

# 新潟県少子化対策モデル事業のアンケート分析<sup>1</sup>

一橋大学 国際・公共政策大学院  
公共経済プログラム 修士2年

浮田陽一

2016年12月

---

<sup>1</sup> 本稿は、一橋大学国際・公共政策大学院公共経済プログラムにおけるコンサルティング・プロジェクトの最終報告書として、受入機関である新潟県庁に提出したものです。本稿の内容は、すべて筆者の個人的見解であり、受入機関の見解を示すものではありません。

## 要約

本稿では、新潟県少子化対策モデル事業の効果検証のためにこれまで実施された3つのアンケートの分析を行った。その結果得られた重要な点は次の5つである。第一に、出産一時金の効果について、50万円の一時金で全体の4分の1もの人々が予定子ども数を一人増加してもよいと回答するという結果が得られた。この結果通りの行動がなされるならば、出産一時金は高い効果が見込まれる支援策であり、積極的に行っていくべきではないかと考えられる。第二に、非金銭的支援の効果の比較について、「職場環境>地域支援>保育サービス」という大小関係で有意となった。いずれも重要だが、特に職場環境改善の効果が高いことを示す結果である。第三に、職場環境について、回帰分析では「職場環境の良さ」が予定子ども数増加に有意に働くのは女性のみという結果となった。また、「異動・配置について、本人の希望が通りやすくなる」などの具体的な職場環境が予定子ども数増加に働いていることがわかった。よって、予定子ども数増加のためには特に女性に職場環境の改善を実感してもらうことが重要であり、その具体的方法として、「異動・配置について、本人の希望が通りやすくなる」などに向けた取り組みが必要になると考えられる。第四に、保育サービスについて、共働きの三世帯同居世帯のニーズの高さが明らかになった。共働きの三世帯同居世帯に対して保育サービスの拡充（特に「三世帯同居の家庭でも入所できる」、「一時保育（一時預かり）が利用できる」、「入所前でも子育ての相談にのってくれる」）が望まれるという結果である。第五に、地域支援事業について、参加者が「もう一人子どもを育てたい」気持ちになるには「地域から支えられている実感」や「ストレスの減少（体力・気力の回復）」を感じてもらうことが重要な鍵であることが判明した。事業の実施内容は、このような実感を持ってもらえるものとするべきであろうと考えられる。

## 謝辞

コンサルティング・プロジェクトではこれまで多くの方々にお世話になりました。まず、今回私のような一学生を受け入れてくださり、大変貴重で実践的な経験をさせてくださった新潟県庁の皆様へ深く感謝申し上げます。また、効果検証委員会の先生方や新潟経済社会リサーチセンターの皆様とは委員会の場等でお話しさせていただき、大変貴重なご意見を頂戴しました。大学院においても、山重ゼミのゼミ生の皆さんや公共経済プログラムの皆さんから発表の場で有益なコメントを頂き、分析を前に進めることが出来ました。そして、指導教官であり本モデル事業の検証委員でもある山重慎二先生には受け入れ先をご紹介いただき、分析においては、ゼミ、面談、新潟訪問時等様々な場面で数多くのアドバイスを頂きました。これまでのご指導に厚く御礼申し上げます。

## 目次

1. はじめに.....	5
2. 従業員意識調査（web 調査）の分析.....	6
2.1 従業員意識調査（web 調査）の概要.....	6
2.2 出産一時金の効果.....	7
2.3 保育サービスの効果.....	10
2.4 職場環境の効果.....	11
2.5 地域支援の効果.....	15
2.6 非金銭的支援のまとめと比較.....	17
3. 従業員意識調査（書面調査）の分析.....	18
3.1 従業員意識調査（書面調査）の概要.....	18
3.2 予定子ども数と差（理想ー予定）の分析①.....	18
3.3 職場環境の現状.....	20
3.4 職場環境で評価できること.....	23
3.5 予定子ども数と差（理想ー予定）の分析②.....	25
3.6 出産や子育てがしやすくなると思う職場環境.....	26
3.7 出産や子育てがしやすくなると思う地域の支援.....	29
3.8 出産や子育てがしやすくなると思う就業前の保育サービス.....	30
3.9 ロジット分析.....	31
4. 地域型アンケートの分析.....	37
4.1 地域型アンケートの概要.....	37
4.2 予定子ども数と理想の子ども数.....	38
4.3 出産一時金の効果.....	38
4.4 非金銭的支援の効果.....	40
4.5 地域別の状況と地域支援.....	41
4.6 参加による気持ちの変化.....	42

4.7 「もう一人子どもを育てたい」気持ちになる要因.....	44
5. おわりに.....	46
参考文献.....	48

## 1. はじめに

本報告書では、コンサルティング・プロジェクトで進めてきた新潟県少子化対策モデル事業のアンケート分析の結果をまとめる。分析対象のアンケートは、「従業員意識調査（web 調査）」、「従業員意識調査（書面調査）」、「地域型アンケート」の三種類である。

次章以降の流れは次の通りである。

第2章では「従業員意識調査（web 調査）」を分析し、金銭的支援（出産一時金）や非金銭的支援（保育サービス、職場環境改善、地域支援）が、予定子ども数の増加にどれだけの効果を及ぼしうるかについて考える。本章での分析から、出産一時金の効果の高さや、職場環境改善の重要性が明らかになる。また、共働きの三世帯同居世帯における保育サービスのニーズの高さにも触れる。

第3章では「従業員意識調査（書面調査）」を分析し、予定子ども数について男女別に回帰分析を行い、これに影響を及ぼす要因を探る。その結果、男女で同じ効果を持つ説明変数と全く異なる効果を持つ説明変数が存在することが明らかになる。そして、予定子ども数の増加に「職場環境の良さ」が影響するのは女性のみで、具体的には「異動・配置について、本人の希望が通りやすくなる」ことなどが効果的であることが示される。また、web 調査よりも詳細な非金銭的支援のニーズに関する各設問について、結果の集計のみならず、属性別のニーズの違いを調べるための分析も行う。これにより、各属性（例えば三世帯同居世帯）の相対的ニーズの大きさをつかむ。

第4章では「地域型アンケート」の分析結果を報告する。本調査は従業員意識調査とは対象者が異なり、ほとんどが小さな子を持つ母親で、働いていない人も含まれる。そこで、従業員意識調査（web 調査）と同様の質問項目については、第2章と同じ分析を再度行い、違いを確認する。すると、予定子ども数や理想の子ども数、出産一時金の効果、非金銭的支援の効果について従業員意識調査とは異なる回答結果が得られることが判明する。次に、地域型アンケート独自の設問に着目した分析を行う。具体的には、各地域の子育てのしやすさの現状、地域の子育てイベントに参加したことによる意識の変化などについてまとめ、最後に、子育てイベントに参加することで「もう一人子どもを育てたい気持ち」になるプロセスについて、回帰分析に基づいて考える。

第5章は総括として、第2章～第4章のアンケート分析から得られた重要な結果を振り返りつつ、今後の調査の課題についても整理する。

## 2. 従業員意識調査（web 調査）の分析

本章では「従業員意識調査（web 調査）」を分析する。2.2 節では金銭的支援（出産一時金）が予定子ども数の増加にどれだけの効果を及ぼしうるかについて分析することで、その効果の高さを示す。2.3 節～2.5 節では各非金銭的支援（保育サービス、職場環境、地域支援）の予定子ども数増加の効果を順に見ていく。2.3 節では、共働きの三世帯同居世帯における保育サービスのニーズの高さにも注目する。2.6 節では非金銭的支援を比較し、職場環境改善の相対的重要性を明らかにする。

### 2.1 従業員意識調査（web 調査）の概要

従業員意識調査（web 調査）の概要は次の通りである。

対象者数は 61 企業の 13856 人であり、回答者数は 55 企業の 3733 人（対象者数の 27%）となった。このうち今回の分析に用いるのは 55 企業の 3351 人（対象者数の 24%）とする（①所属企業を尋ねる質問 1 で回答（パスワード）がどの企業にも属さない人 42 人、②世帯構成を尋ねる質問 6 で矛盾した回答をしている人 3 人、③問 12～15 で一部の問題だけに答えている人 337 人、の計 382 人を除外）。3351 人のうち男性が 1983 人（59%）、女性が 1368 人（41%）である。

質問内容は以下の 15 問である。

(1)企業名	(12)子どもが生まれた時に50万円の一時金を
(2)正規or非正規	もらえるなら予定子ども数を
(3)性別	もう一人増やしたいか？
(4)年齢層	(13)希望する時に確実に保育所や託児所などの
(5)配偶者の就業状況	入所施設（一時的な預かりを除く）を利用できるなら
(6)世帯構成	予定子ども数をもう一人増やしたいか？
(7)現在子ども数	(14)仕事と子育てを両立できるよう職場が支援してくれる
(8)仕事と子育てが両立しやすい職場だと思うか？	環境を整えば予定子ども数をもう一人増やしたいか？
(9)保育所の利用状況	(15)子育てを支援してくれる人たちが地域にいてくれたら
(10)理想の子ども数	予定子ども数をもう一人増やしたいか？
(11)予定子ども数	

図表 1：従業員意識調査（web 調査）における質問内容一覧

本調査における分析では、予定子ども数増加に関する質問である問 12～15 に注目するが、これらの設問は「現在独身の方も含めて、これから子どもを持つ可能性がある方」のみが対象であるため、回答者数は減少する。具体的には 2127 人で、そのうち男性が 1269 人（60%）、女性が 858 人

(40%) となっている。

## 2.2 出産一時金の効果

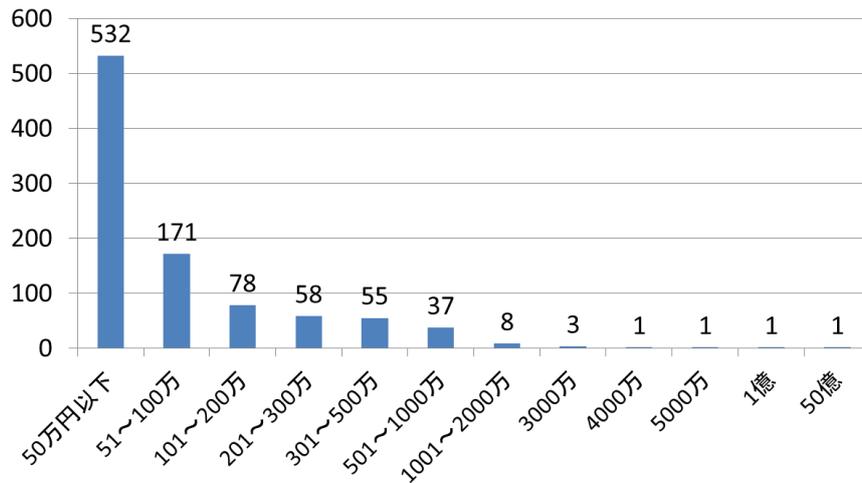
本モデル事業では、第一子以上に 50 万円 (③型及び⑤型) もしくは、第三子以上に 200 万円 (②型及び④型) という形で出産一時金の支給が行われている。問 12 の「現在独身の方も含めて、これから子どもを持つ可能性がある方にお聞きします (そうでない方は回答不要です)。子どもが生まれた時に 50 万円の一時金をもらうことができたなら、あなたは、予定子ども数をもう一人増やしたいと思いますか。」という質問からは、この出産一時金の効果を推測することができる。

単純結果について以下の通り。a の「50 万円と思う」が 25%と全体の 4 分の 1 を占め、b の (50 万円では思わないが)「x 万円以上なら思う」( $x > 50$ ) が 22%、c の「いくらでも思わない」が 53% となった。ただし、b の回答者のうち 45 人 (全体の 2%にあたる) は具体的金額の記入欄に金額以外が記入されていた。

	全体	女性	男性
a.50万円と思う	532人	244人	288人
	25%	28%	23%
b.思わない(x万円以上なら思う)	459人	145人	314人
	22%	17%	25%
c.思わない(いくらでも)	1136人	469人	667人
	53%	55%	53%

図表 2 : 問 12 結果表

この回答結果から、Willingness To Accept (受取意思額) を求める。WTA は子どもを 1 人増やしてよいと考える最低受取金額のことである。「50 万円と思う」を選んだ人の WTA は (実際にはそれより低い金額でも「思う」かもしれないがそれは知り得ないので)、一律に 50 万円とする。「x 円以上なら思う」を選んだ人の WTA は各人の記入額そのものである。ただし、金額記入欄に金額以外を記入した人は除外している。WTA の分布状況は図表 3 のようになった。



図表 3 : WTA 分布状況 (縦軸:人, 横軸:円)

WTA の平均値 (全体および現在子ども数ごとの結果) は図表 4 の通りである。50 億、1 億、5000 万、4000 万は 1 人ずつしかいないが、これらについて平均値をとる際に含めてしまうと大きな影響を受けるため、例外値として順に除外した。なお、表の赤字は除かれた人が属していた場所を示す。例えば、「50 億除く」の行では「0 人」の列の数値 (137.3) が赤字になっているが、これは 50 億と答えた人の現在子ども数が 0 人であることを示している。50 億円から順に 4 千万円までを取り除いたところ、全体では平均して 172.3 万円貰えれば予定子ども数を 1 人増やしてもよいという結果となった。現在の子どもの数ごとの比較では、0 人から 3 人へと増えるにしたがって WTA の平均値も高くなる。これは子ども数が増えるほど限界効用が逓減する一方で負担が増大することにより、より多くの金額を貰わなければ子どもを増やす気になれないという自然な考え方に一致する結果である。

