



労働政策研究報告書 No. 109

2009

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

出産・育児期の就業継続と育児休業

－ 大企業と中小企業の比較を中心に －

出産・育児期の就業継続と育児休業 —大企業と中小企業の比較を中心に—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

1992年に育児休業法が施行されて15年余り経つ。同法により、勤務先の育児休業制度の有無にかかわらず、労働者は育児休業を取得できるようになった。同法施行後、就業規則等に育児休業制度の規定を設ける企業も増えている。にもかかわらず、今日でも多くの女性が出産・育児期に仕事をやめている。その要因を明らかにするため、当機構では平成19年度から平成23年度のプロジェクト研究「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」のサブテーマとして、「就業継続の政策効果に関する研究」を実施している。本報告書は、その平成20年度までの中間とりまとめである。

本報告書では、大企業と中小企業の育児休業制度の普及状況の違いに着目し、既存データの二次分析により、就業継続支援の課題を企業規模ごとに整理している。中小企業については、これまで、個々の労働者に対して柔軟に対応しているため、両立支援の制度はなくても出産・育児期に就業継続できているという指摘があった。しかし、本報告書の分析結果から、中小企業においても、育児休業制度がない企業では第1子出産前に退職する女性が多いこと、100人未満の小規模企業に勤務する女性は育児休業取得が難しく、都市部においては保育所の利用も難しいことから多くの女性が退職していることがうかがえる。出産・育児期に就業継続する女性が増えるために、中小企業においても育児休業は重要な支援といえる。一方、大企業では育児休業制度の導入率が90%を超えており、育児休業取得率も高い。にもかかわらず、近年の女性の働き方の変化により就業継続は難しくなっていることが分析結果から示唆される。そうした変化に対応したさらなる就業継続支援の充実が大企業の課題といえる。

これらの知見をもとに、平成21年度以降さらに踏み込んだ調査研究を行う予定であるが、出産・育児期に就業継続支援の課題について、本報告書の分析結果から様々なインプリケーションを得ることができる。本報告書が、企業、労働組合、関係機関の方々、および研究者等、このテーマに関心のある専門家の方々にご活用いただければ幸いである。

2009年5月

独立行政法人労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
いけだ しんごう 池田 心豪	労働政策研究・研修機構 研究員	序章, 1, 2, 3, 4, 章, 終章, 補論

プロジェクト研究「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究」参加者
(五十音順)

いけぞえ ひろくに 池添 弘邦	労働政策研究・研修機構 副主任研究員
いけだ しんごう 池田 心豪	労働政策研究・研修機構 研究員
おくつ まり 奥津 真里	労働政策研究・研修機構 統括研究員
おぐら かずや 小倉 一哉	労働政策研究・研修機構 主任研究員
なかむら りょうじ 中村 良二	労働政策研究・研修機構 主任研究員
ひらた しゅういち 平田 周一	労働政策研究・研修機構 主任研究員

※平成 21 年 3 月 31 日現在

目 次

序章 研究の目的と概要	1
1 研究の目的	1
2 分析結果の概要	4
3 分析データの概要	8
第1章 事業所における育児休業制度の普及状況－企業規模との関係を中心に－	9
1 はじめに	9
2 企業規模別育児休業制度の有無	9
3 産業別育児休業制度の有無	11
4 育児休業制度の有無の規定要因	13
5 まとめ	15
第2章 第1子出産・育児期の就業継続と企業規模	16
1 はじめに	16
2 第1子出産直前勤務先の企業規模と出産前の退職状況	17
3 育児休業制度の有無と第1子出産前の退職状況	20
4 第1子出産直前の就業状況と出産前の退職状況	24
5 第1子出産時点雇用の有無の規定要因	38
6 まとめ	42
第3章 家族・地域社会の支援と第1子出産・育児期の就業継続	
－都市部とその他の地域の比較を中心に－	44
1 はじめに	44
2 第1子出産時点の居住地と出産前の退職状況	45
3 居住地別保育所利用状況と第1子出産前の退職状況	47
4 居住地別家族・親族の育児援助と第1子出産前の退職状況	49
5 第1子出産時居住地と企業規模別退職状況	53
6 第1子出産時点雇用の有無に対する両立支援の効果	58
7 まとめ	64

第4章	事業所における女性労働力活用の取組みと育児休業制度	
	－男女均等と次世代法行動計画の策定を中心に－	66
1	はじめに	66
2	企業規模別労働者の性別・年齢構成－40歳未満の女性に着目して－	66
3	男女均等の取組みと育児休業制度	70
4	次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画策定と育児休業制度	74
5	従業員の両立支援ニーズの把握と育児休業制度	76
6	まとめ	79
終章	要約・インプリケーション・今後の課題	81
1	各章の知見の要約	81
2	インプリケーションと今後の調査研究に向けた課題	82
補論	勤務時間短縮等の措置の普及状況と企業規模	87
1	はじめに	87
2	勤務時間短縮等の措置と育児休業制度の有無－両立支援制度導入の相互関係－	87
3	企業規模別勤務時間短縮等の措置の有無	90
4	産業別勤務時間短縮等の措置の有無	92
5	勤務時間短縮等の措置の有無の規定要因	94
6	まとめ	100
文献		102
付属資料		105

序章 研究の目的と概要

1 研究の目的

出産・育児期の女性の就業継続を支援するため¹、企業においては、育児休業制度を柱とする仕事と育児の両立支援が行われてきた²。育児休業法（現在の育児・介護休業法）が1992年に施行されてからは、勤務先に育児休業制度がない労働者も、同法にもとづいて育児休業を取得できるようになった。同法施行後、就業規則などに育児休業制度の規定を設ける企業も増えた。にもかかわらず、今日でも多くの女性が出産・育児期に仕事をやめている。その要因を明らかにするため、当機構では、平成19年度から平成23年度のプロジェクト研究「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」（以下、第2期プロジェクト研究³と呼ぶ）のサブテーマとして「就業継続の政策効果に関する研究」を実施している⁴。本報告書は、その平成20年度までの中間とりまとめである。

この研究に先立って、当機構では平成15年度から平成18年度にプロジェクト研究「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」（以下、第1期プロジェクト研究⁵と呼ぶ）を実施し、「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構 2005年）の経歴データを用いて、1986年の男女雇用機会均等法（以下、「均等法」と略す）施行前に初職を開始したコーホートと、均等法施行後に初職を開始したコーホートの第1子出産・育児期の就業継続状況を比較している⁶。

分析結果から、(1)若いコーホートは第1子出産前1年間の退職者が多く、出産時点まで就業継続する女性は増えていないこと（図・序-1）、(2)育児休業制度は単独では就業継続を高める効果がないが、家族・親族の育児援助や保育所の利用と組み合わせられることで就業継続を高める効果があること、(3)家族・親族の育児援助の効果が若いコーホートで低下して

¹ 「就業継続」という言葉には、同じ勤務先での就業継続だけでなく、勤務先は移っても労働市場からは退出せずに就業を続けるという意味合いも含まれる。だが、育児休業の目的は同一勤務先での雇用の継続であるため、以下で特に断りなく「就業継続」という場合は同一勤務先での就業継続を指すことにする。

² 両立支援の対象となる家族的責任には介護も含まれるが、本報告書では育児と仕事の両立に焦点を当てているため、以下で特に断りなく「両立支援」という場合は、仕事と育児の両立支援を指している。

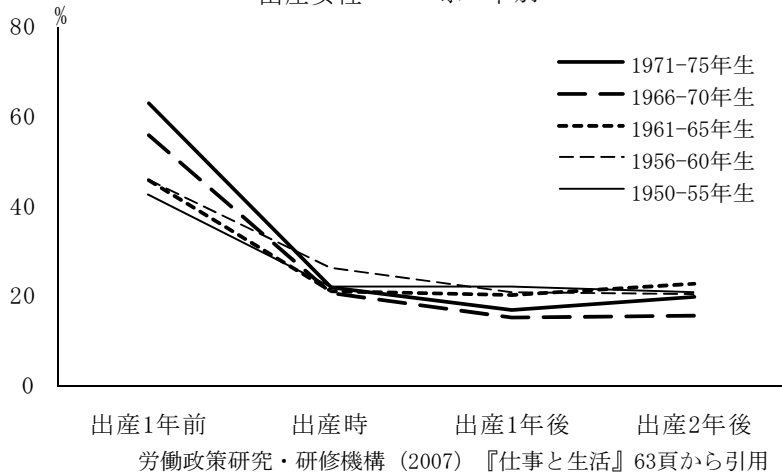
³ 当機構が平成19年度から平成23年度に実施しているプロジェクト研究は7テーマあるが、本報告書で、特に断りなく「第2期プロジェクト研究」という場合は、「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」を指している。なお、本研究テーマは、平成21年度から他のプロジェクト研究テーマと統合されるため、平成21年度以降について「第2期プロジェクト研究」という場合は本研究テーマの後継テーマを指している。

⁴ 第2期プロジェクト研究では、仕事と育児の両立支援に関する研究として、「企業の雇用管理と両立支援に関する研究」もサブテーマとして実施している。同研究では、主として企業の雇用管理に焦点を当てているのに対し、本サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究」では、主として労働者個人に焦点を当てている。

⁵ 当機構が平成15年度から平成18年度に実施したプロジェクト研究は9テーマあるが、本報告書で、特に断りなく「第1期プロジェクト研究」という場合は、「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」を指している。

⁶ 詳細は労働政策研究・研修機構（2006b）、今田・池田（2006）、労働政策研究・研修機構（2007）を参照。

図-序-1 第1子出産前後の雇用就業率
— 出産女性・コーホート別 —



いること、(4) 均等法後の女性の職域拡大にともなう長時間労働や深夜業などの負担から妊娠・出産期の就業継続が難しくなっていること、(5) パートタイマーや契約社員、派遣労働者などの非正規雇用拡大により、2005年の改正育児・介護休業法施行前は育児休業の対象外であった有期契約労働者が若いコーホートで増えていることが示唆された⁷。

第2期プロジェクト研究のサブテーマとして実施する本研究は、これら第1期プロジェクト研究の知見を踏まえて、さらに踏み込んだ調査研究を行い、出産・育児期の就業継続支援の課題を明らかにすることを目的としている。そのスタートにおいて注目したいのは、大企業と中小企業の育児休業制度の普及状況の違いである⁸。

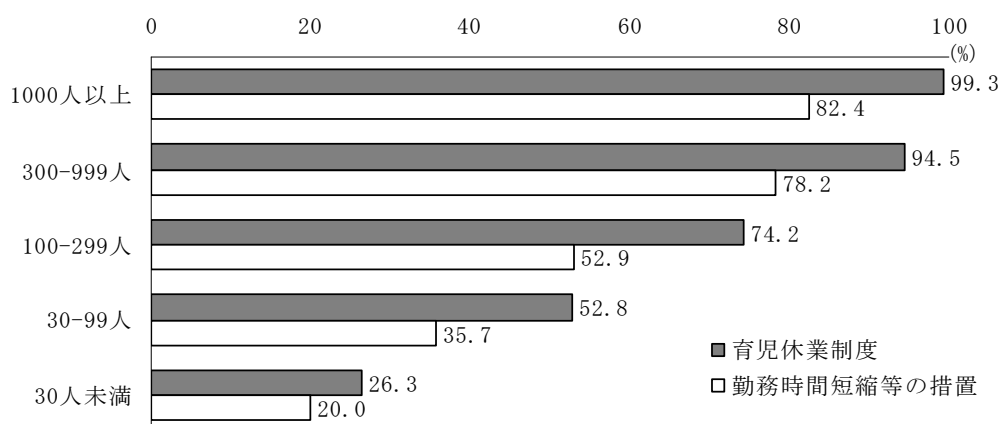
前述のように、第1期プロジェクト研究の分析結果によれば、育児休業制度には家族・親族の育児援助や保育サービスと組み合わせられることで就業継続を高める効果がある⁹。だが、「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省1999年）の二次分析を行った今田・池田（2004）・労働政策研究・研修機構（2006a）によれば、育児休業制度を始めとする両立支援制度の導入率（就業規則等に制度の規定がある割合）は企業規模（企業全体の常用労働者数）の差が大きく、図-序-2にあるように、企業規模300人未満の事業所の導入率は相対的に低い。脇坂（2002）、今田・池田（2004）、労働政策研究・研修機構（2006a）が分析しているように、育児休業法施行後も、育児休業取得者の大多数は勤務先に育児休業制度がある労働者である。これらの知見から、300人未満の企業（以下、300人未満の企業を「中小企業」と呼ぶ）では、今日でも育児休業を取得できない女性が少なくないと予想される。

⁷ 育児・介護休業法の改正により、2005（平成17）年4月から一定の要件を満たす有期契約労働者は育児休業の対象となっているが、分析した調査の実施は2005年6月であり、若いコーホートにおいても大半が改正法施行前に出産していた。改正法施行後の有期契約労働者の育児休業取得状況については、平成18年度から平成19年度に調査研究を行い、労働政策研究・研修機構（2008）に分析結果をとりまとめている。

⁸ 次世代育成支援対策推進法では301人以上の企業に一般事業主行動計画の届け出を義務づけているが、同法改正により2011（平成23）年から、その対象が101人以上に拡大される。こうした政策との関係においても、大企業と中小企業の比較は重要であると考えられる。

⁹ 樋口（1994）、樋口・阿部・Waldfoegel（1997）、森田・金子（1998）、永瀬（2003）などの研究でも、育児休業制度は出産・育児期の就業継続を高めるとされている。

図-序-2 育児休業・勤務時間短縮等の措置の
制度がある事業所の割合
—「平成11年度女性雇用管理基本調査」(労働省 1999年)—



*「勤務時間短縮等の措置」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」「所定外労働免除」「事業所内託児所」「育児経費援助」のいずれかの制度がある割合
*労働政策研究・研修機構(2006)『仕事と育児の両立支援』29頁を元に作成

しかしながら、中小企業における両立支援については、次のような2つの指摘があることに留意する必要がある。1つは、育児休業にともなうコスト負担が重く、中小企業にはその余裕がないというものである¹⁰。もう1つは、仕事と育児の両立支援の実態が大企業と異なっており、中小企業は「制度の整備ではなく、従業員の個別事情に応じた柔軟な対応で克服している」(中小企業庁編 2006:225)という指摘である¹¹。前者は中小企業における両立支援の難しさを指摘し、後者は中小企業における両立支援の行いやすさを指摘している。この点で、両者は相反するように見える。だが、大企業と同じ制度を画一的に導入することは中小企業になじまないという認識は共通している。とりわけ後者の指摘どおり「柔軟な対応」で就業継続できるのであれば、育児休業制度はなくてもよいようにも思える。しかし、その実態を分析した研究はまだ少なく、とりわけ就業継続が最も難しい第1子の出産・育児期において、育児休業制度がなくても就業継続できているかは明らかでない¹²。

留意すべきは、女性の働き方の違いから、大企業と中小企業では就業継続を難しくしている要因が異なる可能性があることだ。前述のように、第1期プロジェクト研究の分析結果か

¹⁰ 脇坂(2001)や森田(2005)は、30人未満の事業所では、育児休業にともなうコスト負担から女性の採用が抑制される可能性があることを指摘している。

¹¹ こども未来財団(2008)は夫婦とも正社員の従業員において、「仕事と育児が両立しやすい」と回答する割合は100人未満の企業の方が高いことを指摘している。だが、その分析対象には退職者が含まれていない。仕事と育児を両立しにくい女性は退職しているために、分析対象から外れている可能性がある。

¹² 中小企業庁編(2006)は、企業調査の結果から、育児休業を取得する割合は大企業ほど高いが、中小企業では出産後に育児休業を取得しないで復職する割合が高く、これらを合計した出産・育児期の企業規模別就業継続率は51-100人規模を底辺とする逆U字型を描くことをデータで示している。しかし、このデータでは、子の出生順位が区別されていない。厚生労働省大臣官房統計情報部(2004)によれば、出産1年前有職女性を100とした場合、出産後も就業継続している割合は第1子が29.9%であるのに対して、第2子以上は43.7%である。また、企業調査では、妊娠していることを明らかにしないで退職した女性など、調査対象企業が把握していない出産・育児期の退職者は分析対象から除外されるというデータの制約もある。

ら、女性の職域拡大にともなう仕事の負担増や若年雇用の非正規化によって、出産・育児期の就業継続を難しくなっていることが示唆された。そのために、育児休業制度が普及している大企業でも就業継続する女性は増えてない可能性がある¹³。反対に、中小企業において育児休業制度がなくても就業継続しやすいとすれば、それはどのような働き方によるものなのか、育児休業以外の側面にも着目して、就業継続の規定要因を明らかにする必要がある。

以上のような問題関心から、本報告書では次の点に着目して、出産・育児期の就業継続状況を企業規模別に比較し、大企業・中小企業それぞれの就業継続支援の課題を整理する。

- ① 育児休業制度と出産・育児期の就業継続の関係は企業規模によって異なるか。
- ② 育児休業制度以外に就業継続を規定する要因は企業規模によって異なるか。

この分析を通じて出産・育児期の就業継続支援の課題を整理し、来年度以降の調査研究の足掛かりとなる知見を示すことが、本報告書の目的である。

2 分析結果の概要

本報告書では、労働政策研究・研修機構において過去に実施した次の2つの調査データの二次分析を行う。

A. 「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」（2007年）の事業所調査¹⁴

B. 「仕事と生活調査」（2005年）

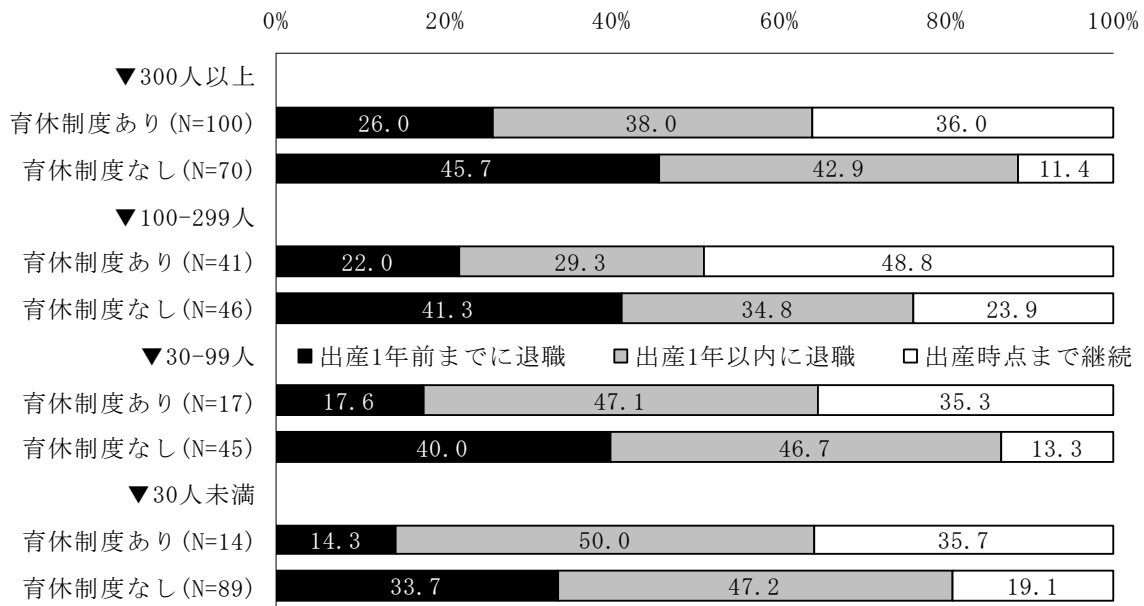
事業所を対象とするAのデータで、企業規模別の育児休業制度実施状況を分析し、個人を対象とするBのデータで、退職割合が最も高い第1子出産・育児期の就業継続状況を、第1期プロジェクト研究の分析と同様にコーホート間で比較する（データ概要は本章末の「分析データの概要」を参照）。これらのデータ分析を通じて、企業と労働者個人の両面から就業継続支援の課題を検討する。分析結果の要点は次のように要約することができる。

- ① 企業規模の大小にかかわらず、勤務先に育児休業制度がない女性は第1子出産前の退職率が高い（図・序-3）。300人未満の中小企業でも育児休業制度がある事業所は増えているが、企業規模30人未満では依然として3割程度に留まっている。だが、30人未満の企業規模でも、男女均等に取り組んでいる事業所の育児休業制度導入率は相対的に高い。
- ② 100人未満の企業では、若いコーホートにおいても育児休業取得者が少なく（図・序-4）、30-99人の企業に勤務する女性は、保育所入所が難しく、親の育児援助の効果が小さい都市部の就業継続率が著しく低い。
- ③ 育児休業取得者の割合が高い300人以上の大企業においても、事務職の就業継続率低下や非正規雇用の拡大によって、若いコーホートの就業継続率が大きく低下している。

¹³ 脇坂（2001）によれば、中小企業は男女均等に取り組んでいる割合も大企業に比べて低い。

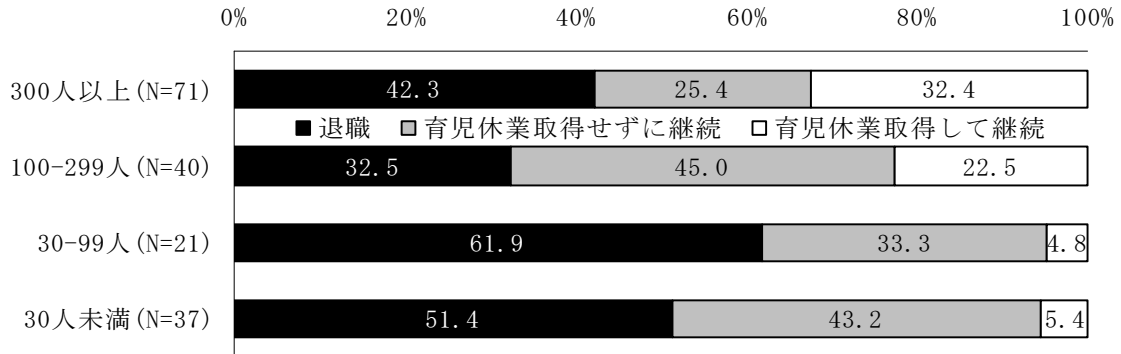
¹⁴ 調査名は「有期契約労働者の…」となっているが、比較対象として雇用期間の定めのない労働者の育児休業制度の有無と育児休業取得状況も取り上げており、有期契約労働者であるか否かを問わず、各事業所の育児休業制度の有無と育児休業取得状況を分析することができる。

図-序-3 第1子出産直前勤務先の退職時期
 -コーホート・企業規模・育児休業制度の有無別-
 (均等法後世代：1961-75年生)



データ：「仕事と生活調査」(労働政策研究・研修機構 2005年)

図-序-4 第1子妊娠・出産期の就業継続と育児休業取得
 -コーホート・企業規模別-
 (均等法後世代：1961-75年生)



分析対象：妊娠時雇用就業者

データ：「仕事と生活調査」(労働政策研究・研修機構 2005年)

これらの分析結果から、出産・育児期に就業継続する女性が増えるために、(1) 育児休業制度が効果的に普及するために、30人未満の企業においては、男女均等の面でも女性労働力の活用を浸透させること、(2) 100人未満の企業の育児休業取得促進とともに、都市部の低年齢児保育の拡充による出産後の円滑な復職のサポートなど、企業と地域社会が連携して就業継続支援を推進すること、(3) 育児休業取得は増えている大企業においても、女性の働き方の変化に対応したさらなる就業継続支援を行うことが、今後の重要な課題といえる。

これらの知見を得た各章の要旨は次のとおりである。

第1章 事業所における育児休業制度の普及状況

「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省1999年）から8年後の2007年に実施した事業所調査のデータを分析し、今日でも育児休業制度の導入率には企業規模による差があるかを検討した。その結果は次のように要約できる。

- ① 300人未満の中小企業の育児休業制度導入率は1999年から2007年にかけて上昇している。なかでも企業規模「30-99人」の育児休業制度導入率の上昇が著しい。
- ② 企業規模「100-299人」の育児休業制度導入率も1999年から上昇し、2007年の導入率は「300-499人」とほぼ同じになっている。だが、今日でも、500人・100人・30人を境に企業規模が小さいほど育児休業制度の導入率は低い。企業規模「30人未満」の育児休業制度導入率はとりわけ低く、約30%に留まっている。

これらの結果から、今日においても、大企業と中小企業における育児休業制度の導入率の差は、両立支援の課題を検討する上で重要な視点であるといえる。

第2章 第1子出産・育児期の就業継続と企業規模

育児休業制度の有無との関係を中心に、第1子出産直前の就業状況と出産・育児期の就業継続との関係をコーホート間で比較した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 企業規模「100-299人」では若いコーホートにおいても継続率が低下していないが、その他の企業規模では継続率が低下している。
- ② コーホートや企業規模にかかわらず、育児休業制度が勤務先のない女性は出産1年前までの退職率が高く、出産時点までの就業継続率は低い。
- ③ 100人以上の企業では妊娠・出産期の女性に占める育児休業取得者の割合が上昇している。特に「300人以上」の育児休業取得割合は高い。しかし、かつて継続率の高かった専門・技術職の継続率低下に加えて事務職の継続率も低下していること、非正規雇用が拡大したことによって「300人以上」の全体的な継続率は前の世代から大きく低下している。
- ④ 100人未満の企業では、若いコーホートでも育児休業取得者の割合が低く、妊娠・出産期の退職率が高い。「30人未満」では、高学歴層や専門・技術職の継続率低下も著しく、全体の継続率は前の世代から大きく低下している。

中小企業においても育児休業制度の普及は重要といえるが、100人未満の企業では育児休業取得が難しいことも分析結果から示唆される。一方、300人以上の大企業では、育児休業取得者は増えているが、依然として就業継続は難しく、女性の働き方の変化に対応したさらなる就業継続支援の充実が課題であるといえる。

第3章 家族・地域社会の両立支援と第1子出産・育児期の就業継続

企業の外の両立支援である保育所や家族・親族の育児援助と第1子出産・育児期の就業継続の関係を、保育所の待機児童数が多い都市部とその他の地域で比較し、この観点から、企

業における就業継続支援の課題を検討した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 都市部で第1子を出産する女性は若いコーホートの方が増えている。「都市部」の就業継続率は年長のコーホートでも低い、若いコーホートではさらに低下している。
- ② 都市部では、その他の地域に比べて、親の育児援助の有無による就業継続率の差が小さく、保育所を利用しない女性の就業継続率が著しく低い。都市部における若いコーホートの継続率は、保育所利用や親の育児援助の有無にかかわらず低下している。
- ③ 30-99人の企業に勤務する女性は都市部の就業継続率が著しく低く、若いコーホートではさらに低下している。一方、100人以上の企業に勤務する若いコーホートの女性では、育児休業制度のみならず0-2歳の低年齢児保育や親の育児援助も就業継続を高める効果があり、都市部とその他の地域の有意な差はない。

30-99人の企業に勤務する都市部の女性の多くは、育児休業取得が難しいだけでなく、保育所利用も難しいために退職している可能性が高い。都市部における就業継続の難しさを緩和するためには、企業における育児休業取得促進とともに、低年齢児保育拡充など、出産後の円滑な復職を可能にする地域社会のサポートも重要であることが示唆される。

第4章 事業所における女性労働力活用の取組みと育児休業制度

中小企業における効果的な育児休業制度の普及と休業取得促進の課題を明らかにするため、事業所データを用いて、男女均等や次世代法行動計画の策定など、女性労働力活用の取組みと育児休業制度の関係を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① これから出産・育児期を迎える可能性が高い40歳未満の女性がいる事業所でも、企業規模が小さいほど育児休業制度の導入率は低く、30人未満では約40%に留まっている。
- ② 30人未満の企業規模においても、男女均等に取り組んでいる事業所は、育児休業制度導入率が高く、育児休業取得者のいる割合も高い。
- ③ 次世代法行動計画を策定している企業では300人以上だけでなく、100-299人と30-99人の企業規模でもすべての事業所に育児休業制度があり、100-299人と30-99人の企業規模では育児休業取得者がいる割合も高い。
- ④ ニーズ調査や労使協議などの方法で従業員の両立支援ニーズを把握している事業所は、企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度の導入率が高く、300人未満の企業規模では育児休業取得者がいる割合も高い。しかし、ニーズを把握している事業所の割合は企業規模が小さいほど低く、300人未満の企業規模では3割未満に留まっている。

中小企業に育児休業が定着するためには、個々の企業が従業員のニーズを把握することに加えて、100-299人と30-99人では、次世代法行動計画のような両立支援の自主的取組みを促すこと、30人未満では男女均等の取組みを推進することが効果的であるといえる。

3 分析データの概要

① 「仕事と生活調査」(2005年)

調査対象：全国の30～54歳男女4,000人とその配偶者

質問項目：職業経歴・育児歴・介護歴などの経歴を中心とした仕事と生活の状況

標本抽出方法：層化2段無作為抽出法

調査方法：対象者本人は個別面接法、配偶者は留め置き記入依頼

調査時期：平成17年6月17日～7月18日

調査実施：調査会社（社団法人新情報センター）に委託

回収：本人2,465件・配偶者1,432件

（本人回収率57.9%。予備サンプル230件を含む。）

※調査の詳細は労働政策研究・研修機構（2006b）を参照。

② 「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」事業所調査（2007年）

調査対象：常用労働者5人以上を雇用している全国の民営事業所9,895事業所

質問項目：有期契約労働者及び雇用期間の定めのない労働者の育児休業制度の有無と
育児休業取得状況、有期契約労働者の契約内容・活用状況、女性労働力活
用の取組みなど

標本抽出方法：産業・事業所規模ごとの抽出率にもとづいて抽出

※「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）に倣って抽出

調査票の配付・回収方法：郵送による配付・回収。記入は自記式。

※調査票の配付・回収は株式会社日経リサーチに委託。

調査時期：平成19年7月19日～8月3日

回収：事業所調査2,457件（回収率25.1%。対象外が明らかな94件は除く）

※調査の詳細は労働政策研究・研修機構（2008）を参照。

第1章 事業所における育児休業制度の普及状況 －企業規模との関係を中心に－

1 はじめに

勤務先の育児休業制度の規定の有無にかかわらず、労働者は育児・介護休業法にもとづいて育児休業を取得することができる。だが、脇坂（2002）、今田・池田（2004）、労働政策研究・研修機構（2006a）が分析しているように、育児休業取得者の大多数は勤務先に育児休業制度がある労働者である。労働者が育児休業を取得しやすい職場環境をつくるために、まず就業規則などに育児休業制度の規定をもうけることが重要といえる。

育児休業制度がある企業も育児休業法施行後に増えた¹。だが、1999年の「女性雇用管理基本調査」（労働省）の二次分析を行った今田・池田（2004）や労働政策研究・研修機構（2006a）によれば²、育児休業制度の有無は企業規模（企業全体の常用労働者数）による差が大きく、企業規模300人未満では育児休業制度がある事業所の割合（以下、制度がある事業所の割合を「導入率」と呼ぶ）が相対的に低い。しかし、その後も育児休業制度がある事業所は増えており、300人未満の企業でも育児休業制度が普及している可能性がある。

「女性雇用管理基本調査」では、2002年と2005年にも育児休業制度の実施状況を調査しているが、この2回は企業規模を調査していない。そこで、「女性雇用管理基本調査」と比較可能な設計で2007年に実施し、企業規模別の分析³が可能な「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」（労働政策研究・研修機構 2007年。以下、JILPT2007年事業所調査と呼ぶ）のデータで、今日の育児休業制度の普及状況と企業規模の関係を分析しよう⁴。

2 企業規模別育児休業制度の有無

企業規模別の育児休業制度の有無を分析しよう。図1-2-1に、育児休業制度がある事業所の割合（導入率）を企業規模別に示す。全事業所を100%とする育児休業制度導入率は57.3%であるが⁵、企業規模による差があることを分析結果は示している。

¹ 育児休業法制定直前の1990年に実施された「女子雇用管理基本調査」（労働省）において、事業所規模30人以上の事業所のうち育児休業制度の規定があるのは21.9%であった。それが、同法施行直後の1993年に行われた「女子雇用管理基本調査」（労働省）では同じ30人以上の事業所規模で50.8%に上昇している。

² 以下、特に断りなく「1999年の調査」という場合は1999年の「女性雇用管理基本調査」を指している。

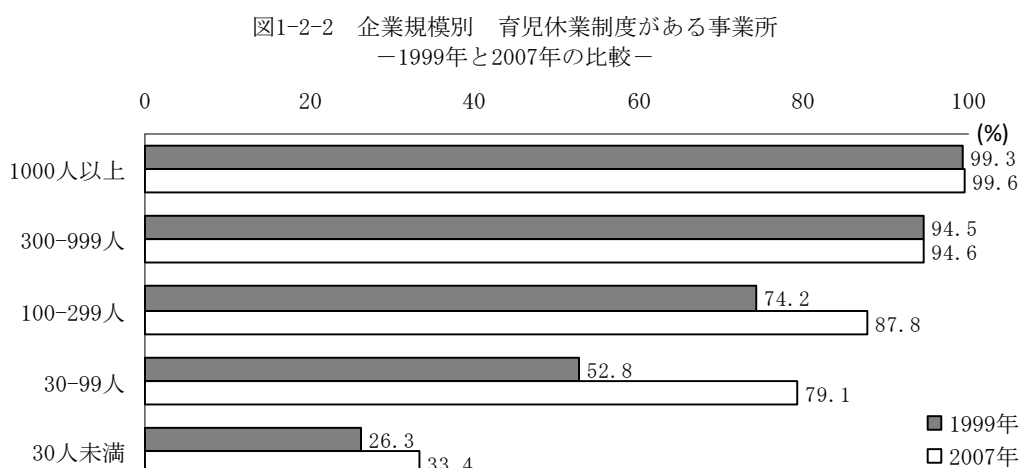
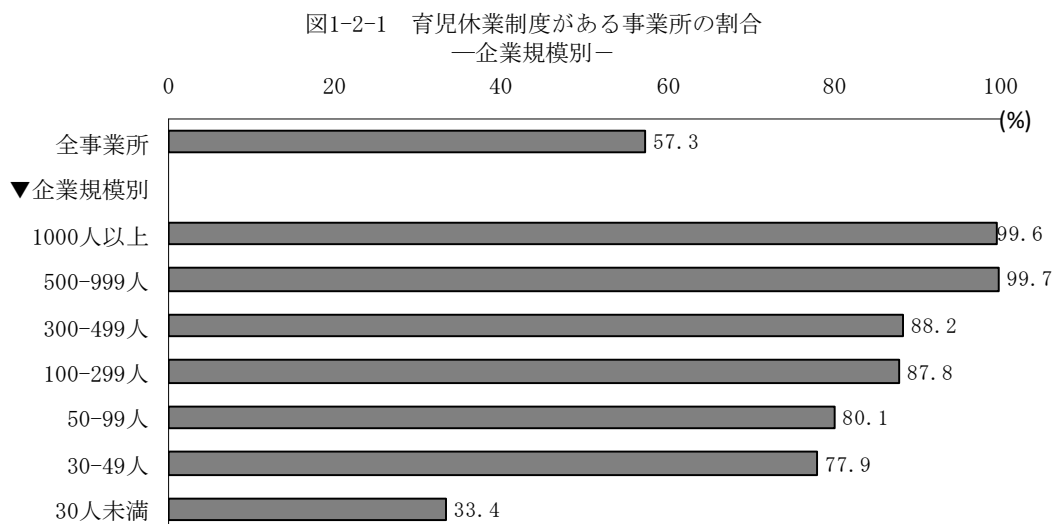
³ 本報告書では、事業所規模（調査対象事業所単体の常用労働者数）の分析は行わないため、特に断りなく「規模」という場合は企業規模を指している。

⁴ 同調査は調査対象や標本抽出方法を「女性雇用管理基本調査」に倣って実施している。「有期契約労働者の」とタイトルにあるが、比較対象として正社員など雇用期間の定めのない労働契約の労働者の育児休業についても質問しており、調査対象事業所全体の育児休業制度の実施状況と取得状況を知ることができる。なお、以下の分析結果は、回収データを産業・事業所規模別の抽出率にしたがって復元したものである。

⁵ 「平成17年度女性雇用管理基本調査」（厚生労働省 2005年）において育児休業制度がある事業所の割合は全事業所の61.6%であり、ここに示している値よりも高い。時系列で比較しても、同調査で育児休業制度がある事業所の割合は一貫して上昇しており、2005年以降に育児休業制度の導入率が下降しているとは考えに

企業規模別の導入率をみよう。大まかにいえば、500人、100人、30人を境に差があり、企業規模が小さいほど育児休業制度の導入率は低い。企業規模の大きい事業所から結果を読もう。「1000人以上」と「500-999人」では99%を超えており、ほぼすべての事業所に育児休業制度がある。これに比べて「300-499人」の育児休業制度導入率は約88%と約10ポイント低い。「100-299人」は「300-499人」とほぼ同じである。その下は「50-99人」と「30-99人」が同じくらいの導入率で、「100-299人」よりやや低い。だが、これら30人以上の規模では、「30-49人」でも約8割に育児休業制度がある。これに比べて、「30人未満」の育児休業制度導入率は突出して低く33.4%に留まっている。

1999年の「女性雇用管理基本調査」（労働省）に比べて、300人未満の企業規模でも育児休業制度がある事業所は増えているか、図1-2-2に1999年「女性雇用管理基本調査」と



1999年：「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省）

2007年：「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」（労働政策研究・研修機構）

く。本章の分析データの調査対象事業所や標本抽出方法は「女性雇用管理基本調査」に倣っているが、回収率は「女性雇用管理基本調査」よりも低い。そのことが、こうした結果の違いに表れていると考えられる。

JILPT2007年事業所調査の企業規模別の育児休業制度導入率を比較した結果を示す⁶。

企業規模 300 人以上（「1000 人以上」と「300-999 人」）の育児休業制度導入率は 1999 年の時点で 90%を超えており、その割合は 2007 年もほぼ同じである。対して、300 人未満の事業所では、「100-299 人」「30-99 人」「30 人未満」のいずれにおいても、1999 年から 2007 年にかけて育児休業制度の導入率が上昇している。なかでも「30-99 人」は上昇幅が大きく、約 30 ポイントの上昇である。「100-299 人」も 10 ポイント以上の上昇である。その結果として、先の図 1-2-1 に示したように、「100-299 人」と「300-499 人」の育児休業制度導入率は差がなくなったと考えることができる。「30 人未満」は「30-99 人」「100-299 人」に比べれば上昇幅は小さいが、それでも 7.1 ポイントの上昇である。育児休業制度の普及状況において、企業規模 300 人以上と 300 人未満の差は、1999 年から 2007 年の 8 年間に縮小したことがうかがえる。

3 産業別育児休業制度の有無

1999 年に比べれば、300 人未満の中小企業でも育児休業制度の普及は進んでいる。だが、今日でも企業規模 100 人未満の育児休業制度導入率は相対的に低い。30 人未満の導入率は特に低く、約 3 割に留まっている。ここで留意したいのは、企業規模が業種によって異なることである。

表 1-3-1 に産業別企業規模構成割合を示す。「電気・ガス・熱供給・水道業」は半数の事業所が企業規模「1000 人以上」である。「金融・保険業」も企業規模が大きく、500 人以上が約 60%を占める。「複合サービス事業」は「300-499 人」の割合が最も高く、300 人以上と 300 人未満がほぼ半々である。その他の業種では 50%以上が 300 人未満であり、「運輸業」は 70%以上が 100 人未満、表の「情報通信業」から下の業種では「30 人未満」が 50%以上を占める。前節に示した企業規模別の差は業種の違いが反映されている可能性がある。

表1-3-1 産業別企業規模構成割合 (%)

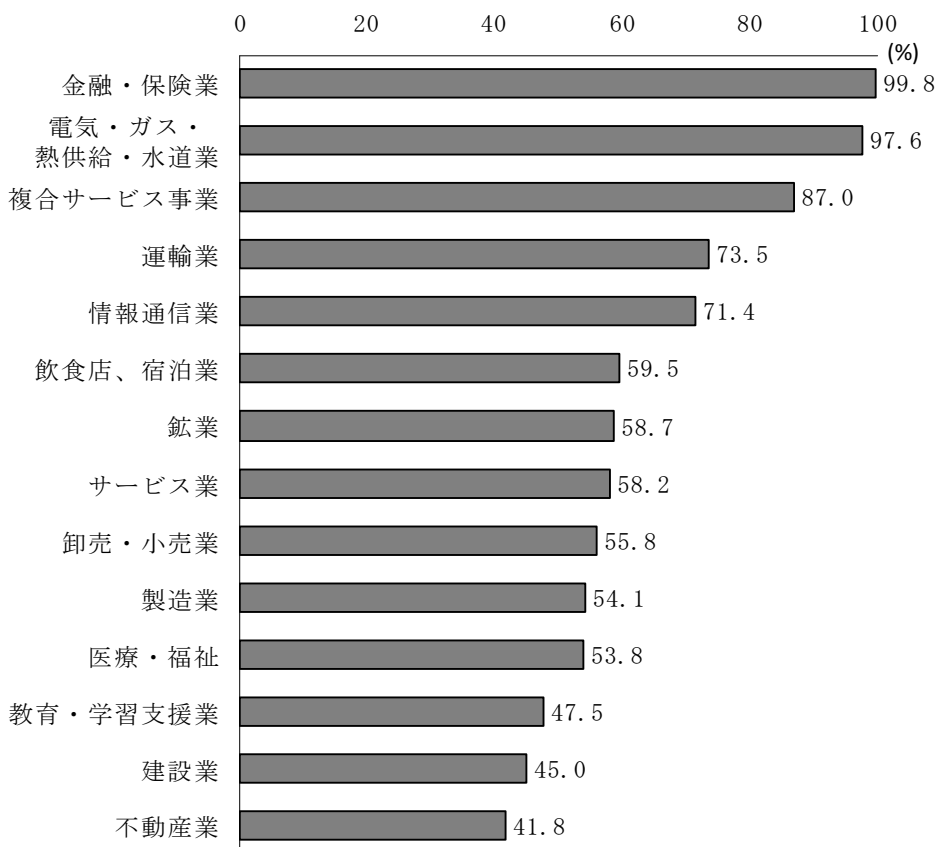
	1000人以上	500-999人	300-499人	100-299人	50-99人	30-49人	30人未満	合計
電気・ガス・熱供給・水道業	50.8	1.4	0.0	15.3	6.6	13.8	12.0	100
金融・保険業	42.5	23.6	6.0	12.5	2.6	1.2	11.6	100
複合サービス事業	10.6	15.9	33.0	14.1	7.4	1.8	17.3	100
飲食店・宿泊業	11.1	0.0	10.2	21.8	19.5	11.1	26.3	100
運輸業	5.3	2.2	2.3	17.1	21.8	13.2	38.1	100
情報通信業	9.6	3.1	10.4	7.1	11.1	6.2	52.4	100
卸売・小売業	5.2	9.0	2.9	8.7	12.0	8.9	53.2	100
製造業	4.7	1.7	2.1	10.8	12.5	10.2	57.9	100
サービス業	12.5	2.1	2.3	7.0	9.7	7.6	58.7	100
医療・福祉	1.2	0.7	1.5	8.7	14.3	13.7	59.9	100
教育・学習支援業	2.9	2.0	4.0	18.7	11.0	0.2	61.2	100
飲業	1.1	4.4	0.2	8.5	9.3	12.4	64.2	100
建設業	5.6	0.2	0.4	6.8	12.0	9.1	65.8	100
不動産業	5.3	0.9	0.6	1.8	1.3	5.4	84.7	100

⁶ 1999 年「女性雇用管理基本調査」の結果は、労働政策研究・研修機構（2006a）からの引用である。

この観点から、産業別の育児休業制度導入率もみてみよう。図 1-3-1 は育児休業制度の導入率を産業別に示している。「金融・保険業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」の育児休業制度導入率は 95%を超えている。次いで高いのは 87.0%の「複合サービス事業」である⁷。対照的に、「教育・学習支援業」「建設業」「不動産業」は 50%未満である。前述のように、「金融・保険業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」は企業規模 500 人以上の割合が高い。「複合サービス事業」も約半数の事業所が企業規模 300 人以上である。育児休業制度の導入率が低い「教育・学習支援業」と「建設業」は約 60%が「30 人未満」であり、「不動産業」は 84.7%が「30 人未満」である。また、育児休業制度の導入率が 50%台の業種のうち「鉱業」「サービス業」「卸売・小売業」「製造業」「医療・福祉」は「30 人未満」が 50%を超えている。

これらの結果から、企業規模の大きい業種は育児休業制度の導入率が高いという関係を読み取ることができる。しかしながら、クロス集計では、育児休業制度の導入率の差が、業種によるものなのか、企業規模によるものなのか、区別することが難しい。そこで、両者を区別するため、次節で多変量解析を行おう。

図1-3-1 育児休業制度がある事業所の割合
—産業別—



⁷ 「平成 17 年度女性雇用管理基本調査」においても、「金融・保険業」は 97.5%、「電気・ガス・熱供給・水道業」99.1%であり、産業大分類でこの 2 業種のほかに 90%を超える業種はない。また、同調査でもこの 2 業種に次いで高いのは 89.6%の「複合サービス事業」である。

