

企業のWLB施策と女性活躍・生産性

厚生労働省・雇用政策研究会・2023年度第2回

2023/6/27

明治学院大学 齋藤隆志

概要

- 企業のWLB施策と女性活躍
- 企業のWLB施策と生産性
 - これらについてとりあげた自らの研究を紹介

阿部・児玉・齋藤(2017)の紹介

- ワーク・ライフ・バランス施策は少子化対策として有効か？
 - どのようなWLB施策が少子化対策・女性活用に有効であるか分析する
 - WLB施策を利用実績データに基づく因子分析で4つに分類
 - 元から女性活用・育児支援に熱心な企業風土があったかをコントロール
 - 均等法以前からのPA実施・育休法以前からの育休導入・くるみんマーク
 - 女性の就業継続・活用と企業業績の関係について分析する
 - 2SLS (IV=WLB施策4変数+企業風土3変数) も実施
 - データ「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」
 - JILPTが2006年実施、学振プロジェクトで2014年に追加で実施
 - 原則全国の従業員数300人以上の企業6000社を対象、企業規模別に無作為抽出、2006年調査回答企業は2014年も調査対象、
 - 回答企業数は2006年調査が863社（有効回収率14.4%）、2014年調査が1000社（有効回答率16.7%）。2時点両方のデータが利用できるのは264社
 - 結局Pooledデータとして扱った

因子分析によるWLB施策の分類

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
	労働時間短縮 配慮	子育て支援	フレキシブルな 働き方	存分に働くため の支援
a.短時間勤務	0.36	0.09	0.00	0.01
b.フレックスタイム	0.15	-0.08	0.48	-0.08
c.始業終業の繰上,繰下	0.45	-0.07	-0.03	-0.04
d.所定外労働なし	0.41	0.00	0.00	0.02
e.事業所内託児施設	-0.08	0.33	-0.25	0.40
f.子育てサービス費用援助	-0.05	0.27	0.35	0.03
h.男性の出産休暇	-0.04	0.48	0.02	-0.11
i.子供の看護休暇	0.06	0.46	-0.03	-0.01
j.転勤免除(地域限定社員)	0.17	-0.23	0.14	0.42
k.再雇用制度	-0.02	-0.02	0.02	0.70
l.在宅勤務制度	-0.07	-0.02	0.59	0.04

育児休業制度利用人数の決定要因

育児休業制度利用人数(対数値)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
利用実績 労働時間短縮配慮	0.407*** (5.258)	0.391*** (5.095)	0.406*** (5.150)	0.418*** (5.187)	0.424*** (4.576)
利用実績 子育て支援	0.612*** (9.000)	0.561*** (8.152)	0.617*** (8.943)	0.610*** (8.594)	0.510*** (5.933)
利用実績 フレキシブルな働き方	0.301* (1.941)	0.194 (1.235)	0.287* (1.830)	0.149 (0.845)	0.0601 (0.289)
利用実績 存分に働くための支援	1.655*** (11.68)	1.541*** (10.77)	1.662*** (11.24)	1.669*** (11.42)	1.461*** (7.971)
1986年以前からポジティブアクション実施		0.0893 (0.608)	0.666* (1.893)		
1991年以前から育児休業制度導入		0.169* (1.769)		0.378* (1.811)	
くるみんマーク認定		0.305*** (5.241)			0.205* (1.770)
交差項					
× 利用実績 労働時間短縮配慮			-0.217 (-0.502)	-0.199 (-0.700)	-0.0776 (-0.480)
× 利用実績 子育て支援			-0.334 (-0.922)	-0.124 (-0.517)	0.178 (1.280)
× 利用実績 フレキシブルな働き方			0.209 (0.217)	0.575 (1.519)	0.282 (0.968)
× 利用実績 存分に働くための支援			-0.785 (-1.235)	-0.415 (-0.936)	0.288 (1.041)
サンプルサイズ	1,257	1,225	1,257	1,257	1,225
決定係数	0.489	0.511	0.490	0.493	0.511