	全体	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上
平均(50億除く)	191.9	137.3	182.4	332.6	282.4	225	50
平均(1億まで除く)	181.5	137.3	182.4	280.1	282.4	225	50
平均(5千万まで除く)	176.4	127.7	182.4	280.1	282.4	225	50
平均(4千万まで除く)	172.3	127.7	182.4	259.8	282.4	225	50
人数(4千万まで除く)	942	508	205	183	41	4	1

図表 4 : 全体及び現在子ども数ごとの WTA の平均値

また、上表には示していないが、男女別の結果についても集計したところ、女性の平均は 136.5

万円であるのに対し、男性の平均は195.4万円となり、60万円近くの差をつけて男性の方が有意に高くなった。図表2にある通り、男女の回答結果で「50万円と思う」は女性が5ポイント上回り、「x万円以上で思う」は男性が8ポイント上回っており、平均値を計算するとこのような大きな差が出ている。

ところで、先述のように本モデル事業では②型及び④型において第三子以上に200万円の支給が行われている。そこで、現在子ども数が2人以上の回答者に限定した場合の結果も示しておくこととする。単純結果は、図表5のようになった。先ほどの全体における結果との比較では、「50万円と思う」の割合が減少し、「何円でも思わない」と「思わないが、x円以上なら思う」が増加している（↑は割合の上昇、↓は下落を意味する）。

	全体	女性	男性
a.50万円と思う	96人	40人	56人
	16% ↓	21% ↓	14% ↓
b.思わない(x万円以上なら思う)	149人	46人	103人
	26% ↑	24% ↑	26% ↑
c.思わない(いくらでも)	339人	102人	237人
	58% ↑	54% ↓	60% ↑

図表5：問12結果表（現在子ども数2人以上限定）

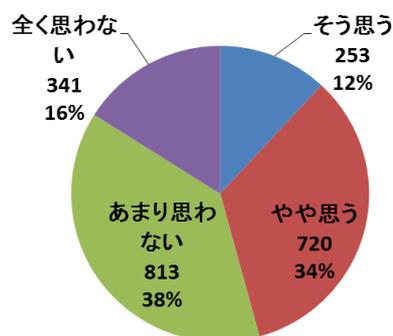
さらに、この結果を200万円を基準に書き換えてみる。すなわち、選択肢を「200万円と思う」、「いくらでも思わない」、「y万円以上なら思う」(y>200)の3種類とする。そうすると結果は以下の通りとなり、現在子ども数が2人以上の人々のうち200万円で子どもをさらに一人増やそうと思う人の割合は全体の27%となった。WTAの平均値は全体で262.3万円と当然ながら上昇している。男女別では、女性が200.1万円、男性が297.0万円と男性が高いことに変わりはなく、その差は約97万円とさらに大きくなった。

	全体	女性	男性
a'.200万円と思う	156人	61人	95人
	27%	32%	24%
b'.思わない(y万円以上なら思う)	89人	25人	64人
	15%	13%	16%
c'.思わない(いくらでも)	339人	102人	237人
	58%	54%	60%

図表6：問12結果表（現在子ども数2人以上限定。200万円基準で書き換えたもの）

## 2.3 保育サービスの効果

本節では、問13の「現在独身の方も含めて、これから子どもを持つ可能性がある方にお聞きします（そうでない方は回答不要です）。希望する時に確実に保育所や託児所などの入所施設（一時的な預かりを除く）を利用できるようになったら、あなたは、予定子ども数をもう一人増やしたいと思いますか。」から、保育サービスの効果を分析する。回答結果は以下の円グラフの通り。「そう思う」と「やや思う」の合計が半数弱となった。



図表7：問13結果

ここで、「全く思わない」を1点、「あまり思わない」を2点、「やや思う」を3点、「そう思う」を4点として、全体の平均値をとったところ、2.42点という結果になった。

次に、世帯別の状況を見てみたい。世帯の種類を「単独世帯」、「核家族世帯」、「三世代同居世帯」、「その他の世帯」の4つに分類し、同様の方法で平均値を算出した。結果が図表8である。平均値の差の検定を実施したところ、4つの世帯グループ間の平均値に有意差はないという結果になった。三世代同居世帯が有意に低くなっておらず、むしろ数値上では最も高いという点は意外である。

	人数	平均値
単独世帯	310	2.40
核家族世帯	1317	2.41
三世代同居世帯	211	2.46
その他の世帯	289	2.42

図表8：問13世帯別の状況

三世代同居についてさらに詳しく見るために、図表9を作成した。これは、既婚者に限定して、

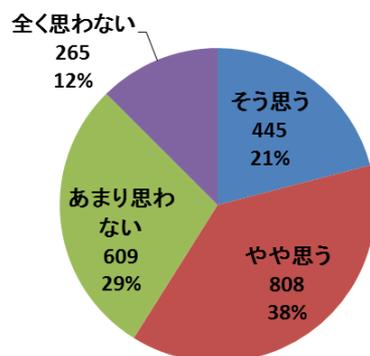
三世代同居か否か、共働きか片働きかで分類した場合の結果で、数値については上段が人数で下段が平均値である。片働きにおいてはイメージ通り「三世代同居」が「三世代同居以外」を下回っているが、共働きにおいて、「三世代同居」が「三世代同居以外」を上回っている。つまり、先ほどの全体で見た場合の三世代同居世帯の数値の高さは、「三世代同居世帯かつ共働き」の数値の高さによるものと確認できる。共働きの場合、三世代同居であっても保育サービスのニーズは高いが、現実には三世代同居世帯の場合は保育サービスを受けにくいいため、その反動で三世代同居以外を上回るほどの高い数値になっているものと考えられる。三世代同居世帯の保育サービスのニーズについては3.9節でも触れる。

	共働き	片働き
三世代同居世帯	193人	18人
	2.50	2.06
三世代同居以外	894人	193人
	2.47	2.33

図表 9 : 問 13 クロス表 (既婚者に限定)

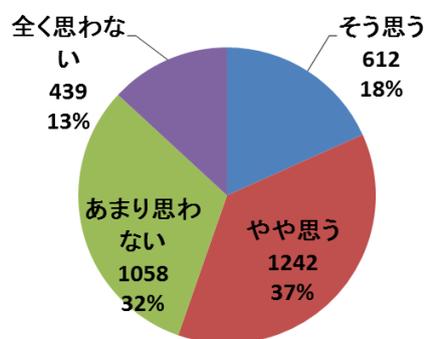
## 2.4 職場環境の効果

問 14 は「現在独身の方も含めて、これから子どもを持つ可能性がある方にお聞きします (そうでない方は回答不要です)。仕事と子育てを両立できるように職場が支援してくれる環境を整えれば、あなたは、予定子ども数をもう一人増やしたいと思いますか。」というものであり、この質問から職場環境の効果を分析する。回答結果は以下の通り。2.3 節と同様の方法で平均点をとると、2.67 点となった。



図表 10 : 問 14 結果

問 14 に関連して、問 8 では「あなたの勤め先は、仕事と子育てが両立しやすい職場だと思いますか。」と職場環境の現状を尋ねている。結果は図表 11 の通り。平均点は 2.60 である。



図表 11 : 問 8 結果

問 8 と問 14 の企業別結果を次の 2 ページに掲載している。

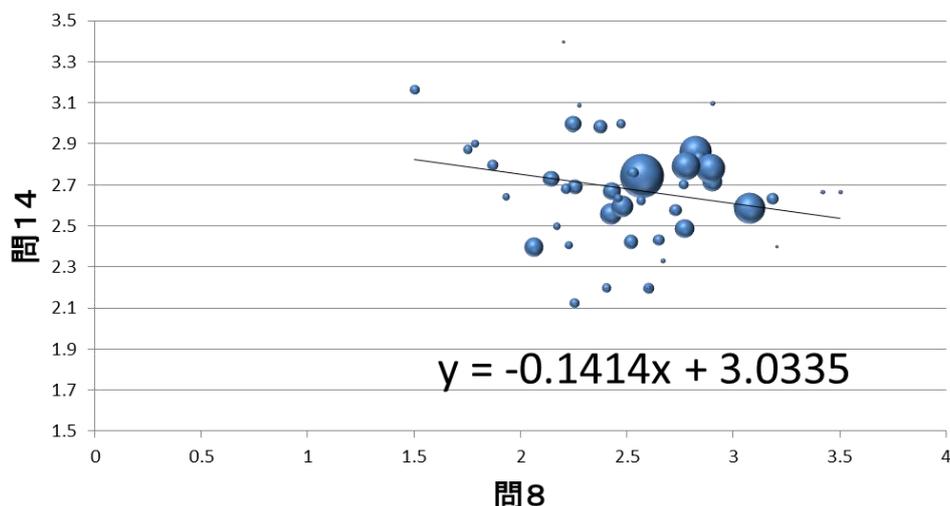
型	企業番号	対象者数	回答者数	平均	女性回答数	女性平均	女性平均-男性平均
①型	1			2.69		2.64	-0.07
	2			2.51		2.52	0.05
	3			2.63		2.59	-0.10
	4			2.53		2.50	-0.12
	5			2.60		2.64	0.10
	6			2.61		2.75	0.21
	7			2.88		2.88	-0.01
	8			2.87		3.11	0.33
	9			2.98		2.98	0.00
②型	10			2.23		2.55	0.39
	11			2.23		3.25	1.10
	12			3.00		3.50	1.00
	13			1.78		1.64	-0.16
	14			2.57		2.30	-0.84
	15			2.34		2.44	0.15
	16			1.55		2.00	0.53
③型	17			2.79		4.00	1.42
	18			1.98		2.69	0.95
	19			2.76		3.60	1.10
	20			2.57		2.67	0.12
	21			2.00		2.50	1.50
	23			4.00		—	—
	24			2.11		2.90	0.91
	25			1.83		1.00	-1.00
	26			2.87		2.77	-0.19
	27			3.50		3.00	-1.00
	28			3.09		3.11	0.03
	29			3.00		3.00	0.00
	30			3.15		3.40	0.40
	31			2.08		2.29	0.29
32			3.20		4.00	1.00	
33			3.00		—	—	
④型	37			2.50		2.40	-0.15
	38			2.27		2.19	-0.12
	39			2.40		2.67	0.44
	40			2.51		2.54	0.04
	41			3.02		2.95	-0.24
	42			2.74		2.79	0.17
⑤型	43			2.13		2.08	-0.10
	44			2.74		2.65	-0.85
	45			2.36		2.57	0.43
	46			2.75		3.00	0.33
	47			2.05		2.18	0.28
	48			3.50		3.50	—
	49			3.05		3.50	0.57
	50			2.56		2.71	0.27
	51			3.00		3.00	—
	54			3.00		3.00	0.00
	55			3.44		3.60	0.24
	56			2.50		2.44	-0.09
	57			2.98		3.38	0.48
	58			2.70		4.00	1.36
59			3.48		3.50	0.03	
60			2.94		4.00	1.19	
61			2.75		3.67	1.47	
全体		13856	3351	2.60	1368	2.70	0.17

図表 12 : 問 8 企業別結果 (回答者数が 1 人以上の 55 企業)

型	企業番号	対象者数	回答者数	平均	女性回答数	女性平均	女性平均-男性平均
①型	1			2.75		2.89	0.23
	2			2.56		2.59	0.09
	3			2.43		2.55	0.29
	4			2.76		2.84	0.30
	5			2.67		2.71	0.10
	6			2.60		2.71	0.18
	7			2.86		3.33	0.65
	8			2.49		2.60	0.14
	9			2.59		2.74	0.29
②型	10			2.98		3.09	0.14
	11			2.41		3.00	0.62
	12			—		—	—
	13			2.90		3.08	0.21
	14			2.42		2.33	-0.33
	15			2.69		2.87	0.30
③型	16			3.17		3.50	0.38
	17			2.20		—	—
	18			2.88		2.80	-0.09
	19			2.13		3.00	1.00
	20			2.64		3.00	0.50
	21			3.00		2.00	-2.00
	23			3.00		—	—
	24			2.40		2.61	0.25
	25			2.33		1.00	-2.00
	26			2.71		3.13	0.76
	27			—		—	—
	28			2.72		2.95	0.33
	29			2.83		3.00	0.25
	30			2.64		2.67	0.04
31			2.64		2.75	0.15	
32			2.40		1.00	-1.75	
33			—		—	—	
④型	37			2.99		3.15	0.26
	38			2.73		2.81	0.13
	39			2.50		1.80	-1.20
	40			3.00		3.67	0.91
	41			2.78		2.82	0.13
	42			2.79		2.86	0.20
⑤型	43			2.68		2.80	0.24
	44			3.00		3.00	0.00
	45			2.20		2.00	-0.40
	46			2.50		4.00	2.00
	47			2.80		2.63	-0.38
	48			2.50		2.50	—
	49			3.10		3.50	0.50
	50			3.09		3.00	-0.14
	51			2.60		2.60	—
	54			2.25		3.00	1.00
	55			2.67		2.25	-0.63
	56			2.63		2.71	0.16
	57			2.58		2.89	0.36
	58			2.33		—	—
59			2.67		—	—	
60			2.20		—	—	
61			3.40		—	—	
全体		13856	2127	2.67	858	2.78	0.18

