

## 両立支援と企業業績\*

阿部正浩・黒澤昌子

(獨協大学経済学部・政策研究大学院大学)

### (1) はじめに

育児休業制度等の法制化が進められたことにより、出産しても就業を継続するという選択肢は女性にとってより現実的なものとなった。しかしながら、出産・育児を機に離職する女性は依然として多く、初めて子どもを出産した母親の67%までもが産後半年後には無職となっている<sup>1</sup>。このように出産・育児と就業の両立が困難な状況は、両者の間に二者択一的な状態を作り出し、それは出産に伴う機会費用を高めることで少子化の要因ともなっている。出産したら正社員の仕事を辞めなければならないとなると、出産することで失うものが大きくなる結果、就労継続を選択し、出産を犠牲にするという行動がとられやすくなるからである。

したがって、少子化の緩和には、仕事を辞めなくても子供を生み・育てることが可能になるような環境、あるいは一度退職しても労働市場に再参入しやすい環境の整備を通して出産の機会費用を減らすことが有効であると考えられる。とくに、企業には職場での両立支援の整備が期待されることであるが、企業側のそうした取り組みに対する考え方は、未だに社会的責任といった義務感から生じていることが多く、積極的な取り組みを進めている企業は多いとはいえないのが現状である。

しかし、出産・育児といった私生活と就業の両立のしやすい職場の実現は、単に少子化の緩和や従業員の満足度の向上につながるだけにとどまらない。両立しやすい職場への取り組みは、他の人事管理政策と合わせてうまく導入されることで、優秀な人材の確保と定着率の向上や、ストレスの減少や就業意欲の高まり、能力発揮の促進などによる生産性の向上、ならびに顧客満足度の向上などを通して企業業績にもメリットをもたらすとされる。ただし、こうした関係を検証した研究の蓄積は専ら英米が中心であり、わが国での研究はまだまだ貧弱である。

さらに、英米における研究についても、そのほとんどはケース・スタディによるものであり、多数のデータに基づき、両立支援が企業業績に与える因果関係を統計的に検証したものは少ない。両立への取り組みと企業業績との間に正の相関があることは示されても、それが取り組みを始めたから業績がたかまったのか、あるいは業績がよかったのでそうした取り組みを導入したのかを識別する

\* 本稿は、ニッセイ基礎研究所が厚生労働省の委託で行った『仕事と生活の両立支援策と企業業績に関する調査研究』での報告が基になっている。同調査研究会の参加者から本稿の作成にあたり大変に貴重なコメントを頂いた。また、国立社会保障・人口問題研究所のセミナーの参加者からも貴重なコメントを頂いた。

<sup>1</sup>厚生労働省の行った『21世紀出生児縦断調査』(2002、2003年度結果)による。

ことが困難であるという分析上の問題がある。

人口が減少する中での少子高齢化の進展に直面する我が国の状況を鑑みれば、両立支援への取り組みをうまく進めて女性の就業意欲を高め、能力発揮を促すことが、これからの企業経営においてとりわけ重要な課題となることは間違いない。本稿では、独自に実施した全国 3000 社程度の企業調査にもとづき、両立支援を中心とした企業の人事管理政策と企業業績との関係についての実証的検証を行うことを通して、両立支援への取り組みが企業業績に与える影響と、その有効性を高めるために必要な条件を明らかにすることを目的とする。

## ( 2 ) 分析の枠組み

両立支援制度にはいろいろなものがあるが、そうした制度の導入にはコストが伴う。そしてその水準は、両立支援導入の限界費用と限界収益とが一致する水準に決定されると考えられる。限界費用、限界収益に影響を与える変数をそれぞれ  $ZB$ 、 $ZC$  で表すと、両立支援  $T$  の決定式は次のように表される。

$$T_{it} = T(ZB_{it}, ZC_{it}) \quad (1)$$

両立支援制度導入の期待収益は、優秀な人材の確保、既存従業員の定着率向上や就業意欲、能力発揮の向上、ならびに業務運営効率化などのルートを介して将来の生産性を高めると考えられるので、この場合の限界収益は、 $Q$  を付加価値とすると次のように表すことができる<sup>2</sup>。

$$MB(T_{it}, ZB_{it}) = \frac{\partial}{\partial T_{it}} \sum_{s=0}^{\infty} Q_{it+s} \quad (2)$$

一方、 $t$  時点における  $i$  事業所の生産関数は、労働  $L_{it}$  の投入量および両立支援策  $T_{it}$ 、ならびにその他の企業属性や人事戦略等を含むベクトル  $X$  の関数として、以下のように表されるとする<sup>3</sup>。

$$\ln Q_{it} = Q(L_{it}, X_{it}, T_{it}) + u_i + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

すると、生産関数における誤差項は、それが現在ならびに将来の生産性と相関をもつ限りにおいて(2)の限界収益に含まれることになる。すなわち、(1)の両立支援の決定式と(3)の生産関数の決定式の誤差項とが相関していることになり、その場合、(3)式をそのまま推定しても一致推定量を得ることはできなくなる。とくに、そもそも大規模な企業や経営陣に両立支援への理解があるほど両立支援を導入しやすく、それらの要因が業績にもプラスに働いているが(3)式の説明変数としてうまくコントロールされない場合、両立支援策の効果は過大に推計されてしまうことになる。また、同一企業でも業績の良好な時ほど両立支援策を導入しやすい場合ほど、両立支援策の効果は過大推計される。

本稿では、このような支援策導入に伴う内生性の問題を回避する方策として、両立支援策が導入

<sup>2</sup> これらの関係はいずれも先行研究より導かれる。先行研究のレビューについてはニッセイ基礎研究所(2005)を参照のこと。

<sup>3</sup> 本来ならば生産関数には資本投入量も含まれるべきであるが、本稿で用いるデータにはそれを直接的に計測する変数が存在しないために、ここではベクトル  $X$  に含む業種等で代理されるとして明示的な表示はしていない。

される前の時点からの企業業績の変化を、その後に導入された施策で説明するという形をとる。まず、(3)式の左辺を社員1人あたりの付加価値関数として書き換え、その年間変化率をとると次のようになる<sup>4</sup>。

$$\ln(Q_{it}/L_{it}) = Q'(L_{it}, X_{it}, T_{it}) + u_i + \varepsilon_{it}$$

ここで、 $Q'$ を以下のように定式化しよう。

$$Q'(X_{it}, T_{it}) = \alpha + \delta L_{it} + \beta_0 z_t + \sum_j^I \beta_j D_j z_t + \gamma' T_{it} \quad (4)$$

$I$ は産業ダミーの数、 $z$ は失業率等の全般的な景気動向を示す変数である。ここでは全般的な景気の変動が企業業績に与える影響に業種による違いがあることを想定している。これについて、 $t$ 時点とその $s$ 年前、 $t-s$ 時点との差分をとると、以下のような推定モデルが成り立つ。

$$\ln(Q_{it}/L_{it}) - \ln(Q_{it-s}/L_{it-s}) = \delta(L_{it} - L_{it-s}) + \beta^*_0 + \sum_j^I \beta^*_j D_j + \gamma(T_{it} - T_{it-s}) + \varepsilon_{it} - \varepsilon_{it-s} \quad (5)$$

