

新潟県少子化対策モデル事業アンケート分析¹

一橋大学 国際・公共政策大学院
公共経済プログラム 修士2年

矢部 萌

2018年12月

¹ 本稿は、一橋大学国際・公共政策大学院公共経済プログラムにおけるコンサルティング・プロジェクトの最終報告書として、受入機関である新潟県庁に提出したものです。本稿の内容は、すべて筆者の個人的見解であり、受入機関の見解を示すものではありません。

要約

本稿では、新潟県少子化対策モデル事業の効果検証のために実施された従業員アンケート調査の結果分析を行った。回帰分析を用いて、企業における両立支援施策の充実と従業員が現実持つ予定の子ども数との関係などを観察し、出生率改善に貢献しうる両立支援施策について考察する。

具体的には、①男女とも職場の子育てを応援する雰囲気がプラスに働く、②男性は、自身の育児参加に対する周囲の評価に不安を抱いているため、適正な人事評価制度や各種休暇制度の充実など、企業の両立支援施策をきちんと制度面に反映させることが重要である、③女性は家事育児に必要な時間を十分に確保できるかを重視しているため、時間的柔軟性のある職場環境や業務のカバー体制を構築していくことが重要である、との提言を行う。

謝辞

本研究は、一橋大学国際・公共政策大学院公共経済プログラムにおけるコンサルティング・プロジェクトの一環として行われたものである。受入機関として本プロジェクトにご協力いただいた新潟県福祉保健部少子化対策課の皆様には、多忙な中、大変有益なご指導とご助言をいただき、心より感謝の意を申し上げます。

この研究を完成させるにあたり、多くの方々から有益なコメントを頂戴した。指導教官である山重慎二教授（一橋大学）からは、構成から分析、執筆の段階まで何度もご助言をいただいた。また、公共政策大学院の先生方、そして公共経済プログラムの学生には、ゼミや報告会の場で数多くの貴重なアドバイスをいただいた。

本プロジェクトを通して、貴重なご指導とご助言をいただいたすべての方に、厚く御礼申し上げます。

目次

1. はじめに	3
2. 分析対象アンケートの概要	5
3. 予定子ども数を被説明変数とする回帰分析	7
3. 1 3年分プールデータ分析	9
3. 2 3年分プールデータ分析—参加企業のみ—	10
3. 3 各年度データ分析—参加企業のみ—	11
3. 4 男性 妻の就業形態別分析	13
3. 5 男性 妻の就業形態別分析—参加企業のみ—	14
4. 受取意思額（WTA）を被説明変数とする回帰分析	15
5. 企業別分析	18
5. 1 企業別予定子ども数の各年推移観察—男性—	18
5. 2 企業別予定子ども数の各年推移観察—女性—	21
6. 考察—効果的な両立支援施策の検討—	24
6. 1 前提	24
6. 2 効果的な両立支援施策—全体—	28
6. 3 効果的な両立支援施策—男性—	28
6. 4 効果的な両立支援施策—女性—	29
6. 5 まとめ	31
参考文献	33

1. はじめに

本報告書は、新潟県少子化対策モデル事業の効果検証のために実施されたアンケート調査についての結果分析をまとめたものである。新潟県少子化対策モデル事業は、新潟県において少子化対策への効果的な施策を検証すべく行われたものである。図表 1-1 にある 6 類型のいずれかに参加した企業が、平成 27-29 年度の 3 か年にわたり事業を実施した。事業概要は表のとおりである。

	支援型名称	支援目的	事業概要	実施件数	法人数
①型	仕事と子育て両立支援型	時間的ゆとり対策	従業員の仕事と子育ての両立を支援するため、150万円を上限に補助	9	9
②型	第3子からの出産・子育て支援型	経済的ゆとり対策	第3子以上を出生した従業員に対し200万円(県補助3/4)を支給	6	7
③型	第1子からの出産・子育て支援型	経済的ゆとり対策	第1子以上の子を出生した従業員に対し50万円(県補助3/4)を支給	10	20
④型	複合型(①+②)	経済的+時間的	①と②の同時支援	5	6
⑤型	複合型(①+③)	経済的+時間的	①と③の同時支援	6	19
⑥型	地域で行う子育て支援型	地域子育て対策	地域を支援する団体の取組に対して150万円を上限に補助	10	12

【出典】新潟県少子化対策モデル事業効果検証委員会報告（平成 29 年 9 月 13 日）掲載図表より筆者作成

図表 1-1:新潟県少子化対策モデル事業概要

本報告書では、当該事業に参加した企業の従業員に対して行われたアンケート調査の結果を分析しまとめることとする。年度ごとに着目した分析も行いつつ、3 か年全体の考察にも重点を置く。

	H27年度			H28年度			H29年度			H30年度														
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
事業者選定	法人実施1年目			法人実施2年目			法人実施3年目			検証	提言													
実務・公募選定																								
時間的ゆとり支援の支給時期	1年目の取組に対して法人へ支給			2年目の取組に対して法人へ支給			3年目の取組に対して法人へ支給																	
経済的ゆとり支援の支給時期	本人へ支給(H27出生分)			本人へ支給(H28出生分)			本人へ支給(H29出生分)			本人へ支給(H30出生分)														
				実施1年目の効果検証			実施2年目の効果検証			実施3年目及び全体の効果検証														

【出典】新潟県少子化対策モデル事業検討委員会最終報告書（平成 27 年 1 月）

図表 1-2:新潟県少子化対策モデル事業実施スケジュール

当該事業においては、行政からの出産一時金支払いや企業独自のワーク・ライフ・バランス整備など様々な取り組みがなされたが、本報告書での分析の主眼は、企業で実施された“両立支援施策”に置くこととする。両立支援施策が、個人の現実に持つ予定の子ども数である「予定子ども数」にどのように影響するのかの分析を行い、最終的に、「企業がどのような取り組みを行うことが、出生率改善に貢献するのか」という点についての考察を結論として述べることにしたい。

2. 分析対象アンケートの概要

新潟県少子化対策モデル事業においては、事業実施中の各年度、図表 1-1 中の①～⑤型の事業に参加している 61 社の企業に対して従業員アンケート調査が行われた。また、事業には参加していないが、その趣旨に賛同し、アンケート調査にのみ協力した 9 社の企業の回答データも得ることができた。

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
参加企業	6,061	6,132	6,085
協力企業	880	425	298
合計	6,941	6,557	6,383

単位（人） ※矛盾回答等により各分析では除外された個人も含む数値である

図表 2-1：アンケート回答者数

年度により微細な相違点はあるものの、アンケートの質問内容は 3 年間ほぼ一致している。

企業名	(12-1)子どもが生まれた時に200万円の一時金をもらえるなら
(1)正規or非正規	予定子ども数をもう一人増やしたいか？
(2)シフト制か	(12-2)子どもが生まれた時に50万円の一時金をもらえるなら
(3)性別	予定子ども数をもう一人増やしたいか？
(4)年齢層	(12-3)子どもが生まれた時に何万円以上の一時金をもらえれば
(5)配偶者の就業状況	予定子ども数をもう一人増やしたいか？
(6)世帯構成	(13)子育てをする人にとって働きやすい職場環境か？
(7)世帯年収	(14)現在の職場環境で評価できる点
(8)現在の子ども数	(15)出産や子育てがしやすくなる職場環境の条件
(9)子どもの年齢	(16)出産や子育てがしやすくなる地域支援の条件
(10)理想の子ども数	(17)出産や子育てがしやすくなる保育サービスの条件
(11)予定子ども数	(18)市町村

【出典】新潟県少子化対策モデル事業従業員意識調査票（平成 28 年度版）より筆者作成

図表 2-2:「従業員意識調査(時間的ゆとり)」(参加企業)におけるアンケート質問内容一覧

本報告書では、分析において図表 2-2 中の「(14)現在の職場環境で評価できる点」に特に注目している。この質問への回答は、企業の両立支援施策に対する従業員の評価を意味し、この回答状況と予定子ども数の関連を観察することが、少子化対策として効果的な両立支援施策を模索するうえで大変重要となるからである。

	平成27年度		平成28年度		平成29年度		最小値	最大値
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
予定子ども数	1.712	0.877	1.700	0.882	1.673	0.893	0	5
正社員比率	0.837	0.370	0.865	0.342	0.861	0.346	0	1
シフト制比率	0.249	0.432	0.257	0.437	0.309	0.462	0	1
女性比率	0.457	0.498	0.475	0.499	0.495	0.500	0	1
年齢層	5.683	2.002	5.631	1.991	5.568	2.026	1	8
配偶者有 & 配偶者の親と同居比率	0.100	0.301	0.094	0.292	0.094	0.292	0	1
配偶者有 & 自分の親と同居比率	0.106	0.308	0.100	0.300	0.097	0.296	0	1
配偶者有 & 両方の親と同居比率	0.001	0.030	0.001	0.025	0.001	0.028	0	1
配偶者有 & どちらの親とも同居していない比率	0.476	0.499	0.487	0.500	0.464	0.499	0	1
世帯年収層	3.190	1.336	3.221	1.320	3.179	1.333	1	6
理想の子ども数	2.381	0.785	2.345	0.783	2.313	0.812	0	5

図表 2-3:記述統計量(参加企業、協力企業合計)

上図は、属性についての質問への回答状況を、年度ごとにまとめたものである。

3. 予定子ども数を被説明変数とする回帰分析

本章では、企業で行われている両立支援施策と従業員の予定子ども数との関係を分析する。アンケートの中に、勤務している会社の職場環境について評価できる点は何かを問う質問がある（図表 3-1）。

<p>問 14 あなたがお勤めの会社において、出産や子育てをする人にとって働きやすい職場環境であると評価できることは何だと思えますか（〇は3つまで）。</p>	
1. 短時間勤務や半日、時間単位の有給制度があること。	2. 特別休暇制度（病気休暇など会社が任意に定めた休暇）が導入されていること。
3. 育児に関する休暇（年次有給休暇を含む）・休業が取りやすいこと。	4. 産休・育休後安心して復帰できる育休復帰支援制度があること。
5. 効率的な勤務体制により、残業時間が比較的短いこと。	6. 勤務シフトの変更を気兼ねなくできること。
7. フレックスタイム制の導入など、柔軟な働き方ができること。	8. 子育てを応援してくれる雰囲気があること。
9. 子どもの病気など急用が入った時、職場で柔軟な対応ができること。	10. 異動・配置について、本人の希望が通りやすいこと。
11. 育児に関する休暇・休業制度を利用しても、昇進・昇格に影響しないこと。	12. その他（ ）

