

~~~~~  
研 究  
~~~~~

## 多子傾向に関する要因の解析

—少子化対策への手がかりを求めて—

久保 秀一<sup>1)</sup>, 井上 孝夫<sup>2)</sup>, 山崎 彰美<sup>3)</sup>  
羽田 明<sup>4)</sup>, 加藤 則子<sup>5)</sup>, 林 謙治<sup>5)</sup>

### 〔論文要旨〕

小学校4年生の保護者3,925人を対象として質問紙調査を行った。配偶者がいて日本で生まれた母親3,096人の回答を解析した。子ども数3人以上を従属変数とした多重ロジスティック解析を行うと母親の理想子ども数4人以上(オッズ比8.998,  $p < 0.01$ ), 母親のきょうだい数3人以上(1.466,  $p < 0.01$ ), 父親の残業がない(1.570,  $p < 0.01$ ), 父親の親の実家支援(1.386,  $p < 0.01$ )という項目と関連があった。民間企業の規模と父親の転勤, 労働時間, 安定性に関連があり, 公務員でも同様であった。父親の勤務先が民間企業では中小零細企業に多子傾向があり, 公務員では地方公務員に多子傾向が見られた。

**Key words** : 子ども数, 理想子ども数, 時間外労働, 子育て支援, 企業規模

### I. はじめに

少子化はヨーロッパ, 日本などの旧来の先進国だけでなく, 韓国, シンガポールなど新興先進国にも共通した問題である。人口調査から, 少子化の要因として, ①未婚化の進展, ②晩婚化の進展, さらに近年では③夫婦の出生力の低下が指摘されている<sup>1)~3)</sup>。しかしながら, 少子化がなぜ現代社会で起こっているかということは, 必ずしも明確ではない。出生力の経済理論に基づく研究では, 女性の経済進出が要因として挙げられる。また, 豊かな社会が実現することで子ども中心の価値観が崩れたとする価値変動仮説がある<sup>4)5)</sup>。

本研究では, 少子化の進む中で, 多くの子どもを生み, しかも子どもをもつことを肯定的に

考える層に着目して, 「なぜ, 子どもを多く生み育てるのか」, 「なぜ, 子どもを多く生み育てることを肯定的に捉えるのか」を解析することを目的としている。

本研究では少子化の原因を探るのではなく, 子どもを生み育てる積極的な動機を探り, 少子化対策の手がかりを得ようとするものである。

さらに, 本研究を通して, 少子化対策を含む社会施策を遂行するときの地域における行政研究調査機関でもある保健所の役割も明らかにしていきたい。

### II. 研究方法

#### 1. 対象および調査方法

千葉県西部の3市に住む子どもを生み終わっていると推定される層でもっとも若い人と考え

Analysis of the Factors that Lead Having Two or More Children

[1816]

Shuichi KUBO, Takao INOUE, Akimi YAMAZAKI, Akira HATA, Noriko KATO, Kenji HAYASHI

受付 06. 3. 29

1) 千葉県安房健康福祉センター (医師公衆衛生/行政職)

採用 06. 7. 28

2) 千葉県習志野健康福祉センター (医師公衆衛生/行政職)

3) 千葉県柏健康福祉センター (医師公衆衛生/行政職)

4) 千葉大学大学院医学研究院公衆衛生 (医師公衆衛生/研究職)

5) 国立保健医療科学院 (医師公衆衛生/研究職)

別刷請求先: 久保秀一 千葉県安房健康福祉センター 〒294-0045 千葉県館山市北条1093-1

Tel : 0470-22-4511 Fax : 0470-23-6694

られる小学校4年生を持つ保護者全員3,925人を調査対象とし、2004年2月に調査を行った。調査は無記名自記式回答で行い、調査票は3市教育委員会の協力により各小学校を通して、保護者への配布と回収を行った。3,513人の回収ができ、その中で、理想子ども数、現実子ども数の記述があるものが3,151人分で、さらにこの中から母親が日本で生まれた人3,096人分の調査票を分析した。

