

## はじめに

本書は、東京大学社会科学研究所が連携拠点（拠点は東北大学）を担っているGCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」の研究プロジェクトである「企業の人材活用におけるワーク・ライフ・バランス支援（WLB）と男女雇用機会均等施策の効果に関する実証的研究」による研究成果を取りまとめたものである。

具体的に、総務省統計局「就業構造基本調査」のマイクロデータを再分析することで、ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画の両者の関係やそれぞれの推進上の課題を考察するために3つのテーマを取り上げて分析を行ったものである。

「就業構造基本統計調査」のマイクロデータの利用に関しては、統計法（平成19年法律第53号）第33条の規定に基づき調査情報の提供を申請し、許可を得て実施した。

また、同調査のマイクロデータの利用に際しては、総務省統計局統計情報部の皆様、とりわけ佐藤朋彦氏に有益な助言をいただいた。記してお礼を申しあげる。

2010年10月

佐藤博樹（東京大学社会科学研究所教授）

## 研究概要

ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画の両者の関係やそれぞれの推進上の課題を明らかにするため、つぎの3つの研究テーマに関して分析を行う。

### (研究テーマ1)

仕事時間と生活時間の適正な配分を実現しワーク・ライフ・バランスを推進するための課題を探るために、今の仕事を続けたい人の労働時間に対する希望の規定要因を分析する。仕事での役割や生活での役割によって、仕事時間と生活時間の適正な配分は異なってくると考えられるため、男女別や雇用形態別、年齢層や収入レベル別に、日本人労働者のうち、誰が労働時間を短くしたいと考えているのか、それとも長くしたいと考えているのかを検証する。この分析を通じて、男女別やライフステージの段階に応じた多様なワーク・ライフ・バランス支援の必要性を明らかにする。

### (研究テーマ2)

次世代育成支援推進対策法が平成15年に制定され、301人以上には義務、300人以下には努力義務が課せられた。この法の導入・施行の前後で、企業規模によって、そこで働く従業員の就業意識や実際の離職行動に変化が生じていると考えられる。そこで、就業構造基本調査の平成14年調査と平成19年調査を利用することで、従業員の行動等の変化について分析し、法改正の効果を検証する。

### (研究テーマ3)

専門職、特に医師と弁護士に焦点をあて、一般人口との比較の視点から、専門職男女のワーク・ライフ・バランスや所得のジェンダー差の現状、さらにその経年変化について明らかにする。このことを通じて、専門職におけるワーク・ライフ・バランスと男女共同参画推進の課題を検討する。

## (研究テーマ 1)

### 共働きカップルの妻の働き方についての分析

#### －労働時間の希望をとりあげて

原 ひろみ (労働政策研究・研修機構)

佐藤 博樹 (東京大学社会科学研究所)

#### 1. 分析の目的

本分析では、働く女性の労働時間に対する希望の規定要因を分析する。分析によって、今の労働時間のままでよいと考えている人と、そうでない人との比較を行い、労働時間を変えたいと考えている人の特徴を明らかにすることで、働く女性が望ましい労働時間の下で働ける条件を検討する。労働供給は余暇との兼ね合いで決まるものであるから、特に、結婚している女性は家庭での役割によって労働制限をしている可能性は高い。さらに、配偶者控除の関係から労働供給を制限している可能性も考えられる。そこで、労働時間を増やしたいと考えている人にとって何が必要かを考え、働く女性の就業促進を考える手掛かりとしたい。また、労働時間を短くしたいと考える要因も明らかにすることで、女性の就業促進を阻害する要因を探る。

先行研究を振り返ると、原・佐藤 (2008) では、25～44 歳以下の民間雇用者について同様の分析を行い、本人の個人属性や職場属性の影響について明らかにしている<sup>1</sup>。しかしながら、結婚している女性が自分にとっての最適な労働時間を考える際には、配偶者の働き方も考慮に入れると考えられる。本分析では、この点についての分析も行うことで、新たな情報を提供することも目的の一つである。

本分析で使用するデータは、総務省『平成 19 年就業構造基本調査』の個票データ (特別集計) で、分析対象は①44 歳以下、② 学生を除く、③ 雇われている人 (公務員を含む) である。

また、目的変数は、現在働いている人かつ現在の仕事を続けたいと考えている人のうち、この仕事で就業時間を増やしたいと思っていますかという質問に対する回答で、「今のままでよい」、「増やしたい」、「減らしたい」のいずれかを選択する構造になっている。「今のままでよい」人とくらべて、「増やしたい」または「減らしたい」人はより快適ではない労働時間の下で働いていると仮定できる。よって、「今のままでよい」人とそうではない人とくらべて「増

---

<sup>1</sup> 正社員として働く人と長時間労働者が労働時間を短くしたい、すなわち本人にとって過剰な時間を労働に割り振らざるをえない状況になっていることを明らかにしている。

やしたい」または「減らしたい」人の異なる点は何であるかをあきらかにすることで、彼らが適切な状態に移行するための要因を検討する。

以下、2では、クロス集計からおおよその傾向を確認したうえで、計量分析を行い要因の特定化を行う。そして、3で結果の検討を行う。

## 2. 分析の結果

### (1) クロス表から

表 1-1 は、男女別に本人の属性と世帯属性の別に、労働時間に対する希望の違いを集計したものである。まず、男女別に比較すると、女性のほうが「今のままでよい」とする人の割合が高いものの、「増やしたい」とする人の割合も高いことがわかる。そして、男性のほうが、「減らしたい」人の割合がかなり高いことがわかる。

ここからは、女性についての結果をみていこう。就業時間の長さの影響をみると、就業時間が長い人ほど「今のままでよい」とする人の割合が減り、「減らしたい」とする人の割合が増える。また、本人の年収の影響をみると、一貫した傾向ではないが、年収が高い人ほど「今のままでよい」とする人の割合が減り、「減らしたい」人の割合が増える。世帯収入については、収入が高い世帯では「減らしたい」とする女性の割合が増える。また、子供の人数をみると、人数が多い人ほど「増やしたい」人の割合が増える。

