

Panel Data Research Center, Keio University

PDRC Discussion Paper Series

Does Labor Shortage Caused by Increased Parental Leave and Reduced Working Hours Due to Childcare Lower Job Satisfaction Among Workers?

Kazuma Sato

12 September, 2025

DP2025-003

<https://www.pdrc.keio.ac.jp/en/publications/dp/9979/>



Panel Data Research Center, Keio University
2-15-45 Mita, Minato-ku, Tokyo 108-8345, Japan
info@pdrc.keio.ac.jp
12 September, 2025

Does Labor Shortage Caused by Increased Parental Leave and Reduced Working Hours Due to Childcare Lower Job Satisfaction Among Workers?

Kazuma Sato

PDRC Keio DP2025-003

12 September, 2025

JEL Classification: J13; J28; J81

Keywords: Job satisfaction; Labor shortage; Parental leave system; Reduced working hours arrangements

Abstract

In Japan, parental leave systems and reduced working hours arrangements have become widespread, with an increasing number of employees utilizing these programs. However, this simultaneously creates problems such as temporary labor shortages associated with the use of these systems. Companies tend to address this issue not necessarily by securing replacement personnel, but rather by redistributing workload within departments and workplaces. This leads to increased workload burdens on existing personnel in the workplace and may reduce job satisfaction. This study examines this situation using individual-level data that can identify the presence of childcare-related labor shortages in workplaces. The analysis revealed the following five findings. First, the probability of facing childcare-related labor shortages was higher for those working at companies with larger firm size and higher proportions of female regular employees, and particularly among unmarried women without children. Second, job satisfaction was more likely to decline due to increased numbers of employees taking parental leave or working reduced hours among unmarried women without children and married men with children. To explore the background of job satisfaction decline among married men with children, we conducted a re-analysis dividing married men with children into managerial and non-managerial positions, revealing that the decline in job satisfaction was particularly pronounced among those in managerial positions. Third, examining the impact by timing of childcare-related labor shortage occurrence, the effects of recent labor shortages were small for both men and women, while job satisfaction declined due to labor shortages that had been occurring for two years or more. Fourth, among unmarried women without children who are susceptible to the effects of childcare-related labor shortages, job satisfaction decline was particularly pronounced for those under 30 years old, those with below-average income, those working at small and medium enterprises with fewer than 100 employees, and those employed at companies where female regular employees comprised 50% or more of the workforce. Fifth, examining the characteristics of companies where childcare-related labor shortages occur, these firms tended to promote employees' use of parental leave. Additionally, the recruitment fulfillment rate for these companies had declined over the past three years.

Kazuma Sato

Faculty of Political Science, Takushoku University

Kohinata 3-4-14, Bunkyo-ku, Tokyo 112-8585

ksqwt864@gmail.com

Acknowledgement: We received helpful comments from Professor Junji Kageyama of Meikai University. We were also provided with individual data from the Survey on the Current Situation and Working Styles Surrounding Labor Shortages, etc., conducted by the Japan Institute for Labor Policy and Training (JILPT). Furthermore, this research was supported by JSPS Grant-in-Aid for Scientific Research (22H04911). We would like to express our gratitude for these support.

育児による休職や時短勤務者の増加による人手不足は

労働者の仕事満足度を低下させるのか[†]

佐藤一磨*

要約

日本では育児休業制度や短時間勤務制度が普及し、利用者が増えている。しかし、これは同時に制度利用に伴う一時的な労働力不足といった問題を引き起こす。企業ではこの問題に対して必ずしも代替要員の確保といった対応を取らず、部署・職場単位での業務再配分によって対処する傾向がある。これは職場における既存人員の業務負担増加につながり、仕事満足度を低下させる可能性がある。本研究は、職場における育児に起因した人手不足の発生の有無を識別できる個票データを用い、この実態を検証する。分析の結果、次の5点が明らかになった。1点目は、勤務先の企業規模や女性正社員割合が大きいほど、そして、未婚・子どもなしの女性ほど、育児に起因した人手不足に直面する確率が高くなっていた。2点目は、育児のための休職者や短時間勤務者の増加によって、仕事満足度が低下しやすかったのは、未婚・子どもなしの女性と既婚・子どもありの男性であった。既婚・子どもありの男性の仕事満足度低下の背景を探るために、既婚・子どもありの男性を管理職と非管理職に分けて再度分析を行った結果、管理職で仕事満足度の低下が顕著であることがわかった。3点目は、育児に起因した人手不足の発生時期別の影響を検証した結果、男女ともに直近の人手不足の影響は小さく、2年以上前から発生している人手不足によって仕事満足度が低下していた。4点目は、育児に起因した人手不足による影響を受けやすい未婚・子どもなしの女性のうち、仕事満足度の低下が顕著だったのは、30歳未満の若年層、平均所得以下の所得層、100人未満の中小企業勤務、女性正社員割合50%以上の企業に勤務という場合であった。5点目は、育児に起因した人手不足が発生する企業の特徴を見ると、社員の育児休業利用を促進する傾向にあった。また、直近の3年間で従業員の求人募集の充足率が低下していた。

キーワード：仕事満足度、人手不足、育児休業制度、短時間勤務制度

JEL classification code : J13, J28, J81

[†] 本稿の作成にあたり、明海大学の影山純二教授から有益なコメントをいただいた。また、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）の『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の個票データの提供を受けた。さらに、本研究はJSPS 科研費 22H04911 の助成を受けている。以上の点に対して、ここに記して感謝する次第である。

* 拓殖大学政経学部教授

1. 問題意識

日本は数十年間にわたって出生率の低下に直面している。この課題に対処するためにもさまざまな政策が実施されてきたが、中でも重要な政策として、育児休業制度や短時間勤務制度の整備・利用促進がある。これらの制度は、子育て期の就業継続を支え、人的資本の毀損を抑制するという点で重要な意義を有する。これら制度の利用は徐々に進み、育児休業制度に関しては、女性正社員の取得率が2023年で84.1%に達した。しかし、この制度の浸透により「代替要員の確保」という新たな問題が生じた（武石 2007； 脇坂 2009）。厚生労働省の『雇用均等基本調査』によれば、育児休業者が出た際に代替要員を補充せず、同部門の他の社員で対応する企業の割合は2016年で53.6%、2019年で52.3%、そして2021年で79.9%に上る。つまり、半数以上の企業で既存社員への業務負担増加が発生している。結果として、育児休業を利用しない労働者の負担が増加し、職場の公平感や協働の質を低下させ、仕事満足度にもマイナスの影響をもたらす可能性がある。この問題は近年 SNS 上で「子持ち様」と呼ばれる現象と関連していると考えられるが、実証的な研究は少ない¹。

そこで本研究では、育児休業や時短勤務の利用が人手不足を通じて、周囲の労働者の仕事満足度にどのような影響を及ぼすのかを検証する。制度利用が直接の便益をもたらす一方で、代替要員の未整備が続くと、非利用者側に業務のしわ寄せが生まれ、労働時間や心理的負担の増大、不公平感の形成を通じて、仕事満足度を低下させる可能性がある。制度普及の評価においては、利用者のアウトカムのみならず、非利用者を含む職場全体のウェルビーイングを捉える視点が重要だと考えられる。

本稿の貢献は次の四点に要約される。第一に、育児制度の利用促進という政策の裏面として現れる局所的人手不足に焦点を当て、職場のウェルビーイングへの影響を切り分けて評価する点である。第二に、影響の受け手を性・配偶状態・子の有無で8つにグループに分け、育児に起因した人手不足の影響に違いがあるかどうかを検証する点である。第三に、企業と労働者のデータをマッチング可能な独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）の

¹ 「子持ち様」問題とは、子育て中の従業員の勤務形態や家庭的事情に起因して生じた業務の空白を、周囲の従業員が補填する過程で発生する摩擦を指す。具体的には、子どもの体調不良に伴う突発的な欠勤や早退、あるいは育児休業や短時間勤務制度の利用により労働時間が減少した場合、その業務を代替する必要が生じる。しかし、こうした状況に対して企業が必ずしも十分な代替要員を確保するわけではない。現実には、既存の従業員間で業務を再分配するケースが多く、その結果、特定の従業員に業務負担が集中し、不満や軋轢が生じることになる。このように、「子持ち様」問題は、育児に関する制度の利用を契機として、制度利用者と非利用者との間に生じる負担の不均衡から派生する現象と整理できる。本稿における分析は、育児に起因する休職者や短時間勤務者の存在が職場における人手不足をどのように引き起こし、その結果として周囲の従業員にどのような影響を及ぼすのかを明らかにするものであり、「子持ち様」問題の一側面を実証的に捉える試みと位置づけられる。

『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』を用いて、部署レベルでの育児に起因した人手不足を明示的に測定し、分析に使用している点である。最後に、仕事満足度に関連する複数の指標を使用し、多角的に育児による休業者や時短勤務者の増加による人手不足の影響を検証している点である。

本研究の分析の結果、以下の5点が明らかになった。1点目は、勤務先の企業規模や女性正社員割合が大きいほど、そして、未婚・子どもなしの女性ほど、育児に起因した人手不足に直面する確率が高くなっていた。未婚・子どもなしの女性ほど育児に関する人手不足に直面しやすくなっている点は興味深く、おそらく背景には、それらの女性ほど、人手不足の問題に実際に対応することが多くなっているという点が影響していると考えられる。2点目は、育児のための休職者や短時間勤務者の増加によって、仕事満足度が低下しやすかったのは、未婚・子どもなしの女性と既婚・子どもありの男性であった。既婚・子どもありの男性の仕事満足度の低下は興味深い傾向であり、その背景を探るためにも既婚・子どもありの男性を管理職と非管理職に分けて再度分析を行った。この結果、管理職の仕事満足度の低下が顕著であった。おそらくこの背景には、管理職の既婚・子どもありの男性が育児のための休職者や短時間勤務者の増加への調整・対処に当たるため、その負担感から仕事満足度が低下すると考えられる。3点目は、育児に起因した人手不足の発生時期別の影響を検証した結果、男女ともに直近の人手不足の影響は小さく、2年以上前から発生している人手不足によって仕事満足度が低下していた。この結果から、人手不足が短期的に発生した場合には一時的な調整で吸収されるが、長期的に継続することで負担や不公平感が蓄積し、仕事満足度の低下につながると考えられる。4点目は、育児に起因した人手不足の影響を受けやすい未婚・子どもなしの女性の属性別分析を行った結果、30歳未満の若年層、平均所得以下の所得層、100人未満の中小企業勤務、女性正社員割合50%以上の企業に勤務といった場合に、仕事満足度の低下が大きくなっていた。5点目は、育児のための休職者や短時間勤務者の増加によって人手不足が発生する企業の特徴を見ると、社員の育児休業利用を促進する傾向にあった。また、直近の3年間で従業員の求人募集の充足率が低下していた。つまり、もともと社員の出産・子育て支援を重視していた企業が直近の人手不足の影響を受け、子育てを行う社員を原因とした人手不足に直面するようになったと考えられる。

本稿の構成は以下のとおりである。まず第2節では先行研究を概観し、本稿の位置づけを確認する。続く第3節では育児に起因した人手不足と仕事満足度の関係の背景にあるメカニズムを整理し、第4節では使用データについて説明する。第5節では推計手法について述べ、第6節では分析結果を説明する。最後の第7節では結論を述べていく。

2. 先行研究

仕事満足度についてこれまで数多くの研究があるが、この指標に注目が集まるのには、次の2つの理由がある。1つ目は、仕事満足度が就業を通じた労働者の効用水準を反映する指

標の1つであり、その水準の計測が政策立案に有益な情報を与えてくれるためである (Clark and Oswald 1996; Clark 2005; Van Praag and Ferrer-i-Carbonell 2004)。2つ目は、仕事満足度が労働者の離職・転職意向、組織へのコミットメント、企業の生産性等と深い関連を持っており、その指標の決定要因を解明することが企業にとって重要な情報となりうるためである (Akerlof et al. 1988 ; Clark 2005; Freeman 1978)。

仕事満足度に関して欧米での研究が多く、初期の研究に Hamermesh(1977) や Freeman(1978)などがある。これらの研究では、効用理論に基づき、順序ロジット(プロビット)モデルで分析を行っており、所得、労働時間、性別等の個人属性、職場環境が仕事満足度に影響を及ぼすことを明らかにしている。

所得と仕事満足度の関係については、所得の上昇が消費の拡大や仕事から得られる満足感の増加につながると予想されるため、仕事満足度を向上させると考えられる。実際の研究を見ると、所得の増加は仕事満足度を上昇させることを示す研究が多い (Clark and Oswald 1996 ; Hamermesh 1977 ; Levy-Garboua and Montmarquette 2004 ; Sloane and Williams 2000)。日本の研究でも同じ傾向であり、野崎(2010)は対数年収が高いほど仕事満足度も高く、馬(2011)は主に男性において対数所得と仕事満足度の正の関係を確認している。これらの研究は主に絶対所得に注目しているが、相対所得の及ぼす影響について注目した研究も存在する。例えば、Ferrer-i-Carbonell(2005)や Vendrik and Woltjer(2009)はいずれも世帯所得と参照グループの平均所得の差を相対所得として用い、この値が大きいほど仕事満足度が増加することを明らかにした。日本では馬(2011)が相対所得の影響を検証しており、主に男性において相対所得の増加が仕事満足度の上昇につながっていた。

労働時間と仕事満足度の関係については、労働時間の増加は余暇時間を減らすだけでなく、身体的疲労を伴うため、仕事満足度を低下させると考えられる。しかし、実際の研究では労働時間の増加が仕事満足度と負の関係にある場合もあれば (Clark 1996 ; Bender et al. 2005)、関連がないことを示す場合もある (Van Praag et al. 2003)。日本の研究では、浅野・権丈 (2012) が日本・イギリス・ドイツの正社員のデータを用い、労働時間が長くなるほど労働時間満足度や生活満足度が低下することを明らかにしている。これに対して野村 (2018) は、週当たり労働時間と仕事満足度との間に線形・非線形ともに有意な関係がないこと示した。これら以外では、労働時間と仕事満足度が U 字型になっているのではないかと指摘する研究もある。Kuroda and Yamamoto(2019)は、労働時間が増加するにつれて仕事満足度は低下するものの、一方で自己実現や必要とされていると感じることから得られる満足感といった仕事から得られる非金銭的報酬が増加している可能性があり、この影響が大きくなれば仕事満足度が反転して上昇する可能性があるとして指摘している。実際、Kuroda and Yamamoto(2019)は日本のデータを用い、労働時間が週 55 時間以上になると仕事満足度が上昇することを示した。

個人属性の中でも性別と仕事満足度の関係について、これまで興味深い傾向が指摘されてきた。それは、賃金や昇進機会等の就労環境において、女性の方が男性よりも劣る場合が

多いものの、仕事満足度は男性よりも女性の方が高くなるという傾向だ。この背景を検証するために、これまでさまざまな分析が行われてきたが、①男女間の属性の差や労働に対する価値観の違い、②仕事満足度の低い女性ほど労働市場から退出している可能性、③女性の仕事への低い期待が影響している可能性が指摘されている。この研究分野の嚆矢である Clark (1997) は、①や②が原因である可能性は低いものの、③が仕事満足度の性差を説明しうると指摘した。Sousa-Poza and Sousa-Poza(2007) は②の可能性を検証したものの、労働市場退出からの仕事満足度への影響には性差が存在していないことを示した。日本においてこの点を検証したのは野崎(2010)であり、分析の結果、②及び③が原因である可能性が高いと指摘している。