2002年における3市の合計特殊出生率はA市1.19、B市1.32、C市1.25となっている。2002年の千葉県における合計特殊出生率は1.24、日本における合計特殊出生率は1.32である<sup>6)</sup>。

なお、調査に先立ち本研究は千葉大学大学院医学研究院倫理審査委員会の承認を得た。

## 2. 調査項目

出生予定子ども数、母親の年齢、結婚持続期間などの基礎項目のほか、母親については、現実子ども数、理想子ども数、母親のきょうだい数、母親の職業、出身地、居住年数の項目がある。父親については、職業、所属している企業規模、転勤、夜勤、残業、出身地、居住年数の項目があり、さらに、子育て支援として、両親の実家の支援、育児休暇、保育園、子育て支援センター、子育てサークル、学童保育の項目がある。

## 3. 調査内容および分析方法

### 1) 理想子ども数と現実子ども数

理想子ども数と現実子ども数のクロス集計表を作成し、Spearmanの相関係数を算出した。

### 2) 子ども数と母親の因子、父親の因子、子育て支援策

#### (1) 従属変数

従属変数は、子ども数3人以上とした。

#### (2) 独立変数

母親の職業など母親について3項目、父親の職業など父親について7項目、育児休暇、保育園の利用など子育て支援について7項目、合計17項目を独立変数とした。

#### (3) 分析

それぞれの独立変数との関連性についてOdds比とその95%信頼区間を求めた。単変

量モデルで独立変数を減らした後、12項目で多重ロジスティック回帰解析を行い、さらに、有意であった4項目による多重ロジスティック解析を行った。

すべての統計学的検定はSPSS 11.5 for Windowsを使用し、有意水準は5%とした。

### 3) 父親の労働に関する調査

父親の因子として「残業がない」という項目の関連が強いことがわかったので、父親の残業とはどういうことなのかを理解するために、父親の労働のあり方について、所属(企業の規模、公務員の国家・地方の区別)、労働条件(転勤、残業)、地域性(出身地、居住年数)、父親の職場の安定性に関しての調査項目の相関性をSpearmanの相関係数を用いて調べた。父親の職場の安定性に関しては、母親に「配偶者の職場がこれから20年経っても現在と同じ規模かそれとも拡大していると思うか」という聞き方をした。

### 4) 父親の職場と母親の出生動向について

父親の労働のあり方と民間・公務員の区別、民間では企業規模、公務員では国と地方の区別が深く関わっていることがわかったので、それらの区別と母親の出生行動、さらには、子どもを持っていて理想子ども数0人と答える人との関わりを探るため、父親の職場と現実子ども数または理想子ども数のクロス集計表をつくり、 $\chi^2$ 検定で、現実子ども数3人以下対4人以上、または理想子ども0人対1人以上で10人未満の企業ないし、市町村公務員との間に有意差があるかを検討した。

## Ⅲ. 結 果

### 1. 対象者の概要

調査対象者3,925名のうち3,513名(89.5%)から回答が得られた。回収したものの中から保護者に父母がいて母親が国内出身で、現実子ども数、理想子ども数に答えた3,096名を解析対象とした。

母親の年齢は35~44歳で全体の78.1%を占め、結婚持続期間は10~19年で全体の93.3%を占めた(表1)。また、調査対象の母親でこれから子どもを生む予定をしているのは2.3%に過ぎなかった。母親の職業では、専業主婦と答

えた人が44.1%, パートタイムと答えた人が36.6%であった。父親の職業では, 専門職が37.6%, 事務職が23.1%と答え, 所属は, 中小零細企業より大企業まで幅広い分布をしている。母親, 父親の出身地をみると千葉県内出身者は母親が31.0%, 父親が29.6%で, あとは国内から幅広く集まってきている。また, 在住市における在住年数をみると, 10年以上が母親で55.0%, 父親で56.1%であった。

