

REPORT II

企業の育児支援、男性社員への効果

- 両立支援(ワーク・ライフ・バランス)は有効か -

生活研究部門 天野 馨南子
amano@nli-research.co.jp

1. はじめに

2005年は育児介護休業法の改正、次世代育成支援対策推進法の施行と、企業の経営者にとっては法的な拘束力を持って次世代対策が迫られた年となった。女性の平均勤続年数が最も短い業種^(注1)である「金融・保険業、不動産業」においても(2005年10月ニッセイ基礎研究所「仕事と生活の両立支援策と企業業績に関する調査」^(注2)結果。以下、両立調査)このような法整備の影響を受け、2005年は銀行を中心に相次いで育児支援策が育児介護休業法の法定以上に見直されるといふ、「育児関連制度改正ラッシュ年」となった。

しかしながら、2006年に入り厚生労働省から発表された男性の育児休業取得率はわずか0.50%、前回調査より0.06ポイント低下し、また合計特殊出生率も2005年1.25と前年より0.04ポイント低下^(注3)、という状況が続いている。企業に対する相次ぐ政策とは裏腹に少子化が進行する背景に、一体何があるのだろうか。

2. 仕事は男性、育児は女性の企業風土

両立調査からは、依然として男性中心で運営されている企業体制、すなわち家計を男性が一手に支える社会状況が浮き彫りとなっている。

図表 - 1 男性中心の仕事体制

	男性	女性
平均勤続年数	14.8年	10.4年
平均年齢	39.6歳	33.7歳
勤続10年程度正社員転居を伴う転勤なし者割合	13.2%	71.1%
大卒正社員35歳平均年収(初任給を100)	173.9	153.2
女性比率	19.3%	
課長以上女性比率	2.1%	

(資料) ニッセイ基礎研究所「仕事と生活の両立支援策と企業業績に関する調査」2005年10月、数値は回答企業446社の平均値、以下図表資料も同様

企業における女性の正社員比率は2割弱にとどまり、一般的には給与が大きく上昇する役職である課長以上管理職の女性割合は2%である。同じ正社員でも平均勤続年数、平均年齢、賃金上昇率とも男性が高く、また、勤続10年程度の社員の転勤経験なしの割合では女性が71%、男性が13%と大きな差が生じている。4人に1人の子育て世代の男性雇用者が週60時間以上就業している実態をあわせると^(注4)、現在の「仕事」は、子育て世代の男性が主たる家計維持者として、転勤もいとわず長時間働くということが大前提となっている(そうしなければ家庭を持つことは難しい)システム、と定義できよう。

特に、勤続10年程度の社員の転勤割合には注目すべきであろう。入社10年程度といえば、新卒で高卒28歳、大卒33歳、院卒35歳程度である。

この年齢になるまでに9割近くの男性が転職を経験している。もしこのような男性の働き方や長時間労働がそのまま女性に適用されなければ、女性が仕事に積極的に参加することができないとするならば、子を望む女性が就業継続しよう、夫の育児参加が可能となるレベルまで経済力を養おう、と考えても、壁は非常に高い。04年の女性の初婚年齢は27.8歳、第一子出産の平均年齢は28.9歳である^(注5)。出産・育児といった肉体的に大きな変化・負担が生じ、かつ地域的な支援がなければ非常に困難^(注6)である育児期間にもかかわらず、転職が生じるかもしれない不安が常につきまとう可能性が高い。また、正社員の有給休暇平均取得日数が10日未満の企業が6割を超えるという「休みづらい職場環境」も妊娠・育児の障害となる(図表-2)

図表-2 正社員の有給休暇の平均取得日数

5日未満	5-10日未満	10-15日未満	15-20日未満	わからない	無回答	合計
20.4%	43.9%	27.8%	5.2%	0.9%	1.8%	100.0%

女性にとっては35歳までという年齢がひとつの出産メルクマールとなる。医学分野では当然であるにもかかわらず、女性労働分野ではあまり取り上げられないが、35歳からは急激に胎児の染色体異常リスクが高まり、また出産に伴う母体リスクも年齢とともに逡増カーブを描く。このような状況において、30歳から34歳を中心に現在の男性中心に設計された職場を女性が離れ、不妊治療なども含めた出産準備・出産・育児に専念する、すなわち女性労働人口がM字曲線を描く日本の現象は、極めて自然なことであろう。図表-1の女性正社員の平均勤続年数が10.4年というのも(高卒26歳、大卒33歳程度で退職)整合的である。両立調査では、女性正社員の就業継続の主流パターンとして、46.9%の企業が「結婚や自己都合で退職する」、11.4%の

