

行政の男女平等施策が企業に与える影響—効用と課題—

森田 美佐

(教育学部家庭経営学講座)

A Study of Influences of Gender-equal Policy on Companies — Effects and Problems —

Misa MORITA

Chair of Family Resource Management, Faculty of Education

ABSTRACT

The purpose of this study is to find influences of gender-equal policy on Japanese companies, and argue what kinds of improvements should be needed for Gender-equal Society in Japan. We use a case study of 30 Japanese companies in 2001-2002. We had 2 findings. The first is that, gender-equal policy had power to let Japanese companies examine gender role in companies. Some companies have improved the way women build their careers. The second is that some companies consider gender-equal policy as human resource management for men and women without consideration of family responsibilities. This action may not be a contribution to Family Resource Management in Home Economics. The reason is that Home Economics aims at quality of life for individuals and their families in paid work and unpaid work. Now this study suggests a strategy to guarantee life, living, and life-course of employees, including men and women, and a collaboration of companies and government especially in child-care.

KEYWORD

Gender-equal policy , Family responsibility, Family Resource Management

1 はじめに

本研究の目的は、雇用における実質的男女平等の実現に向けて、企業に対するいかなる男女平等施策が必要かを、民間企業を対象とした調査の結果から検討することである。その中で特に本研究は、①行政の男女平等施策が企業に与える影響、②行政の男女平等施策の効用・限界、に焦点を当てる。

雇用者総数に占める女性の割合は、平成16年では41.6%であり、特に30代の女性雇用者の割合が上昇している¹。しかしその一方で、賃金は、男性を100とした場合に、女性は66という格差がある²。また生活時間を見た場合、日本では、他の国のそれと比べて、働く母親の生活時間の家事遂行時間が多く、余暇時間が少ない点や、働く父親の職場環境が育児への参画を留めている点が否めない³。法律は男女の雇用における差別を禁止したが、現代日本の雇用環境は、男女雇用労働者の仕事と家庭生活の生活の質を保障し難い状況となっている。

2003年7月の女子差別撤廃条約*実施状況報告と審議は、日本の労働市場における男女差別の定義の曖昧さを指摘した。これは、機会の平等が結果の平等につながらない日本の状況への改善を求めるものである。雇用における実質的男女平等が進んでいない背景として、筆者らは、平等主体（個人）の扱いそのものが、男女の差異を言及しなかったこと（競争前提の無視）、平等主体（個人）の機会へのアクセスに見られる男女差に言及しなかったこと（評価過程の無視）、これらを従来の男女平等論が承認したこと（多様性の無視）、を指摘した⁴。このような課題を解決するためにも、企業の女性活用の実態を把握し、行政の男女平等施策の効用と限界に着眼することは有効であろう。

2 方 法

(1) 分析枠組み

本研究は、①行政の男女平等施策が企業に与える影響、②行政の男女平等施策の効用・限界を明らかにした上で、行政の企業に対する男女平等施策の課題を検討する。

具体的には、調査対象企業に、I「女性活用方針」とII「行政の支援の期待意識」をたずねた。そして調査結果を基に、I、IIを各3グループに分類した。その結果、Iは、A「女性に男性の補助業務、または男性が一般的に配置されない部署での戦力を期待すること」、B「販売職・営業職・技術職などの分野に一定の割合で女性を配置していくこと」、C「配置も期待する業務も全く男女同一にすること」に分類された。IIは、 α 「行政の施策に対応して、従業員の仕事と家庭の両立に向けた取り組みを必要としないグループ」、 β 「行政の施策に対応して、従業員の仕事と家庭の両立に向けた取り組みを行っているが、現在の取り組みにジレンマを感じているグループ」、 γ 「行政の施策に対応して、従業員の仕事と家庭の両立に向けた取り組みを行った結果、男女労働者の意識・行動に何らかの変化が見られたグループ」に分類された。本研究は、IとIIの関連から、行政の企業に対する男女平等施策の課題を検討する。

(2) 分析方法

筆者は2001年～2002年にかけて、関東地方の某自治体が民間企業に向けた、女性労働に関する調査に関わる機会を得た。その調査は、関東圏において、業種、規模別無作為抽出によって得た3500事業所を企業規模・業種別に分類した上で行われた聞き取り調査である。結果として調査を承諾した事業所30社を対象として、筆者を含め4名による聞き取り調査が行われた。尚、本研究は、調査の報告書に記載されたデータのみを用いた。この報告書で対象となっている企業の属性は、第1表のとおりである。面接方法としては半構造面接法を用いた。

