

特集：現代日本の家族に関する意識と実態（その1）

女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析

丸 山 桂*

本研究は、「第2回全国家庭動向調査」の個票データをもとに、第1子出産時の就業継続の要因分析と、それがその後の収入に及ぼす効果について、分析を行った。その結果、以下の点が明らかになった。

第1子出産時に就業継続をするかは、親の同居、官公庁勤務という職場環境、あらかじめ想定していた理想の人生像が大きく影響している。均等法世代の出産後の継続率は、過去の世代に比べても高いとはいえ、女性の高学歴化は人的資本の向上に効果的に生かされていない。

就業継続をした女性たちは、その後も常勤で勤務する率がきわめて高い。彼女たちの求める育児支援策をみると、児童手当の充実や保育所の料金の引き下げという現金志向よりも、勤務時間の短縮、保育所の時間延長などの時間面での就業環境の整備が、非継続者よりも強く望まれている。少子化対策として、女性の仕事と育児の両立をはかるのであれば、勤務時間の短縮や保育所の整備という、社会保障政策と労働政策両面での支援が必要である。

第1子出産時に就業継続したものは、その後もフルタイム就業を続ける者が多い。したがって、賃金の上昇も長子の年齢とともに増加する。しかし、第1子出産時に就業継続しなかった者は、その後の再就職の大半がパートやアルバイトであり、賃金の上昇には結びつかない。仕事と育児の両立をはかるためには、第1子出産時に重点的に支援策を展開することが、肝要である。

はじめに

急速な少子・高齢化が、社会経済に及ぼす影響の大きさが注目されて久しい。影響は単なる人口の減少だけでなく、増大する社会保障費の負担問題、若年労働者不足による経済の低成長など、波及効果の甚大さが強調され、政府による少子化対策の必要性が叫ばれている。

少子化の要因は、女性の高学歴化による晩婚化、それにとまなう出生時期の後退、子育て費用の増加、結婚規範の変化やパラサイト・シングルに代表される若者の意識の変化などが指摘されている。特に、子育て費用の増加については、教育費などの負担が重だけでなく、仕事と育児の両立が困難なために、出産後に就業を中断することによって失う機会費用の大きさが指摘されている。

そのため、少子化対策の1つとして、女性が仕事と家庭生活の両立をはかれるよう、育児休業制度の実施や保育所の整備が行われつつある。この政策の意図には、女性が仕事を

* 恵泉女学園大学専任講師

継続することによって、若年労働力不足を補うという点と、以前は子育てとの両立が難しいためにあきらめていた第2子以降の子どもをもってくれるのではないかと、いう2つのねらいがある。特に、高学歴女性たちをどう基幹労働力として活用し、出生率回復を行うのが、政策の実効性の鍵となる。

とはいえ、こうした政策が、女性のライフコースを急変させるのは難しい。男女雇用機会均等法が導入され、女性の労働力が重視されるようにはなったが、いまだ日本の女性の多くが、「出産時に仕事を中断し、子育てが一段落ついてから再就職」というライフコースを望んでいる。そして、子育て後の再就職も、そのほとんどがパート労働者などの縁辺労働力としての役割を果たすにすぎない。

最近では、むしろ中高年の労働力率の低下も指摘されるようになっている。総務庁統計局「労働力調査特別調査」によれば、大卒女性は、卒業後、ほとんどの者が就業するが、結婚期・育児期には他の学歴の者と同様、労働市場を退出する。しかし、子育てが一段落ついた40代以降では、大卒者の労働力率は他の学歴の者ほど回復せず、そのまま就業意欲はあるにもかかわらず、労働力化しないという。つまり、大卒者の労働力率は、「M字型」から「きりん型」（年齢階級別の労働力率が、頭は高いが、その後は平坦な線をえがく）に変化し、高学歴女性の活用が期待ほど行われていないことが明らかにされている（労働省女性局 2000 pp.48-52）。

本研究は、女性が就業継続する上での最大の壁といわれる、子どもの出産時を中心に、就業継続を選ぶか否かの要因分析を、国立社会保障・人口問題研究所「第2回全国家庭動向調査」の個票を用いて、職業や親との同居といった環境要因だけでなく、意識面からの要因も加えて分析を行うことを目的とする。そして、就業継続のための条件整備には何が必要か、そして就業継続のために求められる育児支援のあり方を分析することを目的とする。

・ 出産時の就業継続とその条件整備

1. 先行研究からみた出産時の就業継続要因

永瀬（1999）は、『第11回出生動向調査』の個票を用いて、女性の就業継続を均等法世代、育児休業法世代について、分析している。女性の稼得所得の上昇は結婚後の就業継続を促進するが、出産後の継続には給与よりも親族の手助け、価値観が有意な影響を与えていると指摘する。均等法が導入はむしろ、育児の専門化と就業の専門化の二極分化をもたらし、出産退職が増加していることが指摘している。

同調査を用いた新谷（1998）は、結婚前、結婚後、妊娠中、出産後の就業継続率の要因分析を行っている。退職のタイミングは、「結婚」から「出産」へと移っており、1980年代後半の結婚コーホートで結婚後に就業している者が第1子を出産するまでの期間が伸びている。そして、大卒女性がフルタイム雇用を続けることについては学歴の効果はそれほどなく、親の保育援助や夫の収入が影響をもつこと明らかにしている。『消費生活に関するパネ

ル調査』をもちいた樋口・阿部（1999）の研究でも、大卒女性の企業定着率は高いが、米・英国と比べるとその効果は小さく、とくに同一企業に長く勤めても、その企業をやめたあと、そのまま転職して長く勤め続ける人が少ないことを示している。また、景気の影響についても分析し、失業率の上昇は出産を遅らせる効果があること、夫の恒常所得の低下が妻の就業を促進させる効果があることを明らかにしている。

出産後の就業継続が、親と同居し、育児機能を親にゆだねることで成立していることは、すでに多くの研究で指摘されている（大沢 1993、小島 1995、西岡 1996、前田信彦 1998 など）。したがって、親からの支援が望めない女性にとっては、育児休業制度や保育所の利用などの社会保障からの支援と、勤務時間の短縮や柔軟化などの労働政策からの支援が不可欠となる。育児休業制度が、女性の勤続年数を引き上げる効果をもつことは、金子・森田（1996）、樋口（1994）、松浦・滋野（1996）などで実証分析がなされている。そして、待機児童の問題は深刻であるが、保育所の増加や延長保育などの整備も進みつつある。着実に政策面の整備は進んでいるはずだが、出産が女性の就業継続で大きな壁になっていることは、時代を経てもほとんど変わりが無い。

今田（1996）によれば、均等法施行は、結婚時の就業継続率は高めたが、反対に第1子出産時の女性の就業継続は決して高くなっていないことを明らかにしている。職場での家庭責任をもつ者に対する配慮のなさや、共働きでも家事や育児負担は女性に集中する現状がある以上、晩婚化は結婚や出産をひかえた準備期間であり、晩婚化、未婚化の促進要因になっているという。

