

女性のライフイベントと就業継続

——結婚・出産・小学校就学[†]

坂本 和靖 (群馬大学社会情報学部 准教授)

森田 陽子 (名古屋市立大学大学院経済学研究科 准教授)

木村 牧郎 (名古屋市立大学大学院経済学研究科 研究員)

1. はじめに

1993年に、公益財団法人家計経済研究所（当時 財団法人家計経済研究所）が、20～30歳代の若年女性を対象とした同一個体の追跡調査、「消費生活に関するパネル調査」（Japanese Panel Survey of Consumers: JPSC）を開始した。以来20年間にわたり、調査は継続され、その間、3回にわたり（1997、2003、2008年）、新しい世代の若年女性を追加させながら、幅広い年代を捕捉するパネル調査となっていた。

本調査の趣旨の一つとして、樋口・太田・家計経済研究所編（2004）にも記されているとおり、「結婚・出産・育児や仕事をめぐって」どのような選択行動をとってきたのかを把握することにある。若年女性に限定されているのは、その部分の年齢層から多くの回答を得ることにあった。その後、次々と新しい世代に対象者を追加させていくことで、コーホート比較ができ、さらに同一個体を継続調査していくことで、長期間にわたる女性のライフヒストリーを捕捉することができるようになった。また、本調査は、公開データであることから、幅広い研究者、学生に利用され、経済学、社会学、家政学など広い学問領域において、実証研究分析に寄与している¹⁾。

特に、女性の就業継続に着目した研究は多く、これまでの多くの先行研究が生み出されている。特に日本において、「結婚」、「出産」の2つのライフイベントを契機とした離職（および転職）が多いことがいわれており、厚生労働省の調査（「21

世紀成年者縦断調査」2002～2008年分）によれば、結婚前に働いた女性の約40%は離職（30%）ないし転職（10%）し、さらに第1子出産前に働いていた女性の約55%は離職（52%）ないし転職（2%）しているという調査結果が示されている。これらの離転職行動は、女性の労働力率を年齢階層別に見た際、20歳代後半と40歳代後半をピークとし、30歳代を底とするM字型カーブを描くことの原因とされている。近年その底の部分は浅くなったものの、あくまで晩婚化による未婚就業者の増加によるもので、既婚者の労働率は変化していない。

少子高齢社会を迎え、労働力の減少が見込まれる中、女性労働の有効活用は長らく求められてきた。1990年代以降、仕事と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）のため、女性の就業機会向上のための施策としてさまざまな取り組みが行われている。1993年から開始されたJPSCは、同一個人の施策前後における家計行動を把握でき、政策的影響を測るには至適な調査であった。これによって、JPSCユーザーは、出産だけでなく、育児に対する支援として、経済的な援助（児童手当、育児休業手当、休業中の保険料免除など）、働きやすくするための就労支援（短時間勤務制度、育児休業制度）、保育サービス給付などが就労行動に与える影響について考察することができた（駿河・張 2003など）。

有配偶女性の就業継続を規定する要因に限定すれば、(a) 夫妻の勤め先における就業状況（労働時間）、就業環境（家族支援制度の有無・利用可能性）による影響（樋口・酒井 2004）、(b) 夫の

所得、就業状況による影響（樋口 2001; Kohara 2010）、(c) 学校卒業後の就業開始時、または結婚・出産時における労働需給の状況による影響（樋口・酒井 2004）、そして (d) 長い間かけて培われた人々の社会的規範（例えば、「専業主婦としての女性、主稼得者としての男性」といった性別役割分業意識）による影響（坂本 2012）などの多角的な分析が行われている。

また近年では、「寿退職」、「出産退職」に加えて、子どもの小学校就学時における継続就業の問題（「小1の壁」）が取り沙汰されている。これは、保育園在学中においては、比較的長い時間（17～19時台まで）子どもを預けることができるものの、小学校では、午後早くに（14～15時台）下校時間を迎えるため、放課後の時間や学校休業日に、子どもを学童保育に入れる必要があるものの、その受け入れ先がないため（あるいは受け入れ機関自体はあるものの、受け入れ先で学童数が飽和しており、十分な保育内容に疑問を持つことから）就業をあきらめるといって問題をさす。本稿では、これらの問題についても考慮すべく、女性の就業継続について子どもが小学生になるまで分析を拡張した。その上で、学童保育事業の効果について考察する。

構成は以下の通りとなっている。第2節は、JPSCデータを用いて、結婚、出産、子どもの就学前後における女性（母親）の就業継続の状況について確認し、第3節では、各ライフイベント前後の就業継続の規定要因を探り、第4節では、学童保育に焦点を当て、小学校に在学する児童がいる世帯における就業継続の要因分析を行う。最後に、分析結果のまとめと今後の課題について論じる。

