

第4章 女性のライフコースと支援のありかた

1 はじめに

就業という視点からみると、女性のライフコースは男性よりも多様なものである。コースを多様化させる大きな分岐点は結婚や出産であり、それらを契機に仕事をやめる/やめない、また出産後の再就職の有無など、それらの帰結の組み合わせで複雑なコースが描かれる。このような多様なライフコースは、就業環境や家族の条件といった構造的要因で決まるだけではなく、女性自身の子育てや就業に対する価値観や選好を反映している側面もあるだろう¹⁴。

女性のライフコースの多様性を考えれば、子育てやその時期の就労の支援を考える際に、女性全体を一括りでとらえるのではなく、まずどのような選考や価値観をもつグループに分けられるかを検討し、そのうえで各グループが抱える固有の問題を明らかにする必要がある。各グループの問題を理解するためには、異質なグループ間の比較で明らかにする方法がある。別の方法としては、同質のグループの中での相違に目を向けることである。

これまでの女性のライフコースや就業を扱った研究でも、対象をいくつかのグループに分けることは多くなされてきた。それは学歴や居住地のような個人属性を基準にしたものや、初職継続型、再就職型といった就業履歴の結果から分類するものが主であった。個人属性で先見的に分類することは、やや大まかすぎるといえる。当該属性がその人すべての特性を代表しているわけでもなく、たどる（であろう）ライフコースを直接表現しているわけではないためである。一方、就業履歴の結果から分類することは、生存バイアスの問題をはらむことになる。例えば、産前産後に就業を継続できた集団の事例を、就業を中断した人たちのグループにそのまま適用しても継続就業が可能になるわけではない。異質なグループに対しては、状況が違いすぎて意味を持たないかもしれないし、状況が似ていたにも関わらず、就業を中断していた人たちの存在が分析上、見落とされていた可能性もある。

このような分類に伴う問題を克服するために、本章では潜在クラス分析という手法を用いて、女性の職業キャリアの大きな分岐点の一つとされる第1子出産前後の状況にアプローチする。この分析法では、就業履歴という実際の結果と対象者の属性を複数用いて、当該対象者がどのようなコースをたどりうるかを確率として評価できる。浮かび上がるコースから対象者のグループ分けが可能であり、その点で質の異なる集団間の比較が可能である。また、分類は確率的な評価であるため、実際の履歴と分類の結果が異なるケースもある。そのような場合、当該対象者は、他の同質な人たちとは異なるコースをなぜたどったのかに目を向けることができる。

今回、グループ間・内の比較として着目するのは、第1子出産前後に仕事をやめた理由と育児、就業について拡充を望んでいる支援策である。仕事をやめた理由からは当該期の家庭

¹⁴ 結婚、出産期、女性の仕事と家庭のかかわり方については池田(2010)のレビューが詳しい。

環境や就業に対する価値観、さらに就業の継続を望んでいた場合はその問題点が浮かびあがってくる。その文脈を理解したうえで、誰が具体的にどのような支援策を必要としているかを知ることは、効率的で公平な政策の組み合わせを判断する材料になる。

本章の構成は2節で分析に用いる潜在クラス分析の説明を、3節では第1子出産前後の状況について、潜在クラス分析から抽出したグループの特性を述べる。続く4節と5節では、これらの抽出されたグループ間・内で、仕事をやめた理由、および子育てと就業に関する支援策について支持の相違をみる。最後の6節で全体のまとめを行う。

2 潜在クラス分析によるアプローチ

潜在クラス分析は、母集団が質的に異なるいくつかの集団から構成されていることを想定し、データで観測できる対象の応答パターンは、それら異質な集団の応答が組み合わさって表現されたものと捉える（有限混合モデル）。潜在クラス分析の目的は、母集団がどのような下位集団から構成されているか明らかにすること、あるいは抽出されたサブグループやタイプへ対象を分類すること自体を目的とする。この手法は社会学やマーケティングの分野での活用が多い¹⁵。例えば、世論調査において複数の質問の回答結果から人々の潜在意識を類型化（平等志向、競争志向など）することや、購買履歴から消費者をタイプ分け（ブランド志向、価格志向など）することなどがあげられる。いくつかの変数の情報を把握した上で浮かびあがってくる潜在意識や消費者のタイプは、直接観測できない概念的なものであるため、潜在クラス分析の枠組みを自然な形で導入しやすいといえる。

このように潜在クラス分析は、母集団や観測されたデータの複雑な構造を高々数個の仮想的な要素に縮約することで、分析者の（社会）構造に対する理解を容易にしようとするアプローチである。仮想的な潜在要素を抽出するという点では、因子分析とアプローチが類似しているが、因子分析では観測変数と潜在変数がともに連続変量であるのに対し、潜在クラス分析では両者がカテゴリカルなものとなる。また、データや対象を分類するという点では、様々なクラスタリングの手法と発想が類似しているが、潜在クラス分析では分類だけにとどまらず、他の分析モデルを組み込み拡張することが容易である。例えば（多項）ロジットモデルを組み込むことで、どのような属性を持った対象がそれぞれどのグループに属しやすいかを把握することができる。

さて、本章で産前産後の女性の就業状況を分析するにあたり、潜在クラス分析の手法を用いる積極的な理由は2つある。1つは女性の就業パターンが複雑な点である。女性の就業に関しては、仕事についているかどうかだけでなく、育児休業中の状態も考慮する必要がある。また、仕事に就いている場合、正規職員かパートかといった就業上の地位にも目を向ける必要がある。さらに女性の場合は、その状態が時点間で移ろいやすい。本章では、後でみるよ

¹⁵ 潜在クラス分析の包括的な解説書としては Collins and Lanza (2010) がある。社会学での紹介論文としては三輪 (2009)、藤原他 (2012)、マーケティングの分野では守口(2008)がある。

うに、出産前、出産1年後、出産3年後の3期のデータから、産前産後の就業パターンを構成する。高々3つの期間とはいえ、考えられる状態の組み合わせは膨大なものになる。組み合わせの配列を通常の回帰の枠組みでモデル化することは難しく、結果の解釈も容易ではない。一方、潜在クラス分析では3つの期にそれぞれどのような状態をとっているか主要なパターンを抽出でき、時系列に並べることで就業パスを再構成することもできる。

