

らの休息を可能にする、あるいは出張が多い人はもともとコントロールの幅が広い管理職である

結論3：男女間においては、同じ結果が出ている点もあれば、異なる点もある。

展望

- ・ work-family 政策のみに限って分析を行うのではなく、広く職場のあり方全体に関わるようなフレームで分析を行うことが有効である
- ・ 人事管理上の支援も含めた work-family 政策は、仕事と家庭の両立の問題のみならず、転職の問題にも影響を与える
- ・ これまでフレキシビリティが問題の解決となるとされてきたが、フレキシビリティには様々な種類があり、それぞれに効果が異なる。また、だれがフレキシビリティを管理できるのかという問題が重要である
- ・ 家族を支援するような制度や人事管理上のインセンティブ、ワークデザインを含めた多様な要素を合わせたものが、仕事と家庭の両立や従業員の退職傾向に最も効果的な組織的対応である

概略

アメリカの民間企業の代表的なデータを用いて、本稿では企業ごとに異なる Work/Family Programs の実態を、これらの施策が企業の雇用戦略とどのように関係しているかを検証することによって説明する。高いパフォーマンスやワークシステムに高いコミットメントを有する手段を探している企業、従業員参加や品質に関するプログラムを組織しようとしている企業は、Work/Family Programs を、労働力を企業にコミットさせるレベルをあげるための努力の一つとして受容する傾向がある、というのが中心となる仮説である。この仮説は以下のようにして検証される。二つの異なる広範囲な仮定的結果を操作する：(1) Work/Family Programs の受容は、アブセンティズムや離職のような労働力の問題および労働者としての圧力の双方から湧き起る需要とリンクしている。(2) Work/Family Programs の受容は、雇用主が、職務の階梯や人事管理部門といった発達した内部労働市場の要素を適切な形ですでに備えているかどうかとリンクしている。検証結果は、Work/Family Programs と高いコミットメントを必要とする作業組織の間にかかなりの補完関係があることを示している。

理論と仮説

・ 現実の状況

女性の労働力率の上昇 → Work/Family Programs の必要性

さらに、高い質をもった労働者を雇う必要性

[仮説 1a] Work/Family Programs を用いる傾向は、企業における女性の労働力率と正の関係にある

[仮説 1b] 労働力の男女比率とは独立的に、アブセンティズムや遅刻、人材確保・配置重要な問題を抱えている企業では、Work/Family Programs を受容する傾向にある

・ 内部労働市場との関係

[仮説 2] Work/Family Programs の受容は、職務階梯や先任権、人事部といった内部労働市場の存在と正の関係にある

・ 高いコミットメントを有する作業組織

[仮説 3] 労働者のコミットメントを得ることに高い価値を置いている企業や、品質管理のような高いコミットメントを有する作業組織を持っている企業は、Work/Family Programs をより受容する。

方法

・ 調査

アメリカ企業調査：1992年、875社(従業員50人以上、非農業部門)、回収率65.5%
職種内訳：専門職/技術職 14.3%、営業職 19.0%、事務職 6.0%、サービス職 18.3%、
ブルーカラー 42.3%

・ 従属変数

Table1： 現場での日々のデイケアに対する支払いまたは雇用者による補助
現場以外での日々のデイケアに対する支払いまたは雇用者による補助
雇用者から労働者へのデイケアへの補助金
雇用者に代わっての地域のプロバイダーに対するデイケアの提供
デイケア委託
フルタイムの Work/Family 対応要員
Work/Family の問題にかんする相談の場
高齢者介護委託
柔軟な労働時間

以上を、

現在提供されている
2年以内に提供されることが決まっている
提供される可能性がある
まだ提供されるかどうか決まっていない

の4段階で回答する

・ 独立変数

実際の状況

アブセンティズム、離職、採用、配置転換について5点満点で回答
未来(Work/Familyの問題が今後どうなっていくと思うか)について3点満点で回答
女性従業員比率

内部労働市場との関連

階梯(5点満点)、先任権、人事管理部門の存在
高いコミットメントを有する作業組織との関連

コミット(100%表示)

自由裁量(5点満点)

・ コントロール変数

市場相場より高い給与
福利厚生

結果

Table2：変数間の相関係数

Table3：回帰分析の結果

コントロール変数の結果から、労働組合はほとんど影響を与えていない
福利厚生も影響を与えていないが、賃金は部分的に影響を与えている
内部労働市場との関連には、人事管理部門の存在だけが影響を与えている

議論

高いコミットメントを有する作業組織をもっている企業は、Work/Family Programs を受容する傾向にある。結果として、いくつかの選択可能な従属変数と内部労働市場の構造をコントロールすることは、強い相互関係にある。

Work/Family Programs を制度化することは、他の人事管理制度の発展も促す

Jill E.Perry-Simth ,Terry C.Blum

“Work-Family Human Resorce Bundles and Perceived Organizational Performance”

(*Academy of Management Journal* 2000 Vol.43 No.6)

概要

普通は戦略的人事管理モデルからは除かれてしまうが、一連の Work-Family 政策は競走優位性につながる人事管理アプローチとなりうるであろう。象徴的で資源依存的な視点は、そのようなつながりに概念的なサポートをすることになる。アメリカ合衆国の 527 企業をサンプルとした国内分析の結果は、広範にわたる Work-Family 政策を行なっている企業は企業レベルで有意に高いパフォーマンスを見せていることを指し示す。付け加えれば、Work-Family 政策と企業のパフォーマンスの関連性は、古い企業ほど、また、女性を多く雇用している企業ほど強くなるという仮説も部分的に支持されている。