そこで、就業中断という選択が、本人が望んで行われたものなのか、実施段階での不備（制度があっても利用しづらいなど）の環境要因なのかの分析が必要になる。

2. 第1子出産時の就業継続状況

本研究でもちいるデータは、「第2回全国家庭動向調査」（1998年7月実施）のうち、有配偶女性で、第1子出産前に就業をしていた6039サンプルである。第1子出産時に就業を継続した者は1646人（27.3%）、中断した者は4393人（72.8%）であった。

(1) 出産前の仕事の種類と就業継続

表1は、職種別の第1子出産後の継続率を、学歴、年齢、親との同別居別に比較した表である。

まず、出産前の仕事の種類によって、継続状況がどのように変化するかをみよう。全体の数値で比較すると、家庭生活と仕事の両立がはかりやすい農林漁業や農林漁業以外の自営業は、継続率70%前後と高い数値をあらわしているが、女性の比率が高い事務職、販売職、サービス職は30%を下回り、特に事務職は19.5%と20%を切る数値になっている。また、女性の高学歴化によって就業者数も増加し、かつ他の職種に比べ相対的に賃金も高いはずの専門・技術職での継続率は、30%程度ときわめて低い。唯一高い数値を示すのが、比較的早くから育児休業制度などが整備されていた官公庁で、50%をこえる高い数値を示している。

表1 第1子出産時の就業継続率(単位:%)

| 全体 | | 自営業者 | | | 雇業者 | | | | | | | | | |
|-------|------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| | | 合計 | 農林漁業 | 農林漁業以外 | 合計 | 専門技術職 | 管理職 | 事務職 | 販売職 | サービス職 | 生産工程・技能工 | 労務作業 | (再掲・官公庁) | |
| n | (6039) | 70.8 | 74.1 | 67.6 | 23.0 | 34.6 | 28.6 | 19.5 | 27.6 | 29.4 | 32.9 | 50.4 | 50.4 | |
| 学 | 中卒 n | 42.1 (662) | 78.2 (118) | 75.0 (56) | 35.5 (62) | 32.1 (544) | 35.5 (62) | (0) | 28.6 (91) | 35.7 (42) | 30.3 (109) | 27.7 (184) | 51.8 (56) | 73.6 (201) |
| | 高卒 n | 24.3 (2050) | 66.3 (272) | 64.4 (101) | 25.7 (171) | 20.2 (1778) | 25.7 (171) | 16.7 (6) | 20.3 (975) | 22.9 (166) | 26.6 (259) | 40.2 (164) | 40.5 (37) | 49.8 (215) |
| | 専門学校卒 n | 28.2 (683) | 62.2 (232) | 65.7 (35) | 32.0 (197) | 25.0 (451) | 32.0 (197) | 0.0 (2) | 20.9 (139) | 50.0 (26) | 37.7 (69) | 18.8 (16) | 100.0 (2) | 50.9 (55) |
| 歴 | 短大卒 n | 22.2 (966) | 56.4 (279) | 55.9 (34) | 38.8 (245) | 20.1 (687) | 38.8 (245) | 0.0 (2) | 15.1 (317) | 24.4 (41) | 23.1 (65) | 21.4 (14) | 0.0 (3) | 35.0 (60) |
| | 大学卒 n | 28.1 (482) | 70.6 (185) | 75.0 (16) | 40.2 (169) | 25.9 (297) | 40.2 (169) | 100.0 (2) | 13.5 (89) | 50.0 (6) | 42.9 (28) | 33.3 (3) | - (0) | 45.8 (24) |
| 現在の年齢 | 20代 n | 18.9 (337) | 16.7 (6) | - (0) | 16.7 (6) | 19.0 (331) | 25.0 (64) | - (0) | 16.5 (127) | 19.5 (41) | 13.5 (74) | 44.4 (18) | 42.9 (7) | 0.1 (74) |
| | 30代 n | 20.1 (1114) | 60.8 (93) | 57.1 (49) | 61.4 (44) | 18.6 (1021) | 31.4 (258) | 0.0 (5) | 14.6 (478) | 28.6 (70) | 20.3 (143) | 42.9 (56) | 36.4 (11) | 10.1 (387) |
| | 40代 n | 25.2 (1346) | 64.6 (99) | 54.1 (37) | 71.0 (62) | 22.9 (1247) | 40.1 (292) | 0.0 (0) | 19.6 (570) | 21.4 (84) | 32.3 (161) | 34.7 (121) | 42.1 (19) | 18.3 (634) |
| | 50代 n | 29.1 (891) | 72.5 (109) | 72.3 (47) | 72.6 (62) | 25.2 (782) | 29.5 (139) | 0.0 (1) | 25.3 (304) | 31.1 (61) | 39.3 (122) | 34.9 (126) | 31.0 (29) | 25.0 (573) |
| | (再掲:26-35歳) n | 22.2 (853) | 54.8 (31) | 50.0 (6) | 56.0 (25) | 21.0 (822) | 30.5 (203) | - (0) | 14.3 (370) | 22.9 (70) | 16.7 (126) | 45.0 (40) | 23.1 (13) | 81.0 (21) |
| 親との同居 | 同居 n | 38.1 (1045) | 48.1 (248) | 82.1 (56) | 48.4 (192) | 34.1 (797) | 48.4 (192) | - (0) | 30.1 (319) | 32.9 (70) | 45.8 (107) | 55.7 (88) | 42.9 (21) | 60.3 (116) |
| | 別居 n | 19.8 (3075) | 51.9 (656) | 58.9 (107) | 28.8 (549) | 18.0 (2419) | 28.8 (549) | 18.2 (11) | 15.1 (1087) | 24.1 (170) | 22.9 (362) | 29.9 (194) | 45.7 (46) | 44.3 (237) |

注:各カテゴリーのnは、当該カテゴリーの第1子出産前の有職者数を表す。

学歴別の結果をみると、高学歴化が就業継続に直接結びついていないことがわかる。本来であれば、人的資本が高い高学歴者は、高収入を得るため、出産後も就業継続をする可能性が高いと推察できるが、現実はそのようになっていない。標本数にばらつきがあるため、単純比較には注意が必要であるが、大卒事務職の就業継続率が13.5%ときわめて低いことが特異である。

世代の視点から比較しても、同様の傾向が読み取れる。若い世代における就業継続率は他世代に比較してもそう高くない。これをいわゆる均等法世代の26-35歳の世代に限って比較すると、第1子出産後の就業継続率はほとんどの職種で全年齢の継続率より低く、特に女性の多い職種である事務職では14.3%というきわめて低い継続率である。標本数のばらつきに配慮が必要であるが、均等法の施行は採用部分においては、男女の機会均等を保障し、未婚女性の社会進出を促したが、既婚女性の就業継続という点では、必ずしも有効に機能していないことがうかがえる¹⁾。

