

特集：少子化に関する家族・労働政策の影響と少子化の見通しに関する研究

## 既婚女性の就業継続と育児資源の関係

—職種と出生コーホートを手がかりにして\*—

仙田幸子\*\*

「第11回出生動向基本調査（夫婦票）」を用いて、既婚女性の第1子妊娠時から第1子出生後1年の2時点間での正規雇用者としての就業継続率の職種・育児資源による差異を出生コーホートを考慮しつつ分析した。事務職または販売・サービス職であった女性は専門職、現場労働職にくらべて就業継続率が低い。これは、1958年以前出生コーホートでは父親との同居率の差異によって部分的に説明可能であるが、1959年以降出生コーホートについては本稿では説明できる要因を見出せなかった。また就業継続者について、実際に利用した育児資源の職種別の差異を検討した結果、古いコーホートで現場労働職が有していた父親という育児資源の効果は消失し、育児休業制度の利用可能性という点で専門職、公務員が大きな優位性を獲得していること、民間企業の事務職、販売・サービス職の公的育児資源の利用可能性が一貫して低いことが明らかになった。

### I. 問題の所在

#### 1. はじめに

女性雇用者の平均勤続年数は、戦後ほぼ一貫して上昇し、2001年に8.9年となった（内閣府編 2002b）。しかし、これ以降も引き続き上昇し続けるかどうかは微妙である。というのも、仮に20歳で就職した人が平均勤続年数働いたとすれば28~29歳である。2001年の平均初婚年齢は27.0歳（内閣府編 2002b）であり、有配偶出生力の低下が指摘される1994年結婚コーホートですら結婚後1年を経過した時点で55%の夫婦に第1子が誕生している（国立社会保障・人口問題研究所1998）。これらをあわせて考えると、ちょうど子どもをもつこととキャリアとの兼ね合いが深刻な問題になる年齢にあたる層が増加していると考えられる。育児と雇用労働はどちらも長時間の拘束が前提となるため、夫婦は時間制約に直面することになる。この問題を夫婦はどう解決するのだろうか。

本稿では子供を持つ夫婦について、妻の就業行動やそれに影響する育児資源が妻の職種

\* 本研究は厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業（課題H11-政策-009）「少子化に関する家族・労働政策の影響と少子化の見通しに関する研究」（主任研究者：高橋重郷）における「女子労働と出産・育児」研究班（分担研究者：樋口美雄慶應義塾大学教授）の平成13年度の研究の一環としておこなわれた。

本稿は報告書に掲載された仙田、樋口（2002）の枠組みをもとにデータを再分析し、文章を大幅に書き改めた。単独での再分析を承諾くださった樋口教授、報告書論文作成時に助言をいただいた研究会メンバー各位、再分析にあたって助言をいただいた田中重人氏（東北大学講師）に感謝いたします。

\*\* 獨協大学経済学部

によってどのように異なるかを出生コーホートによる差異に注目しながら分析する。

## 2. 女性の職種と就業継続

一般的に、女性は結婚・出産・育児期に職業的なキャリアを中断する確率が高い(Hakim 2002)。さまざまな指標を使って職業経歴の分析がおこなわれてきたが、結婚・出産・育児期に正規雇用労働を続ける女性の比率は20%程度と見積もられている(新谷 1998, 田中 1998, 永瀬 1999, 大沢, 鈴木 2000, 川口 2001)。しかもこの就業継続率に時代による大きな変化はみられない(田中 1998)。ただし、今田(1996)は1991年「職業と家庭生活に関する全国調査」(日本労働研究機構)の職歴データを用いて結婚前後の就業継続と出産前後の就業継続それぞれのコーホート間比較をおこない、結婚の前後で就業を継続する確率が高まる一方で、出産・育児が依然として女性の就業継続のさまたげになっていると指摘している。すなわち「若いコーホートになるほど……結婚の時期での雇用を継続する傾向が大幅に上昇している」が、一方で「出産1年後には……継続している比率は2割に満たない。出産後では雇用を継続する傾向がどのコーホートにおいても例外なく極めて低くなる」(pp.42-43)という。

女性の就業継続に関するこれまでの研究では、職種による就業継続率の差が指摘されてきた。「第10回出生動向基本調査」のデータを分析した小島(1995)によれば、第1子が1歳になるまでの期間に妻が就業を続ける確率は、結婚前に専門管理職であった場合と現業労働者であった場合に高く、事務販売他であった場合に低い。1985年「SSM調査」のデータを分析した田中(1996)、「第11回出生動向基本調査」のデータを分析した新谷(1998)と永瀬(1999)もそれぞれ同様の傾向を見出している。さらに1983年「職業移動と経歴調査」(雇用職業総合研究所)のデータを分析したBrinton(1998)、1995年「SSM調査」のデータを分析した平田(1998)と田中(1998)も事務職の就業継続率の低さを指摘している。また、1985年と1995年の「SSM調査」データを分析した田中(1997)と名古屋市で独自の職歴調査をおこなった平尾(1999)は、専門職の中でもとりわけ教員にはきわめて高い継続率が観察されると指摘した。札幌市・小平市・豊橋市の3都市で職歴調査をおこなったBrinton(1993)と前出の永瀬(1999)は、公務員の継続率の高いことを指摘している。

職種によるこのような差異については、これまで、職場文化の違いを要因としてあげる研究が多かった。事務職の継続率の低さについては、Brinton(1998)と田中(1998)が、事務職の職場では男女の職域分離(segregation)が職場編成の上で明瞭でないため、そのことがかえって職場内での男性中心的な慣行を助長している可能性があると論じている。また、教員の継続就業率の高さをとりあげた田中(1997)や平尾(1999)は、「教員という職業が抱えている特殊な性質」(田中1997 p.136)「教育関係/公務員に代表される職業属性」(平尾 1999 p.38)という表現で、いずれも職業に起因する要因によるものであることを示唆している。Brinton(1993)は女性の継続就業率が公務員において高い原因について「官公庁セクターは私的セクターよりもよりメリトクラティックであり、有能な女

性はその中で先の見通しを立てやすい」(p.171) ことと関連付けて論じている。

本稿では、これに対して、職場以外の環境要因、具体的には育児資源の利用可能性の違いによって就業継続率の職種間の差異がもたらされている可能性について検討する。このような研究として、たとえば、公務員の就業環境を分析した新谷(1999)があげられるが、本稿では職種に注目して分析する。

### 3. 育児資源と女性の就業継続

「育児資源」にはさまざまなものがある。まず念頭に浮かぶのは、育児そのものの全部または一部を遂行する育児サービスであろう。これは提供者が誰であるかによって、子どもの両親、先に生まれたきょうだい、(子どもから見た場合の)祖父母、おじ・おばなどの親族ネットワーク、近隣や個人的なつながりによって提供される育児ネットワーク、また公立保育所やベビーシッターなどの託児サービスなどに区別できる。さらに、育児担当者に対する経済的給付(たとえば児童手当)、仕事面での負担を軽減する措置(育児休業や育児時間など)、情緒的なサポート、育児に役立つ情報・知識なども育児資源と考えていいだろう<sup>1)</sup>。これらの育児資源の利用可能性が高い場合、女性の就業継続は促進されることが期待される。

