

別添 1

厚生労働科学研究費補助金

政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業）

次世代育成支援対策推進法が  
出産、女性の就業継続に与える影響  
：21世紀成年者縦断調査を用いた分析

平成 24 年度～25 年度 総合研究報告書

研究代表者 水落 正明

平成 26 (2014) 年 3 月

目次

・総合研究報告 .....	1
次世代育成支援対策推進法が出産、女性の就業継続に与える影響：21 世紀成年者縦断調査を用いた分析	
	水落正明
II . 論文 (平成 24 年度)	
[1] 次世代育成支援対策推進法施行前後の企業の両立支援制度および夫婦の家事・育児負担の変化について:21 世紀成年者縦断調査を使った分析 .....	7
	水落正明
[2] 次世代育成支援対策推進法への企業の対応に関する聞き取り調査結果 .....	25
	水落正明
III . 論文 (平成 25 年度)	
[1] 次世代育成支援対策推進法が出産・女性の就業継続に与える影響：21 世紀成年者縦断調査を使った分析 .....	95
	水落正明
[2] The effect of work-family balance policy on childbirth and women’s work in Japan .....	123
	Masaaki Mizuochi
[3] The effect of work-family policy on fertility in Japan .....	141
	Masaaki Mizuochi
IV .研究成果の刊行に関する一覧表 .....	155

厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））  
総合研究報告書

次世代育成支援対策推進法が出産、女性の就業継続に与える影響  
：21世紀成年者縦断調査を用いた分析

研究代表者 水落 正明 南山大学総合政策学部准教授

研究要旨

本研究では、2005年施行の次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）が、出産や女性の就業継続に与える影響を実証的に明らかにする。

平成24年度の記述分析では、次世代法の施行によって、大企業において、より制度が導入されたというよりも、利用にあたっての雰囲気改善されている状況が示された。そうした状況を受けて、共働き夫婦の家事・育児分担の変化を想定したが、そのような変化は確認されなかった。企業ヒアリングの結果からは、大企業では次世代法施行の前から制度は充実しており、運用面の改善に力を入れたとの意見があり、これは制度の有無に変化がなく、利用やすさが改善したという記述分析の結果と一致する。

平成25年度の統計的な分析からは次のことがわかった。次世代法施行後、仕事と子育ての両立支援制度を用意している割合の増加幅について、大企業が中小企業を大きく上回っている。両立支援制度の利用しやすさの変化については、次世代法施行後、大企業と中小企業で差は生じていない。次世代法施行後、大企業と中小企業の従業員間で出産確率に差は生じていない。次世代法施行前は、大企業と中小企業の従業員とも出産で離職する確率が高かったが、次世代法施行後は、中小企業の従業員では出産が離職確率を高めているが、大企業の従業員では、出産による離職への影響はなくなった。育児休業制度が産後離職確率を高めるほか、子どものための看護休暇制度と短時間勤務制度が産後離職確率を低減している。

両年度で制度の変化について異なる結果が得られているが、分析手法とサンプルの偏りから、25年度の分析結果のほうが信頼性が高い。本研究の分析結果からは、次世代法の施行が産後離職を促進するかについては不確定であるが、出産した場合の産後離職確率を低めるという点で効果的であることが確認できた。これは次世代法が産後離職コストを低減したと言える。したがって、次世代法の導入は、少子化対策として有効な政策であったと評価できる。

## A. 研究目的

日本の出生率は減少を続け、2012年の合計特殊出生率は1.41であり、人口置換水準を大きく下回っている。低出生率は、公的年金や医療保障など社会保障システムに深刻な影響を与えるため、解決すべき問題として広く認識されている。これに対して政府は1994年のいわゆるエンゼルプラン以降、数々の少子化対策を実行してきた。そうした中、2005年に次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法。）が施行された。次世代法は、企業に従業員の出産・子育てをサポートすることを義務付けるものであった。この次世代法の導入によって、特に女性は仕事と家族のバランスを取りやすくなり、それが出産と就業継続を促すと考えられる。したがって、その効果を測定することは政策的に重要であると考えられる。しかしながら、次世代法のこうした効果に関する研究は、ほとんど行われてきていない。そこで本研究では、データ分析を通して、次世代法が出産および女性の就業継続に与える影響を明らかにする。

## B. 研究方法

### <平成24年度>

次世代法は2005年4月の導入時点で、企業規模によって、その強制力を変えている。すなわち、常用雇用者301人以上の企業（以下、大企業。）には、従業員へのサポートを義務化する一方、常用雇用者300人以下の企業（以下、中小企業。）には努力義務とするにとどまった。したがって、企業の従業員に対するサポートは、次世代法の導入によって企業間に差が出ており、これが企業規模間で出生および女性の就業継続の差を生み出している可能性がある。つまり、準実験的な状況が発生したと言え、この状況を利用して次世代法の効果を計測できると考えら

れる。

そこで本研究では、企業における仕事と子育て両立支援制度の有無や、利用にあたっての雰囲気に関する情報がわかる「21世紀成年者縦断調査」（厚生労働省）の個票データを使って、実際の制度の有無や利用しやすさの変化、さらには、そうした変化によって生じると考えられる夫婦の家事・育児分担の変化について分析する。

また、こうしたデータを使って実際の大企業の制度充実を確認するほかに、データに表れないような側面に注目する必要もある。つまり、次世代法の導入に対し、企業側がどのように考えた上で対応したのか、さらには、数字には表れにくい効果が感じられたのか否か、といった点についても把握しておくことは、データ分析を行う上で重要であると考えられる。そこで本研究では、次世代法にしたがって行動計画を提出した関東、中部、関西の大企業6社と小企業1社の人事担当者に、次世代法にどのように対応したのか、さらには仕事と子育て両立支援についてどのような方針を持っているのかについて聞き取り調査を行う。

### <平成25年度>

次世代法の効果のとらえ方には2つの方法がある。一つは、次世代法の施行によって整備の進んだ制度や取り組みの影響を明らかにするものである。そして、その制度や取り組みの結果を次世代法の効果として解釈する。しかしながら次世代法は、幅広い制度および対象を含んで企業に取り組みを求めるものであり、個別の制度や取り組みの効果を明らかにするのは難しい。さらに、限定された制度や取り組みでとらえようとするならば、それは次世代法の効果を見る上で不十分なものになるであろう。

そこでもう一つの方法として、次世代法の総

合的な効果を明らかにする、という分析方法も有効である。特に次世代法は施行時点で、企業規模によって強制力を変えている。すなわち、大企業には従業員へのサポートを義務化する一方、中小企業には努力義務とするにとどまった。したがって、企業の従業員に対する支援は次世代法の導入によって差が出ており、これが企業規模間で出生および女性の就業継続の差を生み出している可能性がある。その差が次世代法の効果であると言える。本稿では、この準実験的状況を生かして、次世代法の総合的な影響についても明らかにする。

実際の分析手順としては、「21世紀成年者縦断調査」の個票データを使い、最初に次世代法の施行によってどのような制度が整備されたのか確認した後、企業規模を用いた分析から次世代法の総合的な効果を確認し、最後に個別の制度の影響を明らかにする。これら複数の分析の知見によって、次世代法の効果を明らかにしていきたい。

また、「就業構造基本調査」(総務省)の個票データを使って、出産と女性の就業に関する補足的な分析を行うことで、本研究で得られる知見を、より頑健なものにする。

#### (倫理面への配慮)

本研究では個票データを取り扱うため、データの取り扱いについては細心の注意を払い、個人情報保護に留意した。また、企業に対する聞き取り調査を行ったが、企業の特定化につながらないように、聞き取り内容を若干、修正した上で文章化した。

## C. 研究結果

### <平成24年度>

最初に、「21世紀成年者縦断調査」を用いて、

次世代法の導入前後で、企業における仕事と子育ての両立支援制度の有無や利用についての雰囲気、さらには共働き夫婦における家事・育児分担に変化があったかを分析した。制度の有無については法の施行前後における明確な変化は見取れなかったが、トレンドとして、制度を持っている企業はおおむね増加していることを確認した。さらに利用に当たっての雰囲気では、特に、育児のための時間外労働の制限、育児のための深夜業の制限において、利用しやすくなっている現状が明らかになった。したがって、次世代法導入によって、制度が大きく充実したとは言えないが、これまで問題視されてきた利用しやすさ(雰囲気)といった面では、改善していることがわかった。さらに、そうした変化が共働き夫婦の家事・育児分担にも影響を与えると考えられたが、本研究の分析では、そうした明確な事実は確認できなかった。

次に、企業に対する聞き取り調査を行った。当初は、大企業において仕事と子育ての両立支援制度が大きく充実したと想定していたが、大企業においては、次世代法の施行前からおおむね制度は充実しており、新しい制度を設けるといふより、ベネフィットを追加するとか、利用しやすくするとか、運用面での充実を図っていたことがわかった。つまり、記述分析で明らかになっていたように、次世代法の導入前後で、仕事と子育ての両立支援制度を持っている企業が増えているわけではないが、利用に当たっての雰囲気が改善したという結果が出たことと一致する内容である。さらに、大企業のほうが制度を持っている比率が高いという結果が出ていたが、これに対しても、大企業では制度化しないと利用が促進されないが、中小企業では制度がなくても、柔軟に企業が対応しているため、制度の有無について、表面的に大企業のほうが

充実しているのでは、とする意見もあり、制度の有無の記述分析結果をサポートしている。したがって、データ分析によって単純に制度の有無が進んだか、という視点から次世代法の効果の有無について判断するのは留保が必要であると言える。どちらかと言えば、利用しやすいの雰囲気に影響を与えており、それが出産や女性の就業継続を促進すると予想される。

<平成 25 年度>

「21 世紀成年者縦断調査」では、回答者の勤め先で、利用可能な仕事と子育てのための両立支援制度の有無と、制度がある場合には、利用に当たっての雰囲気として、利用しやすいかどうかを質問している。そこで最初に、制度の有無について推定した結果、次世代法施行前から大企業でも中小企業でも制度の導入が進んでいたが、次世代法施行後では、大企業のほうが、より多く導入するようになったことが明らかになった。一方、利用に当たっての雰囲気については、次世代法施行前は、大企業でも中小企業でも、やや利用しやすくなる傾向があったものの、次世代法施行後、そうした傾向について、大企業と中小企業で差は生じていないことが統計的に明らかになった。以上から、次世代法の施行によって、大企業において、仕事と子育ての両立支援制度の導入がより進み、それが出産や女性の就業継続に影響を与える可能性が示された。

続いて、次世代法の総合的な効果として出産確率および出産による離職確率に与える影響について推定を行った。出産に関する分析の結果からは、次世代法施行以降、大企業と中小企業の従業員間で出産確率に差は生じていないことが明らかになった。一方、出産による離職確率の推定結果からは、次世代法施行前は、大企業

と中小企業の従業員とも出産で離職する確率が高かったが、次世代法施行後は、中小企業の従業員では依然として出産が離職確率を高めているが、大企業の従業員では、出産による離職への影響はなくなったことがわかった。すなわち、次世代法の施行によって、出産確率が高まることはなかったが、出産による女性の離職確率を低めることで女性の就業継続を促進していることが明らかになった。

最後に、仕事と子育ての両立支援制度の有無が出産と離職確率に与える影響について推定を行った。その結果、育児休業制度があることが出産確率を高めることがわかった。また、子どもの看護のための休暇制度と育児のための勤務時間短縮等が、離職確率を低めることがわかった。

これらの結果から、次世代法の総合的な効果の分析結果について解釈すると以下のようになる。育児休業制度は先行研究でも示されているように、出産を促進するものであるが、次世代法の施行によって、育児休業制度はそれほど導入が進んだわけではない。その結果として、次世代法の施行が出産に与える影響が確認できなかったと考えられる。それに対して、離職については、看護休暇や短時間勤務の制度があることが離職確率を低めることがわかった。次世代法の施行によって、これらの制度の導入が進んだことは既に確認しており、そのことが次世代法の効果として現れたと考えられる。

補足的に行った「就業構造基本調査」の個票データを使用した分析においても、やや弱い結果であるが、出産と就業のトレード・オフの関係が強い第 1 子において、次世代法施行によって、出産しつつ就業を維持する確率が高まっていることが明らかになっている。

以上、補足的な分析結果を含めて判断すると、

次世代法の施行が出産に与える影響は不確定であるが、出産した場合の就業継続を促進しているという点で、影響があることが確認できた。次世代法が出産にともなう離職確率を減少させたことは、出産コストを減少させたと言え、長期的に考えれば、今後の出産年齢の女性就業者が直面する出産コストの減少を通じて、少子化に歯止めをかける可能性が示唆される。したがって、次世代法の導入は、少子化対策として、一定の有効性を持った政策であったと評価できるものと判断する。

#### D. 考察

24年度に行った記述分析と企業ヒアリングの結果からは、次世代法の施行によって、その義務化の対象である大企業において、仕事と子育ての両立支援制度が新たに導入されたというよりも、利用にあたっての雰囲気は良くなったという示唆が得られていた。しかしながら、25年度に行った統計解析の結果からは、次世代法の施行によって、そうした両立支援制度の導入が、大企業において、より導入されるようになる一方で、利用にあたっての雰囲気は、大企業と中小企業で差が生じてはいないことがわかった。

こうした矛盾する結果が得られた原因のとしては、記述分析については、25年度は24年度の分析に比べて使用できるデータの期間が伸びたため、よりはっきりとした傾向が明らかになった可能性がある。また、24年度はグラフにより視覚的に確認したことも一因であると考えられる。一方、企業ヒアリングについては、対象が、仕事と子育ての両立支援に積極的な企業が多かったことが原因と考えられる。こうした企業は、次世代法施行の前から既に制度を持っており、次世代法施行後は制度のさらなる活用に取り組

んでいたからである。

以上から、仕事と子育ての両立支援制度の整備の変化については、25年度の分析結果のほう信頼性が高いと判断する。すなわち、次世代法の施行によって、両立支援制度が大企業でより導入されることになった一方で、利用にあたっての雰囲気は、それほど変化しなかったというのが妥当だと考えられる。

そうした次世代法による企業の取り組み促進の出産に対する影響は、本研究の分析では確認されなかった。一方、女性の就業継続については、次世代法の義務化対象であった大企業において、出産による離職確率が低減したことが確認されており、次世代法が女性の就業継続をしやすくしていることが確認できた。その原因としては、やや限定的な知見ではあるが、子の看護のための休暇制度と育児のための勤務時間の短縮等（残業の免除含む）が効果的であることも明らかになった。これらの制度は次世代法の施行によって整備が進んだものであり、次世代法は女性の就業継続に対して有効な政策であったと考えられる。

#### E. 結論

本研究の分析の結果、次世代法の施行により、企業において仕事と子育ての両立支援制度の導入が進んだことがわかった。そして、そうした変化が出産に与える影響は不確定であるものの、出産による離職確率を低めていることが明らかになった。特に子の看護のための休暇制度と育児のための勤務時間の短縮等（残業の免除含む）が離職に対する抑止力を持っており、今後も、こうした制度の充実のための政策を続けていくべきである。

このような次世代法の効果は、次世代法が出産コストを減少させたことを意味し、長期的に

見れば、今後の出産年齢の女性就業者が直面する出産コストの減少を通じて、少子化に歯止めをかける可能性が示唆される。したがって、次世代法の導入は、少子化対策として、一定の有効性を持った政策であったと評価できるものと判断する。

## F．研究発表

### 1．論文発表

なし

### 2．学会発表

Mizuochi, M. (2012a) "Work-family balance policy and fertility in Japan: the role of firms," European Population Conference 2012, Stockholm University, Stockholm, Sweden.

Mizuochi, M. (2012b) "The Effect of the Work-Family Policy on Fertility in Japan", Population Association of America 2012 Annual Meeting, Hilton San Francisco Union Square, San Francisco, CA.

## F．知的財産権の取得状況

### 1．特許取得

なし

### 2．実用新案登録

なし

### 3．その他

なし



# 次世代育成支援対策推進法施行前後の企業の両立支援制度および 夫婦の家事・育児分担の変化について：21世紀成年者縦断調査を使った分析<sup>1</sup>

水落正明

## 1. はじめに

### 1.1 問題意識

日本の出生率はここ40年、減少を続け、2010年の合計特殊出生率は1.39であり、人口置換水準を大きく下回っている。低出生率は、公的年金や医療保障など社会保障システムに深刻な影響を与える。これに対して政府は出生率の低下を防ぐため、1994年からエンゼルプラン等の対策を実行している。さらに政府は少子化対策プラスワンの一環として2005年4月から10年の時限立法として次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法と記す。）を施行させた。次世代法は、企業に従業員の出産・子育てをサポートすることを義務付けるものであった。この法の導入によって、特に女性は仕事と家族のバランスを取りやすくなり、それが出産と就業継続を促すと考えられる。少子化対策として、これまでになかった強制力を持った次世代法の効果を測定することは、政策的に重要である。

次世代法は導入時点で、企業規模によって強制力を変えている。すなわち、常用雇用者301人以上の企業（以下、大企業と記す。）には、従業員へのサポートを義務化する一方、常用雇用者300人以下の企業（以下、中小企業と記す。）には努力義務とするにとどまった。したがって、企業の従業員に対するサポートは次世代法の導入によって差が出ており、これが企業規模間で出生および女性の就業継続の差を生み出している可能性がある。その差が次世代法の効果であると言える。

そうした観点からMizuochi（2012）や水落（2012）では、次世代法が出生や女性の就業継続に与える影響について「就業構造基本調査」（総務省）の個票データを使って分析している。ここでは、次世代法の施行により、大企業が各種の仕事と子育て両立支援制度を充実させているという前提で分析を行っていた。しかしながら、実際に大企業が制度を充実させたのかについては確認する必要がある。そこで本稿では、仕事と子育て両立支援制度の有無や利用にあたっての雰囲気に関する情報がわかる「21世紀成年者縦断調査」（厚生労働省）の個票データを使って、実際の制度の運用面の変化、さらには夫婦の家事・育児分担の変化について分析する。

### 1.2 データ

本稿では「21世紀成年者縦断調査」（以下、21世紀調査と記す）の第2回（2003年）か

<sup>1</sup> 本稿では、厚生労働省より提供された「21世紀成年者縦断調査」を使用している。

ら第7回(2008年)を使用する。第1回を使用しない理由は次のとおりである。次世代法は2005年時点では301人以上の企業に義務化されている。したがって、300人のところで企業規模を区別する情報が必要になるが、21世紀調査の第1回の企業規模は100~499人というカテゴリーが存在しているため、300人のところで企業規模を分けることができない。第2回以降では1~4人、5~29人、30~99人、100~299人、300~499人、500~999人、1000~4999人、5000人以上、官公庁となっているため、本稿の分析目的に合致した情報が得られる。ただし、官公庁は規模がわからないため、分析対象からはずさざるを得ないこともわかる。また、厳密には301人以上と300人以下が次世代の区分であり、21世紀調査の区分とは1人のずれがある。分布として300人のところに特別な集中があれば、次世代法の効果を見るうえで21世紀調査の企業規模は信頼できないものとなるが、そのような集中はないと考えるのが妥当であろう。

また、21世紀調査の企業規模には、その質問形式から常用雇用のほかに、一時的雇用の者や日雇い者が含まれている可能性がある。次世代法の企業規模は常用雇員を基準にしている。もし非常用雇員を含めた従業者数を回答者が答えていれば、21世紀調査から得られる大企業従業者の割合は実際のものより高くなるだろう。そこで、再び2006年の企業・事業所統計を使って常用雇員に占める大企業就業割合を計算した。その結果、大企業就業割合は44.0%となった。一方、2005年の21世紀調査を使った計算によると、その割合は46.2%となり、ほぼ一致した数値となった。つまり、回答者は常用雇員から企業規模を認識していると考えられる。したがって、21世紀調査による企業規模は、次世代法による企業規模の区別と合致していると考えられる。

以上、企業規模に関する2つの問題について言及したが、いずれも問題としては深刻ではなく、本稿の分析に使用できるものであると判断できる。

## 2. 仕事と子育て両立のための制度

ここからは企業規模別に仕事と子育て両立のための制度がどのような変化していったのかを確認する。以下では、300人以上の企業を「大企業」、300人未満の企業を「中小企業」と呼ぶこととする。なお、ここで集計対象としているのは、就業している女性である<sup>2</sup>。6つの制度についてとりあげるが、それぞれ2つの連続した質問があり「あなたの就業形態で利用可能な次の制度等がありますか」で「ある」を選択した回答者は「」で「ある」とお答えになった制度等についてお答えください。利用に当たっての雰囲気はどうか。」

<sup>2</sup> ここでは正規、非正規など就業形態で区別しない。なぜなら、業種によっては非正規の者が中心になって両立支援制度を利用しているケースもあるからである。

を回答する形式になっている。それぞれの質問に対する回答の比率を見ていく。

## 2.1 育児休業制度

育児休業制度については、大企業のほうが有している率が高い。2005年を境にした変化については、特に目立ったものはない。

図1 制度の有無（中小企業）

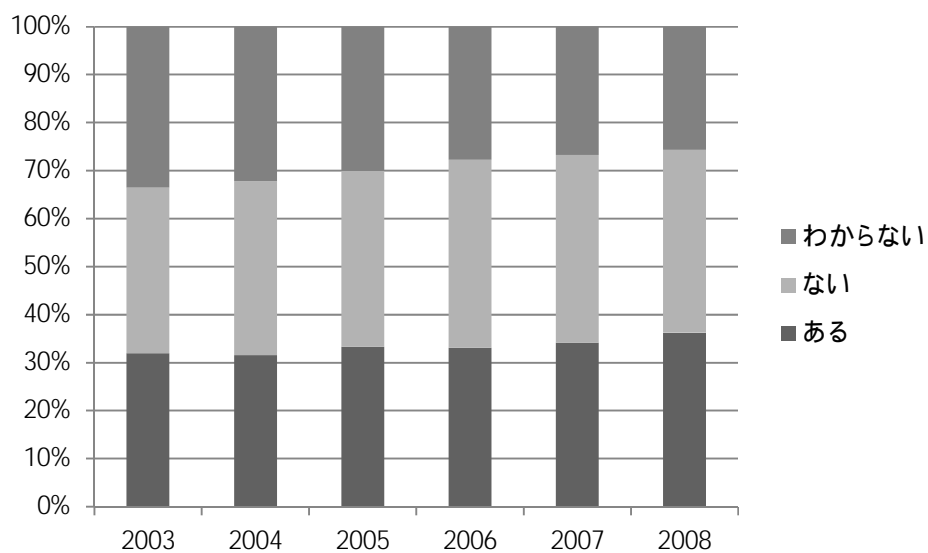
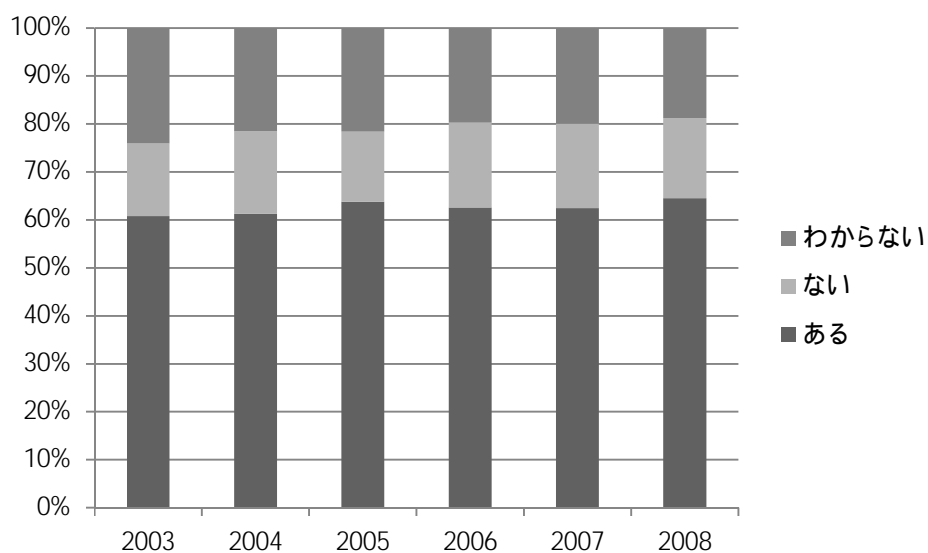


図2 制度の有無（大企業）



中小企業、大企業とも緩やかではあるが、「利用しやすい」という回答比率が上昇していることがわかる。2005年を境にした変化という点では、特に目立ったものはない。

図3 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

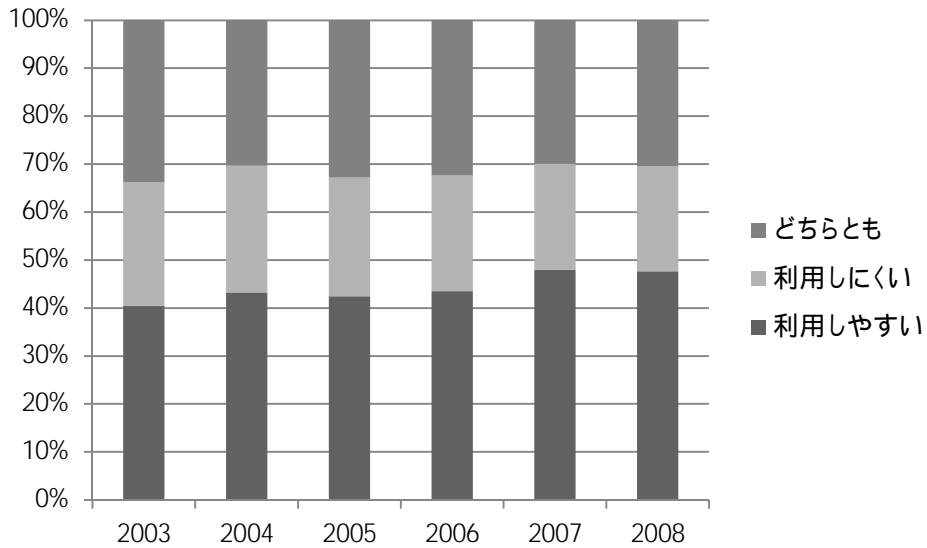
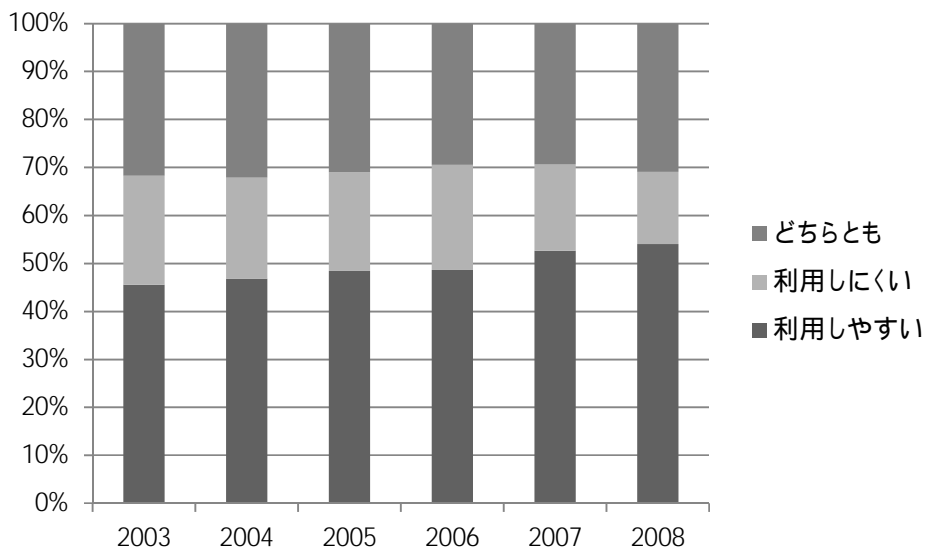


図4 利用に当たっての雰囲気（大企業）



## 2.2 子の看護のための休暇制度

子の看護のための休暇制度については、大企業のほうが制度のある比率が高い。さらには、大企業のほうが年々、制度の有る比率が高まっていることがわかる。ただし、2005年を境に大きく増えたわけではないことも確認できる。

図5 制度の有無（中小企業）

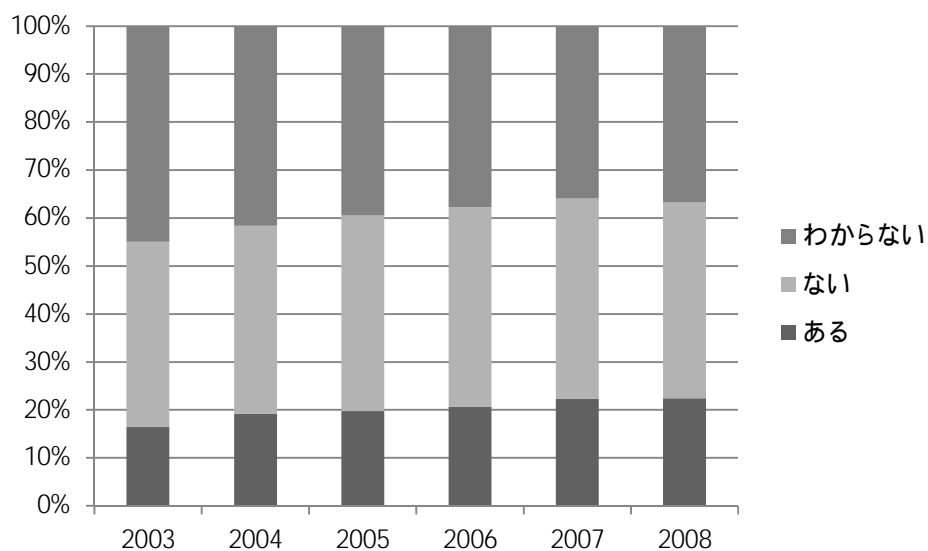
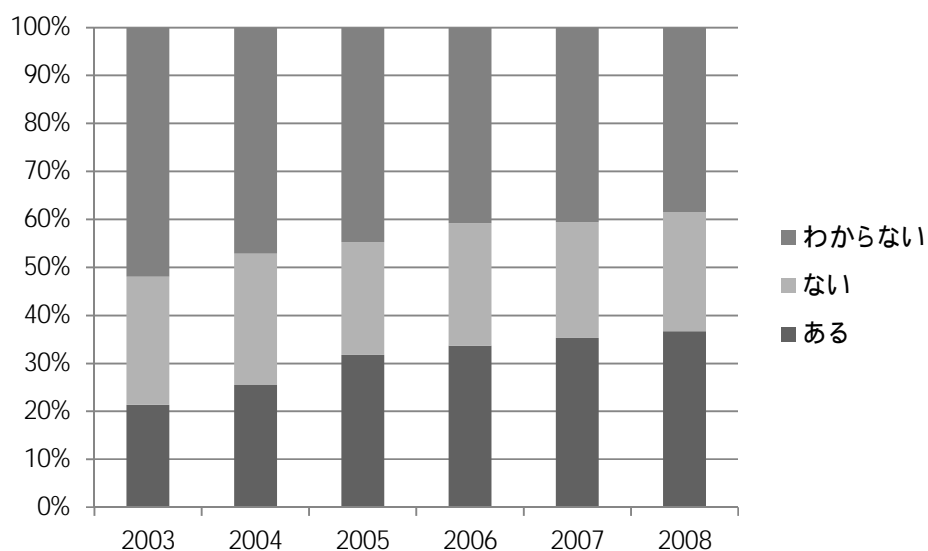


図6 制度の有無（大企業）



子の看護のための休暇制度の利用に当たっての雰囲気については、中小企業のほうが「利用しやすい」とする回答比率が高いことがわかる。大企業のほうが制度の有る比率が高かったが、利用のしやすさという点では中小企業のほうが上回っていることが確認できた。

図7 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

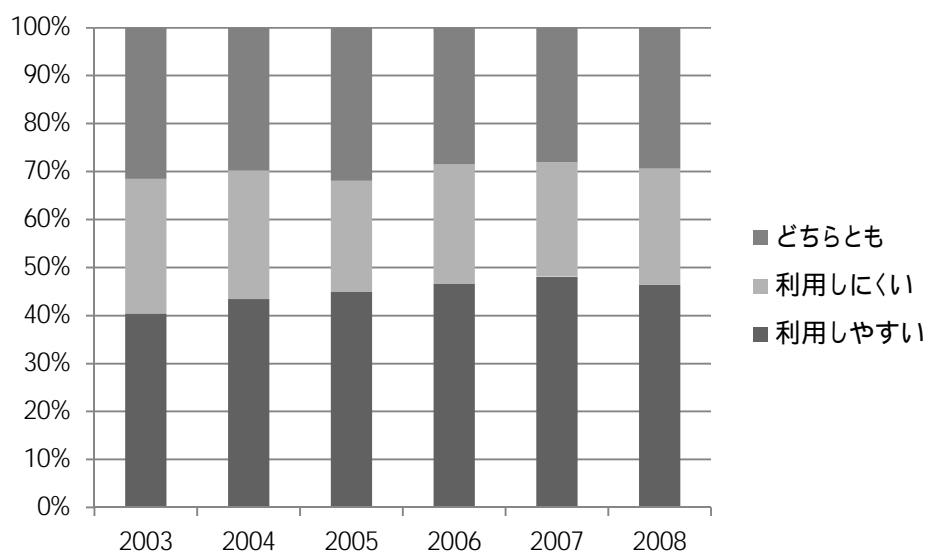
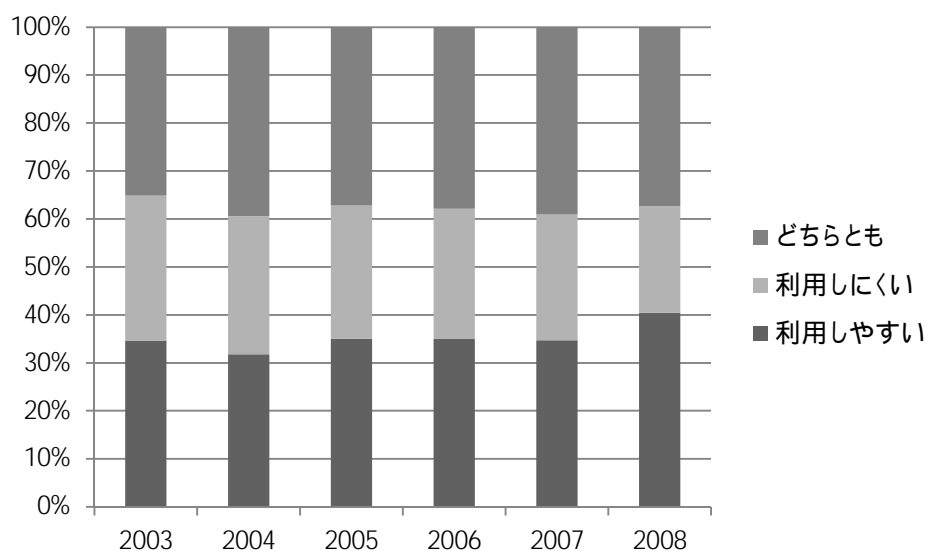


図8 利用に当たっての雰囲気（大企業）



### 1.3 育児のための勤務時間の短縮等

育児のための勤務時間の短縮等については、大企業のほうが制度を持っている比率が高い。中小企業、大企業とも制度のある比率は年々上昇傾向にある。また、大企業において2004年から2005年にかけて上昇幅が大きいように見える。

図9 制度の有無（中小企業）

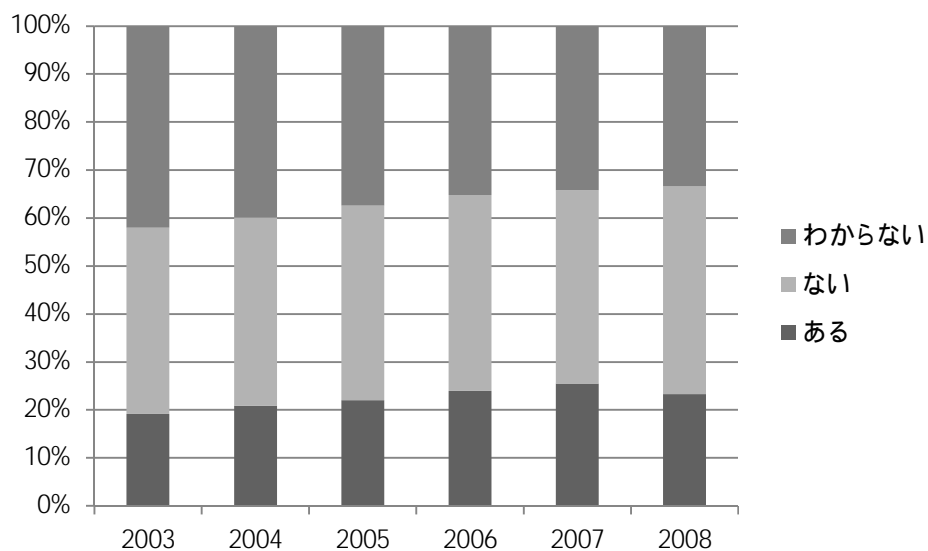
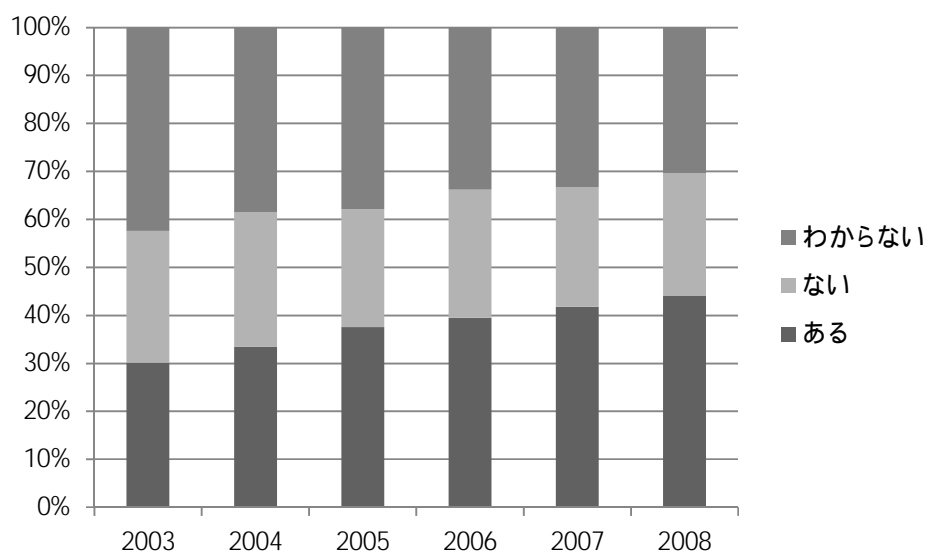


図10 制度の有無（大企業）



育児のための勤務時間の短縮等の利用に当たっての雰囲気については、中小企業で「利用しやすい」が50%を超えているのに対し、大企業では40%前後と低くなっていることがわかる。2005年前後で顕著な変化は見て取れない。

図 11 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

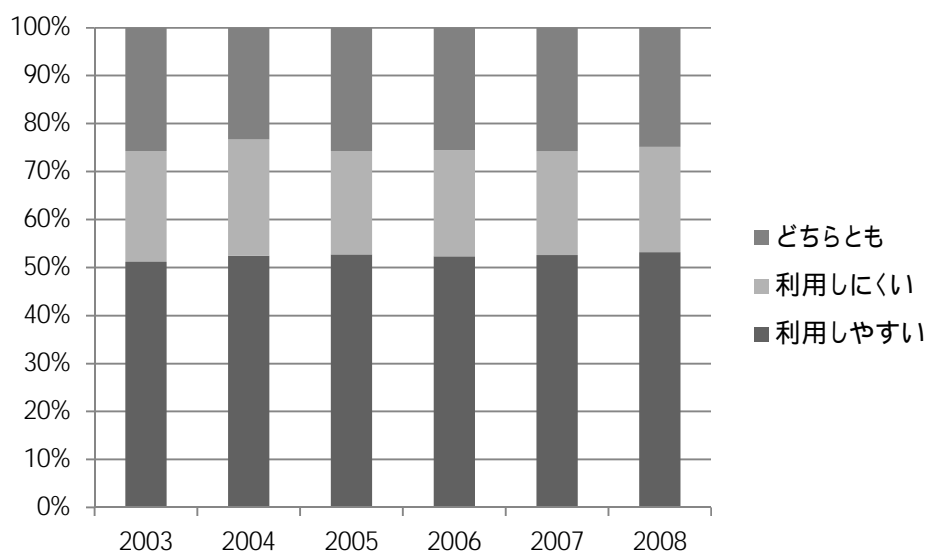
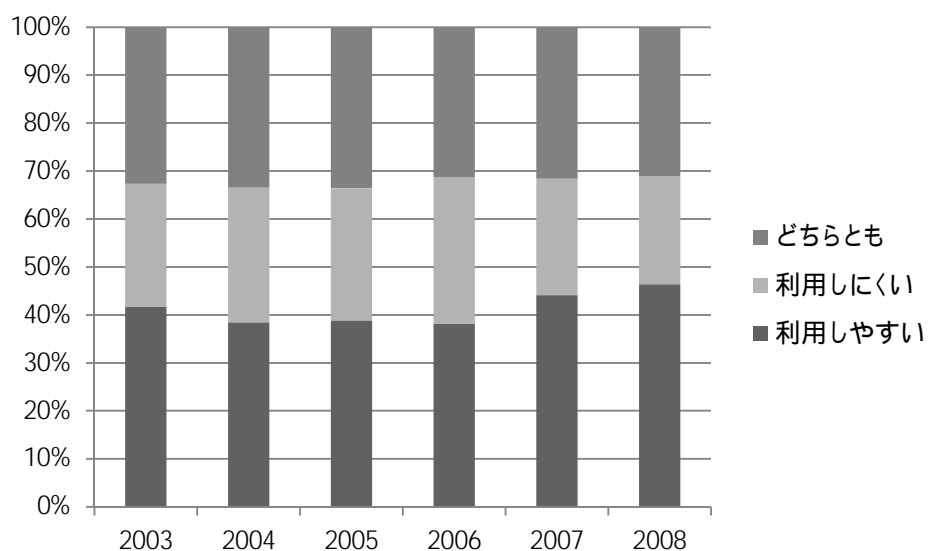


図 12 利用に当たっての雰囲気（大企業）





#### 1.4 育児のための時間外労働の制限

育児のための時間外労働の制限については、大企業のほうが制度を持っている比率が高いことは、これまでの制度と同様であるが、大きな幅をもって上昇していることがわかる。2005 年前後での大きな変化は、この図からは、はっきりとはわからない。

図 13 制度の有無（中小企業）

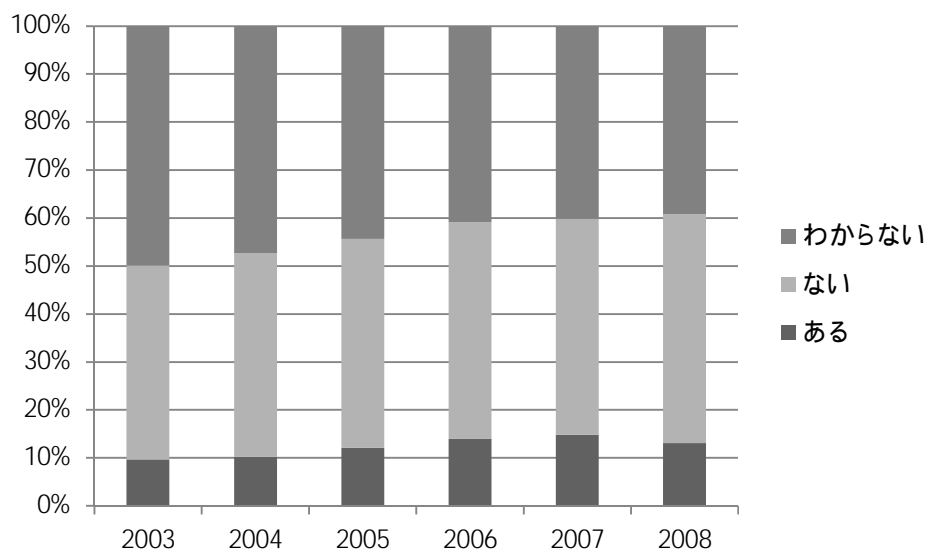
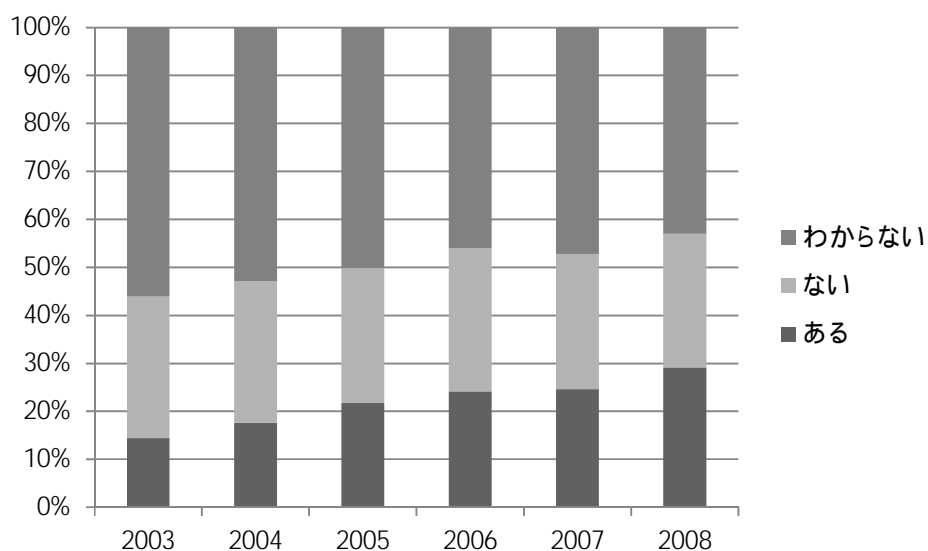