4 育児休業制度の有無の規定要因

分析方法はロジスティック回帰分析を用いる。ロジスティック回帰分析は、ある事象が起こる確率を予測するための方法であり、次のような式として表される。

$$\log (P/1-P) = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad (1)$$

Pは事象が発生する確率。ここでの課題でいうと育児休業制度がある確率である。ロジスティック回帰分析は、育児休業制度がない確率（1 - P）に対する、育児休業制度がある確率Pの比率、つまり見込み（P/1 - P）を、X₁、X₂……X_n等の説明変数で予測する。(1)式はこの見込みを対数の形で定式化したものである。

この方法に従って、被説明変数の育児休業制度は、「あり」を1、「なし」を0とする。説明変数は産業と企業規模であるが、どちらもカテゴリー変数とし、産業は「製造業」、企業規模「30人未満」をベンチマーク（基準カテゴリー）とする。これらの説明変数がプラスの効果を示しているほど、育児休業制度がある確率は高いといえる。

表1-4-1に分析結果を示す。プラスに有意な効果を示している値に網掛けをしている。

まず指摘したいのは、企業規模をコントロールしても産業の効果があることだ。「鉱業」「電

表1-4-1 育児休業制度の有無の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数	育児休業制度の有無（あり=1, なし=0）		
	係数値	標準誤差	オッズ比
業種（ベンチマークは製造業）			
鉱業	.533 **	.094	1.704
建設業	-.261 **	.018	.770
電気・ガス・熱供給・水道業	2.509 **	.246	12.297
情報通信業	.718 **	.036	2.050
運輸業	.462 **	.028	1.587
卸売・小売業	-.059 **	.016	.942
金融・保険業	5.059 **	.239	157.449
不動産業	.444 **	.030	1.559
飲食店・宿泊業	-.785 **	.025	.456
医療・福祉	.063 **	.018	1.065
教育・学習支援業	.119 **	.033	1.126
複合サービス事業	1.220 **	.064	3.387
サービス業	.210 **	.017	1.233
企業規模（ベンチマークは30人未満）			
1000人以上	6.077 **	.113	435.747
500-999人	6.413 **	.193	609.471
300-499人	2.660 **	.036	14.293
100-299人	2.724 **	.021	15.248
50-99人	2.161 **	.016	8.678
30-49人	2.023 **	.017	7.557
定数	-.753 **	.012	.471
χ ² 乗	97693.683 **		
自由度	19		

**1%水準で有意 *5%水準で有意

気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業」「金融・保険業」「不動産業」「医療・福祉」「教育・学習支援業」「複合サービス事業」「サービス業」がプラスの効果を示している。オッズ比で効果の大きさを比較すると、「金融・保険業」が最も高く、次に「電気・ガス・熱供給・水道業」が高い。3番目に高いのは「複合サービス事業」である。

先の表 1-3-1 でみたように、「金融・保険業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」は企業規模 300 人以上の割合が高い。だが、企業規模にかかわらず、これらの業種は、他の業種よりも育児休業制度がある確率が高いことを分析結果は示している。反対に、クロス集計結果において育児休業制度の導入率が低かった「建設業」は、ここでの分析結果も、「製造業」に比べて有意にマイナスであり、オッズ比は最も低い。「建設業」は「30 人未満」が約 6 割を占めていたが、その影響を除いても、他の業種より育児休業制度がある確率は低いことを分析結果は示している。

一方、「不動産業」や「教育・学習支援業」については、クロス集計とは異なる結果を、ここで分析結果は示している。先の図 1-3-1 のクロス集計において、これらの育児休業制度の導入率は「製造業」よりも低かった。だが、表 1-4-1 で企業規模をコントロールすると、「製造業」よりも育児休業制度がある確率は高いことを分析結果は示している。これらの業種は「30 人未満」の割合が高いため、クロス集計では導入率が低く表れていたといえる。また、クロス集計の育児休業制度導入率は、「製造業」より「飲食店、宿泊業」の育児休業制度の導入率が高いことを示していたが、ここでの効果はマイナスである。この業種のクロス集計結果にも企業規模の効果が含まれていたと考えることができる。

次に企業規模の効果をみよう。いずれの企業規模もプラスの有意な効果を示しており、「30 人未満」に比べて、育児休業制度がある確率は高いといえる。企業規模ごとのオッズ比を比較すると、500 人と 100 人を境に規模が大きいほど値が高くなっている。図 1-2-1 のクロス集計結果にも表れていたが、産業の効果をコントロールしても、500 人・100 人・30 人を境に育児休業制度普及状況に差があることを分析結果は示している。

また、企業規模と産業のオッズ比を比較すると、次のような点で、産業よりも企業規模の効果が大きいといえる。産業のなかでオッズ比が最も大きい「金融・保険業」は約 65%が 500 人以上であるが、「金融・保険業」と企業規模 500 人以上（「1000 人以上」と「500-999 人」）のオッズ比を比較すると企業規模の方が高い。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」の半数が企業規模 1000 人以上であるが、「電気・ガス・熱供給・水道業」と企業規模 1000 人以上のオッズ比を比較するとやはり企業規模の方が高い。その他の業種と企業規模ごとのオッズ比を比べると、いずれも企業規模の方が高い。

こうした分析結果から、今日でも育児休業制度の有無は企業規模によって規定されるところが大きいといえる。

5 まとめ

企業規模との関係に着目して、育児休業制度の普及状況を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 300人未満の中小企業の育児休業制度導入率は1999年から2007年にかけて上昇している。なかでも企業規模「30-99人」の育児休業制度導入率の上昇が著しい。
- ② 企業規模「100-299人」の育児休業制度導入率も1999年から上昇し、2007年の導入率は「300-499人」とほぼ同じになっている。だが、今日でも、500人・100人・30人を境に企業規模が小さいほど育児休業制度の導入率は低い。企業規模「30人未満」の育児休業制度導入率はとりわけ低く、約30%に留まっている。

1999年の「女性雇用管理基本調査」を分析した今田・池田（2004）や労働政策研究・研修機構（2006a）の分析結果に比べて、300人未満の企業規模においても育児休業制度の導入率は上昇しており、中小企業においても育児休業制度の普及は進みつつあることがうかがえる。なかでも企業規模「30-99人」の育児休業制度導入率は1999年から30ポイント近く上昇しており、導入率の上昇が著しい。

企業規模「100-299人」の育児休業制度導入率も1999年から10ポイント以上の上昇であり、今日では約9割の事業所に育児休業制度がある。次世代法が改正され、行動計画の届出義務が301人以上から101人以上に拡大されるが、「100-299人」の育児休業制度の導入率は「300-499人」とほぼ同じになっている。

育児休業制度の普及に関する今後の動向において重要なポイントになると考えられるのは、「30人未満」の企業規模である。今日でも育児休業制度の導入率に企業規模の差はあるが、30人以上の企業規模では、小規模の「30-99人」においても、約8割の事業所に育児休業制度がある。対して、「30人未満」では、育児休業制度がある割合が依然として約3割に留まっている。この規模でも1999年に比べれば、育児休業制度の導入率は上昇している。だが、その上昇幅は10ポイント未満であり、「30-99人」「100-299人」に比べて小さい。

しかしながら、序章でも述べたように、中小企業では育児休業を取得せずに復職する女性が多く、企業の柔軟な対応により育児休業制度はなくても就業継続できているという指摘がある（中小企業庁編 2006）。出産・育児期に就業継続する女性が増えるために、中小企業においても育児休業制度の普及が重要といえるか検討するため、次章以降で、個人調査である「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構 2005年）を分析し、出産・育児期の就業継続の規定要因を企業規模別に比較することにしよう。

第2章 第1子出産・育児期の就業継続と企業規模

1 はじめに

中小企業においても育児休業制度の導入率は上昇しているが、その割合は大企業に比べてまだ低い。特に30人未満の企業規模では依然として育児休業制度の導入率が約3割に留まっている。だが、中小企業では個々の労働者に柔軟に対応しているため、育児休業制度がなくても就業継続しやすいという指摘がある。出産・育児期に就業継続する女性が増えるために、中小企業においても育児休業制度の普及が重要といえるかを検討するため、本章では、労働者個人を対象とするデータを分析する。

分析にあたり、育児休業制度の有無のみならず、大企業と中小企業における女性の働き方の違いにも着目したい。第1期のプロジェクト研究の分析結果は、均等法後の女性の職域拡大にともなう長時間労働や深夜業などの負担や、若年層における非正規雇用の拡大が、若いコーホートの就業継続を難しくしていることを示唆していた（労働政策研究・研修機構2007）。育児休業制度の有無とともに、職種や雇用形態など、女性の働き方と就業継続の関係を多角的に検討する観点から、大企業と中小企業の就業継続状況を比較したい。

なお、前章の育児休業制度導入率の分析結果を踏まえて、以下で「大企業」とは企業規模300人以上の企業、「中小企業」とは300人未満の企業を指すことにする。また、「中小企業」のなかでも100人と30人を境に育児休業制度の導入状況は異なることから、中小企業を「100-299人」「30-99人」「5-29人」の3つに分けて分析する。したがって、企業規模のカテゴリーは「300人以上」「100-299人」「30-99人」「30人未満」の4カテゴリーとなる。以下では、「100-299人」を「中企業」と呼び、100人未満を「小企業」と呼ぶ。

使用するデータは「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構2005年）である。この調査の経歴データから、退職者の最も多い第1子のお産・育児期の就業継続状況を分析する。調査対象は「1950-55年生」「1956-60年生」「1961-65年生」「1966-70年生」「1971-75年生」の5コーホートに区分できるが、真ん中の「1961-65年生」は1986年の均等法施行後に初職を開始した最初の世代であるとともに、育児休業法後に結婚・お産・育児期を迎えた最初の世代でもある（労働政策研究・研修機構2006b）。そこで、労働政策研究・研修機構（2006b）や労働政策研究・研修機構（2007）と同様に、年長の「1950-55年生」「1956-60年生」を「均等法前世代」とし、若い「1961-65年生」「1966-70年生」「1971-75年生」を「均等法後世代」として、これら2つの世代を比較する。育児休業法施行後の就業継続支援の課題を明らかにするため、本報告書で主として着目するのは「均等法後世代」（1961-65年生）であるが、課題をより明確にする目的から比較対象として、「均等法前世代」（1950-60年生）の分析結果もあわせて検討する。

2 第1子出産直前勤務先の企業規模と出産前の退職状況

さっそく第1子出産・育児期の就業継続と勤務先企業規模の関係を分析しよう。

図2-2-1は第1子出産直前勤務先の企業規模をコーホート別に示している。どちらの世代も「300人以上」が約4割である。コーホート間で比較すると、若いコーホートの方が「100-299人」が高く、「30人未満」はやや低くなっている。この点では、「均等法後世代」の方が企業規模の大きい勤務先で出産・育児期を迎える割合が高い。だが、若いコーホートでも約25%は「30人未満」であり、これに「30-99人」を足すと100人未満の小企業に勤務する女性は約4割になる。小企業で出産・育児期を迎える女性も少なくないといえる。

次に、企業規模別の就業継続状況をみよう。序章の図・序-1に示したように、出産・育児期に退職する女性の多くが出産前に退職している。特に若いコーホートでは出産前1年間の退

図2-2-1 第1子出産直前勤務先企業規模比率
—コーホート別—

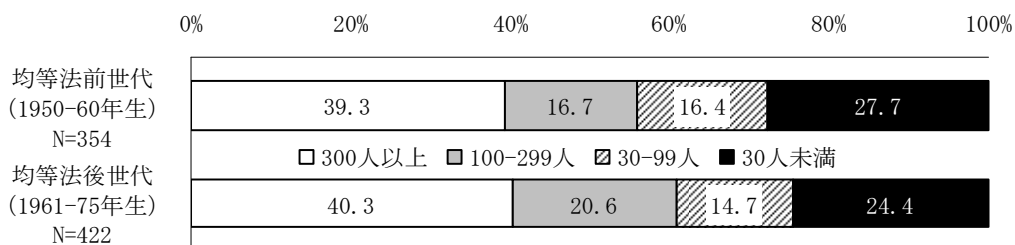
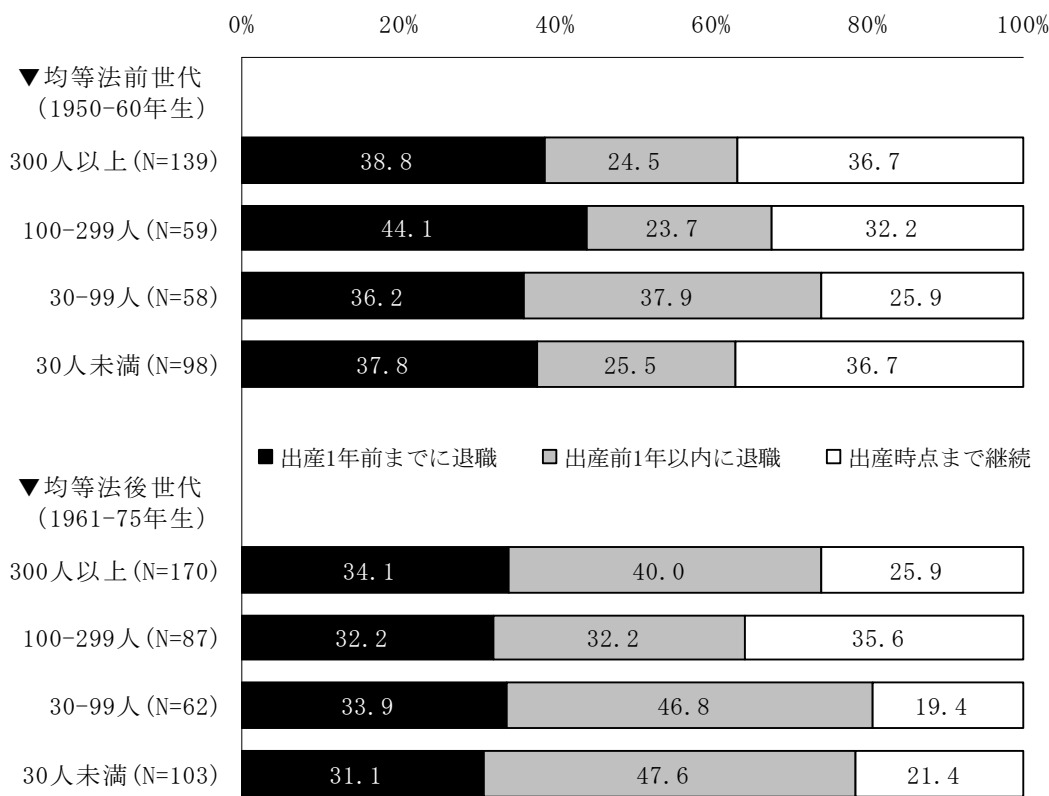


図2-2-2 第1子出産直前退職時期比率
—コーホート・企業規模別—



職率が高い。そこで、図 2-2-2 に第 1 子出産前の退職時期として「出産 1 年前までに退職¹」「出産前 1 年以内に退職」「出産時点まで継続」の割合を企業規模別に示す。結果のポイントを先に述べれば、「均等法前世代」に比べて、若いコーホートの「出産時点まで継続」の割合（グラフの白い帯、以下「継続率」と略す）が、「30 人未満」「30-99 人」の小企業と「300 人以上」の大企業の双方で低下している。

「均等法前世代」（1950-60 年生）からみよう。出産時点までの継続率は、規模が最も小さい「30 人未満」と最も大きい「300 人以上」が高く、両者はほぼ同じ割合を示している。30 人以上の各企業規模では、「300 人以上」に次いで「100-299 人」が高く、「30-99 人」が最も低い。中小企業のうち、「100-299 人」「30-99 人」は 300 人以上の大企業よりも就業継続していないが、「30 人未満」では大企業と同じくらい就業継続しているといえる。

その「30 人未満」と「300 人以上」の継続率が、「均等法後世代」（1961-75 年生）では、前の世代から大きく低下している。これらの規模でも、「出産 1 年前までに退職」は前の世代より低い。しかし、妊娠期に相当する「出産前 1 年以内」の退職率が高く、その結果として継続率が前の世代より低くなっている。「30-99 人」の継続率も前の世代より低い。

若いコーホートで継続率が最も高いのは「100-299 人」である。その割合は前の世代よりわずかに高いが、「上昇している」とまではいえない。だが、低下はしていないといえる。「均等法後世代」では、中小企業のうち、「100-299 人」の中企業において 300 人以上の大企業より就業継続しているといえる。だが、「100-299 人」の次に継続率が高いのは「300 人以上」であり、これに比べて「30-99 人」と「30 人未満」の継続率はやや低い。100 人未満の小企業については大企業より就業継続しているとはいえない。

にもかかわらず、「中小企業では仕事と育児を両立しやすい」といわれる背景には、出産前に退職した女性の再就職状況が関係している。図 2-2-3 に、第 1 子出産前に退職した女性の最初の再就職先企業規模を示す²。

先の図 2-2-1（第 1 子出産直前の勤務先企業規模）に比べると「均等法前世代」「均等法後世代」とも、「300 人以上」「100-299 人」が低く、「30-99 人」「30 人未満」が高い。どちらのコーホートでも最も高いのは「30 人未満」である。その割合は「均等法後世代」でやや低下しているが、代わって「30-99 人」が上昇しており、企業規模 100 人以上と 100 人未満で大きく分けると、100 人未満の割合は「均等法後世代」でもほとんど変わっていない。どちらのコーホートにおいても、約 65%の女性が 100 人未満の小企業に再就職している。

¹ 「出産 1 年前までに退職」のうち「均等法前世代」では 68.4%、「均等法後世代」では 64.4%が結婚時点に無職である。初婚から第 1 子出産までの平均年数は「均等法前世代」が 1.91 年、「均等法後世代」が 1.86 年であることとあわせて考えると、ここでの「出産 1 年前までに退職」の多くが結婚で退職していると考えられることができる。結婚と出産は別々のライフイベントであるが、日本では両者の結びつきが強く、出産を見越して結婚時に退職する女性が少なくない。こうした状況を踏まえて、ここでは「出産 1 年前までに退職」も分析対象に含めて就業継続の課題を検討することにしたい。

² ここでの「再就職」には、正規雇用だけでなく非正規雇用での就職も含まれている。

図2-2-3 第1子出産後最初の勤務先企業規模比率
—コーホート別—

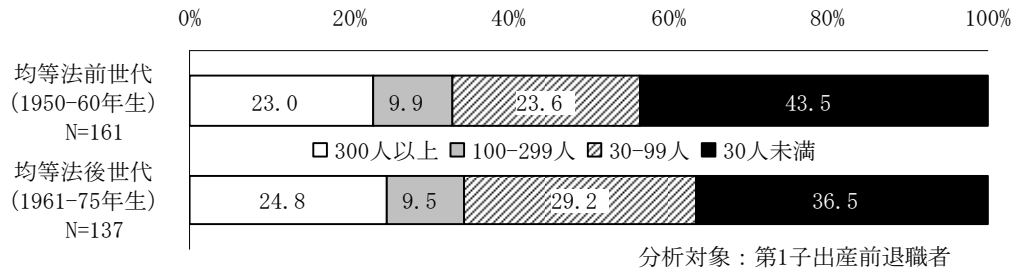
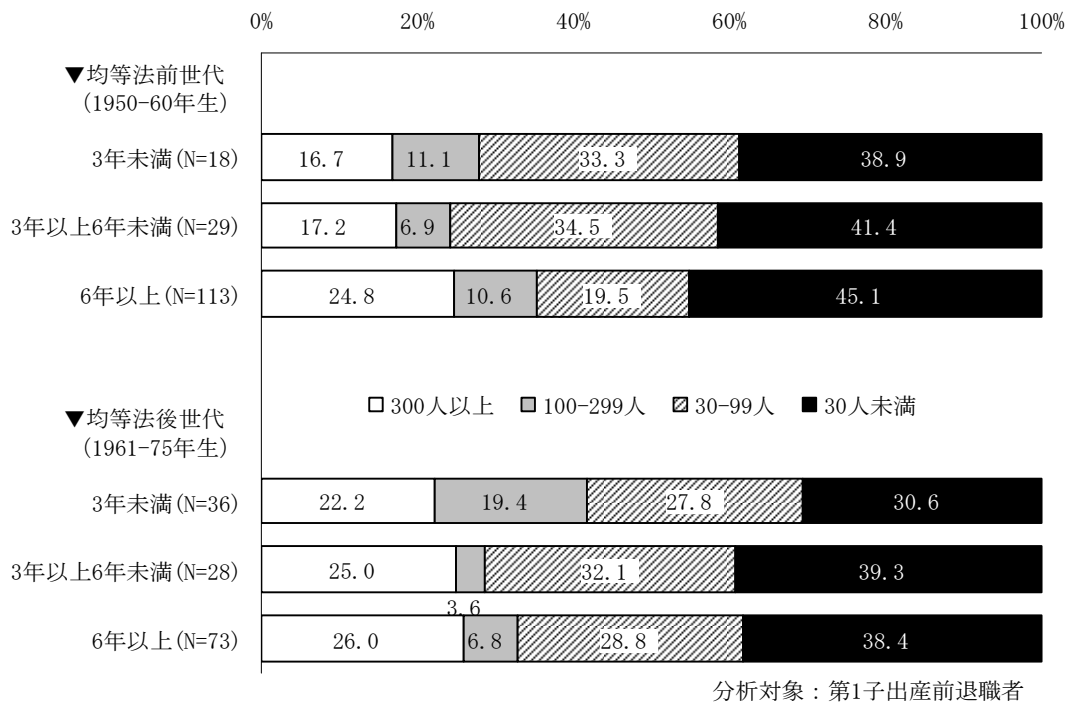


図2-2-4 第1子出産後最初の勤務先企業規模比率
—コーホート・第1子出産から再就職までの期間別—



再就職時点の第1子の年齢と再就職先企業規模との関係もみておこう。第1子出産時点から再就職までの期間別に出産後最初の勤務先の企業規模を図2-2-4に示す。再就職までの期間は、いわゆる「3歳児神話」の目安である3年と第1子就学の目安である6年で分けている。「均等法前世代」では、第1子出産から6年未満（「3年未満」と「3年以上6年未満」）で再就職した層で100人未満の企業への再就職が70%を超えている。若いコーホートでは、「3年未満」の「300人以上」「100-299人」が前の世代よりも高くなっている。だが、割合としては「均等法後世代」においても100人以上よりも100人未満の方が高い。「3年以上6年未満」で小企業に再就職する割合は前の世代とほぼ同じである。若いコーホートにおいても、未就学児の子をもつ女性の再就職先の多くは小企業であることがうかがえる。

これらの結果から、「子育て中の女性が再就職しやすい」（中小企業庁編 2006:222）という意味では、大企業よりも100人未満の小企業の方が育児期に働きやすい職場といえる。し

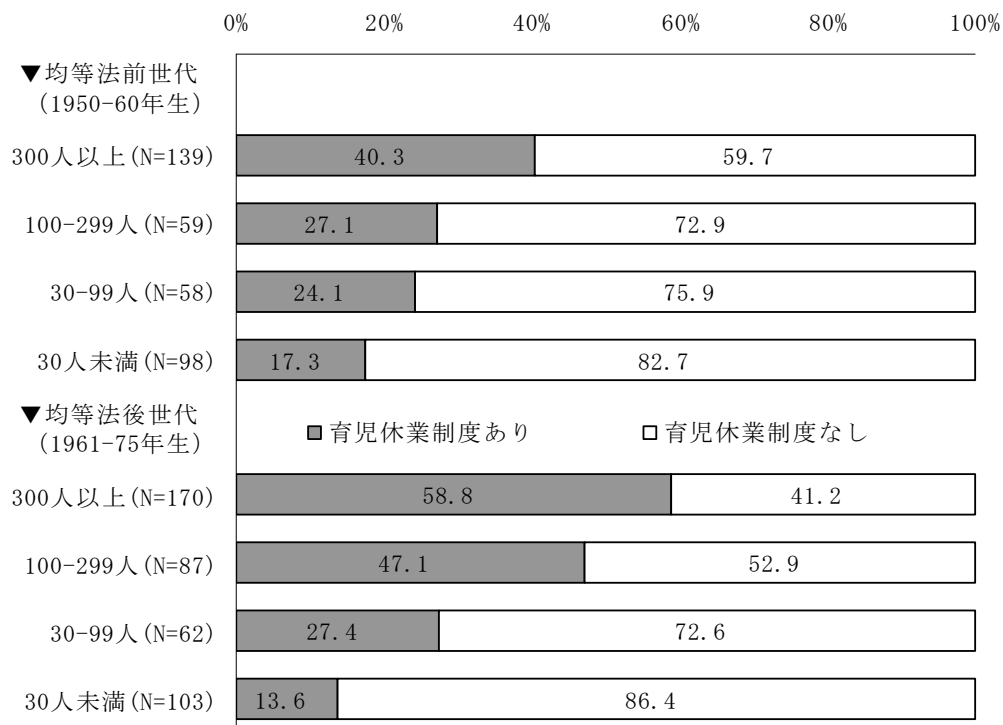
かし、就業継続は小企業でも難しい。再就職した女性においても仕事と育児の両立は課題であるが、それは育児がある程度一段落した時期の課題である。対して、就業継続するためには、妊娠・出産から乳児期という出産・育児負担が重い時期に仕事との両立を図る必要がある。この時期には小企業でも多くの女性が退職していることが、分析結果から示唆される。

だが、前章で分析したように、大企業と中小企業では育児休業制度の普及状況が異なることに留意したい。早い時期から育児休業制度が普及している大企業においても、出産・育児期の就業継続率は小企業と変わらない。第1子出産前の退職と育児休業制度の有無の関係は企業規模によって異なるか、つづいて分析しよう。

3 育児休業制度の有無と第1子出産前の退職状況

図2-3-1に、第1子出産直前勤務先の育児休業制度の有無の割合をコーホート別・企業規模別に示す。「均等法後世代」（1961-75年生）は育児休業制度が普及しつつある中で出産・育児期を迎えていたことが、この結果からもうかがえる³。また、その普及状況は企業規模によって異なっていたことも分析結果からうかがえる。ここでの「均等法後世代」においても「30人未満」に育児休業制度がある割合は低く、「300人以上」が最も高い。

図2-3-1 第1子出産直前勤務先育児休業制度の有無比率
—コーホート・企業規模別—



³ ただし、ここに示す結果は、労働者の主観的認知であり、客観的には勤務先企業に育児休業制度があっても、そのことを労働者が知らなければ「ない」と回答している可能性がある。また、調査票の回答のうち「わからない」は本人にとってないに等しいと判断して「ない」に含めている。

だが、こうした育児休業制度の有無の差に比べて、先の図 2-2-2 の若いコーホートの継続率における「300人以上」と「30人未満」の差は小さい。中小企業では育児休業制度がなくても就業継続できているか、次の図 2-3-2 で育児休業制度の有無別の就業継続状況を企業規模別にみよう。結論を先に述べれば、中小企業でも、勤務先に育児休業制度がない女性は出産前の退職率が高い。分析結果をみよう。

「出産時点まで継続」の割合（継続率）は、コーホートや企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度「あり」の方が高い。注目したいのは、育児休業制度「あり」の方が「出産1年前までに退職」が低く、この点ではコーホートや企業規模の大小に違いがないことだ。育

図2-3-2 第1子出産直前勤務先の退職時期比率
—コーホート・企業規模・育児休業制度の有無別—

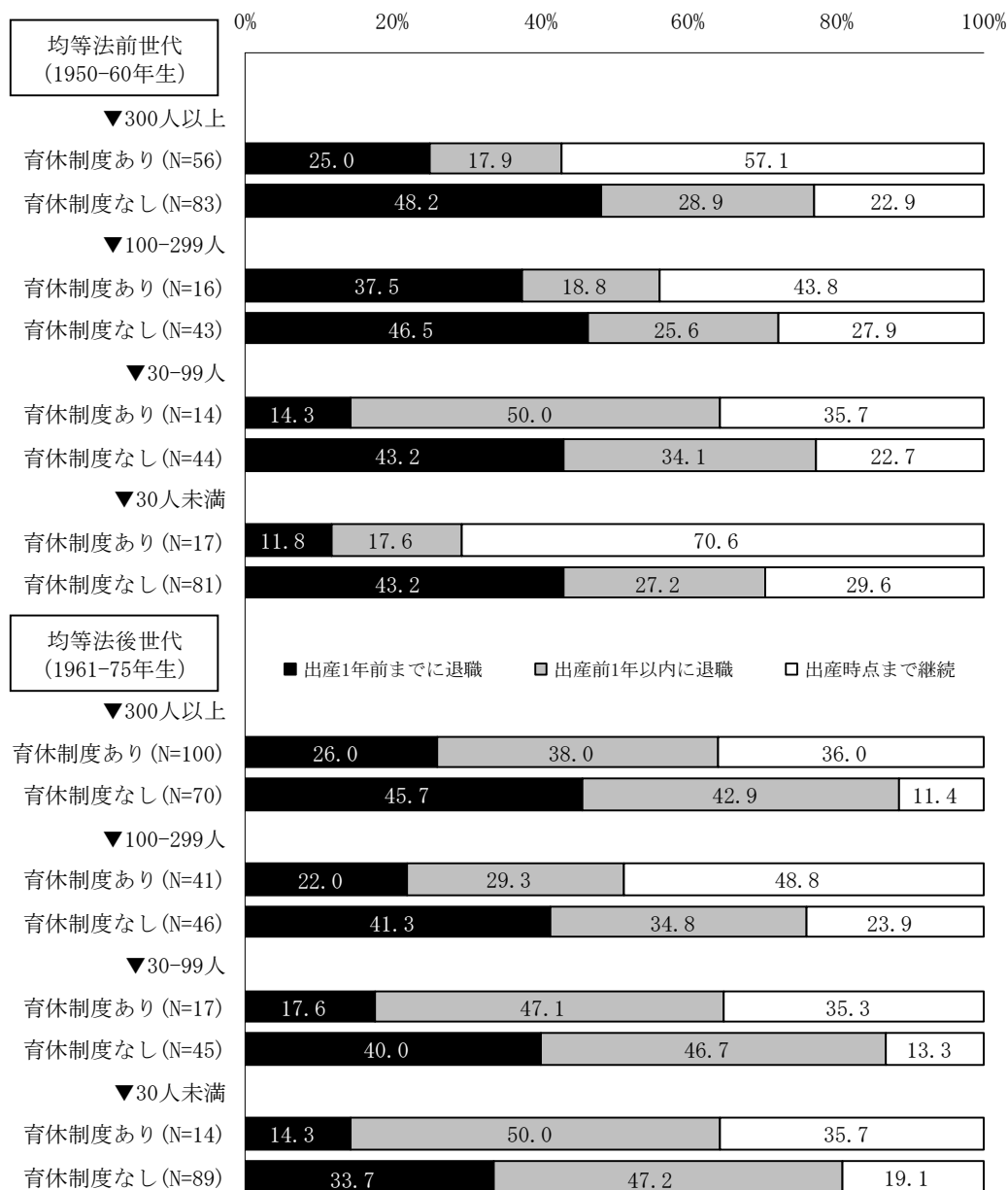
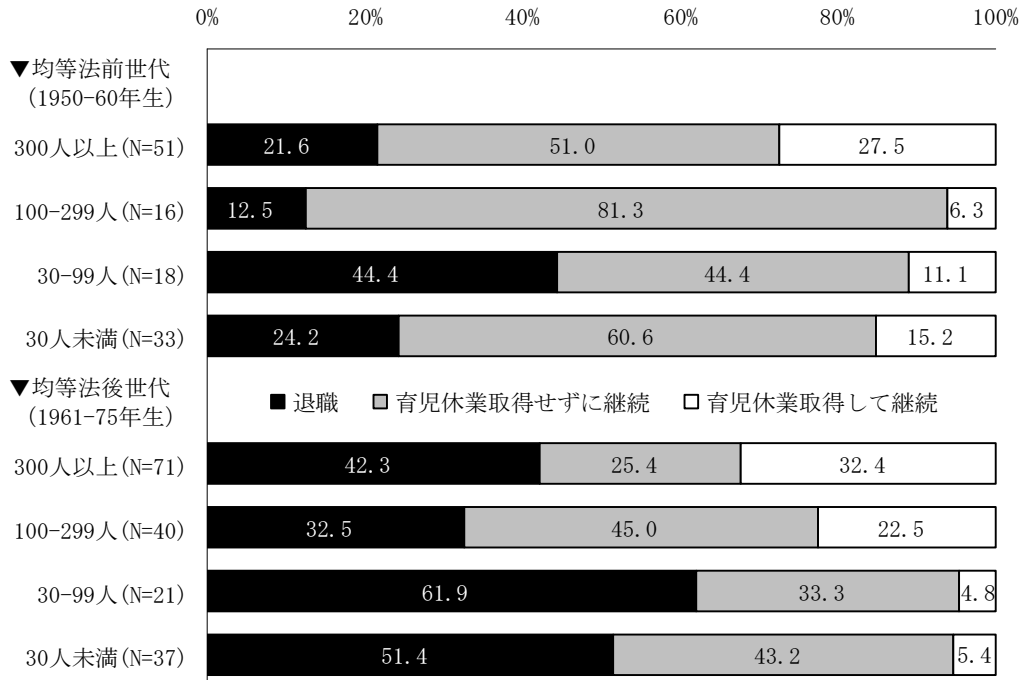


図2-3-3 第1子妊娠・出産期の就業継続と育児休業取得比率
—コーホート・企業規模別—



分析対象：妊娠時雇用就業者

育児休業制度がない企業では、妊娠期を迎える前に退職する可能性が高いといえる。また、出産前1年間に焦点を当てて「出産前1年以内に退職」と「出産時点まで継続」の割合を比較しても、企業規模の大小にかかわらず、「育児休業制度あり」の方が継続率は高い。第1子出産前に退職せず就業継続する女性が増えるために、中小企業においても育児休業制度の規定を設けることが重要であるといえる。

だが、「均等法後世代」の「出産前1年以内に退職」を「育児休業制度あり」と「なし」で比較すると、企業規模ごとに傾向が異なることにも注意したい。「300人以上」と「100-299人」の「出産前1年以内に退職」は「育児休業制度あり」の方が約5ポイント低い。対して、「30-99人」と「30人未満」では育児休業制度の有無による差がほとんどない。出産が近づいて、育児休業を取得するか否かを判断する局面で、100人以上の企業と100人未満の企業では女性の対応が異なっているのではないだろうか。

妊娠・出産期の就業継続と育児休業取得の関係として、「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」の割合を図2-3-3に示す。ここでは、育児休業制度の有無を区別して分析できるサンプルサイズを確保できていないため、育児休業制度の有無は問わない休業取得の有無を示している。ポイントは、企業規模100人以上と100人未満で若いコーホートの育児休業取得者の割合に大きな差があることである。

「均等法前世代」からみよう。「育児休業取得して継続」（グラフの白い帯）は「300人以上」が突出して高い。だが、その割合を「育児休業取得せずに継続」（グレーの帯）と比較す

ると、企業規模の大小にかかわらず「育児休業取得せずに継続」の方が高い。この世代は大半が育児休業法制化の前に第1子を出産しているため、勤務先に制度がなければ育児休業を取得できないが、育児休業制度がある企業は少なかった。そのために、就業継続した女性においても、多くは育児休業を取得していなかったと分析結果を読むことができる。

一方、「均等法後世代」では、企業規模100人以上の「300人以上」と「100-299人」で育児休業取得者の割合が上昇している。「300人以上」では継続層の半数以上が育児休業を取得するようになっている。「100-299人」も前の世代からの上昇が顕著である。育児休業が法制化されただけでなく、制度の普及も進んだことによって、育児休業取得者は増えたことが、この結果からもうかがえる。

だが、育児休業取得者の割合が最も高い「300人以上」の継続率が「100-299人」より低いことにも注意したい。「300人以上」と「100-299人」を比較すると、育児休業取得者の割合は「300人以上」の方が高い。だが、「100-299人」は「育児休業取得せずに継続」が高く、結果として全体の継続率は「300人以上」より高くなっている。「300人以上」と「100-299人」の継続率の違いには、育児休業以外の要因も関係していることが示唆される。この点は後に詳しく検討する。100人未満の育児休業取得状況をみよう。

100人未満の「30-99人」「30人未満」においては、若いコーホートでも育児休業取得者の割合が低い。その割合は前の世代と比べても低い。ただし、100人未満の企業規模でも、「育児休業取得せずに継続」は100人以上の企業規模に比べて低くない。育児休業取得者が少ないことが就業継続率を下げているといえる。

育児休業制度と就業継続の関係を分析した、ここまでの結果をまとめておこう。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 「均等法前世代」に比べて、「均等法後世代」では「100-299人」を除くすべての企業規模で就業継続率が低下しており、「300人以上」と「30人未満」の低下が著しい。
- ② コーホート・企業規模の大小にかかわらず、勤務先に育児休業制度がある女性の方が「出産1年前までに退職」する割合が低く、出産時点までの継続率は高い
- ③ 「均等法後世代」では、前の世代に比べて「300人以上」と「100-299人」の育児休業取得者の割合が上昇している。だが、これらの規模でも休業を取得しない女性の継続率は低下している。一方、企業規模100人未満では、継続層においても育児休業を取得しない者が大多数であり、育児休業を取得せずに退職する女性の割合も高い

若いコーホートの育児休業取得状況は、企業規模100人以上と100人未満で大きな差がある。100人未満の企業では、育児休業取得割合が低く、妊娠・出産期の退職率が高い。だが、企業規模の大小にかかわらず、育児休業を取得しない女性の継続率が若いコーホートで低下していることも見逃せない。就業継続を規定する育児休業以外の要因を明らかにするため、労働者の学歴や就業状況と第1子出産・育児期の就業継続の関係を、次節で分析しよう。

4 第1子出産直前の就業状況と出産前の退職状況

【企業規模別第1子出産年齢と第1子出産前の退職状況】

はじめに、第1子出産年齢を企業規模別にみておこう。表2-4-1に、コーホート・企業規模別の第1子出産年齢の平均値と標準偏差を示す。

全企業規模の平均値をみると、「均等法前世代」（1950-60年生）に比べて「均等法後世代」（1961-75年生）の第1子出産年齢が上昇していることが確認できる。とりわけ企業規模100人以上（「300人以上」「100-299人」）でその傾向が顕著であり、平均値が1歳以上上昇している。しかし、100人未満（「30-99人」「30人未満」）の企業規模では、若いコーホートにおいても前の世代から出産年齢が上昇していない。こうした傾向の違いが出産・育児期の就業継続に関係しているか、次の図2-4-1でみてみよう。

図2-4-1は第1子出産年齢別の出産前退職時期の割合をコーホート・企業規模別を示している。出産年齢は「24歳以下」「25-29歳」「30歳以上」の3カテゴリーにしている⁴。

「均等法前世代」からみよう。「300人以上」は「24歳以下」の継続率が低く、「25-29歳」と「30歳以上」の継続率はほぼ同じである。退職時期をみると「24歳以下」は妊娠・出産期に相当する「出産前1年以内」の退職率が高い。「100-299人」の傾向も似ており、「24歳以下」の継続率が低い。「30-99人」の傾向は「300人以上」「100-299人」とやや異なる。「24歳以下」「25-29歳」に比べて「30歳以上」の継続率が低い。「30人未満」は「25-29歳」「24歳以下」に比べて「30歳以上」の継続率がやや高いが、その差は小さい。出産・育児期の就業継続と出産年齢の関係は企業規模によって異なることがうかがえる。

「均等法後世代」でも出産年齢別の就業継続率は、企業規模によって異なっている。だが、その傾向は前の世代ともやや異なる。「300人以上」は「25-29歳」の継続率が高く、「24歳以下」と「30歳以上」の継続率が低い。前の世代と比較するといずれの年齢層でも継続率は低下しているが、「30歳以上」は約20ポイント低下しており、その傾向が著しい。「100-299人」も「25-29歳」の継続率が高く、「24歳以下」と「30歳以上」の継続率が低い。前の世代と比較すると「24歳以下」と「30歳以上」は継続率が低下している。しかし、「25

表2-4-1 コーホート・第1子出産直前企業規模別 第1子出産年齢

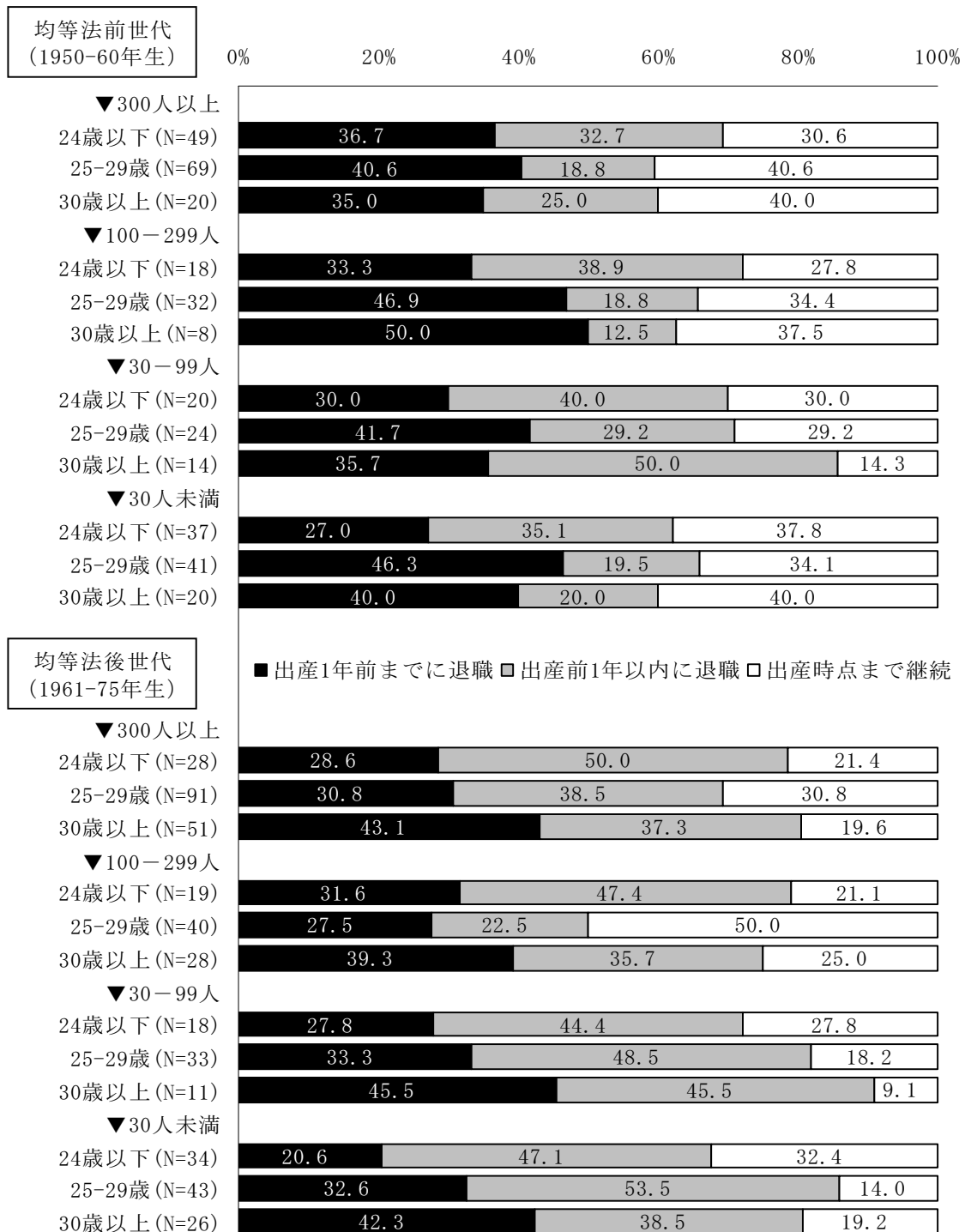
	均等法前世代（1950-60年生）			均等法後世代（1961-75年生）		
	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差	N
300人以上	26.3	3.8	139	27.8	3.5	170
100-299人	26.5	3.7	59	27.6	3.9	87
30-99人	26.9	4.2	58	26.7	3.9	62
30人未満	26.4	4.0	98	26.5	3.9	103
全企業規模	26.5	3.9	354	27.3	3.8	422

分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

⁴ 本章と同じデータを分析した労働政策研究・研修機構（2006b）によれば、コーホートにかかわらず、第1子出産年齢の割合が最も高いのは「25-29歳」であるが、「均等法前世代」に相当する「1950-55年生」と「1956-60年生」では、「20-24歳」の割合も高い。また、若いコーホートでは30歳以上の割合も高くなる傾向にある。こうした結果を踏まえて、「24歳以下」「25-29歳」「30歳以上」の3カテゴリーとしている。

「29歳」の継続率は前の世代から上昇している。「30-99人」では「24歳以下」の継続率が最も高く、「30歳以上」の継続率が最も低い。この規模では、年齢が高いほど継続率は低くなる傾向があるといえる。「30人未満」でも「24歳以下」の継続率が最も高い。だが、「25-29歳」と「30歳以上」を比べると「30歳以上」の方が継続率はやや高い。この点で「30-99人」と「30人未満」の間にも傾向の違いがみられる。

