

2016 年度

公共経営大学院 リサーチペーパー

女性の育児と仕事の両立に関する実証研究

主査：野口 晴子 教授

副査：山田 治徳 教授

早稲田大学公共経営大学院

学籍番号：31152209

氏名：迫 裕之

リサーチペーパー要旨

女性の仕事や育児に関する意思決定は、様々な社会的背景に影響を受け、時代とともに変容してきた。近年では、政府の取り組みや社会の潮流によって、過去と比べて女性の管理職が増え、すべての事業所で未就学児を持つ労働者が育児休業制度や短時間勤務制度を利用できるよう法律が制定されるなど、女性が育児と仕事を両立することの障壁が少しずつだが取り除かれつつある。

未就学児を持つ女性は、保育サービス、近親者の協力、会社の制度などを利用することによって、育児と仕事とを両立することが可能となると考えられる。しかし、これらの手段を用いても、現在の雇用状態の継続が困難だと女性が判断した場合、両立しやすい職種に転職するなど、自らの就業選択によって就労時間を調整し、家事・育児時間を確保しようとするだろう。こうした理由による就業選択は、女性にとって、希望とは異なる仕事や働き方をしなければならない結果となり、不効用をもたらすかもしれない。本稿の問題意識は、このような悩みや負担を女性ばかりが抱えているのではないかということにある。

こうした問題意識に基づき、本稿では、女性が、育児と両立が可能な職種を求めて選択しているのではないか、という「選択バイアス」に着目し、未就学児を持つ女性の育児と仕事の両立に関する意思決定について、その実態を実証分析によって明らかにすることを主題とする。したがって、育児との両立を重視する女性が就く傾向にある職種と、キャリアを重視する女性が就く傾向にある職種という観点から、それらの職種に就く女性の間で、育児と仕事を両立するための意思決定にどのような違いがあるのかについて検証を行う。

分析の結果、本稿の仮説通り、①未就学児を持つ女性は、キャリア志向ではなく家族形成志向で職種を選択していることが明らかとなった。また、②キャリア志向タイプの職種の女性は認可・認可外に関わらず保育所を多く利用しているという分析結果から、保育所の有用性を確認することができた。現在、都市部において多くの待機児童が存在しているが、都市部においては女性の就業率も高いため、より一層の待機児童の解消に向けた取り組みが必要となる。そして、③キャリア志向タイプの職種の女性は夫に育児の協力を得ているという結果が得られたことから、男性が育児に積極的に参加できるような施策を行うことが女性の希望通りの就業継続に貢献すると考えられる。男性の育児休業制度取得に経済的インセンティブを与え、育児休業制度の利用を促進したり、残業時間を削減するために労働基準法を改正したり、といった対策が有効だと考えられる。

目次

序論	1
第1章 問題意識・現状分析	2
第1節 出産・育児期の女性の有業率	2
第2節 女性の育児と仕事の両立手段(1) 保育サービス	4
第1項 保育ニーズの変化	4
第2項 保育サービスの潜在需要について	7
第3節 女性の育児と仕事の両立手段(2) 近親者の協力による保育	8
第4節 女性の育児と仕事の両立手段(3) 企業などの子育て支援制度	9
第5節 就業選択による両立	11
第2章 先行研究とリサーチクエスチョンおよび仮説	11
第1節 先行研究	11
第2節 リサーチクエスチョンおよび仮説	13
第3章 データおよび分析手法	14
第1節 データ	14
第2節 統計分析の手法について	16
第3節 記述統計	19
第4章 推定結果	20
第1節 統計分析 (t 検定)	20
第2節 統計分析 (線形回帰分析)	21
第3節 統計分析 (ロジスティック回帰分析)	23
結論 考察と政策提言	25
第1節 考察	25
第2節 政策提言	26
第3節 本稿の限界	27
謝辞	27
参考文献	28
付録	32

序論

女性の仕事や育児に関する意思決定は、様々な社会的背景に影響を受け、時代とともに変容してきた。図 1 は全国の共働き世帯の数と専業主婦世帯の数の推移を示している。1980年代までは共働き世帯より専業主婦世帯の方が多かったが、1997年以降、共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回り、その後も共働き世帯は増加を続けている¹。また、日本の人口は2008年の1億2,808万人をピークに減少に転じ、日本は人口減少社会へと突入した²。それに加え、年少人口の割合が低く、老年人口の割合が高いことから、日本は少子高齢社会であるとも言われている³。

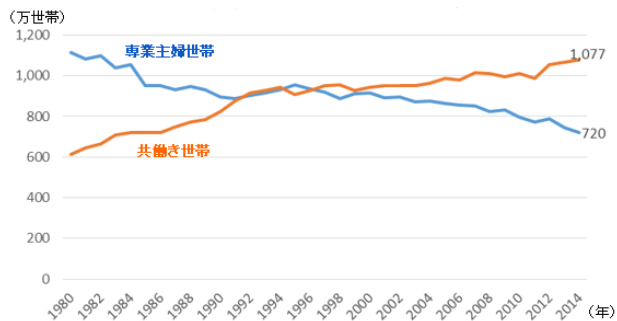


図 1 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移

出所：総務省「労働力調査」(詳細集計)(1980-2014年)

より筆者作成

独立行政法人労働政策研究・研修機構は、当機構の行った労働力需給の推計結果を踏まえ、人口が減少し少子高齢化が進むと、生産年齢人口は減少するため、日本の産業は少子高齢化の進展によって労働力不足が拡大していくことが予想されるが、女性や高齢者の労働参加が活発になれば将来の労働力不足が緩和されるという考察を行っている⁴。現安倍政権では、「女性の活躍」をキーワードに掲げ、日本経済の停滞に対する手段として女性の就労を促進し、労働力不足を解消しようとしている。政府の取り組みや社会の潮流によって、過去と比べて女性の管理職が増え⁵、すべての事業所で未就学児を持つ労働者が育児休業制度や短時間勤務制度を利用できるよう法律が制定されるなど、女性が育児と仕事を両立することの障壁が少しずつだが取り除かれつつある。しかし、都市部では保育所に待機児童が存在するため利用が困難であったり、男性の育児参加が依然として少なかったりといったことなどにより、育児と仕事の両立において、本人の希望とは異なる意思決定を行っている女性は現在も一定数存在していると考え

¹ 総務省「労働力調査」(詳細集計)(1980-2014年)

² 総務省統計局「人口推計(平成20年10月1日現在)」

³ 少子社会の定義は内閣府「平成16年版 少子化社会白書(全体版)」

⁴ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「平成27年 労働力需給の推計」pp.4-12

<http://www.jil.go.jp/press/documents/20151216.pdf> (閲覧日：2016年12月17日)

⁵ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成元年-平成24年)によると、平成元年時点では民間企業の部長相当、課長相当、係長相当の女性の割合は合計7.9%であったが、すべての役職において割合は増加傾向にあり、平成24年時点では同割合が27.2%と大幅に高まっている。

られる。

本稿では特に、女性が、育児と両立が可能な職種を選択しているのではないかと、といった選択バイアスに着目し、未就学児を持つ女性の育児と仕事の両立に関する意思決定について、その実態を実証分析によって明らかにすることを主題としている。

分析の結果、①未就学児を持つ女性は、キャリア志向ではなく家族形成志向で職種を選択していることが明らかとなった。また、②キャリア志向タイプの職種の女性は認可・認可外に関わらず保育所を利用していることが多いという分析結果から、保育所の有用性を確認することができる。現在、都市部において多くの待機児童が存在しているが、都市部においては女性の就業率も高いため、より一層の待機児童の解消に向けた取り組みが必要となる。そして、③キャリア志向タイプの職種の女性は夫に育児の協力を得ているという結果が得られたことから、男性が育児に積極的に参加できるような施策を行うことが女性の希望通りの就業継続に貢献すると考えられる。具体的には、男性の育児休業制度取得に経済的インセンティブを与え、育児休業制度の利用を促進したり、残業時間を縮減して平日も育児に参加できるようにするための取組を行ったりといった対策が有効だと考えられる。

本稿の構成は以下の通りである。まず第 1 章では、女性の育児と仕事の両立の現状を把握し、問題意識を述べ、第 2 章でリサーチクエスチョンと仮説を立てる。第 3 章では本稿が用いたパネルデータの概要と統計分析の手法について説明し、第 4 章で統計分析の推定結果を示す。そして最終章において、結果の考察と政策提言、本稿の限界について述べる。

第 1 章 問題意識・現状分析

第 1 節 出産・育児期の女性の有業率

前節では女性の就労を促進するために、政府が企業に対して女性の活用に関する働きかけを行っていることを述べた。しかし、出産や育児を理由に離職する女性はいまだに多い。図 2 は女性の年齢を 5 歳ごとの階級に分け、それぞれの階級で有業率⁶を算出し、グラフにプロットしたものである。有業率のピークは

⁶ 有業率とは、15 歳以上の者のうち「有業者」の割合を示したものである。有業者とは、普段収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日以降もしていくことになっている者、仕事は持っているが、現在は休んでいる者、家族従業者で、収入の有無に関わらず普段の状態として仕事をしている者のことをいう。

20-24歳の階級と45-49歳の階級で2つ存在しており、その間の25-44歳の女性が含まれる階級において、有業率が落ち込む谷が現れていることがわかる。これはいわゆるM字カーブと呼ばれるもので、24歳までは有業であった女性が出産・育児期とみられる25-34歳の頃に一度労働市場から退出し、育児の落ち着いた35-44歳の頃に再び就労するという女性特有の就業行動が現れたグラフである。平成9年と比較すると年を追うごとにM字カーブの谷の部分である25-44歳の有業率は高水準に移行しているが、依然としてM字の形状のまま。

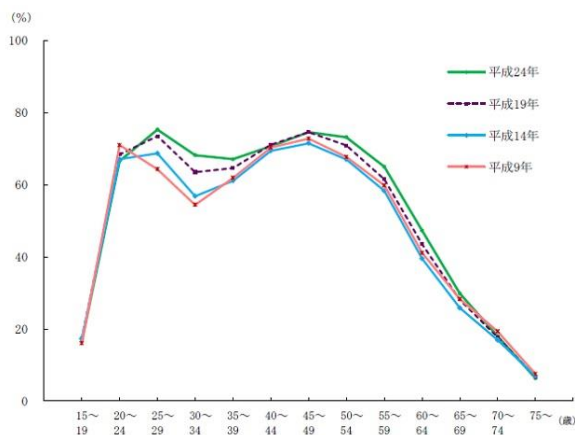


図2 女性の年齢階級別有業率

出所：総務省「就業構造基本調査」(詳細集計)(平成9-24年)より総務省作成

M字カーブが存在することが望ましくないのは、主に2つの理由からである。1つは、出産・育児期を迎えた際に就業を継続することが困難で、働き続けたくても離職せざるを得ない状況に直面する女性が一定数存在しており、そのような女性の厚生を下げていると考えられるからである。

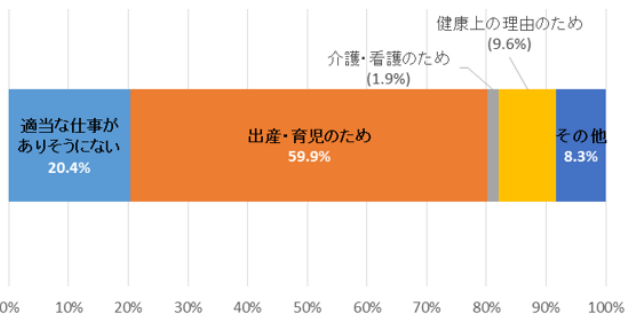


図3 女性の就業希望者が求職活動をしなない理由

*アンケート対象者は全国の女性157万人
出所：総務省「労働力調査」(詳細集計)(2014年7月-9月期)より筆者作成

図3は女性の就業希望者で現在求職活動をしていない女性に対して、求職活動をしていない理由について尋ねたアンケートの結果だが、約6割の回答者が「出産・育児のため」と回答し、最も多かった。すなわち、就業を希望しているにもかかわらず出産・育児のために諦めていることが分かる。この状況は男女共同参画社会の実現のためにも改善が必要である。M字カーブが望ましくない2目の理由としては、序論で述べたように女性を労働力として捉え、労働力不足に直面している我が国の産業にとって働き盛りの女性が労働市場から退出してしまうことが経済的な損失となっているからである。平成24年2月に行われた「男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会」の報告書によると、女性の就業希望者で現在求職活動をしていない女性は平成22年時点で342万人おり、「単純な試算によれば、342万人の女性の力が発揮されれば、現在の労働力に

対して 5%の労働力が増加し、約 7 兆円、国内総生産 (Gross Domestic Product; 以下、GDP と略する) 比では約 1.5%の新たな付加価値が創造される」としている⁷。