2. ライフイベント前後における就業継続の状況について

本節は、結婚、出産、子どもの就学といったライフイベント前後における就業継続の状況を確認したい。本稿で用いる、JPSCデータ（1993～2012年分²⁾）は、同一個人を追跡するという特性

を生かすことで、調査期間内に発生したイベント前後における調査対象者の情報を得ることができる。加えて、JPSCでは、調査対象者の18歳以降における各歳時点の就業経験³⁾についても尋ねているため（回顧調査）、調査期間前にすでに結婚、出産、子どもの小学校就学などのライフイベントを迎えている対象者の情報も利用することができる。ここでは、（回顧調査による選択肢の制限のため）前年と同じ就業形態（自営業・家族従業員・自由業、常勤の職員・従業員、パート・アルバイト）であれば継続就業していると見なすこととする。

まず、結婚⁴⁾前後における状況をみると（図表-1）、結婚前に就業していた女性の（1,930人）うち67.3%が継続就業している。次に、長子出産前後においては、出産前年に就業していた女性（1,233人）のうち41.7%が翌年も同じ就業形態で働いていると回答している。最後に、長子小学校入学前後における女性（766人）のうち79.1%が働き続けていることが確認できる。

さらに、イベント前年における就業形態別にみると、正規就業者、自営業・家族従業員・自由業・内職、非正規就業者の順で約60%弱～70%弱が結婚後も継続就業している。長子出産前後では、各就業形態別の差は広がり、自営業・家族従業員・自由業・内職が77.4%と最も継続就業率が高く、次いで正規就業者（46.2%）、非正規就業者（21.2%）となっている。最後に、長子小学校入学前後をみると総じて継続就業率は高くなるが、正規就業、自営業・家族従業員・自由業・内職、非正規就業者の順に約87%～74%と依然差が出ている。

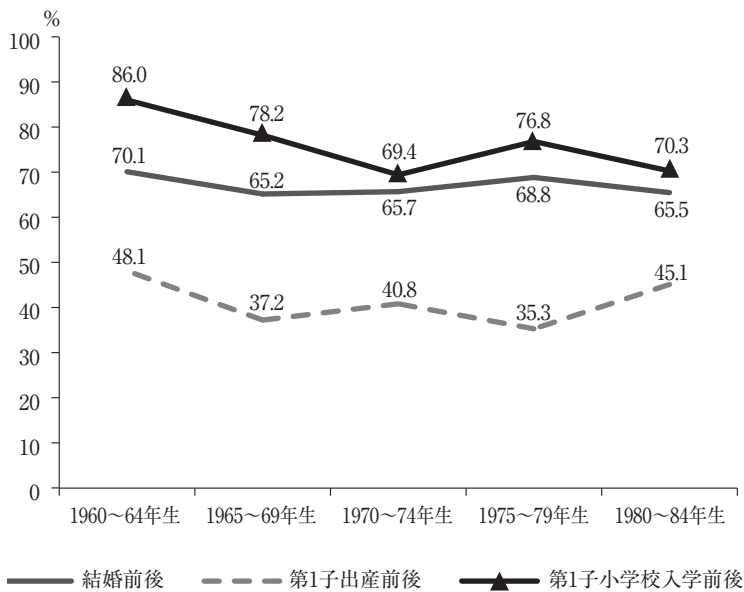
また、世代による影響がみられるかを確認するため、出生コーホート順に継続就業率の推移を確認したところ、結婚前後では1960年代前半生まれと比べ、若い世代では徐々に継続就業率が下がっており、出産前後でも1960年代前半生まれと比べると、同様にその後の世代では継続就業率が下降の傾向がみられたが、1980年代前半生まれで高まっている。小学校入学前後は、1970年代後半生まれで一時的に高くなったものの減少の一途をたどっている（図表-2）。

1990年代以降、就業と家庭生活の調和のため、

図表-1 ライフイベント前後における就業継続状況

	結婚前後		長子出産前後		長子小学校入学前後	
	割合 (%)	人数 (人)	割合 (%)	人数 (人)	割合 (%)	人数 (人)
全体	67.3	1,930	41.7	1,233	79.1	766
正規	69.5	1,506	46.2	801	87.4	230
非正規	58.6	365	21.2	339	74.1	378
自営業・家族従業員・ 自由業・内職・その他	64.4	59	77.4	93	79.1	158

図表-2 ライフイベント前後における就業継続状況(出生コホート別)



各種ワーク・ライフ・バランス制度が導入されており、就業継続する上では、雇用環境が整っているはずなのに、若い世代ほどライフイベントを契機とした退職を選択するよう見受けられ、予想とは反した結果と考えられる。