図 14 制度の有無（大企業）



育児のための時間外労働の制限の利用に当たっての雰囲気については、制度の有無とは逆に、中小企業で「利用しやすい」と答えている回答者の比率が高くなっている。大企業での2005年前後の変化としては、「利用しやすい」の減少傾向が上昇傾向に転じていることが一つの特徴と言えそうである。

図 15 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

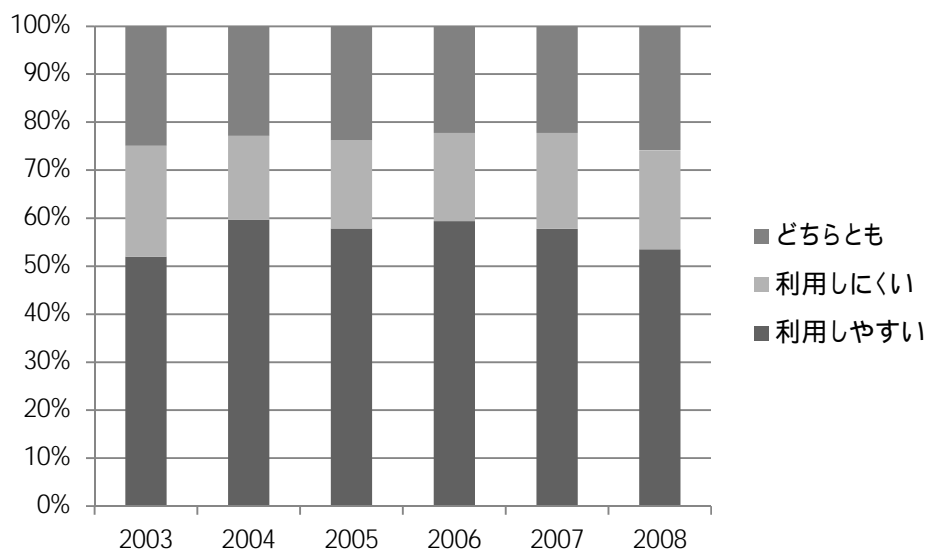
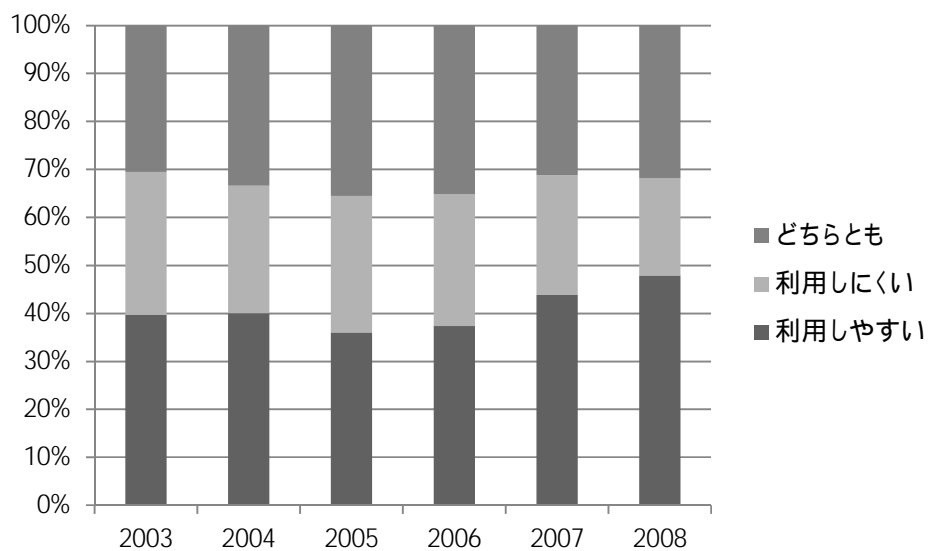


図 16 利用に当たっての雰囲気（大企業）



### 1.5 育児のための深夜業の制限

育児のための深夜業の制限の制度の有無については、大企業のほうが制度を持っている比率が高く、さらに大きな幅をもって上昇していることがわかる。2005年を境とした大きな変化は認められない。

図 17 制度の有無（中小企業）

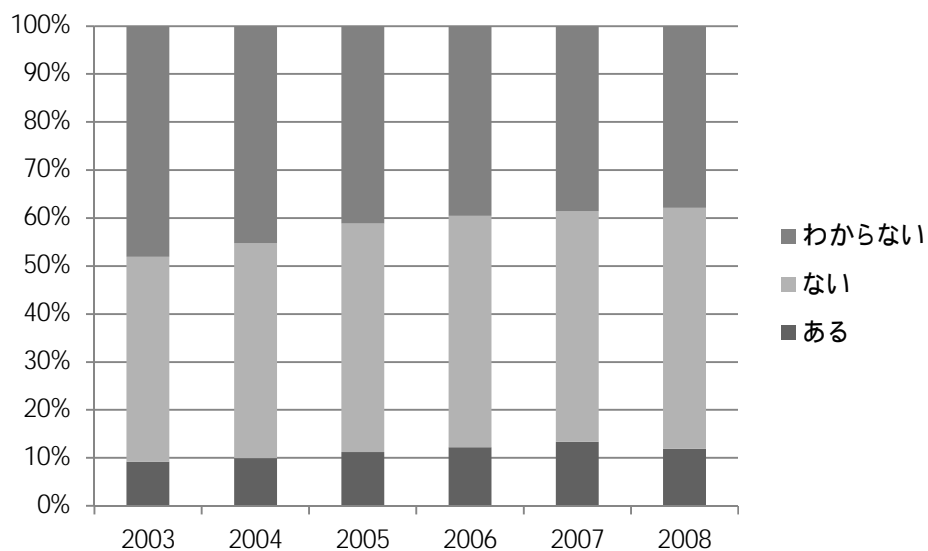
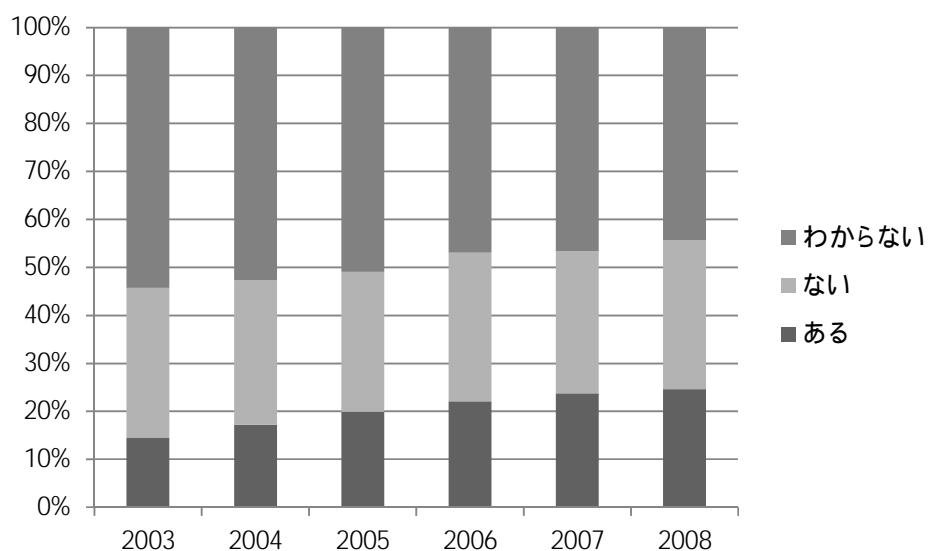


図 18 制度の有無（大企業）



育児のための深夜業の制限の利用に当たっての雰囲気については、中小企業のほうが「利用しやすい」と回答している比率が高い。大企業においては、育児のための時間外労働の制限と同様に、2005年まで「利用しやすい」の減少傾向があったが、以降、上昇に転じていることが明らかになっている。

図 19 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

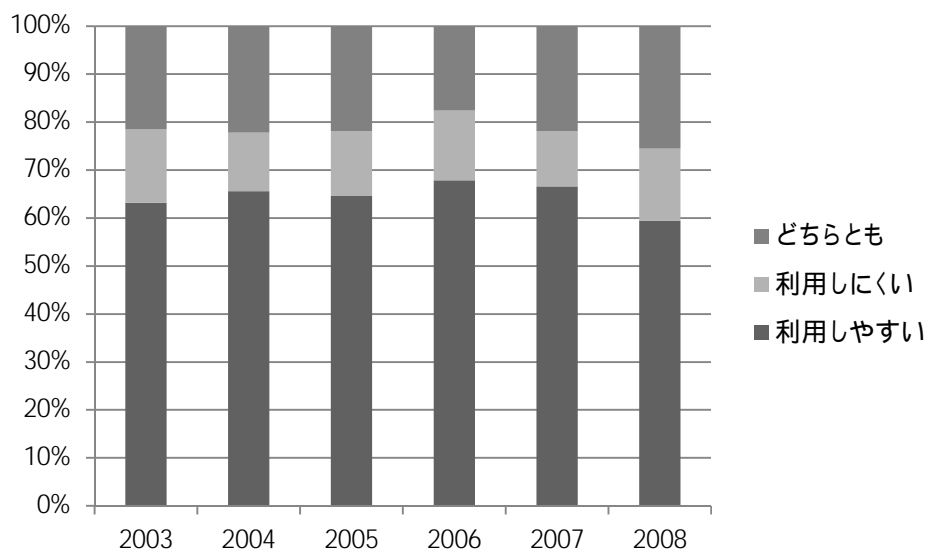
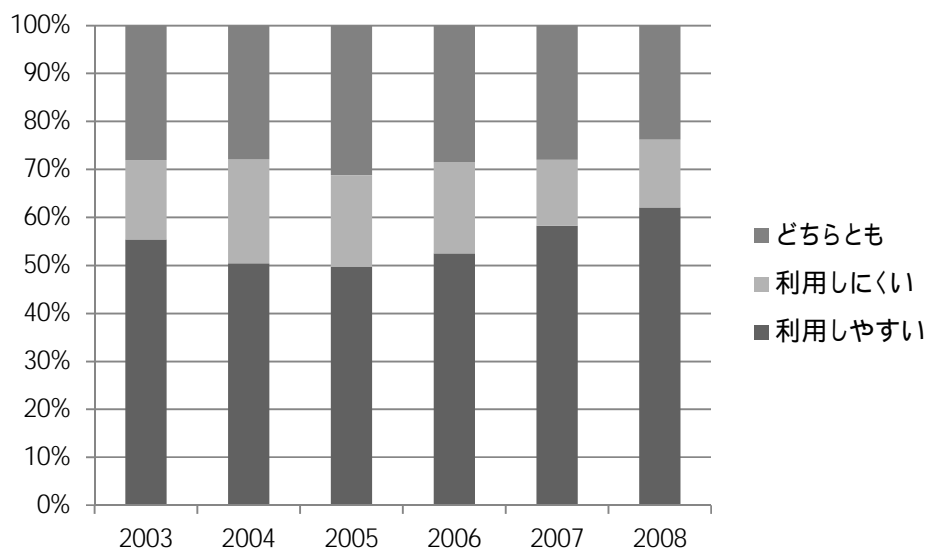


図 20 利用に当たっての雰囲気（大企業）



## 1.6 事業所内託児施設

事業所内託児施設の有無については、いずれの企業規模でも所有している比率はかなり低い。他の制度と同様に、大企業のほうが持っている比率は高い。一定の傾向や2005年前後での変化は見取れない。

図 21 制度の有無（中小企業）

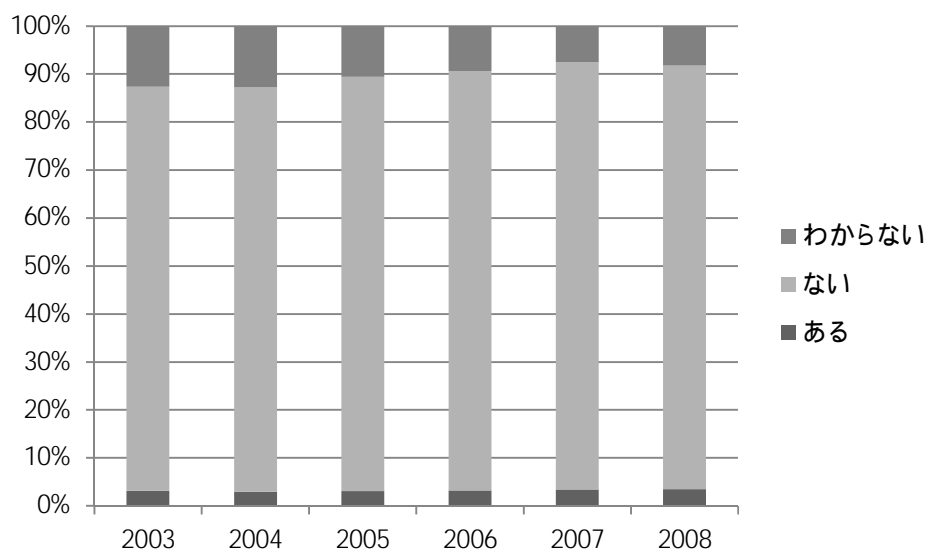
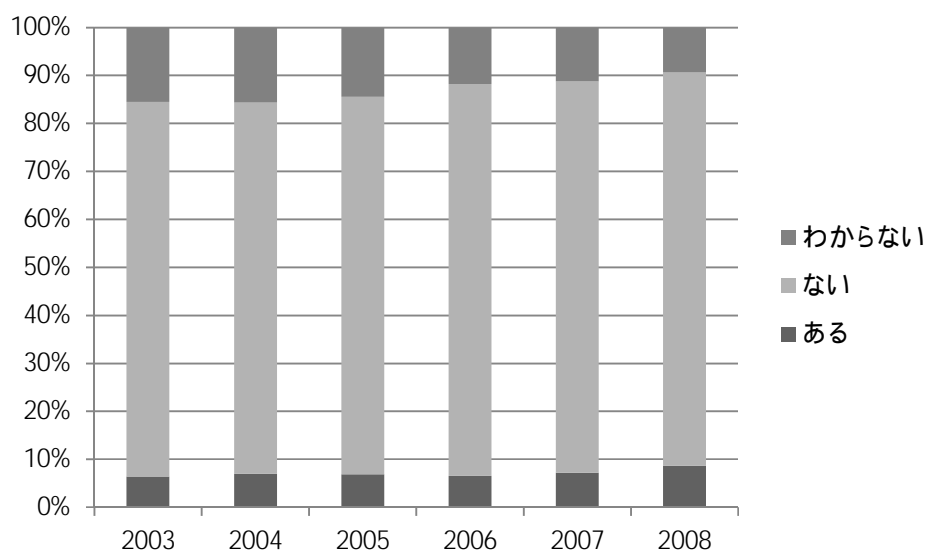


図 22 制度の有無（大企業）



事業所内託児施設の利用に当たっての雰囲気については、中小企業のほうが「利用しやすい」の回答比率が高くなっている。大企業において、2005年を境とした大きな変化はないように見える。

図 23 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

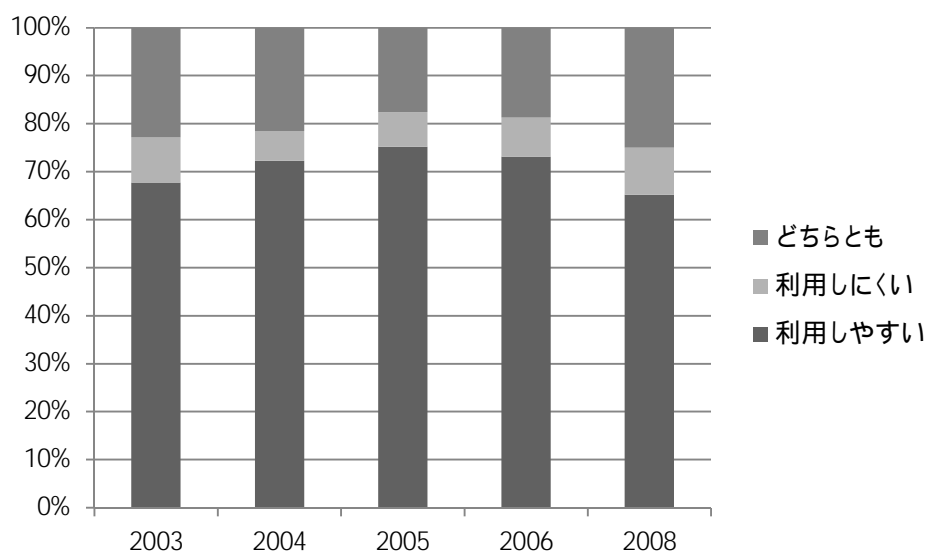
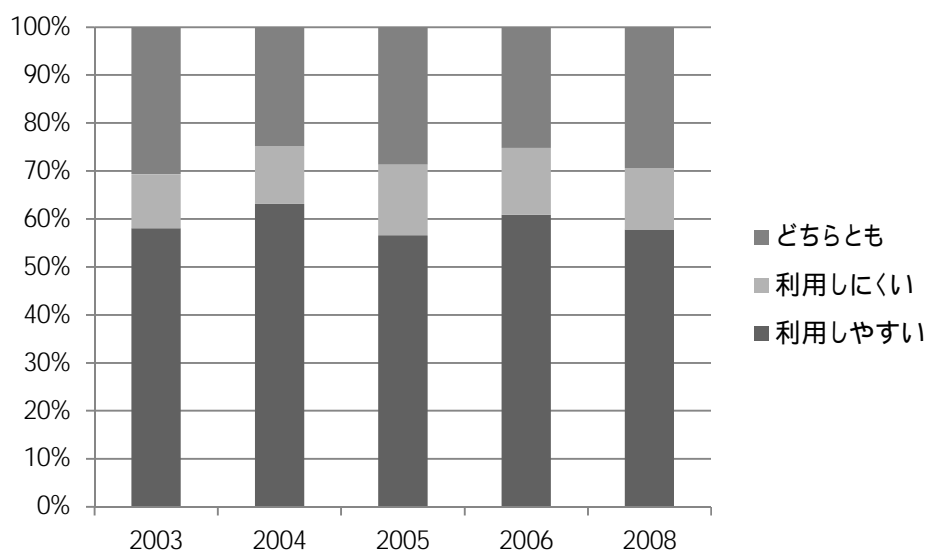


図 24 利用に当たっての雰囲気（大企業）



### 3. 共働き夫婦の家事・育児分担

次世代法の導入によって、特に女性の仕事と子育ての両立が容易になった場合、それは、夫婦の家事・育児分担にも影響を与えると考えられる。ただし、その影響の方向については予測は難しい。例えば、仕事と子育ての両立支援制度が充実することで、大企業において、女性の労働時間が増え、家事・育児分担は減少するかもしれないが、両立がしやすくなることで家事・育児に時間を割きやすくなるかもしれない。そこで以下では、共働き夫婦について子どもの人数別、妻の企業規模別に家事・育児分担の変化について見る。ここでは、両立にとって重要な平日の分担を計算する。

家事・育児に関する質問文は、21世紀調査では「あなたは1日の中で、家事・育児に何時間くらい費やしていますか。平日と休日に分けてお答えください。」となっており、〇〇時間、〇〇分というように自由に記述する形式となっている。そこで、この家事・育児時間を分換算し、夫/妻を計算した。

図25は子どもが1人の夫婦の家事・育児分担の平均値である。企業規模で大きな差は見受けられない。また、大企業において2005年前後で上下動が大きくなっているが、その後の傾向を見ると、より夫が分担するようになったようではない。

図26は子どもが2人の夫婦のケースである。いずれの企業規模でも、おおむね夫の家事・育児分担が上昇している。ただし、2005年前後で大きな変化があったとは言えない推移となっている。

図27は子どもが3人以上の夫婦における家事・育児の分担である。いずれの調査年でも妻が大企業で働いている夫婦のほうで、夫の家事・育児分担が大きいことがわかる。2005年を境にした顕著な変化は見取れない。

図 25 子どもが1人の夫婦

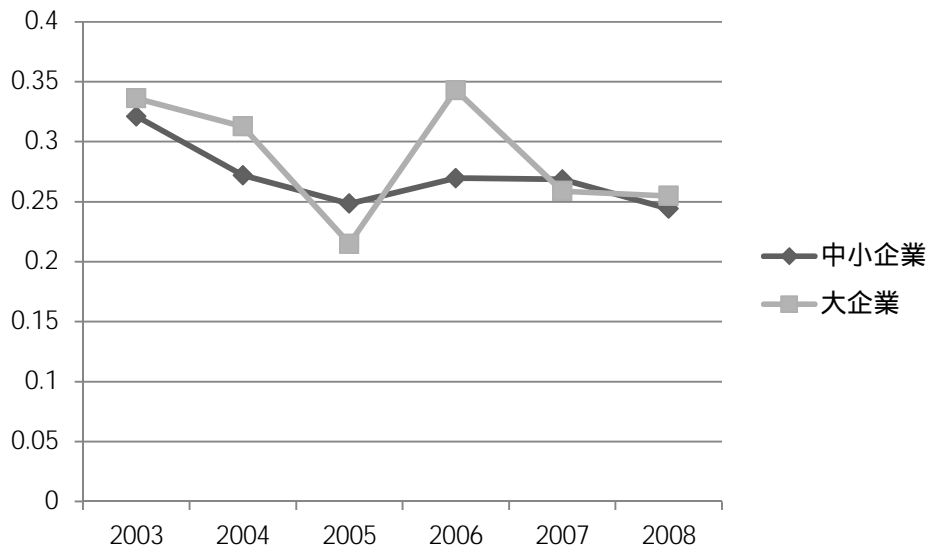


図 26 子どもが2人の夫婦

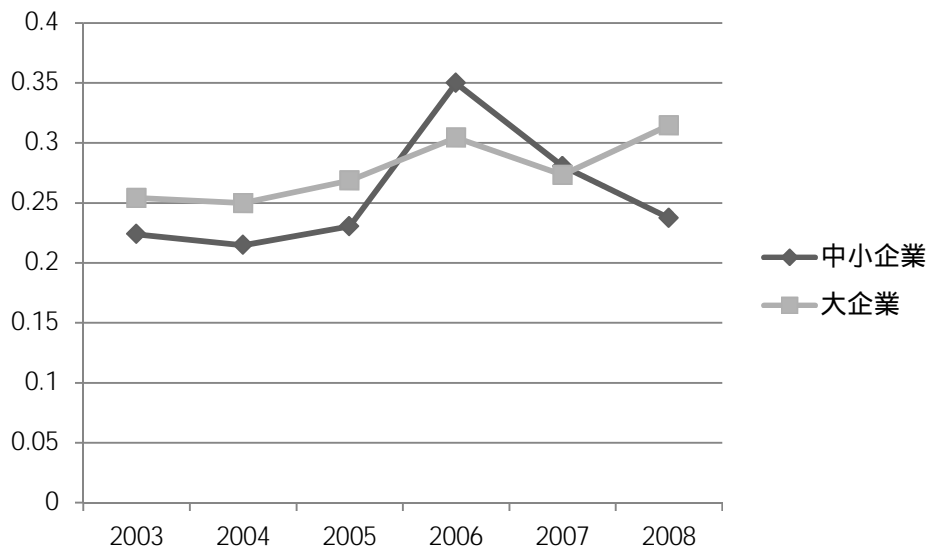
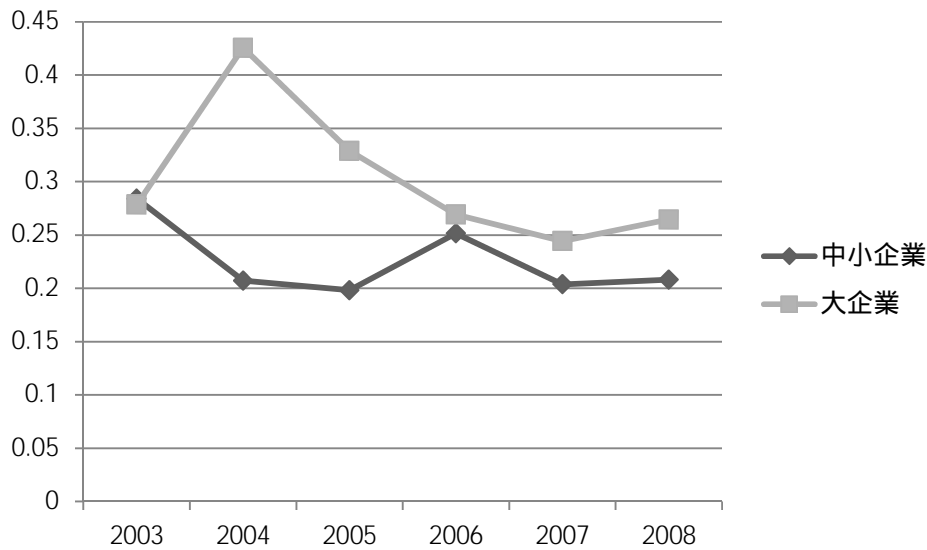




図 27 子どもが3人以上の夫婦



### 3. まとめ

本稿では、「21世紀成年者縦断調査」を用いて、次世代育成支援対策推進法の導入前後で、企業における仕事と子育ての両立支援制度の有無や利用の雰囲気、さらには共働き夫婦における家事・育児分担に変化があったかを分析した。制度の有無については明確な変化は見取れなかったが、トレンドとして、制度を持っている企業はおおむね上昇していることを確認した。さらに利用に当たっての雰囲気では、育児のための時間外労働の制限、育児のための深夜業の制限において、利用しやすくなっている現状が明らかになった。次世代法導入によって、制度が大きく充実したとは言えないが、これまでよく言われていた利用しやすさといった面では改善していることがわかった。次に、そうした変化が共働き夫婦の家事・育児分担にも影響を与えたと考えられたが、本稿の分析では、そうした明確な事実は確認できなかった。これには記述的分析という限界もあるため、次年度には、推定などによって、より精緻な分析を行いたい。

### 参考文献

- 水落正明 (2012) 「次世代育成支援対策推進法が出産および女性の就業継続に与える影響」『社会科学研究』(東京大学社会科学研究所) Vol.64、No.1、pp.6-24.
- Mizuochi, M. (2012) "Work-family balance policy and fertility in Japan: the role of firms," European Population Conference 2012, Stockholm University, Stockholm, Sweden.



## 次世代育成支援対策推進法への企業の対応に関する聞き取り調査結果

水落正明

### 1. はじめに

2005年に施行された次世代育成支援対策推進法(以下、次世代法と記す。)は、企業に従業員の出産・子育てをサポートすることを義務付けるものであった。この法の導入によって、特に女性は仕事と家族のバランスを取りやすくなり、それが出産と就業継続を促すと考えられる。

次世代法は導入時点で、企業規模によって強制力を変えている。すなわち、常用雇用者301人以上の企業(以下、大企業と記す。)には、従業員へのサポートを義務化した。そうした観点から Mizuochi (2012) や水落 (2012) では、次世代法が出生や女性の就業継続に与える影響について「就業構造基本調査」(総務省)の個票データを使って分析している。そこでは、次世代法の施行により、大企業が各種の仕事と子育て両立支援制度を充実させているという前提で分析を行っていた。しかしながら、実際に大企業が制度を充実させたのかについては確認する必要があるが、その際、企業側がどのように考え、対応したのかを知っておくことはデータ分析を行う上で重要である。そこで本稿では、次世代法に伴う事業主計画を提出した大企業6社と中小企業1社の人事担当者に、次世代法にどのように対応したのか、さらには仕事と子育て両立支援についてどのような方針を持っているのかについて聞き取り調査を行った結果をまとめる。調査時期は平成24年12月である。

### 2. 企業の人事関連担当者に対する聞き取り調査

#### 2.1 関東地方、製造業、大規模企業、人事関係A氏

聞き手：まずお伺いしたいのは、最初の導入のときですね。

A：私が来る前ですけれども、もともとは法律が改正になるからってということが一番大きいことは大きいんですけども、ただ、弊社、総合職と言われる女性社員を大量に採用し始めたのがちょうど1990年ぐらいで。でも、弊社はもともとは総合職って言ってたんですけども、95年ぐらいにその総合職・一般職っていう区分をなくして、もう職種は一つですよ。ただ、全国転勤をするかしないかっていうことでコース別にしたんですよ。

聞き手：それは採用の段階で？

A：当初は採用の段階も分けていたんですけども、流れとしては総合職で入ってきた人が転勤のあるコースで、一般職の人がエリア限定コースになった、分けていったと。当然その時に一般職の人でも総合職になりたいっていう人については、試験を受けてもらってな

るってということもやったんですね。90年ごろに大量に総合職になった女性をたくさん採用したんですけども、ちょうど2005年ぐらい入社して15年ぐらいになるわけですよ、その初代の人たちは。それからどんどん女性の総合職とか、全国転勤ありの人を採用してきて、ちょうど女性の適齢期というか、子どもを産んでっていう。

聞き手：なるほど、家族的な適齢期ですね。

A：ええ、そのライフワークが、こう、変わってくる段階に突入する女性社員がたくさんいたわけですね。ていうこともあって、おのずとそういう人たちを。

聞き手：やらざるを得ない雰囲気という。

A：はい、どうやって活躍、リテンションも含めて活躍してもらおうかっていうことを考えると、まずはやっぱり両立、育児と仕事を両立してもらわなければいけないっていうことがあって、法律もそういう法律が改正され。均等法が施行されたのが86年で。なので、ちょうどそういうタイミングでもあったので。

聞き手：入ってきた人たちがちょうどですもんね。

A：そうなんです。そういった背景もあって、「くるみん」も、これもやりましょうと。大手の企業さんは当時ほとんど、法律のこともあったし、同じような理由で、女性が増えてきたっていう。あとは、弊社とは状況が違う場合もあると聞いているんですけど、一般職、金融とかは一般職採用がほとんどで、今でもそうですね。

聞き手：そうですね。

A：昔は腰掛けというか、ちょっといてすぐ結婚したり。

聞き手：そうですね、寿退職が前提でしたよね。

A：辞めるっていうのが前提だったんですけども、皆さんやっぱり辞めなくなったっていう背景もあって、やっぱり女性社員が長く働き続けるようになり、世の中のニーズもあって、やっぱり次世代育成法に合わせているんな取り組み、制度を充実させたりとか、環境を整えていったっていう背景ですね。

聞き手：そういう意味では突然、天から降ってきたというよりも、もちろんニーズとかもあったからというのもあるんですね。

A：そうですね。たぶん国が、その法改正、法律を導入したのも当然そういう背景があったことだと。

聞き手：そのときは義務化で、やらなきゃいけなかったっていうことだったんですね。

A：そうですね。

聞き手：一応やりますよって言ったときに、1回目のやつ、いろいろあったと思うんですけど、どういうことをやろうというのは、どんな感じで決めたのかなあということ。

A：もう既にワーキングマザーの方も当時いっぱいというか出てきていたので、そういう方々に意見も聞いたりしています。ちょうどそのころの経緯というか、何をやることにしたかっていうことなんですけど、当時、決めたときの行動計画ですね。

聞き手：17年。もう、じゃあ直前ですね。

A：ええ、そうですね。こんなことをやりますよと、目標として育児休業の、法定よりも長くしましょうっていうことで2年まで長くしますよっていうことと、あと短時間ですね。短時間勤務制度の対象を延ばす、小学校3年生まで延ばすとか。どうしてこうしたかという、アンケートというよりも、ワーキングマザーに意見を聞いて。

聞き手：人事の人が中心になって、いろいろ意見を聴取。

A：そうです。あと組合を通して。

聞き手：でも、組合って、どっちかっていうと今までの仕事上でいったら男の世界のような気がするんですけど、そんなことはないですか。

A：そんなことはないですね、ええ。というのは、逆に。

聞き手：結構、女性社員の方も入っていて、執行部とかも？

A：執行部は今、少ないですけどね。ただ、当時その対象となる女性社員はまだほとんど一般社員なんですよ。

聞き手：なるほど。そこまで行っていないんですね、年齢的に。

A：そうなんです。年齢的に行っていないので、一般社員の方がほぼ100%に近い人たちだったので、組合からヒアリングをしてもらったりしながらですね。

聞き手：いや、なんかたまに組合関係の仕事をしていると、ジェンダーとか、そういう男女共同から最も遠い組織だよなって冗談で言っているんですけど、執行部はもう男ばかりなので。

A：執行部はそうですね。

聞き手：だから、組合で例えば男女共同参画の話しようと言っても、執行部は「えー、やんなくていいんじゃない」とかっていう雰囲気があるよねって聞いたので。

A：うーん、確かに。

聞き手：そういうことはないんですね、あんまりね。

A：うちはないほうなんでしょうね。今は一人もいないんですけども。あ、でもいますね、いますね。ここ数年は必ず執行部に女性も入れるようにしているんですね。やっぱりそうしないと、今、おっしゃられたみたいに、もうそんな関係ないよっていう。

聞き手：非常に男くさい世界みたいな感じでしたからね。

A：ええ、話になってしまいますので。

聞き手：最初の導入のやつ何でしたっけ。育児の1年を2年っていうやつですよ。あと看護休暇の新設と、あと何でしたっけ。

A：短時間勤務ですね。

聞き手：短時間勤務か。4つ目が、これがちょっとよく分からない。情報提供。

A：この時は違ったんですけども。

聞き手：インターネットによるウェブサービス。社内LANか何かで情報の共有ですか。

A：外部でやっているものです。

聞き手：これは企業を越えてということなんですか。

A：企業を越えてもできるんですけども。

聞き手：社内でクローズドにもできる。

A：社内でクローズドのままできて、家のパソコンで見ることができるっていう。これを導入しました。ただ、今は、これもやっているんですけども、パソコン自体を貸与するか、あと、自分の自宅にそれをつなげることによって会社で見るポータル。同じものが、情報が見えるような、そういう仕組みを導入しているので、たぶん、もうこれ要らないんじゃないかっていう話をしているんですね。すいません、この時から会社携帯端末を貸与していますね。

聞き手：貸与というのは、その育児休業とかでいなくなっている間に、会社とつながりとか、持っておくために？

A：そうです、はい。

聞き手：1回目はそういう感じで入れたということですね。

A：ええ。

聞き手：2回目のときはどうでした？ やっぱ1回目の総括みたいな感じで何かされました？

A：そうですね。したんですけども、かなり、もう充実してるんですよ。

聞き手：あのホームページいろいろ見ていたんですけど、こういう制度たくさんありますよね。育児介護とか、女性の登用とか、これが、いろんな企業に聞くと、次世代法の前からやっているところ結構あるんですよ。大企業は特に。

A：そうなんです。

聞き手：そういう意味では、改めて次世代法でどうだって言われても、ちょっとプラスアルファとか、そのぐらいですよ。

A：だから、もう次ないよねっていう話もしていたんですけども。

聞き手：これ以上？でも、一応2回目やってから、さらにあれですよ。

A：もう一回。

聞き手：達成して、「くるみん」もう一回もらったんですよね。「くるみん」というか認定もらった。

A：認定もらって、今また次の行動計画を出してはいるんですけども。

聞き手：これが3回目なんですね。これでもう終わりですよ。次世代法が終わっているところですね。

A：そうなんです。次世代法が終わるの見越して、期間は何年でもいいってなっていたので、もう5年間にしようって。

聞き手：なるほどね。3回目なんですね。

A：そうなんです。逆にこれ以上、何か次世代法というか、両立支援で施策、制度を新しくするとか、改正するとか、もう必要ないのかなって思っています。もっとあるんですけども、特徴的なところで言うと、最近、この3期目に入れたところなんです。このウェルカムバック制度っていうのは。

聞き手：ウェルカムバック、再雇用とか？

A：そうですね、再雇用の制度なんですけれども、何の制限もなく、年齢制限等もなく、もともと辞めた時の資格で戻れますよと。

聞き手：辞めた時のね。

A：はい。というのが一つと、あと。

聞き手：それは、一般でも総合であってもということですか。

A：そうです。

聞き手：当時、総合で一般に戻るとか、そういうのもありなんですか。一般で総合に戻るとか。

A：当時って、もうずっと前なので、この制度が入った最近は、もう一般職とか総合職の。

聞き手：もう、ないんですね。

A：ええ、職種をやめてからもう10年以上たっているんです。

聞き手：なるほど。

A：もう分け隔てなく誰でも取れますよという。

聞き手：どのくらい利用して。今、どのくらいの人が利用しているんですか。

A：ウェルカムバックはそんなに。

聞き手：まあ、そんな大量にいるわけじゃないでしょうけど。

A：大量じゃないですね。もう数えるくらいなんですけれどもね。

聞き手：でも、これは一応、新たな制度として入れたわけですね。

A：もともとあったのを、理由を育児だけじゃなくて介護とか、別の理由を拡大したっていうのと、あと、もともと年齢制限があったんですね40歳までという。それを取り外したと。

聞き手：それはすごいですね。でも、勤続3年以上なんですね。

A：それと、あとショートタイムですね。これも前からあったんですけど、これは理由を拡大したっていうところですね。

聞き手：スキルアップとか。

A：スキルアップも含めて。

聞き手：セカンドライフ、なるほど。

A：あと、このスキルアップ休職というの、勉強するために留学したいとか。

聞き手：なんか半年ぐらい大学院に通わせるとか、そういうやつですね。

A：そうです。3年上限で休めると。これは旦那さんとか、配偶者が海外転勤になったっていう場合に帯同してついていっても、この制度を使って3年間休むことも。

聞き手：利用できる？語学のスキルアップみたいな。

A：そういうことですね。無理やり、こじつけ感もあるんですけども。

聞き手：まあ、でも、海外の状況を1年間知ると、いいですよ。

A：国内の場合は、ちょっとこれは適用できないんですけども、海外の場合でしたら。

聞き手：1回目とか2回目が一応終わった時の、何ていうんですかね、良かったよねとか、どうだったよねっていう、なんか、そういった率直な感想みたいな、どうでした？

A：うーん、1回目、2回目が終わったタイミングというか、今というか、2008年の9月に私は今のところに来たんですね。そのときに女性活躍推進担当部長っていう辞令をもらったんですけども。「何じゃこりゃ」という感じだったんですね。今はダイバーシティって名前を変えてもらっているんですけども、初めて女性活躍推進という名前を付けて、会社としても取り組むんだぞっていう意思表示みたいなもんですよね。そういうポストをつくりましたと。

聞き手：2008年というと、あれですね、1回目がちょうど終わったあたり。

A：そう、1回目終わってました。

聞き手：終わって、もう2回目の時ですかね。

A：もう2回目も申請されてましたね。なので、その状況で、自分としても別に男女かわらず働き続ける環境は整っているんじゃないかって思っていて、その時に、初めということもあったので、現状どうなっているのかなということをいろいろやってみたんです。

聞き手：ちなみにこれはどこで発表するための資料なんですか。若い子たちに「うちは女性が働きやすいよ」とかって。



A：それにも使っていたりはします。あと、何かいろいろ情報交換をすることも多くて、何となくまとめているんですけども。

聞き手：なるほど。いや、なんかまとまっているなあと、すごいですね。

A：いえいえ、有り物な感じなんですけれども。人数は少ないんですね、やっぱり。まだ15%しか女性の比率がなくて。

聞き手：ここで見ると結構多そうな気がしたんですけど、これは上のほうは少ないということですかね。

A：でも500/3,200なので、やっぱり。そうなんです。15%ぐらいしかおらず、ただ、最近、新卒採用の比率を増やしてきているので、3～4割ぐらいは女性なんです。

聞き手：昔は、じゃあもうちょっと少なかったんですね。

A：そうですね。

聞き手：それは、なんか増やしている？それとも入社希望が増えている？

A：そうです。そっちですね、入社希望が増えている。ちょっと前ですけど、これが新卒採用の比率なんですけど、こっちが女性で、これが比率なんですけど、全体の人数が少ない時はちょっと異常値が出ていたりするときもあるんですけども、ここ数年は。

聞き手：伸びている感じですね、トレンド的には。

A：トレンド的には3～4割は今、採っているっていう。ただ、これもポジティブアクションをしているわけではなくて。

聞き手：純粹にこの子は使えるなと思えば採るっていう感じですよ。

A：そうです、結果的に。あとは今おっしゃられたみたいに分母を増やすために、女性でも活躍できるんですよっていうことを学内セミナーとか、会社の説明会のところで少しアピールをしたりとか、採用のホームページ上でアピールしたりとか、実際に活躍している女性社員を前に出して行って、女性でも活躍できるんだぞということアピールして行って、大体こう、応募してくる男女比率ぐらいで採用しています。

聞き手：そうなんですか。やっぱり女性のほうが少ないんですね、応募が。

A：若干、そうですね、6：4ぐらいですね。あとは、そうですね、女性社員の合計は少なく、あと管理職も少ないです。5%弱。今はもうちょっと、5%ですね、このぐらいですよ。

聞き手：こちらでいうと、管理職っていうのは本社の何以上になるんですか。

A：課長とか部長って言っていないので、一応なんか、そういうふうには付いてはいるんですけど。

聞き手：上は多いんですね。

A：これは一般社員のところですね。男女比率を見ると、どんどんやっぱり、一般社員は女性が多いんですけども、管理職になると少なくなると。

聞き手：年齢もそこまでたどり着いている人も少ないってということでもあるんですよね。

A：そうですね。90年ぐらいから採り始めているので。

聞き手：40～50ぐらいになるともう、まだそんなにボリュームってないですよね。

A：50がいらないですね、ほとんど。もともと一般職でいらっしゃった方がエリア限定コースになっていらっしゃるというケースはあるんですけども、90～91年ぐらいに採用された人は、まだまだ40半ばぐらいなので。

聞き手：ある程度いらっしゃるんですね。

A：非常に少ないです。というのは、私も91年の入社なので、ちょうど1期生というか、初めに入った女性総合職なので、やっと。

聞き手：いろんな波風というか、矢面というか。前例のない世界で生きてきたわけですね。

A：そうなんです。そういう人たち、私ぐらいの年代で残っている人が上がってきているっていう感じですね。ただ、見ていると、お子さん産んで、やっぱり一般社員の時にコース転換ができるので、総合職になったんだけど、子どもを産んで一般職に転換しているっていう方も多くて、その時点でやっぱり分母が少なくなっているっていうことはありますね。

聞き手：意識も違いますよね。なんかもう、昔に比べると今のほうが圧倒的にずーっと働き続けるんだとかいうことはありますよね。

A：そうですね。そういうこともあって。ただ、ここでいつも説明しているのは、制度は整ってきましたよと。制度は整っているけれども使えないっていう企業がまだまだある中で。

聞き手：昔はそれが言われていましたよね。制度は何でも男女の、整っているんだけど、雰囲気的に言えないとかね。

A：そうなんです。それは全然なくて、人数的にも育休使っている人も多くて、ただ、人数で見ても多いのか少ないのか分からないと思うんですが、ほぼ100%ですね。復帰率も100%。若干、2年に1人ぐらい復帰してこない人がいるか、いないかぐらいのレベルなので、ほぼ100%ですよ。

聞き手：利用する前に辞めちゃう人っていうのは？

A：いませんね。子どもが生まれるっていう理由で辞めるっていう人、聞いたことないです。

聞き手：一応、日本全体では結構辞めているんですけどね。育児休業取得率は、女性はもう100%近いって言っているんですけど、3～4割辞めていますからね、利用する前に。これがないんですね。

A：もともと、その理由じゃなくても男女含めて離職率が異常に低いんですね、うち。

聞き手：そうでしたっけ。

A：0.9%ってということで、定年とか除いてですね。自己都合で辞める人たちが0.9%ということで、もうほとんど辞めないと。

聞き手：そうですね。離職率が1%切ってますもんね。

A：ええ。ということで、ただ、その取り組みを始めた2009年の時に、じゃあ意識ってどうなんだろうと。制度整っているし、制度も使われているし、じゃあ意識はどうなんだろうということでアンケート調査をしたところ、不合理な差があるかどうか、そう感じるかどうかという意識を聞いたところ、やっぱり女性の6割ぐらいが。

聞き手：まだあるということ。

A：ええ、こういった評価とか、仕事のアサインだったり、そういったところで。

聞き手：それは男性も感じているんですね。

A：そうなんですよ。

聞き手：どういう意味でなんですかね、男性は。

A：男性が感じているっていうのは、やっぱり男性が、自分が感じているんじゃないかって。

聞き手：女性がそう感じているだろうということなんですよ。

A：うん、そう、女性はやっぱりそういう差別を受けているんだろうと。

聞き手：男性が差別を受けているっていうのはなかなか考えにくいですよ。

A：ということもあって。

聞き手：なるほど、そういうのもちゃんと調べているんですね。

A：そうですね。そこでその時の現状をまとめてみると、人数は、少ないけれども管理職比率も増えてきているし、若手の、新人の採用率も増えてきていますよということで、徐々に増えてきていますよと。制度は整っていて使える状況にもなっていますよと。ただし、社員の意識がちょっと差があると。

