

2016年11月30日

第1子出産後の就業 継続率について

～上昇の糸口としてのくるみん～

経済学部 秋朝ゼミナール

3年 市川綾香 加納翔 原田真菜美

内容

はじめに	2
1. 現状	3
2. 女性の就業継続率を上昇させるであろう要因	6
3. 就業継続率の上昇要因としてのくるみん	12
3-1. くるみんとは	12
3-2. くるみん認定の意義	13
考察	15
おわりに	15
参考文献	16

はじめに

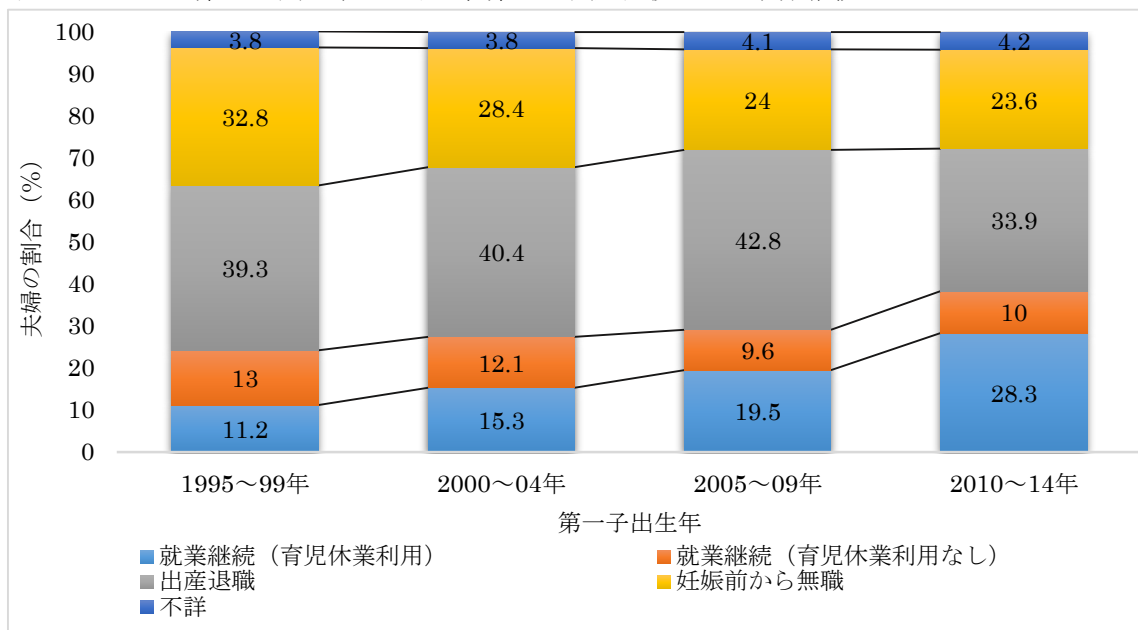
近年、少子高齢化社会への対応として、女性の労働力に注目が集まっている。厚生労働省の「平成 23 年度版働く女の実情」には、「日本の将来推計人口は、これからおよそ 60 年後の平成 72 (2060) 年には、現在の 4 分の 3 程度に減少し、人口に占める生産年齢人口の割合も 2 分の 1 程度に低下する、急速な少子高齢化社会を迎えることが見込まれている。将来にわたり安心して暮らせる活力ある社会を実現するためには、持続可能な全員参加型社会を構築していくことが必要であり、女性の潜在力を引き出し、活躍を推進することは、企業や社会の活力に繋がる鍵である。しかしながら、女性の年齢階級別労働力率については、いまだ M 字型カーブを描いており、その解消が重要な課題となっている。」とあり、日本の急速かつ深刻な少子高齢化の問題の解決策として、女性の労働力が必要であることが分かる。そして、女性が活躍するため、結婚や出産といった、誰もが起こり得るライフステージにおける大きなイベントと上手く付き合いながら、仕事をするのが求められている。M 字カーブに描かれるように、大学卒業後などに労働市場に参入した女性が、結婚や出産によって仕事を辞めて労働市場から退出し、子育てがひと段落したあとにパート・アルバイトとして再び労働市場に参入する女性は数多くいる。そこで、M 字カーブの解消とは、就業継続を促進し、結婚、出産によって労働市場から退出しないようにすることを意味する。就業継続率の上昇は、働く女性、働き続ける女性を増やし、女性の活躍を望む政府の思いと、近年増えてきたずっと働き続けたいという女性自身の思いを実現できる。

そこで国立社会保障・人口問題研究所による人口動向基本調査の、就業継続率に関する調査に注目する。就業継続について、女性の労働力率に M 字カーブがみられるが、この主な原因は、結婚と出産の 2 つが想定される。人口動態基本調査によると、結婚については、「結婚年別にみた、結婚前後の妻の就業変化」から、結婚後も働き続ける女性は、1985～99 年は 56.6%、であったのに対し、2010～14 年は 72.7%、に上昇し、結婚を理由に退職する女性の数は減少していて、かつ就業継続の水準が高い。そのため、出産前後で就業継続をできるかが大きなポイントである。さらに、出産前後の就業継続率は、自分にとって何人目の子供かによって大きく異なり、第 2 子、第 3 子以降の就業継続率は 80% 近くあり、非常に高い。これは、第 1 子の出産前後で就業継続ができるならば、その後、子供が生まれても継続して働き続ける可能性が高いことを示す。よって、第 1 子出産後の就業継続率に注目し、この数値をどのようにしたら上昇させられるか、その要因を見つけることは、女性の就業継続、さらには女性の活躍や女性労働力の確保につながると言える。同調査の第 1 子出産後の就業継続率に関する、「第 1 子出生年別にみた、第 1 子出産前後の妻の就業変化」では図 1 から 28% から 29% 前後と 3 割弱のまま推移しておりほぼ変化が見られない。しかし、2010～14 年の調査では第 1 子出産後の就業継続は「38.3%」と、20 年間にわたってあまり変わらなかった数値に、急な上昇がみられた。これは、良い傾向であると考えられるが、一体なぜ 2010～14 年に急に就業継続率が上昇したのであろうか。上昇した要因を見つけることは、この先、就業継続を高めようとしたときに、何をすべきであるのかをはっきりさせてく

