

# 仕事と家庭の両立支援策の可能性<sup>1</sup>

---

## 女性の企業定着率に関する実証分析

慶應義塾大学 樋口美雄研究会

岸波綾子<sup>2</sup> 古城萌美<sup>3</sup> 鈴木謙太郎<sup>4</sup> 中井秀<sup>5</sup>  
長井紀子<sup>6</sup> 古田晃一<sup>7</sup> 安井理恵<sup>8</sup>

2004年12月

---

<sup>1</sup> 本稿は、2004年12月11日、12日に開催される、ISFJ（日本政策学生会議）、「政策フォーラム2004」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、樋口美雄教授（慶應義塾大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得べき誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

<sup>2</sup> ajax-ajax1002@m6.dion.ne.jp

<sup>3</sup> lucky\_mk1220@hotmail.com

<sup>4</sup> kensuzuki828@guitar.ocn.ne.jp

<sup>5</sup> fs021384@hc.cc.keio.ac.jp

<sup>6</sup> norinori425@yahoo.co.jp

<sup>7</sup> cool-drive-makers@k9.dion.ne.jp

<sup>8</sup> sugar\_hyhy@hotmail.com

# 要旨

---

わが国は、少子高齢化が進展し労働力人口の減少に直面しており、また就業意欲が高く、「仕事と家庭の両立」を望む女性も増えている。一方で、女性の家庭の事情で一定期間職場を離れる可能性や、結婚退職をする可能性は男性と比べ依然高く、企業は女性の継続雇用を避ける傾向がある。それが賃金や、昇進の格差に反映されてしまっている。意欲と能力のある女性が企業の中で活躍できるようにするには、女性の雇用が企業の業績に良い影響を与えるという企業へのインセンティブが必要である。また、雇用環境の整備により女性の勤続年数の改善などが図られることで、女性への投資を埋没コスト化させないことも重要である。私たちは、女性の定着率を上げると考えられるファミフレ施策（育児休業などの家族支援施策）に注目した。

まず、女性の企業定着率の上昇が企業の業績に与える影響を最小二乗法により検証した。その結果、女性の企業定着率が高まると企業の業績も高まることが確認された。また、女性の定着を左右する要因を考察するために、ファミフレ施策が実際に正社員女性の平均勤続年数に影響を与えるのか検証した。次に男性の勤続年数は女性のそれとではどういった差異があるのか検証し、その後男女の結果を比較した。これらの分析結果から、平均年収は男性と同様に女性の勤続にも有意な影響を与えていたことがわかり、均等施策の有効性が示唆された。加えて、ファミフレ施策の推進は女性の平均勤続年数を延ばすことが確認され、男性にとっても働きやすい環境になるということが導かれた。

よって、均等施策である政府によるポジティブ・アクションの推進と、企業による活用は、今後さらに行われていくべきである。同時に、ファミフレ施策の推進により柔軟な制度を普及させ、女性にとって働きやすい環境を提供することが、男女のさらなる公平性と企業の効率性の両立につながる。そこで、従来からのファミフレ施策時間の柔軟性への見直しと取得し易い制度の提供が求められる。こういったことから女性の継続就業支援には、政府、企業の積極的な姿勢が求められている。

## 【目次】

### はじめに

## 第 1 章 現状分析

第 1 節 (1. 1) 女子雇用の動向

第 2 節 (1. 2) 企業に与える影響

第 3 節 (1. 3) 男女雇用機会均等法と育児介護休業法

第 4 節 (1. 4) ファミリーフレンドリー施策 (仕事と家庭の両立支援策)

第 5 節 (1. 5) 男女均等とファミフレ

## 第 2 章 実証分析

第 1 節 (2. 1) 実証分析 1

～女性の企業定着率の向上は企業業績を上げるか～

第 2 節 (2. 2) 実証分析 2

～ファミフレ施策は女性の平均勤続年数を高めるか～

## 第 3 章 まとめ

## 参考文献・データ出典

# はじめに

---

少子高齢化が進展する日本は、いま労働力人口<sup>9</sup>の減少に直面している。労働力人口比率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)は、平成15年平均で60.8%となり、前年に比べ0.4ポイントの低下と、6年連続で低下した。就業者と完全失業者を合わせた労働力人口は、平成15年平均で6666万人(男性3934万人、女性2732万人)と、前年に比べ23万人減少し、5年連続の減少となった。このうち、就業者は14万人減、完全失業者は9万人減となっている。一方、女性の職業に対する意識は積極化しており、より高度な仕事に就くことや能力の向上を希望する者は多い。日本経済における労働力確保のためには、女性が積極的に能力を発揮できる機会を創出する重要性が高まっており、国もさまざまな施策を打ち出してきた。

しかし、出産、育児、家事を担う多くの女性は元来就業環境が男性に比べて厳しく、環境が整備されつつあるにもかかわらず、離職率や賃金においての男女間格差は今もなお見受けられる。就業意欲が高く、「仕事と家庭の両立」を望む女性が増えている一方で、やはり男性と比較すると、家庭の事情で一定期間職場を離れる可能性や結婚退職をする可能性が依然高い。そのため、企業としては投資分を回収できるのかどうかという確信を持つのは難しく、結果として積極的な女性の採用や位の高い役職への登用には至らない傾向がある。いわゆる「統計的差別」の理論<sup>10</sup>で説明される現象である。意欲と能力のある女性が企業の中で活躍できるようにするには、女性の雇用が企業の業績に良い影響を与えるという企業へのインセンティブが必要である。また、雇用環境の整備により女性の勤続年数の改善などが図られることで、女性への投資が埋没コスト化させないことも重要である。

この論文ではまず、女性の定着が企業の業績に良い影響を与えているかどうかを検証し、続いて女性の定着率を左右する要因を特定する。以上2つの分析を踏まえた上で、企業活動における効率性と雇用における男女の公平性を保つような女性の雇用環境づくりを考えたい。

---

<sup>9</sup> 15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの。

<sup>10</sup> 性や人種など属性間で入社後の実績に統計的に大きな差がある場合、企業がその属性をシグナルとして個人を判断するという理論。個人に対する情報獲得費用を節約するために行われる。

# 第1章 現状分析

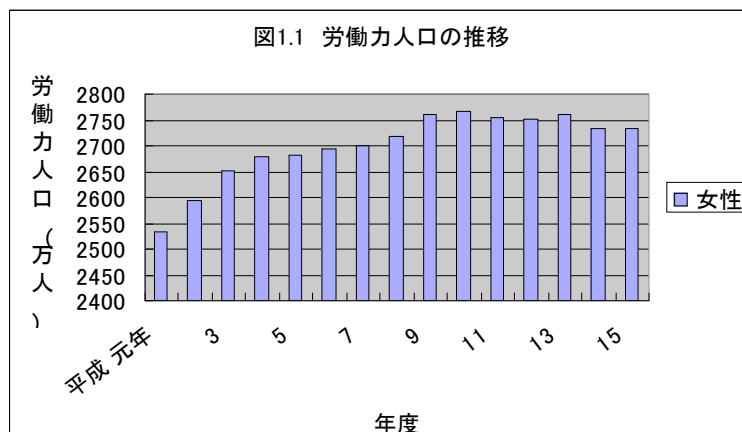
## 【第一章 要約】

女性の就業意欲は高まってきているものの、離職率や平均勤続年数では男女間の格差が見受けられる。この格差が賃金や昇進における格差の原因にもなっていると考えられる。一方女性を取り巻くさまざまな施策が打ち出されている。男女雇用機会均等法と、それを補う役割である仕事と家庭の両立支援策（ファミフレ施策）である。両者に補完関係があることは確認されているが、企業に与える影響はどうか。女性は男性に比べて平均勤続年数が短いため、企業は女性への人的投資分を回収できない可能性を懸念している。したがって、男女間の定着率の格差を是正することは、男女の公平性だけではなく、企業の効率性も改善することとなるのか確認する必要がある。また、格差是正におけるファミフレ施策の有効性から、企業の提供する働きやすい環境を見直す余地はあると考えられる。

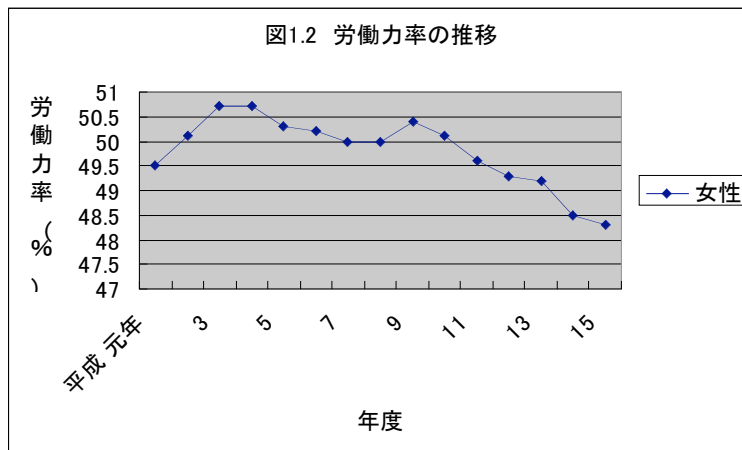
## 第1節 女子雇用の動向

働く女性を取り巻く状況はここ四半世紀の間大きく変化し、国際婦人年以降の国際的な男女平等を目指す動きの中で、女性の就業についても法的整備や施策の充実が図られ、女性の活躍の場は増えてきている。女性の就業に対する意識の変化とともに、社会の女性に対する意識も変化し、女性が子供を生み育てながら働き続けることを評価する人も増えている。しかし、未だに男女間格差はさまざまところで見受けられる。

「労働力調査」（総務省統計局）によると、女性の労働力人口は増加傾向にあるが、厳しい雇用情勢の中で、平成11年以降は減少傾向にある（図1-1）。また、女性労働力率は平成2年以降50%を超える水準で推移していたが、平成11年以降は50%を下回っている（図1-1、1-2）。

