

仕事と子育ての両立を規定する要因はなにか

——先行研究のフレームと今後の展望——

黒宮亜希子

KUROMIYA Akiko

1 本稿の目的

人々にとって「子育てしながら仕事もしたい」という態度や行動は、どのような要因が規定しているだろうか。本稿の目的は、これまで先行研究が何を規定因として明らかにしてきたかを求め、何が明らかになっていないかを明らかにすることである。「子育てしながら仕事もしたい」と思う人は多い。しかし女性の場合、出産後に就業断念を余儀なくされている現実がある。その理由の1つとして、社会的な子育て、両立へのバックアップが不足していることがあげられる。両立規定因を求めることで、就業継続を希望する人たちの後押しとなる、有効な両立支援の方向性を見出すことができる考える。

本稿の構成について述べる。2において、労働供給研究より既婚女性の就業選択についてまとめる。3では、企業の仕事と子育ての両立支援施策が、従業員の行動にどう影響を与えるかを示したファミリー・フレンドリー企業研究のレビューをおこなう。先行研究から得られた知見をもとに、4において、今後の仕事と子育ての両立規定因研究の展望を述べたい。

2 既婚女性の就業選択

既婚女性の就業選択は、特に労働経済学において蓄積が厚い。既婚女性の就業選択にどのような要因が影響を与えているのか、その規定因を属性や家計経済的な変数を用い、実証的に分析してい

る。

2.1 既婚女性の就業選択規定因

以下に、わが国における既婚女性の就業選択研究についてまとめた。既婚女性の就業選択の規定因を概観し、どのような要因が既婚女性の就業に影響を与えているかを明らかにする。

先行研究として選んだ分析は、おおまかに述べると次のようなモデルである。既婚女性の就業状態について、就業しているか否かを従属変数とした、ロジット分析がもちいられている。主な独立変数として、年齢、学歴、職種といった本人属性に加えて、世帯主所得など家計要因が重視されている。分析に家計要因が欠かせないのは、労働経済学において、「既婚女性の就業は夫の収入に依存する」という、「ダグラス＝有沢の法則」の経験則が得られてからである。つまり、既婚女性の就業を規定するのは、主に家計とみなされる。個々の分析に用いたデータの構造に多少の違いはあるが、研究の枠組みはいずれも同じである。

島田ほか(1981)は、総理府統計局「就業構造基本調査」(1969年、1977年)をもちい、ロジット分析をおこなっている。従属変数は就業、非就業である。独立変数は、家計所得、本人の期待賃金率、本人以外の家計員の就業、家族構成(幼児の有無)、家計の経済的地位、地域特性である。就業にプラスの効果があったのは、35歳以上の本人賃金率。マイナスの効果があったのは、6歳未満の子供がいること、であった。

平田 (1989) は、雇用職業総合研究所「職業経歴調査」(1983年)をもちい、ロジスティック回帰分析をおこなっている。従属変数は、ライフコースにおける2時点(i)学卒～結婚、(ii)育児期が軽減される時期の就業、非就業である。独立変数は、本人学歴、未婚時の就業年数、末子年齢が6歳児の時の就業状態、未婚時の就業経験である。就業にプラスの効果があったのは、未婚時の就業経験。マイナスの効果があったのは、末子が未就学児、である。

高山・有田(1992)は、総務庁「全国消費実態調査」(1984年)をもちい、多項ロジット分析をおこなっている。従属変数は、フルタイム、パート、専業主婦である。独立変数は、年齢、夫収入、賃金率、母親同居の有無、幼児の有無、遊学者(高校生・大学生込み)の有無、土地(住宅込み)のための借入金の有無、公務員ダミー、持家ダミー、京浜および阪神の2大都市圏居住ダミーを用いた。就業にプラスの効果があったのは、賃金率の高さ、母親の同居、遊学者がいること、土地・住宅のための借入金があること、夫が公務員である。マイナス効果であったのは、夫の年間収入の高さ、2歳以下の幼児がいること、2大都市圏に居住、である。

大沢(1983)は、「就業構造基本調査」(1987年)をもちい、ロジット分析をおこなっている。従属変数は、正規従業員、非正規従業員、働かないのいずれかの就業状態である。独立変数は、年齢、教育年数、勤続年数、子どもに関する変数として、子供の数、末子の年齢ダミー、夫の年収、地域の特性である。就業にプラスの効果があったのは、学歴、子供の数の多さ、子供の年齢(15歳以上)である。マイナスの効果があったのは、子供の年齢が6歳以下、世帯主所得が増えること、であった。

