

IPSS Discussion Paper Series

(No.2011-J06)

「両立支援策の普及実態と両立支援策が  
出生行動に与える影響」

戸田淳仁（リクルート ワークス研究所）

2012年7月



〒100-0011 東京都千代田区内幸町 2-2-3  
日比谷国際ビル 6F

本ディスカッション・ペーパー・シリーズ  
の各論文の内容は全て執筆者の個人的見解  
であり、国立社会保障・人口問題研究所の  
見解を示すものではありません。

## 両立支援策の普及実態と両立支援策が出生行動に与える影響<sup>1</sup>

戸田淳仁<sup>2</sup>

リクルートワークス研究所

2012年7月2日

### 要旨：

育児休業制度をはじめとする諸々の両立支援策がどの程度導入されているのか、また利用しやすい雰囲気にあるのかを概観し、そのうえで、諸々の両立支援策が結婚行動や出生行動にどのような影響を与えるのか実証分析を行った。その結果、第1に、両立支援策の利用可能性や利用しやすさは、就業形態、従業員規模、職種によって大きく異なり、両立支援策の認知を高めるとともに企業に対して導入し利用しやすい雰囲気高めようとする努力が必要であることを述べた。第2に、両立支援策は、結婚や出産のタイミングにも影響を与えることが分かった。それも、制度が利用可能であるか否かも重要であるが、利用を促進させる雰囲気があるかどうかも重要であることが分かった。第3に、子どもがいない家計については、出産と継続就業の分析を行ったところ、育児休業制度の有無や、事業所内託児施設を利用しやすい雰囲気であることが、継続就業しつつ出産する行動のタイミングを早めることが分かった。

---

<sup>1</sup> 本研究は、「国立社会保障・人口問題研究所社会保障基礎理論研究部・一般会計プロジェクト「家計の経済資源・人的資源と社会保障の機能の関連性に関する実証的研究」（平成21～23年度）の成果物である。本稿で使用した成年者縦断調査の個票データは、国立社会保障・人口問題研究所社会保障基礎理論研究部・一般会計プロジェクト「家計の経済資源・人的資源と社会保障の機能の関連性に関する実証的研究」（平成21～23年度を基にして、統計法第32条に基づく二次利用申請により使用の承認（国立社会保障・人口問題研究所「社人研発第092901号」（平成22年9月29日付）；厚生労働省大臣官房統計情報部「承認番号：統発1025第5号」（平成22年10月25日付））を得たものである。本稿を作成するにあたり、池田心豪氏、坂本和靖氏、ならびに国立社会保障・人口問題研究所ディスカッションペーパー検討会参加者の皆様より貴重なコメントをいただいたことをここに示し、感謝したい。なお、本研究は国立社会保障・人口問題研究所や著者の所属機関の見解を表すものではない。

<sup>2</sup> E-mail: atoda@r.recruit.co.jp

## 1. はじめに

近年、わが国でも、「仕事と生活の調和」促進に対する人々の関心が高まっている。2008年12月に、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、この実現に向かって、官民が一体となって、取り組んでいくことが宣言された。こうした動きの背景には、企業における画一的な長時間労働は、人々のメンタルヘルスに問題を引き起こし、女性や高齢者、若者の継続就業を難しくし、人々の意欲や能力を発揮する機会を奪うだけでなく、企業の生産性向上を阻害している可能性があると同時に、わが国の少子化を加速させ、社会の持続可能性を困難にするのではないかと危惧する指摘も見られる。

これまでわが国で出生率が低下してきた理由としてしばしば指摘されてきたのが、経済的理由と女性の仕事と育児の両立の困難さであった。日本企業では労働時間が長く、しかも社会的にも保育サービスが不足しているため、子どもを育てながら仕事を続けることが困難となっている。さらに、一度仕事をやめてしまうと、再就職しようとしても、良好な雇用機会を見つけることはできず、それだけ育児の機会費用が高くつく（樋口、1991）。その結果、子どもを諦め仕事を続けるのか、それとも子どもを生んで仕事をやめるのかといった、仕事と育児の二者択一を迫られる。こうした状況を解消するには、企業による女性の仕事と育児の両立支援策が必要であると考えられ、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法が制定され、施行されてきた。

こうした政策の影響もあり、多くの企業で一連の両立支援策が導入され、徐々にではあるが、その効果も現れつつある。たとえば、両立支援策の代表的事例である育児休業制度による効果について見てみよう。図1は第1子を出産した前後での女性の就業形態の変化を表したものである。出産時に育児休業制度を利用して継続就業をした女性の割合は、1980年代後半では5.7%であったが、2000年代後半では17.1%まで上昇しており、より多くの女性が育児休業制度を活用しているといえる。しかし、出産前にすでに退職している割合が減少しているものの、出産を契機に退職する割合が、1980年代後半では37.4%、2000年代後半では43.9%と上昇しており、この20数年の間についていうと、離職する女性が急減するなどといった両立支援策の効果が十分表れているとは言えない。こうした現状を見ると、仕事と育児の両立を実現するためには、育児休業制度に代表される両立支援策以外の施策も検討されなければならないだろう。

本稿では、育児休業制度だけでなく、短時間勤務制度や事業所内託児施設の有無など、仕事と育児の両立支援をサポートする制度がどれだけ導入され、その制度により出産のタイミングが早まるかといった点に注目して分析を行う。これまでの研究は育児休業制度の効果に対してのみ注目が集まってきた<sup>3</sup>。育児休業制度の有無が出産に与える影響の効果分

---

<sup>3</sup>伊達・清水谷(2004)や大森(2010)、酒井・高畑(2011)、姉崎ほか(2011)のサーベイ論文では少子化分析の先行研究を包括的に解説している。

析については、これまで多くの研究がなされている。最近の研究である坂爪・川口（2007）や山口（2005, 2009）では、育児休業制度が職場にある女性ほど出産のタイミングが統計的に有意に早まっていることが報告されている。育児休業制度についての効果を見ることは重要であるが、その後 2009 年に育児・介護休業法が改正され、3 歳未満の子どもを持つ従業員を対象に短時間勤務制度の導入を企業に義務付けている。この法案では、通常より短い 1 日 6 時間程度の短時間勤務導入のほか、従業員が希望すれば残業を免除することの制度化を企業に義務付けている。このように、両立支援を促進させる複数の施策が導入されており、その施策がどのような効果を持っていることを調べておくことは、今後の政策的対応に際しても有益となるであろう。

本稿では、以上の問題意識に基づき、厚生労働省「21 世紀成年者縦断調査」を用いて以下の分析を行う<sup>4</sup>。第 1 に、育児休業制度をはじめとする諸々の両立支援策がどの程度導入されているのか、また利用しやすい雰囲気にあるのかを概観する。第 2 に、諸々の両立支援策が結婚行動や出生行動にどのような影響を与えるのか実証分析を行う。この点については主にハザードモデルを用いて結婚のタイミング、出産へのタイミングへの影響を分析する<sup>5</sup>。結婚について分析する理由は、日本においては婚外子が少ないという事実は大きく変化がないため、少子化の原因として晩婚化、非婚化が影響とされている。これから結婚する女性にとって、両立支援策が充実していれば出産の前提となる、もしくは出産と密接に関連する結婚に対しても意思決定できる可能性が高まる。このような背景がどの程度データから読み取れるのかについて判断したいため、結婚に対しても分析を行う。

本稿における構成は以下のとおりである。第 2 節で、使用するデータについて説明する。第 3 節では両立支援策の普及実態について概観する。第 4 節では結婚や出産に対してのタイミングに関する分析について、そのフレームワークと分析結果を示す。第 5 節で結論について述べる。

## 2. 使用するデータ

本章で使用するデータは、厚生労働省「21 世紀成年者縦断調査」の第 1 回から第 6 回までのパネルデータである。ただし、分析に必要な変数が得られないため、サンプル期間は以下で説明するように限定される。

「21 世紀成年者縦断調査」は、結婚、出産、就業等の実態及び意識の経年変化の状況を継続的に把握する目的で行われている。調査対象は、2002 年 10 月末時点で、20～34 歳であった全国の男女（及びその配偶者）である。第 1 回調査を 2002 年 11 月に実施し、その

---

<sup>4</sup> 「21 世紀成年者縦断調査」を用いて出生行動の分析を行った研究として、戸田・樋口（2011）がある。

<sup>5</sup> 『国民生活白書』（平成 17 年）によると婚姻数全体のうち約 3 割が婚前妊娠結婚（いわゆる、できちゃった婚）であるといわれる。本稿では夫婦の出生力に注目するため、婚前妊娠結婚に対する影響については検討の対象外とする。ただし結婚のタイミングにおいて、分析対象とする。

後の調査を毎年 11 月に行っている。この調査は世帯単位で抽出を行い、その世帯に 20～34 歳に該当する者すべてに対して調査を実施する。もし調査該当者に配偶者がおり、その配偶者が調査対象年齢でないとしても、実際の調査においては配偶者票が配布されて、調査されている。第 1 回調査では 11,083 人の女性から回答を回収し、10,480 人の男性から回答を得た。

