

## 両立支援と企業業績に関する調査・分析結果のポイント

東洋経済新報社会社四季報を利用して、従業員数 301～2000 人規模の上場、未上場企業 3,464 社を対象として、人事担当マネージャーに調査票を郵送し、回答のあった 446 社（有効回答率 12.9%）の調査結果と回答企業の外部のデータ（売り上げ、経常利益等）を企業別に取り込み、両立支援策が、人材確保・定着に及ぼす影響、従業員のモチベーションに及ぼす影響、企業業績に及ぼす影響等について分析した。

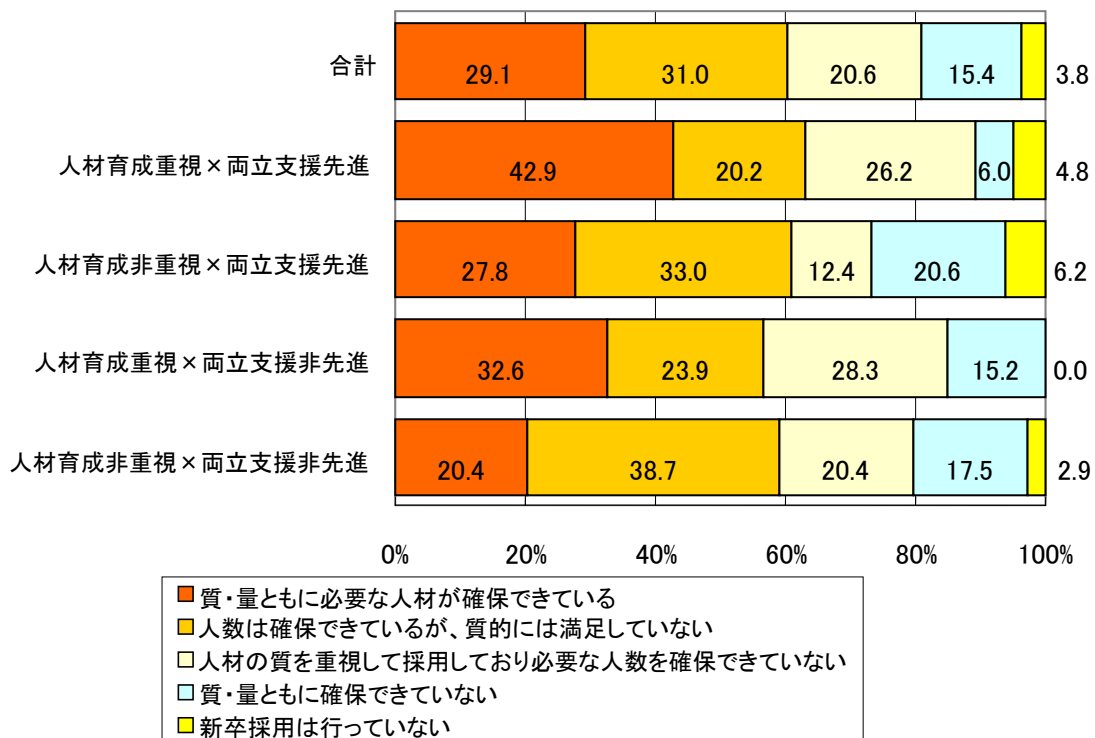
### I 調査結果からみた両立支援策の導入効果

両立支援策を企業の人材育成策と組み合わせて実施することにより、企業の雇用管理や、企業業績へのプラスの効果があることが明らかになった。

#### 1 両立支援策は人材育成策とともに実施することで採用パフォーマンスが高まる

調査対象企業を、人材育成策への考え方と両立支援取組の組み合わせによって分類してみると、特に、人材育成策と両立支援策を同時に実施する企業で「質・量ともに必要な人材が確保できている」とする割合が高い。