れるだろう。

以下では、第1章で、2010～14年の第1子出産後の就業継続率の急上昇に関して、改正育児・介護休業法との関係を、第2章では、改正育児・介護休業法以外の要因との関係を見る。これらの結果をふまえ、第3章ではくるみに注目して、就業継続率の上昇とくるみ認定企業の増加の関係を示す。

図1 第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業継続



調査対象：第1子～第3子それぞれが1歳以上の夫婦

就業継続(育休利用)：妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業

就業継続(育休なし)：妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

出産退職：妊娠判明時就業～子ども1歳時無職

妊娠前から無職：妊娠判明時無職～

1. 現状

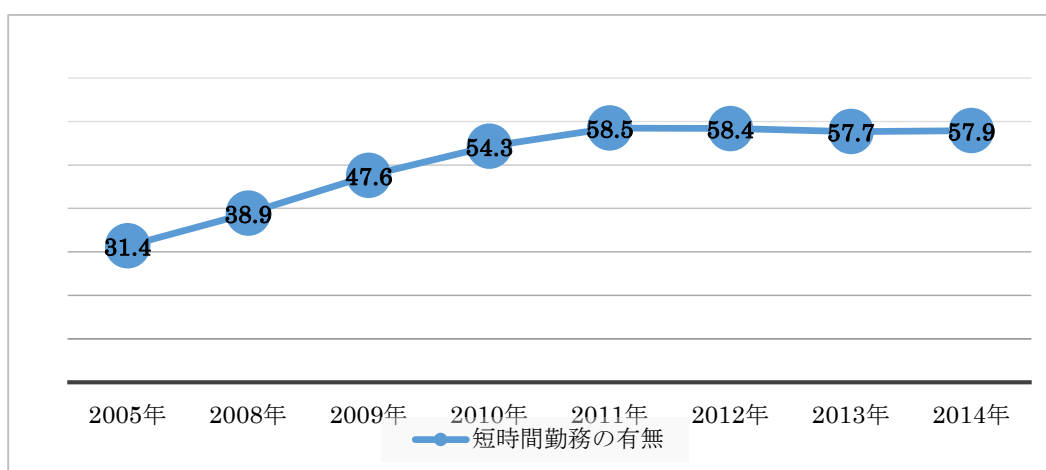
まず、2010年の改正で以前のものとどうか変わったのか。変更点は5つある。①3歳までの子を養育する労働者に対し、短時間勤務（1日原則6時間）を設けることを事業主に義務付け、②3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働（残業）の免除、③看護休暇の取得可能日数が小学校就学前の子が1人で年5日、2人以上で年10日、④パパ・ママ育休プラス（休業可能期間が1年2か月に延長）、⑤(1)苦情処理・紛争解決の援助及び調定の仕組み創設(2)勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をしない、または虚偽の報告をしたものに対する過料する制度の創設といったものである。では、それぞれを詳しく見ていく。改正前はどうか

ったのかをそれぞれ見ていく。①と②は、どちらか一方を事業主に努力義務としていた。③は、子供の人数に関わらず「労働者1人あたり年5日取得可能」というものだった。④は、休業可能期間が通常で1年であった。改正されて、配偶者の出産後8週間以内の期間内に父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情（配偶者の死亡等）がなくても、再度取得可能になったのだが、改正前では、特別な事情がない限り再度取得が不可能であった。⑤は以前までは明記されていなかった。

この5つの変更点を踏まえて、どの項目が今回のような急上昇をもたらしたのかを調べていく。

①の短時間勤務が設けられている事業所は厚生労働省平成21、24、27年度「雇用均等調査」より、制度のある事業所が増加していることが分かる。しかし、先行研究から、短時間オプションの義務化（3歳未満児のいる雇用者に1日原則6時間勤務の選択肢を提供すること）は、第1子出産後の就業継続確率の有意な効果はみられない、と分かった（永瀬 2014）。よって、短時間勤務制度を持つ企業の割合が上昇していても、第1子出産後の就業継続率を上昇させたとは考えられない。