## 2. 理想子ども数と現実子ども数

現実子ども数は2人が最も多く57.6%になっている。次に, 3人が26.2%, 1人が11.1%, 4人以上が5.1%となっている(表2)。平均現実子ども数は2.26である。また, 子どもを複数生む世帯は多いが, 4人以上生んでいる世帯が少ないことがわかる。次に, 理想子ども数は, 3人と答える人が最も多く42.5%となっている。次に2人が28.3%, 4人以上が14.3%で, 1人が4.3%で, 小学校4年生の子どもがいるにも関わらず理想子ども数0人と答えた人が10.6%となっている。平均理想子ども数は2.50である。平均理想子ども数は平均現実子ども数より0.24多くなっている。現実子ども数と理想子ども数が一致する人が43.5%, 理想子ども数の方が現実子ども数より多い人が43.1%となっている。また, 理想子ども数が現実子ども数より少ない人は2.8%と少なかった。

現実子ども数と理想子ども数の相関関係を調べると, Spearmanの相関係数で0.402, この中で理想子ども数0人と答えた人を除くと0.549と高い相関性が認められる。

## 3. 子ども数3人以上の関連要因

現代における多子の特徴を明らかにするために, 現実子ども数3人以上と現実子ども数2人以下を比較して多重ロジスティック解析を行った。表3に示すように母親について3要因, 父親について7要因, 子育て支援に関して7要因の合計17要因について単変量モデルで子ども数3人以上を調べると12要因について有意な関連を認めた。これらの要因を多変量モデルに投入し, 有意な関連性を示した4項目だけでさらに子ども数3人以上を目的変数とした多重ロジ

スティック解析を行うと母親の理想子ども数(OR=8.998; 95%CI=7.090~11.418), 母親のきょうだい数が3人以上(OR=1.466; 95%CI=1.235~1.741), 父親の残業がない(OR=1.570; 95%CI=1.248~1.976), 父親の親の実家支援(OR=1.380; 95%CI=1.167~1.645)が示された。

## 4. 所属別の父親の働き方について

子ども数3人以上のロジスティック解析の結果では, 父親の労働に関しては労働条件ということで残業が浮かび上がった。このことから地域でどのような人がいるのか, そのためにどのような施策が必要であるかを判断するために, 父親の勤め先の官民別と規模で多子傾向の特徴を表せないか検討を加えた。父親の働き方を所属の規模, 労働条件, 地域性, 安定性の4つの軸で捉えなおした。所属という視点では, 民間企業において企業総従業員数, 公務員では地方と国家による区別を使用した。労働条件としては, 転勤, 残業を, 地域性では, 出身地とその都市で何年間住んでいるかを指標とした。まず, 民間企業の規模とこれらの間の項目をみると企業規模と転勤(Spearmanの相関係数; 0.577)での高い相関性, 企業規模と残業(0.260), 出身地(0.230), 居住年数(-0.279)で弱いながらも相関性が認められた。次に, 公務員の地方・国家の区別と労働条件などの項目をみると, 公務員の区別と転勤(0.646), 出身地(0.506), 居住年数(-0.507)での高い相関性と公務員の区別と残業(0.293)の弱い相関性が認められた(表4)。

安定性ということ进行调查するのに, 配偶者からみた夫の20年後の職場はどうなっているかという質問項目を用意した。表5で公務員では, 地方, 国家公務員の差がなく, 70%前後の人が20年後に職場が現在と同規模であると答えている。一方, 民間企業に勤める人では従業員数100人未満では同じと答える人が29.7%, 拡大するとする人が11.1%, 合わせても40.8%の人しか安定的であるとは考えていない。従業員数1万人以上の大企業では65.2%の人が将来も同じ規模か拡大していると答え, 安定的であると考えている。