1) 厚生労働省(2001)によると、総合職で入社した女性が5年後も同じ会社にとどまる比率は、わずか19.8%であるという。均等法によって生まれた総合職女性は出産、育児を機に就業との両立をあきらめ、家庭に入っているという現実がよみとれる。東京女性財団「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」によると、大卒女性の卒業後の初職は一般事務職が半数を占めているが、退職後無業になるのも、大卒事務職が66.2%ともっとも高い割合を示し、一般事務職が相対的に就業継続につながらないという結果とも合致する。事務職が、なぜ就業継続につながらないのかを明らかにすることができなかったが、労働省女性局(2000)は、一般事務職のほうが、専門・技術職よりも、スペシャリスト志向、責任の重い地位志向という大卒女性の仕事に対する志向性ととの乖離が相対的に大きく、結果として仕事のやりがいを感じられないからではないかと推察している(p.70)。

親との同居の影響についてみると、親と同居の場合の就業継続率は38.1%（妻親と同居は40.1%、夫親と同居は37.4%）、別居している場合は19.8%と明らかな差がみられる。自営業者の場合は親との同別居が就業継続に影響を与えないのに対し、雇用者の場合は同居の場合は34.1%、別居の場合は18.0%と2倍近い格差が現れる点は興味深い。先述した就業継続率が低い事務職と比較しても、親と同居している者は30%をこえるのに対し、別居の場合は15.1%と約半分の数値に落ち込む。標本数の分布をみても明らかなように、結婚後も親と同居している女性は、少数派である。親による家事・育児機能の代替が、就業継続率を押し上げているとすれば、親と別居している女性が就業継続をするには、親機能と代替可能なきめ細かい保育サービスが求められるといえよう²⁾。

(2) 意識と就業継続率

なぜ20-30代、大卒の就業継続率が予想以上に伸びないのかを考えよう。1つの手がかりとして、仕事と育児のかかわりについて、理想の人生の分布を学歴別、世代別にみても、特に大きな差はみられない。そこで、対象者を均等法世代かつ子育て期にある26-35歳層にしぼって、より属性を細かく分析することにした。

表2は、就業歴別に理想の人生をみたクロス表である。現在子どもがいる者について、第1子出産時に就業継続をしたか否かで分布をみると、どちらも「出産で退職し、子どもの手が離れたら再び働く」という再就職志向がもっとも高いが、2番目に高いのが、継続者の場合は「結婚や子どもの成長に関係なく働く」であり、非継続者の場合は「結婚で退職し、子どもの手が離れたら再び働く」が高く、特に、継続者に比べ「結婚で退職し、出

表2 就業歴別の理想の人生 (26-35歳)

| 理想の人生 | 第1子出産時の就業継続 | | | |
|---------------------------|-------------|------|-----|------|
| | 継続 | | 非継続 | |
| 結婚はしたが出産しないで働き続ける | 3 | 2% | 11 | 1% |
| 出産で退職し、子供の手が離れたら再び働く | 83 | 42% | 266 | 32% |
| 結婚で退職し、子供の手が離れたら再び働く | 22 | 11% | 203 | 24% |
| 結婚や子供の成長に関係なく働く | 52 | 26% | 98 | 12% |
| 結婚で退職し、出産しその後はずっと働かない | 15 | 8% | 153 | 18% |
| 結婚前も結婚後もずっと働かない | 5 | 3% | 17 | 2% |
| 出産で退職し、その後はずっと働かない | 13 | 7% | 70 | 8% |
| 結婚で退職し、子供はもたずずっと働かない | 0 | 0% | 3 | 0% |
| 結婚前は働いていなかったが、子供が手を離れたら働く | 5 | 3% | 12 | 1% |
| 合計 | 198 | 100% | 833 | 100% |

2) 前田信彦(1998)は、親と同居する女性は正社員として働く確率が高まることを明らかにしている。しかし、親の年齢を加味すると、親が比較的若い世代では就業にプラスの効果をもつが、親が高齢になるほど、労働市場を退出する可能性が高まるという。つまり、親の同居によって就業継続が可能になったとしても、親が高齢になり、女性労働者が40-50代にさしかかると、労働市場を退出する可能性が核家族世帯より高まる可能性があることを示唆している。親による育児機能の代替は、今後高齢人口の割合が急増することを考えると、必ずしも女性労働者の就業継続にはつながらない。

産しその後はずっと働かない」の項目の数値差が大きい。

同じ傾向は、表3の「子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事をもたず育児に専念したほうがよい」への賛同を問うた結果にもあらわれている。第1子出産時の就業継続

表3 「3歳児神話」についての考え方 (単位：%)

| | 子どもあり (第1子出産時の就業選択) | | 子どもなし (現在の就業の有無) | |
|-----------|------------------------|-------|---------------------|-------|
| | 継続 | 非継続 | 仕事なし | 仕事あり |
| 総数 | (201) | (848) | (108) | (122) |
| まったく賛成 | 23 | 44 | 45 | 29 |
| どちらかという賛成 | 43 | 46 | 45 | 53 |
| どちらかという反対 | 25 | 8 | 8 | 16 |
| まったく反対 | 9 | 2 | 1 | 2 |

の有無別にみると、継続者が「まったく賛成」が23%、「どちらかという賛成」が43%であるが、非継続者は「まったく賛成」が44%、「どちらかという賛成」が46%と、3歳児神話の肯定派は相対的に非継続者の方が高い。しかし、「どちらかという反対」、「まったく反対」は継続者が34%と高い割合を示す。現在子どもがいない世帯を比較しても、「仕事なし」の90%が賛成派にまわるなど、価値観と就業行動には密接な影響があることがわかる³⁾。

(3) 就業継続ができた理由

表4は、第1子出産後に就業継続をした者に限定して、就業継続ができた理由をたずねた結果である。いずれの年代でももっとも高いのが、「親・親族の支援」であり、親の援助が就業継続に欠かせないことがよく分かる。

先にみたように、就業継続率が低い雇用者について、親との同別居別に比較してみると、保育所、企業内託児所、勤務時間の変更、業務内容の変更などが別居の方が同居者より相対的に高い数値を示す。親の援助を得られない雇用者は、固定的な就業時間による両立へのしわよせを、保育所や企業内託児所に託し、また自営業者に近い勤務時間の変更や業務内容の変更などの柔軟な勤務体制をとれたことが、就業継続に貢献していることがわかる。育児休業制度については、親との同別居かわりなく、利用されており、期間限定では

