

名古屋市の有配偶女性の就業行動とその決定要因

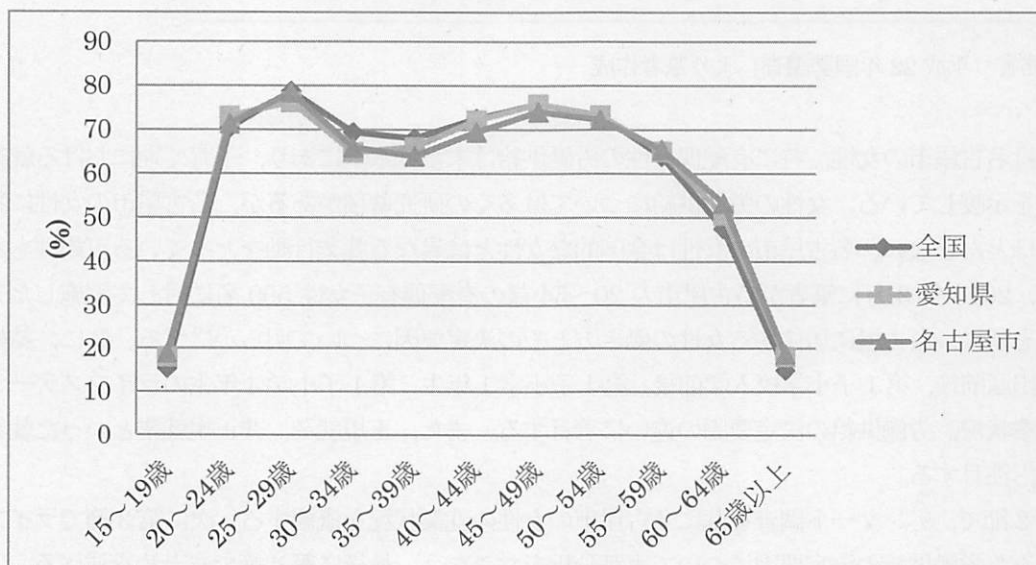
名古屋市立大学大学院経済学研究科 森田 陽子

1. はじめに

本稿では、名古屋市在住の女性の就業行動の特徴について概観し、就業選択の決定要因分析をおこなう。ここでは、20～54歳までの有配偶有子女性を分析対象とする。1985年に制定された男女雇用機会均等法以後、育児休業制度をはじめとするワーク・ライフ・バランス施策の普及、女性の活躍推進政策など女性の就業を取り巻く環境はここ20年余で大きく変化している。しかしながら、この期間、女性の働き方はあまり変化していないとの指摘もある(坂本・木村・森田(2013))。同時に、名古屋市においては女性の労働供給、特に有配偶女性の労働供給が他の地域と比較して低い水準にあり、所謂M字型カーブの谷の底が低いといわれている。

図1は女性の年齢階級別労働力率を全国、愛知県、名古屋市の各々でみたものである。愛知県、名古屋市共に25歳以降の労働力率が全国と比較して低い水準にある。名古屋市は55歳以降にならないと全国の水準まで回復しない。20代前半までと55歳以降では、全国と同等かそれ以上の水準であり、出産や育児による女性の労働市場からの退出が他の地域よりも顕著であることが推察される。

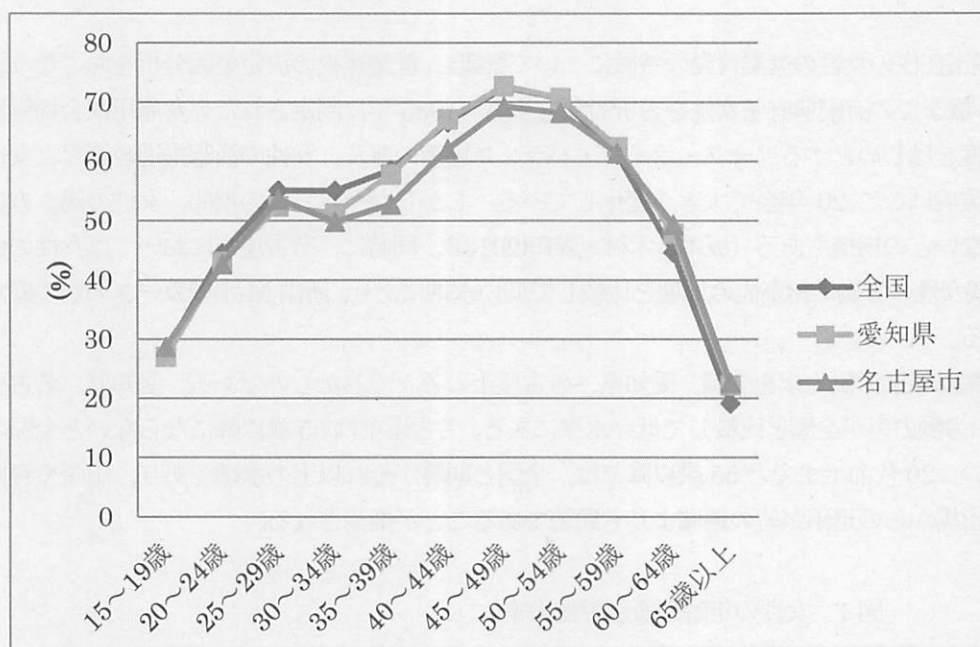
図1 女性の年齢階級別労働力率



出所：総務省「平成22年国勢調査」より筆者作成

図2は有配偶女性の年齢階級別労働力率を全国、愛知県、名古屋市についてみたものである。名古屋市は20代後半から50代前半までの有配偶女性の労働供給が非常に低い水準にあることが示される。例えば、35～39歳では全国58.5%、愛知57.8%、名古屋市52.8%と全国と比較して約5.7ポイント低くなっている。愛知県の有配偶女性も30代前半で一度低下するが、30代後半には全国水準に戻っている。名古屋市では一度労働市場から退出した後、復帰までの期間が長いことが推察される。

図2 有配偶女性の年齢階級別労働力率



出所：総務省「平成22年国勢調査」より筆者作成

これらの図は名古屋市の女性、特に有配偶女性の労働供給は未だ低水準にあり、子育て期における就業が難しい状況を示唆している。女性の労働供給については多くの研究蓄積があるが、名古屋市の女性に特化した分析はほとんどない。名古屋市の女性は全国的な女性とは異なる就業行動をとっている可能性もある。本稿では、2016年3月に筆者が名古屋市の20～54歳の有配偶有子女女性500名に対して実施したアンケート調査を基に、名古屋に居住する女性の働き方とその決定要因について明らかにする。特に、結婚前後、第1子出産前後、第1子小学校入学前後、第1子小学1年生、第1子小学4年生のライフステージ毎における就業状況、労働供給の決定要因の違いに着目する。また、正規就業、非正規就業といった就業形態の違いにも注目する。

