

研究種目：基盤研究 (B)

研究期間：2007～2009

課題番号：19330054

研究課題名 (和文) 育児支援が企業経営に及ぼす影響に関する総合的研究

研究課題名 (英文) Research on the Effects of Child Support Measures on Corporate Performance

研究代表者

川口 章 (KAWAGUCHI AKIRA)

同志社大学・政策学部・教授

研究者番号：50257903

研究成果の概要 (和文)：本研究は企業の育児支援施策が、労働者の就業意欲や満足度、及び企業の業績に及ぼす影響を分析した。大阪府の企業を対象とした二度のアンケート調査、全国の労働者を対象とした二度のアンケート調査、及び企業や労働組合を対象に多数のインタビュー調査を行い、育児支援が企業経営に及ぼす影響を明らかにした。分析の結果、育児支援制度は制度の利用者の就業意欲を高めること、育児支援制度は企業利益と正の相関関係があることが明らかになった。

研究成果の概要 (英文)：This research analyzed the effect of child support measures on workers' work motivation and corporate performance. We implemented two questionnaire surveys for firms, two questionnaire surveys for workers and many interviews for managers. We found that the work motivation increases when workers use child support measures, and there is a positive correlation between child support measures and corporate profit.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	4,000,000	1,200,000	5,200,000
2008年度	4,000,000	1,200,000	5,200,000
2009年度	4,000,000	1,200,000	5,200,000
年度			
年度			
総計	12,000,000	3,600,000	15,600,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経済学・応用経済学

キーワード：労働経済学、育児支援策

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 本研究に関連する国内・国外の研究動向及び位置づけ

育児支援策が企業にとってどのようなメリット・デメリットがあるのかについての実証的な研究は欧米を中心に徐々に蓄積されつつある。それによると、労働者のストレス低下、仕事へのコミットメント上昇、欠勤率・離職率の低下、企業業績の改善などが報告されている (脇坂・松原 2004, 2005)。

わが国でも、育児休業制度の離職率への影響 (今田・池田 2006)、人材確保への効果 (武石 2006)、労働需要への影響 (森田 2005, 2006)、株価への影響 (川口・長江 2005) などの研究が蓄積されつつある。しかし、わが国ではまだ研究は少なく、実証分析の蓄積が期待されている。本研究は、企業と労働者へのアンケート調査、及び企業と労働組合へのインタビュー調査によって、企業の育児支援施策が労働者の就業意欲や満足度、及び企業

の業績に及ぼす影響を明らかにすることを目的としている。

(2) 応募者のこれまでの研究成果を踏まえ着想に至った経緯

本研究グループの構成員は、これまでそれぞれ独自に、育児支援策を中心とするワーク・ライフ・バランス施策が、従業員のストレス、企業の労働需要、企業の評判、企業の業績などに与える影響を研究してきた。研究方法としては、労働経済学的アプローチ、心理学的アプローチ、経営学(人的資源管理論)的アプローチなどの研究方法を取り入れてきた。これまでの各自の研究蓄積を共有することにより、育児支援策が企業経営に及ぼす影響を総合的に研究することが可能になり、従来の研究を超える成果が上げられると判断し、研究グループを形成した。

## 2. 研究の目的

企業の育児支援策が企業経営に与える影響を、従業員への影響と企業業績への影響の二つの側面から分析する。

(1) 企業業績への影響：アンケート調査により育児支援計画と企業業績の相関関係を明らかにする。また、日経 NEEDS を用い、育児支援策が、営業利益や売上に与える影響を明らかにする。

(2) 従業員への影響：従業員の仕事と育児の葛藤によるストレス、支援策利用者と非利用者の幸福度、従業員の企業へのコミットメント、欠勤率・離職率、従業員の教育訓練が行動計画の実施前後でどう変化したかを、企業と労働者へのアンケート及びマネージャーと労働組合への聞き取り調査により明らかにする。