表 1-1 男女別、本人属性・世帯属性別、労働時間に対する希望

	<男性>			<女性>		
	今のままでよい	増やしたい	減らしたい	今のままでよい	増やしたい	減らしたい
全体	68.4	4.9	26.6	76.0	8.0	15.9
<年齢別>						
-19歳	79.5	10.9	9.6	79.4	13.4	7.2
20-24歳	75.1	8.1	16.9	76.1	6.6	17.3
25-29歳	71.4	5.6	23.0	76.2	6.0	17.9
30-34歳	67.2	4.7	28.1	75.5	7.0	17.5
35-39歳	66.2	4.0	29.8	75.9	9.5	14.7
40-44歳	65.9	3.7	30.4	76.4	10.2	13.4
<未婚別>						
未婚	73.0	6.1	20.9	76.1	5.7	18.2
配偶者あり	64.4	3.9	31.7	76.1	9.7	14.2
死別・離別	69.8	5.7	24.5	75.1	13.6	11.4
<学歴別>						
小学・中学	75.6	9.6	14.8	77.7	15.5	6.8
高校・旧制中	72.7	6.1	21.2	79.9	10.3	9.9
専門学校	69.0	5.1	25.9	73.2	7.2	19.7
短大・高専	67.7	4.4	27.9	77.1	6.7	16.2
大学	63.2	2.8	34.0	70.8	4.8	24.4
大学院	60.3	4.7	35.1	68.5	8.3	23.1
<仕事についての理由別>						
失業していた	69.1	7.7	23.2	78.7	10.3	11.0
学校を卒業した	67.6	3.0	29.4	74.3	2.4	23.3
収入を得る必要が生じた	67.7	8.1	24.2	76.1	14.2	9.8
知識や技能を身に着けたい	65.0	5.1	29.9	68.4	8.1	23.5
社会に出たかった	70.3	5.3	24.3	77.2	9.2	13.6
時間に余裕ができた	82.0	6.0	12.0	84.0	12.3	3.7
健康を維持したい	65.7	8.1	26.3	82.5	11.8	5.7
よりよい条件の仕事が見つかる	71.8	4.6	23.7	80.8	8.0	11.2
その他	69.1	6.2	24.7	77.1	7.8	15.1
<雇用形態別>						
正規の職員・従業員	68.0	3.7	28.3	73.6	2.1	24.4
非正社員	72.2	18.1	9.7	78.7	16.0	5.3
派遣社員	78.9	14.3	6.8	82.7	12.0	5.3
<就業時間別>						
15時間未満	78.2	12.8	9.0	74.2	22.1	3.6
15-19時間	70.4	13.9	15.7	76.7	20.2	3.1
20-21時間	68.6	22.0	9.4	79.7	18.0	2.3
22-29時間	68.9	22.7	8.4	80.3	16.0	3.7
30-34時間	77.0	17.2	5.8	79.8	14.1	6.1
35-42時間	83.1	6.4	10.5	84.9	5.2	10.0
43-45時間	80.3	5.4	14.4	77.3	3.2	19.6
46-48時間	76.9	4.4	18.7	71.2	2.6	26.3
49-59時間	62.2	3.2	34.6	58.3	2.1	39.6
60-64時間	48.7	2.2	49.2	45.7	2.1	52.2
65時間以上	35.4	1.6	63.0	40.5	2.3	57.2
<本人の年収別>						
収入なし・50万円未満	66.6	29.9	3.5	72.9	24.7	2.4
50-99万円	68.9	26.8	4.3	79.2	17.8	3.0
100-149万円	75.6	18.7	5.8	79.3	14.5	6.2
150-199万円	78.3	11.7	10.0	80.4	8.0	11.7
200-249万円	77.3	7.6	15.1	79.1	3.9	17.0
250-299万円	74.4	5.9	19.7	76.5	2.7	20.7
300-399万円	70.6	4.7	24.7	73.1	2.1	24.7
400-499万円	67.0	3.2	29.8	66.7	1.0	32.3
500-599万円	63.3	2.8	33.9	66.7	0.8	32.5
600-699万円	61.2	1.9	36.9	57.0	0.5	42.5
700-799万円	60.6	1.2	38.2	68.7	0.3	31.0
800-899万円	59.5	1.3	39.2	65.3	2.6	32.1
900-999万円	55.5	1.5	43.0	61.9	0.0	38.1
1000-1499万円	54.1	1.2	44.8	48.5	0.5	51.0
1500万円以上	60.6	2.2	37.2	51.9	13.1	35.0
<世帯の年収別>						
100万円未満	61.7	32.4	5.9	70.7	27.3	2.0
100-199万円	76.0	17.0	7.1	74.8	18.0	7.2
200-299万円	72.8	9.2	18.0	75.0	9.4	15.6
300-399万円	70.4	6.5	23.1	76.0	9.6	14.4
400-499万円	69.2	5.0	25.7	76.6	10.0	13.4
500-599万円	67.1	4.3	28.6	78.0	8.6	13.4
600-699万円	66.5	3.7	29.8	76.7	8.4	15.0
700-799万円	67.2	3.7	29.1	77.9	7.0	15.1
800-899万円	67.0	3.2	29.8	76.1	6.0	17.9
900-999万円	66.9	3.4	29.7	77.2	5.2	17.6
1000-1249万円	67.2	3.6	29.2	74.4	4.8	20.9
1250-1499万円	69.0	4.2	26.8	73.3	3.6	23.1
1500-1999万円	68.9	4.0	27.2	74.2	3.7	22.2
2000万円以上	70.1	4.6	25.4	72.3	5.6	22.0
<子どもの人数別>						
0人	75.1	5.8	19.1	78.7	5.3	16.0
1人	64.7	4.1	31.2	75.6	9.3	15.2
2人	63.2	3.8	33.0	75.8	12.3	11.9
3人以上	64.4	3.8	31.8	75.3	12.7	12.0
<末子の年齢別>						
末子0-3歳	63.0	4.0	33.1	71.5	8.1	20.4
末子4-6歳	63.0	3.5	33.5	73.6	13.0	13.4
末子7-9歳	63.6	4.0	32.4	76.3	13.2	10.5
末子10-12歳	66.0	3.9	30.2	78.5	11.4	10.1
末子13歳以上	74.5	5.8	19.8	78.7	6.3	15.0

次に、結婚している人について配偶者の属性別に集計した結果が表 1-2 である。女性の結果をみると、配偶者すなわち夫が正社員の女性は、「減らしたい」とする人の割合が一番高くなっている。また、夫が 35 時間以上のフルタイムで働いていると、「減らしたい」とする人の割合がわずかに増え、「増やしたい」とする人の割合がわずかに減ることがわかる。