小島(1995)は、人口問題研究所「第10回出

生動向基本調査」(1992年)をもちい、ロジット分析をおこなっている。従属変数は、就業の有無、就業状態である。独立変数は、結婚年齢、結婚形態、居住形態(婚時・現在)、子供性別数、出生間隔、末子年齢、学歴、婚前職業、本人の母親の就業、夫母親の就業、夫の職業、夫の年収、結婚時の居住形態(父方同居)、現在の居住形態(夫婦いずれかの親と同居)、近居、子供がいない、である。就業にプラスの効果があったのは、結婚前に専門管理職であること、夫婦の母親が結婚時に就業している、夫が自営業、である。マイナスの効果があったのは、結婚形態(見合い結婚)、末子の年齢が低いこと、本人の学歴が短大卒、夫の年収が高いこと、である。

永瀬(1997)は、雇用職業総合研究所「職業移動と経歴(女性)調査」(1983年)をもちい、多項ロジット分析をおこなっている。従属変数は、正社員、パート、家族従業・自営業、内職、専業主婦である。独立変数は、学歴、実就業年数、子どもの数、未就学児の数、祖父母の同居、夫所得、夫自営業ダミーである。就業にプラスの効果があったのは、就業経験の増加、祖母との同居が正社員の選択を高め、祖父との同居は家族従業・自営業選択を高めている。マイナス効果は、未就学児の増加、夫の所得の増加、である。

富田ほか(1997)は、日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」(1997年)をもちい、ロジット分析をおこなっている。従属変数は、(i)結婚後働き続けるか、やめるか、(ii)第1子を出産後も働き続けるか、やめるかである。独立変数は、職業、学歴、勤続年数、就業年数、夫の学歴、夫の就業形態、学卒時の初職継続意思、出産後の就業継続意思。プラスの効果があったのは、親と同居、学歴が専門学校卒、学卒時初職継続意思、職種(民間より公務員)、出産後の就業継続意思、夫が公務員である。マイナスの

効果があったのが、夫が大卒、夫が自営業、本人の勤続年数・就業年数が長い、職種が保安・サービス職、であった。

大沢・鈴木(2000)は、家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」1993年～1996の計4回のデータをもちい、多項ロジット分析をおこなっている。従属変数は、常勤就業、非正規非就業、非就業である。独立変数は、年齢、教育年数、就業経験年数、学歴、子どもの数、末子年齢、夫の年収、夫公務員ダミー、親との同居である。プラスの効果があったのは、女性本人の学歴の高さと就業継続期間である。また、3歳児未満の子どもを持ちながら働く女性も、常勤、パートタイム就業確率は夫の学歴・夫の所得からのマイナスの影響を受けていないことがわかった。夫が公務員であること、親との同居はプラスの効果を得ている。マイナスの効果があったのが、夫の年収(本人がパート就業の場合)、末子の年齢が0～2歳および3～5歳の時、第2子の出産、であった。

2.2 小括——就業選択に効果のあった要因

ここでは、主な独立変数の効果を見ていく。家計要因の、世帯主所得はいずれの分析においても就業選択規定因と認められている。つまり、世帯主の所得が上昇すれば、妻の就業は抑制されるという、「ダグラス=有沢の法則」を支持する結果がここでも得られている(高山・有田 1992; 大沢 1993)。夫の職業では、公務員の場合妻の就業継続を促進している(富田ほか 1997)。夫が公務員の場合、転勤や長時間労働が比較的少ないことより、妻も就業が比較的しやすい結果と考えられる。

島田ほか(1981)や、平田(1989)の分析によると、本人の賃金率の高さは就業にプラスの効果がある。また、本人の職種は就業選択に強い影響

を与える(小島 1995; 大沢・鈴木 2000)。専門管理職と公務員である場合就業を高め(小島 1995)、保安やサービス業の場合、離職する度合いが高い(富田ほか 1997)。いずれにしても本人の属性は、仕事と子育て両立規定因としても無視できない。

本人属性や家計にかかわらず、家族要因の効果も高い。特に3世代同居は既婚女性の就業を高めている。親が近居に住んでいることも、就業に対してプラスの効果を得ている(小島 1995)。急な残業などで困ったとき、ちょっと頼みごとをできる関係を近隣にもっていることも、女性の就業を後押しするようだ。母親の就業にとって重要な要因が子どもである。子ども数、子どもの年齢は就業選択の強い規定因である。大沢(1993)によると、子どもが未就学児(6歳未満)の場合、母親の就業にはマイナス効果であり、逆に子どもが15歳以上であるとプラスの効果、つまり就業は促進されている。子どもに手にかかるとき母親は就業を控え、手が離れたあと、将来の子どもの教育費も一つの要因であろうか、再び就業するという傾向が見受けられる。