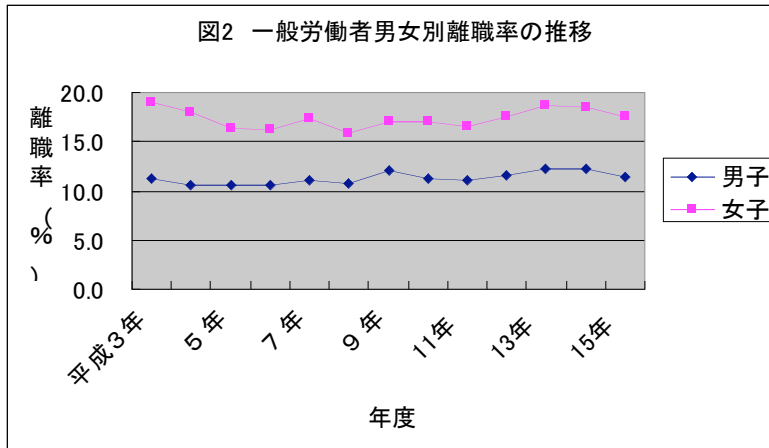


資料：雇用動向調査（厚生労働省）



資料：雇用動向調査（厚生労働省）

女性の年齢階級別の M 字型カーブについては、全体として上方にシフトしているが、近年の上昇幅においては、25～29 歳層で大きく、M 字の谷にあたる 30～34 歳層では比較的小幅にとどまっている（総務省統計局「労働力調査」）。M 字の底は上昇しつつあるとはいえ、諸外国の逆 U 字型とは異なる線を描いている。就業意欲においては、若年男性はやや低下しているが、若い世代の女性ほど高まっており、出産・子育て期も就業したいと考える女性が増えている（総務省統計局「就業構造基本調査」）。こうした女性の意欲に応えるためにも、女性に対する良好な雇用機会が増え、なおかつ働きやすい環境が整えられることが求められるだろう。一方、年齢階級別労働力率の推移は、未婚者と有配偶者において異なっている。未婚者については、ほぼどの年齢においても上昇しており、特に 30 歳台において上昇幅が大きい。これに対し、有配偶者では 20 歳代後半と 40 歳代後半以降の年齢層で上昇しているものの、30 歳台から 40 歳台前半の年齢層についてはほとんど変化しておらず（総務省統計局「労働力調査」）、M 字型カーブの底の部分になっている。M 字を作る原因と考えられる結婚や出産、育児による離職は、今日においても日本の特徴として根強く残っていることが読み取れる。



資料：雇用動向調査（厚生労働省）

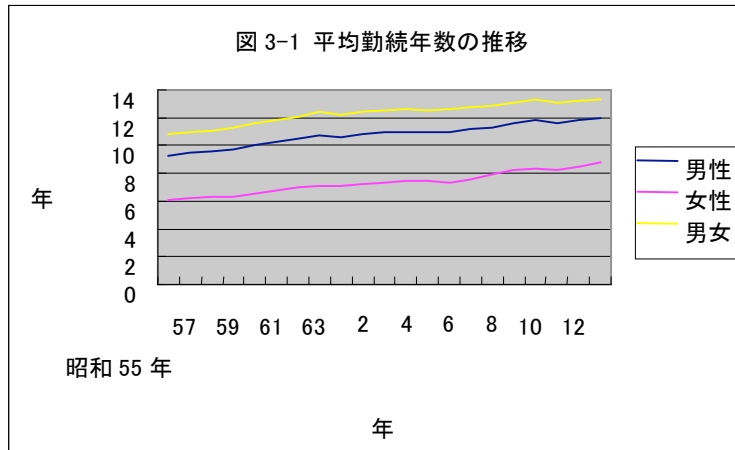
男女別平均離職率の推移をみると、女性の離職率は減少傾向にあるものの、男性と比較すると依然として高く推移していることがわかる（図2）。企業と女性労働者は、こうした女性の離職率の高さと人材育成をめぐり、悪循環を作り出している一面がある。

このような女性の高い離職率は、73.2%が、個人的な理由によるものとなっている（厚生労働省「平成14年 雇用動向調査」）。女性の働き方に対し依然として大きな影響を与えている結婚、出産・育児の状況を見ると、全体的には、晩婚化とともに、生涯未婚率の上昇、子どもを持たない者の増加等の傾向が見られる。「子どもができれば職業をやめ大きくなったら再び持つほうがよい」とした女性の割合は年代が若い層ほど高く、かつ、各年代層ともに最近時点になるほどその割合は高くなっている（厚生労働省「平成15年版働く女性の实情」）。職業を持たない方がよい、あるいは結婚や子どもができるまでに限定した職業を持つという考え方が減少傾向にあるといえる。こうした結果から、世代間の変化とともに時代による考え方の変化が同時に進行していることがわかる。また、こうした女性が継続就業に必要と感じているものとして、企業に対しては、残業時間の免除を含め労働時間の短縮や、フレックスタイム制など勤務時間の柔軟さを求める声が多い（「Business Labor 男女別平均離職率の推移をみると、女性の離職率は減少傾向にあるものの、男性と比較すると依然として高く推移していることがわかる（図2）。企業と女性労働者は、こうした女性の離職率の高さと人材育成をめぐり、悪循環を作り出している一面がある。

このような女性の高い離職率は、73.2%が、個人的な理由によるものとなっている（厚生労働省「平成14年 雇用動向調査」）。女性の働き方に対し依然として大きな影響を与えている結婚、出産・育児の状況を見ると、全体的には、晩婚化とともに、生涯未婚率の上昇、子どもを持たない者の増加等の傾向が見られる。「子どもができれば職業をやめ大きくなったら再び持つほうがよい」とする考え方が大幅に増加しており、特に30歳代、40歳代の女性において、その傾向は顕著に表れている。これに対し、「子供ができて仕事も続ける方 Trend 育児と仕事」『労働政策研究・研修機構』2004, 1号）。したがって、女性の継続就業を可能にするには、制度における柔軟性という観点からも検討していく必要がある。

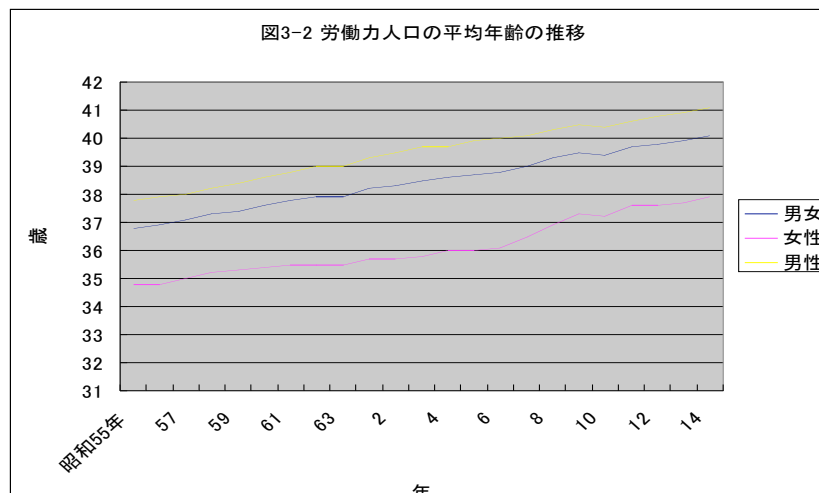
一方で、女性活用に当たっての問題点として、女性の勤続年数が平均的に短いことをあげている企業が47.1%（厚生労働省「平成12年 女性雇用管理基本調査」）と多い。企業が一生懸命に女性を人材として育成しようとしても、いざ活躍を期待する段階になると多くの女性は辞めてしまうので、育成に力が入らないというのである。それが、給与に反映されてしまい、男女の格差として表れると考えられる。そして、女性も仕事に対してのメリットを見出せなくやめてしまうという悪循環を生み出していることも考えられる。こうした悪循環を断ち切るためにも、女性の企業定着率に注目することが必要であると考えられる。しかし、現状を見ると女性雇用者の平均勤続年数は長くなる傾向が続いている。女性労働者を勤続年数階級別にみると、勤続年数10年以上の割合は平成5年に26.3%であったのに対し昨年度は35.2%となっており、

勤続 10 年以上の者は 8.9% 上昇し、3 人に 1 人は 10 年以上の勤続者となっている（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

しかし、平均勤続年数の増加にはさまざまな要因が考えられ、即座に女性の企業定着率が高まっているといえない。まず、不景気により企業が新卒採用を控えたことによる新規学卒就職者数の減少が考えられる。あるいは、少子高齢化による労働力人口の高齢化も影響しているであろう。賃金構造基本統計調査によれば、労働力人口の平均年齢は 36.8 歳（昭和 55 年）から 40.1 歳（平成 14 年）まで高齢化している（図 3-2）。



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

つまり、女子雇用者に占める長期雇用者の割合が増えることによって、必然的に平均勤続年数が上げられるということである。ここで重要な点は、女性の平均勤続年数の伸びそのものではなく、男女の平均勤続年数の格差が依然として縮まっていないということである。

また男女間の平均賃金の格差をみると、年々縮小傾向にあるが、平成 15 年には、男女の所定内給与額 100 に対する女子の割合は 66.8% となっている（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。



## 第2節 企業に与える影響

では、女性の雇用を拡大させることは、企業にはどう影響するのであろうか。女性の活用が企業の業績にもプラスの影響を与えることが確認できたら、企業は女性にとってより働きやすい環境をつくることで女性労働者を確保しようとするだろう。長期化する不況にもかかわらず、女性の採用・登用に積極的に取り組もうとする企業は増えている。これら企業の女性の活用に着目する理由としては、優秀な人材の確保、少子・高齢化による将来の労働力減少への備え、企業イメージの向上などがあげられる。一方で、企業は意欲と能力のある女性を積極的に活用するにあたって、平均的にみて女性の離職率が高いことや、育児休業時の代替要素の必要性など、女性へ投資することにより埋没コストが発生することを懸念している。したがって企業の女性積極採用には、女性の雇用が業績に良い影響を与えるというインセンティブが必要となる。

児玉（2004）では、女性雇用と企業業績との関係およびそのメカニズムについて検証し、女性の就労に影響を及ぼすと考えられる人事・労務管理上の各種取り組み（女性活用施策）を「企業固有の要因」とし、これこそが企業業績を高め、女性比率にもプラスの影響を与えていると指摘している。具体的には、「男女勤続年数格差が小さい」、「結婚・出産が理由で退職した女性を再雇用する制度がある」の二つが、女性比率を高め、経営パフォーマンスを上昇させる傾向があると示している。しかし、女性の活用が企業の業績を変化させるのか、業績の高さが女性の雇用に影響を与えるのかといった因果関係の難しさもあり、必ずしもメカニズムは明らかにされていない。

## 第3節 男女雇用機会均等法と育児介護休業法

次に、女性を取り巻くさまざまな施策の遍歴について見ていきたい。

昭和61年に旧男女雇用機会均等法が施行されて以来十数年が経過し、社会一般あるいは企業の女性労働者に対する意識は大きく変化している。企業における雇用管理についても、制度の面での男女均等取扱いが徐々に浸透してきており、平成9年6月、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律」（改正男女雇用機会均等法）が成立し、平成11年4月から施行された。それにより、事業主の努力義務とされていた募集・採用、配置・昇進を含む雇用管理の全ステージにおける女性労働者に対する差別が禁止された。同時に、労働基準法の改正により女性の時間外・休日労働、深夜業の規制の解消、母性保護に関する措置の充実が図られている。しかし、厳しい経済情勢の影響もあり、制度面に対し実態面の改善には遅れが見られる。

