮した。

なお、本稿の分析で使用するデータには夫の所得に関する情報が存在せず、分析モデルの全てで夫の所得を考慮することができない。先行研究で女性の再就職と夫の収入の関わりや、人的資本に関する変数による影響が夫の所得を考慮した場合に変わりうる可能性が指摘されていることを踏まえると、このことは分析上の大きな制約となる。そのため、以下で行う分析結果を考察する際には、夫の所得との関係が指摘される変数を中心に解釈に留意することとする。

次に、基本統計量を示す。調査時点で就業している人は75%、非就業者は25%であった^{iv}。回答者全体のほか、現在就業者、現在非就業者の別に、離職期間中の学びの有無別、再就職時点の仕事と家庭の両立負担の度合い別、その他個人属性別の度数と構成を表1に示した。さらに、就業継続している女性の仕事満足に関する4つの変数（「やりがい実感ダミー」「大切な仕事ダミー」「持ち味活用ダミー」「働き方の見通しダミー」）について、離職期間中の学びの有無別、再就職時点の仕事と家庭の両立負担の度合い、そのほか個人属性別に「当てはまる」と「当てはまる以外」の割合を表2に示した。

表1 個人属性別構成比（全体、現在就業者、非就業者）

	全体		現在就業者		現在非就業者	
	度数	構成比(%)	度数	構成比(%)	度数	構成比(%)
就業状態	2794	100				
就業	2091	75				
非就業	703	25				
離職期間中の学び(スクール型の学び)	2794	100	2091	100	703	100
あり	236	8	180	9	56	8
なし	2558	92	1911	91	647	92
離職期間中の学び(独学による学び)	2794	100	2091	100	703	100
あり	223	8	161	8	62	9
なし	2571	92	1930	92	641	91
離職期間中の学び(大学・自治体講座による学び)	2794	100	2091	100	703	100
あり	56	2	48	2	8	1
なし	2738	98	2043	98	695	99
再就職時の末子年齢	2794	100	2091	100	703	100
3歳以下	759	27	449	21	310	44
4～5歳	571	20	467	22	104	15
6～11歳	1026	37	834	40	192	27
12歳以上	438	16	341	16	97	14
再就職時の週就業時間	2794	100	2091	100	703	100
20時間未満	1483	53	1155	55	328	47
20時間以上30時間未満	739	26	574	27	165	23
30時間以上40時間未満	358	13	247	12	111	16
40時間以上	214	8	115	5	99	14
離職期間	2794	100	2091	100	703	100
3年以上5年未満	750	27	588	28	162	23
5年以上10年未満	1087	39	838	40	249	35
10年以上	957	34	665	32	292	42
再就職時の夫の協力	2794	100	2091	100	703	100
協力的であった	795	28	579	28	216	31
協力的であった以外	1999	72	1512	72	487	69
再就職後の仕事やキャリアの相談	2794	100	2091	100	703	100
相談なし	1359	49	1019	49	340	48
家族・親族のみに相談あり	563	20	398	19	165	23
家族・親族以外に相談あり	872	31	674	32	198	28
首都圏在住タミー	2794	100	2091	100	703	100
首都圏在住	1804	65	1331	64	473	67
首都圏以外在住	990	35	760	36	230	33
結婚・出産等で離職した仕事	2794	100	2091	100	703	100
正社員	2012	72	1519	73	493	70
正社員以外	782	28	572	27	210	30
教育歴	2794	100	2091	100	703	100
大卒	876	31	637	30	239	34
大卒以外	1918	69	1454	70	464	66
再就職時の仕事	2794	100	2091	100	703	100
正社員	195	7	2091	100	703	100
パート・アルバイト	2134	76	125	6	70	10
契約社員・嘱託社員	157	6	1662	79	472	67
派遣	131	5	103	5	54	8
自営業・家族従業	46	2	72	3	59	8
業務委託・フリーランス	57	2	36	2	10	1
内職	51	2	42	2	15	2
その他	23	1	38	2	13	2
コーホート(現在年齢)	2794	100	13	1	10	1
25-34歳	177	6	101	5	76	11
35-44歳	938	34	682	33	256	36
45-54歳	1679	60	1308	63	371	53