表 1-2 男女別、配偶者の属性別、労働時間に対する希望（既婚者）

	<男性>			<女性>		
	今のままでよい	増やしたい	減らしたい	今のままでよい	増やしたい	減らしたい
<結婚している人、配偶者情報もある人について>						
全体	64.1	3.8	32.1	75.8	9.8	14.4
<配偶者の年齢別>						
-29歳	67.0	4.9	28.1	74.8	7.1	18.1
30-39歳	63.3	3.6	33.1	74.7	9.1	16.2
40歳以上	64.4	3.6	32.0	77.0	11.0	12.0
<配偶者の学歴別>						
小学・中学、高校・旧制中	68.3	5.1	26.6	77.5	10.9	11.7
専門学校、短大・高専	62.2	3.3	34.4	75.8	9.8	14.5
大学、大学院	58.4	1.9	39.8	73.6	8.4	17.9
<配偶者の雇用形態別>						
正規の職員・従業員	64.4	3.3	32.3	75.5	9.8	14.7
非正社員	67.0	4.6	28.4	74.6	11.9	13.5
派遣社員	61.0	5.0	34.0	77.2	9.9	12.9
<配偶者の就業時間別>						
35時間未満	66.2	4.6	29.2	75.5	10.5	14.1
35時間以上	65.0	3.8	31.2	75.8	9.7	14.5
<配偶者の年収別>						
収入なし・50万円未満	67.1	3.4	29.6	78.2	6.8	15.0
50-99万円	67.2	4.4	28.4	83.8	4.4	11.8
100-149万円	68.1	5.9	26.0	73.6	12.4	14.0
150-400万円	64.8	4.1	31.0	75.6	10.4	14.1
400-599万円	62.1	2.4	35.6	75.9	9.4	14.7
600万円以上	57.5	2.2	40.3	75.9	9.6	14.5

注：表頭は、「この仕事で就業時間を増やしたいと思っていますか(A7の2)」の選択肢をさす。

非正社員は「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「その他」、派遣社員は「労働者派遣事業所の派遣社員」の雇用者。

注：配偶者の年齢と学歴は全員について、その他は配偶者が働いているケースについての集計である。

## (2) 計量分析から

(1) のクロス集計の結果から、今の仕事での就業時間に対する希望は、本人の属性とともに、世帯属性や配偶者の働き方にも影響をうけると考えられる。そこで、これら要因をコントロールした結果をみるために、今の仕事での就業時間に対する希望を被説明変数とする多項ロジット分析を行った。ここでの結果は、「今のままでよい」とする人をリファレンスグループとし、「増やしたい」ならびに「減らしたい」とする人の要因を分析したものである。また、ここでの分析対象は雇用されている女性である。

表1-3 労働時間に対する希望の規定要因についての分析  
 分析対象:働いている女性  
 分析方法:多項ロジット分析

	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)	
	女性・全体		未婚女性・全体		既婚女性・全体		既婚女性・全体		既婚女性・全体		既婚女性・全体		既婚女性・全体		既婚女性・全体	
	増やしたい	減らしたい	増やしたい	減らしたい	増やしたい	減らしたい	増やしたい	減らしたい	増やしたい	減らしたい	増やしたい	減らしたい	増やしたい	減らしたい	増やしたい	減らしたい
結婚あり	-0.448*** [0.000]	0.405*** [0.000]														
25-29歳	-0.049 [0.403]	0.047 [0.232]	-0.034 [0.839]	0.042 [0.765]	-0.105 [0.121]	0.040 [0.348]	0.127 [0.584]	0.132 [0.475]								
30-34歳	-0.030 [0.606]	0.137*** [0.001]	-0.161 [0.316]	0.085 [0.532]	-0.031 [0.671]	0.151*** [0.002]	0.041 [0.857]	0.14 [0.438]								
35-39歳	0.090 [0.123]	0.051 [0.235]	-0.036 [0.822]	-0.015 [0.910]	0.093 [0.232]	0.075 [0.172]	0.131 [0.558]	0.073 [0.688]								
40-44歳 (24歳以下)	0.121** [0.040]	-0.093** [0.038]	-0.049 [0.758]	-0.153 [0.257]	0.334*** [0.000]	-0.056 [0.374]	0.24 [0.283]	-0.092 [0.614]								
年収	-0.004*** [0.000]	0.001*** [0.000]	-0.004*** [0.000]	0.001*** [0.000]	-0.005*** [0.000]	0.001*** [0.000]	-0.003*** [0.000]	0.001*** [0.000]								
正社員	-1.179*** [0.000]	0.941*** [0.000]	-0.921*** [0.000]	0.678*** [0.000]	-1.244*** [0.000]	1.126*** [0.000]	-1.315*** [0.000]	0.764*** [0.000]								
非正社員 (派遣社員)	-0.010 [0.884]	0.447*** [0.000]	0.009 [0.934]	0.264* [0.061]	0.002 [0.980]	0.460*** [0.001]	-0.155 [0.255]	0.226 [0.203]								
就業時間	-0.026*** [0.000]	0.086*** [0.000]	-0.024*** [0.000]	0.074*** [0.000]	-0.031*** [0.000]	0.098*** [0.000]	-0.025*** [0.000]	0.077*** [0.000]								
子ども1人							0.454*** [0.000]	0.042 [0.473]								
子ども2人							0.562*** [0.000]	-0.031 [0.598]								
子ども3人以上 (子どもなし)							0.691*** [0.000]	-0.151* [0.075]								
夫が正社員							-0.279 [0.191]	0.079 [0.740]								
夫が非正社員 (配偶者・派遣社員)							-0.002 [0.994]	0.11 [0.674]								
夫の就業時間							0.004 [0.153]	0.004* [0.081]								
夫の年収							-0.001*** [0.000]	0.001*** [0.000]								
Constant	-0.177 [0.157]	-6.530*** [0.000]	-0.586*** [0.008]	-5.309*** [0.000]	0.043 [0.820]	-7.303*** [0.000]	-0.970*** [0.007]	-6.322*** [0.000]								
Observations	69821	69821	35378	35378	34443	34443	21723	21723								
Pseudo R-squared	0.161	0.161	0.155	0.155	0.169	0.169	0.175	0.175								
Log Lik	-39715.00	-39715.00	-20670.00	-20670.00	-18916.00	-18916.00	-12666.00	-12666.00								
Chi-square test	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00								