- 4つの因子はいずれも正で有意
 - フレキシブルな働き方はロバストではない
- 企業風土も概ねプラス

育児休業制度利用人数の決定要因

育児休業から復職予定者のうち復職者人数(対数値)の決定要因				
	(1)	(2)	(3)	(4)
利用実績 労働時間短縮配慮	0.521*** (5.716)	0.519*** (5.740)	0.465*** (5.079)	0.474*** (4.416)
利用実績 子育て支援	0.402*** (5.036)	0.453*** (5.735)	0.498*** (6.200)	0.389*** (3.988)
利用実績 フレキシブルな働き方	0.0631 (0.310)	0.0333 (0.161)	0.0715 (0.316)	0.246 (1.025)
利用実績 存分に働くための支援	1.463*** (8.317)	1.527*** (8.631)	1.668*** (9.289)	1.427*** (6.164)
1986年以前からポジティブアクション実施	0.452** (2.154)	0.999*** (5.562)		
1991年以前から育児休業制度導入	-0.0546 (-0.375)		0.235 (0.771)	
くるみんマーク認定	0.286*** (4.181)			0.206 (1.579)
交差項				
× 利用実績 労働時間短縮配慮		-1.118* (-1.938)	0.401 (0.959)	0.113 (0.579)
× 利用実績 子育て支援		-0.626 (-1.319)	-0.724** (-2.138)	0.0519 (0.314)
× 利用実績 フレキシブルな働き方		3.236*** (3.232)	0.465 (0.842)	-0.392 (-1.016)
× 利用実績 存分に働くための支援		0.275 (0.320)	-0.812 (-1.567)	0.198 (0.590)
サンプルサイズ	700	731	731	700
決定係数	0.452	0.430	0.428	0.450

- ・フレキシブル以外の3因子はいずれも正で有意
- ・企業風土は育休以外正で有意
- ・交差項
 - ・PAは労働時間短縮配慮の効果を抑制
フレキシブルな働き方の正の効果を発生
 - ・育休は子育て支援の効果を抑制
(ただし存分に働くための支援の退職者への効果も抑制)

出産後継続就業が一番多い企業の決定要因

	(1)	(2)	(3)	(4)
利用実績 労働時間短縮配慮	0.120*** (2.892)	0.117*** (2.797)	0.128*** (3.000)	0.134*** (2.730)
利用実績 子育て支援	0.224*** (5.840)	0.235*** (6.176)	0.220*** (5.669)	0.247*** (5.296)
利用実績 フレキシブルな働き方	0.260*** (2.958)	0.292*** (3.366)	0.198** (2.127)	0.273** (2.297)
利用実績 存分に働くための支援	-0.140* (-1.669)	-0.134 (-1.605)	-0.0571 (-0.666)	-0.123 (-1.145)
1986年以前からポジティブアクション実施	0.182** (2.027)	-0.0244 (-0.116)		
1991年以前から育児休業制度導入	0.140*** (2.715)		0.206* (1.898)	
くるみんマーク認定	0.0283 (0.884)			0.0538 (0.949)
交差項				
× 利用実績 労働時間短縮配慮		0.189 (0.862)	-0.184 (-1.105)	-0.0376 (-0.421)
× 利用実績 子育て支援		-0.0337 (-0.156)	0.0507 (0.354)	-0.0370 (-0.461)
× 利用実績 フレキシブルな働き方		-0.849 (-1.401)	0.300 (1.371)	0.0262 (0.156)
× 利用実績 存分に働くための支援		0.683** (1.975)	-0.257 (-1.066)	0.122 (0.770)
サンプルサイズ	1,362	1,403	1,403	1,362
疑似決定係数	0.1634	0.1561	0.1576	0.1562
疑似対数尤度	-763.813	-793.260	-791.817	-770.333

- ・「労働時間短縮配慮」「子育て支援」「フレキシブルな働き方」は正で有意
- ・「存分に働くための支援」は負で有意になることも
- ・企業風土はPAと育休がプラス
- ・交差項
 - ・PAは「存分に働くための支援」の正の効果を生ずる

