



労働政策研究報告書 No. 136

2011

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

出産・育児期の就業継続

－2005年以降の動向に着目して－

出産・育児期の就業継続

－2005年以降の動向に着目して－

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

出産・育児期の就業継続を支援する目的で 1992 年に育児休業法が施行されてから、育児休業制度の規定を就業規則等に設ける企業は増え、女性の育児休業取得者も増えた。にもかかわらず、多くの女性が出産・育児期に退職する状況は変わっていない。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 年度までのプロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」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、平成 22 年度の研究成果として公表する中間とりまとめである。

平成 22 年度は全国 30-44 歳の女性を対象にアンケート調査を実施し、経歴データを用いて第 1 子出産前後の就業継続状況を分析した。分析結果から、第 1 子出産時点の雇用率は、バブル崩壊後の景気低迷から脱した 2003 年前後を境に上昇に転じ、改正育児・介護休業法と次世代法が施行された 2005 年以降はさらに上昇していることを明らかにしている。

パートタイマー・契約社員・派遣社員といった非正規労働者については、2005 年施行の改正育児・介護休業法から一定の条件を満たす有期契約労働者にも育児休業の対象が拡大されている。本報告書でも非正規労働者の育児休業取得率は上昇している。だが、その割合は高いとはいえない。一方、正規労働者は休業前後の労働時間の面での支援が課題となっているが、出産前の労働時間は短くなっていない。しかしながら、正規労働者と非正規労働者の双方に、男性正社員と同じ職務を担う女性が増えたこと、1 つの企業に長く勤めて妊娠期を迎える女性が増えたこと、そして勤務先から両立支援制度の周知があった女性が増えたことによって、第 1 子出産前後の就業継続率は上昇している。企業が女性を長期的な労働力として活用するようになったことで、両立支援にも積極的になっていることが分析結果からうかがえる。特に制度周知の効果は大きく、これによって学歴や職種、労働時間にかかわらず、第 1 子出産前後の就業継続率は上昇している。

本報告書は調査結果の速報であり、平成 23 年度に詳細な分析をして、最終とりまとめを行う予定であるが、分析結果から出産・育児期の就業継続支援の課題について、様々なインPLICATION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。

2011 年 5 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

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, 4 章, 終章
たかみ ともひろ 高見 具広	日本学術振興会 特別研究員	2, 3 章

プロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）
の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」
サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究」参加者と担当
（五十音順）

いけだ しんごう
池田心豪 労働政策研究・研修機構 研究員
担当：調査計画の策定、調査票作成、集計・分析、報告書執筆、事務

いまだ さちこ
今田幸子 労働政策研究・研修機構 特任研究員
担当：調査研究の指導・助言

たかみ ともひろ
高見具広 日本学術振興会 特別研究員
担当：集計・分析、報告書執筆

※所属・肩書きは平成 23 年 3 月 31 日現在

目 次

序章 調査研究の目的と概要	1
1 調査研究の目的	1
2 調査研究の課題	3
3 「女性の働き方と家庭生活に関する調査」概要	8
4 分析結果の概要	8
5 各章要旨	9
第1章 M字型就業曲線と第1子出産前後の就業状況	12
1 はじめに	12
2 M字型就業曲線の変化とその社会的背景	13
3 第1子出産前後の雇用就業状況	17
4 育児休業・親族援助・保育所と就業継続—雇用形態の違いに着目して—	24
5 まとめ	33
第2章 正規労働者の働き方と就業継続—労働時間との関係に着目して—	35
1 はじめに	35
2 正規労働者における労働時間と就業継続	35
3 正規労働者の働き方と就業継続—学歴・職種・職務・勤続年数との関係—	40
4 復職後の勤務時間短縮と就業継続	54
5 正規労働者における第1子出産時の雇用と復職後の勤務時間短縮の規定要因	66
6 まとめ	70
第3章 非正規労働者の働き方と就業継続—働き方の変化に着目して—	72
1 はじめに	72
2 非正規労働者の働き方と就業継続	72
3 復職後の勤務時間短縮と就業継続	91
4 非正規労働者における第1子出産時の雇用有無の規定要因	94
5 まとめ	96
第4章 労使コミュニケーションと就業継続	98
1 はじめに	98
2 労使コミュニケーションと第1子妊娠・出産期の退職	99
3 第1子妊娠時の就業状況と両立支援制度の周知状況	106

4	第1子出産前後の就業継続に対する制度周知の効果	116
5	まとめ	118
終章	要約とインプリケーション	121
1	各章の知見の要約	121
2	インプリケーション	122
3	今後の課題	125
文献		127
付属資料		
	「女性の働き方と家庭生活に関する調査」 概要とデータ概要	137
	「女性の働き方と家庭生活に関する調査」 調査票	139

序章 調査研究の目的と概要

1 調査研究の目的

出産・育児期の女性の就業継続¹を支援するため、企業においては育児休業制度を柱に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、女性の育児休業取得者は増えた³。樋口（1994）、富田（1994）、樋口・阿部・Waldfoegel（1997）、森田・金子（1998）、永瀬（2003）、周（2003）などの研究も、育児休業制度には出産・育児期の就業継続を高める効果があるとしている。にもかかわらず、多くの女性が出産・育児期に退職する状況は変わっていない。その要因を明らかにするため、当機構では平成19年度～平成23年度のプロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」（以下、「第2期プロジェクト研究⁴」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⁵。本報告書は、その平成22年度の研究成果をとりまとめた報告書である。

本研究に先立って、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⁶」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（均等法前世代）と、均等法施行後に初職を開始したコーホート（均等法後世代）の第1子出産・育児期の就業継続状況を比較している⁷。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

¹ 「就業継続」は、子どもを産まずに仕事を続けることも含む概念であるが、本報告書は出産・育児期に焦点を当てていることから、特に断りなく「就業継続」という場合は出産・育児期の就業継続を指している。

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 育児休業は女性に限定した制度ではないが、本報告書では女性の就業継続状況との関係で育児休業を取り上げているため、特に断りなく「育児休業取得者」というときには女性の育児休業取得者を指している。

⁴ 当機構が平成19年度～平成23年度に実施しているプロジェクト研究は6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、「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」を指している。

⁵ 第2期プロジェクト研究では、本研究のほかにも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」を実施している。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。

⁶ 当機構が第1期中期計画期間（平成15年度～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」「第1期の研究」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。

⁷ 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（2007a）を参照。

こと⁸、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いること、④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が増えたことにより、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、⑤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就業継続が難しくなっていることが示唆された。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。

平成20年度までの研究では、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て、既存データの二次分析を行い、企業規模別に就業継続支援の課題を整理した⁹。

中小企業については、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これまでであった。しかし、データ分析の結果から、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で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示唆された。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、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た。

平成21年度は両立支援に取り組む企業と第1子出産前に雇用就業経験がある女性を対象にヒアリング調査を実施した¹⁰。育児休業取得者が増えても就業継続は増えない理由として調査結果から、次のようなインプリケーションを得ている。

1つは、本来の目的である就業継続がわきに置かれ、育児休業それ自体が目的になっている可能性である。出産・育児期の就業継続において、妊娠から産前産後休業・育児休業を経て育児と両立可能な働き方で復職することは一連のプロセスである。だが、育児休業制度は法定を上回っているが復職後の支援が未整備であるために退職しているなど、育児休業制度自体の充実に終始している企業の事例が報告された。

2つ目は、出産・育児期の就業継続意欲をもつ女性が増えていない可能性があることだ。ある女性の就業継続意欲を喚起する働き方が別の女性の就業継続意欲も喚起するとは必ずしもいえない。やりがいのあった仕事が出産を機に負担になることもある。多様かつ流動的な意識をもつ女性の就業継続意欲を高めるために、女性の意見・要望を踏まえた雇用管理を行

⁸ 同じ時期に実施された「第13回出生動向基本調査」(国立社会保障・人口問題研究所 2005年)の報告書である国立社会保障・人口問題研究所(2007a)も、1986年の均等法施行当時から2005年までに第1子出産前後の就業継続率は大きく変化していないことを報告している。

⁹ その成果は『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』(JILPT 労働政策研究報告書 No.109、2009年)として公表されている。

¹⁰ その成果は『女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』(JILPT 労働政策研究報告書 No.122、2010年)として公表されている。

うことや、企業が把握していない課題に対応し、労働者同士が就業継続意欲を高め合うために、両立のロールモデルやメンターをつくることの重要性を調査結果から指摘した。

両立支援にはコストがともなうが、それよりも退職のデメリットの方が大きいことも企業調査では報告された。調査対象企業にも、女性を重要な戦力としていながら、かつては女性の活躍の推進に積極的とはいえなかったところがあった。だが、そうした雇用管理は企業の競争力にとってマイナスであることを認識したことで、長期的な女性活用方針をもつようになり、両立支援を効果的に推進するようになっている。

以上の知見を踏まえて、平成 22 年度は全国規模のアンケート調査を実施し、職歴や育児歴などの経歴を調査した。そのデータを用いて、第 1 子出産前後の就業継続状況とその規定要因を分析し、効果的な就業継続支援の課題を明らかにすることが本報告書の目的である¹¹。

2 調査研究の課題

(1) 2005 年以降の政策との関係

当機構では、前述のように、2005 年 6 月に実施した「仕事と生活調査」の結果から第 1 子出産前後の就業継続率が上昇していないことを明らかにした。だが、その後、第 1 期プロジェクト研究で指摘した課題に対応した政策の展開があったことにより、第 1 子出産前後の就業継続率は上昇に転じている可能性がある。具体的には次の可能性を検討する。

1 つ目は、2005 年施行の改正育児・介護休業法から一定の要件を満たす有期契約労働者にも育児休業の対象が拡大されたことにより、非正規労働者の就業継続率が上昇している可能性があることだ。第 1 期プロジェクト研究では若年層の非正規雇用が増えたことにより、育児休業の対象外となる有期契約労働者の女性が増えたことを指摘した。だが、分析対象は大多数が 2004 年以前に出産しており、その後に状況が変化している可能性がある。法改正を受けて実施した「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）の結果¹²からは、有期契約労働者に育児休業制度を適用する事業所は改正法施行後に増えており、育児休業を取得する有期契約労働者も増えつつあること、これにより出産・育児期に就業継続する有期契約労働者は増えたことがうかがえた。しかし、労働者調査のサンプルに退職者が含まれていないというデータの制約から、就業継続状況については間接的な把握にとどまっている。育児休業の対象拡大にともなって、出産・育児期に就業継続する非正規労働者が増えているかを明らかにすることが、1 つ目の課題である。

2 つ目は、2005 年の次世代育成支援対策推進法（次世代法）施行を機に、正規労働者においても両立支援の取り組みが強化されたことだ。同法は 300 人を超える企業に育児支援の行

¹¹ 本報告書は調査結果の速報として公表するものであり、基礎集計表や調査結果の詳細をとりまとめた報告書は平成 23 年度に公表予定である。

¹² 調査結果は『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』（JILPT 労働政策研究報告書 No.99, 2008 年）として公表されている。

動計画（一般事業主行動計画）策定を義務づけている。300人以下の企業も同様の努力義務が課されている¹³。この行動計画の成果において厚生労働省の定める要件を満たす企業は、両立支援の優良企業であることを示す認定マーク（くるみん）を取得できるが、「女性の育児休業取得率70%以上」は要件の一つになっている。また、次世代法は地方公共団体にも行動計画策定を義務づけており、地域の育児支援としても仕事と育児の両立支援は推進された。2008年には「新待機児童ゼロ作戦」も発表されている。第1期プロジェクト研究では、企業・家族・地域社会による支援の相互関係に着目し、育児休業制度は単独で就業継続の高めているのではなく、保育所の利用と有機的に組み合わせられることで就業継続を高めていることを指摘した。均等法施行後に初職を開始したコーホート（均等法後世代）では親族援助の効果が低下していることも指摘したが¹⁴、これを補う水準まで育児休業制度と保育所の利用が拡大していれば、就業継続率は上昇しているはずである。

そして、3つ目に、休業前後、特に復職後の労働時間面の支援の充実を挙げることができる。第1期プロジェクト研究では、均等法後の職域拡大のマイナス面として、長時間労働や深夜業の負担から就業継続が難しくなっている可能性を指摘した。樋口（2007）も、出産前の労働時間が長いほど第1子出産前後の離職率は高いという分析結果を示している¹⁵。短時間勤務制度や所定外労働免除、子の看護休暇制度は、こうした課題に対応した支援であり、2005年施行の改正育児・介護休業法から子の看護休暇が事業主の義務となった。2010年からは勤務時間短縮等の措置の1つであった短時間勤務制度と所定外労働免除が単独で義務化された。次世代法でも、就学前の子を養育する労働者を対象に勤務時間短縮等の措置を講ずることが「くるみん」認定の要件になっている。加えて、両立しやすい職場を総合的につくる観点から、出産・育児期以外の労働者も含む残業削減や休暇取得促進に取り組むことも認定の要件になっている。労働時間の面で子育てと両立しやすい職場づくりに取り組む企業が増えたことによって、就業継続する女性は増えている可能性がある。

こうした政策の効果によって、出産・育児期の就業継続が上昇に転じているかを明らかにすることが、第一の課題である。

（2）企業の女性活用状況との関係

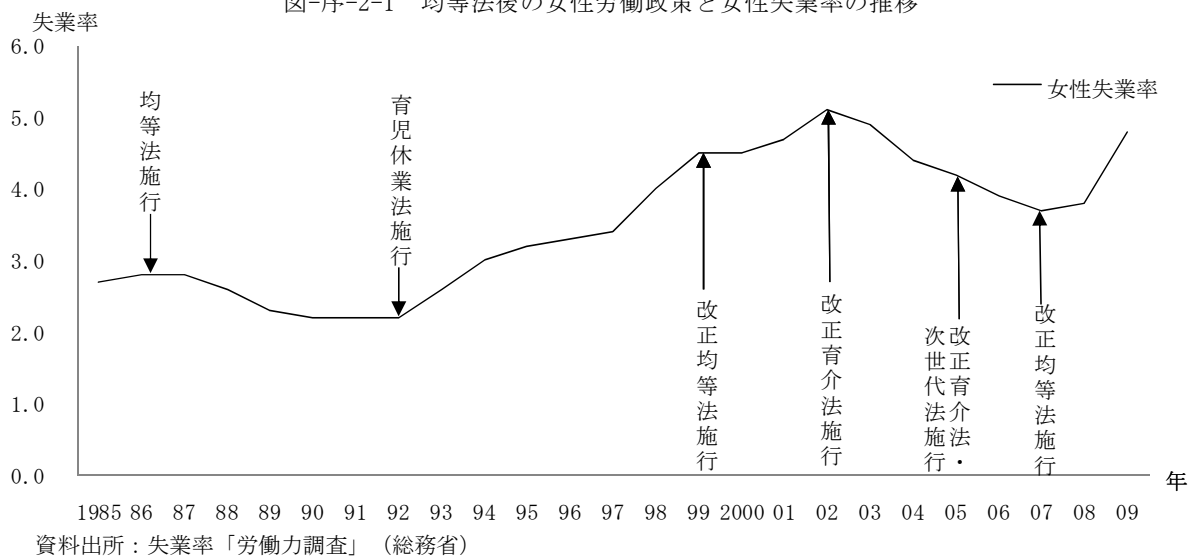
さらに、2005年前後の時期から、より広い文脈における企業の女性労働力活用状況も変化している可能性がある。具体的には、①バブル崩壊後の景気低迷から脱したことを機に、②経営効率化の観点から企業が女性の活躍を推進するようになったこと、③これによって両立支援にも積極的になり、効果的な制度運用のためにニーズ把握や制度周知に取り組むように

¹³ 2011年4月からは届け出義務が100人を超える企業に拡大される。

¹⁴ 親族援助の中心は同居親の援助であるが、親との同居率が低下傾向にあることに加えて、永瀬（1999）、大沢・鈴木（2000）、仙田（2002）によれば、同居親の効果も若いコーホートでは低下傾向にある。

¹⁵ 個人調査ではなく、大阪府の企業を対象としたデータではあるが、富田（1994）も年間総実労働時間の短い企業ほど出産後に働き続ける女性の割合は高いことを指摘している。

図-序-2-1 均等法後の女性労働政策と女性失業率の推移



なった可能性に着目する。先行研究の知見を参照しながら課題を整理しよう。

まず注目したいのは、2008年のリーマンショックまでは景気がよく、2003年以降、雇用情勢も改善傾向にあったことだ。図-序-2-1をみよう。図は均等法や育児休業法といった女性労働にかかわる法制度の施行年月と女性の失業率の推移を示している。均等法が施行された1986年から育児休業法が施行された1992年の間に失業率は低下しているが、この時期は「バブル期」に相当する。その後、1999年に改正均等法、2002年に改正育児・介護休業法（育介法）が施行されているが、この時期は「失われた10年」ともいわれる長期的な景気低迷期と重なる。1999年施行の改正均等法はそれまで努力義務であった女性差別の撤廃を義務化し、ポジティブアクションに関する規定を加えるなど、女性差別的な雇用管理に対する規制を強化した。2002年施行の改正育児・介護休業法では勤務時間短縮等の措置の対象となる子の年齢が1歳未満から3歳未満に引き上げられた。だが、こうした政策の効果は、経済情勢の悪化によって相殺された可能性がある。樋口（2007）は、失業率が高いほど第1子出産前後の就業継続率は下がる分析結果を示し¹⁶、「労働需給が緩み、企業が人材確保に力を注ぐとしなくなると、育児休業制度があっても、利用しづらくなり、退職する女性は増える」と指摘する（樋口 2007:62）。反対に2003年以降は景気回復が追い風となって、出産・育児期に就業継続する女性が増えている可能性がある。佐藤・馬（2008）は、1992年の育児休業法施行後1999年までは出産前後の離職率は変化していなかったが、2000年以降は離職率が低下している分析結果を示し、その背景として育児・介護休業法や次世代法といった政策とともに景気の影響を指摘する。

そうであるなら、再び雇用情勢が暗転した2008年以降は就業継続が減っている可能性もある。だが、景気がよければ企業は両立支援に積極的になり、景気が悪ければ消極的になる

¹⁶ 均等法の就業継続率引き上げ効果は、失業率が1.2%上昇すると相殺されるという具体的な指摘もしている。

という単純な問題ではないことを指摘する先行研究もある。

武石（2006a）は、企業の均等施策が1990年代後半に後退したことを分析結果で示し、その背景として当時の厳しい経済情勢を指摘する。だが、武石（2006a）は、そうした均等施策の後退を労働需給の問題というよりも、長期雇用に基礎を置く日本的雇用システムの問題としてとらえる。同じように川口（2008）も、長期雇用、年功賃金、長期的人材育成といった特徴をもつ日本的雇用システムは女性差別を不可欠の構成要素としているという¹⁷。しかし、川口（2008）は、企業の経営改革と女性の活躍は正の関係にあるという分析結果も同時に示し、日本的雇用システムを否定するのではなく、経営効率化の観点から女性の活躍を推進する企業を支援することを提案する。

この指摘を2003年以降の景気回復と重ね合わせると、次のような過程で就業継続は増えていると考えることができる。すなわち、バブル崩壊後の長期的な景気低迷から脱した2003年前後を境に、企業は人材確保に積極的になったが、同時に経営効率を高めるために女性の活躍を推進するようになった。これによって両立支援にも積極的になり、出産・育児期の就業継続率が上昇している可能性がある。脇坂（2001）や佐藤（2008）の分析結果によれば、均等施策には両立支援にとまなう企業の負担感を軽減する効果がある。その均等を推進する企業経営上の目的が経営効率化であることを川口（2008）の分析結果は示唆している。

平成21年度に当機構で実施した「出産・育児と仕事に関するヒアリング調査¹⁸」の企業調査においても、両立支援に積極的になった背景として、業績の回復過程で経営改革として女性の活躍を推進するようになったことを報告していた事例があった。さらに、労働力を有効活用するため、正規労働者のみならずパートタイマーや契約社員といった非正規労働者の戦力化をすすめる、正社員転換を制度化するなど、労働者全体の意欲と能力を高める取り組みも報告されていた。両立支援と均等は車の両輪といわれるが、その両輪が円滑に回るようになったことで就業継続率が上昇に転じた可能性がある。

だが、女性が望む働き方は様々であり、男性と同じ働き方であることが必ずしも出産・育児期の就業継続を高めるとはいえない側面があることにも留意する必要がある¹⁹。出産・育児期を迎える前は男性と同じ職務を担い、残業や出張のある働き方に意欲をもつことができて、出産を機にそうした働き方を負担に感じるようになることもある。そうした多様な就業ニーズに対応して効果的な支援をするために、意見聴取や相談といった労使コミュニケー

¹⁷ 日本の雇用システムが男性中心的であるとの議論は武石（2006a）より前からあったが、そうした雇用システムと女性雇用の関係が均等法後もあまり変わっていない可能性を武石（2006a）や川口（2008）は示唆している。

¹⁸ 以下で特に断りなく「ヒアリング調査」という場合は平成21年度実施の「出産・育児と仕事に関するヒアリング調査」を指している。調査結果の詳細は労働政策研究・研修機構（2010a）を参照。

¹⁹ 企業の均等度が女性の平均勤続年数に与える影響を分析した武石（2006a）は、両立支援制度の導入と利用環境整備度をコントロールすると、均等度が高いほど平均勤続年数は短くなるとの分析結果を示している。また、佐藤（2008）によれば、均等施策と両立支援の充実度がともに高い企業だけでなく、均等施策の充実度は低い両立支援の充実度は高い企業も女性の定着率は高く、既婚や子どものいる女性が多いという特徴をもっている。

ションの重要性が、これまで指摘されてきた。

しかし、従来は両立支援ニーズを企業に伝えるような労使コミュニケーションが積極的に行われていたとはいえない。労働者の離職抑制効果が労働組合にあることを明らかにした有名な研究に Freeman & Medoff (1984) がある。だが、労働者一般を対象にしたその議論が出産・育児期の女性にもあてはまるとは必ずしもいえない。たとえば、前田 (2002b) は労働組合を対象としたアンケート調査の分析結果から、組合活動におけるファミリー・フレンドリー施策の優先順位は高くないと指摘する。女性問題の担当者がある組合は取り組みが活発であることも前田 (2002b) は指摘する。萩原 (2008) が分析しているように、日本初の育児休業制度は労働組合の要求で導入されたという歴史もある。労働者の両立支援ニーズを企業に伝えている労働組合も中にはあるが、そうした活動をしている組合は実態として少なかつたことが先行研究からうかがえる。

だが、女性の活躍推進を機に退職のデメリットを企業が認識するようになると、労働組合が両立支援を優先課題として認識していない企業や労働組合がない企業でも、経営主導で女性の声を聞く機会をつくる可能性がある。実際、労働組合だけでなく、人事担当者との面談や従業員を集めて行う懇談会、アンケート調査など、様々な方法で労働者の要望・意見を聴取する機会を制度化している企業は少なくない。平成 21 年度のヒアリング調査でも女性の声を両立支援に反映させるために懇談会や協議会を企業が開いた事例が報告されていた。

政策との関係においては、次世代法が両立支援ニーズの把握を後押ししている可能性がある。厚生労働省は行動計画の策定にあたり、労使協議やアンケート調査によって労働者のニーズを把握するよう企業に助言している。こうした背景から、両立支援推進の基本施策として、両立支援のニーズを把握する取り組みが近年広がりつつあると考えられる。

もう 1 つ、労使コミュニケーションとの関係で注目したいのは、次世代法を機に育児休業取得促進策として制度周知の取り組みが広がりつつあることだ。平成 21 年度のヒアリング調査でも、300 人超の大企業を中心に、両立支援について解説したガイドブックを配付したり、イントラネットに専用ページを開設したりといった方法で制度周知に取り組んでいた事例が報告されていた。企業にない制度を導入したり、制度の内容を拡充したりするために従業員のニーズ把握は重要であるが、それ以前に既存の制度を従業員にきちんと伝えることに課題がある企業は少なくないことが示唆される。

こうした先行研究の知見から、バブル崩壊後の景気低迷から脱したことを機に、企業は経営効率化の観点から女性を長期的な戦力と認識するようになったことで、両立支援にも積極的になったこと、こうした企業の施策を円滑に進める枠組みを育児・介護休業法や次世代法が与えたことによって出産・育児期の就業継続率が上昇に転じたと考えることができる。

以上のような課題を中心に、出産・育児期の就業継続支援の課題を明らかにしたい。

3 「女性の働き方と家庭生活に関する調査」概要

(1) 趣旨

女性が働き続けることのできる就業環境や社会的支援の課題を明らかにするため、仕事、結婚、出産・育児等の状況と、企業の雇用管理、地域サービス、家族の援助の実態等を調査する。

(2) 主な調査事項²⁰

- ①職歴
- ②婚姻歴
- ③育児歴
- ④家族との家事分担
- ⑤両立支援の利用状況
- ⑥現在の就業状況、収入等
- ⑦勤労、キャリア、生活等の意識

(3) 調査対象

全国 30～44 歳²¹の女性 2,000 人

(4) 調査方法

- ①抽出：層化 2 段抽出法
- ②調査法：訪問留置法

(5) 調査期間

2010 年 11 月 18 日～12 月 12 日

(6) 調査実施

調査会社（社団法人 中央調査社）に委託。

(7) 回収

1,240 件²²（回収率 62.0%）

4 分析結果の概要

2005 年以降の動向に着目して、第 1 子出産前後の就業継続状況を分析した。分析結果の要点は次のとおりである。

- ① 若いコーホートでも、第 1 子出産前 1 年間に雇用率は大きく低下する。だが、出産年代別の出産時点の雇用率は上昇傾向にあり、2005 年以降も上昇している²³（図-序-4-1）。

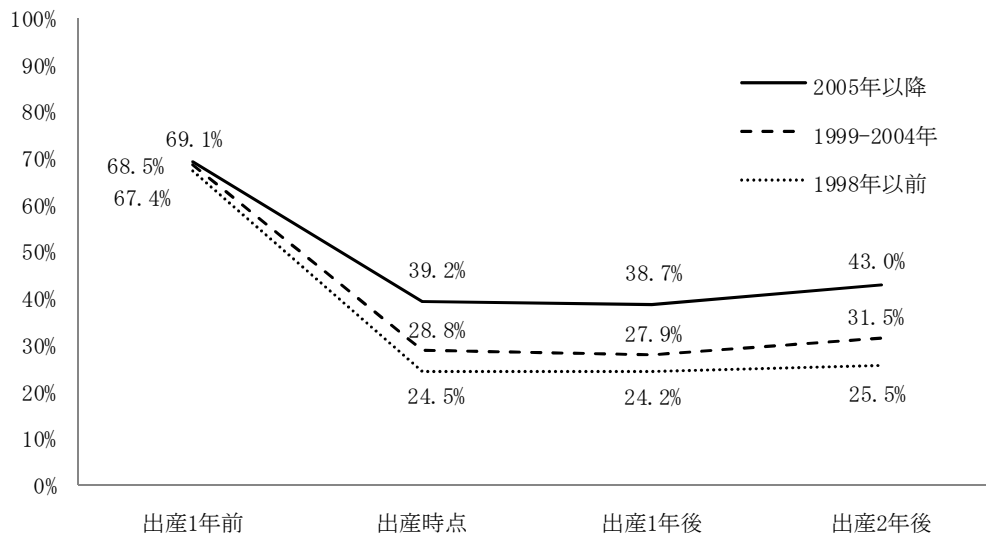
²⁰ 調査票の内容は巻末の付属資料を参照。

²¹ 晩婚化の進行を踏まえ、各コーホートの第 1 子出産前後の就業継続状況の大勢を把握するために 30 歳以上を対象とした。なお、『平成 21 年人口動態統計月年計（概数）の概況』（厚生労働省大臣官房統計情報部 2010 年）によれば、2009 年の第 1 子出産平均年齢は 29.7 歳であった。

²² データの概要は巻末の付属資料を参照。

²³ 第 1 期プロジェクト研究で実施した「仕事と生活調査」（2005 年）では 2004 年まで雇用率の上昇傾向はみら

図-序-4-1 第1子出産前後雇用率
— 出産年代別 —



- ② 非正規労働者は2005年以降、妊娠時の勤務先に育児休業制度がある割合と育児休業取得割合がともに上昇している。だが、その割合は、継続的に雇用される非正規労働者の規模に比して高いとはいえない。一方、正規労働者の労働時間短縮は進んでいないが、妊娠時の労働時間が長い女性の退職率が高いとは必ずしもいえない。
- ③ 正規雇用と非正規雇用の双方において、男性正社員と同じ職務を担う割合が上昇し、妊娠期を迎えるまでの勤続年数も長くなっていることが、就業継続率上昇の背景にある。
- ④ 両立支援制度の運用における制度周知の効果は大きく、2005年以降、制度周知の割合上昇によって、学歴や職種、労働時間の長さにかかわらず、就業継続率は上昇している。

5 各章要旨

第1章 M字型就業曲線と第1子出産前後の就業状況

2005年以降の動向に着目して、第1子出産前後の就業継続率が上昇しているかを分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 若いコーホートほど20代後半から30代前半の雇用率は上昇しているが、第1子出産前1年間に多くの女性が退職する傾向にはコーホート差がなく、出産時点の雇用率は若いコーホートでも上昇していない。
- ② 出産年代別に比較すると、「2002-2004年」以降は出産時点の雇用率が上昇しており、2005年以降はさらに上昇している。

れなかった。国立社会保障・人口問題研究所（2007a）も2004年までの就業継続率に大きな変化はないとしている。一方、「慶應義塾家計パネル調査」（KHPS）を分析した佐藤・馬（2008）や樋口（2009）は、2000年以降の就業継続率上昇を指摘している。このように、2000年から2004年までの就業継続状況については様々なデータでさらに検討すべき課題もある。だが、2005年以降の上昇傾向は厚生労働省雇用・均等児童家庭局（2010a）など、先行研究の知見と矛盾していない。

- ③ 正規雇用は育児休業取得割合の上昇にともなって第 1 子妊娠・出産期の退職率が低下している。非正規雇用も 2005 年以降、育児休業取得割合は上昇しているが、その規模は小さく、それよりも 0 歳時保育利用割合の上昇が顕著である。

バブル崩壊後の景気低迷から脱し、景気が回復したことと、両立支援の拡大が重なったことで、就業継続率は上昇に転じたことが示唆される。

第 2 章 正規労働者の働き方と就業継続—労働時間との関係に着目して—

正規労働者の女性の働き方と出産・育児期の就業継続との関係について考察した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 妊娠時における正規労働者の労働時間短縮は進んでいない。だが、労働時間が長い女性の就業継続割合が必ずしも低いわけではない。
- ② 高学歴、専門職、男性と同じ職務を担っている、勤続年数の長い正規労働者の女性が、労働時間の長さに関わらず、育児休業を取得し就業継続する割合が高い。
- ③ 妊娠時の労働時間が長い女性は、復職後の勤務時間短縮割合が高い。短時間勤務制度があった場合ほど勤務時間短縮割合は高いが、高学歴、専門・技術職、男性と同じ職務を担っている、勤続年数の長い女性、通勤時間が長い女性で、その割合は高い。
- ④ 出産時に親と同居していない場合に勤務時間短縮割合は高く、特に労働時間が長い女性は、その割合が高い。また、親との同居がない場合、勤務先に短時間勤務制度があることが勤務時間の短縮と就業継続にとって有効である。

女性の活躍を推進したことによって、企業が両立支援に積極的になったことが、就業継続率上昇の背景にあるといえる。

第 3 章 非正規労働者の働き方と就業継続—働き方の変化に着目して—

非正規労働者の女性の働き方と妊娠・出産を経ての就業継続との関係について考察した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 非正規労働者も、妊娠時に育児休業制度があった割合が 2005 年以降上昇し、それに伴い、育児休業を取得して就業継続する割合が上昇した。ただ、非正規労働者の就業継続においては、育児休業を取得せずに継続する割合が大きく、その割合が 2005 年以降さらに上昇したことも、2005 年以降の就業継続率上昇の大きな要因である。
- ② 近年、非正規労働者の就業継続率が上昇した背景には、高学歴化、職務の高度化の傾向の中で、高学歴で、正社員の男性と同じ職務を担う、勤続年数が長い非正規労働者の女性において就業継続割合が比較的高いことがある。
- ③ 初職が正社員で妊娠時までに非正規雇用になった女性に比べて、初職から非正規労働者の女性は、妊娠・出産期に就業継続する割合が高い。その背景には、同一の勤務先に長く勤めてから妊娠・出産を迎える女性が多いことがある。

- ④ 非正規労働者においては、出産後に復職する際に勤務時間を短縮する割合は小さい。こうした中、親との同居という家族のサポートがある場合、勤務時間を短縮せずに継続する割合が高い傾向がみられる。

育児休業取得割合は依然として高いといえないが、働き方が正規労働者に近づきつつあること、1つの企業に長く勤めて妊娠を迎える非正規労働者が増えていることが、就業継続率を高める要因になっている。

第4章 労使コミュニケーションと就業継続

労使コミュニケーションの観点から、両立支援制度の運用と就業継続の関係を分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 2005年以降は、労働組合に加入している女性の方が妊娠・出産期の退職率は低い。だが、組合加入率は低下している。アンケート調査や面談などで両立支援ニーズを把握する制度があった割合も上昇していない。
- ② 300人以上の企業規模において、両立支援の制度周知割合が2005年以降上昇している。妊娠時の勤務先で制度周知があった女性ほど、育児休業取得割合が高く、退職率は低い。
- ③ 高学歴層や教師・保育士・看護師、専門・技術職の制度周知割合が高い。だが、2005年以降は他の職種や「中学・高校卒」「専門・短大卒」でも制度周知割合は上昇しており、学歴や職種の差は縮小している。
- ④ 制度周知がある女性は労働時間の長さにかかわらず退職率が低い。
- ⑤ 制度周知がない場合に勤務先の育児休業取得の前例の有無による退職率の差はなく、制度周知がある場合に育児休業取得の前例がある方が退職率は低くなる。

企業が制度周知に取り組むようになったことで、両立支援に積極的な姿勢が労働者に伝わった。これによって、出産後の仕事と育児の両立に関する不安が緩和されるとともに、育児休業を取得しやすくなって就業継続する女性は増えたと考えられる。

第1章 M字型就業曲線と第1子出産前後の就業状況

1 はじめに

本章では、主として2005年以降の動向に着目して、第1子出産前後の就業継続状況¹が近年変化しているか、またその変化が両立支援の影響によるものといえるかを検討する。

よく知られているように、日本の女性の年齢別労働力率は、若年期と中高年期に2つのピークを形成し、その間の結婚・出産・育児期にあたる年齢層の労働力率は低くなるM字のカーブを描く。時系列で比較するとM字の谷の底に位置する労働力率は上昇傾向にあるが、今田（1996）は、これを未婚の増加、結婚退職の減少、育児後の再参入の早期化によるものと指摘し、出産・育児期の就業継続は増えていないことを明らかにした。この指摘は育児休業法施行前に行った「職業と家庭生活に関する全国調査」（日本労働研究機構 1991年）の分析結果にもとづいている。だが、その後も第1子出産時点の雇用就業率はほとんど変化してないことが、第1期プロジェクト研究で明らかになった（労働政策研究・研修機構 2006b:46）。

しかしながら、近年は出産・育児期の就業継続率が上昇傾向にあることを示唆する調査結果も報告されている。佐藤・馬（2008）と樋口（2009）はともに、「慶應義塾家計パネル調査」（KHPS）の分析結果から、1992年の育児休業法施行後1999年まで第1子出産前後の離職率は変化していなかったが、2000年以降は離職率が低下していると指摘する。どちらも第1子出産1年前に正規雇用の女性を分析対象としており、非正規労働者は分析していない。だが、少なくとも正規雇用では状況が改善しつつあることを示唆する結果である。また、厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2010a）は、1999（平成11）年から2009（平成21）年の10年間の「25-29歳」と「30-34歳」の女性の労働力率上昇について、前半5年間は未婚の増加の影響が大きかったのに対し、後半5年間は有配偶者の労働力率上昇によるところが大きいと分析している。結婚退職の減少と育児後の再参入の増加は以前から指摘されていたことを踏まえれば、近年の変化は出産前後の就業継続状況の変化による可能性が高いといえる。

だが、序章でも述べたように、こうした就業継続率の変化には景気変動にともなう労働需給も影響しており、好況期の人手不足に対応するため一時的に就業継続率は上昇したが、景気後退にともなって再び低下している可能性もある。景気変動にかかわらず、出産・育児期に就業継続する女性は増えているといえるか、この点に留意しながら、第1子出産前後の就業継続状況を分析する。

¹ 以下で特に断りなく「就業継続」という場合は第1子出産前後の就業継続を指している。

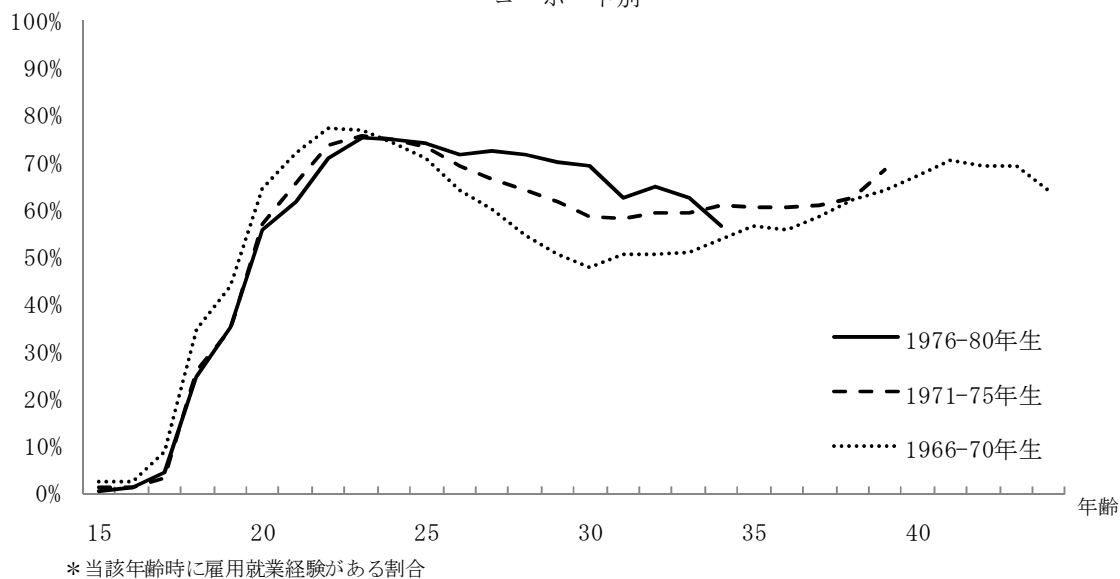
2 M字型就業曲線の変化とその社会的背景

厚生労働省雇用均等・児童家庭局発行の『働く女性の実情』などを通して一般に知られているM字型就業曲線は調査時点の就業状況をクロスセクションで比較している。対して、本報告書で分析する「女性の働き方と家庭生活に関する調査」（労働政策研究・研修機構 2010年）は、職業経歴の質問によって調査対象者が各年齢時点で雇用就業していたか否かを知ることができるため、たとえば25歳に就業していた女性が30歳でも就業していたか、という本人の経歴にもとづいて「M字」の変化をとらえることができる。その結果からみよう。

図1-2-1は調査対象の各年齢時点での雇用就業割合（各歳時雇用率²）をコーホート別に示している。最年長の「1966-70年生³」の雇用率（図の細い点線）からみよう。20代前半に雇用率がピークに達した後、20代後半は急速に低下し、30代から上昇に転じるM字型のカーブを描いている。類似の傾向は「1971-75年生」（図の太い点線）も示している。だが、20代後半から30代の雇用率は「1966-70年生」よりも高くなっている。最も若い「1976-80年生」（図の実線）では、20代後半から30代前半の雇用率がさらに高い。近年になるほどM字の底が浅くなる傾向が確認できる。

M字カーブを構成する雇用形態も変化している。図1-2-2に、各年齢時点での正規雇用での就業割合（正規雇用率）を示す。伝統的なM字カーブには、1つ目のピークは正規雇用割合が高く、2つ目のピークはパートタイマーを始めとする非正規雇用の割合が高いという特徴があった。そうした傾向は、最年長の「1966-70年生」の正規雇用率からも読み取ることができる。20代前半の若年期に高い正規雇用率を示した後、その割合は低下し、その後も上

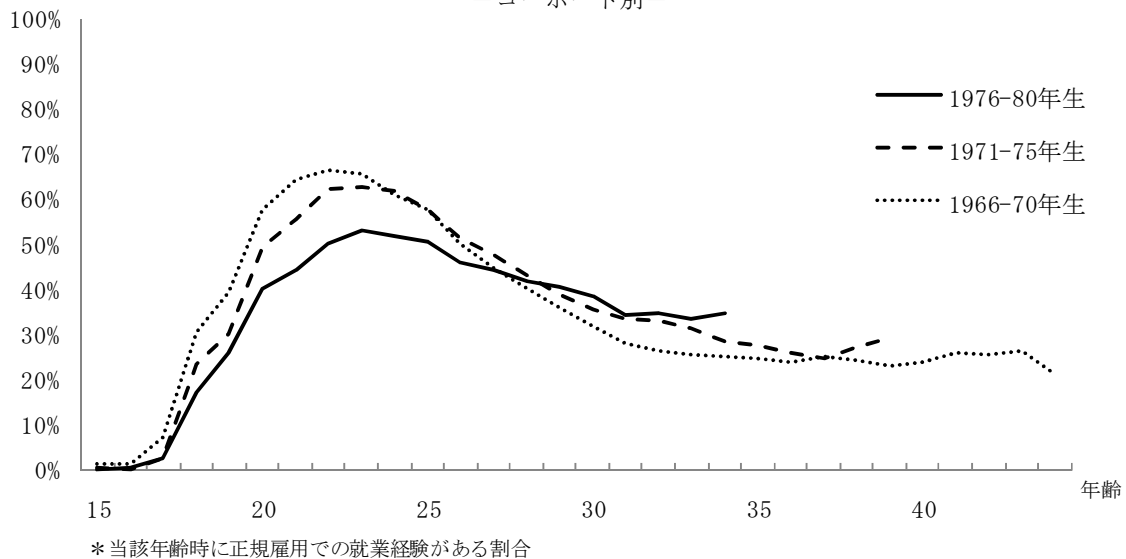
図1-2-1 各歳時雇用率*
—コーホート別—



² 調査票の「正規従業員」「パート・アルバイト・非常勤」「契約社員」「派遣社員」を「雇用」とし、「正規従業員」を「正規雇用」、「パート・アルバイト・非常勤」「契約社員」「派遣社員」を「非正規雇用」としている。

³ データには1965年生が8件含まれているが、「1966-70年生」に含めて分析している。

図1-2-2 各歳時正規雇用率*
—コーホート別—



昇しない片山型の形状を描いている。M字を描く図1-2-1と異なり、図1-2-2が片山型になるのは、育児後に正規雇用で労働市場に再参入する割合が低いからである。同様の形状は若い「1971-75年生」と「1976-80年生」の正規雇用率にもみられる。だが、次のようなコーホート差も図1-2-2から指摘できる。

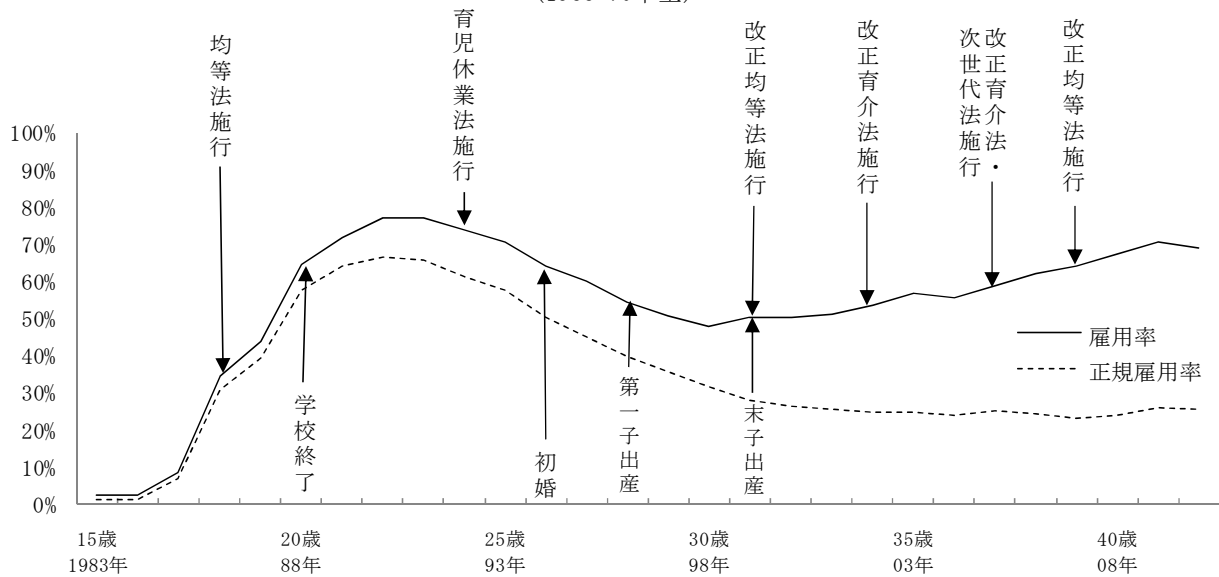
1つ目は、30代前半の正規雇用率にコーホート差があることだ。「1966-70年生」に比べて「1971-75年生」は、30代前半の正規雇用率が高くなっている。だが、「1971-75年生」と「1976-80年生」の正規雇用率にはほとんど差がない。「1966-70年生」の正規雇用率が目立って低くなっている。

2つ目は、20代前半に形成する山の高さが若いコーホートほど低いことだ。非正規雇用も含む雇用就業率を示した図1-2-1の山の高さにはコーホート差がほとんどなかった。若いコーホートで非正規雇用の割合が上昇しているために、図1-2-2は正規雇用の山は低くなっているといえる。そして、この点においては、年長の「1966-70年生」と「1971-75年生」の差は小さく、最も若い「1976-80年生」の正規雇用率が目立って低い。

そして、上記2点の結果として、若いコーホートほど、正規雇用率が低下する傾きは緩やかであることを3つ目に指摘できる。最年長の「1966-70年生」は、多くの女性が正規雇用で労働市場に参入するが、その後に多くの女性が労働市場から退出する「大量参入・大量退出」の傾向を示している。対照的に、最も若い「1976-80年生」からは「少数参入・少数退出」の傾向を示している。

こうした違いが生じている背景として、各コーホートが学校を出て職業キャリアをスタートし、結婚し、出産した当時の時代状況に着目したい。本調査の対象は最年長の「1966-70年」も均等法施行後に労働市場に参入しているが、若いコーホートほど、その後の法改正により、女性の就業支援が強化される中で出産・育児期を迎えている。さらに、別の側面とし

図1-2-3 各歳時雇用率・ライフイベント経験年齢と女性労働に関する法律の施行年
(1966-70年生)



各年齢時の西暦年は中央値の1968年生まれのもの。

て、若いコーホートほど、バブル崩壊後の厳しい経済状況で労働市場に参入しているが、その後景気が回復してから出産・育児期を迎えている割合も高い。そうした経済社会的背景と雇用率の関係をコーホート別にみてみよう。

最年長の「1966-70年生」からみる。図1-2-3は「1966-70年生」の各歳時雇用率と正規雇用率を示しているが、図の上には、時代状況との関係を見るために、当時施行された女性労働法を、図の下にはライフイベントとの関係を見るため、学校終了⁴・初婚・第1子出産・末子出産を経験した年齢の平均値を示している⁵。この図から次のことを指摘できる。

まず、若年期に雇用率がピークに達したのは1986年の均等法施行後であることを確認できる。その後、1992年の育児休業法施行後に結婚し、第1子を出産しているが、この時期に雇用率・正規雇用率とも大きく低下している。その傾きは雇用率・正規雇用率ともほぼ同じであり、正規労働者の退職が全体の雇用率を下げたといえる。育児期の労働者の支援策として、2002年施行の改正育児・介護休業法から勤務時間短縮等の措置の対象となる子の年齢が「3歳未満」に引き上げられたが、このコーホートの末子出産はそれよりも前である。その意味では、現在のように両立支援メニューが充実する前に出産・育児期を終えている。

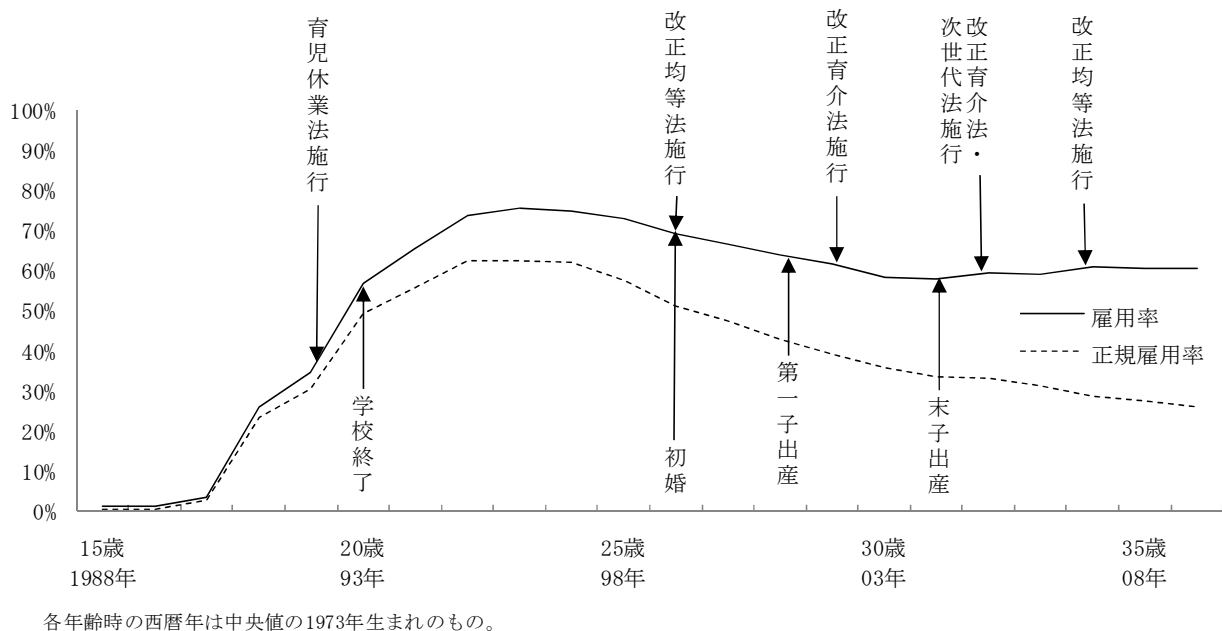
また、経済情勢の観点から図1-2-3をみると、このコーホートの雇用率がピークに達した1980年代後半から90年代初頭は「バブル期」にあたる。つまり、一般に「バブル世代」といわれる世代に、このコーホートは相当する。均等法の規制と好景気の相乗効果によって、若年期の正規雇用率は高くなったと考えることができる⁶。しかし、その後の家族形成期(初

⁴ ここでの学校終了には中退も含まれるため、「修了」ではなく「終了」としている。

⁵ 学校終了の平均年齢は19.6歳、初婚は26.1歳、第1子出産は27.6歳、末子出産は31.1歳である。図では小数点以下を四捨五入した整数値で示している。

⁶ 労働政策研究・研修機構(2007a)の分析結果によれば、このコーホートは、それよりも前に初職を開始したコ

図1-2-4 各歳時雇用率・ライフイベント経験年齢と女性労働に関する法律の施行年
(1971-75年生)



婚・第1子出産・末子出産の時期)はバブル崩壊後の景気低迷期と重なる。先行研究で指摘されていた景気悪化の影響を出産・育児期に受けた世代でもあるといえる。

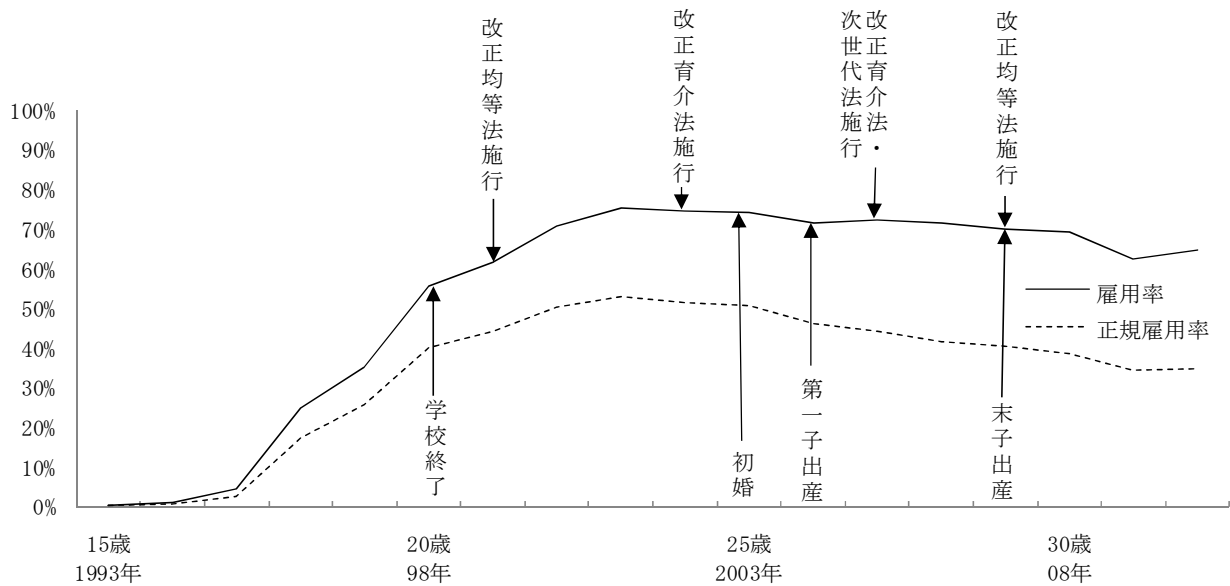
次の図1-2-4は、3コーホートの中間に位置する「1971-75年生」の各歳時雇用率とライフイベント経験年齢および当時の女性労働に関する法律の施行状況を示している。

このコーホートが学校を終了して労働市場に参入したのは1992年の育児休業法施行の前後にまたがる時期である。経済情勢との関係でいえば、バブル崩壊の前後にまたがる時期と重なる。若年期の正規雇用率の山が「1966-70年生」よりやや低くなっているのは景気後退の影響が出始めていたことの表れとみることができる。平均初婚年齢は26.3歳、第1子出産平均年齢は27.9歳であり、「1966-70年生」とほぼ同じである。年代としては初婚が1990年代末頃、第1子出産は2000年代初頭にあたり、改正均等法(1999年)や改正育児・介護休業法(2002年)の施行と重なる。だが、初婚・第1子出産の時期にあたる20代後半は雇用率・正規雇用率とも低下している。対して、中央値の1973年生が30歳になった2003年以降は、雇用率が低下していない。序章でみたように、2003年前後に日本経済は長期の景気低迷から脱し、その後リーマンショックが起きた2008年まで雇用情勢は改善していた。そうした雇用情勢が、雇用率の変化に影響していると考えられる。

最後に最も若い「1976-80年生」の結果を図1-2-5に示そう。このコーホートが学校を終了し、労働市場に参入したのは1999年の改正均等法施行前後の時期である。この改正均等法から、募集・採用と配置・昇進など、それまで努力義務とされていた女性差別撤廃が企業に義務づけられた。その意味で、年長のコーホートよりも男女の区別なく企業に採用されて

一ホートと比べても初職の正規雇用率が高い。

図1-2-5 各歳時雇用率・ライフイベント経験年齢と女性労働に関する法律の施行年
(1976-80年生)



各年齢時の西暦年は中央値の1978年生まれのもの。

いるはずである。だが、前述のように、若年期の正規雇用率は前のコーホートよりも目立って低い。その背景にも当時の経済情勢が関係している。この時期は後に「失われた10年」とも呼ばれる長期的な景気低迷期の只中にあり、男女を問わず就職の厳しい時期であった。いわゆる「就職氷河期世代」に、このコーホートは相当する。だが、その後、景気が回復し雇用情勢も好転した後に家族形成期を迎えている⁷。加えて、2002年と2005年施行の改正育児・介護休業法や2005年施行の次世代法など、両立支援の充実が図られた時期とも重なる。このコーホートの正規雇用率が20代後半以降あまり低下しておらず、非正規雇用を含む雇用率もほとんど低下していないのは、そうした背景によると考えることができる。

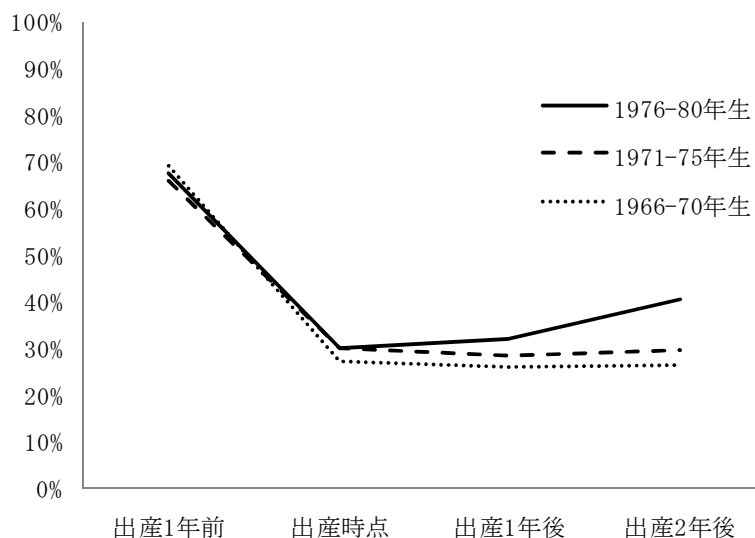
このように最年長の「1966-70年生」は好況期に多くが正規雇用で就職したが、その後、多くが労働市場から退出している背景には、出産・育児期が景気低迷期と重なったことが関係していると考えられる。対照的に、最も若い「1976-80年生」は、労働市場参入時に厳しい選抜を課せられたが、その後は景気回復と両立支援の拡充によって出産・育児期に就業継続しやすくなっている可能性が高い。これにより、出産・育児期の就業継続率が上昇に転じているか、次節以降は出産経験のある女性を対象に分析することにした。

3 第1子出産前後の雇用就業状況

第1期プロジェクト研究では、第1子出産1年前の雇用率は若いコーホートほど高いが、その後の出産前1年間に雇用率が大きく低下することから、出産時点の雇用率はコーホート

⁷ 「1976-80年生」の平均初婚年齢は25.3歳、第1子出産は26.0歳である。初婚・第1子出産とも年長の2コーホートより若くなっているのは、まだ結婚や出産経験のない割合が高く、若い年齢で結婚や出産をした対象者が分析対象になっていることによる。

図1-3-1 第1子出産前後雇用率
— コーホート別 —



差がなくなっていた。その傾向が変化しているか分析してみよう。図 1-3-1 に、調査対象である 3 コーホートの第 1 子出産前後の雇用率を示す。図は出産経験のある女性を対象に、出産 1 年前、出産時点、出産 1 年後、出産 2 年後の雇用率をコーホート別に示している⁸。

まず指摘したいのは、出産 1 年前と出産時点の雇用率のコーホート差がほとんどないことだ。第 1 期プロジェクト研究では、出産 1 年前の雇用率は上昇傾向を示していた。だが、本調査で新たに調査対象とした「1976-80 年生」では、その割合が上昇していない。さらに、先の図 1-2-5 からは出産時点の雇用率が若い「1976-80 年生」で上昇していることも期待されたが、実際はほとんど変化していない。出産前の 1 年間は妊娠期である。妊娠・出産期の退職傾向にコーホート差はないことを分析結果は示している。

しかしながら、コーホート差がみられる部分もある。「1976-80 年生」は出産 1 年後と 2 年後の雇用率が上昇している。出産時点で低下した雇用率が 1 年後・2 年後に上昇するのは労働市場への再参入による。前節でみたように、このコーホートの 30 代前半の雇用率が高くなっているのは、再参入が早期化していることによるといえる。

このように、再参入の早期化によって育児期の就業率は上昇しているが、妊娠・出産期の退職は若いコーホートでも減っておらず、就業継続率は上昇していない。しかし、この結果だけで、育児・介護休業法の改正や次世代法といった近年の両立支援拡大に効果がなかったと判断するのは早い。同じコーホートでも、早く出産した女性と遅く出産した女性では、背景にある雇用情勢や法制度が異なる。反対にコーホートが異なっても、年長のコーホートで

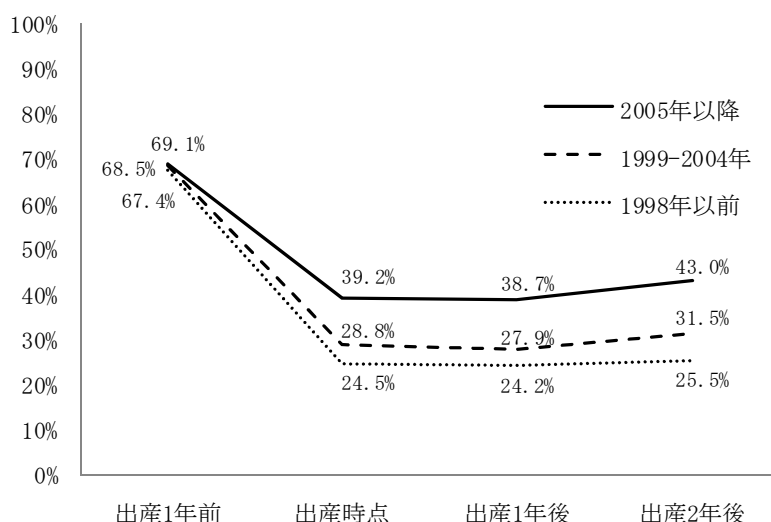
⁸ 各時点は第 1 子出産年月をもとに、たとえば 2008 年 10 月出産であれば 1 年前は 2007 年 10 月、出産時点は 2008 年 10 月、1 年後は 2009 年 10 月、2 年後は 2010 年 10 月というように算出している。また、各時点の雇用の有無は職歴表の在籍年月をもとに判断している。なお、第 1 子出産前後の就業継続率を示した先行調査である厚生労働省大臣官房統計情報部 (2003) や国立社会保障・人口問題研究所 (2007a) は雇用の有無が「不詳」のサンプルも分析に加えている。これを踏まえて、本報告書でも職歴が無回答であるなど、各時点の雇用の有無が不明のサンプルも非就業として分析に加えている。

遅く出産した女性と、若いコーホートで早く出産した女性は同じ社会的背景のもとで出産・育児期を迎えている可能性がある⁹。そこで、第1子を出産した西暦年（出産年代¹⁰）別に第1子出産前後の雇用率をみてみよう。図1-3-2に結果を示す¹¹。

出産時点の雇用率が「2005年以降」に上昇していることが一目でわかる¹²。「1999年以前」の雇用率が約25%であるのに対して、「2005年以降」は約40%まで上昇している。「1999-2004年」も「1998年以前」からわずかな上昇傾向はみられるが、「2005年以降」は上昇傾向が明らかである。出産1年前の雇用率には出産年代の差がなく、妊娠・出産期の退職率が低下したことで、2005年以降の雇用率は上昇したといえる。出産1年後と2年後の雇用率は2005年以降も横ばいであるが、2004年以前に比べると高い。妊娠・出産期の退職が減り、その後の就業継続も増えている可能性は高い。

さらに、次の図1-3-3と図1-3-4を比較すると、正規雇用のみならず非正規雇用も「2005

図1-3-2 第1子出産前後雇用率
— 出産年代別 —



⁹ 本報告書で注目している2005年以降の出産との関係でいえば、最も若い「1976-80年生」は出産経験のある女性の約半数(47.6%)が2005年以降に第1子を出産しているが、年長の「1971-75年生」も約4分の1(23.0%)が2005年以降に第1子を出産している。こうした出産時期の違いにより、若いコーホートでも早く出産した女性の雇用率は低く、年長のコーホートでも遅く出産した女性の雇用率は高くなっている可能性がある。

¹⁰ 出産時期が同じである集団を「出産コーホート」と呼ぶこともあるが、この用語は「出生コーホート」との混同を招きやすいため、以下では「出産年代」と呼んでいる。

¹¹ 本報告書の主眼は2005年前後の就業継続状況の変化を明らかにすることにあるため、2005年以降、調査時点の2010年までの6年を一区切りとし、その前の6年を「1999-2004年」、それよりも前を「1998年以前」とした。育児休業法が施行された1992年以降に調査対象の93.6%が出産しているため、「1998年以前」は大半が1992-98年の6年間に出生している。

¹² 本報告書は分析対象を調査時30-44歳に絞っているため、2005年以降に出生した女性でも、調査時30歳未満と45歳以上は対象に入っていない。だが、『平成18年人口動態統計月年計(概数)の概況』(厚生労働省大臣官房統計情報部2007年)によれば、5年前の2006年の出生数109万2662人のうち、母親が24歳以下(調査時29歳以下)は14万6203人で全体の13.4%、40歳以上(調査時45歳以上)は2万2137人で全体の2.0%であり、全体の約85%が調査対象のコーホートに含まれる。

図1-3-3 第1子出産前後の
正規雇用・非正規雇用比率

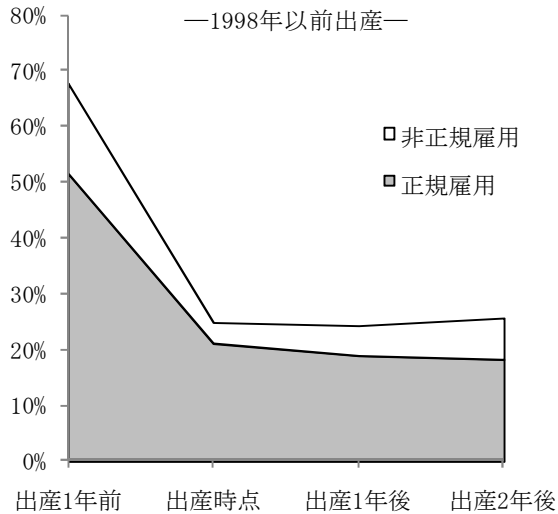
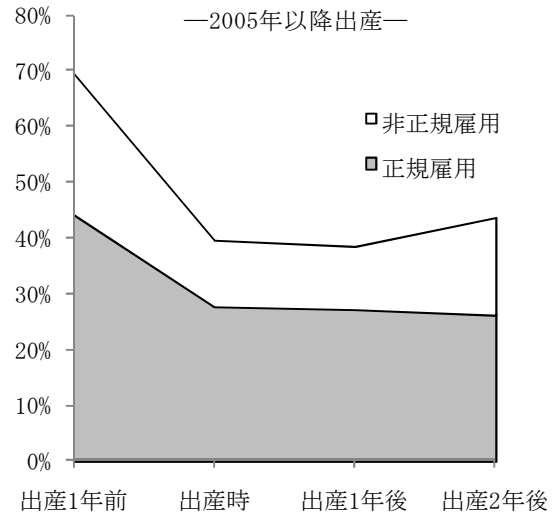