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

※ リファレンスは「今のままでよい」。

※ 他に、本人の企業規模、業種、職種をコントロール。

女性全体と、女性のうち未婚・既婚の別の推計結果をまとめたのが表 1-3 である。女性全体の結果をみると (1) (2)、正社員の人のほうが派遣社員とくらべて、統計的に有意に就業時間を増やしたいとは思っておらず、かつ減らしたいと思っている。また、年収の高さや就業時間の長さについても同様の結果が得られている。最後に、結婚ありの係数をみると、結婚している人のほうが統計的に有意に就業時間を増やしたいとは思っておらず、かつ減らしたいと思っている。つまり、結婚しているかどうかで就業時間に対する希望が異なることが分かる。

そこで、次に、未婚・既婚の別の推計結果をみていこう。(3) (4)が未婚・女性についての分析結果で、(5) (6)が既婚・女性についての結果である。これらの推計からは、未婚者と既婚者

の間に統計的に有意な結果が得られている係数にほぼ違いはみられない。しかし、既婚者については、個人属性だけでなく、家族要因の影響も無視できない。よって、家族要因についてコントロールして分析を行った。その結果が、(7)(8)である。家族属性では、第1に、子供の人数が多い人ほど就業時間を増やしたいと考えており、かつ子供が3人以上いる人は就業時間を減らしたいと考えていない。第2に、夫の年収の係数をみると、統計的に有意に、夫の年収が高い人ほど就業時間を増やしたいわけではなく、かつ減らしたいとする傾向が強まることわかる。また、夫の就業時間をみると、夫の就業時間が長い人ほど、統計的に有意に自分の就業時間を減らしたいと考えていることがわかる。



表1-4 労働時間に対する希望の規定要因についての分析  
 分析対象:働いている既婚女性  
 分析方法:多項ロジット分析

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
	世帯収入別				雇用形態別						夫の雇用形態別			
	400万円未満	400万円以上	正社員	非正社員+派遣社員	非正社員+派遣社員	正社員	非正社員+派遣社員	非正社員+派遣社員	正社員	非正社員+派遣社員	正社員	非正社員+派遣社員	正社員	非正社員+派遣社員
	増やしたい	減らしたい	増やしたい	減らしたい	増やしたい	減らしたい	増やしたい	減らしたい	増やしたい	減らしたい	増やしたい	減らしたい	増やしたい	減らしたい
結婚あり														
25-29歳	0.345 [0.301]	-0.285 [0.517]	-0.009 [0.979]	0.257 [0.213]	-0.777 [0.202]	0.141 [0.523]	0.263 [0.298]	0.001 [0.997]	0.255 [0.313]	0.043 [0.902]	0.029 [0.906]	0.098 [0.617]	0.923 [0.168]	0.671 [0.232]
30-34歳	0.113 [0.728]	-0.195 [0.649]	-0.031 [0.922]	0.318 [0.114]	-0.274 [0.624]	0.110 [0.613]	0.121 [0.622]	0.235 [0.485]	0.113 [0.643]	0.266 [0.428]	-0.062 [0.795]	0.135 [0.485]	0.793 [0.222]	0.215 [0.701]
35-39歳	0.007 [0.984]	-0.724 [0.112]	0.055 [0.863]	0.329 [0.102]	-0.151 [0.787]	0.104 [0.636]	0.199 [0.412]	-0.048 [0.887]	0.192 [0.429]	-0.021 [0.949]	0.035 [0.884]	0.081 [0.677]	0.826 [0.203]	-0.078 [0.892]
40-44歳 (24歳以下)	0.184 [0.583]	-0.782 [0.103]	0.088 [0.781]	0.211 [0.295]	-0.108 [0.847]	-0.159 [0.471]	0.322 [0.186]	0.054 [0.873]	0.314 [0.198]	0.068 [0.841]	0.142 [0.554]	-0.084 [0.666]	0.928 [0.153]	-0.073 [0.898]
年収					-0.004*** [0.000]	0.001*** [0.000]	-0.002*** [0.004]	0.003*** [0.000]			-0.003*** [0.000]	0.001*** [0.000]	-0.008*** [0.001]	0.002 [0.121]
年収100万円未満ダミー									-0.005 [0.942]	-0.446*** [0.000]				
正社員	-1.419*** [0.002]	0.277 [0.624]	-1.650*** [0.000]	0.928*** [0.000]							-1.317*** [0.000]	0.746*** [0.000]	-1.229** [0.024]	0.427 [0.435]
非正社員 (派遣社員)	-0.36 [0.326]	-0.613 [0.272]	-0.018 [0.904]	0.254 [0.176]							-0.121 [0.411]	0.193 [0.307]	-0.531 [0.175]	0.148 [0.782]
就業時間	-0.022*** [0.000]	0.057*** [0.000]	-0.034*** [0.000]	0.080*** [0.000]	-0.040*** [0.000]	0.084*** [0.000]	-0.027*** [0.000]	0.061*** [0.000]	-0.033*** [0.000]	0.062*** [0.000]	-0.027*** [0.000]	0.077*** [0.000]	-0.007 [0.524]	0.076*** [0.000]
子ども1人	0.314 [0.101]	-0.002 [0.993]	0.520*** [0.000]	0.019 [0.754]	0.267 [0.307]	0.072 [0.287]	0.480*** [0.000]	0.008 [0.949]	0.499*** [0.000]	-0.036 [0.764]	0.525*** [0.000]	0.029 [0.633]	-0.252 [0.381]	0.231 [0.379]
子ども2人	0.308* [0.093]	-0.07 [0.804]	0.655*** [0.000]	-0.055 [0.364]	0.229 [0.386]	0.002 [0.980]	0.606*** [0.000]	-0.043 [0.725]	0.631*** [0.000]	-0.089 [0.461]	0.626*** [0.000]	-0.036 [0.557]	-0.122 [0.670]	-0.052 [0.859]
子ども3人以上 (子どもなし)	0.541** [0.015]	0.183 [0.626]	0.758*** [0.000]	-0.193** [0.026]	0.375 [0.269]	-0.077 [0.428]	0.728*** [0.000]	-0.282 [0.123]	0.754*** [0.000]	-0.336* [0.065]	0.741*** [0.000]	-0.167* [0.053]	0.277 [0.443]	0.132 [0.768]
夫が正社員	0.223 [0.557]	0.233 [0.692]	-0.706*** [0.007]	0.127 [0.628]	-0.641 [0.398]	0.182 [0.598]	-0.281 [0.201]	0.031 [0.923]	-0.263 [0.232]	-0.002 [0.994]				
夫が非正社員 (配偶者・派遣社員)	0.652 [0.106]	0.336 [0.598]	-0.433 [0.163]	0.098 [0.736]	-0.346 [0.687]	0.127 [0.732]	0.002 [0.995]	0.215 [0.563]	0.016 [0.948]	0.239 [0.517]				
夫の就業時間	0.017*** [0.006]	-0.01 [0.311]	0.001 [0.746]	0.005** [0.035]	0.010 [0.267]	0.004 [0.122]	0.003 [0.274]	0.001 [0.828]	0.003 [0.240]	0.001 [0.849]	0.003 [0.268]	0.005* [0.053]	0.008 [0.388]	-0.008 [0.442]
夫の年収					0.000 [0.687]	0.000** [0.011]	-0.001*** [0.000]	0.001*** [0.002]	-0.001*** [0.000]	0.001*** [0.000]	-0.001*** [0.000]	0.000*** [0.000]	0.001 [0.536]	0.002* [0.062]
Constant	-2.274*** [0.001]	-3.573*** [0.000]	-0.926** [0.037]	-6.365*** [0.000]	-1.480 [0.162]	-5.915*** [0.000]	-1.255*** [0.001]	-5.679*** [0.000]	-1.321*** [0.000]	-5.231*** [0.000]	-1.151*** [0.001]	-6.212*** [0.000]	-1.654* [0.094]	-6.617*** [0.000]
Observations	2282	2282	19447	19447	9447	9447	12276	12276	12276	12276	20674	20674	1049	1049
Pseudo R-squared	0.074	0.074	0.174	0.174	0.104	0.104	0.056	0.056	0.054	0.054	0.176	0.176	0.18	0.18
Log Lik	-1289.00	-1289.00	-11402.00	-11402.00	-5608.00	-5608.00	-7002.00	-7002.00	-7012.00	-7012.00	-12020.00	-12020.00	-621.70	-621.70
Chi-square test	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