図2-4-1 第1子出産直前退職時期比率
 - コーホート・第1子出産直前企業規模・第1子出産年齢別 -



このように、出産年齢によって就業継続率が異なる。その背景要因として、企業規模ごとの学歴の違いが関係している可能性がある。一般的に高学歴女性の出産年齢は高くなる傾向がある。第1子出産直前企業規模と学歴の関係を次に分析しよう。

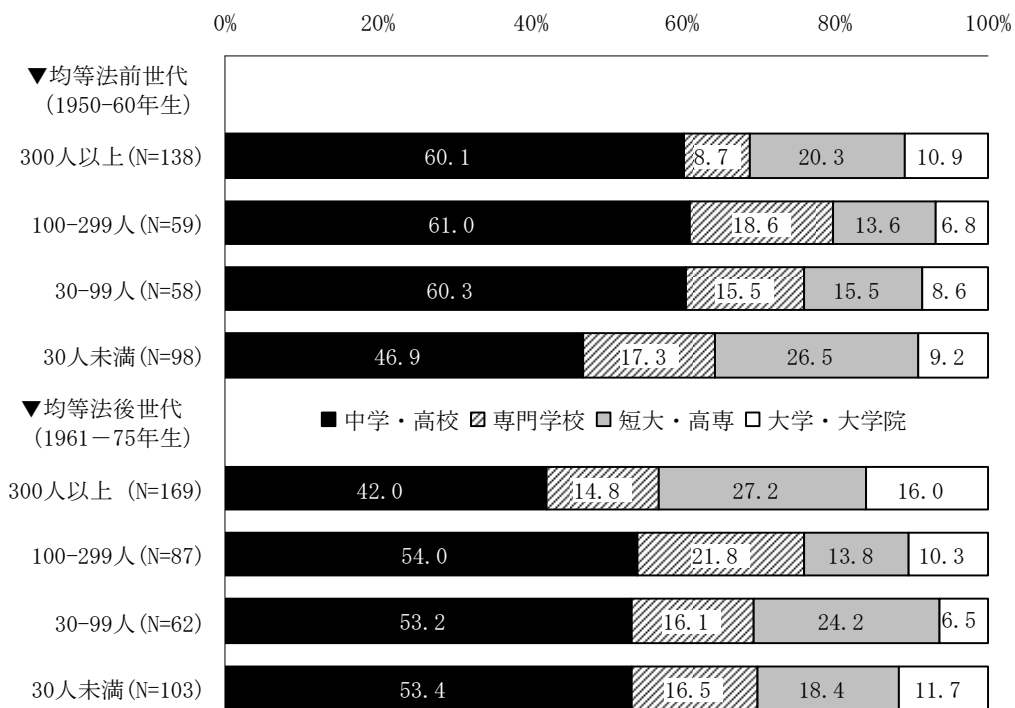
【企業規模別学歴構成と第1子出産前の退職状況】

図2-4-2は出産経験者の学歴をコーホートおよび第1子出産直前企業規模別に示している。

「均等法前世代」からみよう。「中学・高校」は、「300人以上」「100-299人」「30-99人」の差はほとんどない。だが、これら30人以上の企業規模に比べて「30人未満」の「中学・高校」は10ポイント以上低い。反対に、「専門学校」は「300人以上」が最も低い。「大学・大学院」は「300人以上」が最も高いが、企業規模間の差は小さい。それよりも、「短大・高専」に明確な差がある。「短大・高専」は「300人以上」と「30人未満」で高い。「短大・高専」と「大学・大学院」の合計割合は、「300人以上」と「30人未満」がほぼ同じである。均等法施行前に初職を開始した世代では、必ずしも学歴の高い女性が大企業に勤務しているとはいえず、30人未満の企業に勤務する高学歴女性も少なくなかったことがうかがえる。

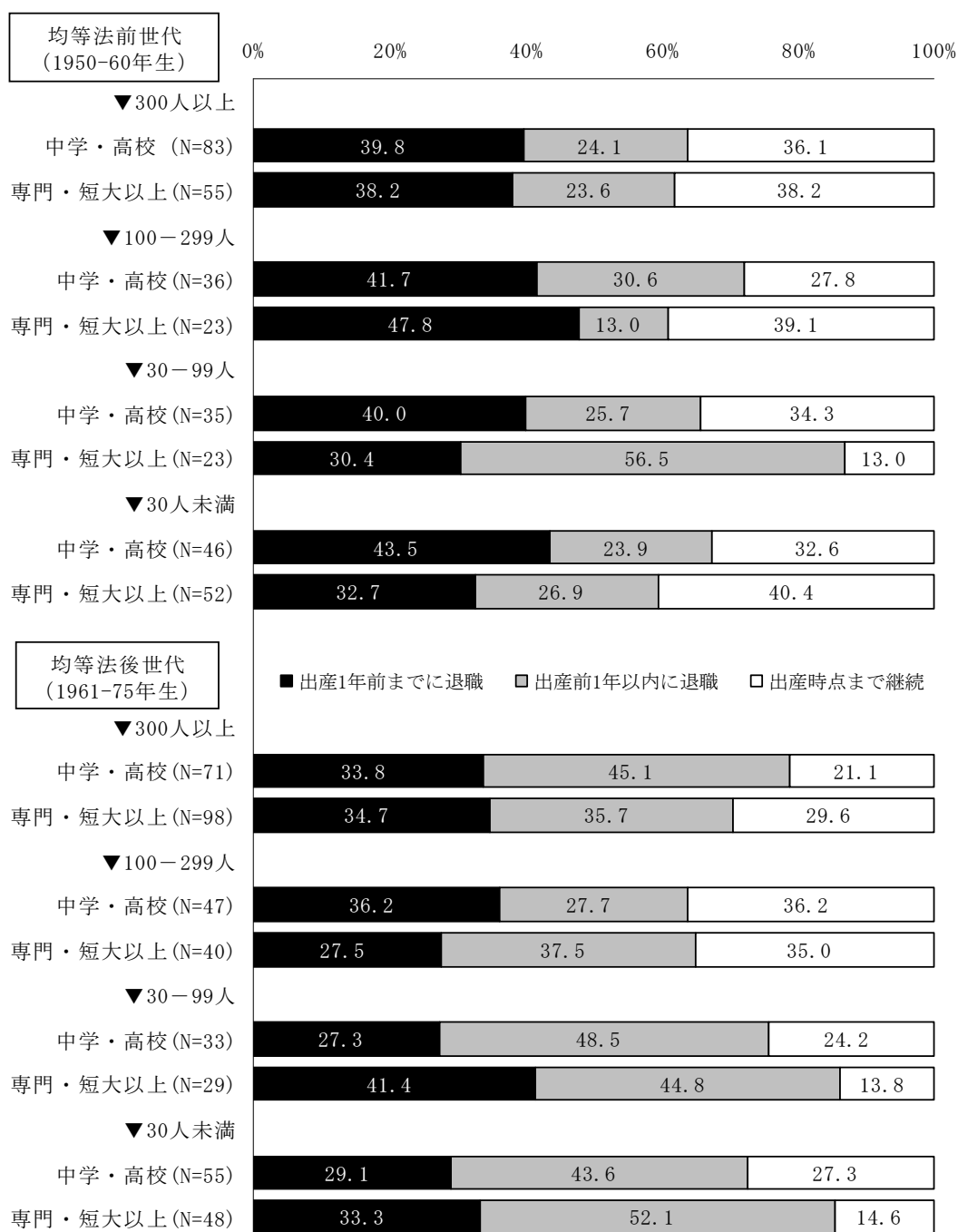
こうした傾向に、「均等法後世代」では変化がみられる。30人以上（「300人以上」～「30-99人」）の各企業規模では「中学・高校」が低下している。なかでも「300人以上」は若いコーホートの「中学・高校」の低下と「大学・大学院」の上昇が著しい。「300人以上」では「専門学校」「短大・高専」も上昇している。「100-299人」でも「中学・高校」は低下しており、「専門学校」「大学・大学院」が上昇している。これらの30人以上の企業規模では前の世代に比べて高学歴化しているといえる。

図2-4-2 第1子出産前雇用就業経験者の学歴構成割合
—コーホート・第1子出産直前勤務先企業規模別—



対して、「30人未満」では「均等法前世代」に比べて「中学・高校」が上昇している。また、この規模では「短大・高専」が前の世代に比べて低下している。「短大・高専」が減って「中学・高校」が増えたという意味では学歴が低くなっている。こうした「30人未満」の傾向を「300人以上」の高学歴化とあわせて解釈すれば、均等法施行前は小企業に勤めていた高学歴層、特に短大・高専卒が均等法施行後は大企業に勤務するようになったと考えることができる。

図2-4-3 第1子出産直前勤務先の退職時期比率
－コーホート・企業規模・学歴別－



では、学歴と出産・育児期の退職の関係は企業規模によって異なるだろうか。図 2-4-3 にコーホート・企業規模別の退職時期を学歴別に示す。なお、学歴については、図 2-4-2 に示したカテゴリーごとに分析できるサンプルサイズを確保できていない。そのため、最も割合が高く、かつ学歴の低い「中学・高校」は単独のカテゴリーとするが、「専門学校」「短大・高専」「大学・大学院」は「専門・短大以上」として一括りにする。この結果で注目したいのは、若いコーホートの学歴と就業継続の関係が、「300 人以上」と 100 人未満の「30-99 人」「30 人未満」で逆になっていることだ。

「均等法前世代」からみよう。「300 人以上」の継続率は「中学・高校」と「専門・短大以上」の差がほとんどない。「100-299 人」と「30 人未満」は「専門・短大以上」の方が高い。対して、「30-99 人」の継続率は「中学・高校」の方が高い。この規模の「専門・短大以上」の継続率は他の企業規模と比べても低い。学歴と就業継続の関係は企業規模によって異なっており、必ずしも高学歴の方が継続率は高い（逆に低い）とはいえない。

「均等法後世代」でも企業規模ごとに学歴と就業継続の関係に違いがみられる。だが、その傾向は前の世代とやや異なる。

「300 人以上」の継続率は、「専門・短大以上」の方が高い。だが、「中学・高校」「専門・短大以上」とも前の世代より低下している。「100-299 人」の継続率は「専門・短大以上」が前の世代からやや低下しているが、その一方で「中学・高校」は前の世代から上昇している。その結果として、この規模では学歴による継続率の差がほとんどなくなっている。

企業規模 100 人未満では「30-99 人」「30 人未満」とも「中学・高校」の方が継続率は高い。「30-99 人」は「均等法前世代」でも「中学・高校」の方が継続率は高かった。だが、その割合は若いコーホートで低下している。一方、「専門・短大以上」は前の世代から継続率が低下していない。その結果として、この規模では学歴による差が縮小している。企業規模の最も小さい「30 人未満」の継続率は「中学・高校」「専門・短大以上」とも前の世代から低下している。だが、その幅は「専門・短大以上」の方が大きい。その結果として、若いコーホートでは「専門・短大以上」の退職率が「中学・高校」よりも高くなっている。

このように、「均等法前世代」と「均等法後世代」の比較において、若いコーホートで「専門・短大以上」の継続率が低下していないのは、「30-99 人」だけである。特に「30 人未満」では、前の世代からの継続率低下が著しい。

つづいて、雇用形態や職種と出産・育児期の就業継続の関係を企業規模別に分析しよう。

【正規雇用・非正規雇用の企業規模別構成と第 1 子出産前退職状況】

雇用形態からみる。図 2-4-4 は、第 1 子出産直前の正規雇用・非正規雇用割合をコーホート・企業規模別に示している⁵。「均等法前世代」では、「300 人以上」の 9 割が正規雇用である。その割合は「100-299 人」「30-99 人」と規模が小さいほど低い。「30-99 人」では

⁵ 調査票の「課長以上の管理職」と「一般の正規従業員」を「正規雇用」とし、「パート・アルバイト・臨時・契約社員」と「派遣社員」を「非正規雇用」としている。

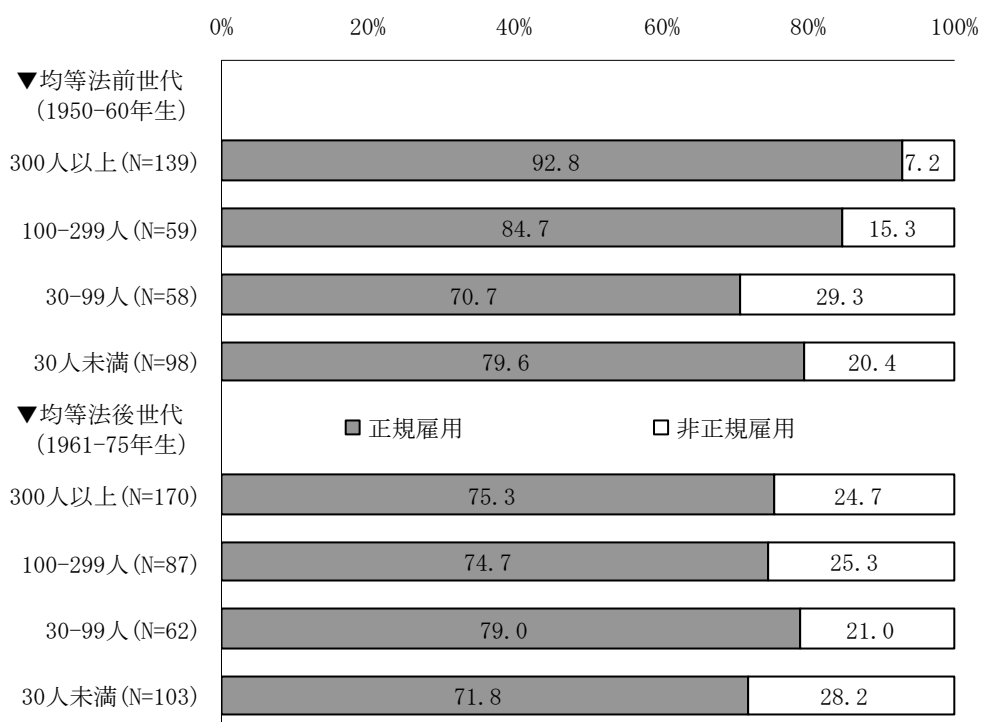
約3割が非正規雇用である。それよりも小さい「30人未満」は「30-99人」より正規雇用の割合が高い。だが、100人以上の企業に勤務する女性に比べれば、「30人未満」でも非正規雇用の割合が高い。大企業に比べて中小企業は非正規雇用の割合が高いといえる。

しかしながら、「均等法後世代」では、「300人以上」と「100-299人」の非正規雇用割合が約25%まで上昇している。その結果、企業規模による差はほとんどなくなっている。この世代の多くの女性が出産・育児期を迎えた頃は1990年代の長期不況期であり、若年層の非正規雇用が以前にも増して拡大した時期である。その影響が100人以上の企業ではうかがえる。しかし、100人未満の企業は元から非正規雇用割合が高く、若いコーホートでもあまり変わっていない。「30人未満」では「非正規雇用」がやや上昇しているものの、「30-99人」では低下しており、100人以上と100人未満で比較すれば、100人未満の非正規雇用割合は「均等法前世代」とほぼ同じである。

こうした企業規模による非正規化傾向の違いが就業継続状況にも関係しているか、雇用形態別の第1子出産前退職時期をコーホート・企業規模別に示した結果を図2-4-5でみよう。

なお、ここで分析している非正規雇用は若いコーホートにおいても大多数が2005年の改正育児・介護休業法施行前に出産しており、有期契約労働者はまだ育児休業の対象になっていない。また、「均等法前世代」は100人以上の非正規雇用割合が低く、分析に堪え得るサンプルサイズを確保できていない。参考までにすべての企業規模について正規雇用・非正規雇用の分析結果を示すが、ここでは主として育児休業の対象となる正規雇用においても、企

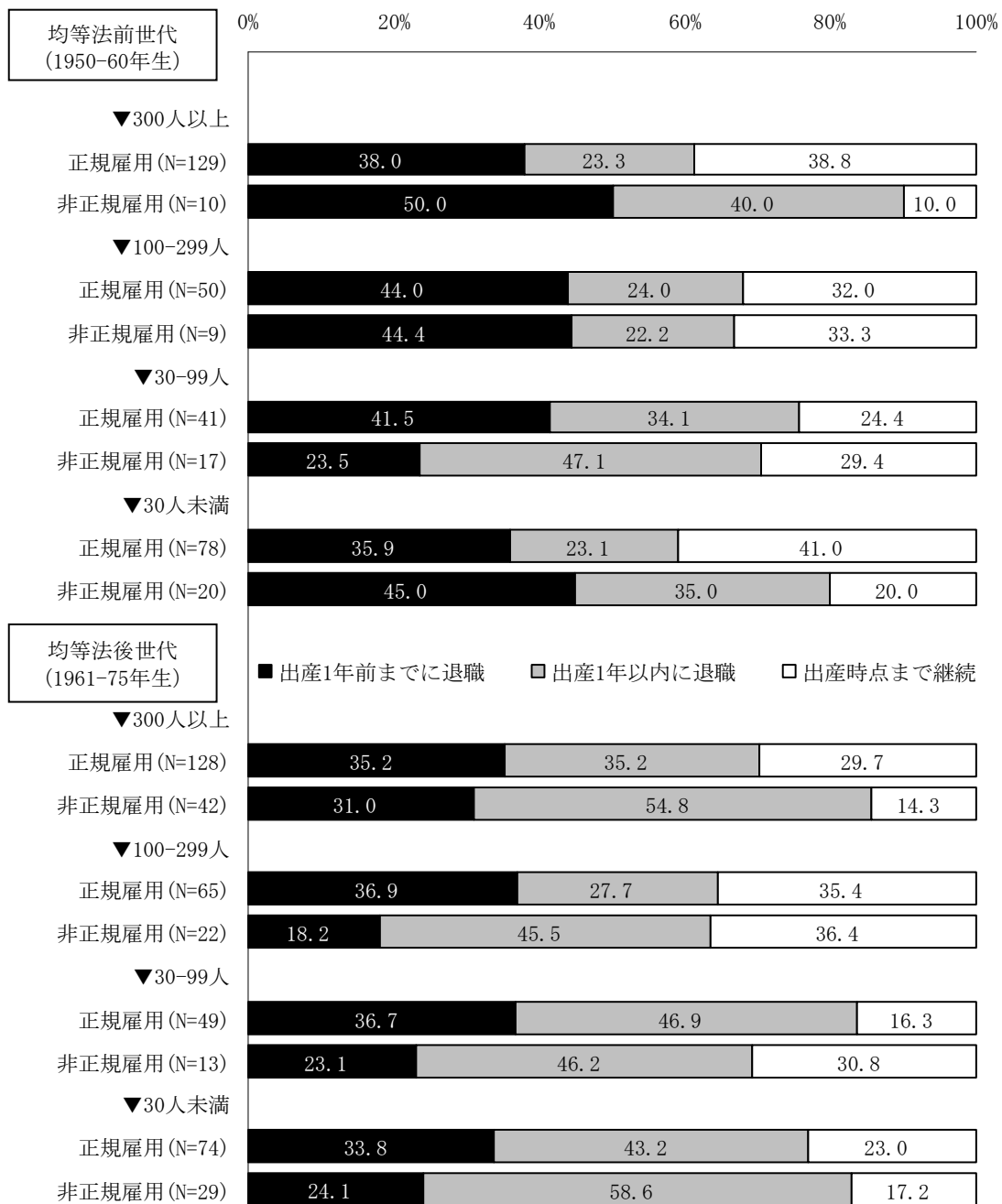
図2-4-4 第1子出産直前勤務先正規雇用・非正規雇用比率
—コーホート・企業規模別—



業規模ごとに継続率が異なることに着目して分析結果を読むことにしたい。

「均等法前世代」の「正規雇用」からみよう。「300人以上」と「30人未満」の継続率が約40%と高い。「100-299人」は約30%でやや低い。最も低いのは「30-99人」である。この規模の「正規雇用」の継続率は同じ規模の「非正規雇用」と比べても低い。若いコーホートにおいても、「正規雇用」の継続率は企業規模によって異なる。だが、その傾向は前の世代とは異なっている。「均等法後世代」の「正規雇用」を企業規模別に比較しよう。

図2-4-5 第1子出産直前退職時期比率
—コーホート・企業規模・第1子出産直前雇用形態別—



まず指摘したいのは、企業規模 100 人以上と 100 人未満で「正規雇用」の継続率に差があることだ。先の図 2-3-4 でみたように、企業規模 100 人未満では依然として大多数が育児休業を取得していない。そのために就業継続が増えていないことは、「正規雇用」の継続率からもうかがえる。「300 人以上」「100-299 人」に比べて「30-99 人」「30 人未満」は「正規雇用」の継続率が低い。100 人未満の企業では、「均等法前世代」と比べても「正規雇用」の継続率が低下している。前の世代でも育児休業取得者は少ないが、それでも就業継続していた正規雇用の女性が、若いコーホートでは継続しなくなっているといえる。

100 人以上の企業規模で「300 人以上」と「100-299 人」を比較すると、休業取得者の割合が高い「300 人以上」の方が「正規雇用」の継続率は低い。「300 人以上」では育児休業以外の要因によって正規雇用の就業継続が難しくなっていると考えられる。「100-299 人」の継続率は前の世代から低下していない。だが、育児休業取得者割合の上昇幅を考えれば、「正規雇用」の継続率ももっと上昇していてよいはずである。その意味では、「100-299 人」でも、育児休業以外の要因によって「正規雇用」の就業継続が難しくなっている可能性があるといえる。

もう一つ、「300 人以上」と「100-299 人」の企業では「非正規雇用」の継続率に違いがあることも重要である。「300 人以上」では「正規雇用」に比べて「非正規雇用」の継続率が低い。一方、「100-299 人」では「正規雇用」と「非正規雇用」の継続率にほとんど差がない。これらの規模はともに若いコーホートの「非正規雇用」割合が上昇していたことを先の図 2-4-4 でみた。また、どちらの規模においても非正規雇用労働者の多くは有期契約であるために育児休業の対象外となっていたと考えられる。しかし、若年雇用の非正規化が就業継続に及ぼした影響は、「100-299 人」の企業では小さく、「300 人以上」の大企業で大きかったことが、ここでの分析結果からうかがえる。

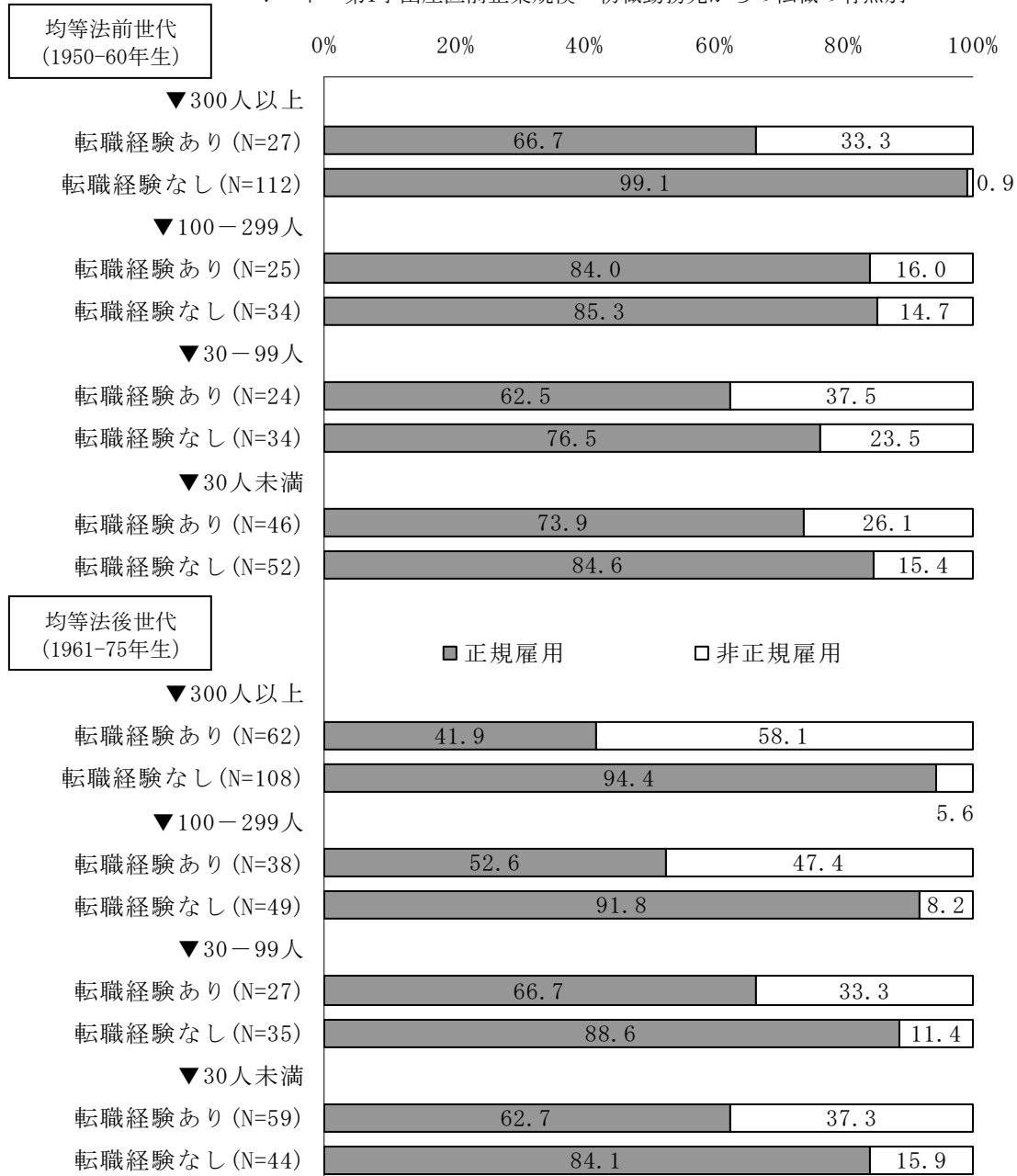
【初職からの転職状況と第 1 子出産前の退職状況】

ここで、第 1 子出産直前の雇用形態が初職からの転職状況と関係していることを指摘しておきたい。図 2-4-6 をみよう。図 2-4-6 は第 1 子出産直前の勤務先に勤める前に転職経験があるか否か（学校を終了⁶して最初に雇用就業した勤務先（初職勤務先）と第 1 子直前勤務先が同じであるか否か）を分けて、第 1 子出産直前の正規雇用・非正規雇用比率を示している。第 1 子出産直前勤務先が初職勤務先と異なる場合に「転職経験あり」、初職勤務先と第 1 子出産直前の勤務先が同じ場合に「転職経験なし」としている。この図から、先の図 2-4-3 でみた非正規雇用の多くは、初職とは別の勤務先で第 1 子の出産・育児期を迎えていることがうかがえる。つまり、非正規雇用には出産・育児期を迎える前に勤務先を辞めた経験がある女性が少なくない。

「均等法前世代」から分析結果をみよう。非正規雇用の割合に注目したい。「100-299 人」

⁶ データには中途退学も含まれるため、ここでは「卒業」「修了」ではなく「終了」としている。

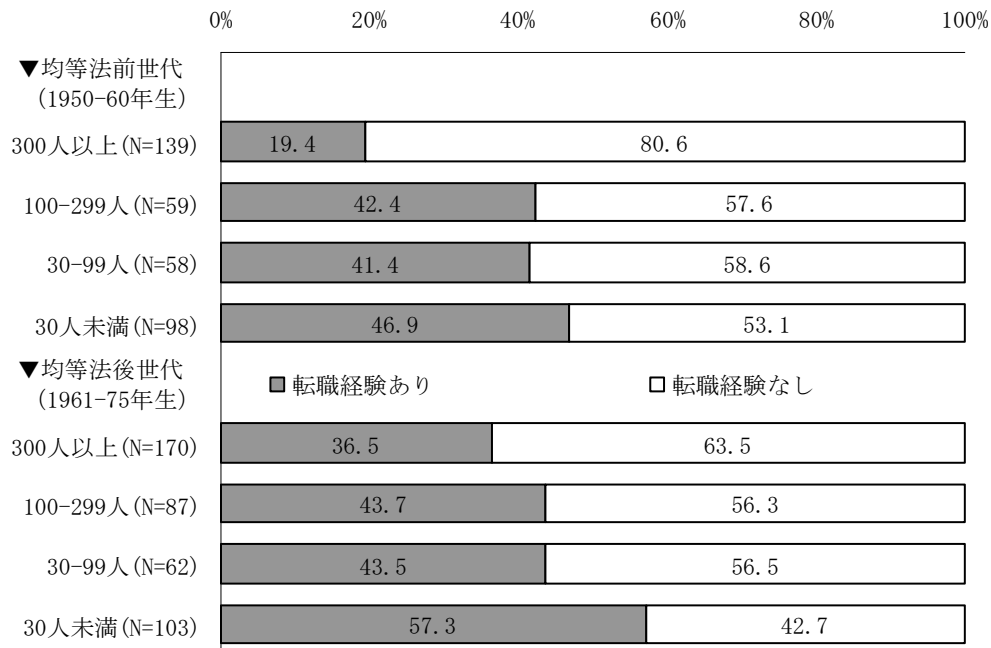
図2-4-6 第1子直前正規雇用・非正規雇用比率
 —コーホート・第1子出産直前企業規模・初職勤務先からの転職の有無別—



の非正規雇用割合には転職経験の有無の差はほとんどない。だが、「300人以上」「30-99人」「30人未満」では、「転職経験あり」の非正規雇用割合が高い。その傾向は「300人以上」で顕著である。この規模で転職経験「なし」の非正規雇用は1%に満たない。

これら「300人以上」「30-99人」「30人未満」は、「均等法後世代」においても、転職経験「あり」の非正規雇用割合が高い。前の世代と比較すると「300人以上」の非正規雇用割合の上昇が顕著である。また、「100-299人」においても転職経験「あり」の方が非正規雇用割合は高くなっている。先の図2-4-3でみたように100人以上の企業規模では若いコーホートの非正規雇用割合が上昇していた。その背景には、初職勤務先を退職して別の勤務先で

図2-4-7 初職勤務先から第1子出産直前までの転職経験の有無
—コーホート・第1子出産直前企業規模別—



出産・育児期を迎える女性の増加があると予想することができる⁷。初職から第1子出産直前までの転職状況と出産・育児期の就業継続の関係を分析してみよう。

図2-4-7は初職から第1子出産直前までの転職経験の有無をコーホート・第1子出産直前勤務先企業規模別に示している。

「均等法前世代」からみよう。300人以上の大企業と中小企業では、出産・育児期を迎える前の女性のキャリアが異なっていたことが分析結果からうかがえる。「300人以上」において「転職経験なし」の割合が高く、約80%の女性が初職勤務先で出産・育児期を迎えている。これに比べて、300人未満の中小企業では、「100-299人」「30-99人」「30人未満」のいずれも転職経験「あり」の割合が40%以上と高い割合を示している。

だが、若いコーホートでは「300人以上」の大企業でも、転職経験「あり」の割合が前の世代から約15ポイント上昇している。また、企業規模が最も小さい「30人未満」でも転職経験「あり」は前の世代から約10ポイント上昇している。一方、「100-299人」「30-99人」の転職経験「あり」は前の世代とほとんど変わっていない。

こうした初職からの転職状況別の第1子出産前退職時期の割合を図2-4-8に示す。「均等法前世代」において、転職経験の有無を比較すると、「均等法後世代」とも、「300人以上」と「30-99人」では転職経験「なし」の継続率が高い。「30人未満」の継続率も転職経験「なし」の方がわずかに高い。だが、ほとんどないと言ってもよい程度の差である。対して、「100

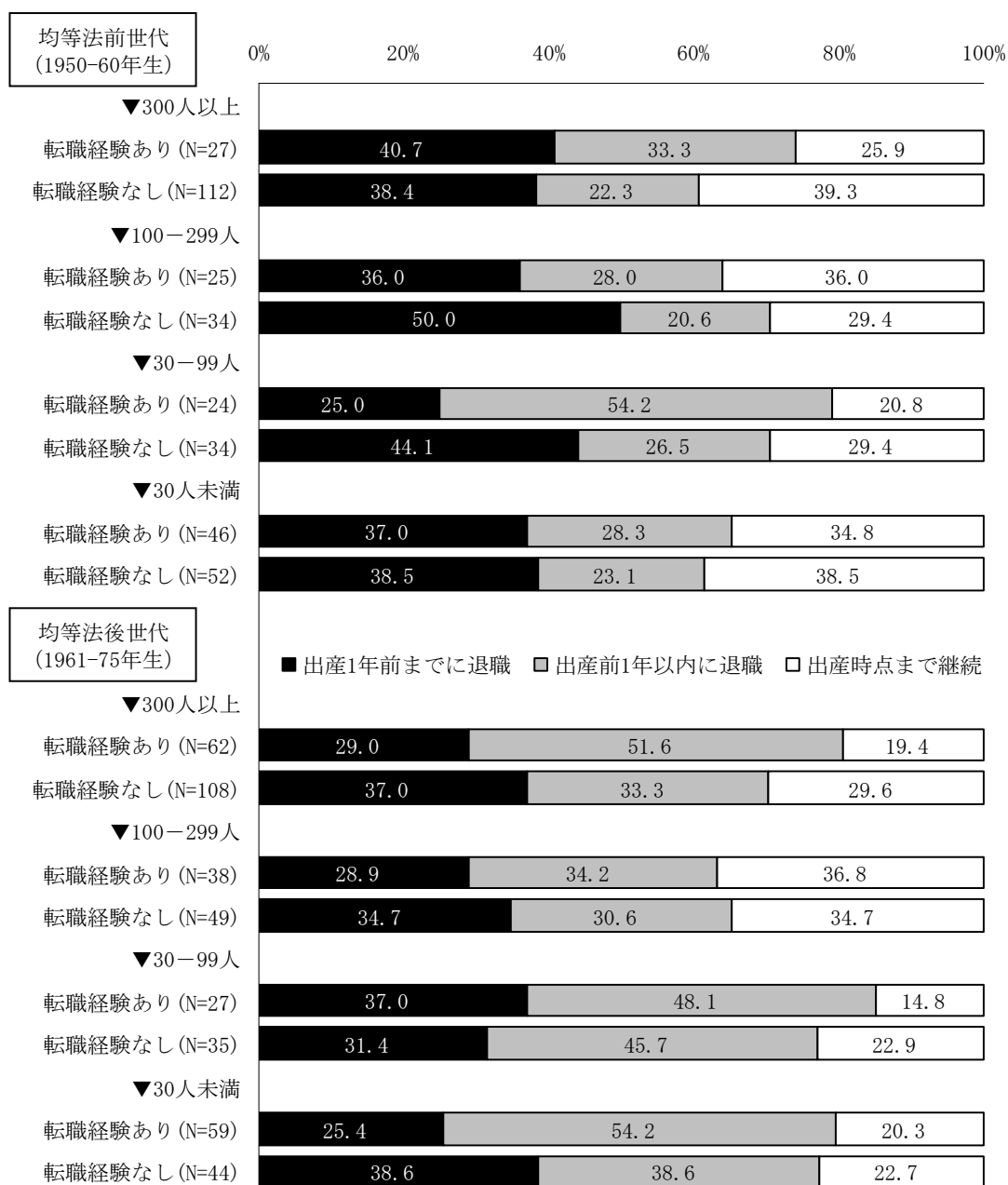
⁷ 分析対象は、若い「均等法後世代」においても大多数がバブル期とその崩壊直後の1990年代前半までに初職についている。そのため、その後の若年雇用悪化にともなう初職の非正規雇用拡大は、ここでの分析結果に反映されていない。分析対象の学校から初職への移行については、労働政策研究・研修機構（2007）を参照。

「299人」では転職経験「あり」の方が継続率は高い。

若いコーホートにおいても、「300人以上」と「30-99人」では転職経験「なし」の継続率が高い。だが、前の世代と比べると、転職経験の有無にかかわらず継続率は低下している。

「300人以上」では、転職経験「なし」の方が継続率の低下幅が大きい。先の図2-4-5に示したように、「300人以上」の転職経験「なし」は若いコーホートでも約95%が正規雇用である。正規雇用として初職勤務先に勤め続けた女性であっても、出産・育児期には就業継続しなくなっているといえる。対して、若いコーホートの「100-299人」では、転職経験「あり」の継続率が前の世代から上昇しており、転職経験「なし」との差がほとんどなくなって

図2-4-8 第1子出産直前勤務先の退職時期比率
—コーホート・第1子出産直前企業規模・初職勤務先からの転職経験の有無別—



いる。「300人以上」の企業とは異なり、この規模では、初職勤務先に勤め続けて出産・育児期を迎えた女性の就業継続が増えていることがうかがえる。「30人未満」でも転職経験の有無による差はほとんどない。だが、前の世代と比べると、転職経験の有無にかかわらず継続率は低下している。

若いコーホートにおいて継続率低下が著しい「300人以上」と「30人未満」では、初職から第1子出産直前までに転職経験があるか否かにかかわらず継続率が低下している。とりわけ見逃せないのは、転職経験「なし」の継続率も低下していることだ。これらの規模では、前の世代に比べて、正規雇用の継続率が大きく低下していたことを先の図2-4-4は示していた。この結果とここでの図2-4-7の結果をあわせて解釈すれば、初職を辞めて非正規雇用についた女性のみならず、初職で正規雇用につき、その後に離転職せずに出産・育児期を迎えた女性も、前の世代に比べて継続しなくなっているといえる。

【企業規模別職種構成と第1子出産前退職状況】

次に職種との関係を分析しよう。表2-4-2に第1子出産直前の職種の割合を企業規模・コーホート別に示す。「専門・技術職」は業種を、女性の伝統的な継続職種である看護師・教師・保育士が含まれる「医療・教育・社会保険・社会福祉」と「その他の業種」に分けている⁸。

まず、全体の傾向として「均等法前世代」と「均等法後世代」の職業構成が異なることを確認しておこう。「均等法後世代」では、「技能工・労務職」が前の世代から低下し、「営業・販売職」が上昇している。「専門・技術職（その他の業種）」と「サービス職」もわずかでは

表2-4-2 第1子出産直前職種構成割合－コーホート・企業規模別－

	専門・技術職 (医療・教育・社会保険・社会福祉)	専門・技術職 (その他の業種)	事務職	営業・販売職	サービス職	技能工・労務職	N
▼均等法前世代 (1950-60年生)	14.6	3.2	52.4	9.7	6.0	14.0	349
300人以上	12.6	4.4	61.5	8.9	3.0	9.6	135
100-299人	13.8	3.4	50.0	10.3	5.2	17.2	58
30-99人	13.8	0.0	44.8	10.3	8.6	22.4	58
30人未満	18.4	3.1	45.9	10.2	9.2	13.3	98
▼均等法後世代 (1961-75年生)	14.6	4.1	52.9	12.0	8.4	8.1	418
300人以上	13.1	4.8	56.0	14.9	2.4	8.9	168
100-299人	12.6	4.6	55.2	8.0	6.9	12.6	87
30-99人	8.3	5.0	61.7	6.7	8.3	10.0	60
30人未満	22.3	1.9	40.8	13.6	19.4	1.9	103

分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

⁸ 前章で分析した事業所調査は「医療・福祉」と「教育・学習支援業」の育児休業制度導入率は他の業種に比べて高いとはいえないが、それは調査対象が民営事業所であることによる。1975年成立の「特定職種育児休業法」（義務教育諸学校等の女子教職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律）により、公務部門の看護師・教師・保育士については育児休業が法制化されていた。本章の分析データでは、公務員も分析対象に含まれているため、「均等法前世代」においても、医療・教育・社会保険・社会福祉

あるが上昇している。「事務職」は前の世代から最も割合の高い職種であり、「均等法後世代」においても変わっていない。「専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）」の割合も前の世代とほとんど変わっていない。

企業規模別に「均等法後世代」の職種構成をみるといずれの規模でも「事務職」の割合が最も高い。だが、その他の職種においては企業規模ごとに違いがある。10%を超える職種を企業規模別にみていこう。

「300人以上」は「専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）」と「営業・販売職」が10%を超えている。前の世代と比べると「営業・販売職」の上昇が著しい。「100-299人」も「専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）」とともに「技能工・労務職」が10%を超えているが「営業・販売職」は前の世代からやや低下している。「30-99人」では「事務職」の上昇が著しく、「専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）」「営業・販売職」「技能工・労務職」は前の世代から低下している。「事務職」以外で10%を超えているのは「技能工・労務職」だけであるが、この職種においても前の世代の半分まで低下している。「30人未満」は「専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）」が20%を超えており、「サービス職」もほぼ20%の水準である。「営業・販売職」も10%を超えている。

こうした職種の違いと就業継続の関係を企業規模別に分析しよう。図2-4-9に、職種別の第1子出産直前勤務先退職時期をコーホート・企業規模別に示す。ここでは、個々の職種について企業規模別のクロス集計ができるサンプルサイズを確保できていないため、「均等法前世代」と「均等法後世代」の各企業規模で最も割合の高い事務職のみ単独のカテゴリーとする。表2-4-2の「専門・技術職（その他の業種）」は「専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）」と一緒にして「専門・技術職」とし、他の職種は「その他」として一括りにする。

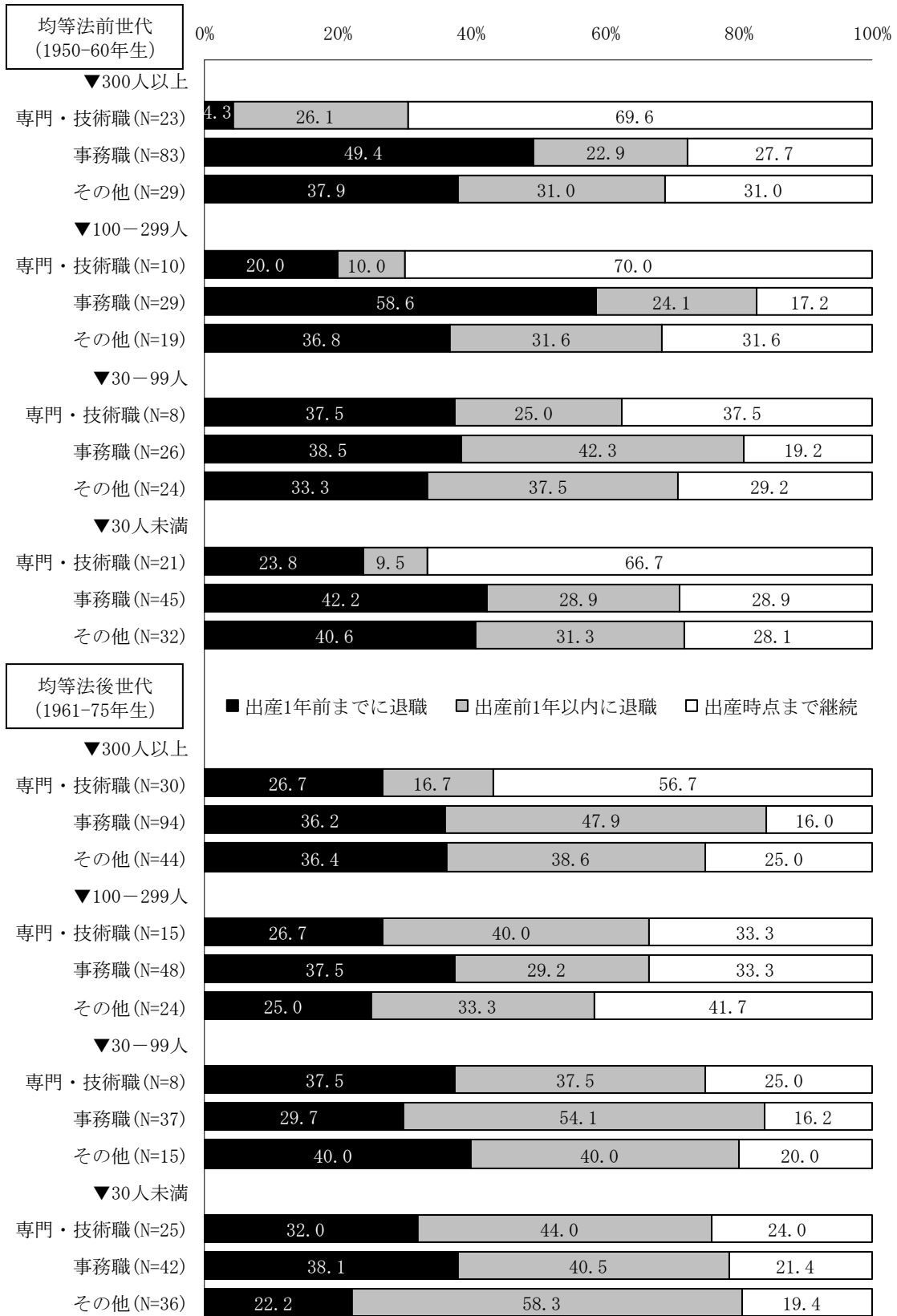
注目したいのは、いずれの企業規模でも女性の約半数を占める「事務職」の継続率である。「300人以上」では若いコーホートの「事務職」の継続率が前の世代から大きく低下しているが、逆に「100-299人」では「事務職」の継続率が上昇している。