以下の分析で使用するサンプルについて説明する。職場で利用可能な両立支援策に関する質問は第 2 回調査から実施されている点、また出産に対する分析については、第 4 節で説明するように 2 年間インタバルをとる必要がある点により、第 2 回から第 4 回調査までの女性サンプルを用いる。ただし、第 1 回調査において 20～34 歳であるサンプルに限定し、その期間に在学中であるサンプルは除く。本分析では、サンプルサイズが大きく詳細な分析が可能になるという点、両立支援に関する施策について、他のパネルデータ（例えば、家計経済研究所や慶應義塾大学）では見られないほど詳細に調査している点を鑑み、「21 世紀成年者縦断調査」を活用することにした。

以上のように限定したサンプルに対して、データを概観してみよう。図 2 は、第 2 回～第 4 回調査のデータをプールして、年齢別に配偶者を持つ女性の比率を算出したものである。3 年間と期間が短いためほとんど横断面データに近いが、図 2 を見ると 20 代前半では 10%代であったのが、30 歳には 5 割を超え、30 代後半は 8 割に達する。図 2 のグラフを見ると、20 歳代後半に傾きが急であり、この年代に多くの女性が結婚することがわかる。

図 3 は、年齢別に就業率を表したものである<sup>6</sup>。このグラフでは、有配偶者と無配偶者を合計した場合と、有配偶者に限定した場合の 2 種類を掲載している。有配偶者と無配偶者を合計した場合では、20 歳代では就業率が 7 割を超えているが、30 歳代では 6 割を推移している。女性の労働力率を表す M 字カーブにおける若い世代からくぼみのあたりまでが図 3 に現れていると言える。一方、有配偶者に限定した場合は 20 歳代では 4 割前後を推移しているが、30 歳代では年齢が上がるにつれて高まり、30 歳代後半では 6 割を超える。

図 4 は、年齢別に 1 年以内に出産を経験した者の割合を表している。本稿における出産は、0 歳児の子どもを持っているか否かによって判断している。有配偶者に限ってみると、20 歳代前半では 2 割を超えるが、その後年齢が高まるにつれて割合が低下し、30 歳代前半では 1 割を下回るという形になっている。一方、有配偶者と無配偶者をあわせた場合は、30 歳前後でピークを迎えている。ただし、ピークであっても 7～8%程度にすぎない。

図 5 は有配偶の女性に限定して、実際の子どもの数と希望の子どもの数<sup>7</sup>の平均値を年齢別に表したものである。実際の子どもの数は、年齢が高まるにつれて増えているが、平均 1 人を超えるのは 30 歳前後である。一方で、希望する子どもの数については、年齢にかかわらず 2 人を超えている。子どもを希望している平均人数は、人口置き換え水準である 2.07（国立社会保障・人口問題研究所『人口統計資料集 2011』）に近い数値であるため、この希

<sup>6</sup> ただし休業中である者に対しては就業者としてカウントしていない。

<sup>7</sup> 希望する子どもの数には、既に存在している子どもの数も含まれている。

望が叶えば人口維持の水準に保つことが可能であると理論的に言える。しかし、現実と理想の差は年齢が高まるにつれて縮まっているが、30歳代後半でも0.5人以上の大きな差がある。理想を実現するためには何をして行けばいいのか議論をする必要があると思われる。

このようなデータを用いて、次節以降において両立支援策が結婚や出産に与える影響についてみていく。

### 3. 両立支援策の普及実態

本節では、諸々の両立支援策がどの程度普及しているのか、そしてどの程度利用しやすいと思われるのかについて概観したい。

「21世紀成年人縦断調査」では両立支援策について、次の文章の質問がある。「あなたのお勤めの会社等には、以下のような、仕事と子育ての両立のための制度であなたの就業形態で利用可能なものはありますか。なお、複数の仕事についている場合は、一番長い時間している仕事についてお答えください」という文章である。この質問で取り上げられている制度は以下の6つである。

- (1) 育児休業制度
- (2) 子の看護のための休暇制度
- (3) 育児のための勤務時間の短縮
- (4) 育児のための時間外労働の制限
- (5) 育児のための深夜業の制限
- (6) 事業所内託児施設

ただし、(1)育児休業制度と(2)子の看護のための休暇制度については、利用可能な制度があると答えた場合は、それが有給か無給であるかも答える。さらに、制度があると答えた場合は、「利用にあたっての雰囲気はどうですか」という質問をし、①利用しやすい雰囲気がある、②利用しにくい雰囲気がある、③どちらともいえない、という選択肢から選ぶ形式となっている。

表1は有配偶+無配偶のケースと有配偶に限定したケースにおいて、両立支援策が利用可能であるか見たものである。どちらのケースにしても大きな差はないといえるので、有配偶+無配偶のケースを中心にみていく。

利用可能な制度があると回答した割合<sup>8</sup>については、(1)育児休業制度 39.8%、(3)育児のための勤務時間の短縮 23.1%、(2)子の看護のための休暇制度 19.9%となっている。一方、

---

<sup>8</sup> 利用可能な制度があると回答した割合は、制度「あり」「なし」「わからない」の合計に対する割合である。

(6)事業所内託児施設は3.8%にすぎない。また、利用しやすい雰囲気があると回答した割合<sup>9</sup>は、(1)育児休業制度16.9%、(3)育児のための勤務時間の短縮10.2%、(2)子の看護のための休暇制度7.2%と、利用可能な割合から大きく落ち込んでいる。また、(6)事業所内託児施設は2.2%にすぎない。本来であれば表記の制度をきちんと企業が導入することが法律上でも求められている。ただし、利用者側の認知が至っていなかったり、または企業としても導入していないケースも考えられるので、これらの点は今後改善していくことが求められるであろう<sup>10</sup>。

次に、いくつかの分類ごとに仕事と子育ての両立のための制度の状況についてみていきたい。図2は就業形態別、従業員規模別、職種別にみたものである。ただし、前述した6つの制度についてすべて統計を紹介すると煩雑になるため、「育児休業制度」「この間後のための休暇制度」「時間関連制度」「事業所内託児施設」の4種にまとめてみていきたい。「時間関連制度」は、(3)育児のための勤務時間の短縮、(4)育児のための時間外労働の制限、(5)育児のための深夜業の制限のうち少なくとも1つがあてはまることをさす。

就業形態別では、正規の職員・従業員が他の就業形態に比べて割合が高い。特に育児休業制度では、62.4%が利用可能であり、27.4%が利用しやすい雰囲気があると回答している。時間関連制度では34.0%が利用可能であり、15.3%が利用しやすい雰囲気があると回答している。また正規の職員・従業員においても、事業所内託児施設については5.5%が利用可能であると回答しているにすぎない。非正規雇用の中ではアルバイトや労働者派遣事業所の派遣社員で該当する割合が低いといえる。

次に(B)従業員規模別についてみていくと、育児休業制度、時間関連制度については、従業員規模が増えるにつれて利用可能な割合や利用しやすい雰囲気がありの割合が上昇していることがわかる。特に、育児休業制度が利用可能であると回答した割合は10.8%（規模1～4人）から65.6%（規模5,000人以上）とおおきなばらつきがある。ただし、事業所内託児施設については規模と比例していない。利用可能な割合で見ると、300～499人が9.8%と最も高く、次いで8.8%（500～999人）、5.2%（100～299人）となっている。中堅の規模における割合が高く、大企業だからその割合が高いとは限らない。

最後に、(C)職種別についてみていくと、専門的・技術的な仕事や管理的な仕事で諸々の割合が高く、次いで事務の仕事となっている。一方、販売の仕事やサービスの仕事は低い。育児休業制度が利用可能である割合を見ると、専門的・技術的な仕事51.3%、管理的な仕事49.7%、事務の仕事47.0%である一方、販売の仕事26.9%、サービスの仕事26.3%となっている。時間関連制度についても同様の傾向がみられる。ただし、事業所内託児施設については、専門的・技術的な仕事が他の職種よりも高く、利用可能であると回答した割合は9.8%、利用しやすい雰囲気ありと回答した割合は5.8%である。

---

<sup>9</sup>利用しやすい雰囲気があると回答した割合は、全体に対して、利用可能な制度がありかつその制度が利用しやすい雰囲気があると回答した者の割合である。

<sup>10</sup> この点について研究した論文として、野口（2011）がある。

このように、両立支援策は就業形態や従業員規模、職種によって状況が大きく異なる。この違いは、一つは正社員か非正社員かといった雇用形態の差から発生すると想像されるが、それだけでなく、企業が制度を単に導入していないだけなのか、それとも回答者側の認知に至っていないのか区別することは今回のデータからは難しい。いずれにせよ制度を整備していくことがどれだけ意義があることなのか、次の結婚や出産のタイミングに与える影響分析の結果によってある程度示唆されるであろう。

#### 4. 結婚や出産のタイミングに与える影響分析

以下では、諸々の両立支援策が利用可能であったり、利用しやすい雰囲気にあることによって、結婚や出産のタイミングが実際に早まっているのかについて、ハザードモデルを用いて実証分析をしたい。