改正に際し、「セクシュアル・ハラスメント」とともにその取扱いがもっとも注目を浴びたのが、男女労働者の間の事実上の格差を解消するための企業の積極的取り組み（「ポジティブ・アクション」）である。男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働基準法など、これらの法の遵守だけでは女性が職場においてその能力を十分発揮できるとは限らず、男女の固定的な役割分担意識、過去の雇用管理における取扱い、男性中心の職場慣行などから格差が生じており、女性が活躍しにくい状況が存在している。旧均等法では機会の平等だけが求められ、これらの格差が問題にされることはなかった。これでは、はじめから女性はハンデを負ってスタートラインに立っていると言っても過言ではなく、女性の能力がフルに発揮されるためには女性が負

っているハンデを一つ一つ取り除く努力を企業全体で行い、女性を確実に戦力にするための取り組み「ポジティブ・アクション」が求められる。均等法の改正により、職種やコースに男女間でアンバランスが生じている場合、企業はその阻害要因を取り除くよう取り組むことが求められることになった。

コース別雇用管理は、企業が女性の積極的採用を本格的に行うために労働者の自主選択を尊重するために導入したとされたという見方がされていた。反面、コース等で区分した雇用管理については、制度の運用において男女異なる取扱いが行われおり、固定的な役割分担意識から、総合職に厳しい拘束性を設けたうえで導入し、事実上の男女別の雇用管理として機能している事例も多く見られ、実際には女性の総合職からの締め出しではないかという懸念が持たれた。そのため、厚生労働省では、男女雇用機会均等法の趣旨に沿った雇用管理を徹底し、女性労働者の能力の積極的な活用に向けポジティブ・アクションの取組みを促進するため、平成12年6月に「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」を策定している。この行政指導の結果、均等法に違反する制度運用が行われていたこと、総合職での女性の活用が低調であったという実態を踏まえ、経営者団体、業種別使用者団体等に対し、コース別雇用管理制度の均等法に基づく適正な運用、及び積極的にポジティブ・アクションに取り組ませる働きかけを行うよう、要請がなされた。このように、女性の活躍を結果的に制限するようなコース別雇用管理制度の見直しが政府と企業の両者の間で行われたことは、コース別雇用管理の減少を促す要因の一つとなった。

また労働基準法の改正により、育児・介護を行う女性労働者の労働時間の上限を制限する激変緩和措置が終了したことを受け、育児・介護休業法に育児を行う男女労働者が請求した場合の時間外労働制限制度が新設された。育児・介護休業法は、女子差別撤廃条約とILO家族的責任条約に基づき、育児や家族の介護をする労働者の雇用の継続と再就職の促進を図り、職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、その福祉の増進と経済・社会の発展に資することを目的として平成3年に制定された。少子・高齢化、核家族化等が進行する中で、男女労働者が働きながら子供を産み育てやすい雇用環境を整備し、仕事と子育ての両立の負担を軽減するため、その後三度の改正を経て、平成14年4月1日から改正育児・介護休業法が施行された。この改正により、子どもの看護休暇や勤務時間の短縮・フレックスタイム制の適用を3歳未満の子を養育する労働者にまで拡大することなどが盛り込まれた。しかし、看護休暇については企業の努力義務とされるに留まった。

育児休業制度の定着率としては、現状では、育児休暇取得率（平成14年度）は、男性0.33%、女性64.0%、育児介護休業制度を規定している事業所の割合（平成14年度）は、育児61.4%、介護55.3%となっている。（厚生労働省「女性雇用管理基本調査」より）施行以来、取得率は着実に上昇しているが、出産した者のうち、その67.4%が出産半年後に仕事をやめており（厚生労働省大臣官房統計情報部「第1回21世紀出生児縦断調査（平成13年度）」より）、育児を契機に辞める、あるいは辞めざるをえない人達を留めるまでには至っていない。退職を余儀なくされる層への支援策として、休業を中心として多様な両立のメニューを充実させて制度が利用しやすいように改革していく必要があるのではないか。

## 第4節 ファミリーフレンドリー施策 (仕事と家庭の両立支援策)

育児休業制度などに代表される従業員の家族支援を目的とした施策を仕事と家庭の両立支援策（ファミリーフレンドリー施策、以下ファミフレ施策）と呼ばれる。

男女には、ライフサイクルによる離職率の差があり、それを是正するには男女均等を進めるだけでは十分な競争条件が確保されず、職場のみでの男女均等は、逆に女性を圧迫することになりかねない。そこで、そういった制度の必要性が問われるようになった。

このような概念が登場した背景としては、意識の変化、高学歴化等により働く女性が増加しており、特に、結婚・妊娠・出産後も継続して就業する女性が増え、平均勤続年数が伸びてきていることや、子育て・介護等でいったん退職後に再就職をする女性が増え、共働き世帯が主流になり、単独世帯、夫婦だけの世帯、一人親世帯も増えてきているなど、家族形態が多様化していることがあげられる。夫婦が共に働く「共働き世帯」は、現在、1300万世帯を超え、「専業主婦世帯」を数の上で遥かに上回っている。また、子どものいる世帯総数のうち、妻も夫もともに就業者の割合は51.7%（平成13年）に及ぶ（総務省労働統計局「労働力調査特別調査」）。政府による年金改革においても、これまでの片働き世帯を標準とする制度を改め、共働き世帯を想定したモデルが提示されている。しかし、共働きは片働き世帯を上回っていながら停滞傾向にある。

また、先進諸国における出生率の低下は家族政策への優先順位を高めている。そして、サービス経済化やIT化に伴う仕事形態の変化は労働者の裁量範囲を拡大し、時間や場所に拘束されない働き方を可能にしてきている。企業もこうした状況の変化や諸情勢に応じて、従来の人事労務管理の見直しを図っていく必要があり、職場における男女均等の促進を図ることに加えて、労働者の家庭・個人生活の事情に柔軟に対応できる働き方を提示し、男女労働者のライフサイクルに応じて、その能力を十全に発揮することを可能とする人事労務管理制度を再構築していく必要があると考えられる。フレックスタイム、パートタイム、ジョブ・シェアリングなどの柔軟な勤務制度は、今後さらに求められていくであろう。

日本においても、仕事と家庭を両立するための支援策は存在する。その中に、政府によるファミリー・フレンドリー企業<sup>11</sup>の奨励といった企業の雇用管理に踏み込んだ施策がある。ファミリー・フレンドリー企業とは、仕事と育児・介護とが両立できるようなさまざまな制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取り組みを行う企業をいう。具体的には以下の四つの柱からなる。第一に、法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること、第二に仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ、実際に利用されていること、第三に仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること、第四としては仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっていることである。例としては育児・介護休業制度等の利用がしやすく、特に男性労働者も利用しやすい雰囲気であることや、両立について経営者や管理職の理解があることがあげられる（21世紀職業財団）。

企業の立場からも男女雇用機会均等法によって待遇の公平が義務付けられ、女性にも男性同様の人的投資を行わなければならない一方で、女性の定着率が低いままでは投資が埋没コスト化するため、男女均等化を補う形でこういった施策を行う企業は増えつつある。

## 第5節 男女均等とファミフレ

<sup>11</sup> ファミリー・フレンドリー企業の表彰が始まった平成11年から平成16年までの間で表彰された企業は227企業にのぼる。

男女均等施策と、それを補う役割を果たすと考えられているファミフレ施策であるが、両者の関係は果たして補完的となっているのだろうか。先行研究では、ファミフレ施策と男女均等施策、女性の雇用の相互の影響が分析対象としているものがある。脇坂（2001）では、長期的には男女均等化施策、ファミフレ施策への取り組みが高まっていくという仮定のもと、女性雇用管理基本調査のデータを用いて企業がファミフレ施策と男女均等施策を遂行していく際の戦略、シナリオについて分析を行っている。筆者は二つのシナリオを前もって予測している。第一のシナリオはまずファミフレ度を高め、その後均等度を高めるシナリオである。これは、歴史的にいつてもファミフレ施策を必要とするのは男性よりも女性が多く、そのため当初、女性の定着率は高まるが、均等度を高めなければ結果として男女の仕事、キャリアパスが異なることになり、女性にとっても男性にとっても不満となってくる。よって均等度も高めることになるというシナリオである。第二のシナリオは、男女の均等度を高めたあとファミフレ度を高めるシナリオである。これはファミフレ抜きで男女の均等化を推し進め、女性も男性並みに働くことになり、男女含めた激しい企業内競争によって、社員の家庭への悪影響などが発生し生産性向上のネックとなるため、ファミフレ度も高めざるを得なくなるというシナリオである。この先行研究では、大企業を中心に第二のシナリオを採用している企業が多いことを発見している。また育児、介護休業制度は企業にとっては負担増になるため、主にそれらを利用する女性の雇用を逆に抑制することになるという仮説を検証しているが、結果は中小企業のみに有意であるとしている。

また川口（2002）は、男女均等取り組みとファミフレ取り組みは両者が補完関係にあることを理論的にも実証的にも示している。つまりファミフレ施策の推進はさらなる均等化を可能にするということが示唆された。両施策が女性の雇用に与える影響については、理論的モデルからは、企業は女性従業員が多いと能力の劣る労働者までが採用されることになるため均等化、ファミフレ施策に消極的になると予想されているが、それについては明白な結果は出ていない。

両者はともに、均等施策とファミフレ施策が補完的であることを示している。また、具体的なファミフレ施策として樋口・阿部（1992）では、労働時間の長さやその柔軟性が従業員の企業定着率に与える影響について分析を行っている。その結果、労働時間の短縮は男女を問わず若年就業者の企業定着率を引き上げる効果があることを示している。また、男性以上に女性の企業定着率は給与よりも労働時間の長さや裁量性に影響しており、労働時間の柔軟性の確保の重要性を述べている。

これまで見てきたように、女性の就業意識は高まってきており、女性の離職率も減少傾向にあるものの、男性と比較すると依然と高い傾向にある。また男女の平均賃金の格差も見受けられる。そこで、女性が「仕事と家庭の両立」を実現するために、働きやすい環境の提供を見直す余地はあると考えられる。