## 3. 研究の方法

(1) 企業へのアンケート調査

企業アンケートの内容は、企業の基本属性(産業、資本規模、売上、営業利益など)、従業員構成(男女別正規従業員数、男女別非正規従業員数、男女別管理職数など)、育児支援制度の事態(育児休業制度、育児のための短時間勤務制度、制度の男女別利用者数)、育児支援制行動計画の内容と認定(認定基準を超える計画か否か、認定申請の有無、認定の有無)、行動計画実施の従業員への影響(欠勤率、離職率、コミットメント、モラル、業績など)、認定企業については認定の影響(従業員のモラル、消費者の反応、求職者の反応)等である。

(2) 労働者へのアンケート調査

労働者へのアンケート調査は、インターネ

ットによって行う。対象は20歳から49歳の男女労働者である。調査項目は、年齢、配偶者の有無、子どもの有無、勤続年数、職種、就業形態、勤務状態、職場の雰囲気、仕事への満足度、勤務先企業の産業、規模、育児支援制度の有無と利用経験の有無などである。

(3) インタビュー調査

企業の管理職と労働組合の幹部にインタビューを行う。調査項目は、育児と仕事の両立のために従業員が企業に期待すること、企業が育児支援として行っている施策とその成果などである。

## 4. 研究成果

(1) 企業へのアンケート調査の結果

企業へのアンケート調査は、2007年8月から9月にかけてと、2009年の9月から11月にかけての2回行った。第1回目は、大阪府下の3500社に調査票を郵送し、428社から回答を得た。回収率は12.2%だった。第2回目の調査では、大阪府下の3166社に調査票を郵送し、407社から回答を得た。回収率は12.9%だった。

第2回目の調査の主な結果をまとめると以下ようになる。図1は育児支援策の実施状況である。育児支援策として、もっとも多くの企業が導入しているのが、「育児休業制度」で83.8%に上る。さらに、「短時間勤務」「所定外労働の免除」「妻が出産したときの休暇制度」「子の看護休暇」「始業・就業の繰り上げ・繰り下げ」が50%を超えている。

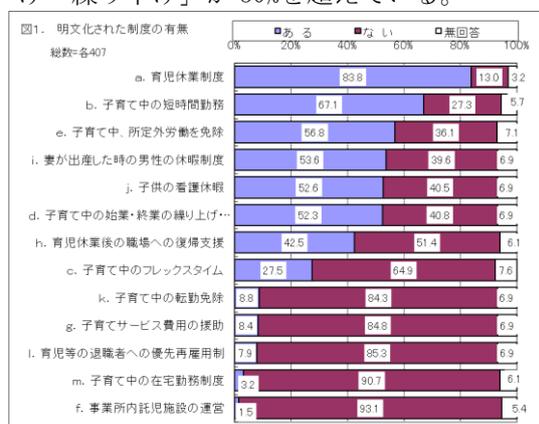
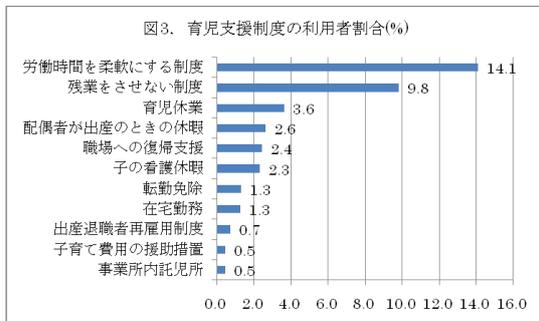


図2は育児支援策の効果をもとめている。これは、それぞれの項目の効果を期待した企業の内、何パーセントが「効果があった」と感じているか、あるいは「効果がなかった」と感じているかを示している。効果が「大いにあった」または「ややあった」と回答した割合がもっとも多いのが「女性従業員の帰属意識を高める」で71.8%、続いて「女性従業員の定着率を高める」が71.2%、「女性従業員の勤労意欲を高める」が69.7%である。さらに、従業員満足度を高めたり、企業イメージ

