

2024 年度 ACL プロジェクト報告書

プロジェクト代表者所属・氏名：総合文化政策学部 高 永才

研究プロジェクト名称： 女性の出産後の就業継続に影響する要因-夫婦の務め
先の社内制度と家庭環境の影響-

【予算の執行】（合計 60 万円）

- アンケートシステムの初期費用及び月払い：22 万円
- 国際学会参加費（共同研究者分の含む）：28 万円
- 英文校正費：6.6 万円
- 人件費（データ分析謝礼）：3.4 万円

【成果】

- 2024/11/24 日本商学研究学会にて研究発表
- 2025/1/11 ICHSS 国際学会にて研究発表(英文での査読 proceeding 有)
- 2025/Forthcoming 『商学研究』18 号（査読論文 出版予定）

1. はじめに

出産後も働きたいという女性のニーズが認識されて久しい。しかし、長期的な子育てと仕事を両立するのは容易ではない。事実として日本の育児休業（以下、育休）の取得割合は約 80%であるが、その 8 割が「末子が 1 歳未満」で育休を終える（厚生労働省,2023a, 2023b）。

これまで、女性の就業継続に影響する要因として注目されて来たのは主に女性の就業環境や家庭の状況であった。例えば、社内の育児休暇や時短労働、経済的な収入、家族の助け、女性の社会的地位、労働時間、同僚の理解等である。しかし、育児は女性一人で行うものではない。配偶者と共に行うものである。それにも関わらず（子を持つ）男性の勤め先の社内制度、同僚（上司を含む）の出産や育児に対する理解も影響を与えている可能性があるにも関わらず、これらに関する詳細な分析はほとんど存在しない。特に男性社員は、同僚の理解があって初めて安心して出産、子育て、就業継続が可能であると考え（Persol,2024）。

よって、本研究は子を持つ男女社員が子育て中に活用する社内制度を明らかにするだけでなく、彼らが同僚（上司を含む）に対して持つ心理的安全性に注目する。これらを背景に子を持つ男女社員が、同僚に対し、どのような心理的安全性が高い場合、女性(男性社員の場合、その配偶者)の出産後の就業継続が観察されるのかを分析する。

2. 研究の背景と目的

少子高齢化が進む中、女性が出産後も働き続ける「就業継続」は、企業の人材確保において重要課題となる。そのため、政府も様々な施策を打ち出している。例えば、育児休業期間（以降、育休）の延長や育児給付金の増額がその一つである（厚生労働省,2023a）。

そうであるにも関わらず 2019 年時点で日本女性の就業継続率は、50%前後である。例えば厚生労働省（2023b）によると、2015-2019 年の出産前 77.4%であった女性の有職率は、出産後 1 年で 58.3%まで減少している。これらの現象は、日本同様、少子高齢化に悩んでいる韓国でも観察できる。

Presidential Committee on Ageing Society and Population Policy（2020）によると、2019 年に出産した韓国女性の出産前の有職率は 51.8%であったが出産 1 年後には 41.7%にまで減少している。

そのため、両国では女性の就業継続を後押しすべく、アカデミック界でも、法曹界でも研究が進んでいる。日韓両国で出版された多くの学術研究は、法令¹の制定、改正が現実には及ぼす影響を示し、さらに、それらが学術研究を推し進める事を示唆している（例えば、Jo and Han,2024）。

例えばその内容は、表 1 と 2 において、高（2024）が分析した日韓の女性における「就業継続」と学術分野の議論から知る事が出来る。この分析は 2010 年~2023 年に公刊された「就業継続」に関する論文の分析に依拠したものである。

表 1. 就業継続に関連する研究領域：日本

研究領域	2010~2014	2015~2019	2020~2023	合計
社会学	11	5	4	20
看護学	5	6	9	20
建築学	1	2	0	3
経営学	5	2	2	9
医学	5	9	5	19
財政学	0	0	1	1
政策学	1	0	0	1
心理学	3	5	1	9
経済学	3	6	1	10
地域学	1	2	1	4
教育学	1	3	2	6
家庭学		5	0	5
法学		2	0	2
保健学		2	0	2
衛生学		2	0	2
薬学		1	1	2

¹) 京都市生涯学習振興財団（2022）「図書館利用ガイド 法令・判例を調べよう」によると、法令とは、憲法や法律、行政機関が発する命令（政令、省令、府令）、規則や条約、地方自治体の条例などを総称する。本研究が用いている「法令」は、京都市生涯学習振興財団（2022）が示している「憲法や法律、行政機関が発する命令」の総称に加え、便宜上「通達」も含める。通達は「法令の解釈や運用の基準を示し、国民、企業、裁判所に法的な拘束力は持たないが、上級行政庁が下級行政庁に法規の解釈や運営指針について指図する」もの（税務研究会、2019）である。

