

[論文]

ファミリーフレンドリー企業のワーク・ライフ・バランスの取り組み —生活協同組合ちばコープの事例—

鈴木 奈穂美・笑喜 由香

はじめに

近年、学会のみならず企業や政府においてもワーク・ライフ・バランス論が盛んに展開されている。このワーク・ライフ・バランス (Work-Life Balance、以下「WLB」) とは、何を意味しているのだろうか。統一した定義はないものの、一般には、仕事と仕事以外の生活全般との調和という意味で使われている。この仕事以外の生活とは、「子育て、家庭生活はもちろん、地域コミュニティでの生活や個人の趣味や学習など広い活動を含んだ概念」である (武石 [2006:10])。

しかし、ひとの生活をふりかえると、このWLB論に疑問が生じる。生活には、職業生活、家庭生活、地域生活、個人生活がある。職業生活とは、生計のために稼得所得を得るための生活、家庭生活とは、家族と共に過ごす食事やくつろぎ、あるいは家族のために家事・育児・介護をする生活、地域生活とは、地域社会の一員として活動したり、地域社会の貢献につながる学習・研究などをする生活、個人生活とは、家族や社会との関わりが薄く、

個人の生活充足のために睡眠や身の回りの用事、趣味・娯楽などをおこなう生活である。

現在のWLB論では、職業生活とそれ以外の生活全体が並列関係にある。労働研究・研修政策機構 [2006b:2] では、産業化・都市化の進展が家庭生活や地域生活を縮小させ、職業生活が巨大化したという前提で、現在のWLB論が展開されていると指摘している。職業生活の巨大化によって、生活の歪曲化が起こっていることから、WLBを実現するためには働き方の見直しが不可欠である。

また、WLBは、「仕事と生活の調和」と訳されることが一般的であるが、「ワーク」の訳が「仕事」でよいのだろうか。北京女性会議以降、社会的に有益なアンペイドワークを再評価する動きがあった。その後、先進国では、性別に偏ることなく、報酬を伴うペイドワークと、家事労働・地域活動といった報酬を伴わないアンペイドワークをバランスよく担える社会づくりとして、WLB論へと発展した。このプロセスをふまえると、本来のWLB論とは、生活の中の労働 (ペイドワーク+アンペイドワーク) のバランスを捉えなおすものといえる。労働全体の再考には、ペイドワークとアンペイドワークを男女共に担

える社会、男女共同参画社会を目指す必要が
あろう。

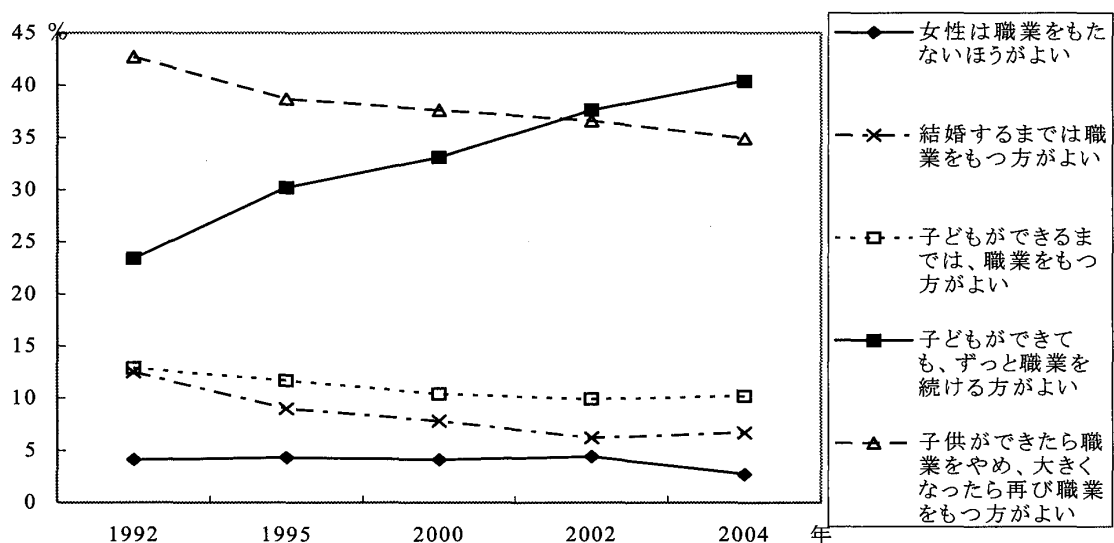
そもそもWLB論には、生活全体を捉えな
なくてはならない幅の広い議論である。しかし
わが国では、WLB論は少子化の議論と結び
ついており、ワーク・ファミリー・バランス
論に矮小化されている現状がある。1990年の
「1.57ショック」以後、合計特殊出生率は年々
低下している。これに伴い、国や自治体では、
少子化対策を重点課題と据えるようになった。
エンゼルプラン（1994年）、新エンゼル
プラン（2000年）を策定し、主に女性を対象
とした仕事と子育ての両立支援をおこなって
きた。その後、政策の幅も拡大し、男女共に
子育てに参加できるような支援策を推進した
り、子どもの有無に関係なく働き方の見直し
などが進められているものの、合計特殊出生
率は改善せず、2005年には1.26となった。

政府が過去10数年継続して仕事と子育ての
両立支援を行ってきたにも関わらず、なぜ少
子化に歯止めがかからないのだろうか。それ
は、生活の一部にしか焦点をあてずにきたこ

とを自覚していなかったためではないだろ
うか。そこで、本稿では、生活全体のバランス
を議論することに視点をおきつつも多くの
人にとって、大きな比重を占める職業生活と家
庭生活の調和に注目していく。そして、早く
から職業生活と家庭生活の調和に取り組ん
できたファミリーフレンドリー企業のWLB施
策の実態を分析し、今後のWLB論の方向性
を検討することを目的としている。

1. 女性をめぐる労働の実情

2006年の労働力調査によると、女性の労働
力人口は2,759万人、女性の労働力人口比率
は48.5%であった。近年の不況でその数は横
ばい傾向にあるものの、1976年の2,010万人と
比較するとこの30年間で増加しており、働く
女性の姿が定着している。この現状は意識に
も反映されている。内閣府の世論調査（図1
-1）によると、女性は「子どもができて
も、ずっと職業を続ける方がよい」と回答する者



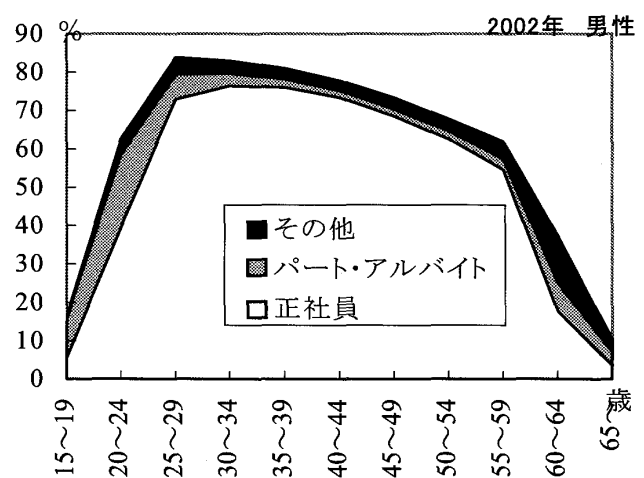
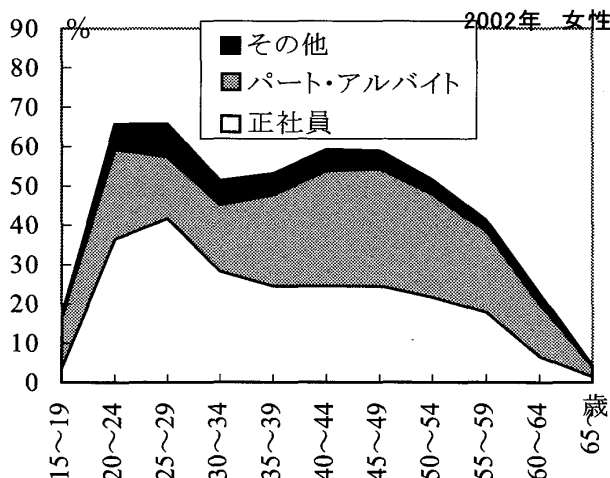
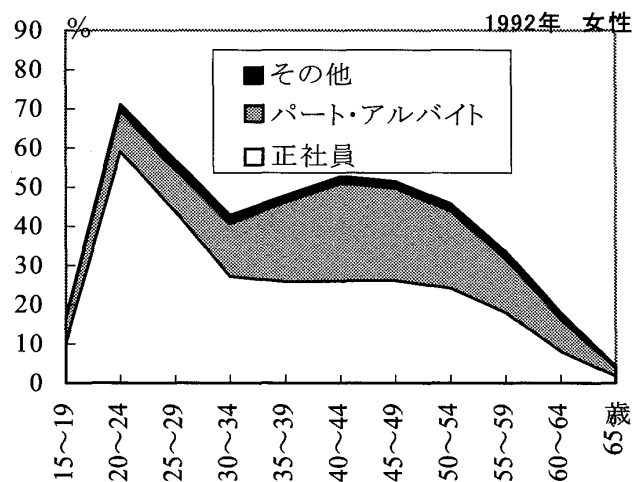
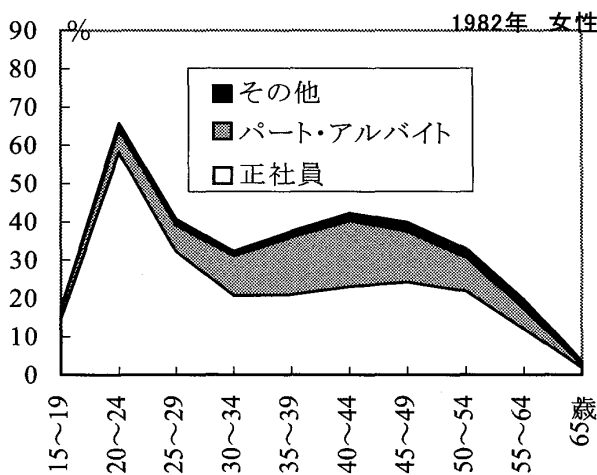
資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」各年