聞き手：でも、昔はもっと高かったんでしょうね。今、その6割ですけど、それが落ちた結果なのか、ちょっとそこはまだ分からないですね。

A：そうですね、その時の、5年ぐらい、4年ぐらい前の調査の結果なので。ただ、いろんなほかの調査をしている中で、まだまだやっぱりダイバーシティの項目っていうのは、全体的にスコアは高いんですけども、その中ではスコアが低いです。改善はされてきているんでしょうけど、まだまだっていうところではあるんでしょうね。なので、ちょっとこう、その次世代法の1期、2期っていう節目で振り返っているっていうよりも、取り組みを始めた2008年、2009年ですね、正確に言うと。2008年の9月にここに来たので、そこから、2009年からやり始めているっていう、その節目でちょっと見てみましたと。

聞き手：じゃあ、非常にシンプルに次世代法に効果がありましたかって言われたときは、なかなか難しいですね。もともとやっている上にちょっとプラスアルファしているから。

A：そうですね。

聞き手：次世代法でことさら何かが変わったっていうことは、なかなか感じないですかね。もちろんプラスアルファしたっていうことはとてもいいことだと思うんですけど。

A：そうですね。

聞き手：次世代法で何か加速したとか、そういう実感はないかもしれないっていう感じですかね、現実感としては。

A：次世代法だからっていうことはないかもしれないですけど、今は、最近あんまり言われなくなりましたよね。やっぱり国が次世代法を作って両立支援しましょうって言ってくると、そこにフォーカスがいろんなところで当たるので、それをやっている企業が、CSR的にではないですけど、いい会社だよっていう。当時は効果があったのかなと思うんですけど、今、なんか次の段階に来ているんじゃないかなと思っていて。なので、その効果があったか、なかったかって言われると、うーん、なかったとも言えないと思うんですよ。

聞き手：そうですね。あったは、あったんだろうけど、今までの取り組みと比べて、ことさら何かっていうのはちょっと分かんないですよ、きっとね。

A：そうですね。ただ、世の中的に取り上げられていたので、やっていないと、それは。

聞き手：そういうマイナス面はあったかもしれない。

A：マイナスのイメージが付いたんでしょうけれども、やらざるを得なかった環境にあったところに法律ができて、国から言われて。

聞き手：やりやすくなりましたよね。社内的に何かやると言ったときに。

A：ええ。

聞き手：例えば女性、若い新卒の女の子たちは気にしますか？

A：しますね。

聞き手：採用の時、どうだっていう。

A：すごくしますね、ええ。

聞き手：やっぱりそうなんですね。先ほど、なんか次の段階に来ているというお話ありましたが、実際、国も次どうしようかって言っていて、こういうのって基本的には国がやると、企業は「また？」みたいな感じになると思うんですけど、何か要望的なのはありますか。直接、別に文句を言うわけじゃないですけど。もし同じようなのをやるにしても、もうちょっとこうしたほうがいいんじゃないとか、ちょっともう、これはいいよとか。

A：うん、ここはもういいかなって、両立っていう面で言うと。ただ、企業によっても違う

のかもしれないですけど、うちの場合は少なくとも、もういいのかなと思っていて、そこに縛りを掛けられると非常にもうやることもないので、リテンションもできているので。

聞き手：そうですね。この後もう一回これ続けろと言われたら困りますね。

A：結構、困ってしまうという話をしています。

聞き手：新たにまたくっつけないといけない。

A：そうなんです。それが正直なところなんですね。今、このダイバーシティだとか女性の活躍ってやっていて一番感じるのは意識面なんですよ。

聞き手：意識面は、それは、あれですか、低いということですか。

A：ええ、男性のですね。男性というか。

聞き手：男って変わりにくいですよ、意識がね。最も固定的ですからね。

A：そうなんです。若い男子はそうでもないんですけども、やっぱり経営層の人たちの意識なんですよ。

聞き手：それは古い世代だからなんですかね。それともそういう人じゃないと生き残れない？そういうわけじゃないですよ。

A：いや、でも、それは仕方がない。当時はそれが当たり前の世界だったので、そういうこと意識もしないで来て、企業戦士みたいなところで来ている方、ちょうどそういう年代の方々が経営者になっている年代層だと思うんですよ。やっぱりその人たちの意識が変わらないと、なかなか本当の意味では変わっていかないのかなと思うので。

聞き手：その辺、ちょっと若干やりにくさも感じているところはあるということ。

A：非常に感じますね。ほかの企業の方ともすごい交流があるんですけど、この女性活躍とか、ダイバーシティやっている人たちと話をしていると、やっぱりやりにくいのはトップとのコミットメントが取れるか取れないかで、一番多いのは、トップは分かっているんです。やっぱり外も見ているので、やっていけなくちゃいけないんだってことは分かっているんですけども、問題はその下とといいますか、ボードメンバーとか、中間管理職とか、その辺の人たちの意識がなかなか変わらないので。よくあるのは、トップはやりやすよって言っている。

聞き手：トップはいろいろ勉強していますしね。いろんな会議とか出させられると、ああ、今、こういう時代かというのが分かりますもんね。その下は恐らく一生懸命頑張っているところなので、そんなことあんまり知らないかもしれないですね。

A：そうなんですよね。そこがネックなので、その意識を変えるような施策があるんだろうかって、今。

聞き手：だから、本当は202030で、あれは民間は強制はなかった。

A：強制はないですね。目標しかないの。あんまり経営者も意識していないですからね。ほとんど強制力が弱いですね、あの目標って。それは、やっぱりさっきの話、冒頭のお話で、そもそもそのくらいの層になる年代層の女性って世の中に採用されていなかったの。

聞き手：ですよね、ええ。物理的に無理なんですよ。

A：そうなんです。だから、「役員の中に女性がいますか」とか、よくアンケートとかであるんですけど、それで「いません」とか言うとスコアが下がるんですよ。日系企業だったら当たり前じゃないかということなんですけども。

聞き手：そうすると、あれですね、もしかすると、もうちょっと人がいるというか、母数がそろってくればそういうのも強制かかるかもしれないですね、いずれは。

A：そうですね。そのくらいになった時にはある程度強制力を働かせてもらったほうが、そういう人たちの意識も変わってくるというか、やむを得ずやらなくちゃいけないくらいの段階になった時には効果があるんでしょうね。でも、今やられるとちょっとつらいですね。

聞き手：そうですね。

A：候補者が。

聞き手：そうすると、強制的にちょっと年下から採るしかないですもんね。そうすると。

A：本人もつらいし。

聞き手：上の世代がすごい不満でしょうね。

A：そうなんです。だって、そもそも男性だって一握りの人しかそういうポストに就けないわけですから。

聞き手：次はそろそろ俺たちかなと思っていたら、下からポンと女性が来ちゃったらね。しかも女性だからという理由で、能力じゃなくてっていうね。

A：そうなんです。ええ。

聞き手：難しいですよ。

A：そういう縛りは付けないでほしいなと思うんですけど、そのダイバーシティのやっている集まりとかに行くと、やっぱりそういう強制力を持たせないと出ていけないから、ある程度、数の論理もあるから、数が出てくるまでは強制的に引き上げていくべきだっていう意見も。

聞き手：そうですね。執行部っていうか、上のほうに人がいないと変わってきませんもんね、なんだかんだ言ってね。

A：そうなんです。ええ、そこが難しいところだなと思うんですけど。

聞き手：Aさんもそういうところに巻き込まれるかもしれないですね。

A：国に対しては、ある程度、強制力を持ってもらいたいと思うんですけど、やっぱり政府

とか。選挙ありましたけれども、やっぱり政治をやっていく議員の中の女性比率なんかも低いわけで。

聞き手：そうですね。

A：北欧なんかはね、男性を引いて女性を。

聞き手：あっちは強制ですからね。

A：そう、やっぱりそうなんですよね。

聞き手：あれは候補がいるからこそできるんですよね。

A：そう、できるんだと思うんですよね。

聞き手：女性も働くのは当たり前ですからね。

A：やっぱりそういうタイミングになったら、ある程度、強制力を持たせて、議席の中にも、議員の中にも女性がある程度いるような状況をつくるとか、企業のボードメンバーの中とか、管理職比率をっていうことは少し縛りを付けてもらっても、やりやすくなるのかなと思うんですけど。

聞き手：早過ぎるとあれですよ、変なあつれきを生むかもしれないですよ。

A：そうですね。なんかこう、条件を付けていただけるといいのかもしれないですね。このぐらいのレベルの企業は、こことか。ここになるまでの企業はまだ移行措置ですよとか。

聞き手：義務と努力義務とかで分けるとか。中小企業はやらなくていいよとか。

A：そうですね。だから、その新しい次世代育成法に代わる何かを施行する時に、じゃあその時点で女性比率が、その候補者が何割以上いる会社は義務ですよとかね。

聞き手：10%ぐらいとかね。

A：そんな感じで行けばいいかもしれませんね。やりやすくなるかもしれないです。ただ、うちみたいにそもそもの女性の人数が15%しかいないとなると。

聞き手：フルに、あれですよ。

A：そうなんです。

聞き手：でも、202030は3割ですからね。

A：うーん、それは、もう無理なんですよ、そもそも。そもそも無理なんで、そういうところを加味したような目標設定といいますかね。

聞き手：そうですね。両立支援も、そう言われてみると、もう古いですよ、ある意味。

A：そうなんです。

聞き手：部分的には新鮮な部分、小さい企業とか、そうかもしれないですけど、もう両立支援も随分やってきましたもんね。制度としては結構、確かにありますもんね。あとは何となく、もうちょっと賃金のほうを高くするとか、そういう小手先だけでもね、変え

るのはね。

A：あとは、そうですね、男性の育児参加とか家事参加についても何かやると。

## 2.2 中部地方、建設業、大規模企業、総務関係 A 氏

聞き手：次世代育成支援対策推進法、それに対して企業がどう対応したとか、実際、法律の導入が効果的だったって思っているのかとか、実際、社内でどんな声があるのかとか、そういったことを今、いろんな会社に聞いています。こちらの企業規模からすると、一応義務化されているやつですよ。

A：そうですね。

聞き手：じゃあ、事業計画とかはもう出されてはいるんですよ。

A：はい。

聞き手：もう第 2 期に入っているわけですね。「くるみん」の申請はしていないんですって。

A：はい。親会社に確認したら、親会社もちょっとあやふやな格好でしたので、ホームページ、一回載せたんですけども、出来も悪いとか。

聞き手：そうですね。確か公表の義務が発生しましたよね。

A：301 人でしたか。

聞き手：ええ、以上ですよ。ここ、今のところ 300 上回るくらいですかね。県のホームページだと 400 ぐらい書いて。

A：出向者等も入れていくと 410 人前後の規模には。

聞き手：そうなんですか。

A：はい。当社のプロパー従業員だけでいくと 400 人という規模ですね。

聞き手：それでも第 1、第 2、第 3 と順調にやっているわけですね。

A：出さざるを得ないし。

聞き手：それで、今ちょうどお話出ましたけど、親会社さんとはちょっと独自色というか、独自に決めている感じですか。

A：そうですね。

聞き手：別にこういう項目入れようよとか、そういう調整とかはせずに。

A：規模の違いがございまして、当社の場合ですと規模に応じた対応しかできないでしょう。スタッフの人数規模もございまして、一つの拠点で、ここは 100 名規模になっておりますけれども、大半が 10 人前後の小規模の営業所ですんで、これといった形もありませんし、ほとんどの従業員がお客さん対応で所外に出るという形で、営業所に電話番程度と



言ったら失礼になるけども、営業事務という形で女性が常時いるか、所長がいるという程度なんですよ。

聞き手：なるほどね。ということは、会社のホームページだと 349 人ぐらいって書いてあるんですけど、これは何でしたっけ。

A：正規従業員数です。

聞き手：正規従業員数ですね。それで、第 1 期のこの計画作るときに、とりあえず国から指示が来るわけですよ。そのときに、こういうことをやろうという内容なんですけど、どんな感じで決めました？

A：そうですね。親会社の場合は労使でアンケートなんか取り組んで、一応どういう形が、不備な部分があるのかとかいうことで取り組みましたけども、当社としてはそこまでの手は尽くさず、今できることという形で関係部門、スタッフでちょっと話をして作り上げて、確認を取って発行したという形ですね。

聞き手：実際、こういうの入れてみて、どうでした？効果っていうのはなかなか目に見えにくいでしょうけど、これをやることによって、例えば、何か数値目標とか特に決めていないんですっけ。例えば男性の育児休暇取得を何人つくるとか。

A：育児というのは男女平等で、制度的には導入しているんですけども、なかなかご本人さん側がその対応を取るところまでは進んでおりません。うちのスタッフの中で 1 人、出産時の付き添いというんですかね、世話を含めて取ったんですけども、そのときに、今は出産前後 14 日以内に 5 日という休暇があるんですけども、その当時はまだなかったですので、年休（年時給休暇）で対応したという程度で、特に育児休暇を男性が申請してくるということは、実例的にはないですね。

聞き手：次世代法が入ったからどうだというより、もともといろんな制度ありますよね、社内に。育児休業とかは法律で決まっているので、やっているでしょうし。これは、新たにこのために作ったってようなことは特にないんですっけ。

A：特別それを意識して制度的に設けていくという動きは取っておりませんが、親会社は制度強化を進めておりますので、それに準ずる形で当社も制度は強化しております。そういう面で、規模の割にそういう制度は充実しているというふうに見られていて。

聞き手：いろいろやられているんですよ。子育て支援充実とか。例えば 1 期から 2 期、3 期というふうに移っていく中で、1 期終わったところで、みんなで多少、総括みたいなことってされました？

A：やっぱり計画を立てても、全て徹底をできるというところまでは持っていけないというところも、それぞれの課題が出ますね。表面には出しませんが継続的に推し進めて

いくという形で、2期、3期という行動計画を作ってきておりますけれども。

聞き手：2005年の4月1日から施行が始まっているんですけど、別に遅れても問題ないんですけど、このぐらいの時期になったというのは何かあったわけですか。結構4月1日で始めるところがそれなりにあったと思うんですけど。

A：これは、法律のそういうところを、うちがうっかりしていて、当局のほうから話があって、それで「えーっ、そんなのあった？」という、ぶっちゃけた話なんですけど。

聞き手：こういうのが、もし発令っていうか、法が施行されたときに、どういう感じで担当部署まで連絡が下りてくる感じなんですか。例えば県で何かレクチャーするから来いとか、単に通達だけがポンって来るのかとか。今のお話聞いてると、どうなっているのかなと思うんですけど。

A：当局側としては官報とか、そんなので載せてるじゃないかという形だろうと思うんですけども、こちらは常にそれだけのアンテナを張り巡らしてはいないんで。

聞き手：分かります。それが普通ですよ。

A：逆に言えば、その規模で法律施行をするっていう格好であれば、そういう規模の会社宛てに当局側から「こういう対象ですから」という案内でももらえると、そういうアンテナがちょっと怠っていても、それに対応する形は取れるかなと。

聞き手：そういうときってあんまりないんですね。

A：ええ、企業側からそういう形で見えていかないと、なかなか。

聞き手：難しいですよ。

A：雇用関係については、こういうふうに制度が変わりますんでという案内をもらうときもありますけども、この種の制度等はこちらがアンテナを張り巡らしていないと引っ掛かってこない。

聞き手：そんなもんなんですね。

A：そういう関係で、連絡を受けて初めて対応したという格好ですね。連絡も期日間際であったと思うんですけども、すぐにパツパツとできるわけじゃないですし。

聞き手：個人で勝手に書くわけにはいかないですからね。みんなで一応相談して、会社として決裁してってなるので。

A：そういう形の中でしたので、ちょっと遅れに遅れて。

聞き手：そうなんですか。当初、国からやるように言われた時に、どうでした？別にこれ、世の中的に考えれば悪いことじゃないと思うんですけど、企業さんにとっては。

A：そう、別に悪いことではないんですけども、特に女性を意識したところを企業側に条件改善というか、待遇改善、そういう形で迫られているんで、そう女性、女性と、まあ、世

の中的にやっぱり女性がね。

聞き手：そうですね、今までちょっと。

A：比較すればという目線で見れば確かにそう言えるなあという部分があるんですけども、そんなに意識することかなというふうには、正直な面は思いまして、企業としてはそういう女性の差別化を意識した形で対応してるという気持ちは一切ないんですけども、女性については働きやすい環境を整えていかなきゃならない。でも、女性の割合とか、職制上の割合、そういうのを今、強く言われますよね。

聞き手：言われますね、例の 202030 ということで。

A：言われるけども、これは会社が特にそういうふうに女性を差別してそうしているというわけでもない。私どもそんな意識は、これっぽっちも持ったことないです。

聞き手：かつて女性は結婚すると辞めちゃったりというのが多かったっていう結果なんですよ。

A：ええ。ですので、なんでここまで法律の縛りをもって言われるような動きになってきたのかなというふうには、正直、この時に思いましたね。

聞き手：なるほど。

A：今の流れで行くと、出生率も 1.3～1.4、1.5 までの間でちょっとばらついてはいますが、決して 2 まで伸びるという状況ではないんで、政策的に何らかの施策を講じないとそういうふうには動かんかなあというあたりも分らんことはないですがね。

聞き手：ちなみに、こちらの会社では、女性が例えば結婚して子どもが生まれると辞めちゃうとか、結構そういう人が多かったですか、それとも少ない感じですか。

A：辞められる方はいませんよ、ほとんど。

聞き手：そうなんですか。

A：全国的に見ると、1～2名の案件はありますけども、はい。

聞き手：じゃあ、結構少ないですね。

A：ええ、引き続いて、皆さん勤められます。ここではそんな方はいませんね。

聞き手：そうなんですか。ちなみに女性は、ここで言うと、どんな職種に就かれるんですか。ここは、いろんな作業とか、いろいろこう、仕事上、あると思うんですけど、そっちにはあんまりいない？やっぱり経理とか、事務とか。

A：女性の方で現場へ出ていって、高圧電源の制御盤とか、発電機とか、そういうものをメンテするという人は当社の中にはおりません。

聞き手：毎年、新卒の社員の方とか、大卒の方とか、採っていますか。

A：ええ。

聞き手：探っていますね。そのときに女性の大学卒業生とかっていうのは気にしますか、福利厚生制度とかって。何か印象はありますか。

A：特に。

聞き手：そんなに質問はないですか。

A：ええ、意識はしませんけどね。ただ、うちの場合ですと女性の応募は、定期採用の場合には本当にまれです。

聞き手：募集してないというわけではないんですよね。

A：それで、その例が定期採用では初めて女性の学卒者を採るといった形だったんですね。今、うちの事務所に1名おりますけれども。

聞き手：基本的には男性がほとんどなんですね、入ってくるのは。

A：そうですね。外の仕事中心ですので。技術系でいつも募集しますんで、それで応募される方というのは、女性はまれです。

聞き手：普通は男性が多いですよ。技術系でも建物の中で何かやるような技術だったら女性が来るかもしれないですけどね。よく言われるんですけど、大企業さんなんかは昔から充実した福利厚生制度があるので、どっちかという、そういう余裕があるところがこういうのをどんどん積極的にやっちゃっているというのもあると思うんですけど、例えば、こちらの会社だと、301人以上ということでやられたんですけど、結構ぎりぎりのラインですよ。そういう意味では、上のほうまで一緒に義務化されたんですけど、そこら辺はどうですか。要するに大きい企業であれば、もっと育児休暇取らせても代替要員は何とかなるんですけど、このぐらいの人数でやっていると、一人がいなくなると大きいと思うんですけど、そこら辺のコストっていうんですか、負担っていうか、その辺りについてどう思われますか。

A：ありますよ。代替要員については、やっぱり内部配転で対応するというのは、ほとんどの部署が難しいですよ。

聞き手：難しいですか。

A：はい。ただ、ここでは女性というと、まだ30人ぐらいの規模ですから。

聞き手：30人というのは、ここだけじゃなくて、もっとなんか営業所とか。

A：いいえ、ここだけです。

聞き手：実際そういうお休みをされた方はいらっしゃいますか？

A：ほとんど結婚されて、出産、育児の過程では育児休職をほぼ100%。

聞き手：取っていますか。その間はどこから人を持ってくるんじゃないかと、中で何とか？

A：内部配転可能な場合と、その技術レベルというか、スキルによっては派遣対応で。

聞き手：派遣ね。その時だけ派遣を雇ってということですね。

A：はい。

聞き手：じゃあ、やっぱり若干、プラスアルファでコストは掛かるってということですよ。

A：掛かりますね。

聞き手：でも、それは、何ていうんでしょう、許容範囲というか、毎年たくさんそういう人が出るわけじゃないので、許容範囲という感じですか。

A：まあ、何とか吸収はさせてもらっています。

聞き手：時限立法だから、次世代法自体が終わりなんですよね。一応3期やってみて、どうでした？これに取り組んできて、2005年以降ですね。率直なところ。

A：なかなか、当社の場合の事業規模と業種っていうんですか、男性がほとんど外に出ていくという形の中で、内部に女性が残って受付から営業事務、そういうふうな形で対応されている中で、女性のスキルアップなり職制登用というものが順調に進むかというところ、なかなか厳しいところがあります。でも、最近、国内で女性管理職3名、海外で、女性の管理職登用っていうのも徐々には進んでおりますし、社員資格という中でも同様に、同じレベルで階層別研修を受けさせますので、そういう中では上位の社員資格のところにも女性の名前が入ってくるようになりましたね。

聞き手：なるほど。今のところ、こちらでは執行役というんですかね、あっちのほうには女性はまだいらっやらないんですか。

A：役員の中にはいません。

聞き手：そこまでまだ勤め上げる人がなかなかいないということでもあるんですよね。

A：そうですね。

聞き手：普通の会社って一般職と総合職みたいのがあって、総合職の人はそういうところに入れるような資格がありますけれども。

A：まだ、うちの歴史なり規模なり、女性の採用経歴という部分でいくと、役員対応まで行ってくれる人が生まれればいいなあと。

聞き手：いずれ義務化されそうな気がしてしょうがないんですけどね。実はある企業さんとも話をしていたら、あれが来られると嫌だなあという話はされていましたね。さっき言った202030みたいなをもっと強烈にやるのか、ちょっと分かんないんですけど。

A：そうですね。今年、表彰式に参列させてもらったときにも当局側の方がその話をされていて、そういうふうな形で動いてくるのかなあというふうに思っているんですけども、その基盤がそれぞれの企業なり地域、風土の中であるのかというところは若干疑問だなと。

聞き手：やっぱり地域性というのはありますよね。もうちょっと都会だったら、そういう

のがもっとあってもいい。

A：そう、やっぱり。

聞き手：ちょっと田舎に来れば来るほど、そういうもんじゃないよねとかね。

A：こういう言い方は悪いが、都会・田舎と言うと悪いんですけども、やっぱり地方の、うちも300人は超えていますけども、中小企業ですよ。そういうところに働く女性というのは、そんなにキャリア意識を持って入社されるという方は少ないと。内部で働き方を見てもね。

聞き手：やっぱり地元の方が多いですか、女性は。

A：そうです。もう通勤可能範囲内だと考えられている方が大半ですかね。

聞き手：じゃあ、そういう方は、どっちかという要するに執行部とか、そっちのほうまで行かずに、ぼちぼちなところまでというか、そのくらいで、意思決定のところまで働きたいという感じですかね。

A：そうですね。管理職層までというのでも結構な負担を感じているんで、そこに到達するというか、そういう気持ちを持って日々働かれるという女性は、どうも少ないような気がしますね。少ないと私の立場で言ってしまうといかんですけども。

聞き手：その辺り、最近の人事制度、よく分かんないんですけど、そういうのって、ちょっと面談で聞いたりはするんですか。例えば将来的に、できれば管理職まで行きたいんだっていう、どうなのとか、聞くことはありますか。

A：そこまで制度的にはしていませんね。ただ、管理職登用に近づいた社員資格層の中で、そういう目に付く女性が見えたら声を掛けますが、上司としては、ポストが空かないといけないので。

聞き手：そうですね。

A：はい。そういうところでは、やっぱりそういう話し合いもされております。

聞き手：そうなんですね。

A：ただ、そういう時期にちょうど子育て中、田舎のことですから、通学の手段というのもやっぱり制限が出てきますので、ちょっと田舎だとやっぱりバスの時間帯でうまく、いいバス路線がないとか、時間が悪いとか、そういうので送り迎えしなきゃならないとか、いろんな形が出てきますんでね。そうすると、どうしても一段落しないと、そこへいくら声を掛けていただいても踏ん切りがつけられないというのが、どうも正直なところがあるので。今年、管理職に登用した女性も2回ぐらいそんな話があったんですけども、子育て中で、業務に支障を来すだろうから、精いっぱい仕事ができないので、このままにしてほしいという格好で、そんな話があったと聞いている。

聞き手：今は、それでも一応落ち着いた。

A：ええ。子どもも大学へ行かれたとか、就職したとか。

聞き手：もう手は離れたわけですね。

A：という形なんで、送り迎えまでは、もうしなくてもいいと。

聞き手：なるほどね。そういう制約もあるんですね。

A：都会であれば、交通手段がね。

聞き手：周りの目も、そういうのもちょっとよくないっていうような。お母さんは、やっぱり家にいるっていうような面もあるし。そこら辺はあんまり感じないですか。

A：そうですね。うーん、そこまでは、制約は、今はもうないと思うんです。家の中という縛りまではどうか分かりませんが、夫婦で話し合いをすれば、当然女性がそういう育児やら介護やら分担してほしいという意識が夫婦間の中では当然強いですよ。今の20代の男女の意識というのはどうか分かりませんが、ある程度の年齢のところでは、たぶんそういう親からのしつけというんですかね。育てられ方の中で。

聞き手：親もそうでしたしね。それを見て育っていますからね。

A：そういう形で来ていますね。ただ、人手もだんだん少なくなってきますし、夫婦で働かないとなかなか子育て、教育という立場でいくと難しいですよ。昔は一人、おやじが働けば何とかだった。

聞き手：何とか、子ども2～3人はいけるという感じでしたけどね。

A：いう格好でしたけどもね。もう本当に。国がそういうふうに女性、女性と意識する中では、やっぱり男性と女性という形で見ると、企業側として男性のほうが育児とか介護とか、そういう形で休むということがないので、そっちを望むという感覚になりやすいのは事実でしょうね。ただ、やっぱり男と女しかおりませんから、少子化になってくると、男女で分担せざるを得んようになってきますがね。そうなってくると、女性の企業の中での地位という部分もだんだん高まってきますよね。そうなってくると、それを捨てて育児・介護の負担を多く女性が持てるのかというと、そうではなくなってくるような気がしますね。

聞き手：そうですね。そういうところまで、われわれも待てればいいですけどね。国もなかなか待てないんですよ。

A：その環境に至るのは、10年というようなスパンで、その環境ができるというふうには思いませんね。

聞き手：ええ、なかなか難しいですね。

A：お互い育った環境の中で自然とそういう気持ち、多少の教育手段があっても、そういうふうにお互いが思えるようになっていかないと無理なような気がしますね。

聞き手：本当に何でもそうですよ。大人に何を言っても駄目なんですよね。子どものごろにどういう意識付けをするかによって結構変わっちゃうので、なかなか難しいですよね。

A：男は料理をしなきゃならないというような意識なり、育てられ方をしてこなかったから、別に作らなくてもいいという環境で育ってきているので、駄目なんですよね。実際にやる、やらんは別にしても、やっぱりそういう環境があるというのは非常に大事です。

聞き手：そうですよね。でも、そこを政策的に何とかするのは難しいですよね。家の環境なんて、まさにプライベートなところなので。

A：はい。逆に企業の中でそういう数値的目標を立てて、何とかそういうふうにならなくていくということをやらないとということですかね、この長い歴史の中で女性がそういう形で来たのだから。

聞き手：そうなんですよね。別に誰かに強制されたわけじゃないんですよね。日本人が何となく、こんな感じでいいんじゃないって生きてきた歴史ですからね。それを換えようとするのは、まあ難しいですよね。

A：中国あたりだと早く家に帰った者が家事をする。

聞き手：向こうはすごく平等ですからね。最後に、繰り返しになっちゃうかもしれませんが、国も次の計画を考えているらしいんですけど、そこら辺に関して要望というか、こういうのはやめてくれとか、もうちょっとこうしたほうがいいんじゃないかというのは、どうですか。率直なところ。

A：やっぱり事業規模、一カ所の事業所で200～300人の規模があれば意識して、いろんなこともある程度できるかも分からないですけども、一カ所の事業所が少人数単位の事業所の寄り集まりだと、企業ノルマというのがあっても、なかなかその事業規模でそのノルマを達成していくというのは厳しいなあというところがありますよね。

聞き手：一応、次世代法も事業所単位なんですよね。ただ、営業所があると営業所も込みの事業所単位ということなんですって。

A：はい。たまたまここは100名ぐらいいるから、何とか考えようかという形は整えられるけども、10人ぐらいで女性1人という形の中で、女性の割合はこう、管理職の割合はこうとか、そういうふうに言われてくると、そういう女性採用して、女性に「外へ行ってくれるか」と言って、本当に「行きますよ」という形でそういう技術を取得して、外へ行くために頑張ろうかというふうに思っただけの女性が、どれだけいるのかなど。そんな、外へ行って汚れるようなのは。

聞き手：採用の段階で来ないですよね、下手するとね。

A：そういうのが、ちょっと、うちの事業規模と、全国に散らばっている営業形態という、



非常につらいところがあるなあというのが正直なところですね。製造メーカーあたりだと、割と拠点でこうという形が作れますよね。

聞き手：そこでつくるっていうね。ありますけどね。なるほどね。

A：事業規模で 10 人前後の小規模事業所が、それもみんな対応ですよと言ったときに、どうなんですかと、社長以下従業員というような形態はどうなんですかってなりますもんね。

聞き手：ですよ。今回、幸い 100 人未満はそういうことに関わらなかったでしょうけど、でも、結局、大企業だけやってもしょうがないですよ。中小企業が日本のほとんどですからね。それもなんか非常に変な話ですよ。

A：一カ所で本当に 100 人規模の事業所であれば何とか後からついていくわという格好でも、何か手だてはできるかもしれませんが、20～30 人規模あたりでは厳しいです。

### 2.3 中部地方、卸売・小売業、大規模企業、人事関係 A 氏、B 氏

聞き手：現場で実際にどういうことを思っているのかということもうかがいたいと思っています。こちらでは従業員数が義務の人数を超えていると思うので、恐らく 2005 年から、もう次世代法対応して計画を立てていると思うんですけど。

A：グループ会社が 10 社ほどあるのですが、各社同じように次世代法絡みでは取り組みをしています。

聞き手：その仕組みよく分かっていないんですけど、ある企業さんは、中小だったので、4 月 1 日にそれを始めなきゃいけないのを知らなくて、ぎりぎりに言われたので、結局スタートが 8 月ぐらいになったっていうところがあるんですけど、こういう場合、どういう感じで来るんですか。国が言ってきたら、人事の人集めてレクがあるのかとか、そういうのは特にないんですか。

A：うちの場合、そういう法律が施行されたり、あるいは新しく作られたり、改正されたりという場合、2 つぐらいのルートで情報を入手しています。一つはグループ人事という部署があります。ここが、いわゆる新しい法ができるよというふうなことについては、四半期に 1 回、グループ各社の人事部長会、これは百数十社あるんですけど、人事部長ばかり集めて、その場で「来年のいつからこういう法が施行されるよ」と。近々であれば「障害者雇用率が 1.8 から 2.0 に上がるよ」というふうな情報は提供してくれます。

聞き手：じゃあ、社内でまずは連絡が来ることもあるわけですね。

A：そうです。それと、もう一つは、おっしゃられたように労働局、労働基準監督署、このあたりから法改正が近づいてくると大体、無料の研修会の案内が来まして。

聞き手：人事の担当者、誰かが行くと。今回はどういう感じだったんですか。

A：次世代法絡みの場合は、労働局内の雇用均等室から直接依頼がありましたね。うちは女性が圧倒的に多い企業だというのがあって。

聞き手：一番にやらなきゃいけないと思っているんでしょうね。

A：たぶん女性の雇用均等とか、あるいは処遇改善については、やってくれるのではないかと。行政から見れば、女性の多い職場だということで、いい意味で目を付けられて、要請がありましたね。

聞き手：それで、先ほどちょっとグループという話もあったんですけど、こういう場合、どういう感じで毎回対応するんですか。グループの統括みたいなのところがあるわけですよね。そこが例えば「こうしよう」って決めて、各グループに「こうしなさい」と言うのか、それともここはここで独自に行動計画を作るのか、どういう感じでやられているんですか。

A：具体的な行動計画の策定等は各社ですね。ただ、大きな方針として、各社挙げて次世代法対応するよとか、あるいは「くるみん」取得目指して、認証取得目指して各社やってくれと、こういったところはグループ人事のほうである程度方針は出していきますね。

聞き手：今回もそういうふうにしたと。

A：そうです。提出先も一応、各県の労働局であったものですから、これはもう個社対応という形で進めましたね。

聞き手：どんな感じの行動計画でした？

A：22年に更新のときに、2回目のときに受理された、これは向こうの指定様式ですけども。あんまり書くというよりは項目を丸して、これをやりますというスタイル。

聞き手：それで、2005年4月1日に始まったんですけど、その前に一応法律は2003年ぐらいに確定しているので、どういうことをしようとかっていうときは、どんな感じでやりましたか。

A：圧倒的に女性が多いということは申し上げましたけれども、それを束ねているというか、統括している労働組合が、うちはパートさんも組合員です。

聞き手：一緒の組合ですか。パートはパートですか。

A：いやいや、もう全く一緒の。ですので、組合員が今、5千人弱ぐらいいるんですけども、ここの意見交換ですね。やっぱり個別に聞き出すと。

聞き手：数がすごいですからね。

A：アンケートも大変な数になりますので。組合との連携の中で、じゃあ、この辺進めようとか、目標設定しようとか。ほとんど、パートさんが組織化、組合員化されてからは、こういう取り組みは大体組合と、労使協同でやることが多いですね。

聞き手：それで、今回は、次世代法に効果があったかどうかという話なんですけど、正直

なところ、どうでしょう。

A：これは目に見えたものとして、顕在化したものとしては、やっぱり「くるみん」を取ったということを新卒採用時にちょっとPRさせてもらいましたので。

聞き手：やっぱり学生さん、気にしますか。

A：そうですね。特に女子学生ですね。ちょっと会社のイメージがね、じゃあ、それでどれだけ応募者数が増えたのかというと、程度的なところまでは分かりませんが、何名かから「くるみん、取られてますよね」と。

聞き手：やっぱり気にしているということですね。

A：そうです。詳しい学生になると、「じゃあ、男性の育児休暇取得者、いるんですよね」、「いやいや、いますよ」という質問を受けたことがありますから。

聞き手：なかなか勉強していますね。

A：そういう、やっぱり、今よく言うワークライフバランスっていう、家庭と仕事というふうなことに対しても配慮してくれる企業なのかなあと。

聞き手：実際に働いている方々の率直な意見とか、そこら辺はどうですか。目に見える数字も難しいかもしれませんが。

A：育児休暇を申請することに対する抵抗感というんですかね、ただ、分かりませんが、これは、「あんなもの出して」と思っているかも分かりませんが、それは、ぐーっと下がったと思いますね。

聞き手：今まで大変でしたもんね。言えないなあというのがあって。今は法律で強制されているからというのがあって、やりやすいかもしれないですね。

A：復帰後の短時間勤務なんかの申請も、うちは小売業ですから、店長から言うと、「1年も育休取って、また時間も短いの？」みたいなところがちょっと、口では言えませんから、会社がやっていることですからね。でも、そういう申請を出す側の抵抗というのは、ぐーっと下がったのかなと。育休の復帰率、取得率というのは、これはもう女性は100に近いですから、95%のところまで。

聞き手：さっきの目標みたいな、100とか、なんか出ていましたね。

A：そうです。よほど途中で体調が芳しくないとかいうこと以外は、ほぼ女性は戻ってくれますし、男性も2名かな、育休取得者が。

聞き手：女性の場合、ほとんど大半はパートタイムでしょうか。

A：正社員、いわゆる無期契約の正社員、それからパート社員と、もう、うちは3つ目は、アルバイトは学生に限定していますので。

聞き手：じゃあ、アルバイトとしては、いないわけですね。

A：そうです、学生さん。2つだけですので、パートさんも全部こういう育休であるとかの対象にしていますから、最近では、やっぱりパートさんの取得が中心ですね。

聞き手：そうですか。

A：正社員より。まあ、数がね。正社員 930～940 に対してパートさんが 6,000 ぐらいいますから、圧倒的にパートさんが多いもんですから、申請もパートさんの申請が中心ですね。

聞き手：でも、パートさんが取れるというのはいいですね。通常の企業だとなかなか取りにくいというところもあったりするので、パートさんだと。まあ、パートさん中心に動いているので、これを拒否したらみんな辞めちゃいますからね。

A：そうです。正社員とパートさんの格差を付けてしまうと、いろんな場面でやっぱり具合が悪いんです。「なんで私たちはこれだけ冷遇されるんですか」と。お店で言うと、100人のお店で大体正社員 10 人ですから、90 人にやっぱりそっぽ向かれると、どうしようもないということなんですね。

聞き手：なるほど。今、ちょっとお店の話、出ましたけども、店舗がたくさんありますよね。そういう意味では、どういうふうに各店舗での取り組みっていうのを管理しているとか、見ているという感じになるんですか。例えば本社の中で何かやるというのは、まだ分かるんですけど、店舗が結構中心ですよ、業態としては。そうなると、各店舗ごとに努力目標を決めるんじゃなくて、一応、全体として何かやりますよね。そのときにどういうふうに、監督っていうわけじゃないんですけど。

A：これも冒頭で少し言いました、組合、労使協調をしていますと言いましたけれども、各店ごとで労働組合主催の職場集会というのがあってですね。組合の支部長というのが必ず店にいますので。その支部長と組合員で月 1 回、職場集会をやりますよ。そこで出た意見を労働安全衛生委員会の中で店長に提案し、解決していくという流れがあります。ちなみに労働安全衛生委員会は従業員 50 人未満も含めて毎月全店やっています。また、そのときのテーマとしてパートさんの処遇についてとか、あるいは労働環境についてとか、場合によっては次世代法絡みの、そういう共通テーマを本社のほうから発信することもあり、これを審議の議題の中に必ず入れなさいというふうなことで、こういう法の規制なんかでやらなきゃならないものが出てきた場合は、こちらから発信します。その議事録を全部、電子メールでこちらへ回収しています。

聞き手：それで把握をして。

A：ええ。組合をうまく使って、労使でというのも、店も労使の組織がありますから。

聞き手：2回、3回と、行動計画どんどん作ってきたと思うんですけど、そのたびに例えば簡単な総括みたいの、されました？ 1回目やったときにちょっとあれだったよなあとい

うことで、2回目はちょっと直そうかとか、そんな感じで。

A：それは1回目終わった段階で、2回目提出の段階では、それはもちろんやりましたね。

聞き手：そのとき例えばどんな声があったかとか、そういうのが、なんか分かりますか？

A：それが、男性の育児休暇取得者の実績を1名以上つくるというハードルがあったんですが、それなりのポストの人間が一定期間、抜けるわけですよ。人事異動上、そこへ欠員者を発令するだとか、あるいは残った人間でカバーするだとか、もうそこは一時しのぎの力技で、「この人間、ちょっとしばらく休むから応援してくださいね」と。これは労働局の会議でも申し上げたんですが、なかなか、お子さんができて育児休暇を取ろうというのは大体30過ぎぐらいですよ。

聞き手：そうですね。

A：各部署で言うと、大体働き盛り。

聞き手：ええ。一番現場にいてほしい人ですよ。

A：抜けられると痛手になるようなポストの従業員なものですから。女性の場合、1年取るという場合、人事異動で発令するんです。人事部付にして次の人間を送り込む。でも、男性の場合は、そんな1年も基本的には取りませんから。1週間とか、10日とか。じゃあ、その間どうするのと。残った人間に力技でちょっと彼の分も頑張ってもらいたい。こんな、極めて、何というか、場当たりの対応しかできていない。これを、これからどんどん男性の育児休暇取得を増やしていくためには、やっぱり仕組みにしなければいけないということは気付いていましたけど、いまだできていません。

聞き手：まあ、難しいですね。今のところは、ちょっと手の空いている人が手伝うと。それは店舗内ということですか。それともほかの店舗から。

A：いや、基本的には本部の人間を、僕がちょっと目を付けて。

聞き手：ちょっと今週、行ってくれとか。じゃあ、むしろ女性が例えば1年取ると言ったほうがやりやすいのは、やりやすいですね。

A：やりやすいです。それはもう後の、後任を人事異動で発令しますから。

聞き手：それか、パートさんだったらパートをもう一人雇うとか、そういうことになるわけですね。

A：そうです。

聞き手：むしろ短いとやりにくいですね。

A：そうですね。異動というわけにもいきませんし、戻ってくるのはもう目に見えているわけですから。男性の育児休暇を推進する上での仕組みがないというのが、ちょっと。上司からすると、「人事部はいいわねえ」と。「取れ、取れと言うだけで、後の仕事のこと考

えなくてもいいから」と、嫌みの一つも聞きながら。この辺が制度化している企業さんというの、まだまだ少ないと思いますけど。

聞き手：そうですね。そもそも取得が少ないので、今回は乗り切ろうとか、そういうことができますが、女性の場合、毎年定常的に何人が取っているの、仕組みになるんですね、自然と。男性の場合、何年かに1回ぐらい、ぽつんと出ちゃうと「あれっ」とか思って。

A：大体、年度で言いますと、何日間か引っ掛かっている、1年取りますからね。2年度にまたがることも多いんですが、30人ぐらいは取っていますから、年間で言えばですね。その1年で完結しているかどうかということは別にして、1カ月だけ、はみ出ているとか、2012年に掛かっているという人間をカウントしていきますと、大体30人ぐらい対象者がおりますので、逆に「少し頑張ってくださいね」では済まないんですよ、現場は。

聞き手：こういう法律を決めると、やっぱりコストの面を国は別に保障してくれないので、ただやれと言うだけなので、現場としては多少コスト感はあるわけですね。

A：そうですね。

聞き手：それは、でも法律があるからしょうがないというか、何とか吸収はできているわけですか。

A：ええ。やっぱり圧倒的に女性が多い業種ですから、コスト増はあるんですけども、やっぱり女性の従業員満足を高めていくことが会社の発展につながるのだと思っていますから、そんなに負担感はないですけどね。これ、たぶん男性が8~9割ぐらいの企業であれば、なんで女性だけそんなに優遇するんだと。

聞き手：最近よくある流れで、管理職に女性を入れるという流れが出てきていて、これは今、どんなもんなんですか。

A：店長は実際2名しかいないんです、90店舗ある中で。

聞き手：でも、いるわけですね。

A：それから本社のいわゆる課長ですね、ここが1、2、3人かな。

聞き手：本社というのはここですか。

A：ここです。この建物です。それから部長が1人ですね。まだ役員はいません。

聞き手：いずれはそれを増やしていきたいということですか。

A：そうです。世間で言う、主任と言われるクラスは、これは百数十人いるんですけども。やっぱり世間的にもパッと、女性登用しているなって分かるのは店長でしょうね。

聞き手：うん、そうですね。

A：本社の建物の中にこもっているとね、ちょっと分からない。女性の店長をどれだけ増やすか。

聞き手：先ほどもちょっと申し上げましたけれども、一応、国としては、次世代法が終わるので、次どうしようかっていう話をしているんですけど、何か意見はありますか。

A：もうここまで更新もしてやってきたので、逆に従来の次世代法は終わっても同様のものは、僕はやっぱり要ると思いますよ。せっかくこの男性の育児休暇取得が、2人ほど実績をつくった。あと3人目、4人目、続かせるためにね。ここまで来て法の規制がなくなったからやらなくていいよと言われるよりは、継続してもらったほうが。多少苦勞した部分もあるんですけど、それはそれで続いていくほうがいいかなと思っていますね。

B：企業の採用とか、そういった場面でも、やっぱりこういうことにしっかり取り組んでいるというのはアピールにつながって、新規の学生さんとかも結構注目していただいているっていうのを採用の担当から聞いたことがあります。

聞き手：学生さんも気にするし、社内でこういう動きをするときも社内の理解を得やすいですね、法律があると。ある企業さんも、今まで社内的に面倒くさかったんですけど、法律ができたことによって社内でも通りやすくなったっていうことで、そういう部署的にはとてもいい法律だとかっていう話もありましたので。ちなみにこちらでは、上の役員の方というのは、こういうのに理解が結構あるんですか。

A：法そのものを熟知しているっていうことは、それはもう、ないと思いますので、われわれの社内報を使って、人事が発信部署となって、こういう法ができましたとか、あるいはこういう認証を受けましたとか、「男女がいきいき」のときの表彰を社内報に載けて、あれは県の知事賞だったか、そのときの写真と表彰の場面を載けていくと。でないと、やっぱり人事だけのスタッフしか分からないような取り組みではまずいのです。

聞き手：さっき女性管理職の話聞いたんですけど、ご存じかもしれませんが、202030 っていう、2020 年までに、いわゆる意思決定の場に女性を3割、国会議員に女性3割とか、いろいろあるんですけど、どうも、ああいうのを強くしていこうという声も最近聞こえてくるんですけど、ああいうのを例えば次の法律で来たら、対応としてはどう思います？3割とは言わないかもしれませんが、一応、次世代法は結構、若干、軌道に乗り始めているので、なんか最近、もう少し女性をもっと入れていこうとか始めたし、なんか来るんじゃないかと恐れている会社さんもあるんですけど、そういうのが来るとしたらどうですかね。