地理学			1	1
	36	52	28	116

(出所) 高山純子 (2023) 「父親の育児休業に関する政策動向」『家族関係学』, 42, 77-84. より一部抜粋。

日本では、社会学のみならず、看護学や医学の分野で多くの既存文献が出版され、韓国では女性学、女性政策学の分野で多くの文献が出版されている。

表 2. 就業継続に関連する研究領域：韓国

研究領域	2010~2014	2015~2019	2020~2023	合計
女性学	2	5	1	8
経営学	0	1	0	1
社会学	1	2	2	5
公共政策学	1	4	0	5
教育学	1	5	2	8
女性政策学	4	1	7	12
経済学	3	5	0	8
政策学	1	5	0	6
法学	1	2	1	4
社会福祉と政策学	1	0	0	1
社会科学		4	3	7
社会福祉学		4	4	8
人口学		3	0	3
歯科学		2	0	2
社会保障学		2	0	2
国際学		1	0	1
学際的研究		1	2	3
外交学		1	0	1
ジェンダー研究		1	1	2
応用心理学		1	0	1
日本研究		1	0	1
地域社会学			2	2
生涯学習			5	5
	15	51	30	96

(出所) Yi, J & Chin, M (2024) “Changes in Parental Leave Policy and their Relationship with Female Wage Workers’ Employment Status” *Health and Social Welfare Review*, 44(1) 398-425 より一部抜粋。

(이지혜,진미정 (2024)

「육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 취업 상태」『한국보건사회연구』 44(1), 398-425)。

日本で女性の就業継続に関する議論が医学や看護学で述べられているのは、女性医師や看護師の家庭と仕事の両立の難しさという現実課題によるものと推測できる。その結果、法令が変化し、さらなる関心が集まったと推測できる。さらに、韓国で女性の就業継続に関する議論が女性学と女性政策学に集まっているのは、政府傘下の研究所（「韓国女性政策研究所」）の論文発行数の多さに起因する。この研究所は国会で法令の制定、改定の際に根拠となる資料を提供する役割も担っており、結果、就業継続と関連する可能性のある法令（育児休暇や給付金関連の法令）にも影響を及ぼしている。

こうしてみると両国共に、法令の変化が諸研究に影響をしている事が示唆される。しかし、これら「就業継続」に関する法令や研究では多くの文献の主語は「女性」である。2010年に日本の法令において「パパママ育休制度」が明記され（高山, 2023）、韓国では2022年に「夫婦が同時にもしくは時差を置いて育休を取る」事（Yi & Chin, 2024）が可能になっているが、分析対象は女性のみであった事が多い。

子育ては長期的な事象であり、かつ夫婦が共に行う活動である。そうであるにも関わらず、多くの文献は女性や家庭の要因に注目しつつも、男性がどのように子育てに参加しているのかについては明確に分析を行ってこなかった。そこで、本研究は、日本の大企業にアンケートを実施し、「女性の出産後の就業継続に影響する要因を分析する。特に子を持つ男女の務め先の社内制度と心理的安全性の影響」を分析する。そのため、子を持つ女性のみならず、子を持つ男性にもアンケートを取り、配偶者が末子を出産した際（最近のデータを得るため）、1. どのような制度を利用し子育てに協力したのかを調査した。さらに、2. そうした男性の配偶者が出産後に継続的に仕事をしているのか。最後に、3. 上司のこういった行動が心理的安全性に影響するのかも分析した。

3. 研究の方法

子を持つ男女社員が活用する社内制度を分析し、さらに女性の就業継続に影響する同僚に対する心理的安全性を分析するため、国内の人材会社 A 社においてアンケート調査を行った。2025年2月である。A社の人事責任者にオンライン上のアンケートを送付し、社内のオンラインシステムを通して、子を持つ男女社員がアクセスし、回答する形で実施した。

アンケートは匿名で行われて。アンケートの結果、男性 68 名、女性 54 名の回答があった。末子誕生時の状況を質問し、育児休暇の有無と育児においてどのような社内制度を最も良く活用したかも質問した。また、男性社員に対しては、配偶者が末子出産後どのような形態で仕事をしているのか（以前の職場で仕事の形態を変えず（もしくは変えて＝正社員から非正規社員へ）就業継続をしているのか。それとも、転職をして仕事の形態を変えず（もしくは変えて）就業継続をしているのか。退職しているのか、どうかも質問している。

