

職場のジェンダー平等に向けた子育て支援策の課題

森田 美佐

(高知大学人文社会科学系教育学部門)

The Problems of Childcare Policies for Gender-Equality in Japanese Workplaces

Misa MORITA

Kochi University Humanities and Social Sciences Cluster Education Unit

Abstract

The purposes of this study are to find out the situation of childcare policies by summarizing the data and previous achievements, and to examine what kind of studies should be added to promote well-being of employees and families.

Firstly, the number of *kurumin* companies, the leaders in supporting employees' childcare in Japan, has been increasing in recent years. However, they are much less than 1% of all the companies, despite continuous government campaigns.

Secondly, not every employee can use work-life-balance policies. More studies how men and women in various sections can use the policies are needed in the future.

Thirdly, although previous studies pointed out that work-life-balance and gender-equal policies have been promoted simultaneously, they are not working out so smoothly. We have to admit that Japanese society expects mothers to take responsibility in childcare and most women accept the norm. Actually, most Japanese women quit their jobs after their first child is born and few return to the workplace as full-time workers. In addition to childcare policies, study on how such a social norm can be eliminated should promote gender-equality.

And last, we also need to study childcare policies from the companies' social responsibilities. Companies are acting in relation to the government, consumers, NPO, as well as the market. We have to argue about how the companies should take action in raising next-generation children as members of society.

Keywords

Companies, Childcare Policies, Gender-equality

1: 目的

本報告は、1990年代以降の日本の子育て支援の流れと企業のかかわりを整理し、先行研究が指摘する課題をふまえた上で、今後、どのような観点から、企業の次世代育成支援を研究する必要があるのかを、男女共同参画を目指す家政学の視点から考察することである。

わが国では少子化が加速していく中で、様々な子育て支援策が展開されてきたが、特に2000年代からは、労働者の働き方そのものを見直すことが、少子化の克服の重要な課題となっている。これは単に、母親の仕事と家事・育児の両立支援を意味するのではなく、男女労働者が、“生活の豊かさ”とは何かを考え、仕事優先のライフスタイルを見つめ直すこと（ワーク・ライフ・バランス）から、少子化の克服を目指すものである。

しかしながら、少子化は回復していない。そればかりか、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現には課題が多い。平成23年度版男女共同参画では、男性の20～40代の4割から5割は、現実の生活は理想と反して、仕事優先の生活となっていると回答している。女性は、特に30～40代において、約4割が同様に（意と反して）家庭生活優先となっていると回答している。実際に日本の男性の家事・育児時間は、他の先進諸国と比べても極端に短い。それは男性の長時間労働の裏返しでもあり、働き過ぎによる男性の健康問題も軽視できない。また日本の女性が、初めての子どもをもった後、それまでついていた仕事を継続する割合は減っており、平成12～16年度では、第1子をもった後、元の職場で就業を継続する女性の割合は、全体の2割を下回っている（内閣府、2011）¹。このような中では、雇用者の仕事と家庭の両立は、極めて難しい状況にあると言わざるをえない。

企業の両立支援についての研究業績は多数あるが、上記のような事実を踏まえると、企業の両立支援に関する研究には、さらに新しい観点を加味したものが必要になっているのではないだろうか。本報告ではこの点についての考察を試みたい。

2: 子育て支援と企業とのかかわり

(1) 「子育て支援」の充実—保育サービスから働き方の見直しへ—

政府が子育て支援に本格的に取り組み始めたのは、少子化が実際に数値としても明確になった、1990年代に入ってからのことである。

政府が少子化対策として最初に取り組んだ計画は、1994年12月に策定された「エンゼルプラン」（1995～1999年度）である。政府はこのプランを、今後10年間に取り組むべき基本的方向と重点施策を定めた「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」と名付け、それは文部、厚生、労働、建設の4大臣の合意のもとで策定された。また政府は、エンゼルプランを実施するために、保育所の量的拡大や低年齢児（0～2歳児）保育、延長保育等の多様な保育サービスの充実、地域子育て支援センターの整備等を図るための「緊急保育対策等5か年事業」も策定した（内閣府、2011）²。

