

第6章 企業・家族・地域における仕事と育児の両立支援策の相互関係

1 はじめに

前章までの分析では、雇用環境に焦点を当てて、初子出産時までの雇用就業継続と育児休業取得の現状と課題を明らかにしてきた。しかし、仕事と育児の両立を可能とする支援策を総合的に明らかにするためには、雇用環境のみならず、家族環境や地域環境にも目を向ける必要がある。

従来、両立支援策と就業の関係は、企業・家族・地域社会について、それぞれ別々に研究されてきた。しかしながら、実際の生活においては、育児休業後に保育所に預けたり、保育所から帰宅後に家族・親族と育児分担したりするように、異なる育児支援が複合的に機能して仕事と育児が両立できている面もある。そこで、本章では、企業・家族・地域社会における両立支援策の相互関係の分析により、企業・家族・地域社会の連携の重要性を示したい。

本章でも、均等法前に初職を開始した「1950～60年生」と「1961～75年生」を比較する。この2つの世代では、企業の両立支援策もさることながら、企業外の支援策においても、その状況は異なっていた。「1961～75年生」は、少子化対策の取り組みの中で、初子出産を迎えている。家族との関連では、男性の家事・育児参加が課題とされ、地域社会においては、保育所の充実が重点的に図られた。企業の育児休業制度のみならず、家族や地域社会も含めて、仕事を育児の両立に関する支援策の充実が各方面で図られていたのである。

それにもかかわらず、「1961～75年生」において、就業継続が拡大しないのはなぜか。今日の少子化対策においても、企業・家族・地域社会と関連した両立支援策が様々に提案されている。支援の効果を高めるための課題を明らかにすることが、本章の目的である。

2 家族の両立支援と初子出産時雇用就業継続

まず、家族による両立支援と雇用就業継続との関係を見よう。前章までと同様に、ここでも初子出産前の退職時期と出産時までの雇用就業継続の状況を見ることにする。その上で、育児休業取得と就業継続について、家族・地域社会との関係で検討してみよう。

家族において、伝統的に中心的役割を果たしてきたのは、親の育児援助であるが、近年の大きな課題は夫の家事・育児参加である。そこで、親の育児援助と、育児期における夫婦の家事・育児分担状況を見よう。

親の育児援助から見る。図 6.2.1.は、初子が小学校に就学するまでに親の育児援助を受けた経験の有無を示している。「1950～60年生」は 65.1%が親の育児援助を得た経験がある。

「1961～75年生」においては 78.3%と、さらにその比率が高い。どちらの世代も、「援助あり」とする比率は高いが、これは、別居親の援助も含まれていること、さらに初子が小学校に就学する前という長い期間について聞いているためと思われる。

そして、親の育児援助と就業継続の関係においては、従来指摘されてきたように、援助がある方が継続している。その結果を図 6.2.2. に示そう。退職時期は第 4 章と同様に、「出産 1 年以上前」、「9 ヶ月～1 年前」、「6 ヶ月～9 ヶ月前」、「3 ヶ月～6 ヶ月前」、「出産前 3 ヶ月未満」について示している。個人差はあるものの、「6 ヶ月～9 ヶ月前」から「出産前 3 ヶ月未満」が概ね妊娠期間中の退職に相当する。

図6.2.1. 初子出産・育児期における親の育児援助

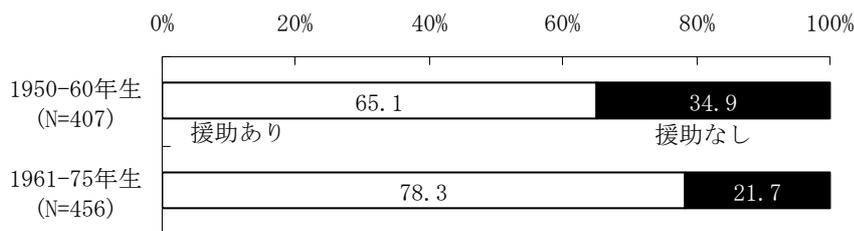
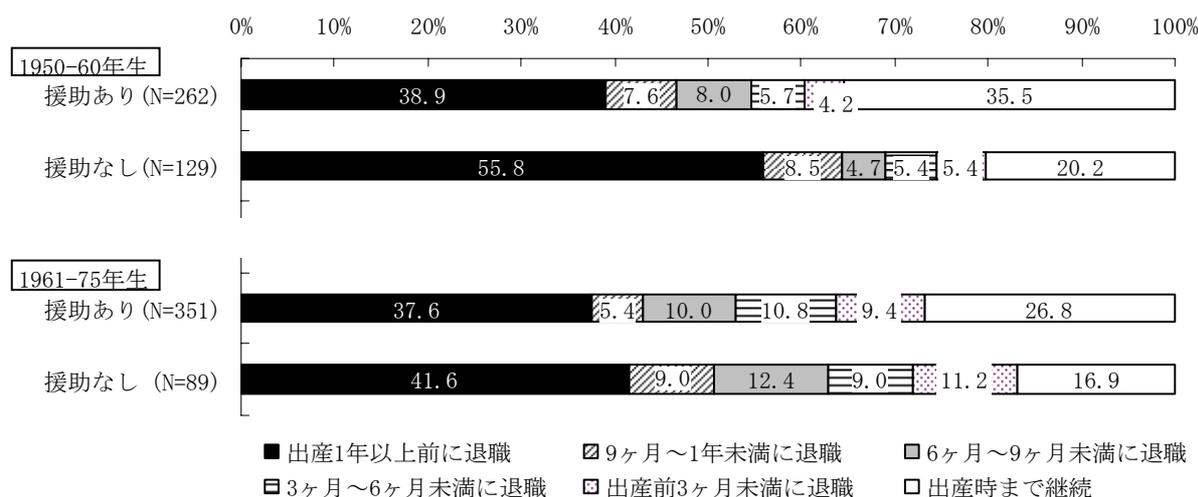


図6.2.2. 初子出産前勤務先退職時期（親の育児援助の有無・コーホート別）



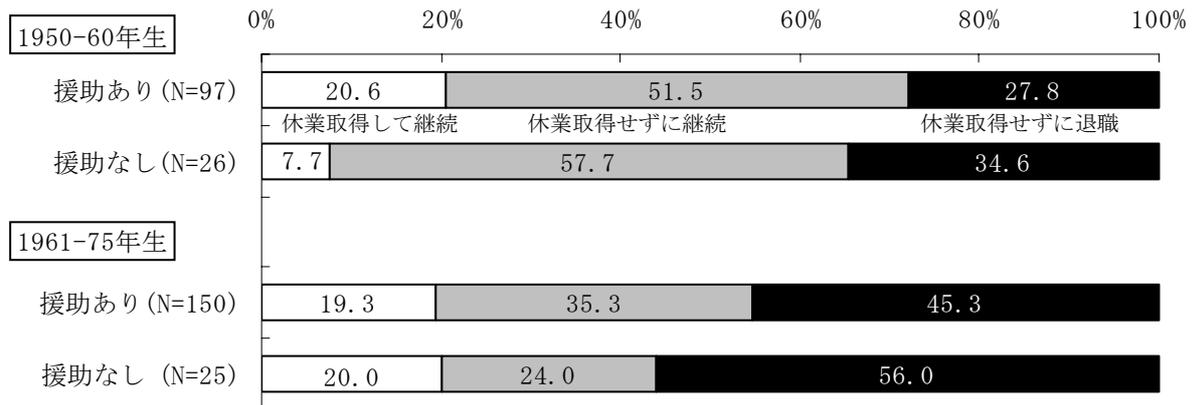
「1950～60 年生」においては、「援助あり」の方が「出産 1 年以上前に退職」が「援助なし」より低く、「出産時まで継続」が高い。「1961～75 年生」も、「出産時まで継続」は、「援助あり」の方が高い。どちらの世代においても、親の育児援助は就業継続にとって重要な支援であったといえる。