【出典】新潟県少子化対策モデル事業従業員意識調査票（平成 28 年度版）

図表 3-1:質問「勤務する会社で評価できる点」

この問への回答状況が予定子ども数に与える影響について、男女別に回帰分析を用いて観察することとする。本報告書では両立支援施策に主眼を置くことから、職場環境に関する問の選択肢ダミーに特に注目し、どのような取り組みが、予定子ども数をプラスに引き上げる方向に働いているのかを見ていきたい。

被説明変数は、「予定子ども数」である。当事業が少子化対策を目的としている点から、個人の考える「理想の子ども数」ではなく、現実的に持つ予定の人数を示す「予定子ども数」を被説明変数と設定した。なお、子ども数に関し、「5人以上」という選択肢を回答した個人については、5人とみなし計算した。

説明変数には、「正社員ダミー」、「シフト制ダミー」、「年齢層（1=10代、2=20～24歳、3=25～29歳、4=30～34歳、5=35～39歳、6=40～44歳、7=45～49歳、8=50代～）」、「配偶者有で配偶者の親と同居ダミー」、「配偶者有で自分の親と同居ダミー」、「配偶者有で両方の親と同居ダミー」、「配偶者有でどちらの親とも同居していないダミー」、「世帯年収（1=200万円未満、2=200万円以上500万円未満、3=500万円以上700万円未満、

4 = 700 万円以上 1,000 万円未満、5 = 1,000 万円以上 1,200 万円未満、6 = 1,200 万円以上)」、そして、「職場環境に関する問の各選択肢を選択しているかのダミー」を置いた。また、用いたデータの特徴に応じて、「参加企業ダミー」、「各年度ダミー」を挿入した。

分析結果は、次頁以降の表の通りである。この回帰分析結果の政策的含意については、詳しくは第 6 章で述べることとする。

3. 1 3年分プールデータ分析

被説明変数		男性		女性	
		係数	p値	係数	p値
説明変数	予定子ども数				
	参加企業ダミー	0.208	0.251	-0.247	0.002***
	平成28年度ダミー	-0.019	0.335	0.007	0.762
	平成29年度ダミー	-0.026	0.216	-0.001	0.974
	正社員ダミー	-0.007	0.847	-0.096	0.000***
	シフト制ダミー	-0.059	0.033**	0.048	0.066*
	年齢層	-0.072	0.000***	-0.063	0.000***
	配偶者有 & 配偶者の親と同居ダミー	0.657	0.000***	0.804	0.000***
	配偶者有 & 自分の親と同居ダミー	0.750	0.000***	0.646	0.000***
	配偶者有 & 両方の親と同居ダミー	0.639	0.002***	0.807	0.022**
	配偶者有 & どちらの親とも同居していないダミー	0.590	0.000***	0.579	0.000***
	世帯年収	0.058	0.000***	0.030	0.000***
	(1)短時間勤務等がある	0.055	0.003***	0.008	0.694
	(2)特別休暇制度が導入されている	0.068	0.004***	0.072	0.022**
	(3)育児に関する休暇・休業が取りやすい	0.042	0.015**	0.055	0.005***
	(4)育休復帰支援制度がある	0.019	0.355	0.059	0.005***
	(5)残業時間が比較的短い	-0.011	0.682	0.063	0.061*
	(6)勤務シフト変更を気兼ねなくできる	0.044	0.146	-0.021	0.536
	(7)柔軟な働き方ができる	0.057	0.081*	0.063	0.199
	(8)子育て応援雰囲気がある	0.048	0.031**	0.063	0.008***
	(9)子供の病気等急用への柔軟な対応ができる	0.045	0.01**	0.072	0.000***
	(10)異動・配置の希望が通りやすい	0.015	0.656	0.029	0.448
	(11)昇進・昇格への影響がない	0.062	0.032**	-0.033	0.37
	定数項	1.209	0.000***	1.685	0.000***
	企業ダミー	yes			
決定係数	0.1361		0.1779		
観測数	9,780		8,348		
※不均一分散に対して頑健な標準誤差を報告している。					
* : 10%有意、** : 5%有意、*** : 1%有意					

図表 3-2: 予定子ども数を被説明変数とする回帰分析

① 3年分プールデータ

3年間のアンケートデータを参加企業、協力企業合わせて分析したものが図表 3-2 である。属性に関するダミーでは、女性のみ「正社員ダミー」が有意にマイナスに働いていることが分かる。職場環境についてのダミーでは、男女ともに「(2)特別休暇制度が導入されている」、「(3)育児に関する休暇・休業が取りやすい」、「(8)子育て応援雰囲気がある」、「(9)子どもの病気等急用への柔軟な対応ができる」が有意にプラスとなった。また、男性は「(1)短時間勤務制度等がある」、「(7)柔軟な働き方ができる」、「(11)昇進・昇格への影響が少ない」が、女性は「(4)育休復帰支援制度がある」、「(5)残業時間が比較的短い」が有意にプラスとなった。

3. 2 3年分プールデータ分析—参加企業のみ—

被説明変数	予定子ども数	男性		女性	
		係数	p値	係数	p値
説明変数	平成28年度ダミー	-0.019	0.356	-0.013	0.574
	平成29年度ダミー	-0.028	0.196	-0.016	0.513
	正社員ダミー	-0.005	0.907	-0.097	0.001**
	シフト制ダミー	-0.057	0.054*	0.058	0.038**
	年齢層	-0.073	0.000***	-0.064	0.000***
	配偶者有 & 配偶者の親と同居ダミー	0.639	0.000***	0.780	0.000***
	配偶者有 & 自分の親と同居ダミー	0.741	0.000***	0.645	0.000***
	配偶者有 & 両方の親と同居ダミー	0.540	0.011**	0.800	0.02**
	配偶者有 & どちらの親とも同居していないダミー	0.583	0.000***	0.575	0.000***
	世帯年収	0.059	0.000***	0.027	0.002***
	(1)短時間勤務等がある	0.047	0.013**	0.007	0.729
	(2)特別休暇制度が導入されている	0.073	0.002***	0.069	0.036**
	(3)育児に関する休暇・休業が取りやすい	0.046	0.011**	0.061	0.003***
	(4)育休復帰支援制度がある	0.021	0.315	0.055	0.014**
	(5)残業時間が比較的短い	-0.018	0.525	0.058	0.098*
	(6)勤務シフト変更を気兼ねなくできる	0.043	0.184	-0.011	0.773
	(7)柔軟な働き方ができる	0.076	0.025**	0.075	0.133
	(8)子育て応援雰囲気がある	0.042	0.069*	0.057	0.022**
	(9)子供の病気等急用への柔軟な対応ができる	0.042	0.019**	0.073	0.000***
	(10)異動・配置の希望が通りやすい	-0.009	0.8	0.060	0.18
	(11)昇進・昇格への影響がない	0.069	0.019**	-0.045	0.237
	定数項	1.424	0.000***	1.473	0.000***
企業ダミー		yes			
決定係数	0.1322		0.1752		
観測数	9,164		7,577		
※不均一分散に対して頑健な標準誤差を報告している。					
* : 10%有意、** : 5%有意、*** : 1%有意					

図表 3-3: 予定子ども数を被説明変数とする回帰分析
② 3年分プールデータ(参加企業のみ)

図表 3-3 は前頁図表 3-2 のデータから協力企業に所属する個人を除いて、分析を行ったものであるが、有意となった説明変数は図表 3-2 とほぼ同じである。

3. 3 各年度データ分析—参加企業のみ—

被説明変数	予定子ども数	平成27年度				平成28年度				平成29年度			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		係数	p値										
説明変数	正社員ダミー	-0.027	0.687	-0.108	0.023**	-0.075	0.293	-0.056	0.267	0.099	0.168	-0.123	0.016**
	シフト制ダミー	-0.071	0.184	0.064	0.224	-0.075	0.128	0.067	0.166	-0.028	0.588	0.058	0.218
	年齢層	-0.072	0.000***	-0.050	0.000***	-0.072	0.000***	-0.076	0.000***	-0.073	0.000***	-0.066	0.000***
	配偶者有 & 配偶者の親と同居ダミー	0.610	0.000***	0.783	0.000***	0.642	0.000***	0.851	0.000***	0.649	0.000***	0.714	0.000***
	配偶者有 & 自分の親と同居ダミー	0.802	0.000***	0.663	0.000***	0.734	0.000***	0.687	0.000***	0.673	0.000***	0.574	0.000***
	配偶者有 & 両方の親と同居ダミー	0.379	0.321	1.726	0.000***	0.749	0.000***	0.753	0.000***	0.573	0.129	-0.158	0.211
	配偶者有 & どちらの親とも同居していないダミー	0.571	0.000***	0.601	0.000***	0.574	0.000***	0.596	0.000***	0.606	0.000***	0.531	0.000***
	世帯年収	0.060	0.000***	0.006	0.707	0.054	0.000***	0.021	0.194	0.059	0.000***	0.055	0.001**
	(1)短時間勤務等がある	0.042	0.209	0.041	0.28	0.042	0.192	0.042	0.257	0.053	0.119	-0.054	0.155
	(2)特別休暇制度が導入されている	0.044	0.265	0.073	0.189	0.057	0.179	0.109	0.048**	0.138	0.002***	0.017	0.789
	(3)育児に関する休暇・休業が取りやすい	-0.014	0.653	0.034	0.341	0.043	0.159	0.130	0.000***	0.106	0.001***	0.013	0.723
	(4)育休復帰支援制度がある	0.004	0.917	0.092	0.014**	-0.014	0.693	0.055	0.139	0.082	0.048**	0.029	0.519
	(5)残業時間が比較的短い	-0.047	0.316	0.041	0.504	0.004	0.939	0.042	0.492	0.018	0.721	0.088	0.143
	(6)勤務シフト変更を気兼ねなくできる	0.021	0.708	0.056	0.414	0.018	0.728	-0.039	0.56	0.126	0.039**	-0.053	0.372
	(7)柔軟な働き方ができる	0.064	0.264	0.112	0.265	0.077	0.197	0.087	0.285	0.099	0.094*	0.041	0.631
	(8)子育て応援雰囲気がある	0.013	0.731	0.133	0.003***	0.090	0.028**	0.019	0.649	0.028	0.489	0.013	0.764
	(9)子供の病気等急用への柔軟な対応ができる	0.048	0.113	0.086	0.018**	0.025	0.428	0.083	0.019**	0.054	0.097*	0.044	0.23
	(10)異動・配置の希望が通りやすい	0.051	0.398	0.141	0.054*	-0.031	0.575	0.049	0.511	-0.042	0.536	-0.009	0.921
	(11)昇進・昇格への影響がない	0.027	0.586	-0.084	0.21	0.134	0.013**	-0.057	0.423	0.076	0.149	0.025	0.696
	定数項	1.464	0.000***	1.457	0.000***	1.529	0.000***	1.454	0.000***	1.228	0.000***	1.458	0.000***
	企業ダミー		yes				yes				yes		
決定係数		0.1373		0.1994		0.1368		0.1853		0.1516		0.1706	
観測数		3,107		2,445		3,128		2,600		2,929		2,532	
※不均一分散に対して頑健な標準誤差を報告している。													
* : 10%有意、** : 5%有意、*** : 1%有意													