職場環境と仕事満足度の関係について、欧米の研究では、企業規模と仕事満足度の関係が注目されている。欧米の多くの研究において、企業規模が大きいほど、仕事満足度が低下する傾向を示していた(Clark 1996; Dunn 1986; Idson 1990; Kwoka 1980; Scherer 1976; Stafford 1980; Tansel 2022)。この背景には、大企業ほど職場環境がより形式化・構造化されており、従業員の仕事のペースや方法の自由度が小さくなる点が影響していると指摘されている。この点に関して注目した日本の研究は少ないものの、野崎(2010)は大企業勤務者ほど、仕事満足度が低下する結果を示していた。これら以外にも職場環境に注目した研究があり、野村(2018)は勤務日や勤務時間、勤務場所の自由度が高い正社員ほど、仕事満足度が高いことを明らかにしている。また、野村(2018)は業務全体の理解度や仕事の裁量が大きく、正当な評価を受けやすい職場で働く場合ほど、仕事満足度が上昇することも示した。さらに、袁・脇坂(2023)は勤務先企業の雇用管理と仕事満足度の関係を検証しており、さまざまな雇用管理を行い、従業員の支援に熱心な企業ほど、仕事満足度が高いことを明らかにした。この分析では男性正社員の場合、人事評価に関する公正性・納得性の向上、労働時間の短縮や働き方の柔軟化が行われている場合ほど、仕事満足度が上昇することを示した。また、女性正社員の場合、能力開発機会の充実が仕事満足度の向上に寄与していた。なお、興味深いことに、女性正社員の場合、育児等により離職・休職した就業者への復職支援を実施する企業で働く場合、仕事満足度が低下する傾向にあった。このようなワーク・ライフ・バランスを支援する施策は、女性就業者の仕事満足度を改善すると予想されたが、実際は逆の結果であった。このような結果になった背景として、復帰支援が行われる職場ほど、子どものいない女性社員にその業務負担のしわ寄せが行ってしまい、仕事満足度が低下してしまうといった可能性が考えられる。

これらの以外で職場環境と仕事満足度の関係について注目した研究として、深堀(2012)と奥井(2020)がある。これらの研究は、育児関連の制度と仕事満足度の関係を検証している。例えば深堀(2012)は、2010年の改正育児・介護休業法による短時間勤務制度の義務化が3歳までの子どもを持つ女性の離職や仕事満足度に及ぼす影響を検証した。この分析の結果、短時間勤務制度の義務化以降、離職が抑制され、仕事満足度も改善されたことがわかった。また、奥井(2020)は育児休業の取得期間が復帰後の女性の仕事満足度に与える影響を検証

しており、子どもが 1 歳になる頃までの育児休業の取得が仕事満足度を高めることを示した。

以上、仕事満足度に影響を及ぼす決定要因について簡単に概観してきた。これまでさまざまな要因について検証されてきたが、人手不足と仕事満足度の関係を明確に検証した研究はまだない。本稿はその研究のギャップを埋めるためにも、人手不足と仕事満足度の関係に注目した分析を行う。

なお、人手不足に関しては、EU における人手不足の現状やその影響を検証した Causa et al. (2025)がある。この研究は人手不足がヘルスケア、介護、教育、建設、IT など幅広い分野で顕著になっていることや、その背景には少子高齢化といった人口動態の変化、技能のミスマッチ、魅力的な労働条件を提示できる仕事の減少、移民労働者の不足といった点が影響していると指摘している。人手不足の影響に関しては、賃金上昇圧力を通じて一部の労働者に利益をもたらすが、同時にインフレやサービス供給の停滞を引き起こすことを示した。また、人手不足と労働者の健康・メンタルヘルスについては、いくつかの問題点を指摘している。まず、過重労働による心身の負担であり、人手不足の職場では、既存の従業員に業務が集中し、長時間労働や過度の残業を余儀なくされる。特に医療・介護分野では、緊急性の高い業務や夜勤が多く、慢性的な疲労やストレスを蓄積させる。この結果として、燃え尽き症候群 (burnout) のリスクが高まり、労働者の離職率を押し上げていると考えられる。メンタルヘルスについては、人手不足は業務の質の低下や顧客からの苦情増加につながり、労働者の心理的負担を増大させる。この結果として、特に医療・介護・教育分野の従業員で、ストレスやうつ症状が増加することが懸念される。また、この精神的負担は個人の生活満足度を低下させるだけでなく、欠勤や労災の増加にも直結すると考えられる。このように人手不足は、労働者の健康状態に深刻な影響を及ぼす恐れもあり、仕事満足度も同じく悪化させている可能性が高い。

3. 育児に起因した人手不足の影響に関する概念整理

本節では簡単に、育児に起因した人手不足がどのような経路を通じて仕事満足度に影響を及ぼすのかを整理する。

本研究では、育児休業制度や短時間勤務制度に注目しているが、これらの制度は少子化対策やワーク・ライフ・バランス推進の一環として、利用促進が推奨されてきた。こうした制度は、子育て期の従業員に対して就業継続を可能にし、キャリア形成と家庭責任の両立を支える重要な手段となっている (今田・池田 2006; 周 2003; 樋口 1994; Waldfogel, Higuchi and Abe 1999)。しかし一方で、この制度の利用者が増えれば、職場の労働力が不足するといった問題に直面する (武石 2007; 脇坂 2009)。職場で新たに代替要員が確保できれば問題ないが、厚生労働省『雇用均等基本調査』で示されるように、代替要員を確保せず、職場の既存メンバーへの業務再配分に対応する場合も多い。この際、業務負担が均等に配分され

れば問題ないが、性別・配偶状態や子どもの有無によってその業務負担に偏りが生じる恐れがある。具体的には、既婚かつ子どもを持つ女性労働者は、養育責任を担っているために労働時間を柔軟に変更することが難しく、新たに発生した業務負担を引き受けにくい。これに対して、未婚かつ子どもがいない労働者の場合、時間・行動制約が比較的少ないため、部署内の残業や休日出勤を担わされやすい可能性がある。もし未婚・子どものいない労働者に業務が多めに再配分された場合、心理的・時間的ストレスが増えてしまうだろう。なお、職場内の育児に関する制度利用者が発生した場合、管理職がその調整・対応に当たるため、管理職の業務負担も増加している可能性がある。これらの結果として、育児に起因した人手不足が発生した職場では、一部の労働者を中心に仕事満足度が低下すると予想される。この連鎖は制度利用者個人にとってはプラスの効果をもたらしつつ、非利用者に対しては負担増という逆方向の効果を生じさせるため、組織内の公平感に影響を及ぼす可能性がある。

このような業務負担のしわ寄せによる仕事満足度の低下と類似のメカニズムとして、「ワークロード・スピルオーバー」がある(Bolger et al. 1989; Westman, 2001)。ワークロード・スピルオーバーとは、仕事の負担が重い場合、家庭生活といった別の分野にもマイナスの影響を与え、その労働者のウェルビーイングを低下させてしまう効果をさす。さまざまな研究が過重な仕事負担が家庭生活を圧迫するだけでなく(Frone, 2003; Ilies et al., 2007)、逆に家庭生活での負担が仕事にも悪影響を及ぼすことを明らかにしている (Frone, 2003; Westman et al. 2008)。育児に起因した人手不足とワークロード・スピルオーバーでは、仕事における過重負担の発生が満足度にも波及するという面で類似性があると言える。

今回分析対象となっている業務負担のしわ寄せが発生するか否かは、組織における業務調整能力と代替要員確保の仕組みに依存すると考えられる。労働経済学の観点からは、企業が人員代替を行うか否かは費用と便益の比較に基づいて決定される(樋口 1996)。短期間の欠勤や限定的な労働時間短縮であれば、企業は追加雇用よりも内部的な業務再配分を選択しやすい。このとき、内部労働市場の柔軟性が低く、特定業務に必要な技能が限定されている場合、しわ寄せはより強く特定の従業員に集中する可能性がある。なお、日本において代替要員の確保が進みにくい背景として、仕事内容の明瞭化と分業体制の確立が必ずしも十分ではないという点も影響していると考えられる(小野 2016)。小野(2016)が指摘しているように、日本では企業内での職務内容が曖昧であり、基幹業務から離れた仕事にも時間を割くという特徴がある。このため、職場で一時的に欠員が発生したとしても、既存人員の職務範囲を拡大・修正することで対処する場合がある。このような職務の柔軟性は、人員不足に対処可能というプラスの側面を持つ一方で、既存人員の負担増加といったマイナスの側面も持つと考えられる。

本研究は、育児に起因した人手不足による業務負担のしわ寄せの影響を実証的に検証する初の試みの一つである。既存研究は育児休業制度や短時間勤務制度の利用がもたらすポジティブな効果(離職防止、キャリア継続)に焦点を当てることが多かったが、非利用者側への影響については十分に分析されてこなかった。制度が持続的に機能するためには、利用

者と非利用者双方にとって納得可能な負担分担が必要であり、その実証的裏付けを提供することが本稿の学術的意義である。

4. データ

本研究で使用するデータは、JILPT が 2019 年に実施した『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』である。本調査は人手の過不足の影響を検証するために実施されたアンケート調査であり、信用調査機関の企業データベースにより、産業・従業員規模別に調査企業を抽出している。本調査は、企業調査とその企業で働く正社員調査に分かれており、企業調査の対象企業数は 4,599 件であり、正社員調査の対象者数は 1 万 6,752 件であった。

本調査には①企業調査と正社員調査の両方で人手不足に関する詳しい調査項目があり、人手不足が育児による休業者や時短勤務者の増加によって発生しているかどうかも識別できる、②正社員調査で年齢、学歴、結婚、子どもの有無といった個人属性だけでなく、仕事満足度も複数調査している、③企業調査と正社員調査をマッチング可能であり、企業情報をコントロール可能といった 3 つの利点がある。これに対して、企業調査と正社員調査の両方とも 2019 年の一時点のみのクロスセクションデータであるため、観察できない固定的な要因の除去が難しいという課題がある。

本研究では分析対象を定年退職以前の 60 歳未満の正社員の男女に限定する。主に正社員調査の変数を使用するが、企業情報については企業調査からいくつかの変数を使用する。使用変数の欠損値を削除した結果、女性のサンプルサイズは 2,138 人、男性のサンプルサイズは 2,251 人であった。

5. 推計手法

本研究では、育児による休職や時短勤務者の増加によって発生した人手不足が正社員として働く男女の仕事満足度にどのような影響を及ぼすのかを検証する。このために以下の 2 種類の推計を行う。まず 1 種類目は、予備的な分析として、育児による休職や時短勤務者の増加によって発生した人手不足がどのような要因から影響を受けるのかを Probit Model で推計する。推計式は以下のとおりである。

$$\begin{aligned} P_i^* &= \alpha + \beta' X_i + \varepsilon_i \\ P_i &= 1 \text{ if } P^* > 0, P_i = 0 \text{ otherwise} \end{aligned} \quad (1)$$

P_i^* は潜在変数であり、 P_i は育児による休職や時短勤務者の増加によって人手不足が発生した場合に 1、人手不足が発生していない場合に 0 となるダミー変数である。今回使用するデータでは、正社員調査で「問 34. 職場（部局や課など、日頃所属し、目が行き届く組織の

範囲を前提にお答えください)における雇用人員(人手)の過不足状況についてお答えください」という質問²と「問36. (問34において、職場全体に関して「大いに不足」「やや不足」と御回答された方にお伺いします)雇用人員(人手)が不足している理由として、当てはまるものをお答えください」という2つの質問³があり、人出不足が職場で発生しているのか、また、もし発生しているのであれば、何が原因なのかが識別できる。この問36の質問で「育児のための休職者や短時間勤務者の増加」と回答した場合に P_i が1となるように定義した。また、問34の質問で雇用人員の過不足が「適当」、「やや過剰」、「大いに過剰」と回答した場合に P_i が0となるように定義している。このため、 P_i は勤務先の職場で全く人手不足が発生していない状況と比較して、育児を起因とした人出不足が発生している場合の影響を検証する変数となっている。

X_i は説明変数を示しており、女性ダミー、結婚・子どもダミー(未婚・子どもなし、既婚・子どもなし、未婚・子どもあり、既婚・子どもあり)、女性ダミーと結婚・子どもダミーの交差項、年齢ダミー(20代、30代、40代、50代)、学歴ダミー(中高卒、専門・短大卒、大卒以上)、勤続年数ダミー(4年以下、5-10年、10-20年、20年以上)、職種ダミー(管理職、事務職、専門職、営業職、販売職、接客・サービス職、保安職等)、企業規模ダミー(50人以下、51人-100人、101人-300人、300人以上)、そして地域ブロックダミーを使用している。これ以外にも企業調査の変数として、従業員に占める正社員比率(1=3割以下、2=4割、3=5割、4=6割、5=7割、6=8割、7=9割、8=10割)、正社員に占める女性正社員比率(1=0%、2=0-5%、3=1割程度、4=2割程度、5=3割程度、6=4割程度、7=5割程度、8=6割以上)、従業員に占める60歳以上比率(1=0%、2=0-5%、3=1割程度、4=2割程度、5=3割程度、6=4割程度、7=5割程度、8=6割以上)を使用している。なお、 α は定数項で、 ε_i は誤差項を示している。

X_i にはさまざまな研究で使用される代表的な変数を用いているが、この中でも注目されるのが女性ダミーと結婚・子どもダミーの交差項である。この変数を用いることで、性別・配偶状態・子どもの有無によって、育児に起因した人手不足に直面する確率がどのように異なるのかを検証できる。仮に育児に起因した人手不足が勤務先の職場で発生していたとしても、性別・配偶状態・子どもの有無によって、その問題に対処する確率が異なる可能性がある。例えば、既婚・子どもありの場合、子育て中ということもあるため、人手不足による業

² 問34の回答の選択肢は「大いに不足」、「やや不足」、「適当」、「やや過剰」、「大いに過剰」の5つであり、いずれかの一つを選択する形式となっている。

³ 問36の回答の選択肢には「景気の回復に伴う事業の拡大」、「業務プロセスの見直しができていない」、「省力化・合理化投資ができていない」、「新規の人材獲得が困難になっている」、「従業員の自発的な離職の増加」、「雇用管理の見直しができていない」、「必要なスキル・知識をもった人材が社内にはいない」、「配置転換(転勤を含む)を希望しない、あるいは、対応できない従業員の増加」、「育児のための休職者や短時間勤務者の増加」、「介護のための休職者や短時間勤務者の増加」、「病気治療のための休職者や短時間勤務者の増加」、「定年退職や再雇用期間が満了を迎えた従業員の増加」、「都市部への人材流出」、「過去の採用抑制の影響」があり、該当する全てを選択する回答形式となっている。

務負担のしわ寄せを受けにくい可能性がある。これに対して未婚・子どもなしの場合、行動の制約が相対的に少ないため、人手不足による業務負担のしわ寄せを受けやすくなっている可能性が考えられる。もしこれらの傾向がある場合、未婚・子どもなしの労働者ほど、育児に起因した人手不足に直面しやすい可能性がある。このような違いが実際に見られるかどうかを検証する。

今回、(1)式を推計する際に Probit Model を使用するが、標準誤差には企業単位でクラスタリングした値を使用する。今回の調査は同一企業から複数の従業員を抽出しており、個々の観測は独立ではないと考えられる。この際、組織文化や人事制度等で共通のショックを受けている可能性が高く、この点に対処するためにも、企業単位でクラスタリングした標準誤差を使用する。

2 種類目の分析では、育児による休職や時短勤務者の増加によって発生した人手不足が正社員として働く男女の仕事満足度にどのような影響を及ぼすのかを Ordinary least squares(OLS)で検証する。推計式は以下のとおりである。

$$JS_i = \gamma + \theta P_i + \delta' Z_i + \omega_i \quad (2)$$

JS_i は仕事満足度であり、今回の分析では、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」、「働きやすさに対して満足感を感じる」、「自己効力感（仕事への自信）が高い」、「仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である」、「勤め先企業でのキャリア展望が明確」、「企業風土に好感をもっている」、「楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる」の 7 つの指標を使用する。調査では、すべての変数が 1(いつも感じる)から 5(全く感じない)の 5 段階で計測されているが、分析では値が大きくなるほど満足感が高くなるように変数を修正している。

P_i は育児による休職や時短勤務者の増加によって人手不足が発生したかどうかを示すダミー変数であり、(1)式と同じ変数となっている。 P_i の影響は性別・配偶状態・子どもの有無によって異なる可能性があるため、(2)式では分析対象を性別・配偶状態・子どもの有無で 8 つのグループに分割する。 Z_i は個人・勤務先企業属性であり、年齢ダミー、学歴ダミー、勤続年数ダミー、職種ダミー、企業規模ダミー、地域ブロックダミー、従業員に占める正社員比率、正社員に占める女性正社員比率、従業員に占める 60 歳以上比率を使用する。なお、 γ は定数項、 ω_i は誤差項を示している。