表2 再就職後、就業している女性の仕事満足、これからの働き方の見通し

		やりがい実感ダミー		大切な仕事ダミー		持ち味活用ダミー		働き方の見通しダミー	
		1	0	1	0	1	0	1	0
		割合(%)	割合(%)	割合(%)	割合(%)	割合(%)	割合(%)	割合(%)	割合(%)
離職期間中の学び (スクール型の学び)	あり	23.8	76.2	28.0	72.0	46.4	53.6	13.7	86.3
	なし	15.0	85.0	17.3	82.7	34.6	65.4	8.4	91.6
離職期間中の学び (独学による学び)	あり	25.7	74.3	33.1	66.9	53.4	46.6	15.5	84.5
	なし	14.9	85.1	17.0	83.0	34.2	65.8	8.3	91.7
離職期間中の学び (大学・自治体講座による学び)	あり	22.2	77.8	26.7	73.3	42.2	57.8	13.3	86.7
	なし	15.6	84.4	18.0	82.0	35.5	64.5	8.8	91.2
再就職時の週就業時間	20時間未満	15.1	84.9	17.2	82.8	33.8	66.2	8.2	91.8
	20時間以上30時間未満	16.1	83.9	18.3	81.7	35.4	64.6	9.4	90.6
	30時間以上40時間未満	17.1	82.9	20.9	79.1	39.3	60.7	10.7	89.3
	40時間以上	17.0	83.0	22.6	77.4	47.2	52.8	8.5	91.5
再就職時の末子年齢	3歳以下	18.5	81.5	22.0	78.0	35.1	64.9	10.9	89.1
	4～5歳	19.2	80.8	21.4	78.6	36.2	63.8	10.0	90.0
	6～11歳	13.7	86.3	15.0	85.0	35.2	64.8	7.7	92.3
	12歳以上	12.3	87.7	16.7	83.3	36.7	63.3	7.4	92.6
	3年以上5年未満	17.5	82.5	20.9	79.1	39.1	60.9	10.0	90.0
離職期間	5年以上10年未満	17.4	82.6	19.4	80.6	35.8	64.2	9.1	90.9
	10年以上	11.9	88.1	14.3	85.7	32.2	67.8	7.5	92.5
再就職時の夫の協力	協力的であった	18.7	81.3	18.7	81.3	22.3	77.7	41.8	58.2
	協力的であった以外	14.5	85.5	14.5	85.5	16.6	83.4	33.2	66.8
再就職後の仕事やキャリアの相談	相談なし	12.7	87.3	14.4	85.6	29.4	70.6	6.7	93.3
	家族・親族のみに相談あり	17.5	82.5	19.9	80.1	37.9	62.1	11.4	88.6
	家族・親族以外に相談あり	19.2	80.8	22.9	77.1	43.7	56.3	10.7	89.3
首都圏在住ダミー	首都圏在住	16.5	83.5	19.1	80.9	37.0	63.0	9.7	90.3
	首都圏以外在住	14.3	85.7	16.6	83.4	33.1	66.9	7.4	92.6
結婚・出産等で離職した仕事	正社員	15.3	84.7	17.7	82.3	37.2	62.8	8.3	91.7
	正社員以外	16.7	83.3	19.7	80.3	31.4	68.6	10.3	89.7
教育歴	大卒	16.4	83.6	19.7	80.3	37.5	62.5	9.0	91.0
	大卒以外	15.4	84.6	17.5	82.5	34.8	65.2	8.8	91.2
再就職時の仕事	正社員	23.1	76.9	27.3	72.7	49.6	50.4	12.4	87.6
	パート・アルバイト	14.4	85.6	16.4	83.6	33.9	66.1	7.9	92.1
	契約社員・嘱託社員	18.1	81.9	21.3	78.7	37.2	62.8	11.7	88.3
	派遣	16.9	83.1	21.5	78.5	36.9	63.1	10.8	89.2
	自営業・家族従業	25.7	74.3	28.6	71.4	45.7	54.3	11.4	88.6
	業務委託・フリーランス	28.2	71.8	35.9	64.1	46.2	53.8	17.9	82.1
	内職	11.8	88.2	20.6	79.4	29.4	70.6	11.8	88.2
	その他	30.8	69.2	30.8	69.2	53.8	46.2	15.4	84.6
コーホート(現在年齢)	25～34歳	19.4	80.6	23.7	76.3	33.3	66.7	17.2	82.8
	35～44歳	19.0	81.0	21.7	78.3	34.4	65.6	9.9	90.1
	45～54歳	13.7	86.3	16.0	84.0	36.4	63.6	7.7	92.3
再就職後年数	3年以内	16.1	83.9	18.5	81.5	32.4	67.6	11.6	88.4
	4～6年	14.4	85.6	17.2	82.8	31.4	68.6	7.1	92.9
	7～9年	16.4	83.6	18.5	81.5	37.3	62.7	9.2	90.8
	10年以上	15.8	84.2	18.3	81.7	38.6	61.4	7.9	92.1

4. 再就職後の離職に関する分析

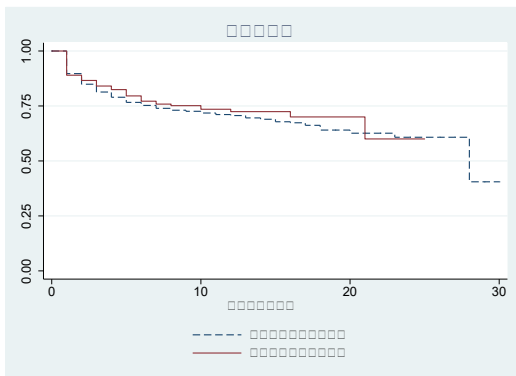
4.1 カプラン・マイヤー法による就業継続率の分析

本章では、3年以上の離職期間を経て再就職した女性を対象に、再就業後の離職の発生に関わるイベントヒストリー分析（離散時間ロジットモデル）を行う。イベントヒストリー分析は、基準となる時点からある反応や事象が起きるまでの時間的差異をモデルに反映する分析手法である（筒井他〈2011〉）。本研究で使用するデータは、結婚・出産等で離職した時点、再就職の時点、現在、前職を離職した時点（現在非就業者）の情報を収集している。この情報を生かしたパーソン・ピリオドデータを作成することで、時間の概念を反映した分析を行う。

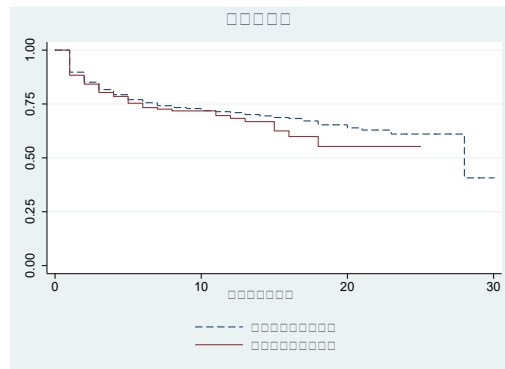
詳細な分析に先立ち、 Kaplan-Meier法により、離職期間中の学び（スクール型の学び、独学による学び、大学・自治体講座による学び）、仕事と家庭の両立負担（再就職時の週就業時間、再就職時の末子年齢、離職期間）の状況別に、再就職後に就業を継続している確率を累積生存率曲線として示したものが図2、図3である。図の縦軸は累積生存率を、横軸は再就職後の年数を示す。