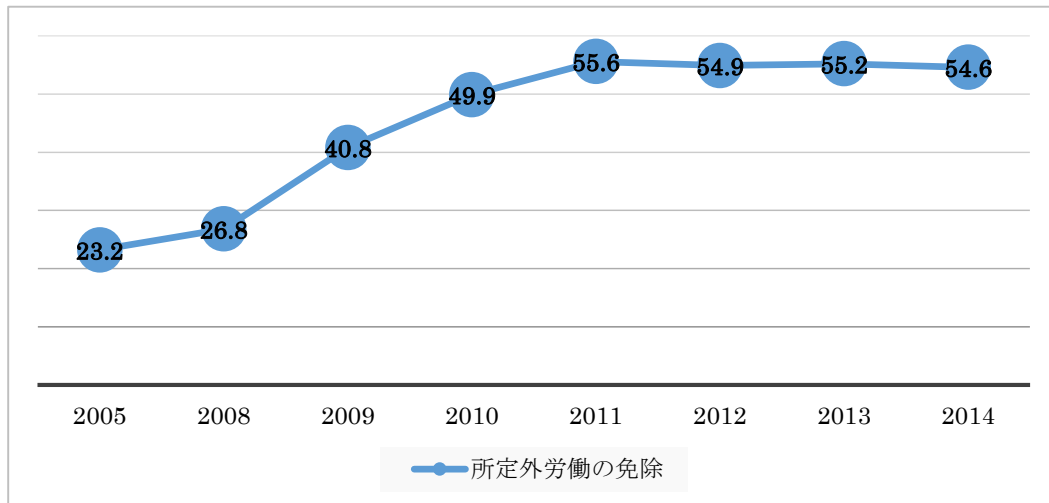
図2 企業の短時間勤務制度の有無



厚生労働省 平成21、24、27年雇用均等基本調査

②所定外労働の免除とは、3歳に満たさない子を養育する場合に従業員が当該子を養育するために所定外労働の免除を申請した場合に事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはならないことである。所定外労働の義務化により、平成21、24、27年度「雇用均等調査」より、免除を行っている事業所は2009年には40.8%に対して2010年には49.8%と僅かながら上昇がみられる。しかしこれは事業所の制度の有無であり実際に事業所でこの制度を利用したかどうかはわからない。

図3 企業の所定外労働の有無

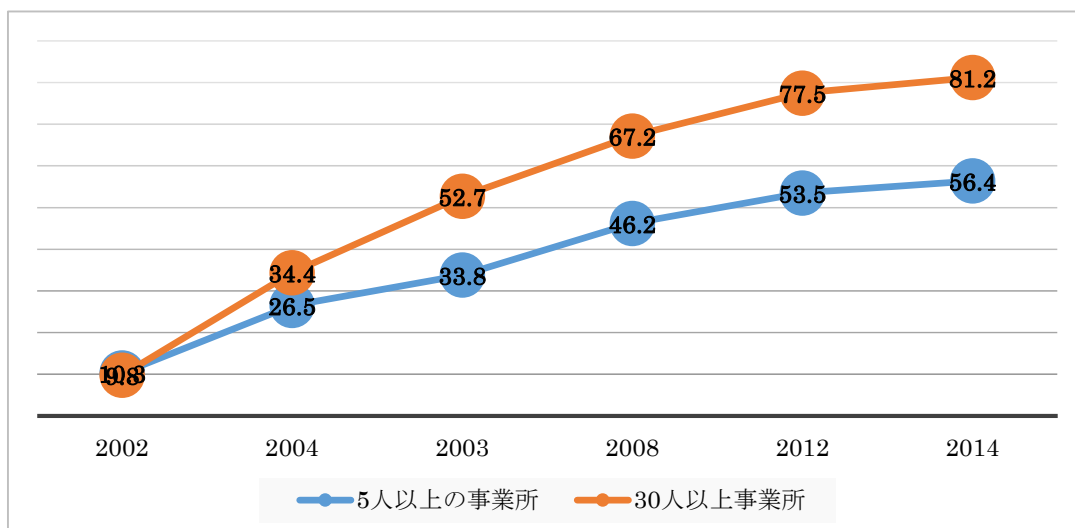


厚生労働省 平成 21、24、27 年雇用均等基本調査

③子の看護休暇とは、小学校就業前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子供の看護のために、休暇を取得することが義務づけられた。図4より、義務付けにより、制度自体の有無の数値は上昇していることがわかる。

しかし、制度の利用状況は、2008年は12.7%、改正後の2002年には21.6%に上昇しているが、2014年には20.4%と利用者数は減少した。よって、制度自体の有無は上昇したが、利用者数が大幅に伸びたとは言い難い。

図4 子の看護休暇の有無



厚生労働省 平成 26 年雇用均等基本調査

④パパ・ママ育休プラスとはどういうものなのか。それは、両親がともに育児休業を取得する場

合に従来よりも2か月長い1年2か月の育児休暇が取れるというものである。片側の上限は1年なので、母親と父親が協力しないと1年2か月の休暇はとることができない。下の表1からも分かるように、パパ・ママ育休プラスの利用率は育児休業後復職者に対して2%しかいない。だから、就業継続率はこれが原因で上昇したとは考えにくい。

表1 パパ・ママ育休プラスの利用者割合

	男女計		女性		男性	
	育児休業 後復職者 計	利用者	育児休業後 復職者計	利用者	育児休業後 復職者計	利用者
平成27年度	100	2	100	1.9	100	3