図表 3-4: 予定子ども数を被説明変数とする回帰分析

③ 各年度(参加企業のみ)

つづいては、参加企業のみで年度ごとに回帰分析を行ったものである。女性については、平成27年度と平成29年度において「正社員ダミー」が有意にマイナスに働いている。

職場環境に関するダミーも男女で異なる動きを見せている。平成27年度、男性は有意となった選択肢ダミーはなく、女性は「(4)育休復帰支援制度がある」、「(8)子育て応援雰囲気がある」、「(9)子どもの病気等急用への柔軟な対応ができる」、「(10)異動・配置の希望が通りやすい」が有意にプラスとなった。

平成 28 年度、男性は「(8)子育て応援雰囲気がある」、「(11)昇進・昇格への影響が少ない」が、女性は「(2)特別休暇制度が導入されている」、「(3)育児に関する休暇・休業が取りやすい」、「(9)子どもの病気等急用への柔軟な対応ができる」が有意にプラスとなった。

平成 29 年度、男性は「(2)特別休暇制度が導入されている」、「(3)育児に関する休暇・休業が取りやすい」、「(4)育休復帰支援制度がある」、「(6)勤務シフト変更を気兼ねなくできる」、「(7)柔軟な働き方ができる」、「(9)子どもの病気等急用への柔軟な対応ができる」が有意にプラスとなったが、女性は有意となった選択肢ダミーはなかった。

3. 4 男性 妻の就業形態別分析

被説明変数	予定子ども数	妻が就業していない		妻が非正規雇用		妻が正規雇用	
		係数	p値	係数	p値	係数	p値
説明変数	参加企業ダミー	-0.277	0.03**	-0.273	0.003***	0.309	0.354
	平成28年度ダミー	-0.027	0.544	-0.023	0.512	0.002	0.945
	平成29年度ダミー	-0.004	0.928	0.016	0.678	-0.061	0.104
	正社員ダミー	-0.073	0.376	-0.098	0.165	0.015	0.883
	シフト制ダミー	-0.060	0.457	0.051	0.328	0.023	0.631
	年齢層	-0.060	0.000***	-0.005	0.693	-0.011	0.262
	配偶者有 & 配偶者の親と同居ダミー	0.072	0.376	-0.020	0.784	0.058	0.322
	配偶者有 & 自分の親と同居ダミー	0.221	0.001***	0.054	0.174	0.139	0.000***
	配偶者有 & 両方の親と同居ダミー	0.375	0.089	-0.019	0.826	-0.121	0.708
	配偶者有 & どちらの親とも同居していないダミー	(omitted)		(omitted)		(omitted)	
	世帯年収	0.091	0.000***	0.086	0.000***	0.054	0.000***
	(1)短時間勤務等がある	0.018	0.676	0.034	0.305	0.031	0.342
	(2)特別休暇制度が導入されている	0.051	0.349	0.088	0.032**	-0.009	0.822
	(3)育児に関する休暇・休業が取りやすい	0.006	0.885	0.016	0.614	0.018	0.579
	(4)育児復帰支援制度がある	-0.016	0.736	0.037	0.313	-0.047	0.22
	(5)残業時間が比較的短い	-0.128	0.043**	0.002	0.961	-0.013	0.797
	(6)勤務シフト変更を気兼ねなくできる	0.056	0.474	0.019	0.75	-0.025	0.652
	(7)柔軟な働き方ができる	-0.030	0.692	0.125	0.036**	0.013	0.821
	(8)子育て応援雰囲気がある	0.071	0.182	0.023	0.552	0.059	0.163
	(9)子供の病気等急用への柔軟な対応ができる	0.008	0.854	0.031	0.323	0.015	0.636
	(10)異動・配置の希望が通りやすい	-0.057	0.413	0.031	0.629	-0.087	0.154
	(11)昇進・昇格への影響が少ない	0.038	0.549	0.050	0.334	0.089	0.097*
	定数項	2.132	0.000***	1.805	0.000***	1.341	0.000***
	企業ダミー	yes		yes		yes	
	決定係数	0.0783		0.0772		0.0598	
	観測数	1,905		2,590		2,735	
※不均一分散に対して頑健な標準誤差を報告している。							
* : 10%有意、 ** : 5%有意、 *** : 1%有意							

図表 3-5: 予定子ども数を被説明変数とする回帰分析

④ 男性(妻の就業形態別)

図表 3-5 は、男性のみのデータ（3 年分、参加企業・協力企業を含む）を用い、妻の就業形態別に分けて同様の回帰分析を行った結果である。これは、第 6 章でも述べるが、日本においては未だ主に男性が家計を支える役割を担っているため、妻の稼得能力の違いによって男性を分類することで異なる計量的結果を得ることができるのではないかという趣旨で行ったものである。職場環境に関する問の選択肢ダミーでは、妻が就業していないいわゆる専業主婦の場合は「(5)残業時間が比較的短い」が有意にマイナスに働いた。また、妻が非正規雇用の場合は「(2)特別休暇制度が導入されている」、「(7)柔軟な働き方ができる」が、妻が正規雇用の場合は「(11)昇進・昇格への影響が少ない」が有意にプラスとなり、妻の就業形態によって異なる結果が得られることが判明した。

3. 5 男性 妻の就業形態別分析—参加企業のみ—

被説明変数	予定子ども数	妻が就業していない		妻が非正規雇用		妻が正規雇用	
		係数	p値	係数	p値	係数	p値
説明変数	平成28年度ダミー	-0.020	0.666	-0.038	0.296	0.013	0.716
	平成29年度ダミー	-0.012	0.807	-0.002	0.958	-0.054	0.16
	正社員ダミー	-0.072	0.396	-0.062	0.379	-0.029	0.783
	シフト制ダミー	-0.091	0.275	0.086	0.117	0.006	0.907
	年齢層	-0.062	0.000***	-0.004	0.762	-0.012	0.226
	配偶者有 & 配偶者の親と同居ダミー	0.074	0.368	-0.051	0.503	0.052	0.382
	配偶者有 & 自分の親と同居ダミー	0.220	0.001**	0.055	0.174	0.134	0.000***
	配偶者有 & 両方の親と同居ダミー	0.381	0.085	-0.028	0.744	-0.134	0.68
	配偶者有 & どちらの親とも同居していないダミー	(omitted)		(omitted)		(omitted)	
	世帯年収	0.091	0.000***	0.088	0.000***	0.056	0.000***
	(1)短時間勤務等がある	0.014	0.747	0.029	0.394	0.025	0.448
	(2)特別休暇制度が導入されている	0.067	0.227	0.101	0.016**	-0.012	0.786
	(3)育児に関する休暇・休業が取りやすい	0.003	0.95	0.018	0.578	0.029	0.383
	(4)育児復帰支援制度がある	-0.018	0.711	0.045	0.225	-0.058	0.137
	(5)残業時間が比較的短い	-0.137	0.035**	0.007	0.882	-0.014	0.796
	(6)勤務シフト変更を気兼ねなくできる	0.079	0.325	0.020	0.747	-0.053	0.37
	(7)柔軟な働き方ができる	-0.019	0.801	0.137	0.026**	0.021	0.718
	(8)子育て応援雰囲気がある	0.068	0.213	0.017	0.679	0.047	0.276
	(9)子供の病気等急用への柔軟な対応ができる	0.018	0.673	0.028	0.378	0.004	0.894
	(10)異動・配置の希望が通りやすい	-0.052	0.453	0.016	0.812	-0.114	0.059*
	(11)昇進・昇格への影響がない	0.048	0.449	0.049	0.363	0.094	0.087*
	定数項	1.862	0.000***	1.490	0.000***	1.698	0.000***
	企業ダミー	yes		yes		yes	
	決定係数	0.0746		0.0784		0.0607	
	観測数	1,823		2,434		2,571	
	※不均一分散に対して頑健な標準誤差を報告している。						
* : 10%有意、** : 5%有意、*** : 1%有意							

図表 3-6: 予定子ども数を被説明変数とする回帰分析

⑤ 男性(妻の就業形態別、参加企業のみ)

図表 3-6 は前頁のデータから協力企業を除いて同様の回帰分析を行ったものである。結果はほぼ同じであるが、妻が正規雇用の場合に「(10)異動・配置の希望が通りやすい」が有意にマイナスとなるという点が異なった。

以上が本章で行った回帰分析結果であるが、先ほど述べたように、この分析の政策的含意については、第 6 章にて詳しく説明する。

4. 受取意思額 (WTA) を被説明変数とする回帰分析

本章では、受取意思額 (Willingness To Accept、以下 WTA) についての考察を行う。WTA とは、「子どもを追加的に一人増やすために最低限求められる受取金額のこと」であり、個人が抱く出産の機会費用の大きさを表していると捉えることができる。

アンケート中のお産一時金の効果を尋ねる一連の質問 (図表 4-1) から、「個人がいくら受け取ることができれば、あと一人予定子ども数を増やそうと思うか (=WTA)」の値を算出することができる。

問12 現在独身の方も含めて、これから子どもを持つ可能性がある方にお聞きします。
(1) 子どもが生まれた時に200万円の一時金をもらうことができたなら、あなたは、 <u>予定子ども数をもう一人増やしたい</u> と思いますか (Qは1つだけ)。
1. 思う → (2) へお進みください 2. 思わない → (3) へお進みください
(2) 一時金が50万円であったら、あなたは、 <u>予定子ども数をもう一人増やしたい</u> と思いますか (Qは1つだけ)。
1. 思う → (3) へお進みください 2. 思わない → (3) へお進みください
(3) それでは、いくら以上の一時金をもらうことができたなら、あなたは、 <u>予定子ども数をもう一人増やしたい</u> と思いますか (Qは1つだけ。1を選んだ場合、最低金額を下の□内に記入してください)。
1. □ 万円以上なら、予定子ども数をもう一人増やしたいと思う。
2. 一時金がいくらでも予定子ども数を増やそうとは思わない。