次に、出産・育児を理由に女性が労働市場から退出してしまう原因として、中には、保育サービスなどを利用せずに自分で育児をしたいという母親も存在するであろうが、他方で、働きたいと思っているのに離職している女性に関しては、勤務中に子どもの保育をしてくれる人が見つかりにくいから、ということも考えられる。育児をしながら就業を継続するには、会社の育児休業制度を利用して休業期間中は子育てに専念したり、夫や両親などの近親者に子どもの保育を託したり、そして保育サービスを利用したりといった手段を用いる必要がある。しかし、現実には、職種や会社によって勤務時間や休日は異なり、加えて近親者の都合や保育所のサービス内容なども多岐にわたっているため、これらの手段のうちいずれかを利用すれば問題なく希望の職種に希望の就業形態で働き続けられる、というわけでは必ずしもないだろう。

以上のことから、本稿では、育児と仕事の両立が容易でないことを理由として女性が希望の就業選択を行えていない現状を問題意識として、また、生産年齢人口が減少し続ける日本社会における労働力の確保という観点から、女性が育児をしながら希望通りの職種や就業形態を選択することのできる社会にすることを目指し、そのためにはどのような施策が必要となるのかについて検討する。

第 2 節 女性の育児と仕事の両立手段(1) 保育サービス

第 1 項 保育ニーズの変化

前節で育児と仕事を両立するための手段 (以下、両立手段と記す) を複数挙げたが、最も重要視されているのは、保育サービスに関する政策である。保育所の待機児童の存在は、以前から問題視されてきたが、2016 年 2 月に認可保育所の入所申請を拒否された東京都在住の 30 代女性のブログ記事⁸が話題になったことで、保育所の待機児童に関する問題意識が、多くの人々に共有された。また、保育所は、子どもが 0 歳から小学校に就学するまでの間、多くの労働者の勤務時間である平日昼間の原則 8 時間、子どもの保育を行うサービスである⁹ため、保育サービスを利用することさえできれば、就業を継続できるという女性も多

⁷ 「男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書 (平成 24 年 2 月)」 pp.3
http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/kihon_eikyou/pdf/spinv_frep_1-2.pdf (閲覧日: 2016 年 12 月 19 日)

⁸ 当該ブログ記事は「保育園落ちた日本死ね!!!」という過激な表現を用いたタイトルで話題となり、同年 12 月にも新語流行語大賞の部門賞に選出された。

<http://anond.hatelabo.jp/20160215171759> (閲覧日: 2016 年 12 月 19 日)

⁹ 認可保育所の場合

いと考えられる。一方、企業の育児休業制度は、原則として、1歳未満の子どもを養育する労働者を対象に、最長1歳6か月に達するまで休暇を取ることができる制度である¹⁰。したがって、1歳6か月を過ぎた子どもを持つ女性は基本的に育児休業制度を利用できない。他にも短時間勤務制度など会社で用いることができる子育て支援制度はあるが、これらは保育サービスと併用することを前提とした制度設計になっており、当該制度単体で育児との両立を達成できるものではない。また、夫や両親に保育を託すことも両立手段の1つではあるが、家庭によってそれぞれ事情は異なり、すべての女性が近親者に十分な協力を得られるわけではない。そのような点で、誰しものが未就学児を日中の8時間預けることができる保育サービスは、子育て支援施策の中で最も重要な施策だといえる。

国の認可を得て保育サービスを提供している保育関連施設は、表1に示す通り、4種類がある。1つ目が幼稚園である。この中で唯一、管轄が文部科学省であり、就学前教育を主な目的とする教育施設として設置されている。他の施設の管轄は厚生労働省であり、保育に欠ける子どもの保育を主な目的とする児童福祉施設として設置されている。幼稚園は3歳から小学校就学前までの子どもを、10時から14時の4時間を原則として預かる施設である。それに対し、保育所は0歳から小学校就学前までの子どもを、7時から18時までの11時間のうち8時間預かることを原則としている。その保育時間から、幼稚園は主に専業主婦世帯の子どもが利用する施設である。第一節で示した通り、専業主婦世帯の数は年々減少しているため、それに伴って幼稚園の利用者数も減少傾向にあり、定員割れが起きている幼稚園も少なくない。図4に示している通り、2012年にベネッセ次世代育成研究室が、全国の幼稚園7,700施設に対して行ったアンケート調査（有効回答数は1,377）では、94.2%の国公立幼稚園、79.4%の私立幼稚園において利用者数が定員割れを起こしているという結果が示されている。一方、保育所は図5に示しているように、保育所の増設を進め保育所定員数を増やしているにもかかわらず、待機児童は増減を繰り返しながら2万人前後の水準で発生し続けており、定員超過の状況が続いている。以上のことから、共働き世帯の増加に伴って、保育サービスの需要が増え、他方、専業主婦世帯数

¹⁰ 厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし—平成29年1月1日施行 対応—」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/32.html>（閲覧日：2016年12月19日）

の減少により幼稚園の需要が減っていることがわかる。

表 1 保育関連サービスの設置基準と施設数および利用者数

	幼稚園	保育所	認定こども園	地域型保育
管轄省庁	文部科学省	厚生労働省	厚生労働省	厚生労働省
職員資格	幼稚園教諭	保育士	幼稚園教諭・保育士	保育士・保育従事者等
利用時間	原則4時間	原則8時間	共通4時間＋保育時間4時間	原則8時間
配置基準	3-5歳:35対1 学級担任制	0歳:3対1 1-2歳:6対1 3歳:20対1 4-5歳:30対1	0歳:3対1 1-2歳:6対1 3-5歳:35対1(学級担任制)	0歳:3対1 1-2歳:6対1
運動場	運動場	屋外遊技場(近隣の場所で代替可)	屋外遊技場(近隣の場所で代替可)	屋外遊技場(近隣の場所で代替可)
調理室	必置ではない	必置	一定の場合外部搬入可能	一定の場合外部搬入可能
施設面積	1学級180㎡	1人につき1.98㎡	幼稚園か保育所のいずれかの面積を満たす	0-1歳:3.3㎡ 2歳:1.98㎡
利用申込	直接契約	措置(自治体による割り当て)	直接契約	措置(自治体による割り当て)
設置主体	学校法人・国・自治体	国・自治体＋社会福祉法人・株式会社参入可能	国・自治体＋社会福祉法人・株式会社参入可能	国・自治体＋社会福祉法人・株式会社参入可能
施設数	26,237施設	23,447施設	3,533施設	3,879施設
利用者数	約133万人	約214万人	約28万人	約4万人

*認定こども園の施設数、利用者数は幼保一体型、幼稚園型および地方裁量型の累計。設置基準は幼保連携型の基準を掲載。地域型保育の施設数、利用者数は小規模保育事業、家庭的保育事業、事業所内保育事業、居宅訪問型保育事業の累計。設置基準は小規模保育事業の基準を掲載。

出所：厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ(平成28年4月1日)」より筆者作成
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000135392.html> (閲覧日：2016年12月20日)

こうした現状に鑑み、保育所の待機児童を幼稚園の定員余剰枠に配置し利用者の多寡を平準化することを目的に、2006年から新たに生まれたのが認定こども園である。認定こども園は、運営形態に幼稚園の要素と保育所の要素の両方を取り入れた施設である。例えば、利用時間に関しては、幼稚園として用いる利用者と保育所として用いる利用者が共通で保育

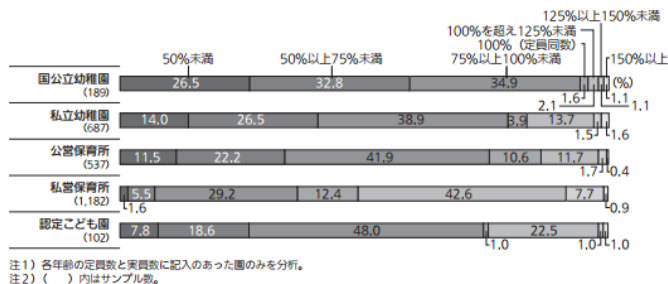


図 4 幼稚園・保育所・認定こども園の定員充足率

出所：ベネッセ次世代育成研究室(2012)「第2回 幼児教育・保育についての基本調査 報告書」より引用
<http://berd.benesse.jp/jisedai/research/detail1.php?id=4053> (閲覧日：2016年12月21日)

を受ける4時間があり、その前後に保育所として用いる利用者には合計4時間の保育時間が提供される。また、2016年から認可保育サービスとして整備が進められている地域型保育は、1人以上6人未満の未就学児を保育する家庭的保育、6人以上20人未満の未就学児を保育する小規模保育、企業やその他事業者の職場に併設され、認可保育所と同等の基準で運営される事業所内保育がある。この地域型保育は、敷地や財政的な制約により、従来の戸建ての保育所を構えることが困難で、待機児童が多く存在している都市部の状況に鑑み、マンションの

一室や職場の空き部屋などを利用して、効率的に保育所の設置が可能となるよう制度化された。

そして、政府は、現在、「待機児童解消加速化プラン」として2019年までの5か年で合計50万人分の保育所受け皿を確保するという目標を立てて、待機児童の解消に向けこれらの保育サービスを増設している。新たな類型の保育サービスの普及や認

可保育所の増設により、育児をしながら働く女性にとって、今後は、両立手段としての保育サービスが、これまで以上に広く活用されることが期待される。

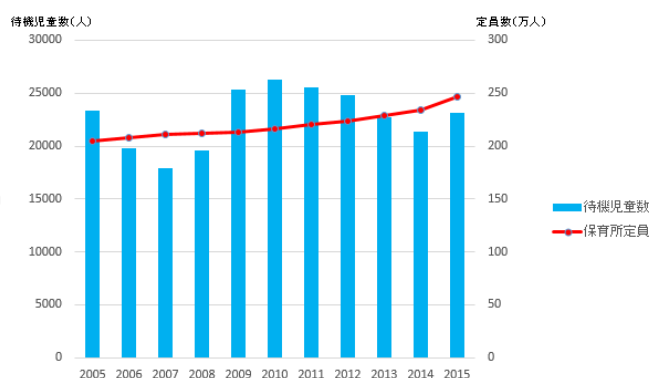


図 5 全国の待機児童数と保育所定員数の推移

出所：厚生労働省(2005-2015)「保育所関連状況取りまとめ(平成17-27年4月1日)」より筆者作成

第2項 保育サービスの潜在需要について

前項で示した待機児童数は、自治体ごとに認可保育所への申請数を基に、保育所に入所できなかった者の中から、待機児童の基準に照らして待機児童をカウントし、それを国が集計したものである。したがって、この待機児童数は、必ずしも、認可保育所に入所希望申請をしたが定員超過により入所が決定しなかった児童の数を示しているわけではない。なぜならば、待機児童数にカウントする際の基準が自治体ごとに異なるからである。例えば、自治体によっては、保護者が休職中の場合は待機児童にカウントするが、カウントしない自治体もある。他に入所可能な保育所があるにもかかわらず、私的な理由で特定の保育所を希望している場合についても同様である¹¹。

現行制度の待機児童の数え方の問題点に注目し、それを解決しようと試みた研究もある。清水谷・野口(2003)は仮想市場法という手法により、保育サービスの利用者に対するアンケート調査を実施し、利用申請の有無にかかわらず保育料がどれほどであれば入所を希望するかという質問から保育サービスの潜在需要を推計した。また、保育園を考える親の会が実施している「保育サービスに関する調査」(2001-2016)では、首都圏主要市区・政令指定都市等を対象に、自治体が公表する待機児童数ではなく、利用申請者数と保育所入所決定数を自治体ごとに集計している。この調査は、認可保育所に入所希望申請をしたが、定員超過により入所が決定しなかった児童の数という意味での待機児童数に最も近い集計であると考えられるが、当団体によって選定された100自治体に対しての

¹¹ 全国保育団体連絡会・保育研究所(2004)「保育白書 2004」pp.10

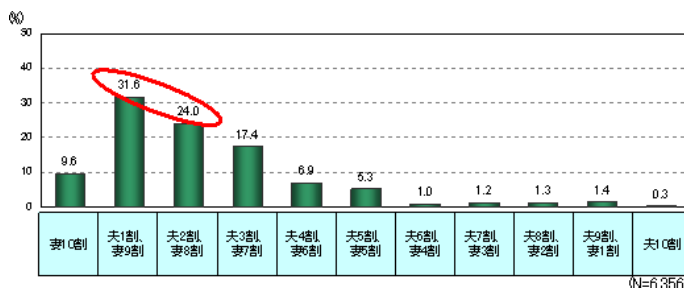
み調査をしているため、全国規模での把握はなされていない。

これだけ待機児童の存在が問題視されているにもかかわらず、保育所の整備が追い付いていない原因は、国や各自治体の財政状況にあると考えられるが、他方、データが未整備で、現在や将来の需要推計が正確に行えないために、整備計画を策定するのが困難であるという要因が影響していると考えられる。

もし保育サービスがいつでも自由に使えるのであれば、女性の育児と仕事の両立可能性は高く、女性も仕事に重きを置くことができるであろう。しかし、現実には、保育所は日中しか開所していないところが多いため、時間の制約が大きく、それどころか、前段で述べた通り、保育所数が不十分で入所すら困難であるため、両立手段として保育サービスを選択できない女性も多く存在しているのが現状である。