しかし、コーホート間で比較すると、「援助あり」の層において、出産時まで継続する比率は、「1950～60 年生」よりも「1961～75 年生」の方が低い。「出産 1 年以上前に退職」は、「1950～60 年生」と「1961～75 年生」でほとんど差がなく、「1961～75 年生」の方が、妊娠期間中の退職率が高い分、「出産時まで継続」が低くなっている。また「援助なし」の層において、「出産 1 年以上前に退職」は、「1950～55 年生」より「1961～75 年生」の方が低いが、やはり妊娠期間中の退職率が前の世代より高いため、「出産時まで継続」は、「1961～75 年生」の方が低くなっている。「1961～75 年生」にとっては、親の育児援助の有無にかかわ

らず、妊娠期間中の継続が難しかった状況がうかがえる。

では、育児休業取得との関係はどうだろうか。図 6.2.3.に、親の育児援助の有無別に、育児休業取得と就業継続の関係を示す。妊娠期間中に退職する比率は、若いコーホートの方が高いため、休業を取得せずに退職する比率は、若いコーホートの方が高くなる。このサンプルセレクションバイアスに注意しながら、結果を読むことにしたい。

図6.2.3. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続
(親の育児援助有無・コーホート別)

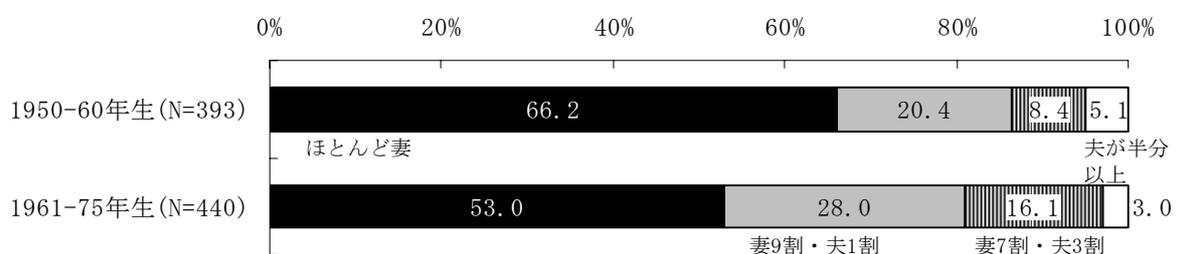


「1950～60年生」においては、「援助あり」の方が、「休業取得して継続」の比率が高い。「休業取得せずに継続」の比率は、援助の有無による差はほとんどない。親の育児援助がある方が、育児休業を取得して継続する比率が高い分、退職する比率は低くなっている。

これに対して、「1961～75年生」では、育児休業を取得して継続する比率は、親の援助の有無で差がない。休業取得せずに継続する比率は、「援助あり」の方が高い。この世代では、育児休業を取得しない場合に、親の育児援助が大きな役割を果たしていることがうかがえる。

次に夫の家事・育児参加との関係を見よう。はじめに、コーホート別の分担状況を見ることにしよう。図 6.2.4.に、初子が小学校に就学するまでの夫婦の家事・育児分担状況を示す。

図6.2.4. 初子出産・育児期における夫婦の家事・育児分担



まずどちらのコーホートにおいても、「妻がほとんどしていた」が半数以上を占めていることを指摘しておこう。その比率は、「1961～75年生」の方が低いですが、若いコーホートでも、家事・育児は依然として妻の役割となっている。逆に、「夫婦でほぼ半々に分担していた」もしくは「妻よりも夫が中心になってしていた」（グラフでは「夫が半分以上」）は、非常に珍

しいケースであることがわかる。

この分担状況に、若いコーホートで変化が見られるのは、「妻が7割、夫が3割くらいだった」である。この分担比率は、「1950～60年生」に比べて「1961～75年生」の方が高い。少しずつ男性にも家事・育児をする層が増えてきつつある様子うかがえるが、「男性も女性も、仕事も育児も」という状況には、まだまだ遠いと言える。

では、こうした夫婦の家事・育児分担状況と就業継続の関係はどうだろうか。図6.2.5は、夫婦の家事・育児分担別に女性の退職時期と出産時までの継続の比率を示している。家事・育児分担については、初子誕生後の状況も含めて聞いているため、因果関係は厳密ではないが、家事・育児分担をめぐる夫婦関係と妻の就業継続との関係はうかがい知ることができる。

「出産1年以上前に退職」と「出産時まで継続」を見ると一目瞭然であるが、どちらのコーホートにおいても、夫の家事・育児参加度が高いほど、「出産1年以上前に退職」は低く、「出産時まで継続」が高い。「夫が半分以上」はサンプルが少ないため注意が必要だが、「妻がほとんど」から「妻が7割・夫が3割」までを比べても、夫が家事・育児をしているほど継続する傾向が明瞭である。

ところが、「1961～75年生」においては、夫の家事・育児分担が高まっても、女性が妊娠期間中に退職する比率は低くならない。その結果、「出産時まで継続」は、「妻がほとんど」から「妻が7割、夫が3割」までの何れにおいても、「1950～60年生」より低い。

図6.2.5. 初子出産前勤務先退職時期
(夫婦の家事・育児分担別・コーホート別)

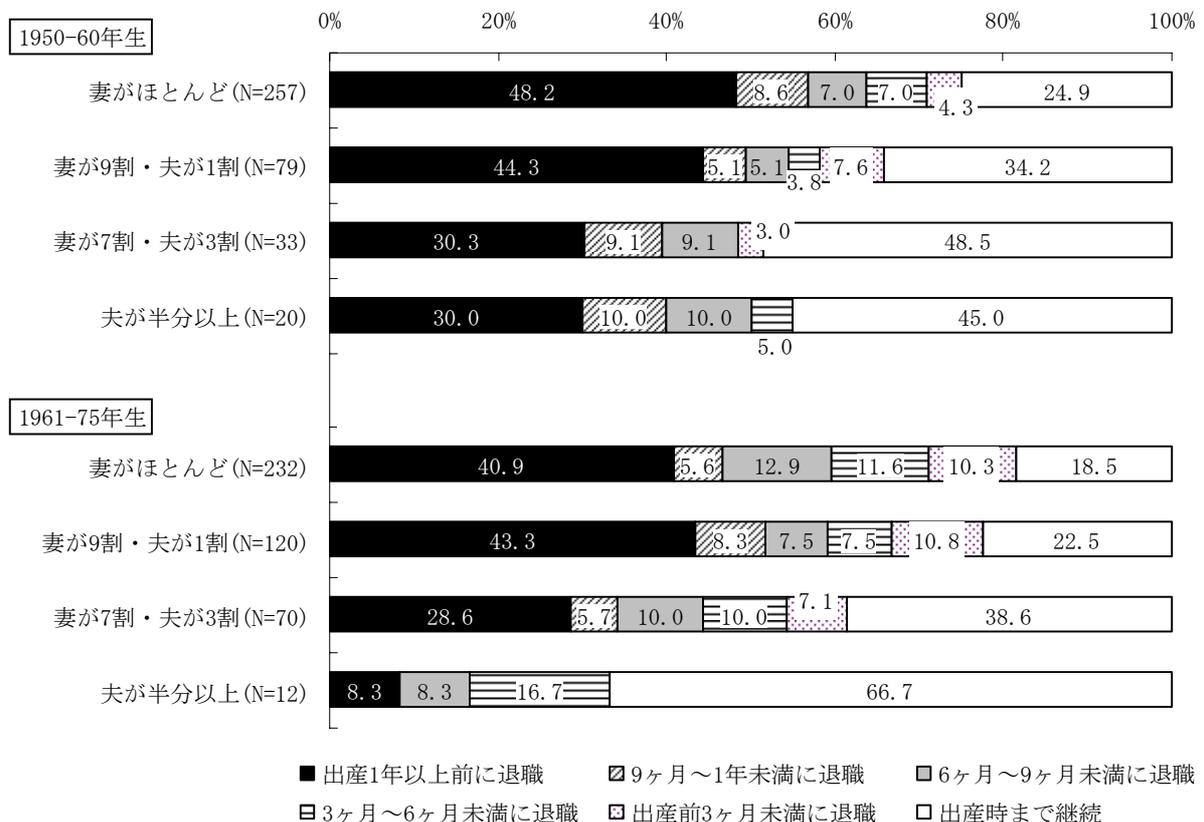
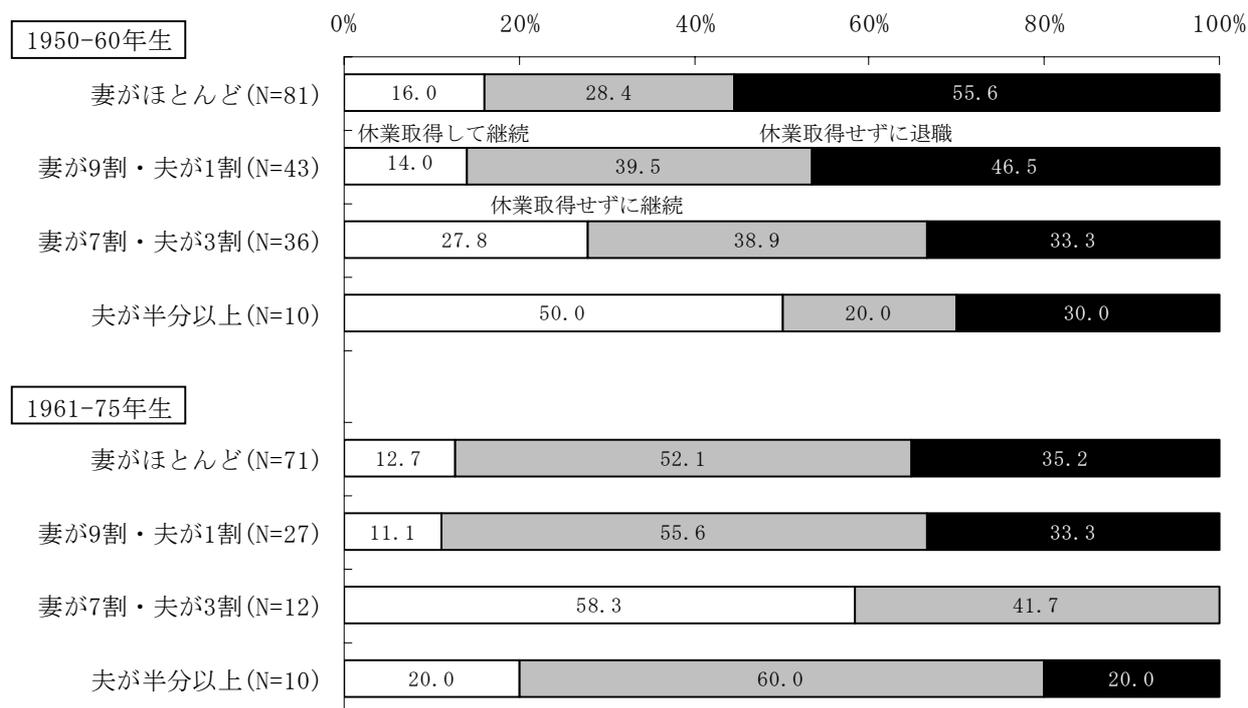