企業が「妊娠・出産を契機に退職する」、4.0%の企業が「育児休業利用後1-2年で退職する」と回答している。

2人目までの出産意欲には「妻の結婚満足度」が大きく影響し、「妻の結婚満足度」には夫婦の共有主要生活活動の数が最も有効であるならば^(注7)、以上のような仕事と子育ての性区分、長時間労働が運営の大前提となる企業風土こそ、少子化が進行し、男性の育児休業率も一向に上昇しない現状の主たる原因ではないだろうか。

3. 企業の育児支援の潜在パターン

それでは、企業が子育て支援策を推進する目的は、今の働き方では就業継続が困難な女性の救済のため、なのだろうか。筆者が両立調査の回答結果の分析を行ったところ、女性だけではなく、男性に対しても、企業の育児支援による大きな効果があることが判明した。

(1) 分析方法

両立調査アンケートの中で、育児支援制度の整備・運用の導入・達成の時期を尋ねた9問と、所定外労働時間・有給休暇の状況を尋ねた2問、人事戦略を尋ねた5問の計16問を用いて因子分析を行い、設問間の回答の関連性の深さを分析することによって設問のグループ分けを実施した^(注8)。この分析によって、育児支援環境を強く示すと想定して設定された16設問のうち、予想に反して企業行動の説明にあまり関連性・一貫性をもたない「外れ設問」を取り除くことができるとともに、関連性の高い複数の設問をまとめることができ、潜在的な企業行動を示す「設問群」を作成することができる。

分析の結果、企業の潜在行動を示す2グループ(グループごとにまとまりとして何らかの意味を持っている設問群)が示された(図表-3)

図表 - 3 潜在行動を示す設問2群

育児支援重視	長期人材育成重視
何らかの育児休業制度導入 育児のための短時間勤務制度導入	従業員に社内での将来のキャリア（職務経験）について考えさせる戦略重視
法定を上回る休業期間の育児休業制度導入	企業が従業員の能力開発のために投資する戦略重視
短時間勤務制度以外の育児のための勤務時間短縮等の制度導入	企業への帰属意識を高める戦略重視
女性の育児休業取得者が出た 正社員の昨年度の有給休暇取得日数の平均	

因子分析によって図表 - 3の左側にまとめられた設問は、企業の育児支援の制度整備の時期・制度運用状況・有給休暇取得状況の設問で、これらの設問への回答は、企業の育児支援環境を表すと解釈できる。図表の右側は、いずれも企業の長期にわたる人材育成を重視した行動を尋ねた設問であり、企業の長期人材育成戦略重視度を表す設問群と解釈してよいだろう。

「育児支援環境」を表す設問群では、有給休暇以外は「導入時期」を尋ねている。そこで、育児介護休業法が初めて施行された92年以前、と回答した企業には2点、それ以降と回答した企業には1点、制度がない・あてはまらない、と回答した企業には0点を付与した。有給休暇については正社員の平均取得日数が5日未満と回答した企業を1点として、最高4点（20日以上）まで付与した。

「長期人材育成重視」を表す設問群は、「重視する」から「重視しない」までの5段階回答形式になっているため、「重視する」に5点を付与し、重視しなくなるにつれて1点までを減点付与することとした。

このようにして得られた企業の「育児支援環境」得点と「長期人材育成重視」得点によって、企業を「育児支援上位企業」「育児支援下位企業」「長期人材育成重視企業」「長期人材育成非重視企業」の4グループに分類した^(注9)。

(2) 育児支援 VS 人材育成

図表 - 4 育児支援と長期人材育成の関係

	育児支援得点	長期企業人材育成得点	企業数	%
1	上位	重視	85	23.3%
2	下位	重視	46	12.6%
3	上位	非重視	97	26.6%
4	下位	非重視	137	37.5%

企業グループ作成の結果は、非常に興味深い。育児支援は上位に入るが、長期人材育成は重視していない企業が3割弱存在する（図表 - 4）、また、育児支援は下位であるが、長期人材育成を重視している企業が約1割存在する。前者は「長期に人材を育成するつもりはないが育児支援環境は整備している」、後者は「長期的な人材育成を重視しているが育児支援環境は含まれない」という企業である。大まかな表現ではあるが図表 - 4において、「男女とも長期育成する企業」23%、「男性のみ長期育成対象の企業」13%、「人材育成しないが育児支援だけ整備の企業」27%、「人材育成も育児支援もしない企業」38%で、が4割弱と最も多く、人材育成と育児支援が共存しない企業も約4割、という状況が浮き彫りとなった。

