

要旨

育児休業の取得期間で女性の労働意欲は変わるのか

金沢学院大学 奥井めぐみ

本研究は、育児休業取得期間が、女性の労働意欲にどのような影響を与えるのかを、独自のアンケート調査を用いて分析するものである。育児休業が定着し、女性の就業継続に貢献している中、育児休業取得期間が労働意欲にどう影響しているのかを明確にし、よりよく女性が働き続けるための取得期間を探ることも必要である。

政府の掲げる働き方改革では、女性労働力の活用を強く打ち出しており、出産・育児後の女性労働力を活かすことは重要な政策課題である。日本において、育児休業や育児のための短時間勤務制度といった育児支援制度が女性の就業継続に与える影響については多くの実証研究がなされてきたが、育児休業の取得期間の長短が、その後の女性の労働意欲に与える影響についてはまだ分析されていない。

現在、育児休業制度は、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者が対象となっているが、この育児休業の延長についての賛成派・慎重派の意見が、2016年9月6日の日本経済新聞夕刊に掲載された。賛成派の山崎孝明氏は、待機児童の解消のために、最低3年の育児休業が必要と主張し、慎重派の大内章子氏は、育休による女性のキャリアのブランクを憂慮する。

このような賛成・慎重意見を踏まえ、本研究では、独自のアンケート調査を利用し、育児休業取得期間の長短が、労働意欲に影響するのかを分析する。具体的には、被説明変数に、仕事に対するやりがいの満足度を取り、説明変数に、入社後出産ダミー、収入や昇進といった処遇に関する変数、育児休業や育児のための短時間勤務制度利用に関する変数を加え、仕事に対するやりがいに、育児休業取得月数や育児のための短時間勤務制度利用月数がどのような影響を与えるかを分析した。分析では、出産後も就業継続している女性は、もともと労働意欲が高い者に偏っているという入社後出産ダミーの内生性も考慮にいった。

分析結果より、収入や昇進といった処遇が与える影響をコントロールした上で、育児休業取得月数が10か月前後ないしは12か月で、出産後就業継続している女性の仕事に対するやりがいの満足度を最も高めるという結果が得られた。