図1-1 女性が仕事を持つことに対する意識

が、1992年の23.4%から2004年の40.4%へと顕著に増加している。一方で、女性は「子供ができたから職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい（1992年の42.7%から2004年の34.9%へ）」「結婚するまでは職業をもつ方がよい（1992年の12.5%から2004年の6.7%へ）」と回答する者は、年々減少している。このことから、国民の意識として、女性が職業生活への参加に対して抵抗は少なく、表面的には男女ともに職業生活を営む環境ができたと思える。

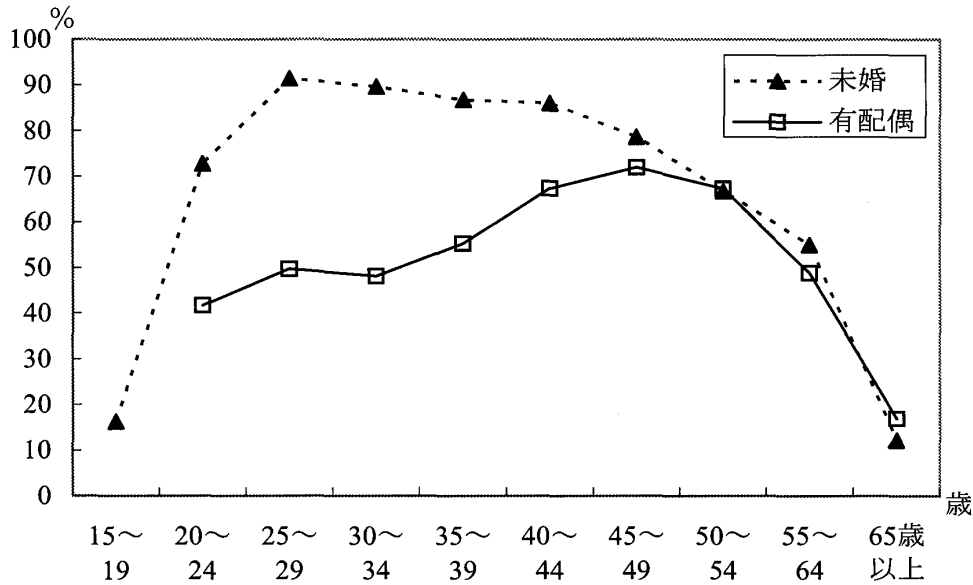
しかし、職業生活について詳細をみると、歪曲化した「生活」の実態が浮かび上がる。

例えば、子育て期の女性は、現在も職業生活の継続に大きな障害が残っている。主要先進国と比較して、日本は出産・子育て期に女性が労働市場から退出している者が多く、年齢階級別に労働力比率をみると、なおもM字型曲線を示している。また、労働力人口のうち、高い割合を占めている雇用者の現状（図1-2）についてみると、1982年から2002年の間に、20歳代の正社員比率が下がり、全体的にパート・アルバイト、その他（契約社員、派遣社員など）といった非正規雇用の比率が上昇している。2002年男性のグラフと比較すると、全体的に2002年の女性の雇用者比率は高



資料：総務省統計局『就業構造基本調査』各年

図1-2 雇用形態の内訳にみる年齢階級別雇用者比率



注) 15～19歳の有配偶女性は人数が少ないため、作図から除いた
資料: 総務省統計局『労働力調査』(平成17年)

図1-3 配偶関係、年齢階級別女性労働力率 (平成17年)

いものではなく、子育て期¹の雇用者比率の低さと、子育てが一段落する40歳代・50歳代のパート・アルバイト比率の高さを目立つ。

さらに配偶関係別にも労働力率をみると(図1-3)、既婚女性の就労継続が困難な状況がわかる。未婚女性は25歳～40歳代で緩やかに低下しているものの、男性に近い逆U字型曲線を示している。だが、有配偶女性は、子どもが手のかかる25歳～39歳の労働力率が極端に低くなっている。25～29歳が49.7%、30～34歳が48.1%、35～39歳が55.3%となっており、未婚女性と大きな開きがある。

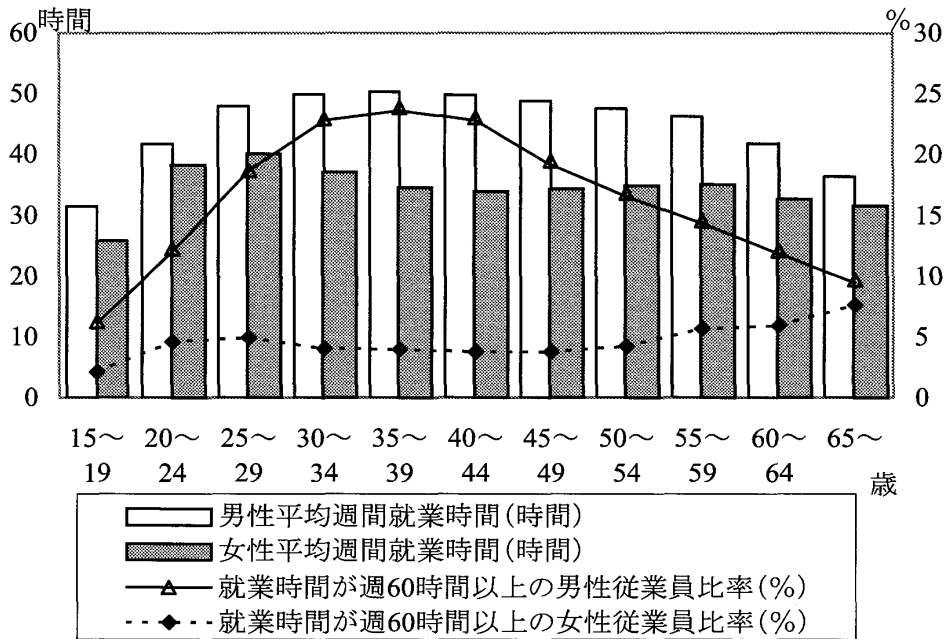
次に、就労時間に目をむけると、男性が職業生活中心になっている実態がわかる。図1-4をみると、男性は、就学期(15～19歳)と高齢期(65歳以上)を除き、20～64歳の各世代で平均週間就業時間が40時間を越えている。また、労働時間が週60時間以上の男性従業員比率は、子育て期といわれる30歳～40歳代前半に高くなっている。30～34歳が23.4%、

35～39歳で24.1%、40～44歳で23.0%である。1997年には、労働基準法改正により、全面的に週40時間労働制が適用されるようになったにも関わらず、平均が週40時間を越えているだけでなく、さらに、週60時間以上もの長時間労働を強いられている者が4分1ほどいる。

これらのデータは我々の歪曲化した生活を示すものの一部であるが、巨大化した職業生活や、職業生活と家庭生活のアンバランスな実態がわかる。WLB論は、本来、地域生活や個人生活も含めて議論がするものと考えますが、議論が複雑となる。そのため、本稿では、職業生活と家庭生活のバランスに論点を絞って課題を抽出していく。

2. 日本のワーク・ライフ・バランス施策

職業生活と家庭生活のバランスには、「仕事と家庭の両立を支援(川口[2002])」する



資料 総務省「労働力調査」(平成17年)より作成

図1-4 性別・年齢階級別にみる平均週間就業時間と週就労時間が60時間以上の従業員比率(非農林業)

ファミリーフレンドリー施策と、職業生活や家庭生活などで男女共同参画を進めるための男女共同参画施策がある。前者の施策は、少子化の進展に伴い、1990年代以降さまざまな施策が展開されている。後者の施策は、1990年代後半以降、国際的な潮流にのり、職業生活・家庭生活・地域生活の各場面で男女が共に参画できるような社会づくりのためにおこなわれている。それぞれの施策について整理していく。

2-1 ファミリーフレンドリー施策

働く女性が増加したにもかかわらず、長期勤続に繋がらず、少子化も進展していることなどを背景に、1991年に育児休業法²が成立(1992年施行)した。ファミリーフレンドリー政策が始まったといえる。これにより、1歳未満の子を養育する労働者が、育児休業を取

