

経済的な状況等をコントロールした多項ロジット・モデルで推計すると、その政策効果はより限定的になり、一部のモデルで2005年以降が正に有意になったものの、従業者数300人以上と2005年以降の交差項には有意性がみられなかった。また、100人以上と2005年以降の交差項については、一部のモデルで負に有意となり、ここでも義務化よりも、努力義務化の効果が実証される結果となっている。

このように次世代法の政策効果が限定的であるという多項ロジット・モデルの推計結果を踏まえると、次世代法がその役割を終えたとは考えにくく、従業員が、経済環境の変化等にかかわらず育児休業を取得できる環境整備を、引き続き政策として進めていく必要性は高い。また、育児休業取得に関する男女のアンバランス（女性が高く、男性が低い）は、育児における女性の役割の固定化、男性が育児休業を取得しにくい環境を誘発する懸念があることから、今後、男性の育児休業取得を後押しする政策をより強化すべきだと考えられる。本研究では努力義務化でも一定の政策効果がみられたことから、義務化のみならず努力義務化も視野に入れた、育児休業を取得しやすい環境整備のためのより効果的な政策が検討されることが求められる。

キーワード：次世代法，一般事業主行動計画，義務化と努力義務化，育児休業，DID，多項ロジット・モデル，成年者縦断調査

## 1. 問題意識

### 1-1. 本研究の目的

次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」と呼ぶ）は、急速な少子化の進行等のもと、次世代育成支援対策<sup>2</sup>を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、2003年7月に公布（一部同時に施行）された。その後2年の準備期間を経た2005年4月より、従業員数301人以上の企業に対して、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備（次世代育成支援対策）を進めるための「一般事業主行動計画」の策定・届出が義務づけられた（従業員数300人以下の企業については努力義務）<sup>3</sup>。

また、次世代法により、行動計画（2年から5年）に定めた目標を達成し以下の8つの認定基準<sup>4</sup>を満たした企業は、申請を行うことによって、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受け、次世代認定マーク（通称「くるみん」）を広告、商品、求人広告などにつけてアピールできるようになり、最短2年の行動計画が終了した2007年から、実際の認定がスタートしている。

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。

2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。

<sup>2</sup> 「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう（次世代法第2条）。

<sup>3</sup> 地方公共団体については、「地域の子育て機能の再生」等のための具体的な取組方策を掲げた「市町村行動計画」および「都道府県行動計画」と、団体の職員に関する仕事と子育ての両立支援のための「特定事業主行動計画」の策定が義務づけられている。

<sup>4</sup> 2008年公布の次世代法改正以降は、「平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること」が認定基準に追加されている。

3. 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
4. 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが1人以上いること<sup>5</sup>。
5. 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が70%以上であること。
6. 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
7. 次の①～③のいずれかを実施していること。
  - ① 所定外労働の削減のための措置
  - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
8. 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

次世代法は、次世代育成支援のための集中的・計画的な取組を促進するために、2015年3月までの期限が設けられた時限立法である。期限が満了した後の法律の扱いについては、その時点での状況等を踏まえて検討されることから、その政策効果を検証することは非常に重要である。しかしながら、次世代法の政策効果に関する研究は、まだ十分蓄積されているとはいえない。

本研究の目的は、次世代法による認定基準のなかで、唯一、具体的な数値目標が盛り込まれている育児休業の取得に焦点を当てて、次世代法の政策効

---

<sup>5</sup> この基準については、改正次世代法（2008年12月公布）で、300人以下企業に対する特例措置が盛り込まれ、以下の3つのいずれかの基準に緩和された。  
①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。  
②計画期間内に、小学校就学前の子を養育する従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること。  
③計画開始3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性従業員がいること。

