

本研究では、内閣府経済社会総合研究所から、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター (Social Science Japan Data Archive) に提供された個票データを用い、分析 1 として「男性育児休業の取得、及び、取得期間に影響を与える要因」について、個人要因、家庭要因、職場要因、夫婦の相対的な人的資本差要因という 4 つの側面に着目し、ハードルモデル (Hurdle Model) で実証分析を行った。そして、それらの影響要因を明確にした上で、分析 2 として「男性育児休業の取得、及び、取得期間が女性の継続就業に与える影響」について、プロビットモデル (Probit Model) で検証を行った。

分析 1 の結果として、男性育児休業の取得の有無が、主に家庭要因と職場要因によって決められるという点が確認できた。この結果は、長沼・中村・高村・石田 (2017) の先行研究の結果と一致しており、職場でより柔軟な労働時間制度があることや、職場が積極的に従業員の仕事・育児の両立支援制度に取り組んでいることで、男性育児休業の取得率を高めるという効果があることがあきらかになった。また、子どもが生まれる前に、男性が平日に、より多くの家事・育児の責任を負担している場合の方が、育児休業を積極的に取得する傾向があった。一方で、男性育児休業取得期間の長さを決める要因として、主に個人的な状況 (年齢や学歴など) と夫婦間の相対的な人的資本差要因があることがわかった。特に夫と妻の年収と教育年数の差が大きいほど、夫はより短い育児休業期間を取得する傾向がある。

分析 2 からは、男性が育児休業を取得することと、より長い育児休業期間を取得することが、女性の継続就業率を高める効果があることが示された。そして、子どもが 1 歳になった時点で男性が平日に積極的に家事・育児に参画すること、女性が出産前より高い年収があること、大企業に勤務している場合に、女性は、産後 1 年後に職場へ復帰することを選択する傾向がある。また、夫婦間の収入差が大きければ大きいほど、女性の継続就業を阻害していることがわかった。

以上の結果から、男性育児休業の取得は、女性の継続就業確率を高めること、そして、男性育児休業の取得を促進するために、柔軟な勤務制度の導入や社内における育児休業に対する理解の拡大などが男性育児休業の取得率を向上させる効果があると考えられる。また、今後、男女格差の縮小に努めることが、男性育児休業の取得やより長い育児休業期間の取得を促進する効果があり、また女性の継続就業率を高める効果がある。

本研究の構成は、以下のとおりである。第 1 章では、本研究の問題意識と現状分析をまとめた上で、リサーチクエスションと仮説を示す。第 2 章では、先行研究を要約し、第 3 章では、本研究で用いるデータ、統計手法、基本統計量、及び、推定結果についての詳細に触れる。最後に、第 4 章では、本研究が得た結果に対する考察と政策提言、また、本研究の限界について述べる。