従来、日本社会においては、女性が就業継続する場合に有効な育児資源となるのは、親族による援助、特に同居の(子どもから見た場合の)祖父母による援助であった。たとえば、親(本人の親または夫の親)と同居している場合に女性の就業継続率が高くなる(小島 1995)が、この効果は、同居の親が育児資源としてはたらくためであると考えられている(前田 1998)<sup>2)</sup>。

一方、こうした親族による私的な育児資源以外の公的育児資源のうち、保育所の利用可能性については、Nakamura and Ueda(1999)や内閣府編(2002a)が、女性の就業継続を促進すると報告している。ただしこれらの研究で使われているのは、地域(都道府県や市町村)別の保育所の充足度をデータに接合したものであり、調査対象者の保育所利用可能性を直接測定しているわけではない。また大都市圏に限定すれば保育所利用可能性は女性の就業継続に関係しないとする報告(仙田 2002)もあり、保育所の効果は必ずしも支持されているわけではない。

育児休業の効果については、樋口(1994)、樋口、阿部、Waldfoegel(1997)、森田、金子(1998)、滋野、大日(1998)が、育児休業制度は女性の同一企業への勤続を高めることを報告している。

育児資源、特に公的育児資源の格差については、主として地理的な偏在が問題にされることが多かった(前田 2002)。育児をめぐる資源は「地域環境に由来する階層性」(廣嶋

1) 育児資源の分類は落合(1989)を参考にした。ただし落合は「育児援助」という言葉を使用しており、本稿とはターミノロジーが異なる。

2) ただし前田(1998)は、同居の親がある程度の年齢になると、逆に介護を必要とするため、かえって就業にはマイナスの影響を与えると、「同居親の年齢が75-80歳が女性の就業にとっての分岐点」(p.35)となると述べている。

1981 p.16) によって規定されていると指摘される。事実、保育所の入所率や待機率には「驚くほどの地域差」(永瀬 1998 p.35) があるといわれる。女性の就業率や勤続年数にみられる地域差(内閣府編 2002b) は、部分的には地域の育児資源の差によると考えられてきた(田中 1999)。さらに小野、大村(2000) は保育所の過少供給となっている地域で就業継続と出生とのトレードオフが大きく、そのために「産み控え」が起きている可能性を示唆している。

これに対して、職種による育児資源の格差は、従来あまり検討されてこなかった論点である。育児休業のように職場に明らかにむすびついた制度についての少数の職場での事例研究では、職場の実態を把握するために職種が検討されることがある(上林 2001)。しかしそこから育児資源の格差についての一般化がおこなわれることはなかった。しかし、実は職種(職場)により諸々の育児資源の利用可能性に違いがあり、その利用可能性の違いによって就業継続率の違いがもたらされているのではないか、というのが本稿の問題意識である。

#### 4. コーホート比較の必要性

近年になって、育児をめぐる状況は大きく変動している。結婚した子供が親と同居する比率は、1970年代まで見かけ上一定水準を保ってきたが、1980年代に入って減少してきている(廣嶋 1997)。また1993年には育児休業法が成立した。このような時代の変化を受けて、育児資源の利用可能性も変わってきているはずである。本稿では、既婚女性の就業と育児資源との間にみられる静的な関係だけでなく、その関係自体がどのように変化してきたのかを出生コーホート間比較により把握することとする。

## II. データ

本稿の分析には、1997年に実施された「第11回出生動向基本調査」(国立社会保障・人口問題研究所 1998) の夫婦票のデータを用いる。この調査は国勢調査区を抽出単位とする2段階クラスターサンプリングによって抽出された全国の年齢50歳以下の有配偶女子9147人を調査対象とした調査である。有効票数は8148票だが、以下の分析では夫婦が初婚同士の組み合わせの7354票を分析対象とする。

## III. 就業継続率の分析

### 1. 出生コーホートによる結婚・出産・育児期の就業継続率の変化

「第11回出生動向基本調査」では、結婚前、結婚直後、第1子妊娠中、第1子生後1年の4つの時点について、それぞれの時点での対象者の就業状況を回顧法でたずねている。本稿で問題にしたいのは正規の職員として雇用されていた女性の結婚・出産・育児期の就業行動であるが、まず本稿の対象となる女性がこの調査サンプルのなかのどの程度のポリュー

ムを占めているかを検討しておこう。表1は全7354票を5年刻みの5コーホートに分割して、どれだけの女性が出産を経験しているか、また結婚前に正規職員として勤務していたかを示している。1964年以前の出生コーホートでは9割以上の女性が調査時点にお

表1 出産経験と結婚前に正規職員として雇用されていた率 (%)

出生年	(人数)	出産経験	結婚前正規職員
1949以前	( 992)	96.7	79.0
1950-1954	(1731)	96.9	83.4
1955-1959	(1437)	94.3	84.7
1960-1964	(1456)	90.0	84.4
1965以降	(1738)	69.3	81.4
合計	(7354)	88.5	82.8

いて出産を経験しているが、1965年以降の出生コーホートではその比率は7割を切っている。このコーホートでは出産過程は完結していないのであり、本稿の分析結果にはこの点での留保が必要となる。また結婚前に正規職員であった者の比率はいずれのコーホートでも80%程度で安定している。

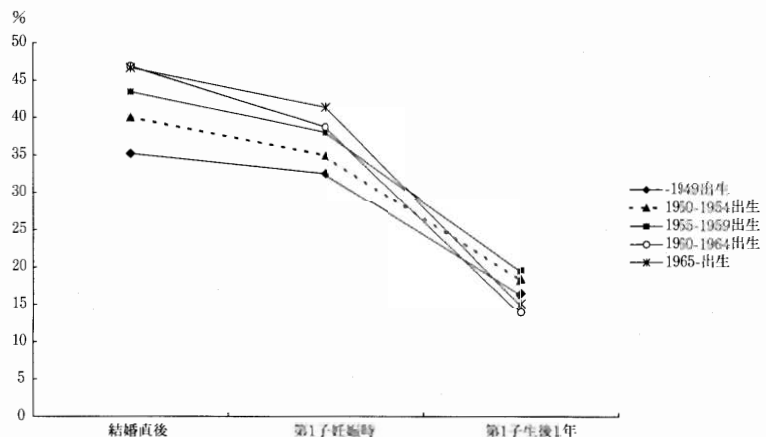
図1は、結婚前に「正規の職員として勤務」していた対象者について、結婚直後、第1子妊娠中、第1子生後1年の3時点において正規職員としての就業を継続していた比率を出生コーホート別に示している。

結婚直後の就業継続率は、若いコーホートになるほど上昇する傾向を示している。第1子妊娠中の継続率は、全体的にみると結婚直後よりも若干下がるものの、若いコーホートほど就業率が高い。しかし第1子生後1年の時点では、若いコーホートではそれ以前のコーホートにくらべて継続率が急激に落ち込んでしまう。つまり、近年になるほど結婚・妊娠時には就業継続する女性が増えてきたが、その後、子どもが1歳になるまでの期間において就業を中断する女性が逆に増えているため、結果として、これらの期間（結婚から子どもが1歳になるまで）をトータルで見たときの継続率は変化していないといえる。