##### (1) 分析のフレームワーク

パネルデータを用いるので、ある時点での就業状態や家事時間、労働時間の状態が、そのあとの結婚や出産のタイミングに対してどのような影響を及ぼすかを分析できる。具体的には、 $t$ 年の状況により、 $t$ 年から $t+1$ 年にかけての結婚（出産）経験に生じる影響、 $t+1$ 年から $t+2$ 年にかけての結婚（出産）経験に生じる影響などについて観察することができる。

ただし、特に出生行動に対しては、因果関係の観点から以下のような問題が存在する。すなわち、妊娠したことに気づいた時から出産するまでに時間的にラグがあり、妊娠に気付いた時点ですでに、出産後にむけて労働時間を変化させている可能性がある。そのため、たとえば、2回目調査の実施された2003年11月にはすでに妊娠に気づいており、仕事を辞めてしまったり、あるいは両立支援策がより充実した企業に転職してしまい、3回目調査で第1子を産むという関係を分析では含んでしまう可能性がある。そこで本研究では、結婚については、1年後の状況、出産については2年後の状況についてみる。つまり、出産については $t$ 年の状況によって、 $t+1$ 年から $t+2$ 年にかけての出産経験に生じる影響について考察する。

そのため、両立支援策に関連する変数が調査されている2回目調査以降、タイムラグを考慮して入手可能である6回目調査からさかのぼり、4回目の調査までがサンプル期間となる。3年分のデータしかないため、分析対象とするスペル（結婚するまでの期間または、出産の分析においては追加的に子供を出産するまでの期間）は離散変数であると仮定して、離散ハザードモデルを用いる。

通常ハザードモデルは、ハザード率がベースラインハザードと説明変数で説明できる部

分に分けられると仮定する。分析対象とするスペルが連続変数であれば、Cox が提案したようなセミパラメトリックモデルを用いればよい。本稿のように離散変数である場合は、リスクが開始した時点からの期間をダミー変数化し、そのダミー変数を説明変数に入れることにより、一連の期間を表したダミー変数でベースラインハザードを表すことになる。被説明変数も結婚したか否か、出産したか否かを表すダミー変数であるため、二項変数を被説明変数としたロジットモデルやプロビットモデルを適用すればよい（山口、2009）。ただし分析結果を示した表では煩雑になるため、ベースラインハザード部分の結果は表示していない。また、説明変数の選択として、山口（2009）や Toda et al. (2008)を参考にした。

また、両立支援制度を表す変数は、多重共線性が見られるため、制度の内容ごとに推定式を分けることにした。

## （2）結婚のタイミングに関する分析結果

表 3 は結婚のタイミングに関する離散ハザードモデルの結果である。このモデルでは最終学歴となる学校卒業時がリスク（結婚する可能性）開始時として、ベースラインハザードとして、最終学歴となる学校卒業時から調査時点までの期間をもとにダミー変数を作成し、これを用いている。(1)式は就業者、無業者をすべて含んだ結果、(2)式以降は就業者に限定した結果である。

(1)式において、就業しているか否かによって結婚のタイミングが異なってくるかについてみていきたい。説明変数として就業形態を表す、正規の職員・従業員ダミー、非正規社員（パート、アルバイト、労働者派遣事業の派遣社員、契約社員・嘱託）ダミー、自営業ダミー、その他の就業形態ダミーを用いた。その結果では、正規の職員・従業員ダミー、非正規社員ダミーは有意でないが、自営業ダミーが有意にプラスとなっている。

また、本人の学歴と親との同居の有無でもコントロールしているが、親と同居していると、マイナスで有意であり、同居している人ほど結婚のタイミングが遅れることを示している。また、結婚意向と年齢によってもコントロールしている。

次に(2)式以降の就業者に限定して、就業者の中でどのような属性を持つ人が結婚のタイミングを早めるかについてみる。(2)式以降は両立支援策の変数によっていくつかのパターンに分けて分析している。

(3)式は、育児休業制度に関連した変数を投入した推定結果である。育児休業制度ありダミーがプラスで有意となっているが、それが有給であるか、また利用しやすい雰囲気であるかどうかは有意ではない。育児休業制度の有無のみが結婚行動に統計的に有意な影響を与えている。(4)式は、子の看護休暇制度に関する変数を投入した結果である。結果は(3)式とほぼ同様であり、この看護休暇制度の有無のみが結婚行動に統計的に有意な影響を与えている。(5)式は、時間管理制度に関する変数を投入した結果であるが、この変数はどれも有意ではない。(6)式は、事業所内託児所に関する変数を投入した結果であるが、有無について

は統計的に有意ではないものの、利用しやすい雰囲気であることは、結婚行動に対して統計的に有意な影響を与えることが分かった。

このように両立支援策が利用可能であったり、利用しやすい雰囲気であると結婚のタイミングが早まることが分かった。この背景として、一つは、結婚し出産したい人ほど両立支援策の充実した企業に就職していることがある。この点については、結婚意欲でコントロールしているため、そのような要因はある程度除去できているであろう。別の解釈として、想像の域を出ないが、両立支援策の充実した企業で働いている人ほど、その施策を利用し仕事と育児を両立している先輩、上司と接することができ、本人の結婚や出産に対してもロールモデルとなったり、動機づけになっているかもしれない。この点については企業調査と含めて詳細に検討しないといけないので、仮説を提示するだけにとどめておく。

### (3) 出産のタイミングに関する分析結果

次に出産のタイミングについての分析を見ていきたい。結果は表 4 と表 5 である。この分析では、現状での子どもの数に応じて係数が異なってくることを想定し、現状での子どもの数が 0 人 (=子どもなし)、1 人、2 人に分けて分析を行った。なお、子どもが 3 人以上いる家計についてはサンプルが少ないので分析対象外とした。また、在学中を除き、就業している有配偶女性に限定している。モデル 1 から 4 のように、両立支援策の変数の入れ方を変えて、多重共線性が起こらないように注意している。

表 4 のモデル 1 は、育児休業制度に関連した変数を説明変数に投入した場合の推定結果である。子どもが 0 人、1 人である家計においては育児休業制度に関連した変数は、一部の 10%有意水準で有意な変数を除き、どれも有意ではない。ただし、子どもが 2 人の場合、育児休業制度が利用しやすい雰囲気であると出産のタイミングが統計的に有意に早くなるという結果が得られた。

モデル 2 は、子の看護のための休暇制度に関連した変数を説明変数に投入した場合の推定結果である。モデル 1 と同じ説明変数としているが、その結果、この看護制度についてはどの変数も統計的に有意ではなかった。表 5 のモデル 3 は、時間関連制度の変数を説明変数に投入した場合の推定結果であるが、これもモデル 2 と同様、統計的に有意な結果は得られなかった。モデル 4 は、事業所内託児施設に関連した変数を説明変数に投入した場合の推定結果であるが、5%有意水準では、制度に関連した変数はどれも有意ではなかった。

その他の説明変数について結果を簡単にみておこう。どのモデルでも子どものいない場合夫の所得がプラスで有意であり、子どもが 1 人以上の場合は統計的に有意ではない。これは山口 (2009) で説明されているように、ベッカーの質・量モデルから予測されるように、子どもの数が増えると教育費等がかかり、同じ所得水準であっても追加的な出産を控えるという理論的な結果と整合的である。また、子どもが 1 人の場合のみ親との同居ダミーがマイナスで有意である。親との同居は通常、育児を手伝う担い手として親が当てはま

るという見方をするが、その見方とこの結果は整合的ではない。おそらく一つの解釈として、子どもが 1 人いて子育てに大変でかつ、親の世話が必要となるような女性にとって子育てが大変であり追加的にもう 1 子を出産しようとしなないということがあるかもしれない。

また、この分析では出産希望をコントロールして、出産したいから両立支援策の充実した会社に勤めるという関係を除去するため、出産希望を説明変数として加えている<sup>11</sup>。出産希望については妻の希望はプラスでロバストに有意である。逆に夫の希望は有意となっていないことが興味深い。

両立支援制度の効果についてまとめると、育児休業制度以外の変数に関してはあまり有意な結論が得られなかった。また、育児休業制度についても、子供が 2 人いる家計においてのみ有意に効くなど、どの家計にも効果は見られなかった。そのため、次節では出産と継続就業の双方に影響があるのではないかという視点から分析を進めたい。