表4 第1子出産時の就業継続条件 (継続者のみ・複数回答) (単位：%)

| | 育児休業 | 親 | 保育所 | 企業内託児所 | 保育所時間延長 | 勤務時間の変更 | 業務内容の変更 | 職場の理解 | その他 |
|-------|------|------|------|--------|---------|---------|---------|-------|------|
| 自営業 | 1.3 | 70.3 | 19.6 | 0.3 | 2.3 | 5.2 | 1.3 | 4.9 | 29.7 |
| 雇用者 | 22.6 | 62.1 | 26.0 | 5.7 | 4.3 | 6.3 | 1.7 | 14.4 | 11.0 |
| うち親同居 | 22.9 | 79.0 | 21.3 | 1.9 | 2.8 | 4.1 | 1.3 | 16.9 | 9.1 |
| うち親別居 | 27.5 | 50.9 | 31.0 | 8.4 | 5.7 | 8.4 | 2.1 | 14.9 | 9.4 |

3) 自身の生き方に自己肯定的に回答する傾向があることに注意が必要である。

あるが基本的な支援策として定着していることがわかる⁴⁾。

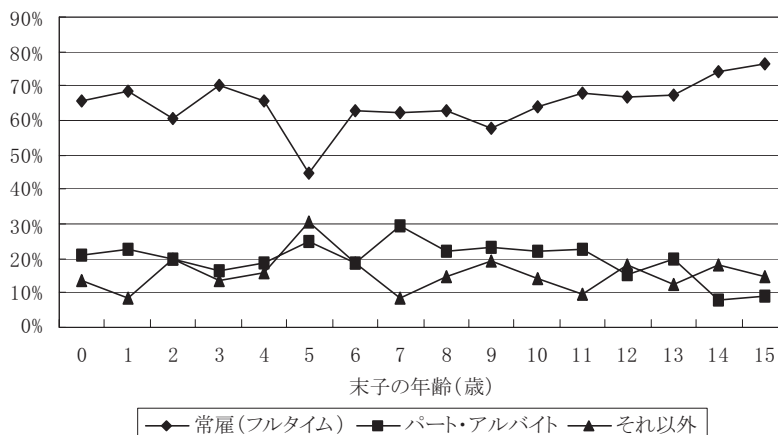
3. 第1子出産時の選択が及ぼす影響

従来から、わが国では子どもが出産時に母親は労働市場を退出し、ある程度の年齢になったら再就職を望むという傾向が強い。本調査でも、理想のライフコースとして再就職型をあげる割合は50.7%と高い割合を示し、未就学児をもつ母親の働く予定についても、18.9%が「末子が小学校に入ったら働きたい」と回答している⁵⁾。

では、小学校就学以後の母親の就業は果たして希望通りにいくのであろうか。図1と図2は、第1子出産時に就業継続をした者としなかった者の、従業上の地位の推移をあらわしている。本調査では、調査時点と、第1子出産前の就業状況という2時点の比較しかできないが、第1子出産時に仕事を継続したかどうかは、その後のライフコースに大きな差があらわれることを示している。

図1より、第1子出産後に就業継続し続けた者は、末子年齢にかかわらずほぼ従業上の地位は一定である。つまり、第1子が成長し、第2子以降の出産があっても、常雇（フルタイム）の割合がほぼ一定であることから、第1子出産という壁を乗り越えた者は、その後も就業し続ける可能性がきわめて高いことが予想できる。反対に、図2のように、第1子出産時に就業を中断した者は、「それ以外」（おそらく専業主婦）が大多数をしめるが、末子の年齢の上昇とともに減少し、かわってパート・アルバイトが増加していく。これは、いわゆる労働力率のM字の回復が、常雇（フルタイム）ではなく、パート・アルバイトという短時間勤務で行われていることを象徴している。フルタイム勤務の割合は、末子が13

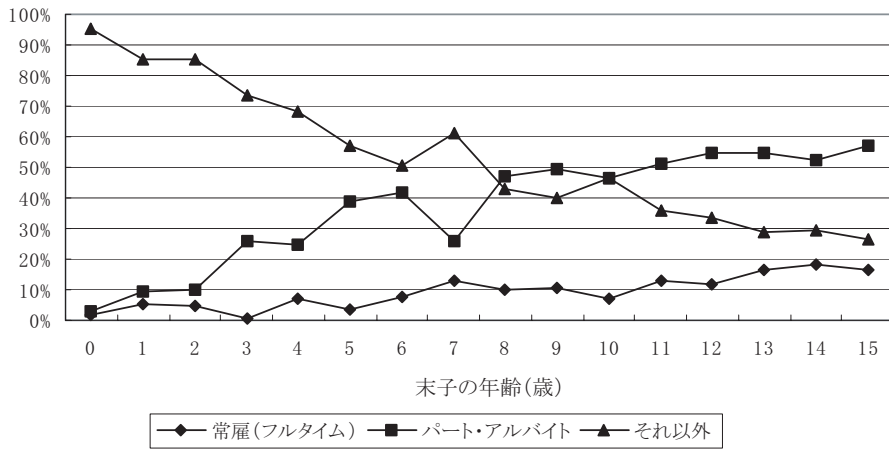
図1 末子の年齢別にみた母親の従業上の地位
(第1子出産時の就業継続者)



4) 労働省「平成11年度女性雇用管理基本調査」によると、出産者に占める育児休業取得者の割合は、1999年の5人以上の事業所の労働者では56.4%、30人以上規模の事業所の労働者については57.9%である。93年度では30人以上規模の育児休業制度規定がある事業所における取得率48.1%と比較すると、定着は進みつつある。

5) 『第2回 全国家庭動向調査速報結果』 pp.29-30.

図2 末子の年齢別にみた母親の従業上の地位
(第1子出産時の就業継続者)



歳(中学生)以降に若干上昇傾向をみせるものの、ほぼ一貫して低く、女性の再就職の難しさを物語っている。

4. 育児支援のあり方

どのような育児支援を望むかは、調査対象者の属性(収入、就業の有無)で大きく異なる。ここでは、末子の年齢、世代別、第1子出産時の就業継続者と非継続者に分類したクロス表をもとに検討する。

