

川口章「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策」

(『日本労働研究雑誌』No.503 2002.6)

I はじめに

- ・ 先行研究：脇坂(1999)、脇坂(2001) →企業はファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策を同時に進めるのか、それとも二者択一して一方のみを進めるのか ⇒両者を同時に推進することは企業にとってコストがかかるため、いずれか一方を先に進め、それがある程度完成した時点で、他方にとりかかるという仮説を提起
脇坂(1999)「仕事と家庭の両立支援制度の分析 - 『女子雇用管理基本調査』を用いて」『「家庭にやさしい企業」研究会報告書』女性労働協会
脇坂(2001)「仕事と家庭の両立支援分析 - 『女子雇用管理基本調査』を用いて」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会
- ・ 両施策は補完的なのか、代替的なのか
代替的であれば、一般に、女性が能力発揮できる職企業では家庭の両立が困難であり、女性が働きやすい企業では十分能力が発揮できない。補完的であれば、女性が能力を発揮しやすい企業ほど、仕事と家庭の両立支援にも熱心である。
- ・ ファミフレ施策は女性の雇用にどのような影響を与えるのか

II 理論モデル

- ・ モデル：企業1社とそこに応募してくる多数の労働者(すべての労働は完全に代替的)、2期間モデル(第1期：企業は労働者を雇い、訓練を行ない、賃金を支払う。労働者の生産量は0。女性一人あたり z の額だけファミリー・フレンドリー施策として支出 第2期：生産量は $h(t_j)x_i+s, j=m, f$ 実数 x_i は労働者 i の能力をあらわし、能力は共通情報とする。 m は男性、 f は女性を表す。男性一人当たりの訓練支出を t_m 、女性一人あたりの訓練費用を t_f とする。この場合、男女均等施策の程度は t_f によってとらえられるものとする)
- ・ 第1期から第2期にかけての女性の残存率は関数 $p_f(z), p'_f(z) > 0, p''_f(z) < 0$ 。男性の残存率は p_m で所与。

- ・ 企業の第1期と第2期の利潤は

$$\pi_1 = -(t_m + s)n_m - (t_f + z + s)n_f$$

$$\pi_2 = p_m h(t_m) \int_{x^*}^{\bar{x}} x \phi_m(x) dx \\ + p_f(z) h(t_f) \int_{x^*}^{\bar{x}} x \phi_f(x) dx$$

企業は両期の合計利潤($\pi_1 + \pi_2$)を最大化する。

- ・ 利潤最大化の1階条件から、

女性への訓練支出はファミフレ施策への支出に正の効果がある
女性の採用基準はファミフレ施策への支出に正の効果がある
ファミフレ施策への支出は女性の訓練への支出に正の効果がある
女性の採用基準は女性の訓練への支出に正の効果がある
女性労働者への訓練支出とファミフレ施策への支出が女性の採用基準に与える効果の方向はわからない

ということがいえる。つまり、

- ① ファミフレ施策と男女均等施策は補完的である
- ② 女性労働者が多いと企業はこれらの施策を控えようとする
- ③ これらの施策が女性の雇用に与える効果は確定できない

III 実証モデル

- ・ 理論モデルの1階の条件をテーラー展開して線形化する
- ・ ファミフレ施策の程度を表す数値(表2):
<ファミフレ制度得点> = 企業が制定している育児および介護の際に利用可能な制度の数
<ファミフレ取り組み得点> = 仕事と家庭の両立のために企業が取り組んでいる項目の数
- ・ 男女均等施策の程度を表す数値
<女性管理職得点> = 女性管理職の割合(女性係長がいれば1点、女性係長比率が40%以上であれば1点、女性課長がいれば1点、女性部長がいれば1点、合計0点~4点)
- <均等化取り組み得点> = 均等化のための取り組み項目の数(表3)
- ・ 3つの式を識別するために、それぞれの式に固有の外生変数(企業規模ダミー、産業ダミー、企業の経営姿勢を数値化)を入れる

IV データ (表2)

少子高齢化社会の制度改革研究会(主査・橘木俊詔)「企業の福利厚生制度に関するアンケート調査」(2000年8月): 調査対象は大阪商工会議所および関西経済連合会加盟企業。3000社(従業員数30人以上)を無作為抽出し、回答企業数899(回収率30%)

V 結果

1. 相関関係

ファミフレ制度得点、ファミフレ取り組み得点、女性管理職得点、均等化取り組み得点、女性比率の相関関係

- ・ 表3-1: ファミフレ制度得点、ファミフレ取り組み得点、女性管理職得点、均等化取り組み得点の4変数には互いに正の相関関係。とくにファミフレ取り組み得点と均等化取り組み得点の相関関係が大きい=理論モデル(両者は補完的)を支持
女性比率は女性管理職得点と正の相関

- ・ 表 3-2：全般的傾向に大きな変化はない

2. 因子分析

仕事と家庭の両立や女性活用上の問題について、経営者の認識の構造を分析。また、それぞれの因子がファミフレ施策や男女均等施策に与える効果を分析

- ・ 表 4：仕事と家庭の両立に関する質問への回答の因子分析結果

d,g,i,l=「企業の役割外」因子(仕事と家庭の両立を可能にするような措置を企業にとつての役割と考えず、その実施を負担と考える態度)

a,h,k=「ファミフレ施策有用」因子(ファミフレ施策の有用性の認識を意味)