図1-3-4 第1子出産前後の
正規雇用・非正規雇用比率



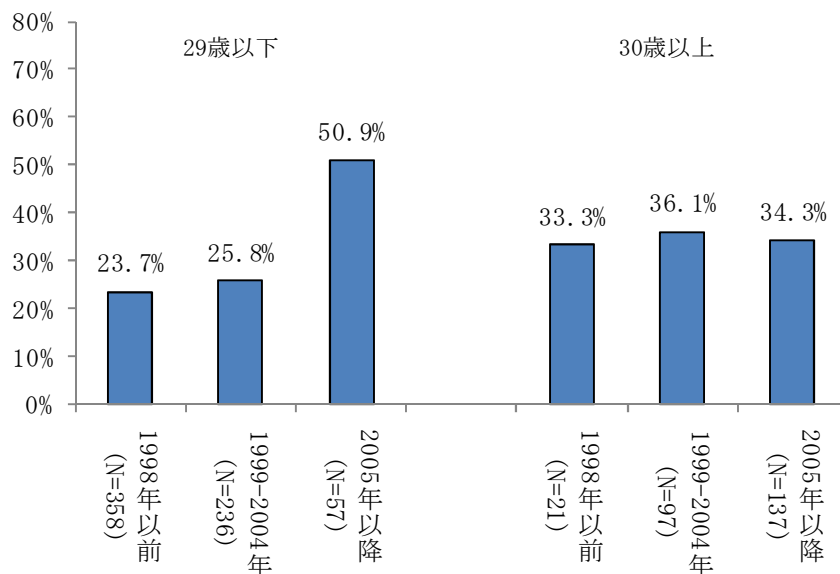
年以降」は出産時点の雇用率が上昇している。図 1-3-3 は 1998 年以前、図 1-3-4 は 2005 年以降に出産した女性について、それぞれ第 1 子出産 1 年前から出産 2 年後までの各時点の正規雇用と非正規雇用の割合を示している。2 つの図の比較から次のことがいえる。

まず、出産 1 年前の正規雇用・非正規雇用の比率を比較すると、2005 年以降は正規雇用の比率が低い。この図からも非正規雇用の拡大傾向がうかがえる。そして、出産 1 年前から出産時点までに比率が低下する傾きを雇用形態別に比較すると、「1998 年以前」も「2005 年以降」も非正規雇用の方が傾きは大きい。妊娠・出産期の退職割合が非正規雇用において特に高いことは、第 1 期プロジェクト研究でも指摘した。だが、ここでは、2005 年以降に出産時点の雇用率が正規雇用・非正規雇用とも上昇していることに注目したい。

非正規雇用については 2005 年施行の改正育児・介護休業法から、一定の要件を満たす有期契約労働者に育児休業の対象が拡大された。また、「女性の育児休業取得率 70%以上」が「くるみん」取得の要件になるなど、正規雇用についても、さらなる育児休業の取得推進が図られた。次世代法の行動計画では、育児と両立しやすい職場づくりのために、長時間労働の是正を始めとする働き方の見直しに取り組むことも重要な課題となっている。第 1 期プロジェクトで指摘した正規雇用・非正規雇用それぞれの就業継続阻害要因が緩和したことによって、就業継続率が上昇したことを期待させる結果である。

だが、こうした就業継続率の上昇には、次の要因が関係している可能性もある。1 つは、両立支援の拡充とは別に、出産年齢の高い女性ほど就業継続率は高い可能性があることだ。先の図 1-3-2 に示した「2005 年以降」は、同一コホート内でも高い年齢で出産した女性の割合が高い。そのことが、出産時点の雇用率を引き上げていると考えることができる。もう 1 つは、樋口 (2007) や佐藤・馬 (2008)、樋口 (2009) も指摘していた景気の影響である。バブル崩壊後の景気低迷から脱した 2003 年以降リーマンショックが起きる 2008 年まで、

図1-3-5 第1子出産時点雇用率
—出産年齢・出産年代別—



雇用情勢は改善傾向にあったことを序章で指摘した。そうした好景気の影響で出産時点の雇用率が上昇した可能性がある。

出産年齢との関係から検討しよう。先の図 1-3-2 に示した出産年代別の第 1 子出産時点雇用率を、さらに出産年齢を分けて集計した結果を図 1-3-5 に示す。比較可能なサンプルサイズを確保する目的から、出産年齢は「29 歳以下」と「30 歳以上」の 2 区分とした。

結果をみよう。出産年齢が相対的に若い「29 歳以下」で 2005 年以降の雇用率が上昇している。「1998 年以前」から「1999-2004 年」は横ばいであり、2005 年以降の上昇が顕著である。一方、出産年齢が相対的に高い「30 歳以上」の雇用率は 2005 年以降も上昇していない。

「1998 年以前」の雇用率を「29 歳以下」と「30 歳以上」で比較すると、「30 歳以上」の方が割合は高い。「1999-2004 年」の「29 歳以下」と「30 歳以上」を比較しても同じ傾向を読み取ることができる。この 2 つの年代に関しては、出産年齢が高い方が就業継続率は高いといえる。しかし、「2005 年以降」は「29 歳以下」の雇用率が上昇したことにより、「30 歳以上」よりも「29 歳以下」の方が雇用率は高くなっている¹³。出産年齢とは別の要因で、2005 年以降の雇用率は上昇していることを分析結果は示唆している。

そこで、出産年代による雇用率の差に景気に関係しているかを次に検討しよう。先の図 1-3-2 の「2005 年以降」と「1999-2004 年」を 3 年刻みにした第 1 子出産前後の雇用率を図 1-3-6 に示す。出産時点の雇用率に注目したい。「1998 年以前」と「1999-2001 年」の雇用率の差はほとんどなく、「2002-2004 年」と「2005-2007 年」に上昇している。だが、2008 年以降、出産時点の雇用率は上昇していない。「2008 年以降」といえば、リーマンショック

¹³ 出産時点の雇用率が「29 歳以下」で上昇している背景として、若年期の働き方の変化が関係している可能性がある。これについては第 2 章と第 3 章で詳しく分析する。

を機に景気が後退した時期である。反対に、「2002-2004年」はバブル崩壊後の景気低迷を脱して経済情勢が好転した時期、「2005-2007年」も景気が拡大していた時期である。2005年施行の改正育児・介護休業法や次世代法が個々の企業や職場に浸透する過程を考慮すれば、2008年以降さらに出産時点の雇用率が上昇していても不思議ではない。だが、経済情勢が暗転したことで、そうならなかったと考えることができる。

そして、こうした景気後退の影響は正規雇用と非正規雇用で異なることを、次の図 1-3-7 と図 1-3-8 は示唆している。この 2 つの図は、先の図 1-3-4 に示した 2005 年以降の第 1 子出産前後の正規雇用・非正規雇用の比率を、リーマンショックが起きた 2008 年以降と 2007 年以前（2005-2007 年）に分けて示している。2 つの図の比較から、景気が後退局面に入った 2008 年以降も正規雇用の比率は低下していないが、非正規雇用では比率が低下している

図1-3-6 第1子出産前後雇用率
— 出産年代別 —

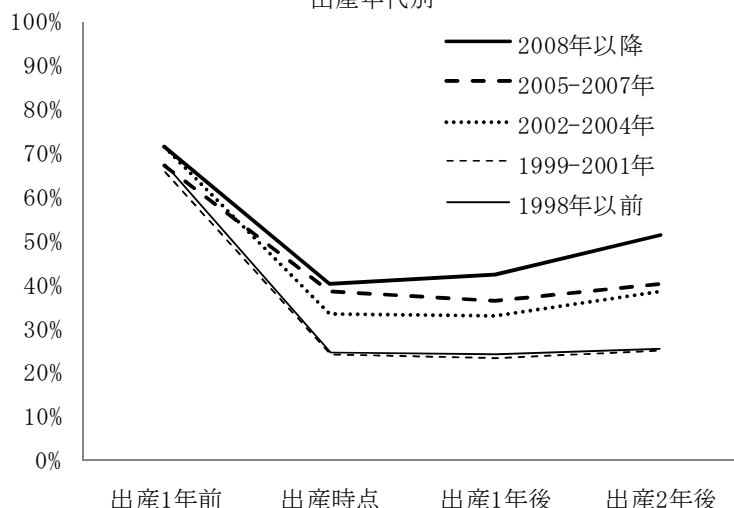


図1-3-7 第1子出産前後の
正規雇用・非正規雇用比率
—2005-2007年出産—

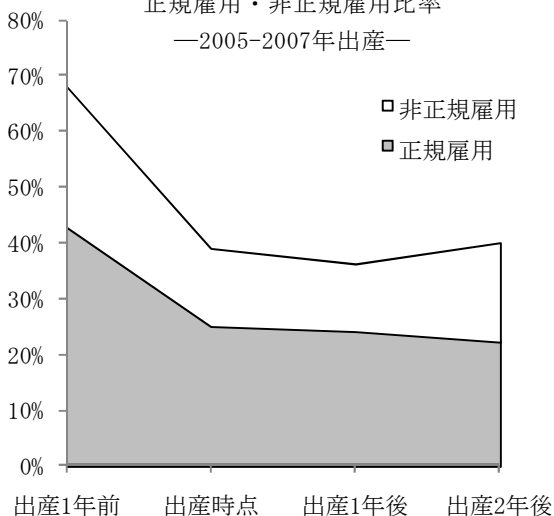
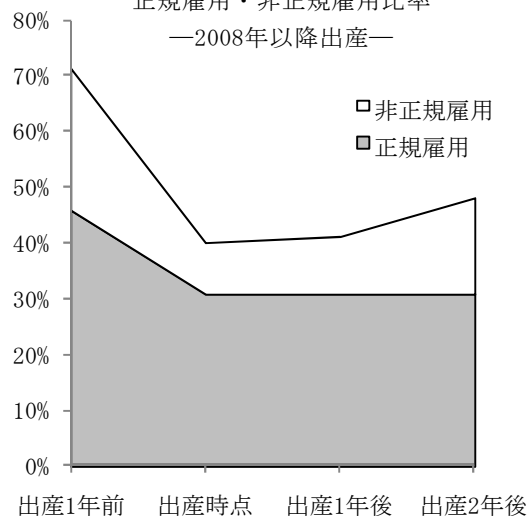


図1-3-8 第1子出産前後の
正規雇用・非正規雇用比率
—2008年以降出産—



ことがわかる。出産1年前から順番に図を読んでいこう。

まず、出産1年前の正規雇用と非正規雇用比率をみると、「2005-2007年」（図1-3-7）と「2008年以降」（図1-3-8）にほとんど差はない。また、正規雇用と非正規雇用を合計した雇用率を「2005-2007年」と「2008年以降」で比較すると、その割合はほとんど変化していない。しかし、出産時点の正規雇用と非正規雇用の比率には違いがみられる。「2008年以降」は非正規雇用の比率が低下している。これに対し、正規雇用の比率は約25%から約30%に上昇している。非正規労働者は近年の景気後退の影響を強く受けていることがうかがえる。

中でも派遣社員は景気の影響を受けやすいことを、次の図1-3-9と図1-3-10は示唆している。この2つの図は、先の図1-3-7と図1-3-8の「非正規雇用」を、さらに具体的な就業形態で分けたものである。図の「契約社員」「パート¹⁴」「派遣社員」それぞれの出産時点の比率を2008年前後で比較しよう。これら3つの就業形態のいずれも2008年以降の比率は上昇しておらず、正規雇用に比べて景気の影響を強く受けている可能性がある。だが、その強さは、外部人材である「派遣社員」と直接雇用の「契約社員」「パート」で異なることもうかがえる¹⁵。「派遣社員」の結果からみる。2005-2007年に出産した図1-3-9に比べて、2008年以降に出産した図1-3-10は出産時点の比率が低い。派遣社員の多数を占める登録型派遣は、派遣先がなければ派遣元との雇用関係もなくなる。景気後退による派遣労働者の需要低下の影響で出産退職が増えたと考えられる。対して、「パート」「契約社員」は2008年以降も出産時点の比率が低下していない。

図1-3-9 第1子出産前後の
正規・パート・契約・派遣社員比率
—2005-2007年出産—

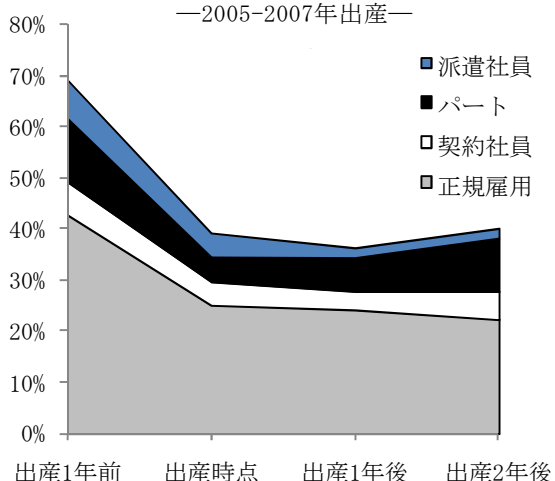
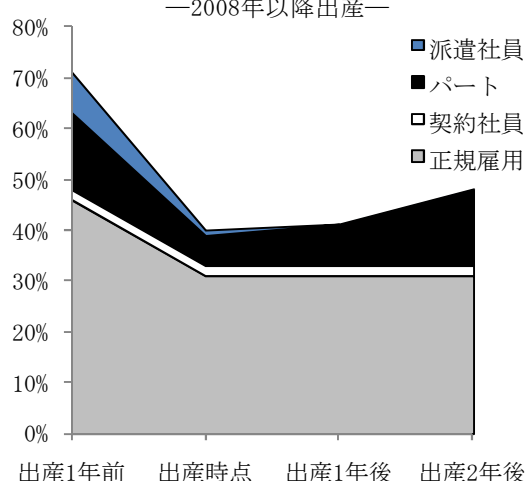


図1-3-10 第1子出産前後の
正規・パート・契約・派遣社員比率
—2008年以降出産—



¹⁴ 調査票の「パート・アルバイト・非常勤」を「パート」と略記している。なお、第3章では週実労働時間35時間未満をパートタイムとしているが、ここでの「パート」は所定労働時間が短い労働者を指している。

¹⁵ 中でも「契約社員」は出産1年前から出産時点の雇用率が変化していない。だが、出産1年前の契約社員比率が低く該当サンプルも小さいため、その就業継続状況は別の機会に検討すべき課題とし、ここでは直接雇用の非正規労働者として「パート」と一緒に結果を読むことにする。また「2008年以降出産」（図1-3-10）の契約社員比率が「2005-2007年出産」（図1-3-9）より低い要因についても、今後の課題としたい。

特に非正規労働者の多数を占める「パート」の出産時点の比率が2008年以降低下していないことは重要な結果である。出産1年前から出産時点に「パート」比率が低下する傾きも2008年前後でほとんど変化していない。また、2008年以降（図1-3-10）の出産時点のパート比率は、1998年以前（前出の図1-3-3）の出産時点の非正規雇用率よりも高い。伝統的なパートタイマーは、出産・育児期に退職した女性が再参入時につく就業形態であった。近年もパートタイマーでの再参入が増えていることを図1-3-10の出産1年後・2年後の結果は示している。しかし、就業継続するパートタイマーも増えたことで、非正規労働者全体の就業継続が増えたことも図1-3-10からうかがえる。

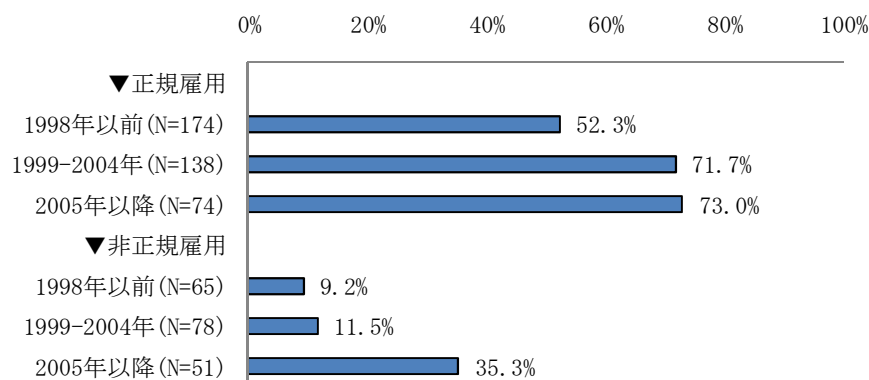
このように、第1子出産前後の就業継続率は近年上昇に転じているといえるが、その要因として景気変動と両立支援拡大の両方が関係している可能性がある。次節では、第1期プロジェクト研究で取り上げた育児休業・親族援助・保育所の利用状況と第1子妊娠・出産期の退職状況との関係を分析することで、2005年以降の就業継続率が両立支援によって上昇したのか、それとも両立支援の外で上昇したのかを明らかにしたい。なお、ここまでの分析結果を踏まえて、以下の分析はコーホート別ではなく、出産年代別に行う。

4 育児休業・親族援助・保育所と就業継続—雇用形態の違いに着目して—

2005年の改正育児・介護休業法施行まで、パート・アルバイト・契約社員・派遣社員などの非正規労働者のうち、期間を定めて雇用される有期契約労働者は育児休業の対象外とされてきた。そうした経緯から、以下では正規雇用と非正規雇用を分けて両立支援の利用状況を分析する。なお、前節の分析結果は、非正規雇用の中でも「パート」「契約社員」と「派遣社員」で異なる傾向を示していたが、就業形態別に詳細な分析ができるサンプルサイズは確保できていないため、以下では一括りにする。

育児休業制度との関係からみよう。図1-4-1は第1子妊娠時の正規雇用・非正規雇用それ

図1-4-1 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合
— 出産年代・妊娠時雇用形態別 —



ぞれについて¹⁶、当時の勤務先に自身に適用される育児休業制度があった¹⁷割合を出産年代別に示している。正規雇用と非正規雇用では異なる傾向を示している。正規雇用からみよう。正規雇用の育児休業制度があった割合は「1998年以前」から「1999-2004年」に約70%まで上昇しているが、「2005年以降」はほとんど変化していない¹⁸。一方、非正規雇用の育児休業制度は「1998年以前」から「1999-2004年」にほとんど変化がなく、「2005年以降」に上昇している。2005年施行の改正育児・介護休業法で有期契約労働者に育児休業の対象が拡大された影響がうかがえる。非正規労働者についてはさらに次のことも指摘しておきたい。

まず、雇用期間の定めがない「無期契約」の非正規労働者も2004年以前は、大多数が勤務先に育児休業制度がなかったと回答していることだ。育児休業の対象は正規労働者に限定されるものではなく、期間の定めのない労働契約であれば非正規労働者も正規労働者と同じように育児休業の対象となる。だが、以下の分析結果から、有期か無期かの違いよりも、正規か非正規かの違いが育児休業制度の適用に関係していることがうかがえる。調査対象者の妊娠時の労働契約内容からみよう。表1-4-1と表1-4-2に結果を示す。

表1-4-1は第1子妊娠当時の1回の労働契約期間の割合である。注目したいのは契約期間の長さではなく、「1998年以前」と「1999-2004年」に出産した女性の約4割が「無期契約」（期間の定めのない労働契約）と回答していること、にもかかわらず、図1-4-1の育児休業制度があった割合は約1割にとどまっていることだ。だが、次ページの図1-4-2をみると、2005年以降、「無期契約」でも育児休業制度があった割合は上昇している。2005年施行の改正育児・介護休業法を契機として、有期・無期を問わず「非正規労働者」が育児休業の対象

表1-4-1 第1子妊娠当時の労働契約期間－出産年代別－

	1か月以内	1か月超 3か月以内	3か月超 6か月以内	6か月超 1年以内	1年超 2年以内	2年超 3年以内	3年超	無期契約	わからない	N
1998年以前	2.9%	4.3%	1.4%	17.4%	4.3%	7.2%	0.0%	40.6%	21.7%	69
1999-2004年	0.0%	6.1%	3.7%	19.5%	11.0%	1.2%	1.2%	36.6%	20.7%	82
2005年以降	1.9%	9.3%	11.1%	25.9%	9.3%	1.9%	5.6%	29.6%	5.6%	54

表1-4-2 第1子妊娠時の労働契約更新状況－出産年代別－

	更新なし	更新回数の上 限あり	反復更新	無期契約	わからない	N
1998年以前	2.9%	0.0%	26.1%	40.6%	30.4%	69
1999-2004年	6.1%	1.2%	25.6%	36.6%	30.5%	82
2005年以降	1.9%	5.6%	51.9%	29.6%	11.1%	54

¹⁶ 以下の「妊娠時」はいずれも調査票の「妊娠がわかった当時」を指している。また、妊娠時の「正規雇用」は調査票問12(5)の「正規従業員」、「非正規雇用」は同じく調査票問12(5)の「非正規従業員」に該当する。
¹⁷ 本調査は個人が対象であるため、実際は勤務先にある制度でも、本人が認知していなければ、「ない」「わからない」と回答している可能性がある。三菱総合研究所(2010)の実施した調査によれば、有期契約労働者の44.4%が「有期雇用者も取得できる育児休業制度があるかどうかわからない」と回答している。なお、以下の分析において、「わからない」は本人にとって実質的に制度がないに等しいことから制度「なし」に含めている。
¹⁸ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2010b)によれば、育児休業制度の規定がある常用労働者5人以上の事業所は1996年に36.4%だったが、1999年は53.5%、2002年は61.4%と上昇している。その後、2005年は61.6%と2002年からほとんど変化がしておらず、最新の2009年は68.0%であった。

図1-4-2 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合
 - 出産年代・有期/無期別 -
 (妊娠時非正規雇用)

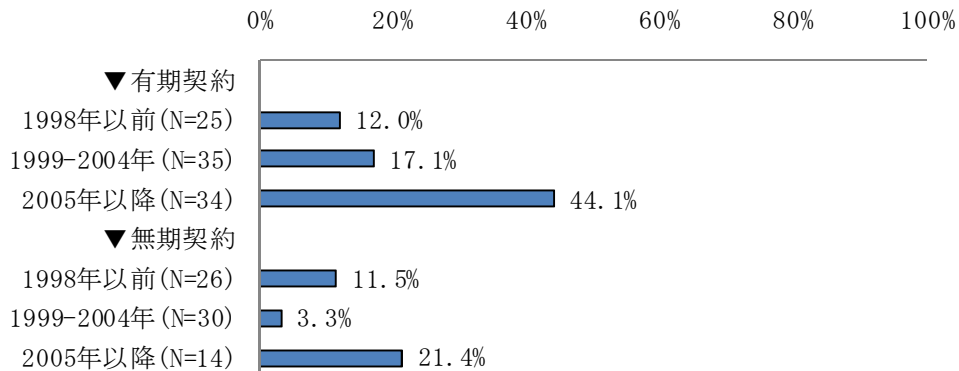
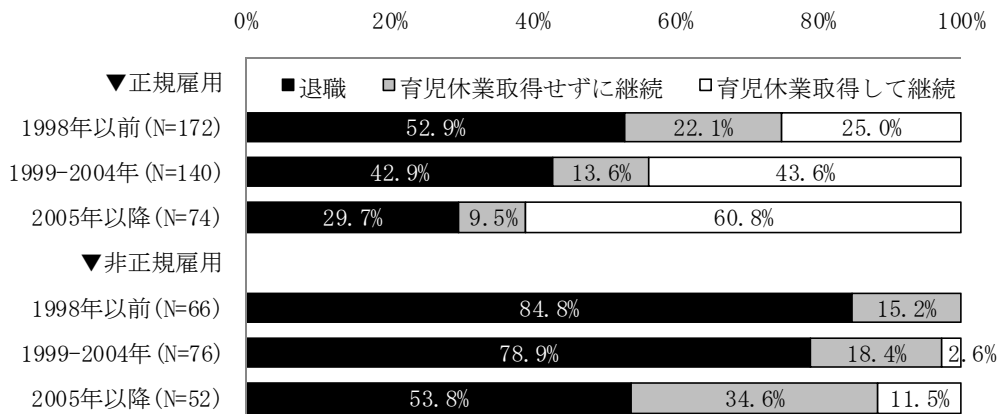


図1-4-3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 - 出産年代別 -



となるとの認識を企業や労働者がもつようになりつつあることがうかがえる。

しかし、2 つ目として、継続的に雇用される非正規労働者の規模に比して、育児休業制度があった割合は依然として低いことに留意したい。再び表 1-4-1 をみよう。2005 年以降に出産した非正規労働者の約 3 割が「無期契約」だったと回答している¹⁹。さらに、表 1-4-2 の契約更新状況をみると、有期契約で雇用される非正規労働者であっても大多数が「反復更新」しており、「無期契約」と「反復更新」を合わせると、約 8 割の非正規労働者が継続的に雇用されている。その割合に比して、図 1-4-1 の育児休業制度があった割合は明らかに低い。2005 年施行の改正育児・介護休業法で新たに育児休業の対象となったのは、一定の要件を満たす有期契約労働者であり、すべての非正規労働者が育児休業の対象になってはいない。しかし、形式上有期契約であっても期間の定めのない労働契約と異なる状態であれば育児休業の対象になるという法の趣旨に照らせば、育児休業制度があった割合はもっと高くてもよい。非正規労働者に育児休業制度が適用されることを周知し、非正規労働者を対象とした育

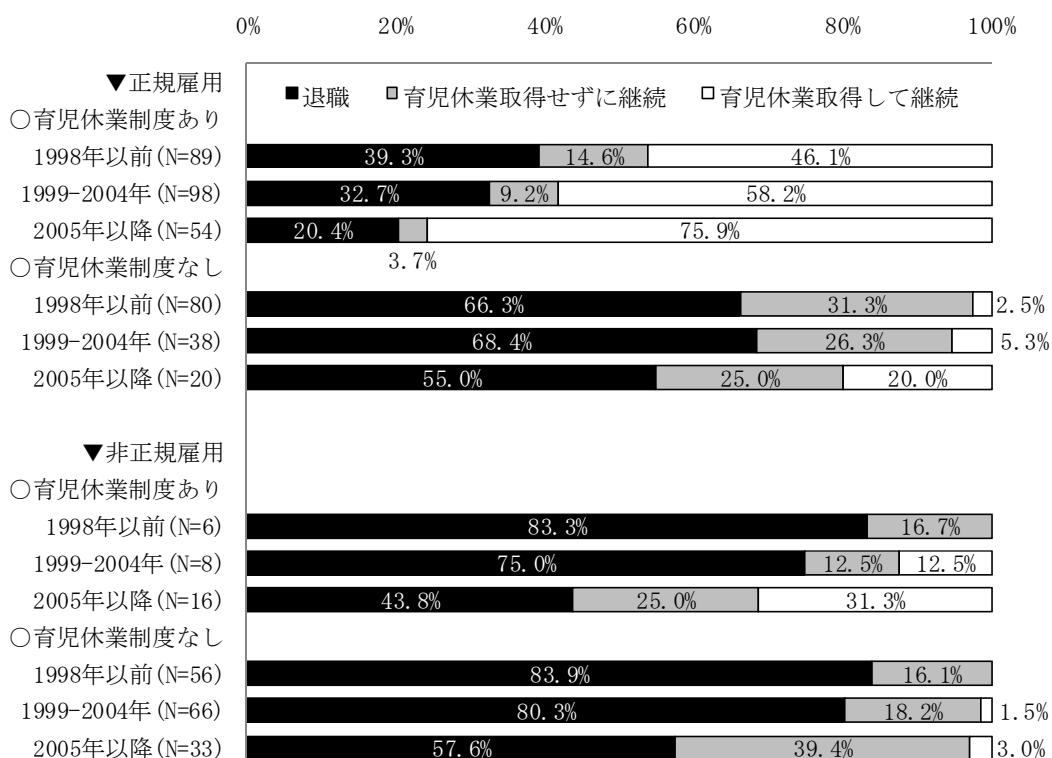
¹⁹ 時系列で比較すると「無期契約」は減少傾向を示しているが、これは無期のパートタイマーが減り、フルタイムの有期契約労働者が増えていることによる。

児休業制度のさらなる普及を図ることの重要性も分析結果は示唆しているといえる。

育児休業の取得状況にも課題がある。図 1-4-3 をみると、2005 年以降、非正規労働者の取得割合は上昇しているが、その規模は近年の非正規労働者の就業継続拡大の規模に比して小さいことがわかる。図は、第 1 子妊娠時の正規雇用と非正規雇用それぞれについて、第 1 子妊娠・出産期の退職率²⁰と育児休業を取得して就業継続した割合（以下、「育児休業取得割合」と略す）を示している²¹。グラフの白い帯が長くなり、黒い帯が短くなれば、育児休業取得割合の上昇によって退職率が低下したといえる。図の正規雇用はこの傾向を示しており、近年になるほど育児休業取得割合が上昇し、退職率が低下している。非正規雇用も 2005 年以降は退職率が大きく低下している。そして、育児休業取得割合も 2005 年以降上昇している。だが、それ以上に「育児休業取得せずに継続」（グレーの帯）の上昇が顕著である。

非正規雇用における「育児休業を取得せずに継続」の増加傾向は、育児休業制度が適用される非正規労働者でも確認できる。図 1-4-4 をみよう。図は先の図 1-4-3 をさらに育児休業制度の有無別に集計したものである。正規雇用では、「育児休業制度あり」において育児休業取得割合の上昇と退職率の低下傾向が明確に表れている。その傾向は特に 2005 年以降顕著

図1-4-4 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
— 出産年代・妊娠時雇用形態・育児休業制度有無別 —



²⁰ 本報告書でいう「退職」は労働市場からの退出と同じ意味で用いるため、非就業になったケースを退職とし、出産時点で自営業・家族従業員等になったサンプルは分析から除外している。

²¹ 図 1-3-1 でみたように、出産・育児期に退職する女性の多くが、出産前 1 年間の妊娠期に退職していることから、以下の分析では妊娠から出産までの期間（以下、「妊娠・出産期」と呼ぶ）に焦点を当てる。

である。非正規雇用においても、「育児休業制度あり」は育児休業取得割合が上昇しており、2005年以降は約3割が育児休業を取得している。だが、同時に「育児休業を取得せずに継続」（グレーの帯）も非正規雇用では上昇傾向を示しており、育児休業制度がある勤務先で2005年以降に就業継続した非正規労働者の約半数は育児休業を取得していない。

「育児休業制度なし」でも正規雇用と非正規雇用の間に同様の違いがみられる。正規雇用では勤務先に育児休業制度がないケースでも育児休業取得割合が上昇しており、2005年以降は、その割合に応じて退職率も低下している。法律にもとづく取得者の増加がうかがえる。

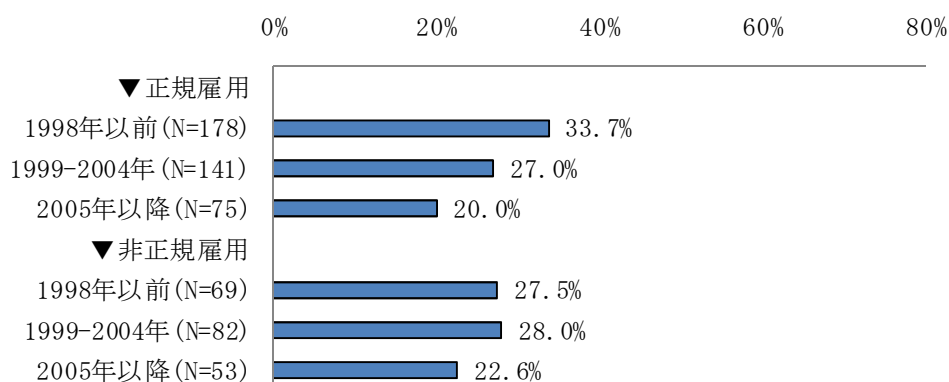
「育児休業を取得せずに継続」の割合は2005年以降もほとんど変化していない。対して、非正規雇用では「育児休業制度なし」でも、2005年以降、「育児休業を取得せずに継続」の割合が上昇し、退職率が低下している。

このように、正規雇用では育児休業取得割合の上昇にともなう退職率の低下傾向がみられ、その傾向は2005年以降、特に顕著である。非正規雇用においても2005年以降は育児休業を取得して就業継続する女性が増えつつあることがうかがえる。しかし、その規模は小さく、育児休業を取得せずに継続する割合の上昇が顕著である。

育児休業を取得せずに継続する女性は、それだけ家族や保育の支援を必要としている可能性が高い。家族の支援や保育所との関係を次に分析しよう。結果の要点をあらかじめ述べれば、第1期プロジェクト研究でも指摘したように、親族援助の効果は低下している実態がうかがえる。そして、育児休業を取得していない非正規労働者でも就業継続率が上昇しているのは、0歳児保育の利用拡大によるところが大きいといえる。

同居親との関係からみよう。図1-4-5は、第1子妊娠時の雇用形態別に、第1子出産時の親との同居率の推移を示している²²。正規雇用では同居率の低下傾向が明確に表れている。非正規雇用も「1998年以前」から「1999-2004年」までは横ばいであるが「2005年以降」は同居率が低下している。

図1-4-5 第1子出産時親との同居率
— 出産年代・雇用形態別 —



²² 調査票問13(2)で自分か配偶者いずれかの父母と同居している場合に「同居あり」としている。

図1-4-6 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—出産時親との同居有無・妊娠時雇用形態別—

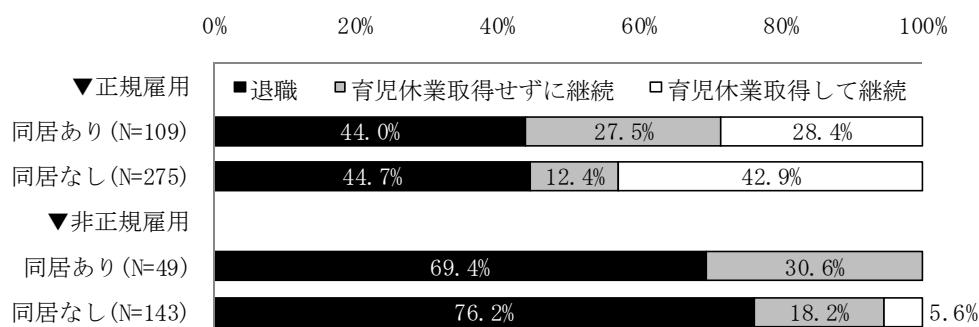


表 1-4-3 第1子保育所入所年齢比率—出産年代・妊娠時雇用形態別—

	0歳	1歳	2歳	3歳以上	利用なし	N
▼正規雇用						
1998年以前	14.0%	9.0%	6.7%	21.9%	48.3%	178
1999-2004年	18.3%	19.0%	5.6%	18.3%	38.7%	142
2005年以降	20.0%	32.0%	0.0%	2.7%	45.3%	75
▼非正規雇用						
1998年以前	8.6%	10.0%	7.1%	24.3%	50.0%	70
1999-2004年	6.1%	11.0%	12.2%	13.4%	57.3%	82
2005年以降	15.4%	17.3%	11.5%	0.0%	55.8%	52

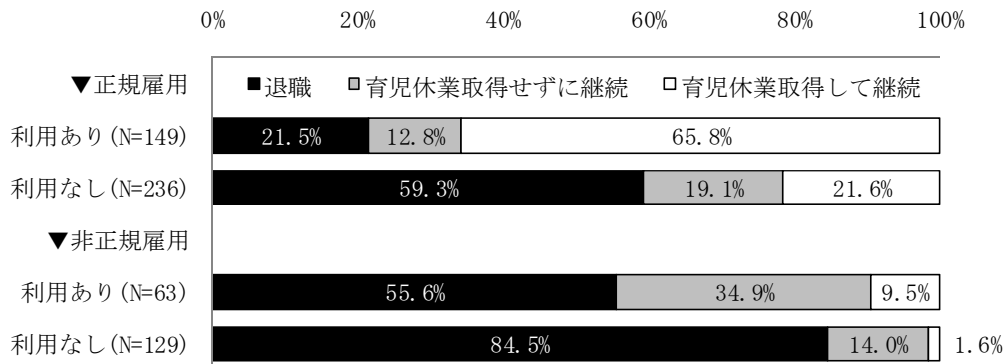
同居親がいる場合でも、就業継続支援において担う役割は小さくなっている。図 1-4-6 は第1子妊娠時の正規雇用と非正規雇用それぞれについて、第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を親との同居の有無別に示している。正規雇用では同居の有無による退職率の差がない。その要因として、「同居なし」の育児休業取得割合の高さを指摘することができる。正規労働者においては、育児休業を取得できるようになったことで、親と同居していないことが不利にならなくなったといえる。一方、非正規雇用では「同居あり」の退職率が相対的に低くなっており、正規雇用に比べて親族に依存している割合が高いことを示唆する結果になっている。しかし、先の図 1-4-5 でみたように親との同居率は上昇していない。同居親の支援によって非正規労働者の就業継続率が上昇したとは考えにくい。

それよりも大きな役割を担っているのが保育所である。表 1-4-3 に第1子保育所入所年齢の比率の推移を妊娠時の雇用形態別に示す²³。育児休業との関係で注目したいのは「0歳」「1歳」「2歳」といった低年齢児保育の利用割合であるが、ここでも正規雇用と非正規雇用では異なる傾向を示している。

正規雇用は「1歳」の割合が上昇傾向を示している。前述のような育児休業取得割合の上昇により、育児休業から復職する1歳から保育所に子どもを預ける女性が増えたと考えられる。非正規雇用も2005年以降「1歳」が上昇している。だが、より顕著なのは「0

²³ 2005年以降「2歳」や「3歳以上」が低下傾向を示している理由の一つは、まだ子どもがその年齢に達していないために「利用なし」としている女性が含まれていることによる。

図1-4-7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—低年齢児保育利用有無・妊娠時雇用形態別—



歳」の上昇である。同じ表 1-4-1 で正規雇用の「0 歳」をみると「1998 年以前」から「1999-2004 年」にかけて上昇しているが、「2005 年以降」は横ばいである。非正規労働者では育児休業を取得せずに継続する割合が上昇していることをすでにみたが、2005 年以降の 0 歳児保育の利用拡大が、これを可能にしたことが示唆される。

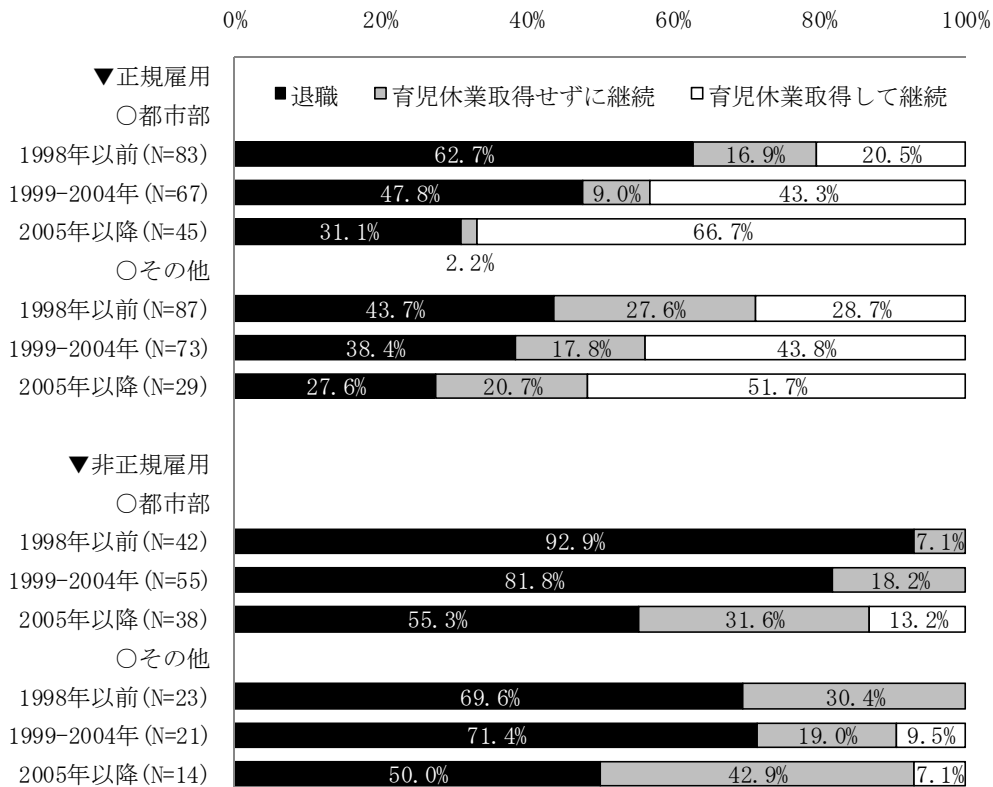
このように、正規雇用と非正規雇用の双方で低年齢児保育の利用が拡大傾向にある。しかし、低年齢児保育を利用する場合でも、非正規雇用は正規雇用に比べて妊娠・出産期の退職率が高い。図 1-4-7 をみよう。図は、低年齢児保育の利用の有無別の第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を正規雇用と非正規雇用それぞれについて示している²⁴。保育所に入るためには親の就業状況が審査の対象となることから、「利用あり」の方が退職率は低くなるのは当然の結果である。ここで比較したいのは、「利用あり」における正規雇用と非正規雇用の違いである。結果をみると、正規雇用の方が育児休業取得割合は高く、退職率は低い。だが、「育児休業を取得せずに継続」は非正規雇用の方が高い。みたように、近年、出産・育児期の就業継続が増えている背景には、正規労働者では育児休業制度、非正規労働者では 0 歳児保育の利用拡大があることがうかがえる。

よく知られているように、親との同居率が低く、保育所の待機児童も多い都市部では年度途中からの保育所利用は難しい。そのため、0 歳児保育を利用する場合でも、保育所に入るまでの「つなぎ」として育児休業の必要性が高い。その育児休業取得割合が非正規雇用で低いとすれば、雇用形態による就業継続率の差は都市部で特に顕著であると予想される。また、そうした都市部においても、近年の就業継続率の上昇傾向がみられるかは、今後の両立支援の課題を検討する上で重要である。この観点から、第 1 子出産時の居住地別に、妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合の推移をみよう。図 1-4-8 に結果を示す²⁵。

²⁴ ここでの低年齢児保育の「利用あり」に退職者が含まれているのは、出産前に一度退職し、子どもが 3 歳未満で再参入するケースが含まれているためである。

²⁵ 図の都市部は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課の「保育所関連状況取りまとめ（平成 22 年 4 月 1 日）」で「都市部」としている 7 都府県・政令指定都市・中核市を指している。

図1-4-8 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子出産時居住地・妊娠時雇用形態別—



都市部：東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県・京都府・大阪府・兵庫県と政令市・中核市

まず、正規雇用と非正規雇用を比較すると、「都市部」であるか否かにかかわらず、正規雇用の方が妊娠・出産期の退職率は低いことを指摘することができる。正規雇用と非正規雇用の「都市部」の結果から比較しよう。いずれの年代についても、正規雇用の方が退職率は低い。だが、「育児休業を取得せずに継続」は非正規雇用の方が低いといえず、退職率は育児休業取得割合の差によるところが大きいといえる。同じことは「その他」の地域の正規雇用と非正規雇用の比較からも指摘できる。

だが、「都市部」と「その他」の地域で比較すると、雇用形態にかかわらず、退職率の差は縮小していることも図は示している。正規雇用の結果をみよう。「1998年以前」は「都市部」の方が退職率は高い。だが、近年になるほど育児休業取得割合が上昇し、退職率は低下している。その傾向は「その他」でもみられるが、低下幅は「都市部」の方が大きい。その結果、「2005年以降」は「都市部」と「その他」の差がほとんどない状態になっている。

非正規雇用においても、「1998年以前」は「都市部」の方が退職率は高い。だが、その後「都市部」の退職率が低下したことによって、「2005年以降」は「その他」との差が極めて小さくなっている。特に「2005年以降」は退職率の低下幅が大きい。しかし、正規雇用と異なり、非正規雇用では「都市部」でも育児休業取得割合は低く、2005年以降も低い水準にとどまっている。「都市部」の退職率低下は、育児休業を取得せずに継続する割合の上昇によ

ることが図から読み取れる。

このように、親との同居率が低く、保育所入所も難しいことから、就業継続率が低かった「都市部」でも近年、就業継続率が上昇している。だが、居住地にかかわらず、正規雇用比べて非正規雇用の就業継続率は低い。

最後にもう1つ、家族の支援として重要な課題になっている夫の家事・育児参加との関係を見ておこう。第1期プロジェクト研究の分析結果からは、若い世代ほど男性も家事・育児参加を担うようになりつつあるが、そのために仕事を休んだり勤務時間を短くしたりするケースはまだ少ないことが明らかになった。2002年の「少子化対策プラスワン」から男性の育児休業取得が課題になり、次世代法の行動計画でも「男性の育児休業取得者1人以上」は「くるみん」認定の要件になっている。こうした政策の後押しにより、依然として水準は低いものの、男性の育児休業取得率は上昇しつつある。厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2009）は、全国の約3割の事業所に配偶者出産休暇制度があり、制度がある事業所では配偶者が出産した男性の約半数が休暇を取得していることも報告している。

図1-4-9 第1子出産直後1か月間に配偶者が家事・育児のために休暇を取得した割合
— 出産年代・雇用形態別 —

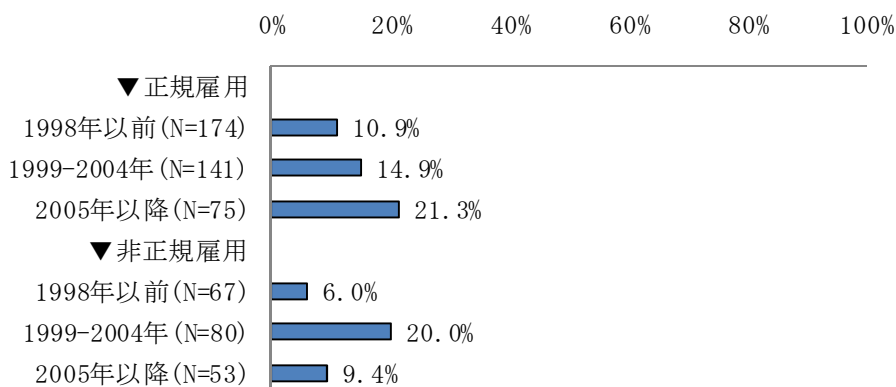


図1-4-10 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
— 産後1か月間の配偶者の休暇取得の有無別 —

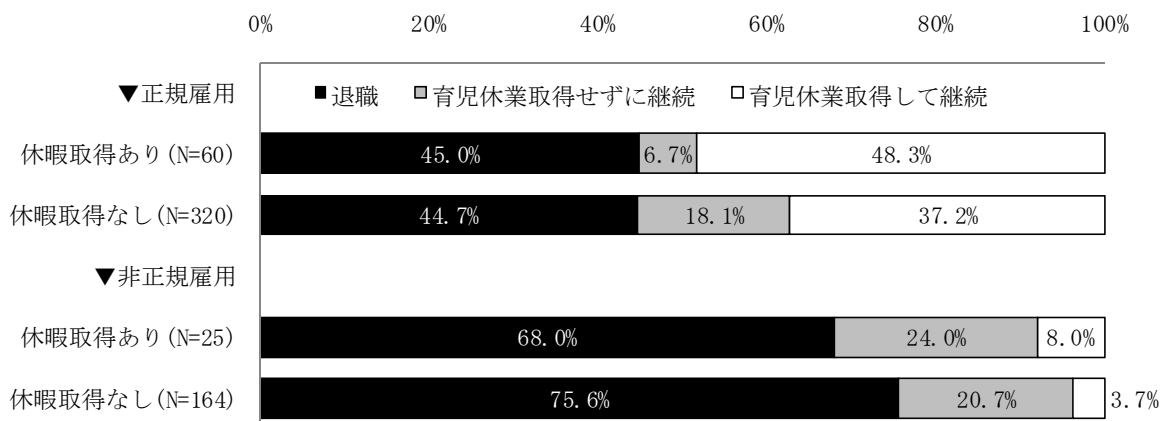


図 1-4-9 でも妻の出産にともなって夫が仕事を休む割合は上昇している。産後 1 か月間は母体の健康管理の観点から妻以外の者が家事・育児を担う必要性が特に高い。その第 1 子出産後 1 か月間に夫が家事・育児のために仕事を休んだ割合の推移を雇用形態別に示したのが図 1-4-9 である²⁶。まだ 2 割程度にとどまっているものの正規雇用では配偶者の休暇取得割合が上昇している。しかしながら、次の図 1-4-10 において、夫の休暇取得と妻の就業継続の関連はみられない。図は産後 1 か月に夫が家事・育児のために休暇を取得したか否かに分けて、正規雇用と非正規雇用それぞれの第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を示している。正規雇用の退職率は取得「あり」と「なし」の差がない。非正規雇用では取得「あり」の方が退職率は低い。だが、先の図 1-4-9 において、非正規雇用は配偶者の休暇取得割合が上昇しているとはいえない。

このように正規雇用と非正規雇用では異なる傾向を示しているが、どちらの結果からも、2005 年以降の就業継続率上昇と夫の休暇取得の明確な関連性はみられない²⁷。正規雇用は育児休業取得割合の上昇、非正規雇用は 0 歳時保育利用割合の上昇が就業継続率の上昇に大きく寄与していることを、ここまでの分析結果は示唆している。

5 まとめ

2005 年以降の動向に着目して、第 1 子出産前後の就業継続率が上昇しているかを分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 若いコーホートほど 20 代後半から 30 代前半の雇用率は上昇しているが、第 1 子出産前 1 年間に多くの女性が退職する傾向にはコーホート差がなく、出産時点の雇用率は若いコーホートでも上昇していない。
- ② 出産年代別に比較すると、「2002-2004 年」以降は出産時点の雇用率が上昇しており、2005 年以降はさらに上昇している。
- ③ 正規雇用は育児休業取得割合の上昇にともなって第 1 子妊娠・出産期の退職率が低下している。非正規雇用も 2005 年以降、育児休業取得割合は上昇しているが、その規模は小さく、それよりも 0 歳時保育利用割合の上昇が顕著である。

M 字型就業曲線の底にあたる部分の雇用率が上昇傾向にあることは、これまでも指摘されていたが、第 1 子出産を機に退職する傾向は変化していなかった。本章の分析結果からも同様の傾向が確認された。出産 1 年後・2 年後の雇用率は若いコーホートにおいて上昇しており、この意味では育児期に就業する女性は増えているといえるが、出産時点の雇用率のコー

²⁶ 本調査では配偶者票を配付していないため、夫の家事・育児参加や、そのための休暇取得状況については妻である女性から得た断片的な情報にとどまっている。男性の家事・育児参加に関する詳細な分析は別のデータで改めて行うべき課題としたい。

²⁷ このことは今日の夫婦生活における夫の家事・育児参加やそのための休暇取得の意義を否定するものではない。先行研究では、夫の家事・育児参加が妻の夫婦関係満足度や出産意欲に影響することが指摘されており、この意味で夫の家事・育児の重要性は高いといえる。

ホート差はない。

しかし、同じコーホートでも、第1子出産年（出産年代）にはバラツキがあり、若いコーホートで早く出産した女性の出産年代は年長のコーホートと重なる。反対に、年長のコーホートでも遅く出産した女性の出産年代は若いコーホートと重なる。そこで、出産年代別に比較してみると2005年以降に出産した女性は、第1子出産時点の雇用率が上昇していることが明らかになった。厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2010a）は近年有配偶女性の労働力率上昇が上昇していることを報告していたが、その背景に出産・育児期の雇用率上昇があったことを本章の分析結果は示唆している。また、佐藤・馬（2008）や樋口（2009）は正規雇用について就業継続率が上昇に転じていることを報告していたが、本章の分析結果からは非正規雇用においても出産時点の雇用率は上昇していることが明らかになった。

その背景に両立支援の拡大があることを分析結果は示唆している。正規雇用においては育児休業取得割合が上昇しており、これにともなって妊娠・出産期の退職率が低下したといえる。中でも親と同居していない女性は育児休業取得割合が高く、育児休業の浸透によって同居親の有無にかかわらず就業継続できるようになっている様子がうかがえる。非正規労働者の育児休業取得割合も上昇しており、特に2005年以降はその傾向が顕著である。改正育児・介護休業法の影響がうかがえる結果といえよう。だが、その割合は高いとはいえ、非正規雇用においては就業継続する場合も育児休業を取得しない割合が依然として高い。そうした状況で就業継続率が上昇した背景に0歳児保育の利用拡大がある。

このように、正規雇用は育児休業、非正規雇用は0歳児保育といった違いがみられるものの、どちらも両立支援の利用拡大によって第1子出産前後の就業継続率が上昇している。だが、就業継続率が上昇していなかった1990年代も育児休業取得率は上昇していたし、少子化対策のもとで0歳児保育も拡大されていた。その就業継続率が上昇に転じた背景に景気回復があることは本章の分析結果からもうかがえる。だが、再び景気が悪化した2008年以降も正規雇用の就業継続率は低下していない。一方、非正規雇用の就業継続率はリーマンショックを機に景気が後退した2008年以降低下しており、特に派遣社員ではその傾向が顕著である。しかし、非正規労働者の中でもパートタイマーの就業継続率は低下していない。企業の女性活用方針が変化したことによって、景気にかかわらず、就業継続が増えている可能性もある。そこで、次章では働き方の変化に着目して、どのような女性の就業継続率が上昇しているかを検討する。

第2章 正規労働者の働き方と就業継続 —労働時間との関係に着目して—

1 はじめに

第2、3章では、第1子妊娠時の働き方と就業継続との関係について考察する。その際、雇用労働者を対象に、正規雇用・非正規雇用という雇用形態別に働き方と就業継続の状況との関係をみていきたい。

本章では、正規労働者の就業継続について議論する。第1章でみたように、正規労働者においては、育児休業取得割合の上昇にもなって妊娠・出産期の退職率が低下している。その要因について、正規労働者の働き方に着目して分析したい。

正規労働者の働き方に関しては、既存研究（樋口（2007, 2009）、富田（1994）等）において、労働時間が長いことが、出産・育児期の就業継続を阻害する要因として指摘されてきた。この課題に対応した政策として、2005年の次世代法施行を機に、育児と両立しやすい職場づくりのために、長時間労働の是正をはじめとする働き方の見直しに取り組むこと、労働時間面で子育てと両立しやすい職場づくりが推進されている。これによって、2005年以降に正規労働者の就業継続が増えた可能性がある。

一方で、労働時間が長時間化している層もあり、そのことが就業継続を難しくしている側面も指摘されている。第1期プロジェクト研究では、均等法後の職域拡大のマイナス面として、長時間労働や深夜業の負担から就業継続が難しくなっている可能性を指摘した。職域の拡大によって女性の就業意欲が高まる可能性があることを考えれば、労働時間が短いほど好ましいと一概にはいえない。だが、平成21年のヒアリング調査で報告されていたように、労働時間が長い働き方に妊娠前は「やりがいがある」「楽しい」と感じていても、出産を機に負担に感じるようになることもある。このように労働時間の長さは仕事のやりがいに結びつくと同時に、それが就業継続にはネックにもなりうるという両義的な性質をもっている。

本章の分析では、このような労働時間の性質に着目して、正規労働者の女性における妊娠前の働き方と就業継続との関係を議論したい。

2 正規労働者における労働時間と就業継続

まず、正規労働者の労働時間の変化をみるため、図2-2-1において、出産年代別の労働時間の構成を検討する¹。これをみると、正規労働者において、法定労働時間である週40時間以内の割合は約3割であり、約7割の女性が妊娠前には残業のある働き方をしていることが

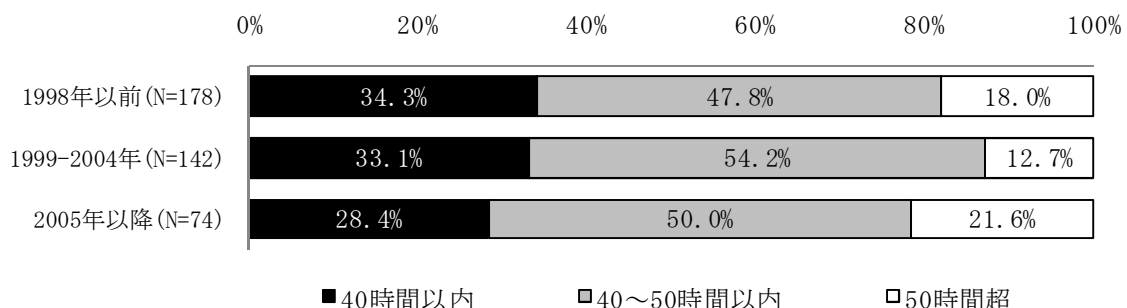
¹ 週実労働時間の変数は、調査票の問12(3)の1日の就業時間（残業を含む）と問12(4)週の就業日数（休日出勤を含む）の回答を掛け合わせて作成した。本章では、40時間以内、40時間超50時間以内、50時間超の3区分として検討する。

わかる。また、労働時間の短縮の傾向も見られない。具体的には、「40 時間以内」の割合が近年にかけて低下し、それ以上の労働時間層の割合が相対的に上昇している。労働時間はむしろ長時間化の傾向にあるといえる。特に週実労働時間が「50 時間超」という長時間層の割合が 2005 年以降では 2 割を超えている。

育児休業制度の有無別に労働時間の傾向をみるとどうか。正規労働者において育児休業が法律で義務化される中で、育児休業制度がない企業は両立支援の取り組みが遅れており、労働時間短縮など働き方の見直しにも消極的で想定できる。逆に、育児休業制度がある企業に限ってみると、労働時間も短縮するという次世代法の政策効果があらわれている可能性がある。図 2-2-2 をみると、育児休業制度がある企業でも近年にかけて「40 時間以内」の割合がほとんど変わらず、それ以上の労働時間層が依然として約 7 割を占めるなど、労働時間の短縮は進んでいないことがわかる。ただ、育児休業制度がない企業においては、「40 時間以内」の割合が低下傾向にあり、それ以上の労働時間層、特に「50 時間超」の割合が上昇しており、労働時間の長時間化の傾向がみられる。つまり、育児休業制度の普及がすすむ中で、制度がある企業においては労働時間の長時間化に一定の歯止めがかかっているという見方もできる。ただし、全体的にみて近年にかけて労働時間の短縮がすすんだとまではいいにくい。

次世代法の政策効果という面では、企業規模による差があることも考えられる。2005 年施行の次世代法では、企業規模 300 人を超える企業に育児支援の行動計画策定を義務づけている。これにより、特に 300 人を超える企業規模では労働時間の短縮がすすんでいる可能性がある。図 2-2-3 をみよう²。「300 人以上」の企業規模では、2005 年以降、「40 時間以内」の割合が上昇している。次世代法による残業削減の効果があらわれているといえる。ただ、同時に「50 時間超」の割合も 2005 年以降上昇しており、労働時間が二極化している面もあることがわかる。「300 人未満」の企業においては、2005 年以降、「40 時間以内」の割合が大

図2-2-1 第1子妊娠時週実労働時間
—出産年代別—
(妊娠時正規雇用)



² 本報告書では調査票問 12 の情報を用いて妊娠時（妊娠がわかった当時）の就業状況を分析している。だが、企業規模と職種は問 12 にないため、問 7 職歴欄における出産前 1 年間の勤め先を妊娠時の勤め先としている。この 1 年間に勤め先を移動している場合は、出産 1 年前から半年前の方に移動している場合は移動先の勤め先、その後に移動している場合は移動前の勤め先を妊娠時の勤め先としている。出産 1 年前はまだ妊娠がわかる前である可能性が高く、出産前半年未満の時期はもう妊娠がわかった後の可能性が高いと判断できるためである。

図2-2-2 第1子妊娠時週実労働時間
—出産年代・育児休業制度の有無別—
(妊娠時正規雇用)

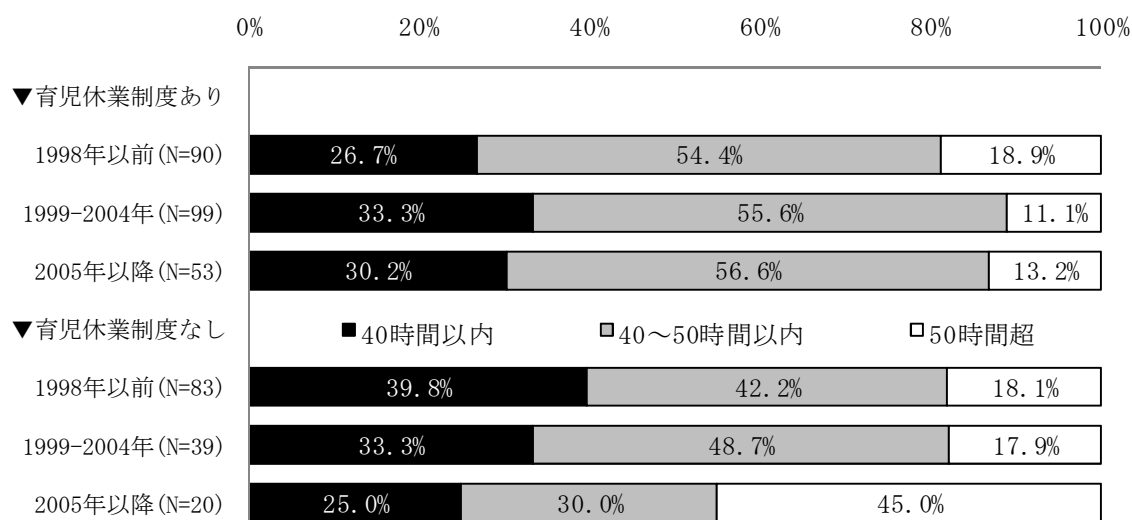
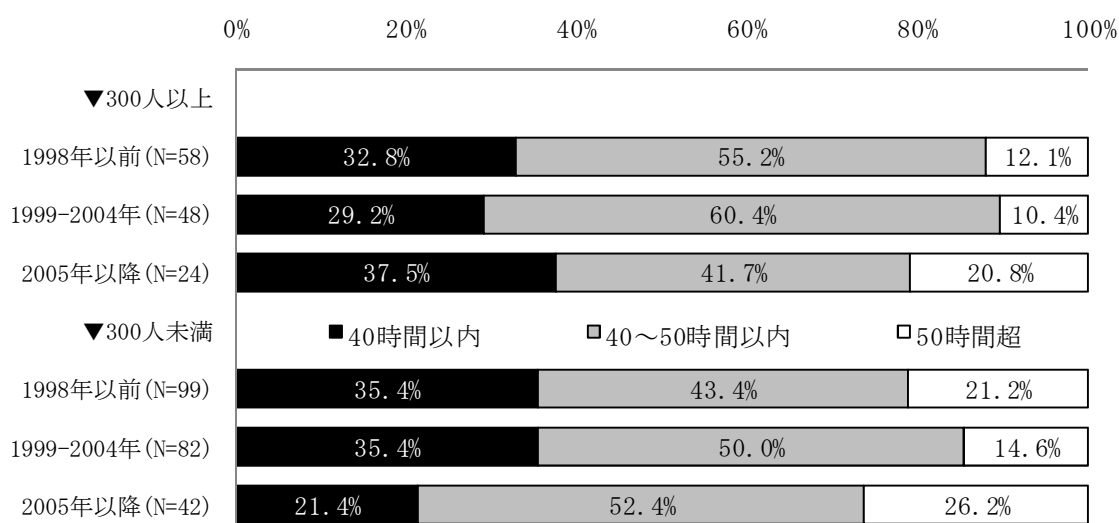


図2-2-3 第1子妊娠時週実労働時間
—出産年代・企業規模別—
(妊娠時正規雇用)



大きく低下し、労働時間が長時間化する傾向がみられる。

このことから、次世代法による残業削減の効果が「300人以上」の企業にみられるものの、全体の労働時間は短縮しておらず、逆に長時間化の傾向にあるといえる。

このように労働時間の短縮が進んでおらずむしろ全体として長時間化する中で、労働時間が長い正規雇用の女性は妊娠・出産期に退職する割合が高いのか。育児休業制度の有無別に、労働時間の長さや育児休業取得割合、退職割合との関係を図2-2-4に示す。結果をみると、労働時間の長さよりも、第1子妊娠時の職場に育児休業制度があるかどうかによって育児休業の取得、就業継続は大きく規定されていることがわかる。育児休業制度がある場合は、制度がない場合に比べて育児休業を取得して就業継続する割合が大きく、退職の割合が小さい。

図2-2-4 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —妊娠時週実労働時間・育児休業制度有無別—
 (妊娠時正規雇用)

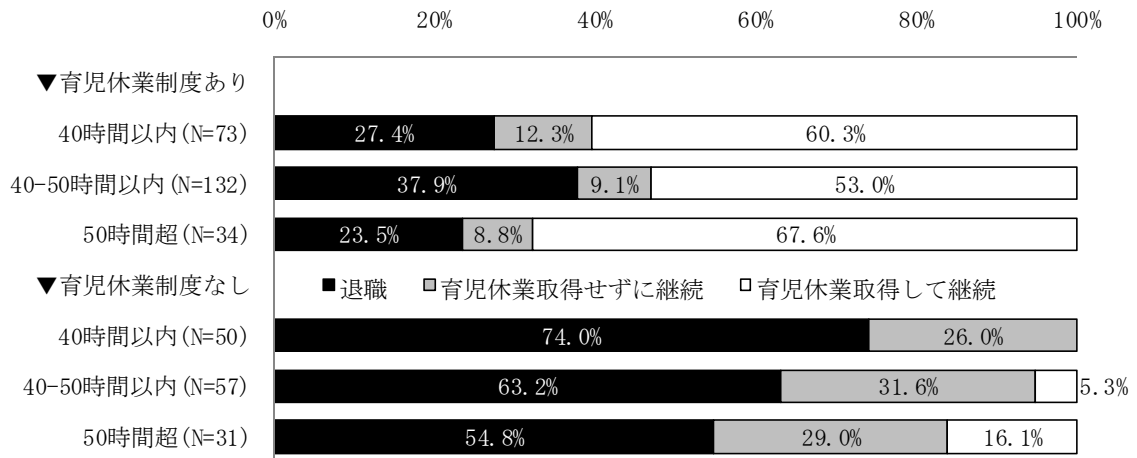
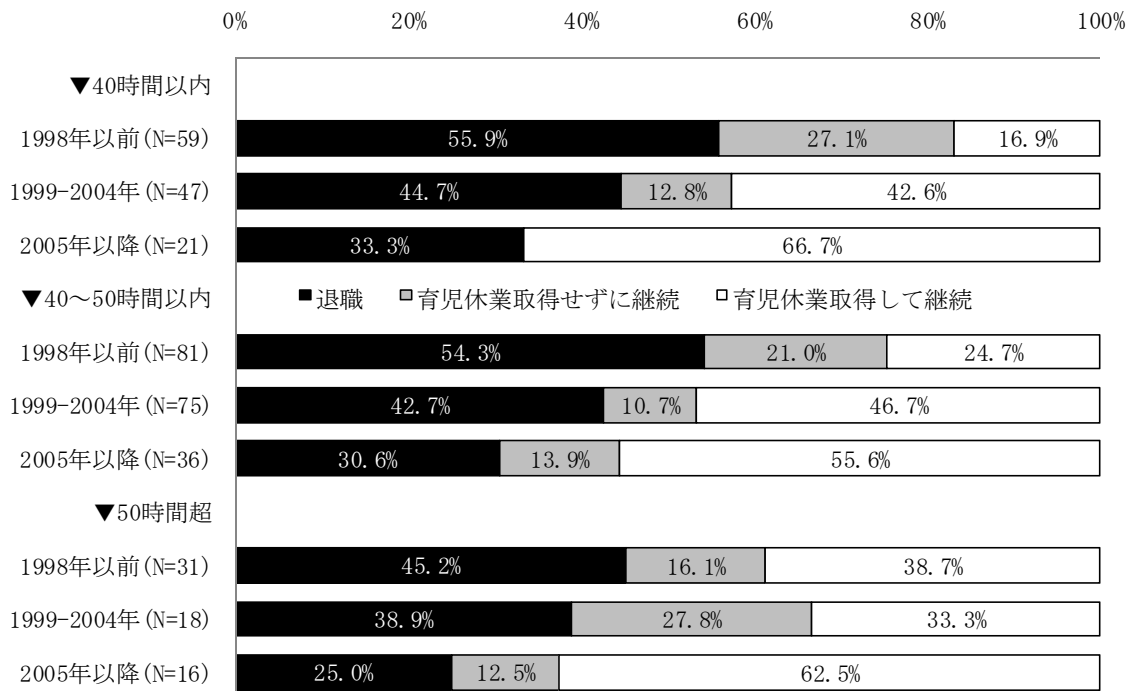


