

第2部

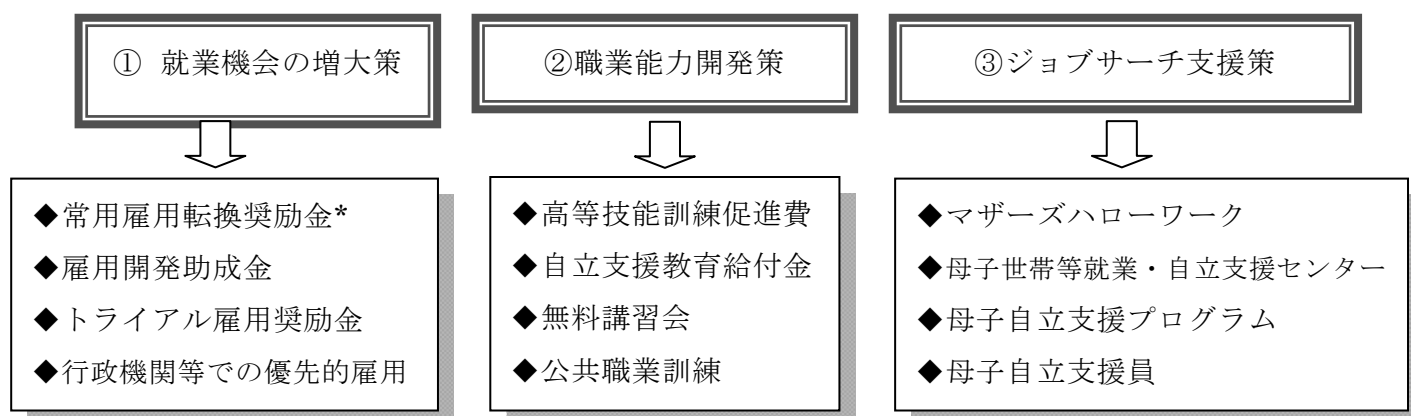
就業支援

第7章 国と自治体による就業支援

第1節 就業支援の3大ツール

これまでに国と自治体は、おおむね3つのツールを利用してシングルマザーに対して就業支援を行ってきた（第7-1-1図）。この3つのツールとは、①「就業機会の増大策」、②「職業能力開発策」、および③「ジョブサーチ支援策」のことである。

第7-1-1図 母子世帯向け就業支援の3大ツールとその代表的なメニュー



注：常用雇用転換奨励金制度は2007年度に廃止され、中小企業雇用安定化奨励金制度へと移行した。

まず、①「就業機会の増大策」としては、シングルマザーを雇い入れる企業に対して、助成金または奨励金を与える形で、求人需要を刺激しようとするものがもっとも一般的である。代表的なメニューには、シングルマザー等を1年以上の期間で継続雇用する事業所に出す「雇用開発助成金制度」（1人につき30～90万円）や、シングルマザー等を一定期間試行的に雇用する事業所に出す「トライアル雇用奨励金制度」（1人につき月4万円、最長3カ月）、及び非正規雇用のシングルマザーを社内で常用雇用に転換させた事業所に出す「常用雇用転換奨励金制度」がある（1人につき30万円）。また、国は地方自治体に対して、公共施設の求人におけるシングルマザーの優先的雇用や、行政機関の委託業務（会議の議事録の作成等）における母子福祉団体への優先的発注等を明文で要請している。

一方、②「職業能力開発策」は、シングルマザーにおける人的資本の増強に重点が置かれている。代表的メニューとしては、雇用保険に加入していないシングルマザー¹が指定の教育訓練講座を受ける際にその費用を一部助成する「母子自立支援教育訓練給付金事業」（受講費用の2割、最大10万円）²や、看護師等の専門資格を取得する際にその学費・生活費を助成

¹ 厚生労働省「全国母子世帯等調査」（2006年）によると、シングルマザーの43.7%が雇用保険に加入していない。

² 2007年10月以前には、母子世帯の自立支援教育訓練給付金制度における教育訓練費用の給付率は40%（最大20万円）に設定されていたが、2007年10月以降は、雇用保険制度の教育訓練給付の支給割合が40%→20%に引き下げられたことに伴い、20%の給付率（最大10万円）に改定された。

する「高等技能訓練促進費制度」（月額 70,500 円~141,000 円、最長 3 年間）があげられる。そのほか、返済義務があるものの、母子寡婦福祉貸付金制度を利用すれば、無利子で生活資金と技能習得資金を調達することも可能である。

そして、③「ジョブサーチ支援策」としては、シングルマザーに対して伴走型の個別サポートが強化されている。具体的なメニューには、子ども同伴可能や専任のスタッフ対応の「マザーズハローワーク」や、個別の就業相談に応じる福祉事務所の母子自立支援員、福祉ワーカーとハローワーク職員とのチーム制でのオーダーメイド式就業支援ー「母子自立支援プログラム」、シングルマザーに特化した就業相談機関ー「母子家庭等就業・自立支援センター」（以下「母子支援センター」）等がある。中でも、母子支援センターはマッチングの効率性こそハローワーク³に及ばないものの、母子世帯向けの支援メニュー全般（就業支援講習会、養育費、保育、法律相談など）を取り扱っているため、総合的なサポートを希望する母親にとっては強い味方となる。

第 2 節 それぞれの就業支援ツールをどう評価すべきか

上記の就業支援政策は、本当に狙い通りの効果があるのか。また、費用対効果の面で、効率性のある事業であるかについて、具体的な数字に基づいた政策評価が今後必要となってくるであろう。本節では、それぞれの支援ツールの位置づけと政策効果について総括的に議論したいと思う。

1. 就業機会の増大策ーパイの分配方法を変える

母子世帯向けの「就業機会の増大策」のほとんどは、「置き換え型」の需要刺激策である。「雇用開発助成金」をはじめ、「常用雇用転換奨励金」等の政策はすべて、仮に労働市場全体の需要は変わらないとして、如何にシングルマザー等の就業弱者を優先的に雇用してもらうかというところに腐心している。言い換えれば、これらの政策は、パイ全体の大きさが変わらない中、シングルマザーになるべく多くの分け前が行き渡るようにパイの分配方法を変えるものである。シングルマザーの就業機会が増加する分、「ゼロサムゲーム」であるために、他の労働者（主に有配偶者女性等）の就業機会が減少する可能性がある。

それでも、シングルマザー等の就業弱者に仕事の機会が優先的に振り分けられるこれらの政策は、社会の階層格差が過大とならないために必要であるとの考え方、いわば「弱者保護」には外部経済性を含んでいる、との説明が理にかなっている。また、雇用助成を通じて、低技能労働者に職業訓練の機会や比較的高い初任給を与えることができ、彼らの今後の雇用拡大につながることを期待される（DeVaro, 2001）。こうした理由から、日本のみならず、欧米

³ 母子支援センターは、一部は独自の求人開拓も行っているものの、職業紹介を行う際には基本的にはハローワークの求人情報に頼っている。

にも同種の政策⁴が広く採用されている。

一方、雇用助成金制度をめぐる問題点が主に二つある。ひとつは、就業効果の持続性問題である。つまり、雇用助成の期限が切れた時に、企業は助成対象者を引き続き雇用してくれるかどうか、である。Hamersma(2008)は米国における同種の政策効果を計測したところ、助成対象グループの失業率が短期的には一定の改善がみられたものの、長期的にみるとほとんど変らなかったし、その雇用期間が長くなったわけでもなかったと結論づけた。もうひとつは、雇用助成金制度の適用自体が、対象者にとってスティグマとなることへの懸念である(Ehrenberg and Smith, 2011)。つまり、企業の人事担当者は雇用助成金の対象者であることを労働生産性のネガティブな指標にして捉える場合がある、とする見方である。

ちなみに、日本では、もっとも予算規模の大きい「雇用開発助成金」について、2009年度総額にして74億円の予算(母子世帯の分)が投じられている。これは、シングルマザーへの仕事の分配が一つ増えるごとに29万円要することを意味する(第7-2-1表)。そのほか、「常用雇用転換奨励金」制度と「トライアル雇用奨励金」についても、それぞれ1件につき30万円と12万円の費用がかかっている。これらの値段は果たして高いか安いかわかり、もっと効果的な支援方法がないか等について、今後検討の余地があると思われる。

第7-2-1表 シングルマザー向けの主な就業増大策の費用総額(2003-2006年度)

	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年
雇用開発助成金(対象者数)	20,267	22,052	22,171	22,236	22,463	22,984	25,576
費用総額(億円)	53	57	58	58	59	61	74
常用雇用転換奨励金(対象者数)	11	33	44	28	—	廃止	廃止
常用雇用移行率	63.6%	72.7%	75.0%	100.0%	—		
費用総額(万円)	210	720	990	840	—		
トライアル雇用(対象者数)	175	251	323	327	290	219	149
常用雇用移行率	70.7%	77.9%	69.6%	71.7%	—	—	—
予算総額(万円)	58,275	36,000	36,000	7,500	—	—	—

資料出所：厚生労働省「母子世帯および寡婦の生活の安定と向上のための措置に関する基本的な方針に定められた施策に関する評価書」、「平成21年度母子家庭等対策の実施状況」(2010年10月5日)

注：トライアル雇用奨励金は、1件あたり最大12万円なので、実際の費用総額は予算総額よりはるかに低いと思われる。

2. 職業能力開発策—潜在成長率を高める

社会的弱者救済の方法として、経済学的に比較的好まれるのは、「職業能力開発策」である。日本だけでなく、諸外国でも、この種の政策が広く取られ、多くの場合には一定の政策効果が認められている。実証研究の代表例として、LaLonde(1986)があげられる。LaLonde(1986)が取り上げている米国の自然実験では、ランダムに選ばれた被験者が二つのグ

⁴ 例えば、米国では、若者、障害者、福祉受給者等の就業弱者を雇う企業に最大1年間雇用助成金または税控除を与える制度として、Work Opportunity Tax Credit と Welfare-to-Work Credit がある。

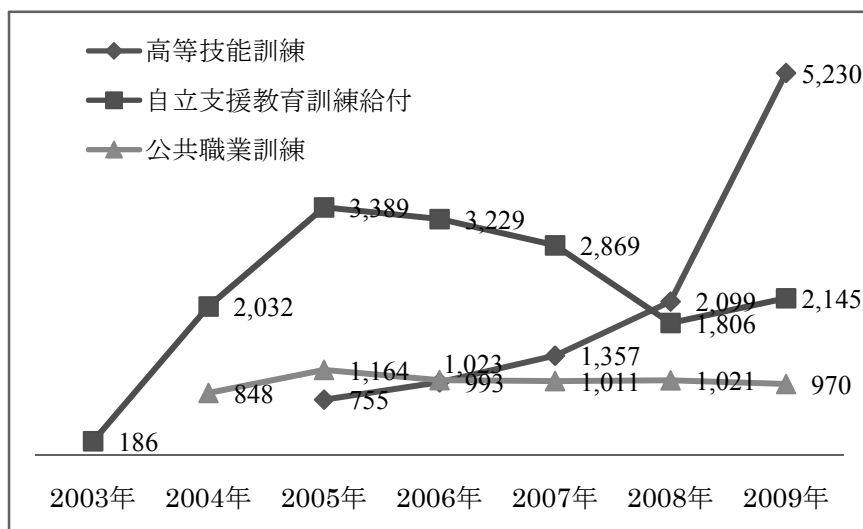
グループに分けられ、ひとつのグループには無料の職業訓練を与え、もう一つのグループには何も与えない。両グループにおける4年後の平均賃金を比較したところ、訓練を受けたグループの平均年収は、1,400ドル高いことが判明した。無料職業訓練にかかったコストは、1人当たり12,500ドルなので、これを投資だと例えれば、リターン率はおよそ10%程度となる計算である。

職業能力開発策は、経済学的に好まれる理由が別にもある。第一に、この政策は、市場競争原理を歪めない。また、この政策は、労働者の労働生産性を高めることが狙いなので、国全体の潜在成長率を高めることへと導く可能性が高い。それによって、新たな雇用が生まれ、今後の労働市場がより大きなパイになるとの期待が持てる。

母子世帯をはじめとする社会的弱者が「情報の欠如」（どこで何の訓練を受ければよいか分からない）および「流動性制約」（訓練資金を調達できない）に直面しているため、自力では最適水準の職業能力開発ができない。そこで国や地方自治体が介入して、社会的弱者に訓練情報を提供したり、資金を付与・貸付したりすることで、社会的弱者の職業能力開発を推進する政策が好ましいと考えられる。

第7-2-2図をみて分かるように、シングルマザー向けの3つの主要な職業能力開発事業のうち、高等技能訓練促進費は、利用件数が急速に伸びている。2005年では755件だった同支給件数は、2009年ではその7倍の5,230件へと大きく膨らんでいる。とくに2008年4月以降は（助成金額の引き上げと助成期間の延長を行った時期）、高等技能訓練促進費の支給件数が1年で2倍となった。

第7-2-2図 シングルマザー向けの職業能力開発支援事業の支給件数(2003～2009年度)



資料出所：厚生労働省「平成21年度母子家庭等対策の実施状況」（2010年10月5日）

注(1) 自立支援教育訓練給付の利用件数は、2007年度以降に減少している。主な原因は、受講費用の補助割合(40%→20%)および補助上限額(20万円→10万円)の引き下げ(2007年10月～)だと考えられる。(2) 公共職業訓練の支給件数とは、雇用保険受給資格者以外のシングルマザーで訓練手当(日額3,530～4,310円)を受給しながら公共職業訓練を受講した人数を指している。

では、高等技能訓練促進費のリターン率は、どのくらいと予想すれば良いのであろうか。実験データはないので、正確なリターン率は計算できない。そこで、仮にそれぞれの資格取得者の平均年収を訓練後の年収 (W_{af}) とし、シングルマザーの平均年収を訓練前の年収 (W_{bf}) とし、訓練期間中に就業できないために逸失した所得 (*Lostincome*) を母子世帯の平均年収と同程度と仮定すれば、既存統計からおおよその期待リターン率 (R) を推測することが可能である。

$$R = \frac{(W_{af}^1 - W_{bf}^1) \times \Pr(\text{Newjob} = 1) + (W_{af}^2 - W_{bf}^2) \times \Pr(\text{Newjob} = 2) + (W_{af}^3 - W_{bf}^3) \times \Pr(\text{Newjob} = 3)}{\text{TrainingCost} + \text{LostIncome} \times 3\text{yrs}}$$

ここでは、 $W_{af}^1, W_{af}^2, W_{af}^3$ はそれぞれ訓練後に常勤 (Newjob=1)、非常勤 (Newjob=2) または非就業 (Newjob=3) した場合の平均年収である。訓練費用については、最大の場合(512万円)を想定し、非就業の場合の年収をゼロとする。第7-2-3表は、もっとも取得者数の多い7種類の資格について、その期待リターン率を試算した結果である。

第7-2-3表 高等技能訓練促進費の期待リターン率(2009年度)

	資格取得者数	常勤比率	非常勤比率	非就業比率	女性平均年収 (万円)			期待R		期待R (全体)	投資回収の所要年数
					常勤	非常勤	(時給)	常勤	非常勤		
看護師	715	85.3%	4.9%	9.8%	469.5	172.3	(1,570 円)	20.7%	5.8%	18.0%	5.6
准看護師	754	57.8%	19.8%	22.4%	398.9	170.4	(1,404 円)	13.8%	5.6%	9.1%	11.0
介護福祉士	26	65.4%	19.2%	15.4%	367.7	196.4	(1,407 円)	10.8%	8.1%	8.6%	11.6
保育士	26	53.8%	30.8%	15.4%	323.1	180.5	(968 円)	6.4%	6.6%	5.5%	18.2
理学療法士/ 作業療法士	26	92.3%	0.0%	7.7%	374.2	102.3	(2,936 円)	11.4%	-1.0%	10.6%	9.5
歯科衛生士	12	50.0%	16.7%	33.3%	344.6	162.5	(1,291 円)	8.6%	4.8%	5.1%	19.7

データ出所：厚生労働省雇用均等・児童家庭局家庭福祉課調べ、厚生労働省「賃金構造基本統計調査2009年」
注：(1)非常勤比率を算出する際には、「自営業・その他」も「非常勤」に分類されている。(2)母子世帯の平均年収は、厚生労働省(2006)「全国母子世帯等調査」の数値(全体171万円、常勤257万円、非常勤113万円)を参照したものである。

第7-2-3表をみると、看護師や准看護師などの人気資格は、やはりリターン率も概ね高いことが分かる。とくに看護師の場合には、資格取得後に仮に常勤として働く場合には、リターン率は20.7%に達しており、投資は5年程度で回収できる見込みとなる。その他の資格について、常勤で働く場合には、6.4% (保育士) ~13.8% (准看護師) のリターン率が見込まれる。一方、資格取得後に非常勤として働く場合には、リターン率の低下がみられる。非常勤の看護師の場合には、リターン率は5.8%に落ち込み、保育士よりも低くなる。非常勤の理学療法士/作業療法士のように、リターン率がマイナスとなるケースもある。例外的なケース

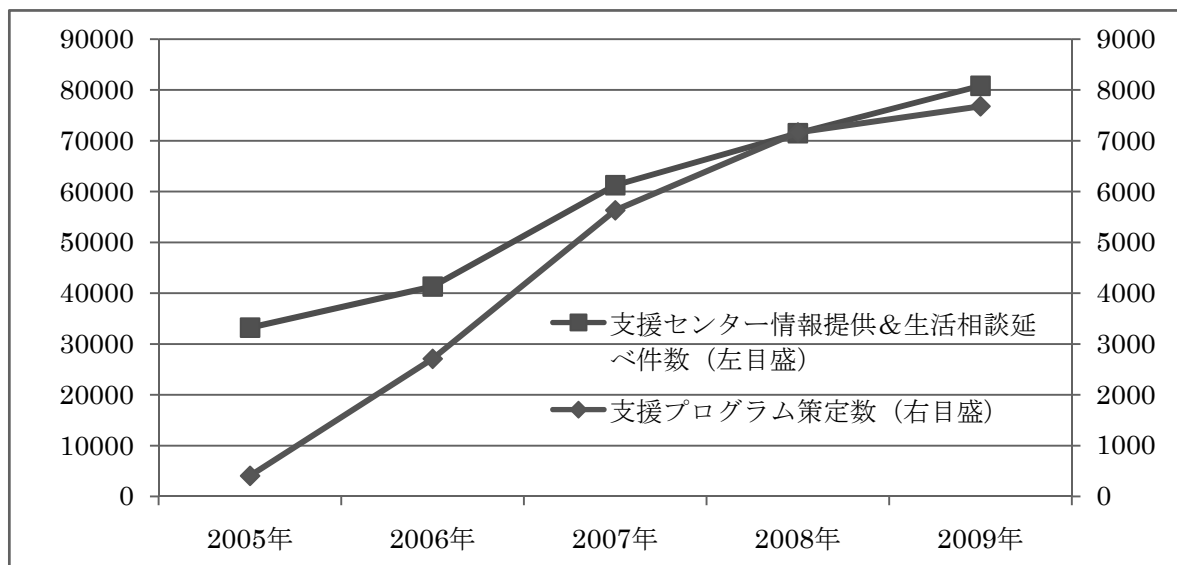
として、保育士は、非常勤就業のリターン率が常勤よりもわずかながら高い。資格取得者における実際の就業状況を加味した全体の期待リターン率は、5.1%（歯科衛生士）～18.0%（看護師）程度と推測される⁵。