【出典】新潟県少子化対策モデル事業従業員意識調査票 (平成 28 年度版)

図表 4-1:WTA を求める質問

算出された WTA に自然対数を取ったものを被説明変数とする回帰分析を行った。説明変数は、第 3 章で行った回帰分析と同様のものにプラスして「現在の子ども数」を加えたものを置いた。今回の回帰分析では、WTA を引き下げる効果がある両立支援施策に着目したい。なぜなら、より少ない受取金額で予定子ども数をあと一人増やそう思うようになるということは、個人が抱く出産に対してのコストが低下することを意味するからである。

なお、この問 (図表 4-1) に対して「お金ではない」と回答した人や、金額について矛盾する回答を行った個人は対象から除外した。そのため、十分な観測数を確保する観点から、3 年分の参加企業・協力企業を合わせたデータでのみ回帰分析を行った。結果は次頁の表の通りである。

		男性		女性		
被説明変数	WTA (自然対数)	係数	p値	係数	p値	
説明変数	参加企業ダミー	0.163	0.66	-0.173	0.305	
	平成28年度ダミー	1.010	0.000***	1.095	0.000***	
	平成29年度ダミー	1.018	0.000***	1.192	0.000***	
	正社員ダミー	-0.041	0.627	0.125	0.015**	
	シフト制ダミー	-0.054	0.327	-0.035	0.462	
	年齢層	0.017	0.16	0.009	0.517	
	配偶者有 & 配偶者の親と同居ダミー	-0.206	0.029**	-0.248	0.000***	
	配偶者有 & 自分の親と同居ダミー	-0.120	0.085*	-0.187	0.03**	
	配偶者有 & 両方の親と同居ダミー	-0.241	0.535	0.577	0.007***	
	配偶者有 & どちらの親とも同居していないダミー	-0.140	0.003***	0.005	0.911	
	世帯年収	0.029	0.103	0.036	0.032**	
	現在の子ども数	0.149	0.000***	0.127	0.000***	
	(1)短時間勤務等がある	-0.114	0.002***	-0.081	0.044**	
	(2)特別休暇制度が導入されている	-0.064	0.227	0.058	0.358	
	(3)育児に関する休暇・休業が取りやすい	-0.101	0.008***	-0.033	0.372	
	(4)育休復帰支援制度がある	-0.017	0.714	-0.020	0.635	
	(5)残業時間が比較的短い	-0.048	0.414	-0.096	0.114	
	(6)勤務シフト変更を気兼ねなくできる	-0.092	0.115	-0.138	0.02**	
	(7)柔軟な働き方ができる	-0.050	0.483	-0.245	0.008***	
	(8)子育て応援雰囲気がある	-0.132	0.003***	0.022	0.634	
	(9)子供の病気等急用への柔軟な対応ができる	-0.089	0.014**	-0.012	0.751	
	(10)異動・配置の希望が通りやすい	-0.060	0.394	0.109	0.173	
	(11)昇進・昇格への影響がない	-0.074	0.287	-0.086	0.274	
	定数項	4.092	0.000***	3.962	0.000***	
	企業ダミー	yes				
	決定係数	0.1148		0.1227		
観測数	3,209		2,513			
※不均一分散に対して頑健な標準誤差を報告している。						
* : 10%有意、** : 5%有意、*** : 1%有意						

図表 4-2:WTA(自然対数)を被説明変数とする回帰分析 3年分プールデータ

属性に関するダミーを見ると、女性は「正社員ダミー」が WTA を有意に引き上げている。つまり、女性にとって正社員であることは、出産のコストを上げる働きを持ってしまっていると解釈することができる。

職場環境に関する問の選択肢ダミーでは、男性は「(1)短時間勤務制度等がある」、「(3)育児に関する休暇・休業が取りやすい」、「(8)子育て応援雰囲気がある」、「(9)子どもの病気等急用への柔軟な対応ができる」が、女性は「(1)短時間勤務制度等がある」、「(6)勤務シフト

変更を気兼ねなくできる」、「(7)柔軟な働き方ができる」が WTA を有意に引き下げる働きをしている。

この章で見た分析の政策的含意についても、第 6 章にて詳しく説明する。

5. 企業別分析

前章までの分析では、個人ごとの回答に注目しながら、有効な両立支援施策を探るべく回帰分析を行ってきたが、本章では、企業別に集計した予定子ども数と職場環境に関する質問への回答状況を観察し、その関係について論じていきたい。

図表 5-1、5-3 は、男女それぞれについて企業ごとの予定子ども数従業員平均値の 3 年間の推移を表にまとめたものである。事業最終年度（平成 29 年度）時点での値と、平成 29 年度の値から平成 27 年度の値を引いたもの（＝予定子ども数従業員平均値の伸び）については、それぞれ大きき順に順位付けを行った。また、図表 5-2、5-4 は、平成 29 年度の職場環境に関する質問（図表 3-1）の各選択肢への回答者数の割合を企業ごとに示したものである。これらを用いて、事業最終年度（平成 29 年度）時点での従業員平均予定子ども数が比較的高く、事業 1 年目から事業最終年度への平均予定子ども数の伸びもある企業に着目し、職場環境に関する質問の回答状況にどのような傾向があるのかという点を観察する。いずれの表においても、回答者数が 5 人以下である場合は分析から除外することとし、青色で塗りつぶしてある。

5. 1 企業別予定子ども数の各年推移観察—男性—

次頁図表 5-1 より、事業最終年度時点で比較的高い平均予定子ども数を示し、平成 27 年度からの伸びも大きい企業としては、企業 20・28・30・39・40・44・55・56・57 が挙げられる。これら企業の、職場環境に関する質問への回答状況を図表 5-2 において観察する（着目した企業については、図表 5-2 において黄色に着色してある。）。

まず、「(3)育児に関する休暇・休業が取りやすい」の回答割合が平均よりも高いところが多いことが言える。また、「(1)短時間勤務制度等がある」、「(8)子育て応援雰囲気がある」、「(9)子どもの病気等急用への柔軟な対応ができる」、「(11)昇進・昇格への影響が少ない」についても平均を上回る回答割合であるところが多い。これらの両立支援施策は、前章までで見た回帰分析においても、計量的に効果があるという結果が出たものである。

ただし、これらの両立支援施策が整備されていたとしても、予定子ども数の値が大きくない企業もあり、特に福祉系など人手不足が続いている分野の企業については、人材確保の観点から両立支援整備が進められているものの、それが少子化対策としての効果にはつなげていないケースもあると考えられる。

モデル	企業番号	平成27年度				平成28年度				平成29年度				平成29-27年度		
		アンケート 回答者数	本問への 回答者数	本問への 回答率	男性平均	アンケート 回答者数	本問への 回答者数	本問への 回答率	男性平均	アンケート 回答者数	本問への 回答者数	本問への 回答率	男性平均	順位	男性平均	順位
①型 仕事と 子育て 両立 支援型	1	687	680	99%	1.82	625	616	99%	1.83	654	642	98%	1.81	14	-0.0061	20
	2	59	56	95%	1.75	65	62	95%	1.50	57	53	93%	1.54	36	-0.2115	35
	3	53	52	98%	1.42	67	66	99%	1.64	65	60	92%	1.51	38	0.0854	9
	4	7	7	100%	2.14	25	25	100%	1.79	52	51	98%	1.90	9	-0.2429	39
	5	31	30	97%	1.70	52	48	92%	1.58	54	50	93%	1.58	31	-0.1200	27
	6	176	169	96%	1.78	157	151	96%	1.81	168	165	98%	1.70	24	-0.0782	23
	7	359	349	97%	1.86	291	285	98%	1.86	1	1	100%	0.00	50	-1.8567	48
	8	164	163	99%	1.62	178	176	99%	1.56	159	156	98%	1.67	27	0.0470	13
	9	32	32	100%	1.47	22	22	100%	1.23	14	14	100%	1.57	32	0.1027	8
②型 第3子 からの 出産・ 子育て 支援型	10	36	36	100%	1.47	-	-	-	-	43	43	100%	1.47	39	-0.0071	21
	11	47	47	100%	1.96	37	37	100%	1.84	41	40	98%	1.80	15	-0.1574	32
	12	1	1	100%	0.00	6	6	100%	1.00	5	5	100%	1.00	47	1.0000	1
	13	22	21	95%	1.71	35	35	100%	1.43	30	30	100%	1.53	37	-0.1810	34
	14	28	28	100%	1.64	17	17	100%	1.53	22	21	95%	1.30	43	-0.3429	42
	15	83	81	98%	1.80	84	82	98%	1.77	91	89	98%	1.71	22	-0.0946	25
	16	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
③型 第1子 からの 出産・ 子育て 支援型	17	79	78	99%	1.68	65	65	100%	1.72	85	85	100%	1.70	25	0.0156	16
	18	39	37	95%	1.78	31	30	97%	1.80	29	28	97%	1.57	33	-0.2124	36
	19	42	41	98%	1.71	58	56	97%	1.79	49	46	94%	1.74	19	0.0318	14
	20	62	61	98%	1.56	33	31	94%	1.68	34	34	100%	1.76	18	0.2073	6
	21	23	22	96%	1.68	18	15	83%	1.73	17	17	100%	1.06	46	-0.6230	44
	22	2	1	50%	2.00	1	1	100%	1.00	-	-	-	-	-	-	-
	23	1	1	100%	1.00	2	2	100%	2.00	2	2	100%	2.00	3	1.0000	2
	24	294	291	99%	1.85	277	274	99%	1.76	263	257	98%	1.72	21	-0.1324	28
	25	0	0	-	-	17	16	94%	1.50	31	29	94%	1.28	44	-	-
	26	27	26	96%	1.88	31	30	97%	1.50	20	20	100%	1.55	35	-0.3346	41
	27	0	0	-	-	9	7	78%	0.86	8	8	100%	1.00	48	-	-
	28	116	114	98%	1.86	87	84	97%	1.95	88	87	99%	1.86	10	0.0024	18
	29	20	20	100%	1.60	40	38	95%	1.66	27	26	96%	1.46	40	-0.1385	29
	30	32	30	94%	1.47	19	19	100%	1.47	18	18	100%	1.71	23	0.2392	5
31	39	38	97%	1.95	34	33	97%	1.79	16	14	88%	1.86	11	-0.0902	24	
32	8	8	100%	2.00	9	8	89%	1.50	-	-	-	-	-	-	-	
33	0	0	#DIV/0!	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
34	3	3	100%	3.00	4	4	100%	1.75	-	-	-	-	-	-	-	
35	4	2	50%	1.50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
36	0	0	#DIV/0!	-	1	1	100%	2.00	-	-	-	-	-	-	-	
④型 ①+②型	37	64	60	94%	1.58	68	65	96%	1.35	70	70	100%	1.59	30	0.0024	19
	38	75	73	97%	1.79	61	60	98%	1.80	94	92	98%	1.74	20	-0.0554	22
	39	12	11	92%	1.45	19	17	89%	2.00	22	18	82%	2.00	4	0.5455	3
	40	67	64	96%	1.72	86	82	95%	1.80	71	69	97%	1.84	13	0.1218	7
	41	82	82	100%	1.78	115	114	99%	1.83	92	90	98%	1.79	16	0.0060	17
	42	108	106	98%	1.77	180	176	98%	1.67	228	224	98%	1.68	26	-0.0965	26
⑤型 ①+③型	43	16	16	100%	1.94	15	14	93%	1.29	19	18	95%	1.78	17	-0.1597	33
	44	7	7	100%	2.14	8	8	100%	2.25	6	6	100%	2.00	5	-0.1429	30
	45	24	23	96%	1.74	45	44	98%	1.75	35	34	97%	1.59	29	-0.1509	31
	46	11	11	100%	1.36	31	31	100%	1.19	14	14	100%	1.43	42	0.0649	11
	47	59	56	95%	1.43	58	55	95%	1.47	64	62	97%	1.45	41	0.0230	15
	48	0	0	-	-	8	7	88%	2.29	9	9	100%	2.22	2	-	-
	49	17	16	94%	1.50	18	18	100%	1.33	16	14	88%	1.07	45	-0.4286	43
	50	4	4	100%	1.50	9	9	100%	1.78	0	0	-	-	-	-	-
	51	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-	-
	52	0	0	-	-	-	-	-	-	1	1	100%	0.00	51	-	-
	53	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	54	4	4	100%	0.75	4	4	100%	0.75	5	5	100%	0.80	49	0.0500	12
	55	13	13	100%	1.92	-	-	-	-	10	8	80%	2.00	6	0.0769	10
	56	66	62	94%	1.48	20	19	95%	1.84	17	16	94%	2.00	7	0.5161	4
57	6	6	100%	2.17	95	89	94%	2.02	105	97	92%	1.93	8	-0.2388	38	
58	24	24	100%	1.88	22	21	95%	1.95	22	20	91%	1.65	28	-0.2250	37	
59	0	0	-	-	11	10	91%	2.40	9	9	100%	2.33	1	-	-	
60	17	17	100%	2.12	17	15	88%	1.73	15	14	93%	1.86	12	-0.2605	40	
61	9	9	100%	2.22	7	7	100%	1.86	7	7	100%	1.57	34	-0.6508	45	
全体		3,261	3,189	98%	1.76	3,294	3,207	97%	1.74	3,074	2,988	97%	1.71		-0.0516	