表1 対象者の概要

調査項目	母		父	
	調査対象数	%	調査対象数	%
1. 年齢	3,093			
30歳未満	22	0.7		
30～34歳	375	12.1		
35～39歳	1,306	42.2		
40～44歳	1,111	35.9		
45～49歳	251	8.1		
50歳以上	28	0.9		
2. 結婚期間	3,096			
9年以下	73	2.4		
10～14年	1,909	61.7		
15～19年	977	31.6		
20年以上	137	4.4		
3. 出産予定数	3,084			
0人	3,013	97.7		
1人	60	1.9		
2人以上	11	0.4		
4. 職業	3,084		3,057	
家業	115	3.7	282	9.2
専門職(管理職, 教師, 研究員, 技師など)	196	6.4	1,149	37.6
事務職, 販売員, 店員	156	5.1	705	23.1
工場労働者, 職人, 運転手など	13	0.4	404	13.2
パートタイム, アルバイト, フリーター	1,128	36.6	9	0.3
自由業(弁護士, 医師, 作家など)	18	0.6	31	1.0
その他の職業	97	3.1	457	14.9
専業主婦	1,359	44.1	2	0.1
何もしていない	2	0.1	18	0.6
5. 勤め先の民間企業の区別	1,341		2,500	
10人未満	284	21.2	373	14.9
10～100人未満	408	30.4	519	20.8
100～1,000人未満	336	25.1	685	27.4
1,000～1万人未満	208	15.5	596	23.8
1万人以上	105	7.8	327	13.1
6. 勤め先の公務員の区別	173		349	
市町村公務員	87	50.3	80	22.9
都道府県公務員	61	35.3	115	33.0
国家公務員	25	14.5	154	44.1
7. 出身地	3,096		3,075	
在住市	254	8.2	351	11.4
千葉県	707	22.8	559	18.2
東京都	733	23.7	632	20.6
関東	364	11.8	301	9.8
国内	1,038	33.5	1,224	39.8
外国	0	0.0	8	0.3
8. 在住年数	3,096		3,073	
1年未満	106	3.4	120	3.9
1～4年	416	13.4	440	14.3
5～9年	870	28.1	790	25.7
10～14年	831	26.8	681	22.2
15～19年	324	10.5	314	10.2
20年以上	549	17.7	728	23.7

表2 現実子ども数と理想子ども数

現実子ども数(人)	理想子ども数(人)							計
	0	1	2	3	4	5以上		
1	人	45	72	140	77	8	3	345
	%	1.5	2.3	4.5	2.5	0.3	0.1	11.1
2	人	155	50	713	762	82	21	1,783
	%	5.0	1.6	23.0	24.6	2.6	0.7	57.6
3	人	99	8	22	474	158	50	811
	%	3.2	0.3	0.7	15.3	5.1	1.6	26.2
4	人	19	3	1	2	73	34	132
	%	0.6	0.1	0.0	0.1	2.4	1.1	4.3
5以上	人	9	1	0	0	1	14	25
	%	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.8
計	人	327	134	876	1,315	322	122	3,096
	%	10.6	4.3	28.3	42.5	10.4	3.9	100.0

#### 5. 父親の所属と現実子ども数・理想子ども数について

表6に父親の所属と現実子ども数・理想子ども数の関係をクロス集計表で示した。現実子ども数4人以上対現実子ども数3人以下でみると、民間企業10人未満に所属している父親に比べて、100人以上の企業では有意に現実子ども数4人以上の割合の少ないことが認められた。公務員間でも、市町村公務員は国家公務員に比較して、現実子ども数4人以上の割合が有意に多いことが示された。

さらに、理想子ども数について検討を加えると、父親が民間企業に従事している人の中では1万人以上の企業に勤めている人の方が10人未満の企業に勤めている人に比べて有意に理想子ども数0人の割合が少ないことがわかった。