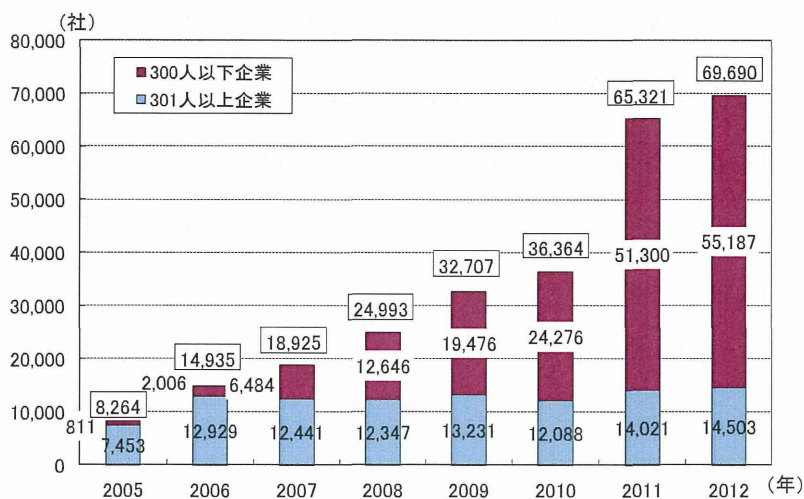
果を検証することにある。次世代法が、どのような企業における、どのような従業員の育児休業取得に有効だったのかを、後述するパネルデータをもとに分析することとしたい。

## 1-2. 次世代法に関する取組の現状と、本研究で想定する仮説

本研究で想定する仮説について述べる前に、次世代法に関する取組の現状を公表データによって概観しておきたい。

次世代法の一般事業主行動計画の届出数をみると、従業員数 301 人以上の企業については、2006 年（6 月末）に 12,929 社、2012 年（7 月末）には 14,503 社の届出があった（図 1）。この規模の実際の企業数（11,954 社、総務省「経済センサス」（2012 年））を考慮すれば、301 人以上企業については、一般事業主行動計画の届出がほぼ浸透したとって差し支えないだろう。一方、300 人以下の企業についても届出数が年々増加しており、特に 101～300 人企業にも行動計画の届出義務等が課された 2011 年には、届出数が 51,300 社まで大きく増加した（前年 2010 年は 24,276 社）。300 人以下の企業数全体（299 人以下が 1,662,438 社、同）からみると部分的な広がりではあるが、このうち 101～300 人企業（100～299 人が 27,856 社、同）の届出が 27,515 社を占めており、この規模については届出がかなり浸透した様子がうかがえる。

図 1：一般事業主行動計画の届出数の推移



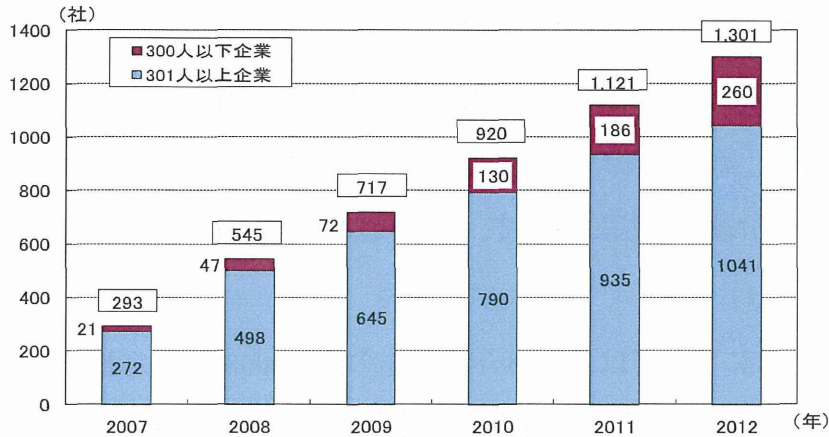
資料：厚生労働省報道発表資料「次世代法の認定企業が1,300社に達しました(平成24年7月末現在)」(2012年9月24日)より。

次に、「子育てサポート企業」の認定企業数の推移をみると、届出数に比べれば圧倒的に少ないものの、やはり年々増加している傾向が顕著に読みとれる(図2)。2012年には301人以上企業1,041社、300人以下企業260社、計1,301社が認定を受けている。

次世代法による「子育てサポート企業」の認定を取得するために、最も高いハードルは1人以上の男性の育児休業だという声が少なくない一方で、これだけ認定企業が増加しているのだから、このデータだけをみると、次世代法が男性の育児休業取得にも有効であったように見えなくもない。しかしながら、男性の育児休業取得率は、2004年度に比べると微増しているものの、2011年度でも2.6%に過ぎず、依然として極めて低い水準にとどまっている(図3)。一方、女性の育児休業取得率は2005年から2007年にかけて72.3%から89.7%に上昇し、その後も9割前後となっている。ただし、この育児休業取得率は出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)に占める休業開始者の割合であり、出産前に退職した女性等は分母から除外されていることに留意する必要がある。