A：業種の特性上、やっぱり女性はもっと増やすべきだと個人的にも思います。お客さんが女性ですから、うちは。じゃあ、あのお客さん何を望んでいるのということを男が考えるよりは、やっぱり女性が考えたほうが、直接的な売り上げ増にもつながるのかなと思いますね。したがって、仕入れの舞台にも結構、今、入れているんです。

聞き手：昔はもう全然いなかった？

A：いなかった。男社会だったんですけれども。

聞き手：そういうところには女性が入り始めているということですね。例えば店長とか、要するに国としては恐らく意思決定のところには3割と言っているの、こういう業態で行くと、やっぱり副店長とか店長とかってということになるんですかね。

A：そうですね。

聞き手：そういうときに、ある会社の方は、そこにまず女性が、まだそういう世代ではないので、今の若い人たちは結構、続けるという人が多いと思うんですけど、40、50のあたりだと、まだそういう意識の強い女性って少なかったの、あまり今のところ残っていないらしいですね、男ばかりで。なので、いきなり3割とかって言われると、そもそも女の人がないので、かなり若いところから持ってこざるを得ないとか、それはそれで、なんかおかしいんじゃないというか、上の男性が困るというか、逆に反感を持つということがあるんですけど、そういう意味では、女性のストックという言い方は変ですけど、人材としては、いますか。

A：うちもやっぱり入り口、新卒採用の段階では基本的には五分五分なんです。

聞き手：五分五分ですか。

A：はい、ここ数年、あるいは10年ぐらい、そうですね。ところが、今おっしゃられたように、管理職一步手前まで行くと、これがやっぱり8対2ぐらいまで、比率としては、なってしまうんですけども、ようやくここ5年、10年ぐらいのところで、退職率は別に特に性に偏るということはありませんでしたが、それより前の世代になりますと、やっぱり結婚とか、出産とかで辞めていく。

聞き手：まあ、それが普通でしたからね。

A：ええ、辞めるのが普通でしたから。管理職一步手前ぐらいで言うと8対2ぐらいで、今、正社員930人ぐらいいるって申しあげましたけど、この中に占める女性の単純な頭数というのは160~170ぐらいなんです。入り口、五分五分で採っていて、これぐらいの割合ですから、いかに中年より上のクラスに女性が少ないかと。これは正社員で言うと、今、申しあげたような比率ですが、パートさん含めると男性対女性が3対7なんです。だから、パートさんを管理職に登用できるような制度、仕組みを今、敷いているんですけど。

聞き手：それはもう実現されているんですか。

A：ええ、しています。

聞き手：パートさん出身で店長とか副店長になるような人がいるってということですか。

A：ええ、そうです。ここを母集団として道をつくっておかないと、社員だけで女性の登用を考えていくと、途端にやっぱり将来が見えないのですね。ようやくパートさんで、店長



まではいませんけれども、いわゆる世間で言う係長というクラスは随分増えましたね。

聞き手：そうなんですか。

A：80人近くいると思いますけれども。

聞き手：でも、待遇としてはパートさんなんですか。待遇というか、どういうふうに分けているか、ちょっとよく分からないんですけど。

A：社員と大きく違うのは、やっぱり有期契約か無期契約か。ただ、賞与等も相当やっぱり社員に近い状態まで近づけてきていますのでね。

聞き手：社会的にはそれが理想なんですよ。今はガクンと、すごい差がありますからね。

そういう意味では結構、先端的なあれなんですね、人事的にしているんですね。

A：これも労使で一緒にやってきたんです。同一労働・同一賃金って厚労省が言うわけですけど、じゃあ同一労働・同一賃金ってどのレベルを言うのと。賞与とか、退職金とか、いろんな福利厚生も含めて同一労働・同一賃金かということ、均衡処遇という、均等じゃなく均衡、バランスの取れたというんですが、これは賞与・退職金を別にして、月例賃金の時間給で言った場合に、正社員を10とした場合、パートさん9の時間給に相当すると。10対9、1割ぐらいは下がる、これが大体均衡だということで、ここに何とか持ってこようということで、パートさんの賃金体系、給与制度を変えてきまして、今ようやく10対9とは申し上げにくいんですが、10対8ぐらいのところまで来ていますので。したがって、処遇上もそんなに正社員と比べてガクンと見劣りするという。

聞き手：10対8だと随分近いですね。

A：退職金はさすがに支給対象としていませんので、これらを入れると8対10のバランスはガクッと下がるんですけども。やっぱり厚労省あたりでも均衡、均衡と、「衡」という。

聞き手：そうですね。

A：均等と言われるともう無理ですと。

聞き手：イコールというのは難しいですよ。

A：もうこちらは万歳せざるを得ない。

聞き手：まあ、バランスが取れているということですね。

A：均衡の解釈としては、前だったら、たぶん10対4とか、10対5とか、これぐらいの格差は十分あったと思うんです。ちなみに役職手当は全く社員と一緒にですね。主任手当2万円というのは、社員も2万円であれば、パートさんも2万円ですよ。

聞き手：そういう仕組みになっているわけですね。

A：でないと、やっぱり女性の登用っていうのは、社員だけに限定していると全然進んでいかないですね、この業界は。

聞き手：じゃあ、いざとなれば 202030 みたいなものも何とか達成できるかもしれませんね。

A：グループ全体としては、やっぱり経営陣にということをよく言いますね。何名か社長が誕生していますね、代取が。女性の。うちのグループの中では。うちは代表取締役社長までは到底。

聞き手：まだまだ？

A：まだまだ時間はかかると思います。

#### 2.4 関西地方、製造業、大規模企業、人事関係 A 氏

聞き手：次世代法が入ってからって何かありました？

A：そうですね。男性の育児休業取得がうちにとっては一番ハードル高かったですね。当時、1号がやっと出るかというような時だったので、何とかその人に「出来るだけ長く休んで欲しい」とお願いしました。

聞き手：「休んでくれ」と。

A：直近で復帰した人はもう少し長く休んだんですけどね。結局1カ月半ぐらい休んだのかな。彼は2人目の出産に合わせて、妻が里帰り出産をしなかったので、上の子の面倒を見なきゃいけないじゃないですか。だから、出産に合わせて1カ月半ほど休みました。

聞き手：育児休業取得パーセントとかって決めたんでしたっけ。

A：いいえ、決めていません。

聞き手：そうですか。決めているところもありますよね。率で何%目指すとか。

A：育児休業の取得者数は女性はすごく多いです。ですから、率とかは特に決めてません。

聞き手：男性については？男性の取得率を、要するに日本全体だと2%とかになっているので、ここでは10%とか。

A：全然。男性には取ってもらおうというのが精いっぱいでした。社内のHPでお知らせしたり、広報活動に力を入れましたが、なかなかつながりませんでした。ですので、「短期育児休暇」妻の出産に合わせて連続5日間の取得ができるという有給を打ち出しました。

聞き手：それが、いわゆる普通の有給とかとは別に、独自に何かそういうのを設けているんですか。

A：本人が失効した年休を使うという制度で、出産休暇みたいな感じで通常の年休とは別に取れるようにしてPRしました。そういうのをすると年間120人ぐらいは妻の出産にあわせて男性が休むようになりました。

聞き手：そうなんですか。120人というのは男性社員で言うとどのぐらいですかね。でも、120って多いですね。もちろん、率にしたら小さいかもしれないですけど、それだけの人

が取るというのは結構多いですね。

A：そう、結構積極的に次世代育成で、こういう制度がありますよというようなことを、まずお知らせしようということになり、組合からもたくさんの広報紙を出してもらいました。「出産育児のしおり」というパンフレットみたいなものも労使で作って、本人または妻が出産休暇を取るとか、そういう申請をした人に渡すことにしました。

聞き手：そういうのは今までなかったんですか。

A：年休がたくさんあるので、自由に休みは取れるのですが、そうやって名前をきっちり、「短期育児休暇」として次世代育成の活動全体でお知らせすることで、取得率は一気に上がりました。

聞き手：民間の企業、結構大きいところは、妻の出産の前後で休める休みというのは昔からあったらしいですね。

A：そうですね。

聞き手：全体で 20%か 30%ぐらいの会社がそれを持っていたっていうのを見ましたが、そういう感じのやつ？

A：そうです、そうです。

聞き手：この法律が成立したのは 2003 年で、スタートが 2005 年だったんですけど、その前っていうか、2005 年より前っていうのは、何かやっていたかって分かります？ 要するに 2005 年スタートするに当たって、例えば社員にこういう制度があってほしいとかっていうアンケートするところもあったりするんですけど、そういうの聞いたことありますか？

A：そうですね。基本的に法対応を常にきちんとやってきました。育児休業・介護休業・短時間勤務と。そういう意味では、ずっとやり続けている感じですね。

聞き手：じゃあ、これが導入されるからって改めて、なんかこう、調査をするとかっていうのは特になかったんですか。

A：改めて調査はたぶんしてないと思います。積極的にお知らせすることで、より加速されたり、管理するようになったのだと思います。今までは組合員からの声でもって組合からも要求があり、制度化検討をしてきたと思います。制度化することによって、統計は取るので、取得者数とかの定点観測は続けていました。例えば、育児休業法も法制化の 1 年前に制度化しています。次世代育成法は後から出てきたので、改めて制度を作るというより、利用率向上を検討したという効果があったのではないのでしょうか？

聞き手：より強制力を持ったということですね。

A：そうですね。何が特にとって考えると、男性への PR が加速されたと思います。今でも少ないですよ。本当に少ない。でも、グループでは割と男性も取得者います。

聞き手：育児休暇？

A：はい。

聞き手：大体何%か。普通、日本で言うと2とか、1とか、0とか。

A：でも、率にしたら本当に少ないです。母数となる社員数が多過ぎますよね。

聞き手：女性の場合、率を出しやすいですよね。

A：そうですね。

聞き手：出産経験者のうち何割とかね。男性の場合、ちょっとよく分かりにくいですよね。

A：そうですね。これができるまで、やっぱり働きやすさというか、女性が働き続けるためという視点で、母性保護制度の整備は続けてきたので、そういう意味では、この法律で男女が共にという考え方に進んで行ったのではないのでしょうか。

聞き手：なるほど。例えば効果ってよく分からないかもしれないけど、少なくとも、その前後で例えば就業を継続する人が増えたとか、そういった動きって何かありますか？具体的な数字を言うのは難しいと思うんですけど。

A：そうですね。数字的にはあまり変わらないかと思うのですが、取りたい人にとっては取りやすくなったと思います。

聞き手：今までも雰囲気の問題って言われていましたからね。制度はあるのに取りにくいってというのが。

A：そうです。運用が、やっぱり難しい面がありますが、そういう意味では、上司にもパンフレットを配ったりしましたので、たくさんの人の意識の中に入れたという大きな役割は果たしたのではないですか？

聞き手：だから、上司とかも今までは嫌だなと思っていたけど、数値目標があれば、達成しなきゃいけないからOKを出さざるを得ないというか。

A：そうですね。

聞き手：むしろ取ってくれてなるかもしれないですよね。

A：はい。組合がこの育児関連プログラムというのを全面的に広報してくれました。

当時の制度ですが、妊娠期から子育ての期間、短時間勤務が終わるまでの制度を全部時系列で並べてくれて分かりやすく社員にお知らせしてくれました。

聞き手：こういうときにはこれを使えるとか。

A：パンフレットを作ってくれたので、そういう意味ですごく取りやすくなったんじゃないかと思います。初めての出産だと、どんな制度があるかもよく分からないですから。

聞き手：1人目が終わった後でいろいろ知るっていう。「えーっ」という感じですよね。

A：そうなんです。全員にいったん配付してくれました。労使で協力して作成はしましたが、

配布は全面的に組合が担当してくれます。従業員さんが何となく何でも聞きやすい。人事が配ると、休むと評価につながるなど、あるかもしれないので、組合にお任せです。

聞き手：なるほど。これは、2009年っていうことは1回目の計画のときにこれをやったということなんでしたっけ。2次計画の進捗っていうことでしたっけ。

A：そうですね。2回目の目玉でそれをしたようです。そういう意味では、子育てしながら頑張っておられる方を社内で、いくら増えてきたといってもやはり、まだまだ点在なので。勤務地によってはいないと言われるので、できるだけ見近に感じて頂く様、ネットで公開するというところともやりました。

聞き手：それは何でしたっけ、それは時系列でしたっけ。

A：これは、そうですね。ここが1回目、ここが2回目、また今後どうするという計画ですね。今はグループ全体で出してもらってるので、なくなりました。

聞き手：今、2つ目の計画で、実際、会社の中の雰囲気として、雰囲気というか、実際の数字としては出にくいというか、取らないですよ、何%とか、あんまりね。

A：取らないですね。

聞き手：とはいえ、何となく男性のほうがちょっと加速したっぽいし、制度としても一応あるのはあって、以前からあったけど、取りやすくなったというか。取りやすくなったというか、言いやすくなったんですかね。

A：積極的にお知らせするようになりましたよね。制度は整っていたので、やはり、周知することを優先しました。一旦全員に配り、その後は、出産とかする対象者にだけパンフレットをお渡したりしています。取り組みの最初は、全員に「次世代育成法がこうですよ」というPRをしたりしたので、そういう役割は果たしていますよね、この法律。

聞き手：今までは、どっちかっていうと本当に生まれそうな人に対して、「こういう制度あるから使ってみる？」とかだったかもしれないですけどね。ちょっと2人目、要らないかなと考えている人とか、遅くてもいいかなと考えている人たちに対して「こういう制度あるよ」という意味では、何かしらあったと言えるかもしれないですね。数字に出るか、ちょっと難しいですけど。

A：正直この法律なのかどうかはよく分かりませんが、やっぱり女性も働き続けようと思ったときに出産かキャリアかみたいな、あったじゃないですか。

聞き手：今までの日本は必ずそうですからね。

A：それを、やっぱりみんなが働き続けようと思うと、どっちも行けるようにしないと、どっちも持ちながら続けられるようにしない限り、単純に考えたら半分じゃないですか。というのがあから、これとは直結しないかもしれないけど、積極的に会社もPRしている

というか、サポートもするし。

聞き手：会社としても一応こういうのを進めるということに関してメリットはあると思っているんですよね。従業員さんのモチベーションじゃないけど、続けてもらおうとか。

A：まあ、そうですね。それこそ生産性を高く働こうと思うと疲れるというのは正しいことだと思うので、そうやって「24 時間、頑張りますか」だとあんまりいいアイデアが出ないとか、あるじゃないですか。

聞き手：長く働いても無駄ですからね。

A：そうなんですよ。そういう意味で行くと、やっぱり男女が共に暮らしやすい働き方っていう、そういう流れも一緒にあるんでね。本当にどれが一番影響を及ぼしたのって聞かれると分からないです。

聞き手：分からないですよ。それは私もよく思います。結局、いろんなのが複合的に行って、何となく、こう、社内的にも雰囲気がいい感じになってくると、結果が出てくるかもしれないですよ、後々。出産とかでも、法律入れられて周知するまでも、そもそも時間かかるし、という意味では、これは周知ってどの時にしたんですかね、しっかり。2005 年 4 月 1 日に法が施行したんですけど、その辺りどうですか。ちょっと難しいですか。

A：記憶が定かでないですよ、全然。

聞き手：恐らく施行される前には告知はしそうですね。こういう法律が今度施行されるので、うちではこんな制度をしますよとか。申請、いつしたんでしたっけ。

A：一番最初にですよ。

聞き手：4 月は結構少なかったんですよ、確か。2～3 割ぐらいしか提出していなくて、12 月ぐらいになってようやく九十何%に行っていましたね。

A：はい。4 月 1 日に出しましたね。ちょうど、女性躍進とかも始めたころだし、何もかもがうまくお互いを、相乗効果を発揮させたというか、そんな感じですよ。

聞き手：あとは、一応なんか準備期間持っているんですよね、やっぱり。16 年から中央労使委員会、これは労使で何かそういうのがあるんですよね、定期的に。

A：立ち上げたんじゃないですかね。労使委員会の中にこういう。

聞き手：こういう特別にあるやつ？

A：で、そうやって冊子出そうっていうようなことになったと思いますよ。

聞き手：なるほどね。多少やっぱり準備期間設けているんですよね。準備期間がないと、ここに提出できないですからね、17 年にね。

A：そうですね。計画書を作る感じですね、その期間に。やっぱり女性躍進推進室の設置とほぼリンクしているんですよ。発足して、その後、公募したのかな。これ、だから人事の

人たちがつくったんですけどね。いろいろやっていて、やっぱり人事で考えても難しいっていうので公募が始まったんですけどね。

聞き手：これ、人事の中にできたんですか。

A：人事の中につくったんです。

聞き手：1次計画で達成済みっていうのは、数値は設けていない。

A：そうですね。

聞き手：なんか期間を延長するとか、そういうので、延長したよということなんですね。

A：お知らせが中心ですよ。再就業支援とかね。

聞き手：あと、さっきもおっしゃっていましたが、工場とか、いろいろありますよね。

そういうところとの関係はどうですか。例えばここは一生懸命やると思うんですけど、工場のほうとかの扱いというんですかね、そっちのほうでも一生懸命やれよって、担当者がいるとしたら、その方にやらせるとか、そこら辺、周知とかはどうですか。あと小さい営業所とかもあるとすると、そういった辺りはどういうふう管理されているのかなと。小さい工場がそこにあるだけの会社だったらいいんですけど、恐らくいろんな所にあると思うので、そこら辺、どうされたのかなと。

A：基本的に人事がいろいろいるじゃないですか。だから、そういう法律が変わったよとか、そういうのでこういう取り組みをしますよっていうのは、そういう人事責任者会議で説明をするので、それぞれ営業所の拠点、工場の拠点から人事が来るので、持って帰る感じですよ。そのPRの資料作りましたとかっていうのは、そもそも組合が配ってくれるので、組合員さんがずっと、全てのピラとかを配る人がいるじゃないですか。それとセットと一緒に配られるから、全員に漏れなく渡りますね。改めてこのために何か徹底する方法をつくらないと徹底できないと言われると、そうではないですよ。

聞き手：まあ、普段からつながりはあるわけですからね。この次世代法だけじゃなくて、普段から業務命令とか、ありますからね。

A：そうですね、はい。それぞれダイバーシティ活動をやっていますって言って、当時はそれが女性躍進活動であって、地区委員会を設けてやっているの、工場ごとに委員会があり、小さい所はないですけど、拠点ごとにそういう委員会があって。これが入札で優先されるとかって、途中でできたじゃないですか。

聞き手：ありますね、「くるみん」取ってないと駄目だよとか。

A：そういうのが進むと、やっぱり中小でも進むんじゃないですかね。

聞き手：やらざるを得ないっていうのはありますからね。

A：そうなんですよ。業容的にあんまり関係ない感じでしたけどね。入札で行けるよとい

うのも、そんなの関係ないだろという話でしたけど。

聞き手：これ、例えば計画のときに数値を設けなかったというのは、何かあるんですって。さっきもちょっとおっしゃってましたけど、会社によって、何%とかってところがありますけど、特にそういうのは設けないというか、設けるのが難しいのか、意味がないのか、いろいろ理由はあると思うんですけど、何かありました？

A：数値をあまり持たないのは、数値が独り歩きするのが困るから。本当は取る気もないのに、とりあえず無理やり取らされたとかね。どうしてもそうなる。本社で30人とか3%って決めると、やっぱりそれぞれノルマを課せられるじゃないですか。というのでは、やっぱり実効性がないというか、実質的じゃないねっていうのがありますね。

聞き手：社員さんの幸せにはつながらないですからね。強引に取らせてもね。

A：バランスだとは思んですけどね。数値目標と、きちりやるっていうことの。

聞き手：なきやないで、だめになっちゃうっていうのは目に見えていますからね。

A：そうですね。ただ、男性の育児休業の取得率は、やっぱりできない、達成できないっていうのがあったと思います、本当に。数人取ってもらうのが精いっぱいっていう。正直なところ。だから、そうやって北欧みたいにクオータ制度とかあって、法ができたら、変わっていくのかも知れませんがね。

聞き手：かなり強制的に取らなきゃいけない。

A：そうですね。夫が少しの期間取得しないと、育児休業給付もらえない人ばかりになる、みたいな感じですよ。どっちが育児休業取ってっていうのは、別に男性でも女性でもどっちでも構わないんだろうけれども。

聞き手：そうですね、法律ではそうですね。

A：今の給与体系を見ると、やっぱり夫婦の中で男性のほうが給料が高かったりするので、結果、給料の安いほうが休むじゃないですか。結果として女性が休むという構図ですね。

聞き手：そうですね、確かに。

A：もしくは給与補填がもっとあると、どっちが高かろうが関係なく休めるじゃないですか。

聞き手：こういった取り組みは、大企業が、最初に導入を強制されたんですよね。中小はこれからっていうか、2段階目だったんですけど、大企業はもともとやってたんじゃないってよく言われるんですけど、そこら辺、どうですかね。中小と比べると大企業のほうが福利厚生とか、そういう面はいいんですかね。

A：何だろう、大企業は形にしないと使えないじゃないですか、制度っていうか。

聞き手：採用できないですからね、なかなか。

A：中小のほうがもっと人に合わせた制度になっていると思うんですけど。制度はないけど、



本人が働き続けてほしい社員であったら。

聞き手：社長がちょっと何とかしてくれるとか。

A：必ず何とかするじゃないですか。そういう外の発表会とかに行くと絶対そうですよね。

聞き手：社員の顔の見える運用が、大企業はやっぱり作っておかないと難しいですよね。

A：難しいですよね。やっぱり拒否権なくなるから、首絞めているみたいなのところもあるじゃないですか。そんな、100人いたら100人ともモチベーション高く働いているかっていったら、微妙なところがあるでしょう。

聞き手：そういう意味では、あれですね、昔から大企業のほうが一生懸命取り組んでたよってというのは、目に見える形としては取り組んでいたということの面も多いですよね。

A：そうだと思います。だって、本当に優秀で、社員が5人しかいなくて、その人の代替えが利くかって思ったら、復帰してほしいって思うのが普通でしょう。

聞き手：全力で引き止めますよね。

A：そうになると、やっぱりその人に合った、そういう働かせ方、時間の効率化もそうじゃないですか。どうしても昼帰りたと言われてたら帰すでしょう。あなただけ昼休み2時間とかって絶対すると思う。

聞き手：しかも、小さいと、一回制度作っちゃうと、それに引きずられちゃうことありますからね。作らないほうが合理的ですよね。

A：そうですね。

聞き手：だから、何でしたっけ、育児休業制度も実は小さい会社でも取っていたんですけどね。男性の場合だったんですけど、女性の場合ちょっと分からないですけど。女性の場合はあれですよね、そもそも大企業に勤める女性というのは働きたい人が多いので、どうしても高めに出るといのが出ていたんですけど、男性はやっぱり中小のほうが確率が高かったような気がします。要するに融通が利くというのもあるし、辞めてもらっちゃ困るというのも恐らく。

A：そうですね。続けることだけがいいことでもないとも思いますしね。再就業がきちりできるのであれば、その時はきちり子育てしたいと思う人もやっぱりいると思うんですよね。でも、今は再就業が難しいから、結局は頑張っって働き続けようっていう人もいると思うんでね。

聞き手：そうなんですね。一応これは時限立法なので、もう切れるんですよね。次の法律を考えているって言うんですね、国が。その辺り、もうちょっとこうしたほうがいいんじゃないのとか、そういうのありますか？

A：どうだろう。次から次へと出されても対応するのが大変だ、みたいな。

聞き手：それはもちろんありますよね。彼らも本気で効果があると思ってやっているのかどうか、ちょっと怪しいところはあります。でも、やらないのもよくないですからね。スウェーデンぐらいまで強制的にやらせればね。

A：そうですね。中途半端だと、取り組んだところだけがコスト掛かったりとかすることもあるじゃないですか。

聞き手：ええ、損しちゃいますよね。

A：その辺りは、もう少し浸透度合いを見て次を考えるとというような形にさせていただけると。

聞き手：やっぱり、こういうの入れるとコストが掛かるという意見、出ます？

A：意見あります。絶対出ますよ。

聞き手：社内でも、やっぱり？

A：出ます、出ます。それこそ、何て言ったらいいのかな、休んでも人としてのカウントがある。だから、5人の職場で5人のアウトプット、でも1人休んで今年は4人なのに同じアウトプットを出さないといけないということに対しての、その4人の負荷はどうなんのみたいな話もありますよ。

聞き手：そうですね。しかも、その間も一応雇用しているコスト掛かりますね、保険やら何やらで。

A：そうです、うん。そうなんですよね。いろいろ、だから半分ずつ働くとか、いろいろ考えたこともあるんですけど、でも1人に掛かるコストっていうのが付いてくるじゃないですか。いくら半日勤務だとしても一とは考えてもらえないでしょう。

聞き手：結局、丸々プラスになっちゃいますよね。

A：そうなんです。だから、やっぱり、結局1人が長時間労働したほうが会社的にはコスト安いのかなと思うと、進まないんですよ、これ。

聞き手：そうですね。しかも、経営に余裕があれば、ちょっとやってみるかというのは、まだあるんでしょうけども、難しいですよね、今の時期、特に。

A：本当に生産性高く働かない限り、うまく回っていきませんよね。

聞き手：女性社員は何人でしたっけ。

A：人数は3千人強。1万4千～1万5千人で3千人強ぐらい、おおむね。これ、最近ちょっと数、言えないんです。再編があって、一体何人か私自身がよく理解していません。

聞き手：じゃあ、結構女性社員の方いらっしゃるんですね。

A：います。今は一般職一本ですけど、昔は一般職と総合職があったんですね。

聞き手：あったんですか。Aさんもそうですか。

A：そうです。私は職掌変更した方です。いわゆる一般職の女性が多いんですよ、人数の

割には。これまでは、枠組みが違ったので管理職が伸びないんですね、まだまだ。

聞き手：今はもうそういうくりなしで採用しているんですたっけ。一般と総合。

A：そうです。採用一本になって制度も一般職一本です。この4月から制度が変わりました。

聞き手：変わったんですね。

A：まだまだ、考え方の切替ができてません。今まで補助的な仕事していた人たちがそうじゃなくなるって言われても、もう長いことそういうことをしているから、急にうまくいったかって言われると、まだちょっと。

聞き手：じゃあ、今、いわゆる結婚とか出産の適齢期みたいな人たちっていうのは、まだ分かれていたころ、そうでもないですかね。もうなくなったころですか。

A：分かれていたころに大卒の総合職として採った人たちが、そろそろそういうのを迎えてきています。だから、なんだかんだいっても一般職の採用は止めていたので、その人たちは大体もう出産したんじゃないかな、みたいな年齢です。

聞き手：これからっていう人は、そういう区がなくなった後の世代ということですか。

A：そうですね。総合職でもともと入っている人が多くなっています。

聞き手：昔、一般とか総合があったような気がするんですけど。

A：そうですね。どこも大体あったんじゃないですかね。いったんやめて、戻ってきているみたいですね。

聞き手：そうなんです、ええ。あれもあれで合理的ですからね。

A：うん、男女で分けるからややこしい話だと思うんですよ。やっぱりそういう補助的な業務がしたい人と、グローバルにいろいろ企画していきたい人っていうのは、性質的にはあると思うんですよ、男女じゃなく。だから、そういうのはありだと思います。

聞き手：それを認めるのも、ある意味、男女の共同参画ですよ。むしろ、平等にやったら女性のほうが有能なんじゃないか。総合職、女性のほうが多くなりそうですよね。しかし、法律の効果というのも難しいですよ。さっきも、おっしゃっていましたが、一つの法律があったからって別にそれで人の行動がすごい変わるわけでもないし。かといって変わらないとも言えないんですよ。何かあるかもしれないので、その辺が難しい。

A：そうですね。法律を作るだけじゃなく、その結果を確認するっていう作業にも力を入れて欲しい。対応していない企業もいるのに次に進もうって言われると、ついていく企業が。

聞き手：置いてけぼりですよ。

A：そうなんです。女性が働き続ける、子どもを持って働き続けるっていうのは、やっぱり国自体が理解してもらわないと、小さい子をほったらかして働いているって、子どもがかわいそうって言う人がいるから、親が傷つくわけじゃないですか。やっぱりそういうこと

がすごく大事なような気がしますけどね。

聞き手：国も、本気でやっているのかどうか、ちょっとよく分かんないですよ。やるんだったらもっと一気にやってほしい気がするんですけど。

A：そうですね。もっと地域で育てるっていうようなことができると、虐待とかもなくなると思うしね。育児ノイローゼもなくなると思うし。

聞き手：そうですね、もっと簡単に預けられる制度とかね。スウェーデンなんか、みんなそうですね。近いからこそ何も、変なこと絶対起こらないし、いいですよ。

A：みんながお互いさまって思わないと無理ですよ、なかなか。

聞き手：ちなみに、さっきもちょっとコストの話、出ていましたけど、こちらでは、何ていうんですか、こういう大変なときにそんなことしている場合じゃないとかっていうのは、ちょっとどうですか、正直なところは。

A：新しいことはちょっとできないんじゃないですかね。制度を入れるとかっていうのは。

聞き手：とりあえず現状維持っていうか。

A：現状維持は、労働条件の悪化になるから継続しないとイケないだろうけれども、それでも会社がつぶれるかってなったら、できなくなりますよね。

聞き手：次世代の次の法律ができるので、さらに厳しくなったら、なんか、あれですよ。

A：できません。

聞き手：何かで読んだことあるんですけど、日本の会社っていうのはコンプライアンスとか順守し過ぎていて、それにすごいコストを取られているってよく聞くんですけど、生真面目でいいんですけどね。生真面目でいいんですけど、こういうのもコストが掛かるだけのような気がしないでもないんですけどね。これ、お金とか、支援ないですよ、この法律の。国からのね。

A：そうです。

聞き手：全くないですよ。ただ「やれ」と言うだけですよ。

A：でも、いろんな、そういう働きやすい会社であることが優秀な社員を集めることにはなるので、全くメリットないかと言われたら、そうではないと思うんですよ。

聞き手：やっぱりそこら辺って感じます？採用っていうか、入ってくる女の子たちとか、女の子だけじゃなくてもいいですけども、人材確保に当たっては。

A：入ってきた子に聞くと、やはり働きやすいかどうかというのは気にしているって言っていました。さっきおっしゃった高学歴の人のキャリア志向が高いから、きっとそういう、働き続けられるかということが会社を選ぶときの一つの選択肢にはなっていると思います。

## 2.5 中部地方、金融業、大規模企業、人事関係 A 氏、B 氏

聞き手：次世代法が 2005 年に導入されまして、時限立法で終わるはずなんですけど、その後、また国は何かしようという話をしているんですけど。その時に、やっぱり次世代法自体、意味があったのかとか、総括しなきゃいけないということです。導入の段階でどういう項目を、事業計画をする時にどんな感じで内容を決めたとかという、当時の話というのは分かります？例えばある企業さんだと、アンケートを採ったりとか、労組のほうとどういう要望があるかを聞いてみたりとか、そういうことをしたらしいんですけど。導入の辺りで動きというか、会社として何かやったというのはありますか？

A：労働組合と、意見交換などをしながら、従業員組合としてどういうふうに考えているか、そういった要望なども踏まえて、計画は策定はさせていただいています。

聞き手：1 回目から 2 回目とか、2 回目から 3 回目という時に、例えば 1 回目ではちょっと足りなかったというような反省というか、それを踏まえて 2 回目をやろうかというような動きは何かありましたか？

A：はい。

聞き手：次世代法のどの回でもいいんですけど、今までも一応いろんな制度はもう既にあったと思うんですけど、プラスアルファで付けたものはありますか。

B：制度としてですか。

聞き手：ええ、制度として。

B：この看護休暇やファミリー休暇ですと、今までなかったものを作っています。あとは、男性の育児休暇を促進するために、今まで育休は有休として取得はできなかったところを、2 週間以内であれば有休で取れるように制度の改定等しています。

聞き手：ちなみに、こういうものを入れた時、従業員への周知はどんな感じでしていますか？

B：社内のイントラネットで。

聞き手：イントラネットというのは、どんな感じで。メールの一斉配信とかではなくて？

A：基本的には一人一台ぐらいのパソコンがございまして、毎日本部から通達事項が、ニュースのようなかたちでアップされるようなシステムがありまして、支店の者が必ず毎朝それを見るようになっていまして、そちらで周知するという仕組みです。

聞き手：社内 SNS みたいな感じですね。

A：そうですね。SNS まではいかないですけども、社内掲示板みたいなものですね。

B：あとは従業員組合のほうともこういうやり取りをした上で策定をしていますので、従業員組合のほうからも「こういうものが出ましたよ」というので組員さんには周知いただいています。

聞き手：こういうのを入れたことで何かいいことってありました？ 例えば男性の育休とかを増やすということなんですけど、その辺りは昔よりは取りやすくなったというか、子どもが生まれないと取れないのしょうがないんですけど、その辺りは、何か変化とかはありましたか。

B：利用する人数は、年々増えています。増えることによって職場での理解も深まりますし、そういうのが相乗効果でどんどん取りやすい雰囲気が出てきているんじゃないかなと思います。

聞き手：制度はあるけど雰囲気が、言えないですよ。そういう意味ではこういうのが入ると、恐らく上司も「うん」と言いやすいし、上の人も言いやすいというのはありますよね、「法で強制されているから」という意味で。

A：法改正に加えて、うちとしてこういうようなものを推進しているんですよというところを周知しやすい、周知できたというところだと思いますね。

聞き手：あとはやっぱりこういうのを積極的にやるというのは、どこの企業さんも採用のページに必ずこのリンクが貼ってあっているんですけど、そこら辺も多少は考えているものなんですか。特に女性の採用ということで、だんだんと人口も減っていくので。

B：これが採用の冊子で、こういうかたちで女性の働きやすい環境が整っていますということで、いろいろ載せたりしています。

聞き手：ホームページを見せていただきましたけれど、Q&Aとして書いてありましたね、役員のほうに何人いるとか。ちなみに、支店長は6人いるんですけど。管理職115名のうち、支店長6名でしたっけ？

B：支店長の中には本部でそれ相応の役職に就いている方も含まれます。

聞き手：ああ、支店長クラスという、なるほど。これは人数はどうですか。いつもこのぐらいですか。それとも、少しずつ増えている最中という感じですか。

B：少しずつ増えている。

A：さらにこれから増えていくんじゃないかなという見通しではあります。

聞き手：企業さんによっていろいろだと思うんですけど、結婚して退職するという人の傾向は最近どうですか。もちろんこれは法律に関係してもしなくてもいいんですけど、どういう。

A：最近、産休・育休を取ってそれからまた復帰するというケースが非常に多いです。今、時短勤務も認められておりますので、時短を活用しながら子育てと両立していくという人は非常に増えていますね。

聞き手：職種としては今、どうなっているんですか。昔は一般職と総合職みたいなものが

あったと思うんですけど、今はどんな感じで？

A：うちの場合、今は全て総合職で、地域限定の種というのを設けていますが、それでも総合職ということでやっております。

B：種と種というかたちで、全く仕事の内容は一緒ですが、転勤範囲が違う。

聞き手：もともとはどんなものですか。けっこう結婚して退職する女性が多かった感じですか。

A：風習じゃないですけども、一般的にはそういう傾向が非常に強かったです。

聞き手：先ほど制度を見せてもらいましたが、これはもう次世代法ができる前からやっていたらしゃるんですね、基本的には。

A：どの辺りですか。

聞き手：いろんな取り組みですね。例えば、育休を1年から1年半に延長というのは次世代法の影響なんですか。もともとは、こちらで独自にやっていたこととかは。

A：法に則ってやっていると思いますので、それに伴って延ばしているとは思いますがね。

聞き手：例えば次世代法の効果を見ろと言われた時に、もともとけっこう大きい企業は体力があるのでいろんな制度をどんどん入れているんですよ。2005年から法が入ったので、一応プラスアルファでどの企業さんも独自色を少しずつ出しているんですけど、そういった意味では、次世代法の効果というのは見つけるのは難しいですね、意外と。もともとやっている所が多いので、これで殊更何かが進んだかと言われると、実感として現場ではどう感じているのかというのがよく分からないんですけど、そこら辺はどうですか。今更こういうのがあったけど、突然ゼロからいきなり10個政策を作ったわけじゃなくて。

A：そこまでのことはないですけどね。ただ、この1年半に延ばしたというの、恐らくそういう動きをにらみながら対応していると思います。

B：目に見える制度を新しく作るということに加え、次世代法の中で職場環境をフォローする細かい取り組みをやったということも大きいというように思います。

聞き手：フォローする？

B：例えば育休の復帰後の希望勤務地の調査をして、復帰後の勤務地をなるべく希望する地域や、保育所から近い地域になるように配慮したり。それまでは希望を聞いていなかったのを聞くようにしたりですとか、あとはマイカー通勤を認めたりですとか。

聞き手：マイカー通勤は駄目だったんですか。

A：原則は公共交通機関ということなんですけれども。よほどの所は別ですけども、基本、公共交通機関がある所は公共交通機関で、という。

B：あと、この写真にある「育児休暇取得者ミーティング」というのもやっているんです

けど、参加者にとっても好評で今年で6回目になりました。休み中の方々がお互いに情報交換ができたり、銀行でどんなことが行われているかというのを休み中に聞いたりする機会を提供し、スムーズな職場復帰につなげるという目的で、毎年継続的に開催しています。

聞き手：あと、ほかの会社もどこかやっているのもあって、SNS みたいなものを作って、育休の人たちも会社の情報を取れるようにしているんです。それも、実際にやっているわけですね、ここでは。

B：自宅学習システムというのが去年できまして、育休中の方に限らず、全従業員が対象なんですけど、家で社内文書が見られたり、事務変更の確認ができたといったものがあります。

聞き手：支店がたくさんあるんですけど、その支店レベルでは、計画は一応本社というかこっちが決められているわけですね。支店ごとに何か取り組みとかはやっているんですか。特にやっていない？

A：この次世代支援に、ということですか。

聞き手：というか、一応ここではこういうことを決めているんですけど、支店のほうでしっかり取り組んでいるかどうかという確認は、やっぱり支店長のほうもやっているという感じなんですか。大きい企業で1カ所があれば、何となくいつもいろいろ確認とか、しっかりやれているかが確認できると思うんですけど。

A：例えば、短時間勤務の者などが時間外を恒常的にしていないかとか、そういったところは随時確認してフォローをしておりますし、場合によっては時間外を恒常的にしている場合には支店長に対してそういった注意喚起を行ったりというのはしております。

聞き手：女性が、例えば本店というかここで人がいなくなったら多少カバーはできるかもしれないですけど、支店で1人いなくなるというのはけっこうイタイというか厳しいですよ。その辺りはどうされています？

A：基本的には補充を行うようなかたちは採っております。

聞き手：補充というのは本社から人を回すんですか。それとも、派遣の人を雇う？派遣の人を雇うということはないんですかね。

A：転勤により補充という場合もありますが、育休の復帰者をその部署に配属したりですとか。あとは、新人を採用しておりますので、新人を育成して、欠けた部分をカバーしてもらうということが多いでしょうか。

聞き手：よく言われるのは、こちらは大きい企業なので体力はあるんですけど、こういう法律を国が決めるんですけど、コストがゼロってわけじゃないですからね、こういうことをやれば人を補充したりという話もありましたから。その辺りについて率直にはどうです



か、企業さんとしては。こういうのを上からドンと決められるのは、もちろんきっかけになるという意味では、強制されるほうが言いやすいというのはあると思いますけど。

A：確かに負担すべきところというのは実際には生じるんですけども、やっぱりこれから女性の社会進出が本格化していく中で、こういった制度というのは必須かと思いますので、意識付けのところでは非常に、逆に言うとうまく利用させていただいているのかなと思います。

聞き手：役員レベルではこういうものの理解というのはどうですか。

A：その辺りは、かなり意識付け、行政とかそういった所からもそういうお話はよくいただきますし、非常に理解はしていると思います。

聞き手：それはいいですね。ある企業に行った時、社長さんはけっこういろんな会議に出ているのでこういう意識がすごく高いんですけど、そのちょっと下の辺りが、基本的には現場で一生懸命やっている人たちが多く、それで古い世代なので、なかなか理解が進んでいないというがあったんですけど、意外とそういうことはないんですかね。

A：役員レベルであれば、非常に理解はしてもらっていると思います。逆に、支店長とか実際に現場で成果を出していかなければならない立場になると、なかなかその辺りに対する理解が得られにくい場合もありますが、「こういった方針でやっていますので」ということで、理解はしてもらおうようにはしています。

聞き手：女性の管理職というのはそこそこいらっしゃるんですけど、毎年、女性はどのくらい採用していますか、割合としては。

B：半分ぐらいですね。

聞き手：半分？みんなそのあとの仕事は対等な感じで行くわけですか、半分採用して。

A：業務のローテーションなんかでも平等にやっておりますので。

聞き手：昔からそんなに採っていました？

A：昔はむしろ女性のほうが多かったわけですけど。

聞き手：それは一般のほうで女性ということですね。

A：ああ、そうですね。

聞き手：半分採っているんですね。

A：ええ。

聞き手：特に、例えば、子どもを産んだ方にはやっていると思うんですけど、女性社員に特別に女性特有の就業継続とかで教育とか支援とかは特にやっていない感じですか。

A：出産うんぬんというところではもちろんこういった支援をしていますけど、それ以外のところではというのは特に。

B：担当業務別の研修で、結果的に女性が多くなるということもありますが、今のところ、「女性として働いていくために」というような研修はないですね。

A：地方銀行協会というのが東京にあって、そちらのほうでは女性のセンスアップ研修とか、中堅女性のための研修とか、そういったものはございますので、これはと思う人は指名でそういう所へ行ってもらったりしています。

聞き手：結婚とか子どもを産むような年になった女性で、結婚した時に辞めてしまう確率というんですか、率として。10人ぐらい結婚して子どもを産んだら、1人ぐらいは今、辞めているかなとか、そういう実感の数字としてはどんなものですか。

A：確かにそれは、10人に1人というようなレベルではないですね。もう少し辞めているとは思いますが。昔に比べると。

聞き手：昔はもうほぼ100%辞めていましたよね、下手すると。みんな辞めちゃいましたね。

A：そうですね。今はもう本当に産休を取る割合というのはかなり増えていると思うんですけど。

聞き手：実際、こういうふうにいる制度をやっていて、社員の中で普通に働いている人たちの評判というか感想というのはわかります？そもそもそういう声を集めているかにもよると思うんですけど。

B：利用したい人にとってはすごくいいと思います。

聞き手：こういうのが入ってくれてよかったとか、悪かったとか、延びてよかったねとか、そういう話とか。

B：産休や育休で周囲の負担が重くなるという意味では、マイナスイメージもありますが、やはり、お互いさまといえますか、取る方がいると、もし自分がその立場になった時に取りやすいというのもありますし、逆に、自分もとったからあなたも、というように前向きに捉えていると思います。なかには、「私の時は育休なんて取れなかったんだよ」というような方もいらっしゃいますが、そこは時代の流れで、ということで考えていただいていると思います。男性の育休を利用された方も、周囲の協力が必要ですので、取るまでが大変なんですけども、取ってみるとやっぱり奥さんの気持ちが分かったりとか、仕事に効率良く取り組めるようになったりとか、そういった前向きな声が聞こえるので。

聞き手：確かに効率性は高まりますよね。今までいかに無駄に仕事をしたかとか、そういうのがわかりますよね。あの限定された時間で何でもかんでもやらなきゃいけないので。男性の育児休業の取得はどのぐらいになっていますか。

B：年に数例なんですけど。

聞き手：数例ですけど、お子さんが生まれた場合はほとんど取っているような感じですか。

そうでもない？

B：配偶者出産支援休暇という、生まれた当日から原則2週間以内の間で、1日お休みが取れるという制度はけっこう普及しているんですけど、やっぱり育休となるとなかなか業務を止めて休むというのは難しいので、本当に必要な場合以外は、なかなか自発的に出てくる件数は少ないです。

聞き手：一応、「ある程度やれ」と言われていますよね。

A：言いづらいという雰囲気が、特に男性の場合はあるのかなという感じはありますね。

聞き手：私もこの業界はちょっとよく分からないですけど、その人じゃないとできないような感じのことが多いんですか。

A：本部ですと特にそういう業務も多いですし、本部でも営業店でも、結局その者が休むことによって周りにカバーしてもらわなければいけないということになりますので、そういったところで気兼ねをするという面は多々あると思うんですね。ただ、周りにそういうことを取得するという事例が増えてくることによって、「あ、そういうのを取ってもいいんだ」という意識付けというのは、これからじゃないかなというふうに思います。

聞き手：あとはお互いさまという感じですね。「このあいだおまえが取ったから、こんどは俺」みたいになってくれればね。

A：ええ、それはまあ、これから普及するのではないかと思います。業務にもよるとは思うんですけども、1人で1つの業務を持っているとか、そういう者も非常に多いものですから、なかなか部署によっては隣の仕事は全く分からないというような部署もありますので。

B：普及しやすい期間と考えるなら、1週間単位ぐらいですかね。

聞き手：一番きつい時というか、生まれたばかりとか、そうでしょうね。かといって、強制するわけにはいかないですからね。

A：そうですね。仕事上の問題もあるし。

聞き手：建設関係の人たちだと入札があるので、「絶対、どうしても(くるみんの認定を)取りたい」と言っている人たちもいるんですけど。こちらとしては一応そういうのに名前が出るのはいいいということだと思っんですけど、それ以外に、特に業界的にも業種的には特別メリットがあるわけでもない？

