

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

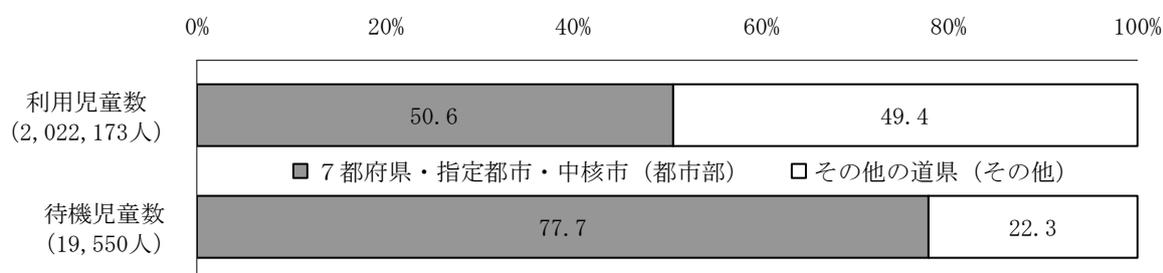
1 はじめに

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

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

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

図3-1-1 都市部とそれ以外の地域の保育所利用状況



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

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

とにする²。

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

2 第1子出産時点の居住地と出産前の退職状況

はじめに、第1子出産時点の居住地をコーホート別に分析しよう。

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

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

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

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

図3-2-1 第1子出産時の居住地割合
—コーホート別—

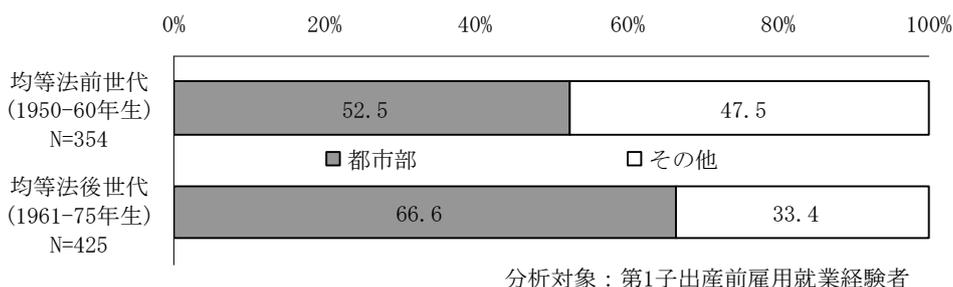


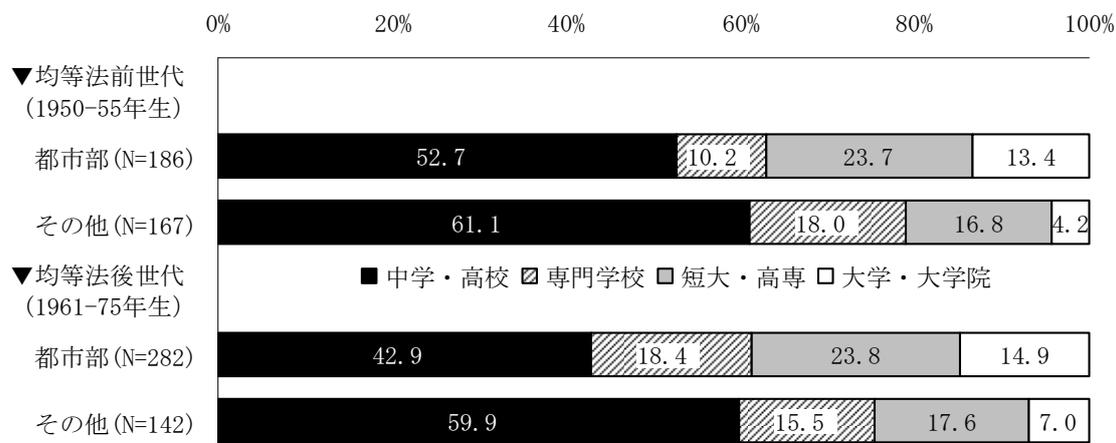
表3-2-1 コーホート・第1子居住地別 第1子出産年齢

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

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

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