次に1999年12月に策定された「新エンゼルプラン」（重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について。2000～2004年度）は、「エンゼルプラン」と「緊急保育対策等5か年事業」の見直しから構成されている。内閣府は、新エンゼルプランの特徴を、従来のエンゼルプランが目指した保育サービスの充実に留まらず、雇用、母子保健・相談、教育等の事業を加えた幅広い施策と説明している（内閣府、2011）³。

更にこのプランの渦中の2002年9月には、「少子化対策プラスワン」が発表された。この施策の特徴は、従来の計画（エンゼルプラン・新エンゼルプラン）が取り組んだ、保育サービスの充実や仕事と子育ての両立支援に加えて、男性を含めた働き方の見直しや、地域の子育て支援、若者の自立支援等が含まれたことにある。

これら3つの計画の特徴を整理すると、「エンゼルプラン」「新エンゼルプラン」と「少子化対策プラスワン」（そしてそれ以降）の子育て支援策には、大きな特徴がみられる。前者は主に保育政策や、（母親の）仕事と家庭の両立支援を中心に進められていたが、後者の「少子化対策プラスワン」以降は、それらに加えて、ワークライフバランスなど働き方そのものを問う視点（男性を含めて、子育てしにくい働き方になっていないか）や、家庭だけ

でなく地域ぐるみの子育て支援の重要性、そして若者の就労支援などにも軸足が置かれている（白井，2009，34）⁴（宮坂，2008）⁵。家族社会学者の宮坂靖子は、特に少子化対策プラスワンにおいて提唱されたワーク・ライフ・バランスの視点は、2000年代以降の保育政策における大きな方向性の転換であったと述べている（宮坂，2008）⁶。