本稿の役割は、一連の Work-Family 施策と企業のパフォーマンスの関連性について調査研究することによって、人事管理戦略論と Work-Family 施策分析の「関係の分断」に取り組んでいくことにある。

理論的背景と仮説

- ・ 一連の Work-Family 施策は、互いに補足しあい、高く関連しあい、ある場合には人事管理施策の一部と重なり合うものであると定義することができる
- ・ Work-Family に関する研究は、企業レベルでのアプローチや、相互作用的な政策にわたるまで広く焦点を当てることが多かった
- ・ Work-Family 施策は組織のパフォーマンスに影響を与えることができると考えられる。しかも、その影響の与え方は複雑かつ困難であるので、他の企業には模倣することができない
- ・ [仮説 1] より広範囲にわたる Work-Family 施策をもつ企業は、それよりも狭い範囲の施策しか持たない企業に比較して高い組織パフォーマンスを得ることができる
- ・ [仮説 2a] 人事管理としての一連の Work-Family 施策と企業のパフォーマンスの関係は、小規模な企業よりも大規模な企業でより強くなる
- ・ [仮説 2b] 人事管理としての一連の Work-Family 施策と企業のパフォーマンスの関係は、歴史の浅い企業よりも古くからある企業でより強くなる
- ・ [仮説 2c] 人事管理としての一連の Work-Family 施策と企業のパフォーマンスの関係は、女性従業員比率の高い企業でより強くなる

方法

- ・ データ

National Organizations Survey (イリノイ大学 Survey Research Laboratory を中心とした U.S. work establishment の全国調査)

ここから電話調査で 727 社から回答を得た。さらにデータ欠如の部分を除いて 527 社をサンプルとする

- ・ 方法

独立変数

企業のパフォーマンス(他企業と比較して 7 段階評価)

市場のパフォーマンス(他企業とマーケティングや市場シェアを比較して 4 段階評価)

利益、営業成績(過去 1 年間に増えたかどうか)

従属変数

休暇施策(休暇、無給介護休暇、有給介護休暇)

伝統的な介護ケア(デイケア、柔軟な労働時間管理、子供のケア情報)

比較的新しい介護ケア(デイケアに対する資金援助、介護給付)

コントロール変数

スタッフの選抜

訓練効果

報酬インセンティブ

苦情処理

分権的意思決定

職名数(垂直的階層性)

分析と結果

表 2：全変数についての中間値、標準偏差、相関係数

[仮説 1] 異なる Work-Family 施策群の間での企業のパフォーマンスの差異は認められた。同様に、異なる Work-Family 施策群の間での市場のパフォーマンスの差異も認められた。加えるならば、Work-Family 施策群ごとにグルーピングする効果は、利益と営業成績を独立変数としたときも明らかとなった。→仮説 1 は支持された

[仮説 2a~2c] 企業規模と Work-Family 施策群との効果は認められない。よって、仮説 2a は支持されない。企業の歴史と女性従業員比率は、いずれも Work-Family 施策との効果が認められた。特に、企業の歴史と利益・営業成績との間の効果、および女性従業員比率と Work-Family 施策間の相互作用の効果がよく認められた。しかしながら、これらはいずれも、市場および企業のパフォーマンスとの関連は明らかとならなかった。よって、仮説 2 b および 2c は、部分的に支持される

議論

分析結果からは、現在の一連の Work-Family 施策が、企業レベルでのパフォーマンスに正の効果を与えていることが分かる。特に、広範囲な Work-Family 施策を行なっている企業が、より高いレベルでの組織のパフォーマンス、市場のパフォーマンス、利益・営業成績をあげている。一連の Work-Family 施策は、従業員にとって正の効果を持つシンボルとして受け取られるため、そのような施策をとることが企業にとって義務かつ利益になる可能性もある。さらに、一連の Work-Family 施策は、施策を採用している企業が限られている状況では、競走場の優位性を生み出す源となりえる。

しかしながら、一連の Work-Family 施策の効果は、様々な組織的要因によって、直接的に現れることを妨げられてしまう。Work-Family 施策と企業のパフォーマンスの関連性は、利益・営業成績の形で、企業としての年数とともに徐々に現れてくる。この女性従業員比率に関する弱い効果の結果は、Work-Family 施策のなかでジェンダーがあまり注意を払われていないこと、あるいは、ライフステージによる違いなどの要因が考えられることを指し示している。最後に、Work-Family 施策と企業のパフォーマンスの関連性について、企業規模による違いはそれほど明らかにならなかった。

3. 日本におけるファミリー・フレンドリー研究の動向と今後の課題

日本におけるファミリー・フレンドリー「研究」の大部分は、旧労働省女性局を中心とする調査研究であるのが現状である。そして、その他のファミリー・フレンドリー研究の多くが、旧労働省女性局による調査データをもとに分析を行なっている。

最もよく使われるデータは[労働省女性局, 1999]である。[労働省女性局, 1999]の調査は比較的広範囲にわたった良質なデータであるが、調査報告書が出て以来すでに5年が経過しようとしており、その間の社会経済状況の変化を踏まえると、新しいデータがまとめられることが急務であると考えられる。[労働省女性局, 1999]以外の調査では、[財団法人21世紀職業財団, 2001]が用いられる回数が多いデータであるが、[財団法人21世紀職業財団, 2001]におけるファミリー・フレンドリー施策および企業に関する調査は一部分にとどまっている。今後、[財団法人21世紀職業財団, 2001]におけるファミリー・フレンドリー調査のようなデータを多く積み重ねていくことが求められる。

