

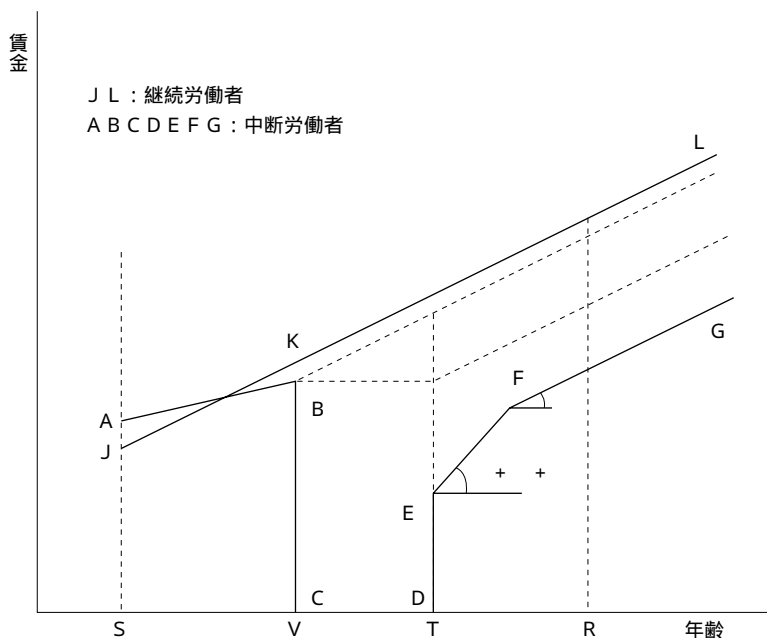
育児休業は本人にとって能力開発の妨げになるか

脇坂 明

1 問題の所在

育児休業は、少なくとも仕事や能力の面で、本人に不利益をもたらす、と考えられてきた。人的資本理論に基づく休業中の「能力低下」「技能の陳腐化」が典型である (Mincer=Offek [1982] 脇坂 [1990])。

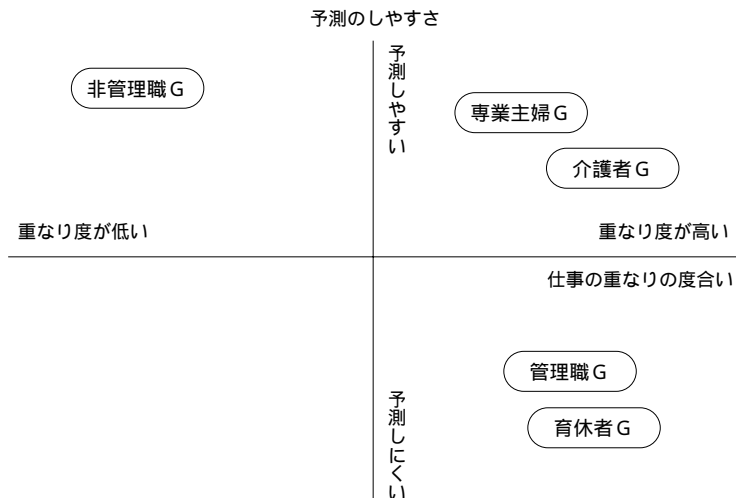
図1 就業中断の効果



(出所) Mincer, J. and H. Offek [1982]

ところが、必ずしもそうでなく、育児や家事経験が能力を高めるのではないか、という考え方が出てきている。先駆的研究は、石田(2006)で、多くの事柄を同時にこなしながら、優先順位の高いものを規則どおりでなく進めていくやり方は、ホワイトカラー管理職的な仕事の進め方と同じであることを証明しようとしている。育児休業取得者や管理職、専業主婦など13名の詳細な生活時間の内容分析から導き出している。

図2 予測のしやすさ×重なり度合いマップ



出所) 石田 (2006)

