



労働政策研究報告書 No. 150

2012

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

出産・育児と就業継続

－労働力の流動化と夜型社会への対応を－

第2期プロジェクト研究「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」最終報告書

労働政策研究・研修機構

出産・育児と就業継続

－労働力の流動化と夜型社会への対応を－

第2期プロジェクト研究「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」最終報告書

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今日に至る 20 年間に、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～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」のサブテーマとして、「就業継続の政策効果に関する研究」を実施している。本報告書は、その最終とりまとめである。

全国 30-44 歳の女性を対象とした経歴データの分析結果から、出産・育児期の就業継続の阻害要因として、若年労働力の流動化と夜間勤務拡大の影響が示唆された。育児休業をはじめとする両立支援の取組みが進んだことにより、勤務先を移らず、一つの企業に勤め続ける労働者にとっては就業継続しやすい環境が整いつつある。しかしながら、勤務先を移る労働者にとって、移動先の両立支援の状況は不透明であり、そのことが就業継続の不確実性を高めている。こうした状況を克服するために、従来のような企業の取組み強化だけでなく、労働者個人に向けた両立支援情報の充実が重要であることを分析結果は示唆している。一方、正規雇用として育児休業制度がある勤務先で出産・育児期を迎えた場合も、所定終業時刻が午後 6 時以降の場合は復職後の就業継続が難しくなる。2010 年から単独義務化された短時間勤務制度の効果を高めるために夜間勤務を抑制する観点から制度の設計と運用を行うことが重要であるといえる。加えて、保育所送迎支援にも復職後の退職率を下げる効果があり、この観点から、男性の育児参加を推進することも重要な課題であることを分析結果は示唆している。若年期の企業間移動も夜間勤務も趨勢として拡大傾向にある。こうした意味で働き方の多様化に対応した両立支援の推進が、今後の就業継続支援の重要な課題である。

仕事か育児かの二者択一状況を克服し、子どもを産み育てながら働き続けることができる女性が増えるために、分析結果から様々なインプリケーションを得ることができる。本報告書が、企業、労働組合、関係機関の方々、および研究者等、このテーマに関心のある専門家の方々にご活用いただければ幸いである。

2012 年 4 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 副主任研究員

序章, 1, 2, 3 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

4, 5 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 副主任研究員

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 24 年 3 月末現在

目 次

序章 調査研究の目的と概要	1
1 研究の目的	1
2 これまでの研究成果と本報告書の課題	3
3 「女性の働き方と家庭生活に関する調査」概要	7
4 分析結果の概要	7
5 各章要旨	8
第1章 出産前後の就業状況と両立支援	11
1 はじめに	11
2 M字型就業曲線の変化と第1子出産前後の就業状況	11
3 雇用形態・企業規模別の出産退職状況	19
4 まとめ	23
第2章 企業規模と出産退職—100人未満の小規模企業に着目して—	25
1 はじめに	25
2 企業規模別の出産退職状況と育児休業制度	26
3 女性の働き方と企業規模別出産退職状況	31
4 労働者の交渉力と出産退職	35
5 第1子妊娠・出産期退職の規定要因—企業規模の違いに着目して—	39
6 まとめ	41
第3章 若年雇用の非正規化と出産退職	43
1 はじめに	43
2 非正規労働者の両立支援と出産退職	44
3 初職の継続と第1子妊娠時の雇用形態	50
4 第1子妊娠前転職者の妊娠時雇用形態	57
5 第1子妊娠時まで正規雇用継続の規定要因	63
6 まとめ	67
第4章 労働時間が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響—正規雇用を対象に—	69
1 はじめに	69
2 妊娠時の週実労働時間と就業継続	69
3 仕事の裁量性と出産・育児期の就業継続	72

