

JILPT 調査シリーズ

No. 37

2007年7月

仕事と家庭の両立支援にかかわる調査

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



仕事と家庭の両立支援にかかわる調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

男女雇用機会均等法施行以降 20 年余りが過ぎ、この間企業では育児休業支援や短時間勤務の制度等が導入され、働く女性の就業継続に向けた対策や取り組みが進んだ。しかしながら、依然として、男女間の、仕事や職業能力開発にかかわる格差、昇進格差、賃金格差が存在すると言われており、女性の育児休業復帰後の就業継続も難しいとされている。

労働政策研究・研修機構では、こうした動向を踏まえ、企業の両立支援の実態を明らかにするため、2006 年 6 月に「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」を実施した。本調査では、両立支援が従業員の定着率、勤労意欲、パフォーマンスに与える影響を解明することも目的としている。そこで、自社の両立支援制度に対するトップから一般社員までの各層の認識を明らかにするため、企業調査、従業員調査（管理職調査、一般社員調査）の 3 種類を実施した。

本報告書ではこれらのアンケート結果をまとめるとともに、両立支援制度の効果などを明らかにするため、以下の 4 つの視点から計量的な分析も加えている。すなわち、①両立支援に対する企業（経営トップの方針）と管理職の認識の共有が女性の継続就業傾向や経営に及ぼす影響、②均等化施策やワーク・ライフ・バランス施策が賃金や離職行動に及ぼす影響、③女性の離職確率の高さと性別に基づく処遇の関係及び均等化施策が企業業績に与える影響、④均衡やファミリーフレンドリー施策が財務パフォーマンスや職場の生産性に及ぼす影響——である。

本報告書が、今後の労働政策のあり方や企業の人事制度改革に関する議論に資することができれば幸いである。

最後に、本調査の設計・分析にあたって、脇坂明・学習院大学教授、川口章・同志社大学教授、阿部正浩・獨協大学准教授にご協力いただいた。心より感謝を申し上げる。

2007 年 7 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小 野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	執 筆 章
ぐんじ まさと 郡司 正人	労働政策研究・研修機構調査・解析部主任調査員	第Ⅰ部
おくだ えいじ 奥田 栄二	労働政策研究・研修機構調査・解析部主任調査員補佐	第Ⅰ部
あべ まさひろ 阿部 正浩	獨協大学経済学部准教授	第Ⅱ部第1章
かわぐち あきら 川口 章	同志社大学政策学部教授	第Ⅱ部第2章、 第3章
わきさか あきら 脇坂 明	学習院大学経済学部教授	第Ⅱ部第4章

（注）本調査の主査は脇坂明教授が行った。

目 次

第 I 部 「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」の概要	1
第 1 章 研究の趣旨・方法	3
1. 調査研究の趣旨	3
2. 調査の方法	3
第 2 章 回答者の基本属性	4
1. 企業調査の回答企業の基本属性	4
1-1. 業種	4
1-2. 従業員規模	4
1-3. 会社設立年	4
1-4. 正社員・非正社員の増減の状況	5
1-5. 女性の就業継続の状況	6
1-6. 女性の定着率	6
1-7. 出産・育児に係わる支援制度の導入状況と過去 3 年間の利用実績	7
1-8. 次世代法が規定する「認定」希望の有無	8
2. 管理職調査の回答者の基本属性	8
2-1. 管理職の基本属性	8
2-2. 出産・育児に係わる支援制度の認知の状況と利用経験	9
2-3. 部下が育児休業制度、短時間勤務制度等を利用した経験の有無	10
3. 一般社員調査の回答者の基本属性	10
3-1. 一般社員の基本属性	10
3-2. 出産・育児に係わる支援制度の認知の状況と利用経験	10
第 3 章 調査結果の概要	12
1. 仕事と家庭の両立支援制度の概況	12
1-1. 育児休業制度の状況	12
1-2. 育児休業制度の利用実績	13
1-3. 短時間勤務制度の導入状況	14
1-4. 子供の看護休暇の状況	15
2. 両立支援に取り組む理由と導入効果	16
2-1. 企業から見た両立支援に取り組む理由	16
2-2. 管理職から見た両立支援制度に取り組む理由	17