先行研究から明らかになったことは、家計要因、親の同居の有無、子ども数、子どもの学齢といった家族要因が、特に既婚女性の就業選択に強い影響を与えていることである。今後、パネル調査を用いた、ライフコースにみる女性の就業選択規定因の解明もより深く求められるであろう。しかしながら、仕事と子育ての両立規定因研究をすすめるにあたって、これらの先行研究に不足している概念がある。それは職場である。普段個人が就業している職場環境を分析に加えることが、両立規定因を明らかにするために必要であると考えられる。

表1 既婚女性の就業選択規定因の研究一覧

研究者名	資料	分析方法	従属変数	本人の賃金率	本人の職種	本人の学齢	就業継続期間	未婚時の就業経験	世帯主所得	夫の学歴	夫の職業	親の同居	出産・子ども数	子どもの年齢
島田ほか (1981)	総理府統計局「就業構造基本調査」(1969年、1977年)	回帰分析、ロジット分析	就業、非就業の選択	+					-					- (6歳未満のとき)
平田 (1989)	1983年「職業経歴調査」雇用職業総合研究所	ロジスティック回帰分析	ライフコースにおける就業、非就業の選択(学卒～結婚まで、育児期が軽減される時期)				+							- (6歳未満のとき)
高山・有田 (1992)	1984年総務庁「全国消費実態調査」	多項ロジット分析	就業状態(フルタイム、パート、専業主婦)	+					-		+	+		- (2歳以下の幼児がいる)、+ (15歳以上の高校生・大学生がいる)
大沢 (1993)	1987年「就業構造基本調査」	ロジット分析	就業状態(雇用者として働いている人、そうでない人、正規従業員・非正規従業員・働かない)			+			-				+	- (6歳未満のとき)、+ (15歳以上のとき)
小島 (1995)	1992年人口問題研究所「第10回出生動向基本調査」	ロジット分析	就業の有無、就業状態		+	+			-		+	+	+	- (末子の年齢が低い)
永瀬 (1997)	1983年「職業移動と経歴(女性)調査」雇用職業総合研究所	多項ロジット分析	就業状態(正社員、パート、家族従業員・自営業、内職、専業主婦)					+	-				-	- (子どもが増えたとき)
富田ほか (1997)	1997年日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」	ロジット分析	就業状態(働き続けた人・やめた人、第1子を出産後も働き続けた人・退職した人)		+	+	-			-	+			- (子どもが増えたとき)
大沢・鈴木 (2000)	「消費生活に関するパネル調査」1993年～1996年の計4回のデータ	多項ロジット分析	就業状態(常勤就業、非正規非就業、非就業)			+	+		-		+			- (末子年齢が0～2歳、3～5歳のとき)

主な独立変数の分析結果 (+) 就業にプラス効果、(-) 就業にマイナス効果。

3 ファミリー・フレンドリー

既婚女性の就業選択規定因について概観してきた。しかし、労働供給側からのみでなく、労働を需要する側、つまり企業の人事施策が従業員に与える影響は無視できない。両立規定因を捕らえるには、家計や、家庭内のことのみならず、普段個人が働く職場環境指標を分析に加える必要がある。

3.1 ファミリー・フレンドリー企業とは

職場要因を分析に含めた先行研究として、ファミリー・フレンドリー企業の研究が挙げられる。「ファミリー・フレンドリー」(ファミフレ)という概念は、簡単にいえば、「従業員の家庭的責任に配慮した人事施策」を企業がとることであり、その目的は、有能な従業員を確保し、長期的な生産性を向上させることにある(脇坂 2001b)。対象を女性と限定せず、男女どもの仕事と子育ての両立に配慮している点が特徴である。

ファミリー・フレンドリーという概念はもともと欧米で出現した。脇坂(2001b)は、ファミフレが出現した特徴として次の4点をあげている。(i) 子どもをもつ母親で雇用労働者として働く者の増加、(ii) 三世代家族から核家族への変化などで、子育てや介護等の家族機能が低下し、社会的対応が必要となった。(iii) 出生率の低下による人口の少子・高齢化、(iv) サービスの経済化により仕事のホワイトカラー化がすすみ、時間と場所に拘束されない働き方が広まる。また、勤務制度と働き方についてもフレックスタイム、ジョブシェアリングなど、時間的にも柔軟化してきたことが挙げられ、わが国でファミフレが生まれてくる背景はそろっていると述べる。わが国での実際の取り組みとしては、厚生労働省が平成11年度より「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を実施しており、社会的な関心も高まりつつある。