以下では第2節で、アンケート調査を基に名古屋市の女性の就業状況を概観する。次に第3節でライフステージ別でみた労働供給の決定要因について実証分析をおこなう。最後に第4節でまとめを述べる。

2. 名古屋市の女性の就業行動

本節では、2016年3月に名古屋市に在住していた女性の就業行動の状況について概観する。使用するデータは筆者が2016年3月に実施したアンケート調査で、20～54歳の有配偶有子女女性500名がサンプルである¹。本調査は調査会社が保有するサンプルから抽出されているため、調査結果に何らかの偏りがある可能性がある。分析に入る前に、人口構成及び労働力率について総務省「国勢調査」の結果と比較をする。

表1は名古屋市の区別でみた有配偶女性人口の分布である。総務省「平成27年国勢調査」の結果と比較すると、概ね同様の分布をしているが、北区と中区で比率がやや高く、守山区と緑区の比率がやや低くなっている。

表1 有配偶女性人口の分布

区名	H27国勢調査		調査データ		差 (a-b)
	20-54歳 人口 (人)	20-54歳 人口比率(a) (%)	20-54歳 人口 (人)	20-54歳 人口比率(b) (%)	
千種区	20,320	6.87	33	6.60	0.3
東区	9,216	3.12	15	3.00	0.1
北区	19,609	6.63	24	4.80	1.8
西区	19,430	6.57	33	6.60	0.0
中村区	14,565	4.92	28	5.60	-0.7
中区	8,258	2.79	7	1.40	1.4
昭和区	12,584	4.25	21	4.20	0.1
瑞穂区	13,541	4.58	27	5.40	-0.8
熱田区	7,584	2.56	16	3.20	-0.6
中川区	28,733	9.71	43	8.60	1.1
港区	17,786	6.01	26	5.20	0.8
南区	15,423	5.21	27	5.40	-0.2
守山区	24,624	8.32	49	9.80	-1.5
緑区	37,355	12.63	70	14.00	-1.4
名東区	23,892	8.08	41	8.20	-0.1
天白区	22,896	7.74	40	8.00	-0.3
名古屋市	295,816	100.00	500	100.00	0.0

総務省「平成27年国勢調査」より筆者作成

¹調査名：「名古屋市お子様に関する調査」

調査対象：名古屋市在住有配偶有子女女性（20-54歳）500名

調査目的：名古屋市における母親の就労と子育て支援の在り方に関する調査

調査実施会社：(株) マーケティング・リサーチ・サービス

調査実施期間：2016年3月1日～3月9日

調査方法：Web調査

本調査の結果を用いた分析については、以下の点に留意する必要がある。まず、本調査対象は調査実施会社が保有する顧客リストから選抜されているため、サンプルに偏りがあること、次に、調査実施の2016年以前の居住地については調査をしていないため、結婚前から名古屋市に在住していると仮定して本稿の分析をおこなっている。

表2は区別の女性の労働力率を総務省「平成22年国勢調査」と本論文で使用する調査データの結果とで比較したものである。区ごとに労働力率の多寡があるが、全体的に、国勢調査の労働力率の方が水準が高い。特に熱田区、中川区、港区で国勢調査の労働力率の方が高く、中区、瑞穂区、南区で低くなっている。原因の一つとして、調査されている労働力の対象が、国勢調査と調査データで必ずしも一致していないこと、調査データでは20-54歳までの子どもを持つ女性を調査対象としているため、元々労働力率が低い層にサンプルが偏っていることなどが考えられる。

表2 区別労働力率 (%)

	H22国勢調査		調査データ	差
	労働力率	労働力率a	労働力率b	a-b
千種区	52.0	52.1	48.5	3.6
東区	54.4	53.0	60.0	-7.0
北区	51.9	50.9	54.2	-3.2
西区	54.9	54.8	51.5	3.3
中村区	55.5	55.1	57.1	-2.1
中区	62.7	61.2	71.4	-10.2
昭和区	52.3	52.8	57.1	-4.3
瑞穂区	52.1	52.3	63.0	-10.7
熱田区	53.6	53.3	31.3	22.0
中川区	54.0	53.8	39.5	14.3
港区	51.5	50.6	30.8	19.8
南区	49.2	47.6	59.3	-11.6
守山区	50.7	50.6	42.9	7.7
緑区	50.4	50.9	45.7	5.2
名東区	50.7	51.0	43.9	7.1
天白区	50.1	50.6	52.5	-1.9
名古屋市	52.4		48.6	

総務省「平成22年国勢調査」より筆者作成

労働力率= (労働力人口) / (労働力人口+非労働力人口) ※労働力状態「不詳」除く

労働力率 a= (就業者-通学のかたわら仕事) / ((非労働力人口-通学) + 完全失業者)

労働力率 b=有業者 / (有業者+学生+無職)

※有業者には、正社員・正職員、派遣社員、契約社員・嘱託・その他、パート・アルバイト、
 自営・家族従業者、休職中が含まれる

表3は調査時点の世代別でみたライフイベント時点の就業率である。ただし、20歳代のサンプルについては、第1子が小学校に入学しているサンプルが少ないため、第1子小学校入学前以降の就業率については、参考程度としたい。すべての年代において結婚前の就業率が一番高く、94.9~98.5%という高い値をとっている。それが、結婚し、第1子出産を経るにつれ低下していく。第1子出産前には50~65.2%まで下がり、第1子出産後は更に20~28ポイント低下する。第1子1歳半の時点では、30歳代と50歳代で更に2~3ポイント低下するが、20歳代と40歳代では2~5.4ポイント上昇しており、世代によって若干の違いがみられる。第1子小学校入学前から30歳代以外で就業率の回復がみられる。第1子が小学校に入

学した頃からすべての世代で就業率が上昇し、第1子が小学校4年生の時点では就業率は第1子出産前と同程度の53%前後となる。

世代別みると30～39歳では前の世代よりも就業率が全般的に高い傾向があり、若い世代ほど労働供給が進んでいることがわかる。この理由としてワーク・ライフ・バランス施策が若い世代ほど普及しており、利用しやすくなったことが労働供給の増加に結び付いていると考えられる。ただし、20歳代で第1子1歳半までのすべての時点で就業率が低下している。若い世代ほどワーク・ライフ・バランス施策の普及に伴いその恩恵を受けていると考えるならば、20歳代では更に就業率が上昇しているはずであるが、結果はその逆である。したがって、ワーク・ライフ・バランス施策の明示的な効果を別途検証する必要がある。ただし、今回の調査ではサンプルを子どもが1人以上いる有配偶女性と限定しているため、サンプルセレクションバイアスが発生しており、このことが20歳代の低い就業率に結び付いている可能性も否定できない。