第3節 女性の育児と仕事の両立手段(2) 近親者の協力による保育

育児と仕事を両立するに当たって、夫や親などの近親者の協力は欠かすことができない重要な支援である。保育所の閉所時間を個人の都合に合わせて変更することは不可能だが、近親者であれば、ある程度は柔軟に対応してもらえる可能性が高い。



国立社会保障・人口問題研究所(2008)「第4回 全国家庭動向調査」では、未就学児を持つ女性が育児に関するあらゆる場面において、どのような人的サポートを受けているかを

図6 夫と妻の家事・育児の分担割合

出所：内閣府(2013)「インターネット等による少子化施策の点検・評価のための利用者意向調査」より引用
http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/cyousa21/net_riyousha/html/2_4_4.html (閲覧日：2016年12月21日)

調査している。「平日の昼間の世話」や「妻が病気の時の子どもの世話」、「妻が働きに出る時の子どもの世話」などほとんどの場面において、本人または夫の両親のサポートを受けることが圧倒的に多く、次いで夫のサポート、その他はきょうだいやその他親族、非親族などに、その場面に応じてサポートを受けていることが多いという結果が示されている¹²。両親に保育をしてもらうケースでは、三世帯同居をしている家庭もあれば、両親の家と自宅を相互に往来しやすい距離に住む近居と呼ばれる方法を取っている家庭もある。また、福井県など北陸の地域では共働き世帯が非常に多いが、これは三世帯同居世帯が多いため保育サ

¹² 国立社会保障・人口問題研究所(2008)「第4回 全国家庭動向調査」pp.8
http://www.ipss.go.jp/ps-katei/j/nsfj4/NSFJ4_gaiyo.pdf (閲覧日：2016年12月21日)

ービスを利用せずに共働きが可能になっているという関連性があるといわれている¹³。また夫に保育を任せるケースでは、図6に示されている通り、女性が7割以上の家事育児を担う家庭が8割以上と圧倒的に多く、夫には家事育児を短時間手伝ってもらうという程度がほとんどであるが、その一方で女性がフルタイムで働き、夫が家事育児を主に担う家庭も少しずつ増えてきている¹⁴。

第4節 女性の育児と仕事の両立手段(3) 企業などの子育て支援制度

図7、図8より、育児休業制度の規定を設けている企業が年々増えており、女性に関しては制度の利用率も20年前から上昇してきたことが分かる。育児休業制度は1991年に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)として制定された法律に基づき、企業などの事業所で適用される制度である。1歳未満の子どもを有する労働者にはいかなる事業所で働いていようと本制度を利用する権利が保障されており、子どもが最長1歳6か月になるまでの間、任意の時期に休職することが認められる。

また、育児休業制度以外にも事業所によっては事業所内保育所を設置していたり、保育所への送迎時間に間に合うよう、育児をしている従業員向けの短時間勤務制度を設けたりといった子育て支

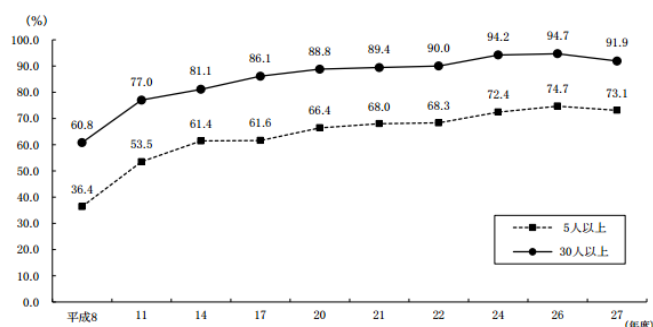


図7 育児休業制度の規定あり事業所割合の推移

出所：厚生労働省「『平成27年度雇用均等基本調査』の結果概要」より引用
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-27-07.pdf>
 (閲覧日：2016年12月22日)

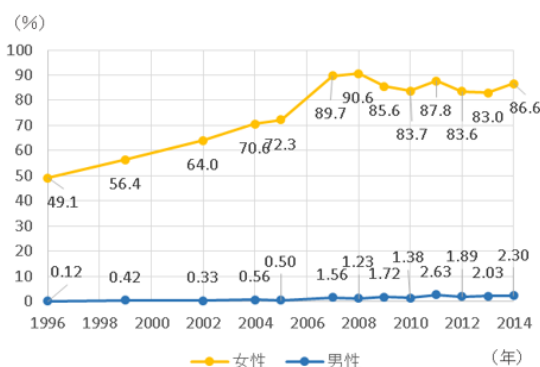


図8 男女別育児休業制度利用率の推移

出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成8-26年度)より筆者作成

¹³ 福井県(2015)「地域少子化対策検証プロジェクト(出生率向上の実現に向けて)」
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/meeting/chiiki-shoshika/h27-11-24-siryoushu.pdf> (閲覧日：2016年12月21日)および

福井県総務部政策統計室(2007)「出生率優良県の統計的分析 浮かび上がる『3世代同居・共働き』家庭」『月刊地域づくり』財団法人地域活性化センター

¹⁴ 総務省「国勢調査」によると、30代40代の有配偶男性で労働力状態が「家事」の者、すなわち専業主夫の男性に2000年と2010年で比較すると、2000年には全国で7,089人であったのが、2010年には21,828人と約3倍に増加している。

援制度を設けている¹⁵。そしてこれらのような子育て支援制度が充実していたり、育児支援に積極的であったりする企業を「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定することで、認定を受けた企業は広告などで「くるみんマーク」や「プラチナくるみんマーク」を表示し宣伝することができるという制度を、2003年より政府が実施している。認定企業は2016年9月時点で「くるみんマーク」が2,657件、「プラチナくるみんマーク」が106件に上っている。就業形態や休暇のタイミングなどは各企業によって状況が異なるため、各企業がその従業員に向けて育児期にも就業を継続しやすい環境を整えることは、育児をしている女性のみならず、企業全体、ひいては社会全体の厚生を高める手段となりえる。

しかし、図8や図9に示したように、これらの制度の利用実態を男女別に見ると、女性の利用率に比べ、男性の利用率が非常に低いことがわかる。現状、ほとんどの男性は育児のために育児休業を取得したり、短時間勤務で仕事を早めに切り上げたりといった行動を取らない。たとえ共働きであっても、家事育児を主に担うのは女性であり、育児のために働き方の調整を図るのは常に女性である。男性の育児参加が進まない理由として、水落(2006)は、残業が多く労働時間が長いことが男性の育児参加を阻んでいるとしている。また図10を見ると、育児休業を取得したくない、と回答した男性に対して、その理由について尋ねると、経済的な理由に次いで2割以上の男性が、「職場が取りにくい雰囲気がある」、「評価・昇進・配属等で不利に」といった回答をしていることがうかがえる。男性の子育てに対す

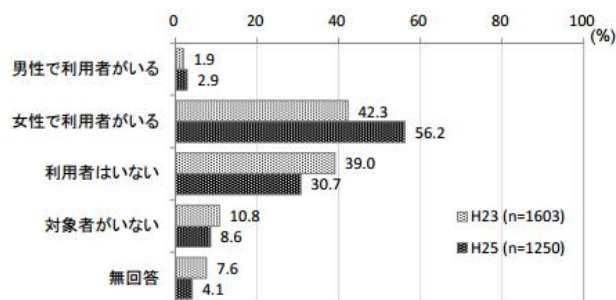


図9 短時間勤務制度の利用状況(2ヵ年比較)

出所：明治安田生活福祉研究所(2014)「第8回 結婚・出産に関する調査」より引用

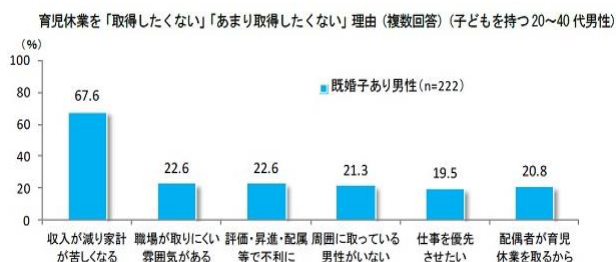


図10 男性が育児休業を取得したくない理由

出所：株式会社インテージリサーチ(2014)「平成25年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」より引用

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/zentai-ban.pdf> (閲覧日：2016年12月22日)

¹⁵ 横浜市次世代育成支援関連企業懇談会(2011)「働きやすく子育てにやさしい横浜の企業づくりについて(提言)」pp.9-11
<http://www.city.yokohama.lg.jp/kodomo/kikaku/wlb/file/teigen.pdf> (閲覧日：2016年12月22日)

る意識が低いということも言えるが、会社や社会全体として、男性が主に家事育児を担ったり、子育て支援制度を利用して働き方を調整したりといったライフスタイルを実行しにくい雰囲気があることが、男性の育児参加を阻んでいると考えられる。

第5節 就業選択による両立

前節までで論じたように、未就学児を持つ女性は、保育サービス、近親者の協力、会社の制度などを利用することによって、育児と仕事とを両立することが可能となると考えられる。しかし、各節で示した図表が示すように、これらの手段は利用が困難であったり、利用できる期間が限られていたり、男性の利用率が伸び悩んでいたり、といった問題をかかえている。そしてこれらの手段を用いても、現在の雇用状態の継続が困難だと女性が判断した場合、自らの選択によって就労時間を調整し、家事・育児時間を確保しようとするだろう。例えば、フルタイムからパートタイムに雇用形態を変更したり、残業が少ない、休暇が取りやすい、子育て支援制度が整っているなど、子育てしながらでも続けられそうな職種や会社に転職したり、離職して専業主婦になったり、といった行動を取ることが考えられる。こうした理由による就業選択は、女性にとって、希望とは異なる仕事や働き方をしなければならない結果となり、不効用をもたらすかもしれない。本稿の問題意識は、このような悩みや負担を女性ばかりが抱えているのではないかということにある。

しかし、育児のために雇用契約を変更したり離職したりといった意思決定に関する定量的な実証研究は存在するものの、そもそも、女性が、育児と両立が可能な職種を選択しているのではないか、という「選択バイアス」そのものに着目した実証研究はほとんど見当たらない。こうした問題意識に基づき、本稿では、未就学児を持つ女性の育児と仕事の両立に関する意思決定について、その実態を実証分析によって明らかにすることを主題とする。したがって、育児との両立を重視する女性が就く傾向にある職種と、キャリアを重視する女性が就く傾向にある職種という観点から、それらの職種に就く女性の間で、育児と仕事を両立するための意思決定にどのような違いがあるのかについて検証を行う。

第2章 先行研究とリサーチクエスチョンおよび仮説

第1節 先行研究

女性の育児と仕事の両立に関する実証分析を行った研究は、様々な観点から様々な分析手法によって行われている。

水落(2006)は、我が国の男性の育児参加が国際的に見て低い水準であり、それ

が女性の就業や出産に関する意思決定に影響を及ぼしている可能性があるという議論を背景として、「社会生活基本調査」の都道府県別の活動時間データを未子年齢別（0歳、1-2歳、3-5歳）に計141サンプル（47都道府県×3年齢階級）を用い、夫と妻の間での育児時間の硬直性や夫の育児時間の規定要因について加重最小二乗法による推定を行っている。結果、夫の育児時間、育児分担に関して家計の時間配分は硬直的であり、日本の家計では夫婦間の調整が少なく時間配分の硬直性が高いことが示されている。また、夫の育児時間、育児分担の規定要因としては労働時間が大きな要因となっており、労働時間が長いと夫の育児時間が減少するという結果が示されている。

高橋・伊藤(2016)は、神戸市の20-39歳の女性7347人を対象として実施されたアンケート「平成26年 若年女性・人口移動実態調査」(有効回答数は1,774)をもとに、育児期の女性の社会移動の理由や居住選択の志向について、因子分析や回帰分析の手法を用いて分析を行っている。結果として、居住地を移動する理由からは、女性は配偶者や子どもの都合を強く優先する傾向が見られ、それにともなって離職や転職をしているということが明らかにされている。また、共働き子育て世帯では、親族の近くの地域に住む傾向が見られ、親族との近居による子育てのサポートを期待している可能性があることを示唆する結果を得ている。

今田・池田(2006)は、企業における育児と仕事の両立支援策が、育児休業制度を中心に拡大されてきたことを背景に、育児休業制度の普及によって出産・育児期の女性の就業率が増加しているのか、女性が雇用継続するにはどのような施策が効果的なのかを、被説明変数に初子出産時の雇用の有無を示す変数を設定したロジスティック回帰分析をコーホート間比較により行い、検証した。分析に使用したデータは、労働政策研究・研修機構が2005年に実施した「仕事と生活調査」のクロスセクションデータで、サンプル数は全体で468である。分析の結果、育児休業制度は近親者の援助や保育所の利用と組み合わせることで、女性の雇用継続確率を高めることが明らかになったが、親族の援助による雇用継続の効果が低下していることも同時に示され、また、女性の職域拡大により長時間労働や深夜業などの負担による離職が増えていることなど、雇用継続に対するマイナスの影響も近年大きくなっていることから、さらなる雇用継続支援策を充実させることが重要であると結論づけている。