3.2 ファミリー・フレンドリー企業研究

ファミリー・フレンドリーな企業の人事施策が、女性の就業選択や、従業員の態度に与える影響について先行研究から概観する。

脇坂(2000)は、日本労働研究機構「大卒女性調査」(1996年)をもちい、プロビット分析をおこなっている。従属変数は、就業の有無ダミーである。現在就業していない回答者には、初職勤務先のファミフレ制度の有無について回答をもとめている。独立変数は、育児休業制度・育児短時間勤務制度、介護休業制度、病児看護休暇制度、職場内保育所、時差勤務・フレックスタイム制度・ベビーシッター手当制度、企業内家事援助制度、在宅勤務制度、再雇用制度、の9つのファミフレ制度と、年齢、大学院卒ダミー、夫の収入、子どもの有無、住宅ローンの有無である。以上にあげたファミフレ制度の有無、その他の独立変数が、女性の就業継続に及ぼす影響についてプロビット分析をおこなっている。ファミフレ制度のうち就業にプラスの効果があったのは、介護休業制度、病児看護制度、ベビーシッター手当制度、在宅勤務制度である。マイナスの効果だったのは、時差勤務・フレックスタイム制度、再雇用制度、である。出産後の育児に直接かわりのある育児休業制度はプラスの効果が高く、女性の就業を促進することがわかった。

坂爪(2001)は、社会経済生産性本部(2001年)調査データを用いて、企業のファミリー・フレンドリー施策が、従業員の働きがい、働きやすさ、組織のパフォーマンスに与える効果の分析をおこなった。質問票は、企業の人事部門を対象とした企業調査票と、企業の従業員を対象とする従業員調査票を用いている。従属変数は、働きがい、働きやすさについてたずねた項目の因子分析後の出現因子を、「働きがい・働きやすさ尺度」とし、経営利益、経理利益変化、主観的業績、女性の離

職率などの指標をもちいたものを「パフォーマンス尺度」がある。独立変数は、育児・介護休業の取得を従業員に促しているか、短時間勤務や雇用形態の変更を認めているかなど、ファミリー・フレンドリー施策の現状を測定する項目である。重回帰分析の結果、企業変数は、直接には従業員の働きがいに影響を与えないことがわかった。しかし、従業員変数「ファミリー・フレンドリー施策に積極的」と、個人の働きがいはプラスの関係であった。つまり、「自分の勤務する会社はファミリー・フレンドリー施策を積極的に推進している」と評価している従業員は、働きがいを感じている。企業がファミリー・フレンドリー施策を実施しただけでは、従業員の働きがいは高まらず、施策が実際に従業員に浸透し、運用されていることが重要であることが明らかになった。パフォーマンス尺度は、最終的には有意な結果は得られていないが、就業形態、勤務形態の多様性などの独立変数は、パフォーマンス尺度の一部に対し効果が認められた。他のファミリー・フレンドリー企業研究においても、ファミリー・フレンドリー施策が、組織のパフォーマンス、女性の雇用率に与える影響が確認されている (Perry-Smith and Blum 2000)。

ファミリー・フレンドリー企業についての先行研究より、企業が従業員の仕事と子育ての両立支援をおこなうことで、そこで働く人々の就業選択や、働きがいにも大きな影響を与えることが明らかになった。既婚女性の労働供給の側面のみならず、雇用環境にまで踏み込んだ分析をよりすすめる必要がある。なお、客観的な施策制度の有無を指標として用いることも有効だが、「職場の雰囲気」など、従業員自身がどう職場について認識しているかも独立変数として扱う必要があるだろう。たとえば、「職場に育児休業を取得しやすい雰囲気があるか」、「上司や同僚は子育てに対して