- ・ 表 5：女性活用上の問題点についての企業の認識を因子分析した結果

f,g,h=「活用上の制約」因子(女性の活用には様々な制約が存在するという認識)

d,e=「周囲の理解不足」因子

b=「家庭責任」因子

3. 回帰分析

- ・ 表 6：ファミフレ制度得点とファミフレ取り組み得点の推定結果(二段階最小二乗法)

女性比率の係数はすべて負であるが有意でない

女性管理職得点はすべて正であるが有意でない

均等化取り組み得点は正の効果を持つ=理論と整合的

労働組合は取り組みにはほとんど効果はない=労組は形式的な制度の整備に対しては影響力があるが、より実質的な取り組みには影響力が小さい

「企業の役割外」因子は強い負の効果を持つ

「ファミフレ施策有用」因子は正の効果を持つが有意でない

取り組みと企業規模の相関は明確ではない

- ・ 表 7：男女均等得点の推定結果(二段階最小二乗法)

女性管理職得点は正の効果を持つが有意でない

ファミフレ施策はとくに均等化取り組み得点に対して正の効果を持つ

「周囲の理解不足」因子は強い正の効果を持つ

「家庭責任」因子は正の効果を持つ

- ・ 表 8：女性比率の推定結果(二段階最小二乗法)

ファミフレ施策、男女均等施策はほとんど影響を持たない

労働組合は負の効果を持つ

「活用上の制約」因子は負の効果を持つ

VI まとめ

- ・ 理論的にも、実証的にも、ファミフレ施策と男女均等施策は補完的である

- ・ ファミフレ制度の導入については、中小企業の遅れが目立つ

中小企業では相対的に女性労働者が多いにもかかわらず導入が遅れているのは、この施

策が規模の経済性をもっているからである。ファミフレ施策を少子・高齢化社会における福祉政策の一環としてとらえ、負担感の強い中小企業には、政府が支援を行なうことが望まれる

- ・ 両施策が女性の雇用に与える効果は、理論的に確定できなかった。回帰分析でも明白な結果が出なかった
- ・ 仕事と家庭の両立や女性活用上の問題点に関する経営者の認識が、ファミフレ施策や男女均等施策に有意な影響を及ぼしている

坂爪洋美「ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス」

(『日本労働研究雑誌』No.503 2002.6)

I はじめに

- ・ 近年の組織を取り巻く環境の変化により、ワーク・ライフ・バランスの問題が注目されるようになってきた → 個人のワーク・ライフ・バランスを支える概念として「ファミリー・フレンドリー」という概念が 1980 年代以降に欧米において普及
- ・ 日本におけるファミリー・フレンドリー施策の現状はいかなるもので、個人、企業の双方にどのような効果をもたらしているのか
 - ① 企業のファミリー・フレンドリー施策の現状を明らかにする
 - ② ファミリー・フレンドリー施策が従業員の態度に与える影響について、「働きがい」「働きやすさ」という指標を用いて検証する
 - ③ ファミリー・フレンドリー施策が経常利益や離職率をはじめとする組織レベルでのパフォーマンス指標に与える影響について検証する

II ファミリー・フレンドリー施策の現状

1. ファミリー・フレンドリー施策の実施に影響する要因

- ・ 従来は、家族を支える男性従業員とその家族という家族観の上に成り立った扶養手当の支給や社宅の提供などを通じて家庭や家族に配慮した施策を実施してきた。しかし、社会的変化の結果、ファミリー・フレンドリー施策の必要性が高まった。
- ・ 具体的なファミリー・フレンドリー施策
 - ① 休暇制度(出産休暇、育児休暇)
 - ② 具体的なケアサービスの提供(事業所内 OR 近隣託児施設)
 - ③ 柔軟性のある時間管理を可能にする様々な制度(フレックスタイム、パートタイム、ジョブシェアリング、フレックスプレイス、テレコミュティング)
 - ④ サービス提供機関の情報紹介(託児施設等の紹介サービス)
 - ⑤ 具体的金銭的援助(育児補助金支給、育児センターへの補助)
 - ⑥ 転勤支援制度(転勤先での配偶者の雇用に関する相談、新しい赴任地への適応支援)
- ・ 既存のデータでは、大規模企業や特定の業種においてファミリー・フレンドリー施策が重要視されている。また、ファミリー・フレンドリー施策は、生産性を高めると考えられているが、多くの企業では生産性向上以外の要因によって実施されている可能性が高い

2. ファミリー・フレンドリー施策がもたらす効果

ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンスの関連を検証する際の、組織のパフォーマンスを示す指標

- ・ 経常利益
- ・ 経常利益変化
- ・ 主観的業績
- ・ 女性の離職率(低いほど良いとする)
- ・ 従業員の働きがい(=自分自身ならびに自分の仕事に対して肯定的な感情を有し、結果として職務や組織により積極的に関与していこうとする意欲の源泉)
- ・ 従業員の働きやすさ(=自分を取りまく物理的・社会的環境(主に上司を中心とする職場の対人関係)、ならびに自分の仕事上の役割に対する不満がない、もしくは非常に低い不満しか認識していない状態)