表5をみると、勤務時間、育児休業などの労働政策と、保育所、児童手当などの社会保障政策に対するニーズが高いことがわかる。まず、末子の年齢別にみると、保育料負担の軽

表5 もっとも重要と考える育児支援策

(単位: %)

| | 総数 | 末子の年齢 | | | 第1子出世時の仕事 | | 現在の仕事 | |
|----------------|-----------------|---------------|----------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | 0歳 | 1-3歳 | 4-6歳 | 継続 | 非継続 | 専業主婦 | 有職者 |
| 総数 (標本数) | 100.0 (4563) | 100.0 (81) | 100.0 (199) | 100.0 (30) | 100.0 (1024) | 100.0 (3114) | 100.0 (1323) | 100.0 (1191) |
| 勤務時間の変更 | 16.6 | 10.0 | 9.5 | 10.0 | 22.2 | 14.8 | 13.2 | 15.4 |
| 育児休業の所得補償 | 15.1 | 12.5 | 5.0 | 10.0 | 22.7 | 12.6 | 12.6 | 14.5 |
| 育児休業後の職場復帰 | 12.2 | 6.3 | 6.0 | 10.0 | 11.2 | 12.5 | 10.4 | 12.7 |
| 職場保育の充実 | 12.5 | 10.0 | 15.6 | 10.0 | 8.3 | 13.8 | 13.8 | 11.3 |
| 保育所の時間延長 | 8.3 | 3.8 | 8.0 | 6.7 | 10.5 | 7.5 | 7.0 | 8.5 |
| 保育料負担の軽減 | 13.6 | 21.3 | 23.1 | 30.0 | 13.4 | 13.7 | 14.3 | 13.1 |
| 児童手当の充実 | 11.2 | 22.5 | 25.1 | 13.3 | 5.7 | 13.0 | 13.5 | 13.4 |
| ベビーシッターサービスの充実 | 3.2 | 2.5 | 2.0 | 3.3 | 2.6 | 3.3 | 4.1 | 3.7 |
| 家事代行サービスの充実 | 2.2 | 1.3 | 1.5 | 3.3 | 1.0 | 2.6 | 3.6 | 1.9 |
| 育児相談サービスの充実 | 3.7 | 7.5 | 3.0 | 3.3 | 1.3 | 4.6 | 5.3 | 4.0 |
| 地域ボランティアの充実 | 0.6 | 2.5 | 1.0 | - | 0.1 | 0.8 | 1.0 | 0.5 |
| その他 | 0.8 | 0.0 | 0.0 | 3.3 | 1.1 | 0.7 | 1.3 | 1.0 |

注: いずれのクロス集計表も、カイ2乗検定で、1%水準で有意である。

減、児童手当の充実に対するニーズが高い。また、末子の年齢が0歳のところで、「育児休業の所得補償」が高い。これは、ちょうど育児休業中の回答者が多いためである。興味深いのは、希望する育児支援策について、「保育所の時間延長」より「勤務時間の変更」に対するニーズがいずれの年齢でも高い点である。働く母親に対する支援策として、延長保育、夜間保育の整備が重視されているが、この結果からは、乳幼児をもつ母親が望むのは、延長保育を使わなければならないほどの残業ではなく、短時間勤務やフレックスタイムなどの勤務時間の変更、つまり時間的なゆとりをもって育児をしたいという姿が見て取れる。しかしながら、現実には就業形態の多様化や、女性の深夜業も増加しており、女性が基幹業務に携われば携わるほど、残業なしの短時間勤務は難しく、保育所の延長保育・夜間保育は就業継続策としては欠かせない。男女雇用機会均等法改正時に、家庭責任のある者の深夜業を制限する措置がとられたが、乳幼児をもつ親に対しては就業時間短縮措置をとれるよう、労働政策からのより一層の法制度の充実が必要とされる。

現在の年齢による分布をみても、おそらく現在乳幼児の育児をしている年齢層では、児童手当と保育料負担の軽減が強く志向されている。第1子出産時に仕事を継続したかどうかは、求める育児支援に大きな違いが現れる。特に、「勤務時間の変更」と「職場保育の充実」、「保育所の時間延長」と「児童手当の充実」で際立っている。就業を継続した者は、現金給付よりむしろ勤務時間や保育所の時間延長などのサービス充実を望み、就業をやめた者は児童手当などの現金給付を志向している。つまり、就業支援という観点からみると、勤務時間の変更、保育所の時間延長、保育料の軽減が、求められている支援策であることがわかる。

・ 回帰分析による就業継続の要因と効果分析

これまでのクロス集計表をもとにした分析で、第1子出産時の就業継続の要因を探ってきた。しかし、特に就業継続率の落ち込みが大きい大卒女性の事務職をとってみても、就業継続をしない要因が、年齢要因であるのか、事務職という職種であるのか、意識の問題なのかは、それぞれがどの程度の強さで影響しているのかまでは、明確にできなかった。そこで、ここではより詳細な要因分析を行うこととする。

1つは、第1子出産時の就業継続要因について、第1子出産前の職業が雇用者であった者でかつ長子6歳以下の標本に限って、より詳細な分析を行う。雇用者に対象を限定したのは、勤務条件などが異なるグループを1つに分析することは難しいこと、そして昨今の女性労働者の多くが雇用者として働いているため、雇用者の就業継続条件に焦点をしばった。また、長子6歳以下にしたのは、次の理由による。ダグラス＝有沢の法則からも、妻の就業継続要因には夫の所得が大きな影響を及ぼすにもかかわらず、本調査では調査時点での夫の所得を把握することはできるが、第1子出産時の夫の所得を把握することはできないため、出産時と調査時点での時間的経過が少なく、かつ十分な標本数が確保できる長子6歳以下の層に限ることとした。就業継続をする、しないを被説明変数とするロジスティッ

ク分析を行う。

もう1つは、第1子出産時に就業を継続する、しないという選択が、その後の妻の収入にどのような影響を及ぼすのかを分析する。本調査では、収入額は調査時点でしかわからず、その仕事の内容も第1子出産前と調査時点という2時点でしかわからず、転職の回数などを把握することができないという問題はあるが、先の図1、図2からも明らかなように、第1子出産時に就業継続した者は、その後もフルタイム就業を続ける傾向が高い。このことから、就業継続の効果を収入面からみることは可能と考えた。つまり、今後、育児支援を第1子出産時点で集中させた場合に、妻本人の人的資本の向上、つまり賃金の上昇にどの程度寄与するのかを、推察する材料にもなるため、分析を行うこととした。分析の対象は、人的資本の向上が賃金の上昇に結びつきやすい雇用者に限定し、出産前の職業が雇用者であり、かつ現在の有職者についても、雇用者のみとした。

1. ロジスティック回帰分析による第1子出産時の就業継続の要因

第1子出産時の就業継続を被説明変数とし、被説明変数として、現在の妻の年齢、第1子出産時の夫の年齢、第1子出産時の妻の年齢、夫の年収、妻の学歴、妻の出産前の仕事の種類、従業先規模、親との同別居という環境要因のほか、意識面の変数として仕事と育児のかかわりについての5パターンの理想の人生、そのほか家族や子どもに関する意識として「結婚後は、夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべきだ（主婦業専念）」の賛否、「夫や妻は自分たちのことを多少犠牲にしても、子どものことを優先すべきだ（子ども優先）」、「子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず育児に専念したほうがよい（3歳児神話）」への賛否を用いた。標本数は、これらすべてに回答している574サンプルである。

