

スタンレー電気における女性雇用
—日タイ間の比較、考察からみえるもの—

B3EB1413 小池さつき

目次

第1章 序章

- 第1節 研究動機
- 第2節 研究目的
- 第3節 研究方法
- 第4節 本論文の構成
- 第5節 本稿で用いる用語について

第2章 理論編

- 第1節 CSRと女性雇用
- 第2節 先行研究の考察
- 第3節 わが国における女性雇用の現状
 - 第1項 政府の取り組み
 - 第2項 企業の取り組み
 - 第3項 女性の活躍推進を阻む要因
- 第4節 タイにおける女性雇用の変遷と現状
- 第5節 両国の比較
 - 第1項 法制度の比較

第3章 分析編

- 第1節 調査対象
- 第2節 会社概要
- 第3節 調査内容
- 第4節 対象企業へのヒアリング

第4章 ヒアリング結果と考察

- 第1節 ヒアリング結果
- 第2節 考察

第5章 本研究における今後の課題点

おわりに

謝辞

主要参考文献・URL

第1章 序章

第1節 研究動機

2014年、「企業における女性の活躍推進—トップ・マネジメントとミドル・マネジメントの役割—」という題で研究を行った。この研究は、上場企業において女性を活躍させるにあたり、管理職層であるトップ・マネジメントとミドル・マネジメントはどのような方針を採用し、どのような意思決定を行っていくべきなのかについて、日本の上場企業17社と米系企業3社をヒアリング対象として研究したものである。この研究では、自らの将来について考えた際に女性が企業内で働くうえでどのような問題が存在し、実際にはどのように女性自身がキャリア決定をしていくのか、そして企業はそれに対してどのようなサポートをしていくのかについて興味を持ったことが本研究のテーマを設定する動機になっている。

また、筆者は2016年3月から9月末までの半年間、タイのバンコクに位置する大学に留学しており、現地の学生に対し女性の働き方について伺う機会を得た。女子学生の多くは、結婚や出産をしても就業継続していきたいと述べており、日本において出産後に仕事を辞める女性がいると話したところ、大変驚いた表情を見せる者もいた。また、日本と比べて女性管理職比率が高いということもあり、その違いをテーマに調査を試みることにした。留学先の大学は、タイと日本の友好とタイ産業界の人材育成を目的として元日本留学生および元研修生によって設立された泰日経済技術振興協会を母体として設立¹され、卒業生の中には日系企業に就職する学生もいる。その中の学生が就職先として選ぶ企業の中に Thai Stanley Electric (以下 THS) があり、ヒアリングの機会を得ることが出来るため、THS と日本の本社を比較することにした。

なお、安倍政権が日本再興戦略の一つとして掲げる女性の活躍推進に関しては、それが本当に女性従業員の将来にプラスの影響を与えるものであるのか、そして私たちの将来にはどのような影響を与えるのかと疑問に思っており、本研究における重要なキーワードである「女性従業員」を考えるうえでのきっかけとなっている。

第2節 研究目的

研究動機でも述べたように、タイ企業の上級管理職で女性が占める割合はアジアの国の中でも高い割合である。そのような高い割合を維持している制度のようなものがタイの企業内に存在しているのかという疑問を入り口として、日本企業との違いは何か、そして日本企業がタイから学ぶことはできるかについて、スタンレー電気の本社とタイ支社とを比較して考察を行っていく、というのが本研究における目的である。

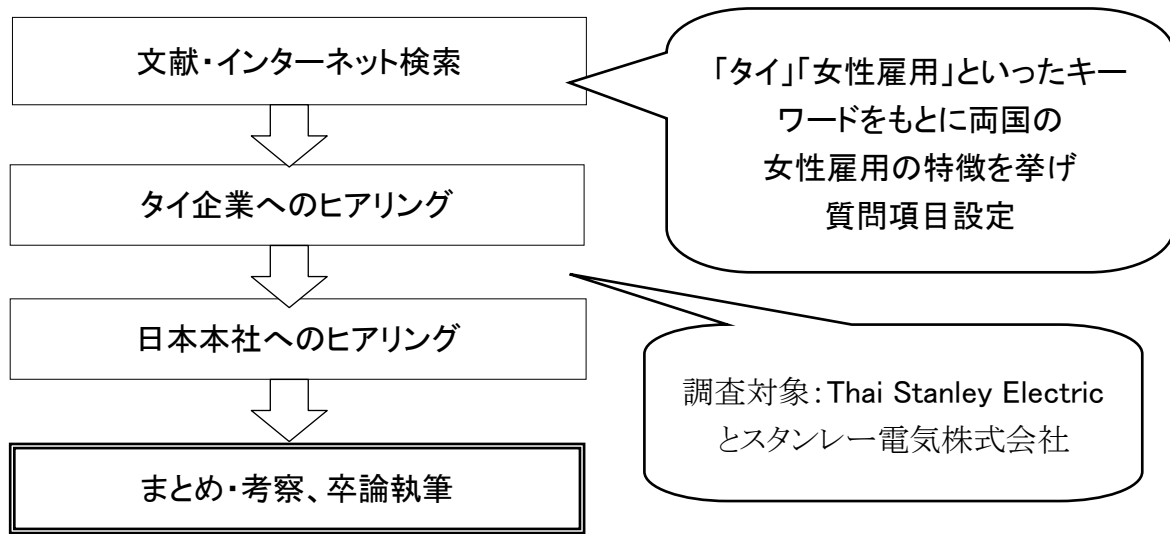
第3節 研究方法

本研究では図表 1 本研究の流れのような流れで研究を行った。まず、文献やインターネットを用いて先行研究調査を行った。ここでは、「タイ」「女性雇用」といったキーワードをもとに、タイにおける女性雇用の変遷や、日本企業と海外企業の比較を行った論文を中心に調査した。また、調査対象としたスタンレー電気株式会社と THS における女性雇用についての情報を収集した。そこから筆者の研究において焦点を当てるべき両国の比較項目を導き出し、アンケート作成を行った。その後、まずは THS への訪問ヒアリング調査を行った。そこから、重要と思われるポイントを抜き出し、日本本社へヒアリング調査を行った。両企業への調査結

¹ 泰日工業大学ウェブサイト「泰日経済技術振興協会と泰日工業大学」ページより引用
(<http://www.tni.ac.th/web/tni2014-jp/index.php?option=contents&category=21&id=42>) 閲覧日:2016/12/23

果から考察を行い、研究目的に沿って本稿における結論を導き出した。

図表 1 本研究の流れ



出典: 筆者作成

本研究ではケーススタディを通し、ヒアリングによって得られた定性的データを用いて考察を行う。

第4節 本論文の構成

第2章では日本企業が抱える女性雇用の問題や、その背景、そして調査対象企業所在国のタイの女性雇用について述べる。第3章では調査対象企業へのヒアリング結果、そして第4章では両企業における制度や慣行の違いなどを考察、分析していく。

第5節 本稿で用いる用語について

本稿で用いる用語について、あらかじめ注意しておきたい。

1点目は本文中の企業名の表示についてである。本研究における調査対象は以下の2社である。

- スタンレー電気株式会社(日本)
- Thai Stanley Electric Public Company Limited(タイ)