この理由の一つとして挙げられる点は、若年層の就業意識の変容が考えられる。松田(2005)が内閣府調査(「男女共同参画社会に関する世論調査」)の経年的変化から、性別役割分業について、若い世代で、徐々に「夫が外で就業し、妻は家事・育児に専念する」という伝統的な意識を持ち始めている表れと考えられる。坂本(2012)では、JPSCを用いて、専業主婦願望の有無の推移を確認したところ、1960年代前半生まれから1970年代前半生まれにかけて、専業主婦願望が薄れつつ

あるものの、それ以降1970年生まれ以降では下げ止まり、未婚者に限定すると、むしろ、1970年代後半生まれ以降で上昇している。こうした意識がライフイベント前後における就業選択に表れているといえる。

また、第1子小学校入学前後において、顕著にみられた1960年代前半生まれからの就業継続率の下降は、公立小中学校における「学校週5日制」の導入による影響が考えられる。「学校週5日制」は、1990年代から始まって、段階的に導入され(1992年から月1回、1995年から月2回の土曜日休校)、2002年以降の本格的実施(毎週土曜日休校)

されるようになっていった。2002年当時、1960年代前半生まれは38~42歳であり、厚生労働省の母の出生時平均年齢情報を生かすと、38歳の母親には11歳(小学校5年生)の長子が、42歳の母親には、15歳(中学校3年生)の長子がいる計算となる。それと比較すると、それ以降の世代は長子がまだ小学校低学年、あるいはそれ以下の学齢であり、「学校週5日制」の影響が強く表れることが考えられる。

3. ライフイベント前後の就業継続の規定要因

本節では、結婚、(長子)出産、(長子)小学校入学前後における妻の就業継続の規定要因について

図表-3 ライフイベント前後の就業継続の規定要因(履歴情報含む)

	結婚前後		第1子出産前後		第1子小学校進学前後	
	就業者 →就業者	正規就業 →正規就業	就業者 →就業者	正規就業 →正規就業	就業者 →就業者	正規就業 →正規就業
継続就業=1	係数	係数	係数	係数	係数	係数
中学校卒	-2.580 ***	-0.984 **	0.243	-0.555	-0.293	-0.376
高校卒						
専門学校・短大卒	-1.830 *	-0.215	-0.001	-0.142	-0.533	0.115
大学卒	0.740	0.071	0.428	1.000 ***	-0.105	0.229
均等法以前に結婚/出産/進学 (~1985年)						
均等法~育児休業法以前に 結婚/出産/進学 (1986~1991年)	1.980 **	0.410 **	0.006	0.382	-9.794 ***	-11.673 ***
育児休業法~育児・介護休業法以前に 結婚/出産/進学 (1992~1999年)	-1.050	-0.147	-0.396	0.000	-11.697 ***	-13.107 ***
育児・介護休業法~改正男女雇用 機会均等法以前に結婚/出産/進学 (2000~2006年)	-1.350	-0.274	0.063	0.892 **	-11.468 ***	-13.624 ***
改正男女雇用機会均等法以降に 結婚/出産/進学(2007年~)	0.760	0.402	0.411	0.966 *	-11.135 ***	-11.907 ***
学卒時失業率	-2.540 **	-0.326 **	-0.150	-0.226	-0.141	-0.817
性別役割分業意識	-7.400 ***	-0.802 ***	-0.736 ***	-0.767 ***	-0.641 **	-1.709 **
資格保有	2.790 ***	0.529 ***	0.435 **	0.467 **	0.299	0.231
定数項	6.740 ***	1.734 ***	0.360	0.043	14.091 ***	17.471 ***
サンプル数	1474	1194	899	604	557	188
Wald χ^2	87.15	60.38	43.49	49.34	277.72	353.1
Prob > χ^2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Pseudo R ²	0.055	0.043	0.038	0.070	0.047	0.096
Log pseudo likelihood	-773.152	-706.951	-599.249	-388.387	-193.260	-53.647

***, ** はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意を示す
「婚前妊娠結婚」は除く

て確認する。まずは、調査以前のみならず、調査期間中にライフイベントを迎えた対象者を用いた分析を行う。

樋口(2009)、坂本(2012)を参考に、妻本人の学歴⁵⁾、就労開始時における労働市場の逼迫状況がその後の就業にどのように影響するか確認するため学校卒業時の失業率、ファミリー・フレンドリー制度に関連の法律の影響をみるべく、結婚、出産、進学がどのタイミングで行われたのかダミー変数を用いた。具体的には、①男女雇用機会均等法以前に結婚/出産/進学(~1985年)、②均等法以降から育児休業法以前の間結婚/出産/進学(1986~1991年)、③育児休業法以降から育児・介護休業法以前の間結婚/出産/進学(1992~1999年)、④育児・介護休業法から改正男女雇