育児休業だけでなく、一般的に子育て経験と仕事の関係をみたものとして、日本労働研究機構が2003年に企画した調査（JIL 調査の育児個人調査；民間企業雇用者で「末子が未就学の雇用者男女」2047名への電子メール調査。有効回答が男性1042，女性1005）がある。このJIL 調査で「仕事と子供の関係」でいくつかの選択肢から重複回答で該当するものを選ばせている。そのなかで「子育ての経験が仕事に役立つことがある」としたものが、男性の25.0%，女性の27.7%が選択している。

逆に、仕事経験が家事・育児に役立つという側面もある（脇坂 [1990]）。同じJIL 調査で、「仕事の経験が子育てに役立つことがある」との回答が、男性の13.6%，女性の20.2%ある。「仕事 子育て」よりも「子育て 仕事」の回答のほうが多いことが興味深い。

2 データと設問

石田克平氏の問題意識に近い設問を、WLB（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査で行ってみた。使用するデータは、GEM（学習院大学経済経営研究所）とワーク・ライフ・バランス塾が、WLB 指標作成のために2007年1月に行った調査である。ワーク・ライフ・バランス塾の有志企業9社を対象に企業調査と従業員調査（2871人）を行い、従業員調査の設問に加えた。この9社は、いずれもWLB 推進で有名な大企業である。

まず「これまであなたは、あるいは、あなたの周囲の方が育児・介護休業制度を利用したことがありますか。」と尋ねると、285名（10.0%）が「本人の利用経験」があり、54.2%が、「本人はないが周囲で利用経験」ある、と回答している。「周囲も本人もない」のは34.5%と3分の1にすぎない^{注1)}。

回答9社それぞれでバラツキがある。「本人も周囲も利用なし」は12.0%～52.0%であり、「本人利用経験あり」は最高が28.8%，最小は2.9%である。

育児休業は本人にとって能力開発の助けになるか（脇坂）

このデータには、介護休業利用者や周囲に介護休業利用者がいたケースが含まれているが、圧倒的に育児休業のケースが多いと思われる。ゆえに本稿では、育児・介護休業を育児休業として論じる。

3 育児休業利用の状況

男女別にみると（表1）、男性で半分近くが「周囲も本人もない」が、半数強は周囲に利用者がおり、育児（介護）休業のことを考える契機が存在する。ちなみに男性の育休利用経験者は29名である。女性は、利用経験者が2割強で「周囲も本人もない」のは2割をきっている。いずれにせよ、この9社の社員においては育児休業が身近なことになっている。

表1 育児休業利用の状況 (%)

	男性	女性	計
あなたも周囲も利用	1.2	20.0	9.2
あなたは利用経験ありで周囲はなし	0.6	1.0	0.8
あなたはないが周囲の利用あり	51.1	58.4	54.2
あなたも周囲も利用なし	46.3	18.5	34.5
無回答	0.8	2.1	1.4
計	100.0	100.0	100.0

つぎに職種別にみると（表2）、「周囲も本人もない」が営業・販売で多いことが目立つ。一方、利用者が多いのは、サービス職、事務職、現業職などである。

表2 職種別利用状況 (%)

職 種	専門・技術職	事務職	営業・販売職	サービス職	生産・建設・運輸等の現業職	その他	職種計
あなたも周囲も利用	6.4	12.1	3.2	15.0	11.7	6.9	9.2
あなたは利用経験ありで周囲はなし	0.2	0.9	1.2	0.0	0.4	1.4	0.8
あなたはないが周囲の利用あり	58.3	58.3	41.4	57.5	47.3	61.1	54.2
あなたも周囲も利用なし	34.3	27.7	53.6	25.0	36.8	29.2	34.5
無回答	0.8	0.9	0.6	2.5	3.8	1.4	1.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注1) 育児・介護の休暇だけでなく、「これまであなたは、あるいは、あなたの周囲の方が社会活動や能力開発のために休暇や休業を利用したことがありますか。」という設問もある。結果は、105名（3.7%）が「本人の利用経験」があり、12.7%が、「本人はないが周囲で利用経験」ある、と回答している。「周囲も本人もない」のは81.6%と大半を占める。