得できるようになった。1994年の「21世紀福祉ビジョン」では、仕事を継続しながら安心して子育てができるよう社会的に支援していくための総合的な計画策定の必要性を明確にし、同年にエンゼルプランが策定された。そして、1995年にILO第156号条約及び第165号勧告(通称、家族的責任条約)を批准した。

その後、1990年代後半になると、さらにファミリーフレンドリー政策が拡大し、さまざまな行動計画や基本方針などが作成された。特に1999年には数多くの方針や計画が示され、ファミリーフレンドリー政策が加速した時期とえる。少子化対策推進関係閣僚会議の「少子化対策推進基本方針」に基づき、新エンゼルプランが平成12～16年度の5ヵ年計画で策定された。また、当時の労働省(現、厚生労働省)が、「仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取

組を行う企業」に対し、ファミリーフレンドリー企業表彰を開始した。これらの動向をみると、ファミリーフレンドリー政策が、少子化対策の一環としておこなわれてきたことがわかる。

その傾向は2000年以降、さらに加速した。2001年に、育児・介護休業法を改正し³、少子化に歯止めをかけようとした。しかし、一連の施策によっても合計特殊出生率の低下はとまらず、もう一段踏み込んだものが求められた。2002年に少子化対策プラスワン⁴が策定され、これまでの子育て世帯のみにおこなわれてきた施策の対象が拡大された。

さらに2003年には、少子化社会対策基本法（議員立法）と次世代育成支援対策推進法⁵が成立した。後者では、国の行動計画だけでなく、都道府県（政令指定都市）と一般事業主（雇用者が301人以上の事業主）にも次世代育成支援の行動計画を策定するよう義務付けたことが特徴的である。

2004年7月には、総務省が「少子化対策に関する政策評価」として、新エンゼルプランの政策評価を実施した。これによると、（1）仕事と子育ての両立に係る負担感は、いまだ十分とはいえないものの総じて緩和されてきている、（2）子育てそのものの負担感は、必ずしも緩和されているとはいえない、（3）出生率・合計特殊出生率はいずれも低下の一途とまとめている。この評価を受け、2004年12月、2005年度から2009年度までの国の次世代育成支援計画として「子ども・子育て応援プラン⁶」を策定した。

これら一連の施策は、少子化がとまらない中、社会全体で子育て支援を示したものであり、（両）親の職業生活と家庭生

活の両立支援政策が明確に掲げられた。そして、この両立を実現するための具体策として地域活動で支えていく仕組みづくりを提案した。つまり、これからのWLB論には、地域活動の存在が重要視されるようになったのだ。

以上より、1990年代の少子化という政策課題への対応として、不十分ながらも、ファミリーフレンドリー施策は整備されてきた。しかし、ファミリーフレンドリー施策の充実だけでは、職業生活と家庭生活とのバランスの実現を果たすことは困難であった。

2-2 男女共同参画施策

1990年代後半、男女共同参画社会の実現が新たな政策課題として追加された。これがはじめて明文化されたのは、1996年の男女共同参画審議会答申である「男女共同参画ビジョン」である。ここでは、「男女共同参画社会への取り組み」として、「職場・家庭・地域における男女共同参画の確立」を主張していた。このビジョンでの理念が「男女共同参画2000年プラン」や「男女共同参画基本計画」「男女共同参画基本法」へと反映され、職業生活・家庭生活・地域生活で男女が共に参画する社会づくりを支援する具体的な政策項目が挙げられるようになった。

時を同じくして、ILOが1999年から「ディセントワーク」を政策目標として掲げるようになった。この概念は、「十分な所得および機会、労働の権利、社会対話と同様に社会的保護も備えた就労」（伊藤 [2006:7]）と定義される。ILOの提起に影響され、日本の政策にも、男女が共に働きやすい環境を整備す

るため、働き方の見直しが議論されるようになった。働き方の見直し論は、ファミリーフレンドリー施策として盛り込むだけでなく、さらに、男女共同参画施策と連動するようになった。

先に示した少子化対策プラスワンにも、仕事と子育ての両立以外に、「男性を含めた働き方の見直し」と「地域における子育て支援」が重点項目として挙げられている。また、次世代育成支援対策推進法による行動計画策定指針⁷によると、一般事業主行動計画には、「働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」といった雇用環境に関する項目や、「子育てバリアフリー」「子ども・子育てに関する地域貢献活動」などの地域社会の一員として役割を担う項目も記載するように薦めている。これらの項目には、性別を超えて次世代育成のために貢献する社会作りを目指したもので、男女共同参画施策と深く関わりのあるものといえる。

その後、2005年12月に決定した第2次男女共同参画基本計画では、10項目の目標を挙げている。このうち、①政策・方針決定過程への女性の参画の拡大では、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%になるようにポジティブアクションを推進し、②女性の再チャレンジ支援では、育児などを理由に退職した者の再チャレンジ（再就職・起業など）支援策の充実を挙げ、④仕事と家庭・地域生活の両立支援と働き方の見直しでは、男性も含めた働き方の見直しを大幅・具体的に推進することを目指している。

男女共同参画施策が登場した頃は、啓発活動が中心であった。その後、少しずつ浸透してきた2002年ごろから、ファミリーフレンド

リー施策と男女共同参画施策を連動させながら、新たな局面となり、WLB施策の時代に入ったことがわかる。従って、今後は、明確にファミリーフレンドリー施策と男女共同参画施策に分類できるものではなく、有機的に結びついていくだろう。これは、これまで女性を対象に考えられてきたファミリーフレンドリー施策から、男女を超えて働く者が仕事と家庭生活との両立を実践につながる施策へと移行するなかで、大きく変化した点である。

3. ファミリーフレンドリー企業の取り組み—生活協同組合ちばコープの事例

国の政策に呼応し、ひとの職業生活と家庭生活の調和を支援する事業所はどのような取り組みをおこなっているのだろうか。ファミリーフレンドリー企業として表彰されたことのある「ちばコープ」の実態を分析しながら、今後のWLB施策の方向性について検討していこう。

3-1 生活協同組合ちばコープの概要

ちばコープは、千葉市に本部を有する生活協同組合であり、千葉県全域で数々の事業を展開している。主な事業内容は、共同購入事業、店舗事業、共済事業、利用事業、介護・福祉事業である。コープネット事業連合（以下、コープネット）に加盟している生協であり、コープネットが掲げている経営理念「C O・O P とともに はぐくむ 暮らしと未来」をちばコープの理念としている⁸。

ちばコープの歴史は、母体である「登戸

生協」が1949年に設立したことから始まる。1970年代になると、「登戸生協」が「ちば市民生協」に名称変更し、のちに合併しちばコープとなる船橋市民生協（1973年、のちに「ふなばし・市民生協」「コープせいきょう」と名称変更）や東葛市民生協（1974年）が設立した。その後、1990年に「ちば市民生協」と「コープせいきょう」が合併し「ちばコープ」が誕生、さらに2002年に「ちばコープ」と「東葛市民生協」が合併して新生「ちばコープ」となった。

2006年3月20日時点で組合員数487,546人となり、出資金174億3,415万円（2006年3月30日現在）、供給高は828億4,656万円（2005年3月21日～2006年3月20日）、経常剰余金は同期に21億6524万円であった。主要な事業以外に、地産地消運動の一環として主要な県内産品の取り扱い比率、リサイクル活動の一環として回収した資源の重量などを公表している。

職員の状況だが、職員数は表3-1に示したとおりである⁹。職員のうち、女性はエキスパート54人（うち、幹部職員4名）、キャリア104人、メイト2,706人であり、正規職員であるエキスパートの女性比率が5.96%と非

常に低く、パートタイム雇用者であるメイトの女性比率は95.0%と圧倒的に高くなっている。一方、エキスパート職員の平均年齢・勤続年数をみると、男性のほうが多少長いものの、大幅な開きはないことから、女性エキスパート職員は少数ながらも長期勤続の傾向があるといえる。この現状を打開するため、2007～2009年度の3カ年計画の中で、エキスパート職員の女性比率を12%へ、幹部職員の女性比率を10%へと増加するというポジティブアクション¹⁰を実施している。

また、ちばコープでは、働きやすい職場環境の整備にも力を入れてきた。その成果は、ファミリーフレンドリー企業として、2001年に千葉県労働局長賞、2003年に厚生労働大臣努力賞を受賞していることからもうかがえる¹¹。厚生労働大臣努力賞の受賞時点のファミリーフレンドリー施策は、表3-2に示したとおりである。このときすでに男性の育児休業制度取得者がいた点や、子どもの看護休暇を認めている点など、現在のWLB施策でも重点課題とされているような先進的な項目が含まれている。

表3-1 職員の現状

a)職員数	単位 人 (%)	
	総数	女性
エキスパート職員	906	54 (5.96)
うち、幹部職員	211	4 (1.9)
キャリア職員	963	104 (10.8)
メイト職員	2,836	2,706 (95.0)

b)平均年齢・平均勤続年数	(エキスパート職員のみ、2005年7月現在)	
	単位 歳、人	
	男性	女性
平均年齢	39.6	36.1
平均勤続年数	16.3	13.1