Ⅲ 方法

1. データ

- ・ 社会経済生産性本部調査(2001年10月～2002年1月):首都圏ならびに関西に本社を持つ従業員数300人以上の企業のうち206社(事前協力承諾)を対象に企業調査(回収率100%)と従業員調査(ホワイトカラー対象、回収率14.7%)を行なった
- ・ ファミリー・フレンドリー施策の現状、ならびに組織のパフォーマンスとの関連を検証するには企業調査データを、従業員個々人の働きがい、働きやすさとの関連を検証するには従業員データを用いる

2. 測定尺度

① 独立変数

- ・ ファミリー・フレンドリー施策を測定する項目として7項目を作成し、それぞれ5件法で調査(表1)
- ・ ファミリー・フレンドリー施策の内部構造を明らかにすることを目的として、企業調査票で用いられた7項目を使用して因子分析を行なった

「多様性ファミリー・フレンドリー」=就業形態や勤務形態における多様性や柔軟性に関する項目の因子負荷量が高い

「ファミリー・フレンドリー積極推進」=ファミリー・フレンドリー施策を積極的に推進していこうとする項目の因子負荷量が高い

「従来型ファミリー・フレンドリー」=因子負荷量が高い項目の平均値がたかく、多くの企業ですでに実施されている施策である

↓

3つのファミリー・フレンドリー尺度

従来型ファミリー・フレンドリー=(項目6+項目7)/2 [クロンバッハの α 係数=0.522、従業員調査では0.701]

ファミリー・フレンドリー積極推進=(項目3+項目4+項目5)/3 [クロンバッハの α 係数=0.625、従業員調査では0.645]

多様性ファミリー・フレンドリー=(項目 1+項目 2)/2 [クロンバッハの α 係数=0.784、従業員調査では 0.610]

② 従属変数

- ・ 働きがい・働きやすさ尺度

従業員調査表の測定で使用した項目を因子分析(表 3) →働きがい(因子 1、クロンバッハの α 係数=0.879)、働きやすさ(因子 2、クロンバッハの α 係数=0.867)

2 因子間の相関係数=0.479

- ・ パフォーマンス尺度

経常利益：2000 年の有価証券報告書

経常利益変化：(2000 年経常利益-1997 年経常利益)/1997 年経常利益

主観的業績：「競合する企業と比較した際の自社の業績」について「悪い」から「良い」まで 5 件法で回答

女性の離職率：定年退職者を除く退職率について具体的数字を記入

働きがい：従業員調査票で測定したものを企業ごとに平均値を算出

働きやすさ：従業員調査票で測定したものを企業ごとに平均値を算出

③ コントロール変数

- ・ 人事施策や従業員の働きがい・働きやすさ、組織のパフォーマンスに影響を与える要因
全従業員数(正規従業員数+その他の従業員数)

業種(製造業か否か)

女性比率

- ・ 人事施策としてのコントロール変数(いずれも、実施されているほうが従業員の働きがい・働きやすさは向上すると考えられる)

企業ビジョン・経営理念の従業員への浸透

企業戦略の従業員への浸透

人材マネジメント方針の整合性

企業倫理の遵守

従業員のポテンシャルの向上

従業員の貢献期待の明確化

仕事のプロセスにおける自律性尊重

仕事のプロセスにおける協力や協同の推進

評価における公平性・納得性の確立

退職のルールと支援

IV 結果

1. ファミリー・フレンドリー施策が従業員の働きがい・働きやすさに与える影響

- ・ 表 4：企業の施策実施度と従業員評価との間には相関関係がないかあっても非常に弱い

→ファミリー・フレンドリー施策変数として、企業変数(企業のファミリー・フレンドリー施策尺度)と従業員変数(自社のファミリー・フレンドリー施策に対する従業員評価尺度)それぞれを、働きがい・働きやすさに影響する別々の変数として扱う

- ・ 表5：ファミリー・フレンドリー施策が従業員の働きがい・働きやすさに与える影響に関する重回帰分析結果

働きがい：いずれの企業変数も影響を与えず、従業員変数が影響を与える＝ファミリー・フレンドリー施策は存在するだけではなく、実際に運用されていることが必要
従来型ファミリー・フレンドリーとファミリー・フレンドリー積極推進が同時に存在していると従業員が評価した際に、従業員の働きがいは高まる(図1)

働きやすさ：従業員変数が影響を与える。企業変数のうち従来型ファミリー・フレンドリーがマイナスの影響を与える

ファミリー・フレンドリー積極推進がなされていない企業群では、多様性ファミリー・フレンドリーが実施されると働きやすさが高まる(図2)

3つの結果

- ① ファミリー・フレンドリー施策のなかでも働きがいと働きやすさそれぞれに影響を与える変数は異なる。特に、働きがいに対しては、企業によるファミリー・フレンドリー施策の実施だけでは影響を与えない
- ② 働きがいと働きやすさどちらに対しても交互作用項が影響を与えている＝他の施策との一貫性や高い整合性がパフォーマンスに影響を与える
- ③ ファミリー・フレンドリー施策は働きやすさに対してより影響を与えている

2. ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンスとの関連

- ・ 表6：最終的にモデルとして有意であったのは女性の離職率のみ
- ・ 女性の離職率：従来型のファミリー・フレンドリーをより実施している企業における女性の離職率は、そうでない企業の女性の離職率よりも低く、かつ多様性ファミリー・フレンドリーを併せて実施するとより離職率は低下する
- ・ (働きがい)：施策をより多く実施することが、必ずしも好ましい結果をもたらすわけではない
- ・ (経常利益変化)：多様性ファミリー・フレンドリーと正の関連が認められる
- ・ (働きやすさ)：多様性ファミリー・フレンドリーと正の関連が認められる

V まとめ

- ① ファミリー・フレンドリー施策は従業員の働きがいよりも働きやすさに対してより影響を与える
- ② 企業のファミリー・フレンドリー施策の実施度と従業員評価の関連性が低い
- ③ ファミリー・フレンドリー施策と女性の離職率との間に関連性が認められる。従来型ファミリー・フレンドリーと多様性ファミリー・フレンドリーを同時に実施している企業

では、女性の離職率が低く、ファミリー・フレンドリー施策は女性の就労継続支援に対して有効な施策である

- ④ 最終的なモデルでは有意にならなかったものの、就業形態や勤務形態の多様性を推進する多様性ファミリー・フレンドリーと複数のパフォーマンスとの間で相関関係が認められた
- ⑤ 複数の交互作用項が有意であることが認められた＝内的整合性という観点から、人事施策間には望ましい組み合わせが存在する

前田正子「ファミリー・フレンドリーな職場と労働組合の役割」

(『日本労働研究機構』No. 503 2002. 6)

I はじめに

- ・ 米国の「家族と仕事の研究所」によるファミリー・フレンドリー施策の三つの発展段階
 - 第1段階：労働者の家庭の問題は個人の問題 →女性に限定された子育て支援施策が中心
 - 第2段階：人事施策として対応が必要と認識 →男女含め育児や介護に対する様々な措置
 - 第3段階：すべての労働者は仕事以外の生活を持っており、生活と仕事との調和が生産性を左右。男女雇用機会均等の重要性が認識 →企業文化そのものの変革をも志向する
- ・ 旧労働省によるファミリー・フレンドリー企業の条件
 - ① 法律を上回る基準の育児・介護休業の規定があり、実際に利用されている
 - ② 仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方(短時間勤務制度など)が用意されており、実際に利用されている。
 - ③ 仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度(事業所内保育所など)があり、実際に利用されている。
 - ④ 仕事と家庭の両立をしやすい企業文化である。
- ・ ファミリー・フレンドリー制度の導入はどうすれば進むのであろうか。→労働組合の取り組みが効果的であるかどうか
→佐藤博樹：労働組合の発言の効果が見られる／脇坂明：労組の有無と職場の均等の進展は無関係

II ファミリー・フレンドリー制度導入への組合の取り組み状況

女性の就労支援としてのファミリー・フレンドリー制度の導入に焦点

- ・ データ：ゼンセン同盟加盟組合。組合の三役以上の組合幹部に組合の活動状況について回答。有効回答数は149組合(回収率29.8%)、調査期間：2000.9～11)
- ・ 表2：組合の重点課題 →両立や活用支援については優先順位は低い
- ・ 図1：組合の女性の活用や両立支援への詳しい取り組み状況
「組合活動への女性の参加の推進運動」は「以前から取り組んできた」が72.1%であるが、「女性のニーズ調査」となると「以前から取り組んできた」は24.1%＝本来組合は、活動に参加できない従業員のニーズこそ積極的に汲み取る努力をしなければならぬ
- ・ 図2：組合幹部のファミリー・フレンドリー施策評価 →ファミリー・フレンドリー制度の導入を評価しつつも、それが職場の生産性を上げるという確信を組合幹部も持てない

III 組合の取り組みを左右する要因分析

どのような要因が組合の取り組み状況を左右するのか

- ・ 被説明変数：図 1 の 11 項目を 0 点～4 点として加算。44 点満点で平均値は 27.67 点
- ・ 説明変数：組合における女性問題担当者の有無(ダミー変数)、組合の両立・活用重点課題得点(表 2)、企業規模(5 段階)、女性管理職比率(3 段階)、女性組合員比率(6 段階)、組合幹部のファミリー・フレンドリー施策への評価(図 2)
- ・ 表 3：変数の基本統計量
- ・ 表 4:重回帰分析の結果 →女性問題担当者を置くという働きかけが効果をあげている。企業規模が大きいほうが取り組みに熱心。組合幹部のファミリー・フレンドリー施策への評価も組合の取り組みに影響を与えている。一方、女性管理職比率や女性組合員比率は効いていない。

IV ファミリー・フレンドリー得点

ゼンセン同盟「福祉調査」による、各組合企業におけるファミリー・フレンドリー制度の実態

- ・ 表 5：得点試算に使用した制度(41 点満点)
制度の有無(あれば 1 点、なければ 0 点)：母性保護(7 項目)、育児休業制度(6 項目)、子育てと就労の両立関連制度(5 項目)、介護休業制度(11 項目)、再雇用制度(3 項目)
利用者の有無：育児休業制度(4 項目)、介護休業制度(3 項目)、再雇用制度(2 項目) (前二つは、男性の利用者がいれば 1 点加算)
- ・ データ：ゼンセン同盟による調査(164 組合回答、回収率 32.8%)、調査時期は 2000.9～11
- ・ 表 6：ファミリー・フレンドリー得点の平均点 (最低得点 0 点(9 企業)、最高得点 23 点)
→組合があるといってもまだまだ多くの職場で制度の導入も利用も進んでいない