このような現状を踏まえ、本研究で想定する仮説としてまずあげられるのは、「次世代法は、女性の育児休業取得には効果があったが、男性の育児休業取得に関しては十分な効果がなかったのではないか」(仮説 A)という点である。次にあげられるのは、「次世代法の政策効果は、企業規模によって異なる」(仮説 B)という仮説である。これについてはさらに 2 つの仮説が考えられる。1 つは、次世代法施行当初に少なからず懸念の声があがったように、「一般事業主行動計画の策定・届出が義務化された 301 人以上については育児休業の取得が進むが、300 人以下については十分な効果が得られない」(仮説 B-1)という仮説である。もう 1 つは、その逆で、「301 人以上は 300 人以下に比べれば、もともと育児休業が取得されており、義務化の効果は限定的だ(むしろ、300 人以下に対する努力義務化の効果のほうが大きい)」(仮説 B-2)という仮説である。どちらも一理ある仮説であるが、いずれにしても企業規模によって政策効果が異なっている可能性は高いと考えられる。

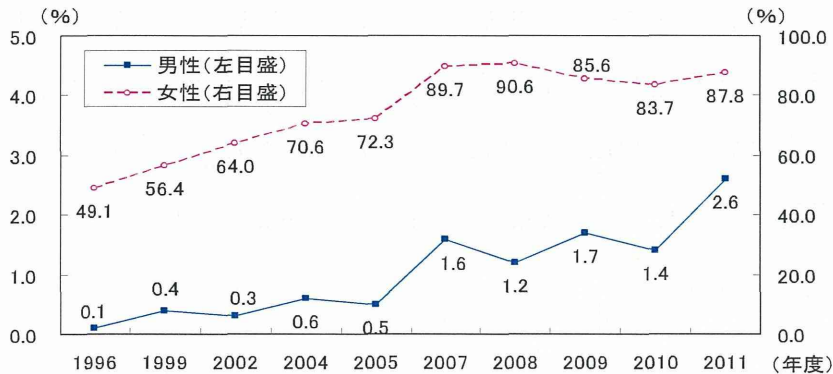
図 2：認定企業数の推移



注：認定を2回以上受けた企業も、1社としてカウントされている。

資料：厚生労働省報道発表資料「次世代法の認定企業が1,300社に達しました(平成24年7月末現在)」(2012年9月24日)より。

図 3：育児休業取得率の推移



注：2010年度までは調査前年度(4/1～3/31)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)に占める、調査時点(10/1)までの育児休業開始者(開始予定の申し出を含む)の割合。2011年度については、2010年より父母ともに育児休業を取得する場合に休業可能期間が延長されたことにもない、調査前々年度の10/1～調査前年度の9/30までの出産者に占める、調査時点(10/1)までの育児休業開始者の割合であることに留意する必要がある。また、2011年度の調査においては、東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県が調査対象から除外されている。

資料：2005年度までは厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、2007年度以降は厚生労働省「雇用均等基本調査」より。

### 1-3. 育児休業取得に関する政策の変遷と現状

育児休業取得に影響を与える政策は次世代法だけではない。特に 2000 年代に入ってから、育児休業の取得を後押しする多面的な政策が展開されてきた。そのなかで、育児休業取得に直接的に大きな影響を及ぼすと考えられる次世代法と育児・介護休業法に絞って、次世代法公布以降の法改正等の変遷を整理してみた（表 1）。

次世代法については、2003 年の公布の後、2008 年に大きな改正が行われている（101～300 人の企業に対する一般事業主行動計画の届出義務化等）。育児・介護休業法については、2004 年、2009 年に改正法が公布された。2004 年の改正では、保育園の待機等の場合での 1 歳 6 か月までの休業期間延長が認められ、一定の範囲の期間雇用者が育児休業の対象に含まれることとなった。2009 年の改正では、2010 年 6 月 30 日より、父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間（原則として「子が 1 歳まで」から「1 歳 2 ヶ月まで」（休業期間は原則 1 年のまま）が延長されるとともに、子が 3 歳になるまでの短時間勤務制度の導入が義務化された（ただし、100 人以下企業には 2012 年 7 月より適用）。



