

社会経済変数では妻のきょうだい数と夫の学歴しか有意でなかったが、40～44歳では現存子性別組み合わせ、夫きょうだい数、妻の就業状態、制度利用状況の係数が有意であり、社会経済要因の影響が強まっていた。今回使用した第13回出生動向基本調査(2005年)のデータでは、40～49歳層は50年代生まれと60年代生まれに分かれる境目となっている。出生タイミングの遅れや生涯に産む子ども数の減少といった、昨今の合計特殊出生率低下の要因となる変化を引き起こし始めた1960年以降の世代では、出生意思決定に社会経済要因がより影響するようになってきていると考えられる。

制度要因の影響については、個々の政策の効果を見るのが困難であるため、逆の視点、つまり利用した人に比べて、利用しなかった場合にそれが出生確率を引き下げるかどうか、という形で検証したが、40～44歳層でこの変数が有意となっていた。どの制度・サービスにもアクセスできない、あるいはしないことは、第3子を生む確率を引き下げる。この変数が45～49歳層で有意でなかったのは、この年代がおもに出産・子育てを行っていたころは、まだ少子化関連施策が広まっていない時期であったからと考えられる。少子化関連施策メニューが全国的に、かつ幅広く展開されてきたのは、第3節で見た通り2000年代に入ってからであることを考えると、今後、より若い層(現在の30歳代、20歳代)で政策効果が見られるかどうかを検証することが重要となる。しかし、これらの世代はまだ若く出生過程にいるため、40歳以上のほぼ生み終わった層の分析とは異なり、出生意欲の決定要因の形で政策効果を分析する必要があるだろう。

また、本稿の分析では晩産化の影響が大きいことが見て取れたが、出産タイミングの変化には社会経済要因が大きくかかわっていると考えられる。社会経済要因と出生行動の関連を考察する際は、社会経済要因が出産タイミングの決定に影響を及ぼし、それを通じて(特に高順位児の)出生の有無に影響を受けるという構図を検証する必要がある。

引用文献

- Berinde, Diana (1999) "Pathways to a Third Child in Sweden", *European Journal of Population*, 15:4, pp.349-378.
- Breton, Didier, France Prioux and Catriona Dutreuilh (2005) "Two Children or Three?: Influence of Family Policy and Sociodemographic Factors", *Population*(English Edition), Vol.60, No.4, pp.415-445.
- Corman, Diana (2002) "Family Policies, Work Arrangements and the Third Child in France and Sweden", Erik Klijsing and Martine Corijn(ed.), *Dynamics of Fertility and Partnership in Europe: Insights and Lessons from Comparative Research, Vol.2*, United Nations.
- d'Addio, Anna and Marco d'Ercole (2005), *Trends and Determinants of Fertility Rates: The Role of Policies*, OECD Social Employment and Migration Working Papers No.27.

- Dahl, Gordon B. and Enrico Moretti (2004) *The Demand for Sons: Evidence from Divorce, Fertility, and Shotgun Marriage*, NBER Working Paper 10281.
- Frejka, Tomas and Jean-Paul Sardon (2006), 'First Birth Trends in Developed Countries: Persisting Parenthood Postponement', *Demographic Research*, 15, pp.147-180.
- Hank, Karsten and Hans-Peter Kohler (2003) "Sex Preferences for Children Revisited: New Evidence from Germany", *Population*(English Edition), Vol.58, No.1, pp.133-144.
- 金子隆一 (2004) 「少子化過程における夫婦出生力低下と晩婚化、高学歴化および出生行動変化効果の測定」『人口問題研究』60:1、pp.4~35。
- 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。
- Kravdal, Øystein (1992a) "The Weak Impact of Female Labor Force Participation on Norwegian Third-Birth Rates", *European Journal of Population*, 8:3, pp.247-263.
- Kravdal, Øystein (1992b) "The emergence of a Positive Relation Between Education and Third Birth Rates in Norway with Supportive Evidence from United States", *Population Studies*, 46:3, pp.459-475.
- 守泉理恵 (2004) 「「予定子ども数」は出生力予測に有用か? : 子ども数に関する意識の安定性とその構造について」『人口問題研究』第60巻第2号、pp.32-52。
- 守泉理恵 (2007) 「先進諸国の出生率をめぐる国際的動向」『海外社会保障研究』第160号、pp.4-21。
- 守泉理恵 (2008) 「日本における子どもの性別選好: その推移と出生意欲との関連」『人口問題研究』第64巻第1号、pp.1-20。
- 織田輝哉 (1994) 「出生行動と社会政策(2): ヴィネット調査による出生行動の分析」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.151~180。
- 大谷憲司 (1989) 「現代日本人女子の妊娠出生タイミングに関する Proportional Hazards Model 分析」『人口問題研究』189号、pp.1~17。
- Pollard, Michael S. and S. Philip Morgan (2002) "Emerging Parental Gender Indifference? Sex Composition of Children and the Third Birth", *American Sociological Review*, Vol.67, No.4, pp.600-613.
- Wright, Robert E., John F. Ermisch, P. R. Andrew Hinde and Heather E. Joshi (1988) "The Third Birth in Great Britain", *Journal of Biosocial Science*, 20:4, pp.489-496.
- 山口喜一編著 (1989) 『人口分析入門』古今書院。

第8章 労働市場と結婚・出産タイミング：学歴と都市・地方に注目して

永瀬 伸子・守泉 理恵

はじめに

近年、労働市場に大きい変化が起きている。すなわち、①さまざまなタイプの非正規雇用の拡大、②地方と首都圏の格差、③正規雇用の中でのキャリアの深さという点での学歴格差や企業規模格差である。この変化は女性で起きているとともに、男性の中にも起きている。