図6.2.6. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続（夫婦の家事・育児分担別）



育児休業取得との関係でも、夫が家事・育児をしている方が、休業取得して継続していることがわかる。図 6.2.6.は、夫婦の家事・育児分担別に、育児休業取得と就業継続の関係を示している。

「1950～60 年生」では、夫の家事・育児参加度が高いほど、休業を取得して継続する比率が高い。逆に休業を取得せずに退職する比率は、夫の家事・育児参加度が高いほど低い。

「1961～75 年生」においては、「妻が 7 割、夫が 3 割」において、育児休業を取得して継続する比率が高い。「1961～75 年生」では、「夫が半分以上」において、休業取得する比率が低下しているが、これは、男性も育児休業を取得できるようになったことや、ほかにも妻が取得しなくても就業継続できる条件があったことによると考えられる。こうした結果から、女性の育児休業取得による就業継続にあたり、育児期の家事・育児を夫婦で分担する体制ができていくことが重要であると言える。

このように家族の支援においては、親の育児援助や夫の家事・育児参加など、家族の支援がある方が、どちらのコーホートにおいても、出産時まで継続する比率は高い。しかしながら、「1961～75 年生」の就業継続にとって、大きな壁となっている妊娠期間については、家族の支援があっても難しい状況がうかがえる。

3 地域社会の両立支援と初子出産時雇用就業継続

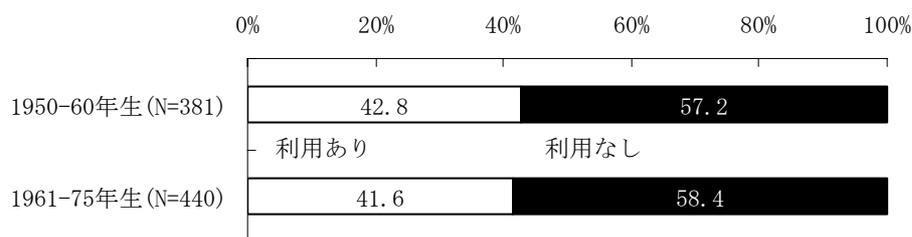
地域社会の両立支援においては、保育所が中心的役割を果たしてきた。しかしながら、近年の少子化対策では、保育所の充実のみならず、多様な託児サービスや近隣援助・ボランテ

ィア等の活用により、総合的な子育て支援環境を構築することが課題となっている。

そこで、ここでは保育所と、その他の託児サービスを取り上げて、出産前の退職及び出産時までの就業継続との関係を見よう。

保育所との関係から見よう。図 6.3.1.に初子の育児における保育所利用の有無を示す。ここでは、保育所に「通っていた・通っている」と「これから通う予定」を「利用あり」、「通っていない・通う予定はない」を「利用なし」とすることで、潜在的な可能性も含めて、利用できたか否かを見ることにする¹。

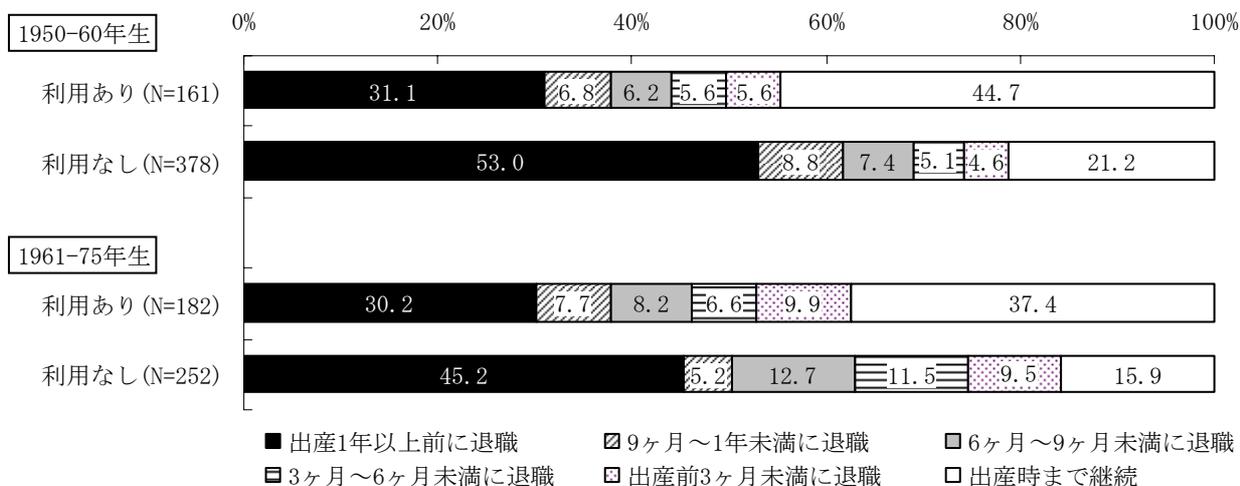
図6.3.1. 初子の育児における保育所利用の有無



図を見ると、「1950～60年生」と「1961～75年生」で、「利用あり」の比率に大きな差はない。「1950～60年生」が初子出産の時期を迎えた頃は、全国的にみれば、保育所定員はほぼ十分な水準に達していた。もちろん、そこには地域による需給バランス格差や保育年齢の問題があり、今日でも都市部の待機児童問題や低年齢保育不足は解消していない。「1950～60年生」と「1961～75年生」がほぼ同じ利用率であるのは、地域や保育年齢を問わなければ、保育所定員がほぼ一段落した後であることが反映されていると考えられる。