表6は、長子6歳以下の女性が、第1子出産時に就業継続したか否かについて諸変数の及ぼす影響を分析した結果である。オッズ比は、基準カテゴリーを1.000とした場合の、当該カテゴリーにおける就業継続確率の比、つまり就業継続確率の倍率をあらわす。

現在の妻の年齢、第1子出産時の夫婦の年齢は、ほとんど影響がないことがわかる。夫の年収は有意にはなったものの、予想とは異なりほとんど影響を与えていない。妻の学歴についてみると、有意にはならなかったが、学歴が高いほど就業継続確率は高い。つまり、大卒女性の就業継続率が落ちている要因は、別にあることがわかる。一般に、学歴が高いほど、賃金も高くなる傾向があることから、就業中断の機会費用が高い大卒女性ほど、出産後も就業継続する者の割合が高いとの説明が可能である。

妻の出産前の仕事の種類をみると、専門・技術職を基準とすると、管理職・労務作業者で有意であった。特に、事務職、販売職、サービス職の落ち込みは大きく、事務職の継続率は1%水準で有意であった。このことから、従業先規模については、民間企業の場合、企業規模による差は相対的に小さい。極端に継続率が高いのは、官公庁であり、継続しやすい就業環境が整えられていることが、出産後の継続就業につながり、また仕事と育児の両立がしやすい職場環境が、就業継続を望む女性をひきつける要因になっているのかもしれない。

親との同別居については、同居した場合は、別居の場合より4.4倍就業継続の確率が高いことが明らかになった⁶⁾。つまり、育児機能を親に委ねることで就業継続がはかられているという日本の実情が個票からもよくわかる。

それでは、意識面の要因はどうであろうか。理想の人生については、やはり仕事と育児の両立を理想とする「両立型」で継続率が高い。しかし、統計的に有意な差でなく、再就職型、専業主婦型についてはほとんど差がないことから、新谷(1998)が指摘するように、自身の人生選択を事後的に、肯定するということによるかもしれない。結婚後は主婦業に専念すべきという考え方に賛成を示すものは、そうでない者の半分以上の数値である。特に、差が大きいのが、3歳児神話である。1%水準で有意であったことから、根強い慣習であることが再確認された。

2. 第1子出産時の就業継続が、現在の収入に及ぼす効果

それでは、第1子出産時に就業継続をしたか否かが、現在の収入額にどのような効果を及ぼしているのかについてみていこう。現在の年収を被説明変数とし、説明変数として、現在の妻の年齢、配偶者の年収、結婚年齢、子どもの人数、長子の年齢、最年少の子どもの年齢、第1子出産時の妻の年齢、現在の仕事の種類(それ以外を基準とする)、勤めか自営か(従業員規模1-4人を基準とする)、学歴(中卒を基準とする)、仕事の育児のかか

表6 有配偶女性の第1子出産時の就業継続・非継続に関するロジスティック分析結果
(出産前の職業が雇用者かつ長子6歳以下)

| | オッズ比 |
|------------------------|----------------|
| 現在の妻の年齢 | 0.953 |
| 第1子出産時の夫の年齢 | 0.995 |
| 第1子出産時の妻の年齢 | 1.032 |
| 夫の年収 | 0.998 ** |
| 妻の学歴 | |
| (中卒) | 1.000 |
| 高卒 | 1.001 |
| 専修学校・短大卒 | 1.292 |
| 大卒 | 1.479 |
| 理想の人生 | |
| DINKS型 | 1.695 |
| 両立型 | 1.823 |
| 再就職型 | 0.811 |
| (専業主婦型) | 1.000 |
| その他 | 0.544 |
| 妻の出産前の仕事の種類 (専門技術職) | 1.000 |
| 管理職 | 6.078 * |
| 事務職 | 5.820 |
| 販売職 | 3.409 |
| サービス職 | 3.146 |
| 生産工程・技能職 | 2.752 |
| 労務作業 | 21.022 ** |
| 妻の出産前の従業員規模 | |
| (1-9人) | 1.000 |
| 10-29人 | 0.898 |
| 30-99人 | 0.620 |
| 100-299人 | 0.670 |
| 300-999人 | 0.569 |
| 1000人以上 | 0.876 |
| 官公庁 | 23.204 ** |
| 親との同別居(現在) | |
| 同居 | 4.380 ** |
| (別居) | 1.000 |
| 主婦業専念すべきの賛否 | |
| 賛成 | 0.452 ** |
| (反対) | 1.000 |
| 子どもを優先すべきの賛否 | |
| 賛成 | 0.844 |
| (反対) | 1.000 |
| 3歳児神話の賛否 | |
| 賛成 | 0.282 ** |
| (反対) | 1.000 |
| カイ自乗 標本数 | 348.202 574 |

注：() 内は、基準カテゴリーである。

**P<.0.1, *P<.05

6) 親との同別居については、調査時点を基準にした。同居開始時期をたずねる質問項目はあったが、不詳者が多いのと、出産時に別居をしていても、近いうちに同居する予定がある場合には、就業継続にプラスに働くと判断したためである。

わりに関する現実の人生と理想の人生（各専業主婦型を基準としてダミー化）、出産前の仕事（事務職を基準）、出産前の規模（1-9人を基準）、第1子出産時の仕事の継続の有無（継続 = 1, 非継続 = 0）、そのほか、主婦業専念、子ども優先、3歳児神話、家事平等分担についての賛否について（賛成 = 1, 反対 = 0）とダミー化し、そのほか3歳児未満の有無、未就学児童の有無、親同居の有無という変数を用いた。

表7は、全標本（出産前の仕事は雇用者）、第1子出産時の就業継続者、非継続者の3種類の重回帰分析の結果である。

配偶者の年収は、継続者、非継続者で有意であり、強い影響を及ぼしている。継続者はわずかながらプラスの影響であるのに対し、非継続者はマイナスになっており、第1子で就業を中断したものは、夫の年収が高くなるほど、妻の就業インセンティブが低下するということをあらわしている。

結婚年齢や子どもの人数は有意な影響を及ぼしてはいない。しかし、継続者の場合の係数はマイナス17であり、就業継続者の場合、やはり第2子以降を持つことは、賃金へのマイナスの影響があることを意味しており、子どもをもつ選択が、経済的に不利益にならない方策をもうけることが必要である。長子年齢は、継続者で有意である。つまり、常勤の場合は第1子出産時でやめなければ、その後の賃金は長子の年齢とともに上昇するのである。

現在の仕事の種類では、常勤であることが、全体、継続者について1%水準で有意になっている。逆に非継続者の場合は、現在の就業形態が常勤であったとしても、賃金の高さには結びついていない。むしろ、非継続者の場合は、パート・アルバイトであることが、賃金の高さに結びつくという結果になっている。これは、標本数の大半がパート・アルバイトであるために、再就職後の勤続年数の長さが、賃金の上昇で説明できているのではないかと推察される。