用機会均等法以前の間結婚/出産/進学(2000~2006年)、⑤改正男女雇用均等法以降に結婚/出産/進学(2007年~)と分類し、①をレファレンスグループとして、その効果を確認した。さらに、資格保有の有無⁶⁾、就業意識の影響をみるべく性別役割分業意識(専業主婦希望あり)⁷⁾を説明変数とした(図表-3)。

ロジットモデルによる推計では、結婚時においては、(高校卒業者と比べて)中学校卒、専門学校・短大卒ほど、学卒時の失業率が高いほど、そして性別役割分業意識を持っている者ほど、継続就業しない傾向にあった。マクロ経済の雇用情勢を示す学卒時失業率が高いという結果は、労働需給が逼迫し満足のいく企業に就業できなかったことから離職する傾向にあるという先行研究と一致する

図表-4 ライフイベント前後の就業継続の規定要因(前年情報を中心に)

	結婚前後		第1子出産前後		第1子小学校進学前後	
	就業者 →就業者	正規就業 →正規就業	就業者 →就業者	正規就業 →正規就業	就業者 →就業者	正規就業 →正規就業
継続就業=1	係数	係数	係数	係数	係数	係数
中学校卒	0.859	-0.381	(omitted)	(omitted)	-0.114	(omitted)
高校卒						
専門学校・短大卒	-0.159	-0.120	0.054	-0.047	-0.846	6.064 ***
大学・大学院卒	-0.192	-0.413	0.211	1.137 **	-1.499 *	2.265
前年の就業先規模(99人以下)						
前年の就業先規模 (100~999人以下)	-0.178	0.101	0.105	0.326	-0.208	3.141 **
前年の就業先規模(1,000人以上)	-0.106	0.292	0.282	0.738	0.606	(omitted)
前年の就業先規模(官公庁)	0.364	0.935 **	1.353 ***	1.504 ***	0.896	0.843
前年労働時間(平日、時間/日)	0.000	-0.011	0.158 ***	0.166 ***	0.000	0.782 **
前年の夫の年収(対数値)	0.058	-0.127	-0.585 ***	-0.561 **	0.735	5.142 **
夫の家事時間(平日、時間/日)	0.858	0.438	0.191	0.143	-0.125	1.664 **
妻の賃金率(対数値)	0.714 **	1.395 ***	1.742 ***	1.650 ***	1.159 *	0.485
親との同居	0.438	0.126	0.991 ***	1.563 ***	0.284	0.969
親との準同居・近居	0.167	0.138	0.716 **	1.132 ***	1.085 *	1.279
出生年	-0.022	-0.064 *	-0.049	0.035	-0.061	-0.013
失業率	-0.486 *	-0.253	-0.683 **	-0.587	0.472	-1.625
学卒時失業率	0.379	0.503 **	0.190	-0.280	-0.757	-3.548 ***
専業主婦希望	-0.898 ***	-0.917 ***	-0.714 **	-1.508 ***	-0.865	-3.125 ***
資格保有	0.374	0.129	0.084	0.340	-0.005	-4.731 ***
定数項	39.639	116.814 *	88.466	-76.708	110.086	0.869
サンプル数	606	508	395	287	291	109
Wald χ^2	39.15	56.48	67.52	58.42	19.04	48.58
Prob > χ^2	0.002	0.000	0.000	0.000	0.326	0.000
Pseudo R ²	0.107	0.111	0.195	0.24	0.120	0.4800
Log pseudo likelihood	-271.821	-272.426	-215.886	-142.205	-85.262	-17.384

***, ** はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意を示す
「婚前妊娠結婚」は除く

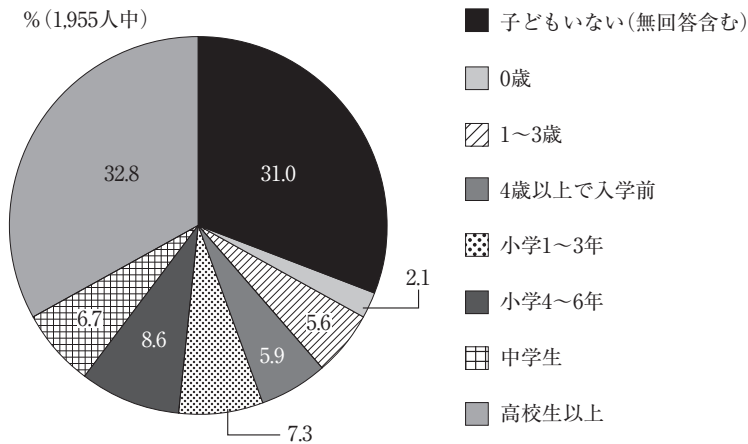
(黒澤・玄田 2001)。そして、専業主婦願望が就業継続に負の影響を持つというのは坂本(2012)と同様の結果であり、後に示す出産前後、就学前後の全てのケースにおいても負の影響を持っている。