一方で、女性活用への意欲の高まりも見えてきている。大企業では、育児休業制度等はかなり拡充されている。その上、女性管理職を増やすことに何らかの関心を持つ大企業も、特に首都圏や大阪圏など大都市圏では増えつつある。

男女の労働市場における階層化・不安定化の進展、および女性活用や女性保護への制度拡充の進展と、結婚・出産行動とのかかわりを明らかにするのが、この研究の目的である。本年度においては、『第12回出生動向基本調査』（2002年）の再集計から、現状を記述的に把握する。

1. 大卒女性の労働市場と結婚・出産とのかかわり

非正規化や不安定雇用の拡大が指摘される一方、新聞紙上でも正社員の男女の均等な扱いの強化や育児休業制度の拡充が取り上げられている。男女雇用機会均等法の強化により、高学歴女性については、男性なみの雇用機会が拡大する方向にあると考えられる。その結果、先進的な取り組みが多いとみられる首都圏大企業では、高学歴女性の賃金や就業継続者の割合が高くなってきている可能性もある。

しかし逆に、首都圏は親同居が多い地方と異なり、伝統的に専業主婦が多く、社会環境や男性の働き方の点から依然として女性の離職が多いかもしれない。

本稿では、キャリア形成と結婚・出産の選択をせまられる24-39歳の大卒女性を分析対象とした。また、首都圏とそれ以外の地域とでは労働市場や社会環境が異なると考えられるため、両者を分けて集計し、比較する。大阪・兵庫も首都圏に準じる性格を持つとみなし、首都圏・大阪圏、およびそれ以外の居住者を比較対象とする。24-39歳大卒女性とは、1985-2000年にかけて就職した大卒女性である。均等法施行後のバブル期および氷河期に就職した大卒女性となる。

1. 1 首都圏と地方との初職の格差

従来、地方よりも首都圏の方がパートやアルバイトの比率は高い傾向があった。2002年データではどうだろうか。

24-39歳大卒女性の初職の企業分布を地域別に見たものが図表1である。初職非正規は、やや意外だったが、首都圏30%、地方が32%であり、都会が高いわけではない。また首都

圏は、企業規模 1000 人以上の割合が 28%と高く、公務員割合は 10%と最も低い。首都圏・大阪圏以外の地方は、企業規模 1000 人以上の割合が 18%と大幅に小さい。代わりに中規模の 100-999 人規模割合が増え、また公務員割合が 18%と大きい。確認のため、首都圏だけでなく、首都圏・大阪圏を合わせた集計結果を見ると、首都圏と地方の中間的な特徴がみられる。そこで以下では、首都圏と地方県（大阪兵庫を除く）との比較とする。

図表 1 地域別大卒女性初職



注) 初職正社員の場合企業規模別に表示

首都圏とは一都3県、大阪圏は大阪府、兵庫県

1. 2 初職の従業上の地位・企業規模別にみた就業継続と婚姻状況

初職で正社員に就いた者は、(転職を含めて) 正社員就業を続けているのだろうか。図表 2を見ると、独身者の 7 割以上が現職も正社員の仕事に就いている。地方と首都圏を比べると、地方は現職正社員が 76%で首都圏の 71%よりもやや高い。一方、結婚したが子どもがいない場合は、初職が正社員で現職も正社員である者は、首都圏も地方もほぼ 50%である。一方、初職は正社員だが結婚して無職となる者は、首都圏 21%に対して地方 24%とやや高い。首都圏は、結婚後は派遣・嘱託で働く者が地方の 3%に対して 13%と高いことがそうした結果を生んでいる。しかし子どもがいる女性を見ると、地方では初職正社員の 3 人に 1 人にあたる 35%が現職も正社員だが、首都圏は 21%と 5 人に 1 人に過ぎず、明らかに正社員就業継続率が低い。子どもがいる女性の無業割合は、地方の 49%に対して首都圏は 62%と明らかに高い。有配偶率は首都圏も地方も変わらない 60%であるが、有子比率は、首都圏 40%に対して、地方 44%である。地方は正社員を続ける大卒女性の割合が比較的高く(子どもを持っても 3 人に 1 人)、首都圏は、子どもを持たない有配偶がやや多く、子がいる場合には、無職となる傾向が見られる。

図表2 地域別大卒女性（初職正社員に限る）

		首都圏 初職正社員、大卒以上、24-39歳				首都圏大阪圏以外 初職正社員、大卒以上、24-39歳			
		独身(n=104)	有配偶(n=156)			独身(n=152)	有配偶(n=228)		
			計	無子	有子		計	無子	有子
現 職	正社員	71%	31%	50%	21%	76%	39%	49%	35%
	パートアルバイト	4%	10%	12%	9%	3%	10%	17%	8%
	派遣嘱託	9%	5%	13%	1%	7%	2%	3%	1%
	自営業	3%	3%	0%	5%	3%	5%	3%	5%
	無職家事	10%	48%	21%	62%	9%	43%	24%	49%
	学生	3%	1%	2%	0%	1%	0%	0%	1%
	不詳	1%	3%	2%	3%	1%	2%	3%	1%
	計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	性の全体に占める割合	40%	60%	20%	40%	40%	60%	16%	44%

次に、初職の企業規模別にみるとどうだろうか。近年、大企業ではファミリーフレンドリーな制度を拡充しているため、大企業で就業継続率が高くなっているかもしれない。初職正社員について、企業規模別に見ることにしよう。