4. 企業の育児支援、男性への効果

企業にとって人材の確保・定着・モチベーション維持は生産性向上の観点から重要な課題である。両立調査では、「採用・定着・従業員意欲ならびに満足度」に関する設問があり、このうち定着と意欲・満足度については、男女別状況を尋ねているため、これを利用して特に男性への効果に絞って分析を行うこととした。

(1) 定着

正社員の平均8割が男性という調査対象企業にとって、男性従業員の離職率が高まることは高コスト体質につながるケースも少なくない。

離職にかかる事務、要員配置、新規社員の募集等のコストが発生するだけでなく、経験の浅い若手を主に採用している企業ほど、また、採用した社員の離職までの期間が短いほど、教育訓練コストの回収率が悪化する。

図表 - 5 5年前に20代前半で採用した男性正社員の定着率

	8割以上	5-7割台	5割未満
育児支援上位+人材育成重視	78.2%	15.4%	6.4%
育児支援上位+人材育成非重視	80.0%	18.9%	1.1%
育児支援下位+人材育成重視	59.1%	27.3%	13.6%
育児支援下位+人材育成非重視	54.0%	36.5%	9.5%
合計	67.2%	25.7%	7.1%

(N = 338、新卒・中途をあわせた定着状況)

両立調査の中で、「5年前に20代前半で採用した男性正社員の定着率」をたずねている設問がある。この設問の回答分析の結果、興味深い結果が得られた。

企業が長期的な人材育成を重視しているかどうかに関わらず、育児支援上位企業では、5年前に20代前半で採用した男性正社員が8割以上定着している企業が8割に達した一方、育児支援下位の企業では6割未満にとどまった。また5割未満の定着率、という企業割合は育児支援上位企業で低く、下位企業で高い(図表 - 5)。

企業が「能力開発投資をしよう」「自社でのキャリアを考えさせよう」「帰属意識を高めよう」(図表 - 3)と男性社員の長期育成に意気込むよりも、育児支援環境を整備したほうが若手男性社員の定着率向上には有効である、ということを示唆する結果となった。

(2) 意欲・満足度

採用した社員が仕事に対する高い意欲や満足度をもって就業することは、企業に業務改善、創造性の向上といったメリットをもたらす。男性社員の意欲や満足度向上には何が効果的なのだろうか。

図表 - 6 男性正社員の仕事への意欲 / 会社や仕事に対する満足度(注10)

意欲 (同業他社比較)	高い	ほぼ同じレベル	低い	得点
企業パターン				
育児支援上位+人材育成重視	53.8%	43.6%	2.6%	3.62
育児支援下位+人材育成重視	52.3%	43.2%	4.5%	3.59
育児支援上位+人材育成非重視	21.1%	62.1%	16.8%	3.07
育児支援下位+人材育成非重視	31.1%	54.8%	14.1%	3.19
合計	36.1%	52.8%	11.1%	3.30

意欲 (5年前との比較)	高くなった	変わらな	低くなった	得点
企業パターン				
育児支援上位+人材育成重視	59.3%	33.3%	7.4%	3.68
育児支援下位+人材育成重視	53.3%	40.0%	6.7%	3.58
育児支援上位+人材育成非重視	29.2%	50.0%	20.8%	3.07
育児支援下位+人材育成非重視	34.8%	53.3%	11.9%	3.27
合計	41.2%	46.2%	12.6%	3.35

満足度 (同業他社比較)	高い	ほぼ同じレベル	低い	得点
企業パターン				
育児支援上位+人材育成重視	42.3%	48.7%	9.0%	3.41
育児支援下位+人材育成重視	36.4%	61.4%	2.3%	3.45
育児支援上位+人材育成非重視	14.7%	64.2%	21.1%	2.92
育児支援下位+人材育成非重視	17.8%	59.3%	23.0%	2.95
合計	24.7%	58.5%	16.8%	3.11

満足度 (5年前との比較)	高くなった	変わらな	低くなった	得点
企業パターン				
育児支援上位+人材育成重視	47.6%	37.8%	14.6%	3.44
育児支援下位+人材育成重視	42.2%	46.7%	11.1%	3.33
育児支援上位+人材育成非重視	18.8%	61.5%	19.8%	2.98
育児支援下位+人材育成非重視	23.9%	50.7%	25.4%	3.02
合計	30.3%	50.1%	19.6%	3.15