4 育児休業利用の効果

「本人の利用経験者」と「本人はないが周囲で利用経験ある者」に休業によるプラスの効果6つ（「その他」含めれば7つ）を複数回答で選択させた。ゆえに「無回答」は「プラスの効果がない」あるいは「マイナスの効果があった」と解釈できる。厳密に言えば「その他」の回答のなかに「マイナスの効果」も考えられるが、その可能性は低い。

表3で結果をみると、効果がないと解釈できる「無回答」は12.0%（周囲のみの利用でも13.1%）と少数派で、何らかのメリットを感じている。そのメリットは、「仕事を新しい観点からみることができる」（37.7%）と「社外の価値観や考え方に触れる良い機会である」（36.4%）が3分の1以上と多く、「仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる」（21.7%）「仕事を効率的に進める能力が高まる」（21.1%）と2割強の回答がある。「社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である」（15.1%）がそれらにつづき、自己啓発などの「能力を高める良い機会である」は5.1%と少ない。

表3 休業取得による効果

問 休業によりどのような効果があると思いますか。 (あてはまるものいくつか)			本人利用者	周囲のみ利用者
	重複回答	3088	割合	
能力を高める良い機会である	94	5.1%	7.7%	4.6%
社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である	279	15.1%	35.1%	11.5%
社外の価値観や考え方に触れる良い機会である	670	36.4%	60.0%	32.0%
仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる	400	21.7%	32.3%	19.8%
仕事を効率的に進める能力が高まる	389	21.1%	32.6%	19.0%
仕事を新しい観点からみることができる	695	37.7%	45.6%	36.3%
その他	340	18.5%	12.6%	19.5%
無回答（すなわち効果がないと思っている）	221	12.0%	6.0%	13.1%
N	1842		285	1557

「本人利用経験者」と「周囲のみ利用経験者」にわけると、前者が「その他」をのぞき、すべて該当割合が大きいと、とくに前者で大きいのは、「社外の価値観や考え方に触れる良い機会である」が6割をもしめる。また本人利用経験者では、「仕事を新しい観点からみることができる」も45.6%と半数弱が回答し、「時間管理能力」、「効率的に進める能力」、「人的ネットワーク」も3分の1をしめる。「周囲のみ利用者」が「社外ネットワーク」や「社外価値観の機会」が本人より少ないのは当然であるが、それでもそれぞれ1割強、3割強存在する。また「時間管理能力」「効率的に進める能力」が2割も存在する。周囲が育休を取得し復帰してきた者の仕事能力を客観的にみているわけだから、この2割の数値の意味は重い。育休利用者から仕事能力を覚え（ようと）し、職場に良い影響を与えていることがわかる。

「社外の人的ネットワーク拡大」が本人で3分の1強いるが、これは区市でおこなっている

「働く母親」の集まりなどで「横のつながり」を充実させようとするイベントや会への参加者が少なくないと思われる（東京都では港区や江東区など）。本稿のテーマに直接は関係しないが、WLBと地域のつながりを考えるうえで重要である。

男女別にみると（表4）、男性利用経験者（29名）は女性ほど多く該当効果をあげていないが、「無回答」は17.2%にすぎない。男性が女性より該当効果をあげていない理由は、育休取得期間がかなり短いためだと思われる。この調査では、育休取得期間を尋ねていないが、各種調査から、男性ではせいぜい1ヶ月程度、女性は約1年近くとっている。そして男性のほうが女性より多く回答しているのは「時間管理能力」である（34.2% vs 31.0%）。