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



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

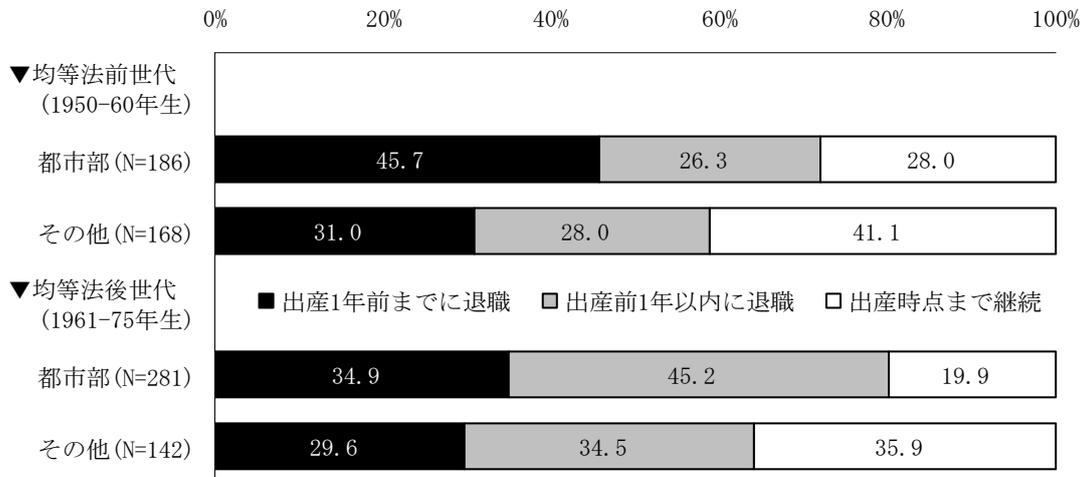
こうした出産年齢の地域差の背景には学歴の違いが関係していると考えられる。図3-2-2をみよう。図はコーホート別の学歴構成割合を第1子出産時居住地別に示している。「均等法前世代」「均等法後世代」とも「都市部」の方が「中学・高校」は低く、「短大・高専」「大学・大学院」が高い。「都市部」で出産する女性の方が高学歴であるといえる。

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

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

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

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



分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

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

3 居住地別保育所利用状況と第1子出産前の退職状況

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

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

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

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

図3-3-1 第1子保育所利用の有無
—コーホート・第1子出産時居住地別—

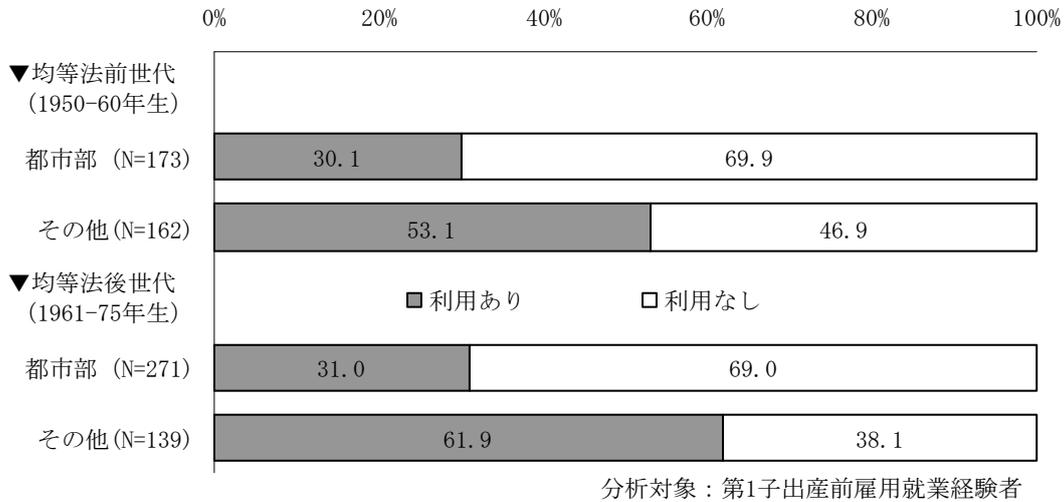
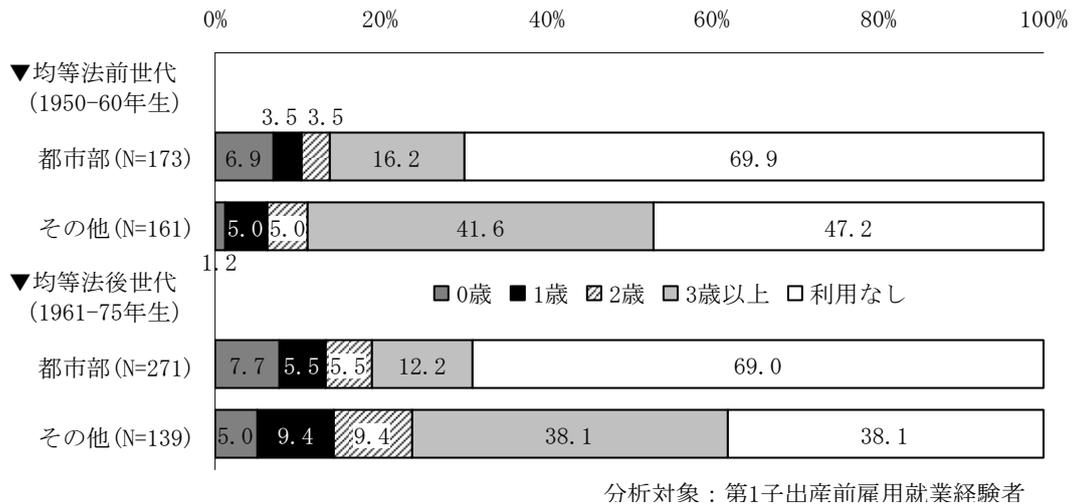