むしろ、若いコーホートに顕著にみられる妊娠時と子ども1歳時の2時点間における就業継続率の急激な落ち込みから判断すれば、女性

の就業継続の障害は、結婚前後から、出産・育児期、特に子どもが1歳になるまでの期間に移行しつつあることがわかる。そこで、以下の分析では、第1子妊娠時に正規職員として働いていた女性1945人が第1子生後1年後に正規職員として就業を続けているかどうかにか

図1 正規職員率の変化（結婚前=100%）



が影響しているのかを問題にする。

## 2. 職種による就業継続率の差異

表2は出生コホート別に、第1子妊娠時に正規職員であった者について、当時の職種の分布を示している。コホートによって多少の変化はあるものの、事務職が4割から5割と高い比率を占めており、最も大きいカテゴリーである。ついで専門職が3割程度、販売・サービス職と現場労働職がそれぞれ10-15%程度となっている。なお、「自営業」「管理職」「不詳」といったカテゴリーの者が少数いるが、表2では省略した。今後の分析でも、職種を投入する場合にはこれらのカテゴリーは欠損値としてあつかう。

表2 出生年別の第1子妊娠時職種分布（正規職員のみ）

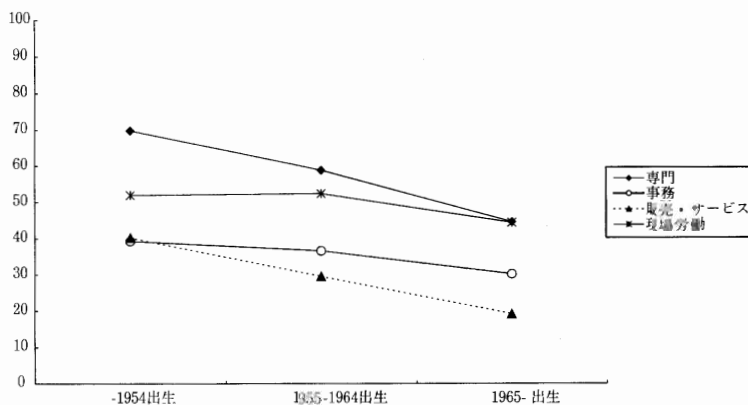
出生年	専門	事務	販売・サービス	現場労働	合計	(人数)
-1954	26.9	44.4	14.0	14.6	100.0	( 698)
1955-1964	32.9	47.3	12.1	7.6	100.0	( 826)
1965-	27.8	47.0	15.0	10.2	100.0	( 381)
合計	29.7	46.2	13.4	10.7	100.0	(1905)

「自営業」4人、「管理職」16人、「不詳」20人を除いた。Cramer's V=0.115, p<0.01

図2は出生コホート別の第1子妊娠時の職種ごとの第1子生後1年時点の継続率の変化を示している。なお、5年ごとに区切ると結果が安定しないため、区分をあくして3つのコホートに再分類している。図1で見たように妊娠時まで就業を継続する割合は若い世代ほど高いものの、妊娠から第1子が1歳になるまでの2時点の継続率は、全体的に見て逆に右下がり、つまり低下の傾向にある。その中では、専門職についていた者の継続率が若いコホートにおいても最も高く、現場労働職がそれにつぐ高さである。事務職と販売・サービス職の継続率は、専門職、現場労働職を10%以上下回る。これは先にみた先行研究と一致する結果であり、事務職と販売・サービス職は専門職や現場労働職にくらべて継続率が低いことが確認できる。

賃金の高いほど就業を中断することによる損失が大きいため、就業を継続するインセンティブも高まるはずである。そのように考えれば、専門職の継続率の高さは経済的コストという面から説明

図2 「第1子妊娠時から第1子誕生1年後」の正規職員としての就業継続率

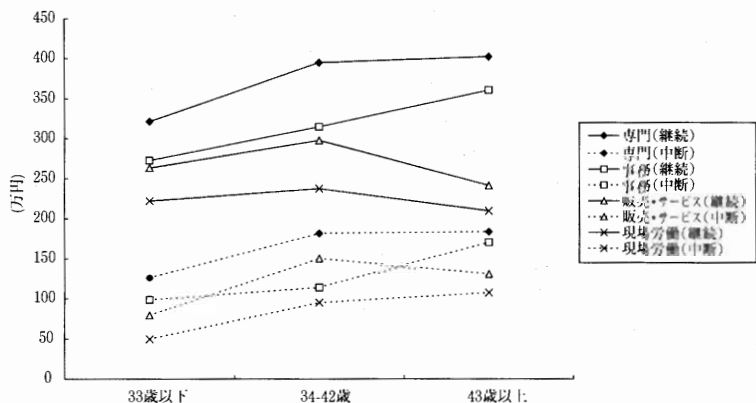


できる。しかし、事務職や販売・サービス職のほうが現場労働職より継続率が低いというのは、経済的コストという面からは説明がつきにくい。現場労働職よりも事務職・販売職のほうが賃金が高であろうから、就業の中断による損失を考えれば、むしろ事務職、販売・サービス職のほうが継続のインセンティブが高いと考えられるからである。

ただし、就業の中断による損失としては、現在就業している雇用機会における賃金を放棄するという直接的な損失だけでなく、将来的に仕事に復帰したときに得られるであろう賃金の大きさも考慮しなければならない（仙田、樋口 2000）。女性が集中するホワイトカラー的な職種は、比較的高賃金であるにもかかわらず、中断にともなう賃金の低下幅が小さい（大沢 1998 pp.50-54）可能性がある。もし事務職、販売・サービス職の中断にともなう賃金の低下幅が現場労働職より小さいならば、それが離職率の違いを説明するかもしれない。

そこで、就業継続した場合と中断後に再就職した場合について、調査時の収入カーブを比較した（図3）。図3で見ると、事務職や販売・サービス職の一時的な離職による収入の低下幅は小さいとはいえない。特に事務職の場合、継続による賃金の上昇が明確であるのに加えて、一時的な離職による収入の低下幅は、現場労働職よりも明らかに大きい。したがって、中断にともなう間接的な損失という点からみても、やはり事務職と販売・サービス職の継続率の低さは説明できない。

図3 就業継続者と中断者の平均年収（の差）



### 3. 職種による親同居率の差

「第11回出生動向基本調査」では、各時点で対象者が親（回答者本人の父母または夫の父母）と同居していたか否かも調査されている。以下では、第1子妊娠時に本人または夫の母と同居していたかどうかを検討の対象とする。母の情報だけに絞ったのは、父が同居で母が別居といった回答はごく少数であったこと、父が死亡していて母だけが同居しているケースがその逆よりも多かったこと、育児資源として機能するのは母であるケースが多いと考えられることによる。母がすでに死亡していた場合は、別居とまとめて「非同居」としてあつかった。なお、この設問には、多くの「不詳」回答がふくまれていたため、「非同居」「同居」以外に「不詳」というカテゴリーを設けることにした。

第1子妊娠時の職種と、その時点での母との同居との関連を示したのが表3である。分

表3 職種による第1子妊娠時の親との同居率の違い  
(第1子妊娠時に正規職員であった者のみ)

(a) 本人の母との同居 (%)