(2)式の推計において最も注目するのは、 P_i の係数 θ である。係数 θ は育児に起因した人手不足による影響を計測しているが、この影響のメカニズムを整理すると、①育休や短時間勤務の利用による労働投入の減少、②既存人員への業務再配分が発生、③負担のしわ寄せが一部の労働者に発生し、心理的・時間的ストレスが増加、④仕事満足度の低下という流れがあると予想される。この連鎖は、制度利用者個人にとっては肯定的効果をもたらしつつ、非利用者に対しては負担増という逆方向の効果を生じさせるため、制度全体の持続可能性や組

組織内の公平感に影響を及ぼす可能性がある。これらの点を考慮すると、 θ は負の値になると予想される。今回の推計では OLS を用いてこの点を検証する。この際、(1)式の推計と同じく企業単位でクラスタリングした標準誤差を使用する。また、今回の分析では、OLS 以外にも Propensity Score Matching (PSM; Heckman et al., 1997) や Inverse-Probability-Weighted Regression Adjustment (IPWRA; Imbens & Wooldridge, 2009; Wooldridge, 2007, 2010)を用い、推計結果の頑健性を確認する。

今回の推計に使用した基本統計量を表 1 と表 2 に示す。表 1 は(1)式の推計に使用した変数の基本統計量であり、表 2 は(2)式の推計に使用した変数の基本統計量である。表 2 では性別・配偶状態・子どもの有無で 8 つのグループに分割した際の基本統計量を示している。

表1 育児に起因した人手不足の決定要因に関する分析の基本統計量

		平均値	標準偏差
被説明変数			
育児による休職や時短勤務者の増加によって人手不足ありダミー		0.21	0.41
説明変数			
女性ダミー		0.49	0.50
未婚・子どもなしダミー		0.30	0.46
既婚・子どもなしダミー		0.10	0.30
未婚・子どもありダミー		0.12	0.32
既婚・子どもありダミー		0.48	0.50
女性ダミー×未婚・子どもなしダミー		0.17	0.38
女性ダミー×既婚・子どもなしダミー		0.05	0.21
女性ダミー×未婚・子どもありダミー		0.08	0.28
女性ダミー×既婚・子どもありダミー		0.18	0.39
年齢ダミー	20代	0.15	0.35
	30代	0.27	0.44
	40代	0.34	0.47
	50代	0.25	0.43
学歴ダミー	中高卒	0.37	0.48
	専門・短大卒	0.30	0.46
	大卒以上	0.33	0.47
勤続年数ダミー	5年未満	0.29	0.45
	5-10年未満	0.23	0.42
	10-20年未満	0.29	0.45
	20年以上	0.19	0.40
職種ダミー	管理職	0.18	0.38
	事務職	0.36	0.48
	専門職	0.23	0.42
	営業職	0.09	0.28
	販売職	0.01	0.08
	接客・サービス職	0.02	0.15
	保安職等	0.12	0.32
企業規模ダミー	50人以下	0.59	0.49
	51人-100人	0.21	0.40
	101人-300人	0.14	0.35
	300人以上	0.06	0.24
正社員に占める女性正社員比率		5.61	2.14
従業員に占める正社員比率		5.23	2.13
従業員に占める60歳以上比率		2.97	1.32
N		4,387	

出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査と企業調査を用いて筆者作成。

表2 育児に起因した人手不足と仕事満足度の関係に関する分析の基本統計量

被説明変数	女性								男性							
	未婚・子どもなし		既婚・子どもなし		未婚・子どもあり		既婚・子どもあり		未婚・子どもなし		既婚・子どもなし		未婚・子どもあり		既婚・子どもあり	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	2.74	0.89	2.84	0.87	2.85	0.83	2.95	0.85	2.77	0.91	234	2.87	2.97	0.94	2.99	0.87
働きやすさに対して満足感を感じる	3.22	1.03	3.31	0.99	3.25	0.98	3.41	0.98	3.08	0.99	234	3.23	3.31	1.01	3.31	0.98
自己効力感（仕事への自信）が高い	2.79	0.89	2.82	0.88	2.90	0.88	3.01	0.84	2.85	0.91	234	3.12	3.10	0.93	3.15	0.89
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	3.39	0.94	3.47	0.91	3.43	0.91	3.54	0.85	3.24	0.91	234	3.37	3.41	0.86	3.43	0.85
勤め先企業でのキャリア展望が明確	2.32	0.94	2.28	0.85	2.44	0.88	2.47	0.95	2.44	0.97	234	2.62	2.83	0.97	2.72	0.98
企業風土に好感をもっている	2.94	1.01	3.01	0.98	3.04	0.96	3.01	1.00	2.85	1.00	234	2.98	3.19	0.99	3.08	1.01
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	2.69	1.04	2.69	1.01	2.59	0.94	2.73	0.94	2.81	1.07	234	2.78	2.79	0.89	2.64	0.98
説明変数																
育児による休職や時短勤務者の増加によって人手不足ありダミー	0.24	0.43	0.18	0.39	0.24	0.43	0.22	0.41	0.17	0.38	234	0.17	0.19	0.39	0.22	0.41
年齢ダミー																
20代	0.34	0.47	0.20	0.40	0.21	0.41	0.03	0.16	0.27	0.45	234	0.09	0.23	0.42	0.02	0.15
30代	0.30	0.46	0.30	0.46	0.19	0.39	0.23	0.42	0.35	0.48	234	0.31	0.21	0.41	0.26	0.44
40代	0.22	0.41	0.29	0.45	0.33	0.47	0.40	0.49	0.25	0.43	234	0.34	0.36	0.48	0.42	0.49
50代	0.14	0.35	0.22	0.41	0.27	0.44	0.34	0.48	0.13	0.34	234	0.26	0.19	0.40	0.30	0.46
学歴ダミー																
中高卒	0.29	0.46	0.26	0.44	0.48	0.50	0.38	0.49	0.34	0.48	234	0.38	0.53	0.50	0.38	0.49
専門・短大卒	0.37	0.48	0.42	0.50	0.37	0.48	0.48	0.50	0.17	0.37	234	0.21	0.22	0.42	0.21	0.41
大卒以上	0.33	0.47	0.32	0.47	0.15	0.36	0.14	0.35	0.49	0.50	234	0.41	0.25	0.43	0.41	0.49
勤続年数ダミー																
5年未満	0.38	0.48	0.31	0.46	0.37	0.48	0.20	0.40	0.44	0.50	234	0.29	0.28	0.45	0.20	0.40
5-10年未満	0.26	0.44	0.25	0.44	0.22	0.41	0.22	0.41	0.25	0.43	234	0.27	0.31	0.46	0.19	0.40
10-20年未満	0.22	0.41	0.25	0.43	0.30	0.46	0.37	0.48	0.20	0.40	234	0.26	0.25	0.43	0.33	0.47
20年以上	0.14	0.35	0.19	0.39	0.11	0.32	0.22	0.41	0.11	0.31	234	0.18	0.16	0.37	0.28	0.45
職種ダミー																
管理職	0.06	0.23	0.08	0.26	0.11	0.31	0.09	0.29	0.12	0.33	234	0.29	0.18	0.38	0.34	0.47
事務職	0.58	0.49	0.60	0.49	0.56	0.50	0.57	0.50	0.21	0.41	234	0.21	0.12	0.32	0.14	0.35
専門職	0.26	0.44	0.25	0.44	0.24	0.43	0.28	0.45	0.24	0.43	234	0.18	0.19	0.40	0.17	0.37
営業職	0.02	0.14	0.00	0.07	0.01	0.10	0.01	0.11	0.16	0.37	234	0.15	0.16	0.37	0.15	0.36
販売職	0.00	0.06	0.00	0.07	0.01	0.10	0.00	0.04	0.00	0.06	234	0.01	0.02	0.14	0.01	0.10
接客・サービス職	0.03	0.18	0.02	0.14	0.02	0.15	0.01	0.11	0.04	0.19	234	0.03	0.03	0.18	0.02	0.13
保安職等	0.04	0.20	0.04	0.20	0.05	0.22	0.03	0.18	0.22	0.42	234	0.15	0.30	0.46	0.17	0.38
企業規模ダミー																
50人以下	0.56	0.50	0.62	0.49	0.60	0.49	0.63	0.48	0.59	0.49	234	0.56	0.74	0.44	0.57	0.50
51人-100人	0.21	0.41	0.16	0.37	0.22	0.41	0.20	0.40	0.21	0.40	234	0.23	0.16	0.37	0.22	0.41
101人-300人	0.17	0.37	0.15	0.35	0.13	0.34	0.12	0.33	0.14	0.35	234	0.15	0.08	0.28	0.14	0.35
300人以上	0.07	0.25	0.07	0.26	0.05	0.22	0.05	0.23	0.06	0.24	234	0.06	0.01	0.11	0.07	0.26
正社員に占める女性正社員比率	5.86	2.03	5.97	2.03	5.86	2.16	6.03	2.11	4.51	1.92	234	5.76	4.44	1.91	5.84	2.08
従業員に占める正社員比率	5.34	2.17	5.43	2.14	5.49	2.11	5.48	2.10	5.65	2.25	234	4.46	5.75	2.15	4.60	1.98
従業員に占める60歳以上比率	2.85	1.29	2.83	1.32	2.93	1.33	3.03	1.32	2.95	1.31	234	3.08	3.34	1.43	3.00	1.30
N	756		213		366		803		556		234		154		1,305	

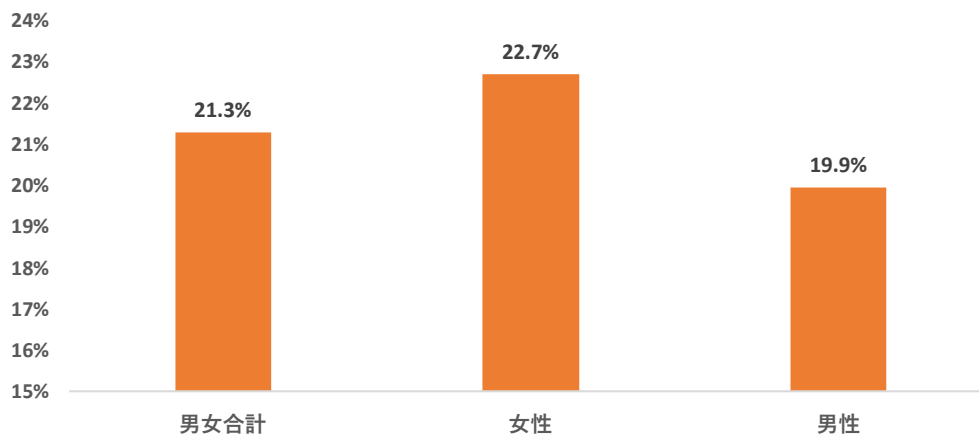
出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査と企業調査を用いて筆者作成。

6. 推計結果

6.1. 記述統計による分析

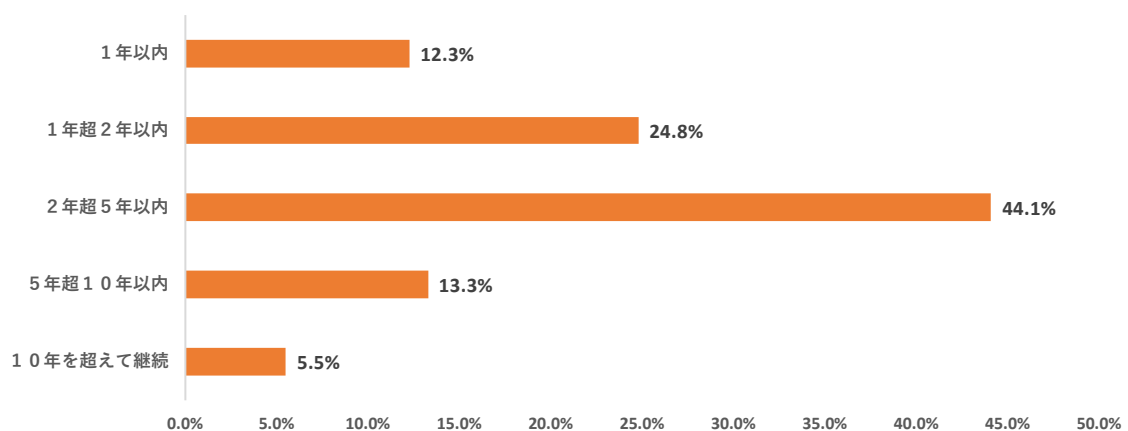
本節では統計的な分析に移る前に、育児に起因した人手不足の状況を記述統計によって確認する。まず、図1では育児に起因した人手不足に直面する割合を示している。男女合計の値は21.3%であり、必ずしも高い割合ではない。男女別の値を見ると、女性の値が男性よりもやや高く、女性の方が職場において育児に起因した人手不足に直面しやすくなっていた。次の図2では育児に起因した人手不足が顕在化した時期を示している。これを見ると、1年超2年以内と2年超5年以内の割合が高くなっていた。育児による人手不足は、直近1～5年以内に発生した問題であり、比較的最近顕在化してきた問題だと言える。

図1 育児に起因した人手不足に直面する割合



出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方に関する調査』の正社員調査を用いて筆者作成。

図2 育児に起因した人手不足が顕在化した時期



出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方に関する調査』の正社員調査を用いて筆者作成。

表3 個人・企業属性別の育児に起因した人手不足の発生割合

(パネルA) 年齢別の育児に起因した人手不足の発生割合

年齢	女性	男性
20代・30代	23.9%	20.6%
40代・50代	21.7%	19.5%

(パネルB) 企業規模別の育児に起因した人手不足の発生割合

企業規模	女性	男性
50人未満	20.1%	17.2%
50～100人	24.4%	18.4%
100～300人	28.1%	28.4%
300人以上	30.2%	32.0%

(パネルC) 女性正社員割合別の育児に起因した人手不足の発生割合

勤務先の女性正社員割合	女性	男性
1割未満	9.5%	15.8%
2～3割	12.5%	18.5%
4～5割	23.6%	22.6%
6割以上	34.2%	31.5%

(パネルD) 配偶状態・子どもの有無別の育児に起因した人手不足の発生割合

配偶・子どもの有無別	女性	男性
未婚・子どもなし	24.3%	17.3%
既婚・子どもなし	18.3%	17.4%
未婚・子供あり	23.8%	18.8%
既婚・子供あり	21.8%	21.7%

(パネルE) 配偶状態・子どもの有無別の育児に起因した人手不足の発生割合
(管理職別)

配偶・子どもの有無別	
女性・未婚・子どもなし・管理職	28.4%
女性・未婚・子どもなし・非管理職	22.5%
男性・既婚・子供あり・管理職	22.5%
男性・既婚・子供あり・非管理職	19.5%

出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査を用いて筆者作成。

表3は育児に起因した人手不足の発生割合を個人・企業属性別に示している⁴。表3パネルAでは年齢別に値を見ているが、男女ともに20代・30代の方が40代・50代よりもやや値が高くなっていた。また、図1と同じく、女性の値はいずれも男性より高くなっている。

⁴ 表3では年齢、企業規模、勤務先企業の女性正社員割合において、育児に起因した人手不足発生の割合を男女別に掲載しているが、Appendix1にてこれらを男女合計で掲載してある。

表3 パネル B は企業規模別の値を見ているが、男女ともに企業規模が大きくなるほど、育児に起因した人手不足に直面する割合が高くなっていた。おそらく、大企業ほど育児休業制度や短時間勤務制度が整備されており、利用者も多くなるため、それに伴って人手不足に直面する割合が増加するというメカニズムがあると考えられる。

表3 パネル C は勤務先の女性正社員割合別の値を見ているが、男女ともに女性正社員割合が高くなるほど、育児に起因した人手不足に直面する割合が増加していた。女性の正社員割合が高くなれば、それだけ出産を経験する女性の数も増えると考えられるため、育児に起因した人手不足にも直面しやすくなると考えられる。