3. ジョブサーチ支援策—就職のクオリティを高める

ジョブサーチ支援策に期待される主な効果は、①求職者のサーチコストの軽減、②求職期間の短縮、及び③職のマッチング度の向上の三つである。シングルマザーに与えられた特別なジョブサーチ支援メニューにおいては、「個別的サポート」と「総合的サポート」が2つのキーワードとなっている。そのいずれも、就職のクオリティ（質）を高めることを狙いとしている。つまり、シングルマザーが持つ様々な職業経験、資格、特技等を最大限に生かせるような職業や、子育てしながらも無理なく継続できる仕事と出会えるように、様々な手助けをすることである。

例えば、「母子自立支援プログラム」の場合には、母親の生活状況、就業への意欲、資格取得状況等が詳細に聞かれ、個別の支援計画書が策定される。直ちに職業紹介を行う場合もあるが、職業訓練を受けさせてからの場合もある。一方、「母子家庭等就業・自立支援センター」では、養育費の確保や子どもの保育園申請等の総合的サポート・助言を行いながら、ジョブサーチの援助を行っている（周 2008）。

第 7-2-4 図 主なジョブサーチ支援策の利用件数(2005～2009 年度)



資料出所：厚生労働省「平成21年度母子家庭等対策の実施状況」（2010年10月5日）

⁵ この数値は、高等技能訓練促進費を受けて資格を取得した人に限って算出したものであることに留意されたい。促進費を受けながらも資格を取得できなかった人（ドロップアウト）の費用も含めて計算すると、期待リターン率がもっと下がる可能性がある。

第7-2-4図をみると、両事業における利用件数はともに順調に伸びている。2009年度現在、7,677人のシングルマザーが母子自立支援プログラムを利用して、求職または転職活動を行っていた。同時期に母子家庭等就業・自立支援センターがシングルマザーに提供した就職情報や生活相談が延べ8万件に達している。

しかしながら、これらのジョブサーチ支援策の効果測定がなかなか難しい。例えば、「母子自立支援プログラム」の場合には、2009年度の対象者の61.7%が就業しており、うち38.8%が常勤就業というデータがあるものの、これを持って事業の効果が低い（または高い）と結論づけることはできない。なぜならば、このプログラムを利用しなかった場合の就業実績と比較することができないからである⁶。一方の「母子家庭等就業・自立支援センター」の就業支援&生活相談を受けている人におけるその後の就職状況について、把握されているのはセンターに報告が上がっている一部のケースのみである。また、同時にいくつかの支援を受けている母親もいるので、それぞれの支援事業がどれほど就職に役に立ったのかを計測することは難しい。

今後は、シングルマザーへのアンケート調査を行い、ジョブサーチ支援を受けている母親と受けていない母親におけるその後の賃金や就業率を比較することで、政策評価を行うことは一つの方法となるであろう。あるいは、もっと厳密に政策の効果を測定したいのであれば、実験的手法（支援を与える実験グループと支援を与えない参照グループとの比較）を取り入れることもできる。ちなみに、欧米で行われたこの種の政策効果測定において、ジョブサーチ支援プログラムは就業率と賃金に一定のプラスの効果があると報告されている⁷。

第3節 在宅就業支援をめぐる新たな動き

上記で議論した支援ツールは、もっぱら主に企業に雇われて働くという標準的な就業を念頭に置いてきたものである。起業や在宅ワークへの支援がこれまで手薄だったといえる。そうした中、「安心子ども基金」を財源とした在宅就業支援事業が、2009年度から一部の自治体で試験的に行われてきた。

理論上、子育てしながら就業できる在宅ワークはシングルマザーにとって魅力的な働き方である。しかし、現実にはいくつかの高いハードルを乗り越えなければならない。たとえば、報酬が低い（とくに内職の場合）、安定的な受注を確保しにくい、業務開拓と品質の管理が母親一人では賄えない等の問題がある。

⁶ 同時期に普通の求職者と同様にハローワークを利用したシングルマザーに比べると、プログラム利用者の就業率が高いものの、常勤比率が若干低めである。しかしながら、プログラム利用者はハローワーク利用者より元々就職力が弱い等、そもそも二つのグループの属性は大きく異なる可能性があるため、簡単な比較ができない。

⁷ 例えば、米国Arkansas州とKentucky州Louisville市の同ジョブサーチ支援プログラムは、対象者の雇用率を5.3~6.2ポイント引き上げ、年収を487~643ドル引き上げる効果があったとの推定結果がある(Heckman他、1999、表22)。1人当たりの平均費用は206-244ドルなので、事業が効率的と認められる。

在宅就業支援事業の狙いは、こうした参入ハードルを下げることであった。具体的には、公募で選ばれた民間事業者に、①シングルマザーへの無料職業訓練（比較的高い報酬が見込まれる IT 分野を中心に）、②業務開拓、③品質管理等の業務を委託し、それに関わる諸費用を 2 年間国が全額助成する。この期間中民間事業者とシングルマザーの双方に体力をつけさせて、以降は、補助金に頼らずに民間独自の採算事業として継続してもらうのが狙いである。

2010 年末に、この事業を先行的に行った 15 自治体の事業概要がまとめられ、事業継続するためのノウハウや課題等が厚生労働省のホームページ⁸で紹介されていた（第 7-3-1 表）。在宅ワークとして選定された業務は、比較的高い報酬の見込まれるウェブサイト管理運営や OCR 処理等の IT 系（東京都、佐賀県）や、シングルマザーの馴染みやすい洋服のリフォーム・リメイク業務（北海道）、安定的な需要が見込まれるコールセンター業務（大阪府）等さまざまである。ほとんどの事業はまだ進行中なので、どの事業が優れているかを見極めることは難しいが、今後の進展に注目したい。

第 7-3-1 表 在宅就業支援事業の先行実施例

	委託先/再委託先	在宅ワークの主な内容	養成人数	1 人あたり費用
東京都	(財) 東京都母子寡婦福祉協議会/ NPO 日本 IT イノベーション協会等	中小企業を相手に、ウェブサイト管理運営、ビジネスサポート事業	120	327.7 万円
大阪府	(社福) 大阪府母子寡婦福祉連合会/ (株) プロエントコミュニケーションズ	コールセンター業務	180	89.7 万円
佐賀県	(有) プライム等民間企業 8 社	データ入力・OCR 処理、ウェブサイト管理運営等	120	396.8 万円
北海道	(株) ワイズスタッフ等民間企業 4 社	洋服のリフォーム・リメイク	300	201.8 万円

資料出所：「ひとり親家庭等の在宅就業支援フォーラム」発表用資料（2010.12.8）の再掲である。

注：養成人数に障害者、父子世帯、寡婦が一部含まれている。

第 4 節 おわりに—支援情報の周知徹底

このようにシングルマザーへの就業支援は多岐にわたり、シングルマザーに周知されていないメニューも実に多い。たとえば、JILPT(2007)「母子家庭の母への就業支援に関する調査」によると、高等技能訓練促進費事業を知らないことを理由に、利用に至らなかった母親は全体の 63.2%にのぼる。その他の事業についても、周知の程度こそ異なるものの、いずれの支援メニューについてもその存在を知らないシングルマザーがかなりの割合にのぼることは事実である（JILPT2008）。

就業支援の効果を高めるには、こうした支援情報の周知徹底がまず必要である。シングルマザーが必ず訪れる場所（例えば、市役所）に「支援マップ」または「支援メニューの見取

⁸ <http://www.mhlw.go.jp/hitorioya-zaitaku/index.html>

り図」を張ったり、メールやニュースレター等で定期的に支援情報を配信したりする方法が有効と考えられる。そのほか、支援メニューについて熟知した支援員を育成し、シングルマザーが良く訪れる場所に配置することも重要である。

参考文献

- 周燕飛(2008)「母子家庭の母への就業支援—母子寡婦福祉法改正以降の国と自治体の取り組み—」JILPT 労働政策研究報告書『母子家庭の母への就業支援に関する研究』No.101 第1章第3節
- DeVaro, J. (2001) “The Effect of Employer Recruitment Strategies on Job Placements and Match Quality”, Stanford Institute for Economic Policy Research, Discussion Paper 01-06
- Hamersma, S. (2008)“The Effects of an Employer Subsidy on Employment Outcomes: A Study of the Work Opportunity and Welfare-to-work Tax Credits,” *Journal of policy Analysis and Management* 27, 498-520
- Heckman, J., Lalonde, R., and Smith, J. (1999) “The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs,” in Ashenfelter, O., and Card, D. (eds.) *Handbook of Labour Economics*, Vol.3a, Chap.31, 1865-2097, Amsterdam: Elsevier Science/North-Holland.
- JILPT (2008) 『母子世帯の母への就業支援に関する研究』 JILPT 労働政策研究報告書 No.101
- Katz, L. F. (1998) “Wage Subsidies for the Disadvantaged”, in Freeman, R. B. and Gottschalk, P. (eds.) *Generating Jobs: How to Increase Demand for Less-skilled Workers*, (NY: Russell Sage Foundation), 21-53
- LaLonde, R. (1986), “Evaluating the Econometric Evaluations of Training Programs with Experimental Data” , *American Economic Review* 76, 604-620, Table2

第 7-付-1 表 母子世帯向けの主な就業支援事業の概況(2011 年度)

	母子家庭等就業・自立支援センター事業	自立支援教育訓練給付金事業	高等技能訓練促進費事業	母子自立支援プログラム策定事業
開始年月	2003年4月	2003年4月	2003年4月	2006年4月
実施主体	都道府県、指定都市、中核市(市、町村部に関しては都道府県)	都道府県、指定都市、中核市、市、福祉事務所設置町村	都道府県、指定都市、中核市、市、福祉事務所設置町村	都道府県、指定都市、中核市、市、福祉事務所設置町村
費用負担	国1/2、自治体1/2	国3/4、自治体1/4	国3/4、自治体1/4	国10/10
支援対象	母子世帯、父子世帯、寡婦等	雇用保険に加入していない児童扶養手当受給者又は同等の所得水準にある母子世帯の母	児童扶養手当受給者又は同等の所得水準にある母子世帯の母	児童扶養手当を受給している母子世帯の母
主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ・就業相談 ・就業支援講習会 ・就業情報提供 ・弁護士による特別相談等 	<p>指定の教育講座の修了後に受講費用の20%を最大10万円を支給。 ※2007年10月以前は費用の40%、最大20万円助成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・指定の資格を取得するために2年以上養成学校に通学する場合において、養成期間の生活費を助成。 ・助成額は月額141,000円、入学支援修了一時金(5万円)あり。市町村民税課税世帯の場合には、半額支給。 ・助成期間は、全修業期間(2012年度以降に修業を開始する場合には、その後半の2分の1の期間)。 ※助成額の引き上げと助成期間の延長が2009年6月に行われた。 	<p>母子自立支援プログラム策定員が母子自立支援員、ハローワークと連携して、個々のケースに応じたきめ細かな就職支援を行う。</p>

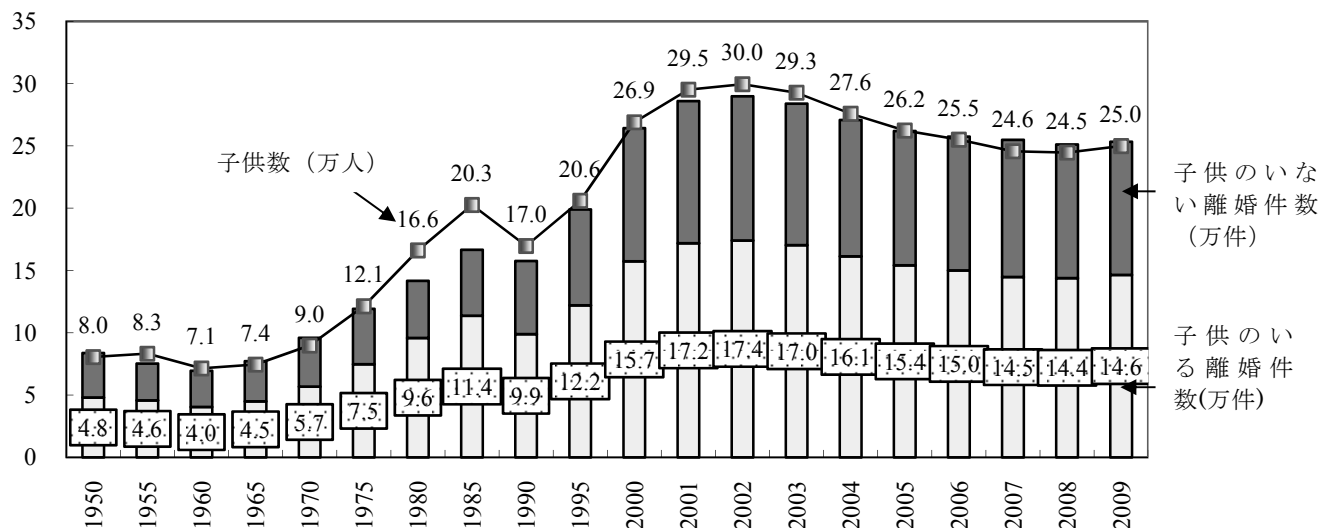
参考資料：周(2008)、厚生労働省『平成20年(2008)度母子家庭白書』

Q&A⑤—離婚が本当に増えているの？

現在はそうでもないが、日本の離婚件数が、1960年代から2000年代前半にかけて急激に上昇していたのは事実である。下図が示すように、日本の離婚件数は、1960年以降ほぼ一貫して増加しており、1980年代後半では一時的に減少したものの、1990年以降再び増加に転じている。そのうち、総離婚件数の約6割を占める「子供のいる離婚件数」は、1990年の9.9万件から2002年の17.4万件へと大幅に増えている。2002年以降、子供のいる離婚件数は、少し落ち着きを見せているが、2009年現在も依然として年間14.6万件の高水準に止まっている。

それに伴い、親の離婚によって影響を受けた子供の数も1960年代以降急速に増えている。離婚に巻き込まれた子供の数は、1960年では年間7万人程度だったものが、1985年には20万人を超え、ピークの2002年では年間30万人に達している。2009年現在も、年間25万人の子供が親の離婚に巻き込まれている。この数字を国勢調査における20歳未満の子供人口で割ると、2005年現在、親が離婚した子供数の比率は、11.0‰（人口千対）にもなる⁹。これは、毎年100人に1人の子供が親の離婚によって新たにひとり親家庭に加わるとの計算になる。

第7-Q&A⑤-1図 子供のいる離婚件数と親が離婚した子供数の推移(1950年～2009年)



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所『一般人口統計—人口統計資料集(2011年版)—』

注：(1)元数値は、厚生労働省統計情報部『人口動態統計』による。(2)1970年以前は沖縄県を含まない。(3)子供とは、20歳未満の子である。

⁹ 筆者の試算結果である。ちなみに、親が離婚した子供数の比率について、1950年は2.12‰、1960年は1.21‰、1970年は2.67‰、1980年は4.67‰、1990年は5.24‰、2000年は10.36‰である。1990年以降にその比率が急速に増えているのが分かる。

第8章 職業能力開発支援政策とシングルマザーの就業行動 —専門資格取得の影響について—

第1節 はじめに

1990年以後、欧米の先進国では母子世帯に対する政策は福祉援助から自立就業(welfare to work)へと大きく舵を切った。日本においても、母子福祉資金貸付けを行うほか、児童扶養手当による経済的支援政策(welfare policy)が実施されているが、2000年以後、シングルマザーの経済的自立を促進するため、シングルマザー向けの就業支援政策(work policy)が促進されている。その中の職業的自立促進事業(準備講習付き職業訓練)、自立支援教育訓練給付金の支給、高等技能訓練促進費の支給は、職業能力開発支援政策¹として促進されている。

職業能力開発支援政策がシングルマザーの就業に与える影響については、人的資本理論に基づく考察が可能である。Becker(1964)、Mincer(1974)などの人的資本理論によれば、労働者あるいは企業は訓練を行うことによって、労働者の生産性が上昇し、それに対応して賃金が上昇すると説明している。まず、職業能力開発支援政策を実施することにより、シングルマザーは、職業技能の向上にともなって人的資本がより高度となり、訓練を受けた後の賃金が高くなる可能性がある。次に、シングルマザーの賃金が上昇する場合、市場賃金が留保賃金を上回ると、シングルマザーは就業を選択する可能性が高くなる。また、所得効果(income effect)よりも代替効果(substitution effect)の方が上回ると、シングルマザーの労働供給の量(たとえば、労働時間)が多くなる可能性もある²。つまり、他の条件が一定であれば、職業能力開発支援政策を受け、専門資格³を取得することなどを通じて賃金が上昇し、シングルマザーは就業者になる可能性が高くなり、また労働時間が長くなる可能性があると考えられる⁴。しかし、専門資格を取得しても、企業が資格の価値を十分に認めなかった場合、また企業が資格の価値を認めていても、長時間勤務をしいられるなどの労働条件にそこがある場合には、シング

¹ 母子家庭の母等の職業的自立促進事業(準備講習付き職業訓練)とは、就職前の準備段階としての準備講習と、実際の就職に必要な技能・知識を取得させるための職業訓練がセットで実施されることである。自立支援教育訓練給付金の支給とは、パソコン、ホームヘルパー等の教育訓練講座の受講に要した費用の一部を支給する政策である。高等技能訓練促進費の支給とは、看護師、介護福祉士等の経済的な自立を図る上で効果的な資格を取得するための受講期間中、生活費の負担の軽減を図り、当該資格の取得を支援する政策である。

² 労働者が自由に労働時間を決定できるという設定のもとで、労働者の賃金が増加した場合、労働者の労働時間にはどのような変化が起きるであろうか。労働時間が長くなるか、または短くなるかは、所得効果と代替効果という2つの効果の大きさによって決まる。賃金が増加すると、今まで通りの時間働いても自動的に収入が増えるという側面がある。今までと同じ収入でよければ、短い労働時間でも同じ収入を確保できる。この様に、賃金増加に伴い労働時間を短くする効果を所得効果という。一方、賃金が高くなるとそれに合わせて収入も増えるが、自由時間(余暇)を減らしてでも収入を増やそうという効果が生じる。これは代替効果と呼ばれ、労働時間を増やす方向に作用する。労働者の賃金が高くなった時に労働時間が長くなるか、または短くなるかは、これら所得効果と代替効果という相反する効果の大きさによって決まる。