図2 離職期間中の学びの種類・学びの有無別にみた累積生存率曲線

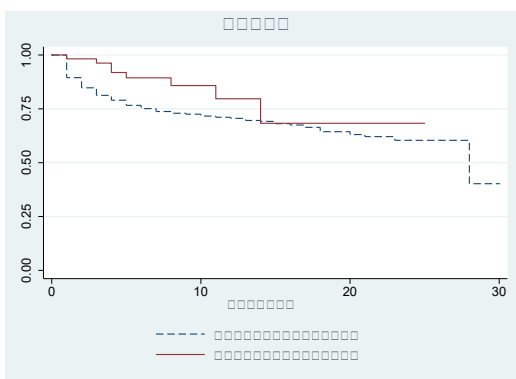
(a) スクール型の学びの有無別



(b) 独学による学びの有無別



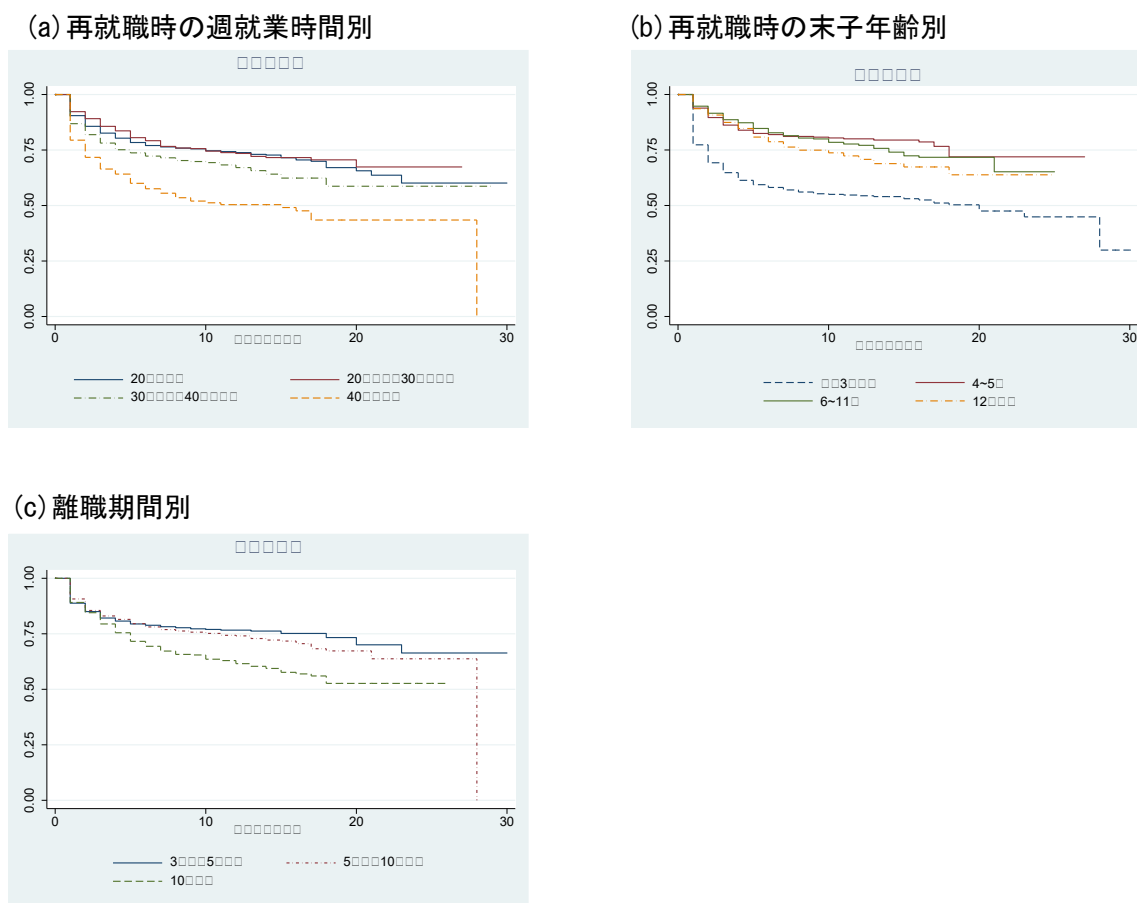
(c) 大学・自治体講座による学びの有無別



まず、図表 2 より離職期間中の学びの有無別に累積生存率をみる。スクール型の学びの有無別には、「学びあり」で生存率がやや高く推移しているのに対し、独学による学びの有無別では、再就職後 10 年程度までは明確な差がないものの、それ以降は「学びあり」で生存率が低下する。大学・自治体講座による学びの有無別では、「学びあり」で生存率が高い傾向がある。

次に、図表 3 より再就業時の仕事と家庭の両立負担の状況別の累積生存率をみる。再就職時の週就業時間別には、「20 時間未満」と「20 時間以上 30 時間未満」に対し、「30 時間以上 40 時間未満」、「40 時間以上」で累積生存率が低い。再就職時の末子年齢別には、再就職時の末子年齢が「3 歳以下」の場合、ほかのケースと比較して一貫して生存率が低い。ただし「3 歳以下」以外では、再就職後の年数を通じて累積生存率が高いのは「4~5 歳」であり、これに続いて「6~11 歳」「12 歳以上」の順に累積生存率が低下する傾向がみられた。再就職時の末子年齢が高ければ累積生存率が高いとは言えない理由として、小学校に入学すると子どもの放課後や夏休みのケアに不安が生じ、女性の就業が妨げられる「小 1 の壁」の問題が発生しやすいこと（一瀬〈2012〉、小野〈2017〉他）などが考えられるが、このデータからは詳細の確認はできない。最後に、離職期間別には、「10 年以上」で特に累積生存率が低いことが確認できた。

図 3 再就職時の仕事と家庭の両立負担状況別にみた累積生存率



4.2 再就職後の離職の要因分析

次に、離散時間ロジットモデルを採用したイベントヒストリー分析を行い、複数の要因を統制した上で再就職後の離職の時間別発生確率（pt）を推定する。説明変数に第3章で説明した離職期間中の学びおよび再就業時の仕事と家庭の両立負担に関する変数を用い、コントロール変数として首都圏在住ダミー、結婚・出産で離職した仕事が正社員ダミー、大卒ダミー、再就業時の仕事、コーホートを投入した。分析の結果を表3に示した。