すなわち、 $t-s$ 時から $t$ 時までの1人当たり付加価値の変化率をその期間に生じた両立支援策導入状況の変化ならびに業種ダミーで説明するモデルとなる。この場合、企業 $i$ に固定的な観察できない属性 $u_i$ は推計式から除外されるため、企業トップのマネジメント能力や、社風、企業風土などといった観察できない固定的な企業属性 $u_i$ と両立支援策との相関による推定量のバイアスという問題は回避されることになる。

(4)式の推定において留意すべき点としては次の2点がある。まず、両立支援策が初めて導入されてから、それが企業業績に影響をもたらすまでにはある程度の時間(ラグ)が存在すると考えられることから、右辺の両立支援策変数 $T$ については特別の配慮が必要となる。たとえば、施策が効果を発揮するまでに少なくとも5年必要なのであれば、(4)式の右辺にある $T$ は $t-5$ の時点までに導入された施策の状況を示すことになる。

また、両立支援の効果を計測する際は、そうした支援を単純に導入するだけでは必ずしも企業業績を高める効果につながるとは限らない点に留意する必要がある。従業員構成や従業員の人事管理制度全般の特徴によって、両立支援策の有効性も大きく左右されるからである。とくに、両立支援策のみを実施し、男女の機会均等を伴わないと、女性の能力発揮が阻害され、結局は企業の業績向上につながらないことが予測される。両立支援策の効果検証にあたっては、このように他の人事管理制度、とりわけ均等施策との補完性にも留意しつつ推計を行う必要がある。

さて、上記のような推計方法を用いても、同一企業において、業績の良好な時ほど両立支援策が導入されやすいといった傾向があると、やはり両立支援策の効果は過大推定されてしまう。この点について対処するために、本稿では、1998年度以前における両立支援施策の導入状況が、

<sup>4</sup> 規模に関する収穫一定が満たされる場合には右辺に労働投入量を含める必要はないが、以下の推計結果によると、 $\beta_0$ が0であるという仮説は棄却されることが多い。また、(4)式の左辺 $\ln(Q_{it}/L_{it})$ は従業員一人あたり付加価値(対数)であるが、以下で行った推定では従業員一人あたりの売上および経常利益を用いている。これらは厳密には付加価値ではない。さらに、経常利益は企業の会計操作により経済学という付加価値から大きく乖離している可能性もある。

2000 年度から 2004 年度の間企業の業績の変化に与える影響を推計する<sup>5</sup>。その場合には、両立支援策の変数のほかに、業種と企業規模をコントロールする。

### ( 3 ) データ

利用するデータはニッセイ基礎研究所によって 2005 年 10 月に実施された「仕事と生活の両立支援策と企業業績に関する調査」である。この調査は、東洋経済新報社会社四季報における従業員 301～2000 人規模の企業から任意に抽出した 3464 社に対して調査を行ったもので、最終企業サンプル数 446(回収率は 12.9%)である。実際の分析には、これらのデータならびに企業業績や従業員数データが両方揃っている企業を対象として分析を行う。分析に用いる変数についての基本統計量については図表 7-1 を参照されたい。

本稿では、企業業績を示す指標として、正社員 1 人あたり売り上げと経常利益のデータを用いる。これらは上場企業に関しては会社四季報から、未上場企業に関しては日経会社総覧からそれぞれ収集し、アンケート調査のデータとマッチさせたものである。このため、特に未上場企業については、財務諸表の数値を得られないサンプルも少なからずあった。また、新規企業や合併・統合企業などは 04 年度の数値があっても 00 年度の数値がないケース、あるいは 90 年度の数値がないケースがあり、アンケートに回答した企業すべての売り上げと経常利益の伸びを計算することはできなかった。

両立支援策としては、次のような指標を利用する。これらはすべてダミー変数である。

- (あ)法定を上回る休業期間の育児休業制度。(問 16「育児支援関連制度」1 - 1)
- (い)法定を上回る休業期間の介護休業制度。(問 16「介護支援関連制度」1 - 1)
- (う)育児のための短時間勤務制度、あるいは短時間勤務制度以外の育児のための勤務時間短縮等の制度。(問 16「育児支援関連制度」2あるいは3)
- (え)介護のための短時間勤務制度、あるいは短時間勤務制度以外の介護のための勤務時間短縮等の制度。(問 16「介護支援関連制度」2あるいは3)
- (お)育児・介護以外の理由でも利用できる短時間勤務制度、あるいは短時間勤務制度以外の育児・介護以外の理由でも利用できる勤務時間短縮等の制度。(問 16「上記以外の制度」2あるいは3)

---

<sup>5</sup> こうした方法以外にも、( 5 ) 式における両立支援変数に対応する操作変数を見つけることができれば、操作変数法を用いることで同時性の問題を回避することができる。しかしながら、本稿では複数時点における両立支援変数の導入に影響を与えるが、その時点の企業業績には直接的に影響を与えないという条件を満たす操作変数候補が見つからなかったため、断念した。もうひとつ、調査時点(2005年)の企業業績を調査時点の両立支援制度導入状況で説明するモデルにおいては、その操作変数として、次世代行動計画を策定した企業が次世代育成対策推進法による認定を受けたいと考えるダミー(問5)と、両立支援制度や取り組みを企業が導入することについて、「積極的に取り組むつもりはないが、法律で決められているので導入する」ダミー(問21)がその候補として考えられる。実際、調査時点の両立支援策導入状況が調査時点の企業業績に与える影響をこれらの操作変数を用いて推計したところ、いずれの両立支援策も有意な影響はみられなかった。

- (か) 上記(あ)と(い)の両方を整備(育児・介護のための休業制度)。
- (き) 上記(う)と(え)と(お)のすべてを整備(短時間勤務制度)。
- (く) 上記(あ)から(お)の制度すべて、すなわち休業ならびに勤務時間短縮制度をすべて整備(両立支援制度の充実)。
- (け) 調査時点から遡って5年程度で、出産した女性正社員のうち育児休業を取得した割合が9割以上。(問19、育児休業取得の充実度)
- (こ) 女性が能力発揮できる環境を整備し、かつ従業員の仕事と家庭の両立を支援することを重視あるいはやや重視している。(問20、能力発揮とワーク・ライフ・バランス)

(あ)～(く)までは制度としての整備状況、(け)はそのうち育児休業制度についての利用実態、そして(こ)は、育児だけにとどまらないワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)に対する企業の基本的な方針ならびに企業にとっての女性が能力発揮できる環境整備の重要性を示したものである(これら2つの側面について重視あるいはやや重視している場合を1とする変数)。(5)式の分析では、両立支援の実態を示す指標として、妊娠した女性のうち出産後も働き続ける割合が5割を超えたかどうかについても考慮する。なお、これら(あ)から(く)ならびに出産後の継続就業比率については、制度を導入した時期を調査より知ることができる。以下の分析では、とくに98年度以前までに制度を整備したかどうか、あるいは92年度から98年度の間制度を整備したかどうかについての情報を利用する。