図3-3-2 第1子の保育所入所年齢割合
—コーホート・第1子出産時居住地別—

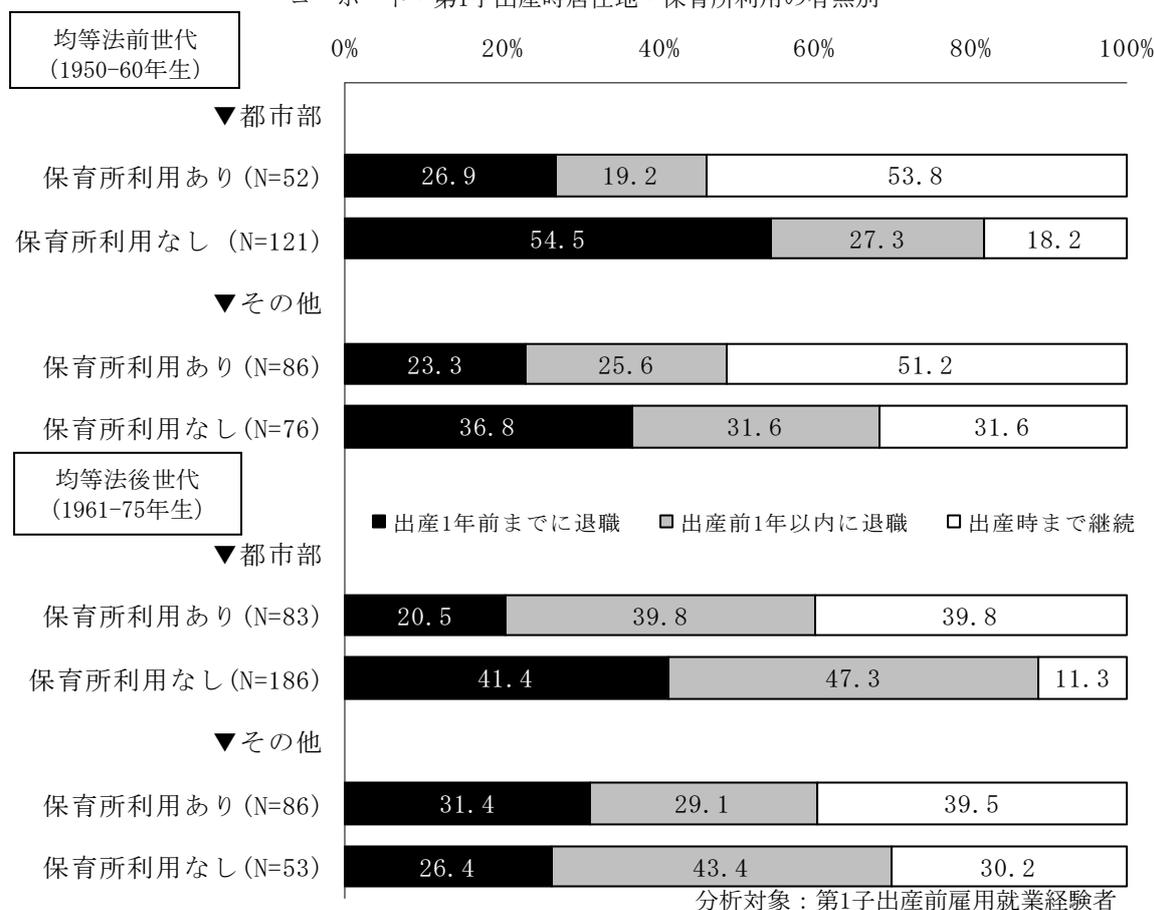


こうした保育所利用状況と第1子出産前の退職状況との関係を図3-3-3に示そう。図は保育所利用の有無別の第1子出産直前勤務先退職時期をコーホート・居住地別に示している。