これら2社について、本文中では簡素化のため、以下矢印右側のように表記する。

- スタンレー電気株式会社 → スタンレー電気
- Thai Stanley Electric Public Company Limited → THS

第2章 理論編

第1節 CSRと女性雇用

女性の雇用について、企業内ではCSRの分野で取り組みが行われるなど、CSRとの関連について議論されることが一般的である。また、川口(2011)は、コーポレート・ガバナンスと女性の雇用の関連を実証的に検証した。また、2015年度には全上場企業3591社のうち494社がコーポレート・ガバナンスに関する報告書に「女性の活躍」に関する内容を記載²しており、厚生労働省も2016年2月から女性の登用状況等に関する企業情報開示のための「女性の活躍見える化サイト」を開設するなど、情報開示が進んでいる。また、近年ESG投資という考え方が広まっている³。これは、投資先の企業を評価する際に財務情報だけでなく、財務情報でははかることのできない企業の環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)の3つに分野に関するESG情報も考慮する投資のことである。そして、企業において女性を登用することはESG投資における企業分析の観点からも注目されており⁴、企業がCSR活動などにおいて女性の登用について考えていくことは最終的に企業戦略にもつながるといえることがわかる。

第2節 先行研究の考察

タイ女性労働者を研究対象とした論文は数多く存在するが、その大半が農村部から都市への女性労働者の労働移動に関するものであり、その家庭生活や子供の健康への影響について論じられてきた⁵。その一方で、企業内における女性の昇進やキャリア形成などについて述べられたものは数少ない。図表2 タイ企業における女性のキャリアや昇進に関する先行研究に示したのは、これまでタイの企業内における女性の昇進やキャリア形成について述べられてきた論文の概要を示したものである。

図表2 タイ企業における女性のキャリアや昇進に関する先行研究

| 著者 | 要旨 | 執筆年 |
|-----------------------------|--|------|
| ネーナパー・ワイラートサック (フィリピン大学) | 上場家族所有型企業の取締役と幹部社員を対象とした調査を元に、タイ女性のキャリア形成に影響を与える要因は何かを分析。タイ社会において女性の社会経済貢献度は大きいものの、経営者レベルでは女性の割合は男性と比べて低く、ジェンダー・ギャップが少ないという見方は、正確ではないと言える。また、女性が仕事と家庭の両立を図るための支援体制は存在するものの、正式な制度および管理の面では改善が必要である。 | 2008 |
| 浅川美和子 (立命館大学) | 都市部であるバンコクにおける女性労働者のケーススタディを通して、女性労働者の地位と役割にマイナスの作用をもたらす要因を指摘し、効果的女性労働政策に対する視座を提示することを目的としている。無給労働者から賃金労働者へと労働形態を変化させたことにより、女性は自身の収入を得る権利を獲得し、社会あるいは家庭において経済的に独立する機会が与えられたということなのである。 | 2001 |

出典:各著者の文献をもとに筆者作成

² 日興リサーチセンター(2016)、p.14。

³ 参考:大和総研(2014)

⁴ 大和総研(2016)、p1。

⁵ ワイラートサック・ネーナパー(2008)。

これらの論文は主にタイ企業を中心に調査したものであり、日本とタイの違いについて述べられてはいるものの、それが主題ではない。本研究においては日本本社とタイ拠点の会社を比較するものであり、最終的には両国にとって相互にどのようなことを学ぶことができるのかを考察していく。したがって、これらの論文と差別化をはかることができると考え、テーマを設定した。

第3節 わが国における女性雇用の現状

第1項 政府の取り組み

内閣府男女共同参画局では、「社会の分野において、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%程度になるように期待する」という目標を2003年6月20日に決定し、2013年に阿部首相が掲げた日本再興戦略の3つの柱の一つである「雇用制度改革・人材力の強化」に位置づけた⁶。また、2005年の第2次男女共同参画基本計画においても同様の方針が示され⁷、第2次安倍内閣⁸以降も様々な取り組みがなされてきた。特に、2016年4月1日には女性活躍推進法が施行され、301人以上⁹の労働者を雇用する事業主に対し、自社の女性の活躍状況の把握と課題分析、そして行動計画の策定、社内周知、公表、届出を行うことが義務付けられた¹⁰。そして、その活躍状況に関する情報を一元化し、取り組みの推進を図るため、女性の活躍推進企業データベースというサイトの運用も開始している。

政府が女性の活躍推進に取り組む背景として、少子高齢化による日本の労働力人口が挙げられる。図表3 日本の人口推移 は長期的な日本の人口推移を示したものである。年少人口(14歳以下)の割合は1950年以降ほぼ一貫して現在まで減少しており、生産年齢人口(15~64歳)割合についても1992年の69.8%をピークに現在まで減少し続けている。これに伴い少子高齢化が進行し、政府予測では2060年時点では約2.5人に1人が65歳以上の高齢者となる見込みである。株式会社ワーク・ライフバランス¹¹代表取締役の小室淑恵氏によると、少子高齢化により年金財源の枯渇化が起こるとい¹²。同時に、社会関係保障費の増大も問題となっている中で、潜在的な労働力の投入が必要であるというのが現状だ。その一環として女性を積極的に雇用していくことが重要だと考えられている。

⁶ 首相官邸「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」(http://www.kantei.go.jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf) 閲覧日:2016/12/21

⁷ 堀井(2016)より

⁸ 平成26年(2014年)9月3日に発足

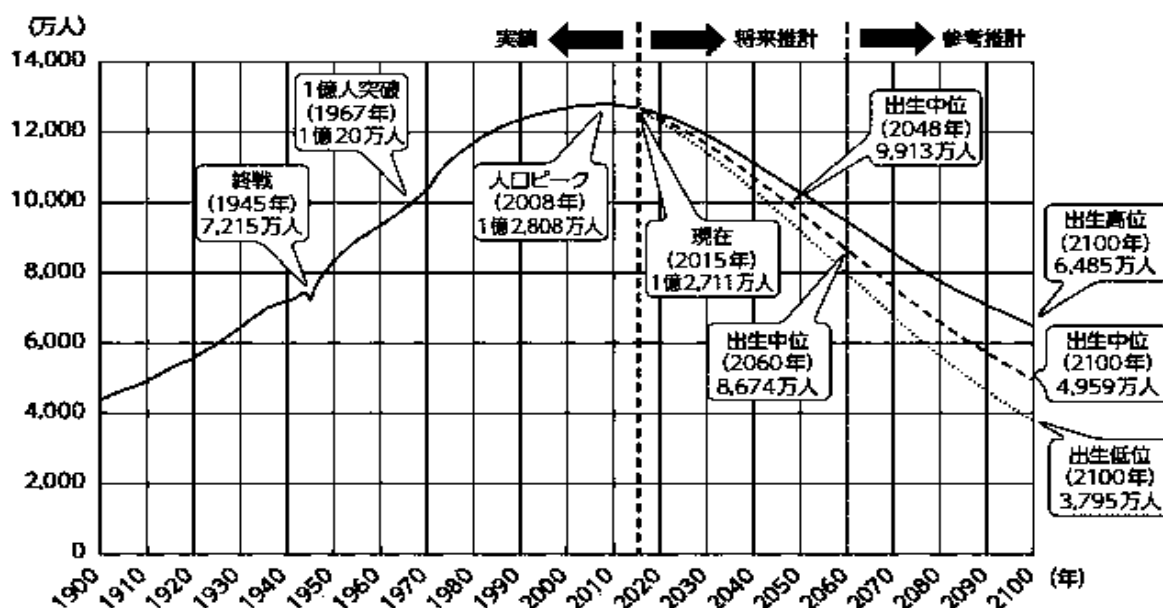
⁹ 300人以下の事業主に対しては努力義務とされている。

¹⁰ 内閣府男女共同参画局「女性活躍推進法—『見える化』サイト—」より(http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/) 閲覧日:2016/2/22