理解があるか」といった、客観的な制度の有無のみでは測ることのできない側面も重要な要因の1つと思われる。

4 今後の仕事と子育ての 両立規定因研究の展望

仕事と子育てを両立する、両立したいという態度や行動を規定するのは、具体的にどのような要因であるのか。既婚女性の就業選択研究の先行研究から、家計や家族に直接関する要因、本人属性が主として既婚女性の就業を高める規定因であることがわかった。しかし、雇用環境が既婚女性の就業選択に与える効果については明らかにされていない。次に、ファミリー・フレンドリー企業の先行研究では、企業が従業員の仕事と家庭の両立に積極的なこと、つまりファミリー・フレンドリー度が高いことが、女性の離職率、就業意識などの規定因であることが明らかになった。今後の方向性として、「仕事と子育ての両立規定因」を明らかにするには、家計経済的、社会的変数はもちろんのこと、企業の管理職の意識や、客観的な指標、職場要因にまで分析の範ちゅうを広げる必要がある。つまり、従業員個人の職場における意識や態度の度合い指標化し、分析の枠組みに加えることが可能性として考えられる。

今後、仕事と子育ての両立規定因を明らかにするための研究展望を述べる。分析枠組みのイメージは図1のようである。まず、3つの要因の関係は、3つの視点によって理解することができる。(i) 先行研究と質的研究によって得られた概念をもとに操作化(尺度化)された個人要因が、両立意識(態度)に与える影響をはかる。(ii) 個人が普段働いている職場環境を客観的事実として捉えた事業所要因が、両立意識(態度)に与える影響をはかる。(iii) 仕事と子育ての両立の態度に影響を与えると同定された個人要因に対して、

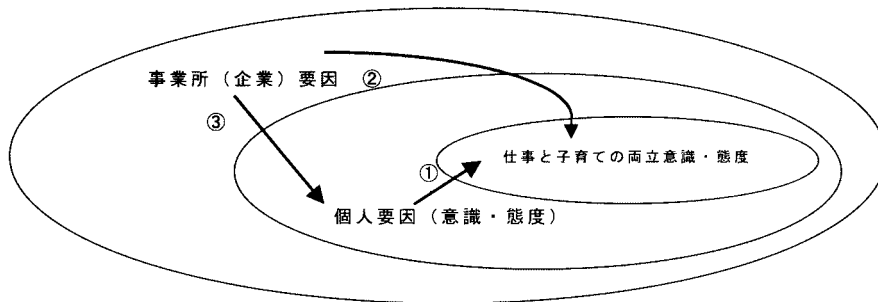


図1 今後の研究枠組みのイメージ

事業所要因が与える影響を直接的・間接的（個人要因を介して）にはかることである。

つまり、①では、個人意識に対しての、個人の意識や態度（個人要因）の影響度を、②では、両立意識という個人意識に対しての、個人を取り巻く環境（事業所要因）の影響度を、③では、両立意識（態度）を規定すると数値的にも確認された

個人の意識や態度（個人要因）に対しての、環境（事業所要因）の影響度を。この3つの影響度を確認するという分析視点をもちいることで、仕事と子育ての両立の態度を、実際にどんな要因が高めているのかを解明することができる。これらを今後の研究課題としたい。

【参考文献】

平田周一，1989，「女性の就業とライフ・イベント」『雇用職業研究』30：17-27。
 川口 章，2002，「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策」『日本労働研究雑誌』503：15-28。
 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，61-87。
 永瀬伸子，1997，「女性の就業選択－家庭内生産と労働供給」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会，279-312。
 大沢真知子，1993，『経済変化と女子労働－日米の比較研究』日本経済評論社。
 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』48：45-53。
 Perry-Smith, Jill. E. and Terry C. Blum, 2000, "Work-Family Human Resource Bundles and Perceives Organization Performance", *Academy of Management Journal*, 43: 1107-17。
 坂爪洋美，2002，「ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス」『日本労働研究雑誌』503：2942。
 島田晴雄・清家 篤・古郡頼子・酒井幸雄・細川豊秋，1981，『労働市場機構の研究』経済企画庁経済研究所。
 高山憲之・有田富美子，1992，「共働き世帯の家計実態と妻の就業選択」『日本経済研究』20：19-45。
 富田安信，1997，「世代別にみた女性の就業パターン」『調査研究報告書 No. 99 女性の職業・キャリア意識と就業行動に関する研究』日本労働研究機構，95-114。
 脇坂 明，2000，「大卒女性の就業パターンについて」『調査研究報告書 No. 135 高学歴女性の労働力率の規定要因に関する研究』日本労働研究機構，19-25。
 ———，2001 a，「ファミリー・フレンドリー企業と男女の雇用機会均等」佐野洋子・嶋根政充・志野澄人編『ジェンダー・マネジメント』東洋経済新報社，113-39。
 ———，2001 b，「仕事と家庭の両立支援制度の分析－『女子雇用管理基本調査』を用いて」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会，195-222。
 ———，2002，「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』503：4-14。