職種	同居	非同居	不詳	合計	(人数)
1958年以前出生コーホート (Cramer's $V=0.121$ , $p<0.01$ )					
専門	7.5	73.8	18.7	100.0	294
事務	7.0	76.3	16.7	100.0	472
販売・サービス	9.0	66.2	24.8	100.0	133
現場労働	9.8	53.8	36.4	100.0	132
合計	7.8	71.4	20.9	100.0	1031
1959年以降出生コーホート (Cramer's $V=0.105$ , $p<0.01$ )					
専門	6.3	80.9	12.9	100.0	272
事務	8.1	81.9	10.0	100.0	408
販売・サービス	9.0	73.8	17.2	100.0	122
現場労働	11.1	62.5	26.4	100.0	72
合計	7.9	78.8	13.3	100.0	874

(b) 夫の母との同居 (%)

職種	同居	非同居	不詳	合計	(人数)
1958年以前出生コーホート (Cramer's $V=0.148$ , $p<0.01$ )					
専門	33.3	60.2	6.5	100.0	294
事務	26.7	66.1	7.2	100.0	472
販売・サービス	30.1	54.9	15.0	100.0	133
現場労働	50.8	37.1	12.1	100.0	132
合計	32.1	59.3	8.6	100.0	1031
1959年以降出生コーホート (Cramer's $V=0.071$ , $p>0.05$ )					
専門	20.2	72.4	7.4	100.0	272
事務	22.8	71.3	5.9	100.0	408
販売・サービス	23.8	69.7	6.6	100.0	122
現場労働	30.6	56.9	12.5	100.0	72
合計	22.8	70.3	7.0	100.0	874

析にたえるサンプル数を確保しつつ、コーホートによる変化を見るため、1958年以前出生の者と1959年以降出生の者に2分した。この区分により、1958年以前出生コーホートの人数は1054人、1959年以降出生コーホートの人数は891人と、サンプルをほぼ均等に2分できる。対象者自身の母との同居率はどちらのコーホートのどの職種でも約8%であり、コーホートによる違いは見られない。一方、夫の母との同居率は、1958年以前出生コーホートでは3割程度であったが、1959年以降出生コーホートでは2割程度とすくなくなっている。

対象者自身の母との同居率はどちらのコーホートのどの職種でも1割かそれ以下であり、職種による差はみられない<sup>3)</sup>。これに対して夫の母との同居率は、2割をこえる水準であり、特に1958年以前出生コーホートの現場労働職において50.8%と非常に高くなっている。1959年以降出生コーホートにおいては、現場労働職の同居率は30.6%であり、ほかの職種よりも若干高い程度である。

3) 表3 (a) ではCramerの連関係数Vが有意な値を示しているが、これは「不詳」の割合が職種によって違っているためである。



#### 4. 2項ロジスティック回帰分析

前節までで確認したように、本研究で分析に用いるデータにおいては、出産・育児期の女性の継続率には職種によって差がある。また育児資源として期待される親との同居率にも、職種による違いがみられた。同居率の職種による違いは、特に年齢の高いコーホートで顕著であった。そこで、職種による継続率の差に影響を与える要因は何かを2項ロジスティック回帰分析によって明らかにすることを試みる。第1子妊娠時に正規の職員として勤務していた者だけを対象として、第1子生後1年目に正規の職員であった(=1)か、それ以外の地位に移動していた(=0)かという2つのカテゴリーを従属変数とする。継続と非継続の人数比は1958年以前出生コーホートでは458人対470人(継続率49.4%)、1959年以降出生コーホートでは304人対490人(継続率38.3%)である。

独立変数はつぎのとおりである。第1子妊娠時の職種は「専門」「事務」「販売・サービス」「現場労働」の4カテゴリーとし、農林漁業、自営業、管理職をのぞいた。企業規模は、民間企業は企業全体の従業員数にしたがって6段階に区分し、官公庁は「官公庁」とした。出生年は、元号(昭和)で回答されたものをそのまま用いた。対象者本人と夫の教育は、標準年限の教育年数(中学=9, 高校=12, 短大・高専=14, 大学・大学院=16)を与えて用いた。「専修学校(高卒後)」は高校卒業とおなじあつかいとした。夫年収は、金額を100万円または200万円ごとに区切った6段階の回答選択肢から得られた値をそのまま使用した<sup>4)</sup>。地域ブロックは、通常使われる9種類の地域ブロックをもとに、各ブロックの人数を考慮して、北海道と東北、中国と四国をそれぞれ合併した。親との同居は、前節とおなじく、第1子妊娠時について本人および夫の母それぞれとの同居/非同居/不詳の3カテゴリーの変数を作成した。なお、夫年収と地域ブロックは調査時点でのデータである。因果関係を確定するには第1子妊娠時かそれ以前のデータが望ましいが、そのような質問項目はなかったため、やむを得ず代用としてこれらのデータを使うこととした。

分析に投入した変数の平均と標準偏差を表4に、2項ロジスティック回帰分析による推定の結果を表5に示す。表5の「モデル1」は親同居の項目をふくまない推定結果、「モデル2」はそれに親同居の項目を追加したものである。

まずコントロール要因についてみると、1958年以前出生コーホートでは、地域による効果があり、東北・北陸・中国・四国・九州で継続率が高く、関東(基準カテゴリー)・中部・近畿で継続率が低い。1959年以降出生コーホートでは、出生年の効果がみられ、最近になるほど継続率が下がっている。また本人の学歴の効果が出るようになり、高学歴ほど継続率が高い。地域の効果は古いコーホートとはちがうパターンであり、中国・四国・九州の係数が有意でなくなっている。

つぎに、本研究の分析課題である、職種・企業規模・親同居の効果を検討してみよう。

まず、親同居をコントロールしないモデル1においては、専門職と現場労働職で継続率が高くなっており、事務職(基準カテゴリー)と販売・サービス職において継続率が低く

4) 各区間の両端を対数変換したうえでその平均値を与える方法も検討したが、尖度・歪度が増大して正規性が満たされないため、採用しなかった。

表4 変数の平均値と標準偏差

変数	1958年以前出生 (N=928)		1959年以降出生 (N=794)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
正規職員として就業継続	0.494	0.500	0.383	0.486
第1子妊娠時職種				
専門	0.279	0.449	0.314	0.464
事務	0.463	0.499	0.472	0.500
販売・サービス	0.131	0.338	0.137	0.344
現場労働	0.126	0.332	0.077	0.266
第1子妊娠時企業規模				
1-9人	0.096	0.295	0.099	0.300
10-29人	0.127	0.333	0.123	0.329
30-99人	0.137	0.344	0.147	0.355
100-299人	0.147	0.354	0.152	0.360
300-999人	0.108	0.310	0.144	0.351
1000人以上	0.207	0.405	0.225	0.418
官公庁	0.168	0.374	0.101	0.301
出生年 (昭和)	27.637	3.305	39.286	3.924
本人教育年数	12.503	1.740	12.856	1.444
夫教育年数	12.807	2.294	13.320	2.111
夫年収 (調査時)	5.133	1.595	4.321	1.470
居住地 (調査時)				
北海道・東北	0.094	0.292	0.101	0.301
関東	0.296	0.457	0.283	0.451
北陸	0.066	0.248	0.073	0.260
中部	0.166	0.372	0.190	0.393
近畿	0.143	0.351	0.118	0.323
中国・四国	0.152	0.359	0.150	0.357
九州	0.083	0.276	0.084	0.278
本人の母との同居 (第1子妊娠時)				
同居	0.077	0.266	0.078	0.268
別居または死亡	0.724	0.447	0.796	0.403
不詳	0.199	0.400	0.126	0.332
夫の母との同居 (第1子妊娠時)				
同居	0.313	0.464	0.229	0.421
別居または死亡	0.605	0.489	0.707	0.456
不詳	0.083	0.276	0.064	0.245