もう1つの潜在クラス分析を用いる積極的な理由は、潜在クラスモデルが個人指向の分析である点である。Bergman and Magnusson (1997) は、実証分析が変数指向のアプローチと個人指向のアプローチに分けられると指摘している。回帰分析は共変量と応答変数の関係に着目する変数志向のアプローチであり、各共変量が応答変数に与える影響に対して対象個々人は同等である。例えば、学歴が女性の継続就業に大きな影響を与えていることは、これまでの研究で明らかにされている。回帰分析のアプローチでは、“学歴”の影響という一般的法則を明らかにすることが分析者にとって重要である。ただ、出産や育児期に仕事の問題に直面している当の女性たちにとって、学歴が重要という一般則はほとんど意味を持たない。多くの女性にとって結婚や出産後に学歴が上昇することは一般的でなく、個々人が今、置かれた状況でどのような問題に直面しているかという文脈を理解することも重要である。正社員で継続就業を目指すのか、パートでの再就職を希望しているのか、個々人の状況によって必要とされる支援策等は大きく異なる可能性がある。女性の意見を総体としてとらえると、誰が何を必要としているかの観点がぼやける恐れがある。

加えて、通常の回帰分析の枠組みを継続就業の“成否”に対して用いると、結果の解釈の際に往々にして生存バイアスの問題が発生する。就業を継続しやすかった人（あるいは、しなかった人）たちの属性、事例がクローズアップされ、同様の属性を持ちながら継続しなかった人（継続できた人）たちに視点を向けることがおろそかになりやすい。同質の集団の傾向と異なり、その高い学歴を有しながらも、継続就業をしなかった／できなかった人たちへ考えをめぐらすことは重要である。

潜在クラス分析の枠組みでは、対象個々人がどのグループに属しやすいかを確率で評価できるため、事後的に対象者を各グループに振り分けることができる。つまり、当該対象者がどのような傾向を持っているかラベリングして識別することができ¹⁶、個人の特性を理解しながら対象者がどのような行動をとったか、あるいはどのようなことを考えているかについて分析することが可能となる。

個人を質的に異なるグループに分類することで、次の2つの点を明らかにする。1つは、グループ間での相違である。同質の集団ごとに産前産後で何が求められているかを、他の集

¹⁶ 分類は年齢や学歴などの属性で対象を単純に分けることもできるが、ここでは就業履歴という結果にもとづいた情報を活用している点で、扱う問題により密接にリンクした分類といえる。さらに今回の分類では、個人属性を共変量としても用いている。そのため、(単一の)属性による分類の精度を向上させたものともとらえることができる。

団との比較で明らかにすることで、各人の状況にあったピンポイントな支援策を考えることができる。2点目は同じグループ内での相違である。対象者がどのグループに属するかは確率的なものであるため、その人の実際の就業履歴は割り振られたグループの全体的な傾向と異なることがある。例えば、他の同質の人とは異なり、なぜその人は産前産後に仕事をやめたのか明らかにすることで、継続就業に関して各グループ独自の問題をより深く理解することができる。

3 データと使用する変数

(1) 使用したデータと分析対象

(独)労働政策研究・研修機構が2011年から実施してきた「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」(以下、「子育て世帯全国調査」)は、隔年実施の横断面調査と、横断面調査に協力してくれた対象へのフォローアップ調査から構成されている。本章では、この一連の調査群の中から2012年と2014年に実施した横断面全国調査のデータを用いて分析を行う。「子育て世帯全国調査」の対象は、18歳以下の子どもがいる世帯である。対象者の年齢の範囲をある程度限定するため、出生年が1960年以降の女性2,702人のデータを用いた。

(2) 使用した変数について

第1子出産前後の女性の就業状態、就業上の地位に注目する。各対象者について、出産3か月前(2012年調査ではデータがとれる出産6か月前)、出産1年後、出産3年後の3時点の状態を一組の配列として扱う。先述の潜在クラス分析で抽出し、対象のグループ分けを行う。就業状態と就業上の地位は、無職、正規(正社員・正規職員)、非正規(パート、嘱託・契約・派遣社員)、育児休業中の4つを想定する。回答が煩雑になるため、自営業・内職とその他の回答がある対象は分析から除外している¹⁷。

各個人がどのグループに属しやすいか、その確率は多項ロジットモデルを組み合わせることで推定する。モデルに投入する共変量には、女性の継続就業について、先行研究で用いられている変数を援用することができる。ただし今回は、変数間での時間のラグを考慮しなければならない。産前産後の就業履歴は回顧データである。一方で、「子育て世帯全国調査」の質問項目の多くは調査時現在(2012年、2014年)のことを尋ねている。そのため、第1子の妊娠、出産から調査時現在までどの程度期間が経過しているかは対象者に依存する。「子育て世帯全国調査」では18歳以下の子どもがいる人を対象にしているため、調査回答時点と産前産後の履歴データにほとんどラグがない人もいれば、第1子の妊娠から20年近く経過した人もいる。対象者間で条件をそろえるため、期間が経過してもほぼ変わらない情報を用

¹⁷ 出産前に育児休業中を選択している対象者もイレギュラーなケースとして、分析から除外している。

いて、産前産後の状況を説明する必要がある。

「子育て世帯全国調査」で使用できる時間不変の情報は限られており、今回は本人出生年、本人と夫の学歴（大卒か否か）、居住地（東京都区部および政令指定都市）、夫以外の子育て援助者の有無、看護師資格と教員免許の保有を採用した。居住地や夫以外の子育て援助者の有無は、厳密には対象のライフステージによって変化するが、多くの人にとって大きく変わらないと考え、ここでは現在の状況をそのまま変数に用いている。他の変数として、3年後の就業状態をコントロールする目的で、第2子を第1子出産後3年以内に妊娠していたかどうかを変数として加えている。

4 第1子出産前後の就業状況はどのように分類できるか

（1）浮かび上がった3つのグループとそれらの特徴

潜在クラス分析を行う際の標準的な流れは、まずグループ（＝クラス）の数をいくつにするかを決定し、次に選ばれたグループの特徴を事後的に読み解くことである。グループの数を決定する客観的な手続きの1つとして情報量規準を用いる方法がある。ここでは、ベイズ情報量規準（BIC）を用い適合度が良好なモデル（グループの数）を選択した。モデル選択の結果詳細を表に掲載することは割愛するが、潜在クラスの数をもとに1個から4個まで設定したとき、BICが最小となるモデルはグループの数が3つのときであった¹⁸。以降ではグループを3つに設定したときの結果に基づき、各グループの傾向を解釈していく。