を完全し、優秀な人材の確保に役立っていることが分かる。また、男性従業員に対する帰属意識や勤労意欲の向上の成果を実感している企業は比較的少ないが、それでもおよそ半数の企業は効果があったと判断している。



## (2) 労働者へのアンケート調査の結果



労働者へのアンケートは、インターネットを利用して、2回行った。図3は、2回目の調査結果から、各制度の利用者割合を示したものである。なお、利用者割合は、利用者を回答した全労働者(21歳から50歳までの男女)で割ったものであり、子どもがいない労働者も含んでいる点に注意されたい。また、これらの制度は育児支援にかかわる制度であり、たとえば一般的な在宅勤務や再雇用制度の利用者は含まれない。

利用者が最も多かったのは、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げやフレックスタイム制度などの「労働時間を柔軟にする制度」で、14.1%の労働者が利用している。「残業をさせない制度」も10%近くの労働者が利用している。育児休業利用者は3.6%とかなり少ない。育児休業を利用せず、労働時間を柔軟にする制度や残業をさせない制度を利用している労働者が多いことが分かる。

## (3) インタビュー調査の結果

企業の管理職と労働組合の幹部へのインタビューは2009年の1月から3月にかけて行った。対象は自動車製造業5社と自動車小売業2社の計7社とその労働組合である。同時にそれら7社を含む302社4000人の労働

者を対象にアンケート調査を行った。

育児休業が取りやすいかどうかを尋ねたところ、休業者に対して社外から代替要員で補充している企業で「取りやすい」と感じている人が多いことがわかった。たとえば、「女性が育児休業を取りやすい環境にある」と回答した女性の割合は、「社内の人員を異動させる」ことによって人員を補充している企業では32%にとどまるのに対し、「社外から補充する」企業では67%に上る。社外からの代替要員の補充が育児休業を取りやすくしていることがわかる。

従業員がもっとも望んでいる支援制度は「子の看護休暇」であり、6歳未満の子のいる女性の86%、男性の56%が希望している。「短時間勤務制度」と「育児休業制度」がそれに続く。

企業の業種(自動車製造業と自動車小売業)を反映して、女性労働者の割合が少ない。そのためか、企業も労働組合も育児支援への取り組みには熱心とは言い難い。従業員からも、労働時間の短縮や有給休暇の取得促進と比較して、育児支援策への取り組みが十分でないという声が多かった。

## (4) 育児支援策の企業業績への影響

大阪府下の企業を対象とした調査を用いた分析では、育児支援施策は企業や生産性と正の相関関係があることがわかった。たとえば、育児休業制度のある企業では、「2年前と比較した経常利益」や「2年前と比較した労働生産性」が有意に高い。また、「企業の育児支援制度数」は、「総資産経常利益率」や「2年前と比較した労働生産性」と有意に正の相関関係がある。次世代育成支援対策推進法に基づく育児支援の行動計画を策定している企業では、「他社と比較した経常利益」、「2年前と比較した経常利益」、「2年前と比較した労働生産性」が有意に高い。これらは必ずしも因果関係を示すものではないが、育児支援策が生産性や企業利益に正の効果を持っている可能性を示している。

一方、「売上高」「他社と比較した売上高」「2年前と比較した売上高」は育児支援制度と有意な相関関係がなかった。売上高やシェアの拡大に経営目標を設定している企業では、育児支援をはじめとするワーク・ライフ・バランス施策には熱心でないのかもしれない。

## (5) 育児支援策の従業員への影響

### ① 育児支援施策と賃金・就業意欲の関係

労働政策研究・研修機構が2006年に行った全国調査を用いて、育児休業制度を含むワーク・ライフ・バランス制度と賃金の関係を分析した。その結果、ワーク・ライフ・バランス制度が充実している企業では以下の特

徴があることがわかった。

- 1) 女性の初任給が高く、男女の初任給格差が小さい。
- 2) 勤続にともなう賃金上昇の男女間格差が小さい。
- 3) 女性の離職率が低い。
- 4) 40歳以上の女性の就業継続意欲が高い
- 5) 男女とも賃金水準が高い。