表1：育児休業に関連する主な法律の変遷

年	月日	次世代法	育児・介護休業法
2003	7月16日	次世代法（10年間で集中的・計画的な取組を促進するための時限立法）公布（一部施行）	
2004	12月8日		2004年改正育児・介護休業法公布
2005	4月1日	301人以上の企業における、一般事業主行動計画の策定・届出の義務化（300人以下の企業は届出の努力義務）等）施行	
	4月1日		2004年改正育児・介護休業法施行（①一定の範囲の期間雇用者を休業の対象に含める、②保育園の待機等一定の場合での1歳6か月まで休業期間を延長等）
2007	4月1日	次世代法による「子育てサポート企業」の認定スタート（2年間の計画終了の企業について）	
2008	12月3日	2008年改正次世代法公布。	
2009	4月1日	301人以上の企業で、一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知の義務化が施行	
	7月1日		2009年改正育児・介護休業法公布
	9月30日		法の実効性の確保の一部（苦情処理・紛争解決の援助、企業名の公表）の施行
2010	4月1日		法の実効性の確保の一部（調停）の施行
	6月30日		①子育て期間中の働き方の見直し（3歳までの子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の導入義務化等）、②父親も子育てができる働き方の実現（両親が取得すれば1年2か月の範囲で1年までの取得が可能となる「パパ・ママ育休プラス」）等の施行
2011	4月1日	101～300人の企業に対する、①一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知の義務化、②行動計画の届出義務化が施行	
2012	7月1日		100人以下の企業について、上記①②等の施行
2015	3月31日	次世代法の効力終了	

#### 1-4. 既存研究

育児休業制度に関する既存研究としては、これまで、出生率や女性の労働供給への影響等の観点から貴重な研究（樋口（1994）、滋野・松浦（2003）、森田・金子（1998）、森田（2005）、吉田・水落（2005）、樋口（2009）等）が蓄積され、多くの研究で、育児休業が出生率を向上させ、女性の労働供給を促進することが実証されてきた。

また、育児休業の取得に焦点を当て、その決定要因（脇坂（1999）、樋口・阿部（1999）、西本（2004）等）や阻害要因（脇坂（2002）、佐藤・武石（2004）、

武石（2006）、こども未来財団（2011）等）を明らかにした有益な研究も蓄積されつつある。

一方、次世代法の政策効果に焦点を当てた研究については、まだ蓄積が非常に少ない。そのなかで、水落（2012）は、2002年と2007年の就業構造基本調査を用いて DID 推定により次世代法の影響を分析し、次世代法（一般事業主行動計画の策定・届出の義務化）が出産と女性の就業継続の確率を1%程度上昇させたことを明らかにしている。また、労働政策研究・研修機構（2013）は、①一般事業主行動計画の作成をきっかけに、育児休業制度などを新設・拡充した企業が、300人以上の企業の約4割を占めていること、②一般事業主行動計画作成・くるみんマーク認定企業で、両立支援策の充実、女性の継続就業が進んでいること、③育児休業の利用経験がある割合をみても、300人以上企業ではくるみん認定企業が特に高いこと、等を明らかにしている。

#### 1-5. 分析に使用する調査とデータ

本研究の分析に使用する調査は厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」である。第1回は2002年に、全国の20～34歳（2002年10月末現在）の男女およびその配偶者を対象として実施された。配偶者票については、以下の基準で対象が選定されている。

- ・第1回時点で男性票、女性票の配偶者で、年齢が19歳以下35歳以上であった者（20

～34歳の配偶者には男性票もしくは女性票が配布される）。

- ・第2回以降は、男性票、女性票の対象者の、新たな配偶者となった者その後第10回（2011年）まで基本的に毎年同一の対象者に対して調査が継続されてきたが、第11回（2012年）では、対象者が2012年時点の20～29歳男女（およびその配偶者）に変更されている。

調査は毎年 11 月に実施されている。2002 年から 2009 年および 2012 年は、調査員による訪問配布、訪問（密封方式）回収によって実施されたが、2010 年と 2011 年は、厚生労働省が対象者に調査票を送付し返送してもらうという郵送配布・郵送回収方式がとられた。

第 1 回調査（2002 年）には育児休業に関する設問項目がないため、分析においては、第 2 回（2003 年）から第 9 回（2010 年）までの個票データを使用する（現時点では第 9 回までが使用可能）。第 1 回（2002 年）の調査対象は 35,448 で、うち 29,052（うち男性票 13,501、女性票 13,924、配偶者票（男性用）1,390、配偶者票（女性用）237）が有効票として回収された（有効回収率 82%）。その後第 9 回調査（2010 年）では、調査対象が 18,910、有効回収が 13,063（うち男性票 4,984、女性票 6,039、配偶者票（男性用）1,393、配偶者票（女性用）647）となっている（有効回収率 69%）。