表4 男女別利用者別休業の効果

	本人利用者		周囲のみ利用者			
		男性	女性		男性	女性
能力を高める良い機会である	7.7%	10.3%	7.5%	4.6%	4.5%	4.8%
社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である	35.1%	6.9%	38.0%	11.5%	10.1%	13.1%
社外の価値観や考え方に触れる良い機会である	60.0%	31.0%	63.1%	32.0%	29.1%	34.9%
仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる	32.3%	34.5%	31.0%	19.8%	17.2%	22.8%
仕事を効率的に進める能力が高まる	32.6%	20.7%	33.3%	19.0%	16.4%	21.8%
仕事を新しい観点からみることができる	45.6%	31.0%	46.3%	36.3%	33.8%	39.1%
その他	12.6%	13.8%	12.2%	19.5%	22.6%	15.9%
無回答（すなわち効果がないと思っている）	6.0%	17.2%	4.7%	13.1%	12.0%	14.5%
N	285	29	255	1557	844	711

本人利用者の職種別にみると（表5）、「無回答」がもっとも多いのは、生産・建設・運輸等の現業職だが、それでも27.6%で、4人に3人は効果を感じている。職種で特徴的なのは、事務職（179名）で「社外の価値観や考え方に触れる良い機会である」（68.2%）と3人に2人があげ、営業・販売職（23名）で「仕事を新しい観点からみることができる」が56.5%と高く、専門・技術職（39名）で「人的ネットワーク」が43.6%と相対的に高い。

表5 職種別休業の効果

職 種	専門・ 技術職	事務職	営業・ 販売職	サービ ス職	生産・建設・運 輸等の現業職	その他	職種計
能力を高める良い機会である	10.3%	9.5%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%
社外での人的ネットワークを拡大する 良い機会である	43.6%	35.8%	34.8%	33.3%	17.2%	33.3%	35.1%
社外の価値観や考え方に触れる良い 機会である	48.7%	68.2%	52.2%	50.0%	31.0%	50.0%	60.0%
仕事での時間管理を上手に行う能力 が高まる	25.6%	37.4%	17.4%	16.7%	20.7%	16.7%	32.3%
仕事を効率的に進める能力が高まる	15.4%	40.8%	17.4%	50.0%	13.8%	0.0%	32.6%
仕事を新しい観点からみることが できる	46.2%	48.6%	56.5%	50.0%	13.8%	33.3%	45.6%
その他	28.2%	8.9%	8.7%	0.0%	17.2%	16.7%	12.6%
無回答（すなわち効果がないと思っ ている）	2.6%	2.8%	13.0%	0.0%	27.6%	0.0%	6.0%
N	39	179	23	6	29	6	285

5 回帰分析

5 - 1 職階

石田（2006）が調べたように、課業（task）の多い者ほど「時間管理能力」「効率的に進める能力」（skillm）に回答したとも考えられる。課業の多さをあらず代理変数としては、職階をとる。この調査では勤続年数や学歴がわからないので、年齢を制御変数（あるいは勤続変数の代理と考えると課業の多さ）とする。ほかに職種や性も制御変数とする。

推定式は下記で、本人利用者をサンプルとしプロビット分析を行う。

$$\text{skillm} = a + b(\text{職階ダミー}) + c(\text{年齢}) + d(\text{年齢の2乗}) + e(\text{職種ダミー}) + f(\text{性ダミー})$$

記述統計量は表6だが、本人利用者の職階分布は、一般社員（67.3%）、主任・係長および主任・係長相当職（23.2%）、課長および課長相当職（8.8%）、部長以上および部長相当職（0.7%、2名）である。

育児休業は本人にとって能力開発の助けになるか（脇坂）

表 6 記述統計量

変 数	サンプル数	平均	標準偏差	最大	最小
仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる	267	0.340824	0.474876	0	1
仕事を効率的に進める能力が高まる	267	0.348315	0.477331	0	1
職階ダミー	284	1.429577	0.6819	1	4
年齢	280	38.55357	5.922195	24	55
年齢の自乗	280	1521.325	474.5467	576	3025
職種ダミー	284	2.429577	1.282653	1	7
性ダミー	284	0.102113	0.303331	0	1