表1 調査対象企業の属性

業種	対象 企業数	企業規模（従業員：人）				
		-50	50-99	100-299	300-999	1000-
建設業	3			2	1	
製造業	3		1			2
運輸業	1			1		
卸売・小売業、飲食店	5	1		1		3
金融・保険業	5		1			4
不動産業	1	1				
サービス業	12	3	3		3	3
合計	30	5	5	4	4	12

* 国連女子差別撤廃条約の正式名称は、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」

(Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women) であり、1979年12月に第34回国連総会で採択、日本は1985年に批准。

3 結 果

本研究は、聞き取り調査の報告書を基に、グループ別に男女平等施策及び仕事と家庭の両立支援について分析を行った。分析結果を第2表に示す。尚、表2の企業番号、文章中（ ）内の番号は企業のIDである。

表2 聞き取り調査分析結果

	企業からの回答内容	企業番号				
		Aグループ	Bグループ	Cグループ		
αグループ	①女性の職業意識の欠如 ○職業に取り組む意識が男女で異なる ○女性の勤続年数が短いのは女性の職業意識の問題	2 5 11 12	24			
	②男女別雇用管理の効率性 ○女性特有の分野での取り組みを期待する ○経営効率を考えると、男女で同一配置は問題 ○女性は窓口業務、個人取引が適切	1 11 12				
	③労働者自身による問題解決への期待 ○夜勤のある隔日勤務なので特別措置は必要ない ○女性が長く勤めれば問題は解決される ○育児休業のような制度を作る必要性があまり無い ○女性正社員は子育てを終えているため特別な措置は必要ない	6 7 8	15			
	βグループ	①経営と支援意識とのバランス ○個人としては育児休業に賛成するが、経営者としては懸念 ○不況のために労働条件を改善することが困難 ○夕方からの売り上げが、最も収益に重要な役割を果たすのでジレンマ ○収入が圧迫されて思うように(両立支援を)できない	3 9		13 16 20 17	
		②企業と保育支援の連携の不備 ○保育所の問題で、就業意欲ある子どものいる女性が困っている ○女性の離職は、家族の問題に対応していないことが問題 ○育児の社会的支援が遅れている ○企業でも取り組みはしているが保育所の整備が必要 ○フルタイムで働く女性を前提とした育児支援の体制改善と、保育の地域格差の是正が不十分	9	14 21 21	25 27 26 29	
		③企業に対する行政の効力の弱さ ○国・自治体の施策が不十分であるため、終身雇用・年功序列の人事・労務管理を改善できない			18	
		γグループ	①職場のサポート力の形成 ○育児休業は長いと思ったが、実際受け入れてみると何とか切り抜けることができた ○均等法以降、男女の仕事を見直した ○最初は(育児休業取得者に対して)厳しかったが、最近の子育て中の働き方はこういうものだと理解が進んだ ○従業員の育児休業の場合も、引継ぎに時間をかけてフォロー	4	19 22 23	
			②企業の社会的責任意識の形成 ○(育児休業等への取り組みについて)企業も世間の要求に応えざるを得ない ○育児休業制度などは、地方公務員の待遇に準じている		19	28
	③女性労働者に対する固定観念の変化 ○均等法、育児休業法の流れの中で、これまでの女性への固定観念がなくなった ○これまで女性をアシスタントとしてきた点を反省した ○女性が縛られてきた「家庭」からの解放をバックアップしたい		4 10			
	参考		経営者自身の仕事と育児の両立経験 ○自分もパートの苦労を身をもって分かっている。家族の理解の上で働いてもらえるための工夫をしている。		30	

(1) αグループの企業の意識・行動 (No: 1, 2, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 24)

本章ではαグループを、「行政の施策に対応して、従業員の仕事と家庭の両立に向けた取り組みを必要としないグループ」と定義した。この条件に該当する企業は30社中10社である。

αグループは、Aグループ8社、Bグループ2社で構成されている。αグループが、企業独自の取り組みに積極的でない理由としては、①女性の職業意識の欠如、②男女別雇用管理の効率性、③労働者自身による問題解決への期待、が挙げられる。

①女性の職業意識の欠如

企業側は、従業員の仕事と家庭の両立に向けた取り組みを必要としない理由を、女性労働者個人が職業人としての自覚と責任をもっていないためだと指摘する。また企業側は、女性が男性よりも働くことを嫌がる理由を、女性と男性の就業意識の違いだと述べる(5社)。