加えて、（末子誕生時の）上司がどのように振る舞った際に心理的安全性と相関が出るのかも分析した。

4. アンケート結果と分析

(1) 子を持つ男性社員の育児休暇の取得状況と活用した社内制度

末子誕生時に育児休暇を取得した男性は 68 名中 16 名いた。これに加え、育児休暇を取得していなくても、具体的にどのような制度を用いて育児を行ったのかを記述式で回答してもらった。これは、時代的に育児休暇を取りづらい世代も存在するだけでなく、育児休暇を取れる世代でもその他の育児制度を利用している可能性がある為となる。

男性が子育てにおいて活用した制度について質問した際に、最も多い回答は「なし」であ

った。68 名中 29 名がこのように回答していた。社内制度の中で育児休暇制度の次に利用回数が最も多いのは有給休暇制度で 7 名、続いてフレックスタイム制度で 6 名の回答者がいた。さらに、リモートワーク 5 名、子の看護休暇 2 名、勤務時間のスライドと時短制度の利用がそれぞれ 1 名ずついた。

さらに、各質問項目の相関関係を分析したところ（SPSS28 を使用）、「配偶者（パートナー）は、末子出産後、仕事を何年継続していますか。」という質問と「配偶者の雇用形態と就業継続（出産後の仕事の継続）についてお伺いします。」という質問は相関関係 1 % の水準で有意であった（係数は-0.477）。

「①配偶者（パートナー）は、末子出産後、仕事を何年継続していますか。」という質問に対する選択肢は以下となる。

1. 出産を機に仕事を辞めている。
2. 1 年未満
3. 1~3 年
4. 4~6 年
5. 7~10 年
6. 11 年以上

さらに、「②（男性の）配偶者（女性）の雇用形態と修行継続（出産後の仕事の継続）についてお伺いいたします。」の選択肢は以下となる。

1. 雇用形態（正社員、パート、アルバイト、契約社員など）を変えず、出産前と同じ職場で働いている。
2. 雇用形態を変えて、出産前と同じ職場で働いている。
3. 雇用形態を変えず、出産前と異なる職場で働いている。
4. 雇用形態を変えて、出産前と異なる職場で働いている。
5. 出産を機に仕事を辞めている。

上記①と②の相関関係が負の値を示している、という事は、女性が出産して時間が経過していないほど、雇用形態を変えて、出産前と異なる職場で働いている可能性である。つまり、女性が出産を契機に働き方を変えている可能性である。もしくは、出産を機に仕事を辞めている可能性である。

さらに、以下③と④にも相関関係があった。

③「末子出産後の男性の一日の平均勤務時間」

1. 5 時間未満
2. 6~7 時間
3. 8~9 時間
4. 9~10 時間

5. 10 時間超過

④「(男性に対して)末子出生後トータルで何連連続働いているのか」

1. 1 年
2. 2 年
3. 3 年
4. 4 年
5. 5 年
6. 6 年
7. 7 年
8. 8 年
9. 9 年
10. 10 年以上

③と④は、相関関係 1 %の有意水準で有意であった (係数 0.494)。

これが意味することは、勤め先での就労経歴が長いほど、男性の一日の平均勤務時間が長い、という事である。

加えて上記②と③も正の相関を見せている事から男性の就労時間が女性の出産後の就業継続に影響する可能性が示された。②と③は 5 %の有意水準で有意であった (係数 0.249)。

これらから推測できることは、男性 (父親) の末子誕生後の勤務時間が長いほど、女性は雇用形態を変えて、出産前と異なる職場で働くか、仕事を辞める可能性である。

加えて、これら男性 68 名中、パートナー (配偶者) が育児休暇を取っているのは、34 名に過ぎなかった。中には配偶者が専業主婦であったことやパートナーの職場が育児休暇を取る雰囲気になかった、とした人もいた。

(2) 子を持つ女性社員の育児休暇の取得状況と活用した社内制度

末子誕生時に育児休暇を取得した女性は 54 名中 50 名であった。4 名は育児休暇の取得していなかった (中には末子出産時に専業主婦だったので育児休暇を取っていない、とする人もいた)。

次に育児の際に最も活用した社内制度であるが、最も頻繁に活用している社内制度は時短制度であり、女性 54 名中 27 名が使用していた。次に利用が多かった社内制度は有給休暇であり、女性 54 名中 13 名が利用していた。その次に活用していた社内制度は「なにも利用していない」であり 4 名がこのように回答している。その次に利用回数が多かった社内制度は、子の看護休暇と 3 名、リモートワーク 3 名であり、その他、フレックスタイム、残業制限、マザーネット、ベビーシッターの雇用がそれぞれ 1 名存在した。