※ リファレンスは「今のままでよい」。

※ 他に、本人の企業規模、業種、職種をコントロール。

ここまでは既婚女性全体の傾向を分析したが、ここからは、属性別に傾向を確認していこう（表 1-4）。また、以下では、家族や配偶者についての変数の解釈を中心に行う。第 1 に、世帯収入別にみていこう。世帯年収が 400 万円未満についての推計結果が(1) (2)で、400 万円以上が(3) (4)である。世帯収入が 400 万円以上の妻は、夫が正社員である人は、本人の就業時間を長くしたいと統計的に有意に考えていないことがわかる。また、夫の就業時間をみると、世帯収入が 400 万円未満の妻は夫の就業時間が長くても、自分の就業時間を長くしたいと考えているが、他方、400 万円以上の世帯の妻は夫の就業時間が長くなると、自分の就業時間は短くしたいと考える傾向が統計的に有意にみられる。つまり、収入の少ない世帯は、たとえ夫の就業時間が長く家事など家庭生活への参加が不十分で妻の負担が大きい状況であっても、妻はさらにそうした時間を犠牲にし就業時間を長くせざるを得ないと考えられる。

第 2 に、本人の雇用形態別の推計結果をみていこう。本人が正社員の場合の推計結果が(5) (6)、非正社員または派遣社員である場合が(7) (8)である。これから、本人が正社員、非正社員・派遣社員かどうかにかかわらず、夫の年収が高い人の妻のほうが、統計的に有意に就業時間を減らしたいと考えていることがわかる。また、非正社員・派遣社員として働いている妻は、夫の年収が高いと自分の就業時間を増やしたくないとする傾向にあることがわかる。そして、夫の就業時間の長さは、妻の就業時間への希望には統計的に有意な影響は与えていない。また、非正社員・派遣社員の妻では、子供の人数が多い人ほど、就業時間を長くしたいと考えている。

ここで、非正社員・派遣社員の就業調整の影響をみるために、本人の年収変数の代わりに、年収が 100 万円未満ダミーを用いて推計を行った。就調では、就業調整を行っているか否かについての設問はないので、ここでは非正社員・派遣社員でかつ年収が 100 万円未満であるということを、就業調整ありの代理指標とする<sup>2</sup>。その結果が、(9) (10)である。この変数の係数をみると、年収 100 万円未満の非正社員・派遣社員の人は自分の就業時間を減らしたいとは思っておらず、今の就業時間のままでよいとする傾向が強いことがわかる。

最後に、夫の雇用形態によって、妻の就業時間の希望が異なってくるのかを確認しよう。推計結果は、夫が正社員である場合が(11) (12)で、夫が非正社員または派遣社員である場合が(13) (14)である。夫の就業時間に関係なく、夫の年収が高い人ほど、自分の就業時間を減らしたいと考えている。さらに、夫が正社員で、かつ夫の就業時間が長い人ほど自分の就業時間を減らしたいと考えている。また、夫が正社員で、かつ子供の人数が多い人が、自分の就業時間を増やしたいと考えていることがわかる。

---

<sup>2</sup> 年収についてはカテゴリーで聞いているため、これ以上細分化した情報は得られない。そこで、130 万円にもっとも近い区切りである 100 万円未満を用いることとした。

### 3. むすび

本分析から、労働時間に対する希望は、自分自身の就業時間の長さや自分の収入、世帯収入の影響を受けるが、これら要因をコントロールしても、家族要因や夫の働き方の影響がみられることが明らかになった。

第 1 に、共働きカップルの妻は、子供の人数が多い人ほど自分の就業時間を長くしたいと考えている。かつ、非正社員・派遣社員として働いていると、その傾向がより顕著にみられる。非正社員・派遣社員として働く人が、子どもを預けて働ける環境が不十分なことの表れだと思われる。また、夫が正社員である妻でも同じ傾向がみられる。子供が多くて、働きやすい環境整備が望まれる。

第 2 に、夫が正社員の妻は、夫の就業時間が長いと、自分の就業時間の長さや働き方をコントロールしても自分の就業時間を減らしたいとする傾向が統計的に有意に確認された。家計生産を行うために夫婦が共同で家事・育児時間を確保するということを想定すると、パートナーの一人が拘束性の高く、かつ労働時間が長いと、もう片方のパートナーが労働時間を減らさざるをえなくなる状況がうかがえる。正社員として働く夫の働き方の見直し、女性の就業参加にプラスに働くと考えられる。