図表4-1は、得られたグループ（潜在クラス）それぞれが標本に占める割合と、各グループで条件づけた際の産前産後の就業状況（応答確率）を表している。後者は、やや大まかにいうと、グループごとに各期どのような状態にいた人が多いかを示している。まず構成割合をみると、グループ1が全体の半数以上を占める最大のクラスである。グループ2とグループ3は、構成割合がそれぞれ0.25と0.23でほぼ同じ割合を占めている。

グループ1は、出産前から無職である確率が44%と他の潜在クラスに比べて相対的に高く、次いで正規31%、非正規24%の順である。出産1年後は、99%とほぼ無職である確率となっている。出産3年後の状況は、無職の確率が89%と出産1年後よりは下がるものの依然として高い値を示している。出産1年後に比べて相対的に確率が増加したのは非正規の状態で値は9%になっている。

グループ2は出産前では無職の確率が11%であるため、グループ1と異なり、出産前は多くの人が就業している傾向がある。従業上の地位は、正規の36%に対し非正規が54%と、後者の方が高くなっている。出産1年後の状況は無職に位置する確率が31%となっており、一定数が非労働力化していることになる。一方で、出産3年後になると無職に位置する確率

¹⁸ 各モデルのBICは、グループの数が1個のとき17902.0、2個のとき15413.6、3個のとき14336.5、4個のとき16949.6であった。なお、グループが4個のときは、モデルの自由度が負となり、パラメータ識別の問題もある。

は4%にまで落ちるため、多くが再就職している。出産3年後の就業上の地位をみると、正規の確率は9%、非正規の確率が77%であるため、多くがパートや契約・派遣社員の地位で再就職している。

グループ3は出産前後ともに正規である確率が高い。それぞれ、出産前は97%、出産1年後は80%、出産3年後は83%になっている。このように正規に位置する確率が高いため、各期を通して無職や非正規に位置する確率が他のグループに比べて相対的に低いことも特徴的といえる。

各グループの特徴を整理すると、グループ1は出産1年後と3年後のともに無職である確率が非常に高く、また出産前から非労働力化している傾向も強い。このクラスを以降、「非労働力群」と名付ける。グループ2は出産前後を通して非正規での就業をしている確率が高い。対して、グループ3は出産前後を通して正規に位置している確率が高い。クラス2を「非正規群」、グループ3を「正規群」と呼ぶことにする。

図表4-1 グループの構成割合と第1子産前産後の就業状態

	グループ1 (非労働力群)	グループ2 (非正規群)	グループ3 (正規群)
グループ構成割合	52%	25%	23%
就業状態・就業上の地位			
出産、3から6か月前			
無職	44%	11%	1%
正規	31%	36%	97%
非正規	24%	54%	2%
出産1年後			
無職	99%	31%	3%
正規	0%	1%	80%
非正規	1%	50%	0%
育児休業中	0%	18%	16%
出産3年後			
無職	89%	4%	6%
正規	1%	9%	83%
非正規	9%	77%	4%
育児休業中	0%	10%	7%

(2) 個々人がどのグループに属するかを規定する要因

ある特定の属性や要因を持った対象者ほど、いずれかのグループに属する傾向があるだろうか。ここでは多項ロジット回帰の係数を見ることによって評価する。図表4-2には「非労働力群」を基準にした際の推定結果を示している。

図表4-2 潜在クラス分析・多項ロジット回帰の結果

潜在クラス (基準:非労働力群)	非正規群			正規群			
	係数	標準誤差	p値	係数	標準誤差	p値	
切片	-4.692	0.680	0.001 **	0.043	0.690	0.953	
出生年	0.067	0.009	0.001 **	-0.007	0.009	0.474	
本人大学卒	-0.055	0.214	0.808	0.814	0.152	0.003 **	
夫大学卒	-0.873	0.143	0.002 **	-0.373	0.120	0.027 *	
第2子妊娠	-0.979	0.117	0.000 **	-0.532	0.112	0.005 **	
子どもの世話援助者なし	-0.046	0.135	0.747	-0.578	0.133	0.007 **	
大都市居住	-0.302	0.136	0.077 +	-0.292	0.122	0.062 +	
看護師資格あり	0.341	0.288	0.289	1.563	0.202	0.001 **	
教員免許(小・中・高)あり	-0.464	0.347	0.239	0.747	0.187	0.010 **	
最大対数尤度							-7002.326

まず、「非正規群」の係数をみってみる。これらの値が正であれば、「非労働力群」に対し「非正規群」になりやすい属性を示したものである。結果は、出生年、夫大学卒、第2子妊娠が1%水準で有意、大都市居住が10%水準で有意となっていた。また、これらの有意となった属性のうち、出生年の係数のみが正であり、残りは負となっている。先にみたように、「非正規群」は確率的に第1子の出産1年後にその半数が、3年後には4分の3が就業しているグループであり、その就業上の地位はほぼパートや契約・派遣社員等であった。出生年の係数が正であることから、後生まれの対象者ほど、第1子を出産してからあまり間をおかずに働き始めるようになったといえる。夫婦の学歴に関しては、夫の係数のみが負で有意な結果となっている。夫が大学卒である場合は、妻が産後すぐに非正規の地位で就業するケースがやや起こりにくいようである。

次に「正規群」の係数から「非労働力群」との比較を考えると、本人大学卒、第2子妊娠、親からの援助、看護師資格と教員免許の保有が1%水準で、夫大学卒が5%で、大都市居住が10%水準でそれぞれ有意な結果となっている。夫婦の学歴については、妻本人の係数が正、夫の係数が負になっており、両者の効果は相反している。係数の絶対値は妻の方が大きいため、夫婦がともに大学卒であれば相対的に「正規群」に位置する傾向が強いといえる。「子どもの世話援助者なし」の係数は負である。子どもの世話・家事援助について夫以外の援助者が誰もいない場合は、「正規群」に位置する確率が低いことになる。裏を返せば、正社員・正規の職員の地位で出産前後も働くためには、夫以外の人的サポートが必要とされている現状が垣間見える。看護師と教員免許の資格保持の係数も正であり、これら資格を持った女性は第1子産前産後の期間に継続就業を実現しやすいといえる。