表3 パネル D は配偶状態・子どもの有無別の値を見ているが、各グループ間で大きな差はないものの、女性では未婚・子どもなしの場合で値が最も高くなっていた。これに対して男性では、既婚・子どもありの場合で最も高くなっていた。女性の場合、時間的制約が相対的に少ない未婚・子どもなし層に人手不足による業務のしわ寄せが集中しやすく、それが分析結果に反映されていると考えられる。一方、既婚・子どもあり男性が人手不足に直面しやすくなる背景には、異なるメカニズムが作用している可能性がある。その有力な仮説として、当該男性層が管理職として人手不足問題への対処責任を負っていることが挙げられる⁵。この仮説を検証するため、表3 パネル E では管理職の有無によりサンプルを分割し、既婚・子どもあり男性の値を分析した。比較対象として未婚・子どもなし女性の値も管理職別に検討している。パネル E の結果によれば、既婚・子どもあり男性では管理職が育児起因の人手不足に直面する割合が非管理職より高く、同様の傾向は未婚・子どもなし女性でも確認される。これらの結果は、管理職という地位が性別に関わらず育児起因の人手不足への直面確率を高めることを示している。これは、管理職が部下の育児休業や短時間勤務に伴う人員調整、業務配分の再編成、代替要員確保等の責任を担うためと解釈される。つまり、管理職は直接的な業務負担の増加に加えて、組織運営上の調整負担も引き受けることで、より強く人手不足問題に直面する構造にあると考えられる。

次の表4 と表5 は、育児に起因した人手不足が発生している場合とそうではない場合において、仕事満足度の平均値がどの程度異なるのかを検証している。まず表4 の女性の値を見ると、パネル A の未婚・子どもなしの場合、「働きやすさに対して満足感を感じる」、「自己効力感(仕事への自信)が高い」、「仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である」、「楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる」において、満足度に統計的に有意な差が発生していた。有意となった値のいずれも、人手不足が発生している場合に満足度が低くなっている。なお、最も満足度の差が大きかったのは、「働きやすさに対して満足感を感じる」の指標であり、育児に起因した人手不足で職場の働きやすさが悪化していると考えられる。パネル B の既婚・子どもなしの場合では、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」のみで有意な満足度の差が発生していた。また、パネル C の未婚・子

⁵ Appendix2 に各グループ別管理職割合を掲載しているが、最も割合が高かったのは既婚・子どもありの男性であった。

どもありとパネルDの既婚・子どもありの両方において、「働きやすさに対して満足感を感じる」と「楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる」の指標に有意に差が発生しており、いずれも人手不足が発生している場合ほど、満足度が低くなっていた。

表4 育児に起因した人手不足と仕事満足度の関係（女性）

（パネルA）女性・未婚・子どもなし

	育児に起因した人手不足		「あり」と「なし」の差
	あり	なし	
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	2.68	2.77	-0.09
働きやすさに対して満足感を感じる	2.88	3.33	-0.45***
自己効力感（仕事への自信）が高い	2.68	2.83	-0.15*
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	3.27	3.43	-0.15*
勤め先企業でのキャリア展望が明確	2.28	2.33	-0.06
企業風土に好感をもっている	2.91	2.95	-0.04
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	2.52	2.74	-0.23***

（パネルB）女性・既婚・子どもなし

	育児に起因した人手不足		「あり」と「なし」の差
	あり	なし	
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	3.10	2.78	0.32**
働きやすさに対して満足感を感じる	3.13	3.36	-0.23
自己効力感（仕事への自信）が高い	3.00	2.78	0.22
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	3.59	3.44	0.15
勤め先企業でのキャリア展望が明確	2.41	2.25	0.16
企業風土に好感をもっている	2.90	3.03	-0.14
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	2.54	2.72	-0.18

（パネルC）女性・未婚・子どもあり

	育児に起因した人手不足		「あり」と「なし」の差
	あり	なし	
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	2.83	2.86	-0.03
働きやすさに対して満足感を感じる	2.89	3.36	-0.48***
自己効力感（仕事への自信）が高い	2.77	2.95	-0.18
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	3.34	3.45	-0.11
勤め先企業でのキャリア展望が明確	2.39	2.45	-0.06
企業風土に好感をもっている	2.93	3.07	-0.14
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	2.37	2.66	-0.30***

（パネルD）女性・既婚・子どもあり

	育児に起因した人手不足		「あり」と「なし」の差
	あり	なし	
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	2.99	2.93	0.06
働きやすさに対して満足感を感じる	3.25	3.46	-0.21**
自己効力感（仕事への自信）が高い	2.99	3.02	-0.03
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	3.57	3.53	0.04
勤め先企業でのキャリア展望が明確	2.55	2.45	0.10
企業風土に好感をもっている	3.02	3.00	0.02
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	2.45	2.81	-0.35***

注：表中の値は、育児に起因した人手不足の有無別の仕事満足度の平均値を示している。

出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査を用いて筆者作成。

表5 育児に起因した人手不足と仕事満足度の関係（男性）

（パネルA）男性・未婚・子どもなし

	育児に起因した人手不足		「あり」と「なし」の差
	あり	なし	
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	2.71	2.78	-0.07
働きやすさに対して満足感を感じる	2.86	3.12	-0.26**
自己効力感（仕事への自信）が高い	2.86	2.85	0.01
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	3.21	3.25	-0.04
勤め先企業でのキャリア展望が明確	2.48	2.43	0.04
企業風土に好感をもっている	2.78	2.86	-0.08
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	2.70	2.83	-0.14

（パネルB）男性・既婚・子どもなし

	育児に起因した人手不足		「あり」と「なし」の差
	あり	なし	
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	2.73	2.90	-0.17
働きやすさに対して満足感を感じる	2.83	3.31	-0.48***
自己効力感（仕事への自信）が高い	2.98	3.14	-0.16
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	3.15	3.42	-0.27**
勤め先企業でのキャリア展望が明確	2.59	2.62	-0.04
企業風土に好感をもっている	3.00	2.98	0.02
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	2.66	2.80	-0.15

（パネルC）男性・未婚・子どもあり

	育児に起因した人手不足		「あり」と「なし」の差
	あり	なし	
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	2.97	2.97	0.00
働きやすさに対して満足感を感じる	3.24	3.32	-0.08
自己効力感（仕事への自信）が高い	3.45	3.02	0.42**
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	3.34	3.42	-0.08
勤め先企業でのキャリア展望が明確	3.00	2.79	0.21
企業風土に好感をもっている	3.41	3.14	0.28
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	2.45	2.87	-0.42**

（パネルD）男性・既婚・子どもあり

	育児に起因した人手不足		「あり」と「なし」の差
	あり	なし	
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	2.90	3.01	-0.12**
働きやすさに対して満足感を感じる	3.12	3.37	-0.25***
自己効力感（仕事への自信）が高い	3.06	3.18	-0.12*
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	3.36	3.44	-0.08
勤め先企業でのキャリア展望が明確	2.62	2.75	-0.12*
企業風土に好感をもっている	3.00	3.11	-0.11
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	2.58	2.66	-0.08

注：表中の値は、育児に起因した人手不足の有無別の仕事満足度の平均値を示している。

出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査を用いて筆者作成。

次に表5の男性の値を見ると、パネルDの既婚・子どもありの場合で、最も多くの有意な満足度の差が発生していた。具体的には、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」、「働きやすさに対して満足感を感じる」、「自己効力感（仕事への自信）が高い」、「勤

め先企業でのキャリア展望が明確」において、人手不足が発生している場合ほど、満足度が低くなっていた。これに対して、パネル A の未婚・子どもなしでは「働きやすさに対して満足感を感じる」で、パネル B の既婚・子どもなしでは「働きやすさに対して満足感を感じる」と「仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である」で人手不足による満足度の低下が発生していた。これに対してパネル C の未婚・子どもありでは、「自己効力感（仕事への自信）が高い」と「楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる」において満足度に有意な差があった。

以上、表 4 と表 5 の分析結果を整理すると、次の 2 点となる。1 点目は、女性では未婚・子どもなしの場合で、男性では既婚・子どもありの場合で、満足度指標の低下が多くなっていた。このグループは育児に起因した人手不足に直面する割合がやや高く、それに伴って仕事満足度も低下しやすくなっていたと考えられる。2 点目は、人手不足に直面している場合、全体的に「働きやすさに対する満足感」が低下する傾向にあった。育児に起因した人手不足はさまざまな属性の労働者の働きやすさを悪化させていると考えられる。

表 6 育児に起因した人手不足と残業割合の関係

(パネルA) 女性の残業ありの割合(%)

	育児に起因した人手不足		「あり」と「なし」の差
	あり	なし	
女性・未婚・子どもなし	78.2	65.5	12.7***
女性・既婚・子どもなし	65.7	58.7	7.0
女性・未婚・子どもあり	81.7	65.2	16.5***
女性・既婚・子どもあり	65.0	49.0	16.0***

(パネルB) 男性の残業ありの割合(%)

	育児に起因した人手不足		「あり」と「なし」の差
	あり	なし	
男性・未婚・子どもなし	81.3	77.2	4.1
男性・既婚・子どもなし	82.1	79.2	2.9
男性・未婚・子どもあり	95.5	80.9	14.6*
男性・既婚・子どもあり	85.9	80.3	5.6*

出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査を用いて筆者作成。

表 6 では、育児起因の人手不足が残業の発生に与える影響を検証している。育児起因の人手不足が発生すれば、業務のしわ寄せにより残業が増加する可能性があるため、このような業務負担増加が実際に確認されるかを分析する。表 6 パネル A の女性の結果を見ると、既婚・子どもなし女性を除く全グループで、育児起因の人手不足に直面するほど残業ありの割合が高くなっている。仕事満足度の分析では主に未婚・子どもなし女性が人手不足の影響を受けていたが、残業という客観的指標では他のグループにも影響が及んでいることが確認される。表 6 パネル B の男性の結果では、育児起因の人手不足に直面している場合、未

婚・子どもあり男性と既婚・子どもあり男性で残業ありの割合が増加している。一方、未婚・子どもなし男性と既婚・子どもなし男性では、人手不足による残業割合の有意な変化は観察されなかった。これらの結果から、育児起因の人手不足による残業増加の影響は女性の方が男性より広範囲に及んでいることが示される。女性では多くの属性グループで残業増加が確認される一方、男性では子どもを持つグループに限定される傾向がある。この差異は、職場における業務配分や負担分担のパターンが性別によって異なることを示唆しており、女性により多くの調整負担が課されている可能性を裏付けている。

6.2. 育児に起因した人手不足の決定要因に関する分析

表7は育児に起因した人手不足の決定要因に関する Probit Model の推計結果を示している。表中の(1)列目では個人属性を説明変数として使用し、(2)列目では勤務先企業での属性も使用している。なお、表中の値はいずれも限界効果である。

(1)列目を見ると、統計的に有意になっているのは、未婚・子どもなしダミー、女性ダミーと未婚・子どもなしダミーの交差項、専門・短大卒ダミー、大卒ダミーであった。この中でも興味深いのは、女性ダミーと未婚・子どもなしダミーの交差項である。この係数は、未婚・子どもなしの女性ほど、育児に起因した人手不足に直面する確率が高いことを意味する。この背景には、未婚・子どもなしの女性は相対的に時間の制約が少ないため、人手不足による業務のしわ寄せを受けやすいという可能性が影響していると考えられる。また、専門・短大卒者や大卒者に関しては、人手不足に直面する確率が高くなっていた。この背景には、相対的に高学歴な労働者ほど、勤務先企業の規模も大きくなる傾向があり、育児休業や短時間勤務制度を活用する人も多くなるといった点が影響している可能性がある。

次に(2)列目を見ると、統計的に有意な係数となったのは、女性ダミーと未婚・子どもなしダミーの交差項、管理職ダミー、専門職ダミー、営業職ダミー、接客・サービス職、保安職等ダミー、企業規模ダミー、勤務先の女性正社員割合、そして、勤務先の正社員割合であった。女性ダミーと未婚・子どもなしダミーの交差項は(1)列と同じ傾向であり、やはり未婚・子どもなしの女性ほど育児に起因した人手不足に直面しやすい環境にあると考えられる。職種ダミーに関しては正に有意になる係数が多く、レファレンスグループの事務職と比較して、人手不足に直面しやすい傾向を示していた。また、企業規模ダミーはいずれも正に有意であり、限界効果は企業規模が大きくなるほど増加していた。この結果から、大企業になるほど、育児に起因した人手不足に直面する確率が高くなると言える。おそらく背景には、大企業ほど育児休業制度や短時間勤務制度が整備されており、利用者も多いといった点が影響していると考えられる。勤務先の女性正社員割合も正に有意な係数であり、勤務先企業の女性正社員割合が高いほど、人手不足に直面する確率が高くなっていた。背景には、勤務先企業の女性正社員割合が高いほど、出産・育児を経験する女性が多くなるという点が影響していると考えられる。最後に、勤務先の正社員割合は負に有意であり、勤務先の正社員割合が高いほど、人手不足に直面する確率が低くなっていた。

表7 育児に起因した人手不足の決定要因に関する Probit Model

被説明変数：育児による休職や時短勤務者の増加によって人手不足あり=1 人出不足なし=0		(1) 限界効果	(2) 限界効果
女性ダミー		-0.012 (0.019)	-0.013 (0.020)
結婚・子どもダミー	未婚・子どもなし	-0.052** (0.022)	-0.034 (0.021)
レファレンスグループ：既婚・子どもあり	既婚・子どもなし	-0.043 (0.030)	-0.033 (0.029)
	未婚・子どもあり	-0.030 (0.036)	-0.008 (0.036)
女性ダミー×結婚・子どもダミー	女性×未婚・子どもなし	0.075** (0.029)	0.060** (0.028)
レファレンスグループ：既婚・子どもあり	女性×既婚・子どもなし	0.006 (0.044)	0.003 (0.042)
	女性×未婚・子どもあり	0.054 (0.044)	0.027 (0.044)
年齢ダミー	30代	-0.003 (0.021)	-0.000 (0.021)
レファレンスグループ：20代	40代	-0.026 (0.020)	-0.021 (0.022)
	50代	-0.018 (0.022)	-0.020 (0.025)
学歴ダミー	専門・短大卒	0.055*** (0.016)	0.004 (0.016)
レファレンスグループ：中高卒	大卒以上	0.028* (0.016)	-0.009 (0.016)
勤続年数ダミー	5～10年		-0.010 (0.017)
レファレンスグループ：4年以下	10～20年		0.003 (0.018)
	20年以上		0.007 (0.022)
職種ダミー	管理職		0.105*** (0.019)
レファレンスグループ：事務職	専門職		0.101*** (0.018)
	営業職		0.048* (0.026)
	販売職		0.104 (0.073)
	接客・サービス職		0.134*** (0.039)
	保安職等		0.080*** (0.024)
企業規模ダミー	50～100人		0.036** (0.017)
レファレンスグループ：50人未満	100～300人		0.089*** (0.020)
	300人以上		0.121*** (0.028)
勤務先の女性正社員割合			-0.007** (0.003)
勤務先の正社員割合			0.027*** (0.004)
勤務先の60歳以上割合			-0.001 (0.005)
推計手法		Probit	Probit
N		4387	4387

注：()内の値は企業単位でクラスタリングした標準誤差を示す。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査と企業調査を用いて筆者作成。

以上、表 7 の推計結果を整理すると、未婚・子どもなしの女性、事務職・販売職以外の職種、規模の大きい企業勤務、女性正社員割合が高い企業での勤務といった属性を持つ労働者ほど、育児に起因した人手不足に直面しやすくなる傾向にあった。この中でも未婚・子どもなしの女性ほど人手不足に直面しやすいという結果は大変興味深い。この結果の背景には、人手不足時の業務負担の配分が配偶状態や子どもの有無によって異なる可能性を示唆している。