図表 5-1:参加企業別予定子ども数 3 年推移表(男性)

モデル	企業番号	アンケート 回答者数	本問への 回答者数	本問への 回答率	問14(1)	問14(2)	問14(3)	問14(4)	問14(5)	問14(6)	問14(7)	問14(8)	問14(9)	問14(10)	問14(11)	問14(12)	
①型 仕事と 子育て 両立 支援型	1	654	633	97%	47%	15%	44%	28%	9%	2%	14%	17%	37%	8%	12%	1%	
	2	56	49	88%	39%	20%	41%	8%	4%	12%	4%	24%	55%	10%	12%	0%	
	3	64	59	92%	42%	7%	39%	24%	10%	25%	3%	25%	63%	5%	10%	0%	
	4	51	50	98%	46%	4%	36%	20%	18%	18%	0%	36%	64%	6%	0%	0%	
	5	54	48	89%	35%	15%	46%	25%	13%	17%	8%	23%	44%	10%	4%	2%	
	6	168	143	85%	48%	18%	36%	27%	4%	13%	10%	15%	27%	8%	8%	1%	
	7	1	1	100%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	
	8	159	153	96%	55%	16%	46%	21%	11%	5%	10%	27%	47%	2%	10%	3%	
	9	14	14	100%	36%	7%	43%	29%	7%	14%	7%	21%	29%	14%	7%	7%	
②型 第3子 からの 出産・ 子育て 支援型	10	43	37	86%	24%	16%	35%	22%	14%	43%	3%	8%	32%	16%	14%	0%	
	11	41	33	80%	33%	9%	18%	9%	30%	6%	0%	24%	52%	6%	9%	0%	
	12	5	4	80%	0%	0%	25%	0%	50%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	0%	
	13	30	25	83%	36%	20%	40%	12%	4%	20%	16%	20%	48%	8%	16%	4%	
	14	21	21	100%	38%	29%	43%	24%	14%	19%	0%	14%	33%	5%	10%	0%	
	15	91	83	91%	41%	14%	42%	27%	11%	2%	7%	13%	45%	8%	7%	0%	
	16	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
③型 第1子 からの 出産・ 子育て 支援型	17	82	82	100%	2%	4%	11%	0%	4%	1%	0%	30%	83%	0%	7%	0%	
	18	29	22	76%	18%	14%	41%	27%	14%	0%	14%	55%	0%	18%	5%		
	19	49	45	92%	36%	9%	33%	0%	27%	7%	7%	9%	33%	11%	7%	0%	
	20	34	31	91%	42%	29%	61%	13%	6%	10%	0%	10%	68%	3%	10%	0%	
	21	17	16	94%	50%	6%	38%	13%	38%	6%	19%	6%	38%	6%	0%	0%	
	22	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	23	2	2	100%	50%	0%	50%	0%	100%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	
	24	263	218	83%	31%	24%	38%	24%	10%	3%	3%	17%	45%	11%	7%	0%	
	25	31	25	81%	20%	4%	24%	24%	8%	16%	20%	20%	44%	8%	8%	4%	
	26	20	18	90%	28%	6%	33%	22%	22%	39%	0%	22%	44%	6%	11%	0%	
	27	8	7	88%	29%	0%	29%	0%	43%	29%	0%	29%	43%	0%	0%	0%	
28	88	88	100%	59%	8%	48%	26%	19%	3%	32%	17%	27%	2%	2%	1%		
29	27	26	96%	62%	4%	42%	8%	12%	0%	0%	15%	35%	12%	8%	0%		
30	17	17	100%	53%	0%	65%	29%	12%	6%	12%	12%	53%	0%	6%	0%		
31	16	15	94%	7%	13%	7%	20%	7%	7%	0%	47%	53%	7%	7%	0%		
32	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
33	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
34	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
35	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
36	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
④型 ①+②型	37	70	65	93%	46%	28%	29%	11%	8%	12%	11%	28%	49%	11%	14%	3%	
	38	94	83	88%	35%	7%	42%	13%	19%	11%	5%	24%	57%	6%	5%	1%	
	39	22	16	73%	38%	25%	31%	25%	6%	13%	0%	31%	38%	0%	38%	0%	
	40	71	64	90%	38%	14%	38%	2%	11%	14%	20%	22%	47%	2%	3%	5%	
	41	91	88	97%	59%	8%	50%	19%	9%	17%	2%	22%	58%	5%	5%	1%	
	42	227	212	93%	50%	10%	34%	26%	9%	23%	6%	18%	48%	10%	7%	2%	
⑤型 ①+③型	43	19	17	89%	12%	12%	12%	12%	0%	24%	0%	59%	53%	0%	18%	0%	
	44	6	6	100%	0%	17%	83%	0%	0%	17%	0%	50%	83%	17%	0%	0%	
	45	35	28	80%	36%	14%	50%	14%	4%	11%	0%	29%	57%	4%	11%	0%	
	46	14	13	93%	100%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	47	64	55	86%	44%	9%	44%	13%	2%	5%	9%	24%	58%	2%	4%	0%	
	48	9	9	100%	11%	0%	33%	11%	11%	22%	0%	33%	56%	0%	33%	0%	
	49	16	16	100%	38%	0%	44%	25%	6%	6%	0%	25%	50%	0%	6%	0%	
	50	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	51	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	52	1	1	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	
	53	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	54	5	4	80%	0%	25%	50%	25%	0%	0%	0%	0%	50%	75%	0%	25%	0%
	55	10	10	100%	70%	0%	60%	0%	20%	0%	0%	0%	30%	30%	0%	30%	0%
56	17	17	100%	35%	6%	53%	24%	6%	6%	0%	35%	47%	0%	18%	12%		
57	105	99	94%	37%	11%	59%	13%	7%	4%	2%	19%	63%	3%	9%	0%		
58	22	20	91%	20%	5%	35%	0%	15%	0%	5%	10%	80%	10%	20%	0%		
59	9	8	89%	38%	0%	63%	0%	13%	25%	0%	38%	100%	0%	0%	0%		
60	15	13	87%	23%	23%	77%	0%	0%	0%	8%	31%	69%	8%	0%	0%		
61	7	6	86%	33%	17%	17%	0%	17%	0%	0%	17%	83%	0%	17%	0%		
全体		3,064	2,815	92%	42%	13%	40%	20%	10%	9%	8%	20%	46%	7%	9%	1%	

図表 5-2:問 14「勤務する会社で評価できる点」企業別回答状況表(平成 29 年度)男性

5. 2 企業別予定子ども数の各年推移観察—女性—

女性についても、男性と同じく分析をする。次頁図表 5-3 より、事業最終年度時点で比較的高い平均予定子ども数を示し、平成 27 年度からの伸びも大きい企業としては、企業 2・15・17・26・28・30・44 があげられる。これら企業の、職場環境に関する質問への回答状況を図表 5-4 において観察する（着目した企業については、図表 5-4 において黄色に着色してある。）。