V ファミリー・フレンドリー得点と組合の取り組み

ファミリー・フレンドリー得点はどのような要因に左右されるのだろうか

- ・ 重回帰分析、分析サンプル数 98
- ・ 被説明変数：IVで使用したものと同一
- ・ 説明変数：企業規模の変数、女性問題担当者の有無、女性組合員比率の変数、組合の取り組み得点、経営側の取り組み得点、産業別のダミー変数
- ・ 表 7：要因分析結果 →女性問題担当者の有無の効果が大きい。組合の取り組み得点もプラスの効果。産業が大きな違いをもたらす(働き方の違い、パートやアルバイトの占める比率の違い)

I はじめに

- ・ 日本の少子化：1989年「1.57ショック」を契機に様々な政策的対応の必要性が議論
- ・ 問題意識：日本のように「有配偶女性の家庭外就業が進行する一方で、家庭内役割の男女分担がほとんど進んでいない社会では、結婚と出産・子育てに伴う高い女性の機会コストを、幅広い政策的対応を通じて軽減することで、女性の仕事と家庭の両立を支援することが急務となってきた」
- ・ そのために、
 - ① 出生力の決定要因のうち、どれが政策的に操作可能か
 - ② 政策的対応について具体的に何が望まれているか

II 戦後日本の出生率変化とその人口学的要因

- ・ 合計特殊出生率は、年齢別婚姻率と年齢別有配偶出生率の関数
- ・ 表1：合計特殊出生率の変化を女性の結婚年齢パターンと有配偶出生率に要因分解
 - 戦後の急激な出生率低下は約9割が有配偶出生率の低下によるもの
 - しかし、1970年代半ば以降の置換水準(ある世代の女性が等しい数の次世代の女性を産み残す水準の出生率)以下への低下は、女性のシングル化による
- ・ 表2：有配偶女性の年齢別出生児推移
 - 1970年代半ば以降、日本女性は結婚すれば以前と変わらない水準で子供を産んでいるが、結婚しないと子供を産まず、結婚しない女性の割合が増加した結果、出生率が落ち込んだ

III 有配偶女性の出産意欲と子供数

1. 子供に対する需要

表3：出産可能年齢(50歳未満)の有配偶女性の「理想子供数」の年齢別パーセント分布と、希望子供数と予定子供数との関係

→有配偶出生力における理想と現実には、かなりの格差が存在する

→夫婦の出生力には掘り起こすことのできる需要が存在する＝政策的に操作可能な要因

2. 有配偶女性の子供数と出産意欲の多変量解析

子供数における理想と現実のギャップを作り出している要因を分析

→子供数の分析＝重回帰モデル、出産意欲の分析＝ロジット回帰モデル

日本大学総合科学研究所『現代家族に関する全国調査』1994 ミクロ・データ、20～39歳の有配偶女性

表4：分析に用いられる説明変数定義及び平均値

表 5 : 子供数の重回帰分析の結果

- 女性の年齢が高くなればなるほど子供数は多くなる
- 有配偶女性の就業は出生力を押し下げる
- 人口 10 万人以上都市居住の女性はそれ以外の女性に比べて子供数が少ない

表 6 : 女性の出産意欲(子供数別) →子供数がゼロ、1 以外の女性も相当高い出産意欲を持っている(2 人=46%、3 人以上=約 3 割)

表 7 : 出産意欲の決定要因 →子供数、年齢(負の連関)、親との同居(正の影響)、現実の子供数をコントロールすると女性の就業が出産意欲に統計的に有意な影響力を持たない=就業している女性の出産意欲は専業主婦のそれと変わらない ⇒人口学的な要因(年齢、子供数等)の影響を取り除いた上で考えられる決定要因は、女性の就業、都市住居、親との同居
→女性の就業から生じる様々な出産・子育てにまつわるコストをなんらかの政策的支援を通じて軽減する必要、親と同居していない女性に望ましい(利用し易い)保育サービスを提供する、家族政策を特に都市部に居住する女性に対して重点的に行なう

IV 女性の就業と子育て

有配偶女性の就業と子育て(幼い子の世話)に関する直接的分析

『現代家族に関する全国調査』1994 学齢前(7 歳未満)の子供がいる有配偶女性を抽出、子供の世話は主に誰がしているか

表 9 : 全体(総数)の約 7 割が自分たち(母親)が主に子育てを行なっていると回答、うち約 3 割が働きながら子育てをしている(殆どはパートタイム就業者)。保育所への依存度は年齢が高いほど高くなる=乳児をはじめとする低年齢児保育をする保育所が少ないことも示唆