表3 再就職後の離職の時間別発生確率に関する離散変数ロジット分析の結果（1）

	モデル1	
	係数	標準誤差
離職期間中の学び(スクール型の学びダミー)	-0.033	0.153
離職期間中の学び(独学による学びダミー)	0.088	0.146
離職期間中の学び(大学・自治体講座による学びダミー)	-1.150 ***	0.431
再就職時の末子年齢(基準:0~3歳)		
4~5歳	-0.912 ***	0.120
6~11歳	-0.969 ***	0.109
12歳以上	-0.791 ***	0.138
再就職時の週就業時間(基準:20時間未満)		
20時間以上30時間未満	-0.048	0.101
30時間以上40時間未満	0.239 *	0.129
40時間以上	0.574 ***	0.147
離職期間(基準:3年以上5年未満)		
5年以上10年未満	0.502 ***	0.111
10年以上	1.269 ***	0.122
首都圏在住ダミー	0.224 **	0.088
結婚・出産等で離職した仕事(正社員ダミー)	-0.151 *	0.090
大卒ダミー	0.181 **	0.089
再就職時の仕事(基準:パート・アルバイト)		
正社員	0.011	0.167
契約社員・嘱託社員	0.377 **	0.166
派遣	0.687 ***	0.153
自営業・家族従業	-0.389	0.332
業務委託・フリーランス	0.127	0.276
内職	0.133	0.305
その他	0.337	0.373
コーホート(基準:25~34歳)		
35~44歳	-1.062 ***	0.157
45~54歳	-1.863 ***	0.159
定数項	-1.127 ***	0.170

注：* p 値<0.01 ** p 値<0.05 *** p 値<0.1

まず、離職期間中の学びとの関わりでは、スクール型の学び、独学による学びと再就職後の離職の間に有意な関わりがみられない半面、大学・自治体講座による学びは再就職後の離職に有意にマイナスであり、係数も大きい。通学や独学による学びの主眼は国家資格や民間資格の取得、知識・スキルの習得にあると考えられるが、そうした学びが再就職後の離職と関りを持たない背景として、働く時間の制約により、再就職した女性が離職期間中に習得した知識・スキルを活かせる仕事に必ずしも就けていないことが考えられる。一方、大学・自治体講座による学びは、具体的な知識・技能の習得よりも、仕事と家庭の両立不安の軽減、キャリアの棚卸し、ロールモデルや同様の経験を持つ女性とのネットワークづくりに力点が置かれることが多い。このような学びが女性の希望の明確化や自分の経験の客観的な把握、ネットワーク形成を通じて再就職後の就業継続を促している可能性がある。

仕事と家庭の両立負担との関わりでは、再就職時の週就業時間は準拠集団である「20 時間未満」に対し、「30 時間以上 40 時間未満」および「週 40 時間以上」で再就職後の離職にプラスであり、離職期間は長期化するほど強く再就職後の離職を促していた。再就職時の末子年齢では「3 歳以下」に対し「4～5 歳」「6～11 歳」「12 歳以上」で有意に再就職後の離職にマイナスであった。末子年齢の係数のマイナス幅は「6～11 歳」で最も大きく、「4～5 歳」「12 歳以上」がこれに続く。離職期間については、「3 年以上 5 年未満」に対し「5 年以上 10 年未満」「10 年以上」で再就職後の離職にプラスであり、離職期間が長くなるにつれて係数が大きくなっていった。全体に、再就職時の週就業時間が長いこと、末子年齢が低いこと、離職期間が長いことなど、再就職時の仕事と家庭の両立負担が重いことは、再就職後の離職と関わりを持っていた。

このほか、首都圏在住ダミー、大卒ダミーは再就職後の離職に対して有意にプラス、結婚・出産等で離職した仕事が正社員ダミーは再就職後の離職に有意にマイナスであった。再就職時の仕事が「パート・アルバイト」に対し「契約社員・嘱託社員」および「派遣」で離職しやすくなっているほか、コーホート（現在年齢）が「25～34 歳」に対し「35～44 歳」「45～54 歳」で、再就職後の離職が抑制されていた。

4.3 仕事と家庭の両立負担緩和要因としての周囲のサポート

再就職の時点で夫からの家事・育児の協力があることや、再就職後に仕事やキャリアについて他者に相談できることは、仕事と家庭の両立に関わる女性の負担を精神的あるいは物理的に軽減し、再就職後の離職を抑制すると考えられる。そこで、4.2 の分析モデルに「夫の協力ダミー」「再就職後の仕事やキャリアの相談変数」を投入した分析結果を、表 4 のモデル 2 およびモデル 3 に示した。

夫の協力ダミーを投入したモデル 2 では、夫の協力は再就職後の離職と有意な関わりを持たず、離職期間中の学び、再就職時の仕事と家庭の両立負担に関する変数の結果において、モデル 1 との違いはみられなかった。次に、夫の協力ダミーと再就職後の仕事やキャリアの相談変数を投入したモデル 3 では、準拠集団である「家族・親族のみに相談あり」に対し、

「家族・親族以外に相談あり」で再就職後の離職が抑制されていた。その一方で、離職期間中の学び、再就職時の仕事と家庭の両立負担に関する変数の結果において、モデル1との違いはみられなかった。

次に、再就職時に夫が協力的であったサンプルとそれ以外のサンプルに分けた分析結果を表4のモデル4およびモデル5に示した。モデル4は夫が協力的であったサンプル、モデル5はそれ以外のサンプルである。両者を比較すると、モデル4では再就職時の週就業時間が「40時間以上」、モデル5では「30時間以上40時間未満」および「40時間以上」で有意に再就職後の離職の確率が高まっていた。またモデル4では、再就職後の仕事やキャリアについての相談状況について、「家族・親族のみに相談」と「相談なし」「家族・親族以外に相談あり」の間で有意な差は確認できなかったのに対し、モデル5では「家族・親族のみに相談」に対し「家族・親族以外に相談あり」で再就職後の離職が抑制されていた。再就職の時点で夫が家事・育児に協力的な場合、女性がより負荷の高い仕事で働き始めても、働き続けやすいことが見て取れた。一方、夫が協力的以外のサンプルでは、家族・親族以外に相談していることで、再就職後の離職が抑制されていた。

表4 再就職後の離職に関する離散時間ロジット分析の結果(2)