表3 世代別ライフイベントにおける就業率

(%)

	20-29歳代	30-39歳代	40-49歳代	50-54歳代	総数
結婚前	95.0 (40)	98.5 (198)	97.8 (184)	94.9 (78)	97.4 (500)
結婚後	72.5 (40)	77.8 (198)	70.7 (184)	73.1 (78)	74.0 (500)
第1子出産前	52.5 (40)	65.2 (198)	50.0 (184)	51.3 (78)	56.4 (500)
第1子出産後	25.0 (40)	37.4 (198)	23.9 (184)	32.1 (78)	30.6 (500)
第1子1歳半	30.4 (23)	35.6 (163)	25.8 (178)	29.5 (78)	30.3 (442)
第1子小学校入学前	33.3 (3)	29.9 (87)	35.4 (161)	35.9 (78)	34.0 (329)
第1子小学1年生	100.0 (1)	45.0 (60)	42.1 (152)	37.2 (78)	41.6 (291)
第1子小学4年生	n.a. n.a.	53.6 (28)	53.4 (131)	52.6 (78)	53.2 (237)

(): サンプル数

就業率=就業者数/(就業者数+学生数+無職者数)×100

就業者には、正社員・正職員、派遣社員、契約社員・嘱託・その他、パート・アルバイト、自営・家族従業員が含まれる。

就業継続の状況について見たのが表4である。20～29歳代についてはサンプルが少ないため、参考として掲載する。継続就業率は各ライフイベントの前に就業をしていた者の内、ライフイベント後に就業をしていた者の割合である。結婚前と結婚後、結婚後と第1子出産前、第1子出産前と第1子出産後については、30歳代で就業継続率が一番高くなっている。しかし、第1子出産後からのライフイベントについては、40歳代で一度上昇するが、30歳代で再度低下している。特に第1子1歳半から小学校入学前、第1

子小学1年生から小学4年生の間での就業継続率が30歳代で大きく低下している。表4の結果と照らし合わせると、労働供給は世代が若くなるにつれて増えているものの、継続しての就業が必ずしも進んでいるわけではなく、特に30歳代で第1子出産後は労働市場への参入退出が活発になっていると推察される。第1子小学校入学前から第1子小学1年生の期間の就業継続率は全ての世代で100%となっている。

表4 世代別ライフイベントにおける継続就業率 (%)

	20-29歳代	30-39歳代	40-49歳代	50-54歳代	総数
結婚前→ 結婚後	76.3 (38)	79.0 (195)	71.7 (180)	74.3 (74)	75.4 (487)
結婚後→ 第1子出産前	72.4 (29)	77.3 (154)	68.5 (130)	68.4 (57)	72.4 (370)
第1子出産前→ 第1子出産後	38.1 (21)	56.6 (129)	46.7 (92)	62.5 (40)	52.8 (282)
第1子出産後→ 第1子1歳半	100.0 (7)	92.9 (56)	95.3 (43)	92.0 (25)	93.9 (131)
第1子1歳半→ 第1子小学校入学前		77.8 (27)	92.1 (38)	87.0 (23)	86.4 (88)
第1子小学校入学前→ 第1子小学1年生	100.0 (1)	100.0 (23)	100.0 (57)	100.0 (28)	100.0 (109)
第1子小学1年生→ 第1子小学4年生		85.7 (14)	98.1 (54)	96.6 (29)	95.9 (97)

(): サンプル数

継続就業率=ライフイベント後の就業者数/ライフイベント前の就業者数×100

表5は「第1子を出産される前の勤め先で出産から1年半後、続けていましたか。」という設問に対する回答を第1子出産前の就業形態別にみたものである。第1子出産前に正社員・正職員として就業していた者は約30%が勤務形態と勤務時間を変更せずに続けている。勤務形態や勤務時間を変更して続けた者は、31%であり、その内、勤務時間を変更した者が最も多い。何等かの形で同じ職場を続けた者は約60%で、離職した者は34.5%である。派遣社員、契約社員・嘱託・その他、パート・アルバイトで就業していた者については、勤務形態と勤務時間を変更せず続けた者はおらず、離職した者が多い。離職した者の割合は各々、100%、73.3%、76.8%、であり、非正規就業の場合、出産時点において離職する者が多いことが分かる。自営・家族従業については正社員・正職員と同様の傾向があるが、離職した者の割合がやや高い。

表6は出産前の就業形態や勤め先を変更した場合の理由を聞いたものである。調査対象者は理由を3つまで回答することとなっている。回答が多かったのが「子育てを優先したかったため」であり、自発的な理由で変更している者が多い。また、「変更したかった」「離職したかった」という理由も多い。「配偶者の転勤のため」「引っ越しのため」といった家族を理由としている者も19.9%いる。8~12の保育サービスを理由としている者も13.3%と一定数存在する。

表5 第1子出産前就業形態と勤め先の変更

(%)

	勤務形態と勤務時間を変更せず続けた	勤務形態を変更して続けた	勤務時間を変更して続けた	勤務形態と勤務時間を変更して続けた	転職した	離職した	計
正社員・正職員	30.2 (35)	5.2 (6)	19.8 (23)	6.0 (7)	4.3 (5)	34.5 (40)	100.0 (116)
派遣社員	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (21)	100.0 (21)
契約社員・嘱託・その他	0.0 (0)	0.0 (0)	6.7 (1)	13.3 (2)	6.7 (1)	73.3 (11)	100.0 (15)
パート・アルバイト	0.0 (0)	1.1 (1)	8.4 (8)	3.2 (3)	10.5 (10)	76.8 (73)	100.0 (95)
自営・家族従業者	26.3 (5)	0.0 (0)	15.8 (3)	21.1 (4)	0.0 (0)	36.8 (7)	100.0 (19)
計	15.0 (40)	2.6 (7)	13.2 (35)	6.0 (16)	6.0 (16)	57.1 (152)	100.0 (266)

(): サンプル数

表6 出産前就業形態と勤め先変更理由

(人)