注) エキスパート職員、キャリア職員は、2006年5月21日現在、メイト職員は2005年4月現在の値である。

資料:ちばコープ人事部[2005]、ちばコープ人事部[2006]

表3-2 ファミリーフレンドリー企業表彰（厚生労働大臣努力賞）時点の取り組み内容

1 両立支援に関する基本方針	経営方針「ともに生きるくらし創り」の下、両立支援に取り組んでいる	
2 育児休業制度	制度	期間…子が1歳に達した後の4月までの保育所等入所日まで 対象…期間雇用者も対象としている
	利用状況	これまでに、男性3名が取得、女性の取得は、出産者のほぼ全員。期間雇用者の取得者多数。
3 介護休業制度	制度	期間…最長1年まで 対象…期間雇用者も対象としている
	利用状況	これまでに男性1名が取得。期間雇用者の取得者多数
4 勤務時間短縮等の措置	育児のための制度	(1) 短時間勤務 (2) 始業・終業時刻の繰上げ繰下げ いずれの制度も、小学校就学前まで利用ができ、併用が可能
	介護のための制度	(1) 短時間勤務 (2) 始業・終業時刻の繰上げ繰下げ (1)は3ヶ月間、(2)は必要な期間、期間の上限なく利用でき、併用が可能
	子どもの看護休暇…小学校就学前まで取得でき、1子につき年間5日間	
5 その他の制度	育児・介護サービス費用の補助…共済会より家事・育児サービス、介護ヘルパー利用料補助	
	産前産後休業中、育児休業中の経済的援助…産前産後休業中は共済会より定額を支給	
	男性の育児時間制度…1歳まで、日に60分間	
	失効年休の積立制度…最高60日、家族の看護に利用できる	
6 社内環境整備	社内電子メディアで、育児・介護に関連した諸制度・情報を提供	
	妊娠・出産・育児期間を通じて利用できる制度等を資料にし、全従業員に配付	

出典：http://www.jiwe.or.jp/jyoho/kanri/familyFriendly/prize_15.html#01（2006年12月28日ダウンロード）

3-2 ちばコープが実施しているWLB 施策の実態－育児支援施策と 男女共同参画施策を中心に

ちばコープでは、「人生の転機を支える制度」として、育児支援や介護支援を始め、さまざまなWLB施策を実施している。それらのうち、本稿では育児支援施策と男女共同参画施策の実態について分析していく。分析に用いたデータは、2006年10月12日に実施した男女共同参画室室長への聞き取り調査と、そのときに入手した社内資料によるものである。

1) 育児休業制度にみるファミリーフレンドリー施策の実態

妊娠・出産・育児の過程ごとに育児支援制度をまとめたものが、表3-3である。

妊娠判明以後、女性には、「つわり・通院休暇」「母性保護の小休止」「通勤時間短縮」「始業・就業時間の変更」「時間外労働等の制限」「その他、時短・休業」の制度がある。その後、産前・産後時期になると、女性は「産前産後休暇」を、男性は「特別休暇」を取得することができる。女性はエキスパート職員とメイト職員で産前休暇期間が異なり、男性はエキスパート・メイト職員ともに2日間となっている。

表3-3 ちばコープの育児支援制度 (2006年10月現在)

	制度 (●女性対象、○男性対象)	内容 (△エキスパート対象、▲メイト対象)	給与等の扱い
妊娠 判明時～	● つわり・通院休暇	△必要な日数(最長14日)	△有給、▲無給
	● 母性保護の小休止	休憩を30分延長可能	無給
	● 勤務時間短縮	60分まで	△有給、▲無給
	● 始業・就業時間の変更	△それぞれ30分の範囲で前後することが可能 ▲契約時間の変更や時間短縮可能	
	● 時間外労働等の制限	申し出により時間外労働や深夜勤務、休日労働はさせない	
	● その他、時短・休業	上記以外でも医師の指導により時短、休業が可能	無給
産前・ 産後	● 産前・産後休暇	△産前8週、産後8週 ▲産前6週、産後8週	無給(ただし健保・ファミリークラブ加入者は給付あり)
	○ 配偶者の出産時特別休暇	2日間	
子の 誕生～ 満1歳	●○ 育児休業	原則満1歳の前日まで。事情により1歳6ヶ月または保育所に入所できる直近の4月まで	無給(ただし雇用保険加入者は給付あり)
	● 育児時間(生後1年に達しない乳児を育てる女性職員)	△45分×2回または通算90分 ▲30分×2回または通算60分	△有給、▲無給
	○ 勤務時間短縮	60分まで	無給
満1歳 を超えて～ 小学校 3年生	●○ 始業・就業時間の変更	△それぞれ30分の範囲で前後することが可能 ▲契約時間の変更や時間短縮可能	
	●○ 時間外労働等の制限	申請により月24時間、年150時間の範囲に短縮、深夜勤務免除	
	●○ 異動の配慮	就業場所の変更を伴う異動をしようとする場合は子の養育状況を配慮して行う	
	●○ 看護休暇	有休とは別に5日	無給(ただし△は積立休暇を利用可能)
	●○ 勤務時間短縮	60分まで	無給
退職者 の 再雇用	●○ 再雇用に対する特別配慮	退職時に再度勤務の希望があり勤務可能になった時は、特別の配慮を行う。ただし雇用形態の変更もあり。	

資料：ちばコープ『男女共同参画推進ニュース』(第6号)「育児支援制度」を筆者が加筆・修正

出産後、子どもが満1歳未満では、育児休業あるいは、育児時間(女性)・勤務時間短縮(男性)の制度がある。育児休業は、男女とも、エキスパート・メイト職員問わず取得できる。育児休業は無給であるものの、雇用保険に加入していれば一部有給となる。女性が利用できる育児時間は、エキスパート職員とメイト職員で内容と給与の扱いが異なり、

エキスパート職員のほうが、保障がよいものとなっている。

1歳を超えてから小学校3年生までは、育児支援に関わる就業時間をフレキシブルにできる制度や看護休暇などがある。これらのうち、時間外労働等の制限では、労働組合とのサブロク協定(残業時間を年360時間以内にする労使協定)の基準をさらに短縮し、月

表3-4 育児休業取得者の内訳（2001～2004年度）

単位 人

	正規職員		パート職員		在職者平均 取得日数
	男性	女性	男性	女性	
育児休業	2	10	0	22	274
配偶者の出産	125		1		
退職者(取得前)		0		4	
退職者(取得後)		1		5	

注)育児休業取得日数に産後休暇期間は含まない

資料：ちばコープ人事部〔2005〕より

24時間・年150時間としている。看護休暇は、小学校就学前までの子を対象に男女ともに有給の年次休暇とは別に年5日の無給休暇を取得することができる。2004年の育児・介護休業法改正による看護休暇の義務化¹²と呼応する内容である。

さらに、退職者に対しても再雇用制度を設け、育児を理由とする退職者に対しては、退職時に再度勤務の希望を申し出ることができ、勤務可能になった場合には特別の配慮を行うとしている。

このように法律を遵守する形で、様々な制度が整備されているが、実際どのくらい利用されているのだろうか。2001～2004年度の育児休業制度の利用人数（表3-4）をみると、2名の男性正規職員が育児休業を取得、125名の男性正規職員が配偶者の出産のための特別休暇を取得、22名の女性パート職員が育児休業を取得していた。表には掲載していないが、2005年度は男性正規職員が1名育児休業を取得した実績もある。

男女ともにWLBを進めるために、男性の育児参加は大きな課題となっている。次世代育成支援対策推進法第13条では、適切な行動計画を策定し、目標達成にむけて計画を実行

している事業主に対し、2007年4月から都道府県労働局長より認証を受けることができる¹³。認定の要件には複数の基準があるが、計画期間中に男性雇用者のうち育児休業等をしたものの数が1人以上であることを明記している。この認定に向け、現在、各事業所が育児休業取得者の男性第一号を出すために努力しているところである。ちばコープでは男性正規職員の育児休業取得者が蓄積されていることから、ファミリーフレンドリー施策に一定の実効性があったと評価できる。

なぜ、ちばコープがこのような成果をあげることができたのであろうか。これは、育児休業制度を設置するときのプロセスにあると考える。ちばコープ人事部〔2005〕によると、「ファミリーフレンドリー企業の歩み」として、育児休業制度設置の経緯がまとめられている。これによると、育児休業制度が設けられたのは、育児休業法の成立に先んじてのことである。1982年に女性正規職員の初の出産事例があり、これを機に育児休業制度を設けた。制度創設時期から、育児休業取得者の社会保険料を事業所で負担することを規定していた。また、1992年の育児休業制度施行の前には、当時の人事部と女性職員で育児休業規