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

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

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



都市部」では保育所の利用の可否が就業継続に大きく影響しているといえる。

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

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

4 居住地別家族・親族の育児援助と第1子出産前の退職状況

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

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

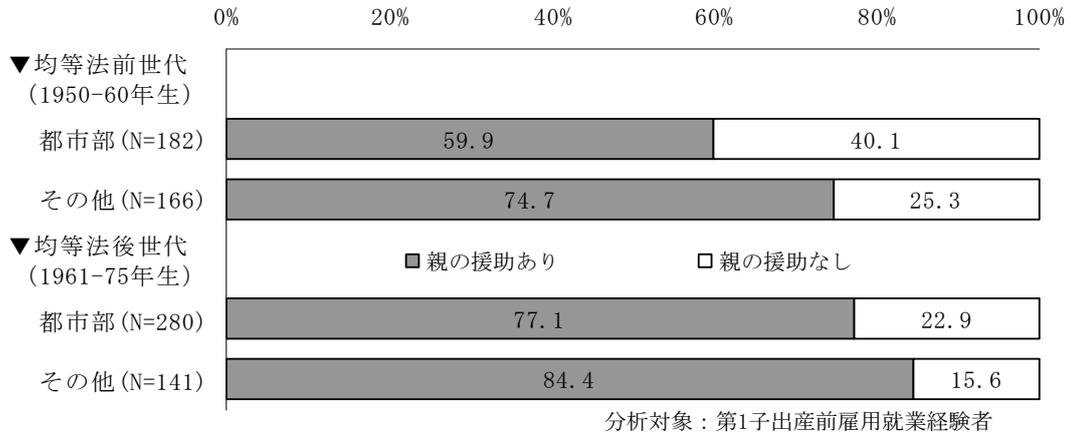
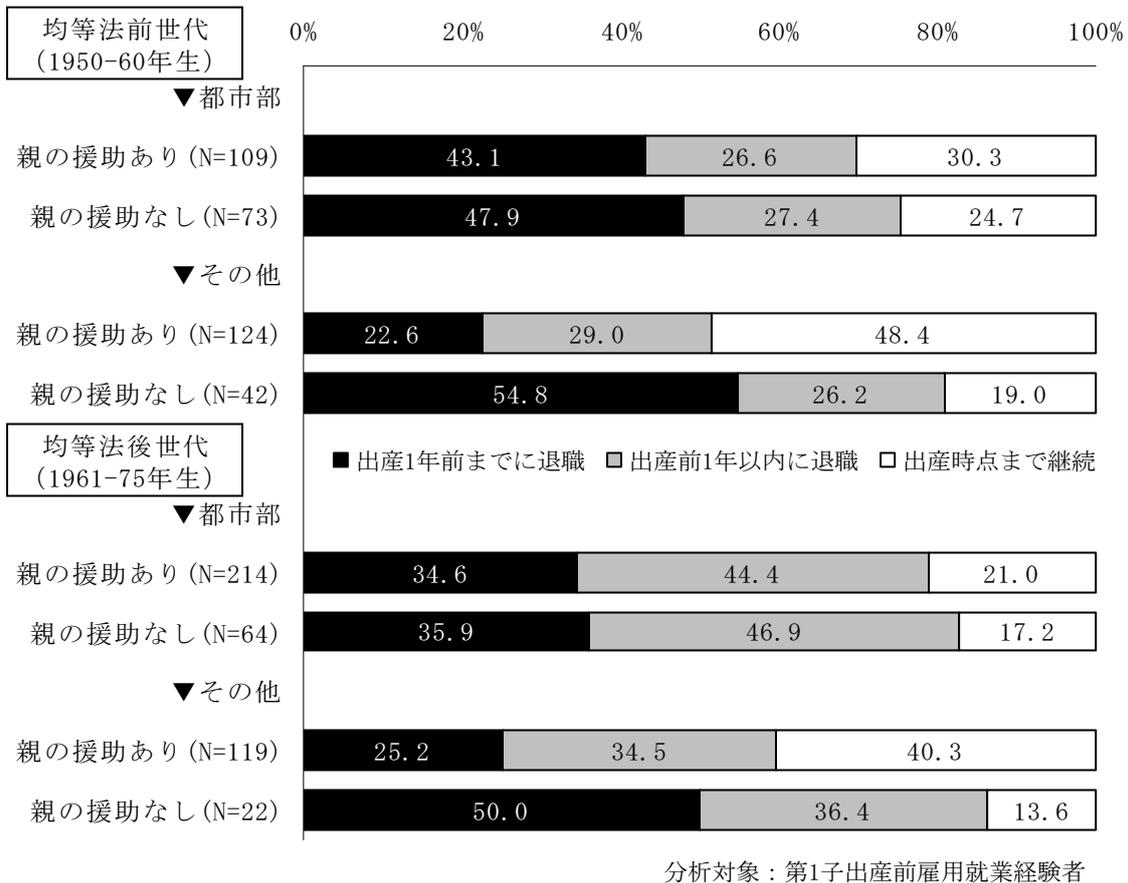


図3-4-2 第1子出産直前退職時期比率
 - コーホート・第1子出産時居住地・親の育児援助の有無別 -



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

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

「都市部」でも8割近い女性が親の育児援助を受けた経験をもっている。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