「均等法前世代」からみよう。いずれの企業規模でも、「専門・技術職」の継続率が「事務職」より高い。「100-299人」「30-99人」の「専門・技術職」はサンプルサイズが小さく、慎重に結果を解釈する必要がある。だが、他の企業規模においても、「専門・技術職」の継続率は一貫して高く、この点では企業規模による違いはないと考えられる。

「事務職」の継続率を企業規模で比較すると、「300人以上」と「30人未満」では相対的に継続率が高く、どちらも25%を超えている。対して「100-299人」「30-99人」の継続率は20%を下回る。先の図2-2-2に示した企業規模別継続率においても、「300人以上」と「30人未満」が高く、「100-299人」「30-99人」は低かった。女性の約半数を占める「事務職」の継続率が全体の継続率に影響していることがうかがえる。

業の専門・技術職の継続率が高くなる。

図2-4-9 第1子出産直前退職時期比率
 —コーホート・企業規模・第1子出産直前職種別—



次に、「均等法後世代」をみると、「専門・技術職」の継続率はいずれの企業規模でも前の世代から低下している。この世代でも「100-299人」「30-99人」のサンプルサイズは小さい。だが、「300人以上」と「30人未満」でも「専門・技術職」の継続率は低下しており、この職種の継続率は企業規模を問わず一貫して低下している可能性が高い。

一方、「事務職」の継続率の傾向は企業規模によって異なっている。「300人以上」は前の世代から約10ポイント低下しているが、「100-299人」は逆に約15ポイント上昇している。その結果として、「300人以上」と「100-299人」の継続率は前の世代から逆転している。

「30-99人」の「事務職」はほとんど低下していない。「30人未満」の「事務職」も「均等法後世代」では低下しているが、その幅は「300人以上」に比べれば小さい。それよりも「30人未満」では「専門・技術職」の低下が著しい。その結果として、若いコーホートでは「事務職」と「専門・技術職」の差がほとんどなくなっている。

こうした結果を先の図2-2-2に示した企業規模別継続率との関係で整理すると、企業規模によって就業継続率を下げている職種は異なるといえる。「300人以上」「30人未満」は、「均等法後世代」の継続率が前の世代に比べて大きく低下していた。「300人以上」は「専門・技術職」とともに「事務職」の継続率も低下したために、全体の継続率が大きく低下したと考えられる。だが、同じく継続率の低下が著しい「30人未満」は、「事務職」の継続率低下よりも「専門・技術職」が40ポイント近く低下したことの影響が大きい。「30-99人」は、「専門・技術職」が10ポイント以上低下しているものの、「事務職」の割合が他の企業規模より高く、この職種の継続率がほとんど低下していないために、全体の低下幅も小さいと考えられる。対して、「100-299人」は「専門・技術職」の継続率低下の一方で、新たに「事務職」の継続率が上昇したために、全体の継続率が低下しなかったと考えることができる。

5 第1子出産時点雇用の有無の規定要因

クロス集計によって、育児休業制度および第1子出産直前の就業状況と出産・育児期の退職の関係を分析してきた。分析結果から、勤務先に育児休業制度がある女性の方が第1子出産・育児期の就業継続率は高いが、学歴・雇用形態・職種といった育児休業以外の要因も出産前の退職と関係していることが示唆された。そこで、他の要因をコントロールしても育児休業制度があれば就業継続する確率が高くなるか、多変量解析を行ってみよう。

分析方法はロジスティック回帰分析とする。被説明変数は、第1子出産時点で雇用（出産時点まで継続）の場合に1、無職（出産前に退職）の場合に0とする。説明変数は、ここまでの分析で取り上げた第1子出産年齢、学歴（教育年数）、第1子出産直前雇用形態、第1子出産直前職種、そして、第1子出産直前勤務先の育児休業制度の有無である⁹。雇用形態は「正規雇用」を1、「非正規雇用」を0とする。クロス集計では職種を「専門・技術職」「事

⁹ 初職勤務先からの転職経験の有無は雇用形態と相関が高いため、ここでの分析モデルからは除外する。

務職」「その他」の3つに分けていたが、ここでは「事務職」をベンチマークとして、個々の職種の効果を分析する。

なお、ここでの分析課題は、就業継続に対する企業規模の効果の有無ではなく、企業規模によって就業継続の規定要因に違いがあるかを明らかにすることである。したがって、分析対象を企業規模100人以上と100人未満に分ける。育児休業制度の以外の要因については「300人以上」と「100-299人」の違いや「30-99人」と「30人未満」の違いも重要である。だが、育児休業取得状況は100人以上と100人未満の差が大きく、特に100人未満では育児休業の取得者が少ない。それでもなお、育児休業制度に就業継続を高める効果があるといえるのか、100人以上と100人未満に分けた分析を行い、改めて検討したい。

はじめに、全コーホートを対象とした分析結果を表2-5-1に示す。前述の説明変数に加えて「1950-55年生」をベンチマークとするコーホートのカテゴリ変数を投入している。企業規模100人以上と100人未満で規定要因の異同に注目して分析結果を読もう。

「100人以上」の分析結果からみる。この企業規模では、職種と育児休業制度が有意な効果を示している。育児休業制度の効果は、制度があるほど第1子出産時点で雇用就業していることを示している。

職種の効果は、「事務職」に比べて「専門・技術職」であるほど、また「技能工・労務職」であるほど第1子出産時点で雇用就業していることを示している。「専門・技術職」の継続率が「事務職」より高いことはクロス集計結果にも表れていた。クロス集計で「その他」とした職種のなかでも「技能工・労務職」は就業継続率が高かったといえる。オッズ比で効果の大きさを比較すると、「技能工・労務職」よりも「専門・技術職」の方が大きい。クロス集

表2-5-1 第1子出産時点雇用の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数	第1子出産時点雇用の有無（雇用=1、無職=0）					
	100人以上			100人未満		
分析対象（企業規模）	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
コーホート（ベンチマークは1950-55年生）						
1956-60年生	.089	.342	1.093	-.181	.376	.835
1961-65年生	.047	.372	1.048	-.800	.421	.449
1966-70年生	-.673	.383	.510	-1.189 *	.488	.304
1971-75年生	-.501	.389	.606	-.410	.442	.664
教育年数	-.031	.083	.969	-.237 *	.093	.789
第1子出産年齢	-.002	.032	.998	-.051	.040	.950
第1子出産直前雇用形態（正規雇用=1、非正規雇用=0）	.429	.330	1.536	.152	.351	1.164
第1子出産直前職種（ベンチマークは事務職）						
専門・技術職	1.348 **	.311	3.850	1.184 **	.381	3.268
営業・販売職	-.360	.414	.698	-.386	.522	.680
サービス職	1.038	.543	2.824	.093	.464	1.098
技能工・労務職	1.091 **	.364	2.977	.162	.463	1.176
第1子出産直前勤務先育児休業制度の有無（あり=1、なし=0）	1.191 **	.248	3.291	1.141 **	.333	3.131
定数	-1.524	1.316	.218	3.113 *	1.414	22.491
χ ² 乗値	71.110 **			40.408 **		
自由度	12			12		
N	446			319		

分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

**1%水準で有意 *5%水準で有意

計では「その他」として一括りにした個々の職種と比べても、「専門・技術職」の継続率が最も高く、その次に「技能工・労務職」の継続率が高いといえる。

一方、「100人未満」の分析結果は、コーホート、教育年数、職種、育児休業制度が有意な効果を示している。「専門・技術職」であることと勤務先に育児休業制度があることは、企業規模が100人以上か100人未満であるかにかかわらず、第1子出産・育児期の就業継続を高める効果があるといえる。裏を返せば、100人未満の企業規模においても、育児休業制度がなければ第1子出産・育児期に退職する確率は高くなる。前章の分析結果において、100人未満の企業規模は育児休業制度の導入率が相対的に低く、30人未満では約3割に留まっていた。ここでの分析結果から、出産・育児期に就業継続する女性が増えるために、100人未満の小企業における育児休業制度普及は重要な課題であるといえる。

「100人未満」が「100人以上」と異なるのは、コーホートと教育年数の効果である。コーホートの効果は、「1966-70年生」がマイナスの効果を示している。このコーホートは「1950-55年生」に比べて第1子出産前に退職する確率が高い。クロス集計の結果において、100人未満の企業に勤務する女性の継続率は「30-99人」「30人未満」とも「均等法前世代」に比べて「均等法後世代」の方が低かった。ここでの結果から、とりわけ「1966-70年生」の女性の退職率は高いことが示唆される。教育年数の効果はマイナスであり、学歴が高いほど退職することを分析結果は示している。しかしながら、図2-4-3の学歴別の就業継続状況において、「均等法前世代」の「30人未満」は「専門・短大以上」の継続率が高かったことに注意したい。「均等法前世代」の「30-99人」および「均等法後世代」における高学歴層の継続率の低さがここでの結果に表れていると考えることができる。

第1子出産時点雇用の有無の規定要因を「均等法前世代」（1950-60年生）と「均等法後世代」（1961-75年生）で比較するため、コーホートを分けて分析してみよう。

表2-5-2は、「均等法前世代」の企業規模別分析結果である。企業規模「100人以上」からみる。全コーホートの分析結果と同様に、「専門・技術職」「技能工・労務職」と育児休業制度がプラスの有意な効果を示している。育児休業制度の効果は「100人未満」でも有意にプラスである。樋口（1994）が指摘していたことだが、育児休業法施行前から育児休業制度がある女性の方が就業継続していたことが改めて示唆される結果である。「100人未満」の職種の効果は、「専門・技術職」のみ有意であり、「技能工・労務職」の有意な効果はない。全コーホートの分析結果と異なり、学歴の効果が有意でない。図2-4-3に示したように、この世代では「30-99人」と「30人未満」で学歴と就業継続の関係が逆になっている。この2つを1つに括ったために効果が相殺されたと考えられる。

つづいて「均等法後世代」の企業規模別分析結果を表2-5-3でみよう。企業規模「100人以上」で有意な効果を示している説明変数は、「均等法前世代」と同じである。ここでもやはり、「事務職」に比べて、「専門・技術職」であるほど、育児休業制度があるほど、第1子出産時点の雇用確率は高いことを分析結果は示している。だが、「技能工・労務職」の有意な効

表2-5-2 「均等法前世代」(1950-60年生)の第1子出産時点雇用の規定要因(ロジスティック回帰分析)

被説明変数	第1子出産時点雇用の有無(雇用=1、無職=0)					
	均等法前世代(1950-60年生)					
	100人以上			100人未満		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
教育年数	-.004	.133	.996	-.203	.119	.817
第1子出産年齢	.017	.047	1.017	-.013	.049	.987
第1子出産直前雇用形態(正規雇用=1,非正規雇用=0)	1.133	.657	3.105	.220	.471	1.246
第1子出産直前職種(vs.事務職)						
専門・技術職	1.580 **	.514	4.853	1.504 **	.534	4.501
営業・販売職	-1.070	.805	.343	-.402	.718	.669
サービス職	.527	.912	1.693	.406	.669	1.501
技能工・労務職	1.582 **	.559	4.866	.166	.543	1.180
第1子出産直前勤務先育児休業制度有無	1.152 **	.372	3.164	.963 *	.464	2.619
定数	-2.988	2.002	.050	1.488	1.955	4.426
χ ² 乗値	42.275 **			19.420 *		
自由度	8			8		
N	192			156		

分析対象:第1子出産前雇用就業経験者

**1%水準で有意 *5%水準で有意

表2-5-3 「均等法後世代」(1961-75年生)の第1子出産時点雇用の規定要因(ロジスティック回帰分析)

被説明変数	第1子出産時点雇用の有無(雇用=1、無職=0)					
	均等法後世代(1961-75年生)					
	100人以上			100人未満		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
教育年数	-.032	.108	.968	-.311	.173	.733
第1子出産年齢	-.018	.044	.983	-.100	.068	.905
第1子出産直前雇用形態(正規雇用=1,非正規雇用=0)	.136	.393	1.146	-.065	.539	1.067
第1子出産直前職種(vs.事務職)						
専門・技術職	1.117 **	.393	3.054	.796	.566	2.217
営業・販売職	-.070	.492	.933	-.405	.747	.667
サービス職	1.343	.695	3.830	-.210	.666	.811
技能工・労務職	.690	.495	1.994	-.488	.893	1.629
第1子出産直前勤務先育児休業制度有無	1.142 **	.335	3.133	1.237 *	.485	3.445
定数	-1.131	1.809	.323	4.699 *	2.041	109.807
χ ² 乗値	29.655 **			16.849 *		
自由度	8			8		
N	254			163		

分析対象:第1子出産前雇用就業経験者

**1%水準で有意 *5%水準で有意

果はなくなっている。また、「専門・技術職」のオッズ比も前の世代に比べると小さくなっている。これらの職種においても就業継続する女性が減っていることがうかがえる。

「均等法後世代」の「100人未満」においては、育児休業制度の有無のみが有意な効果を示している。先の図2-4-3のクロス集計結果が示していたような学歴間の差や、図2-4-9が示していたような職種間の差を、ここでの分析結果は示していない。コーホート・企業規模にかかわらず、育児休業制度には有意な効果があるが、特に「100人未満」の若いコーホートにおいては、勤務先の就業継続支援として、育児休業制度の重要性が高くなっていることが、この分析結果から示唆される。

以上の分析結果を踏まえれば、第1子の出産・育児期において、「育児休業制度がなくても中小企業では就業継続できている」とはいえない。出産・育児期に就業継続する女性が増えるためには、100人未満の企業に勤務する女性においても育児休業制度の規定を設けるこ

とが重要であることを分析結果は示唆している。

6 まとめ

勤務先の育児休業制度の有無との関係を中心に、第1子出産直前の就業状況と出産・育児期の就業継続との関係を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 企業規模「100－299人」では若いコーホートにおいても継続率が低下していないが、その他の企業規模では継続率が低下している。
- ② コーホートや企業規模にかかわらず、育児休業制度が勤務先のない女性は出産1年前までの退職率が高く、出産時点までの就業継続率は低い。
- ③ 100人以上の企業では妊娠・出産期の女性に占める育児休業取得者の割合が上昇している。特に「300人以上」の育児休業取得割合は高い。しかし、かつて継続率の高かった専門・技術職の継続率低下に加えて事務職の継続率も低下していること、非正規雇用が拡大したことによって「300人以上」の全体的な継続率は前の世代から大きく低下している。
- ④ 100人未満の企業では、若いコーホートでも育児休業取得者の割合が低く、妊娠・出産期の退職率が高い。「30人未満」では、高学歴層や専門・技術職の継続率低下も著しく、全体の継続率は前の世代から大きく低下している。

均等法後に初職を開始し、育児休業法施行後に第1子のお産・育児期を迎えた「均等法後世代」（1961－75年生）においても、第1子出産前に多くの女性が退職している。300人以上の大企業や100人未満の小企業では「均等法前世代」（1950－55年生）に比べて若いコーホートの継続率が低下している。100－299人の中企業の継続率は低下していないが、上昇しているとまではいえない。若いコーホートでは、育児休業制度が普及しつつあったことが本章の分析結果からもうかがえるが、企業規模の大小にかかわらず、出産・育児期の就業継続は依然として難しい状況にある。

だが、このことから育児休業制度が就業継続支援として機能していないとするのは早計である。育児休業制度がなければ出産前の退職率はいっそう高くなるからだ。勤務先に育児休業制度がない女性は、妊娠期を迎える前にとりわけ多く退職していることが分析結果からうかがえる。これから出産・育児期を迎える女性が就業継続意欲をもって働くことができるためにも、企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度の規定を設けることが重要といえる。

育児休業取得者の割合も、100人以上の企業では若いコーホートで上昇しており、多くの企業に育児休業が定着していることがうかがえる。300人以上の大企業のみならず、中小企業のなかでも、100－299人の中企業では育児休業取得者が増えつつある。中企業（法の規定では「101－300人」）には、次世代法の行動計画策定が新たに義務づけられるが、大企業より規模が小さいから育児休業取得が難しいという問題が生じる可能性は低いと考えられる。

だが、育児休業取得者が増えているにもかかわらず、大企業・中企業で就業継続する女性は増えていない。これらの規模では、専門・技術職と技能工・労務職の継続率が、かつては

高かった。しかしながら、これらの職種の継続率は低下している。100－299 人の中企業では、新たな継続層として事務職の継続率が上昇しているが、300 人以上の大企業では事務職の継続率も大きく低下している。さらに、100 人以上の企業では出産前の女性に非正規雇用が増えているが、大企業では非正規雇用の継続率が低い。

100 人未満の小企業でも、かつて継続率が高かった専門・技術職の継続率は若いコーホートで低下している。加えて、小企業に特徴的なのは高学歴層の継続率が低いことである。特に 30 人未満の企業では専門・技術職と高学歴層の継続率低下が著しい。それ以上に重要なのは、若いコーホートでも育児休業取得者が少なく、勤務先に育児休業制度がある女性でも妊娠・出産期の退職率が高いことだ。小企業での育児休業取得は難しい可能性が高い。

だが、そうした状況にもかかわらず、小企業の継続率は大企業とあまり差がないという見方もできる。継続層に限定すれば、小企業では育児休業を取得しなくても継続している割合が高い。しかし、本章の分析結果から、学歴・雇用形態・職種との関係で、大企業よりも小企業の方が就業継続しやすいといえるような状況は確認されなかった。育児休業を取得しないで就業継続している背景には、企業の外の保育サービスや家族・親族の育児援助が関係しているのではないだろうか。次章では、これら家族や地域社会の支援と就業継続の関係を分析し、その結果を踏まえて、育児休業制度の課題を再び検討することにしたい。

第3章 家族・地域社会の支援と第1子出産・育児期の就業継続 —都市部とその他の地域の比較を中心に—

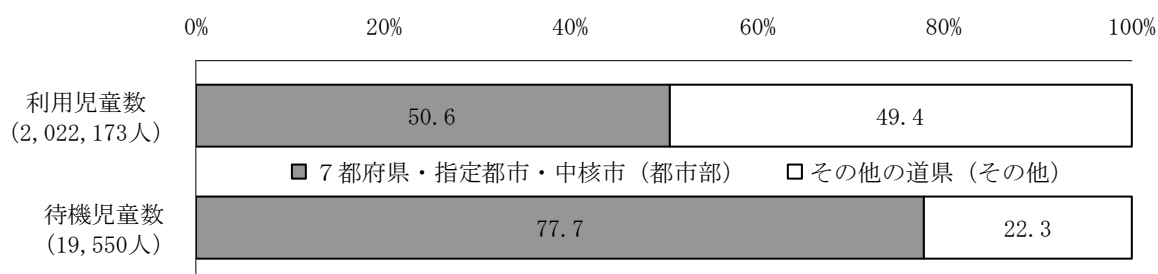
1 はじめに

本章では、家族・親族の育児援助や保育サービスの利用状況と第1子出産・育児期の就業継続との関係を分析する。育児休業制度がある企業がまだ少なく、育児休業法もない時代の女性の就業継続において、同居親の家事・育児援助が大きな役割を果たしていたことはよく知られている。また、育児期に就業する女性の増加を受けて、保育所の整備・拡大も1960年代後半から行われてきた。1990年代以降は、少子化対策として、保育所受け入れ児童数の量的拡大のみならず、低年齢児保育や延長保育など、サービス内容の充実も図られてきた。育児休業を取得しない女性は、これら家族・親族の育児援助や保育サービスを利用して就業継続している可能性がある。

だが、親との同居率や保育所の需給バランスには地域差があることに留意する必要がある。特に保育所は、「待機児童ゼロ作戦」などの度重なる拡大策にもかかわらず、依然として都市部で不足している。図3-1-1は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局が公表している、都市部とその他の地域の保育所利用状況をグラフにしたものである¹。保育所への入所を申し込んでも入所できない「待機児童」は都市部が約75%を占めている。これにより、都市部の女性はとりわけ出産・育児期の就業継続が難しいと予想される。

そこで、本章では、第1子出産前の退職状況を都市部とその他の地域で比較し、地域ごとの保育所利用や家族・親族の育児援助との関係において、育児休業制度が果たしている役割を明らかにしたい。なお、本章でも引き続き「仕事と生活調査」(労働政策研究・研修機構 2005年)を分析するが、市区町村はもとより都道府県単位でも分析できるサンプルになっていない。以下の分析では、図3-1-1の区分に従って「都市部」と「その他」の地域を比較するこ

図3-1-1 都市部とそれ以外の地域の保育所利用状況



※「7都府県」は首都圏の埼玉・千葉・東京・神奈川と近畿圏の京都・大阪・兵庫
資料出所：「保育所の状況（平成20年4月1日）等について」（厚生労働省雇用均等児童家庭局保育課 2008年）

¹ ここでは、首都圏の東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県と近畿圏の京都府・大阪府・兵庫県および政令指定都市と中核市を「都市部」としている。中核市に該当する市については巻末の付属資料を参照。

とにする²。

また、企業規模との関係に着目して、若いコーホートの就業継続を難しくしている要因を明らかにするという目的は本章でも変わっていないが、企業規模と地域を同時に分けると、各カテゴリーのサンプルサイズが小さくなりすぎる。企業規模別の分析からは一度離れて、地域差のみに着目した分析を行い、その結果を踏まえて、両立支援の地域差が企業規模別の就業継続状況に及ぼす影響を本章の後半で分析することにした。

2 第1子出産時点の居住地と出産前の退職状況

はじめに、第1子出産時点の居住地をコーホート別に分析しよう。

図3-2-1は、第1子出産時点の居住地³（「都市部」か「その他」の地域か）の割合をコーホート別に示している。前章と同じく、第1子出産前の退職状況を明らかにする目的から、以下の分析対象は特に断りがない限り、第1子出産前雇用就業経験者である。

結果をみよう。「均等法前世代」（1950-60年生）に比べて、「均等法後世代」（1961-75年生）は「都市部」の割合が10ポイント以上高い。若いコーホートが第1子を出産した時期は、前述のように少子化対策のもとで保育所受け入れ児童数が拡大された時期と重なる。にもかかわらず、依然として保育所は「都市部」で不足している。その一因に「都市部」で出産・育児期を迎える女性労働者の増加があることがうかがえる。

つづいて、「都市部」と「その他」の地域で出産する女性に属性の違いがあるか、第1子出産年齢と学歴を居住地別に比較してみよう。

表3-2-1は、コーホート・第1子出産時居住地別の第1子出産年齢の平均値と標準偏差で

図3-2-1 第1子出産時の居住地割合
—コーホート別—

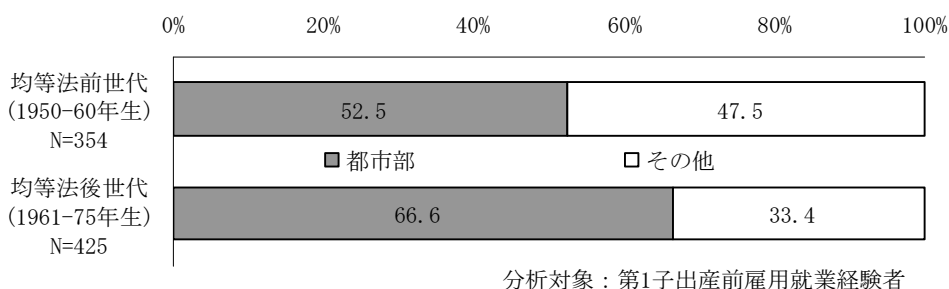


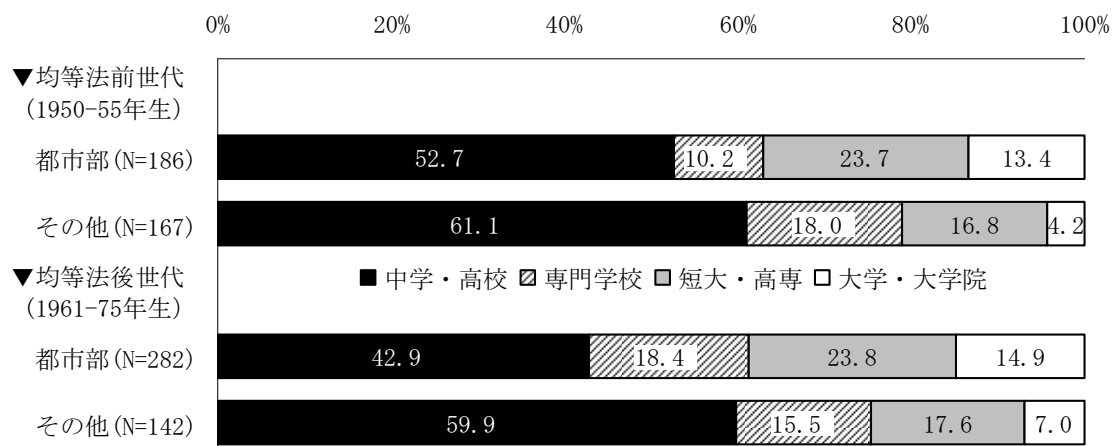
表3-2-1 コーホート・第1子居住地別 第1子出産年齢

	均等法前世代 (1950-60年生)			均等法後世代 (1961-75年生)		
	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差	N
都市部	26.8	3.7	186	27.5	3.8	283
その他	26.0	3.7	168	26.7	3.7	142

² 巻末の付属資料に示しているように、「都市部」に該当する政令指定都市や中核市のなかにも待機児童数が「0人」の市はある。そうした市区町村単位の違いについては次年度以降の課題としたい。

³ 以下では、地域社会一般や勤務先の所在地との混同を避けるため、調査対象者が住んでいた地域を指して「居住地」と呼ぶことにする。

図3-2-2 第1子出産前雇用就業経験者の学歴構成割合
—コーホート・第1子出産時居住地別—



ある。コーホート・居住地による差が表れているのは平均値である。「都市部」「その他」とも「均等法後世代」の第1子出産年齢の平均値は前の世代より高く、地域にかかわらず若いコーホートの出産年齢は上昇していることがうかがえる。しかしながら、出産年齢には地域差があることも表から読み取ることができる。「均等法前世代」「均等法後世代」とも「都市部」の方が、第1子出産年齢の平均値が「その他」より約1歳（0.8歳）高い。

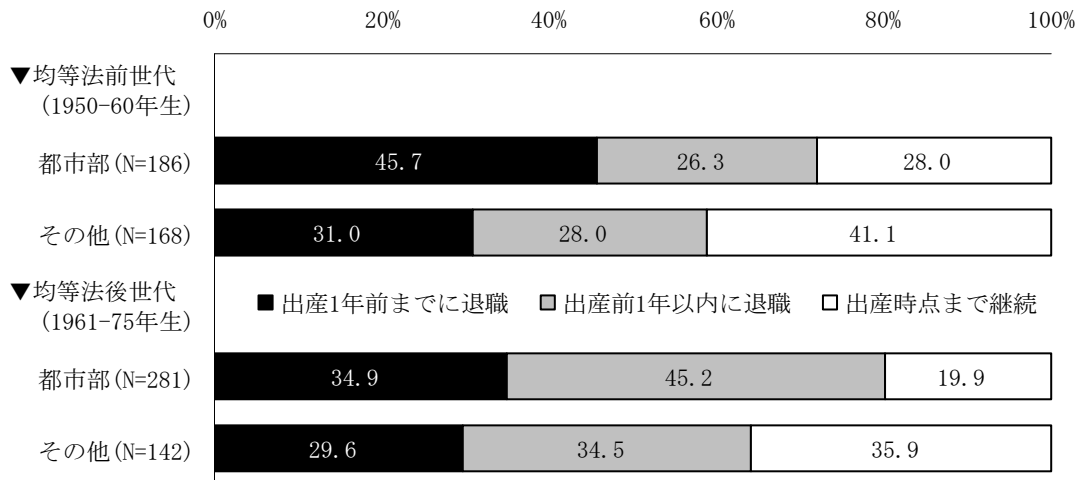
こうした出産年齢の地域差の背景には学歴の違いが関係していると考えられる。図3-2-2をみよう。図はコーホート別の学歴構成割合を第1子出産時居住地別に示している。「均等法前世代」「均等法後世代」とも「都市部」の方が「中学・高校」は低く、「短大・高専」「大学・大学院」が高い。「都市部」で出産する女性の方が高学歴であるといえる。

こうした「都市部」での出産と就業継続の関係を次の図3-2-3に示す。図は第1子出産前の退職時期の割合をコーホート・居住地別に示している。退職時期は、前章と同じく「出産1年前までに退職」「出産前1年以内に退職」「出産時点まで継続」の3つに分けている。

「均等法前世代」「均等法後世代」とも、「出産時点まで継続」の割合（以下、前章と同じく継続率と呼ぶ）は「都市部」の方が低い。コーホート間で比較すると、「都市部」「その他」とも、若いコーホートの継続率が低下している。「その他」の地域の継続率も低下しており、前章で分析した働き方を含む複合的な要因によって、若いコーホートの方が就業継続しなくなっていると考えられる。だが、継続率の低下幅は「都市部」の方が大きい。先の図3-2-1の結果も踏まえるならば、「都市部」で出産・育児期を迎える女性が若いコーホートで増えていること、その「都市部」の就業継続率が低下していることが、若いコーホート全体の継続率を下げる要因になっていると考えられることができる。

また、退職時期に着目すると、コーホートにかかわらず、「出産1年前までに退職」が「都市部」で高い。だが、それ以上に注目したいのは、若いコーホートの「出産前1年以内に退職」である。「均等法前世代」では「出産前1年以内」の地域差はない。しかし、「均等法後世代」では「都市部」の方が出産前1年以内の退職率が高くなっている。出産が近づいて、

図3-2-3 第1子出産直前退職時期比率
—コーホート・第1子出産時居住地別—



分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

就業継続の可否を現実的に判断する局面で、保育所や家族・親族の育児援助などの利用が難しいために退職する女性が、都市部で増えているのではないだろうか。保育所利用や家族・親族の育児援助と就業継続の関係を居住地別に分析してみよう。その結果を踏まえて、保育所や家族・親族の育児援助との関係からみた育児休業の課題を本章後半で検討することにした。

3 居住地別保育所利用状況と第1子出産前の退職状況

保育所利用状況から分析する。図3-3-1は、コーホート別の第1子保育所利用の有無を出産時点の居住地属性別に示している。

コーホートにかかわらず、「利用あり」は「都市部」の方が低い。コーホート間で比較すると、「その他」では若いコーホートの「利用あり」が上昇しているが、「都市部」では前の世代とほとんど変わっていない。「均等法後世代」の出産・育児期には「都市部」でも保育所受け入れ児童数の拡大が図られた。だが、先の図3-2-1でみたように「都市部」で出産する女性が増加したことにより、依然として保育所入所は難しい状況にあると考えられる。

ただし、第1子の保育所入所年齢は「都市部」でも早くなっている。図3-3-2をみよう。図は、第1子の保育所入所年齢の割合をコーホート・居住地別に示している。

「0歳」「1歳」「2歳」を合計した3歳未満の低年齢児保育利用率は「都市部」「その他」とも若いコーホートの方が高い。その上昇幅は「その他」の地域の方が大きい、「都市部」でも低年齢児保育の利用率は上昇している。少子化対策のもとで0-2歳の低年齢児保育を拡大したことの影響が、この結果からも読み取れる。「都市部」の「0歳」は「均等法前世代」からほとんど上昇していないが、「都市部」では前の世代からすでに6.9%と高い水準にあり、「その他」の地域より早い時期から0歳児保育のニーズが高かった様子がうかがえる。

図3-3-1 第1子保育所利用の有無
—コーホート・第1子出産時居住地別—

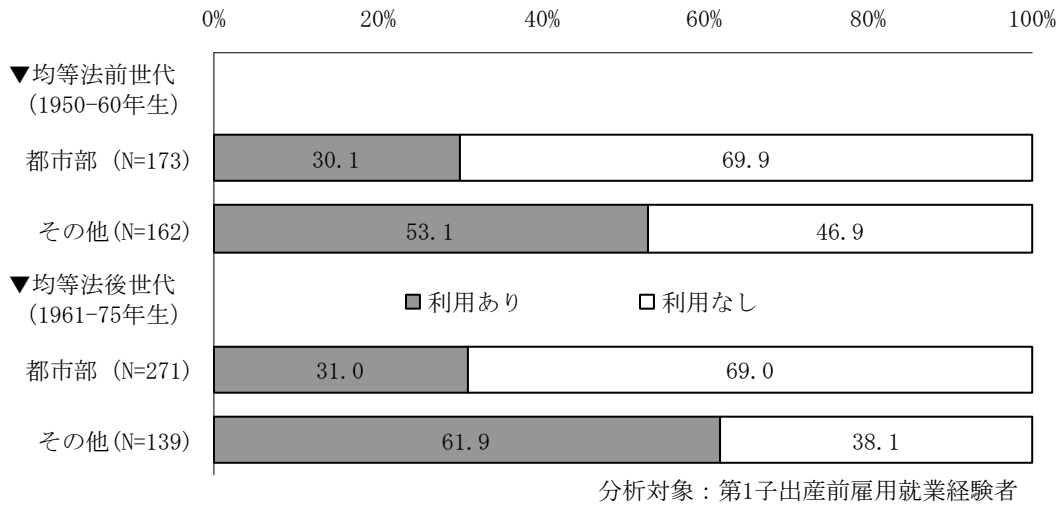
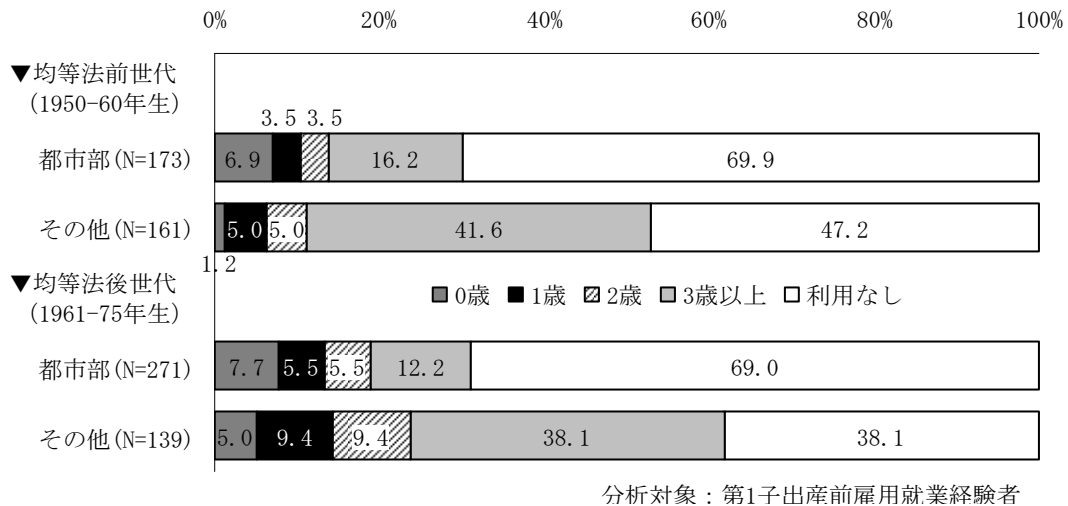


図3-3-2 第1子の保育所入所年齢割合
—コーホート・第1子出産時居住地別—

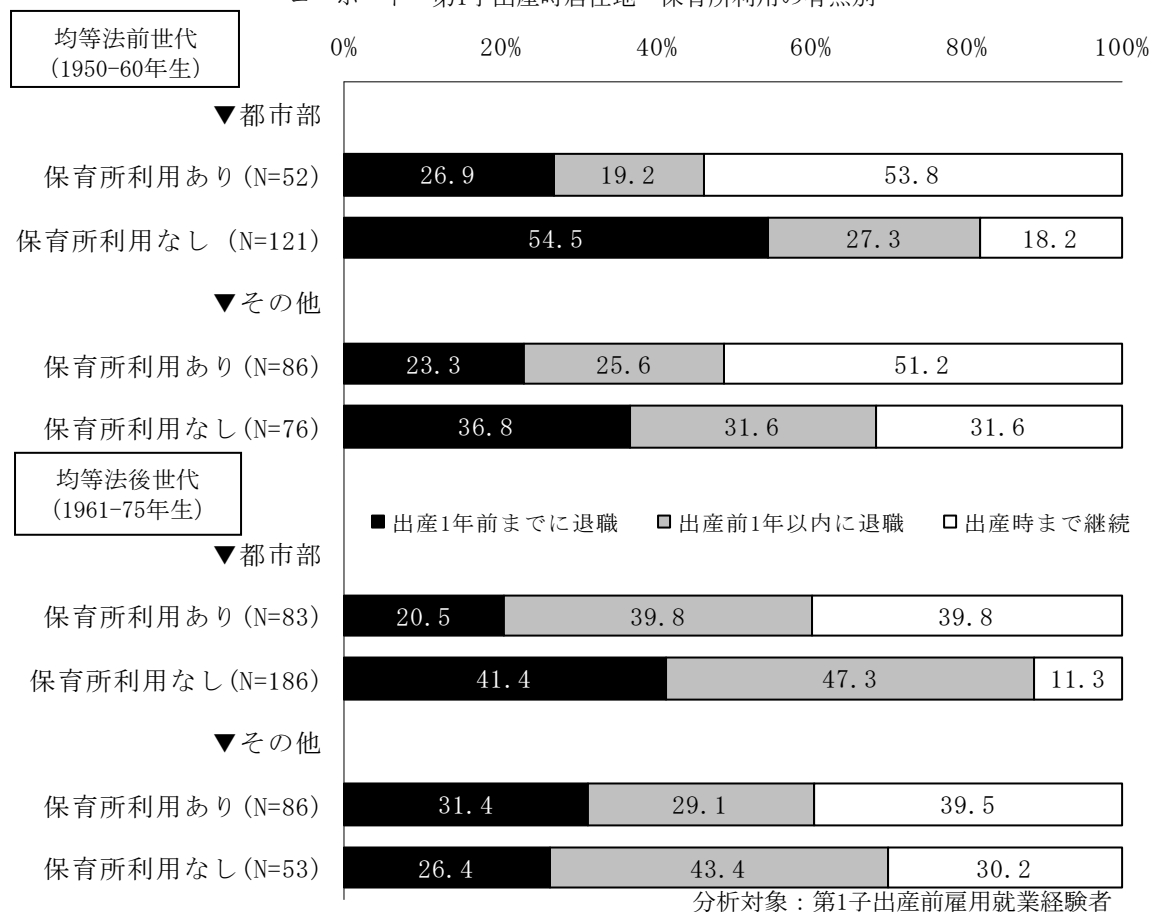


こうした保育所利用状況と第1子出産前の退職状況との関係を図3-3-3に示そう。図は保育所利用の有無別の第1子出産直前勤務先退職時期をコーホート・居住地別に示している。

保育所の入所にあたっては、親の就業状況が審査項目にあるため、当然のことながら、コーホート・居住地にかかわらず、保育所利用「あり」の方が「なし」よりも継続率は高くなる。また、保育所利用「あり」の継続率は、「均等法前世代」「均等法後世代」とも、「都市部」と「その他」の差がほとんどない。保育所への入所が難しい「都市部」においても、保育所利用層に限定すれば「その他」の地域と同じくらい就業継続できているといえる。

注目したいのは、保育所利用「なし」の継続率に「都市部」と「その他」の差があることだ。「その他」の地域では、保育所利用「なし」でも約30%が就業継続しており、その割合には「均等法前世代」と「均等法後世代」の差がほとんどない。この「その他」の地域に比べて、「都市部」では、コーホートにかかわらず、保育所利用「なし」の継続率が低い。「都

図3-3-3 第1子出産直前勤務先退職時期比率
 —コーホート・第1子出産時居住地・保育所利用の有無別—



都市部」では保育所の利用の可否が就業継続に大きく影響しているといえる。

関連して指摘しておきたいのが、コーホート・居住地を問わず、保育所利用「なし」は「あり」に比べて「出産前1年以内の退職」が高いことだ。特に「均等法後世代」の保育所利用「なし」は「都市部」のみならず「その他」でも40%を超えている。保育所への入所が難しい地域において、出産直前で就業継続を断念する女性は少なくないことがうかがえる。

しかしながら、若いコーホートでは、保育所利用「あり」の継続率も、前の世代より低下している。これは「都市部」「その他」に共通の傾向である。少子化対策による保育サービス拡充にもかかわらず就業継続率は低下しているのである。図3-3-1に示したように、若いコーホートの保育所利用率は「その他」の地域で上昇し、「都市部」でもほとんど前の世代と変わっていなかった。だが、若いコーホートでは、就業継続ではなく、出産後の再就職時の保育所利用が増えたことが、この分析結果からうかがえる。

4 居住地別家族・親族の育児援助と第1子出産前の退職状況

「都市部」での就業継続を難しくしている要因をさらに明らかにするため、家族・親族の育児援助との関係を分析しよう。「都市部」では、親の育児援助に頼ることが難しいために、

図3-4-1 第1子育児期における親の育児援助の有無
 - コーホート・第1子出産時居住地別 -

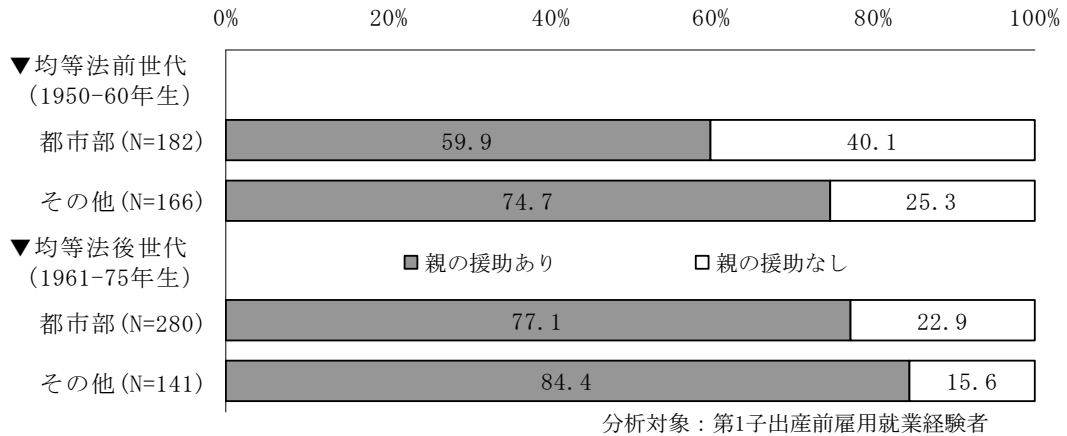
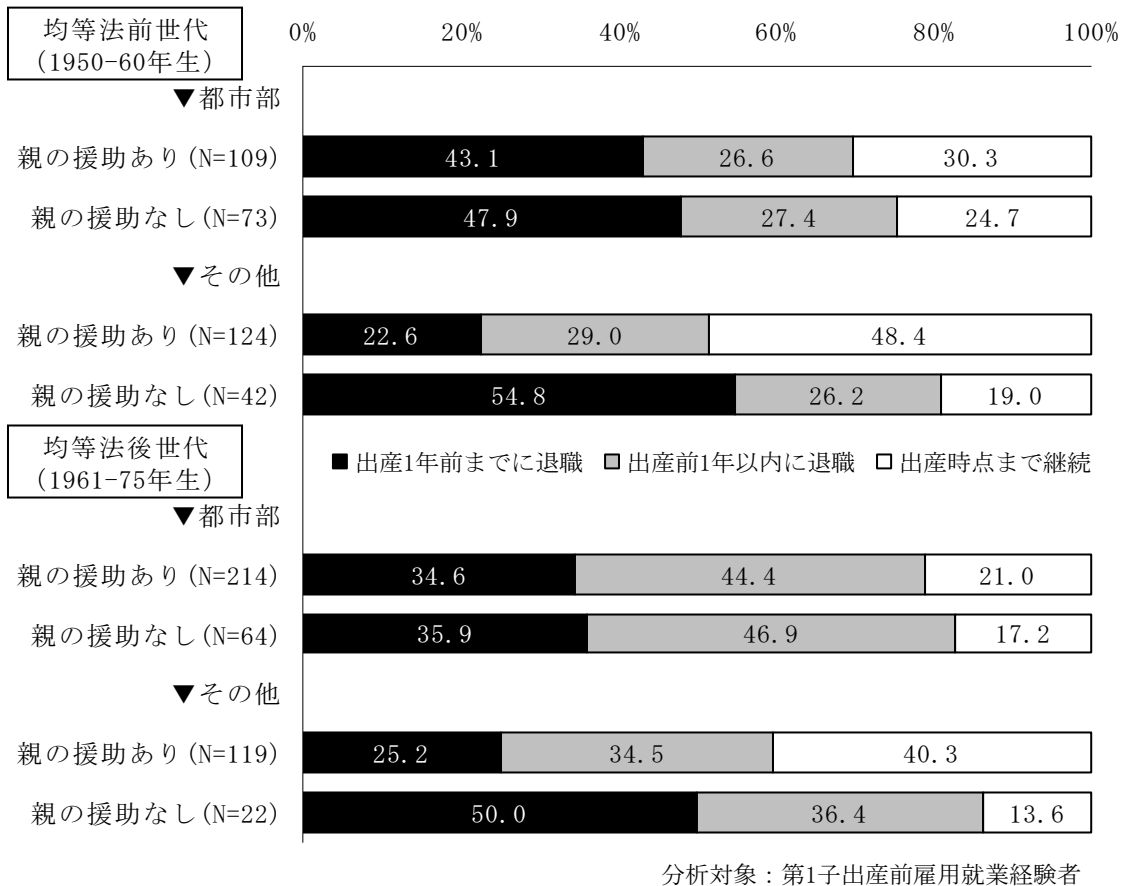