A：そうですね。営業上何かとか、経営上何かというよりは、やっぱり対外的な「こういう取り組みをしています」という宣伝効果と、あとは学生さんに対しても「うちではこういうような活躍できる場があるんですよ」というようなところですね。

聞き手：女性で入りたい人は気にしますか、そういうのって。どうです？

B：気にされる方は気にされますし、地元で、家族の近くで長く働きたいという女性も多いので、そういった女性にはすごく魅力的に聞こえるんじゃないかなと思います。

聞き手：うちの女子学生は「ホームページに『くるみん』があるかどうか見る」とか言っていました。あとは、私も名刺をもらう時にいつも気になるんですけど、ここに「くるみん」が付いているかどうか、会社によって付いていたり付いていなかったりがあるので。

B：学生さんも気にされるんですね。

聞き手：そうですね。私は気にするかどうか知らなかったんですけど、「見る？」と言ったら、そもそも「次世代法って知ってる？」「知ってる」と。まあ、男子は知らないですけど、あまり。女の子に聞くと「あ、知ってますよ」と。「よく知っているんだね」「だって、見ますもの、ホームページで」とかって。やっぱり福利厚生が気になるらしいですね。

A：そうですね。

聞き手：それで、次世代法はもうじき終わるんですけど、国は次に何かやろうとしているらしいんですね。企業さんとしては、さっきそういうもうちょっと大きな話を聞いたんですけど、次にもし、こういう似たような法律を施行される可能性もあるんですけど、その辺りについては、「ちょっとこういうのはやめてほしい」とか、「やるんだったらこうしてほしい」とか、何かありますか。ある企業さんが心配していたのは、202030 ってご存じですか。政治でも何でもそうなんですけど、意思決定の所に女性を3割入れろという。2020年までに3割、30%という202030 というのがあるんです。「あれが強制されるとまずいとは思っている」と。

A：2020年というともうすぐですよ。

聞き手：基本的に無理なのは分かっているんですよ。それは目標なので、もしかすると、例えば北欧なんかでは割り当て制度があって、執行部とかそういう意思決定機関には女性は何割いなきゃいけないと法で義務化しているんです。日本はヨーロッパでも北欧をよくまねしますよね。それをやられるとまずいよねという話になっていますけど。

A：うちは比較的、女性の進出という意味では、今、進んできている状況かなと思いますけど、メーカーとか業界によっては一律のそういった割合というのはなかなか難しいんじゃないかなとは思いますが。

聞き手：そうですね。でも、そうなった時、例えばあるそこそこの一部上場企業の方は、「そう言われても執行部とかそういう所に行ける、戦力としてそもそもそこに女性陣がいない。言われても無理だ」と、言っていたんですけど。

A：3割と言われるとなかなかまだそこまでの候補というのはいないと思うんですけども、1割から2割ぐらいであれば、将来的には不可能ではないのかなと思います。それはこち

らとしてやるかどうかという法律の兼ね合いもあって分かりませんが、最近、そういう人材を育てているという面もありますので、それに近付くことは可能かなと思いますね。

聞き手：基本的には女性の執行役というか役職を増やす方向で行っていますか。

A：もちろんそうですね。社内的にもそういう発言をしておりますので。

聞き手：それは、よくあるんですけどその世代にいる男性と女性の比率に従って役員を選ぶのか、それとも女性が少なめだけど、ちょっと役員には多めに入れるとか、そういう方向性でのポジティブアクションみたいなのはやっていないんですか。

A：具体的な数値というのは特に設けてはいないですが、女性の積極的登用というのは考えておりますので、優秀な人材がいればそういう人材を登用していこうという取り組みをしております。

B：法律で数値を決められるとちょっと難しいですね。

A：例えば、数値目標を達成するがために能力のともなわない女性を登用するのは、男性社員から見るとやっぱりそれが不満につながると思うんです。

聞き手：そうですね。特に男性で、「次は俺かな」と思っているのに下からぼっと。

A：能力のある人たちがそうやって登用されるのは全然問題ないと思うんですけが、「数値目標ありき」でいくと、やっぱり社内的には問題があるかなと思いますね。

聞き手：本当は、能力に従って自然と女性が増えるのがいいんですけどね。

A：女性が登用される障害を取り除くとか、そういう取り組みが当然必要だと思います。

聞き手：ちなみにさっき言った、6人という方、支店長とかがいるんですか。

A：ええ、支店長はおります。

聞き手：あとは、こっこの本店の役員とか？

A：はい。支店長を歴任して、本部の副部長をしていたりとか、ですね。

聞き手：女性支店長もいたんですね。話は戻りますけども、次の法律としてどうですかね。こういうのは嫌だということもあるし、こういうのを入れてほしいとか、何か…。いきなり聞くのは難しいと思うんですが。本当は事前に言っておかなきゃいけなかったかもしれないですけど。

B：具体的にどういう方向性があるとか。

聞き手：この法律はこの法律でよかったけど、もうちょっとこういう面を気にした法律を、次にもしやるならこういう感じのやつをやってくれとか何か。例えばある会社では、やっぱりこれは子育てとか若い世代ばかり注目していますが、もうちょっと介護休暇とかあっちのほうも含めた、もっとユニバーサルな休暇というんですか、ああいう方向性のやつをしっかりとやってくれたほうがいいんじゃないかとか。特に高年齢者雇用安定法のこと

あるので、むしろこれから育休よりも介護休暇とかのほうが切実な問題になってくるので、そっちのほうに特化するとか。育休というのは、「お互いさま」になる対象が少なすぎて上の理解が得られないです。上の理解を得るためには、恐らく介護休暇でいなくなるとか、育児休暇でいなくなるとかというのを一つのセットにしたほうが誰かが休むということになるし、けっこう「お互いさま」の可能性が高まるので、そういう感じの何かにしてくれないかなという人はいるんですよ。もしくは、子どもを増やしたいという意味でこういう制度があるんですけど。

B：確かに出産育児に関する制度は利用する方も増えてきて、制度も職場の理解も浸透してきましたが、制度を手厚くし過ぎてしまうことで、「配慮されて当然」と考えてしまう方も出てきているような気がします。ある程度のところまで整っているので、介護とかそういうところに目を向けるのもいいのだろうと思います。

聞き手：配慮されて当然というのはどういう感じなんですかね。

B：例えば、「私はおなか大きいから」とか、「子育てしているんだから」とか、業務遂行の面で大目に見られて当然というような。

聞き手：そういう矢面に立っているんですか？

A：普段はそんなにないですけども、この育休ミーティングなんかで、お茶を飲みながら「どうですか、厚生面とか支店で何か不具合等がありましたか」という場では、そういう部分の意見はけっこういただく。

聞き手：じゃあ、みなさんもこういう所に行くわけですね。コーディネーター役として。

A：そうですね。生の声を聞いて、より良い制度にという中では、そういう意見というのもけっこう聞くことがありますね。

B：当然、控えめに、「私は多めに休ませてもらっている」とか、「早く帰らせてもらっている」という思いはお持ちだと思うんですけど、そういった声も聞こえますね。

聞き手：今まで何もなさすぎたというのもあるんですよ。

## 2.6 中部地方、製造業、大規模企業、人事関係 A 氏、B 氏

聞き手：こちらの工場独自で次世代法の事業主計画をしているわけではないようなことをおうかがいしました。本社が基本的にはいろいろ考えているということもあって、その辺りどんな感じでこの工場としては取り組んでおられるのですか。

B：基本的には、本社に人材開発部がありますので、そこがセンターとなってやっているというのは、本社でもありますし、機能としてはそこが正しくはあります。うちの工場に関しては、事務部、今、人事チームという所があるんですけど、事務部の中に人事チーム

があって、人事の担当者が何人かいるという状態です。あと、他の工場や研究所には事務チームというのがあって、そのうちの何人かが人事も担当しているというスタイルです。全社で今、3,200人弱いるんですけど、ここに1,900何十人いるんです。2,000人弱いて、3分の2がここに集まっているので、本社以外の事業所としては人事チームとしてのかたちが一応あるという状態です。考え方としては、本社が基本的には考えてはいるんですけど、やはりここに行きますと製造部隊があったり、研究部隊があったり、というところがあるので、やはり現場の声を考えていくと、各工場とか事業所の声が必要になってくるので、基本的には、人事会議というのが年に何回かあるんですけど、本社に各事業所の人事チームリーダーとか、事務課長とかが集まって会議をして、どういった方向に持っていくべきなのかといった議論をしているというのが、今の実態ですね。

聞き手：基本的には、一応最終的な決定権というのが向こうにあるかもしれないけれど、こっちで必要な声とか、こうしたほうがいいんじゃないかとか。

B：そうですね。アイデア出しであったり、本社からのアイデアについて実現は可能であるかとか、対象となる人間が工場にいることが多いので、そういった規模としては連携は取っていますね。日々、ほとんど連携は取っていますけど。

聞き手：2005年に施行されて、もう4期目なんですね。ということは、1回目というのは、もう2005年の4月1日ぐらいからやった感じですか。一応2005年4月1日が、3割か4割の大企業さんが出している段階だったので。

B：その時にもう男性の育児休業者とかが出ていますので、確か2006年に1人出したと思いますけど。その前から女性の育休とか法定以上のものは持っていたりはしましたけどね。

聞き手：これは一応3月1日からなので、3月1日から進めたんですかね。細かい話ですけど、これは何か意味があるんですか。通常は4月1日からがけっこう多かったような気がするんですけど。

B：ごめんなさい、当時、私は人事にいなかったんですけど。

聞き手：最初のスタートが何かの3月だったのかなという。

A：3月で出して、あとはもう2年後という感じですね。

聞き手：もしかすると、初年度は年度の採用の最後ぎりぎりに出したかもしれないということはありませんね。

B：いろんな制度の具体的な設立になると、労働組合との提携も大事になってくるので、常に11月、12月にやるんですね。いろんな基本合意がされたあとに、本当に骨格ができたあとに、詳細設計を1月、2月で組み出すので、多分本当にいつも4月ぎりぎりに駆け込んで制度を作り上げていくので、そういった感じはいろいろなところがあると思います。

聞き手：「作れ」と言われて作るんだけど、労組とかの合意がないとできないということですよ。

B：やらないですよ。

聞き手：例えば、どの期でもいいですけど、決めるにあたってはどんな感じですか。よくあるのは、企業によってはアンケートをしたりして、「こういう制度をしてほしい」という声を採ったり、あとは、小さい企業であれば直接上の方が「どう？」と、それなりの年の女性とかにも聞いていって、「どうしたらいい？」と聞いているらしいですけど。ここではそういったアイデア、さっき本社のほうはアイデア出しはすると言ったんですけど、その前の段階の辺りではどんな感じで「こういうのをやろうか」というのがあって？

B：ヒアリングという意味では、会社が直接採っているのではなくて、労働組合が毎年組合アンケートを採っているんです。その中でフリーに書いてもらうスペースもありますし、時代時代によって、育休が話題になっている時では育休の話題を多めに盛り込んだりして入れていまして、それをもって各事業所とディスカッションを毎年しているんですね。会社としては、組合員一人一人からこういう声が挙がっているというのを理解をまず吸い上げているというのが、一つ実態としてあります。もう一つは、本社の労務チームの人間が、いろんな似たような規模とか似たような業種の所のチームリーダーたちと時々連携を取っているんで、今、どういうふうな進め方になっているかとか、それこそ新聞で話題になっているけれどどういうふうに進めていこうとしているのかとか、そういう情報のやり取りをしていくといったことが多いです。

聞き手：やはり何かしらの意見聴取とかは、把握しつつはやっているということですね。

B：そうですね。

聞き手：その時に、よく大企業さんなら大体は次世代法の前にある程度制度としてあって、次世代法があるからことさら何かができるわけでもないという話をよく聞くんですけど、こちらではどうですか。2009年以降の実績とかは分かったんですけど、もう2005年の法の施行前にある程度あったような感じですか。

B：ええ、ある程度整ってはいましたね。

聞き手：一応、育休とかは法律でありましたけど、会社としては特別プラスアルファをしたとか、そういうのは分かりますか。

B：在宅勤務制度とか。短時間勤務制度とか、ベビーシッターの利用に補助金を共済会から出したり、そういったものは同じようなタイミングで導入しましたね。実際、在宅勤務は、やはり工場だとけっこうすぐに通えちゃうのであまりいないんですけど、東京だと片道1時間以上の方が多いので割と使っていたり、1日2時間は通勤時間をカットできるの



で。あと、短時間勤務は私の所にもいますけど、やはり朝は遅れるけれど夕方は早く帰りたいとかって上手に使っている方が多いです。ベビーシッターもいましたけど、そんなにいないですかね。

聞き手：こちらの工場のほうでの女性の比率、これは全体ですよ、2,700 と 400 というのは。そもそも現場のほうには女性はほとんどいない感じですか。

A：製造現場は今、庶務ぐらいしかいないですね。今、1,600 人いて、女性が 170 人ぐらいです。

B：1 割です。

聞き手：1 割ぐらいなんですね。

B：事務職、研究職、あとは試験関係ですね。現場に近い評価とか分析関係に多く、あと、物流や原料にもいますけど。

聞き手：ここは研究所というか、そういう施設もあるんですね。

B：はい。メインの研究所があるので。

聞き手：事務の方で、次世代法とかいう前にも、雰囲気としては「結婚したら辞める」とか、そこら辺はどうでした？

A：2000 年以前ぐらいはそんな感じじゃないですか。

B：1900 年代ぐらいは大体結婚したら辞める。結婚していても、子どもができたなら辞めるというのが、ほとんどに近いぐらいだったです。いつだったのか、2000 年に入って、その育休制度とかを充実させようということによって、制度を作るのではなくて運用もちゃんとするんだということによって力を入れてきたことによって、やはりちらほら取り出して、「あの人も取るんだったら私も取ろう」という、うまい循環が生まれたおかげで、今はほとんど逆に辞められないですね。

聞き手：やっぱり均等法で入ってきた人たちがそこそこの年齢でボリュームになってくると、いろいろやらざるを得ないというのもちょうとありますよね。

B：旦那さんが東京に転勤になったので辞めざるを得ないとか、海外に転勤になったら辞めざるを得ないとか、そういう要因がない限りは、ほとんど辞められないケースが多いです。

聞き手：管理職ぐらいの女性は、どのぐらいいますか。

A：全社ですか。

聞き手：全社でもいいし、分かればこちらの工場。

B：全社で 10 人ぐらいじゃないですか、今。

A：工場だと、課長相当で 2 人ですかね。

聞き手：そういう方たちは、一応ずっと続けてこられて？

B：そうですね。

聞き手：採用の段階ではどんな感じですか。

B：それこそ、全体の採用として多分1割も採っていないですね。今、管理職になるような年代の人たちは、特に。

聞き手：最近は少しずつ増えている？

B：増えてきていまして、本社の採用になるんですけど、学卒事務系であれば、大体大学の事務系の人口割合は半々ぐらいなので、基本的に半々ぐらいは採るべきであると。うちにはマスター、ドクターしか採らないんですけど、というと、大体女性は15%~20%ぐらいなので、採用としてもそれぐらいを目安にしましょうというのは、3年ぐらい前からそういう意識を持って採りに行きましょうということで、実績もこの2年ぐらいはそういうふうになっていますね。先ほどお話がありましたけれど、この12月から開始したのもそういう意識を持って。

B：達成したとかいうレベルの答えにはならないですが、大体思った通り採れたね、と。

聞き手：応募の段階ではどんなものですか。例えば、事務職とかだと。

B：やっぱり女性は少ないです。事務系で経済学部例えば半々いても、経済の人がやっぱり商社とか銀行とかメーカーに行くケースが多いですね。うちに来る女性という意味ではやっぱり少ないです。だから、今までも5人うちに1人女性がいたり、私の一個先輩がそうんですけど、私は男しか同期がいなかったのであれですけど、そんなおかしい割合じゃなかったかなという気がしていたんですけど、今はもう比較的、意識的に採るみたいですね。

聞き手：それというのはどういう目的というか、別に世間的ではないですけど、将来的に管理職に女性を増やしていきたいとか、一応戦略的なものがあるということですか。

B：やっぱり労働力が減っていくという中で、女性も結婚したら辞めるという状態じゃなくなって、意識もなくなってきたし、会社の制度としても整えられてきているのであれば、何も「女性だから、男性だから」とやることはないじゃないかと。確かに妊娠されると1年ぐらい、弊社は1年半の育休制度があるんですけど、その期間はどうしてもあれですけど、それって別に女性の責任ではないので。

B：まあ60歳、そのうち65歳になるんでしょうけど、それまで働いてもらうという意味では、どこかに片寄った採用をするよりも、間口を広げたほうが、より優秀な人が来てくれるんじゃないかと。もう一本、今、さらにやっていて、「日本人じゃなくてもいいよね」という話で、最近、韓国籍の方とか、あれはインドなんかどこなのか、ちょっと分からないですけど。

聞き手：それは事務職とかですか。

B：研究職が多いですね。事務職でも確かいたような気がするんですけど。

聞き手：いわゆるダイバシティーというやつですよ。

B：やっぱり推進していくんだというのがあるので、いまさら女性とか男性とか言っていないでもっと広い目で見ろよというのを、社長からだいが発信をしているので。

聞き手：最近、企業さんも、昔は「男女共同参画担当」みたいなのがいたんですけど、最近「ダイバシティー推進」、そういう名前になっちゃっていますよね、ほとんど。最近の女性、女子学生とかもそんなに辞めない感じになってきていますか。

B：そうですね。

聞き手：また次世代法の話に戻りますけど、次世代法が一応強制というか、されることになったんですけど、そこで改めてプラスアルファで作った制度とか、具体的には分かりますか。何かしらうちは独自にこれを長めにするとか、あとは数値目標とか。数値目標は特にはしていない感じですか。

B：していません。

聞き手：検討するとか、促進するとか、実施するとか、そういう感じですね。

B：どうなんでしょう、私が言うのも何ですけど、弊社のくせとして、あまり突飛な制度は入れなくて。基本的には、使われるべき制度を作って使われるべき運用をしたいというのがあるので、数値でここまでやるんだというのは、あまりもたないところが昔からあるんです。ただ、ある程度、3,000人を超える企業ではあるので、育休にしても法定ぎりぎりではなくて、さらに半年間余裕を持ちましょうとか、短時間勤務にしても小学校3年生まで拡大していきましょうとか、入れた時から制度の改善とか運用の拡大というのは進めては来ていますけど。何しろ中の上か、上の下ぐらいが居心地がいいというのが、私の個人的な意見で怒られるかもしれないですけど。

A：いや、まあ、そうだと思います。

B：話題にしてもらえぐらい突飛なものを入れてやろうという気はあまりなくて。逆に、常に当社のこれを常にやっているチームリーダーにすれば、制度だけ格好だけ付けるんじゃないって運用をしっかりしていきたいというのがあるので、やはり地に足着いた制度設計というのは意識はしていますね。

聞き手：ちなみに、こういう次世代法を入れたから良かったこととか、何かありますか？何か変わったなとか、何も変わらなかったな、とかもありますけど。基本的には、われわれが「入れたい」と言ったわけじゃなくて、政府が「やるよ」と言って、「大企業は強制だよ」みたいなことを言われたので、やらざるを得ないということも本音であると思うんです

けど。一方で、こういうのがあると、例えば上のほうの人たちも「やらなきゃいけないよね」ということになって、今まであまり理解のなかった世代の人たちが、「しょうがないよね」と、協力的になってくれたという会社もあったので。

B：確かに、最初は多分「やらされ感」というか義務感みたいなものがあったと思うんですけど、やっぱり入れていくにつれて、そういうお題目があったほうが確かに作る方も作りやすいですし、国がこうやっているんだからといってさせられやすいのは正直ありますけど、そういう意味もあって、皆さん先に納得しますよね、「ああ、やらなきゃいけないんだろう」という理解をしていってくれますし、そういう意味では大きなベクトルをバツと出してもらおうほうが、やりやすいといえぱやりやすいですね。

聞き手：ほかの企業でも言っていたんですけど、トップというのはけっこう外の会議に行っているんで、意外とこういう話をよく知っていてやる気なんですけど、その下辺りが基本的に会社の中で一生懸命やっている世代で、かつ、こういうのを知らない年齢層なので、なかなかうまく今までできなかったという話が出て、これができることでそこら辺を説得しやすくなったという話を聞いたので、最初はやっぱり強制的なものもいいのかなと、いろいろ思ったんです。

B：ただ、一方で、うちの100%子会社がいっぱいありますけど、そこはやっぱりつらそうですね。会社としてある程度体力があって、人数がいるから、カバーできるという部分があるんですけど、グループ企業の事務部長とかともよくしゃべるんですけど、「俺の所、そんなのだったら回っていかないよ」というところから議論が始まっちゃうところがあるんです。実態として多分そうだと思います。そこはやっぱり、国の制度でも何千人以上は義務化、何千人以上は努力、と分けてはいますけど、そうあるべきだとは思いますが。

聞き手：こちらの工場ぐらいたと1人が育休を取っても大丈夫な感じで回していける。

A：やりくりですよ。

B：日々苦労しながらやりくりができていくという。

聞き手：基本的には、内部で分担し合うんですか。それとも。

B：やっぱり派遣さんを入れたり、あとはもう今、定常的にというか、大体1年半回ると20人から30人くらい育休に入ってこられるので、誰かが育休取りたいという様子が分かってくれば、帰ってくる人がいるからここに入れようとか、ぐるぐる回していくしか運用ができなくて。

聞き手：最初の段階では「あっ」と思うけど、一応それがいつものことになると、それが前提になるからということもあるんですね。

A：そうですね。

聞き手：実際、よく聞く話は、大企業さんは余裕があるからこういう制度をどんどん入れるけど、という話になるので。

B：余裕はないですよ。

A：余裕とはまた別ですよ。

B：余裕はないですけど、ただ、それができますよね。常に20~30人が帰ってくるというあれがあるんですけど。常に1人しかいない、2人しかいないというと、10人のうちの1人がまたぼこっといくと、影響度は大きいわけですから。うちはまだ170人いるうちの20~30人がぐるぐる回っているうちだから、何となく薄められますけど。

聞き手：でも、170で20~30というと、けっこうな比率で利用していますね。これはまだ若い層というか。

A：まだ30代ぐらいまでが一番多いです。40、50代はもう本当に少ないです。

B：こういうことを言うと怒られるかもしれないけれど、あと10年とか15年たったらもうみんな出産が終わって若者がいなくなって、今度は逆に取る人がいなくなる。辞めないで、僕らは補充しないので。

聞き手：ああ、そういうことなんですね。今まではけっこう辞めていったからどんどん若い人という。

A：そうです。難しいですね。

B：だから国は「若者を雇え」というけど、会社はどんどん辞めなくていい制度にしているので、若者を採る必要がなくなる。

聞き手：しかも高年齢者雇用安定法でさらに働かなきゃいけないので。

A：もっともっと長いので、先が。

聞き手：政府は、若者支援、就業支援とか言っていますが、これからは介護休暇とか、そっちのほうにシフトしていくんでしょうね。

B：今ではそっちに行っていますね。今年の秋の労働組合との交渉も、そういうテーマが1個ありましたし、どうしていくんだと。育児とかはまだ先がかなり楽しい話なので、生まれる前から楽しい気持ちになっているじゃないですか。会社としても制度を作るのに聞きやすいんですよ。「どうだった?」、「何が苦労だった?」と聞けるんですけど、介護って暗いほうの話題なので、人の聞かれたくないところをヒアリング掛けて制度を良くしようというのはなかなかしづらいところがあって、やっぱり向きとしては難しさを感じますね。国としてもちょっと介護に向けた制度とか支援というものは、育児よりも弱いんじゃないかなと、私は感じています。

聞き手：一応4期まで来たんですけど、一つ一つの期の時に総括みたいなことというのは

何かされていますか。2、3、4で少しずつ変えているようなので。

B：これの期変わりでのタイミングでは多分やっていなくて、弊社はここ最近ずっと3年計画とか、中期計画を立てるんですけど、そのタイミングでやはり人事策としてどうしていくか、次世代についてもどうしていくか、介護についてもどうしていくか、採用計画もそうですけど、そういうのを組んでいるので、その中でレビューを回していったらという状態です。

聞き手：そこで出てきたものが、ちょうど新しい計画であればそこに盛り込んでいくということですね。

B：「来年切り替わるから、それを入れていこうよ」みたいな、そういう順番になっているんです。会社の中期計画がメインに置いてあるので。

聞き手：每期、每期、一応少しずつは変わっている感じで来ているんですか。

A：達成できたことはもういいので、次の課題にということで、今期とかは時間外のところとか、そういうふうになっているんだと思います。

B：あとは、SNSを使った情報交換みたいなのは、女性だけが入れて、私は見られないんですけど。

聞き手：自宅でもアクセスできるような感じですか。

A：そうです。自宅でもできる、

B：さっき申し上げたように、管理職になっているような人たちがまだ少ないですよ。育児を終えて帰ってきたとか、育児をする前とか、「私って、このあとどうやって会社人生を送っていくんだろう」という、先輩とかのモデルがなかなか見つけられない方が多くて。

聞き手：これは相談するような所でもあるんですか。

A：そういうのもできます。

B：こういった事務の事務所にいると同性の女性がいっぱいいますけど、やっぱり現場の庶務とか研究所へ行くと、ぽつん、ぽつんとかになっちゃうので、なかなか声をかけづらいというがあるので、時代も時代なので、こういうので、いろんな人と距離があったってしゃべってもいいじゃない、みたいな、そういう発想でそういうのを作ったんです。

聞き手：あとは、例えば育休を取っている人がうちからこれでアクセスして、会社とつながっているというか情報を入れながら、とか。

A：それもありますね。

聞き手：それが一番けっこうきついですね。日本ではあまりフルで取る人は意外と少ないんですよ、海外に比べて。半年超えると不安になってきて、戻りたいそうです。

B：モバイルパソコンも貸しているんで、1年半。アクセスはできるようになっているん

ですよ。それとは別にこれもアクセスできる。

B：もちろん、結婚していなくてもこれに入れて、結婚のイメージをわかす方がこれでいいのかどうかは分かりませんが。

A：見るといいですよ、将来の働き方を。割と育児の話を見ると、何か大変そうだ、みたいな感じなんですけど。

聞き手：どんな話題が一番多いですか。

A：やっぱり育児が多いといえば多いですね。保育園はどうやって決めますか、みたいな話もありますし、どうやってみんな仕事をやりくりして短時間でやっているんですか、というふうな話も出ますし。

聞き手：これはこちらの全国の女性というか。

A：そうですね。手を挙げた方は基本的に入れますという感じなので。

聞き手：やっているんですね。こんなものがあるのはすごいですね、最近の会社って。

A：割とよく、育休者向けに出しているサービスのところはほかの企業さんも多いらしいんですけど、育休が明けて復帰したあとも、こんなふうに割と活発にやっているというのはうちくらいですねというようなお話は、作っている会社さんからはお聞きしますね。

聞き手：意識調査について。

A：意識調査もけっこう、だいぶ前からやっていますものね。

B：3年に1度、従業員の意識調査というのをやっています、それは先ほど言った組合みたいに制度をどうしたいというそこの話じゃないんですけど、会社についてどう思いますかとか、会社が今、進めようと思っていることについてどう感じていますかとか、企業理念について守られていると思いますかとか、そういうのをやって、社員としてどういう意識の傾向があるのかというのは、分析をしてもらって、それを中期計画に反映させるとかいうのをやっています。

聞き手：どんな結果が出ていますか？

B：世代間ごとの差とか、立場による差とかというのは割と顕著に出ています。

聞き手：世代で随分違いますよね。こういうふうに次世代法とかを入れて制度を充実していったんですけど、社員さんの的には、こっちに表れていればいいのかもかもしれませんけれど、どんな印象を持たれている感じですか。現場というか、いろんな部署によって違うでしょうけど、利用した人は「いい」とか言うかもしれませんけど。

B：やはり運用するには、取る人もそうですけど、周りの理解もないと取れないので、そういった意味ではうまくやっているんじゃないかなという理解はしています。短時間勤務は最大2時間取れるんですけど、やはり忙しければ「今日は30分にしておきます」とか、

本人たちもいろいろ配慮しながらやっているみたいですし。

A：アンカーマンとしてずっとうちの会社にいるという方が多いので、他社状況が分からないから、今の状況がどんなものなのかというのは、本人たちはぴんと来ない。悪いとは全く考えていないけれども、ものすごくいいのかという判断がそもそもできないというか。なので、満足度としては、多分悪くないと思うんですけども。

聞き手：でも、難しいですよね、今までどの企業さんも一応女性の登用とか頑張ってきて、そういう意味ではどんどん充実していっているんですけど、次世代法でとりあえず加速したかどうか分からないんですよ。あまりこういう現場というか実際のレベルではそういうのを感じないですかね。

A：2000年以降は確かに辞めなくなっているのは辞めなくなっているんですけど、それが次世代法の影響なのかというと、ちょっと分からないです。

B：ちょっと難しいですね、そこは。

聞き手：こういう制度がいろいろ議論しやすくして入れやすくなって、公表しなきゃいけないとなっているので。社員さんも取りやすいし、昔はこういう制度があっても「ちょっと休めないかな」とか思ってしまうというのはあったけれど、今回、こういうのがあれば、休む時に、「休みます」と言いやすくなっているんじゃないかなと。

B：いいきっかけになったとは思いますがね、その制度を入れていこうというために。今の私たちの状態から、さらに続くから何かあるか、ではこれがなくなったら何かあるかという、多分差はないと思います。われわれはもうこれが定着しちゃったので、これはこれで自分たちでどんどん膨らませていくわけですし、そういう意味ではきっかけにはなったかなという気がします。「そうか、世の中そうなんだから、俺たちもやらなきゃな」というきっかけにはなったと思います。

聞き手：今、おっしゃいましたけど、一応次世代法は時限立法なので切れるんですけど、こういう動きはこれからもあって、変えるところは変えるし、充実させるところは充実させるというような感じで、今、動いているということですか。

B：周りと関係なく。

聞き手：国としては次に何をするか考えているようですが、そこら辺、何か、ありますか？今後こういう分野のお話、人事としては必ず対応しなきゃいけないですけど、「もうこういう法律はやめていただきたい」というのも、それはそれで「あり」なんですけど。

B：どうなんでしょうね。いわゆる最低限、国の制度として持つておかないといけないというのはもちろん必要だと思うんですけど、先ほど言ったように、30%とか50%とかは必ずこうしなさいという、やっぱり業種によって違うじゃないですか。そうすると、一律



に平均で切られると、やっぱり下に行った時はつらいですよ。最低限のものは整えるべきだとは思いますが、やらないとみんなが動かないというのは多分あると思うので、物事は。だからそれはいいと思いますけど。身体障害者の方の雇用率なんかもパーセントが決まっていますが、じゃあ必ずこういう障害の人を入れなさいとか、例えば1級を何人必ず採りなさいとか、そういう言われると採りづらいですよ。

聞き手：厳しいですよ。

B：じゃあ、この県に何人1級の人がいるんですかとか、そういう議論になってきて、あつちはいっぱいいるけど、県にはいないじゃないかとか。

聞き手：変な話、取り合いになっちゃいますよね。

B：最低のバーを設けて目標にしてやるべきだとは思いますが。適正なバーがどこにあるのかというのも難しいのかもしれないですけど。やっぱり子どもを生んで1年間は体を休めてね、子どもだって1年間は乳飲み子で、というのは分かりますし、じゃあ3年まで休めよとか言われると、面倒見てやるのがいいだろうって、面倒見てやるのはずっといいに決まっているんですよ、3歳だろうが、5歳だろうが、面倒見てやるのが一番いいじゃないかとなると思うので。

A：3年も仕事を離れていたら、本人が今度どうするんだということなので。

聞き手：本人がつらいですよ。

B：だから今はこの辺の関係はいいと思うんですけど、何を入れるにしても理想と現実的なところが離れちゃうと、企業としてもやりづらくなっちゃうので、やっぱりそこは考えて動いていただきたいなというのはあります。目標を持つのはいいことですけど、いきなり3歳に中学校の受験してこいと言われてもできないので、まずは小学校の受験から、幼稚園から入れさせてよというところから。

## 2.7 関東地方、製造業、小規模企業、総務関係 A 氏

聞き手：企業さんがどう考えているかということをおうかがいするということです。最初に聞きますけど、基本的には義務ではないですよ。この次世代法って、最初の2005年だと301人以上企業でと。となると、こちらは今、このデータで言うと53人ですので、義務ではないんですけど、やっておられるということで、そこら辺のまずは狙いというんですか、その辺は別にプレッシャーがあったわけじゃないですよ、「何かしろ」と、別に。

A：それはないですね。まず、うちでは毎年毎年若い子が入ってくるわけではないのですが、実際に今の子がそうなんですけども、やっぱり産休で休むということになって。そういう時に、その前が女性の産休が、僕の経験の中では10年ぐらいなかったんじゃないです

かね。

聞き手：産休がないというのは、例えばそうなったら辞めるとか、そういうことですか。

A：そうです。辞めてしまうというのがある。

聞き手：結婚して子どもを産む方はいらっしゃるわけですね。

A：そうですね。会社の中で産休を取られて休まれるというのが、多分なかったんです。

聞き手：それは、昔から制度はあったけど取りにくいということか、それとも、別にそこまで考える人じゃ、女性が考えて、もともとなかったとか。そういう感じですか。

A：会社自体も、結婚は円満退職、寿退職みたいなのが多かったんじゃないですかね。ですから、産休という制度そのものもあまり考えていなかったと思います。実は、男性のほうもそうで、同じように男のほうも休暇を取ってもいいというのがあるんですけど子育ての支援というのがなくて、男が取るのも去年1人、初めて。

聞き手：じゃあ、目的は達しているわけですね。

A：逆に言うと、そういうのがある初めて調べて、「こういうのがあるんだ」ということで、「じゃあうちもこれを載せてみようか」というかたちになったと思います。

聞き手：若い人を採用で採りたいという狙いはありますか？

A：実は、ある社員が子どもを産んだ時ももう臨月ぎりぎりまで働いたんです。本人はあまり苦ではなかったらしくて、まさか自分の所の従業員の女の子が大きくなって、その時に産休といった時にこういう制度があって、それで取ったと思います。

聞き手：昔からこちらはこういうことに熱心だったというか、ファミリーデーも出ていたので、そういうことに関してけっこう関心、もともと。

A：あまりなかったと思います。

聞き手：そうなんですか。こういうのがあったことで、多少はきっかけになったというか。

A：急に新しくなったと思いますよ。ここ10年ぐらい前までは、もう本当に中小のおやじさんの会社で、社長がバツとひと言ええ、その通りにならうしかなくて。

聞き手：何となく分かります。

A：でも、一応緩かったことは緩かったですね。一応会社では、9時 - 6時だったんですけど、4時半ぐらいに、「今日は仕事がないから帰るか。もう上がっていいだろう」というかたちで上がって。特に土曜日なんかはそうだったですね。週休2日というのはなかなか取れなくて、隔週の週休2日。その手の。

聞き手：ホームページを見させていただいたんですけど、代表の方が女性だったような気がするんですけど。そういうのもあるのかなと、ぼんやり思って。そうでもないですか。

A：その前に亡くなってしまって、奥さんが社長に。小さい会社なものですから、そうい

うかたちで。

聞き手：それで、奥様がなられてからこそこういうのに関心があったのかなと思ったんですけど、そういうのもあるわけですかね。

A：今、私の上司が、大手から来ていたものですから。私も総務に入った時にこれは制定されていて、私自体はそんなに、2階に貼ってあるんですけど、あまり意味がなくてよく分からなくて。たまたま1人、「女の子が産休に入った」といって、これが適用されるんだということ。

聞き手：一応これは、このぐらいの規模の会社でみんなに周知はしているわけですね。分かってはいるということですね。

A：今年、もう妊娠3カ月ぐらいになった子がいて、もうちょっとするとまた産休に入るんですが、今度は2人目といっ。やっぱりそういう意味では安心していますよね、女性のほうは。

聞き手：あと、中小企業の規模だと、人が休むとなるとけっこう厳しいですよ。大きい企業だと1人いなくなっても何とかなるみたいですけど、そこら辺は、「やっぱりやめようよ」とか、なかったですか。義務はないですよ、小さい企業なので。

A：女の子同士はけっこう大変だったかもしれないですね。特に営業事務の女の子だったので、今まで一部・二部と2つあって、それぞれ一人ずつだったんです。

聞き手：営業さん？

A：はい。それで1人が産休で休んでしまうと、全部を見なきゃいけない、10名ぐらいの分を1人が見るというのはちょっと厳しくて。たまたまおとし、もう3年前になるんですけど、女の子が3名入って営業事務で1人増えて、女の子が3人になったものですから、そういう意味では1人が産休になっても2人で分けて取る、シェアしながら。

聞き手：女性も、一応経理とか事務とか、営業もやっていたらいいんですか。

A：営業はあまりやっていないですね。

聞き手：これを決める時にどんな感じで決めました？例えば、ある会社ではアンケートを採って、「こうしてほしい」という意見を採ってから決めるという所があるんですけど、ここではもう日常的に会話があるのでそこまで必要ないかもしれませんが、どういう感じで、「これをやろうね」とか、「目標を決めなきゃいけない」とかってあるんですけど。

A：当面の改善点は、女の子が妊娠して、「会社も辞めたくないし」となれば、「産休のこういう制度を使うしかないね」と。たまたまこういうやつであったので、それを見て「やろうか」というかたちですね。あと、そういう子どもがなくて、それから「ノー残業デー」みたいなものが出ていたと思うんですけど、これも昔、景気の良かった時って、問屋さん

の営業の人たちは6時まで外を回って、仕事を受けて、こっちに電話を掛けるんです、ですから、8時半とか9時ぐらいまで、極端な話、問屋の担当はいなきゃいけない。昼は電話してくることは逆はないので、そういうのがあって、一人二人に負担が掛かるとまずいというので、電話番って月に2回ぐらいみんな持ち回りで回るようにして。

聞き手：ちょっと遅めまで残るような人ですね。

A：ええ、その時にちょっと残業手当を付けてもらえるというかたちで回っていたんです。でも、こういう時代になってそういう電話もなくなってきたのと、逆に、弊社もそうですけど、ホームページを開設すると、見たい所を多分ホームページ上で見られるので、極端な話、あまり勉強していない人で、「お宅のこういう製品にこんな品物ってあります？」という簡単な質問も電話で受けていたんですけども、それがホームページ上で図面を見れば、仕様なり用途が書いてあれば、もう分かると。そういうのがあって、だんだん帰る時間がみんな早くなりましてね。いいことなのか、悪いことなのか、分からないですけど。今は極端にボリュームの大きい会社を持っている営業が、遅くまで残っていると。それ以外はずっと定時ぐらいで帰る。

聞き手：あと、よくこういう制度をするのって、大企業がこういうのをもともと手厚く、福利厚生とかをやったので、こういう話をすると必ず、「それは大企業さんに余裕があるから」とか、お金というか人もいるからということなんですけど、そういう意味では、コストとか、どう考えていますか。「必要だから、別にコストがかかってもいい」と言う人もいれば、「こういうのってやっぱり難しいよね」と、やっていない中小さんもいますので、そこら辺はどういう感じでみんな納得していたんですかね。

A：そうですね。給与の面までは、私、ちょっと分からないですね。多分、去年、おとし産んだ人は今、1年目を過ぎたので、まだ子どもが幼稚園なんですかね、5時からか、1時間前に退社。

聞き手：短時間勤務ですね。お迎えに行かなくちゃね。

A：ちょっと給与も下がっていたんじゃないかなと思います。でも、それでも逆にありがたいでしょうかね。

聞き手：会社全体としては、それほど負担ではない感じですか。

A：そうですね、1時間ぐらいであれば。特に、その子もそんなに電車通勤1時間半とかかけて来るわけではないので。逆に言うと、5時上がりでもお迎えまではとりあえず行ける、みたいな。これがちょっと遠い所から来ている子だとどうだろうか、というのもあるんですけどね。

聞き手：それで、これは取った方がいらっしゃるということですね。

A：そうですね。

聞き手：それは、本人がこれを知っていたので、「取らせてください」という感じで来たんですかね。

A：そうですね。それに向けて、おかしいですけど、合わせたみたいなかたちになったと思います。同時進行、もうおながが大きくなるし、うちもこういうのでやろうかと。

聞き手：こっちをやって合わせるよりも、使えそうな人がいるほうをやったほうがいいですものね。そういうのもいいきっかけにはなったんですね。そろそろそう人がいると。

A：やっぱり女性でも、寿退社で、せっかく経験積んで育てて、それを辞められるのも困るというのもあって。特にこういう小さい会社というのは、人材が。

聞き手：1人辞めるとすごくイタイですよ。じゃ、毎年、若い社員さんが入ってこられるわけですか。

A：入ってきていますね。ここ、1名とか2名とか、入ってきています。

聞き手：それは例えば、大卒であるとか、高専とか。

A：特に専門学校が多いですね。

聞き手：男性のほうは勤続はけっこう長いですか。意外と辞められるとか、途中で入ってくるとか、多いんですか。

A：どう言ったらいいんでしょうね。難しいですね。

聞き手：どこから。

A：そうですね、私も。60が一区切りで、ちょっと給料が安くなるのと、選べるんですけど、二通りあって、9時から5時まで1時間早くなって、週1日またどこかで休みが取れるという、まあ4日しか出ないんですけども、ぐっと給料が下がるかたちと。

聞き手：それは、高年齢者雇用安定法とかですか。

A：そういうやつです。あっちのほうですね。そうになると、やっぱり60を境に、若い人がそういうのを見ていると、今、不安でしょうかね。一時期やはり、一番いい30代、40代の年齢の人にばっと辞められちゃったというのがあって、逆に私が一番高齢ぐらいなんですかね。この下にあと2、3人いるんですけど、あとはもう、40手前、30代なんです。空いちちゃっているんですよ。あと、役員になると、もうちょっと年、いってしまいますけど。そう考えると、ギャップがありますよね。私が、今、59なんですけど、本当に40代は数えるぐらいで、あとはもう30代ですから。

聞き手：やっぱりどこかに転職されたりとか、そういう感じが多いですか。

A：そうですね。特に、やっぱり仕事に乗っている時なんだろうけど、異業種でもいけるかなという気があって、多分、将来を見ると、やっぱりうちは60過ぎるとちょっときつ

いぞ、みたいなのがあるのかもしれないですね。

聞き手：じゃ、この次世代法を導入して、どっちかというのと、そういうのを使えそうな人もいるからこういうふうにそろえたということがあって。でも、今度は産休とかを取るような方にとっては、一応、どうなんでしょうね、これを入れたことによって効果というか、どうですか、実感としては。

A：そういう意味では、寿退社みたいなものはなくなって、いてくれるというのと、安心して休めるというのがあって。

聞き手：こういうのがありますからね。こういうのは昔、あっても取りにくいなというのがあったと思うんですけど、これであれば恐らく取っても別に怒られはしないですよ。

A：有休も、けっこうみんな、「気安く」と言うとおかしいですけど、昔は、上司の人が全然休まないというのと、取りにくい。うちもやっぱり、有休というのは何かあった時のために取っておきなさいという言い方を。特に中小は、そんなに大手企業みたいに、給料にすぐ響いてきちゃったりなんかしますよと。1カ月はいいけど、2カ月目になると何割減とかになっちゃうよと。だから、大病したり、けがなんかしないように、ということで。まあ有休も取っておきなさいという言い方をしていますね。

聞き手：この「育児休業の取得を全面的にバックアップしてきた」というのは、次世代法を入れた後でということですか。前から、ということですか。一応ここにメッセージが書いてあったんですけど。「バックアップしてきた」というのは、行動計画を作ってから話なんですか。それよりもっと前からやっていたよ、とか、そういうメッセージなんですか。

A：今の副社長が4人子どもがいて、4回、ずっとここでこんなになりながらも仕事をしていたというのがあって。

聞き手：これ、いつ出したんでしたっけ。2009年に認定されているんですね。2005年すぐではなく。

A：ではないですね。ちょっとあったと思います。

聞き手：これは1回目の計画ですよ。それで一応、今年で終わったと。そのあと、どうされますか。

A：それが今、私の命題になっていますので。このまま多分、行くと思います。このプラスアルファをどうするか。

聞き手：別に終わってすぐにじゃなくて、ちょっと空いてもよかったんでしたっけ？

A：はい、多分。あとは、今、副社長が考えているのは、ボランティア休暇とか、そういうのを取れるような仕組みを考えたいとは言われているんですね。特に今、工事課にいる人なんですけど、福島のそっちでいろいろお世話になって、自分の、土曜日とか日曜日は

工事があるもんですから、振替休日がいっぱい残っている人なんです。その人がその振替休日を、土日挟んで月とか金曜とか、それでこの4日間を使って福島へ行ってボランティアをやっているんです。そういうのが、自分の振休を使っているものですから、そうじゃなくて何か出勤扱いみたいなかたちにはできないかということ。

聞き手：じゃ、それは今、福島を考えているわけですか。やるわけですね。

A：そうですね。多分そういうのも載せなきゃいけないんだろうなと。これはもう多分、引き続きそのままずっと行くと思います。

聞き手：繰り返しになっちゃいますけど、こういうのを言ったことで、何か社員さんは言っていますか。別にそんなに反応はなかった、というのでもいいですけど。

A：でも、もう当たり前のように、次の子も、「赤ちゃんがいます」みたいな、バックにあると、「あれ、おまえ、いつからだ？」というようなかたちで簡単に。「こういう制度があってよかったね」みたいなかたちで言っていますから。男子も、奥様が熱が出て小さい子どもの面倒をみなきゃいけない、何日か見なきゃいけないといった時に、こういう申請は普通にやられてきていますから。

聞き手：一応好意的には受け入れられているわけですね。

A：そうですね。で、やはり、ことあるごとに、「誰々がこういう子育て休暇を取ったよ」という話をする、「じゃ、俺もできるかな」みたいなのがあると思います。

聞き手：それで、次世代法は一応次のことを今、国も考えているみたいなんですけど、要望というか、何かありますか？こういう法律を向こうが作るわけですから、普通は企業さんが振り回されるわけなんですけど、高年齢者も、いいのか悪いのか分からないんですけど、高齢者を雇えといったって、学生さんは嫌な気がしているわけです、「われわれの雇用が減っているんじゃないか」というわけですけど。

A：難しいですよ、そこがね。会社もそうなんですよね。やっぱり若い子に入ってもらいたいというのがあるんですけども、逆に技術を持った職人さんが抜けていくのも。

聞き手：60じゃ、まだまだですものね。

A：そうなんですよね。じゃあファーストフードみたいにマニュアルを整備すれば、誰でもそこに行って、今までのいい。

聞き手：あれはああいう業種だからできるわけですよ。

A：そう、できるかという、ちょっとうちの業種はそうじゃないので。やっぱり師弟制度じゃないですけども、何かテクニクがあるわけですね。職人さんが、「この時はこういうふうすれば入るんだよ」というようなその感覚を覚えてもらうとかいうふうになると、年寄りもハッピーだし、若い子も。そういうので両立できるような制度が欲しいなと思

ますけどね。

聞き手：次世代法に関してはどうですかね。別に今回こういうのに行ってくれたのは悪いことではなかったような気がするんですけど、もし次に、似たようなことをするようなことを考えているらしいですけど、国の話を聞いていると。その時、もうちょっとこうしたほうがいいんじゃないかとか、何かありますか。例えば、この前のは大企業には一応義務化して、中小さんは努力義務みたいな感じでしたよね。ああいうやり方とか、もうちょっと企業から話を聞いてからこういう法律を作ったほうがいいんじゃないのかとか、そこら辺は率直なところはどうですか。常にこういうのはポンと上から振ってくるんですけど。

A：僕なんかはもう本当に普通の業務のほうに入ってしまうと、私は上司のほうからしか下りてこない、もしくは、中小企業庁の何とかというホームページを見たりしても、さらっとしか読まなければ心に止まらないというのがあって。

聞き手：通常、これはどういう感じで、例えば A さんのところまで下りてくるんですか。通達か何かがあるんですか、こういうのは。法律か何かがあった時は、別にレクチャーとかは特になんかしてましたっけ？

A：ありますね。

聞き手：説明会みたいな？

A：そうですね。それに、多分、参加したりなんかしていると思います。一日二日とか、そんなやつで、半日ぐらいなんですけど、そういうのに出たりなんかして聞いてくるというのは、やっていると思います。

聞き手：もし次にやるとかって言われたら、こういうふうにはやられると困るとかっていうことでもいいですけど、何かありますか？

A：特にあまり考えていないですね。日々、自分の業務に追われてやるばかりですよ。

聞き手：こういう話は恐らく、これからも続いていく話ですから、恐らく国もこれで何もやめるということもしなさそうなので。



# 次世代育成支援対策推進法が出産、女性の就業継続に与える影響 ：21世紀成年者縦断調査を用いた分析

水落正明

## 1. 研究の背景

日本は、先進国の中でも特に低出生率の国であることは広く知られている。2012年時点での合計特殊出生率は1.41であり、ここ数年、数値が上昇しているものの、人口置換水準を大きく下回っており、人口構造の高齢化に歯止めはかかっていない。こうした低出生率は、現状の公的年金や医療保障など社会保障システムに深刻な影響を与えるため、解決すべき問題として、これまでに、いくつかの政策が実行されてきた<sup>1</sup>。しかしながら、政策が有効に機能したかについては判然としない。

そうした中、政府は2005年4月から10年の時限立法として次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法と記す。）を施行させた。次世代法は、企業に従業員の出産・子育てをサポートすることを義務付けるものであった<sup>2</sup>。これまでも、育児休業制度の充実など企業の果たす役割が期待されてきたが、次世代法は、さらに幅広い取り組みを企業に課するものである。次世代法の導入によって、そうした取り組みが盛んになれば、女性は仕事と家族のバランスを取りやすくなり、それが出産と就業継続を促すと考えられる。そこで本稿では、次世代法にそうした効果があったのか明らかにする。

## 2 次世代育成支援対策推進法

### 2.1 次世代法の概要

次世代法の目的は、「次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。」となっている。そして、その実現のために、国が企業に行動計画の策定を義務づけ、実行させる。具体的には、国は、行動計画策定指針を企業に示すことで、企業にどのような行動計画を策定すべきかを指示している。行動計画策定指針の中では、例えば、雇

<sup>1</sup> 詳細については厚生労働省のウェブサイト参照。 <http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw4/07.html>.