逆に、就業継続にプラスの効果が確認された変数を見ると、資格保有している者ほど寿退社せず、継続就業している。また、法律による効果では、(均等法以前に結婚した者と比べ)均等法以降～育児休業法以前までに結婚した場合は継続就業する傾向が確認されたが、それ以降の法改正以降ダミーでは統計的に有意な結果が得ることでできなかった。

次に、出産前後の推計結果では、大学卒ほど、資格を保有しているほど、継続就業率が高くなり、性別役割分業意識を持つ者ほど出産退職を選んでいることがわかる。また、法律による効果は、(正規就業を継続就業した場合のみ)後年(2000～2006年、2007年以降)に出産するほど、係数は正に有意となり、ファミリー・フレンドリー制度や機会均等法に関する法改正が就業継続を促進していることがうかがわれる。この点は樋口(2009)と同様の結果である。

最後に、小学校入学前後では、性別役割分業意識を持つ者ほど、就業継続しない傾向がある。前述のとおり、全てのライフイベント前後において、

図表-5 長子の学齢(2012年10月時点)
%(1,955人中)



強く影響している。

そして、法律による効果についてみると、後の世代で子どもが就学するほど母親が継続就業しないという結果となった。これは、前節にも示したように、若い世代ほど、「学校週5日制」開始による影響が大きいことによることが考えられる。

次に、調査期間内に結婚、出産、第1子就学を迎える対象者に限定し、ライフイベント前年における情報を中心に説明変数とした分析を行う。

具体的には、ライフイベント前の女性の就業環境[就業先規模、労働時間、賃金率]、夫の経済力[夫の年収]、家庭生活を協働・協力してくれる資源[親との同居、準同居・近居]、夫の家事時間に加え、先のモデルでも取り入れた本人の学歴、学卒時失業率、資格保有、性別役割分業意識を説明変数として用いた。夫の経済力では、「夫の所得が高い世帯ほど妻の就業している割合が低い」というダグラス=有沢の法則に基づき、夫の所得が妻の就業に与える影響に関する考察をしたい。

推計結果を確認すると(図表-4)、結婚前後では、賃金率が高い者ほど、企業規模が大きい(官公庁勤務を含む)ほど継続就業率が高く、樋口(2009)と同様の結果が得られた⁸⁾。また、労働需給の逼迫状況を示す失業率は離転職を促すことがわかった。また、先の履歴情報を加えた推計と同様に、性別役割分業意識が高い者ほど、就業継続確率が下がる傾向がみられた。これは、全てのライフイ

イベント前後において、(継続就業率に対して)負に有意となっている。

出産前後では、賃金率が高い者ほど、企業規模が大きい(官公庁勤務)ほど、そしてさらに加えて、前年の労働時間が長いものほど継続就業率が高く、失業率が高いほど離職する傾向となった。また夫の経済力としての前年年収は、結婚前後では表れなかったが、ここでは負に有意となり、夫の所得が高いほど、妻

は離職する傾向が確認された。また家族資源では、親と同居、ないし親の居住先と近くにいる(準同居、近居)であるほど、妻は働き続ける。

最後に、小学校就学時における状況をみると、前年の労働時間が長く、賃金率が高いという就労条件だけでなく、夫の家事時間が長く、親と準同居・近居するなど家族からのサポートを受けられる者ほど、就業継続確率が高くなることがわかった。ただ、予想と異なり、学歴による影響が大卒者ほど、また資格保有している者ほど、継続就業しない結果となった。繰り返しとなるが、専業主婦希望は全てのモデルにおいて、負に有意な結果が得られており、主体が抱く社会規範は就業選択行動に強く影響していることが確認された⁹⁾。

4. 小学生児童がいる世帯における就業継続について

前節までは、先行研究を参考にしながら、結婚、出産、小学校就学というライフイベント前後における就業継続の規定要因について調べてきたが、本節では、小学生児童がいる世帯における母親の就業継続に関する分析を行いたい。

これまで、JPSCを用いた女性の就業に関する研究の多くは、結婚、出産と関連した就業選択に関するものであった。その理由は、(調査開始時点で)20~30歳代の若年女性を対象とする、JPSC