図表3は首都圏、図表4は地方についての集計結果である。双方とも、初職で官公庁や1000人以上の大企業に就職した大卒女性は独身時の正社員比率が高く、それ以下の企業規模の小さい企業では、正社員にとどまらない比率が高まる。つまり公務員や大企業ほど、独身時には正社員という身分にとどまることのメリットが大きい（非正社員との格差が大きい）と想像される。

次に結婚後の状況を見ると、独身時より結婚後の現職正社員割合は下がっており、さらに子どもを持つと大幅に正社員就業継続率は落ちている。公務員では子どもがいても正職員として働き続ける比率が高いが、民間企業ではほとんど正社員を継続できていない。首都圏の大企業では、初職大企業の大卒女性のわずか14%が現職も正社員である。中規模企業の12%よりはやや高いとはいえ、小規模の20%よりは低い。地方を見ても、傾向は似ている。ただし小規模企業で仕事を始めた大卒女性が、出産後も正社員の現職を持つ傾向が高いことは首都圏以上であると指摘できる。

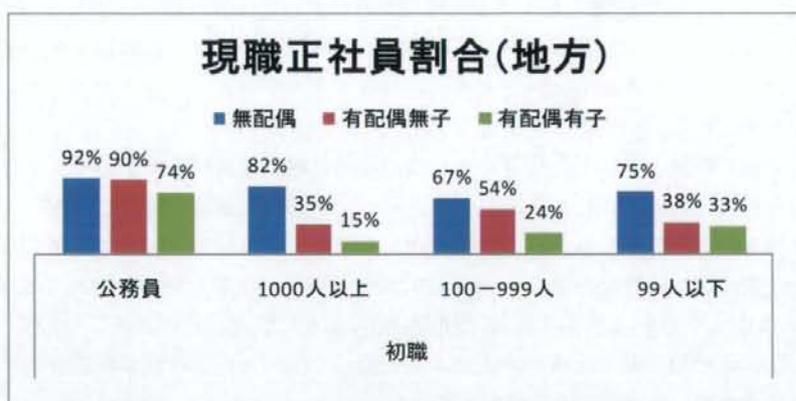
つまり、2002年のデータからは、大企業の制度拡充が女性の継続を増やした明らかな傾向は確認できない。

首都圏では、結婚して子どものいない女性の半数くらいは正社員の職を続けているが、子どもを持った女性は無業になるという慣行が現在も続いている。地方は、結婚後すぐ無職になる女性が首都圏以上に多いものの、結婚で仕事を継続した者については、出産後も継続する傾向が首都圏より高い。ただし大企業で正社員継続が少ない点は類似しており、公務員就業が高いことや、小規模企業での正社員就業者が高いことが、こうした結果を生んでいるようである。

図表3 首都圏大卒女性（24-39歳）、企業特性別現職正社員割合（初職正社員に限る）



図表4 地方県大卒女性（24-39歳）、企業特性別現職正社員割合（初職正社員に限る）



大企業で、育児支援は本当に高まっているのだろうか？大企業にヒアリングをすると、育児支援としてできることはやっている、制度は十分だという回答が多い。そこで、再度、大企業だけ取り上げて、妊娠年齢を24-35歳と同じにした上で、第1子出産が83-97年までと、より育児休業が整った98年-02年の状況を比較してみる。その結果が図表5である。サンプル数が少ないため確実ではないが、83-97年、98-02年の比較で見ると、とりたてて近年に就業継続が高まっている証左はない。ただし、表には示していないが、第1子出産を育児休業法ができる前の83-91年とすると、首都圏の第1子1歳時の正社員就業率は39人中4人の10%である一方、98年以後では47人中9人の13%であり、若干高まったと言えるかもしれない。ただし地方県では、83-91年に出生し、初職が大企業勤務であった女性の13人中3人の23%が第1子1歳時に正社員就業しているが、98年以降出生では24人中2人の8%であり、98年以後に正社員の就業継続が高まっているとは言えない。

なお、学歴や親同居などをコントロールした上で、出産年の影響だけをみた計量分析では、初職正社員に限れば就業継続の高まりが見られるが、非正社員も含めるとむしろ下落することが示されている（永瀬・守泉 2006年報告書）。

図表5 妊娠年齢24-35歳、大卒女性、出産後の就業状況

	首都圏				地方			
	出産83-97年		出産98年以後		出産83-97年		出産98年以後	
	第1子1歳時	現職	第1子1歳時	現職	第1子1歳時	現職	第1子1歳時	現職
正社員	14%	12%	13%	19%	19%	19%	8%	21%
パートアルバイト	1%	19%	0%	0%	0%	10%	0%	0%
派遣・嘱託	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
家族従業	2%	8%	4%	6%	3%	13%	8%	11%
無業・家事	82%	60%	53%	70%	77%	58%	58%	64%
学生	0%	0%	0%	2%	0%	0%	25%	4%
不祥	0%	0%	30%	2%	0%	0%	0%	0%
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
正社員	12	10	6	9	6	6	2	6
パートアルバイト	1	16	0	0	0	3	0	0
派遣・嘱託	0	1	0	0	0	0	0	0
家族従業	2	7	2	3	1	4	2	3
無業・家事	69	50	25	33	24	18	14	18
学生	0	0	0	1	0	0	6	1
不祥	0	0	14	1	0	0	0	0
合計	84	84	47	47	31	31	24	28