(上からN = 352、357、357、352)

男性社員の意欲・満足度には育児支援に関わらず、企業の長期人材育成重視が大きく貢献していることが判明した。図表 - 6のどの表においても、重視企業と非重視企業の間で「高い」割合に20 - 30ポイントもの大きな差があることがわかる。

長期的な人材育成を重視する戦略をとっている企業ではそうでない企業に比べて、男性社員の意欲や満足度が同業他社よりも高いと考えている企業割合が多く、また、5年前に比べて、男性社員の意欲や満足度が高まっていると回答している企業割合も明らかに多い。

企業が「能力開発投資をしよう」「自社でのキャリアを考えさせよう」「帰属意識を高めよう」と男性社員の長期育成に力を入れることによって、男性社員は明らかに高い意欲や満足度を持って仕事をするということが示唆されている。

しかしここで問題となるのは、人材育成に力を入れることによって、企業が男性社員に仕事への高い意欲・満足度を与えられたとしても、

それが若手社員に関しては定着にはつながって
いくとはいえない(図表 - 5) という点である。

育児支援環境が整備されていない企業では、
企業が長期育成に力を入れたことで高い意欲を
もって勤務していた若手男性社員が、ある日あ
っさり会社を去っていく、という現象も不思議
ではないことを分析結果は示唆しているかに
見える。

この傾向は、図表 - 6の「5年前との比較」
のみからも、わずかではあるが気配を読み取れ
ないわけではない。同じ人材育成重視企業で比
べた場合、得点が高いのはいずれも育児支援上
位企業である。意欲や満足度向上には間違いな
く企業の長期人材育成が有効ではあるが、条件
が同じであれば、育児支援環境のよい企業の方
が5年前より男性のモチベーションが高まって
きている割合がやや高くなる。年々入社してく
る男性の価値観が変化してきている、というこ
とが言えそうである。

(3) 育児支援にとどまらないワーク・ライフ ・バランス支援と効果の関係

以上の結果から得られる示唆をさらに検証す
るために、両立調査における「従業員の仕事と
家庭の両立を支援すること」を企業がどの程度
重視しているかという設問に注目し、男性社員
の定着、意欲・満足度との関係をもておきたい。
当該設問によって、育児支援に限らない企業の
ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みへ
の重視度を推定することが可能である。また、
「育児支援上位・下位」の設定は企業の実績
(育児支援の整備時期・運用達成状況、有給取
得日数)から作成した実績指標であるが、追加
として「従業員の仕事と家庭の両立を支援す
ること」を企業がどの程度重視しているかとい
う設問に対する企業の主観指標と、男性社員の定

図表 - 7 「従業員の仕事と家庭の両立を支援
すること」の重視度

重視して いる	やや重視 している	どちらとも いえない	あまり重視し ていない	重視して いない	無回答
16.6	33.4	42.8	4.7	1.3	1.1

(数値は%、N = 446)

着・意欲・満足度との関係を見ておきたい。

両立調査では、仕事と家庭の両立を重視して
いると回答した企業はやや重視する企業を含め
ると50.0%となった。あえて重視していない、
と回答する企業は少なかったが、「どちらとも
いえない」とする企業は4割を超えている(図表 -
7)そこで、「重視する」「やや重視する」と回答
した企業を「重視」企業、「どちらともいえない」
「あまり重視していない」「重視していない」を「非
重視」企業として、両者に差があるかを検証する。

結果は、定着には効果があるが、意欲・満足
度には効果がみられない、という育児上位・下
位分類結果とは異なり、定着にも意欲・満足度
にも、企業の仕事と家庭の両立重視が効果的で
ある、という結果となった。若手で採用した男
性社員の定着では、8割以上定着すると回答し
た企業割合が、重視では71.9%、非重視では
63.1%となった(図表 - 8)

図表 - 8 5年前に20代前半で採用した男性正社
員の定着率

	8割以上	5-7割台	5割未満
両立重視	71.9%	22.7%	5.4%
両立非重視	63.1%	30.5%	6.4%
合計	67.5%	26.6%	5.9%

(N = 406)

さらに、両立支援重視企業の方が、男性社員
の仕事に対する意欲、会社や仕事への満足度につ
いて同業他社に比べて高く、また自社内比較
でも5年前に比べて高くなった、と回答した割
合が高い。定着よりも意欲・満足度の方が重視
・非重視でポイント差の開きが大きく、「高い・
高くなった」割合において20ポイント程度
もの差がついている(図表 - 9)