図表-6 就業継続関数

継続就業=1	係数	係数	係数
中学校卒	-0.890	-0.890	-0.924
高校卒			
専門学校・短大卒	-0.034	-0.064	-0.175
大学・大学院卒	0.084	0.065	-0.213
前年の就業先規模(99人以下)			
前年の就業先規模(100~999人以下)	0.078	0.089	0.121
前年の就業先規模(1,000人以上)	0.175	0.151	0.328
前年の就業先規模(官公庁)	0.770 *	0.788 *	0.781
前年労働時間(平日、時間/日)	0.096 **	0.097 **	0.073
前年の夫の年取(対数値)	-0.301 *	-0.338 *	-0.176
妻の賃金率(対数値)	0.355	0.267	0.281
親との同居	0.449 *	0.460 *	0.813 **
親との準同居・近居	0.368 *	0.375 *	0.579 **
前年夫の家事時間(平日、時間/日)	-0.073	-0.068	-0.045
出生年	-0.053 **	-0.062 **	-0.038
失業率	-0.121	-0.047	0.216
学卒時失業率	-0.123	-0.145	0.063
専業主婦希望	-0.235	-0.229	-0.503 *
資格保有	0.106	0.143	0.400
前年の育児休業制度あり	0.486 **	0.502 **	0.403
学童[小学校比率]	0.000		
学童[市町村比率]		0.010 *	
学童[入所児童比率]			0.035
定数項	105.461 **	122.084 **	73.833
Number of obs	1347	1347	835
Number of groups	432	432	351
Wald χ^2	48.12	49.98	31.5
Prob > χ^2	0.000	0.000	0.036
Log likelihood	-598.904	-597.554	-367.904
Likelihood - ratio test of $\rho=0: \chi^2$	10.94	10.98	9.85
Prob >= χ^2	0.000	0.000	0.001

***,**はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意を示す

の調査方法にある。対象者が「結婚」および「出産」というイベントを迎えるには、調査開始時点から比較的早い経過年数で情報が蓄積されるが、本節でターゲットとしている、子どもの就学以降における母親の就業については、さらに長期間にわたるデータの蓄積が必要である。そのため、これまで先行研究ではなかなか取り扱われなかったものと推察する。

今回用いるJPSC最新データでは、調査対象者の年齢は、2012年時点で28～53歳と幅広く、半数以上の世帯において(子どもがいない世帯を含

む)、長子の学齢が小学生以上となっている(図表-5)。さらに、2000年代以降のデータが充実したことによって、子どもの小学校就学時における母親就業支援の重要な施策の一つである学童保育に関するデータベースを併せて利用することができる。本稿では、全国学童保育連絡協議会が毎年5月1日に調査をしている都道府県別の学童保育に関するデータを活用し、この施策が母親の就業に与える影響について考察する。

前節までは、ライフイベント前に就業していた者に限定し、ライフイベント後に就業継続したか、あるいは離職・転職したかについて分析を行った。本節では、下記のような学童保育データの制約から、2000年代以降における、子どもが小学校に就学している有配偶女性に限定し、就業継続の規定要因について検証した(図表-6)。

本稿で利用する、学童保育のデータは、各都道府県下における、小学校比率(学童保育数÷小学校数)、市町村比率(学童保育のある市町村数÷市町村数)、入所児童比率(学童保育入所者数÷児童数)の3種類のものを利用している¹⁰⁾。小学校比率、市町村比率は2002～2011年の10年分の情報を捕捉できたが¹¹⁾、入所児童比率については、2003、2006～2011年の7年分しか得られなかったため、入所児童比率を用いたモデルではサンプル数が少ないことに留意されたい。なお、ここでは内生性を考慮して学童保育の情報は1時点前をマッチングさせている。

説明変数は、前節のモデルで用いたものに、前

図表-7 就業継続関数(学童保育と家族資源との交差項)

	学童 [小学校比率]	学童 [市町村比率]	学童 [入所児童比率]
親との同居 × 学童保育 #	0.011	0.004	-0.015
親との準同居・近居 × 学童保育 #	0.011	0.025 **	-0.033
前年夫の家事時間 (平日、時間/日) × 学童保育 #	0.002 *	0.002	0.010

***,** はそれぞれ 1%、5%、10% 水準で有意を示す

年勤め先における育児休業制度の有無、学童保育 [小学校比率]、学童保育 [市町村比率]、学童保育 [入所児童比率] を加え、パネルロジットモデルによる推計を行った。

その結果、まず本人の就業先環境による影響では、官公庁勤務、労働時間が長いことが正の効果を持ち、家族からの家庭生活への協働・協力を示す家族資源としての親との同居関係 (準同居・近居を含む) は、前節での分析同様に就業確率を高める結果となった。

また、施策の影響については、勤め先における育児休業制度の有無は、就業継続確率を引き上げる効果を持つことが確認され、学童保育については、市町村比率 (学童保育のある市町村数 ÷ 市町村数) のみ正に有意な推計結果が得られた。市区町村内において、学童保育設置割合が高い都道府県下に居住する母親ほど、就業継続する傾向があることが分かった。