出典 厚生労働省

以上の点から、制度改正自体に上昇をもたらす原因を見つけることができなかった。

しかし、ほかの要因があると考えられる。2章ではそれについて述べていく。

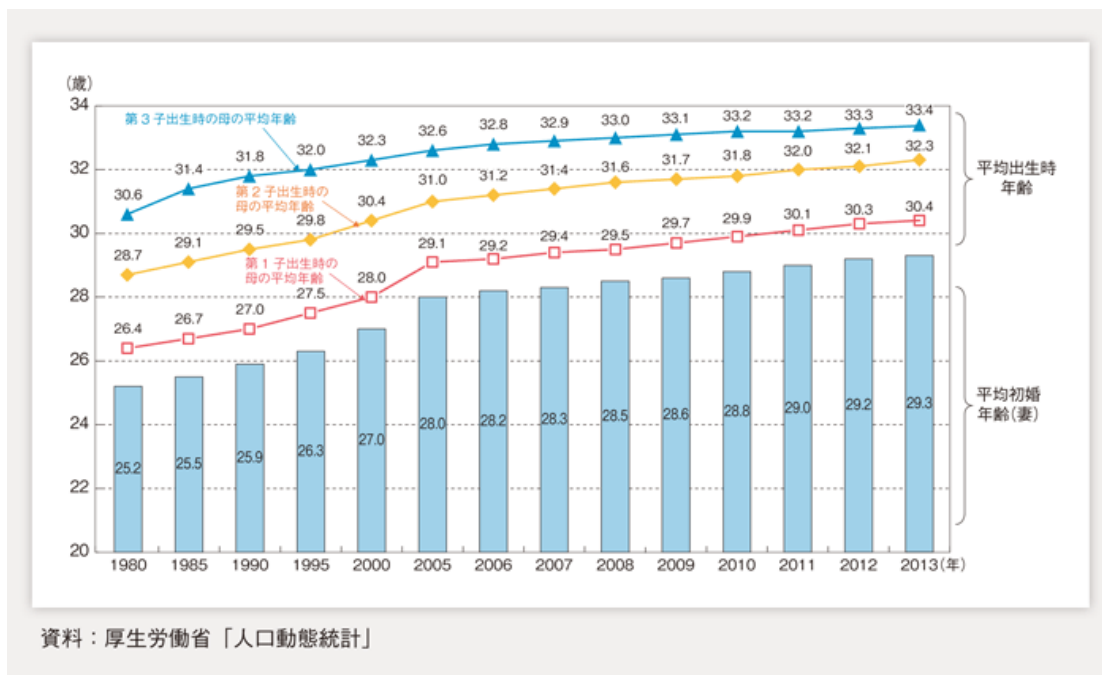
2. 女性の就業継続率を上昇させるであろう要因

第1章から、第1子出産後の就業継続率の上昇に、改正育児・介護休業法は、影響を及ぼしていないと考えられる。よって、育児・介護休業法以外の要因として、働くことに関する9つの項目を検討する。この9つの項目は、私たちが考えた女性が働きやすくなるための項目である。9つの項目は、(1) 第一子出産年齢、(2) 女性の労働力人口、(3) 男女の賃金差、(4) 出産費用、(5) くるみんの取得、(6) 雇用形態、(7) 保育所数、(8) 両親の手助け、(9) 給付金、である。

(1) 第1子出産年齢

第1子出産の出産年齢は、人口動向基本調査の年代と合わせて、1985年からみると、1985年に「26.4歳」であるのに対し、2013年には「30.4歳」へ4歳の上昇がみられる。しかし、就業継続率が急上昇した2010年前後で見ると、わずかな上昇傾向がみられるだけで大きな変化はない。よって、第1子出産年齢が就業継続率の急上昇の要因とは考えにくい。

図5 平均初婚年齢と母親の平均出生時年齢の年次推移



(2) 女性の労働力人口

総務省「労働力調査」によると、女性労働力人口は2005～14年まで順に2750万人、2759万人、2763万人、2762万人、2771万人、2768万人、2768万人、2766万人、2804万人、2824万人、である。特に大きな変化はみられない。よって、女性の労働力人口が就業継続率の急上昇の要因とは考えにくい。

(3) 男女の賃金差

男女の賃金を比べると、男性の方が女性よりも高い。男女間に差があることを前提にして、男性の賃金の平均値を100として女性との差を考える。これに用いる数値は、厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査」にある年代の数値と人口動向基本調査の年代を合わせて、用いるとする。下の表2から、まず、女性の賃金は、2010～14年の期間でそれ以前の期間よりも上昇がみられる。一方で、男女間の賃金差は、数値の低下もあったものの、2006年以降上昇傾向にある。2010～14年の女性の賃金の上昇はそれ以前と比べて目立つが、男女の賃金差は特に目立った改善はみられない。よって、男女の賃金差が第1子出産後の就業継続率の上昇と関係があるとは言いきれない。

表2 賃金について

男女間の賃金差

女性の賃金

年	男女間の賃金差	年	女性の賃金（千円）
2000年	65.5	2000年	220.6
2001年	65.3	2001年	222.4
2002年	66.5	2002年	223.6
2003年	66.8	2003年	224.2
2004年	67.6	2004年	225.6
2005年	65.9	2005年	222.5
2006年	65.9	2006年	222.6
2007年	66.9	2007年	225.2
2008年	67.8	2008年	226.1
2009年	69.8	2009年	228.0
2010年	69.3	2010年	227.6
2011年	70.6	2011年	231.9
2012年	70.9	2012年	233.1
2013年	71.3	2013年	232.6
2014年	72.2	2014年	238.0