女性正社員比率の決定要因

	(1)	(2)	(3)	(4)
利用実績 労働時間短縮配慮	0.0583*** (4.003)	0.0608*** (4.083)	0.0509*** (3.384)	0.0495*** (2.766)
利用実績 子育て支援	-0.00607 (-0.455)	-0.00131 (-0.0972)	-0.00656 (-0.472)	-0.00429 (-0.252)
利用実績 フレキシブルな働き方	-0.0548* (-1.879)	-0.0382 (-1.333)	-0.0252 (-0.790)	-0.0182 (-0.408)
利用実績 存分に働くための支援	0.322*** (11.04)	0.336*** (11.26)	0.391*** (12.60)	0.415*** (10.44)
1986年以前からポジティブアクション実施	0.192*** (6.980)	0.408*** (7.460)		
1991年以前から育児休業制度導入	0.0464** (2.470)		0.0524 (1.126)	
くるみんマーク認定	0.0134 (1.210)			0.0141 (0.659)
交差項				
× 利用実績 労働時間短縮配慮		-0.115** (-2.460)	0.0497 (0.890)	0.0329 (1.049)
× 利用実績 子育て支援		-0.0910** (-2.212)	0.0541 (1.090)	0.00682 (0.243)
× 利用実績 フレキシブルな働き方		-0.249* (-1.747)	-0.144** (-2.529)	-0.0522 (-0.982)
× 利用実績 存分に働くための支援		-0.226*** (-2.756)	-0.188*** (-2.736)	-0.107* (-1.962)
サンプルサイズ	1,312	1,342	1,342	1,312
決定係数	0.434	0.434	0.420	0.413

- ・「労働時間短縮配慮」「存分に働くための支援」は正で有意
- ・「フレキシブルな働き方」は負で有意になることも
- ・企業風土はPAと育休がプラス
- ・交差項
 - ・PAは各施策の効果を抑制
 - ・育休はフレキシブルな働き方、存分に働くための支援の効果を抑制

女性管理職比率の決定要因

	(1)	(2)	(3)	(4)
利用実績 労働時間短縮配慮	0.0251** (2.050)	0.0237* (1.911)	0.0196 (1.522)	0.0128 (0.907)
利用実績 子育て支援	0.0125 (1.114)	0.0181* (1.665)	0.0175 (1.483)	0.0244* (1.696)
利用実績 フレキシブルな働き方	0.0208 (0.862)	0.0347 (1.500)	0.0554** (2.102)	0.0479 (1.264)
利用実績 存分に働くための支援	0.242*** (9.194)	0.256*** (9.640)	0.310*** (11.19)	0.312*** (8.857)
1986年以前からポジティブアクション実施	0.205*** (6.558)	0.435*** (4.722)		
1991年以前から育児休業制度導入	0.0256 (1.642)		0.0477 (1.269)	
くるみんマーク認定	0.0181* (1.890)			0.0188 (1.078)
交差項				
× 利用実績 労働時間短縮配慮		-0.0366 (-0.456)	0.0471 (0.936)	0.0453 (1.638)
× 利用実績 子育て支援		-0.129* (-1.821)	0.0213 (0.473)	-0.0195 (-0.792)
× 利用実績 フレキシブルな働き方		-0.347** (-2.024)	-0.162*** (-2.771)	-0.0424 (-0.912)
× 利用実績 存分に働くための支援		-0.270** (-2.230)	-0.142** (-2.092)	-0.0585 (-1.159)
サンプルサイズ	1,155	1,177	1,177	1,155
決定係数	0.429	0.431	0.398	0.392

- ・ 「労働時間短縮配慮」「子育て支援」「フレキシブルな働き方」は正にもなるが頑健性低
- ・ 「存分に働くための支援」は正で有意
- ・ 企業風土はPAとくるみんが正
- ・ 交差項
 - ・ PA・育休はフレキシブルな働き方、存分に働くための支援の効果を抑制

ここまでのまとめ

- 存分に働くための支援は、どのモデルでもだいたい正の相関。
- 子育て支援やフレキシブルな働き方は少子化対策としては有効であるかもしれないが、女性活用を高める方向には働いていない。
- 1986年以前からポジティブアクション実行ダミー、1991年以前から育児休業制度実行ダミー、くるみん認定ダミーに代表されるような企業風土は、少子化対策や女性活用を促す効果。
- WLB施策と上記の企業固有要因との交差項については、一部の例外を除いて係数が負となる結果。
 - ポジティブアクションや育児休業制度などの法定化前から制度がある企業など自主的に取り組んでいる企業で、WLB施策の利用度が高まったとしても、それが必ずしも女性活躍の推進にはつなげていない。これは、教員、保育士、看護師など古くから女性が戦力となってきた産業、職種においてはWLB施策の充実が逆に女性活躍に不利に働く可能性があることを示唆？
- 就業継続に関しては、2014年ダミーが非常に大きな正の係数。これは、労働力不足によって女性活用が着目されたこと、女性活用自体が一種のブームとして、企業が女性比率を増やしたことが理由かもしれない。