³ 専門資格は、専門的な知識や技術スキルを証明するものであり、また専門資格は国・協会などの組織により認定されるものである。本章では、調査票に基づいて専門資格は看護師、栄養士、教員、調理師、理・美容師、ホームヘルパー、介護福祉士、パソコン、簿記、その他の10種類に分類している。

⁴ Connelly and Mimmel(2003)、Tekin(2007)は、実証研究の結果により、欧米において賃金率が高くなるほどシングルマザーの就業確率が高くなることを示している。

ルマザーは、必ずしも就業できるとはいえない。

したがって、上記のような、シングルマザー向けの職業能力開発支援政策の効果を考察するため、(1) どのような要因がシングルマザーの専門資格取得に影響を与えるか、(2) 専門資格を取得したことは、どの程度シングルマザーの賃金に影響を与えるか、(3) 専門資格を取得したことは、どの程度シングルマザーの労働供給(就業決定、就業形態の選択)に影響を与えるかの問題を明らかにすることは、重要な課題となっている。

本章では、2001年に日本労働研究機構(当時)が実施した「母子世帯の母への就業支援に関する調査」、2007年に労働政策研究・研修機構が実施した「母子家庭の母への就業支援に関する調査」の2時点のデータ(以下では、それぞれJIL2001母子世帯調査、JILPT2007母子世帯調査と略称する)を用い、実証分析を行い、上記の3つの問題を解明する。

本章の構成は以下の通りである。第2節でクロス集計から観察されたシングルマザーにおける専門資格と就業の状況を考察する。第3節で先行研究をサーベイした上で、仮説を設定する。第4節で計量分析の枠組みを説明する。そして第5節で計測結果を用いて仮説を検証する。最後に分析から得られた結論および政策示唆をまとめる。

第2節 データから観察されたシングルマザーの就業状況

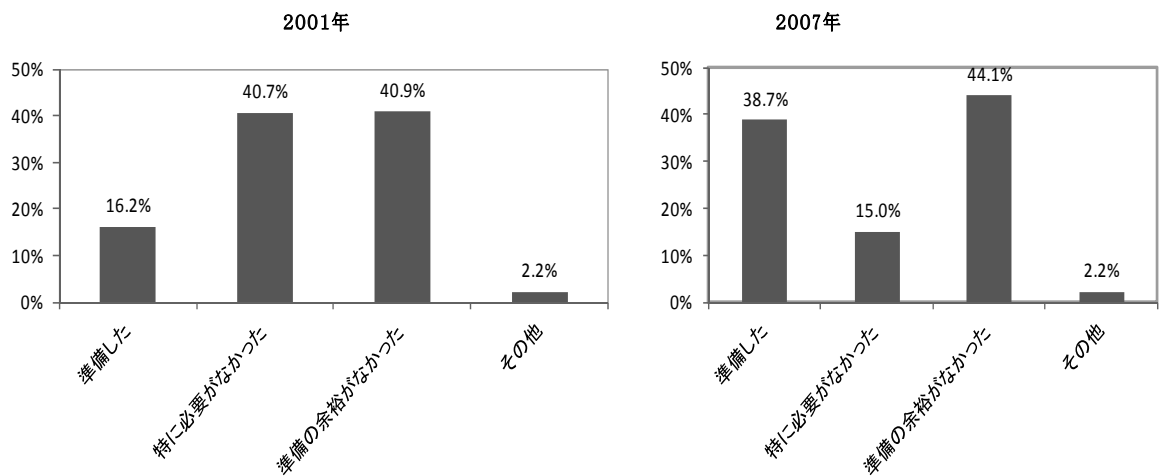
1. シングルマザーになる前後の時期における専門資格などの就職に向けた準備の状況

第8-2-1図はシングルマザーになる前後の時期における専門資格などの就職に向けた準備の状況を示している。

「準備した」と回答した者の割合は、2001年の16.2%から2007年の38.7%へと高くなっている。近年になるほど、母子世帯になる前後に、専門資格などの就職に向けた準備をする母の割合が増加している。

一方、「準備の余裕がなかった」と回答した者の割合は、いずれの時点においても、「準備の余裕がなかった」と回答した者の割合は約4割で一番高い。就職向けの準備をしないまま、シングルマザーになった者が多く存在していることをうかがわせる。

第 8-2-1 図 シングルマザーになる前後の時期における専門資格などの就職に向けた準備の状況

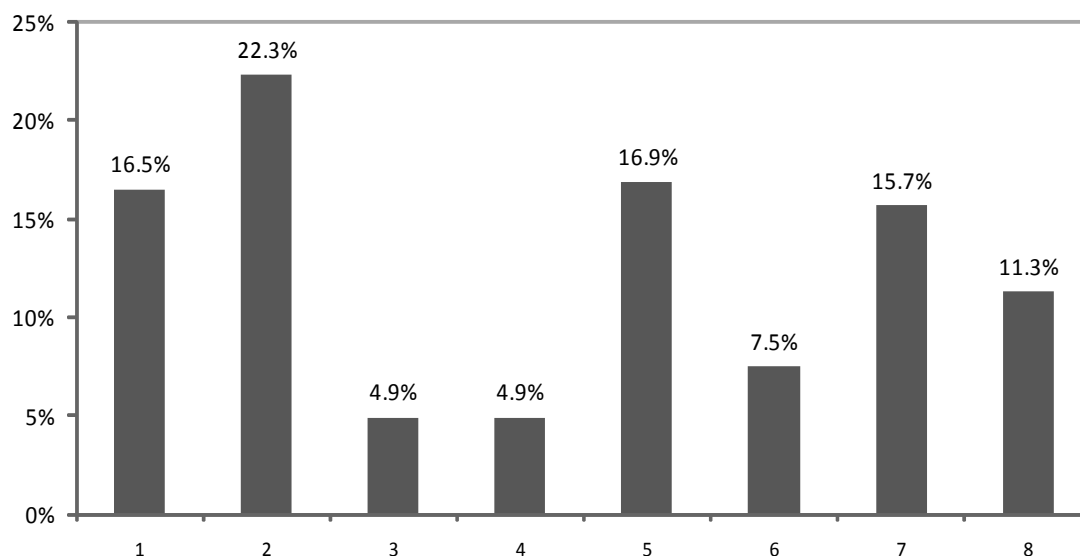


出所：JIL2001、JILPT2007の母子世帯調査より筆者計算。

2. シングルマザーになる前後の時期における就職に向けた準備の主な方法

第 8-2-2 図はシングルマザーが母子世帯になる前後の時期における就職に向けた準備の主な方法を示している。「母子福祉団体の主催する技能講習会に通った」と回答した割合が 22.3%で最も多い。次いで「職業訓練校など公共職業訓練施設に通った」と回答した割合が 16.5%となっている。つまり、母子福祉団体または公共職業教育訓練機関が主催した職業教育訓練を受けた者の割合は約 4 割となっている。一方、「ハローワークの主催する技能講習会に通った」、「自治体主催の技能講習会に通った」と回答した割合はいずれも 4.9%で最も少ない。

第 8-2-2 図 シングルマザーになる前後の時期における就職に向けた準備の主な方法



出所:JILPT2007の母子世帯調査より筆者計算。

- 注:1. 職業訓練校など公共職業訓練施設に通った
 2. 母子福祉団体の主催する技能講習会に通った
 3. ハローワークの主催する技能講習会に通った
 4. 自治体主催の技能講習会に通った
 5. 専修学校、各種学校に通った
 6. 通信教育を受けた
 7. 民間会社の主催する技能講習会に通った
 8. その他

3. 専門資格の取得の有無別にみたシングルマザーの就業形態の分布

第 8-2-3 表は専門資格の取得の有無別にみたシングルマザーにおける就業形態の分布を示している。2001 年、2007 年において、いずれも正規就業者の割合は、専門資格を取得していたグループ（2001 年が 45.0%、2007 年が 27.8%）が専門資格を取得していなかったグループ（2001 年が 31.3%、2007 年が 19.3%）に比べて多い。一方、非正規就業者の割合は、専門資格を取得していたグループ（2001 年が 45.5%、2007 年が 58.9%）が専門資格を取得していなかったグループ（2001 年が 53.9%、2007 年が 68.1%）に比べて少ない。

また、非就業者の割合については、2001 年において専門資格を取得していなかったグループ（15.89%）が専門資格を取得していたグループ（9.5%）より多い。一方、2007 年において、非就業者の割合における専門資格を取得していたグループ（13.3%）と専門資格を取得していなかったグループ（12.6%）間の差異が小さくなっている。

第 8-2-3 表 専門資格の取得の有無別にみたシングルマザーの就業形態の分布

資格取得状況	就業形態	就業形態			合計
		正規就業	非正規就業	無業	
2001年					
専門資格を取得していた	人数	359	363	76	798
	%	45.0	45.5	9.5	100
専門資格を取得していなかった	人数	280	474	142	896
	%	31.3	52.9	15.8	100
合計	人数	639	837	218	1,694
	%	37.7	49.4	12.9	100
2007年					
専門資格を取得していた	人数	329	696	157	1,182
	%	27.8	58.9	13.3	100
専門資格を取得していなかった	人数	23	81	15	119
	%	19.3	68.1	12.6	100
合計	人数	352	777	172	1,301
	%	27.1	59.7	13.2	100

出所：JIL2001、JILPT2007の母子世帯調査より筆者計算。

4. 専門資格の種類別にみたシングルマザーの就業形態の分布

第 8-2-4 表は専門資格の種類別にみたシングルマザーの就業形態の分布を示している。以下のことが指摘できる。

第 1 に、正規就業者になる割合は、2001 年、2007 年において、いずれも看護師、介護福祉士資格を取得していたグループの方が多い。

第 2 に、非正規就業者になる割合は、栄養士、理・美容師、ホームヘルパー、パソコンの資格を取得していたグループの方が多い。専門資格種類ごとに正規就業者、非正規就業者になる割合が異なることが見て取れる。

第 3 に、非就業者の割合は、2001 年にホームヘルパー（15.8%）、簿記（11.0%）、調理師（9.8%）の資格を取得していたグループの方が多く、2007 年にパソコン（18.9%）、教員（14.3%）、ホームヘルパー（12.7%）の資格を取得していたグループの方が多い。ただし、2001 年に比べ、2007 年の場合、専門資格を取得していたグループは非就業者になる割合がやや多くなっている。

第 8-2-4 表 専門資格の種類別にみたシングルマザーの就業形態の分布

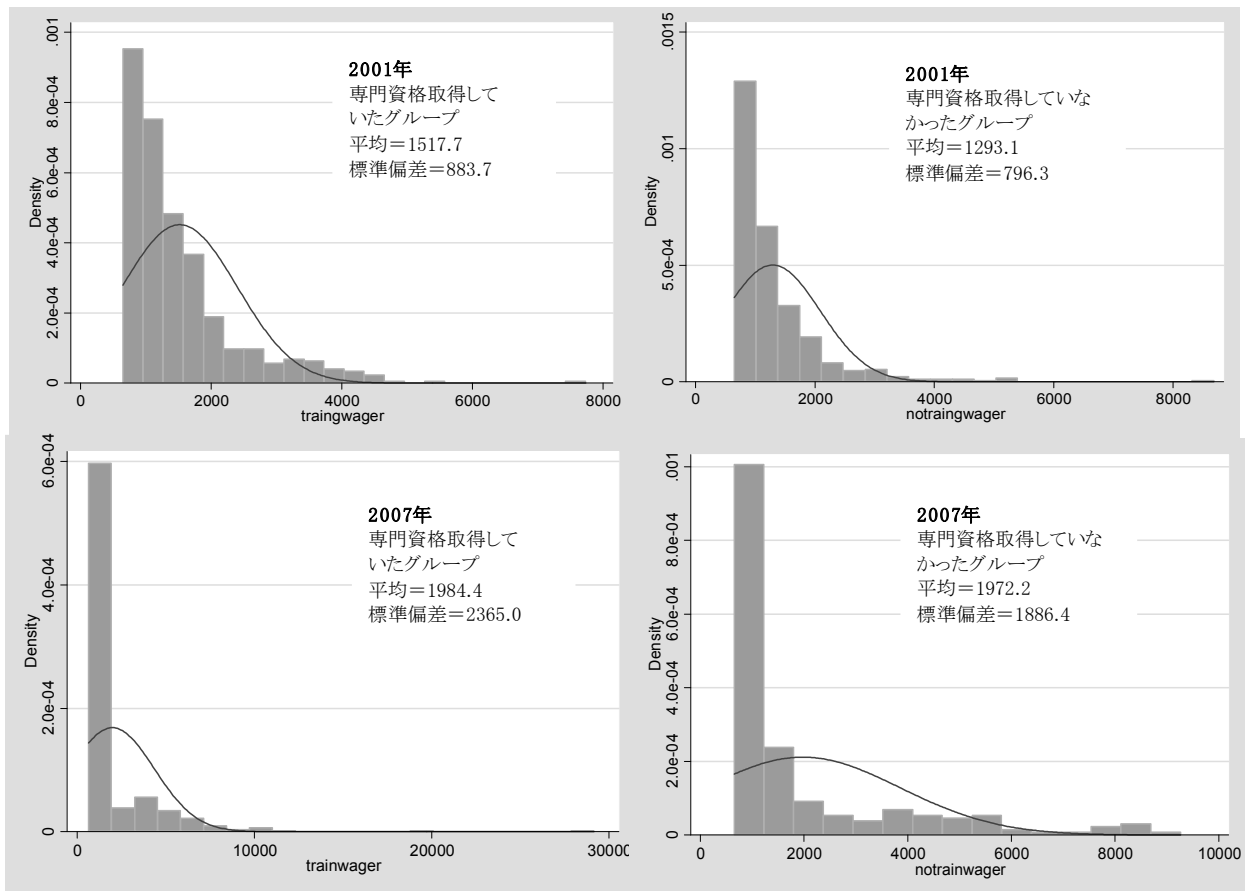
資格	週労働時間		正規就業	非正規就業	無業	合計
			2001年			
看護師	人数		74	11	3	88
	%		84.1	12.5	3.4	100
栄養士	人数		3	10	1	14
	%		21.4	71.4	7.2	100
調理師	人数		21	25	5	51
	%		41.2	49.0	9.8	100
教員	人数		37	31	3	71
	%		52.1	43.7	4.2	100
理・美容師	人数		12	29	4	45
	%		26.7	64.4	8.9	100
ホームヘルパー	人数		27	37	12	76
	%		35.5	48.7	15.8	100
介護福祉士	人数		12	1	1	14
	%		85.8	7.1	7.1	100
パソコン	人数		2	12	1	15
	%		13.3	80.0	6.7	100
簿記	人数		125	151	34	310
	%		40.3	48.7	11.0	100
その他	人数		46	56	12	114
	%		40.4	49.1	10.5	100
合計	人数		359	363	76	798
	%		45.0	45.5	9.5	100
2007年						
看護師	人数		14	7	3	24
	%		58.3	29.2	12.5	100
栄養士	人数		2	7	1	10
	%		20.0	70.0	10.0	100
調理師	人数		11	18	4	33
	%		33.3	54.6	12.1	100
教員	人数		14	34	8	56
	%		25.0	60.7	14.3	100
理・美容師	人数		5	12	1	18
	%		27.8	66.7	5.5	100
ホームヘルパー	人数		48	103	22	173
	%		27.8	59.5	12.7	100
介護福祉士	人数		9	7	1	17
	%		52.9	41.2	5.9	100
パソコン	人数		24	66	21	111
	%		21.6	59.5	18.9	100
簿記	人数		105	200	36	341
	%		30.8	58.7	10.5	100
その他	人数		22	62	11	95
	%		23.2	65.3	11.5	100
合計	人数		254	516	108	878
	%		28.9	58.8	12.3	100

出所：JIL2001、JILPT2007の母子世帯調査より筆者計算。

5. 専門資格の取得の有無別にみたシングルマザーの賃金分布

第 8-2-5 図は、専門資格の取得の有無別にみたシングルマザーの賃金分布を示している。ここでは以下のことが示されている。

第 8-2-5 図 専門資格の取得の有無別にみたシングルマザーの賃金分布



出所：JIL2001、JILPT2007の母子世帯調査より筆者計算。

第 1 に、時間当たり賃金（以下では、賃金率と略称する）の平均値については、2001 年の場合、専門資格を取得していたグループが 1517.7 円であり、専門資格を取得していなかったグループが 1293.1 円である。2007 年の場合、専門資格を取得していたグループが 1984.4 円であり、専門資格を取得していなかったグループが 1972.2 円である。2 時点とも、賃金率の平均値は、専門資格を取得していたグループがそれ未取得してなかったグループに比べてやや高い。

第 2 に、賃金率の標準偏差については、2001 年の場合、専門資格を取得していたグループが 883.7 円であり、専門資格を取得していなかったグループが 796.3 円である。2007 年の場合、専門資格を取得していたグループが 2365.0 円であり、専門資格を取得していなかったグループが 1886.4 円である。2 時点とも、賃金率の標準偏差は、専門資格を取得していたグループがそれ未取得してなかったグループに比べて大きく、グループ内部の賃金格差は、専門資格を取得していたグループがそれ未取得してなかったグループに比べて大きい。

上記のクロス集計の結果により、専門資格の有無、専門資格の種類ごとにシングルマザーの就業形態の分布が異なることが示された。しかし、専門資格がどの程度シングルマザーの就業行動に影響を与えるかは必ずしも明確ではない。以下では、実証分析に関

する先行研究をサーベイしたうえで、計量分析を行い、仮説検証を試みる。

第3節 先行研究のサーベイと仮説の設定

1. 理論根拠と先行研究のサーベイ

(1) どのような労働者が専門資格を取得したか

専門資格の取得は、労働者自身の人的資本への投資となる。労働供給側から考えると、専門資格を取得できるかどうかは、少なく見積っても3つの要因から影響を受けている。

第1に、学習能力である。他の条件が一定であれば、学習能力が高いほど、専門資格を取得する可能性が高くなると考えられる。一般的に、教育水準を学習能力の代理指標として用いることが多い。つまり、教育水準が高ければ高いほど、専門資格を取得する確率が高くなると考えられる。

第2に、学習意欲である。他の条件が一定であれば、学習意欲が高ければ、専門資格を取得する可能性は高いと考えられる。

第3に、資金の制約である。専門資格を取得するため、交通費、教材費、授業料などの資金を支払うことが必要である。これらの資金は人的資本への投資になる。金融市場が不完全競争市場であり、労働者が市場から資金を借りることができなければ、人的資本への投資ができない可能性が存在する。つまり、専門資格を取得したい者は、経済学で言われる「流動性制約」の問題に直面する。高所得層である場合または他の親族からの援助がある場合は、そうではない場合に比べ、資金の制約の影響は小さくなるため、人的資本へ投資する可能性が高くなり、専門資格を取得する可能性は高くなると考えられる。したがって、家計資産、親族援助などの所得要因も専門資格の取得に影響を与えると考えられる。