先行研究では、男女均等施策とファミフレ施策の補完関係が女性の雇用に与える影響は確認されている。しかし、企業に与える効果として、企業の女性を継続雇用することに対する費用と便益については十分な研究がなされていない。雇用における男女の公平性の追求は、企業活動における効率性の追求とトレード・オフの関係にあるのだろうか。それらの関係をみるうえで、依然として存在する男女間の平均勤続年数の格差は企業がもっとも懸念していることでもあり、これを是正することは、男女の公平性を求めることにつながると考える。また、この格差の是正が行われることにより企業の業績が上がれば、企業の効率性をも高める効果があるといえる。つまり、平均勤続年数の格差是正が行われることによって、男女の公平性と企業の効率性が相互補完的に向上すれば、経済学的に言えばパレート改善であるといえる。そして、女性の平均勤続年数を高めるうえでファミフレ施策が有効ならば、ファミフレの促進によって女性の活用を妨げている要因を取り除くことができるのではないだろうか。

以上の現状分析をふまえ、次章では、正社員女性の平均勤続年数と企業の業績の関係を検証

し、次に正社員女性の平均勤続年数の決定要因を特定し、ファミフレの有効性について考察していきたい。<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> 企業定着率の向上は労働市場の流動性が失われるという意見もあり、賛否が分かれるところであるが本論文では男女の定着率に格差がある現状をふまえ、女性の定着率の向上を望ましいこととして捉えている。

## 第2章 実証分析

---

### 【要約】

#### 第1節

女性は出産・育児などのために男性に比べると一般的に平均勤続年数が短い。企業は女性への人的投資分を回収できないという懸念があるため、企業の費用と便益の両者から考えていく必要がある。そこで女性の企業定着率が高まること、企業の業績に与える影響を最小二乗法により検証した。その結果、女性の企業定着率が高まると企業の業績も高まることが確認された。

#### 第2節

女性の定着を左右する要因は何であろうか。女性の企業定着率は高まり、勤続年数は延ばすには、女性の定着率を下げていく要因を取り除くと予想される。そこで、ファミフレ施策が正社員女性の平均勤続年数に影響を与えるのか検証した。その結果、ファミフレ施策を行うことは女性の平均勤続年数を延ばすことが示唆された。分析結果や先行研究から女性の定着率向上のために労働時間の柔軟性、自己選択性が必要であると結論付けた。

## 第1節 女性の定着率向上は企業業績を高めるか

### 2-1、実証分析 1

ここではまず、女性従業員の平均勤続年数と企業の業績との関係を、最小二乗法による回帰分析を用いて検証する。<sup>13</sup>

したがって、以下の仮説を立てた。

仮説 1：女性の定着率が高い企業は、業績が良い。

---

<sup>13</sup> 本論文では検定における有意水準は5%を採用する。

## 2-1-1、平均勤続年数と企業の業績

推定式は以下のように与えられる。

$$\begin{aligned} \text{経常利益対数} = & \alpha + \beta_1 \times \text{正社員数対数} \\ & + \beta_2 \times \text{平均勤続年数男女比} \\ & + \beta_3 \times \text{製造業ダミー} \\ & + \beta_4 \times \text{小売・卸売業ダミー} \\ & + \beta_5 \times \text{金融業ダミー} \\ & + \beta_6 \times \text{不動産ダミー} \\ & + \beta_7 \times \text{運輸・通信業ダミー} \\ & + \beta_8 \times \text{電気・ガス産業ダミー} \\ & + \beta_9 \times \text{サービス業ダミー} \\ & + \text{誤差項} \end{aligned}$$

分析に使用するデータは、『就職四季報女性版 2005 年度版』東洋経済新報社に掲載されている企業のうち、離職率・経常利益・収益・従業員数のないものを省いた 439 社である。

被説明変数は、企業の経常利益の対数をとる。対数をとるのは、不均一分散を回避するためである。

説明変数は、正社員数の対数をとったもの、平均勤続年数男女比、産業ダミー<sup>14</sup>である。正社員数は、各企業の規模をコントロールするために用いる。平均勤続年数男女比は、同一企業における男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数を表しており、分母に男性の平均勤続年数、分子に女性の平均勤続年数をとる。

正社員数の対数の予想される係数は正である。正社員数の増加によって企業規模が拡大するため、経常利益も増えると考えられる。平均勤続年数の男女比については人的資本理論<sup>15</sup>によれば、符号は正と予想される。これは、女性が長期的に定着することで、女性に対する人的投資がより行われ、その生産性が上昇するためである。しかし、産休や育児休暇など、女性の定着率を高めるために必要と考えられるコストが女性の生産性の上昇を上回る場合は、負になることも考えられる。

各種産業は、賃金センサスの分類方法に従い、以下の表のように 8 産業に分類した。

(建設業)	建設、土木
(製造業)	電気・情報機器、精密機械、自動車・輸送用機器・同関連品、食料品、農林・水産、印刷、パルプ・紙、化粧品、医薬品、化学、衣料・繊維、ガラス・土石、機械、金属製品、鉄鋼、非鉄、その他メーカー
(卸売業・小売業)	商社・卸売業、コンビニ、デパート、スーパー、その他小売業
(金融業・保険業)	銀行、信金、信販・カード・リース、証券、生保、損保
(不動産)	不動産
(運輸業)	海運、空運、倉庫・運輸、鉄道・陸運
(電気・ガス・水道・熱供給業)	電気・ガス、石油
(サービス)	外食中食、ゲーム、人材・教育、ホテル、レジャー、その他サービス、マスコミ <sup>16</sup> 、コンサルタント・シンクタンク、リサーチ、情報・通信・同関連ソフト

<sup>14</sup> 産業ダミーは建設業を基準とした。

<sup>15</sup> 人的資本理論については、エドワード P. ラジャー著；樋口美雄、清家篤訳（1998）『人事と組織の経済学』、日本経済新聞社、第六章を参照されたい。

<sup>16</sup> なお、マスコミは、テレビ、ラジオ、広告、出版、新聞、通信社、レコード他をまとめたものである。

分析結果は、表 2-1-1 に示される。

表 2-1-1

説明変数	係数	t 値	p 値
正社員数対数	0.9453888	14.48	0.000
平均勤続年数男女比	0.7995753	2.85	0.005
製造業ダミー	0.5006163	1.93	0.054
小売・卸売業ダミー	-0.0465287	-0.16	0.873
金融業ダミー	0.4685419	1.42	0.155
不動産業ダミー	0.8543329	1.58	0.115
運輸・通信業ダミー	0.8548334	2.16	0.032
電気・ガス産業ダミー	1.455535	3.33	0.001
サービス業ダミー	-0.3794362	-1.41	0.158
定数項	0.6658961	1.10	0.258
サンプル数	390		
F	41.25		
Prob>F	0		
R-squared	0.4942		
Adj R-squared	0.4822		
Root MSE	1.0691		

#### ブルーシュ・ペーガン検定

Chi2(1)=1.98

Prob>chi2=0.1594

正社員数は予想通り正で有意であった。

平均勤続年数男女比も有意に正となった。これは、女性の平均勤続年数が男性に近づくほど、企業の利益が増加することを示している。企業においては、女性は男性に比べ定着率が低く<sup>17</sup>、また継続雇用を行う場合も男性に比べて費用がかかると考え、企業が女性の長期雇用に消極的になることが考えられた。女性の平均勤続年数を長くすることが企業の効率性に悪影響を及ぼす可能性もあったが、この分析によって、女性を企業に定着させることは企業にとっても有益であることがわかった。

<sup>17</sup> 今回使用したデータ全体の平均勤続年数は男性 14.0 年、女性 9.12 年であった。



## 2-1-2、正社員女性比率と企業の業績

2-1-1 の式において、平均勤続年数男女比の代わりに正社員女性比率を用いて分析を行った。推定式は次のように与えられる。

$$\begin{aligned}
 \text{経常利益対数} = & \alpha + \beta_1 \times \text{正社員数対数} \\
 & + \beta_2 \times \text{正社員女性比率} \\
 & + \beta_3 \times \text{コース別雇用管理ダミー} \\
 & + \beta_4 \times \text{製造業ダミー} \\
 & + \beta_5 \times \text{小売・卸売業ダミー} \\
 & + \beta_6 \times \text{金融業ダミー} \\
 & + \beta_7 \times \text{不動産ダミー} \\
 & + \beta_8 \times \text{運輸・通信業ダミー} \\
 & + \beta_9 \times \text{電気・ガス産業ダミー} \\
 & + \beta_{10} \times \text{サービス業ダミー} \\
 & + \text{誤差項}
 \end{aligned}$$

被説明変数は、企業の経常利益の対数をとる。

説明変数は、正社員数の対数をとったもの、正社員女性比率、コース別雇用管理ダミー、産業ダミーをとる。正社員女性比率は、正社員数全体に対する正社員女性の割合であり、予想される係数は正である。

コース別雇用管理ダミーは女性採用時に総合職と一般職を区別していれば 1 を、していない場合は 0 を入れ、コース別採用かどうかを判定した。コース別採用については議論が分かれるところである。まず、コース別雇用管理は、企業が女性の積極的活用を本格的に行うために、労働者の自主選択を尊重することを目的として導入したという見方がある。その場合は、本人の就業意思と企業の求める雇用形態のマッチングが図られ、コストの削減と生産性の上昇が期待されるため、予想される符号は正である。反面、前章で述べたように、企業はコース別採用を以前からの男女の仕事の役割分担を維持するために総合職に厳しい拘束性を設けたうえで導入し、事実上の男女別雇用管理としての装置として利用しているという見方もある（樋口 2001）。コース別雇用管理が男女別雇用管理として機能している場合は、男女のキャリアパスが異なるために男女の競争は促進されず、女性の生産性も高まらないため、負の影響が考えられる。

分析結果は表 2-1-2 に示される。

表 2-1-2

説明変数	係数	t 値	P 値
正社員数	0.899117	13.76	0.000
正社員女性比率	0.7095657	1.62	0.106
コース別雇用管理ダミー	-0.1925072	-1.58	0.116
製造業ダミー	0.448681	1.7	0.089
小売・卸売業ダミー	-0.2310953	-0.75	0.455
金融業ダミー	0.2376145	0.67	0.501
不動産業ダミー	0.9986574	2.06	0.04
運輸・通信業ダミー	0.6763076	1.69	0.092
電気・ガス産業ダミー	1.339978	3.12	0.002
サービス業ダミー	-0.4924781	-1.77	0.077
定数項	1.574891	2.86	0.005
サンプル数	409		
F	36.42		
Prob>F	0		
R-squared	0.4779		
Adj R-squared	0.4647		
Root MSE	1.0837		