「(3)育児に関する休暇・休業が取りやすい」、「(9)子どもの病気等急用への柔軟な対応ができる」の回答割合が平均よりも高いところが多い。これらの両立支援施策は、前章までで見た回帰分析においても、計量的に効果があるという結果が出たものである。

しかし、男性と同じく、福祉系の分野等においては、高い(9)の回答割合を見せる企業においても、予定子ども数の値は比較的低いというケースが見受けられる。人材確保のために職場環境を整えざるを得ない企業にとって、両立支援施策が少子化対策としても機能するようになるためには課題が多いと言える。

モデル	企業番号	平成27年度				平成28年度				平成29年度				平成29～27年度		
		アンケート 回答者数	本問への 回答者数	本問への 回答率	女性平均	アンケート 回答者数	本問への 回答者数	本問への 回答率	女性平均	アンケート 回答者数	本問への 回答者数	本問への 回答率	女性平均	順位	女性平均	順位
①型 仕事と 子育て 両立 支援型	1	491	478	97%	1.58	496	483	97%	1.59	502	486	97%	1.54	19	-0.0363	27
	2	186	166	89%	2.08	171	144	84%	2.03	158	137	87%	2.01	5	-0.0637	31
	3	102	97	95%	1.43	93	89	96%	1.53	99	93	94%	1.49	28	0.0616	14
	4	35	34	97%	1.71	62	61	98%	1.70	104	100	96%	1.72	11	0.0141	20
	5	88	85	97%	1.74	113	103	91%	1.65	120	110	92%	1.65	16	-0.0866	32
	6	49	46	94%	1.57	47	46	98%	1.54	54	53	98%	1.51	23	-0.0558	28
	7	351	336	96%	1.77	308	296	96%	1.69	0	0	-	-	-	-	-
	8	68	67	99%	1.49	67	65	97%	1.43	68	67	99%	1.52	22	0.0299	19
	9	68	60	88%	1.53	41	35	85%	1.63	32	26	81%	1.54	20	0.0051	21
②型 第3子 からの 出産・ 子育て 支援型	10	15	14	93%	1.43	0	0	-	-	20	19	95%	1.42	32	-0.0075	24
	11	5	5	100%	1.60	3	2	67%	1.00	4	3	75%	1.33	36	-0.2667	39
	12	4	4	100%	1.25	4	4	100%	1.50	4	4	100%	2.25	2	1.0000	1
	13	12	12	100%	1.58	14	14	100%	1.36	18	17	94%	1.29	41	-0.2892	40
	14	72	70	97%	1.59	65	62	95%	1.65	99	97	98%	1.73	10	0.1462	11
	15	33	33	100%	1.09	43	42	98%	1.24	38	37	97%	1.32	38	0.2334	7
	16	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-	-
③型 第1子 からの 出産・ 子育て 支援型	17	19	18	95%	1.06	12	12	100%	0.92	14	14	100%	1.43	31	0.3730	4
	18	12	11	92%	1.45	14	13	93%	1.31	9	9	100%	1.44	29	-0.0101	25
	19	9	9	100%	1.22	8	8	100%	1.00	5	5	100%	1.00	45	-0.2222	37
	20	4	4	100%	1.75	5	5	100%	1.60	6	6	100%	1.50	24	-0.2500	38
	21	6	6	100%	1.50	5	4	80%	2.00	3	2	67%	0.50	50	-1.0000	45
	22	0	0	-	-	1	1	100%	0.00	0	0	-	-	-	-	-
	23	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-	-
	24	52	50	96%	1.34	49	47	96%	1.26	50	47	94%	1.38	35	0.0430	15
	25	0	0	-	-	8	8	100%	1.63	12	11	92%	1.00	46	-	-
	26	29	28	97%	1.07	39	39	100%	1.49	52	52	100%	1.31	39	0.2363	6
	27	0	0	-	-	4	4	100%	1.25	4	4	100%	1.00	47	-	-
	28	64	62	97%	1.73	40	37	93%	1.70	32	30	94%	1.97	8	0.2409	5
	29	26	23	88%	1.57	22	21	95%	1.67	23	22	96%	1.41	33	-0.1561	36
	30	17	16	94%	1.44	10	10	100%	1.30	15	15	100%	1.67	13	0.2292	8
	31	16	16	100%	1.56	13	13	100%	1.69	6	6	100%	1.50	25	-0.0625	29
	32	2	2	100%	2.50	3	3	100%	2.67	0	0	-	-	-	-	-
33	3	2	67%	2.00	1	1	100%	2.00	0	0	-	-	-	-	-	
34	0	0	-	-	2	2	100%	1.00	0	0	-	-	-	-	-	
35	3	3	100%	2.00	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-	-	
36	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-	-	
④型 ①+②型	37	30	29	97%	1.31	42	40	95%	1.43	44	44	100%	1.43	30	0.1215	12
	38	52	50	96%	1.22	40	39	98%	1.33	67	64	96%	1.20	44	-0.0169	26
	39	9	9	100%	1.78	11	11	100%	1.64	12	12	100%	2.00	6	0.2222	9
	40	32	30	94%	1.37	37	35	95%	1.20	36	33	92%	1.30	40	-0.0636	30
	41	330	306	93%	1.94	412	385	93%	1.81	364	336	92%	1.84	9	-0.0989	34
	42	224	208	93%	1.77	330	311	94%	1.69	489	465	95%	1.65	17	-0.1224	35
⑤型 ①+③型	43	25	24	96%	1.67	23	23	100%	1.83	25	24	96%	1.71	12	0.0417	16
	44	75	73	97%	2.05	61	55	90%	2.02	55	53	96%	2.09	4	0.0395	17
	45	16	16	100%	1.31	16	16	100%	1.31	28	27	96%	1.41	34	0.0949	13
	46	0	0	-	-	1	1	100%	2.00	1	1	100%	1.00	48	-	-
	47	31	29	94%	1.21	30	28	93%	1.64	35	33	94%	1.24	43	0.0355	18
	48	0	0	-	-	2	2	100%	1.50	3	3	100%	1.67	14	-	-
	49	8	8	100%	1.25	8	7	88%	1.71	5	4	80%	1.25	42	0.0000	23
	50	5	5	100%	1.80	6	5	83%	2.00	1	1	100%	2.00	7	0.2000	10
	51	1	1	100%	2.00	6	6	100%	1.83	14	13	93%	1.54	21	-0.4615	42
	52	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-	-
	53	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-	-
	54	2	2	100%	2.50	2	2	100%	2.50	2	2	100%	2.50	1	0.0000	22
	55	4	4	100%	1.00	0	0	-	-	4	4	100%	1.50	26	0.5000	2
	56	11	11	100%	1.09	5	5	100%	1.80	3	2	67%	1.00	49	-0.0909	33
	57	4	4	100%	1.00	30	30	100%	1.70	30	26	87%	1.50	27	0.5000	3
58	3	2	67%	2.00	3	3	100%	2.33	3	3	100%	1.67	15	-0.3333	41	
59	0	0	-	-	4	4	100%	1.75	5	5	100%	1.60	18	-	-	
60	4	4	100%	3.00	3	2	67%	3.00	5	4	80%	2.25	3	-0.7500	44	
61	3	2	67%	2.00	3	3	100%	1.67	3	3	100%	1.33	37	-0.6667	43	
全体		2,710	2,574	95%	1.67	2,838	2,687	95%	1.65	2,785	2,634	95%	1.63		-0.0356	

図表 5-3:参加企業別予定子ども数3か年推移表(女性)