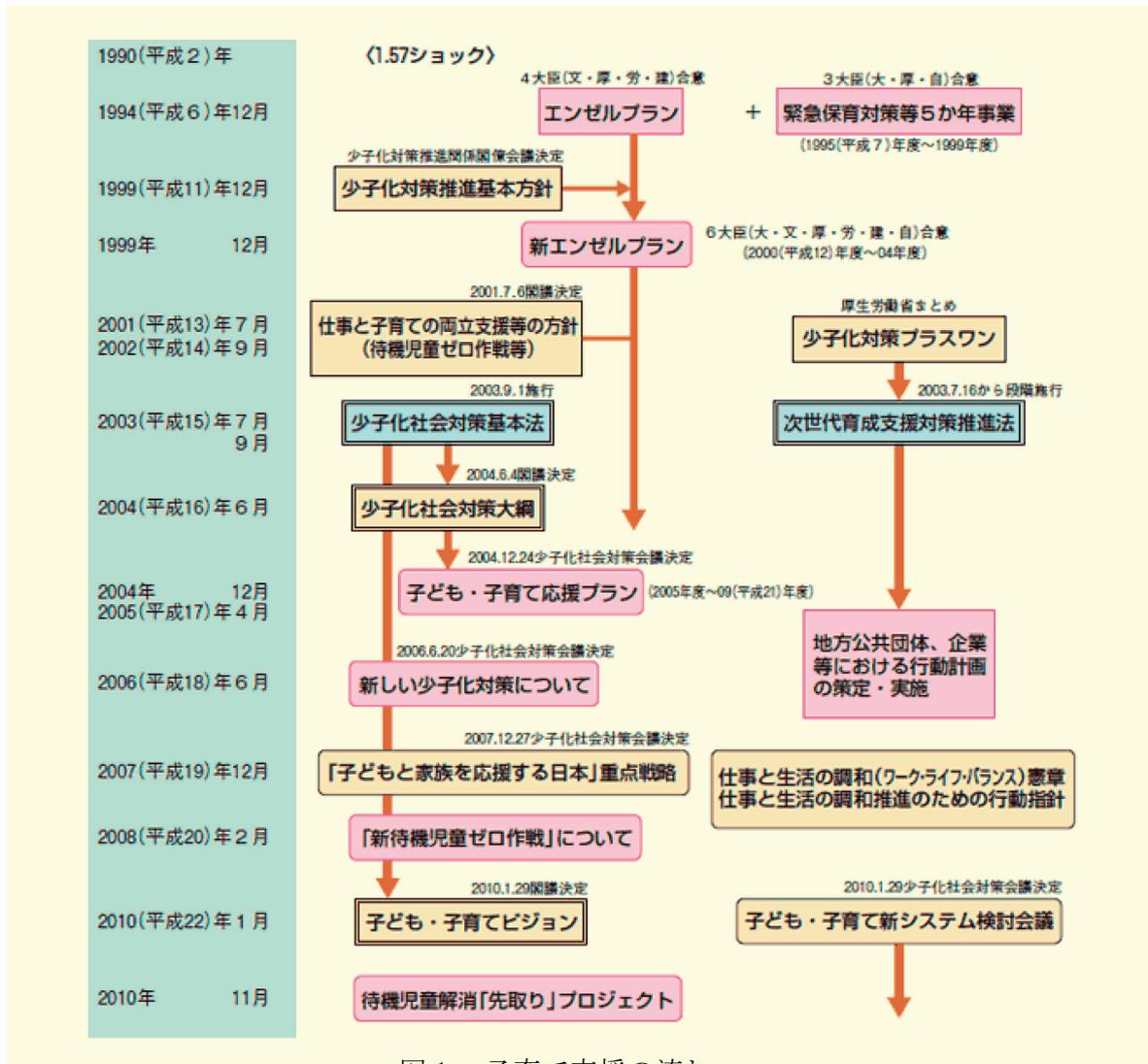


図1：子育て支援の流れ

資料：内閣府，2011，『平成23年度 子ども・子育て白書』，
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2011/23webhonpen/index.html>

(2) 「子育て支援」から「次世代育成支援」へ — トータルな少子化対策 —

「新エンゼルプラン」の後，2004年12月に「子ども・子育て応援プラン」（2005～2009年度）が策定された。この計画の前年度（2003年）には，「次世代育成支援対策推進法」「少子化社会対策基本法」が施行され，2004年に「少子化社会対策大綱」が閣議決定されている。政府は，この大綱の目的を，「子どもが健康に育つ社会，子どもを産み，育てることに喜びを感じることのできる社会を目指し，結果として少子化の流れを変える」と定め，「子育て家庭が安心と喜びをもって子育てできるために，社会全体で（子育てを）応援する」という意向を明確にしているが（内閣府，2011），「子ども・子育て応援プラン」にもそれらの政策の具体的な方向性が明確に見とれる。それは，子育てに幅広い主体がかかわること（家庭→地域→社会全体）を提示し，支援される子どもを，単に幼少期のみならず若者に至るまで（就業支援など）想定していると言えよう。

(3) 企業の子育て支援の責任の強化

このような流れの中で、2000年代から、企業等にも子育て支援の義務があるという見解が広がった。白井は、「子ども・子育て応援プラン」の特徴として、①保育施策だけでなく、よりトータルな次世代育成支援に拡大したこと、②国だけでなく、都道府県・市町村・一般事業主（企業）にも具体的な子育て支援の行動計画を求めたこと、を挙げている（白井、2009、40）⁷。次世代育成支援対策推進法の目的は、国、地方公共団体、企業等を含めて社会全体で、次世代（次の社会を担う子ども）が健やかに生まれ、育成される環境を整えていくことであり、政府は、国や地方公共団体による取組だけでなく、101人以上の労働者を雇用する事業主は、「一般事業主行動計画」を策定し、速やかに届け出なければならないとしている。また、雇用する労働者が100人以下の事業主にも、これと同様の努力義務があるとしている（厚生労働省、HP）⁸。なお本報告では、政府の次世代育成支援の明確な定義を見つけることはできなかったが、定塚由美子（厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課）は、次世代育成支援を「仕事と子育て・介護の両立支援策の推進」、「保育サービス等の子育て支援の充実」、「非子育て世代を含めたすべての労働者の働き方の見直し」の3つから説明している（定塚、2008、203）。そこでこの概念を踏まえると、企業は2000年代に入ると、従来の両立支援から、上記3点を含めた取り組みが政府から求められるようになったと言えよう。

(4) 子育て支援に取り組む企業への表彰

また加えて2000年代前後から、政府は、子育て支援に関連した取り組みを行ない、かつその成果が、国が定める一定の基準をクリアしている企業を表彰・あるいは認定している。