#### (4) 子どものいない有配偶女性の出産と継続就業に関する分析結果

前述したように子どものいない有配偶女性については、両立支援策の効果が観察されなかった。この結果の背景を探るために、子どものいない有配偶女性に限定して、出産のタイミングと同時に出産前後で継続就業するか否かについての分析を追加的に行う。基本的には離散ハザードモデルと同じであるが、被説明変数が、①出産しない、②出産するが出産と同時に離職する、③出産し、継続就業する、といった 3 ケースとなってしまう。選択肢が 3 つ以上の場合、選択方法がアприオリに決定されるのであれば、その特質に従ったモデルを選択すればよいが、本研究のようにアприオリには何もいえない場合は、複数のモデルを推定し、モデルの仮定があてはまるかどうかによってモデル選択をすることが必要である。ここで、モデルの仮定によって推定方法が異なることに注意したい。例えば、選択肢の選択方法が入れ子型になっている場合はネスティッドロジットモデルが適用され、説明変数が選択肢の状態に依存する場合は条件付きロジットモデルが適用されることが多い。ただし、本稿では諸々の手法を選択した結果 IIA (independence of irrelevant alternative) の仮定が満たされることが分かったので、多項ロジットモデルを用いる<sup>12</sup>。多項ロジットモデルを推定する際には、継続就業についても、出産前後 2 年間に於いて会社を離職したか否かと定義する。

分析結果は表 6 にあり、表 4、5 のモデル 1 から 4 に対応した形で結果を表示している。結果の見方は、出産しないに対して、それぞれの説明変数に与える効果を各々の係数は表している。

<sup>11</sup> 出産希望は、希望する子ども数から実際の子ども数の差を取り、その差が 1 以上であれば 1、そうでなければ 0 を取るダミー変数としている。希望する子ども数は毎年、夫婦それぞれに調査している。

<sup>12</sup> 松田 (2005) も同様に多項ロジットモデルを用いて分析を行っている。

モデル 1 では、育児休業制度に関連した分析であるが、育児休業制度ありダミーは、「出産経験あり、かつ離職経験あり」に対してマイナスで有意であるが、「出産経験あり、かつ継続就業」には統計的にプラスである。育児休業制度があることによって、離職せずに出産することを促進すると言える。また、モデル 2 や 3 において、この看護のための休暇制度や時間関連制度はどれも統計的有意ではない。モデル 4 において、事業所内託児施設の効果を見てみると、出産経験あり、かつ継続就業ありの選択肢に対しては、施設の有無については効果がマイナスであるが、施設が利用しやすい雰囲気であると、効果がプラスである。この推定式とは別に、事業所内託児施設の利用しやすい雰囲気を示すダミー変数のみでモデルを別途推定しても、係数がプラスで統計的に有意であった。そのため、事業所内託児施設が利用しやすい雰囲気であると、出産のタイミングが早まりかつ継続就業すると言える。

表 4 や 5 のように、出産だけへの影響ではなく継続就業の如何に対してまで含めて考えると両立支援策は子どものいない家計に対しても効果があるといえよう。このことはモデル 3 や 4 における事業所内託児施設利用しやすい雰囲気ダミーがプラスで有意であることから分かる。子どもなしの家計に対しても育児休業制度を充実させることや、事業所内託児施設を利用しやすい雰囲気に変えていくことが出生行動につながるということが分かった。

## 5. むすびにかえて

本稿では、育児休業制度をはじめとする諸々の両立支援策がどの程度導入されているのか、また利用しやすい雰囲気にあるのかを概観し、そのうえで、諸々の両立支援策が結婚行動や出生行動にどのような影響を与えるのか実証分析を行った。その結果、第 1 に、両立支援策の利用可能性や利用しやすさは、就業形態、従業員規模、職種によって大きく異なり、両立支援策の認知を高めるとともに企業に対して導入し利用しやすい雰囲気を高めるような努力が必要であることを述べた。第 2 に、両立支援策は、結婚や出産のタイミングにも影響を与えることが分かった。それも、制度が利用可能であるか否かではなく、有給であったり利用しやすい雰囲気であることが必要であることが分かった。第 3 に、子どもがいない家計については、出産と継続就業の分析を行ったところ、両立支援策は出産かつ継続就業する確率を高めることが分かった。第 4 に、時間関連制度はあまり有効な影響を見いだせなかった。

時間関連制度については今後の検討の余地があるといえる。矢島(2011)によると、短時間労働制度を導入することに対しては、短時間労働に該当する者のまわりの者にとって、短時間勤務者が担当しなくなった業務を代わりに担う必要が出てくるため、多くの人の理解が得られないといった課題がある。一つの解釈としては、このような背景があるために、短時間労働制度は制度上利用可能であり、利用を促進する雰囲気があったとしても、実際

にはあまり機能していないため、これらの制度が出産行動にプラスに働いていないと推察される。あるいは、待機児童が社会問題化していることをふまえると、保育園の入所と短時間労働制度がセットとなっはじめて、出産行動にプラスに働く可能性もある。これらの見解は仮説にすぎないため、今後はこの点について検討していく必要がある。

#### 参考文献

Toda, Akihito, Masako Kurosawa, and Yoshio Higuchi (2008) “Overwork and Fertility Decline in Japan” KUMQRP Discussion Paper Series, No.DP2007-32, Keio University

姉崎 猛・佐藤豊・中村明恵 (2011) 「少子化の動向と出生率に関する研究サーベイ」 ESRI Research Note No.17

大森義明 (2010) 「ワークライフバランス研究－経済学的な概念と課題」『日本労働研究雑誌』 599: 10-19.

酒井正・高畑純一郎 (2011) 「働き方と家族形成の関係」樋口美雄・府川哲夫『ワークライフバランスと家族形成』東京大学出版会 第2章

坂爪聡子・川口章 (2007) 「育児休業制度が出生率に与える効果」『人口学研究』40: 1-13.

伊達雄高・清水谷諭(2004) 「日本の出生率低下の要因分析：実証研究のサーベイと政策的含意の検討」 ESRI Discussion Paper No.94

樋口美雄 (1991) 『日本経済と就業行動』東洋経済新報社

戸田淳仁・樋口美雄 (2011) 「労働時間や家事時間の長い夫婦ほど出生率は低いか」樋口美雄・府川哲夫『ワークライフバランスと家族形成』東京大学出版会 第11章

野口晴子 (2011) 「両立支援策と出生率」樋口美雄・府川哲夫『ワークライフバランスと家族形成』東京大学出版会 第12章

松田茂樹 (2005) 「男性の家事・育児参加と女性の就業促進」橋木俊詔編『現代女性の

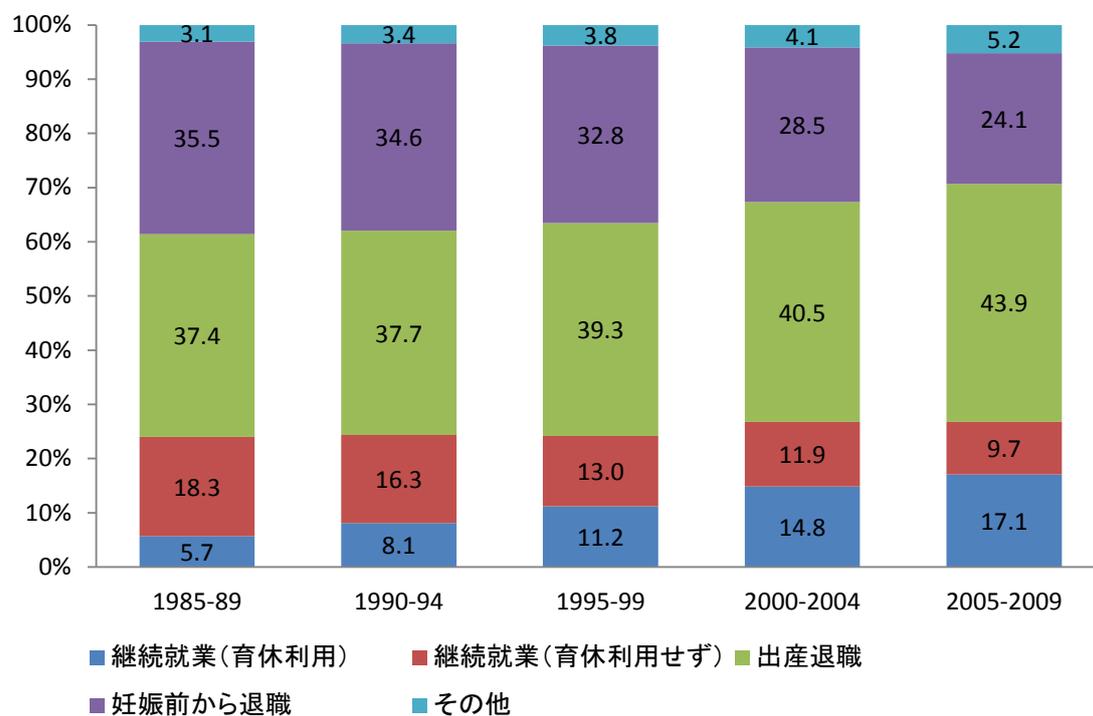
労働・結婚・子育て』ミネルヴァ書房

矢島洋子（2011）「柔軟な働き方を可能とする短時間勤務制度の導入と運用」佐藤博樹・武石恵美子編『ワークライフバランスと働き方改革』勁草書房

山口一男（2005）「少子化の決定要因と対策について：夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」『季刊家計経済研究』66:57-67.

