

「育児支援策の普及実態と育児支援策が出生行動に与える影響」
戸田淳仁先生(リクルートワークス研究所)に対するコメント

2012年3月29日

国立社会保障・人口問題研究所・DP 発表会

坂本和靖

慶應義塾大学大学院経済学研究科

1. 研究の目的と対象

- ・ **目的**：育児休業制度などの育児支援策の導入、利用状況が、結婚・出産などのライフイベントの選択に与える影響について分析する。
- ・ **因子**：本研究では、育児支援策を、休暇関連制度、時間関連制度、事業所内託児施設に分類し、制度・施設の有無、利用する雰囲気など利用環境について詳細な分析が行われている。
- ・ **データ**：厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」第2～6回(2003～2007年)

2. 分析方法

- ・ パネルデータの情報を活用し、離散時間ロジットモデルによるハザード分析(Allison 1982, Yamaguchi 1991)

被説明変数：結婚するかどうか(t+1 時点)

出産するかどうか(t+2 時点)

説明変数(t 時点)：

ベースライン

リスク開始時からの期間(ダミー)

就業先情報

正規社員、非正規社員、自営業、その他の雇用形態、勤続年数、従業員規模(1,000人以上、官公庁)

事務職、販売職、サービス職、労務職・運輸通信、その他の業種

個人情報

年齢、年齢の2乗項、専門学校・短大卒、大学・大学院卒、親との同居

夫の所得、夫の所得欠損値

リスク開始時年齢

結婚・出産意向

絶対したい、なるべくしたい、どちらともいえない、あまりしたくない、出産希望

ファミフレ制度

休暇関連制度あり、時間関連制度あり、事業所内託児施設あり、休暇関連制度利用しやすい、時間関連制度利用しやすい、事業所内託児施設利用しやすい、休暇関連制度有給

3. 本研究の主要な貢献

① 厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』を用いて、大量の若年層の調査対象者を確保した分析 特に、結婚分析においては、約 18,000～25,000 のサンプルを用いた分析となっており、安定的な推計結果が見込まれる。

② 育児に関する諸制度(育児休業、看護休暇、勤務時間制限、託児施設など)について、制度の有無だけでなく、それらが利用しやすい雰囲気にあるかどうか、金銭的補助が付くかどうかと制度の運用状況についてまで、踏み込んだ分析となっている。

4. Major remarks

①年次ダミー(結婚・出産時年ダミー)の追加：

調査期間中に育児・介護休業法改正が行われている(2005年 非正規職員など対象者が拡大、1歳6か月に延長、2007年 休業中の支給金額の増加など)ため、それらをコントロールする必要があり、またその効果をみることができる。

②第1子リスク開始期はいつに設定されているのでしょうか？

cf.山口(2005)では「第1子出生のリスクは(婚内出産のみを考えるため)結婚と同時に始まり、」とされている。

③説明変数の選択について：

結婚のハザード分析、出産のハザード分析でそれぞれ選択されている説明変数の一部が異なっておりますが(以下参照)、その点について説明がありません。もし問題がなければ、揃えた方がよいかと思います。

結婚：年齢、年齢の2乗項

出産：リスク開始時年齢

④表3 結婚意向に関するダミー変数：

（「絶対したくない」を **Reference Group** とし）「絶対したい」、「なるべくしたい」の係数は正に、「どちらともいえない」、「あまりしたくない」の係数は負となっていますが、**Reference Group** が「どちらともいえない」の誤りではないでしょうか？そうであれば、「どちらともいえない」、「あまりしたくない」の係数が負となる解釈が難しいかと存じます。

⑤他のパネル調査と比べると比較的多いサンプルによる分析である点を活かし、（限界効果ないし、オッズ比を用いるなど）推計値に関する解釈を含めた方が、より「政策評価」色がでて、興味深い分析になるかと存じます。

⑥政策インプリケーションについて：（*本論文の枠を超えたコメントです）

制度の有無だけではなく、その利用環境が「女性の就業継続」について影響していることは先行研究で扱われていますが、もう一歩進めて、それらの利用しやすい雰囲気のある職場とはいったいどのような要因によって規定されているかに関する分析が必要かと思われまます。ただ本稿で使われているデータでは企業側の情報が限られているため、詳細な企業情報が含まれた調査(ex. 前回の一般会計プロジェクトで実施された調査「職場環境と少子化の関連性に関する調査」)を利用するなど、今後の研究が期待されます。

(以上)