<sup>2</sup> 都道府県や市町村などの地方公共団体にも義務化しているが、本稿では企業における影響を分析対象としているため、地方公共団体での取り組みについては捨象している。

用環境の整備に関しては、「妊娠中及び出産後における配慮」、「子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進」などが提示されており、また、働き方の見直しに関して、「所定外労働の削減」や「年次有給休暇の取得促進」などがあげられている。こうした指針に基づいて、各企業は行動計画を策定し、国に提出すると同時に行動を開始する。

具体的な行動計画としては、例えばある小売業者は第1期の行動計画として以下の7つの目標を設定している<sup>3</sup>。

目標1 社員の育児休業等の取得状況を次の水準以上にする。男性社員・・・取得者を実現する。女性社員・・・取得率を90%以上にする。

目標2 有期雇用社員の育児休業等の取得者を実現する。

目標3 育児休業者への情報提供ツールの整備や、職場復帰に向けた教育プログラムの導入を行う。

目標4 新たな休暇制度の導入や新たに年次有給休暇の取得促進策を実施する。

目標5 人と組織の活性化に向けた社員と有期雇用社員の人事制度改正を実施すると共に、適正な運営を行う。

目標6 子どもを連れてお客さまが安心してお越しいただけるように、授乳室や乳幼児と一緒にいることのできるトイレへの改修の実施。

目標7 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供の拡大。

目標1~3は育児をしている従業員を、目標4~5は育児をしていない従業員を対象にしたものであり、目標6~7は対称を自社の従業員に限定しない目標である。既に述べたように、次世代法が幅広い対象および取り組みを求めているのがわかる。この他に、いくつかの企業の行動計画を確認したが、おおむねこのような形式となっている。

すべての企業の行動計画を把握することはできないが、制度に関しては、どのようなものが多く計画に取り入れられたのかについて、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2011)がまとめている。郵送調査の結果(くるみんの認定を受けた企業241社)を見ると、第1期として提出された行動計画において最も多かったのは、育児休業制度に関するもの(64.7%)、次いで短時間勤務制度に関するもの(47.3%)、子どもの看護休暇制度に関するもの(33.6%)であった。

---

<sup>3</sup> 行動計画は次世代法が成立している期間内に数回、提出することができる。後で述べる、くるみん認定の条件として行動計画は2年以上5年以下となっているためである。したがって、各企業は、第1期の行動計画が終了した後、あらたな行動計画を作成し、実行していく。

このように、企業は行動計画を作成、提出し、実施に移していく。ただし、それで終わりではなく、計画内容や達成度など一定の基準を満たした企業を、厚生労働大臣が認定する仕組みとなっている。その印として「くるみんマーク」が認定される。このくるみんマークは、認定された企業のウェブサイト等で使用することができる。くるみんマークを表示している企業は、仕事と家庭を両立できる企業としてアピールすることができ、採用活動において有効に機能すると考えられる。また、くるみんマークを取得していることが入札の条件であったり、入札において評価されたりする。したがって、次世代法に従って行動計画を提出し、適切に実施することにはインセンティブがあると言える。すなわち、こうした行動計画提出の義務化および、厚生労働大臣による認定は、十分に企業の行動を変えるものであり、それが従業員の行動にも一定の影響を及ぼすものと想定される。

## 2.2 次世代法の効果計測の方法

次世代法の効果のとらえ方には2つの方法がある。一つは、次世代法の施行によって整備の進んだ制度や取り組みの影響を明らかにするものである。その結果を次世代法の効果と解釈する。しかしながら次世代法は、幅広い制度および対象を含んで企業に取り組みを求めるものであり、その多様性から個別の制度や取り組みの効果を明らかにするのは難しいと考えられる。さらに、限定された制度や取り組みでとらえようとするならば、それは次世代法の効果を見る上で不十分なものになるであろう。

そこでもう一つの方法として、次世代法の総合的な効果を明らかにする、という分析方法も有効である。特に次世代法は施行時点で、企業規模によって強制力を変えている。すなわち、常用雇用者301人以上の企業(以下、大企業と記す。)には、従業員へのサポートを義務化する一方、常用雇用者300人以下の企業(以下、中小企業と記す。)には努力義務とするにとどまった。したがって、企業の従業員に対する支援は次世代法の導入によって差が出ており、これが企業規模間で出生および女性の就業継続の差を生み出している可能性がある。その差が次世代法の効果であると言える。本稿では、この準実験的状況を生かして、次世代法の総合的な影響についても明らかにする。

実際の分析手順としては、最初に次世代法の施行によってどのような制度が充実したのか確認した後、総合的な効果を確認し、最後に個別の制度の影響を明らかにする。これら複数の分析の知見によって、次世代法の効果を明らかにしていきたい。

### 3. 使用するデータと分析上の留意点

#### 3.1 データ

本稿では、厚生労働省が実施している「21世紀成年者縦断調査」(以降、21世紀パネル、と記す)の個票データを利用する。21世紀パネルは、2002年(平成14年)から年1回のペースで行われているパネル調査である。次世代法の施行開始年である2005年をはさんで同一対象者について追跡しており、次世代法の効果を検証するうえで適していると考えられる。

調査対象者は、2002年10月末時点で20~34歳であった男女およびその配偶者である。調査時期は毎年11月である。質問項目としては、調査対象者の仕事や家族構成のほか、職場における両立支援制度の有無などがある。調査の詳細については、厚生労働省のウェブサイト(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/28-9.html>)を参照されたい。

なお、既に述べたように、次世代法の効力は、企業規模が300人のところで差が生じていると考えられる。しかし、初回の調査である2002年調査では、企業規模の選択肢が「100~400人」というカテゴリーになっており、300人前後での区分がされていないため、本稿では用いることができない。2003年調査以降では、選択肢が「100~299人」、「300~499人」のように300人の前後で区分がされているため、本稿では2003年から2011年までのデータを使用する。

#### 3.2 企業規模の区分

企業規模は、本稿で次世代法の効果を見るための重要な変数である。次世代法による企業規模の区分は企業全体についてのものであり、21世紀パネルの質問の定義と一致しており問題はない。しかしながら、分析上、若干の問題を含んでいる可能性が2点ほどある。ここではその点について言及しておきたい。

第1に、21世紀パネルの企業規模は「1~4人」、「5~29人」、「3~99人」、「100~299人」、「300~499人」、「500~999人」、「1000~4999人」、「5000人以上」となっている<sup>4</sup>。すなわち、300人以上と299人以下で区別している。一方、次世代法による企業規模の区別は301人以上と300人以下であり、わずかであるが1人分の違いがある。企業規模の分布で300人や301人に特別な集中があれば、次世代法の効果を見るうえで21世紀パネルの企業規模は信頼できないものとなるが、そのような集中はないと考えるのが妥当であろう。したが

<sup>4</sup> 実際の調査票ではこれに加えて官公庁という選択肢がある。

って、第1の問題については無視してもよいと考える。

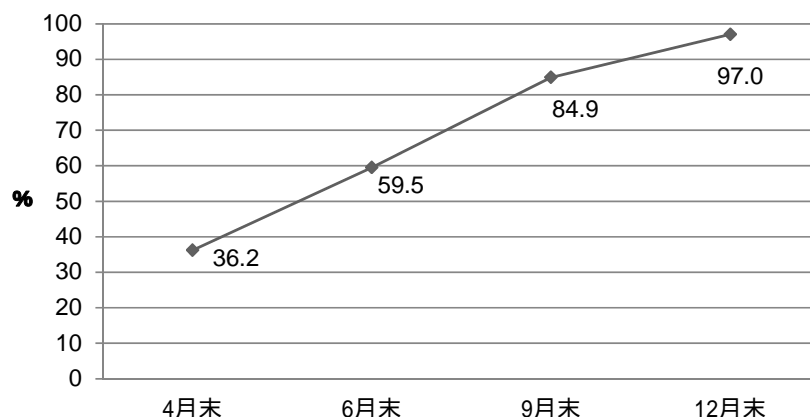
第2に、21世紀パネルの企業規模には、その質問形式から、常用雇用のほかに、一時的雇用の雇用者や日雇いが含まれている可能性がある。もしそうした非常用雇用者を含めた従業員数を回答者が答えていれば、21世紀パネルから得られる大企業従業員の割合は実際のものより高くなるだろう。そこで、実際の数値を確認するために、2006年の「企業・事業所統計」(総務省)を使って常用雇用に占める大企業就業割合を計算した。その結果、大企業就業割合は44.0%となった。一方、21世紀パネルの2005年時点で、大企業に勤めている割合を計算すると、正規職の男女回答者では36.5%となった。予想と反対に、21世紀パネルのほうが実際の大企業就業割合より低く、数値にやや乖離があるが、調査方法や対象年齢による違いを考えれば、実態をほぼとらえていると考えられる。すなわち、一般に就業者は自身の企業の規模について、常用雇用の人数として把握していると考えてもよいだろう。もちろん、常用雇用者以外を企業規模に入れて回答したが、偶然、実際より少ない数値になった可能性も否定はできない。しかしながら、この結果からは、21世紀パネルで捉えている企業規模は、おおむね次世代法による企業規模の区別と合致していると考えられる。

以上、企業規模に関する2つの問題について言及したが、いずれも問題としては深刻ではなく、本稿の分析に使用できるものであると判断できる。

### 3.3 次世代法はいつから効力を発揮したか

次世代法は2005年4月に施行されたが、実際に大企業がいつ取り組みを始めたのかについて明確な資料はない。21世紀パネルでも、回答者が所属する企業がいつ取り組みを始めたのかの情報はない。ただし、時限立法という短期間での政策という側面からは、行動計画の提出と同時に取り組みを始めたと考えて大きな問題はないだろう。そこで、次世代法が導入された2005年時点での行動計画の提出率を確認してみる。図1に示されるように、計画の提出率は2005年4月末でわずか36.2%であり、大企業の大半の従業員は、この時点ではまだ次世代法の影響下に入っていないことがわかる。2005年12月末になって97.0%に達し、この時点以降は、ほぼすべての大企業の従業員が次世代法の影響を受け始めたと思われることができる。

図1 行動計画の提出率（2005）



資料:厚生労働省

### 3.4 大企業と中小企業で取り組みに差はあるか

既に述べたように、次世代法は中小企業に対しては、取り組みを義務化していない。しかし、中小企業の中には行動計画を提出し、取り組みを開始しているケースがある。厚生労働省の報告資料によると、大半の大企業が行動計画を提出し終えた 2005 年 12 月末時点で中小企業 1,422 社が行動計画を提出している。2006 年の「企業・事業所統計」の企業数から計算したところ、中小企業の提出率は 0.03% となった。したがって、行動計画を提出し、取り組みを始めるといった点において、大企業と中小企業で明確な差があると判断でき、企業規模を次世代法の効果を見るための指標として使用するのには妥当と考える。

それでは、次世代法は企業の取り組みをどの程度、変化させたのであろうか。ここでは、21 世紀パネルを使って、仕事と子育ての両立のための制度の有無および、制度がある場合の利用にあたっての雰囲気の変化に、企業規模間で差が生じたのかを確認する。女性で正規の職員・従業員の回答者に限定して推定を行う。

最初に、制度の有無について推定する。21 世紀パネルでは「あなたの就業形態で利用可能な次の制度等がありますか。」と 6 項目の制度について質問している。なお、2003 年調査から 2011 年調査まで継続して質問しているのは 2 項目のみであり、他の 4 項目は 2008 年までである。選択肢は「ある」、「ない」、「わからない」である。ここでは、あるを 1、ないとわからないを 0 とした従属変数を用いる。そして、調査年ダミー、大企業ダミー（企業規模 300 人以上 = 1、企業規模 299 人以下 = 0、官公庁は除く。）調査年ダミーと大企業ダミーの交差項に回帰する。21 世紀パネルは毎年 11 月に行われていることから、2005 年

以降から調査年ダミーと大企業ダミーの交差項の係数が有無であれば、次世代法によって、企業規模間で制度の有無の変化に差がついたことがわかる<sup>5</sup>。

表1が6項目の制度に関するプロビット推定結果で、係数は推定係数である。表1からは、ほとんどの調査年ダミーが、事業所内託児所以外は、2003年以降、有意になっている。これは企業規模に関係なく、制度導入が進んでいることがわかる。大企業ダミーも有意であり、大企業のほうが、制度を持っている比率が高いことがわかる。調査年ダミーと大企業ダミーの交差項の結果を見ると、子の看護休暇制度、育児のための短時間勤務等、育児のための深夜業の制限が2005年から有意であり、大企業のほうが、中小企業よりも制度導入が進んだことがわかる。育児のための時間外労働は2004年から有意になっているが、有意水準および係数を見ると、2005年から大きく上昇しており、2005年から大きく変化していると考えてもよいだろう。育児休業制度ははっきりしない結果となっており、次世代法によって、制度の充実が進んだか不確かである。これは、育児休業制度は既に多くの企業が導入しているものであり、2005年からさらに導入する余地は少ないために、このような結果になったと考えられる。事業所内託児施設については、次世代法の影響は特になんことがわかる。

続いて、制度がある場合に「利用に当たっての雰囲気はどうか。」という質問があり、「利用しやすい雰囲気がある」、「利用しにくい雰囲気がある」、「どちらともいえない」の3つの選択肢が用意されている。ここでは、利用しやすい雰囲気があるを1とし、それ以外の回答を0とする二値の従属変数とし、先ほどの推定式と同じ説明変数を使って、雰囲気の変化に企業間の差が生じたのかを確認する。

表2が利用にあたっての雰囲気に関するプロビット推定の結果である。ここでは、調査年ダミーと大企業ダミーの交差項についてのみ述べていくと、2005年から大きく変化したという事実はなく、企業規模間で大きな差が生じたとは言えないことがわかる。また、いくつかある有意な結果はいずれも負の係数であり、利用しやすい雰囲気にはなっていないことがわかる。

---

<sup>5</sup> 実際の回答比率については水落（2014）を参照されたい。次で分析する利用に当たっての雰囲気に関しても同様である。

表1 仕事と子育ての両立支援制度の有無

	育児休業制度	子の看護休暇 制度	育児のための 短時間勤務等	育児のための 時間外労働の 制限	育児のための 深夜業の制限	事業所内託児 施設
調査年ダミー(ベース:2003年)						
2004年	0.030 (0.039)	0.140 *** (0.045)	0.109 ** (0.044)	0.061 (0.052)	0.036 (0.051)	-0.012 (0.070)
2005年	0.102 *** (0.039)	0.226 *** (0.044)	0.161 *** (0.043)	0.142 *** (0.051)	0.104 ** (0.050)	-0.045 (0.070)
2006年	0.103 *** (0.040)	0.240 *** (0.045)	0.243 *** (0.044)	0.240 *** (0.051)	0.181 *** (0.050)	0.044 (0.070)
2007年	0.177 *** (0.042)	0.310 *** (0.047)	0.278 *** (0.046)	0.286 *** (0.053)	0.211 *** (0.052)	0.045 (0.073)
2008年	0.187 *** (0.043)	0.352 *** (0.048)	0.302 *** (0.047)	0.278 *** (0.054)	0.209 *** (0.054)	0.059 (0.074)
2009年	0.198 *** (0.045)		0.276 *** (0.049)			
2010年	0.320 *** (0.048)		0.425 *** (0.051)			
2011年	0.338 *** (0.050)		0.453 *** (0.053)			
大企業	0.988 *** (0.050)	0.340 *** (0.050)	0.572 *** (0.048)	0.385 *** (0.055)	0.348 *** (0.055)	0.324 *** (0.071)
2004年×大企業	0.108 (0.074)	0.044 (0.070)	0.045 (0.068)	0.143 * (0.078)	0.121 (0.077)	0.135 (0.101)
2005年×大企業	0.120 (0.075)	0.202 *** (0.069)	0.137 ** (0.068)	0.218 *** (0.076)	0.177 ** (0.076)	0.158 (0.101)
2006年×大企業	0.182 ** (0.078)	0.306 *** (0.071)	0.158 ** (0.069)	0.228 *** (0.077)	0.221 *** (0.077)	0.031 (0.102)
2007年×大企業	0.080 (0.082)	0.281 *** (0.074)	0.207 *** (0.073)	0.235 *** (0.080)	0.263 *** (0.080)	0.110 (0.106)
2008年×大企業	0.178 ** (0.087)	0.290 *** (0.076)	0.288 *** (0.075)	0.430 *** (0.082)	0.353 *** (0.082)	0.181 * (0.108)
2009年×大企業	0.247 *** (0.093)		0.233 *** (0.078)			
2010年×大企業	0.131 (0.099)		0.363 *** (0.083)			
2011年×大企業	0.194 * (0.107)		0.475 *** (0.088)			
定数項	-0.039 (0.027)	-0.927 *** (0.032)	-0.838 *** (0.031)	-1.255 *** (0.037)	-1.206 *** (0.036)	-1.718 *** (0.048)
サンプルサイズ	22180	17108	22016	17092	17076	17107
疑似決定係数	0.112	0.043	0.073	0.053	0.042	0.026

\*\*\*:p<0.01, \*\*:p<0.05, \*:p<0.1

括弧内は標準誤差。



表2 仕事と子育ての両立支援制度の利用に当たっての雰囲気

	育児休業制度	子の看護休暇 制度	育児のための 短時間勤務等	育児のための 時間外労働の 制限	育児のための 深夜業の制限	事業所内託児 施設
調査年ダミー(ベース:2003年)						
2004年	0.061 (0.059)	0.031 (0.098)	0.054 (0.087)	0.233 * (0.122)	0.112 (0.119)	0.157 (0.206)
2005年	0.084 (0.058)	0.151 (0.094)	0.086 (0.086)	0.168 (0.119)	0.033 (0.117)	0.266 (0.216)
2006年	0.104 * (0.059)	0.177 * (0.094)	0.022 (0.085)	0.269 ** (0.117)	0.142 (0.115)	0.080 (0.203)
2007年	0.226 *** (0.060)	0.275 *** (0.095)	0.102 (0.087)	0.225 * (0.119)	0.202 * (0.118)	
2008年	0.218 *** (0.062)	0.117 (0.097)	0.044 (0.089)	0.135 (0.122)	-0.017 (0.120)	-0.013 (0.211)
2009年	0.262 *** (0.063)		-0.039 (0.093)			
2010年	0.266 *** (0.065)		-0.034 (0.094)			
2011年	0.277 *** (0.067)		-0.025 (0.096)			
大企業	0.273 *** (0.058)	0.043 (0.101)	0.074 (0.086)	0.065 (0.123)	0.123 (0.119)	-0.336 * (0.192)
2004年×大企業	-0.049 (0.083)	-0.076 (0.140)	-0.130 (0.119)	-0.284 * (0.168)	-0.309 * (0.165)	0.131 (0.273)
2005年×大企業	-0.049 (0.081)	-0.126 (0.133)	-0.179 (0.117)	-0.316 * (0.163)	-0.247 (0.160)	-0.195 (0.281)
2006年×大企業	-0.043 (0.083)	-0.189 (0.133)	-0.124 (0.117)	-0.313 * (0.160)	-0.220 (0.158)	0.091 (0.275)
2007年×大企業	-0.021 (0.086)	-0.276 ** (0.136)	-0.047 (0.119)	-0.118 (0.164)	-0.154 (0.163)	
2008年×大企業	-0.004 (0.088)	0.073 (0.137)	0.017 (0.121)	0.066 (0.164)	0.235 (0.165)	0.161 (0.280)
2009年×大企業	0.048 (0.091)		0.097 (0.128)			
2010年×大企業	0.056 (0.094)		0.011 (0.128)			
2011年×大企業	0.155 (0.099)		0.090 (0.130)			
定数項	-0.313 *** (0.041)	-0.480 *** (0.071)	-0.319 *** (0.063)	-0.374 *** (0.089)	0.023 (0.085)	0.431 *** (0.141)
サンプルサイズ	113963	4758	7921	3269	3132	878
疑似決定係数	0.014	0.004	0.002	0.006	0.007	0.014

\*\*\*:p<0.01, \*\*:p<0.05, \*:p<0.1

括弧内は標準誤差。

以上の結果から、次世代法の施行によって、いくつかの仕事と子育ての両立支援制度の整備が進んだことがわかった。そして、こうした支援制度の充実が、出産や女性の就業継続に影響を与えた可能性がある。

#### 4. 理論枠組みと先行研究

経済学では、子どもを耐久財の一種とみなしてその生産メカニズムについて分析してきた (Becker 1960、1981 ; Willis 1973)。こうした分析では、子どもの価格が出産の主要な決定因であることが示されている。すなわち、子どもを持つことのコストの減少は子どもの需要を増やすことにつながる。近年の女性の労働参加率の増加から考えると、子どもを持つことによる就業中断による機会費用は少子化の主要な要因となっている。

我が国には依然として女性の就業継続と出産にはトレード・オフの関係がある。内閣府 (2011)によると、2000年代に入っても、出産前に就業していた女性のうち約60%が出産を機に退職している。これは女性が仕事と家族をバランスさせるうえで困難さに直面していることを示唆しており、次世代法によって企業に求められる取り組みがこうした困難さを和らげると期待される。そのことによって就業継続と出生が促進されると考えられる。

筆者の知る限り、こうした重要な政策導入にも関わらず、次世代法の効果を明らかにした研究はこれまでにない。しかし、子どもを持ちながら就業継続を促進させるという観点からは、出産・育児関連休業や保育施設、児童・家族手当など、家庭と仕事の両立支援制度の効果は参考になると考えられる。以下ではそれらの先行研究について触れる。

最初に、出産・育児関連休業の出生への影響は多くの研究と国で正であることが確認されている (Buttner and Lutz 1990; 樋口 1994; 森田・金子 1998; Averett and Whittington 2001; Adserà 2004; Kalwij 2010)。しかしながら影響はないとする研究もある (Zhang, Quan, and Van Meerbergen, 1994)。女性の就業への影響については、基本的には正の効果を持つ (樋口 1994; Ruhm 1998; 森田・金子 1998; Waldfogel, Higuchi, and Abe 1999; Adserà 2004) が、影響なしとする研究 (Baum 2003) や負の影響があるとするもの (森田 2005) もある。

次に、保育施設の影響については、出生と女性の就業継続にともに正の影響があるとするものが多い (Del Boca 2002; 吉田・水落 2005; Haan and Wrohlich 2011) が、就業継続への影響はないとする研究もある (Lundin, Mörk, and Öckert 2008)。

最後に児童・家族手当の出生に対する効果については、多くの研究が正の効果を目指している (Whittington, Alm, and Peters 1990; Zhang, Quan, and Van Meerbergen 1994; McNown and Ridao-cano 2004; 田中・河野 2009; Schellekens 2009; Azmat and González 2010; Kalwij 2010)。一方、就業に対する効果については分かれており、正の効果があるとする研究 (Sánchez-Mangas and Sánchez-Marcos 2008; Azmat and González 2010) と負の効果があると指摘するもの (McNown and Ridao-cano 2004) がある。

以上の研究から判断すると、家庭と仕事の両立に関する政策は、出生に対しては基本的に正の効果を持つことがわかる。一方、女性の就業継続に対しては正の効果をもたらす場合と負の効果をもたらす場合があるようである。負の効果については、Gupta, Smith, and Verner (2008)が指摘するように、家族志向の政策は女性の労働市場における地位を低くしてしまうため、結果として女性の就業継続に負の影響をもたらしている可能性がある。

## 5. 次世代法の総合的な効果に関する分析

### 5.1 分析方法

第3節で述べたように、次世代の効果は2005年12月以降、つまり2006年1月から大企業の全従業員に影響し始めた。本稿はみなす。21世紀パネルは毎年11月に調査を行っているため、出産の意思決定と実際の出産のラグを考えて、2003年から2005年を次世代法施行前、2006年から2011年を次世代法施行後とみなして推定を行う。

分析対象は有配偶女性で、ある時点で正規職として働いている回答者である<sup>6</sup>。次世代法は非正規就業者を対象外としていないが、以下の2つの理由から非正規就業者を分析対象から除いている。第一に、一般に企業の福利厚生制度は非正規職を対象としてないことが大半であるからである。第二に、多くの有配偶女性が出産後、非正規職として労働市場に再参入するのが我が国では一般的であり、そうした女性は追加的な出産の意思はほぼなく、次世代法の効果をみる上でそうした対象者を含めた分析は結果を歪めると考えられる。

分析は2つに分けて行う。最初に出産に関する推定を行い、続いて女性の離職について推定する。

### 5.2 出産に関する推定

出産の推定では、従属変数に出産の有無を用いる。出産の有無は調査時点でのゼロ歳児の有無(いる=1、いない=0)で作成した。そして次世代法の影響を見るための独立変数として、2005年時点で大企業で働いている回答者を大企業ダミー=1、中小企業で働いている回答者を大企業ダミー=0とした。そして2006年以降のデータを用いて、大企業ダミーが出産に与える影響を確認する。

コントロール変数には、調査年ダミーのほか、年齢、既存子供数、妻学歴、妻職業、夫年収を用いる。既存子供数と妻職業は、2005年時点のものを使用する。夫年収は各調査時

<sup>6</sup> 官公庁を選択した回答者は分析から除いた。

点で前年のものを質問している。推定モデルは、離散時間 complementary log-log モデルを使用する。次世代法が出産を促進したとすれば、大企業ダミーのハザード比が有意に高くなると考えられる。

使用する変数の基本統計量を表3に示した。表4は推定結果である。

表3 基本統計量

	平均	標準偏差	最小値	最大値
出産	0.067	0.251	0	1
大企業	0.391	0.488	0	1
調査年				
2006	0.193	0.395	0	1
2007	0.203	0.402	0	1
2008	0.182	0.386	0	1
2009	0.158	0.364	0	1
2010	0.132	0.339	0	1
2011	0.133	0.340	0	1
年齢	36.5	3.9	24	44
既存子供数				
0人	0.217	0.412	0	1
1人	0.219	0.414	0	1
2人	0.407	0.491	0	1
3人以上	0.157	0.364	0	1
妻学歴				
中学・高校	0.372	0.484	0	1
専門学校	0.212	0.409	0	1
短大・高専	0.264	0.441	0	1
大学・大学院	0.151	0.359	0	1
妻職業				
専門的・技術的	0.357	0.479	0	1
事務	0.378	0.485	0	1
販売	0.078	0.268	0	1
サービス	0.084	0.278	0	1
農林漁業	0.002	0.049	0	1
運輸・通信	0.004	0.067	0	1
生産工程・労務作業	0.082	0.274	0	1
その他	0.014	0.119	0	1
夫年収	448.7	248.1	0	8400

対象数は2449。

表 4 推定結果

	ハザード比	標準誤差 <sup>1)</sup>	P値
大企業	0.806	0.138	0.207
調査年(ベース:2006年)			
2007年	1.466	0.310	0.070
2008年	1.452	0.343	0.114
2009年	1.391	0.382	0.229
2010年	0.505	0.225	0.125
2011年	0.497	0.255	0.173
年齢	1.004	0.027	0.872
年齢 <sup>2</sup> 乗	0.998	0.001	0.001
既存子供数(ベース:0人)			
1人	0.718	0.139	0.087
2人	0.242	0.064	0.000
3人	0.199	0.083	0.000
妻学歴(ベース:中学・高校)			
専門学校	1.811	0.461	0.020
短大・高専	1.490	0.346	0.086
大学・大学院	1.238	0.319	0.408
妻職業(ベース:専門的・技術的)			
事務	1.081	0.202	0.676
販売	0.964	0.374	0.925
サービス	1.243	0.440	0.539
農林漁業	10.152	9.874	0.017
運輸・通信	3.108	2.802	0.209
生産工程・労務作業	1.831	0.707	0.117
その他	1.600	1.077	0.485
夫年収	1.000	0.000	0.038
疑似対数尤度	-500.93		
Wald	911.57		0.000
対象数	2449		

1) クラスターに頑健な標準誤差である。

表 4 から大企業ダミーのハザード比を見ると 1 を下回っており、予想とは逆の結果である。ただし、統計的に有意ではないため、出産に与える確率はほぼないと判断してよい。その他の変数の影響を見ると、既存子供数は多いほど出産確率を低くすることがわかる。妻の学歴については、中学・高校に比べて専門学校と短大・高専でハザード比が高くなっているが、大学・大学院とは差がない。妻の職業については、農林漁業でハザード比が有意に高くなっているが、他の職業では有意なものはない。夫の年収は、表からはわかりにくいですが、有意で 1 を上回っており、年収が高いほど、出産確率が高くなっていることがわかる。

### 5.3 離職に関する推定

次に、出産が離職に与える影響を分析することで、次世代法が女性の就業継続に与える影響を明らかにする。分析の方針は、次世代法施行の前後で出産が離職に与える影響が変わったかどうかを確認する。つまり、サンプルを次世代法施行前（2003～2005年）と次世代法施行後（2006～2011年）さらに、それぞれのサンプル内で中小企業従業員と大企業従業員に分けて出産が離職に与える影響を推定する。推定方法は、離散時間 complementary log-log モデルである。

従属変数には就業の有無を用いる。ここでは、就業（育児休業中を含む）には0、非就業には1を与える。分析対象として、次世代法施行前のサンプルでは2003年時点で就業している回答者、次世代法施行後のサンプルでは2005年時点で就業している回答者を使っていることから、従属変数が1になることは離職が発生したことを意味する。

独立変数である出産の有無については、調査時点でゼロ歳児がいる場合を1、いない場合を0とした。日本では、依然として出産を機に退職する割合が高く、出産か就業かのトレード・オフに直面している。したがって、同じ時点において、0歳児の有無と就業の有無の関係を分析することは、次世代法が女性の就業継続に与える影響を明らかにするうえで妥当な方法であると考えられる。また、次世代法が出産に影響を与えないことは既に確認したことから、次世代法の施行とは外生的であることが保証されている。コントロール変数については、出産に関する推定と同じセットを用いている。基本統計量を表5、6に、推定結果を表7、8に示した。

表5 基本統計量（次世代法施行前）

	中小企業 (N=772)				大企業 (N=503)			
	平均	標準偏差	最小	最大	平均	標準偏差	最小	最大
離職	0.135	0.342	0	1	0.087	0.283	0	1
出産	0.117	0.321	0	1	0.131	0.338	0	1
調査年								
2003年	0.337	0.473	0	1	0.330	0.471	0	1
2004年	0.373	0.484	0	1	0.368	0.483	0	1
2005年	0.290	0.454	0	1	0.302	0.460	0	1
年齢	31.8	3.5	22	38	32.3	3.0	21	38
既存子供数								
0人	0.321	0.467	0	1	0.360	0.480	0	1
1人	0.266	0.442	0	1	0.328	0.470	0	1
2人	0.301	0.459	0	1	0.272	0.446	0	1
3人以上	0.113	0.316	0	1	0.040	0.196	0	1
妻学歴								
中学・高校	0.348	0.477	0	1	0.350	0.477	0	1
専門学校	0.269	0.444	0	1	0.175	0.380	0	1
短大・高専	0.244	0.429	0	1	0.302	0.460	0	1
大学・大学院	0.139	0.346	0	1	0.173	0.379	0	1
妻職業								
専門的・技術的	0.427	0.495	0	1	0.260	0.439	0	1
事務	0.341	0.474	0	1	0.441	0.497	0	1
販売	0.040	0.196	0	1	0.078	0.268	0	1
サービス	0.119	0.324	0	1	0.064	0.244	0	1
運輸・通信	--				0.010	0.099	0	1
生産工程・労務作業	0.060	0.237	0	1	0.119	0.324	0	1
その他	0.013	0.113	0	1	0.028	0.165	0	1
夫年収	400.0	181.4	0	2520	461.4	167.0	6	1210

表6 基本統計量（次世代法施行後）

	中小企業 (N=1350)				大企業 (N=876)			
	平均	標準偏差	最小	最大	平均	標準偏差	最小	最大
離職	0.087	0.283	0	1	0.079	0.270	0	1
出産	0.066	0.248	0	1	0.064	0.245	0	1
調査年								
2006年	0.247	0.432	0	1	0.245	0.431	0	1
2007年	0.194	0.396	0	1	0.204	0.403	0	1
2008年	0.173	0.379	0	1	0.175	0.380	0	1
2009年	0.144	0.352	0	1	0.151	0.358	0	1
2010年	0.125	0.331	0	1	0.118	0.322	0	1
2011年	0.116	0.320	0	1	0.107	0.310	0	1
年齢	36.2	3.9	25	44	36.0	3.6	24	44
既存子供数								
0人	0.325	0.469	0	1	0.398	0.490	0	1
1人	0.210	0.408	0	1	0.248	0.432	0	1
2人	0.336	0.473	0	1	0.281	0.450	0	1
3人以上	0.128	0.334	0	1	0.073	0.260	0	1
妻学歴								
中学・高校	0.327	0.469	0	1	0.393	0.489	0	1
専門学校	0.262	0.440	0	1	0.187	0.390	0	1
短大・高専	0.256	0.437	0	1	0.272	0.445	0	1
大学・大学院	0.154	0.361	0	1	0.148	0.356	0	1
妻職業								
専門的・技術的	0.412	0.492	0	1	0.277	0.448	0	1
事務	0.363	0.481	0	1	0.403	0.491	0	1
販売	0.043	0.203	0	1	0.102	0.302	0	1
サービス	0.099	0.299	0	1	0.070	0.255	0	1
運輸・通信	--				0.019	0.138	0	1
生産工程・労務作業	0.063	0.243	0	1	0.129	0.335	0	1
その他	0.020	0.140	0	1	--			
夫年収	415.4	173.7	2	1820	489.1	204.3	0	1500



表 7 離職に関する推定結果（次世代法施行前）

	中小企業			大企業		
	ハザード比	標準誤差 <sup>1)</sup>	P値	ハザード比	標準誤差 <sup>1)</sup>	P値
出産	2.7406	0.6298	0.000	3.1204	1.1737	0.002
調査年(ベース:2003年)						
2004年	1.6334	0.3911	0.040	2.5675	0.9686	0.012
2005年	1.2842	0.3734	0.390	2.2994	1.0610	0.071
年齢	0.9245	0.0369	0.049	0.7950	0.0622	0.003
年齢2乗	1.0006	0.0011	0.619	1.0019	0.0019	0.331
既存子供数(ベース:0人)						
1人	0.3701	0.1040	0.000	0.9772	0.3869	0.954
2人	0.6231	0.1641	0.072	0.9685	0.3947	0.937
3人以上	0.4704	0.2121	0.094	1.7930	1.4884	0.482
妻学歴(ベース:中学・高校)						
専門学校	1.0069	0.2626	0.979	2.8829	1.8365	0.097
短大・高専	1.0663	0.2806	0.807	0.8505	0.3693	0.709
大学・大学院	0.5596	0.2253	0.149	1.0066	0.5290	0.990
妻職業(ベース:専門的・技術的)						
事務	1.3486	0.3458	0.243	5.5678	3.8377	0.013
販売	3.7804	1.5376	0.001	7.0106	5.8981	0.021
サービス	1.5860	0.5153	0.156	5.8368	4.0844	0.012
保安	--			12.8042	18.9535	0.085
運輸・通信	--			--		
生産工程・労務作業	0.7653	0.4305	0.634	2.6281	2.4198	0.294
その他	2.5246	1.9581	0.232	1.7833	2.2292	0.644
夫年収	0.9993	0.0007	0.324	1.0013	0.0008	0.101
疑似対数尤度	-274.39			-131.66		
Wald	323.82		0.000	219.51		0.000
対象数	772			503		

1) クラスターに頑健な標準誤差である。

表 8 離職に関する推定結果（次世代法施行後）

	中小企業			大企業		
	ハザード比	標準誤差 <sup>1)</sup>	P値	ハザード比	標準誤差 <sup>1)</sup>	P値
出産	2.1511	0.5434	0.002	1.6791	0.7215	0.228
調査年(ベース:2006年)						
2007年	0.8836	0.2109	0.604	0.8927	0.2907	0.727
2008年	0.5999	0.1704	0.072	0.7726	0.2874	0.488
2009年	0.2885	0.1191	0.003	0.6454	0.2826	0.317
2010年	0.5966	0.1985	0.121	0.3403	0.2205	0.096
2011年	0.2169	0.1198	0.006	0.3920	0.2645	0.165
年齢	0.9197	0.0307	0.012	0.9484	0.0468	0.283
年齢 <sup>2</sup> 乗	1.0009	0.0009	0.305	0.9999	0.0012	0.929
既存子供数(ベース:0人)						
1人	0.7097	0.1889	0.198	0.9652	0.3361	0.919
2人	0.4595	0.1239	0.004	1.0598	0.3924	0.875
3人以上	0.8824	0.2675	0.680	1.2342	0.6937	0.708
妻学歴(ベース:中学・高校)						
専門学校	0.8281	0.2365	0.509	0.6654	0.2922	0.354
短大・高専	0.9699	0.2394	0.901	1.0125	0.3503	0.971
大学・大学院	0.8462	0.2567	0.582	1.0048	0.4199	0.991
妻職業(ベース:専門的・技術的)						
事務	0.9022	0.2205	0.674	0.7523	0.2731	0.433
販売	1.3921	0.6906	0.505	1.5968	0.6162	0.225
サービス	1.3956	0.4282	0.277	0.4656	0.3392	0.294
保安	--			--		
運輸・通信	--			1.1875	0.7998	0.799
生産工程・労務作業	1.2968	0.5172	0.515	0.3749	0.2372	0.121
その他	0.3266	0.3761	0.331	--		
夫年収	1.0004	0.0004	0.379	0.9999	0.0007	0.909
疑似対数尤度	-370.66			-226.70		
Wald	600.93		0.000	394.07		0.000
対象数	1350			876		

1) クラスタに頑健な標準誤差である。

表 7 から、中小企業、大企業の両サンプルにおいて、出産ダミーのハザード比が 1 を超え、かつ統計的に有意であることがわかる。これは、次世代法施行前では、大企業に勤めていようと、中小企業に勤めていようと、出産が離職確率を高めていることを意味している。一方、表 8 の結果を見ると、中小企業ではハザード比は 1 を超えて、かつ有意であるのに対し、大企業では、出産ダミーが有意ではなくなっている。これは、次世代法施行後は、大企業において出産が離職確率を高める効果がなくなったことを意味している。つまり、次世代法は出産と女性の就業のトレード・オフの関係を緩和し、女性の就業継続を促進したと判断することができる。

## 6. 制度の個別効果に関する分析

### 6.1 分析方法

本節では、数としては限定的ではあるが、両立支援制度が出産と離職に与える影響について確認する。その結果を用いて、なぜ前節のような結果が得られたのかを考察する。

ここでは、2003年から2005年をまたいでデータを使う。したがって、分析対象は2003年時点で有配偶で、官公庁以外で勤務する正規の職員・従業員である。推定モデルは前節と同様に離散時間 complementary log-log モデルである。

### 6.2 出産に関する推定

最初に仕事と子育ての両立支援制度が出産に与える影響について分析を行う。従属変数は、これまでと同じ出産ダミーである。説明変数には、両立支援制度の有無を使うが、前年の情報を使用する。なお、両立支援制度を6つとも質問しているのは2008年までであり、この推定では前年の制度の情報を使用するため、2009年の出産までを推定することになる。ただし、6つの両立支援制度のうち、育児のための時間外労働の制限の有無と育児のための深夜業の制限の有無については非常に相関が高い（相関係数は0.798）ため、後者は推定式の説明変数としては用いない。また、次世代法の施行によって、制度の利用しやすさに変化は見られなかったため、ここでは、制度の有無のみに着目する。その他のコントロール変数は、前節のものと同じである。基本統計量を表9にまとめた。なお、制度の変数名については略称を使用している。