勤めか自営かの項目では、官公庁が1%水準で有意であったとともに、全体でも係数が30を超えるなど、その後の賃金の上昇にも大きく寄与していることがわかる。学歴については、大卒が全体と非継続者で5%、継続者では10%水準で有意ではあった。しかし係数の大きさは、継続者が77、非継続者が32と2倍以上の格差があり、賃金に及ぼす学歴の効果は就業継続による影響で増幅されることが明らかになった。

育児と仕事のかかわりでは、理想の人生より、現実の人生の方が影響が強い。DINKS型、両立型、再就職型など、就業を希望する場合、専業主婦型に比べ、賃金の上昇を期待できる。DINKS型や両立型など就業中断を経験しない場合は、賃金を引き上げる効果は大きい。出産前の仕事、出産前の規模については、専門・技術職を除き、有意になった。出産前の従業先規模は、大企業勤務ほど係数が高く、継続者の場合では有意になっている。年功序列による賃金上昇効果は、大企業ほど高いといわれていることにも合致する。

意識に関する項目では、唯一継続者で「夫婦で家事を平等に分担すべき」が有意となった。共働き世帯において、家事や育児の機能を夫婦間で分散させることが、より両立をたやすくし、人的資本の向上につながっているのではないかと思われる。

3歳未満児の有無は、有意にはならなかったが、就業継続者で係数が-47.08と賃金にマ

表7 有配偶女性の現在の年収に関する重回帰分析
(出産前の職業が雇用者/年齢50歳以下)

| | 全体 | | 第1子出産時の就業継続 | | | |
|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-----------|--------------|
| | | | 継続 | | 非継続 | |
| | 係数 | t 値 | 係数 | t 値 | 係数 | t 値 |
| 定数項 | -23.1570 | | -249.716 | | 15.9787 | |
| 現在の年齢 | -10.5912 | 1.0283 | -43.57106 | 1.6094 | 2.4822014 | 0.2505 |
| 配偶者年収 | -0.0235 | * | 2.1494 | 0.1450893 | 4.8988 | -0.058332 ** |
| 結婚年齢 | 1.1466 | 0.7445 | 4.6814541 | 1.5279 | -0.416204 | 0.2503 |
| 子ども人数 | -5.7965 | 0.9253 | -17.74372 | 1.1364 | 1.5762378 | 0.2599 |
| 長子年齢 | 13.5408 | 1.3127 | 49.250548 | 1.8352 | -0.659335 | 0.0661 |
| 最年少子ども年齢 | 0.7431 | 0.4245 | -2.864156 | 0.6308 | 2.1815711 | 1.3000 |
| 第一子出産時の妻の年齢 | 11.8041 | 1.1365 | 41.267094 | 1.5197 | -0.224864 | 0.0224 |
| 現在の仕事 | 常雇(フルタイム)ダミー | 163.9783 ** | 12.1078 | 123.44817 ** | 3.5448 | 186.33507 ** |
| | パート・アルバイトダミー | 7.8661 | 0.7553 | -32.97399 | 0.9183 | 27.820929 ** |
| 勤めか自営か | 役員ダミー | 75.4043 * | 2.4190 | 123.40516 * | 2.0944 | 56.642441 |
| | 5-29人ダミー | -24.3788 | 1.0203 | 24.855164 | 0.5122 | -57.74092 * |
| | 30-99人ダミー | -11.1578 | 0.4564 | 49.208448 | 0.9901 | -65.08566 * |
| | 100-499人ダミー | 17.5473 | 0.7131 | 112.78719 | * 2.2029 | -53.84766 * |
| | 500-999人ダミー | 36.7619 | 1.1937 | 158.93767 ** | 2.6343 | -73.18194 * |
| | 1000人以上ダミー | 32.9216 | 1.2439 | 97.781369 | 1.7382 | -26.54839 |
| | 官公庁ダミー | 169.3527 ** | 6.6357 | 222.57924 ** | 4.4287 | -66.51215 |
| | 契約の雇用者ダミー | -49.7879 * | 2.0780 | 7.8961321 | 0.1420 | -93.92784 ** |
| | 家庭内職者ダミー | -24.6718 | 0.7684 | -11.42473 | 0.1401 | -66.80018 * |
| | その他ダミー | -62.8382 * | 2.1331 | 12.835906 | 0.1520 | -110.7368 ** |
| | 仕事なしダミー | -50.4514 * | 2.1710 | -36.06759 | 0.6849 | -96.42398 ** |
| 学歴 | 高校ダミー | 2.1782 | 0.1699 | -7.826331 | 0.2510 | 13.458728 |
| | 専修学校・短大卒ダミー | 0.3799 | 0.0283 | 19.851108 | 0.5906 | 5.7680121 |
| | 大卒ダミー | 39.3335 * | 2.4077 | 77.656146 | 1.9364 | 32.891467 * |
| 現実の人生 | DINKSダミー | 289.0892 ** | 2.8556 | 330.24434 | 1.9344 | |
| | 両立ダミー | 235.6784 ** | 2.6811 | 229.79739 | 1.4509 | |
| | 再就職ダミー | 36.7122 ** | 4.0182 | | | 27.013506 ** |
| | その他ダミー | 24.9143 | 0.8710 | 191.33814 | 0.8594 | 23.61009 |
| 理想の人生 | DINKSダミー | -2.1605 | 0.0883 | -124.7052 | 1.5332 | 34.403357 |
| | 両立ダミー | 4.2642 | 0.4416 | 3.9726989 | 0.1651 | 5.2526024 |
| | 再就職ダミー | -15.1166 * | 2.0211 | -37.25076 | 1.7413 | 0.1503953 |
| | その他ダミー | 10.2732 | 0.4029 | 1.7150685 | 0.0236 | -6.483434 |
| 出産前の仕事 | 専門・技術職ダミー | 36.1633 | 1.4379 | 28.532739 | 1.2987 | 28.009325 ** |
| | 管理職ダミー | 108.1600 ** | 4.4837 | 278.29252 | 1.7821 | 50.50142 |
| | 販売職ダミー | -3.0985 ** | 2.9882 | -8.665303 | 0.2374 | -1.234998 |
| | サービス職ダミー | 7.8714 ** | 2.6140 | 1.8886946 | 0.0713 | 0.3262433 |
| | 生産工程・技能工ダミー | -44.6345 ** | 5.7911 | -84.27368 ** | 3.0459 | 1.1129723 |
| | 労務作業者ダミー | -39.1604 ** | 2.6408 | -94.42932 | 1.7576 | 16.376307 |
| 出産前の規模 | 10-29人ダミー | 13.0861 | 1.2653 | -3.686936 | 0.1322 | 15.469365 |
| | 30-99人ダミー | 16.5570 | 1.6130 | 17.492224 | 0.5949 | 18.126932 |
| | 100-299人ダミー | 17.5399 | 1.6009 | 19.654894 | 0.6194 | 2.8356923 |
| | 300-999人ダミー | 23.5419 * | 2.0686 | 29.167417 | 0.8628 | 10.999989 |
| | 1000人以上ダミー | 23.6406 * | 2.1345 | 30.043957 | 0.7030 | 24.652597 * |
| | 官公庁ダミー | 30.6697 * | 1.9691 | 16.975519 | 0.4753 | 21.294768 |
| 出産時の就業継続ダミー | | -137.8940 | 1.5716 | | | |
| 主婦業専念賛成ダミー | | -0.6352 | 0.0947 | -6.8374 | 0.3564 | 4.3763471 |
| 子ども優先賛成ダミー | | -2.9048 | 0.4010 | 2.514071 | 0.1467 | -7.996824 |
| 3歳児神話賛成ダミー | | -12.1696 | 1.3056 | -27.9979 | 1.4928 | 2.3258353 |
| 家事平等賛成ダミー | | 5.2084 | 0.7239 | 51.08229 * | 2.3209 | 0.1913959 |
| 3歳未満児の有無ダミー | | -13.7571 | 1.3861 | -47.08229 | 1.7783 | 6.6410556 |
| 未就学児童の有無ダミー | | -4.5608 | 0.4264 | -28.4934 | 0.9761 | 6.1280095 |
| 親同居の有無ダミー | | 1.2629 | 0.1790 | 27.3082 | 1.6909 | -8.911718 |
| 標本数 | 1746 | | 424 | | 1322 | |
| 決定係数 | 0.6436 | | 0.6583 | | 0.4434 | |