調査研究以外の日本におけるファミリー・フレンドリー研究は、現状では二人の研究者に代表される研究にとどまっている。ひとつは佐藤博樹による研究である。佐藤の研究は、[佐藤博樹, 2001]にみられるように、ファミリー・フレンドリー施策の制度を詳しく紹介し、制度のもつ問題点を明らかにする形で今後の課題を提示している。もうひとつは脇坂明による研究である。脇坂による研究はいくつか存在するが、複数の論文を網羅する形でまとまっているのが『日本労働研究雑誌』No.503に掲載された[脇坂明, 2002]である。脇坂の研究は事例研究のかたちで、ファミリー・フレンドリー施策を個別の企業レベルにおいて分析している。その点において、脇坂の研究は、日本におけるファミリー・フレンドリー研究を最先端で行なっている研究といえることができる。脇坂のデータは、主に、脇坂自身が中心となつて行なった[財団法人21世紀職業財団, 2001]が出所となっている。しかし、[財団法人21世紀職業財団, 2001]におけるデータ数に比較して、[脇坂明, 2002]において取り上げられている個別企業数が少なく、データの細かい丁寧な分析を積み重ねていく必要があるように思われる。

また、[佐藤博樹, 2001]、[脇坂明, 2002]に共通して見られる問題点は、他の研究分野とつながるような視点が欠けている点である。つまり、二つの研究はそれぞれ、人事管理研究および女性労働研究としては示唆に富む研究であるが、あくまで「働く場」における仕事と家庭の両立のみを論じており、「生活する場」からみた仕事と家庭の両立という視点が欠けている。そのため、ファミリー・フレンドリー施策と当然強いつながりを持つ少子化対策との関連性を分析することができなくなっている。『日本労働研究雑誌』No.503に掲載されたその他の論文([金井篤子, 2002]、[川口章, 2002]、[坂爪洋美, 2002]、[前田正子, 2002])もまた、人事管理論の枠組でファミリー・フレンドリー施策を分析しているため、同じ問題を抱えているといえる。また、[脇坂明, 2002]のような個々の事例研究を行なう研究では、企業レベルでの分析を詳細に行なうことにより、そこから明らかになった問題点を政策にフ

ィードバックするような視点が薄れていく傾向が見られる。ミクロレベルでの分析は、メリットと引き換えにそのような傾向をもつことが多々あるが、ファミリー・フレンドリー施策は国の政策と連動してこそ実効性をもつ制度であることから、政策にフィードバックすることが可能な研究上の視点を常に確保することは必要であると思われる。

さらに、[佐藤博樹, 2001]では、ファミリー・フレンドリー施策を大きな一つの分析操作項目として捉える傾向がみられ、さらにブレイクダウンした分析が行なえなくなっている。ファミリー・フレンドリー施策を一連の施策として捉える視点が重要であることは、[Smith・Blum, 2000]においても指摘されていることである。しかし、一連の施策として捉えた上で、施策効果を分析する場合等には個々の施策にブレイクダウンすることが必要であり、ブレイクダウンの的確さの度合いによって分析結果の信頼性も異なってくる。逆に、[脇坂明, 2002]は育児休業制度のみに焦点をあてた研究となっている。ひとつの制度に焦点をあてて分析を行なうことは決して間違った方法ではなく、また、育児休業制度はファミリー・フレンドリー施策の中でも、特に重要な制度であることから、[脇坂明, 2002]は意義の多い研究であることは確かである。しかし、日本の研究においては、ファミリー・フレンドリー施策「＝」育児休業制度と捉えられる傾向が強く、その意味では注意が必要であろう。

上述したように、日本におけるファミリー・フレンドリー研究は、他の分野、とくに少子化対策に関わる研究とつながるような視点を欠いているという問題を抱えている。しかし、その一方で、少子化対策に関わる研究である人口学分野の研究もまた、ファミリー・フレンドリー施策の分析を研究視角のなかに取り入れることができている。例えば、[津谷典子, 1999]は、子育て支援策というファミリー・フレンドリー施策のなかでも最も重要な要素をとりあげながらも、政策までは言及するものの、政策が実際の企業レベルにおりたときどのような状況になるかという点については、分析の枠組に入れていない。また、日本における少子化対策の研究動向を網羅した[阿藤誠, 1997]においても、やはり、ファミリー・フレンドリー施策の分析は枠組に入れられていない。

以上のような状況は、企業レベルにおけるファミリー・フレンドリー研究と、政策を視野に入れた人口学的少子化問題研究の分断として捉えることができる。つまりそれは、とりもなおさず、ファミリー・フレンドリーに関する幅広い取り組みの、政策と現実の乖離を意味していると考えられる。それでは、このような問題を解決するためには、研究上にどのような視角が求められるのか。以下では、必要と考えられる研究上の視角を考察していきたい。

まず、米国のファミリー・フレンドリー研究の状況から次のようなことがいえる。第一に、ファミリー・フレンドリー施策を分析する際には、一つ一つの制度を個別にとりあげるのではなく、一連の施策としてとりあげて分析することが重要である（[Smith・Blum, 2000]）。この点については、ここから生じる問題もあることを既に述べたが、日本におけるファミリー・フレンドリー研究が育児休業制度の分析に偏りがちなことを考慮すると、重要な点である。第二に、企業の事例を積み重ねることが重要である。本稿で取り上げた英語論文