- ・・・例えば男性は女性よりも、人生における職業への意気込みが違う。また女性は(繁忙期なども含めて)有給休暇を消化しようとするが、男性がそれを申請するのは年に数回に過ぎない。(2)
- ・・・(女性が残業や休日出勤を嫌がるのは)女性自身の職業意識の問題も1つの要因であると思われる。(5(他11, 12, 24))

②男女別雇用管理の効率性

α グループにおいて、コース別雇用管理制度を導入している以下の企業は、男女別雇用管理が企業の収益性・効率性の向上のために必要だと主張する(3社)。

- ・・・受付、パソコンでの事務処理、電話対応などは、女性の方がかえって営業効果があると思う。(1)
- 確かに女性で融資や渉外を希望すれば、それ自体は可能だと思う。しかし余剰人員がいない中、支店での最大限の人的資源効率を考えると難しい。(11)
- ・・・女性にはその(窓口における即戦力)立場で力を発揮してほしい。(12)

③労働者自身による問題解決への期待

この見解を述べた企業では、仕事と家族的責任に関する問題は、女性が企業に頼ることなく、個人的努力によって乗り切れると考えられている。その理由は第1に、その企業の職種や勤務形態が、既に仕事と家庭の両立が困難ではないこと、第2に、女性が長く勤続すれば問題が解決すること、第3に、子育て中の女性がないこと、第4に、シングルマザーには配慮する必要があっても、両親がいる世帯では企業の支援が必要ないこと、である(4社)。

- ・・・特に乗務員の場合、夜勤のある隔日勤務なので夜勤明けの長い休みを利用して家のことに対応しているので、特別に制度を利用しなくても済んでいる。(6)
- ・・・当事業所には現在、女性管理職が存在していないが、時期が来れば出来ると思う。(7)
- ・・・社員の中には子どもを離婚後1人で扶養しながら勤務している者もいるが、そういった背景をもつ者へのバックアップは制度としてはないが、特に配慮するようにしている。(8)
- 女性正社員は子育てを終えているため該当無し(育児休業取得状況)。(15)

(2) β グループの企業の意識・行動 (No: 3, 9, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 21, 25, 26, 27, 29)

本章では β グループを、「行政の施策に対応して、従業員の仕事と家庭の両立に向けた取り組みを行っているが、現在の取り組みにジレンマを感じているグループ」と定義した。この条件に該当する企業は30社中13社であった。

β グループは、Aグループ2社、Bグループ7社、Cグループ4社で構成されている。 β グループが、企業独自の取り組みにジレンマを感じている理由としては、①経営と支援意識とのバランス、②企業と保育支援の連携の不備、③企業に対する行政の効力の弱さ、が挙げられる。

①経営と支援意識とのバランス

ここでは、個人的には家族的責任を伴う労働者を支援する気持ちはありながら、企業の経済的な状況から、企業内で組織的に支援を行うことが難しい、という企業側の意識がうかがえる(4社)。

- 個人の立場から言えば、社員が育児休業をとることは賛成する。特に子どもの世話は物理的時間が必要であるし、子どもと親のかかわりは子どもの人格形成上、重要であると思う。しかし経営者側の立場から言えば、育児休業制度を拡張していくことは難しい。(3)
- 不況のために労働条件を改善することが難しい。ぜひ経済対策を実施してほしい。(9)
- 働き方は、正社員の場合だと朝10時45分～夜8時15分となっており、特にフレックスタイムなどは設けていない。夕方から夜にかけて勤務時間が入っているので、例えば子どものいる女性が、フルタイムで仕事と育児の両立をこなすのは、まわりのサポートなしでは、容易ではないだろう。・・・しかし事業所にとっては、一日の中で夕方からの売り上げが、

最も収益に重要な役割を果たしているため、この時間帯での従業員は、貴重な戦力だという実情もある。(13 (他16, 20))

- ・・・収入が圧迫されるので好条件を用意することが難しくなり、常勤ではなく非常勤が中心になる。それが当社の人材の損逸にもつながっているし、非常勤労働者自身も福利厚生を享受できないという問題を引き起こしていると思う。・・・当社でも人数が多い事業所では保育室の設置を検討しているが、場所や利用時間などの問題があるため実現が難しい。(17)

②企業と保育支援の連携の不備

ここで取り上げた企業側は、仕事と家庭の両立支援を行っているものの、行政の育児支援が企業のそれと連携していないため、家族的責任を伴う従業員が安心して子育てをしながら仕事を続けることが難しい、と述べている。発話には、企業の育児支援と保育支援が連携されていないために、企業の取り組みの限界が記されている(13社中6社)。

