

平成 22 年 3 月 31 日現在

研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：2006～2009
 課題番号：18530324
 研究課題名（和文） ダイバーシティ・マネジメントの観点からみた企業におけるジェンダー平等戦略
 研究課題名（英文） Gender equality strategy in enterprises from the viewpoint of diversity management
 研究代表者
 杉田 あけみ（SUGITA AKEMI）
 千葉経済大学短期大学部・教授
 研究者番号：30399224

研究成果の概要（和文）：

研究代表者は、「企業におけるジェンダー平等」に関する研究で、2006年に博士の学位を得た。研究をさらに進展させるために、本研究では、企業調査を実施し、分析をした。ワークライフ・バランスの実現に向けて、生活経営学の果たす役割が大きいとの認識を強くした。また、ワークライフ・バランスは、ジェンダー平等実現のカギであるとの確信を得た。しかし、ジェンダー視点と生活者視点とを入れたディーセントな経営教育学の再構築に向けてのミニマムエッセンシャルを示すにはいたらず、今後の課題である。

研究成果の概要（英文）：

The study leader got the doctor's degree by the research on "gender equality in enterprises" in 2006. For the further progress of research, enterprises survey was carried out and analyzed in this research. The recognition that the role of family resource management is important for realization of work-life balance was strengthened. And the firm belief that work-life balance is a key to realization of gender equality was obtained. A future subject is that minimum essential one is shown aiming at reconstruction of the decent management education incorporating the viewpoint of gender and prosumer.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2006年度	700,000	0	700,000
2007年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2008年度	700,000	210,000	910,000
2009年度	500,000	150,000	650,000
年度			
総計	2,900,000	660,000	3,560,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学 経営学

キーワード：経営学 企業経営 ジェンダー平等 ダイバーシティ CSR

1. 研究開始当初の背景

本研究課題「企業におけるジェンダー平等戦略」に関しては、研究代表者の研究歴がある。すでに発表している4本の論文等から、これまでの研究を振り返り、不足点を解明し、それを明らかにするために、アンケート調査およびインタビュー調査を実施する。

それらの調査の分析を踏まえて、企業におけるジェンダー平等戦略を経営学の分野から発信することにより、ディーセントな経営教育学の構築に貢献ができると考える。

2. 研究の目的

企業におけるジェンダー平等を実現していくには、ワークライフ・バランス（ファミリー・フレンドリー）施策およびそれと関連の深い「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を包括した男女均等施策（ポジティブ・アクション）を重要な経営戦略と位置づけ、両性の多様性を活かす戦略としてのジェンダー・ダイバーシティ・マネジメントと関連づけ、さらにジェンダーダイバーシティ・マネジメントを戦略的労働のCSR、経営理念、ディーセント・ワークと関連づけたうえで、生活経営の視点から企業の戦略が従業員の仕事以外の領域における生活（個人・家庭・社会）にもたらすものを視野に入れる必要がある。

そこで、2004年から2005年の企業調査（ファミリー・フレンドリー企業表彰や均等推進企業表彰を受賞した企業へのアンケート調査、ファミリー・フレンドリー施策や均等推進施策を実施している企業へのインタビュー調査）や文献調査を踏まえて、企業調査（アンケート調査、インタビュー調査）を実施し、ワークライフ・バランス（ファミリー・フレンドリー）施策、一般事業主行動計画、男女均等推進施策（ポジティブ・アクション）の推進状況とそれらの施策の経営における位置づけを明らかにする。

調査結果から、企業におけるジェンダー平等戦略が、ダイバーシティ・マネジメントに位置づけられているか、また、その推進が企業の社会的責任（CSR）であるとの認識が企業にあるかを検討し、経営学に付加されるべき、「ジェンダー視点と生活者視点」とは何かを探り、ディーセントな経

営教育学への筋道をつくる。

3. 研究の方法

アンケート調査を実施するために、ワークライフ・バランスに関する国内外の文献で、ワークライフ・バランスに関する現状等を把握する。

アンケートを作成し、アンケート調査を実施し、回収されたアンケートを集計・分析する。また、アンケート回収企業のなかで、インタビュー調査可という企業に対しては、インタビュー調査を実施し、質的分析を行う。