([Smith・Blum, 2000]、[Osterman, 1995]、[Batt and Valcour])は、いずれも異なる調査データを用いて分析を行なっている。日本のファミリー・フレンドリー研究のほとんどが、[労働省女性局, 1999]を用いていることを考えると、これからファミリー・フレンドリー企業に関する調査を積み重ねていく必要がある。第三に、ファミリー・フレンドリー施策の効果について分析、検討を行なう際の、説明変数の取り方に関して注意が必要である。米国の研究においても、[Smith・Blum, 2000]のように説明変数のとりかたにある程度成功している研究もあれば、[Batt and Valcour]のように成功しているとは言いがたい研究もある。この問題は、突き詰めれば、ファミリー・フレンドリー施策あるいは、仕事と家庭の両立という操作項目のブレイクダウンの問題に通じていくと考えられる。

第一の問題と第二の問題は比較的たやすいが、第三の問題は困難かつ最重要であると思われる。しかし、第三の問題を解いていくことは、結果的に、ファミリー・フレンドリー施策のもつ効果を整理していくことにつながっていくと考えられる。つまり、ファミリー・フレンドリー施策を、ただ単に「望ましい」制度として捉えるのではなく、「何に」とって「どう」望ましいのかという形で分析していくことになる。このような分析を行なうことによって、現在のファミリー・フレンドリー政策および施策に関する整理が可能になり、新しく必要な政策や制度を浮き彫りにすることができる。また、そのような作業は、現実の企業レベルでおきている問題を、政策にフィードバックすることを可能にするものと思われる。現実の問題を政策にフィードバックすることで、新しく必要な政策立案も可能となり、ファミリー・フレンドリー施策が有効的に実行される助けとなる。そこにいたってはじめて、ファミリー・フレンドリー政策は実効性をもつこととなるであろう。そして、そこでさらに重要なことは、これらの作業を人事管理論あるいは女性労働研究の枠組のなかのみで行なうのではなく、他の研究分野、とりわけ人口学における少子化対策研究(あるいは高齢化対策研究)との関連性を常に保つ形で進めていくことであるといえる。

<参考文献>

- [阿藤誠, 1997] 「「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
- [金井篤子, 2002] 「キャリア・ストレスとワーク・ライフバランス」『日本労働研究雑誌』No.503
- [川口章, 2002] 「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
- [財団法人 21 世紀職業財団, 2001] 『女性の就業構造に係る調査研究会報告』
- [坂爪洋美, 2002] 「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

[佐藤博樹, 2001] 「日本における「ファミリー・フレンドリー」施策の現状と課題」『季刊 家計経済研究』第 50 号

[佐藤博樹, 2003] 「生産現場の人事管理」『生産・技術システム』藤本隆宏編著 八千代出版 第 5 章

[津谷典子, 1999] 「出生率低下と子育て支援政策」『季刊・社会保障研究』Vol.34 No.4

[前田正子, 2002] 「ファミリー・フレンドリーな職場と労働組合の役割」『日本労働研究雑誌』 No.503

[労働省女性局, 1999] 『「ファミリー・フレンドリー」企業をめざして－「ファミリー・フレンドリー」企業研究会報告書－』

[脇坂明, 2002] 「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』 No.503

[Batt and Valcour] Rosemary Batt and P.Monique Valcour “Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover”, *Industrial Relations*, Vol.22-2 2003.4

[Osterman, 1995] Paul Osterman “Work/Family Programs and the Employment Relationship”, *Administrative Science Quarterly*

[Smith-Blum, 2000] Perry-Smith, Jill E. and Terry C. Blum “Work-Family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance”, *Academy of Management Journal*, Vol.43, No.6

資 料

2-1

労働省女性局編

『「ファミリー・フレンドリー」企業をめざして

—「ファミリー・フレンドリー」企業研究会報告書』(1999.9)

2-1 表3-1

図アメリカにおける最も「ファミリー・フレンドリー」な企業4社の事例

企業プロフィール	IBM	IBM	IBM	IBM
従業員数(米国内)	36,000人	208,000人	43,000人	15,000人
女性社員比率	50%	30%	70%	32%
組合員比率	15%	組合なし	組合なし	50%
両立支援対策				
フレックスタイム制	○	○	○	○
フレックスプレイス	○	○	○	○
パートタイム	○	○(育児休業制度あり)	○	○
ジョブ・シェアリング	○		○	○
その他のフレックス制度		デイトムのフレックスタイム制	週単位の勤務日・時間の選択制	週単位の勤務日・時間の選択制
身体障害者休暇制度	○	○	○	○
母親休業制度	○	○	○	○
父親休業制度	○	○	○	○
養親休業制度	○	○	○	○
家族看護休暇制度	○	○	○	○
パーソナル・ディベロップメント	○	○	○	○
その他の休業制度		退職前休業制度		
カフェテリア・プラン	○		○	
扶養家族ケア支援プラン	○		○	○
養子縁組支援	○	○	○	○
長期ケア保険	○	○	○	○
育児情報提供サービス	○	○	○	○
介護情報相談サービス	○	○	○	○
託児施設	○	資金による支援	資金による支援	○
病児保育	○	資金による支援		
放課後プログラム		資金による支援		YMCAへの物的支援
サマーキャンプ		資金による支援	交通手段の手配	YMCAへの物的支援
割引			○	
助成	○	○	○	○
基金		○		
従業員支援プログラム	○	○	○	○
健康管理	○	○	○	○
転勤支援	○	○	○	○
両立に関する管理者研修	○	○	○	多様性に関する研修を通して
セミナー	○	○	○	○
ハンドブック	○	○		○
両立コーディネーター	○	○	○	○