1. 3 初職と婚姻・出産の推移

どのような初職に就いたかということと、結婚状況との関係を見たものが図表6と図表7である。首都圏では、公務員の有配偶率と有子率が高いことが際立っている。また、初職で正社員以外の仕事に就いた者の無配偶率が高く、有子率が低いことも目立っている。地方では、公務員と大企業とが首都圏と同傾向にある。初職が非正社員の場合、有子率が首都圏よりは高いが、全体的に傾向は類似している。

図表6 首都圏大卒女性（24-39歳）、企業特性別現職正社員割合（初職正社員に限る）



図表7 首都圏大卒女性（24-39歳）、企業特性別現職正社員割合（初職正社員に限る）



大企業や公務員の職がより安定的であり、賃金も良好であることを我々は知っているが、そうした職に最初に就けた者の方が、結婚し、子どもを持っている。

良好な仕事を持つ方が、結婚し子どもを持つという選択を実現しやすいのであろう。女性のシングルが増えているが、それは良好な仕事を持っているのでシングルで生きることを選択できているのではなく、好ましい結婚相手候補との出会いが少ないので、シングルでいる期間が長期化していると見る方が妥当な可能性があり、次年度以降の計量分析の実証課題の1つとしたい。

2. 高卒女性の労働市場と結婚・出産とのかかわり

続いて高卒女性の労働市場を見ることにする。

大卒については、配偶者の有無と、有配偶者の子どもの有無で分けて見てきたが、高卒の場合は離婚を明示的に分析に取り入れる。というのは、図表8のとおり、高卒者の場合は、無配偶者の20%、つまり5人に1人が離婚経験者だからである。大卒は4%、短大卒は8%であり、比率としては高卒で大幅に高い。第12回出生動向基本調査では、無配偶者に対して子どもがいるかどうかを聞いていないので、シングルマザーかどうかはわからないが、いずれにせよ、無配偶者は離婚経験ありと未婚とに分けて扱う。

また、高卒者はサンプル数が多いため、24-39歳とまとめて扱わず、就職時期がバブル崩壊前の29-39歳(就職時期が1991年まで)と、20-28歳に分けて取り扱う。

図表 8 24-39 歳女性、学歴別離婚経験

		離婚経験	離婚経験	合計
		あり割合	あり	
大卒	無配偶	4%	19	477
	有配偶	2%	11	571
短大卒	無配偶	8%	74	910
	有配偶	6%	40	634
高卒	無配偶	20%	156	779
	有配偶	5%	93	1992

2. 1 首都圏と地方との初職の格差

図表 8 のとおり、バブル崩壊後の高卒女性の初職正社員割合は、首都圏で 5 割、地方で 6 割に下がっている。雇用状況は大きく悪化しているが、首都圏よりは地方の方が正社員割合は高い。

図表 9 は、就業形態と、正社員については企業規模別に集計してグラフ化したものである。非正社員は、これ以降、パート・アルバイト、派遣・嘱託、自営業、無職を含むものとする。29-39 歳層の高卒女性は、首都圏では初職で大企業に入る割合が大卒女性と見劣りしなかったが、20-28 歳層ではこの割合が大幅に下落した。

図表 8 24-39 歳 高卒女性、初職

	首都圏		首都圏、大阪圏以外		首都圏		首都圏、大阪圏以外	
	20-28 歳	29-39 歳	20-28 歳	29-39 歳	20-28 歳	29-39 歳	20-28 歳	29-39 歳
正社員	53%	81%	62%	82%	129	392	444	1190
パートアルバイト	21%	9%	16%	6%	50	42	112	89
派遣・嘱託	3%	2%	2%	1%	7	10	15	8
自営業家族従業	1%	1%	2%	1%	2	6	15	19
無職	6%	2%	5%	3%	14	11	34	46
学生	8%	2%	5%	2%	20	10	33	24
不祥	8%	3%	9%	5%	20	13	63	67
計	100%	100%	100%	100%	242	484	716	1443

図表 9 高卒女性、初職 首都圏と地方、年齢階層の別



1. 2 初職別企業規模別にみた就業継続と婚姻状況

首都圏と地方県とについて、高卒者の結婚状況を見よう。バブル崩壊後、雇用情勢が悪くなった 20-28 歳層を見ると、首都圏では安定した仕事に就いているほど、結婚が進んでいるが（ただし子どもを持つまでには至っていない女性が多い）、地方は安定した職に就いても、不思議なことに結婚が進んでいない。

図表 10 20-28 歳 高卒女性、初職と結婚状況：首都圏



図表 11 20-28 歳 高卒女性、初職と婚姻状況：地方県



29-39 歳層、すなわち、安定雇用へ入りやすかった時期の首都圏と地方の状況をみたものが図表 12 と図表 13 である。この時期には、全般に地方の方が安定雇用に着いているほど結婚し、子どもを持っている女性が多い。正社員の仕事を持っていれば、企業規模による差は大きくない。しかし初職が非正社員であると、明らかに子どもが持てていない。また、初職で不安定な仕事に就いているほど、離婚が多い。

図表 12 29-39 歳 高卒女性、初職と婚姻状況：首都圏



図表 13 29-39 歳 高卒女性、初職と婚姻状況：地方圏



2. 2 初職別にみた就業継続と婚姻状況

初職正社員であった高卒女性の結婚・出産と現職の状況をみたものが、図表 14 である。ここも 2 つの年齢階級でわけ、首都圏と地方とを比較した。

大卒者に比べて、高卒者は独身であっても正社員にとどまる割合がやや低く、5 割から 7 割である。また子どもを持った場合、地方では、正社員継続割合が 29-39 歳層で 15%、20-28 歳層で 10% であり、大卒とそれほど大きい差はない。しかし首都圏では、それぞれ 3%、6% であり、出産後に仕事を持ち続けることは、初職が正社員だとしても容易になっているとは到底見えない。