- これまでは(女性従業員は)出産前に退職する人がほとんどであったが、最近は育児休業を取得する人がでてきた。・・・そのうち1名は、(出産後)半年程度で復帰したいと言っていたが、保育所の空きがなくて復帰が遅れている。(9)
- ・・・問題は、女性の離職理由が女性自身に起因するのではなく、女性を取り巻く環境(子ども・配偶者・親の介護など)に起因するということである。(14)
- ・・・子どもの病気など家族を看護する必要が発生したときは、慣行で休暇を認めている。・・・子育てしながら働きたいと思っても保育所が少なく、保育所に入れずにいる「待機乳幼児」が非常に多い。これでは育児期には仕事をやめなくてはならなくなってしまうので、ぜひ保育所を増やしてほしい。(21 (他25, 26, 27))
- 自治体に最も望むものは、「フルタイムで働く」女性を前提とした育児支援の体制の改善と、保育の地域格差の是正、および働く女性のメンタルヘルスのケアである。・・・A市は(保育園の)終了時間が午後4時30分である。これはパートタイム労働者を前提とした制度と感じざるを得ない。フルタイム勤務者で4時30分に子どもを迎えにいける女性はいったいどれだけいるのか・・・年度の途中で転勤した社員のケースで、B市からA市に転居した女性が、子どもを預ける託児所がないため、週の3日はA市の保育室に預け、残り2日は無認可の保育所に預ければならない例があった。その人は、年度がかわっても認可保育所に子どもを預けることができなかった。6名の待機者がいるという保育所の理由からである。このような状況で、女性が仕事を続けることに不安を感じないはずがない。(29)

③企業に対する効力の弱さ

以下に示す事業所では、行政が企業に対して規制や条件を策定し、積極的に男女平等、仕事と家庭の両立支援に向けた取り組みを起こしてほしいという提案がなされている。この事業所では、現在、改革による男性上層部や中高年の女性らの反発を恐れて、大卒女性の雇用管理を男女同一にすることや、男女の賃金格差を是正し、能力主義の賃金形態を策定することができず、ジレンマを感じている(1社)。

- 自治体が男女の雇用平等への枠組みを率先して策定してほしい。これによって、企業内で培ってきた男性中心社会の構造は、いくらか変わっていくことができるのではないか。・・・また、自治体が、男女の雇用平等への枠組みをつくってくれることは、これまでの男性中心社会でまかり通ってきた、終身雇用・年功序列といった形態の人事・労務管理制度を変えることの一助にもなるだろう。確かに、30代前半までの社員全員に「仕事の中身と成果」による人事評価を提示することは可能だと思う。・・・(但し)能力主義、

成果主義が全年齢層の男女労働者に適応された場合、「女性は全員女の子」と考えてきた男性上層部(特に40代後半から50代)の反発もあろうし、女性側では、年齢層の高い女性と大卒女性の待遇格差が問題になってくる。(18)

(3) Yグループの企業の意識・行動 (No: 4, 10, 19, 22, 23, 28)

本章ではYグループを、「行政の施策に対応して、従業員の仕事と家庭の両立に向けた取り組みを行った結果、男女労働者の意識・行動に何らかの変化が見られたグループ」と定義した。この条件に該当する企業は30社中6社であった。

Yグループは、Aグループ2社、Bグループ3社、Cグループ1社、で構成されている。Yグループの、男女労働者の意識・行動の変化としては、法的効力による、①職場のサポート力の形成、②企業の社会的責任意識の形成、③女性労働者に対する固定観念の変化、である。

①職場のサポート力の形成

ここでの企業は、法的効力としての育児休業の受け入れに、最初は消極的であったことを認めつつも、実際に利用者を受け入れる中で、職場でサポートできたことを感じている(4社)。

- ・・・(育児休業の)1年間の休職は長いと思ったが、実際受け入れてみると、その間は他の人がフォローしたりアルバイトを入れる等して何とか切り抜けることができ、その後当人は同じ職務に戻った。(4)
- (均等法以降の取り組みの一例として)機械化を進めることにより、以前は男性が体力仕事として従事していたことを女性でも行えるような体制づくりが挙げられる。・・・(仕事を)男女の区別なくアピールすると、女性社員の反応がかなり良かったようだ。(19)
- 以前は復帰しても子どもの病気などで急に休むことに対して(職場は)厳しかったが、最近は育児中の働き方はこういうものだと理解が進み、状況に合った仕事を配分することで、職場としてもフォローしている。こうしたことで子育てしながら仕事をしやすい環境が徐々にではあるが作られてきている。(22)
- 育児休業というのは転勤と違ってかなり前から期間がわかっているの、(育児休業の)不在時期の業務の引継ぎに時間をかけて準備することができる。そのため、育児休業による悪影響というのはほとんどない。(23)