4. 研究成果

（1）2006年度

アンケート調査を実施するにあたり、ワークライフ・バランスに関する国内外の文献で、ワークライフ・バランスに関する現状等を把握した。

それをベースに、厚生労働省の「ファミリー・フレンドリー企業表彰（現 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）」受賞企業270社（1999年から2005年までの7年間の受賞企業の総数）と同「均等推進企業表彰（現 均等・両立推進企業表彰 均等推進企業部門）」受賞企業337社（1999年から2006年までの8年間の受賞企業の総数）との計607社のうち、筆者が所在地を確認することができた企業（上場企業は会社四季報2006年3集夏号、未上場企業はホームページ）547社に郵送または電子メールでアンケートを送付した。しかし、未送達企業が10社あったため、送付企業は537社となった。61社（回収率11.4%）から回答を得たが、12社は協力拒否回答であったため、有効回答企業は49社（有効回収率9.1%）である。実施期間は、2006年9月1日～11月25日である。

有効回答企業49社のなかで、従業員アンケート可との回答を得た企業15社に従業員アンケート調査を実施し、12社（回収率80.0%）の男女従業員311人（男性174人、女性137人）から回答を得た。実施期間は、2006年10月5日～12月15日である。両調査の集計をし、分析を行った。

これらの成果に関して、第1は、『千葉経済大学短期大学部研究紀要』第3号に、「企業におけるジェンダー平等に向けて一ワークライフ・バランスに注目した調査から一」

というテーマで執筆した。第2は、『昭和女子大学女性文化研究所 Working Paper』№24に、「労使からみたワークライフ・バランスに関する調査から」というテーマで執筆した。第3は、日本家政学会第59回大会ポスターセッションにおいて、「生活経営と企業経営からみたワークライフ・バランス」というテーマで発表をした。第4は、日本経営教育学会第55回全国研究大会で、「企業におけるジェンダー平等を推進していく人材の育成」というテーマで、口頭発表をした。第5は、14th ARAHE Biennial Congress Poster Presentationsにおいて、「Study on Work-life balance Consciousness」というテーマで発表した。

(2) 2007年度

インタビュー調査を実施した。インタビュー調査は、2006年度アンケート調査有効回答企業49社のなかで、インタビュー調査可との回答を得た東日本の企業と、別ルートで選定した企業とに実施した。その結果、インタビュー調査は、面接によるものが13社で25人、メールの送受信によるものが8社で8人、FAXの送受信によるものが2社で2人である。インタビュー調査の内容は、面接によるものはテープ起こしをしたうえで、メール・FAXによるものとともに質的分析を行った。

なお、従業員アンケート調査も、1社の従業員20人（男性8人、女性12人）から回答を得たので、集計し、分析を行った。

これらの成果に関して、第1は、『千葉経済大学短期大学部研究紀要』第4号に、「ワークライフ・バランスに関する考察—株式会社千葉興業銀行のケースから—」というテーマで執筆した。第2は、『昭和女子大学女性文化研究所 Working Paper』№27に、「ワークライフ・バランスに関する考察—ジェンダー・ダイバーシティ・マネジメントの観点から—（特別医療法人恵仁会、医療法人社団駿甲会コミュニティーホスピタル甲賀病院のケース）」というテーマで執筆した。

(3) 2008年度

インタビュー調査、従業員アンケート調査を実施した。インタビュー調査は、2006年度アンケート調査有効回答企業49社のなかで、インタビュー調査可との回答を得た西日本の企業と、別ルートで選定した企業とに実施した。その結果、インタビュー調査は、面接によるものが、9社18人である。インタビュー調査の内容は、テープ起こしをしたうえで、質的分析を行った。