また、離別した女性が安定した仕事に就けているかどうかを見ると、正社員は 2 割から 3 割であり、独身の 5 割から 7 割に比べて一段と低く、生計維持が難しいものと想像される。

図表 14 初職正社員であった高卒女性の婚姻状況と現職

		20-28歳									
		首都圏					地方県				
		未婚 (n=48)	離別別 (n=0)	有配偶無子 (n=52)	有配偶有子 (n=29)	計	未婚 (n=225)	離別別 (n=9)	有配偶無子 (n=122)	有配偶有子 (n=58)	計
現職	正社員	48%		13%	3%	31	74%	22%	26%	10%	228
	パートアルバイト	29%		19%	7%	28	14%	44%	16%	22%	72
	派遣・嘱託	10%		6%	0%	8	4%	11%	2%	0%	13
	自営業	2%		0%	3%	2	0%	11%	2%	10%	9
	無職	4%		62%	86%	59	6%	11%	52%	55%	112
	学生	2%		0%	0%	1	0%	0%	0%	0%	
	不詳	4%		0%	0%	2	3%	0%	2%	2%	10
計		100%		100%	100%	129	100%	100%	100%	100%	444

		29-39歳									
		首都圏					地方県				
		未婚 (n=60)	離別別 (n=25)	有配偶無子 (n=120)	有配偶有子 (n=187)	計	未婚 (n=144)	離別別 (n=65)	有配偶無子 (n=297)	有配偶有子 (n=684)	計
現職	正社員	67%	24%	18%	6%	79	58%	32%	22%	15%	274
	パートアルバイト	15%	52%	22%	26%	98	21%	34%	23%	31%	330
	派遣・嘱託	8%	8%	2%	0%	9	4%	11%	1%	1%	28
	自営業	2%	4%	4%	8%	22	5%	6%	6%	9%	91
	無職	8%	4%	53%	57%	176	11%	14%	46%	42%	448
	学生	0%	0%	0%	0%		0%	2%	0%	0%	3
	不詳	0%	8%	2%	3%	10	1%	2%	2%	2%	20
計		100%	100%	100%	100%	392	100%	100%	100%	100%	1190

3. まとめ

本稿では、労働市場の変化がどのように高卒と大卒で異なるのか、また首都圏と地方県とでどのように異なるかに焦点をあてて、記述統計として示した。

全般に、初職で安定した仕事に就くほど結婚し、子どもを持つ傾向が見られる。具体的には、初職で公務員、大企業勤務者ほど、結婚し子どもを持つに至る傾向が集計結果から読み取れた。しかし、バブル崩壊後に就職した高卒女性（20-28歳層）については、地方では安定雇用にも就いていても結婚が進んでいない。調査時点でまだ年齢が若かったということもあろうが、不況期には男性が地方から仕事を求めて都会に出てくるために、地方にいる女性は結婚相手に出会いにくくなっていることもあるかもしれない。また高卒女性では、離別者がシングル層の5人に1人を占め、そもそも安定雇用にも就いていない者の離別が多いが、離別後も安定雇用にも就けていない。

大卒女性については、特に制度拡充がすすむ大企業において、出産後の就業継続割合が上昇している傾向が見られるかを確認した。しかし、あまり明確な証左はなかった。地方では、親同居の減少など他の要因によるのかもしれないが、むしろ就業継続は下落傾向もある。また高卒女性については、ことに首都圏では、出産を超えて正社員の仕事を持つことはきわめて難しい状況が見られた。

雇用不安定化が進む一方で、正社員について雇用継続率の上昇が見られるかどうか、とくに大卒・大企業就職層には見られるかを確認したが、明らかな好転は見えず、依然として、仕事と家庭の両立は難しい状況が続いているようである。

Ⅲ

地域における子育て環境の 保健福祉学的調査研究

個別研究論文

第1章

就学前児を育児する父親の勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況と家事・育児参加の関係

金潔・桐野匡史・近藤理恵・三輪英里子・尹靖水・朴志先・林浩康・中嶋和夫

緒言

最近、わが国では、個人の充実した社会生活を實現するために、国民のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が適切かつ柔軟に實現できる社会環境の形成が希求されている^{1)・3)}。そのため、平成19年には「ワーク・ライフ・バランス憲章」やその推進のための行動指針が策定され、子育て期における個人の仕事と家庭生活の調和の實現が、その策定視点として盛り込まれている。しかし、実際には出産や結婚による転退職、仕事と家庭の両立希望に反した仕事優先など、必ずしも彼らのワーク・ライフ・バランスは實現されているわけではない。