¹¹ ワーク・ライフ・バランスの定義や表記方法については脚注14で表記する。

¹² 株式会社ワーク・ライフバランスウェブサイト(<https://www.work-life-b.com/woman>)閲覧日:2016/12/23 筆者は以前研究を行った際に小室氏の講演を聞く機会を得、本研究でも同氏の意見を記載させていただくに至った。

図表3 日本の人口推移



出典:厚生労働省「平成 28 年版厚生労働白書」p.5 より引用

第2項 企業の取り組み

女性の雇用に関する企業の取り組みは、初期段階では政府や法制度の取り組みに沿って行われてきたが、近年では企業独自の取り組みが行われるなど、年々変化を見せている。松浦(2014)によると、これまでの女性活用に関する法制度や企業の動きを踏まえると、「第1の時代」(1986年～1999年)、「第2の時代」(2000年代)、「第3の時代」(2010)の3つの時代に区分される。現在に至るまで3つの時代に区分されるという。図表4 女性活用に関する法制度や企業の動きの3つの時代区分は各時代の特徴についてまとめたものである。

図表4 女性活用に関する法制度や企業の動きの3つの時代区分

| | |
|------------------------|--|
| 第一の時代 (1986年～1999年) | <p>【法対応としての女性活用のスタート】</p> <p>男女雇用機会均等法を出発点として、従来男性のみが担当していた仕事に女性総合職が進出。また、育児休業法が施行されたが、最低限の制度で利用もしにくく、女性総合職活用の混乱もあいまって両制度の定着が進まなかった。</p> |
| 第二の時代 (2000年代) | <p>【少子化を背景とした両立支援の前進】</p> <p>法を上回る両立支援を行う企業の増加と、既存の制度を利用しやすい職場環境整備が進められた。</p> |
| 第三の時代 (2010年代) | <p>【両立支援と均等推進の両輪連動の模索】</p> <p>人事戦略、さらには経営戦略の観点から女性活用が論じられるようになり、その結果として管理職向けの研修、メンター制度、女性社員同士のネットワーク形成支援などが行われる。</p> |

出典:松浦(2014)をもとに筆者作成

この 3 つの時代区分について、リクルートワークス研究所(2012)は、女性の雇用に関するこれまでの流れを第 1 フェーズ(女活¹³1.0)～第 3 フェーズ(女活 3.0)と、これまでに述べてきた時代区分と同様に図表 5 女性活用の各フェーズのように分類している。

図表 5 女性活用の各フェーズ

| | |
|------------------------------|--|
| <p>第 1 フェーズ (女活 1.0)</p> | <p><法の整備によって「女性に対する差別をなくす」時代> 1986 年の「男女雇用機会均等法」の施行は、企業がそれまで性別役割分業を見直す契機となった。1997 年の「改正男女雇用機会均等法」によって、募集・採用、配置・昇進などにおいて男女の差別が全面的に禁止となると、企業の女活に対する取り組みは大きく前進した。</p> |
| <p>第 2 フェーズ (女活 2.0)</p> | <p><ワークライフバランス¹⁴施策を充実させ、「女性が働きやすい環境を整える」時代> 団塊世代の一斉退職や企業の好業績を背景に女性の労働力への期待は高まり、女性の職域は広がった。また、少子化への対応策として、企業が育児休暇や育児時間などのワークライフバランス施策を充実させた結果、女性の勤続年数がのびた。</p> |
| <p>第 3 フェーズ (女活 3.0)</p> | <p><現在> 多様な価値観を生かすことが競争優位となるなか、女活は企業の生き残りをかけた経営戦略になっている。管理職に女性を登用する動きも強まっているが、男性並みにハードに働く女性ばかりが重用されるといった課題も出てきている。</p> |

出典:リクルートワークス研究所(2012)をもとに筆者作成

また、近年では女性の雇用に関する情報開示が進んでいる。上場企業における女性の登用は ESG 投資における企業分析の観点からも注目されており、企業にとって女性の雇用に関する情報開示を行うことが重要であると言える。前項で述べた女性活躍推進法の全面施行から半年、行動計画の届け出率は、対象企業 1 万 5608 社(2016 年 8 月 31 日現在)のうち 1 万 5341 社にのぼり、努力義務にとどまる従業員 300 人以下の中小企業の届け出も 1300 社を超えた¹⁵。義務ではあるが、その目標設定が取り組みを問い直す機会になったとする企業も少なくなく、政府と企業の取り組みが融合して相乗効果を生み出すことが期待されている。

¹³ 「女性活躍推進」の略で、この論文における独自の表現である。

¹⁴ ワーク・ライフ・バランスとは、内閣府ウェブサイト (URL:<http://www.cao.go.jp/wlb/towa>) によると、仕事と生活の調和を意味し、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義づけられている。このウェブサイトには「ワーク・ライフ・バランス」と表記されているが、第 2 章第 3 節第 1 項で記載されている企業「株式会社ワーク・ライフ・バランス」はこの表記であり、第 2 章第 3 節第 2 項で引用されている論文には「ワークライフバランス」と表記されていた。したがって、本稿において表記方法は統一せず、それぞれの表記方法をそのまま記載している。

¹⁵ 「女性活躍推進法、施行から半年 企業のいま」『NIKKEI STYLE』2016/10/1 Web 刊

第4節 タイにおける女性雇用の変遷と現状¹⁶

タイでは日本の女性雇用の変遷とは大きく異なる特徴を持つ。同国では 60 年代の輸入代替工業政策の行き詰まりから 70 年代には輸出指向型化への転換が起こった。これ以降は工業化が進展し、その変化は労働市場における職種別就業構造にも影響を及ぼし、その後の 80 年代半ば以降の経済成長は日本及びアジア新興工業国が海外への直接投資を増加する要因になったプラザ合意を背景とし、第3次産業活性化が進んだ。タイにおける伝統的な産業構造は農業を中心としたものだったが、80 年代後半以降の外国資本による投資ブーム、加工輸出型産業における多国籍化の興隆により労働力需要がアジア NIES 及び ASEAN 諸国に求められ、そうした需要の急増が農村部からの労働力吸収に繋がる。そして、女性労働力の都市部への移動によって、女性は農業に従事するのではなく非農業労働に従事するようになった。すなわちそれは、従来の無給労働者から賃金労働者へという雇用の地位の変化を表しており、女性の社会的地位の向上につながっている。

浅川(2001)によると、女性労働参加の促進要因は、歴史的背景と伝統的な地位や役割に関連して、主に以下の4つに分類される。

- ① タイにおける農業経済の経済発展に対する寄与度が高く、伝統的に家族経営に基礎を置くタイの農業経営では、ゆるやかな性別分業がなされているだけで特定の性に対する特定の役割が厳密に割り当てられているというわけではない。
- ② 零細企業の商業組織（食糧店、自転車修繕店、レストラン等）や産業組織（菓子類、衣料類、ゴム靴製造工場等）といった、産業・サービス部門における家族経営企業の存在¹⁷。こうした零細規模の組織では、家族メンバー全員がそれぞれの役割分担をする必要がある。ゆえに女性も男性と同様にその労働力が必要とされる。
- ③ アユタヤ時代における農民の王、王侯、貴族への奉公義務があり、その奉公期間の男性の留守中に、女性が働き収入を得なければならなかったという歴史的背景がある。このことは、女性の労働参加を当然視する社会的習慣が存在していたということの意味していると考えられる。
- ④ タイでは伝統的に均分相続の形態をとっており、つまり男女平等の相続形態をとってきた。

