

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 5 月 1 日現在

機関番号：16401

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2010～2012

課題番号：22700712

研究課題名（和文）

「くるみん」企業の推進に関する研究-職場の次世代育成と男女平等の実現に向けて-

研究課題名（英文）

A Study of promotion of *Kurumin* Companies for Raising Next-Generation Children and Gender Equality in Workplaces

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）：本研究は、仕事と生活の調和に関する調査から、子育てに支援的でジェンダー平等な職場環境の実現可能性を検討した。本研究は特にジェンダー、キャリア、家庭責任に焦点を当てた。その結果、子育てに支援的でジェンダー平等な職場環境のために、企業が実施する働き方の変革は確かに効果があったが、働く者の個人・家庭生活の見直しも効果的であった。生活の経営は、家庭生活の運営のみならず、人間らしい労働の形成にも貢献する。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study is to examine the possibility of realizing childcare-friendly and gender equal workplaces in Japan, by conducting work-life balance surveys for employees. This study focuses especially on gender issues, career building, and family responsibilities. Reconsidering working styles has been one of the best remedies for work-life balance. However, reconsidering our individual or family lives is also important. Family resource management is more than cooking, doing dishes, and doing laundry. It keeps our family life and paid work decent.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	500,000	150,000	650,000
2011年度	500,000	150,000	650,000
2012年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	1,500,000	450,000	1,950,000

研究分野：生活科学一般

科研費の分科・細目：生活科学・生活科学一般

キーワード：ジェンダー・企業・家族

1. 研究開始当初の背景

日本では、とりわけ人口減少が進む中、少子化が問題視され、社会を挙げての子育て支援の重要性が指摘されている。その中で子育て支援は、国の政策の重要課題と位置づけら

れており、現在では、直接的な子育て支援のみならず、男性を含めた働き方の見直しや、仕事と生活の調和の必要性とその具体的な実践の必要性が問われている。

このような情勢の中で、企業の子育て支援

の推進が必要とされているが、とりわけ2003年に成立した次世代育成支援対策推進法の成立以降、国から子育て支援推進企業として一定の評価を得た企業が現れている（それらの企業は「くるみん」というマークを取得でき、公に公開できる）。そのような企業の次世代育成支援は、①従業員への仕事と家庭の両立支援、②子育て中の従業員に対する子育て支援、を中心に展開されている。

確かに先行企業においても、企業は子育て支援に取り組むことに負担を感じており、実際には経営的に余裕のある企業でないと次世代育成支援を行うことは難しいという。しかし企業が次世代育成支援に取り組むことは、決して企業の業績悪化にはつながらないことなど、子育て支援には一定の経営効果があることも明らかになっている。

けれども実際のところ、企業の次世代育成支援は、本当に次世代の育成を支援しているのか？つまりそれは、子どもの育ちと、親（男女従業員）の家庭生活と職業生活が調和する環境につながっているのだろうか。

男女が家族的責任を担わない限り、両性の人格の尊重や人間発達は実現しないばかりか、男性が人間らしい働き方、そして人間らしい生き方を実践することが難しい。その考え方に政策が追いついていないのは、先進国では日本以外には数カ国程度であると言わざるをえない。

特に日本の男性の長労働時間は、男性の健康や生き方にも大きな影響を及ぼしている。これらの点をふまえて、より人間らしく、ゆとりある職業生活・家庭生活を、男女が営むことができるような、そして職場の男女不平等が起らないような社会を目指したい。

2. 研究の目的

本研究の目的は、個人と家族の生活の質向

上を目指す家政学（生活経営学）の立場から、「くるみん」企業（次世代育成支援企業）を醸成する社会をどのように形成すればよいのかを明らかにすることである。具体的には、社会全体でどのような取り組みをおこなうことが、本当に子どもの育ちと親の子育て、そして職場と家庭における男女共同参画を保障する職場につながるのかを検討したい。