推定結果は表 7 である。

表7 休業による能力の向上（プロビット分析）

時間管理能力	係 数	z 値	P> z	有意水準	限界効果
年齢	0.0114023	0.08	0.939		0.004128
年齢2乗	-0.00027	-0.14	0.886		-0.000098
主任・係長クラス	0.34439	1.69	0.092	*	0.1285
課長クラス	0.354481	1.07	0.283		0.134774
事務職	0.435299	1.74	0.081	*	0.152199
営業・販売職	-0.30738	-0.78	0.434		-0.10392
サービス職	-0.20292	-0.31	0.757		-0.06998
現業職	0.206766	0.55	0.585		0.077364
その他の職種	-0.30337	-0.45	0.65		-0.10172
性ダミー	0.241074	0.8	0.427		0.090515
定数項	-0.87711	-0.29	0.768		
サンプル数	262				
Prob >chi2	0.41				
Pseudo R2	0.0341				
Log likelihood	-161.523				

仕事を効率的に進める能力	係 数	z 値	P> z		
年齢	-0.03073	-0.19	0.85		-0.01122
年齢2乗	-0.00011	-0.05	0.959		-0.000038
主任・係長クラス	0.166141	0.78	0.437		0.061634
課長クラス	0.454291	1.33	0.185		0.174968
事務職	0.831144	3.05	0.002	***	0.279295
営業・販売職	0.169331	0.41	0.681		0.063486
サービス職	0.908689	1.59	0.112		0.350395
現業職	0.210223	0.51	0.611		0.079213
その他の職種					
性ダミー	-0.37957	-1.18	0.24		-0.12783
定数項	0.262289	0.08	0.934		
サンプル数	256				
Prob >chi2	0.01				
Pseudo R2	0.0699				
Log likelihood	-154.39				

注) 基準は、一般社員、専門・技術職、男性

*** 1%水準, * 10%水準で有意

年齢や性は、「時間管理能力」「効率的に進める能力」ともに有意でない。職種については、事務職がどちらの能力も有意に高い。とくに「効率的に進める能力」については、事務職は専門・技術職よりも27.9%多く回答している。

さてもっとも関心のある職階ダミーについてみると、「効率的に進める能力」は有意でない。係数は正で、一般社員に対して、主任、課長と係数は大きくなるが、有意ではない。（部長クラスはサンプルが少なく推定できていない。）しかし「時間管理能力」については、主任クラスが一般社員に対して正で有意である（10%水準で有意）。12.9%多く回答している。ただ、課長クラスでは係数は正だが有意ではない。

現在主任クラスの者が、主任になる前に育休を取得したのか、主任になってから取得したのかわからないが（おそらく前者が多い）、一般社員よりも課業が多くなったときに「時間管理能力」向上に育児休業が役立っていることがわかる。

このデータでは育児休業期間や育児休業利用時期がわからない。ゆえに育児休業中に能力が向上したのか、復職して仕事を進めるうちに能力が向上したのか、厳密には区別できない。しかしながら、本人（あるいは周囲）が育児休業利用を原因あるいは契機として能力向上したと回答しているのだから、その区別は本質的ではないように思われる。

ただし、育児休業から復職して育児短時間勤務（あるいは残業のないフルタイム）で働き、その経験が「時間管理能力」や「効率的に進める能力」を高めたのかもしれない。電機連合の2006年調査では、6割が短時間勤務で復職している。そして復職後の最初の評価は、短時間勤務のものがフルタイム勤務復職者より、やや高い結果を得ている（脇坂（2007a））。

それでも育児休業利用の効果を尋ねているので問題ない、といってしまうは終わりだが、休業から短時間勤務は一連のものとするのが通常だと思われるので、「休業」の効果と「短時間勤務」の効果はわける必要がある。げんに電機連合調査では、短時間勤務のプラスの効果として「会議の時間が早く終了する」などをあげるものが少なくない。これは今後の研究課題である。