4	就業時間帯と出産・育児期の就業継続	75
5	第1子妊娠・出産期退職に対する労働時間の効果	83
6	復職後の同一就業継続に対する就業時間帯の影響	86
7	まとめ	91
第5章	妊娠期までの労働時間調整と出産選択—初職の深夜業に着目して—	93
1	はじめに	93
2	初職における深夜業の拡大	94
3	妊娠期までの労働時間の調整—深夜業のない勤め先への転職—	99
4	初職における深夜業と出産選択	103
5	まとめ	110
終章	要約と結論	112
1	各章の知見の要約	112
2	結論と政策的インプリケーション	113
文献		118
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	129
	「女性の働き方と家庭生活に関する調査」調査票	131
	「女性の働き方と家庭生活に関する調査」集計表	158

序章 調査研究の目的と概要

1 研究の目的

出産・育児期の女性の就業継続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、その最終とりまとめである。

本研究に先立って、当機構では平成15年度～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

¹ 「就業継続」という言葉は、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。また、出産・育児期の就業継続は、第2子以降の子も含む育児期を通じて就業を継続することを意味する概念であるが、先行研究でも指摘されているように、第1子妊娠・出産期の退職率が特に高いことから、本報告書では第1子に焦点を当てて分析する。

² 両立支援の対象となる家族的責任には介護も含まれるが、本報告書では育児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。

第1子出産前1年間の退職者が多く、出産時点まで就業継続する女性は増えていないこと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。1990年代以降、育児休業と保育所が拡大されたことの効果はあったといえる。だが、その効果を別の要因が相殺したために就業継続率は上昇しなかったと考えられる。

第2期プロジェクト研究のサブテーマとして実施している本研究は、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。

分析にあたり、出産・育児期の就業継続にとって追い風となる経済社会状況の変化が近年起きていることに留意したい。

まず、政策との関係においては、2005年以降、前述した働き方の変化に対応する両立支援の拡大が進められている。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。同じ年に、次世代育成支援対策推進法（次世代法）も施行されたが、同法にもとづく両立支援の認定マーク（くるみん）を取得するためには、女性の育児休業取得率を70%以上にすることや、勤務時間短縮等の措置、残業削減・休暇取得促進に取り組むことが要件となっている。つまり、結果として育児休業の取得実績があるということだけでなく、両立支援制度の拡充はもとより働き方の見直しも含めて、出産・育児期の女性が働きやすい職場づくりに取り組むことを次世代法は企業に求めている。第1期プロジェクト研究の分析対象は、大多数が2004年までに第1子を出産していた。しかし、2005年以降に出産した女性においては就業継続率が上昇している可能性がある。

さらに同じ2000年代半ばには景気が一時的に回復したことにより、企業が女性の活用に積極的になった可能性も考えられる。樋口（2007、2009）は、育児休業法施行後の1990年代においても、多くの女性が出産・育児期に退職していた背景として、バブル崩壊後の厳しい経済情勢のもとで労働需給が弛緩し、企業が人材確保に積極的でなかったことの影響を指摘する。反対に、バブル崩壊後の景気低迷から一時的に脱した2000年代半ばには、樋口（2009）が指摘するように、企業は労働力確保の必要から女性の活用に積極的になった可能性がある。だが、短期的な労働力確保の必要性ではなく、長期的な視野を持って女性の活用を進める企業が増えている可能性を示唆する先行研究もある。武石（2006a）や川口（2008）

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。

は、景気の影響よりも根深い問題として、日本的雇用システムの女性差別的性格を指摘する⁹。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示し、日本的雇用システムの否定ではなく、経営効率化の観点から女性の活躍を推進することを説く。その分析において時系列的な推移は議論していないが、労働力の活用効率を高める観点から女性の戦力化に取り組む企業は増えている可能性がある。その結果として、再び景気が暗転した今日も 1990 年代の状況に逆戻りはしていないと考えることができる。