また、タイはアジア諸国の中でも女性の労働参加が進んでいるといわれる所以はその M 字カーブに表れている。内閣府男女共同参画局¹⁸によると、M 字カーブとは「女性の労働力率(15 歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合)は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する」といった現象が描かれる M 字型の曲線の事を指す。図表 6 各国年齢別女性就業率は各国と日本の M 字カーブ(各国年齢別女性就業率)を表したものである。OECD 主要先進国¹⁹と比較すると欧米諸国に M 字カーブはほとんど見られない。しかし、日本と韓国が他国に比べてきついカーブを描いており、タイとフィリピン²⁰は M 字カーブとは逆の U 字のようなカーブを描いている。

¹⁶ 本節は浅川(2014)を参考に執筆した。

¹⁷ 末廣・ネーナバー(2004)は、タイの民間企業約半数(504%)は家族経営によるものと述べている。

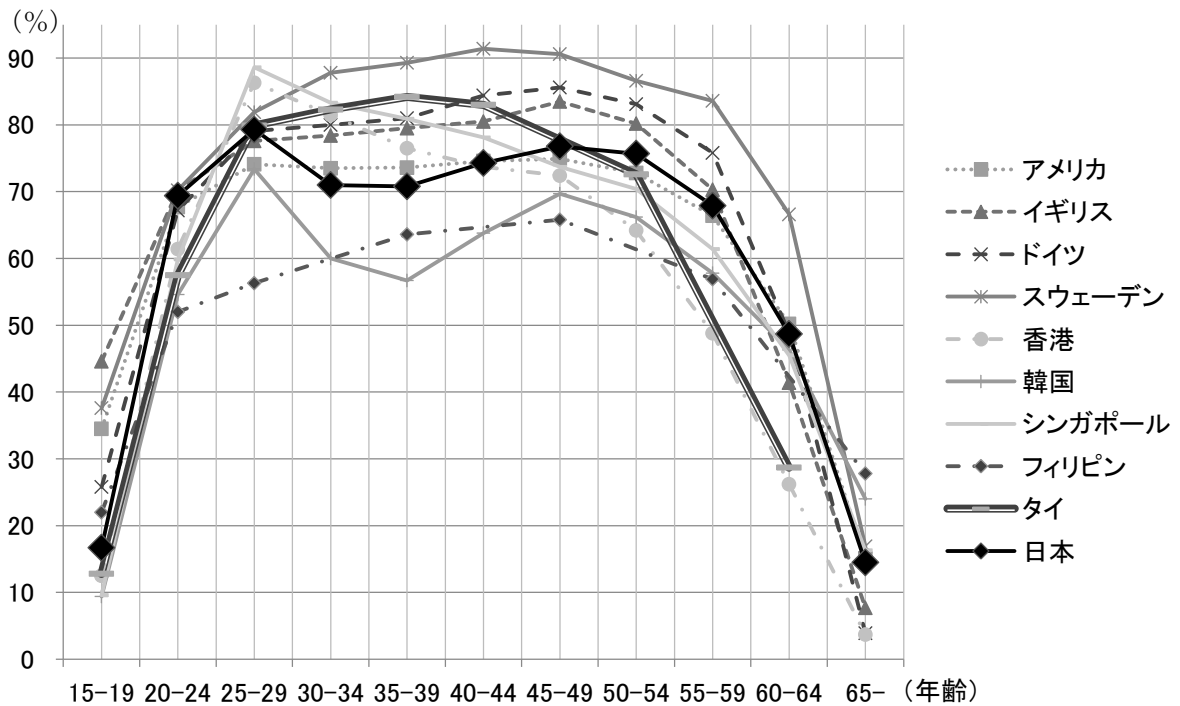
¹⁸ 内閣府男女共同参画局「女性の労働力率(M 字カーブ)の形状の背景」

(http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/honpen/b1_s00_02.html) 閲覧日:2016/12/24

¹⁹ Organization for Economic Co-operation and Development: 経済協力開発機構。先進国間の自由な意見交換と情報交換を通じて、①経済成長、②貿易自由化、③途上国支援に貢献することを目的としている。第二次大戦後欧州 16 か国で発足し、日本は 1964 年に加盟。(参考:経済産業省「OECD とは」http://www.meti.go.jp/policy/trade_policy/oecd/html/) 閲覧日:2016/12/25

²⁰ 日興フィナンシャル・インテリジェンス(2015)によると、フィリピンではメイドや子守といった家庭内労働者の多くが就業者としてカウントされていない

図表 6 各国年齢別女性就業率



出典: 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2016)より筆者作成

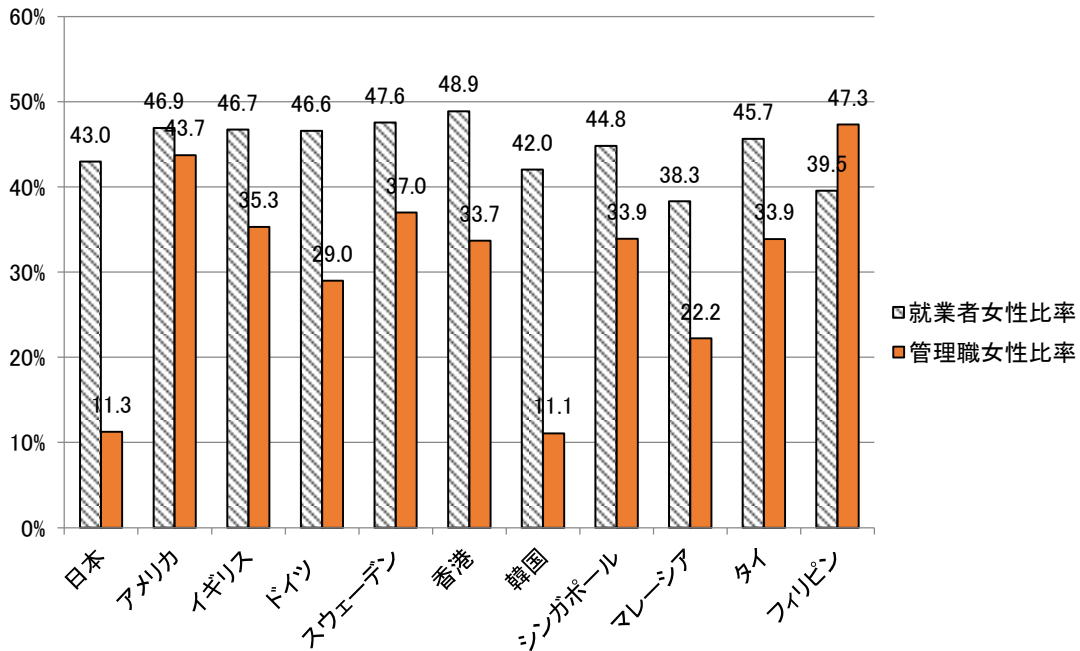
また、各国の就業者及び管理職に占める女性の割合についても見ていきたい。図表 7 国別全就業者数女性割合と女性管理職比率は全就業者数²¹に対する女性の割合と、全管理職者数に対する女性管理職割合を示したものである。欧米やアジア諸国に比べて、日本の女性管理職比率が低いことがわかる。また、アジアに注目してみると、フィリピンに次いでタイの女性管理職比率が高い。また、国際会計事務所グラントソントンの調査「国際ビジネス報告書」によると、管理職に女性がいない企業の比率は日本では 73%、タイでは 21%であり²²、タイでは多くの企業が女性を管理職に登用している。これまでにも述べたように文化の違いがあるので単純比較でタイでは女性が活躍しやすい環境にあると結論付けることは出来ないが、日本の企業内には女性の活躍を阻む何らかの原因があると言える。