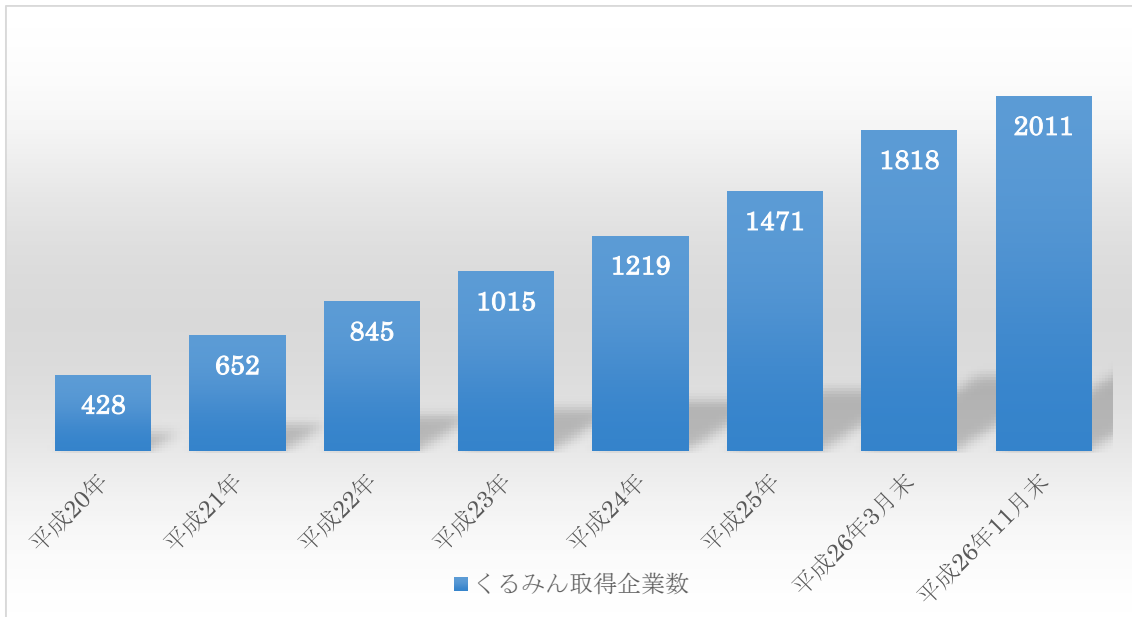
(4) 出産費用

出産費用は自然分娩、帝王切開や個人病院、総合病院、自宅出産等で費用が変わってくる。出産費用の平均として約50～100万とされている。出産費用は高額であるため、公的補助制度として「出産育児一時金」があげられる。この制度は妊娠、出産に必要な費用としてサポートするために、1児につき42万円が健康保険から支給される。この制度のスタートは昭和36年にスタートし、平成21年（2009年）に現在の金額である42万円に制度改正がなされた。しかし、2010年以降に制度の改正はなく、出産にかかる費用は平成21年以降と変化が見られない。よって、この出産費用が就業継続率の急上昇をもたらしたとは考えにくい。

(5) くるみんの取得

くるみんとは何か。これについては、この次の章で説明していきたい。図6より、くるみんの取得企業数は大幅に上昇していることがわかる。よって、くるみんが、就業継続率の急上昇をもたらした可能性がある。

図6 くるみんの取得企業数



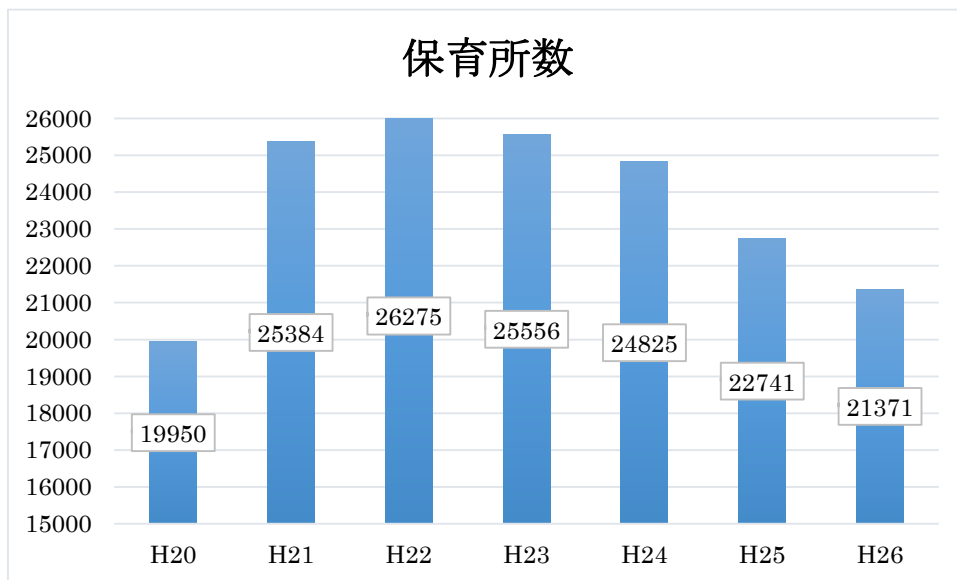
(6) 女性の雇用形態

女性の就業者に占める、非正規の職員、従業員の割合は、2002～2011年から順に49.3%、50.6%、51.7%、52.5%、52.8%、53.5%、53.6%、53.3%、53.8%、54.7%と割合は上昇も、減少もしていない。よって、女性の雇用形態の変化はみられない。

(7) 保育所数の増減

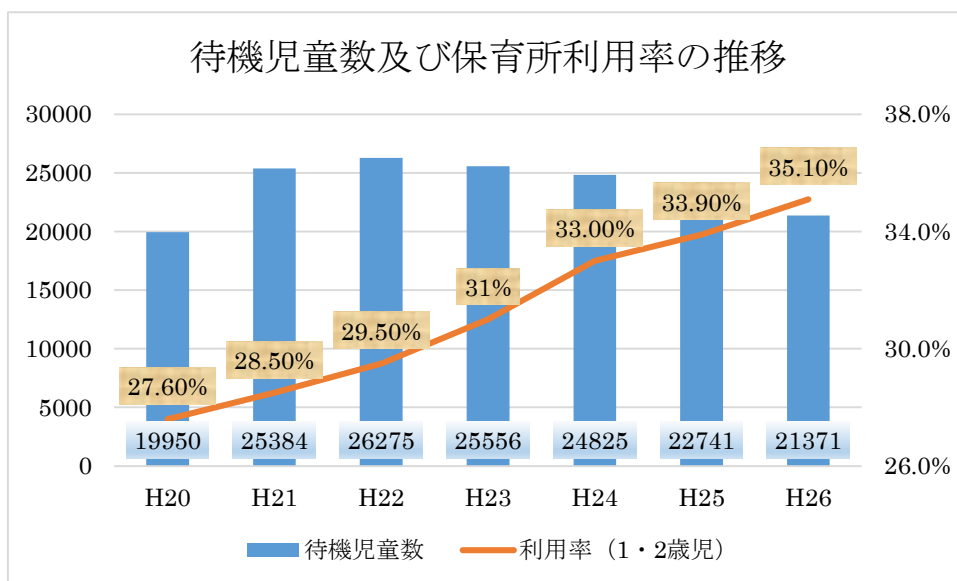
保育所の数は、下の図7より、2010年から2014年までで約1000か所増えている。これに対し、図8から、待機児童数は5000人減っていて、1・2歳児の利用率も2010(H22)年と比べると4.6ポイント増加している。なぜ、1・2歳児を取り上げたのかというと、育児休暇は最大でも1年6か月までしか取れないからである。この年齢の児童の利用率が増えたならば就業継続をする女性が増える要因とも考えられる。しかし、2010(H22)年以前も保育所数と1・2歳児の利用率は増加傾向、待機児童は減少傾向にあるものの、急増・急減は見られない。よって、これも女性の就業継続率の急増の理由と考えるのは難しい。