また、(5)式の分析を行う際には、上記の(か)ならびに(く)を92年度から98年度の間整備した企業が少ないことから、その代わりとなる変数を用いる。具体的には、(か)の代わりに(あ)、(い)を合算した順序変数を育児休業制度の充実度を測る変数(か\*)とする。(き)の代わりに、(う)、(え)、(お)を合算した、最高が3点となる順序変数を短時間勤務の充実度を測る変数(き\*)とする。また、(く)の代わりに、(あ)～(お)の変数を合算した変数(最高5点)を、休業制度ならびに勤務時間短縮制度のいずれかの両立支援制度の充実度を測る変数(く\*)とする。

なお、企業における均等施策等、両立支援施策との補完性が期待される特徴については、たとえば成果や実績によって従業員を評価すること、あるいは従業員の能力開発へ投資することを重視するかどうか、ならびに実態面から捉えた均等状況として、女性の管理職(課長相当職以上)への登用があったかどうかなどを考慮する。

さて、回帰分析を行う前に、主な両立支援策と企業業績の関係を、基本統計量によりまず確認しておこう。図表7-2は各種両立支援策が有る企業とそれらが無い企業で業績の伸びに差があるかどうかをt検定により検証したものである。「差の有意性」とあるのは各種両立支援策の有る企業の業績改善度が無い企業よりも良い確率を見ており、それが0.9以上の数字であれば両立支援策を有する企業の業績変化の方が統計的にも有意に大きいということを示す。

ここで企業業績の指標として我々が利用したのは、2000年度から04年度にかけての従業員

一人あたり売上額の伸び(a)と従業員一人あたり経常利益の伸び(b)である<sup>6</sup>。

まず、制度のある企業とない企業で従業員一人あたりの売上げの伸びに統計的に有意な差(90%以上の確率)があるのは、上記(え)、(お)、(き)の短時間勤務制度であることがわかる。また上記(う)も制度あり企業の一人あたり売上の伸びは比較的高い。同様に、従業員一人あたりの経常利益の伸びについても短時間勤務制度のある企業のほうが伸びは大きい。

ただし、図表 7-2 では企業規模や産業といった企業属性をコントロールしていない。企業規模や産業によって売上げや経常利益の変化も異なるが、同時に両立支援制度の取り組み温度も異なる。たとえば、大企業ほど両立支援制度の整備や取り組みに熱心である傾向がみられるが、大企業ほど売上げや経常利益の伸びも高いかもしれない。そうだとすると図表 7-2 でみられた両立支援制度と企業業績の関係は見せかけにすぎないことになる。そこで、企業規模や産業の効果をコントロールすると、はたしてどうなるだろうか。この点について、次節では回帰分析による検証を行いたい。

---

<sup>6</sup> 売上および経常利益の伸びは、04年の売上(対数)および経常利益(実数)から01年のそれぞれを差し引いた、差分である。

図表 7-1 基本統計量

変数	Obs	Mean	Std.	Min	Max
<b>業績変数</b>					
2004年度正社員1人あたり売り上げ額(百万円)	427	83.001	165.780	3.444	2121.870
2000年度正社員1人あたり売り上げ額(百万円)	322	63.847	90.333	0.197	928.899
1990年度正社員1人あたり売り上げ額(百万円)	209	69.276	172.070	6.545	2132.851
2004年度正社員一人当たり経常利益(百万円)	400	2.908	8.700	-4.431	159.400
2000年度正社員一人当たり経常利益(百万円)	304	2.135	3.605	-10.548	29.646
1990年度正社員一人当たり経常利益(百万円)	207	2.997	9.849	-21.022	136.657
90年度から04年度対数売上額変化	205	0.233	0.484	-1.220	2.771
90年度から00年度対数売上額変化	198	0.100	0.620	-6.646	2.530
00年度から04年度対数売上額変化	313	0.147	0.568	-1.797	7.605
90年度から04年度経常利益変化(百万円)	193	0.940	11.648	-15.698	155.117
90年度から00年度経常利益変化(百万円)	189	-0.852	10.345	-131.754	25.363
90年度から04年度経常利益変化(百万円)	287	8.315	8.304	-9.140	129.754
<b>企業属性</b>					
企業規模(正社員総数)	445	699.110	456.834	200	3000
建設業	446	0.128	0.334	0	1
製造業	446	0.424	0.495	0	1
情報通信・運輸業	446	0.083	0.276	0	1
卸売・小売・飲食・宿泊業	446	0.204	0.403	0	1
金融・保険・不動産業	446	0.036	0.186	0	1
その他サービス業	446	0.090	0.286	0	1
その他産業	446	0.036	0.186	0	1
<b>両立支援変数(98年度導入状況)</b>					
(あ)法定を上回る育児休業制度	424	0.191	0.394	0	1
(い)法定を上回る介護休業制度	417	0.158	0.365	0	1
(う)育児のための短時間勤務制度	427	0.295	0.457	0	1
(え)介護のための短時間勤務制度	430	0.144	0.352	0	1
(お)その他の短時間勤務制度	431	0.035	0.183	0	1
(き*)短時間勤務制度(充実度ポイント)	420	0.469	0.780	0	3
(く*)両立支援制度の充実(充実度ポイント)	402	0.801	1.215	0	5
(か)育児・介護のための休業制度	412	0.109	0.312	0	1
(き)短時間勤務制度	420	0.019	0.137	0	1
(く)両立支援制度の充実	402	0.010	0.099	0	1
<b>両立支援変数(91年度導入状況)</b>					
(あ)法定を上回る育児休業制度	424	0.068	0.253	0	1
(い)法定を上回る介護休業制度	417	0.050	0.219	0	1
(う)育児のための短時間勤務制度	427	0.063	0.244	0	1
(え)介護のための短時間勤務制度	430	0.023	0.151	0	1
(お)その他の短時間勤務制度	431	0.023	0.151	0	1
(か*)育児・介護のための休業制度	412	0.114	0.423	0	2
(き*)短時間勤務制度(充実度ポイント)	420	0.112	0.436	0	3
(く*)両立支援制度の充実(充実度ポイント)	402	0.224	0.760	0	5
(か)育児・介護のための休業制度	412	0.039	0.193	0	1
(き)短時間勤務制度	420	0.010	0.097	0	1
(く)両立支援制度の充実	402	0.007	0.086	0	1
妊娠女性の5割以上継続就業	427	0.075	0.264	0	1
<b>両立支援変数(85年度導入状況)</b>					
(あ)法定を上回る育児休業制度	424	0.019	0.136	0	1
(い)法定を上回る介護休業制度	417	0.005	0.069	0	1
(う)育児のための短時間勤務制度	427	0.023	0.151	0	1
(え)介護のための短時間勤務制度	430	0.005	0.068	0	1
(お)その他の短時間勤務制度	431	0.012	0.107	0	1
(か*)育児・介護のための休業制度	412	0.019	0.155	0	2
(き*)短時間勤務制度(充実度ポイント)	420	0.040	0.260	0	3
(く*)両立支援制度の充実(充実度ポイント)	402	0.057	0.399	0	5
(か)育児・介護のための休業制度	412	0.002	0.049	0	1
(き)短時間勤務制度	420	0.002	0.049	0	1
(く)両立支援制度の充実	402	0.002	0.050	0	1
妊娠女性の5割以上継続就業	427	0.035	0.184	0	1
<b>その他の両立支援変数</b>					
(け)育児休業取得の充実度	446	0.482	0.500	0	1
(こ)能力発揮とワークライフ・バランス	446	0.415	0.493	0	1
<b>そのほかの人事管理方針・実態</b>					
成果や実績による従業員評価を重視	444	0.948	0.222	0	1
従業員の能力開発への投資を重視	444	0.759	0.428	0	1
98年度時点までに女性の管理職への登用あり	436	0.397	0.490	0	1
91年度時点までに女性の管理職への登用あり	436	0.236	0.425	0	1
85年度時点までに女性の管理職への登用あり	436	0.138	0.345	0	1

