

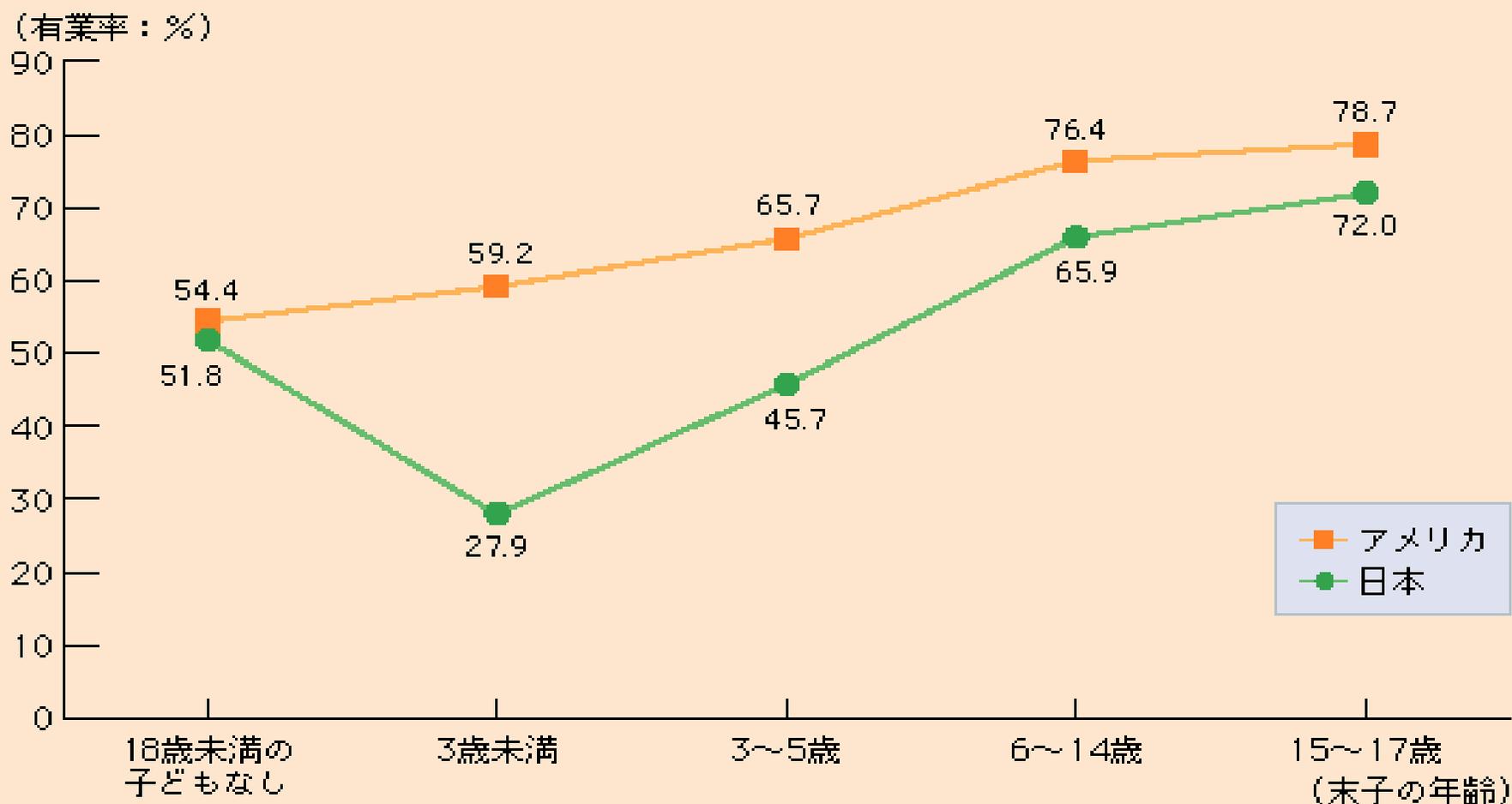
# 子育て支援制度と育児期女性 の就業継続行動

---

周 燕飛

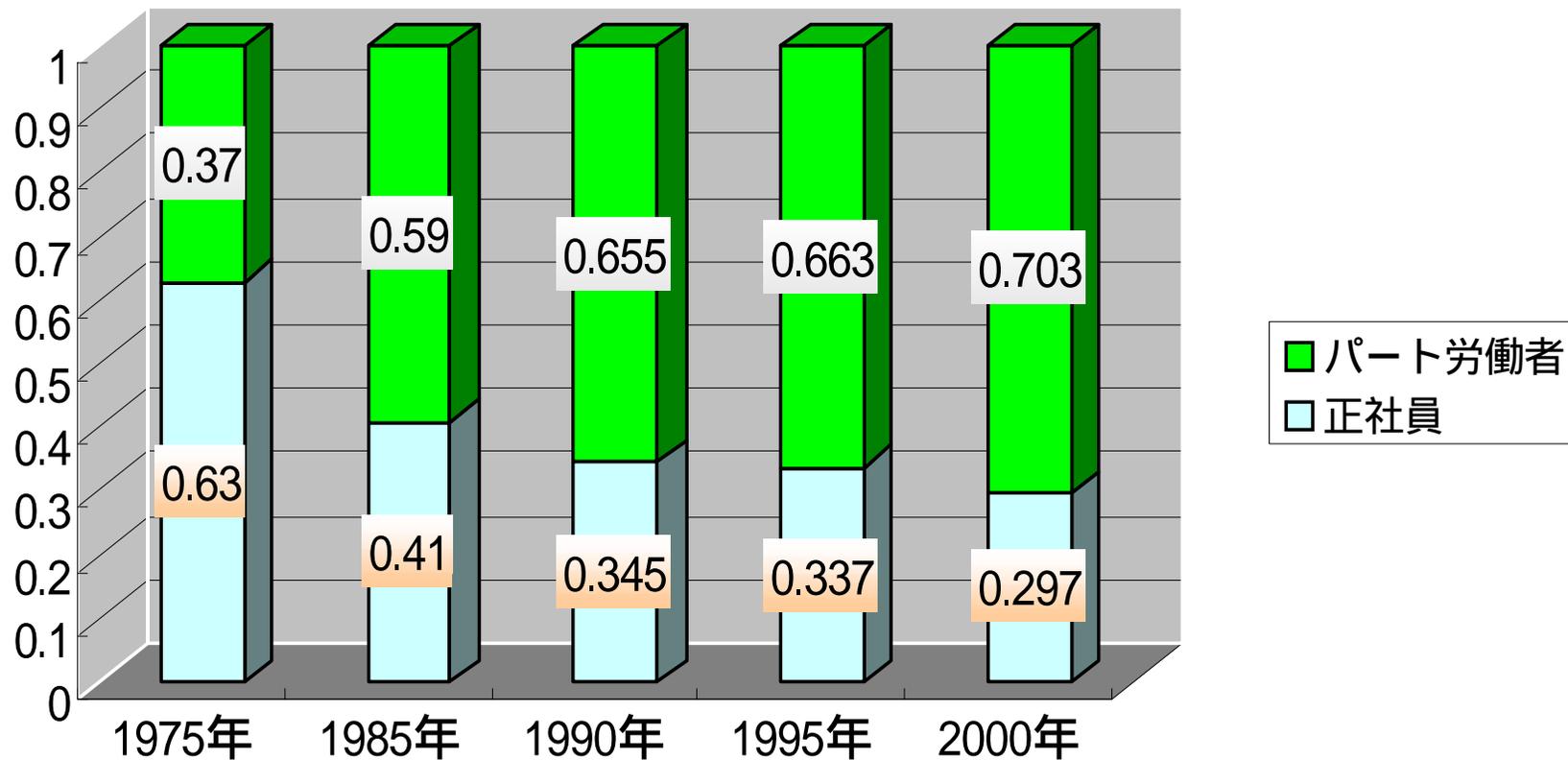
国立社会保障人口問題研究所

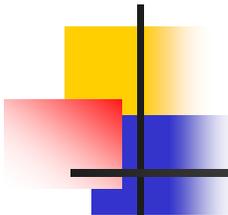
図1 女性の出産・育児による就業中断への影響 日米比較



- (備考) 1. アメリカ商務省“Statistical Abstract of the United States”(2000年)、総務省「就業構造基本調査」(1997年)により作成。  
2. 末子の年齢別にみた、妻の有業率。  
3. アメリカについては、「有業率」は労働力率、「6~14歳」は6~13歳、「15~17歳」は14~17歳の値。

図2 女性の再就職層（35-44歳の一般未就業者）の入職割合





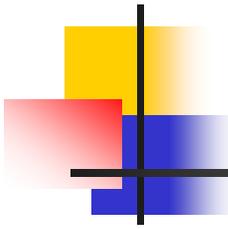
## 育児期女性のフルタイム就労の阻害要因

---

- 育児に専念したい女性の割合が高い
- 保育所の不足
- 税制度による妻の「就労調整」の存在
- 育児と両立しにくい就労環境・・・その対策として講じられているのは企業内育児支援策：育児休業制度、勤務時間短縮制度、女子再雇用制度など。。。