5 - 2 仕事の役割内容、裁量度、能力機会

つぎに現在の仕事の役割内容、裁量度、能力機会について尋ねているので、それぞれの多さと skillm との関係をもよう。サンプルは、本人利用者だけの場合（1）と周囲だけ利用者がいるサンプルも含む場合（2）の2つのケースでみる。

$$\text{skillm} = a + b (\text{役割内容, 裁量度, 能力機会}) + c (\text{年齢}) + d (\text{年齢の2乗}) + e (\text{職種ダミー}) + f (\text{性ダミー}) + g (\text{職階ダミー})$$

役割内容は、「会社や部門の目標設定が明確である」（目標設定）「業務を進めるうえで責任と権限が明確になっている」（責任権限）の2つで、それぞれ「そう思う」4点から「そう思わない」1点、「無回答」0点のスコアを与えている。裁量に関する設問は「仕事の手順を自分で決めることができる」（手順裁量）「仕事の量を自分で決めることができる」（量裁量）の2つ、能力向上機会については「現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である」（能力発揮）「現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている」（能力向上）の2つを、それぞれ同じスコアで推定している。

記述統計量は表 8 である。推定結果で、「役割内容，裁量度，能力機会」の 6 つのダミー変数の符号だけを示したものが，表 9 である（統計的に有意なもの，星の数は有意水準）。

育児休業は本人にとって能力開発の妨げになるか（脇坂）

表 8 記述統計量

変数	サンプル数	平均	標準偏差	最大	最小
<本人利用者のみ>					
能力を高める良い機会である	267	0.082397	0.275485	0	1
社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である	267	0.374532	0.484911	0	1
社外の価値観や考え方に触れる良い機会である	267	0.640449	0.48077	0	1
仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる	267	0.340824	0.474876	0	1
仕事を効率的に進める能力が高まる	267	0.348315	0.477331	0	1
仕事を新しい観点からみることができる	267	0.483146	0.500654	0	1
目標設定	284	2.795775	0.840988	0	4
責任権限	284	2.577465	0.822166	0	4
手順裁量	284	3.066901	0.769858	0	4
量裁量	284	2.295775	0.859688	0	4
能力発揮	284	2.746479	0.783547	0	4
能力向上	284	2.771127	0.832475	0	4
仕事の満足度	284	2.746479	0.783547	1	4
生活の満足度	284	2.876761	0.825149	1	4
WLB満足度	284	2.492958	0.838529	1	4
職階ダミー	284	1.429577	0.6819	1	4
年齢	280	38.55357	5.922195	24	55
年齢の自乗	280	1521.325	474.5467	576	3025
職種ダミー	284	2.429577	1.282653	1	7
性ダミー	284	0.102113	0.303331	0	1

<本人利用者+周囲利用者のみ>					
能力を高める良い機会である	1618	0.058096	0.233998	0	1
社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である	1618	0.172435	0.377875	0	1
社外の価値観や考え方に触れる良い機会である	1618	0.412855	0.4925	0	1
仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる	1618	0.245983	0.430802	0	1
仕事を効率的に進める能力が高まる	1618	0.239802	0.427095	0	1
仕事を新しい観点からみることができる	1618	0.428307	0.494986	0	1
目標設定	1839	2.796085	0.832073	0	4
責任権限	1839	2.564981	0.809353	0	4
手順裁量	1839	3.148994	0.719379	0	4
量裁量	1839	2.39478	0.897763	0	4
能力発揮	1839	2.825992	0.796592	0	4
能力向上	1839	2.924415	0.796652	0	4
仕事の満足度	1839	2.806417	0.811735	0	4
生活の満足度	1839	2.766721	0.843887	0	4
WLB満足度	1839	2.45242	0.864481	0	4
職階ダミー	1839	1.796629	0.951471	1	5
年齢	1824	39.17873	8.454315	21	62
年齢の自乗	1824	1606.409	682.0398	441	3844
職種ダミー	1839	2.324089	1.261043	1	7
性ダミー	1839	0.474715	0.499496	0	1