図3-4-2 第1子出産直前退職時期比率
 - コーホート・第1子出産時居住地・親の育児援助の有無別 -



保育所を利用しない女性の継続率が著しく低くなっていると予想される。親の育児援助と就業継続の関係を居住地別に分析しよう。

図3-4-1は、第1子育児期における親の育児援助の有無をコーホート・第1子出産時居住地別に示している。「均等法前世代」「均等法後世代」とも「都市部」の方が「援助あり」は低い。だが、若いコーホートでは、「都市部」「その他」とも「援助あり」が上昇しており、

「都市部」でも 8 割近い女性が親の育児援助を受けた経験をもっている。

しかしながら、次の図 3-4-2 からは、親の育児援助に就業継続支援としての効果を「都市部」ではあまり期待できないことが示唆される⁴。図 3-4-2 は、親の育児援助の有無別の第 1 子出産直前勤務先の退職時期をコーホート・第 1 子居住地別に示している。注目したいのは、「援助あり」の継続率である。

「都市部」の結果をみよう。「都市部」では、「均等法前世代」「均等法後世代」とも「援助あり」の方が継続率は高いが、「援助なし」との差が小さい。「援助あり」の「都市部」と「その他」を比べても、「都市部」の方が 20 ポイント近く低い。「都市部」の若いコーホートでは「援助あり」の継続率が前の世代にも増して低くなっている。図 3-4-1 では「都市部」でも親から家事・育児の援助を受ける女性が増えていた。だが、それによって出産・育児期の就業継続できるようになった女性は少ないといえる。

こうした結果を、先の保育所利用状況をあわせて解釈すれば、「都市部」では、就業継続できるほどの育児援助を親に期待しにくい分、保育所への依存度が高くなっていると考えられることができる。また、第 1 期プロジェクト研究の分析結果から得た示唆として、若いコーホートでは親の援助の効果が低下していることを序章で述べたが、その背景には、図 3-2-1 でみたように「都市部」で出産・育児期を迎える女性の増加があると考えられることができる。

一方、「その他」の地域では今日でも「援助あり」の継続率が高い。「均等法前世代」に比べると若いコーホートの継続率は低下しているが、それでも 40%を維持している。だが、援助「なし」の継続率は、「その他」の方が「都市部」より低い。若いコーホートでは 15%を下回っている。「都市部」の就業継続には保育所が大きな役割を果たしているが、「その他」の地域では、親の育児援助の有無が就業継続に大きく影響していることがうかがえる。

もう一つ、家族においては夫の家事・育児が重要な課題になっている。図 3-4-3 に、第 1 子出産時居住地別の第 1 子育児期の夫婦の家事・育児分担をコーホート別に示す。

居住地による差はほとんどなく、「都市部」「その他」にかかわらず、「妻がほとんど」は若いコーホートの方が低い。若いコーホートでは男性も家事・育児を担うようになりつつあることがうかがえる。だが、「夫が半分以上」は若いコーホートでも高くなっていない。上昇しているのは「妻 9 割・夫 1 割」と「妻 7 割・夫 3 割」である。今日でも家事・育児を担っているのは主に妻であることに変わりはないが、夫もある程度はするようになっているといえる。本報告書と同じデータを分析した労働政策研究・研修機構（2006b）によれば、女性の就業継続支援として効果のある夫婦の家事・育児分担は「妻 7 割・夫 3 割」である。その結果を踏まえて、ここでは夫が「3 割」以上を「夫の家事・育児あり」として第 1 子出産前の退職との関係を居住地別に分析しよう。

図 3-4-4 に第 1 子育児期の夫の家事・育児の有無別の第 1 子出産直前勤務先退職時期をコ

⁴ 調査票では、育児の手助けを受けた経験の有無のみ質問しており、その具体的な内容は取り上げていない。育児援助の内容と就業継続の関係については、今後の調査研究で明らかにすべき課題としたい。

一ホート別に示す。コーホート・地域にかかわらず、夫の家事・育児「あり」の方が継続率は高い。コーホート間で比較すると、「都市部」「その他」とも、若いコーホートの方が夫の家事・育児「あり」の継続率が低下している。

図3-4-3 第1子育児期の夫婦の家事・育児分担割合
—コーホート・第1子出産時居住地別—

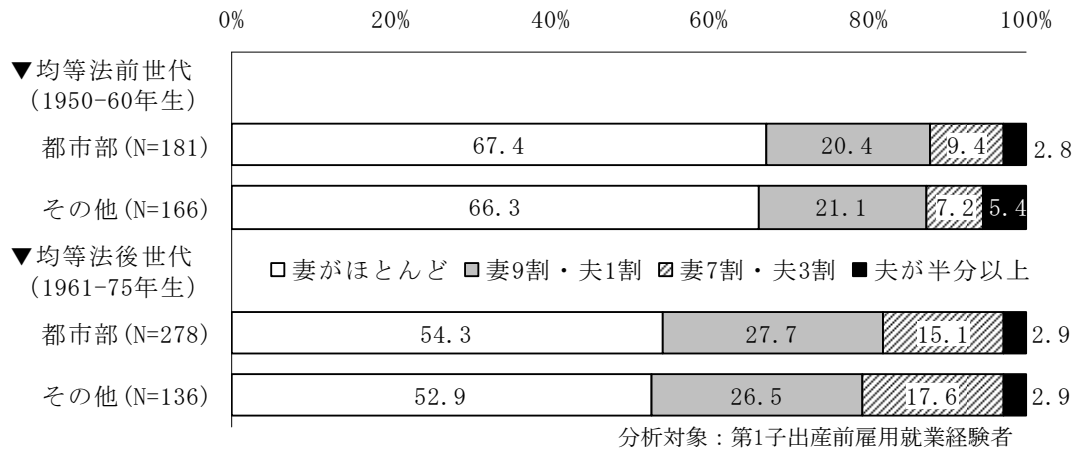
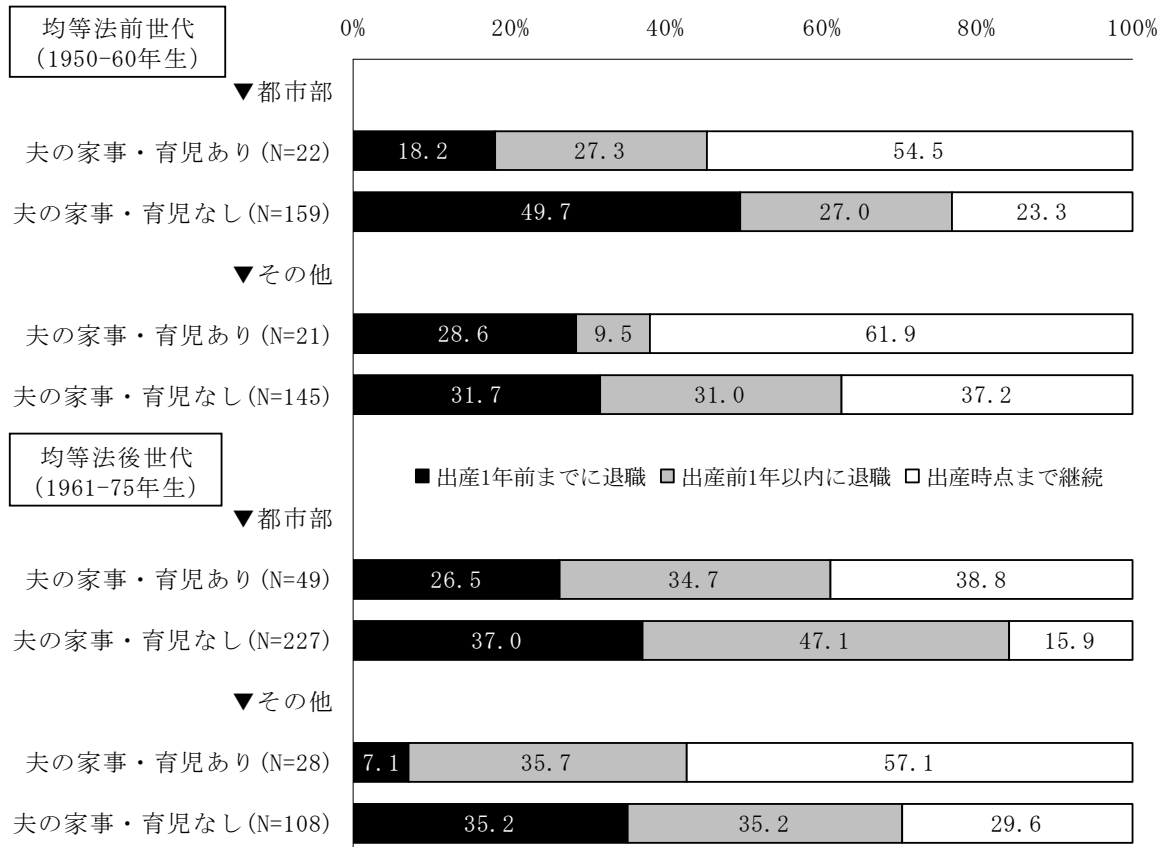


図3-4-4 第1子出産直前退職時期比率
—コーホート・第1子出産時居住地・夫の家事・育児の有無別—



夫の家事・育児「あり」：「夫が3割」「均等分担」「主に夫」のいずれかに該当する場合
夫の家事・育児「なし」：「妻がほとんど」「夫が1割」のいずれかに該当する場合
分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

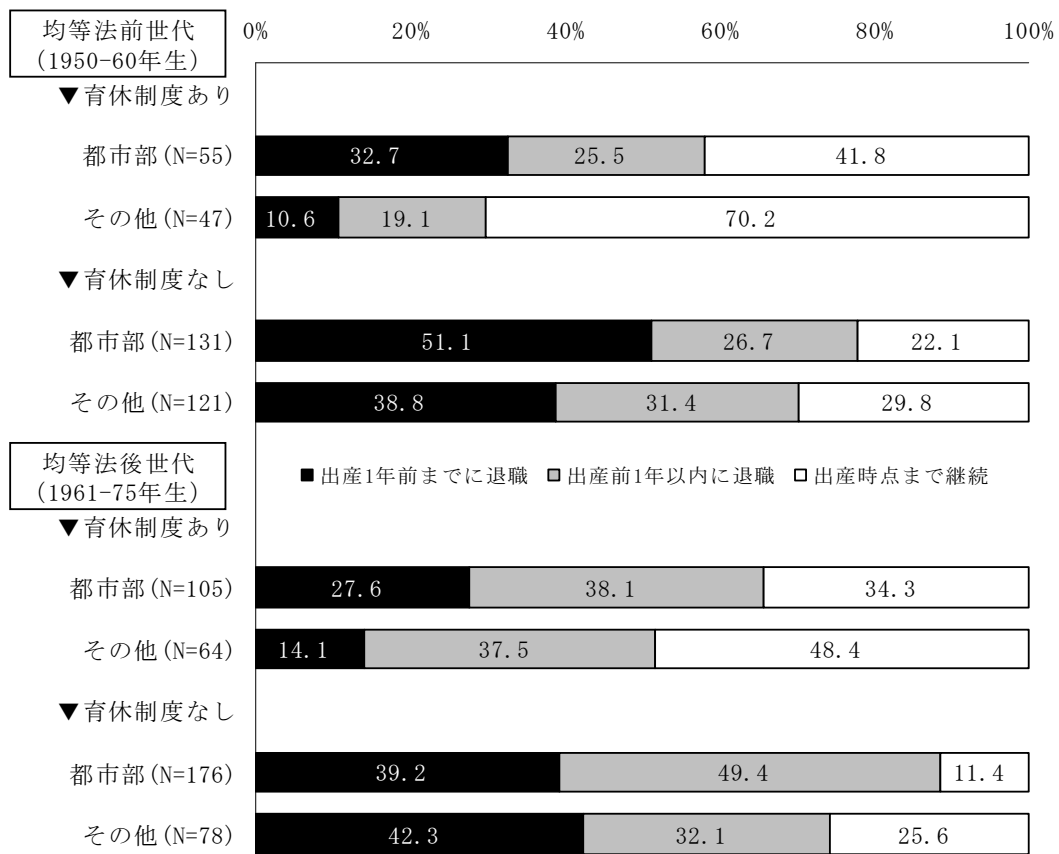
先の図 3-4-3 でみたように、家事・育児を担う夫は、若いコーホートで増えている。そのことは女性の就業継続にとってプラスであるが、それを上回るほどに就業継続を難しくする要因によって継続率は低下していることが分析結果から示唆される。その傾向は「都市部」において特に顕著である。「均等法前世代」の「夫の家事・育児あり」を「都市部」と「その他」で比較すると、「都市部」の方が継続率は低い。また、前の世代からの継続率低下の幅も「都市部」の方が大きい。「その他」の地域では約 5 ポイントの低下に留まっているのに対し、「都市部」では約 15 ポイント低下している。家事・育児を担う夫が増えてもなお、別の要因によって、「都市部」での就業継続は難しくなっていることがうかがえる。

5 第 1 子出産時居住地と企業規模別退職状況

第 1 子出産時の居住地が「都市部」と「その他」の地域であるかの違いに着目して、保育所の利用状況や家族・親族の育児援助と第 1 子出産前の退職状況の関係をクロス集計で分析してきた。「都市部」で出産・育児期を迎える女性の就業継続について、次のような実態が分析結果からうかがえた。

①「均等法後世代」では、継続率の低い「都市部」で第 1 子を出産する女性が増えている。

図3-5-1 第1子出産直前退職時期比率
—コーホート・育児休業制度の有無・第1子出産時居住地別—



分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

②「都市部」では、保育所への入所が難しいだけでなく、親の育児援助の効果も小さい。

③ 夫の家事・育児参加がある女性の継続率は相対的に高いが、家事・育児を担う男性が増えてもなお「均等法後世代」の継続率は前の世代から低下している。

こうした居住地の両立支援環境は企業の両立支援にとっても軽視できない要因である。育児休業制度の効果は「都市部」で相対的に低くなるからだ。図 3-5-1 をみよう。図は、「均等法前世代」「均等法後世代」の第 1 子出産時居住地別出産前退職割合を育児休業制度の有無別に示している。コーホートにかかわらず、「育児休業制度あり」の継続率は、「その他」に比べて「都市部」の方が低い。

だが、「均等法前世代」「均等法後世代」とも、「その他」の「育児休業制度なし」に比べて、「都市部」の「育児休業制度あり」の方が継続率は高いことも重要である。育児休業制度が勤務先にあることで、「都市部」の就業継続の難しさが緩和されることも分析結果は示唆している。そして、どちらのコーホートにおいても、育児休業制度が勤務先にあり、なおかつ、保育所への入所が容易であり、親の育児援助の効果も高い「その他」の「育児休業制度あり」の継続率が最も高い。育児休業制度、保育サービス、家族・親族の育児援助が相乗的に機能することで就業継続は高まることを第 1 期のプロジェクト研究の分析結果の核となるインプリケーションとして指摘したが、図 3-5-1 から、「都市部」以外の地域では、そうした相乗的效果によって就業継続できている女性が少なくないと考えられる。

ここで、100 人未満の小企業では育児休業の取得割合が低いことを思い出したい。小規模企業に勤務する女性が「都市部」に住んでいれば、親の育児援助の効果が小さく、保育所の利用も難しいことから、就業継続はいつそう難しくなると予想される。また、前章の分析結果では、小企業のみならず 300 人以上の大企業でも若いコーホートの継続率は低下していた。育児休業は取得できるが、保育所や家族・親族の育児援助による継続が難しいために、大企業でも退職しているといえるかも検討する必要がある。これらの点に留意して、企業規模別の第 1 子出産前退職状況を居住地（「都市部」か「その他」か）別に分析してみよう。

図 3-5-2 は、コーホート別の第 1 子出産直前の勤務先企業規模を第 1 子出産時点の居住地別に示している。「均等法前世代」では「都市部」の方が「その他」よりも「30 人未満」「30-99 人」の割合が低く、「100-299 人」「300 人」の割合が高い。「都市部」の方が企業規模は大きいことがうかがえる。しかし、若いコーホートでは、「その他」において企業規模 100 人以上の割合が上昇しており、「都市部」との差がほとんどなくなっている。

雇用形態と職種の地域差もみておこう。雇用形態からみる。図 3-5-3 は、コーホート・企業規模別の正規雇用・非正規雇用比率を第 1 子出産時居住地別に示している。

「均等法前世代」からみよう。「非正規雇用」の割合（グラフの白い帯）に注目したい。いずれの企業規模でも、「非正規雇用」は「都市部」の方が低い。特に「300 人以上」と「100-299 人」では「都市部」と「その他」の差が顕著である。

図3-5-2 第1子出産直前勤務先企業規模比率
 - コーホート・居住地別 -

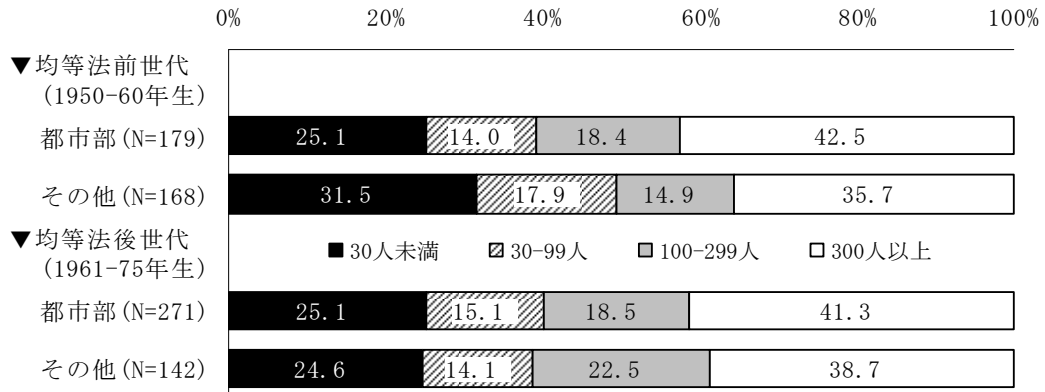
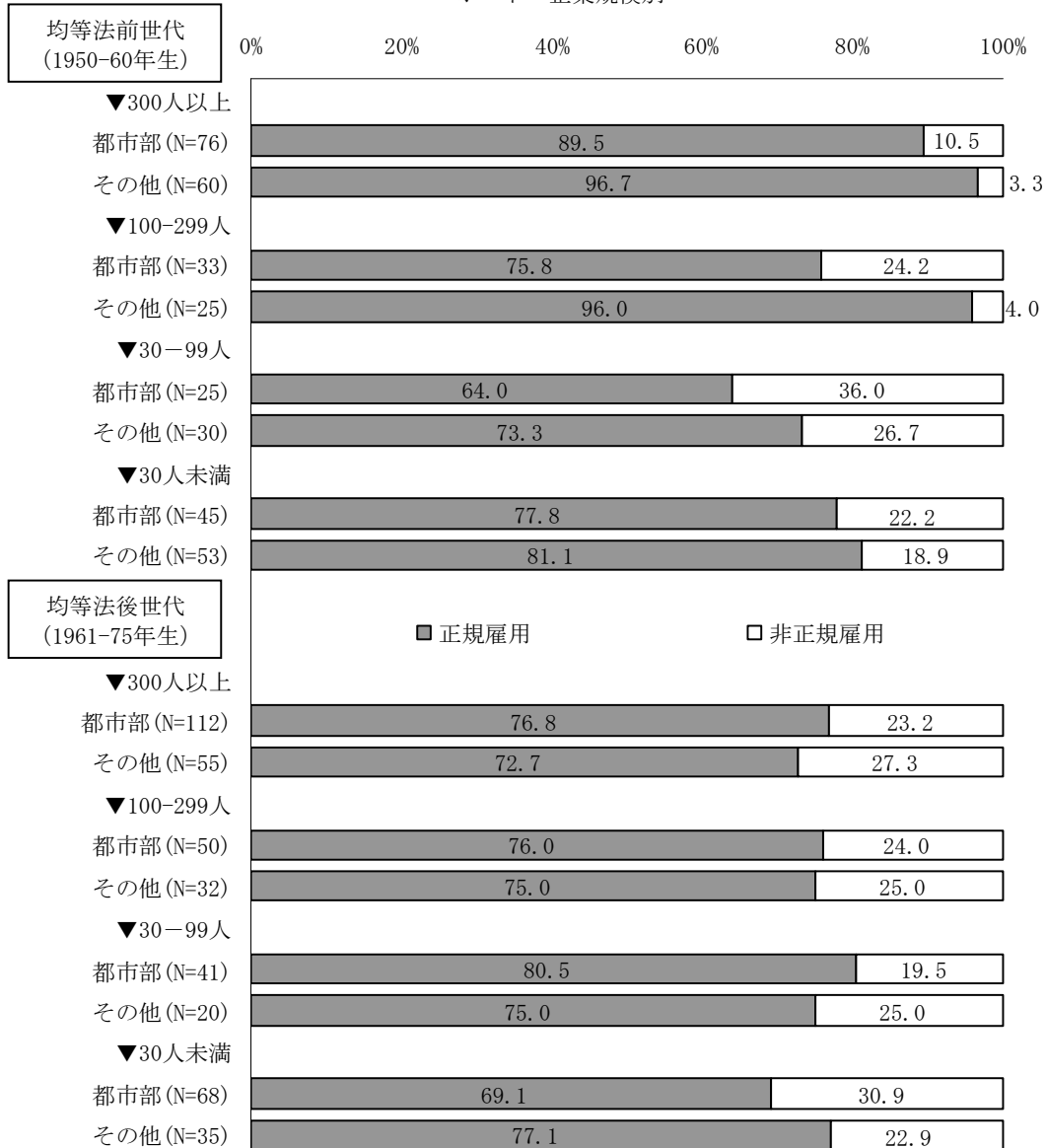


図3-5-3 第1子出産直前勤務先正規雇用・非正規雇用比率
 - コーホート・企業規模別 -



だが、若いコーホートでは、「300人以上」と「100-299人」において、「その他」の地域の「非正規雇用」が大きく上昇している。「300人以上」では「都市部」の「非正規雇用」も上昇しているが、「その他」の方が上昇幅は大きく、その結果として「都市部」より「その他」の方が「非正規雇用」はわずかに低くなっている。「30-99人」は「その他」の地域の非正規雇用割合は前の世代とほぼ同じであり、「都市部」の「非正規雇用」が低下している。「30人未満」では「都市部」「その他」とも非正規雇用が前の世代に比べて上昇している。その上昇幅は「都市部」の方がわずかに大きい。

次に職種構成をみよう。表3-5-1に、コーホート・第1子出産直前企業規模別職種構成比率を第1子出産時居住地別に示している。「均等法前世代」「均等法後世代」とも、居住地にかかわらず「事務職」の割合が最も高い。だが、他の職種では居住地による差もみられる⁵。

「均等法前世代」からみよう。居住地の特徴として、まず指摘できることは、いずれの企業規模でも「都市部」の方が「技能工・労務職」の割合が低いことだ。「都市部」で割合が高いのは、「専門・技術職」である。企業規模別にみると「300人以上」「100-299人」では「専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）」の地域差はほとんどないが、「専門・技術職（その他）」は「都市部」の方が高い。「30-99人」「30人未満」では「専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）」が「都市部」で高くなっている。

こうした傾向が若いコーホートではやや変化している。「技能工・労務職」は、「300人以上」「100-299人」では「均等法後世代」でも「都市部」の方が低い。だが、「30-99人」と「30人未満」では「都市部」と「その他」とも前の世代から低下し、居住地による差がほ

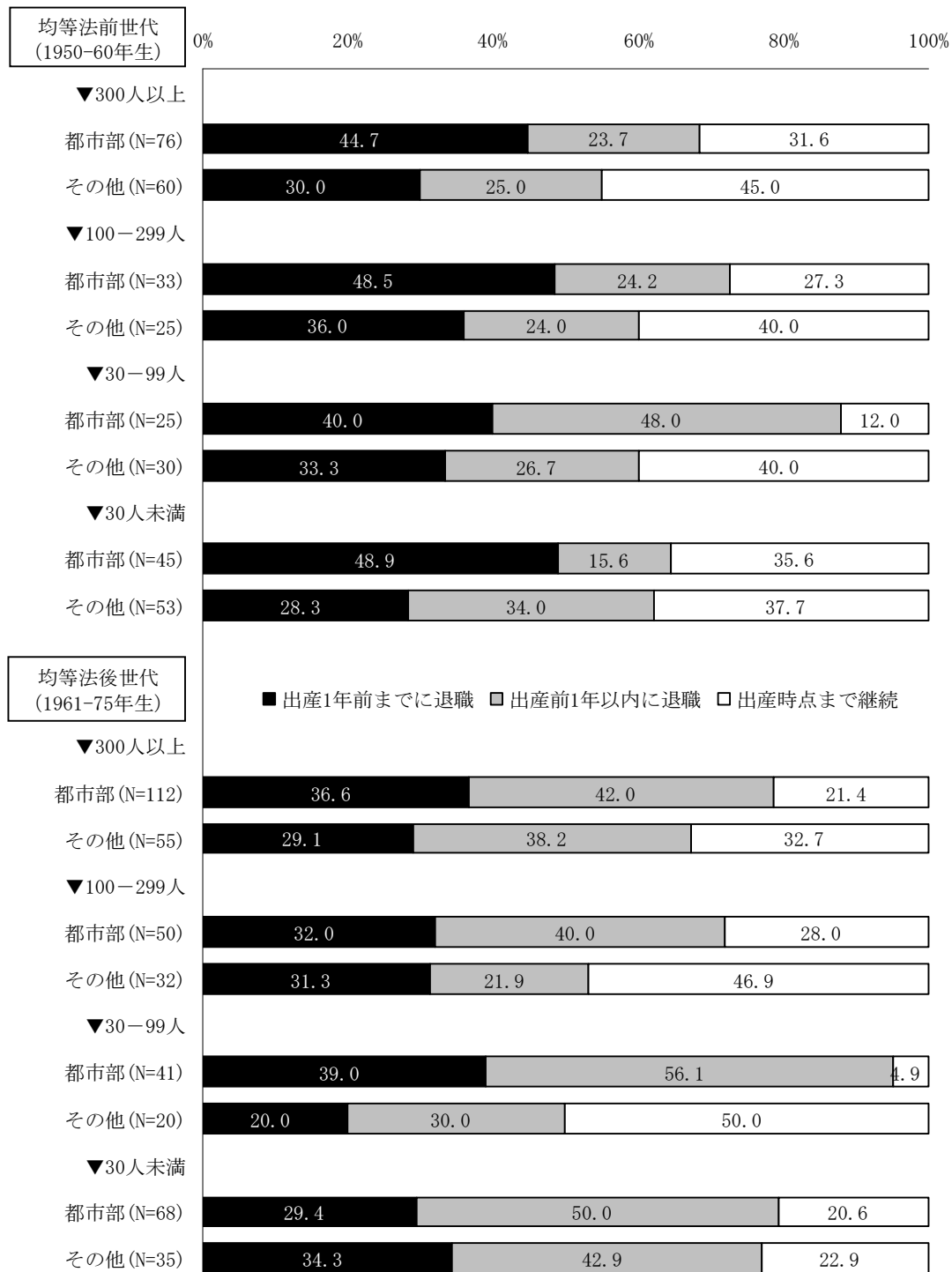
表3-5-1 コーホート・第1子直前勤務先企業規模・第1子出産時居住地別 第1子出産直前職種構成比率

			専門・技術職 (医療・教育・社会保険・社会福祉)	専門・技術職 (その他)	事務職	営業・販売職	サービス職	技能工・労務職	N	
(一九五〇―六〇年代 均等法前世代)	300人以上	都市部	12.3	6.8	61.6	9.6	2.7	6.8	73	
		その他	13.6	1.7	59.3	8.5	3.4	13.6	59	
	100-299人	都市部	12.5	6.3	50.0	9.4	6.3	15.6	32	
		その他	16.0	0.0	48.0	12.0	4.0	20.0	25	
	30-99人	都市部	24.0	0.0	40.0	12.0	8.0	16.0	25	
		その他	6.7	0.0	43.3	10.0	10.0	30.0	30	
	30人未満	都市部	22.2	2.2	48.9	8.9	11.1	6.7	45	
		その他	15.1	3.8	43.4	11.3	7.5	18.9	53	
	(一九六〇―七五年代 均等法後世代)	300人以上	都市部	11.6	4.5	59.8	17.0	2.7	4.5	112
			その他	15.1	5.7	47.2	11.3	1.9	18.9	53
100-299人		都市部	12.0	8.0	62.0	4.0	6.0	8.0	50	
		その他	15.6	0.0	50.0	12.5	6.3	15.6	32	
30-99人		都市部	10.0	5.0	60.0	5.0	10.0	10.0	40	
		その他	5.3	5.3	63.2	10.5	5.3	10.5	19	
30人未満		都市部	23.5	2.9	41.2	8.8	22.1	1.5	68	
		その他	20.0	0.0	40.0	22.9	14.3	2.9	35	

⁵ その背景には、地域による業種の違いが関係していると考えられる。だが、サンプルサイズの制約から、この点について、本章のデータで詳細な分析を行うことは難しいため、今後の課題としたい。

とんどなくなっている。「専門・技術職」についても「100-299人」は前の世代とほぼ同じ傾向を示しているが、「300人以上」「30-99人」「30人未満」は「都市部」と「その他」の差がほとんどなくなっている。「均等法後世代」の「都市部」では、「300人以上」「100-299人」の「事務職」、「30-99人」「30人未満」は「サービス職」が「その他」よりも高くなっている。「営業・販売職」は、「300人以上」では「都市部」の方が「その他」より高いが、

図3-5-4 第1子出産直前退職時期比率
 -コーホート・第1子出産直前勤務先企業規模・第1子出産時居住地別-



300人未満の「100-299人」「30-99人」「30人未満」では逆に「都市部」の方が低い。

これらの結果を踏まえて、「都市部」と「その他」の企業規模別の出産前退職状況を見よう。図3-5-4にコーホートおよび企業規模別第1子出産直前勤務先退職時期の割合を第1子出産時居住地別に示す。

「均等法前世代」からみよう。まず指摘できるのは、企業規模30人以上では「都市部」の継続率が「その他」より明らかに低いことだ。「30-99人」の「都市部」の継続率は特に低い。対して、「30人未満」ではわずかに「都市部」の方が低いものの、「その他」との差はほとんどない。また、継続率を企業規模間で比較すると、「300人以上」と「30人未満」の継続率が高いという、この世代の特徴は「その他」の地域よりも「都市部」で明確に表れている。「都市部」での就業継続の可否が全体の継続率に影響しているといえる。

「均等法後世代」でも、前の世代と同じく、30人以上の各企業規模では、「その他」より「都市部」の継続率が低い。また「30人未満」の継続率は「都市部」と「その他」であまり差がない点も前の世代と共通している。

だが、企業規模ごとに、次のような違いがあることも分析結果から読み取れる。「300人以上」と「30人未満」では「都市部」「その他」とも前のコーホートより継続率が低下している。これらの規模では、居住地の両立支援環境よりも、前章で分析した就業状況の変化が就業継続率の低下要因になっていると考えることができる。「100-299人」では、「その他」の継続率が前の世代から上昇し、「都市部」の継続率も低下していない。「30-99人」も「その他」の継続率は前の世代から上昇しているが、「都市部」では継続率が前の世代にも増して低下している。「都市部」における就業継続困難の影響を最も受けているのは、「30-99人」の企業に勤務する女性であるといえる。

6 第1子出産時点雇用の有無に対する両立支援の効果

ここまでの分析結果を踏まえて、企業のみならず、保育所や家族・親族の育児援助の観点からも第1子出産・育児期の就業継続にとって有効な両立支援を明らかにするため、多変量解析を行おう。

被説明変数は前章と同様に第1子出産時点の雇用の有無である。説明変数は、前章で分析した、コーホート、教育年数、第1子出産年齢、第1子出産直前雇用形態（正規雇用=1、非正規雇用=0）、第1子出産直前職種（ベンチマークは事務職）、第1子出産直前勤務先育児休業制度の有無（あり=1、なし=0）に加えて、本章で新たに分析した第1子保育所入所年齢、親の育児援助、夫の家事・育児、そして居住地属性を投入する⁶。保育所については、単なる利用の有無に留まらず、何歳から利用しているかが、就業継続にとっては重要である。クロス

⁶ 労働政策研究・研修機構（2006b）や労働政策研究・研修機構（2007）の分析では、育児休業制度、保育所利用、家族・親族の育児援助の組み合わせ変数によって分析したが、ここでは組み合わせ変数とすると、各カテゴリーで推計可能なサンプルサイズを確保できないため、それぞれ独立の変数として投入する。

集計ではサンプルサイズが小さくなりすぎるため第1子保育所入所年齢別の分析はできなかったが、ここでは「0歳」「1歳」「2歳」「3歳以上」を分け、「保育所利用なし」をベンチマークとする。親の育児援助は「あり」を1、「なし」を0とする。夫の家事・育児はクロス集計と同様に、夫が3割以上を「あり」として1、「1割」と「ほとんど妻」は「なし」として0とする。居住地は「都市部」を1、「その他」を0とする。

ここでも企業規模による規定要因の違いに着目するため、企業規模を100人以上と100人未満に分けて分析する。これまでのクロス集計結果では、100人以上の企業規模でも、「300人以上」と「100-299人」に異なる傾向がみられた。100人未満でも「30-99人」と「30人未満」の傾向も同じではない。そうしたクロス集計の結果を踏まえながら、育児休業取得者の割合が高い100人以上と育児休業取得者が少ない100人未満で、就業継続の規定要因が異なるのか、比較することにしたい。

全コーホートを対象とした分析結果を表3-6-1に示す。まず、前章の分析結果と同じ効果を示している説明変数を確認しよう。「100人以上」からみる。「専門・技術職」と「技能工・労務職」、そして「育児休業制度」がプラスに有意な効果を示している。「100人未満」においても、「教育年数」「専門・技術職」、「育児休業制度」が有意な効果を示している。これらの効果は保育所や家族など、企業外の両立支援の利用の有無にかかわらず第1子出産・育児

表3-6-1 第1子出産時点雇用の有無の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数	第1子出産時点雇用の有無（雇用=1、無職=0）					
	100人以上			100人未満		
分析対象（企業規模）	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
コーホート（vs. 1950-55年生）						
1956-60年生	-.152	.393	.859	-.199	.414	.820
1961-65年生	-.693	.450	.500	-1.054 *	.497	.349
1966-70年生	-1.397 **	.455	.247	-1.490 *	.587	.225
1971-75年生	-.957 *	.466	.384	-1.066 *	.527	.344
教育年数	-.098	.105	.907	-.293 **	.109	.746
第1子出産年齢	.010	.041	1.010	-.072	.048	.930
第1子出産直前雇用形態（正規雇用=1、非正規雇用=0）	.110	.389	1.116	.017	.402	1.017
第1子出産直前職種（vs. 事務職）						
専門・技術職	.906 *	.388	2.474	1.408 **	.445	4.086
営業・販売職	-.171	.449	.843	-.434	.546	.648
サービス職	.433	.785	1.542	.089	.537	1.093
技能工・労務職	1.256 **	.412	3.512	-.277	.559	.758
第1子出産直前勤務先育児休業制度有無（あり=1、なし=0）	1.586 **	.302	4.883	1.028 **	.385	2.796
第1子保育所入所年齢（vs. 保育所利用なし）						
0歳	3.113 **	.588	22.480	2.899 **	.724	18.159
1歳	1.689 **	.490	5.412	1.816 *	.817	6.147
2歳	.805	.577	2.236	.260	.671	1.297
3歳以上	.342	.337	1.407	.424	.370	1.528
親の育児援助（あり=1、なし=0）	.911 *	.354	2.487	.760	.404	2.137
夫の家事・育児（あり=1、なし=0）	.724 *	.344	2.064	1.150 **	.442	3.158
居住地（都市部=1、その他=0）	-.583 *	.284	.558	-.644	.350	.525
定数	-1.420	1.646	.242	3.869 *	1.744	47.909
χ ² 乗値	138.848 **			81.906 **		
自由度	19			19		
N	406			297		

分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

**1%水準で有意 *5%水準で有意

期の就業継続に影響する要因といえる。ここでは、次の点を指摘したい。

1つ目は、第1子保育所入所年齢と夫の家事・育児参加が「100人以上」と「100人未満」に共通して有意な効果を示していることである。分析結果は、保育所を利用しない女性に比べて、「0歳」もしくは「1歳」から保育所を利用する女性ほど、夫が家事・育児を担っているほど、就業継続することを示している。オッズ比で「0歳」と「1歳」の効果を比較すると「0歳」の方が効果は大きい。夫の家事・育児のオッズ比と比べても、「0歳」は突出して高い。「1歳」のオッズ比も夫の家事・育児より高い。低年齢児保育利用の可否が就業継続に大きく影響していることが、この分析結果から示唆される。

2つ目は、親の育児援助と居住地の効果が「100人以上」と「100人未満」で異なることなることだ。分析結果は、「100人以上」の企業の女性は、親の育児援助があるほど就業継続する確率は高くなるが、「都市部」に住んでいるほど退職する確率が高くなることを示している。対して、「100人未満」では親の育児援助や居住地の有意な効果がない。親の育児援助の効果は「都市部」では小さいことを、先の図3-4-2は示していた。だが、図3-5-3でみたように、居住地別の就業継続率は企業規模によって異なる。100人以上の企業規模では、コーホートにかかわらず、「都市部」の継続率が低かった。そのために、ここでも居住地の効果がマイナスになっていると考えられる。一方、100人未満において、「30-99人」の継続率は「都市部」で低かったが、「30人未満」は「都市部」と「その他」で継続率の差がなかった。こうした傾向の違いにより、ここでは居住地の効果が有意ではなくなっていると考えられる。

3つ目は、これらの両立支援をコントロールしても、若いコーホートは就業継続する確率が低いことだ。前章の分析結果も「100人未満」では、「1950-55年生」に比べて、「1966

表3-6-2 「均等法前世代」（1950-60年生）における第1子出産時点雇用の有無の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数	第1子出産時点雇用の有無（雇用=1、無職=0）					
	均等法前世代（1950-60年生）			100人未満		
分析対象（コーホート）	均等法前世代（1950-60年生）					
分析対象（企業規模）	100人以上			100人未満		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
教育年数	-.020	.158	.980	-.294 *	.145	.745
第1子出産年齢	.038	.064	1.038	-.082	.065	.921
第1子出産直前雇用形態（正規雇用=1、非正規雇用=0）	.433	.713	1.542	-.109	.535	.896
第1子出産直前職種（vs.事務職）						
専門・技術職	1.427 *	.651	4.167	1.846 **	.655	6.331
営業・販売職	-.805	.879	.447	-.584	.784	.558
サービス職	1.022	1.236	2.779	-.056	.839	.945
技能工・労務職	1.974 **	.632	7.201	-.007	.621	.993
第1子出産直前勤務先育児休業制度有無（あり=1、なし=0）	1.622 **	.461	5.062	.987	.564	2.683
第1子保育所入所年齢（vs.保育所利用なし）						
0歳	23.246	13910.166	12457522376.982	4.235 **	1.263	69.056
1歳	1.586	.982	4.882	22.398	18564.539	5338909666.460
2歳	-.699	.986	.497	-.449	1.254	.638
3歳以上	.423	.494	1.526	.940	.482	2.561
親の育児援助（あり=1、なし=0）	.608	.514	1.837	-.689	.521	1.991
夫の家事・育児（あり=1、なし=0）	1.442 *	.626	4.230	.950	.717	2.587
居住地（都市部=1、その他=0）	-.909 *	.463	.403	-.573	.497	.564
定数	-3.420	2.560	.033	3.814	2.558	45.330
χ ² 乗値	71.909 **			51.812 **		
自由度	15			15		
N	173			146		

分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

**1%水準で有意 *5%水準で有意

「70 年生」は継続する確率が低いことを示していた。だが、ここでは、その前後の「1961-65 年生」と「1971-75 年生」もマイナスの効果を示している。「100 人以上」でも、最年長の「1950-55 年生」に比べて、「1966-70 年生」と「1971-75 年生」は退職する確率が高い。これまで分析してきた「均等法後世代」にあたるコーホートが就業継続しなくなっているといえる。若いコーホートは、育児休業制度が普及しただけでなく、保育所の拡大も進められるなかで出産・育児期を迎えている。夫の家事・育児参加度も前の世代より高い。にもかかわらず、退職する女性は増えていることが、分析結果から示唆される。

こうした若いコーホートの退職状況において重要なのは、「均等法前世代」から就業継続の規定要因が変化していることである。

「均等法前世代」（1950-60 年生）に分析対象を限定した結果からみよう。表 3-6-2 に、分析結果を示す。企業規模「100 人以上」と「100 人未満」で規定要因が異なる。

「100 人以上」では、「事務職」に比べて、「専門・技術職」であるほど、「技能工・労務職」であるほど、育児休業制度があるほど、夫の家事・育児があるほど就業継続し、「都市部」に住んでいるほど退職することを分析結果は示している。「専門・技術職」と「技能工・労務職」は前章の分析結果でも有意な効果を示していた。

両立支援の効果は、「育児休業制度」と「夫の家事・育児」が有意にプラスである。だが、前章でみたように、この世代の女性においては、100 人以上の企業でも、まだ育児休業制度がある企業は少なかった。先の図 3-4-3 でみたように、夫の家事・育児「あり」の割合も低い。この世代の就業継続に中心的役割を果たしていたのは親の育児援助であると考えられる

表3-6-3 「均等法後世代」（1961-75年生）における第1子出産時点雇用の有無の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数	第1子出産時点雇用の有無（雇用=1、無職=0）					
	均等法後世代（1961-75年生）					
分析対象（コーホート）	均等法後世代（1961-75年生）					
分析対象（企業規模）	100人以上			100人未満		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
教育年数	-.161	.142	.851	-.540 *	.236	.583
第1子出産年齢	-.014	.055	.986	-.055	.078	.946
第1子出産直前雇用形態（正規雇用=1、非正規雇用=0）	.030	.501	1.031	.267	.670	1.306
第1子出産直前職種（vs. 事務職）						
専門・技術職	.787	.505	2.196	1.176	.673	3.242
営業・販売職	.081	.551	1.085	-.799	.848	.450
サービス職	.335	1.002	1.399	-.035	.782	.965
技能工・労務職	.771	.583	2.163	-19.077	16065.806	.000
第1子出産直前勤務先育児休業制度有無（あり=1、なし=0）	1.650 **	.433	5.206	.584	.581	1.793
第1子保育所入所年齢（vs. 保育所利用なし）						
0歳	2.670 **	.632	14.445	1.598	.995	4.943
1歳	1.777 **	.611	5.910	.063	1.192	1.065
2歳	1.464 *	.702	4.325	.035	.856	1.035
3歳以上	.239	.492	1.270	-.994	.719	.370
親の育児援助（あり=1、なし=0）	1.270 *	.555	3.559	.926	.739	2.525
夫の家事・育児（あり=1、なし=0）	.488	.441	1.630	1.398 *	.607	4.048
居住地（都市部=1、その他=0）	-.536	.377	.585	-1.257 *	.585	.285
定数	-1.170	2.276	.310	6.155 *	2.787	471.075
χ ² 乗値	77.523 **			35.570 **		
自由度	15			15		
N	233			151		

分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

**1%水準で有意 *5%水準で有意

が、図 3-4-2 でみたように、「都市部」ではその効果が小さい。親の育児援助はここでは居住地の効果として表れ、地域差のない育児休業制度と夫の家事・育児が独立の効果を示していると考えられる。

次に「100 人未満」の効果をみよう。有意な効果を示しているのは、「専門・技術職」と第 1 子保育所入所年齢の「0 歳」である。「専門・技術職」の効果は前章の分析結果でも示されていた。だが、前章では同じく有意な効果を示していた育児休業制度の効果が有意ではなく、両立支援の効果としては、0 歳児保育が有意な効果を示している。前章でみたとおり、100 人未満の企業で育児休業を取得する女性は少ない。だが、先の図 3-3-2 でみたように、この世代においても「都市部」では 0 歳児保育を利用していた。勤務先の育児休業制度の有無にかかわらず、就業継続するために実質的に利用されていたのは 0 歳児保育であったことが、この分析結果から示唆される。

こうした就業継続の規定要因が、若いコーホートでは変化している。表 3-6-3 で「均等法後世代」（1961－75 年生）における第 1 子出産時点雇用の有無の規定要因をみよう。

「100 人以上」からみる。分析結果は、育児休業制度があるほど、「保育所利用なし」に比べて、「0 歳」「1 歳」「2 歳」から保育所に入っているほど、親の育児援助があるほど就業継続する確率が高いことを示している。職種の効果はここでは有意でなくなっている。職種にかかわらず、育児休業制度や 0－2 歳の低年齢児保育、親の育児援助を利用できる女性は就業継続する確率が高いといえる。