第1子妊娠時に正規職員として勤務していた者のみを対象とする。

なっている。この傾向は基本的にどちらのコーホートでも同様であるが、1959年以降出生コーホートでは、現場労働職の係数がより大きい。これは図2でも見たように、ほかの職種が若い世代ほど妊娠後第1子が1歳になるまでの期間に離職する割合が高くなっているのに対して現場労働職ではそのような傾向がほとんど見られないためである。企業規模については、民間企業の間では、1959年以降出生コーホートの100-299人規模の企業で就業継続率が高まっている以外には規模による効果はみられず、官公庁勤務の場合にのみ継続をうながす大きな効果がある。

では、親同居をコントロールするとどうなるだろうか。モデル2の結果を検討しよう。1958年以前出生コーホートでは、本人の親、夫の親のどちらの場合でも、同居が就業継続にむすびつく大きな効果を持っている。そして、これらの変数を投入したモデル2では、現場労働職の効果が有意でなくなり、係数も小さくなっている。つまり、古いコーホート

表5 「1子妊娠時から生後1年間」正規職員としての就業継続についての  
2項ロジスティック回帰分析結果

独立変数	1958年以前出生コーホート				1959年以降出生コーホート			
	モデル1		モデル2		モデル1		モデル2	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Constant	-0.938	0.869	-1.100	0.912	-1.610	1.335	-2.424	1.382
第1子妊娠時職種（基準：事務）								
専門	0.771	0.185 **	0.775	0.192 **	0.473	0.193 *	0.512	0.196 **
販売・サービス	-0.004	0.226	-0.045	0.234	-0.319	0.271	-0.319	0.274
現場労働	0.625	0.238 **	0.381	0.251	1.026	0.311 **	1.024	0.316 **
第1子妊娠時企業規模（基準：1-9人）								
10-29人	-0.123	0.290	-0.206	0.303	0.519	0.332	0.531	0.335
30-99人	-0.347	0.284	-0.537	0.296	-0.085	0.331	-0.064	0.334
100-299人	-0.177	0.281	-0.301	0.295	0.620	0.318	0.668	0.322 *
300-999人	-0.197	0.304	-0.306	0.318	0.358	0.329	0.406	0.333
1000人以上	-0.111	0.268	-0.174	0.280	0.344	0.316	0.421	0.321
官公庁	1.298	0.303 **	1.321	0.314 **	1.916	0.379 **	1.915	0.383 **
出生年（昭和）	-0.022	0.023	-0.028	0.024	-0.052	0.023 *	-0.048	0.023 *
本人教育年数	0.098	0.055	0.100	0.057	0.219	0.067 **	0.251	0.068 **
夫教育年数	-0.031	0.039	-0.034	0.041	0.002	0.046	-0.004	0.047
夫年収（調査時）	-0.023	0.049	-0.008	0.051	-0.126	0.067	-0.102	0.068
居住地（調査時）（基準：関東）								
北海道・東北	1.157	0.278 **	1.104	0.288 **	0.962	0.294 **	0.927	0.297 **
北陸	1.598	0.331 **	1.419	0.344 **	1.017	0.328 **	0.855	0.334 *
中部	0.191	0.219	0.099	0.228	-0.514	0.257 *	-0.577	0.260 *
近畿	0.313	0.230	0.280	0.238	0.055	0.282	0.018	0.283
中国・四国	0.762	0.228 **	0.622	0.236 **	0.485	0.255	0.437	0.257
九州	0.770	0.282 **	0.696	0.293 *	0.172	0.319	0.192	0.323
本人の母との同居（第1子妊娠時）（基準：別居または死亡）								
同居			0.979	0.330 **			0.436	0.325
不詳			-0.144	0.232			0.071	0.292
夫の母との同居（第1子妊娠時）（基準：別居または死亡）								
同居			1.261	0.199 **			0.602	0.225 **
不詳			0.049	0.330			0.066	0.377
-2 Log Likelihood	1140.977		1082.067		911.620		900.836	
$\chi^2$	145.349		204.259		145.119		155.902	
df	19		23		19		23	
Sig.	**		**		**		**	
N	928		928		794		794	

\*:  $p < 0.05$ , \*\*:  $p < 0.01$

における現場労働職の継続率の高さには親のサポートが大きく寄与していたということである。一方、1959年以降出生コーホートでは、本人の親同居の効果はみられない。夫の親同居の効果は有意だが、係数は1958年以前出生コーホートに比べて小さくなっている。そして、親同居変数を投入しても、専門職と現業労働職の効果は有意であり、職種が就業継続に与える効果のパターンはモデル1とほとんどかわらない。若いコーホートの就業継続を決定する要因については今後さらに検討する必要がある。

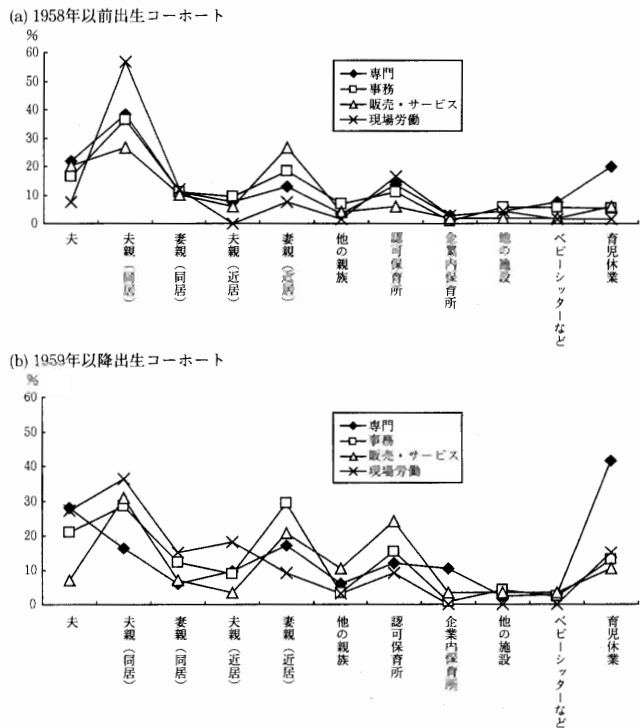
#### IV. 育児資源の分析

最後に、子どもが1歳になるまでの期間にどのような育児資源が実際に利用されたのかについて検討したい。「第11回出生動向基本調査」には、第1子が満1歳になるまでの間の保育担当者または利用した制度をたずねた項目がある。具体的には「あなた」「夫」「同居している夫の親」「同居している妻の親」「近くに別居している夫の親」「近くに別居している妻の親」「その他の親族」「認可保育所（公立・私立）」「企業内保育所」「その他の保育施設（無認可・ベビーホテル）」「個人家庭保育やベビーシッターなど」「育児休業」の12個の選択肢のなかから主なものを3つまで答えてもらう様式である。ただしそのうちひとつは回答者本人（すなわち子どもの母親）であることがほとんど（99.0%）であり、実際には本人以外の育児資源は0から2つ回答されていると考えてよい<sup>5)</sup>。