図表5・1 ヒアリング実施企業3社における育児・介護休業制度等の概要

項目	従業員数 (正社員数)	育児休業制度 (対象者)	育児休業取得率 (取得率)	育児休業取得者数 (取得者数)	育児休業取得期間 (取得期間)	育児休業取得者に対する 支援策
従業員数	5,267人 (3,298人) その他※ (2,625人) 747人 (—人)	正社員 (35名女性) その他※ (35名女性) 既婚女性従業員数 (うち子を持つ従業員)	15.6%	女性133名 男性199名 338名	正社員の平均年齢 正社員の取得年齢	正社員 (35名女性) その他※ (35名女性) 既婚女性従業員数 (うち子を持つ従業員)
育児休業制度	正社員 (勤続1年以上) 一子につき最長3年、子が満4歳になるまで (在職中合計4年まで) 無給	正社員、常勤専任 (勤続1年以上) 1歳の誕生日まで (原則により1年間延長可能) (原則により1年間延長可能) 原則として無給 (場合により6割支給) 通算しない	7,738人 (1,028人) 237人 (168人) 433人 (233人)	1,611人 (919人) 294人 (286人) 398人 (110人)	正社員、専社員 1歳に達するまで (原則により1歳に達した3月まで延長可能) 無給	正社員 (勤続1年以上) 一子につき最長3年、子が満4歳になるまで (在職中合計4年まで) 無給
育児休業取得率	63.7% (1971年～)	正社員、常勤専任 (勤続1年以上) 3歳の誕生日まで 1日2時間程度 短縮時間分控除	390人 (1991年～)	約300人 (1991年～) (注)	正社員、専社員 子の小学校就学まで 5時間又は6時間勤務 短縮時間分控除	正社員 (勤続1年以上) 一子につき最長3年、子が満4歳になるまで (在職中合計8年まで) 5時間又は6時間勤務 短縮時間分控除 221人 (1989年～)
育児休業取得者数	221人 (1989年～)	正社員、専社員 (勤続1年以上) 一子につき最長1年 配偶者、子、本人・配偶者の両親、同居親族 原則として無給 (場合により6割支給) 通算しない	正社員、専社員 約10人 (1991年～)	正社員、専社員 一子につき最長1年 配偶者、子、本人・配偶者の両親、同居親族 原則として無給 (場合により6割支給) 通算しない	正社員 (勤続1年以上) 一子につき最長1年 配偶者、子、本人・配偶者の両親、同居親族 原則として無給 (場合により6割支給) 通算しない	正社員 (勤続1年以上) 一子につき最長1年 配偶者、子、本人・配偶者の両親、同居親族 原則として無給 (場合により6割支給) 通算しない
育児休業取得期間	正社員 (勤続1年以上) 一子につき最長1年 配偶者、子、本人・配偶者の両親、同居親族 原則として無給 (場合により6割支給) 通算しない	正社員、専社員 約10人 (1991年～)	正社員、専社員 約10人 (1991年～)	正社員、専社員 約10人 (1991年～)	正社員 (勤続1年以上) 一子につき最長1年 配偶者、子、本人・配偶者の両親、同居親族 原則として無給 (場合により6割支給) 通算しない	正社員 (勤続1年以上) 一子につき最長1年 配偶者、子、本人・配偶者の両親、同居親族 原則として無給 (場合により6割支給) 通算しない
育児休業取得者に対する支援策	正社員 (勤続1年以上) 一子につき最長1年 配偶者、子、本人・配偶者の両親、同居親族 原則として無給 (場合により6割支給) 通算しない	正社員、専社員 約10人 (1991年～)	正社員、専社員 約10人 (1991年～)	正社員、専社員 約10人 (1991年～)	正社員 (勤続1年以上) 一子につき最長1年 配偶者、子、本人・配偶者の両親、同居親族 原則として無給 (場合により6割支給) 通算しない	正社員 (勤続1年以上) 一子につき最長1年 配偶者、子、本人・配偶者の両親、同居親族 原則として無給 (場合により6割支給) 通算しない
育児休業取得者に対する支援策	正社員 (勤続1年以上) 一子につき最長1年 配偶者、子、本人・配偶者の両親、同居親族 原則として無給 (場合により6割支給) 通算しない	正社員、専社員 約10人 (1991年～)	正社員、専社員 約10人 (1991年～)	正社員、専社員 約10人 (1991年～)	正社員 (勤続1年以上) 一子につき最長1年 配偶者、子、本人・配偶者の両親、同居親族 原則として無給 (場合により6割支給) 通算しない	正社員 (勤続1年以上) 一子につき最長1年 配偶者、子、本人・配偶者の両親、同居親族 原則として無給 (場合により6割支給) 通算しない

※「その他」とは、パート、嘱託、契約社員等の非正規職員である。
 (注) 利用者は、育児休業制度が導入される以前に実施されていた同様の制度の利用者を含めた数である。

図表5・2 ヒアリング実施企業3社における両立支援対策等の実施状況

項目	実施状況	実施状況	実施状況
仕事と家庭の両立を可能にする人事管理制度			
育児休業制度	○	○	○
介護休業制度	○	○	○
看護休暇制度	○	○	○
短時間勤務制度	○	○	○
フレックスタイム制	○	○	○ (全社員対象)
事業所内託児施設の設置	○	○	○
育児・介護サービス利用料の補助措置	○	○	○
育児・介護等に関する所用のための 半日、時間単位の休暇制度	○	△	○ (全社員対象)
転勤への配慮	○	○	○
育児や介護等についての情報提供	○	○	○
再雇用制度	○	○	○
その他	○	○	○
労働者の多様なニーズに応えた多様な働き方を 可能とする人事管理制度	○	○	○
留学・ボランティア活動従事等のための休職制度	○	○	○

※○は制度として実施されているもの、△は暫行として実施されているものである。

2-1 表付-1

ファミリー・コンビニエンス企業等の点数化
以下に該当する事業所に1点、そうでない場合は0点(59点満点)