図表 7 - 2 両立支援制度と企業業績の関係

a.対売上額変化率(00年度 - 04年度)

	(あ)法定を上回る育児休業制度			(い)法定を上回る介護休業制度			(う)育児のための短時間勤務制度			(え)介護のための短時間勤務制度			(お)その他の短時間勤務制度		
	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.
制度なし	239	0.154	0.040	248	0.150	0.039	211	0.121	0.029	265	0.114	0.024	295	0.115	0.022
制度あり	62	0.143	0.042	49	0.161	0.047	93	0.201	0.086	44	0.331	0.176	13	0.937	0.569
合計	301	0.152	0.033	297	0.152	0.034	304	0.145	0.033	309	0.145	0.032	308	0.149	0.033
差		0.010	0.082		-0.011	0.091		-0.081	0.072		-0.218	0.092		-0.822	0.155
差の有意性		0.450			0.548			0.870			0.991			1	

  

	(か)育児・介護のための休業制度			(き)短時間勤務制度			(く)両立支援制度の充実			(け)育児休業取得の充実度			(こ)能力発揮と両立支援		
	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.
制度なし	260	0.154	0.038	293	0.117	0.022	283	0.150	0.035	158	0.133	0.031	179	0.138	0.033
制度あり	33	0.137	0.065	8	1.233	0.925	4	0.335	0.275	155	0.161	0.057	134	0.159	0.060
合計	293	0.152	0.034	301	0.146	0.033	287	0.152	0.035	313	0.147	0.032	313	0.147	0.032
差		0.017	0.108		-1.117	0.197		-0.186	0.296		-0.028	0.064		-0.021	0.065
差の有意性		0.438			1.000			0.734			0.666			0.6247	

b.経常利益変化(00年度 - 04年度)

	(あ)法定を上回る育児休業制度			(い)法定を上回る介護休業制度			(う)育児のための短時間勤務制度			(え)介護のための短時間勤務制度			(お)その他の短時間勤務制度		
	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.
制度なし	220	0.668	0.242	229	1.107	0.610	196	0.411	0.219	245	0.953	0.560	271	0.964	0.509
制度あり	55	2.950	2.368	43	1.103	0.424	83	2.746	1.608	39	1.920	0.809	12	4.375	2.230
合計	275	1.124	0.511	272	1.107	0.517	279	1.106	0.505	284	1.086	0.496	283	1.108	0.497
差		-2.282	1.274		0.004	1.421		-2.336	1.097		-0.967	1.442		-3.412	2.465
差の有意性		0.963			0.499			0.983			0.749			0.9163	

  

	(か)育児・介護のための休業制度			(き)短時間勤務制度			(く)両立支援制度の充実			(け)育児休業取得の充実度			(こ)能力発揮と両立支援		
	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.	Obs	Mean	Std.
制度なし	239	1.170	0.585	271	1.010	0.510	261	1.159	0.538	141	1.570	0.958	162	0.670	0.237
制度あり	29	0.894	0.529	7	5.444	3.796	3	2.226	2.050	146	0.648	0.276	125	1.659	1.085
合計	268	1.141	0.525	278	1.121	0.506	264	1.171	0.532	287	1.101	0.491	287	1.101	0.491
差		0.277	1.692		-4.435	3.226		-1.067	5.029		0.922	0.982		-0.989	0.990
差の有意性		0.435			0.915			0.584			0.174			0.8408	



#### (4) 推計結果

図表 7-3 および 7-4 は、第2節における(5)式を最小二乗法で推定した結果を、売上げ(図表 7-3)ならびに経常利益(図表 7-4)について示したものである<sup>1</sup>。図表 7-3-1 は t 年度の売上額がほぼ同時期の両立支援策導入状況によって説明されるとするモデルの推定結果であるのに対し、図表 7-3-2 は両立支援策の効果がでるまでに5年程度のラグを想定したモデルである<sup>2</sup>。実際には、図表 7-3-1 では00年度と90年度の売上の差を、図表 7-3-2 では04年度と90年度の売上の差を推計している。一方、図表 7-3-3 では、主な両立支援制度の売上への効果が、そうした方策に対する企業の方針、ならびに能力開発重視の度合いによって高められるかどうかを検証したものである。図表 7-4 は、同様の分析を経常利益について行った推計結果である<sup>3</sup>。

まず図表 7-3-1 ~ 7-3-2、ならびに図表 7-4-1 ~ 7-4-2 より、業種による景気変動に対する反応の違いや規模の変動などをコントロールしたところ、(う)や(え)、そして(き)といった短時間勤務制度は短期的には売上額に対して有意に負の影響さえもたすが、より長期的にみると、売上にほとんど影響はなく、とくに(あ)に示される育児休業制度の充実は、経常利益に対してプラスの効果のあることが統計的にも確認される。

さらに興味深いのが図表 7-3-3 および図表 7-4-3 の結果である。この表は、両立支援制度変数と従業員のワーク・ライフ・バランス支援や女性の能力発揮の重要性に関する企業の方針(こ)との交差項の効果、ならびに両立支援制度変数と能力開発投資を重視するかどうかの交差項の効果、図表 7-3-1, 2 や 7-4-1, 2 に示された両立支援制度変数のみの効果と比較したものである<sup>4</sup>。それによると、従業員の能力開発投資を重視している企業では、両立支援制度が企業業績に与える効果が大きく、とくに(あ)、(え)、(き)\*、(く)\*といった短時間勤務制度を含む両立支援制度全般の充実が長期的に売上を有意に高め、(あ)および(う)といった育児関連の両立支援制度は長期的な経常利益を有意に高めることが示されている。また、ワーク・ライフ・バランスや能力発揮の重要性という認識の下で両立支援制度が導入されると、(あ)や(う)、そして(く)の両立支援制度全般の充実も経常利益に有意にプラスの影響を与えてい

<sup>1</sup> 図表 7-2 と図表 7-3 ~ 7-5 の推計においては、90年度から04年度、90年度から00年度にかけての経常利益ならびに売上の変化について、異常値を示したサンプルを1つだけ除外している。ちなみに90年度から00年度までの1人当たり経常利益の変化の1%分位点は-13.16であるが、そのサンプルの値は-131.7であった。

<sup>2</sup> ただし、データの制約上、前者のモデルについては、00年度の業績を98年度時点の両立支援制度導入状況に、90年度の業績を91年度時点の両立支援制度導入状況によって説明するモデルを推定している。後者のモデルについては、04年度の業績を98年度時点の両立支援制度導入状況に、90年度の業績を85年度時点の両立支援制度導入状況によって説明するモデルを推定している。