なお不均一分散が発生したため white (1980) の不均一分散を修正した標準誤差を使用した。

正社員数は正で有意となった。しかし、表 2-1-1 と比較すると決定係数が下がっていることがわかる。正社員女性比率は有意ではないものの係数は正であり、積極的な女性の雇用が業績には悪影響を与えないことが示された<sup>18</sup>。また、コース別雇用管理ダミーは非有意に負であった。

以上、分析 1 では人的資本理論モデルが説明するように、女性の企業への定着が企業の利益に影響するか検証した。企業が女性を継続的に雇用するにあたって、男性よりもコストがかかることで、人的資本理論モデルと整合しない可能性が懸念されていたが、ここでもやはり人的資本理論モデルが当てはまった。また、説明変数に平均勤続年数男女比を用いた場合の方が、正社員数女性比率を用いた場合よりも決定係数が高いことは、ある一時点での女性正社員の割合よりも、女性正社員がどれほど長く勤続しているかどうかのほうが企業利益に影響していることを示している。したがって、女性が長く企業に定着するほど企業の業績を高めるといえる。

このような事実が存在するにもかかわらず、なぜ女性の平均勤続年数は男性に比べて短いのか。次章では、女性の平均勤続年数の決定要因を分析し、女性が企業に定着するにあたり、企業のファミフレ施策が有効であるか検証する。

## 第2節 ファミフレは女性の定着率を高めるか

### 2-2、実証分析 2

<sup>18</sup> この推定では、女性の労働投入が企業の業績に影響を与えると考えているが、逆の因果関係も考えられる。しかし、通常今期の企業の業績が増えることで次期の女性の雇用が増えると考えられるため、この因果関係にはタイムラグが存在する。したがって、そのような因果関係を考えなくてもよいため、ここでは無視している。

女性の高い定着率が企業の利益につながるという実証分析 1 の結果をふまえて、企業が行う仕事と家庭を両立できるような労働時間削減や、育児休業制度などのファミフレ施策が、実際に正社員女性の企業定着率を高めるのかということについて分析を行う。

この分析では、就職四季報から得られた企業内で実施されているファミフレ制度の情報が、育児休業制度の運用についてのみであったため、月平均残業時間や有給休暇取得日数が平均勤続年数に与える影響からファミフレ施策の効果を考察する。

したがって、以下の仮説を立てた。

仮説 2：ファミフレ施策は、正社員女性の平均勤続年数を高める。

### 2-2-1、女性の平均勤続年数に対する分析

推定式は以下のように与えられる。

$$\begin{aligned} \text{平均勤続年数 (女性)} = & \alpha + \beta_1 \times \text{経常利益率} \\ & + \beta_2 \times \text{平均年収 (万円)} \\ & + \beta_3 \times \text{平均残業時間} \\ & + \beta_4 \times \text{有給休暇取得日数} \\ & + \beta_5 \times \text{コース別管理ダミー} \\ & + \beta_6 \times \text{積極的育児休暇ダミー} \\ & + \beta_7 \times \text{製造業ダミー} \\ & + \beta_8 \times \text{小売・卸売業ダミー} \\ & + \beta_9 \times \text{金融業ダミー} \\ & + \beta_{10} \times \text{不動産ダミー} \\ & + \beta_{11} \times \text{運輸・通信業ダミー} \\ & + \beta_{12} \times \text{電気・ガス産業ダミー} \\ & + \beta_{13} \times \text{サービス業ダミー} \\ & + \text{誤差項} \end{aligned}$$

分析に使うデータは、『就職四季報女性版 2005 年度版』東洋経済新報社より離職率・経常利益・収益・従業員数のないものを省いた 439 社を用い、推定式のすべての変数を満たすものを使用した結果、サンプル数は 280 前後となった。

被説明変数は、女性の平均勤続年数をとる。説明変数にはまず経常利益率をとる。これは、売上に占める経常利益の割合で表しており、予想される係数は正である。次に平均年収をとる。平均年収が高いとそこで働く労働者の効用は高まるため、予想される係数は正である。また、平均残業時間と有給休暇取得日数の予想される係数はそれぞれ負、正である。これは、同じ賃金を受け取っている場合においては、労働時間が短く、余暇が長いほど労働者の効用は大きいため、企業に留まるインセンティブは高まると考えられるためである。

コース別管理ダミーは女性採用時に総合職と一般職を区別していれば 1 を、していない場合は 0 を入れ、コース別採用かどうかを判定した。分析 1 と同様、符号は正とも負とも考えられる。

積極的育児休暇ダミーは、育児休暇取得期間が二年以上である企業、または分割取得が可能など、柔軟な育児休暇制度を設けている企業は 1 を、それ以外は 0 をとった。現在多くの企業が、育児休暇取得期間を一年と定めており、二年以上の企業や、育児休業の期間が利用者の裁量によって柔軟に選択できる企業は育児休暇制度に積極的であると捉えたためである。育児休暇について積極的な企業ほど、女性は長く働きやすいと考えられるため、予想される係数は正である。

なお、産業ダミーの分類は分析 1 と同様である。分析結果は、表 2-2-1 に示される。

表 2-2-1

説明変数	係数	t 値	p 値
------	----	-----	-----

経常利益率	-8.118303	-2.82	0.005
平均収入(万円)	0.0137	8.07	0.000
平均残業時間	-0.1258231	-6.85	0.000
有給休暇取得日数	0.1213334	2.86	0.005
コース別管理ダミー	-1.638886	-4.13	0.000
積極的育児休暇以上ダミー	1.173378	2.01	0.045
製造業ダミー	0.8497555	0.95	0.342
小売・卸売業ダミー	-1.298474	-1.23	0.218
金融業ダミー	0.484084	0.46	0.646
不動産業ダミー	-4.556199	-5.26	0.000
運輸・通信業ダミー	-0.5885588	-0.47	0.640
電気・ガス産業ダミー	-1.273009	-0.91	0.365
サービス業ダミー	-3.014069	-3.25	0.001
定数項	3.321706	2.26	0.025
サンプル数	280		
F	25.70		
Prob>F	0.0000		
R-squared	0.5567		
Adj R-squared	0.5351		
Root MSE	2.8078		

なお不均一分散が発生したので White (1980) の不均一分散を修正した標準誤差を使用した。

経常利益率の係数は正と予想されたが、有意に負となった。つまり、経常利益率の上昇は女性の平均勤続年数を下げる効果がある。その理由は二つ考えられる。一つ目の理由は、利益率の高い会社は総じて優秀な人材が多く、そのような人材は他企業からも需要があり、より条件の良い企業へ転職していくと考えられるからである。景気と離職率の関係を分析した太田(1999)では転職率が労働市場の需要に影響を受けることを突き止めているが、ここにもそれが当てはまると考えられる。二つ目の理由として、企業は利益率が低いと人件コスト削減のため新卒採用を抑え、利益率が高くなると新卒採用を増やすことが考えられ、経常利益率と正社員の平均勤続年数が負の相関関係にあることが予想されるからである。

平均年収は予想通り有意に正であった。また、平均残業時間は有意に負、有給休暇取得日数は有意に正となった。残業時間の伸びは勤続年数を低め、また有給休暇が取得できるほど勤続年数は高まる。有給休暇取得日数(社員平均)と月平均残業時間(社員平均)の係数に注目すると、月平均残業時間を一時間削減する効果と、有給休暇の取得日数を一日増やす効果はほぼ同じと推定されている。つまり、時間的に柔軟な労働体系が、女性の勤続年数を高めるうえで有効であると考えられる。

コース別雇用管理ダミーの係数は負に有意となり、女性の平均勤続年数を短くすることが確認された。昭和62年から平成元年の3年間にわたって行われたコース別雇用管理実態調査では、コース別雇用管理における総合職の女性はわずか3.3%であったという結果が出ており、やはり女性は、転勤など強い拘束性を持つ総合職を選択しにくく、その多くが一般職を選択せざるを得なくなる。そのためコース別雇用管理は結果的に男女別雇用管理として働いてしまうと考えられる。

積極的育児休暇ダミーは有意に正となった。やはり、育児休暇について積極的である企業は、女性にとって働きやすい環境であることが示された。

不動産業とサービス業は有意に負となった。サービス業については、基準となっている建設業に比べ、情報産業等を中心に企業のサイクルが早く、新しい企業が比較的多く含まれていることが原因と考えられる。

### 2-2-2、男性の平均勤続年数に対する分析

2-2-1の結果を受けて、次に男性の勤続年数は女性のそれとではどういった差異があるのか検証してみる。これにより、ファミフレ施策が、正社員男性の平均勤続年数を高めるかを見る。

推定式の被説明変数は男性の平均勤続年数をとる。分析に使うデータは、実証分析 2-2-1 と同様である。説明変数およびその予想される係数も、ほぼ同様で、経常利益の係数は負、平均収入予は正、平均残業時間は負、有給休暇取得日数は正であると予想される。積極的育児休暇ダミーにおいては育児制度の利用者が主に女性と考えられるので、効果は限られたものになると考えられるが、正が予想される。

結果は、表 2-2-2 に示されている。

表 2-2-2

説明変数	係数	t 値	p 値
経常利益率	-6.074663	-1.72	0.086
平均収入(万円)	0.0158	5.69	0.000
平均残業時間	-0.1493818	-5.88	0.000
有給休暇取得日数	0.0693802	1.45	0.150
コース別管理ダミー	-0.3999053	-0.86	0.391
育児休暇二年以上ダミー	2.260428	2.12	0.035
製造業ダミー	-0.4988798	-0.35	0.730
小売・卸売業ダミー	-3.063747	-1.73	0.085
金融業ダミー	-0.2116538	-0.13	0.897
不動産業ダミー	-7.704337	-5.22	0.000
運輸・通信業ダミー	-0.5500692	-0.30	0.761
電気・ガス産業ダミー	-0.2172393	-0.13	0.900
サービス業ダミー	-5.218809	-3.50	0.000
定数項	8.856878	3.63	0.000
サンプル数	279		
F	59.45		
Prob>F	0.0000		
R-squared	0.5432		
Adj R-squared	0.5208		
Root MSE	3.5924		

女性に対しての分析と同様に修正した標準誤差を使用した。

経常利益率の係数は 5%水準で有意とはならなかった。平均年収は有意に正、平均残業時間は有意に負、有給休暇取得日数は正となったが、有意ではなかった。積極的育児休暇ダミーは予想より強い効果があり、有意に正であった。