図表 13：問 14 企業別結果（子を持つ可能性のある人のみが回答者。回答者数は問 8 より減る）

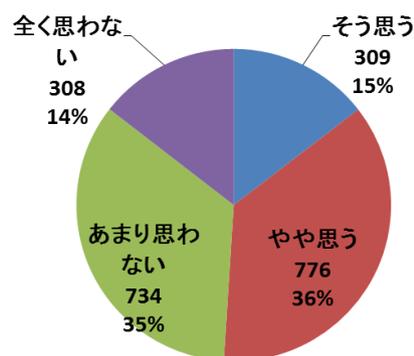
では問8と問14の関係性はどのようになっているだろうか。仮説としては、問8の数値が低い（＝両立しにくい職場）ほど問14の数値が高くなる（＝職場環境改善のニーズや効果が大きい）という負の関係性が考えられる。5人以上の回答があった企業のみで企業別の平均値の結果をプロットし、近似直線を描いた（図表14）。点の大きさは企業規模（＝アンケート対象者数）の大きさを表す。横軸は問8なので、値が大きいほど現在両立しやすい職場であることを意味する。縦軸は問14なので、値が大きいほど今後職場の環境を整えれば子どもを1人増やしたいと思うことを意味する。結果は、近似直線の傾きはマイナスとなったが、有意とまではならなかった。一つの解釈だが、現在既に両立しやすい職場でも、支援を行うことで、さらに子どもが増加する可能性があるのではなかろうか。



図表14：問8と問14の関係性

## 2.5 地域支援の効果

問15は、「現在独身の方も含めて、これから子どもを持つ可能性がある方にお聞きします（そうでない方は回答不要です）。あなたの子育てを支援してくれる人たちが地域にいてくれたら、あなたは、予定子ども数をもう一人増やしたいと思いますか。」という質問で、ここから地域支援の効果について分析を行う。回答結果は図表15の通り。平均点は2.51となった。



図表 15 : 問 15 結果

属性ごとの結果をクロス表にして 2 つ示した。一つ目の図表 16 は、縦軸に既婚・未婚を、横軸に現在子ども数を置いた場合の結果である。既婚者について、子どもの数が少ないほど数値が高く、地域支援を強く求める傾向が見られる（統計的にも有意）。また、子ども 0 人の既婚者と未婚者の比較では、現実的に子どもを持つ可能性の高い既婚者の方が値が有意に大きい結果となった。

	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上
既婚	386人	363人	435人	102人	10人	2人
	2.67	2.60	2.43	2.40	2.2	2
未婚	768人	26人	27人	6人	0人	2人
	2.46	2.77	2	2		3.5

図表 16 : 問 15 クロス表①

二つ目の図表 17 は、縦軸に男女を、横軸に現在子ども数を置いた場合の結果である。子ども 0 人の男女の比較では女性が有意に大きい。また、1 人以降では男女の有意差は無くなり、数値の上では 3 人になると男女の大小関係が逆転するという傾向が見られた。子ども数が少ないうちは女性の方が地域支援をより求め、子ども数が多くなると男性の方が地域支援をより求めるようになるという可能性がある。

	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上
男性	604人	269人	311人	73人	9人	3人
	2.46	2.58	2.36	2.45	2.33	3
女性	550人	120人	151人	35人	1人	1人
	2.62	2.67	2.50	2.23	1	2

図表 17 : 問 15 クロス表②

## 2.6 非金銭的支援のまとめと比較

非金銭的支援の効果に関する問 13～15 で求めた平均点を図表 18 にまとめた。これらの設問はその質問形式が全く同様であるため、平均値を用いた比較を行うことが出来る。結果としては、全体の平均値について、「職場環境>地域支援>保育サービス」という大小関係で統計的に有意となった。つまり今回の調査においては、職場環境の改善が特に効果的（ニーズが高い）であるという結果が得られた。ただし、どの設問においても、実現されれば全体の半数前後の人が子どもを増やしたいと「思う」or「やや思う」という結果であったので、いずれも高い効果が見込まれると考えられる。また、男女別の比較では、いずれの設問においても男性よりも女性の方が有意に高いという結果が得られた。

	全体	女性	男性
(13)保育サービス	2.42	2.51	2.35
(14)職場環境	2.67	2.78	2.6
(15)地域支援	2.51	2.58	2.46

図表 18 : 各非金銭的支援の効果

### 3. 従業員意識調査（書面調査）の分析

本章では「従業員意識調査（書面調査）」を分析する。3.2 節と 3.5 節では、予定子ども数と差（理想の子ども数－予定子ども数）について男女別に回帰分析を行い、これに影響を及ぼす要因を探る。3.3 節と 3.4 節では、職場環境の現状についてまとめる。3.6 節～3.8 節では、職場環境、地域支援、保育サービスの具体的ニーズについて順に整理する。職場環境については、現状とニーズの比較も行う。3.9 節では、3.6 節～3.8 節で見た各ニーズについて、属性別のニーズの違いを詳しく調べるためにロジット分析を行う。ここで、共働きの三世帯同居世帯の保育サービスに対する相対的ニーズの大きな部分についても確認する。

#### 3.1 従業員意識調査（書面調査）の概要

本調査の対象者は web 調査と同様であるが、回答者数は 53 企業の 5983 人と web 調査を大幅に上回った。男女比は男性 55%、女性 45%で web 調査よりやや女性の割合が高い。

質問内容は以下の通り。分析では主に問 11～17 に注目している。

(1)企業名	(10)子供の年齢
(2)正規or非正規	(11)理想の子ども数
(3)シフト制か	(12)予定子ども数
(4)性別	(13)子育てをする人にとって働きやすい職場環境？
(5)年齢層	(14)現在の職場環境で評価できる点
(6)配偶者の就業状況	(15)出産や子育てがしやすくなる職場環境の条件
(7)家族形態	(16)出産や子育てがしやすくなる地域支援の条件
(8)世帯年収	(17)出産や子育てがしやすくなる保育サービスの条件
(9)現在子ども数	(18)市町村

図表 19：従業員意識調査（書面調査）における質問内容一覧

#### 3.2 予定子ども数と差（理想－予定）の分析①

まず、本調査における理想の子ども数と予定子ども数及びその差を図表 20 に整理した。計算においては「5人以上」は5人とした。下表によると、全体では理想の子ども数が 2.39 に対して予定子ども数は 1.72 であり、0.67 の乖離が見られた。男女の比較では、理想は女性の方が多く一方で、予定は男性の方が多くなった。差は女性の方が大きい。これらの大小関係はいずれも統計的に有意である。

	理想の子ども数	予定子ども数	差(理想-予定)
全体	2.39	1.72	0.67
女性	2.42	1.67	0.75
男性	2.36	1.76	0.60

図表 20 : 子ども数データまとめ

少子化対策としては予定子ども数を増加させ理想との差を縮めることが極めて重要であるが、予定子ども数や差(理想の子ども数-予定子ども数)の違いはどのような要因から生じているのだろうか。回帰分析によって、これらに影響を及ぼす要因を探ることとする。

被説明変数は「予定子ども数」と「差(理想-予定)」の2種類で、男女別に分析する。説明変数には、「非正規ダミー」(問2より)、「シフト制ダミー」(問3より)、「年齢層」(問9より)、「既婚ダミー」(問5より)、「三世帯同居ダミー」(問7より)、「所得階層」(問8より)、「職場環境の良さ」(問13より)、「理想の子ども数」(問11より、(2)のみ)を置く。結果は次の通りである。なお、「\* $p \leq 0.1$ , \*\*  $p \leq 0.05$ , \*\*\*  $p \leq 0.01$ 」(以降の分析でも同様)である。

予定子ども数	女性(1)		女性(2)		男性(1)		男性(2)	
	係数	p値	係数	p値	係数	p値	係数	p値
定数項	1.21	0.000***	0.14	0.097*	1.53	0.000***	0.43	0.000***
非正規	0.12	0.004***	0.11	0.003***	0.07	0.236	0.03	0.590
シフト制	0.18	0.000***	0.09	0.013**	-0.11	0.012**	-0.09	0.015**
年齢層	-0.05	0.000***	-0.06	0.000***	-0.07	0.000***	-0.08	0.000***
既婚	0.59	0.000***	0.40	0.000***	0.55	0.000***	0.42	0.000***
三世帯同居	0.40	0.000***	0.27	0.000***	0.35	0.000***	0.23	0.000***
所得階層	0.01	0.435	0.02	0.175	0.06	0.000***	0.06	0.000***
職場環境の良さ	0.08	0.000***	0.07	0.000***	0.00	0.985	0.01	0.290
理想の子ども数			0.52	0.000***			0.51	0.000***
自由度修正済み決定係数	0.162		0.355		0.119		0.318	
観測数	2373		2373		3021		3021	

図表 21 : 予定子ども数を被説明変数とする回帰分析結果表①

第一に、予定子ども数を被説明変数とする回帰分析においては、男女ともに「年齢層」が有意にマイナス(予定子ども数が少なくなる方向に働いている)、「既婚」、「三世帯同居」、「理想の子ども数」が有意にプラス(予定子ども数が多くなる方向に働いている)となった。男女の違いは、「非正規」が女性ではプラスで有意だが男性では有意にならない点、「シフト制」が女性ではプラスで有意だが男性ではマイナスで有意となる点、「所得階層」が女性では有意とならないが男性では有意にプラスとなる点、「職場環境の良さ」が女性では有意にプラスとなるが男性では有意とならな

い点である。「職場環境の良さ」が女性のみ有意にプラスとなることから、職場環境改善の効果は女性において高いと考えられる。

差(理想－予定)	女性(1)		女性(2)		男性(1)		男性(2)	
	係数	p値	係数	p値	係数	p値	係数	p値
定数項	0.84	0.000***	-0.14	0.097*	0.63	0.000***	-0.43	0.000***
非正規	-0.10	0.017**	-0.11	0.003***	0.01	0.835	-0.03	0.590
シフト制	0.00	0.907	-0.09	0.013**	0.08	0.071*	0.09	0.015**
年齢層	0.07	0.000***	0.06	0.000***	0.08	0.000***	0.08	0.000***
既婚	-0.24	0.000***	-0.40	0.000***	-0.29	0.000***	-0.42	0.000***
三世代同居	-0.16	0.002***	-0.27	0.000***	-0.11	0.008***	-0.23	0.000***
所得階層	-0.02	0.111	-0.02	0.175	-0.05	0.000***	-0.06	0.000***
職場環境の良さ	-0.06	0.000***	-0.07	0.000***	-0.03	0.068*	-0.01	0.290
理想の子ども数			0.48	0.000			0.49	0.000***
自由度修正済み決定係数	0.044		0.234		0.046		0.248	
観測数	2373		2373		3021		3021	

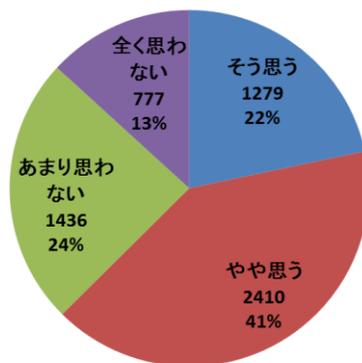
図表 22 : 差(理想－予定)を被説明変数とする回帰分析結果表①

第二に、差(理想－予定)を被説明変数とする回帰分析においては、男女ともに「年齢層」、「理想の子ども数」が有意にプラス(差が拡大する方向に働いている)で、「既婚」、「三世代同居」が有意にマイナス(差が縮小する方向に働いている)という結果となった。男女の違いは、「非正規」が女性ではマイナスで有意だが男性では有意にならない点、「シフト制」が女性ではマイナスで有意((2)のみ)だが男性ではプラスで有意となる点、「所得階層」が女性では有意とならないが男性ではマイナスで有意となる点、「職場環境の良さ」が女性ではマイナスに有意となるが男性では有意とならない((2)のみ)点である。

### 3.3 職場環境の現状

問 13 は「あなたのお勤めの会社は、子育てをする人にとって働きやすい職場環境だと思いますか」という質問で、職場環境の現状を確認することが出来る。web 調査の問 8 とほぼ同じような質問内容であるが、微妙に表現が異なるので、必ずしも回答が一致するとは限らない。

単純結果は図表 23 の通りである。平均点を取ると、2.71 点となった。



図表 23 : 問 13 結果

次に、企業別の結果を求め、結果を図表 24 にまとめた（回答者が 0 の企業は除外している）。1 点台から 3 点台まで企業によって大きなばらつきがあることが確認できる。また、男女別の結果も掲載しており、全体では女性が男性を 0.13 上回っている（女性の方が男性よりも平均的に働きやすい職場環境であると感じている）。この値自体はそれほど大きくはないが、企業別で見ると、男女差が（プラスマイナス両方において）1 を超える企業も確認でき、この点についても企業間ではばらつきが非常に大きい。

型	企業番号	回答者数	13平均	女性回答数	女性平均	女性平均－男性平均
①型	1		2.76		2.69	-0.12
	2		2.54		2.58	0.14
	3		2.56		2.44	-0.36
	4		2.90		2.86	-0.29
	5		2.41		2.44	0.11
	6		2.54		3.20	0.86
	7		2.97		2.91	-0.12
	8		3.09		3.21	0.16
	9		2.87		2.90	0.11
②型	10		2.31		2.80	0.69
	11		2.02		2.80	0.86
	12		3.20		3.25	0.25
	13		1.85		1.92	0.10
	14		2.69		2.54	-0.54
	15		2.33		2.39	0.09
③型	17		3.14		3.61	0.60
	18		2.12		2.64	0.66
	19		2.59		3.11	0.63
	20		2.71		3.50	0.82
	21		1.86		2.17	0.38
	22		2.50		—	—
	23		4.00		—	—
	24		2.41		3.31	1.07
	26		2.66		2.62	-0.08
	28		3.19		3.35	0.24
	29		2.74		2.92	0.42
	30		2.88		2.94	0.10
	31		2.64		2.38	-0.37
	32		3.90		4.00	0.13
	33		3.67		3.67	—
	34		2.33		—	—
35		3.50		3.33	-0.33	
④型	37		2.37		1.93	-0.65
	38		2.17		2.06	-0.18
	39		1.90		1.89	-0.03
	40		2.32		2.17	-0.23
	41		2.97		2.95	-0.10
	42		2.63		2.67	0.11
	43		2.20		2.24	0.12
⑤型	44		3.31		3.36	0.65
	45		2.83		3.25	0.71
	46		1.91		—	—
	47		2.43		2.80	0.56
	49		3.52		3.88	0.52
	50		3.00		2.80	-0.20
	51		3.00		3.00	—
	54		3.33		4.00	1.00
	55		3.12		3.25	0.17
	56		2.12		2.64	0.61
	57		2.40		1.75	-1.08
	58		2.44		3.67	1.38
	60		3.10		4.00	1.12
61		4.00		4.00	0.00	
全体		5902	2.71	2671	2.78	0.13