ワーク・ライフ・バランスに関しては、これまで子育て期の働く母親の仕事と家庭の両立について大きな関心が向けられてきた。しかしながら、子育て期における母親の仕事と家庭の両立を図るためには、その前提となる家族構成員、とりわけ父親の家事・育児参加が不可欠である。特に近年、子育て期における父親の家事や育児への関わりについて社会全体の機運が高まってきており、男性の子育て参加の促進が社会の目指すべきところとなっている⁴⁾。一方、父親の家事や育児への参加は、近年上昇傾向にはあるものの⁵⁾、手にかかる育児行動は行わないなど、依然として夫の育児参加は低い水準にある。しかし、「少子化と男女共同参画に関する意識調査（内閣府、2006）」⁶⁾によれば、男性既婚者のうち、生活の中で「仕事・家事（育児）・プライベートの両立」を希望する者の割合は32%と高く、「仕事優先」を希望する者の割合は2%程度でしかない。ただし、実際には5割以上の者が「仕事優先」となっており、希望と現実の間には大きな乖離が生じている。梶原ら（2008）⁷⁾によれば、父親の家事・育児参加は、父親自身の人間的成熟のみならず、母親や子に対してもポジティブな影響を与え、さらには母親の育児不安や育児ストレスの軽減の観点から、有効な少子化対策のひとつとされている。また、男性の家事・育児参加は、男性自身が望むひとつのワーク・ライフ・バランスの理想形のひとつであり、今後、男性が積極的に家事・育児に参加できるよう、職場において仕事と家庭の両立支援策を十分に整備・活用していくことが望まれる。

そこで本研究では、諸企業に勤務する若い父親世代を対象に、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況と父親の家事・育児参加との関連性を明らかにすることを目的とした。

1. 研究方法

「子育てと父親のワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査」は、岡山県2市と

埼玉県1市の管轄担当課を通して協力が得られた保育所・幼稚園を利用している父親に対して実施した。調査に際して、プライバシーの保護などについて記載した依頼書を配布し、納得した場合のみ、調査に参加することを依頼した。

統計解析には、「子育てと父親のワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査」の中から、基本属性（年齢、家族構成、学歴、収入、職種）、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況、家事・育児参加を抜粋した。

前記調査項目のうち、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況は、期間限定時短制度等の15項目で構成した(表1)。回答は、「制度なし」、「制度はあるが利用したことがない」、「時々利用している」、「よく利用している」の4件法でたずねた。数量化は、「制度なし」と「制度はあるが利用したことがない」を0点(制度の利用なし)、「時々利用している」と「よく利用している」を1点(制度の利用あり)とした。

家事・育児参加に関しては、第2回全国家庭動向調査(8)を参考に、家事参加に関して6項目(ゴミ出し、日常の買い物、部屋の掃除、洗濯、炊事、風呂洗い)、育児参加に関して6項目(子どもの遊び相手をする、子どもを風呂に入れる、子どもを寝かしつける、子どもに食事をさせる、子どものおむつを替える(下着等を替える)、子どもをあやす)を使用した。回答と数量化は「0点:やらない」、「1点:月1~2回はしている」、「2点:週1~2回はしている」、「3点:週3~4回はしている」、「4点:毎日・毎回している」とした。

統計解析には、父親の家事・育児参加を従属変数、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況を独立変数とし、年齢、世帯構造(三世代家族=1、それ以外=0)、学歴(「その他」は除外)、年収の影響を統制した上で、ステップワイズ法による重回帰分析を行った。このとき、家事と育児への参加の程度については、それぞれ当該項目の単純和得点を使用した。なお、調査票の回収は、岡山県2市が945名、埼玉県1市が322名であったが、回答が得られた調査票の中から、職業が会社員(2市で857名)で、かつすべての項目に欠損値をもたない114名を統計資料とした。

2. 研究結果

分析対象者の属性等に関しては、平均年齢36.6歳(標準偏差4.94)、範囲25-49歳であった。世帯構成は「夫婦と子ども」100名(87.7%)、「父親と子ども」1名(0.9%)、「子どもと親とその親(実父母・義父母)」13名(11.4%)であった。最終学歴は、「大学院」9名(7.9%)、「大学」66名(57.9%)、「短大・専門学校」10名(8.8%)、「高校」27名(23.7%)、「中学」1名(0.9%)、「その他」1名(0.9%)となっていた。年収は「平均以上」35名(30.7%)、「平均」61名(53.5%)、「平均以下」18名(15.8%)であった。

勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況は、表1に示したとおりである。全体的に制度を活用している者は少なかったものの、利用率の高い上位3項目に着目するならば、「X14.週休2日制度の完全実施制度(55.3%)」、「X15.年次有給休暇の積立制度(37.7%)」、「X6.ノー残業デー制度(25.4%)」となっていた。なお、「X4.在宅勤務制度」を利用した者はいなかった。

次に、父親の家事・育児参加を従属変数、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況を独立変数とし、年齢、世帯構造（三世代家族=1、それ以外=0）、学歴（「その他」は除外）、年収の影響を統制した上で、ステップワイズ法による重回帰分析を行った。具体的には、第1ステップとして、統制変数（年齢、世帯構造、学歴、年収）のみをモデルに投入し（強制投入法）、第2ステップとして、上記に加え、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況をモデルに投入した。ただし、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況のうち、「X4.在宅勤務制度」については利用している者がいなかったことから、分析から除外した。

重回帰分析の結果、育児参加については、第1ステップにおける説明率（ $R^2=0.110$ ）であったのに対し、第2ステップでは、「X11.配偶者出産時制度」と「X7.深夜残業の免除制度」がモデルに投入され、その説明率は（ $R^2=0.233$ ）と有意に R^2 値が変化していた（表2）。同様の方法で、家事参加を従属変数として重回帰分析を行ったところ、有意な関連性を示す変数はなかった。