	回答数	%	正社員・正職員	派遣社員	契約社員・嘱託・その他	パート・アルバイト	自営・家族従業者
1 勤務形態、時間などを変更したいと思っていたため	40	17.7	27	0	3	9	1
2 転職したいと思っていたため	6	2.7	1	0	2	3	0
3 離職したいと思っていたため	26	11.5	8	3	0	14	1
4 職場の人間関係のため	10	4.4	2	2	1	5	0
5 契約期間がきたため	15	6.6	1	6	2	6	0
6 子育てを優先したかったため	130	57.5	54	10	10	50	6
7 子どもの帰宅時間に家にいなかったため	19	8.4	10	1	0	7	1
8 昼間に子どもをみてる認可保育所などの保育サービスを利用できなかったため	12	5.3	5	1	1	5	0
9 昼間に子どもをみてる認可保育所などの保育サービスを利用できたが、保育料・利用料や利用時間、場所などがあわなかったため	9	4.0	2	0	1	5	1
10 昼間に子どもをみてる認可保育所などの保育サービスを利用できたが、保育の内容や運営方法などがあわなかったため	1	0.4	0	0	0	1	0
11 土日や休日、早朝や夜間に子どもをみてる認可保育所などの保育サービスがなかったため	6	2.7	3	0	0	3	0
12 子どもが長期休暇の時、子どもをみてる認可保育所などの保育サービスがなかったため	2	0.9	1	0	0	1	0
13 他により仕事があったため	1	0.4	0	0	0	1	0
14 資格取得などの勉強をするため	0	0.0	0	0	0	0	0
15 経済的理由で働いていたため	5	2.2	5	0	0	0	0
16 配偶者の希望のため	18	8.0	7	2	0	8	1
17 子どもの希望のため	4	1.8	0	2	0	2	0
18 配偶者の転職のため	8	3.5	3	1	1	2	1
19 引っ越しのため	14	6.2	2	0	1	10	1
20 その他	31	13.7	11	5	2	8	5
全体	226	100.0	81	21	15	95	14

表7は「子どもが小さい時期の子育てと仕事について、あなたご自身が望む生き方は次のどれに最も近いですか。」という設問に対する回答の結果である。最も多かったのは、「5 子どもが小さい時期は仕事をせずに、子育てが一段落したらパートタイムや短時間勤務で仕事を始める」、次に「2 子どもが小さい時期はパートタイムや短時間勤務で仕事を続け、子育てが一段落したらフルタイムで仕事をする」、その次に

「3 子どもが小さい時期はパートタイムや短時間勤務で仕事を続け、子育てが一段落してもパートタイムや短時間勤務で仕事をする」と回答した者が多かった。子どもが小さい間は、仕事をしない、あるいはパートタイムで仕事をするといった、働く時間を限定したいという希望を持つ者が多いようである。子どもが小さい間は仕事をしないことを希望する者はパートタイムでの復帰を、パートタイム就業を希望する者はフルタイムへの移行を希望している。「6 子どもが小さい時期は仕事をせずに、その後もずっと仕事しない」と回答した者は約 11.6%であり、残りの者は何等かの形での就労を希望していることが分かる。

ただし、「1 子どもが小さい時期もフルタイムで仕事を続ける」と回答した者は 10.6%であり、必ずしも多くない。子どもが大きくなった時に就労をしたいが、小さい間は仕事を中断する、パートタイム勤務をするなど限定的な働き方を希望している者が多い。このことは、今後の女性の活躍推進策において、復職支援の重要性を示唆している。

表 7 理想の働き方

		回答数	%
全体		500	100.0
1	子どもが小さい時期もフルタイムで仕事を続ける(育児休業などを希望する場合もこちらに含めてください)	53	10.6
2	子どもが小さい時期はパートタイムや短時間勤務で仕事を続け、子育てが一段落したらフルタイムで仕事をする	104	20.8
3	子どもが小さい時期はパートタイムや短時間勤務で仕事を続け、子育てが一段落してもパートタイムや短時間勤務で仕事をする	61	12.2
4	子どもが小さい時期は仕事をせずに、子育てが一段落したらフルタイムの仕事始める	43	8.6
5	子どもが小さい時期は仕事をせずに、子育てが一段落したらパートタイムや短時間勤務で仕事を始める	179	35.8
6	子どもが小さい時期は仕事をせずに、その後もずっと仕事しない	58	11.6
7	その他	2	0.4

表 8 は「子どもが小さい時期の子育てと仕事について、あなたご自身の実際の生き方は次のどれに最も近いですか。」という設問に対する回答の結果である。実際の働き方については、「5 子どもが小さい時期は仕事をせずに、子育てが一段落したらパートタイムや短時間勤務で仕事を始める」「6 子どもが小さい時期は仕事をせずに、その後もずっと仕事しない」と回答した者が多い。就業希望があっても実際には働けないケースが多いようである。ただし、子どもがまだ小さいサンプルについては、6 を選択する可能性が高く、このために 6 と回答する者の割合が高くなっていることも考えられる。

表 8 実際の働き方

		回答数	%
全体		500	100.0
1	子どもが小さい時期もフルタイムで仕事を続ける(育児休業などをしていない場合もこちらに含めてください)	59	11.8
2	子どもが小さい時期はパートタイムや短時間勤務で仕事を続け、子育てが一段落したらフルタイムで仕事をする	52	10.4
3	子どもが小さい時期はパートタイムや短時間勤務で仕事を続け、子育てが一段落してもパートタイムや短時間勤務で仕事をする	66	13.2
4	子どもが小さい時期は仕事をせずに、子育てが一段落したらフルタイムの仕事始める	22	4.4
5	子どもが小さい時期は仕事をせずに、子育てが一段落したらパートタイムや短時間勤務で仕事を始める	178	35.6
6	子どもが小さい時期は仕事をせずに、その後もずっと仕事しない	116	23.2
7	その他	7	1.4

表9は理想の働き方がどの程度実現できているのかをみたものである。理想の働き方と実際の働き方が一致している割合が高いのは「1 子どもが小さい時期もフルタイムで仕事を続ける」、「6 子どもが小さい時期は仕事をせずに、その後もずっと仕事しない」である。即ち、ずっと働き続けるか、ずっと働かないか、パートタイム復帰が実現しやすいということである。

「2 子どもが小さい時期はパートタイムや短時間勤務で仕事を続け、子育てが一段落したらフルタイムで仕事をする」、「3 子どもが小さい時期はパートタイムや短時間勤務で仕事を続け、子育てが一段落してもパートタイムや短時間勤務で仕事をする」、「5 子どもが小さい時期は仕事をせずに、子育てが一段落したらパートタイムや短時間勤務で仕事を始める」については一致している割合が40~60%である。

理想が「4 子どもが小さい時期は仕事をせずに、子育てが一段落したらフルタイムの仕事始める」の者が実現している比率は約30%で最も低い。仕事を一度中断し、その後フルタイム復帰が一番難しいようである。2と4は両方ともフルタイムとして復帰を希望しているが、実際にはパートタイムで復帰している者が多い。やはりフルタイムでの復帰の支援が望まれるところである。

表9 理想の働き方の実現度

(人)