制度等の有無 34点	働きながら子育てをする労働者に対する援助措置 15点	(b) 育児休業制度 8点	育児休業期間1年間以上		*
			1	2	
(c) 介護休業制度等 11点	働きながら子育てをする労働者に対する援助措置 15点	(b) 育児休業制度 8点	1	育児休業制度	*
			2	休業期間1年間以上	*
			3	会社から育児・児童手当の支給	あり
			4	休業期間中、昇給または賞与等に昇給	あり
			5	退職金算定に休業期間を算入(一定割合を)	あり
			6	育児への就業能力維持向上策	あり
			7	その他	あり
			8	育児休業取得制度	あり
			9	育児休業取得制度で短縮期間が2週間以上	あり
			10	育児休業取得制度で短縮期間が2週間以上	あり
			11	育児休業取得制度	あり
(d) 育児休業制度 4点	働きながら子育てをする労働者に対する援助措置 15点	(b) 育児休業制度 8点	1	介護休業制度	償行かぬ者
			2	休業期間3か月を超える	償行かぬ者
			3	会社から育児・児童手当の支給	あり
			4	会社保険料の立替えまたは退職後の社会保険料免除	あり
			5	休業期間中、昇給または賞与等に昇給	あり
			6	退職金算定に休業期間を算入(一定割合を)	あり
			7	短縮期間中の就業能力維持向上策	あり
			8	昇給措置	あり
			9	就業能力維持向上策	あり
			10	育児休業取得制度	あり
			11	育児休業取得制度	あり
(e) 働きながら子育てをする労働者に対する援助措置 15点	働きながら子育てをする労働者に対する援助措置 15点	(b) 育児休業制度 8点	1	育児休業取得制度	あり
			2	育児休業取得制度	あり
			3	育児休業取得制度	あり
			4	育児休業取得制度	あり
			5	育児休業取得制度	あり
			6	育児休業取得制度	あり
			7	育児休業取得制度	あり
			8	育児休業取得制度	あり
			9	育児休業取得制度	あり
			10	育児休業取得制度	あり
			11	育児休業取得制度	あり
(f) 介護休業制度等 6点	働きながら子育てをする労働者に対する援助措置 15点	(b) 育児休業制度 8点	1	介護休業取得者	あり
			2	介護休業取得者	あり
			3	介護休業取得者	あり
			4	介護休業取得者	あり
			5	介護休業取得者	あり
			6	介護休業取得者	あり

*: 規定ありは2点 ** : 1歳以上であれば2点 (注) 介護(介護者の有無) : a+b+c 介護(介護者の有無+特別交代) : a+b+c+d+e+f

国全体

2-1 表付-2

指標1	規程別	指標2	規程別
指標1	3,330,665	4,620,417	28
指標2	3,586,402	4,932,309	32
制度等	1,5482	2,178,45	8
の有無	0,967,6091	1,791,346	12
a	0,815,0567	2,023,872	11
b	0,152,8024	0,539,2064	3
c	0,046,0595	0,299,3539	7
d	0,056,6745	0,395,6938	5
e			
f			
指標1	11,709,931	5,340,793	25
規程別	7,500,07	5,482,553	28
100	4,821,234	5,180,139	25
99	2,958,89	4,370,816	23
98			
97			
96			
95			
94			
93			
92			
91			
90			
89			
88			
87			
86			
85			
84			
83			
82			
81			
80			
79			
78			
77			
76			
75			
74			
73			
72			
71			
70			
69			
68			
67			
66			
65			
64			
63			
62			
61			
60			
59			
58			
57			
56			
55			
54			
53			
52			
51			
50			
49			
48			
47			
46			
45			
44			
43			
42			
41			
40			
39			
38			
37			
36			
35			
34			
33			
32			
31			
30			
29			
28			
27			
26			
25			
24			
23			
22			
21			
20			
19			
18			
17			
16			
15			
14			
13			
12			
11			
10			
9			
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			

2-1 表付-3

図 500 人以上の事業所

0	1.34
1 ~ 5	13.00
6 ~ 10	27.34
11 ~ 15	32.91
16 ~ 20	20.54
21 ~ 25	4.87
計	100.00

0	1.21
1 ~ 5	8.62
6 ~ 10	23.88
11 ~ 15	26.80
16 ~ 20	22.96
21 ~ 25	14.68
26 ~ 30	1.88
計	100.00

表付-4

図 100 ~ 499 人の事業所

0	13.27
1 ~ 5	27.89
6 ~ 10	30.86
11 ~ 15	18.67
16 ~ 20	7.15
21 ~ 25	2.16
26 ~ 30	0.01
計	100.00

0	12.17
1 ~ 5	24.34
6 ~ 10	30.34
11 ~ 15	18.28
16 ~ 20	10.67
21 ~ 25	3.57
26 ~ 30	0.62
30 ~	0.01
計	100.00

表付-5

図 30 ~ 99 人の事業所

0	32.56
1 ~ 5	29.54
6 ~ 10	23.42
11 ~ 15	10.27
16 ~ 20	2.74
21 ~ 25	1.47
計	100.00

0	31.08
1 ~ 5	28.71
6 ~ 10	23.68
11 ~ 15	11.24
16 ~ 20	3.61
21 ~ 25	1.67
26 ~ 30	0.01
計	100.00