<sup>3</sup> 売上額の場合、Qはその対数値をとっているが、経常利益の場合はマイナスのサンプルもあるため、Qは経常利益水準(百万円単位)をそのまま当てはめている。

<sup>4</sup> 育児および介護についての休業制度についても同様の交差項を含めた推計をしたが、有意な効果は全く認められなかった。

る。

そのほか、従業員評価における成果や実績の重要性といった企業の人事方針、ならびに女性の管理職への登用といった均等の実態、そして女性の継続就業の実態(妊娠した女性のうち出産後も働き続ける割合が5割を越えたかどうか)と両立支援策との補完性についても検証したが、いずれについても統計的に有意な効果は確認できなかった。

最後に、図表 7-5 は 1998 年度以前における両立支援施策の導入状況が、2000 年度から 2004 年度の間企業の業績の変化に与える影響を推計した結果である。従属変数に従業員一人あたり売上額(対数値)をとった場合が図表 7-5-1、経常利益の実数をとった場合が図表 7-5-2 であり、いずれも両立支援制度と企業規模、そして産業を説明変数として最小自乗法で回帰している。この分析結果では、企業規模や産業の効果をコントロールしたとしてもなお、短時間勤務制度が充実している企業ほど、その後の売上および経常利益の伸びは大きくなっていることがわかる。図表 7-3 ~ 7-4 の結果と比べると、(あ)の育児休業制度の効果が有意ではない反面、育児以外の理由でも利用できる勤務時間短縮等を含めた短時間勤務制度が売上額および経常利益の伸びに有意な影響を与えていることが観察される。したがって、より長期的には休業制度よりも短時間勤務制度の方が、企業業績にプラスの影響を与えることを示唆しているのかもしれない。

図表7-3-1 両立支援制度と企業業績に関する回帰分析の結果(90~00年度の売上額変化率)

推定方法: 最小自乗法

両立支援制度の種類	(1) (あ)法定 を上回る 育児休業 制度	(2) (い)法定 を上回る 介護休業 制度	(3) (う)育児 のための 短時間勤 務制度	(4) (え)介護 のための 短時間勤 務制度	(5) (お)その 他の短時 間勤務制 度	(6) (か)*育 児・介護 のための 休業制度	(7) (き)*短 時間勤務 制度	(8) (く)*両立 支援制度 の充実
両立支援制度の効果(表頭参照)	0.121 [.13]	0.139 [.15]	-0.212 [.104]**	-0.323 [.136]**	-0.272 [.322]	0.099 [.0841]	-0.164 [.0661]**	-0.054 [.0497]
企業規模変化	0.027 [.09]	0.033 [.0926]	-0.014 [.0892]	-0.036 [.09]	-0.014 [.0891]	0.038 [.0929]	-0.050 [.0904]	-0.028 [.0964]
建設業(基準:製造業)	0.178 [.131]	0.186 [.131]	0.213 [.13]	0.232 [.129]*	0.177 [.127]	0.175 [.132]	0.222 [.13]*	0.209 [.136]
情報通信・運輸業	0.297 [.189]	0.330 [.191]*	0.335 [.188]*	0.340 [.187]*	0.294 [.187]	0.312 [.19]	0.338 [.186]*	0.315 [.192]
卸売・小売・飲食・宿泊業	0.080 [.141]	0.089 [.147]	0.102 [.14]	0.090 [.141]	0.115 [.144]	0.083 [.147]	0.135 [.144]	0.127 [.151]
金融・保険・不動産業	-0.030 [.268]	-0.025 [.271]	-0.108 [.247]	-0.123 [.246]	-0.098 [.246]	-0.020 [.271]	-0.127 [.246]	-0.085 [.275]
その他サービス業	0.294 [.218]	0.320 [.219]	0.339 [.216]	0.335 [.215]	0.343 [.215]	0.301 [.219]	0.366 [.215]*	0.339 [.222]
その他産業	0.154 [.253]	0.170 [.253]	0.316 [.291]	0.286 [.268]	0.189 [.247]	0.142 [.256]	0.359 [.29]	0.339 [.302]
定数項	-0.003 [.0687]	-0.007 [.0704]	0.056 [.0703]	0.037 [.0672]	0.016 [.0665]	-0.010 [.0709]	0.062 [.0699]	0.035 [.0746]
サンプル数	188	185	187	188	190	184	185	179
R-squared	0.040	0.040	0.060	0.060	0.040	0.040	0.070	0.040

括弧内は標準誤差

\* は10%; \*\* は5%; \*\*\* は1%水準で、それぞれ推計された係数が有意であることを示す。

図表7-3-2 両立支援制度と企業業績に関する回帰分析の結果(90～04年度の売上額変化率)

推定方法:最小自乗法

両立支援制度の種類	(1) (あ)法定 を上回る 育児休業 制度	(2) (い)法定 を上回る 介護休業 制度	(3) (う)育児 のための 短時間勤 務制度	(4) (え)介護 のための 短時間勤 務制度	(5) (お)その 他の短時 間勤務制 度	(6) (か)*育 児・介護 のための 休業制度	(7) (き)*短 時間勤務 制度	(8) (く)*両立 支援制度 の充実
両立支援制度の効果(表頭参照)	0.081 [.0847]	0.025 [.0936]	-0.022 [.075]	0.012 [.0953]	0.243 [.171]	0.038 [.052]	0.022 [.0422]	0.022 [.0288]
企業規模変化	-0.183 [.0624]***	-0.188 [.0643]***	-0.199 [.063]***	-0.199 [.0639]***	-0.219 [.0615]***	-0.185 [.0642]***	-0.230 [.0627]***	-0.220 [.0648]***
建設業(基準:製造業)	-0.061 [.0943]	-0.059 [.0954]	-0.074 [.0954]	-0.066 [.0942]	-0.051 [.0897]	-0.058 [.0953]	-0.079 [.0918]	-0.073 [.0939]
情報通信・運輸業	0.274 [.129]**	0.278 [.131]**	0.279 [.13]**	0.274 [.13]**	0.271 [.124]**	0.278 [.13]**	0.265 [.126]**	0.268 [.127]**
卸売・小売・飲食・宿泊業	0.035 [.103]	0.053 [.107]	0.037 [.104]	0.054 [.105]	0.136 [.102]	0.055 [.107]	0.126 [.103]	0.130 [.106]
金融・保険・不動産業	0.262 [.202]	0.249 [.204]	0.148 [.188]	0.153 [.188]	0.164 [.179]	0.260 [.204]	0.158 [.182]	0.261 [.199]
その他サービス業	0.237 [.156]	0.242 [.158]	0.244 [.157]	0.245 [.156]	0.246 [.149]	0.244 [.157]	0.262 [.151]*	0.261 [.153]*
その他産業	-0.017 [.188]	0.000 [.189]	0.074 [.222]	0.038 [.203]	0.023 [.179]	-0.010 [.19]	0.063 [.214]	0.052 [.217]
定数項	0.161 [.0524]***	0.173 [.0544]***	0.181 [.0537]***	0.173 [.0514]***	0.158 [.0481]***	0.163 [.0548]***	0.159 [.0518]***	0.152 [.0552]***
サンプル数	198	195	197	198	200	194	195	189
R-squared	0.090	0.090	0.090	0.090	0.120	0.090	0.120	0.120