3. 研究の方法

研究の方法としては主に次の3つを実施した。第1に、先行研究の文献調査の収集と分析である。第2に、「くるみん」企業で働く従業員に対するインタビュー調査（実施とその分析）である。そして第3に、働く者に対するアンケート調査（実施とその分析）である。

4. 研究成果

(1) 企業の両立支援の成果と課題

（職場環境を中心に）

1年目の研究目的は、日本の「くるみん」企業、つまり次世代育成支援を推進する企業の特徴や実践、そして考え方を考察した上で、企業の両立支援および次世代育成支援を研究する上で、必要不可欠な視点を明確にすることとした。

方法として、主に先行研究の文献収集と整理そして分析を行なった。

結果として、主に以下3点がうかがえた。

第1に、両立支援および次世代育成支援に積極的な企業は、制度の有無で言えば大企業が多い傾向がうかがえる。しかし（制度化には至っていないものの）従業員の働きやすい職場づくりに励んでいる企業は中小企業にも存在している。第2に、企業の両立支援および次世代育成支援の研究は、主に企業が用意した両立支援制度の数や種類に焦点が当

てられており、またその両立支援制度の数値(有無や種類等)が、企業経営(業績)や少子化に、どのような影響を及ぼすのかに注目した研究がなされている。しかしながら第3に、両立支援制度が充実している企業に勤めている従業員であっても、自社の両立支援の仕組みを含めた労働環境に、必ずしも満足しているわけではない。この背景として、日本の子育て支援政策では、まだまだ家族を支援する環境は整備されていないことがうかがえる。従業員かつ親である側も、行政はもとより、企業の両立支援および次世代育成支援に、必ずしも満足しているわけではなかった。

このような点から、今後の課題として、企業の両立支援・次世代育成支援の研究を、より生活者側の視点から検討し、どのような両立支援および次世代育成支援が、従業員を含めて一般市民から受け入れられるのかを、そして、その要望を、企業がどこまで受け入れることができるのかを研究することとした。

(2) 職場環境に対する従業員らの評価

2年目の研究目的は、日本において、次世代育成支援に積極的な企業、いわゆる“子育てにやさしい”企業(「くるみん」企業)が今後さらに進展していくために、どのような社会設計が必要であるのかを、個人と家族の生活の質向上とジェンダー平等の視点から明らかにすることとした。

方法として、主に以下2点を中心に調査・研究を行った。第1に、「くるみん」企業の次世代育成支援策の量的・質的データを考察した。第2に、「くるみん」企業に勤めている雇用者の中で、主に女性・専門職として働く者へのインタビュー調査を実施した。

結果として、更なる検討・分析が必要であると思われるが、現状として次の知見が見られた。

第1に、大都市でなくても、そして従業員が少なくても、「くるみん」マークを取得できるような(あるいはその認定を受けられるレベル以上の)質の高い次世代育成支援を積極的に行っている企業が存在していることである。但し、「くるみん」マークを取得している企業の業種や本社所在地に、偏りが無いとは言えない。

第2に、「くるみん」企業の次世代育成支援に関して、女性従業員の活用に対する考え方が必ずしも同じではないことである。「くるみん」企業の中でも、例えば子育て期の女性活用に関して、女性社員を長期的に休業させることに賛成する企業と、長期休業を職業人としてのキャリア形成の阻害と考え、子どもが小さくても可能な限り職業生活を経験できるキャリア形成を提案する企業が見られた。

そして第3に、「くるみん」企業で女性かつ専門職として働く者は、自社の子育て支援を評価しつつも、足りない部分は自助努力で賄って仕事と家庭を両立させている様子が見られた。

(3) 職場環境と共に必要な企業風土

(変革の可能性の検討)

3年目の研究目的は、次世代育成支援に積極的でジェンダー平等に取り組む企業が、今後さらに進展していくために、職場環境以外のどのような要因が必要であるのかを明らかにした。

方法として、主に以下2点を中心に調査・研究を行った。第1に、「くるみん」企業の次世代育成支援策の量的・質的データを考察した。第2に、性別・子どもの有無・雇用形態等にかかわらず、雇用されて働く者に対するアンケート調査を実施した。