注目したいのは、第 1 子保育所年齢の効果が「0 歳」だけでなく「1 歳」「2 歳」もプラスの効果を示していることだ。オッズ比で効果の大きさを比較すると、「0 歳」が突出して高く、「1 歳」「2 歳」の順に高い。「均等法前世代」の「100 人未満」の女性と同様に、0 歳児保育には育児休業を取得しない女性の就業継続を高める効果もあることから、効果が最も大きくなっていると考えられる。また、育児休業制度の効果とは独立に「1 歳」「2 歳」も有意な効果を示しているのは、休業取得期間が関係していると考えられる。法定の育児休業期間は子が 1 歳に達するまでであるが、0 歳児保育を利用できれば、育児休業を取得しない、あるいは短期の休業で復職するという選択も可能である。また、大企業のなかには法を上回る休業期間を設けており、2 歳まで育児休業を取得できるところもある。育児休業制度がある女性のなかでも、復職時期は保育所入所との関係で様々であるために、「0 歳」「1 歳」「2 歳」がそれぞれ独立の効果を示していると考えられる。育児休業取得により、子どもを保育所に入れて復職する時期を柔軟に選択できるのではないだろうか。

関連して注目したいのが、居住地の効果が有意ではないことだ。育児休業制度や 0 歳・1 歳・2 歳児の保育サービスを状況に応じて柔軟に利用することで、「都市部」における就業継続の難しさは緩和されていることが分析結果から示唆される。加えて、「100 人以上」では、親の育児援助の効果も有意にプラスである。第 1 期のプロジェクト研究の分析結果から指摘した、育児休業制度、保育所、家族・親族の育児援助が、その相互関係の中でそれぞれ有効

に機能していることが、この結果からも示唆される。

対して、「100人未満」では、育児休業制度も保育所利用も有意な効果がない。有意な効果を示しているのは、「教育年数」「夫の家事・育児」と「居住地」である。分析結果は、夫の家事・育児があるほど就業継続し、学歴が高いほど、「都市部」に住んでいるほど退職する確率が高くなることを示している。学歴の効果は前章のクロス集計結果には表れていたが、多変量解析の結果には表れていなかった。だが、企業外の両立支援の効果をコントロールしたことにより、ここでは有意な効果を示している。保育所、家族・親族の育児援助を利用できる状況にあっても、それだけでは、小企業の高学歴層は退職する確率が高いといえる。

この規模で特に注目したいのは居住地の効果である。先の図 3-5-3 でみたように、「30人未満」は「都市部」と「その他」の継続率の差がほとんどない。「都市部」の継続率が低いのは「30-99人」であった。「30-99人」の「都市部」の継続率は4.9%ときわめて低い。そのことがここでの効果に表れているといえる。「均等法前世代」でも「30-99人」の継続率は12.0%と低かったが、先の表 3-6-2 の「均等法前世代」の分析結果において、居住地の効果は有意でなかった。この世代において有意な効果を示していた0歳児保育の利用層は、ほとんどが「都市部」である。また、同じく有意な効果を示していた「専門・技術職」も「都市部」での割合が高い。「均等法前世代」では、「都市部」においても0歳児保育利用層や「専門・技術職」が継続率を上げていたため、居住地の効果が有意でなかったと考えられる。そうした職種や保育所利用の効果が、ここに示している表 3-6-3 の「均等法後世代」の分析結果では有意でなくなっている。0歳児保育利用層や「専門・技術職」の効果が低下したことにより、若いコーホートでは居住地の差が明確に表れたと考えることができる。

また、「100人以上」では有意な効果がなかった「夫の家事・育児」が、「100人未満」では有意な効果を示していることから、次のような示唆を得ることができる。男性の家事・育児参加が近年重要な課題となっているが、第1子出産・育児期の女性の就業継続を高めるためには、100人未満の小企業に勤務する女性の夫の家事・育児参加促進が効果的である。

こうした「均等法後世代」の「100人未満」の分析結果を、育児休業制度、保育所、家族・親族の育児援助の相互関係の観点から解釈すれば、「都市部」に住む小企業に勤務する若いコーホートの女性は、育児休業取得が難しいだけでなく、保育所への入所が容易ではなく、就業継続できるほどの育児援助を親から受けることも難しいために、前の世代にも増して就業継続しなくなっていると考えられる。先の図 3-5-3 のクロス集計結果を踏まえるなら、その影響を最も強く受けているのが「30-99人」の企業の女性である。その状況を、その前の世代や「100人以上」と対比してとらえれば、この規模の女性の就業継続が増えるために、「都市部」における企業と地域社会双方の就業継続支援拡大が重要といえる。

7 まとめ

保育所や家族・親族の育児援助と第1子出産・育児期の就業継続の関係を「都市部」と「その他」の地域で比較し、この観点から、企業の両立支援の課題を検討した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 「都市部」で第1子を出産する女性は若いコーホートの方が増えている。「都市部」の継続率は「均等法前世代」でも低い、若いコーホートではさらに低下している。
- ② 「都市部」では、「その他」の地域に比べて、保育所を利用しない女性の継続率が著しく低く、親の育児援助の効果も小さい。都市部における若いコーホートの継続率は、保育所利用や親の育児援助の有無にかかわらず低下している。
- ③ 企業規模「30-99人」の女性は「都市部」の継続率が著しく低く、若いコーホートではさらに低下している。一方、企業規模100人以上と30人未満の女性は「都市部」であるか否かにかかわらず、若いコーホートの継続率が低下している。

「均等法後世代」が出産・育児期を迎えた1990年代半ば以降、地域社会では保育サービスの拡大が図られてきた。しかしながら、保育所が不足している「都市部」で出産・育児期を迎える女性は増えている。これにより保育需要が拡大したことで、若いコーホートでは「都市部」での就業継続がいっそう難しくなっていることが分析結果からうかがえる。

「都市部」でも、親の育児援助を受ける女性は少なくないが、就業継続を高める効果は小さく、保育所を利用しないで就業継続することはきわめて難しい。0-2歳の低年齢児保育利用率が「均等法後世代」では上昇しているが、継続率は保育所利用の有無にかかわらず前の世代から低下している。1990年代以降の保育サービス拡大によって増えたのは、就業継続ではなく、出産後の再就職時の保育所利用であったといえる。

こうした「都市部」の影響が最も大きく表れているのが、30-99人の企業の女性である。前章で指摘したように、100人未満の企業では若いコーホートでも育児休業取得者が少ない。加えて、「都市部」では保育所利用も難しいために多くの女性が退職していることが分析結果からうかがえる。「都市部」の女性の就業継続が可能になるためには、100人未満の小企業においても、出産後に子どもが保育所に入るまでの育児休業は重要な支援といえる。ただし、前章の分析結果が示していたように、小企業の育児休業取得者は少なく、大企業のような長期間の育児休業は難しいことも予想される。企業の育児休業促進と合わせて、地域社会においても低年齢児保育によって出産後の円滑な復職をサポートするなど、企業と地域社会が連携して効果的に就業継続支援を推進することが重要であると考えられる。

一方、育児休業制度、保育所、家族・親族の育児援助がそれぞれプラスの効果を示している企業規模100人以上において継続率が上昇していないことも看過できない。特に300人以上の大企業の継続率は「都市部」か否かにかかわらず大きく低下している。大企業では、前章で分析した働き方の変化によって退職する女性が増えていると考えることができる。

また、30人未満の企業は「30-99人」と同じく育児休業の取得者が少ないが、「都市部」

と「その他」の継続率の差は小さい。30人未満の企業では高学歴層の就業継続率が大きく低下していた。30人未満の企業で就業継続する女性が増えるためには、地域社会の支援もさることながら、高学歴層が就業継続する職場環境をつくることが重要な課題といえる。

第1子出産・育児期の就業継続が以前にも増して難しくなっていることは、企業規模や地域を問わず共通している。だが、直面している具体的な課題は、企業規模や地域によって異なる。その実態に即して効果的な支援を行うことがこれからの課題といえる。

第4章 事業所における女性労働力活用の取組みと育児休業制度 —男女均等と次世代法行動計画の策定を中心に—

1 はじめに

本報告書は、大企業と中小企業における育児休業制度の普及状況の違いに着目し、出産・育児期の就業継続支援の課題を企業規模ごとに検討してきた。その主たる課題は、中小企業では育児休業制度がなくても就業継続できているかを明らかにすることにあった。

前章までの分析結果から、(1) 300人未満の中小企業においても育児休業制度の導入率は上昇しているが、30人未満では依然として3割程度に留まっていること、(2) 中小企業でも育児休業制度がなければ第1子出産前の退職率は高くなること、(3) 100人未満の小企業では育児休業取得者の割合が低く、保育所への入所が難しい都市部での退職率が高いことが明らかとなった。これらの結果から、出産・育児期の就業継続する女性が増えるために、中小企業においても育児休業制度は柱となる支援であり、30人未満の企業における制度の普及促進と100人未満の企業における休業取得促進が今後の重要な課題であるといえる。

育児休業取得者の割合が高い300人以上の大企業でも第1子出産前の退職は増えており、育児休業制度のほかにも様々な課題があることをこれまでの分析結果は示唆していたが、本章では、最初の問題に戻って育児休業制度の普及と取得促進に向けた課題を検討する。

企業規模にかかわらず、育児休業は法律が定める企業の義務であり、労働者の申請を事業主は原則として拒否できないことになっている。だが、脇坂(2001)や森田(2005)によれば、30人未満の企業では、育児休業にともなう労務コスト負担から女性雇用が抑制される可能性がある。そうした負担感が軽減され、小企業に育児休業が定着するためには、個々の企業の実態に即して育児休業制度の普及と取得を推進することが重要であると考えられる。

その手がかりとして、本章では、企業の女性労働力活用方針に着目し、その取組みと育児休業制度の関係を企業規模別に分析する。この分析を通じて、中小企業において出産・育児期の女性が育児休業を取得できるための課題を明らかにしたい。分析には第1章と同じ「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」の事業所調査(労働政策研究・研修機構2007年。以下、JILPT2007年事業所調査と呼ぶ)を使用する。

2 企業規模別労働者の性別・年齢構成—40歳未満の女性に着目して—

はじめに、労働者の性別・年齢構成と育児休業制度の関係を分析しよう。大企業に比べて中小企業では、出産・育児期を迎える若い女性のいる企業が少ないことから、育児休業制度の導入率が低い可能性がある。育児休業は男性も対象であり、女性がいないから育児休業制度が不要ということにはならない。だが、男性の育児休業取得者はわずかであるため、育児休業制度を女性が利用する制度と理解している企業では、対象となる女性がいないから制度

表4-2-1 企業規模別 全労働者・正社員・無期契約の非正社員・
有期契約労働者に占める女性の割合

	300人以上	100-299人	30-99人	30人未満	全企業規模
▼全労働者					
女性比率	40.2	37.8	38.8	44.2	40.1
40歳未満女性比率	18.1	16.9	16.9	17.1	17.5
▼正社員					
女性比率	23.0	27.9	26.4	31.8	25.7
40歳未満女性比率	14.3	15.3	13.7	15.5	14.5
▼無期契約の非正社員					
女性比率	74.7	69.8	68.1	68.2	69.7
40歳未満女性比率	29.0	18.8	24.0	17.6	22.4
▼有期契約労働者					
女性比率	69.2	61.4	64.8	67.1	67.4
40歳未満女性比率	24.2	21.2	24.1	21.8	23.6

を導入する必要がないと認識していることも予想される。そうした傾向があるのかを分析することが、ここでの目的である。

なお、企業規模は、前章までの分析と同様に、「300人以上」を「大企業」、「100-299人」を「中企業」、100人未満を「小企業」とし、100人未満は「30-99人」と「30人未満」に分ける。以下の分析も同様である。

表4-2-1は女性比率と40歳未満女性比率を企業規模別に示している。女性比率には、育児期を終えた中高年女性も含まれるため、これから出産・育児期を迎える可能性の高い年齢層として40歳未満の女性比率を女性一般の比率とは別に示している。この40歳未満女性比率を中心に結果を読んでいくことにしたい。また、よく知られているように、女性の雇用形態はライフステージと関係しているため、雇用形態別の女性比率も示している。雇用管理一般においては「正社員」「非正社員」の区別が重要であるが、育児休業との関係では雇用期間の定めのある労働契約（有期契約）であるか否かの区別が重要である。有期契約労働者は2005年施行の改正育児・介護休業法から新たに育児休業の対象となったが、その範囲は一定の条件を満たす労働者に限られている。一方、「非正社員」であっても、雇用期間の定めのない労働契約であれば「正社員」と変わらず育児休業の対象となる。そうした理由から、表では雇用形態を「正社員」「無期契約の非正社員」（雇用期間の定めのない労働契約の非正社員）、「有期契約労働者」に分けている。

「全労働者」の結果からみよう。出産・育児期を迎える可能性の高い40歳未満女性の比率には企業規模による差がほとんどない。「正社員」に占める40歳未満女性比率も企業規模の差はほとんどない。「無期契約の非正社員」は正社員と同じく、2005年の改正育児・介護休業法施行より前から育児休業の対象となっていた。この雇用形態に占める40歳未満女性は「300人以上」が最も高い。しかし、「300人以上」の企業では男性を含む全労働者に占める「無期契約の非正社員」の割合は低いことに留意する必要がある。表4-2-2をみよう。「300人以上」の全労働者（男性を含む）に占める「無期契約の非正社員」は2.4%である。「30-

表4-2-2 企業規模別 正社員・無期契約の非正社員・有期契約労働者の割合（男女計）

	雇用期間の定めがない労働契約		有期契約労働者	合計
	正社員	無期契約の非正社員		
300人以上	63.1	2.4	34.5	100
100-299人	71.2	3.5	25.3	100
30-99人	68.8	11.7	19.5	100
30人未満	65.4	15.3	19.4	100
全企業規模	65.7	6.1	28.2	100

表4-2-3 企業規模別 女性・40歳未満女性に占める正社員・無期契約の非正社員・有期契約労働者の割合

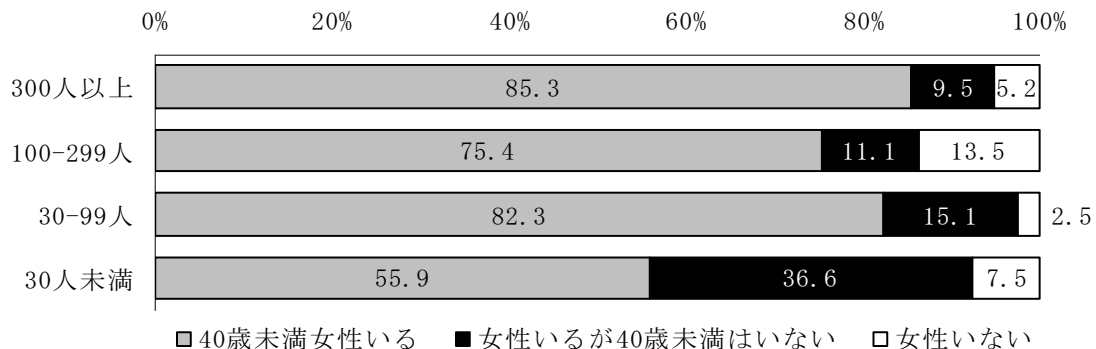
		雇用期間の定めがない労働契約		有期契約労働者	合計
		正社員	無期契約の非正社員		
300人以上	女性	36.1	4.5	59.5	100
	40歳未満女性	49.9	3.9	46.2	100
100-299人	女性	52.4	6.5	41.1	100
	40歳未満女性	64.3	3.9	31.8	100
30-99人	女性	47.0	20.5	32.5	100
	40歳未満女性	55.7	16.6	27.7	100
30人未満	女性	47.0	23.5	29.4	100
	40歳未満女性	59.5	15.8	24.7	100
全企業規模	女性	42.1	10.6	47.4	100
	40歳未満女性	54.4	7.8	37.9	100

99人」「30人未満」では「無期契約の非正社員」が10%を超えており、これに比べると「300人以上」では明らかに低い。この結果を踏まえれば、「300人以上」の企業においても、40歳未満女性の「無期契約の非正社員」が多いとはいえない。有期契約労働者の割合も企業規模による差はほとんどない。これらの結果をみる限り、大企業と中小企業で出産・育児期を迎える可能性の高い年齢層の女性の割合に明らかな差があるとはいえない。

別の角度から、女性および40歳未満女性に占める各雇用形態の割合も確認しておこう。表4-2-3にその結果を示す。労働政策研究・研修機構（2008）で指摘されているように、2005年の改正育児・介護休業法施行からの期間が短い時点のデータであることもあって、有期契約労働者の育児休業取得者はまだ少ない。そこで、従来の育児休業の対象となっている「雇用期間の定めのない労働契約」の労働者の割合をみよう。

いずれの企業規模でも、40歳未満女性は「正社員」の割合が高い。よく知られているように、出産・育児期に退職した女性はパートタイマーとして就業する割合が高い。そのために、この結果でも、中高年層を含む女性一般に比べて40歳未満女性の「正社員」の割合は高くなっていると考えられる。その40歳未満女性の「正社員」を企業規模別に比較すると「100-299人」が最も高い。だが、次いで高いのは「30人未満」であり、「300人以上」が最も低い。これに「正社員」と同じく育児休業の対象となる「無期の非正社員」を加えた「雇用期間の定めのない労働契約」の割合は「30人未満」が最も高い。次に高いのは「30-99人」

図4-2-1 女性労働者・40歳未満女性労働者のいる事業所の割合
—企業規模別—



である。大まかにいえば、企業規模 100 人以上に比べて 100 人未満の方が育児休業の対象となる労働者の割合は高いといえる。

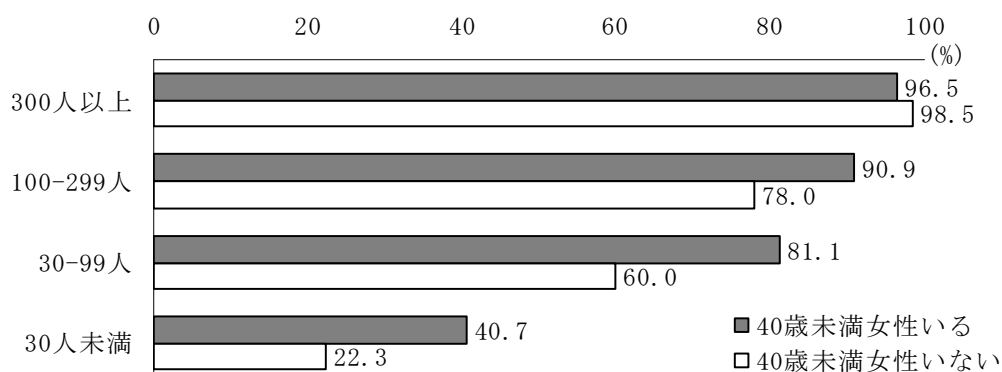
ただし、事業所単位の女性労働者の有無はやや傾向が異なる。図 4-2-1 をみよう。図は、女性労働者のいる事業所の割合を企業規模別に示している。ここでも女性一般と 40 歳未満の女性を区別して、「40 歳未満女性いる」と「女性いるが 40 歳未満はいない」の割合をそれぞれ示している。

「女性いない」からみる。企業規模による差があり、「100-299 人」が高い。だが、それでも 13.5%であり、残りの 85%以上の事業所には女性労働者がいる。この規模でも女性がない事業所は少ないと言ってよいくらい「女性いない」の割合は低い。それよりも大きな差を示しているのが、「40 歳未満女性いる」である。「300 人以上」「30-99 人」は差がなく、ともに 80%を超えているが、「100-299 人」と「30 人未満」が低い。特に「30 人未満」は 55.9%と目立って低い。先の表 4-2-1 によれば、全労働者に占める 40 歳未満女性の比率に企業規模の差はほとんどない。だが、図 4-2-1 の結果が示すように、事業所単位でみると 40 歳未満女性の有無に偏りがあり、「30 人未満」では特にそれが大きいといえる。

第 1 章の分析結果が示していたように、「30 人未満」では育児休業制度の導入率が約 30%であり、他の企業規模に比べて著しく低い。それが若い女性がない事業所の割合が高いことによるものなのか、40 歳未満の女性の有無と育児休業制度の有無の関係を分析しよう。図 4-2-2 に、育児休業制度がある事業所の割合を企業規模・40 歳未満女性労働者の有無別に示す。ここでは、40 歳未満の女性の有無が重要であるため、先の図 4-2-1 の「女性いるが 40 歳未満いない」と「女性いない」を「40 歳未満女性いない」として括っている。

この結果でまず指摘しておきたいのは、300 人未満の企業規模では、40 歳未満女性の有無による差があり、いずれの規模でも「いる」に比べて「いない」は、育児休業制度の導入率が 10 ポイント以上低いことだ。育児休業制度は男性も対象としている制度である。育児休業制度がない企業には、将来の出産・育児を見越して、若い女性が入社してこない可能性もある。したがって、若い女性がないから育児休業制度は不要ということにはならないが、そのように理解している中小企業は少なくないことがうかがえる。

図4-2-2 育児休業制度の規定がある事業所の割合
—企業規模・40歳未満女性労働者の有無別—



だが、それ以上に重要なのは、出産・育児期を迎える可能性が高い40歳未満の女性がいる事業所においても、育児休業制度の導入率は企業規模による差があり、「30人未満」では約40%に留まっていることだ。この規模での育児休業制度の普及が重要な課題であることを改めて示唆する結果である。

これらの結果を踏まえて、中小企業において、育児休業制度導入と育児休業取得が効果的に進むための課題を、女性労働力活用策との関係から検討しよう。

3 男女均等の取組みと育児休業制度

女性労働力の活用策において、両立支援施策と男女均等施策はしばしば車の両輪に例えられる。だが、脇坂（2001）によれば、両立支援は短期的なコストが大きいいため、大企業は、まず均等に取り組む、その後に両立支援に取り組む傾向がある¹。また、佐藤（2008）によれば、両立支援と均等の両方を重視する企業は、両立支援のみ重視する企業に比べて、両立支援の負担感をもつ割合が低い。これらの指摘から、育児休業制度導入にともなうコストの負担感を軽減するために、あわせて男女均等の取組みを推進することが中小企業においても重要であると考えられる。

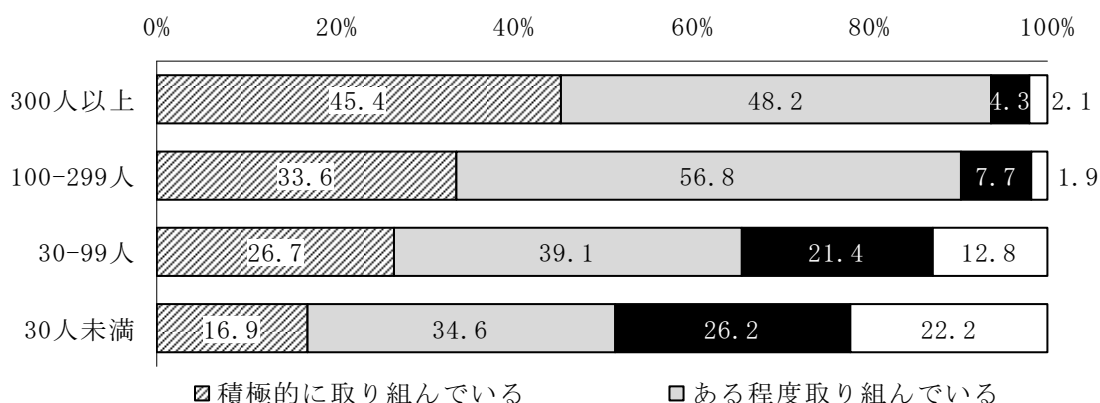
本章で分析する事業所データでは、均等施策の具体的な内容を知ることはできないが、方針として、男女の均等に取り組んでいるか否かは知ることができる。そこで、均等の取り組み状況と育児休業制度の関係を分析してみよう。

図4-3-1は、男女均等に取り組んでいる事業所の企業規模別割合である。

注目したいのは、「取り組んでいない」である。その割合は「300人以上」では4.3%、「100-299人」では7.7%である。これらの企業では「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」を合計すると90%を超える。データは、1986年に男女雇用機会均等法が施行

¹ 脇坂（2001）では、男女の区別なく雇用管理が行われているか否か、具体的には、「募集」「採用」「配置」「昇進」「教育訓練」「福利厚生」における男女の区別の有無と、「出産後も仕事を続けてほしい」という希望の有無、女性管理職比率を元に「均等度」を得点化している。また、「育児休業」「育児関連」「介護・看護」の制度の有無と利用者の有無を「ファミフレ度」として得点化し、「均等度」と「ファミフレ度」の関係を分析している。

図4-3-1 男女均等に取り組んでいる事業所の割合



されて約 20 年経った時点の調査結果である。均等の取組みは、300 人以上の大企業のみならず、100-299 人の中企業にも浸透していることがうかがえる。一方、100 人未満の小企業では、今日でも「取り組んでいない」が 20%を超えている。両立支援を抜きにしても、小企業における均等の浸透が重要な課題であることを示唆する結果である。しかしながら、その問題には踏み込むことは本報告書の目的から外れるため、育児休業制度との関係にのみ焦点を当てることにする。つづいて、均等の取組みと育児休業制度の関係を分析しよう。

図 4-3-2 は、企業規模別育児休業制度導入率を男女均等の取組みの有無別に示している²。「積極的に取り組んでいる」と「ある程度取り組んでいる」を「均等の取組みあり」とし、これと「取り組んでいない」（以下、「均等の取組みなし」と記す）とを比較する。

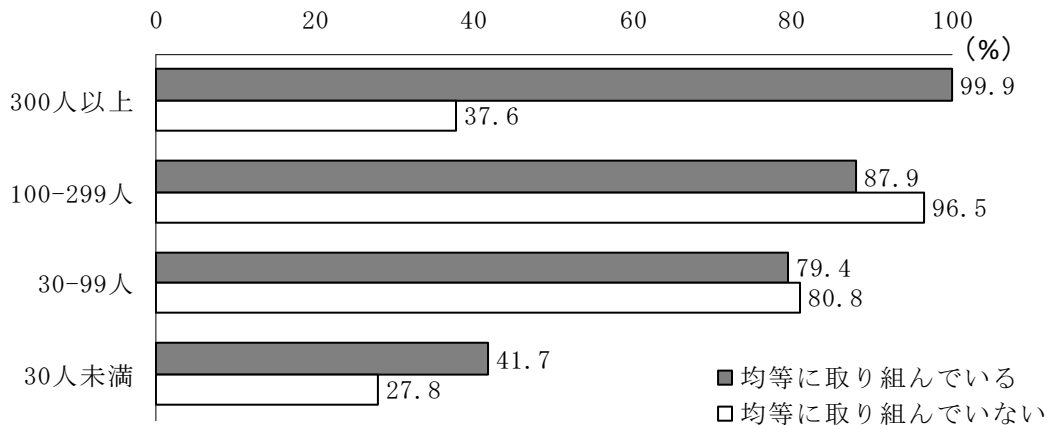
「300 人以上」では均等の取組み「あり」の 99.9%に育児休業制度がある。「ほぼすべて」と言ってよい割合である。対して、均等の取組み「なし」で育児休業制度があるのは 37.6%と半数を下回っている。だが、先の図 4-3-1 でみたように「300 人以上」で均等に「取り組んでいない」は 4.3%である。全体としてみれば、大企業において、均等に取り組まず、育児休業制度も導入しない企業はかなり少ないといえる。大企業では均等に取り組む企業において両立支援に取り組む割合も高いことを脇坂（2001）は指摘していたが、同様の実態がここでもうかがえる。

一方、「100-299 人」では、均等の取組み「なし」の方が育児休業制度導入率は高い。100 人未満の小企業のうち、「30-99 人」で均等の取組みの有無による育児休業制度導入率の差がない。脇坂（2001）が分析した当時、中小企業では、まだ均等も両立支援も実施していない割合が高かった。当時に比べて、均等の取組みも育児休業制度も中小企業に普及しているが、大企業とは異なり、育児休業制度の導入が均等の取組みとセットになっていない企業が「100-299 人」「30-99 人」には少なくないことがうかがえる。

一方、企業規模が最も小さい「30 人未満」は、均等の取組み「あり」の方が育児休業制度の導入率も高い。その割合は約 40%と「300 人以上」に比べて低い。だが、傾向は 300 人以

² 「無回答」はこの分析から除外している。次節以降の次世代法行動計画策定などのクロス集計も同様である。

図4-3-2 育児休業制度がある事業所の割合
 -企業規模・男女均等の取組みの有無別-



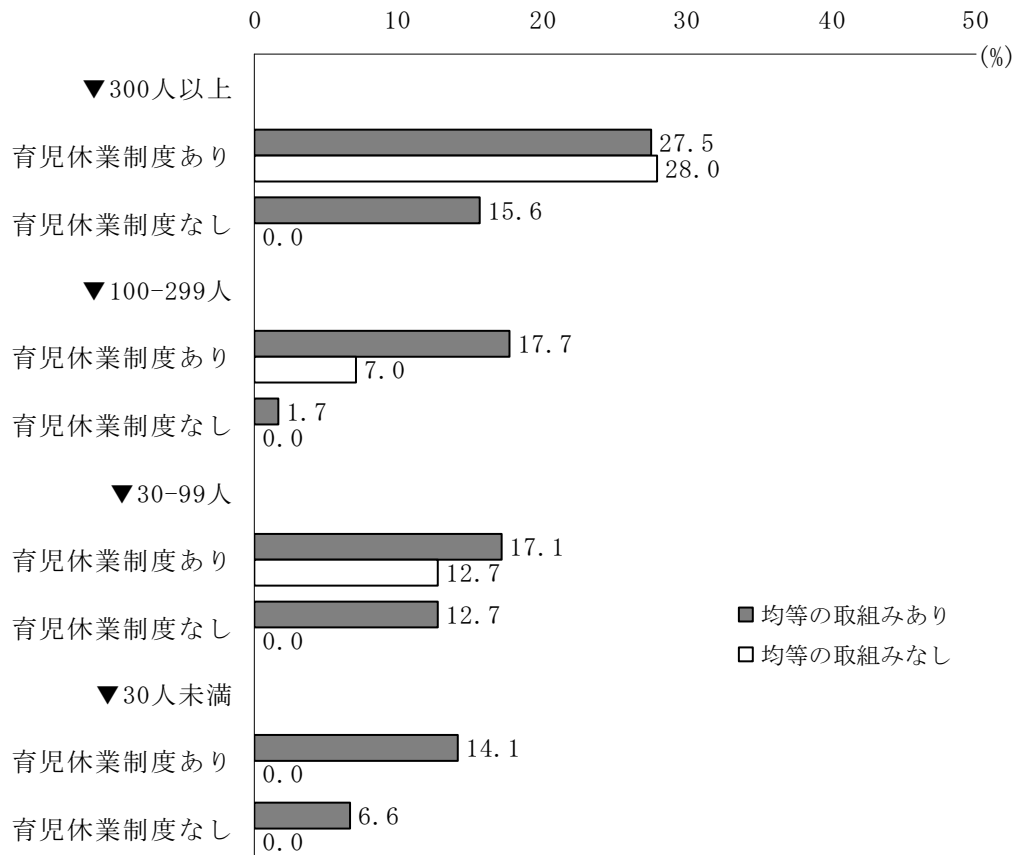
上の大企業と似ている。前述のように、脇坂（2001）や森田（2005）は、育児休業にともなう労務コストの負担が30人未満の小規模事業所における女性の新規採用を抑制している可能性を指摘していた。しかし、その負担感は均等に取り組むことで軽減されることを前述の脇坂（2001）や佐藤（2005）は指摘していた。こうした知見を踏まえるならば、育児休業にともなうコスト負担を最も重く感じている「30人未満」においては、均等の取組み推進が育児休業の負担感の軽減にもつながると考えることができる。先の図4-3-1に示したように、「30人未満」では均等に取り組んでいない事業所が4分の1と少なくない。これらの事業所に均等の面でも女性労働力の活用が浸透することで育児休業制度の普及も進むといえよう。

次に、育児休業取得状況と男女均等の取組みの関係を分析しよう。ここで重要なのは、前章までの分析で明らかになった100人未満の企業の育児休業取得状況である。「女性雇用管理基本調査」では女性の育児休業取得状況を、女性労働者個人を単位に、出産者数に占める育児休業取得者数の割合として報告している。だが、ここでは個々の事業所が育児休業を取得できる職場であるか否かに着目し、事業所単位でみることにしたい。図4-3-3に、育児休業制度の有無および男女均等の取組みの有無を分けて育児休業取得者がいる事業所の割合を企業規模別に示す。

まず指摘できるのは、企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度がなく、均等にも取り組んでいない事業所には育児休業者がいないことだ。育児休業制度「なし」にも育児休業取得者はいるが、それはいずれの企業規模でも均等の取組み「あり」の事業所である。また、均等の取組み「あり」の事業所に育児休業取得者がいる割合（グラフの色つきの帯）を、育児休業制度の有無で比較すると、企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度「あり」の方が育児休業取得者のいる割合が高い。女性労働力の活用において、男女均等と育児休業制度はともに重要であると改めていえる結果である。

第2章で分析したように、育児休業取得者は多くてもそれ以外の要因で出産前に退職する女性が多い企業や、継続層においても大多数が育児休業を取得しない企業もある。また、図

図4-3-3 育児休業取得者がいる事業所の割合
 —企業規模・育児休業制度の有無・男女均等の取組みの有無別—



4-3-3の結果には第2子以降の出産・育児期も含まれる。その意味で、前章まで問題としてきた第1子出産・育児期の就業継続と育児休業取得の関係は、ここでは明らかではない。だが、育児休業制度の規定を設け、かつ均等に取り組んでいる事業所では、そうでない事業所に比べて、企業規模の大小にかかわらず、育児休業を取得しているといえる結果である。

しかしながら、企業規模ごとに異なる傾向も分析結果は示している。育児休業を取得する女性の割合が低い100人未満の小企業からみよう。

最も規模の小さい「30人未満」では、男女均等の取組み「なし」の場合、育児休業制度「あり」でも育児休業取得者はいない。対して、「30-99人」では、均等の取組みは「なし」でも育児休業制度があれば、一定の割合で育児休業取得者がいる。「100-299人」の中企業においても、育児休業制度「あり」では均等の取組み「なし」でも一定の割合で育児休業取得者がいる。また、「300人以上」では、育児休業制度「あり」に限れば、均等の取組みの有無による育児休業取得状況の差はない。

つまり、30人以上の企業規模では、育児休業制度があれば、必ずしも均等の取組みはなくても、育児休業を取得している。しかし、「30人未満」では均等の取組みをしていなければ、育児休業制度があっても、育児休業は取得しない。この規模において、育児休業制度が機能するために、あわせて男女均等の取組みを推進することはきわめて重要といえる。

4 次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画策定と育児休業制度

300人を超える企業は次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」と略す）に従って、従業員の仕事と育児の両立を支援する行動計画（一般事業主行動計画。以下、「行動計画」と略す）を策定することが2005年から義務づけられている。300人以下の企業にも同様の努力義務がある。また、今般の法改正により、行動計画策定義務の対象が100人を超える企業に拡大される。

第1章の分析結果が示していたように、300人以上の企業規模では1999年の時点で育児休業制度の導入率が90%を超えていた。改正次世代法で、新たに行動計画策定が義務づけられる「100-299人」も育児休業制度の導入率は「300-499人」とほぼ同じ水準に達している。行動計画の義務が100人を超える企業に拡大されても、育児休業制度の普及に及ぼす影響は大きくないと予想される。だが、現行の次世代法で行動計画策定が義務にはなっていない300人未満の企業においても、行動計画を策定しているところがある。こうした企業の自主的な両立支援の取組みを促すことが、育児休業制度の普及と休業取得に効果があるか、主として100人未満の企業に着目して分析しよう。

はじめに次世代法行動計画を策定している事業所の割合をみよう。図4-4-1は次世代法行動計画策定の有無を企業規模別に示している。行動計画の策定が義務になっている300人以上では約半数の事業所が策定している。しかしながら、厚生労働省雇用均等・児童家庭局の公表結果によれば、300人を超える企業の行動計画届出率は2005年12月末で97.0%に達している。ここに示している結果は2007年7月時点のものであり、300人以上においても「策定している」は低いといえる。この結果については、行動計画の届け出が企業単位であるのに対して、図4-4-1は事業所単位の結果であることに注意する必要がある。本社で行動計画を策定していても支社や営業所では、そのことを知らない可能性がある。しかし、この結果で重要なのは、「策定している」としている事業所は行動計画を意識して従業員の両立支援に取り組んでいる可能性が高いことだ。その観点から、育児休業制度との関係を検討しよう。

図4-4-2は、各企業規模において、育児休業制度がある事業所の割合を次世代法行動計画の策定の有無別に示している。30人以上の企業規模（「300人以上」「100-299人」「30-99人」）では、いずれの規模でも「策定している」の育児休業制度導入率が100%である。育児休業制度を両立支援の柱に位置づける考え方が30人以上の企業には浸透している様子がうかがえる。改正次世代法でも行動計画策定が義務にはならない「30-99人」でも、両立支援の自主的取組みを促すことで、育児休業制度の普及が進むと考えることができる。

一方、「30人未満」では、「策定している」においても育児休業制度の導入率が35.9%に留まっている。その割合は「策定していない」とほぼ同じである。この結果を前節の「均等」の分析結果とあわせて解釈すれば、30人未満の企業においては、次世代法のような両立支援それ自体の強化よりも、男女均等の取組みを促す方が、育児休業制度の普及に効果があると考えることができる。

図4-4-1 次世代法行動計画を策定している事業所の割合

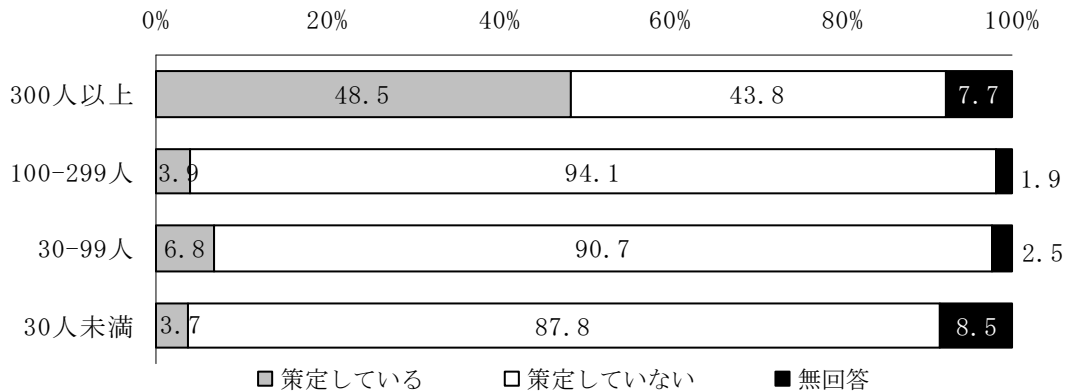
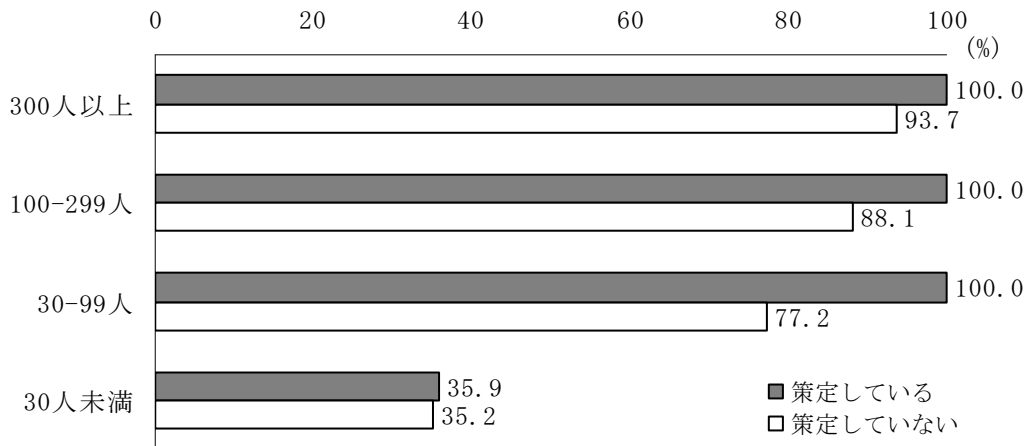


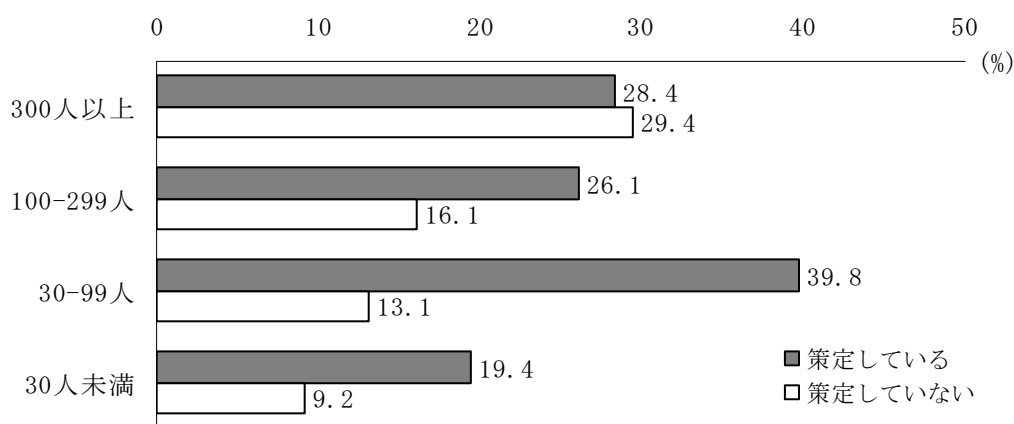
図4-4-2 育児休業制度がある事業所の割合
—企業規模・次世代法行動計画策定の有無別—



つづいて、育児休業取得との関係を分析しよう。図4-4-3は、各企業規模の育児休業取得者の有無を次世代法行動計画策定の有無別に示している。先の図4-4-2から明らかなように、30人以上の企業規模では、次世代法の行動計画は策定しているが育児休業制度はないという事業所はない。企業規模100人以上では行動計画を策定していない事業所も約90%に育児休業制度があり、育児休業制度と行動計画のどちらもない事業所について、分析に堪え得るサンプルサイズを確保できていない。そのため、ここでは分析対象を育児休業制度がある事業所に限定している。ここでも主として注目したいのは、100人未満の企業規模である。分析結果をみよう。

最も小さい「30人未満」からみる。育児休業取得者がいる割合は「策定している」方が高い。前節の「均等」では、均等の取組み「なし」では育児休業制度「あり」でも育児休業取得者がいるのは0%であった。対して、ここでの次世代法行動計画策定は、「策定していない」でも9.2%に育児休業取得者がいる。この点では、「30人未満」では行動計画策定よりも均等の方が育児休業の定着にとって重要な課題といえる。だが、「30人未満」でも「策定している」方が育児休業取得者のいる割合は高いことから、均等とともに両立支援の自主的取組

図4-4-3 育児休業取得者がいる事業所の割合
 -企業規模・男女均等の取組みの有無別-
 (育児休業制度がある事業所)



みも促せば、相乗的に育児休業取得者が増える可能性は高いといえる。

「30-99人」では「策定している」で育児休業取得者がいる割合が突出して高い。前章の分析結果から、「30-99人」の企業に勤務する女性のなかでも「都市部」に住む女性は第1子の出産・育児期の就業継続がとりわけ難しく、育児休業が重要な支援であることが示唆された。そうした女性が育児休業を取得することができるために、次世代法のような形で企業の自主的取り組みを促す政策は有効であることが、図4-4-3から示唆される。

「100-299人」でも、「策定している」に育児休業取得者がいる割合は高い。第1章で分析したように、育児休業制度の有無については、すでに300人以上の「300-499人」とほぼ同じ水準に達している。だが、新たに次世代法の行動計画策定が義務となることで、育児休業の取得者はさらに増えることが期待される。

一方、「300人以上」は行動計画策定の有無による差がない。いわゆる「くるみんマーク」(仕事と育児の両立支援について厚生労働省が定める一定の基準をクリアしていることを示す認定マーク)を企業が取得するためには、女性の育児休業取得率70%の基準をクリアしなければならない。だが、「策定していない」でも、「策定している」と同じ割合で育児休業取得者がいる。この規模では、次世代法の行動計画を改めて意識しなくても育児休業を取得できる事業所が少なくないことがうかがえる。

5 従業員の両立支援ニーズの把握と育児休業制度

最後にもう一つ検討したいのは、個々の事業所における従業員の両立支援ニーズ把握状況である。先の図4-2-2に示したように、これから出産・育児期を迎える可能性が高い40歳未満の女性がいる事業所においても、企業規模が小さいほど育児休業制度の導入率は低い。従業員に育児休業のニーズがあることを認識していない企業は少なくないのではないだろうか。