6.3. 育児に起因した人手不足と仕事満足度の関係に関する分析

表 8 は育児に起因した人手不足と仕事満足度の関係に関する OLS の推計結果を示している。表 8 は性別・配偶状態別・子どもの有無別にサンプルを分割しており、係数はいずれも育児に起因した人手不足発生ダミーの値を示している。まず、女性の結果を見ると、未婚・子どもなしのグループの係数がすべて負に有意であった。この結果は、未婚・子どもなしの女性の場合、育児に起因した人手不足によってすべての仕事満足度が悪化することを意味する。なお、係数の大きさに注目すると、「働きやすさに対して満足感を感じる」で値が最も大きくなっていた。これは、育児に起因した人手不足によって、職場における働きやすさが特に影響を受けていることを意味する。女性の他のグループについて見ると、既婚・子どもなしでは、いずれの係数も有意ではなかった。これに対して、未婚・子どもありの女性と既婚・子どもありの女性では、「働きやすさに対して満足感を感じる」と「楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる」という項目が人手不足によって悪化していた。これらの結果から、働きやすさや楽しくないときでも一生懸命働かざるを得ないという面では、配偶状態や子どもの有無に関わらず人手不足が影響すると言える。

次に男性の結果について見ると、育児に起因した人手不足によって影響を多く受けていたのは、既婚・子どもありの男性であった。既婚・子どもありの男性では、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」、「働きやすさに対して満足感を感じる」、「仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である」、「勤め先企業でのキャリア展望が明確」、「企業風土に好感をもっている」の項目が人手不足によって悪化しており、男性の中でも仕事満足度の低下が顕著であった。男性の他のグループを見ると、有意となっている係数は少ないが、未婚・子どもなしと既婚・子どもなしの場合において、「働きやすさに対して満足感を感じる」が人手不足によって悪化していた。育児に起因した人手不足による働きやすさの悪化は、男女ともに同じ傾向にあると言える。

表 8 の結果から明らかなとおり、育児に起因した人手不足による仕事満足度の低下が顕著だったのは、未婚・子どもなしの女性と既婚・子どもあり男性であった。既婚・子どもあり男性でも人手不足の影響が大きいのは興味深い傾向であるが、背景にはおそらく、表 3 で確認したように、管理職の既婚・子どもあり男性が人手不足に直面する割合が高いといった点が影響している可能性がある。

表8 育児に起因した人手不足と仕事満足度の関係に関する OLS の推計結果

被説明変数	女性				男性			
	未婚・	既婚・	未婚・	既婚・	未婚・	既婚・	未婚・	既婚・
	子どもなし	子どもなし	子どもあり	子どもあり	子どもなし	子どもなし	子どもあり	子どもあり
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	-0.175** (0.080)	0.213 (0.152)	-0.132 (0.116)	0.005 (0.078)	-0.105 (0.122)	-0.091 (0.156)	-0.014 (0.214)	-0.125** (0.059)
働きやすさに対して満足感を感じる	-0.476*** (0.096)	-0.258 (0.205)	-0.363*** (0.138)	-0.244*** (0.090)	-0.279** (0.122)	-0.395** (0.171)	-0.116 (0.241)	-0.248*** (0.070)
自己効力感（仕事への自信）が高い	-0.168** (0.084)	0.142 (0.167)	-0.163 (0.113)	-0.040 (0.077)	0.033 (0.110)	-0.163 (0.182)	0.206 (0.189)	-0.083 (0.062)
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	-0.239*** (0.088)	0.103 (0.182)	-0.065 (0.130)	-0.003 (0.074)	-0.077 (0.114)	-0.291* (0.153)	-0.197 (0.248)	-0.099* (0.059)
勤め先企業でのキャリア展望が明確	-0.157** (0.080)	0.017 (0.150)	-0.050 (0.118)	0.008 (0.086)	-0.007 (0.113)	0.170 (0.176)	0.121 (0.243)	-0.146** (0.067)
企業風土に好感をもっている	-0.155* (0.091)	-0.256 (0.174)	-0.184 (0.134)	-0.050 (0.086)	-0.153 (0.126)	0.090 (0.174)	0.104 (0.255)	-0.128* (0.071)
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが 義務だと感じる	-0.182** (0.088)	-0.339 (0.208)	-0.307** (0.121)	-0.326*** (0.078)	-0.057 (0.140)	-0.139 (0.202)	-0.543** (0.223)	-0.044 (0.070)
推計手法	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS
N	756	213	366	803	556	235	154	1306

注：表中の値は、育児による休職や時短勤務者の増加によって人手不足ありダミーの推計結果を示している。()内の値は企業単位でクラスタリングした標準誤差を示す。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。また、推計では(2)式の説明変数をすべて使用している。

出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査・企業調査を用いて筆者作成。

表9 育児に起因した人手不足と仕事満足度の関係に関する OLS の推計結果(管理職別)

	男性		女性	
	既婚・子どもあり ・管理職	既婚・子どもあり ・非管理職	未婚・子どもなし ・管理職	未婚・子どもなし ・非管理職
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	-0.130** (0.065)	-0.077 (0.135)	-0.137 (0.157)	-0.220** (0.097)
働きやすさに対して満足感を感じる	-0.252*** (0.077)	-0.194 (0.166)	-0.590*** (0.153)	-0.469*** (0.117)
自己効力感（仕事への自信）が高い	-0.063 (0.068)	-0.102 (0.134)	-0.087 (0.149)	-0.207** (0.104)
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	-0.126* (0.066)	0.029 (0.139)	-0.340** (0.131)	-0.187* (0.111)
勤め先企業でのキャリア展望が明確	-0.109 (0.075)	-0.143 (0.154)	-0.223 (0.147)	-0.129 (0.099)
企業風土に好感をもっている	-0.080 (0.080)	-0.266* (0.153)	-0.089 (0.167)	-0.210* (0.110)
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが 義務だと感じる	-0.086 (0.076)	0.095 (0.161)	-0.465*** (0.153)	-0.069 (0.109)
推計手法	OLS	OLS	OLS	OLS
N	955	348	218	537

注：表中の値は、育児による休職や時短勤務者の増加によって人手不足ありダミーの推計結果を示している。()内の値は企業単位でクラスタリングした標準誤差を示す。***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で有意であることを示す。また、推計では(2)式の説明変数をすべて使用している。

出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査・企業調査を用いて筆者作成。

この点を確認するためにも、既婚・子どもあり男性を管理職と非管理職に分けて、再度仕事満足度と人手不足の関係を分析する。なお、女性で多くの影響を受けていた未婚・子どもなしの場合も同様に管理職と非管理職にサンプルを分け、人手不足の影響が変化するかどうかを確認する。

推計結果は表9に掲載してある。まず男性の結果を見ると、管理職の場合で「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」、「働きやすさに対して満足感を感じる」、「仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である」の満足度が低下していた。これに対して非管理職の場合、「企業風土に好感をもっている」のみが悪化していた。これらの結果から、男性では管理職の仕事満足度の方が低下しやすい傾向にあると言える⁶。次に女性の結果を見ると、管理職では「働きやすさに対して満足感を感じる」、「仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である」、「楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる」が悪化し、非管理職では、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」、「働きやすさに対して満足感を感じる」、「自己効力感（仕事への自信）が高い」、「仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である」、「企業風土に好感をもっている」が悪化していた。女性の場合、仕事満足度が悪化する数はやや非管理職の場合が多いと言える。しかし、係数の大きさを比較すると、有意となっている係数ではいずれも管理職女性の値の方が大きくなっていた。これらの結果から、女性では管理職と非管理職の両方で育児に起因した人手不足から影響を受けていたと考えられる。この傾向は男性とは異なっているが、背景にはおそらく女性の方が育児に起因した人手不足に直面しやすいといった点が影響していると考えられる。

6.4. ロバストネスチェックと追加分析

本節では推計結果のロバストネスチェックと追加分析を行う。ロバストネスチェックでは2種類の検証を実施する。1つ目は、PSMやIPWRAといった代替的推計手法による再検証である。PSMは、傾向スコア（処置を受ける確率）に基づいて処置群（育児起因の人手不足を経験したグループ）と対照群（経験していないグループ）をマッチングし、観察可能な共変量に関して類似した個体間で比較を行う手法である。一方、IPWRAは逆確率重み付けと回帰分析を組み合わせた手法で、傾向スコアの逆数を重みとして用いることで選択バイアスを調整し、より効率的な推定を可能にする。これらのマッチング法は、育児起因の人手不足を経験したグループとそうでないグループの間に存在する個人属性・企業属性の違いによる選択バイアスを効果的にコントロールできる。特に、処置の割り当てが非ランダムである観察データにおいては、単純なOLS推定では処置効果が過大または過少に推定される可能性があるため、これらの手法による頑健性確認が重要である。

⁶ 今回の調査では管理職を係長・主任相当職、課長・課長相当職、部長・部長相当職以上の3つに分けることができる。管理職をこれら3つのグループに分けて再度分析した結果、仕事満足度の低下が確認できたのは実際に部署内の人手不足に対処する可能性の高い係長・主任相当職と課長・課長相当職であった。

表 10 育児に起因した人手不足と仕事満足度の関係に関する PSM の推計結果

	女性				男性			
	未婚・ 子どもなし	既婚・ 子どもなし	未婚・ 子どもあり	既婚・ 子どもあり	未婚・ 子どもなし	既婚・ 子どもなし	未婚・ 子どもあり	既婚・ 子どもあり
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	-0.138 (0.086)	0.217 (0.192)	-0.156 (0.118)	0.020 (0.086)	-0.130 (0.125)	0.112 (0.234)	0.042 (0.238)	-0.140** (0.059)
働きやすさに対して満足感を感じる	-0.452*** (0.095)	-0.232 (0.232)	-0.451*** (0.155)	-0.231** (0.092)	-0.258** (0.124)	-0.503*** (0.168)	-0.016 (0.231)	-0.233*** (0.072)
自己効力感（仕事への自信）が高い	-0.153* (0.087)	0.167 (0.166)	-0.203 (0.137)	-0.009 (0.079)	0.024 (0.119)	-0.225 (0.184)	0.077 (0.248)	-0.102 (0.067)
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	-0.229*** (0.085)	0.158 (0.193)	-0.149 (0.154)	0.029 (0.077)	-0.057 (0.122)	-0.260 (0.177)	-0.163 (0.264)	-0.114** (0.058)
勤め先企業でのキャリア展望が明確	-0.146* (0.087)	0.081 (0.222)	-0.181 (0.141)	0.037 (0.090)	-0.023 (0.117)	0.165 (0.246)	0.039 (0.281)	-0.146** (0.066)
企業風土に好感をもっている	-0.121 (0.088)	-0.210 (0.196)	-0.225* (0.133)	-0.063 (0.092)	-0.125 (0.118)	0.166 (0.302)	0.118 (0.257)	-0.130* (0.067)
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが 義務だと感じる	-0.207** (0.099)	-0.357* (0.194)	-0.336** (0.147)	-0.348*** (0.094)	-0.046 (0.132)	0.012 (0.305)	-0.456 (0.285)	-0.069 (0.066)
推計手法	PSM	PSM	PSM	PSM	PSM	PSM	PSM	PSM
N	756	213	366	803	556	235	154	1306

注：表中の値は、育児による休職や時短勤務者の増加によって人手不足ありダミーの推計結果を示している。()内の値はブートストラップ法による標準誤差を示す。***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で有意であることを示す。また、推計では(2)式の説明変数をすべて使用している。

出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方に関する調査』の正社員調査・企業調査を用いて筆者作成。

表 11 育児に起因した人手不足と仕事満足度の関係に関する IPWRA の推計結果

	女性				男性			
	未婚・ 子どもなし	既婚・ 子どもなし	未婚・ 子どもあり	既婚・ 子どもあり	未婚・ 子どもなし	既婚・ 子どもなし	未婚・ 子どもあり	既婚・ 子どもあり
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	-0.149* (0.083)	0.253 (0.166)	-0.158 (0.115)	0.014 (0.078)	-0.128 (0.121)	-0.048 (0.175)	-0.060 (0.206)	-0.141** (0.060)
働きやすさに対して満足感を感じる	-0.458*** (0.097)	-0.189 (0.212)	-0.385*** (0.144)	-0.232** (0.096)	-0.296** (0.127)	-0.404** (0.187)	-0.378 (0.265)	-0.234*** (0.071)
自己効力感（仕事への自信）が高い	-0.155* (0.083)	0.122 (0.166)	-0.211* (0.126)	-0.006 (0.080)	-0.000 (0.111)	-0.179 (0.195)	-0.040 (0.211)	-0.096 (0.063)
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	-0.236*** (0.088)	0.135 (0.193)	-0.098 (0.133)	0.014 (0.081)	-0.066 (0.113)	-0.337** (0.141)	-0.336 (0.280)	-0.117** (0.059)
勤め先企業でのキャリア展望が明確	-0.134* (0.081)	0.089 (0.175)	-0.145 (0.127)	0.030 (0.091)	-0.031 (0.116)	0.155 (0.192)	-0.039 (0.251)	-0.146** (0.068)
企業風土に好感をもっている	-0.148 (0.092)	-0.187 (0.178)	-0.189 (0.135)	-0.050 (0.090)	-0.173 (0.129)	0.054 (0.176)	-0.078 (0.263)	-0.124* (0.072)
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが 義務だと感じる	-0.155* (0.093)	-0.268 (0.211)	-0.263** (0.130)	-0.335*** (0.082)	-0.064 (0.139)	0.062 (0.234)	-0.619** (0.260)	-0.067 (0.073)
推計手法	IPWRA	IPWRA	IPWRA	IPWRA	IPWRA	IPWRA	IPWRA	IPWRA
N	756	213	366	803	556	235	154	1306

注：表中の値は、育児による休職や時短勤務者の増加によって人手不足ありダミーの推計結果を示している。()内の値は企業単位でクラスタリングされた標準誤差を示す。***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で有意であることを示す。また、推計では(2)式の説明変数をすべて使用している。

出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査・企業調査を用いて筆者作成。

表 12 1 期前の仕事満足度と 1 年以内に発生した育児に起因した人手不足を用いた逆の因果関係の有無を検証

被説明変数(すべて1期前の値)	男女合計	女性	男性
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	0.058 (0.094)	0.097 (0.109)	0.006 (0.168)
働きやすさに対して満足感を感じる	-0.036 (0.108)	0.154 (0.116)	-0.297 (0.195)
自己効力感（仕事への自信）が高い	-0.043 (0.104)	0.060 (0.122)	-0.192 (0.175)
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	-0.098 (0.112)	-0.007 (0.136)	-0.254 (0.187)
勤め先企業でのキャリア展望が明確	-0.017 (0.105)	0.062 (0.129)	-0.140 (0.173)
企業風土に好感をもっている	0.114 (0.120)	0.149 (0.154)	0.056 (0.175)
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	-0.065 (0.126)	-0.014 (0.168)	-0.105 (0.185)
推計手法	OLS	OLS	OLS
N	4,047	1,958	2,089

注：表中の値は、1 年以内に発生した育児に起因した人手不足発生ダミーの推計結果を示している。()内の値は企業単位でクラスタリングされた標準誤差を示す。***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で有意であることを示す。また、推計では(2)式の説明変数をすべて使用している。

出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査・企業調査を用いて筆者作成。

本分析では、マッチング法と OLS の推計結果を比較し、推計手法の違いによる結果の変化を検証することで、主要な知見の頑健性を確認する。PSM についてはカーネルマッチングを用い、ブートストラップ法によって標準誤差を推計した。ブートストラップ法の試行回数は 200 回である。また、IPWRA では OLS と同じく企業単位でクラスタリングした標準誤差を使用している。

推計結果は表 10 と表 11 に掲載してあるが、いずれにおいても未婚・子どもなしの女性と既婚・子どもありの男性の仕事満足度の低下が顕著であるという傾向に変化はなかった。なお、表中には掲載していないが、Ordered Probit Model を使用しても、傾向に変化は見られなかった。以上のロバストネスチェックの結果から、異なる推計手法を使用しても分析結果に変化は生じないと言える。

続く 2 つ目のロバストネスチェックは、逆の因果関係の検証である。本研究では人手不足が仕事満足度に及ぼす影響を分析しているが、逆に仕事満足度の低い労働者ほど人手不足の発生を認識しやすい可能性がある。これは、職場に不満を持つ労働者が職場環境に対してネガティブな評価を行いやすく、結果として人手不足の存在を過度に認識する可能性があることに起因する。もしこの逆の因果関係が存在すれば、人手不足のマイナスの効果が過大推計されている恐れがある。