	モデル1 (再掲)		モデル2		モデル3		モデル4 (夫協力的)		モデル5 (夫協力的以外)	
	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
離職期間中の学び(スクール型の学びダミー)	-0.033	0.153	-0.037	0.153	-0.018	0.155	-0.438	0.317	0.151	0.179
離職期間中の学び(独学による学びダミー)	0.088	0.146	0.086	0.146	0.115	0.147	-0.225	0.292	0.190	0.173
離職期間中の学び(大学・自治体講座による学びダミー)	-1.150 ***	0.431	-1.128 ***	0.430	-1.057 **	0.428	-0.617	0.780	-1.113 **	0.475
再就職時の末子年齢(基準:0~3歳)										
4~5歳	-0.912 ***	0.120	-0.920 ***	0.120	-0.914 ***	0.120	-1.381 ***	0.239	-0.734 ***	0.143
6~11歳	-0.969 ***	0.109	-0.972 ***	0.110	-0.974 ***	0.110	-1.263 ***	0.242	-0.868 ***	0.127
12歳以上	-0.791 ***	0.138	-0.804 ***	0.138	-0.808 ***	0.139	-0.879 ***	0.262	-0.763 ***	0.167
再就職時の週就業時間(基準:20時間未満)										
20時間以上30時間未満	-0.048	0.101	-0.050	0.101	-0.046	0.101	-0.100	0.198	-0.029	0.120
30時間以上40時間未満	0.239 *	0.129	0.233 *	0.129	0.235 *	0.128	-0.053	0.249	0.351 **	0.156
40時間以上	0.574 ***	0.147	0.570 ***	0.147	0.568 ***	0.147	0.655 **	0.271	0.521 ***	0.182
離職期間(基準:3年以上5年未満)										
5年以上10年未満	0.502 ***	0.111	0.507 ***	0.111	0.506 ***	0.111	0.393 *	0.209	0.565 ***	0.139
10年以上	1.269 ***	0.122	1.275 ***	0.122	1.270 ***	0.122	1.052 ***	0.241	1.364 ***	0.148
再就職時の夫の協力ダミー			0.114	0.087	0.098	0.090				
再就職後の仕事やキャリアの相談 (基準:家族・親族のみに相談)										
相談なし					-0.064	0.106	0.082	0.185	-0.129	0.134
家族・親族以外に相談あり					-0.236 **	0.115	-0.158	0.192	-0.294 *	0.150
首都圏在住ダミー	0.224 **	0.088	0.224 **	0.088	0.223 **	0.088	0.289 *	0.167	0.177 *	0.105
結婚・出産等で離職した仕事(正社員ダミー)	-0.151 *	0.090	-0.146	0.090	-0.141	0.090	-0.119	0.173	-0.170	0.108
大卒ダミー	0.181 **	0.089	0.175 **	0.089	0.166 *	0.089	0.364 **	0.171	0.082	0.109
再就職時の仕事(基準:パート・アルバイト)										
正社員	0.011	0.167	0.008	0.167	0.027	0.167	0.063	0.300	0.019	0.206
契約社員・嘱託社員	0.377 **	0.166	0.365 **	0.166	0.376 **	0.167	0.269	0.304	0.415 **	0.207
派遣	0.687 ***	0.153	0.681 ***	0.153	0.688 ***	0.155	0.672 **	0.282	0.692 ***	0.190
自営業・家族従業	-0.389	0.332	-0.400	0.331	-0.393	0.331	-0.104	0.533	-0.622	0.445
業務委託・フリーランス	0.127	0.276	0.127	0.277	0.134	0.279	0.051	0.590	0.214	0.316
内職	0.133	0.305	0.140	0.304	0.122	0.306	-0.415	0.737	0.254	0.340
その他	0.337	0.373	0.331	0.372	0.326	0.371	0.517	0.586	0.201	0.483
コーホート(基準:25~34歳)										
35~44歳	-1.062 ***	0.157	-1.056 ***	0.157	-1.066 ***	0.157	-1.553 ***	0.256	-0.799 ***	0.215
45~54歳	-1.863 ***	0.159	-1.854 ***	0.158	-1.860 ***	0.158	-2.453 ***	0.271	-1.559 ***	0.215
定数項	-1.127 ***	0.170	-1.166 ***	0.172	-1.059 ***	0.184	-0.375 ***	0.310	-1.348 ***	0.239

注: * p値<0.01 ** p値<0.05 *** p値<0.1

5. 再就職後の就業継続者の仕事満足に関わる要因

本章では、再就職したあと就業を継続している女性を対象に、仕事満足（「やりがい実感ダミー」「大切な仕事ダミー」「持ち味活用ダミー」「働き方の見通しダミー」）に関わる要因の分析を行う。本稿で用いるデータでは、仕事満足を得たタイミングの特定はできないため、4つのダミー変数をそれぞれ被説明変数とする2項ロジット分析を採用した。

分析にあたっては、前章の分析で用いた変数のほかに、再就職後の年数やキャリアの探索に関わる行動を考慮した。具体的には、①再就職後に働く時間を増やした場合を1、それ以外を0とするダミー変数（働く時間の拡大ダミー）、②再就職後に未経験の仕事を試した場合を1、それ以外を0とするダミー変数（未経験の仕事挑戦ダミー）、③再就職後に新たな知識やスキルの習得を行った場合を1、それ以外を0とするダミー変数（新たな知識・スキルの習得ダミー）、④再就職後にこれからの仕事や働き方を考えた場合を1、それ以外を0とするダミー変数（今後の生き方・働き方の内省ダミー）を投入した。

分析の結果を表5に示した。最初に離職期間中の学びに着目すると、独学による学びが持ち味活用に対して有意にプラスであることを除けば、離職期間中の学びはその種類に関わらず、仕事満足に関わる4つの変数と意味のある関係が見出せなかった。

次に、仕事と家庭の両立負担に関わる変数に着目すると、再就職時の週就業時間、再就職時の末子年齢、離職期間は4つの被説明変数と有意な関わりを持っていなかった。これは再就職時の仕事と家庭の両立負担は、それを乗り越えたあとの仕事満足に影響しないとする先行研究の指摘と一致する。これに対し、夫の協力は「大切な仕事」「持ち味活用」「働き方の見通し」に対して有意な正の関わりを示し、特に「働き方の見通し」で係数が大きかった。