ため、女性の就業率の水準自体が低位であると言える(p.53)。

²¹ 本データの就業者の分類はILO(国際労働機関)により定められた国際標準職業分類に基づいており、就業者には①管理職②専門職③技師、准専門職④事務補助員⑤サービス・販売従事者⑥農林漁業従事者⑦技能工及び関連職業の従事者⑧設備・機械の運転・組立工⑨単純作業の従事者⑩軍人⑪分類不能、無回答の11の項目が含まれている。

²² 参考:「タイ管理職で女性 37%、『情熱』重視」、NNN ASIA(<http://www.nna.jp/articles/show/1148473>) 閲覧日:2016/12/25

図表 7 国別全就業者数女性割合と女性管理職比率



出典: 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2016)より筆者作成

第5節 両国の比較

本節ではこれまで述べてきたことを踏まえ、法制度や現状などの違いについて説明していく。

第1項 法制度の比較

タイと日本の女性雇用に関する法制度にはどのような違いがあるのだろうか。日本には女性の雇用に関連する法は、①平等に関する法(主に男女雇用機会均等法)、②保護に関する法(主に労働基準法)、③育児・介護に関する法(主に労働基準法、育児・介護休業法)の3つに大別される²³。図表 8 女性雇用に関連する法律は女性雇用や女性労働に関する法を抜き出し、それらの内容を示したものである。

図表 8 女性雇用に関連する法律

| 労働基準法 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 男女同一賃金の原則:使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはいけない²⁴。 ● 産前産後休業その他の母性保護措置²⁵ <ul style="list-style-type: none"> ① 使用者は、<u>6週間</u>(多胎妊娠の場合は 14 週間)以内に産する予定の女性が請求した場合においては、その者を就業させてはなりません。 |

²³ 参考:東京都「TOKYO はたらくネット」閲覧日:2016/12/26

²⁴ 第4条関連

²⁵ 第64条の3、第65条、第66条、第67条関連

- ② 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。
- ③ 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければなりません。
- ④ 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、変形労働時間制により労働させる場合であっても、その者を、1週又は1日の労働時間が法定時間を超えることとなる時間について労働させてはなりません。また、使用者は、妊産婦が請求した場合においては、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはなりません。
- ⑤ 使用者は、生後満1年に達しない生児を育てる女性が一定の育児時間を請求した場合には、その時間中にその者を使用してはなりません。
- ⑥ 使用者は、妊産婦を、妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務に、また、妊産婦以外の女性を、妊娠、出産に係る機能に有害な一定の業務に、それぞれ就かせてはなりません。(第19条)会社は、産前産後の女性の産前6週間産後8週間の期間及びその後の30日間は解雇してはいけません
- 坑内労働の就業制限・生理休暇²⁶(第64条の2、第68条)
 - ① 使用者は、妊婦及び産婦(申し出た者に限る。)が行う業務並びに厚生労働省令で定める業務については、女性を坑内で労働させてはなりません。
 - ② 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合には、その者を生理日に就業させてはなりません。

出典:厚生労働省(2004)を基に筆者作成

男女雇用機会均等法(法律)

- 目的²⁷:この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。
- 基本理念²⁸:この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

出典:厚生労働省(2016)を基に筆者作成

産前休業・産後休業²⁹

- 産前休業出産予定日の6週間前から請求すれば取得可能
- 産後休業出産の翌日8週間は就業できない。産後6週間を過ぎた後、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます³⁰。

【補足】出産手当金とは:被保険者が出産のため会社を休み、その間に給与の支払いを受けなかった場合は、出産の日(実際の出産が予定日後のときは出産予定日)以前42日(多胎妊娠の場合98日)から出産の翌日以

²⁶ 労働基準法第64条の2、労働基準法第68条

²⁷ 男女雇用機会均等法第1条

²⁸ 男女雇用機会均等法第2条

²⁹ 産前・産後休業において独自の法は存在しないが、便宜上労働基準法から独立させて記載している。

³⁰ 労働基準法第65条

後 56 日目までの範囲内で、会社を休んだ期間を対象として出産手当金が支給されます。出産日は出産の日以前の期間に含まれます。また、出産が予定日より遅れた場合、その遅れた期間についても出産手当金が支給されます。

出典：厚生労働省(2016)をもとに筆者作成

育児・介護休業法

- 原則として子が1歳に達する日までの連続した期間
- 育児のための時間外労働の制限
- 育児のための深夜業の制限
- 育児のための短時間勤務³¹

【育児休業給付】とは、労働者が育児休業を取得しやすくし、その後の職場復帰を援助、促進することにより、職業生活の継続を支援する制度で、満1歳未満の子どもを養育するため育児休業を取得した場合に、育児休業期間中の各支給単位期間(休業開始日から起算して1か月ごとの期間をいいます。)について支給される。

出典：厚生労働省(2015)をもとに筆者作成

女性活躍推進法

1. 基本方針等

- ・ 国は女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- ・ 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定(努力義務)。

2. 事業主行動計画等

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- i. 女性採用比率
- ii. 勤続年数男女差
- iii. 労働時間の状況
- iv. 女性管理職比率

