

平成 22 年 5 月 31 日現在

研究種目：若手研究（B）
 研究期間：2006～2009
 課題番号：18700585
 研究課題名（和文）「家族にやさしい」企業の形成に関する研究
 －雇用労働者の実質的男女平等に向けて－
 研究課題名（英文）A Study of “Family-Supportive” Companies
 - Toward Essential Gender Equality in Employment
 研究代表者
 森田 美佐（MORITA MISA）
 高知大学・教育研究部人文社会科学系・准教授
 研究者番号：20403868

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、従業員のワークライフバランスの考察から、日本の“家族にやさしい”企業の問題点を指摘することである。結果から得られた主な結論は次の通り。
 (1) 近年、“家族にやさしい”企業の数が増加しており、それらは従業員のワークライフバランスについて多くの政策を有している。(2) しかし、それらの政策は従業員に家族的責任に十分な時間の従業員を提供していない。(3) “家族にやさしい企業”は従業員の過労を軽減する必要がある。

研究成果の概要（英文）：The objectives of this study are to point out problems in Japanese “family-supportive” companies by investigating employees’ work-life balance. Main conclusions are drawn from the results: (1) Nowadays, the number of “family-supportive” companies has been increasing, and they have many policies about employees’ work-life balance. (2) However, the policies do not offer employees enough time for family responsibilities. (3) “Family-supportive” companies should reduce employees’ overwork.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2006年度	600,000	0	600,000
2007年度	366,599	0	366,599
2008年度	533,401	160,020	693,421
2009年度	500,000	150,000	650,000
総計	2,000,000	310,020	2,310,020

研究分野：総合領域

科研費の分科・細目：生活科学・生活科学一般

キーワード：家政学・社会学・労働・家族・ジェンダー

1. 研究開始当初の背景

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、

女性も男性も含めてすべての労働者が、“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）の必要性を示唆したものである。

しかしながら、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21年

度版男女共同参画では、男性の20～40代の約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、女性の30代も、約5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。そして子育て期にあたる労働者に焦点を当てると、30代の男性の2割は週60時間以上働いている。これでは夫は家事・育児をほとんど担えない。当然、長時間労働による男性の健康問題も軽視できない。また最近では、「仕事も家庭もちたい」という女性が多い中で、現実には第一子の出産を機に、働く女性の3人に2人が離職している。女性の再就職も簡単ではない状況は続いている。

ただし、従業員の仕事と家庭の両立を支援する企業は、わずかながらも着実に増加しており、またその取り組みに対して、政府から表彰された企業も存在している。それでは、この先駆的な企業は、家族的責任を伴う労働者に対して、どのように体制を整え、実際にどのような支援をおこなっているのか。またこのことを、実際に従業員はどう評価しているのだろうか。そして企業が、両立支援や次世代育成支援に一層取り組みやすくなるための施策は何か。結果として、企業の取り組みは男女雇用平等にどんな影響をもたらすのか。本研究はこれらの点に注目して調査を行った。

2. 研究の目的

本研究の目的は、「家族にやさしい」企業と男女雇用平等の実現を、個人と家族の生活の質向上を目指す家政学（生活経営学）の視点から目指すことである。

「家族にやさしい」という言葉は様々な解釈が可能であるが、本研究では「家族にやさしい」企業を、「家族的責任を伴う従業員を支援する」企業と定義した。本研究では「家族にやさしい」企業とは、具体的には“従業員が家事・育児・介護等で辞職を選択しなくてもよいように、従業員の私生活に配慮した柔軟な働き方を提供している企業”を指している。このような企業は日本ではまだ少ないが、先駆的な企業はその取り組みを始めている。

これらの企業に関する研究には、多くの知見が見出されているが、本研究は先行研究に加味すべき視点として、2点を指摘したい。第1に、「家族にやさしい」企業を、経営者の側に立って研究するのではなく、家庭を営む生活者の側に立って研究することである。つまり「家族にやさしい」企業は、文字通り、従業員と家族に本当にやさしいと思われているのかを考察することである。企業の「家族にやさしい」取り組みは、従業員と家族に

評価されているのか？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？そしてこの課題に向けてどのような改善策が必要か？これらを研究することは、従業員がよりよい生活を営む上で重要な点である。