この問題を検証するため、正社員調査における 1 年前の仕事満足度と 1 年以内に育児起因の人手不足が発生したかを示すダミー変数の関係を OLS で推計する。使用データでは、1 年前も同一企業に勤務している場合に限り 1 年前の仕事満足度を調査しており、人手不足の発生時期も把握可能である。逆の因果関係が存在しなければ、1 年以内に発生した人手不足は 1 年前の仕事満足度に影響しないはずである。しかし、逆の因果関係が存在すれば、1 年前の仕事満足度がその後の人手不足認識に影響するため、両変数間に有意な相関が観察されるはずである。この仮説を OLS 推計により検証する。推計の際、コントロール変数には(2)式と同じ変数を使用する。なお、この分析の焦点は、人手不足の顕在化が観察される以前の時点において、既に満足度が低かったか否かを確認する点にあるため、性別・配偶状態・子どもの有無による属性間の異質性を捉えることよりも、全体的な因果順序を検証することが主眼となる。また、本調査では 1 年前の満足度を回答しているサンプル数に制約があるため、性別・配偶状態・子どもの有無で細分化するとセルごとの観測数が小さくなり、推計の精度が低下する可能性がある。以上の理由から、本節ではサンプルを配偶状態や子どもの有無では分割せず、男女合計、女性のみ、男性のみを対象とした推定結果を提示する。

推計結果は表 12 に掲載してある。表中の値は、1 年以内の育児に起因した人手不足発生ダミーの係数を示している。これを見ると、いずれも有意な値を示していなかった。これは逆の因果関係が存在していないことを示している。

表 12 の分析結果から、逆の因果関係によるバイアスは推計結果に深刻な影響をもたらすものではないと想定される。しかし、別種のバイアスが潜在的に存在する可能性がある。それは残存バイアスである。具体的には、仕事満足度の低い労働者ほど離職する傾向があるため、調査時点で観察されるサンプルは相対的に我慢強く、高い仕事満足度を持つ労働者に偏

るというものだ。このような残存バイアスが存在する場合、推定される人手不足の負の効果は過少評価される恐れがある。この残存バイアスの存在を検証するには、前期の仕事満足度と現時点での離職の有無の関係を分析する必要がある。しかし、本研究で使用するデータでは離職者の情報が把握できないため、この検証は実施困難である。この点は本研究の重要な限界であり、今後の研究課題として残される。したがって、推計結果の解釈においては、残存バイアスによる過少推計の可能性を考慮し、実際の効果がより大きい可能性があることに留意する必要がある。

次に4つの追加分析を行う。1つ目は、育児起因の人手不足の発生時期による仕事満足度への影響の差異を検証する。これまでの分析では人手不足の発生の有無の影響のみを検証しているが、その発生が直近なのか、それとも数年前から続く慢性的なものなのかによって、背景に存在するメカニズムが異なると考えられる。もし直近の人手不足のみが仕事満足度にマイナスの影響を持つ場合、人手不足が発生した直後にはさまざまな対応に迫られて仕事満足度が低下するが、その後は調整・対応が進み、人手不足の影響が消失したと解釈できる。これに対して、直近よりも数年前から続く人手不足のマイナスの影響が観察された場合、慢性的な人手不足が残業や不公平感を増やし、仕事満足度の低下につながったと解釈できる。実際にはどちらの状況が発生しているのかを分析を通じて明らかにしていきたい。

今回の推計では人手不足が①2年以内に発生、②2～5年前から発生、③5年以上前から発生の3つの変数を使用する。これらのレファレンスグループは、人手不足が発生していない場合である。コントロール変数は(2)式と同様であり、企業単位でクラスタリングした標準誤差を使用する。

OLSによる推計結果は、表13と表14に掲載してある。表13は女性の推計結果であり、表14は男性の推計結果となっている。まず女性の結果を見ると、統計的に有意となっている係数の大半はマイナスの符号を示した。また、直近2年以内に人手不足が顕在化した群では統計的に有意な係数は少ない一方で、2～5年前や5年以上前から不足が継続している群において仕事満足度が有意に低下する傾向が観察された。この結果は、人手不足が短期的に発生した場合には一時的な調整で吸収されるものの、長期的に継続することで負担や不公平感が蓄積し、職場環境が恒常的に悪化することを示唆する。次に男性の結果を見ると、女性と同じ傾向を示していた。男性でも2年以上前の係数がマイナスに有意となるケースが多く、長期的な人手不足が仕事満足度を低下させていると考えられる。また、表8の結果では未婚・子どもなしの女性と既婚・子どもありの男性で仕事満足度の低下が顕著であったが、表13と表14でも同じ傾向であった。

以上の結果から、男女ともに2年以上前から発生している慢性的な人手不足が仕事満足度の低下につながったと考えられる。この結果から、育児に起因した人手不足の対処法としては、「発生直後の介入」よりも「長期化防止の制度設計」の方が効果的だと考えられる。具体的には、代替要員確保の制度化や業務再配分の公平性担保により、人手不足の慢性化を未然に防ぐことが、組織全体の仕事満足度維持において重要だと言える。

表 13 育児起因の人手不足の発生時期による仕事満足度への影響（女性）

被説明変数	未婚・子どもなし女性			既婚・子どもなし女性			未婚・子どもあり女性			既婚・子どもあり女性		
	2年以内	2～5年前	5年以上前	2年以内	2～5年前	5年以上前	2年以内	2～5年前	5年以上前	2年以内	2～5年前	5年以上前
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	-0.076 (0.122)	-0.228** (0.112)	-0.104 (0.167)	0.003 (0.237)	0.290 (0.192)	1.036*** (0.368)	-0.046 (0.174)	-0.005 (0.182)	-0.583** (0.242)	0.001 (0.111)	-0.172 (0.105)	0.040 (0.193)
働きやすさに対して満足感を感じる	-0.500*** (0.136)	-0.463*** (0.136)	-0.382* (0.224)	0.126 (0.317)	-0.610** (0.251)	0.056 (0.279)	-0.162 (0.217)	-0.326* (0.197)	-0.575** (0.254)	-0.156 (0.135)	-0.331** (0.133)	-0.299 (0.213)
自己効力感（仕事への自信）が高い	-0.093 (0.132)	-0.141 (0.110)	-0.149 (0.219)	-0.194 (0.280)	0.337 (0.220)	0.154 (0.369)	-0.111 (0.172)	-0.255 (0.167)	-0.628*** (0.212)	-0.085 (0.134)	-0.104 (0.115)	-0.045 (0.169)
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	-0.168 (0.126)	-0.260** (0.121)	-0.232 (0.232)	0.087 (0.242)	0.005 (0.277)	0.750** (0.319)	0.043 (0.184)	0.008 (0.183)	-0.380 (0.312)	-0.028 (0.123)	-0.105 (0.108)	0.194 (0.167)
勤め先企業でのキャリア展望が明確	-0.131 (0.128)	-0.104 (0.117)	-0.300* (0.158)	0.058 (0.228)	0.079 (0.198)	-0.637** (0.270)	0.011 (0.184)	-0.058 (0.169)	-0.215 (0.252)	0.188 (0.132)	-0.072 (0.137)	-0.172 (0.203)
企業風土に好感をもっている	-0.078 (0.139)	-0.112 (0.128)	-0.431* (0.222)	-0.569** (0.225)	-0.098 (0.232)	-0.122 (0.335)	-0.050 (0.198)	-0.259 (0.190)	-0.743** (0.298)	0.098 (0.141)	-0.129 (0.125)	-0.096 (0.206)
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	-0.159 (0.126)	-0.133 (0.127)	-0.583*** (0.206)	-0.101 (0.272)	-0.449 (0.313)	0.233 (0.393)	-0.285 (0.174)	0.004 (0.175)	-0.560** (0.241)	-0.115 (0.135)	-0.421*** (0.113)	-0.327* (0.171)
推計手法	OLS			OLS			OLS			OLS		
N	756			213			366			803		

注：表中の値は、1年以内に発生した育児に起因した人手不足発生ダミーの推計結果を示している。()内の値は企業単位でクラスタリングされた標準誤差を示す。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。また、推計では(2)式の説明変数をすべて使用している。

出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査・企業調査を用いて筆者作成。

表 14 育児起因の人手不足の発生時期による仕事満足度への影響（男性）

被説明変数	未婚・子どもなし男性			既婚・子どもなし男性			未婚・子どもあり男性			既婚・子どもあり男性		
	2年以内	2～5年前	5年以上前	2年以内	2～5年前	5年以上前	2年以内	2～5年前	5年以上前	2年以内	2～5年前	5年以上前
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	-0.151 (0.178)	-0.277 (0.211)	0.002 (0.233)	-0.012 (0.217)	0.094 (0.220)	-0.663* (0.341)	-0.099 (0.342)	-0.226 (0.461)	0.478 (0.505)	0.015 (0.107)	-0.220** (0.091)	-0.066 (0.119)
働きやすさに対して満足感を感じる	-0.381** (0.176)	-0.361* (0.193)	-0.476** (0.234)	-0.762** (0.344)	-0.331 (0.210)	-0.680 (0.430)	0.006 (0.393)	-0.471 (0.454)	0.528 (0.567)	-0.225* (0.120)	-0.366*** (0.101)	-0.097 (0.154)
自己効力感（仕事への自信）が高い	0.079 (0.152)	0.117 (0.176)	-0.017 (0.160)	-0.388 (0.271)	0.081 (0.267)	-0.943*** (0.250)	-0.153 (0.268)	0.430 (0.307)	0.365 (0.542)	-0.051 (0.111)	-0.077 (0.092)	-0.009 (0.112)
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	-0.164 (0.192)	-0.299* (0.174)	-0.075 (0.189)	-0.180 (0.273)	-0.028 (0.184)	-0.931** (0.425)	-0.176 (0.398)	-0.655 (0.453)	0.586 (0.542)	0.157 (0.098)	-0.175** (0.087)	-0.030 (0.113)
勤め先企業でのキャリア展望が明確	0.006 (0.142)	-0.225 (0.175)	-0.252 (0.178)	-0.003 (0.308)	0.402* (0.238)	-0.476 (0.367)	-0.218 (0.378)	0.001 (0.410)	0.911* (0.549)	-0.056 (0.124)	-0.238** (0.102)	-0.177 (0.131)
企業風土に好感をもっている	-0.292* (0.176)	-0.235 (0.210)	-0.243 (0.231)	0.039 (0.213)	0.040 (0.276)	0.045 (0.282)	0.384 (0.378)	-0.053 (0.561)	0.356 (0.578)	-0.049 (0.118)	-0.162 (0.109)	-0.156 (0.140)
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	0.039 (0.220)	-0.041 (0.229)	-0.409 (0.275)	-0.737** (0.333)	0.243 (0.272)	0.448 (0.442)	-0.457 (0.306)	-1.010*** (0.358)	0.265 (0.389)	-0.054 (0.133)	-0.183* (0.107)	0.266* (0.151)
推計手法	OLS			OLS			OLS			OLS		
N	556			234			154			1,305		

注：表中の値は、1 年以内に発生した育児に起因した人手不足発生ダミーの推計結果を示している。()内の値は企業単位でクラスタリングされた標準誤差を示す。***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で有意であることを示す。また、推計では(2)式の説明変数をすべて使用している。

出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査・企業調査を用いて筆者作成。

表 15 育児に起因した人手不足と仕事満足度の関係に関する OLS の推計結果(未婚・子どもなしの女性の属性別分析)

	女性・年齢別		女性・所得別		女性・企業規模別		女性・女性正社員割合別	
	未婚・子どもなし	未婚・子どもなし	未婚・子どもなし	未婚・子どもなし	未婚・子どもなし	未婚・子どもなし	未婚・子どもなし	未婚・子どもなし
	・30歳未満	・30-59歳	・所得平均以下	・所得平均以上	・100人未満の企業	・100人以上の企業	・50%未満	・50%以上
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	-0.157 (0.103)	-0.156 (0.143)	-0.143 (0.091)	-0.204 (0.206)	-0.214** (0.091)	-0.004 (0.180)	-0.197 (0.137)	-0.175* (0.102)
働きやすさに対して満足感を感じる	-0.582*** (0.123)	-0.355** (0.161)	-0.535*** (0.109)	-0.272 (0.204)	-0.500*** (0.106)	-0.387 (0.238)	-0.546*** (0.166)	-0.432*** (0.120)
自己効力感（仕事への自信）が高い	-0.209* (0.107)	-0.039 (0.144)	-0.198** (0.099)	-0.038 (0.202)	-0.175* (0.093)	-0.077 (0.191)	-0.062 (0.149)	-0.209** (0.104)
仕事の遂行に当たっての人間関係が良好である	-0.267** (0.118)	-0.103 (0.141)	-0.167 (0.106)	-0.480*** (0.181)	-0.269*** (0.100)	-0.146 (0.182)	-0.174 (0.141)	-0.302*** (0.115)
勤め先企業でのキャリア展望が明確	-0.205** (0.104)	-0.096 (0.132)	-0.178* (0.092)	-0.083 (0.228)	-0.127 (0.089)	-0.299 (0.189)	-0.301** (0.130)	-0.065 (0.099)
企業風土に好感をもっている	-0.176 (0.116)	-0.125 (0.157)	-0.154 (0.108)	-0.212 (0.215)	-0.214** (0.102)	-0.002 (0.214)	-0.187 (0.149)	-0.151 (0.121)
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	-0.175 (0.112)	-0.085 (0.162)	-0.259*** (0.100)	0.196 (0.216)	-0.236** (0.100)	-0.043 (0.188)	-0.171 (0.141)	-0.206* (0.118)
推計手法	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS
N	486	270	588	163	579	177	407	349

注：表中の値は、1 年以内に発生した育児に起因した人手不足発生ダミーの推計結果を示している。()内の値は企業単位でクラスタリングされた標準誤差を示す。***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で有意であることを示す。また、推計では(2)式の説明変数をすべて使用している。

出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査・企業調査を用いて筆者作成。

2つ目は、未婚・子どもなしの女性の属性別分析である。これまでの分析から明らかなとおり、育児に起因した人手不足によって未婚・子どもなしの女性が大きな影響を受けていた。このグループの女性でも、属性によって人手不足の影響が異なる可能性があり、この点を詳細に分析する。

分析結果は表 15 に掲載してある。表 15 では未婚・子どもなしの女性を年齢、所得水準、企業規模、勤務先企業の女性正社員割合でサンプルを分割している。まず、年齢について見ると、30-59 歳のグループと比較して、30 歳未満の方が悪化する仕事満足度の数が多くなっていた。若年層ほど人手不足の影響が大きいという結果であるが、この背景には、若年層はキャリア初期で交渉力が弱く、上司から追加業務を割り当てられやすいといった可能性が考えられる。所得水準に関しては、所得が平均以下の場合に仕事満足度の悪化が顕著になっていた。この背景として、①所得が低い層ほど代替可能性の高い定型業務を担うことが多く、休業者発生時に業務のしわ寄せを受けやすい、②低所得層では業務増加に見合う報酬が得られにくく、不公平感が仕事満足度を大きく低下させる、といった可能性が考えられる。企業規模については 100 人未満の企業のみで仕事満足度が悪化しており、企業規模が小さい場合で人手不足の影響が大きかった。企業規模が大きくなるほど育児に起因した人手不足に直面することが多くなっていたが、仕事満足度への影響については、企業規模が小さい場合で大きくなるという点は興味深い。おそらく背景には、中小企業ほど人手不足の状況が深刻であり、人手不足による業務負担の増加が大きくなるといった点が影響している可能性がある。最後の勤務先企業の女性正社員割合では、女性正社員割合が 50%以上のグループほど、多くの仕事満足度が悪化していた。この背景として、女性正社員割合が多いほど、育児に起因した人手不足に直面することも多くなり、業務のしわ寄せの影響も大きくなるといった可能性が考えられる。また、子育て中の同僚と自分の負担感の差が可視化されやすく、不公平感が強く仕事満足度を押し下げる可能性もある。以上、属性別分析の結果を整理すると、30 歳未満の若年層、平均所得以下の所得層、100 人未満の中小企業勤務、女性正社員割 50%以上の企業に勤務といった場合に仕事満足度の低下が大きくなると言える。

3つ目の追加分析は、仕事満足度以外の指標を用いた分析である。今回使用する調査には「仕事の休憩時間や休日等の余暇時間において、仕事のことを考えることなく、心理的に仕事から十分に離れることが出来ているのか」という質問項目もあり、「1 = いつも出来ている」から「4 = 全くできていない」の4段階で回答することになっている。この回答項目を「4 = いつも出来ている」から「1 = 全くできていない」へと修正し、育児に起因した人手不足の発生がどのような影響を及ぼすのかを検証する。OLSを使用した分析結果は表 16 に掲載してある。なお、表中の値は、育児による休職や時短勤務者の増加によって人手不足ありダミーの係数であり、説明変数には(2)式同じ変数を使用している。

表 16 の推計結果を見ると、パネル A の女性の場合、いずれの係数も負に有意であった。これは、育児に起因した人手不足が職場で発生した場合、心理的に仕事から離れることが難しくなっていることを意味する。これに対してパネル B の男性の場合、未婚・子どもなしと既婚・子どもありの場合で係数が負に有意であったものの、他の 2 つのグループでは有

意な値となっていなかった。この結果から、男性よりも女性の方で人手不足の影響がやや大きいと言える。おそらく背景には、女性の方が育児に起因した人手不足に直面することが多く、その負担の対処にもあたることが多いため、その不満から休息時にも仕事のことを考えることが増えるといったメカニズムがあると考えられる。

表 16 育児に起因した人手不足と余暇時間における仕事からの心理的離れの関連

(パネルA)女性				
被説明変数：仕事の休憩時間や休日等の余暇時間に、 心理的に仕事から十分に離れることが出来ているのか 4=いつも出来ている～1=全くできていない	(1)	(2)	(3)	(4)
	未婚・子どもなし	未婚・子どもあり	既婚・子どもなし	既婚・子どもあり
育児による休職や時短勤務者の増加 によって人手不足ありダミー	-0.309*** (0.073)	-0.337* (0.179)	-0.413*** (0.108)	-0.257*** (0.068)
推計手法	OLS	OLS	OLS	OLS
N	755	213	365	798

(パネルB)男性				
被説明変数：仕事の休憩時間や休日等の余暇時間に、 心理的に仕事から十分に離れることが出来ているのか 4=いつも出来ている～1=全くできていない	(1)	(2)	(3)	(4)
	未婚・子どもなし	未婚・子どもあり	既婚・子どもなし	既婚・子どもあり
育児による休職や時短勤務者の増加 によって人手不足ありダミー	-0.336*** (0.099)	-0.023 (0.170)	-0.073 (0.200)	-0.228*** (0.057)
推計手法	OLS	OLS	OLS	OLS
N	551	234	154	1,299

注：()内の値は企業単位でクラスタリングされた標準誤差を示す。***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で有意であることを示す。また、推計では(2)式の説明変数をすべて使用している。

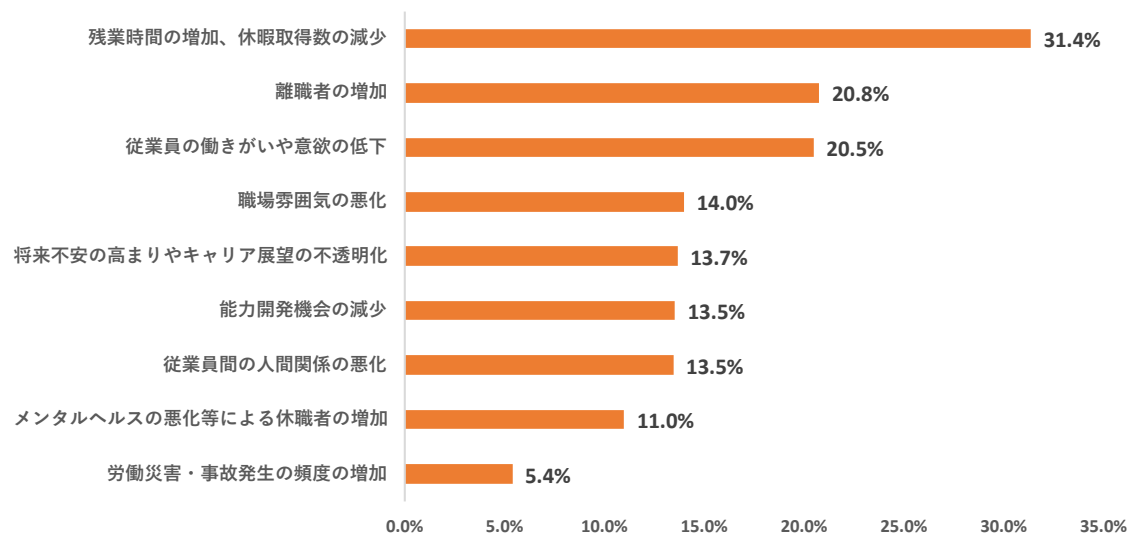
出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査・企業調査を用いて筆者作成

4 つ目の追加分析は、残業時間の有無に関する分析である。今回使用した正社員調査では、人手不足の及ぼす影響に関しても質問項目があり、図 3 は人手不足によってどのような問題が起きると考えられるのかを調査した結果と示している。これを見ると、育児に起因した人手不足によって、特に「残業時間の増加、休暇取得数の減少」が発生する割合が高くなることがわかる。育児に起因した人手不足が業務のしわ寄せを生み、残業を増やすようになるといったメカニズムがあると想定されるが、この残業の増加が実際に発生したかどうかを Probit Model を推計する。被説明変数には残業あり=1、残業なし=0 のダミー変数を用い、説明変数には(2)式と同じ変数を使用した。

推計結果は表 17 であり、表中の値は育児に起因した人手不足ありダミーの限界効果を示している。まず女性の結果を見ると、未婚・子どもあり以外で正に有意な係数を示していた。この結果は、未婚・子どもあり以外で、人手不足発生時に残業している確率が上昇することを意味する。男性の結果を見ると、既婚・子どもなしと既婚・子どもありで正の係数となっ

ており、人手不足発生時に残業している確率が高まっていた。以上の結果から、育児に起因した人手不足時に男女ともに残業が増えると言える。

図3 育児に起因した人手不足によって発生する問題



出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方に関する調査』の正社員調査を用いて筆者作成。

表 17 残業の有無に関する Probit 分析

(パネルA)女性				
被説明変数：残業あり=1 残業なし=0	(1)	(2)	(3)	(4)
	未婚・子どもなし	未婚・子どもあり	既婚・子どもなし	既婚・子どもあり
	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
育児による休職や時短勤務者の増加 によって人手不足ありダミー	0.100** (0.045)	0.010 (0.092)	0.202*** (0.064)	0.179*** (0.051)
推計手法	Probit	Probit	Probit	Probit
N	577	173	281	623

(パネルB)男性				
被説明変数：残業あり=1 残業なし=0	(1)	(2)	(3)	(4)
	未婚・子どもなし	未婚・子どもあり	既婚・子どもなし	既婚・子どもあり
	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
育児による休職や時短勤務者の増加 によって人手不足ありダミー	0.047 (0.053)	0.061 (0.079)	0.149* (0.086)	0.051* (0.031)
推計手法	Probit	Probit	Probit	Probit
N	434	177	116	1,032

注：()内の値は企業単位でクラスタリングされた標準誤差を示す。***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で有意であることを示す。また、推計では(2)式の説明変数をすべて使用している。

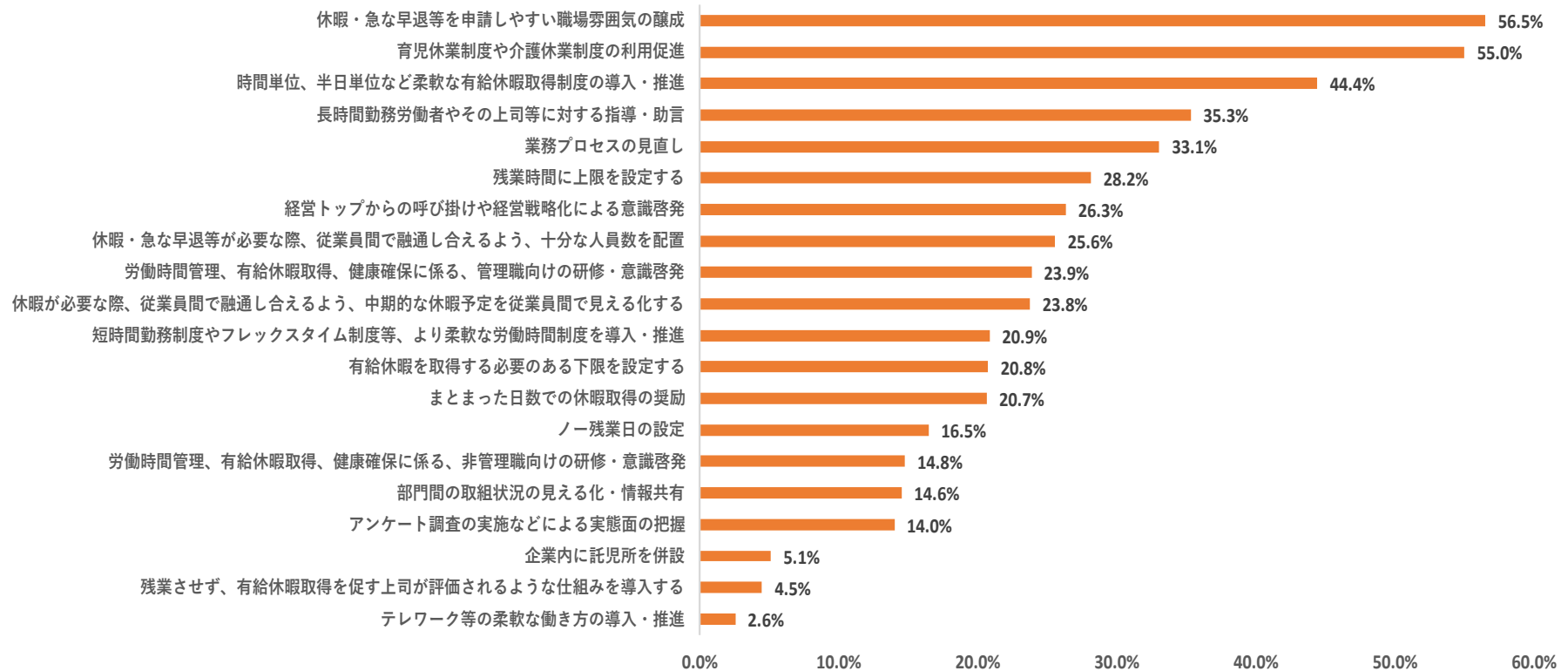
6.5. 育児に起因した人手不足が発生する企業の特徴

これまでの分析結果から、育児に起因した人手不足の影響やその背景が明らかになってきたが、本節では育児に起因した人手不足が発生する企業の特徴を追加で検討する。表7の推計結果から、企業規模が大きいほど、そして、女性正社員割合が高いほど、育児に起因した人手不足が発生しやすいことがわかっている。これら以外では、どのような要因が育児に起因した人手不足の発生と関連を持つのだろうか。ここではその要因として、企業のワーク・ライフ・バランスの取り組み状況と企業の直近3年間の採用・離職状況に注目する。前者に注目するのは、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを熱心に行っている企業ほど、育児休業制度や短時間勤務制度の利用者が増え、これらを原因として人手不足に陥ってしまう可能性が考えられるためである。また後者に注目するのは、採用の困難さや高い離職率といった企業の人員動態が、人手不足を補う力を大きく左右する可能性があるためである。言い換えれば、育児休業や短時間勤務といった制度利用自体は望ましいものの、それを支えるための採用力や人員配置の余裕が十分でなければ、企業における人手不足は一層深刻化しやすい。この点を明らかにすることで、育児に起因した人手不足の発生要因をより多面的に理解していきたい。

図4は、育児に起因した人手不足が発生している企業で実施しているワーク・ライフ・バランスの取り組み状況を示している。これを見ると、最も多かったのは「休暇・急な早退等を申請しやすい職場雰囲気醸成」であった。育児に起因した人手不足が発生している企業では、休暇や急な早退を言い出しやすい環境にあったと言える。ただし、図中の「休暇・急な早退等が必要な際、従業員間で融通し合えるよう、十分な人員数を配置」は決して高い値となっていない。つまり、休暇や急な早退を言い出しやすいものの、それに対応した十分な人員配置が必ずしもなかった可能性がある。これでは職場内で業務のしわ寄せが発生し、社員の不満が高まってしまう恐れがある。また、図4で2番目に大きい値をとっていたのは、「育児休業制度や介護休業制度の利用促進」であった。この結果から、育児に起因した人手不足が発生している企業では、育児休業が利用しやすくなっていたと言える。育児休業の利用促進自体は望ましい施策だと言えるが、これ自体が職場における人手不足といった問題を逆に招いていた可能性がある。

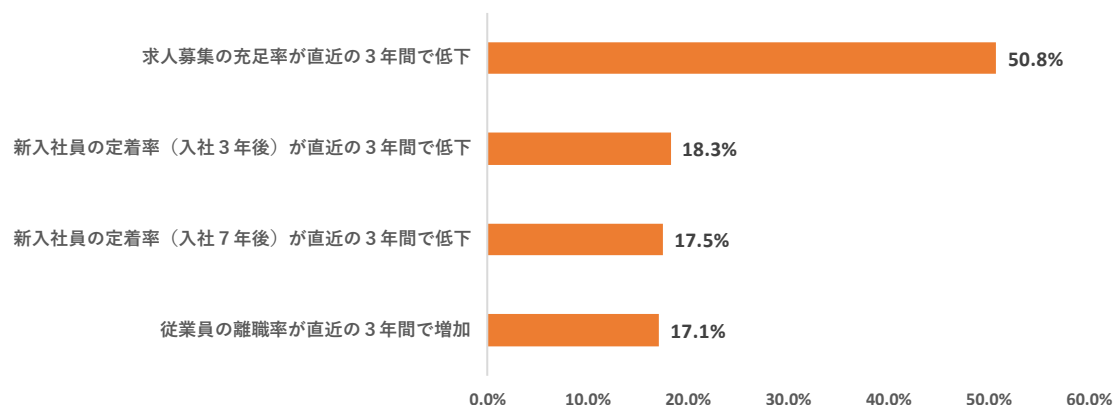
続いて図5は育児に起因した人手不足が発生している企業における直近3年間での変化を示している。図5では主に採用・離職の状況について見ているが、直近3年間で特に増加していたのは、求人募集の充足率の低下である。育児に起因した人手不足に直面する企業では、求人募集しても十分な労働者を確保できない場面が増えており、企業全体として人手不足に陥っている可能性が考えられる。

図4 育児に起因した人手不足に直面する企業で実施しているワーク・ライフ・バランスの取り組み



出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方に関する調査』の企業調査を用いて筆者作成。

図5 育児に起因した人手不足が発生している企業における直近3年間での変化



出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方に関する調査』の企業調査を用いて筆者作成。

以上、図4と図5の結果を整理すると、育児に起因した人手不足に直面する企業では、①育児休業制度が利用しやすく、休暇や急な早退を言い出しやすい環境にあった、②求人募集の充足率の低下に直面するようになってきたという特徴がある。①自体は望ましい特徴であるが、これが企業内の人手不足を助長した恐れがある。また、これに合わせて②の課題にも直面するようになり、企業内における人出不足をより一層大きくしたと考えられる。

7. 結論

本研究は、育児による休職や時短勤務者の増加によって人手不足が発生した場合、労働者の仕事満足度がどのような変化するかを性別・配偶状態・子どもの有無別に検証してきた。本研究の分析によって得られた結果は、以下の5点となる。