最後に「非正規群」と「正規群」それぞれの係数を比較することで、3つのグループの関

係を相対的に位置づける。「非正規群」と「正規群」の両群に共通して有意な結果が得られていたものは、夫が大学卒であること、3年に第2子妊娠（出産）していること、大都市居住である。夫が大学卒である場合は、第1子出産前後に妻が非労働力化しやすいといえる。ただし、妻も大学卒である場合は効果を相殺し「正規群」に位置する傾向が強い¹⁹。大都市居住の係数は双方ともに負である。相対的に「非労働力群」に位置しやすいのは、大都市（東京都区部および政令指定都市）に住んでいる層となる。夫以外の援助者の存在は、「正規群」でのみ有意な結果である。援助者がいないと正規就業での継続は難しくなるが、パート等で働きはじめる場合は援助者の有無が影響しているとはいえない。

5 第1子の出産前後に仕事を辞めた理由について

（1）どのような理由で仕事をやめていたか

本節では第1子の出産を契機に仕事をやめた人たちに焦点をあて、そのやめた理由を通して、グループ間の違いを明らかにしていく。大沢・盧（2015）では、就業面でのジェンダーギャップが発生するメカニズムを社会要因（社会的規範、社会意識など）、個人要因（キャリア意識、ワークライフバランスなど）、組織要因（企業文化、機会など）の関連で説明しているが、4節でみたように就業上のギャップは女性の間でも発生しており、上記のような何らかの要因が関連していると思われる。

仕事をやめた経験のある人となない人の判別は、「第1子の妊娠が判明してから、出産3年くらいまでの間に仕事をやめたか」という質問を用いて行った。図表の提示は省略するが、この内容にあてはまった割合は、「非労働力群」で60%、「非正規群」で54%、「正規群」で15%である。「非労働力群」と「非正規群」で相対的に仕事をやめた割合が高く、「正規群」では低くなっている。

ただし、上記の質問の含意は各グループで違うため注意が必要である。図表4-1でみたように、「非労働力群」では、出産1年後にほぼ全員が無職の状態にあった。そのため、「非労働力群」での60%という数字の中身は妊娠から出産の間に仕事をやめた人たちを意味し、残りの40%は妊娠前から仕事をしていなかった人たちと解釈できる。むしろ、仕事をやめたと回答した人たちの方が、出産時期の近くまで働いていたことになる。

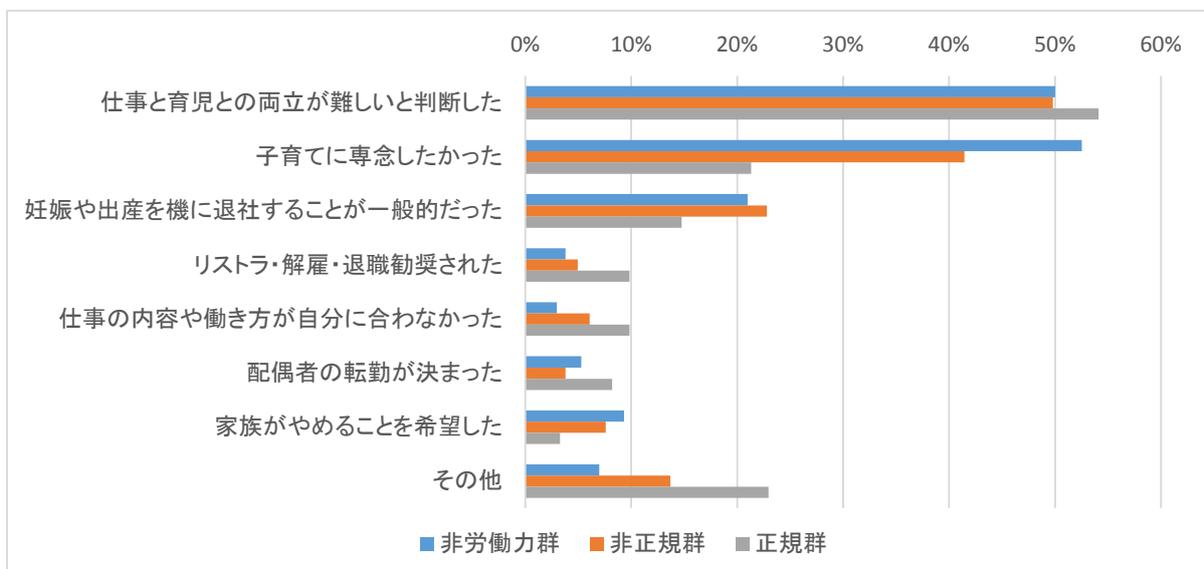
一方、「正規群」では、図表4-1の結果から、出産3か月から6か月前までは、ほぼすべての人たちが働いていた。そのため、「正規群」の15%という数字は、妊娠から出産3年後までの間に仕事をやめた経験がある人を、残りの85%がこの間も継続就業をしていた人たちになる。ゆえに、「正規群」では、周りの人の多くが仕事を続けるなか、当該対象者はなぜ仕事をやめたのかというグループ内の相違に、実質的に着目していることになる。

¹⁹ 夫の所得の高さと妻が就業する確率の低さについては、1990年代以降からその傾向が弱まっているとの指摘（小原 2001、大竹 2005 など）がある一方、依然一定の関係があると指摘するものもある（川口 2002）。また、夫の所得が高い場合でも、妻の教育水準が高ければ働いているとする（橘木・浦川 2006、安部 2006）。

「非正規群」では、この間に仕事をやめていない人が、妊娠前から無業であったか、それとも産前産後も継続して就業していたかを図表4-1の値から判別することは難しい。また、正社員のように「勤め先を辞める」ことが「仕事をやめる」と明確につながらないケースが多く、対象者が何をもって仕事をやめた/やめていないと回答しているかの判断が難しい。以下で示す、仕事をやめた理由については、やめたという回答が示す意味が異なることに留意して、結果を解釈してほしい。

第1子を妊娠・出産後に仕事をやめた経験がある人たちについて、やめた理由の傾向を各群別にまとめ、グラフで表示したものが図表4-3である。その値については図表4-4に掲載している。対象者には、仕事をやめた理由について12個の選択肢を提示して、当てはまるものを最大3つまで選んでもらっている。なお、図表4-3と図表4-4には、選択された割合が1割程度以上あった項目だけを掲載している。