## 2. 分析その 1～育児休業取得率の年次推移と DID

### 2-1. 分析の内容

育児休業の取得有無は、当初「この 1 年間に会社等にお勤めの経験がある方（アルバイト、パート等を含む）で、かつ、この 1 年間に小学校入学前だったお子さんがいらっしゃる方」に対する設問だったが、途中から後半の条件が「かつ現在、3 歳未満のお子さんがいる方」に変更されている。調査年による回答対象の相違を是正するために、いずれの調査年も 3 歳未満の子を持つ者を分母として育児休業取得率を算定し、2003 年から 2010 年の推移を、男女、企業規模それぞれにみる。なお、育児・介護休業法で規定されている育児休業は原則として 1 歳までなので、1 歳未満の子を持つ者を分母とする育児休業利用率の推移もみておきたい。

本研究の目的は育児休業取得に対する次世代法の政策効果を検証する

ことであることから、次に、2003～2004年と2005年～2009年で育児休業取得率に差があるかどうかを、一般事業主行動計画が義務化された301人以上の企業と、努力義務化された300人以下の企業に分けてみることにしたい。その際、配偶者票には勤務先の従業者数が設問項目に含まれていないことから、本人票（男性票および女性票）に関する個票データを使用することにしたい。

また、これらの分析は、1年前の調査で、現在所得を伴う「仕事についている」もしくは「仕事についているが、休業中（育児休業、介護休業など）である」と回答し、かつ民間企業の「正規の職員・従業員」であったサ

ンプルを対象として行う。「正規の職員・従業員」に分析対象を限定するのは、2004年までは期間雇用者は原則として育児休業の対象外であり、2005年以降も、育児休業の適用は一定の範囲の期間雇用者にとどまっているためである。1年前の調査時点での就業状況で、分析対象を判断するのは、出産のために離職した「正規の職員・従業員」を分析対象に含めるためである。さらに、勤務先が民間企業のサンプルに分析対象を限定するのは、民間企業と公務では、次世代法による政策の内容が異なるためである。たとえば、市町村、都道府県、国及び地方公共団体の機関等についても行動計画の届出が義務づけられているが、子育てサポート企業の認定制度はない。

## 2-2. 分析結果と考察

表2は、3歳未満の子を持つ者、1歳未満の子を持つ者を分母（育児休業取得有無について無回答の者を含む）として算出した育児休業取得率の推移を、企業規模（1年前の調査の勤務先の従業者数）別にみたものである。まず、3歳未満の子を持つ女性について育児休業取得率の推移をみると、300人以上の企業では2004年の38.5%から、2005年には49.0%まで上昇し、さらに2009年に63.6%になった後、2010年に41.3%に低下している。299人以下の企業につ

いては、2003年の27.9%、2004年の36.5%から、2005年には42.9%に上昇しているものの、その後は伸び悩み、2009年には37.2%まで低下し、2010年には43.3%と又上昇に転じている。1歳未満の子を持つ女性の育児休業取得率については、いずれの規模も3歳未満の子を持つ女性の場合より高いが、300人以上では2009年をピークに低下し、299人以下では2008年をピークに低下して2010年に上昇に転じるという、年次推移の大まかな傾向は似通っている。ただし、1歳未満の299人以下については、2004年と2005年で育児休業取得率がほぼ横ばい（やや低下）という結果になっている。

一方、男性の育児休業取得率はいずれの年、いずれの企業規模でも非常に低く、顕著な傾向が読み取れないが、やはり2009年以降は若干低下している。

男女とも、2008年もしくは2009年の後に育児休業取得率が低下していることについては、2008年9月のリーマンショックを契機とした経済環境の低迷が大きく影響している可能性がある。