こうした変化を背景に、佐藤・馬（2008）、樋口（2009）、労働政策研究・研修機構（2008）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2010a）など、出産・育児期の就業継続率は上昇に転じていることを示唆する研究成果も出されている。しかしそれでもなお、日本の女性の年齢別労働力率は M 字型を描いており、多くの女性が出産・育児期に退職している。両立支援が拡充している今日でもなお、出産・育児期の就業継続を難しくしている要因を明らかにし、さらなる就業継続拡大に向けた課題を明らかにすることが本研究の目的である。

2 これまでの研究成果と本報告書の課題

本研究の中間とりまとめとして、平成 22 年度までに次の研究成果を公表している¹⁰。下記①で行った論点整理にもとづいて、②でヒアリング調査を行った。その知見にもとづいて、全国規模のアンケート調査を実施し、③で第 1 子出産前後の就業継続状況を分析した。その概要は次のとおりである。

①『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、2009 年）

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。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、中でも都市部で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も分析結果は示唆している。

⁹ それ以前から多くの研究が、日本の雇用システムの男性中心性を指摘していた。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。

¹⁰ このほかに、厚生労働省からの要請にもとづく課題研究「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」も第 2 期中期計画期間中に実施している。第 1 期プロジェクト研究で指摘した非正規雇用拡大と、その後の育児・介護休業法改正に対応した研究テーマであり、本研究との関連性も深い。その成果は、労働政策研究・研修機構（2008）として公表されている。

②『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、2010年)

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。その結果から、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、本来の目的である就業継続がわきに置かれて、育児休業の制度拡充や取得促進それ自体が目的になっている可能性や、女性の就業意識は多様かつ流動的であり、出産・育児期の就業継続意欲が全体としては向上していない可能性が示唆された。出産・育児期の就業継続が増えるためには、妊娠→出産→育児のプロセスをトータルに支援する観点から両立支援制度を体系的に整備すること、就業継続意欲を高める職場のコミュニケーションを活発にすることが重要といえる。そして、こうした取組みに企業が積極的になるために、女性の長期的活用が競争力強化につながることを企業が認識する契機となる、労使のコミュニケーションや外部からの助言・情報提供を推進することが重要であることも調査結果は示唆している。

③『出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に着目して—』

(労働政策研究報告書 No.136、2011年)

全国30-44歳の女性を対象とするアンケート調査の経歴データを分析し、第1子出産前後の就業継続状況を出産年代別に比較した。分析結果から、第1子出産時点の雇用率は2005年以降に上昇していること、その要因として、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、勤務先による両立支援制度の周知が増えたことの効果指摘することができる。だが、非正規労働者の育児休業取得割合は依然として低く、中小企業の制度周知割合は上昇していない。非正規労働者と中小企業を対象とした支援の強化が課題であるといえる。

本報告書では、これらの知見をさらに掘り下げるため、上記③で分析した「女性の働き方と家庭生活に関する調査」のデータをより詳細に分析する¹¹。

その1つ目の課題として、上記③の労働政策研究・研修機構(2011)で示した「非正規労働者と中小企業を対象とした支援」を効果的に推進するための課題を明らかにしたい。大企業の正規労働者でも妊娠・出産期に退職する女性は依然として少なくない。だが、両立支援制度の運用強化や女性の活躍推進を背景に、趨勢としては出産退職率が低下傾向にある。対して、非正規雇用や中小企業では、育児休業制度の適用と利用という基本的施策の部分で依然として課題が多い。こうした課題に対して、労働政策研究・研修機構(2011)では、大企業と中小企業の共通性や、正規労働者に働き方の近い非正規労働者に着目し、非正規労働者

¹¹ 本調査結果は速報として労働政策研究・研修機構(2011)で公表しているが、本報告書では、その後さらにデータクリーニングを重ねたデータを分析している。したがって、本報告書を調査報告書の確定版とし、労働政策研究・研修機構(2011)と数値等が異なるものについては、本報告書の結果を正規の結果とする。