括弧内は標準誤差

\*は10%; \*\*は5%; \*\*\*は1%水準で、それぞれ推計された係数が有意であることを示す。

図表7-3-3 両立支援制度と企業業績に関する回帰分析の結果(90～04年度・90～01年度の売上額変化率、企業方針による影響)

推定方法:最小自乗法

	(1) (あ)法定 を上回る 育児休業 制度	(2) (い)法定 を上回る 介護休業 制度	(3) (う)育児 のための 短時間勤 務制度	(4) (え)介護 のための 短時間勤 務制度	(5) (お)その 他の短時 間勤務制 度	(6) (か)*育 児・介護 のための 休業制度	(7) (き)*短 時間勤務 制度	(8) (く)*両立 支援制度 の充実
90-2004年、年間あたり売上変化率(対数売上額変化)								
両立支援制度の効果(表頭参照)	0.081 [.0847]	0.025 [.0936]	-0.022 [.075]	0.012 [.0953]	0.243 [.171]	0.038 [.052]	0.022 [.0422]	0.022 [.0288]
上記両立支援制度と(こ)の交差項	0.126 [.112]	0.015 [.124]	0.044 [.089]	0.215 [.333]	-0.009 [.117]	0.050 [.069]	0.046 [.052]	0.034 [.0351]
上記両立支援制度と能力開発重視ダミーの交差項	0.156 [.0884]*	0.071 [.0974]	0.078 [.0823]	0.341 [.194]*	0.067 [.104]	0.080 [.0543]	0.079 [.0455]*	0.057 [.0304]*
90-2000年、年間あたり売上変化率(対数売上額変化)								
両立支援制度の効果(表頭参照)	0.121 [.13]	0.139 [.15]	-0.212 [.104]**	-0.323 [.136]**	-0.272 [.322]	0.099 [.0841]	-0.164 [.0661]**	-0.054 [.0497]
上記両立支援制度と(こ)の交差項	0.147 [.174]	0.069 [.226]	-0.284 [.126]**	-0.530 [.161]***	-0.635 [.66]	0.081 [.115]	-0.223 [.0779]***	-0.101 [.0589]*
上記両立支援制度と能力開発重視ダミーの交差項	0.129 [.133]	0.111 [.158]	-0.198 [.115]*	-0.421 [.148]***	-0.325 [.37]	0.091 [.0857]	-0.167 [.071]**	-0.054 [.051]

括弧内は標準誤差

\*は10%; \*\*は5%; \*\*\*は1%水準で、それぞれ推計された係数が有意であることを示す。

図表7-4-1 両立支援制度と企業業績に関する回帰分析の結果(90～00年度の経常利益変化)

推定方法:最小自乗法

両立支援制度の種類	(1) (あ)法定 を上回る 育児休業 制度	(2) (い)法定 を上回る 介護休業 制度	(3) (う)育児 のための 短時間勤 務制度	(4) (え)介護 のための 短時間勤 務制度	(5) (お)その 他の短時 間勤務制 度	(6) (か)*育 児・介護 のための 休業制度	(7) (き)*短 時間勤務 制度	(8) (く)*両立 支援制度 の充実
両立支援制度の効果(表頭参照)	1.090 [.82]	0.706 [1.01]	-0.072 [.658]	-0.177 [.905]	-1.600 [1.98]	0.736 [.541]	-0.298 [.424]	0.121 [.322]
企業規模変化	0.455 [.561]	0.414 [.58]	0.388 [.561]	0.356 [.57]	0.551 [.557]	0.491 [.58]	0.531 [.569]	0.644 [.597]
建設業(基準:製造業)	0.043 [.807]	0.126 [.815]	0.029 [.813]	0.059 [.81]	-0.012 [.787]	0.017 [.818]	0.075 [.808]	0.050 [.836]
情報通信・運輸業	3.360 [1.16]***	3.560 [1.18]***	3.460 [1.17]***	3.470 [1.17]***	3.440 [1.15]***	3.460 [1.17]***	3.540 [1.16]***	3.450 [1.18]***
卸売・小売・飲食・宿泊業	-0.269 [.897]	-0.178 [.952]	-0.323 [.903]	-0.341 [.918]	-0.729 [.922]	-0.193 [.946]	-0.709 [.928]	-0.665 [.968]
金融・保険・不動産業	-3.310 [1.8]*	-3.360 [1.82]*	-3.250 [1.65]*	-3.260 [1.65]*	-3.280 [1.63]**	-3.290 [1.82]*	-3.310 [1.64]**	-3.380 [1.83]*
その他サービス業	1.550 [1.34]	1.740 [1.36]	1.650 [1.34]	1.660 [1.34]	1.680 [1.33]	1.610 [1.35]	1.600 [1.34]	1.480 [1.36]
その他産業	-0.978 [1.81]	-0.863 [1.84]	0.390 [2.01]	-0.625 [1.83]	-0.748 [1.78]	-1.120 [1.84]	0.537 [2.01]	0.187 [2.06]
定数項	-0.446 [.433]	-0.404 [.446]	-0.283 [.446]	-0.287 [.429]	-0.241 [.417]	-0.453 [.447]	-0.167 [.443]	-0.325 [.469]
サンプル数	179	176	179	180	181	175	177	171
R-squared	0.100	0.090	0.090	0.090	0.100	0.100	0.100	0.090

括弧内は標準誤差

\*は10%; \*\*は5%; \*\*\*は1%水準で、それぞれ推計された係数が有意であることを示す。

図表7-4-2 両立支援制度と企業業績に関する回帰分析の結果(90～04年度の経常利益変化)

推定方法:最小自乗法

両立支援制度の種類	(1) (あ)法定 を上回る 育児休業 制度	(2) (い)法定 を上回る 介護休業 制度	(3) (う)育児 のための 短時間勤 務制度	(4) (え)介護 のための 短時間勤 務制度	(5) (お)その 他の短時 間勤務制 度	(6) (か)*育 児・介護 のための 休業制度	(7) (き)*短 時間勤務 制度	(8) (く)*両立 支援制度 の充実
両立支援制度の効果(表頭参照)	3.840 [2.08]*	-0.412 [2.31]	2.500 [1.85]	-0.238 [2.34]	1.370 [4.31]	1.300 [1.29]	0.840 [1.08]	0.790 [7.31]
企業規模変化	-1.350 [1.51]	-1.650 [1.57]	-1.190 [1.53]	-1.560 [1.54]	-1.390 [1.56]	-1.370 [1.57]	-1.220 [1.58]	-1.140 [1.64]
建設業(基準:製造業)	-1.550 [2.3]	-1.450 [2.35]	-1.810 [2.32]	-1.520 [2.3]	-1.440 [2.29]	-1.360 [2.35]	-1.610 [2.33]	-1.450 [2.4]
情報通信・運輸業	10.700 [3.2]***	10.900 [3.26]***	10.500 [3.23]***	10.900 [3.22]***	10.900 [3.2]***	11.000 [3.25]***	10.700 [3.25]***	10.800 [3.29]***
卸売・小売・飲食・宿泊業	-0.495 [2.56]	-0.492 [2.65]	-0.869 [2.58]	-0.544 [2.57]	-0.515 [2.61]	-0.347 [2.65]	-0.608 [2.63]	-0.472 [2.73]
金融・保険・不動産業	-2.970 [5.29]	-3.880 [5.38]	-2.670 [4.86]	-2.960 [4.87]	-2.830 [4.85]	-3.190 [5.38]	-2.670 [4.9]	-3.000 [5.46]
その他サービス業	0.339 [3.75]	0.324 [3.84]	0.139 [3.77]	0.336 [3.77]	0.232 [3.77]	0.595 [3.82]	0.186 [3.8]	0.366 [3.86]
その他産業	-1.260 [5.87]	-1.010 [5.96]	-0.790 [6.81]	-0.977 [5.96]	-0.999 [5.88]	-1.170 [5.96]	-0.506 [6.88]	-0.376 [6.94]
定数項	-0.419 [1.29]	0.411 [1.35]	-0.264 [1.31]	0.389 [1.26]	0.280 [1.23]	-0.203 [1.36]	0.000 [1.32]	-0.329 [1.42]
サンプル数	187	185	187	189	190	184	186	180
R-squared	0.100	0.080	0.090	0.080	0.080	0.090	0.080	0.090