図表4-3 各群別の第1子の産前産後に仕事をやめた理由



図表4-4 各群別の第1子の産前産後に仕事をやめた理由

	(複数回答)				
	仕事と育児との両立 が難しいと判断した	子育てに専念した かった	妊娠や出産を機に退 社することが一般的 だった	リストラ・解雇・退職 勧奨された	仕事の内容や働き 方が自分に合わな かった
非労働力群	50%	53%	21%	4%	3%
非正規群	50%	41%	23%	5%	6%
正規群	54%	21%	15%	10%	10%
	配偶者の転勤が決 まった	家族がやめることを 希望した	その他		
非労働力群	5%	9%	7%		
非正規群	4%	8%	14%		
正規群	8%	3%	23%		

各グループを通じて、最も多くの人たちが選択した理由は、「仕事と育児の両立が難しいと判断した」である。この理由はいずれの群でも半数以上が選択しており、各群の間に大きな差がみられない。次いで、多かった理由は、「子育てに専念したかった」である。「非労働力群」で53%、「非正規群」で41%、「正規群」で21%である。これらの割合は、いずれの群においても他の選択肢に比べ相対的に高い。ただ割合の値は、先の「仕事と育児の両立」と異なり、グループ間で差が開いている。上記2つに比べると値は小さいが、「妊娠や出産を機に退社することが一般的だった」も一定の割合を占めている。「非労働力群」と「非正規群」で2割強、「正規群」ではやや低く15%となっている。他の理由が選択された割合は、いずれの群でも10%以下である。「リストラ・解雇・退職勧奨された」、「仕事の内容や働き方が自分に合わなかった」、「配偶者の転勤が決まった」は「正規群」での選択割合が相対的に多い。「家族がやめることを希望した」は「非労働力群」と「非正規群」で選ばれた割合が多くなっている。

以上、述べてきた、第1子の産前産後に仕事をやめた理由を、いま一度整理しておこう。まず言及すべき点は、「仕事と家庭の両立が難しいと判断した」の結果である。回答割合の高さと各群の回答傾向の類似が特徴的である。第1子出産前後に仕事をやめた人たちの半数が、仕事をやめた理由に両立の困難さをあげていた。具体的にどのような点に困難さを感じているかは、実は各群によって傾向が異なっているのだが、その点については次の項で改めて述べる。

両立の困難さ以外の理由については、仕事と家庭の2つの側面について分けて整理してみる。まず仕事の側面からみてみる。「退社が一般的だった」という理由は、社会や職場の雰囲気をとらえたものといえ、特定の個人というよりも同質の集団全体にかかわる要因といえる。「退社が一般的だった」の理由は「非労働力群」と「非正規群」で選択された割合が「正規群」より高い。一方で、退職勧奨や仕事内容があわないといった、より対象者固有の要因が強い理由は「正規群」で選ばれている。ただし、「退社が一般的だった」という理由が、「正規群」でも退職勧奨や仕事内容の理由よりも選択された割合が高いことは留意しておかなければならない。

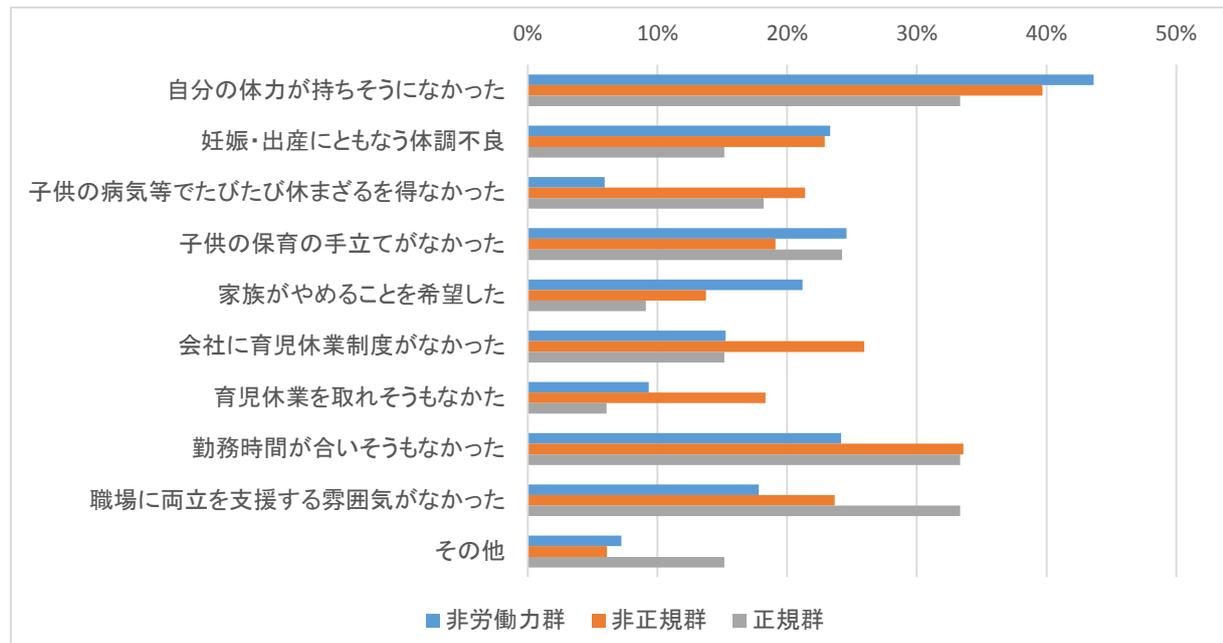
次いで、仕事をやめた理由について個人や家庭といったパーソナルな側面に着目すると、子育てに専念したいという本人の意思は、「非労働力群」と「非正規群」の回答が「正規群」に比べて高くなっていた。「非労働力群」と「非正規群」では、「家族がやめることを希望した」という理由も「正規群」に比べて相対的に高くなっている。本人が心から望んでいたかどうかは別としても、「非労働力群」と「非正規群」で産前産後に仕事をやめるのは、本人や家族の意思が反映されたケースが多いといえる。逆に言えば、「正規群」では、仕事をやめた