従業員アンケート調査は、1社22人（男性8人、女性14人）、研究者のホーム校の学

生と非常勤校の学生を通して、その両親等186人（男性81人、女性105人）から回答を得たので、集計をし、分析をした。

これらの成果に関して、第1は、『千葉経済大学短期大学部研究紀要』第5号に、「企業におけるジェンダー平等とワークライフ・バランス」というテーマで執筆した。第2は、『昭和女子大学女性文化研究所紀要』第36号に、「ワークライフ・バランス(WLB)の実態とその満足度との関係」というテーマで執筆した。第3は、『昭和女子大学女性文化研究所 Working Paper』№32に、「ワークライフ・バランスに関する考察—ジェンダー・ダイバーシティ・マネジメントの観点から—（株式会社サタケのケース）」というテーマで執筆した。第4は、堀内かおる編著『福祉社会における生活・労働・教育』に、「ジェンダー・ダイバーシティ・マネジメントとワークライフ・バランス」というテーマで執筆した。

(4) 2009年度

日本経営教育学会の会員を通して、2社にインタビュー調査を依頼した。結果、1社1名に対して面接によるインタビュー調査を実施した。テープ起こしをしたうえで、質的分析を行った。

第1は、2006年度アンケート調査結果を踏まえて、昭和女子大学女性文化研究所編『女性と仕事』に、「ワークライフ・バランスはジェンダー平等実現のカギ」というテーマで執筆した。第2は、日本経営教育学会第59回全国研究大会で、「ワークライフ・バランスに関する考察」というテーマで、口頭発表をした。第3は、2007年度から2009年度までのインタビュー調査の結果を活字にしていなかった企業に関して、『2006～2009科学研究費補助金研究成果報告書』に、「インタビュー調査企業におけるワークライフ・バランス」というテーマで執筆した。

(5) 2006年度から2009年度までの成果

①本研究は、科学研究費補助金を申請する以前の段階での研究成果をベースとして実施された。

②アンケートによるワークライフ・バランスに関する従業員調査からは、男女ともにワークライフ・バランスが取れた働き方を望んでいることが明らかになった。したがって、男女ともに、「職場生活」と「個人・家庭・社会生活」との両立は必須であり、ワークライフ・バランスの取れた働き方の実現に向けて、生活経営学の果たす役割が大きいとの認識を強くした。

アンケートによる従業員調査と企業調査とからは、「年次有給休暇の現状」、「1ヵ月間の所定外労働時間数の現状」、「ワーク

ライフ・バランスの取れた働き方をしていくための方策」,「男女従業員がワークライフ・バランスの取れた働き方ができた場合のメリット」,「男性従業員の育児休業取得率を上げていくための方策」等が明らかになった。「ワークライフ・バランスの取れた働き方をしていくための方策」,「男女従業員がワークライフ・バランスの取れた働き方ができた場合のメリット」,「男性従業員の育児休業取得率を上げていくための方策」に関して、労使の意見は、ほぼ一致していた。このように、従業員側も企業側も、思いは同じであることから、ワークライフ・バランスの実現による労使のWin-Winの関係は、労使のコラボレーションで作りあげていくものであると考える。

- ③インタビュー調査からは、企業規模、業種によっても、WLBへの取り組み方に差異のあることが浮き彫りになった。また、トップマネジメント主導でWLB推進部門を創設した企業では、推進役のミドルマネジメントが抜擢されていることが多いこと、企業規模によってはトップマネジメントがWLBを推進していること、トップマネジメントがWLBの推進を全社の方針として掲げている企業では、それを戦略として推進していくミドルマネジメントの力量に負うところが大きいこと、なども明らかになった。さらにWLBを推進していくことが、企業に業績の向上をもたらす、男女従業員にライフステージに応じた生活（「仕事」、「個人」、「家庭」、「社会」という4領域における生活の配分と統合）をもたらすために、企業サイドがすべきこと、従業員サイドがすべきこと、労働組合サイドがすべきことも示唆された。示唆された内容を筆者の研究に引きつけて捉えると、企業サイドがすべきことは、WLBの推進を経営戦略と位置づけ、労働のCSRを促進させるジェンダー・ダイバーシティ・マネジメントを実践していくための運用システムの構築である。従業員サイドがすべきことは、企業サイドが構築した運用システムをライフステージに応じて活用していくための企業サイドとの調整である。労働組合サイドがすべきことは、物理的かつ精神的に働きやすい環境を整備していくにあたり、企業と男女従業員との間に立ち、双方にプラスをもたらすための調整である。
- ④本研究からは、ワークライフ・バランスは、ジェンダー平等実現のカギであるとの確