表 3. 子を持つ社員が育児において利用した社内制度（名）

	男性(68 名)	女性(54 名)
育児休暇制度	16	50
有給休暇制度	7	13
フレックスタイム制度	6	1
リモートワーク（在宅勤務）	5	3
子の看護休暇	2	3
勤務時間のスライド制度	1	0
時短制度	1	27
ベビーシッター	0	1
残業制限	0	1
マザーネット	0	1
なし	29	4

上記の統計データによると男性社員は圧倒的に育児への参加率が低い事が分かる。年齢の高い社員の時代的な背景も否定はできないが、育児休暇を取得する、有給休暇を取得する、フレックスタイム制度を取るという限られた選択肢の中で、男性社員は仕事の時間を減らさず育児を行う事が明らかになった。

一方で子を持つ女性社員は、時短制度を選択する事で働く時間を減らし、育児に時間を割いている。今回、給与については質問をしなかったが、男性は収入を減らさず仕事をする選択肢を選び、女性は収入が減る事も選択肢に入れ育児をしている可能性が高い事が明らかになった。

加えて、現在就業継続を行っている女性 54 名中、パートナー（配偶者）が育児休暇を取ったとした女性は 11 名に過ぎなかった。

こうした女性の働きについて、継続的に働く女性がどのような組織であれば就業継続が可能なのかを調査、分析するために、末子誕生時の上司、チームを思い出してもらい、回答者個人、回答者が認識する上司（末子誕生時の）に対する心理的安全性、回答者が属していたチームの心理的安全性（末子誕生時の回答者のチームに対する心理的安全性）についても質問した。その結果を一部もちいて、子を持つ男女社員が末子誕生時の上司のどのような態度があれば、自分が属したチームに対する心理的安全性を抱くのかを分析した。

これは、育児休暇を利用したくても、上司やチームに迷惑をかけてしまうが故に、育児休暇の取得を躊躇するという記事が存在したからである（Persol 総合研究所, 2024）。

回帰分析を行った結果、男性は「1. 上司は私に対して、誠実で親身になって接してくれる」のみ有意となっており、女性は「1. 上司は私に対して、誠実で親身になって接してくれる」のみならず「4 上司は私という人間に関心を持ってくれる」「7 私は、上司が私の利益のために働いてくれていると感じる。」に対して有意となっていた。

表 4. 子を持つ男女社員の末子誕生時の上司に対する心理的安全性が属するチームに対する心理的安全性に与える影響

	男性(68 名)	女性(54 名)
1 上司は私に対し、誠実で親身になって接してくれる。	有意 (確率 0.008)	有意 (確率 0.005)
2 上司は私の事を気遣ってくれる。		
3 上司は私の能力を認めている。		
4 上司は私という人間に関心を持ってくれる。		有意 (確率 0.048)
5 私は自分の上司を信頼している。		
6 上司は私のために働いてくれる。		
7 私は、上司が私の利益のために働いてくれていると感じる。		有意 (確率 0.048)

これが意味する事は、まず、男性、女性共に「自分が属するチームに対して心理的安全性を感じる前提条件」は「上司の誠実で親身な態度」であり、そうした上司が存在するチームの男性、女性は、育児休暇を取得する、という事である(回帰分析の結果、上司の誠実で親身な態度は、育児休暇取得と 10%水準で有意となった。確率は 0.067 である)。

次に男性は、自分が属するチームの上司の誠実さ、親身さのみ影響したが、女性は、自分という人間への関心のみならず、自分に利益をもたらす行動をしてくれる、という事を上司から感じる取る事が、チームの一員として心理的安全性を感じる事が示された。チーム内での心理的安全性を感じる人ほど、育児休暇を取得する事も示されている。このことから、女性の就業継続（出産後の仕事の継続）においては、上司、チームに対する個人の心理的安全性が重要であり、かつ、性別によって心理的安全性に影響する要因が事なる可能性も示された。

7. 結論

本研究は子を持つ男性、女性社員に対して、育児において活用した社内制度及び男女の同僚（上司を含む）に対する心理的安全性を分析する事で、女性の出産後の就業継続に影響する要因の導出を試みた。具体的な問いは以下三つとなった。