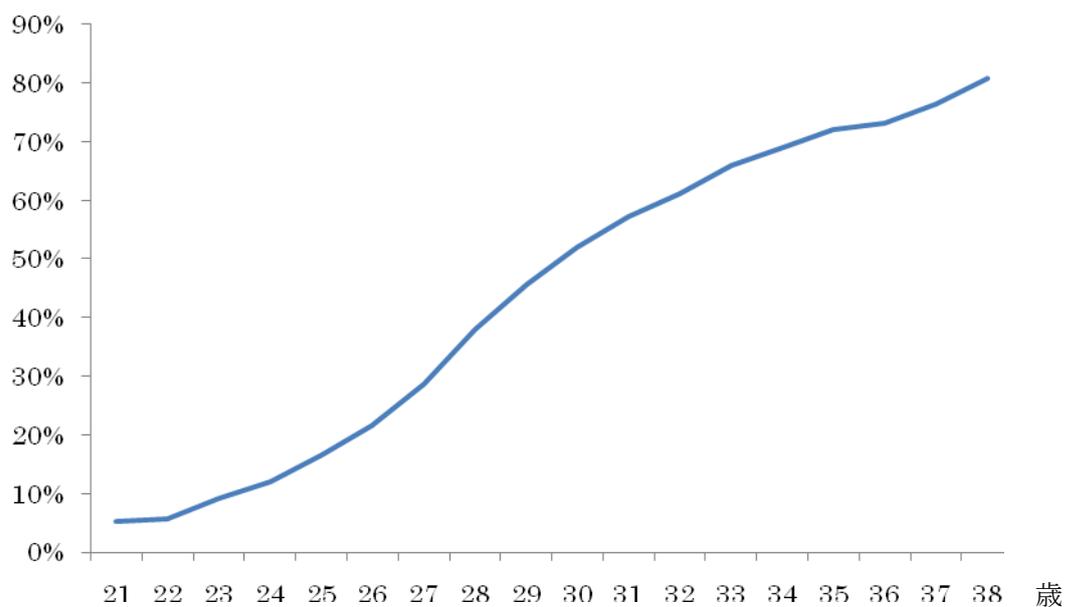
山口一男（2009）『ワークライフバランス 実証と政策提言』日本経済新聞社

図1 子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経路の変化



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所『出生動向調査』(2011年)

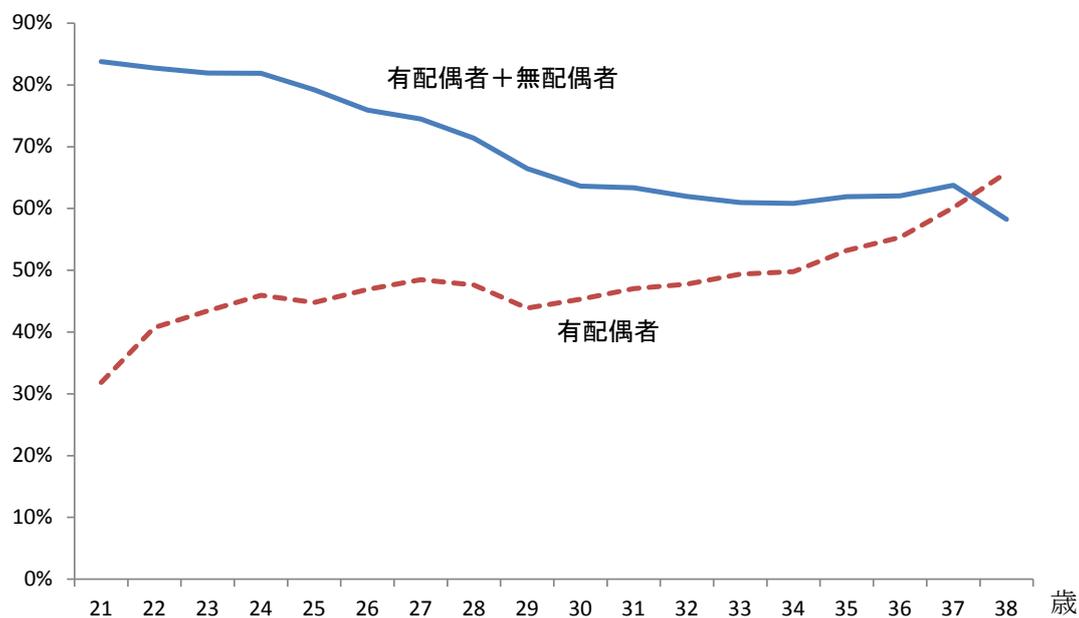
図2 年齢別 有配偶者率(女性)



(出所) 厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」(第2回～第4回調査)

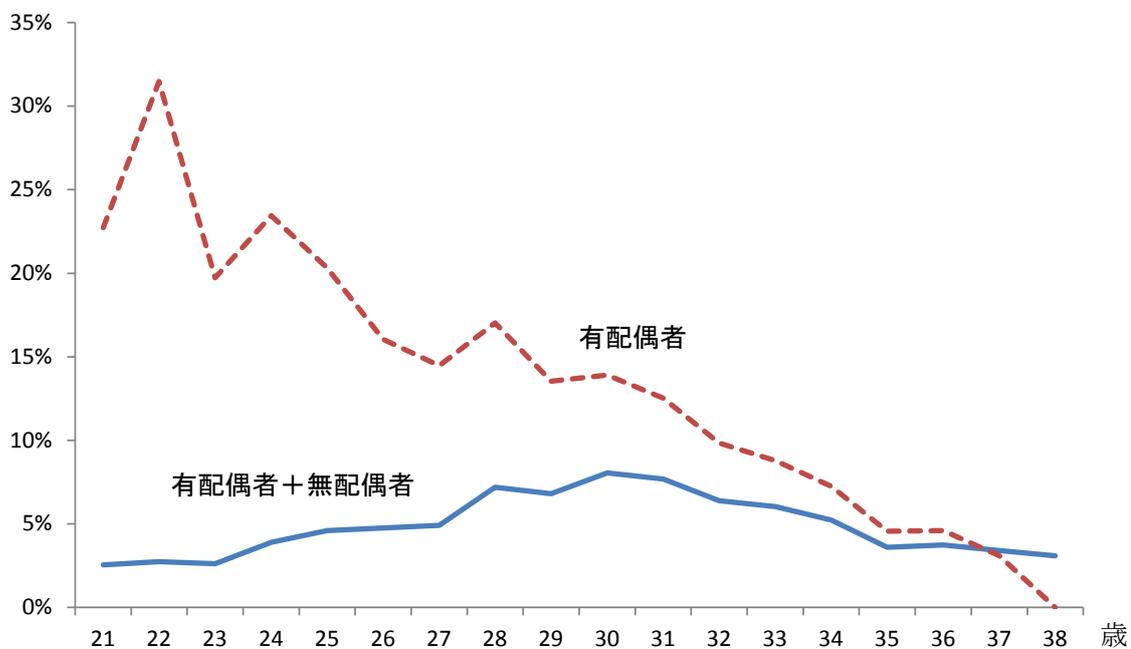
(注) 第1回調査において20～34歳の女性に限定。在学中の者は除く。

図3 年齢別 就業率（女性）



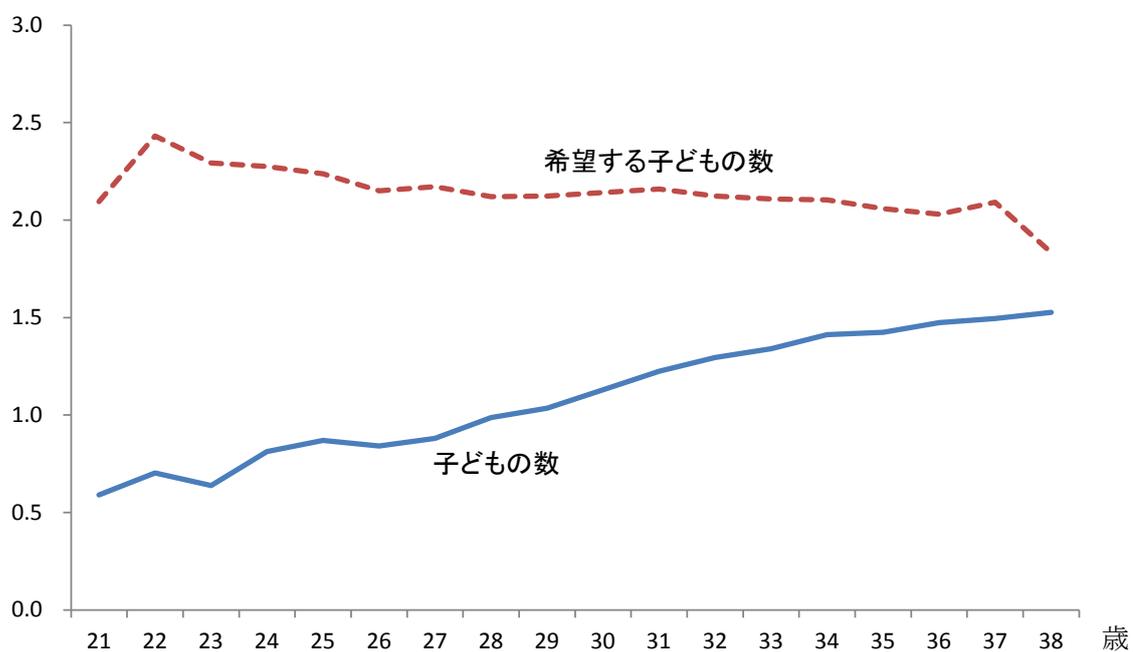
(出所) 厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」(第2回～第4回調査)  
 (注) 第1回調査において20～34歳の女性に限定。在学中の者は除く。