また、育児支援施策を含むワーク・ライフ・バランス施策を実施している企業では、同時に女性活躍のためのさまざまな施策を実施していることが多い。分析結果は、ワーク・ライフ・バランス施策と女性活躍推進施策が良好な職場環境を生み出し、生産性を高め、賃金上昇をもたらしている可能性を示唆している。

## ②育児休業制度と男性の就業意欲の関係

これまで、ほとんどの研究は育児支援施策が女性の就業意欲に及ぼす影響に注目して分析してきたが、本研究では男性の就業意欲に対する効果も分析した。第1回目のインターネット調査では、1617人の男性労働者の内、本人が育児休業制度を利用した経験のある人が21人(1.3%)いた。これは、厚生労働省による「平成20年度雇用均等基本調査」の数字とほぼ等しい。

男性の育児休業取得者の仕事満足度を取得していない者と比較すると、取得者の満足度が有意に高いことがわかった。たとえば、年齢や年収や企業規模を調整したうえで、育児休業取得者は「今の仕事にやりがいを感じる」「今の職場で必要とされている」「今の職場に満足している」「今の職場に愛着を感じる」と答えた人の確率が有意に高い。また、自分が利用していない場合でも、周りに育児休業利用者がいる場合には、それらの満足度が有意に高い。これは、育児休業が利用しやすい職場は、職場の雰囲気が良好で働きやすく、従業員の満足度が高いことを意味している。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計26件)

- ① 脇坂明、育児休業が男性の仕事と生活に及ぼす影響—ウィン・ウィンの観点から—、学習院大学経済論集、査読無、第47巻、2010、41-59
- ② 川口章・西谷公孝、ワーク・ライフ・バランスと男女均等化は企業業績を高めるか：大阪府における中小企業の分析、同志社政策研究、査読無、3号、2009、31-47
- ③ 脇坂明、中小企業におけるワーク・ライフ・バランス、学習院大学経済論集、査

読無、45巻、2009、337-367

[学会発表] (計10件)

- ① 藤本哲史、大平剛士、本間真、余シヨウ、ワーク・ファミリー・コンフリクトとディストレス—男女比較分析—、経営行動科学学会第12回年次大会、2009年11月8日、東京工業大学
- ② 山本(森田)陽子、保育サービスと出生行動、生活経済学会中部部会、2007年10月6日、名古屋市立大学
- ③ 川口章、Equal Employment Opportunity, Work-Life Balance and Corporate Performance in Japan: Analysis Based on Matched Employer-Manager-Employee Data, Japanese Studies Association, 2007年7月1日、オーストラリア国立大学

[図書] (計15件)

- ① 川口章、ジェンダー経済格差、勁草書房、2008年、282ページ
- ② 大竹文雄・奥平寛子、労働市場改革、日本評論社、2008年、179-195ページ
- ③ 富田安信、社会政策I ワーク・ライフ・バランスと社会政策、法律文化社、2008年、143-162ページ

[その他]

ホームページ等

<http://www.iser.osaka-u.ac.jp/~ohtake/>

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

川口 章 (KAWAGUCHI AKIRA)

同志社大学・政策学部・教授

研究者番号：50257903

### (2) 研究分担者

富田 安信 (TOMITA YASUNOBU)

同志社大学・社会学部・教授

研究者番号：90135640

脇坂 明 (WAKISAKA AKIRA)

学習院大学・経済学部・教授

研究者番号：90158600

大竹 文雄 (OHTAKE FUMIO)

大阪大学・社会経済研究所・教授

研究者番号：50176913

藤本 哲史 (FUJIMOTO TETSUSHI)

同志社大学・総合政策科学研究科・教授

研究者番号：50278313

山本陽子 (YAMAMOTO YOKO)

名古屋市立大学・経済学研究科・准教授

研究者番号：00326159

### (3) 連携研究者

該当なし