図7 保育所数



出典 厚生労働省

図8 待機児童数及び保育所利用率の推移



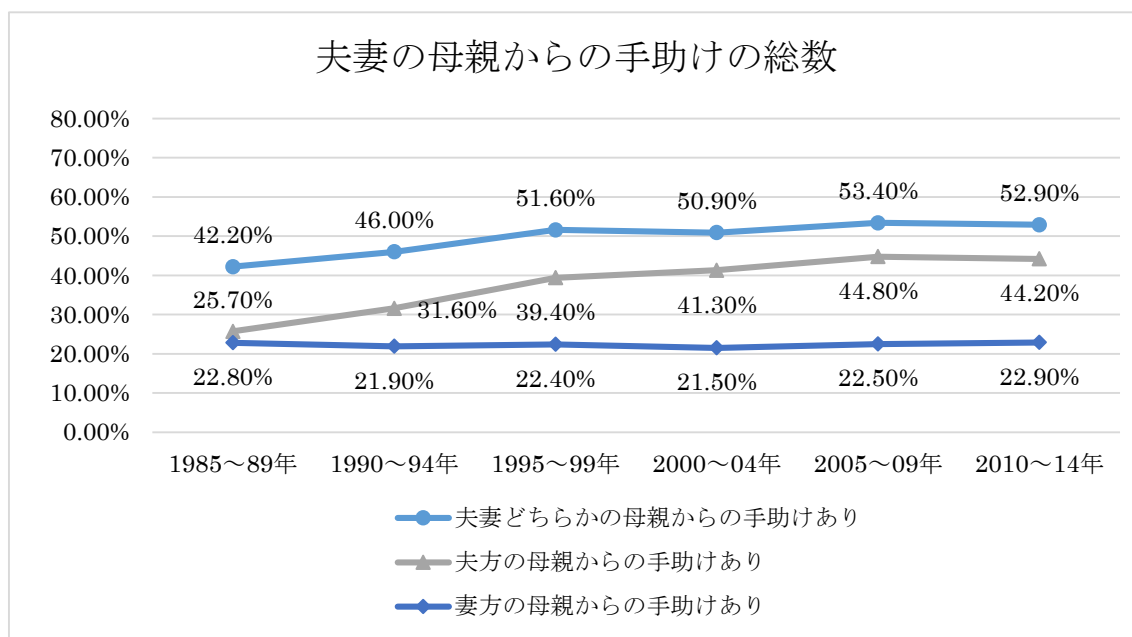
出典 厚生労働省

(8) 夫妻の親からの手助けの有無

「第15回出生動向基本調査」によると、図9より、第1子が3歳になるまでに夫妻の母親（子の祖母）から子育ての手助けを受けた（「日常的に」「ひんぱんに」子育ての手助けを受けた）割合は、第1子出生年が1980~90年代にかけては上昇傾向にあったが、2000年以降は5割程度で

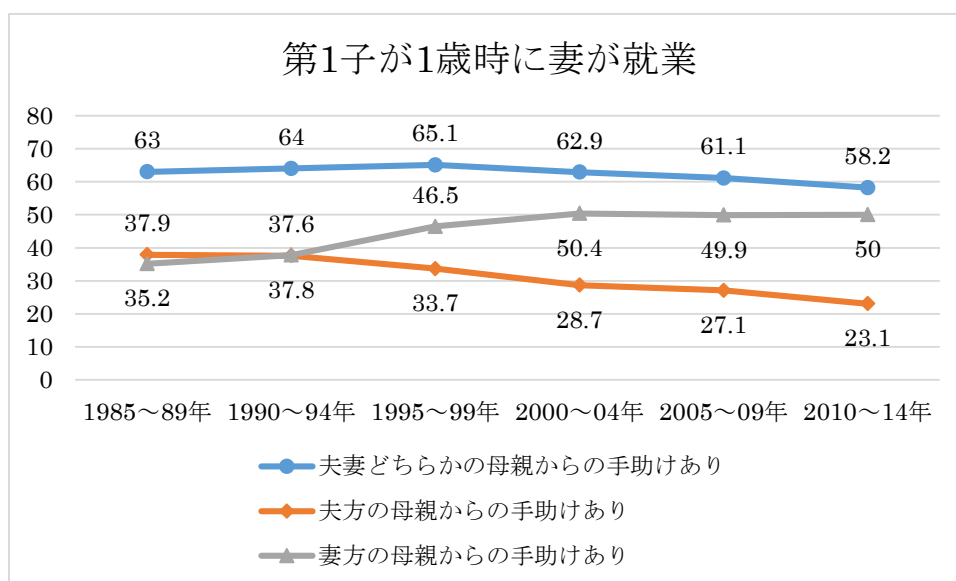
推移し、2010年以降では52.9%となっている。また、この水準は、図10より、第1子1歳時に妻が就業している場合にはやや高い傾向にある。しかし、2000年以降は減少傾向にあり、2010年以降では58.2%となっている。よって、夫妻の親からの手助けの有無が就業継続率の急上昇をもたらしたとも考えにくい。