図4-5-1 両立支援ニーズを把握している事業所の割合

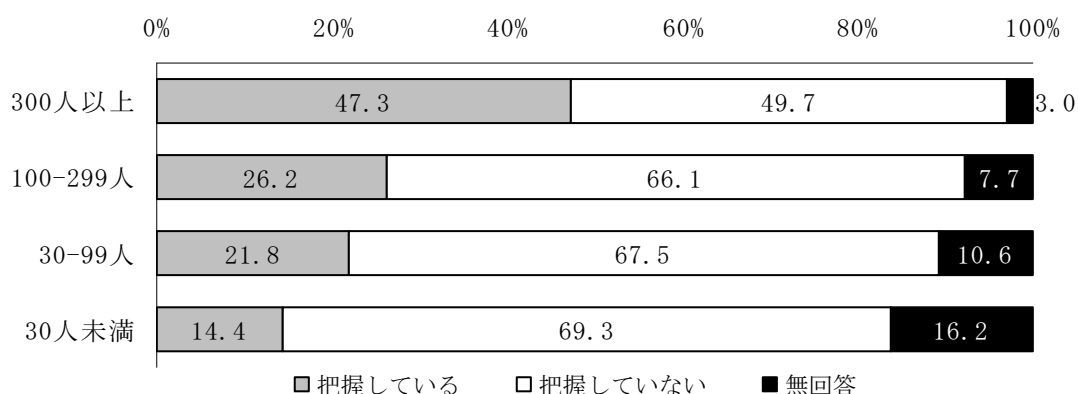


図4-5-2 育児休業制度がある事業所の割合
—企業規模・両立支援ニーズ把握の有無別—

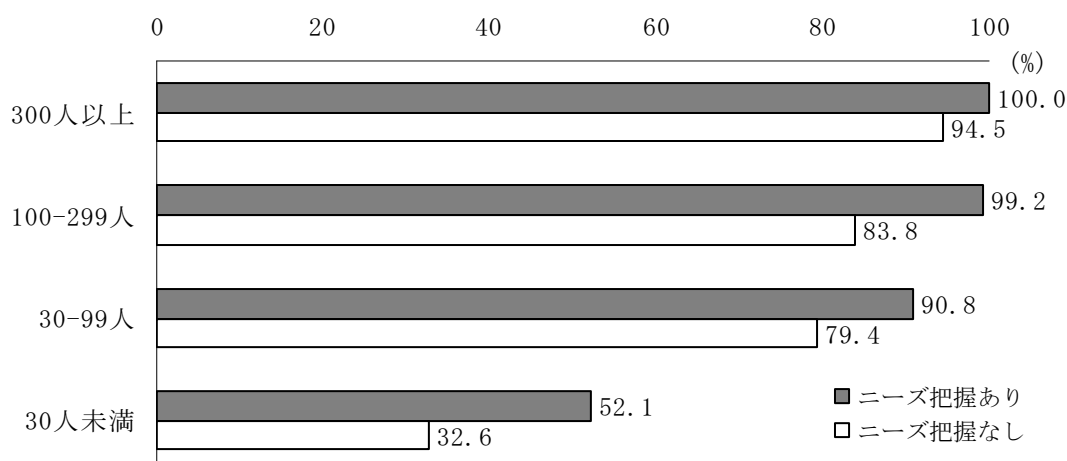


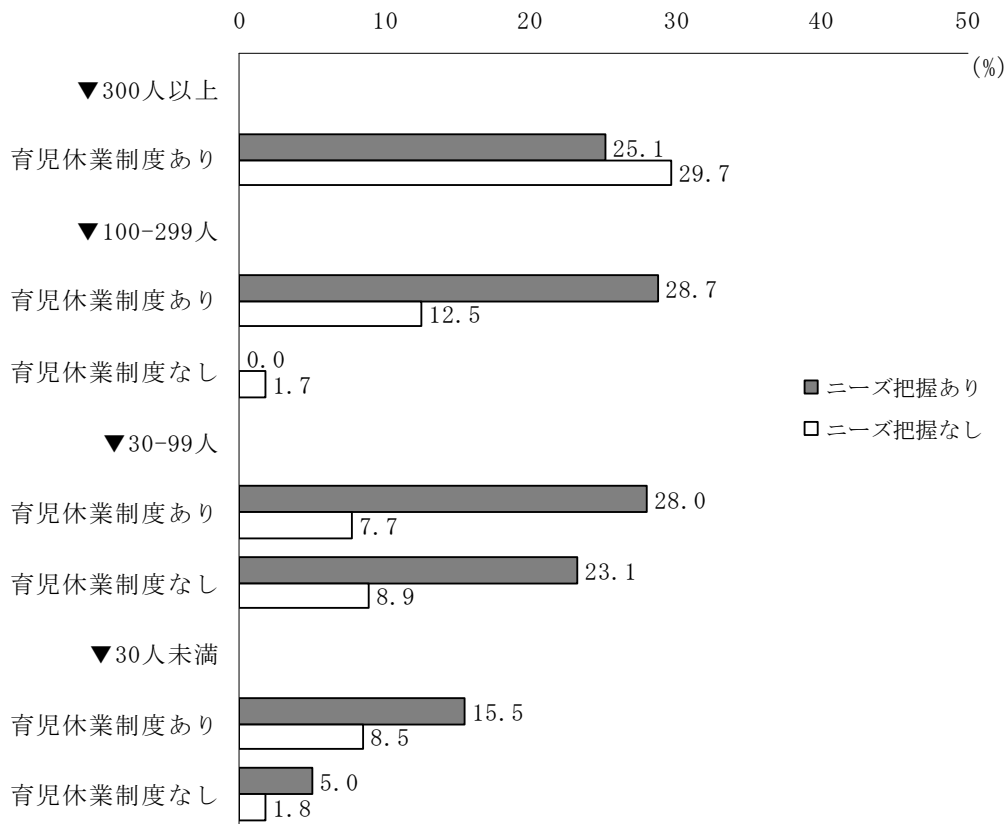
図 4-5-1 は、従業員の育児・介護と仕事の両立支援ニーズの把握するために、ニーズ調査や労使協議など³、何らかの具体的取組みをしている（以下、「ニーズ把握」と呼ぶ）事業所の割合を企業規模別に示している。

「300人以上」では、約半数が「ニーズ把握」をしているが、300人未満では「100-299人」でも4分の1程度である。その割合は企業規模が小さいほど低い⁴。もちろんニーズ調査や労使協議という方法をとらなくても、日常のコミュニケーションの中で従業員のニーズを把握できていれば問題はない。しかし、次の図 4-5-2 に示すように、ニーズ把握をしていない事業所では育児休業制度の導入率が相対的に低い。具体的な取組みによってニーズを把握することは重要といえる。

³ 調査票の「正社員」「有期契約労働者」のいずれかを対象に、「ニーズ調査」「専用窓口」「労使協議」「労使の専門委員会」「ワーキンググループ」「その他」のいずれかの方法でニーズを把握している場合に「把握している」とし、「特に何もしていない」場合に「把握していない」としている。

⁴ 先の図 4-2-1 でみたように、30人未満の企業規模では40歳未満の女性がいる事業所の割合が相対的に低い。だが、ニーズを把握する両立支援には育児だけでなく介護も含んでいる。したがって、質問の設定において、若い女性がいなくてもニーズを把握できないということはない。

図4-5-3 育児休業取得者がいる事業所の割合
 -企業規模・育児休業制度の有無・ニーズ把握の有無別-



「300人以上」の「育児休業制度なし」で「ニーズ把握あり」は7件のためグラフからは除いている。

図 4-5-2 は、ニーズ把握の有無別の育児休業制度導入率を企業規模別に示している。いずれの企業規模でもニーズ把握「あり」の方が育児休業制度の導入率は高い。だが、「300人以上」ではニーズ把握「なし」でも95%近い事業所に育児休業制度がある。ニーズ把握の有無による差が明瞭なのは300人未満の企業規模である。これらの事業所では、いずれの企業規模においても、ニーズ把握「あり」の育児休業制度導入率が「なし」に比べて10ポイント以上高い。特に「30人未満」では20ポイント近い差があり、ニーズ把握「あり」の育児休業制度導入率は50%に達している。ニーズ調査などの具体的な方法で両立支援のニーズ把握を行うことは、30人未満の企業においてとりわけ重要といえる。

育児休業取得状況においても、企業規模300人未満の事業所ではニーズ把握による差がある。図 4-5-3 をみよう。この図は、各企業規模に育児休業取得者がいる割合を育児休業制度の有無およびニーズ把握の有無別に示している。

「300人以上」ではニーズ把握「なし」の方がやや高い。だが、この規模の「育児休業制度あり」は、前節までの均等や次世代法行動計画との関係においても、その有無による育児休業取得者の差はほとんどなく、均等の取組みや次世代法行動計画の有無にかかわらず25%を超える事業所に育児休業取得者がいた。そうした結果とあわせて解釈すれば、ニーズ把握

との関係においても、その有無にかかわらず、育児休業取得はできていると考えられる。

一方、300人未満の企業規模では、ニーズ把握による差が明確に表れている。「100-299人」からみよう。育児休業取得者がいる割合は、育児休業制度とニーズ把握がともに「あり」で最も高い。この傾向は100人未満の企業規模でも同じであるが、「100-299人」では特に顕著である。この規模で特に注目したいのは、育児休業制度「なし」でニーズ把握「あり」に育児休業取得者がいないことである。従業員に育児休業のニーズがあることを把握した事業所は、すべて育児休業制度の規定を設けていることがうかがえる。

対して、「30-99人」はニーズ把握による差は明瞭であるが、ニーズ把握「あり」を育児休業制度の有無で比較すると、育児休業制度「あり」の方が高いものの、その差は小さい。ニーズ把握によって育児休業のニーズがあることは明らかになったが、まだ制度化はしていない事業所が少なくないことがうかがえる。

「30人未満」は、ニーズ把握の有無にかかわらず、育児休業制度がある事業所の方が育児休業取得者のいる割合が高い。しかし、その割合が最も高いのは育児休業制度とニーズ把握がともに「あり」の事業所である。効果的に育児休業制度を運用するためにニーズ把握が重要であることは、「30人未満」においても同じといえる。

6 まとめ

企業の女性労働力活用の取組みと育児休業制度の関係を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① これから出産・育児期を迎える可能性が高い40歳未満の女性がいる事業所でも、企業規模が小さいほど育児休業制度の導入率は低く、30人未満で約40%に留まっている。
- ② 30人未満の企業規模でも、男女均等に取り組んでいる事業所は、育児休業制度導入率が高く、育児休業取得者のいる割合も高い。
- ③ 次世代法行動計画を策定している企業では300人以上だけでなく、100-299人と30-99人の企業規模でもすべての事業所に育児休業制度があり、100-299人と30-99人の企業規模では育児休業取得者がいる割合も高い。
- ④ ニーズ調査や労使協議などの方法で従業員の両立支援ニーズを把握している事業所は、企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度の導入率が高く、300人未満の企業規模では育児休業取得者がいる割合も高い。しかし、ニーズを把握している事業所の割合は企業規模が小さいほど低く、300人未満の企業規模では3割未満に留まっている。

育児休業は男性も対象の制度であり、出産・育児期を迎える若い女性がいなくても育児休業制度が不要ということはない。だが、300人未満の中小企業では、40歳未満の女性がいなくても事業所の育児休業制度導入率は相対的に低い。若い女性がいなくても育児休業制度の規定を設けていない事業所は少なくないことがうかがえる。しかし、40歳未満の女性がいる事業所でも、企業規模が小さいほど育児休業制度の導入率は低い。企業規模30人未満では

約4割に留まっている。この結果からも、30人未満の企業における育児休業制度の普及促進が特に重要であるといえる。

30人未満の企業でも男女均等に取り組んでいる事業所は相対的に育児休業制度の導入率が高い。対して、均等に取り組んでいない事業所には、育児休業制度の有無にかかわらず育児休業取得者がいない。1986年の男女雇用機会均等法施行から約20年経った今日においても、企業規模100人未満では均等に取り組んでいない事業所が約20%ある。30人未満の企業に育児休業制度が普及し育児休業取得が増えるためには、女性労働力活用についての理解を個々の企業に浸透させ、均等の取組みを促すことが重要であるといえる。

第2章の分析結果によれば、30-99人の企業でも、育児休業取得者は少ない。だが、この規模では、次世代法行動計画を策定している企業にはすべての事業所に育児休業制度があり、育児休業取得者がいる事業所の割合も高い。100人未満の企業は改正次世代法においても行動計画策定が義務づけられていない。だが、次世代法を契機に、中小企業にも自主的な両立支援の取組みを促す行政の取組みが増えつつある⁵。そうした取組みは、30-99人の企業において特に有効であるといえよう。

こうした取組みとともに重要なのが、ニーズ調査や労使協議などの方法で、従業員の両立支援ニーズを把握することである。300人未満の中小企業において、そうしたニーズ把握に取り組んでいる事業所は、中企業・小企業を問わず、育児休業制度の導入率も育児休業取得者がいる割合も高い。しかし、中小企業でニーズを把握している事業所の割合は3割未満という現状である。30人未満では2割に満たない。そのために、これから出産・育児期を迎える可能性が高い女性労働者がいても、育児休業制度の導入率は低いと考えることができる。

100人未満の小企業に育児休業が定着するために、30-99人の企業には両立支援の自主的な取組みを促すこと、30人未満の企業には男女均等もあわせて推進すること、そして、いずれの企業規模においても、個々の企業が従業員のニーズを把握することが重要といえる。

⁵ 例えば、千葉県商工労働部雇用労働課は、「社員いきいき！元気な会社宣言」として仕事と育児の両立支援に取り組む県内の企業を募集し、応募企業の取組み内容を紹介している。応募企業数は251社（2009年1月30日現在）にのぼるが、紹介されている企業には中小企業も数多く含まれている。また社会保険労務士を「仕事と子育て両立支援アドバイザー」として要請し、企業の取組みを支援している。詳細は同課ホームページ http://www.pref.chiba.lg.jp/syozoku/f_rousei/ryoritu/index.html を参照。

終章 要約・インプリケーション・今後の課題

本報告書は、育児休業制度の普及状況が企業規模によって異なることに着目し、出産・育児期の就業継続支援において大企業と中小企業がそれぞれ直面している課題を明らかにした。本研究は平成 23 年度まで実施するものであり、本報告書は中間とりまとめであるが、ここまでの分析結果から得た知見を要約し、インプリケーションと来年度以降の調査研究に向けた課題を整理しておくことにしたい。

1 各章の知見の要約

第 1 章の知見

育児休業制度の導入率は今日でも産業や企業規模によって異なるが、1999 年から 2007 年にかけて 300 人未満の中小企業の導入率は上昇しており、100-299 人の中企業の育児休業制度導入率は 300-499 人とほぼ同じになっている。しかしながら、企業規模による差は依然として大きく、500 人・100 人・30 人を境に企業規模が小さいほど導入率は低い。特に 30 人未満の企業規模では育児休業制度の導入率が依然として約 30%に留まっている。今後の育児休業制度の普及は、特に 30 人未満の企業において重要な課題であるといえる。

第 2 章の知見

企業規模の大小にかかわらず、勤務先に育児休業制度がない女性は第 1 子出産前に退職する割合が高い。だが、育児休業取得状況には企業規模 100 人以上と 100 人未満で大きな差があり、100 人未満の小企業の育児休業取得者は若いコーホートでも少ない。加えて、30 人未満の企業では、専門・技術職や高学歴層の継続率低下が著しく、若いコーホートの継続率が大きく低下している。300 人以上の大企業は、育児休業取得者の割合が最も高い。にもかかわらず、女性の約半数を占める事務職の継続率低下や非正規雇用の拡大によって、大企業の継続率は大きく低下している。企業規模の大小にかかわらず、専門・技術職の継続率は低下しているが、100-299 人の中企業では、育児休業取得者が増加しているだけでなく、事務職の継続率も上昇しており、コーホート全体の継続率は低下していない。

第 3 章の知見

若いコーホートでは、保育所の待機児童数が多い都市部で第 1 子の出産・育児期を迎える女性が増えている。都市部では、その他の地域に比べて、就業継続支援としての親の育児援助の効果が小さく、保育所を利用しない女性の継続率が低い。その影響が最も顕著に表れているのは、30-99 人の企業に勤務する女性であり、都市部の継続率が著しく低い。育児休業

制度と保育所のどちらも利用することが難しいために退職していると考えられることができる。一方、100人以上の企業に勤務する若いコーホートの女性は、育児休業制度のみならず0-2歳の低年齢児保育や親の育児援助も就業継続を高める効果がある。これらの支援を柔軟に利用できることで都市部における就業継続の難しさは緩和されることが示唆される。

第4章の知見

育児休業制度の導入率が最も低い30人未満の企業規模でも、男女均等に取り組んでいる事業所は育児休業制度の導入率が高く、育児休業取得者がいる割合も高い。30-99人では、次世代法の行動計画を策定している企業はすべての事業所に育児休業制度があり、育児休業取得者がいる割合も高い。企業規模の大小にかかわらず、従業員の両立支援ニーズを把握している事業所の育児休業制度導入率は高いが、300人未満の中小企業でニーズを把握している事業所は育児休業取得者がいる割合も高い。100人未満の企業に育児休業が定着するために、30-99人の企業に自主的な両立支援の取組みを促すこと、30人未満の企業には両立支援とあわせて均等の取組みも促すこと、そして、いずれの企業規模においても従業員の両立支援ニーズの把握に取り組むことが重要といえる。

2 インプリケーションと今後の調査研究に向けた課題

出産・育児期の就業継続支援の課題について、各章から様々な有意義なインプリケーションを得ることができる。その核となる知見は次のように要約することができる。

- ① 第1子出産・育児期に就業継続する女性が増えるためには、企業規模の大小にかかわらず、個々の企業が育児休業制度の規定を設けることが重要である。育児休業制度の導入率が特に低い30人未満の企業に育児休業制度が普及するためには、男女均等の面でも女性労働力活用を浸透させることが重要である。
- ② 100人未満の小企業では育児休業取得者が少なく、特に30-99人の企業に勤務する都市部の女性は、育児休業取得と保育所利用のどちらも難しいために退職している可能性が高い。30-99人の企業の自主的な両立支援の取組みにより、育児休業取得を促進するとともに、企業と地域社会が連携して効果的に就業継続支援を推進することが重要である。
- ③ 300人以上の大企業では育児休業取得者の割合が高い。にもかかわらず、女性の約半数を占める事務職の継続率低下や非正規雇用の拡大によって、出産・育児期の就業継続率は大きく低下している。女性の働き方の変化に対応した就業継続支援の充実が課題である。

中小企業の女性労働力活用状況に対応した育児休業制度の普及

序章で述べたように、中小企業では仕事と育児の両立支援を、制度の整備ではなく柔軟な対応によって行っているという指摘がある。しかし、退職率が最も高い第1子出産・育児期においては、企業規模の大小にかかわらず、勤務先に育児休業制度がない女性は出産前の

退職率が高い。出産・育児期に就業継続する女性が増えるために、中小企業においても、育児休業制度の規定を設けることは重要といえる。

1999年の「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省）の結果に比べて、300人未満の中小企業でも育児休業制度がある事業所は増えている。なかでも、100－299人の企業の育児休業制度導入率は300－499人とほとんど差がなくなっている。だが、100人未満の企業の育児休業制度導入率は相対的に低く、特に30人未満では依然として約3割に留まっている。この規模の企業の育児休業制度普及は特に重要な課題であるといえる。

留意すべきは、女性労働力の活用状況と育児休業の関係が企業規模によって異なることである。1986年の均等法施行から約20年経った今日でも、100人未満の小企業では男女均等に取組んでいない事業所が少なくない。だが、30人未満の企業において、男女均等に取組む事業所の育児休業制度導入率は相対的に高い。この規模で、高学歴層の就業継続率が低いことも均等の取組み状況と関係している可能性がある。育児休業制度が普及し、就業継続する女性が増えるために、均等の面でも女性労働力活用を浸透させることが重要といえる。

一方、30－99人も相対的には育児休業制度導入率が低い。だが、男女均等の取組みの有無による差はない。この規模では、次世代法の行動計画策定が育児休業制度の有無に関係している。300人以上の大企業や100－299人の中企業と同様に、30－99人でも次世代法の行動計画を策定している企業は、すべての事業所に育児休業制度がある。改正次世代法により、行動計画策定義務の対象が平成23年から100人を超える企業に拡大されるが、30－99人は改正次世代法でも義務にはならない。だが、この規模でも、企業の自主的な両立支援の取組みを促すことで育児休業制度の普及が進むと考えることができる。

これらの取組みに加えて重要なのが、個々の企業で従業員の両立支援ニーズを把握することである。ニーズ調査や労使協議などの方法で従業員の両立支援ニーズを把握している事業所は、中小企業では3割未満に留まっている。その割合は企業規模が小さいほど低い。だが、従業員の両立支援ニーズを把握している事業所は、企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度の導入率が高い。30人未満の企業では、これから出産・育児期を迎える可能性が高い40歳未満の女性がいても約6割の事業所に育児休業制度がない。そうした企業で育児休業制度の普及が進むために、従業員のニーズ把握は重要な作業であると考えられる。

地域社会との連携による中小企業の育児休業取得促進

育児休業法施行後に100人以上の企業で育児休業取得者が増えたことは、本報告書の個人データの分析結果からもうかがえる。一方、100人未満の小企業では、育児休業法施行後に出産した女性においても育児休業取得者は少なく、妊娠・出産期の退職率が高い。小企業では育児休業を取得することは難しいために多くの女性が退職している可能性が高い。

しかしながら、小企業に勤務する女性でも出産・育児期の就業継続率は、育児休業取得者の割合が高い300人以上の大企業の女性と比べて低いとはいえない。継続層に限定すれば、

育児休業を取得しないで就業継続する割合は大企業よりも高い。だが、その要因を即座に小企業の「柔軟な対応」に求めることには慎重になる必要がある。家族・親族の育児援助や保育サービスなど、企業の外の両立支援が大きく影響している可能性があるからだ。

なかでも保育サービスは需給バランスの地域差が大きく、都市部の保育所不足は今日でも解消していない。加えて、都市部では、伝統的な支援である親の育児援助の効果も小さく、保育所利用の可否が就業継続に大きく影響している。1990年代半ば以降、少子化対策のもとで保育サービスの充実が図られてきた。しかし、都市部で第1子を出産する女性の増加によって、保育需要は以前にも増して高くなっていることが分析結果から示唆される。

こうした都市部の両立支援環境の影響が最も大きく表れているのが、30-99人の企業に勤務する女性である。この規模の企業に勤務する都市部の女性の多くは、育児休業取得が難しいだけでなく、保育所利用も難しいことから退職している可能性が高い。

一方、100人以上の企業では、育児休業制度と保育所と家族・親族の育児援助が相補的に機能することで、都市部の就業継続の難しさが緩和されていることが分析結果から示唆される。興味深いのは、第1子の保育所入所年齢において、0歳・1歳・2歳のいずれも、勤務先の育児休業制度の有無とは独立に就業継続を高める効果があることだ。法定の育児休業期間は子が1歳に達するまでであるが、0歳児保育が利用できれば、産後休業のみ、あるいは短期の育児休業でも復職できる。大企業には法を上回る休業期間を設けて、2歳まで育児休業を取得できるところもある。このように、育児休業取得により出産後の復職時期を柔軟に選択できることで、保育所の入所が難しい都市部においても就業継続できている女性が、100人以上の企業では少なくないことが分析結果からうかがえる。

このように分析結果を読むと、100人未満の企業においても、企業外の両立支援だけでは就業継続が難しい女性にとって、育児休業は重要な支援といえる。とりわけ30-99人の企業では重要な課題であり、そのために、前述のような企業の自主的取組みを促すことが重要といえる。加えて、地域社会においても都市部の低年齢児保育を拡充して出産後の円滑な復職をサポートするなど、企業と地域社会が連携して効果的な就業継続支援を推進することが重要であると考えられる。

働き方の変化に対応した大企業の就業継続支援拡充

100人以上の企業のなかでも300人以上の大企業は特に育児休業取得者の割合が高く、多くの企業に育児休業が浸透している様子が分析結果からうかがえる。にもかかわらず、若いコーホートの就業継続率は大きく低下している。

伝統的な継続職種である看護師・教師・保育士を含む専門・技術職の継続率は、企業規模の大小にかかわらず低下しているが、これに加えて、大企業では女性の約半数を占める事務職の就業継続率も大きく低下している。第1期のプロジェクト研究の分析結果から、均等法制定にともなう労働基準法改正により、女性保護規定が大幅に緩和されたことで、長時間労

働や深夜業などの負担から出産・育児期の就業継続が難しくなっている可能性があることを指摘した。大企業では9割以上の事業所が男女均等に組みんでおり、均等に組みんでいる事業所の育児休業制度導入率が高い。均等法後の女性労働力活用状況の変化が、事務職を始めとする様々な職種の就業継続に影響している可能性がある。

また、100人以上の企業の若いコーホートでは非正規雇用も増えているが、大企業では非正規雇用の就業継続率が低い。本報告書で分析した個人データは、大多数の女性が2005年の改正育児・介護休業法施行前に出産しているため、有期契約であることから育児休業を取得できずに退職している可能性がある。労働政策研究・研修機構（2008）の分析結果が示しているように、改正法施行後、有期契約労働者の育児休業取得も増えつつある。これにともなう有期契約労働者の就業継続率上昇は特に大企業において重要な課題であるといえる。

一方、同じ100人以上の企業規模でも、100-299人の中企業では若いコーホートの就業継続率が低下していない。他の企業規模と同じく、専門・技術職の就業継続率は低下しているが、大企業とは反対に、女性の約半数を占める事務職の継続率が上昇している。中企業でも、育児休業取得者は増えているが、とりわけ事務職において育児休業を取得して就業継続する女性が増えたと考えることができる。大企業と同様に非正規雇用は増えているが就業継続率は正規雇用とほとんど差がない。こうした分析結果をみる限り、中企業は出産・育児期に最も就業継続しやすい職場であるといえる。

しかしながら、なぜ大企業と中企業でこうした違いが生じているのか、本報告書では具体的な雇用管理のあり方との関係を明らかにすることはできていない。前述のように、大企業の育児休業制度導入率は男女均等に組み込む事業所において高い。一方、中企業では、均等の取り組みをしていない事業所でも、育児休業制度の導入率が高い。こうした女性労働力活用状況の違いが大企業と中企業の就業継続率に影響している可能性がある。また、本報告書では分析していないが、非正規雇用労働者についても、雇用期間・労働時間・賃金・職務内容など、働き方の違いが就業継続に影響している可能性がある。これらの点に留意して、来年度以降の調査研究で詳細を明らかにしたい。

来年度以降の調査研究に向けて

大企業と中小企業それぞれに、第1子出産・育児期に就業継続する女性が増えるための課題があること、また中小企業のなかでも、100-299人・30-99人・30人未満では異なる課題があることが、本報告書の分析結果から示唆される。

しかしながら、分析したデータには次のような制約があるため、今後の調査研究において、本報告書で得られた知見を追証するとともに、さらに踏み込んだ分析を行う必要があることを最後に記しておきたい。

1つ目は、前述したが、事業所調査において、正社員を含む労働者の雇用管理に関する情報が少ないため、女性労働力の活用状況について概要的な把握に留まっていることである。

分析した事業所調査は、2005年の改正育児・介護休業法施行の2年後に当たる2007年に実施しており、その意味では新しいデータである。しかし、調査の目的が有期契約労働者の育児休業にあるため、正社員など、他の雇用形態の労働者を対象とした雇用管理と両立支援の詳細な関係を明らかにできるデータにはなっていない。本報告書の分析結果をもとに、別のデータでさらに踏み込んだ分析をする必要がある¹。

2つ目は、個人調査において、コーホート別と企業規模別の比較を同時に行う多重クロス集計を行ったため、分析結果のサンプルサイズが小さいことである。また分析に堪え得るサンプルサイズを確保するために、いくつかのカテゴリーを一括りにしている。こうした点で個人についても、概要的な把握に留まったことは否めない。本報告書の分析結果をもとに、より焦点を絞った調査研究を行い、就業継続の実態を詳細に明らかにする必要がある。

3つ目は、2005年以降、出産・育児期の就業継続状況が変化している可能性があることである。すでに何度か指摘したが、分析した個人データは経歴調査であり、若いコーホートにおいても大多数の女性が2005年より前に出産している。2005年から有期契約労働者が育児休業の対象となったことは前述したが、それだけでなく、次世代法により、大企業では両立支援の取組みが強化されている可能性がある。加えて、2007年には「ワーク・ライフ・バランス憲章」が策定されるなど、近年の「ワーク・ライフ・バランス」への関心の高まりが企業の取組みに影響を与えている可能性もある。こうした動向を背景に、出産・育児期に就業継続する女性が増えつつあるのか、今後の調査研究で検証したい。

¹ 当機構では、第2期プロジェクト研究サブテーマ「企業の雇用管理と両立支援に関する研究」のもとで、全国10-1000人規模の企業10,000社を対象とした「中小・中堅企業の雇用管理と両立支援に関する研究」を2008年11月-12月に実施している。その結果も参照しつつ、研究を進めていきたい。

補論 勤務時間短縮等の措置の普及状況と企業規模

1 はじめに

本報告書では、育児休業制度と企業規模との関係を分析したが、補論として、育児・介護休業法にある「勤務時間短縮等の措置」と企業規模の分析をしたい。

育児・介護休業法では、3歳未満の子を養育する労働者を対象とする勤務時間短縮等の措置として、短時間勤務制度、フレックスタイム制、所定外労働をさせない制度（所定外労働免除）、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、事業所内託児所の設置運営およびこれに準ずる措置（ベビーシッター費用など育児経費の援助）を講ずることも事業主に義務づけられている。ほかにも時間外労働の制限や深夜業の制限、子の看護休暇、転勤についての配慮などが事業主に義務づけられているが、「勤務時間短縮等の措置」は長時間におよぶ時間外労働や深夜労働、転勤がない労働者も対象になる。また、子の健康状態にかかわらず利用できる。この意味で、産後休業や育児休業から復職した労働者の支援の柱といえる。

「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省1999年）を分析した今田・池田（2004）および労働政策研究・研修機構（2006a）によれば、勤務時間短縮等の措置（以下で特に断りなく「措置」という場合、勤務時間短縮等の措置を指している）の導入率も300人未満の企業規模では相対的に低い。だが、育児休業制度と同様に、その後中小企業でも普及している可能性がある。そこで、第1章と同じく「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」（労働政策研究・研修機構2007年。以下、JILPT2007年事業所調査と呼ぶ）を用いて、今日の勤務時間短縮等の措置の普及状況と企業規模との関係を分析しよう¹。

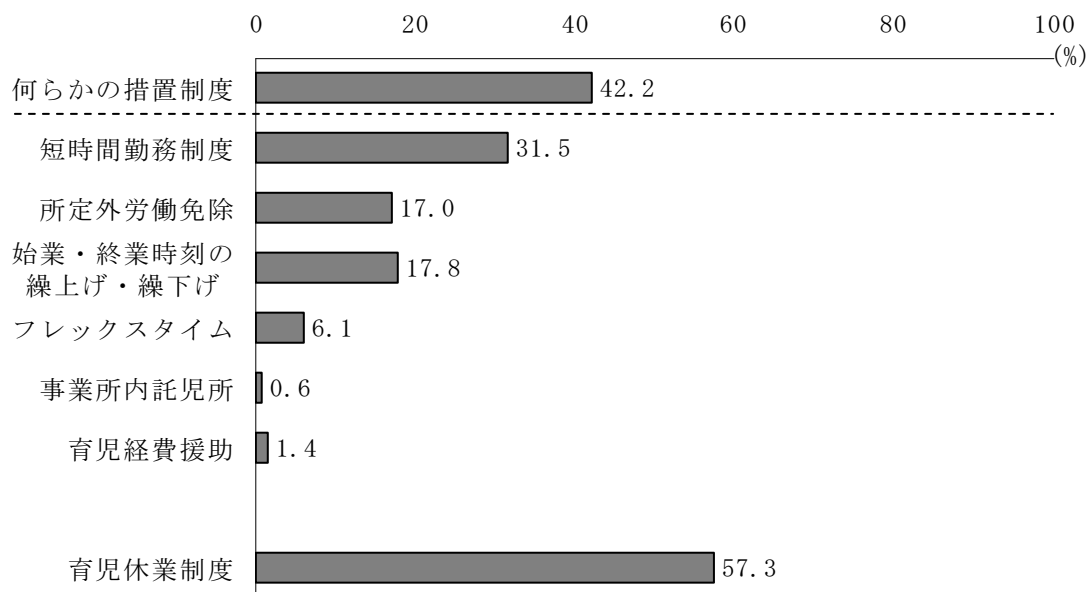
なお、短時間勤務制度と所定外労働免除については、単独で義務化される改正育児・介護休業法案が平成21年通常国会に提出されている。単独で義務化されれば、これら2つの制度に対する企業の取組みが変わり、制度の普及が大きく進むと予想される。ここで報告する内容は、あくまでも現行法の枠組みのもとでの分析結果であり、今後については、法改正後に改めて調査して実態を明らかにする必要がある。だが、今後のためにも現状を把握しておくことは有益と考え、本報告書の補論として、分析結果をまとめておくことにしたい。

2 勤務時間短縮等の措置と育児休業制度の有無－両立支援制度導入の相互関係－

はじめに、分析データの全事業所における勤務時間短縮等の措置の導入状況を確認しておこう。図-補-2-1は勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合（以下、制度がある事業所の割合を指して「導入率」と呼ぶ）を示している。「何らかの措置制度」があるとは、法

¹ 本章の分析データは「女性雇用管理基本調査」に倣って標本抽出しているが、単純集計や産業別の結果には、最新の「平成17年度女性雇用管理基本調査」（2005年）と異なる箇所もある。ここでは、第1章と同様に、「女性雇用管理基本調査」で把握していない企業規模別の結果に焦点を当てて議論することにした。

図-補-2-1 勤務時間短縮等の措置制度がある事業所の割合



の定める短時間勤務制度、フレックスタイム制、所定外労働をさせない制度（所定外労働免除）、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、事業所内託児所、育児経費の援助のいずれかを制度として設けている事業所である。その下に個々の措置について制度がある事業所の割合を示している。また、比較のため、第1章で分析した育児休業制度の導入率も再掲している。

何らかの措置制度がある割合は42.2%である。この結果を育児休業制度と比べると、何らかの措置制度の方が導入率は低い。ここに示している何らかの措置を講ずることは、育児休業と同様に事業主の義務である。だが、育児休業制度よりも勤務時間短縮等の措置制度の普及は進んでいないことがうかがえる。

個々の措置のなかでは、短時間勤務制度の導入率が31.5%と最も高い。短時間勤務制度と同じく、単独での義務化が議論されている所定外労働免除は17.0%であり、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの17.8%とほぼ同じ水準である。これらに比べて、フレックスタイムは6.1%と著しく低い。事業所内託児所と育児経費の援助はさらに低い。短時間勤務制度の導入率が最も高く、次いで所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げが高い傾向は、1999年の「女性雇用管理基本調査」から変わっていない。

また、育児休業制度がない事業所では、勤務時間短縮等の措置の導入率も低い。この傾向も、1999年の「女性雇用管理基本調査」から変わっていない。図-補-2-2にその結果を示す。図は、勤務時間短縮等の措置の制度がある割合を育児休業制度の有無別に示している。育児休業制度がある事業所において、何らかの措置制度がある割合は67.9%であるのに対し、育児休業制度がない事業所では、その割合が10.4%と著しく低い。その傾向は、短時間勤務制度や所定外労働免除など、個別の措置についても同じである。育児休業制度がある事業所においても、短時間勤務制度の割合が最も高い。表-補-2-1は、全事業所を100%として、育児

図-補-2-2 勤務時間短縮等の措置制度がある事業所の割合
—育児休業制度の有無別—

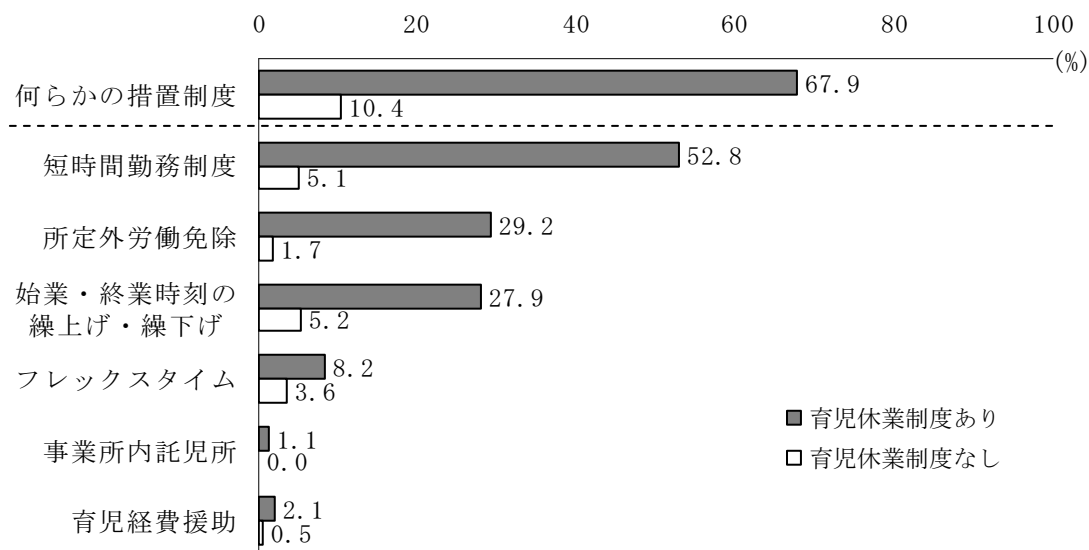
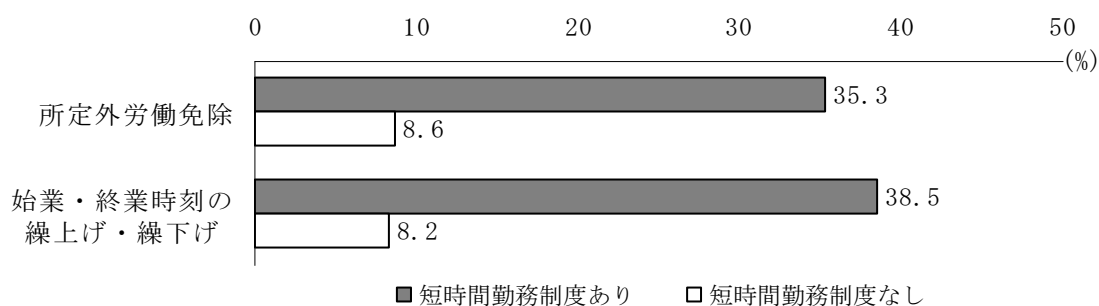


表-補-2-1 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置制度が
ともにある事業所の割合

		何らかの勤務時間短縮等の措置制度	
		あり	なし
育児休業制度	あり	38.9	18.4
	なし	4.5	38.2

全事業所=100%

図-補-2-3 所定外労働免除、始業・終業時刻の
繰上げ・繰下げがある事業所の割合
—短時間勤務制度の有無別—



休業制度と何らかの勤務時間短縮等の措置制度がともにある事業所の割合を示している。約4割の事業所が育児休業に加えて勤務時間短縮等の措置も制度化している。だが一方で、育児休業制度も勤務時間短縮等の措置のどちらもない事業所もほぼ同じ割合である。仕事と育児の両立支援制度の導入がほとんど進んでいない事業所も少なくないことがうかがえる。

もう一つ、勤務時間短縮等の措置のなかで最も導入率の高い短時間勤務制度と、これに次いで導入率の高い2つの措置の関係もみておこう。図-補-2-3は、所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのそれぞれの導入率を短時間勤務制度の有無別に示している。所定

外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのどちらについても、短時間勤務制度「なし」での導入率は8%と低い。多くの事業所がまず短時間勤務制度を導入し、加えて所定外労働免除や始業・終業時刻の繰上げ・繰下げも導入していることがうかがえる。

3 企業規模別勤務時間短縮等の措置の有無

ここまでの結果を踏まえて、企業規模と勤務時間短縮等の措置の有無の関係を分析しよう。図-補-3-1は、何らかの勤務時間短縮等の措置制度がある事業所の割合を企業規模別に示している。最も割合が高いのは95.6%の「500-999人」である。次に「1000人以上」が81.7%と高い²。だが、「1000人以上」は「500-999人」とは10ポイント以上の差がある。「1000人以上」は、どちらかといえば「300-499人」(75.3%)に近い。「300-499人」は「100-299人」よりも10ポイント以上高い。300人未満の企業規模では「100-299人」と「30-49人」の導入率が近い水準にある。これらに比べて「50-99人」はやや低い。最も低いのは「30人未満」である。30人以上の事業所はいずれの規模でも50%を超えているのに対し、「30人未満」は23.8%に留まっている。

「1000人以上」より「500-999人」の方が高く、「50-99人」より「30-49人」の方が高い。この点では、企業規模が大きいほど導入率が高いといえない。だが、300人以上と300人未満、および30人以上と30人未満の間に10ポイント以上の差があり、この意味では、企業規模が小さいほど勤務時間短縮等の措置の導入率は低い。第1章の育児休業制度ほど企業規模との関係はリニアではないが、大まかにとらえれば、やはり大企業と中小企業の間導入率の差はあるといえる。

この結果を1999年「女性雇用管理基本調査」の結果と比べてみよう。図-補-3-2にその結果を示す。「1000人以上」は1999年と2007年の導入率がほぼ同じである。1000人未満の企業規模では、30人以上の企業規模で1999年から2007年にかけて上昇している。「300-999人」は10ポイント近く上昇しているが、先の図-補-3-1の「500-999人」の導入率の高さが、1999年からの上昇に大きく影響していると考えられる。「100-299人」も約10ポイント上昇している。上昇幅が最も大きいのは「30-99人」であり約20ポイント上昇している。「30人未満」も1999年から上昇しているものの、その差はわずかである。

再びJILPT2007年事業所調査の分析に戻り、個々の措置の企業規模別導入率をみてみよう。図-補-3-3に導入率の高い短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げがある事業所の割合を企業規模別に示す。いずれの企業規模においても、短時間勤務制度の導入率が最も高い。特に「500-999人」は他の措置との差が顕著である。3つの措置それぞれを企業規模間で比較すると、いずれの措置も規模が小さいほど導入率が低い傾向を

² 後の分析で産業や育児休業制度の有無をコントロールしても、「500-999人」の効果は突出して大きい。なぜ「1000人以上」と比較しても「500-999人」が突出して高いのか、その要因については別のデータとの比較も含めて、今後の研究における検討課題としたい。

図-補-3-1 何らかの勤務時間短縮等の措置制度がある事業所の割合
—企業規模別—

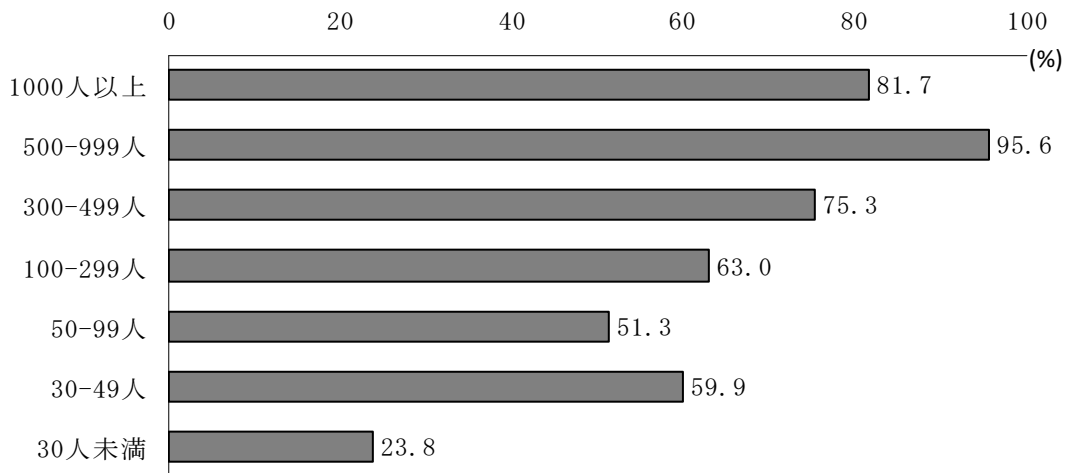
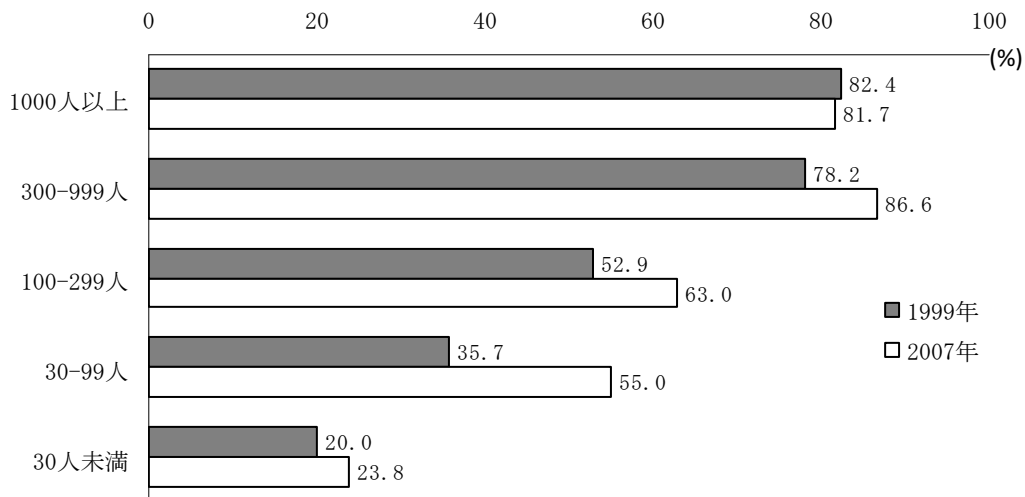