図2-2-5 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —出産年代・週実労働時間別—
 (妊娠時正規雇用)



また、育児休業制度がない場合は、育児休業を取得せずに就業継続する割合が大きい。

「育児休業制度あり」の中で労働時間による違いをみてみたい。まず、「40時間以内」の労働時間層と比べて40時間を超え50時間以内の「40~50時間以内」の層で退職割合が高い。ただ、留意すべきは、「50時間超」の層において、育児休業を取得して継続する割合が他の労働時間層と比べて大きく、退職の割合が小さいことだ。次に、「育児休業制度なし」の中で労働時間による違いをみる。まず、「40時間以内」の層と比べて「40~50時間以内」「50

時間超」は育児休業を取得して継続する割合が大きく、その割合は「50時間超」の層で最も大きい。また、育児休業を取得せずに継続する割合は労働時間の長さにかかわらず一定割合存在している。つまり、労働時間が長いほど就業継続の割合が小さくなる傾向はみられない。

時系列的な傾向をみてみたい。図 2-2-5 で、出産年代別・労働時間別に育児休業取得・就業継続割合を示した。これをみると、どの労働時間層においても、2005年以降、退職の割合が小さくなっており、育児休業を取得する割合も上昇傾向にある。また、どの出産年代でも、「40時間以内」に比べ、「40～50時間以内」、「50時間超」といった労働時間の長い層において就業継続の割合が高いことがわかる。

以上の結果から、労働時間の短縮はすすんでいないが、「40～50時間以内」「50時間超」といったように労働時間が長い場合でも就業継続率は低くならないといえる。その背景として、次のような可能性を考えることができる。

- a). 仕事と出産・育児とを両立できる見通しの乏しい働き方の場合、就業意欲が強い女性は、妊娠・出産に消極的になる。逆に、出産・育児を優先する女性は、そのような両立の見通しのない職場を結婚時に退職するなど、妊娠時点より前にセレクションがある。この場合、妊娠時点で勤め先に残っている、特に労働時間が長い女性は、セレクションを経ていることが多く、妊娠・出産を経ても就業継続する傾向が強くなる可能性がある。
- b). 高学歴、勤続年数が長い女性ほど就業継続する傾向があること、育児休業も取得することは、人的資本論、退職による本人のデメリットの大きさの観点からその合理性が説明されてきた（大沢・鈴木 2000、武石 2011、阿部 2002 等）。専門職は事務職や販売・サービス職に比べて、育児休業を利用しやすく就業継続率が高いという職種による差も指摘される（仙田 2002）。また、雇用管理における男女均等がすすむ中で職域が拡大した女性は就業継続意欲が高いが、これには広い職域を担うことが仕事面でのやりがいをもたらす面も大きい（労働政策研究・研修機構 2010a）。逆に、仕事自体のやりがいが乏しい場合には、就業意欲が低くなり、労働時間が短くても妊娠・出産を機に退職しやすい可能性がある。
- c). 高度な職務を担い、企業に定着した正規雇用の女性は、企業にとっても戦力化した人材であり、退職デメリットの大きい女性である。女性の活躍の推進によって、企業側にはそうした「均等度の高い」女性の妊娠・出産期の退職を抑制するインセンティブが働く（武石 2006a）。企業は、両立支援制度の運用面で積極的に支援をし、「均等度の高い」女性は両立支援制度を多分に活用して就業継続している可能性がある。
- d). 出産時の親との同居などによる親族援助は、継続就業にプラスの効果をもつことが指摘されてきた（前田 1998）。労働時間が長い正規雇用の女性は、こうした企業の外で子育てに関するサポートを多く調達して就業継続している可能性がある。ただ、同居率が低下傾向にあることに加え、親族援助の効果も若い世代では低下傾向にある（仙田 2002、労働政策研究・研修機構 2007a）。この点、近年では、親との同居がなくても、出産直後の配偶者の休暇取得や短時間勤務制度の利用が、出産後に復職する際の育児と仕事の両立に対す

るサポートとなり、就業継続に寄与している可能性がある。

以上大きく 4 つの仮説を示したが、本章では、b)、c)、d)の可能性を念頭に、なぜ妊娠前の働き方において労働時間が長い女性でも就業継続の割合が低くならないのか、正規労働者の働き方と就業継続との関係を検討する³。

3 正規労働者の働き方と就業継続—学歴・職種・職務・勤続年数との関係—

前節では、労働時間と就業継続との関係の考察から、労働時間が長い正規雇用の女性において、妊娠・出産期の退職の割合が決して低くならないことを示した。本節では、この背景として正規労働者の働き方に着目する。特に、学歴、職種、職務、勤続年数との関係から、労働時間が長い層においても就業継続の割合が低くならない背景を探る。

武石（2006a）によると、均等法施行後、企業において男女均等な雇用管理がはかられることで女性の定着がすすんだ。以前は、女性の勤続年数の短さが女性の能力活用を進める上での大きな課題と考えられた。しかし、均等がすすみ女性の定着が高まることによって、それがさらなる均等へのインセンティブを企業側に生むという循環が生まれる。女性の活躍と同時に両立支援策に取り組むことは、女性の定着と能力発揮を促すものである。また、女性の職域拡大の背景には、性別を超えた人材の確保と活用が不可逆の流れとなっている企業・経済社会の変化とともに、高学歴化など女性自身の意識・能力の高まりもある（奥山 2009）。

女性労働における人材の高度化と職域の拡大は、一方では男性並みの労働時間を働くことになり、就業継続を難しくする要因でもある（労働政策研究・研修機構 2007a）。一方で、限定的でない職務を担うことにより働きがいを得られる側面もある。これは、広い職務を担うことが裁量性の高い働き方をもたらし、その働きがいが高めると就業継続意欲を高めることと関係する。裁量（autonomy）を有するとは、みずからの仕事内容に関して、統制力、決定権をもつことであり（Choi et.al.2008）、雇用主からの管理と対極にある。また、裁量性の高さは働きやすさとも関係する。Jacobs and Gerson（2004）は、仕事の量やスケジュールに関する裁量がある場合、女性にとって、仕事と家庭との間のコンフリクトを低減させると指摘する。早く帰る日もあるが、必要な際は残業するなどして職務を達成するなど、ペース配分がある程度まかされていれば、働く者にメリットとなる柔軟性があり働きやすい環境である。では誰が裁量性の高い働き方をしているのか。先行研究からは、高学歴、勤続年数が長い層（Choi et.al.2008）、専門職、高度な職務を担うなど管理が難しい層（長松 2006）が指摘される。つまり、人的資本を多く有する層、高度な職務を担う層が裁量性の高い働き方をしている。

以下では、上記の問題意識をふまえ、女性の働き方と就業継続との関係を検討したい。

³ 本章では、妊娠・出産期の就業継続に分析をフォーカスするため、a)の可能性については検討しない。また、c)については、企業の両立支援制度の運用面での支援を扱う第4章でさらに詳しく検討する。

図2-3-1 第1子妊娠時学歴の構成
—第1子出産年代別—
(妊娠時正規雇用)

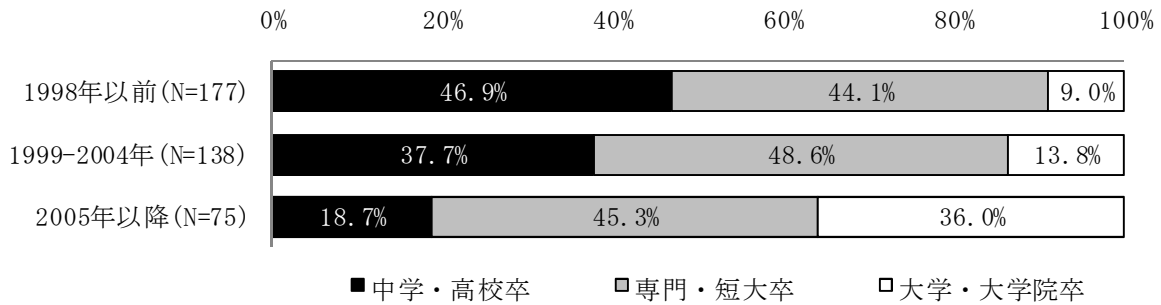


図2-3-2 第1子妊娠時学歴の構成
—出生コーホート別—

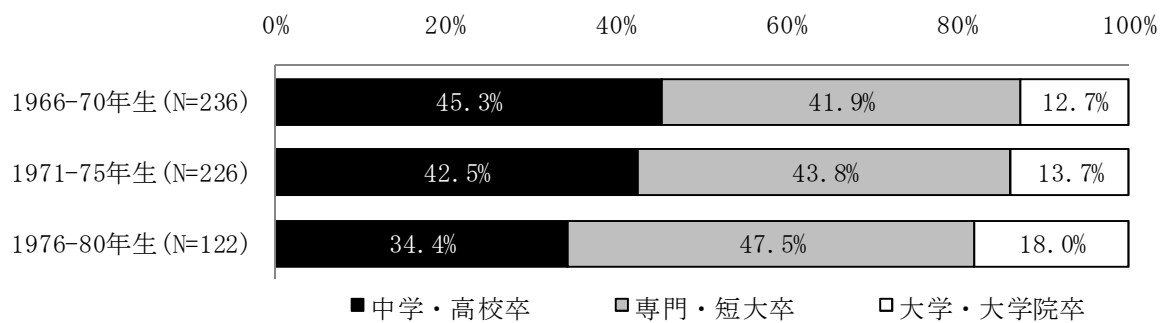
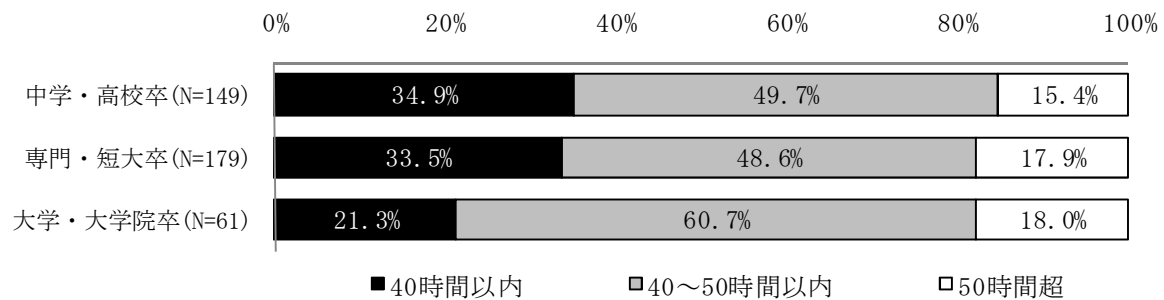


図2-3-3 第1子妊娠時週実労働時間
—学歴別—
(妊娠時正規雇用)

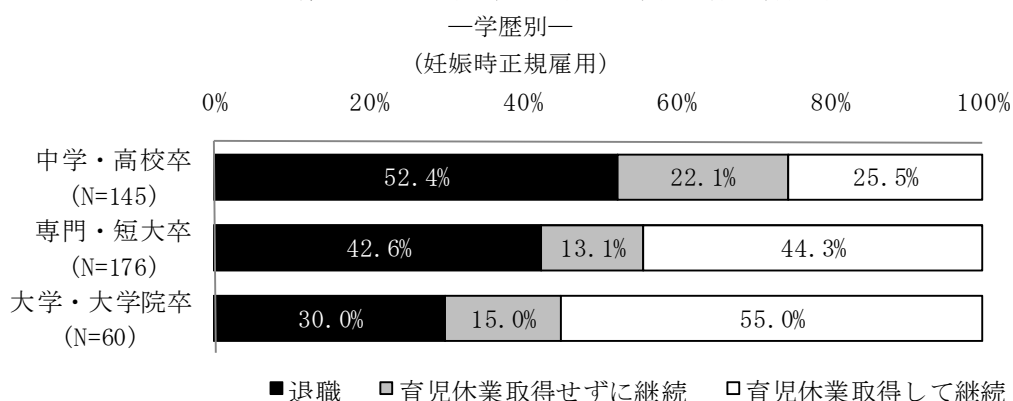


(1) 学歴との関係

まず、正規労働者の女性の学歴構成とその変化をみるため、図2-3-1において、第1子出産年代別に学歴構成をみてみたい。これをみると、近年にかけて、「中学・高校卒」の割合が大きく低下し、「大学・大学院卒」の割合が大きく上昇していることがわかる。「専門・短大卒」の割合はあまり変化がない。ここからは、正規労働者の女性において高学歴化の傾向が読み取れる。

ただ、高学歴層ほど晩婚化の傾向にあり、第1子出産時期が遅くなっている可能性がある。この点を差し引いても女性の高学歴化が確認されるのか。図2-3-2では、雇用労働者（正規・非正規労働者を含む）における学歴の構成を出生コーホート別に示した。これをみると、正

図2-3-4 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合



規・非正規労働者をあわせても、コーホートが若いほど、「中学・高校卒」の割合が低下し、「専門・短大卒」「大学・大学院卒」の割合が上昇している。出生年をコントロールしても、雇用労働者の女性の高学歴化が確認された⁴。

正規労働者の分析に戻り、学歴別の労働時間の構成をみよう。図 2-3-3 をみると「大学・大学院卒」において、他の学歴カテゴリーに比べて、「40 時間以内」の割合が小さい。その分、40～50 時間以内、50 時間超の割合が大きく、高学歴女性は第 1 子妊娠前に労働時間が長い働き方をしていることが読み取れる。

以上から、正規労働者の女性は近年にかけて高学歴化してきていること、高学歴の女性は相対的に労働時間が長いことがわかった。では、高学歴の女性の就業継続状況はどうか。次に、図 2-3-4 において、学歴別に第 1 子出産時の育児休業取得・就業継続の状況をみてみたい。これをみると、退職割合、育児休業取得割合について学歴による差が大きい。つまり、「大学・大学院卒」において退職の割合が最も小さく、育児休業取得割合が最も高い。逆に、「中学・高校卒」において退職の割合が最も大きく、育児休業を取得する割合が最も小さい。

以上から、正規労働の女性の高学歴化がすすんでいる中で、「大学・大学院卒」という高学歴層は労働時間も長い、育児休業の取得割合が高く、退職割合が低いことが分かった。労働時間が長い層の就業継続率が高いことの背景の一つには、こうした人材の高度化とともに、高学歴層の女性の就業継続率が高いことがあると考えられる。

(2) 職種との関係

次に、職種との関係から、正規雇用の女性が就いている職種の変化と就業継続との関係を検討したい。まず、図 2-3-5 において、第 1 子出産年代別に職種の構成をみてみたい。これをみると、近年にかけてその割合が上昇したのは、「専門・技術職」「サービス職」である。「教師・保育士・看護師」の割合は横ばいで一定割合を占めている。また、1998 年以前は「事

⁴ ただ、図 2-3-2 と比べると、図 2-3-1 では、「2005 年以降」で、「中学・高校卒」の割合が小さく、「大学・大学院卒」の割合が大きいことも特徴としてある。この結果について、図 2-3-1 が正規労働者に限ったものであることによる傾向の差異もあるが、これに加え、出産を経験した女性に限ってみると、高学歴女性ほど、第 1 子出産のタイミングが遅くなることを示唆している。

務職」が約5割を占めていたが、近年は低下している⁵。「専門・技術職」割合の最も急速な上昇から、正規雇用の女性において専門職化が進んでいることを示しているといえるだろう。

女性労働者の専門職化がすすんでいるのか。ここで、図2-3-6において、雇用労働者（正規・非正規含む）における職種構成をコーホート別に示した。若いコーホートほど「専門・技術職」の割合が高い。このことから、雇用労働者（正規・非正規含む）の女性における専門職化の傾向が確認された⁶。

図2-3-7は職種別の第1子妊娠時労働時間である。「教師・保育士・看護師」と「専門・技術職」は「週40時間以内」の割合が小さく、労働時間が長い層が多いことが分かる。ただ、「教師・保育士・看護師」は「40～50時間以内」の割合が大きいのに対し、「専門・技術職」では「50時間超」の割合が大きい。他の職種は「40時間以内」の割合に大きな差はないが、「事務職」は「50時間超」の割合が小さい。事務職は残業がある場合でも1日に換算して1～2時間程度であることが多いといえる。

図2-3-5 第1子妊娠時職種構成
—第1子出産年代別—
(妊娠時正規雇用)

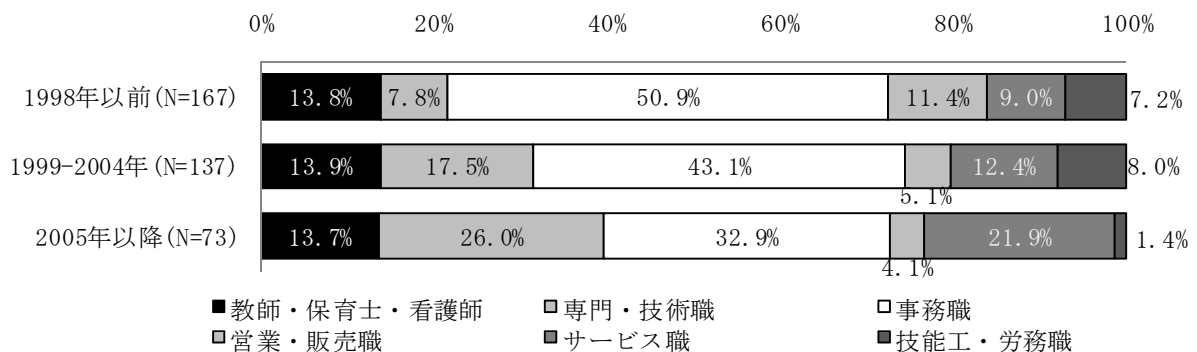
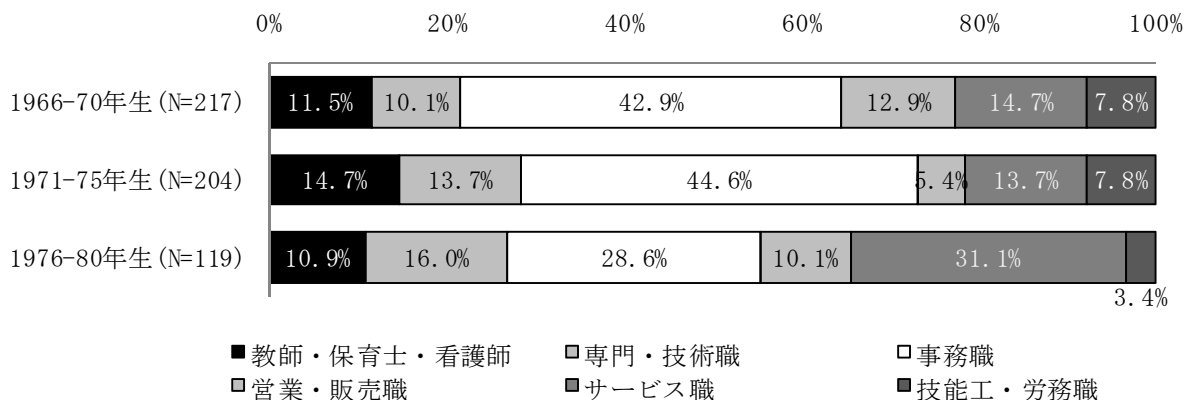


図2-3-6 第1子妊娠時職種構成
—出生コーホート別—



⁵ これは、第3章の図3-2-9で示すように、事務職の非正規労働者割合の上昇を反映していると考えられる。

⁶ 図2-3-5にくらべて図2-3-6では「専門・技術職」の割合の上昇が大きくない。図表は割愛するが、正規労働者に限ってみると、若いコーホートほど「専門・技術職」の割合が上昇する傾向がより明確に確認される。

図2-3-7 第1子妊娠時週実労働時間

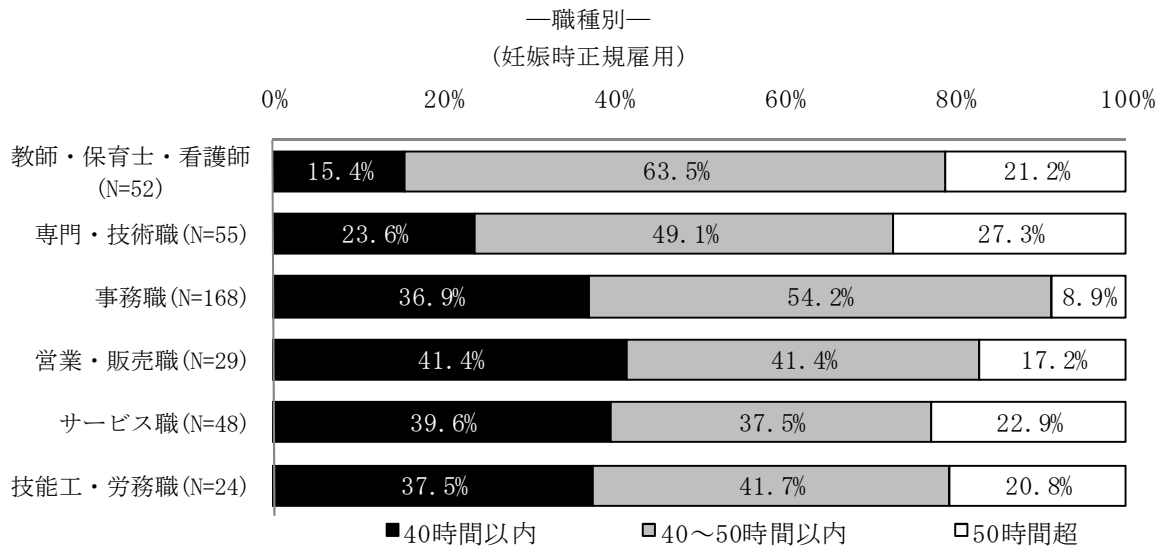
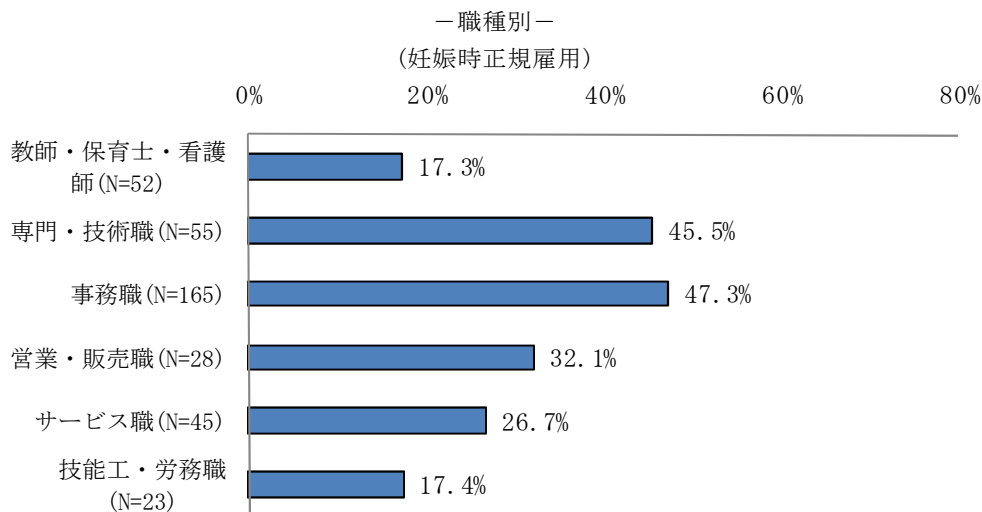


図2-3-8 第1子妊娠時の働き方に裁量性があつた割合



次に、職種別に働き方に裁量性があつた割合をみてみたい⁷。図2-3-8をみると、働き方に裁量性があるかどうかは職種と密接にかかわっている。裁量を有する働き方である割合は、「事務職」「専門・技術職」などのホワイトカラー職で高く、「技能工・労務職」「教師・保育士・看護師」で低い。

図2-3-9は、第1子妊娠時の職場に育児休業制度があつた職種別の割合である。結果をみると、育児休業制度があつた割合は職種による差が大きい。「教師・保育士・看護師」においては、ほぼすべての女性が「育児休業制度があつた」としている。それ以外は「専門・技術職」「事務職」の順で「育児休業制度があつた」割合が高く、「サービス職」は最も低い。

⁷ ここでの裁量性の指標は、問12(7) a)「1日の仕事を自分で決めることができた」と b)「作業のスケジュールを自分で決めることができた」のうち、どちらかでも「あてはまる」と答えたものを「裁量あり」、どちらも「あてはまらない」という回答を「裁量なし」とした。

図2-3-9 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合

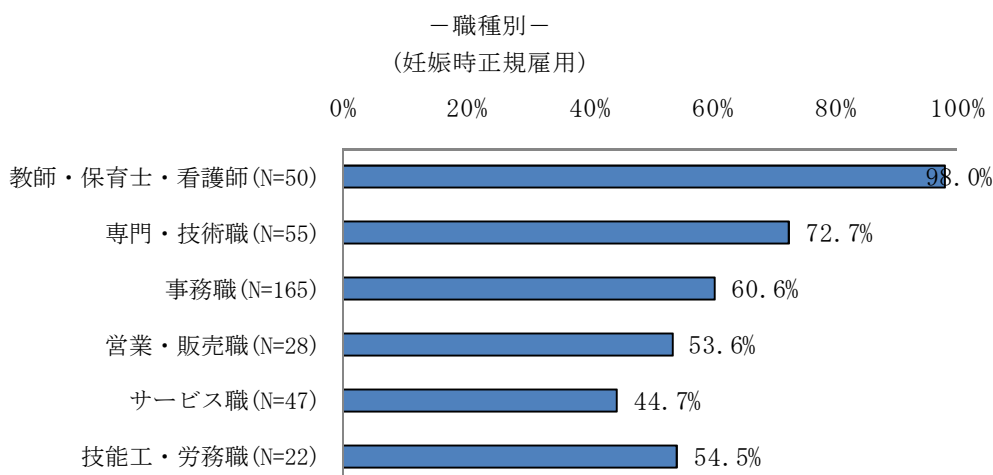
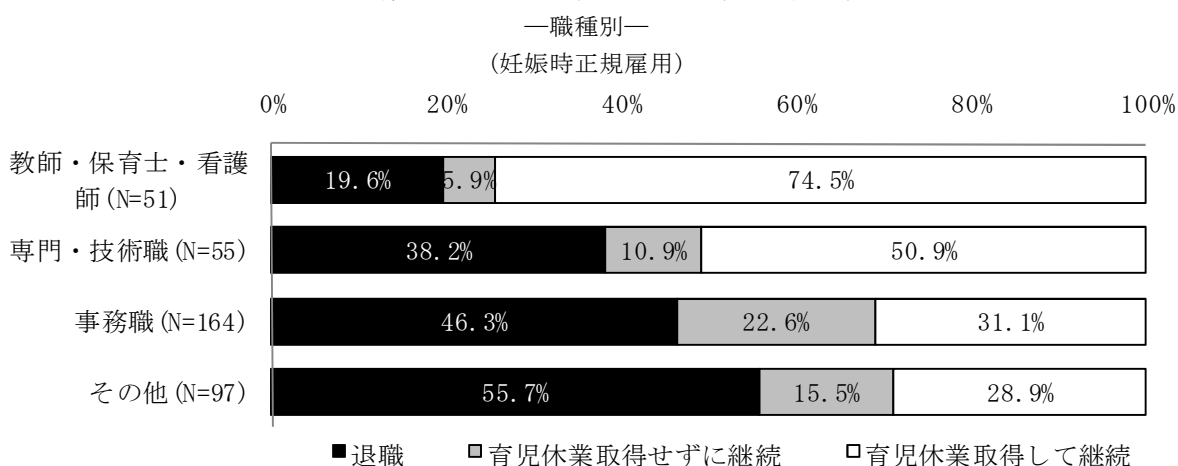


図2-3-10 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合



こうした特徴を踏まえ、職種を「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」「事務職」「その他」の4つに分け、育児休業取得や就業継続との関係をみたい。図2-3-10をみると、「教師・保育士・看護師」では、育児休業を取得する割合が7割超と大きく、退職の割合が小さい。「専門・技術職」でも約5割が育児休業を取得している。これに対して、「事務職」では、育児休業を取得する割合も約3割あるものの、育児休業を取得せずに継続する割合が2割超と大きいのが特徴である。

以上、職種との関係を検討した。「教師・保育士・看護師」の働き方は労働時間が長く、裁量性が低いものの、育児休業制度があった割合が高く、実際に育児休業を取得して就業継続する割合が高い。また、「専門・技術職」は、労働時間が長い、裁量性が高い働き方でもあり、育児休業制度を活用して就業継続する割合が高い。「事務職」は1日に換算して1~2時間程度の残業がある働き方が多く、裁量性も比較的高い。就業継続については、育児休業を取得せずに就業継続する割合が高い。職種との関係の検討から、必ずしも労働時間の長い働き方をしている職種において、就業継続の割合が低くならないことが示された。この背景

には、職種によって、裁量性があるなど働き方に柔軟性があること（主に、「専門・技術職」「事務職」）、育児休業制度が利用しやすい環境があること（主に「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」）などが考えられる。

(3) 職務の男性との異同との関係

次に、職務の男性との異同との関係から、正規雇用の女性が就いている職務の変化と就業継続との関係を検討したい。雇用管理における男女均等がすすむ中で、男性と同じ職務を担う女性は増加しているのか、就業継続との関係はどうか。両立支援に関する企業の制度的支援との関係を軸に検討する。

まず、男性と同じ職務を担う正規雇用の女性は増えてきているのか、出産年代別に男性と同じ職務を担っている割合を図 2-3-11 でみてみたい⁸。これをみると、「2005 年以降」にお

図2-3-11 第1子妊娠時男性と同じ職務を担っていた割合
— 出産年代別 —
(妊娠時正規雇用)

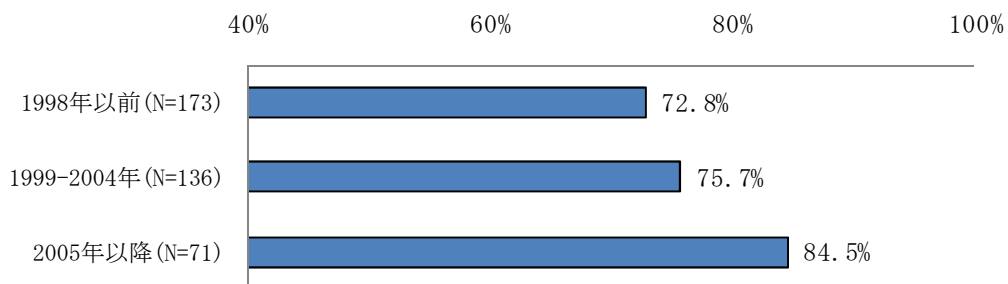
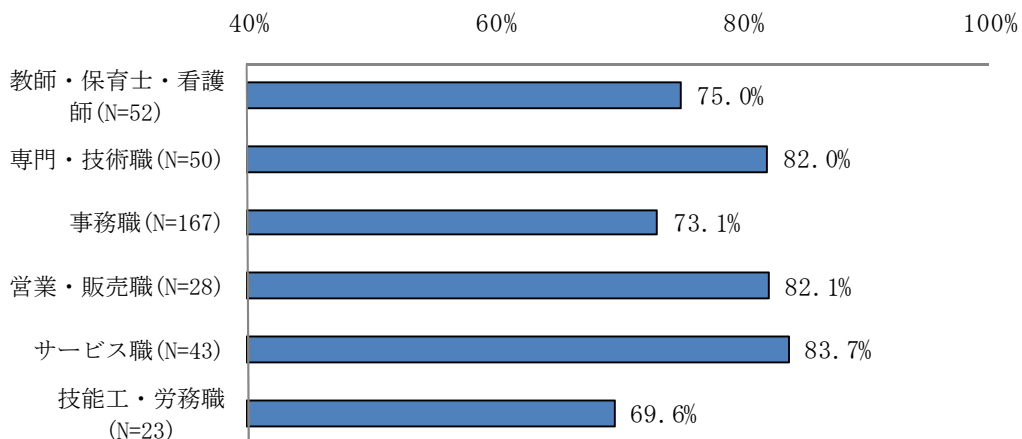


図2-3-12 第1子妊娠時男性と同じ職務を担っていた割合
— 職種別 —
(妊娠時正規雇用)



⁸ ここでは、職務について、第1子妊娠時に、問12(6)a)「一般正社員の男性と同じ職務を担っていた」に対して「あてはまる」と回答した者を、男性と同じ職務を担っていた女性とし、「あてはまらない」と回答した者を、男性と異なる職務を担っていた女性とした。

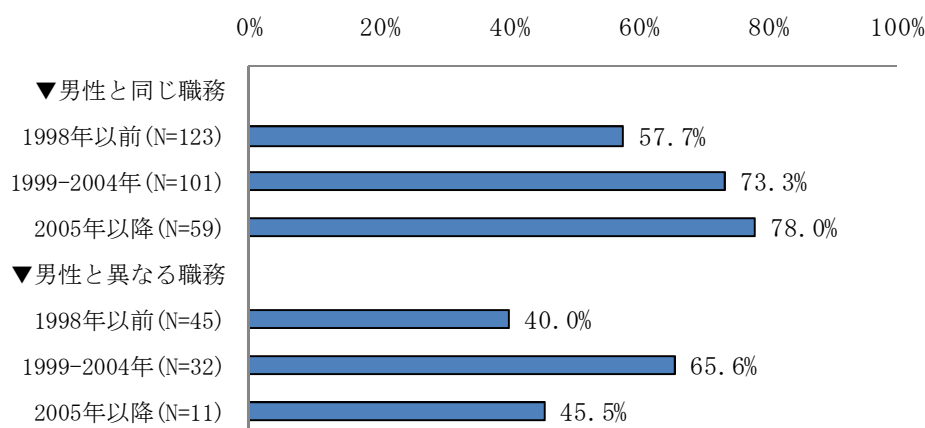
いて、それ以前よりも男性と同じ職務を担っている割合は上昇している⁹。

男性と同じ職務を担う女性の割合には職種ごとの差があるのか。図 2-3-12 をみると、「サービス職」「営業・販売職」「専門・技術職」において、男性と同じ職務を担う女性の割合が高く、その割合は 8 割を超える。「教師・保育士・看護師」がそれに次ぎ、「事務職」は「専門・技術職」に比べたら男性と同じ職務を担っている割合は低い。また、「技能工・労務職」ではその割合は最も低い。

職務の男性との異同別で、育児休業制度があった割合に違いがあるのか、出産年代別にみてみたい。図 2-3-13 をみると、「男性と同じ職務」の場合には、第 1 子妊娠時の勤務先に育児休業制度があった割合は「1998 年以前以前」にくらべてそれ以降で高く、「2005 年以降」で最も高い。対照的に、「男性と異なる職務」の場合は、育児休業制度があった割合は明確な傾向を示していない。また、職務の男性との異同で比較すると、「男性と同じ職務」のほうが「育児休業制度があった割合」が高い。男性と同じ職務を担う女性において就業継続するための両立支援制度への関心が高いこと、また、企業が、男性と同じ職務を担う戦力化した女性に対しては、妊娠・出産期の退職を抑制するために、制度の活用を積極的に促している可能性が示唆される。

職務によって働き方に違いがあるのかをみてみたい。男性と同じ職務を担う女性においては、そうでない女性よりも裁量性のある働き方をしているのか。職務別に裁量性があった割合を図 2-3-14 に示す。男性と同じ職務を担っている正規雇用の女性は、裁量性が高い働き方をしている割合が高いことがわかる。

図2-3-13 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合
— 出産年代・職務の男性との異同別 —
(妊娠時正規雇用)



⁹ なお、図は割愛するが、出生コーホート別でみると、「1966-70 年生」にくらべて、それ以降の若いコーホートで、男性と同じ職務を担っていた割合が高いという若干のずれがあるが、男性と同じ職務を担っている割合が上昇するという傾向に変わりはない。

図2-3-14 第1子妊娠時の働き方に裁量性があった割合
—職務の男性との異同別—
(妊娠時正規雇用)

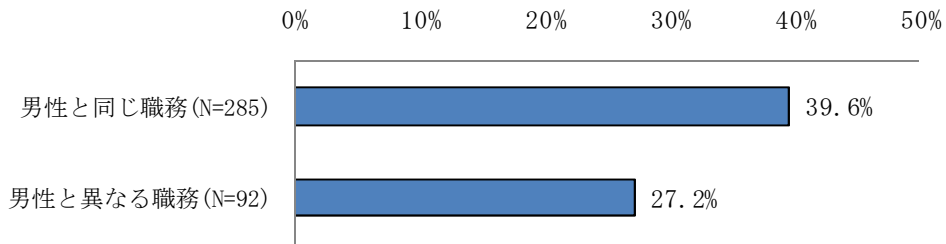
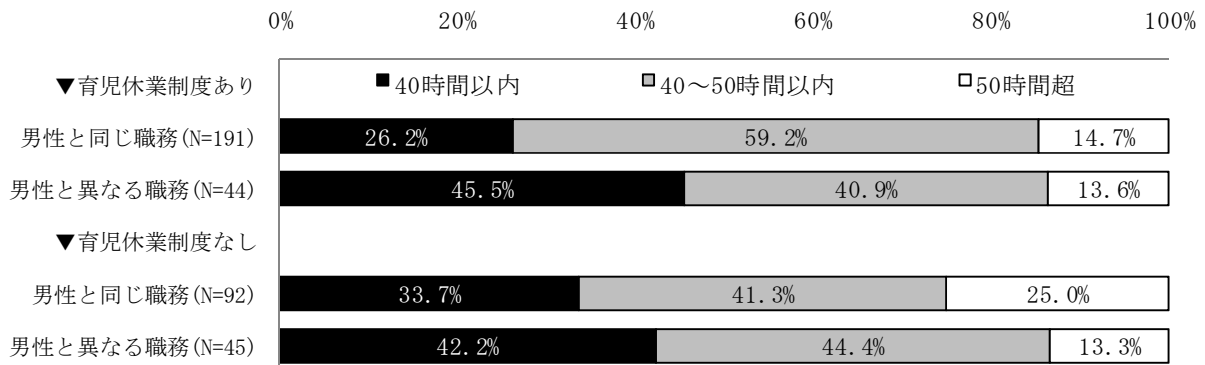


図2-3-15 第1子妊娠時週実労働時間
—職務の男性との異同別・育児休業制度の有無別—
(妊娠時正規雇用)



男性と同じ職務を担う場合に労働時間は長いのか。図 2-3-15 に、育児休業制度の有無別、男性との職務の異同別に、労働時間の構成を示した。まず、職務が男性と異なる場合について、育児休業制度の有無で比較すると、育児休業制度の有無によって労働時間の長さにあまり違いがない。次に、職務が男性と同じ場合について、育児休業制度の有無で比較すると、男性と同じ職務を担っている女性は、育児休業制度の有無にかかわらず「40 時間以内」の割合が小さい。男性と同じ職務を担う女性は、男性と同様に恒常的な残業がある場合が多いことがわかる。育児休業制度の有無による差異もみられる。「育児休業制度あり」の場合「40～50 時間以内」の割合が高くなるのに対して、「育児休業制度なし」の場合は「50 時間超」の割合が大きくなる。つまり、両立支援に配慮している職場においては、男性と同じ働き方であっても残業が 1 日に換算して 1～2 時間程度におさまるのに対し、均等のみを推進している職場においては、男性に近いレベルの長時間労働を求められることが多い。

以上から、職務が男性と同じ女性は労働時間が相対的に長い、同時に裁量性が高い働き方であること、そうした女性は妊娠時に育児休業制度があった割合が高いことがわかった。

職務が男性と同じ女性は就業継続できているのか。図 2-3-16 に、育児休業制度有無別に、職務の男性との異同別、妊娠・出産期の退職率・育児休業取得割合を示す。まず、「育児休業制度あり」の場合をみると、職務が男性と同じ女性は、職務が異なる女性に比べて育児休業

取得割合が大きく、退職の割合が小さい。次に「育児休業制度なし」の場合をみると、職務が男性と同じ女性は育児休業取得の割合が若干高いものの、退職の割合は職務が男性と同じかどうかによってほとんど変わらない。つまり、育児休業制度が利用可能な状況であってこそ、男性と同じ働き方であることが就業継続率を高めているといえる。

職務の内容によって、労働時間の長ささと就業継続との関係に違いがあるのか。図 2-3-17 をみると、職務が男性と同じ場合、労働時間が長くなるにつれ、育児休業を取得する割合が大きくなり、退職の割合が小さくなる。対照的に、男性と異なる職務の場合、労働時間が長くなるにつれ、退職の割合が大きくなる。

つまり、男性と同じ働き方であるということは、働く女性にとっては、労働時間が長くなる面があるものの、裁量性が高い働き方でもあり、仕事のやりがいがあると同時に働き方に柔軟性があることから就業継続しやすい。また、育児休業制度があったとする割合も高いことが育児休業取得割合の高いことに結びついている。結果、男性と同じ職務を担っている女

図2-3-16 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—職務の男性との異同別・育児休業制度の有無別—
(妊娠時正規雇用)

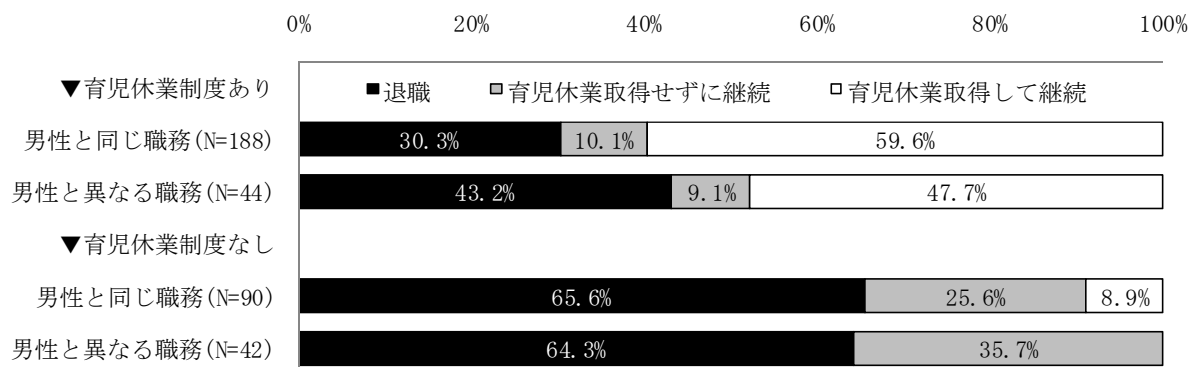
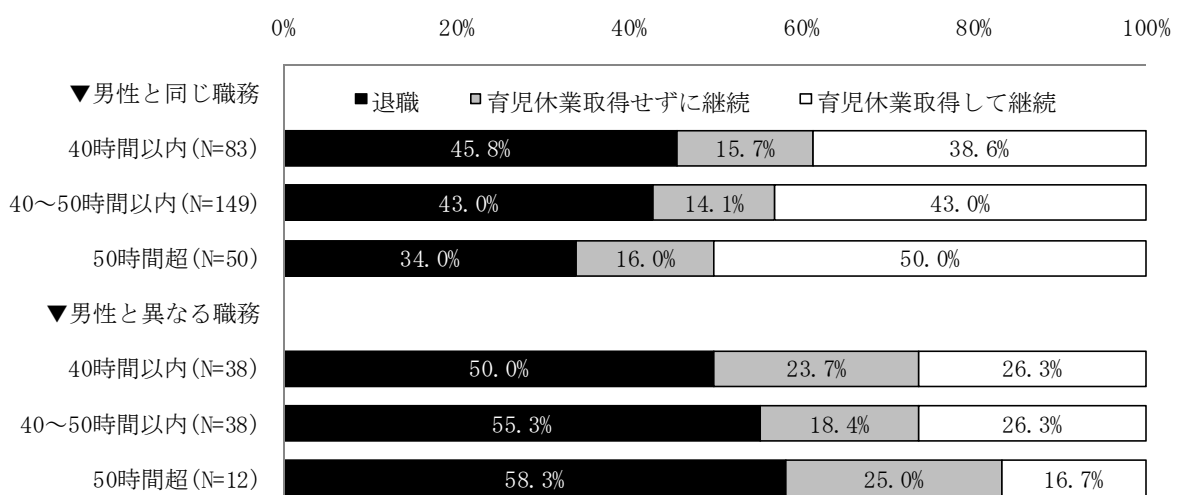


図2-3-17 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—週実労働時間・職務の男性との異同別—
(妊娠時正規雇用)



性は、労働時間が長くても退職の割合が高くなると考えられる。

(4) 勤続年数との関係

次に、勤続年数との関係から、正規労働者の就業継続の背景を検討したい。雇用管理における男女の均等、女性の能力活用がすすむなか、正規雇用の女性は同一企業に定着する傾向にあるのか。まず、図 2-3-18 で勤続年数の出産年代別の傾向をみてみたい¹⁰。これをみると、「3 年未満」の割合は依然大きいものの、近年にかけて、「3 年～5 年未満」の割合が減り、「10 年以上」の割合が大きく上昇している。ひとつの企業に長く勤めてから、妊娠・出産期を迎える女性の割合が高くなる傾向がみられる。これは晩婚化、晩産化の影響も多分にあると考えられるが、武石（2011）等の指摘する、女性の勤続年数の長期化、企業への定着傾向が表れている可能性もある。

どういう働き方の正規労働者の女性が、同一企業に長く勤めて妊娠・出産期をむかえるのか。図 2-3-19 で、職務との関係を見てみたい。これをみると、「男性と同じ職務」を担う女

図2-3-18 第1子妊娠時勤続年数

—第1子出産年代別—

(妊娠時正規雇用)

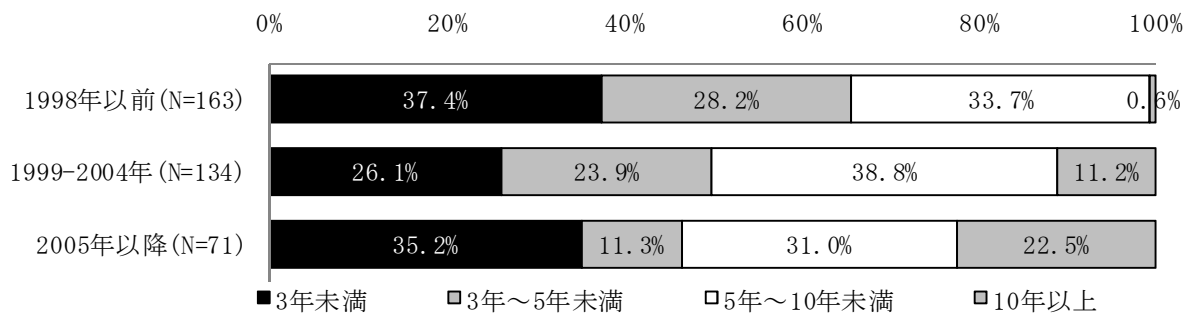
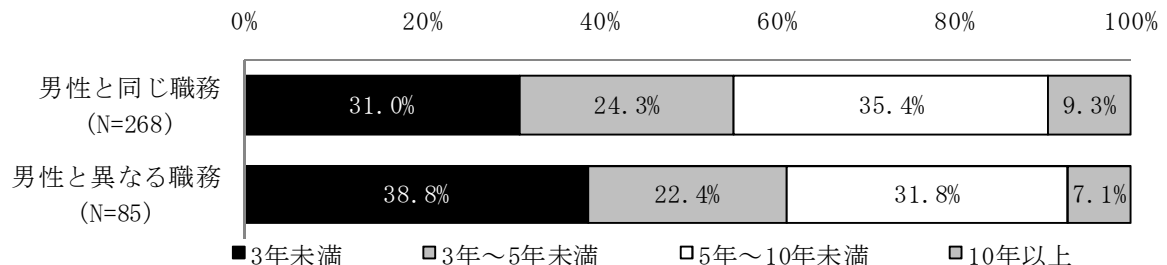


図2-3-19 第1子妊娠時勤続年数

—職務の男性との異同別—

(妊娠時正規雇用)



¹⁰ 妊娠時の勤務先での勤続年数については、企業規模・職種と同様、問 7 の職歴欄にもとづいて、第 1 子出産 1 年前時点での勤め先における、出産 1 年前時点での勤続年数とする。ただし、出産前 1 年間に勤め先を移動しているケースについては、以下の扱いとする。まず、出産 1 年前から半年前の間に移動している場合は、企業規模・職種と同様、移動先の勤め先を妊娠時の勤め先と考えるが、出産 1 年前時点での勤続年数がマイナスになるので、分析から除外した。また、出産半年前以降に勤め先を移動している場合は移動前の勤め先を妊娠時の勤め先とし、出産 1 年前時点での勤続年数を扱った。

性の場合、「男性と異なる職務」の場合に比べて、「3年未満」の割合が小さく、それ以上の勤続年数の割合が若干大きい、大きな差ではない。担っている職務と勤続年数との間に明確な関係がみられるわけではない。

同一企業に長期に勤続することによって、働き方における裁量性の有無に差があるのかを図2-3-20で検討したい。裁量性は、一義的には職種や職務など仕事の内容に付随するものであるが、同時に労働市場において労働者が獲得する資源であることも Choi et.al. (2008) 等の先行研究の指摘することである。そして、裁量は同一企業に長期に勤続するなど人的資本を蓄積することによって得られる側面があることも指摘される。この点、図2-3-20でみると、勤続年数「5年～10年未満」「10年以上」の女性において、5年未満の勤続年数の女性に比べて、裁量性があつた割合が高い。

勤続年数によって育児休業制度があつた割合に差があるのかを次にみてみたい。図2-3-21をみると、勤続年数の長い女性ほど、第1子妊娠時に育児休業制度があつた割合が高い。ここからは、勤続年数の長い女性ほどその企業で就業を継続する意欲が強い、勤続年数の長さによって両立支援制度を知る機会に差があるなどの関係がうかがえる。

勤続年数が長い層は、育児休業を取得して就業継続しているのか。図2-3-22をみると、勤続「10年以上」の女性については、就業継続者のほぼ全員が育児休業を取得しているなど、勤続年数が長いほど育児休業の取得割合が大きく、退職の割合が小さい。

図2-3-20 第1子妊娠時働き方に裁量性があつた割合
—勤続年数別—
(妊娠時正規雇用)

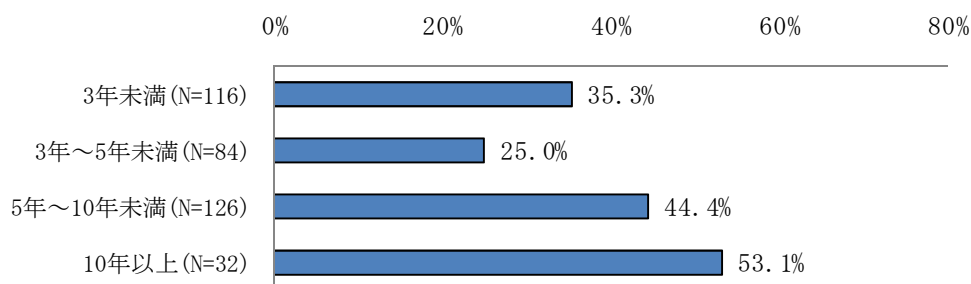


図2-3-21 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があつた割合
—勤続年数別—
(妊娠時正規雇用)

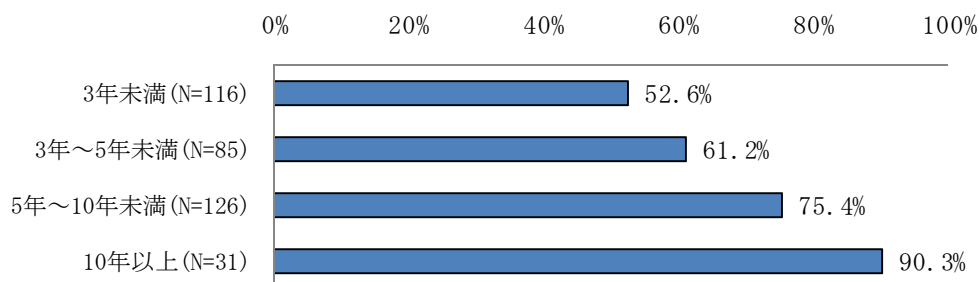


図2-3-22 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—勤続年数別—
(妊娠時正規雇用)

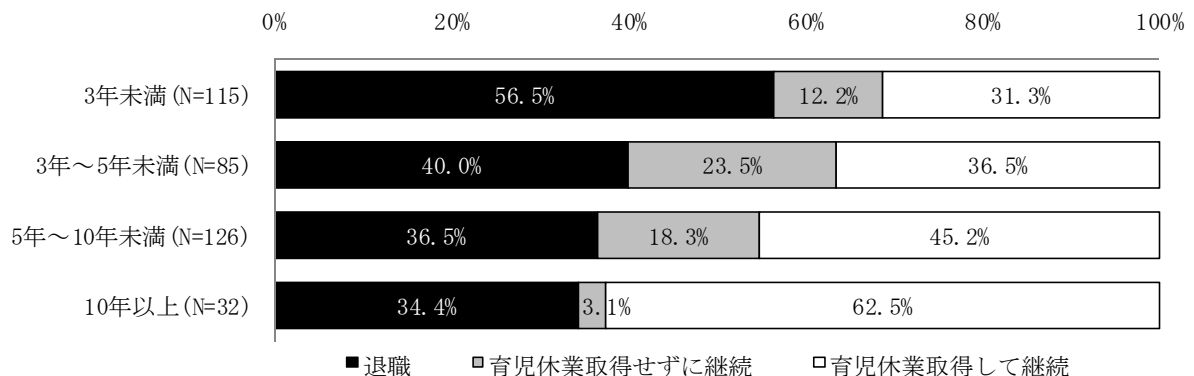
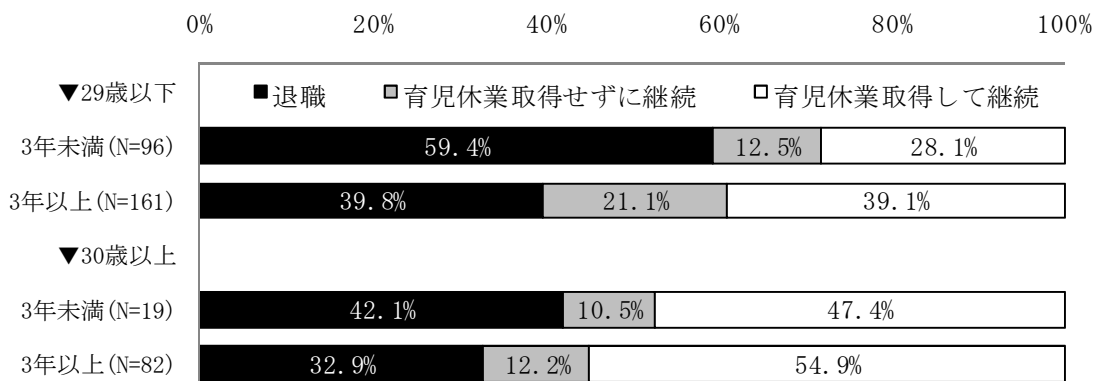


図2-3-23 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—勤続年数別・第1子出産年齢別—
(妊娠時正規雇用)



ただ、妊娠時点での勤続年数が高い女性は出産年齢がそれだけ高い。つまり、勤続年数が高い女性の就業継続割合が高いという図 2-3-22 の背後には、出産年齢が高い女性の就業継続率が高いことによる年齢効果が隠されている可能性も否定できない。この点を整理するため、次の図 2-3-23 で年齢をコントロールした上で勤続年数と就業継続との関係をもてみたい。これをみると、出産年齢が「29歳以下」「30歳以上」のどちらであっても、勤続年数「3年以上」の女性は、「3年未満」の女性に比べて退職の割合が小さい。つまり、出産年齢の効果を考慮したうえで、一つの企業に長く勤めて妊娠・出産期をむかえた女性は就業継続する割合が高いことがわかる。

では、妊娠時に勤続年数が高い女性は、労働時間が長くても就業継続しているのか。図 2-3-24 で、勤続年数の長短別に、労働時間と就業継続との関係を示す。まず、勤続年数「3年未満」の中をみてみたい。労働時間が「40時間以内」では、それ以上の労働時間とくらべて、退職の割合が高い。労働時間が長いカテゴリーほど、育児休業取得の割合が高い。では、勤続年数「3年以上」ではどうか。「3年以上」の中では、労働時間の長さによって、育児休業取得、退職の割合に大きな差はない。勤続年数が「3年未満」に比べて、「3年以上」では、

図2-3-24 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—週実労働時間・勤続年数別—
(妊娠時正規雇用)

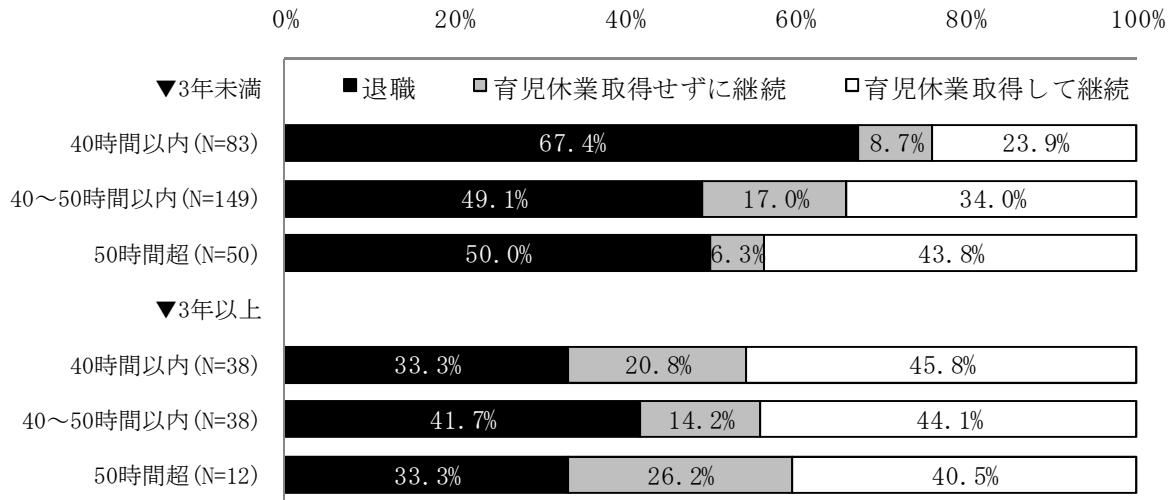
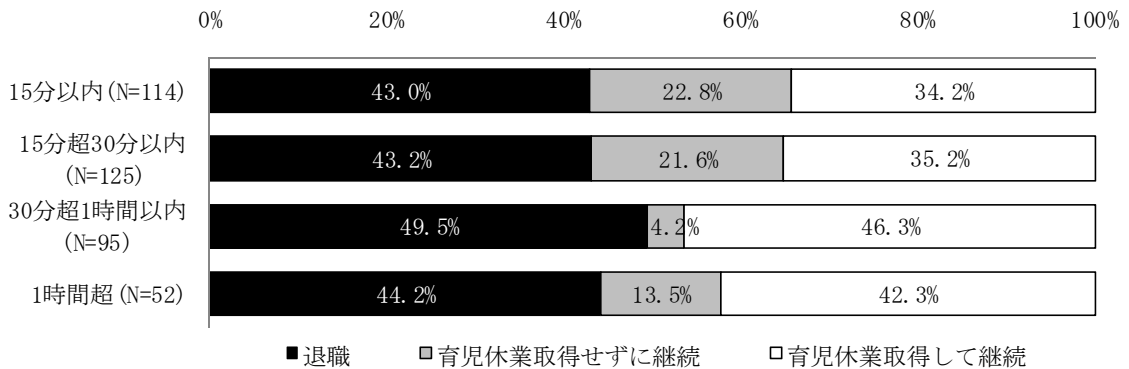


図2-3-25 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—通勤時間別—
(妊娠時正規雇用)



どの労働時間カテゴリーでも退職の割合が小さい。つまり、労働時間の長さによらず、妊娠時点で同一の企業に長く勤めている女性は、就業継続する割合が高いといえる。

以上、勤続年数が長く定着した女性は、長期勤続によって人的資本の蓄積を積んでいることから就業継続意欲が強くなることに加え、図 2-3-21 で示したように育児休業制度があった割合も高い。勤続年数の長い女性は、労働時間が長さにかかわらず、主に育児休業制度を活用する形で就業継続する傾向にあると考えることができる。

(5) 通勤時間との関係

最後に、通勤時間との関係についてふれておきたい。通勤時間は、企業内での働き方に直接かかわる要素ではないが、武石（2011）などでは、通勤時間が長いことが育児との両立を難しくし、退職する可能性が指摘されている。通勤時間の長さとお就業継続との関係を、図 2-3-25 に示す。これをみると、通勤時間の長さによって、退職の割合はあまりかわらない。

通勤時間が長いことによって退職の割合が高まるような関係はここには見られない。

本節では、学歴、職種、職種、勤続年数との関係から、近年の傾向と、労働時間、就業継続との関係について検討してきた。以上の考察から、高学歴化、専門職化、職務の高度化、勤続年数の長期化という大きな傾向がみられた。また、そうした中で、高学歴で高度な職務を担う女性は、労働時間が長いなど妊娠期までの働き方がハードなことが多いが、そうであっても退職する割合が低くならないことがわかった。また、同一の企業に長く勤めて妊娠・出産期を迎えた女性は就業継続する傾向がある。こうした就業継続の背景には、高度な職務を担っている女性、企業に定着している女性は就業意欲が強いという側面があることがまず考えられる。また、男性と同じ職務を担う女性、勤続年数の長い女性の働き方で裁量性が高いことが示すように、労働時間が長くても柔軟性が高いことが就業継続にプラスに働いていることも推測できる。さらには、男性と同じ職務を担う女性、勤続年数の長い女性において育児休業制度があった割合が高いことが示すように、企業も、戦略化し企業に定着した女性の妊娠・出産期の退職を抑制するために両立支援制度の活用を積極的に促しており、それが就業継続に結びついている可能性もうかがえる。以上議論してきたように、正規労働者における就業継続に関しては、働き方と労働時間とが密接に関係することから、労働時間が長くても就業継続の割合が低くならないと考えられる。

ただ、労働時間が長いことは、妊娠前はいくら働きがいのある仕事であっても、育児と両立して働き続ける際にネックにならないわけではない。ヒアリング調査でも、妊娠前においては労働時間が長い働き方が「やりがい」があって「楽しい」と感じていても、出産を機に負担に感じるようになることがあることが示されている。つまり、妊娠・出産を経ても就業を継続できる背景には、産休・育児休業を経て復職後に勤務時間を短縮するなど働き方を柔軟に変えることができること、そのための制度面のサポートがあること、また特にフルタイムで復職する際には企業外（家族・地域等）のサポートがあるかどうかの大きいのではないかと。次節では、復職後の就業継続スタイルに着目し、この点を検討したい。

4 復職後の勤務時間短縮と就業継続

(1) 復職後の支援制度の有無と就業継続

本節では、正規雇用の女性について、産前産後休暇・育児休業を経て復職した際の働き方、特に勤務時間を短縮するかどうかに関心をあてる。前節までの検討では、労働時間の短縮がすすまない中で妊娠・出産期の就業継続率が高まっている背景として、高学歴、専門職、職務が男性と同じ、勤続年数が長い正規雇用の女性においては、たとえ労働時間が長くても、就業継続割合が決して低くないことがわかった。本節では、そうした正規雇用の女性が、出産を経て復職した際に、どういった働き方をしているのかを検討したい。

まず、短時間勤務制度、所定外労働免除、子の看護休暇制度といった復職後の支援制度が妊娠時の職場にあった割合が近年にかけて上昇しているのか、図 2-4-1 において、出産年代

別に復職後の支援制度があった割合を示す¹¹。これをみると、どの復職後の支援制度がある割合も、近年にかけて上昇していることがわかる。このなかでは短時間勤務制度があった割合が最も高く、2005年以降は4割超を超える割合で短時間勤務制度がある。所定外労働免除、子の看護休暇制度については、2005年以降でもその割合は約3割にとどまっている。

第1子妊娠時の職場に復職後の支援制度があった割合を育児休業制度の有無別にみてみたい。図2-4-2をみると、「育児休業制度なし」の場合、短時間勤務制度をはじめ復職後の支援制度があった割合はきわめて小さい。つまり、復職後の支援制度の有無は、育児休業制度の有無に大きく関係することがわかる。

第1子妊娠時に育児休業制度に加えて何らかの復職後の支援制度があることで、就業継続しやすくなる効果があるのか。図2-4-3において、育児休業制度の有無別に、復職後の支援

図2-4-1 第1子妊娠時勤務先に復職支援制度があった割合
—出産年代別—
(妊娠時正規雇用)

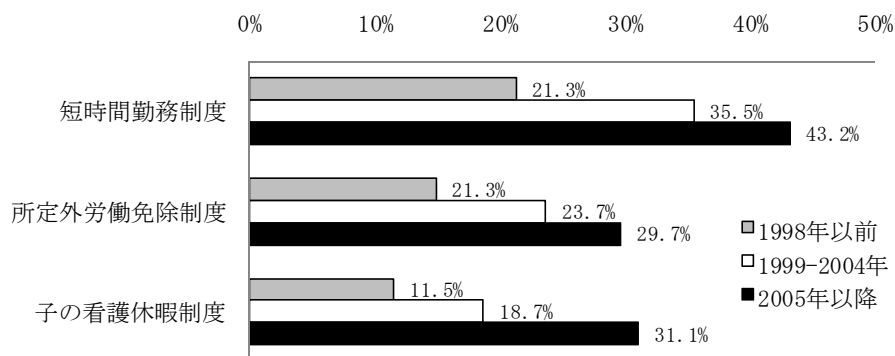
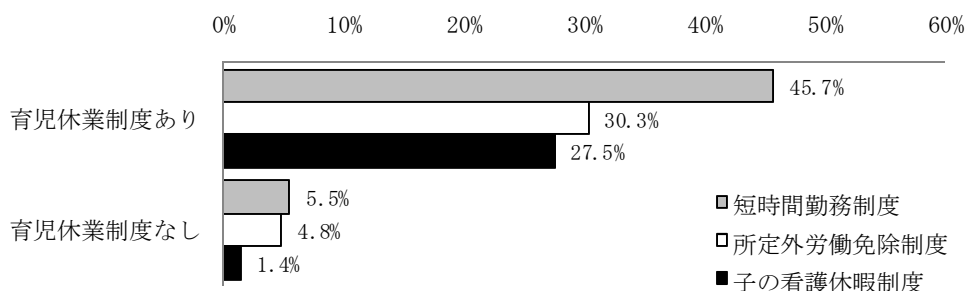


図2-4-2 第1子妊娠時勤務先に復職支援制度があった割合
—育児休業制度有無別—
(妊娠時正規雇用)