図表 24 : 問 13 企業別結果

### 3.4 職場環境で評価できること

ここでは、問 14 の結果をまとめる。問 14 の内容は以下の通りで、現在の職場環境で評価できる点を尋ねている。

問 14 あなたがお勤めの会社において、出産や子育てをする人にとって働きやすい職場環境であると評価できることは何だと思えますか（○は3つまで）。

1. 短時間勤務や半日、時間単位の有給制度があること	2. 特別休暇制度（病気休暇など会社が任意に定めた休暇）が導入されていること
3. 育児に関する休暇（年次有給休暇を含む）・休業が取りやすいこと	4. 産休・育休後安心して復帰できる育休復帰支援制度があること
5. 効率的な勤務体制により、残業時間が比較的短いこと	6. 勤務シフトの変更を気兼ねなくできること
7. フレックスタイム制の導入など、柔軟な働き方ができること	8. 子育てを応援してくれる雰囲気があること
9. 子どもの病気など急用が入った時、職場で柔軟な対応ができること	10. 異動・配置について、本人の希望が通りやすいこと
11. 育児に関する休暇・休業制度を利用しても、昇進・昇格に影響しないこと	12. その他（ ）

図表 25 : 問 14 質問内容

これについても全体および企業別の結果を求め次ページの表にまとめた。表の中の赤字は各企業で最も選択率が高かった選択肢である。53 企業中 39 企業において「9.子どもの病気など急用が入った時、職場で柔軟な対応が出来ること」がトップとなった（全体でも 43%の選択率でトップ）。他に複数赤字がついているのは「1. 短時間勤務や半日、時間単位の有給制度があること」の 10 企業（全体では 35%）、「3. 育児に関する休暇・休業が取りやすいこと」の 10 企業（全体では 39%）、「8. 子育てを応援してくれる雰囲気があること」の 5 企業（全体では 19%）のみであり、その他の 7 つの選択肢は 0 か 1 企業のみとなっている。企業間で大きな差は見られない結果となった。

型	企業番号	回答者数	14.1	14.2	14.3	14.4	14.5	14.6	14.7	14.8	14.9	14.10	14.11
①型	1		37%	15%	44%	40%	10%	3%	9%	14%	30%	7%	16%
	2		40%	8%	39%	25%	6%	15%	3%	19%	51%	7%	3%
	3		28%	7%	27%	29%	14%	31%	1%	16%	48%	4%	3%
	4		17%	2%	17%	45%	10%	24%	0%	52%	67%	7%	2%
	5		19%	12%	28%	18%	6%	19%	2%	31%	52%	4%	7%
	6		49%	17%	34%	26%	8%	11%	8%	10%	24%	6%	5%
	7		18%	24%	47%	36%	11%	1%	2%	18%	45%	9%	10%
	8		60%	19%	45%	25%	6%	4%	9%	20%	41%	5%	7%
	9		27%	22%	45%	41%	8%	15%	1%	22%	45%	4%	6%
②型	10		25%	12%	39%	24%	14%	22%	0%	14%	37%	18%	14%
	11		6%	12%	13%	2%	15%	0%	2%	10%	54%	6%	4%
	12		20%	40%	20%	20%	20%	0%	0%	20%	80%	20%	40%
	13		29%	3%	26%	21%	12%	3%	6%	21%	29%	24%	6%
	14		31%	11%	34%	38%	12%	19%	2%	19%	36%	15%	4%
	15		32%	15%	34%	25%	12%	3%	1%	14%	55%	4%	8%
③型	17		28%	7%	31%	21%	21%	6%	1%	20%	52%	4%	7%
	18		12%	8%	18%	10%	6%	4%	0%	14%	52%	6%	8%
	19		20%	12%	29%	4%	22%	8%	2%	10%	51%	4%	4%
	20		25%	11%	37%	20%	18%	11%	3%	15%	60%	2%	6%
	21		24%	3%	14%	3%	17%	7%	0%	3%	38%	0%	7%
	22		50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	0%	50%
	23		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	0%
	24		25%	13%	30%	24%	9%	2%	4%	14%	47%	13%	5%
	26		20%	14%	25%	23%	14%	27%	5%	36%	45%	9%	4%
	28		55%	11%	53%	32%	15%	2%	20%	11%	38%	1%	4%
	29		74%	4%	37%	30%	2%	2%	4%	17%	35%	0%	9%
	30		42%	19%	67%	35%	2%	4%	2%	10%	46%	0%	2%
	31		24%	15%	35%	9%	5%	2%	4%	36%	49%	5%	11%
	32		0%	0%	10%	20%	10%	10%	0%	70%	80%	0%	0%
	33		33%	0%	67%	33%	0%	0%	0%	33%	67%	0%	0%
	34		33%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	33%	33%	0%	0%
	35		0%	0%	33%	0%	0%	17%	0%	50%	83%	0%	0%
④型	37		49%	20%	37%	16%	9%	5%	5%	18%	43%	11%	8%
	38		30%	15%	29%	18%	17%	9%	8%	22%	50%	5%	10%
	39		29%	5%	33%	10%	5%	5%	5%	29%	38%	5%	14%
	40		33%	13%	40%	13%	13%	8%	10%	19%	40%	6%	9%
	41		63%	9%	39%	25%	10%	14%	1%	23%	53%	8%	4%
	42		49%	9%	35%	29%	8%	20%	5%	23%	45%	8%	6%
	43		2%	2%	29%	20%	7%	37%	0%	49%	49%	5%	5%
⑤型	44		42%	7%	53%	27%	7%	22%	1%	42%	62%	2%	6%
	45		40%	3%	58%	15%	0%	8%	0%	35%	58%	0%	3%
	46		36%	0%	18%	18%	0%	0%	0%	0%	9%	9%	0%
	47		26%	3%	35%	21%	6%	4%	7%	26%	48%	6%	9%
	49		48%	0%	64%	24%	8%	0%	4%	40%	64%	0%	4%
	50		10%	0%	60%	10%	10%	20%	0%	60%	60%	0%	10%
	51		0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	100%	0%	0%
	54		17%	0%	67%	33%	17%	0%	0%	50%	50%	0%	0%
	55		35%	0%	24%	0%	6%	18%	0%	6%	59%	6%	12%
	56		14%	8%	20%	20%	17%	8%	0%	21%	36%	0%	9%
	57		40%	0%	30%	20%	10%	10%	0%	30%	50%	0%	0%
	58		37%	7%	37%	19%	15%	11%	0%	7%	44%	4%	7%
	60		19%	14%	62%	14%	10%	0%	5%	43%	81%	0%	0%
	61		0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
全体		5902	35%	13%	39%	29%	10%	8%	5%	19%	43%	7%	8%

図表 26 : 問 14 企業別結果

### 3.5 予定子ども数と差（理想－予定）の分析②

前節で見た問 14 の回答結果は、現状の職場環境を具体的に示すものである。そこで、3.2 節の回帰分析の説明変数のうち「職場環境の良さ」を問 14 の各選択肢に置き換えて分析を行ってみる。

予定子ども数	女性(1)		女性(2)		男性(1)		男性(2)	
	係数	p値	係数	p値	係数	p値	係数	p値
定数項	1.28	0.000***	0.26	0.001***	1.50	0.000***	0.44	0.000***
非正規	0.12	0.004***	0.12	0.002***	0.07	0.219	0.03	0.523
シフト制	0.14	0.001***	0.06	0.078*	-0.11	0.012**	-0.10	0.011**
年齢層	-0.05	0.000***	-0.06	0.000***	-0.07	0.000***	-0.08	0.000***
既婚	0.57	0.000***	0.40	0.000***	0.54	0.000***	0.41	0.000***
三世同居	0.40	0.000***	0.28	0.000***	0.35	0.000***	0.23	0.000***
所得階層	0.01	0.458	0.02	0.241	0.06	0.000***	0.06	0.000***
14.1短時間勤務	0.06	0.094*	0.05	0.090*	-0.01	0.709	-0.02	0.482
14.2特別休暇制度	0.08	0.152	0.05	0.283	0.07	0.097*	0.05	0.205
14.3育児休業	0.04	0.276	0.03	0.278	0.00	0.885	0.00	0.878
14.4復帰支援	0.09	0.024**	0.05	0.116	0.00	0.982	0.03	0.340
14.5残業短縮	0.02	0.733	-0.01	0.781	-0.04	0.404	-0.04	0.387
14.6勤務シフト変更	0.05	0.423	0.01	0.813	0.01	0.885	0.02	0.670
14.7フレックスタイム制	0.13	0.193	0.13	0.133	0.04	0.546	0.04	0.466
14.8子育て応援雰囲気	0.14	0.001***	0.07	0.082*	0.01	0.870	-0.02	0.601
14.9病気等への対応	0.09	0.009***	0.02	0.473	0.04	0.201	0.02	0.395
14.10異動・配置	0.16	0.038**	0.15	0.019**	0.09	0.104	0.05	0.314
14.11昇進・昇格	-0.08	0.215	-0.05	0.438	0.00	0.928	-0.01	0.818
理想の子ども数			0.52	0.000***			0.51	0.000***
自由度修正済み決定係数	0.163		0.352		0.118		0.319	
観測数	2349		2349		2992		2992	

図表 27：予定子ども数を被説明変数とする回帰分析結果表②

第一に、予定子ども数を被説明変数とする回帰分析においては、問 14 以外の各説明変数の結果（有意にプラス or 有意にマイナス or 有意でない）に変化はない。問 14 の各説明変数の結果に着目すると、女性では(1)、(2)ともに「14.1 短時間勤務」、「14.8 子育て応援雰囲気」、「14.10 異動・配置」が有意にプラスとなった。男性ではほとんど有意な変数がないという結果になった。3.2 節において、「職場環境の良さ」が女性では有意にプラスである一方、男性では有意にならなかったもので、これは妥当な結果である。

差(理想ー予定)	女性(1)		女性(2)		男性(1)		男性(2)	
	係数	p値	係数	p値	係数	p値	係数	p値
定数項	0.68	0.000***	-0.26	0.001***	-0.26	0.001***	-0.44	0.000***
非正規	-0.11	0.007***	-0.12	0.002***	0.00	0.944	-0.03	0.523
シフト制	0.00	0.959	-0.06	0.078*	0.09	0.045**	0.10	0.011**
年齢層	0.07	0.000***	0.06	0.000***	0.08	0.000***	0.08	0.000***
既婚	-0.25	0.000***	-0.40	0.000***	-0.28	0.000***	-0.41	0.000***
三世同居	-0.17	0.001***	-0.28	0.000***	-0.12	0.007***	-0.23	0.000***
所得階層	-0.02	0.187	-0.02	0.241	-0.05	0.000***	-0.06	0.000***
14.1短時間勤務	-0.05	0.178	-0.05	0.090*	0.03	0.389	0.02	0.482
14.2特別休暇制度	-0.03	0.613	-0.05	0.283	-0.02	0.543	-0.05	0.205
14.3育児休業	-0.03	0.398	-0.03	0.278	0.00	0.899	0.00	0.878
14.4復帰支援	-0.02	0.548	-0.05	0.116	-0.06	0.094*	-0.03	0.340
14.5残業短縮	0.05	0.426	0.01	0.781	0.03	0.484	0.04	0.387
14.6勤務シフト変更	0.02	0.733	-0.01	0.813	-0.03	0.550	-0.02	0.670
14.7フレックスタイム制	-0.14	0.171	-0.13	0.133	-0.04	0.494	-0.04	0.466
14.8子育て応援雰囲気	0.00	0.928	-0.07	0.082*	0.04	0.289	0.02	0.601
14.9病気等への対応	0.04	0.224	-0.02	0.473	-0.01	0.803	-0.02	0.395
14.10異動・配置	-0.15	0.038**	-0.15	0.019**	-0.01	0.854	-0.05	0.314
14.11昇進・昇格	0.01	0.861	0.05	0.438	0.02	0.628	0.01	0.818
理想の子ども数			0.48	0.000***			0.49	0.000***
自由度修正済み決定係数	0.041		0.230		0.044		0.243	
観測数	2349		2349		2992		2992	

図表 28 : 差(理想ー予定) を被説明変数とする回帰分析結果表②

第二に、差(理想ー予定) を被説明変数とする回帰分析においては、問 14 以外の各説明変数の結果(有意にプラス or 有意にマイナス or 有意でない) に変化はない。問 14 の各説明変数の結果に着目すると、女性では(1)、(2)ともに「14.10 異動・配置」が有意にマイナスとなった。男性ではほとんど有意な変数がないという結果になった。

### 3.6 出産や子育てがしやすくなると思う職場環境

問 14 が現状の職場環境で評価できる点を尋ねた質問であったのに対し、問 15 では図表 29 で示すように、より出産や子育てをしやすくなる職場環境がどのようなものかを尋ねている。つまり、職場環境のニーズと捉えることが出来る。各選択肢は問 14 と対応している。