※任意項目についてさらに検討(例：非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

③ 女性の活躍に関する情報公表

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導勧告

出典：厚生労働省資料より筆者作成

以上に示した日本の女性雇用に関連する法律と共通する法律がタイにも存在する。図表 9 タイの

³¹ 育児・介護休業法第5条、育児・介護休業法第9条の2

女性雇用に関する法律に示したのは、日本の法律に対応するタイの法律である。

図表 9 タイの女性雇用に関する法律

| 労働者保護法 |
|--|
| 第3章: 女性労働者 |
| 第 38 条 14: 使用者は女性労働者に次の労働に従事させてはならない。 ① 地下、水中、洞窟内、トンネルまたは山における縦坑で行われる採鉱労働、または建設労働。ただし、業務の性質が当該労働者の健康に有害、または身体に危険でない場合はこの限りでない。 ② 地上 10 メートル以上の足場における労働。 ③ 爆発物または引火物の製造または運搬労働。ただし、業務の性質が当該労働者の健康に有害または身体に危険でない場合はこの限りでない。第 38 条は、仏歴 2551 年(西暦 2008)労働者保護法(第2号)により改正された。 ④ 省令が定めるその他の労働 |
| 第 39 条 15: 使用者は、妊娠中の女性に対し、次の労働に従事させてはならない。 ① 振動する機会、またはエンジンに関連する労働 ② 車両の運転、またはそれに関する労働 ③ 15 キログラムを超える重量物を持ち上げる、肩に担ぐ、棒を用いて2名で運ぶ、天秤棒で担ぐ、頭部に載せる、牽引する、または車に載せて押す労働 ④ 船内で行う労働 ⑤ その他省令で定める労働 |
| 第 39/1 条 16 ① 使用者は、妊娠中の女性の労働者に対し、22 時から 6 時までの時間帯における労働、および時間外労働または休日労働をさせてはならない。 ② 使用者は、妊娠中の女性労働者が、管理職、研究職、事務職または金融会計職に従事している場合、適時、当該労働者による事前の承諾を得たうえで、当該労働者の健康に影響がない範囲内で労働者に時間外労働をさせることができる。 |
| 第 40 条: 使用者が女性労働者を 24 時から 6 時まで労働させ、かつ労働監督官がその労働が当該女性の健康に有害または危険な業務であると認めたととき、労働監督官は、局長または局長の委任を受けた者に審査のために報告し、使用者に対し、就業時間の変更または労働時間の短縮を命じる。使用者は、当該命令を履行しなければならない。 |
| 第 41 条: 妊娠中の女性労働者は、 <u>1 回の出産につき 90 日を超えない範囲で出産のための休暇を取得する権利</u> を有する。 |
| 第 42 条: 妊娠中の女性労働者が、従来の業務を継続することができないことを証明する第 1 級医師免許を有する医師の診断書を有する場合、当該労働者は使用者に対し、産前または産後の期間、臨時的な業務変更を要求する権利を有する。使用者は、当該労働者の適切な業務変更を検討しなければならない。 |

第 43 条:使用者は、妊娠を理由として女性労働者を解雇してはならない。

出典:公益財団法人国際労働財団(2011)をもとに筆者作成

タイには基本的に日本の育児・介護休業法に対応する法律が無く、産後休業が終わると女性たちは早期に職場復帰する傾向にある³²³³。また、労働者保護法が女性雇用に関する基本的かつ最大の法律となっており、日本人労働者にとっては女性の雇用を支える最低限の法律といった印象を受ける。

第3章 分析編

第1節 調査対象

先にも述べてきたように、本研究で調査対象とするのは日本に本社を持つスタンレー電気株式会社とそのタイでの製造拠点である Thai Stanley Electric Public Company Limited である。調査対象とした理由は、研究動機でも述べたように、留学先大学の卒業生の就職先として有力な企業であり、ヒアリングをする機会を得ることが出来たからである。また、両国間で相互につながるの強い業界を対象とすることで、研究結果を還元できる範囲が広がると考えたため、自動車業界に属する企業を選択することにした。そして、自動車本体の生産が高まるにつれ、タイにおける自動車部品メーカーの成長が著しい。タイでは 2001 年に就任したタクシン政権のタイ工業化政策により、日米の大手自動車メーカーが相次いで大規模工場を建設するなどの動きがあった。そうした競争激化の中で、コスト削減要請が一段と強まり、部品の現地調達比率を高めるべく、部品メーカーの進出も加速しているのである。そして、近年タイ企業の CSR において環境問題に積極的に取り組む姿が見受けられるが、法令遵守の下での守りの CSR の様に思える。今後タイの企業が CSR の面から競争力を高めるために、攻めの CSR を実行していくことが重要だと考えられる。従業員の雇用を充実させ、人事戦略として、CSR を企業戦略に活用していくことが期待されている。したがって、日系企業でなおかつ自動車部品メーカーのスタンレー電気、そして THS を調査対象とすることにした。

第2節 会社概要

図表 10 に示したのは 2 社の会社概要である。

図表 10 スタンレー電気と THS の会社概要

| | スタンレー電気 | Thai Stanley |
|------|-----------------------------------|--------------------------------|
| 会社形態 | 東証一部上場 | 持分法適用会社、 タイ証券市場上場 (1991) |
| 業務内容 | LED・光センサ・小型 発光部品や自動車 照明製造販売 | 自動車照明製品・ 自動車電球・金型 製造販売 |
| 従業員数 | 3220 人(提出会社) | 3084 人 |

³² 「育休1年は長すぎる? しっかり取るか、早期に復帰か」『NIKKEI STYLE』2015/10/3 Web 刊

³³ この後述べていく THS へのヒアリングにおいても担当者の方が同様のことを述べていた。

| | | |
|-----------|------|--------|
| →うち工場従業員数 | — | 2659 人 |
| 女性従業員数 | 記載なし | 1414 人 |

また、以下に女性の雇用やそれに関するダイバーシティに関する取り組みなどについてウェブサイトなどに記載があったものについて以下に記載していく。

| | |
|---------|--|
| スタンレー電気 | <ul style="list-style-type: none"> ● CSR/環境・社会「社員への責任」ページ³⁴ <ul style="list-style-type: none"> ・ 人権の尊重と多様性の促進 <p>当社グループでは、人種、民族、信条、宗教、肌の色、出身国(地)、年齢、性別、身体的条件、趣味、学歴、社会的身分又は家柄等による差別を決して行わないとともに、第三者が差別行為を行うことに強く反対しています。</p> <p>また、変化し続けるビジネス環境に対応していくためには多彩な価値観が重要であるとの考えの下、多様な個性から構成される組織集団となる様に努めています。</p> ・ 女性の雇用促進 <p>家庭生活と仕事をバランスよく両立させるために、育児や介護に対し、育児休暇制度や介護休業制度があり、通常の出退勤時間を選択できる短縮勤務や子の看護休暇等の制度も整えています。</p> ● 一般事業主行動計画書³⁵ <ul style="list-style-type: none"> ・ 1994 年から独自の人事制度である「スターズプラン」を導入。その結果女性の出産等による離職は減少し、40 歳未満の女性比率は増加(2004 年度:13.2%→2014 年度:21.1%)。 ・ 今後は女性活躍推進に基づく「積極的な採用」「能力向上の機会の提供」「労働環境の向上」を軸にさらなる推進を図る。 <p><主な取り組み></p> <p>【積極的な採用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性応募者の増加に向けた施策の推進 ・ 女子学生向け採用イベントの開催 ・ 女性活躍推進企業としての認知活動強化 <p>【能力向上の機会の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 産前産後休暇・育児休暇復職後の研修実施 ・ 育児休暇後の復職社員に対するキャリアデザイン教育の実施 ・ ローテーションの活性化 ・ キャリア開発のためのローテーション計画の立案と実施 <p>【労働環境の向上】</p> |
|---------|--|

³⁴ スタンレー電気ウェブサイト(URL : <https://www.stanley.co.jp/environment/staff.php>)閲覧日:2016/12/25

³⁵ 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース>企業情報>スタンレー電気株式会社ページ」(URL:http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/planfile/201608091717375525478_1.pdf) 閲覧日:2016/12/25

| | |
|-----|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 労使共同で女性の働きやすい環境について検討・実施 ・ より柔軟な働き方の検討・導入 ・ 管理者向け教育の実施 ・ 管理者に対する女性活躍推進のための意識改革教育の実施 <p><目標></p> <p>2016年4月1日～2020年3月31日までに、採用者に占める女性の割合を20%以上に向上させるとともに、女性の監督者・管理者候補を継続的に増やすことを目指します。</p> |
| THS | 特に記載なし |

第3節 調査内容

調査対象である2社に対し、以下の内容でヒアリングを行った。なお、質問項目は、女性雇用のフェーズを参考に作成した。第4節第2項で既にフェーズについては解説済みである。第1フェーズは女性の雇用についての最低限の法制度を遵守する、という段階であり、企業の情報を集める段階で、両者とも法制度を遵守して経営を行っていることが分かったので、ヒアリングにおいては第2フェーズと第3フェーズに関連したことについて調査することにした。質問内容は主に以下の3つである。