表9 育児休業の能力向上と現在の仕事

		目標設定	責任権限	手順裁量	量裁量	能力発揮	能力向上
時間管理能力	本人利用			**		***	**
	周囲のみ利用含む		**	*		**	*
効率的に進める能力	本人利用			**			
	周囲のみ利用含む		**		*	***	**

注) ***は1%水準で, **は5%水準で, *は10%水準で有意。
 プロビット分析。性, 職種などでコントロール。

「時間管理能力」については、「仕事の手順を自分で決めることができる」や能力向上機会と正の相関があり、これは本人利用の場合も利用者の周囲の人間にも影響があるようだ。「仕事を効率的に進める能力」については、利用者本人では「仕事の手順を自分で決めることができる」ことだけが関係している。

5 - 3 WLB 満足度

育児休業の効果と、仕事や生活のバランスの満足度などとの関係をみたい。満足度については、仕事の満足度、生活の満足度、そして仕事と生活のバランスの満足度の3つについて、0-4点までのスコアを与えている。

そのさいに、「利用経験者（あるいは周囲経験者）のうちで、該当の効果をあげた社員とあげなかった社員を比べるやり方」と「周囲も本人もない」を含めて、該当の効果をあげた社員とあげなかった社員を比べるやり方があるが、ここでは前者についてみる。

まず仕事満足度との関係を見るが、順序プロビットで推定する。Skillmについては、時間管理能力だけでなく、表3にある6種類それぞれを推定する。サンプルは、本人利用者だけの場合(1)と周囲だけ利用者がいるサンプルも含む場合(2)の2つのケースで推定する。

$$\text{仕事満足度} = a + b(\text{skillmダミー}) + c(\text{年齢}) + d(\text{年齢の2乗}) + e(\text{職種ダミー}) + f(\text{性ダミー}) + g(\text{職階ダミー}) \dots \dots \dots (A)$$

推定結果を、6つの効果についてまとめたものが、表10である。

表10 仕事満足度（順序プロビット分析）

	能力を高める良い機会である	社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である	社外の価値観や考え方に触れる良い機会である	仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる	仕事を効率的に進める能力が高まる	仕事を新しい観点からみることができる
本人利用				*		**
周囲のみ利用含む					***	***

注) ***は1%水準で, **は5%水準で, *は10%水準で有意。

本人利用者では、「時間管理能力」の向上があったものや「仕事を新しい観点からみることができた」ものの仕事満足度が高い。周囲を含んだサンプルでは、「効率的に進める能力」や「仕事を新しい観点からみることができた」と感じた人の仕事満足度が高い。

つぎに仕事と生活のバランスの満足度との関係の結果をみる。上記（A）式と同じ推定をWLB満足度でおこなうと（表11）、周囲利用者を含んだサンプルにおいて、「時間管理能力」と「効率的に進める能力」の向上をあげたもののWLB満足度が高い。周囲に育児休業利用者がいて、その人が「時間管理能力」「効率的に進める能力」と感じた者は、WLB満足度が高いという結果になっている。育児休業利用者の職場へのこの影響は意味ある結果である。

ちなみに上記（A）式の推定を生活満足度で行った結果が表12である。本人利用者では「効率的に進める能力」向上をはたしたものの生活満足度が高く、周囲を含むと、「時間管理能力」「効率的に進める能力」だけでなく「仕事を新しい観点からみることができた」ものの生活満足度が高い。

時間管理能力の向上、仕事を効率的に進める能力の向上、「仕事を新しい観点からみる」などの効果は、「業務プロセスの視点」「顧客の視点」からみた経営パフォーマンスの向上に関連が深いと考えられる。