問 15 あなたがお勤めの会社において、どのような職場環境になれば、さらに出産や子育てがしやすくなると思いますか（〇は3つまで）。

1. 短時間勤務や半日、時間単位の有給制度が導入される	2. 特別休暇制度（病気休暇など会社が任意に定めた休暇）が導入される
3. 育児に関する休暇（年次有給休暇を含む）・休業が気兼ねなく取れるようになる	4. 産休・育休後安心して復帰できる育休復帰支援制度が整備される
5. 効率的な勤務体制により、残業時間が比較的短くなる	6. 勤務シフトの変更を気兼ねなくできるようになる
7. フレックスタイム制の導入など、柔軟な働き方ができるようになる	8. 子育てを応援してくれる雰囲気がある
9. 子どもの病気など急用が入った時、職場で柔軟な対応ができるようになる	10. 異動・配置について、本人の希望が通りやすくなる
11. 育児に関する休暇・休業制度を利用しても、昇進・昇格に影響しなくなる	12. その他（ ）

図表 29 : 問 15 質問内容

問 14 と同じ形式で結果を図表 30 にまとめた。全体で最も選択率が高かったのは「10. 異動・配置について、本人の希望が通りやすくなる」であった。企業別の結果では 53 企業中 16 企業で「3. 育児に関する休暇・休業が取れるようになる」がトップとなったが、11 の選択肢中赤字がついていない選択肢は皆無で、バラつきが大きい結果になった。つまり、現状についての評価部分は企業間でそれほど差は無い一方で、ニーズについては企業間で差があることが確認された。

型	企業番号	回答者数	15.1	15.2	15.3	15.4	15.5	15.6	15.7	15.8	15.9	15.10	15.11
①型	1		15%	2%	28%	12%	26%	14%	11%	33%	41%	40%	11%
	2		11%	6%	28%	13%	19%	28%	13%	19%	25%	47%	17%
	3		36%	10%	32%	14%	28%	32%	12%	26%	31%	14%	8%
	4		33%	17%	52%	2%	48%	19%	10%	2%	12%	17%	5%
	5		28%	9%	31%	21%	20%	28%	16%	28%	34%	20%	11%
	6		8%	7%	23%	14%	13%	24%	17%	26%	25%	41%	18%
	7		34%	3%	24%	15%	14%	10%	21%	30%	29%	39%	11%
	8		5%	9%	19%	9%	25%	9%	27%	28%	23%	22%	14%
	9		29%	9%	24%	18%	26%	24%	20%	21%	24%	14%	19%
②型	10		10%	4%	22%	8%	12%	39%	27%	24%	31%	39%	14%
	11		12%	15%	46%	25%	27%	2%	12%	35%	12%	23%	17%
	12		40%	0%	0%	40%	0%	0%	40%	20%	20%	20%	20%
	13		18%	3%	26%	21%	32%	21%	24%	18%	26%	29%	21%
	14		5%	8%	22%	11%	16%	26%	17%	19%	40%	26%	12%
	15		11%	9%	35%	20%	29%	7%	24%	33%	21%	24%	12%
③型	17		17%	11%	32%	18%	20%	10%	22%	22%	11%	10%	10%
	18		34%	10%	32%	14%	30%	2%	12%	36%	24%	4%	22%
	19		22%	20%	37%	24%	2%	12%	14%	8%	24%	4%	10%
	20		17%	12%	29%	20%	3%	22%	15%	20%	20%	18%	14%
	21		14%	7%	45%	21%	7%	7%	17%	28%	21%	0%	17%
	22		50%	0%	100%	50%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%
	23		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	24		14%	4%	26%	11%	25%	7%	16%	24%	21%	53%	16%
	26		20%	5%	30%	16%	18%	16%	13%	16%	14%	23%	13%
	28		14%	6%	21%	13%	8%	12%	10%	19%	21%	25%	37%
	29		4%	11%	17%	11%	11%	24%	22%	22%	20%	24%	9%
	30		4%	8%	15%	17%	17%	25%	21%	42%	25%	25%	29%
	31		24%	5%	42%	20%	24%	7%	29%	25%	18%	5%	13%
	32		0%	20%	20%	0%	50%	0%	10%	30%	0%	0%	0%
	33		33%	33%	67%	0%	0%	0%	0%	67%	33%	0%	0%
	34		33%	0%	33%	0%	0%	33%	0%	67%	33%	0%	0%
35		17%	0%	50%	0%	0%	0%	17%	0%	17%	0%	0%	
④型	37		9%	4%	30%	20%	39%	14%	21%	37%	26%	20%	11%
	38		12%	7%	27%	16%	45%	14%	30%	23%	26%	13%	11%
	39		19%	14%	43%	48%	14%	24%	19%	33%	19%	24%	14%
	40		10%	5%	26%	19%	31%	4%	24%	32%	29%	20%	21%
	41		8%	12%	22%	17%	27%	28%	20%	24%	28%	28%	16%
	42		9%	10%	28%	14%	28%	35%	19%	21%	29%	25%	16%
	43		49%	12%	44%	15%	37%	15%	2%	15%	12%	5%	12%
⑤型	44		14%	14%	14%	20%	44%	19%	7%	12%	10%	7%	12%
	45		20%	10%	30%	25%	20%	10%	18%	15%	23%	13%	33%
	46		18%	0%	18%	0%	18%	82%	45%	9%	27%	27%	18%
	47		16%	11%	25%	20%	24%	13%	25%	26%	25%	17%	16%
	49		12%	28%	16%	24%	28%	8%	20%	16%	20%	8%	4%
	50		0%	0%	10%	30%	10%	20%	30%	0%	40%	20%	30%
	51		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
	54		33%	0%	0%	0%	33%	33%	17%	0%	33%	17%	17%
	55		0%	0%	29%	12%	0%	6%	0%	59%	6%	0%	0%
	56		28%	29%	42%	11%	28%	5%	12%	14%	33%	11%	12%
	57		10%	10%	40%	30%	10%	10%	30%	20%	40%	0%	10%
	58		7%	11%	41%	22%	4%	4%	11%	19%	30%	4%	0%
	60		5%	29%	19%	10%	24%	10%	19%	19%	24%	10%	19%
	61		0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
全体		5902	17%	7%	27%	15%	23%	17%	17%	26%	28%	30%	14%

図表 30 : 問 15 企業別結果

図表 31 は問 15 と問 14 の全体における選択率の順位を比較したものである。問 15 で 1 位となった「10. 異動・配置について、本人の希望が通りやすくなる」は問 14 では 10 位であり、ニーズの高さと現状とのギャップを示す結果である。一方、問 15 で 2 位となった「9. 子どもの病気など急用時に職場で柔軟な対応ができるようになる」と 3 位となった「3. 育児に関する休暇・休業が取れるようになる」は問 14 でそれぞれ 1 位、2 位であり、現状を評価している人が多い一方、改善を求めている人も多いという結果になっている。このように、必ずしも問 15 と 14 の順位関係は逆方向に働いているわけではない。

問15順位		問15選択率	問14の順位
1	10.異動・配置について、本人の希望が通りやすくなる	30%	10
2	9.子どもの病気など急用時に職場で柔軟な対応ができるようになる	28%	1
3	3.育児に関する休暇・休業が取れるようになる	27%	2
4	8.子育てを応援してくれる雰囲気がある	26%	5
5	5.効率的な勤務体系により、残業時間が比較的短くなる	23%	7
6	7.フレックスタイム制の導入など、柔軟な働き方ができるようになる	17%	11
7	6.勤務シフトの変更を気兼ねなくできるようになる	17%	9
8	1.短時間勤務や半日、時間単位の有給制度が導入される	17%	3
9	4.産休・育休後安心して復帰できる育休復帰支援制度が整備される	15%	4
10	11.育児に関する休暇・休業制度を利用しても、昇進・昇格に影響しなくなる	14%	8
11	2.特別休暇制度が導入される	7%	6

図表 31 : 問 15 と問 14 の選択率順位

### 3.7 出産や子育てがしやすくなると思う地域の支援

問 16 では、以下の通り、出産や子育てがしやすくなると思う地域の支援について尋ねている。言い換えると地域支援のニーズである。

問 16 あなたは、地域でどのような支援があれば、出産や子育てがしやすくなると思いますか（○は3つまで）。

1. 妊娠期や子育てに関する悩みを気軽に相談できる人や場がある	2. 不意の外出時などにおいて、子どもを預かってもらえる
3. 子育てする親同士で話ができる場がある	4. 子育てに関する情報などを簡単に入手できる
5. 産後や病気の時などに子育て家庭の家事などを支援してくれる	6. 子どもと一緒に遊ぶ人や場がある
7. 妊産婦や子ども連れに席を譲るなどのやさしい配慮がある	8. 子どもや子育て家庭への自然な声掛けをしてくれる
9. 子どもの通園・通学時に近所に送迎や見守りをする人がいる	10. 小中学校の校外学習や行事などをサポートする人がいる
11. 子育てを応援してくれる雰囲気がある	12. その他（ )

図表 32 : 問 16 の質問内容

“地域”支援であるので、全体の結果に加えて市町村別の結果をまとめた。全体では「2.不意の外出時などにおいて、子どもを預かってもらえる」が39%でトップで、「5.産後や病気の時などに子育て家庭の家事などを支援してくれる」も33%と3割を超える選択率となった。市町村別では県内29市町村のうち20市町村において「2.不意の外出時などにおいて、子どもを預かってもらえる」がトップとなり、市町村間で大きなバラつきがみられない結果となっている。

市町村番号	回答者数	16.1	16.2	16.3	16.4	16.5	16.6	16.7	16.8	16.9	16.10	16.11
1		24%	40%	17%	13%	34%	24%	5%	10%	25%	19%	24%
2		26%	38%	15%	13%	34%	22%	6%	8%	22%	18%	23%
3		28%	38%	18%	11%	33%	22%	6%	8%	24%	18%	25%
4		27%	25%	14%	14%	26%	23%	5%	9%	22%	18%	37%
5		20%	39%	13%	15%	33%	26%	5%	8%	28%	19%	21%
6		22%	39%	31%	6%	28%	28%	0%	11%	22%	6%	44%
7		39%	39%	15%	12%	45%	12%	0%	12%	24%	30%	27%
8		24%	43%	16%	11%	38%	27%	4%	10%	19%	14%	27%
9		30%	38%	23%	13%	13%	28%	0%	11%	28%	19%	17%
10		21%	44%	16%	12%	31%	25%	5%	7%	34%	23%	23%
11		21%	40%	15%	15%	33%	25%	6%	9%	31%	15%	24%
12		19%	28%	13%	13%	19%	33%	6%	7%	11%	17%	20%
13		17%	27%	17%	20%	44%	29%	2%	7%	24%	17%	24%
14		33%	33%	8%	19%	35%	18%	8%	6%	31%	15%	21%
15		23%	43%	15%	16%	34%	23%	3%	7%	18%	19%	26%
16		25%	48%	12%	12%	33%	27%	6%	8%	24%	16%	24%
17		27%	39%	20%	18%	29%	36%	9%	11%	17%	13%	19%
18		22%	44%	19%	15%	41%	15%	4%	4%	33%	7%	26%
19		29%	39%	16%	16%	39%	29%	6%	10%	29%	16%	19%
20		24%	37%	13%	11%	34%	29%	5%	14%	24%	16%	34%
21		21%	34%	18%	24%	34%	24%	3%	13%	26%	13%	18%
22		25%	50%	17%	8%	42%	33%	0%	8%	25%	25%	50%
23		25%	42%	21%	8%	29%	38%	0%	8%	29%	13%	13%
24		50%	25%	33%	25%	33%	42%	0%	8%	25%	25%	25%
25		50%	25%	50%	25%	0%	25%	0%	0%	50%	0%	25%
26		100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
27		75%	50%	0%	25%	50%	25%	0%	0%	0%	25%	25%
28		33%	33%	33%	11%	33%	33%	0%	11%	22%	11%	44%
29		42%	50%	8%	17%	33%	8%	8%	8%	33%	33%	17%
30		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
31		14%	41%	28%	19%	27%	25%	11%	11%	23%	13%	34%
全体	5915	24%	39%	17%	13%	33%	25%	5%	9%	24%	18%	24%

図表 33 : 問 16 地域別結果

### 3.8 出産や子育てがしやすくなると思う就業前の保育サービス

問 17 では、以下の通り、出産や子育てがしやすくなると思う就業前の保育サービスについて尋ねている。言い換えると保育サービスのニーズである。

問 17 あなたは、保育所など就業前の保育サービスがどのように改善されれば、出産や子育てがしやすくなると思いますか（○は3つまで）。

1. 希望する時にいつでも入所できる（入所のタイミングや子どもの年齢など）	2. 開所時間が長い（延長保育、夜間保育など）
3. 一時保育（一時預かり）が利用できる	4. 休日保育が利用できる
5. 病児保育・病後児保育が利用できる	6. 親が求職活動中でも入所できる
7. 三世同居の家庭でも入所できる	8. 利用できる保育所の情報を簡単に入手できる
9. 急な残業等にも柔軟に対応してくれる	10. 保育中に生じた急な発熱などにも柔軟に対応してくれる
11. 入所前でも子育ての相談にのってくれる	12. その他（ ）

図表 34 : 問 17 質問内容

回答結果を選択率順に並べたものが下表である。「1.希望する時にいつでも入所できる」が過半数でトップとなり、「2.開所時間が長い（延長保育、夜間保育など）」や「9.急な残業等にも柔軟に対応してくれる」も4割を超えた。