最後に、Kimmel and Powell(2001)によるアメリカの研究では、月曜から金曜の6時から18時の時間帯以外の時間帯に働くことを **nonstandard work** と定義し、未就学児の育児をしながら **nonstandard work** をする女性がどのような保育手段を用いているのか、そしてどのような要因によって **nonstandard work** への就業確率が増減するのかについて、線形回帰モデルとロジットモデル、二値プロビットモデルによる回帰分析を行った。分析に使用したデータは、国が実施し

たパネル調査”the Survey of Income and Program Participation”¹⁶の個票データであるが、筆者はその中から 1993 年の 10 月から 1994 年の 1 月の期間に 2 グループ（1992 年パネル、1993 年パネル）が回答したデータをクロスセクションデータとして使用した。分析対象は未就学児を持つ母親であり、サンプル数は計 4,229 である。その結果としては、nonstandard work に就業すると、公的保育の選択確率が下がるが、親族による保育の利用確率は上がることが示されている。

第 2 節 リサーチクエスチョンおよび仮説

前章で述べた問題意識に基づき、本稿のリサーチクエスチョンは、「未就学児を持つ働く女性は、職種選択と両立手段に対し、どのような意思決定を行っているのか」である。このリサーチクエスチョンの意味するところは、未就学児を持つ働く女性は、そもそも、職種の選択に対してどのような志向をもち、また、育児と仕事を両立するための様々な手段について、どのような意思決定を行っているのかということである。例えば、残業を伴わずにフルタイムで働くことが出来る女性は、保育サービスの利用のみで育児と仕事を両立できるかもしれない。土日出勤のある職種に就いている女性は、平日のみ開所の保育所では不十分で、土日は夫に保育を託す必要があるかもしれない。もしくは、残業の多い職種に就いている女性は、保育所への送迎ができないため、残業の少ない職種に転職するかもしれない。

こうしたリサーチクエスチョンに基づき、以下の 3 つの仮説を立てる。1 つ目は、未就学児を持つ女性は、キャリア志向ではなく家族形成志向の職種を選択する傾向にあるという、職種選択の志向性に関する仮説である。2 つ目は、家族形成志向タイプの職種に就いている女性は、キャリア志向タイプの職種に就いている女性よりも認可保育所の利用率が高いという仮説で、国や自治体などの公的機関の財源によって整備されている認可保育所の利用実態に関する仮説である。3 つ目は、キャリア志向タイプの職種に就いている女性は、家族形成志向タイプの職種に就いている女性よりも近親者の協力を多く得ているという仮説で、2 つ目の仮説と合わせ、キャリア志向の職種に就いている女性が、認可保育所を利用しづらい傾向があるため、他の両立手段をどのように活用して育児と仕事

¹⁶ 当パネル調査はアメリカの国勢調査局が 1983 年 10 月から開始した調査であり、個人に対し 32 か月間の調査対象期間を設け、4 か月ごとに面接または電話による調査を実施している。1983 年から毎年新たなサンプルに対して同様の手法で設問内容を改訂した調査を行っており、途中調査が停止した期間もあるが、最新の 2014 年パネルまで、約 30 年間継続して調査を行っている。Kimmel and Powell(2001)では、この中から 1992 年 2 月に追跡調査が開始されたグループ（1992 年パネル）の第 6 回調査と、1993 年 2 月に追跡調査が開始されたグループ（1993 年パネル）の第 3 回調査のデータを使用している。

を両立しているのかについて明らかにする。

1つ目の仮説は、職種選択の実態を明らかにするため、本稿で独自に設定した定義に基づき、キャリア志向と家族形成志向の2種類の職種を設定し、未就学児を持つ女性は、2種類のうちどちらの職種を選択する確率が高いのかを明らかにする。2つ目の仮説では、認可保育所は公費補助による保育料の安さや、国が定める設置基準を満たし、国から認可を受けている安心感などから大半の女性が認可保育所を利用しようとするが、認可保育所は平日の延長保育や休日保育などを行っていないことが多い¹⁷ため、平日に残業が多い職種や休日出勤をする必要がある職種では利用率が低いのではないかと考えた。3つ目の仮説は、2つ目の仮説が原因となって、キャリアを重視した職種に就く女性は認可保育所の保育サービスを利用しにくいいため、その代わりに三世帯同居をしていたり夫に育児を代わってもらったりと近親者に協力を得ることで就業を継続しているのではないかという考え方である。

以上の3つの仮説を検証するため、次章では本稿で分析対象とするサンプルの抽出と分析のアプローチのしかたについて検討する。

第3章 データおよび分析手法

第1節 データ

本稿で使用するデータは、公益財団法人の家計経済研究所によって、毎年実施されている「消費生活に関するパネル調査」の個票データである。本調査の目的は、「若年女性の生活実態を、収入・支出・貯蓄、就業行動、家族関係などの諸側面から明らかに」すること、そして「世代の違い、ライフステージの移行過程での変化、特別な出来事に直面しての変化など、生活上の様々な変化や違いの諸要因と問題点を明らかにし、国民生活に関わる適切な提言につなげること」¹⁸である。本調査は1993年に、全国から24歳から34歳の女性1,500人を、層化2段無作為抽出法により抽出し、これをコーホートAとして、それ以後は、毎年同じ女性に対してほぼ同じ内容のアンケートを実施している。さらに、5年ごとに、新たに24-30歳未満のコーホートを追加し、コーホートAと同様の手法で2013年まで、調査を継続実施している。最新の2013年のデータも含め、本調査に参加した女性は、24歳から54歳の計4,120人である。調査内容は、前回調

¹⁷ 白石・鈴木(2003)「経営主体別にみた保育サービスの質—認可・認可外保育所の比較分析—」

<http://www.computer-services.e.u-tokyo.ac.jp/seido/output/Horioka/horioka085.pdf> (閲覧日:2016年12月21日)

¹⁸ 公益財団法人家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」より引用
<http://www.kakeiken.or.jp/jp/jpsc/about.html> (閲覧日:2016年12月21日)

査から1年間で変化した生活環境や就業形態、家計収入・支出・貯蓄、消費者信用、就業行動、育児関連行動、普段の時間の使い方、耐久消費財の取得状況、生活意識など多岐にわたっている。本稿では、その中から就業行動に関する項目と、子どもに関する項目を中心に変数を抜粋し、使用している。本調査は、日本の調

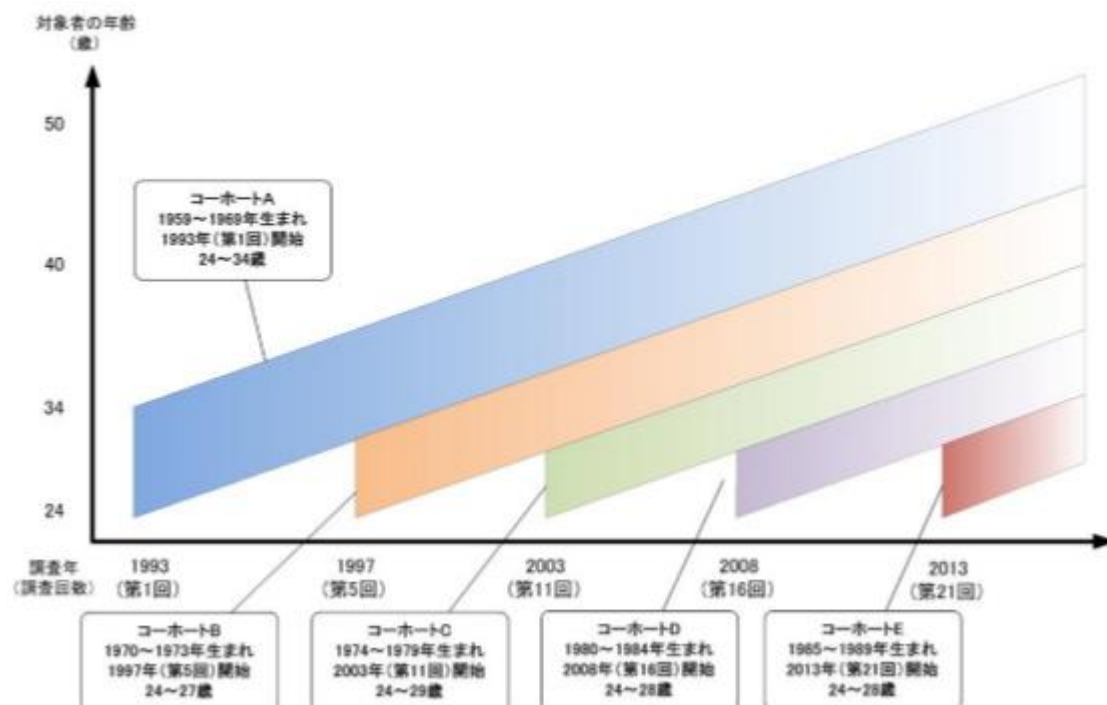


図 11 データの形成過程

出所：公益財団法人家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」より引用

査としては珍しく、最長21年もの間、同じ女性に対して調査を継続実施しているため、例えば、前期（過去）のステータスが今期（現在）の行動にどのように影響を与えているかといった検証を行うことができ、過去20年での女性の行動や意識の変化についても見る事ができる。

本稿で分析対象とするのは、就労形態を問わず、未就学児を持つ既婚女性である。なお、研究の趣旨としては未婚で未就学児を持つ就労女性、すなわちシングルマザーも分析の対象であるが、夫の育児参加の影響についても同時に分析する関係で、本稿での分析対象から除外することとした。上記のような標本を抽出するため、図12に示すように、アンケート回答時点での未就学児の有無、既婚・未婚、正規・非正規・無職、という3段階で標本を分類し、各グループに0から9までの数字を割り振った。なお、未就学児を持たない未婚の女性については、本稿の分析対象ではないため雇用形態の区別はせず、「それ以外」とした。そして、0-9のグループのうち、本稿では1,2のグループを分析対象とし、標本を抽出した。合計標本数は21年間のパネルデータの合計で4,419である。

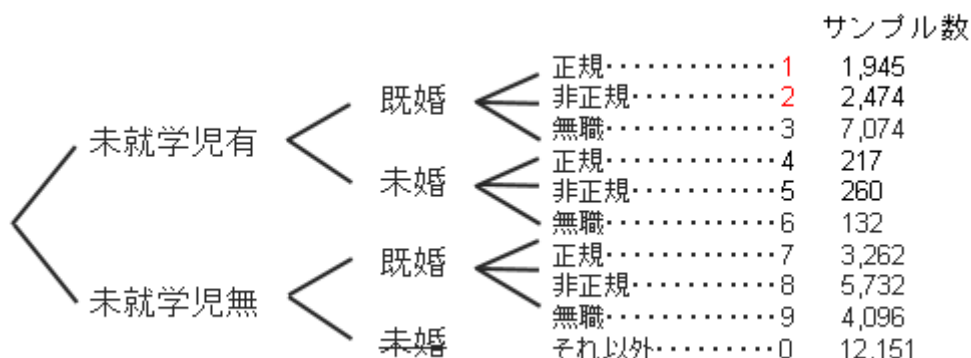


図 12 分析対象の抽出

出所：「消費生活に関するパネル調査」より筆者作成

第 2 節 統計分析の手法について

前章で述べた本稿の仮説を推定するに当たり、本稿では 2 段階の分析を行う。第 1 段階では、アンケートの「なぜ、あなたは現在の会社などを選びましたか。」という設問のデータを用いて因子分析を行い、女性が会社を選択する際の理由についてシステマティックな分類を試みる。因子分析とは、「複数の変数の背後にある、隠れた要因を明らかにすること。または、似ている変数をまとめ分類すること（変数間の構造の解明）¹⁹」であり、本分析では、表 2 にまとめた 11 個の選択肢について、それぞれその選択肢を選択したら 1、選択しなかったら 0 とするダミー変数を作成し、それら 11 個のダミー変数を因子分析に使用した。

因子分析の結果についても表 2 に示しているが、最も因子寄与率の大きい共通因子 1 はすべての項目において共通因子との相関係数が正の値となり、その大きさにもほとんど差が見られなかったため、解釈は困難であった。次に、因子寄与率の大きい共通因子 2 に関しては、「①給与がよい」、「②休日、休暇が多い」、「③拘束時間が少ない、労働時間が自由になる」、「④家に近い、通勤距離が短い」、「⑤転勤がない、少ない」、「⑧結婚・出産後も続けやすい」の 6 つの項目において正の相関係数を示し、「⑥安定している、失業のおそれがない」、「⑦将来発展する可能性がある」、「⑨技術が身につく」、「⑩能力が活かせる」、「⑪仕事内容に興味がある」の 5 つの項目において負の相関係数を示している。正の相関係数を示した 6 項目は私生活や家事育児との両立を重視した選択肢であり、反対に負の相関係数を示した 5 項目は仕事内容やキャリアに関する選択肢であることから、家族形成を重視する志向とキャリアを重視する志向の 2 種類の志向