理由が本人等の意思以外にあると考えることもできる²⁰。

(2) 仕事と育児の両立はどのような面で難しかったのか

仕事をやめた理由の「仕事と育児の両立が難しいと判断した」について、調査では該当者にその具体的な理由についても尋ねている²¹。図表4-5は回答の傾向をグラフで示したものであり、図表4-6は各理由が選択された割合を示している。

図表4-5 仕事と育児の両立が難しいと判断した理由



図表4-6 仕事と育児の両立が難しいと判断した理由

(複数回答)

	自分の体力が持ちそうになかった	妊娠・出産にともなう体調不良	子供の病気等でたびたび休まざるを得なかった	子供の保育の手立てがなかった	家族がやめることを希望した
非労働力群	44%	23%	6%	25%	21%
非正規群	40%	23%	21%	19%	14%
正規群	33%	15%	18%	24%	9%
	会社に育児休業制度がなかった	育児休業を取れそうもなかつた	勤務時間が合いそうもなかつた	職場に両立を支援する雰囲気になかった	その他
非労働力群	15%	9%	24%	18%	7%
非正規群	26%	18%	34%	24%	6%
正規群	15%	6%	33%	33%	15%

提示した理由の中では、「自分の体力が持ちそうになかった」が選ばれていた割合が高く、

²⁰ 大沢・盧(2015)は、高学歴女性の離職理由について女性の人材育成を積極的に行おうとしない日本の企業風土を指摘している。

²¹ この質問も複数の選択肢の中から、3つを対象者に上限に選んでもらっている。

「非労働力群」で44%、「非正規群」で40%、「正規群」で33%となっている。ただし「正規群」では、他2グループに比べてやや選択の割合が低い。この理由を含めて、すべての群で同程度の割合を示していた理由はなく、どのような点に困難さを感じていたかはグループ間で異なっている。以下では、いずれかの2群で選択の傾向が似ている、あるいは当該群が他の2群に比べて特に高い割合を示しているといった点から、理由の選択の傾向を読み取ってみる。

「非労働力群」と「非正規群」で選択割合の傾向が似ていたのは「妊娠・出産にともなう体調不良」である。両群の割合とも23%であり、「正規群」よりも高い値となっている。「非正規群」と「正規群」で傾向が似ていたのは、「子供の病気等でたびたび休まざるを得なかった」、「勤務時間が合いそうにもなかった」である。前者の理由は「非正規群」で21%、「正規群」では18%である。後者の理由は「非正規群」で34%、「正規群」で33%であり、いずれの理由とも「非労働力群」より高くなっている。

いずれの群にも、他の2群に対して選択した割合が高い理由が存在している。「非労働力群」で割合が高いのは「家族がやめることを希望した」である。その値は21%であり、最も低い「正規群」の9%に対し10ポイント以上の差が開いている。「非正規群」で選ばれた割合が高かったのは、「会社に育児休業制度がなかった」、「育児休業制度を取れそうもなかった」である。前者の割合は26%、後者の割合は18%であり、双方とも「正規群」の割合とは10ポイント以上の差がある。「正規群」で割合が高かったのは、「職場に両立を支援する雰囲気なかった」で、値は33%である。この理由は、「非労働力群」で18%、「非正規群」で24%となっている。

以上の結果から、仕事をやめるに至った仕事と家庭の両立の困難さについて、グループ間の違いをまとめると次のようになる。「非労働力群」では、自身の体力・体調面や家族の意見など、家庭やパーソナルな面そのものが選択されていることが特徴的である。対して、「非正規群」と「正規群」では、勤務時間の問題、またそれに付随するような形で子供の病気時の対応が難しいことが選ばれていた。すなわち、「非正規群」と「正規群」の仕事をやめた対象者の多くが、家庭の状況に仕事を柔軟にあわせることが難しかった点をあげている。産前産後の継続就業の難しさという点をみれば、「非正規群」では、相対的に育児休業を制度として利用する環境にない、あるいは利用しづらい環境にある。「正規群」では、総じて育児休業制度を利用できる環境にはあるものの、育児をしながらその職場で仕事を続けることに困難さを感じて、仕事をやめる選択にいたったケースが多かったようである。

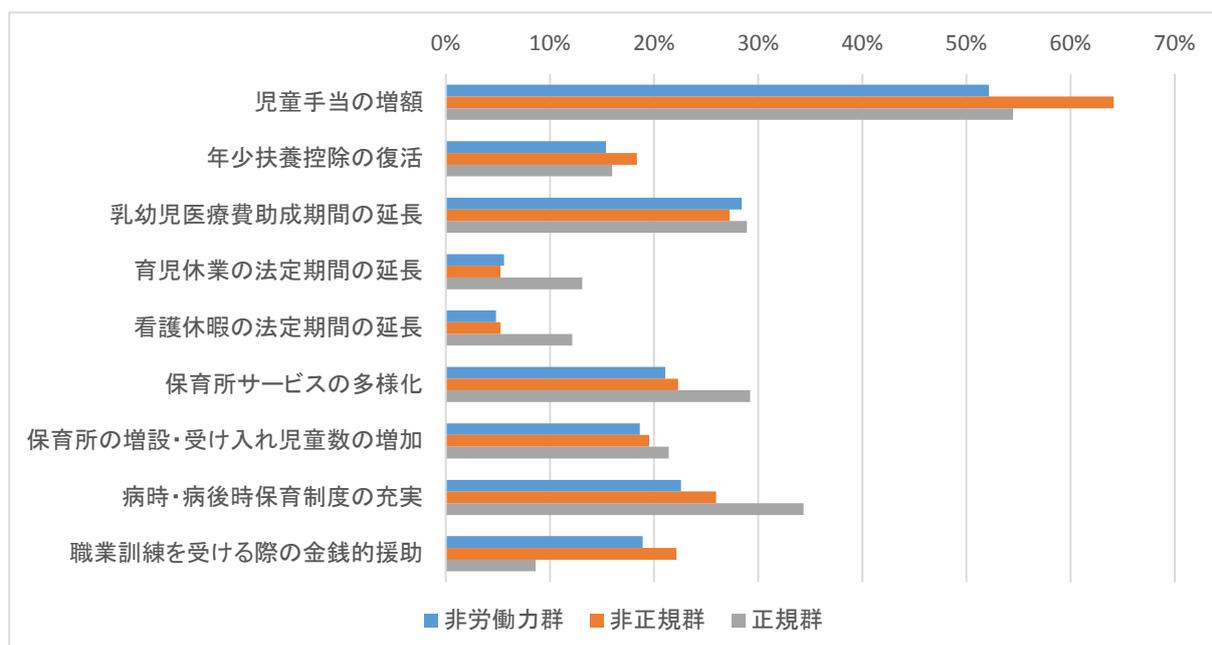
ただ、このようにグループ間で選択傾向に一定の相違はみられるものの、体力面での問題以外は突出して高い割合を占める理由がないことも事実である。ある程度同質の集団の中でも各人それぞれの理由があったと解釈することもできる。