再就職後の年数の係数は小さく、正負の方向性も安定しないなか、「働き方の見通し」については10%有意水準でマイナスであった。一方、「働く時間の拡大」は「やりがい実感」と「持ち味活用」に対して、「未経験の仕事挑戦」は「自分なりの働き方の見通し」に対して、「新たな知識・スキルの習得」は「やりがい実感」と「大切な仕事」に対して有意に正であったほか、「今後の生き方・働き方の内省」は4つの変数全てについて有意にプラスであった。

そのほかに、首都圏在住ダミーは「自分なりの働き方の見通し」に有意にプラス、大卒ダミーはマイナスであった。再就職時の仕事が正社員であったことは、「やりがい実感」「持ち味活用」に、業務委託・フリーランスは、「やりがい実感」「持ち味活用」「自分なりの働き方の見通し」に有意にプラスであった。

表5 就業継続後の仕事満足に関する2項ロジット分析の結果

	やりがい実感		大切な仕事		持ち味活用		自分なりの働く見通し	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
離職期間中の学び(スクール型の学びダミー)	0.205	0.219	0.035	0.219	0.209	0.230	0.188	0.266
離職期間中の学び(独学による学びダミー)	0.294	0.218	0.241	0.223	0.625 ***	0.227	0.429	0.267
離職期間中の学び(大学・自治体講座による学びダミー)	0.006	0.390	-0.096	0.392	-0.073	0.388	0.002	0.477
再就業時の週就業時間(基準:20時間未満)								
20時間以上30時間未満	0.088	0.151	0.211	0.145	0.131	0.162	0.248	0.193
30時間以上40時間未満	-0.059	0.210	-0.035	0.217	-0.188	0.257	0.190	0.282
40時間以上	-0.336	0.304	0.144	0.293	-0.620 *	0.336	-0.370	0.418
再就業時の末子年齢(基準:3歳以下)								
4~5歳	0.077	0.185	-0.095	0.184	-0.040	0.197	-0.008	0.235
6~11歳	-0.253	0.189	-0.203	0.182	-0.235	0.203	-0.251	0.247
12歳以上	-0.222	0.239	-0.258	0.227	0.111	0.249	-0.272	0.318
離職期間(基準:3~5年)								
5年以上10年未満	0.168	0.158	0.124	0.158	-0.158	0.170	0.097	0.202
10年以上	-0.098	0.193	0.270	0.184	-0.255	0.207	0.052	0.252
再就職時の夫の協力ダミー	0.222	0.138	0.345 ***	0.133	0.353 **	0.150	0.653 ***	0.168
再就職後の仕事やキャリアの相談 (基準:家族・親族のみに相談)								
相談なし	-0.266	0.171	-0.247	0.167	-0.167	0.196	-0.455 **	0.219
家族・親族以外に相談あり	-0.041	0.175	0.075	0.170	0.094	0.198	-0.236	0.217
再就業後の年数	-0.013	0.014	0.000	0.014	-0.004	0.015	-0.032 *	0.018
再就職後の行動・働く時間の拡大ダミー	0.462 ***	0.143	0.221	0.140	0.315 **	0.155	-0.060	0.187
再就職後の行動・未経験の仕事挑戦ダミー	0.102	0.147	0.045	0.147	0.137	0.160	0.479 ***	0.183
再就職後の行動・新たな知識・スキル習得ダミー	0.459 **	0.186	0.394 **	0.189	0.200	0.199	0.121	0.244
再就職後の行動・今後の生き方・働き方の内省ダミー	0.305 **	0.146	0.359 **	0.145	0.557 ***	0.153	0.642 ***	0.182
首都圏在住ダミー	0.145	0.136	0.074	0.131	-0.029	0.150	0.301 *	0.183
離職前の仕事が正社員ダミー	-0.062	0.146	-0.091	0.140	-0.215	0.156	-0.163	0.183
大卒ダミー	-0.179	0.145	-0.160	0.144	-0.095	0.160	-0.324 *	0.188
再就業時の仕事(基準:パート・アルバイト)								
正社員	0.731 ***	0.267	0.339	0.272	0.791 ***	0.277	0.581	0.353
契約社員・嘱託社員	0.327	0.290	0.060	0.292	0.107	0.335	0.363	0.364
派遣	0.165	0.355	-0.081	0.360	-0.050	0.428	0.194	0.437
自営業・家族従業	0.700 *	0.407	0.348	0.410	0.341	0.467	0.233	0.509
業務委託・フリーランス	0.813 **	0.366	0.245	0.393	0.726 *	0.403	0.815 *	0.431
内職	-0.316	0.543	-0.057	0.507	0.269	0.484	0.433	0.558
その他	1.228 **	0.605	1.131 *	0.635	0.474	0.808	0.824	0.872
コーホート(基準:25~34歳)								
35~44歳	0.103	0.307	-0.349	0.297	0.036	0.322	-0.517	0.333
45~54歳	-0.175	0.336	-0.375	0.325	-0.207	0.359	-0.588	0.385
定数項	-1.915 ***	0.348	-1.626 ***	0.326	-2.000 ***	0.372	-2.033 ***	0.405

注: * p 値<0.01 ** p 値<0.05 *** p 値<0.1

6. 考察

本稿では、既存の研究でほとんど取り上げられてこなかった、女性の再就職後の就業継続や仕事満足を取り上げ、これらに関わる要因を分析した。その際、女性の再就職支援として政策面でも重視されている学び直し(離職期間中の学び)および再就職時点の仕事と家庭の両立負担との関わりに着目した。

再就職後の離職に関する分析では、離職期間中に大学や自治体の実施する講座で学びを行っていることが、再就職後の離職を抑制していた。大学・自治体講座が開催する再就職希望者向け講座は、知識・スキルの習得だけでなく、仕事と家庭の両立不安の軽減、キャリアの棚卸し、ロールモデルや同様の経験を持つ女性とのネットワークづくりに力点が置かれることが多く、これらが再就職後の就業継続を促していると考えられる。一方、離職期間中に行ったスクール型の学びや独学による学びが、再就職後の離職を抑制する効果は確認できなかった。背景には、仕事を再開した女性が働く時間の制約などから、離職期間中に習得