(2) 専門資格の取得は賃金を高めるか

人的資本理論によれば、個々の労働者の賃金は人的資本（一般人的資本、企業特人的資本⁵⁾）により決定され、労働者が持つ人的資本が上昇すれば、労働生産性が上昇し、労働者の賃金が高くなることが説明されている。専門資格を取得しないグループに比べ、専門資格を取得したグループにおいて、労働者が持つ一般人的資本が多くなり、賃金が高くなると考えられる。一方、企業が企業特人的資本を重視する場合には、一般人的資本としての専門資格が高く評価されない可能性もある。専門資格の賃金への影響は、専門資格の種類、企業の内部労働市場の構造に関連するため、専門資格を取得しなかった者に比べ、専門資格を取得した者の賃金は必ずしも高くなるとはいえない。この点については、実証研究の結果を用いて検討する必要がある。

専門資格の取得がシングルマザーの賃金に与える影響に関する直接な実証分析については、ほとんど行われていないが、教育訓練の賃金への影響に関するいくつかの実証研究がある。以下では、主に日本における教育訓練の賃金への影響に関する実証研究をま

⁵⁾ 人的資本理論によれば、一般人的資本とは、身に付けた知識や技能などが勤めている企業のみならず、他の企業においても共通に役立つものであり、これは学校教育などを通じて形成される。一方、企業特人的資本とは、企業で仕事を通じて形成されるものである。

とめておこう。

Kurosawa(2001)は北九州市で行われたアンケート調査の個票データを用いた分析結果により、企業による教育訓練は賃金変化にプラスの影響を与えるが、自己啓発は賃金変化に有意な影響を与えていないことを示している。

奥井(2002)は、家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」の個票データを用い、段差モデルによって、仕事に役立てる目的で過去2年間に通信教育を受けた場合に時間給が高くなること、企業による教育訓練を過去2年間続けて受けた場合も時間給が高くなること、を結論づけている。

吉田(2004)は、家計経済研究所の1993～1999年「消費生活に関するパネル調査」の個票データを用いて、女性労働者の自主的な自己啓発がその後の賃金に与える効果をマッチング法で分析し、自己啓発を行っても月収は変化しないが、通学講座や通信講座を受講すると4年後に年収が上昇することを指摘している。

戸田・樋口(2005)は、家計経済研究所の1992～2004年「消費生活に関するパネル調査」の個票データを活用し、固定効果モデルを用い、企業による教育訓練が労働者の1年後、2年後の賃金に与える影響に関する実証分析を行い、全期間において、企業による教育訓練は労働者の1年後の賃金には有意な影響を与えていないが、2年後の賃金にプラスの影響を与えることを示している。

(3) 専門資格の取得はシングルマザーの就業を促進するか

専門資格取得のシングルマザーの就業行動に与える影響は、人的資本理論とスクリーニング仮説により説明できる。

まず、新古典派の経済学では、主体的均衡モデルによれば、労働者の就業選択は予算制約線(市場賃金 market wage)と効用水準(余暇嗜好)によって決定される。市場賃金が留保賃金(reservation wage)を上回れば就業することを決定する。資格を取得しなかった場合に比べ、専門資格を取得した場合、企業がその専門資格の価値を労働者が持つ人的資本(例えば、専門の業務を遂行する能力)として認め、それに対応して賃金水準が引き上げられる可能性が高い。賃金水準が上昇する場合、代替効果が所得効果を上回ると、就業の確率は、専門資格を取得したグループの方が専門資格を取得しなかったグループに比べて高くなる。

次に、専門資格のスクリーニング効果(screening effect)⁶が存在する場合、企業は専門資格を持つ者の能力(例えば、業務遂行能力、学習能力、観察できない能力素質など)が専門資格を持っていない者に比べて前者のほうが高いと判断すると、他の条件(例えば、学歴、年齢、健康状況など)が一定であれば、専門資格を持っていない者に比べ、専門資格を持っている者が採用される可能性は高くなる。

⁶ スクリーニング理論は、スペンスのシグナル理論(Spence 1973)とアローのフィルタ理論(Arrow 1973)に代表される。スクリーニング理論によれば、学歴は能力の識別手段として位置づけられると指摘されている。つまり、学歴が企業の雇用における選択装置となっており、「高学歴=高能力の代理=高学歴者が企業に選択されること」という連鎖関係が存在することが説明されている。

専門資格の取得がシングルマザーの労働供給に与える影響は、こうした期待賃金効果とスクリーニング効果が複合して作用した結果だと考えられる。上記より、他の要因が一定であれば、専門資格を取得しなかったグループに比べ、専門資格を取得したグループの場合、シングルマザーは就業する可能性が高いと考えられる。

続いて、専門資格の取得がシングルマザーの就業に与える影響に関する実証研究については、周（2011）は、JILPT2007 母子世帯調査の個票データを用い、看護師、准看護師、調理師、介護福祉士、簿記といった専門資格を持つことは、シングルマザーの正規就業者になる確率に有意なプラスの影響を与えると指摘している。また、高田（2008）は、JILPT2007 母子世帯調査の個票データを利用し、多項ロジットモデルを用いた就業形態選択関数の推定を行った結果、准看護師、調理師、介護福祉士、簿記の資格、PC 文書作成能力があると正社員になる確率が高くなること、および母子世帯になった後に取得した資格の方が正社員になる確率に与える影響は大きいことを示している。

2. 本章の特徴

上記の先行研究においてはいくつかの課題が残っているが、それに対して、本章は以下のような特徴を持つ。

第1に、シングルマザーのグループにおいて、どのような要因が専門資格の取得に影響を与えるかに関しては、実証分析がほとんど行われていない。本章では、シングルマザーが専門資格を取得する決定要因に関する分析を行った上で、シングルマザーを対象とする職業能力開発支援方法を提言する。

第2に、専門資格を取得すれば、シングルマザーが持つ人的資本が多くなるため、賃金が高くなる可能性が存在する。つまり、専門資格を取得させることは、母子世帯の貧困削減対策の一環となっていると期待できる。しかし、専門資格の取得がシングルマザーの賃金に与える影響に関する実証分析はほとんど行われておらず、専門資格取得の賃金への影響は明確ではない。本章では、専門資格の取得がシングルマザーの賃金に与える影響に関して分析を行い、専門資格取得は賃金上昇の効果を持つかどうかを検証する。

第3に、先行研究では、資格の種類がシングルマザーの就業形態の選択（とくに正規就業確率）に影響を与えることが指摘されているが、専門資格の取得と就業選択の2つの意思決定における同時決定の可能性が存在すると考えられる。本章では、資格取得の取得と就業選択の2つの意思決定における同時決定の可能性が存在するかどうかを検討したうえで、シングルマザーにおける就業および就業形態の選択に関する実証分析を行う。

第4節 計量分析の方法

1. 用いたデータ

本章の分析では、2001年に日本労働研究機構(当時)が実施した「母子世帯の母への就業支援に関する調査」(以下では、JIL2001 母子世帯調査と呼ぶ)、および2007年に労働政策研究・研修機構が実施した「母子家庭の母への就業支援に関する調査」(以下ではJILPT2007 母子世帯調査と呼ぶ)の2つの個票データを用いる。2つの調査の調査対象は死別、離別、未婚などにより、現在、配偶者のいない60歳未満の女性が20歳未満の子供を育てている世帯である。調査方法については、JIL2001 母子世帯調査は2001年の国勢調査で設定された調査地域を抽出し、その地域の住民基本台帳から、60歳未満の母親と20歳未満の子供のみで構成されている5000世帯を抽出して調査対象とした。この中で父親が単身赴任しているケースは除外した。一方、JILPT2007 母子世帯調査は、全国20の自治体の母子家庭等就業・自立支援センターなどが保有している名簿登録者から6226世帯の協力者を選定して行った調査である⁷。JIL2001 母子世帯調査に比べ、JILPT2007 母子世帯調査で新しい調査項目を追加したが、2つの調査で共通な質問項目が多く設けられているため、2時点に関する分析が可能である⁸。

分析では2時点の調査の質問項目に基づいて共通の変数を用いている。第8-4-1表では設定した変数を、また第8-4-2表では各変数の記述統計量をそれぞれ示した。以下では変数の設定について説明する。

まず、就業(就業=1、非就業=0)の2値変数および就業形態(正規就業、非正規就業、非就業)カテゴリ変数を被説明変数として設定した。

次に説明変数の設定について説明する。分析では、以下のような説明変数を用いている。

第1に、専門資格は、専門資格の取得ダミー、専門資格の種類ダミーに分けて設定した。2時点の調査項目に合わせて、共通の専門資格(看護師、栄養士、調理師、教員、理・美容師、ホームヘルパー、介護福祉士、パソコン、簿記、その他)をグルーピングしてそれぞれのダミー変数を設定した。

第2に、個人属性に関連する各変数は以下の通りである。

(1) 賃金関数で学歴⁹、年齢¹⁰、健康、パソコンの使用¹¹は人的資本の代理指標として設定した。専門資格取得の確率に関する分析では学歴は学習能力の代理指標¹²として

⁷ JILPT2007 母子世帯調査は、JIL2001 母子世帯調査のように住民基本台帳から調整対象世帯を無作為抽出していない一方、シングルマザーへの公的就业支援政策を利用するケースが多いことはメリットである。ここで2つの調査の調査方法が異なることを留意されたい。

⁸ JIL2001 母子世帯調査、JILPT2007 母子世帯調査に関する詳細な説明については、日本労働研究機構(2003)、労働政策研究・研修機構(2008)を参照されたい。

⁹ 学歴は中学校、高校、短大、大学・大学院に分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

¹⁰ 年齢は20～29歳、30～39歳、40～49歳、50～59歳の各グループに分けて年齢階層ダミー変数を設定した。

¹¹ 周(2008)は、JIL2001 および JILPT2007 の母子世帯調査の個票データを用い、OLSによって「PCの使用」は6.1～15.5%程度の賃金上昇効果があるが、操作変数法で推計した結果ではこうした効果が確認できなかったと指摘している。本章では、PCの使用の影響に関する詳しい分析を行わず、その影響をコントロールするため、パソコンの使用ダミーを設定した。

¹² 学習能力の代理指標については、実証研究では知能テストの点数や両親の学歴などはよく用いられてい

も用いている。

(2) 資格取得準備ありダミーは学習意欲および就業意欲の代理指標として設定した。

(3) 就業選択関数で非勤労所得、住宅状況¹³、両親や親族からの援助、子供の数、末子の年齢を留保賃金の代理指標として設定した¹⁴。

第3に、医療保険加入、年金加入により、社会保障移転給付を受けることになる。他の所得が一定である場合には、社会保障移転給付を受けていないグループに比べ、社会保障移転給付を受けているグループでは、社会保障移転給付を通じて非勤労所得が高くなる。そのため、医療保険加入、年金加入などの社会保障制度がシングルマザーの就業行動に影響を与えると考えられる。ただし、阿部・大石(2005)は、3時点(1995年、1998年、2001年)の「国民生活基礎調査」の個票データを用い、1997年の児童扶養手当制度の変更が母親の就業および賃金に与えた影響に関する実証分析を行い、児童扶養手当は母親の就業に影響を与えるが、その賃金には有意な影響を与えていないとの結果が得られた。社会保障制度の影響をコントロールするため、医療保険加入、年金加入、児童扶養手当取得の各ダミー変数を設定した。

第5に、地域ごとにマクロ社会経済の環境が異なり、また地域ごとに保育費が異なると考えられる。これらの影響をコントロールするため、地域ダミー¹⁵を設定した。

第6に、ヘックマンの二段階推定法¹⁶では、連立方程式を用いている。識別問題に対処するため、就業選択関数において賃金関数で含まれていない説明変数(婚姻状況、子供の数、末子の年齢、家族などの援助、社会保障制度の加入、非勤労所得、住宅状況、資格取得準備)を用い、また賃金関数では就業選択関数では含まれていない就業履歴ダミー変数(継続就業、結婚・出産後の再就職、就業しなかった、その他)¹⁷を用いる。

るが、JILPT2007年母子世帯調査において、これらに関する質問項目を設けていない。そのため、専門資格取得に関する分析では学歴を学習能力の代理指標として用いている。

¹³ 住居状況は、持家、親・親族の持家、公営賃貸住宅、民間賃貸住宅など(民間賃貸住宅、社宅・寮などの給与住宅、母子生活支援施設などの社会福祉施設、その他を含むもの)の4種類に分けて設定した。民間賃貸住宅、社宅・寮などの給与住宅、母子生活支援施設などの社会福祉施設、その他のケースが少ないため、1つのグループとした。

¹⁴ 親との同居は留保賃金の1つの指標であると考えられるが、本章では非勤労所得の変数は、調査対象以外の家族構成員の収入を含めている。また両親や親族からの援助、住宅状況(親・親族の持ち家など)を説明変数として用いている。これらの説明変数と親との同居における多重共線性の問題が存在する可能性があると考えられる。そのため、本章では親との同居ダミーを用いていない。

¹⁵ JIL2001は47都道府県に対する調査であるが、JILPT2007は18都道府県および自治体に対する調査である。本章では、首都圏ダミー(東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県=1、他の地域=0)を用いる。

¹⁶ ヘックマンの二段階推定法は最尤法に基づく同時決定モデルである。このモデルに関する数理的説明については、Heckman(1976、1979)を参照されたい。

¹⁷ 就業履歴の変数設定については、質問項目「母子世帯になる前のあなたの働き方は次のどれが一番近かったでしょうか」に基づいて、「最初に就職した仕事をずっと続けていた場合、あるいは転職したが、仕事を概ね続けていた場合=1、それ以外=0」を継続就業ダミーとし、「結婚、出産などで退職し再び働いていた場合=1、それ以外=0」を退職した後の再就職ダミーとし、「就業経験はなかった場合=1、それ以外=0」を就業しなかったダミーとし、「その他=1、それ以外=0」をその他ダミーとしてそれぞれの変数を設定した。

第 8-4-1 表 変数の設定

変数の種類	変数名		
被説明変数	就業	就業=1、非就業=0	
	就業形態	1. 正規就業 2. 非正規就業 3. 無業	
観察変数	専門資格	1. 専門資格取得ダミー(取得した=1、取得しなかった=0) 2. 専門資格の種類ダミー 専門資格なし(専門資格なし=1、それ以外=0) 看護師(看護師・准看護師=1、それ以外=0) 栄養士(栄養士=1、それ以外=0) 調理師(調理師=1、それ以外=0) 教員(教員=1、その他=0) 理・美容師(理・美容師=1、それ以外=0) ホームヘルパー(ホームヘルパー=1、それ以外=0) 介護福祉士(介護福祉士=1、それ以外=0) パソコン(パソコン=1、それ以外=0) 簿記(簿記=1、それ以外=0) その他(その他の資格=1、それ以外=0)	
統御変数	人的資本	学歴ダミー	中学校、高校・専修学校、短大・高専、大学・大学院の4種
		年齢	「あなたの現在の年齢」に基づいて設定
		健康ダミー	「よい、まあよい=1、それ以外=0」
		パソコン使用ダミー	「使っている=1、使っていない=0」
	留保賃金	子供の数	「あなたのお子さんは全部で何人ですか」に基づいて設定
		末子の年齢	「一番年上の子の年齢」に基づいて設定
		住宅種類ダミー	持家、親・親族の持家、公営賃貸住宅、 民間賃貸住宅・その他の4種、
		非勤労所得	「世帯総収入－シングルマザーの勤労所得」により計算
		両親や親族からの援助ダミー	「受けている=1、受けたことがない=0」
	政策要因	児童扶養手当取得ダミー	「現在児童扶養手当を取得している場合=1、取得しない場合=0」
		医療保険加入ダミー	「加入している=1、それ以外=0」
		公的年金加入ダミー	「加入している=1、それ以外=0」
	地域要因	首都圏ダミー	「埼玉県、千葉県、神奈川県、東京都=1、それ以外=0」
	就業履歴	継続就業	「最初に就職した仕事をずっと続いていた場合、 仕事を概ね続けていた場合=1、それ以外=0」
		退職した後の再就職	「結婚、出産などで退職し再び働いていた=1、それ以外=0」
		就業しなかった	「就業経験はなかった=1、それ以外=1」
		その他	「その他=1、それ以外=0」
	その他	母子家庭となった理由	「離婚=1、死別、別居、未婚・非婚、その他=0」
		資格取得準備ダミー	「準備した=1、それ以外=0」

出所：JIL2001、JILPT2007の母子世帯調査より筆者作成。

第 8-4-2 表 記述統計量

	2001年				2001年			
	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
専門資格取得 (%)	46.9%		0	1	67.5%	46.9%	0	1
専門資格種類の構成 (%)								
看護師	6.2%		0	1	3.7%		0	1
栄養士	2.0%		0	1	2.3%		0	1
調理師	4.9%		0	1	5.2%		0	1
教員	6.2%		0	1	8.3%		0	1
理・美容師	3.2%		0	1	2.1%		0	1
ホームヘルパー	6.3%		0	1	23.2%		0	1
介護福祉士	1.2%		0	1	2.1%		0	1
パソコン	2.6%		0	1	19.8%		0	1
簿記	18.4%		0	1	27.8%		0	1
その他	25.0%		0	1	7.2%		0	1
就業形態の構成 (%)								
正規就業	37.7%		0	1	27.1%		0	1
非正規就業	49.4%		0	1	59.7%		0	1
非就業	12.9%		0	1	13.2%		0	1
週労働時間 (時間)	40	11	2	84	32	16	1	120
賃金率 (円)	1411	850	650	8681	1858	1733	651	9259
年齢階層の構成 (%)								
20～29歳	7.8%		0	1	7.1%		0	1
30～39歳	34.4%		0	1	43.1%		0	1
40～49歳	46.1%		0	1	40.2%		0	1
50～59歳	11.7%		0	1	9.6%		0	1
学歴の構成 (%)								
中学校	13.4%		0	1	6.2%		0	1
高校	63.4%		0	1	62.7%		0	1
短大	15.9%		0	1	23.0%		0	1
大学・大学院	7.4%		0	1	8.1%		0	1
健康	35.4%		0	1	32.1%		0	1
パソコン使用	33.0%		0	1	72.4%		0	1
就業履歴の構成 (%)								
継続就業	0.317		0	1	0.214		0	1
退職した後の再就職	0.258		0	1	0.307		0	1
就業しなかった	0.390		0	1	0.442		0	1
その他	0.035		0	1	0.037		0	1
子供の数 (人)	2	1	1	7	2	1	1	6
末子の年齢 (歳)	13	5	0	20	9	5	0	20
親族の援助あり	41.7%		0	1	72.6%		0	1
社会保障制度の構成 (%)								
年金加入	93.3%		0	1	85.7%		0	1
児童手当取得	62.7%		0	1	83.9%		0	1
非勤労所得 (万円)	72	209	0	2520	66	115	0	1343
住宅状況の構成 (%)								
自分持家	24.8%		0	1	12.2%		0	1
親・親族持ち家	23.1%		0	1	29.6%		0	1
公営賃貸住宅	19.1%		0	1	24.9%		0	1
民間賃貸住宅・その他	33.0%		0	1	33.3%		0	1
資格取得準備あり (%)	16.2%		0	1	38.7%		0	1
母子家庭となった理由 (%)								
離婚	70.8%		0	1	87.7%		0	1
首都圏 (%)	25.4%		0	1	18.5%		0	1
サンプルサイズ	1309				1122			