そして、保育所利用と退職・就業継続との関係においても、二つのコーホートとも、ほぼ

図6.3.2. 初子出産前勤務先退職時期
(保育所利用有無・コーホート別)



¹出産時の地域環境の保育所利用可能性については、厳密には、自治体ごとの保育所定員率や低年齢時保育実施状況等との関係を見る必要がある。これについては、本章の分析結果を踏まえて、別の機会に分析したい。

同じ傾向を示している。図 6.3.2.にその結果を示そう。

「1950～60 年生」から見よう。「利用あり」の方が、「出産時まで継続」が高い。しかしそれだけでなく、「利用あり」の方が「出産 1 年以上前に退職」も低い。裏を返せば、保育所を利用できる可能性が低い層は、妊娠前に継続を諦めていると言える。

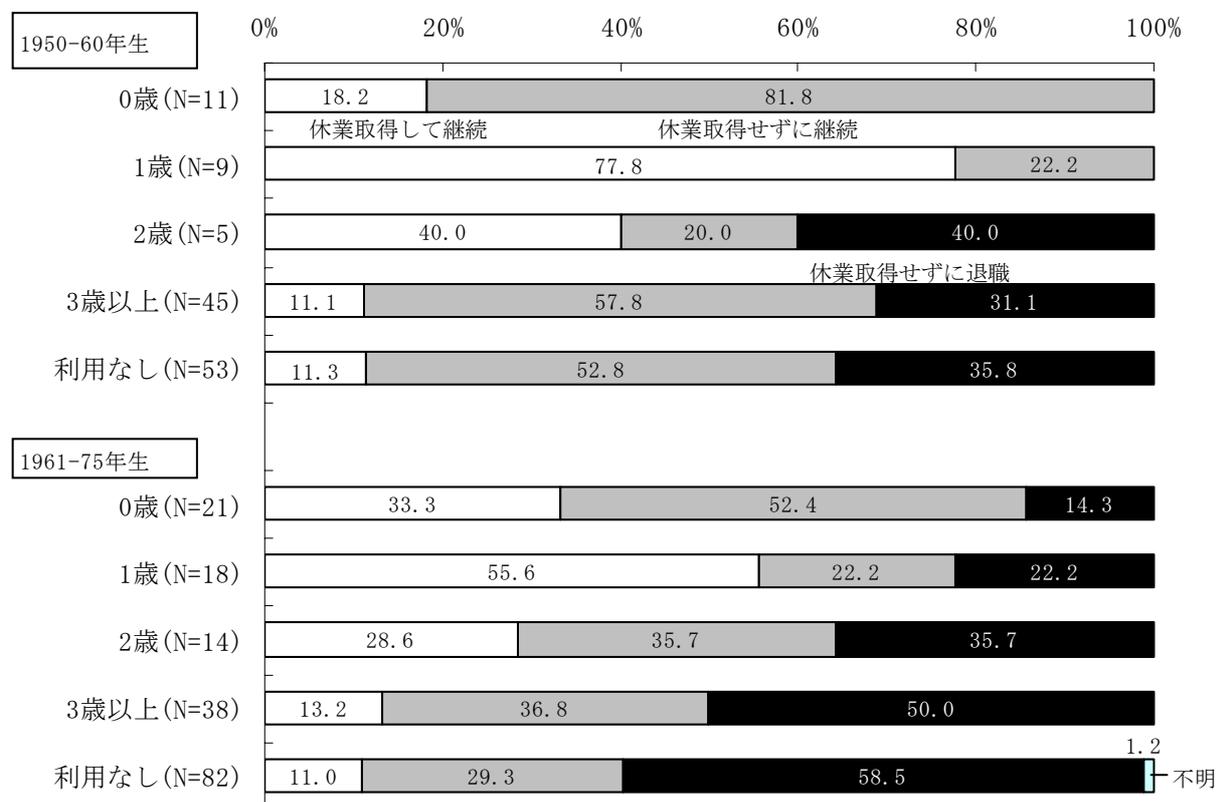
「1961～75 年生」においても、この傾向は変わらない。しかし、ここでも「利用あり」の層で、妊娠期間中に退職する比率が前の世代より高い。「利用あり」で退職した層とは、出産後に労働市場に再参入した際に、保育所を利用した層である。継続にとって、低年齢時保育が重要であったことが示唆される。

そこで、育児休業取得と保育所利用開始時の子の年齢との関係を見てみよう。図 6.3.3.は、保育所利用開始時の子の年齢別に育児休業取得と就業継続の関係を示している。

「1950～60 年生」から見よう。育児休業を取得して継続する比率は、保育所開始年齢が「1 歳」で最も高くなっている。「0 歳」では、休業を取得せずに継続する比率が高いが、これは産前産後休業明けすぐに保育所を利用できたために、休業取得の必要がなかったためと見ることができる。これに対して、「3 歳以上」では、休業取得して継続する比率が低く、休業取得せずに退職する比率が高くなる。その比率は「利用なし」と同程度である。

「1961～75 年生」においても同様の傾向が確認できる。休業取得して継続する比率が高

図6. 3. 3. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続（保育所利用開始年齢別）



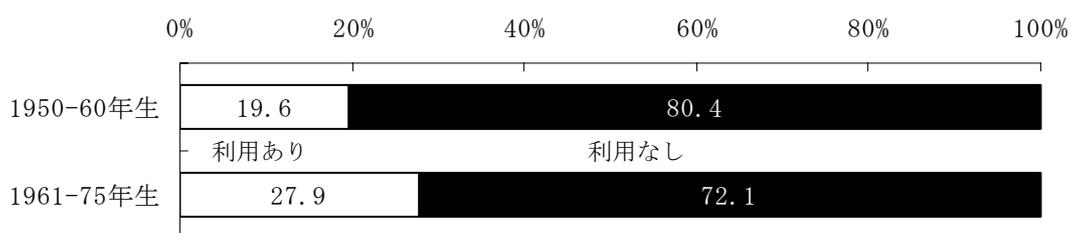
いのは、保育所開始年齢「1歳」である。そして、子の年齢が「2歳」、「3歳以上」と高くなるほど、休業を取得して継続する比率が低くなり、「3歳以上」においては利用なしとほぼ同じ傾向である。

こうした結果を見ると、育児休業を取得して継続するという選択が可能となるためには、休業明けに保育所を利用できることが重要な条件となっていると言える。休業を取得せずに0歳児保育を利用する層も少なからずいるが、低年齢時保育が休業取得と大きく関係していることには変わりがない。育児休業制度と保育所利用開始との接続を円滑にすることが、就業継続の重要な条件である。

ただし、「1961～75年生」においては、0歳や1歳から保育所を利用している層においても、休業を取得せずに退職する層がいることにも注意したい。つまり、出産で一度は勤務先を退職するが、すぐに再就職して保育所を利用していることがうかがえる。この世代は、妊娠期間中の退職が多いことは既に何度も見てきた。この時期の就業継続が可能となれば、このようにすぐに再就職する層が継続を断念せずにすむと考えられる。この点については、別の機会に、出産後の継続及び再就職状況を分析することで詳細に明らかにしたい。

これまで、保育需要は、保育所の定員増や低年齢保育拡充が追いつかないペースで拡大してきた。こうした保育所不足を補うものとして、保育所以外の託児サービスが利用されてきた。今日では、民間の保育サービスだけでなく、ファミリーサポート事業などを通じて、近隣援助やボランティアによる支援を強化する施策もとられている。こうした託児サービスについては、近年取り組みが本格化したこともあって、まだ利用者が多いとは言えない。しかし、図6.3.4.から、徐々に利用者が拡大しつつあることもうかがえる。