¹⁹ 村瀬洋一(2009)「因子分析(Factor Analysis)－変数の背後にある要因の探索－」
<http://www2.rikkyo.ac.jp/~murase/09factor.pdf> (閲覧日：2016 年 12 月 23 日)

性が存在していると想定し、この共通因子の解釈は家族形成志向とした。共通因子3の解釈としては、「⑤転勤がない、少ない」、「⑥安定している、失業のおそれがない」、「⑦将来発展する可能性がある」、「⑧結婚・出産後も続けやすい」の4つの項目が正の相関係数を示していることから、長期間同じ職場で安定して働き続けることを希望する志向性であると解釈できるため、長期就労志向とした。

表 2 因子分析の結果

変数	共通因子1	共通因子2 家族形成志向	共通因子3 長期就労希望	独自性
①給与がよい	0.519	0.387	-0.051	0.578
②休日、休暇が多い	0.548	0.467	-0.038	0.480
③拘束時間が少ない、労働時間が自由になる	0.368	0.354	-0.248	0.678
④家に近い、通勤距離が短い	0.556	0.358	-0.204	0.521
⑤転勤がない、少ない	0.406	0.058	0.539	0.542
⑥安定している、失業のおそれがない	0.550	-0.114	0.544	0.388
⑦将来発展する可能性がある	0.498	-0.412	0.211	0.538
⑧結婚・出産後も続けやすい	0.286	0.026	0.301	0.827
⑨技術が身につく	0.490	-0.514	-0.330	0.387
⑩能力が生かせる	0.519	-0.224	-0.354	0.555
⑪仕事内容に興味がある	0.584	-0.310	-0.191	0.526

出所：「消費生活に関するパネル調査」より筆者の分析に基づく

次に、因子分析の結果の共通因子2に基づいて、女性の会社選択の志向性について、家族形成志向タイプとキャリア志向タイプの2類型を定義した。その2類型の志向性のうち、どちらの志向性がより強いかを示すスコアを各女性について算出した。また算出する際に、絶対値で0.2以上の相関を示さなかった⑤、⑥、⑧の3項目は分析から除外した。算出方法は、正の相関係数を示した家族形成志向タイプの4項目のダミー変数の値の総和から、負の相関係数を示したキャリア志向タイプの4項目のダミー変数の値の総和を差し引くことで、差し引き後の値の符号が正であれば家族形成志向が強く、負であればキャリア志向が強いことを示すようにした。その後、そのスコアをもとに各職種に就く女性とその職種以外の職種に就く女性の2グループによるスコアの差のt検定を行い、家族形成志向が強い女性が多く在職している職種と、キャリア志向が強い女性が多く在職している職種を割り出した。その結果を表3にまとめた。

表 3 職種別スコアの差の t 検定

職種	職種の内容	標本数	割合	2類型の差のスコア	t値
職種1	農林漁業	34	0.72	0.059	0.813
職種2	小規模の商業・工業・サービス業	293	6.21	0.019	3.354
職種3	教員	429	9.09	0.012	4.459
職種4	事務職	1,259	26.67	0.154	0.004
職種5	管理職・専門職・技術職	668	14.15	0.024	5.342
職種6	技能・作業職	703	14.89	0.291	-5.542
職種7	販売サービス職	1,307	27.69	0.248	-5.541
職種8	自由業・その他	27	0.57	-0.500	4.484

出所：「消費生活に関するパネル調査」より筆者の分析に基づく

職種別スコアの差の t 検定は、「各職種に就く女性のスコア－その職種以外の職種に就く女性のスコア」の値を用いて行われているため、t 値が正の値であればキャリア志向が強く、負の値であれば家族形成志向が強いということになる。したがって、表 3 の分析の結果より、t 値が正を示した「小規模の商業・工業・サービス業」、「教員」、「管理職・専門職・技術職」、「自由業・その他」の 4 職種を「キャリア志向タイプ」の職種、t 値が負を示した「技能・作業職」、「販売サービス職」の 2 職種を「家族形成志向タイプ」の職種として定義し、第 1 段階の分析を終了する。

第 2 段階目の分析では、仮説の検証のための t 検定や、線形回帰分析、ロジスティック回帰分析を行う。本稿では、各女性が就いている職種によって、育児と仕事の両立に関する意思決定や行動が異なっていると想定している。そのため、仮説検証としては、被説明変数に認可保育所の利用有無や三世代同居の有無など、両立手段の利用に関する意思決定を表す変数を設定し、説明変数に、本稿における主要な変数である「家族形成志向タイプの職種」と「キャリア志向タイプの職種」、及び、個人属性を投入した回帰分析を行う。しかし、実際は、職種の選択と両立手段に関する意思決定の間には同時決定性が存在すると考えられる。例えば、キャリア志向タイプの職種に就いていることで閉所時間の早い認可保育所は利用できず、キャリアについての不安から育児休業の利用もはばかられ、結果として近親者に協力を得るという意思決定をする、という因果が想定される。反対に、すでに三世代同居をしているために保育の心配をせずに自分の希望の職種に就くことができる、という逆の因果も考えられる。同時決定性を解消するために、説明変数に前期のラグを取った（過去）変数を設定し、被説明変数と説明変数を入れ替えることで両方向の推定を行うという方法を用いる。つまり、

先の例で言えば、キャリア志向タイプの職種の変数を被説明変数、三世代同居の有無に関する前期のラグを取った変数（すなわち毎年の調査であるので、1年前の調査時点で三世代同居をしていたか）を説明変数に加え回帰分析を行い、その後、今度は三世代同居の変数を被説明変数、キャリア志向タイプの職種のラグ変数を説明変数に加えた回帰分析を行う。

また、分析に用いるモデルは以下のロジットモデルである。

$$P_{ijt} = \frac{\exp(\beta_1 X_{it} + \beta_2 O_{i(t-1)} + \beta_3 C_{ik(t-1)})}{1 + \exp(\beta_1 X_{it} + \beta_2 O_{i(t-1)} + \beta_3 C_{ik(t-1)})}$$

P_{ijt} は個人 i の t 期における両立手段 j （保育サービス利用、近親者の協力、育児休業、職種選択など）の選択確率、 X_i は個人 i 自身やその子どもおよびその家計の属性に関する変数（年齢、最終学歴、所得、資産など）、 $O_{i(t-1)}$ は個人 i が $t-1$ 期に就いている職種（キャリア志向タイプの職種または家族形成志向タイプの職種）、 $C_{ik(t-1)}$ は個人 i の $t-1$ 期における両立手段 k に関する変数である。

本稿ではパネルデータを利用しているため、固定効果モデル、変量効果モデル、プーリング回帰モデルの3つのモデルを用いて、線形回帰分析による係数の推定を行った後、ハウスマン検定、Breusch and Pagan 検定などにより適切なモデルを採択するパネル分析を行う。また、本稿では、被説明変数にダミー変数を設定しているため、線形回帰分析と合わせて、ロジスティック回帰分析を行う。

第3節 記述統計

まず、職種別の女性の分布について検証する。分析対象のうち、最も多かった職種は、「販売サービス職」で、全体の約28%を占めている。次いで「事務職」が全体の約27%、そして「技能・作業職」と、「管理職・専門職・技術職」がそれぞれ約14-15%を占めている（前節表3）。したがって、分析対象のうち約42.6%の女性が家族形成志向タイプの職種（「技能・作業職」「販売サービス職」）に就いている。他方、キャリア志向タイプの職種（「小規模の商業・工業・サービス業」「教員」「管理職・専門職・技術職」「自由業・その他の職種」）に就いている女性は、全体の約30.0%である。

表4は、回帰分析に用いる変数の基本統計量を示している。変数の定義としては、家族形成志向タイプの職ダミーは、調査時点で家族形成志向タイプの職種に就いていれば1、それ以外なら0としている。キャリア志向タイプの職ダミーについても同様である。子どもの年齢ダミーは、末子の未就学児の年齢によってそれぞれ0歳ダミー、1,2歳ダミー、3,4歳ダミー、5,6歳ダミーのいずれかの値が1となるように設定している。本人の年収、夫の年収、家計の資産については

ログを取っている。家計の資産は預貯金＋有価証券である。三世代同居有無ダミーは夫婦どちらか（もしくは両方）の親と同一敷地内に住む場合を 1 としている。育児休業制度の有無ダミーは「会社に育児休業制度がある」と回答した人を 1 としている。

分析対象の平均年齢は約 33 歳で、最終学歴が大卒・院卒である女性は全体の 6.9%、短大・専門・高専卒の女性は 15.1%である²⁰。また、認可保育所の利用率は 41.0%、認可外保育所の利用率は 3.6%であり、認可保育所の利用率が圧倒的に高い。夫の週あたり育児時間は約 5.2 時間である。三世代同居率は 35.7%と政府統計より 20%以上高い²¹。育児休業制度に関しては、31.4%の女性が現在就業中の会社に育児休業制度があると回答した。

表 4 分析に用いる変数の基本統計量

変数	観測値	平均値	標準偏差	最小値	最大値
家族形成志向タイプの職ダミー	4,419	0.418	0.493	0	1
キャリア志向タイプの職ダミー	4,419	0.312	0.463	0	1
年齢	4,419	32.878	4.598	24	54
子どもの年齢ダミー(0歳)	4,419	0.128	0.334	0	1
子どもの年齢ダミー(1,2歳)	4,419	0.313	0.464	0	1
子どもの年齢ダミー(3,4歳)	4,419	0.304	0.460	0	1
子どもの年齢ダミー(5,6歳)	4,419	0.220	0.415	0	1
大卒・院卒ダミー	4,419	0.069	0.253	0	1
短大・専門・高専卒ダミー	4,419	0.151	0.358	0	1
本人の年収	4,110	4.267	1.859	0	7.496
夫の年収	4,116	5.931	0.784	0	8.243
家計の資産	4,419	3.952	2.492	0	8.987
認可保育所利用有無ダミー	4,419	0.410	0.492	0	1
認可外保育所利用有無ダミー	4,419	0.036	0.187	0	1
夫の家事育児時間(週)	4,233	5.182	4.564	0	48
三世代同居有無ダミー	4,419	0.357	0.479	0	1
育児休業制度の有無ダミー	4,419	0.314	0.464	0	1

出所：「消費生活に関するパネル調査」より筆者の分析に基づく

第 4 章 推定結果

第 1 節 統計分析 (t 検定)

仮説 1 の検証として、前章第 2 節で用いた志向性のスコアを用いて、未就学児を持つ働く女性とそれ以外の女性との差の t 検定を行った。

²⁰ ただし、最終学歴に関しては欠損値をすべて 0 としているため、実際の割合より低くなっており、欠損値を除いて割合を計算しなおすと、大卒・院卒が 9.9%、短大・専門・高専卒は 39.8%である

²¹ 総務省「国政調査」

表 5 がその結果であるが、t 値は-16.4 と、有意水準 1%で統計的に有意にスコアの差が大きいことが示された。また、t 値が負であるということは、家族形成志向がキャリア志向より強いことを示している。したがって、仮説 1 は正しく、未就学児を持つ女性は、キャリア志向ではなく家族形成志向で職種を選択する傾向があることが明らかとなった。

表 5 仮説 1 の検証 スコアの差の t 検定

	観測値	スコアの平均 \bar{v}	標準偏差
未就学児を持つ働く女性①	4,419	0.154	0.010
それ以外の女性②	32,924	0.021	0.003
帰無仮説：② \bar{v} - ① \bar{v} = 0		t値 -16.4464	

出所：「消費生活に関するパネル調査」より筆者の分析に基づく

第 2 節 統計分析（線形回帰分析）

仮説 2,3 の検証では、線形回帰分析とロジスティック回帰分析を行う。本節ではパネル線形回帰分析を行い、プーリング回帰モデル、固定効果モデル、変量効果モデルのうち、ハウスマン検定と Breusch and Pagan 検定を行った結果、採択されたモデルのみ推定量を掲載する²²。この分析では、認可外保育所の利用有無ダミーを被説明変数に置いた分析のみ変量効果モデルが採択され、その他は固定効果モデルが採択された。