出所：JIL2001、JILPT2007の母子世帯調査より筆者計算。

2. 推定モデル

計量分析の手順としては、以下の通りである。

まず、専門資格を取得する確率に関するプロビット分析を行い、シングルマザーにおける専門資格取得の決定要因を明らかにする。

次に、ヘックマン二段階の推定法を用い、就業しているシングルマザーの賃金関数を推定し、専門資格取得がシングルマザーの賃金に与える影響を解明する。

最後に、プロビット分析および多項ロジットモデルを用いて、専門資格取得がシングルマザーの就業確率、就業形態の選択に与える影響に関する分析を行う。以下では、各推定式を定式化する。

まず、専門資格を取得する確率に関するプロビット分析モデルは(1)式で示される。

[専門資格の取得関数]

$$\Pr(H_i = 1) = \Pr(H_i^* \geq 0) = \Phi(b + \kappa_X M_i + \varepsilon_i) \quad (1)$$

M : 年齢、学歴、健康、パソコン使用、職業経歴、母子世帯となった理由、子供の数、末子の年齢、親族からの援助有無、非勤労所得、児童扶養手当取得、住宅状況、資格取得準備あり、地域

(1)式では、 $\Pr(H_i = 1) = \Pr(H_i^* \geq 0)$ は専門資格を取得した確率を示す。添字 i は個々の労働者(以下、同様)を示す。 $\Phi(\cdot)$ は確率分布関数で、これは正規分布に従う。 b は定数項、 M は各要因、 k はそれらの推定係数、 ε は誤差項を示す。推定係数 k_X における学歴ダミーの推定係数を用いて仮説1を検討する。

次に、賃金関数を説明する。ここで、注意すべき問題点がある。Heckman(1976)によると、OLSの賃金関数((2.1)式)では、(2.3)式で示すようなサンプル・セレクション・バイアスの問題が生じる可能性が存在する。つまり、OLSの分析結果では就業している者の賃金しか観察できず、就業していない者の留保賃金が観察できない問題点が残っている。この問題に対処するため、本章では(2.4)式で示されるような、ヘックマン二段階推定法を用いて賃金関数を推定する。

[ヘックマンの二段階推定法の賃金関数]

$$\ln wage_i = c + \gamma_{skill} skill_i + \gamma_N N_i + u_i \quad (2.1)$$

$$\Pr(Y_i = 1) = \Pr(Y_i^* \geq 0) = \Phi(a + \beta_X X_i + v_i) \quad (2.2)$$

$$Cov(u, v) \neq 0 \quad (2.3)$$

$$\ln wage_i = c + \gamma_{skill} skill_i + \gamma_N N_i + \gamma_\lambda \lambda_i + \varepsilon_i \quad (2.4)$$

N : 専門資格取得(あるいは専門資格の種類)、年齢、学歴、健康、パソコン使用、職業経歴、地域

X : 専門資格取得(あるいは専門資格の種類)、年齢、学歴、健康、母子世帯とな

った理由、子供の数、末子の年齢、親族からの援助有無、医療保険加入、年金加入、児童扶養手当取得、非勤労所得、住宅状況、資格取得準備、地域

(2.1) 式では、 $Skill$ は専門資格取得（あるいは取得した専門資格の種類）、 N は専門資格変数以外の他の要因、 γ_{skill} は専門資格に関する変数の推定係数、 γ_N は N の推定係数、 c は定数項、 u は誤差項を示す。(2.2) 式では、 $\Pr(Y_i = 1) = \Pr(Y_i^* \geq 0)$ は就業を選択した確率、 $\Phi(\cdot)$ はプロビット分析の確率分布関数であり、これは正規分布に従う。 X は就業の選択に影響を与える各要因、 β_x はその推定係数、 a は定数項、 v は誤差項を示す。

(2.4) 式では、 λ は (2.2) 式の分析結果に基づいて計算した逆ミルズ比、 γ_λ はその推定係数を示す。 γ_{skill} が有意に正の値となれば、専門資格を取得したことは賃金を高める効果を持つことを意味し、仮説 2 が検証される。

最後に、プロビット分析および多項ロジットモデルを用いて、専門資格取得がシングルマザーの就業に与える影響に関する分析を行う。ここで2つの分析を行う。(1) 資格取得と就業における同時決定が存在するかどうかに関する Bivariate Probit 分析、(2) 専門資格の取得とシングルマザーの就業決定、就業形態の選択に関するプロビット分析、多項ロジット分析を行う。

[Bivariate Probit 分析モデル]

(3.1) 式で専門資格取得関数とシングルマザーの就業確率関数の推定式がそれぞれ示される。

$$\text{専門資格取得関数： } Y_i^\beta = X_i\beta + \text{offset}_i^\beta$$

$$\text{就業関数： } Y_i^\gamma = X_i\gamma + \text{offset}_i^\gamma \quad (3.1)$$

式 (3.1) が二つの条件により分けられることは、式 (3.2) で示される。

$$y_{1i} \neq 0 \quad q_{1i} = 1 \quad \text{その他 } q_{1i} = -1$$

$$y_{2i} \neq 0 \quad q_{2i} = 1 \quad \text{その他 } q_{2i} = -1 \quad (3.2)$$

(3.1) 式、(3.2) 式によって、専門資格取得関数と就業確率関数の誤差項の相関関係に関する推定式が (3.3) 式で示される。

$$\rho_i^* = q_{1i}q_{2i}\rho \quad (3.3)$$

ρ は誤差項の相関係数を示す。「 $\rho = 0$ 」であれば、専門資格の取得とシングルマザーの就業確率は無相関であることを意味する。一方、「 $\rho \neq 0$ 」になれば、専門資格取得と

就業において同時決定の相関関係が存在することを意味する。

[就業選択関数：プロビットモデル]

$$\Pr(Y_i = 1) = \Pr(Y_i^* \geq 0) = \Phi(\alpha + \beta_{skill} \overline{Skill}_i + \beta_X X_i) \quad (3.4)$$

[就業形態選択関数：多項ロジットモデル]

$$\Pr ob(I = s) = \frac{\exp(a + \beta_{skills} \overline{Skill}_{si} + \beta_{Xs} X_{si})}{\sum_{J \neq s} \exp(a + \beta_{skillJ} \overline{Skill}_{Ji} + \beta_{XJ} X_{Ji})} \quad (3.5)$$

X ：年齢、学歴、健康、婚姻状況、子供の数、末子の年齢、親族からの援助有無、医療保険加入、年金加入、児童扶養手当取得、非勤労所得、住宅状況、資格取得準備あり、地域

(3.4) 式、(3.5) 式では、 a は定数項、 \overline{Skill} は専門資格取得（あるいは取得した専門資格の種類）の予測値、 X は専門資格変数および賃金率以外の他の要因、 β はそれぞれの推定係数、を示す。 β_{skill} 、 β_{skills} は有意なプラスの値となれば、仮説 3 が支持される。

また、分析では（1）シングルマザーになる前に取得した専門資格ダミー（推定 2）、（2）シングルマザーになった後に取得した専門資格ダミー（推定 3）、（3）両方のいずれがなくなったダミー（推定 1）を、用いてそれぞれの分析を行った。

第 5 節 計量分析の結果

1. どのような要因がシングルマザーの専門資格取得に影響を与えるか

第 8-5-1 表でシングルマザーが専門資格を取得した決定要因に関するプロビット分析の結果をまとめた。以下のことが示された。

第 1 に、教育水準の影響について、2001 年に高校・専門学校卒業者のグループに比べ、中学校卒業者のグループの場合、専門資格を取得する確率が 32.2% 低い。一方、短大卒業生、大学・大学院卒業者のグループの場合、専門資格を取得する確率はそれぞれ 10.9%、21.1% 高い。2007 年の場合、統計的な有意水準は 10% であるが、高校・専門学校卒業者のグループに比べ、短大卒業者のグループの場合、専門資格を取得する確率が 6.3% 高い。

第 2 に、住宅状況の影響については、2007 年の場合、持家グループに比べ、公営賃貸住宅グループの場合、専門資格を取得する確率が 15.3% 低い。近年になるほど、住宅条件がより良い（持家など）グループの場合には、シングルマザーは専門資格を取得する可能性が高くなることが示された。

その理由としては、公営賃貸住宅グループに比べ、持家グループの場合、家計資産が相対的に高く、流動性制約に直面する可能性が低くなる。そのため、人的資本への投

資の可能性は持家のグループの方が高くなり、専門資格を取得する確率は持家グループの方が高い結果が得られた。

第3に、児童扶養手当を取得しなかった者に比べ、児童扶養手当を取得した者の場合、2001年において専門資格を取得する確率が6.8%低い一方、2007年において専門資格を取得する確率が7.9%高い。近年になるほど、シングルマザーの就業支援政策の促進にともなって、児童手当を取得しながら、専門資格を取得するシングルマザーの割合が多くなっていることをうかがわせる。

第4に、専門資格取得の準備をしなかったグループに比べ、専門資格取得の準備をしたグループにおいて、専門資格を取得する確率はそれぞれ26.8%（2001年）、26.3%（2007年）高い。自己啓発の意欲が強くなるほど専門資格を取得する可能性が高くなることが示された。

第5に、地域間の差異については、2001年の場合、首都圏と首都圏以外の地域における専門資格を取得する確率の差異は統計的に顕著ではない。一方、2007年の場合、首都圏以外の地域に比べ、首都圏の場合、シングルマザーが専門資格を取得する確率が8.2%低い。近年になるほど、他の条件が一定であれば、専門資格の取得における地域間の格差が大きくなる傾向にある。

第 8-5-1 表 専門資格を取得する確率に関する分析結果

	2001年			2007年		
	推定係数	z 値	限界効果	推定係数	z 値	限界効果
年齢 (30～39歳)						
20～29歳	-0.161	-0.97	-0.064	0.128	0.76	0.043
40～49歳	0.089	0.80	0.036	0.068	0.62	0.023
50～59歳	0.001	0.01	0.001	0.368	1.58	0.113
学歴 (高校・専門学校)						
中学校	-0.884 **	-6.16	-0.322	-0.238	-1.31	-0.086
短大	0.276 **	2.67	0.109	0.190 +	1.83	0.063
大学以上	0.548 **	3.65	0.211	0.014	0.09	0.005
健康	0.195 *	2.51	0.078	0.024	0.27	0.008
パソコン使用	0.240 **	2.92	0.096	0.039	0.40	0.013
職業経歴 (就業しなかった)						
継続就業	0.225	0.91	0.090	0.049	0.21	0.017
退職した後の再就職	0.120	0.48	0.048	-0.010	-0.05	-0.004
その他	0.129	0.53	0.051	0.062	0.28	0.021
婚姻状況 (死別・別居・未婚)						
離婚	0.064	0.66	0.026	-0.138	-0.97	-0.046
子供の数	0.107 +	1.91	0.043	-0.049	-0.85	-0.017
末子の年齢	-0.008	-0.66	-0.003	0.014	1.17	0.005
援助あり	0.101	1.19	0.040	-0.147	-1.47	-0.049
非勤労所得	-3.07E-04 +	-1.77	-1.23E-04	3.12E-04	0.81	1.07E-04
児扶養手当取得	-0.171 +	-1.88	-0.068	0.222 +	1.76	0.079
住宅状況 (持家)						
親・親族持ち家	-0.079	-0.67	-0.031	-0.230	-1.48	-0.080
公営賃貸住宅	0.032	0.26	0.013	-0.236	-1.50	-0.083
民間賃貸住宅	-0.055	-0.51	-0.022	-0.434 **	-2.90	-0.153
資格取得準備あり	0.701 **	6.79	0.268	0.823 **	9.00	0.263
首都圏ダミー	0.071	0.82	0.028	-0.232 *	-2.16	-0.082
定数項	-1.204 *	-2.49		0.496	1.28	
サンプルサイズ	1293			1122		
対数尤度	-777.111			-627.677		
調整済み決定係数	0.133			0.099		

出所：JIL2001、JILPT2007の母子世帯調査より筆者計算。

注：+、*、**はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2. 専門資格の取得は、シングルマザーの賃金を高める効果を持つか

専門資格の取得がシングルマザーの賃金に与える影響について、ヘックマン二段階推定法による分析結果を第 8-5-2 表、第 8-5-3 表にまとめた。以下のことが示された。

第 8-5-2 表 専門資格の有無とシングルマザーの賃金関数

	2001年		2007年	
	推定値	z 値	推定値	z 値
		二段階推定		
資格あり	0.011	0.27	-0.034	-0.57
年齢 (30～39歳)			0.196	1.23
20～29歳	-0.079	-0.81	0.296 **	2.58
40～49歳	-0.081	-1.19	0.163	1.44
50～59歳	-0.036	-0.53	-0.150	-1.22
学歴 (高校・専門学校)			0.008	0.12
中学校	-0.016	-0.24	0.010	0.10
短大	0.054	1.06	-0.068	-1.12
大学以上	0.173 *	2.50	0.036	0.56
健康	-0.003	-0.06	0.180 *	2.49
パソコン使用	0.124 **	3.86	0.045	0.74
職業経歴 (就業しなかった)			0.161	1.06
継続就業	0.228 **	6.29	0.071	0.97
退職した後の再就職	0.003	0.08	7.214 **	46.74
その他	-0.064	-0.68		
首都圏ダミー	-0.041	-0.94		
定数項	7.348 **	73.42		
		一段階推定		
資格あり	0.177 *	2.21	0.017	0.19
年齢 (30～39歳)				
20～29歳	0.263	1.13	-0.125	-0.50
40～49歳	0.360 *	2.16	0.030	0.16
50～59歳	0.269 *	2.04	0.005	0.03
学歴 (高校・専門学校)				
中学校	-0.351 **	-2.97	0.102	0.59
短大	0.272 *	2.51	0.068	0.71
大学以上	0.358 *	2.36	0.072	0.48
健康	0.249 **	3.15	0.302 **	3.50
婚姻状況 (死別・別居・未婚)				
離婚	0.336 **	3.43	0.006	0.04
子供の数	-0.050	-0.90	0.080	1.45
末子の年齢	0.032 **	2.72	0.032 **	2.86
援助あり	-0.019	-0.23	0.066	0.70
社会保障				
医療保険加入	0.539 +	1.64	0.254	1.10
年金加入	0.441 **	2.78	0.574 **	4.63
児童扶養手当取得	-0.220 *	-2.37	-0.161	-1.34
非勤労所得	-0.001 **	-4.35	-0.003 **	-6.90
住宅状況 (持家)				
親・親族持ち家	-0.424 **	-3.58	0.143	1.04
公営賃貸住宅	0.030	0.24	0.027	0.19
民間賃貸住宅	-0.026	-0.24	0.024	0.18
資格取得準備あり	0.030	0.30	-0.207 *	-2.46
首都圏ダミー	0.059	0.68	-0.104	-1.02
定数項	-1.267 **	-3.14	-0.852 *	-2.29
逆ミルズ比	-0.616 **	-5.93	-0.376 **	-2.85
サンプルサイズ	1335		1127	
センサリング数	444		491	
非センサリング数	891		636	

出所：JIL2001、JILPT2007の母子世帯調査より筆者計算。

注：1) +, *, **はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) ヘックマンの二段階推定法を用いた計測。

第 8-5-3 表 専門資格の種類とシングルマザーの賃金関数

	2001年		2007年	
	推定値	z 値	推定値	z 値
	二段階推定			
資格の種類 (なし)				
看護師	0.297 **	4.52	0.160	1.19
栄養士	-0.001	-0.01	0.156	0.84
調理師	0.199 **	2.57	0.009	0.08
教員	0.051	0.69	0.100	0.90
理・美容師	-0.106	-1.09	0.373 *	2.15
ホームヘルパー	-0.049	-0.71	-0.170 *	-2.52
介護福祉士	-0.005	-0.04	-0.099	-0.63
パソコン	-0.045	-0.43	-0.158 *	-2.17
簿記	-0.140 *	-2.00	0.008	0.13
その他	0.045	0.73	0.075	0.71
年齢 (30～39歳)				
20～29歳	-0.099	-1.15	0.097	0.61
40～49歳	-0.092	-1.53	0.247 *	2.20
50～59歳	-0.037	-0.63	0.124	1.11
学歴 (高校・専門学校)				
中学校	-0.028	-0.47	-0.110	-0.92
短大	0.015	0.32	-0.013	-0.19
大学以上	0.167 *	2.37	-0.045	-0.40
健康	0.007	0.21	-0.056	-0.94
パソコン使用	0.163 **	5.51	0.061	0.94
職業経歴 (就業しなかった)				
継続就業	0.194 **	5.88	0.169 *	2.38
退職した後の再就職	-0.010	-0.29	0.024	0.40
その他	-0.047	-0.57	0.118	0.80
首都圏ダミー	-0.032	-0.84	0.046	0.64
定数項	7.293 **	83.51	7.236 **	47.96
	一段階推定			
資格の種類 (なし)				
看護師	0.427 *	2.53	0.512 *	2.27
栄養士	-0.033	-0.12	-0.208	-0.79
調理師	-0.207	-1.23	0.049	0.28
教員	0.165	0.87	-0.066	-0.41
理・美容師	0.120	0.57	0.650 *	2.10
ホームヘルパー	-0.131	-0.82	-0.132	-1.33
介護福祉士	0.532	1.38	0.638 *	2.09
パソコン	-0.003	-0.01	-0.173 +	-1.68
簿記	0.092	0.54	0.175 +	1.90
その他	0.079	0.52	0.077	0.49
年齢 (30～39歳)				
20～29歳	0.229	0.98	-0.158	-0.63
40～49歳	0.346 *	2.07	0.031	0.16
50～59歳	0.269 *	2.04	-0.011	-0.06
学歴 (高校・専門学校)				
中学校	-0.349 **	-2.95	0.161	0.92
短大	0.261 *	2.25	0.110	1.07
大学以上	0.345 +	1.95	0.139	0.84
健康	0.250 **	3.16	0.282 **	3.23
婚姻状況 (死別・別居・未婚)				
離婚	0.316 **	3.20	-0.044	-0.33
子供の数	-0.055	-0.97	0.089	1.58
末子の年齢	0.034 **	2.81	0.033 **	2.94
援助あり	-0.013	-0.16	0.097	1.01
社会保障				
医療保険加入	0.534 +	1.63	0.309	1.32
年金加入	0.436 **	2.74	0.535 **	4.26
児童扶養手当取得	-0.184 *	-1.96	-0.144	-1.18
非勤労所得	-0.001 **	-4.35	-0.003 **	-6.67
住宅状況 (持家)				
親・親族持ち家	-0.418 **	-3.50	0.203	1.45
公営賃貸住宅	0.029	0.23	0.079	0.55
民間賃貸住宅	-0.018	-0.16	0.073	0.53
資格取得準備あり	0.091	0.85	-0.163 +	-1.85
首都圏ダミー	0.057	0.64	-0.124	-1.18
定数項	-1.261 **	-3.12	-0.970 **	-2.61
逆ミルズ比	-0.517 **	-5.56	-0.334 *	-2.51
サンプルのサイズ	1335		1127	
センサリング数	444		491	
非センサリング数	891		636	