本人以外の育児資源を実際を使用するかどうかは、就業に関する選択と密接に関わる。育児資源を多く利用できるほど就業継続は容易になるだろうが、ある育児資源を利用できる環境にあったとしても、就業を継続しない場合には実際には使われないだろう。そこで、以下では、就業継続したケースに限定して、それぞれの育児資源を利用したか否か、また、どのような組み合わせで育児資源を利用したかを検討してみよう。

図4は第1子妊娠時の職種ごとに、就業継続者が利用した育児資源の分布をみたものである。1958年以前出生コーホートでは、同居の夫の親の利用率が現場労働職で高い。すでに検討したように、現場労働者の就業継続率の高さは、親との同居率が高いことによって支えられていたと考えられるが、それを裏付ける結果といえよう。事務職および販売・サービス職は、本人の同居していない親を利用していることが多く、認可保育所の利用が比較的少ない。専門職では、育児休業の利用率が高い。

図4 職種別にみた就業継続者の育児資源の使用率



5) 国立社会保障・人口問題研究所（1998 p.46）参照。なお4つまたは5つ選択しているケースがあるが、少数であったのでそのまま分析に含めた（付表参照）。

1959年以降出生コーホートでは、現場労働職の同居夫親の利用率が大きく下がり、近居の夫親を利用する率が上がっている。事務職、販売・サービス職では認可保育所の利用率が上がっている。全体的に育児休業の利用率が上がっているが、特に専門職でその伸びが大きい。専門職では、企業内保育所も利用率を伸ばしている。認可保育所・企業内保育所・育児休業のうち少なくともひとつを利用した者の比率は、専門職では60.7%、事務職では25.2%、販売・サービス職では34.5%、現場労働職では24.2%であった。

さらに、職種により実際に利用した育児資源の組み合わせが異なるのかを検討した（表6）。12項目そのままの組み合わせを求めると膨大な数となる（付表参照）ため、「本人のみ」「夫」「親族（親を含む）」「外部」の4つにまとめて、それらの組み合わせで見ることにした。どちらの出生コーホートでも職種間で実際に利用した育児資源の組み合わせに差がある。どちらのコーホートにおいても、「本人のみ」と回答したケース<sup>6)</sup>が専門職で少ない。逆に、「外部」の資源をなんらかのかたちで利用した比率は、専門職で高い。現業労働職は親族を利用している比率が比較的高い。コーホート間では、「本人+親族」が減少しており、逆に「本人+夫」が増加している。

表6 職種別にみた育児資源の利用

職種	本人のみ	+夫	+親族	+夫+親族	+夫+外部	+親族+外部	+外部	合計	(人数)
1958年以前出生コーホート (Cramer's V=0.182, p<0.01)									
専門	19.5	4.1	31.4	12.6	6.5	11.3	14.7	100.0	293
事務	36.0	8.7	28.6	14.5	1.1	3.6	7.5	100.0	469
販売・サービス	43.9	6.1	22.0	18.9	0.8	3.0	5.3	100.0	132
現場労働	33.6	4.7	39.1	7.8	0.8	4.7	9.4	100.0	128
合計	32.0	6.6	29.8	13.7	2.5	5.9	9.5	100.0	1022
1959年以降出生コーホート (Cramer's V=0.182, p<0.01)									
専門	24.3	10.8	13.4	14.6	7.5	10.1	19.4	100.0	268
事務	33.6	14.6	22.7	17.0	2.5	3.0	6.7	100.0	405
販売・サービス	30.0	10.0	23.3	22.5	0.8	4.2	9.2	100.0	120
現場労働	30.0	5.7	37.1	12.9	2.9	4.3	7.1	100.0	70
合計	29.9	12.1	21.1	16.7	3.8	5.4	11.0	100.0	863

「親族」は本人または夫の親かその他の親族、「外部」は認可保育所・企業内保育所・他の施設・ベビーシッターなど・育児休業。

ひとつも選択していないケース（20人）と、本人・夫・親族・外部のすべてを選択しているケース（5人）を除く。

第1子妊娠時から1子生後1年まで正規職員として就業継続した者のみ。

図5は、第1子妊娠時の勤務先が民間か官公庁かによって、就業継続者が利用した育児資源の分布をみたものである。1958年以前出生コーホートでは、民間企業勤務者に、同居の夫の親の利用率が高い。官公庁の場合には育児休業の利用率が高い。

1959年以降出生コーホートでは、民間企業勤務者の同居夫親の利用率が大きく下がっている。育児休業の利用率は民間・官公庁のどちらでも上昇しているが、特に官公庁での伸

6) ただし、調査項目に含まれている12項目以外の育児資源を利用していたかもしれないから、対象者が本当にひとりでも育児を負担していたのではない可能性がある。

びが大きい。

民間／官公庁セクターの別によって、実際に利用した育児資源の組み合わせが異なるかを見たのが表7である。「本人のみ」の比率は民間で高く、官公庁で低い。逆に「本人+外部」「本人+親族+外部」など、なんらかのかたちで外部の育児資源を利用している比率が官公庁で高い。

図5 民間／官公庁セクター別にみた就業継続者の育児資源の使用率

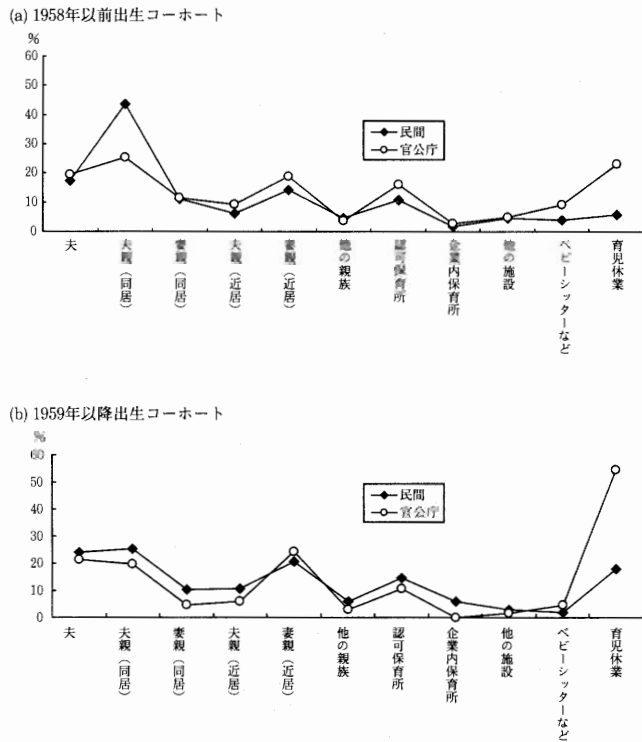


表7 民間／官公庁セクター別にみた育児資源の利用

セクター	本人のみ	+夫	+親族	+夫+親族	+夫+外部	+親族+外部	+外部	合計	(人数)
1958年以前出生コーホート (Cramer's V=0.299, p<0.01)									
民間	36.0	7.7	29.8	13.5	1.8	4.4	6.8	100.0	867
官公庁	12.6	2.9	29.3	14.4	5.7	13.2	21.8	100.0	174
合計	32.1	6.9	29.7	13.6	2.5	5.9	9.3	100.0	1041
1959年以降出生コーホート (Cramer's V=0.304, p<0.01)									
民間	32.1	12.8	21.4	17.0	3.8	4.3	8.6	100.0	794
官公庁	11.8	2.4	17.6	14.1	4.7	16.5	32.9	100.0	85
合計	30.1	11.8	21.0	16.7	3.9	5.5	10.9	100.0	879