表2：育児休業取得率の推移

取得率分母		企業規模									(%)
			2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	合計
3歳未満の子を持つ女性	299人以下	育児休業取得率	27.9	36.5	42.9	41.0	37.3	43.2	37.2	43.3	38.1
		n	201	148	154	156	158	139	145	134	1,235
	300人以上	育児休業取得率	48.2	38.5	49.0	45.0	50.9	54.8	63.6	41.3	49.0
		n	141	104	104	109	106	104	110	104	882
	合計	育児休業取得率	36.3	40.7	46.0	44.5	43.8	50.0	50.0	44.7	44.2
n	361	297	298	308	304	280	292	273	2,413		
1歳未満の子を持つ女性	299人以下	育児休業取得率	52.0	64.6	62.6	64.8	60.2	73.7	61.7	67.5	63.0
		n	98	79	99	88	88	76	81	80	689
	300人以上	育児休業取得率	74.1	65.5	76.2	71.4	79.7	72.1	84.2	71.4	74.7
		n	81	58	63	56	59	68	76	56	517
	合計	育児休業取得率	62.4	68.3	69.1	68.5	68.8	74.7	74.6	71.3	69.6
n	189	164	178	165	173	166	177	157	1,369		
取得率分母		企業規模									(%)
			2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	合計
3歳未満の子を持つ男性	299人以下	育児休業取得率	1.5	0.2	0.7	1.3	1.4	1.1	0.0	0.3	0.9
		n	895	646	569	615	562	472	422	376	4,557
	300人以上	育児休業取得率	3.7	0.0	2.0	2.6	2.1	2.4	0.3	0.7	1.8
		n	518	429	396	429	386	330	304	293	3,085
	合計	育児休業取得率	2.3	0.1	1.2	1.8	1.7	1.6	0.1	0.4	1.3
n	1,413	1,075	965	1,044	948	802	726	669	7,642		
1歳未満の子を持つ男性	299人以下	育児休業取得率	1.2	0.3	1.3	1.3	2.4	1.2	0.0	0.5	1.1
		n	503	332	299	312	286	255	241	204	2,432
	300人以上	育児休業取得率	4.6	0.0	2.7	3.3	3.2	2.9	0.6	1.3	2.4
		n	259	240	222	212	190	175	161	157	1,616
	合計	育児休業取得率	2.4	0.2	1.9	2.1	2.7	1.9	0.2	0.8	1.6
n	762	572	521	524	476	430	402	361	4,048		

表3は、企業規模と調査年別に、主な政策の影響を整理したものである。本研究の目的は2005年に施行された次世代法の効果を評価することだが、育児休業取得に影響を及ぼすのは、次世代法だけではない。次世代法以外に育児休業取得に特に影響を及ぼす政策という意味では、2005年以降には2004年公布の改正育児・介護休業法の影響が、2010年には2009年公布の改正育児・介護休業法の影響が、一部含まれると考えられる。ただし、2004年公布の育児・介護休業法改正は、保育園の待機等一定の事由に該当する場合の休業期間の延長にとどまっており、育児休業取得率に大きな影響を及ぼすとは考えにくい。また、①2010年調査は11月に実施されており、2009年公布の改正育児・介護休業法の施行後間もないため、影響は限定的だと考えられること、②2009年公布の改正内容は父親の育児休業取得を促すことを主な目的とするものであることから、これについても育児休業取得率に及ぼす影響は少ないと推測される。さらに、育児・介護休業法の改正は2010年改正の一部を除き、企業規模にかかわらず適用されていることから、次世代法の一般事業主行動計画の策定・届出の義務化（301人以上）もしくは努力義務化（300人以下）の政策効果の相違については、育児・介護休業法はおおむね影響しないと考えられる。

そこで、ここでは2003～2004年と2005～2010年の育児休業取得率を比較することによって、2005年の一般事業主行動計画の法定化に効果があったか、さらに法定化のなかでも義務化と努力義務化で効果に相違があったかといった点について、さらに詳しくみていきたい。

表3：主な政策の影響（2003～2010年）

企業規模	2003～2004年	2005～2009年	2010年
299人以下	—	次世代法(努力義務) 2004年改正育児・介護休業法	次世代法(努力義務) 2009年改正育児・介護休業法 (101人以上の企業のみ)
300人以上	—	次世代法(義務) 2004年改正育児・介護休業法	次世代法(義務) 2009年改正育児・介護休業法

注：次世代法の法律上の適用区分は300人以下、301人以上だが、調査票のカテゴリー区分の都合上、上記のように区分する。

表4は、2005年以降、育児休業取得率に変化がみられた女性について、2003～2004年と2005～2010年の育児休業取得率の差をみたものである。1年前に300人以上の企業に勤務していた、1歳未満の子を持つ女性を分母とする育児休業取得率を除けば、いずれのケースも、2003～2004年から2005～2010年の増加が有意な差となっている。

さらに詳しくみると、299人以下では3歳未満の子を持つ女性で9.2ポイント、1歳未満の子を持つ女性で7.2ポイント、300人以上では同6.8、5.7ポイント増加している。義務化と努力義務化の差として、300人以上の増加分から299人以下の増加分を差し引いた値（表中のD-C）をみると、3歳未満の子を持つ女性では-2.4ポイント、1歳未満の子では-1.5ポイントに過ぎない（むしろ299人以下の育児休業取得率増加幅のほうが大きくなっている）。