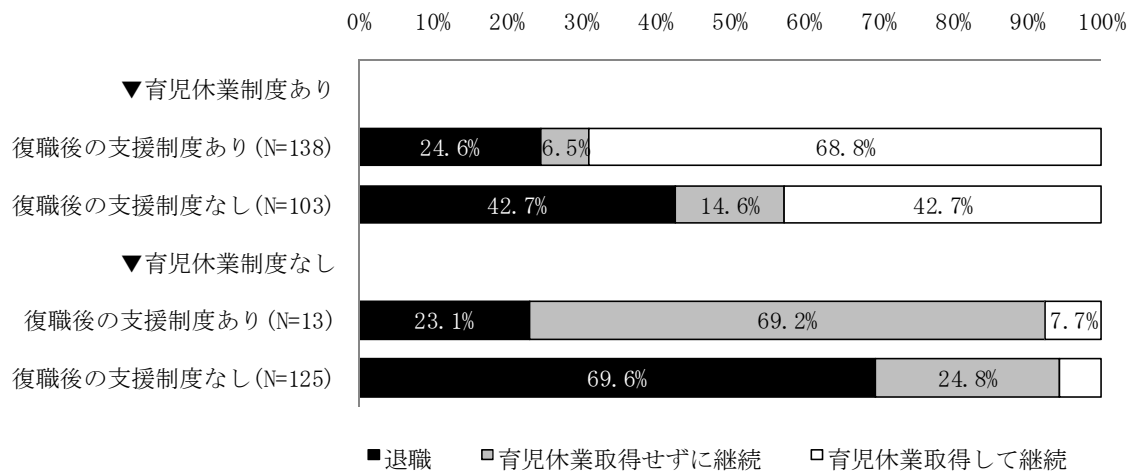


¹¹ 復職後の支援制度の有無の指標については、調査票問 12(11)「出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は当時の勤め先にありましたか。」を用い、「d)短時間勤務制度」「e)残業や休日労働の免除」「f)子の看護休暇制度」のそれぞれについて、「あった」という回答について「制度あり」とし、それ以外の回答（「なかった」「わからない」）について「制度なし」とした。

図2-4-3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合

— 復職後の支援制度・育児休業制度有無別 —

(妊娠時正規雇用)



制度の有無と育児休業取得割合・就業継続割合との関係を示す¹²。まず、「育児休業制度あり」の中で復職後の支援制度の有無で比較してみたい。「復職後の支援制度あり」では、「なし」に比べて退職の割合が小さく、育児休業を取得する割合が大きい。ここから、妊娠期の職場に育児休業制度があった場合でも、復職後の支援制度がない場合、両立不安から女性が退職している可能性がある。その点、復職後に何らかの支援制度があることは、復職後の両立不安を和らげる効果があり、就業継続にプラスの効果があることが示唆される。では、「育児休業制度なし」の中で復職後の支援制度の有無で比較してみるとどうか。「復職後の支援制度あり」の場合、「なし」にくらべて、育児休業を取得せずに継続の割合が大きく、退職の割合が小さい¹³。

(2) 勤務時間の短縮と就業継続—短時間勤務制度との関係を中心に

次に、復職後の支援制度の柱ともいえる短時間勤務制度に焦点をあて、この制度が妊娠時の職場にあれば、復職後に勤務時間を短縮するといえるかどうかを検討する。

まず、復職後に勤務時間を短縮する割合の推移をみたい。図 2-4-4 において、出産年代別に復職後の勤務時間短縮と就業継続割合を示す¹⁴。これをみると、勤務時間を短縮して継続

¹² 「短時間勤務制度」「所定外労働免除」「子の看護休暇制度」のうち、どれか一つでもあったと回答した場合に「復職後の支援制度あり」とし、どれもなかった場合は「復職後の支援制度なし」とした。

¹³ ただし、「育児休業制度なし」のうち「復職後の支援制度あり」のケースは 13 ときわめて少ないので、結果は統計的に意味のあるものではなく、参考にとどまる。

¹⁴ 「第 1 子出産時復職後の勤務時間短縮と復職後の勤務時間の短縮」の指標については、まず、出産時点での就業継続者のうち、産休・育児休業明けに復職しているかどうか（出産時点の勤務先と同一企業での雇用の有無）を確かめた。その際、育児休業を取得せずに就業継続した者については第 1 子出産 3 ヶ月後に出産時点と同一企業で雇用されている場合、育児休業を取得した者については取得した育児休業期間を経過後に出産時点と同一企業で雇用されている場合を復職とみなし、復職に該当しない者を退職とみなした。また、勤務時間の短縮有無については、調査票問 12(17)「最初のお子さんが生まれてから小学校を卒業するまでに次のことをしましたか。勤め先の制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものすべてに○をつけてください。」

する割合は上昇傾向にある。図 2-4-1 の結果とあわせると、短時間勤務制度の適用割合の拡大にともなって、制度利用の割合も上昇したとみることができる。ただ、同時に、勤務時間を短縮せずに継続する割合も上昇傾向にある。これらに応じて退職の割合は低下している¹⁵。

妊娠時の勤務先に短時間勤務制度があることで、復職後に勤務時間を短縮しやすくなるのか。図 2-4-5 をみると、「短時間勤務制度あり」の場合、「制度なし」の場合と比べて、勤務時間を短縮して継続する割合が大きくなる。また、短時間勤務制度の有無によって、勤務時間を短縮せずに継続する割合にはあまり差がない¹⁶。短時間勤務制度があることは、復職後に勤務時間を短縮して就業継続のための有効な資源になっていることがうかがえる。

短時間勤務制度があることに加え職場に短時間勤務利用の前例があることの効果はあるか。図 2-4-6 をみると、「短時間勤務者あり」は、「短時間勤務者なし[短時間勤務制度あり]」

図2-4-4 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合

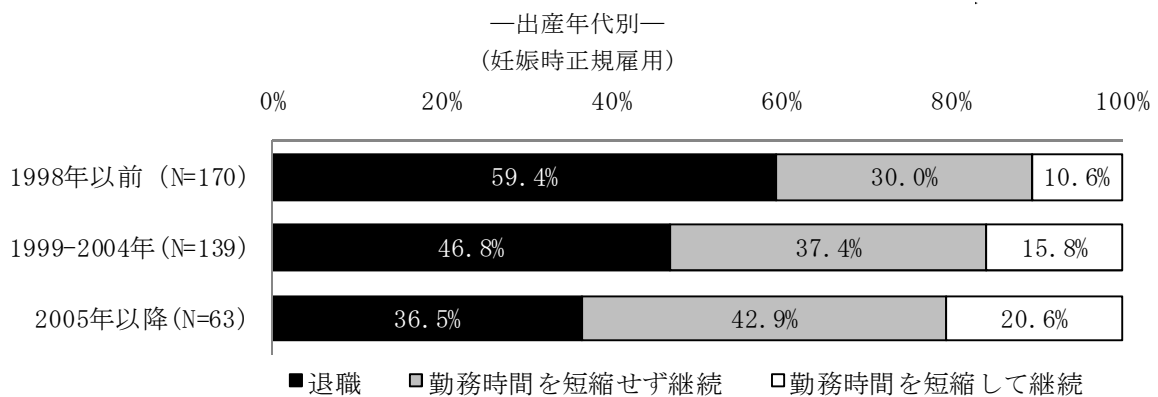
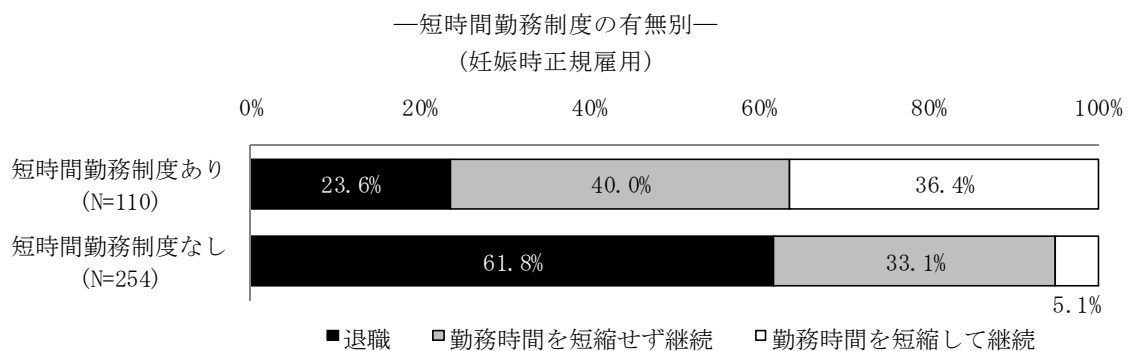


図2-4-5 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合



を用い、選択肢「1 1日の所定勤務時間を短くした」「2 週の出勤日数を減らした」のどちらかに回答があったものを「勤務時間を短縮」として扱い、それ以外を「勤務時間を短縮せず」とした。

¹⁵ なお、ここでの退職とは、出産1年前～出産時点の時期での退職（出産前退職）に加え、出産時点まで就業継続したケースにおいても、産休後復職しないケース、育児休業明けに復職しなかったケースをすべて含んでいることに留意する必要がある。

¹⁶ 退職の割合の差については、短時間勤務制度がある企業の多くには育児休業制度もあることを踏まえると、短時間勤務制度がある場合に退職割合が小さいことは、出産前退職の少なさで説明できる部分も大きい。

図2-4-6 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—短時間勤務者の有無別—
(妊娠時正規雇用)

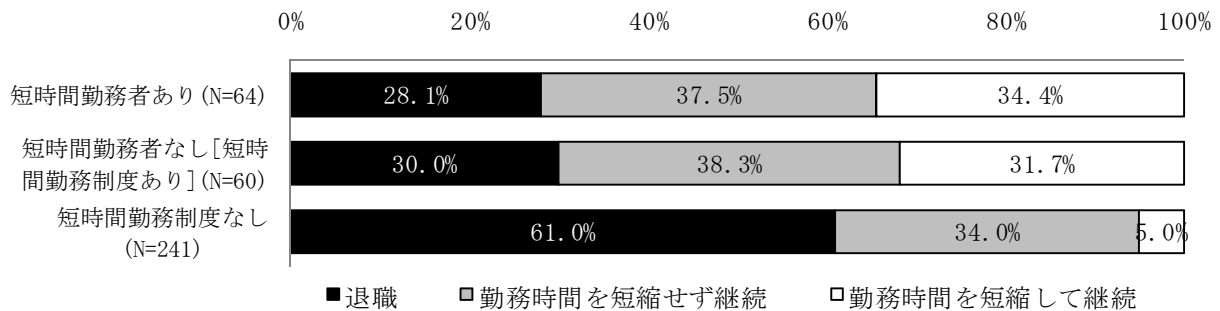
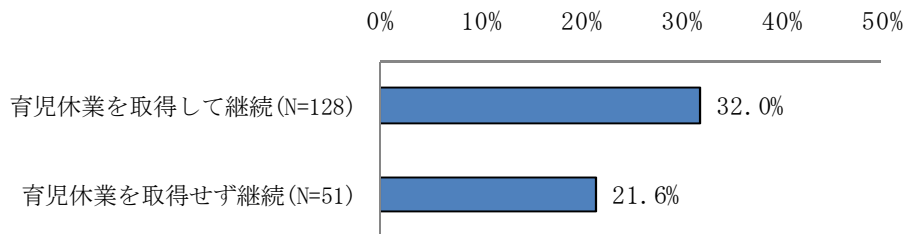


図2-4-7 復職後に勤務時間を短縮した割合
—第1子出産時の育児休業取得の有無別—
(妊娠時正規雇用)



と比べて、勤務時間を短縮する割合にほとんど違いがない¹⁷。勤務時間を短縮するかどうかには、前例の有無よりも、短時間勤務制度があるかどうかが大きく関係している。

以上から、勤務時間を短縮するかどうかは、短時間勤務制度の有無と強く関連していたが、同時に、短時間勤務制度の有無は育児休業制度の有無と関連が強く、図 2-4-3 が示すように、短時間勤務制度をはじめとする復職後の支援制度がある場合は、育児休業の取得に結びついていた。ここから、妊娠時の勤務先に育児休業制度、短時間勤務制度がともにあることによって、女性が育児休業を取得し、復職後には必要に応じて勤務時間を短縮している姿が想定できる。育児休業取得の有無と勤務時間短縮の有無との関係を図 2-4-7 で検討したい¹⁸。これをみると、「育児休業を取得せず継続」にくらべて、「育児休業を取得して継続」の場合に、復職後に勤務時間を短縮する割合が高い。つまり、出産に際しては育児休業を取得して継続した女性が、復職後には勤務時間を短縮していることがわかった。誰が復職後に勤務時間を短縮するのか、次に出産前の働き方との関係をみてみたい。

¹⁷ 短時間勤務者の有無の指標としては、調査票問 12(8)「最初のお子さんの妊娠がわかった当時、子育てをしながら働く次の a)~d)の女性は勤め先にいましたか。」を用い、「e)短時間勤務をしている正規従業員の女性」が「いた」という回答を「短時間勤務者あり」、「いなかった」「わからない」を「短時間勤務者なし」とした。

¹⁸ 図 2-4-7 の分析では、第 1 子出産時点で就業継続し、復職したケースのみを対象としている。

(3) 出産前の働き方と復職後の勤務時間短縮

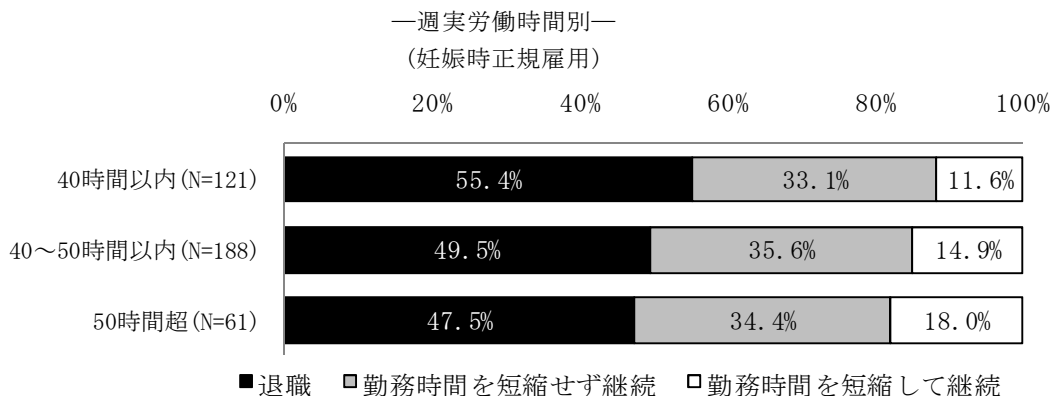
出産前にどのような働き方をしていた女性が、復職後に勤務時間を短縮するなど働き方を変えるのか。武石（2011）によると、短時間勤務制度があって利用しやすいことが重要であることに加え、勤務時間の短縮等になじみやすい職種とそうでない職種があるとされる。また、通勤時間が長いことが制度への依存を強める可能性も指摘している¹⁹。本節では、出産前の働き方において労働時間の長い女性ほど、出産後は、勤務時間を短縮するなど働き方を変えることによって就業継続するニーズを多く持つのではないかという問題意識をもとに学歴、職種、職務、勤続年数、通勤時間との関係をまじえて検討したい。

①労働時間との関係

まず、第1子妊娠時の週の実労働時間と復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係について検討する。図2-4-8をみよう。「40時間以内」に比べて、「40-50時間以内」「50時間超」の場合、「勤務時間を短縮して継続」の割合が大きい。また、「勤務時間を短縮せず継続」の割合は、労働時間によってあまり差がない。このことから、妊娠前に労働時間が長い働き方であるほど、出産を経て復職する際には、育児との両立の必要から、勤務時間を短縮するなど働き方を柔軟に変更する割合が大きいことを示している。

図2-4-9は、短時間勤務制度の有無別に労働時間と復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係を示している。短時間勤務制度の有無によって特に労働時間が長い層の勤務時間短縮割合が異なる。「短時間勤務制度あり」の場合、労働時間が「50時間超」では勤務時間短縮割合が大きくなるが、「短時間勤務制度なし」の場合にはそうではない。「短時間勤務制度なし」の場合、妊娠時の労働時間が長い女性ほど退職割合が小さく、「勤務時間を短縮せず継続」の割合が大きくなる。ここから、短時間勤務制度は、妊娠前の労働時間が長い層が勤務時間を短縮して就業継続するために有効であることが示唆される。

図2-4-8 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合



¹⁹ なお、武石（2011）の分析において、短時間勤務等利用の有無に対して、学歴、親同居の有無、勤め先企業規模、勤続年数は有意な影響を示していない。また、労働時間の影響については特に検証していない。

図2-4-9 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—妊娠時週実労働時間・短時間勤務制度の有無別—
(妊娠時正規雇用)

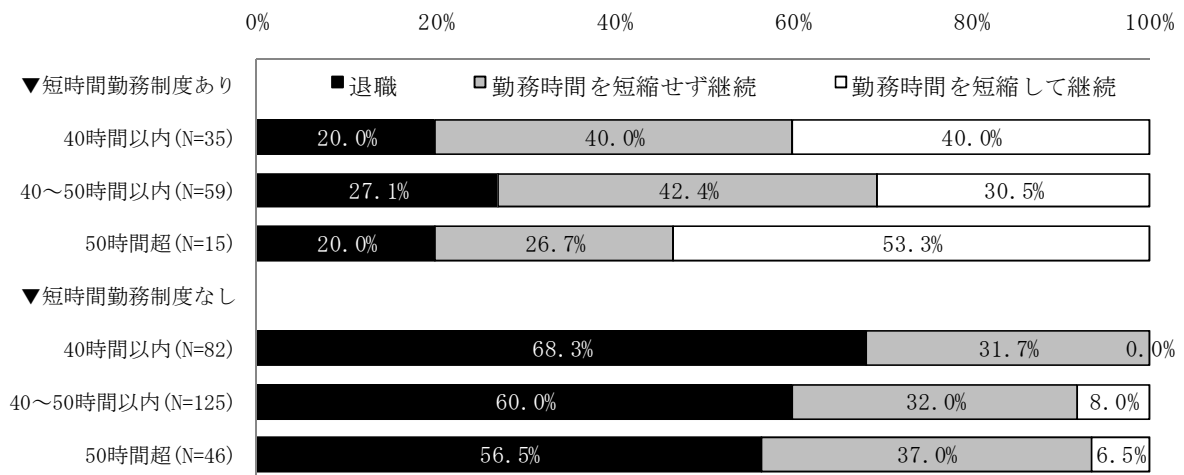


図2-4-10 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—学歴別—
(妊娠時正規雇用)

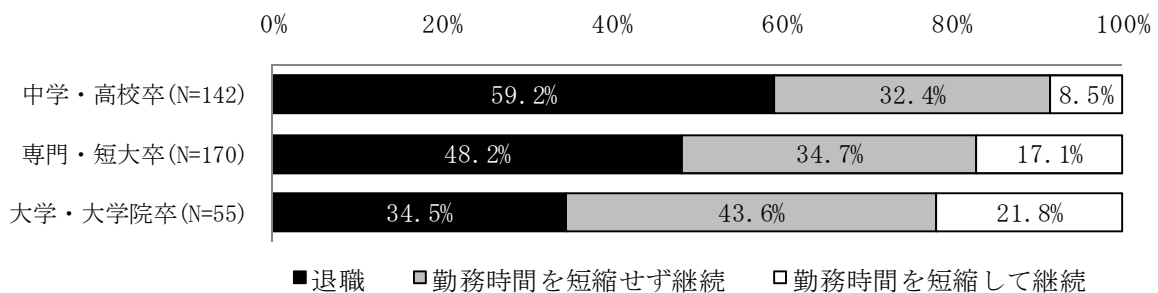
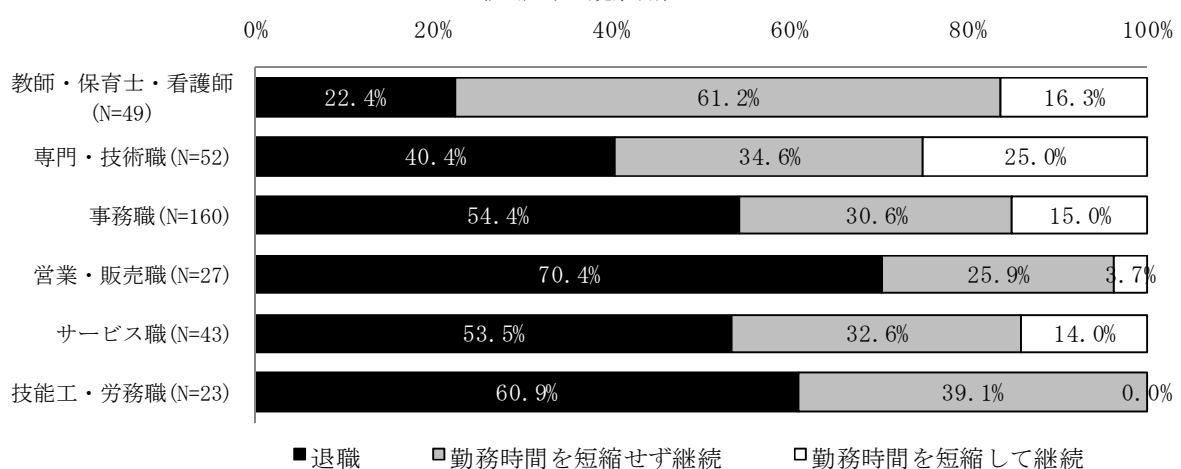


図2-4-11 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—職種別—
(妊娠時正規雇用)



②学歴との関係

勤務時間短縮する割合に学歴による差があるか。図2-4-10に学歴別に復職後の勤務時間短

縮・就業継続との関係を示す。ここでは、「勤務時間を短縮して継続」と「勤務時間を短縮せずに継続」の割合の大きさを比較すると、「中学・高校卒」に比べて、「専門・短大卒」「大学・大学院卒」の場合に、「勤務時間を短縮して継続」の割合が相対的に大きい。

③職種との関係

職種による勤務時間短縮・就業継続の違いをみてみたい。図 2-4-11 をみると、「専門・技術職」において復職後に勤務時間を短縮する割合が大きい。「事務職」「サービス職」においても、復職する場合には、約 3 分の 1 の女性が勤務時間を短縮していることがわかる。これに対して、「教師・保育士・看護師」の場合には、「勤務時間を短縮せずに継続」の割合が大きい。職種と育児休業の取得との関係を分析した図 2-3-10 では、「教師・保育士・看護師」の場合には、妊娠・出産を経て就業継続する際にはその大半が育児休業を取得していることを示した。このことと合わせると、「教師・保育士・看護師」の多くは育児休業を取得した後に、フルタイム勤務として復職することが多いことがわかる。

④職務との関係

妊娠前の職務が男性と同じかどうかと復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係をみてみたい。まず、企業は男性と同じ職務を担う女性に対して短時間勤務制度をより積極的に適用しているのか。図 2-4-12 に、職務の男性との異同別に、短時間勤務制度があった割合を示した。男性と同じ職務を担う女性は、短時間勤務制度があった割合が高い。

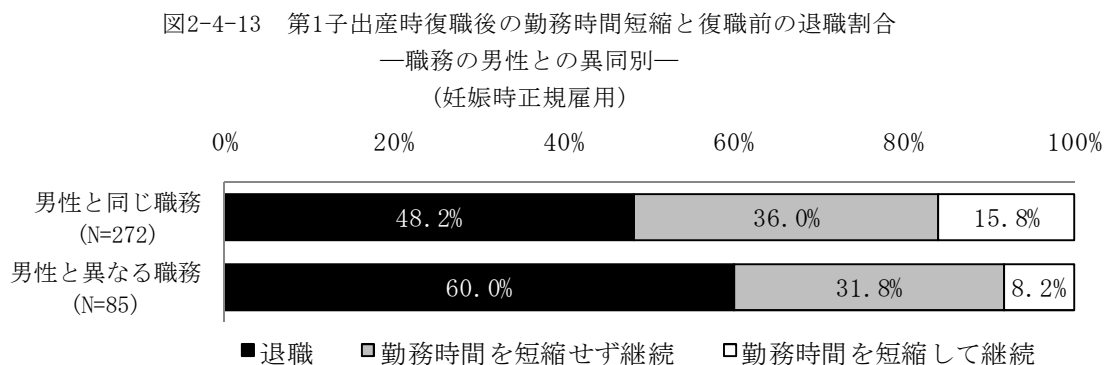
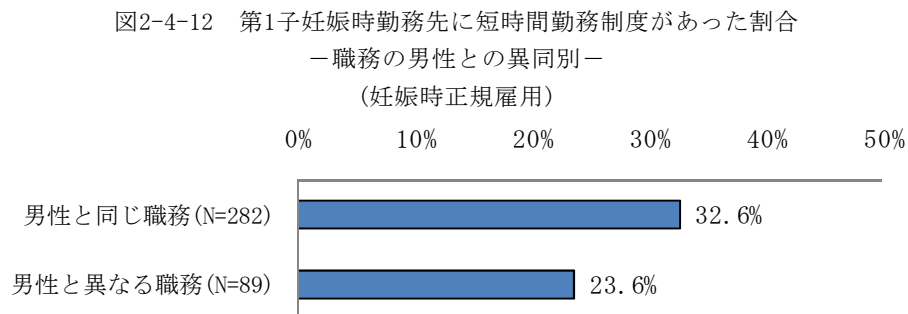
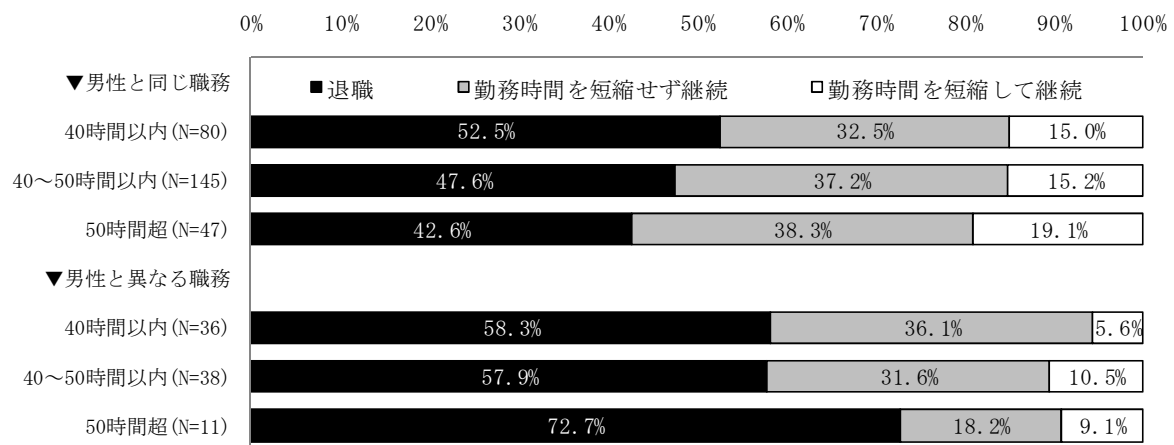


図2-4-14 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—妊娠時週実労働時間・職務の男性との異同別—
(妊娠時正規雇用)



では、男性と同じ職務を担う女性は、復職後に勤務時間を短縮して就業継続しているのか。図 2-4-13 をみると、第 1 子妊娠前に男性と同じ職務を担っている女性は、復職後に勤務時間を短縮して就業継続する割合が大きい。先に、職務と育児休業の取得との関係を検討した際に、図 2-3-17 において、男性と同じ職務を担う女性は育児休業制度を取得して就業継続する割合が大きいことを示したが、このことと合わせると、第 1 子妊娠前に男性と同じ職務を担っている女性が、育児休業制度・短時間勤務制度という両立支援制度を積極的に活用して就業継続していることがわかる。

ここで、第 1 子妊娠前に男性と同じ職務を担っているかどうかによって、妊娠前の労働時間の長さで復職後に勤務時間を短縮するかどうかの関係が異なるのか。図 2-4-14 をみると、妊娠前に男性と同じ職務を担っていた女性は、労働時間が長い層ほど勤務時間を短縮して継続する割合も高いが、勤務時間を短縮せずに継続する割合も高い。対照的に、妊娠前に男性と異なる職務を担っていた女性では、労働時間が長い層でも勤務時間を短縮して継続する割合はあまり上昇せず、勤務時間を短縮せずに継続する割合は労働時間が長くなるに従って少なくなることから退職の割合が高い。

この結果から、労働時間が長いほど、復職して働き続けるためには短時間勤務など制度的下支えが重要になるが、男性と同じ職務を担っている女性においては、短時間勤務制度が「あった」割合が相対的に高く、実際に復職後は勤務時間を短縮することにより就業継続をしていることがわかった。

⑤勤続年数との関係

企業は、勤続年数の長い定着した女性に対して短時間勤務制度をより積極的に適用しているのか。勤続年数別に短時間勤務制度があった割合を図 2-4-15 に示す。まず、勤続年数が長いほど短時間勤務制度の適用割合は高い。特に勤続年数が「10 年以上」の女性において、短

時間勤務制度があった割合は6割を超える。

勤続年数の長い女性は、復職後に勤務時間を短縮して就業継続しているのか。図2-4-16をみると、勤続年数が「10年以上」の女性は、復職後に勤務時間を短縮して就業継続する割合が大きいが、10年未満の場合は勤務時間短縮の割合はあまりかわらない²⁰。

図2-4-15 第1子妊娠時勤務先に短時間勤務制度があった割合
—勤続年数別—
(妊娠時正規雇用)

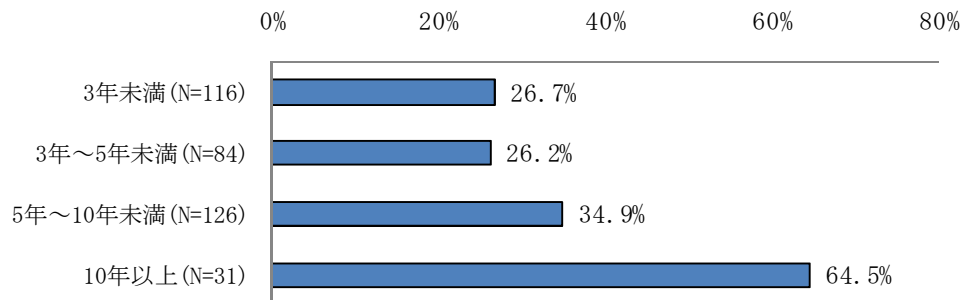


図2-4-16 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—勤続年数別—
(妊娠時正規雇用)

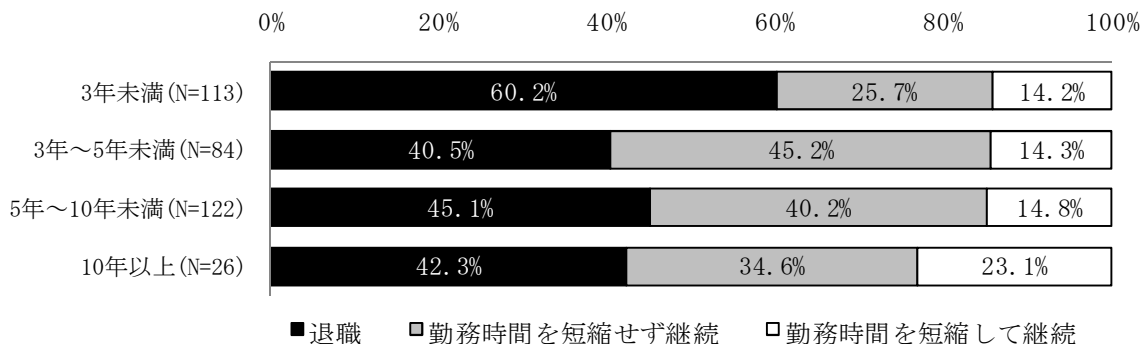
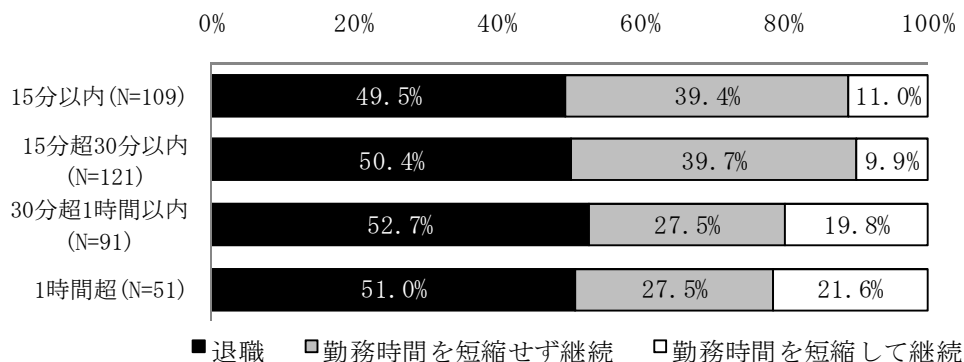


図2-4-17 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—通勤時間別—
(妊娠時正規雇用)



²⁰ これは、勤続年数が長い女性ほど第1子出産年が最近であること、勤続年数が長い女性ほど制度を知る機会が多い可能性などが考えられるが、出産1年前時点で勤続年数が10年以上というケースは、サンプルサイズが小さいことと合わせると、出産年齢が高いなど、勤続年数以外の面で特徴的なサンプルを扱っている可能性もある。

⑥通勤時間との関係

最後に、通勤時間の長さや復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係をみてみたい。通勤時間が長いほど、育児と両立する際には勤務時間を短縮する割合が高くなるのか。図 2-4-17 をみると、通勤時間が「30 分超 1 時間以内」「1 時間超」の層において、勤務時間を短縮して継続する割合が高い。このことから、通勤時間が 30 分を超える場合に、育児との両立の必要から、勤務時間を短縮する必要性が高くなる可能性がうかがえる。

(4) 家族の支援と復職後の勤務時間短縮

第 1 子出産後に復職する際に、勤務時間を短縮するかどうかについて、親族援助の有無との関係から考察する。具体的には、第 1 子出産時の親との同居、配偶者の休暇取得があることが、正規雇用の女性が復職する際にフルタイムで復職する際に有効なサポートになっているのかという点を検討する。

まず、第 1 子出産時に親と同居していたかどうかと復職後に勤務時間を短縮するかどうかとの関係をみてみたい。図 2-4-18 をみると、第 1 子出産時の親との同居にかかわらず、退職の割合は大きな差がないが、「同居あり」の場合は、「同居なし」に比べて、復職後に勤務時間を短縮せずに継続する割合が高い。逆に、「同居なし」の場合、勤務時間を短縮して継続する割合が高くなる。この結果は、復職後に勤務時間を短縮しないフルタイム勤務を行うにあたっては、親との同居という親族援助があることが重要であると同時に、近年の親との同居

図2-4-18 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—出産時親との同居有無別—
(妊娠時正規雇用)

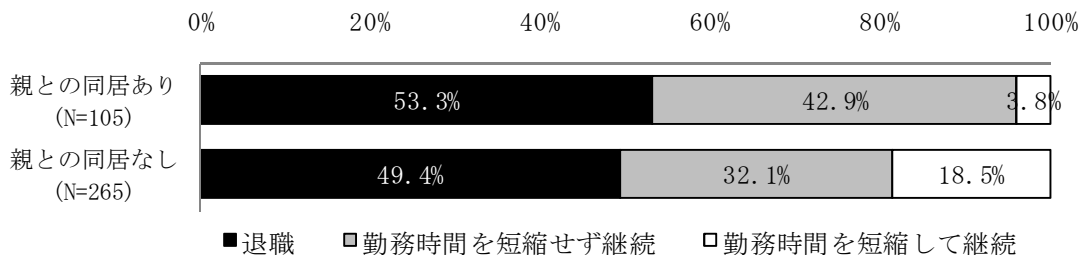


図2-4-19 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—産後1カ月間の配偶者の休暇取得の有無別—
(妊娠時正規雇用)

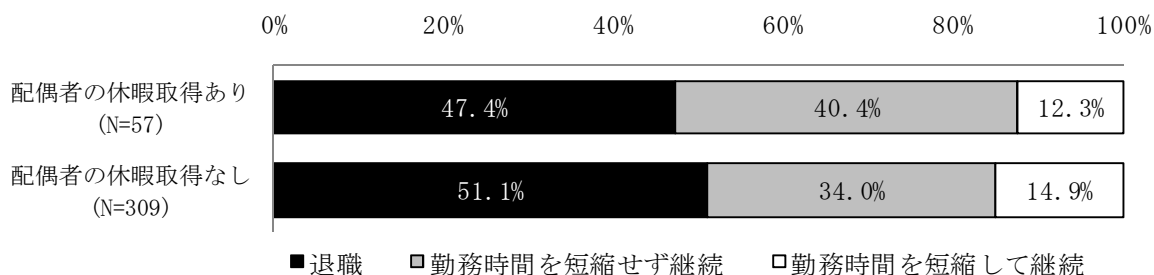


図2-4-20 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—妊娠時週実労働時間・出産時親との同居有無別—
(妊娠時正規雇用)

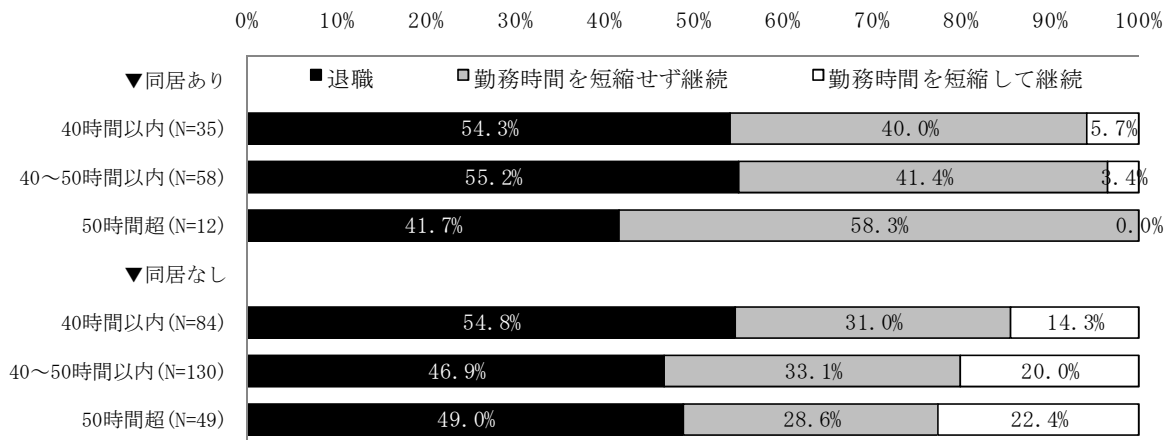
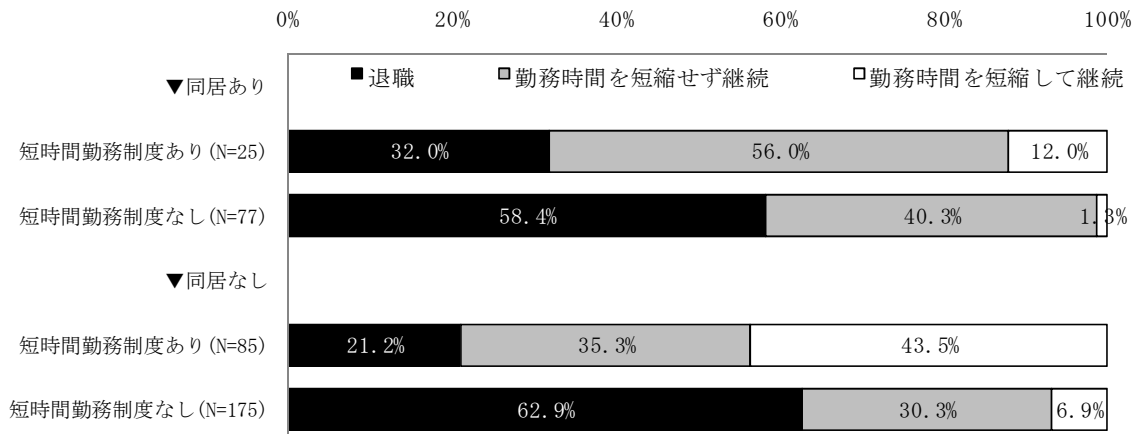


図2-4-21 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—短時間勤務制度の有無・出産時親との同居有無別—
(妊娠時正規雇用)



率の低下をふまえると、親との同居がない場合には、復職にあたって、勤務時間を短縮するニーズが強くなることを示している。

次に、第1子出産直後に配偶者が休暇を取得したかどうかと復職後に勤務時間を短縮するかどうかとの関係を見てみたい。図2-4-19をみると、第1子出産直後に配偶者が休暇を取得した場合は、勤務時間を短縮せず継続の割合が若干大きいですが、大きな差がないともいえる。配偶者の休暇取得のケース自体が少ないこともあり、出産直後の必要性から休暇を取得するケースはあるにせよ、妻の復職のサポートとして配偶者が休暇を取得するなどのケースがまだ限られており、配偶者の休暇取得が女性の就業継続や復職のスタイルに影響するという段階にはまだ至っていないと考えられる。

さて、以上から、第1子出産時に親と同居していることが、正規雇用の女性が復職する際にフルタイムで復職するための大きな資源になっている可能性が示された。では、親との同居は、特に妊娠前の労働時間が長い女性において大きな支援になっているのか。図2-4-20に、

第1子出産時の親との同居の有無別に、第1子妊娠時の週実労働時間と復職スタイルとの関係を示した。まず、「同居なし」の場合をみてみたい。「同居なし」では、労働時間が「40-50時間以内」「50時間超」といった長い層は「勤務時間を短縮して継続」の割合が高い。これに対して、「同居あり」の場合には、同じ傾向は見られず、「40時間以内」に比べて、それ以上の労働時間の層、特に「50時間超」の労働時間層において勤務時間を短縮せずに継続する割合が高い。

この結果から、妊娠前に労働時間が長い正規雇用の女性が復職する際に、親との同居というサポートがない場合は、フルタイムで復職せずに勤務時間を短縮することになるが、親との同居という家族のサポートがあればそうではない。親との同居は、特に労働時間が長い女性にとって、フルタイムで復職するための重要な資源であるといえる。

ただ、近年親との同居率は低下傾向にある。親と同居していない場合の就業継続を規定する要素は何か。短時間勤務制度があることが、親との同居がない場合の就業継続のサポートになっているか、本節の最後に図2-4-21で検討したい。これをみると、同居の有無にかかわらず、「短時間勤務制度あり」の場合、「短時間勤務制度なし」に比べて退職の割合が小さい。特に、「同居なし」についてみると、「短時間勤務制度あり」の場合、「勤務時間を短縮して継続」の割合が大きく、「短時間勤務制度なし」に比べて退職の割合がきわだって小さいことがわかる。特に親との同居がない場合において、短時間勤務制度があることが就業継続のための有効なサポートになっていることがうかがえる。

5 正規労働者における第1子出産時の雇用と復職後の勤務時間短縮の規定要因

前節までの検討から、正規労働者の就業継続に関して、大きく分けて次の2点がわかった。

- ① 高学歴、男性と同じ職務を担っている、勤続年数が長く企業に定着しているといった「均等度が高い層」が、就業継続している割合が高い。均等度の高い働き方であると労働時間が長くなるが、同時に裁量性が高いなど柔軟な働き方が可能である場合が多く、労働時間が長くても就業継続率が低くならない背景にある。
- ② 均等度の高い働き方の女性においては、育児休業制度、短時間勤務制度などの両立支援制度があった割合が高い。つまり、そうした女性において両立支援制度が利用しやすい状況があり、実際に、均等度の高い働き方の女性は、出産に際しては育児休業を取得し、復職後には勤務時間を短縮して就業継続している割合が高い。

同じことが多変量解析でもいえるか、本節で分析してみたい。分析目的は2点ある。1点目は、均等度の高い働き方であることが就業継続に与える効果の検証である。2点目は、両立支援制度が就業継続に与える効果を検証することである。両立支援制度があった割合は、均等度の高い働き方の女性において高かった。均等度の高い働き方が就業継続にもつ効果は両立支援制度の効果に吸収されるのか。この点を検証したい。

(1) 第1子出産時の雇用の有無の規定要因

はじめに、正規労働者の女性における第1子出産時の雇用の有無の規定要因について分析を行う。分析方法はロジスティック回帰分析とし、出産時点で「雇用」を1、「非就業」を0とする。係数値がプラスであるほど、出産時点の雇用確率は高くなる。分析は、モデル1、2と2段階に分けて行う。モデル1では、以下の説明変数を投入した。まず、親族援助に関わる変数として親との同居の有無を投入する。保育環境については、保育所利用と就業の同時決定を回避するため、代理変数として、第1章で取り上げた第1子出産時居住地を投入し、「都市部²¹」を1、「その他」を0とする。働き方に関する変数としては、クロス集計で取り上げた、最終学歴、第1子妊娠時職種、第1子妊娠時週実労働時間（40時間以内が基準カテゴリー）、勤続年数、妊娠前に男性と同じ職務を担っていたかのダミー変数を投入する。加えて基本属性である出産年代と第1子出産年齢、景気をコントロールするための第1子出産前年女性失業率²²を投入する。これに加え、モデル2では、両立支援制度の有無にかかわる変

表2-5-1 第1子出産時雇用の有無の規定要因（正規労働者）

被説明変数	第1子出産時点雇用の有無					
	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
出産年代（BM：1998年以前）						
1999-2004年	.208	.474	1.232	-.042	.508	.959
2005年以降	.661	.487	1.937	.560	.513	1.751
第1子出産前年女性失業率	.102	.229	1.107	.153	.246	1.166
第1子出産時居住地（都市部=1、その他=0）	-.697	.253	.498 **	-.906	.275	.404 **
第1子出産時親との同居（あり=1、なし=0）	.329	.285	1.390	.396	.304	1.485
第1子出産年齢	.001	.055	1.001	.012	.059	1.012
最終学歴（BM：中学・高校）						
専門・短大	.212	.312	1.237	-.089	.337	.915
大学・大学院	.323	.447	1.381	.153	.472	1.165
第1子妊娠時職種（BM：事務職）						
教師・保育士・看護師	1.208	.423	3.348 **	.607	.451	1.835
専門・技術職	.163	.404	1.177	-.062	.430	.940
営業・販売職	-.644	.480	.525	-.658	.507	.518
サービス職	-.311	.403	.732	-.254	.430	.776
技能工・労務職	-.516	.530	.597	-.683	.571	.505
週実労働時間（BM：40時間以内）						
40～50時間以内	-.435	.279	.647	-.470	.299	.625
50時間超	.021	.374	1.022	.216	.397	1.242
勤続年数	.108	.050	1.114 *	.057	.053	1.059
男性と同じ職務（BM：男性と異なる職務）	.614	.289	1.847 *	.396	.310	1.485
育児休業制度（BM：制度なし）				.821	.309	2.272 **
短時間勤務制度（BM：制度なし）				.993	.315	2.700 **
定数	-1.107	1.374	.331	-1.541	1.476	.214
χ^2 乗値		52.901 **			75.8 **	
自由度		17			19	
N		340			330	

**1%水準で有意, *5%水準で有意

²¹ 「都市部」に該当する地域は第1章と同じである。

²² 退職と雇用情勢の前後関係を考慮して、失業率は年平均ではなく、前年の最も早い月である1月の季節調整値を投入している。

数として、育児休業制度、短時間勤務制度の有無を投入した。モデル1とモデル2を比較することで、均等度の高い働き方が就業継続にもつ効果は両立支援制度の効果に吸収されるのかを検討する。分析結果を表2-5-1に示す。

まず、モデル1の結果をみてみたい。基本変数については、第1子出産時居住地が都市部であれば、その他の地域よりも第1子出産時に雇用されている確率は小さい。さらに、教師・保育士・看護師は、事務職に比べて、第1子出産時に雇用されている確率が大きい。また、働き方に関しては、妊娠時に男性と同じ職務を担っていた女性では、第1子出産時の雇用確率が有意に高い。また、勤続年数が長いほど、第1子出産時に雇用されている確率が有意に大きい。この結果は第3節で検討した結果と整合的である。つまり、高度な職務を担い企業に定着した、均等度の高い働き方の女性は、労働時間の長さにかかわらず、就業継続する傾向が強い²³。そして、こうした均等の変数をコントロールすると、労働時間の長さは就業継続の有無には影響を与えない。労働時間が長い層において就業継続率が低い背景には、こうした均等度の高い働き方があるといえる。

モデル2の結果をみると、第1子妊娠時の職場に育児休業制度、短時間勤務制度があることは、正規雇用の女性が出産時点において就業継続する確率を有意に高めている²⁴。

この分析から、育児休業制度があることが就業継続にプラスの効果をもつことはもちろんだが、短時間勤務制度があり、復職後の働き方の見通しが立つことが、就業継続に大きな効果をもっていることがわかる。なお、モデル1と比較すると、勤続年数、妊娠前に男性と同じ職務を担っていたことの有意性が消滅している。この結果は、第3、4節で検討したように、勤続年数が長い、男性と同じ職務を担っている女性において、育児休業制度、短時間勤務制度があった割合が高いことによると考えられる。職種における「教師・保育士・看護師」の有意性も消滅しているが、これも第3節で検討したように、この職種における就業継続が育児休業制度の取得と密接に関連しているためと考えられる。こうした結果から、均等度が高い働き方であること両立支援とは密接に結び付いており、それによって就業継続確率を高めていると考えることができる。

(2) 復職後の勤務時間短縮の有無の規定要因

次に、復職後の勤務時間短縮の有無の規定要因について分析を行う。被説明変数は、第1子出産を経て復職した者のうち、「勤務時間を短縮せず」を基準としたところの、「勤務時間の短縮」である。

分析目的は、出産時の雇用の有無と同様、働き方の効果の検証、両立支援制度の効果の検

²³ 勤続年数と男性と同じ職務であるかどうかとは独立に被説明変数に対して影響をもっている。これは、図2-3-19において職務と勤続年数との間に強い関連がみられない分析結果と整合的である。

²⁴ モデル2の結果において、両立支援制度をコントロールすると、職種などの働き方による差が消滅する。この点について、近年における両立支援制度の適用拡大や運用面での取組みの推進が与える影響は大きいと考えられる。この点は、第4章で詳しく議論する。

証の2点である。まず、働き方の効果に関して、第4節での分析から整理したい。労働時間が週40時間以内の者に比べてそれ以上の労働時間の者において、勤務時間を短縮する割合が高かった。労働時間の長さは、職種・職務・学歴と関連が強い。また、通勤時間が長い場合に、勤務時間を短縮する割合が高い。さらに、出産時に親との同居がない場合は勤務時間を短縮する割合が高い。次に、両立支援制度の効果という点では、勤め先に短時間勤務制度があることが、復職後に勤務時間を短縮しやすくする効果がある。特に親との同居がない場合に、短時間勤務制度があることで「勤務時間を短縮して継続」の割合が大きくなり、退職の割合が小さくなることがわかった。

以上の分析目的から、モデル1、2と2段階に分けて分析した。投入する変数は、基本変数に関しては表2-5-1と同様の変数を投入し、働き方に関しては、通勤時間（15分以内が基準カテゴリー）を加えた。分析の結果を表2-5-2に示す。

表2-5-2で分析結果をみてみよう。モデル1の結果からみてみたい。まず、第1子出産時

表2-5-2 復職後の勤務時間短縮有無の規定要因（正規労働者）

被説明変数	復職後の勤務時間短縮の有無					
	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
出産年代（BM：1998年以前）						
1999-2004年	.159	.877	1.172	-.909	1.055	.403
2005年以降	-.622	.812	.537	-1.165	.943	.312
第1子出産前年女性失業率	.044	.405	1.045	.461	.482	1.585
第1子出産時居住地（都市部=1、その他=0）	.939	.433	2.558 *	.697	.500	2.008
第1子出産時親との同居（あり=1、なし=0）	-1.862	.625	.155 **	-2.102	.701	.122 **
第1子出産年齢	.053	.094	1.054	.098	.111	1.103
最終学歴（BM：中学・高校）						
専門・短大	1.042	.596	2.835	.968	.683	2.632
大学・大学院	.857	.774	2.355	.743	.903	2.102
第1子妊娠時職種（BM：事務職）						
教師・保育士・看護師	-1.738	.634	.176 **	-2.772	.790	.063 **
専門・技術職	-.958	.625	.384	-1.780	.728	.169 *
営業・販売職	-1.692	1.259	.184	-1.350	1.402	.259
サービス職	-.836	.721	.433	-1.405	.874	.245
技能工・労務職	-19.290	13278.753	.000	-18.492	12827.415	.000
週実労働時間（BM：40時間以内）						
40～50時間以内	.266	.490	1.305	.732	.597	2.079
50時間超	.444	.667	1.560	1.451	.824	4.269
勤続年数	-.052	.081	.949	-.164	.102	.849
男性と同じ職務（BM：男性と異なる職務）	.892	.617	2.439	1.031	.728	2.805
通勤時間（BM：15分以内）						
15分超30分以内	-.496	.572	.609	-1.096	.692	.334
30分超1時間以内	.638	.575	1.892	.766	.643	2.150
1時間超	.138	.631	1.148	-.485	.717	.616
育児休業制度（BM：制度なし）				.174	.769	1.190
短時間勤務制度（BM：制度なし）				2.455	.602	11.648 **
定数	-3.307	2.645	.037	-6.330	3.192	.002 *
χ ² 乗値		42.822 **			68.538 **	
自由度		20			22	
N		165			163	

**1%水準で有意,*5%水準で有意

居住地が都市部であれば、復職後に勤務時間を短縮する確率が高い。また、出産時に親と同居しているとき復職後に勤務時間を短縮する確率が有意に小さい。これは第4節での分析結果と整合的であり、親との同居がフルタイム復職のための有効なサポートになっていることを示すと同時に、同居がない場合は勤務時間を短縮する確率が高いことを示している。また、「教師・保育士・看護師」は、事務職に比べて、復職後に勤務時間を短縮する確率が低く、フルタイムで復職しやすい。この点は第4節の分析結果と整合的である。なお、労働時間の長さ、勤続年数、職務が男性と同じであること、通勤時間は、有意な影響をもたなかった。

次に、モデル2の結果をみてみよう。第1子妊娠時の職場に短時間勤務制度がある場合、復職後に勤務時間を短縮する確率が高くなる。これは第4節での分析結果と整合しており、親との同居の有無をコントロールしても、短時間勤務制度があることは復職時に勤務時間を短縮しやすくしており、就業継続のための有効なサポートであることが示された。また、モデル2では、居住地の有意性が消滅しており、短時間勤務制度の適用によって、居住地による差異を吸収できていることがわかる。

6 まとめ

本章では、正規労働者の女性の働き方と出産・育児期の就業継続との関係について考察した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 妊娠時における正規労働者の労働時間短縮は進んでいない。だが、労働時間が長い女性の就業継続割合が必ずしも低いわけではない。
- ② 高学歴、専門職、男性と同じ職務を担っている、勤続年数の長い正規労働者の女性が、労働時間の長さに関わらず、育児休業を取得し就業継続する割合が高い。
- ③ 妊娠時の労働時間が長い女性は、復職後の勤務時間短縮割合が高い。短時間勤務制度があった場合ほど勤務時間短縮割合は高いが、高学歴、専門・技術職、男性と同じ職務を担っている、勤続年数の長い女性、通勤時間が長い女性で、その割合は高い。
- ④ 出産時に親と同居していない場合に勤務時間短縮割合は高く、特に労働時間が長い女性は、その割合が高い。また、親との同居がない場合、勤務先に短時間勤務制度があることが勤務時間の短縮と就業継続にとって有効である。

次世代法の行動計画では、育児と両立しやすい職場づくりのために、長時間労働の是正をはじめとする働き方の見直しに取り組むことも重要な課題となっているが、本章の分析結果をみるかぎり、労働時間の短縮はすすんでいない。そうした中、2005年以降に正規労働者の就業継続率が上昇している背景には、正規労働者の職務の高度化、企業への定着傾向が強まっていることが大きく関係している。こうした男性との均等がすすんだことは、一方では、仕事のやりがいを生み、女性の就業意欲を高めることから、妊娠・出産期の就業継続割合の上昇に寄与していることがうかがえる。

また一方では、男性との均等がすすみ、女性が企業に定着するにつれ、職域が広く企業に

とって戦力化した女性に対しては、その妊娠・出産期の退職を抑制するインセンティブが企業側に働く。そのため、そうした戦力化した女性に対して、育児休業制度、短時間勤務制度をはじめとした両立支援制度の活用を積極的に促すことから、制度があることを労働者が認知し、就業継続につながっていることもうかがえる。近年、企業は正規労働者を採用段階で絞り込む傾向にあり、正規労働者はいわば少数精鋭化している。そのため、妊娠・出産期に企業が正規雇用の女性をつなぎとめる誘因がさらに強くなっていることも、近年の育児休業取得割合、就業継続割合の上昇の背景にある可能性がある。

述べたように妊娠時の労働時間は短くなっていない。さらに、復職後に勤務時間を短縮している割合も高いとはいえない。にもかかわらず、2005年以降の正規労働者の妊娠・出産期の就業継続率が上昇し、フルタイムで復職できている背景として、出産時の親の同居が依然として有効なサポートになっていることが示された。ただ、親の同居率は近年にかけて低下しており、復職後も働き続けるために育児期の勤務時間短縮の必要性は高まっている。2010年から単独義務化された短時間勤務制度の利用拡大は重要な課題であるといえる。妊娠期の職場に育児休業制度がある場合でも、復職後の両立不安から女性が退職している可能性がある。そうしたときに、妊娠時の職場に短時間勤務制度などの復職後の支援制度があれば、復職後の両立不安を一定程度和らげる効果があり、出産時まで就業継続するという選択肢をとりやすくなることが示唆される。

第3章 非正規労働者の働き方と就業継続 —働き方の変化に着目して—

1 はじめに

本章では、非正規労働者の女性の働き方と妊娠・出産期の就業継続との関係を考察する。第1章でみたように、若いコーホートでは非正規雇用が拡大しているが、近年、非正規雇用においても、就業継続率は上昇しており、育児休業取得率も上昇している。2005年施行の改正育児・介護休業法により、一定の要件を満たす有期契約労働者に育児休業の対象が拡大されたことの影響がうかがえる結果である。

だが同時に、育児休業を取得せずに就業継続する女性が以前から多かったこと、その割合が2005年以降上昇していることによって、非正規労働者全体の就業継続率を引き上げている側面も第1章ではうかがえた。さらに注目したいのは、勤務先に育児休業制度があった場合でも育児休業を取得せずに継続する女性の割合が高いことだ。育児休業以外の要因にも着目して、どのような非正規労働者が就業継続しているのか検討する必要がある。こうした観点から、本章では非正規労働者の働き方と就業継続の関係を分析する。

今田（2009）によれば、今日の非正規雇用は量的に拡大しているだけでなく、一時的・補助的な仕事だけでなく、長期的で専門的な職務に従事する非正規労働者の拡大という質の面での変化も起こしている。労働政策研究・研修機構（2008）によれば、形式上は有期契約であっても大多数の労働者が反復更新していること、そうした有期契約労働者の中でも、正社員に近い働き方の労働者は育児休業を取得する割合が特に高い。非正規雇用の質的な変化が就業継続に影響している可能性がある。

この分析を通じて、非正規雇用が拡大する今日において出産・育児期の就業継続がさらに拡大するための課題を明らかにしたい。

2 非正規労働者の働き方と就業継続

非正規雇用の働き方が近年において変化してきているといわれる。労働政策研究・研修機構（2006c, 2010b）によると、非正規雇用のうちでも契約社員の増加や担う職務の専門化、職種の多様化、高学歴化、勤続年数の長期化などの傾向が指摘されている。その背景には、企業による非正規労働者の活用の変化がある。それは、「人件費節約のため」という理由は大きいものの、近年では「専門的業務に対応させるため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」という理由の割合が上昇するなど、単に雇用の調整弁としての非正規労働者の活用から、正規労働者に比べて安価な労働力として非正規労働者を長期的に活用する傾向にあるといえる。企業の非正規活用方針ともなっていて、非正規労働者の職務は高度化してきている。ただ、それは、別の側面からみると、経費節減のため、従来は正規労働者が担っていた業務

を非正規労働者に担わせることへのシフトでもあり、高度な職務が非正規化してきたという変化ともいえる。

こうした中、非正規労働者の就業継続についてはどのような状況にあるか。労働政策研究・研修機構（2008）によると、職務内容が正社員とほとんど同じ非正社員がいる、また正社員転換制度があるなど非正規労働者の長期的な活用方針をもつ職場では、育児休業の制度化がすすんでいる。また、職務レベルが高いほど、勤続年数が長いほど育児休業を取得する割合が高いことも指摘されている。

本節では、非正規労働者の働き方とその変化として、学歴、労働時間、職種、職務、勤続年数、正社員転換制度の有無、初職の雇用形態の観点から検討する。そして、非正規労働者の女性の働き方の変化と、妊娠・出産期の就業継続との関係を見ていきたい。

(1) 学歴との関係

まず、非正規労働者の学歴構成とその変化についてみてみたい。図 3-2-1 に、出産年代別に学歴の構成を示した。これをみると、「中学・高校卒」の割合が大きく低下し、「専門・短大卒」、「大学・大学院卒」の割合が上昇する傾向にある。1998 年以前では「中学・高校卒」が全体の約 3 分の 2 を占めていたが、2005 年以降では「専門・短大卒」の割合が最も大きく約半分を占め、「大学・大学院卒」の割合も約 2 割に達している。ここから、非正規雇用に従事する女性が高学歴化しているといえる。

ただ、別の側面からみると、近年の非正規雇用の拡大で高学歴層も非正規化してきているともいえる。図 3-2-2 をみよう。どの学歴層においても、非正規雇用の割合は上昇している。ただ、「中学・高校卒」は 1998 年以前より非正規労働者の割合が比較的高かったのに対し、「専門・短大卒」「大学・大学院卒」など、従来は非正規労働者の割合がさほど高くない学歴においても、近年にかけて非正規労働者の割合が拡大している。これは、高学歴層の非正規化ともいえるべき変化をあらわしているといえる。

図 3-2-3 において、第 1 子妊娠時に育児休業制度があった割合を学歴別に示した。これを

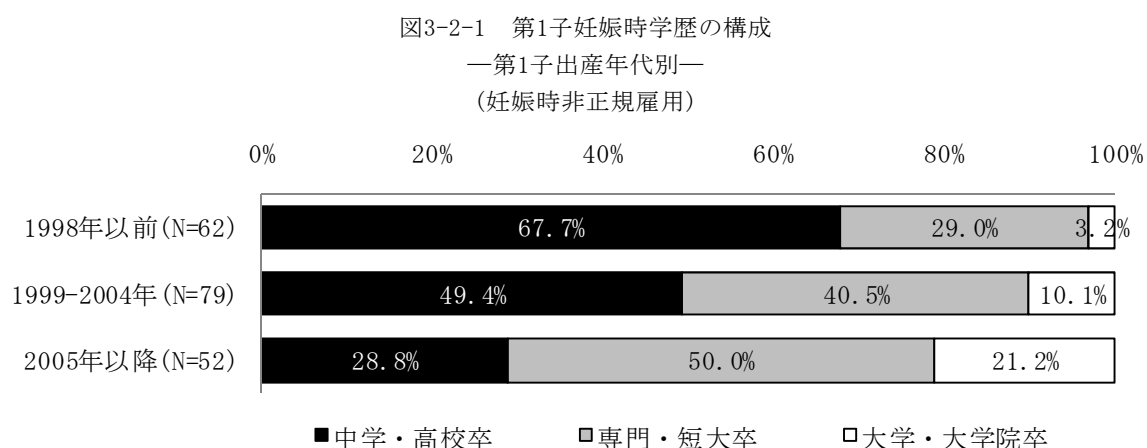


図3-2-2 第1子妊娠時非正規労働者の割合
— 出産年代・学歴別 —

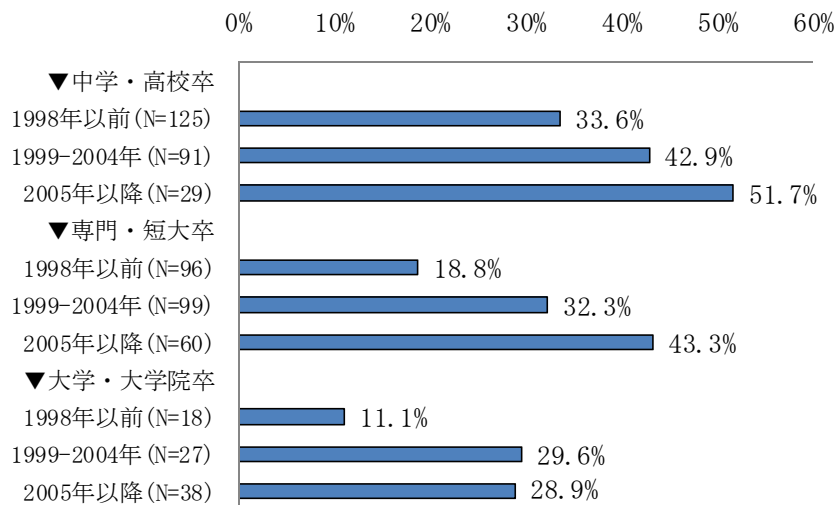
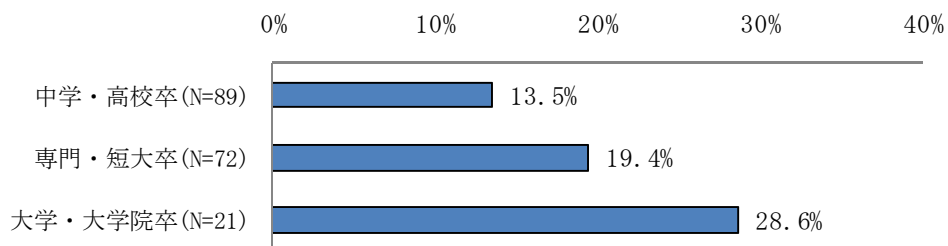


図3-2-3 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合
— 学歴別 —
(妊娠時非正規雇用)



みると、第1子妊娠時に職場に育児休業制度があった割合は学歴による差が大きい。「中学・高校卒」では「育児休業制度があった」割合が最も低いのに対し、「大学・大学院卒」で最も高い¹。

以上から、非正規雇用においても高学歴化がすすんでいること、高学歴層において育児休業制度があった割合が相対的に高いことがわかった。このことをふまえて、学歴別に育児休業取得・就業継続の状況を見てみたい。図3-2-4をみると、「大学・大学院卒」の場合、それ以外の者に比べて退職の割合がきわだって低い。また、「大学・大学院卒」の女性は、育児休業を取得する割合がやや高く見えるが、サンプルサイズが小さいことから、高学歴の女性ほど育児休業を取得して就業継続していると即座には判断できない。むしろ、高学歴の女性は育児休業を取得せずに就業継続する割合が高く、それが就業継続する際を中心であり、退職の割合を低くしている要因であることが示されている。ここで、第2章で検討した正規労働

¹ なお、この背景には、高学歴層ほど企業規模の大きい企業に勤務することによる企業規模間格差があらわれている可能性も否定できない。分析に耐えるサンプルサイズが確保できないため図表は割愛するが、300人以上の企業においては、「育児休業制度があった」割合に学歴による差はみられない。これは、第4章で扱う制度周知の効果によるところも大きいのではないかと考えられる。この点は4章で詳しく議論する。