表 10 : 「母親が働くと言齢前の子供に良くない影響を与えることが多い」という意見に対する回答の出産可能年齢にある有配偶女性の年齢別パーセント分布

→全体としては肯定的な意見が多いが、実際に幼い子を持つ可能性の高い 35 歳未満の女性には否定的意見(幼い子を持つ母親の就業に対する肯定的意見)が比較的多い

表 11、表 12 : 幼い子を持つ母親の就業に対する意識の決定要因分析(Ordered Logit 分析)

表 11 : 説明変数(表 4+学齢前の子がいるか否かを示す二分化変数)

被説明変数=「母親が働くと言齢前の子供に良くない影響を与えることが多い」に対する回答(「賛成」=5、「どちらかといえば賛成」=4、「どちらともいえない」=3、「どちらかといえば反対」=2、「反対」=1)

表 12 : 分析結果=学齢前の子をもつ女性およびフルタイム就業している女性の間で幼い子を持つ母親の就業に対する肯定的意見が強い

*幼い子を持つ母親の就業意欲は高く、ここからも保育サービスの役割の重要性がうかがわれる

V 子育てと仕事の両立支援のための政策をめぐる女性の意見

仕事と家庭の両立の困難に対する政策的支援の必要性 →政策に対する政策対象者の意識を探る必要(毎日新聞社人口問題調査会)

1 子育て支援政策の概要

・子育て支援政策の経緯

1989年の「1.57ショック」を契機として、政策的対応の必要性が意識され始めた

1991年 育児休業制度制定(1992年施行)

1994年「エンゼルプラン」策定：保育サービスの充実が政策的緊急目標に

1995年 育児休業期間の有給化：ただし、雇用保険の被保険者ではない多くのパートタイマーや、就業を開始して間もない雇用者には適用されない

1997年 児童福祉法改正：保育所制度の見直し、乳児保育の一般化推進

ただし、いずれも施策効果の評価には、いましばらくの時間が必要(1996年厚生省児童家庭局調査によると、乳児保育は拡充の傾向にあるものの、延長保育を行なっている保育所は限られており、夜間保育を実施している保育所は稀である)

・子育て支援政策の2つの方法

(1)労働政策を通して行なうもの

＝労働時間の短縮、フレックスタイム制の導入などを通しての労働時間の柔軟化

(2)家族(児童家庭)政策を通して行なうもの

＝育児休業制度、児童手当、保育サービス

2 子育て支援政策に関する女性の意見

1994年 毎日新聞社人口問題調査会『第22回全国家族計画世論調査』データ

(1)幼い子をもつ母親の就業を助けるための政策・処置に関する意見

表13：「女性が乳幼児や児童を育てながら働く場合、国や企業はどれに力を入れるべきだと思いますか」(2つまで複数回答可)

→「子供が病気の際の休暇制度」57%、「長時間保育の充実」41%、「学童保育の充実」30%

＝育児休業制度の拡充(「特別看護休暇制度」の整備)と保育サービスの多様化(保育サービスにおける保育時間の延長、保育対象の拡大)

(2)母親が就業する場合の乳幼児の世話に関する意見

表14：「女性が乳幼児を育てながら働く場合、子供をどこに預けるのが一番良いと思いますか」

→親が3分の1、「保育所」が3分の2

＝保育所への現実の依存度がそれほど高くないことを考え合わせると、保育所への期待度は非常に高い(なかでも企業内保育所への支持は高くなっている＝雇用主たる企業に期待される役割の大きさ)。一方、従来の保育制度の下で推進されてきた地域の保育所への期待度は最も低く、従来の行政主導による「福祉措置」を基礎とした保育制度の限界を示唆

阿藤誠 「「少子化」に関するわが国の研究動向と政策的研究課題」

(『人口問題研究』53-4 1997.12)

<注: ファミリー・フレンドリー施策との関連を視点到らせたため、論文の全容を紹介する内容とはなっていない>

I はじめに - 「少子化」と政策研究

- ・ 少子化対策の検討すべき課題
 - (1) 出生率低下の要因が何で、その要因のうちどれが政策的に操作可能であるか
 - (2) そもそも政府が人々の結婚や子供の数の選択に介入すべきか否か
 - (3) 家族政策・労働政策を含む少子化対策が出生率向上に効果があるのか
 - (4) どの程度の費用をかければ効果があるのか
- ファミリー・フレンドリー施策と関連があるのは(3)
- ・ 既存の統計・調査データに基づいて、主要な経済社会変数と出生率ないし子供数の関係を明らかにすることによって、政策変数の効果を推定する

→個別の研究課題

女子労働

育児の経済コスト

家庭内・家庭外のジェンダー関係

住宅を中心とする結婚の経済コスト

→このうち、ファミリー・フレンドリー施策と関連するのは、女子労働および育児の経済コスト

- ・ 明らかにすべき具体的課題
 - (1) 女性の就労ならびに労働政策が結婚、出生力に及ぼす影響
 - (2) 教育費を中心とする子育ての経済コストと子供の扶養にともなう所得移転の推移と現状把握、家計と出生力の関係
 - (3) 家庭内・家庭外の男女の役割関係の推移と現状把握、男女の役割関係と出生力の関係
 - (4) 住宅コストおよび住宅スペースを中心とする結婚に要する経済コストの推移と現状把握、結婚の経済コストと出生力の関係(時系列データ、都道府県別データ、個人調査データ)
 - (5) 女子労働、結婚の経済コストが結婚行動に及ぼす影響、ならびに女子の就労、育児の経済コスト、家庭内・外のジェンダー関係が出生児数に及ぼす影響(多変量解析による総合的計測)