図表 - 9 男性正社員の仕事への意欲・会社や仕事に対する満足度

(意欲：上・同業他社比較、下・5年前比較)

	高い	変わらない	低い
重視	42.2%	50.7%	7.1%
非重視	28.4%	56.4%	15.2%
合計	35.3%	53.6%	11.1%

	高くなった	変わらない	低くなった
重視	49.1%	42.6%	8.3%
非重視	32.4%	47.9%	19.7%
合計	40.8%	45.2%	14.0%

(満足度：上・同業他社比較、下・5年前比較)

	高い	変わらない	低い
重視	35.5%	52.1%	12.3%
非重視	15.6%	60.7%	23.7%
合計	25.6%	56.4%	18.0%

	高くなった	変わらない	低くなった
重視	40.0%	46.5%	13.5%
非重視	18.4%	51.4%	30.2%
合計	29.3%	48.9%	21.8%

(上からN = 422、429、422、427)

5. ワーク・ライフ・バランスの一環としての育児支援を

生産性の向上、すなわち男女ともに効果的な雇用環境の整備を行うのであれば、育児支援の観点からのみの部分的な整備を行うのではなく、ワーク・ライフ・バランス、すなわち「仕事と家庭の両立が男女ともに可能となる働き方」への見直しを行うことが有効である。

図表 - 10 人材育成重視と両立支援重視パターン

	両立重視	両立非重視
人材育成重視	71.7%	28.3%
人材育成非重視	38.2%	61.8%
合計	50.3%	49.7%

(N = 446)

企業の長期人材育成重視と両立重視姿勢が男性社員の意欲・満足度に効果的であるということがわかったが、調査企業について見ると、この2つの姿勢の関連性は高い(図表 - 10)。長期人材育成を重視する企業の7割が両立を重視しており、この結果からは人材育成とワーク・ライフ・バランスが一体化した企業において男性社員の意欲や満足度が高いことが推測される。今後、企業が生産性の向上を本気で考える

のであれば、女性だけではなく正社員の約8割を占める男性社員の働き方の改善を行い、定着や意欲満足度の向上を目指した方が、効果は出やすいだろう。育児支援はあくまでも雇用環境整備の2階部分である。1階部分のワーク・ライフ・バランス(個々人の仕事と家庭への多様な時間配分に対応できる多様な働き方の提供)こそ、企業・労働者双方にとってのwin-winの関係への近道であろう。まず1階部分が整備されていれば、当然2階部分も「社内に数割の女性社員のため」といった偏見に阻害されず整備されるだろう。女性の年齢階級別労働人口曲線がM字曲線(出産・育児で労働市場から女性労働者が退出する構造)を示す先進国は日本と韓国ぐらいという、いびつな就労構造は、2階部分を支える1階部分がもたらしたものである。この弊害を真摯に受け止め、表面的な育児支援にとどまらない企業のワーク・ライフ・バランス推進を期待したい。

- (注1) 全産業における女性の平均勤続年数が10.4年にに対し、8.3年であった。「その他サービス業」が7.9年ではあるが、業種の内容が不明確なため、ここでは比較から外している。
- (注2) 人事担当者への郵送による従業員301 - 2000人規模の企業調査。有効回答446社。
- (注3) 「平成16年度女性雇用管理調査」ならびに「平成17年人口動態統計」
- (注4) 厚生労働省「平成17年版労働経済の分析」
- (注5) 厚生労働省「平成17年度 出生に関する統計」
- (注6) 産前では、不妊治療・健診・産院選択などの問題があり、産後では医療機関(幼児は病気にかかりやすく、また子の障害も看過できない)、信頼できる保育所・シッター探し、また子がある程度成長すれば教育問題がある。勤務地に家庭をあわせるのではなく、家庭に勤務地をあわせることが子を持つには重要となる。
- (注7) 産業経済研究所ディスカッションペーパー「夫婦関係満足度とワーク・ライフ・バランス：少子化対策の欠かせない視点」2006年9月
- (注8) 主因子法・斜交回転による因子分析。これらの16設問は、いずれも企業の育児支援環境を強く示す設問であると考えて分析に使用した。
- (注9) 上位・下位、重視・非重視はそれぞれの得点の上位50%、下位50%とした。
- (注10) 「高い(高まった)」は「高い(高くなった)」、「やや高い(やや高くなった)」の合計、「低い」は「低い(低くなった)」、「やや低い(やや低くなった)」の合計としている。