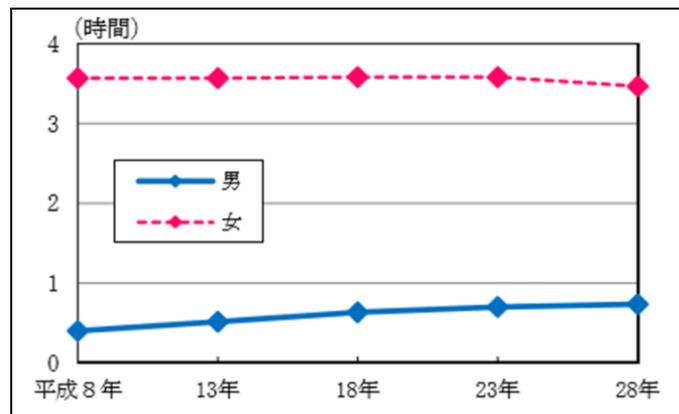
モデル	企業番号	アンケート 回答者数	本問への 回答者数	本問への 回答率	問14(1)	問14(2)	問14(3)	問14(4)	問14(5)	問14(6)	問14(7)	問14(8)	問14(9)	問14(10)	問14(11)	問14(12)	
①型	1	502	490	98%	48%	8%	44%	33%	8%	3%	7%	13%	30%	4%	19%	1%	
	2	158	144	91%	49%	6%	35%	20%	8%	19%	1%	25%	57%	8%	6%	1%	
	3	99	89	90%	33%	7%	24%	19%	8%	24%	1%	31%	56%	2%	3%	0%	
	4	104	99	95%	31%	0%	20%	15%	15%	18%	2%	51%	58%	3%	3%	1%	
	5	120	109	91%	36%	6%	30%	27%	11%	21%	5%	36%	52%	4%	4%	0%	
	6	54	54	100%	89%	6%	54%	31%	4%	4%	2%	13%	35%	2%	4%	0%	
	7	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	8	68	65	96%	65%	17%	58%	29%	3%	5%	2%	25%	45%	2%	8%	9%	
	9	32	30	94%	43%	30%	53%	37%	13%	0%	7%	10%	43%	3%	10%	0%	
②型	10	20	18	90%	50%	0%	22%	28%	0%	22%	0%	22%	44%	11%	17%	0%	
	11	4	4	100%	0%	25%	25%	0%	25%	0%	0%	50%	100%	0%	0%	0%	
	12	4	4	100%	50%	25%	25%	0%	0%	0%	0%	50%	75%	0%	0%	0%	
	13	18	14	78%	50%	0%	50%	21%	7%	14%	21%	14%	14%	29%	7%	7%	
	14	99	96	97%	34%	10%	47%	34%	15%	16%	1%	23%	33%	7%	2%	0%	
	15	38	36	95%	39%	28%	56%	17%	14%	3%	6%	25%	42%	0%	6%	0%	
	16	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
③型	17	14	14	100%	0%	0%	7%	0%	0%	0%	0%	50%	79%	0%	0%	0%	
	18	9	7	78%	14%	0%	29%	0%	0%	0%	0%	14%	71%	0%	0%	0%	
	19	5	3	60%	33%	0%	67%	0%	67%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	
	20	6	6	100%	50%	17%	33%	17%	33%	0%	0%	0%	67%	0%	17%	0%	
	21	3	2	67%	50%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	
	22	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	23	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	24	50	50	100%	56%	16%	60%	36%	6%	0%	0%	24%	46%	2%	4%	0%	
	25	12	8	67%	50%	13%	50%	25%	0%	13%	25%	25%	38%	25%	13%	0%	
	26	52	50	96%	38%	16%	60%	18%	8%	22%	2%	32%	54%	2%	8%	0%	
	27	4	4	100%	0%	0%	50%	25%	25%	0%	0%	25%	50%	25%	0%	0%	
	28	32	31	97%	61%	0%	58%	32%	19%	0%	16%	13%	52%	0%	0%	0%	
	29	23	21	91%	90%	5%	43%	29%	5%	0%	5%	0%	38%	0%	5%	0%	
	30	15	15	100%	67%	0%	60%	13%	7%	0%	0%	7%	73%	0%	0%	7%	
	31	6	5	83%	0%	0%	60%	20%	0%	0%	0%	40%	100%	0%	0%	0%	
	32	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
33	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
34	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
35	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
36	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
④型	37	44	41	93%	54%	20%	39%	24%	12%	2%	2%	39%	41%	2%	5%	0%	
	38	67	57	85%	30%	9%	39%	19%	14%	11%	7%	40%	56%	5%	7%	0%	
	39	12	11	92%	45%	0%	36%	0%	0%	9%	0%	55%	45%	9%	0%	0%	
	40	36	35	97%	46%	11%	26%	14%	0%	6%	14%	49%	74%	9%	0%	3%	
	41	364	356	98%	72%	8%	36%	24%	11%	12%	2%	23%	57%	3%	4%	1%	
	42	489	467	96%	63%	11%	36%	24%	9%	19%	6%	17%	50%	7%	5%	0%	
⑤型	43	25	23	92%	9%	0%	43%	17%	0%	26%	0%	52%	52%	9%	17%	0%	
	44	55	55	100%	45%	2%	51%	16%	7%	16%	2%	44%	76%	7%	9%	0%	
	45	28	28	100%	29%	4%	57%	14%	7%	4%	0%	39%	71%	0%	0%	0%	
	46	1	1	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	47	35	34	97%	32%	15%	53%	24%	3%	9%	3%	35%	53%	0%	3%	0%	
	48	3	3	100%	33%	33%	33%	0%	0%	33%	0%	33%	67%	33%	0%	0%	
	49	5	5	100%	60%	0%	20%	20%	0%	0%	0%	20%	60%	0%	20%	0%	
	50	1	1	100%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
	51	14	14	100%	71%	7%	7%	0%	7%	29%	7%	50%	71%	0%	14%	0%	
	52	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	53	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	54	2	2	100%	50%	0%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%
	55	4	4	100%	50%	0%	50%	50%	0%	0%	25%	0%	50%	0%	25%	0%	0%
	56	3	3	100%	100%	33%	33%	0%	0%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%
	57	30	29	97%	48%	7%	69%	24%	3%	3%	0%	48%	59%	3%	0%	0%	0%
58	3	3	100%	33%	0%	67%	33%	0%	0%	0%	33%	100%	0%	0%	0%	0%	
59	5	5	100%	20%	20%	80%	0%	0%	20%	0%	40%	80%	0%	0%	0%	0%	
60	5	5	100%	20%	60%	20%	40%	0%	0%	0%	60%	40%	0%	0%	0%	0%	
61	3	2	67%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%	0%	0%	0%	
全体		2,785	2,652	95%	52%	9%	40%	25%	9%	12%	4%	24%	49%	4%	7%	1%	

図表 5-4:問 14「勤務する会社で評価できる点」企業別回答状況表(平成 29 年度)女性

6. 考察—効果的な両立支援施策の検討—

6. 1 前提

本章では、前章までに行った計量的分析をもとに本報告書の重要なテーマである「企業がどのような取り組みを行うことが、出生率改善に貢献するのか」という点に関して考察をする。それを述べる前に、日本の育児の状況について前提となる事実を認識しておきたい。それは、日本の現状では、「家事・育児は主に女性が担っている」ということである。以下、総務省統計局が行った生活時間に関する調査結果から得られた図表である。ここから分かるように、年々その差は縮小傾向にあるものの男女の家事・育児時間には大きな乖離があり、新潟県においても全国平均よりはその差が小さいものの当該事実が当てはまっていることが分かる。



【出典】総務省統計局「平成 28 年社会生活基本調査—生活時間に関する結果—結果の概要」平成 29 年 9 月 15 日 p.4

図表 6-1: 男女別家事関連時間の推移 (平成 8 年～平成 28 年) 一週全体

	男性		女性	
	全国	新潟県	全国	新潟県
家事	19	22	144	138
育児	6	5	24	15

【出典】総務省統計局「平成 28 年社会生活基本調査—生活時間に関する結果—結果の概要」平成 29 年 9 月 15 日

より筆者作成

図表 6-2: 男女別 (10 歳以上) 家事・育児総平均時間 (分) (平成 28 年) 一週全体

家事・育児は主に女性が担っているという現状の下では、一般的に「家庭を経済的に支える役割は男性が担っている」と言える。このように、現在の日本社会では依然として子育てに関して男女に役割の差が存在してしまっている。こうした状況を踏まえた上で、本章では、「企業がどのような取り組みを行うことが、出生率改善に貢献するのか」という点に対して、男性と女性それぞれについて考察を述べていくこととする。

図表 6-3～6-6 は、第 3、4 章で行った回帰分析において被説明変数にプラスの影響を与えていると計量的に確認された両立支援施策をチェックするために作成した一覧表である。次節からの考察を論じる際に参考とする。（ここでいう「プラスの効果」とは予定子ども数を引き上げる、または、WTA を引き下げる効果のことを指す。）

使用したデータ	3年分プール 男性	3年分プール 女性	3年分プール 参加企業のみ 男性	3年分プール 参加企業のみ 女性
(1)短時間勤務等	◎		◎	
(2)特別休暇制度	◎	◎	◎	◎
(3)育児に関する休暇	◎	◎	◎	◎
(4)育休復帰支援制度		◎		◎
(5)残業時間短縮		○		○
(6)勤務シフト変更可				
(7)柔軟な働き方	○		◎	
(8)子育て応援雰囲気	◎	◎	○	◎
(9)急用への対応	◎	◎	◎	◎
(10)異動・配置の希望				
(11)昇進・昇格への影響がない	◎		◎	

※○：10%有意、◎：5%有意

図表 6-3:計量的に効果があると確認された施策一覧表①
(予定子ども数を被説明変数とする回帰分析)

使用したデータ	平成27年度	平成27年度	平成28年度	平成28年度	平成29年度	平成29年度
	参加企業のみ 男性	参加企業のみ 女性	参加企業のみ 男性	参加企業のみ 女性	参加企業のみ 男性	参加企業のみ 女性
(1)短時間勤務等						
(2)特別休暇制度				◎	◎	
(3)育児に関する休暇				◎	◎	
(4)育休復帰支援制度		◎			◎	
(5)残業時間短縮						
(6)勤務シフト変更可					◎	
(7)柔軟な働き方					○	
(8)子育て応援雰囲気		◎	◎			
(9)急用への対応		◎		◎	○	
(10)異動・配置の希望		○				
(11)昇進・昇格への影響がない			◎			

※○：10%有意、◎：5%有意

図表 6-4:計量的に効果があると確認された施策一覧表②
(予定子ども数を被説明変数とする回帰分析)

使用したデータ	妻が就業していない		妻が非正規雇用		妻が正規雇用	
	3年分プール 男性	3年分プール 参加企業のみ 男性	3年分プール 男性	3年分プール 参加企業のみ 男性	3年分プール 男性	3年分プール 参加企業のみ 男性
(1)短時間勤務等						
(2)特別休暇制度			◎	◎		
(3)育児に関する休暇						
(4)育休復帰支援制度						
(5)残業時間短縮	◎ (マイナス)	◎ (マイナス)				
(6)勤務シフト変更可						
(7)柔軟な働き方			◎	◎		
(8)子育て応援雰囲気						
(9)急用への対応						
(10)異動・配置の希望						○ (マイナス)
(11)昇進・昇格への影響がない					○	○

※○：10%有意、◎：5%有意

図表 6-5:計量的に効果があると確認された施策一覧表③
(予定子ども数を被説明変数とする回帰分析—妻の就業形態別—)

使用したデータ	3年分プール 男性	3年分プール 女性
(1)短時間勤務等	◎	◎
(2)特別休暇制度		
(3)育児に関する休暇	◎	
(4)育休復帰支援制度		
(5)残業時間短縮		
(6)勤務シフト変更可		◎
(7)柔軟な働き方		◎
(8)子育て応援雰囲気	◎	
(9)急用への対応	◎	
(10)異動・配置の希望		
(11)昇進・昇格への影響がない		

※○：10%有意、◎：5%有意

図表 6-6:計量的に効果があると確認された施策一覧表④
(WTA(自然対数)を被説明変数とする回帰分析)

6. 2 効果的な両立支援施策—全体—

まず、男女とも当てはまる事実として、子育てを応援する雰囲気が少子化対策としてプラスに働いているということが分かる。「(2)特別休暇制度が導入されていること」、「(3)育児に関する休暇が取りやすいこと」、「(8)子育て応援雰囲気があること」の選択肢ダミーは、予定子ども数を被説明変数とする回帰分析において男女ともに有意に影響しているケースが多い。(3)・(8)については、男性にはWTAを被説明変数とする回帰分析においても影響を与えている。また、前章の企業別分析においても、両選択肢が重要な働きをすることがうかがえた。(2)は“制度が導入されている”という事実についての選択肢であるが、(3)・(8)の選択肢は、“休暇が取りやすい”、“応援雰囲気がある”など、従業員が実際に感じている職場の雰囲気についての判断を表すものである。これらの選択肢が男女ともに重要な意味を持つということは、ハード面の整備はもちろん、それを運営する企業側のムード作りや同僚の理解といったものが少子化を打開するために不可欠であることを示していると言える。