6 育児および就業を行う上で望まれている支援策

(1) グループ別にみた、望まれている支援策の相違

本節では、育児および就業を行う上でどのような支援策を望んでいるかを、3つのグループごとの類似や違いからみしてみる。図表4-7は個々の支援策について、グループごとの支持傾向を示したものの、図表4-8はその割合の値を示している。対象者には、複数の支援策の中から、国や自治体に拡充してほしいと思うものを3つまで選択するよう指示している。

図表4-7 育児および就業を行う上で、国や自治体に拡充して欲しい支援策



図表4-8 育児および就業を行う上で、国や自治体に拡充して欲しい支援策

(複数回答)

	児童手当の増額	年少扶養控除の復活	乳幼児医療費助成期間の延長	育児休業の法定期間の延長	看護休暇の法定期間の延長
非労働力群	52%	15%	28%	6%	5%
非正規群	64%	18%	27%	5%	5%
正規群	54%	16%	29%	13%	12%
	保育所サービスの多様化	保育所の増設・受け入れ児童数の増加	病時・病後時保育制度の充実	職業訓練を受ける際の金銭的援助	
非労働力群	21%	19%	23%	19%	
非正規群	22%	20%	26%	22%	
正規群	29%	21%	34%	9%	

「児童手当の増額」は、すべてのグループに共通して最も選択されていた支援策である。「非労働力群」で52%、「非正規群」で64%、「正規群」で54%といずれも半数を超える割合となっていた。この「児童手当の増額」をはじめ、子育てに関する金銭的支援はいずれの

グループでも回答の割合に差がなく、「乳幼児医療費助成期間の延長」はいずれのグループでも3割弱の支持が、「年少扶養控除の復活」も15%から20%程度の支持を得ている。児童手当の増額では「非正規群」での支持が他の群に比べて10ポイント程度高いものの、総じてみれば、子育てに関する金銭的支援への支持は群間で傾向に差があまりない。

子育てに関する金銭的支援に対し、他の支援策はグループの間で差がみられる。保育サービスに関連する支援策についてみると、「保育サービスの多様化(休日保育、延長保育等)」と「病児・病後児保育制度の充実」では、選択した割合が最も高い「正規群」と、最も低い「非労働力群」との間で10ポイント前後の差が開いている。一方、「保育所の増設、受け入れ児童数の増加」は、グループ間で大きな差はみられない。「正規群」では、子育てに際して実際に保育所を利用したケースが多いと考えられる。自身の労働時間の長さとも関連して、児童の受け入れよりも、そのサービス内容について更なる利便性の向上を求める声が相対的に高いようである。ただし、保育サービスは、いずれの支援策ともすべての群でほぼ2割を超える支持を得ている。他の支援策と比較すると大きな数字である。

「育児休業の法定期間延長」と「看護休暇の法定期間の延長」の休業や休暇に関する支援策もまた、「正規群」で相対的に高い支持を得ている項目である。「正規群」での支持は、他の2つの群に比べて2倍近い値となっている。このことは、実際にこれらの制度を利用できる環境にあるかどうか、大きく影響していると考えられる。ただ、絶対数で見れば、「正規群」においても、先の金銭的支援や保育サービス関連の支援策に比べて小さい値である。休業・休暇の期間のさらなる延長は、その制度が利用できる人たちにとっても相対的に重要度が低いといえる。

「職業訓練を受ける際の金銭的援助」は「非労働力群」、「非正規群」において、「正規群」より相対的に高い支持を得ている。「非労働力群」で19%、「非正規群」で22%であり、「正規群」では9%である。「非労働力群」、「非正規群」の多くはいったん仕事をやめるケースが多いため、再就職の問題に直面するためと考えられる。

(2) 仕事をやめた人とやめていない人の中での、望まれている支援策の相違

出産や育児を機に仕事をやめた経験のある人とそうでない人で、望まれる支援策について違いがあるかを比較してみることにする。図表4-9の上段には第1子の産前産後に仕事をやめた経験のある対象者について、下段には仕事をやめた経験のない対象者について、各グループの回答割合を提示した。網掛けしたセルは両方で10ポイント前後の差がある項目である。

全体的には、仕事をやめた経験の有無と回答の傾向には大きな違いはみられない。ただ、「正規群」ではいくつかのセルで10ポイント前後の差が開いた項目がある。「保育所サービスの多様化」、「病児、病後児保育制度の充実」では仕事をやめた経験のない人で値が高くな

っており、「職業訓練を受ける際の金銭的援助」では仕事をやめた経験のある人で値が高くなっている。「保育所サービスの多様化」、「病児、病後児保育制度の充実」は、フルタイムの仕事をやめずに続けていくうえで特に必要とされる支援策といえよう。これらの支援策は、「正規群」と「非労働力群」、「非正規群」との間でも拡充の期待に差が開いたものでもあった。「職業訓練を受ける際の金銭的援助」の差からは、正社員としてのキャリアの中断、あるいは企業を辞めることによって失われる業務スキル（の蓄積）や、賃金等の待遇面を取り戻すには一定の努力を要すると考えられる。

図表4-9 国や自治体に拡充して欲しい支援策－仕事をやめた人とやめていない人の違い

(複数回答)