第2に、「家族にやさしい」企業の取り組みが、女性従業員の就業継続や仕事と子育ての両立に及ぼす影響だけではなく、男女の実質的平等に与える影響にも焦点を当てることである。例えば企業の「家族にやさしい」取り組みによって、女性が子育てをしながら仕事を続けられるようになったとしても、女性が職場で男性と対等な権限や裁量を持っていないならば、男女の賃金格差を含めて、女性労働の周縁化の改善は望めない。また、企業の「家族にやさしい」はずの制度が、実際は男性に厳しいものであれば、男女で等しく諸制度を使える機会があっても、実際の利用は圧倒的に女性になり、男性が家庭生活にかかわることは難しい。これでは職場はもちろんのこと、家庭における男女共同参画も実現しない。そして女性はもちろん、男性にとっても働きやすい職場は実現しない。

3. 研究の方法

本研究では、文献調査と企業・従業員に対して、量的・質的調査をおこなった。

(1) 文献調査

企業の両立支援・次世代育成支援に関する先行研究を整理し、雇用労働者と家族の福祉を考えた上で、本研究の視点を示した。

(2) 質的・量的調査

「ファミリー・フレンドリー」企業と次世代育成支援に積極的な企業と、その従業員を対象として、量的・質的調査をおこなった。

4. 研究成果

(1) 「ファミリー・フレンドリー」企業に関する研究成果

①日本の「ファミリー・フレンドリー」企業においても、労働者（特に男性正社員）は特に長時間働いている実態が見られた。労働者が多数の仕事を抱えているもの、それを短時間で終わらすことができないのは、労働者の自己責任であると認識する企業も存在していた。

②「ファミリー・フレンドリー」企業であっても、男性が育児休業をとるのは容易ではない実態が見られた。その対処策として、子どもの出生に向き合いたい、あるいは育児休業を実質的にとりたいと考える男性社員は、育児休業ではなく、有給休暇の消化や、査定に影響を及ぼさない社内の休暇

制度等を用いて、対応している実態もうかがえた。

- ③「ファミリー・フレンドリー」企業において、育児休業をとった社員や短時間勤務制度を選択した社員と、それらの制度をとらずに継続して働く社員を、社企業内で同じ評価と考えない企業が存在した。

④まとめ

日本の「ファミリー・フレンドリー」企業が取り組むべき課題としては、「労働時間の短縮のための実践的なプログラムの策定と実施」「育児休業などの取得による賃金の保障」「育児休業取得後の労働者の査定に関する「公正」概念の再検討」が必要ではないかと考える。特に③については、企業の判断に任せることが真に妥当であるかどうかを議論する段階にある、と考えられる。

(2) 次世代育成支援に積極的な企業に関する研究成果

- ①対象企業は、企業の子育て支援は、企業の社会的責任だと考える意識が高く、従業員の子育てを支援したいという気持ちから、次世代育成支援に取り組んでいることが明らかになった。
- ②対象企業は、他の一般的な企業と比べて、特に父親の育児休業の取得者が多いという実績があった。また同様に、母親の育児休業の取得率も、一般的な企業と比べて高かった（母親の育児休業の取得率が100%という企業もあった）。
- ③対象企業においては、特に大企業で、次世代育成支援を進める課題が多くあると答える傾向がうかがえた。

④まとめ

次世代育成支援に積極的な企業は、従業員の子育てを従業員個人の問題と決めつけることなく、支援体制の構築に、主体的にかかわっていることがうかがえた。しかし実際に企業が抱える課題として最も大きいものは、その運用のあり方であった。

このため、日本企業の次世代育成支援の課題としては、「自社の両立支援や子育て支援の推進の成果を、従業員はもとより、求職希望者や社会一般に広く公開すること」や、「従業員との対話を進めること」が必要であると考えられる。

(3) 本研究のまとめ

- ①「家族にやさしい」企業は本当に「家族にやさしい」のか？

「ファミリー・フレンドリー」企業も、次世代育成支援に積極的な従業員も、従業員が家族的責任を果たすことを支援してい

た。また実際に、従業員も、その取り組みについて、制度面としては評価していた。

②「家族にやさしい」企業の課題

ただし、両立支援や次世代育成支援に取り組んでいる企業であっても、その取り組みは必ずしも、実際の運用につながっているとは言い難い状況にあった。

そのような状況に陥る原因として最も深刻なものは次の通りである。

1つ目は、仕事量の多さから制度を利用できない人がいることである。部署によっては、制度の利用を考えることすらできないほど、仕事を抱える従業員がいる。政府から表彰された企業であればなおさら、この点を重く受け止める必要があるのではないだろうか。