順位		選択率
1	1.希望する時にいつでも入所できる	53%
2	2.開所時間が長い(延長保育、夜間保育など)	42%
3	9.急な残業等にも柔軟に対応してくれる	40%
4	10.保育中に生じた急な発熱などにも柔軟に対応してくれる	26%
5	5.病児保育・病後児保育が利用できる	23%
6	4.休日保育が利用できる	22%
7	3.一時保育(一時預かり)が利用できる	20%
8	6.親が求職活動中でも入所できる	15%
9	7.三世同居の家庭でも入所できる	8%
10	8.利用できる保育所の情報を簡単に入手できる	5%
11	11.入所前でも子育ての相談にのってくれる	3%

図表 35 : 問 17 結果

### 3.9 ロジット分析

3.6 節から 3.8 節にかけて、職場環境、地域支援、保育サービスのニーズについて順に見てきたが、問 15～17 の各選択肢はどのような属性において選択率が有意に高くなっているのだろうか。言い換えると、各選択肢において、どのような属性のニーズが有意に高いのだろうか。属性と回答状況のクロス表で確認することもできるが、より正確に把握するために、計量分析を行なう。

今回は被説明変数を問 15～17 の各選択肢とする。各被説明変数（各選択肢）は予定子ども数のような数値でなく、○をつけるかつかないかという 2 択である。そしてここでは、ある属性がある

選択肢に○をつける確率が、その属性以外よりも有意に高いかどうか（例えば、三世代同居世帯が問17の選択肢7に○をつける確率が三世代同居世帯以外よりも有意に高いかどうか）を検証しようとしている。このような時、これまでの通常の回帰分析では問題が生じる。なぜなら、通常の回帰分析は、予定子ども数のような量的変数を被説明変数として予測するものであるからだ。今回のように被説明変数が量的変数でなく単なる2択の選択肢であって、説明変数（属性）がその選択確率を有意に高めるかどうかを検証する場合には、ロジット分析を行うことになる。ロジット分析は発生確率を予測する手法で、予測結果が0から1の間を取るようになっている。ロジット分析の場合も、結果の見方自体は大きく変わらない。詳しくは、分析の具体例において説明する。

被説明変数と説明変数について整理する。被説明変数は今述べたとおり、問15～17の各選択肢（「12.その他」は除く）である。問15～17の選択肢の合計は33個であるが、男女別に分析するため、被説明変数は合計66個となる。説明変数に置く属性は「非正規ダミー」、「シフト制ダミー」、「年齢層」、「既婚ダミー」、「三世代同居ダミー」、「所得階層」、「職場環境の良さ」、「現在子ども数」の8つとする。

それでは分析の具体例として、「問17の選択肢7（17.7）」を被説明変数とするロジット分析を行う。17.7は「三世代同居の家庭でも入所できる」である。この分析によって、どのような属性が17.7に○を付ける確率が有意に高いかがわかる。男女別の分析結果は図表36の通り。結果表の見方はこれまでの回帰分析と基本的に同じで、有意な変数かどうかはp値の大きさによってわかり、プラスマイナスどちらの方向に有意なのかは係数の正負を見れば理解できる。表によると、男女とも「三世代同居」がプラスで有意となっている。つまり、三世代同居世帯の回答者は三世代同居以外の回答者よりも有意に17.7の選択率が高いということである。言い換えると三世代同居の人はそうでない人よりも「三世代同居の家庭でも入所できる」ようになるニーズが高いということである。今回の場合は当然の結果であろう。限界効果は女性で0.06、男性で0.08となっている。限界効果とは、説明変数が増えたときに選択率がどの程度変化するかを表すものである。今回の場合は、女性であれば、三世代同居世帯はそれ以外の世帯よりも選択率が6%高まるといえる。男性であれば、三世代同居世帯はそれ以外の世帯より選択率が8%高まるといえる。また、女性では「年齢層」がプラスで有意となり、男性では「所得階層」がマイナスで有意となった。つまり女性では年齢が高いほど有意に選択率が高くなり（限界効果が0.01なので年齢層がひとつ上がると選択率が1%上がる）、男性では所得が高くなるほど有意に選択率が低くなる（限界効果が-0.01なので所得階層がひとつ上がると選択率が1%下がる）ということである。これも言い換えると、女性では年齢が高いほど、男性では所得が低いほど、「三世代同居の家庭でも入所できる」ようになるニー

ズが高いということである。

17.7	女性			男性		
	係数	限界効果	p値	係数	限界効果	p値
非正規	0.03	0.00	0.886	0.31	0.02	0.229
シフト制	0.15	0.01	0.424	-0.03	0.00	0.880
年齢層	0.16	0.01	0.001***	0.07	0.00	0.134
既婚	0.01	0.00	0.977	-0.18	-0.01	0.409
三世帯同居	0.93	0.06	0.000***	1.16	0.08	0.000***
所得階層	0.02	0.00	0.771	-0.19	-0.01	0.002***
職場環境の良さ	0.07	0.00	0.407	-0.04	0.00	0.583
現在子供数	-0.12	-0.01	0.231	0.09	0.01	0.326
定数項	-3.81		0.000***	-2.42		0.000***
サンプルサイズ	2349			2992		
疑似決定係数	0.0329			0.0389		
対数尤度	-599.83			-757.77		

図表 36 : 17.7 を被説明変数とするロジット分析結果表

17.7 以外の選択肢についてもすべて同様に分析を行った。ここでは、その簡易的な結果表を以下の図表 37～図表 42 に示す。縦軸は各選択肢、つまり被説明変数で、横軸の属性が説明変数である。有意にプラスになったところには「+」、有意にマイナスとなったところには「-」と示されている。そして p 値が 0.01 以下の場合には赤、0.05 以下の場合にはオレンジ、0.1 以下の場合には黄色で色付けされている。図表 41 と 42 の 17.7 の行を見ると、女性では「年齢層」と「三世帯同居」がプラスでどちらも赤色になっており、男性では「三世帯同居」がプラス、「所得階層」がマイナスで、どちらも赤色になっている。図表 36 の結果と一致することが確認できる。

問15(女性)	非正規	シフト制	年齢層が高い	既婚	三世帯同居	所得階層が高い	職場環境が良い	現在子供数が多い
1. 短時間勤務								
2. 特別休暇制度		+		-			+	+
3. 育児休業					+		-	
4. 復帰支援	+	-						
5. 残業短縮			-				-	
6. 勤務シフト変更		+	+	+	-	-	-	
7. フレックスタイム制	-		+		-			
8. 子育て応援雰囲気		-	-			+	-	
9. 病気等への対応	-	-					-	
10. 異動・配置				+		+		-
11. 昇進・昇格			-					+

図表 37 : 問 15 (女性) のロジット分析結果表

問15(男性)	非正規	シフト制	年齢層が高い	既婚	三世同居	所得階層が高い	職場環境が良い	現在子供数が多い
1. 短時間勤務			+			-		
2. 特別休暇制度						-	+	
3. 育児休業			-			-	-	
4. 復帰支援	+	-	+			-	+	
5. 残業短縮		-	-			+	-	
6. 勤務シフト変更		+	+					-
7. フレックスタイム制			+				+	
8. 子育て応援雰囲気		-	-			+	-	
9. 病気等への対応			-			+	-	
10. 異動・配置			-			+	-	
11. 昇進・昇格		-						

図表 38 : 問 15 (男性) のロジット分析結果表

問16(女性)	非正規	シフト制	年齢層が高い	既婚	三世同居	所得階層が高い	職場環境が良い	現在子供数が多い
1. 悩み相談	+							-
2. 一時預かり			+					
3. 親同士の話		+	-		+		+	
4. 情報入手		+	-	+		-		-
5. 家事支援			+	-				
6. 遊ぶ人や場			-	+	+			+
7. やさしい配慮			-				-	
8. 声掛け	+							
9. 通学送迎・見守り				+		+		
10. 学校行事サポート		-	+					+
11. 子育て応援雰囲気			-					

図表 39 : 問 16 (女性) のロジット分析結果表

問16(男性)	非正規	シフト制	年齢層が高い	既婚	三世同居	所得階層が高い	職場環境が良い	現在子供数が多い
1. 悩み相談			+				+	-
2. 一時預かり			+	-				
3. 親同士の話			-				+	-
4. 情報入手			-					-
5. 家事支援	+		+			+		
6. 遊ぶ人や場	+		-		+			
7. やさしい配慮	-	+		+		-		-
8. 声掛け								
9. 通学送迎・見守り			-					
10. 学校行事サポート	-	+	+					+
11. 子育て応援雰囲気						+	-	

図表 40 : 問 16 (男性) のロジット分析結果表

問17(女性)	非正規	シフト制	年齢層が高い	既婚	三世帯同居	所得階層が高い	職場環境が良い	現在子供数が多い
1. いつでも入所	-		-			+		
2. 開所時間が長い	-						-	-
3. 一時保育		-	+	-	+			
4. 休日保育		+				-		+
5. 病児・病後保育		-	+					+
6. 求職活動中	+							
7. 三世帯同居			+		+			
8. 情報入手			-			-		
9. 残業等への対応	-						-	-
10. 発熱等への対応				+				+
11. 入所前の子育て相談	+		-		+			-

図表 41：問 17（女性）のロジット分析結果表

問17(男性)	非正規	シフト制	年齢層が高い	既婚	三世帯同居	所得階層が高い	職場環境が良い	現在子供数が多い
1. いつでも入所	+	-				+		-
2. 開所時間が長い						+		
3. 一時保育						+	+	
4. 休日保育	-	+	+				-	
5. 病児・病後保育				+	-		+	+
6. 求職活動中					+	-		+
7. 三世帯同居					+	-		
8. 情報入手	+							
9. 残業等への対応			-	-	-	+	-	-
10. 発熱等への対応			-	+	-	-		+
11. 入所前の子育て相談	+		-					

図表 42：問 17（男性）のロジット分析結果表

プラスで有意になった部分はその属性のニーズが有意に高い部分であるとみなせる。ここでは、「三世帯同居」と「現在子ども数が多い」の列を取り上げ、順にみていくことにする。

まず、「三世帯同居」では、問 15 で女性において「15.3 育児に関する休暇・休業が取れるようになる」が有意にプラスとなっている。三世帯同居であるがゆえに、育児休暇・休業が取りにくい現状がある可能性がある。また、男女において「16.6 子どもと一緒に遊ぶ人や場がある」と「17.7. 三世帯同居の家庭でも入所できる」が有意にプラス、女性において「16.3 子育てする親同士で話ができる場がある」と「17.3 一時保育（一時預かり）が利用できる」、「17.11 入所前でも子育ての相談にのってくれる」が有意にプラス、男性において「17.6 親が求職活動中でも入所できる」が有意にプラスとなった。これらの選択肢の実現に取り組んだ場合、特に三世帯同居世帯の出産・子育て環境の改善に結びつくと考えられる。

ところで、2.3 節の分析では、「三世帯同居世帯かつ共働き」の保育サービスのニーズの高さが確認された。本調査において「女性かつ三世帯同居」の回答者の共働き率は約 96%とほとんどが共働

きである。そこで、「問 17 (女性) のロジット分析結果表」(図表 41) の三世代同居の列の結果に改めて注目したい。すると、「三世代同居の家庭でも入所できる」、「一時保育(一時預かり)が利用できる」、「入所前でも子育ての相談にのってくれる」で有意に選択率が高いことが確認できる。つまり、これらは三世代同居世帯以外との比較で相対的にニーズが高く現状で満たされていない点であると解釈できる。三世代同居以外の世帯との格差を埋めるためには、三世代同居世帯が「三世代同居の家庭でも入所できる」、「一時保育(一時預かり)が利用できる」、「入所前でも子育ての相談にのってくれる」状態にする取り組みが求められるといえるだろう。

次に、「現在子ども数が多い」では、男女において「16.10 小中学校の校外学習や行事などをサポートする人がいる」と「17.5 病児保育・病後保育が利用できる」と「17.10 保育中に生じた急な発熱などにも柔軟に対応してくれる」が有意にプラス、女性において「15.2 特別休暇制度が導入される」と「15.11 育児に関する休暇・休業制度を利用しても、昇進・昇格に影響しなくなる」と「16.6 子どもと一緒に遊ぶ人や場がある」と「17.4 休日保育が利用できる」が有意にプラス、男性において「17.6 親が求職活動中でも入所できる」が有意にプラスとなった。現在子ども数が多い人ほどこれらのニーズを持つ傾向にある。そのためこれらの取組みは子供の多い家庭の出産・子育て環境の改善により効果的であると考えられる。逆に「現在子ども数が多い」の列でマイナスで有意になった各項目の実行に取り組むことは、子供の少ない家庭の出産・子育て環境の改善により効果を持つと考えられる。

## 4. 地域型アンケートの分析

本章では「地域型アンケート」の分析結果を報告する。4.1節に示す通り、本調査はこれまで見てきた従業員意識調査とは対象者が異なり、ほとんどが小さな子を持つ母親で、働いていない人も含まれる。そこで、従業員意識調査（web調査）と同様の質問項目については、第2章と同じ分析を再度行ってみて、結果の違いを確認する。具体的には、4.2節で子ども数に関するデータを整理し、4.3節で出産一時金の効果を分析し、4.4節で非金銭的支援の効果を分析する。次に、地域型アンケート独自の設問に着目した分析を行う。具体的には、4.5節で各地域の子育てのしやすさの現状について整理し、4.6節で地域の子育てイベントに参加したことによる意識の変化をまとめ、4.7節で子育てイベントに参加することで「もう一人子どもを育てたい気持ち」になるプロセスについて分析する。

### 4.1 地域型アンケートの概要

本調査の対象者は少子化対策モデル事業の⑥型の中で実施された各地域事業（イベント）の参加者であり、回答者数は292人である。属性は女性が96%、現在子ども数1人以上が95%、末っ子の年齢6歳以下が89%（最多は0歳の43%）となっており、主に「小さな子を持つ母」が回答者であり、彼女たちの声が反映された結果と考えられる。また、働いていない人が回答者に含まれている点は従業員意識調査と大きく異なる点である。

質問内容は以下の通り。

(1)参加回数	(10)子育てがしやすい地域か？
(2)性別	(11)保育所利用経験
(3)年代	(12)理想の子ども数
(4)市町村名	(13)予定子ども数
(5)就労形態	(14)参加する前と後の気持ちの変化
(6)配偶者の就労形態	(15)50万円の一時金で予定子ども数を一人増やした いか？
(7)家族構成	(16)①保育所・②職場・③地域の環境を整えば、 予定子供数を一人増やしたいか？
(8)現在子ども数	(17)自由記入欄
(9)末っ子の年齢	

図表 43：地域型アンケートにおける質問内容一覧

問 12、13、15、16 は従業員意識調査（web 調査）と同様の質問項目であり、4.2 節～4.4 節の分析に用いる。問 10、14 は地域型アンケート独自の設問であり、4.5 節以降の分析に用いる。

#### 4.2 予定子ども数と理想の子ども数

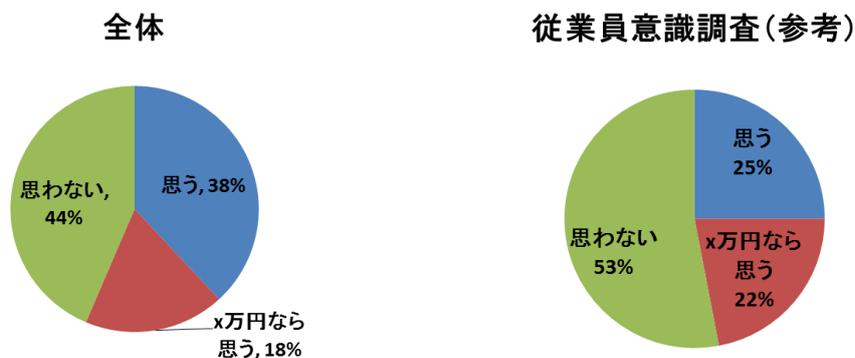
全体結果は、理想・予定ともに今回のアンケートの方が従業員意識調査（書面調査）のそれより有意に高い。検定では、既婚無職の理想の子ども数と予定子ども数が就業者（正規＋非正規）のそれよりも有意に低いという結果が出た。

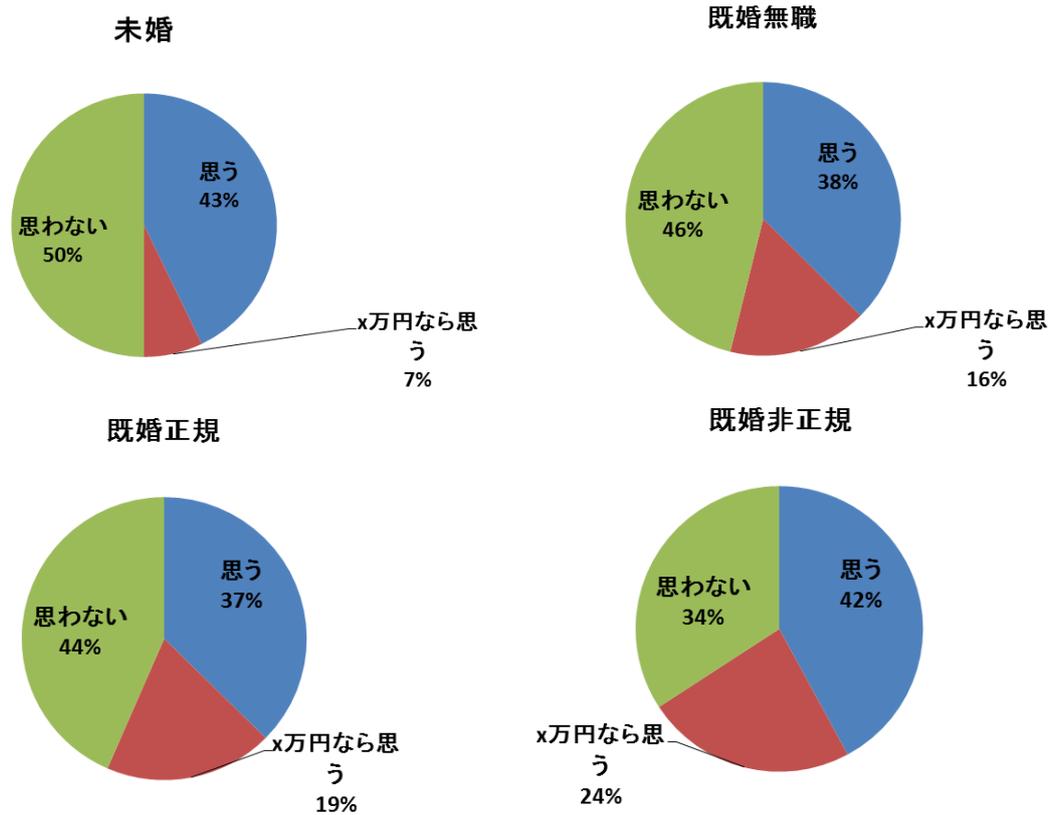
	理想の子ども数	予定子ども数	差（理想－予定）
全体	2.62	2.00	0.62
既婚無職	2.51	1.93	0.58
既婚正規	2.69	2.10	0.59
既婚非正規	2.81	2.08	0.73
未婚	2.33	1.42	0.91
従業員調査（書面）全体（参考）	2.39	1.72	0.67

図表 44：子ども数データ

#### 4.3 出産一時金の効果

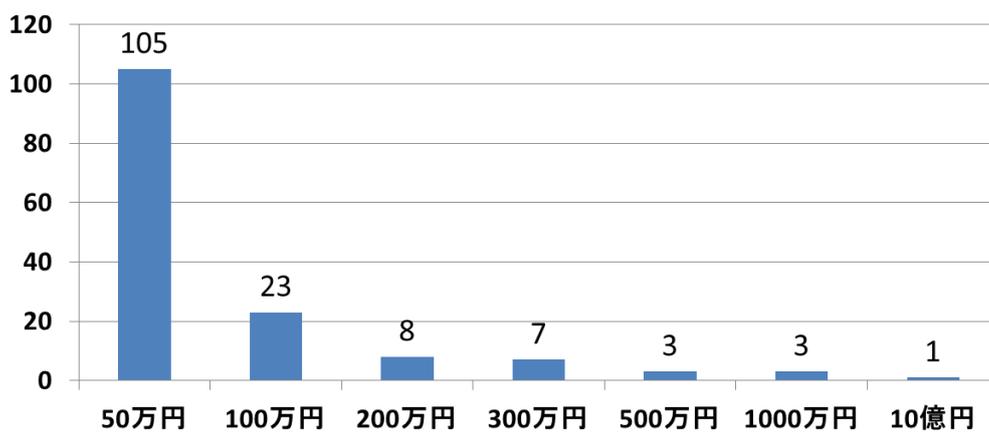
出産一時金について尋ねた本アンケートの問 15 は従業員意識調査の問 12 と同一の質問である。全体および就業形態別の結果を以下の円グラフにまとめた。参考として従業員意識調査の結果も再掲している。比較すると、今回のアンケートの方が明らかに「(50 万円で) 思う」が多いという結果となった。就業形態別の特徴としては、非正規で「思う」と「x 万円以上なら思う」の割合が高い（合計 66%）ことが挙げられる。これは、一時金があればもう一人子どもを産んでもよいと思う人が他のグループと比べて多いことを意味する。





図表 45 : 問 15 結果 (全体及び属性別)

次に、WTA の分布は以下の通りである。



図表 46 : WTA 分布状況

そして、WTA の平均値を計算した結果が図表 47 である。例外値の 10 億円を除き平均値を求める

と、全体では105.7万円もらえると予定子ども数が一人増えるという結果になった。これは従業員意識調査（全体で172.3万円、女性は136.5万円）を大きく下回る値である。就業形態別では、非正規が最も高い（非正規では「x万円なら思う」の「思う」に対する割合が高いため、平均値が高くなっていると考えられる）。

	人数	WTA平均(万円) (10億除く)	1000万まで 除く	500万まで 除く	300万まで 除く
今回全体	271	105.7	87.3	78.7	67.3
既婚無職	104	120.0	86.8	70.6	66.0
既婚正規	115	84.7	84.7	77.9	66.4
既婚非正規	38	132.0	95.8	95.8	77.3
未婚	14	85.7	85.7	85.7	50.0
従業員意識 調査(参考)	942	172.3			

図表 47 : WTA 平均値

また、従業員意識調査と同様に、現在子ども数が増加するほど、WTAが増加する（より多くのお金を貰わないと子どもを増やす気にならない）という結果も見られた。

	WTA平均(万円)	人数
0人	50.0	5
1人	91.8	88
2人	114.6	48
3人以上	235.7	14

図表 48 : 現在子ども数ごとのWTA 平均値

#### 4.4 非金銭的支援の効果

問16の非金銭的支援の効果は、従業員意識調査の問13～15と同一である。2.6節同様に3つの非金銭的支援の効果と比較した（図表49）。基本的に従業員意識調査同様、「職場>地域>保育」という関係性で、既婚無職のみ「地域>職場>保育」である。ただし、平均値の差の検定では、従業員意識調査では「職場>地域>保育」の関係性は統計的に有意であったが、今回は「職場>保育」、「地域>保育」の関係性は有意であるが、「職場>地域」の関係性は有意でないという結果となった。回答者が地域の子育て事業に参加した者なので、地域の平均値が特に高くなったと考えられる。従業員意識調査との比較では、①～③どれにおいても明らかに数値が高くなっている。

	人数	①保育所	②職場	③地域
全体	272	3.35	3.62	3.61
既婚無職	106	3.28	3.5	3.58
既婚正規	117	3.44	3.71	3.63
既婚非正規	36	3.25	3.67	3.61
未婚	13	3.46	3.69	3.69
従業員意識調査(参考)	2127	2.42	2.67	2.51

図表 49 : 各非金銭的支援の効果

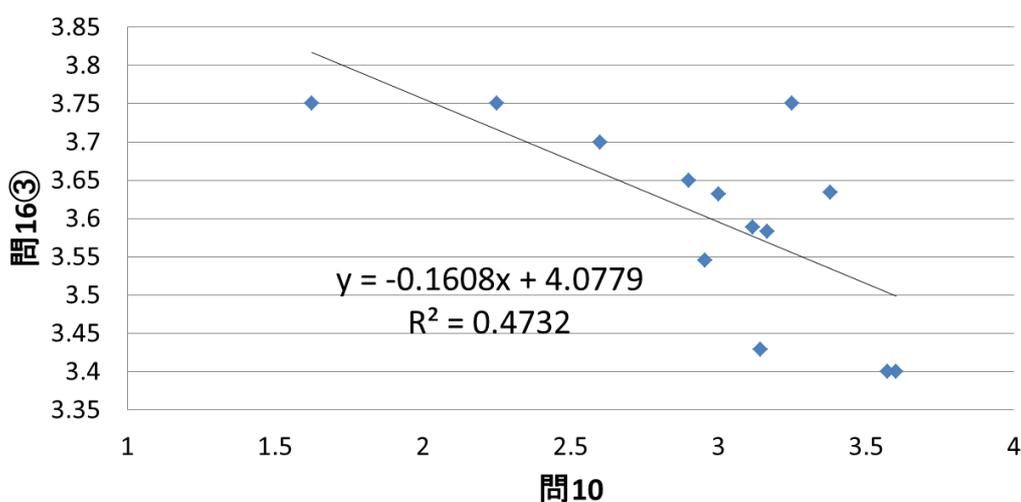
#### 4.5 地域別の状況と地域支援

問 16③は地域支援のニーズを確認する質問であったが、これに関連して、問 10 では「あなたのお住まいの地域は、子育てがしやすい地域だと思いますか。」と現状を尋ねている。問 10 と 16③の地域別結果は図表 50 の通りである。問 10 は数値が高いほど子育てしやすい地域であることを意味し、問 16③は数値が高いほど地域環境改善のニーズが高い地域であることを意味する。地域の現状を示す問 10 の結果を見ると、大きな幅があることがわかる。

番号	回答者数	問10平均	問16③平均
1		3.00	4.00
2		3.14	3.43
3		3.00	3.63
4		3.25	3.75
5		3.60	3.40
6		3.50	4.00
7		2.95	3.55
8		2.25	3.75
9		2.90	3.65
10		3.01	3.59
11		3.57	3.40
12		2.60	3.70
13		2.00	3.50
14		2.00	4.00
15		1.63	3.75
16		3.00	4.00
17		3.12	3.59
18		3.17	3.58
19		3.00	4.00
20		3.38	3.63
21		3.00	4.00
県全体	274	3.11	3.60

図表 50 : 問 10 及び問 16③地域別結果

次に、問10と問16③の関係性はどのようになっているだろうか。仮説としては、問10が低い（子育てしにくい地域）ほど問16③の数値が高い（地域環境改善のニーズが強い）という負の関係性が考えられる。図表50の結果について、回答者数が1人や2人の地域は除いたうえで、結果をプロットし、近似直線を描いた。すると、関係性は有意にマイナス（p値=0.009）となった。つまり仮説通り、現在子育てしにくい地域ほど地域環境改善のニーズが高いという関係性であり、地域環境を改善すれば予定子ども数が増える効果が見込めることを示唆する結果となっている。



図表 51 : 問 10 と問 16③の関係性

#### 4.6 参加による気持ちの変化

問14では、地域イベントに参加した人々に参加による気持ちの変化を尋ねている。質問項目は図表52の①～⑦である。

質 問	全く思わ ない【1点】	あまり思わ ない【2点】	やや思 う【3点】	そう思 う【4点】
①子育てに対する体力・気力を回復することができた	全く思わない	あまり思わない	やや思う	そう思う
②子育てへのストレスを減らすことができた	全く思わない	あまり思わない	やや思う	そう思う
③将来に対する経済的不安も何とかなるかもしれないと思った	全く思わない	あまり思わない	やや思う	そう思う
④自分の子育てが地域から支えられていると思った	全く思わない	あまり思わない	やや思う	そう思う
⑤子どもがいなければできない経験ができた	全く思わない	あまり思わない	やや思う	そう思う
⑥このような機会があれば、続けて参加したいと思った	全く思わない	あまり思わない	やや思う	そう思う
⑦このような機会があれば、もう一人子どもを育てたい(育てられる)と思った	全く思わない	あまり思わない	やや思う	そう思う

図表 52 : 問 14 質問内容

結果は図表 53 の通りとなった。「⑥続けて参加したい」や「⑤子どもがいなければできない経験が出来た」が特に高く、「③将来に対する経済的不安も何とかなるかもしれない」が特に低い。注目すべき「⑦もう一人子どもを育てたい」の回答の平均値は全体では 3.00 である。問 16③の質問「あなたの子育てを支えてくれる人が地域にいれば予定子ども数をもう一人増やしたいと思いませんか」の回答の平均値は 3.61 であり、これよりは低い。⑦について、属性別では、既婚無職が就業者（正規+非正規）よりも有意に高くなっており、効果の高さを示している。図表 54 には事業別の結果を示した。赤字は各列で最も数値が高いもの、オレンジは 2 番目に高いもの、青は最も低いものを示している。

	人数	① 体力・気 力の回復	② ストレス の減少	③ 経済的不 安も何と かなるか も	④ 地域から 支えられ ている	⑤ 子どもが いないと できない 経験	⑥ 続けて参 加したい	⑦ もう一人 子どもを 育てたい
全体	263	3.47	3.51	2.40	3.19	3.80	3.84	3.00
既婚無職	106	3.55	3.58	2.53	3.21	3.84	3.92	3.23
既婚正規	113	3.43	3.50	2.34	3.22	3.77	3.74	2.96
既婚非正規	32	3.50	3.38	2.28	3.22	3.91	4.00	2.59
未婚	11	3.09	3.27	2.18	2.55	3.45	3.64	2.55

図表 53 : 問 14 結果

事業者	事業番号	回答者数	①体力・気力	②ストレス	③経済的不安	④地域の支え	⑤経験	⑥続けて参加	⑦もう一人
A	1		3.88	3.76	2.44	2.82	4.00	4.00	2.94
	2		4.00	4.00	3.40	2.80	3.60	4.00	2.60
	3		3.73	3.64	2.45	3.18	3.91	3.91	3.45
B	4		4.00	3.80	2.00	2.80	4.00	4.00	3.60
	5		3.17	3.22	1.78	2.86	3.74	3.83	2.17
	6		3.75	3.75	2.75	3.38	4.00	3.75	3.00
C	7		3.47	3.56	2.54	3.54	3.91	3.94	3.20
D	8		3.47	3.51	2.36	3.27	3.82	3.87	2.96
	9		4.00	4.00	3.33	3.78	3.78	4.00	3.56
E	10		3.38	3.48	2.43	3.00	3.81	3.86	3.29
	11		3.50	3.50	2.50	3.33	3.83	3.83	3.50
	12		3.25	3.25	2.25	3.25	3.75	3.75	3.00
F	13		3.14	3.07	2.30	3.10	3.50	3.45	2.79
G	14		3.31	3.45	2.41	3.21	3.79	3.72	3.07
H	15		3.38	3.63	1.88	2.63	3.88	4.00	2.63
	16		3.83	3.83	3.00	3.33	3.83	4.00	3.50

図表 54 : 問 14 事業別結果

#### 4.7 「もう一人子どもを育てたい」気持ちになる要因

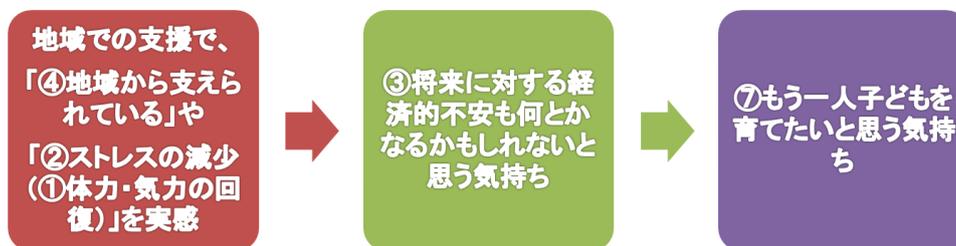
引き続き問 14 について分析を行う。ここでは、⑦の「もう一人子どもを育てたい」気持ちになる要因を探ることとする。

まず、⑦を被説明変数とし、①～⑥を説明変数として回帰分析を行なった（図表 55 の「⑦もう一人(1)」）。すると、③が有意となった。つまり直接的には③が⑦に影響していると考えられる。次に、③に影響を与える要因は何かを調べるために、③を被説明変数とし、①②④⑤⑥を説明変数として回帰分析を行なった。その結果が図表 55 の「③経済的不安(1)」である。結果は②と④が有意というものである。つまり、③には②と④が影響していると考えられる。ここで、①と②の相関が強いため、①を説明変数から除外して分析してみる。その結果が「③経済的不安(2)」である。すると、②と④の有意性は変わらずに p 値がより小さくなった。最後に⑦を被説明変数にして、説明変数から③を取り除き②④⑤⑥のみを置いた場合の結果が「⑦もう一人(2)」であり、②と④が有意となった。

	⑦もう一人(1)		⑦もう一人(2)		③経済的不安(1)		③経済的不安(2)	
	係数	P-値	係数	P-値	係数	P-値	係数	P-値
切片	0.50	0.303	0.51	0.316	-0.25	0.606	-0.19	0.701
①体力・気力	0.16	0.169			0.15	0.201		
②ストレス	0.01	0.910	0.26	0.007***	0.34	0.005***	0.44	0.000***
③経済的不安	0.32	0.000***						
④地域の支え	0.05	0.520	0.20	0.014**	0.44	0.000***	0.44	0.000***
⑤経験	0.06	0.653	0.11	0.437	0.03	0.800	0.06	0.648
⑥続けて参加したい	0.19	0.206	0.14	0.368	-0.15	0.300	-0.15	0.305
自由度修正済み 決定係数	0.192		0.104		0.240		0.238	
観測数	263		263		263		263	

図表 55 : 回帰分析結果表

以上の分析から導かれる「⑦もう一人子どもを育てたいと思う」気持ちに至るプロセスは、地域での子育て支援の実施により、「④地域から支えられている実感」や「②ストレスの減少」を感じてもらえるようになれば、「③将来に対する経済的不安も何とかなるかもしれないと思う」ようになり、「⑦もう一人子どもを育てたい気持ちになる」、というものである。また、先ほど①と②の相関が強いため、①を説明変数から除外したが、①を残して②を除外した場合は①が有意な変数となる。よって、「①体力・気力の回復」も「③将来に対する経済的不安も何とかなるかもしれないと思う」に繋がり、「⑦もう一人子どもを育てたい気持ちになる」に結びつくものと考えられる。この関係を示したものが、以下である。



図表 56 : 「⑦もう一人子どもを育てたいと思う」気持ちに至るプロセス

## 5. おわりに

本章では、これまでの分析で得られた結果のうち特に重要と考えられる点を5つ振り返り、分析が示唆する政策及び今後の調査に残された課題について整理する。

第一に、出産一時金について、2.2節での分析から、50万円で全体の約4分の1の人が予定子ども数を1人増やしてもよいと答えるという結果が得られた。また、現在子ども数が2人以上の場合は27%の人が200万円で予定子ども数を1人増やしてもよいと回答したことが明らかになった。この結果から、モデル事業の②～⑤型で実施されている第1子以上に50万円もしくは第3子以上に200万円の出産一時金を支給する取り組みの効果は高いものとなると現時点で予想され、少子化対策として積極的に行っていくべき有効な政策であると考えられる。ただし、子育てのコストを考えれば本当に50万円でこれほど多くの人が予定子ども数を増やすのかという疑問は残る。今後の調査の課題として、実際の効果を確認するとともに、この点の理由を明らかにすることが挙げられる。例えば、アンケートで子どもを持つ便益やコストを答えてもらうなどすれば、その理由が明らかになる可能性がある。また、今後の調査で支給対象者の出生数が明らかになるはずだが、それがそのまま効果とみなせるわけではない点には注意が必要である。一時金の支給は期間限定のものであるため、将来の出生行動が前倒しされ、事業実施期間中の出生数が過大になる可能性が考えられるからである。

第二に、非金銭的支援（保育サービス、職場環境、地域支援）について、2.3節～2.6節の分析で、いずれの支援も実現されれば全体の半数前後の人が子どもを増やしたいと「思う」or「やや思う」こと、比較すると「職場環境>地域支援>保育サービス」の順に効果が高い（有意）ことが確認された。故に、いずれの支援策も重要であるが、非金銭的支援の中では特に職場環境改善の支援に注力すべきではないかと考えられる。ただし、この結果はあくまで「従業員意識調査（web調査）」の場合であって、「地域型アンケート」では、職場環境と地域支援に有意差が無かった点には注意が必要である。

第三に、職場環境の改善について、3.2節の回帰分析①では、「職場環境の良さ」は女性でのみ予定子ども数増加に対して有意となった。そして、問14の選択肢に示される具体的な職場環境を説明変数に入れた回帰分析②（3.5節）においては、いくつかの変数が有意になった。中でも「異動・配置について、本人の希望が通りやすくなる」は、予定子ども数の増加と差（理想ー予定）の縮小どちらにおいても有意な説明変数となっている。この「異動・配置について、本人の希望が通りやすくなる」については、現状の評価は10位と低い一方、ニーズは最も高い（3.6節より）。以上の

ことから、予定子ども数増加のためには特に女性に職場環境の改善を実感してもらうことが重要であり、その具体的方法として、「異動・配置について、本人の希望が通りやすくなる」ようにする取り組みは特に重要であると考えられる。

第四に、保育サービスについて、2.3 節の分析で、「三世代同居世帯かつ共働き」のニーズの高さが確認された。既に述べた通り、共働きの場合は三世代同居であっても保育サービスのニーズが高いが、現実には三世代同居世帯の場合は保育サービスを受けにくいいため、その反動で三世代同居以外を上回るほどの高い数値になっていることが考えられる。また、3.9 節のロジット分析(図表 41)では、三世代同居世帯において、「三世代同居の家庭でも入所できる」、「一時保育(一時預かり)が利用できる」、「入所前でも子育ての相談にのってくれる」で有意に選択率が高くなった。これらは三世代同居世帯以外との比較で相対的にニーズが高く現状で満たされていない点であると解釈できる。以上のことから、共働きの三世代同居世帯にも保育サービスを受けやすくする取り組みが求められており、三世代同居以外の世帯との格差を埋めるためには、三世代同居世帯が「三世代同居の家庭でも入所できる」、「一時保育(一時預かり)が利用できる」、「入所前でも子育ての相談にのってくれる」状態にする取り組みが必要になると考えられる。モデル事業では保育サービスの取り組みは行われていないとはいえ、新潟県における共働き率や三世代同居率の高さを考えれば、共働きの三世代同居世帯の保育サービスのニーズについても、今後の調査の中でより詳しく調べる価値があるのではないだろうか。

第五に、地域支援について、子育てイベントに参加することで「もう一人子どもを育てたい気持ち」になるプロセスを 4.7 節の回帰分析で考えたところ、地域での子育て支援の実施により「地域から支えられている実感」や「ストレスの減少(体力・気力の回復)」を感じてもらえるようになれば、「将来に対する経済的不安も何とかなるかもしれないと思う」ようになり、「もう一人子どもを育てたい気持ちになる」という関係性が導かれた。よって、子育てイベントの実施内容は、「地域から支えられている実感」や「ストレスの減少(体力・気力の回復)」を参加者に実感してもらえるようなものとすべきであろう。そのためには、どのようなタイプのイベントであれば、「地域から支えられている実感」や「ストレスの減少(体力・気力の回復)」に繋がりやすいかについて調べなければならない。今回も事業別の結果を出してはいるが、事業数や事業ごとの回答者数のサンプルが少ないという問題がある。より正確に把握するためには、今後より多くのサンプルを集め検証を行う必要があるだろう。

以上が今回の分析で得られた重要な結果や今後の調査課題である。事業の効果検証のためには、今後の継続的調査が不可欠であるが、今回の報告書がその際の参考となれば幸いである。

## 参考文献

- ・新潟県「新潟県少子化対策モデル事業従業員意識調査（web 調査）」
- ・新潟県「新潟県少子化対策モデル事業従業員意識調査（書面調査）」
- ・新潟県「新潟県少子化対策モデル事業[地域型]アンケート」
- ・新潟県「新潟県少子化対策モデル事業 効果検証 従業員 WEB 調査 平成 27 年度」
- ・新潟県「新潟県少子化対策モデル事業 効果検証 従業員アンケート調査 平成 27 年度」
- ・新潟県「新潟県少子化対策モデル事業 効果検証 地域支援型アンケート調査 平成 27 年度」
- ・新潟県「新潟県少子化対策モデル事業効果検証委員会報告（平成 28 年 9 月 1 日）」