図6.3.4. 保育所以外の託児サービス利用の有無

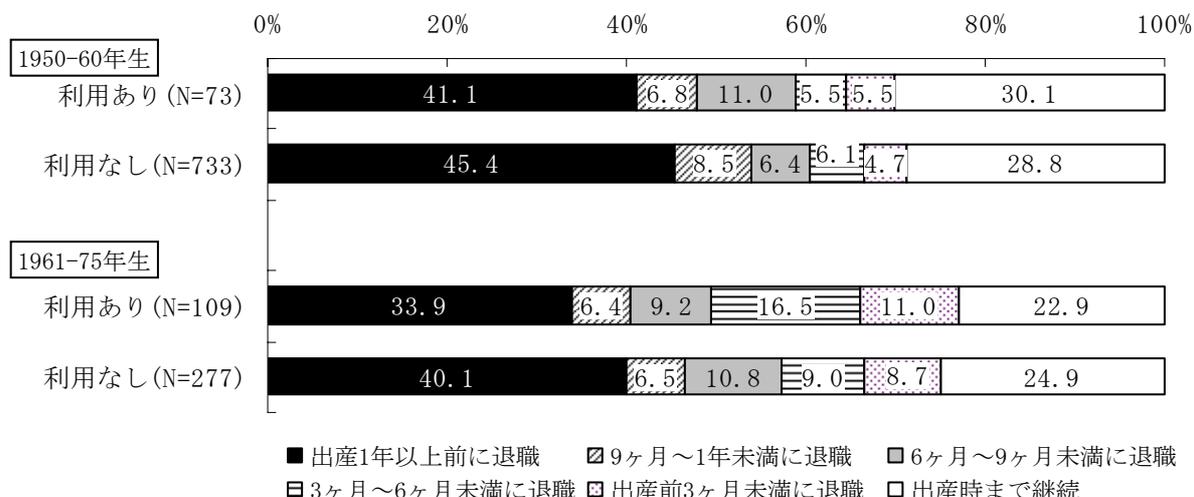


保育ママ、託児所、ベビーシッター、隣人・友人の援助、子育て支援のボランティアの援助の何れかを利用した場合に「利用あり」とする。

図6.3.4.は、保育所以外の託児サービス利用の有無をコーホート別に示している。ここでは、保育ママ、託児所、ベビーシッター、隣人・友人の援助、子育て支援のボランティアの何れかを利用した場合に、「利用あり」としている。「1950～60年生」に比べて、「1961～75年生」の方が、利用している比率が高い。

しかし、図6.3.5.が示すように、そうした多様な託児支援が、必ずしも就業継続と関係していないことに注意したい。図6.3.5.は託児サービス利用の有無別に退職時期と就業継続の比率を示している。

図6.3.5. 初子出産前勤務先退職時期
(託児サービス利用有無・コーホート別)



「1950～60年生」と「1961～75年生」のどちらにおいても、出産時まで継続する比率は託児サービス利用の有無による差がない。出産1年以上前の退職と妊娠期間中の退職についても利用の有無による差はない。

保育所は、児童福祉法により「保育に欠ける児童」を対象とすることが、明確に規定されており、親が就業も求職活動もしていなければ利用することができない。これに対して、保育所以外の託児サービスは、就業の有無を問わず、育児負担の幅広いニーズに対応するものである。こうした設置上の位置づけが、就業継続との関係にも表れていると言える。

少子化対策において、「子ども・子育て応援プラン」が掲げているように、地域社会に総合的な子育て支援環境を構築することは、子をもつ労働者の就業継続にとっても重要なことである。しかし、注意しなければならないのは、(労働者に対する)「両立支援」と(就業の有無を問わない)「子育て支援」のニーズが、必ずしも同じではないことである。両立支援策として実効性の高い地域サービスを充実させるためには、両者を混同しないよう注意する必要があるのだ²。

4 初子出産時までの雇用就業継続に対する企業・家族・地域社会の効果

本章では、ここまで企業以外の、家族・地域社会による両立支援と就業継続及び育児休業取得との関係をクロス集計で明らかにしてきた。

家族・地域社会における両立支援の有無と就業継続との関係については、総じて、「1950～60年生」も「1961～75年生」も同じような傾向である。その結果は次のように要約することができる。

- ① 親の育児援助との関係では、「1950～60年生」も「1961～75年生」も、援助があるほど、出産時まで継続する比率が高い。

² 保育サービスの供給主体と、両立の関係については、別の機会に詳細に分析することにしたい。

- ② 夫婦の家事・育児分担との関係では、夫が家事・育児をしているほど、「1950～60年生」も「1961～75年生」も、出産時まで継続する比率が高い。
- ③ 地域社会との関係では、「1950～60年生」も「1961～75年生」も、保育所は利用できるほど、出産時まで継続する比率が高い。しかし、保育所以外の託児サービスについては、「1950～60年生」も「1961～75年生」も、利用の有無による差はない。

また、育児休業取得との関係については、次のように要約できる。

- ① 親の育児援助との関係では、「1950～60年生」は、援助がある方が育児休業を取得して継続する比率が高く、休業取得せずに継続する層には、援助の有無による差がほとんどない。これに対して、「1961～75年生」において、育児休業取得に親の援助の有無による差はなく、休業取得せずに継続する比率が援助のない方で高い。
- ② 夫婦の家事・育児分担との関係では、「1950～60年生」も「1961～75年生」も、夫が家事育児をしているほど、育児休業を取得している。
- ③ 保育所との関係においては、「1950～60年生」も「1961～75年生」も、子が0歳から利用する層は、育児休業を取得せずに継続する比率が高い。育児休業取得が最も高いのは、どちらのコーホートでも、子が1歳から利用する層である。これに比べて、子の年齢が高いほど、休業取得せず退職する比率は高い。

ここでは、これらの要因を相互にコントロールして、初子出産時までの就業継続及び育児休業取得の規定要因を明らかにしたい。そのポイントは、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置といった企業の両立支援策と、本章で取り上げてきた家族・地域社会の両立支援策との相互関係である。そこで、次の3つの分析を行う。

まず、初子出産時までの雇用就業継続に対する支援策の効果を、それぞれ独立に推計する。説明変数とする両立支援策は、クロス集計で就業継続率に差があった、育児休業制度、勤務時間短縮等の措置、親の育児援助、夫の家事・育児参加、保育所利用の有無とする。

そして、その結果、有意な効果が得られた説明変数の組み合わせの効果を推計する。この分析により、就業継続に対して単独で効果のある支援策と、他の支援策と組み合わせることで効果のある支援策を明らかにしたい。

また、育児休業取得と企業外の支援策との関係を明らかにするため、「休業取得して継続」、「休業取得せずに継続」、「休業取得せずに退職」の選択に対する、親の育児援助、夫の家事・育児参加、保育所利用開始時の子の年齢の効果を推計する。この分析は、「休業取得せずに退職」を基準カテゴリとした、多項ロジスティック回帰分析を行う。

まず、両立支援策の独立の効果から検証しよう。表 6.4.1は、ロジスティック回帰分析により初子出産時までの雇用就業継続の規定要因を推計した結果である。被説明変数は、初子出産時に雇用であれば「1」、無職であれば「0」としている。説明変数には、企業の両立支援策として、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置も投入している。また、本人属性をコントロールするため、コーホートと学歴、雇用形態、職種を説明変数に加える。雇用形態は、

表6.4.1. 初子出産時雇用に対する企業・家族・地域社会の両立支援策の効果（ロジスティック回帰分析）

被説明変数 分析対象	初子出産時雇用（雇用=1、無職=0）					
	全体		1950-60年生		1961-75年生	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
コーホート (vs. 1950-55年生)						
1956-60年生	-.011	.989				
1961-65年生	-.760	.468				
1966-70年生	-1.304**	.271				
1971-75年生	-1.153**	.316				
学歴（教育年数）	-.191*	.826	-.158	.854	-.230*	.795
雇用形態（正規=1、非正規=0）	.255	1.290	.233	1.263	.321	1.379
職種（vs. 事務職）						
専門・技術職	1.035**	2.816	1.165*	3.207	1.001*	2.721
営業・販売職	.274	1.315	-.234	.792	.584	1.794
サービス職	.694	2.002	.762	2.142	.715	2.044
技能工・労務職	.718	2.051	.354	1.425	1.084	2.956
その他	2.601	13.474	18.846	153042182.319	2.762	15.836
育児休業制度の有無（vs. なかった）						
あった	.757*	2.132	.417	1.517	.864*	2.373
わからない	-17.580	.000	-18.126	.000	-16.877	.000
措置の有無（vs. なかった）						
あった	.928*	2.530	.542	1.720	.985*	2.678
わからない	-3.396**	.034	-3.280**	.038	-3.821**	.022
親の育児援助	.192	1.212	.084	1.088	.429	1.535
夫婦の家事・育児分担（vs. ほとんど妻）						
妻9割・夫1割	.215	1.239	.024	1.024	.413	1.511
妻7割・夫3割	.995**	2.705	1.277	3.588	.950*	2.585
夫が半分以上	.904	2.470	.963	2.619	.821	2.273
保育所利用	.811**	2.249	.844*	2.325	.806*	2.240
定数	1.534	4.637	1.409	4.093	.578	1.783
chi-square	421.436**		211.496**		205.610**	
-2 loglikelihood	443.952		204.785		236.432	
N	725		327		398	