した知識やスキルを生かせる仕事に就けていないことがあると考えられる。

さらに分析では、再就職の時点で仕事と家庭の両立負担が重い場合、再就職後の離職の確率が高まっていた。ただし再就職の時点で夫が家事・育児に協力的であるグループでは、仕事再開後の離職の確率が高まる再就業時の週就業時間がより長くなっており、女性がより負荷の大きい仕事で再就職しやすくなっていた。再就業時の夫の家事・育児への協力は、再就職する妻の両立負担を軽減していると考えられる。また、離職期間中の大学・自治体講座による学びや、再就職後の家族・親族以外への仕事やキャリアの相談は、夫が家事・育児に協力的なグループでは有意でないのに対し、それ以外のグループで離職を抑制していたことから、家庭内で働くことへのサポートを得にくい女性にとって、大学・地方自治体講座や家族・親族以外の第三者への相談を通じて提供される精神的な支援や客観的な助言が、働き続ける上での有益なサポートとなっていることが伺えた。

次に、再就職した女性の仕事満足に関する分析では、一部を除き、離職期間中の学びと仕事満足との関わりが確認できなかった。その背景として、離職期間中のある女性は再就職後も働く時間の制約があることが多く、再就職前にスクール型の学びや独学で習得した知識・スキルを活かせる仕事に就きにくいことがあると考えられる。また、大学や自治体講座による学びを通じた得た内省やネットワークは再就職やその後の就業継続を促す一方、仕事満足を得るための内容となっていない可能性がある。また、再就職時の仕事と家庭の両立負担の状況は、就業を継続している女性の仕事満足と関わりを持っていなかったが、再就職時の夫の家事・育児への協力は仕事満足を高めていた。仕事再開時の夫の家事・育児への協力的な姿勢がその後の協力姿勢を示すとすれば、このような姿勢は女性の精神的・身体的負担を軽減し、より希望に沿った仕事を選択しやすくしていると考えられる。このほか、再就職後の年数は仕事満足を高めず、働く時間の拡大や未経験の仕事への挑戦、新たな知識・スキルの習得、今後の生き方・働き方の内省が仕事満足に対して正の関わりを持っていた。再就職後、働く年数を重ねることが、そのまま満足度の高い仕事に就くことにはつながりにくい半面、子どもの成長や自分の意欲に応じて働く時間を増やすことや、学びや新たな仕事への挑戦をすること、この先の自分の人生や仕事について深く考えるなど、キャリアに関わる前向きな探索は、再就職した後、女性が仕事満足を得て働くことに寄与していると考えられる。

なお、再就職時の仕事が「パート・アルバイト」に対して、「契約社員・嘱託社員」「派遣」で再就職後に離職しやすくなっていることに関しては、前者に対し後者でより週就業時間が長いことや働く時間・時間帯の選択を行いにくいことが影響していると考えられる。実際、再就職時の仕事が「パート・アルバイト」だった人のうち再就職時の週就業時間が30時間以上であった人は13%であったが、この割合は「契約社員・嘱託社員」で43%、「派遣」で38%と大きな差が存在した。なお、再就職時の仕事が正社員の場合、週30時間以上で仕事を再開した割合が約7割に上るが、パート・アルバイトと正社員で有意な差はみられない。再就職時に正社員を選択する女性と、パート・アルバイトを選択する女性では、仕事に対する考え方やスキル、利用できる育児サポートが大きく異なっている可能性があり、さら更な

る検証が必要である。

本稿の分析に基づけば、女性が再就職するだけでなく、その後も安心して働き続けるための支援として、離職期間中にキャリアの棚卸しや仕事と家庭の両立不安の軽減、ロールモデルや同様の経験を持つ女性とのネットワークづくりに力点を置いた学びの機会を増やすことや、その有効性について周知を図ることが有効であろう。また、短い時間で始められ、子どもの成長や希望に応じて働く時間や仕事の範囲を広げられる仕事を地域に創出し、女性とマッチングを図ることも必要と考えられる。夫の家事・育児は女性の両立負担を軽減するため、夫の家事・育児を推奨するとともに、夫が協力的でない女性に対しては、再就職後も仕事やキャリアについて相談できる窓口や同じ経験を持つ女性同士の交流の場を作ることが、再就職後の離職を抑制し、仕事満足を得ることに寄与するであろう。

一方、本稿の分析ではいくつかの課題がある。第1に、分析において夫の収入データを用いることができていないことは、分析結果の解釈を難しくしている。参考のために、全国約5万人の追跡調査を行うリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」^vのパネルデータを用いて、2015年12月時点で就業しており、前職と現職の間に3年以上の離職期間がある25～54歳女性の2018年12月の就業状態を確認した。すると、必ずしも直線的な関係ではないものの、2015年12月時点での夫の年収が高い場合に離職率が高い傾向がみられた^{vi}。同じサンプルについて、本稿で使用した変数と夫の年収の関係を確認すると、居住地が東京都・千葉県・神奈川県・埼玉県の場合、妻が大卒の場合に夫の収入が高い傾向がみられたのに対し^{vii}、妻が結婚・出産等で離職した仕事が正社員であったことと夫の収入の間には明確な関係は確認できなかった。ここで本稿の分析を振り返ると、首都圏在住であることが一貫して再就職後の離職を促していたものの、この結果は夫の収入との関わりを反映している可能性がある。また、女性が大学卒であることは再就職後の離職と意味のある関わりを持っていなかったが、その解釈をここで行うことは困難である。夫の収入を考慮した分析については、今後の課題としたい。

第2に、分析に用いたサンプルは、首都圏と及び首都圏以外の政令指定都市に在住する、3年以上の離職期間を経て再就職した配偶者と子どもがいる女性であり、分析の結果は離職期間のある女性全般の状況を表す訳ではない。例えば、首都圏や政令指定都市に在住する時点で夫の年収が高いと推察されるが、その結果再就職後の離職率が全国値より高くなっている可能性がある。より広範なサンプルを対象とした分析についても今後の課題である。