図表 1 新卒の最近 5 年間の採用状況



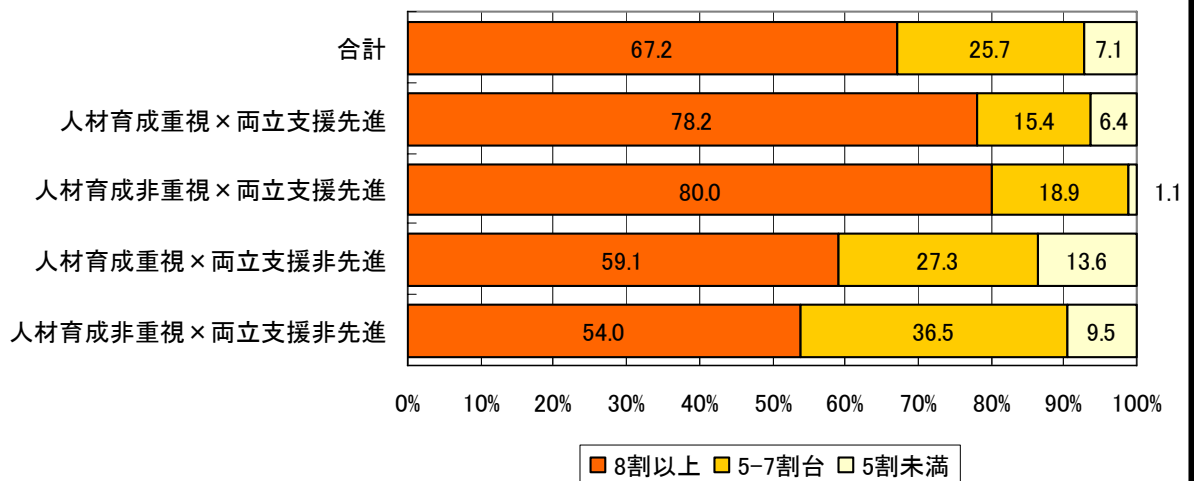
(注) 人材育成重視とは、従業員に社内での将来のキャリアについて考えさせること、企業が従業員の能力開発のために投資すること、企業への帰属意識を高めることについてどの程度重視しているかに関する質問への回答を得点化し、得点が良好であった上位 50%の企業。  
 両立支援先進とは、育児休業制度等両立支援制度の導入時期、法を上回る制度の導入状況に関する質問への回答を得点化し、得点が良好であった上位 50%の企業。

## 2 両立支援策は従業員の定着を高めている

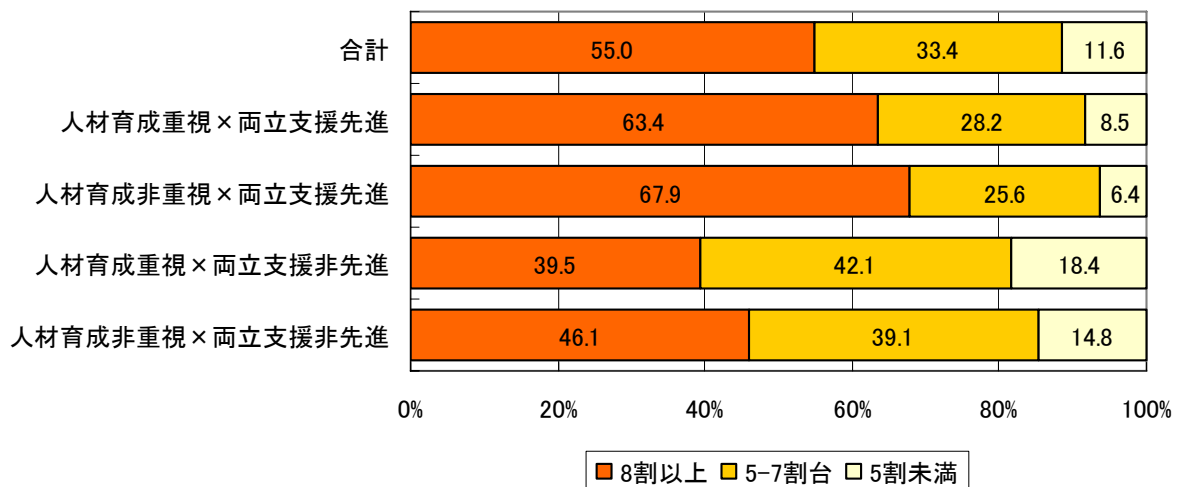
男女ともに、両立支援策の取組が進んでいる企業で大卒正社員の定着率は高く、人材育成策との組み合わせでも、両立支援策の従業員に定着に対する効果が高いことが明らかになっている。

図表 2—1 20代前半で5年前に採用した大卒正社員の定着率

(男性)



(女性)



また、両立支援策の導入が進んでいる企業においては、女性が出産後も継続就業する割合が高い傾向がみられる。

図表 2-2 両立支援制度の導入状況別、女性正社員の就業継続のパターン

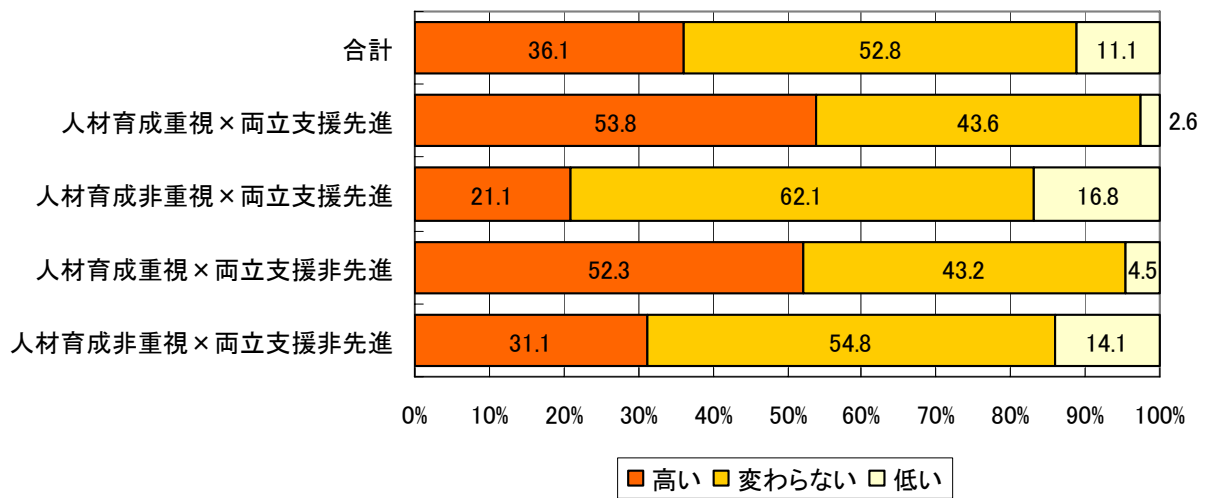
区分	調査数	全体	最も多い就業継続のパターン (%)					無回答
			結婚や自己都合で退職	妊娠や出産を機に退職	育児休業を利用するが1～2年後に退職	育児休業を利用してその後も継続就業	出産後、育児休業を利用しないで継続就業	
全体	446	100.0	46.9	11.4	4.0	36.1	0.9	0.7
制度導入が進んでいる企業	193	100.0	35.8	9.8	2.6	50.3	0.5	1.0
制度導入が進んでいない企業	249	100.0	54.6	12.9	5.2	25.7	1.2	0.4

### 3 人材育成策と組み合わせた両立支援策が従業員のモチベーションに効果

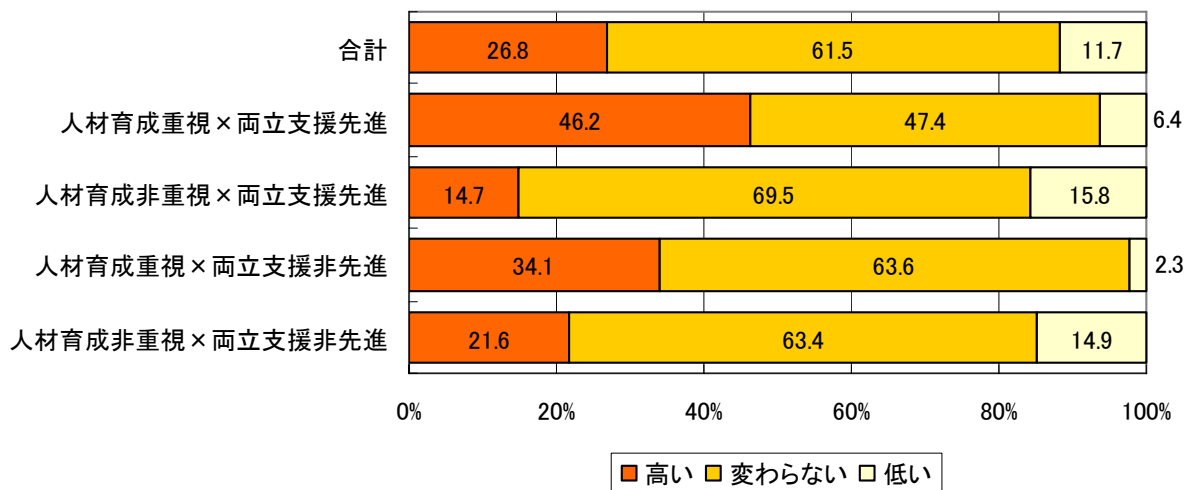
男女ともに、人材育成策と両立支援策の組み合わせによって、従業員のモチベーションが最も高くなる傾向がある。

図表3 同業他社に比べた従業員の仕事・会社への意欲

(意欲：男性)



(意欲：女性)



#### 4 人材育成策と組み合わせた両立支援策が業績にも効果

両立支援策のみでは業績への影響はとくにみられないが、人材育成への積極的姿勢との相乗効果で業績へのプラスの影響がみられる。

図表4 従業員1人当たり経常利益

