

労働政策研究報告書 No.109

サマリー 2009

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

## 出産・育児期の就業継続と育児休業

－ 大企業と中小企業の比較を中心に －

# 『出産・育児期の就業継続と育児休業－大企業と中小企業の比較を中心に－』

## サマリー

### 執筆担当者

いけだ しんごう  
池田心豪

労働政策研究・研修機構 研究員

### 研究期間

平成 19 年度～平成 23 年度

### 研究の目的

1992 年に育児休業法が施行され、勤務先の育児休業制度の有無にかかわらず、労働者は育児休業を取得できるようになった。同法施行後、就業規則等に育児休業制度の規定を設ける企業も増えている。にもかかわらず、今日でも多くの女性が出産・育児期に仕事をやめている。その要因を明らかにするため、当機構では平成 19 年度から平成 23 年度のプロジェクト研究「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」のサブテーマとして、「就業継続の政策効果に関する研究」を実施している。本報告書は、その平成 20 年度までの中間とりまとめである。

本報告書では、大企業と中小企業の育児休業制度の普及状況の違いに着目し、既存データの二次分析により、就業継続支援の課題を企業規模ごとに整理している。中小企業については、これまで、個々の労働者に対して柔軟に対応しているため、両立支援の制度はなくても出産・育児期に就業継続できているという指摘があった。しかし、本報告書の分析結果から、中小企業においても、育児休業制度がない企業では第 1 子出産前に退職する女性の割合が高いこと、100 人未満の小規模企業に勤務する女性は育児休業取得が難しく、都市部においては保育所の利用も難しいことから多くの女性が退職していることがうかがえる。出産・育児期に就業継続する女性が増えるために、中小企業においても育児休業は重要な支援といえる。一方、大企業では育児休業制度の導入率が 90%を超えており、育児休業取得率も高い。にもかかわらず、近年の女性の働き方の変化により就業継続は難しくなっていることが分析結果から示唆される。そうした変化に対応したさらなる就業継続の充実が大企業の課題といえる。

これらの知見をもとに、平成 21 年度以降さらに踏み込んだ調査研究を行う予定であるが、出産・育児期に就業継続支援の課題について、本報告書の分析結果から様々なインプリケーションを得ることができる。以下でその要点を解説する。

## 分析結果の要旨

### 1 分析結果の概要

労働政策研究・研修機構において過去に実施した次の調査データの二次分析を行っている。

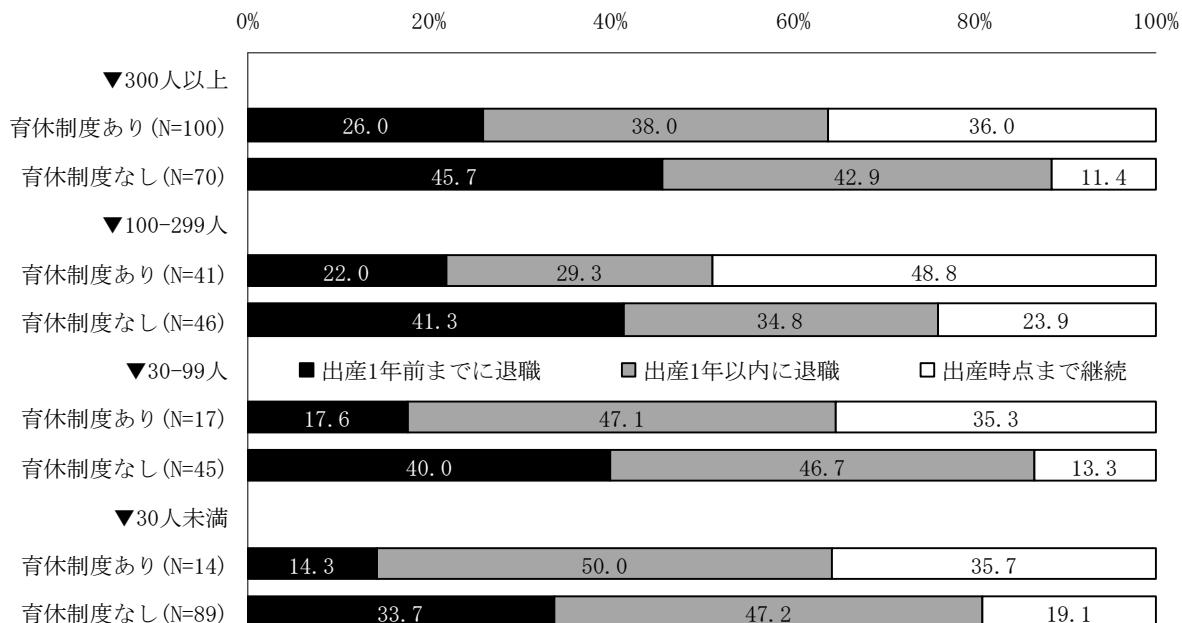
A. 「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」（2007年）の事業所調査<sup>1</sup>

B. 「仕事と生活調査」（2005年）

事業所を対象とするAのデータで、企業規模別の育児休業制度実施状況を分析し、個人を対象とするBのデータで、退職割合が最も高い第1子出産・育児期の就業継続状況をコーホート間で比較している（データ概要は次節の「分析データの概要」を参照）。これらのデータ分析を通じて、企業と労働者個人の両面から就業継続支援の課題を検討した。分析結果の要点は次のように要約することができる。

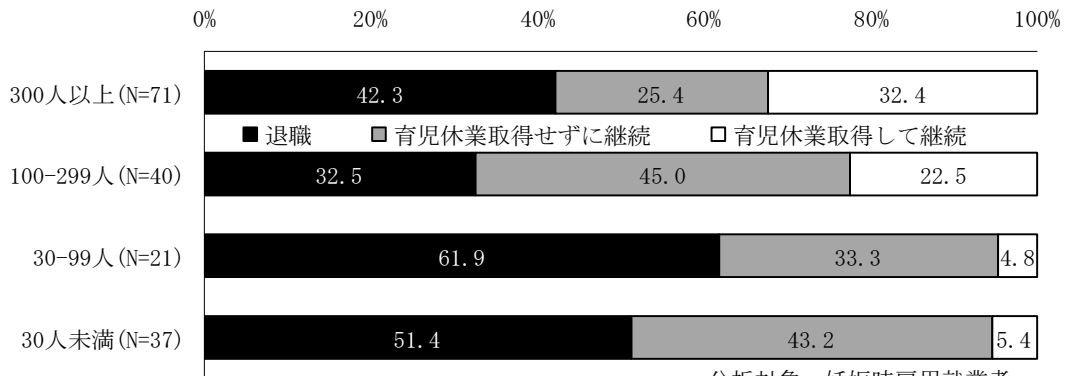
- ① 企業規模の大小にかかわらず、勤務先に育児休業制度がない女性は第1子出産前の退職率が高い（図-1）。300人未満の中小企業でも育児休業制度がある事業所は増えているが、30人未満では依然として3割程度に留まっている。だが、30人未満の企業規模でも、男女均等に取り組んでいる事業所の育児休業制度導入率は相対的に高い。
- ② 100人未満の企業では、若いコーホートにおいても育児休業取得者が少ない（図-2）。30-99人の企業では、保育所入所が難しく、親の育児援助の効果が小さい都市部の就業継続率が著しく低い。

図-1 第1子出産直前勤務先の退職時期  
—コーホート・企業規模・育児休業制度の有無別—  
(均等法後世代：1961-75年生)



<sup>1</sup> 調査名は「有期契約労働者の…」となっているが、比較対象として雇用期間の定めのない労働者の育児休業制度の有無と育児休業取得状況も取り上げており、有期契約労働者であるか否かを問わず、各事業所の育児休業制度の有無と育児休業取得状況を分析することができる。

図-2 第1子妊娠・出産期の就業継続と育児休業取得  
 —コホート・企業規模別—  
 (均等法後世代：1961-75年生)



分析対象：妊娠時雇用就業者

データ：「仕事と生活調査」(労働政策研究・研修機構 2005年)

③ 育児休業取得者の割合は高い 300 人以上の大企業においても、事務職の就業継続率低下や非正規雇用の拡大によって、若いコホートの就業継続率が大きく低下している。以上の分析結果が得られた各章の要旨は次のとおりである。

## 2 各章要旨

### 第1章 事業所における育児休業制度の普及状況

育児休業制度の導入率は今日でも産業や企業規模によって異なるが、1999年から2007年にかけて300人未満の中小企業の導入率は上昇しており、100-299人の中企業の育児休業制度導入率は300-499人とほぼ同じになっている。しかしながら、企業規模による差は依然として大きく、500人・100人・30人を境に企業規模が小さいほど導入率は低い。特に30人未満の企業規模では育児休業制度の導入率が依然として約30%に留まっている。今後の育児休業制度の普及は特に30人未満の企業において重要な課題であるといえる。

### 第2章 第1子出産・育児期の就業継続と企業規模

企業規模の大小にかかわらず、勤務先に育児休業制度がない女性は第1子出産前に退職する割合が高い。だが、育児休業取得状況には企業規模100人以上と100人未満で大きな差があり、100人未満の小企業の育児休業取得者は若いコホートでも少ない。加えて、30人未満の企業では、専門・技術職や高学歴層の継続率低下が著しく、若いコホートの継続率が大きく低下している。300人以上の大企業は、育児休業取得者の割合が最も高い。にもかかわらず、女性の約半数を占める事務職の継続率低下や非正規雇用の拡大によって、大企業の継続率は大きく低下している。企業規模の大小にかかわらず、専門・技術職の継続率は低下しているが、100-299人の中企業では、育児休業取得者が増加しているだけでなく、事務職の継続率も上昇しており、全体の就業継続率は低下していない。

### 第3章 家族・地域社会の両立支援と第1子出産・育児期の就業継続

若いコーホートでは、保育所の待機児童数が多い都市部で第1子出産・育児期を迎える女性が増えている。都市部では、その他の地域に比べて、就業継続支援としての親の育児援助の効果が小さく、保育所を利用しない女性の継続率が低い。その影響が最も顕著に表れているのは、30-99人の企業に勤務する女性であり、都市部の継続率が著しく低い。育児休業制度と保育所のどちらも利用することが難しいために退職していると考えられる。一方、100人以上の企業に勤務する若いコーホートの女性は、育児休業制度のみならず0-2歳の低年齢児保育や親の育児援助も就業継続を高める効果がある。これらの支援を柔軟に利用できることで都市部における就業継続の難しさは緩和されることが示唆される。

### 第4章 事業所における女性労働力活用の取組みと育児休業制度

育児休業制度の導入率が最も低い30人未満の企業規模でも、男女均等に取り組んでいる事業所は育児休業制度の導入率が高く、育児休業取得者がいる割合も高い。30-99人では、次世代法の行動計画を策定している企業はすべての事業所に育児休業制度があり、育児休業取得者がいる割合も高い。企業規模の大小にかかわらず、従業員の両立支援ニーズを把握している事業所の育児休業制度導入率は高いが、300人未満の中小企業でニーズを把握している事業所は育児休業取得者がいる割合も高い。100人未満の企業に育児休業が定着するために、30-99人の企業に自主的な両立支援の取組みを促すこと、30人未満の企業には両立支援とあわせて均等の取組みも促すこと、そして、いずれの企業規模においても従業員の両立支援ニーズの把握に取り組むことが重要といえる。

## 3 分析データの概要

### ① 「仕事と生活調査」(2005年)

調査対象：全国の30~54歳男女4,000サンプルとその配偶者

質問項目：職業経歴・育児歴・介護歴などの経歴を中心とした仕事と生活の状況

標本抽出方法：層化2段無作為抽出法

調査方法：対象者本人は個別面接法、配偶者は留め置き記入依頼

調査時期：平成17年6月17日~7月18日

調査実施：調査会社(社団法人新情報センター)に委託

回収：本人2,465件・配偶者1,432件(本人回収率57.9%。予備サンプル230件を含む。)