産業ダミーについては、女性の分析とほぼ同じく小売業・不動産業・サービス業で有意に負となった。

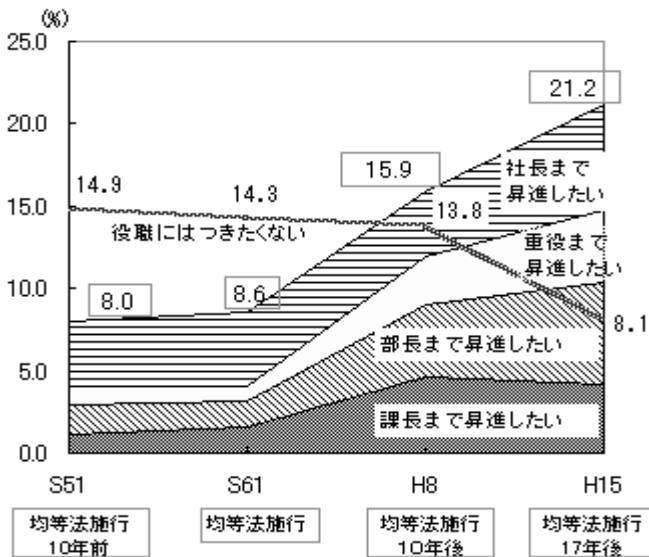
### 2-2-3、平均勤続年数における男女の比較

ここで、以上の分析結果から男女の係数同士を比較してみる。

経常利益率は、男性は5%水準では有意にはならず、女性に与える影響のほうが強い。これは男性よりも女性の雇用管理によりコストがかかると考え、業績の低い会社はより女性正社員の新卒採用を抑えようとするからであると考えられる。したがって女性の雇用は不況の影響を受けやすいといえる。

また、平均年収は女性にも男性と同じぐらいに影響している。これは少し意外であると思う人もいるかもしれない。つまり女性は家庭の責任の多くを担うために、男性と比べて労働の拘束性への関心は高いが、反面、昇進や賃金への関心は薄いということを想定する人もいるということである。先行研究の樋口、阿部（1992）においても同様の指摘がなされている。しかし、実際には、図Iのように女性の昇進意欲が高まってきた現在、それに直結する給与にも女性の関心は高まっている。この分析結果もふまえると、女性に責任ある仕事を与え、それに見合った賃金を与えることが女性の勤続年数を延ばすのである。そこにはポジティブアクションの有効性も示唆される。

図4 どのポストまで昇進したいか

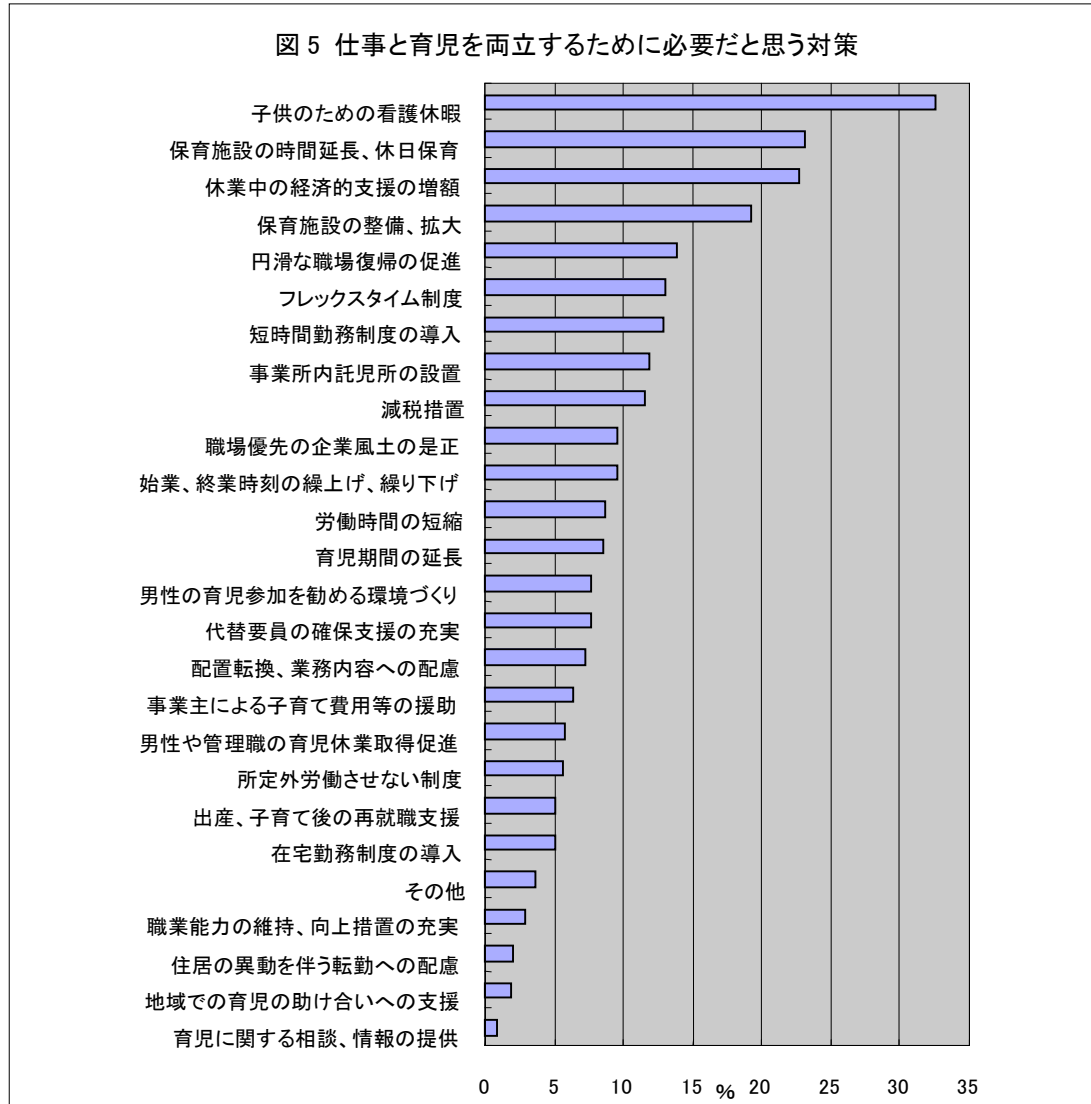


資料出所 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 平成15年版働く女性の実情  
 元資料：(財)社会経済生産性本部「働くこと意識」

平均残業時間については、男性の方が平均勤続年数に与える影響が若干強い。

有給休暇取得日数は、女性が有意であったのに対し、男性は非有意な結果となった。有給休暇の取得状況は職種や業種、そしてその企業の社風によって異なる。しかし、有給休暇の比較的取得しやすい環境は、家庭と仕事を両立させたい女性にとって働きやすい環境であることは共通していると考えられる。しかしなぜ有給休暇の取得日数が男性と比べて女性の平均勤続年数に与える影響が強いのか。先行研究の樋口、阿部（1992）では、有給休暇の取得日数や育児休業制度などによって労働時間の自己選択的な裁量性を与えることが女性の定着率を上げると結論づけているが、その結論から見ればこの分析結果もそれに整合的である。そしてもう一点考えられるのは

女性が家族（特に子供）の看護のために有給休暇を取得している可能性である。女性のファミフレ施策へのニーズにおいても最も多い回答が子供のための看護休暇である（図5を参照）が、現在の育児介護休業法では各事業所の努力義務となっているため、その代用として有給休暇が利用されているということが考えられる。

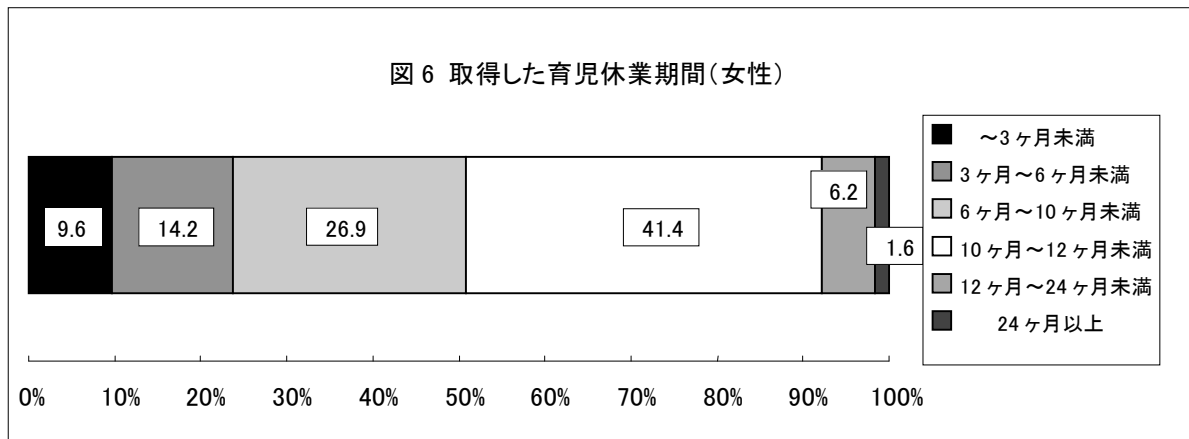


資料  
出所：厚生労働省「平成13年度働く女性の实情」  
原資料（財）女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」（平成12年）

積極的育児

休暇ダミーは、女性の勤続年数と男性の勤続年数の両方に影響を与えていた。これは、男性の育児休暇取得状況を示しているのではなく、積極的な育児休業制度をとっている企業は他のファミフレのような制度にも関心が高く、男性にも効果が現れたと考えるべきであろう。女性に関しても実際に育児休業を二年間利用する人はごくわずかである。

（図6を参照）企業が労働者に対してただ拘束するのではなく、柔軟な対応をしていることが女性だけではなく男性の労働者の勤続年数も高めているといえるのではないか。



資料出所：厚生労働省「平成15年度女性雇用管理基本調査」

コース別管理ダミーについては、女性の勤続年数には負の影響を与えていたが、男性には有意な結果は出なかった。つまり、コース別雇用管理制度の有無は、女性にとってのみ企業定着率を決定する重要な指標であることがわかる。前節でも述べたが、コース別雇用管理は、女性の積極的活用を促す効果よりも事実上の男女別の雇用管理として、女性の活躍の働き方を制限する効果のほうが強いということがはっきりと示された。総合職に転勤などの強い拘束性を要求するコース別雇用管理は、いわばファミフレ抜きの男女均等の実例といえるかもしれない。平成12年度女性雇用管理基本調査によると2000年にコース別管理を行う企業は大企業で初めて減少した。またそれによるとコース別雇用管理を廃止した企業の理由の52.2%が「事実上の男女別雇用管理として運用されていたものを改善するため」、33.3%が「能力主義の徹底」をあげている。今回の分析結果と、廃止する企業の理由から、女性の活用を結果的に制限するようなコース別雇用管理の効果がすべての正社員の能力の活用を行おうとする企業の姿勢とあわなくなってきたことが、コース別雇用管理を減少傾向に導いている原因として読み取れる。

また、被説明変数に女性の離職率をとり、検証したがよい結果が得られなかった。離職率を被説明変数とした場合、転職と退職の両方が含まれる。説明変数の与える影響が退職と転職で大きく違ってしまいうために決定係数、t値が下がってしまったと考えられる。

この分析結果からは、正社員女性の平均勤続年数は労働時間の裁量性に影響を受けており、育児休業制度をはじめフレックスタイムや短時間雇用制度などのファミフレ施策を行うことは女性の平均勤続年数をのばすということが示唆された。さらに近年は、女性の就業意識の変化から賃金水準、キャリア形成のあり方も平均勤続年数に影響を与えている。またファミフレ施策の導入は女性だけでなく男性にとっても働きやすい環境になると思われる。

以上二つの分析から、女性の勤続は企業の業績を高めること、また、企業によるファミフレ施策は女性の企業定着率を高めることが検証された。したがって、ファミフレ施策を行うことにより、労働者は働きやすい環境を得ることができ、また同時に、企業は、自社の利益を高めることが期待される。つまりファミフレを行うことは男女間の格差を縮小し、かつ企業活動を活性化するため、社会的便益を増大させることにつながるといえる。

そして、柔軟な制度が普及し、より多くの女性雇用者に利用されるようになれば、出産・育児などの家庭の責任に伴う離職が減り、長期継続雇用者の可能性が高まる。そして先行研究が実証しているファミフレと男女均等化の補完関係によって、職位や賃金が上昇し、女性の勤続年数はさらに長くなるということも考えられる。



## 第3章 まとめ

### 【要約】

第2章の分析から、正社員女性の定着は企業の業績を高め、そして企業がファミフレ施策を行うことは女性の企業定着率を高めることが検証された。政府による男女均等を図るポジティブ・アクションの推進と企業によるその活用は今後さらに行われていくべきであるが、このような均等施策だけでなく、育児休業制度やフレックスタイムなどファミフレ施策も女性の定着率向上には重要である。ただし、分析の結果と先行研究をふまえていくつかの見直しが必要である。第一に育児休業制度は労働時間計算による分割取得を可能にするべきである。第二に現在努力義務となっている子供の看護休業制度を労働者の権利として義務付けるべきである。柔軟な制度を普及させることで女性にとって働きやすい環境になり、企業も女性を活用することで発生する埋没費用を減らし、両者にとって公平性と効率性をさらに高めるだろう。その中で、時間の柔軟性と制度取得にあたっての柔軟なあり方が必要である。このような育児と家庭の両立を目指す動きはこれを求める個人はもとより、企業にとってもまた日本のこれからを考えたいうえで社会にとっても、大きな利益を生み出すであろう。

わが国を取り巻く経済環境の大きな変化のひとつである、女性の活躍の場の拡大においては、さまざまな体制がとられるようになっていっている。本章では、企業の行う仕事と家庭の両立支援制度の効果と、その企業に与える影響を、女性の役割に重きをおき考察してきた。その結果、制度面における男女の機会均等だけではなく、個々人にあった働きやすい環境の確保に努めることが、女性の雇用の確保につながり、社会の活性化につながると考えられた。

コース別雇用管理のあり方の変化にもみられたように、女性の活用を結果的に制限してしまう姿勢は見直されつつある。こうした変化をもたらしたのは、ひとつにポジティブ・アクションという男女均等施策の具体案に踏み切ったことであろう。今後、コース別雇用管理についてのさらなる見直しは、女性の企業への定着率を高める可能性も考えられる。また、給与にも高い関心を示す女性にとって、いまだに存在する男女間賃金格差の是正も必要であり、ポジティブ・アクションの有効性が示唆される。よって、政府によるポジティブ・アクションの推進と、企業による活用は、今後さらに行われていくべきである。

このような均等施策だけでなく、仕事と家庭の両立支援策（ファミリーフレンドリー施策）の推進が男女の公平性と企業活動の効率性につながると考える。しかし、推進するにあたり、いくつかの見直しが必要である。分析結果からも明らかなように、積極的な育児休業制度をとっているようなファミフレ施策に関心の高い企業は、男性、女性ともに雇用を確保しやすい場であり、また、女性に関しては有給休暇の比較的取得しやすい環境は働きやすい場であったと考えられる。先行研究や今回の分析からも女性のニーズは労働時間を自己選択的に決められる制度にあるといえる。つまり、制度やその制度を利用するにあたって、自由度の高い柔軟さが求められているといえる。制度の柔軟性というのは、育児休業制度をはじめ、フレックスタイムや短時間雇用制などの時間についての見直しである。制度を利用するにあたっての柔軟性とは、取得し易い制度の提供である。分析で示したように、月平均残業時間の一時間短縮が勤続年数を上げる効果と、有給休暇の取得日数が勤続年数を上げる効果が同じであるならば、月に

数時間の残業時間短縮のほうが、全日で長期の一回限りの休暇を取得するよりも個人にとっても、企業にとっても効率的であると考え。これをもとに育児休業制度の現状について考えると、育児休業制度は短時間雇用による分割取得を可能にするべきである。現状の育児休業制度では、取得が原則一回で、分割が不可能であるため女性のニーズを満たしているとは言えない。そこで休暇を時間計算にし、たとえば一日 4 時間の労働時間を設定した場合は休暇を二年取れるなど、弾力的に運用できる制度が好ましいのではないか。個人にとっては職業技能やキャリア形成への影響も少なく、育児休業の取得が相対的に容易であり、企業にとっても一日数時間への対応の方が仕事の代替措置をとりやすいのではないだろうか。

さらに子供のための看護休業制度は現行の育児介護休業法では努力義務に規定されているが、この制度は前章でも示したとおり、女性がもっとも家庭と仕事の両立に必要であると感じている制度である。本論文において確認されたように、有給休暇取得日数（社員平均）は男性より女性の平均勤続年数に強く影響を与えていたが、このこともそのニーズが反映されていると考えられる。そこで子供のための看護休暇制度を労働者の請求権として法的に認めるべきであると考え。現行法をもとにすると、看護休暇制度育児休業制度と違い期間が短く利用しやすい。また現行制度において育児休業の利用では子供が 1 歳になるまで、勤務時間の短縮、フレックスタイムでは子供が 3 歳までの期間と定められているが、看護休暇制度は小学校就学前までと対象年齢が長い。以上の点から子供のための看護休暇制度は育児休業制度を補完する柔軟な役割を果たすだろう。

また、こうした時間や期間による取得方法の柔軟化は、女性の取得促進にとどまらず、父親への育児休業の取得をも容易にすると思われる。夫婦で共に働き、共に家庭に対して責任を負うことを求められるようになってきている、時代に見合った制度を整えていかなければならない。なぜなら、制度も提供する側・される側が共に偏りなく存在し、運用されることで、両者の公平性は保たれ、効率性のあるものであるといえるからである。

企業側の懸念としていた、女性を継続的に雇用することで発生する埋没費用については、企業に対して決して負の影響を与えていないことが確認された。企業側も、働きやすい職場環境の提供に積極的になり、女性の長期定着を図ることは、企業への業績へもつながり、より効率的な企業活動を行えると考える。

いまや、仕事への価値観の変化にともない、男女問わず働き方の選択が多様化してきている。しかし、その背後には育児・出産という問題を抱えている女性がいまだ多く存在しているという現状を見過ごしてはいけない。そのような女性は、これからの日本が抱えていくであろう少子化という最大の問題を解決に導く大きな役割を担っていると考えるからである。育児と家庭の両立を目指すうごきは、これを求める個人はもとより、企業にとっても、また日本のこれからを考えたうえで社会にとっても、大きな利益をうみだすであろう。

## 参考文献、データ出展

### 《先行論文》

- 川口章 (2002) 「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策」『日本労働研究雑誌』No.503,P15-28  
児玉直美 (2004) 「女性活用は企業業績を高めるのか」『日本労働研究雑誌』  
樋口美雄・阿部正浩 (1992) 「労働時間制限と従業員の企業定着率」『経済研究』Vol.43,No.3,203-213  
脇坂明 (2001)、「第7章 仕事と家庭の両立支援制度の分析」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会,p195-222

### 《参考文献》

- 太田聰一 (1999) 「景気循環と「転職行動」 中村二郎・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社。  
樋口美雄 (1991) 『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。  
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』東京大学出版会  
樋口美雄・中馬宏之 (1997) 『労働経済学』岩波書店  
樋口美雄 (2001)、「男女雇用機会均等法改正の経済学的背景」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会。  
エドワード P. ラジャー；樋口美雄・清家篤訳 (1998) 『人事と組織の経済学』日本経済新聞社  
中田喜文 (2002) 「男女間賃金格差は縮小したのか」『日本労働研究雑誌』  
松繁寿和 (2004) 『大学教育効果の実証分析』日本評論社  
「Business Labor Trend 育児と仕事」『労働政策研究・研修機構』2004, 1号  
Becker, G. S. (1985) “Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor” *Journal of Labor Economics*, Vol.3, No.1, pt.2  
White, Halbert (1986), “A Heteroskedasticity-consistent covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity” *Econometrica*, Vol.48, No.4

### 《データ出典》

- 『就職四季報女性版 2005 年度版』東洋経済新聞社  
「厚生労働省」ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/index.html>  
「平成 15 年度女性雇用管理基本調査」厚生労働省  
「平成 13 年度版働く女性の実情」厚生労働省  
「総務省」ホームページ <http://www.soumu.go.jp/>  
「財団法人 21 世紀職業財団」ホームページ <http://www.jiwe.or.jp/jyoho/data/>