売上高経常利益率の決定要因

IV	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
出産後継続就業ダミー	0.0694					
	-0.427					
育児休業制度利用人数(対数)		0.0248				
		-0.723				
復職予定者のうち復職者人数(対数値)			0.0573			
			-0.652			
復職予定者のうち退職者人数(対数値)				-0.0339		
				(-0.0679)		
女性正社員比率					0.404	
					-1.584	
女性管理職比率						0.358
						-1.019
サンプルサイズ	749	637	299	104	739	659
決定係数	0.041	0.044	0.067	0.221	0.029	0.043

- ・ 就業継続の程度や女性活用度から企業業績への影響は検出できなかった
- ・ しかし、これらにコストをかけても業績は悪化しないとはいえる
- ・ (補完性のある諸制度の一部を変えるコストが発生する) 短期ですら損はしないのなら、中長期ならさまざまな経路を考慮すれば、プラスになるのでは？ (もちろん要検証だが)

追加の分析①

- 齋藤(2017)
 - CSR企業総覧 2006 2011 2015の3時点 電機産業のパネルデータ
 - 制度有無で因子分析
 - フレキシブルな働き方
 - 「保育設備・手当」「サテライトオフィス」「在宅勤務制度」「FA 制度」「裁量労働制度」「社内公募制度」
 - キャリアアップ
 - 「国内留学制度」「海外留学制度」「キャリアアップ支援制度」
 - 労働時間短縮
 - 「半日単位の有給休暇制度」「短時間勤務制度」「フレックスタイム」
 - インセンティブ
 - 「ストックオプション制度」「ワークシェアリング」

因子分析

	第1因子 フレキシブルな 働き方	第2因子 キャリアアップ 支援	第3因子 労働時間短縮 配慮	第4因子 インセンティブ 向上
雇用柔軟化への諸制度				
フレックスタイム	0.139	0.226	0.441	-0.134
短時間勤務制度	-0.090	0.068	0.804	-0.015
半日単位の有給休暇制度	-0.090	-0.109	0.890	0.097
在宅勤務制度	0.643	-0.028	-0.042	0.318
サテライトオフィス	0.699	0.063	-0.128	0.119
保育設備・手当	0.738	0.097	-0.047	0.131
ワークシェアリング	0.344	-0.232	0.125	0.447
裁量労働制度	0.628	0.041	-0.128	-0.337
インセンティブ向上への諸制度				
社内公募制度	0.522	-0.100	0.368	-0.139
FA制度	0.640	-0.021	0.002	-0.286
国内留学制度	-0.047	0.918	-0.086	0.008
海外留学制度	0.223	0.656	0.012	0.122
キャリアアップ支援制度	0.075	0.534	0.217	0.071
ストックオプション制度	-0.026	0.150	0.005	0.721

固定効果モデルの結果

- 被説明変数 = 管理職女性比率等の女性活用度
- 主要説明変数 = 上記4因子
- 主な結果
 - フレキシブルな働き方は管理職女性比率を高める
 - 労働時間短縮配慮は子育て世代とみられる30歳代の女性比率を高める
 - キャリアアップ支援策は40歳代~50歳代といった中堅層の女性比率を高める

追加の分析②

- 齋藤(2018)
 - サンプルは齋藤(2017)と同じ
 - 生産関数の説明変数に女性比率・WLB施策（4因子）・これらの交差項を加えたものを固定効果モデルで推定
 - 主な結果
 - WLB 施策の中でも労働時間や強度をあまり減らさず，むしろ存分に能力を高めたり発揮したりするためのものは，女性活用度が高い企業において，生産性に対して正の効果をもたらす
 - 労働時間短縮や有給取得率のような，労働時間を減少させるような，働き方をややセーブするための WLB 施策については，女性活用度が高くなった場合にむしろ生産性に対して負の効果をもたらす

紹介した研究

- 阿部・児玉・齋藤(2017)「なぜ就業継続率は上がったのかーワーク・ライフ・バランスー施策は少子化対策として有効か」『経済研究』
- 齋藤(2017)「企業のWLB施策が女性活用に及ぼす影響の実証分析」『明治学院大学産業経済研究所研究所年報』
- 齋藤(2018)「日本企業のWLB 施策と生産性ー電機産業企業のパネルデータによる実証分析ー」『明治学院大学産業経済研究所研究所年報』