表3-5 ちばコープの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（概要）

(1) 計画期間 2005年4月1日～2007年3月31日の2年間

(2) 行動計画の内容

育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備の為の措置

<p>目標(1) 男性も育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を行い、男性は1名以上が取得し、女性は出産者の70%以上が取得するようにする。</p>	
主旨	<p>行動計画目標を策定し、認定を受けるには男性の育児休業取得1名以上、女性出産者の内の70%以上が育児休業を取得することが必須である。現在対象である職員の妊娠・出産・育児と仕事との両立支援をどうできるのか、それが後に続く職員ができるかどうかの試金石といえる。対象となるのは「1年以上継続雇用しており、引き続き雇用が継続する予定の職員全て」になる。</p>
計画と対策	<p>①管理者への説明会開催 ②職員・職場への周知〔学習会の開催 05年度〇回、06年度〇回〕 ③仕事と家庭の両立に関することを「広報誌」での周知活動〔05年〇月・〇月...〕 ④育児休業中の体制確保と希望を聞きながら復帰プログラムを作成する。 ⑤人事考課〔加点評価〕への反映の検討</p>

小学校就学前の子供を育てる労働者が利用できる措置

<p>目標(2) 育児中の所定労働時間短縮の利用期間について、現行「小学校就学時前まで」を「小学3年生まで」に延長する。</p>	
主旨	<p>現在の制度としての期間は「小学校入学時まで」となっているが「小学生になり、保育園の時より学童保育のお迎え時間の方が早い時間で対応に困っている。せめて低学年のうちは...」というのが現状である。 一方近年では子どもを対象にした犯罪もおこっていることとあわせ、地域や社会の状況が10年前20年前とは大きく変化している。行政や地域の課題となっているが、追いついていない状況である。 また、事業の拡大・サービスレベルのアップとの関係で、シフト勤務の増加・夜間業務の増加など、多様な労働時間帯・曜日などに対応できる制度が必要になっている。</p>
計画と対策	<p>①05年度「制度変更」 ②管理者への説明会開催 ③職員・職場への周知</p>

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

<p>目標(3) 多様な働き方ができる人事制度を導入し、一人一人がライフステージや家庭・家族の状況に合わせて働き方・仕事内容を選択でき、能力発揮の場をもてるようにする</p>	
主旨	<p>男性も女性も仕事と家庭(地域)責任を担い働き続けられることをめざす。所定労働時間の短縮制度との連動をはかりながら柔軟な働き方のできる制度として整備する。様々なライフステージで、男性も女性も時間短縮しなくても両立できることがキャリア開発においてもより望ましいと考える。それぞれの時期で個人のキャリア開発を続けながら、ワークライフバランスの実現できる働き方が選択できるような人事制度を目指す。</p>
計画と対策	<p>①2005年度、労組・全職員に説明し、出た意見を受けて制度を構築する ②管理者〔所属長〕への制度説明会を開催する ③制度の運用細則を定め全員への周知を行う ④2006年度より新しい人事制度を導入し、運用を開始する ⑤仕事と家庭の両立に関することを「広報誌」での周知活動〔05年〇月・〇月...〕</p>

雇用環境の整備に関する事項以外の次世代支援対策

<p>目標(4) 社会との関わり、子供と職場の関わりなどを重視し、育児支援事業の強化や、職場体験学習の受け入れなどを積極的に行う</p>	
計画と対策	<p>①中学生の体験学習・大学生のインターンシップの受け入れを、積極的に行う ②子供参観日などをもうけて、子供が親の職場を見学したり体験したりできる制度を作る ③引き続き、リラックス館の取り組みなどを広げていくと同時に、育児休業中の職員の参加も促進する</p>

資料：ちばコープ一般事業主行動計画の概要 (<http://www.ryouritsushien.jp/plandata/20060325230523.pdf>) を一部加筆・修正 (2007年1月4日ダウンロード)

定作成委員会を設置し、出産・育児をしながら働き続ける職員のために「ワーキング・ペアレンツ・サポート（WPS）」として、男女ともに共通した育児休業規定を定めた。この時点で、保育所に入りやすい時期の復職ということで「1歳を超えた直近の4月までの育児休業期間」「妊娠判明時からの就労時間変更・短縮」「小学校入学までの就労時間変更・短縮」という、その後の育児休業法の改正により追加された内容が当時から含まれていた。なお、パート職員も1992年のころから育児休業制度を利用可能となり、非正規職員との待遇の格差を縮小していった。

制度内容もさることながら、制度規定づくりのプロセスが特徴的である。厚生労働省(当時の労働省)が法律改正によって追加した内容が、法律制定直前に含まれていたのは、育児休業取得者の大半を占める女性職員(当事者)が規定作成に携わった点にあるだろう。このような取り組みができた理由について、男女共同参画室長は、「比較的若い組織であったため、(トップダウン的手法でなく、)実際に制度を利用する職員と共に規定を作ることが出来た(カッコ内は筆者が加筆)」と話していた。実効性のある制度を作ろうとする企業風土が、ファミリーフレンドリー施策の充実と、ファミリーフレンドリー企業表彰の実績に結びついたといえる。

2) 一般事業主行動計画にみる男女共同参画施策の実態

ちばコープでは、次世代育成支援対策推進法に基づき、表3-5に示した一般事業主行動計画(以下、行動計画)を策定し、千葉県

労働局に提出している。

「行動計画」には、子育て支援制度のみならず、厚労省の方針のとおり、性別を超えた働きやすさの整備も含まれた内容[目標(3)]であり、男女共同参画施策が計画に含まれている。この施策を推進する部署は、人事部と、2006年1月に開室した男女共同参画推進室である。男女共同参画推進室では、ちばコープ内のファミリーフレンドリー施策の推進と、男女共に職場だけでなく家庭生活での責任を担えるような男女共同参画施策の基盤整備をおこなっている。つまり、WLB施策を進めていく部署といえる。

室長は、大卒後新卒として1981年に入協した女性である。彼女は子ども2人を育て、夫の親の介護経験があり、男女雇用機会均等法の制定や育児介護休業制度の充実が進む前から、職業生活と家庭生活の調和を図ってきた実績の持ち主である。

では、「行動計画」のもと、ちばコープではどのような男女共同参画施策を進めているのだろうか。

第一は、「行動計画」目標(3)の「計画と対策」④にあるように、2006年度より新しい人事制度である雇用区分転換制度を導入し、運用を開始した。雇用区分転換制度とは、キャリア職員からエキスパート職員へと就業形態を転換できる制度である。2007年度から制度を軌道にのせるため、2006年度は仮運用をおこなった。その結果、1名女性がエキスパート職員へと転換し、仮運用ながらも実績をあげた。現在は、キャリア・メイト職員からエキスパート職員への一方向への転換のみだが、今後は、エキスパート職員からキャリア・メイト職員への転換も含め、柔軟に対応

表3-6 「withタスク」メンバーの取り組み

	人数	テーマ	活動内容
i	6名	仕事と家庭の両立、ワークライフバランス、男性の育児休暇取得	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート作成に向けた議論を開始。 ・質問項目や配布対象、回収方法、回収目標などを検討中。 ・年代・男女・職種別にするか、家事の関わり度、家族の状況、自分の時間の有無、子育てのこと、家族に期待することなどの項目が挙げられた。
ii	7名	はたらき続けられる職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・事前にメンバーが周囲の職員に「やめない理由・働きつけている理由・気持ち」をヒアリング調査した内容を報告。 ・報告から得られた知見をまとめる。 ・今後、「生協らしい良い職場ってどういう職場？」について検討を深めていく。
iii	6名	一人一人にとって働きやすい職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査実施に向け、検討開始。 ・「自分たちはどんな状況を目指すのか？着地をどのようにイメージするか？」についての話し合いを実施。 ・「男女共同参画」の普及をはかるため、多くの人に知ってもらえるよう情報発信をし、多くの人意見を聴いていく。

資料:ちばコープ『withタスクニュース』(2006年9月15日号)

できるような方向性も視野に入れているということであった。職業生活を長期間継続するには、他の生活とのバランスを考慮し、ライフステージごとに働き方を変えていくことも必要である。現在、厚生労働省は「短時間正社員制度¹⁴」の普及を図っている中、一方向の転換だけでなく、職員のライフステージに応じた働き方を検討することも必要であろう。

雇用区分転換制度と関連して、エキスパート職員の中にエリア限定職員制度を設ける動きがあるという。期間限定であるが、育児や介護などの理由で転勤が困難な場合でも、勤務が継続できるよう、多様な選択肢の中から、職員のライフスタイルに応じて選べるような仕組みづくりに着手したところである。

第二は、「行動計画」の目標(3)「計画と対策」⑤の一例として、くらしづくりサポー

ト推進室の取り組みや、男女共同参画を実現するための企業内研究会である「withタスク」の試みである。

くらしづくりサポート推進室では、2006年8月に男女共同参画に関する学習会・ワークショップを開催した。「知る」「気づく」「見直す」の3つのセッションを設け、身近なところから男女共同参画への関心を高めようという目的で行われたもので、職員の啓発に寄与するものであった。

また、「withタスク」では、研究会のメンバーを職員から公募し、現在は、3グループ合計19名の男女が、月1回の研究会を開き、定期的な議論をおこなっている。表3-6の「withタスク」メンバーの取り組みをみると、異口同音でWLBと男女共同参画に対するテーマを設定し、ちばコープ内での実態調査を計画中であった。「withタスク」の特徴は、