の育児休業取得促進と企業定着、中小企業における両立支援制度の運用強化の重要性を課題として提示した。

しかしながら、中小企業と非正規雇用は、どちらも両立支援に取り組む企業の姿勢のバラツキが大きいという特徴がある。上記②の労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査で報告されているが、小規模であっても女性を長期的に活用する方針をもち、大企業に劣らない両立支援をしている企業はもちろんある。だが、その一方で、上記①の労働政策研究・研修機構（2009）で検討したことだが、中小企業では大企業と同じような両立支援を実施することが難しい、両立支援の負担に耐えられないという指摘も根強くある。非正規労働者においても、労働政策研究・研修機構（2011）で分析したように、その働き方が正規雇用によく、企業への定着を期待されている労働者がいる一方で、短期的な労働力として雇用調整の対象になる労働者もいる。そこで、本報告書では、労働政策研究・研修機構（2011）の知見からもう一步踏み込んで、大企業の正規労働者と異なる中小企業や非正規労働者の特徴を踏まえた課題を検討する。

企業規模との関係においては、集団的な雇用管理のもとで両立支援を行う大企業と異なり、中小企業は個々の労働者に個別対応して支援しているという指摘がある（中小企業庁 2006）。だが、労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査からは、そうした「個別対応」による就業継続が、企業の積極的な支援によるものとは必ずしもいえず、労働者個人の情報収集によって可能になっている実態もうかがえた。そうした労働者に対する情報提供を充実させることで、中小企業における就業継続は増える可能性があるといえる。

雇用形態との関係においては、前述したように、企業が人材活用の効率化に取り組んだ結果として、企業に定着して長期的に活用される労働力と流動的・短期的な労働力の区別が従来にも増して明確になっている可能性がある。非正規労働者は後者に位置づけられるが、労働力の流動性が高い若年期は正規労働者においても企業を移ることが珍しくない。だが、移動先の両立支援について事前に知る機会は限られている。そのため、家庭生活との両立を考慮して勤務先を移る女性にとっては、非正規雇用になって出産・育児期は就業を中断することが現実的な選択になっている可能性がある。しかし近年、次世代法の影響もあって、自社の両立支援制度を公表する企業が増えつつある。そうした情報を求職者に提供することで、職業キャリアの途中で企業を移る女性にとっても、出産・育児期に退職せず、両立支援制度を利用して働き続けることが現実的な選択になる可能性がある。

中小企業や非正規労働者をめぐる従来議論は、大企業や正規労働者との共通性に立脚して一律に両立支援の浸透を図るか、それとも大企業や正規労働者との相違点を強調して、これに慎重な姿勢を示すか、どちらか一方に偏りがちであった。だが、勤務先や働き方の違いを越えて出産・育児期に就業継続する女性が増えるためには、大企業や正規労働者との違いに立脚して両立支援の浸透を図る方法を明らかにすることが重要であろう。この観点から、効果的に就業継続が増えるための課題を明らかにしたい。

もう1つ検討すべき重要な課題が、労働時間の影響である。上記③労働政策研究・研修機構（2011）の分析結果によれば、第1子妊娠時の実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。その背景として、労働時間が長い女性には男性と同じ職務を担う女性や高学歴層など、退職のデメリットの大きい女性が少なくないことを分析結果は示していた。しかし、このことから、労働時間は問題でないというのは早計である。

1つの理由は、妊娠・出産期以外の時期に退職している可能性を考えることができるからである。つまり、妊娠・出産期のような特定の時期に集中して退職するのではなく、退職時期が分散している可能性がある。上記②の労働政策研究・研修機構（2010a）で報告したように、過度に長時間労働の職場では、妊娠を待たずに退職している可能性がある。それ以前に子どもを産むことが難しい可能性も考えられる。また、労働時間は長い「やりがい」はあるという理由で妊娠・出産期に退職しない女性であっても、復職してみると、やはり育児と仕事の両立は難しいということで辞めている可能性がある。同様の事例は労働政策研究・研修機構（2010a）でも報告されていた。そうであるとしたら、妊娠・出産期の退職率が低下している大企業の正規労働者においても、就業継続しやすくなっていると即座にはいえないだろう。妊娠・出産期の前後にも目を向けて、労働時間の影響を検討する必要がある。