厚生労働省は、平成11年度から「ファミリー・フレンドリー企業」の表彰を行っている（平成19年度からは「ファミリー・フレンドリー」企業の表彰は、「均等推進企業表彰」と統合し、「均等・両立推進企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門）」として実施）。厚生労働省によれば、ファミリー・フレンドリー企業とは、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業のことであり、具体的には以下4つの柱をもった企業であるという。

- ①法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ実際に利用されていること
- ②仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ、実際に利用されていること
- ③仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること
- ④仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっていること

また、その後、政府は2003年に「次世代育成支援対策推進法」を成立・公布したが、この中で企業に対しては、一般事業主行動計画を策定・実施する中で、一定の要件を満たす場合に申請により、「子育てサポート」企業として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができると定めた。この際の認定マークは「くるみん」と言われている。「くるみん」の認定を受けるためには以下、9つの基準がある（厚生労働省、HP）⁹。

- 認定基準1：雇用環境の整備において、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。
- 認定基準2：一般事業主行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 認定基準3：策定した一般事業主行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 認定基準4：平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した一般事業主行動計画について、公表及び労働者への通知を適切に行っていること。
- 認定基準5：計画期間内に、男性の育児休業等取得者が1人以上いること。
- 認定基準6：計画期間内に、女性の育児休業等取得者が70%以上であること。
- 認定基準7：3歳から小学校に入学するまでの子を持つ親を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の短縮等」の措置に準ずる措置を講じていること。

認定基準 8：次の①から③までのいずれかを実施していること。

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

認定基準 9：法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

このような流れから考えると、子育て支援に対する政府の企業に対する要請は、主に 2000 年代に入ってから徐々に参加が求められていき、またその具体的な方向性は、従業員の仕事と家庭の両立支援から、子どもをもたない者を含めた全ての従業員の働き方の見直しへとつながっていると考えられよう。

3：企業の次世代育成支援と「くるみん」マーク認定

次世代育成支援に積極的に取り組んでおり、かつ、その取り組みが、政府が設定した基準を上回っている企業は、現在、どの程度、存在しているのだろうか。

厚生労働省のデータによれば、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」）に基づく「子育てサポート企業」の認定状況と、「一般事業主行動計画策定届」の届出状況について（いずれも平成 23 年 7 月末現在）、全国の認定企業は 1,121 社（平成 22 年 6 月末時点では 920 社）であったという。また、「一般事業主行動計画策定届」の届出数は 65,321 社であったが、労働者「301 人以上」の企業は 14,021 社（同 12,088 社）、「101 人以上 300 人未満」では 27,515 社（同 3,358 社）であった。政府は、平成 23 年度から新たに策定が義務付けられた「101 人以上 300 人未満」の企業での届出の増加を評価している（厚生労働省、2011、HP）¹⁰

しかしながら、事業内容等が不詳の事業所を除いたとしても、日本には事業所が 604 万 3 千あることをふまえると（総務省、HP）¹¹、次世代育成支援において、国が設定した基準を満たす企業が、極めて少ないことがわかる。また実際に、上場企業を調査した松田茂樹は、企業が次世代育成支援策に取り組むかどうかは、経済的なゆとりで左右されがちであるとした（松田、2007）¹²。企業の次世代育成支援への取り組みは、現状の企業を取り巻く経済情勢のもとでは、必ずしも容易ではないことがうかがえる。

4：企業の両立支援における先行研究の課題

（1）両立支援制度の「運用」への視点

政府は企業に対する子育て支援の要請を、両立支援から次世代育成へとシフトしている。しかし企業の次世代育成に関する研究は十分に蓄積されているとは言い難い。そこで本報告は、企業の両立支援に関する研究において、課題として問われている点を整理したい。

第 1 に、企業の両立支援の研究において、企業が設立した両立支援制度の存在や、その効果に注目するあまり、両立支援制度の運用まで注目した研究が充分ではない点である。酒井正・高畑純一郎らは、企業の両立支援の研究の問題点として、従来の研究は、データの制約もあり、制度の有無といったことだけに着眼することが多かったが、実際には、ある制度が企業に整備されていても、それが従業員に認識されているとは限らないことや、制度が従業員にとって著しく使い勝手が悪い場合もあること等を挙げ、企業の両立支援の研究が、周囲の制度の利用経験や職場の雰囲気等に、十分に配慮してこなかったことを指摘している（酒井・高畑、2011、53）¹³。実際に、企業に両立支援制度はあっても、その運用について、どの程度、従業員が満足し、どのような点を不満に思っているのか等を詳細に分析した先行研究は少ないと言えよう。