## 《参考》

## 分析対象企業名一覧

建設業	ミツミ電機(株)	スタンレー電気(株)
(株)アーバンコーポレイション	ニチコン(株)	市光工業(株)
(株)奥村組	(株)タムラ製作所	Hitz 日立造船(株)
(株)協和エクシオ	SMK(株)	三井造船(株)
(株)サンシティ	東光(株)	サントリー(株)
(株)大京	古野電気(株)	サッポロビール(株)
(株)穴吹工務店	日本電波工業(株)	宝酒造(株)
(株)東栄住宅	アイホン(株)	サントリーフーズ(株)
(株)東電通	山一電機(株)	アサヒ飲料(株)
(株)リクルートコスモス	(株)図研	キーコーヒー(株)
(株)中電工	日本電子(株)	(株)ヤクルト本社
太平工業(株)	日本光電	森永乳業(株)
太平電業(株)	シスメックス(株)	キューピー(株)
高砂熱学工業(株)	ホーチキ(株)	理研ビタミン(株)
戸田建設(株)	(株)島津製作所	(株)ダイショー
日本基礎技術(株)	日本電産コパル(株)	カゴメ(株)
日本電設工業(株)	(株)イシダ	キッコーマン(株)
東日本ハウス(株)	(株)ジェイ・エム・エス	(株)ミツカングループ本社
前田建設工業(株)	川澄化学工業(株)	ハウス食品(株)
安藤建設(株)	(株)モリテックス	エスビー食品
鹿島	日野自動車(株)	日本ハム(株)
大明(株)	住友ゴム工業(株)	伊藤ハム(株)
日本道路(株)	トヨタ車体(株)	丸大食品(株)
製造業	日産車体(株)	米久(株)
パイオニア(株)	アイシン精機(株)	(株)なとり
アルパイン(株)	アイシン・エイ・ダブリュ(株)	森永製菓(株)
クラリオン(株)	NOK(株)	井村屋製菓(株)
富士ゼロックス(株)	住友電装(株)	昭和産業(株)
(株)PEU	(株)ケーヒン	(株)神戸屋
(株)メルコホールディングス	豊田工機(株)	日本水産(株)
(株)明電舎	フタバ産業(株)	(株)ニチロ
(株)山武	富士通テン(株)	カネコ種苗(株)
日本無線(株)	ユニプレス(株)	(株)ファンケル
イビデン(株)	カルソニックカンセイ(株)	麒麟ビール(株)
サンケン電気(株)	日本精機(株)	味の素(株)
新光電気工業(株)	曙ブレーキ工業(株)	日清紡績(株)
日本シエムケイ(株)	(株)タチエス	(株)ナイガイ
新電元工業(株)	豊田鉄工(株)	旭化成(株)
ウシオ電機(株)	日本ケーブル・システム(株)	東京応化工業(株)
新日本無線(株)	栃木富士産業(株)	ライオン(株)
アオイ電子(株)	(株)小糸製作所	ユニ・チャーム(株)
関西ペイント(株)	(株)イノアックコーポレーション	(株)松坂屋
サカタインクス(株)	宇部興産(株)	(株)阪急百貨店

(株)トクヤマ	(株)森精機製作所	(株)近鉄百貨店
住友ベークライト(株)	ヤマハ(株)	(株)東急百貨店
三洋化成工業(株)	ヨネックス(株)	(株)イトーヨーカ堂
日本農薬(株)	リンテック(株)	(株)マルエツ
第一製薬(株)	リンナイ(株)	(株)平和堂
田辺製薬(株)	理想科学工業(株)	(株)いなげや
ニプロ(株)	わかもと製薬(株)	(株)カスミ
参天製薬(株)	住友スリーエム(株)	サミット(株)
(株)ツムラ	(株)ゼンリン	(株)ヤマナカ
ロート製薬(株)	ダイセル化学工業(株)	(株)ヤマザワ
鳥居薬品(株)	高砂香料工業(株)	(株)原信
東和薬品(株)	宝印刷(株)	(株)ベルク
コスモ石油(株)	大日本インキ化学工業(株)	(株)ハローズ
旭硝子(株)	(株)ツツミ(ジュエリーツツミ)	(株)しまむら
住友大阪セメント(株)	THK(株)	(株)レリアン
(株)INAX	テルモ(株)	(株)赤ちゃん本舗
吉野石膏(株)	(株)ディスコ	(株)玉屋
日鉱金属(株)	トーアエイヨー(株)	ミキハウスグループ
日本発条(株)	東芝セラミックス(株)	(株)コジマ
三協アルミニウム工業(株)	東ソー(株)	(株)デオデオ
光洋精工(株)	凸版印刷(株)	(株)エイデン
ヤンマー(株)	(株)ニフコ	(株)ケースデンキ
(株)リコー	日機装(株)	東京日産自動車販売(株)
日本精工(株)	日研化学(株)	千葉トヨペット(株)
上新電機(株)	日産化学工業(株)	(株)メガネトップ
(株)ニコン	日本ベーリンガーインゲルハイム(株)	(株)日本オプティカル
オリンパス(株)	日本化薬(株)	丸善(株)
NTN(株)	日本曹達(株)	(株)カーマ
荏原製作所	日本特殊陶業(株)	(株)関西スーパーマーケット
(株)オンワード樫山	(株)ノーリツ	(株)キタムラ
(株)岡村製作所	(株)パイロットコーポレーション	(株)CFS コーポレーション
鐘淵化学工業(株)	パラマウントヘッド(株)	(株)シー・ヴィ・エス・ベイエリア
杏林製薬(株)	日立電線(株)	(株)アインメディカルシステムズ
(株)クボタ	富士機械製造(株)	愛眼(株)
グローリー工業(株)	(株)マキタ	愛知トヨタ自動車(株)
(株)サトー	卸売業・小売業	(株)魚力
CKD(株)	(株)セブニーレブン・ジャパン	(株)ムトウ
(株)資生堂	サークルケイ・ジャパン(株)	(株)ユニバース
新東工業(株)	ミニストップ(株)	生活協同組合コープこうべ
アイカ工業(株)	(株)伊勢丹	日本トイザラス(株)
アマノ(株)	(株)大丸	(株)バロー
ホームック(株)	(株)日立物流	(株)松屋フーズ
(株)ミスターマックス	(株)キューソー流通システム	(株)大戸屋
金融業・保険業	郵船航空サービス(株)	(株)カナモト
(株)みちのく銀行	日本郵船(株)	(株)クリップコーポレーション

(株)常陽銀行	伊勢湾海運(株)	(株)グルメ杵屋
(株)栃木銀行	三井倉庫(株)	(株)ココスジャパン
(株)群馬銀行	(株)商船三井	(株)幸楽苑
(株)千葉銀行	西日本旅客鉄道(株)	(株)サイゼリヤ
(株)八十二銀行	エムケイ(株)	サコス(株)
(株)第四銀行	澁澤倉庫(株)	(株)サンデーサン
(株)北國銀行	電気・ガス・水道・熱供給業	三協フロンテア(株)
(株)福井銀行	東京ガス(株)	(株)ジョナサン
(株)清水銀行	大阪ガス(株)	(株)秀英予備校
(株)阿波銀行	中国電力(株)	(株)ASK PLANNING CENTER
(株)百十四銀行	北陸電力(株)	(株)アルファ
(株)香川銀行	沖縄電力(株)	(株)壺番屋
(株)肥後銀行	静岡ガス(株)	NEC フィールドディング(株)
(株)鹿児島銀行	(株)ジャパンエナジー	(株)メデカ ジャパン
(株)琉球銀行	新日本石油(株)	(株)焼肉屋さかい
住商リース(株)	出光興産(株)	(株)ラ・パルレ
ユーシーカード(株)	東邦ガス(株)	ぴあ(株)
(株)ディーシーカード	サービス	(株)ビジネスコンサルタント
(株)UFJカード	(株)メイテック	(株)ベネッセコーポレーション
(株)クレディセゾン	(株)アルプス技研	住商情報システム(株)
(株)ジャックス	(株)パソナ	住生コンピューターサービス(株)
(株)アプラス	(株)東京個別指導学院	ソラン(株)
日立キャピタル(株)	(株)アップ	(株)ソルクシーズ
(株)セントラルファイナンス	(株)ニューオータニ	ダイヤモンドコンピューターサービス(株)
ポケットカード(株)	(株)バレスホテル	(株)大広
松井証券(株)	東急観光(株)	(株)中国新聞社
不動産	(株)ナムコ	TDC ソフトウェアエンジニアリング(株)
三菱地所(株)	(株)すかいらーく	(株)TKC
積和不動産(株)	(株)セガ	(株)テレビ朝日
三井不動産販売(株)	(株)なか卯	(株)帝国データバンク
スターツ(株)	日本ハウズイング(株)	ドコモ・システムズ(株)
(株)中央住宅	任天堂(株)	東京法令出版(株)
日神不動産(株)	(株)ネクシーズ	(株)東計電算
東急リパブル(株)	(株)バスコ	東芝情報システム(株)
運輸業	(株)阪急交通社	東邦システムサイエンス(株)
西濃運輸(株)	ピーアーク(株)	東北放送(株)
福山通運(株)	(株)フレンドリー	(株)東洋経済新放社
(株)西日本新聞社	(株)NJK	(株)アイ・エス・ビー
(株)日本システムディベロップメント	NSW	(株)アイティフォー
日本タイムシェア(株)	SCC	(株)アイ・ティ・フロンティア
日本プロセス(株)	(株)SRA	(株)アイネット
日本ユニシス・ソフトウェア(株)	エイベックス(株)	(株)アクセス
日本ラッド(株)	(株)エクサ	(株)アグレックス
日本工営(株)	(株)エヌアイディ	アジアパシフィック総研(株)

日本電子計算(株)	(株)大塚商会	アライドテレシス(株)
(株)ハイマックス	川鉄情報システム(株)	(株)アルゴ21
(株)日立システムアンドサービス	(株)学習研究社	(株)朝日広告社
日立電子サービス(株)	(株)クレオ	(株)インテージ
(株)フォーカスシステムズ	グローバルメディアオンライン(株)	インフォコム(株)
(株)福井新聞社	(株)建設技術研究所	(株)インフォメーション・デイロブメント
(株)富士総合研究所	(株)建通新聞社	(株)インボイス
富士通エフ・アイ・ピー(株)	(株)コーエー	(株)岩手日報社
(株)船井総合研究所	(株)コア	(株)FFC
(株)文化放送	(株)サイバーエージェント	(株)UFJ 総合研究所
(株)北海道新聞	(株)さくらケーシーエス	(株)ユーフィット
北海道放送(株)	三和コンピュータ(株)	(株)有線ブロードネットワークス
(株)毎日放送	(株)シーイーシー	読売新聞社
松下電工インフォメーションシステムズ(株)	(株)ジャステック	菱友計算(株)
三井情報開発(株)	(株)昭和システムエンジニアリング	(株)琉球新報社
三菱スペース・ソフトウェア(株)	新日本法規出版(株)	(株)両毛システムズ
NEC モバイリング	アール・ケイ・ビー毎日放送(株)	(株)WOWWOW

東洋経済新報社『就職四季報女性版 2005 年度版』