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

第4章で見たように、育児休業制度の有無の回答と関係しており、育児休業制度の効果から雇用形態の影響を取り除くために投入した。また、第4章の分析で、育児休業制度の効果は「1961～75年生」においてのみ有意であったが、このコーホートにおいて、職種は育児休業制度をコントロールしても有意な効果があったため、ここでも説明変数に加える。

両立支援策の効果を見よう。まず、家族や地域社会の支援策をコントロールしても、全コーホートの分析結果は、勤務先に育児休業制度があるほど、勤務時間短縮等の措置があるほど、継続していることを示している。そして、コーホート別の結果においても、第4章と同様に、「1961～75年生」において、勤務先に育児休業制度があるほど、勤務時間短縮等の措置があるほど、継続していることを示している。

家族の支援については、親の育児援助の有意な効果はない。従来、親との同居が就業継続を高めるとされてきた。しかし、ここでは、別居親の援助も含めているため、有意な効果がなくなると考えられる。先に見たように、分析対象において、親から育児援助を受けている層は半数以上に上るが、別居親の援助も含めると、就業の有無にかかわらず、幅広い援助

を受けていると考えられる³。

それよりも、ここで重要なことは、夫の家事・育児参加の効果である。分析結果は、「ほとんど妻」が家事・育児をしている場合に比べて、夫が家事・育児を3割担うほど、妻が出産時まで就業継続することを示している。分析対象となる女性は、若いコーホートでもほとんど妻が家事・育児をしている比率が高い。今日、夫の家事・育児参加促進は、少子化対策の重要課題となっているが、妻の負担を軽減し、就業継続を可能にするためには、当面の課題として「夫が3割」家事・育児を担うことが重要であると言える。

地域の支援については、保育所を利用しているほど、継続している。保育所の利用は、「1950～60年生」と「1961～75年生」の何れにおいても、有意な効果があり、世代を問わず就業継続支援策の要となっていたことが示唆される。

では、これらの支援策は、単独で継続に効果があるのか、それとも他の支援策と組み合わせることで効果があるのか、次に分析しよう。

表 6.4.2.は、初子出産時までの雇用就業継続に対する両立支援策の組み合わせの効果を推

表6.4.2. 初子出産時雇用に対する企業・家族・地域社会の両立支援策の組合せの効果（ロジスティック回帰分析）

被説明変数 分析対象	初子出産時雇用（雇用=1、無職=0）					
	全体		1950-60年生		1961-75年生	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
コーホート (vs. 1950-55年生)						
1956-60年生	-.323	.724				
1961-65年生	-.791	.453				
1966-70年生	-1.502**	.223				
1971-75年生	-1.278**	.279				
学歴（教育年数）	-.113	.893	-.063	.939	-.142	.867
雇用形態（正規=1、非正規=0）	.480	1.616	.286	1.331	.677	1.968
職種（vs. 事務職）						
専門・技術職	.698	2.009	.732	2.080	.816	2.262
営業・販売職	.207	1.230	.011	1.011	.317	1.373
サービス職	.810	2.249	.716	2.045	1.001	2.720
技能工・労務職	.942	2.564	.725	2.064	.813	2.255
その他	20.255	625964486.318	18.287	87512929.359	21.302	1784333590.915
両立支援策（vs. 何れもなし）						
単独						
育児休業制度のみ	.641	1.898	-.073	.930	.837	2.310
勤務時間短縮等の措置のみ	.107	1.113	-21.147	.000	1.096	2.993
保育所利用のみ	.011	1.011	.324	1.383	-.322	.725
夫の育児参加のみ	.394	1.483	.957	2.604	.010	1.010
組合せ						
保育所と夫の育児参加	1.734**	5.666	20.987	1301665850.363	1.424*	4.154
育休と措置	.543	1.721	21.011	1334053263.985	-.159	.853
育休・措置と保育所	1.978**	7.232	1.358**	3.888	2.019**	7.533
育休・措置と夫の育児参加	.817	2.264	.591	1.806	.810	2.249
育休・措置と保育所と夫の育児参加	3.090**	21.968	2.024	7.572	3.271*	26.339
定数	.998	2.714	.472	1.603	.034	1.034
chi-square	93.192**		26.509*		62.484**	
-2 loglikelihood	364.302		147.338		205.024	
N	337		144		193	

³ 仕事と生活調査では、過去の出産・育児期の親との同居の有無を知ることはできないが、現在の同居の有無は知ることができる。親との同居と就業の関係については、クロスセクションの分析で、別途検討したい。

計している。

ここで説明変数となる両立支援策は、表 6.4.1. で有意な効果のあった「育児休業制度」、「勤務時間短縮等の措置」、「夫の家事・育児参加」、「保育所利用」の組み合わせである。なお、育児休業制度と勤務時間短縮等の組み合わせの効果は、第 4 章で既に分析している。そのため、「夫の家事・育児参加」及び「保育所利用」との組み合わせにおいては、分析結果を簡潔に示すため、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置は 1 つのカテゴリとして括っている。したがって、組み合わせのカテゴリは、「育児休業制度のみ」、「勤務時間短縮等の措置のみ」、「保育所利用のみ」、「夫の家事・育児参加のみ」、「保育所利用と夫の家事・育児参加」、「育児休業制度と勤務時間短縮等の措置」、「育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と保育所利用」、「育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と夫の家事・育児参加」、「育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と保育所利用と夫の家事・育児参加」、そして、これらの支援策の「何れもなし」の 10 カテゴリである。基準カテゴリは「何れもなし」とする。

まず、単独の効果を見よう。何れの支援策も有意な効果がないことに注意したい。それぞれの支援策は、他の支援策から切り離されて単独で導入されても、就業継続を高める効果がないのである。今日の少子化対策において、企業・家族・地域社会と関連した様々な支援策が提案されているが、分析結果は、これら各領域の支援策がバラバラに導入されても、支援策の効果は上がらないことを示唆している。

そして、支援策が有効に機能するためには、企業・家族・地域社会の支援策が相互に組み合わせる必要があることを分析結果は示している。支援策の組み合わせの効果を見ると、「保育所と夫の家事・育児参加」があるほど、「育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と保育所」があるほど、「育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と保育所と夫の家事・育児参加」があるほど、出産時まで継続していることが示されている。そして、支援の効果を比べると、企業・家族・地域社会の何れにも支援策がある「育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と保育所と夫の家事・育児参加」の効果が高い。企業・家族・地域社会の両立支援策が相乗的に効果を発揮することが重要なのである。

ここでもう一つ指摘しておきたいのは、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置について、「育児休業制度のみ」、「勤務時間短縮等の措置のみ」に有意な効果がないばかりか、「育児休業制度と勤務時間短縮等の措置」にも有意な効果がないことである。第 4 章では、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置が単独で導入されても就業継続は高まるが、両方の制度があることにより、その効果はいっそう高まるとの分析結果が示されていた。しかし、ここでの分析結果によれば、第 4 章の分析結果が示していた育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の効果の背後には、夫の育児参加や保育所利用があったと言える。この結果を踏まえるならば、企業は、単に育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を導入すればよいのではなく、夫の家事・育児参加状況や地域の保育環境に対応して、これらの支援策を充実させる必要がある。