図3-2-4 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合

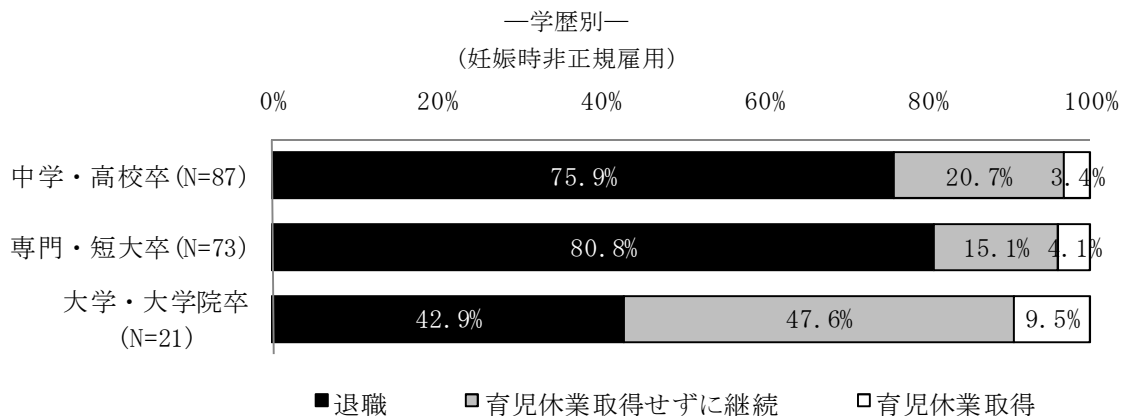
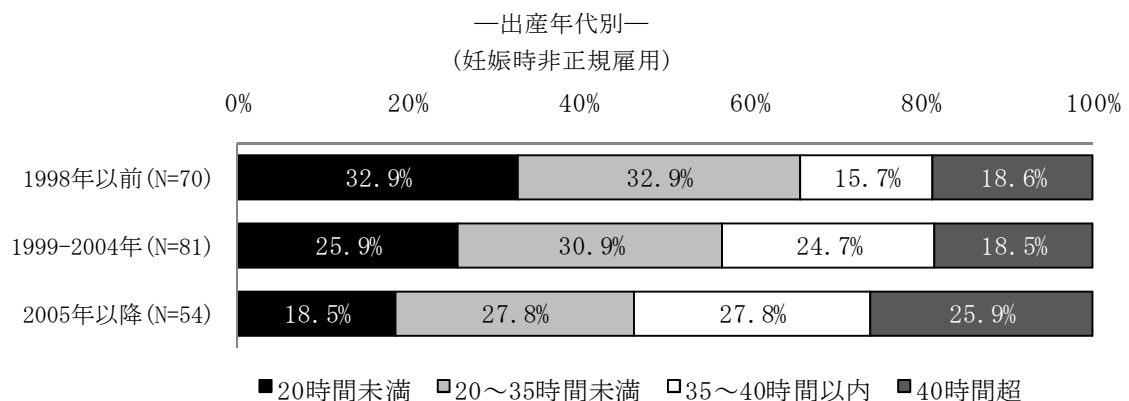


図3-2-5 第1子妊娠時週実労働時間



者においても、大学・大学院卒の女性の就業継続割合が高い傾向にあった。ただ、正規労働者の大学・大学院卒においては、就業継続に際して育児休業を取得する割合が高く、非正規労働者の結果はこれと対照的である。

では、非正規労働者において高学歴女性ほど就業継続する背景には何があるのか、次に労働時間、職種、職域など働き方に関する要素を検討したい。

(2) 労働時間との関係

ここでは、労働時間との関係から、非正規労働者の女性の労働時間の変化と就業継続との関係を検討する。まず、図 3-2-5 に、出産年代別の週実労働時間の構成を示す。非正規労働者の労働時間の傾向をみると、週 35 時間未満の割合が近年にかけて低下し、週 35 時間以上働く非正規労働者の割合が近年にかけて上昇していることがわかる。週 35 時間以上は、1 日 7 時間以上で週 5 日の勤務に相当する。正社員と同等の時間を働く非正規労働者の増加、つまり非正規労働者がフルタイム化しているという傾向がここには示されている²。

² ここでの「フルタイム」は週実労働時間に基づくカテゴリーであるため、所定の労働時間が短いパートタイマーであっても週実労働時間が 35 時間以上である場合はフルタイムに含まれる。

図3-2-6 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合
—週実労働時間別—
(妊娠時非正規雇用)

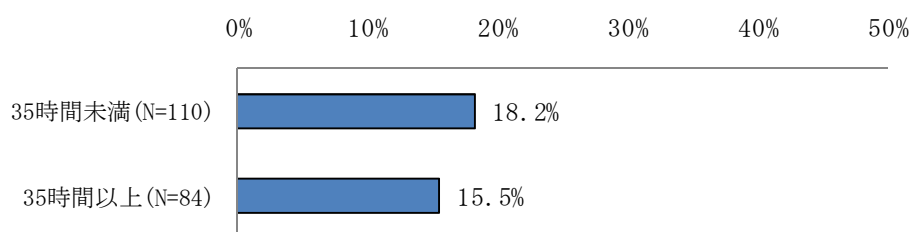
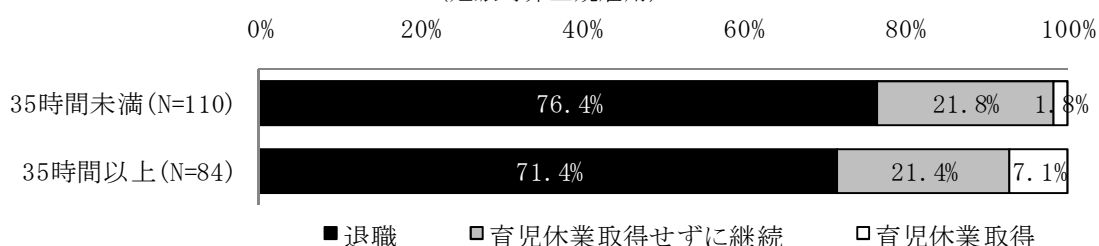


図3-2-7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—週実労働時間別—
(妊娠時非正規雇用)



ここで、労働時間について、週 35 時間以上か未満かで区分し、正社員並みに働くフルタイムの非正規労働者について、育児休業制度の適用、就業継続の状況についてみてみたい。まず、図 3-2-6 に、労働時間別に、第 1 子妊娠時の職場に育児休業制度があった割合を示す。「35 時間未満」「35 時間以上」を比べると育児休業制度があった割合にあまり差がない。

図 3-2-7 は労働時間別に第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を示している。「35 時間以上」の方が、育児休業取得割合は若干高いが、退職率に明確な差があるとはいいいにくい。また、育児休業を取得せずに就業継続する割合にもほとんど差がない。この結果からは、非正規労働者がフルタイム就業かどうかは、就業継続には大きな違いを生んでいない。つまり、近年の非正規雇用のフルタイム化が就業継続率を押し上げているとはいいいにくい。第 2 章で検討した正規労働者の就業継続割合と比較すると、正社員並みのフルタイムの労働時間を働く非正規労働者の就業継続割合はきわめて低い。

ここで、学歴との関係のほうが就業継続割合に明瞭な差がみられたことをふまえると、非正規労働者が妊娠・出産期に就業継続する背景は、正社員並みにフルタイムで働いているかどうかという労働時間の長さより、むしろ非正規労働者が従事している仕事内容自体と関連が強いものなのではないか。次に、仕事の内容と関連する職種、職務との関係を検討したい。

(3) 職種との関係

職種との関係から、非正規労働者の女性が就いている職種の変化と就業継続との関係を検討したい。まず、非正規労働者の職種構成の変化をみるため、図 3-2-8 において、出産年代

図3-2-8 第1子妊娠時職種構成

—第1子出産年代別—
(妊娠時非正規雇用)

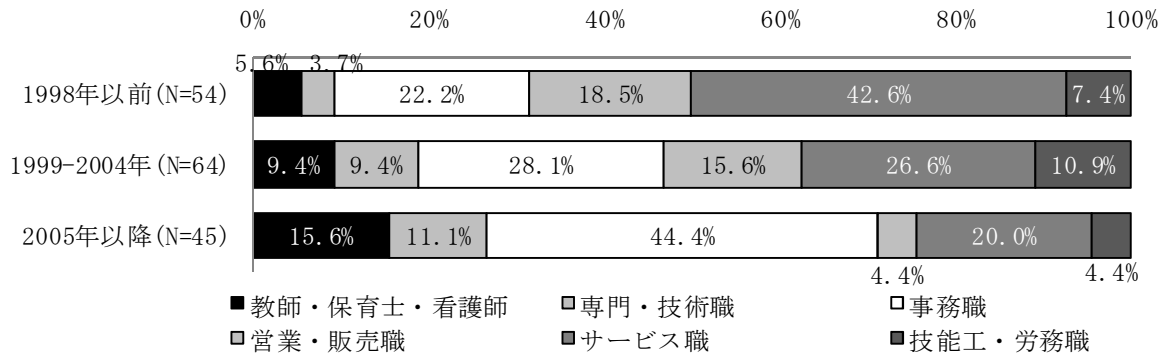
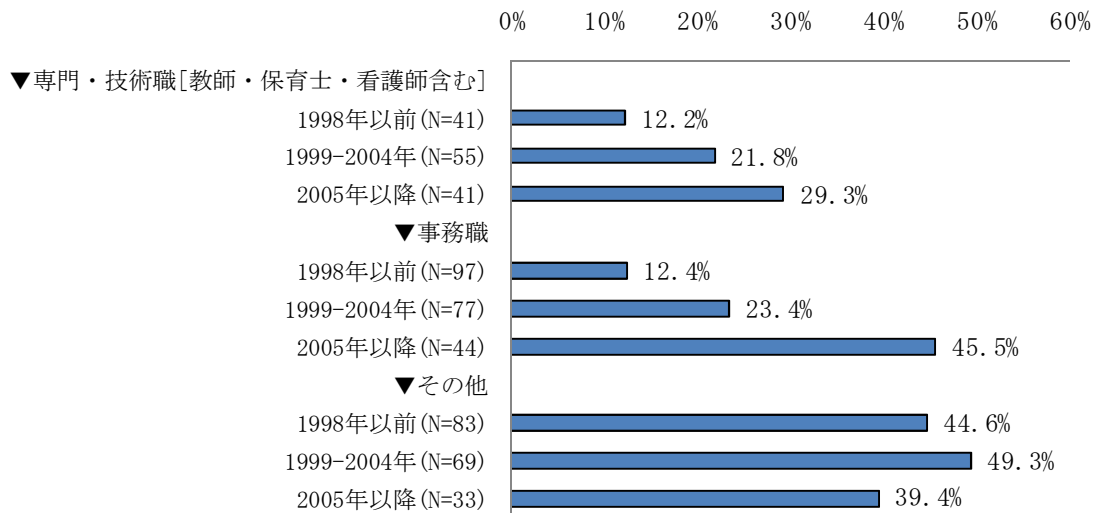


図3-2-9 第1子妊娠時非正規労働者の割合

—出産年代・職種別—



別に職種構成を示す。これをみると、「1998年以前」の非正規労働者で最も大きな割合を占めていたのは「サービス職」であり、「事務職」がこれに次いで高い。だが、「サービス職」の割合は近年低下し、反対に「事務職」の割合が上昇している。「2005年以降」は、全体の4割以上が「事務職」である。「1998年以前」では「専門・技術職」は割合がきわめて小さかったが、その割合が大きく上昇した。「教師・保育士・看護師」の占める割合も上昇している。「営業・販売職」は、「1998年以前」は大きな割合を占めていたが、近年にかけて大きく割合を減らしている。非正規労働がホワイトカラー化している傾向が読み取れる。

ただ、別の側面からみると、企業の非正規活用方針の変化から、ホワイトカラー職種が非正規化しているともいえる。職種を「専門・技術職（教師・保育士・看護師含む）」「事務職」「その他」の3つに分け、非正規割合の推移を出産年代別に検討する。図3-2-9をみると、従来非正規割合が高かった営業・販売職とサービス職を含む「その他」の職種は、非正規の割合が上昇傾向にない。これに対し、「事務職」「専門・技術職」は、非正規労働者の割合が大きく上昇している。ホワイトカラーの非正規化といえる変化をあらわしているといえる。

図3-2-10 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合

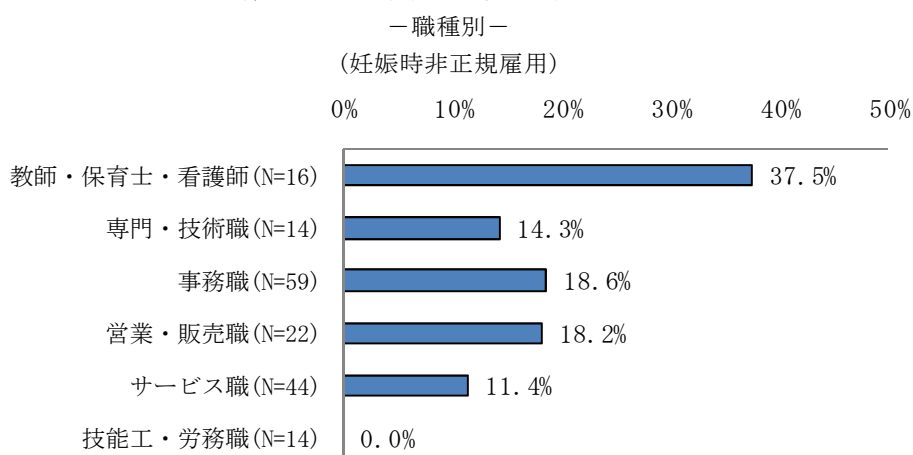


図3-2-11 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合

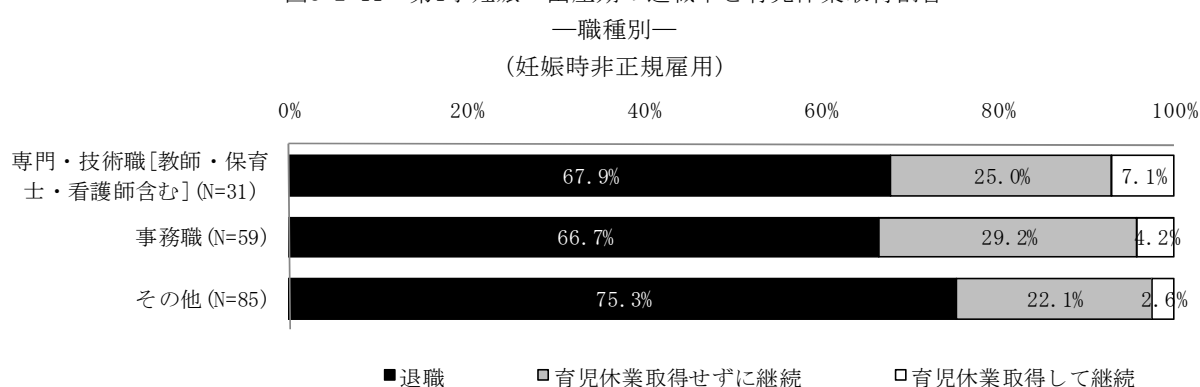


図3-2-10は職種別の第1子妊娠時の育児休業制度があった割合である。これをみると、「教師・保育士・看護師」においては他の職種と比べて、第1子妊娠時に職場に育児休業制度があった割合が高い。また、育児休業制度があった割合が低いのは、「技能工・労務職」「サービス職」の順である。

次に、「専門・技術職（教師・保育士・看護師含む）」「事務職」「その他」の大きく3つのカテゴリによって、育児休業取得・就業継続の状況について検討する。図3-2-11をみると、「専門・技術職（教師・保育士・看護師含む）」と「事務職」では「その他」の職種に比べて退職の割合が小さく、育児休業を取得せずに就業継続する割合がその分若干大きい。職種によってあまり差がないともいえる結果である。なお、正規労働者の結果と比較すると、正規労働者においては、教師・保育士・看護師、専門・技術職において、育児休業を取得する割合が大きく、それが就業継続の中心であったが、非正規労働者の場合は、こうした職種の育児休業取得割合がきわめて低く、退職率が高いことが特徴である。

非正規労働者の就業継続の背景、特に育児休業を取得せずに継続する割合が高い背景には、非正規労働者の働き方の変化、特に職務の専門化・高度化があるのではないかという問いに対し、職種からみた傾向は十分な説明を提供しなかった。次に、非正規労働の職務の高度化

をその職域拡大の観点からみてみたい。

(4) 正社員男性との職務の異同との関係

次に、非正規労働者の就業継続の背景について、その職務との関係から検討する。具体的には、正社員の男性と同じ職務を担っているか否かに着目し、この観点から就業継続状況を分析する。第2章で正規労働者を分析した際にも、男性との職務の異同の側面から検討を行ったが、非正規労働者の女性を扱う本章ではその意味合いは異なる。つまり、男性と同じ業務を担っているという意味での均等に加え、非正規雇用であっても正社員と同じ業務を担っていることの意味合いが加わる。

まず、正社員の男性と同じ職務を担っている割合の推移を、図3-2-12に示す。これをみると、非正規労働の女性において、正社員の男性と同じ職務を担う割合は1998年以前では10%程度にすぎなかったが、近年にかけて上昇し、2005年以降では約3分の1の非正規労働者の女性が正社員の男性と同じ職務を担っている。この結果は、非正規労働の職務が高度化してきていることを端的に示している。

図3-2-12 第1子妊娠時に男性正社員と同じ職務を担っていた割合
— 出産年代別 —
(妊娠時非正規雇用)

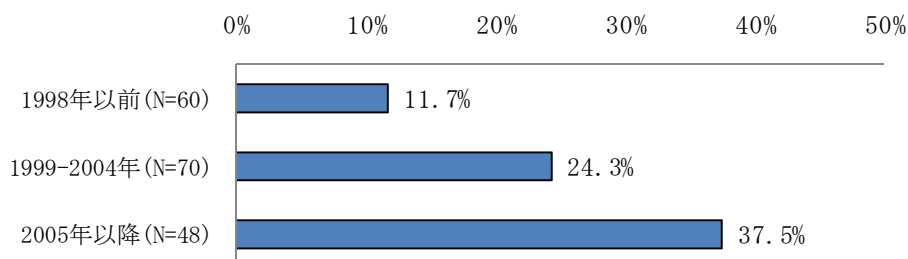
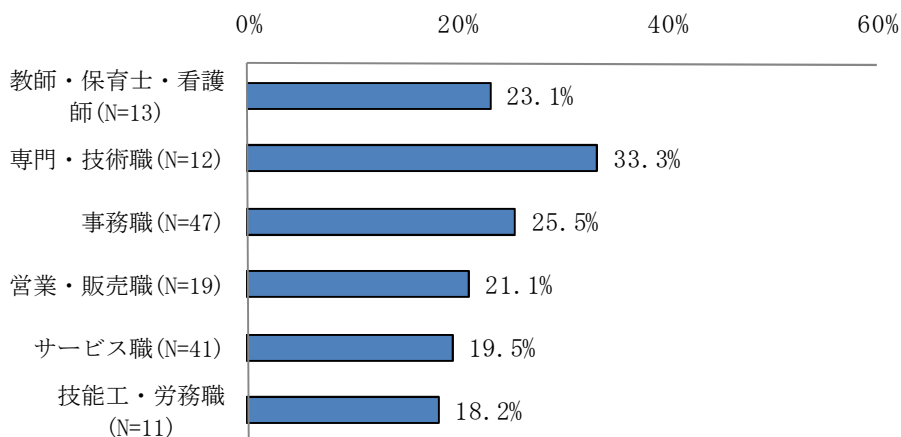


図3-2-13 第1子妊娠時に男性正社員と同じ職務を担っていた割合
— 職種別 —
(妊娠時非正規雇用)



では、どういう職種において正社員の男性と同じ職務を担っているのか。図 3-2-13 をみよう。「専門・技術職」において、正社員の男性と同じ職務を担っている割合が突出して高い。それに続いて割合が高いのは、「事務職」「教師・保育士・看護師」である。他の職種の間ではその割合はあまり変わらない。専門的な業務を担っている女性は、非正規労働者であっても、正社員の男性と同じ仕事を担うことが多いことを示している。

次に、図 3-2-14 において、学歴別に、正社員の男性と同じ職務を担っている割合を示す。学歴別でみると、「大学・大学院卒」の非正規雇用の女性において、正社員の男性と同じ職務を担っているとする割合が最も高く、「専門・短大卒」の場合もほとんど変わらない。「中学・高校卒」の場合はその割合は低い。高学歴の非正規労働者の女性において、職域が拡大していることを示している。

次に、正社員の男性と同じ職務を担っている非正規の女性の働き方を労働時間面で検討する。図 3-2-15 をみると、正社員の男性と同じ職務を担っている場合、非正規雇用であっても労働時間が週 35 時間以上の割合が高い。具体的には、職務が正社員の男性と同じである場合、約 3 分の 2 の女性が、労働時間が週 35 時間以上のフルタイム就業をしている。これは、男性正社員並みの職務をこなす非正規雇用の女性は労働時間面でもフルタイムで正社員並みに働いていることを示している。

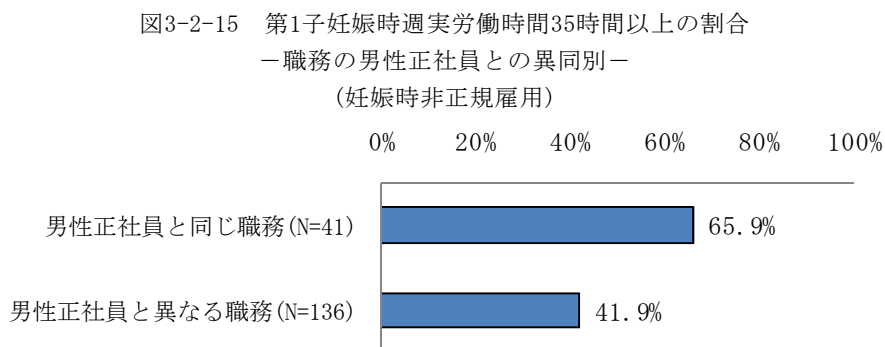
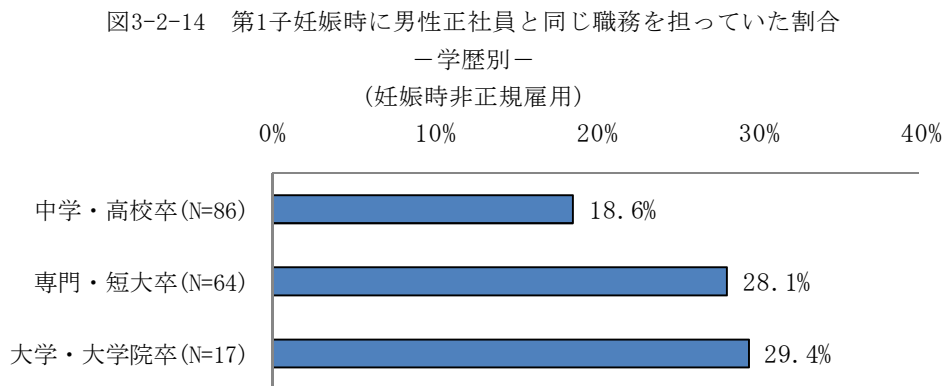


図3-2-16 第1子妊娠時の働き方に裁量性があった割合
 —職務の男性正社員との異同別—
 (妊娠時非正規雇用)

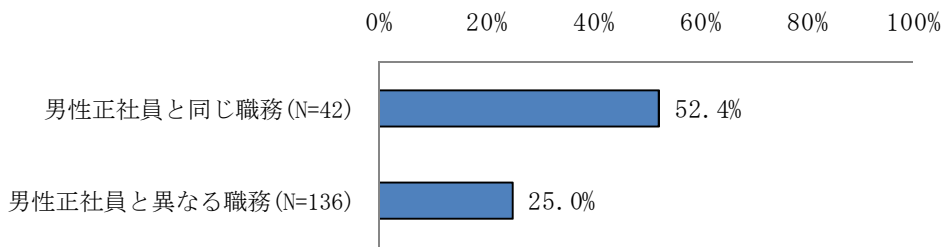


図3-2-17 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合
 —職務の正社員男性との異同別—
 (妊娠時非正規雇用)

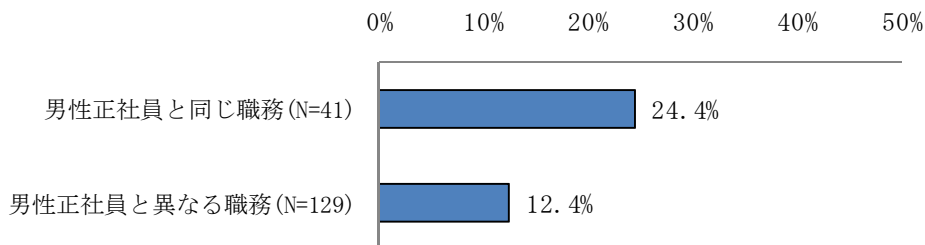
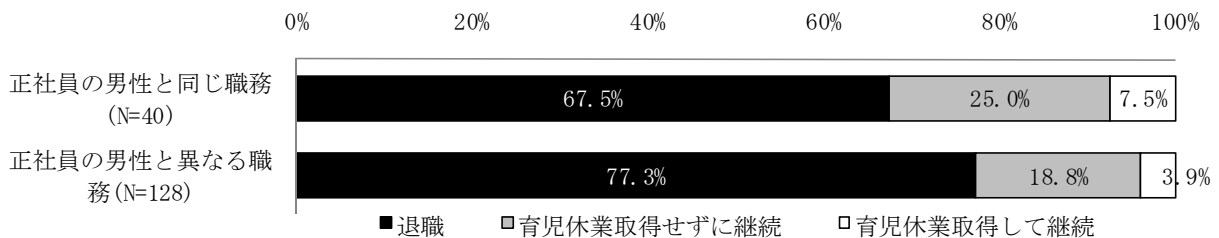


図3-2-18 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —職務の正社員男性との異同別—
 (妊娠時非正規雇用)



次に、正社員の男性と同じ職務を担っているかどうかによって働き方に裁量性があった割合に違いがあるかどうかを、図 3-2-16 に示す。これをみると、正社員の男性と同じ職務を担っている場合、そうでない場合と比べて、仕事の進め方に裁量がある割合は高い。職務が正社員の男性と異なる場合には裁量がある割合は 25%程度であるが、職務が正社員の男性と同じである場合、半数以上の非正規の女性が仕事の仕方に裁量があるとしている。

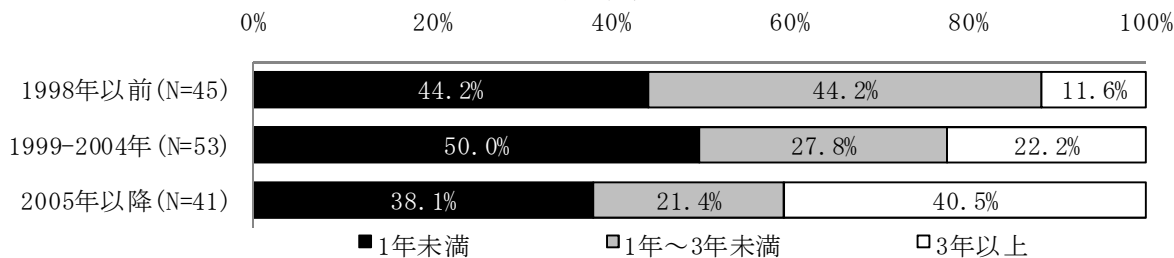
次に、非正規の女性が正社員の男性と同じ職務を担っているかどうかによって、育児休業制度があった割合に違いがあるのかを、図 3-2-17 に示す。これをみると、正社員の男性と同じ職務を担っていた場合、「育児休業制度があった」割合が相対的に高い。

では、正社員の男性と同じ職務を担っている非正規雇用の女性において就業継続の状況はどうか。図 3-2-18 で、非正規雇用の女性が正社員の男性と同じ職務を担っているかどうかと育児休業取得・就業継続との関係をもてみたい。これをみると、正社員の男性と同じ職務で

図3-2-19 第1子妊娠時勤続年数

—出産年代別—

(妊娠時非正規雇用)



あることは、そうでない場合と比べて、退職する割合が低い。ただし、育児休業を取得して継続する割合が高いわけではなく、むしろ、育児休業を取得せずに継続する割合が大きいことが特徴である。

正社員の男性と同じ職務を担っている非正規の女性は、そうでない非正規の女性に比べて就業継続する割合が大きい。正社員の男性と同じ職務を担っている非正規雇用の女性は、高学歴で、専門的業務に関わっていることが多く、フルタイム勤務、働き方に関しては裁量性が高いという特徴がうかがえる。また、育児休業制度があったとする割合も、男性正社員と異なる職務を担う女性に比べて相対的に高い。ただ、そうした高度な職務を担う非正規雇用の女性が育児休業を取得して継続する割合は大きくなく、就業継続する場合でも育児休業制度をせず継続の割合が大きい。また、男性正社員と同じ職務を担っている非正規労働者でも、妊娠・出産を機に退職する割合は高い。

(5) 勤続年数との関係

非正規労働者においても正規労働者と同様に勤続年数が長期化しているのか、また勤続年数の長さによって就業継続の状況に違いがあるのか、検討したい。

2005年に施行された改正育児・介護休業法によって、一部の有期契約労働者に育児休業の対象が拡大されたが、法律適用の要件として、「同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること」という要件をクリアする必要がある。そのため、特に2005年以降、第1子妊娠時の勤続年数が1年以上か未満であるかによって、育児休業制度の適用割合に違いがある可能性がある。また、勤続年数が長く、人的資本を蓄積した労働者は、労働者にとって就業継続意欲が高くなると同時に、企業にとっても戦力化している場合が多く、企業が就業継続を促す誘因が強いことから、就業継続する傾向が強い可能性がある。

まず、非正規労働者の勤続年数の傾向をみるため、図3-2-19に出産年代別の勤続年数の構成を示す。これをみると、勤続年数が1年未満という層はどの年代においても一定程度いるものの、近年にかけて、1年～3年未満の層の割合が低下し、3年以上の層の割合が上昇してきている。勤続年数が3年以上の割合は、2005年以降では約4割に達している。つまり、非正規労働者においても同一の企業に長く勤務して妊娠・出産をむかえる女性が多くなって

図3-2-20 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合
— 出産年代・勤続年数別 —
(妊娠時非正規雇用)

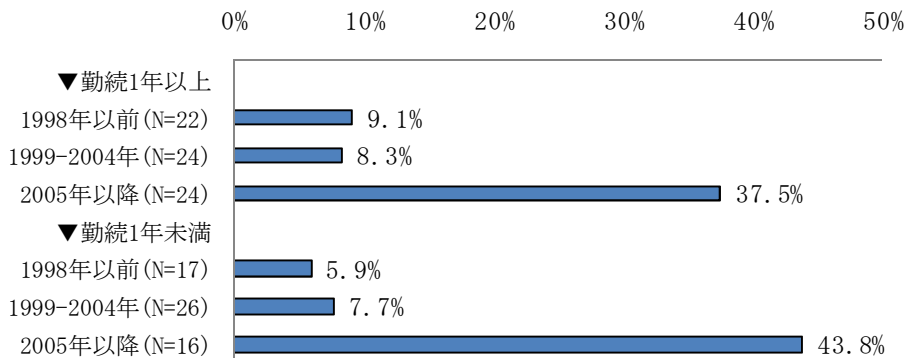


図3-2-21 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
— 勤続年数別 —
(妊娠時非正規雇用)

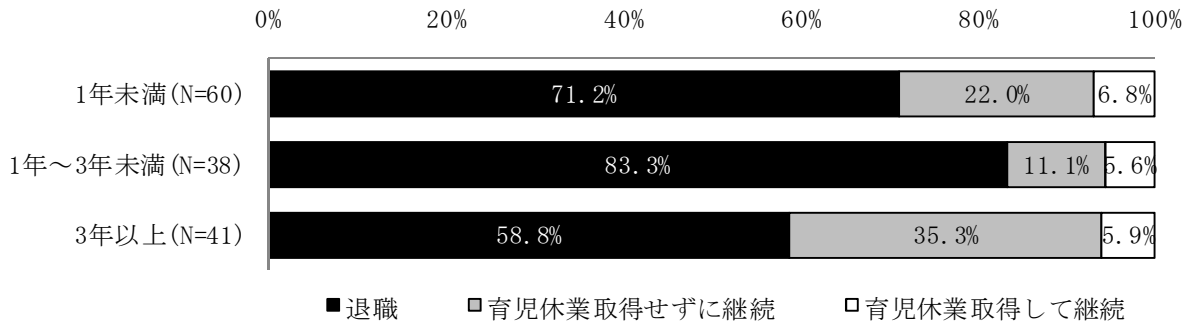
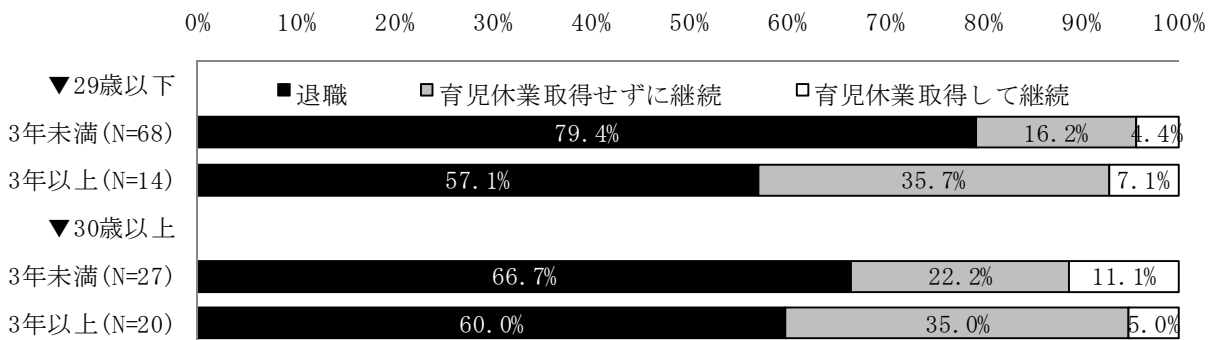


図3-2-22 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
— 勤続年数・出産年齢別 —
(妊娠時非正規雇用)



いることがうかがえる。

では、勤続年数1年以上の層において特に2005年以降で育児休業制度があった割合が上昇したのかをみてみたい。図3-2-20で、出産年代別・勤続年数別に第1子妊娠時の職場に育児休業があった割合を示す。これをみると、勤続年数1年以上、1年未満のどちらの層でも、育児休業制度があった割合は2005年以降で大きく上昇しているが、育児休業制度があった割合に勤続年数による大きな差は見られない。

では、勤続年数によって非正規労働者の就業継続の状況に違いはあるのか。図 3-2-21 をみると、「1 年未満」で退職の割合が特に大きいわけでもなく、「1 年～3 年未満」の層で退職の割合が最も大きい。また、勤続年数が「3 年以上」の層で退職割合が最も小さく、「育児休業取得せず継続」の割合が大きい。

ただ、第 2 章で分析した正社員の場合と同様、勤続年数が長い女性の出産年齢が高いことによる年齢効果が背後にある可能性も否定できない。そのため、図 3-2-22 において、出産年齢をコントロールしたうえで、勤続年数と就業継続割合との関係を検討したい。これを見ると、出産年齢が「29 歳以下」「30 歳以上」のどちらであっても、勤続年数「3 年以上」の女性は、「3 年未満」の女性に比べて退職の割合が小さい。つまり、出産年齢をコントロールしたうえでも、勤続年数の長い女性は就業継続する割合が高いことがわかる。この結果からは、妊娠時点でひとつの企業に長く勤めている非正規の女性は、就業継続の割合が高く、就業継続の際には育児休業を取得せずに継続している姿がうかがえる。

(6) 正社員転換制度の有無との関係

次に、第 1 子妊娠時の職場に正社員転換制度の有無と育児休業取得・就業継続との関係について検討する。近年、長期的な非正規労働者の活用に積極的な企業において、非正規労働者に対して将来的に正社員に転換できる仕組みを設ける場合が少なくない。そうした企業の非正規活用方針は、実際に非正規労働者の就業継続に結びついているのか。

まず、正社員転換制度があった割合は増えているのか、図 3-2-23 に、第 1 子妊娠時の職場に正社員転換制度があった割合を出産年代別に示す。これを見ると、第 1 子妊娠時の勤務先に正社員転換制度があった割合は 2005 年以降に上昇している。正社員転換を通じて長期的キャリアを形成しうる枠組みを整える企業が増えていることを示唆する結果である。

次に、正社員転換制度の有無別に育児休業制度があった割合を図 3-2-24 に示した。これを見ると、「正社員転換制度あり」の場合、「なし」に比べて育児休業制度があった割合が高い。非正規雇用の女性を長期的に活用する方針をもつ企業は、出産・育児期の退職を抑制するために、就業継続のための両立支援制度の活用を積極的に促していることがうかがえる。

図3-2-23 第1子妊娠時勤務先に正社員転換制度があった割合
— 出産年代別 —
(妊娠時非正規雇用)

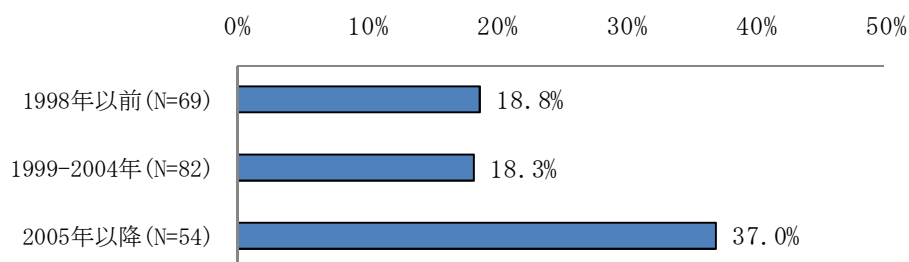


図3-2-24 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合

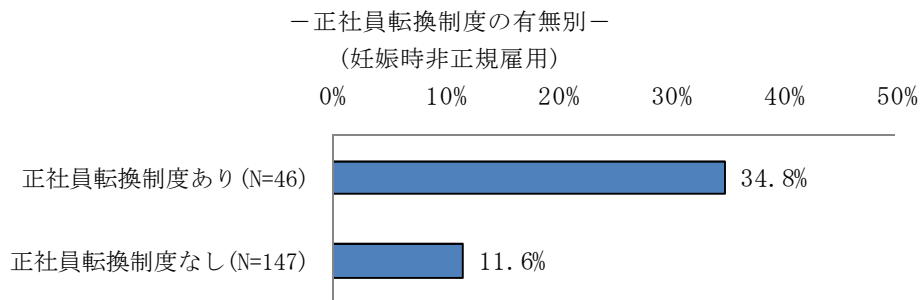


図3-2-25 第1子妊娠時勤務先に正社員転換制度があった割合

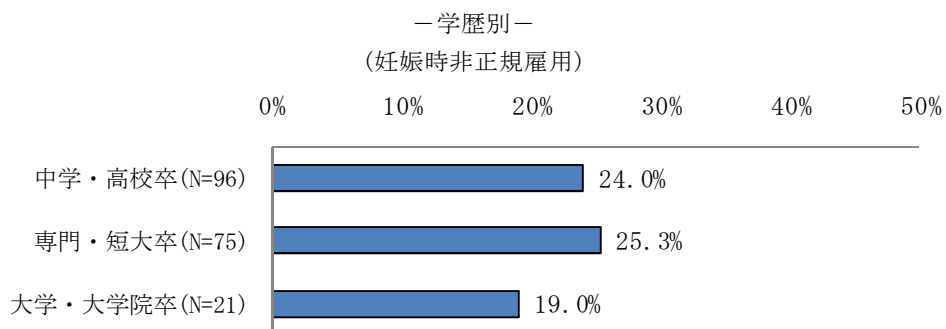
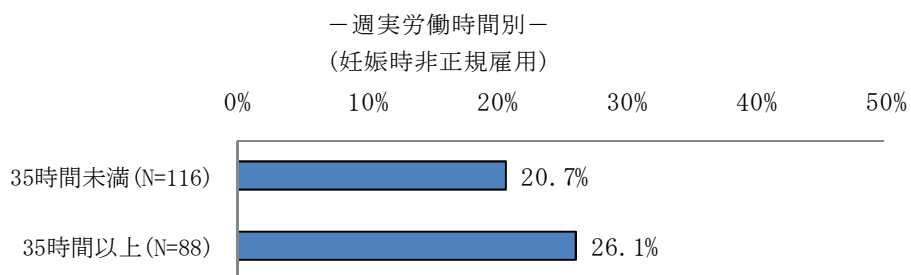


図3-2-26 第1子妊娠時勤務先に正社員転換制度があった割合



では、企業は自社のどのような非正規従業員に正社員転換制度を設けているのか。まず、図3-2-25において正社員転換制度のあった割合を学歴別にみると、大学・大学院卒において正社員転換制度があった割合が低い。ここから、必ずしも高学歴層の女性に正社員転換制度を設けているわけではないことがわかる。

図3-2-26は労働時間別の正社員転換制度があった割合である。これをみると、労働時間が週35時間以上の層に、第1子妊娠時に正社員転換制度があったとする割合が若干高いが、大きな差ではない。企業は必ずしも正社員並みの時間を働くフルタイム就業の非正規労働者をターゲットに正社員転換制度を設けているわけではない。

では、職務との関係はどうか。図3-2-27をみると、正社員の男性と同じ職務を担っている女性において、正社員転換制度のあった割合が高く、その割合は約半数に達する。ここから、企業は、正社員の男性と同じ職務を担っているなど戦力化した非正規雇用の女性に対し、正社員転換制度を設け、その長期的な活用をはかっている傾向が強いことがうかがえる。

図3-2-27 第1子妊娠時勤務先に正社員転換制度があった割合
—職務の正社員男性との異同別—
(妊娠時非正規雇用)

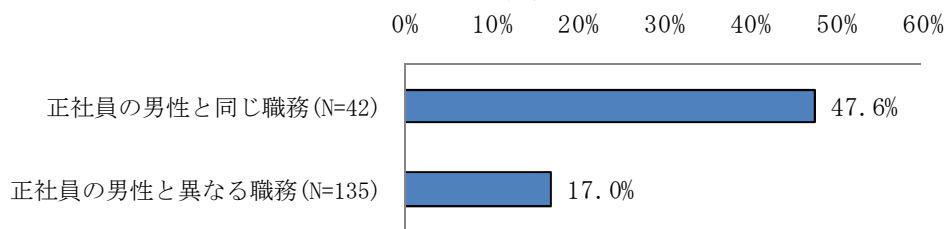
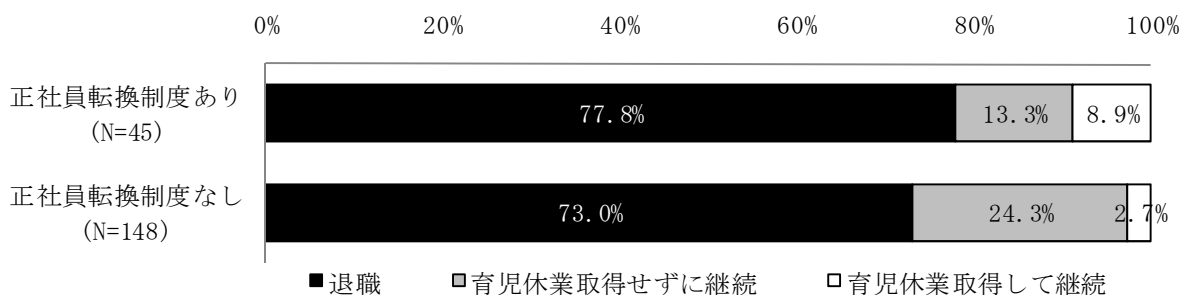


図3-2-28 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—正社員転換制度の有無別—
(妊娠時非正規雇用)



以上の結果から、企業は正社員の男性と同じ職務を担っている戦力化した非正規雇用の女性に正社員転換制度を設け、その積極活用をはかると同時に、そうした女性に両立支援制度の活用を促している。では、勤務先に正社員転換制度があることによって、それが実際の育児休業取得・就業継続に結びついているのか。図3-2-28をみると、正社員転換制度があることによって、育児休業の取得割合が若干高いものの、大きな差ではなく、退職の割合にほとんど差がない。正社員転換制度を設けている場合でも、8割近くの非正規雇用の女性が、妊娠・出産期に退職している。

以上から、企業は正社員の男性と同じ職務を担うなど戦力化した非正規の女性に対して正社員転換制度を設け、育児休業制度も整備するなど両立支援を行うことで、継続的な活用をはかっている。しかし、正社員転換制度という企業の長期的な非正規活用方針が、非正規労働者の就業継続に必ずしも結びついていない。非正規労働者の女性にとって、将来的に正社員に転換できるということが、出産・育児期の就業継続意欲を高める度合いは限定的なものであることがこの結果からうかがえる。

(7) 初職の雇用形態との関係

第1子妊娠時に非正規労働者である者において、それまでの職歴によって継続・非継続の違いがあるのか。この点を検討するため、初職の雇用形態との関係を分析する。

第1章(図1-2-2～図1-2-5)では、若年期において非正規労働者である女性の割合は、若

いコーホートほど大きいことが示されている。非正規労働者として初職を経験する割合が若いコーホートほど高まっているのか。この点をまず図 3-2-29 で確認したい。これをみると、「1976-80 年生」のコーホートにおいて、「1966-70 年生」「1971-75 年生」のコーホートに比べて、初職が非正規雇用である割合が高い。

若年期に非正規雇用であることは、結婚・出産を遅らせることは、永瀬（2002）、酒井・樋口（2005）等の既存研究で指摘されている。初職が非正規雇用である場合に、出産のタイミングが遅くなるのか。この点を検討するため、図 3-2-30 で出産年代との関係を見てみたい。

図3-2-29 初職における非正規労働者の割合
—コーホート別—
(妊娠時非正規雇用)

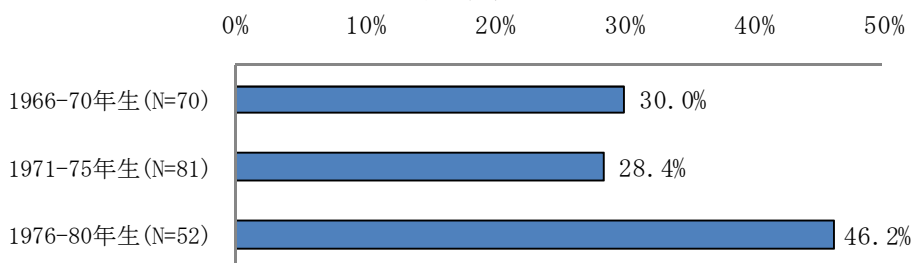


図3-2-30 初職における非正規労働者の割合
—出産年代別—
(妊娠時非正規雇用)

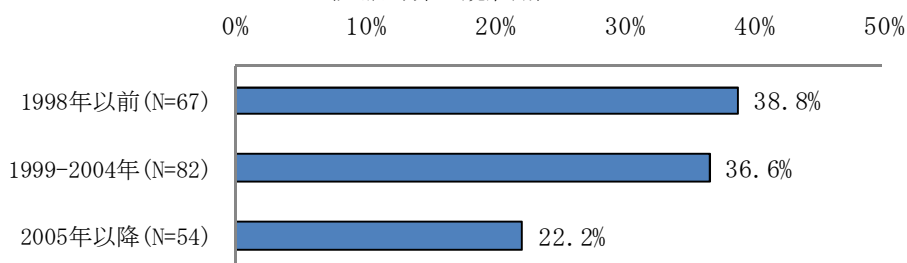
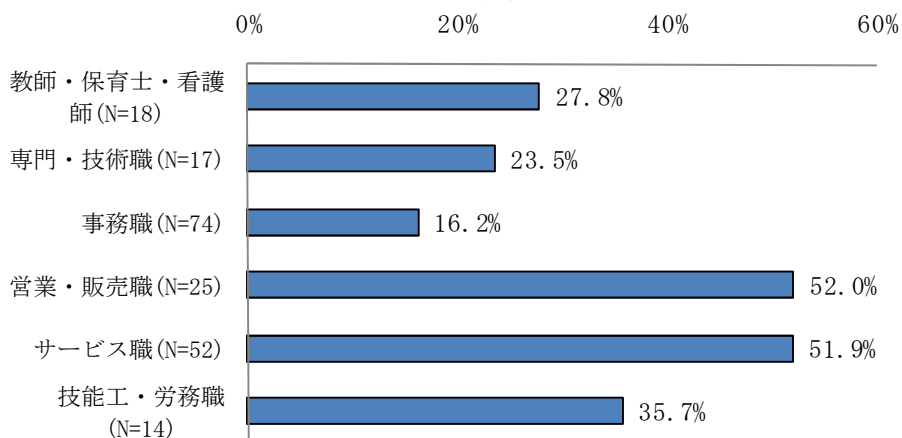


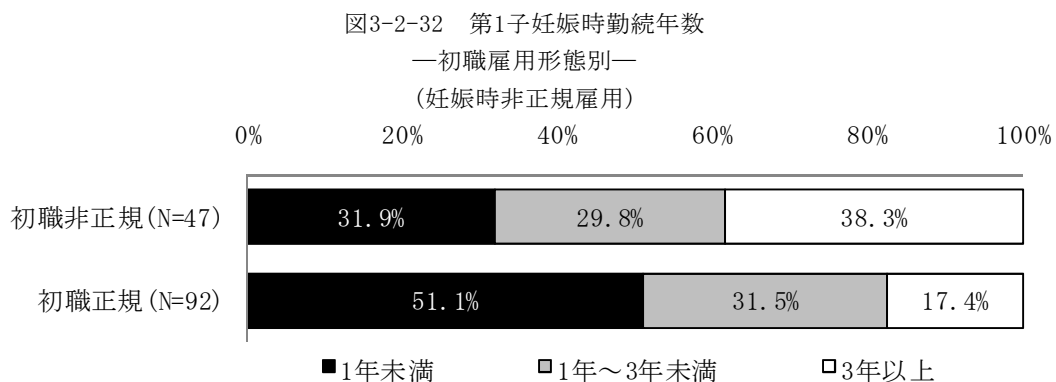
図3-2-31 初職における非正規労働者の割合
—初職の職種別—
(妊娠時非正規雇用)



出産年代が「2005年以降」の場合、「1998年以前」「1999-2004年」と比べて、初職が非正規労働者であった割合が低い。これは、図3-2-29で若いコーホートほど初職で非正規割合が高いこととあわせると、「1976-80年生」という最も若いコーホートにおいて、初職が非正規雇用である女性で第1子出産をむかえている割合が高くないことがうかがえる。つまり、この結果は、初職が非正規雇用である女性は、初職が正規雇用の女性に比べて、第1子出産のタイミングが遅くなることを示唆している。

初職が非正規労働者であることは、職種と関連がある可能性がある。つまり、初期キャリアにおいて非正規労働者としてキャリアを構築することが一般的な職種としてサービス職などが挙げられるのではないかと³。職種によって初職の非正規割合に差があるのかを図3-2-31で確認する。これをみると、「営業・販売職」「サービス職」において、初職が非正規労働者である割合が高い。対照的に、事務職では初職が非正規労働者であった割合は低い。「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」でも初職が非正規労働者である割合は高くない。この結果を、妊娠時点の非正規割合を示した前出の図3-2-9と比較すると次のことがいえる。まず、「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」では、初職でも妊娠時でも非正規労働者の割合は高くない。これに対し、「事務職」においては、初職においては非正規労働者の割合が高くなく、多くは正規労働者として事務職を経験するものの、妊娠時においては、非正規労働者として事務職を経験する割合が高くなることがうかがえる。

次に、初職の雇用形態と妊娠時までの勤続年数との関係性をみてみたい。女性のキャリアにおいて、正規労働者として初職を経験しても、結婚のタイミングで非正規労働者になり妊娠・出産期を迎えることが少なくない。つまり、初職が正規雇用であるが非正規労働者として妊娠・出産期をむかえる女性は、結婚を機に非正規化することが多いことから、その非正規労働者としての勤続年数は長くないと考えられる。逆に、初職から非正規型のキャリアを構築している女性の勤続年数は相対的に長いのではないかと。図3-2-32に初職雇用形態と勤続年数との関係を示す。これをみると、「初職正規」では、勤続年数「1年未満」が半数を占めている。こ



³ ヒアリング調査（労働政策研究・研修機構 2010a）において、照明・音響のオペレーターとして勤務していたアルバイトの女性（nさん）の事例では、職場に産休・育児休業制度がなかったことから、妊娠9カ月まで働き、事実上の産休を取った後、産後2カ月がたった頃に土日のみの勤務で復職している。この女性の勤めていた業界は、アルバイトで就職して仕事の経験を積んだ後に正社員に転換することが一般的であるとnさんは述べている。

これは、結婚と第1子出産とのタイミングが近い場合が少なくないことを考えると、結婚を機に非正規労働者として転職するケースが多いと考えられる。対照的に、「初職非正規」においては、勤続年数「3年以上」の割合が大きく、同一の企業に一定程度長く勤め続けて妊娠・出産期をむかえた女性が相対的に多いことを示している。

勤続年数との関係は、初職が非正規雇用である女性は、結婚・出産のタイミングが遅くなることからくる年齢効果を反映している可能性がある。この点を検証するため、出産年齢をコントロールした次の図 3-2-33 をみてみよう。出産年齢が「29歳以下」「30歳以上」のどちらの場合でも、「初職非正規」は「初職正規」に比べて、勤続年数 3 年以上の割合が大きい。このことは、初職が非正規雇用の女性は出産のタイミングが遅くなることを考慮しても、同一の企業に 3 年以上勤めて妊娠・出産期を迎えるケースが多いことを示している⁴。

以上の傾向をふまえて、初職の雇用形態と就業継続との関係を図 3-2-34 でみてみたい。これを見ると、初職が非正規労働者である場合、初職が正規労働者である場合に比べて、退職の割合が小さい⁵。

図3-2-33 第1子妊娠時勤務先における勤続年数3年以上の割合
—初職雇用形態・出産年齢別—
(妊娠時非正規雇用)

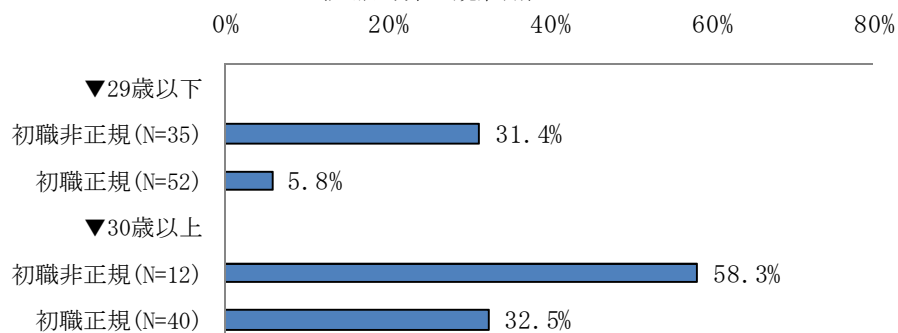
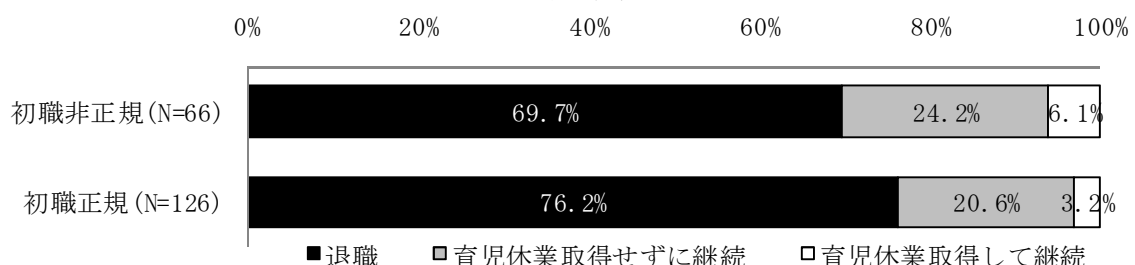


図3-2-34 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—初職雇用形態別—
(妊娠時非正規雇用)



⁴ サンプルサイズの問題から図は割愛するが、出産年代別にみると、初職非正規の女性において勤続年数が3年以上の割合は、2005年以降上昇している。

⁵ 「初職非正規」と「初職正規」との就業継続割合の差について、サンプルサイズの問題から図は割愛するが、出産年代別に分けて検討すると、2005年以降に第1子を出産した女性において、「初職非正規」の就業継続割合が高くなっている。このことも図 3-2-34 に示した初職雇用形態による就業継続割合の差に反映されていると考えられる。

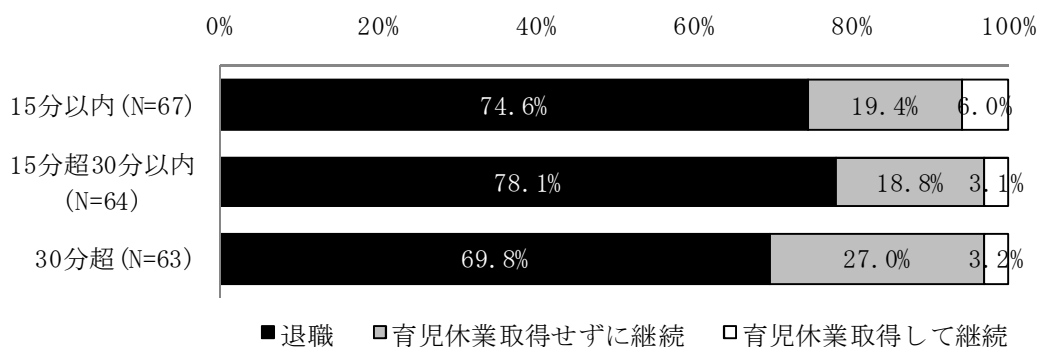
つまり、初職が非正規労働者であることは、出産のタイミングを遅らせている可能性がある。ただ、初職から非正規であることは、仕事の性質から非正規型のキャリアを構築し、1つの企業に一定程度長く勤めて妊娠・出産期を迎えていることがうかがえる。そのため、初職が正規雇用で、その後に非正規雇用になって妊娠・出産期を迎える女性と比べると、就業継続の割合が高くなると推察される⁶。図3-2-30で示したように、2005年以降出産のうち初職が非正規労働者である割合が高いわけではない。だが、同一の企業に長く勤務してから妊娠・出産をむかえる女性の就業継続割合が高いことを図3-2-21で指摘した。非正規労働者として初職を経験する女性の勤続年数が長いことが就業継続にむすびついていると考えられる。

(8) 通勤時間との関係

最後に、通勤時間との関係についてふれておきたい。通勤時間が長いことが就業継続を難しくしているのか。図3-2-35をみると、通勤時間が長くなることで退職の割合が大きくなるといった関係はみられない⁷。非正規労働者の就業継続にとって、通勤時間の長さが重要な要素になるという結果は、今回のデータからは導かれない。

本節で検討した結果から、2005年以降において非正規労働者の就業継続割合が上昇したことの背景には、一部の非正規労働者に対しても2005年以降に育児休業制度の適用対象が拡大したことの政策効果もあるものの、高学歴で、職域が広く勤続年数が長い非正規労働者を中心に、育児休業制度の活用によらず、就業継続意欲が高い層が就業継続している側面が強いことがうかがえる。

図3-2-35 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—通勤時間別—
(妊娠時非正規雇用)



⁶ 初職が非正規雇用である女性の就業継続割合が相対的に高い他の要因として、非正規労働者の女性は、結婚時の配偶者選択において配偶者も非正規労働者である場合が多いことから、家計を支える必要のために出産・育時期も就業継続することになりやすいという可能性も否定できない。ただ、この点は、今回の調査から出産時の世帯収入等を把握できないことから検証は難しい。

⁷ 通勤時間のカテゴリーについて、非正規労働者の場合、「1時間超」の者が9ケースのみであることから、正規労働者での分析とは異なり、「30分超1時間以内」のカテゴリーと統合して、3カテゴリーとした。

3 復職後の勤務時間短縮と就業継続

(1) 復職後の支援制度の有無、勤務時間の短縮と就業継続

本節では、非正規労働者の復職後の働き方について議論する。まず、非正規労働者において、第1子妊娠時の勤務先に短時間勤務制度、所定外労働免除制度、子の看護休暇制度といった、復職後の支援制度があった割合を、出産年代別にみてみたい。図3-3-1をみると、短時間勤務制度があった割合は2005年以降やや上昇している。ただ、正規労働者においては、2005年以降の短時間勤務制度の適用割合が4割超であることと比較すると、非正規労働者に対する制度適用割合は依然として低い。なお、所定外労働免除制度、子の看護休暇制度の適用割合については、それぞれ横ばいの傾向である。

では、第1子出産後、産休・育児休業を経て復職する際に、勤務時間を短縮する非正規労働者の割合は近年にかけて上昇しているのか。図3-3-2において、出産年代別に、勤務時間短縮・就業継続の状況を示した⁸。2005年以降は、それ以前と比べて退職の割合が少ない。勤務時間を短縮して継続する割合は近年になるにつれて上昇しているが、その割合は2005年以降でも10%に満たない。むしろ、2005年以降では、勤務時間を短縮せずに就業継続する割合が高いのが特徴である。勤務時間を短縮せずに就業継続する割合は2005年以前も約12%あったが、2005年以降この割合が約29%に達し、このことが2005年以降の退職割合を

図3-3-1 第1子妊娠時勤務先に復職後の支援制度があった割合
—出産年代別—
(妊娠時非正規雇用)

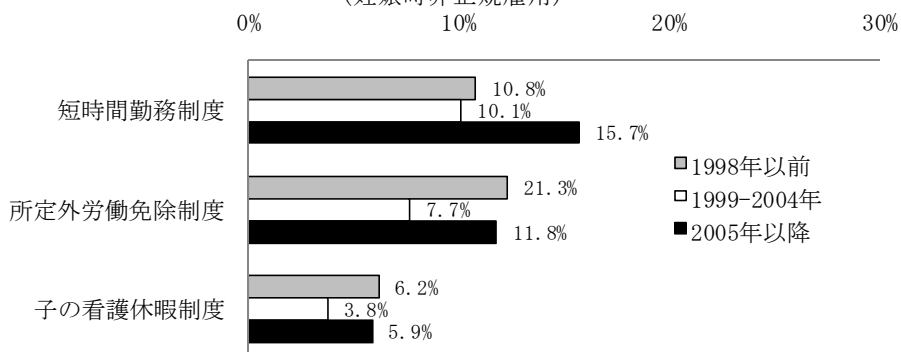
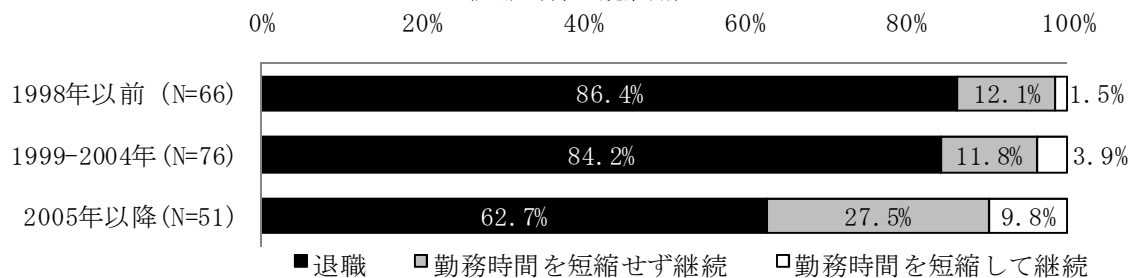


図3-3-2 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—出産年代別—
(妊娠時非正規雇用)



⁸ なお、ここでの退職とは、第2章第4節での分析と同様、出産前退職、産休後復職せず退職、育児休業後復職せず退職を合わせたものである。

押し下げている大きな要因である。

このように、非正規雇用においては、勤務時間を短縮せずに就業継続する女性が多いという特徴をもつ。ここで、非正規雇用は正規雇用と比べて労働時間が短い場合が多く、正規労働者における勤務時間の短縮とは意味合いが異なる場合が多いことに留意する必要がある。ただ、図 3-2-5 でみたように、週 20 時間未満という労働時間が特に短いパート就業の割合は近年にかけて低下し、週 35 時間以上という正社員並みの労働時間を働くフルタイムの非正規労働者が増加していることをふまえると、就業継続する際に勤務時間を短縮することに意味のある非正規労働者も少なくない可能性がある。この点をふまえ、以下では妊娠前の労働時間、職務、通勤時間との関係、家族のサポートとの関係について検討したい。

(2) 出産前の働き方と復職後の勤務時間短縮

①労働時間との関係

まず、労働時間と復職後の勤務時間短縮との関係を検討する。週 35 時間以上働くフルタイム就業の非正規労働者は、短時間勤務制度の適用があり、実際に勤務時間を短縮する割合が高いのか。短時間勤務制度の適用割合についての図 3-3-3 をみると、「35 時間以上」の非正規労働者において、短時間勤務制度が適用されている割合が特に高いわけではない。

出産前の働き方がフルタイム就業であるかどうかと復職後の勤務時間短縮との関係を図 3-3-4 に示す。「35 時間未満」「35 時間以上」を比べると、「勤務時間を短縮して継続」の割合にほとんど差がなく、出産前の労働時間がフルタイムである非正規雇用の女性が就業継続する際に勤務時間を短縮する割合が特に高いわけではない。

図3-3-3 第1子妊娠時勤務先に短時間勤務制度があった割合
—週実労働時間別—
(妊娠時非正規雇用)

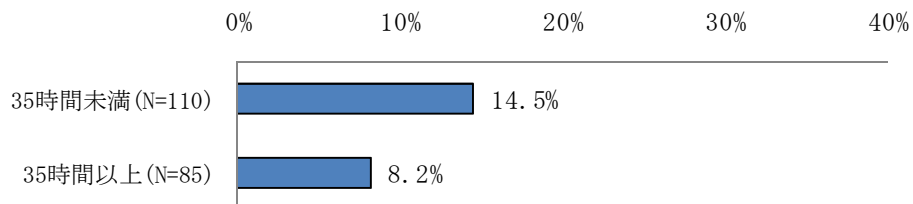


図3-3-4 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—週実労働時間別—
(妊娠時非正規雇用)

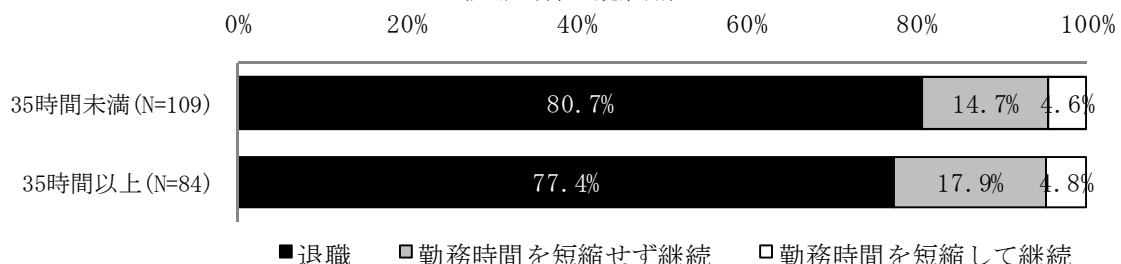


図3-3-5 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—職務の正社員男性との異同別—
(妊娠時非正規雇用)