結果として、現状では次の知見が得られた。

第1に、職場環境（制度）において、特に育児休業制度や介護休業制度、次に短時間勤務制度やフレックスタイム制度などは、既存の調査からも、そして本調査対象者の職場にも、広く導入されている傾向がうかがえた。またそれらの制度は、かれらにも一定程度認知されていた。仕事と子育て・介護等の両立を考えた上で、最低限必要な制度をもつ企業の存在と、従業員がそれらの制度の存在を正しく認知している様子がうかがえた。

第2に、職場環境（働き方）については、長時間労働や休日出勤等を美德とする働き方を賞賛する文化は廃れてきている一方で、個人の都合や裁量で仕事を進めることが難しく、周囲に気兼ねをしながら仕事と子育ての両立をこなしている雇用者の姿がうかがえた。自分の仕事が終わっても帰りにくい文化があると答えたり、残業や休日出勤をする人が高く評価されると答えたりした人は、全体の2割に満たなかった。しかし、個人だけの裁量で仕事を進めるのではなく、上司や同僚と連携・調整をしながら仕事をする必要があると答えた人は約5割存在した。

第3に、職場環境（制度）や職場環境（働き方）の改善によって、子育てに支援的で、ジェンダーセンシティブな企業風土を醸し出すことにつながるのかについては、更なる分析と議論が必要であることがうかがえた。

確かに職場環境（制度・働き方）の改革が、子どもをもって働く者に対する有効な子育て支援になることは確かである。しかし本研究では、それらの職場環境の改革だけでは、子育てに支援的でジェンダー平等に向かう企業風土の形成は難しいことがうかがえた。

これらについて分析を進めたところ、職場環境の改革に加えて、雇用者がどのような生活環境の中で仕事と生活の経営をしているかが、職場を子育てに支援的でジェンダー平

等にしていく鍵を握ることが示唆された。

今後の課題は、雇用者の生活環境（特に仕事と生活の実態）と企業文化の関係について分析を進めていくことである。

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5件）

- ①森田美佐、「両立支援」をめぐる現状と課題、高知大学学術研究報告、査読無、61巻、2012、225-233
<http://hdl.handle.net/10126/5097>
 - ②森田美佐、日本の母親の「子育ての負担感」と社会環境、高知大学教育学部研究報告、査読無、72巻、2012、131-135
<http://hdl.handle.net/10126/4866>
 - ③森田美佐、日本の父親の子育てと「稼ぎ手」役割、高知大学教育学部研究報告、査読無、71巻、2011、179-186
<http://hdl.handle.net/10126/4771>
 - ④森田美佐、「子育て支援」はもう十分か?-2000年代からの日本の子育て支援策の成果と課題-、高知大学教育学部研究報告、査読無、71巻、2011、187-196
<http://hdl.handle.net/10126/4770>
 - ⑤森田美佐、日本の子育て支援とマザーハラスメント、高知大学学術研究報告、査読無、59巻、2011、155-164
<http://hdl.handle.net/10126/4752>
- 〔学会発表〕（計3件）
- ①森田美佐、A Study of Japanese “Work-Life Balance” Companies For Gender Equality and Well-being of Families、国際家政学会、2012年7月18日、メルボルンコンベンション&エキシビションセンター（オーストラリア・メルボルン）
 - ②中谷奈津子・森田美佐、Why are Japanese Mothers so sorry for people in Public?、国際家政学会、2012年7月18日、メルボルンコンベンション&エキシビションセンター（オーストラリア・メルボルン）
 - ③森田美佐、家庭科における「子育てしやすい」社会に向けた学びに関する研究、日本家庭科教育学会例会、2011年11月12日、聖心女子大学（東京都）

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) 研究協力者

中谷 奈津子 (NAKATANI NATSUKO)

大阪府立大学・人間社会学部・准教授

研究者番号：00440644