注：

- ⁱ リクルートワークス研究所『「ためしながら、つながりながらつくる」私のキャリア ブランクのある女性就業支援の新たな提案」2019年
- ⁱⁱ 4つの質問について回答結果の分布を確認したところ、「どちらかと言えばそう思う」に回答の4～5割が集中する傾向がみられた。そこで本稿においては、仕事満足についての明示的な肯定に関わる要因の分析を行う設計とした。
- ⁱⁱⁱ 家族・親族以外に相談ありには、家族・親族と家族・親族の双方に相談ありの場合と、家族・親族以外だけに相談ありの場合の双方が含まれる。
- ^{iv} 現在非就業者のうち、内定ありの者と就業希望ありかつ求職活動中の者は就業者とした。
- ^v リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」(以下、JPSED)4年分(2016年、2017年、2018年、2019年)のデータを使用。JPSEDは全国の15歳以上の男女、約5万人に対して毎年1回、追跡調査を行うパネル調査である。公的統計(総務省統計局「労働力調査」)の推計人口構成に合わせた割付(性、年代、就業状態、学歴、エリア別)が行われている。
- ^{vi} 2015年12月時点の夫の年収階級別に、2018年12月時点で非就業であった割合を確認したところ、夫の年収が400万円未満で4.7%、同400万円以上700万円未満で2.3%、同700万円以上1000万円未満で9.1%、同1000万円以上で17.7%であった(ウェイトバック済の数値)。
- ^{vii} 女性の教育歴(大卒・非大卒)や居住地別に、2015年12月時点の夫の年収階級別分布を確認したところ、大卒女性では夫の年収別構成比は400万円未満が12.2%、同400万円以上700万円未満が19.8%、同700万円以上1000万円未満が25.3%、同1000万円以上が32.6%であったのに対し、非大卒女性では400万円未満が31.6%、同400万円以上700万円未満が47.3%、同700万円以上1000万円未満が17.2%、同1000万円以上が4.0%であった。また居住地別には、首都圏4県在住女性で、夫の年収別構成比は400万円未満が8.1%、同400万円以上700万円未満が56.8%、同700万円以上1000万円未満が27.0%、同1000万円以上が5.4%であったのに対し、首都圏4県以外在住の女性では400万円未満が32.3%、同400万円以上700万円未満は47.5%、同700万円以上1000万円未満が16.2%、同1000万円以上が3.0%であった(ウェイトバック済みの数値)。

参考文献

- 阿部正浩(2001)「労働時間と就業、結婚行動 就業機会の均等化の影響との関連で」高橋重郷編『少子化に関する家族・労働政策の影響と少子化の見通しに関する研究』厚生科学研究政策科学推進研究事業平成12年度報告書、pp.47-53
- 井口泰・西村智・藤野敦子・志甫啓(2002)「雇用面からみた世代間利害調整」一橋大学経済研究所編『経済研究』53(3)、pp.204-212
- 池田岳大(2015)「職業資格の取得が女性の再就職移行にもたらす効果」『社会学年報』Vol.44、pp.47-57
- 一瀬貴子(2012)「有配偶女性の就労選択行動に関する実証的研究の文献レビュー:有配偶女性の就労選択行動と内面的要素の関連を中心に」『関西福祉大学社会福祉学部研究紀要』15(2)、pp.57-64
- 大竹文雄(2001)『雇用問題を考える』大阪大学出版会
- 小原美紀(2001)「専業主婦は裕福な家庭の象徴か?一妻の就業と所得不平等に税制が与える影響」『日本労働研究雑誌』No.493、pp.15-29
- 小林徹・佐藤一磨(2013)「自己啓発の実施と再就職・失業・賃金」『日本の家計行動のダイナミズム IX』pp.85-116
- 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」『国立女性教育会館研究ジャーナル』Vol.13、pp.59-71
- 佐藤一磨・深堀遼太郎・野崎華世(2016)「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
- 菅桂太「有配偶女性のワーク・ライフ・バランスとライフコース」『人口問題研究』Vol.67(1)、pp.1-23
- 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」『季刊家計経済研究』2001・春、pp.56-62
- 仙田幸子(2002)「既婚女性の就業継続と育児資源の関係」『人口問題研究』、58(2)、2-21
- 武内真美子(2004)「女性就業のパネル分析」『日本労働研究雑誌』No.527、pp.76-88
- 筒井淳也他(2011)『Stataで計量経済学入門』ミネルヴァ書房
- 鶴光太郎・久米功一(2016)「夫の家事・育児参加と妻の就業決定 夫の働き方と役割分担意識を考慮した実証分析」、RIETI Discussion Paper Series 16-J-010
- 永瀬伸子(1999)「少子化の要因:就業環境か価値観の変化か」『人口問題研究』55(2)、pp.1-18

-
- 樋口美雄(1994)「育児休業制度の実証分析」『現代家族と社会保障』 pp.181-204
- 樋口美雄(2000)「パネルデータによる女性の結婚・出産・就業の動学分析」岡田章他編『現代経済学の潮流 2000』東洋経済新報社、pp109-148
- 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』 5、 pp.45-66
- 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』 Vol.58、No.6、 pp29-57
- 平野大昌(2007)「自己啓発と女性の就業」『季刊家計経済研究』 76、 pp.79-89
- 平尾桂子(2005)「女性の学歴と再就職」『家族社会学研究』 17(1)、 pp.34-43
- 藤野敦子(2002)「子供のいる既婚女性の就業選択」『季刊家計経済研究』 No.56、 pp.48-55
- 森田陽子・金子能宏(1998)「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』 No.40(9)、 pp.50-62
- 山上俊彦(1999)「出産・育児と女性就業の両立可能性 について」『季刊社会保障研究』 35 (2)、 pp.52~64
- 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
- 脇坂明・冨田安信編(2001)『大卒女性の働き方—女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構
- 渡邊ひとみ(2018)「既婚女性のキャリア自己効力感が再就職時の雇用形態に及ぼす影響」 Journal of Health Psychology Research Vol.30、 pp.153-159