理想の働き方		実際の働き方							計
		1	2	3	4	5	6	7	
		子どもが小さい時期もフルタイムで仕事を続ける(育児休業などを希望する場合もこちらに含めてください)	子どもが小さい時期はパートタイムや短時間勤務で仕事を続け、子育てが一段落したらフルタイムで仕事をする	子どもが小さい時期はパートタイムや短時間勤務で仕事を続け、子育てが一段落してもパートタイムや短時間勤務で仕事をする	子どもが小さい時期は仕事をせずに、子育てが一段落したらフルタイムの仕事始める	子どもが小さい時期は仕事をせずに、子育てが一段落したらパートタイムや短時間勤務で仕事始める	子どもが小さい時期は仕事をせずに、その後もずっと仕事しない	その他	
1		41 (77.4)	2 (3.8)	0 (0.0)	1 (1.9)	6 (11.3)	2 (3.8)	1 (1.9)	53 (100.0)
2		8 (7.7)	42 (40.4)	15 (14.4)	4 (3.8)	30 (28.8)	5 (4.8)	0 (0.0)	104 (100.0)
3		2 (3.3)	3 (4.9)	38 (82.3)	2 (3.3)	10 (16.4)	4 (6.8)	2 (3.3)	61 (100.0)
4		2 (4.7)	3 (7.0)	2 (4.7)	13 (30.2)	14 (32.6)	8 (18.6)	1 (2.3)	43 (100.0)
5		3 (1.7)	1 (0.6)	9 (5.0)	2 (1.1)	110 (81.5)	53 (29.5)	1 (0.6)	179 (100.0)
6		2 (3.4)	1 (1.7)	2 (3.4)	0 (0.0)	8 (13.8)	44 (75.9)	1 (1.7)	58 (100.0)
7		1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	2 (100.0)
	計	59	52	66	22	178	116	7	500

()内、比率

以上の結果から、以下のことが示唆される。まず、正社員・正職員、無職の女性の場合、理想の働き方と実際の働き方が一致しているケースが多く、自己実現を達成している者が多い。一方、契約社員やパートタイムで就業をしている、していた女性については、子どもが小さい場合は仕事を中断したり、パートタイムで就業時間を抑制したりする働き方をし、子どもが大きくなった時に、パートタイムやフルタイムで復帰したいと考えている者が多い。しかし、仕事復帰については困難が伴うようである。特にフルタイムで復帰したい場合、仕事の中断と、復帰の困難がより高まるようである。

したがって、現状にいろいろな課題を抱えているのは、正社員・正職員として就業継続をしている女性や希望して専業主婦をしている女性よりは、契約社員やパートタイムの非正規就業や一度離職をして職場復帰が難しい女性だろう。子どもが小さいうちは仕事をセーブしたいという理由として、子育てを優先したい、子どもが小さい時は仕事をしないとといった、個々の希望によるものが多い。しかし、子どもが小さい間はパート就業をしたいができない、子どもが大きくなった時に仕事に復帰したい場合にそれが実現できないことが多いのであれば、その部分に対する政策的支援が必要となるだろう。特にフルタイムの復帰支援が課題である。

3. 就業の決定要因分析

本節では、名古屋市の女性の就業がどのような要因によって決定されているのかについて、実証分析をおこなう。正社員・正職員（以下、正規就業）と、派遣社員、契約社員・嘱託・その他、パート・アルバイト、自営・家族従業者、休職中（以下、非正規就業）と学生、無職（以下、無職）の就業選択がどのような要因によって決定されているのかについて実証分析をおこなう。また、ライフコースに着目し、結婚後、第1子出産後、第1子小学1年生の時点の就業選択の要因を確認する。各時点でどのような要因が影響を持つのか、各々の時点で要因に違いがあるのかを検証する。

分析では、被説明変数を 1.正規就業、2.非正規就業、3.無職としたカテゴリー変数とした多項ロジットモデルを用いた推定をおこなう。(1)式を、結婚後、第1子出産後、第1子小学1年生の頃の3つの時点について推定をする。レファレンス・カテゴリーは、2の非正規就業とする。

$$y_{j,i}^* = \alpha + \beta_j x_i + \epsilon_i \quad (1)$$

$$y = 1 \text{ 正規就業} \quad \text{if } y_{1,i}^* > y_{3,i}^*, y_{1,i}^* > y_{2,i}^*$$

$$y = 2 \text{ 非正規就業} \quad \text{if } y_{2,i}^* > y_{3,i}^*, y_{2,i}^* > y_{0,i}^*$$

$$y = 3 \text{ 無職} \quad \text{if } y_{3,i}^* > y_{2,i}^*, y_{3,i}^* > y_{0,i}^*$$

x_i は就業選択に影響を与えると考えられる変数のベクトルである。ここでは、学歴、年齢、夫の所得、

初婚年齢、第1子出産年齢、初職の職種、初職の就業先企業規模、親との同居、区ダミーを用いる²。尚、ここで初職とは結婚前に就業していた職とする。変数の定義については、表10のとおりである。初婚年齢は結婚後の就業選択の推定において、第1子出産年齢は第1子出産後と小学1年生の時点の就業選択の推定において、各々用いる。ダミー変数のレファレンスについては、学歴は中学と高校卒、初職の職種については自営業、初職の就業先企業規模については1~99人規模、区ダミーについては中区とする。記述統計量は表10である。

予想される符号は以下の通りである。学歴と初婚年齢・第1子出産年齢は、離職の機会費用を表す変数と考えられる。学歴が高いほどより高い賃金を得ていると考えられる。初婚年齢や出産年齢が高いほど就業期間が長くなり、OJTなどを通じてより多くの人的資本を蓄積している可能性があり、これも高い賃金に結びつく。したがって、学歴が高いほど、初婚年齢・第1子出産年齢が高いほど、離職の機会費用が高く、正規就業選択に対して正の影響、また、無職選択に対して負の影響を与えると予想される。

夫の所得については労働供給に対する所得効果をみるための変数である。余暇が正常財の場合、労働供給に対して負の影響を与えると考えられるため、正規就業選択に対して負の影響、無職選択に対して正の影響を与えると推察される。

企業規模は、規模が大きいほど、より高い賃金を支給している傾向が予想されること、また、ワーク・ライフ・バランスに関する制度が充実しているなどの理由から、正規就業選択に対して正、無職選択に対して負と予想される。

親との同居はインフォーマルな育児支援の供給と考えられるため、労働供給に対して正の影響を与えると考えられるが、妻側の親か、あるいは、母親か父親かという点で影響に違いがある可能性がある。また、親との同居に関する情報は、調査時点のものであるため、結婚後・第1子出産後・第1子小学1年生の時点の状況と多少異なる場合もあることを留意する必要がある。尚、親との同居には近居も含める。