勤務時間内に研究会を開催することを認めている点、キャリア・エキスパート・メイト、職場に関係なく参加している点、職員が当事者としてWLBと男女共同参画の推進に向け議論をおこなっている点にある。

男女共同参画会議・少子化と男女共同参画に関する専門調査会〔2006:26〕では、「ライフステージに応じて仕事と子育ての両立支援や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が図れるような取組は、…すべての男女にとって、仕事の意欲や満足度を高めるという意味で重要である…。また、働くものの意欲や満足が高まること、仕事の効率性が意識されることなどによって、職場にもメリットをもたらすものである。両立支援制度を利用する本人にとってだけでなく、職場全体にとってプラスであると認識されており、仕事の進め方の見直しやサポートする職員の能力向上等にもつながっている。（原文にあった下線部は筆者が削除）」と指摘している。これからも、「withタスク」の取り組みは、男女共同参画やWLBを職場に浸透させるだけでなく、仕事への意欲・満足度を高め、職場にとっても有効であるといえる。

3-3 ちばコープのワーク・ライフ・バランス施策から得られた知見

ちばコープの労働組合も加入している、全国生活協同組合労働組合連合会（以下、生協労連）¹⁵では、男女共同参画とディーセントワークの実現に向けて運動を繰り広げている。生協労連の組合員は多数派のパートタイム労働者であるため、非正規雇用者に係わる運動を積極的におこなっているが、正規職員

も含めた働き方の見直しも運動に含まれており、ちばコープの実績は先駆的な事例として位置づけられるだろう。従って、ちばコープの取り組みは、生協労連で正規女性職員の運動基盤となっている女性部会¹⁶にも影響を及ぼすだろう。

2006年度の女性部会の活動は、母性保護を前提とした男女平等の実現や、性別を超えて育児・介護休業制度の拡大を目指した活動を展開している。ちばコープとして支援策を整備するだけでなく、職員自身も男女共同参画やWLBの重要性を認識しながら職務を全うすることは、子育て中の職員だけでなく、同じ事業所の職員、さらに、他の事業所の職員の意識にも影響を与えるものであり、相乗効果を生むだろう。

職場内結婚が多いちばコープでは、性別を超えて家庭生活と調和しやすい職場環境を企業風土としてきたため、女性正規職員は少数でありながらも長期勤続を可能にしていた。その点で、早い時期に男性の育児休業取得者があったことは、労務管理上も評価できだろう。

さらに、近年、男性の育児参加ができる職場環境の整備は企業経営の視点からも注目されている。厚生労働省・男性が育児参加できるWLB推進協議会〔2006〕によると、男性の育児参加が進むことは、「優秀な人材の確保・定着」「従業員の意欲の向上、生産性の向上」「仕事の内容や進め方の見直し、効率化」といった企業にとっても大きなメリットを生むとしている。

また、男女共同参画を「withタスク」という形で進めている点も評価できる。職場の仲間は、男性も女性も職業生活だけを送って

表4-1 個人属性

	A	B
性別	女性	女性
年齢	27歳	30歳代後半
入協年	1997年	1987年
職場（職種）	成東地域センター（配送）	くらしづくりサポート推進室（組織活動）
最終学歴	高等学校	短大
同居家族	夫、子ども2人	夫、子ども3人
育児休業回数	現在、2回目の育児休業中	過去に2回育児休業を取得
育児休業期間	第一子：男児（現在2歳）、1年4ヶ月取得 第二子：男児（1歳）、1年3ヶ月（現在、休業中）	第一子：双子の女児（小4年）、1年程度 第二子：女児（小1年）、8ヶ月
配偶者の仕事	ちばコープ正規職員	ちばコープ正規職員

いるわけではなく、家庭生活、地域生活、個人生活も送っていることを、職員ひとりひとりが自覚する機会となり、男女共同参画だけでなく、WLBを実現するための規範ができてくるだろう。

4. ファミリーフレンドリー企業で働く女性職員の生活

3節のちばコープのWLB施策をふまえ、職員はどのような生活を送っているのだろうか。また、両立を実現するため、家族、職場、地域社会の支援はどうなっているのだろうか。

2006年10月、子育て中のエキスパート職員2名に対し、現在の職業生活と家庭生活（主としての育児）とのバランスに関する実態について聞き取り調査をおこなった。調査協力者は、育児休業取得中の女性Aと育児休業取得後復職している女性Bである。共に職場内結婚をしているため、夫は比較的WLBに馴染んでいるといえる人物といえる。

4-1 育児休業取得中の職員A

Aは、表4-1に示したとおり、高等学校卒業後1997年に入協し、現在27歳の女性である。当時は実家のそばであった北総センターに所属し、3年半勤務した。その後、八街センターに10ヶ月勤務し、現在、成東センターに所属している。入協後、一貫して共同購入などの配送を担当している。

成東センター移動後、第1子の妊娠がわかり、24歳のときに1年4ヶ月の育児休業（以下、育休）を取得した。この休業中に、第2子の妊娠が判明し、6ヶ月間復職（事務職として）後、2回目の育休を取得、現在休業中である。

職務内容は、入協以後、共同購入や個配の地区担当として配送の仕事をしている。ちばコープに就職した動機は「大型トラックに乗りたいため」であり、「とても魅力的な仕事」と言っていた。配送の仕事をしている女性ということで、組合員が応援してくれたり、心配してくれたりすることもあり、仕事にやり

がいを感じていた。第1子の育休後に事務職を経験したが、「人と触れ合うことがあっていい」ということから、第2子の育休後も配送の仕事希望している。また、配送の仕事以外にも、組合員獲得のための営業活動もおこなっていた。日頃から既存の組合員とのコミュニケーションを重視し、新たな組合員の紹介につなげている。時には地域の公園などに出向いて専業主婦などのグループを勧誘することもあったという。

仕事が継続できている理由として、「家族、特に夫の存在が大きい」と言っていた。夫は、ちばコープ内で配送の仕事をしているため、職務についての理解があるが、それだけでなく、家事や子育てにも積極的に参画していた。Aによると、「夫は協力的というより、一緒に家事・子育てをすることがあたりまえと考えている」そうだ。夫は一人暮らしの経験があり、食事の支度や洗濯など家事全般ができる。子どもから手が離せないときや、用事があるときなど、夫が率先して家事などをしてきた。「仕事を続けていけるのは、家族がいるからこそ」というAの言葉が印象的であった。

現在、重要視しているのは、家族と過ごす時間である。夫が仕事から帰宅する前に子どもは寝てしまうため、Aが1日の出来事を話している。休日は、平日と一緒に過ごせない分、家族全員で公園などに出かけて時間を過ごしていた。

出産後も退職しなかった理由を伺うと、仕事に対するやりがいもさることながら、経済的な問題も見逃すことはできない要素であった。正規職員では、毎月きちんとした賃金を得られるため、生活設計もしやすい。戸建て

の住宅を購入したいという目標を達成するには、安定した収入基盤の確保は代えがたいものである。

その一方で、小さいときはなるべく一緒にいる時間をもちたいため、「来年(2007年)に復帰したら、子どもや家族との時間が少なくなることは心配だ」と考えていた。Aは、過去に育児休業を取得後、職場復帰した経験もあり、また、休業中も頻繁に職場に足を運んで、職場との繋がりも維持していた。にもかかわらず、復職に対して多少の不安を抱えているのは、未だ職業生活と家庭生活(特に育児)との両立が困難であることを表している。

このように不安な面はありながらも、総合的に「ちばコープの職場は、家庭と仕事を両立する上でとてもよい環境」と評価していた。不安を少しでも打開するには、復帰に向けた面談で、復職後の要望を上司へ伝えることにあると、Aは考えていた。その際に、特に、「子どもが急に病気になるなど、急な休暇をとりやすくなればいい」と看護休暇の取得のしやすさに関心を寄せていた。

4-2 育児休業取得後職場に復帰した職員B

Bは、表4-1に示したとおり、短大卒業後、正規職員として1987年に入協した。最初の2年間は当時の東葛市民生協にて、地区担当の配送をしていた。そのとき、組合員活動など広報に関する仕事にも従事した。その後、1997年に第1子、2000年に第2子の出産を機に、2回の育児休業を取得した。2000年のちばコープ合併により、新生ちばコープのくらしづく

りサポート推進室（以下、くらしづくり推進室）に勤務している。

現在の職務内容は、組合員に対する自主活動のサポートをしたり、平和活動やイベントを企画するなど組織活動を担当している。くらしづくり推進室では、勤務時間の調整がきく点は、仕事と子育ての両立をしやすいが、仕事が残るという欠点もある。子どもの行事や急な病気などに対応できるように、日ごろから進捗状況をはじめ、仕事の情報を職場の同僚と共有し、万が一のときに備えている。くらしづくり推進室は、子どものいる女性が多いため、同じような悩みを抱えており、家庭生活との調和の重要性を共感しながら、仕事に取り組んでいる。