²² 採択されなかったモデルについては、付録に掲載する。

表 6 パネル線形回帰分析による推定量

	家族形成志向 b/t	キャリア志向 b/t	認可保育所 b/t	認可外保育所 b/t	三世同居 b/t	夫育児時間 b/t	育児休業制度 b/t
採択されたモデル	固定効果	固定効果	固定効果	変量効果	固定効果	固定効果	固定効果
サンプル数	2442	2442	2442	2442	2442	2445	2445
年齢	-0.003 [-1.13]	0.002 [1.12]	0.038 [10.53]***	-0.032 [-0.40]	0.000 [2.81]***	0.007 [-1.39]	-0.055 [8.13]***
子どもの年齢ダミー(0歳)	-0.005 [-0.22]	0.025 [1.51]	-0.032 [-1.02]	-0.011 [-0.77]	0.041 [2.15]**	0.688 [2.11]**	0.007 [0.25]
子どもの年齢ダミー(1.2歳)	-0.004 [-0.25]	0.016 [1.21]	0.034 [1.37]	0.003 [0.29]	0.029 [1.87]*	0.851 [3.27]***	-0.025 [-1.18]
子どもの年齢ダミー(3.4歳)	0.012 [0.94]	0.016 [1.59]	0.048 [2.50]**	-0.002 [-0.27]	0.015 [1.29]	0.242 [1.19]	-0.011 [-0.68]
大卒・院卒ダミー	0 [.]	0 [.]	0 [.]	0 [1.29]	0 [.]	0 [.]	0 [.]
短大・専門・高専卒ダミー	0 [.]	0 [.]	0 [.]	0 [1.03]	0 [.]	0 [.]	0 [.]
本人の所得	0.008 [1.54]	-0.004 [-0.87]	-0.001 [-0.13]	0.004 [1.22]	0.000 [0.00]	-0.008 [-0.10]	0.002 [0.27]
夫の所得	-0.001 [-0.08]	0.006 [0.76]	0.012 [0.81]	0.008 [1.39]	0.003 [0.28]	0.055 [0.36]	0.020 [1.48]
家計の資産	0.002 [0.54]	-0.001 [-0.48]	0.011 [2.24]**	-0.002 [-1.11]	-0.003 [-0.95]	-0.030 [-0.58]	0.001 [0.22]
認可保育所利用ダミー	-0.023 [-1.42]	0.022 [1.73]*			-0.010 [-0.65]	0.261 [1.05]	-0.004 [-0.18]
認可外保育所利用ダミー	0.019 [0.60]	-0.001 [-0.03]			-0.021 [-0.71]	0.537 [1.08]	-0.007 [-0.17]
夫の育児時間(週)	0.000 [0.30]	-0.001 [-1.05]	0.001 [0.49]	0.002 [2.81]***	0.002 [1.10]		0.002 [1.04]
三世同居ダミー	-0.034 [-1.20]	0.029 [1.30]	0.063 [1.49]	-0.016 [-1.63]		-0.009 [-0.02]	-0.034 [-0.91]
育児休業制度ダミー	0.013 [0.87]	-0.004 [-0.34]	0.065 [2.82]***	0.014 [1.62]	0.008 [0.54]	0.223 [0.92]	
家族形成志向ダミー			0.068 [1.65]*	0.004 [0.35]	-0.013 [-0.52]	-0.007 [-0.02]	-0.014 [-0.39]
キャリア志向ダミー			0.142 [2.66]***	0.033 [2.71]***	0.023 [0.69]	1.884 [3.35]***	-0.007 [-0.14]
定数項	0.429 [4.06]***	0.231 [2.80]***	-1.092 [-6.94]***	-0.032 [-0.66]	0.111 [1.13]	5.703 [3.44]***	-0.633 [-4.54]***
Prob > chi2(ハウスマン検定)	0.000	0.000	0.000	0.424	0.000	0.003	0.000
Prob > chibar2(BP検定)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

出所：「消費生活に関するパネル調査」より筆者の分析に基づく

1行目に書かれている変数名が、被説明変数にした変数名である。家族形成志向タイプの職種ダミーを被説明変数に置いた分析では、有意水準5%で統計的に有意な結果は得られなかった。キャリア志向タイプの職種ダミーを被説明変数に置いた分析も同様に、5%水準で有意な結果は得られなかった。認可保育所の利用有無ダミーを被説明変数に置いた分析では、本人の年齢と、子どもの年齢(3,4歳)、家計の資産育児休業制度の有無、キャリア志向タイプの職種がすべてプラスに統計的に有意な結果が得られた。キャリア志向の職種であると、認可保育所の利用確率が14.2%上昇することが分かった。認可外保育所の利用有無ダミーを被説明変数に置いた分析では、夫の育児時間とキャリア志向タイプの職種が有意水準1%でプラスに有意な結果が得られた。夫の育児時間が1時間増えると、認可外保育所を利用する確率が0.2%上昇し、キャリア志向タイプの職種であると、認可外保育所を利用する確率が3.3%上昇することがわかった。三世同居の有無ダミーを被説明変数に置いた分析では、本人の年齢と、子どもの

年齢（0歳）がプラスに有意である。0歳児を抱えている女性は、5,6歳児を抱えている女性と比べて、三世帯同居をする確率が4.1%高い。夫の育児時間を被説明変数に置いた分析では、子どもの年齢（0歳）と子どもの年齢（1,2歳）、キャリア志向タイプの職種がプラスに有意となった。キャリア志向タイプの職種であると、夫の育児時間が週当たり約1.9時間多くなることが分かった。会社の育児休業制度有無を被説明変数に置いた分析では、本人の年齢のみが有意水準1%でプラスに有意な結果が得られた。本人の年齢が1歳上がると、育児休業制度のある会社に勤める確率が2.7%上昇することが分かった。

第3節 統計分析（ロジスティック回帰分析）

本節ではパネルロジスティック回帰分析を行い、Population Averaged モデル、固定効果モデル、変量効果モデルのうち、ハウスマン検定と Lagrangian Multiplier 検定を行った結果、採択されたモデルのみ推定量を掲載する²³。この分析では、家族形成志向タイプの職種、認可保育所の利用有無、三世帯同居の有無、育児休業制度の有無を被説明変数に置いた分析において固定効果モデルが採択され、キャリア志向タイプの職種、認可外保育所の利用有無を被説明変数に置いた分析において変量効果モデルが採択された。また、推定量はオッズ比を示している。

²³ 採択されなかったモデルについては、付録に掲載する。

表 7 パネルロジスティック回帰分析による推定量

	家族形成志向		キャリア志向		認可保育所		認可外保育所		三世帯同居		育児休業制度	
	固定効果	変数効果	固定効果	変数効果	固定効果	変数効果	固定効果	変数効果	固定効果	変数効果	固定効果	変数効果
採択されたモデル												
サンプル数		311		2442		783		2442		262		730
年齢	0.926		1.159		1.616		0.988		1.053		1.368	
	[-1.18]		[2.73]***		[7.95]***		[-0.20]		[1.04]		[5.67]***	
子どもの年齢ダミー(0歳)	1.159		3.516		0.516		0.863		1.521		1.129	
	[0.26]		[2.02]**		[-1.67]*		[-0.22]		[0.78]		[0.31]	
子どもの年齢ダミー(1,2歳)	0.909		2.460		1.154		1.576		1.197		0.688	
	[-0.22]		[1.89]*		[0.45]		[1.00]		[0.44]		[-1.20]	
子どもの年齢ダミー(3,4歳)	1.581		1.556		1.471		1.028		1.149		0.844	
	[1.43]		[1.12]		[1.57]		[0.07]		[0.40]		[-0.66]	
大卒・院卒ダミー	1.000		2.026		1.000		0.425		1.000		1.000	
	[]		[1.09]		[]		[-1.50]		[]		[]	
短大・専門・高専卒ダミー	1.000		1.970		1.000		1.308		1.000		1.000	
	[]		[10.18]***		[]		[0.39]		[]		[]	
本人の所得	1.384		0.990		1.020		1.168		1.071		1.088	
	[2.24]**		[-0.07]		[0.21]		[1.06]		[0.45]		[0.72]	
夫の所得	1.197		1.173		1.061		2.361		0.893		2.156	
	[0.33]		[0.67]		[0.30]		[1.77]*		[-0.18]		[1.60]	
家計の資産	1.108		0.998		1.135		0.911		0.927		0.990	
	[0.91]		[-0.02]		[2.02]**		[-1.15]		[-0.94]		[-0.15]	
認可保育所利用ダミー	0.653		2.018						0.784		0.888	
	[-1.07]		[1.77]*						[-0.58]		[-0.34]	
認可外保育所利用ダミー	1.064		1.549						0.848		1.087	
	[0.09]		[0.53]						[-0.17]		[0.12]	
夫の育児時間(週)	1.022		0.974		1.006		1.100		1.035		1.002	
	[0.58]		[-0.68]		[0.20]		[2.36]**		[0.85]		[0.06]	
三世帯同居ダミー	0.470		1.011		2.597		0.365				0.477	
	[-1.07]		[0.02]		[1.72]*		[-1.84]*				[-1.25]	
育児休業制度ダミー	0.875		0.734		2.738		3.141		2.229			
	[-0.23]		[-0.64]		[2.63]***		[2.55]**		[1.44]			
家族形成志向ダミー					2.304		0.934		0.875		0.931	
					[1.46]		[-0.11]		[-0.20]		[-0.11]	
キャリア志向ダミー					5.101		2.807		2.284		0.729	
					[2.35]**		[1.74]*		[0.98]		[-0.43]	
定数項			0.000				0.000					
			[-6.71]***				[-3.56]***					
定数項 (lnsig2u)			161.693				10.006					
			[41.31]***				[8.31]***					
Prob > chi2(ハウスマン検定)	0.028		0.705		0.000		0.768		0.000		0.000	
Prob > chibar2(LM検定)	0.000		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000	

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

出所：「消費生活に関するパネル調査」より筆者の分析に基づく

家族形成志向タイプの職種ダミーを被説明変数に置いた分析では、本人の所得が有意水準 5%でプラスに統計的に有意となる。キャリア志向タイプの職種ダミーを被説明変数に置いた分析では、本人の年齢、子どもの年齢(0歳)、短大・専門・高専卒ダミーがすべてプラスに有意となった。0歳児を持っている女性は、5,6歳児を持っている女性よりキャリア志向タイプの職種に就く確率が2.0倍であることが分かった。認可保育所の利用有無ダミーを被説明変数に置いた分析では、本人の年齢と、家計の資産、育児休業制度の有無、キャリア志向タイプの職種がすべてプラスに統計的に有意な結果が得られた。育児休業制度のある会社に勤めていると、制度のない会社に勤めている場合と比べて認可保育所の利用確率が2.7倍になることが分かった。また、キャリア志向タイプの職種に就い

ていると、就いていない場合と比べて認可保育所の利用確率が 5.1 倍になることが分かった。認可外保育所の利用有無ダミーを被説明変数に置いた分析では、夫の育児時間と育児休業制度の有無がプラスに有意な結果が得られた。育児休業制度のある会社に勤めていると、制度のない会社に勤めている場合と比べて認可外保育所の利用確率が 3.1 倍になることが分かった。三世帯同居の有無ダミーを被説明変数に置いた分析では、有意水準 5% で有意な結果は得られなかった。会社の育児休業制度の有無ダミーを被説明変数に置いた分析では、本人の年齢のみが有意水準 1% でプラスに有意な結果が得られた。本人の年齢が 1 歳上がると、育児休業制度のある会社に勤める確率が 1.4 倍になることが分かった。

結論 考察と政策提言

第 1 節 考察

前章第 2 節と第 3 節の推定結果についての解釈と考察を行う。まず、家族形成志向タイプの職種に関しては、被説明変数に置いた場合も説明変数に置いた場合も、ほとんど統計的に有意な結果が得られなかった。これは、家族形成志向タイプの職種に就いている女性は、育児と仕事の両立が難しいと感じたときに育児を優先し、一旦離職するという行動を取ることが想像でき、仮にそのような行動を取っているとすれば、離職している間は分析対象のデータから脱落してしまうため、行動を正確に観察できなかつた可能性があることが考えられる。

また本人の年齢が高いほどキャリア志向タイプの職種に就く確率が高く、認可保育所の利用確率も高いという結果に関しては、本人の年齢が高いほどその時点で抱えている未就学児が第 2 子以降の可能性が高く、ある程度育児の要領を得ており、仕事との両立にも比較的不安が少なかったり、両立手段に関する情報もより多く有しているために、認可保育所に入所するための活動（保活）において有利であったり、キャリア志向タイプの職種で働きながら育児との両立が可能になっているのではないかと考えられる。

勤めている会社に育児休業制度があると認可保育所を利用する確率が高くなるのは、先行研究と整合的な結果で、認可保育所に入りにくい 0,1 歳の間は育児休業制度を利用し、その後は認可保育所を利用するという育児休業制度と認可保育所の組み合わせで育児と仕事を両立している女性が多いと解釈できる。

キャリア志向の職種に就いていると認可保育所の利用確率が高くなるという結果は本稿の仮説とは相反する結果であるが、キャリア志向タイプの職種に就いている女性は認可保育所を存分に活用することで自身のキャリア形成を諦めずに働くことができているということが推察され、認可保育所は女性の希望通りの就業継続という大きな役割を果たしているといえる。