表付-6

図 5 ~ 29 人の事業所

0	55.35
1 ~ 5	20.63
6 ~ 10	15.69
11 ~ 15	7.13
16 ~ 20	0.80
21 ~ 25	0.40
計	100.00

0	51.85
1 ~ 5	22.93
6 ~ 10	16.30
11 ~ 15	7.19
16 ~ 20	1.26
21 ~ 25	0.47
計	100.00

結論 - 表3 ファミリーフレンドリー施策と雇用機会均等施策の関係

		均等施策の充実度	
		高 い	低 い
ファミ フレ 施策 の 充 実 度	高 い	女性の定着率が高い	女性の定着率が高い
		男女の職域分離がない	男女の職域が異なる
	低 い	既婚や子供をもった女性が多い	既婚や子供を持った女性が多い
		既婚や子供を持った女性管理職が多い	女性管理職が少ない
	高 い	女性の定着率が低い	女性の定着率が低い
		男女の職域分離がない	男女の職域が異なる
	低 い	既婚や子供を持った女性が少ない	既婚や子供を持った女性が少ない
		女性管理職は多いが未婚者が多い	女性管理職が少ない

結論 - 表4 均等度とファミフレ施策の充実度を測定する尺度

1) 均等度指数 下記の a) から c) の合計点を均等度指数する。均等度指数は、0 点から 30 点。 便宜的に 15 点超を均等度強、15 点以下を均等度弱とする。なお、15 点以下は、全体の 43.3% を占める。
a) 配置の均等：0 点から 10 点 問 4 (男女とも配置の場合に 1 点を加算) / (部門数) × 10 但し、いずれかの部門に無記入の場合は、集計から除外
b) 配置転換：0 点から 10 点 問 7 事業所内配置転換を男女とも実施の有無 実施した場合 10 点 実施しない場合 0 点
c) 教育訓練 0 点から 10 点 問 10 (新入社員教育、管理職研修、業務遂行に必要な能力を付与する研修のいずれかを男女ともに実施した場合、それぞれに 1 点を加算) / 実施した教育訓練数 × 10
2) ファミフレ施策の充実度指数 ファミフレ尺度 問 15 の選択肢 10 「仕事と家庭の両立のための制度を充実し、活用を促進している」に「はい」と回答した企業をファミフレ施策が充実しているとし、他方、「いいえ」と回答した企業をファミフレ施策が充実していないとした。

結論 - 表5 均等度とファミフレ施策の充実度の関係 (全体=100%)

		均 等 度	
		+	-
ファミ フレ 度	+	12.5	4.2
	-	44.2	39.0

統計 表6 企業規模別、労働組合有無別、産業別に見た均等度とファミフレ度 (%)

	均等強 ファミフレ強	均等強 ファミフレ弱	均等弱 ファミフレ強	均等弱 ファミフレ弱
計	12.5	44.3	39.0	4.2
1000人以上	47.7	50.1	0.2	2.0
組合有り	53.3	45.1	0.2	1.4
組合無し	31.4	64.6	0.4	3.6
300～999人	30.1	60.3	2.4	7.2
組合有り	36.4	54.1	3.2	6.4
組合無し	23.0	67.2	1.6	8.2
100～299人	16.6	57.9	2.9	22.6
組合有り	18.6	58.6	2.4	20.3
組合無し	15.8	57.5	3.1	23.6
30～99人	8.6	38.5	4.9	48.0
組合有り	11.7	43.2	7.9	37.2
組合無し	8.2	38.0	4.5	49.4
鉱業	14.9	19.6	11.3	54.2
建設業	8.6	39.6	2.7	49.1
製造業	12.9	45.7	5.1	36.3
電気・ガス	29.2	45.8	5.4	19.6
熱供給・水道業	8.0	32.3	4.2	55.5
運輸通信	15.3	47.4	4.0	33.3
卸・小売業、	33.2	58.5	1.5	6.9
飲食店				
金融保険業	19.9	48.7	4.9	26.4
不動産業	12.6	47.5	3.7	36.2
サービス業	12.5	44.2	4.2	39.1

統計 表7 ファミフレ・均等度別に見た女性管理職比率 (%)

	30%以上	20-29%	10-19%	5-9%	1-4%	0%
均等強 ファミフレ強	8.5	9.0	17.8	13.3	14.6	36.6
均等強 ファミフレ弱	8.1	6.6	16.4	14.1	14.1	40.7
均等弱 ファミフレ強	15.4	9.1	24.6	10.2	2.4	38.2
均等弱 ファミフレ弱	16.1	11.2	12.9	10.3	5.1	44.5

表1 育児休業制度実施事業所の推移

(%)

区 分	1971	1973	1974	1976	1978	1981	1985	1988	1990	1993	1996	1999
計 (30人以上)	2.3	4.3	5.7	6.3	6.6	14.3	14.6	19.2	21.9	50.8	60.8	77.0
製 造 業	1.1	4.1	7.1	4.6	5.2	5.2	4.4	9.5	12.0	44.6	57.6	57.9
運輸・通信業	9.4	9.8	9.4	12.4	11.6	12.1	11.2	16.3	16.3	54.0	58.5	61.0
卸売・小売業、飲食店	1.0	2.2	3.6	3.6	3.6	4.6	7.6	10.2	12.9	48.6	57.3	58.8
金融・保険業	0.6	3.1	2.2	2.8	2.9	3.4	4.4	16.2	17.2	90.7	93.2	94.0
サ ー ビ ス 業	1.9	4.5	4.5	12.6	13.8	42.9	40.0	42.1	45.3	48.5	65.3	53.2
500人以上	7.1	11.4	15.0	17.8	17.8	19.9	20.1	25.3	37.5	95.2	97.1	98.7
100 - 499人	4.6	6.6	8.8	12.3	13.2	13.8	13.9	18.0	23.0	72.2	81.4	88.5
30 - 99人	1.2	3.2	4.4	4.0	4.0	14.3	14.7	19.4	21.3	45.1	55.4	74.0
5 - 29人											32.0	49.4
5人以上											36.4	53.5