出所：JIL2001、JILPT2007の母子世帯調査より筆者計算。

注：1) +、*、**はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) ヘックマンの二段階推定法を用いた計測。

まず、第 8-5-2 表の分析結果によれば、2001 年、2007 年において、いずれも専門資格ありダミーがシングルマザーの賃金に有意な影響を与えていない。

次に、第 8-5-3 表の分析結果では、2001 年において、専門資格を取得していなかったグループに比べると、看護師、調理師資格を取得していたグループの場合、賃金がそれぞれ 29.7%（看護師）、19.9%（調理師）高い一方で、簿記の資格を取得していたグループの場合、賃金が 14.0%低い。2007 年において、理・美容師資格を取得していたグループの場合、賃金が 37.3%高い一方で、ホームヘルパー、パソコン資格を取得していたグループの場合、賃金がそれぞれ 17.0%（ホームヘルパー）、15.8%（パソコン）低い。

これらの分析結果により、専門資格を取得していなかったグループに比べ、専門資格を取得していたグループでは、賃金が高くなるグループと賃金が低くなるグループの 2 つが存在する。2 つの効果を相殺した結果、全体的にみると、専門資格がシングルマザーの賃金に与える影響は統計的に有意ではないという結果が現れた。

3. 専門資格の取得は、シングルマザーの就業を促進したか

(1) Bivariate probit モデルを用いた分析結果

第 8-5-4 表は、専門資格を取得したこととシングルマザーの就業決定における相関関係に関する Bivariate probit 分析の結果を示した。

第 8-5-4 表によれば、2007 年推定 2 以外、 ρ の推定係数はいずれも統計的に有意ではない。これらの分析結果により、2 つの方程式の誤差項に相関関係がなく、つまり統計上で専門資格の取得とシングルマザーの就業決定における相関関係がないことが示された。

第 8-5-4 表 専門資格の取得とシングルマザーの就業決定における相関関係に関する分析結果

	2001年	2007年
推定1	0.020 (0.03)	0.066 (0.94)
推定2	0.007 (0.10)	-0.186 * (-2.17)
推定3	-0.055 (-0.59)	0.050 (0.72)

出所：JIL2001、JILPT2007の母子世帯調査より筆者計算。

注：1) *は有意水準5%を示す。

2) 推定1：母子世帯になった以前および母子世帯になった以後の母親の専門資格取得ダミーを用いた計測

推定2：母子世帯になった以前の母親の専門資格取得ダミーを用いた計測

推定3：母子世帯になった以後の母親の専門資格取得ダミーを用いた計測

3) ρ の推定係数および z 値のみを掲載している。

3) 年齢、学歴、健康、婚姻状況、子供の数、末子の年齢、非勤労所得、親族援助あり、児童手当取得、医療保険加入、年金加入、住宅状況、資格取得準備あり、地域を計測したが、掲載で省略している。

(2) 就業確率関数の分析結果

以下では、第 8-5-5 表、第 8-5-6 表に取りまとめた専門資格の取得、専門資格の種類がシングルマザーの就業確率に与える影響に関するプロビット分析の結果を説明する。

まず、専門資格の取得がシングルマザーの就業確率に与える影響を検討する。

第 1 に、全体的にみる（推定 1）と、2001 年において、専門資格を取得していなかったグループに比べ、専門資格を取得していたグループの場合、就業確率が 2.6% 高い。2007 年において、資格ありダミーの推定値が正の値となっているが、その推定値は統計的に有意ではなく、専門資格の取得はシングルマザーの就業確率に有意な影響を与えていないことが示された。

第 2 に、母子世帯になる前に専門資格を取得したことの影響（推定 2）については、2001 年において、専門資格の取得はシングルマザーの就業確率に有意な影響を与えていない結果が得られた。一方、2007 年においては、専門資格を取得していなかったグループに比べ、専門資格を取得していたグループの場合、就業確率が 4.5% 高くなる傾向にある。

第 3 に、母子世帯になった後に専門資格を取得したことの影響（推定 3）については、2001 年、2007 年において、資格ありダミーの推定値は統計的に有意ではなく、専門資格の取得はシングルマザーの就業確率に有意な影響を与えていないことが示された。

以上の分析結果により、全体的に 2001 年において専門資格を取得したことがシングルマザーの就業確率にプラスの影響を与えること、および 2007 年において母子世帯になる前の専門資格を取得したことはシングルマザーの就業確率にプラスの影響を与えることが確認された。専門資格の取得が母子世帯の母の就業確率に与えるプラスの影響は、母子世帯になる前に専門資格を取得したグループが母子世帯になった後に専門資格を取得したグループに比べてより大きいことがうかがえる。

次に、専門資格の種類がシングルマザーの就業確率に与える影響を検討する。

第 1 に、全体的にみる（推定 1）と、(1) 2001 年において、専門資格を取得していなかったグループに比べ、教員資格を取得していたグループは就業確率が 6.7% 高い。また看護師の資格を取得していたグループは就業確率が 4.7% 高い。(2) 2007 年において、各専門資格ダミーの推定値は統計的に有意ではない。

第 2 に、母子世帯になる前に専門資格を取得したことの影響（推定 2）については、(1) 2001 年において、専門資格を取得していなかったグループに比べ、教員資格を取得していたグループは就業確率が 6.7% 高い。(2) 2007 年において、専門資格を取得していなかったグループに比べ、簿記資格を取得していたグループは就業確率が 10.1% 高い。

第 3 に、母子世帯になった後に専門資格を取得したことの影響（推定 3）については、2001 年、2007 年において、専門資格の各ダミー変数の推定値は、いずれも統計的に有意ではない。

以上の分析結果により、2 時点とも、全体的に専門資格を取得していなかったグループに比べ、教員（2001 年）、看護師（2001 年）、簿記（2007 年）の専門資格を取得して

いたグループにおいては、シングルマザーの就業確率が高いことが確認された。

(3) 就業形態選択関数の分析結果

以下では、第 8-5-5 表、第 8-5-6 表に取りまとめた専門資格の取得、専門資格の種類がシングルマザーの就業形態の選択に与える影響に関する多項ロジット分析の結果を説明する。

まず、専門資格の取得がシングルマザーの就業形態の選択に与える影響を検討する。

第1に、全体的にみる(推定1)と、(1)2001年において、専門資格を取得していなかったグループに比べ、専門資格を取得していたグループは正規就業者になる確率が6.9%高い。反対に、専門資格を取得したことはシングルマザーが非正規就業者になる確率には有意な影響を与えていない。(2)2007年において、専門資格を取得していたことは、正規就業者または非正規就業者になる確率にいずれも有意な影響を与えていない。

第2に、母子世帯になる前に専門資格を取得したことの影響(推定2)については、2001年において、専門資格を取得していなかったグループに比べ、専門資格を取得していたグループの場合、正規就業者になる確率が5.7%高い。一方、専門資格の取得は非正規就業者になる確率に有意な影響を与えていない。2007年において、専門資格を取得していなかったグループに比べ、専門資格を取得していたグループの場合、正規就業者、非正規就業者になる可能性はそれぞれ13.8%(正規就業者)、5.8%(非正規就業者)高い。

第3に、母子世帯になった後に専門資格を取得したことの影響(推定3)については、2001年、2007年において、資格ありダミーの推定値は統計的に有意ではなく、専門資格の取得はいずれもシングルマザーの就業形態の選択に有意な影響を与えていないことが示された。

第 8-5-5 表 専門資格の取得とシングルマザーの就業 (2001 年)

2001年	プロビット分析		多項ロジット分析			
	就業/非就業		正規就業/非就業		非正規就業/非就業	
	dF/dx	z 値	dF/dx	z 値	dF/dx	z 値
			推定 1			
資格あり	0.026 +	1.72	0.069 *	2.34	0.029	1.05
資格の種類 (なし)						
看護師	0.047 +	1.68	0.128 **	2.78	-0.038	-0.42
栄養士	0.008	0.14	-0.058	-0.43	0.051	0.53
調理師	0.003	0.09	-0.018	-0.27	-0.001	-0.01
教員	0.067 **	2.59	0.126 **	2.70	0.131 *	2.42
理・美容師	0.014	0.39	-0.017	-0.20	0.057	0.88
ホームヘルパー	-0.017	-0.54	-0.019	-0.32	-0.015	-0.27
介護福祉士	0.037	0.60	0.106	1.18	-0.085	-0.41
パソコン	0.034	0.82	-0.006	-0.06	0.092	1.29
簿記	0.016	0.53	0.020	0.35	0.021	0.37
その他	-0.011	-0.40	-0.011	-0.22	-0.035	-0.64
			推定 2			
資格あり	0.021	1.40	0.057 *	1.93	0.021	0.73
資格の種類 (なし)						
看護師	0.041	1.37	0.117 *	2.39	-0.076	-0.77
栄養士	0.007	0.12	-0.061	-0.44	0.051	0.54
調理師	0.012	0.29	0.028	0.35	0.005	0.06
教員	0.067 **	2.58	0.139 **	2.84	0.122	2.26
理・美容師	0.009	0.24	-0.024	-0.25	0.036	0.53
ホームヘルパー	0.023	0.32	0.081	0.69	0.052	0.35
介護福祉士	-	-	-	-	-	-
パソコン	0.057	1.04	0.091	0.68	0.117	1.17
簿記	0.007	0.23	-0.007	-0.12	0.018	0.30
その他	-0.004	-0.14	0.013	0.25	-0.015	-0.27
			推定 3			
資格あり	0.006	0.30	0.012	0.31	0.010	0.26
資格の種類 (なし)						
看護師	-	-	-	-	-	-
栄養士	-	-	-	-	-	-
調理師	-0.007	-0.11	-0.009	-0.07	0.001	0.01
教員	-	-	-	-	-	-
理・美容師	-	-	-	-	-	-
ホームヘルパー	-0.031	-0.85	-0.088	-1.14	-0.026	-0.42
介護福祉士	0.027	0.37	0.107	0.98	-0.156	-0.65
パソコン	0.006	0.09	-0.103	-0.59	0.051	0.51
簿記	0.004	0.08	0.048	0.49	-0.037	-0.31
その他	0.034	1.20	0.048	0.84	0.065	1.23

出所：JIL2001母子世帯調査より筆者計算。

注：1) +、*、**はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 推定1：母子世帯になった以前および母子世帯になった以後の母親の専門資格取得ダミーを用いた計測

推定2：母子世帯になった以前の母親の専門資格取得ダミーを用いた計測

推定3：母子世帯になった以後の母親の専門資格取得ダミーを用いた計測

3) 年齢、学歴、健康、婚姻状況、子供の数、末子の年齢、非勤労所得、親族援助あり、児童手当取得、医療保険加入、年金加入、住宅状況、資格取得準備あり、地域を計測したが、掲載で省略している。

4) dF/dxは限界効果を示している。

5) -はサンプルサイズが小さいため、計測で脱落したことを示す。

第 8-5-6 表 専門資格の取得とシングルマザーの就業 (2007 年)

2007年	プロビット分析		多項ロジット分析			
	就業/非就業		正規就業/非就業		非正規就業/非就業	
	dF/dx	z 値	dF/dx	z 値	dF/dx	z 値
			推定 1			
資格あり	0.019	0.95	0.053	0.94	0.019	0.68
資格の種類 (なし)						
看護師	-0.012	-0.25	-0.055	-0.38	-0.142	-1.49
栄養士	-0.013	-0.20	0.103	0.60	-0.018	-0.21
調理師	-0.013	-0.30	0.147	1.50	-0.061	-0.93
教員	0.017	0.50	0.054	0.50	0.023	0.48
理・美容師	0.071	1.18	0.042	0.17	0.111	1.32
ホームヘルパー	-0.008	-0.38	-0.001	-0.01	-0.016	-0.50
介護福祉士	0.078	1.21	0.161	0.63	0.051	0.40
パソコン	-0.024	-1.01	-0.152 +	-1.85	-0.025	-0.75
簿記	0.027	1.29	0.013	0.19	0.031	1.05
その他	0.014	0.39	0.101	0.90	0.041	0.86
			推定 2			
資格あり	0.045 +	1.89	0.138 +	1.83	0.057 +	1.72
資格の種類 (なし)						
看護師	0.050	0.35	0.050	0.35	-0.184 +	-1.64
栄養士	-0.110	-0.60	-0.110	-0.60	-0.020	-0.24
調理師	0.073	0.58	0.073	0.58	-0.055	-0.67
教員	-0.011	-0.12	-0.011	-0.10	0.032	0.67
理・美容師	0.131	0.65	0.131	0.65	0.107	1.24
ホームヘルパー	0.074	0.64	0.074	0.64	-0.028	-0.45
介護福祉士	0.247	0.79	0.247	0.79	-0.006	-0.03
パソコン	-0.101	-0.87	-0.101	-0.87	-0.034	-0.59
簿記	0.101 +	1.62	0.101 +	1.62	0.055 +	1.75
その他	-0.034	-0.54	-0.034	-0.54	-0.027	-0.87
			推定 3			
資格あり	0.033	0.63	0.033	0.63	0.003	0.10
資格の種類 (なし)	-	-	-	-	-	-
看護師	-0.031	-0.44	0.308 +	1.62	0.023	0.13
栄養士	-	-	-	-	-	-
調理師	-0.009	-0.18	-0.014	-0.08	-0.060	-0.57
教員	-	-	-	-	-	-
理・美容師	-	-	-	-	-	-
ホームヘルパー	-0.012	-0.49	-0.055	-0.73	-0.016	-0.48
介護福祉士	-	-	-	-	-	-
パソコン	-0.012	-0.46	-0.063	-0.84	-0.008	-0.22
簿記	-	-	-	-	-	-
その他	0.002	0.06	-0.011	-0.16	0.000	0.01

出所：JILPT2007母子世帯調査より筆者計算。

注：1) +、*、**はそれぞれ有意水準15%、10%、5%、1%を示す。

- 2) 推定1：母子世帯になった以前および母子世帯になった以後の母親の専門資格取得ダミーを用いた計測
推定2：母子世帯になった以前の母親の専門資格取得ダミーを用いた計測
推定3：母子世帯になった以後の母親の専門資格取得ダミーを用いた計測
- 3) 年齢、学歴、健康、婚姻状況、子供の数、末子の年齢、非勤労所得、親族援助あり、児童手当取得、医療保険加入、年金加入、住宅状況、資格取得準備あり、地域を計測したが、掲載で省略している。
- 4) dF/dxは限界効果を示している。
- 5) -はサンプルサイズが小さいため、計測で脱落したことを示す。

次に、専門資格の種類がシングルマザーの就業形態の選択（比較グループ：非就業）に与える影響を検討する。

第1に、全体的にみる（推定1）と、（1）2001年において、専門資格を取得していなかったグループに比べ、看護師、教員の資格を取得していたグループは、正規就業者になる確率がそれぞれ12.8%（看護師）、12.6%（教員）高い。また、教員資格を取得していたグループは、非正規就業者になる確率が13.1%高い。（2）2007年の場合、専門資格を取得していなかったグループに比べ、パソコン資格を取得していたグループの場合、正規就業者になる確率は15.2%低い。

第2に、母子世帯になる前に専門資格を取得したことの影響（推定2）については、専門資格を取得していなかったグループに比べると、（1）2001年の場合、看護師、教員の専門資格を取得していたグループは、正規就業者になる確率がそれぞれ11.7%（看護師）、13.9%（教員）高い。一方、専門資格の取得は非正規就業者になる確率に有意な影響を与えていない。（2）2007年の場合、簿記資格を取得していたグループは正規就業者になる確率が10.1%高い。また看護師の資格を取得していたグループは非正規就業者になる確率が18.4%低い一方、簿記の資格を取得していたグループは非正規就業者になる確率が5.5%高い。

第3に、母子世帯になった後に専門資格を取得したことの影響（推定3）については、2001年、2007年のいずれにおいても、資格ありダミーの推定値は統計的に有意ではなく、専門資格の取得はシングルマザーの就業形態の選択に有意な影響を与えていないことが示された。

第6節 結論と政策的示唆

本章では、専門資格の取得とシングルマザーの就業行動について、シングルマザーに対する2つのアンケート調査（2001年、2007年）の個票データを用いて実証分析を行った。主な分析結果は下記の通りである。

第1に、シングルマザーが専門資格を取得することに影響を与える要因として、母親の教育水準・学習意欲、児童扶養手当の受給有無、持ち家の有無および居住地域が挙げられる。具体的には、（1）母親の教育水準が高ければ高いほど、専門資格の取得確率が高くなる。（2）母親の学習意欲が強くなるほど専門資格を取得する確率が高くなる。（3）児童扶養手当を取得していなかったグループに比べ、児童扶養手当を取得していたグループの場合、2001年において専門資格を取得する確率が低い一方、2007年においては専門資格を取得する確率が高い。（4）持ち家の場合、専門資格を取得する確率が高くなる傾向がある。（5）2007年の場合、他の条件が一定であれば、首都圏は他地域に比べ、シングルマザーが専門資格を取得する確率は低い。

第2に、専門資格の取得が賃金を高める場合と賃金を低める場合が併存している。具体的に、2001年において専門資格を取得しなかったグループに比べ、看護師、調理師の資格を取得していたグループは賃金が高い。一方、簿記の資格を取得していたグループは賃金が高い。2007年において、理・美容師資格を取得していたグループは賃金が高い。

一方、ホームヘルパー、パソコン資格を取得していたグループは賃金が低い。専門資格の種類によって専門資格の取得が賃金に与える影響は異なることがわかる。

第3に、専門資格の就業確率への影響については、(1) 全体的に2001年において専門資格を取得したことがシングルマザーの就業確率にプラスの影響を与えること、および2007年において母子世帯になる前の専門資格を取得したことはシングルマザーの就業確率にプラスの影響を与えることが確認された。(2) 専門資格を取得していなかったグループに比べ、教員(2001年)、看護師(2001年)、簿記(2007年)の専門資格を取得していたグループにおいて、シングルマザーの就業確率が高いことが確認された。

第4に、専門資格の就業形態への影響については、(1) 全体的にみると、専門資格を取得していなかったグループに比べ、専門資格を取得していたグループは2001年に正規就業者になる確率が高いこと、および専門資格を取得していたグループは2007年に正規就業者または非正規就業者になる確率が高いことが示された。(2) 専門資格の種類については、全体的に専門資格を取得していなかったグループに比べ、看護師(2001年)、教員(2001年)、簿記(2007年)の資格を取得していたグループにおいては正規就業者になる確率が高い。また教員(2001年)、簿記(2007年)の資格を取得していたグループにおいては非正規就業者になる確率が高い一方で、看護師の資格(2007年)を取得していたグループにおいては非正規就業者になる確率は低い。