# 表1 既存研究

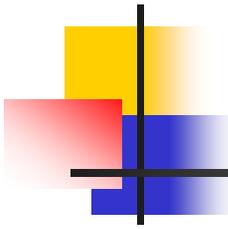
論文	統計モデル	データと説明変数	主な結論
樋口(2000)	初職勤続年数のハザード関数 継続就業確率のprobitモデル。	データ：「消費生活に関するパネル調査」(1993～1998；n=4,045)	本人の学歴、職種、企業規模、子供数、夫の所得が就業継続に有意な影響を与える。
森田・金子(1998)	初職勤続年数のハザード関数 就業行動と出生行動の同時方程式	データ：「女性の就業意識と就業行動に関する調査」(1996；n=496)	育児休業の利用経験が育児期女性の勤続年数にプラスの影響をもっている。
滋野・大日(1998)	結婚選択を内生変数とする就業選択関数 (probitモデル)	データ：「消費生活に関するパネル調査」(1993.94；n=401)	育児休業制度が結婚選択に影響しないが、就業行動には有意にプラスな影響を持っている。
樋口・阿部・Waldfogel(1998)；	女性出産後就業・非就業のprobitモデル	データ：「消費生活に関するパネル調査」(1993；n=不詳)	育児休業制度が就業行動には有意にプラスな影響を持っている。
樋口(1994)	probitモデル	データ：「就業構造基本調査」(1987；n=24,138)	育児休業制度が継続就業に与える効果は子供を有する配偶者サンプルに限定している。



# 本研究の特徴的な分析

---

- 育児休業制度のみならず、勤務時間短縮制度、在宅勤務制度、女子再雇用などの諸制度が就業継続に与える影響を検証する。
- 複数の人生段階（結婚直後、第1出産、末子出産など）の勤務先における育児支援制度の実施有無が、育児期女性の退職確率にいかなる影響を与えるのかをハザード関数で推計する。



## データ：「女性の就労と子育てに関する調査」

---

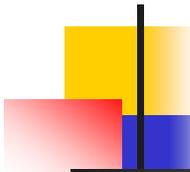
- 調査対象：小学校入学前の子供がいる母親（中央調査社のマスターサンプル）
- 調査方法：郵送法
- サンプル数：有効回収数1330、回収率53.2%
- 調査期間：2002年3~4月

## 表2-1 キャリアコース別育児期女性の人数と割合

		CASE		Case	
		人数	割合	人数	割合
<u>就業継続型</u>		90	6.77	42	3.16
<u>再就業型</u>		807	60.68	159	11.95
再就職した時期：	末子の出産から3歳までの期間	134	17.25	52	41.6
	末子が3歳から小学校入学まえまで	165	21.24	34	27.2
	末子が小学校入学から現在までの期間	396	50.97	17	13.6
<u>結婚・出産退職型</u>		433	32.56	1129	84.89
退職した時期：	結婚した直後	148	35.49	569	53.83
	第1子を妊娠した時	79	18.94	153	14.47
	第1子を出産した直後	137	32.85	237	22.42

表2-2 フルタイム女性労働者とその勤続先の育児支援制度

	Obs.	育児休業制度	勤務時間短縮制度	育休中の所得補填制度	看護休暇制度	フレックスタイム勤務制度	女子再雇用制度
育児期 1	341	42.52%	15.84%	11.14%	3.23%	7.04%	4.11%
育児期 2	142	69.72%	22.54%	16.90%	6.34%	4.93%	4.23%
育児期 3	124	55.65%	25.00%	20.97%	8.06%	4.84%	1.61%
注：育児期 1 = 第 1 子を妊娠した時；育児期 2 = 第 1 子を出産した直後；育児期 3 = 末子の出産から 3 歳までの期間							