表9 基本統計量（出産に関する推定）

	平均	標準偏差	最小	最大
出産	0.089	0.285	0	1
育児休業	0.763	0.425	0	1
看護休暇	0.442	0.497	0	1
短時間勤務	0.486	0.500	0	1
時間外労働	0.281	0.450	0	1
託児施設	0.077	0.267	0	1
調査年				
2004年	0.255	0.436	0	1
2005年	0.188	0.391	0	1
2006年	0.161	0.368	0	1
2007年	0.144	0.352	0	1
2008年	0.130	0.336	0	1
2009年	0.121	0.326	0	1
年齢	34.7	3.8	23	42
既存子供数				
0人	0.314	0.464	0	1
1人	0.234	0.424	0	1
2人	0.338	0.473	0	1
3人以上	0.114	0.317	0	1
妻学歴				
中学・高校	0.394	0.489	0	1
専門学校	0.214	0.410	0	1
短大・高専	0.248	0.432	0	1
大学・大学院	0.144	0.351	0	1
妻職業				
専門的・技術的	0.349	0.477	0	1
事務	0.376	0.485	0	1
販売	0.067	0.250	0	1
サービス	0.088	0.284	0	1
農林漁業	0.008	0.088	0	1
生産工程・労務作業	0.090	0.286	0	1
その他	0.022	0.148	0	1
夫年収	439.2	183.2	0	2512
N=1779				

表10では、5つの両立支援制度をすべて投入したModel1のほか、制度ごとの推定式が表示してある。個別の推定では、育児休業と看護休暇のハザード比が1を超えて有意であり、こうした制度の有ることが出産確率を上昇させていることがわかる。ただし、同時に投入した場合、有意なのは育児休業だけになる。したがって、出産に影響を与える制度として確実なのは育児休業のみと考えられる。育児休業が出産確率を高めるという結果は先行研究でも得られている。

表 10 出産に関する推定結果

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
育児休業	1.502 *	1.646 **				
	(0.357)	(0.367)				
看護休暇	1.333		1.450 **			
	(0.247)		(0.259)			
短時間勤務	1.055			1.279		
	(0.227)			(0.242)		
時間外労働	1.032				1.232	
	(0.226)				(0.242)	
託児施設	0.846					0.974
	(0.259)					(0.298)
調査年						
2005年	0.787	0.797	0.779	0.778	0.776	0.780
	(0.166)	(0.167)	(0.164)	(0.163)	(0.162)	(0.163)
2006年	0.574 **	0.587 *	0.563 **	0.575 *	0.567 **	0.569 **
	(0.162)	(0.165)	(0.158)	(0.162)	(0.159)	(0.159)
2007年	0.510 *	0.526 *	0.493 **	0.503 **	0.495 **	0.499 **
	(0.175)	(0.180)	(0.168)	(0.171)	(0.168)	(0.169)
2008年	0.647	0.672	0.632	0.643	0.636	0.645
	(0.237)	(0.248)	(0.231)	(0.235)	(0.233)	(0.236)
2009年	0.365 *	0.369 *	0.346 *	0.345 *	0.339 **	0.341 **
	(0.201)	(0.204)	(0.189)	(0.188)	(0.184)	(0.185)
年齢	1.056	1.049	1.067 **	1.064 *	1.062 *	1.062 *
	(0.035)	(0.034)	(0.034)	(0.034)	(0.034)	(0.034)
年齢2乗	0.996 ***	0.997 ***	0.996 ***	0.996 ***	0.996 ***	0.996 ***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
既存子供数						
1人	0.967	1.020	0.993	1.038	1.055	1.090
	(0.204)	(0.203)	(0.207)	(0.211)	(0.212)	(0.220)
2人	0.320 ***	0.333 ***	0.329 ***	0.345 ***	0.346 ***	0.349 ***
	(0.094)	(0.098)	(0.097)	(0.102)	(0.103)	(0.104)
3人以上	0.140 ***	0.143 ***	0.143 ***	0.146 ***	0.146 ***	0.150 ***
	(0.100)	(0.102)	(0.102)	(0.105)	(0.105)	(0.107)
妻学歴						
専門学校	1.792 **	1.780 **	1.768 **	1.817 **	1.832 **	1.832 **
	(0.470)	(0.449)	(0.451)	(0.454)	(0.458)	(0.476)
短大・高専	1.404	1.463	1.512 *	1.527 *	1.577 *	1.608 **
	(0.355)	(0.361)	(0.373)	(0.374)	(0.382)	(0.386)
大学・大学院	0.860	0.907	0.968	0.940	0.983	1.038
	(0.286)	(0.289)	(0.300)	(0.310)	(0.313)	(0.320)
妻職業						
事務	0.855	0.895	0.870	0.863	0.861	0.886
	(0.184)	(0.185)	(0.179)	(0.181)	(0.181)	(0.182)
販売	0.456 *	0.476 *	0.462 *	0.446 **	0.459 *	0.464 *
	(0.185)	(0.193)	(0.186)	(0.180)	(0.186)	(0.188)
サービス	1.033	1.031	1.016	0.962	0.977	0.991
	(0.319)	(0.317)	(0.311)	(0.299)	(0.301)	(0.306)
農林漁業	0.548	0.513	0.582	0.558	0.558	0.544
	(0.641)	(0.613)	(0.677)	(0.648)	(0.658)	(0.643)
生産工程・労務作業	1.064	1.087	1.154	1.070	1.100	1.146
	(0.437)	(0.448)	(0.456)	(0.435)	(0.447)	(0.456)
その他	1.262	1.376	1.376	1.408	1.457	1.487
	(0.796)	(0.853)	(0.872)	(0.851)	(0.884)	(0.909)
夫年収	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
疑似対数尤度	-431.70	-433.31	-433.77	-435.06	-435.44	-436.09
Wald	694.52 ***	676.75 ***	697.60 ***	683.60 ***	690.63 ***	681.92 ***
サンプルサイズ	1779					

\*\*\*: p<0.01, \*\*: p<0.05, \*: p<0.1

括弧内はクラスターロバスト標準誤差

### 6.3 離職に関する推定

続いて、出産が離職に与える影響について推定する。基本統計量は表 11 に示したとおりである。出産に関する推定とサンプルサイズが異なるが、これはパーソン・ピリオドデータのため、出産による打ち切りと離職による打ち切りが、異なる確率で生じているためである。

表 11 基本統計量（離職に関する推定）

	平均	標準偏差	最小	最大
離職	0.110	0.312	0	1
出産	0.081	0.273	0	1
育児休業	0.850	0.358	0	1
看護休暇	0.498	0.500	0	1
短時間勤務	0.545	0.498	0	1
時間外労働	0.340	0.474	0	1
託児施設	0.093	0.290	0	1
調査年				
2004年	0.259	0.438	0	1
2005年	0.204	0.403	0	1
2006年	0.170	0.376	0	1
2007年	0.137	0.344	0	1
2008年	0.122	0.328	0	1
2009年	0.108	0.310	0	1
年齢	34.2	3.8	23	42
既存子供数				
0人	0.308	0.462	0	1
1人	0.273	0.445	0	1
2人	0.322	0.467	0	1
3人以上	0.098	0.297	0	1
妻学歴				
中学・高校	0.356	0.479	0	1
専門学校	0.219	0.413	0	1
短大・高専	0.273	0.445	0	1
大学・大学院	0.153	0.360	0	1
妻職業				
専門的・技術的	0.370	0.483	0	1
事務	0.367	0.482	0	1
販売	0.056	0.231	0	1
サービス	0.094	0.291	0	1
農林漁業	0.002	0.046	0	1
生産工程・労務作業	0.092	0.289	0	1
その他	0.019	0.135	0	1
夫年収	440.3	190.6	0	2520
N=1881				

表 12 離職に関する推定結果

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
出産	6.015 *** (2.214)	5.996 *** (2.185)	3.169 *** (0.728)	4.296 *** (0.968)	3.430 *** (0.713)	3.291 *** (0.593)
育児休業	1.069 (0.248)	0.949 (0.212)				
看護休暇	0.683 ** (0.125)		0.703 ** (0.124)			
短時間勤務	0.858 (0.184)			0.853 (0.150)		
時間外労働	1.217 (0.276)				1.010 (0.191)	
託児施設	1.142 (0.365)					1.125 (0.357)
出産 × 育児休業	0.565 (0.249)	0.475 * (0.191)				
出産 × 看護休暇	1.431 (0.538)		1.095 (0.384)			
出産 × 短時間勤務	0.343 * (0.192)			0.510 * (0.182)		
出産 × 時間外労働	1.867 (1.035)				0.834 (0.302)	
調査年						
2005年	0.832 (0.157)	0.830 (0.157)	0.839 (0.159)	0.830 (0.159)	0.829 (0.158)	0.831 (0.158)
2006年	0.852 (0.188)	0.828 (0.182)	0.873 (0.193)	0.838 (0.184)	0.832 (0.183)	0.835 (0.184)
2007年	0.680 (0.184)	0.635 * (0.172)	0.666 (0.180)	0.656 (0.176)	0.624 * (0.168)	0.621 * (0.167)
2008年	0.596 * (0.186)	0.558 * (0.171)	0.587 * (0.181)	0.579 * (0.179)	0.551 * (0.171)	0.545 ** (0.167)
2009年	0.598 (0.203)	0.570 * (0.192)	0.622 (0.209)	0.602 (0.202)	0.584 (0.197)	0.579 (0.194)
年齢	0.936 ** (0.027)	0.940 ** (0.027)	0.940 ** (0.025)	0.940 ** (0.025)	0.941 ** (0.025)	0.941 ** (0.025)
年齢 <sup>2</sup> 乗	1.000 (0.001)	1.000 (0.001)	1.000 (0.001)	1.000 (0.001)	1.000 (0.001)	1.000 (0.001)
既存子供数						
1人	0.847 (0.152)	0.829 (0.148)	0.842 (0.149)	0.824 (0.144)	0.806 (0.144)	0.797 (0.141)
2人	0.727 (0.146)	0.723 (0.145)	0.733 (0.146)	0.703 * (0.139)	0.700 * (0.139)	0.694 * (0.138)
3人以上	0.643 (0.216)	0.656 (0.217)	0.656 (0.217)	0.643 (0.214)	0.650 (0.215)	0.643 (0.215)
妻学歴						
専門学校	0.918 (0.203)	0.896 (0.193)	0.918 (0.196)	0.909 (0.194)	0.891 (0.191)	0.878 (0.196)
短大・高専	0.727 * (0.140)	0.701 * (0.135)	0.704 * (0.132)	0.718 * (0.138)	0.682 ** (0.129)	0.679 ** (0.129)
大学・大学院	0.643 * (0.157)	0.632 * (0.152)	0.650 * (0.156)	0.639 * (0.154)	0.613 ** (0.150)	0.614 ** (0.146)
妻職業						
事務	1.287 (0.253)	1.291 (0.250)	1.313 (0.253)	1.296 (0.255)	1.303 (0.255)	1.314 (0.258)
販売	2.379 *** (0.698)	2.332 *** (0.660)	2.259 *** (0.643)	2.297 *** (0.656)	2.307 *** (0.650)	2.343 *** (0.666)
サービス	1.407 (0.348)	1.388 (0.338)	1.333 (0.322)	1.400 (0.343)	1.350 (0.332)	1.354 (0.332)
農林漁業	4.884 (4.793)	5.428 * (5.169)	4.911 * (4.688)	5.123 * (5.018)	5.387 * (5.166)	5.400 * (5.178)
生産工程・労務作業	0.667 (0.234)	0.643 (0.215)	0.638 (0.220)	0.687 (0.240)	0.649 (0.225)	0.653 (0.223)
その他	2.070 (0.994)	1.671 (0.873)	1.678 (0.874)	1.807 (0.929)	1.595 (0.856)	1.613 (0.855)
夫年収	1.000 (0.000)	1.000 (0.000)	1.000 (0.000)	1.000 (0.000)	1.000 (0.000)	1.000 (0.000)
疑似対数尤度	-581.29	-587.69	-587.77	-585.90	-590.01	-590.08
Wald	844.69 ***	842.10 ***	844.86 ***	841.03 ***	837.27 ***	836.22 ***
サンプルサイズ	1881					

\*\*\*: p<0.01, \*\*: p<0.05, \*: p<0.1

括弧内はクラスターロバスト標準誤差

表 12 が推定結果である。ここでは、前年の制度の有無と出産の交差項を用いることで、出産した場合の制度の影響を測っている。すべての両立支援制度を投入したモデルと個別に推定したモデルで得られた結果から、頑健な結果と言えるのは、看護休暇と短時間勤務の影響である。すなわち、単独の看護休暇のハザード比が有意に 1 を下回っており、これは出産に関わらず就業継続を促進していると言える。これは既に子どもがいる世帯もサンプルに多く、そうした影響が出たものと考えられる。また、出産と短時間勤務の交差項が有意で 1 を下回っている。これは、出産した際に短時間勤務の制度がある場合、離職確率を低めることを意味している。逆に言えば、出産時に短時間勤務制度がない場合、離職確率が大きくなってしまう。その意味で女性の就業継続を考える上で重要な制度であることがわかった。

本節の推定の結果から、出産に影響を与えるのは育児休業であることがわかった。しかしながら、次世代法の施行によって、育児休業はそれほど導入が進んだわけではない。これには、既に多くの企業が導入しており、さらなる導入が難しかったことがある。その結果として、前節で次世代法の施行が出産に与える影響が確認できなかったと考えられる。それに対して、離職については、看護休暇や短時間勤務の制度があることが離職確率を低めることが本節でわかった。次世代法の施行によって、これらの制度の導入が進んだことは既に確認しており、そのことが前節での次世代法の効果として現れたと考えられる。

## 7. おわりに

本稿では、少子化対策としての効果が期待された次世代法の施行が、出産および女性の就業継続に与える影響について、パネルデータを用いて分析した。次世代法の施行が引き起こした準実験的状況を生かした推定の結果によれば、次世代法の施行には、出産に対する影響はなかったが、出産に伴う女性の離職確率を減少させ、出産と女性の就業というトレード・オフの関係を解消したことがわかった。その背後には、次世代法の施行によって、企業による仕事と子育ての両立支援制度の充実が進んだことがあげられる。特に、子の看護のための休暇制度や育児のための勤務時間の短縮といった制度導入の広がりがあった可能性が示唆された。このことは、また、企業の果たす役割が大きいことも示したと言える。本稿の分析によって、次世代法という政策には一定の成果があることが確認でき、今後とも、少子化対策について積極的な政策の導入が求められる、と結論づけられよう。



## 謝辞

本研究で使用した 21 世紀成年者縦断調査の個票情報は統計法第 33 条に基づく申請により、厚生労働省より提供いただいた。また、本研究は平成 24～25 年度厚生労働省科学研究費補助金政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業)「次世代育成支援対策推進法が出生、女性の就業継続に与える影響：21 世紀成年者縦断調査を用いた分析」(研究代表者 水落正明)の助成によって行われた。

## 参考文献

- Adserà A (2004) “Changing fertility rates in developed countries. The impact of labor market institutions,” *Journal of Population Economics*, Vol.17, No.1 ,pp.17–43.
- Averett AL, Whittington LA (2001) “Does maternity leave induce birth?,” *Southern Economic Journal*, Vol.68, No.2, pp.403–417.
- Azmat G, González L (2010) “Targeting fertility and female participation through the income tax,” *Labour Economics*, Vol.17, No.3, pp.487–502.
- Baum CL (2003) “The effect of state maternity leave legislation and the 1993 Family and Medical Leave Act on employment and wages,” *Labour Economics*, Vol.10, No.6, pp.573–596.
- Becker GS (1960) “An economic analysis of fertility,” *Demographic and Economic Change in Developed Countries*, Universities-National Bureau Conference Series 1. Princeton Univ. Press, pp.209–240.
- Becker GS (1981) *A treatise on the family*, Harvard Univ. Press.
- Buttner T, Lutz W (1990) “Estimating fertility responses to policy measures in the German Democratic Republic,” *Population and Development Review*, Vol.16, No.3, pp.539–555.
- Del Boca D (2002) “The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy,” *Journal of Population Economics*, Vol.15, No.3, pp.549–573.
- Gupta ND, Smith N, Verner M (2008) “The impact of Nordic countries’ family friendly policies on employment, wages, and children,” *Review of Economics of the Household*, Vol.6, No.1, pp.65–89
- Haan P, Wrohlich K (2011) “Can child care policy encourage employment and fertility?: Evidence from a structural model,” *Labour Economics*, Vol.18, No.4, pp.498–512.
- 樋口美雄 (1994) 「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障：結

- 婚・出生・育児』東京大学出版会、pp 181–204.
- 内閣府 (2011) 『少子社会白書 2011 年版』.
- Kalwij A (2010) “The impact of family policy expenditure on fertility in western Europe,” *Demography*, Vol.47, No.2, pp.503–519.
- Lundin D, Mörk E, Öckert B (2008) “How far can reduced childcare prices push female labour supply?,” *Labour Economics*, Vol.15, No.4, pp.647–659.
- McNown R, Ridao-Cano C (2004) “The effect of child benefit policies on fertility and female labor force participation in Canada,” *Review of Economics of the Household*, Vo.2, No.3, pp.237–254.
- 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング (2010) 『平成 22 年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書』.
- 水落正明 (2014) 『次世代育成支援対策推進法が出産、女性の就業継続に与える影響：21 世紀成年者縦断調査を用いた分析』厚生労働科学研究費補助金総括研究年度終了報告書.
- 森田陽子 (2005) 「育児休業法の規制的側面：労働需要への影響に関する試論」『日本労働研究雑誌』 536 号、pp.123–136.
- 森田陽子・金子能宏 (1998) 「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』 459 号、pp.50–62.
- Ruhm C J (1998) “The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol.113, No.1, pp.285–317.
- Sánchez-Mangas R, Sánchez-Marcos V (2008) “Balancing family and work: the effect of cash benefits for working mothers,” *Labour Economics*, Vol.15, No.6, pp.1127–1142.
- Schellekens J (2009) “Family allowances and fertility: Socioeconomic differences,” *Demography*, Vol.46, No.3, pp.451–468.
- 田中隆一・河野敏鑑 (2009) 「出産育児一時金は出生率を引き上げるか：健保保険組合パネルデータを用いた実証分析」『日本経済研究』 61 号、pp.94–108.
- Waldfoegel J, Higushi Y, Abe M (1999) “Family leave policies and women’s retention after childbirth: evidence from the United States, Britain and Japan,” *Journal of Population Economics*, Vol.12, No.4, pp.523–545.
- Willis R (1973) “A new approach to the economic theory of fertility behavior,” *Journal of Political*

*Economy*, Vol.81, No.2, pp.S14–S64.

Whittington LA, Alm J, Peters HE (1990) “Fertility and the personal exemption: Implicit pronatalist policy in the United States,” *American Economic Review*, Vol.80, No.3, pp.545–556.

吉田浩・水落正明 (2005) 「育児資源の利用可能性が出生力および女性の就業に与える影響」『日本経済研究』51号、pp.76–95.

Zhang J, Quan J, Van Meerbergen P (1994) “The effect of tax-transfer policies on fertility in Canada, 1921–88,” *Journal of Human Resources*, Vol.29, No.1, pp.181–201.



# The effect of work-family balance policy on childbirth and women's work in Japan

Masaaki Mizuochi

## 1 Introduction

Japan's birthrate has been declining for four decades and is now far below the levels needed to sustain the current population. According to the most recent figures (2010), Japan's Total Fertility Rate is 1.39. A low birthrate creates serious problems for social support systems, including public pensions and medical insurance.

Over the previous two decades, the Japanese government has implemented initiatives intended to reverse the declining birthrate. The first initiative, which we call the *Angel Plan*, was enacted in 1994, and the next, the *New Angel Plan*, followed in 1999.<sup>1</sup> These initiatives primarily emphasized increasing the number of childcare facilities; however, they did not address firms' role and were ineffective in elevating Japan's birthrate. These inadequate results forced the Japanese government to seek more effective initiatives: the *Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children* took effect in April 2005. This Act requires large firms to support employees' decisions to bear and raise children. It particularly helps working mothers to pursue their careers, thereby reducing the opportunity cost of interrupting employment, which in turn could motivate childbirth and increase the number of births. As an initiative to reverse Japan's declining birthrate, the Act, with its compulsory requirements, is considered a major policy change. Thus, determining the Act's effect on childbirth and women's decisions to remain employed is politically important.

From the perspective of scientific analysis, one of the Act's features is that firms with more than 300 ordinary employees (large firms) are bound by its provisions, whereas those with 300 or fewer (small- and medium-sized firms) are not.<sup>2</sup> Therefore the degree of firms' support

---

<sup>1</sup> For details, see the website of the Ministry of Health, Labor and Welfare (MHLW), <http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw4/07.html>.

<sup>2</sup> Employees are classified into four categories as per government definition: executive, ordinary, temporary, and daily. Executives are persons in managerial positions at companies and various corporate bodies, such as presidents, directors, and auditors. Temporary employees are employed on a term of one month or more but less than one year. Daily employees are employed on a daily basis or for a term less than one month. Employees other than executive, temporary, and daily are ordinary employees.

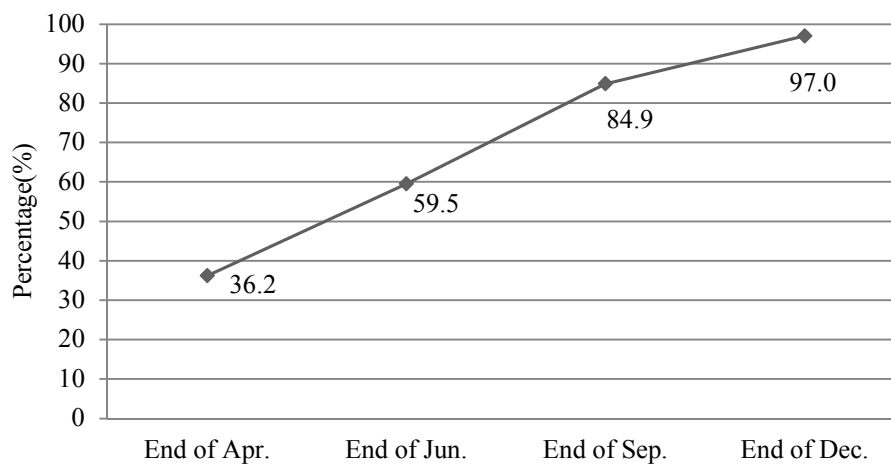
for employees differs by firm size and probably has different effects on employees' decisions regarding childbirth and women's decisions to remain employed outside the home. This quasi-experimental condition enables us to determine the Act's effects.

This paper is organized as follows. Section 2 discusses the effects of the Act. Section 3 reviews theory and related literature. Section 4 describes issues involved in using firm size as the key factor in this analysis. Section 5 explains the empirical model and reports estimation results. Section 6 summarizes the results obtained and suggests a policy implication.

## 2 Effects of the Act

The Act requires large firms to submit their plans for assisting employees to the government, describing measures they intend to implement. Although no statistics verify when firms actually initiated their plans, as a result of evaluating several firm's plans, we assume that firms implemented their plans when they submitted them to the government. Therefore, we regard the date of submission as the date of initiation.

Fig. 1 shows the submission rate for large firms after implementation of the Act; at the end of April in 2005, it was only 36.2%. In this study, we use the official Employment Status Survey (ESS) conducted by the Ministry of Internal Affairs and Communications (MIC). The ESS survey, however, does not provide information about whether respondent firms submitted their plans. As a result, we cannot know if employees of large firms were affected by the Act in April 2005. Fig. 1 also shows that the submission rate reached 97.0% at the end of December 2005. We consider that the Act began to affect most employees of large firms at that time.



Source: Ministry of Health, Labor and Welfare

**Fig. 1** Plan submission rate in 2005

Although the Act does not require small- and medium-sized firms to comply with the Act and submit plans to the government, some exceptional firms do both. An official report by the Ministry of Health, Labor and Welfare, indicates that 1,422 small- and medium-sized firms had submitted plans by December 2005, but the percentage of these firms is not mentioned in the report. By calculating the submission rate of small- and medium-sized firms using an official survey, the 2006 Establishment and Enterprise Census (EEC) conducted by MIC, we found that the rate was only 0.03%, thereby a clear difference between the number of large and smaller firms effected by the Act.

One limitation of this analysis arises because the Act does not specify measures that firms should undertake. Large firms can choose among many possible measures to support their employees, such as extending parental leave beyond the standard duration or reducing the amount of overtime work. Although this flexibility in choosing measures prevents us from identifying the effects of firm-specific measures for childbirth, we can observe the Act's overall effects and thus the effect that firms have.

### **3 Theory and related literature**

Economists have viewed children as a durable good and analyzed its production mechanism (Becker 1960, 1981; Willis 1973). Their studies suggest that the cost of having children is a major determinant of childbirth—i.e., a decline in the cost of children increases demand for children. In addition, considering the recent increase in women's labor force participation in developed countries, the opportunity cost for women who interrupt their careers also becomes a crucial factor in the declining birthrate.

A strong trade-off between women's job retention and childbirth persists in Japan. As a concrete value, the Japanese Cabinet Office (2011) notes that roughly 60% of women who were working when they became pregnant quit their jobs following childbirth in the 2000s. This suggests the difficulty that working women experience in balancing work and family. Firms' support required by the Act therefore could ease the balance and enable mothers to continue their jobs. As a result, the Act was able to alleviate the work-family trade-off in favor of having children.

To the best of our knowledge, no studies have analyzed the effect of the Act on childbirth and women's job retention in Japan, despite the policy's importance. However, the Act's effects on reducing the expense of having children appear similar to those of child-related leave, such as maternal/paternal/parental leave, childcare facilities, and financial benefits such as family allowances and child deduction.

Previous studies have investigated effects of these policy measures on childbirth and women's job retention. The effect of child-related leave on childbirth is positive in a several studies and countries (Buttner and Lutz 1990; Higuchi 1994; Morita and Kaneko 1998; Averett and Whittington 2001; Adserà 2004; Kalwij 2010). However, other studies indicate there is no such effect (Zhang, Quan, and Van Meerbergen, 1994). Although the effect on women remaining in their jobs is essentially positive (Higuchi 1994; Ruhm 1998; Morita and Kaneko 1998; Waldfogel, Higuchi, and Abe 1999; Adserà 2004), some papers report no effect (Baum 2003) and negative effects (Morita 2005).

The effect of access to childcare facilities on both childbirth and women's continued employment is positive (Del Boca 2002; Yoshida and Mizuochi 2005; Haah and Wrohlich 2011). However, a paper also suggests there is no effect on women's decisions to continue working (Lundin, Mörk, and Öckert 2008).

Third, financial benefits has a positive effect on childbirth (Whittington, Alm, and Peters 1990; Zhang, Quan, and Van Meerbergen 1994; McNown and Ridao-cano 2004; Tanaka and Kouno 2009; Schellekens 2009; Azmat and González 2010; Kalwij 2010). Studies concerning the effect on employment vary. Sánchez-Mangas and Sánchez-Marcos (2008) and Azmat and González (2010) find a positive effect, whereas McNown and Ridao-cano (2004) and Azmat finds a negative effect.

The above-mentioned studies suggest that policies that aim at balancing work and family life have a positive effect on childbirth. Their effect on women's decisions to continue working is basically positive, although negative effects also are suggested. For instance, Gupta, Smith, and Verner (2008) point out that firms' family-oriented policies potentially could weaken women's position in the labor market, negatively affecting women's job retention.

## **4 Firm size**

Firm size is the most important factor in this study. However, two analytical problems potentially arise regarding firm size because the Act and the ESS survey differ in definitions of "size."

The ESS survey categorically defines firm size: one to four employees, five to nine, 10–19, 20–29, 30–49, 50–99, 100–299, 300–499, 500–999, and 1,000 or more. That is, it distinguishes between firms with 300 or more employees and those with fewer. The Act distinguishes between firms employing more than 300 persons and those employing 300 or fewer. Consequently, there is a difference of one employee between the Act and ESS. Unfortunately, it is unclear whether the distribution of firm size concentrates at 300 or 301. If



there is such a concentration, the distinction of firm size used in this study would be unreliable. However, we assume that such a distributional concentration is highly unlikely.

Second, firm size as defined in the ESS survey can include temporary and daily employees in addition to ordinary employees. ESS asks respondents about the number of employees in their firms, “including part-time and other types of workers”; therefore, the number of employees reported by ESS includes irregular employees.<sup>3</sup> According to the ESS survey, about 40% of irregular employees were temporary or daily employees in 2007. As a result, the ESS survey’s percentage of ordinary employees working for large firms might exceed the actual percentage. However, we were able to dismiss worries about potential analytical problems by comparing ESS data with data from EEC, which has more accurate data about firm size, for 2006. We found that their percentages for ordinary employees were 38.9% and 44.0%, respectively. The rate reported by the ESS survey does not exceed that in EEC; indeed, their two values are similar. One possible reason for this result is that employees tend to regard the number of ordinary employees as the total number of their firms’ employees. Therefore, the firm size obtained from the ESS survey captures actual conditions with sufficient accuracy.

Although the two possible problems regarding firm size might interrupt the estimation results, neither appears to be overtly serious. Therefore, we use ESS data for firm size as a factor to capture the Act’s effects.

## **5. Empirical analysis**

### **5.1 Empirical strategy**

The ESS survey has the largest scale and is most trustworthy of all labor-related surveys in Japan. It is conducted in October every five years; the latest was in 2007. Because the Act was implemented in 2005, the pre-act 2002 survey and the post-act 2007 survey are used to investigate its effects. Per the discussion in Section 2, we use women’s sample working in January 2006 for the 2007 survey. Correspondingly, we used women’s sample working in January 2001 for the 2002 survey to determine the Act’s effects.

---

<sup>3</sup> Non-executive employees are classified into two categories: regular and irregular.

The sample used in this study consists of married women, aged 39 or younger and who were regular employees in industries other than agriculture, forestry, fisheries, and government.<sup>4</sup> As a result, 23,322 samples are used in this analysis.

Yoshida and Mizuochi (2005) suggest that the number of children already in the household is normally a strong constraint on additional childbirths and women's decisions to remain in the workforce. We therefore estimate three subsamples on the basis of the number of children aged from one to 14: zero, one, and over one. The number of children between one and 14 years old indicates how many children the woman had before the Act.

Turning to definitions of dependent variables, January 2006 is considered as the starting point—i.e., when the Act began to affect all employees of large firms. If women working for large firms had decided to have a child in January 2006, as the earliest case, the child would be zero years old in October 2007, when the 2007 survey was conducted. Consequently, whether women have a child aged zero is regarded as the indicator of childbirth encouraged by the Act's benefits.

Some large firms had submitted compliance plans before January 2006; thus, employees at those firms already had been affected by the Act, and at the time of the survey women employees may have had a one-year-old child for reasons attributable to the Act. However, which firms submitted plans their before January 2006 is not known to us. Further, one-year-old children might have been in their mother before April 2005, that is, before the Act's implementation. Therefore, had we included one-year-old children as the subject of the dependent variable, we would have obtained a biased estimate of the Act's effect. Moreover, because we cannot determine the birth month of children from the ESS survey, we regard only children aged zero as falling within the Act's potential effects. The dependent variable for women's job retention is whether the women continued to work in the same firm until the time of the survey.

We use difference-in-differences (DID) analysis to determine the Act's effect on childbirth and job retention. The estimation equations are as follows:

$$\begin{cases} Birth = \beta_0 + \beta_1 After + \beta_2 Treat + \delta_1 After \cdot Treat + \boldsymbol{\eta}_1 \mathbf{X} + \varepsilon_1, & (1) \\ Job = \gamma_0 + \gamma_1 After + \gamma_2 Treat + \delta_2 After \cdot Treat + \boldsymbol{\eta}_2 \mathbf{X} + \varepsilon_2, & (2) \end{cases}$$

---

<sup>4</sup> Although the law can be applied to the irregular employees, we excluded them from the sample for two reasons. First, firms' welfare programs do not usually apply to irregular employees. Second, many married women re-enter the labor market as irregular employees after childbirth, which means that irregular female employees have no immediate plans for an additional child and would be unaffected by the Act.

where *Birth* is a dependent variable that takes 1 if respondents have a child age zero, and 0 otherwise. *Job* is a dependent variable that takes 1 if respondents continued to work at the same firm, and 0 otherwise. *After* is a dummy variable that takes 1 for the sample of the 2007 survey and 0 otherwise, and it captures the time trend. *Treat* is a dummy variable that takes 1 for the treatment group (employees working for large firms) to obtain the effect of differences in ease of balancing child-bearing and work by firm size.

The variable to test the Act's effect on childbirth and job retention is an interaction term *After\*Treat*. If the Act encourages employees to have children and continue working, its coefficients  $\delta_1$  and  $\delta_2$ , DID parameters, will show significant and positive sign. Note that *After\*Treat* might pick up effects of related policies implemented between 2002 and 2007. There were changes to the Child Care and Family Care Leave Law in 2004 and the Equal Employment Opportunity Law in 2006. However, these changes did not distinguish affected firms by size; thus, we can obtain the Act's effect by this specification.

Finally,  $\mathbf{X}$  is a vector of other factors influencing the probability of childbirth and job retention. Control variables, the vector  $\mathbf{X}$ , are wife's age, wife's education, husband's annual income, wife's industry, wife's occupation, and residency prefecture. Tables 1 to 3 show descriptive statistics.

Wife's education has four categories: junior high school, high school, junior/technical college, and college/graduate. Higher education could negatively influence childbirth and positively influence job retention because of the higher opportunity cost for working women. Husband's income is also an important determinant of child-bearing decisions and the wife's decision to remain employed.

We also consider that conditions for women vary among industries and occupations and control for its effect. Relevant information for January 2006 is taken from the 2007 survey and for January 2001 from the 2002 survey. Residence area (prefecture) also should be controlled because labor market conditions or availability of childcare facilities could vary widely by area. Making Tokyo the reference category, we employed 46 area dummy variables; however, results are excluded in this paper for brevity.

**Table 1** Descriptive statistics (Number of children aged one to 14 = 0)

	Mean	SD	Min	Max
Birth	0.2209	0.4149	0	1
Job	0.6915	0.4619	0	1
After	0.4292	0.4950	0	1
Treat	0.3672	0.4821	0	1
After*Treat	0.1587	0.3654	0	1
Wife's age	30.452	4.368	17	39

Wife's education				
Junior high	0.0198	0.1393	0	1
High	0.4027	0.4905	0	1
Junior/Technical college	0.4310	0.4952	0	1
College/Graduate	0.1465	0.3536	0	1
Wife's occupation				
Professional and technical workers	0.2377	0.4257	0	1
Managers and officials	0.0003	0.0175	0	1
Clerical and related	0.4470	0.4972	0	1
Sales	0.0870	0.2819	0	1
Service	0.1053	0.3069	0	1
Protective service	0.0006	0.0247	0	1
Transport and communication	0.0037	0.0603	0	1
Manufacturing and construction	0.1185	0.3232	0	1
Wife's industry				
Mining	0.0005	0.0225	0	1
Construction	0.0408	0.1979	0	1
Manufacturing	0.2147	0.4106	0	1
Electricity, gas, heat supply, and water	0.0041	0.0636	0	1
Information and communication	0.0337	0.1805	0	1
Transport	0.0215	0.1451	0	1
Wholesale and retail trade	0.1751	0.3801	0	1
Finance and insurance	0.0583	0.2343	0	1
Real estate	0.0082	0.0903	0	1
Eating and drinking places and accommodations	0.0247	0.1551	0	1
Medical, health care, and welfare	0.2613	0.4394	0	1
Education and learning support	0.0263	0.1600	0	1
Compound services	0.0153	0.1229	0	1
Services, n.e.c.	0.1154	0.3196	0	1
Husband's income (in ten thousand yen)				
Less than 250	0.2279	0.4195	0	1
250-299	0.2395	0.4268	0	1
300-399	0.1749	0.3799	0	1
400-599	0.2326	0.4225	0	1
600 or over	0.1251	0.3308	0	1

N=9850

Prefecture is not shown here.

**Table 2** Descriptive statistics (Number of children aged one to 14 = 1)

	Mean	SD	Min	Max
Birth	0.1434	0.3505	0	1
Job	0.8269	0.3783	0	1
After	0.4789	0.4996	0	1
Treat	0.3639	0.4812	0	1

After*Treat	0.1745	0.3795	0	1
Wife's age	32.281	4.300	19	39
Wife's education				
Junior high	0.0202	0.1408	0	1
High	0.4571	0.4982	0	1
Junior/Tech. college	0.4047	0.4909	0	1
College/Graduate	0.1180	0.3226	0	1
Wife's occupation				
Professional and technical workers	0.2569	0.4370	0	1
Managers and officials	0.0002	0.0132	0	1
Clerical and related	0.4197	0.4935	0	1
Sales	0.0819	0.2743	0	1
Service	0.0969	0.2958	0	1
Protective service	0.0002	0.0132	0	1
Transport and communication	0.0045	0.0672	0	1
Manufacturing and construction	0.1398	0.3468	0	1
Wife's industry				
Mining	0.0002	0.0132	0	1
Construction	0.0444	0.2061	0	1
Manufacturing	0.2314	0.4218	0	1
Electricity, gas, heat supply, and water	0.0037	0.0604	0	1
Information and communication	0.0261	0.1596	0	1
Transport	0.0192	0.1371	0	1
Wholesale and retail trade	0.1521	0.3592	0	1
Finance and insurance	0.0551	0.2281	0	1
Real estate	0.0061	0.0779	0	1
Eating and drinking places and accommodations	0.0209	0.1431	0	1
Medical, health care, and welfare	0.3006	0.4586	0	1
Education and learning support	0.0265	0.1606	0	1
Compound services	0.0180	0.1328	0	1
Services, n.e.c.	0.0957	0.2942	0	1
Husband's income (in ten thousand yen)				
less than 250	0.2363	0.4249	0	1
250-299	0.2116	0.4085	0	1
300-399	0.1830	0.3867	0	1
400-599	0.2361	0.4247	0	1
600 or over	0.1330	0.3396	0	1

N=5738

Prefecture is not shown here.

**Table 3** Descriptive statistics (Number of children aged one to 14 >1)

	Mean	SD	Min	Max
Birth	0.0367	0.1881	0	1
Job	0.9401	0.2373	0	1

After	0.4728	0.4993	0	1
Treat	0.3013	0.4588	0	1
After*Treat	0.1475	0.3547	0	1
Wife's age	34.700	3.320	21	39
# of children aged 1-14	2.2723	0.4960	2	5
Wife's education				
Junior high	0.0221	0.1471	0	1
High	0.5233	0.4995	0	1
Junior/Tech. college	0.3841	0.4864	0	1
College/Graduate	0.0705	0.2560	0	1
Wife's occupation				
Professional and technical workers	0.2539	0.4353	0	1
Managers and officials	0.0003	0.0161	0	1
Clerical and related	0.3989	0.4897	0	1
Sales	0.0831	0.2761	0	1
Service	0.0928	0.2902	0	1
Protective service	0.0001	0.0114	0	1
Transport and communication	0.0032	0.0568	0	1
Manufacturing and construction	0.1676	0.3735	0	1
Wife's industry				
Mining	0.0010	0.0321	0	1
Construction	0.0657	0.2477	0	1
Manufacturing	0.2499	0.4330	0	1
Electricity, gas, heat supply, and water	0.0043	0.0652	0	1
Information and communication	0.0132	0.1141	0	1
Transport	0.0203	0.1410	0	1
Wholesale and retail trade	0.1280	0.3341	0	1
Finance and insurance	0.0581	0.2339	0	1
Real estate	0.0053	0.0726	0	1
Eating and drinking places and accommodations	0.0239	0.1528	0	1
Medical, health care, and welfare	0.3101	0.4625	0	1
Education and learning support	0.0129	0.1130	0	1
Compound services	0.0224	0.1479	0	1
Services, n.e.c.	0.0849	0.2788	0	1
Husband's income (in ten thousand yen)				
less than 250	0.2539	0.4353	0	1
250-299	0.1755	0.3804	0	1
300-399	0.1606	0.3672	0	1
400-599	0.2533	0.4349	0	1
600 or over	0.1567	0.3636	0	1

N=7734

Prefecture is not shown here.

## 5.2 Estimation results

Table 4 reports the results of bivariate probit estimation. We first refer to the effect on childbirth. In subsample (1), the coefficient of *After\*Treat* shows a positive and significant effect, although at the 10% significance level. In subsamples (2) and (3), no effect for the Act is found.

We find that the Act has a positive effect on first births, but the significance level is low. There may be three reasons for this result. First, sufficient time had not passed since the Act's implementation. Large firms began to support employees' child-bearing and rearing when the Act was implemented, but it is reasonable to assume that its influence on behavior was not immediate. In addition, the Act provides only an intangible incentive—a certification of good practice for compliant firms—but no punishment for non-compliant firms. This weak enforcement might undermine the effect of the Act. Finally, Japan already had enacted legislation related to children and work retention, such as a child allowances and paid maternity leave. The Act did not introduce new provisions in this area, and thus its impact on the estimation equation for births might be weak. Nevertheless, our results demonstrate that the Act has had a positive effect on decisions to have children, which indicates the policy is effective in reversing declining birthrates.

We also find no effect of the Act on second and subsequent births. One possible reason for this result is that working women rearing children, in subsamples (2) and (3), have already balanced work and family; Therefore, the Act may not have influenced their decisions.

Concerning results for other variables, Wife's age shows a diminishing positive effect. The number of children aged from one to 14, only in subsample (3), has a statistically significant, negative effect on childbirth. Wife's education, the effect of college/university, has positive significance only in subsample (3) and is thus totally ambiguous. Certain industries show a negative effect on childbirth compared to the medical, healthcare, and welfare industries. With respect to the influence of occupation, the variable managers and officials has a negative effect on childbirth compared to clerical and related workers. Husband's high annual income may decrease the probability of childbirth because of the interaction between parents' demand for quality and quantity of children, as suggested by Becker (1960, 1981).

Next, we note the effect on job retention, shown in the lower part of Table 4. In all subsamples, the coefficients of *After\*Treat* show no significant effect. *After* has a significantly positive effect on job retention, reflecting that women being part of the workforce is a sustained trend. *Treat* shows an unclear effect. In consequence, we find no evidence that the Act influenced women's decisions to remain employed. For second and subsequent births, as previously explained, women perhaps have already resolved the conflict between work and family. The reason for effects on first births is discussed later.

Turning to results of other variables related to job retention, wife's age, the number of children aged from one to 14, and wife's education all show ambiguous effects. For the effect of occupation, female managers and officials are more likely to continue to work; this probably explains the negative effect on childbirth. Moreover, most industries show a negative effect on job continuance compared to the medical, healthcare, and welfare industries. The effect of the husband's annual income on wives' job retention is slightly unclear.