### IV. 考 察

#### 1. 本研究の意義

本研究はどのような条件があれば子どもを生みますかというようなニーズ調査ではなく、実際に子どもを生み育てた人の行動を調査することで子どもを多く生む条件というものを明らかにしようとしたものである。そういう意味で従来の研究に比し行政施策に反映可能な結果が得られると期待できる。もちろん、本研究では、結婚しない人、結婚しても子どもを生まない人を研究対象とせず、子どもを持つ人だけを研究対

象としていることから、子どもを生んだ人の中から子どもを多く生む条件を見出すことができるが、子どもを持つ条件というような因子は抽出することができない。

#### 2. 現実子ども数と理想子ども数

予想外の結果として、小学校4年生の子どもがいながら、理想子ども数0人と答えた人が10.6%もいたことである。この理由としては、子どもを持ちたくないのに子どもを持ったのか、子どもを育てているうちに子どもがないのが理想と答えたのかになる。各種調査によれば理想子ども数を0人と答えているのは2~3%である<sup>7)8)</sup>。それらの調査と本研究が違うことは小学校4年生を持つという比較的子育て経験が長い層が多いことと考えられる。このことから子育て期間が理想子ども数に影響していることが伺われる。ただし、詳細な分析は今後の研究が必要である。

さらに、現実子ども数と理想子ども数には相関関係があり、少子化対策を考えるとき、従来は理想子ども数と現実子ども数のギャップを埋める施策が必要とされていたが、どのような条件が理想子ども数そのものを変化させることができるのかも検討する必要がある。

#### 3. 3人以上子どものいる家庭の特徴

現実に子どもを持っている人の中で、子ども

表3 現実子ども数3人以上のロジスティック解析

変数名	対象数	子ども数3人以上		OR	Crude		Adjust		
		数	%		95%CI	OR	95%CI	OR	95%CI
I. 母親について									
理想子ども数									
3人以下	2,652	638	24.1	1.000					
4人以上	444	330	74.3	9.138	7.255	11.510**	8.998	7.090	11.418**
母親きょうだい数									
2人以下	1,884	520	27.6	1.000					
3人以上	1,209	447	37.0	1.539	1.319	1.796**	1.466	1.235	1.741**
母親の職業									
専業主婦	1,361	457	33.6	1.000					
パートタイム	1,128	323	28.6	0.794	0.669	0.942**			
パート以外で働いている	595	186	31.3	0.900	0.732	1.106			
II. 父親について									
父親の職業									
その他	1,863	536	28.8	1.000					
工場労働者	404	163	40.3	1.655	1.331	2.057**			
自由業	31	16	51.6	2.609	1.283	5.308**			
家業	282	101	35.8	1.365	1.053	1.769*			
父親の勤務先									
民間従業員10人以上, その他公務員など	2,723	822	30.2	1.000					
民間従業員10人未満	373	146	39.1	1.487	1.190	1.860**			
父親の転勤									
あり	1,329	379	28.5	1.000					
なし	1,645	556	33.8	1.280	1.094	1.497**			
父親の夜勤									
あり	688	219	31.8	1.000					
なし	2,333	721	31.1	0.964	0.803	1.158			
父親の残業									
あり	2,541	757	29.8	1.000					
なし	428	170	39.7	1.553	1.257	1.919**	1.570	1.248	1.976**
父親の出身地									
在住市以外	2,724	838	30.8	1.000					
在住市	351	123	35.0	1.214	0.961	1.534			
父親の居住年数									
19年以下	2,345	690	29.4	1.000					
20年以上	728	269	37.0	1.406	1.180	1.674**			
III. 子育て支援									
母親の実家の支援									
ない	789	238	30.2	1.000					
ある	2,297	726	31.6	1.070	0.898	1.275			
父親の実家の支援									
ない	1,401	390	27.8	1.000					
ある	1,679	570	33.9	1.332	1.142	1.555**	1.386	1.167	1.645**
育児休暇									
利用しなかった	2,768	849	30.7	1.000					
利用した	305	111	36.4	1.293	1.010	1.655*			
保育園									
利用しなかった	2,274	678	29.8	1.000					
利用した	798	284	35.6	1.301	1.097	1.542**			
子育て支援センター									
利用しなかった	1,298	433	33.4	1.000					
利用した	1,785	534	29.9	0.853	0.731	0.994*			
子育てサークル									
利用しなかった	1,670	528	31.6	1.000					
利用した	1,410	435	30.9	0.965	0.828	1.128			
学童保育									
利用しなかった	2,611	836	32.0	1.000					
利用した	471	130	27.6	0.809	0.651	1.007			