2つ目に、諸制度の取得後の待遇を、従業員たち自身もよく分かっていないことである。これが従業員の両立支援や次世代育成支援の制度の取得をためらわせる最も大きな原因の一つとなっている。例えば「本当は育児従業をとりたいが、もしとったら、上司が代理を勤めるのだろうか？（ならばどうして取れようか）」「代わりの社員は雇われるのか？」「復帰後、自分の顧客は元に戻されるのか」しかし人事に問い合わせるほどの勇気もないという従業員は、結果として制度を利用しないままである。

③家族にやさしいと評価される企業になるための課題

1点目は、両立支援や次世代育成支援についての進捗状況を、正しく、社内と社外に公開することではないだろうか。「ファミリー・フレンドリー」企業側も、実は情報を公にはしたくないという回答があり、実際に、そこに勤めている者でさえ、その事実を知っている人はほとんどいなかった。しかし自分の会社が、両立支援や次世代育成支援に取り組んでいることを従業員に知らせる取り組みは、最も重要なことではないだろうか。

2点目は、従業員が何に問題を感じているのか、また、どのような制度の改革が進めば、従業員はより働きやすくなるのかを、実際に聞いてみることはないだろうか。聞き取りに応じた企業の中には、これに取り組んでいるところもあった。また同時に、その情報を社外に、とりわけ就職活動をしている学生等に対しても公開する必要があるのではないだろうか。

単なる両立支援策や次世代育成支援策の数や、表彰状を何枚受けたかということだけでは、企業の家族に対するやさしさは測れないのではないだろうか。

(4) 今後の課題

本研究は、協力企業が少なかったこともあり、限定的な結果となったことは否めない。今後はこの成果から得られた成果を、より幅広い企業・従業員調査へとつなげていき、本研究で得られた知見の一般化を試みたい。

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 12 件)

- ① 森田美佐、高知市における子育て支援の課題、高知大学教育学部研究報告、査読無、Vol. 70、2010、191-197
- ② 森田美佐、男女共同参画と教育 大学教員のワーク・ライフ・バランスと教育・研究の充実に向けて、平成 21 年度日本教育大学協会四国地区研究集会研究集会記録集、査読無、Vol. 32、2010、13-16
- ③ 森田美佐、大学における男女共同参画と研究者の労働条件、高知大学学術研究報告、査読無、Vol. 58、2009、135-144
<https://ir.kochi-u.ac.jp/dspace/>
- ④ 添木佑香、森田美佐、子育て支援における保育士側の現状と課題 - 保育士の家庭生活に注目して -、高知大学教育学部研究報告、査読無、Vol. 68、2008、189-197
- ⑤ 森田美佐、家政学における「仕事と生活の調和」概念の検討、高知大学教育学部研究報告、査読無、Vol. 68、2008、199-205
- ⑥ Misa Morita, Problems of Japanese “Family-friendly” Companies from the Viewpoint of Employees’ Work-Life Balance : A Case Study of a “Family-friendly” Bank、日本家政学会誌、査読有、Vol. 58 No. 3、2007、119-127
- ⑦ 森田美佐、雇用労働者が望む「職業生活と家庭生活の両立支援」に関する事例研究、家政学研究、査読有、Vol. 52 No. 2、2006、

51-60

[学会発表] (計 3 件)

- ① 森田美佐、男女共同参画と教育について、平成 21 年度日本教育大学協会四国地区研究集会、2009 年 11 月 26 日、高知大学
- ② 森田美佐、企業の次世代育成支援の成果と課題、第 56 回日本家政学会中国・四国支部研究発表会、2009 年 10 月 11 日、高知会館
- ③ 森田美佐、家庭科における生活設計学習の課題－女性労働研究からのアプローチ－、2006 年度日本家庭科教育学会月 5 日、高知大学

[図書] (計 1 件)

- ① 大和礼子, 宮坂靖子, 中谷奈津子, 山根真理, 斧出節子, 冬木春子, 木脇奈智子, 森田美佐. (編者: 大和礼子・斧出節子・木脇奈智子) 昭和堂、男の育児・女の育児 家族社会学からのアプローチ、2008、225 (181-205)

[産業財産権]

○出願状況 (計 0 件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
出願年月日:
国内外の別:

○取得状況 (計 0 件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
取得年月日:
国内外の別:

6. 研究組織

(1) 研究代表者

森田 美佐 (Morita Misa)
高知大学・教育研究部人文社会科学系・准教授
研究者番号: 20403868

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし