

女性の仕事や育児に関する意思決定は、様々な社会的背景に影響を受け、時代とともに変容してきた。近年では、政府の取り組みや社会の潮流によって、過去と比べて女性の管理職が増え、すべての事業所で未就学児を持つ労働者が育児休業制度や短時間勤務制度を利用できるよう法律が制定されるなど、女性が育児と仕事を両立することの障壁が少しずつだが取り除かれつつある。未就学児を持つ女性は、保育サービス、近親者の協力、会社の制度などを利用することによって、育児と仕事とを両立することが可能となると考えられる。しかし、これらの手段を用いても、現在の雇用状態の継続が困難だと女性が判断した場合、両立しやすい職種に転職するなど、自らの就業選択によって就労時間を調整し、家事・育児時間を確保しようとするだろう。こうした理由による就業選択は、女性にとって、希望とは異なる仕事や働き方をしなければならない結果となり、不効用をもたらすかもしれない。本稿の問題意識は、このような悩みや負担を女性ばかりが抱えているのではないかということにある。こうした問題意識に基づき、本稿では、女性が、育児と両立が可能な職種をあえて選択しているのではないか、という「選択バイアス」に着目し、未就学児を持つ女性の育児と仕事の両立に関する意思決定について、その実態を実証分析によって明らかにすることを主題とする。したがって、育児との両立を重視する女性が就く傾向にある職種と、キャリアを重視する女性が就く傾向にある職種という観点から、それらの職種に就く女性の間で、育児と仕事を両立するための意思決定にどのような違いがあるのかについて検証を行う。分析の結果、本稿の仮説通り、①未就学児を持つ女性は、キャリア志向ではなく家族形成志向で職種を選択していることが明らかとなった。また、②キャリア志向タイプの職種の女性は認可・認可外に関わらず保育所を多く利用しているという分析結果から、保育所の有用性を確認することができた。現在、都市部において多くの待機児童が存在しているが、都市部においては女性の就業率も高いため、より一層の待機児童の解消に向けた取り組みが必要となる。そして、② キャリア志向タイプの職種の女性は夫に育児の協力を得ているという結果が得られたことから、男性が育児に積極的に参加できるような施策を行うことが女性の希望通りの就業継続に貢献すると考えられる。男性の育児休業制度取得に経済的インセンティブを与え、育児休業制度の利用を促進したり、残業時間を縮減するために労働基準法を改正したり、といった対策が有効だと考えられる。