**Table 4** Estimation results

Subsample	Number of children aged 1–14		
	0	1	>1
	(1)	(2)	(3)
<b>Birth equation</b>			
After	–0.0522 (0.0377)	0.0504 (0.0536)	0.0382 (0.0663)
Treat	0.0327 (0.0415)	0.0207 (0.0644)	0.1103 (0.0844)
After*Treat	0.1127 * (0.0608)	0.0717 (0.0867)	–0.0982 (0.1164)
Wife's age	0.1235 *** (0.0449)	0.4712 *** (0.0734)	0.5118 *** (0.1395)
Wife's age squared	–0.0029 *** (0.0007)	–0.0079 *** (0.0012)	–0.0084 *** (0.0021)
No. of children aged 1–14			–0.3024 *** (0.0710)
<b>Wife's education (Ref: High)</b>			
Junior high	–0.1532 (0.1156)	–0.0122 (0.1657)	0.0972 (0.1836)
Junior/Technical college	0.0368 (0.0345)	–0.0189 (0.0510)	0.0238 (0.0655)
College/University	–0.0022 (0.0492)	0.0221 (0.0744)	0.282 *** (0.1027)
<b>Wife's occupation (Ref: Clerical and related)</b>			
Professional and technical workers	0.0787 (0.0500)	0.0431 (0.0723)	–0.0489 (0.1021)
Managers and officials	–4.4799 *** (0.1693)	–4.1 *** (0.2527)	–4.2068 *** (0.2768)
Sales	0.0611 (0.0578)	0.0083 (0.0916)	–0.0015 (0.1134)
Service	0.09 (0.0570)	0.025 (0.0860)	–0.0604 (0.1149)
Protective service	0.8065 (0.5006)	6.0117 *** (0.3271)	–3.8785 *** (0.2714)
Transport and communication	–0.3601 (0.2751)	0.468 (0.2997)	–4.0347 *** (0.1443)
Manufacturing and construction	–0.0091 (0.0571)	0.0628 (0.0802)	0.0554 (0.1032)
<b>Wife's industry (Ref: Medical, healthcare, and welfare)</b>			



Mining	-4.9267	***	-3.3875	***	0.3867	
	(0.1294)		(0.2664)		(0.5554)	
Construction	-0.1445	*	-0.1767		-0.3356	**
	(0.0869)		(0.1223)		(0.1528)	
Manufacturing	-0.1521	**	-0.1777	**	-0.3112	**
	(0.0602)		(0.0888)		(0.1251)	
Electricity, gas, heat supply, and water	-0.0573		-0.7852		-4.5206	***
	(0.2248)		(0.4799)		(0.1400)	
Information and communication	-0.3304	***	-0.1309		-0.3526	
	(0.0938)		(0.1376)		(0.2749)	
Transport	-0.1196		-0.2076		-0.8248	**
	(0.1133)		(0.1789)		(0.3751)	
Wholesale and retail trade	-0.0783		-0.2098	**	-0.1577	
	(0.0594)		(0.0891)		(0.1208)	
Finance and insurance	-0.1091		-0.191		-0.118	
	(0.0790)		(0.1169)		(0.1553)	
Real estate	0.2162		-0.6659	*	-0.3399	
	(0.1542)		(0.3424)		(0.4283)	
Eating and drinking places and accommodations	-0.0248		-0.1838		-0.1905	
	(0.0990)		(0.1686)		(0.1915)	
Education and learning support	0.0248		0.1617		0.0251	
	(0.0936)		(0.1262)		(0.2107)	
Compound services	-0.0799		-0.0639		-0.0611	
	(0.1265)		(0.1688)		(0.1916)	
Service, n.e.c.	-0.1541	***	-0.1931	**	-0.0152	
	(0.0578)		(0.0894)		(0.1149)	
Husband's income (Ref: less than 250)						
250-299	0.0569		0.0195		0.0403	
	(0.0415)		(0.0618)		(0.0801)	
300-399	0.06		0.0405		-0.0449	
	(0.0462)		(0.0652)		(0.0855)	
400-599	-0.0188		-0.0258		0.0201	
	(0.0454)		(0.0655)		(0.0807)	
600 or more	-0.367	***	-0.2014	***	-0.2826	***
	(0.0560)		(0.0765)		(0.1018)	
Constant	-1.7824	***	-7.8489	***	-8.5142	***
	(0.6791)		(1.1556)		(2.3200)	
<hr/>						
Job equation						
After	0.3126	***	0.1814	***	0.2441	***
	(0.0360)		(0.0532)		(0.0589)	
Treat	0.0714	*	-0.0757		-0.1368	**
	(0.0392)		(0.0593)		(0.0688)	
After*Treat	-0.0848		0.1357		0.096	
	(0.0587)		(0.0863)		(0.1017)	
Wife's age	0.0321		0.0445		0.2576	**
	(0.0420)		(0.0648)		(0.1056)	
Wife's age squared	0.0007		0.0006		-0.003	*
	(0.0007)		(0.0010)		(0.0016)	
No. of children aged 1-14					0.0234	
					(0.0517)	
Wife's education (Ref: High)						
Junior high	-0.0690		-0.0332		-0.3284	**
	(0.1035)		(0.1535)		(0.1274)	
Junior/Tech. college	0.0337		-0.0416		0.0248	

	(0.0330)		(0.0497)		(0.0559)
College/University	0.1710 ***		0.0769		0.1323
	(0.0475)		(0.0752)		(0.1016)
Wife's occupation (Ref: Clerical and related)					
Professional and technical workers	0.0753		0.0052		-0.086
	(0.0480)		(0.0714)		(0.0915)
Managers and officials	-0.2834		3.9022 ***		4.1867 ***
	(0.7363)		(0.2503)		(0.2498)
Sales	-0.0455		-0.1357 *		-0.1271
	(0.0538)		(0.0802)		(0.0905)
Service	-0.0139		0.0255		-0.0771
	(0.0545)		(0.0872)		(0.1053)
Protective service	0.2198		-5.556 ***		4.0188 ***
	(0.5289)		(0.3225)		(0.2542)
Transport and communication	-0.1947		-0.5357 *		-0.5348
	(0.2425)		(0.2799)		(0.3565)
Manufacturing and construction	0.0368		0.0852		-0.0673
	(0.0544)		(0.0778)		(0.0816)
Wife's industry (Ref: Medical, healthcare, and welfare)					
Mining	-0.3698		2.9983 ***		4.0915 ***
	(0.5249)		(0.2696)		(0.1966)
Construction	-0.0103		-0.1942		-0.0251
	(0.0825)		(0.1196)		(0.1313)
Manufacturing	0.1496 **		-0.1711 **		-0.1604
	(0.0587)		(0.0870)		(0.1058)
Electricity, gas, heat supply, and water	0.3515		-0.0785		0.1812
	(0.2243)		(0.3226)		(0.4497)
Information and communication	-0.0183		-0.1607		-0.0434
	(0.0847)		(0.1380)		(0.2171)
Transport	0.0792		-0.2712 *		0.2022
	(0.1069)		(0.1574)		(0.2066)
Wholesale and retail trade	-0.1269 **		-0.3052 ***		-0.181 *
	(0.0563)		(0.0844)		(0.1076)
Finance and insurance	-0.124 *		-0.2952 ***		-0.4051 ***
	(0.0734)		(0.1106)		(0.1294)
Real estate	-0.5228 ***		-0.2797		-0.1934
	(0.1507)		(0.2586)		(0.3011)
Eating and drinking places and accommodations	-0.3768 ***		-0.3431 **		-0.226
	(0.0932)		(0.1490)		(0.1587)
Education and learning support	-0.3415 ***		-0.5802 ***		-0.7885 ***
	(0.0877)		(0.1215)		(0.1619)
Compound services	0.6506 ***		0.5575 **		-0.0716
	(0.1451)		(0.2181)		(0.1937)
Service, n.e.c.	-0.0711		-0.1287		-0.1339
	(0.0552)		(0.0888)		(0.1100)
Husband's income (Ref: less than 250)					
250-299	-0.0867 **		-0.03		-0.0925
	(0.0410)		(0.0621)		(0.0750)
300-399	-0.2366 ***		-0.0971		-0.185 **
	(0.0450)		(0.0658)		(0.0761)
400-599	-0.3161 ***		-0.1401 **		-0.1589 **
	(0.0440)		(0.0647)		(0.0715)
600 or more	0.1359 ***		0.0509		-0.1206
	(0.0518)		(0.0758)		(0.0770)

Constant	-0.8737 (0.6374)	-1.1419 (1.0078)	-3.6535 (1.7336)	**
	-0.4712 ***	-0.0534 *	-0.2731 ***	
Log likelihood	-10100	-4630	-2750	
N	9850	5738	7734	

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Robust standard errors are in parenthesis.

Prefecture is not shown here.

### 5.3 Marginal effect of the Act

Here, we discuss the Act's marginal effect on childbirth and women's job retention using subsample (1)—that is, the sample involving first births.

Table 5 shows the marginal effects of the Act in four cases. Case A, the probability of continuing to work after giving birth, shows about a 1% increase. Case B, the probability of giving birth and quitting work, shows about a 2.2% increase. The probability of Case B is about double that of Case A. Case C, the probability of women continuing to work without having children, shows a 3.7% decrease.

The Act certainly increased the number of women who continued to work after having children (Case A). However, it also increases the number of women who quit their jobs when they gave birth (Case B). These results imply two possibilities. First, women working for large firms may have been able to resolve conflicts between child-bearing and work more easily than before the Act. However, because “the problem of children on a waiting list for a daycare center” persists, especially in urban areas, women still face difficulty balancing child-bearing and work. Second, as a recent Japanese Time-Use Survey shows, husbands have not increased their contributions toward childcare and housework. In consequence, women have to choose either giving birth or working continuously. The Act boosts child-bearing by reducing the number of women in Case C. However, it increases numbers in Cases A and B, offsetting the Act's effect on women's job retention.

**Table 5** Marginal effects of the Act for subsample (1)

Case	A	B	C	D
Birth	1	1	0	0
Job	1	0	1	0
After	0.019	-0.034	0.081	-0.066
Treat	0.011	-0.002	0.011	-0.021
After*Treat	0.010	0.022	-0.037	0.005

## 6 Conclusion

The Japanese government has recently changed its policy direction for measures intended to reverse the nation's declining birthrate and now focuses on the role of firms. As part of this new policy direction, the *Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children* took effect in 2005. The Act requires large firms to support their employees in bearing and rearing children.

Thus, this study has investigated the act's effect on childbirth and on women's job retention. Our DID estimation, using the quasi-experimental condition, demonstrates that the policy has a positive effect of about 1% on the joint probability of first births and women's job retention. This indicates that the Act can reduce the opportunity cost of having children for working women and that firms play important roles in improving Japan's birthrate. However, the Act also increases the probability that women will quit their jobs after giving birth. That outcome may be tied to the shortage of childcare facilities and to husbands' static contributions to household chores. Although the Act shows unexpected effects, the change in policy direction is partially successful in encouraging employees to have children.

## Acknowledgements

The Employment Status Survey is provided by The Ministry of Internal Affairs and Communications. This research is supported by Health Labour Sciences Research Grant (The Ministry of Health, Labour and Welfare).

## References

- Adserà A (2004) Changing fertility rates in developed countries. The impact of labor market institutions. *J Popul Econ* 17:17–43.
- Averett AL, Whittington LA (2001) Does maternity leave induce birth? *South Econ J* 68(2):403–417.
- Azmat G, González L (2010) Targeting fertility and female participation through the income tax. *Labour Econ* 17(3):487–502.
- Baum CL (2003) The effect of state maternity leave legislation and the 1993 Family and Medical Leave Act on employment and wages. *Labour Econ* 10(6):573–596.

- Becker GS (1960) An economic analysis of fertility in Demographic and Economic Change in Developed Countries, Universities-National Bureau Conference Series 1. Princeton Univ. Press:209–240.
- Becker GS (1981) A treatise on the family. Harvard Univ. Press.
- Buttner T, Lutz W (1990) Estimating fertility responses to policy measures in the German Democratic Republic. *Popul and Dev Rev* 16(3):539–555.
- Del Boca D (2002) The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *J Popul Econ* 15:549–573.
- Gupta ND, Smith N, Verner M (2008) The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children. *Rev Econ Househ* 6:65–89
- Haah P, Wrohlich K (2011) Can child care policy encourage employment and fertility?: Evidence from a structural model. *Labour Econ* 18(4):498–512.
- Higuchi Y (1994) Ikuji Kyugyo Seido no Jissho Bunseki (An empirical analysis on the parental leave). In Shakai Hosho Kenkyujo (eds) *Gendai Kazoku to Shakai Hosho: Kekkou, Shussho, Ikuji* (Contemporary Family and Social Security: Marriage, Childbirth, and Childcare) University of Tokyo Press, pp 181–204.
- Japanese Cabinet Office (2011) White paper on birthrate-declining society 2011.
- Kalwij A (2010) The impact of family policy expenditure on fertility in western Europe. *Demogr* 47(2):503–519.
- Lundin D, Mörk E, Öckert B (2008) How far can reduced childcare prices push female labour supply? *Labour Econ* 15(4):647–659.
- McNown R, Ridao-Cano C (2004) The effect of child benefit policies on fertility and female labor force participation in Canada. *Rev Econ Househ* 2:237–254.
- Morita Y (2005) Ikuji Kyugyo Ho no Kiseiteki Sokumen: Rodo Juyo heno Eikyo ni Kansuru Shiron(The Child-Care Leave Law and the demand for female labor), *Nihon Rodo Kenkyu Zasshi* 536:123–136.
- Morita Y, Kaneko Y (1998) Ikuji Kyugyo Seido no Fukyu to Josei Koyosha no Kinzoku Nensu (The effect of the child care leave on women in the workforce). *Nihon Rodo Kenkyu Zasshi* 459:50–62.
- Ruhm C J (1998) The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe. *Q J Econ* 113(1):285–317.
- Sánchez-Mangas R, Sánchez-Marcos V (2008) Balancing family and work: the effect of cash benefits for working mothers. *Labour Econ* 15(6):1127–1142.
- Schellekens J (2009) Family allowances and fertility: Socioeconomic differences. *Demogr* 46(3):451–468.

- Tanaka R, Kouno T (2009) Shussan Ikuji Ichijikin ha Shusshouritu wo Hikiageruka: Kenko Hoken Kumiai Panel Data wo Mochiita Jisshou Bunseki (Do childbirth allowances matter for fertility?: Evidence from the Japanese health insurance data) *Nihon Keizai Kenkyu* 61:94–108.
- Waldfogel J, Higushi Y, Abe M (1999) Family leave policies and women's retention after childbirth: evidence from the United States, Britain and Japan. *J Popul Econ* 12(4): 523–545.
- Willis R (1973) A new approach to the economic theory of fertility behavior. *J Polit Econ* 81(2):S14–S64.
- Whittington LA, Alm J, Peters HE (1990) Fertility and the personal exemption: Implicit pronatalist policy in the United States. *Am Econ Rev* 80(3):545–556.
- Yoshida H, Mizuochi M (2005) Ikuji Shigen no Riyo Kanosei ga Shusshouryoku oyobi Josei no Shugyo ni Ataeru Eikyo (The effect of childcare resources on fertility and women's labor supply) *Nihon Keizai Kenkyu* 51:76–95.
- Zhang J, Quan J, Van Meerbergen P (1994) The effect of tax-transfer policies on fertility in Canada, 1921–88. *J Hum Resour* 29(1):181–201.

# The effect of work-family policy on fertility in Japan

Masaaki Mizuochi

## 1 Introduction

Japan's birth rate has been declining for four decades and is now far below the replacement level, the latest Total Fertility Rate, in 2010, being 1.39. A low birth rate causes serious problems for social security systems such as public pensions and medical insurance.

Accordingly, in the past two decades, the Japanese government has implemented policies intended to improve the declining birth rate. The first policy, what we call the *Angel Plan*, was enacted in 1994, and the next plan, the *New Angel Plan*, followed in 1999<sup>1</sup>. However, these policies primarily intended to increase child-care facilities and did not focus on firms' role, proving ineffective in improving the birth rate. These inadequate results thus forced the Japanese government to develop a more effective policy to promote childbirth, the *Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children*, enacted in April 2005. This Act compels large firms to support their employees in bearing and raising children by reducing the overall cost of having children. It particularly helps working women to pursue their careers, which in turn could increase childbirth. Introduction of this Act, which has such a compulsory requirement, as a measure to reverse the declining birth rate is considered a major policy change in Japan. Thus, determining the Act's effect on fertility is politically important.

One of the Act's features, from the perspective of scientific analysis, is that firms having over 300 ordinary employees (large firms) are compelled to follow the Act, whereas those with 300 or less (medium and small firms) are not<sup>2</sup>. Therefore, the degree of firms' support for employees differs by firm size and probably has different effects on employees' childbirth. This quasi-experimental condition enables us to determine the Act's effect on childbirth.

The Act does not compel medium and small firms to submit their plan to the government, although some exceptional firms do so. According to the Ministry of Health, Labor, and Welfare, 1,422 medium and small firms submitted their plan in December 2006, the

---

<sup>1</sup> For more detail, see the website of the Ministry of Health, Labor, and Welfare, <http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw4/07.html>.

<sup>2</sup> Employees are classified into four categories as per government definition: executive, ordinary, temporary, and daily. Temporary employees are employed on a term of a month or more, but less than a year; daily employees are employed on a daily basis or a term of less than a month. Thus, employees other than executive, temporary, and daily are ordinary employees.

percentage of which however is not reported. Thus, the submission rate of medium and small firms is calculated using the official survey, the 2006 Establishment and Enterprise Census (EEC) conducted by the Ministry of Internal Affairs and Communications (MIC); the rate found was only 0.03%. Thus, we may affirm that there is a clear difference in the Act's effects between large and smaller firms.

One limitation of this analysis is that the Act does not specify the measures that firms should undertake. Thus, large firms can choose among many possible measures to support their employees, such as extending the duration of parental leave more than the standard quota or decreasing the amount of overtime work. Although this flexibility in choosing measures prevents us from identifying the effects of specific measures on fertility, we can observe the Act's overall effect.

The remainder of this paper is organized as follows. Section 2 reviews theory and related papers. In Section 3, the data and sample used in this study is introduced. Section 4 describes the issues of using firm size as the key factor in this analysis. Section 5 explains the empirical model and reports the estimation results. Section 6 summarizes the results obtained and suggests a policy implication.

## **2 Theory and related literature**

Economists such as Becker (1960, 1981), Willis (1973), and others have viewed children as a durable goods and analyzed its production mechanism. These studies suggest that the cost of having children is one of the major determinants of childbirth, i.e., a decrease in the price of children increases the demand for children. Considering the recent increase of women's labor force participating in developed countries, the opportunity cost caused by women's job interruption becomes a crucial factor in the declining birth rate.

In Japan, a strong trade-off between women's work retention and childbirth continues to exist. As a concrete value, the Japanese Cabinet Office notes that roughly 60% of women working prior to giving birth quit their job after childbirth. This suggests the difficulty working women experience in continuing work while rearing children. Therefore, firms' support required by the Act could ease the trade-off and enable women who have given birth to continue their job. Thus, the Act can reduce the price of children, which in turn would increase childbirth.

To the best of our knowledge, no studies have analyzed the effect of the Act on childbirth in Japan, despite the policy's importance. Therefore, no directly related papers are referred to here. However, the effect of the Act appears to be similar to that of



parental/maternity leave in reducing the cost of having children, as mentioned above. Thus, here, previous studies investigating the effect of parental/maternity leave on fertility are discussed<sup>3</sup>.

Averett and Whittington (2001) find that maternity leave has a positive effect on childbirth in the US. Adserà (2004) also reveals that maternity benefits have a positive effect on fertility using panel data of 23 OECD nations. Kalwij (2010) indicates that maternity/parental leave has a positive effect on childbirth using individuals' data from 16 European countries. Gupta, Smith, and Verner (2008) investigate the relationship between fertility and family-friendly policies, including maternity/paternal leave using aggregated country level data, and note a positive relationship. However, Zhang, Quan, and Van Meerbergen (1994) find no such effect of maternity leave on fertility using time series data from Canada. Among studies on Japan, Higuchi (1994) and Morita and Kaneko (1998) remark that child-care leave positively affects childbirth.

The above-mentioned studies suggest that policies supporting women to continue their job while raising children have a positive effect on childbirth. Moreover, if the Act reduces the cost of having children, as the effect of maternity/parental leave demonstrates, it should promote childbirth in Japan.

### **3 Data and sample**

This study uses an official survey, the Employment Status Survey (ESS), conducted by MIC, which has the largest scale of all labor-related surveys in Japan. The number of those included in the sample, i.e., from children aged 15 to the retired elderly, is about a million. The ESS is conducted in October every five years, and the latest one was conducted in 2007. Because the Act was implemented in 2005, the pre-act 2002 survey and the post-act 2007 survey are used to investigate the Act's effect.

The sample used in this study comprises married women, who were 35 years old or younger, working at the time of the survey as regular employees in industries other than

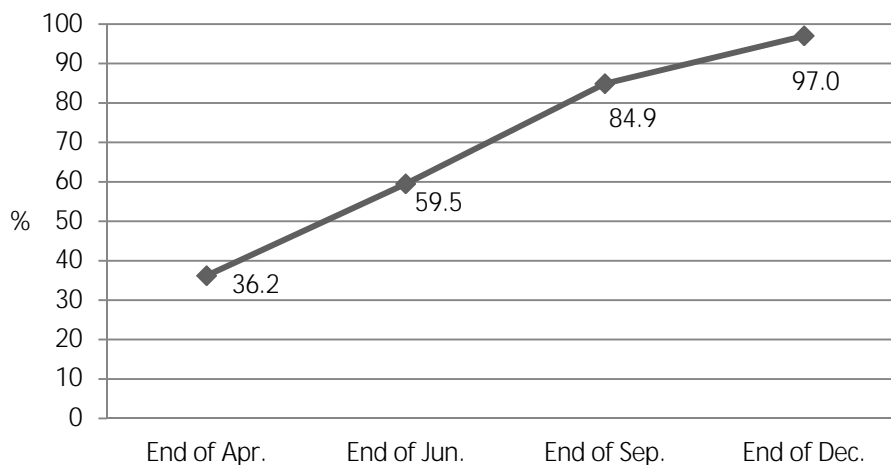
---

<sup>3</sup> In reducing the cost of having children, there are two other major factors: childcare facility and financial benefit. In the former, Del Boca (2002), Yoshida and Mizuochi (2005), and Haah and Wrohlich (2011) reveal that an increase in the supply of facilities has a positive effect on childbirth. Concerning financial benefit, Zhang, Quan, and Van Meerbergen (1994), Whittington, Alm, and Peters (1990), Schellekens (2009), McNown and Ridao-cano (2004), Azmat and González (2010), and Tanaka and Kouno (2009) suggest that family allowance, child tax deduction, and similar benefits promote childbirth.

agriculture, forestry, fisheries, and governments<sup>4</sup>. As a result, 12,753 samples were used in this analysis.

As mentioned above, the Act compels large firms to submit their plan for supporting their employees in bearing and raising children to the government. According to the Act's regulations, plan submission began in April 2005. Although no statistics verify when these firms actually initiated their plans, by evaluating several firms' plans, we can assume that such firms implemented and submitted their plans simultaneously. Therefore, we regard the time of submission as the initiation of the plan.

Fig. 1 shows that the submission rate of large firms in April 2005 was only 36.2%, and by December 2005, the rate reached 97.0%. Thus, we may consider that the Act affected most employees in large firms by this time. Considering the submission rate, women with continuous employment since January 2006 were used for the 2007 survey. Correspondingly, women who had worked since January 2001 were selected for the 2002 survey. In other words, this study examines the difference in the probability of childbirth of women who worked continuously for at least 21 months prior to each ESS survey. If the Act had a positive effect on job retention after giving birth, the probability of having children for women who continued their job would increase in the 2007 survey compared to that in the 2002 survey.



Source: Ministry of Health, Labor, and Welfare

**Fig. 1** Plan submission rate (2005)

---

<sup>4</sup> Employees other than executives are classified into two categories: regular and irregular. Although the law can be applied to the irregular employees, we excluded them from the sample for the following two reasons. First, the firms' welfare programs usually do not apply to irregular employees. Second, many married women re-enter the labor market as irregular employees after childbirth, which means that the irregular female employees have no immediate plan for an additional child and would be unaffected by the Act.

## **4 Firm size in the Act and the ESS**

Firm size is the most important factor in this study. However, there are two possible problems regarding firm size because of the difference in the definition of “size” between the Act and the ESS. The problems are as follows.

First, the Act distinguishes between firms with more than 300 employees and those with 300 or less, whereas the ESS in its questionnaire distinguishes between firms with 300 employees or more and those with fewer, resulting in a difference of one person between the Act and the ESS. Unfortunately, whether the distribution of firm size concentrates at 300 or 301 is unclear. If there was such a concentration of distribution, the distinction of firm size used in the study would be unreliable. However, it is reasonable to assume that such a distributional concentration does not exist.

Second, the firm size of the ESS can include temporary and daily employees as well as ordinary employees. The ESS asks the respondents about the number of employees in their firm “including part-time and other types of workers”; the number of employees reported by the ESS includes irregular employees. According to the ESS in 2007, about 40% of irregular employees are temporary or daily employees. As a result, the rate of ordinary employees working in large firms in the ESS might exceed the actual rate. Thus, we compare the rate of the ESS with that of the EEC in 2006. We find that the rate for the ESS and EEC is 38.9% and 44.0%, respectively. Contrary to the problem-causing prediction, the rate of the ESS does not exceed that of the EEC; in fact, these two values are similar. One reason for this result is probably that employees tend to recognize the number of ordinary employees as the total number of employees working in their firms. Therefore, the firm size obtained from the ESS captures the actual condition with sufficient accuracy.

Although the two possible problems regarding firm size might interrupt the estimation results, neither problem is considered to be serious. Therefore, the ESS firm size is used as a factor that can capture the effect of the Act.

## **5. Empirical analysis**

### **5.1 Empirical model**

First, let us define the dependent variable. As mentioned above, January 2006 is considered as the starting point, i.e., when the Act began to affect all employees in large firms. Thus, if women working in large firms had decided to have a child in January 2006, at the earliest, the child would be zero-year-old in October 2007, when the ESS was conducted. Consequently, whether women have a child aged zero is regarded as the indicator of childbirth encouraged by the Act’s benefits.

Indeed, some large firms submitted their plan before January 2006; thus, employees in such large firms had already been affected by the Act, and those women may have a child aged one as a result of the Act. However, we cannot know which firms had already submitted the plans before January 2006. Further, children aged one could have been in their mother before April 2005, i.e., before the Act's implementation. Therefore, if we include the children aged one as the subject of the dependent variable, we would obtain a biased effect of the Act. Moreover, because we cannot know the birth month of children from the ESS, only children aged zero as attributable to the Act's effects are used. About 12.6% of women had a zero-year-old child at the time of the survey in this sample.

The difference-in-differences (DID) analysis is used to determine the effect of the Act on childbirth. The estimation equation is as follows:

$$Birth = \beta_0 + \delta_0 After + \beta_1 Treat + \delta_1 After \cdot Treat + \gamma X + \varepsilon, \quad (1)$$

where *Birth* is the dependent variable and takes 1 if the respondents have a child aged zero, and 0 otherwise. *After* is a dummy variable that takes 1 for the sample of the 2007 survey and 0 otherwise, and captures the time trend of childbirth behavior. *Treat* is a dummy variable that takes 1 for the treatment group (employees working in large firms) to obtain the effect of the difference in the easiness of balancing childbirth and work retention by firm size.

The variable to test the Act's effect on fertility is an interaction term *After\*Treat*. If the Act encourages employees to have children, its coefficient  $\delta_1$ , the DID parameter will show a significant and positive sign. Note here that the *After\*Treat* might pick up another related policy's effect implemented between 2002 and 2007. There certainly were changes of the Child Care and Family Care Leave Law in 2004 and the Equal Employment Opportunity Law in 2006. However, these changes do not distinguish the targeted firms by size. Thus, we can obtain the Act's effect by this specification.

Finally,  $\mathbf{X}$  is a vector of other factors influencing the probability of childbirth, and  $\varepsilon$  is an i.i.d. error term. Control variables, the vector  $\mathbf{X}$ , are the number of children aged between 1 and 14, wife's age, wife's education, wife's experience in the firm, husband's annual income, wife's industry, wife's occupation, and residency prefecture. The number of children aged between 1 and 14 indicates the number of children the woman already has before being affected by the Act. The number of existing children is normally a strong constraint on additional childbirth. Wife's education has four categories: junior high school, high school, junior/tech. college, and college/graduate. Higher education could have a negative impact on childbirth because of the higher opportunity cost for working women. However, the Act would have a larger positive effect on higher educated women because of the higher opportunity cost. Thus, this factor's effect is ambiguous. Husband's income is also an important factor in childbirth as well as the wife's work. We may also consider that the conditions women experience vary

between industries and occupations, and thus control its effect. Residence area should also be controlled because the labor market condition or availability of child-care facilities would vary widely by area. Making Tokyo the reference category, 46 area dummy variables are employed; however, results are not reported in this paper for brevity. Descriptive statistics are shown in Table 1.

**Table 1** Descriptive statistics (N = 12,753)

	Mean	SD	Min	Max
Birth	0.1257	0.3315	0	1
After	0.4738	0.4993	0	1
Treat	0.3576	0.4793	0	1
After*Treat	0.1708	0.3763	0	1
Number of children aged 1–14	0.9292	0.9794	0	5
Wife's age				
20–25	0.0813	0.2733	0	1
26–30	0.3711	0.4831	0	1
31–35	0.5476	0.4978	0	1
Wife's education				
Junior high	0.0208	0.1427	0	1
High school	0.4288	0.4949	0	1
Junior/Tech. college	0.4186	0.4933	0	1
College/Graduate	0.1319	0.3384	0	1
Wife's experience in the firm (months)	97.98	47.21	21	240
Husband's income (in ten thousand yen)				
less than 250	0.2532	0.4349	0	1
250–299	0.2323	0.4223	0	1
300–399	0.1741	0.3792	0	1
400–599	0.2066	0.4049	0	1
600 or over	0.1338	0.3404	0	1
Wife's industry				
Mining	0.0006	0.0250	0	1
Construction	0.0499	0.2177	0	1
Manufacturing	0.2363	0.4248	0	1
Electricity, gas, heat supply, and water	0.0046	0.0679	0	1
Information and communication	0.0256	0.1581	0	1
Transport	0.0194	0.1381	0	1
Wholesale and retail trade	0.1440	0.3511	0	1
Finance and insurance	0.0556	0.2291	0	1
Real estate	0.0058	0.0760	0	1
Eating and drinking places and accommodations	0.0195	0.1384	0	1
Medical, health care, and welfare	0.3039	0.4599	0	1
Education and learning support	0.0183	0.1339	0	1
Compound services	0.0203	0.1411	0	1
Services, n.e.c.	0.0961	0.2948	0	1
Wife's occupation				
Professional and technical workers	0.2548	0.4357	0	1
Clerical and related	0.4230	0.4941	0	1
Sales	0.0770	0.2666	0	1
Service	0.1002	0.3003	0	1
Protective service	0.0002	0.0153	0	1
Transport and communication	0.0031	0.0559	0	1
Manufacturing and construction	0.1416	0.3487	0	1

Prefecture is not shown here.

## 5.2 Estimation results

Table 2 reports the estimation results, and the robustness of the policy effect by three models are tested. Model 1 includes only basic control variables. In this model, the coefficient of *After\*Treat* shows a positive and significant effect, although it is at the 10% significance level. Model 2 adds wife's industry and occupation to Model 1. Some industry categories exhibit a statistically significant effect, and the sign and significance level of the coefficient of *After\*Treat* does not change. Model 3 includes residency prefecture, and the coefficient of the *After\*Treat* remains significantly positive in the full model. Therefore, the Act has a positive effect on the probability of childbirth.

We find a positive effect of the Act on childbirth, but its significance level is not very high. There seem to be three reasons for this result. First, sufficient time has not passed since the Act's implementation. Large firms actually began to support their employees' child bearing and rearing after the policy was implemented. However, it is reasonable to assume that the policy's influence on household behavior requires a rather longer time. The second reason is that the Act provides only an intangible incentive, a certification of good practice for compliant firms, but no punishment for non-compliant firms. This weak enforcement might undermine the policy. Third, Japan already has policies related to children and work retention, such as child allowance and paid maternity leave. The Act does not introduce a new system in this area, and thus its impact on the estimation equation for fertility might be weak. Nevertheless, our results demonstrate that the Act has had a positive effect on birth decisions, which indicates that the policy is effective in reversing the declining fertility.

Next, results of other variables in Model 3 are discussed. The number of children aged between 1 and 14 has a statistically significant, negative effect on childbirth. However, the effect of wife's age is not clear, possibly because the range of age in the sample is not very wide. Wife's education also has no significant effect because, as mentioned above, the effect is offset. However, wife's experience in the firm has a significant effect on fertility. This variable is used to capture the phenomenon that the longer women work in a firm, the more easily they balance work and child rearing. According to the estimate, after the peak at roughly 98 months of working at a firm, it is unlikely for women to give birth. Although the correlation between age and experience is not very high, the experience variable might reflect age as well. Husband's high annual income decreases the probability of childbirth because of the interaction between the parents' demand for quality and quantity of children, as suggested by Becker (1960, 1981). Certain industries show a negative effect on childbirth compared to the medical, health care, and welfare industries. Occupation's effect on childbirth is also unclear.

**Table 2** Estimation results

	Model 1	Model 2	Model 3
After	0.0191 (0.0370)	-0.0117 (0.0378)	-0.0100 (0.0381)
Treat	0.0361 (0.0416)	0.0509 (0.0444)	0.0621 (0.0449)
After*Treat	0.0831 (0.0597)	0.1075 (0.0606)	0.1076 (0.0610)
Number of children aged 1–14	-0.2571 *** (0.0177)	-0.2603 *** (0.0184)	-0.2708 *** (0.0187)
Wife's age (Ref: 31–35)			
20–25	0.1301 ** (0.0523)	0.0985 * (0.0593)	0.0926 (0.0598)
26–30	0.1000 *** (0.0318)	0.0252 (0.0356)	0.0208 (0.0358)
Wife's education (Ref: High)			
Junior high		-0.1649 (0.1263)	-0.1633 (0.1271)
Junior/Tech. college		0.0567 (0.0357)	0.0595 (0.0363)
College/Graduate		0.0549 (0.0506)	0.0638 (0.0516)
Wife's experience		0.0067 *** (0.0015)	0.0067 *** (0.0015)
Wife's experience squared/10		-0.0003 *** (0.0001)	-0.0003 *** (0.0001)
Wife's industry (Ref: Medical etc.)			
Mining		0.2687 (0.5792)	0.3771 (0.5869)
Construction		-0.2301 *** (0.0849)	-0.2184 ** (0.0857)
Manufacturing		-0.1903 *** (0.0612)	-0.1718 *** (0.0619)
Electricity, gas, heat supply, and water		-0.1340 (0.2205)	-0.0866 (0.2231)
Information and communication		-0.3669 *** (0.1028)	-0.3540 *** (0.1042)
Transport		-0.1606 (0.1181)	-0.1415 (0.1196)
Wholesale and retail trade		-0.2360 *** (0.0617)	-0.2210 *** (0.0622)
Finance and insurance		-0.2224 *** (0.0823)	-0.2156 *** (0.0831)
Real estate		-0.2259 (0.2058)	-0.2136 (0.2080)
Eating and drinking places		-0.1966 * (0.1183)	-0.1771 (0.1193)
Education, learning support		0.0078 (0.1036)	0.0326 (0.1040)
Compound services		0.0094 (0.1079)	0.0098 (0.1088)
Services, n.e.c.		-0.2718 *** (0.0620)	-0.2599 *** (0.0627)
Wife's occupation (Ref: Clerical and related)			
Professional and technical workers		0.0434	0.0463

			(0.0502)		(0.0506)
Sales			0.0381		0.0374
			(0.0639)		(0.0643)
Service			0.0892		0.0990
			(0.0597)		(0.0602)
Protective service			0.6819		0.7225
			(0.7792)		(0.7975)
Transport and communication			-0.4218		-0.4189
			(0.3536)		(0.3564)
Manufacturing and construction			0.0299		0.0365
			(0.0565)		(0.0570)
Husband's income (Ref: less than 250)					
250-299			0.0796 *		0.0993 **
			(0.0410)		(0.0418)
300-399			0.0544		0.0816 *
			(0.0456)		(0.0468)
400-599			-0.0377		0.0022
			(0.0457)		(0.0476)
600 or over			-0.2966 ***		-0.2762 ***
			(0.0549)		(0.0555)
Prefecture	No	No		Yes	
Constant	-1.0354 ***	-1.1682 ***		-1.2344 ***	
	(0.0349)	(0.0952)		(0.1281)	
Log likelihood	-4664.1	-4576.6		-4537.8	
Likelihood ratio	316.2 ***	491.1 ***		568.8 ***	
Pseudo R-squared	0.0328	0.0509		0.0590	
Number of sample	12753	12753		12753	

\*\*\*:p<0.01, \*\*:p<0.05, \*:p<0.1

Robust standard errors are in parentheses.

### 5.3 Marginal effect of the Act

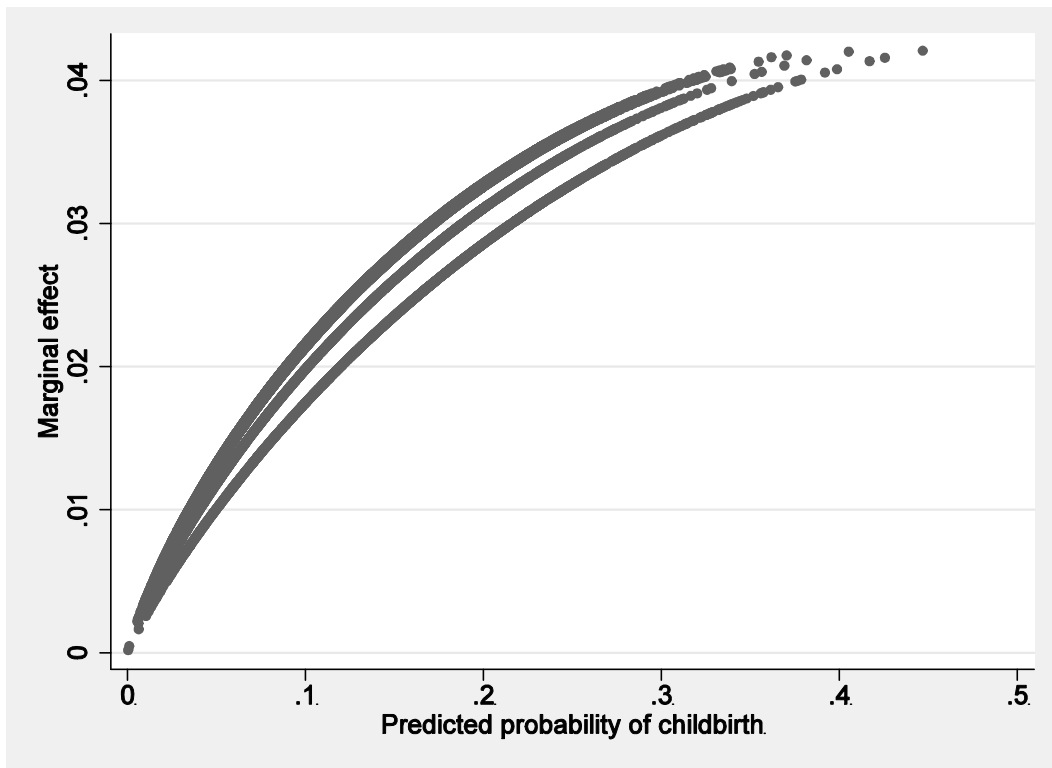
In this section, Act's marginal effect on fertility is discussed. However, we must be careful in interpreting the marginal effect of the interaction term. Ai and Norton (2003) note that we should be cautious in evaluating the marginal effect of the interaction term in a nonlinear model, such as a probit or logit model. The sign, magnitude, and significance of the interaction term depend on all the covariates in the model; thus, in certain cases, the marginal effects could have different signs and significance for different observations. Thus, we may confirm that the marginal effect of the Act using the result of Model 3.

Fig. 2 depicts the relationship between the predicted probability of childbirth, on the x-axis, and the marginal effect, on the y-axis. We find that there are no different signs in marginal effects. The range of the marginal effect is from 0.02 to 4.21%<sup>5</sup>. The higher the predicted probability, the larger is the effect of the act. In other words, the policy is more effective, for example, for households with fewer children or with husbands having lower income.

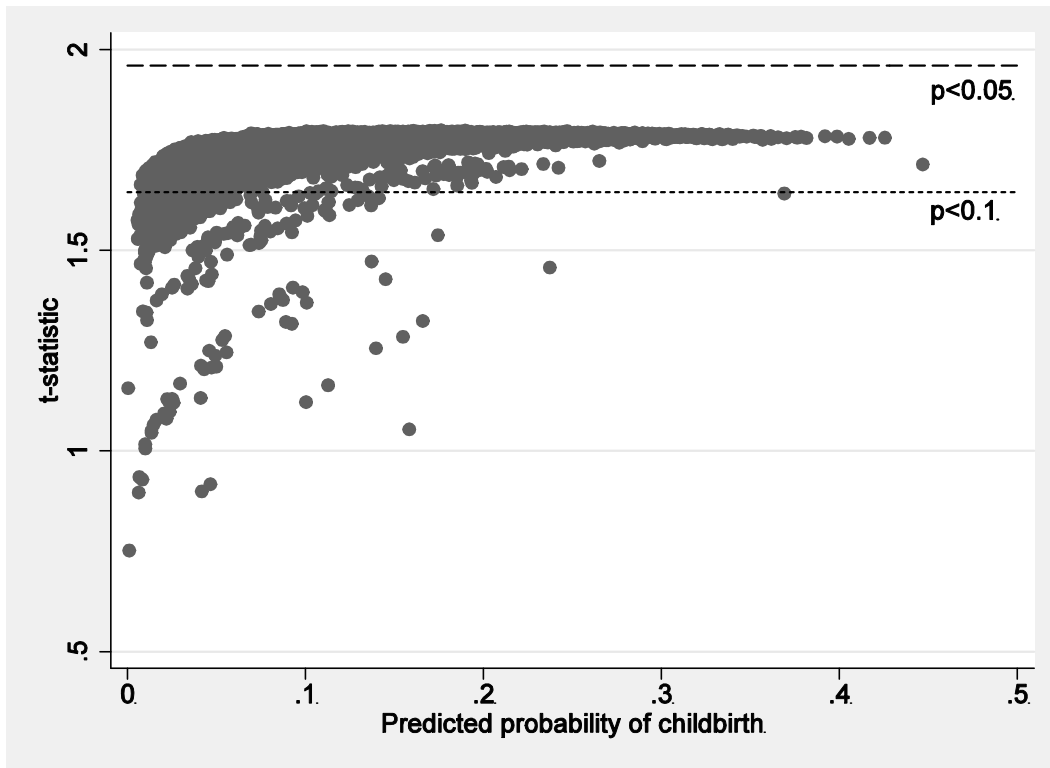
<sup>5</sup> The marginal effect is calculated using the "inteff" command in Stata. For details of the command see Norton, Wang, and Ai (2004).



Next, Fig. 3 illustrates the significance of the marginal effects of each sample. Two horizontal lines indicate the significance level: the upper line is the 5% level and the lower is the 10% level. That is, the sample above either line has a significant marginal effect. There are no samples above the 5% significance line, confirming that for each value, the marginal effects are significant in about 97% of the samples. As Fig. 3 also shows, above the 0.2 point of predicted childbirth probability, there are few insignificant samples. Thus, the Act does have an effect on the probability of childbirth.



**Fig. 2** Marginal effect of the Act



**Fig. 3** Significance of marginal effect

## 6 Conclusion

The Japanese government has recently changed the policy direction for measures to reverse the birth rate's decline, now focusing on the role of firms. To tackle this problem, the *Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children* was enacted in 2005. The Act compels large firms to support their employees in bearing and rearing children.

Thus, this study investigates the effect of the Act on childbirth. Our DID estimation, using the quasi-experimental condition, demonstrates that the policy has a significant positive effect on the probability of childbirth. This indicates that the Act can reduce the cost of having children for working women. The marginal effect of the Act on the probability is roughly a maximum 4% increase.

This result also suggests that firms' role is crucial in improving Japan's birth rate. The Japanese government, till date, attempts to increase the availability of child-care facilities and introduce systems to support working women. However, even if there are sufficient facilities or systems, without firms' support it is difficult for women to use them, suggesting that this change in policy direction was successful.

An existing problem is that this study could not determine the effect of this particular measure on fertility. Future research should determine which measure is the most effective and calculate its magnitude.

## Acknowledgement

The Employment Status Survey is provided by The Ministry of Internal Affairs and Communications. This research is supported by Health Labour Sciences Research Grant (The Ministry of Health, Labour and Welfare).

## References

- Adserà A (2004) Changing fertility rates in developed countries. The impact of labor market institutions. *J Popul Econ* 17:17–43.
- Ai CR, Norton EC (2003) Interaction terms in logit and probit models. *Econ Lett* 80(1):123–129.
- Averett AL, Whittington LA (2001) Does maternity leave induce birth? *South Econ J* 68(2):403–417.
- Azmat G, González L (2010) Targeting fertility and female participation through the income tax. *Labor Econ* 17:487–502.
- Becker GS (1960) An economic analysis of fertility in *Demographic and Economic Change in Developed Countries*, Universities-National Bureau Conference Series 1. Princeton Univ. Press:209–240.
- Becker GS (1981) *A treatise on the family*. Harvard Univ. Press.
- Del Boca D (2002) The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *J Popul Econ* 15:549–573.
- Gupta ND, Smith N, Verner M (2008) The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children. *Rev Econ Househ* 6:65–89
- Haah P, Wrohlich K (2011) Can child care policy encourage employment and fertility?: Evidence from a structural model. *Labor Econ* 18:498–512.
- Higuchi Y (1994) Ikuji Kyugyo Seido no Jissho Bunseki (An empirical analysis on the parental leave). In Shakai Hosho Kenkyujo (eds) *Gendai Kazoku to Shakai Hosho: Kekkō, Shussho, Ikuji* (Contemporary Family and Social Security: Marriage, Childbirth, and Childcare) University of Tokyo Press, pp 181–204.
- Kalwij A (2010) The impact of family policy expenditure on fertility in western Europe. *Demogr* 47(2):503–519.
- McNown R, Ridao-Cano C (2004) The effect of child benefit policies on fertility and female labor force participation in Canada. *Rev Econ Househ* 2:237–254.

- Morita Y, Kaneko Y (1998) Ikuji Kyugyo Seido no Fukyu to Josei Koyosha no Kinzoku Nensu (The effect of the child care leave on women in the workforce). *Nihon Rodo Kenkyu Zasshi* 40(9):50–62.
- Norton EC, Wang H, Ai CR (2004) Computing interaction effects and standard errors in logit and probit models. *Stata J* 4(2):154–167.
- Schellekens J (2009) Family allowances and fertility: Socioeconomic differences. *Demogr* 46(3):451–468.
- Tanaka R, Kouno T (2009) Shussan Ikuji Ichijikin ha Shusshouritu wo Hikiageruka: Kenko Hoken Kumiai Panel Data wo Mochiita Jisshou Bunseki (Do childbirth allowances matter for fertility?: Evidence from the Japanese health insurance data) *Nihon Keizai Kenkyu* 61:94–108.
- Willis R (1973) A new approach to the economic theory of fertility behavior. *J Polit Econ* 81(2):S14–S64.
- Whittington LA, Alm J, Peters HE (1990) Fertility and the personal exemption: Implicit pronatalist policy in the United States. *Am Econ Rev* 80(3):545–556.
- Yoshida H, Mizuochi M (2005) Ikuji Shigen no Riyo Kanosei ga Shusshouryoku oyobi Josei no Shugyo ni Ataeru Eikyo (The effect of childcare resources on fertility and women's labor supply) *Nihon Keizai Kenkyu* 51:76–95.
- Zhang J, Quan J, Van Meerbergen P (1994) The effect of tax-transfer policies on fertility in Canada, 1921–88. *J Hum Resour* 29(1):181–201.

別添 4

研究成果の刊行に関する一覧表

1. 書籍

なし

2. 論文

なし