OR: odds ratio 95%CI: 95% confidence interval \*\* : p&lt;0.01, \* : p&lt;0.05

数3人以上の家庭の特徴をみると、母親の因子としては、母親のきょうだい数、理想子ども数、父親の因子としては父親の残業時間を含めた働き方、父親の実家の支援が問題となってくる。これらの中で、もっとも大きな因子は母親の理想子ども数である。理想子ども数とは何かということはこちらでも問題になってくる。また、母親のきょうだい数のように女性の成育条件が女性の出生行動にも影響を与える可能性があることが示された。さらに母親と父親の親の実家の支援のうち出生行動に影響を与えているのが

父親の実家の支援であるということは、母親と娘の心理的な密着が指摘される中で、出生行動という極めて大きな因子に父親の実家が影響しているということになる。

4. 父親の働き方と現実子ども数・理想子ども数について

父親の働き方の中で残業ということが多子と関係すると出たが、これを地域の中でわかりやすい形でみるために父親の所属に焦点をあてて分析しなおしてみると、図1に表すように、転

表4 父親の働き方と各種要因の相関関係

	企業規模	転勤	残業	出身地		公務区別	転勤	残業	出身地
企業規模	1.000				公務区別	1			
転勤	0.577*	1.000			転勤	0.646*	1		
残業	0.260*	0.241*	1.000		残業	0.293*	0.288*	1	
出身地	0.230*	0.282*	0.099*	1.000	出身地	0.506*	0.429*	0.222*	1
居住年数	-0.279*	-0.338*	-0.117*	-0.391*	居住年数	-0.507*	-0.451*	-0.300*	-0.497*

Spearmanの相関係数による \* : p<0.01

表5 母親からみた父親の勤め先の未来像

父親の所属	20年後の父親の勤め先の姿 (母親が回答)				総計	
	拡大	同じ	縮小	わからない		
I. 現実子ども数						
1. 父親民間企業 (企業規模)						
10人未満	人	46	103	93	120	362
	%	12.7	28.5	25.7	33.1	
10~100人未満	人	51	155	149	153	508
	%	10.0	30.5	29.3	30.1	
100~1,000人未満	人	79	267	126	209	681
	%	11.6	39.2	18.5	30.7	
1,000~1万人未満	人	78	254	66	190	588
	%	13.3	43.2	11.2	32.3	
1万人以上	人	38	172	32	80	322
	%	11.8	53.4	9.9	24.8	
2. 父親公務員 (区別)						
市町村公務員	人	4	54	10	12	80
	%	5.0	67.5	12.5	15.0	
都道府県公務員	人	6	78	8	18	110
	%	5.5	70.9	7.3	16.4	
国家公務員	人	4	105	14	29	152
	%	2.6	69.1	9.2	19.1	