これらの分析結果は、以下のような政策含意を持つと考えられる。

第1に、専門資格を取得していなかったグループに比べ、看護師、教員、簿記の専門資格を取得していたグループにおいては、シングルマザーの就業確率が高いことが確認された。これらの分析結果を見る限り、シングルマザーの就業を促進するために、実施される職業能力開発支援政策は有効であり、今後とも関連の政策は実施し続けることが必要であろう。

第2に、実証分析の結果により、専門資格の取得が母子世帯の母の就業確率に与えるプラスの影響は、母子世帯になる前に専門資格を取得したグループのほうが母子世帯になった後に専門資格を取得したグループに比べてより大きいことがうかがえる。

この理由については、以下の2点が考えられる。まず、母子世帯になる前に専門資格を取得したシングルマザーは、その専門資格を活用して就業する経験があり、しかも母子世帯になった後、就業を継続する可能性は高いため、その専門資格を活用する経験年数が相対的に長い。一方、母子世帯になった後に専門資格を取得したシングルマザーはその専門資格を活用する経験年数が相対的に短い。求職する際に、企業は専門資格を活用する経験年数を重視する(あるいは実務能力、即戦力などを求める)場合、母子世帯の母になる前に専門資格を取得したグループのほうが母子世帯の母になった後に専門資格を取得したグループに比べて有利になるのであろう。上記の理由が存在すれば、母子世帯の母向けの就業自立支援政策で、職業教育訓練を通じて専門資格を取得させると同時に、専門資格と労働需要のマッチングの問題を考慮して、労働需要側(企業)向けのシングルマザー就業促進政策を検討する必要がある。例えば、現在、看護師、介護士

が不足である業種の企業（医療・福祉産業における病院や福祉施設など）に連携して専門資格を取得させる後、就職をさせるような人材育成・就職の一体化制度を構築すること、および人材派遣会社に連携して、派遣先のニーズに合わせて専門資格を取得させる後、人材派遣を通じて就職させることは、単なる専門資格を取得させる政策に比べてシングルマザーの就業確率を高める効果を持つだろう。次に、母子世帯になった後に専門資格を取得したシングルマザーに比べ、そもそも母子世帯になる前に専門資格を取得したシングルマザーは、就業意欲が相対的に高いため、その就業確率が高いと考えられる。シングルマザーの就業意欲を含むさらなる分析は、今後の研究課題としたい。

第3に、専門資格の種類によって資格取得が賃金に与える影響は異なるが、専門資格を取得していなかったグループに比べ、看護師（2001年）、調理師（2001年）、理・美容師（2007年）の資格を取得していたグループにおいては賃金が高くなる傾向がある。これらの専門資格の取得は、母子世帯の貧困対策の一環で推薦されており、その貧困削減の効果が期待できると考えられる。

一方、資格を取得していなかったグループに比べ、ホームヘルパー（2007年）、パソコン（2007年）資格を取得したグループにおいては賃金が低いことが明らかになった。これは、これらの専門資格を取得した者の大多数が低賃金しか獲得できないためだと考えられる。したがって、母子世帯の貧困問題の対策としては、専門資格の取得を促進すると同時に、低賃金問題（ワーキングプアの問題）を重視すべきであろう（大石 2011；馬・マッケンジー 2011）。

第4に、分析結果により、教育水準が高くなるほど、専門資格取得の確率は高くなることが確認された。このことは、逆に低学歴を持つシングルマザーの場合には、専門資格取得の可能性が低いことを示している。この理由としては、低学歴のシングルマザーの場合、専門資格を取得する意欲が相対的に低いだけでなく、専門資格の取得に壁があることも考えられる。そもそもシングルマザーは低学歴の者が多い。例えば、JIL2001およびJILPT2007母子世帯調査によれば、シングルマザーにおいて学歴が高卒以下の割合は2001年が76.8%、2008年が68.9%であることがわかっている。したがって、母子世帯の自立生活を促進するためには、低学歴のシングルマザー向けの職業能力開発支援政策を検討する必要があるだろう。低学歴のシングルマザーが専門資格を取得する阻害要因に関するさらなる実証分析は、今後の課題としたい。

参考文献

- 赤林英夫 (2003) 「社会保障・税制と既婚女性の労働供給」国立社会保障・人口問題研究所 (編) 『選択の時代の社会保障』東京大学出版社、pp. 113-133。
- 安部由紀子・大竹文雄 (1995) 「税制・社会保障制度とパートタイム労働者の労働供給行動」『季刊社会保障研究』Vol. 31、No. 2、pp. 120-134。
- 阿部彩・大石亜希子 (2005) 「母子世帯の経済状況と社会保障」国立社会保障・人口問題研究所 (編) 『子育て世帯の社会保障』、東京大学出版会、pp. 143-161。
- 大石亜希子 (2003) 「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」『季刊社会保障研究』Vol. 39、No. 3、pp. 286-300。
- (2011) 「母子世帯になる前の就労状況が現在の貧困とセーフティネットからの脱落に及ぼす影響について」(独立行政法人)労働政策研究・研修機構 (編) 『シングルマザーの就業と経済的自立』JILPT 労働政策研究報告書(近刊)。
- 奥井めぐみ (2002) 「自己啓発に関する実証分析：女性若年労働者を対象として」雇用・能力開発機構＝財団法人関西労働研究センター 『新世紀の労働市場構造変化への展望に関する調査研究報告書 (2)』、pp. 231-245。
- 厚生労働省 (2007) 『平成 18 年度母子家庭の母の就業支援施策の実施状況』第 166 回国会 (常会) 提出資料。
- 駒村康平 (1996) 「保育需要の経済分析」『季刊社会保障研究』Vol. 32、No. 2、pp. 210-223。
- 周燕飛 (2008) 「パソコンスキルは母子家庭の母の稼働能力を高めているのか」労働政策研究・研修機構 (編) 『母子家庭の母への就業支援に関する研究』JILPT 労働政策研究報告書 No. 101。
- (2011) 「母子世帯の母親はなぜ正社員就業を希望しないのか」JILPT Discussion Paper Series 10-07。
- 高田しのぶ (2008) 「母子家庭の母の正規就業の阻害要因」労働政策研究・研修機構 (編) 『母子家庭の母への就業支援に関する研究』労働政策研究報告書 No. 101。
- 戸田淳仁・樋口美雄 (2005) 「企業による教育訓練とその役割の変化」樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩 (編著) 『労働市場設計の経済分析』東洋経済新報社。
- 馬欣欣・マッケンジー・コリン (2011) 「母子世帯の貧困—就業形態の影響について—」労働政策研究・研修機構 (編) 『シングルマザーの就業と経済的自立』JILPT 労働政策研究報告書 (近刊)。
- 日本労働研究機構 (2003) 『母子世帯の母への就業支援に関する研究』JIL 調査研究報告書 No. 156。
- 労働政策研究・研修機構 (2008) 『母子家庭の母への就業支援に関する研究』JILPT 労働政策研究報告書 No. 101。
- 吉田恵子 (2004) 「自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析」『日本労働研究雑誌』第 532 号、pp. 40-53。
- Arrow, K. J. (1973) “Higher Education as a Filter,” *Journal of Public Economics*, 2(3), pp.193- 216.

- Blau, D. M. and P. K. Robins (1988) "Childcare Costs and Family Labor Supply," *Review of Economics and Statistics*, 70(3), pp.374-381.
- Connelly, R. and J. Mimmel (2003a) "Marital Status and Full-time/Part-time Work Status in Child Care Choices," *Applied Economics*, 35, pp.761-777.
- Connelly, R. and J. Mimmel (2003b) "The Effect of Childcare Costs on the Employment and Welfare Reciprocity of Single Mothers," *Southern Economic Journal*, 35, pp.761-777.
- Flood, L., R. Wahlberg and E. Pylkkanen (2007) "From Welfare to Work: Evaluating a Tax and Benefit Reform Targeted at Single Mother in Sweden," *Labor*, 21(3), pp.443-471.
- Han, W. J. and J. Waldfogel (2001) "The Effect of Childcare Costs on the Employment of Single Mothers with pre-school Aged Children," *Social Science Quarterly*, 82(3), pp.552-568.
- Heckman, J. J. (1976) "The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection, and Limited Development Variables and a Simple Estimator for Such Model," *Annals of Economic and Social Measurement*, 5(4), pp.475-492.
- (1979) "Sample Selection Bias as a Specification Error," *Econometrica*, 47(1), pp. 153-161.
- , H. Ichimura and P. Todd (1997) "Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Programme," *Review of Economic Studies*, 64, pp.605-654.
- Kurosawa, M. (2001) "The Extent and Impact of Enterprise Training: The Case of Kitakyushu City," *Japanese Economic Review*, 52, pp.224-241.
- Michalopoulos, C. and P. K. Robins (2000) "Employment and Child-Care Choices in Canada and the United States," *Canadian Journal of Economics*, 33(2), pp.435-470.
- Powell, L. M. (1998) "Part-time Versus Full-time work and Child-Care Costs: Evidence for Married Mothers," *Applied Economics*, 30(4), pp.503-511.
- Rammohan, A. and S. Whelan (2007) "The Impact of Childcare Costs on the Full-Time/ Part-Time Employment Decisions of Australian Mothers," *Australian Economic Papers*, 46(2), pp. 152-169
- Spence, A. M. (1973) *Market Signaling*, Havard University Press.
- Tekin, E. (2007) "Childcare Subsidies, Wages, and Employment of Single Mothers," *The Journal of Human Resources*, 42 (2) ,pp.453-487.

第9章 公的就業支援はどこまで有効か¹

第1節 本章のねらい

本章では、母子世帯向けの就業支援制度は、どこまで認知されていて、どのくらいの母親が実際利用していたのか、利用した場合には何らかの効果があつたのかについて検証してみたいと思う。具体的には、JILPT2007 調査の個票データを用いて、母親の回答に基づいてこれらの疑問に答えることとしよう。

多岐にわたる支援メニューの中から、シングルマザーにとってとくに身近にある3つの事業に焦点を絞って検討することとする。3つの支援事業とは、「高等技能訓練促進費事業」(事業1)、「自立支援教育訓練給付金事業」(事業2)、および「母子自立支援プログラム策定事業」(事業3)である²。

第2節 公的就業支援の認知度と利用状況

2007年12月現在の調査時点では、母子世帯向けの上記の3つの支援事業における認知度と利用状況はともに低い水準にあることが分かった。第9-2-1表をみると、いずれの事業も認知度が50%未満で、2人に1人の母親は事業の存在自体を知らなかった。事業の導入年数がまだ浅いことや、事業の宣伝が足りなかったことが主な原因だと考えられる。

さらに、「事業を知らない」ことが原因で事業の利用に至らなかったケースが顕著である。例えば、給付額の手厚い「高等技能訓練促進費」(事業1)については、64.7%の母親が、未利用の理由として「制度を知らない」ことを挙げている。

第9-2-1表 主な支援メニューの認知度と利用状況

	事業1	事業2	事業3
	高等技能	教育訓練給付	プログラム策定
制度を知っている	36.8%	49.5%	33.7%
利用経験者の割合	2.3%	11.8%	15.0%
未利用の理由＝制度を知らない	64.7%	57.3%	78.0%

資料出所：JILPT(2008)第3章

そして、制度の利用経験について調べてみると、「母子自立支援プログラム策定」(事業3)の利用率が15.0%で最も多く、同「高等技能訓練促進費」(事業1)が2.3%で最も低いこと

¹ この章は、Zhou(2009)を元に加筆・修正したものである。

² 事業の詳細については、JILPT(2008)および本報告書の第6章を参照されたい。「母子家庭等就業・自立支援センター」も多くのシングルマザーにとって身近な事業であるものの、本章の分析に用いたJILPT2007調査の対象者の大部分が、「母子家庭等就業・自立支援センター」が保有している母子世帯の名簿から抽出されており、標本数は「母子家庭等就業・自立支援センター」の利用者に大きく傾くため、ここでは自立支援センターの効果を分析対象としなかった。

が分かった。支援制度の利用を妨げる原因として、情報不足のほか、支援内容と対象者ニーズの不一致等の理由が目立っている。

支援とニーズの不一致の例として、「母子自立支援プログラム策定」（事業3）があげられる。ヒアリング調査から比較的多くあがったのは、事業3は急いで就職したい母親に向かないという意見だった。実際に、プログラム策定を受けてから就職するまでに数か月かかるケースが多い。とくにプログラム策定員が配置されている福祉事務所が、ハローワークと離れている場合などは、支援期間が長くなる傾向がみられる。今後、要支援者の緊急度を何らかの形で考慮して、必要に応じて手続きを簡素化したり、ネット会議形式での面談方法を導入したりすることで、要支援者の待ち時間を解消し、迅速な対応を図る必要があると考えられる。

一方、「高等技能訓練促進費」（事業1）の場合には、①養成学校に入るための学力や専門資格を取得するための学習能力が必要であることと、②修業期間中の学費と生活費の一部しか助成してもらえないため、母親自身にある程度の蓄えが必要であること等が利用拡大の妨げになっているようである³。

第3節 どのような母親が支援制度をよく知り、よく利用しているのか

支援制度の認知度と利用率を上げるためには、まずは、どのような母親が支援制度を知り、実際に利用しているのかを調べるのが重要である。話を裏返せば、制度を「知らない」または「利用しなかった」母親が持つ属性を明らかにすることによって、それらの属性を持つ母親をターゲットとした有効な周知策を練ることが可能である。

主な仮説は、以下の通りである。(1)仮説1：年齢の高い母親ほど、支援制度の利用が進んでいない。母親の年齢が高ければ高いほど、職業訓練投資の回収期間が短く、新しい知識の習得能力が落ちることが予想されるからである。(2)仮説2：低位学歴の母親ほど、支援制度の利用が進んでいない。勉強に伴う肉体的苦痛が大きくて、将来に投資するよりも現在の生活を優先する志向の強い者ほど、低学歴になる傾向があるからである（Ehrenberg and Smith,2011）。(3)仮説3：職業キャリアが中断されている母親ほど、支援制度の利用が進んでいる。支援制度を利用することで、再就職や転職に必要な技能やノウハウを身につけることができるからである。(4)仮説4：育児制約の大きい母親ほど、支援制度の利用が進んでいない。とくに、保育が必要な子どもがいる場合には、時間の面で制約を受ける可能性が高い。

³ 2007年11月に筆者が行ったヒアリング調査（大阪府貝塚市）の中で母子就労支援員の方から指摘されたことである。ただし、2009年6月から2012年3月までの間に修業を開始した場合には、全期間の生活費が助成してもらえるようになるため、②の制約は大幅に緩和されることになる。

第 9-3-1 表 事業利用の決定要因 (多項ロジット Model)

	事業1利用/利用事業なし		事業2利用/利用事業なし		事業3利用/利用事業なし		複数利用/利用事業なし		X平均値					
	dY/dX	Z 値	dY/dX	Z 値	dY/dX	Z 値	dY/dX	Z 値						
母親の年齢	-0.0004	-2.49	**	-0.0060	-3.28	***	0.0039	1.76	*	-0.0002	-0.62			39.2
母親の学歴(比較G:中学校・高校卒)														
短大・高専	0.0076	2.16	**	0.0027	0.16		-0.0179	-0.85		0.0011	0.39			37.2%
四年制大学以上	0.0117	1.02		-0.0184	-0.61		-0.0006	-0.02		-0.0028	-0.75			7.9%
これまでの働き方(比較G:初職をずっと継続)														
概ね就業を続けていた	0.1104	0.52		-0.0734	-7.23	***	-0.1194	-9.54	***	0.8890	4.16	***		14.3%
退職したもの、再就職した	0.2979	0.89		-0.0733	-5.24	***	-0.1218	-6.88	***	0.7016	2.09	**		31.6%
出産などで退職したまま	0.2291	0.94		-0.0771	-4.52	***	-0.1225	-5.90	***	0.7692	3.17	***		40.3%
就業経験がなかった	0.6126	1.19		-0.0795	-8.40	***	-0.1260	-10.94	***	0.3854	0.75			7.7%
児童扶養手当(比較G:全額受給)														
部分受給	-0.0005	-0.39		-0.0113	-0.65		-0.0033	-0.15		-0.0001	-0.05			35.8%
受給していない	-0.0016	-1.18		-0.0066	-0.28		-0.0514	-2.03	**	-0.0027	-0.87			16.2%
母子世帯の経験年数	0.0000	-0.22		-0.0017	-0.67		-0.0084	-2.56	***	-0.0006	-1.34			539.5%
子ども数	0.0015	1.59		0.0160	1.48		-0.0072	-0.53		-0.0019	-1.03			173.1%
末子の年齢	0.0006	2.66	***	0.0069	2.52	***	0.0001	0.04		0.0000	-0.09			954.7%
親との同居	0.0014	0.68		-0.0164	-0.88		-0.0282	-1.20		-0.0011	-0.42			22.7%
養育費の受給	0.0001	0.07		0.0047	0.24		-0.0123	-0.54		-0.0002	-0.06			23.8%
N=1,074	対数尤度 = -828.85934	LR chi2(56) = 79.25												

注: (1)釧路市と仙台市の標本は推定対象から除外されている。釧路市については、事業1と事業2の利用者のみが調査対象となっており、また仙台市の標本は、事業3の利用者のみが調査対象となっている。(2)dY/dX は限界効果を指している。(3)*, **, ***はそれぞれ10%、5%、1%水準で差が有意であることを示す。

第 9-3-2 表 事業認知の決定要因 (多項ロジット Model)

	事業1認知/認知事業なし		事業2認知/認知事業なし		事業3認知/認知事業なし		複数認知/認知事業なし	
	dY/dX	Z 値	dY/dX	Z 値	dY/dX	Z 値	dY/dX	Z 値
母親の年齢	-0.0006	-0.50	-0.0037	-1.63 *	-0.0003	-0.18	0.0046	1.36
母親の学歴(比較G:中学校・高校卒)								
短大・高専	-0.0049	-0.45	-0.0276	-1.31	-0.0076	-0.51	0.0924	2.77 ***
四年制大学以上	0.0010	0.05	-0.0172	-0.47	0.0015	0.06	0.0538	0.88
これまでの働き方(比較G:初職をずっと継続)								
概ね就業を続けていた	-0.0043	-0.17	0.0001	0.00	0.0069	0.21	0.1288	1.65 *
退職したものの、再就職した	0.0238	0.77	0.0417	0.76	-0.0215	-0.84	-0.0087	-0.12
出産などで退職したまま	-0.0026	-0.11	0.0250	0.49	-0.0152	-0.56	-0.0028	-0.04
就業経験がなかった	0.0235	0.53	0.0052	0.08	-0.0017	-0.05	-0.0143	-0.17
児童扶養手当(比較G:全額受給)								
部分受給	-0.0177	-1.73 *	0.0040	0.17	-0.0192	-1.30	0.0946	2.63 ***
受給していない	-0.0151	-1.36	-0.0237	-0.83	-0.0217	-1.29	0.0544	1.16
母子世帯の経験年数	0.0011	0.82	0.0003	0.11	0.0004	0.23	-0.0028	-0.59
子ども数	-0.0025	-0.36	0.0108	0.78	0.0060	0.68	-0.0077	-0.36
末子の年齢	0.0028	1.68 *	0.0007	0.19	0.0028	1.23	-0.0103	-1.95 **
親との同居あり	-0.0018	-0.13	0.0206	0.78	-0.0373	-2.49 ***	-0.0120	-0.32
養育費の受給	0.0201	1.31	0.0059	0.24	0.0045	0.26	0.0656	1.75 *
N=1,068	対数尤度 = -1335.9944	LR chi2(56) = 76.93						