		児童手当の増額	年少扶養控除の復活	乳幼児医療費助成期間の延長	育児休業の法定期間の延長	看護休暇の法定期間の延長
仕事をやめた人	非労働力群	55%	12%	28%	5%	4%
	非正規群	64%	17%	31%	6%	7%
	正規群	57%	13%	26%	15%	10%
仕事をやめていない人	非労働力群	51%	9%	25%	7%	6%
	非正規群	67%	17%	23%	6%	6%
	正規群	58%	15%	24%	13%	13%
		保育所サービスの多様化	保育所の増設・受け入れ児童数の増加	病時・病後時保育制度の充実	職業訓練を受ける際の金銭的援助	
仕事をやめた人	非労働力群	22%	18%	23%	16%	
	非正規群	23%	20%	25%	22%	
	正規群	18%	20%	28%	15%	
仕事をやめていない人	非労働力群	23%	15%	23%	19%	
	非正規群	22%	20%	25%	20%	
	正規群	30%	22%	37%	7%	

7 おわりに

本稿では、第1子産前から産後3年後の女性の就業状態について潜在クラス分析のアプローチを適用し、この間の就業パスが傾向として次の3つのグループ分類されることを示した。1) 出産3~6か月前には仕事をしておらず、3年後もほとんどが働いていない群（非労働力群）、2) 妊娠出産を機に仕事をやめて、出産1年ないし3年後にはパートや契約・派遣社員の地位で働いている群（非正規群）、3) 出産前後に仕事をやめず、正社員・正規職員の地位で働いていた群（正規群）、である。対象者がこれらのいずれのグループに属する確率が高いかは、夫婦それぞれの学歴や資格の保有など、個々人が産前産後に容易に変えることができない属性によって、ある程度の説明が可能である。

「正規群」で第1子出産前後に仕事をやめた人たちの割合は15%であり、同質の対象者の多くはこの間に継続して就業していた。一方で「非労働力群」と「非正規群」ではその多くが仕事をやめている。仕事をやめた理由は、いずれのグループとも「仕事と育児との両立が難しいと判断した」と回答した割合が多く、すべてのグループで5割強の値となっていた。

ただし、どのような点で両立に困難を感じたかはグループ間での相違があり、「非労働力群」では、自分の体力面の不安や家族の希望といった個人や家庭面での要因を、「非正規群」と「正規群」では、勤務時間の問題や子供の病気時の対応が難しいことが選ばれていた。さらに「非正規群」では、育児休業制度の利用可能性の低さをあげているのに対し、「正規群」では制度自体は利用できるものの、両立に対して職場の雰囲気が醸成されていないことをあげている点で違いがあった。

就業や子育て拡充を望む支援策については、「保育サービスの多様化」と「病児・病後児保育制度の充実」といった保育サービスの利便性を求める声が相対的に多く、「非労働力群」、「非正規群」では「職業訓練を受ける際の金銭的援助」を支持する割合が多かった。就業の支援の観点からは、「正規群」で今の仕事を継続するために必要な施策、「非労働力群」、「非正規群」では再就職に必要な支援策があげられている。ただ、子育てという観点からはどのグループにおいても「児童手当の増額」が半数以上の支持を得ており、支援策全体の中でも支持の割合が群を抜いていた。

以上のように、本章の分析から抽出した3つのグループは、単に就業の履歴が異なるというだけでなく、その仕事をやめた理由や就業や子育て支援策への希望で異なる点が多かった。女性の異質性を考慮する視点が重要なことを改めて認識すべきと言える。ただ、ある面で今回の結果は、従来、考えられてきた違いを再提示したに過ぎない部分もある。今後の次の2点をデータの上で克服することで、含意にさらなる豊かさを持たせる拡張性を今回のアプローチは有している。

1 点目は女性の就業状態について扱う期間の延長である。今日では、子どもの成長に応じていつかは再就職する女性が大半である。本章では同一に扱わざるを得なかった、ほぼ生涯一貫して専業主婦であり続ける人と、子どもの成長に応じて就業を再開することを識別することは肝要である。そのうえで、第1子を産んで期間を置かずに就業をしている人たちと、追加出生を含め、一定期間は子育てに専念している人たちの状況や意識の違いを明確にすることで、ターゲットをさらに明確にした支援の在り方を考える必要がある。

2 点目は、育児や就業に対しての意識や当事者が抱える問題についてオンゴーイングで情報を収集する必要性である。今回集計した支援策は、回答時現在の状況のものであり、産前産後時のニーズを厳密に反映したものとは言い難い。また、仕事をやめた人の理由を集めるだけではなく、仕事をしている人に対しても各時点において就労の状況や理由を集めることは対比の上で必要である。働き方に対する考え方やニーズは対象者のライフステージに応じて変化していくと考えられる。どのような状況下でどのような困難に直面しているのか。ラグのない情報を収集し、各人のライフステージに即したピンポイントな支援の方法を考えていくことが重要である。

参考文献

- 安部由起子（2006）「夫婦の学歴と妻の就業—家計所得への影響」小塩隆士・田近栄治・府川哲夫編『日本の所得分配 格差拡大と政策の役割』東京大学出版会.
- 池田心豪（2010）「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題」『日本労働研究雑誌』599: 20-31.
- 大沢真知子・盧回男（2015）「M字就労はなぜ形成されるのか」岩田正美・大沢真知子編著・日本女子大学現代女性キャリア研究所編『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社.
- 大竹文雄（2005）『日本の不平等—格差社会の幻想と未来』日本経済新聞社.
- 川口章（2002）「ダグラス＝有沢法則は有効なのか」『日本労働研究雑誌』44(4): 18-21.
- 小原美紀（2001）「専業主婦は裕福な家庭の象徴か？—妻の就業と所得不平等に税制が与える影響」『日本労働研究雑誌』43(8): 15-29.
- 橘木俊詔・浦川邦夫（2006）『日本の貧困研究』東京大学出版会.
- 藤原翔・伊藤理史・谷岡謙（2012）「潜在クラス分析を用いた計量社会学的アプローチ：地位の非一貫性、格差意識、権威主義的伝統主義を例に」『年報人間科学』33: 43-68.
- 三輪哲（2009）「潜在クラスモデル入門」『理論と方法』24(2): 345-356.
- 守口剛（2008）「潜在クラス分析を用いたマーケット・セグメンテーション」『商学研究科紀要』66: 1-13.
- Bergman, L. R. and Magnusson, D. (1997). A person-oriented approach in research on developmental psychopathology. *Development and Psychology*, 9:291-319. 1997.
- Collins, Linda, M. and Stephanie T. Lanza (2010). *Latent Class and Latent Transition Analysis*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.