

企業内保育所事例に見るワーク・ライフ・バランス

中村 艶子

(同志社大学准教授)

I 研究概要

本研究では、「ワーク・ファミリー・ボーダー理論」(Clark 2000) および「企業支援と家族支援イニシアチブの優位論理（特にその3要因）」(Kossek, Dass and DeMarr 1994) に依拠し、日本での企業内保育所がいかなる要因により導入されるかを考察する。

【仮説・方法】

ここでの仮説は、「日本企業においてもワーク・ファミリー・ボーダー理論が適応する環境が起こりつつあり、Kossekの企業支援と家族支援イニシアチブの優位論理どおり、企業内保育所支援状況が法施行により影響を受ける」と考える。企業内保育所を切り口とした女性労働と育児支援企業内保育所導入に関する企業の考え方を知るために、人事担当者へアンケート調査を行い、①企業内保育所を導入「する」あるいは「しない」要因は何か、②企業はなぜ保育所を導入するのか、あるいはしないのか、③企業が抱える懸念は何かを探る。また、④企業内保育所を有するモデルケースの吟味と次世代法以降の企業内保育所設立の動きから企業内保育所に関する企業の考え方を考察する。アンケート調査は東洋経済企業データバンクにある従業員規模100名以上の企業1248社を対象として、(1)育児支援制度(2)従業員の要望(3)育児支援制度の負担(4)育児支援についての概念について聞いた。

II 調査結果

本アンケート調査では、企業内保育所をもたない企業104社のうち、企業内保育所を設立しない理由(3つまで複数回答)が「設置費・運営費」で

あるとするコスト面の理由を挙げる企業が69社を占める。企業内保育所が普及しにくい理由としては、企業内保育所への「要請自体がない」という回答が7割を占めることから裏づけられるように、企業社会においては、職業生活と家庭生活が完全に分離されて位置づけられてきた。日本社会での保育支援の中核は認可保育所であるが、企業内保育所は次世代法の内容にも選択肢として挙げられている「託児施設の設置運営等の措置」として、受け皿的支援としての推進検討の余地があると考えられる。アンケート結果では企業69社が企業内保育所を設置しない理由として、「設置費・運営費」を挙げているが、企業内保育所を有するX社の聞き取り調査によると、企業内保育所の導入が可能であることが示唆された。

III 考察

アンケート調査実施時期は次世代法成立後ではあるが施行前であるため、行動計画策定の前段階である。企業内保育所が普及しにくい理由としては、企業内保育所への「要請自体がない」という回答が7割を占めることから裏づけられるように、企業社会においては、職業生活と家庭生活が完全に分離されて位置づけられてきた。これは「ワーク・ファミリー・ボーダー理論」と相反する状況にある。しかし一方で、近年の核家族化や個人主義化の進展により、企業による支援制度も変化を余儀なくされ、ワーク・ファミリー・ボーダー理論が適応される状況が進展しつつあることも読み取れる。

IV 分析——企業内保育所の課題

1 コスト面

コスト面をはじめとするいくつかの企業内保育所の課題を取り上げ、企業内保育所が機能するための要因について以下のように分析する。コスト面では企業内保育所導入はしばしば景気と連動し、設置・運営費のコスト面でその導入が躊躇されてきた。多くの企業が保育所を設置・運営することが「高コスト」であると考え、敬遠する傾向にある。

2 意識変革の必要性

日本では職業生活と家庭生活を完全分離して考える土壌があったため、企業による保育支援の発想が欠落し、従業員からの要望が起こりにくい点は否めない。また、労使間でニーズ意識の認識差も見られた。企業内保育所はまだ一般的には浸透していない取り組みであるため、企業側には膨大な準備計画と労力が必要とされる。例えば企業内保育所の運営上では、外部委託保育サービス企業に一任すればよいというわけではなく、当該企業と連絡を密にして管理する義務もある。企業内保育所を導入するに至る意識変革は、支援制度への認識と意欲ある担当者存在および支援理念のある経営者の判断なしには起こりえない。

3 不公平感の解消

アンケート調査では、10社が企業内保育所を設置しない理由として「不公平感」を理由としている。この不公平感とは、企業内保育所を導入するにあたって（育児支援全般についても同様であるが）導入段階で職場には不公平感が生じることがあるということの意味している。すなわち、保育所利用者が子をもつ従業員のみであるため、子をもたない従業員と子をもつ者の間や、外部の保育所を利用する従業員と企業内保育所の恩恵を受ける従業員間の差である。しかし、福利厚生制度の選択システムにより不公平感の解消は可能である。

4 社会的保育インフラづくり——通勤面から言えること

企業内保育所設立について、企業が敬遠する要因としてしばしば通勤問題も挙げられる。本アンケートの回答では通勤問題と企業内保育所の設置

について以下のように考える。企業内保育所を導入している都市部のケーススタディでは、都心にあってもフレックスタイム制と組み合わせることにより、ラッシュアワーを回避し、通勤問題を回避しており、都市部でも企業内保育所が機能することが実証されている。さらに、通勤面では社会的インフラづくりによって通勤問題を幾分緩和することはできる。

5 企業内保育所の長所の周知

企業が保育支援を行うという企業文化を広めるためにも、ファミリー・フレンドリー企業の社会的認知の拡大が必要である。企業の社会的責任を果たす役割を担う必要性については既に多くの企業側が認識している。ファミリー・フレンドリー企業や先進的企業は企業の社会的責任を認識し、企業内保育所を次々と設立する動きを見せている。実際に、大手企業を始めとして行動計画に呼応する形で企業内保育所の導入現象が現れている。

V 企業内保育所類型化

上記のような現状の中、次世代育成支援の流れとともに、行動計画に呼応する形で企業内保育所の導入現象が現れた。その主たる企業の保育所を類型化すると、①女性多数型、②地域密着型、③先進マインド型、④従来男性型、⑤CSR認識型の5形態に分類できる。このような形で次世代法の行動計画の波とともに、大手企業が次々と企業内保育所を導入していることが考察された（中村2008）。

VI まとめ

ワーク・ファミリー・ボーダー理論を裏づけるように、職業生活と家庭生活は益々密着し、企業の取り組みが不可欠となっている。Kossekの企業支援と家族支援イニシアチブの優位論理どおり、「職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発」をする前提に基づき、企業は次世代法により企業内保育所設立方向へと動いたと本研究では結論づける。また、政策上は企業のニーズ認識と保育支援の土壌の欠如が確認されたため、今後は導入しやすい支援策への改善が必要である。強制要因により導入された企業内保

育所が、今後は企業内保育所のメリットについてさらに周知徹底され、数の上でも利用可能な制度としても存在していくためには、企業文化の改善とより一層の社会周知が求められている。

*本調査にあたり、ご協力いただいた企業担当者の方々にこの場をお借りしてお礼申し上げます。

参考文献

Clark, Sue Campbell (2000) "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance," *Human*

Relations, Vol. 53, No. 6, 747-770. The Tavistock Institute.
Kossek, Ellen Ernst, Dass, Parshotam, DeMarr, Beverly (1994) "The Dominant Logic of Employer-Sponsored Work and Family Initiatives: Human Resource Managers' Institutional Role," *Human Relations*, Vol. 47, No. 9.
中村艶子 (2008) 「企業の社会的責任：企業内保育所設立動向に見る」『労務理論学会誌』第17号, 173-187頁。

なかむら・つやこ 同志社大学言語文化教育センター准教授。最近の主な著作に『男女協働の職場づくり』（共著，ミネルヴァ書房，2004年）。女性労働，アメリカ研究専攻。