このような点を考慮すると、今後の研究は、経営者の側に立つだけでなく、家庭を営む生活者の側に立っても分析することが必要ではないだろうか。つまりそれは、企業は、従業員やその家族を、どこまで支援できているのかを考察することでもある。企業の次世代育成支援は、従業員とその家族に評価されているのか、そして、評価されていない点があるとすればそれは何であり、またなぜなのか、さらに、この課題に向けて、どのような改善策が

必要を研究することは、従業員側に沿った次世代育成支援の在り方を明示するためにも、重要であろう。

(2) 両立支援制度＝女性 の視点

第2に、両立支援制度の利用を、出生や仕事と子育ての両立から考える研究が多いために、男性の利用を促すための研究が十分ではない点である。確かに日本では、女性がフルタイムで働くことと、育児にかかわることの遂行は容易ではない。また女性が離職する理由の上位として、育児に関わりたい・あるいは育児に専念したいという声がある。しかし最近の男性も、育児にかかわりたいと考え始めており、また、子育てに関われないことを問題だと感じている父親も多い(牧野他, 2010)¹⁴。このことを考えると、どうすれば男性が、職場の両立支援制度を、ためらわずに利用できる環境がつけられるのかを考えていく研究も必要であろう。

(3) 女性の両立支援制度の利用と処遇

第3に、両立支援制度のおかげで女性が仕事を継続しやすくなった一方で、制度の利用者は圧倒的に女性が多いために、女性の職業キャリアが中断されることを、どうとらえたらよいのかという議論が不十分な点である。先行研究では、企業におけるファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策は互いに補完的であるという結果が得られている(川口, 2002)¹⁵。また両立支援制度の中で、特に子育てのために長期休業制度を設立することを提唱する研究もある。乙部由子は、特に日本の女性が、母親として自分の手で子育てをしたいという理由で結婚・出産を機に退職するからこそ(「1:目的」で見たように、女性は第1子の出産を機に、職場に定着していない)、子育て休業制度の設立が必要であると指摘している。乙部によれば、この制度は、もちろん男女ともに利用でき、また女性であっても、早期に職場復帰したい者はそうすればよく、長期(出産後3~5年)の休業を希望する場合もそれを認めるとしている(乙部, 2010, 166-167)。

しかし本報告が懸念する論点は、日本では、女性に対する子育て責任への規範は強く、また、女性自身も、それに賛成する割合が高いために、女性ばかりが結果として両立支援制度を利用した場合、女性の職業人としてのキャリア形成や処遇の在り方に見られる、男性との非対称性を議論しなくてよいのかという点である。この点についての懸念を示す研究がある。酒井・高畑らは、両立支援を手厚くすれば、女性の就業や賃金を抑制する可能性もあるという実態から、女性の就業と家族形成をバランスさせる最適解を見つけることが、政策形成の観点からも難しいと述べ、このような視点に配慮した研究が必要だと指摘する(酒井・高畑, 2011, 55)。

つまり酒井らが示した課題は、子育てのために仕事を一時的に離れることが、女性にとっても不利な労働環境で働くことにならないかを検討することの必要性であると言えよう。今後の研究では、男女にかかわらず、子育てのために休業や勤務時間を短縮したことが、職場の評価に決定的なマイナス要因となることを変えるための研究が必要ではないだろうか。

5: 企業の次世代育成支援を研究する上で必要な視点

(1) 企業と生活者の経営と福祉

これらの先行研究の成果と課題をふまえると、今後、企業の次世代育成支援を研究していく上では、次のようなアプローチが必要ではなだらうか。

4(1)の、実際の運用の課題に関しては、企業と生活者である従業員双にとっての“よりよい営み”(経営)を考えた研究が必要であろう。確かに企業は収益を求めることに存在価値を見出す主体であり、企業と生活者の営み(経営)における価値は、必ずしも同じではない。また企業が収益性を失えば、従業員とその家族の生活的・経済基盤は危うくなる。そのため、企業の両立支援が企業の経営上の都合で十分でなくても、それは仕方がないという従業員らの見方もあるだろう。