こうした連携の重要性は、育児休業取得と就業継続の関係において、より明らかである。

表 6.4.3.は、全コーホートを対象に、「育児休業を取得して継続」、「育児休業を取得せずに継続」、「育児休業を取得せずに退職」の選択の規定要因を多項ロジスティック回帰分析により推計した結果である。

表6.4.3. 初子出産時までの雇用継続と育児休業取得の規定要因（多項ロジスティック回帰分析）

被説明変数 (vs. 休業取得せずに退職)	取得して継続		取得せずに継続	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
コーホート (vs. 1950-55年生)				
1956-60年生	-.008	.992	.294	1.342
1961-65年生	-1.676	.187	-.704	.495
1966-70年生	-1.363	.256	-1.583 **	.205
1971-75年生	-1.148	.317	-1.558 *	.211
学歴 (教育年数)	-.050	.951	-.293 *	.746
雇用形態 (正規=1、非正規=0)	2.084 *	8.036	.485	1.625
職種 (vs. 事務職)				
専門・技術職	.604	1.829	.358	1.430
営業・販売職	1.371	3.941	1.317	3.733
サービス職	1.948	7.016	1.180	3.254
技能工・労務職	.769	2.158	.710	2.034
その他	2.182	8.866	22.474	5756746284.117
業種 (vs. 製造業)				
建設業	-18.319	.000	-.629	.533
運輸・通信業	-1.144	.319	.659	1.932
卸売・小売業・飲食店	-2.241	.106	-.709	.492
金融・保険業	-.858	.424	-.388	.678
医療・教育・社会保険・社会福祉	-.013	.987	.826	2.285
サービス業	-1.317	.268	-.584	.558
公務	.284	1.328	2.013	7.488
その他	.851	2.343	1.383	3.987
企業規模 (vs. 30人未満)				
30-99人	-1.635	.195	-1.086	.338
100-299人	.343	1.409	.576	1.780
300-999人	-.169	.844	-.949	.387
1000人以上・官公庁	-.693	.500	-.699	.497
育児休業制度あり	3.654 **	38.630	.474	1.606
勤務時間短縮等の措置あり	.744	2.104	.877	2.403
保育所入所年齢 (vs. 利用なし)				
0歳	2.109 *	8.239	2.506 **	12.253
1歳	2.661 **	14.311	.314	1.369
2歳	1.713	5.544	.301	1.351
3歳以上	-.206	.814	.247	1.280
夫婦の家事・育児分担 (vs. ほとんど妻)				
妻9割・夫1割	-.359	.699	.355	1.426
妻7割・夫3割	1.665 *	5.286	.777	2.175
夫が半分以上	1.695	5.445	.723	2.060
切片	-4.037		3.330	
chi-square		200.807145 **		
-2 loglikelihood		362.055783		
N		268		

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

被説明変数の基準カテゴリは、「育児休業を取得せずに退職」とする。説明変数となる支援策は、表 6.4.1.において有意な効果のあった「育児休業制度」、「勤務時間短縮等の措置」、「夫の家事・育児参加」、「保育所の利用」とする。ただし保育所利用は、休業明けの保育所利用との関係を明瞭にするため、利用開始時の子の年齢とする。

「育児休業を取得して継続」の規定要因からみよう。育児休業制度があるほど休業を取得しているが、加えて、保育所利用開始時の子の年齢が 0 歳であるほど、1 歳であるほど、夫が 3 割家事・育児をしているほど、育児休業を取得していることが示されている。保育所開始時の子の年齢については、休業終了時点の子の年齢が 0 歳か 1 歳かの違いが分析結果に表れていると言える。したがって、夫の家事・育児によって妻の両立負担が軽減されていること、育児休業明けに保育所を利用できることが、休業取得を高めていると言えるのである。

これに対して、「育児休業を取得せずに継続」は、保育所利用開始年齢が 0 歳であるほど、継続していることが示されている。同じ結果はクロス集計においても示されていたが、育児休業を取得できない場合は、産前産後休業明けから保育所に入れることが、継続にとって重要な条件となっているのである。

そして、こうした支援策の相互関係は、とりわけ「1961～75 年生」にあてはまる。コーホート別の分析結果を見よう。

表 6.4.4.1.は、「1950～60 年生」における育児休業取得と就業継続の選択の規定要因を、多項ロジスティック回帰分析で示している。サンプルが少ないため、オッズ比 (EXP (効果)) はあまり参考にならないが、有意な効果がある説明変数から次のことが言える。

まず、「育児休業を取得して継続」の規定要因を見ると、第 5 章の分析結果と同様に、育児休業制度があるほど、育児休業を取得している。これに加えて、ここでの分析結果は、夫が家事・育児を 3 割分担しているほど、育児休業を取得していることも示している。しかし、保育所の利用開始年齢の有意な効果はない。この世代では、育児休業の取得が、法律で保障される前に初子を出産した層が大半であること、また、育児休業制度が勤務先にあった層も一部に偏っていた。こうしたことから、保育所利用開始年齢とは関係なく育児休業を取得していたと考えられる。

「育児休業を取得せずに継続」の規定要因については有意な効果のある説明変数はない。休業を取得せずに子が 0 歳もしくは、1 歳から利用した層のサンプルサイズが小さく、推計不能であったと考えられる。

次に「1961～75 年生」について、表 6.4.2.2.で見ることにしてしよう。

「休業を取得して継続」の規定要因から見よう。ここでも第 5 章の分析結果と同様に、勤務先に育児休業制度があるほど育児休業を取得している。これに加えて、保育所について、「利用なし」に比べて、利用開始時の子の年齢が 0 歳であるほど、1 歳であるほど、育児休業を取得している。また、「休業を取得せずに継続」についても、保育所の効果が見られる。分析結果は、保育所の「利用なし」に比べて、利用開始時の子の年齢が 0 歳であるほど、休

業を取得せずに継続していることを示している。

つまり、このコーホートにおいては、子が何歳から保育所が利用できるかによって、育児休業を取得して継続するか、育児休業を取得せずに継続するか、育児休業を取得せずに退職するかを選択が左右されていると言える。産前産後休業明けに保育所が利用できれば、休業を取得せずに継続する、子が1歳までに保育所を利用できれば育児休業を取得する、それが困難である場合には、休業を取得せずに退職していることがうかがえるのである。

表6.4.4.1. 初子出産時までの雇用継続と育児休業取得の規定要因（多項ロジスティック回帰分析 1950-60年生）

被説明変数 (vs. 休業取得せずに退職)	取得して継続		取得せずに継続	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
学歴 (教育年数)	-.424	.654	-.412	.663
正規雇用	19.523	301140308.773	-.502	.605
職種 (vs. 事務職)				
専門・技術職	1.099	3.002	-.034	.967
営業・販売職	-19.236	.000	.894	2.445
サービス職	-24.878	.000	.903	2.468
技能工・労務職	-2.708	.067	-.688	.502
その他	-4.608	.010	1.635	5.129
業種 (vs. 製造業)				
建設業	-18.056	.000	-.250	.779
運輸・通信業	-23.105	.000	-.820	.440
卸売・小売業・飲食店	-24.761	.000	-1.441	.237
金融・保険業	-20.957	.000	-2.382	.092
医療・教育・社会保険・社会福祉	-1.629	.196	.864	2.372
サービス業	-22.875	.000	-1.591	.204
公務	-14.528	.000	19.890	434727087.998
その他	17.034 **	24987273.508	17.513	40329897.057
企業規模 (vs. 30人未満)				
30-99人	1.076	2.934	-.684	.505
100-299人	-33.576	.000	1.529	4.614
300-999人	.989	2.688	-.853	.426
1000人以上・官公庁	-1.763	.171	-.025	.975
育児休業制度あり	6.764 **	866.288	1.257	3.515
勤務時間短縮等の措置あり	3.072	21.584	.792	2.207
保育所入所年齢 (vs. 利用なし)				
0歳	17.863	57266511.313	21.244	1683165102.774
1歳	54.544	4.8792E+23	21.096	1451432426.733
2歳	34.061	6.20171E+14	-1.270	.281
3歳以上	-.069	.933	.755	2.128
夫婦の家事・育児分担 (vs. ほとんど妻)				
妻9割・夫1割	-2.442	.087	-.671	.511
妻7割・夫3割	21.769 **	2846204242.321	18.470	105006952.182
夫が半分以上	3.448	31.434	2.176	8.812
切片	-16.877 *		5.952	
chi-square		111.661 **		
-2 loglikelihood		104.835		
N		110		