注1) 産業別は主要産業を掲げた。但し、計には全産業が含まれている。

2) 1981年度以降の調査事業所にはサービス業に教育を含む。

3) 30人以上事業所。公営事業所も含む。

資料出所) 労働省「女子保護実施状況調査」(昭和46年度-昭和60年度)

「女子雇用管理基本調査」(昭和63年、平成2年、5年、8年度、11年度)

表2 就業支援制度導入割合

(%)

区 分	1988	1990	1993	1996	1999
介護休業制度	13.6	13.7	16.3	23.2	62.7
育児短時間勤務	*	-	26.1	24.7	42.1
フレックスタイム	-	-	6.2	5.9	10.4
時差出勤	-	-	9.7	18.0	25.0
所定外労働免除	-	-	20.0	20.1	30.7
事業所内託児施設	-	-	1.9	1.8	1.6
育児経費援助	-	-	-	0.9	2.0
家族看護休暇	-	-	-	8.2	11.2

注) 事業所規模30人以上

* 設問あるが集計なし

- 設問なし

「女子雇用管理基本調査」(昭和63年、平成2年、5年、8年度、11年度)

H11

表3 育児休業制度(事業所規模別)

事業所規模	500人以上	100-499人	30-99人	5-29人	規模計
鉱 業	100.0	100.0	64.3	39.9	42.8
建 設 業	100.0	91.6	76.0	35.6	39.9
製 造 業	99.6	92.9	68.8	32.7	42.1
電 力 熱 水	100.0	100.0	100.0	90.9	95.4
運輸・通信業	93.8	68.1	66.2	58.5	61.0
卸・小売業・飲食店	100.0	88.6	76.7	56.6	58.8
金融・保険業	100.0	100.0	100.0	92.4	94.0
不動産業	100.0	93.6	79.1	41.1	45.0
サービス業	96.9	88.8	72.3	49.1	53.2
産 業 計	98.8	88.5	74.1	49.4	53.5

H11

表4 介護休業制度(事業所規模別)

事業所規模	500人以上	100-499人	30-99人	5-29人	規模計
鉱 業	100.0	93.3	53.6	29.0	32.0
建 設 業	98.2	83.0	62.4	22.3	26.6
製 造 業	98.0	81.2	49.5	22.9	30.7
電 力 熱 水	100.0	98.8	96.4	90.9	94.2
運輸・通信業	93.8	64.5	55.1	43.9	47.9
卸・小売業・飲食店	100.0	80.4	59.4	41.1	43.3
金融・保険業	100.0	100.0	100.0	88.2	90.6
不動産業	100.0	79.7	62.1	35.6	38.5
サービス業	92.6	73.6	57.1	36.7	40.4
産 業 計	96.9	78.1	58.7	36.4	40.3

H11

表5 育児休業制度（企業規模別）

企業規模	1000人以上	500-999人	100-499人	30-99人	5-29人	規模計	500人以上
鉱業	100.0	100.0	93.2	56.1	27.7	42.8	100.0
建設業	100.0	98.8	84.6	57.5	22.0	39.9	99.5
製造業	99.7	93.0	83.5	52.5	19.2	42.1	97.2
電力熱水	100.0	100.0	100.0	75.2	77.2	95.4	100.0
運輸・通信業	98.7	100.0	76.4	59.6	22.5	61.0	99.3
卸・小売業・飲食店	98.7	99.3	79.0	45.4	31.3	58.8	98.9
金融・保険業	100.0	100.0	84.8	62.6	69.1	94.0	100.0
不動産業	100.0	96.4	65.3	55.4	19.7	45.0	99.0
サービス業	99.5	88.4	81.0	58.2	29.6	53.2	93.6
産業計	99.3	95.6	80.4	52.9	26.3	53.5	97.9

H11

表6 介護休業制度（企業規模別）

企業規模	1000人以上	500-999人	100-499人	30-99人	5-29人	規模計	500人以上
鉱業	100.0	100.0	84.1	33.3	20.1	32.0	100.0
建設業	99.1	72.3	70.1	46.8	7.9	26.6	88.2
製造業	97.7	87.0	67.3	33.2	11.2	30.7	93.7
電力熱水	100.0	100.0	89.6	70.7	77.2	94.2	100.0
運輸・通信業	95.9	97.1	64.2	47.2	0.0	47.9	96.5
卸・小売業・飲食店	91.7	95.4	65.5	17.3	14.9	43.3	93.2
金融・保険業	100.0	100.0	77.1	62.6	30.9	90.6	100.0
不動産業	85.2	96.4	62.5	44.1	16.4	38.5	88.3
サービス業	96.5	83.7	68.7	34.8	17.8	40.4	89.7
産業計	95.5	91.1	67.1	31.9	13.2	40.3	93.8

表7-1 事業所・企業規模別導入割合（30-99人）

	事業所規模：30-99人				
	企業規模				
	1000人以上	500-999人	100-499人	30-99人	計
育児休業制度	97.7	96.9	81.7	58.3	74.0
介護休業制度	95.6	74.3	67.9	38.6	58.6

表7-2 事業所・企業規模別導入割合（5-29人）

	事業所規模：5-29人					
	企業規模					
	1000人以上	500-999人	100-499人	30-99人	5-29人	計
育児休業制度	100.0	95.4	80.1	50.3	26.3	49.6
介護休業制度	95.3	95.4	67.0	28.8	13.2	36.5