2-3. 企業から見た両立支援の導入効果	18
3. 両立支援の職場の反応とその影響	18
3-1. 職場の協力体制に対する認識	18
3-2. 部下の育児休業取得の際の業務遂行の状況と影響	19
3-3. 部下の短時間勤務等取得の際の業務遂行の状況と影響	23
4. 両立支援制度の周知状況と社員の認知度	27
4-1. 両立支援策の制度の周知状況に対する認識	27
4-2. 両立支援制度がある企業での社員の認知度	27
5. 自社の両立支援制度に対する認識	29
5-1. 結婚・出産後の継続就業に対する認識	29
5-2. 自社の育児休業制度の利用に対する社員の認識	29
5-3. 自社の短時間勤務等の利用に対する社員の認識	30
6. 長時間労働と仕事と家庭生活の調和	31
6-1. 長時間労働から見た継続就業	31
6-2. 配偶者と過ごす時間	31
7. 男性の育児休業取得の現状と課題	32
7-1. 男性の育休取得に対する企業の方針と社員の認識	32
7-2. 男性の育児休業促進策の実施状況	33
7-3. 男性が育児休業を申し出た場合の管理職の反応	34
7-4. 管理職から見た男性育休取得の課題	35
7-5. 男性の良きモデルの存在の有無	36
8. 女性の積極的活用	37
8-1. ポジティブ・アクションと女性管理職比率	37
8-2. ポジティブ・アクションの実施内容	38
8-3. 女性の活用に対する認識	39
8-4. セクハラ等への企業の対応策に対する認識	42
第Ⅱ部 分析編	43
第1章 両立支援に対する管理職の認識とその影響	45
1. はじめに	45
2. 分析のフレームワーク	46
2-1. 分析のフレームワーク	46
2-2. 検討する仮説	48
2-3. 推定式で利用する変数	49

3. 分析結果とその解釈	51
3-1. 両立支援制度に関する認識の違い	51
3-2. 正しく認識することの効果	54
4. まとめ	55
付表1 分析に用いた変数の基本統計量	57
第2章 均等化施策とワーク・ライフ・バランス施策が賃金と離職行動に及ぼす影響 ..	60
1. 問題意識	60
2. 分析方法と予想される結果	61
3. データ	62
3-1. 企業・一般社員・管理職結合データ	62
3-2. データの特徴	62
4. 変数の説明	63
5. 推定結果	67
5-1. 均等化施策・WLB 施策と賃金	69
5-2. 均等化施策・WLB 施策と離職行動	76
6. まとめ	77
第3章 女性の離職率・均等度・企業業績——統計的差別と非合理的差別の検証	79
1. 問題意識	79
2. 理論的背景	80
2-1. 非合理的差別	80
2-2. 統計的差別	81
3. 分析方法	82
3-1. 統計的差別	82
3-2. 非合理的差別	84
4. 推定結果	85
4-1. 統計的差別	85
4-2. 非合理的差別	86
5. まとめ	89
第4章 均等、ファミフレが財務パフォーマンス、職場生産性に及ぼす影響	90
1. 企業データによる4つの象限の作成	90
1-1. 相関係数からの概観	92
1-2. パフォーマンスへの効果	93

1-3. 回帰分析	95
1-4. WLB 施策の効果	96
1-5. 女性管理職に関する指標	97
1-6. 労働組合の効果	98
1-7. ポジティブ・アクション (PA) について	99
2. 管理職の認識と行動	101
2-1. 管理職の女性活用についての認識	101
2-2. 管理職と部下——職場パフォーマンス	103
2-3. 育児休業のとき	103
2-4. 育児短時間勤務のとき	104
2-5. 男性の申請	106
2-6. 育児短時間勤務制度などの認知度	107
2-7. 管理職本人の経験、利用者の部下をもった経験と認識	108
3. 一般社員と4つの象限	109
3-1. 一般社員の認識	109
3-2. ファミフレ制度利用経験者の認識	110
3-3. 一般社員のモチベーション	111
3-4. 認知度	112
3-5. 既婚者	113
4. まとめ	115
付録1 均等・ファミフレ指標	118
付録2 相関係数	121
付録3 付表(記述統計量等)	123
資料	125
仕事と家庭の両立支援にかかわる調査 調査票 (企業調査、管理職調査、一般社員調査)	127
付属統計表(企業調査)	149
付属統計表(管理職調査)	233
付属統計表(一般社員調査)	305