括弧内は標準誤差

\*は10%; \*\*は5%; \*\*\*は1%水準で、それぞれ推計された係数が有意であることを示す。

図表7-4-3 両立支援制度と企業業績に関する回帰分析の結果(90～04年度・90～01年度の経常利益変化、企業方針による影響)

推定方法:最小自乗法

	(1) (あ)法定 を上回る 育児休業 制度	(2) (い)法定 を上回る 介護休業 制度	(3) (う)育児 のための 短時間勤 務制度	(4) (え)介護 のための 短時間勤 務制度	(5) (お)その 他の短時 間勤務制 度	(6) (か)*育 児・介護 のための 休業制度	(7) (き)*短 時間勤務 制度	(8) (く)*両立 支援制度 の充実
90-2004年度、経常利益変化(百万円単位)								
両立支援制度の効果(表頭参照)	3.840 [2.08]*	-0.412 [2.31]	2.500 [1.85]	-0.238 [2.34]	1.370 [4.31]	1.300 [1.29]	0.840 [1.08]	0.790 [7.31]
上記両立支援制度と(こ)の交差項	7.890 [2.78]***	-1.070 [3.08]	4.860 [2.19]**	8.950 [8.33]	0.394 [2.84]	2.540 [1.73]	1.980 [1.31]	1.520 [888]*
上記両立支援制度と能力開発重視ダミーの交差項	4.630 [2.2]**	-0.470 [2.41]	3.710 [2.04]*	1.180 [4.9]	0.039 [2.57]	1.550 [1.35]	1.250 [1.17]	1.010 [7.75]
90-2000年度、経常利益変化(百万円単位)								
両立支援制度の効果(表頭参照)	1.090 [.82]	0.706 [1.01]	-0.072 [.658]	-0.177 [.905]	-1.600 [1.98]	0.736 [.541]	-0.298 [.424]	0.121 [.322]
上記両立支援制度と(こ)の交差項	2.120 [1.09]*	0.686 [1.5]	0.537 [.788]	-0.530 [1.05]	-3.860 [4.05]	1.050 [.72]	-0.126 [.491]	0.183 [.368]
上記両立支援制度と能力開発重視ダミーの交差項	1.290 [.829]	0.499 [1.04]	0.256 [.724]	-0.575 [.979]	-1.860 [2.27]	0.723 [.536]	-0.273 [.454]	0.099 [.323]

括弧内は標準誤差

\*は10%; \*\*は5%; \*\*\*は1%水準で、それぞれ推計された係数が有意であることを示す。

図表7-5-1 両立支援制度と企業業績に関する回帰分析の結果(00～04年度の対数売上額変化率)

推定方法:最小自乗法

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
両立支援制度の種類	(あ)法定を上回る育児休業制度	(い)法定を上回る介護休業制度	(う)育児のための短時間勤務制度	(え)介護のための短時間勤務制度	(お)その他の短時間勤務制度	(か)育児・介護のための休業制度	(き)短時間勤務制度	(く)両立支援制度の充実	(け)育児休業取得の充実度	(こ)能力発揮と両立支援
両立支援制度の効果 (表頭参照)	.00323 (.0779)	-.0295 (.0879)	.0913 (.0677)	.207 (.0874)**	.661 (.151)***	-.0336 (.102)	.918 (.193)***	.0905 (.281)	.0195 (.0616)	.00865 (.0632)
企業規模	.727 (.045)***	.726 (.0454)***	.734 (.0444)***	.739 (.0445)***	.764 (.0443)***	.725 (.0457)***	.773 (.0456)***	.72 (.0479)***	.737 (.0439)***	.736 (.0439)***
建設業(基準:製造業)	.0000817 (.0000661)	.0000853 (.0000688)	.0000852 (.0000652)	.0000833 (.0000649)	.0000678 (.0000631)	.0000824 (.0000684)	.0000789 (.0000641)	.0000882 (.00007)	.0000825 (.0000645)	.000083 (.0000647)
情報通信・運輸業	-.0833 (.0961)	-.0825 (.0972)	-.102 (.0959)	-.0899 (.0931)	-.0579 (.0915)	-.0853 (.0982)	-.0811 (.0933)	-.0898 (.1)	-.083 (.0936)	-.0847 (.0935)
卸売・小売・飲食・宿泊業	.0427 (.124)	.0351 (.126)	.0357 (.124)	.0365 (.122)	.0534 (.12)	.0379 (.126)	.0407 (.12)	.0424 (.127)	.0378 (.12)	.0369 (.12)
金融・保険・不動産業	.227 (.095)**	.221 (.0979)**	.198 (.0933)**	.208 (.0933)**	.209 (.0907)**	.224 (.0981)**	.213 (.0925)**	.233 (.101)**	.197 (.0915)**	.194 (.0918)**
その他サービス業	.206 (.186)	.148 (.179)	.144 (.169)	.164 (.167)	.134 (.164)	.201 (.189)	.194 (.165)	.204 (.191)	.155 (.168)	.146 (.17)
その他産業	-.275 (.123)**	-.284 (.128)**	-.275 (.123)**	-.258 (.121)**	-.25 (.119)**	-.282 (.128)**	-.26 (.119)**	-.277 (.128)**	-.275 (.121)**	-.273 (.121)**
定数項	1.12 (.168)***	1.13 (.171)***	1.07 (.167)***	1.04 (.166)***	.955 (.166)***	1.13 (.172)***	.916 (.17)***	1.14 (.179)***	1.08 (.167)***	1.08 (.164)***
サンプル数	301	297	304	309	308	293	301	287	313	313
R-squared	0.59	0.58	0.59	0.59	0.60	0.58	0.60	0.56	0.59	0.59

括弧内は標準誤差

\*は10%; \*\*は5%; \*\*\*は1%水準で、それぞれ推計された係数が有意であることを示す。

図表7-5-2 両立支援制度と企業業績に関する回帰分析の結果(経常利益変化)