## (研究テーマ2) 次世代育成支援対策推進法の政策的効果

水落正明 (三重大学)

### 1. 分析の目的

次世代育成支援対策推進法(以下、次世代法)が平成15年に成立した。この法律は事業主に、次世代育成に関わる自社の現状・ニーズの把握、目標設定(育児休業取得率向上など)、そして実行を行わせるものである。法の主旨から、女性にとって就業を継続しやすい環境が整えられると考えられる。ただし、300人以下の企業では努力義務で、300人より多い企業で義務化された。したがって、次世代法の成立の前後で企業規模300人を境に、就業環境に違いが生じたと考えられる。

そこで、平成14年と19年の「就業構造基本調査」を用いて、企業規模300人を境として、就業についてどのような変化があったのかを分析する。つまり、次世代法の効果を定量的に測定する。具体的には、今後の仕事の希望と仕事を変わりたい理由がどのように変化したのかを見る。なお、就業構造基本調査では企業規模の区分が300人未満と300人以上のため、法の基準と少しだけずれるが、大きな影響はないと考えられる。

仮説として、企業規模300人以上のほうが

- (1) ほかの仕事に変わりたい(転職希望者)の割合が減少する。
- (2) 転職希望者のうち、家事を理由とした割合が減少する。

ことが考えられる。分析対象は34歳以下で正規職に就いている男女である。以下の表は、別掲の集計表の詳細な数値を性別、配偶状態別に数値をまとめたものである。

### 2. 記述的分析

#### 2.1 今後の仕事の希望

表1は今後の仕事に関する希望の比率を示している。希望は4つの選択肢から選ぶ形式となっている。

転職希望者について見ると、300人未満の企業では、有配偶女性は0.115から0.133と増加、無配偶女性は0.185から0.189とやや増加している。一方、300人以上企業では、有配偶女性は0.140から0.149と増加しているものの、無配偶女性は0.187から0.182へと減少していることがわかる。男性について見ると、企業規模に関わらず、転職希望は有

配偶者、無配偶者ともに減少している。

女性回答者を見ると、無配偶者でだけ、300人以上企業で転職希望者が減少していることが観察された。すなわち、これから結婚、出産を考えている女性にとって、自分の勤めている企業が就業と出産・育児の両立サポートに取り組んだ場合、就業継続にプラスの影響があることが示されている。次世代法は有配偶者の就業継続にも影響すると考えられたが、ここでの記述的な分析からは、そうした影響は観察されなかった。

表 2-1 今後の仕事に関する希望

		300人未満				300人以上				
		継続就業 希望者	追加就業 希望者	転職希望 者	就業休止 希望者	継続就業 希望者	追加就業 希望者	転職希望 者	就業休止 希望者	
平成14年	男性	有配偶	0.732	0.070	0.189	0.008	0.791	0.047	0.150	0.012
		無配偶	0.738	0.067	0.187	0.009	0.773	0.050	0.169	0.008
	女性	有配偶	0.811	0.040	0.115	0.034	0.792	0.021	0.140	0.048
		無配偶	0.738	0.055	0.185	0.022	0.735	0.053	0.187	0.025
平成19年	男性	有配偶	0.747	0.069	0.178	0.007	0.796	0.056	0.142	0.006
		無配偶	0.744	0.071	0.176	0.009	0.763	0.070	0.157	0.011
	女性	有配偶	0.795	0.045	0.133	0.027	0.791	0.025	0.149	0.035
		無配偶	0.731	0.061	0.189	0.019	0.730	0.065	0.182	0.023

## 2.2 仕事を変わりたい理由

続いて表 2 は、先ほどの質問に対して転職希望を選択した回答者の、仕事を変わりたい理由についてまとめたものである。

家事の都合を理由とする割合は 300 人未満企業の場合、有配偶女性が 0.131 から 0.138 とわずかに増加、無配偶女性も 0.011 から 0.014 とわずかに増加している。一方、300 人以上企業では有配偶女性が 0.170 から 0.289 と大きく増加、無配偶女性が 0.013 から 0.018 へとわずかに増加している。

これは想定とは逆の結果を示している。次世代法の効果は、家事・育児など家庭と仕事の両立をサポートすることで、家事理由による転職希望を減らすと考えられた。そして表 1 で見たように、そうした効果が転職希望の減少として観察されたと考えられた。しかし、ここでは、逆に家事を理由とした割合が増加していることがわかった。

表 2-2 仕事を変わりたい理由

			300人未満			300人以上		
			余暇を増 やしたい	家事の都 合	その他	余暇を増 やしたい	家事の都 合	その他
平成14年	男性	有配偶	0.038	0.004	0.959	0.052	0.012	0.936
		無配偶	0.049	0.003	0.947	0.053	0.009	0.938
	女性	有配偶	0.049	0.131	0.819	0.028	0.170	0.802
		無配偶	0.055	0.011	0.934	0.051	0.013	0.936
平成19年	男性	有配偶	0.032	0.006	0.962	0.048	0.007	0.945
		無配偶	0.041	0.005	0.954	0.060	0.006	0.934
	女性	有配偶	0.035	0.138	0.827	0.049	0.289	0.661
		無配偶	0.047	0.014	0.939	0.044	0.018	0.938

### 2.3 まとめ

ここでは、次世代法が女性にとっての職場環境を整え、女性の転職希望を減少させるという仮説について記述的に検証したが、部分的に支持するにとどまった。したがって、次世代法が女性の就業に与える影響については、今後、多変量解析によってさらに詳細に確認される必要があるだろう。

## 3. 推定

### 3.1 推定方法

ここでは、次世代育成支援対策推進法（以下、次世代育成支援法）が女性の就業意識に与える影響についての推定結果を示す。

使用するデータは、「就業構造基本調査」（総務省）の2002年と2007年の個票データである。

分析対象は、女性、34歳以下、正規職、無配偶とする。無配偶者を選んだのは、有配偶者はすでに正規就業を実現できているためサンプルとして偏りがあると考えられるからである。

次世代育成支援法は2003年に成立し、2005年に届け出が開始され、2007年から認定が開始された。さらに、301人以上の事業主に義務、300人以下に努力義務が課されたため、同法に効果がある場合、この規模間で就業意識の変化に違いが生じると考えられる。