図4 年齢別 1年以内に出産を経験した者の割合



(出所) 厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」(第2回～第4回調査)  
 (注) 第1回調査において20～34歳の女性に限定。在学中の者は除く。

図5 年齢別 子どもの数と希望する子どもの数（平均値、女性有配偶者）



(出所) 厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」(第2回～第4回調査)  
(注) 第1回調査において20～34歳の女性に限定。在学中の者は除く。

表1 仕事と子育ての両立のための制度の状況

		有配偶者 +無配偶 者	有配偶者
利用可能 な制度 あり 回答 割合	(1) 育児休業制度	39.8%	36.2%
	(2) 子の看護のための休暇制度	19.9%	25.6%
	(1)、(2)のうち少なくとも1つあり	43.3%	42.8%
	(3) 育児のための勤務時間の短縮	23.1%	29.0%
	(4) 育児のための時間外労働の制限	11.9%	16.5%
	(5) 育児のための深夜業の制限	11.4%	15.5%
	(3)から(5)のうち少なくとも1つあり	25.4%	31.9%
有給あり 割合	(6) 事業所内託児施設	3.8%	4.5%
	(1) 育児休業制度	11.9%	10.6%
	(2) 子の看護のための休暇制度	7.5%	9.1%
利用しや すい雰囲気 あり回答 割合	(1)、(2)のうち少なくとも1つあり	15.3%	15.2%
	(1) 育児休業制度	16.9%	17.6%
	(2) 子の看護のための休暇制度	7.2%	9.8%
	(1)、(2)のうち少なくとも1つあり	18.6%	20.6%
	(3) 育児のための勤務時間の短縮	10.2%	13.6%
	(4) 育児のための時間外労働の制限	5.4%	7.9%
回答割合	(5) 育児のための深夜業の制限	6.1%	8.5%
	(3)から(5)のうち少なくとも1つあり	12.6%	16.9%
	(6) 事業所内託児施設	2.2%	3.0%
サンプルサイズ		21,928	6,627

(出所) 厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」(第2回～第4回調査)

(注) 第1回調査において20～34歳の女性就業者に限定。在学中の者は除く。

表2 仕事と子育ての両立のための制度の状況（有配偶者＋無配偶者）

(A) 就業形態別

	利用可能な制度あり				有給		利用しやすい雰囲気			
	育児休業 制度あり 割合	子の看護 休暇あり 割合	時間関連 制度あり 割合	事業所内 託児施設 あり割合	育児休業 制度あり 割合	子の看護 休暇あり 割合	育児休業 制度利用 しやすい 雰囲気割 合	子の看護 体利用し やすい雰 囲気り割 合	時間関連 制度利用 しやすい 雰囲気割 合	事業所内 託児施設 利用しや すい雰 囲気割 合
正規の職員・従業員	62.4%	26.9%	34.0%	5.5%	20.3%	11.8%	27.4%	9.2%	15.3%	3.2%
アルバイト	7.7%	7.8%	12.7%	0.8%	0.5%	0.5%	3.6%	3.0%	8.4%	0.5%
パート	16.6%	15.8%	21.5%	3.1%	3.3%	3.4%	6.0%	6.4%	12.8%	2.0%
労働者派遣事業所の派遣社員	12.6%	5.7%	8.9%	0.4%	1.7%	1.7%	2.8%	1.5%	3.9%	0.2%
契約社員・嘱託	33.3%	13.8%	15.5%	1.6%	6.2%	4.3%	11.2%	3.9%	7.3%	1.0%
その他	26.8%	18.4%	14.5%	3.4%	7.9%	6.3%	14.7%	8.4%	7.9%	1.3%

(B) 従業員規模別

	利用可能な制度あり				有給		利用しやすい雰囲気			
	育児休業 制度あり 割合	子の看護 休暇あり 割合	時間関連 制度あり 割合	事業所内 託児施設 あり割合	育児休業 制度あり 割合	子の看護 休暇あり 割合	育児休業 制度利用 しやすい 雰囲気割 合	子の看護 体利用し やすい雰 囲気り割 合	時間関連 制度利用 しやすい 雰囲気割 合	事業所内 託児施設 利用しや すい雰 囲気割 合
1～4人	10.8%	13.2%	18.4%	0.7%	2.4%	2.6%	5.8%	7.2%	12.8%	0.5%
5～29人	21.7%	15.2%	18.9%	1.9%	5.6%	4.5%	7.8%	5.4%	10.8%	1.1%
30～99人	36.0%	17.5%	20.7%	2.4%	9.7%	6.5%	12.7%	5.6%	10.3%	1.7%
100～299人	45.5%	18.0%	23.6%	5.2%	11.8%	6.3%	16.3%	5.6%	10.2%	3.3%
300～499人	56.4%	23.4%	29.0%	9.8%	15.8%	7.9%	22.2%	6.0%	10.4%	6.0%
500～999人	56.3%	20.4%	29.8%	8.8%	16.1%	8.4%	23.8%	5.5%	12.4%	4.8%
1000～4999人	61.9%	24.1%	35.8%	4.5%	16.0%	8.7%	26.6%	8.5%	16.4%	2.5%
5000人以上	65.6%	29.4%	42.5%	2.9%	25.4%	11.8%	30.4%	10.6%	20.8%	1.3%
官公庁	71.9%	51.9%	47.8%	3.5%	36.9%	32.4%	53.0%	25.8%	24.7%	1.3%

(C) 職種別

	利用可能な制度あり				有給		利用しやすい雰囲気			
	育児休業 制度あり 割合	子の看護 休暇あり 割合	時間関連 制度あり 割合	事業所内 託児施設 あり割合	育児休業 制度あり 割合	子の看護 休暇あり 割合	育児休業 制度利用 しやすい 雰囲気割 合	子の看護 体利用し やすい雰 囲気り割 合	時間関連 制度利用 しやすい 雰囲気割 合	事業所内 託児施設 利用しや すい雰 囲気割 合
専門的・技術的な仕事	51.3%	25.2%	30.6%	9.8%	18.3%	10.2%	25.0%	9.4%	14.6%	5.8%
管理的な仕事	49.7%	24.5%	28.6%	1.4%	11.6%	9.5%	22.4%	8.8%	16.3%	1.4%
事務の仕事	47.0%	21.9%	27.9%	1.6%	12.6%	9.2%	18.5%	7.8%	13.8%	0.8%
販売の仕事	26.9%	12.3%	19.1%	2.2%	6.4%	3.5%	8.9%	4.3%	9.8%	1.6%
サービスの仕事	26.3%	14.4%	19.1%	1.8%	6.7%	3.4%	9.6%	4.7%	9.8%	1.1%
運輸・通信の仕事	34.5%	16.4%	31.1%	0.6%	10.7%	4.5%	14.1%	5.6%	15.3%	0.6%
生産工程・労務作業の仕事	28.6%	16.6%	21.0%	0.9%	8.2%	6.5%	13.2%	6.3%	9.8%	0.5%
その他	25.3%	16.6%	18.9%	1.5%	8.3%	4.7%	11.0%	5.3%	8.4%	1.2%

(出所) 厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」(第2回～第4回調査)

(注) 第1回調査において20～34歳の女性就業者に限定。在学中の者は除く。「時間関連制度」は、(3) 育児のための勤務時間の短縮、(4) 育児のための時間外労働の制限、(5) 育児のための深夜業の制限のうち少なくとも1つがあてはまることをさす。