なお、男性の育児休業取得率については、どの区分においても、2003～2004年と2005～2009年で有意な差がみられなかった。



表4：政策効果の比較（2003～2004年と2005～2010年）－女性について

			(%)		
取得率分母			2003～2004年 (A)	2005～2010年 (B)	差(B-A) (ポイント)
3歳未満の子を持つ女性	299人以下	育児休暇取得率	31.5	40.7	9.2
		n	349	886	(C)
	300人以上	育児休暇取得率	44.1	50.9	6.8
		n	245	637	(D)
	合計	育児休暇取得率	38.3	46.4	8.1
		n	658	1,755	(D-C) -2.4
1歳未満の子を持つ女性	299人以下	育児休暇取得率	57.6	64.8	7.2
		n	177	512	(C)
	300人以上	育児休暇取得率	70.5	76.2	5.7
		n	139	378	(D)
	合計	育児休暇取得率	65.2	71.2	6.0
		n	353	1,016	(D-C) -1.5

### 3. 分析その2～女性の育児休業取得状況に関する多項ロジット・モデル

#### 3-1. 分析の内容

分析その1では、パネルデータをもとに2005年以降の政策効果を概観したが、次世代法の政策効果をより正確に評価するためには、2003年から2010年間の間の経済環境の変化を含めて、政策効果以外に育児休業取得に影響する変数をコントロールして回帰分析を行う必要がある。

そこで、分析その2では、サンプルの構造上、回帰分析に耐えうる女性について、育児休業取得状況を被説明変数とするプール回帰分析を行う（分析対象を女性票に限定する）。推計モデルとしては、育児休業取得有無を被説明変数とするプロビット・モデルと「就業中」「育児休業」「無職」「その他休業」を被説明変数とする多項ロジット・モデルを検討した。

前者のプロビット・モデルについては2つの問題がある（参考までに、推計結果については補遺1～10に示した）。まず、育児休業の取得有無に関して



無回答が多く、無回答の数が推計結果に大きな影響を及ぼすという問題がある。無回答を除いた推計は実態を表していない懸念が大きい一方で、無回答を0とする推計も根拠が希薄である。次に、「育児休業取得」以外には、育児休業を取得しないで就業しているケース、育児休業を取得しないで退職したケースの双方が、「育児休業取得」についてもその後退職したケースまでが含まれることになる。つまり、まったく意味が全く異なる状況を混在させて政策効果を推計することになってしまうという問題がある。

一方、多項ロジット・モデルについては、「就業中」「育児休業」「無職」「その他休業」という状況を区分して推計することが可能であり、より正確に政策効果を明らかにすることができると考えられることから、本稿では、多項ロジット・モデルの推計結果を示すこととしたい。なお、多項ロジット・モデルによる推計は、このなかの「就業中」を基準として行うこととする。

推計モデルで利用する被説明変数である育児休業取得状況については、表6の考え方で作成した。「仕事についている」（就業中）かつ、この1年間に育児休業制度の「利用なし」もしくは制度利用が「無回答」の場合は、「1.就業中」として区分した。次に、「仕事についている」（就業中）かつ、この1年間に育児休業制度の「利用あり」、もしくは「仕事についているが、休業中（育児休業、介護休業など）である」（休業中）かつ、この1年間に育児休業制度「利用あり」については、「育児休業」に区分した。「仕事についているが、休業中（育児休業、介護休業など）である」（休業中）でこの1年間に育児休業制度の「利用なし」もしくは「無回答」については「その他休業」とした。最後に、「仕事についていない」については、この1年間の育児休業制度利用有無の回答結果にかかわらず、「無職」とした。つまり、育児休業を取得して1年以内に退職したサンプルはこの「無職」に含まれる。

表 6：被説明変数作成の考え方

	育児休業取得 なし	育児休業取得	無回答
就業者	1	2	1
休業中	4	2	4
無職	3	3	3

- 1 就業者
- 2 育児休業取得
- 3 無職
- 4 その他休業取得

推計モデルで利用する説明変数は表 7 のとおりである。コントロール変数のうち、経済変数として投入する地域別失業率、地域別インフレ率、株価収益率以外のデータは、パネルデータにあるデータから変数を作成する。