回帰モデルのパラメータでこの変化の違いをとらえようとすると以下の表ようになる。

表 2-3 推定するパラメータ

	2002	2007	2007-2002
301人以上 Treatment	なし $\beta_0 + \beta_1$	義務 $\beta_0 + \delta_0 + \beta_1 + \delta_1$	$\delta_0 + \delta_1$
300人以下 Control	なし $\beta_0$	努力義務 $\beta_0 + \delta_0$	$\delta_0$
Treatment - Control	$\beta_1$	$\beta_1 + \delta_1$	$\delta_1$

式で表わすと以下になる。

$$Y = \beta_0 + \delta_0 D_{07} + \beta_1 + \delta_1 D_{07} T + \gamma Z + u$$

Y：被説明変数、D<sub>07</sub>：2007年ダミー

T：Treatmentダミー（301人以上）

Z：その他の変数

したがって $\delta_1$ が次世代育成支援法の効果として検出されると想定される。

被説明変数は「あなたはこの仕事を今後も続けますか」に対する回答で、以下の4値の変数とする

1. この仕事を続けたい（仕事継続）
2. この仕事のほかに別の仕事がしたい（仕事追加）
3. ほかの仕事に変わりたい（転職希望）
4. 仕事をすっかりやめてしまいたい（無職希望）

説明変数は、DIDダミー変数、年齢、最終学歴、世帯年収、産業大分類、職業大分類とする。

推定方法は4値の多項ロジットモデルである。4つの選択肢のうち「仕事継続」をベースとする。次世代育成支援法が女性の就業継続を容易にする効果があれば、 $\delta_1$ が転職希望に対してマイナスに推定されると考えられる。

### 3.2 推定結果

推定結果を表 2-4 に示した。

表 2-4 推定結果

			Model1			Model2		
			Coef.	S.E.	P	Coef.	S.E.	P
仕事追加	$\delta_0$	2007年D	0.123	0.051	0.015	0.115	0.051	0.024
	$\beta_1$	300人以上D	-0.217	0.063	0.001	-0.219	0.064	0.001
	$\delta_1$	DID	0.026	0.088	0.770	0.031	0.088	0.722
転職希望	$\delta_0$	2007年D	0.091	0.030	0.003	0.083	0.030	0.006
	$\beta_1$	300人以上D	-0.167	0.036	0.000	-0.162	0.036	0.000
	$\delta_1$	DID	-0.102	0.051	0.045	-0.097	0.051	0.056
無職希望	$\delta_0$	2007年D	-0.122	0.084	0.149	-0.114	0.084	0.175
	$\beta_1$	300人以上D	0.055	0.089	0.540	0.069	0.090	0.441
	$\delta_1$	DID	0.013	0.130	0.922	0.018	0.130	0.890
	$\gamma$	その他の 変数		年齢 最終学歴 世帯収入 産業大分類			年齢 最終学歴 世帯収入 産業大分類 職業大分類	
Pseudo R2				0.0164		0.0192		
LR				1224.08		1438.96		
N				50400		50400		

DID が有意になっているのは、転職希望というカテゴリーに対してのみである。係数を見ると、負で有意ということは、次世代育成支援法の対象で、転職希望がさらに減少したことを意味している。したがって、同法には、ある程度、女性の就業継続を容易にする効果があると考えられる。2002年から2007年にかけて、女性の失業率は5.1%から3.7%へと低下し雇用状況は改善していたが、こうした影響を取り除いても次世代育成支援法の効果があることがわかった。

その他の変数については、時点の効果として、2002年から2007年にかけて仕事追加や転職希望が増加している。また、300人以上の大きな事業所では仕事追加や転職希望は少ないという結果が得られている。



## 研究テーマ3

### 専門職におけるワーク・ライフ・バランスのジェンダー差に関する分析

中村真由美（富山大学）

本稿では、既婚の男女に焦点をあて、分析を行った。手法は重回帰分析を用いた。使用したデータは就業構造基本調査 2002 年と 2007 年である。25-49 歳を対象に分析を行った。

#### （1）医師・一般人口の家庭の状況（婚姻・出産）

本項は別添のクロス表（付表 3-1、付表 3-3）に基づいて考察する。既婚率（付表 3-1）については、医師は結婚しはじめるタイミングが遅く、20 代後半では、一般に比べて既婚率が低い。30 代後半になると、男女共に既婚率は一般よりも高くなっている。ただし、平成 19 年度では、14 年度に比べ、30 代後半女性医師の既婚率は大幅に (23%) 下落している。

子供を持ちはじめるタイミングも医師は一般より遅い。子供をひとりでも持っている率（ここでは、有子率と呼ぶ）を示す付表 3-3 では、30 代前半までの医師の有子率は一般より低いが、30 代後半には、医師男性の有子率は一般男性よりも高くなっている。ただし、女性医師の有子率は男性医師よりはるかに (20%以上も) 低い。また、平成 14 年度に比べ、平成 19 年度の 30 代後半の女性医師の有子率は、大幅に下がっている。

#### （2）医師・一般人口の労働の状況（所得）

医師の場合、一般人口にくらべて、**所得**のジェンダー差は小さいのだろうか。

- ・被説明変数：本人所得
- ・説明変数：未既婚の別、15 歳未満の世帯人員、年代、職業、雇用形態、勤務先タイプ（勤務先規模）。
- ・25-49 歳の男女を対象に分析を行った（既婚・未婚を含む）
- ・計量分析の手法は重回帰分析を用いた。

表 3 - 1 : 本人所得の規定要因

	一般		医師	
	B		B	
(定数)	-88.679 ***		130.809 *	
性別 (男性=0, 女性=1)	-164.714 ***		-154.596 ***	
年齢5歳階級	36.111 ***		133.226 ***	
婚姻 (既婚=1, 未婚(無配偶)=0)	38.764 ***		119.066 ***	
世帯人員15歳未満の合計	7.538 ***		12.098 †	
雇用形態				
自営	-36.689 ***		-46.042	
非常勤	-132.803 ***		-282.554 ***	
常勤 (基底)				
勤務先規模	22.342 ***		-7.386 *	
医師かどうか	590.151 ***			
勤務時間	4.210 ***		4.919 ***	
H19年度 (14年基底)	-15.157 ***		-36.334 **	
F値	44654.365		189.674	
有意確率	.000 <sup>a</sup>		.000 <sup>a</sup>	
調整済R <sup>2</sup> 乗	.463		.461	
N	518544		1982	