しかし、従業員が職場に満足して働くことは、従業員と家庭の生活の満足につながり、それがまた仕事にもプラスの影響を及ぼすことも、十分に考えられる。確かに両立支援に取り組む際には、一定のコストはかかるであろう。しかし、コストはかからないが、家庭生活に多くのトラブルを感じて仕事をする従業員を抱えることと、コストはかかったが満足して仕事をする従業員に囲まれることを比べると、企業の将来にとって賢明な選択はどちらなのか

という視点を、企業側がもつことも必要ではないだろうか。実際に、離職や転職とまではいなくても、両立支援の整っていない企業で働く従業員の中には、子育てに関われない働き方に不満をもつ父親や、子育てしながら職業キャリアを積むことができないことに苛立ちを見せる母親も多い。例えば育児休業をとりたいと思っている従業員が、自分がそれをとっても自分の代替はおらず、上司と同僚が自分の仕事を遂行する職場にいるならば、気兼ねが先出って育児休業をとって働き続けることを断念し、離職するかもしれない。また、子育て中の女性従業員は、恒常的に残業の続く部署での基幹的人材に抜擢された場合、それに興味があつたとしても、辞退するかもしれない。さらに、そのような女性は、職場で有給休暇さえもとに取れない場合、優秀であればあるほど、この職場を見限って、子育てしやすい職場を求めて転職するかもしれない。企業には、両立支援に取り組んだことでかかったコストと、取り組まなかったためにかかったコスト双方を理解でき、その上で企業経営にとって賢明な選択は何かを認識できる力が、求められるのではないだろうか。そして企業が、企業と生活者（従業員）両者の福祉を最大限に保障した意思決定を下せる能力を、どうすれば持つことができるのかを、考えていく研究が必要になるのではないだろうか。両立支援制度の数とその効用から、企業の次世代育成支援の在り方を展望する研究も必要であろう。

(2) 「就業継続」から「キャリア構築」へ

4 (2) (3) の課題に関しては、今後の研究には、女性の就業継続を目指すことから女性の職業キャリア構築を支援することが求められる。現状の次世代育成支援は、女性の就業継続と子育ての両立を目指す方向性は見いだせているものの、女性の職業キャリアと子育ての両立までは、十分に考慮できていないのではないだろうか。

確かに女性が両立支援制度を利用できることは、女性の仕事と家庭の両立を促すプラスの要素になっている。しかし一方で、両立支援が、女性に一定の期間の休業（職場を離れること）や労働時間の短縮を促しているため、女性の職業人としてのキャリアが、結果的に中断されているという実態にも注目すべきであろう。確かに乙部が指摘するように、子どもが小さいうちは子育てに専念したいという女性の声は多いため、そのような女性に一定の休業期間を与えるという両立支援策は必要であろう。しかし、このような両立支援策が、今の労働環境のまま実施された場合、長期的に休業する親は父親ではなく母親であることが予測される。そして、子どもをもつ女性の職業人としてのキャリア構築は、男性のそれと比べると明らかに違いが出てくると思われる。

このことをふまえると、もしも女性が子育てに専念できる両立支援策を求めていくなれば、女性が子育てに専念した後に復帰した場合、子育てのための時間を確保しながらも、職業キャリアを取り戻せるような仕組みをつくる必要があるだろう。例えばそれは、育児休業の取得が、当人の職業キャリアや昇進・昇格にマイナスの影響が出ないようにする施策を考えることでもある。

もちろんこれは、子育てにかかわりたいと考えている男性の職業キャリアにも、プラスの影響を与えるといえよう。例えば育児休業を取った男性の中には、取得を申し出た時に、職場の同僚・上司から、「これまでの会社人生を捨ててもいいのか」と言われたというエピソードがあつたように（脇田他、2000）¹⁶、これまで、男性にとっても女性にとっても、職業人が子育てにかかわるために、（両立支援を利用して）会社を休んだり労働時間を短縮することは、それまでその人が職場で築いてきた職業キャリアを“無し”にするという意味合いを含んでいたと言わざるをえない。そのような環境を変えるための次世代育成支援を進めることが必要である。