推定方法:最小自乗法

	(あ)法定を上回る育児休業制度	(い)法定を上回る介護休業制度	(う)育児のための短時間勤務制度	(え)介護のための短時間勤務制度	(お)その他の短時間勤務制度	(か)育児・介護のための休業制度	(き)短時間勤務制度	(く)両立支援制度の充実	(け)育児休業取得の充実度	(こ)能力発揮と両立支援
両立支援制度の効果 (表頭参照)	1.64 (1.19)	-.636 (1.36)	2.13 (1.02)**	.0729 (1.35)	3.6 (2.29)	-1.12 (1.58)	5.23 (3)*	2.7 (4.68)	-.552 (9.31)	-.0197 (9.61)
企業規模	1.78 (.13)***	1.8 (.131)***	1.79 (.128)***	1.79 (.128)***	1.83 (.128)***	1.81 (.132)***	1.84 (.13)***	1.84 (.135)***	1.78 (.127)***	1.79 (.129)***
建設業(基準:製造業)	-.000823 (.000993)	-.000665 (.00104)	-.00085 (.000972)	-.000787 (.000968)	-.000885 (.000964)	-.000741 (.00103)	-.000849 (.000972)	-.000772 (.00104)	-.000692 (.000969)	-.000754 (.000969)
情報通信・運輸業	-1.56 (1.38)	-1.65 (1.4)	-1.65 (1.37)	-1.57 (1.34)	-1.38 (1.34)	-1.6 (1.42)	-1.39 (1.37)	-1.51 (1.44)	-1.68 (1.34)	-1.6 (1.34)
卸売・小売・飲食・宿泊業	6.08 (1.84)***	6.09 (1.87)***	6.03 (1.83)***	6.17 (1.82)***	6.19 (1.81)***	6.15 (1.88)***	6.11 (1.83)***	6.25 (1.89)***	5.78 (1.78)***	5.83 (1.78)***
金融・保険・不動産業	-.566 (1.36)	-.672 (1.41)	-.482 (1.32)	-.458 (1.32)	-.104 (1.32)	-.608 (1.41)	-.0274 (1.34)	-.234 (1.43)	-.448 (1.3)	-.404 (1.31)
その他サービス業	-1.38 (2.89)	-1.93 (2.75)	-1.77 (2.57)	-1.5 (2.57)	-1.78 (2.55)	-1.57 (2.94)	-1.45 (2.57)	-1.61 (2.95)	-1.63 (2.56)	-1.5 (2.58)
その他産業	-1.97 (1.77)	-2.04 (1.85)	-2 (1.75)	-1.92 (1.75)	-1.89 (1.74)	-2.02 (1.85)	-1.96 (1.76)	-1.81 (1.85)	-1.91 (1.74)	-1.94 (1.74)
定数項	-1.22 (3.57)	-1.92 (3.3)	-2.38 (3.25)	-1.9 (3.24)	-1.72 (3.22)	-1.32 (3.63)	-1.72 (3.24)	-1.11 (3.64)	-1.73 (3.23)	-1.9 (3.22)
サンプル数	-.171 (1.03)	.121 (1.05)	-.429 (1.03)	.073 (1)	-.106 (.987)	.153 (1.06)	-.15 (1)	-.0875 (1.07)	.357 (1.08)	.0977 (1.02)
R-squared	275	272	279	284	283	268	278	264	287	287
R-squared	0.45	0.44	0.45	0.44	0.45	0.44	0.45	0.45	0.44	0.44

括弧内は標準誤差

\*は10%; \*\*は5%; \*\*\*は1%水準で、それぞれ推計された係数が有意であることを示す。

## ( 5 ) むすびにかえて

図表 7-2 のクロス集計、ならびに図表 7-3 ~ 7-4 に示した 2 つの回帰分析の結果から、両立支援策のなかでも、育児休業制度、ならびにいくつかの短時間勤務制度の充実が企業業績にプラスの影響をもたらしていることが示された。しかも、そうした制度の導入は、短期的には企業業績、とりわけ売上にマイナスの効果をもたらす可能性もあるが、それを従業員の能力発揮を促し、育児中の者だけに対象を限定するのではなく、従業員全体のワーク・ライフ・バランスを支援するという認識の下で導入・運営することによって、長期的には企業業績にプラスの影響が及ぶことが推察された。また、従業員の能力開発を重視している企業では、育児休業制度だけでなく、さまざまな短時間勤務制度の充実が長期的に企業業績にプラスの影響を与えていることも観察された。

これらの観察事実は、本稿でとりあげたような両立支援制度の導入が、すべてのケースにおいて、直ちに企業業績を高める方向に働くとはいえず、その成否は企業における人材育成のあり方や人材活用のあり方などと密接に関わっていることを示唆している。本稿では、両立支援制度の導入が企業経営に影響を与える経路を詳細に分析することはできなかったが、従業員の能力開発を熱心に行う職場ほど、短時間勤務制度といった両立支援制度の充実が企業業績を高めるという結果は、そうした企業ほど、従業員に体化された企業特殊的人的資本が多く、したがって従業員の継続就業を促す両立支援などの方策がより大きな期待収益を企業にもたらすからであると考えられる。

また、本稿の推計結果は、両立支援制度が短期的には企業業績の足かせになる可能性のあることも示している。しかし、そうした状況が長く続くわけではない。とくに、休業制度よりも短時間勤務制度について、それを導入した企業では、していない企業に比べてその後の業績の伸びが有意に高まるという結果は、両立支援のなかでも、より長期的には短時間勤務制度が最も有効である可能性を示唆するものである<sup>5</sup>。さらに、短時間勤務制度の有効性が、企業における人材育成方針やワーク・ライフ・バランスへの認識の深さ等に影響を受けやすいことを加味すると、短時間勤務制度の導入には、より一層の工夫が必要である可能性もある。それゆえに、企業業績に効果がでるまでに長い時間が必要なのかもしれない。

しかしもちろん、本稿の分析に問題がないわけではない。図表 7-3 ~ 7-4 の分析では、同一企業でも、業績の良好な時ほど両立支援策が導入されやすいといった傾向があると、両立支援策の効果は過大推定されてしまうという問題があるし、また図表 7-5 の分析では、2000 年から 04 年にか

---

<sup>5</sup> この理由の一つとして、次のようなことが考えられる。休業は当該従業員が一時的にせよ職場からいなくなることを意味し、その職場では人員不足が現実にかかる。それを代替要員で確保した場合、代替要員の未熟性故に生産性が低下する可能性があることは直感的にもわかる。また代替要員が確保できなかった場合には、当該職場の従業員が休業者の仕事を代わって持つことになるのだろうが、このときには仕事量が増加するから限界生産性は低下することになる。これに対して、短時間勤務制度は時間が短くなる分だけ当該従業員の仕事量は減るかもしれないが、少なくとも生産性は低くならない。むしろ従業員の満足度やロイヤリティが高まり、生産性は高まる可能性がある。

けての企業業績の伸びに影響を与える要因が十分にコントロールされていない可能性もある。また、限定的なサンプル数の影響もあってか、両立支援制度導入が有効に機能する人事管理制度等の条件を明確に分析することができなかった。これらについては将来の課題としたい。