1. どのような制度を利用し子育てに協力したのか。

2. 子を持つ男性の配偶者が出産後に継続的に仕事をしているのか。どういう形で仕事をしているのか。

3. 上司のこういった行動が心理的安全性に影響するのか。

分析の結果、上記 1.の問いに対して、女性は「育児休暇制度、時短休暇制度」、男性は「育児休暇制度、有給休暇制度」の順となった。

さらに、上記 2. の問いに対しては、「子を持つ男性社員の配偶者は出産後、退職しているか。もしくは、就業形態を変えて就業継続を行っている」という結果が示された。

最後に、上記 3.の問いに対する結論は、男性は「1. 上司は私に対して、誠実で親身になって接してくれる」が影響する可能性があり、女性は「1. 上司は私に対して、誠実で親身になって接してくれる」のみならず「4 上司は私という人間に関心を持ってくれる」「7 私は、上司が私の利益のために働いてくれていると感じる。」が影響する可能性がある事があった。

8. 貢献と今後の課題

これまで、女性の出産後の就業継続に影響する社内要因を分析した研究は存在する（例えば、荒木 他, 2017）。しかし、既存文献は、社内における子を持つ女性を中心に分析が進められていた。それに対して本研究は、子を持つ男性社員、さらに彼らの配偶者の就業継続も分析する事で、男性の育児における社内制度の活用、上司や同僚に対する心理的安全性がどのように影響するのか。を明らかにした。

さらに、これまでは上司の共感やチームの理解（Persol, 2024）を重要だとする分析はあったものの、具体的にこういった行動や態度が、子を持つ男女社員の心理的安全性につながり、女性の就業継続において重要であるのかに対して分析がなかった。それに対して本研究は同僚（上司を含む）心理的安全性をも分析の枠組みとして取り入れている点で新たな貢献があると考ええる。

しかし、日本の大企業 1 社のみの分析である為、企業特有、もしくは属する業界特有のバイアスが掛かっている可能性がある。今後は、より多くの国内外の企業を対象とすること、さらに、理論の一般性のためには、中小企業においても同様の事象を調査、分析する事が重要であると考ええる。

9. 参考文献

- 荒木淳子・正木郁太郎・松下慶太・伊藤洋駆(2017)「企業で働く女性のキャリア展望に影響する職場要因の検討」『組織行動科学』第 30 巻,1 号,1-12.
- Jo Duck Sang & Han Jeong Min (2024)「여성의 경력단절 우려와 출산율 감소」 KDI Focus, (https://www.kdi.re.kr/research/focusView?pub_no=18306), 2024 年 11 月 8 日 参照.
- 高 永才(2024)「法案の制定と改定が女性の就業継続関連の研究領域と就業継続率に

与える影響－日韓のデータ分析を通して－』『商学研究』18 卷 (Forthcoming) .

- 厚生労働省 (2023a) 「育児休業給付に係る主な制度改正の経緯について」 職業安定分科会雇用保険部会 (第 183 回) 参考資料、令和 5 年 9 月 22 日
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001148652.pdf>) 2024 年 11 月 25 日参照.
- 厚生労働省 (2023b) 「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会 (第 8 回)」 令和 5 年 5 月 30 日, 資料 3
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001101627.pdf>) 2024 年 11 月 7 日参照.
- 京都市生涯学習振興財団 京都市右京中央図書館 (2022) 「図書館利用ガイド 法令・判例を調べよう」
(<https://www2.kyotocitylib.jp/wysiwyg/file/download/37/1038#:~:text=憲法や法律,行政機関,前例となるものです。>) 2024 年 12 月 2 日参照.
- Persol 総合研究所 (2024) 「男性が育児休暇を取りにくいのはなぜか」(<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/column/202404120001.html> 2025/03/20 参照)。
- Presidential Committee on Ageing Society and Population Policy (2020)
「[보도참고자료] 2019 년 육아휴직 통계결과(잠정)참고자료」
(<https://betterfuture.go.kr/front/notificationSpace/pressReleaseDetail.do?articleId=120>) 2024 年 11 月 5 日参照.
- 高山純子 (2023) 「父親の育児休業に関する政策動向」『家族関係学』, 42, 77-84.
- Yi, J & Chin, M (2024) 「육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 취업 상태」『한국보건사회연구』 44(1), 398-425 (이지혜,진미정 (2024) “Changes in Parental Leave Policy and their Relationship with Female Wage Workers’ Employment Status” *Health and Social Welfare Review*, 44(1) 398-425) .
- 税務研究会 (2019) 「法律、政令、省令、通達」
(<https://www.zeiken.co.jp/readersclub/zeimuyougo-1.html>) 2025 年 2 月 6 日参照.