表11 WLB満足度（順序プロビット分析）

	能力を高める良い機会である	社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である	社外の価値観や考え方に触れる良い機会である	仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる	仕事を効率的に進める能力が高まる	仕事を新しい観点からみることが出来る
本人利用						
周囲のみ利用含む				**	***	

注）***は1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準で有意。

表12 生活満足度（順序プロビット分析）

	能力を高める良い機会である	社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である	社外の価値観や考え方に触れる良い機会である	仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる	仕事を効率的に進める能力が高まる	仕事を新しい観点からみることが出来る
本人利用					*	
周囲のみ利用含む				**	***	*

注）***は1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準で有意。

5 - 4 企業均等度との関係

3節で調査対象9社における育休利用にバラツキがあることをみた。WLBを考える上で重要な男女の均等の度合いの違いも重要かもしれない。仮説は、均等な職場（企業）であるほど、育休における「時間管理能力」「効率的に進める能力」の効果を感じる社員が多い、というも

のである。男女の均等度は、2006年のJILPT調査で用いた脇坂（2007b）にしたがった（注2）。9社の均等度は、13-29点で平均は18.8点である。

下記のような推定を行ったが、均等度は有意でなかった。会社全体の均等度より職場にちがひところの均等度であれば、有効であったかもしれない。

$$\text{skillm} = a + b(\text{均等度}) + c(\text{年齢}) + d(\text{年齢の2乗}) + e(\text{職種ダミー}) + f(\text{性ダミー}) + g(\text{職階ダミー})$$

6 まとめと課題

「時間管理能力」や「仕事を効率的に進める能力」、そして「仕事を新しい観点からみること」ことが家事・育児を通じて形成され大きい効果をもつものであれば、働いていないとき技能が低下、陳腐化して減耗する、といった、これまでの経済学の仮定だけでなく、より洗練された仮定をおくべきであろう。とすれば、少なくとも長期的に従業員のキャリア形成を考えている企業は、休業取得に熱心になっていくであろう。

とくに石田克平氏の先駆的研究にもあるように、管理職の育成に効果をもつであろう。本稿で着目した「時間管理能力」だけでなく、同僚や部下とのコミュニケーション能力の向上に資するところが大きい。育児体験を通じ、「物言わない」赤ん坊が何を望んでいるかをわかることは、職場における「気づき」の重要性にも通じる。育児は「忍耐」を通して、深いコミュニケーション能力をみがき、「気づき」を通して、的確で迅速な対応をできる能力を形成する。

研究の次の課題は、一般的な育児と育児中の育児の違いを明らかにすることである。

参考文献

Mincer, Jacob and Haim Offek [1982], "Interrupted work careers: depreciation and restoration of human capital", *Journal of Human Resources*, Vol.17, No.1.

石田克平（2006）「育児と仕事の共通性について 仕事か家庭かの2項対立を超えて」『キャリアデザイン研究』2号

脇坂明（1990）『会社型女性 昇進のネックとライフコース』同文館

脇坂明（2007a）「育児休職、育児短時間勤務と人事考課」『21世紀生活ビジョンに関する研究会報告書』電機総研 2007年4月

脇坂明（2007b）「均等、ファミフレが財務パフォーマンス、職場生産性に及ぼす影響」労働政策研究・研修機構『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』労働政策研究・研修機構 JILPT調査シリーズNo.37

注2）7項目35点満点である。7項目は、女性比率、平均年齢の男女差、平均勤続年数の男女差、課長Ratio = (女性課長 ÷ 男性課長) ÷ (女性 ÷ 男性)、部長Ratio、新卒採用女性比率、中途採用女性比率である。JILPT調査で使用した係長Ratioは、組織のフラット化のためか、無記入が多かったので設問からはずした。7項目で無記入の会社は、その項目を0点とした。