加えて着目したいのが、労働時間の質的側面である。具体的には、職務の裁量性と就業する時間帯に着目する。労働時間が長いほど育児期の就業が難しいという議論は、労働時間の長さを自分でコントロールできない働き方を前提にしている。しかし、自らの裁量で労働時間を調整できれば、出産前の労働時間は長くても育児期はこれを短くして就業継続できる可能性がある。反対に、労働時間が長いとはいえない状況でも、就業継続を困難にしていると考えられるのが、早朝や夜間の勤務である。サービス経済の拡大を背景に早朝や夜間に勤務する労働者は増えている。その多くは交代制勤務であるため、先行研究でも指摘されているように、実労働時間は長くない。しかし、子どもの生活リズムと乖離した時間帯であることが就業継続を阻害している可能性がある。上記②の労働政策研究・研修機構（2010a）においても、勤務時間帯を理由に退職した女性の事例や、反対に、両立支援の拡充にあたり、午後6時以降の勤務を免除した企業の事例が報告されていた。

述べたような中小企業や非正規雇用、そして労働時間の問題は、個々人の努力や個別企業の取組みに還元できない、いわば構造的な問題を含んでいる。いずれも問題としては、これまでも幾度となく指摘されてきたが、今日でも解決をみていない。個々人や個々の企業を啓発するだけでは解決の難しい、根の深い問題であるといえる。その状況をいかにして打開するか、データ分析を通じて検討し、平成19年から実施してきた研究の結論として、出産・育児期の就業継続がさらに拡大するための課題を示すことが本報告書の課題である。

3 「女性の働き方と家庭生活に関する調査」概要¹²

(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¹³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（回収率 62.0%）

4 分析結果の概要

本報告書では、第 1 子出産前後の就業継続状況とその前後の経歴データを分析している。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 小規模企業¹⁴や非正規労働者では、今日でも育児休業制度や、その前提となる産休制度が勤務先になくことによって就業継続が困難になっている。だが、小規模企業では、労働者個人に向けた両立支援情報の提供によって妊娠・出産期の退職率は下がる可能性がある。

¹² 調査票・データ概要・基礎集計表を本報告書の巻末に付属資料として掲載している。

¹³ 本調査は出産経験のある女性を主たる対象としていることから、調査対象を 30 歳以上とした。なお、厚生労働省大臣官房統計情報部（2010）によれば、2009 年の第 1 子出産平均年齢は 29.7 歳であった。

¹⁴ 以下、本報告書では 100 人未満の企業を指して「小規模企業」と呼んでいる。

一方、第1子妊娠時に非正規労働者の約7割は初職が正規雇用であり、初職後の非正規化が女性全体の退職率を上げている。

- ② 第1子妊娠前に初職を辞めて勤務先を移った正規労働者の4割以上が、非正規雇用として妊娠・出産期を迎えており、育児休業制度のある勤務先に正規雇用で移動する割合は低い(図-序-1)。その傾向は、初職に育児休業制度がない場合に顕著だが、近年は育児休業制度が「ない」勤務先から「ある」勤務先に正規雇用で移動する割合も上昇しつつある。
- ③ 妊娠時の所定終業時刻が午後6時以降の場合、妊娠・出産期の退職率が高くなるだけでなく、出産後に復職してからの育児期にも少しずつ退職する。だが、勤務先の短時間勤務制度や、家族の保育所送迎支援がある場合は退職率が低下する。就業時間帯がさらに遅い深夜業は出産自体の阻害要因になっており、出産選択に対する育児休業制度の効果は深夜業の拡大によって相殺されている。

要するに、労働力の流動化と夜型社会の進行に対応した支援が今後の重要な課題である。前者の課題においては、企業に両立支援の取組みを促すことだけでなく、労働者個人に向けた情報提供を充実させること、後者の課題においては家庭生活との両立の観点から夜間勤務のあり方を見直すことに加えて、保育所の送迎(特に迎え)支援を強化すること、この観点から夫の育児参加を推進することが重要であるといえる。