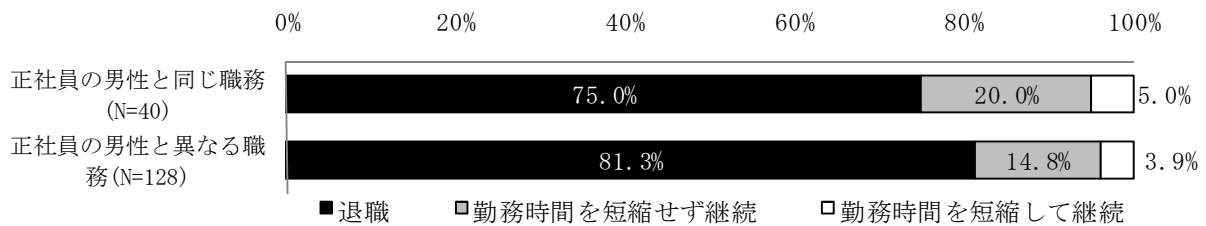
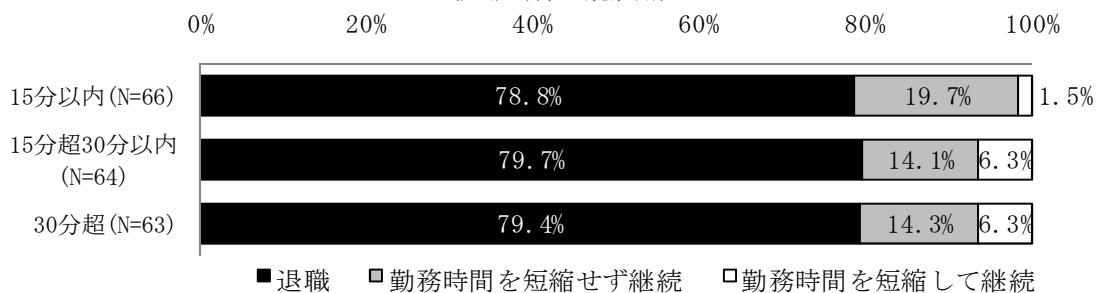


図3-3-6 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—通勤時間別—
(妊娠時非正規雇用)



②職務との関係

第1子妊娠時に正社員の男性と同じ職務を担っていたかどうかと復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係を図3-3-5に示す。これをみると正社員の男性と同じ職務を担っていたかどうかによって、勤務時間を短縮して継続する割合はほとんど変わらない。

③通勤時間との関係

通勤時間が長い者において、勤務時間を短縮する割合が高くなるという関係はみられるのか。図3-3-6に通勤時間との関係を示した。これをみると、通勤時間が15分以内である場合に比べて、それ以上の通勤時間の場合に勤務時間を短縮する割合が相対的に高い傾向がみられる。ただ、全体的に勤務時間を短縮する割合自体が大きくはなく、退職割合が大きいことを考えると、この勤務時間との関係は非正規労働者の一部の傾向を表しているにすぎない。

(3) 家族の支援と復職後の勤務時間短縮

ここでは、第1子出産時に家族からの支援の有無と復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係をみてみたい。

① 親との同居の有無との関係

まず、第1子出産時に親と同居していたかどうかと復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係を図3-3-7に示す。これをみると、第1子出産時に親と同居していた場合は、同居して

図3-3-7 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合

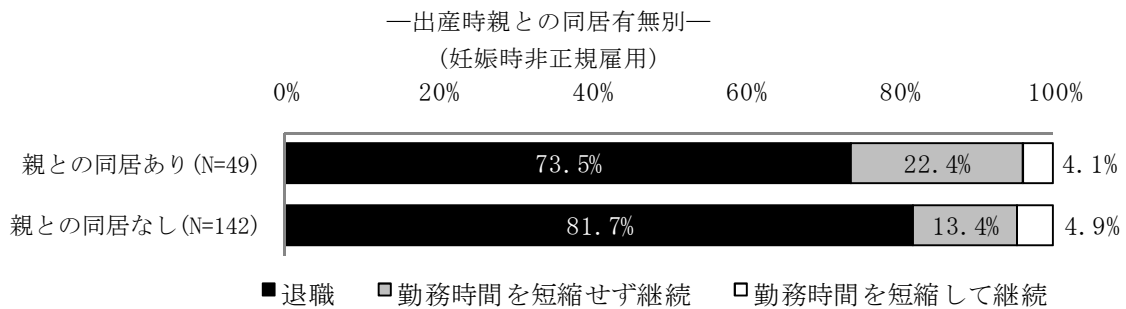
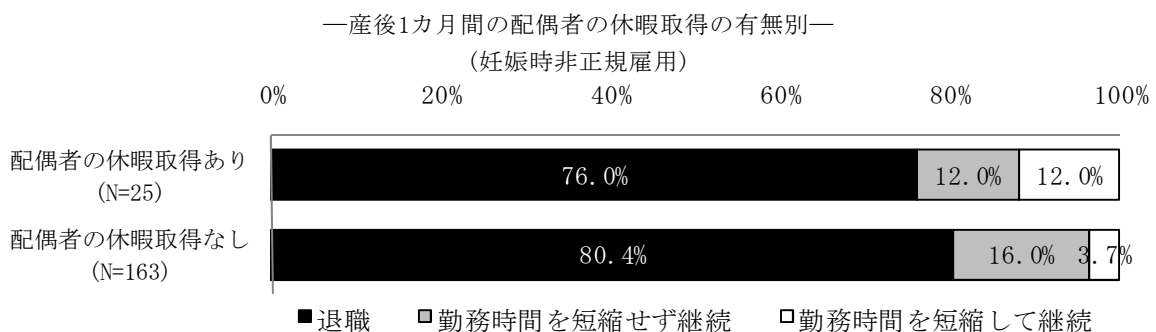


図3-3-8 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合



いない場合と比べて、復職後に勤務時間を短縮しない割合が高い。また、勤務時間を短縮する割合にはほとんど差がなく、親との同居がない場合は、退職割合が高い。

第2章で分析した正規労働者は、親との同居がない場合、勤務時間を短縮して継続の割合が高く、親との同居有無によって退職割合にあまり差がなかった。非正規労働者では、勤務時間を短縮するというオプションをほとんど選択できない。そのため、家族からのサポートがない場合には退職せざるを得ない状況に陥りやすいといえる。

② 配偶者の休暇取得との関係

第1子出産時に配偶者が休暇を取得したかどうかと復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係を図3-3-8に示した。これをみると、配偶者が休暇を取得した場合のほうが復職後に勤務時間を短縮する割合がやや高いが、サンプルサイズが小さいことから何らかの含意を読み取ることは難しい。配偶者の休暇取得のケース自体が少ないので、出産直後の必要性から休暇を取得するケースはあるにせよ、妻の復職のサポートとして配偶者が休暇を取得するなどのケースがまだ限られており、配偶者の休暇取得が女性の就業継続や復職後の勤務時間に影響するという段階にはまだ至っていないと考えられる。

4 非正規労働者における第1子出産時の雇用有無の規定要因

前節までの議論をふまえて、非正規労働者における第1子出産時の雇用有無の規定要因を分析する。分析方法は二項ロジスティック回帰分析とし、非説明変数は第1子出産時雇用が

1、第1子出産時無職が0のダミー変数とする。

前節までの議論では、高学歴化、専門職化、職域拡大といった非正規雇用の働き方の高度化が2005年以降の就業継続割合の上昇に結びついていることが示唆された。また、初職から非正規労働者としてキャリアを構築している女性は、正規雇用として初職を経験し結婚等を機に非正規化した女性よりも就業継続する傾向が強いこともうかがえた。さらに、正規雇用では、妊娠時の職場で育児休業制度が利用可能な状況であった女性が制度を利用して就業継続する割合が高かったが、非正規雇用は、育児休業制度の活用によらず就業継続することが一般的であることもうかがえた。こうした点を検証するために以下のモデルで分析する。

説明変数は、第2章の分析と同様、第1子出産年代、第1子出産前年女性失業率、第1子出産時居住地、第1子出産時親との同居の有無、最終学歴、妊娠時の職種、育児休業制度の有無を投入した。これに加えて、初職の雇用形態が非正規であるというダミー変数（初職正規が基準カテゴリー）を投入した。

分析結果を表3-4-1に示す。これをみると、初職の雇用形態が非正規である場合、初職が正規労働者である場合に比べて、第1子出産時に雇用就業している確率が高いことがわかる。これは第2節での検討結果と整合的である。つまり、出産年代や働き方など他の条件にかかわらず、非正規労働者として初職を経験することが、就業継続する非正規労働者の一つの特

表3-4-1 第1子出産時雇用の有無の規定要因(非正規労働者)

被説明変数	第1子出産時点雇用の有無		
	係数値	標準誤差	オッズ比
出産年代 (BM: 1998年以前)			
1999-2004年	-.491	.916	.612
2005年以降	.884	.833	2.420
第1子出産前年女性失業率	.498	.451	1.646
第1子出産時居住地 (都市部=1、その他=0)	.002	.478	1.002
第1子出産時親との同居 (あり=1、なし=0)	.592	.505	1.807
第1子出産年齢	.014	.066	1.014
最終学歴 (BM: 中学・高校)			
専門・短大	-.679	.559	.507
大学・大学院	.951	.715	2.587
第1子妊娠時職種 (BM: 事務職)			
教師・保育士・看護師	-.065	.810	.937
専門・技術職	.022	.838	1.023
営業・販売職	-1.543	1.142	.214
サービス職	.242	.595	1.273
技能工・労務職	.680	.824	1.973
初職が非正規雇用 (BM: 正規雇用)	.994	.494	2.702 *
育児休業制度 (BM: 制度なし)	.235	.584	1.265
定数	-3.988	2.246	.019
χ^2 乗値		32.35 **	
自由度		15	
N		142	

**1%水準で有意, *5%水準で有意

徴である。また、学歴、職種など、非正規の高度化をあらわす変数は有意な影響を示していない。これは、第2節で示した学歴構成、職種構成の変化（高学歴化・専門職化）とあわせて考えると、出産年代をコントロールしていることによって効果が打ち消されている可能性がある。第2節での議論と合わせると、高学歴化、職務の高度化という時代的背景を多分に反映して2005年以降、非正規労働者の就業継続率が上昇したことが示唆される。また、育児休業制度の有無は第1子出産時の雇用就業に対して有意な影響を示していない。これは、第2節での検討結果と整合的である。

5 まとめ

本章では、非正規労働者の女性の働き方と妊娠・出産を経ての就業継続との関係について考察した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 非正規労働者も、妊娠時に育児休業制度があった割合が2005年以降上昇し、それに伴い、育児休業を取得して就業継続する割合が上昇した。ただ、非正規労働者の就業継続においては、育児休業を取得せずに継続する割合が大きく、その割合が2005年以降さらに上昇したことも、2005年以降の就業継続率上昇の大きな要因である。
- ② 近年、非正規労働者の就業継続率が上昇した背景には、高学歴化、職務の高度化の傾向の中で、高学歴で、正社員の男性と同じ職務を担う、勤続年数が長い非正規労働者の女性において就業継続割合が比較的高いことがある。
- ③ 初職が正社員で妊娠時まで非正規雇用になった女性に比べて、初職から非正規労働者の女性は、妊娠・出産期に就業継続する割合が高い。その背景には、同一の勤務先に長く勤めてから妊娠・出産を迎える女性が多いことがある。
- ④ 非正規労働者においては、出産後に復職する際に勤務時間を短縮する割合は小さい。こうした中、親との同居という家族のサポートがある場合、勤務時間を短縮せずに継続する割合が高い傾向がみられる。

非正規労働者が妊娠・出産を機に退職する割合は依然として高い。こうした中、妊娠・出産期に就業継続する非正規労働者においては、育児休業を取得せずに継続することが中心になっている。近年にかけて、非正規雇用の中身が質的に変化する中で、そうした産休のみで復職する人が増えたことが、非正規雇用においても2005年以降就業継続割合が上昇した大きな要因である。具体的には、非正規雇用においても正規雇用と同様に女性の活躍度が上がっており、高学歴化、専門職化、フルタイム化、職務の高度化、長期勤続化などに具体的にあらわれる「非正規労働の仕事の高度化」がみられる。

ただ、これは従来正規労働者が担っていた業務が非正規化するという「高度な仕事の非正規化」といえる変化でもある。非正規雇用の担う職務が高度化する中で、企業にとっても非正規労働者は重要な戦力と位置付けられ、長期的に活用する方向が強まっている。企業は、長期的な活用を目指す非正規労働者に対しては、正社員転換制度によってキャリアパスを作

っている。また、そうした非正規労働者には妊娠時に育児休業制度があった割合も高い。しかし、このような戦力化した非正規の女性も妊娠・出産期に退職する傾向が強く、戦力化した安価な労働力として企業が非正規労働者を長期的に活用することは成功しているとはいえない。長期的な人材活用を目指すためには、非正規労働者の処遇を上げることが必要であると示唆される結果である。

また、非正規労働においては、復職後に勤務時間を短縮するというオプションはほとんど選択できない。それは、フルタイムの非正規労働者でも同様である。育児休業の取得割合が依然として低いことを考え合わせると、非正規労働者の多くは、産休のみで、かつ勤務時間を短縮することなく復職することを余儀なくされることが多いと考えられる。その際、親との同居など家族のサポートがない場合は、正規労働者に比べて勤務時間を短縮することが難しいことから、退職せざるを得ない状況に陥りやすい。

このように、非正規労働者においては、育児休業制度、短時間勤務制度といった制度を利用しての就業継続が少ない。これは、正規労働者にみられた育児休業を取得する割合の上昇傾向とは対照的であり、非正規雇用は、両立支援による制度的下支えが依然として限定的であることや制度の周知が行き届いていないことが背景にある。この点、非正規労働者に対して育児休業制度を浸透させていくことが早急に求められることであり、近年の非正規雇用のフルタイム化をふまえると、短時間勤務制度に対するニーズも高まっている。

非正規労働者においては、初職から非正規労働者であることが就業継続に結びつきやすいことも示された。初職から非正規型のキャリアを歩むことは、結婚・出産のタイミングを遅くさせる要因にもなる。ただ、本章の分析からは、そうした女性が妊娠・出産期を迎えた場合は、退職する割合が相対的に低いことがわかった。正規労働者として入職し、妊娠時に非正規労働者である女性は、結婚等を機に家庭との両立をはかりやすい非正規労働にシフトしているケースが多いと推測される。そうした女性は妊娠とともに非正規の仕事で退職しやすい。一方、仕事の性質上初職から非正規型のキャリアを歩む女性は就業継続する確率が高いことが分析結果からうかがえた。その背景として、初職から非正規雇用としてキャリアを構築する場合、同一の企業に長く勤めてから妊娠・出産を迎えるケースが多いことが分析結果からうかがえた。

なお、本章では、非正規労働者の妊娠・出産期の就業継続に焦点を当てたが、非正規労働者の場合は特に、妊娠・出産期にいたる前に退職する者が少なくないことにも留意する必要がある。つまり、妊娠・出産期での就業継続有無についてのみ議論することは、非正規労働者における仕事と育児との両立については限定的な説明しか提供しない可能性がある。この点の分析は今後の課題としたい。

第4章 労使コミュニケーションと就業継続

1 はじめに

働き方に着目した第2章と第3章の分析結果は、女性の活躍の推進が近年の就業継続率上昇の重要な要因であることを示唆していた。だが、女性の望む働き方は多様であり、男性と同じ働き方を画一的に広げようとするならば、逆に就業継続意欲が減退する可能性もある。効果的に両立支援制度を運用するために労使コミュニケーションを活発にし、女性のニーズを踏まえることが重要であることが、これまでの研究でも指摘されてきた。そこで、本章では労使コミュニケーションに着目して、両立支援制度の運用と就業継続の関係を分析する。

分析において、まず着目したいのは、前述のような女性の活躍推進によって、職場における女性の発言力が増し、退職が減るという「発言・退出」(Freeman & Medoff 1984)のメカニズムが作動している可能性である。Freeman & Medoff (1984)は労働組合を分析していたが、女性労働力の重要性が高まることによって、労働組合も女性の両立支援ニーズを反映した活動をするようになってきている可能性がある¹。あるいは、企業が退職のデメリットを強く認識して、女性の声を聞くようになってきている可能性もある。加えて、近年の就業継続拡大が広範な女性に及んでいる背景として、次世代法の影響を考えることができる。同法は300人を超える企業に育児支援の行動計画策定を義務づけたが、実効性のある取り組みを推進するために、労働者のニーズを把握することが重要であると厚生労働省は企業に助言してきた。行動計画策定を機に両立支援のニーズを把握する企業が増えたことにより、就業継続率は上昇している可能性がある。

もう1つ、労使コミュニケーションの観点から注目したいのは制度周知である。労働者のニーズ把握は新しい制度の導入や制度内容の充実において重要な作業といえるが、その前に、既存の制度を従業員にきちんと知らせることも、制度の利用可能性を高めるために重要である。次世代法を機に、育児休業取得促進に取り組む企業が増えたことによって、その基本施策として制度周知に取り組む企業も増えている可能性がある。

これらの点に着目して、両立支援をめぐる労使コミュニケーションに近年変化がみられるか、そのことが出産・育児期の就業継続に影響しているか分析する。なお、第2章と第3章では育児休業だけでなく短時間勤務も取り上げたが、短時間勤務制度の普及と利用は今後の課題とするところが大きいこと、次世代法で「女性の育児休業取得率70%」が「くるみん」認定の要件になっていること等を踏まえて、以下では育児休業を分析の対象とする。

¹ 平成21年度のヒアリング調査で報告したD社労働組合は、組合員の両立支援ニーズを反映した組合活動をしていたが、かつては両立支援や女性の活躍の推進にあまり積極的でなかったことも報告している。

2 労使コミュニケーションと第1子妊娠・出産期の退職

はじめに、労働者の要望を企業に伝える制度として、労働組合に着目したい。序章でも述べたように、従来は両立支援を優先課題としていた組合は少なく、その意味で両立支援ニーズを伝えるチャンネルとして機能していたとはいえない。職場における女性の存在感が大きくなることで、そうした状況が変化している可能性はある。だが、結論からいえば、2005年以降の就業継続率上昇に対する労働組合の影響は小さい。分析結果をみよう。

図4-2-1は、第1子妊娠時の勤務先で労働組合に加入していた割合（労働組合加入率）の推移を示している。前章までは、第1期プロジェクト研究の知見を踏まえて雇用形態を区別していたが、ここではそうした区別をしないで、まず全体の傾向からみることにしたい。結果をみよう。一目でわかることだが、組合加入率は低下傾向を示している。分析対象の1990年代から2000年代は出産・育児期の女性に限らず、男性労働者においても組合組織率が低下していた時期である。そうした全体的な傾向が図4-2-1にも表れているといえる。

次の図4-2-2は、組合加入率の低下が特に正規雇用において顕著であることを示している。図4-2-2は、雇用形態別の第1子妊娠時勤務先での組合加入率の推移である。

正規雇用の加入率は低下しているが、非正規雇用の加入率は上昇傾向を示している。パート労働者が典型であるが、非正規労働者の組織化に労働組合が取り組むようになってきている様

図4-2-1 第1子妊娠時勤務先の労働組合加入率
— 出産年代別 —

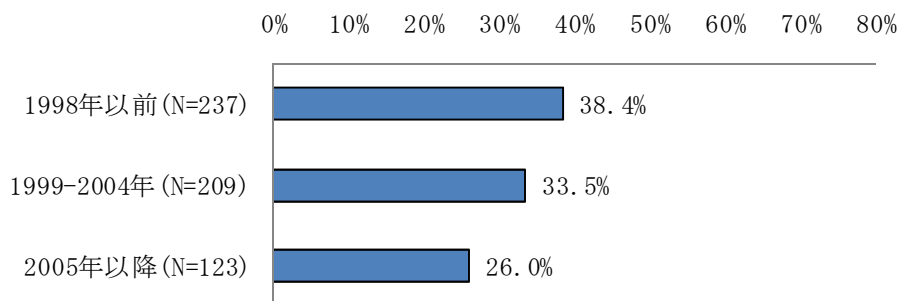
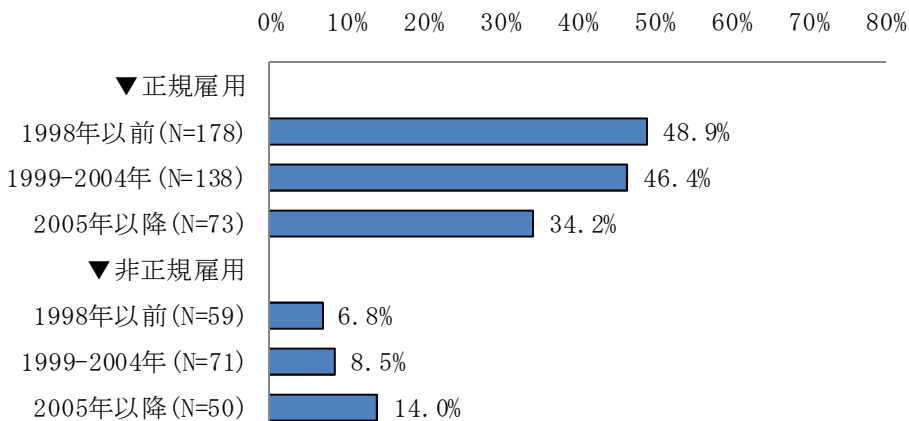


図4-2-2 第1子妊娠時勤務先の労働組合加入率
— 出産年代・妊娠時雇用形態別 —



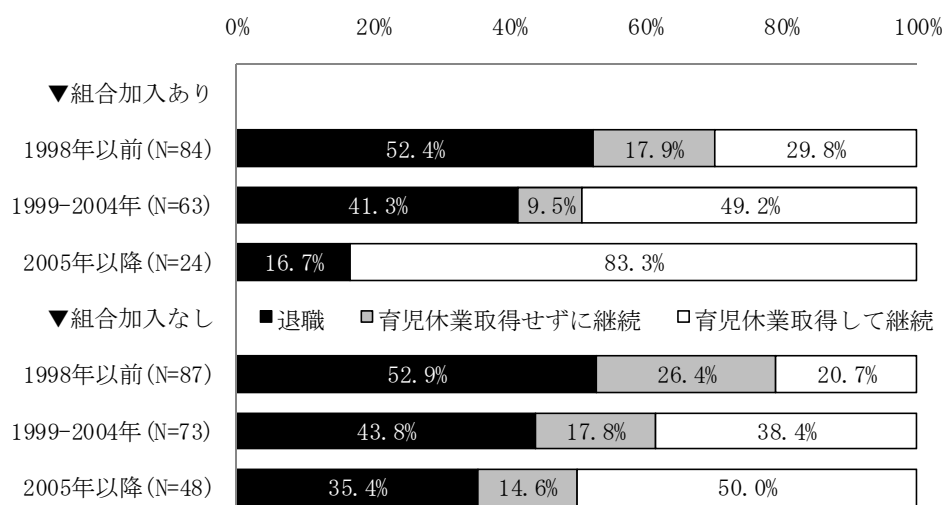
子が図 4-2-2 からもうかがえる。だが、反対に、伝統的な組合員であった正規労働者の加入率は 2005 年以降も低下している。正規雇用の就業継続率が上昇している時期に組合加入率は低下している。労働組合が就業継続を高めたとはいえない結果である。

しかし、こうした結果から、両立支援に対する労働組合の関心が依然として低いと断定するのは早い。次の図 4-2-3 をみると、2005 年以降、労働組合が両立支援に積極的になっている可能性もうかがえる。図は組合加入の有無別に²、第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合の推移を示している。なお、非正規雇用の組合加入「あり」は 15 件と少ないため、分析対象を正規雇用に限定した。

まず確認できるのは、組合加入の有無にかかわらず、近年になるほど、育児休業取得割合は高くなり、退職率は低くなる傾向を示していることだ。また、「1999 年以前」の退職率と育児休業取得割合を、組合加入の有無で比較すると、育児休業取得割合は組合加入「あり」の方がわずかに高いが、退職率には差がない。「1999-2004 年」について、組合加入の有無を比較しても同様の指摘ができる。労働組合への加入が出産・育児期の就業継続を高めるとはいえない結果である。しかし、「2005 年以降」は組合加入「あり」の方が退職率は低い³。そして、加入「あり」の育児休業取得割合が著しく高くなっている。労働組合の活動が変化し、両立支援に積極的になったことで退職率が低下した可能性を示唆する結果である。

このように、近年、女性の両立支援ニーズが組合活動に反映されつつあることもうかがえる。だが、組合加入率は低下しており、近年の就業継続率上昇に労働組合が大きな役割を果たしているとはまではいえない。

図4-2-3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—妊娠時労働組合加入の有無・雇用形態別—
(妊娠時正規雇用)



² 労働組合に入っていないケースに加えて、労働組合がなかったケースも「組合加入なし」に含めている。

³ 加入「あり」は 24 件と少ないが、組合加入の有無別の χ^2 乗検定結果は 5%水準で有意である。

図4-2-4 第1子妊娠時勤務先で両立支援のニーズを把握する制度があった割合
—出産年代別—

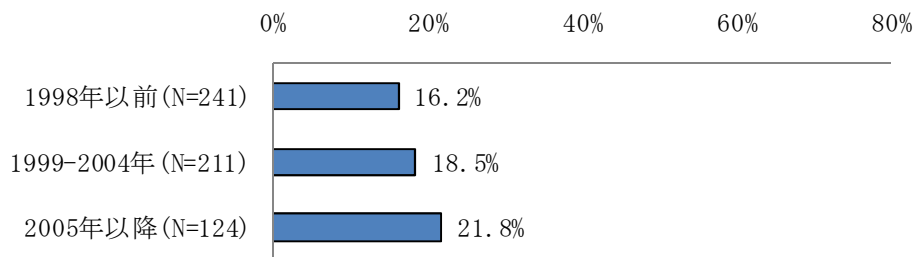
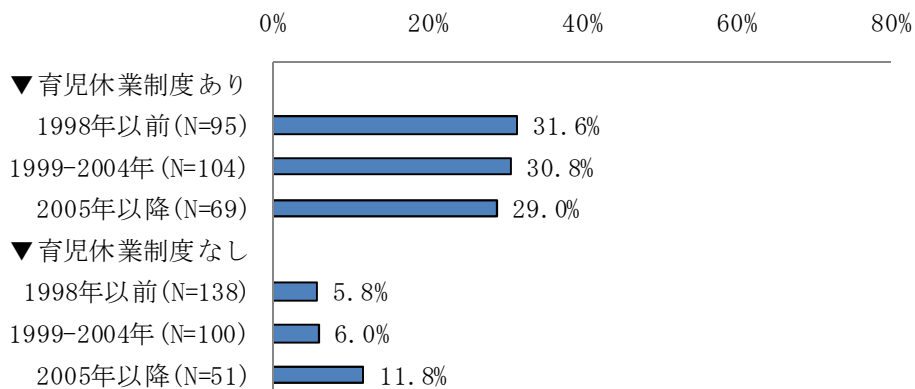


図4-2-5 第1子妊娠時勤務先で両立支援のニーズを把握する制度があった割合
—出産年代・育児休業制度の有無別—



では、アンケート調査や人事担当者との面談といった、企業によるニーズ把握の取り組みはどうだろうか。図 4-2-4 をみよう。図は、第 1 子妊娠時の勤務先に両立支援のニーズを把握する制度（以下、「ニーズ把握制度」と略す）があった割合を出産年代別に示している。少しずつだが、ニーズ把握制度がある割合（以下「ニーズ把握割合」と呼ぶ）は上昇している。

しかしながら、図 4-2-5 で育児休業制度の有無別に集計すると、育児休業制度がある場合のニーズ把握割合は上昇していない。育児休業制度がなかった勤務先でニーズ把握割合が上昇しているという結果は、両立支援制度の普及につながる可能性があることから、前向きに評価してよい。だが、育児休業制度は法律が定める義務であり、その意味で従業員のニーズにもとづいて導入するか否かを判断する制度ではない。それよりも育児休業制度「あり」のニーズ把握割合が上昇していないことの方が重要である。2005 年以降、次世代法の行動計画策定が契機となって、育児休業制度があった企業でも両立支援ニーズを把握する取り組みが行われるようになっていてよいはずである。だが、本調査の労働者の回答からは、そうした取り組みが従業員に伝わっている様子はみられない。

図 4-2-6 は、先の図 4-2-5 の結果をさらに正規雇用と非正規雇用に分けた結果である。サンプルサイズを確保するため出産年代は「2004 年以前」と「2005 年以降」の 2 区分にしている。結果をみると、雇用形態にかかわらず、育児休業制度「あり」はニーズ把握割合が上

昇していない。育児休業制度が適用される労働者の中でも正規労働者は企業にとって両立支援の中核に位置すると考えられる。その正規労働者のニーズ把握割合も上昇していない。

しかしながら、次の図 4-2-7 をみると、ニーズ把握制度があるほど妊娠・出産期の退職率が低いとは、近年いえなくなっていることがわかる。図 4-2-7 は、第 1 子妊娠・出産期の退

図4-2-6 第1子妊娠時勤務先で両立支援のニーズを把握する制度があった割合
— 出産年代・雇用形態・育児休業制度の有無別 —

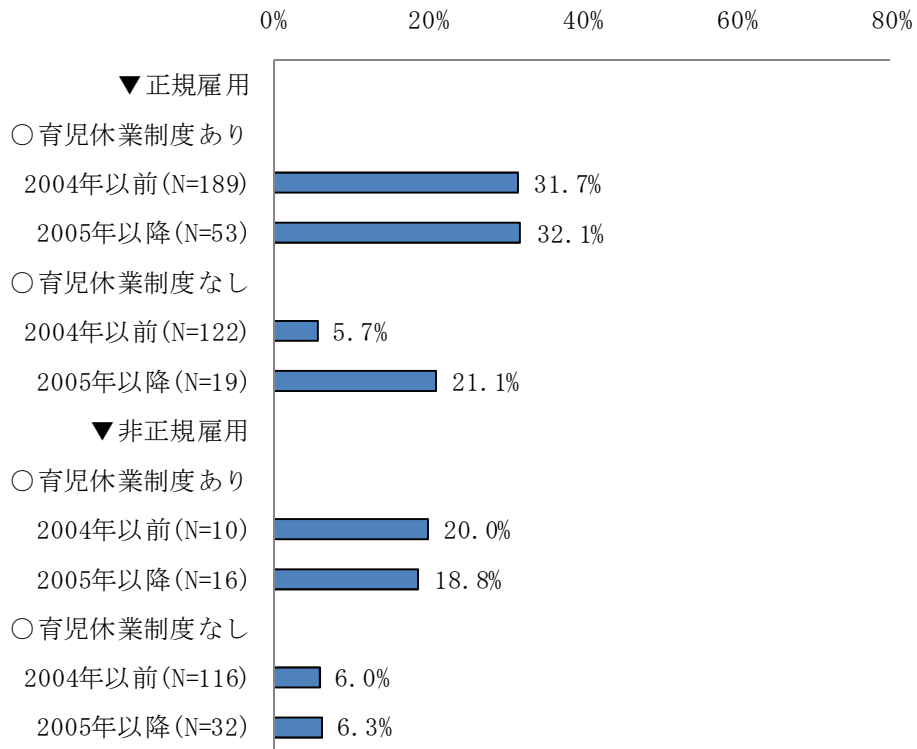
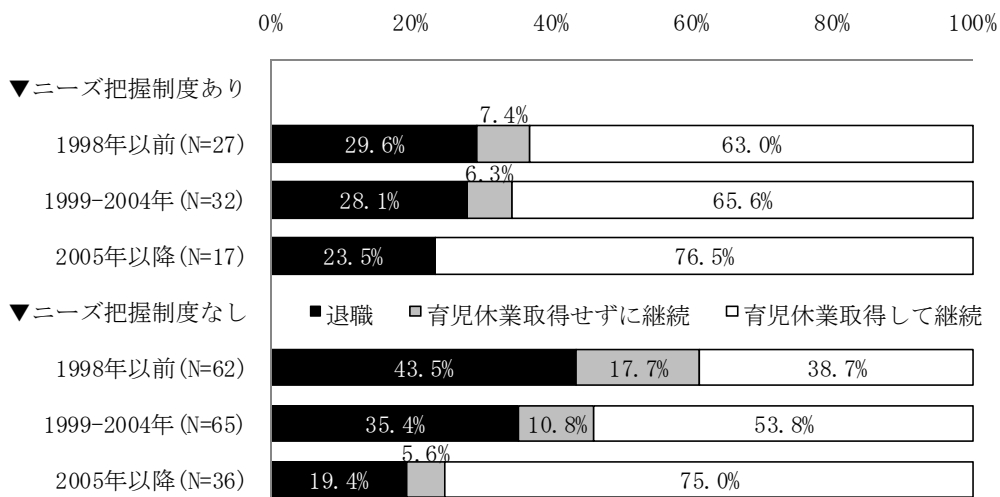


図4-2-7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
— 妊娠時勤務先両立支援ニーズ把握制度の有無別 —
(妊娠時正規雇用・育児休業制度あり)

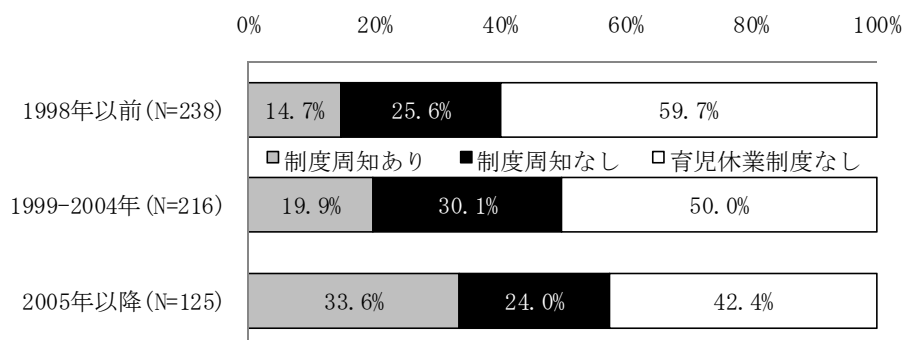


職率と育児休業取得割合の推移をニーズ把握制度の有無別に示している。育児休業取得割合は制度の有無によって異なるが、制度がない場合については、ニーズ把握制度「あり」のサンプルサイズが小さく、分析に堪えうる大きさではないため、分析対象を育児休業制度があるケースに限定している。また、非正規雇用で育児休業制度があるケースについても分析に堪えうるサンプルサイズを確保できていないことから、正規雇用に対象を限定した。

「1998年以前」の結果を、ニーズ把握制度の有無で比較すると、ニーズ把握「あり」の方が育児休業取得割合は高く、退職率は低い。育児休業制度を導入するだけでなく、その運用に労働者の声を反映することで、就業継続率は上昇するといえる。「1999-2004年」の分析結果からも同様の指摘をすることができる。ところが、「2005年以降」をニーズ把握制度の有無で比較すると、退職率の差がなくなっている。育児休業取得割合の差もない。2005年以降、ニーズ把握とは別の方法で両立支援制度の運用が強化されたために、ニーズ把握制度の有無による差がなくなっていると考えられる。

その具体的取り組みとして、従業員への制度周知が2005年以降に増えていることを、次の図4-2-8は示している。図4-2-8は、妊娠時の勤務先で両立支援制度に関する説明（以下「制度周知」と呼ぶ）があった割合の出産年代別に示している。なお、ここでいう両立支援制度は育児休業制度に限定されないが、これまでの分析と同様、以下の分析でも育児休業取得状況に着目する。そのため、育児休業制度の有無を分けて、育児休業制度があり周知もされていた「制度周知あり」、育児休業制度はあったが周知はなかった「制度周知なし」、育児休業制度がなかった「育児休業制度なし」の比率を示している⁴。制度周知あり（グラフのグレーの帯）の推移に注目したい。結果をみよう。「1998年以前」から「1999-2004年」に「周知あり」はやや上昇しているが、ほぼ横ばいといってよいほどの差である。だが、2005年以降は明らかに上昇している。「制度周知なし」（黒の帯）を含む育児休業制度ありの割合も上

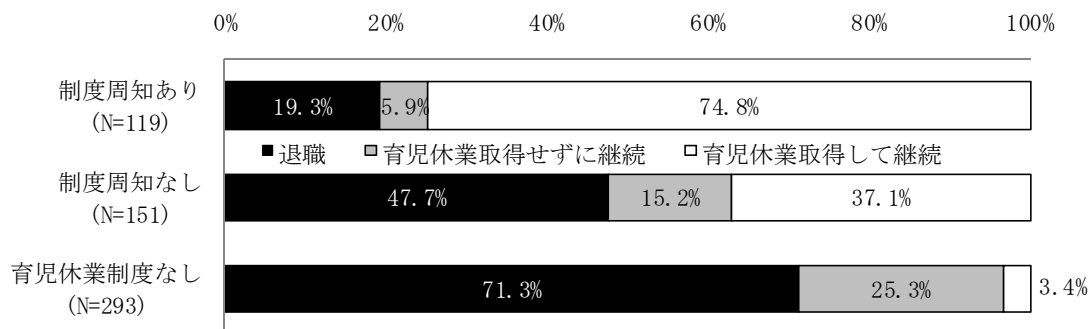
図4-2-8 第1子妊娠時勤務先で両立支援制度の説明（制度周知）があった割合
— 出産年代別 —



※「周知あり」「周知なし」はいずれも育児休業制度あり

⁴ 育児休業制度「なし」でも、他の支援制度があることから制度周知「あり」に該当するケースもあるが、本文中で述べた分析目的から、ここでは育児休業制度なしとして一括りにしている。

図4-2-9 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—妊娠時勤務先制度周知の有無別—



昇傾向を示しているが、その幅よりも「制度周知あり」の上昇は大きい。

単純に考えれば、重要なのは制度の有無であり、周知の有無は勤務先から説明を受けたか、それとも別の方法で制度を知ったかの違いに過ぎない。そのため、制度があれば周知の有無はそれほど重要でないようにも思える。だが、実際は単に制度があること以上の影響を就業継続に及ぼしている。図4-2-9をみよう。図は制度周知の有無別に第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を示している。

はじめに、下2つの帯「育児休業制度なし」と「制度周知なし」を比較しよう。制度周知なしの方が育児休業取得割合は高く、退職率は低い。制度周知はなくても、育児休業制度があることで出産退職の可能性は低くなるといえる。だが、「制度周知なし」に比べて、「制度周知あり」はさらに育児休業取得割合が高く、退職率は低い。こうした差が出るのは、制度周知を通して両立支援に積極的な姿勢が労働者に伝わるからではないだろうか。制度があっても、その利用しやすさは周知の有無によって異なることを分析結果は示唆している。

こうした傾向は正規雇用において特に顕著である。図4-2-10に示す雇用形態別の結果をみよう。正規雇用・非正規雇用とも2005年以降、制度周知のあった割合は上昇している⁵。正規雇用の結果からみよう。「1998年以前」から「1999-2004年」にも「周知あり」は上昇しているが、同時に「周知なし」も上昇している。育児休業制度がある割合の上昇に連動して「周知あり」も上昇していたといえる。だが、「2005年以降」は育児休業制度がある割合に変化はなく「周知なし」の割合が低下して「周知あり」が上昇している。育児休業制度があっても制度周知はしていなかった企業が、制度周知に取り組むようになった様子がうかがえる。

一方、非正規雇用は育児休業制度適用が実質的に2005年から始まったといってよい状況であるが、制度が適用されるだけでなく「周知あり」も2005年以降は約1割ある。育児休業制度がある非正規労働者の約3分の1に相当する。制度周知が非正規労働者にも及んでいくことがうかがえる。だが、育児休業制度が適用される労働者に占める制度周知割合は正規

⁵ 非正規雇用は育児休業制度ありのサンプルサイズが33件であり、2005年以降も18件と小さい。そのため、別のデータでも同様の傾向がみられるか確認することは重要な課題である。だが、前章でみたように、非正規雇用のについても学歴や専門職・技術職、男性正社員と同じ職務を担う割合が上昇傾向にあることを踏まえれば、両立支援において正規・非正規を区別しない企業が増えていることも、図4-2-10の結果からうかがえる。

雇用に比べれば低く、制度の適用と運用の両面で課題があることも同時に示唆される。

図 4-2-11 は、正規雇用と非正規雇用それぞれについて、勤務先の制度周知の有無別に第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を示している。なお、図表が煩雑になることを避ける目的から、以下の退職率と育児休業取得割合の分析では「育児休業制度なし」をグラフから除外し、「育児休業制度あり」における制度周知の有無に焦点を当てる。非正規雇用は「制度周知あり」が 8 件と極端に少ないため、正規雇用の結果のみ読む。制度周知「あり」の方が育児休業取得割合は高く、退職率は低い。先の図 4-2-9 の傾向と大きな差はない。だが、育児休業法施行当時から育児休業の対象であった正規雇用でも、制度周知がなければ約半数が退職していることは重要である。それが制度周知によって約 2 割まで下がっている。制度周知がいかに重要であることを示唆する結果といえる。

図4-2-10 第1子妊娠時勤務先で両立支援制度の説明（制度周知）があった割合
—出産年代・妊娠時雇用形態別—

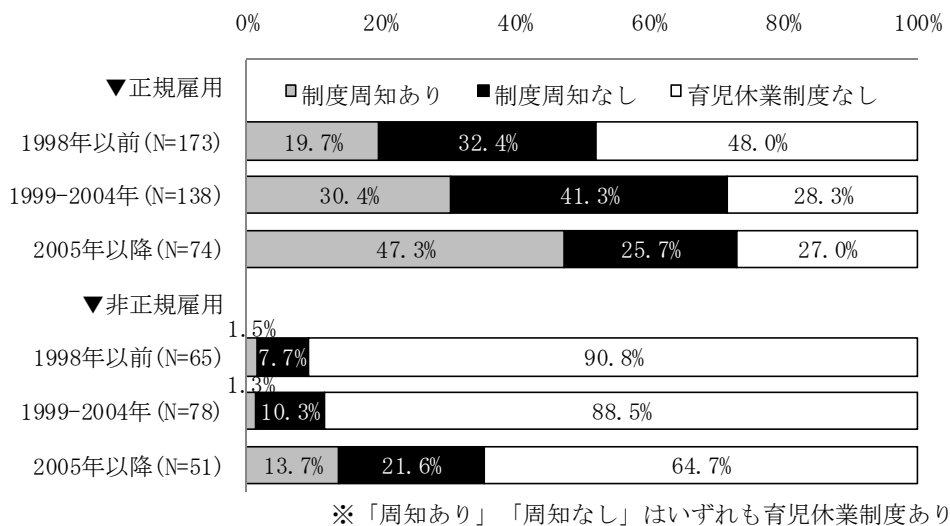
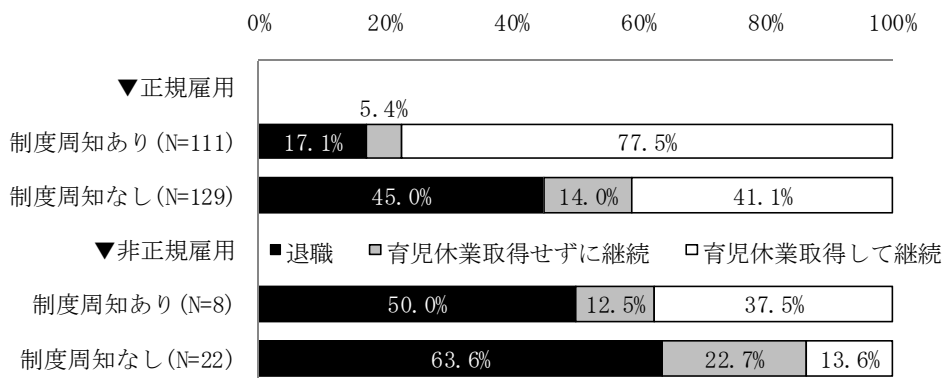


図4-2-11 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—妊娠時勤務先制度周知の有無・雇用形態別—
(育児休業制度あり)



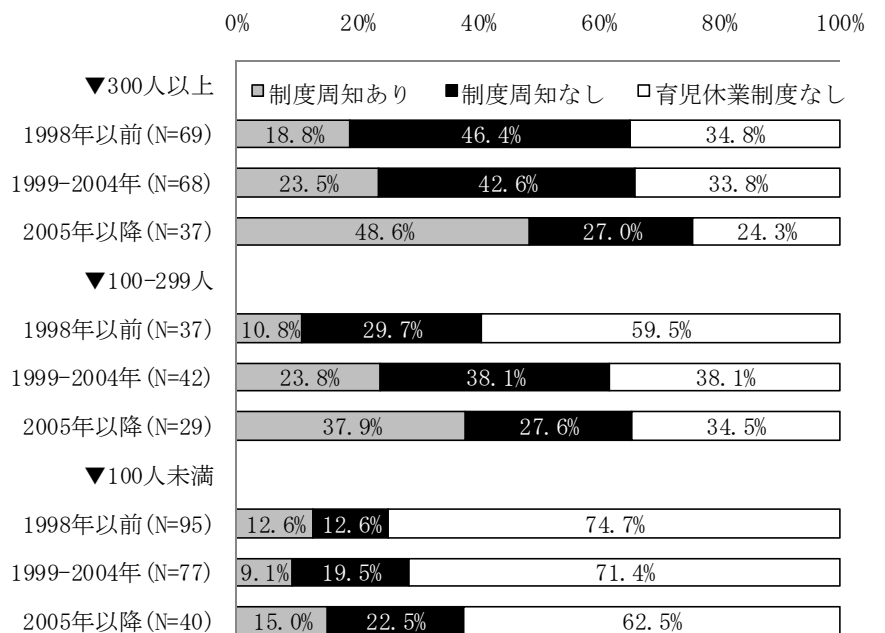
3 第1子妊娠時の就業状況と両立支援制度の周知状況

ここまでの結果から、制度周知割合の上昇が2005年以降の就業継続率上昇に関係している可能性は高いといえる。その背景に次世代法が関係している可能性がある。

そうであるならば、制度周知割合は特に300人以上の企業規模で上昇しているはずだ。図4-3-1をみよう。図は第1子妊娠時の企業規模を分けて、出産年代別の制度周知割合を示している。企業規模の区分は、次世代法の行動計画策定が義務づけられている規模に相当する「300人以上」、改正次世代法で新たに行動計画策定が義務になる規模に相当する「100-299人」、改正法でも努力義務の規模に相当する「100人未満」としている⁶。なお、次世代法の行動計画は非正規労働者も含む常用労働者を対象としていること、図4-2-10でみたように非正規雇用でも周知割合は上昇しており、正規雇用と同様の傾向を示していることから、以下では雇用形態を区別しないで分析する。

「300人以上」の結果をみよう。「1998年以前」から「1999-2004年」はほぼ横ばいであるが、2005年以降「周知あり」が上昇し「周知なし」は低下している。2005年以降、育児休業制度のある勤務先で周知割合が上昇したといえる。行動計画策定が義務づけられたことの影響を読み取ることができる結果である。だが、その一方で、行動計画策定が義務にはなっていない企業規模でも「100-299人」は周知割合が上昇傾向を示している。特に2005年

図4-3-1 第1子妊娠時勤務先で両立支援制度の
説明（制度周知）があった割合
－出産年代・妊娠時勤務先企業規模別－

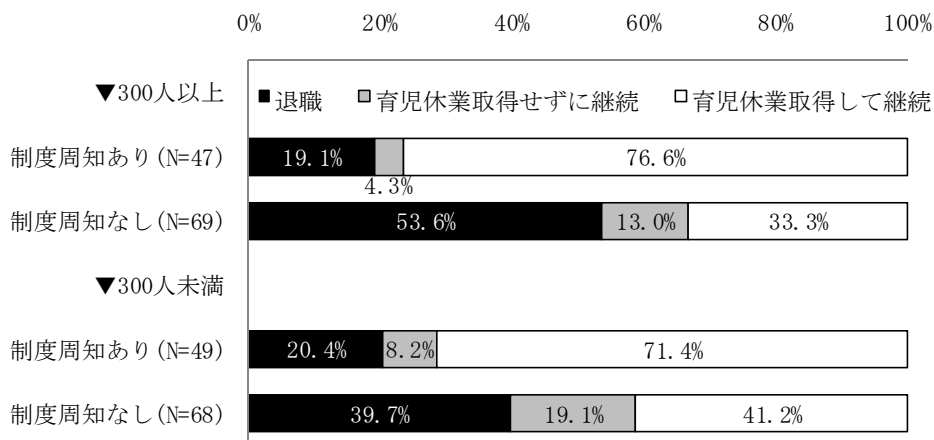


※「周知あり」「周知なし」はいずれも育児休業制度あり

※「官公庁・公営事業所」は各年代が10件程度と少ないためグラフから除外している

⁶ 次世代法で行動計画策定が義務づけられているのは301人以上、改正法で新たに義務になるのは101人以上300人以下であるが、ここでは調査票の区分にしたがって「300人以上」「100-299人」で分析する。

図4-3-2 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —妊娠時勤務先企業規模・制度周知の有無別—
 (育児休業制度あり)



以降は育児休業制度がある割合はほとんど変化しておらず、育児休業制度があっても制度周知はなかった勤務先が、制度周知に取り組むようになったことがうかがえる。これに対して、「100人未満」は「制度周知あり」「制度周知なし」とも横ばいである。

ここで1つ指摘したいのは、制度周知は企業規模の大小にかかわらず重要であることだ。大企業では、企業として両立支援に取り組む方針をもっている、現場の管理職に理解がないといったように、職場ごとのバラツキがあることは珍しくない。そのため、制度周知が重要であることは理解しやすい。一方、中小企業においては、そうしたバラツキが小さく、企業の方針が個々の職場に浸透しやすいと思われるがちである。しかし、実際は中小企業でも、制度周知は重要である。次の図4-3-2をみよう。

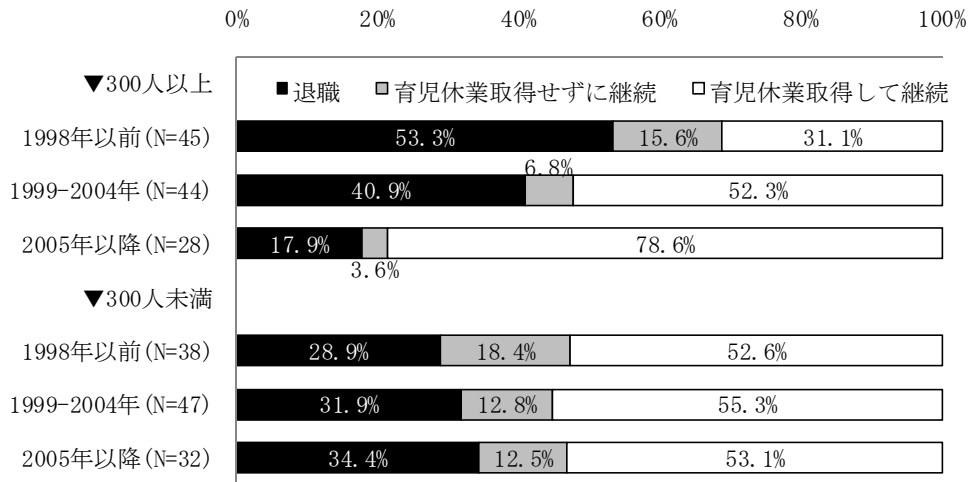
図4-3-2は、第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を企業規模と制度周知の有無別に示している。「100-299人」は単独で示すことのできるサンプルサイズではないため、「100人未満」とあわせて「300人未満」としている。企業規模の大小にかかわらず、制度周知「あり」は育児休業取得割合が著しく高く、退職率が低い。

そして、図4-3-3で、企業規模別の退職率と育児休業取得割合の推移をみると、「300人以上」は2005年以降、育児休業取得割合の上昇と退職率の低下が顕著である。対して、「300人未満」の退職率は横ばいである⁷。このように「300人以上」で2005年以降、制度周知割合が上昇し、就業継続率も上昇しているのは、次世代法の影響と考えることができる。

だが、図4-3-1でみた「100-299人」のように次世代法の行動計画が努力義務になっている企業でも制度周知に取り組むようになっていることも分析結果は示唆している。こうした取り組みの背景として、第2章と第3章でみたように、企業が積極的に女性を活用するようになったことが関係している可能性がある。優秀な人材の確保という、経営上のメリットか

⁷ 図4-3-1の制度周知割合の推移を踏まえれば「100-299人」は退職率が低下している可能性がある。だが、この企業規模を単独で分析できるサンプルサイズを確保できていないため、別の機会の分析課題としたい。

図4-3-3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—出産年代・妊娠時勤務先企業規模別—



ら両立支援制度の運用に力を入れている可能性である⁸。特に前章までの分析結果を踏まえれば、高学歴層や専門職の両立支援に企業は積極的であると予想される。学歴や職種などの属性によって、制度周知状況に違いがあるか、次に分析することにしよう⁹。

図 4-3-4 は最終学歴別の制度周知割合を出産年代ごとに示している。「1998 年以前」の結果からみよう。学歴が高いほど制度周知割合は高い傾向を示している。両立支援制度について勤務先から説明を受ける機会に学歴差があったことがうかがえる。しかし、その後は「中学・高校」「短大・専門」の周知割合が上昇し、2005 年以降は学歴差がほとんどなくなっている。こうした制度周知の拡大により、学歴にかかわらず、育児休業取得割合は上昇し、退職率は低下することを次の図 4-3-5 は示唆している。

図 4-3-5 は、制度周知ありと制度周知なしそれぞれにおける、最終学歴別の第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を示している。学歴にかかわらず、制度周知「あり」の方が育児休業取得割合は高く、退職率は低い。だが、学歴別に傾向の違いもみられ、「大学・大学院」では制度周知「あり」の退職率が特に低く、その割合は制度周知「あり」の「中学・高校」「専門・短大」と比べても著しく低い。一方、制度周知「なし」の退職率の学歴差はほとんどないが、「大学・大学院」の退職率がやや高い。第 2 章でみたように、高学歴層にはたとえば週実労働時間が 50 時間を超えるとといったように、両立支援制度が利用できなければ就業継続が難しい働き方の女性が少なからずいる¹⁰。そのために、制度周知の有無が他の学歴よりも大きく影響していると考えることができる。

⁸ 社会的にも、内閣府男女共同参画会議仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会(2008)、佐藤・武石編(2008)、佐藤編(2008)、学習院大学経済経営研究所編(2008)など、企業経営における両立支援のメリットを指摘する議論が活発になった。

⁹ 調査票では制度周知の方法を特定していないため、企業の方針として周知の対象を限定していても、管理職や人事担当者から個別に説明を受けているような場合は、周知の有無にバラツキが生じる可能性はある。

¹⁰ 本章で後に示す妊娠時の労働時間との関係においても、法定労働時間を超える層は制度周知の有無による退職率の差が大きい。

図4-3-4 第1子妊娠時勤務先で両立支援制度の説明（制度周知）があった割合
— 出産年代・最終学歴別 —

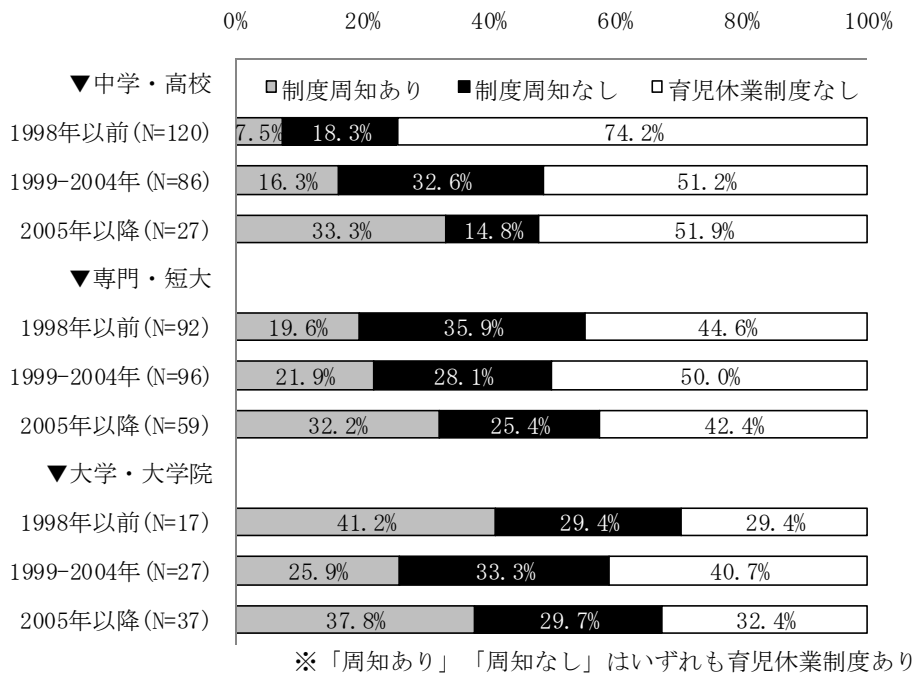
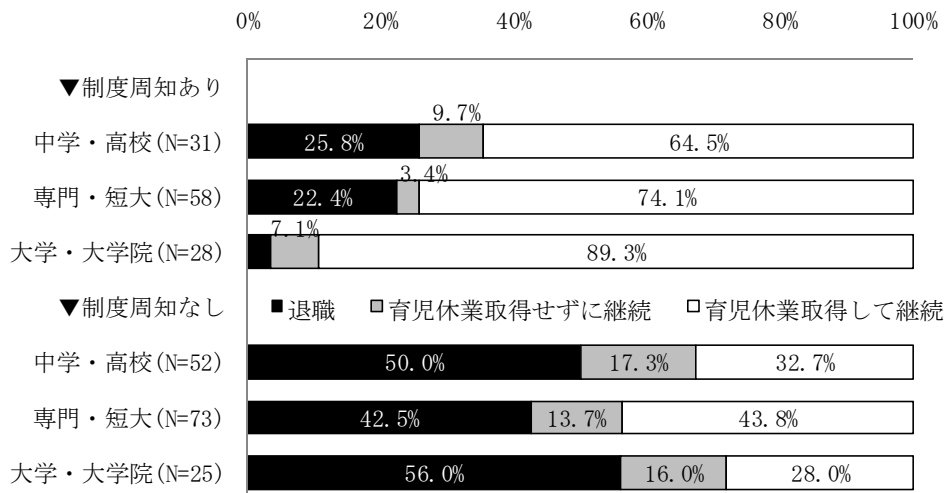


図4-3-5 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
— 最終学歴・制度周知の有無別 —
(育児休業制度あり)



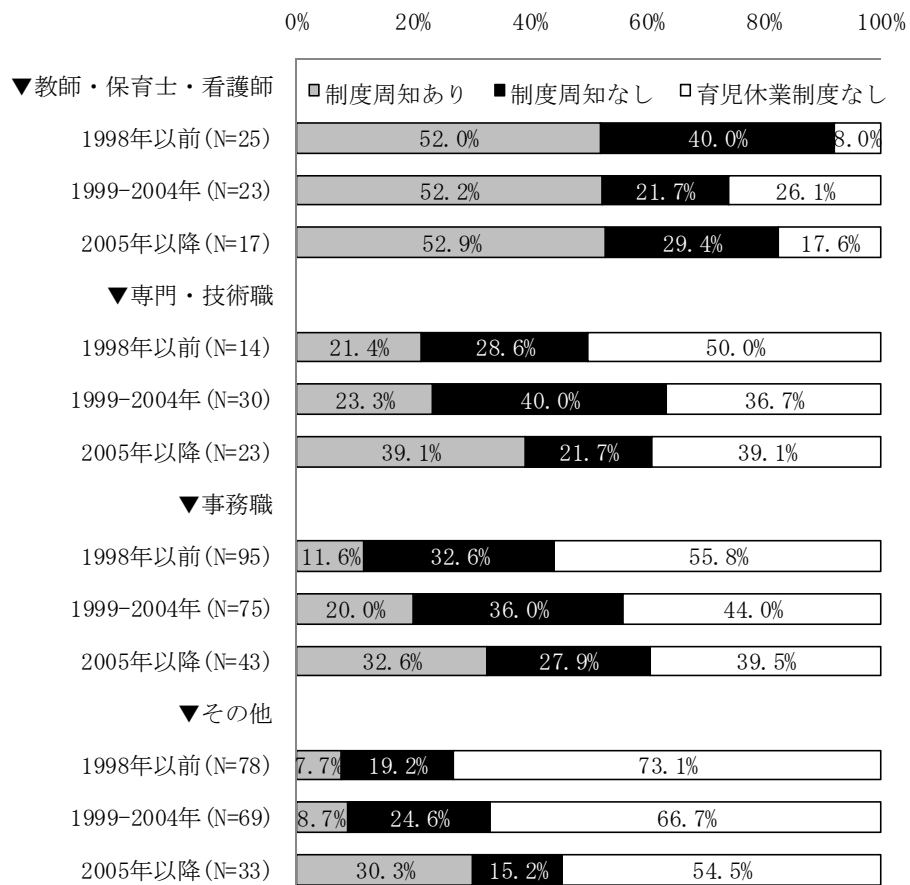
当初は一部に留まっていた制度周知の範囲が近年拡大している傾向は、図 4-3-6 の職種別の結果からもうかがえる¹¹。「1998 年以前」の結果をみよう。伝統的な継続職種である「教師・保育士・看護師」は制度周知割合が最も高い。他の職種との差は明らかである。だが、「教師・保育士・看護師」はその後大きな変化はなく、高止まりの傾向を示している。公

¹¹ 「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」「事務職」以外は単独のカテゴリーで分析できるサンプルサイズではないため、「その他」として一括りにしている。

務部門の教師・保育士・看護師は 1975 年施行の特定職種育児休業法から育児休業の対象となっていた。その理由として、これらの職種は女性比率が高いことに加えて、人材育成に時間を要することが挙げられていた（横山 2002, 内藤 2008）。対して、「1998 年以前」は周知割合の低かった「専門・技術職」「事務職」「その他」の周知割合が上昇傾向を示している。その結果として「教師・保育士・看護師」との差は縮小している。中でも「専門・技術職」「事務職」は 2005 年以降、育児休業制度のある割合がほとんど変化しない状況で「周知なし」が低下して「周知あり」が上昇している。育児休業制度のあった企業が制度周知に取り組むようになったことの影響と考えることができる。

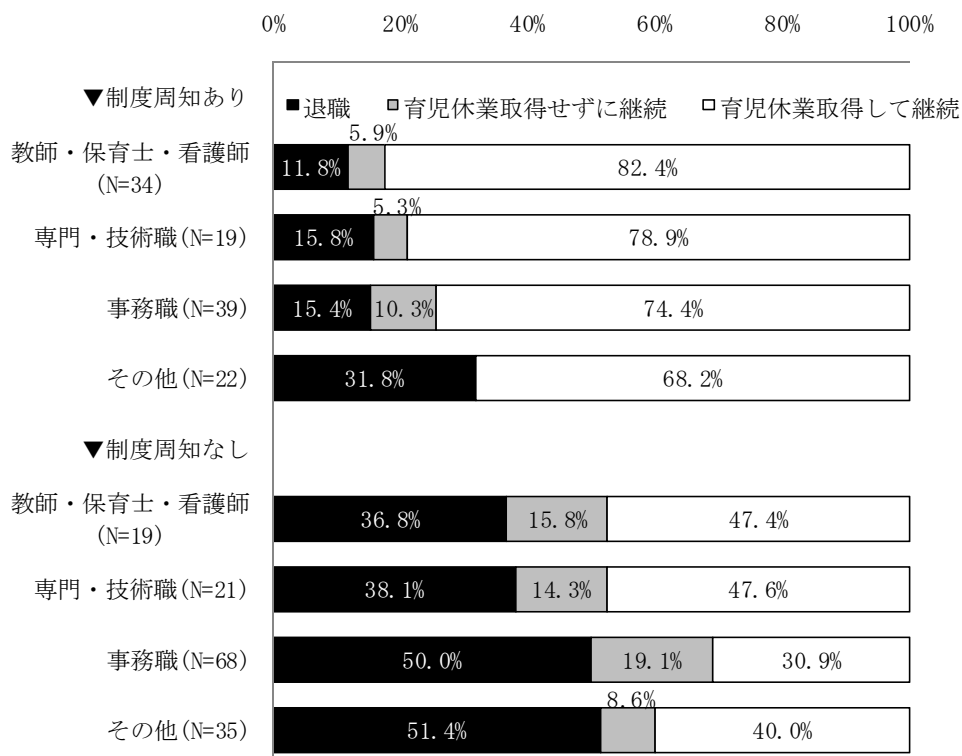
図 4-3-7 は制度周知の有無別の第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を職種ごとに示している。「その他」は具体的な職種が明確でないため、「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」と「事務職」について結果を読むことにしたい。まず、いずれの職種においても、制度周知「あり」の方が育児休業取得割合は高く、退職率は低いことを指摘することができる。そして、興味深いことに、制度周知「あり」では 3 つの職種の間で退職率の差がほとんどない。対して、制度周知「なし」では事務職の退職率が相対的に高い。

図4-3-6 第1子妊娠時勤務先で両立支援制度の説明（制度周知）があった割合
—出産年代・妊娠時勤務先企業規模別—



※「周知あり」「周知なし」はいずれも育児休業制度あり

図4-3-7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —妊娠時職種・制度周知の有無別—
 (育児休業制度あり)



前述のように教師・保育士・看護師は就業継続率の高い職種の典型である。反対に、今田(1991)や永瀬(1999)が指摘したように、就業継続率の低い職種の典型は事務職であった。しかし、図4-3-7の「制度周知あり」において、これらの職種の差はほとんどない。先行研究で指摘されていた職種の差は、育児休業制度を適用し、その制度を周知することで縮小するといえる。第2章でみたように職種によって労働時間や職務の性質は異なる。そうした状況で両立支援制度を効果的に運用するために、職務の分担や業務の進め方など、働き方の見直しに取り組むことの重要性も近年指摘されている。だが、制度周知には、そうした働き方の違いを超えて就業継続を高める効果があることを図4-3-7は示唆している。

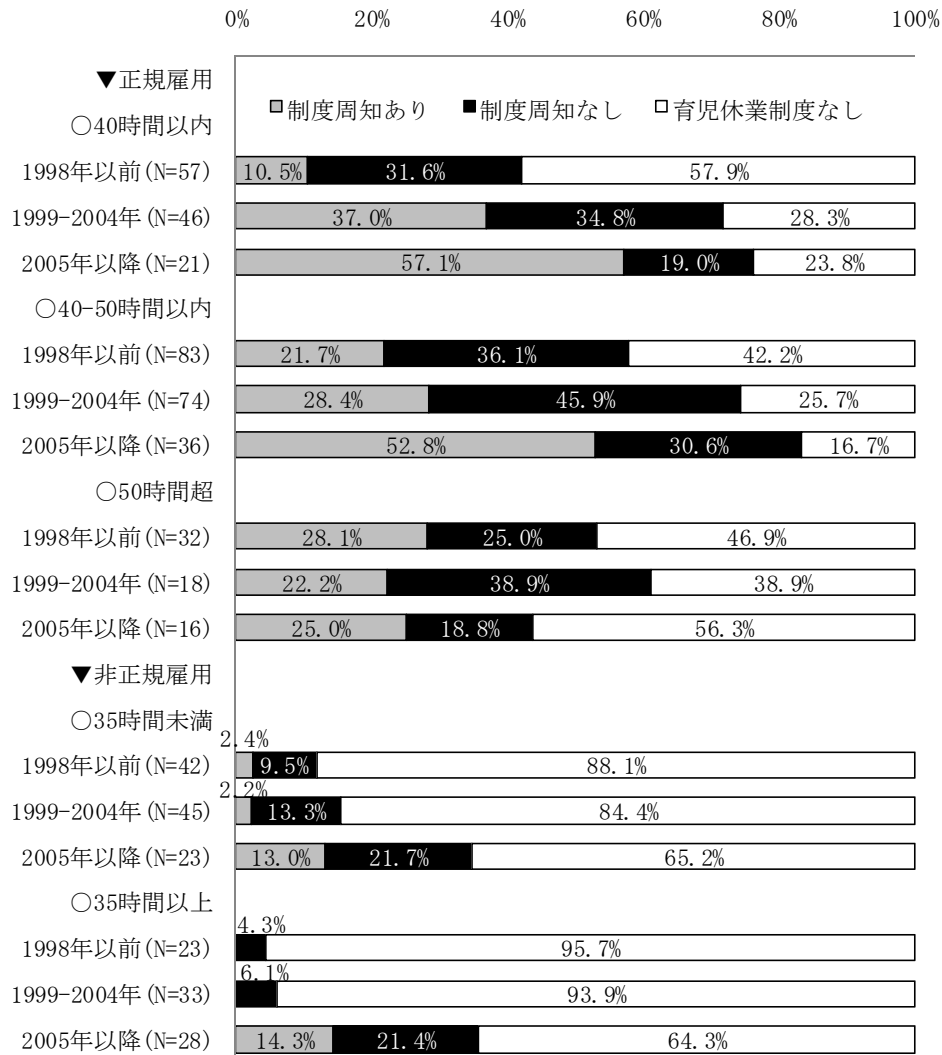
そのことを端的に表しているのが、労働時間との関係である。通常の働き方では就業継続が難しいと予想される長時間労働の女性も、両立支援制度の周知があれば就業継続する可能性は高くなる。その結果を示そう。フルタイム就業が原則の正規雇用とパートタイマーを含む非正規雇用では、労働時間の長さの範囲が異なるため、雇用形態を分けて分析する。