②企業の社会的責任意識の形成

均等法、育児休業等の形成の流れの中で、(その取り組みに対して積極的になれるかどうかは別として)これらに呼応した取り組みを、社会的責任として行う意識が、企業の中で形成されつつある(2社)。

- (育児・介護休業規定について)世間的にもそういったことが多く取り上げられているから、明文化に取り組む必要もあると考えている。(19)
- ・・・育児休業制度など地方公務員の待遇に準じていることが(当社の)特徴である。そのため女性にとって働きやすい職場環境になっている。(28)

③女性労働者に対する固定観念の変化

均等法以降の流れの中で、これまでの職場におけるジェンダー意識を見直す必要を感じる企業が、存在している(3社)。

- 今は育児・介護休業法が制度として確立され・・・取得しやすくなった・・・これまでの女性への固定観念、例えば女性は結婚したら仕事をやめる、育児で家庭に入る等がなくなった。(4)
- ・・・女性はアシスタントとして仕事をしてもらってきた(ことを問題と感ずる)。(10)

- 結婚退職する女性が減少する状況下で、女性においても職能的なものを身につけてもらいたいと期待している。・・・個人的意見ではあるが、今、家庭というものが徐々に壊れている状況があって、それを会社側がバックアップするようなかたちでやれば良いのだがと考えている。(19)

(4) 自営業者の仕事と育児の両立経験

最後に、30社中1社ではあるが、インタビューを行った時点で、夫婦でコンビニエンスストアを経営する経営者(妻)に対して、聞き取り調査を行うことができた。女性経営者自らの仕事と家族的責任の両立の経験が、職場(コンビニエンスストア)の女性労働者に対する、仕事と家庭の両立への配慮となっている。

- ・・・成人前の子どもを持つパート労働者は、17時までの勤務としている。・・・家族の方に笑顔で「いってらっしゃい」と言ってもらえるように、まず、家族の理解の上で働いてほしいと考えている。というのも、女性にとって、子どもとの関わりを大事にしながら働こうと思うと、周りの協力なしでは働けない。これは自分も、パート労働者の苦労を身をもって分かった上での考えである。自分自身も、店舗の開店が順調に滑り出すまで、自分の家の間取りまで忘れるくらいまで働いた。そして自分には(自営業であるために)育児休業はなかったため、知人に手伝ってもらったが、子どもが6ヶ月になるまでは育児に専念した。(30)

4 考 察

本研究では、結果から、以下の4点の考察を行った。

(1) α グループにおける知見

α グループでは、行政の施策に対応して、特に積極的な取り組みをしているわけではなく、「(男女平等、仕事と家庭の両立に関する問題は)労働者個人の意識・行動による自助努力で乗りきるべき」という傾向が見られる。 α グループに所属する企業は、労働者個人が自助努力をすることによって、自らが男女平等、仕事と家庭の両立、の実現を目指すことの重要性を示していると思われる。しかし、①女性の職業意識の欠如、②男女別雇用管理の正当化などは、ジェンダー平等の視点から、検討の余地はあると思われる。なぜならば、①と②は、相互に影響し合う結果、見られるとも言えるためである。例えば男女別の雇用管理は、現在、経済効率性、収益性の面から議論した場合、正当化されているきらいがある。しかしそこで効率性、収益性は、女性労働者の職能形成よりも重要視されるべきであろうか。女性労働者は男性労働者と同じ処遇を受けているのか、という議論が、 α グループには必要であろう。また③労働者自身による問題解決への期待では、女性従業員が子育てを終えているために、企業としての取組みは不要という意見が見受けられた。しかし男性従業員も、父親として、子育てにかかわっているという視点が、ここに必要ではないだろうか。

このようなことを考えると、 α グループの企業で見られた、仕事と家庭の両立支援を特に必要としない理由を、女性労働者の就業意識の問題や、性別役割分業を正当化する経営、労働者個人の自助努力に任せるということは、再検討の余地があると思われる。

(2) β グループにおける知見

β グループでは、仕事と家庭の両立についての問題を、従業員の個人的自助努力として認める見解は、なされていない。また β グループの企業は、企業内において、慣行も含めて様々な取り組み