表3 結婚のタイミングに関する離散ハザードモデル分析

被説明変数	全サンプル		就業者サンプルに限定			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
正規の職員・従業員	0.04871 (0.12346)					
非正規社員	0.10027 (0.12793)	-0.00513 (0.08968)	0.07202 (0.09456)	0.04493 (0.09181)	0.01052 (0.09109)	0.01296 (0.09012)
自営業	0.42797** (0.20648)	0.33858* (0.18647)	0.38833** (0.18706)	0.35714* (0.18712)	0.35008* (0.18646)	0.34933* (0.18701)
その他の雇用形態	0.36310** (0.15926)	0.27107* (0.15698)	0.31387** (0.15784)	0.28923* (0.15699)	0.27988* (0.15726)	0.27595* (0.15722)
勤続年数		-0.00086 (0.00102)	-0.00131 (0.00104)	-0.00122 (0.00103)	-0.00100 (0.00102)	-0.00086 (0.00102)
従業員規模1000人以上、官公庁		0.04886 (0.07782)	-0.01140 (0.08146)	0.01101 (0.07855)	0.03309 (0.07875)	0.03768 (0.07818)
専門学校、短大卒	-0.06138 (0.08699)	-0.14069 (0.09512)	-0.15062 (0.09522)	-0.14396 (0.09517)	-0.14070 (0.09523)	-0.15174 (0.09522)
大学、大学院卒	0.06930 (0.11878)	-0.03249 (0.13138)	-0.05953 (0.13205)	-0.04576 (0.13162)	-0.04038 (0.13158)	-0.02703 (0.13096)
親と同居あり	-0.23909*** (0.08103)	-0.12952 (0.09186)	-0.12063 (0.09228)	-0.11288 (0.09212)	-0.12346 (0.09196)	-0.11867 (0.09237)
育児休業制度 利用可能な制度あり			0.21773** (0.09741)			
有給で利用可能			0.02502 (0.11841)			
利用しやすい雰囲気			0.00923 (0.11179)			
子の看護制度 利用可能な制度あり				0.32862*** (0.12169)		
有給で利用可能				0.18403 (0.15533)		
利用しやすい雰囲気				-0.14347 (0.16396)		
時間管理制度 利用可能な制度あり					0.17314 (0.11041)	
利用しやすい雰囲気					-0.13790 (0.14762)	
事業所内託児所 利用可能な制度あり						0.13049 (0.29642)
利用しやすい雰囲気						0.50473*** (0.15781)
結婚意向(vs. したくない)						
絶対にしたい	1.00133*** (0.11657)	0.89933*** (0.13478)	0.88606*** (0.13495)	0.90057*** (0.13526)	0.89871*** (0.13493)	0.89426*** (0.13496)
なるべくしたい	0.43814*** (0.11994)	0.33985** (0.13828)	0.33220** (0.13852)	0.34063** (0.13868)	0.33948** (0.13835)	0.33542** (0.13847)
どちらともいえない	-0.05050 (0.14018)	-0.04826 (0.15789)	-0.05452 (0.15802)	-0.04844 (0.15810)	-0.04854 (0.15800)	-0.05018 (0.15796)
年齢	0.47275*** (0.17396)	0.49797*** (0.19173)	0.50055*** (0.19162)	0.49270** (0.19144)	0.49610*** (0.19195)	0.48586** (0.19121)
年齢の2乗項	-0.00858*** (0.00294)	-0.00863*** (0.00325)	-0.00865*** (0.00325)	-0.00852*** (0.00325)	-0.00860*** (0.00326)	-0.00844*** (0.00325)
定数項	0.98576*** (0.26784)	0.88277*** (0.28996)	0.87989*** (0.28967)	0.89535*** (0.29060)	0.88221*** (0.28976)	0.86123*** (0.28820)
Pseudo R2	0.0847	0.0579	0.0590	0.0603	0.0582	0.0591
Observations	24,560	17,644	17,644	17,644	17,644	17,644

数値は係数。( )内の値は頑健な標準誤差。被説明変数は結婚を1年以内に経験した者を1とするダミー変数。被説明変数は説明変数より1年あとのデータを用いている。説明変数は第2回～第4回調査の配偶者のいない女性(在学中のものを除く)。上記以外の説明変数に最終学歴卒業後の年数を1年ごとにダミー変数化したもの(1年後～19年後の各年および20年後以降)も加えている。推定はロジットモデル。時間関連制度の定義は表2の注を参照。

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

表4 出産のタイミングに関する離散ハザードモデル分析(1)

子どもの数	モデル1			モデル2		
	0人	1人	2人	0人	1人	2人
非正規社員	0.27317 (0.25167)	0.09592 (0.30421)	-0.04568 (0.34180)	0.33056 (0.22632)	-0.03287 (0.26677)	-0.03830 (0.31342)
自営業	-0.26891 (0.47039)	0.09858 (0.35430)	-0.09906 (0.45555)	-0.23311 (0.44886)	-0.03544 (0.32893)	-0.03672 (0.39699)
その他の雇用形態	-0.18649 (0.46177)	-0.34177 (0.48410)	-0.32517 (0.62246)	-0.12441 (0.45872)	-0.44288 (0.46935)	-0.28279 (0.62291)
勤続年数	0.00248 (0.00224)	-0.00184 (0.00227)	0.00205 (0.00262)	0.00234 (0.00217)	-0.00168 (0.00217)	0.00156 (0.00251)
従業員規模1000人以上、官公庁	0.09747 (0.20493)	0.00647 (0.21662)	-0.18811 (0.29647)	0.08053 (0.19315)	0.02496 (0.21300)	-0.10947 (0.29387)
専門学校、短大卒	-0.11625 (0.23867)	-0.05714 (0.21778)	0.42562* (0.25346)	-0.10475 (0.23599)	-0.07220 (0.21524)	0.42233* (0.25355)
大学、大学院卒	-0.05310 (0.27214)	-0.10368 (0.28901)	-0.02050 (0.46416)	-0.10244 (0.27095)	-0.14597 (0.29027)	0.06177 (0.46327)
親と同居あり	0.10230 (0.41547)	-1.04528*** (0.39223)	0.36579 (0.34578)	0.15346 (0.41605)	-1.06994*** (0.39972)	0.32040 (0.34677)
夫の所得(万円)	0.00145** (0.00058)	0.00000 (0.00053)	-0.00034 (0.00075)	0.00140** (0.00059)	-0.00012 (0.00056)	-0.00035 (0.00074)
夫の所得欠損(ダミー)	0.32285 (0.29326)	0.09015 (0.28813)	-0.06400 (0.41153)	0.29441 (0.29753)	0.10610 (0.29697)	-0.08104 (0.40849)
事務職	-0.22679 (0.21688)	0.12594 (0.23699)	0.07664 (0.35459)	-0.25055 (0.21271)	0.07210 (0.23843)	0.05884 (0.35903)
販売職	-0.76396* (0.41125)	0.31300 (0.34496)	0.33050 (0.41416)	-0.75718* (0.40991)	0.25733 (0.34151)	0.29450 (0.41117)
サービス職	-0.03889 (0.29812)	-0.02116 (0.31159)	0.35833 (0.35174)	-0.03426 (0.29947)	-0.04519 (0.31280)	0.40188 (0.34927)
労務職、運輸通信の仕事	-0.19285 (0.38869)	0.34568 (0.31756)	-0.36689 (0.46822)	-0.21693 (0.39010)	0.30185 (0.31970)	-0.34287 (0.47245)
そのほかの仕事	-0.29216 (0.49445)	-0.69853 (0.56660)	0.36573 (0.49964)	-0.33160 (0.49478)	-0.74145 (0.57032)	0.28746 (0.49386)
育児休業制度 利用可能な制度あり	-0.04280 (0.26476)	0.22098 (0.30049)	-0.76635* (0.43205)			
有給で利用可能	-0.23757 (0.28097)	0.41560* (0.24306)	-0.10223 (0.40392)			
利用しやすい雰囲気	0.22160 (0.24944)	-0.05612 (0.25409)	0.88386** (0.39448)			
子の看護制度 利用可能な制度あり				-0.17104 (0.28807)	-0.01665 (0.24425)	-0.46191 (0.39111)
有給で利用可能				0.56301 (0.39085)	0.47625 (0.28984)	-0.04381 (0.45739)
利用しやすい雰囲気				0.26266 (0.40365)	0.20182 (0.29727)	0.52279 (0.41240)
妻の出産希望	1.44695** (0.65051)	1.09928*** (0.35297)	1.07334*** (0.26858)	1.39982** (0.64901)	1.10406*** (0.35708)	1.05441*** (0.26238)
夫の出産希望	0.48610 (0.77356)	0.37592 (0.33309)	0.38702 (0.26066)	0.56536 (0.74699)	0.33130 (0.32717)	0.39220 (0.26019)
リスク開始時年齢	-0.05640* (0.03058)	-0.02266 (0.02790)	-0.12897*** (0.04264)	-0.05022* (0.03040)	-0.02609 (0.02841)	-0.12562*** (0.04325)
Constant	-1.89156 (1.23845)	-2.12845** (0.99032)	0.29363 (1.31436)	-2.13036* (1.20272)	-1.72303* (0.99597)	0.17930 (1.29832)
Pseudo R2	0.105	0.1126	0.128	0.1079	0.1138	0.1229
Observations	1,232	1,325	2,505	1,232	1,325	2,505

数値は係数。( )内の値は頑健な標準誤差。被説明変数は出産を1年以内に経験した者を1とするダミー変数。被説明変数は説明変数より2年あとのデータを用いている。説明変数は第2回～第4回調査の配偶者のいる女性(在学中のものを除く)。子どもの数によってサンプルを分けており、子どもがおらず第一子出産までの期間についての分析は、子どもの数は「0人」、子どもが1人おり、第二子出産までの期間についての分析は、子どもの数は「1人」、子どもが2人おり、第三子出産までの期間についての分析は、子どもの数は「2人」、上記以外の説明変数に、「リスク開始時から調査時点までの年数」をダミー変数化して投入している。推定はロジットモデル。時間関連制度の定義は表2の注を参照。

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

表5 出産のタイミングに関する離散ハザードモデル分析(2)