まず、図4-3-8に、妊娠時週実労働時間別の制度周知割合を出産年代ごとに示す。前出の雇用形態別の結果と同じように非正規労働者は2005年以降の結果にのみ着目する。非正規雇用は、パートタイマーに相当する「35時間未満」とフルタイムに相当する「35時間以上」で「制度周知あり」の割合に差がない。労働時間による差が明確なのが正規雇用である。

正規雇用の結果をみよう。「1998年以前」からみる。週に「50時間超」と「40-50時間以

図4-3-8 第1子妊娠時勤務先で両立支援制度の説明（制度周知）があった割合

－出産年代・妊娠時週実労働時間・雇用形態別－



※「周知あり」「周知なし」はいずれも育児休業制度あり

内の「制度周知あり」はほとんど差がないといえる。だが、「40時間以内」は、週40時間超の層に比べて「制度周知あり」の割合が低い。のみならず「制度周知なし」を含めて育児休業制度がある割合も低い。しかし、その後、「40時間以内」も育児休業制度がある割合は上昇し、「制度周知あり」の割合も上昇している。特に2005年以降は「制度周知あり」が顕著である。また、「40-50時間以内」でも、育児休業制度がある割合と「制度周知あり」は上昇傾向を示している。対して、「50時間超」は「1999-2004年」が18件、2005年以降が16件と少ないものの、ほぼ横ばいの傾向を示している。

第2章でみたように、正規雇用の約半数は「40-50時間以内」であり、約3割が「40時間以内」である。これらを合わせると約8割になる。それだけの規模の制度周知割合が上昇したことの影響は大きいと考えられる。特に、最も割合の高い「40-50時間以内」は制度周知による退職防止効果は高いことを、次の図4-3-9は示している。

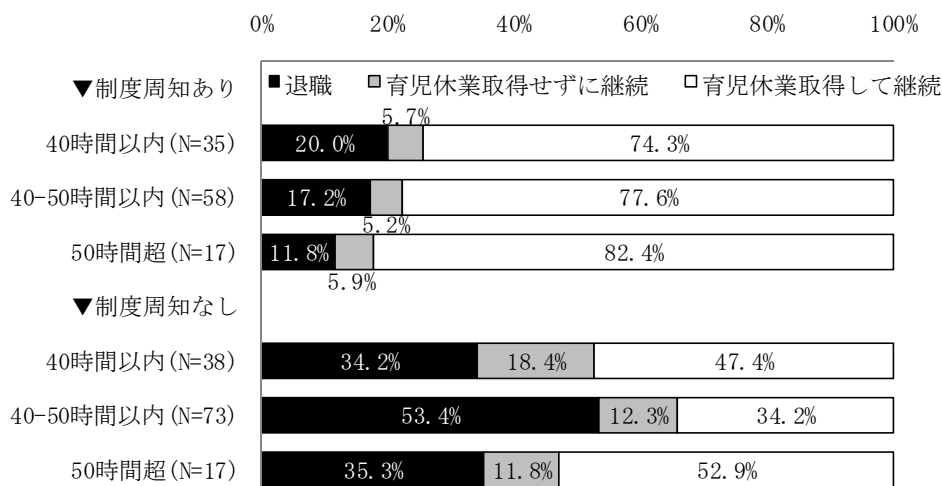
図 4-3-9 は、制度周知と労働時間別に、第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を示している。非正規雇用については分析に堪えるサンプルサイズを確保できていないため、正規雇用に限定している。

まず指摘しておきたいのは、制度周知「なし」において、「40-50 時間以内」の退職率が最も高く、育児休業取得割合も低いことだ。第 2 章の分析結果と同じ傾向を確認することができる。また、制度周知の有無で大まかに比較すると、労働時間の長さにかかわらず、制度周知「あり」の方が育児休業取得割合は高く、退職率は低い。本章でみてきた他の分析結果と類似の傾向をここでも確認できる。しかし、制度周知によって退職率が低下する幅は「40-50 時間以内」が最も大きい。その結果として、制度周知「あり」では「40 時間以内」とほぼ同じ水準になっている。また、「50 時間超」の退職率が制度周知「あり」は最も低い。法定労働時間を超える残業がある働き方の女性の方が制度周知の効果は大きいといえる。

こうした結果は、物理的に両立が容易でなくても、勤務先が両立支援に積極的な姿勢を示せば、女性は就業継続する可能性が高いことを示唆している。そして、労働時間短縮が進んでいない状況で就業継続率が近年上昇している一因に、そうした姿勢を従業員に示す企業が増えたことが関係しているといえる。その背景として、優秀な人材の確保が企業経営上の大きな課題として認識されたこと、そうした企業の背中を押すように次世代法が全社的な両立支援制度の運用を企業に促したことの影響が分析結果からうかがえる。

最後に、こうした制度周知により、これまで育児休業取得実績がない企業のみならず、育児休業取得実績があった企業に勤める女性も就業継続率が上昇していることを示そう。次世代法の行動計画策定が義務になっている 300 人超の大企業は、同法施行前から育児休業制度の導入率が 90%を超え、育児休業取得率も高かった。その大企業のように、育児休業実績があるという意味で外形的には両立支援の進んでいた企業が、もう一步踏み込んだ取り組みと

図4-3-9 第1子妊娠・出産期の退職と育児休業取得割合
—妊娠時週実労働時間・勤務先制度周知の有無別—
(妊娠時正規雇用・育児休業制度あり)



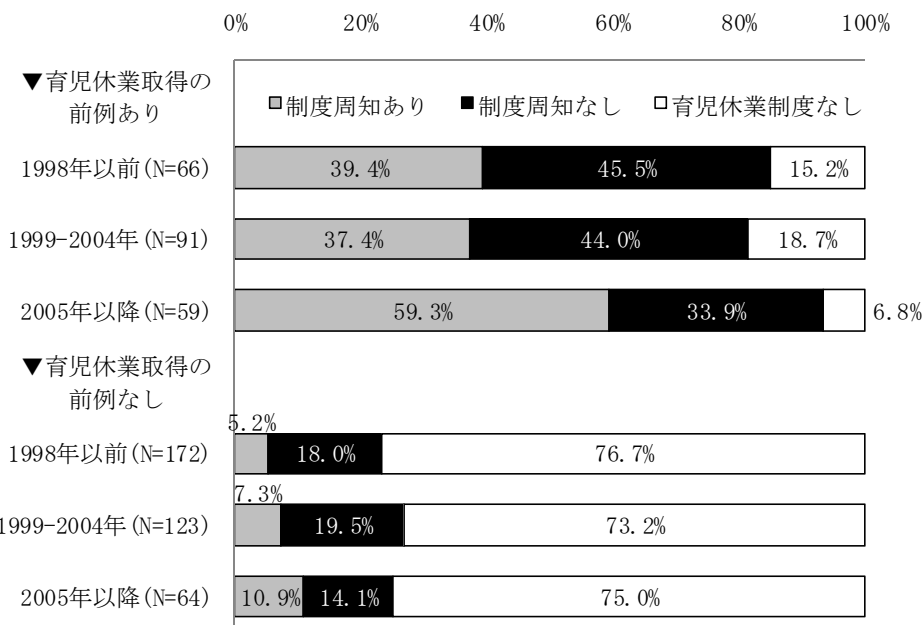
して制度周知をするようになったことで就業継続率が上昇したことを、次の図 4-3-10 と図 4-3-11 は示唆している。

図 4-3-10 は、妊娠時勤務先における育児休業取得の前例の有無別に制度周知割合の推移を示している¹²。まず注目したいのは、育児休業取得の前例「あり」の結果である。「1998 年以前」の「制度周知あり」と「制度周知なし」の割合を比較しよう。育児休業制度があり、取得の前例がある勤務先でも、半数以上は制度周知がなかったことを分析結果は示している。

「1999-2004 年」も同様の傾向を示している。前例「あり」だが、制度周知「なし」は、職場の同僚等に育児休業取得者はいるが、自身には両立支援制度の説明がなかったケースである。学歴や職種、労働時間との関係を分析したこれまで結果は、両立支援制度の説明を勤務先で受ける機会にバラツキがあったことを示唆していた。育児休業取得実績がある企業でも制度周知には課題があったことが、ここでの結果からうかがえる。しかし、「2005 年以降」は「制度周知あり」の割合が「制度周知なし」を上回っている。

一方、育児休業取得の前例「なし」は育児休業制度「なし」の割合が高い。その割合は 2005 年以降もほとんど変化していない。育児休業制度も取得実績もなく、自身が勤務先で初めて妊娠・出産期を迎えたというケースは、今日でも少なくないことがうかがえる。だが、育児休業制度があるケースに限定すれば、前例「なし」においても、「1998 年以前」に比べて、

図4-3-10 第1子妊娠時勤務先で両立支援制度の説明（制度周知）があった割合
— 出産年代・妊娠時勤務先育児休業取得の前例有無別 —



※「周知あり」「周知なし」はいずれも育児休業制度あり

¹² 妊娠時の勤務先に女性の育児休業取得者がいたか否かを質問の回答で「いた」場合に前例「あり」、「いなかった」と「わからない」を前例「なし」としている。なお、非正規労働者は所定労働日数が週 3 日以上のみ回答することになっているが、職歴欄でも同じ質問をしているため、週 2 日以下のサンプルも分析に含めている。

「制度周知あり」と「制度周知なし」の差は縮小している。育児休業取得実績がない勤務先でも制度周知に取り組むようになりつつあることがうかがえる。

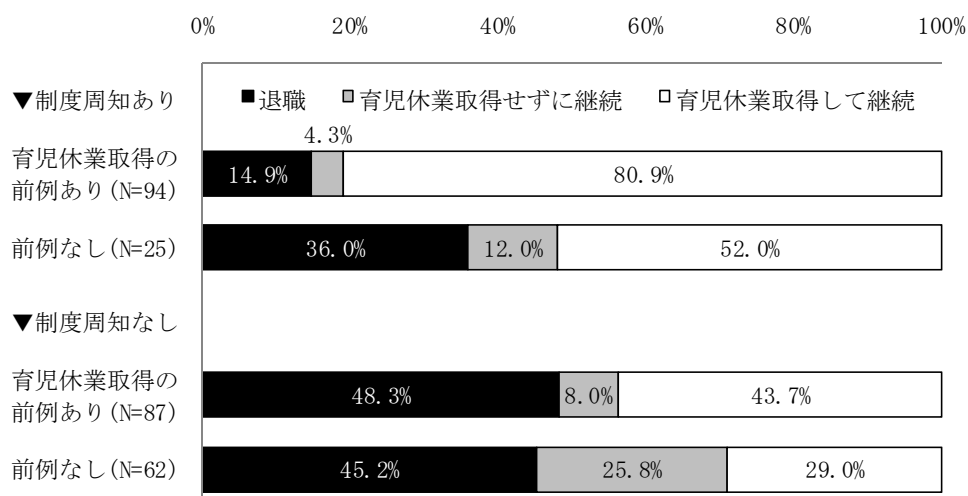
このように、育児休業取得の前例の有無にかかわらず、妊娠時の勤務先に育児休業制度があった女性は制度周知割合が上昇している。だが、その傾向は前例「あり」の方が顕著である。そして、育児休業取得実績のある企業が、もう一步踏み込んだ施策として制度周知に取り組むことは就業継続率を高める効果が大いであることを、次の図 4-3-11 は示唆している。

図 4-3-11 は第 1 子妊娠時勤務先における育児休業取得の前例の有無別の退職率と育児休業取得割合を、「制度周知あり」と「制度周知なし」それぞれについて示している。

図の下段「制度周知なし」の結果からみよう。育児休業取得割合は前例「あり」の方が高い。だが、「育児休業を取得せずに継続」の割合が前例「なし」は高く、前例の有無による退職率の差はない。先の図 4-3-7 や図 4-3-9 でみたように、制度周知がない場合、職種や労働時間など、働き方の違いによって妊娠・出産期の退職率に差がある。勤務先に育児休業取得実績がある女性でも、制度周知がなく、就業継続しにくい働き方であれば退職するために、退職率が低くなっていないと考えることができる。

こうした「制度周知なし」の退職率と「制度周知あり」を比較すると、前例の有無にかかわらず「制度周知あり」の方が退職率は低い。前例「なし」の場合、育児休業制度の運用ノウハウがまだ勤務先にはない可能性がある。その制度運用の基本施策としてまず制度周知を行うことは有効であるといえる。だが、前例「あり」では、制度周知の有無による退職率の差がより大きい。前例「あり」の女性は育児休業制度を運用した経験が勤務先にある。そうして蓄積していた制度運用のノウハウと制度周知が相乗的に作用することで、育児休業取得割合が大きく上昇し、退職率も大きく低下していると考えられる。

図4-3-11 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—妊娠時勤務先育児休業取得の前例有無・制度周知の有無別—
(育児休業制度あり)



4 第1子出産前後の就業継続に対する制度周知の効果

第2章と第3章の分析結果は、女性の働き方の変化が近年の就業継続率上昇の要因になっていることを示唆していた。だが、本章で分析したように、高学歴層や専門職など一部の女性だけでなく、広範な労働者を対象に両立支援制度が周知されることで、働き方の違いを超えて就業継続率は上昇している可能性がある。クロス集計でみた結果が多変量解析でも確認できるか、制度周知の効果に着目して第1子出産時点の雇用の有無の規定要因を分析しよう。

分析方法はロジスティック回帰分析とし、出産時点で「雇用」を1、「非就業」を0とする。係数値がプラスであるほど、出産時点の雇用確率、つまり就業継続率は高いといえる。説明変数には、両立支援制度の有無と制度周知の有無を投入するが、これらは相関が高いため、育児休業制度「なし」をベンチマークとし、「制度あり」を「周知あり」と「周知なし」に分けたカテゴリ変数を新たに作成する。クロス集計の「周知あり」「周知なし」「育児休業制度なし」と同じカテゴリである。また、両立支援に関する変数として、第2章・第3章で取り上げた短時間勤務制度、本章で取り上げた育児休業取得の前例の有無、第1章で取り上げた親との同居の有無を投入する。なお、保育環境については、保育所利用と就業の同時決定を回避するため代理変数として、第1章で取り上げた第1子出産時居住地を投入し、「都市部¹³」を1、「その他」を0とする。働き方に関する変数としては、クロス集計で取り上げた、最終学歴、第1子妊娠時雇用形態、第1子妊娠時職種、第1子妊娠時勤務先企業規模を投入する¹⁴。企業規模は、行動計画の策定が義務づけられている「300人以上」と、改正次世代法で新たに行動計画策定が義務になる「100-299人」、改正次世代法でも行動計画策定が努力義務の「100人未満」、そして「官公庁・公営事業所」の4カテゴリとし、「100人未満」をベンチマークとする。加えて基本属性である出産年代と第1子出産年齢と、景気をコントロールするための第1子出産前年女性失業率¹⁵を投入する。

分析結果を表4-4-1に示す。分析結果は、育児休業制度が勤務先にあり、制度周知があったほど、短時間勤務制度があるほど、第1子出産時の雇用確率は高くなり、妊娠時に非正規雇用であるほど、出産時の居住地が都市部であるほど、その確率は低くなることを示している。クロス集計の結果を踏まえて、表4-4-1の結果を検討しよう。

居住地の効果からみる。第1章の図1-4-8において都市部とその他の地域の就業継続率の差が縮小傾向にあったが、その背景に育児休業取得割合の上昇があることも、図からうかがえた。そうした育児休業の影響を除くと、依然として都市部での就業継続は難しいことを分析結果は示唆している。

また、雇用形態の効果については、第1章の図1-4-3でみたように、非正規雇用の就業継

¹³ 「都市部」に該当する地域は第1章と同じである。

¹⁴ 第2章では勤続年数および男性との職務の異同に関する変数も投入しているが、両立支援制度の効果をコントロールすると有意でないことから、ここでは投入しない。

¹⁵ 退職と雇用情勢の前後関係を考慮して、失業率は年平均ではなく、前年の最も早い月である1月の季節調整値を投入している。

続率も近年上昇している。だが、相対的には今日でも非正規雇用の方が就業継続率は低い。また、図 1-4-4 に示したように、育児休業制度が適用されていても、非正規雇用の就業継続率は正規雇用より低い。そうした傾向が多変量解析の結果にも表れているといえる。

この分析で特に注目したいのは、育児休業制度と周知の効果である。本章のクロス集計結果にも表れていたが、この分析結果からも、学歴や職種、企業規模といった属性にかかわらず、制度周知には就業継続を高める効果があるといえる。反対に、学歴や職種、企業規模は有意な効果を示していない。クロス集計結果でみたように、高学歴層や、専門・技術職、そして伝統的な継続職種である教師・保育士・看護師は、1998 年以前から制度周知割合が高い。近年の制度周知割合の上昇は企業規模との関連性が高い。さらに、制度周知の対象が広がる

表4-4-1 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（雇用=1、非就業=0）	出産時点雇用の有無		
	係数値	標準誤差	オッズ比
出産年代（BM：1998年以前）			
1999-2004年	-.119	.414	.888
2005年以降	.383	.404	1.467
第1子出産前年女性失業率	.174	.203	1.190
第1子出産時居住地（都市部=1、その他=0）	-.741	.223	.477 **
第1子出産時親との同居（あり=1、なし=0）	.436	.244	1.547
第1子出産年齢	.017	.036	1.018
最終学歴（BM：中学・高校）			
専門・短大	-.415	.265	.660
大学・大学院	.417	.377	1.518
第1子妊娠時雇用形態（正規=1、非正規=0）	.714	.263	2.042 **
第1子妊娠時職種（BM：事務職）			
教師・保育士・看護師	.149	.377	1.160
専門・技術職	-.022	.350	.979
営業・販売職	-.589	.410	.555
サービス職	-.099	.312	.906
技能工・労務職	-.582	.458	.559
第1子妊娠時企業規模（BM：100人未満）			
100-299人	-.158	.288	.854
300人以上	-.492	.270	.612
官公庁・公営事業所	.155	.559	1.168
育児休業制度と周知（BM：制度なし）			
制度あり・周知あり	1.813	.399	6.129 **
制度あり・周知なし	.570	.296	1.769
短時間勤務制度（あり=1、なし=0）	.883	.285	2.419 **
育児休業取得の前例（あり=1、なし）	-.113	.278	.893
定数	-1.815	1.043	.163
χ^2 乗値		148.47 **	
自由度		21	
N		509	

**1%水準で有意,*5%水準で有意

分析対象：第1子妊娠時雇用就業者

ことで、学歴や職種、企業規模による就業継続率の差は縮小する可能性が高いこともクロス集計結果からうかがえた。それほど制度周知の影響が大きいために、学歴や職種、企業規模の効果が有意ではなくなっていると考えられる。

加えて指摘したいのは、育児休業制度と周知の「制度あり・周知なし」の効果が有意でないことだ。図 4-2-9 では、「育児休業制度なし」よりも、制度はあるが周知はない「制度周知なし」の方が就業継続率は高かった。だが、ここでの分析結果は異なっている。その理由として、短時間勤務制度との関係を指摘することができる。表 4-4-1 は、短時間勤務制度の有意な効果を示している。図表は割愛するが、この変数をモデルから除くと育児休業制度と制度周知の「制度あり・周知なし」は有意になる。第 2 章で育児休業制度の有無と短時間勤務制度の有無は相関していることをみたが、短時間勤務制度の有無の差が図 4-2-9 の「育児休業制度なし」と「制度周知なし」の差に表れていたといえる。短時間勤務制度は 2010 年から単独義務化されたことで、今後さらなる普及が期待される。制度周知割合が上昇したことに加えて短時間勤務制度が普及することによって、さらなる就業継続率の上昇が期待できることも表 4-4-1 の分析結果から示唆される。

もう 1 つ、育児休業に関する変数として、「育児休業取得の前例」も有意な効果を示していない。図 4-3-11 では、制度周知がある場合、育児休業取得の前例がある方が就業継続率は高かった。だが、同時に、制度周知がない場合は育児休業取得の前例があっても就業継続率は上昇しない結果も図 4-3-11 は示していた。つまり、育児休業取得の前例があるだけでは必ずしも就業継続率が上昇するとはいえない。そのため、ここでの分析結果も有意になっていないと考えることができる。

要するに、出産・育児期の就業継続支援として実効性のある育児休業制度の運用を行うために制度周知が重要であると、ここでの分析結果からもいうことができる。

5 まとめ

労使コミュニケーションの観点から、両立支援制度の運用と就業継続の関係を分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 2005 年以降は労働組合に加入している女性の方が妊娠・出産期の退職率は低い。だが、組合加入率は低下している。アンケート調査や面談などで両立支援ニーズを把握する制度があった割合も上昇していない。
- ② 300 人以上の企業規模において、両立支援の制度周知割合が 2005 年以降上昇している。妊娠時の勤務先で制度周知があった女性ほど、育児休業取得割合が高く、退職率は低い。
- ③ 高学歴層や教師・保育士・看護師、専門・技術職の制度周知割合が高い。だが、2005 年以降は他の職種や「中学・高校卒」「専門・短大卒」でも制度周知割合は上昇しており、学歴や職種の差は縮小している。
- ④ 制度周知がある女性は労働時間の長さにかかわらず、退職率が低い。

- ⑤ 制度周知がない場合に勤務先の育児休業取得の前例の有無による退職率の差はなく、制度周知がある場合に育児休業取得の前例がある方が退職率は低くなる。

2005年以降、組合加入の有無によって退職率に差が生じるようになってきている。男性中心的といわれた組合活動が、「ファミリー・フレンドリー」なものに変化しつつあることがうかがえる。だが、組合加入率自体は2005年以降も低下している。また、アンケート調査や面談といった方法で勤務先に両立支援ニーズを把握する制度がある割合も上昇しているとはいえない。労働者のニーズを踏まえて両立支援を推進することの重要性は、これまでの研究でも指摘されてきた。だが、その機会が拡大しているとはいえない。

それよりも、近年の就業継続率上昇においては、制度周知の効果が大きいことを分析結果は示唆している。企業から労働者に両立支援制度を伝えるようになったことで、就業継続率は上昇した可能性が高い。強調したいのは、育児休業制度が勤務先に「あった」という女性に限定しても、制度周知の有無によって退職率に大きな違いがあることだ。制度周知には、両立支援制度が「ある」という事実を労働者に伝えるだけでなく、両立支援に積極的な企業の姿勢を労働者に示す意味合いもあるといえる。こうした姿勢に応じて就業継続する女性が増えたと考えることができる。

こうした制度周知は、伝統的な継続職種である教師・保育士・看護師では、以前から行われていたことが分析結果からうかがえる。また、高学歴層や専門・技術職など、企業が退職のデメリットを認識しやすい労働者も制度周知割合は高い。だが、2005年以降は、事務職をはじめとする他の職種や、「中学・高校卒」「専門・短大卒」といった学歴層でも制度周知割合は上昇している。これにより、学歴や職種といった働き方の違いによる就業継続率の差は縮小している。特に300人以上の企業規模で2005年以降の制度周知割合は上昇していることから、取り組みの背景に次世代法の影響がある可能性は高いといえる。同法が育児休業取得をはじめとする両立支援の推進に取り組むよう企業に促したことで、企業全体の取り組みとして制度周知が推進されたと考えることができる。

こうして制度周知が広がったことで、物理的には育児との両立が難しいと予想される労働時間の女性も就業継続率が上昇している。制度周知がない状況では、妊娠時の週実労働時間が40-50時間以内の正規労働者は育児休業取得割合が相対的に低く、退職率が最も高い。週5日1日8時間勤務に換算すれば、毎日1~2時間の残業でも就業継続は難しいといえる。だが、制度周知がある場合には、退職率が大きく低下し、週40時間以内の層とほとんど変わらなくなる。週50時間を超える女性の退職率は、さらに低くなっており、制度周知がある場合は労働時間が長いほど退職率は低くなる。

その理由として、まず、制度周知を通じて両立支援に積極的な姿勢を企業が示すことで、心理的な両立不安が緩和されている可能性がある。そのために、法定労働時間内に収まる週40時間以内の女性から、物理的には両立が相当難しいと予想される週50時間超の女性まで、労働時間の長さにかかわらず、退職率が低下していると考えられる。さらに、制度

周知があるほど育児休業取得割合は上昇しており、制度があることに加えて周知されることで、育児休業を取得しやすくなっている実態がうかがえる。

両立支援制度があるだけでなく、利用しやすいことの重要性はこれまでも指摘されており、労働時間や職務内容、管理職の理解など、様々な観点から両立支援制度を利用しやすい職場づくりの課題も指摘されてきた。本章の分析結果も、育児休業を取得しやすい職場づくりのために残業削減が重要な課題であることを示唆している。だが、第2章で示したように、出産前の働き方において、労働時間短縮は進んでいない。しかし、そうした状況でも、制度周知の取り組みによって就業継続率は上昇する可能性が高い。

このことは、両立支援制度や労働時間、職務内容といった物理的労働条件だけでなく、制度周知に表れる勤務先の期待や姿勢といった要素を考慮して就業継続するか否かの判断している女性が少なくないことを示唆している。両立支援の制度があるだけでは就業継続に踏み切らない女性が、企業からの働きかけによって就業継続するようになったことで、就業継続が近年増えたと考えることができる¹⁶。

最後に、制度周知の取り組みにより、育児休業取得実績のある企業の就業継続率が上昇したことを指摘したい。制度周知の有無にかかわらず、勤務先に育児休業取得の前例があるほど、育児休業取得割合は高い。育児休業制度が普及し、育児休業取得実績が企業にできることで、さらに育児休業取得率は上昇するという好循環が生まれることを分析結果は示唆している。だが、制度周知がない場合、育児休業取得の前例の有無による退職率の差はない。前例があることで、育児休業を取得せずに継続する割合は低下するが、妊娠・出産期の退職率は低下しない。制度周知がない場合、学歴や職種、労働時間の違いによって就業継続率の差があることから、もともと就業継続しやすい女性が育児休業も取得していると考えられる。第1期プロジェクト研究や国立社会保障・人口問題研究所（2007a）など、2004年以前に出産した女性を対象とした先行研究では、育児休業取得率が上昇しても第1子出産前後の就業継続率は上昇していないことが報告されていた。その背景として、2004年以前は制度周知割合が高くなかったことが関係していることを分析結果は示唆している。しかし、2005年以降、制度周知割合が上昇したことにより、働き方の違いにかかわらず、育児休業取得率が上昇し、就業継続率も上昇するようになったと考えることができる。

¹⁶ 平成21年度のヒアリング調査のD社は、制度周知の具体的な方法として、両立支援制度について解説したガイドブックを配付していた。その効果として、「この会社は両立支援制度を利用できる」というメッセージ性があったことや「この人が制度を利用するなら、あの人も制度を利用して当然」という雰囲気ができ始めたこと、その結果として育児休業取得者が増え、出産退職者が減ったことを報告している。そして、制度をつくれれば自然に利用するようになるとそれまで思っていたが、そうではなかったとも同社の人事担当者は述べている。

終章 要約とインプリケーション

30-44歳の女性を対象とした全国調査の結果から、2005年以降の動向に着目して第1子出産前後の就業継続状況とその規定要因を分析した。本報告書は平成23年度まで実施する研究の中間とりまとめであるが、分析結果から得た知見を要約し、最終とりまとめ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

調査対象の中で最も若い1976-80年生も第1子出産前1年間に多くの女性が退職している。だが、出産年代別に比較すると、バブル崩壊後の景気低迷から脱した「2002-2004年」以降は出産時点の雇用率が上昇に転じ、改正育児・介護休業法と次世代法が施行された2005年以降さらに上昇している。正規雇用は育児休業取得割合が上昇し、妊娠・出産期の退職率が低下している。パートタイマー・契約社員・派遣社員といった非正規雇用も育児休業取得割合が2005年以降上昇しており、育児休業の対象が有期契約労働者に拡大された影響がうかがえる。だが、その割合は継続的に雇用される非正規雇用の規模に比して高いといえない。

第2章の知見

正規労働者の労働時間は短くなっていないが、妊娠時の労働時間が長いほど妊娠・出産期の退職率が高いとは必ずしもいえない。男性と同じ職務を担う女性や、1つの企業に長く勤めて妊娠期を迎える女性は、労働時間が長くても、育児休業を取得して就業継続する割合が高い。そうした正規労働者の増加を背景に、就業継続率は上昇している。出産・育児期の就業継続を高める働き方として、女性の活躍を推進することが重要であるといえる。

第3章の知見

非正規労働者においても、男性正社員と同じ職務を担う女性の増加と、1つの企業に長く勤めて妊娠期を迎える女性の増加が、就業継続率上昇の背景にある。高学歴層や専門・技術職の割合も上昇しており、労働時間も長くなっている。初職から非正規雇用の女性は、職業キャリアの途中で非正規雇用になった女性より就業継続率が高い。働き方が正規労働者に近づいていることと、早くから非正規雇用でキャリアを形成している女性の増加が、非正規労働者の就業継続率を高めているといえる。

第4章の知見

2005年以降も、労働組合の加入率は低下しており、両立支援ニーズを把握する制度がある割合も上昇していない。それよりも、企業が両立支援制度の周知に取り組むことで、両立支援に積極的な姿勢が従業員に伝わるようになり、妊娠・出産期の退職率は低下した可能性が高い。両立支援の制度周知割合は、高学歴層や伝統的な継続層である教師・保育士・看護師は以前から高かった。だが、近年は幅広い範囲の労働者に制度が周知されるようになっている。300人以上の企業規模で2005年以降上昇傾向がみられることから、次世代法が両立支援制度の運用強化を企業に促したことの影響と考えることができる。

2 インプリケーション

各章の分析結果から、出産・育児期の就業継続支援について様々なインプリケーションを得ることができる。核となるインプリケーションは次のように要約することができる。

- ① 2005年施行の改正育児・介護休業法で、有期契約労働者に育児休業の対象を拡大した影響は、本報告書の分析結果からもうかがえる。だが、非正規労働者の育児休業取得割合は高いとはいえない。就業継続のさらなる拡大に向けて、非正規労働者の育児休業取得支援の強化は重要な課題である。
- ② 1つの企業に長く勤めて妊娠期を迎える非正規労働者の増加や、正規労働者に近い働き方の非正規労働者の増加が第1子出産前後の就業継続率を高めている。さらなる就業継続拡大に向けて、均衡処遇を推進し、非正規労働者の企業定着を促進することが重要である。
- ③ 300人以上の企業規模では、2005年以降、制度周知割合の上昇によって、育児休業取得割合と就業継続率が上昇している。就業継続をさらに拡大するために、中小企業においても制度周知を柱とした運用強化を推進することが重要である。

出産・育児期の就業継続がさらに拡大するために、非正規労働者と中小企業を対象とした支援の強化が重要といえる。

非正規労働者の育児休業取得促進

第1期プロジェクト研究では、育児休業制度には就業継続を高める効果があり、育児休業制度が普及し、女性の育児休業取得者が増えていること、にもかかわらず、第1子出産前後の就業継続率は上昇していないことが明らかにした。しかし、近年になって、就業継続率は上昇に転じていることが本報告書の分析結果から明らかになった。その背景として、2005年施行の改正育児・介護休業法と次世代法の影響を分析結果からうかがうことができる。

だが、パートタイマーや契約社員、派遣社員といった非正規労働者の育児休業取得促進は、今後も重要な課題であることを分析結果は示唆している。第1期プロジェクト研究で指摘した非正規雇用拡大に対応する政策として、2005年施行の育児・介護休業法から、有期契約労

働者も一定の要件を満たす場合には育児休業の対象となった。労働政策研究・研修機構（2008）でも報告したが、同法施行後、有期契約労働者の育児休業取得は増えていることが本報告書でも確認できた。さらに、雇用期間の定めのない非正規労働者においても、妊娠時の勤務先に育児休業制度があったという割合が 2005 年以降上昇している。改正育児・介護休業法によって、有期か無期かを問わず、非正規労働者にも育児休業制度が適用されるという認識が広がったことがうかがえる。

しかしながら、無期契約あるいは反復更新で継続的に雇用される非正規労働者の規模に比して、妊娠時に育児休業制度があったという非正規労働者の割合は 2005 年以降も高いといえない。育児休業制度があった非正規労働者でも、取得率は高いといえず、就業継続する場合も多くは育児休業を取得していない。そして、育児休業を取得せずに退職する非正規労働者は依然として少なくないことも分析結果からうかがえる。労働政策研究・研修機構（2008）でも指摘しているが、日本の有期契約労働者は、その多くが契約更新を反復しており、文字どおりの一時雇用は少ない。さらに無期契約を加えれば、非正規労働者の大多数が継続的に雇用されている。こうした実態を踏まえ、非正規労働者に育児休業制度が適用されることを周知し、より多くの非正規労働者が育児休業を取得できるよう支援することは、さらなる就業継続の拡大に向けた重要な課題である。

非正規労働者の企業定着推進

雇用関係の継続に関連して、もう 1 つ指摘したいのは、1 つの企業で長く勤めて出産・育児期を迎える非正規労働者が増えていること、そして、そうした労働者ほど出産・育児期の就業継続率は高いことだ。その背景に晩婚化の影響がある。だが、相対的に若い 20 代で出産した女性も 1 つの勤務先で 3 年以上勤めて妊娠期を迎える場合は就業継続率が高い。初職から非正規雇用の女性は、職業キャリアの途中から非正規雇用になる女性より、出産・育児期の就業継続率が高いことも分析結果は示している。

若年雇用の非正規化によって初職から非正規雇用の女性は増えている。中でも現在 30-34 歳の 1976-80 年生は、雇用情勢の厳しい時期に労働市場に参入しており、若年期の非正規雇用割合が高い。こうした若年雇用の非正規化は家族形成を難しくし、結婚を遅らせることで出産年齢を引き上げることを、永瀬（2002）、酒井・樋口（2005）などの研究が指摘してきた。そうした女性が出産・育児期を迎えて仕事も続けることができるために、1 つの企業で長期的にキャリアを形成できるよう支援することが重要であるといえる。

そのために、均衡処遇の推進は重要な課題である。本報告書の分析結果も、正規労働者に近い働き方の非正規労働者は増えていることを示唆している。非正規労働者に占める高学歴層や教師・保育士・看護師、専門・技術職の割合は上昇しており、労働時間が長い非正規労働者の割合も上昇している。非正規労働者の就業継続率が上昇している背景には、こうした働き方の変化も関係している。

こうした変化によって、企業にとっても非正規労働者が長く勤めるメリットは高まっている可能性がある。正規雇用の就業継続率はリーマンショックが起きた 2008 年以降も低下していない。その背景として、男性と同じ職務を担う割合が正規労働者で上昇していることを指摘することができる。女性を長期的な労働力として活用する企業が増えたことで、景気にかかわらず就業継続するようになりつつあると考えることができる。一方、非正規雇用の就業継続率は 2008 年以降低下しており、景気後退の中で出産・育児期を迎えた非正規労働者が雇用調整の対象となっている面もうかがえる。中でも派遣労働者はその傾向が顕著である。しかし、景気にかかわらず、継続的に活用される非正規労働者も増えていることがうかがえる分析結果も示されている。非正規労働者の多数を占めるパートタイマーの就業継続率は 2008 年以降も低下していない。男性正社員と同じ職務を担う割合は非正規労働者でも上昇している。2005 年以降は正社員転換制度がある割合も上昇している。非正規雇用であっても、長期的なキャリア形成を可能にする制度を整備する企業は増えている様子がうかがえる。

こうした結果から、労働者と企業の双方で非正規労働者の就業継続のニーズは高まっていると考えることができる。そうした労使双方のニーズを汲み取り、非正規労働者が 1 つの企業で長く勤めることができるよう支援することで、出産・育児期に就業継続する非正規労働者はさらに増えると考えられる。

両立支援制度の周知推進

一方、正規労働者の就業継続率上昇は育児休業取得割合の上昇によるところが大きいことを分析結果は示唆している。特に 300 人以上の大企業で就業継続率が上昇したことは重要な変化である。労働政策研究・研修機構（2009）で指摘したように、育児休業取得率の上昇にもかかわらず就業継続率が上昇していないという逆説的状況は、300 人以上の大企業で典型的に表れていた。だが、この規模で両立支援制度の周知が広がったことにより、逆説的状況が解消し、就業継続率は上昇に転じたことを分析結果は示唆している。

その背景として、次世代法の影響が分析結果からうかがえる。同法施行前の 2004 年以前は制度周知があった割合が高くなく、学歴や職種、労働時間による周知割合の差もあった。しかし、2005 年以降は制度周知割合が上昇しているだけでなく、学歴や職種、労働時間による差も縮小している。次世代法の行動計画策定を機に、企業が両立支援制度の運用を強化する目的で制度周知の体制を整備したことで、幅広い女性に両立支援制度が周知されるようになったと考えることができる。

両立支援制度の運用において、こうした制度周知が重要なのは、物理的な働き方の違いにかかわらず、就業継続率を高める効果があるからだ。教師・保育士・看護師は伝統的な継続職種である。これに対して、事務職の就業継続率は低い。だが、制度周知がある場合は、こうした職種の差が縮小している。労働時間との関係においても、制度周知がある場合、法定労働時間に収まる週 40 時間以内の層から、物理的には育児との両立が難しいと予想される

週 50 時間超の長時間労働層まで幅広く妊娠・出産期の退職率が低下する。代替要員の確保や職務分担の見直し、長時間労働の是正など、両立支援制度を効果的に運用するための課題は様々にあるが、制度周知はその基本施策といえる。

2011 年から次世代法の行動計画策定義務は 300 人を超える企業規模から 100 人を超える規模に拡大される。大企業に比べて人員の少ない中小企業では、大企業と同じような制度の運用は難しいといわれてきた。規模の小さい企業は、出産・育児期を迎える女性の数も少ないことから、両立支援制度の運用ノウハウを経験的に蓄積することが難しい面もある。だが、中小企業でも制度周知によって就業継続率は上昇する可能性があることを分析結果は示している。企業規模の面でも物理的な職場環境の違いにかかわらず、就業継続を高める効果が制度周知にある可能性は高い。新たに行動計画策定が義務になる 300 人以下 100 人超の企業規模にも、制度周知の取り組みが広がることでさらなる就業継続率の上昇が期待される。その裾野をさらに広げるために、100 人以下の企業規模に同様の取り組みを促すことも重要な課題であるといえる。

3 今後の課題

本報告書では妊娠・出産期に焦点を当てて、育児休業と就業継続の関係を分析した。その結果から、妊娠・出産期の退職率は低下していることが明らかとなった。しかし、妊娠・出産期の前後も含むトータルな就業継続状況や、育児休業以外の支援も含めて、さらに検討すべき課題があることも分析結果は示唆している。

1 つ目は、企業の人材活用方針が少数精鋭にシフトしたことによって、妊娠期を迎える前の段階で相当な選別が行われている可能性である。極端ないい方をすれば、出産・育児期に退職してよいと企業が判断する労働者は最初から雇用されていない可能性がある。バブル期に労働市場に参入したコーホートは若年期の正規雇用率が高い。だが、その後の退出率が高く「大量参入・大量退出」の傾向を示していた。対照的に、就職氷河期に労働市場に参入したコーホートは、若年期の正規雇用率は低いが、その後の退出率も低く、「少数参入・少数退出」の傾向を示していた。大量退出という意味では、かつての方が妊娠・出産期に就業継続できるか否かの選別は厳しいが、少数参入という意味では妊娠・出産期に至る前の選別が厳しくなっている。その選別を経て妊娠・出産期まで到達したという意味では、就業継続しやすい女性が分析対象になっていた可能性がある。非正規労働者も同様である。パートタイマーと派遣労働者の就業継続状況の差は、企業に直接雇用されるか否かで就業継続の可能性が異なることを示唆している。また、前述のように妊娠時に非正規雇用の女性のうち、初職も非正規雇用の女性は就業継続率が高い。だが、その一方で、妊娠期を迎える前に退職する女性や出産していない女性は、非正規雇用において今日も少なくないと予想される。この点に留意し、妊娠時に就業していた女性だけでなく、妊娠前に労働市場から退出した女性、そして出産していない女性も対象に、若年期の職業キャリアがどのように変化しているか、その

影響が仕事と家庭生活の両立をめぐる問題のどこに生じているかを検討する必要がある。

2 つ目は、出産後の就業継続状況の変化を検討することである。本報告書の分析結果が示していたように、復職後の両立を円滑にする課題として重要な労働時間の短縮は近年も進んでいない。そうした状況で、出産後は短時間勤務によって大幅に労働時間を短縮している女性も少なくないことを分析結果は示していた。だが、そうした働き方で育児期を通じて就業継続しているか、第1子のみならず第2子以降も出産して仕事を続けることができているかは、改めて検討すべき課題である。職域拡大や制度周知によって就業継続意欲が高まり、妊娠・出産期の退職率は低下したが、復職して実際に両立しようとする、やはり物理的に難しいことから退職している可能性がある。

最後にもう1つ、育児休業制度と他の支援の相互関係から、効果的な両立支援のあり方を検討することを課題として指摘しておきたい。本報告書では、育児休業の取得状況に着目して出産・育児期の就業継続支援の課題を検討したが、序章で述べたように、近年は育児休業のほかにも就業継続支援のメニューが拡充されている。特に2010年から単独で義務化された短時間勤務制度は復職後の支援の柱として重要な制度であることを本報告書の分析結果も示唆している。だが、短時間勤務については導入的な分析に留まっている。その効果的な運用のあり方を検討することは、さらなる就業継続の拡大に向けた重要な課題である。

これらの課題を中心に、より広い視点から就業継続支援の課題を検討することが、最終とりまとめに向けた課題である。

文献

- Brinton, Mary. C. (1993) *Women and the Economic Miracle*, University of California Press.
- Choi, Seunghye, Jeffrey Leiter, and Donald Tomaskovic-Devey (2008) "Contingent Autonomy: Technology, Bureaucracy, and Relative Power in the Labor Process" *Work and Occupations*, Vol.35, No.4, pp.422-455.
- Fernandez, Raquel, Alessandra Forgi and Claudia Olivetti, 2004, "Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics", *Quarterly Journal of Economics*, Vol.119, No.4, pp.1249-1299.
- Freeman, Richard B. and Medoff, James L. (1984) *What Do Unions Do?* Basic Books (= 島田晴雄・岸智子訳 (1987) 『労働組合の活路』日本生産性本部).
- Goldin, Claudia (1990) *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, Oxford University Press.
- Hakim, Catherine (1995) "Five Feminist Myths about Women's Employment" *British Journal of Sociology*, Vol.46, Issue No.3, pp.429-455.
- Hakim, Catherine (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century; Preference Theory*, Oxford University Press.
- Hakim, Catherine (2003) *Models of the Family in Modern Societies: Ideal and Realities*, Ashgate Publishing Limited.
- Hakim, Catherine (2004) *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Work 2nd Edition*, Glass House Press.
- Hakim, Catherine (2005) "Sex Differences in Work-Life Balance Goal", edited by Houston, Diane. M, *Work-life Balance in the 21st Century*, Chapter 4, Palgrave Macmillan.
- Hirschman, Albert O (1970) *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press (=矢野修一訳 (2005) 『離脱・発言・忠誠—企業・組織・国家における衰退への反応』ミネルヴァ書房).
- Jacobs, Jerry. A. and Kathleen Gerson (2004) *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*, Harvard University Press.
- Kawaguchi, Daiji and Miyazaki, Junko (2009) "Working Mothers and Sons' Preferences Regarding Female Labor Supply: Direct Evidence from the Stated Preferences", *Journal of Population Economics*, Vol.22, No.1, pp.115-130.
- 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)』pp.61-76.
- 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』第9章, 東京大学出版会.
- 天野正子 (2001) 「会社からの自立の条件 —— 「家族と会社」の関係のつけ方」 天野正子編著『団塊世代・新論 —— <関係的自立>をひらく』第3章, 有信堂.
- 天野正子編著 (2001) 『団塊世代・新論 —— <関係的自立>をひらく』有信堂.
- 池本美香 (2003) 『失われる子育ての時間 —— 少子化社会脱出への道』勁草書房.
- 稲上毅 (2004) 『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房.
- 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』No.381, pp.12-24.
- 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』第7章, 調査研究報告書 No.74.
- 今田幸子 (1996) 「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』No.433, pp.37-48.
- 今田幸子 (2009) 「女性の就業継続の現状と課題」『Business Labor Trend』2009年9月号
- 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』No.553, pp.34-44.
- 岩井八郎・真鍋倫子 (2000) 「M字型就業パターンの定着とその意味」『日本の階層システム 4 ジェンダー・市場・家族』第4章, 東京大学出版会.
- 大石亜希子 (2011) 「企業の両立支援策と労働時間」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成——少子社会を変える働き方』第7章, 東京大学出版会.
- 大沢真知子 (1993) 『経済変化と女子労働 —— 日米の比較研究』日本経済評論社.
- 大沢真知子 (2006) 『ワーク・ライフ・バランス社会へ —— 個人が主役の働き方』岩波書店.
- 大沢真知子 (2008) 『ワーク・ライフ・シナジー —— 生活と仕事の<相互作用>が変える企業社会』岩波書店.
- 大沢真知子・鈴木春子 (2000) 「女性の結婚・出産および人的資本形成に関するパネルデータ分析 —— 出産退職は若い世代で本当に増えているのか」『季刊家計経済研究』No.48, pp.45-53.
- 岡本英雄 (1989) 「女性の職業経歴」『1985年 社会階層と社会移動全国調査報告書 第4巻 女性と社会階層』第3章.
- 奥山明良 (2009) 「男女雇用機会均等法の課題——男女雇用平等法制の生成と発展」武石恵美子編著 (2009) 『叢書・働くということ 第7巻 女性の働きかた』第3章, ミネルヴァ書房.
- 小倉一哉 (2007) 『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞出版社.

- 学習院大学経済経営研究所編（2008）『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第一法規.
- 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』No.503, pp.15-28.
- 川口章（2008）『ジェンダー経済格差 — なぜ格差が生まれるのか、克服のてがかりはどこにあるのか』勁草書房.
- 木本喜美子（1995）『家族・ジェンダー・企業社会』ミネルヴァ書房.
- 熊沢誠（2000）『女性労働と企業社会』岩波新書.
- 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 No.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』.
- 厚生労働省官房統計情報部（2010）『平成21年人口動態統計月年計（概数）の概況』.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2005）『平成16年版働く女性の実情』雇用均等・児童家庭局一般資料 No.5.
- 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 No.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 No.8.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2009）『平成20年度雇用均等基本調査結果報告書』雇用均等・児童家庭局調査資料 No.2.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2010a）『平成21年版働く女性の実情』雇用均等・児童家庭局一般資料 No.1.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2010b）『平成21年度雇用均等基本調査結果報告書』雇用均等・児童家庭局調査資料 No.2.
- 小島宏（1995）「結婚、出産、育児および就業」大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』第4章，大蔵省印刷局.
- 国立社会保障・人口問題研究所（2007a）『平成17年第13回出生動向基本調査第I報告書 わが国夫婦の結婚過程と出生力』調査研究報告資料 No.23.
- 国立社会保障・人口問題研究所（2007b）『平成17年第13回出生動向基本調査第II報告書 わが国独身層の結婚観と家族観』調査研究報告資料 No.24.
- 酒井正・樋口美雄（2005）「フリーターのその後—就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』No.535, pp.29-41.
- 佐藤一磨・馬欣欣（2008）「育児休業法の改正が女性の継続就業に及ぼす影響」樋口美雄・

- 瀬古美喜・慶應義塾大学経商連携 21 世紀 COE 編『日本の家計行動のダイナミズム[IV] 制度政策の変更と就業行動』第 5 章, 慶應義塾大学出版会.
- 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』第 1 章, 勁草書房.
- 佐藤博樹編集代表 (2008)『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 (2004)『男性の育児休業——社員のニーズ、会社のメリット』中公新書.
- 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.
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2010)『職場のワーク・ライフ・バランス』日経文庫.
- 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』No.459, pp.39-49.
- 滋野由紀子・大日康史 (1999)「保育政策が出産の意志決定と就業に与える影響」『季刊 社会保障研究』Vol.35, No.2, pp.192-207.
- 滋野由紀子・松浦克己 (2003)「出産・育児と就業の両立を目指して — 結婚・就業選択と既婚・就業女性に対する育児休業制度の効果を中心に」『季刊 社会保障研究』Vol.39, No.1, pp.43-54.
- 島根哲哉・田中隆一 (2011)「母親の就業が女性労働供給に与える影響について——独身者と既婚者の調査を用いて」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成——少子社会を変える働き方』第 6 章, 東京大学出版会.
- 新谷由里子 (1998)「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因——1980 年代以降の出生行動の変化とその関連より」『人口問題研究』Vol.54, No.4, pp.46-62.
- 周燕飛 (2003)「子育て支援制度と育児期女性の就業継続行動」橘木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革』, 第 4 章, 東洋経済新報社.
- 末盛慶・石原邦雄 (1998)「夫の家事遂行と妻の夫婦関係満足感—NSFH (National Survey of Families and Household) を用いた日米比較」『人口問題研究』Vol.54, No.3, pp.39-55.
- 駿河輝和・張建華 (2003)「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について—パネルデータによる計量分析」『家計経済研究』No.59, pp.56-63.
- 仙田幸子 (2002)「既婚女性の就業継続と育児資源の関係——職種と出生コーホートを手がかりにして」『人口問題研究』Vol.58, No.242, pp.2-21.
- 武石恵美子 (2006a)『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房.
- 武石恵美子 (2006b)「企業からみた両立支援策の意義——両立支援策の効果研究に関する一考察」『日本労働研究雑誌』No.553, pp.19-33.

- 武石恵美子（2009）「女性の就業構造——M字型カーブの考察」武石恵美子編著（2009）『叢書・働くということ第7巻 女性の働きかた』第1章，ミネルヴァ書房。
- 武石恵美子編著（2009）『叢書・働くということ第7巻 女性の働きかた』ミネルヴァ書房
- 武石恵美子（2011）「働き方と両立支援策の利用」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成—少子社会を変える働き方』第8章，東京大学出版会。
- 武内真美子・大谷純子（2008）「両立支援制度と女性の就業二極化傾向」『日本労働研究雑誌』No.578, pp.67-87.
- 橘木俊詔編著（2005）『現代女性の労働・結婚・子育て—少子化時代の女性活用策』ミネルヴァ書房。
- 田中重人（1997）「高学歴化と性別分業——女性のフルタイム継続就業に対する学校教育の効果」『社会学評論』Vol.48, No.2, pp.130-141.
- 田中佑子・西村由美子（1986）「職業継続に及ぼす学歴効果」天野正子編『女子高等教育の座標』垣内出版, pp.203-224.
- 富田安信（1994）「女性が働き続けることのできる職場環境—育児休業制度と労働時間制度の役割」『大阪府立大学経済研究』Vol.40, No.1, pp.43-56.
- 内閣府男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会（2008）『企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット』。
- 内藤忍（2008）「両立支援に関わる法制度」佐藤博樹編集代表『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，第4部第2章。
- 永井暁子（2000）「出産・夫の育児と妻の夫婦関係満足度—『消費生活に関するパネル調査（JPSC）』による分析」佐藤博樹・石田浩・池田謙一編『社会調査の公開データ——2次分析への招待』第Ⅲ部第4章，東京大学出版会。
- 永瀬伸子（1994）「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析——パートと正社員」『日本労働研究雑誌』No.418, pp.31-42.
- 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』Vol.55, No.2, pp.1-18.
- 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』Vol.58, No.2, pp.22-35.
- 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 No.157, pp.194-209.
- 永瀬伸子（2008）「女性の就業をめぐる状況——90年代後半の雇用流動化と規制改革は女性労働をどう変えているのか」船橋恵子・宮本みち子編著『雇用流動化の中の家族——企業社会・家庭生活保障システム』ミネルヴァ書房, pp.55-76.
- 長松奈美江（2006）「仕事の自律性からみた雇用関係の変化」『社会学評論』Vol.57, No.3,

pp.476-491.

西川真規子 (2001) 「高学歴女性と継続就労」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方 ― 女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』第5章, 日本労働研究機構.

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 No.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 No.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』.

21世紀職業財団 (2001) 『女性の就業行動に係る調査研究会報告』.

萩原久美子 (2008) 『「育児休職」協約の成立 ― 高度成長期と家族的責任』勁草書房.

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 ― 結婚・出生・育児』第9章, 東京大学出版会.

樋口美雄 (2007) 「女性の就業継続支援策 ― 法律の効果・経済環境の効果」『三田商学研究』Vol.50, No.5, pp.45-66.

樋口美雄 (2009) 「女性の継続就業支援策とその効果 ― 育児休業の法と経済」武石恵美子編著『叢書・働くということ第7巻 女性の働きかた』第4章, ミネルヴァ書房.

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』Vol.53 No.4, pp.49-66.

樋口美雄・阿部正浩 (1999) 「経済変動と女性の結婚・出産・就業のタイミング ― 固定要因と変動要因の分析」樋口美雄・岩田正美編著『パネルデータからみた現代女性 ― 結婚・出産・就業・消費・貯蓄』東洋経済新報社, pp.25-65.

樋口美雄・岩田正美編著 (1999) 『パネルデータからみた現代女性 ― 結婚・出産・就業・消費・貯蓄』東洋経済新報社.

樋口美雄・太田清・家計経済研究所編 (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.

樋口美雄・瀬古美喜・慶應義塾大学経商連携 21世紀 COE 編『日本の家計行動のダイナミズムIV 制度政策の変更と就業行動』慶應義塾大学出版会.

樋口美雄・府川哲夫編 (2011) 『ワーク・ライフ・バランスと家族形成 ― 少子社会を変える働き方』東京大学出版会.

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』No.163, pp.29-44.

船橋恵子・宮本みち子編著 (2008) 『雇用流動化のなかの家族』ミネルヴァ書房.

本田由紀編 (2004) 『女性の就業と親子関係 ― 母親たちの階層戦略』勁草書房.

前田正子 (2002a) 『「全国子育てマップ」に見る保育の現状分析』国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会.

前田正子 (2002b) 「ファミリーフレンドリーな職場と労働組合の役割」『日本労働研究雑誌』

No.503, pp.43-53.

前田正子 (2004) 『子育てしやすい社会——保育・家庭・職場をめぐる育児支援策』 ミネルヴァ書房.

前田信彦 (1998) 「家族のライフサイクルと女性の就業——同居親の有無とその年齢効果」 『日本労働研究雑誌』 No.459.

前田信彦 (2000) 『仕事と家庭生活の調和——日本・オランダ・アメリカの国際比較』 日本労働研究機構.

前田信彦 (2002) 「男性の労働時間と家庭生活——労働時間の再編成に向けて」 石原邦雄編 『家族と職業：競合と調整』 第6章, ミネルヴァ書房.

真鍋倫子 (1998) 「20歳代の就労停止と結婚・出産」 岩井八郎編 『ジェンダーとライフコース』 1995年SSM調査シリーズ No.13, pp.31-45.

丸山桂 (2001) 「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析」 『人口問題研究』 Vol.57, No.2, pp.3-18.

三谷直紀 (1995) 「女性雇用と男女雇用機会均等法」 猪木武徳・樋口美雄編 『日本の雇用システムと労働市場』 第8章, 日本経済新聞社.

三谷直紀 (1996) 「均等法施行後の女性雇用」 『日本労働研究雑誌』 No.433, pp.24-36.

三菱総合研究所 (2010) 『平成21年度厚生労働省委託事業 期間雇用者が育児休業を取得しやすい職場作り事業 実施結果報告書』.

森田陽子 (2002) 「保育政策と女性の就業」 国立社会保障・人口問題研究所編 『少子社会の子育て支援』 第10章, 東京大学出版会.

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』 第4章, 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, pp.123-136.

森田陽子・金子能宏 (1998) 「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」 『日本労働研究雑誌』 No.459, pp.50-62.

山口一男 (2004) 「少子化の決定要因と対策について——夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」 RIETI Discussion Paper Series 04-J-045.

山口一男 (2005) 「少子化の決定要因と対策について—夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」 『家計経済研究』 No.66, pp.57-67.

山口一男 (2007) 「夫婦関係満足度とワーク・ライフ・バランス」 『家計経済研究』 No.73, pp.50-60.

山口一男 (2009) 『ワークライフバランス——実証と政策提言』 日本経済新聞出版社.

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 No.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 No.64.
- 労働政策研究・研修機構（2006c）『雇用の多様化の変遷：1994～2003』労働政策研究報告書 No.68.
- 労働政策研究・研修機構（2007a）『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 No.7.
- 労働政策研究・研修機構（2007b）『有期契約労働者の育児休業 ― ヒアリング調査報告』資料シリーズ No.30.
- 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 No.99.
- 労働政策研究・研修機構（2009）『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』労働政策研究報告書 No.109.
- 労働政策研究・研修機構（2010a）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続 ― 就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』労働政策研究報告書 No.122.
- 労働政策研究・研修機構（2010b）『雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007 ― 厚生労働省「多様化調査」の特別集計より』労働政策研究報告書 No.115.
- 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』第7章，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』No.503, pp.4-14.
- 脇坂明（2009）「ファミリー・フレンドリー施策と企業 ― 職場の運用の重要性」武石恵美子編著『叢書・働くということ第7巻 女性の働きかた』第8章，ミネルヴァ書房.
- 脇坂明・電機連合総合研究センター編（2002）『働く女性の21世紀―いま、働く女性に労働組合は応えられるか』第一書林.
- 脇坂明・富田安信（2001）『大卒女性の働き方 ― 女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構.
- 横山文野（2002）『戦後日本の女性政策』勁草書房.