→このうち、ファミリー・フレンドリー施策と関連するのは(1)のみ。上述の個別の研究課題における「育児の経済コスト」は、家計と出生力の問題になり、ファミリー・フレンドリー施策の効果を取り出すには困難な枠組となっている

II 「少子化」と政策的対応

1. 政策的対応に関する議論
2. 政策的対応の論拠

III 出生率低下の背景 –(1) 人口学的分析

IV 出生率低下の背景 –(2) シングル化・晩婚化の背景

1. 結婚市場におけるパートナーの選択過程と需給状況
2. 結婚制度の強固さと結婚モラトリアム意識
3. 結婚モラトリアム意識の背景

第一に、ベッカー流の経済モデルによれば、結婚の経済コストが高いほど結婚が遅くなる。女性の高学歴化、雇用機会の拡大、男女の賃金格差の縮小は、女性にとって結婚・出産・育児の「機会費用」を高め、他の条件が一定なら、女性の結婚・出産・育児志向を弱める。都道府県データ、個人データ両方ともが予想を支持する。

しかし、就業と結婚の関係については、女子の就業継続傾向の増大がどの程度未婚率の上昇・結婚年齢の上昇に寄与しているか、個人データで十分に検討されているとはいえない。

第二に、女性の社会進出が進むとともに、従来の男女役割分業型モデルがどれほど雇用の場と家庭に残っているかが女性の(結婚)・出産・育児の負担感に影響を及ぼす。

若い女性の価値観が男女共同参画型に近づき、他のグループとのギャップが大きいほど、彼女等にとっての結婚・出産・育児にともなうコストが大きくなる。

個人データは予想を支持する。

しかし、企業の女子雇用慣行と結婚・出産の関係、家庭における男性の家事参加に対する期待度と結婚・出産意欲の関係は十分に検討されているとはいえない。

第三に、男性の側からの結婚のコスト・ベネフィット構造が変化している。

第四に、1950年代後半出生コーホート以後、未婚青年男女の離家年齢(結婚によるものを除く)が上昇していることが分かってきた。

→ファミリー・フレンドリー施策につながる第一の背景、第二の背景は、いずれも十分に検討されていない状況にある。

V 出生率低下の背景 –(3) 結婚出生力の決定要因

1. 出生の供給条件
2. 希望子供数・完結出生児数

希望子供数は、人々にとって子供の持つ価値、経済的資源と子育ての直接コスト、子育ての機会費用によって決められる。

①子供の持つ価値

②経済的資源、子育ての直接的コスト、子育ての機会費用

「出生力の経済モデル」を全国の時系列データに適用して検証する試み →分析の結果は、期間をどこにとるかによって左右される(女性の賃金水準の伸びと出生率の低下が同時に起きた70年代、80年代はモデルのあてはまりが良く、バブル経済崩壊後の女性の雇用が伸び悩む90年代を含めるとあてはまりが悪い)

都道府県データを用いた研究によれば、女性の学歴、女性の賃金水準、住居費が出生率に対して予想通り有意な関係を持つ

個人データを用いた研究によれば、妻の賃金は出生率に対して負の効果を持ち、親との同居は正の効果を持つが、女性の就業および学歴の効果は結果が一貫しない

↓

教育費、住居費が出生児数と有意の関係をもつという分析結果は、少子化対策としての家計補助政策がいささかでも有効であることを示唆する

子育ての機会費用(女性の賃金水準)の高さが出生児数の抑制に有意に関係しているという分析結果は、(少子化対策として)女性の仕事と育児の両立支援策(育児休業制度や公的保育サービスの充実)の有効性を示唆する

今後の研究方向としては、単純化されたモデルによる実証分析の試みよりも、家計データからの子育ての直接的コスト(特に教育費)の計測、子育ての機会費用の多様な計測、居住条件の多角的計測(土地・住宅コスト、居住スペース、親からの支援など)、それらの時系列的変化、都道府県別差異、社会集団間の差異をきめ細かく計測し、さらに税制、社会保険、児童手当などの所得移転も考慮し、そのうえで出生児数や子供数と関係付けていくことが研究的にも政策的にも有効であろう

→ファミリー・フレンドリー施策につながるものは、「女性の仕事と育児の両立支援策」という漠然とした既存の概念しか認識されていない。少子化対策研究とファミリー・フレンドリー研究との断絶をみてとることができる

Human Resources Practices as Predictors
of Work-Family Outcomes and Employee Turnover