を行っている。その点に関して、 β グループは、 α グループよりも先駆的な取り組みを行っているといえよう。

ここで、①経営と支援意識とのバランス、から分かるように、個（個人）として、家族的責任を伴う労働者を支援したい意識が、企業内で組織的に支援する関係に進展し難い現実がうかがえる。つまり企業経営者個人としての意識が、企業経営レベルでの取り組みにつながっていくためには、行政の経済的支援が一つの効力になりうると思われる。また、②企業と保育支援の連携の不備から分かるように、家族的責任を伴う労働者を、企業単位のレベルで支援しようとしても、行政との連携が不十分であるために、ジレンマを感じている企業が存在している。このことから、企業内で組織的に支援するレベルから、社会的に支援するレベルに移行することの重要性がうかがえる。そして③企業に対する行政の効力の弱さでは、企業自らが行政に対して、年功序列等を打ち崩すための効力を期待していることが、浮かび上がる。つまり行政の効力が、「男性を同じ入社・同じ年齢で採用したならば、仕事を同じ待遇にしなければならなかった」従来の制度を変革させる際に、追い風になっていると言える。これは、企業側の、行政に対する、法的効力の期待とも言える。

(3) γ グループにおける知見

γ グループは、行政の法的施策によって、企業内に3つの変化が生じたことを示している。まず①職場のサポート力の形成では、公的な施策の推進が、家族的責任を伴う労働者を助ける力の形成に影響を与えたと言えよう。行政が法的効力を用いて、従業員の仕事と家庭の両立支援を展開させたことによって、企業内でのサポート力の形成がなされた点がうかがえる。しかも重要なことは、 γ グループで得られた見解では、これらの企業の取り組みは、最初は必ずしも積極的ではなく、政策に対応させられていくにつれて、男女平等型に変容していったことである。次に、②企業の社会的責任意識の形成からうかがえるように、企業は単なる収益追求から、社会的責任を伴う主体であるという意識がうかがえる。昨今の企業では、ステークホルダーである従業員への配慮も進められていると言えよう。そして最後に、③女性労働者に対する固定観念の変化からは、女性労働者が、権利・権限をもって働ける環境が整いつつあることがうかがえる。

5 本研究のまとめと課題

本章のまとめと課題として以下を挙げたい。

第1に、行政の男女平等施策が企業に与える影響の効用として、行政の男女平等施策が、企業の性別役割分業に根ざした男女役割を、問い直す契機となっている点である。行政が企業に対して男女平等施策を打ち出し、企業にそれに基づいた行動を要請することは、企業内のジェンダーに根ざした慣行を変える力を持っている。これは γ グループにおける分析結果からうかがえる。

第2に、課題として、企業側が行政の男女平等施策を独自に解釈した結果、企業側が、女性・男性雇用者に、人間活動力（休養・家族のケアなどの労働）を疎外する場合がある点である。例えば、行政の企業に対する施策が同じであっても、企業の意識や行動、そして労働者のそれは、 $\alpha \cdot \beta \cdot \gamma$ で異なっていた。男女平等施策が進んでも、企業の解釈によっては、労働を強化し、仕事と家庭の両立の問題を個人の自助努力に帰結する可能性がある。

以上の点を踏まえて、本研究は、家族的責任や人間活動力の醸成が保障された男女平等施策の必要性を提示したい。それなしでは、行政の男女平等施策は、ケア労働に従事しない者のみを平等と扱うことになりかねない。これは生活を疎外することで成立する平等施策に過ぎない。また加えて、特に育児支援に関する行政と企業の連携の必要性を提示したい。いかに企業内での組織的な支援体

制が図られても、行政の育児支援と連携できないならば、女性の就業継続や能力の活用にはつながらない。それにジレンマを感じる企業の多さは、 β グループでの調査結果から明確になっている。

本研究は事例研究であり、結果の一般化には限界がある。今回の結果を土台として、企業の男女平等施策に向けた研究を行っていききたい。

註

- 1 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編，2005，『働く女性の実情』，財団法人21世紀職業財団，p 9.
- 2 井上輝子・江原由美子，2005，『女性のデータブック第4版』，有斐閣，p89.
- 3 中田照子編，2005，『国際比較 働く父母の生活時間』，お茶の水書房.
- 4 森田美佐・長嶋俊介，2004，「ライフキャリア平等論の展開」，『生活経済学研究』 Vol.19，p181-191.

平成17年（2005）11月18日受理

平成17年（2005）12月31日発行