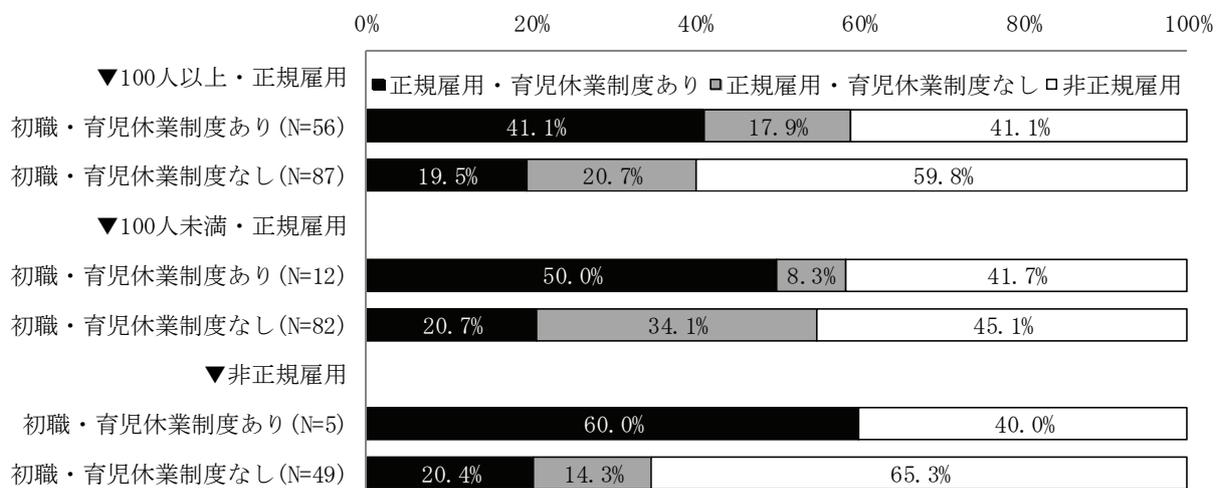
5 各章要旨

第1章 出産前後の就業状況と両立支援

第1子出産前後の就業状況を両立支援の柱である育児休業との関係に着目して分析した。その要点は次のとおりである。

- ① 若いコーホートにおいても多くの女性が第1子出産1年前に退職しているが、出産年代

図-序-1 第1子妊娠時に正規雇用かつ育児休業制度があった割合
—初職雇用形態・企業規模・育児休業制度有無別—
(第1子妊娠前転職者)



別に比較すると 2005 年以降は出産時点の雇用率は上昇している。

- ② だが、両立支援の柱である育児休業の取得拡大にともなって第 1 子妊娠・出産期の退職率（出産退職率）が低下しているといえるのは、企業規模 100 人以上の正規労働者に限られる。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、その水準は依然として低い。また、正規雇用でも 100 人未満の企業規模では退職率が低下していない。
- ③ 企業規模 100 人以上の正規労働者に比べて、100 人未満の小規模企業や非正規労働者は出産後の労働市場再参入率が高い。しかし、それ以上に出産退職率が高く、出産 1 年後や出産 2 年後の雇用率も、企業規模 100 人以上の正規労働者に比べて低い。
- ④ 100 人以上の正規労働者の出産退職率は相対的に低い。だが、法定の育児休業から復職後の時期に相当する出産 2 年後には雇用率が低下する。

妊娠・出産期の退職率がさらに低下するためには、100 人未満の企業規模と非正規労働者に焦点を当てた支援の強化が重要な課題であるといえる。加えて、100 人以上の企業規模においては育児休業から復職後の就業継続支援が課題である。