「親族」は本人または夫の親かその他の親族、「外部」は認可保育所・企業内保育所・他の施設・ベビーシッターなど・育児休業。

ひとつも選択していないケース(20人)と、本人・夫・親族・外部のすべてを選択しているケース(5人)を除く。

第1子妊娠時から1子生後1年まで正規職員として就業継続した者のみ。

## V. まとめと考察

本研究の目的は、既婚女性が子どもを持つときに就業継続をするか否かに影響する要因を、職種と育児資源に注目しつつ明らかにすることであった。具体的には、第1子妊娠時と第1子生後1年の2時点間の就業継続について2項ロジスティック回帰分析をおこない、また就業継続者について実際に利用された育児資源の分布を検討した。

2項ロジスティック回帰分析の結果からは、先行研究による知見とおなじく、事務職や販売・サービス職で就業継続率が低く、専門職や現場労働職で就業継続率が高いという傾向が確認された。また古いコーホート（1958年以前出生コーホート）については、現業労働職の継続率の高さは、親との同居率が高いということが要因になっていることが示された。ただし若いコーホート（1958年以前出生コーホート）についてはこの説明はあてはまらない。

古いコーホートの場合、現場労働職についていた女性は夫の親と同居する確率が高く、育児資源としての夫親を利用して就業をつづけることが容易であった。就業継続者が実際に使った育児資源の分布で同居の夫の親を利用していた率が非常に高かったことも、それを裏付ける。しかし、育児資源としての夫親の利用可能性は、近年狭まってきたといえるだろう。廣嶋（1997）によれば、結婚した子供が親と同居する比率は、1980年代に入って減少してきている。本稿の分析結果においても、夫の親との同居率は若いコーホートでは下がっている。さらに、若いコーホートにおいては、同居している場合であっても、そのことが就業継続に寄与する度合は弱まっている。これらの変化の結果、現業労働職女性の高い継続率を支えてきた夫親という育児資源は影響力を失っている。

ただし、だからといって、現業労働職の女性の就業継続率が下がったわけではない。図2でみたように、ほかの職種においては第1子妊娠時の就業継続率が上がった分だけ第1子1歳時点での継続率が下がる中で、現業労働職は一定の水準を保っている。夫親という育児資源の減少を補うなんらかのメカニズムがはたらいたと思われるが、本稿の分析の範囲では見つけることができなかった。

一方、専門職と官公庁勤務者は、いずれのコーホートにおいてもきわめて高い就業継続率を示していた。これには育児休業の利用可能性の寄与が大きいと考えられる。女性の集中する教員、医療関係者、保育関係者などの専門職は、多くが公的セクターに属していることもあって、女性の就業を支援する制度が早くから整備されてきた。たとえば、育児休業制度は、育児休業法施行の15年以上前の1975年にすでに導入されている（横山 2002）。本稿の分析からは、こうしたセクター間の差異が、比較的新しいコーホートにおいても維持されていることが示された。

しかし、民間企業の事務職、販売・サービス職、現業労働は、こうした制度の恩恵を受けにくい立場にある。これらの職種では子どもが1歳になるまでに利用した育児資源が「本人」のみである割合が多い。これらの職種についている女性の場合、本人の努力のみ

で乳児の育児をしながら就業継続しているケースが多いと考えられる。これらの職種でも、育児休業の利用率は上がってはいるが、専門職や官公庁勤務者にくらべれば伸び幅は小さい。こうした職場の状況が変わらないとすれば、その分だけ、同居・近居の親の援助に頼らざるを得ない状況があるといえよう。しかし、事務職と販売・サービス職においては、この親の援助という点でも厳しい状況にある。同居率の低下に象徴されるように育児資源としての親の利用可能性が今後も低下しつづけるとすれば、専門職・官公庁勤務者その他の女性との格差はますます大きなものになるかもしれない。職種によって育児資源の利用可能性に関する職場の状況の改善の緊要性が異なり、民間企業の事務職、販売・サービス職で特にその緊要性が高いといえる。

## 文献

- Brinton, Mary C.(1993) *Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan*, University of California Press.
- Brinton, Mary C. 著, 粒来香訳 (1998)「事務職の拡大：女性の就業パターンに関する米国と東アジアの比較歴史的研究」『日本労働研究雑誌』第453号, pp.36-49.
- Hakim, Chatherine(2002). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*, Oxford University Press.
- 樋口美雄 (1994)「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所『現代家族と社会保障：結婚・出生・育児』東京大学出版会, pp.181-204.
- 樋口美雄, 阿部正浩, Waldfogel, Jane (1997)「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』第53巻4号, p.49-66.
- 平尾桂子 (1999)「女性の初期キャリア形成期における労働市場への定着性：学歴と家族イベントをめぐって」『日本労働研究雑誌』第471号, pp.29-41.
- 平田周一 (1998)「女性的職業と職業経歴：女性を無職に追い込むもの」盛山和夫, 今田幸子編『1995年SSM調査シリーズ12：女性のキャリア構造とその変化』, 1995年SSM調査研究会, pp.33-52.
- 廣嶋清志 (1981)「現代日本の育児環境と出生力」『人口問題研究』第158号, pp.11-45.
- 廣嶋清志 (1997)「世帯構造の変化」, 阿藤誠, 兼清弘之編『人口変動と家族』大明堂, pp.46-69.
- 今田幸子 (1996)「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』第433号, pp.37-48.
- 上林千恵子 (2001)「中小企業の育児支援と育児休業制度：中小企業19社の事例から」『社会志林』(法政大学)第47巻3号, pp.129-158.
- 川口章 (2001)「女性のマリッジ・プレミアム：結婚・出産が就業・賃金に与える影響」『季刊家計経済研究』第51号, pp.63-71
- 小島宏 (1995)「結婚, 出産, 育児および就業」大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』大蔵省印刷局, pp.61-87.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (1998)『平成9年日本人の結婚と出産：第11回出生動向基本調査』厚生統計協会.
- 前田正子 (2002)「『全国子育てマップ』に見る保育の現状分析」, 国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会, pp.193-214.
- 前田信彦 (1998)「家族のライフサイクルと女性の就業：同居親の有無とその年齢効果」『日本労働研究雑誌』第459号, pp.25-38.
- 森田陽子, 金子能宏 (1998)「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』第459号, pp.50-62.
- 永瀬伸子 (1998)「保育所, 幼稚園の利用実態と子どもへの公共政策：家計から国の負担まで」『発達』第19巻74号, pp.34-43.
- 永瀬伸子 (1999)「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か：既婚者の就業形態選択と出産時期の選択」『人口