6. 3 効果的な両立支援施策—男性—

図表 6-3 より、「(11)育児に関する休暇・休業制度を利用しても昇進昇格に影響しないこと」が男性においてのみ有意に影響していることが分かる。また、企業別分析においても(11)は比較的重要なことが示されている。6. 1 節で記したように日本では女性が主に育児を担っている現状から、男性は、育児に際して女性以上に周囲からの評価（世間体）を気にしていると考えられる。「男性の積極的な育児参加はキャリアに悪い影響を及ぼすのではないか」という不安を多くの男性が抱いているとも言えるだろう。また、「(1)短時間勤務制度等があること」も、男性で特に有意に影響している。前説でも取り扱った「(2)特別休暇制度が導入されていること」と合わせて考えると、子育てに参加しやすい環境が制度としてきちんと担保されていることが、男性にとって特に重要であると言える。企業は、子育てへの積極的な姿勢を制度として示すことで、周囲からの評価を考慮する男性にも安心感を与えることができるのだ。

つづいて、図表 6-4 より 3 か年での変化を見ていくこととする。平成 27 年度では、計量的に意味を持つ選択肢は存在しない。この時点では、予定子ども数に有意に影響を与える選択肢はなく、両立支援施策と予定子ども数との関連は観察できなかった。平成 28 年度になると、「(8)子育て応援雰囲気があること」、「(11)育児に関する休暇・休業制度を利用しても昇進昇格に影響しないこと」が予定子ども数に有意に影響を与えている。これは、これまで見てきた中で重要とされた選択肢である。そして、平成 29 年度には、様々な選択肢が予定子ども数に影響を与えるようになる。特に、「(6)勤務シフト変更を気兼ねなくできる」、「(7)

柔軟な働き方ができる」、「(9)急用への柔軟な対応ができる」が有意となったことから、男性の育児参加への意識向上等何らかの変化により、これらの選択肢が男性にとっても予定子ども数を引き上げることに貢献するようになったのではないかと考えられる。

最後に、妻の就業形態によって場合分けをした分析について考察する（図表 6-5）。筆者の予測では、男性が主に家計を担う役割を持つとされていることから、妻が正社員として働いている個人にとっては「(11)育児に関する休暇・休業制度を利用しても昇進昇格に影響しないこと」がそれほど重要な意味を持たないのではないかと考えていた。しかし、実際分析を行うと、妻が正社員である場合のみ(11)が予定子ども数に有意に影響を与えるという結果になった。理由として考えられることは、妻が正社員であるほど男性側の育児参加が求められ、育児に関する休暇・休業制度を利用する場面が多くなるということである。また、妻が正社員であれば確かに男性に求められる経済的役割は軽いかもしれないが、逆に妻が正社員だからこそ、金銭的なインセンティブとは関係なく世間体やプライドの面から「(妻よりも)出世したい、稼ぎたい」と考える男性も存在するかもしれない。いずれにせよ、この結果から、女性の労働参加が進んでいく中では、より一層(11)の施策の重要性も上昇すると言えるだろう。

妻が就業していない（＝専業主婦）場合では、「(5)残業時間が比較的短い」が予定子ども数に対し有意にマイナスに働いた。ここでの“残業”が、きちんと残業代の伴うものであると仮定すれば、これは、男性のみが家計を支えているために経済的な問題が予定子ども数に影響を与えていると推測できる。また、残業時間が短いと帰宅時間が早くなり、妻は夫により多くの家事・育児の分担を求めることもありうる。考えにくいケースではあるが、育児参加に対する意識が低い男性にとっては、それが煩わしいがために(5)が予定子ども数にマイナスに働く可能性もあるかもしれない。

妻が非正規雇用の場合は「(2)特別休暇制度が導入されている」、「(7)柔軟な働き方ができる」が予定子ども数を引き上げる方向に働いた。妻がパートタイマーなど時間的にイレギュラーな形態で働いている場合は、男性側にもその都度柔軟に育児参加することが求められていると考えられる。

6. 4 効果的な両立支援施策—女性—

育児を主として担う役割を期待される女性にとっては、子育てに必要な時間を十分に確保できるかどうか重要であると言える。

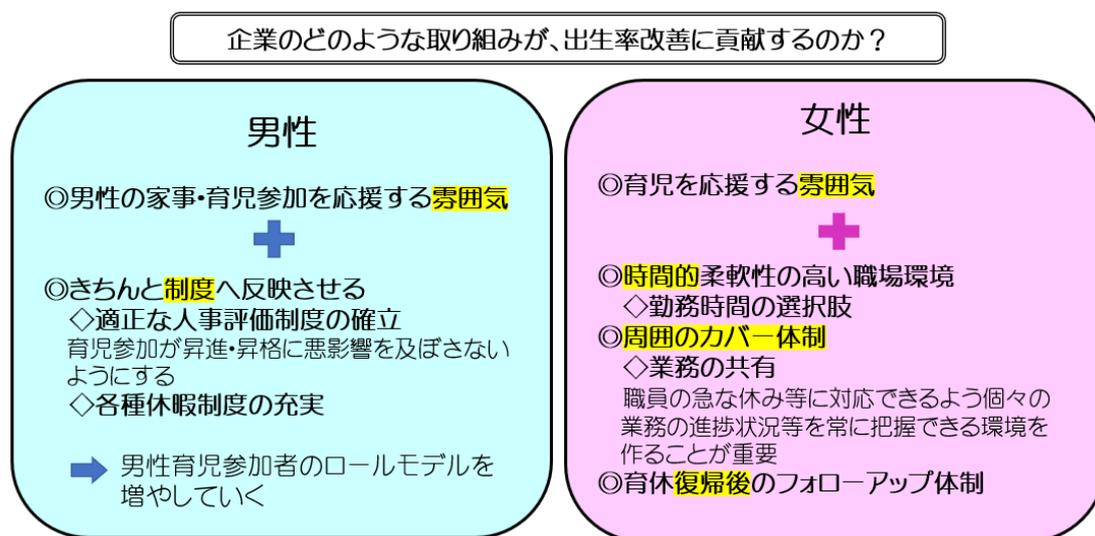
「(9)子どもの病気等急用への柔軟な対応ができる」は、男性においても予定子ども数に影響を与えているが、それ以上に女性では有意になるケースが多い。企業別分析においても、(9)は重要な意味を持つことが示された。これは、子どもの病気など子育てに関する急用が

発生した際には、まずは、できる限り女性が対応すべきとされているからではないだろうか。また、女性が主として子育てを担うとされる限り、育児休暇・育児休業を取得する主体も女性であるとされる。そのため、「(4)育休復帰支援制度がある」ことも女性において特に有意に働いている。職場の時間的柔軟性を表す選択肢である「(6)勤務シフト変更を気兼ねなくできる」、「(7)柔軟な働き方ができる」は、WTA を有意に引き下げる働きをしている。このことから、時間を確保できるという安心感が女性の出産に対するコストを引き下げることが分かる。また、属性を表すダミー変数である「正社員ダミー」は、女性においてのみ、ほぼすべての分析で予定子ども数を有意に引き下げ（図表 3-2・3・4 参照）、WTA を有意に引き上げている（図表 4-2）。正規雇用の場合、長時間固定された時間帯で働くことが求められる。女性にとっては、時間的柔軟性を保てないことが、出産への足枷となってしまっているのだ。

図表 6-4 より 3 年間の変化を見ると、(4)は平成 27 年度において、有意に予定子ども数を引き上げている。(9)も平成 27・28 年度では有意にプラスの働きをしている。平成 29 年度では、計量的に意味を持つ選択肢は存在しなくなってしまう。事業最終年度において、両立支援施策と予定子ども数との関連は観察できなかつたと言えるが、なぜこのような結果になったのかはさらなる推論が必要である。

6. 5 まとめ

以上より、少子化対策として有効な両立支援施策について結論を述べる。



図表 6-7:少子化対策として効果的な両立支援施策

まず、男女ともに子育てを応援する職場の雰囲気が出生行動を促すことから、企業側として子育て世代以外の従業員も巻き込んでムード作りに取り組む必要があると言える。

男性は、自身の育児参加への周囲の評価に対し不安を抱いていることから、企業は制度面での両立支援をきちんと実施しなくてはならない。具体的には、育児参加による休暇取得等が昇進・昇格に悪影響を及ぼさない適正な人事評価制度を確立することや、各種休暇・休業制度を充実させることが挙げられる。制度として誰の目にも見えるかたちで企業が子育てを応援する姿勢を示すことで、男性も気兼ねなく育児参加することが可能となり、子どもを持つ意欲も上がるだろう。このような取り組みにより、男性育児参加者のロールモデルを増やしていくことで、育児参加への好意的な雰囲気もより一層醸成されていくと予想される。

女性は、時間を十分に確保できるかを重視している。そのため、時間的柔軟性のある職場環境作りが鍵を握る。正社員であっても勤務時間にある程度の選択肢を設けるなどという取り組みも考えられる。また、一人ひとりの業務の進捗状況を常に把握できる環境を整えるなど、職員の急な休み等に対応できる体制を作ることにも有効である。そして、育児復帰後のフォローアップ体制を整えることで、キャリア面、経済面での不安を和らげることも重要である。

以上が、今回の分析で得られた結果である。本報告書では、少子化対策としての両立支援施策の効果を検証したが、従業員が子どもを持ちたいと思える職場環境を整備することは、男女平等な家事育児への参加、女性の社会進出、ワーク・ライフ・バランスの充実、QOL（クオリティー・オブ・ライフ、生活の質）の向上等様々な社会課題解決へのアプローチとなるものであると考える。

事業の効果検証にはさらなる分析が必要であるが、本報告書がその際の参考のごく一部となれば幸いである。

参考文献

浮田陽一 (2016) コンサルティング・プロジェクト最終成果報告書「新潟県少子化対策モデル事業のアンケート分析」

総務省統計局「平成 28 年社会生活基本調査－生活時間に関する結果－結果の概要」平成 29 年 9 月 15 日

<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou2.pdf>

新潟県少子化対策モデル事業 HP

<http://www.pref.niigata.lg.jp/shoshika/1356825141221.html>

新潟県少子化対策モデル事業検討委員会最終報告書（平成 27 年 1 月）

http://www.pref.niigata.lg.jp/HTML_Article/309/712/saishuuhoukoku,2.pdf

新潟県少子化対策モデル事業効果検証委員会報告（平成 29 年 9 月 13 日）

http://www.pref.niigata.lg.jp/HTML_Article/282/651/28houkoku.pdf

※上記 URL は本稿提出時のものである。