(3) 間接差別の是正

同じく4 (2) (3) の論点を踏まえると、間接差別是正の観点から、企業の次世代育成支援を見ていく研究の必要がある。川口らが指摘するように、両立支援は、ジェンダー平等に向けて必要不可欠な要素となっている。しかし、現在の企業の両立支援は、日本の職場におけるジェンダー平等に、飛躍的な効果をもたらしていると言えるだろうか。

確かに両立支援策は、性に中立な施策ではあり、そこに男女を直接的に差別する要素は含まれない。また実際に、家族的責任を伴う従業員が、両立支援制度のおかげで、休業をしながら、あるいは労働時間を短縮しながら、働き続けられるようになったことは、女性の仕事と家庭の両立に大きな前進であり、このような配慮をする企業の取り組みは、大いに評価すべきである。

しかし、例えば両立支援制度の利用者は、圧倒的に女性に偏っている。また、男性が育児休業をとる場合、年単位で取得する男性は極めて少数である。また女性の多くは既婚で労働市場に参入する場合、パートや派遣等の非正規雇用に使われている（内閣府、2011）¹⁷

日本において、女性がこのような選択を行なう最も大きな理由は、家族的責任を担っているためである。それにもかかわらず、女性が両立支援の利用することを、単なる女性の選好と理解する限り、結果として女性の職業キャリアが男性と異なり、長期的に男女の垂直的・水平的分離へとつながっていくことが懸念されよう。そしてその状況のままでは、ジェンダー平等の達成は困難であろう。例えば、女性が両立支援制度を利用することが、たとえ結果としてであっても、女性をマミートラック（mommy track：出産後の女性が子育てしながら働く中で、企業の中でいわゆる出世コースから外れたキャリア形成をしていくこと）へと誘導する可能性があれば、それは職場の男女共同参画にはつながらなければならず、男性の育児参画を促すものではないだろう。そして、そのような状況が続く限り、職場における男女共同参画や、男女の賃金格差は解消されないのではないだろうか。

女性のみが両立支援を利用する前に離職したり、雇用形態を変えたりするような働き方から脱し、男女ともに利用できる両立支援の在り方を探る研究が、必要ではないだろうか。

（4）社会的責任

最後に、企業の両立支援の在り方を、企業の社会的責任の観点から見つめる研究も必要ではないだろうか。従来の研究の中心は、企業の両立支援策が、企業の経営（例：コストと利潤のバランス）や、雇用者の生活（特に、女性の仕事と家庭の両立や出生、ワーク・ライフ・バランス）にどのような影響をもたらすのかというものであった。そして企業は、利益を追求する主体である以上、企業の両立支援の研究も、企業が両立支援にかかるコストをどう減らし、その一方で、両立支援制度をつくることで企業にどのような利潤をもたらすのかを考慮したものもみられた。企業が両立支援を行うことで得られるメリットがコストより大きい場合、それは企業が両立支援を実行する動機づけとなるであろう。

この議論の限界は、短期的な収益を上げにくい両立支援は、たとえそれが従業員の福祉に貢献するものであったとしても、企業が積極的になれない可能性が高いことである。ここには、企業が社会に対して果たすべき責任は、消費者や株主に対してはあるものの、労働者やその家族に対してではないというメッセージが隠されていると言わざるを得ない。

しかし企業は、社会に重要な影響を及ぼす主体であり、社会に存在する様々な主体に対する責任も伴っている。斉藤悦子は、これまでの経営学が扱ってきた CSR は、個人がステイクホルダーとして様々な顔をもつことに注意を向けず、個人は自社の従業員、個人は自社商品の消費者という限定された部分しか見てこなかったと述べており、企業が社会において、様々な役割と責任を担うことを前提とした研究を進めなければならないとしている（斉藤、2011）¹⁸。このことを考えると、企業の両立支援策が及ぼす影響について、もちろん雇用者（とその家族）に与える影響は考慮する必要があるものの、市場のみならず、行政、NPO らとの関係まで含めて考える必要があろう。