1点目は、勤務先の企業規模や女性正社員割合が大きいほど、そして、未婚・子どもなしの女性ほど、育児に起因した人手不足に直面する確率が高くなっていた。2点目は、育児のための休職者や短時間勤務者の増加によって、仕事満足度が低下しやすかったのは、未婚・子どもなしの女性と既婚・子どもありの男性であった。既婚・子どもありの男性の仕事満足度低下の背景を探るために、既婚・子どもありの男性を管理職と非管理職に分けて再度分析を行った結果、管理職で仕事満足度の低下が顕著であることがわかった。3点目は、育児に起因した人手不足の発生時期別の影響を検証した結果、男女ともに直近の人手不足の影響は小さく、2年以上前から発生している人手不足によって仕事満足度が低下していた。4点目は、育児に起因した人手不足による影響を受けやすい未婚・子どもなしの女性の属性別分析を行った結果、30歳未満の若年層、平均所得以下の所得層、100人未満の中小企業勤務、女性正社員割合50%以上の企業に勤務といった場合に仕事満足度の低下が大きくなっていた。5点目は、育児のための休職者や短時間勤務者の増加によって人手不足が発生する企業の特徴を見ると、社員の育児休業利用を促進する傾向にあった。また、直近の3年間で従業員の求人募集の充足率が低下していた。つまり、育児に起因した人手不足に直面している企

業では、社員の出産・子育て支援策を実施していたものの、労働市場の環境変化によって採用の充足率が低下し、一層人手不足に直面するようになったと考えられる。

今回の分析結果から明らかなとおり、育児に起因した人手不足の影響は、配偶状態や子どもの有無によって異なる。その傾向が顕著なのは未婚・子どものいない女性であった。これらの女性は相対的に時間・行動制約が少ないため、育児に起因した人手不足による業務のしわ寄せを受けやすいと考えられる。実際、残業割合が増え、休息時でも仕事のことが頭から離れないようになるだけでなく、さまざまな仕事満足度も低下していた。男性では管理職の既婚・子どもありの男性で人手不足の影響が大きかった。この背景には、これらの男性が管理職として人手不足の問題に調整・対処し、その負担感が労働時間の増加や仕事満足度の低下につながった可能性がある。

また、本稿の分析では育児に起因した人手不足が発生しやすい企業の特徴についても分析したが、企業規模や女性正社員割合が高だけでなく、社員の出産・育児支援を行っている企業で人手不足が発生することがわかった。これらの企業では休暇や早退も申請しやすい環境整備も行っていたが、それらによって発生する業務負担増加への対応は必ずしも十分ではない傾向にある。

育児を起因とした人手不足によって、仕事満足度の低下が見られたわけだが、中でも若年層では勤め先企業でのキャリア展望を持ちづらくなる傾向にあった。これは転職・離職の増加につながる恐れがあり、人手不足化をさらに助長してしまうことが考えられる。このような課題に対応するためにも、育児による休職や時間勤務者が発生した際に業務負担のしわ寄せが周囲の労働者にいかないような対策が必要となる。直接的な対応策は、代替人員の補充であるが、今のような人手不足下では簡単ではない。そこで、業務負担を引き受けてくれた労働者に何らかの金銭的もしくは時間的な補償を行うことが望ましいだろう。実際民間企業では徐々にこのような取り組みが行われている。また、国の「育休中等業務代替支援コース」の利用も有効な手段の一つである。この制度では、育児休業を取得した労働者や育児のための短時間勤務制度を利用した労働者が行っていた業務について、周囲の労働者に手当等を支払った上で代わりを依頼した場合、その企業に助成金を支給するものとなっている。これらの制度や施策の利用・普及が人手不足による仕事満足度の低下を回避するうえで有効になるだろう。

最後に本研究に残された課題について述べておきたい。まず本研究では逆の因果関係については検証しているが、観察できない固定効果の影響については必ずしも十分に検討できていない。この点はクロスセクションデータを使用しているが故の限界であるが、今後、操作変数法の利用を含めて対策を検討していく必要がある。また、本研究の分析では、育児に起因した人手不足によって職場内の公平感が悪化すると考えていたが、データの制約からその点を検証できなかった。この点は本研究の限界であり、また別なデータを用いて分析する必要があるだろう。

参考文献

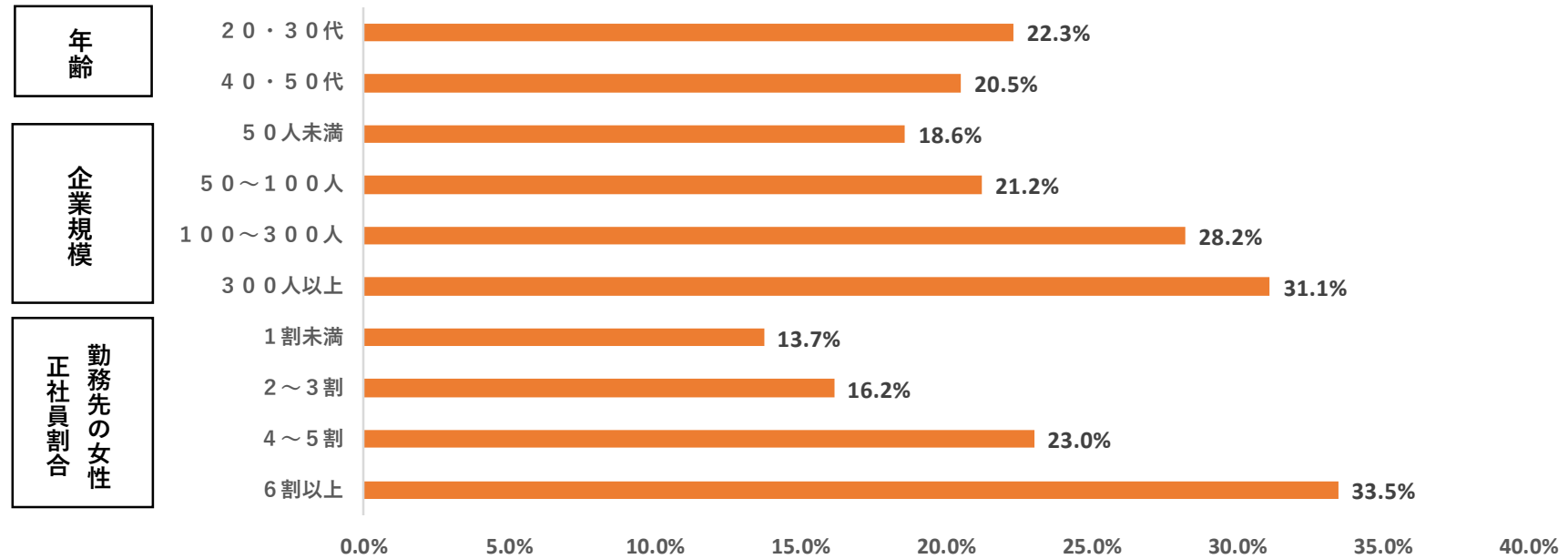
- Akerlof, G., Rose, A., & Yellen, J. (1988). Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market, *Brookings Papers on Economic Activity* 2, 495-594.
- Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation, *Oxford Economic Paper*, 57 (3) , 479-496.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R., & Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*. 51, 175–183.
- Clark, A. E., & Oswald, A. (1996) Satisfaction and Comparison Income, *Journal of Public Economics*, 8, 233- 242.
- Clark, A (1997) . Job satisfaction and gender——Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Clark, A. E. (2005) . What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries in Bazen, A., C. Lucifora and W. Salverda (eds.) *Job Quality and Employer Behavior*, Palgrave, 10-30.
- Dunn, L. F. (1986). Work disutility and compensating differentials: Estimation of factors in the link between wages and firm size, *Review of Economics and Statistics*, 68, 67-73.
- Freeman, R. (1978). Job Satisfaction as an Economic Variable, *American economic Association*, 68, 359-141.
- Frone, M. R., 2003. Work-family balance. In: Quick JC, Tetrick LE, editors. *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association, 143–162.
- Hamermesh, D. (1977) “Economic Aspects of Job Satisfaction,” in Ashenfelter, O. and W. Oates (ed s .) *Essays of Labor Market Analysis*, Wiley, New York.
- Heckman, J. J., Ichimura, H., & Todd, P. E. (1997). Matching as an econometric evaluation estimator: Evidence from evaluation a job training programme. *The Review of Economic Studies*, 64(4), 605–654.
- Idson, T. L. (1990) “Firm size, job satisfaction and structure of work” *Applied Economics*, 22, 1007-1018.
- Ilies, R., Schwind, K. M., & Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., Ilgen, D. R. 2007. When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*. 92, 68–79.
- Imbens, G. W., & Wooldridge, J. M. (2009). Recent developments of the econometrics of program evaluation. *Journal of Economic Literature*, 47(1), 5–86.
- Kwoka, J. E. Jr. (1980) “Firm size, wages, and job satisfaction: The tradeoffs”, in *The Economics of Firm Size, Market Structure and Social Performance*, J. J. Siegfried (ed.) Federal Trade Commission, Washington, DC.

- Kuroda, S., & Yamamoto, I. (2019). Why Do People Overwork at the Risk of Impairing Mental Health?. *J Happiness Stud* 20, 1519–1538.
- Levy-Garboua, L. & Montmarquette, C. (2004). Reported Job Satisfaction: What Does it Mean? *Journal of Scio-Economics*, 33(2), 135-151.
- Causa, O., Soldani, E., Nguyen, M., and Tanaka, T. (2025) Labour shortages and labour market inequalities: Evidence and policy implications, OECD Economics Department Working Papers No. 1832.
- Scherer, F. M. (1976) Industrial structure, scale economics and worker alienation, in *Essays in Honor of Joe S. Bain*, R. T. Masson and P. D. Qualls (eds.), Ballinger.
- Sloane, P. J., & H. Williams, H. (2000) . Job Satisfaction, Comparison Earning and Gender, *Labor*, 14, 473-502.
- Stafford, F. P. (1980). Firm size, workplace public goods, and worker welfare, in *The Economics of Firm Size, Market Structure and Social Performance*, J. J. Siegfried (ed.) Federal Trade Commission, Washington, DC.
- Tansel, S. (2022). Job Satisfaction, Structure of Working Environment and Firm Size, IZA DP No. 15397.
- Van Praag, B. M., Frijters, P., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 51(1), 29–49.
- Van Praag, B. M., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2004) . *Happiness Quantified: A Satisfaction Calculus Approach*, Oxford University Press, Oxford.
- Waldfogel, J., Higuchi, Y., & Abe, M. (1999). Family Leave Policies and Women's Retention after Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan, *Journal of Population Economics*, 12(4), 523-545.
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*. 54, 557–591.
- Westman, M., Etzion, D., & Gattenio, E. (2008). International business travels and the work-family interface: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 81, 459–480.
- Wooldridge, J. M. (2007). Inverse probability weighted estimation for general missing data problems. *Journal of Econometrics*, 141(2), 1281–1301.
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric analysis of cross section and panel data* (2nd ed.). MIT Press.
- 浅野博勝・権丈英子 (2012) 「労働時間と満足度—日独英の比較研究—」 武石恵美子編『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える』, ミネルヴァ書房.
- 今田幸子・池田心豪 (2006) 「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』 553, 34-44.
- 馬欣欣 (2011) 給与所得およびその変化が雇用者の仕事満足度に与える影響, JOINT RESEARCH CENTER FOR PANEL STUDIES DISCUSSION PAPER SERIES DP2010-

006.

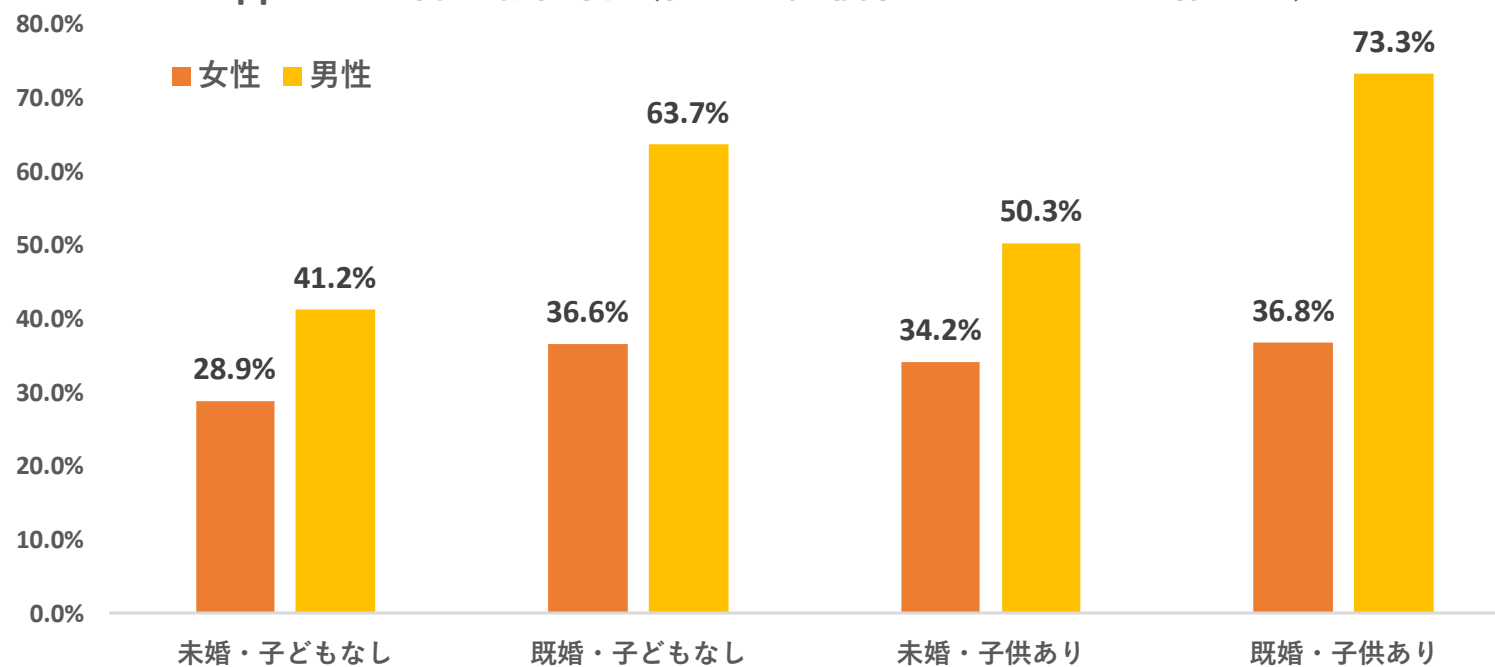
- 袁嘉欣・脇坂明(2023)「雇用管理の取組が労働者の仕事満足度に与える影響—JILPT2,018調査のマッチング・データを用いて」『学習院大学 経済論集』, 60(2), 123-142.
- 奥井めぐみ(2010)「育児休業取得期間が復帰後の女性の仕事満足度に与える影響」『日本労働研究雑誌』 725, 99-115.
- 小野浩(2016)「日本の労働時間はなぜ減らないのか?—長時間労働の社会的考察」『日本労働研究雑誌』 677, 15-27.
- 周燕飛(2003)「子育て支援制度と育児期女性の就業継続行動」橘木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革——多様な働き方へ向けて』第5章, pp. 109-130, 東洋経済新報社.
- 武石恵美子(2007)「育児休業政策の意義と課題」, 辻村みよ子監修, 『雇用・社会保障とジェンダー』, 東北大学出版部, 49-69.
- 野崎華世(2010)「日本における仕事満足度と性差」『生活経済研究』 32, 33-49.
- 野村旭(2018)「働き方が仕事満足度・生活満足度に与える影響」, Works Discussion Paper, No.21.
- 樋口美雄(1994)「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』第9章, pp.181-204, 東京大学出版会.
- 樋口美雄(1996)『労働経済学』東洋経済新報社.
- 深堀遼太郎(2013)「育児・介護休業法の改正効果:短時間勤務制度義務化と既婚女性の離職・仕事満足度」JOINT RESEARCH CENTER FOR PANEL STUDIES DISCUSSION PAPER SERIES, DP2012-012.
- 脇坂明(2009)「ファミリー・フレンドリー施策と企業—職場の運用の重要性」, 武石恵美子編, 『叢書・働くということ ⑦女性の働きかた』, ミネルヴァ書房, 203-234.

Appendix1 育児に起因した人手不足の発生割合(年齢・企業規模・勤務先の女性の正社員割合別)



出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方に関する調査』の正社員調査を用いて筆者作成。

Appendix2 管理職割合（性別・配偶状態・子どもの有無別）



出典：JILPT『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査』の正社員調査を用いて筆者作成。