信を得たが、当初めざしていたジェンダー視点と生活者視点とを入れたディーセントな経営教育学の再構築に向けてのミニマムエッセンスを示すにはいたらなかった。詳細分析が不十分な企業調査データのさらなる分析と、本研究の過程で閃いた新たな研究課題へ取り組みながら、ジェンダー視点と生活者視点とを入れたディーセントな経営教育学の再構築を目指していくことが、今後の課題である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計7件)

- ①杉田あけみ「企業におけるジェンダー平等に向けて—ワークライフ・バランスに注目した調査から—」『千葉経済大学短期大学部研究紀要』第3号, pp.69-78, 2007年, 査読無.
- ②杉田あけみ「労使からみたワークライフ・バランス・バランスに関する調査から」『昭和女子大学女性文化研究所 Working Paper』No24, 2007年, 査読無.
- ③杉田あけみ「ワークライフ・バランスに関する考察—株式会社千葉興業銀行のケースから—」『千葉経済大学短期大学部研究紀要』第4号, pp.23-38, 2008年, 査読無.
- ④杉田あけみ「ワークライフ・バランスに関する考察—ジェンダー・ダイバーシティ・マネジメントの観点から—(特別医療法人恵仁会, 医療法人社団駿甲会コミュニティーホスピタル甲賀病院のケース)」『昭和女子大学女性文化研究所 Working Paper』No27, 2008年, 査読無.
- ⑤杉田あけみ「企業におけるジェンダー平等とワークライフ・バランス」『千葉経済大学短期大学部研究紀要』第5号, pp.23-32, 2009年, 査読無.
- ⑥杉田あけみ「ワークライフ・バランス(WLB)の実態とその満足度との関係」『昭和女子大学女性文化研究所紀要』第36号, pp.67-79, 2009年, 査読有.
- ⑦杉田あけみ「ワークライフ・バランスに関する考察—ジェンダー・ダイバーシティ・マネジメントの観点から—(株式会社サタケのケース)」『昭和女子大学女性文化研究所 Working Paper』No32, 2009年, 査読無.

〔学会発表〕(計4件)

- ①杉田あけみ, 伊藤セツ「生活経営と企業経営からみたワークライフ・バランス」日本家政学会, 第59回大会, ポスターセッション, 2007年5月12日, 長良川国際会議

場.

- ② 杉田あけみ「企業におけるジェンダー平等を推進していく人材の育成」日本経営教育学会，第 55 回全国研究大会，口頭発表，2007 年 6 月 30 日，青山学院大学.
- ③ 杉田あけみ，伊藤セツ「Study on Work-life balance Consciousness」14th ARAHE Biennial Congress Poster Presentations 7 Aug. 2007, EASTIN HOTEL, Petaling Jaya.
- ④ 杉田あけみ「ワークライフ・バランスに関する考察」日本経営教育学会，創立 30 周年記念，第 59 回全国研究大会，口頭発表，2009 年 6 月 28 日，東洋大学.

[図書] (計 2 件)

- ① 杉田あけみ「ジェンダー・ダイバーシティ・マネジメントとワークライフ・バランス」堀内かおる編著『福祉社会における生活・労働・教育』明石書店，pp.142-162，2009 年.
- ② 杉田あけみ「ワークライフ・バランスはジェンダー平等実現のカギ」昭和女子大学女性文化研究所編『女性と仕事』御茶の水書房，pp.49-75，2010 年.

[産業財産権]

○出願状況 (計 0 件)

○取得状況 (計 0 件)

[その他]

雑誌論文①～⑦，図書①②，「インタビュー調査企業におけるワークライフ・バランス」を、『2006～2009 科学研究費補助金研究成果報告書』として冊子に印刷した.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

杉田 あけみ (SUGITAAKEMI)
千葉経済大学短期大学部・教授
研究者番号：30399224

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし