

家庭養育機能と職業生活との両立に関する研究 I 育児と仕事の両立のパラダイムの確立と育児支援のあり方

調査研究企画部 網野 武博

要約：

これまでの「男は仕事、女は家庭」あるいは「家庭内労働はシャドウ・ワークである」というパラダイムが変換しつつある状況を分析し、職業生活と家庭生活とを対置、対立させるのではなく、調和させることが、歴史的必然となることを予測し、今後を展望することが必要であることを指摘した。従って、シャドウ・ワークが価値の低い労働であると判断されたり、あるいはすべて労働とその対価という価値によって判断されることに終るのではなく、結果的には、家族員相互の人格的關係を強め、それがひとり一人の自己実現に寄与するかどうかが重要であるとし、家庭内労働と育児の関係では、家族の絆を基本とした協働のあり方が問われるとした。今後特に労働環境と家庭環境との重なり合いの中でかかわる協働が重要となり、家庭外労働のシステムやスタイルそのものが、間接的に育児への社会的支援にかかわってくるとし、労働時間の短縮、育児時間の確保やフレックスタイム制の拡大によって、母親、父親が子どもとの接触の機会を量的にも質的にも増加させる可能性についてふれた。また、近年育児の機能を両親とりわけ母親のみが負わざるを得ない傾向を指摘し、親の負担、責任上の限界に留意し、現代の社会できわめて乏しくなった社会的親を再認識してその役割を広げることの必要性を述べた。さらに、家庭外労働と育児の両立を図る上で、企業、事業体の育児支援という新しい潮流に強い関心に向け、近年の企業、事業体の女性労働力へのニーズの高まり等、この潮流を促進している背景と動向について分析した。今後の児童家庭福祉と企業・事業体との接点を広げる方策について展望し、保育システムへ積極的にかかわることの必要性、また企業のコーポレート・シチズンシップの一環として、家庭、地域、社会に積極的にかかわることの重要性を指摘した。

見出し語： 育児支援、育児と仕事の両立、シャドウ・ワーク、社会的親、企業の社会貢献活動

Prospect of the Establishment of the Paradigm "Consistence of Parents'
Child Care and Working" & the Development of Social Child Care Support

Takehiro AMINO

In this study the current of changing of the paradigm from "Working as man and child care as woman" to "Consistence of parents' child care and working" were analyzed, and the necessity of harmonious family life and working life was emphasized. For the completion of this purpose, in the first place, the shadow work as inner family labour must be reviewed and reevaluated to promote the self actualization of each family member. Secondly, to secure the stable family life, child care and inner-/outer-family labour, co-working not only between mother and father but also between parents and labouring /social environment will become more necessary. Particularly, social parents for child care in community and philanthropic activities or corporated citizenship in companies and enterprises are much desired.

Key Words: Child Care Support, Consistence of Parents' Child Care and Working, Shadow Work, Social Parent, Corporated Philanthropic Activities

I 研究の目的と方法

出生数の減少、家庭養育機能の低下等をもたらした家庭・出生問題への関心は、最も私的な分野である家庭に対して、社会的かつ公的な介入を必要とする考え方を強めている。本研究では、近年特に重視されている家庭養育機能と両親（母親）の職業生活との両立を図るための課題と今後のあり方について検討することを目的として、国内外の文献考察、公・私調査研究資料考察、関係者意見聴取等を通じて、分析を加えた。

II 考察と提言

1 両立の意義

(1) 職業生活と家庭生活の調和

1985年に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律（いわゆる「男女雇用機会均等法」）」が制定され、7年が経過した。第2条に明記されているこの法律の基本理念は、次のとおりである。

『女子労働者は経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の育成について重要な役割を有する者であることにかんがみ、この法律の規定による女子労働者の福祉の増進は、女子労働者が母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようにすることをその本旨とする。』

この「経済及び社会の発展に寄与する者」という認識及び「家庭の一員として次代を担う者の育成について重要な役割を有する者」という認識は、従来はむしろ相対立するニュアンスを持っていた。即ち、前者は「職業生活」に、後者は「家庭生活」により高い価値をおくものであり、家庭機能からみると、長い期間にわたって前者は父親が、後者は母親が担うことによって安定するというパラダイムが成立してきた。このパラダイムは、特に女性の社会参加・進出、女性就労の量的・質的变化を中心に徐々に揺らぎ始め、職業と家庭の両生活を対置、対立させることへの疑問とその克服のプロセスを通じ、わが国においては、今急速に職業生活と家庭生活を調和させ、両立させることが「あたり前の」生活であることの認識とパラダイム化がすすんでいるといえる。それは、恰も様々な支流が合流して奔流となり、それがいつぞや明瞭に本流となって認識されるプロセスに似ている。

この「男女雇用機会均等法」の基本理念に明記されている「職業生活と家庭生活との調和を図る」という主旨は、政策のレベルにおいてその新しいパラダイムを打ち出したものとして画期的なものであった。しかし、この法律の制定時においては、この理念と実態との格差を否定できぬ幾多の側面がみられたが、しかしここ数年の社会、経済の質的変換とさえ言えるようなダイナミックな変化、即ち一次から三次産業乃至多次に及ぶ産業の構造の変容、女性の労働市場への積極的な関与、労働力不足の深刻化、出生・家庭問題への関心そして自立する女性への関心の高まり、更には次代の政治体制・社会体制の模索等は、これまでのいかなる時代のそれとも異なる課題の解決を迫っている。

その中でも、とりわけ女性及び母性の主張と家庭、経済、社会における役割の広がり、単なる一時的なものではなく、今後の家庭機能、社会機能における歴史の必然としての変換をもたらすものなのかが問われていると言える。20世紀も残り少なくなったこの時期の、この奔流は歴史の必然として受け止め、意味づけ、そして今後の展望へと結びつけることのできる可能性を多分に擁している。

(2) シェドウ・ワーク

人間の家庭生活と社会生活の歴史の中で、近代家族の成立、「子ども」の概念の定着化とともに、これらの動向と家庭内労働と家庭外労働の分化の進行とが深く結びついてきたことは重要なことである。家庭内労働や部分的には家族の協働を伴う第一次産業が主流である時代には、近代以降の経済システムにおける労働の対価としての賃金、給与、報酬とは異なる生産と消費のシステムが成立し得た。その場合には、家事、育児、介護等の家族の絆を基本とする行為や活動は、生産活動、消費活動と一体的なものであり、その活動や労働に明確な区別(discrimination)をする必要性はなかった。しかし、産業構造の広がりとともに、生産活動が雇用労働に組み込まれていくプロセスは、家庭外労働と家庭内労働とを明瞭に分化し、家庭外労働の雇用者や労働者としては、出産と乳幼児期には育児にかかわらざるを得ない女性、母親よりも男性、父親のウエイトが圧倒的な割合を占めていった。その奔流は、次第に家事、育児、介護等をいわゆる無償、無給の労働と同じ意味を持つものとして位置付けるとともに、労働者にとっては家庭を休息と再生産のエネルギーを回復する場として認識する主流を形成した。そして「男は仕事、女は家庭」という観念は、その後きわめて長期にわたり本流となり、近年においても基本的

にはその位置は変わっていない。

このような、「支払われずに賃労働を補足する労働」を、Illich, I. はシャドウ・ワークと称し、市場経済における生産に参加し、対価を受ける労働が光の部分であるとすれば、このような部分は影の部分であるとした¹。

さて、既述のような徐々の社会変化そして近年の急速な社会変動は、このようなシャドウ・ワークと称される行為と活動の再認識と再検討を強く迫っている。Illich 自身も、この点で、シャドウ・ワークからの解放のあり方を提言している。また、経済学や家計経済の領域でこの面での斬新な理論構築や提示がすすみ出している。ここでは、家庭養育機能の社会的・心理的支援という視点からこの点について若干私論を述べることにする。

シャドウ・ワークの再検討にあたって、その方向性を展望する時、筆者は本研究の基本となるこれからの家庭機能のあり方と関連させて述べたい。即ち、我々は「成員相互の情緒的な結合に基づく、家族員の全人格性の保護と安定」を家庭機能として受け止めてきた²。それは、社会における他の如何なる領域もそれを必要且つ十分に満たすことのできない機能である。家庭機能は、労働とその対価という価値によって侵食される領域ではない。光りでもなく影でもなく、人間性の本質的な価値として受け止められるものである。謂わば、個々の人間が、自己実現を図る基地として全人格性の保護と安定が図られる場である。

確かに、もしこれを労働で言えばシャドウ・ワークであると言ってよい。今後、これを労働的な価値に置き換え、家庭内労働をライト・ワーク化し、市場経済に家庭機能そのものを包含する方向が一層強まることが予測される。また、家庭内労働を外部委託することにより、家庭外労働のライト・ワーク領域が家庭内にかかわる度合いが一層強まることも予測される。しかし、何よりも重要なことは、それがすべて労働とその対価という価値によって判断されることに終るのではなく、この動向が結果的には、家族員相互の人格的関係を強め、それがひとり一人の自己実現に寄与するかどうかである。

2 家庭内労働と育児

(1) 家族の絆

少子化、家族員の縮小化がすすみ、また両親、家族の家庭外労働のウエイトが高まる中で、家族員ひとり一人のシャドウ・ワークの量は増大する。従来家事の多くを負担してきた女性、母親は、家庭外労働のウエイトが増すにつれ、1日の、1週間の限られた時間内にシャドウ・ワークを処理する負担が一層増大する。

これを家庭内で解決するために、先ず第1に、女性、母親の家事、炊事等の役割が、他の成員特に男性、父親に分担されていく方向が必然的となる。従来のシャドウ・ワークを根本的に支えてきた「男は仕事、女は家庭」の変革である。それとともに、子どもが「あたり前」のように家事等にかかわる方向はきわめて重要である。子どもの頃から家庭生活、家庭機能を学び、成人としての家族員準備性や親準備性を整える営みもまた、いつの時代にも、そして従来のシャドウ・ワークの一部としてもみられてきたことである。今や、家族員の縮小と、何よりも偏差値重視の教育が家庭機能に影響を及ぼし、この「あたり前」のことが、家庭において十分に果たせなくなってきた。

母親以外の成員が「あたり前」のようにシャドウ・ワークにかかわることは、家庭内労働の意義を問い直す上でも、きわめて重要である。例えば寝食を共にする行為には、種々のシャドウ・ワークが伴う。しかしそれは、家族員の健康や心身の安定、子どもの健やかな成長を願い、配慮する行為と一体のものであり、逆に言えば、シャドウ・ワークは、全人格的な保護と安定の機能と一体のものである。

家庭内で解決するための第2として、シャドウ・ワークの負担を減少させるための省力化、外事化、ライト・ワークへの委託が一層進むことも必然的である。そして、その負担時間を縮小することにより、個人の自己実現の機会を高めることは、過去よりも一層容易になるであろう。しかし、そのことが、家族間の絆を弱める方向ではなく、人格的関係を強める方向になることが重要であることは言うまでもない。即ち、家庭内労働の省力化や外事化、ライト・ワーク化は、むしろ家庭機能の原点にかかわる心理的時間と空間を確保させ、家庭機能の重要な成員間の相互作用を促進する方向である。

この家庭内における成員間の相互作用の本質は、対価のない労働を厭わないことと深く結び付いている。それは、愛他行為とか無償の行為という言葉で表現される性格を持っている。愛他的、無償的である故に、その行為が価値を持つ。この行為や活動のない機能は、家庭機能とは言えない。それが最も具現化されるのが、育児、介護の行為、活動である。この育児機能、介護機能も、やがては市場経済におけるライト・ワークのウエイトが高まること、ひいてはロボット化が進むことが過去において予測された³。

ライト・ワークのウエイトは、母親の就労による保育ニーズの高まりとともに確かに高まってはきたが、しかしその本流は家庭外保育の進行であり、我が国では家庭

内保育はようやく近年普及し始めた状況である。一方のロボット化は予測よりもはるかに進行していない。むしろ我が国では、育児、介護ともに家庭内でのロボット化が進行する可能性はきわめて少ない。それは、先の家庭機能の原点にある情愛やぬくもりのある、呼吸し合う関係が如何に重要であるかを物語っているとも言える。

(2) 家庭内協働と社会的親の支援

① 家庭内協働

第一点は、先にふれたとおり、女性、母親のシャドウ・ワークの負担が増大してきた中で、従来通り女性、母親が主として担うことの問題は益々深刻になっており、家族の、両親の協働としてこれを担う方向である。特に男性、父親が等しく担う方向は、言うまでもないことであろう。そのあり方としては、家庭環境として母性、父性の立場からかかわる協働と、労働環境と家庭環境との重なり合いの中でかかわる協働とがある。前者については、今年度の研究では特に社会的、公的支援に焦点を当てて検討を加えたので、ここでは省略し、そのあり方については、次年度の研究で実地的研究の中で詳しく検討したい。

後者の、労働環境と家庭環境との重なり合いの中でかかわる協働は、家庭外労働のシステムやスタイルそのものが、間接的に社会的支援にかかわることである。即ち、労働時間の短縮、育児時間の確保やフレックスタイム制の拡大により、母親、父親が子どもとの接触の機会を量的にも質的にも増加させる可能性が増大してきた。特に重視すべきことは、家庭外労働の通念を変え、自宅勤務、在宅勤務の機会を増加させる労働環境の変化である。産業構造の変化、技術革新、勤務体系の多様化は、それを一層促進する要因となっている。

これまでも、非常勤やパート・タイム勤務の割合が男性、父親よりも高かった女性、母親の場合に、労働環境と家庭環境の接点で、育児機能を満たす状況は多かった。しかし今後は、常勤の場合にも、コア・タイムの設定や個々の労働者の勤務責任を明確にすることにより、このシステムやスタイルは益々広がる可能性を持っている。これは、従来の家庭外労働観の変革を迫るものである。また、シャドウ・ワークとして位置付けられる以前の、生産活動、消費活動とが一体であり、家庭内労働と家庭外労働に明確な区別(discrimination)をする必要性のなかった時代の家庭機能を、全く新しい方法で再生する可能性すら内包している。それは即ち、ライト・ワークとシャドウ・ワークとを統合することによって、家庭内労働と家庭外労働の区別(discrimination)を解消し、

家庭や地域を基本とした生活の中で必要に応じて労働する社会を展望する可能性であり、また男女間の差別(discrimination)を解消し、これまでの'日影、裏、従'等々のニュアンスを持つshadowを担ってきた女性ではなく、真の平等と均等性のある両性の社会を展望する可能性である。

② 社会的親

今後、家庭養育機能を考える上で重要な第二点は、育児を家庭機能のみに重点を置き、両親とりわけ母親のみに負わせることは、親の負担、責任上不可能であり、また子どもの真の健全な育成にとっても不自然であるということである。現代程、社会が育児にかかわる行為、活動の責任と役割を母親に負わせてきた時代はない。身内・親族は言うまでもなく、乳母、子守、近隣の人々等、今様に言えば「保育者」が広く、時には母親以上に深くかかわっていた。そのキーワードとなるものは、「社会的親」である。生れ育つものにとって、生物的親、心理的親そして社会的親の存在は不可欠である。現代の社会できわめて乏しくなった社会的親を再認識し、その役割を広げること。社会的親として、市場経済における保育者等ライト・ワークの一環として家庭とかわり、シャドウ・ワークを支援することが一層注目される。

2 企業、事業体の育児支援

(1) 企業、事業体の女性労働力へのニーズ

大学卒女子の就職率は、1991年には遂に男子を上回る81.8%に達し、女性の社会進出、家庭外労働志向は、益々強まっている。この流れは、結婚、出産、育児等家庭生活と、仕事とを対置させることよりも、両立させることへのニーズを社会通念とする方向を一層必然的なものとしつつある。

しかし、既述のようにこれまでの雇用者と被雇用者との関係では、労働力の需給関係からみて、女性、母親をその調整弁として受け止め、本質的には、雇用者の「男は仕事、女は家庭」という固定観念にも近いパラダイムは、強固なものであった。従って、女性労働力へのニーズが育児と労働を両立させることへの両親のニーズとは必ずしも一体とはなっていない。

1981年に国際連合総会は、「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約(ILO条約第156号)」を採択した。その主旨は、我が国でその後いわゆる「男女雇用機会均等法」の制定にも結び付いたが、むしろ家族的責任を有する労働者即ち、<被扶養者である子に対し責任を有する男女労働者>(条約第1条)に焦点を当てた施策としては、育児

休業その他保育サービス、家族支援サービスの強化が必要であった。この条約が述べる「就業に係る責任と家族的責任とが相反することとなることなく就業する権利を行使することができるようにする」(同第3条)のための社会的、公的責任が具体的に展開されるには、我が国においてまだしばらくの期間が必要と思われる。

しかし、近年の社会、経済的変貌、即ち先にふれた、産業の構造の変容、女性の労働市場への積極的な関与、労働力不足の深刻化、そして自立する女性への関心の高まり等々は、従来の徐々に増加する女性労働力の変化を質的に変えさせる予測を孕んだものとなりつつある。その最も大きな背景は、深刻になりつつある労働力不足であり、女性の能力と適性を永続的に確保することへの高い関心である。このため、女性労働力へのニーズを充たす要件として、育児と労働を両立させることへの両親のニーズや保育ニーズを充たすことが求められてきており、その対応に、雇用者や事業主が真剣に取り組まなければならない状況が一層みられてきた。それは、従来から保育ニーズへの対応を求めてきた労働者側の組織、団体とともに、経営者側の組織、団体が従来とは比較にならない程に家庭や母親の状況と今後の展望に関心を深めてきたことから理解できる。

その典型が、1991年5月に成立し、1992年4月から施行される「育児休業等に関する法律」(以下「育児休業法」)である。一部の働く母親に限られていた育児休業をすべての親が利用することの出来る制度とすることへの要求は強いものがあつたにもかかわらず、先にふれたように、制度が実現するまでにはまだしばらくの年数が必要に思われてきた。しかし、1991年の国会とその後成立の早さは、関係者のコンセンサスが一気に得やすい状況が整ってきたことを物語っている。

育児休業による保障内容については、無給であることなどの批判があるものの、両親が共に利用することのできる国民的な制度が実現したことの意義は大きく、しかもその第10条及び第11条で、乳幼児を持つ労働者が「就業しつつその子を養育することを容易にするための措置を講ずる」義務乃至努力義務が事業者に課せられた意義も、きわめて大きい。雇用政策研究会がまとめた「労働力需給の展望と課題」(1992)によると⁴、我が国の労働力人口は、2000年をピークに以後減少が始まり、若年・中年層の減少と、高齢層(55歳以上)の大幅増がみられ、労働力不足感が一層強まると指摘している。高齢者や女性の労働力の確保や外国人労働者の雇用の拡大の必要性については、従来から論議されてきているが、研究会は、今後の政策のひとつとして、『高齢者や女性の

進出などの労働力構造の変化に対応して、労働時間を短縮し、ニーズにあった雇用機会を確保する』ことをあげているが、「育児休業法」において、事業主が乳幼児を持つ労働者のために、「就業しつつその子を養育することを容易にするための措置を講ずる」ための努力は、この、ニーズにあった雇用機会を確保する方策としても、重要な意味を持つてくる。

(2) 両立のための支援施策

第10条、第11条の具体的な措置としては、勤務時間を短縮すること、フレックスタイム制を導入すること、所定外労働時間を抑制すること、企業内保育施設を整えること等が含まれている。

近年の育児と仕事の両立のための施策に関する代表的な調査結果をみると、以下のとおりである。

厚生省児童家庭局の「児童家庭施策の充実に関する有識者調査」の結果(1990)⁵によれば、両立のために必要なこととして、育児休業制度やフレックスタイム制の導入など企業における雇用環境の整備が51.1%と、最も高い割合であり、保育施設の整備等公的な施策の充実は、31.8%であった。

日本経営者団体連盟関東経営者協会の「働く女性の意識に関するアンケート調査」の結果(1990)。によれば、結婚している女性労働者が出産してからも仕事を続けるために必要な環境整備として、保育所・託児所が53.6%、労働時間の短縮やフレックスタイムの導入が52.7%と過半数を越え、育児休暇が38.1%であった。また、両立させるための充実すべき企業内福祉制度としては、フレックスタイム制、変形労働時間制の導入が40.6%と最も高く、再雇用制度の導入が33.0%、育児休業制度の導入が23.4%であった。

労働省の委託による婦人少年協会の「育児に関する女子労働者のニーズ調査」の結果(1991)⁷によれば、育児と仕事の両立のために必要と思う企業内制度としては、子どもの病気等の看護のための休暇・休業制度が74.3%ときわめて高く、一日の労働時間の短縮が57.4%、次いで保育費用に対する経済援助(37.3%)、企業内保育施設(32.7%)、都合のよい勤務時間帯を選べる制度(31.6%)の順であった。看護休暇という切実性の高いニーズについては、他の調査の項目にも含まれていれば、同じように高い割合でみられたであろう。

近年、労働力不足の中でも特に女性の占める割合の高い看護婦の不足問題は深刻になるばかりである。日本看護協会看護情報センターの「離職ナースの就業意向調査」の結果(1992)⁸によれば、正規職員として勤めていた

看護の職場を辞めた主な理由として、結婚が41.7%、出産・育児が38.2%と、両者で8割に達する割合を占めている。また、今後就職したいができない、あるいは就職する気はないと答えた人の47%が、育児との両立が不安だからという理由であった。看護婦となる人が不足している背景として、不規則な勤務や健康の問題がしばしば取り上げられてきたが、この調査は、看護婦の労働力不足の背景に育児と仕事の両立の問題が深くかかわっていることを浮き彫りにしている。

以上の結果は、育児や看護のための休暇を普及するとともに、一方で産前・産後の休暇後継続して仕事をすすめることができるための諸施策、そして乳幼児期全般に渡るこれら施策の充実が求められており、この点で「育児休業法」第10条、第11条で定められているような趣旨が、すべての企業、事業体に深く行き渡り、事業主が広くこれを実践することが強く望まれる。

(3) 家庭、地域、社会とともに

① 保育システムへの積極的にかかわり

以上の諸施策は、企業や事業体における女性労働者の確保のため、また女性の働く権利を保障するために、即ち、同じ保育ニーズと言っても、雇用する側のニーズや両親等働く側のニーズを重視してその対応を図る性格が強い。「児童福祉法」の条文を引き出すまでもなく、本来、児童福祉の基本理念は、すべての国民が子どもを健やかに生み育てる責務を持っている。いつの時代にもそれは求められてきたが、近年子どもが健やかに生れ育つ環境としての家庭に対する関心が深まる中で、両親、保護者のみならずすべての成人、国民が健全育成の責務を持っていることの意味があらためて認識されつつある。

真に豊かな家庭生活、社会生活が求められつつある今、家庭外労働の場として家庭にその影響を及ぼす度合いが益々強まっている企業や事業体は、旧来の企業家族的な意識からの家庭支援から、家庭や地域との深いかかわりの中での新しい家庭支援の展開が求められている。ひとつは、被雇用者の子どもの保育ニーズに直接対応する中で、もう一つは、地域、社会の子どもや家庭に積極的にかかわる中で、それを展開できるであろう。

先ず第1のアプローチは、被雇用者の子どもの保育ニーズに直接対応するために、社会的、公的保育施策のシステムやネットワークの一員として、また一環としてかかわる関心と視点を持つことの重要性である。

先ず、被雇用者、従業員の生活の拠点である居住地における保育とのかかわりがある。今日においても多くの企業や事業所においては、保育ニーズへの関心が乏し

く、関心がみられる場合でも、保育施策イコール公的施策と受け止める傾向はきわめて強い。働く母親の保育問題は、行政施策や保育所とその家庭とで解決すべきという通念を、見直す必要がある。例えば、早朝と夕方から夜にかけての保育所の送迎や病氣中あるいは病後の子どもの保育と、職場での仕事との関係を取り上げてみても、固定的な保育システムから抜け出て、保育所、企業・事業所、両親の3者のネットワークによって解決する鍵は多い。また、家庭の保育（保育ママ）、家庭内保育（ベビーシッター）等の保育者とのネットワークを組むことによって、更には企業・事業所とこれら保育資源との調整に関わるキー・パーソンやコーディネーターが存在することによって、相互理解を進め、両立を求める両親・保護者にとっても企業・事業所にとっても、何よりも子どもにとって保育ニーズを満たす可能性は広がる。

次に、被雇用者や従業員の労働の場である企業や事業所を拠点とする保育とのかかわりがある。我が国では、事業所内保育施設に関する制度は既に設けられているものの、益々悪化する通勤事情や女性労働者が限られていることなどから、その活用は限られている。その多くは、病院等女性職員の比率が非常に高い事業所である。

先にふれたように、看護婦が育児と仕事を両立できるような環境をより積極的に配慮する施策を強化することは緊要なこととなっており、地方自治体においても、看護婦確保のための保育施策の強化がすすみだしている⁹。しかし、全般的には、事業所内に保育室、授乳室、母子室、親子室等が設けられている環境づくりからは程遠い。この点の解決策として、1991年から、企業委託型保育制度が発足した。保育のノウハウの豊かな社会福祉法人が企業からの委託を受けて被雇用者、従業員の子どもの保育するという発想は、事業所内保育のシステムを発展的に強化する方策としても、また家庭、地域と企業・事業所との接点での保育を広げる方策としても、試みるに値するものである。しかし、そのためには、企業や事業所の保育に対する認識と理解を深めるための努力を相当に強めなければならない。先述した労働環境と家庭環境との重なり合いの中でかかわる協働のスタイルやシステムを強化する方法とともに、企業・事業所における保育環境を整備していくための、新しい発想や方策とキャンペーンが必要であろう。

② 企業のコーポレート・シチズンシップ

第2の、地域、社会の子どもや家庭に積極的にかかわる中で、それを展開するアプローチは、企業や事業所の被雇用者や従業員に限らず、企業・事業所の所在する地域や家庭、あるいは被雇用者や従業員の居住する地域や

家庭における家庭支援の展開である。近年の社会貢献活動（フィランスロピー活動）やメセナと称される企業の社会、市民、地域への積極的な関わり、あるいは企業の社会性を重視したコーポレート・シチズンシップの向上のための活動は、ある種の流行現象も含めて、我が国にも浸透し始めている¹⁰。この動向がどの程度我が国に定着するか、予測し難いところである。しかし、既に重ねて述べてきたように、今後企業や事業所の社会的役割として、保育サービスへのかかわりや家庭支援の課題は、避けて通れないテーマであることは間違いないところである。既に、その一環として、コンセプトワークショップ（株）は、「モデル保育システム開発構想」をまとめ、報告している（1991）¹¹。その中で、企業が取り組むべきモデル保育システムのコンセプト（地域社会のコア）とフィロソフィ（ソーシャル・ホスピタリズム）、モデル保育園を中心としたシステム・ネットワーク並びに施設構成は、示唆に富んでいる。

この他、多くの企業が取り組み始めている労働時間の短縮や、休暇の重視は、地域社会や国民ひとり一人のゆとりある生活づくりに貢献していくであろうし、それは家庭支援に波及的に影響を及ぼすであろう。中でも、いくつかの企業が試行を始めたボランティア休暇制度は、若い女性や男性の地域の保育施設等における保育や養育への協働、また家庭内保育への協働と結び付くことにより、両親の育児と仕事の両立を支援するばかりではなく、みずからの親準備性を高め、またみずからの両立への準備性を高める機会ともなる。このような課題や今後のあり方については、明年以降の研究を通じて、具体的に検討を加えていきたい。

本研究は、平成3年度厚生科学研究費による家庭・出生問題総合調査研究「家庭機能に関する研究：家庭養育

機能及び家庭に対する社会的・公的支援に関する研究」の一環として行なったものである。

引用文献及び資料

- 1 Illich, I. (玉野井芳郎・栗原彬訳) 「シャドウ・ワーク：生活のあり方を問う」岩波書店 1982
- 2 岩上真珠「「家族」、「家庭」及び「家庭機能」に関する概念整理」（網野武博、高橋重宏ほか「家庭機能に関する研究：家庭養育機能及び家庭に対する社会的・公的支援に関する研究」第2章第1節）平成3年度厚生科学研究報告書 1992
- 3 「健康教室」30巻13号 1979
- 4 労働省雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」1992
- 5 厚生省児童家庭局「児童家庭施策に関する有識者調査」1990
- 6 日本経営者団体連盟関東経営者協会「働く女性の意識に関するアンケート調査」1990
- 7 婦人少年協会「育児に関する女子労働者のニーズ調査」1991
- 8 日本看護協会看護情報センター「離職ナースの就業意向調査」1992
- 9 日本総合愛育研究所「子ども家庭福祉情報：都道府県別ローカル情報」子ども家庭福祉情報 第3号、第4号 1991、1992
- 10 宮本惇夫「企業市民—社会にやさしい企業たち」日本能率協会 1991
- 11 コンセプトワークショップ（株）「モデル保育システム開発構想」コンセプトワークショップ（株）1991