夫の育児時間を被説明変数に置いた分析からは、子どもが小さいときは夫も育児に参加するが、子どもが大きくなると参加しなくなるという傾向が見られた。また、夫の育児時間が多いほど、認可外保育所を利用する確率が上がるという結果については、認可外保育所は保育料が高いためその分夫が育児に参加することで利用日数を減らし、保育料を節約している可能性がある。もしくは、認可外保育所は認可保育所とは違って国の設置基準に従っていない分、英語教育や体育に特化した教育、自然の中での保育など多様な保育を実施している保育所も多いため、夫が育児に熱心であるほど、そのような多様な保育を受けさせるという想像もできる。そして、キャリア志向タイプの職種に就いている女性は育児に関して夫に協力を得ているという結果は、仮説 3 と整合的である。三世帯同居に関しては有意な結果が得られなかった。

第 2 節 政策提言

本稿の研究成果から、特にキャリア志向タイプに就いている女性の育児と仕事の両立に関する実態が確認できた。現政権では経済成長や男女共同参画の観点で女性の活躍を促進しているが、キャリア志向タイプの職種に就いている女性がどのような手段を用いて希望の仕事を継続しているかを明らかにすることで、今後女性が希望の働き方を実現し、女性が活躍できるような社会にするために必要な政策のヒントが得られる。

1 つは、キャリア志向タイプの職種の女性は認可・認可外に関わらず保育所を多く利用しているという分析結果から、保育所の有用性を確認することができた。現在、都市部において多くの待機児童が存在しているが、都市部においては女性の就業率も高いため、なおさら待機児童の解消に向けた取り組みが必要となる。キャリア志向タイプの職種の事業所に事業所内保育を普及するような政策を実施すると、効果的に女性の就業率の上昇を実現できると考えられる。

もう 1 つは、キャリア志向タイプの職種の女性は夫に育児の協力を得ているという分析結果から、男性が育児に積極的に参加できるような施策を行うことが女性の希望通りの就業継続に貢献すると考えられる。第 1 章 4 節で示した通り、男性は収入が減り家計が厳しくなることを案じて育児休業制度を利用しないため、男性の育児休業制度取得に経済的インセンティブを与えることで育児休業制度を利用するようになり、育児参加の活発化に効果を示すと考えられる。また、第 1 章 4 節で示した通り、労働時間が長いことが男性の育児参加を阻んでいるため、残業時間を縮減することを目的として労働基準法を改正するという対策が有効だと考えられる。

第3節 本稿の限界

本稿では家族形成志向とキャリア志向の2種類の志向性を仮定し、それらの志向を持った女性が多く在職している職種を用いて分析を行った。たしかに職種ごとに勤務形態や職場環境などにおいて異なる傾向は存在するであろうが、その傾向は必ずしも明確ではない。同じ職種でも会社や部署によっても働き方は変わる。そのため、職種という大きな区分ではなく、より小さな単位での女性のグルーピングを行うことで、女性の育児と仕事の両立実態に関してより明確な分析結果が得られたかもしれない。

また、第1節に記したとおり、家族形成志向タイプの職種に就いている女性は育児と仕事の両立が困難だと判断すると比較的弾力的に離職をしてしまうと考えられるため、そのような特性を考慮した分析を行うことも必要だと考えられる。

そして今回、両立手段の間の同時決定性を解消するために、説明変数に1年前のラグを取った変数を設定したが、就業形態や三世帯同居などの家族形態に関する意思決定の変化は1年間のラグを取るだけでは観察できていない可能性がある。そのような意思決定の過程についても、ラグの期間を変更して分析するなどをして、より厳密に考慮して分析を行う必要がある。

謝辞

本稿の執筆にあたり、指導教授の野口晴子教授、山田治徳教授から、多忙な中、貴重な時間を割いて丁寧かつ熱心な研究指導を賜った。また、早稲田大学大学院の演習に出席された方々には、ゼミ内発表を通し、研究についての数多くの指摘や助言をいただいた。協力いただいた方々へ心から感謝の気持ちと御礼を申し上げたく、謝辞にかえさせていただく。なお、本研究のすべての誤りは筆者に帰すものである。

参考文献

- [1] 今田幸子, 池田心豪 (2006) 「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」, 日本労働研究雑誌, 553, pp.34-44。
- [2] 上村敏之, 足立泰美, 金田隆幸 (2016) 「女性の労働供給と保育料軽減政策」, 『経済学論究』, 第 69 卷, 第 4 号, p.17-39。
- [3] 宇南山卓 (2014) 「保育所整備の政策効果：女性の活躍と少子化対策」, 財務総合政策 研究所「効果的な政策ツールに関する研究会」報告書。
- [4] 宇南山卓 (2010) 「少子高齢化対策と女性の就業について - 都道府県別データから分かること」, RIETI Discussion Paper, 10-J-004。
- [5] 大木いずみ, 尾島俊之, 上原里程, 他 (2003) 「女性医師の育児との両立に必要な支援に関する研究」, 『医学教育』, Vol.34, No.5, pp.343-348。
- [6] 株式会社インテージリサーチ (2014) 「平成 25 年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」, <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/zentaiban.pdf> (閲覧日：2016 年 12 月 22 日)。
- [7] 公益財団法人家計経済研究所 「消費生活に関するパネル調査」, <http://www.kakeiken.or.jp/jp/jpsc/about.html> (閲覧日：2016 年 12 月 21 日)。
- [8] 厚生労働省 (平成元年-平成 24 年) 「賃金構造基本統計調査」。
- [9] 厚生労働省 (平成 8-26 年度) 「雇用均等基本調査」。
- [10] 厚生労働省 (2015) 「『平成 27 年度雇用均等基本調査』の結果概要」, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-27-07.pdf> (閲覧日：2016 年 12 月 22 日)。
- [11] 厚生労働省 (2016) 「育児・介護休業法のあらまし—平成 29 年 1 月 1 日施行対応—」, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/32.html> (閲覧日：2016 年 12 月 19 日)。
- [12] 厚生労働省 (2016) 「保育所等関連状況取りまとめ (平成 28 年 4 月 1 日)」, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000135392.html> (閲覧日：2016 年 12 月 20 日)。
- [13] 国立社会保障・人口問題研究所 (2008) 「第 4 回 全国家庭動向調査」, pp.8, http://www.ipss.go.jp/ps-katei/j/nsfj4/NSFJ4_gaiyo.pdf (閲覧日：2016 年 12 月 21 日)。
- [14] 国立社会保障・人口問題研究所 (2010) 「第 14 回出生動向基本調査 (結婚と出産に関する全国調査)」, <http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14s/doukou14s.pdf> (閲覧日：2016 年 11 月 14 日)。

- [15] 児玉直美, 小滝一彦, 高橋陽子 (2005), 「女性雇用と企業業績」, 日本経済研究センター, 『日本経済研究』, (52), 1-18。
- [16] 駒村康平 (2011) 「福祉の総合政策」, 創成社, 新訂 5 版。
- [17] 佐藤一磨, 馬欣欣 (2008) 「育児休業法の改正が女性の継続就業に及ぼす影響」, 樋口美雄・瀬古美喜・慶應義塾大学経商連携 21 世紀 COE 編『日本の家計行動のダイナミズム[IV] 制度政策の変更と就業行動』, 慶応大学出版会。
- [18] 清水谷 諭, 野口 晴子 (2004) 「介護・保育サービス市場の経済分析：マイクロデータによる実態解明と政策提言」, 東洋経済新報社, pp.155。
- [19] 周 燕飛 (2015) 「専業主婦世帯の貧困：その実態と要因」, RIETI Discussion Paper Series, 15-J-034。
- [20] 白石, 鈴木 (2003) 「経営主体別にみた保育サービスの質—認可・認可外保育所の比較分析—」, <http://www.computer-services.e.u-tokyo.ac.jp/p/seido/output/Horioka/horioka085.pdf> (閲覧日：2016年12月21日)。
- [21] 仙田幸子 (2002) 「既婚女性の就業継続と育児資源の関係」, 人口問題研究, 58(2), 2-21。
- [22] 全国保育団体連絡会・保育研究所(2004)「保育白書 2004」, 草土文化, pp.10。
- [23] 総務省 (1980-2014) 「労働力調査 (詳細推計)」。
- [24] 総務省統計局 (2008) 「人口推計(平成 20 年 10 月 1 日現在)」。
- [25] 高橋美佐, 伊藤亜都子 (2016) 「子育て世代の社会移動の動向と住環境から見る住み心地の志向について：平成 26 年度 神戸市 若年女性・人口移動実態調査より」, 地域政策研究, 18(4), pp.49-68。
- [26] 土田美世子 (2005) 「保育所機能の歴史的変遷と子育て支援保育」, 京都光華女子大学, 京都光華女子大学研究紀要。
- [27] 内閣府 (2003) 『保育サービス市場の現状と課題—「保育サービス価格に関する研究会」報告書』, <http://www5.cao.go.jp/seikatsu/price/hoiku/> (閲覧日：2016年12月22日)。
- [28] 内閣府 (2004) 「平成 16 年版 少子化社会白書 (全体版)」, http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2004/html_h/index.html (閲覧日：2016年11月20日)。
- [29] 内閣府 (2013) 「インターネット等による少子化施策の点検・評価のための利用者意向調査」, http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/cyousa21/net_riyousha/html/2_4_4.html (閲覧日：2016年12月21日)。

- [30] 内閣府男女共同参画局 (2012) 「男女共同参画会議 基本問題・影響調査 専門調査会 報告書 (平成 24 年 2 月)」, pp.3,
http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/kihon_eikyousei/senmon.html
(閲覧日: 2016 年 12 月 19 日)。
- [31] 日本保育学会 (1968) 「日本幼児保育史」, フレーベル館, 第 2 巻。
- [32] 橋本紀子, 宮川修子 (2008) 「なぜ大都市圏の女性労働力率は低いのかー 現状と課題の再検討ー」, RIETI Discussion Paper Series, 08-J-043。
- [33] 樋口 美雄, 松浦 寿幸, 佐藤 一磨 (2007) 『地域要因が出産と妻の就業 継続に及ぼす影響について一家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」 による分析ー』, RIETI Discussion Paper Series, 07-J-012。
- [34] 福井県 (2015) 「地域少子化対策検証プロジェクト (出生率向上の実現に 向けて)」, <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/meeting/chiiki-shoshika/h27-11-24-siryousei2.pdf> (閲覧日: 2016 年 12 月 21 日)。
- [35] 福井県総務部政策統計室 (2007) 「出生率優良県の統計的分析 浮かび上 がる『3 世代同居・共働き』家庭」, 『月刊地域づくり』, 財団法人地域活性化 センター。
- [36] ベネッセ教育総合研究所 (2012) 「第 2 回 幼児教育・保育についての基 本調査 報告書 [2012 年]」,
<http://berd.benesse.jp/jisedai/research/detail1.php?id=4053> (閲覧日: 2016 年 12 月 18 日)。
- [37] 水落 正明 (2006) 「家計の時間配分行動と父親の育児参加」, 季刊・社会 保障研究, 42.2, pp.149-164。
- [38] 村瀬洋一 (2009) 「因子分析(Factor Analysis)ー変数の背後にある要因の 探索ー」, <http://www2.rikkyo.ac.jp/~murase/09factor.pdf> (閲覧日: 2016 年 12 月 23 日)。
- [39] 明治安田生活福祉研究所(2014) 「2014 年 20~40 代の出産と子育て (第 8 回 結婚・出産に関する調査より)」,
http://www.myilw.co.jp/research/report/2014_04.php (閲覧日: 2016 年 11 月 25 日)。
- [40] 横浜市次世代育成支援関連企業懇談会 (2011) 「働きやすく子育てにやさ しい横浜の企業づくりについて(提言)」, pp.9-11,
<http://www.city.yokohama.lg.jp/kodomo/kikaku/wlb/file/teigen.pdf> (閲覧日: 2016 年 12 月 22 日)。
- [41] 労働政策研究・研修機構 (2015) 「平成 27 年 労働力需給の推計ー新た な全国推計 (2015 年版) を踏まえた都道府県別試算ー」, pp.4-12,
<http://www.jil.go.jp/institute/siryousei/2016/166.html> (閲覧日: 2016 年 12 月 17

目)。

[42] Connelly, Rachel, and Jean Kimmel. 1999. "Marital Status and Full-time/Part-time Work Status in Child Care Choices." Upjohn Institute Working Paper No. 99-58. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

[43] Kimmel, Jean, and Lisa M. Powell. 2001. "Nonstandard Work and Child Care Choices of Married Mothers." Upjohn Institute Working Paper No. 01-74. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