\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05, † p<.10

上記の表 3 - 1 は、一般(人口全体)と医師の所得をそれぞれ従属変数として、家庭や職場内の要因との関連を検証したものである。

医師の場合でも、一般同様に、年齢や労働時間等の要因を統制してもなお、女性は男性に比べ、有意に所得が低くなっている(平均で、一般では 165 万円、医師では 155 万円低いので、所得のジェンダー差を示す係数の値は医師の方がやや小さくなっている)。

経年変化については、2002 年から 2007 年の間に、他の変数を統制すると、一般も医師も有意に所得が下がっている。ただし、医師は、一般人に比べて、他の変数を統制しても、大幅に所得が高い(平均で 590 万円高い)。また、医師は一般に比べて、年齢階級が 5 歳あがるごとの昇給率が高い(一般は 36 万円、医師は 133 万円)。

一般では、勤務先規模が大きくなると所得が上昇するが、医師の場合は、反対に勤務先規模が大きくなるにつれて、所得が下がっている。医師の場合、規模が 1 段階大きくなるごとに、所得が平均で 7.4 万円下がる。次項で示すが、労働時間は、勤務先規模が大きくなるにつれて大幅に長くなる。つまり、大病院の勤務医は、長時間労働で低賃金という、不利な条件の下で働いていることがわかる。

また、雇用形態については、医師は(一般も)、常勤に比べ、非常勤の給与が低くなっている。

### (3) 医師・一般人口の労働の状況（労働時間）

医師や法務従事者の場合、一般人口にくらべて、労働時間のジェンダー差は小さいのだろうか。

添付のクロス表（付表3-6）をみると、既婚で子供のいる女性医師の場合、労働時間は男性医師よりも短いことがわかる。一方、未婚で子供なしの女性医師は、男性医師と労働時間が変わらない。ただし、経年変化もみられる。子供なしの女性医師のグループでは、平成14年に比べ19年では、労働時間が長くなっている。例えば、20代後半の既婚の子供がいない女性医師の労働時間は、20時間も増加している。

次に、重回帰分析の結果を紹介する。

- ・被説明変数：労働時間
- ・説明変数：年齢、職業、勤務先タイプ（雇用形態）、勤務先規模、15歳未満の世帯人員、配偶者の職業。
- ・25-49歳の既婚男女を対象に分析を行った（同じ世帯のカップルをマッチングさせて分析する為に、世帯代表者とその配偶者に対象を絞った）。
- ・計量分析の手法は重回帰分析を用いた。

表3-2 労働時間の規定要因

	一般女性	女性医師	一般男性	男性医師
	B	B	B	B
(定数)	36.138 ***	39.021 ***	52.574 ***	42.980 ***
年齢5歳階級	-.130 ***	-.957	-.460 ***	-.570 *
世帯人員15歳未満の合計	-1.545 ***	-2.797 **	.168 ***	.396
就業形態				
自営	2.585 ***	10.310 *	.552 ***	2.027 *
非常勤	-9.277 ***	-21.617 ***	-5.206 ***	-11.498 ***
常勤（基底）				
勤務先規模	.413 ***	1.920 ***	-.239 ***	1.589 ***
配偶者医師	-4.357 ***	-2.144	.118	-1.339 †
本人医師	7.800 ***		3.655 ***	
H19年度（14年基底）	-1.110 ***	.747	.190 ***	.448
F値	1565.977	18.462	409.137	60.229
有意確率	.000 <sup>a</sup>	.000 <sup>a</sup>	.000 <sup>a</sup>	.000 <sup>a</sup>
調整済R <sup>2</sup> 乗	.102	.389	.020	.261
N	110424	192	157782	1175

\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05, † p<.10

上記の表3-2では、それぞれ、従属変数を、既婚一般女性の労働時間、既婚女性医

師の労働時間、既婚一般男性の労働時間、既婚男性医師の労働時間として、家庭や職場内の要因との関連を検証した。

経年変化については、表2の2002年から2007年の差異を示すダミー変数（H19）は有意ではなく、既婚男女医師については、この5年で労働時間は有意に変化していない。

女性医師は、子供の数が多いと、労働時間を短くする傾向が見られたが、男性医師には、この傾向は見られなかった。一方で、医師同士のカップルの場合には、男性医師は、自分の労働時間が短くなっていた。女性医師も、有意ではなかったが、夫が医師の場合には、労働時間が短くなる傾向が見られた。

さらに、医師の場合は、勤務先の規模が増えるにつれて、勤務時間が大幅に増えるという傾向が見られた。勤務先規模が1段階大きくなるごとに、女性は1.9時間、男性は1.6時間、週労働時間が長くなる。つまり、1000人以上の大病院や、国公立病院においては、4人未満の小さい診療所に比べ、女性では週17時間、男性では週14時間も労働時間が長くなっている。

#### （4）結論

医師であっても、様々なジェンダー差が存在することが明らかになった。女性医師は男性医師に比べ、既婚率や有子率が低い。女性医師にとって、家庭との両立が難しいことがわかる。個人所得については、勤務時間や雇用形態等の要因を統制してもなお、女性医師は男性医師より、所得が低い傾向にあった。労働時間については、子供の数が増えると、女性医師は労働時間を短くする傾向にあるが、男性医師にこの傾向は見られない。このことは、医師の間に、家事育児負担のジェンダー間格差があることを示している。ただし、夫婦共に医師の場合には、夫である医師は労働時間を減らす傾向にある。逆にいえば、そのようなアレンジメントが可能でない医師カップルの場合には、そもそも成婚しなかったり、離婚につながったりするのではないだろうか。女性医師が男性医師と結婚するケースは多い。女性医師の働きやすさを改善する為には、男性医師の働きやすさも改善する必要がある。また、大病院勤務の医師は労働時間が長く、所得が低い傾向が見られた。家族形成期にある若手医師の多くが規模の大きい病院で働いて経験を積むことを考えあわせると、大病院の勤務医の労働時間や所得の改善をすることが、医師のワーク・ライフ・バランスの改善につながりうると考えられる。

経年変化については、14年と比べ、19年では、30代後半の女性医師の既婚率や有子率が大幅に下がっている。また、子供のいない既婚・未婚の女性医師の労働時間が大幅に伸びている。この5年間で家庭よりも、仕事に生活の重心を置く女性医師が増えてきているのかも知れない。ただし、女性医師のケース数は非常に少なく、誤差である可能

性もある。可能であれば、平成 24 年の調査でも、この傾向が続いているのか検証してみたい。