表1. 勤務時間の自己調整に関する調査項目と利用状況

項目	回答カテゴリ	
	利用なし	利用あり
X1. 期間限定時短制度	113 (99.1 %)	1 (0.9 %)
X2. フレックスタイム	104 (91.2 %)	10 (8.8 %)
X3. 時差勤務制度	103 (90.4 %)	11 (9.6 %)
X4. 在宅勤務制度	114 (100.0 %)	0 (0.0 %)
X5. 勤務地の限定(転勤の制限)	109 (95.6 %)	5 (4.4 %)
X6. ノー残業デー制度	85 (74.6 %)	29 (25.4 %)
X7. 深夜残業の免除制度	113 (99.1 %)	1 (0.9 %)
X8. 育児休業制度	113 (99.1 %)	1 (0.9 %)
X9. 介護休業制度	113 (99.1 %)	1 (0.9 %)
X10. 出産育児短時間勤務制度	112 (98.2 %)	2 (1.8 %)
X11. 配偶者出産時制度	97 (85.1 %)	17 (14.9 %)
X12. 短時間休暇制度	101 (88.6 %)	13 (11.4 %)
X13. 多目的休暇制度	95 (83.3 %)	19 (16.7 %)
X14. 週休2日制の完全実施制度	51 (44.7 %)	63 (55.3 %)
X15. 年次有給休暇の積立制度	71 (62.3 %)	43 (37.7 %)

単位:名(%)

表2. 重回帰分析の結果

独立変数	標準化推定値 (std. β)	
	第1ステップ	第2ステップ
年齢	0.04	0.10
世帯構成	0.10	0.13
学歴	-0.29*	-0.30*
年収	-0.06	-0.01
配偶者出産時制度	-	0.27*
深夜残業の免除制度	-	0.24*
説明率 (R^2)	0.110	0.233

従属変数: 育児参加得点, * $p < 0.05$

3. 考察

本研究は、諸企業に勤務する若い父親世代を対象に、勤務時間の自己調整に関する制度の利用状況と父親の家事・育児参加との関連性を明らかにすることを目的とした。

重回帰分析の結果、父親の家事参加については有意な変数は認められなかったものの、育児参加については、「配偶者出産時制度」と「深夜残業の免除制度」が統計学に有意な関連性を示した。このことは、「配偶者出産時制度」や「深夜残業の免除制度」を利用する者ほど、利用しない者より育児参加の頻度が高いことを意味している。とりわけ「配偶者出産時制度」は、他の諸制度と比較して相対的な利用率（14.6%）は高くなっており、今後ともこうした諸制度の充実化が求められるであろう。ただし、「深夜残業の免除制度」に関しては、制度の利用率が0.9%（1名）と低く、分析結果については慎重に解釈しなければならない。事実、今田ら（2006）の調査でも男性の子育てを理由とした育児休業の取得率（1.0%）や仕事時間の短縮等の調整経験率（3.7%）は小さく、仕事の調整をしてまで子育てに関わる父親は少ないことが指摘されている。本来ならば、本研究の結果からは、利用頻度の高い「週休2日制の完全実施制度」、「年次有給休暇の積立制度」、「ノー残業デー制度」が父親の育児参加を促進する要因とならなくてはならない。しかしながら、実際には、企業のワーク・ライフ・バランスの両立支援策は着実に整備されつつあるものの、「職場において仕事と生活の調和を実現できるような仕事の仕方になっていないため、実際には利用しにくい」3)ことが報告されている。とりわけ、ワーク・ライフ・バランスの両立支援制度の利用促進上の問題としては、「代替要員の確保が難しい」、「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」、「職場で周りの人の業務量が増える」など、周囲への労働負荷を配慮するために、こうした諸制度が利用しにくいことが報告されている。このことから、父親の育児参加の促進のためには、単に職場でのワーク・ライフ・バランスの両立支援制度の充足を図るのみならず、それを利用しやすくするための職場風土あるいは業務方法の改善を図る必要がある。また、いずれも短期的、時限的な仕事と家庭の両立支援

制度を講じるよりはむしろ、長期的な視点から多様なライフスタイルに対応できる諸制度の策定と利用支援が求められる。こうした積み重ねにより、実際にワーク・ライフ・バランスの両立支援制度が積極的に利用され、そのときに初めて個人の充実した社会生活の実現と仕事と家庭生活との調和が取れた社会が真に実現可能なものになるものと推察される。

文献

- 1) 男女共同参画会議. 「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向, 2007.
- 2) 厚生労働省. 平成 19 年版 働く女性の実情, 2008.
- 3) 内閣府. 平成 20 年版 少子化社会白書, 2008.
- 4) 今田幸子, 池田心豪, 酒井計史, 浜島幸司. 仕事と生活の両立—育児・介護を中心に—. 労働政策研究報告書, 64, 2006.
- 5) 国立社会保障・人口問題研究所. 第 3 回全国家庭動向調査, 2006.
- 6) 内閣府. 少子化と男女共同参画に関する意識調査, 2006.
- 7) 梶原佳子, 松原由美. 父親の育児行動について (2), 九州保健福祉大学紀要, 9:141-144, 2008.
- 8) 国立社会保障・人口問題研究所. 第 2 回全国家庭動向調査, 2000.