Rosemary Batt and P.Monique Valcour

《 Industrial Relations Vol.22-2 2003.4》

要約：共稼ぎホワイトカラー従業員のノンランダムなサンプル(557件)によって、企業および従業員の関心に関する3つの結果(仕事と家庭の両立、仕事と家庭の両立に関する従業員のコントロール、従業員の転職の意思)と人事管理の方法の間に関係性があることが明らかとなった。本論文では3つのパターンの人事管理例(仕事と家庭の両立政策、会社への愛着を引き起こさせるような人事管理、そしてワークデザイン)を分析する。一連の階層回帰式によると、ワークデザイン(仕事の組み立て方)は、従業員の仕事と家庭の両立に対するコントロールの分散を最もよく説明しうる。しかし、愛社精神的人事管理は、仕事と家庭の両立と転職の意思の分散を最もよく説明しうる。本論文ではまた、3つのモデルそれぞれにおける明確なジェンダーの違いを発見した。その結果は、仕事と家庭の両立と転職に対して企業がとるべき最も効果的な対応は、仕事と家庭の両立支援策とワークデザインや従業員の参加促進を含めたほかの人事管理策を結合させることであることを指し示している。

- 最近、企業がタイトな労働市場と技術の欠乏に直面するに従って、従業員の転職が企業にとって重要な問題として浮かび上がってきた。転職のコストは特に、技術的、専門的、管理的な職において高くなっている。そこで、それらの職種をこの研究で取り上げることにする。なぜなら、これらの職種の技術や知識は代替が困難だからである(Cascio 1991)。同時に、共稼ぎ家庭がアメリカで典型的な家族のあり方となりつつある。既婚家庭のうち、妻が働かずに家庭の中にいるという伝統的な型にはまるのは全体の3分の1以下になっている(U.S.Council of Economic Advisers 2000)。その結果、家庭と仕事の両立に関する困難さは働く人々の間で増加してきており、多くの雇い主がファミリー・フレンドリーな人事政策を最も重要な戦略であると考え始めている。

● 先行研究から立てられる仮説

○仮説1：フレキシブルなスケジュールあるいは支援的な上司につくことのできた従業員は、仕事から家庭へのネガティブな波及という意味での仕事と家庭の両立の困難を抱えることが少なく、仕事の家庭の両立をよりしやすく、転職の可能性がより低くなる。

○仮説2：高賃金や雇用保障、昇進の機会などの人事管理上のインセンティブは、従業員が仕事と家庭の両立のコントロールに関わることと正の関係にあり、仕事と家庭の両立が困難であることや従業員の転職の意思と負の関係にある。

○仮説3a：自立的決定権を増やすようにワークデザインすることは、仕事と家庭の両立をやすくし、仕事と家庭の両立に関するコントロールを高いレベルで行なうことを可能にし、かつ、転職の意思を低くすることと正の関係がある。

○仮説3b：仕事や出張の時間は、仕事と家庭の両立を困難にし、仕事家庭の両立に関するコントロールを低いレベルにしてしまい、かつ、転職の意思を高くすることと正の関係にある。

● 方法論

サンプル

共稼ぎ世帯の調査(1998)、NYの大企業7社の従業員(製造業2、医療関係2、大学2、公共施設1)

郵送で調査を依頼した者のうち、75%が電話による調査に応じた

557人(男性47%、女性53%)、平均年齢44歳、24歳～69歳

92%が既婚あるいはパートナーと同居

職種内訳＝管理職・専門職71%、技術職14%、事務職15%

方法(表1参照)

従属変数(1-5)

仕事と家庭の両立(仕事から家庭への負の波及)

従業員の労働時間に関するコントロール

仕事を辞める意思

独立変数

公式／非公式な仕事と家庭の両立支援策

労働時間管理の柔軟性(0-5)

上司の支援(1-5)

人事管理上のインセンティブ

給与(税引前)(対数変換)

雇用保障(0-100)

昇進のための支援制度(0-3)

ワークデザイン

自立的決定権(1-5)

周囲との調整(1-5)

通信機器の利用(0-6)

労働時間(時間数)

出張(0、1)

ダミー変数

性別

子供の年齢によるライフステージ(3段階)

性格

勤続年数

職種

分析

階層回帰分析(hierarchical regression equations)を男女計、および性別毎に行う
仕事と家庭の両立の困難、および管理に関するモデルでは、通常の最小二乗法を用いる
転職のモデルではプロビット評価を行う
多変量解析においては、フーバーの修正法(Huber 1967)を用いる

● 結果

表から読み取れる結果

表 1 : 変数の平均

表 2 : 相関係数

表 3~5 : 各従属変数に関する予測値

表 3 《仕事と家庭の両立》: 人事管理上のインセンティブが最大のインパクトをもつ。フルモデルでは、29.1%説明可能

表 4 《仕事と家庭の両立に関する従業員のコントロール》: ワークデザインが最大のインパクトをもつ。フルモデルでは、32.4%説明可能

表 5 《転職の意思》: 人事管理上のインセンティブが χ^2 統計で最大の増加

仮説に関する結果(表 3~5 参照)

仮説 1 : 部分的に支持

仮説 2 : 部分的に支持

仮説 3 : 部分的に支持

性別による差異

● 結論

結論

結論 1 : ワークデザインは、仕事と家庭の両立に強く関係し、また、仕事と家庭の両立に関する従業員のコントロールに最も強く関係している。

結論 2 : 逆説的な結果

・通信技術等を用いることは、仕事と家庭の両立を困難にするが、仕事と家庭の両立に関するコントロールを高めることになる。⇒家庭において仕事をすることで家庭生活を混乱させることが予想される

・出張の必要性は、労働時間のコントロールを増加させる。⇒出張が家族か