図-補-3-2 何らかの勤務時間短縮等の措置制度がある事業所の割合
—1999年と2007年の比較—



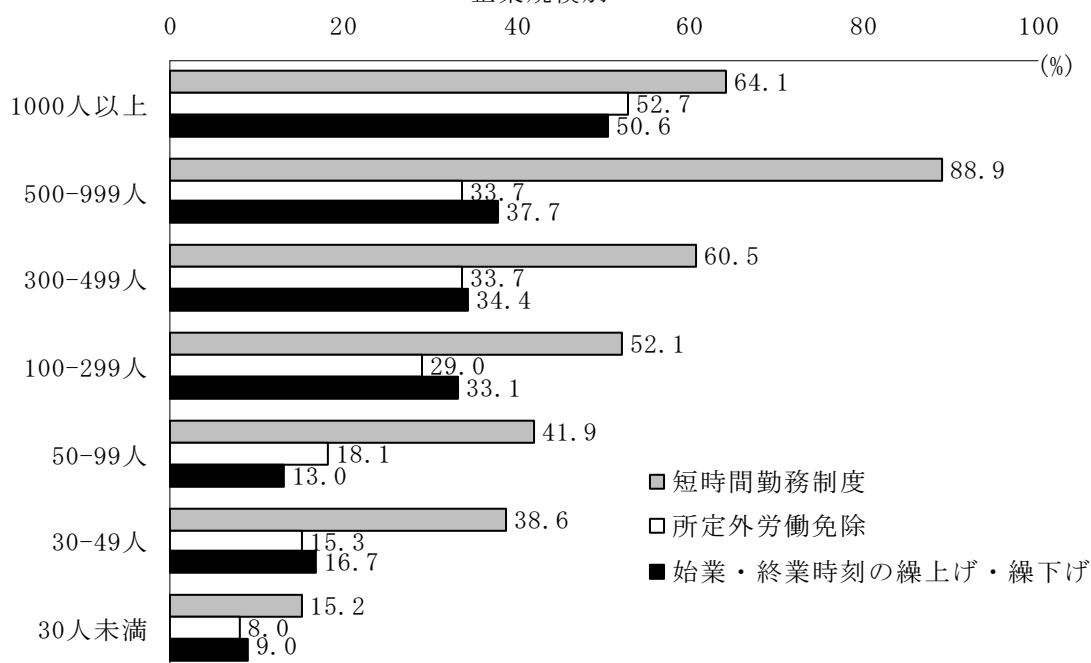
1999年：「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省）

2007年：「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」（労働政策研究・研修機構）

示している。だが、短時間勤務制度と所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げでは、企業規模間の差が生じている箇所が異なっている。

短時間勤務制度について企業規模間の導入率の差をみると、「500-999人」が最も高く、次いで「1000人以上」と「300-499人」がほぼ水準で高い。「300-499人」に比べて、「100-299人」は10ポイント近く低く、それよりもさらに約10ポイント低いのが「50-99人」「30-49人」である。「30人未満」は「30-49人」と比べても20ポイント以上低く、15.2%に留まっている。「500-999人」が突出して高いが、大まかにとらえれば、300人・100人・30人を境に企業規模が大きいほど導入率も高いといえる。対して、「所定外労働免除」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」をそれぞれ企業規模間で比較すると、どちらもほぼ同じ傾

図-補-3-3 短時間勤務、所定外労働免除、始業・終業時刻の
繰上げ・繰下げの各制度がある事業所の割合
—企業規模別—



向を示している。「1000人以上」の導入率が約50%で最も高い。次に、「500-999人」「300-499人」「100-299人」が約30%でほぼ同じである。100人未満では「50-99人」と「30-49人」が15%前後でほぼ同じ水準である。さらに導入率が低く、10%を下回るのが「30人未満」である。所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げについては、1000人・100人・30人を境に企業規模が大きいほど導入率が高いといえる。

4 産業別勤務時間短縮等の措置の有無

勤務時間短縮等の措置についても、企業規模による導入率の差がある。だが、第1章でも指摘したように、企業規模は産業との相関が高い。その結果を表-補-4-1として再掲する。この結果を踏まえながら、産業別の措置導入率を検討しよう。

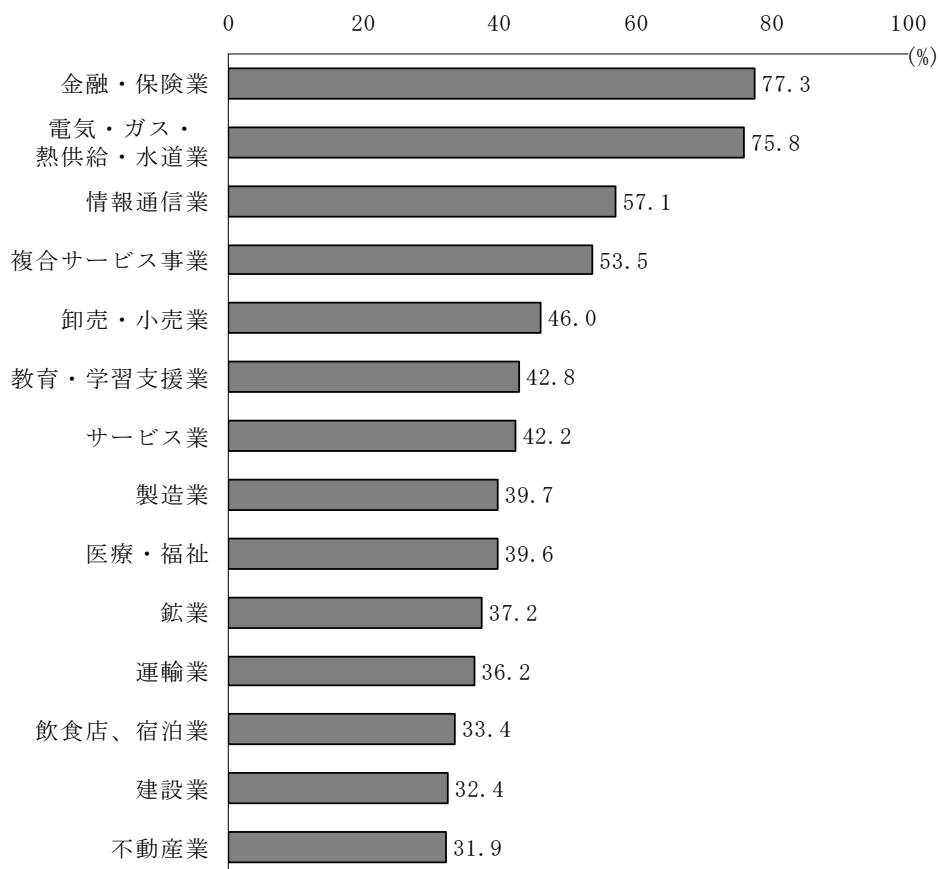
図-補-4-1は、何らかの勤務時間短縮等の措置制度がある事業所の割合を産業別に示している。企業規模「1000人以上」「500-999人」の割合が高い「金融・保険業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」の措置導入率は75%を超えており、他の業種に比べて高い。一方、企業規模「30人未満」の割合が8割を超える「不動産業」は31.9%と最も低くなっている。

だが、「30人未満」の割合が26.3%の「飲食店、宿泊業」も33.4%であり、「不動産業」とほとんど差がない。また、企業規模300人以上が約半数の「複合サービス事業」よりも、「30人未満」が約半数の「情報通信業」の方が措置の導入率はわずかに高い結果も示されている。前節の図-補-3-1に示したように、企業規模別勤務時間短縮等の措置導入率は育児休業制度ほどリニアでなかった。育児休業制度に比べて勤務時間短縮等の措置の導入状況は業種

表-補-4-1 産業別企業規模構成割合

	1000人以上	500-999人	300-499人	100-299人	50-99人	30-49人	30人未満	合計
電気・ガス・熱供給・水道業	50.8	1.4	0.0	15.3	6.6	13.8	12.0	100
金融・保険業	42.5	23.6	6.0	12.5	2.6	1.2	11.6	100
複合サービス事業	10.6	15.9	33.0	14.1	7.4	1.8	17.3	100
飲食店、宿泊業	11.1	0.0	10.2	21.8	19.5	11.1	26.3	100
運輸業	5.3	2.2	2.3	17.1	21.8	13.2	38.1	100
情報通信業	9.6	3.1	10.4	7.1	11.1	6.2	52.4	100
卸売・小売業	5.2	9.0	2.9	8.7	12.0	8.9	53.2	100
製造業	4.7	1.7	2.1	10.8	12.5	10.2	57.9	100
サービス業	12.5	2.1	2.3	7.0	9.7	7.6	58.7	100
医療・福祉	1.2	0.7	1.5	8.7	14.3	13.7	59.9	100
教育・学習支援業	2.9	2.0	4.0	18.7	11.0	0.2	61.2	100
鉱業	1.1	4.4	0.2	8.5	9.3	12.4	64.2	100
建設業	5.6	0.2	0.4	6.8	12.0	9.1	65.8	100
不動産業	5.3	0.9	0.6	1.8	1.3	5.4	84.7	100

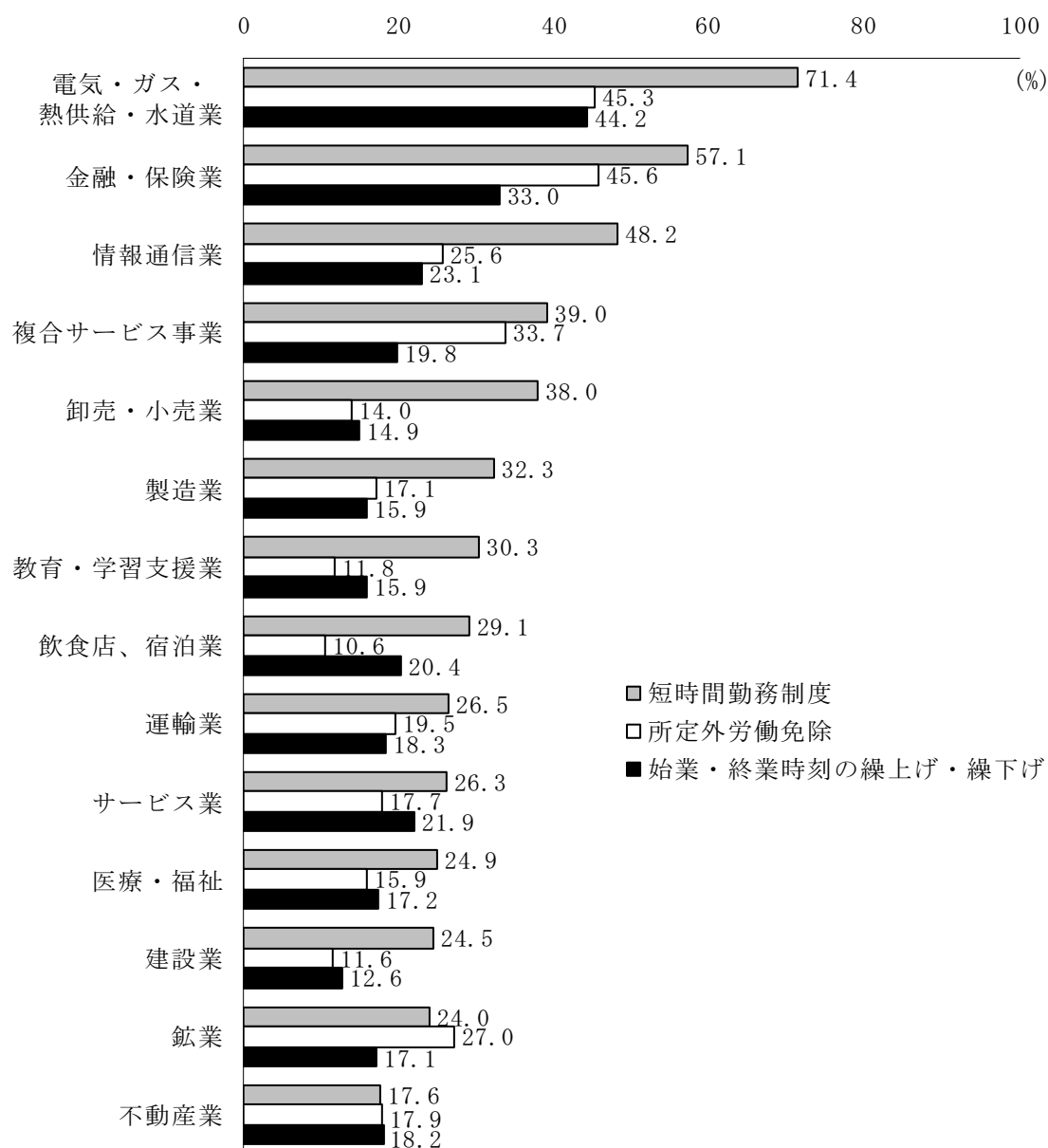
図-補-4-1 何からの勤務時間短縮等の措置制度がある事業所の割合
—産業別—



による多様性が大きいといえる。

そうした多様性は個々の措置の導入率からもうかがえる。図-補-4-2に、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げがある割合を示す。大多数の業種でやはり短時間勤務制度の割合が最も高くなっている。だが、「複合サービス事業」では短時間勤務

図-補-4-2 短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の
繰上げ・繰下げの各制度がある事業所の割合
—産業別—



制度と所定外労働免除の差が小さく、「サービス業」では短時間勤務制度と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの差が小さい。「鉱業」では所定外労働免除が短時間勤務制度をわずかに上回っており、「不動産業」では3つの措置の差がほとんどない。こうした結果からも、勤務時間短縮等の措置の導入状況は業種によって異なることがうかがえる。

5 勤務時間短縮等の措置の有無の規定要因

クロス集計の結果によれば、育児休業制度と同様に、勤務時間短縮等の措置の導入率についても、企業規模・産業による差がある。だが、企業規模の大きい事業所の割合が高い「金融・保険業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」の導入率が高く、「30人未満」の割合が高

い「不動産業」の導入率が低いなど、クロス集計結果では企業規模と産業の効果を区別できない傾向も確認された。両者を区別するために、第1章の育児休業制度の分析と同様に多変量解析を行おう。

分析方法はロジスティック回帰分析とする。被説明変数は何らかの勤務時間短縮等の措置制度の有無とし、制度ありを1、制度なしを0とする。また、個々の措置から導入率の高い短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを単独で取り出し、制度の有無の規定要因を分析する。

説明変数は2つのモデルで分析する。1つは産業と企業規模を説明変数とするモデルである。これを以下では「モデル1」と呼ぶ。もう1つは産業・企業規模に加えて育児休業制度の有無を説明変数に投入するモデルである。これを以下では「モデル2」と呼ぶ。先の図-補-2-2に示したように、勤務時間短縮等の措置制度の有無は育児休業制度の有無による差が大きい。これにより、育児休業制度の導入率が高い産業・企業規模は「モデル1」の効果も大きくなる可能性がある。育児休業制度の有無の影響を取り除いても、産業や企業規模による差があるのか、「モデル2」で明らかにしたい。産業と企業規模はともにカテゴリ変数とし、産業のベンチマークは製造業、企業規模のベンチマークは「30人未満」とする。育児休業制度は「あり」を1、「なし」を0とする。

何らかの勤務時間短縮等の措置制度の有無の分析結果からみよう。表-補-5-1に結果を示す。プラスの有意な効果を示している箇所に網掛けをしている。「モデル1」からみる。産業については、「製造業」に比べて、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「医療・福祉」「教育・学習支援業」「サービス業」には制度がある確率が高いことを分析結果は示している。「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」は、企業規模「1000人以上」「500-999人」の割合が高い業種であるが、企業規模をコントロールしても制度の導入が進んでいるといえる。先のクロス集計結果では「複合サービス事業」も「製造業」より高かった。だが、企業規模をコントロールすると効果はマイナスに有意であり、「製造業」より措置の導入は進んでいない。「複合サービス事業」は企業300人以上が約半数を占める。その企業規模の効果によつてのクロス集計結果では導入率が高くなっていたと考えることができる。一方、企業規模は、いずれもプラスの有意な効果を示しており、「30人未満」に比べて30人以上の事業所は措置制度のある確率が高いといえる。

オッズ比で効果の大きさを比較すると、企業規模のなかでも「500-999人」が大きい。次に高いのは「1000人以上」と「300-499人」であり、これらに比べて「100-299人」「50-99人」「30-49人」のオッズ比はやや低い。図-補-3-1のクロス集計結果とほぼ同じような規模の差がここでも示されている。企業規模のなかでオッズ比が最も低いのは「50-99人」であるが、その値を産業のオッズ比と比較すると、どの業種よりも「50-99人」の方が高い。この結果から、勤務時間短縮等の措置制度の有無は産業よりも企業規模によって規定されるところが大きいといえる。

表-補5-1 何らかの勤務時間短縮等の措置制度の有無の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数（あり=1, なし=0）	何らかの勤務時間短縮等の措置制度の有無					
	モデル1			モデル2		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
業種（ベンチマークは製造業）						
鉱業	.042	.091	1.043	-.212 *	.100	.809
建設業	-.225 **	.017	.798	-.212 **	.020	.809
電気・ガス・熱供給・水道業	.627 **	.095	1.873	.172	.092	1.188
情報通信業	.787 **	.033	2.198	.637 **	.038	1.891
運輸業	-.572 **	.024	.564	-.762 **	.026	.467
卸売・小売業	.145 **	.015	1.156	.203 **	.017	1.224
金融・保険業	.567 **	.033	1.763	.053	.032	1.054
不動産業	-.114 **	.033	.892	-.426 **	.036	.653
飲食店・宿泊業	-.896 **	.023	.408	-.696 **	.025	.498
医療・福祉	.088 **	.017	1.092	.005	.020	1.005
教育・学習支援業	.517 **	.031	1.678	.542 **	.036	1.719
複合サービス事業	-.686 **	.040	.504	-1.081 **	.041	.339
サービス業	.120 **	.016	1.128	.029	.018	1.029

企業規模（ベンチマークは30人未満）						
1000人以上	2.656 **	.020	14.246	1.452 **	.022	4.273
500-999人	4.160 **	.048	64.046	2.984 **	.050	19.772
300-499人	2.496 **	.028	12.137	1.604 **	.032	4.973
100-299人	1.813 **	.015	6.129	.772 **	.017	2.165
50-99人	1.314 **	.013	3.722	.421 **	.015	1.524
30-49人	1.653 **	.015	5.222	.839 **	.017	2.314

育児休業制度の有無（あり=1, なし=0）	—			2.438 **	.013	11.454
定数	-1.201 **	.012	.301	-2.260 **	.015	.104
χ ² 乗	65759.537 **			109525.030 **		
自由度	19			20		

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

だが、第1章の分析結果によれば、育児休業制度も企業規模による差が大きい。そこで、「モデル2」で育児休業制度の有無をコントロールした結果もみよう。このモデルで新たに追加した育児休業制度の有無の効果はプラスに有意であり、育児休業制度があるほど勤務時間短縮等の措置制度もある確率が高いことを分析結果は示している。また、育児休業制度の影響を除いても、産業と企業規模の効果があることを分析結果は示している。

産業の効果のみよう。「モデル1」と「モデル2」では、有意なプラスの効果を示す業種が異なっている。「情報通信業」「卸売・小売業」「教育・学習支援業」は「モデル2」でも有意にプラスである。一方、「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」「医療・福祉」「サービス業」は「モデル2」では有意でなくなっている。これらの業種は育児休業制度の有無をコントロールすると「製造業」との差はないということになる。「医療・福祉」は「モデル1」でも有意ではあったがオッズ比は小さく、「製造業」との差はわずかであった。「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」は、第1章でみたように育児休業制度の導入率が95%を超えている。「サービス業」も「製造業」に比べて育児休業制度の導入率が高い。こ

これらの業種で勤務時間短縮等の措置の導入が進んでいるのは、育児休業制度の普及が「製造業」よりも進んでいることによると解釈できる。

企業規模の効果は、いずれの規模もプラスに有意であることを「モデル 2」も示している。オッズ比を比較するとやはり「500-999 人」が最も大きく、次いで「1000 人以上」と「300-499 人」が高い。これらに比べて「100-299 人」「50-99 人」「30-49 人」のオッズ比はやや低い。だが、「500-999 人」を除けば、300 人以上と 300 人未満のオッズ比に「モデル 1」ほどの差はなくなっている。また、300 人未満の「100-299 人」「50-99 人」「30-49 人」と業種の効果と比較しても、その差は「モデル 1」より小さくなっている。育児休業制度の影響を除くと企業規模の効果は相対的に小さくなるといえる。だが、それでも、企業規模の効果は業種に比べて大きく、とりわけ 300 人以上の企業規模で効果が大きくなっている。この意味で、「モデル 2」においても企業規模の効果は大きいといえる。

つづいて個々の措置の規定要因として、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの分析結果を検討しよう。ここで注目したいのは、3 つの措置の規定要因がそれぞれ異なることだ。表-補-5-2 は、3 つの措置に関する「モデル 1」（産業と企業規模を説明変数としたモデル）の分析結果である。

短時間勤務制度からみよう。産業は「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「卸売・小売業」「教育・学習支援業」がプラスの有意な効果を示している。企業規模の効果は、いずれの企業規模の効果も有意にプラスである。オッズ比を比較すると「500-999 人」が最も大きく、次いで「1000 人以上」「300-499 人」が高い。これらに比べて 300 人未満の「100-299 人」「50-99 人」「30-49 人」のオッズ比は小さいが、産業の効果に比べると 300 人未満でも企業規模の効果の方が大きい。個々の措置のうち導入率が最も高い短時間勤務制度の規定要因は、先の何らかの勤務時間短縮等の措置と共通点が多いことがわかる。

所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの規定要因は、短時間勤務制度とやや異なる傾向を示している。まず企業規模の効果について、オッズ比を比較すると、「所定外労働免除」は「1000 人以上」が突出して高く、次に「500-999 人」「300-499 人」「100-299 人」がほぼ同じ水準である。これら 100 人以上の企業規模に比べて、「50-99 人」「30-49 人」のオッズ比はやや低い。始業・終業時刻の繰上げ・繰下げに対する企業規模の効果も所定外労働免除と似た傾向を示している。先の図-補-3-3 のクロス集計結果でも、短時間勤務制度は 300 人・30 人を境に規模が大きいほど導入率が高く、所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは 1000 人・100 人・30 人を境に規模が大きいほど導入率が高いという違いがあった。産業をコントロールした、ここでの分析結果からも、同様の傾向の違いを読み取ることができる。

産業の効果に着目すると、3 つの措置それぞれに有意な効果を示している業種が異なっている。3 つの措置のいずれにもプラスの効果を示しているのは「電気・ガス・熱供給・水道業」と「情報通信業」である。逆に、「建設業」と「飲食店、宿泊業」は 3 つのいずれもマ

表-補-5-2 短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの有無の規定要因（ロジスティック回帰分析・モデル1）

モデル 被説明変数（あり=1, なし=0）	モデル1								
	短時間勤務制度の有無			所定外労働免除の有無			始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
業種（ベンチマークは製造業）									
鉱業	-.357 **	.102	.699	.876 **	.094	2.401	.304 **	.109	1.355
建設業	-.301 **	.018	.740	-.392 **	.023	.676	-.150 **	.023	.861
電気・ガス・熱供給・水道業	.825 **	.088	2.281	.375 **	.080	1.455	.461 **	.080	1.585
情報通信業	.684 **	.033	1.982	.398 **	.036	1.489	.341 **	.037	1.406
運輸業	-.731 **	.025	.482	-.084 **	.028	.920	-.014	.029	.986
卸売・小売業	.061 **	.015	1.063	-.493 **	.019	.611	-.334 **	.019	.716
金融・保険業	-.326 **	.027	.722	.357 **	.027	1.429	-.217 **	.028	.805
不動産業	-.182 **	.037	.834	.684 **	.037	1.981	-.047	.045	.954
飲食店・宿泊業	-.731 **	.023	.482	-1.089 **	.032	.337	-.097 **	.027	.907
医療・福祉	-.331 **	.019	.718	.063 **	.022	1.065	.302 **	.022	1.352
教育・学習支援業	.102 **	.032	1.107	-.355 **	.042	.701	.125 **	.038	1.133
複合サービス事業	-.998 **	.039	.369	.148 **	.039	1.160	-.655 **	.044	.519
サービス業	-.425 **	.017	.654	-.081 **	.019	.922	.349 **	.019	1.417
企業規模（ベンチマークは30人未満）									
1000人以上	2.417 **	.018	11.214	2.530 **	.018	12.551	2.376 **	.018	10.762
500-999人	3.837 **	.033	46.382	1.774 **	.025	5.895	2.037 **	.024	7.669
300-499人	2.334 **	.025	10.324	1.820 **	.027	6.172	1.798 **	.026	6.038
100-299人	1.896 **	.015	6.658	1.632 **	.018	5.112	1.661 **	.017	5.266
50-99人	1.462 **	.014	4.313	1.020 **	.018	2.773	.433 **	.019	1.543
30-49人	1.311 **	.016	3.709	.773 **	.021	2.167	.710 **	.020	2.035
定数	-1.558 **	.013	.211	-2.320 **	.016	.098	-2.342 **	.016	.096
χ ² 乗	57885.463 **			32764.698 **			29941.759 **		
自由度	19			19			19		

**1%水準で有意 *5%水準で有意

イナスの効果を示している。「運輸業」もプラスの効果を示している措置はない。その他の業種では、プラスの効果を示す措置とマイナスの効果を示す措置が混在している。短時間勤務制度ではプラスの効果を示している「卸売・小売業」は、所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げにはマイナスの効果を示している。同じく短時間勤務制度にプラスの効果を示している「教育・学習支援業」は所定外労働免除にはマイナスであり、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げにはプラスである。短時間勤務制度にはマイナスの効果を示している業種でも、「鉱業」と「医療・福祉」は所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、「金融・保険業」「不動産業」「複合サービス事業」は所定外労働免除、「サービス業」は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げにプラスの効果を示している。

こうした業種による規定力の違いは、育児休業制度の効果をコントロールするとより明瞭に表れる。表-補-5-3に「モデル2」として育児休業制度の有無を説明変数に追加した分析結果を示す。

育児休業制度の有無は、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのいずれにもプラスの効果を示している。産業の効果をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「情報通信業」は「モデル1」と同様に、3つの措置のいずれにもプラスの有意な効果を示している。また、「建設業」が3つの措置のいずれにもマイナスの効果を示していること、「運輸業」は短時間勤務制度と所定外労働免除にマイナスの効果を示し、プラスの

表-補-5-3 短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの有無の規定要因（ロジスティック回帰分析・モデル2）

モデル	モデル2								
	短時間勤務制度の有無			所定外労働免除の有無			始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
業種（ベンチマークは製造業）									
鉱業	-.652 **	.107	.521	.781 **	.101	2.183	.217	.111	1.242
建設業	-.311 **	.020	.733	-.343 **	.024	.709	-.119 **	.023	.888
電気・ガス・熱供給・水道業	.450 **	.086	1.568	.186 *	.078	1.205	.323 **	.078	1.381
情報通信業	.497 **	.037	1.644	.265 **	.037	1.304	.245 **	.038	1.278
運輸業	-.901 **	.027	.406	-.137 **	.029	.872	-.050	.029	.951
卸売・小売業	.100 **	.017	1.105	-.481 **	.020	.618	-.329 **	.020	.720
金融・保険業	-.632 **	.027	.531	.185 **	.027	1.203	-.319 **	.027	.727
不動産業	-.466 **	.039	.628	.541 **	.039	1.717	-.187 **	.045	.829
飲食店・宿泊業	-.510 **	.025	.601	-.928 **	.033	.395	.067 *	.028	1.069
医療・福祉	-.492 **	.020	.611	.029	.023	1.030	.269 **	.022	1.308
教育・学習支援業	-.010	.036	.990	-.440 **	.043	.644	.067	.039	1.070
複合サービス事業	-1.302 **	.040	.272	.005	.039	1.005	-.773 **	.044	.462
サービス業	-.590 **	.018	.555	-.135 **	.020	.874	.318 **	.019	1.375
企業規模（ベンチマークは30人未満）									
1000人以上	1.282 **	.019	3.605	1.480 **	.019	4.391	1.601 **	.019	4.957
500-999人	2.712 **	.034	15.063	.716 **	.025	2.045	1.255 **	.025	3.508
300-499人	1.408 **	.027	4.087	.844 **	.028	2.325	1.132 **	.027	3.102
100-299人	.916 **	.016	2.500	.676 **	.019	1.966	.967 **	.018	2.630
50-99人	.636 **	.016	1.889	.169 **	.019	1.184	-.180 **	.021	.835
30-49人	.447 **	.017	1.563	-.068 **	.022	.934	.138 **	.021	1.148
育児休業制度の有無（あり=1, なし=0）	2.530 **	.016	12.550	2.630 **	.025	13.867	1.502 **	.017	4.491
定数	-2.801 **	.018	.061	-3.825 **	.026	.022	-3.021 **	.019	.049
χ ² 乗	92186.223 **			50414.975 **			38063.219 **		
自由度	20			20			20		

**1%水準で有意 *5%水準で有意

有意な効果を示す措置がないことも「モデル1」と同じである。「卸売・小売業」は短時間勤務制度、「鉱業」「金融・保険業」「不動産業」は所定外労働免除、「飲食店・宿泊業」「医療・福祉」「サービス業」は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げにのみプラスの効果を示している。

「卸売・小売業」「金融・保険業」「不動産業」がプラスの効果を示している措置は、「モデル1」と同じである。「鉱業」は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの効果が有意でなくなっている。「飲食店・宿泊業」は「モデル1」ではプラスの有意な効果を示す措置はなかったが、育児休業制度の有無の影響を除くと「製造業」より始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入は進んでいることを分析結果は示している。「医療・福祉」は所定外労働免除の有意な効果がなくなり、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げにのみ有意な効果を示している。また、「教育・学習支援業」と「複合サービス事業」も「モデル1」と異なる分析結果が示されており、「モデル2」ではプラスの効果を示す措置がなくなっている。

企業規模の効果も「モデル1」「モデル2」では異なる。先の表-補-4-1の何らかの勤務時間短縮等の措置の分析結果と同様に、「モデル1」に比べて「モデル2」では企業規模間のオッズ比の差が小さくなる傾向は、ここで示した3つの措置についてもみられる。だが、短時間勤務制度については、いずれの企業規模の効果もプラスである。つまり、短時間勤務制度がある確率は、育児休業制度の影響を除いても、「30人未満」が最も低いといえる。300人と100人を境に企業規模が大きいほどオッズ比が高くなる傾向も確認できる。しかしながら、

所定外労働免除は「30－49人」が、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは「50－99人」がマイナスの効果を示しており、「30人未満」と比べて制度がある確率は低いことを分析結果は示している。これら2つの措置も「1000人以上」のオッズ比が最も大きいことは「モデル1」と「モデル2」で共通している。また、オッズ比の差は小さくなっているが、「モデル2」でも企業規模100人以上と100人未満の差はみられる。この点では、企業規模が大きいほど制度の導入が進んでいるといえる。しかし、100人未満の企業規模では、30人以上と30人未満の間に明確な差があるとはいえないことを分析結果は示唆している。

以上の分析結果から、勤務時間短縮等の措置の普及状況についても、企業規模による差はあるが、個々の措置に着目すると、産業による多様性も小さくないことが示唆される。

6 まとめ

勤務時間短縮等の措置制度の導入状況を企業規模との関係に着目して分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 1999年の「女性雇用管理基本調査」に比べて、300人未満の中小企業においても何らかの措置制度がある事業所は増えているが、依然として企業規模による差がある。
- ② 企業規模にかかわらず短時間勤務制度の導入率が最も高いが、企業規模300人・100人・30人を境に規模が小さいほど短時間勤務制度の導入率は低い。
- ③ 所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ導入率も相対的に高いが、1000人と100人を境に規模が小さいほど導入率は低い。

1999年の「女性雇用管理基本調査」に比べて、300人未満の中小企業においても何らかの措置制度がある事業所は増えている。だが、企業規模による差は依然としてあり、企業規模30人未満で何らかの措置制度がある事業所は約20%に留まっている。個々の措置では短時間勤務制度の導入率が最も高い。次いで高いのは、所定外労働時間免除や始業・終業時刻の繰上げ・繰下げである。

短時間勤務制度の導入率は企業規模の大小にかかわらず最も高い。だが、300人・100人・30人を境に規模が小さいほど導入率は低い。所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入率を企業規模間で比較すると、「1000人以上」の導入率が最も高く、1000人未満の企業規模では100人以上と100人未満の差が大きい。短時間勤務制度と異なり、これらの措置については、300人を境とする導入率の差はほとんどない。また、育児休業制度の有無の影響を除くと100人未満の企業規模では、30人以上の方が30人未満より導入率が高いともいえない。現行法のもとでは、いずれかの措置を導入することは義務づけられているが、どの措置を導入するかは企業の選択に委ねられている。そのために、個々の措置によって制度の導入状況が異なっていると考えられる。

はじめにも述べたように、短時間勤務制度と所定外労働免除は近く単独で義務化される見通しである。義務化されれば、この2つの制度の普及は大きく進むことが期待される。これ

により、大企業のみならず中小企業でも制度の普及が進むのか、今後の調査研究で明らかにしたい。そして、その結果として、出産・育児期に就業継続する女性が増えるのかを明らかにすることが今後の重要な課題である。

文献

- 阿部正浩（2002）「誰が育児休業を取得するのか ― 育児休業普及の問題点」（財）家計経済研究所『停滞する経済、変動する生活 消費生活に関するパネル調査 ― 平成 14 年版（第 9 年度）』
- 阿部正浩（2004）「バブル崩壊前後の出産・子育ての世代間差異」樋口美雄・太田清・家計経済研究所編『女性たちの平成不況』日本経済新聞社
- 阿部正浩（2005a）『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社
- 阿部正浩（2005b）「誰が育児休業を取得するのか ― 育児休業制度普及の問題点」国立社会保障・人口問題研究所『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会
- 稲上毅（1989）「スモール・ビジネスの労働世界と人材形成」『転換期の労働世界』有信堂（日本労働研究機構（1997）『リーディングス日本の労働⑩ 中小企業』所収）
- 今田幸子（1991）「女性のキャリアとこれからの働き方 ― 仕事と家庭のダブルバインドを超えて」『日本労働研究雑誌』（381）
- 今田幸子（1995）「夫婦のキャリア構造 ― 仕事と家庭の二項対立を超えて」日本労働研究機構『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』調査研究報告書(74)
- 今田幸子（1996）「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』（433）
- 今田幸子（2004）「共働きと育児の調和を求めて」『Business Labor Trend』（1月号）労働政策研究・研修機構
- 今田幸子・池田心豪（2004）「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」DPS-04-012 労働政策研究・研修機構
- 今田幸子・池田心豪（2006）「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』（553）
- 川口章（2002）「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等」『日本労働研究雑誌』（503）
- 厚生労働省（2004）「労働政策審議会雇用均等分科会第 39 回議事録」
- 厚生労働省（2007）『育児・介護休業法のあらまし（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）』パンフレット(10)
- 厚生労働省大臣官房統計情報部（2003）『第 1 回 21 世紀出生児縦断調査（平成 13 年度）』
- 厚生労働省大臣官房統計情報部（2004）『出生前後の就業変化に関する統計―人口動態職業・産業別統計と 21 世紀出生児縦断調査のリンケージ分析―人口動態統計特殊報告』
- 厚生労働省大臣官房統計情報部（2007）『平成 17 年有期契約労働に関する実態調査報告』
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2006）『平成 17 年度女性雇用管理基本調査―育児・介護休業制度等実施状況調査―結果報告書』雇用均等・児童家庭局調査資料(5)
- 厚生労働省・都道府県労働局（2004）『一般事業主行動計画策定マニュアル』パンフレット(8)
- 厚生労働省（2008a）「保育所の状況（平成 20 年 4 月 1 日）等について」<http://www.mhlw.go.jp>

/houdou/2008/08/h0828-1.html

- 厚生労働省（2008b）『今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書—子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて』
- こども未来財団（2008）『企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書』
- 佐藤博樹（2008）「企業の人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援—両立支援と均等促進の同時推進を」佐藤博樹・武石恵美子編『人を活かす企業が伸びる—人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房
- 佐藤博樹編（2008）『子育て支援シリーズ 2 ワーク・ライフ・バランス—仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい
- 佐藤博樹・武石恵美子編（2008）『人を活かす企業が伸びる—人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房
- 滋野由紀子・大日康史（1998）「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』（459）
- 武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房
- 中小企業庁編（2006）『2006年版中小企業白書—「時代の節目」に立つ中小企業：海外経済との関係進化・国内における人口減少』ぎょうせい
- 永瀬伸子（1999）「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か—既婚者の就業選択と出産時期の選択」『人口問題研究』55(2)
- 永瀬伸子（2002）「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』58(2)
- 永瀬伸子（2003）「何が女性の就業継続をはばむのか」日本労働研究機構『育児休業制度に関する調査研究報告書—「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』調査研究報告書(157)
- 日本労働研究機構（2001）『育児休業・介護休業制度に関する調査研究報告書—ケーススタディを中心に』資料シリーズ（108）
- 日本労働研究機構（2003a）『育児休業制度に関する調査研究報告書—「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』調査研究報告書(157)
- 日本労働研究機構（2003b）『育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書』
- 樋口美雄（1994）「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会
- 樋口美雄（1996）「就業移動分析—動学的要因との関連」家計経済研究所編『消費生活に関するパネル調査（第3年度）』
- 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel（1997）「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』53(4)
- 樋口美雄・太田清編（2004）『女性たちの平成不況—デフレで働き方・暮らしはどう変わったか』日本経済新聞社

- 藤井龍子（1992）「育児休業法制定の背景とその概要」『季刊労働法』（163）
- 松島静雄（1979）「中小企業問題と労務管理」『中小企業と労務管理』東京大学出版会（日本労働研究機構（1997）『リーディングス日本の労働⑩ 中小企業』所収）
- 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』（459）
- 森田陽子（2003）「育児休業法と女性労働」橘木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革』東洋経済新報社
- 森田陽子（2005）「育児休業法の規制的側面—労働需要への影響に関する試論」『日本労働研究雑誌』No.536
- 労働政策研究・研修機構（2006a）『仕事と育児の両立支援——企業・家庭・地域の連携を』労働政策研究報告書(50)
- 労働政策研究・研修機構（2006b）『仕事と生活の両立 — 育児・介護を中心に』労働政策研究報告書(64)
- 労働政策研究・研修機構（2007）『仕事と生活 — 体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ(7)
- 労働政策研究・研修機構（2008）『有期契約労働と育児休業—継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題』労働政策研究報告書(99)
- 脇坂明（2001）「仕事と家庭の両立支援制度の分析—「女子雇用管理基本調査」を用いて」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会
- 脇坂明（2002）「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』（503）

付属資料

都道府県・政令指定都市・中核市別 保育所待機児童数 集約表（平成20年4月1日現在）

都道府県	保育所数	定員	利用児童数	待機児童数	政令指定都市 中核市	保育所数	定員	利用児童数	待機児童数		
	か所	人	人	人		か所	人	人	人		
1	北海道	538	40,272	34,462	38	48	札幌市	190	17,015	17,742	271
2	青森県	388	26,796	25,895	25	49	仙台市	117	10,764	11,494	740
3	岩手県	294	20,656	20,013	46	50	さいたま市	119	10,383	10,689	219
4	宮城県	215	16,024	15,432	530	51	千葉市	93	10,082	10,555	335
5	秋田県	197	17,426	16,798	59	52	横浜市	402	35,582	34,249	707
6	山形県	235	19,962	19,441	211	53	川崎市	135	12,785	13,475	583
7	福島県	213	17,342	16,691	178	54	新潟市	201	17,915	17,668	0
8	茨城県	465	41,523	41,143	284	55	静岡市	102	11,180	10,959	22
9	栃木県	276	22,975	22,557	36	56	浜松市	84	8,125	8,457	95
10	群馬県	420	40,230	41,434	31	57	名古屋市	282	32,858	31,683	428
11	埼玉県	731	63,280	62,528	889	58	京都市	255	24,420	25,572	99
12	千葉県	529	51,542	47,717	531	59	大阪市	352	40,777	40,418	696
13	東京都	1,689	166,552	164,664	5,479	60	堺市	98	11,434	12,440	311
14	神奈川県	287	28,136	28,375	476	61	神戸市	189	18,743	18,805	487
15	新潟県	499	42,867	37,329	11	62	広島市	160	20,385	19,644	37
16	富山県	227	20,890	18,936	0	63	北九州市	157	15,924	15,277	0
17	石川県	267	27,580	23,191	0	64	福岡市	171	23,615	24,386	303
18	福井県	276	24,960	23,643	0		政令指定都市計	3,107	321,987	323,513	5,333
19	山梨県	238	21,093	19,403	0	65	旭川市	53	3,974	4,344	223
20	長野県	516	52,028	44,424	0	66	函館市	50	3,875	3,397	0
21	岐阜県	383	40,656	34,774	3	67	青森市	87	5,720	6,116	9
22	静岡県	324	31,615	30,316	193	68	盛岡市	52	4,775	4,912	29
23	愛知県	732	91,039	76,659	100	69	秋田市	45	3,910	3,901	122
24	三重県	433	39,911	36,366	43	70	郡山市	38	3,060	3,299	0
25	滋賀県	245	25,242	24,684	262	71	いわき市	62	5,810	5,321	0
26	京都府	235	25,356	22,520	46	72	宇都宮市	71	6,090	6,707	40
27	大阪府	618	65,531	65,925	362	73	川崎市	33	2,655	2,678	108
28	兵庫県	548	45,129	43,046	117	74	船橋市	58	6,784	6,868	51
29	奈良県	149	17,496	15,346	80	75	柏市	32	3,606	3,551	43
30	和歌山県	168	16,512	12,902	7	76	横須賀市	39	3,636	3,714	61
31	鳥取県	193	16,990	15,690	0	77	相模原市	67	7,458	7,574	305
32	島根県	272	19,090	18,756	73	78	富山市	86	9,840	9,403	0
33	岡山県	197	16,135	14,973	41	79	金沢市	111	11,200	11,177	0
34	広島県	332	26,034	21,984	10	80	長野市	86	8,345	8,075	0
35	山口県	255	20,450	18,795	7	81	岐阜市	48	5,320	4,596	0
36	徳島県	217	15,940	13,590	30	82	豊橋市	55	8,390	8,544	0
37	香川県	134	12,395	11,042	0	83	豊田市	59	8,485	5,439	16
38	愛媛県	270	20,557	17,234	0	84	岡崎市	53	7,680	6,443	0
39	高知県	190	13,215	10,375	0	85	高槻市	37	3,995	4,352	76
40	福岡県	484	46,690	44,725	72	86	東大阪市	58	6,206	6,841	156
41	佐賀県	218	20,155	19,184	0	87	姫路市	85	9,767	9,642	32
42	長崎県	338	23,305	22,000	15	88	西宮市	49	4,250	4,757	134
43	熊本県	453	32,125	31,802	98	89	奈良市	43	5,725	4,781	126
44	大分県	219	14,305	13,917	0	90	和歌山市	59	7,120	6,116	0
45	宮崎県	290	19,440	18,387	0	91	岡山市	114	12,857	13,009	0
46	鹿児島県	357	22,709	22,900	72	92	倉敷市	87	9,960	10,250	24
47	沖縄県	367	29,343	31,421	1,808	93	福山市	120	11,381	10,831	0
	都道府県計	17,121	1,529,499	1,433,389	12,263	94	下関市	59	5,395	4,820	16
	*都道府県の数値には、政令指定都市・中核市は含まず。					95	高松市	72	8,034	8,020	0
					96	松山市	61	5,705	5,615	47	
					97	高知市	86	9,305	9,048	55	
					98	久留米市	66	7,105	6,700	4	
					99	長崎市	100	7,850	7,870	74	
					100	熊本市	132	12,330	12,913	6	
					101	大分市	64	6,036	6,297	1	
					102	宮崎市	110	7,935	8,619	0	
					103	鹿児島市	94	7,834	8,731	196	
						中核市計	2,681	269,403	265,271	1,954	
						合計	22,909	2,120,889	2,022,173	19,550	

資料出所：「保育所の状況（平成20年4月1日）等について」（厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課）

労働政策研究報告書 No. 109

出産・育児期の就業継続と育児休業
—大企業と中小企業の比較を中心に—

発行年月日 2009年5月8日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2009 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)