説明変数のなかで特に注目すべき政策変数は、2005 年以降ダミー、従業員数のダミー変数と 2005 年以降ダミーの交差項である。2005 年以降ダミーは、2005 年以降の一般事業主行動計画策定・届出の法定化の影響をみるための変数である。交差項は、法定化のなかでも、301 人以上の企業に対しては義務化を課したことに対する政策効果、すなわち義務化が努力義務化に比べてより大きな政策効果があったかどうかをみるための変数である。

表 7：説明変数の定義

説明変数		定義
政策変数	従業者数 300 人以上ダミー／100 人以上ダミー	1-4 人, 5-29 人, 30-99 人, 100-299 人, 300-499 人, 500-999 人, 1000-4999 人, 5000 人以上, 官公庁を表すカテゴリー変数. 回帰分析では 300 人以上 (官公庁を除く) をダミー変数にして利用.
	2005 年以降ダミー	次世代法の一般事業主行動計画の届出が施行された 2005 年以降のダミー変数.
	交差項	上記 2 変数の交差項 (従業者数 300 人以上かつ 2005 年以降). 一般事業主行動計画の届出の義務化の政策効果を評価するための変数 (300 人以下は努力義務)
コントロール変数	小学校就学前の子ども数	小学校就学前の子ども数の数値データ.
	最終学歴	中学校・高校, 専門学校・短大・高専, 大学・大学院, その他を表すカテゴリー変数. 回帰分析では各カテゴリーをダミー変数にして利用 (基準は中学校・高校).
	親同居ダミー	夫婦の親が 1 人でも同居していれば 1, そうでなければ 0 であるダミー変数.
	仕事内容	専門的・技術的な仕事, 管理的な仕事, 事務の仕事, 販売の仕事, サービスの仕事, 保安の仕事, 農林漁業の仕事, 運輸・通信の仕事, 生産工程・労務作業の仕事, その他の仕事を表すカテゴリー変数. 回帰分析では各カテゴリーをダミー変数にして利用 (基準は専門的・技術的な仕事).
	本人の年齢	本人の年齢の数値データ.
	総所得 250 万円以上ダミー	250 万円以上の総所得があれば 1, そうでなければ 0 であるダミー変数.
	待機児童 1000 人以上都道府県ダミー	2011 年 10 月 1 日時点で, 待機児童数が 1000 人以上である都道府県 (埼玉県, 千葉県, 東京都, 神奈川県, 大阪府, 沖縄県) を 1, それ以外の都道府県を 0 とするダミー変数. 厚生労働省『保育所入所待機児童数 (平成 23 年 10 月)』(2012 年) 3 月 30 日報道発表資料) の「<資料 1> 都道府県・指定都市・中核市別 保育所待機児童数 集約表」を利用.
	地域別失業率	都道府県別の失業率. 『労働力調査参考資料』の「第 6 表 都道府県別完全失業率 (モデル推計値)」を利用.
	地域別インフレ率	都道府県別 (実際には県庁所在地別) の物価上昇率. 『平成 22 年基準消費者物価指数』の年平均を利用.
	株価収益率	日経平均株価 (毎年 11 月末) の年間の収益率.

### 3-2. 分析結果と考察

表 8 および表 9 は多項ロジット・モデルによって前述の育児休業取得状況の決定要因を推計したものである. ここでは代表的な推計結果のみを示している. その他の推計結果は補遺 11~15 を参照されたい.

表 8, 表 9 とともに, 分析の前提条件別に 3 つの推計結果を示す. 分析の前提条件として, 1 年前の雇用形態が正規の職員・従業員であることは共通である. 一方, 1 年前の就業有無については, 「就業中 (休業を除く)」か「就業中 (休業を含む)」でパターンを区分している. また, 子どもの年齢については, 1 歳未満もしくは 3 歳未満でパターンを区分している. 整理すると, パターン 1 は「就業中 (休業を除く)」「3 歳未満の子どもあり」, パターン 2 は「就業中 (休業を含む)」「1 歳未満の子どもあり」, パターン 3 は「就業中 (休業を含む)」「3 歳未満の子どもあり」を前提とした推計結果である. なお, 表 11 に, 推計に使用する被説明変数および説明変数の記述統計量を推計パターン別に示す. なお, この組み合わせで最も厳しい前提条件にあたる「就業中 (休業を除く)」「1 歳未満の子どもあり」については, 他のモデルと同様の説明変数を投入したモデルが 100 回の反復を経ても収束しなかったため, 本文中には掲載していない.