表6 父親の勤務先と現実子ども数と理想子ども数

父親の所属	子ども数 (以上)					総計
	0	1	2	3	4 以上	
<b>I. 現実子ども数</b>						
<b>1. 父親民間企業 (企業規模)</b>						
10人未満	人	35	192	115	31	373
	%	9.4	51.5	30.8	8.3	
10~100人未満	人	56	301	125	37	519
	%	10.8	58.0	24.1	7.1	
100~1,000人未満	人	73	421	161	30	685**
	%	10.7	61.5	23.5	4.4	
1,000~1万人未満	人	71	355	151	19	596**
	%	11.9	59.6	25.3	3.2	
1万人以上	人	37	184	92	14	327*
	%	11.3	56.3	28.1	4.3	
<b>2. 父親公務員 (区別)</b>						
市町村公務員	人	5	45	23	7	80
	%	6.3	56.3	28.8	8.8	
都道府県公務員	人	17	59	35	4	115
	%	14.8	51.3	30.4	3.5	
国家公務員	人	12	91	50	1	154**
	%	7.8	59.1	32.5	0.6	
<b>II. 理想子ども数</b>						
<b>1. 父親民間企業 (企業規模)</b>						
10人未満	人	49	20	80	156	373
	%	13.1	5.4	21.4	41.8	18.2
10~100人未満	人	69	34	134	202	519
	%	13.3	6.6	25.8	38.9	15.4
100~1,000人未満	人	68	20	203	303	675
	%	10.1	3.0	30.1	44.9	12.0
1,000~1万人未満	人	56	15	190	265	606
	%	9.2	2.5	31.4	43.7	13.2
1万人以上	人	21	18	97	143	327**
	%	6.4	5.5	29.7	43.7	14.7
<b>2. 父親公務員 (区別)</b>						
市町村公務員	人	9	4	18	28	80
	%	11.3	5.0	22.5	35.0	26.3
都道府県公務員	人	7	3	30	64	115
	%	6.1	2.6	26.1	55.7	9.6
国家公務員	人	10	5	55	67	154
	%	6.5	3.2	35.7	43.5	11.0