図9



出典 第15回出生動向基本調査

図10



出典 第15回出生動向基本調査

(9) 給付金

今回調べる給付金は、出産や育児に関する給付金である。これには大きく4つの給付金がある。

まず、出産育児一時金がある。これは、子供が生まれたときに健康保険から支給されるものである。給付額は(4) 出産費用でも述べたように、1児につき42万円が支給される。

次に、出産手当金がある。これは、産後休暇中の生活保障として健康保険から支給されるものである。給付額は、休業1日につき、標準報酬日額の3分の2相当額が支給される。

3つ目に、育児休業給付金がある。これは、育児休業中の生活保障として雇用保険から支給される給付金である。給付額は、休業開始日の前日(産休前日)から6か月目までの月給の平均額の67%、6か月目以降は50%が支給される。2014年4月までは、一律50%の支給額であった。

最後に、児童手当(子ども手当)がある。これは、市区町村から支給されるものである。給付額は、0~3歳の子供1人につき毎月1万5000円、年収960万円以上では毎月5000円が支給される。

以上が、主な給付金である。育児休業給付金が2014年に変更があったものの、他の給付金で変更は見られなかった。また、今回調査するきっかけになった女性の就業継続率の急増(第15回出産動向基本調査)は、2010年から2014年が調査対象である。だから、育児給付金の変更が今回の急増をもたらしたとも考えにくい。よって、これらの給付金が女性の就業継続率の急増をもたらしたとは考えにくい。

以上の9つの項目から、就業継続率の急上昇をもたらしたと考えられるものは(5) くるみんただ1つであった。次の章では、くるみんとはどのようなものなのか、どのように作用したのかを述べていく。

3. 就業継続率の上昇要因としてのくるみん

2章から、2010~14年の第1子出産後の就業継続率の急上昇の要因の1つとして、くるみんが挙げられることが分かった。まず、くるみんとは何かを確認し、くるみんが持つ、女性の就業継続率を上昇させる可能性について考える。

3-1. くるみんとは

くるみんとは、次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主は、従業員の子育て支援のための行動計画を策定・実施をするが、その結果が一定の要件を満たす場合に、厚生労働大臣から受けることができる認定のことである。必要書類を添えて申請を行うことで、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定、つまり、くるみんマークの認定を受けることができる。

一定の要件とは、9つある認定基準である。「雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと」、「行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること」、「策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと」、「平成21年4月1日以降に

策定・変更した行動計画について、公表および従業員への周知を適切に行っていること」、「計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること」、「計画期間において、女性従業員の育児休業等取得率が、70%以上であること」、「3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること」、「次の①～③のいずれかを実施していること。①所定外労働の削減のための措置、②年次有給休暇の取得の促進のための措置、③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置」、「法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと」、の以上9つである。2007年4月から認定制度が始まり、「くるみん」という愛称は2007年2月16日に一般募集によって決められた。愛称には、「赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子供の育成に取り組もう、という意味」や、「マークのイメージとして、子どもが優しく“くるまれている”というあたたかい印象が強いこと。企業(会社)“ぐるみ”で、仕事と子育ての両立支援に取り組むこと。」といった思いが込められている。

3-2. くるみん認定の意義

くるみんの認定は、くるみんの制度を創設した厚生労働省はもちろんのこと、全国中小企業団体中央会などで取得が呼びかけられている。取得に関しての方法や要件を解説するサイトも多い。くるみん認定への関心が高いと言えるが、くるみん認定の意味は何であろうか。さらに、くるみんの認定を受ける事業所の増加と就業継続率の上昇の関係をみるうえで、事業所が、くるみんの認定をどのように考え、どのような意味を持たせているのか、また、どのようなメリットを予測して認定を受けたのだろうか。事業所にとってのくるみん認定の意義について3つの観点があると考えられる。

- (ア) 税制優遇制度
- (イ) 学生・求職者の企業研究の指標
- (ウ) 人材

これら3つに関して、以下で1つずつ述べていく。

(ア) 税制優遇制度

くるみんの認定をうけた企業は、「認定を受けた企業は、認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物およびその附属設備（以下「建物等」）について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。」といった税制優遇を受けることができる。申請をする必要はあるが、新たに事業所を増やしたり、拡張したりすることを予定している企業にとって、くるみんの認定は費用を抑える効果がある。また、くるみんの認定が、新築、増築のきっかけとなりうることもあるだろう。

(イ) 学生・求職者の企業研究の指標

くるみんの認定をうけた企業はくるみんマークをホームページなどに掲載している。くるみんマークは、従業員の子育て支援に力を入れていることを、マークを見た人に印象付けることができる。仕事と子育ての両立に不安を持っている女性をはじめ、多くの女性が出産、子育てを経験すると予想されるため、女性全般から支持が得られると考えられる。マークの有無は、働く場を選ぶ人と選ばれる企業、双方にとって差別化をはかるものとなる。厚生労働大臣の認定を受けていることは国から保証されているととらえられ、マークの信頼性は高い。くるみんマークがあることで、企業は子育て支援を積極的に行っている会社というイメージを持たせ、イメージアップにつながる。

特に、女子学生の就職活動ではくるみんマークの効果が強く発揮される。学生の就職活動を支援するサイトでは、女子学生向けに、くるみんと、くるみんの認定を受けた企業が取り上げられている。くるみんマークは就職において、「社員を大切にしている企業」や「働きやすい環境が整っている企業」の目安とされる。マークの存在により、企業は自社をアピールすることができる。マークの認定を受けた企業は、くるみんマークを取得した企業として、特集で取り上げられることもある。よって、取得していない企業に比べると、学生に自社の情報を知ってもらう機会が増える点で有利である。認定を受ける企業が多くなると、認定をうけていない企業が劣っているとみられたり、学生にとってくるみんの認定が就職先の前提条件となったりすることも考えられる。くるみんの認定は、一定の要件があり、これを満たした企業だけが認定される仕組みであるが、これによって、くるみんの認定の取得企業の増加は、女性が働き続けるための支援がなされている企業の増加を意味する。くるみん取得企業は、改正された育児・介護休業法に規定されている育児休業などの項目も積極的に実施していなければならないため、育児・介護休業法の規定を順守することにもつながる。働く先を求めている者、働く人を求めている企業、女性の活躍を目指す社会といった、あらゆる面できるとくるみんの有無はプラスの影響を与えると考えられる。