注：(1)釧路市と仙台市の標本は推定対象から除外されている。、釧路市については、事業1と事業2の利用者のみが調査対象となっており、また仙台市の標本は、事業3の利用者のみが調査対象となっている。(2)dY/dX は限界効果を指している。(3)*, **, ***はそれぞれ 10%、5%、1%水準で差が有意であることを示す。

（事業利用の決定要因）

第 9-3-1 表は、母親の年齢や学歴等の個人属性や、末子の年齢等の世帯の属性が支援制度の利用確率に与える影響を調べた結果である。前述の 4 つの仮説がおおむね支持されている。

第 1 に、職業能力に関連する 2 つの事業（事業 1 と 2）については、若い母親ほど利用確率が高いことが分かった。

第 2 に、短大・高専卒の母親は、中学校・高校卒の母親と比べると、事業 1 を利用する確率が高い。

そして、学校卒業後の初職をずっと続けてきた母親（全体の 6.2%）に比べると、それ以外の母親は事業 2 と事業 3 を利用する確率が低い。

最後に、末子の年齢も、事業の利用有無に影響している。末子の年齢が高ければ高いほど、母親は 2 つの職業訓練事業（事業 1 と 2）を利用する確率が高くなる。

以上まとめていうと、職業能力開発事業（事業 1 と 2）の利用が比較的進んでいない母親の特徴としては、母親の高年齢、低学歴、小さい子どもを抱えていることが確認された。

（事業認知の決定要因）

話が少し前後するが、支援事業を利用するためには、まず制度を認知しなければならない。制度の存在を母親に知ってもらうことが、利用拡大につながるからである。では、事業認知の可能性を高める（または低める）要因とは何か。

第 9-3-2 表を見てみると、母親の若さ、学歴、職業経験は、事業の認知可能性を高める要因となっている。つまり、若くて学歴の高い母親や職歴経験の豊富な母親は、上記の支援事業の一部または複数を知っている可能性は高い。言い換えれば、比較的高齢で、学歴の低い（中学校・高校卒）母親や末子の年齢が低いなど子育ての負担の重い母親は、これらの支援事業を知らない可能性は高い。

第 4 節 事業の利用は、母親の「仕事力」を高めているのか

では、支援事業の認知度向上や利用拡大がどうしても必要なものであろうか。その正当性が置かれている暗黙の前提条件は、支援事業はシングルマザーの就職や転職の能力、いわゆる「仕事力」(Employability) を高めることではないかと筆者は考える。言い換えれば、事業の利用は、本当にシングルマザーの「仕事力」を高めているのかを知る必要がある。第 6 章でも論じたように、この問題を厳密に検証するためには、支援を受ける前後の母親の「仕事力」に関するパネルデータもしくは自然実験のデータが必要となる。母子世帯向けの就業支援事業について、残念ながら、パネルデータも実験データも存在しない。

そこで次善策として、本章では、クロスセクションデータを用いて上記の事業効果について検証してみたいと思う。具体的には、事業を利用した母親は、利用しなかった母親に比べて、「仕事力」が高いかどうかを分析する。JILPT2007 調査では、「仕事力」を表す情報が複

数含まれている：(1)母子世帯になる前後の転職・求職にかかった月数、(2)正社員への就業移動(母子世帯になる直前の段階で正社員ではない者が、現在正社員となっている場合に1、それ以外0)、(3)昨年の就業収入。本章は、この3つの情報から構成される指標を仕事力の代理変数とする。収入関数の推定を行う際に、標本選択誤差(無業の母親についてはその収入が観察されないという問題)に対処するために、Heckman 二段階推定法を用いる。

(求職期間)

第9-4-1表は求職期間の長さ(月数)の決定要因を推定したものである。いずれの事業についても、事業利用者と非利用者における求職期間の差は統計的に有意なものではない。これも、制度の設計上自然な結果だと考えられる。前述のように、「プログラム策定」(事業3)には、支援に時間がかかりすぎるという問題点がある。また、事業1と事業2はいずれも時間を要する職業訓練制度なので、そもそも求職期間の短縮を目的としていない。

第9-4-1表 求職期間(月数)の決定要因 (OLSモデル)

Y=log(求職月数)	係数	標準誤差	t値		X平均値
母子世帯になった当時の母親の年齢	0.0256	0.0074	3.46	***	34.0
母親の学歴(比較G:中学校・高校卒)					
短大・高専	-0.0183	0.0743	-0.25		38.9%
四年制大学以上	-0.0955	0.1380	-0.69		7.4%
学校卒業後の初職は正社員	-0.2432	0.0855	-2.84	***	78.4%
子ども数	-0.0007	0.0511	-0.01		1.7
母子世帯になった当時の末子の年齢	-0.0256	0.0120	-2.14	**	4.5
重病・難病の子供がいる	-0.0355	0.1757	-0.20		4.6%
親との同居あり	0.0374	0.0882	0.42		21.7%
求職のルート(比較G:求人誌・新聞・チラシ)					
職安	0.0649	0.1482	0.44		7.2%
友人・知人の紹介	-0.1785	0.0850	-2.10	**	34.6%
その他のルート	0.0556	0.0927	0.60		30.9%
事業の利用(比較G:利用事業なし)					
事業1のみ利用	0.5015	0.4083	1.23		1.7%
事業2のみ利用	0.0008	0.1429	0.01		7.8%
事業3のみ利用	-0.0681	0.0959	-0.71		12.3%
複数事業利用	0.0445	0.1837	0.24		2.2%
常数項	0.3008	0.2371	1.27		
N=599 F(15, 583) = 1.86 R-squared = 0.0454					

注：(1)推定対象者は、母子世帯になる前後に、転職・再就職活動を行ったシングルマザーのみである。(2)*,**,***はそれぞれ10%、5%、1%水準で差が有意であることを示す。

ちなみに、シングルマザーの求職期間（平均 3.6 カ月）の長さに有意な影響を与えているのは、母親の年齢、学校卒業後の初職、末子の年齢および求職のルート等の属性である。年齢の高い人、学校卒業後の初職は正社員ではない人、末子の年齢の低い人ほど、求職期間が長くなっている。求人誌等で入職した者に比べ、友人・知人の紹介で入職した者の求職期間が短くなる傾向がある。

（正社員就業と賃金）

第 9-4-2 表は、正社員への就業移動（母子世帯になる直前 vs 現在）の決定要因を推定したものである。第 9-4-2 表をみると、「高等技能訓練促進費」（事業 1）を利用していた者は、どの事業も利用していない者より、正社員へと就業移動する確率が 38.1%ポイントも高い。これは、事業 1 の利用者におけるその後の就業状況（常勤比率 8 割）と一致した推定結果である。

第 9-4-2 表 正社員への就業移動（母子世帯になる直前 vs 現在）の決定要因（ロジット Model）

	d Y/dX	Z 値		X 平均値
母親の年齢	-0.0120	-3.39	***	39.1
母親の学歴				
短大・高専	-0.0016	-0.05		37.7%
四年制大学以上	0.0357	0.58		8.3%
学校卒業後の初職は正社員	0.0396	1.06		78.6%
子ども数	-0.0244	-1.11		1.7
末子の年齢	0.0166	3.50	***	9.5
重病・難病の子供がいる	0.0266	0.34		4.4%
親との同居あり	0.0315	0.82		
事業の利用				22.3%
事業1のみ利用	0.3812	2.83	***	1.6%
事業2のみ利用	-0.0646	-1.26		8.2%
事業3のみ利用	-0.1154	-2.70	***	11.8%
複数事業利用	0.0743	0.72		2.4%
N = 1,110 対数尤度 = -1017.406 LR chi2(24) = 52.13				

注：(1)推定対象は、母子世帯になる直前の段階では正社員ではない母親である。現在自営業・家族従業員・SOHO・内職、または正社員をずっと続けている母親が推定対象から除外されている。(3)*, **, ***はそれぞれ 10%、5%、1%水準で差が有意であることを示す。

しかしながら、その他の 2 事業（事業 2、3）については、正社員就業促進効果が確認されない。むしろ、予測とは逆に、事業 3 の利用者は非利用者より、正社員就業確率が低いという結果が出ている。理論上、事業 3 の利用は、仮に思惑通りの正社員就業効果がないにしても、逆効果は通常考えられにくい。このような意外な結果が出る理由としては、事業 3 を

利用した母親は、利用しなかった母親に比べると、元々個人能力や、専門技能が低いという可能性はある。こうした個人の能力要因がモデルの中で十分にコントロールできなかった可能性がある。

「正社員就業」と「比較的高賃金」との結びつきが日本ではとくに強いため、正社員就業の代わりに賃金について調べてみても、おおむね同様な傾向が見られる。実際、第9-4-3表の賃金関数の推定結果を見てみると、やはり「高等技能訓練」(事業1)のみについて、事業利用者の賃金が非利用者より若干高いようにみえる(その差は統計的有意ではないが)。

第9-4-3表 賃金の決定要因 (Heckman 二段階推定 Model)

Y=log(母親の年収)	係数	標準誤差	t値	
週あたり労働時間	0.0144	0.0017	8.55	***
母親の年齢	0.0716	0.0243	2.95	***
年齢の2乗/100	-0.0965	0.0303	-3.18	***
母親の学歴 (比較G: 中学校・高校卒)				
短大・高専	-0.0441	0.0551	-0.80	
四年制大学以上	0.1042	0.0976	1.07	
勤続年数	0.0365	0.0061	5.94	***
事業の利用 (比較G: 利用事業なし)				
事業1のみ利用	0.0195	0.1298	0.15	
事業2のみ利用	-0.1167	0.0632	-1.85	*
事業3のみ利用	-0.1176	0.0576	-2.04	**
複数事業利用	0.0078	0.1333	0.06	
常数項	3.5804	0.4901	7.31	***
その他の変数 (勤務先の規模、職種、業種) 結果省略				
仮説検定 (rho = 0)	chi2(1) = 164.50 Prob > chi2 = 0.0000			
N = 1,002 (Uncensored N=686)	対数尤度 = -1119.234	Wald chi2(24)	= 214.23	

注: (1) 現在の職業が「自営業・家族従業員・SOHO・内職」である母親は推定対象から除外されている。(2) 第1段階の推定結果が省略されている。子ども数、末子の年齢、同居の有無、養育費の有無が、識別変数として使われている。これらの変数は、就業するかしないかの意思決定(第1段階)に影響を与えるものの、母親の賃金(第2段階)にはあまり影響しないことが主な理由である。(3)*,**,***はそれぞれ10%、5%、1%水準で差が有意であることを示す。

第5節 おわりに

本章は、シングルマザー向けの3つの就業支援事業(高等技能訓練促進費制度、自立支援教育訓練給付金制度および母子自立支援プログラム策定事業)について、その認知度、利用状況および就業効果を統計的に検証したものである。検証に用いたデータは、JILPTが2007年12月に行った「母子家庭の母への就業支援に関する調査」の個票である。

調査時点においては、3事業の認知度と利用状況がともに低い水準にあることが分かった。ほとんどの事業は2003年4月以降に導入されたもので、事業の宣伝・周知が足りなかったことが主因だと考えられる。実際、「事業を知らない」ことが原因で事業の利用に至らなかったケースが全体の57.3%~78.0%を占めており、制度の周知徹底は大きな課題であることが明らかになった。

事業への認知がとくに遅れているのは、高年齢や低学歴の母親、子ども数が多い等子育て負担の重い母親である。こうした母親の特徴は、事業（とくに事業1と事業2について）の利用確率の低い母親にも概ねそのまま当てはまる。

3事業のうち、「高等技能訓練促進費」については、利用者の正社員への就業移動に積極的な効果があることが確認できている。一方の「教育訓練給付金」と「母子自立支援プログラム策定」においては、そのような効果が確認できていない。

以上の分析結果から得られる政策提言が主に二つある。(1)一つは、事業の存在をもっとPRする必要性である。とくに低学歴の母親や低年齢児の母親に対しては、積極的な情報発信がより一層求められる。(2)もう一つは、一定の就業効果が確認できている「高等技能訓練促進費」事業の充実である。可能な限り予算を拡充して、より多くの母親に役に立ててもらうことが望ましい。

JILPTが調査を実施してから3年あまりが過ぎた。本章が目した3つの就業支援事業は、今も継続している。今ならば、もっと多くのシングルマザーがこれらの事業の存在に気づいているはずである。事業の認知度に関する最新の調査データがないものの、事業の利用件数が順調に伸びていることから、事業の周知徹底における取り組みに一定の成果が見られたものと考えられる。

また、母親の正社員就業や賃金上昇に効果を発揮している「高等技能訓練費」事業についても、その後、制度が実際に拡充する方向に動いていた。2005年では755件だった同支給件数は、2009年ではその7倍の5,230件と大きく膨らんでいる。とくに2008年4月以降に（助成金額の引き上げと全期間助成が始まった時期）、高等技能訓練促進費の支給件数が1年で2倍にもなっていた。

「高等技能訓練費」事業の課題は、利用者1件あたりの費用が高いことである。就業全期間を助成する現行制度の下で、利用者1件あたり最大512.6万円もかかる。仮に予定通りに2012年4月以降に助成期間の1/2短縮を実施しても、利用者1件あたり最大258.8万円の直接費用がかかる。その対策としては、①無駄の徹底的排除（資格取得率の向上、対象資格の厳選等）、②母子寡婦福祉貸付金等の充実、③訓練費OB等民間の寄付を募っての奨学金制度の創設等が考えられる。

参考文献

- 阿部彩・大石亜希子(2005)「母子世帯の経済状況と社会保障」国立社会保障・人口問題研究所編『子育て世帯の社会保障』、pp.143-161、東京大学出版会
- 神原文子(2006)「母子世帯の多くがなぜ貧困なのか」澤口恵一・神原文子編『第2回家族についての全国調査(NFRJ03)第2次報告書 No.2: 親子、きょうだい、サポートネットワーク』(第8章)本家族社会学会 全国家族調査委員会
- 篠塚英子(1992)「母子世帯の貧困をめぐる問題」『日本経済研究』、No.22、77-118
- 周燕飛(2008)「母子世帯のいまー増加要因・就業率・収入等」JILPT 労働政策研究報告書 No.101、第1章第2節
- 中園桐代(2008)「自立支援プログラムの充実のために」『母子家庭の母への就業支援に関する研究』JILPT 労働政策研究報告書 No.101、第4章
- JIL=日本労働研究機構(2003)『母子世帯の母への就業支援に関する研究』日本労働研究機構調査研究報告書 No.156
- JILPT=日本労働政策研究・研修機構(2008)『母子家庭の母への就業支援に関する研究』労働政策研究報告書 No.101
- Ehrenberg, R. and R. Smith (2011) *Modern Labor Economics* (11th Edition), Prentice Hall, N.Y., 278-322
- Zhou, Yanfei (2009), "Employment Promotion Programs for Single Mothers in Japan: 2003-2008", *Japan Labor Review*, Vol.6(2), 91-107

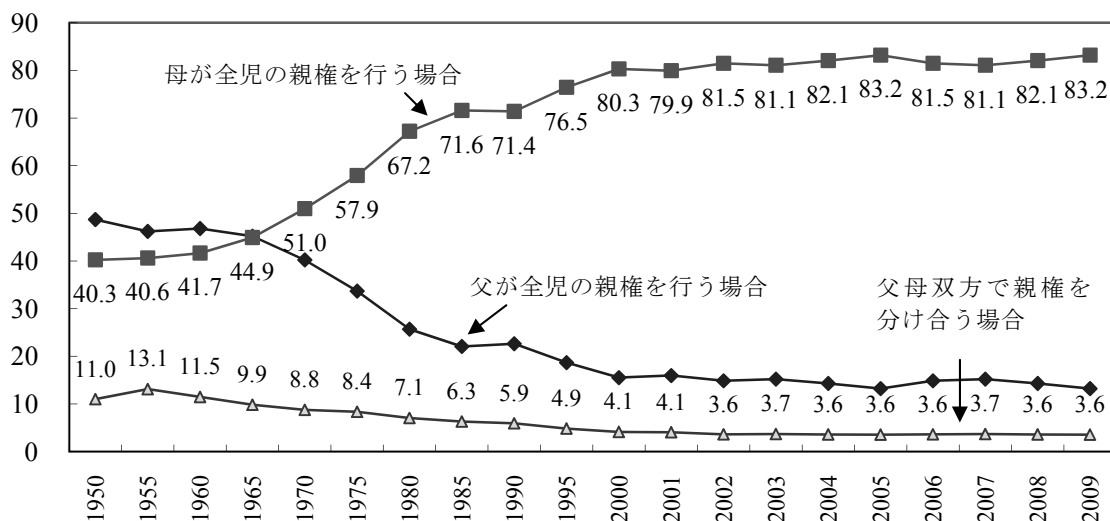
Q&A⑥—なぜ父子世帯はあまり増えないの？

父子世帯の数も近年わずかながら増えているものの、その増え方は非常に緩やかである。それは、日本では離婚の増加は、母子世帯の増加に直結しやすいという特殊な事情があるからである。日本では、欧米のように離婚した父と母が双方で子供の親権を分け合うことは珍しく（全体の3-4%程度）、母親が全ての子供の親権を行うのが一般的である。

しかし、それは昔からの慣行というわけではない。下図をみて分かるように、戦後初期までは父親が全児の親権を行うのが一般的であった。経済が豊かになったことに加え、昔の家制度が弱まったこと等も影響して、母親が全児の親権を行う比率は徐々に上昇し、1965年以降には父親優勢が完全に逆転されていた。2000年以降、母親が全児の親権を行う割合は概ね8割前後を維持している。それは、裁判所が、「小さい子には母親が必要」という人道的配慮を持っているゆえに、社会保障制度の充実や女性の経済力の向上がそれを後押ししているからである。

現在、よほどの事情（子供への虐待など）がない限り、両親ともに親権を主張した場合には母親に親権がつくケースがほとんどとなった。これは同時に、離婚母子世帯が全体の約8割を占めるようになった最大の理由でもある。

第9-Q&A⑥-1 図 親権を行う者別にみた離婚件数構成割合(%)の推移



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所『一般人口統計－人口統計資料集(2011年版)－』