推定結果は表11、12である。表は相対危険度を掲載しているため、1より大きい場合は正の影響、1より小さい場合は負の影響を表していることになる。表11は非正規就業選択をベースとした場合の、正規就業選択の結果を3時点について見たものである。まず、学歴についてみると、結婚後の正規就業選択に対して学歴は影響を与えていない。第1子出産後の正規就業選択は大卒の場合、3.753倍高くなる。第1子が小学1年生の時の正規就業選択は大卒の場合、30.73倍高くなり、専修・短大卒の場合、28.31倍上昇

² 初職の職種には以下のものが該当する。

自営業：農林漁業（自営者）、農林漁業（家族従業者）、小規模（9人以下）の商業・工業・サービス業（自営者）、小規模（9人以下）の商業・工業・サービス業（家族従業者）、自宅で賃仕事内職

自由業：開業医、弁護士、著述業、宗教家、個人教師・インストラクターなど

管理職：会社・団体の部長以上、官公庁の課長以上など

専門職：病院勤務医師、研究員、大学助教以上、裁判官など

技術職：技術者、プログラマー、看護師、栄養士、薬剤師など

教員：小・中・高校、専修学校、各種学校、幼稚園、保育園など

事務職：一般事務、営業社員、銀行員など

技能・作業職：工具、警察官、運転士、配達員、職人、清掃員など

販売サービス職：店員、外交員、理・美容師、調理人、看護・歯科助手、介護職など

する。

年齢は40～49歳の女性について、第1子が小学1年生の時の就業選択を低下させる。第1子出産年齢は第1子出産時点の正規就業選択を1.094倍上昇させる。夫の所得は、結婚後と第1子小学1年生の正規就業選択に対して負の影響を与えているが、第1子出産後については影響を与えていない。

職種については、自営業に対して、いくつかの職種で正の影響を示している。特に、職種の効果が大きいものは、専門職と教員である。企業規模は、結婚後の正規就業選択に対して、企業規模500人以上の企業で正の影響を持っている。第1子出産後の正規就業選択に対しては企業規模1000人以上の企業で2.534倍となる。第1子小学1年生については、企業規模500～999人で負の影響となっている。官公庁ほどの時点でも影響を与えていないという結果であった。

親との同居は、女性の就業選択に対して正の影響を与えているという研究が多く報告されているが、ここでは、唯一夫側の母親との同居の場合、第1子小学1年生の時の正規就業選択に正の影響を与えている。

表12は非正規就業選択をレファレンス・カテゴリーとした場合の、無職選択の結果を3時点について見たものである。学歴、年齢ダミー、初婚年齢・第1子出産年齢、夫の所得はいずれも、非正規就業と比較した場合の無職選択に対して有意な影響を与えていないという結果である。

企業規模については、企業規模500～999人のところで就業していた女性は、結婚後に無職になりやすい。親との同居は妻側の父親と同居あるいは近居している場合、結婚後と第1子小学1年生の時点における無職選択に対して負の影響を与えているが、それ以外は有意な影響を持っていないことが示される。

職種については、結婚後の無職選択に対して、管理職が正で有意、専門職が負で有意な影響を与えている。第1子出産後については、技術職、教員、事務職、技能・作業職、販売サービス職で正で有意な結果となっている。第1子小学1年生時点では、自由業が負、管理職と教員が正で有意な結果となっている。これらの職種は正規就業選択に対して正の影響を与えていたが、無職選択についても正の影響を与えており、両者の選択を促すことがわかる。

以上の結果をまとめると、正規就業選択については、結婚後の時点においては、夫の所得と企業規模といった所得と機会費用に影響されるが、第1子出産後については、夫の所得の影響は受けず、学歴や出産年齢、企業規模といった離職の機会費用が主に影響を持つことが明らかとなった。第1子小学1年生の時点では、本人の学歴が正の影響を持つが、夫の所得が高いほど正規就業選択をおこなわない。また、夫側の母親との同居が正規就業を促すという結果であった。

無職選択に対しては、非正規就業選択をレファレンス・カテゴリーとした場合の違いはほとんどないようである。妻側の父親との同居の場合、無職選択をしない傾向がみてとれた。したがって、正規就業選択に対しては機会費用要因と夫の所得要因の2つが主に作用するが、それ以外の就業選択については要因による差はないといえる。

区ダミーについての結果は、表13、14にまとめた。正規就業選択において、結婚後については天白区、北区、東区、第1子出産後は熱田区、第1子小学1年生では中川区、南区、天白区、守山区、中村区、千種区、熱田区、名東区、東区の順に、正規就業選択の確率が中区と比較して低下する。無職選択については、結婚後において南区、東区、北区で有意に低下するが、他の時点については区間で違いはない。したがって、正規就業選択においては、3時点において居住区による差異が観察され、特に、結婚後と第1子

小学1年生の時点で区の違いが顕著にでる。第1子出産後については熱田区のみで、区ごとの違いはあまりないようである。無職選択については、第1子出産後と第1子小学1年生の時点で区ごとの違いはない。東区と北区は、正規就業選択と無職選択の両方に負の影響を持っており、これらの区では非正規就業が選択されやすいことが示唆される。

表10 記述統計量

VARIABLES	変数の定義	N	mean	sd	min	max
work after marriage	結婚直後就業=1	443	1.867	0.766	1	3
work after the first child was born	第1子出産直後就業=1	443	2.567	0.694	1	3
work when the first child was in the 1st grade	第1子小学1年生の頃就業=1	246	2.500	0.631	1	3
vocational school/junior college	最終学歴:専修・短大卒(高等専修学校・短期大学・専門学校・専修学校)=1	443	0.321	0.467	0	1
technical college/university/graduate school	最終学歴:大卒(高等専門学校・大学・大学院)=1	443	0.440	0.497	0	1
age30-39	年齢30-39歳=1	443	0.422	0.494	0	1
age40-49	年齢40-49歳=1	443	0.359	0.480	0	1
age50-54	年齢50-54歳=1	443	0.140	0.347	0	1
age of first marriage	初婚年齢	443	27.260	4.108	18	42
age of first childbirth	第1子出産年齢	443	29.725	4.729	17	46
ln(husband's income)	夫の所得(対数値)	443	15.407	1.369	0	16.524
age of last child	末子年齢	443	7.980	7.534	0	31
freelancer	初職自由業=1	443	0.007	0.082	0	1
management	初職管理職=1	443	0.002	0.048	0	1
professional	初職専門職=1	443	0.029	0.169	0	1
technical	初職技術職=1	443	0.138	0.345	0	1
teacher	初職教員=1	443	0.059	0.235	0	1
clerical	初職事務職=1	443	0.519	0.500	0	1
craft	初職技能・作業職=1	443	0.034	0.181	0	1
service	初職販売サービス職=1	443	0.192	0.394	0	1
company 100-499	初職企業規模100~499人=1	443	0.199	0.399	0	1
company 500-999	初職企業規模500~999人=1	443	0.081	0.274	0	1
company 1000-public	初職企業規模1000人以上=1	443	0.271	0.445	0	1
	初職官公庁=1	443	0.047	0.213	0	1
grandmother of mother's side	妻の母と同居・近居=1	443	0.291	0.455	0	1
grandfather of mother's side	妻の父と同居・近居=1	443	0.226	0.419	0	1
grandmother of father's side	夫の母と同居・近居=1	443	0.239	0.427	0	1
grandfather of father's side	夫の父と同居・近居=1	443	0.192	0.394	0	1
Chikusa	千種区=1	443	0.070	0.255	0	1
Higashi	東区=1	443	0.027	0.163	0	1
Kita	北区=1	443	0.047	0.213	0	1
Nishi	西区=1	443	0.063	0.244	0	1
Nakamura	中村区=1	443	0.059	0.235	0	1
Showa	昭和区=1	443	0.043	0.203	0	1
Mizuho	瑞穂区=1	443	0.056	0.231	0	1
Atsuta	熱田区=1	443	0.032	0.175	0	1
Nakagawa	中川区=1	443	0.084	0.277	0	1
Minato	港区=1	443	0.054	0.227	0	1
Minami	南区=1	443	0.056	0.231	0	1
Moriyama	守山区=1	443	0.099	0.299	0	1
Midori	緑区=1	443	0.131	0.338	0	1
Meito	名東区=1	443	0.084	0.277	0	1
Tenpaku	天白区=1	443	0.079	0.270	0	1

表 11 正規就業選択の決定要因分析 (Multinomial Logit : レファレンス=非正規)

VARIABLES	結婚直後 正規就業	第1子出産直後 正規就業	第1子小学1年生 正規就業
vocational school/junior college	0.994 (0.344)	0.944 (0.633)	28.31*** (28.420)
technical college/university/graduate school	1.367 (0.459)	3.753** (2.334)	30.73*** (27.230)
age30-39	1.192 (0.560)	1.359 (1.217)	0.572 (0.629)
age40-49	0.605 (0.303)	0.535 (0.565)	0.300* (0.219)
age50-54	0.719 (0.383)	1.475 (1.364)	
age of first marriage/age of first childbirth	1.012 (0.032)	1.094* (0.059)	1.163 (0.139)
ln(husband's income)	0.869* (0.064)	1.018 (0.077)	0.867* (0.070)
freelancer	6.65e-07*** (8.250E-07)	1.487 (2.030)	0.0563 (0.102)
management	2.547e+08*** (4.167E+08)	4.839e+15*** (8.175E+15)	4.020e+18*** (1.165E+19)
professional	6.821* (7.748)	7.475e+06*** (8.072E+06)	2.273e+06*** (5.587E+06)
technical	5.614 (6.030)	2.974e+06*** (2.179E+06)	432,484*** (7.168E+05)
teacher	7.226* (7.955)	7.508e+06*** (9.214E+06)	2.025e+06*** (3.517E+06)
clerical	5.081 (5.214)	2.757e+06*** (1.902E+06)	549,228*** (6.432E+05)
craft	1.873 (2.393)	2.964e+06*** (4.457E+06)	0.717 (1.064)
service	2.761 (2.880)	2.925e+06*** (2.315E+06)	2.101e+06*** (2.664E+06)
company 100-499	1.169 (0.390)	1.569 (0.860)	0.816 (0.874)
company 500-999	2.723* (1.403)	2.024 (1.769)	7.26e-07*** (9.370E-07)
company 1000-	2.499*** (0.778)	2.534* (1.278)	2.437 (2.361)
public	1.522 (0.852)	2.023 (1.864)	1.344 (1.864)
grandmother of mother's side	1.641 (0.698)	2.15 (1.339)	0.595 (0.555)
grandfather of mother's side	0.468 (0.217)	0.799 (0.499)	0.633 (0.804)
grandmother of father's side	0.909 (0.359)	0.986 (0.630)	11.33** (12.000)
grandfather of fathers's side	1.492 (0.655)	0.492 (0.371)	0.247 (0.255)
Constant	4.662 (9.203)	8.37e-09*** (1.830E-08)	6.00e-08*** (2.290E-07)
Observations	443	443	246
Log pseudolikelihood	-420.39494	-322.86456	-168.14662
Pseudo R2	0.1171	0.1244	0.2215

相対危険度を掲載

()内は頑健的標準誤差

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

表 12 無職選択の決定要因分析 (Multinomial Logit : レファレンス=非正規)

VARIABLES	結婚直後 無職	第1子出産直後 無職	第1子小学1年生 無職
vocational school/junior college	0.585 (0.217)	0.73 (0.260)	1.335 (0.546)
technical college/university/graduate school	0.88 (0.338)	1.45 (0.536)	2.017 (0.900)
age30-39	1.303 (0.695)	0.683 (0.413)	0.501 (0.253)
age40-49	1.509 (0.817)	1.206 (0.759)	0.444* (0.184)
age50-54	1.232 (0.726)	0.994 (0.640)	
age of first marriage/age of first childbirth	0.982 (0.036)	1.001 (0.037)	1.003 (0.045)
ln(husband's income)	0.887 (0.125)	1.175 (0.151)	1.211 (0.352)
age of last child during the survey period			
freelancer	3.047 (5.198)	4.765 (6.389)	6.20e-08*** (8.170E-08)
management	13.93* (19.760)	4.197 (4.274)	11.06* (14.790)
professional	1.90e-06*** (2.430E-06)	3.924 (4.061)	2.087 (2.911)
technical	6.738 (8.085)	7.723*** (6.123)	3.011 (3.243)
teacher	4.269 (5.459)	9.351** (9.094)	9.976* (12.980)
clerical	5.147 (5.814)	6.586*** (4.653)	2.923 (2.909)
craft	8.04 (10.490)	12.73** (13.410)	1.202 (1.474)
service	4.918 (5.659)	9.285*** (6.869)	3.749 (3.898)
company 100-499	1.603 (0.600)	1.237 (0.465)	1.293 (0.677)
company 500-999	4.596*** (2.501)	2.451 (1.518)	1.592 (1.001)
company 1000-	1.282 (0.464)	1.121 (0.372)	0.954 (0.382)
public	1.282 (1.023)	1.089 (0.765)	1.173 (1.105)
grandmother of mother's side	1.591 (0.788)	1.599 (0.717)	1.401 (0.742)
grandfather of mother's side	0.218*** (0.122)	0.56 (0.261)	0.302** (0.177)
grandmother of father's side	0.868 (0.441)	0.928 (0.397)	1.441 (0.810)
grandfather of fathers's side	2.205 (1.219)	0.879 (0.379)	0.917 (0.549)
Constant	5.287 (14.480)	0.0161* (0.039)	0.0506 (0.241)
Observations	443	443	246
Log pseudolikelihood	-420.39494	-322.86456	-168.14662
Pseudo R2	0.1171	0.1244	0.2215