\*\* : p&lt;0.01 \* : p&lt;0.05

勤・残業などの労働条件を軸としたものと、職場の安定性を軸とした2軸の中に、民間企業の場合、企業規模別、公務員の場合、地方・国家

の区別をうまく載せることができる。右側にいくほど多子、左側にいくほど少子の傾向があると考えられる。地域において父親の所属がどの



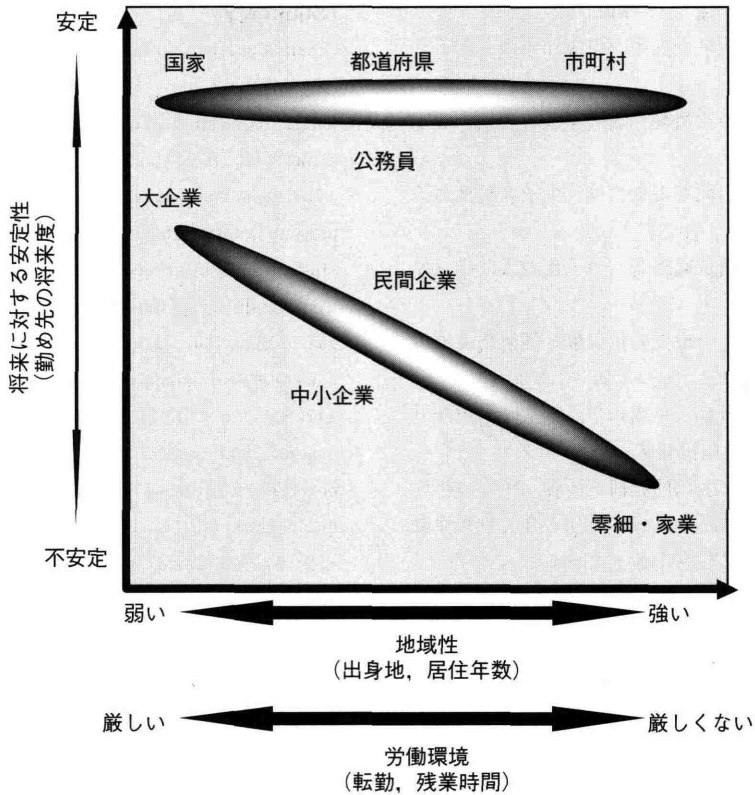


図1 勤務先の区分と安定性, 地域性, 労働環境の関係について

ような状態にあるかがわかればその地域における出生行動の問題点を推測できることになる。

さらに、これらのことから今後の働き方として、過度な転勤・残業などがなく地域社会が機能している環境の中で働くことが好ましい要因として浮かびあがってくる。このことに、中央レベル、地方レベル、企業レベルで認識を深める必要がある。例えば、地方レベルに必要なことは地場産業の育成により地域性を持った中で働けるようにすることである。また、国レベルで重要なことは、企業・国家公務員における過度な転勤・残業の見直しである。大企業においては、過度な転勤・残業が本当に企業利益に貢献しているのか、さらに企業の社会的責任が問われている現在、過度な転勤・残業が社員の幸福になっているのか、地域コミュニティーを破壊しているのではないかという点を考える必要がある。

### 5. 次世代育成における保健所の役割について

本研究は、保健所が中心になり地域の自治体、教育委員会に協力を得て行ったものである。少子高齢化が進行し、人口減少が予想される中、次世代育成策を進めるうえで地域の中で有効な次世代育成策の策定が求められている。その中で、地域診断・調査を進めてきた保健所が地域の自治体と一緒に地域における有効な次世代育成策を考えることは重要なことである<sup>9)</sup>。第一歩としては、地域の実情の把握、次に次世代育成策を進めるうえでどのような成果指標を用いれば、将来確実に出生数に結びつくのかということ把握しなくてはならない。今回、図1で示したような、地域像の把握の仕方は成果指標を作るうえでの第一歩になると考えられる。

最後に、本調査にご協力をいただいた皆様に心より感謝申し上げます。

## 文 献

- 1) 内閣府. 少子化社会白書 平成16年版, ぎょうせい, 2004.
- 2) 厚生労働省. 厚生労働白書 平成17年版 ぎょうせい, 2005.
- 3) 毎日新聞社人口問題調査会編 少子高齢社会の未来学, 論創社, 2003.
- 4) 大淵 寛, 高橋重郷編著 少子化の人口学, 原書房, 2004.
- 5) 阿藤 誠. 日本の超少産化現象と価値観変動仮説. 人口問題研究, 1997; 53-1: 3-20.
- 6) 千葉県健康福祉部 平成14年 千葉県衛生統計年報 千葉県健康福祉部, 2003.
- 7) 国立社会保障・人口問題研究所編 平成14年度わが国夫婦の結婚過程と出生力—第12回出生動向基本調査. 厚生統計協会, 2004.
- 8) 国立社会保障・人口問題研究所編 現代日本の家族変動 厚生統計協会, 2003.
- 9) 林 謙治. 根拠に基づく健康政策へのアプローチ. 保健医療科学, 2000; 49: 346-353.

## [Summary]

Self-administered questionnaire was prepared to be responded by the parents totaling 3,925 in number whose children are currently in fourth grade. The subjects of study totaling 3,096 in number were collected from mothers born in Japan who have spouse at present. Multiple logistic regression analysis was applied, in which parents having more than two children were employed as dependent variable. The results revealed that four factors are statistically significant, namely "ideal number of children more than three" (OR 8.9 ;  $p < 0.01$ ), "mothers with more than two brothers and sisters" (OR 1.466 ;  $p < 0.01$ ), "fathers never work overtime" (OR 1.57 ;  $p < 0.01$ ) and "childrearing support by father's parents" (OR 1.386 ;  $p < 0.01$ ). Additional analysis manifested that the size of private company was related to regular work location transfer, working hours, stability of job. Fathers employed by private company in small or medium size number are likely to have more children. Civil servants in local government are also likely to have more children than those in central government.

## [Key words]

number of children, ideal number of children, work over time, childrearing support, size of company