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

これまで以上に出産後の就業継続が可能となるために、育児休業明けに保育所を利用できるよう、両者の接続を円滑にする支援策の充実が重要であることを分析結果は示している。

表6.4.4.2. 初子出産時までの雇用継続と育児休業取得の規定要因（多項ロジスティック回帰分析 1961-75年生）

被説明変数（vs. 休業取得せずに退職）	取得して継続		取得せずに継続	
	効果	Exp（効果）	効果	Exp（効果）
学歴（教育年数）	-.316	.729	-.249	.780
正規雇用	1.997	7.366	.808	2.243
職種（vs. 事務職）				
専門・技術職	.804	2.235	.178	1.195
営業・販売職	2.773	16.004	2.103 *	8.194
サービス職	1.630	5.105	.638	1.894
技能工・労務職	1.496	4.462	.807	2.241
その他	3.397	29.889	21.894	3223676962.828
業種（vs. 製造業）				
建設業	-17.865	.000	-18.740	.000
運輸・通信業	.379	1.461	.838	2.311
卸売・小売業・飲食店	-2.683	.068	-1.321	.267
金融・保険業	-.498	.608	-.113	.893
医療・教育・社会保険・社会福祉	-.266	.766	.606	1.832
サービス業	-.600	.549	-.511	.600
公務	1.117	3.057	1.988	7.298
その他	-17.511	.000	1.047	2.849
企業規模（vs. 30人未満）				
30-99人	-2.843	.058	-1.853 *	.157
100-299人	.408	1.504	-.022	.978
300-999人	.054	1.056	-1.084	.338
1000人以上・官公庁	-.950	.387	-1.432	.239
育児休業制度あり	4.367 **	78.841	.253	1.288
勤務時間短縮等の措置あり	.408	1.504	.968	2.631
保育所入所年齢（vs. 利用なし）				
0歳	2.397 *	10.988	2.414 **	11.182
1歳	2.133 *	8.442	.579	1.784
2歳	1.799	6.043	1.115	3.049
3歳以上	-.731	.481	.338	1.402
夫婦の家事・育児分担（vs. ほとんど妻）				
妻9割・夫1割	.537	1.711	.863	2.369
妻7割・夫3割	1.242	3.462	.953	2.594
夫が半分以上	1.855	6.390	-.164	.848
切片	-2.493		1.780	
chi-square		114.847 **		
-2 loglikelihood		213.185		
N		158		

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

5 まとめ

本章では、初子出産時までの雇用就業継続が可能になるために、企業・家族・地域社会の連携が重要であることを、支援策の相互関係の分析から明らかにした。その要点は次のよう

に要約することができる。

- ① 企業の育児休業制度・勤務時間短縮等の措置の導入、家族における夫の家事・育児参加、地域での保育所利用には、初子出産時までの就業継続を高める効果がある。
- ② これらの支援策は、それぞれが単独で導入されても効果はなく、相互に組み合わせることで就業継続を高める。
- ③ 育児休業取得による就業継続は、子が0歳か1歳で保育所を利用できることで高まる。

本章の分析結果において、まず重要なことは、企業・家族・地域社会の両立支援策が、それぞれバラバラに導入されても、就業継続を高める効果は期待できないことである。複数の支援策が相互に組み合わせることで、就業継続は高まるのである。

支援策の効果を独立に推計した分析結果によれば、育児休業制度、勤務時間短縮等の措置、夫の家事・育児参加、保育所利用には、それぞれ就業継続を高める効果がある。これらの支援策充実は今までも重要課題とされてきたが、今後も重要であることに変わりはない。ただし、支援策の組み合わせにおいては、何れの支援策も単独では就業継続を高める効果がないことに注意が必要である。企業の育児休業制度・勤務時間短縮等の措置、夫の家事・育児参加、地域の保育所は相互に組み合わせることにより、就業継続を高めているのである。

企業の両立支援策については、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の両方であっても、夫の家事・育児参加がなく、保育所も利用できなければ、就業継続を高める効果は期待できない。第4章の分析結果によれば、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置は、単独で導入されても就業継続は高まるが、両方の制度があることにより、その効果はいつそう高まるとされていた。しかし、そこで示されていた効果の背後には、家族における夫の家事・育児参加や地域における保育所利用があったと言える。

そして、育児休業取得と夫の家事・育児参加、保育所利用の関係を分析した結果から、育児休業取得するか否かは、保育所利用開始時の子の年齢と関係していることが明らかとなった。分析結果によれば、保育所利用開始時の子の年齢が0歳であるほど、1歳であるほど、育児休業を取得している。また、保育所利用開始時の子の年齢が0歳であるほど、休業を取得せずに継続していることも分析結果に示されていた。産前産後休業明けに保育所を利用できる層は、休業を取得せずに継続していること、そして、育児休業明けに保育所を利用できる層が育児休業を取得している実態がうかがえる。「1961～75年生」では、育児休業を取得せずに妊娠期間中に退職する比率が高いが、保育所利用との接続が、育児休業取得するか否か、そして就業継続するか否かを分かつ重要なポイントなのである。

こうした分析結果から、今後の支援策充実にとって示唆されるのは、企業・家族・地域社会の支援策を体系的に導入し、支援策利用における制度間の接続を円滑にすることの必要性である。支援策の体系的導入については、今田幸子・池田心豪（2006）でも指摘したが、その制度が利用され、実質的に機能するためには、企業・家族・地域社会にまたがる制度間の接続が鍵なのである。そのために、企業・家族・地域社会の連携が重要である。

企業においては、育児休業制度の規定を設け、育児休業取得を促進することが最重要課題であるが、本章の分析結果から、保育所利用との関係において、休業取得期間が重要なポイントとなることが示唆される。2005年4月施行の改正育児・介護休業法により、子が1歳になった時点で保育所に入所できない場合は、1歳半まで休業を延長できるようになった。低年齢保育の実施状況は、地域によって差がある。そうした地域特性を踏まえて、個々の企業は、1歳半までで十分であるのか、改めて検討する必要があると言えよう。

また、勤務時間短縮等の措置は、育児休業制度と並ぶ企業の義務であるが、この措置については、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、事業所内託児所の何れかの中から、一つ導入すればよいことになっている。しかし、今田幸子・池田心豪（2006）で指摘しているように、企業が導入する個々の措置が労働者のニーズに対応していなければ、制度は導入されても利用されないことになってしまう。労働者にとって重要な措置は家族環境や地域環境によって様々である。本章の分析結果と照らし合わせるならば、夫婦の家事・育児分担や保育所利用状況に応じた措置を導入することが重要であると言える。

地域社会においては、低年齢保育の実施が重要課題とされてきたが、育児休業取得と保育所利用との接続を考えるならば、住民である労働者の育児休業取得期間に沿って保育所定員を設定することが重要であると言えよう。さらに、今日では、総合的子育て支援サービスとして、ファミリーサポート事業や民間企業、NPOが運営する託児施設など、様々な託児サービスが地域社会に導入されつつある。ところが、本章の分析結果において、保育所以外の託児サービスと就業継続の間には関連性がなかった。

少子化対策の下で実施される地域の子育て支援サービスは、必ずしも仕事と育児の両立支援に特化したものでなく、広範な育児負担軽減を目的としている。出産女性の就業継続を高めるためには、地域で実施される個々の育児支援が、仕事との両立負担軽減に有効なのか、両立以外の多様な育児負担軽減に有効なのか見極める必要がある。両者を混同することなく、両立支援策として実効性の高い支援策を充実させることが必要なのである。

2005年4月の次世代育成支援対策推進法施行により、300人を超える企業と地方公共団体には、育児支援の行動計画策定が義務付けられている。これにより、今後多種多様な支援策が企業や地域社会に導入されることが予想される。しかし、どんな支援策であれ、その効果を高めるためには、企業・家族・地域が連携し、仕事と育児の両立を総合的に支援することが重要なのである。