【1】 子育てのシステムの有無とその効果

第2フェーズではワーク・ライフ・バランスについて述べられており、育児休業法もこの時代に成立した。これまで述べてきたように日本とタイには子育てに関する文化的な違いがあるが、企業内にはどのようなシステムがあり、それを従業員の方がどのようにフォローしているのかを調査するため、伺うことにした。

【2】 女性雇用者を支える戦略的な取り組み

第3フェーズでは第2フェーズを超え、女性の雇用を戦略として競争優位につなげるための取り組みを行うことと述べられている。具体的には、女性管理職を増やすための取り組みや、ダイバーシティマネジメントとの関連について述べられている場合が多い。したがって、第1、第2フェーズを超えた取り組みの有無や、ダイバーシティマネジメントのポリシーについても伺うこととした。

【3】 女性の雇用についての今後の課題

女性雇用について調べていく中で、企業ごとに異なる課題を抱えていることが明らかになった。調査対象企業独自の課題が有るかどうかを明らかにするために伺うことにした。

第4節 対象企業へのヒアリング

2016年9月にTHSへの訪問ヒアリング、そして2016年末にスタンレー電気へのメールでのヒアリングを行った。THSでは女性マネージャーの方3名から回答をいただいた。そして、スタンレー電気には企業の質問フォームから質問を送信し、メールにて回答をいただいた。

第4章 ヒアリング結果と考察

第1節 ヒアリング結果

以下は、各社から得られた回答を、質問内容ごとにまとめたものである。なお、回答内容と合わせてその

企業の具体的な取り組みを合わせて記載している項目もある。

【1】子育てのシステムの有無とその効果

| | |
|---------|--|
| スタンレー電気 | <p>【取り組み内容: 第3章第2節に記載済み】</p> <p>産休、育休、時短勤務、フレックスタイム制(産休を除き、男女とも取得できます)などの拡充により、女性の結婚、出産に対する離職率も低下傾向である。</p> |
| THS | <p>【取り組み内容: 法律に則った産前産後休業制度、母親になる女性従業員のためのセミナー³⁶】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 法律の枠を超えた追加的な取り組みは特にない。 ・ 出産前の従業員は出産予定日の1~2日前まで働く。 ・ 通常従業員は法律に従って3か月ほどで職場復帰し、その後子育て関連のことで休みたい日などがあれば希望休などで対応する。 ・ 出産により仕事を辞めるケースはほぼまれである。 ・ 基本的に保育所を利用している従業員は少なく、祖母や祖父に子供を預ける。祖母や祖父とは離れて暮らしているので、子供には土日だけ会うケースがたびたび見られる。 |

スタンレー電気では以前からの取り組みにより女性比率や結婚、出産による離職率が低下するなど効果が表れていると言ってよいだろう。THSからの回答にはタイの文化が表れており、日本と異なる育児と仕事の両立のケースが見られた。

【2】女性雇用者を支える戦略的な取り組み

| | |
|---------|--|
| スタンレー電気 | <p>【積極的な採用】³⁷</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性応募者の増加に向けた施策の推進 ・ 女子学生向け採用イベントの開催 ・ 女性活躍推進企業としての認知活動強化 <p>【能力向上の機会の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 産前産後休暇・育児休暇復職後の研修実施 ・ 育児休暇後の復職社員に対するキャリアデザイン教育の実施 ・ ローテーションの活性化 ・ キャリア開発のためのローテーション計画の立案と実施 <p>【労働環境の向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労使共同で女性の働きやすい環境について検討・実施 ・ より柔軟な働き方の検討・導入 ・ 管理者向け教育の実施 ・ 管理者に対する女性活躍推進のための意識改革教育の実施 |
| THS | <p>そのような取り組みは特にないが、日本の取り組みと対応する物であれば以下のような</p> |

³⁶ 事前調査で得られた情報ではなくヒアリングによって得られた情報である。

³⁷ この取り組みは第3章第2節に記載済みの内容と一致する。スタンレー電気から、主な取り組みは子厚生労働省のウェブサイトに記載されているものと同じだという回答をいただいた。

| | |
|--|--|
| | <p>特徴がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用の際の男女比率の考慮はない。 ・ ジョブ・ローテーションの制度は無い。 ・ 従業員の教育システムなどは日本本社と 90%同じシステムを導入しており、10%は現地に合わせて変えている。 ・ ダイバーシティに関連する事であれば、障害者雇用をタイの「障害者エンパワーメント法」に則って取り組んでいる。 |
|--|--|

THS には具体的な取り組みが無いとの回答をいただいたが、スタンレー電気のように明文化された制度があるわけではなく、THS で行われている産前の子育てセミナーなどはスタンレー電気の産前産後休暇・育児休暇復職後の研修に対応するだろう。

【3】女性の雇用についての今後の課題

| | |
|---------|---|
| スタンレー電気 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の視点を活かした業務での活用には課題があると感じている。 ・ 一定数の採用の継続、昇進者の輩出によるロールモデルの形成が課題だと認識している。 ・ これからも活躍できる場の提供、それをサポートする仕組みの拡充を進めていく。 |
| THS | <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の雇用に関して特に課題に感じていることはない。 |

スタンレー電気は女性の雇用に関して特に課題に感じていることはない。しかし、人事に関する事でどんな課題を感じているか伺ったところ、「多くの若い従業員がより高い賃金を期待して昇進を目指しているが、その割に真面目に働かない」と回答していた。

第2節 考察

まず、前章で述べた3つの質問に対して明らかになったことは以下の通りである。

【1】子育てシステムの有無とその効果

タイでは文化的に両親に子供を預けて働くという傾向があり、ワーク・ライフ・バランスという点では改善する必要があると感じるポイントもある。江藤(2009)は、ヒアリングの結果、タイの親たちは現金収入を求めがゆえに祖父母に子育てを任せきりにする傾向があり、それにより子供が家族に対する具体的なイメージを持たない事例などを挙げ、近年のバンコク³⁸の出生率減少の要因の一つに習慣的な子育ての方法が関係していることを指摘している。しかし、この問題は未だ顕在化せず、THS や他の企業も切実な問題として認識していないという印象を受ける。なぜなら、それが文化的に形成されてきた習慣であり、タイではそれが日常であるからである。日本も同様に、ワーク・ライフ・バランスの問題の顕在化を背景に育児介護休業法が出来た。いずれ問題が表面化するにつれて法制度なども整っていきと考えられる。

【2】女性雇用を支える戦略的な取り組み、【3】女性の雇用についての今後の課題

これまでも述べてきた通り、女性活用は第3フェーズに進んでおり、スタンレー電気でもこれまでの取り組みによって、女性比率の増加、女性の出産による離職の低下などの結果を出している。しかし、昇進し

³⁸ タイの首都。

た女性を定期的に輩出し、持続的にその効果を出すことを課題と感じている。その点制度が無くとも女性の職場における地位を維持し続けているタイでは、それが文化的・習慣的に支えられているものだということがわかる。しかし、日本がその文化を導入しようとするのはもちろん不可能である。留学先で指導をいただいた教授に「日本は制度ばかりが先行しているが、実行が追い付かない場合が多いのではないか」というコメントをいただいたが、日本はこれまでの第1、第2フェーズにおいて、女性雇用に関する問題が浮き彫りになり、そこに制度が出来、それを国民がフォローしていくという流れを経験してきた。発展途上の経済システムをもつタイは、今後日本が辿ってきたような問題が成長と共に浮き彫りになる可能性がある。日本企業がこれまでの経験を踏まえ、タイをはじめとする途上国にある国で、経験値を活かしていくことが今後重要な役目の一つになってくるのではないだろうか。