注：() 内は、基準カテゴリーである。

**P < 0.1, *P < .05

イナスの影響をおよぼしていることがわかる。これは、3歳未満児がいることで、残業などの制限をしているため、収入が伸びないという効果と、3歳未満児がいるのは、若年層が中心で、本来の賃金そのものが低いという両方の効果が考えられる。就業継続の有無では、高い有意水準であった、親との同居は、ここでは有意にはならなかった。しかし、継続者の場合に、係数が20をこえることから、親の援助を得て就業継続することが、今後のキャリア形成に役立っていることが明らかになった。

このように、第1子出産時に就業継続をするかどうかの1時点での選択が、その後の賃金に大きな影響を与えることがわかった。仮に、就業継続のために、保育所の増設や、延長保育・夜間保育の整備などは、社会全体のコストの上昇につながる。しかし、前田正子(1998)の試算が示すように、女性が就業継続をし、保育所の社会的費用がかかっても、彼女たちの負担する税や社会保険料などの負担で十分カバーでき、保育所などの就業環境の整備は欠かせないものとなる。

．おわりに

以上、本研究では、「第2回全国家庭動向調査」の個票データをもとに、第1子出産時の就業継続の要因分析と、それがその後の収入に及ぼす効果について、分析を行った。その結果、以下の点が明らかになった。

第1子出産時に就業継続をするかは、親の同居、官公庁勤務という職場環境、あらかじめ想定していた理想の人生像が大きく影響している。均等法世代の出産後の継続率は、過去の世代に比べても高いとはいえ、女性の高学歴化は人的資本の向上に効果的に生かされていない。

就業継続をした女性たちは、その後も常勤で勤務する率がきわめて高い。彼女たちの求める育児支援策をみると、児童手当の充実や保育所の料金の引き下げという現金志向よりも、勤務時間の短縮、保育所の時間延長などの時間面での就業環境の整備が、非継続者よりも強く望まれている。少子化対策として、女性の仕事と育児の両立をはかるのであれば、勤務時間の短縮や保育所の整備という、社会保障政策と労働政策両面での支援が必要である。

第1子出産時に就業継続したものは、その後もフルタイム就業を続ける者が多い。したがって、賃金の上昇も長子の年齢とともに増加する。しかし、第1子出産時に就業継続しなかったものは、その後の再就職の大半がパートやアルバイトであり、賃金の上昇には結びつかない。仕事と育児の両立をはかるためには、第1子出産時に重点的に支援策を展開することが、肝要である。

女性が就業を継続し、なおかつ出生率の回復もねらうという難しい政策は、すぐにその効果があらわれるわけではない。しかし、現在の少子化の要因は、過去において就業者への育児支援をほぼ親による育児機能の代替に委ねてきたことが原因である。今後の支援策の展開と、10年後に及ぼす効果が期待される。

文献

- 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』 東京大学出版会, pp.181-204
- 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』 東洋経済新報社, pp.25-65
- 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
- 金子能宏・森田陽子 (1996) 「育児休業制度が女性雇用の勤続年数に及ぼす効果」 日本労働研究機構 『育児休業制度等が雇用管理・就業行動に及ぼす影響に関する調査研究』
- 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』 大蔵省印刷局, pp.61-87
- 厚生労働省 (2001) 『女性労働白書』 (財) 21世紀職業財団
- 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』 1998年9月
- 前田正子 (1998) 「子育て支援の意義」 加藤寛・丸尾直美編著 『福祉ミックス時代への挑戦 - 少子・高齢化時代を迎えて』 中央経済社, pp.131-151
- 松浦克巳・滋野由紀子 (1996) 『女性の就業と富の分配』 日本評論社
- 西岡八郎 (1996) 「出産, 子育てをめぐる人的サポート資源の活用状況」 人口問題研究所編 『現代日本の家族に関する意識と実態 - 第1回全国家庭動向調査 -』
- 永瀬伸子 (1999) 「少子化の要因: 就業環境か価値観の変化か - 既婚者の就業形態選択と出産時期の選択」 『人口問題研究』 第55巻第2号, pp.1-18
- 大沢真知子 (1993) 『経済変化と女子労働』 日本経済評論社
- 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の関連より -」 『人口問題研究』 第54巻第4号, pp.46-62
- 労働省女性局 (2000) 『女性労働白書』 (財) 21世紀職業財団

Practical Use of Working Women and the Analysis of their Working Style after Childbirth.

Katsura MARUYAMA

This study aims to analyze the factor of choice among continuation of work or quitting the work after childbirth and the effect of wage later. Data used is 6390 sample from the Second Japanese National Household Survey conducted by National Institute of Population and Social Security Research in 1998 for married women.

As a result, the following things are cleared.

Living together of a parent, working government offices, the ideal life image influenced the choice. The effects of educational attainment are not so large, the working women with higher educational attainment are less likely to continue working after childbirth.

The types of demanding childcare support are different between those who continue working and who devoted herself to childcare after childbirth. Those who continued working after childbirth prefer changing of working hour, extension of nursery time to discounting of nursery payment and child allowance.

Those who continued working after first childbirth tend to continue working as full-time worker. But, those who quit her job after childbirth reentry job market as part-time worker, so their wage is tend to low because of division of career development.