さらに、ここでは、家族資源と学童保育施策との関係について考えたい。今田・池田 (2006) では、育児休業制度を事例に、単独のファミリー・フレンドリー制度が女性の就業継続を高めるのではなく、親族 (親や夫) の支援や地域社会の支援 (保育所利用) との組み合わせで効果を上げると指摘している。学童保育においても、制度が利用可能であったとしても、急な残業が発生する、子どもが病気に罹る、休日に勤務があるなど、学童保育だけでは対応できないこともある。

そこで学童保育単独で継続支援効果があるのか、あるいは、夫や親 (祖父母) の育児協力と共存することで支援効果を発揮するのかを検証する。ここでは (図表-7)、図表-6 のモデルに家族資源と学童保育との交差項を加えて、その推計結果を確認したところ、親との準同居・近居と学童

保育 [市町村比率]、また夫の家事時間と学童保育 [小学校比率] の交差項で正に有意な結果が表れている。掲載は省略するが、加えた場合、学童保育 [小学校比率]、学童保育 [市町村比率]、学童保育 [入所児童比率] は有意ではない。このことは、学童保育施策だけではなく、学童保育と家族内における子育て資源の両方が利用できることが就業継続において重要であることを示唆している。

5. まとめ

JPSC を用いて、ライフイベント前後における女性の就業継続に関する分析を行った。

本稿の特徴および分析は以下の通りである。第一に、子どもが小学校に就学するまで分析を拡張している点にある。これまで女性の就業継続に関する研究の多くが、寿退社や出産退社などの結婚、出産前後における問題に取り組んでいたが、女性が就業を中断する契機として、子どもの小学校就学というタイミングがあることに注視した。母親のコーホート別にみると、小学校入学時における就業継続が低下していることから、重要な問題と考えた。

第二に、結婚、出産、子どもの就学前後における就業継続に対する要因をみると、育児休業関連法などの法律による影響は、出産前後において継続を促す結果が確認された。それ以外では、家族資源 (夫の家事時間、親との同居) が長子出産時と長子入学時に正に影響し、性別役割分業意識 (婚前からの専業主婦希望) が全てのタイミングで負に影響していることが確認された。女性自身が持っている職業観がその後の働き方を強く規定していた。

第三に、子どもが就学している対象者に限定し、2000年代以降における、学童保育事業が女性の就業継続に与える影響について考察したところ、市町村比率（学童保育のある市町村数÷市町村数）のみ正に有意な推計結果が得られた。さらに、ここでは、家族資源と学童保育施策との関係を見るべく、家族資源と学童保育との交差項を加えて、その推計結果を確認したところ、親との準同居・近居×学童保育〔市町村比率〕、夫の家事時間×学童保育〔小学校比率〕が正に有意な結果が得られた。これは、学童保育施策だけではなく、学童保育と家族内における子育て資源の両方が利用できることが就業継続において重要であることを示唆している。この点は、今田・池田（2006）が育児休業制度を例に示し、制度と親族の支援の組み合わせの重要性を示したものが、学童保育施策においても当てはまる結果となった。

†本研究の執筆にあたり、全国学童保育連絡協議会の真田祐氏に有益な助言を頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。なお、本研究はJSPS科研費24530258（研究課題：「学童保育が女性の就業継続・再就職に与える影響に関する実証分析」）、一橋大学経済研究所共同利用共同研究拠点事業プロジェクト研究（研究課題：「日本における家計行動の実証分析：消費行動、就業行動」）の助成を受けている。

注

- 1) 佐藤（2010）、酒井・高畑（2011）でも示されているとおり、2000年代以降、「消費生活に関するパネル調査」を利用した実証研究が増えている。
- 2) 2012年度のデータの詳しい詳細は、久木元（2013）を参照されたい。
- 3) 就業（自営・家族従業・自由業、常勤の職員・従業員、パート・アルバイト、嘱託・その他、内職）、無就業（学生、無職）。
- 4) 本稿では、結婚年と長子出産年が重なった場合は対象として除いている。
- 5) ここでは、「上方婚」、「同類婚」など、夫妻の学歴は相関が高いことを考慮し、ここでは夫の学歴は加えていない。
- 6) 医師、薬剤師、看護師、歯科衛生士、歯科技工士、臨床検査技師、社会福祉士、介護福祉士、栄養士、調理師、教員、弁護士、司法書士、行政書士、社会保険労務士、中小企業診断士、公認会計士、税理士、建築士、インテリア・コーディネーター、消費生活アドバイザー、理容師、美容師、情報処理技術者、タクシーやバスの営業用運転免許。