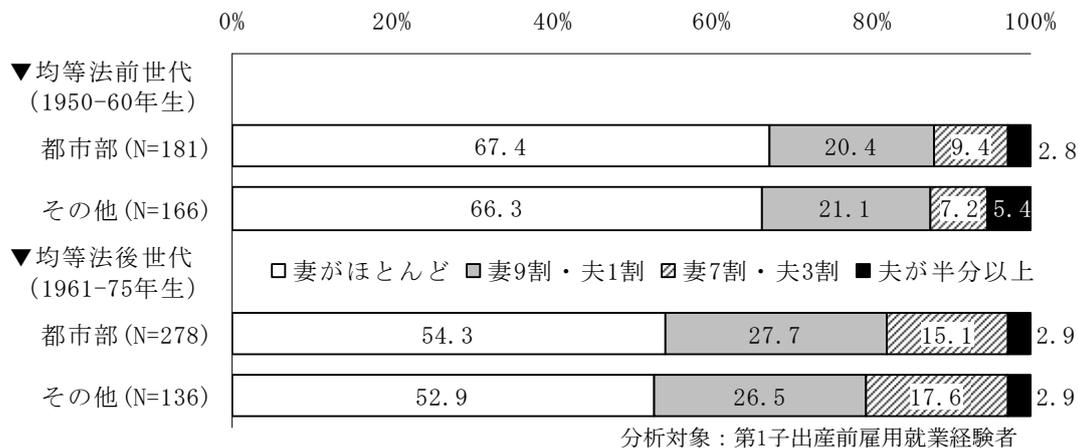
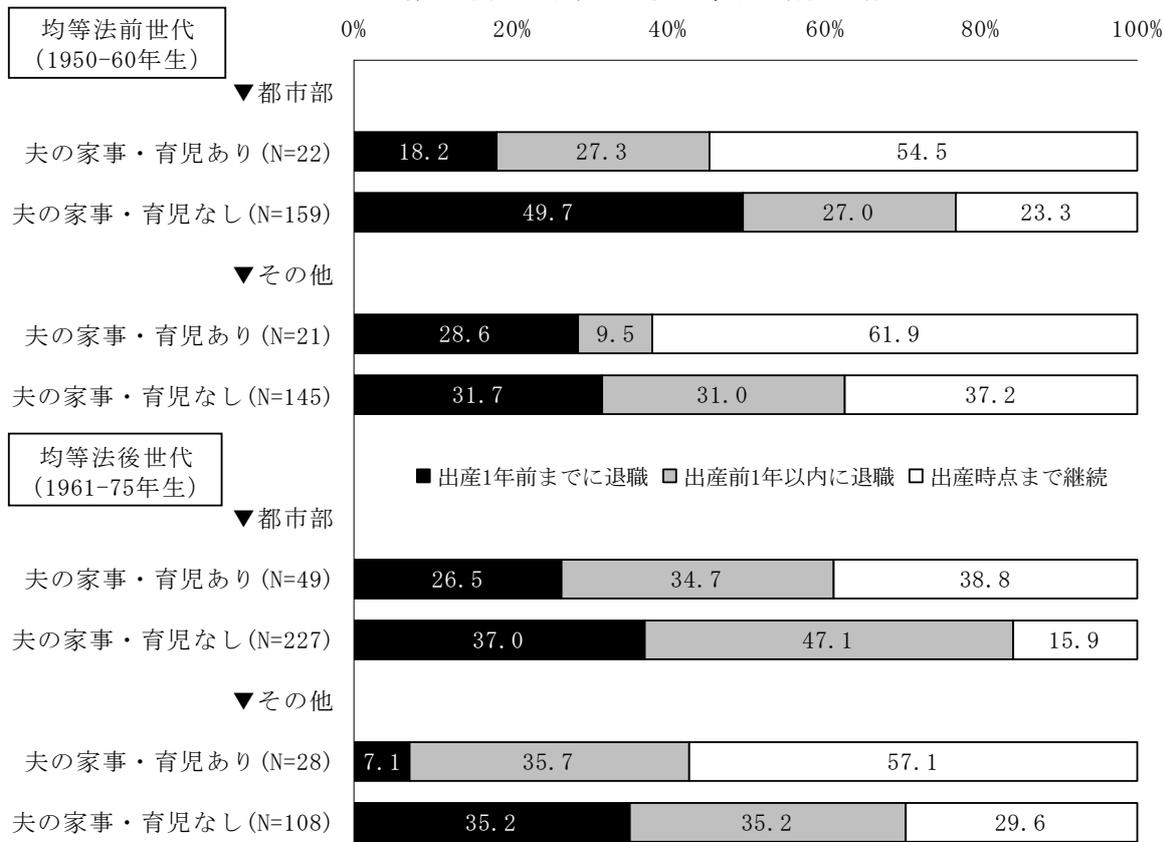