入協直後に就いた配送は、体力的には大変であったが、組合員の声や声を直接聞くことができたため、やりがいを感じることができたそう。それに対し、現在の仕事は、組合員の声や声を直接聞く機会が少ないため、自分で組合員との交流する場を企画し、少しでも多くの組合員の声や声を組織政策にも取り入れようと工夫している。配送のときに培った経験が活かされており、自分の働きかけ次第で仕事から得られる満足度が変わってくるようだ。

続いて家庭生活だが、子どもが小学校4年生（双子）と1年生であり、家事の手伝いができる年齢になったとのことだ。夫とは、家事や育児の分担ができており、週1回のスポーツをするときは、夫が家事・育児をおこなうようになっていた。Bの夫も、A同様、ちばコープに務めており、配送担当をしている。そのため、互いの仕事について理解でき、それが家事・育児分担を促進していた。

Bは、小学生である3人の子どもを学童保

育に預けている。学童保育は19時まで開いているため、遅くても残業は18時で止め、迎えに行くようにしているそう。とはいっても、どうしても仕事が終わらない場合、自宅そばに住んでいるBの実父に預かってもらったり、学童保育で一緒に友人にお願いして預かってもらったりして対応していた。地域の中でも働く母親が増えているため、職業生活と家庭生活の調和のため、学童保育内でも親同士の助け合いの輪が広がりつつあった。

また、Bが居住している八千代市は、地域内に病児保育が充実しており、職業生活と家庭生活の調和を支える重要な要素となっていた。近年、居住している行政区によって育児サービスの質に差が生じていることが指摘されている¹⁷ことから、どこに住んでいるかによって、子育てのサポートが異なる時代になってきたといえる。

仕事を辞めずに続けている理由には、仕事に対してやりがいを感じている点と、安定した収入を得られる点を挙げていた。また、家庭生活や趣味などが充実しているからこそ、仕事を続けることができるとも言っていた。特に、子どもの学校の行事には積極的に参加しており、あくまでも家庭生活や趣味などが充実しているからこそ、仕事が継続できることを強調していた。ちばコープに対しても、「子育て支援の制度もしっかりしていることから、働き続ける環境がある」と評価していた。

4-3 育児休業取得者の生活分析から得られた知見

事例A・Bを分析したところ、以下の共通

点があった。職場内結婚をしており、共に2回の育児休業を妻が取得していた。また、配偶者との家事・育児分担が進んでおり、仕事の長期勤続に繋がっていた。そして、家族を第一と考えて、家族内のコミュニケーションを重視していた。さらに、ちばコープを育休がとりやすく、働きやすい環境であるとしており、総じて評価が高かった。これらの共通点から、調査協力者だけでなく、夫も職業生活と家庭生活の調和に対して肯定的であり、さらに、ちばコープ自体も、そのような職員の生活を支える仕組みづくりをしていることがわかった。

とはいえ、気になった点もある。どちらの事例も職場内結婚であったにも関わらず、また夫の家事・育児分担が進んでいたにも関わらず、女性が育休を取得していた点である。育休中の所得保障や所属先の環境などによっても左右されるため一概に言うことはできないが、これまでも男性の育休取得者の事例があることから、比較的男性も育休がとりやすい環境にあるといえる。にもかかわらず、どちらの事例も複数の育休を全て妻が取得していたことは、現行のWLB施策にも改善する余地があるのではないだろうか。

Aは、調査中に、「各種制度を男女関係なく利用できるような企業風土づくりが必要である」といった発言をしていた。「女性だから〇〇」という考え方が、少なからず残っていることに、多少なりとも疑問を持っているようであった。この指摘は、男性の育休取得に何らかの障壁があることを暗示したものと捉えられる。

また、今回の協力者は共に、配偶者の家事・育児分担を評価していた。しかし、夫は、シ

フト制で夜まで配送がある日もあり、平日は子どもと接する時間が少なかった。その分、夫は、休日や特別な用事のある日に、家事・育児をしていたが、平時は妻がその役割の大部分を担っていた。これには夫の育児時間等の申請にまだ課題があるのではないだろうか。

では、どのような改善策があるのだろうか。そもそも、現在の育児休業制度では、同一の職場内の夫婦が共に育児休業をとることは困難である。しかし、第1子が誕生したばかりでは、経験がないため、父親も母親も子育てに不安を抱くことが多い。このような時期に、たとえば1ヶ月間程度、夫婦2人が共に子育てに携われると、その後の職業生活と家庭生活の調和や男女共同参画に対する意識も変わってくるだろう。休業中の所得保障や代替人員の確保など、課題を克服する必要があることは重々承知している。しかし、数週間であっても、夫と妻が共に子育てに携われる時間を確保することは、その後の職業生活と家庭生活の調和を前進することにもつながるのではないだろうか。

現在の育児休業制度は、性別役割分業を打破したものとはいえ、夫（父親）か、妻（母親）かのどちらかが取得するという分業体制が残っている。これまでも妻が半年、夫が半年などと分割して取得することも可能であったが、多くは、休業前の所得や夫婦間の意識などを考慮して、どちらか一方が一定期間の育休を取得するというのが一般的である。このような現状を温存したままでは、男女共同参画施策とファミリーフレンドリー施策の進展に限界がくると考える。

また、育休の後、職場復帰したときには、

子どもの急な病気などへの対応に不安を感じていた。現在育休取得中のAは、「看護休暇を上司に申し入れたい」と言っていたし、職場復帰したBは、地域社会にある病児保育の重要性を指摘していた。育児休業だけが充実しても、職業生活と家庭生活の調和は不十分である。育休後の制度の充実も併せて必要である。病気の子どもを親が看護するか、地域社会で看護をサポートするか、どちらも選択ができることが望ましいであろう。これには、職場だけでなく、地域社会の両立支援プログラムの充実が不可欠といえる。

地域社会のWLB支援プログラムについては、就学後の子どもを対象としたものも必要である。Bの学童保育の例だが、学童保育を利用する親同士が協力し合っている姿は、地域社会でのインフォーマルな助け合いといえる。学童保育を無制限に延長できるわけではないし、かといって、毎日、仕事を同じ時間に切り上げることも困難である。このときに、社会サービスとして制度化することだけをよしとするのではなく、地域社会の共助で仕組みを作ることも重要である。

ただし、今回の調査では、2名というサンプル数が少ない中での分析のため、バイアスが生じている可能性もある。従って、さらなる検討が必要である。

おわりに

本稿では、WLBのうち、職業生活と家庭生活の調和について分析してきた。ちばコープはファミリーフレンドリー企業表彰をうけていることから、男女を超えて、仕事と子

育て・介護の両立が進んでいる企業といえる。しかし、制度が完璧に整備されているわけではなく、育休取得者もさまざまな悩みを抱えながら、職業生活と家庭生活の調和をおこなっていた。

今回の調査では、職員向けの職業生活と家庭生活の両立支援の実態について分析したため、組合員向けの両立支援や、職員と組合員の両立支援のための交流などの実態についてとらえることができなかった。第2次男女共同参画基本計画にもあるように、家族的責任だけでなく、地域社会での責任を担えるような職業生活と家庭生活の調和が、これからの時代、要請されていることである。それには個人個人が地域生活を営めるような環境を整備することが必要である。

生協は、もともと消費生活の運動体として出発した歴史がある(天野[1996])。生協労連の聞き取り調査にあったが、近年、生協も店舗拡大や育児・介護など新事業への参入など事業型組織へと移行している。その中で、改めて運動体としての機能を再評価する時期にきているのではないだろうか。従来どおりの消費生活中心の運動ではなく、これからは生活全体を向上させるため生活者をサポートする運動体として、役割を果たすことが必要であろう。

C. Borzaga, J. Defourny [2001]、V. A. pestoff[1998]などで指摘されているように、生活協同組合は、社会的企業である。社会的企業とは、利益追求よりも社会的ミッションに重きを置いている組織体である。従って、職業生活と家庭生活の調和を議論する際も、職員だけでなく、組合員の生活にも注目する必要がある。このときに、職員と組合員を

区別して取り組むか、職員と組合員がネットワークを結んで取り組むかは、大きな分かれ目である。しかし、職員も地域社会の構成員となっている点を考慮すると、後者のほうが適切ではないだろうか。

職員や組合員が生協を支えており、また、彼ら・彼女らが地域社会を構成している。地域社会の構成員ひとりひとりが、職業生活と家庭生活の調和を可能とし、さらに地域社会の一員として協力できるような社会にするため、WLB施策の充実を期待される。

謝辞

お忙しい中、聞き取り調査にご協力いただきました生活協同組合ちばコープCSR推進本部男女共同参画室室長、育児休業取得者の皆様、全国生協労働組合連合会執行委員長には、この場を借りて感謝申し上げます。

※本稿は、笑喜由香『既婚女性の就労実態と子育て支援に関する一考察』（愛国学園大学2006年度卒業論文）を大幅に加筆・修正したものである。

引用文献

天野正子〔1996〕『生活者とはだれか』中央公論新社
男女共同参画会議・少子化と男女共同参画に関する
専門調査会〔2006〕『両立支援・仕事と生活の調和
（ワーク・ライフ・バランス）推進が企業等に与える
影響に関する報告書－男女共同参画を促進する
環境づくりが経済・企業等に与える影響－』
<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/syosika/houkoku/work-honbun.pdf>（2007年2月6日ダウンロード）
川口章〔2002〕「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策」、『日本労働研究雑誌』503号、2002年6月

厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会〔2006〕『男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ－これからの時代の企業経営－』
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/10/dl/s1013-3d.pdf>（2006年12月19日ダウンロード）
内閣府男女共同参画局〔2005〕『男女共同参画基本計画（第2次）』
http://www.gender.go.jp/main_contents/category/all.pdf（2007年2月9日ダウンロード）
大沢真知子〔2006〕『ワークライフバランス社会一個人が主役の働き方』岩波書店
労働政策研究・研修機構〔2006〕『仕事と生活の両立－育児・介護を中心に－』（労働政策研究報告書 No. 64）、<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2006/documents/064.pdf>（2007年1月4日ダウンロード）
生活協同組合ちばコープ〔2005〕『行動計画の概要』
<http://www.ryouritsushien.jp/plandata/20060325230523.pdf>（2007年1月4日ダウンロード）
生活協同組合ちばコープ〔2006a〕『ちばコープガイド Cooperative Profile－くらしを豊かに』
http://www.chibacoop.or.jp/coop_guide05/%20Chiba%20Profile_all.pdf（2007年1月4日ダウンロード）
生活協同組合ちばコープ〔2006b〕『育児休業の状況・介護休業の状況（2001～04年度）』（リーフレット）
生活協同組合ちばコープ〔2006c〕『育児支援制度ダイジェスト』（エキスパート版）（リーフレット）
生活協同組合ちばコープ〔2006d〕『育児支援制度ダイジェスト』（メイト版）（リーフレット）
生活協同組合ちばコープCSR推進本部男女共同参画推進室〔2005〕『男女共同参画推進ニュース』第5号、05年9月号（職場掲示用リーフレット）
生活協同組合ちばコープCSR推進本部・男女共同参画室〔2006〕『男女共同参画推進ニュース－ご存知ですか？ちばコープの育児・介護支援制度』第6号、06年10月号（職場掲示用リーフレット）
生活協同組合ちばコープ人事部〔2005〕『家庭と仕事の両立－育児・介護支援』（部内資料）
生活協同組合ちばコープ人事部〔2006〕『資料1：女性職員（エキスパート職員・キャリア職員）の配置状況』（内部資料）
生協労連女性部会〔2006〕『2006年第31回定期総会議案書』
全国生協労働組合連合会〔2004〕『生協労連第5次中期計画一次案（2004～2006年度）』2004年2月17～18日、第361回中央執行委員会、
http://www.yuiuidori.net/clu/m04_siryou/siryou-frame.html（2006年10月 日ダウンロード）

総務省 [2004] 『少子化対策に関する政策評価—新エンゼルプランを対象として—』

<http://www.soumu.go.jp/hyouka/angelplan.html>
(2007年2月9日ダウンロード)

Carlo Borzaga, Jacques Defourny [2001] “The Emergence of Social Enterprise”. ボルザガ・J. ドゥフルニ、内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝 [2004] 『社会的企業—雇用・福祉のEUサードセクター』 日本経済評論社

Victor A. Pestoff [1998] “Beyond the Market and State: Social enterprises and civil democracy in a welfare society” Ashgate Publishing Limited、藤田暁男・川口清史・石塚秀雄・北島健一・的場信樹訳 [2000] 『福祉社会と市民民主主義—協同組合と社会的企業の役割』 日本経済評論社

- 1 本稿における子育て期とは、男女ともに20歳代後半から40歳代とする。この年代は、平均出生年齢、完結出生児数、平均夫妻年齢差から算出したものである。平均出生年齢は、厚生労働省統計情報部『人口動態統計』を用いて、国立社会保障・人口問題研究所が年齢別出生率を基に算出している。これによると、2004年の第一子平均出生年齢は28.49歳、第二子平均出生年齢は30.67歳と続く。また、完結出生児数は、2005年に実施した国立社会保障・人口問題研究所の「第13回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）夫婦調査の結果概要」によるものである。結婚持続機関が15～19年間に及ぶ夫婦の完結出生時数は2.09人で、2人以上の子を持つ世帯が82.7%となっている。そして、平均夫妻年齢差は、厚生労働省統計情報部『人口動態統計』によるものである。2004年の全婚姻の年齢差は2.3歳となっている。これらの数値をもとに、子どもの就学期が終了する15年から22年程度の期間が子育て期となる。
- 2 1995年に育児休業法が一部改正され、「育児・介護休業法」となり、介護休業制度が法制化された。
- 3 2001年の改正は、「育児休業や介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止」、「育児又は介護を行なう労働者のための時間外労働の制限」、「子の看護のための休暇の努力義務の創設」などが盛り込まれ、雇用保険法一部改正など社会保障制度も出産・育児が行ないやすいように変更された。その後、2004年の改正では、「育児休業・介護休業の対象者の拡大」「育児休業期間の延長（子が1歳超えても休業が必要と認められる一定の場合にあっては、子が1歳6ヶ月に達するまで）」「子の看護休暇制度の創設（義務化）」が追加された。
- 4 少子化対策プラスワンは、計画の柱として、①男性を含めた働き方の見直し、②地域における子育

て支援、③社会保障における次世代支援、④子どもの社会性の向上や自立の促進、⑤待機児童ゼロ作戦（仕事と子育ての両立支援等の方針）を掲げている。

- 5 次世代育成支援対策法の成立に伴い、関連する児童手当法、児童福祉法、育児・介護休業法等の一部改正も行われた。
- 6 このプランは、少子化社会対策基本法に基づいて2004年6月に閣議決定された少子化社会対策大綱の重点施策である。正式名称は「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」である。
- 7 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/sisin.html> (2007年02月14日ダウンロード)
- 8 ちばコープが加入しているコープネット事業連合の理念でもある。コープネット事業連合とは、いばらきコープ生活協同組合、とちぎコープ生活協同組合、生活協同組合コープぐんま、生活協同組合ちばコープ、生活協同組合さいたまコープ、生活協同組合コープとうきょう、生活協同組合コープながのの7会員生協が加盟するネットワークである。コープネットグループの理念・2015年ビジョンについては、<http://www.coopnet.or.jp/rinen/pdf/cn-rinen.pdf> (2006年12月29日ダウンロード)を参照のこと。
- 9 エキスパート職員とは正規職員のこと、キャリア職員とは専門職の有期雇用職員（資格保有者などが中心、月給制、配置転換なし）、メイト職員とはパートタイム職員（原則1年契約）のことである。
- 10 ポジティブアクションは、男女雇用機会均等法第20条にて国の援助も規定されており、現在、各事業所で積極的に取り組まれているものである。
- 11 都道府県労働局長賞とは、「大臣賞に準ずる取組がみられる企業その他仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組について特に努力している企業に対する表彰」であり、厚生労働大臣努力賞とは、「仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を積極的に行っており、今後成果が期待される企業に対する表彰」である (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/family/>、2007年1月4日ダウンロード)。
- 12 小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることによって1年に5日まで病気・けがをした子の看護のために休暇が取得できるようになった。
- 13 次世代育成支援対策推進法第13条では、一般事業主行動計画を策定した事業主は、その計画達成などの一定の要件を満たすと、申請に基づき厚生労働大臣の認証を受けることができることになって

いる。また、同法第14条では、その認定を受けた際、厚生労働大臣の定める認証マークを商品等に付すことができるとしている。

- 14 厚生労働省では、短時間正社員制度の導入のためのマニュアルを作成している。<http://www.mhlw.go.jp/topics/2006/03/tp0308-2.html> (2007年 2月10日ダウンロード) 参照のこと。
- 15 2006年10月13日に生協労連の中央執行委員長に、生協労連の取り組みについて聞き取り調査をおこなった。生協労連は、全国の生活協同組合や関連企業で働く全ての労働者（正規職員、パート・アルバイトをはじめとする非正規職員）でつくる全国組織の労働組合である。2006年9月には38年目を迎えた。2001年7月現在で182単組、約7万人の組織となった。内訳をみると、正規職員26,742人、(内女子4,185人)、非正規職員42,845人となっており、非正規職員が中心となっている労組といえる。詳細は、生協労連ホームページ (http://www.yuiuidori.net/clu/m01_clu/iframe-02.html、2006年10月11日ダウンロード) を参照のこと。日本社会が抱える非正規雇用者（特にパートタイマー）の均等待遇にむけ、積極的な運動を展開している。本論とは異なる議論のため、分析を差し控えるが、非正規雇用者の劣悪な待遇は大きな問題である。
- 16 生協労連女性部会運営細則（生協労連女性部会〔2006:21〕）によると、女性部会は、「生協と関連する職場で働く女性労働者の交流と連帯を通して、働く女性の権利と地位の向上をめざすもの」という目的で設置された。
- 17 2006年10月に実施した日本経済新聞と日経産業消費研究所が全国802市区（779市と東京23区）を対象に実施した第5回行政サービス調査結果などがある。