相対危険度を掲載

()内は頑健的標準誤差

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

表 13 区ダミーの推定結果（正規就業）

	結婚直後 正規就業	第1子出産直後 正規就業	第1子小学1年生 正規就業
1 千種区	—	—	0.00724***
2 東区	0.109*	—	7.16e-09***
3 北区	0.114*	—	—
4 西区	—	—	—
5 中村区	—	—	0.0113**
6 中区	レファレンス	レファレンス	レファレンス
7 昭和区	—	—	—
8 瑞穂区	—	—	—
9 熱田区	—	5.04e-07***	8.79e-08***
10 中川区	—	—	0.0533*
11 港区	—	—	—
12 南区	—	—	0.0310*
13 守山区	—	—	0.0146*
14 緑区	—	—	—
15 名東区	—	—	1.42e-08***
16 天白区	0.125*	—	0.0226**

相対危険度を掲載

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

表 14 区ダミーの推定結果（無職）

	結婚直後 無職	第1子出産直後 無職	第1子小学1年生 無職
1 千種区	—	—	—
2 東区	0.0842*	—	—
3 北区	3.99e-08***	—	—
4 西区	—	—	—
5 中村区	—	—	—
6 中区	レファレンス	レファレンス	レファレンス
7 昭和区	—	—	—
8 瑞穂区	—	—	—
9 熱田区	—	—	—
10 中川区	—	—	—
11 港区	—	—	—
12 南区	0.0848*	—	—
13 守山区	—	—	—
14 緑区	—	—	—
15 名東区	—	—	—
16 天白区	—	—	—

相対危険度を掲載

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

4. まとめ

本稿では名古屋市に在住している女性の就業状況とその決定要因について分析をした。分析から得られた結果をまとめると以下の通りである。

就業率については、すべての年代において結婚前の就業率が一番高く、結婚し、第1子出産を経るにつれて低下する。第1子出産前には50~65.2%まで下がり、第1子出産後は更に20~28ポイント低下する。また、30~39歳では前の世代よりも就業率が全般的に高い傾向があるが、20歳代で第1子1歳半までのすべての時点で就業率が低下しており、世代が若くなるにつれて一様に就業率が上昇しているわけではない。

継続就業の状況については、30歳代で結婚前後、結婚後と第1子出産前、第1子出産前後の就業継続率が一番高くなっている。しかし、第1子出産後からのライフイベントについては、40歳代で一度上昇するが、30歳代で再度低下している。したがって、既婚女性の労働供給は進んでいるが継続して就業しておらず、特に30歳代で第1子出産後の労働市場への参入退出が活発になっていると推察される。

就業形態別の継続就業の状況を見ると、第1子出産前に正規就業していた者の出産後の継続就業率が一番高く、約60%が継続就業を行っているが、非正規就業の場合、継続就業率は0~16%に低下する。第1子小学校入学前後の継続就業率は、正規就業では100%であったが、非正規就業では50~87%に低下する。就業継続については、第1子出産後の継続が困難で、子どもが大きくなるにつれて容易になることが示唆される。

理想と実際の働き方は、正規就業、無職の女性の場合、理想の働き方と実際の働き方が一致しているケースが多く、自己実現を達成している者が多い。一方、契約社員やパートタイムで就業をしている、あるいは、していた女性については、子どもが小さい場合は仕事を中断したり、パートタイムで就業時間を抑制する働き方をし、子どもが大きくなった時に、パートタイムやフルタイムで復帰したいと考えている者が多い。しかし、仕事復帰については困難が伴う。特に、仕事の中断がある場合にフルタイムで復帰したい場合、困難がより高まる。

就業選択の決定要因については、正規就業選択は、結婚後の時点においては、夫の所得と企業規模といった所得と離職の機会費用に影響されるが、第1子出産後については、夫の所得の影響は受けず、学歴や出産年齢、企業規模といった離職の機会費用が主に影響を持つことが明らかとなった。第1子小学1年生の時点においては、本人の学歴が正の影響を持つが、夫の所得が高いほど正規就業選択をおこなわない。また、夫側の母親との同居が正規就業を促すという結果であった。

無職選択に対しては、非正規就業選択をレファレンス・カテゴリーとした場合の違いはほとんどないようである。妻側の父親との同居の場合、無職選択をしない傾向がみとれた。したがって、正規就業選択に対しては機会費用要因と夫の所得要因の2つが主に作用するが、それ以外の就業選択については要因による差はないといえる。

分析の結果、現状にいろいろな課題を抱えているのは、正社員・正職員として就業継続をしている女性や希望して専業主婦をしている女性よりは、契約社員やパートタイムの非正規就業や一度離職をして職場

復帰が難しい女性であることが示唆される。これらの者は、子どもが小さい間は仕事をセーブしたいといった自発的な理由により離職を選択している者も多いが、復職の希望も大きい。パートである程度時間に余裕を持たせながら、育児と就業を両立したい者、子どもが小さい間は仕事をせず、子どもが大きくなった時に職場復帰をしたい者など両立支援のターゲットを見直していく必要性が示唆される。

しかし、一方で、自発的な理由で子どもが小さい間は仕事をセーブしたいと希望している者は、後天的に理由付けをしている可能性もある。社会や職場、家庭において子育て支援が不足している状況を理解しているために、予め育児中の就業を断念し、子育てに専心することに積極的な理由を見いだしていることも考えられる。仮に、保育所の申請時に待機児童となる心配がない、職場のワーク・ライフ・バランス制度が充実している、夫や親などによる家事や育児の関わりが大きいことが予想されるなど、育児と就業を両立するための条件がそろっていれば、子どもが小さい間は子育てに専念したいという考えを持たない可能性もある。個々の意識も社会的に形成されているものであるとするならば、個人の希望であることを、社会において子育て支援を充実させない理由としてはいけない。したがって、政策的にどのような支援を提供することが有配偶女性の就業を促進するかについて検証し、女性の就業促進に対して有効な施策を見出していくことは重要である。これらは今後の課題である。

参考文献

坂本和靖・森田陽子・木村牧郎(2013)「女性のライフイベントと就業継続 ―結婚・出産・小学校就学」『季刊 家計経済研究』Autumn, No.100, pp.32-41.

謝辞

本稿の作成にあたり、名古屋市立大学特別研究奨励費と日本学術振興会科学研究費助成事業（課題番号：15K03517）の助成を受けた。ここに感謝の意を表す。