図3-4-4 第1子出産直前退職時期比率
—コーホート・第1子出産時居住地・夫の家事・育児の有無別—



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

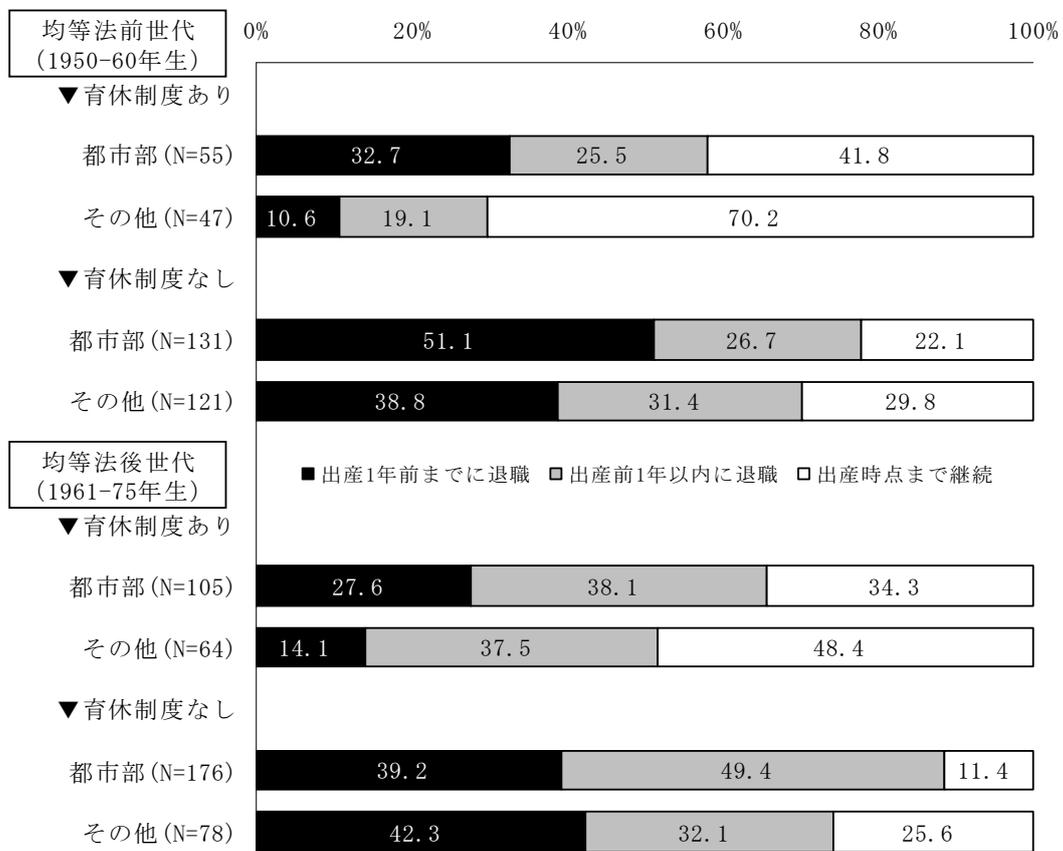
先の図 3-4-3 でみたように、家事・育児を担う夫は、若いコーホートで増えている。そのことは女性の就業継続にとってプラスであるが、それを上回るほどに就業継続を難しくする要因によって継続率は低下していることが分析結果から示唆される。その傾向は「都市部」において特に顕著である。「均等法前世代」の「夫の家事・育児あり」を「都市部」と「その他」で比較すると、「都市部」の方が継続率は低い。また、前の世代からの継続率低下の幅も「都市部」の方が大きい。「その他」の地域では約 5 ポイントの低下に留まっているのに対し、「都市部」では約 15 ポイント低下している。家事・育児を担う夫が増えてもなお、別の要因に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