付 属 資 料

「女性の働き方と家庭生活に関する調査」概要とデータ概要

(1) 趣旨

女性が働き続けることのできる就業環境や社会的支援の課題を明らかにするため、仕事、結婚、出産・育児等の状況と、企業の雇用管理、地域サービス、家族の援助の実態等を調査する。

(2) 主な調査事項

- ①職歴
- ②婚姻歴
- ③育児歴
- ④家族との家事分担
- ⑤両立支援の利用状況
- ⑥現在の就業状況、収入等
- ⑦勤労、キャリア、生活等の意識

(3) 調査対象

全国 30～44 歳の女性 2,000 人

※ 年齢算出の基準日は 2010 年 10 月 1 日。

(4) 調査方法

- ①抽出：層化 2 段抽出法
- ②調査法：訪問留置法

※ 本調査は自記式であるが、職歴と育児歴については記入の正確性を高めるため、調査対象者訪問時に面接で予備質問を行い、調査票の記入方法を説明してから調査票を配付した。

(5) 調査期間

2010 年 11 月 18 日～12 月 12 日

(6) 調査実施

調査会社（社団法人 中央調査社）に委託。

(7) 回収

1,240 件（回収率 62.0%）

※ 調査不能理由は拒否 447 件、一時不在 184 件、長期不在 20 件、転居 101 件、住所不明 60 件、死亡 1 件、その他（回収したが無記入の物や障害などによる記入不能など）43 件。このうち、転居 64 件、住所不明 31 件、死亡 1 件の計 96 件については 1 地点 2 名ずつ抽出した予備対象を使用した。

(8) データ概要—労働力調査（平成22年平均）との比較から—

「労働力調査」に比べて本調査は30-34歳の比率が低く、40-44歳の比率が高い(表-付-1)。

表-付-1 年齢構成

	30-34歳	35-39歳	40-44歳	総数
本調査	25.9%	38.0%	36.1%	100.0%(1240人)
労働力調査 平成22年平均	32.0%	35.3%	32.6%	100.0%(1336万人)

「労働力調査」に比べて本調査はいずれの年齢層でも就業率が高い(表-付-2)。

表-付-2 就業率

	30-34歳	35-39歳	40-44歳	全体(30-44歳)
本調査	68.2%	68.2%	77.7%	71.6%
労働力調査 平成22年平均	64.5%	62.3%	68.6%	65.0%

「労働力調査」に比べて本調査はいずれの年齢層でも非正規雇用の割合が高い(表-付-3)。

表-付-3 雇用労働者に占める非正規労働者の割合

	30-34歳	35-39歳	40-44歳	全体(30-44歳)
本調査	46.0%	56.4%	65.8%	57.4%
労働力調査 平成22年平均	44.7%	51.1%	56.6%	50.7%

「労働力調査」に比べて本調査は35-44歳の既婚率が高い(表-付-4)。

表-付-4 既婚率(35-44歳の比較)

	35-44歳
今回調査	86.4%
労働力調査 平成22年平均	82.2%

注) 労働力調査では、10歳ごとの年齢階級で「25-34歳」と「35-44歳」の未婚・既婚者数が公表されているため、ここでは「35-44歳」の結果を比較する。

「労働力調査」と本調査の35-44歳における学歴構成に差はない(表-付-5)。

表-付-5 学歴構成(35-44歳の比較)

	高卒以下	短大・高専卒	大学・大学院卒	総数(35-44歳)
本調査	49.6%	31.5%	18.9%	100.0%(720人)
労働力調査 平成22年平均	49.4%	34.0%	16.7%	100.0%(891万人)

注) 労働力調査では、10歳ごとの年齢階級で「25-34歳」と「35-44歳」の学歴構成が公表されているため、ここでは「35-44歳」の結果を比較する。また労働力調査には専門学校卒のカテゴリがないため、これを除いた総数を100%として集計している。

就業率や既婚率が「労働力調査」に比べて高いのは、「働き方」と「家庭生活」に関心のある対象者が回答した結果と考えることができる。また、30-34歳の割合が低いことや非正規雇用割合が高いことも、既婚率の高さと関係していると考えられる。だが、調査結果に大きな偏りはなく、信頼性のあるデータと判断できる。

女性の働き方と家庭生活に関する調査

〔調査企画〕 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〔調査実施〕 社団法人 中央調査社

**本調査は全国 30～44 歳の女性を対象に実施しています
調査をお願いしたご本人様にご回答ください**

(記入上のお願い)

- 1) 調査票は、青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 2) 特に断りのない限り、問の番号順に回答をご記入ください。
- 3) 矢印 (→) で進み方を指示している場合は矢印にしたがって回答してください。
- 4) 特に断りのない限り、該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
- 5) 回答欄が空白のものは、該当事項及び該当数字を記入してください。
- 6) 「その他」の回答欄に()がある場合は具体的な内容をご記入ください。
- 7) 回答欄が足りないときは余白にご記入ください。

ご回答いただきました調査票は _____ 月 _____ 日 _____ 時頃に調査員がいただきにまいります。

⑧～⑩=101

予備質問 (調査員記入) ※以下の質問の回答に従って問7職歴と問15育児歴の回答方法を説明

Q1 仕事についておたずねします。

(1) あなたは現在、収入をとまなう仕事をしていますか。休業中や退職中の場合も「仕事をしている」に含めてください。また、パート・アルバイトも仕事に含めますが、学生のアルバイトは仕事に含めないでください。

- 1 仕事をしている 2 仕事をしていない (学生を含む)

⑪

(2) **〔回答票〕** あなたがこれまでに仕事をしたことのある勤め先は、現在の勤め先を含めていくつですか。

社 (現在の勤め先を含む) ※経験した勤め先が「6」社以上の場合には予備票を渡す。

⑫⑬

0 働いたことがない

Q2 あなたには出産のご経験がありますか。

- 1 ある 2 ない

⑭

↓
出産したのは何人ですか。

人 ※出産した子どもの数が「4」人以上の場合には予備票を渡す。

⑮⑯

整理番号						点検者名	

問1 あなたのお生まれは何年何月ですか。また、満年齢と性別をお答えください。(性別は該当する番号に○)

西暦 年 月生 満 歳 1 女性 2 男性

⑰～⑳
⑳⑲
㉓⑳
㉔
㉕

問2 ご家族についておたずねします。

(1) 現在、同居しているご家族は**あなた自身を含めて**何人ですか。

ご自身を含めて全員で 人

㉖㉗

(2) 同居のご家族に次の方はいますか。同居している方**すべて**に○をしてください。

また、同居の方について ① 現在の満年齢 と ② 収入をともなう仕事をしている方を**すべて**お答えください。
仕事にはパート・アルバイト・自営業・内職・家族従業員等も含めてください。

	同居の方に○ ↓	○をした方について右の欄に ①年齢を記入し、②収入をとも なう仕事をしている方 すべて に○をつけてください。	①現在の満年齢 ↓	②仕事をし ている方に○ ↓
配偶者	1	→	<input type="text"/> <input type="text"/> 歳	1
自分の父	2	→	<input type="text"/> <input type="text"/> 歳	2
自分の母	3	→	<input type="text"/> <input type="text"/> 歳	3
配偶者の父	4	→	<input type="text"/> <input type="text"/> 歳	4
配偶者の母	5	→	<input type="text"/> <input type="text"/> 歳	5
上記の家族 はいない	6			

㉘
㉙㉚
㉛㉜
㉝㉞
㉟
㊱

(3) 別居のご両親はどこに住んでいますか。あなたのご自宅からご両親の住まいまで、普段利用する交通手段でかかる**片道**の時間に最も近いものをお答えください。配偶者がいらっしゃる方は配偶者のご両親についてもお答えください。
(自分の両親と配偶者の両親についてそれぞれ1つに○)

	敷地内 別居	15分以内	15分を超え 30分以内	30分を超え 1時間以内	1時間を超え 2時間以内	2時間を 超える	あてはまる 親はいない
自分の両親	1	2	3	4	5	6	7
配偶者の両親	1	2	3	4	5	6	7

㊲
㊳

(4) **同居のご家族**にあなたのお子さんはいですか。養子や継子も含めてお答えください。(1つに○)

1 いる
↓

2 いない
└─▶ 「2」に○をした方は下の(5)へお進みください。

④2

【上の(4)で「1」に○をした方は下のSQ1～3にお答えください】

SQ1 同居のお子さんは何人ですか。

人

④3④4

SQ2 同居している**一番年下のお子さん**は何歳ですか。

歳

④5④6

SQ3 同居のお子さんで次の施設に通っている方はいですか。**あてはまる番号すべてに○をしてください。**

1 保育所 (認可外保育所・こども園を含む)
2 幼稚園

3 学童保育
4 いずれもない

④7

【全員の方におたずねします】

(5) あなたには、学校に通うために別居しているお子さんがいますか。(1つに○)

1 いる
↓

2 いない
└─▶ 「2」に○をした方は下の問3にお進みください。

④8

【上の(5)で「1」に○をした方は下のSQにお答えください】

SQ 学校に通うために別居しているお子さんは何人ですか。

人

④9⑤0

【全員の方におたずねします】

問3 現在、収入をとまなう仕事をしていませんか。パート・アルバイトも仕事に含めますが、学生のアルバイトは含めないでください。休業中・休職中の場合も「仕事をしている」に含めてください。(1つに○)

1 仕事をしている
└─▶ 次ページ問4以降にお答えください。

2 仕事をしていない (学生を含む)
↓

⑤1

【上の問3で「2」に○をした方は下のSQ1～2にお答えください】

SQ1 収入をとまなう仕事につきたいですか。(1つに○)

1 はい

2 いいえ

⑤2

SQ2 これまでに収入をとまなう仕事をしたことがありますか。(1つに○)

1 ある
↓

2 ない
↓

仕事をしたことがある方は
8ページ問6にお進みください。

仕事をしたことがない方は
12ページ問8にお進みください。

⑤3

【現在仕事をしている方におたずねします。問3で「1」に○をした方は下の問4以降にお答えください】

問4 現在の仕事についておたずねします。

※ 2つ以上の勤め先で仕事をしている方は主な勤め先1つについてお答えください。

(1) あなたの現在の仕事の内容は次のどれにあたりますか。(1つに○)

※ あてはまるものが複数ある場合は主なものを1つお答えください。

- 1 教師・保育士・看護師
- 2 専門・技術的職業（研究者、情報技術者、医師、薬剤師、栄養士、編集者、通訳など）
- 3 管理的職業（会社経営者・役員、課長以上の管理職）
- 4 事務職（営業事務、経理事務、秘書、レジ係、集金、速記者、キーパンチャーなど）
- 5 営業・販売職（小売店主・店員、セールス、勧誘など）
- 6 サービス職（美容師、調理師、介護士、ウェイトレス、添乗員、ビラ配りなど）
- 7 運輸・通信的職業（運転手、電話交換手、郵便集配員など）
- 8 保安的職業（警察官、自衛官、消防員、警備員など）
- 9 農林漁業作業（農耕・畜産・養殖・造園など）
- 10 技能工・労務職（組立工、DTPオペレーター、新聞配達、商品の陳列、清掃員など）

54

(2) 会社全体の従業員は家族従業員を除いて何人ですか。(1つに○)

- | | | |
|---------------|------------|-------------|
| 1 なし（家族従業員のみ） | 4 10～29人 | 7 300～999人 |
| 2 1～4人 | 5 30～99人 | 8 1000人以上 |
| 3 5～9人 | 6 100～299人 | 9 官公庁・公営事業所 |

55

(3) あなたの自宅から職場までの通勤時間は片道どれくらいですか。(1つに○)

- | | |
|----------------|------------------|
| 1 自宅もしくは自宅の敷地内 | 5 1時間を超え1時間30分以内 |
| 2 15分以内 | 6 1時間30分を超え2時間以内 |
| 3 15分を超え30分以内 | 7 2時間を超える |
| 4 30分を超え1時間以内 | |

56

(4) **先週**1週間にあなたは何日間仕事をしましたか。また、先週の合計の就業時間は残業時間を含めて何時間でしたか。残業があった方は残業時間もお答えください。※ 残業がなかった方は「0」時間とお答えください。

週の就業日数は 日 週の就業時間は 時間 そのうち週の残業は 時間

57

58 59

60 61

(5) 現在のあなたの働き方に次の a) から c) のことはあてはまりますか。(それぞれ1つに○)

	あてはまる	あてはまらない	
a) 深夜（午後10時～午前5時）に就業することがある	1	2	62
b) 休日が週に1日もないことがある	1	2	63
c) 仕事が原因でけがや病気をしたことがある（過労や業務中の事故など）	1	2	64

(6) あなたの従業上の地位は次のどれにあたりますか。
勤め先での呼称ではなく、()内の説明にあてはまるものに○をしてください。(1つに○)

- 1 経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員 (雇用以外の形態) → 次ページ問5にお進みください。
- 2 正規従業員 (会社などで正社員・正職員として雇用される労働者)
- 3 パート・アルバイト・非常勤 (通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者) ⑥5
- 4 契約社員 (正規従業員以外で週の所定勤務時間が通常の労働者と同じ労働者)
- 5 派遣社員 (労働者派遣法にもとづく派遣会社から派遣される労働者)

【上の(6)で「2」～「5」に○をした方は下の(7)以降にお答えください】

(7) 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありますか。次のa)からf)の制度についてはどうでしょうか。※ 派遣社員の方は派遣元企業 (派遣会社) についてお答えください。

(それぞれ1つに○)

	あ る	な い	わ かり ない	
a) 産前産後休業 (産休) 制度	1	2	3	⑥6
b) 産休前の妊娠期を対象とした休暇制度	1	2	3	⑥7
c) 育児休業 (育休) 制度	1	2	3	⑥8
d) 短時間勤務 (時短) 制度	1	2	3	⑥9
e) 残業や休日労働の免除	1	2	3	⑦0
f) 子の看護休暇制度	1	2	3	⑦1

(8) 平成 21 (2009) 年度 (平成 21 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日) のあなたの年次有給休暇 (年休) は何日でしたか。そのうち何日取得しましたか。年次有給休暇がない方は「0」日とご記入ください。※ 付与日数には前年度からの繰越分を含めずにお答えください。付与期間が4月から翌年3月と異なる方はその期間でお答えください。平成 21 年度1年間に仕事をしていなかった方は「0」日とご記入ください。

年 日の年次有給休暇のうち 日 取得した

⑦2⑦3

⑦4⑦5

(9) 過去1年間に病気やけがをしたお子さんの看護のために仕事を休んだことがありますか。(1つに○)

※ お子さんがいない方は「3 看護が必要な病気やけがをした子どもはいない」に○をしてください。

- 1 休んだことがある 2 休んだことはない 3 看護が必要な病気やけがをした子どもはいない ⑦6

→ 次ページの(10)にお進みください。

【上の(9)で「1」に○をした方は下のSQにお答えください】

SQ 過去1年間に通算して何日お子さんの看護のために休みましたか。お子さんが2人以上の方は合計の日数をお答えください。

日

⑦7⑦8

【雇用されて働いている方全員におたずねします。前ページ(6)で「2」～「5」に○をした方はこれ以降の質問にお答えください】 ⑧～⑩=102

(10) 子育てをしながら仕事をする事について、どのようにお考えですか。次の中からあなたのお考えに最も近いものを1つ選んでください。現在お子さんがいない方は、今後、出産した場合についてお答えください。

(1つに○)

- | | | |
|-------------------------|-------------------|---|
| 1 子育てをしながら現在の勤め先に勤め続けたい | 3 仕事をやめて子育てに専念したい | ⑪ |
| 2 子育てをしやすい別の勤め先に移りたい | 4 わからない | |

【現在仕事をしている方全員におたずねします。前ページ(6)で「1 経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員」と答えた方も含めて、3ページ問3で「仕事をしている」と答えた方は、これ以降の質問にお答えください】

問5 あなたが現在の勤め先に入った当時についておたずねします。

※ 2つ以上の勤め先で現在仕事をしている方は問4で答えた勤め先についてお答えください。

(1) 現在の勤め先に入ったのは何年何月でしたか。西暦でお答えください。

参考

※ 派遣社員の方は現在の派遣会社(派遣元企業)で雇われ始めた年・月をお答えください。

※ 一度退職した後に期間をおいて再び雇用された経験がある方は再雇用された年・月をお答えください。

西暦

--	--	--	--

 年

--	--

 月

⑫～⑮

⑯⑰

(2) 現在の勤め先に入った当時、あなたがしていた仕事の内容は次のどれにあたりますか。(1つに○)

※ あてはまるものが複数ある場合は主なものを1つお答えください。

- 1 教師・保育士・看護師
- 2 専門・技術的職業(研究者、情報技術者、医師、薬剤師、栄養士、編集者、通訳など)
- 3 管理的職業(会社経営者・役員、課長以上の管理職)
- 4 事務職(営業事務、経理事務、秘書、レジ係、集金、速記者、キーパンチャーなど)
- 5 営業・販売職(小売店主・店員、セールス、勧誘など)
- 6 サービス職(美容師、調理師、介護士、ウェイトレス、添乗員、ビラ配りなど)
- 7 運輸・通信的職業(運転手、電話交換手、郵便集配員など)
- 8 保安的職業(警察官、自衛官、消防員、警備員など)
- 9 農林漁業作業(農耕・畜産・養殖・造園など)
- 10 技能工・労務職(組立工、DTPオペレーター、新聞配達、商品の陳列、清掃員など)

⑱

(3) 現在の勤め先に入った当時の従業上の地位は次のどれにあたるものでしたか。
勤め先での呼称ではなく、() 内の説明にあてはまるものに○をしてください。(1つに○)

- 1 経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員（雇用以外の形態）
- 2 正規従業員（会社などで正社員・正職員として雇用される労働者）
- 3 パート・アルバイト・非常勤（通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者）
- 4 契約社員（正規従業員以外で週の所定勤務時間が通常の労働者と同じ労働者）
- 5 派遣社員（労働者派遣法にもとづく派遣会社から派遣される労働者）

下の(4)に
お進みください。

⑱

【上の(3)で「2」～「5」に○をした方は下のSQ1、2にお答えください】

SQ1 現在の勤め先に入った当時、出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありましたか。次の中からあてはまる番号すべてに○をしてください。

※ 派遣社員の方は派遣会社（派遣元企業）についてお答えください。

- | | |
|----------------|------------|
| 1 産前産後休業（産休）制度 | 4 いずれもなかった |
| 2 育児休業（育休）制度 | 5 わからない |
| 3 短時間勤務（時短）制度 | |

⑳

SQ2 現在の勤め先に入った当時、子育てをしながら働く次の女性は勤め先にいましたか。あてはまる番号すべてに○をしてください。現在の勤め先に入った当時にお子さんがいた方は、ご自身以外の女性についてお答えください。※ 派遣社員の方は最初に仕事をした派遣先についてお答えください。

- | | |
|---------------------|-------------|
| 1 子どもがいる課長以上の管理職の女性 | 3 いずれもいなかった |
| 2 育児休業を取得した女性 | 4 わからない |

㉑

下の(4)にお進みください。

【現在仕事をしている方全員におたずねします。上の(3)で「1」に○をした方も下の質問にお答えください】

(4) あなたは、現在の勤め先（問4で答えた勤め先）以外の勤め先でこれまでに仕事をしたことがありますか。

(1つに○)

参考

- ※ パートやアルバイトでの勤め先も含めますが、学生のアルバイトとして働いていた勤め先は含めないでください。
- ※ 自営業・自由業・家族従業員・内職など、雇用以外の形態で営んでいた事業や商売も勤め先に含めてください。
- ※ 一度退職した会社に期間をおいて再び雇用された場合は別の勤め先としてください。
- ※ 期間の定めがある雇用契約でも契約更新して勤め続けている場合は同じ勤め先としてください。
- ※ 同じ会社の中で勤務する事業所が変わった場合（転勤）も同じ勤め先としてください。
- ※ 別の会社に出向の経験がある場合も、転籍していない場合は同じ勤め先としてください。
- ※ 派遣社員の方は、派遣先が変わっても派遣元企業（派遣会社）が同じ場合は同じ勤め先としてください。
- ※ 勤め先が合併や名称変更した場合も同じ勤め先としてください。

1
現在の勤め先のほかに
仕事をした勤め先がある

↓

次ページ問6に
お答えください。

2
現在の勤め先のほかに
仕事をした勤め先はない

↓

12 ページ問8に
お進みください。

㉒

【職業経歴についておたずねします。前ページの(4)で「現在の勤め先のほかに仕事をした勤め先がある」と答えた方、3ページ問3SQ2で収入をとまなう仕事をしたことが「ある」と答えた方は、これ以降の質問にお答えください】

問6 あなたがこれまでに経験した勤め先はいくつですか。現在の勤め先も含めた数をお答えください。

参考

- ※ パートやアルバイトでの勤め先も含めますが、学生のアルバイトとして働いていた勤め先は含めないでください。
- ※ 自営業・自由業・家族従業員・内職など、雇用以外の形態で営んでいた事業や商売も勤め先に含めてください。
- ※ 2つ以上の会社に同時に勤めていた場合もそれぞれ数えてください。
- ※ 一度退職した会社に期間をおいて再び雇用された場合は別の勤め先として数えてください。
- ※ 期間の定めがある雇用契約でも契約更新して勤め続けている場合は同じ勤め先としてください。
- ※ 同じ会社の中で勤務する事業所が変わった場合（転勤）も同じ勤め先としてください。
- ※ 別の会社に出向の経験がある場合も、転籍していない場合は同じ勤め先としてください。
- ※ 派遣社員の方は、派遣先が変わっても派遣元企業（派遣会社）が同じ場合は同じ勤め先としてください。
- ※ 勤め先が合併や名称変更した場合も同じ勤め先としてください。

これまで経験した勤め先の数はいくつですか。現在の勤め先も含めた数をお答えください。

社（現在の勤め先を含む）

②④

問7 あなたがこれまでに経験した**すべての勤め先（現在の勤め先を含む）**について、**仕事を始めた時期が早い順に次ページ「職歴」の(1)から(4)の質問にお答えください**（※1、2）。2つ以上の勤め先に同時に勤務していた場合もそれぞれお答えください。これまで経験した勤め先の数だけ回答しましたら12ページ問8にお進みください。

（職歴の回答方法）

例) 問6で答えた勤め先の数が「3つ」の場合…

「1番目の勤め先」「2番目の勤め先」「3番目の勤め先」の(1)から(4)の質問にそれぞれ回答してください。

- ※1 4ページ問4で答えた勤め先については、すでに同じ質問をしていますので、(2)以降の質問には答えず、(1)の在籍期間のみお答えください。
- ※2 6つ以上の勤め先で仕事をした経験がある方は、6つ目以降の勤め先について予備票にご記入ください。

問7 (職歴) あなたが経験した勤め先について、(1)～(4)の質問にお答えください。

		1番目の勤め先について	
在籍期間	(1) その勤め先で何年何月から何年何月まで仕事をしていましたか (※1、2)。	西暦 <input type="text"/> 年 <input type="text"/> 月から	西暦 <input type="text"/> 年 <input type="text"/> 月まで ※休職・休業や出向の期間も含めてお答えください。
仕事内容	(2) あなたがしていた仕事の内容は次のどれにあたるものでしたか。(1つに○) ※ あてはまるものが複数ある場合は最初にしてきた主な仕事の内容をお答えください。	<ol style="list-style-type: none"> 1 教師・保育士・看護師 2 専門・技術的職業 (研究者、情報技術者、医師、薬剤師、栄養士、編集者、通訳など) 3 管理的職業 (会社経営者・役員、課長以上の管理職) 4 事務職 (営業事務、経理事務、秘書、レジ係、集金、速記者、キーパンチャーなど) 5 営業・販売職 (小売店主・店員、セールス、勧誘など) 6 サービス職 (美容師、調理師、介護士、ウェイトレス、添乗員、ビラ配りなど) 7 運輸・通信的職業 (運転手、電話交換手、郵便集配員など) 8 保安的職業 (警察官、自衛官、消防員、警備員など) 9 農林漁業作業 (農耕・畜産・養殖・造園など) 10 技能工・労務職 (組立工、DTPオペレーター、新聞配達、商品の陳列、清掃員など) 	
企業規模	(3) 会社全体の従業員は家族従業員を除いて何人くらいでしたか。(1つに○)	<ol style="list-style-type: none"> 1 なし (家族従業員のみ) 2 1～4人 3 5～9人 4 10～29人 5 30～99人 6 100～299人 7 300～999人 8 1000人以上 9 官公庁・公営事業所 	
従業上の地位	(4) あなたの従業上の地位は次のどれにあたるものでしたか。()内の説明にあてはまるものに○をしてください。(1つに○) ※ あてはまるものが複数ある場合は、最初の従業上の地位をお答えください。	<ol style="list-style-type: none"> 1 経営者・自営業・内職・家族従業員 (雇用以外の形態) 2 正規従業員 (会社などで正社員・正職員として雇用される労働者) 3 パート・アルバイト・非常勤 (通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者) 4 契約社員 (正規従業員以外で週の所定勤務時間が通常の労働者と同じ労働者) 5 派遣社員 (労働者派遣法にもとづく派遣会社から派遣される労働者) 	
↓ 【SQ1～SQ3は、(4)で「2」～「5」に○をつけた方におうかがいします】			
両立支援	SQ1 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありましたか。(あてはまる番号すべてに○)	<ol style="list-style-type: none"> 1 産前産後休業 (産休) 制度 2 育児休業 (育休) 制度 3 短時間勤務 (時短) 制度 4 いずれもなかった 5 わからない 	
育児期の女性	SQ2 子育てをしながら働く次の女性は勤め先にいましたか。ご自身は含めずにお答えください。(あてはまる番号すべてに○)	<ol style="list-style-type: none"> 1 子どもがいる課長以上の管理職の女性 2 育児休業を取得した女性 3 いずれもいなかった 4 わからない 	
退職時の状況	SQ3 その勤め先をやめた当時に次のようなことはありましたか (※3)。(あてはまる番号すべてに○)	<ol style="list-style-type: none"> 1 深夜 (午後10時～午前5時) に就業することがあった 2 休日が週に1日もないことがあった 3 仕事の原因で病気やけがをした (過労や業務中の事故など) 4 勤め先の都合で解雇された (人員削減や倒産など) 5 いずれもなかった 	

※1 現在まで在籍している場合は「年 月まで」の欄の余白に「現在」とご記入ください。

※2 4ページ問4で答えた勤め先については、すでに同じ質問をしていますので(2)以降は答えず、(1)の在籍期間のみお答えください。

※3 現在勤めている場合は現在の状況をお答えください。

問7 (職歴) あなたが経験した勤め先について、(1)～(4)の質問にお答えください。

		2番目の勤め先について	3番目の勤め先について
在籍期間	(1) その勤め先で何年何月から何年何月まで仕事をしていましたか(※1、2)。	西暦 [] [] [] 年 [] [] 月から 西暦 [] [] [] 年 [] [] 月まで ※休職・休業や出向の期間も含めてください。	西暦 [] [] [] 年 [] [] 月から 西暦 [] [] [] 年 [] [] 月まで ※休職・休業や出向の期間も含めてください。
仕事内容	(2) あなたがしていた仕事の内容は次のどれにあたるものでしたか。(1つに○) ※ あてはまるものが複数ある場合は最初にしてきた主な仕事の内容をお答えください。	1 教師・保育士・看護師 2 専門・技術的職業 3 管理的職業 4 事務職 5 営業・販売職 6 サービス職 7 運輸・通信的職業 8 保安的職業 9 農林漁業作業者 10 技能工・労務職	1 教師・保育士・看護師 2 専門・技術的職業 3 管理的職業 4 事務職 5 営業・販売職 6 サービス職 7 運輸・通信的職業 8 保安的職業 9 農林漁業作業者 10 技能工・労務職
企業規模	(3) 会社全体の従業員は家族従業員を除いて何人くらいでしたか。(1つに○)	1 なし(家族従業員のみ) 2 1～4人 3 5～9人 4 10～29人 5 30～99人 6 100～299人 7 300～999人 8 1000人以上 9 官公庁・公営事業所	1 なし(家族従業員のみ) 2 1～4人 3 5～9人 4 10～29人 5 30～99人 6 100～299人 7 300～999人 8 1000人以上 9 官公庁・公営事業所
従業上の地位	(4) あなたの従業上の地位は次のどれにあたるものでしたか。(1つに○) ※ あてはまるものが複数ある場合は、最初の従業上の地位をお答えください。	1 経営者・自営業・内職・家族従業員 2 正規従業員 3 パート・アルバイト・非常勤 4 契約社員 5 派遣社員	1 経営者・自営業・内職・家族従業員 2 正規従業員 3 パート・アルバイト・非常勤 4 契約社員 5 派遣社員
		↓ 「2」～「5」の方はSQにお答えください。	↓ 「2」～「5」の方はSQにお答えください。
両立支援	SQ1 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありましたか。(あてはまる番号すべてに○)	1 産前産後休業(産休)制度 2 育児休業(育休)制度 3 短時間勤務(時短)制度 4 いずれもなかった 5 わからない	1 産前産後休業(産休)制度 2 育児休業(育休)制度 3 短時間勤務(時短)制度 4 いずれもなかった 5 わからない
育児期の女性	SQ2 子育てをしながら働く次の女性は勤め先にいましたか。ご自身は含めなくてください。(あてはまる番号すべてに○)	1 子どもがいる課長以上の管理職の女性 2 育児休業を取得した女性 3 いずれもいなかった 4 わからない	1 子どもがいる課長以上の管理職の女性 2 育児休業を取得した女性 3 いずれもいなかった 4 わからない
退職時の状況	SQ3 その勤め先をやめたときに次のようなことはありましたか(※3)。(あてはまる番号すべてに○)	1 深夜に就業することがあった 2 休日が週に1日もないことがあった 3 仕事が原因で病気やけがをした 4 勤め先の都合で解雇された 5 いずれもなかった	1 深夜に就業することがあった 2 休日が週に1日もないことがあった 3 仕事が原因で病気やけがをした 4 勤め先の都合で解雇された 5 いずれもなかった

⑤1～⑤8
⑦1～⑦8

※1 現在まで在籍している場合は「[] [] []」年「[] []」月まで」の欄の余白に「現在」とご記入ください。

※2 4ページ問4で答えた勤め先については、すでに同じ質問をしていますので(2)以降は答えず、(1)の在籍期間のみお答えください。

※3 現在勤めている場合は現在の状況をお答えください。

問7 (職歴) あなたが経験した勤め先について、(1)～(4)の質問にお答えください。

		4番目の勤め先について	5番目の勤め先について
在籍期間	(1) その勤め先で何年何月から何年何月まで仕事をしていましたか(※1、2)。	西暦 [] [] [] 年 [] [] 月から 西暦 [] [] [] 年 [] [] 月まで ※休職・休業や出向の期間も含めてください。	西暦 [] [] [] 年 [] [] 月から 西暦 [] [] [] 年 [] [] 月まで ※休職・休業や出向の期間も含めてください。
仕事内容	(2) あなたがしていた仕事の内容は次のどれにあたるものでしたか。(1つに○) ※ あてはまるものが複数ある場合は最初にしてきた主な仕事の内容をお答えください。	1 教師・保育士・看護師 2 専門・技術的職業 3 管理的職業 4 事務職 5 営業・販売職 6 サービス職 7 運輸・通信的職業 8 保安的職業 9 農林漁業作業者 10 技能工・労務職	1 教師・保育士・看護師 2 専門・技術的職業 3 管理的職業 4 事務職 5 営業・販売職 6 サービス職 7 運輸・通信的職業 8 保安的職業 9 農林漁業作業者 10 技能工・労務職
企業規模	(3) 会社全体の従業員は家族従業員を除いて何人くらいでしたか。(1つに○)	1 なし(家族従業員のみ) 2 1～4人 3 5～9人 4 10～29人 5 30～99人 6 100～299人 7 300～999人 8 1000人以上 9 官公庁・公営事業所	1 なし(家族従業員のみ) 2 1～4人 3 5～9人 4 10～29人 5 30～99人 6 100～299人 7 300～999人 8 1000人以上 9 官公庁・公営事業所
従業員上の地位	(4) あなたの従業員上の地位は次のどれにあたるものでしたか。(1つに○) ※ あてはまるものが複数ある場合は、最初の従業員上の地位をお答えください。	1 経営者・自営業・内職・家族従業員 2 正規従業員 3 パート・アルバイト・非常勤 4 契約社員 5 派遣社員	1 経営者・自営業・内職・家族従業員 2 正規従業員 3 パート・アルバイト・非常勤 4 契約社員 5 派遣社員
		↓ 「2」～「5」の方はSQにお答えください。	↓ 「2」～「5」の方はSQにお答えください。
両立支援	SQ1 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありましたか。(あてはまる番号すべてに○)	1 産前産後休業(産休)制度 2 育児休業(育休)制度 3 短時間勤務(時短)制度 4 いずれもなかった 5 わからない	1 産前産後休業(産休)制度 2 育児休業(育休)制度 3 短時間勤務(時短)制度 4 いずれもなかった 5 わからない
育児期の女性	SQ2 子育てをしながら働く次の女性は勤め先にいましたか。ご自身は含めなくてください。(あてはまる番号すべてに○)	1 子どもがいる課長以上の管理職の女性 2 育児休業を取得した女性 3 いずれもいなかった 4 わからない	1 子どもがいる課長以上の管理職の女性 2 育児休業を取得した女性 3 いずれもいなかった 4 わからない
退職時の状況	SQ3 その勤め先をやめたときに次のようなことはありましたか(※3)。(あてはまる番号すべてに○)	1 深夜に就業することがあった 2 休日が週に1日もないことがあった 3 仕事が原因で病気やけがをした 4 勤め先の都合で解雇された 5 いずれもなかった	1 深夜に就業することがあった 2 休日が週に1日もないことがあった 3 仕事が原因で病気やけがをした 4 勤め先の都合で解雇された 5 いずれもなかった

⑪～⑳
㉑～㉔

※1 現在まで在籍している場合は「[] [] [] 年 [] [] 月まで」の欄の余白に「現在」とご記入ください。

※2 4ページ問4で答えた勤め先については、すでに同じ質問をしていますので(2)以降は答えず、(1)の在籍期間のみお答えください。

※3 現在勤めている場合は現在の状況をお答えください。

6番目以降の勤め先は
予備票にご記入ください。

【全員の方におたずねします】

問8 あなたが通った学校についておたずねします。

(1) 最初の仕事につく直前に通った学校(※)は次のどれですか。パート・アルバイトも仕事に含めますが、学生のアルバイトは仕事に含めないでください。収入をとまなう仕事をしたことがない方は、最後に通った学校(在学中の方は在学している学校)をお答えください。(1つに○) ※現在の勤め先(4ページ問4で答えた勤め先)に入る前に仕事をした勤め先がない方は現在の勤め先に入る直前の学校について、その他の方は9ページ問7「1番目の勤め先」に入る直前の学校についてお答えください。

⑧～⑩=105

- | | |
|-----------------|---------|
| 1 中学校 | 4 高専・短大 |
| 2 高校 | 5 大学 |
| 3 専門学校(高校卒業後入学) | 6 大学院 |

⑪

(2) その学校を卒業しましたか。(1つに○)

- | | | | |
|--------|---------------|-------|---|
| 1 卒業した | 2 卒業しなかった(中退) | 3 在学中 | ⑫ |
|--------|---------------|-------|---|
- ↓
- └─▶ 次ページ問9にお進みください。

【上の(2)で「1」、「2」に○をした方は下のSQ以降にお答えください】

SQ その学校を卒業もしくは中退したのは何年何月ですか。

西暦 年 月

⑬～⑯
⑰⑱

(3) 上の(1)で答えた学校を出た後に、あなたは別の学校に通ったことがありますか。(1つに○)

- | | | |
|------|------|---|
| 1 ある | 2 ない | ⑲ |
|------|------|---|
- ↓
- └─▶ 次ページ問9にお進みください。

【上の(3)で「1」に○をした方は下のSQ1、2にお答えください】

SQ1 最後に通った学校は次のどれですか。在学中の方は在学している学校をお答えください。(1つに○)

- | | |
|-----------------|---------|
| 1 中学校 | 4 高専・短大 |
| 2 高校 | 5 大学 |
| 3 専門学校(高校卒業後入学) | 6 大学院 |

⑳

SQ2 その学校を卒業しましたか。(1つに○)

- | | | | |
|--------|---------------|-------|---|
| 1 卒業した | 2 卒業しなかった(中退) | 3 在学中 | ㉑ |
|--------|---------------|-------|---|
- ↓
- └─▶ 次ページ問9にお進みください。

【上のSQ2で「1」、「2」に○をした方は下のSQ3にお答えください】

SQ3 その学校を卒業もしくは中退したのは何年何月ですか。

西暦 年 月

㉒～㉔
㉕㉖

【全員の方におたずねします】

問9 あなたには出産のご経験がありますか。(1つに○)

1 ある

2 ない

⑳



23 ページ問 16 にお進みください。

【上の問9で「1」に○をした方は下の問 10 以降にお答えください】

問10 最初のお子さんを出産したのは何年何月ですか。

西暦 年 月

㉑～㉒
㉓㉔

問11 上の問10で答えた最初のお子さんの妊娠がわかった当時、収入をとまなう仕事をしていましたか。パート・アルバイトも仕事に含めますが、学生のアルバイトは仕事に含めないでください。妊娠がわかってすぐに退職した場合や休業中・休職中だった場合も「仕事をしていた」に含めてください。(1つに○)

1 仕事をしていた

2 仕事をしていなかった(学生を含む)

㉕



18 ページ問 13 にお進みください。

【上の問11で「1」に○をした方は下の問12以降にお答えください】

問12 最初のお子さん(上の問10で答えたお子さん)の妊娠がわかった当時の勤め先についておたずねします。

※ 2つ以上の勤め先で仕事をしていた方は主な勤め先1つについてお答えください。

(1) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の始業時刻(仕事の開始時刻)と終業時刻(仕事の終了時刻)は何時でしたか。早出や居残りは除く**所定の時刻**をお答えください。

※ 所定の時刻が決まっていなかった方は主な時刻をお答えください。

a) 始業時刻 ※ 交代制勤務などで日によって異なっていた方は**最も早い**時刻に○をしてください。(1つに○)

1 午前6時より前

4 午前8時～9時前

7 午前11時～12時前

2 午前6時～7時前

5 午前9時～10時前

8 午前12時以降

3 午前7時～8時前

6 午前10時～11時前

㉖

b) 終業時刻 ※ 交代制勤務などで日によって異なっていた方は**最も遅い**時刻に○をしてください。(1つに○)

1 午後4時より前

4 午後6時～7時前

7 午後9時～10時前

2 午後4時～5時前

5 午後7時～8時前

8 午後10時以降

3 午後5時～6時前

6 午後8時～9時前

㉗

(2) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の自宅から職場までの通勤時間は**片道**どれくらいでしたか。(1つに○)

1 自宅もしくは自宅の敷地内

5 1時間を超え1時間30分以内

2 15分以内

6 1時間30分を超え2時間以内

3 15分を超え30分以内

7 2時間を超えていた

4 30分を超え1時間以内

㉘

(3) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の**1日**の平均的な就業時間は残業時間を含めてどれくらいでしたか。

※ 妊娠を機に就業時間が変わった方は変わる前の状況をお答えください。(1つに○)

- | | | | |
|---|-------------|---|---------------|
| 1 | 5時間以内 | 5 | 8時間を超え10時間以内 |
| 2 | 5時間を超え6時間以内 | 6 | 10時間を超え12時間以内 |
| 3 | 6時間を超え7時間以内 | 7 | 12時間を超えていた |
| 4 | 7時間を超え8時間以内 | | |

③

(4) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の**1週間**の平均的な就業日数は休日出勤を含めて何日でしたか。

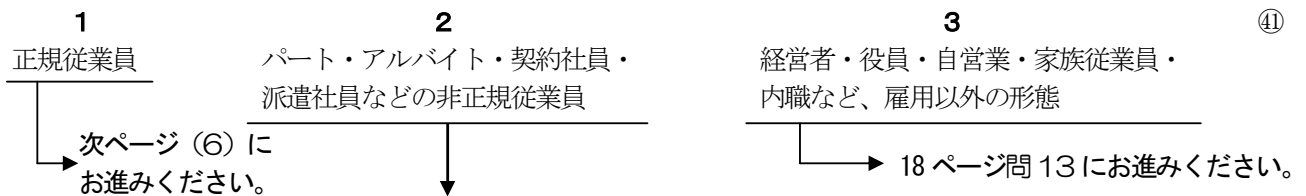
※ 妊娠を機に就業日数が変わった方は変わる前の状況をお答えください。(1つに○)

- 1 1日 2 2日 3 3日 4 4日 5 5日 6 6日 7 7日

④

(5) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時のあなたの従業上の地位は次のどれにあたるものでしたか。(1つに○)

※ 妊娠を機に従業上の地位が変わった方は変わる前の従業上の地位をお答えください。



【上の(5)で「2」に○をした方は下のSQ1～4にお答えください】

SQ1 当時のあなたの1回の雇用契約期間は次のどれにあてはまりますか。(1つに○)

※ 定年や試用期間があった場合も定年前・試用期間後の雇用期間を定めていなかった場合は「雇用期間の定めのない契約」としてください。派遣社員の方は派遣元企業(派遣会社)との雇用契約についてお答えください。

- | | | | |
|---|-------------|---|-----------------------|
| 1 | 1か月以内 | 6 | 2年を超え3年以内 |
| 2 | 1か月を超え3か月以内 | 7 | 3年を超える |
| 3 | 3か月を超え6か月以内 | 8 | 雇用期間の定めのない契約(無期契約)だった |
| 4 | 6か月を超え1年以内 | 9 | わからない |
| 5 | 1年を超え2年以内 | | |

④

SQ2 契約更新はどのようになっていましたか。次の中から当時のあなたの雇用契約に最も近いものをお答えください。(1つに○) ※ 定年や試用期間があった場合も定年前・試用期間後の雇用期間を定めていなかった場合は「雇用期間の定めのない契約」としてください。派遣社員の方は派遣元企業(派遣会社)との雇用契約についてお答えください。

- 1 1回の雇用契約期間が終了したら更新しない契約だった
- 2 更新回数の上限が決まっていた
- 3 更新回数の上限がなく、反復更新していた
- 4 雇用期間の定めのない契約(無期契約)だった
- 5 わからない

④

SQ3 当時の勤め先にあなたが正社員に転換できる制度はありましたか。(1つに○)

※ 派遣社員の方は当時の派遣先での正社員転換についてお答えください。

- 1 あった 2 なかった 3 わからない

④

SQ3に答えた方は次ページのSQ4にもお答えください。

【前ページ (5) で「2 非正規従業員」と答えた方は全員、下のSQ4にお答えください】

SQ4 あなたの所定就業日数（残業や休日出勤は除く就業日数）は週に何日でしたか。（1つに○）

1 週5日以上	2 週4日	3 週3日	4 週2日以下
↓			→ 次ページ (11) にお進みください。

④5

【前ページ (5) で「1」に○をした方、上のSQ4で「1」～「3」に○をした方は、これ以降にお答えください】

(6) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時、あなたが担当していた職務に次のa)～c)のことはあてはまりますか。※ 妊娠を機に職務が変わった方は変わる前の状況についてお答えください。（それぞれ1つに○）

	あてはまる	あてはまらない
a) 一般正社員（管理職以外の正社員）の男性と同じ職務を担っていた	1	2
b) 対外的な折衝の多い職務（渉外、バイヤー、法人営業など）を担っていた	1	2
c) 専門的な知識や技能が必要な職務（※1）を担っていた	1	2

④6

④7

④8

※1 法律・財務の知識や難しい機械の操作方法など

(7) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時のあなたの働き方に次のa)～g)のことはあてはまりますか。

※ 妊娠を機に働き方が変わった方は変わる前の状況についてお答えください。（それぞれ1つに○）

	あてはまる	あてはまらない
a) 1日の作業量を自分で決めることができた	1	2
b) 作業のスケジュールを自分で決めることができた	1	2
c) 始業・終業時刻を自分で変更できた	1	2
d) 自宅で作業をすることができた	1	2
e) 深夜（午後10時～午前5時）に就業することがあった	1	2
f) 休日が週に1日もないことがあった	1	2
g) 仕事が原因でけがや病気をしたことがあった（過労や業務中の事故など）	1	2

④9

⑤0

⑤1

⑤2

⑤3

⑤4

⑤5

(8) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時、子育てをしながら働く次のa)～d)の女性は勤め先にいましたか。

（それぞれ1つに○）

	いた	いなかった	わからない
a) 子どもがいる課長以上の管理職の女性	1	2	3
b) 育児休業を取得した女性	1	2	3
c) 短時間勤務をしている正規従業員の女性	1	2	3
d) 子育てを理由に残業を免除されている女性	1	2	3

⑤6

⑤7

⑤8

⑤9

(9) 人事担当者との面談、アンケート調査、労使の専門委員会など、出産・育児と仕事の両立に関する従業員の要望や意見を伝える制度は当時の勤め先にありましたか。（1つに○）

1 あった 2 なかった 3 わからない ⑥0

(10) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時、あなたは勤め先の労働組合に入っていましたか。（1つに○）

1 入っていた 2 入っていなかった 3 労働組合はなかった ⑥1

【15ページ（5）SQ4で所定就業日数が「週2日以下」と答えた方も含めて、14ページ（5）で最初のお子さんの妊娠がわかったときに「1 正規従業員」「2 非正規従業員」と答えた方は全員、これ以降の質問にお答えください】

(11) 出産・育児と仕事の両立支援について、**あなたに適用される**制度は当時の勤め先にありましたか。次のa)～f)の制度についてはどうでしょうか。(それぞれ1つに○)
 ※派遣社員の方は派遣元企業（派遣会社）についてお答えください。

	あった	なかった	わからない	
a) 産前産後休業（産休）制度	1	2	3	⑥2
b) 産休前の妊娠期を対象とした休暇制度	1	2	3	⑥3
c) 育児休業（育休）制度	1	2	3	⑥4
d) 短時間勤務（時短）制度	1	2	3	⑥5
e) 残業や休日労働の免除	1	2	3	⑥6
f) 子の看護休暇制度	1	2	3	⑥7

(12) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の勤め先で、次のa)～d)に関する説明を出産前に受けたことはありますか。パンフレットやホームページ・メール等での案内も含めてお答えください。(それぞれ1つに○)

	ある	ない	
a) 上の(11)で答えた勤め先の両立支援制度（育児休業など）について	1	2	⑥8
b) 妊娠・出産時の母体の健康管理について	1	2	⑥9
c) 出産・育児の経済的支援（出産・育児一時金や児童手当など）について	1	2	⑦0
d) 保育サービス（保育所や託児施設、ベビーシッターなど）について	1	2	⑦1

(13) 当時の勤め先以外のところで、育児休業などの両立支援制度について知る機会は、最初のお子さんの出産前にありましたか。(1つに○)

1 あった 2 なかった ⑦2

(14) 最初のお子さんの妊娠がわかる前の1年間にどのくらい年次有給休暇（年休）を取得しましたか。次の中から当時のあなたの年休取得状況に最も近いものをお答えください。※付与日数に前年度からの繰越分は含めないでください。(1つに○)

1 付与された日数すべて取得した 4 付与日数の2～3割くらい取得した
 2 付与日数の7～8割くらい取得した 5 ほとんど取得しなかった
 3 付与日数の半分くらい取得した 6 年次有給休暇はなかった ⑦3

(15) 最初のお子さんの妊娠期につわり等で体調がすぐれずに出勤できないことはありましたか。(1つに○)

1 あった 2 なかった ⑦4
 ↓
 次ページ（16）にお進みください。

【上の(15)で「1」に○をした方は下のSQにお答えください】

SQ そのときに仕事を休みにくい雰囲気は職場にありましたか。(1つに○)

1 あった 2 なかった ⑦5

【14ページ (5) で「1 正規従業員」「2 非正規従業員」と答えた方は全員これ以降の質問にお答えください】

(16) 最初のお子さんを出産したときに育児休業（育休）を取得しましたか。（1つに○） ⑧～⑩=106

※ これから取得する予定で育児休業取得申請をした方は「取得した」に○をつけてSQ1には予定の期間をご記入ください。

1 取得した

2 取得しなかった

⑪

SQ1にお答えください。

SQ2にお答えください。

SQ1 お子さんが何歳何か月まで取得しましたか。
※ 現在取得中の方は予定の期間をご記入ください。

SQ2 育児休業を取得したい気持ちは
当時ありましたか。（1つに○）

□ 歳 □ 月まで

- 1 あった
- 2 なかった
- 3 育児休業制度を知らなかった

⑫～⑭
⑮

下の(17)にお進みください。

(17) 最初のお子さんが生まれてから小学校を卒業するまでに次のことをしましたか。
勤め先の制度の有無にかかわらず、あなたが行ったもの**すべてに○**をつけてください。
※ 最初のお子さんがまだ小学校を卒業していない方は現在までの状況についてお答えください。

- 1 1日の所定勤務時間を短くした
- 2 週の出勤日数を減らした
- 3 残業や休日労働をしなかった
- 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをした
- 5 フレックスタイム制度を利用した
- 6 自宅で仕事をするようにした
- 7 仕事の内容を変えた
- 8 いずれもしなかった

⑯

「1」～「3」に○をした方は下のSQにお答えください。それ以外の方は下の(18)にお進みください。

SQ 上の(17)の「1」～「3」のことを最初のお子さんが何歳になるまでしましたか。

※ 現在行っている方は予定の期間をお答えください。
※ 2つ以上該当する方は最長の期間をお答えください。

子どもが □ 歳になるまで

下の(18)にお進みください。

⑰⑱

(18) 最初のお子さんが小学校を卒業するまでの間に、そのお子さんの病気やけがの看護のために仕事を休んだことはありますか。 ※ 最初のお子さんがまだ小学校を卒業していない方は現在までの状況についてお答えください。
(1つに○)

- 1 休んだことがある
- 2 休んだことはない
- 3 看護が必要な病気やけがをしなかった

⑲

〔6〕

【出産のご経験がある方全員におたずねします。13 ページ問 11 で「仕事をしていなかった」と答えた方も含めて、13 ページ問9 で出産の経験が「ある」と答えた方は、これ以降の質問にお答えください】

問 13 **最初のお子さん** (13 ページ問 10 で答えたお子さん) の出産と子育てについておたずねします。

(1) 最初のお子さんを出産した当時の住所はどこでしたか。都道府県と市区町村をお答えください。

※ 里帰り出産のための帰省先など一時的な居住地ではなく住民票のあった都道府県・市区町村をお答えください。海外に住んでいた方は国名をご記入ください。出産を機に転居した方はお子さんを最初に住民登録した都道府県・市区町村をお答えください。

都・道・府・県 市・区・町・村 (20～24)

(2) 最初のお子さんを出産した当時、ご両親と同居していましたか。次の中から同居していた方**すべて**に○をしてください。※ 里帰り出産やご両親の一時的な滞在は同居に含めないでください。

1 自分の父 2 自分の母 3 配偶者の父 4 配偶者の母 5 親とは同居していなかった (25)

(3) 最初のお子さんを出産した当時、次の方は収入をとまなう仕事をしていましたか。次の中から仕事をしていた方**すべて**に○をしてください。パート・アルバイト・内職・家族従業員等も仕事に含めてください。

1 配偶者 2 自分の父 3 自分の母 4 配偶者の父 5 配偶者の母 (26)

「1」に○をした方は下のSQ1、2にお答えください。それ以外の方は次ページ (4) にお進みください。

SQ1 最初のお子さんの産後1か月間に配偶者が家事・育児のために仕事を休むことはありましたか。(1つに○)

1 あった 2 なかった (27)
↓ ↓
下のSQ2にお進みください。

SQ1-1 産後1か月間に配偶者はどのくらいの日数、仕事を休みましたか。2回以上休んだ方は合計の日数にあてはまるものに○をしてください。(1つに○)

1 1～2日 3 1週間～2週間未満 (28)
2 3日～1週間未満 4 2週間以上

【上の (3) で「1」に○をした方全員におたずねします】

SQ2 最初のお子さんの産後1か月を過ぎてから1歳になるまでに、配偶者が家事・育児のために**連続した期間**仕事を休むことはありましたか。(1つに○)

※ 最初のお子さんがまだ1歳になっていない方は現在までの状況についてお答えください。

1 あった 2 なかった (29)
↓ ↓
次ページ (4) にお進みください。

SQ2-1 配偶者はどのくらいの期間連続して仕事を休みましたか。2回以上休んだ方は**最長の期間**にあてはまるものに○をしてください。(1つに○)

1 1週間未満 3 2週間～1か月未満 (30)
2 1週間～2週間未満 4 1か月以上

[6]

【13 ページ問9で出産の経験が「ある」と答えた方は全員、これ以降の質問にお答えください】

(4) 最初のお子さんが生まれてから小学校を卒業するまでの夫婦の家事・育児分担はどのように行っていましたか。次の中から最も近いものをお答えください。(1つに○)

※ 最初のお子さんがまだ小学校を卒業していない方は現在までの状況についてお答えください。

- | | | | |
|----------------|----------------|----------------|----|
| 1 夫はほとんどしなかった | 3 夫が3割・妻が7割くらい | 5 妻よりも夫の方がしていた | ③① |
| 2 夫が1割・妻が9割くらい | 4 夫婦でほぼ半々の割合 | 6 配偶者はいなかった | |

(5) 最初のお子さんは次の施設に通ったことがありますか。通ったことがあるもの**すべてに○**をしてください。

- | | |
|-----------------------|----|
| 1 保育所（認可外保育所・こども園を含む） | |
| 2 自分の勤め先の事業所内託児施設 | |
| 3 配偶者の勤め先の事業所内託児施設 | |
| 4 保育ママ・家庭的保育 | ③② |
| 5 幼稚園 | |
| 6 学童保育 | |
| 7 いずれも通ったことはない | |

「1」に○をした方は下のSQにお答えください。それ以外の方は下の(6)にお進みください。

SQ 最初に保育所に通い始めたときのお子さんの年齢はいくつでしたか。(1つに○)

- | | | | |
|------|------|--------|----|
| 0 0歳 | 2 2歳 | 4 4歳 | ③③ |
| 1 1歳 | 3 3歳 | 5 5歳以上 | |

↓
下の(6)にお進みください。

(6) 最初のお子さんについて、保育所（認可外保育所・こども園を含む）に申し込んでも入所できなかったことはありますか。(1つに○)

- | | | | |
|------|------|------------------|----|
| 1 ある | 2 ない | 3 保育所に申し込んだことはない | ③④ |
|------|------|------------------|----|

(7) 最初のお子さんの通園・通学等の送り迎え（保育所・幼稚園・学校・学童保育などの送り迎え）はふだんどのように分担していましたか。次の中から最も近いものをお答えください。（1つに○）

- 1 自分が1人でしていた → 下の(8)へお進みください
- 2 自分が主にしていたが、ほかの人もしていた
- 3 自分が半分以上、もう半分はほかの人がしていた
- 4 ほかの人が主にしていたが、自分もしていた
- 5 ほかの人がしており、自分はしていなかった
- 6 送り迎えは必要なかった → 下の(8)へお進みください

③5

【上の(7)で「2」～「5」に○をした方は下のSQにお答えください】

SQ あなた以外にどなたが送り迎えをしていましたか。次の中から**あてはまる番号すべてに○**をしてください。

- | | |
|------------------|---------------------------|
| 1 配偶者 | 4 別居の親（配偶者の親を含む） |
| 2 同居の親（配偶者の親を含む） | 5 その他の家族・親族 |
| 3 その他の同居家族 | 6 親族以外の者（ベビーシッターや隣人・友人など） |

③6

↓
下の(8)にお進みください。

(8) 最初のお子さんが病気やけがをしたときに、次の方がお子さんの看護をすることはありましたか。最初のお子さんが小学校を卒業するまでに看護をしたことがある方すべてに○をしてください。

※ 最初のお子さんがまだ小学校を卒業していない方は現在までの状況についてお答えください。

- | | |
|------------------|---------------------------|
| 1 配偶者 | 5 その他の家族・親族 |
| 2 同居の親（配偶者の親を含む） | 6 親族以外の者（ベビーシッターや隣人・友人など） |
| 3 その他の同居家族 | 7 子どもは看護が必要な病気やけがをしなかった |
| 4 別居の親（配偶者の親を含む） | |

③7

問14 あなたがこれまでに出産したお子さんは何人ですか。

人 → 出産したお子さんが1人の方は23ページ問16にお進みください。

③8③9

↓
出産したお子さんが2人以上の方は問15にお答えください。

問15 あなたが出産した**2人目以降のお子さん1人1人**について次ページ「育児歴」の質問にお答えください(※)。

双子や三つ子などについても1人ずつご回答ください。

お子さんの人数分の回答が終わりましたら、23ページ問16にお進みください。

※ お子さんが4人以上の方は4人目以降のお子さんについて予備票にご回答ください。

(育児歴の回答方法)

- ・ 出産したお子さんが2人の方…「2人目のお子さんについて」(次ページ)のみ回答してください。
- ・ 出産したお子さんが3人の方…「2人目のお子さんについて」(次ページ)と「3人目のお子さんについて」(22ページ)に回答してください。
- ・ 出産したお子さんが4人以上の方…「2人目のお子さんについて」(次ページ)と「3人目のお子さんについて」(22ページ)に回答した後、4人目以降について予備票の「育児歴」に回答してください。

問 15 (育児歴 a) 2人目のお子さんの出産・育児について下の(1)から(9)の質問にお答えください。

		2人目のお子さんについて	
年 出 月 産	(1) そのお子さんを出産したのは、何年何月ですか。	西暦	年 月
保 育 サ ー ビ ス 利 用	(2) そのお子さんは次の施設に通ったことがありますか。あてはまる番号すべてに○をしてください。	1 保育所 (認可外保育所・こども園を含む) 2 自分の勤め先の事業所内託児施設 3 配偶者の勤め先の事業所内託児施設 4 保育ママ・家庭的保育	5 幼稚園 6 学童保育 7 いずれも通ったことはない
	SQ 最初に保育所に通い始めたときのお子さんの年齢に○をしてください。(1つに○)	0 0歳 1 1歳	2 2歳 3 3歳 4 4歳 5 5歳以上
休 配 出 暇 偶 産 者 の 時 の	(3) そのお子さんの産後1か月に配偶者が家事・育児のために仕事を休むことはありましたか。(1つに○)	1 あった 2 なかった	3 配偶者は仕事をしていなかった 4 配偶者はいなかった
連 配 続 偶 休 者 暇 の	(4) そのお子さんの産後1か月を過ぎてから1歳になるまでに配偶者が家事・育児のために連続した期間仕事を休むことはありましたか。(1つに○)	1 あった 2 なかった 3 配偶者は仕事をしていなかった 4 配偶者はいなかった	
就 業 状 況	(5) そのお子さんの妊娠がわかった当時、あなたは収入をともなう仕事をしていましたか。(1つに○)	1 仕事をしていなかった 2 雇用以外の仕事をしていた (経営者・役員・自営業・家族従業・内職など) 3 雇用の仕事をしていた (正規従業員、パート・アルバイト・契約社員・派遣社員など)	
		(5)で「3」に○をした方は妊娠がわかった当時の勤め先について(6)～(9)の質問にお答えください。「1」、「2」に○をした方は3人目のお子さんの育児歴 (いない方は問 16) にお進みください。	
妊 娠 期 の 休 暇	(6) そのお子さんの妊娠期につわり等で体調がすぐれずに出勤できないことはありましたか。(1つに○)	1 あった 2 なかった	
	SQ そのときに仕事を休みにくい雰囲気は職場にありましたか。(1つに○)	1 あった 2 なかった	
育 児 休 業	(7) そのお子さんを出産したときに育児休業を取得しましたか(※1)。(1つに○)	1 取得した 2 取得しなかった	
	SQ そのお子さんが何歳何か月になるまで取得しましたか。		歳 か月
短 勤 縮 務 な 時 ど 間 の	(8) そのお子さんが生まれてから小学校を卒業するまでに、仕事で次のことをしましたか。勤め先の制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものすべてに○をつけてください(※2)。	1 1日の所定勤務時間を短くした 2 週の出勤日数を減らした 3 残業や休日労働をしなかった 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをした	5 フレックスタイム制度を利用した 6 自宅で仕事をするようにした 7 仕事の内容を変えた 8 いずれもしなかった
看 護 休 暇	(9) そのお子さんが小学校を卒業するまでの間に、そのお子さんの病気やけがの看護のために仕事を休んだことはありますか(※2)。(1つに○)	1 休んだことがある 2 休んだことはない 3 看護が必要な病気やけがをしなかった	

※1 これから取得する予定で育児休業取得申請をした方は「取得した」に○をつけてSQには予定の期間をご記入ください。

※2 最初のお子さんがまだ小学校を卒業していない方は現在までの状況についてお答えください。

問 15 (育児歴 b) 3人目のお子さんの出産・育児について下の(1)から(9)の質問にお答えください。

		3人目のお子さんについて	
年 出 月 産	(1) そのお子さんを出産したのは、何年何月ですか。	西暦	年 月
保 育 サ ー ビ ス 利 用	(2) そのお子さんは次の施設に通ったことがありますか。あてはまる番号すべてに○をしてください。	1 保育所 (認可外保育所・こども園を含む) 2 自分の勤め先の事業所内託児施設 3 配偶者の勤め先の事業所内託児施設 4 保育ママ・家庭的保育	5 幼稚園 6 学童保育 7 いずれも通ったことはない
	SQ 最初に保育所に通い始めたときのお子さんの年齢に○をしてください。(1つに○)	0 0歳 2 2歳 4 4歳 1 1歳 3 3歳 5 5歳以上	(2)で「1」に○をした方は下のSQにお答えください。それ以外の方は下の(3)にお進みください。
休 配 出 暇 偶 産 者 の 時 の の	(3) そのお子さんの産後1か月に配偶者が家事・育児のために仕事を休むことはありましたか。(1つに○)	1 あった 2 なかった	3 配偶者は仕事をしていなかった 4 配偶者はいなかった
連 配 続 偶 休 者 暇 の	(4) そのお子さんの産後1か月を過ぎてから1歳になるまでに配偶者が家事・育児のために連続した期間仕事を休むことはありましたか。(1つに○)	1 あった 2 なかった 3 配偶者は仕事をしていなかった 4 配偶者はいなかった	
就 業 状 況	(5) そのお子さんの妊娠がわかった当時、あなたは収入をともなう仕事をしていましたか。(1つに○)	1 仕事をしていなかった 2 雇用以外の仕事をしていた (経営者・役員・自営業・家族従業・内職など) 3 雇用の仕事をしていた (正規従業員、パート・アルバイト・契約社員・派遣社員など)	
		(5)で「3」に○をした方は妊娠がわかった当時の勤め先について(6)～(9)の質問にお答えください。「1」、「2」に○をした方は4人目のお子さんの育児歴 (いない方は問 16) にお進みください。	
妊 娠 期 の 休 暇	(6) そのお子さんの妊娠期につわり等で体調がすぐれずに出勤できないことはありましたか。(1つに○)	1 あった 2 なかった	
	SQ そのときに仕事を休みにくい雰囲気は職場にありましたか。(1つに○)	1 あった 2 なかった	(6)で「1」に○をした方は下のSQにお答えください。それ以外の方は下の(7)にお進みください。
育 児 休 業	(7) そのお子さんを出産したときに育児休業を取得しましたか(※1)。(1つに○)	1 取得した 2 取得しなかった	
	SQ そのお子さんが何歳何か月になるまで取得しましたか。	<input type="text"/> 歳 <input type="text"/> か月	(7)で「1」に○をした方は下のSQにお答えください。それ以外の方は下の(8)にお進みください。
短 勤 縮 務 な 時 ど 間 の の	(8) そのお子さんが生まれてから小学校を卒業するまでに、仕事で次のことをしましたか。勤め先の制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものすべてに○をつけてください(※2)。	1 1日の所定勤務時間を短くした 2 週の出勤日数を減らした 3 残業や休日労働をしなかった 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをした	5 フレックスタイム制度を利用した 6 自宅で仕事をするようにした 7 仕事の内容を変えた 8 いずれもしなかった
看 護 休 暇	(9) そのお子さんが小学校を卒業するまでの間に、そのお子さんの病気やけがの看護のために仕事を休んだことはありますか(※2)。(1つに○)	1 休んだことがある 2 休んだことはない 3 看護が必要な病気やけがをしなかった	

※1 これから取得する予定で育児休業取得申請をした方は「取得した」に○をつけてSQには予定の期間をご記入ください。

※2 最初のお子さんがまだ小学校を卒業していない方は現在までの状況についてお答えください。

4人目以降のお子さんは
予備票にご記入ください。

【全員の方におたずねします】

問 16 お宅では、現在、家事・育児はどのように行われていますか。次の中から最も近いものを選んでください。
現在、育児に関係ない場合は、家事についてのみお答えください。(1つに○) ⑧～⑩=108

- | | | | |
|-----------------------------|---|-------------------------------------|---|
| 1 もっぱら一人が行っている | → | 下のSQ1にお答えください | |
| 2 主に一人が行い、他の人が少し手伝っている | } | 下のSQ2とSQ3にお答えください | ⑪ |
| 3 主に一人が行っているが、他の人もかなり手伝っている | | | |
| 4 複数の人がほぼ同等に分担している | → | 下のSQ4にお答えください | |
| 5 その他(具体的に |) | カッコの中に具体的に記入した後、
次ページ問17にお進みください | |

【上の問16で「1」に○をした方は下のSQ1にお答えください】

SQ1 お宅で家事・育児をもっぱら行っているのはどなたですか。(1つに○)

- | | | |
|------------------|----------------|---------------|
| 1 自分 | 4 同居の子ども | 7 家族・親族以外の同居者 |
| 2 配偶者 | 5 同居しているその他の家族 | 8 その他 ⑫ |
| 3 同居の親(配偶者の親を含む) | 6 同居していない家族・親族 | (具体的に) |

次ページ問17へお進みください。

【上の問16で「2」、「3」に○をした方は下のSQ2とSQ3にお答えください】

SQ2 お宅で家事・育児を**主に**行っているのは、どなたですか。(1つに○)

- | | | |
|------------------|----------------|---------------|
| 1 自分 | 4 同居の子ども | 7 家族・親族以外の同居者 |
| 2 配偶者 | 5 同居しているその他の家族 | 8 その他 ⑬ |
| 3 同居の親(配偶者の親を含む) | 6 同居していない家族・親族 | (具体的に) |

SQ3 では、その家事・育児を**手伝っているのは、主に**どなたですか。お一人だけあげてください。(1つに○)

- | | | |
|------------------|----------------|---------------|
| 1 自分 | 4 同居の子ども | 7 家族・親族以外の同居者 |
| 2 配偶者 | 5 同居しているその他の家族 | 8 その他 ⑭ |
| 3 同居の親(配偶者の親を含む) | 6 同居していない家族・親族 | (具体的に) |

次ページ問17へお進みください。

【上の問16で「4」に○をした方は下のSQ4にお答えください】

SQ4 お宅で家事・育児を行っている主な方を2人あげてください。(一人目と二人目それぞれ1つに○)

(一人目)

- | | | |
|------------------|----------------|---------------|
| 1 自分 | 4 同居の子ども | 7 家族・親族以外の同居者 |
| 2 配偶者 | 5 同居しているその他の家族 | 8 その他 ⑮ |
| 3 同居の親(配偶者の親を含む) | 6 同居していない家族・親族 | (具体的に) |

(二人目)

- | | | |
|------------------|----------------|---------------|
| 1 自分 | 4 同居の子ども | 7 家族・親族以外の同居者 |
| 2 配偶者 | 5 同居しているその他の家族 | 8 その他 ⑯ |
| 3 同居の親(配偶者の親を含む) | 6 同居していない家族・親族 | (具体的に) |

次ページ問17へお進みください。

【全員の方におたずねします】

問 17 あなたには現在、配偶者がいますか。(1つに○) ※ 婚姻届を出していない事実婚も含みます。

1 いる → 「1」に○をした方は下の問 18 にお進みください。 ⑰

2 いない

SQ1 結婚していたことはありますか。(1つに○)

1 はい ⑱

2 いいえ → 「2」に○をした方は下のSQ2にお進みください。

SQ1-1 最初に結婚したのは何年何月でしたか。

西暦 年 月

⑲～⑳
㉓㉔

【上の問 17 で配偶者が「いない」と答えた方は下のSQ2にお答えください】

SQ2 あなたは、今後結婚すると思いますか。(1つに○)

1 近いうちに結婚する予定である

3 結婚しないと思う ⑳

2 いつかは結婚すると思う

4 わからない

「3」、「4」に○をした方は 26 ページ問 19 にお進みください。

SQ2-1 結婚しても現在の勤め先に勤め続けたいですか。(1つに○)

1 現在の勤め先で勤め続けたい

4 わからない

2 家事と両立しやすい勤め先に移りたい

5 現在仕事をしていない ㉑

3 仕事をやめて家事に専念したい

26 ページ問 19 にお進みください。

【現在配偶者がいる方におたずねします。上の問 17 で「1」に○をした方は下の問 18 以降にお答えください】

問 18 配偶者についておたずねします。

(1) 現在の配偶者と結婚したのは何年何月ですか。

西暦 年 月

㉗～㉚
㉛㉜

(2) 初婚ですか。(1つに○)

1 はい → 次ページ (3) にお進みください。 ㉓

2 いいえ

SQ あなたが最初に結婚したのは何年何月でしたか。

西暦 年 月

㉔～㉗
㉘㉙

【前ページ問 17 で配偶者が「いる」と答えた方は全員、下の (3) にお答えください】

(3) 配偶者の現在の就業状況は次のどれにあてはまりますか (1つに○)

1 正規従業員

2 パート・アルバイト・契約社員・派遣社員などの非正規従業員

3 経営者・役員・自営業・自由業・家族従業員など、雇用以外の形態

4 仕事をしていない → 「4」に○をした方は下の (4) にお進みください。

④⑩

【上の (3) で「1」～「3」に○をした方は下のSQ1、2にお答えください】

SQ1 配偶者の出勤時刻 (家を出る時刻) と帰宅時刻は次のどれにあてはまりますか。
日によって異なる場合は主な時刻をお答えください。

a) 出勤時刻 (1つに○)

1 午前6時より前

4 午前8時～9時前

7 午前11時～12時前

2 午前6時～7時前

5 午前9時～10時前

8 午前12時以降

3 午前7時～8時前

6 午前10時～11時前

④⑪

b) 帰宅時刻 (1つに○)

1 午後4時より前

4 午後6時～7時前

7 午後9時～10時前

2 午後4時～5時前

5 午後7時～8時前

8 午後10時以降

3 午後5時～6時前

6 午後8時～9時前

④⑫

SQ2 過去1年間に病気やけがをしたお子さんのために配偶者が仕事を休んだことはありますか。(1つに○)
※ お子さんがない方は「3 看護が必要な病気やけがをした子どもはいない」に○をしてください。

1 ある

2 ない

3 看護が必要な病気やけがをした子どもはいない

④⑬

【上の (3) で配偶者は「仕事をしていない」と答えた方も含めて、前ページ問 17 で配偶者が「いる」と答えた方は全員、これ以降の質問にお答えください】

(4) 配偶者の最終学歴は次のどれにあたりますか。(1つに○)

1 中学校卒

4 高専・短大卒

2 高校卒

5 大学卒

3 専門学校卒 (高校卒業後入学)

6 大学院卒

④⑭

(5) 今後、あなたにお子さんが生まれたら、**配偶者に育児休業**を取得してほしいですか。(1つに○)

1 取得してほしい

3 あまり取得してほしくない

5 わからない

2 できれば取得してほしい

4 取得してほしくない

④⑮

(6) 出産・育児と仕事について、**配偶者があなたに望む**生き方は次のどれに最も近いと思いますか。(1つに○)

1 仕事をつづけながら子どもを産み育てる

2 仕事はせずに子どもを産み育て、子育てが一段落したら仕事を始める

3 仕事はせずに子どもを産み育て、その後もずっと仕事はしない

4 子どもを産まずに仕事を続ける

5 子どもを産まず、仕事もしない

6 いずれでもよい

④⑯

【全員の方におたずねします】

問19 もしも自分の時間の過ごし方を変えることができるとしたら、次のa)～d)に費やす時間を増やしたいですか、減らしたいですか、それとも今のままでよいですか。(それぞれ1つに○)

	増やしたい	どちらかといえば増やしたい	今のままでよい	どちらかといえば減らしたい	減らしたい	わからない
a) 収入をとまなう仕事の時間	1	2	3	4	5	6
b) 家庭生活に費やす時間	1	2	3	4	5	6
c) ボランティアや地域の活動に参加する時間	1	2	3	4	5	6
d) 趣味やレジャーなどの余暇に費やす時間	1	2	3	4	5	6

④7
④8
④9
⑤0

問20 今後、お子さんを持ちたいですか。現在お子さんがいる方は、さらに持ちたいですか。(1つに○)

- 1 近いうちに持ちたい 3 持ちたくない 5 わからない
2 いつかは持ちたい 4 現在妊娠している

⑤1

問21 今後、あなたにお子さんが生まれたら、育児休業を取得したいですか。(1つに○)

- 1 取得したい 3 あまり取得したくない 5 わからない
2 できれば取得したい 4 取得したくない

⑤2

問22 出産・育児と仕事に関するお母様の生き方は次のどれに最も近いですか。配偶者がいる方は配偶者のお母様についてもお答えください。仕事にはパート・アルバイト・自営業・家族従業員・内職等も含めてください。

(自分の母と配偶者の母についてそれぞれ1つに○)

	仕事を つづけながら 子どもを産み育てた	仕事はせず子どもを産み育て、子育てが一段落してから仕事を始めた	仕事はせず子どもを産み育て、その後もずっと仕事はしなかった	その他	わからない	配偶者はいない
自分の母	1	2	3	4	5	—
配偶者の母	1	2	3	4	5	6

⑤3
⑤4

問23 過去1年間のあなたの年収は**税込み**で次のどれに近いでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。
(1つに○)

- | | | | |
|----------------|-----------------|-------------------|----|
| 1 なし | 5 300～400 万円未満 | 9 1000～1200 万円未満 | |
| 2 100 万円未満 | 6 400～600 万円未満 | 10 1200～2000 万円未満 | ⑤⑤ |
| 3 100～200 万円未満 | 7 600～800 万円未満 | 11 2000 万円以上 | ⑤⑥ |
| 4 200～300 万円未満 | 8 800～1000 万円未満 | | |

問24 過去1年間のあなたの**お宅の全収入**は**税込み**で次のどれに近いでしょうか。他のご家族の方の収入、臨時収入、副収入も含めてお答えください。(1つに○)

- | | | | |
|----------------|-----------------|-------------------|----|
| 1 なし | 5 300～400 万円未満 | 9 1000～1200 万円未満 | |
| 2 100 万円未満 | 6 400～600 万円未満 | 10 1200～2000 万円未満 | ⑤⑦ |
| 3 100～200 万円未満 | 7 600～800 万円未満 | 11 2000 万円以上 | ⑤⑧ |
| 4 200～300 万円未満 | 8 800～1000 万円未満 | | |

問25 家事・育児と仕事についてあなたが望ましいと思う男性と女性の生き方はどのようなものでしょうか。
a) 男性 と b) 女性 のそれぞれについてお答えください。(男性と女性についてそれぞれ1つに○)

	家事・育児はしないで 仕事に専念する	家事・育児もするが、 仕事を優先する	家事・育児も仕事も 同じくらいする	仕事もするが、 家事・育児を優先する	仕事はしないで、 家事・育児に専念する	その他	わからない	
a) 男性について	1	2	3	4	5	6	7	⑤⑨
b) 女性について	1	2	3	4	5	6	7	⑥⑩

※ 女性の働き方や家庭生活について、ご意見がありましたら自由にご記入ください。

⑥⑪

長い間ご協力いただきまして、ありがとうございました。

労働政策研究報告書 No. 136

出産・育児期の就業継続 - 2005年以降の動向に着目して -

発行年月日 2011年 5月 31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

(照会先) 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

©2011 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/>)