- 7) 結婚前から希望していた家計管理方法に関する質問を活用する。「Q1. 妻自身が働いて収入を得たいと思っていますか?」「Q2. 夫には働いて欲しいですか?」の2問から、Q1がYesなら、性別役割分業意識なし（専業主婦希望なし）、Q1がNoでかつQ2がYesの場合、性別役割分業意識あり（専業主婦希望あり）と分類した。
- 8) ただし、樋口（2009）では、1,000人以上の民間企業に勤めている者の離職率が低くなっていたが、本稿の分析では確認できなかった。
- 9) 表章していないが、前年勤め先に育児休業制度がある者、制度利用資格がある者、就業先の周囲で制度が利用されている者ほど、出産前後における就業継続率が高くなった。ただし、就業先規模との相関が高いためここでは割愛している。
- 10) 学童保育数、学童保育のある市町村数、学童保育入所者数は『学童保育情報』（各年、全国学童保育連絡協議会）、小学校数、市町村、児童数は『学童保育情報』（各年、全国学童保育連絡協議会）に記載の情報をを用い、記載されていない場合は『学校基本調査』（文部科学省）と総務省統計局HP（<http://www.e-stat.go.jp/SG1/hyoujun/initMunicipalityCount.do>）を用いた。なお、全国学童保育連絡協議会による2011年の調査では、岩手・宮城の沿岸部および福島原発30km圏内の34市町村は調査に含まれていない。
- 11) 市町村比率は2009年の情報がいないため、2008年と2010年の平均値を用いる。

文献

- 阿部正浩, 2005, 「誰が育児休業を取得するのか」国立社会保障・人口問題研究所編『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会, 243-264.
- 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: 33-44.
- 久木元真吾, 2013, 「女性の変化・家族の変化——消費生活に関するパネル調査（第20回調査）について」『季刊家計経済研究』100: 2-5.
- 黒澤昌子・玄田有史, 2001, 「学校から職場へ——「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』490: 4-18.
- 酒井正・高畑純一郎, 2011, 「働き方と家族形成の関係」（樋口ほか編 2011: 31-61）.
- 坂本和靖, 2012, 「「寿退職」「出産退職」を規定するものはなにか」井堀利宏・金子能宏・野口晴子編『新たなリスクと社会保障——生涯を通じた支援策の構築』東京大学出版会, 159-186.
- 佐藤博樹, 2010, 「計量的な実証研究を巡る研究基盤の整備と新しい課題」『日本労働研究雑誌』596: 1.
- 駿河輝和・張建華, 2003, 「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について——パネルデータによる計量分析」『季刊家計経済研究』59: 56-63.
- 武石恵美子, 2011, 「働き方と両立支援策の利用」（樋口ほか編 2011: 173-194）.
- 樋口美雄, 2001, 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社.

- , 2009, 「女性の継続就業支援策とその効果——育児休業の法と経済」武石恵美子編『女性の働きかた』ミネルヴァ書房, 106-130.
- 樋口美雄・酒井正, 2004, 「均等法世代とバブル世代崩壊後世代の就業比較」樋口美雄・太田清・家計経済研究所編『女性たちの平成不況』日本経済新聞社, 57-85.
- 樋口美雄・府川和夫編, 2011, 『ワーク・ライフ・バランスと家族形成——少子社会を変える働き方』東京大学出版会.
- 松田茂樹, 2005, 「性別役割分業意識の変化——若年女性にみられる保守化のきざし」『Life Design Report』9: 24-26.
- 森田陽子・金子能宏, 1998, 「育児休業制度の普及と女性雇用の勤続年数」『日本労働研究雑誌』459: 50-60.
- Kohara, Miki, 2010, "The Response of Japanese Wives' Labor Supply to Husbands' Job Loss," *Journal of Population Economics*, 23: 1133-1149.

さかもと・かずやす 群馬大学社会情報学部 准教授。主な論文に「「寿退職」「出産退職」を規定するのはなにか」(井堀利宏・金子能宏・野口晴子編『新たなリスクと社会保障』東京大学出版会, 2012)。労働経済学、生活経済学専攻。

(kazuyasu-sakamoto@si.gunma-u.ac.jp)

もりた・ようこ 名古屋市立大学大学院経済学研究科 准教授。主な論文に「育児休業法の規制的側面——労働需要への影響に関する試論」(『日本労働研究雑誌』536, 2005)。労働経済学、社会保障論専攻。

(moritayo@econ.nagoya-cu.ac.jp)

きむら・まきお 名古屋市立大学大学院経済学研究科 研究員、朝日大学経営学部 非常勤講師。主な著書に『企業の枠を超えた賃金交渉——日本の産業レベル労使関係』(共著, 旬報社, 2013)。労使関係論、労働経済学専攻。(a20016@ed.nagoya-cu.ac.jp)