5 第 1 子出産時居住地と企業規模別退職状況

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

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

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



分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

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

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

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

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

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

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

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

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

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

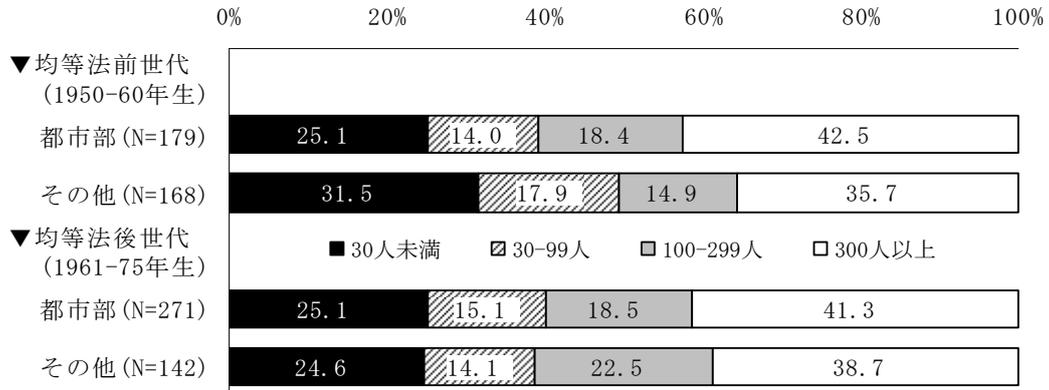
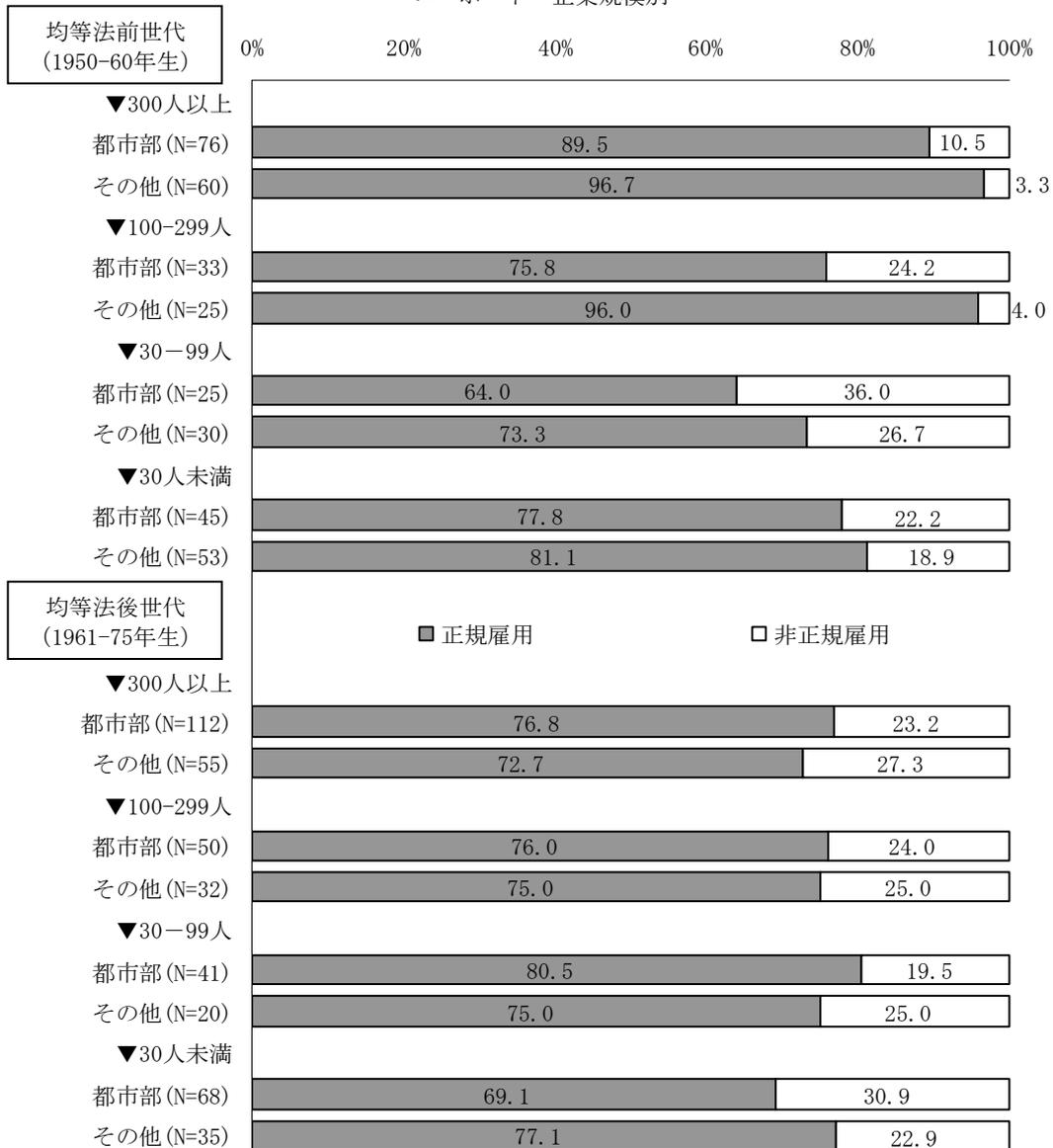