子どもの数	モデル3			モデル4		
	0人	1人	2人	0人	1人	2人
非正規社員	0.17187 (0.22431)	-0.16749 (0.26846)	-0.05836 (0.30838)	0.32053 (0.21407)	-0.08780 (0.26494)	0.01940 (0.31412)
自営業	-0.32388 (0.45777)	-0.17065 (0.32647)	-0.05287 (0.39435)	-0.22048 (0.44291)	-0.09044 (0.32354)	0.05343 (0.39054)
その他の雇用形態	-0.24243 (0.46219)	-0.53981 (0.48979)	-0.32366 (0.61854)	-0.13678 (0.45994)	-0.48890 (0.47925)	-0.22785 (0.61845)
勤続年数	0.00245 (0.00217)	-0.00089 (0.00215)	0.00171 (0.00257)	0.00258 (0.00213)	-0.00113 (0.00218)	0.00121 (0.00258)
従業員規模1000人以上、官公庁	0.17898 (0.19035)	0.06157 (0.21761)	-0.06873 (0.29114)	0.08919 (0.19249)	0.00520 (0.21683)	-0.12872 (0.28378)
専門学校、短大卒	-0.07678 (0.24236)	0.00385 (0.21598)	0.41712* (0.25264)	-0.13888 (0.23811)	-0.01103 (0.21538)	0.41779 (0.25459)
大学、大学院卒	-0.00750 (0.27677)	-0.06644 (0.28881)	0.06843 (0.46789)	-0.05834 (0.26814)	-0.03946 (0.28663)	0.06471 (0.46296)
親と同居あり	0.10923 (0.41194)	-1.06824*** (0.39608)	0.29635 (0.35284)	0.12511 (0.41579)	-1.07456*** (0.39026)	0.33172 (0.34521)
夫の所得(万円)	0.00141** (0.00057)	-0.00002 (0.00053)	-0.00030 (0.00074)	0.00151*** (0.00057)	-0.00003 (0.00054)	-0.00035 (0.00076)
夫の所得欠損(ダミー)	0.27919 (0.29235)	0.10724 (0.28845)	-0.06284 (0.40618)	0.30725 (0.29314)	0.11013 (0.29374)	-0.07539 (0.40974)
事務職	-0.24493 (0.21312)	0.08937 (0.32940)	0.03484 (0.36021)	-0.18334 (0.22210)	0.06322 (0.24361)	0.05407 (0.35501)
販売職	-0.77795* (0.41195)	0.28865 (0.34109)	0.29323 (0.41022)	-0.76647* (0.41506)	0.32911 (0.33773)	0.30152 (0.41064)
サービス職	-0.03879 (0.29641)	-0.07731 (0.31229)	0.38495 (0.35647)	-0.02165 (0.29866)	-0.07998 (0.31474)	0.40138 (0.34604)
労務職、運輸通信の仕事	-0.21787 (0.38588)	0.29290 (0.31856)	-0.32503 (0.46857)	-0.16398 (0.39282)	0.27138 (0.32162)	-0.30396 (0.47238)
そのほかの仕事	-0.23252 (0.49872)	-0.72409 (0.57466)	0.28400 (0.49221)	-0.23528 (0.49357)	-0.74581 (0.58761)	0.29282 (0.49615)
時間関連制度 利用可能な制度あり	-0.33476 (0.28429)	-0.42477 (0.26001)	-0.57028 (0.40453)			
利用しやすい雰囲気	-0.08214 (0.33046)	0.44638 (0.27663)	0.35308 (0.43896)			
事業所内託児所 利用可能な制度あり				-1.08637 (1.10396)	0.43612 (0.49252)	-0.46532 (1.05304)
利用しやすい雰囲気				1.86952 (1.15701)	-1.22906* (0.65519)	0.67041 (1.21222)
妻の出産希望	1.47892** (0.65473)	1.09845*** (0.35622)	1.04858*** (0.26234)	1.44627** (0.65893)	1.11853*** (0.35669)	1.04278*** (0.26197)
夫の出産希望	0.56547 (0.76528)	0.35270 (0.32928)	0.38424 (0.25997)	0.50971 (0.77680)	0.33503 (0.33429)	0.39010 (0.25744)
リスク開始時年齢	-0.05455* (0.03050)	-0.03426 (0.02815)	-0.12878*** (0.04242)	-0.05815* (0.03044)	-0.02882 (0.02792)	-0.12182*** (0.04203)
Constant	-1.93887 (1.21025)	-1.44189 (0.99023)	0.34291 (1.29533)	-1.93134 (1.19878)	-1.65138* (0.96576)	-0.05299 (1.24468)
Pseudo R2	0.1071	0.1125	0.1232	0.1078	0.1129	0.1203
Observations	1,232	1,325	2,505	1,232	1,325	2,505

注は表4と同じ

表6 子どものいない有配偶女性の出産と継続就業の多項ロジットモデル分析

		モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
		(A)出産経験あり、かつ離職経験あり	(B)出産経験あり、かつ継続就業あり	(A)出産経験あり、かつ離職経験あり	(B)出産経験あり、かつ継続就業あり	(A)出産経験あり、かつ離職経験あり	(B)出産経験あり、かつ継続就業あり	(A)出産経験あり、かつ離職経験あり	(B)出産経験あり、かつ継続就業あり
育児休業制度	利用可能な制度あり	-0.77065**	1.30144***						
		(0.32905)	(0.41884)						
	有給で利用可能	-0.12196	-0.27511						
		(0.38252)	(0.36068)						
	利用しやすい雰囲気	0.08179	0.29356						
		(0.34418)	(0.32862)						
子の看護制度	利用可能な制度あり			-0.26061	-0.25362				
				(0.36018)	(0.43384)				
	有給で利用可能			0.50432	0.90639*				
				(0.52607)	(0.51702)				
	利用しやすい雰囲気			0.39436	0.12801				
				(0.52178)	(0.54136)				
時間関連制度	利用可能な制度あり					-0.57543	0.02290		
						(0.38947)	(0.38236)		
	利用しやすい雰囲気					-0.37948	0.32269		
						(0.49271)	(0.41415)		
事業所内託児所	利用可能な制度あり							-0.63246	-12.59629***
								(1.15100)	(0.42544)
	利用しやすい雰囲気							-0.42053	14.15932***
								(1.50687)	(0.62982)
Pseudo R2		0.1323		0.1181		0.1212		0.1232	

サンプルサイズは1459。数値は係数。( )内の値は頑健な標準誤差。被説明変数は出産を1年以内に経験した者を1とするダミー変数。被説明変数は説明変数より2年あとのデータを用いている。説明変数は第2回～第4回調査の配偶者のいる女性(在学中のものを除く)。この表には結果を掲載していないが、他の説明変数として、表4ならびに表5においてコントロールした他の説明変数を投入している。推定は多項ロジットモデル。時間関連制度の定義は表2の注を参照。

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

IPSS Discussion Paper Series 既刊論文（直近分）

No	著者	タイトル	刊行年月
2011-J05	泉田信行	居宅介護サービスの充実と在宅死亡割合の関係	2012年7月
2011-E04	Ryo Nakajima and Ryuichi Tanaka	Estimating the Effects of Pronatal Policies on Residential Choice and Fertility	2012年7月
2011-J04	鎌倉安男 泉田信行 野口晴子	隣接病院の廃止・休止が地域の病院の受入れ患者数に与える影響	2012年4月
2011-E03	Masayoshi Hayashi	Forecasting Welfare Caseloads: The Case of the Japanese Public Assistance Program	2012年4月
2011-E02	Wataru Kureishi and Midori Wakabayashi	Precautionary Wealth and Single Women in Japan	2012年3月
2011-J03	阿部修人	若年層の雇用形態と恒常的所得リスク	2012年2月
2011-J02	酒井 正	雇用保険の受給者割合はなぜ低下してきたのか	2012年1月
2011-E01	Yuka Uzuki	The Effects of Childhood Poverty on Unemployment in Early Working Life: Evidence from British Work History Data	2011年9月
2011-J01	山本克也	最低保障年金の導入の効果とその課題	2011年8月
2010-J04	高久玲音	人工透析患者の医療サービス利用－北海道X市における検証－	2011年7月
2010-J03	阿部 彩	子どもの健康格差は存在するか： 厚労省 21 世紀出生児パネル調査を使った分析	2011年7月
2010-E01	Tadashi Sakai and Naomi Miyazato	Who values the family-friendly aspects of a job? Evidence from the Japanese labor market	2011年7月
2010-J02	別所俊一郎	医療費助成・通院・健康	2011年4月
2010-J01	柴 香里	生活福祉資金貸付制度の現状と課題－近年の制度改正に着目して－	2011年3月
2009-J03	泉田信行	待機児童の現状とその出生率に与える影響の分析	2010年7月
2009-J02	府川哲夫	成年層の子ども数：労働組合経由の働き方に関する調査をもとに	2010年7月
2009-J01	府川哲夫	総人口及び 65 歳以上人口の所得状況：国民生活基礎調査を用いて	2010年7月