このことを考えると、企業が多様なステイクホルダーに対して、両立支援策に関して説明責任を果たし、社会に貢献できるのかを考える研究も必要ではないだろうか。

6：誰もが働きやすい・生きやすい社会を目指す

本研究は、政府の子育て支援が、企業の両立支援・次世代育成支援とどのようにかかわってきたのかを整理した上で、今後、どのような観点から、企業の次世代育成支援の研究を進める必要があるのかを、ジェンダー平等を目指す家政学からの立場から指摘した。

家政学は、家事や子育てなどの問題に十分な関心を払い、家族が家事労働に関わることの意義や家族を取り巻く支援体制の重要性についても議論を重ねてきた。また、家政学は、男女の人権の尊重と男女共同参画の視点から、家族的責任を男女で等しくもつことも提唱している。しかし実際には、家族的責任のために会社に休暇の申請や労働条件の変更を申し出た従業員が、職場でリストラや嫌がらせの標的となっている現実がある。家政学は、このよ

うな労働環境に対して学際的に発言していく責務があるのではないだろうか。人間は誰もが生まれて死ぬまで自分だけの力で生きることとはできず、社会や地域からの支援を受けつつも、家族からの支援を受けて自立できる存在となっていく。もしも、家族を支えたり・家族に支えられたりして生きていく人を、単に“わがまま”で“使えない”人材と考える企業があるとするならば、その企業の在り方はもちろんのこと、そのような価値観を生み出す社会構造にも問題の目を向けなければならない。

企業の子育て支援とジェンダー平等を考えることは、単に女性の両立や処遇の改善を求める働き方を目指すことではなく、誰もが働きやすく・生きやすい社会を考えることでもある。

¹ 内閣府, 2011, 『男女共同参画白書』, 77-80.

² 内閣府, 2011, 『平成 23 年度 子ども・子育て白書』,
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2011/23webhonpen/index.html>
(2011 年 11 月 15 日確認)

³ 2 と同じ

⁴ 白井千晶, 2009, 「子育て支援制度の現状」, 白井千晶・岡野晶子編著, 『子育て支援 制度と現場』, 新泉社, 33-54.

⁵ 宮坂靖子, 2008, 「育児の歴史」, 大和礼子・斧出節子・木脇奈智子編, 『男の育児・女の育児 家族社会学からのアプローチ』, 昭和堂, 25-44.

⁶ 宮坂, 5 と同じ

⁷ 白井, 4 と同じ

⁸ 厚生労働省, 「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について」
(2011 年 11 月 15 日確認)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

⁹ 厚生労働省, 8 と同じ

¹⁰ 厚生労働省, 2011 年 9 月 5 日発表, 「次世代法の認定企業が 1,000 社を突破しました」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001npdt.html>
(2011 年 11 月 15 日確認)

¹¹ 総務省統計局, 平成 21 年経済センサス - 基礎調査 結果の概要

<http://www.stat.go.jp/data/e-census/2009/kakuho/gaiyou/gaiyou.htm>
(2011 年 11 月 15 日確認)

¹² 松田茂樹, 企業の次世代育成支援策の実施状況. Life Design REPORT . 2007,
no1-2,p16-23.

¹³ 酒井正・高畑純一郎, 2011, 「働き方と家族形成の関係」, 樋口美雄・府川哲夫編, 『ワーク・ライフ・バランスと家族形成—少子社会を変える働き方—』, 東京大学出版会. 31-61.

¹⁴ 牧野カツコ・渡辺秀樹・船橋恵子・中野洋恵, 2010, 『国際比較にみる世界の家族と子育て』, ミネルヴァ書房

¹⁵ 川口章, 2002, 『ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策』, 日本労働研究雑誌 44(6), 15-28.

¹⁶ 脇田 能宏, 中村 喜一郎, 太田 睦, 中島 通子, 土田 昇二, 小崎 恭弘, 中坂 達彦, (以上, 著), 朝日新聞社 (編集), 2000, 『「育休父さん」の成長日誌—育児休業を取った 6 人の男たち』, 朝日新聞社.

¹⁷ 内閣府. 1 と同じ

¹⁸ 齊藤悦子, 2011, 『企業の社会的責任と生活経営学』, 日本家政学会 生活経営学部会, 生活経営学研究,
No.46,p35-43

平成23年 (2011) 11月15日受理

平成23年 (2011) 12月31日発行