図3-5-3 第1子出産直前勤務先正規雇用・非正規雇用比率
 - コーホート・企業規模別 -



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

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

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

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

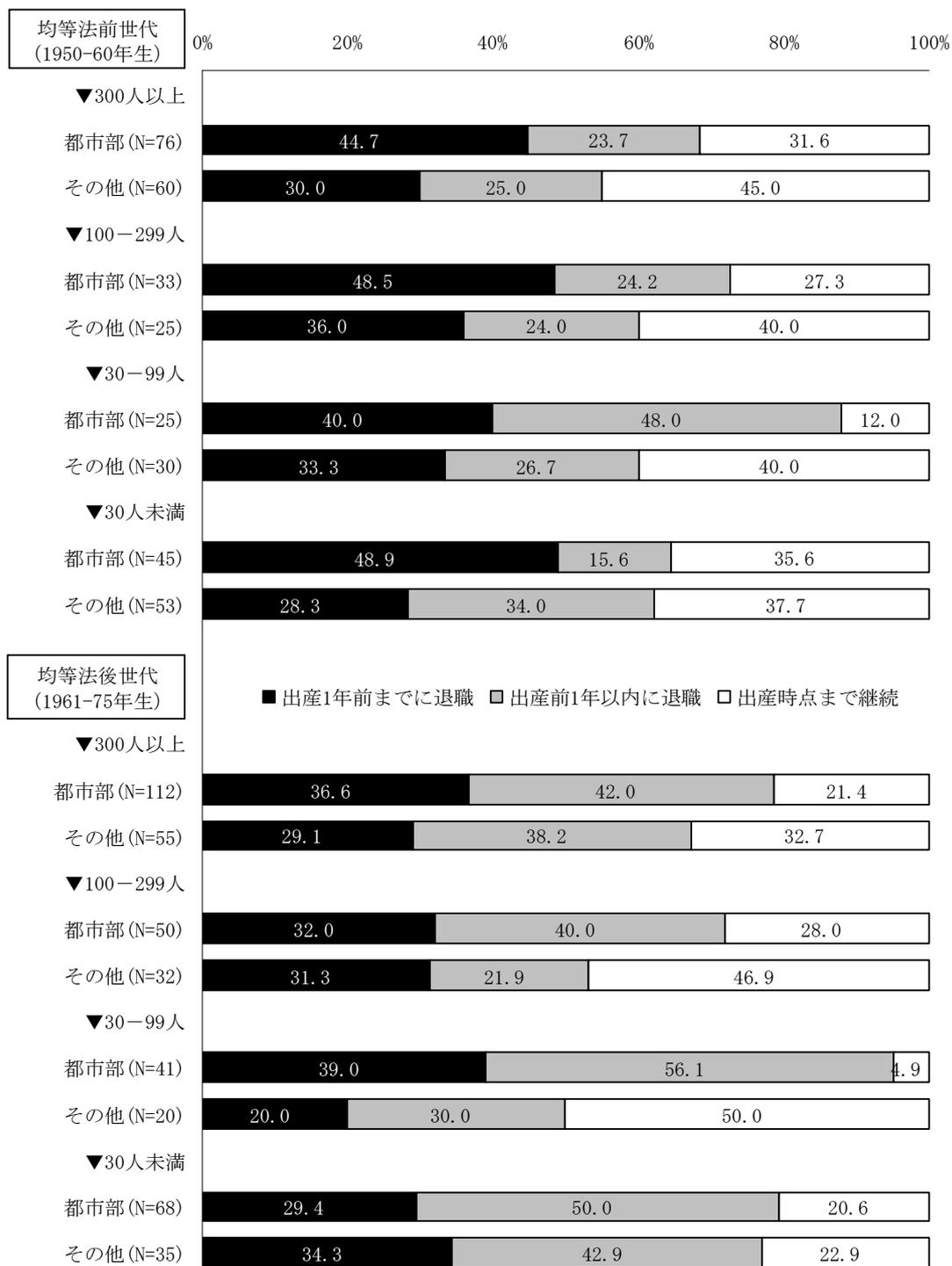
表3-5-1 コーホート・第1子直前勤務先企業規模・第1子出産時居住地別 第1子出産直前職種構成比率

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

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

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

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



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

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

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

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

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

6 第1子出産時点雇用の有無に対する両立支援の効果

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

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

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

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

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

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

表3-6-1 第1子出産時点雇用の有無の規定要因（ロジスティック回帰分析）

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

分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

**1%水準で有意 *5%水準で有意

期の就業継続に影響する要因といえる。ここでは、次の点を指摘したい。

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

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

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

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

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

分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

**1%水準で有意 *5%水準で有意

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

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

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

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

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

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

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

分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

**1%水準で有意 *5%水準で有意

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

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

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

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

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

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

に機能していることが、この結果からも示唆される。

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

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

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

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

7 まとめ

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

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

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

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

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

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

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

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

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