# COXの比例ハザードモデル

## 推計方法の説明：

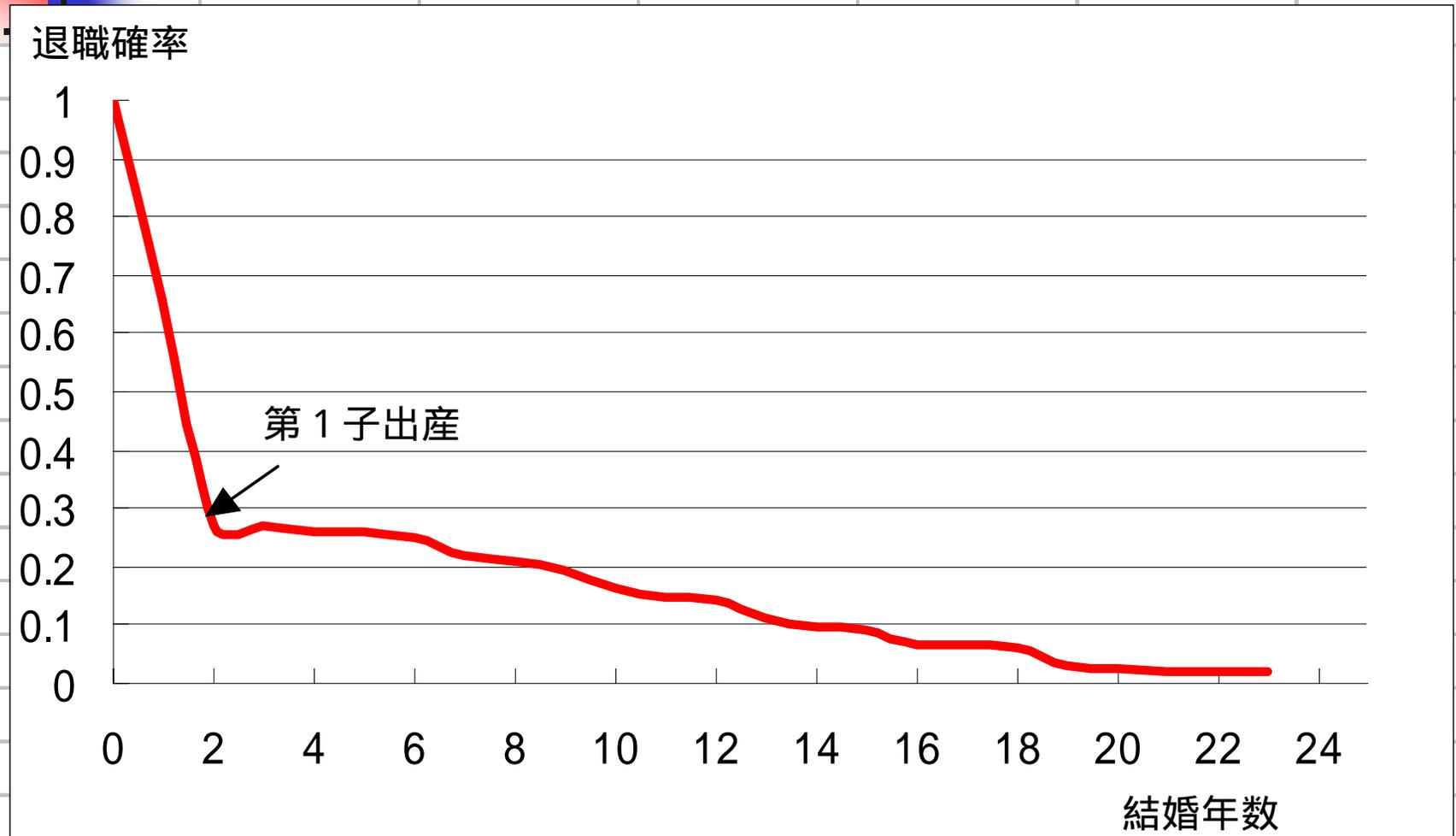
ある条件（例えば育児休業制度がある）が満たされない時に労働市場から退出する確率を1として、その条件が満たす時の退職確率が1からどのぐらい乖離しているかを推計する手法である。

## 説明変数：

固定（Time-Invariant）要因：学歴、夫の年収、本人の期待賃金、結婚年齢、就職時年齢など

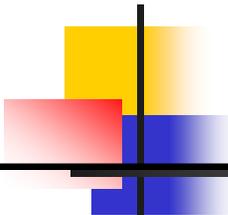
変動（Time-Variant）要因：諸育児支援制度の実施有無など

# 図3 結婚年数とフルタイム労働 市場から退出する確率



# COXの比例ハザード関数の推計結果

		係数		退職確率への影響
固定要因	本人の賃金率の期待値 (WR)	-0.0022	***	-
	結婚年齢	-2.3782	***	-
	就職時年齢	2.3078	***	+
変動要因	女子再雇用制度	2.0995	*	+
	育児休業中の所得補填制度	-0.5839		
	育児休業制度	-2.5252	***	-
	第3子を持つダミー	-1.5635	**	-
サンプル数 (個人数)		857 (237)		

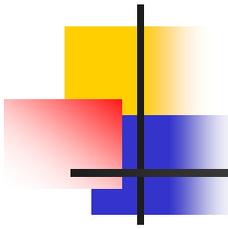


## 女子再雇用制度利用者のキャリアコース

	人数	割合
フルタイムとしての継続就業型	3	14.29
パートとしての再就業型	9	42.86
退職型（復帰可能性あり）	9	42.86
合計	21	100

# 結論

- 様々要因によって、84.89%の母親が育児期にフルタイムの仕事を辞めており、就業継続型のキャリアコースにいる女性が少ないことが分かった。
- さまざまな企業内育児支援制度の中、退職ハザード率に有意な影響を与えているのは、女性再雇用制度と育児休業制度の実施有無である。
- 企業内育児支援制度以外に、期待賃金率、結婚年齢と就職時年齢も退職確率に有意な影響を与えている。



# 留意すべき問題点

---

- 3つの期間において限られたサンプルから得られた推計結果がまだそれほど頑健ではない。
- 育児期女性の就労継続促進が新規女性社員の採用を抑制する懸念について、更なる議論が必要である。