第2章

就学前児の父親における家事・育児参加と家庭・地域社会への貢献満足度 およびワーク・ライフ・バランス充実度との関連性

桐野匡史・金潔・近藤理恵・三輪英里子・尹靖水・朴志先・林浩康・中嶋和夫

緒言

近年、男性労働者におけるワーク・ライフ・バランスの重要性が頻繁に取り上げられている。とりわけ、男性労働者において仕事と生活の調和の実現を図ることは、従業員としてのモチベーションや労働効率の向上¹⁾をもたらし、また企業としての社会的責任(Corporate Social Responsibility: CSR)の観点からも非常に重要な意味を持ってきている。こうした状況にあつて、既に著者らは諸企業に勤務する若い父親世代を対象に、仕事と生活の両立支援制度と家事・育児参加との関連性について検討してきた。その結果、「配偶者出産時制度」と「深夜残業の免除制度」が彼らの家事・育児参加の促進に有効であることを明らかにした。しかし、一般に父親の家事・育児参加が、彼らのワーク・ライフ・バランスの実現を図る上で重要とされながらも、それが実際に彼らのワーク・ライフ・バランスを実現する上でどういった意味をなすのか、あるいはどういった影響をもたらすのかについては十分な検討がなされてはいない。これまで、こうした仕事と家庭生活の両立に関しては、多重役割の観点から、役割間の関係性を示す一形態としてのスピルオーバーに着目した研究が数多く報告されてきた。たとえば、福丸^{2)・3)}は共働き夫婦において抑うつとの関連性、岩崎(2007)⁴⁾は生活の質との関連性を検討している。このうち、岩崎(2007)は、乳幼児をもつ父親の生活の質を規定する要因として、仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバーと役割の良い状態からのポジティブ・スピルオーバーを報告している。このように、父親を対象としたワーク・ライフ・バランス研究においては、本来ならば仕事役割あるいは家庭役割といった一側面のみならず、両者の関係性を考慮し、そのネガティブ、ポジティブな側面から検討していくことが望まれる。ただし、父親の家庭役割、とりわけ父親の家事・育児参加とワーク・ライフ・バランスに関する研究に関しては、これまでに必ずしも十分な研究が行われているとはいえず、まずは父親の家事・育児参加が彼らのワーク・ライフ・バランスにとってどのような影響を与えるのかについて検討する必要がある。このことは、最近、仕事と家庭の両立を望む若者世代が増加している中で、今後の父親を対象としたワーク・ライフ・バランス研究に一定の示唆を与えるものになるろう。

そこで本研究では、諸企業に勤務している若い父親世代を対象に、彼らの家事・育児参加と家庭(家族)・地域社会への貢献満足度およびワーク・ライフ・バランスの充実度との関連性を検討することを目的とした。

1. 研究方法

「子育てと父親のワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査」は、岡山県2市と埼玉県1市の管轄担当課を通して協力が得られた保育所・幼稚園を利用している父親に対して実施した。調査に際して、プライバシーの保護などについて記載した依頼書を配布し、納得した場合のみ、調査に参加することを依頼した。

統計解析には、「子育てと父親のワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査」の中から、基本属性（年齢、家族構成、学歴、収入、職種）、父親の家事・育児参加、家庭（家族）・地域社会への貢献満足度、ワーク・ライフ・バランスの充実度を抜粋した。

父親の家事・育児参加は、第2回全国家庭動向調査5)を参考に、家事参加に関して6項目（ゴミ出し、日常の買い物、部屋の掃除、洗濯、炊事、風呂洗い）、育児参加に関して6項目（子どもの遊び相手をする、子どもを風呂に入れる、子どもを寝かしつける、子どもに食事をさせる、子どものおむつを替える（下着等を替える）、子どもをあやす）を使用した。回答と数量化は「0点：やらない」、「1点：月1～2回はしている」、「2点：週1～2回はしている」、「3点：週3～4回はしている」、「4点：毎日・毎回している」とした。

家庭（家族）・地域社会への貢献満足度は、家庭（家族）ならびに地域社会への貢献度に対する満足感についてそれぞれ7項目でたずねた。具体的には、家庭（家族）への貢献満足度は、「あなたは家族とのレジャー（余暇時間）に満足していますか」、「あなたは家族との会話時間に満足していますか」、「あなたは家事への参加に満足していますか」、「あなたは育児（介護）への参加に満足していますか」、「あなたは家族との人間関係の作り方に満足していますか」、「あなたは自分の家族愛の実現のさせ方に満足していますか」、「あなたは家族に対する経済的な支えに満足していますか」の7項目、地域社会への貢献満足度は、「あなたは地域の文化活動への参加に満足していますか」、「あなたは地域の福祉活動への参加に満足していますか」、「あなたは地域の振興（発展）活動への参加に満足していますか」、「あなたは地域の環境問題の解決への参加に満足していますか」、「あなたは地域の安全問題の解決への参加に満足していますか」、「あなたは地域の子供達に対する教育活動への参加に満足していますか」、「あなたは地域の子育て支援活動への参加に満足していますか」の7項目で測定した。回答と得点化は、「0点：いいえ」、「1点：どちらでもない」、「2点：はい」とした。

ワーク・ライフ・バランス充実度は、「他の人と比べてみて、仕事と家庭生活の調和（バランス）は上手くとれているほうだ」、「自分の理想と比べてみて、仕事と家庭生活の調和（バランス）は上手くとれているほうだ」、「昨年の自分と比較してみて、仕事と家庭生活の調和（バランス）は上手くとれているほうだ」の3項目について、それぞれ「0点：まったくそう思わない」～「4点：とてもそう思う」の5件法で測定した。

統計解析に際しては、独自に作成した測定尺度の信頼性と妥当性を、それぞれ確認的因子分析（1因子モデル）ならびにクロンバックの α 信頼性係数により検討した。ただし、ワーク・ライフ・バランス充実度尺度に関しては、項目数が3つであり、因子分析が行えないため、信頼性係数のみ検討した。その後、父親の家事・育児参加、家庭（家族）・地域社