### ② 「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」事業所調査(2007年)

調査対象：常用労働者5人以上を雇用している全国の民営事業所9,895事業所

質問項目：有期契約労働者及び雇用期間の定めのない労働者の育児休業制度の有無と育児休業取得状況、有期契約労働者の契約内容・活用状況、女性労働力活用の取組みなど

標本抽出方法：産業・事業所規模ごとの抽出率にもとづいて抽出

※「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）に倣って抽出

調査票の配付・回収方法：郵送による配付・回収。記入は自記式。

※調査票の配付・回収は株式会社日経リサーチに委託

調査時期：平成 19 年 7 月 19 日～8 月 3 日

回収：事業所調査 2,457 件（回収率 25.1%。対象外が明らかな 94 件は除く）

## 報告書本体の目次

序章 研究の目的と概要

- 1 研究の目的
- 2 分析結果の概要
- 3 分析データの概要

第 1 章 事業所における育児休業制度の普及状況－企業規模との関係を中心に－

- 1 はじめに
- 2 企業規模別育児休業制度の有無
- 3 産業別育児休業制度の有無
- 4 育児休業制度の有無の規定要因
- 5 まとめ

第 2 章 第 1 子出産・育児期の就業継続と企業規模

- 1 はじめに
- 2 第 1 子出産直前勤務先の企業規模と出産前の退職状況
- 3 育児休業制度の有無と第 1 子出産前の退職状況
- 4 第 1 子出産直前の就業状況と出産前の退職状況
- 5 第 1 子出産時点雇用の有無の規定要因
- 6 まとめ

第 3 章 家族・地域社会の支援と第 1 子出産・育児期の就業継続

－都市部とその他の地域の比較を中心に－

- 1 はじめに
- 2 第 1 子出産時点の居住地と出産前の退職状況
- 3 居住地別保育所利用状況と第 1 子出産前の退職状況
- 4 居住地別家族・親族の育児援助と第 1 子出産前の退職状況
- 5 第 1 子出産時居住地と企業規模別退職状況
- 6 第 1 子出産時点雇用の有無に対する両立支援の効果
- 7 まとめ

## 第4章 事業所における女性労働力活用の取組みと育児休業制度

－男女均等と次世代法行動計画の策定を中心に－

- 1 はじめに
- 2 企業規模別労働者の性別・年齢構成－40歳未満の女性に着目して－
- 3 男女均等の取組みと育児休業制度
- 4 次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画策定と育児休業制度
- 5 従業員の両立支援ニーズの把握と育児休業制度
- 6 まとめ

## 終章 要約・インプリケーション・今後の課題

- 1 各章の知見の要約
- 2 インプリケーションと今後の調査研究に向けた課題

## 補論 勤務時間短縮等の措置の普及状況と企業規模

- 1 はじめに
- 2 勤務時間短縮等の措置と育児休業制度の有無－両立支援制度導入の相互関係－
- 3 企業規模別勤務時間短縮等の措置の有無
- 4 産業別勤務時間短縮等の措置の有無
- 5 勤務時間短縮等の措置の有無の規定要因
- 6 まとめ

文献

付属資料

## 文献

中小企業庁編（2006）『2006年版中小企業白書——「時代の節目」に立つ中小企業：海外経済との関係進化・国内における人口減少』ぎょうせい

労働政策研究・研修機構（2006a）『仕事と育児の両立支援——企業・家庭・地域の連携を』労働政策研究報告書(50)

労働政策研究・研修機構（2006b）『仕事と生活の両立——育児・介護を中心に』労働政策研究報告書(64)

労働政策研究・研修機構（2007）『仕事と生活——体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ(7)

---

労働政策研究報告書 No.109 サマリー  
出産・育児期の就業継続と育児休業  
－大企業と中小企業の比較を中心に－

発行年月日 2009年5月8日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23  
研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104  
(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263  
FAX:03-5903-6115  
印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2009 JILPT

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)