また、くるみん認定企業に優秀な人材が集まることが予測される。優秀な人材が集まれば、その後の採用で、より優秀な人材を確保できる、働いたときには企業の戦力になりえる可能性が高くなるといったメリットもある。

(ウ) 人材

くるみんマークは、企業ですでに働いている人にもメリットがあると考えられる。まず、就業継続に関して、従業員の定着である。子育て支援によって、仕事と育児の両立を理由とする女性の退職を防ぐことができれば、企業は、女性が辞めたときに出る欠員を補うために新たに人を雇う必要がない。これによって、その女性への初期の教育投資の費用を無駄にすることなく、かつ新たに費用をかけることもない。女性の人的資本に関して、女性は出産などで退職することが想定され、入社したときに、同期の男性に比べて教育コストが低く抑えられていて、十分な教育が受けられていないという問題がある。継続して働くことが想定されていれば、このような差別は解消でき、男女がともにより力を発揮できるようになるはずである。就業継続、それにとりま

勤続年数の長期化は、働く本人には賃金の上昇、会社には技術やノウハウの蓄積による企業業績への貢献といったプラスの面もある。さらには、女性が働き続けられる職場は、女性のモチベーションの向上にとどまらず、男性の働きぶりにも良い影響を与えるだろう。職場の活性化、企業の業績向上を期待できる。

以上3点から、くるみんには、税制優遇制度、企業の積極的な子育て支援、企業のイメージアップ、人材の有効な活用の大きく4つのメリットがあり、このメリットが有効であると考えられる企業が増え、認定を受ける企業が増加していると考えられる。企業がくるみん認定の要件をもとに子育て支援を実施していることが、第1子出産後の就業継続率の上昇に影響を与えているといえるのではないだろうか。

考察

第1章より、2009年改正の育児・介護休業法が第1子出産後の就業継続率の急上昇の要因ではないことが分かった。この結果を受けて、第2章、第3章より、2010～14年とそれ以前を比べた、第1子出産後の就業継続率の急上昇には、くるみんの認定企業の増加が影響していると考えられる。企業にとってくるみんの認定を受けることがメリットであるとの認識が広まったと考えられる。企業がメリットを目的にくるみんを取得し、取得企業が増加することは、同時に、子育て支援に積極的、子育て支援としてより整備された企業が増加したことを意味する。くるみんの広まりとともに、次世代育成支援対策推進法や2010年の改正育児・介護休業法に基づく子育て支援が行われてきているといえる。就業継続率の上昇は、働き続けたい女性にとって、女性の活躍を推進する日本にとって、重要な課題であろう。

おわりに

今回の研究から、第1子出産後の就業継続率の急上昇の要因は、くるみんの取得企業の増加であると分かった。

しかし、この研究の過程から、就業継続率の上昇の要因を検証することについては、2つの限界がある。まず、制度の利用者数に関するデータがないことである。短時間勤務制度と所定外労働の免除について、今回利用したデータは、制度の有無に関するものであるが、制度のあるなしだけでは、実際に制度を利用した人がいるかはわからない。仮に利用者数が増加しているというデータがあれば、これらが第1子出産後の就業継続率を上昇させた要因である可能性はある。次に、今回は要因として9つ取り上げたが、第1子出産後の就業継続率の上昇をもたらす要因はほかにも考えられる。また、就業継続率の上昇にはあらゆる要因が複雑に関係していると推測される。以上をふまえて、今後の研究を進めていきたい。

参考文献

永瀬伸子（2014）「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響：法改正を自然実験とした実証分析」、日本人口学会『人口学研究』（第50号）、pp.29-53.

朝井友紀子（2014）「2007年の育児休業職場復帰給付金増額が出産後の就業確率に及ぼす効果に関する実証研究—疑似実験の政策評価手法を用いた試論」、労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』（第56号）、pp.76-91

朝井友紀子、神林龍、山口慎太郎、（2016）「育児休業給付金と女性の就業」、一橋大学系経済研究所 [Discussion Paper Series](#)、No 639,

厚生労働省「愛称「くるみん」に決定！！」<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/02/h0216-3.html>>2016年11月20日アクセス

内閣府『平成27年度版少子化社会対策白書』<<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2015/27pdfhonpen/27honpen.html>>2016年11月20日アクセス

総務省統計局「労働力調査」<<http://www.stat.go.jp/data/roudou/>>2016年11月20日アクセス

国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」<http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14_s/doukou14_s.asp>2016年11月21日アクセス

国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」<http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/doukou15_gaiyo.asp>2016年11月21日アクセス

厚生労働省「平成26年度賃金構造基本統計調査」

<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2014/>>2016年11月21日アクセス

厚生労働省「平成21年度雇用均等基本調査」<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-21.html>>2016年11月26日アクセス

厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-24.html>>2016年11月26日アクセス

厚生労働省「平成26年度雇用均等基本調査」

<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-26r-03.pdf>>2016年11月28日アクセス

厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」

<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-27.html>>2016年11月26日アクセス

全国健康保険協会「出産育児一時金について」

<<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g6/cat620/r310#q2>>2016年11月28日アクセス

厚生労働省「平成23年度働く女の実情」<<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/11.html>>2016年11月21日アクセス