- 問題研究』第55巻2号, p.1-18.
- 内閣府編 (2002a)『国民生活白書 (平成13年版)』ぎょうせい.
- 内閣府編 (2002b)『男女共同参画白書 (平成14年版)』財務省印刷局.
- Nakamura, Jiro and Ueda, Atsuko(1999) "On the Determinants of Career Interruption by Childbirth among Married Women in Japan", *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.13, No.1, pp. 73-89.
- 落合恵美子 (1989)「育児援助と育児ネットワーク」『家族研究』Vol.1, pp.109-133
- 小野尋子, 大村謙二郎 (2000)「東京圏における共働き育児世帯の動向と保育所整備の関連」『2000年度第35回日本都市計画学会学術研究論文集』, pp.271-276.
- 大沢真知子 (1998)『新しい家族のための経済学』中央公論社.
- 大沢真知子, 鈴木春子 (2000)「女性の結婚・出産および人的資本の形成に関するパネルデータ分析: 出産退職は若い世代で本当に増えているのか」『季刊家計経済研究』48号, pp.45-53.
- 仙田幸子 (2002)「大都市圏の女性のフルタイム継続率にかかわる要因の検討」『家族社会学研究』13巻2号, pp.63-72.
- 仙田幸子, 樋口美雄 (2000)「妻の職種別にみた子どもを持つことの経済的コストの違い」『人口問題研究』第56巻4号, pp.19-37.
- 仙田幸子, 樋口美雄 (2002)「子どもを持つ結婚カップルの就業行動に関する選択機会の職種による差異」, 高橋重郷編『少子化に関する家族・労働政策の影響と少子化の見通しに関する研究』(厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業平成13年度報告課題番号H11-政策-009), pp.165-175.
- 滋野由紀子, 大日康史 (1998)「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』第459号, pp.39-49.
- 新谷由里子 (1998)「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因: 1980年代以降の出生行動の変化との関連より」『人口問題研究』第54巻4号, pp.46-62.
- 新谷由里子 (1999)「出生力に対する公務員就業環境効果の分析」『人口学研究』第25号, pp.41-50.
- 田中恭子 (1999)「大都市圏における保育サービスの市区町村格差と女性の就業: 東京都及び埼玉県の事例」『社会科学論集』[埼玉大学]第96号, p.37-55.
- 田中重人 (1996)「職業構造と女性の労働市場定着性: 結婚・出産退職傾向のコーホート分析」『ソシオロジ』第126号, pp.69-85.
- 田中重人 (1997)「高学歴化と性別分業: 女性のフルタイム継続就業に対する学校教育の効果」『社会学評論』第48巻2号, pp.130-142.
- 田中重人 (1998) "Dynamics of Occupational Segregation and the Sexual Division of Labor: A Consequence of Feminization of White-Collar Work", 佐藤嘉倫編『1995年SSM調査シリーズ3: 社会移動とキャリア分析』1995年SSM調査研究会, pp.85-122.
- 横山文野 (2002)『戦後日本の女性政策』勁草書房.

付表1 就業継続者が利用した育児資源の組み合わせ一覧（1958年以前出生コーホート）

選択数	本人	夫	父親 (同居)	母親 (同居)	父親 (近居)	母親 (近居)	他の親族	認可 保育所	企業内 保育所	他の施設	ベビー シッター など	育児休業	度数	%
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	1.1
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	334	31.7
2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	17	1.6
2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	14	1.3
2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	14	1.3
2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0.3
2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	29	2.8
2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	7	0.7
2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	50	4.7
2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	22	2.1
2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	37	3.5
2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	164	15.6
2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	72	6.8
3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0.2
3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0.1
3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0.1
3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0.1
3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0.1
3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	7	0.7
3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0.1
3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	4	0.4
3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0.1
3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0.2
3	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0.1
3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6	0.6
3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	3	0.3
3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0.1
3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	0.6
3	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0.2
3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0.2
3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0.1
3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
3	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	5	0.5
3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0.3
3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0.1
3	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0.1
3	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	5	0.5
3	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0.2
3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8	0.8
3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0.1
3	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0.2
3	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	5	0.5
3	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	6	0.6
3	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	11	1.0
3	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0.2
3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8	0.8
3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	0.6
3	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0.2
3	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0.1
3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0.9
3	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	7	0.7
3	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	45	4.3
3	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	11	1.0
3	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	22	2.1
3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	54	5.1
4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0.1
4	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0.1
4	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0.1
4	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	2	0.2
4	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0.1
4	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0.1
4	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0.1
4	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0.1
4	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0.1
4	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0.1
4	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0.1
4	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0.1
4	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0.1
4	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0.1
4	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
4	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
合計													1054	100.0

選択肢が選択されている場合を1、選択されていない場合を0であらわす。

付表2 就業継続者が利用した育児資源の組み合わせ一覧（1959年以降出生コーホート）

選択数	本人	夫	夫親 (同居)	妻親 (同居)	夫親 (近居)	妻親 (近居)	他の親族	認可 保育所	企業内 保育所	他の施設	ベビー シッター など	育児休業	度数	%
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0.9
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	265	29.7
2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	42	4.7
2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0.3
2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	0.7
2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	10	1.1
2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	19	2.1
2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	6	0.7
2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	48	5.4
2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	20	2.2
2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	18	2.0
2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	64	7.2
2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	104	11.7
3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0.3
3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0.1
3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0.1
3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	8	0.9
3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0.2
3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0.1
3	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0.1
3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	12	1.3
3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0.1
3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0.1
3	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2	0.2
3	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	4	0.4
3	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0.2
3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4	0.4
3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0.1
3	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0.1
3	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0.1
3	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0.3
3	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0.2
3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10	1.1
3	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0.2
3	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0.1
3	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	9	1.0
3	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0.4
3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	16	1.8
3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	5	0.6
3	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5	0.6
3	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	8	0.9
3	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0.4
3	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	65	7.3
3	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	13	1.5
3	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	15	1.7
3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45	5.1
4	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0.1
4	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0.1
4	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0.1
4	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0.1
4	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0.1
4	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0.1
4	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0.1
4	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0.1
4	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0.1
4	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0.1
4	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0.1
4	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0.1
4	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0.2
4	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
5	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0.1
合計													891	100.0

選択肢が選択されている場合を1、選択されていない場合を0であらわす。

Influence of Childcare Resources on the Employment Continuity  
of Married Women:  
Focusing on Occupation and Birth Cohort

Yukiko SENDA

This study examines the continuity rate of married women as a regular employee between their first pregnancy and one year after the first childbirth, focusing on occupation and childcare resources, in consideration of differences between birth cohorts. Data was drawn from "the Eleventh Japanese National Fertility Survey". Women who were in clerical or sales/service occupation at their first pregnancy show lower continuity rate than those who were professional or manual occupation. The difference in the rate in cohabitation with their husband's parents can give a partial explanation to the difference in continuity rate for the pre-1958 birth cohort, but no explanation for the post-1959 birth cohort. Women in manual occupation, who had held an advantage in utilizing their husband's parents in the pre-1958 birth cohort, have lost the advantage in the younger cohort. Women in professional occupation or in the government sector had gained and held the advantage in taking parental leave, while clerical and sales/service women in the private sector remained disadvantageous in utilizing public childcare resources.