付録

第4章2節および3節において、パネル回帰分析の検定によって採択されなかったモデルの分析結果を以下に掲載する。

(1) パネル線形回帰分析の結果

採択されたモデル	家族形成志向		キャリア志向		認可保育所	
	b/t	b/t	b/t	b/t	b/t	b/t
サンプル数	2650	2650	2650	2650	2650	2650
年齢	-0.012	-0.007	0.019	0.006	0.004	0.018
	[-5.29]***	[-3.11]***	[8.58]***	[3.52]***	[1.70]*	[7.02]***
子どもの年齢ダミー(0歳)	-0.183	-0.043	0.123	0.038	-0.092	-0.097
	[-5.20]***	[-2.18]**	[3.43]***	[2.50]**	[-2.43]**	[-3.53]***
子どもの年齢ダミー(1.2歳)	-0.184	-0.051	0.117	0.029	-0.046	-0.031
	[-7.71]***	[-3.49]***	[4.78]***	[2.57]**	[-1.77]*	[-1.53]
子どもの年齢ダミー(3.4歳)	-0.047	0.002	0.059	0.015	0.035	0.018
	[-2.13]**	[0.16]	[2.62]***	[1.61]	[1.47]	[1.07]
大卒・院卒ダミー	-0.040	-0.004	0.016	0.016	-0.041	-0.023
	[-1.11]	[-0.21]	[0.44]	[1.10]	[-1.07]	[-0.88]
短大・専門・高専卒ダミー	-0.189	-0.225	0.279	0.256	-0.091	-0.096
	[-7.76]***	[-5.07]***	[11.26]***	[6.00]***	[-3.43]***	[-2.13]**
本人の所得	-0.020	0.001	0.013	0.000	-0.025	0.002
	[-2.91]***	[0.20]	[1.84]*	[-0.02]	[-3.36]***	[0.25]
夫の所得	-0.028	-0.005	0.000	0.005	-0.054	-0.020
	[-2.39]**	[-0.55]	[0.03]	[0.69]	[-4.26]***	[-1.64]
家計の資産	-0.028	-0.007	0.007	0.001	-0.018	-0.004
	[-7.53]***	[-2.46]**	[1.77]*	[0.54]	[-4.44]***	[-1.01]
認可保育所利用ダミー	-0.074	-0.022	0.027	0.017		
	[-3.99]***	[-1.57]	[1.44]	[1.51]		
認可外保育所利用ダミー	-0.121	-0.022	0.170	0.017		
	[-2.67]***	[-0.74]	[3.69]***	[0.73]		
夫の育児時間(週)	0.001	0.001	-0.001	-0.001	0.007	0.005
	[0.26]	[0.52]	[-0.42]	[-0.69]	[3.49]***	[2.33]**
三世同居ダミー	0.029	0.016	-0.009	-0.005	-0.108	-0.042
	[1.59]	[0.74]	[-0.49]	[-0.26]	[-5.47]***	[-1.63]
育児休業制度ダミー	-0.160	-0.045	0.092	-0.004	0.241	0.172
	[-7.89]***	[-2.77]***	[4.43]***	[-0.28]	[11.06]***	[7.98]***
家族形成志向ダミー					-0.060	0.013
					[-2.46]**	[0.48]
キャリア志向ダミー					-0.015	0.056
					[-0.63]	[1.73]*
定数項	1.331	0.757	-0.543	0.001	0.822	-0.098
	[13.25]***	[8.56]***	[-5.30]***	[0.02]	[7.42]***	[-0.84]

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

(2) パネル線形回帰分析の結果 (続き)

認可外保育所 b/t	認可外保育所 b/t	三世代同居 b/t	三世代同居 b/t	夫育児時間 b/t	夫育児時間 b/t	育児休業制度 b/t	育児休業制度 b/t
プーリング	固定効果	プーリング	変量効果	プーリング	変量効果	プーリング	変量効果
2650	2650	2650	2650	2650	2652	2652	2650
-0.001	0.001	0.007	0.006	-0.163	-0.123	0.009	0.016
[-1.08]	[0.63]	[3.09]***	[2.90]***	[-7.75]***	[-5.05]***	[4.19]***	[6.74]***
-0.011	-0.012	-0.009	0.016	1.383	0.864	0.224	0.087
[-0.76]	[-0.83]	[-0.23]	[0.89]	[4.07]***	[3.17]***	[6.57]***	[3.33]***
0.002	0.007	-0.078	0.000	1.511	1.081	0.187	0.062
[0.18]	[0.60]	[-3.06]***	[-0.03]	[6.55]***	[5.47]***	[8.10]***	[3.27]***
-0.001	-0.004	-0.036	0.005	0.671	0.381	0.007	0.006
[-0.15]	[-0.46]	[-1.55]	[0.47]	[3.16]***	[2.28]**	[0.32]	[0.40]
-0.007	0.000	-0.189	-0.051	0.335	0.406	0.170	0.068
[-0.45]	[.]	[-5.04]***	[-2.97]***	[0.98]	[1.53]	[4.95]***	[2.66]***
0.007	0.000	0.125	0.127	-0.521	-0.376	-0.041	0.022
[0.68]	[.]	[4.81]***	[2.77]***	[-2.19]**	[-1.01]	[-1.70]*	[0.60]
0.005	0.003	-0.002	0.002	0.093	0.049	0.081	0.034
[1.59]	[0.84]	[-0.21]	[0.36]	[1.38]	[0.77]	[12.29]***	[5.53]***
0.013	0.004	-0.019	-0.001	0.107	0.089	0.024	0.020
[2.70]***	[0.51]	[-1.53]	[-0.17]	[0.98]	[0.79]	[2.14]**	[1.76]*
-0.003	-0.001	0.017	-0.001	-0.013	-0.028	0.023	0.010
[-1.68]*	[-0.44]	[4.26]***	[-0.55]	[-0.37]	[-0.74]	[6.31]***	[2.83]***
		-0.126	-0.028	0.751	0.596	0.108	0.054
		[-6.50]***	[-2.19]**	[4.25]***	[3.33]***	[6.08]***	[3.09]***
		-0.220	-0.042	1.045	0.796	0.070	0.032
		[-4.63]***	[-1.54]	[2.43]**	[2.02]**	[1.59]	[0.84]
0.002	0.002	-0.001	0.000			0.011	0.007
[2.05]**	[1.74]*	[-0.54]	[0.37]			[5.87]***	[4.01]***
-0.024	0.001			-0.171	-0.381	-0.039	-0.060
[-3.12]***	[0.04]			[-0.96]	[-1.66]*	[-2.18]**	[-2.67]***
0.025	0.014	-0.054	-0.005	1.259	1.061		
[2.94]***	[1.11]	[-2.51]**	[-0.36]	[6.46]***	[5.17]***		
0.004	0.006	0.030	0.010	0.095	-0.087	-0.130	-0.116
[0.39]	[0.30]	[1.27]	[0.48]	[0.43]	[-0.34]	[-5.94]***	[-4.67]***
0.029	0.000	0.002	0.006	0.384	0.814	0.015	-0.012
[3.07]***	[0.01]	[0.08]	[0.25]	[1.80]*	[2.80]***	[0.69]	[-0.42]
-0.041	-0.049	0.274	0.149	8.105	7.469	-0.690	-0.562
[-0.94]	[-0.66]	[2.51]**	[1.77]*	[8.38]***	[7.03]***	[-6.93]***	[-5.39]***

(3) パネルロジスティック回帰分析の結果

採択されたモデル	家族形成志向		キャリア志向		認可保育所	
	Population-Averaged b/t	変量効果 b/t	Population-Averaged b/t	固定効果 b/t	Population-Averaged b/t	変量効果 b/t
サンプル数	2650	2650	2650	227	2650	2650
年齢	0.969	0.827	1.097	1.077	1.079	1.276
	[-3.11]***	[-3.49]***	[8.33]***	[1.02]	[6.61]***	[5.73]***
子どもの年齢ダミー(0歳)	0.810	0.264	1.832	1.798	0.651	0.340
	[-2.22]**	[-2.52]**	[3.51]***	[0.84]	[-3.50]***	[-3.10]***
子どもの年齢ダミー(1.2歳)	0.772	0.197	1.781	1.298	0.871	0.698
	[-3.63]***	[-4.15]***	[4.78]***	[0.46]	[-1.56]	[-1.39]
子どもの年齢ダミー(3.4歳)	0.999	0.885	1.345	1.256	1.083	1.276
	[-0.02]	[-0.42]	[2.62]***	[0.53]	[1.09]	[1.15]
大卒・院卒ダミー	0.976	0.764	1.083	1.330	0.905	0.745
	[-0.27]	[-0.52]	[0.46]	[0.39]	[-0.85]	[-0.92]
短大・専門・高専卒ダミー	0.351	0.009	3.510	1.000	0.672	0.203
	[-4.74]***	[-6.37]***	[10.74]***	[]	[-2.04]**	[-2.56]**
本人の所得	0.999	0.985	1.065	0.940	1.007	1.038
	[-0.03]	[-0.12]	[1.78]*	[-0.36]	[0.23]	[0.45]
夫の所得	0.973	0.862	1.007	1.360	0.914	0.761
	[-0.63]	[-0.59]	[0.11]	[0.87]	[-1.69]*	[-1.61]
家計の資産	0.963	0.770	1.035	0.797	0.982	0.973
	[-2.74]***	[-3.32]***	[1.82]*	[-1.22]	[-1.08]	[-0.52]
認可保育所利用ダミー	0.897	0.555		1.842		
	[-1.62]	[-1.70]*		[1.18]		
認可外保育所利用ダミー	0.882	0.585		0.948		
	[-0.88]	[-0.81]		[-0.06]		
夫の育児時間(週)	1.003	1.020		0.974	1.020	1.049
	[0.49]	[0.60]		[-0.60]	[2.34]**	[1.94]*
三世同居ダミー	1.073	1.659		2.332	0.837	0.660
	[0.70]	[0.99]		[1.08]	[-1.61]	[-1.18]
育児休業制度ダミー	0.784	0.176		0.429	2.100	7.051
	[-3.10]***	[-3.95]***		[-1.29]	[7.93]***	[6.47]***
家族形成志向ダミー					1.066	1.355
					[0.52]	[0.80]
キャリア志向ダミー					1.288	2.720
					[1.80]*	[2.27]**
定数項	3.761	3401.391	0.007		0.088	0.000
	[3.15]***	[3.38]***	[-9.41]***		[-4.82]***	[-4.39]***
定数項 (lnsig2u)		49.112				25.898
		[21.03]***				[18.46]***

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

(4) パネルロジスティック回帰分析の結果 (続き)

認可外保育所 b/t	認可外保育所 b/t	三世代同居 b/t	三世代同居 b/t	育児休業制度 b/t	育児休業制度 b/t
Population-Averaged	固定効果	Population-Averaged	変量効果	Population-Averaged	変量効果
2650	194	2650	2650	2650	2650
0.988	1.177	1.024	1.093	1.096	1.250
[-0.37]	[1.36]	[2.83]***	[2.09]**	[7.98]***	[6.17]***
0.855	0.775	1.073	1.305	1.305	2.645
[-0.39]	[-0.32]	[0.94]	[0.50]	[2.34]**	[2.81]***
1.239	1.744	1.003	0.828	1.175	1.788
[0.80]	[0.88]	[0.05]	[-0.49]	[1.87]*	[2.22]**
0.988	0.929	1.022	1.017	0.984	1.027
[-0.05]	[-0.14]	[0.49]	[0.05]	[-0.23]	[0.12]
0.593	0.473	0.773	0.194	1.188	2.192
[-1.33]	[-1.29]	[-3.43]***	[-2.68]***	[1.60]	[2.24]**
1.373	1.000	1.725	693.267	1.306	1.367
[0.84]	[.]	[2.70]***	[8.24]***	[1.29]	[0.57]
1.124	1.099	1.007	1.006	1.112	1.512
[1.23]	[0.59]	[0.36]	[0.04]	[3.50]***	[4.64]***
1.733	1.235	0.993	0.827	1.194	1.831
[1.89]*	[0.29]	[-0.18]	[-0.74]	[2.44]**	[2.26]**
0.940	0.984	0.992	0.968	1.037	1.118
[-1.36]	[-0.14]	[-0.72]	[-0.46]	[2.17]**	[2.23]**
		0.890	0.444	1.107	1.686
		[-2.10]**	[-2.23]**	[1.25]	[2.12]**
		0.844	0.335	1.082	1.670
		[-1.46]	[-1.34]	[0.46]	[0.94]
1.053	1.103	1.002	0.998	1.028	1.082
[2.30]**	[1.71]*	[0.40]	[-0.06]	[3.26]***	[3.13]***
0.569	0.867			0.769	0.427
[-1.77]*	[-0.11]			[-2.24]**	[-2.60]***
1.929	2.125	0.986	0.964		
[2.59]***	[1.26]	[-0.22]	[-0.08]		
0.990	2.011	1.045	1.289	0.580	0.184
[-0.03]	[0.48]	[0.48]	[0.50]	[-4.22]***	[-4.49]***
1.898	1.055	1.041	1.266	0.932	0.869
[1.88]*	[0.03]	[0.36]	[0.42]	[-0.50]	[-0.34]
0.001		0.230	0.000	0.003	0.000
[-3.64]***		[-4.06]***	[-4.05]***	[-9.61]***	[-8.08]***
			160.294		20.155
			[35.88]***		[19.32]***