第 2 章 企業規模と出産退職—100 人未満の小規模企業に着目して—

正規労働者を対象に、第 1 子妊娠・出産期の退職状況を企業規模別に比較した。分析結果から、100 人未満の企業規模では、100 人以上の企業規模と異なる要因が妊娠・出産期の退職に影響していることが示唆された。その要点は次のとおりである。

- ① 100 人以上の企業規模で第 1 子妊娠・出産期の退職率が低下している要因として、企業による従業員への制度周知の拡大や男女の職域統合の効果を指摘することができる。
- ② 一方、100 人未満の企業規模では、育児休業制度が勤務先がないことが、今日でも就業継続を大きく阻害している。
- ③ しかし、100 人未満の企業規模では、勤務先の外で労働者個人に対して両立支援制度の情報を提供することにも就業継続を高める効果がある

100 人未満の企業の就業継続が拡大するためには、企業に取組みを促すだけでなく、労働者個人に両立支援の情報を提供し、勤務先との交渉力を高めることが重要であるといえる。

第 3 章 若年雇用の非正規化と出産退職

若年層の非正規雇用拡大が妊娠・出産期の退職に及ぼす影響を分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 男性正社員と同じ職務を担う女性の割合は非正規雇用でも上昇している。だが、育児休業制度はもとより産前産後休業制度（産休制度）もない割合が依然として高く、正規雇用に比べて妊娠・出産期の退職率は高い。
- ② 第 1 子妊娠時に非正規雇用の約 7 割は初職が正規雇用であり、初職勤務先を辞めて非正規雇用になる割合の高さが女性全体の退職率を上げている。正規雇用の初職勤務先を初婚

前後の時期に辞めた場合は、それより前に辞めた場合に比べて、非正規雇用で妊娠・出産期を迎える確率が高い。

- ③ 第1子妊娠前に初職勤務先を辞めた女性が、育児休業制度のある別の勤務先で妊娠・出産期を迎える割合は低い。だが、近年は育児休業制度が「ない」勤務先から「ある」勤務先に移動して妊娠・出産期を迎える割合も上昇している。

内部労働市場のみならず、外部労働市場においても出産・育児期の就業継続を見通すことのできる環境づくりに取り組むこと、そのために個々の企業の両立支援制度に関する情報を求職者に提供することが重要であるといえる。

第4章 労働時間が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響—正規雇用を対象に—

正規労働者の労働時間が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響を考察した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 労働時間の長い女性の就業継続割合が必ずしも低いわけではなく、裁量性の有無や就業時間帯が出産・育児期の就業継続に影響している。
- ② 仕事の裁量性があるほど、妊娠・出産期の退職率は低い。また、所定の終業時刻が夕方6時以降の場合は出産後に復職してから、じりじりと退職する傾向にある。
- ③ 終業時刻が夕方6時以降になる場合でも、短時間勤務制度等の復職後の支援制度がある場合や、保育所の送迎支援がある場合は、復職後の同一就業継続率が低下しない。

2010年から短時間勤務制度が単独で義務化されているが、夜間勤務を抑制する観点からこの制度を設計し、運用すること、夫婦による保育所送迎の分担を円滑にする観点から男性の育児参加を推進することが重要であるといえる。

第5章 妊娠期までの労働時間調整と出産選択—初職の深夜業に着目して—

初職の働き方が出産選択に及ぼす影響について、特に深夜業に着目して分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 初職に深夜業がある割合は拡大傾向にあり、非正規雇用やサービス職を中心に、育児休業制度がない深夜業の割合も増加傾向にある。
- ② 初職に深夜業がある場合、妊娠までに初職を辞める傾向があるだけでなく、出産が阻害される傾向もみられる。初職に育児休業制度がある場合に出産が促進される面がある一方で、同時に深夜業があれば育児休業の効果は相殺される。育児休業制度がない上に深夜業がある場合には出産はさらに阻害される。

子どもを産み育てながら就業継続できる女性が増えるためには、第4章で指摘した育児期の夜間勤務の課題とともに、若年期の深夜業のあり方を検討することも重要である。