また、これらの質問項目以外でも重要だと考える点がヒアリングから浮かび上がった。それは、企業内人事が抱える今後の課題である。女性雇用に関する課題について THS に尋ねたところ、女性の雇用に関する課題については特に回答がなかった一方で、若い従業員が昇進してより高い賃金を得たいという考えがあるにも関わらず真面目に働かない傾向にあるとの回答を得た。彼らは仕事よりも自分の私生活を優先したいという理由があり、真面目に働かない傾向にあるという。THS へのヒアリングの後に伺った Asian Stanley International Co., Ltd.³⁹でも、「日本人工員に比べ、若手従業員が真面目に働かないときがあり、納期が遅れることが度々ある」と述べていた。THS からの回答はホワイトカラーとブルーカラー両方の従業員についてのコメントなので、一概にホワイトカラーだけの日本本社と比較することは出来ない。しかし、「従業員の昇進の意識」に関しては日本でもそれに似た、あえて昇進を選ばず自身の生活を謳歌しながらマイペースに働く「ゆるキャリ」の女性たちの存在が指摘されている⁴⁰。しかし、このように仕事に対して意識が低い女性を「働き方の多様性」の一部としてとらえ、容認していくような動きもある。今後企業が女性の活躍推進を行うにあたって、従業員全員を同じラインの上に立たせて支援策を考えるのではなく、意識の違いを考慮しながら施策を行っていくことが重要だと言えよう。

第5章 本研究における今後の課題点

1 点目は、タイ語で書かれた先行研究を参照できなかったことである。筆者のタイ語読解能力が不十分であり、現時点でタイ語の論文を読解することが困難である。タイには実際にタイ女性の労働問題について研究している研究者も存在し、タイ滞在中にそういった方々からアドバイスを受けることができればより充実した研究になったのではないかと考える。

2 点目は、スタンレー電気以外の企業の事例を調査できなかったことである。本研究はスタンレー電気を対象とした調査を行っているが、日系でないタイ企業の事例などを示せばより深く掘り下げた研究になったと考える。

3 点目は、具体的な提言について本研究で述べられなかったことである。両国の文化的差異が大きく、具体的施策を新たに考え、提案していくことが困難だと感じた。両国の現状についてより深く調べていくことで共通点を

³⁹ この企業もスタンレー電気株式会社のタイ製造拠点である。ヒアリングという形での訪問ではなく、縁あって工場見学をする機会をいただき、Corporate Business Adviser の日本人の方にお話を伺う機会を得た。

⁴⁰ 「ゆるいキャリアの女性」を略したもので、対義語は「バリバリのキャリアの女性」を略した「バリキャリ」とされる。バリキャリは、ゆるキャリとは対照的に、仕事に重きを置き、昇進を目指していく女性のことを指す。(参考:「あえて『ゆるキャリ』を選ぶ、という選択」『日本経済新聞』Web 刊 2014/11/14)

見出し、具体的な策などを提案することが出来たのではないかと考える。

おわりに

日本とタイという文化的差異が大きい2国を比較することは容易ではなく、また比較にあたっての明確な国際的基準も存在しないので、本稿では具体的な提案をすることが叶わなかった。しかし、両国の基準に当てはめてお互いの企業を分析、考察することにより、これまで浮き彫りになっていなかった新たな課題を発見することが出来た。また、女性雇用というテーマを通し、本研究でより大きな枠組みであるダイバーシティを同時に考えることができたのではないかと考える。現在人口減少を迎える日本で、外国人労働者に関する様々な問題が浮き彫りになっており、真のダイバーシティとは何かを問う契機となっている。留学先の大学の学生と話す機会があると、たくさんの学生が「将来は日本で働いてみたい」と口にしていて、しかし日本国内に目を向けると、外国人労働者への待遇が昨今問題となっている。異なる価値観が流入する中で、国外の就労環境について日本企業が積極的に学び、人事、そして女性をはじめとするダイバーシティ推進が、ひいては利益を創出するものとして日本企業の戦略を担うものとして行われていくことを願う。

謝辞

卒業論文執筆にあたり、多くの方々にご協力いただきました。まずは、留学中も留学後にもアドバイス、ご指導いただいた高浦先生に厚く御礼を申し上げます。そして、2年間ゼミで共に学び、研究に対するアドバイスをいただいた高浦ゼミの学生の皆さんにも心より感謝の意を表します。

また、本研究のケーススタディとして研究対象とさせていただいた Thai Stanley Electrics の女性マネージャーの方、スタンレー電気株式会社のご担当者様、お忙しい中ご対応いただき誠にありがとうございました。そして、テーマ設定、質問項目に対するアドバイスなど、お忙しい中ご指導いただいた留学先大学である泰日工業大学先生方にも厚く御礼を申し上げます。

参考文献・URL

大久保幸夫他『女性が活躍する社会』、日経経済新聞出版社、2014

大槻奈巳『職務格差 女性の活躍推進を阻む要因はなにか』、勁草書房、2015 西村純子『子育てと仕事の社会学』、弘文堂、2014

山田昌弘『女性活躍後進国ニッポン』、岩波書店、2015

浅川美和子、「タイ国における女性労働者の地位と役割及び社会政策の発展」、『立命館国際関係論集』、No.1、pp.99-126、2001

江藤双恵「タイにおける『子育て支援』政策の現状と課題—『子供開発』と『家族制度開発』を中心に—」、『年報タイ研究』、No.9、pp.113-140、2009

堀井 希依子「女性管理職のキャリア形成プロセスにおけるワークモチベーションと自己調整に関する一考察」、『共栄大学研究論集』、No.14、pp.137-156、2016

松浦 民恵「企業における女性活用の変遷と今後の課題」、『ニッセイ基礎研レポート』、pp.1-16、2014.1

リクルートワークス研究所「“女活”は第3フェーズへ」『Works』、No.112、pp.36-43、2012

ワイラートサック(藪下) ネーナパー「タイにおける女性経営管理職者のキャリア形成：その昇進と支援体制」、
『社会政策』、No.1、pp.83-96、2008.10

脇坂明「均等法後の企業における女性の雇用管理の変遷」、『日本労働研究雑誌』、No.53、pp.38-51、2011.10

株式会社ワーク・ライフバランス(<https://www.work-life-b.com/>)

厚生労働省「あなたも取れる！産休&育休」(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/31.html>)

厚生労働省「育児・介護休業制度ガイドブック」

(http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuj_h27_12.pdf)

厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

(http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/danjyokoyou_s.pdf)

厚生労働省「平成 28 年版厚生労働白書 ー人口高齢化を乗り越える社会モデルを考えるー」

(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/15/>)

厚生労働省「労働基準法のあらまし(女性関係)」

(http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/danjyokoyou_s.pdf)

全国健康保険協会「出産で会社を休んだとき」(<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat315/sb3090/r148>)

東京大学社会科学研究所、末廣昭『東アジアの雇用・生活保障と新たな社会リスクへの対応』

(http://jww.iss.u-tokyo.ac.jp/publishments/issrs/issrs/pdf/issrs_56.pdf)

東京都「TOKYO はたらくネット」(<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/siryu/jyosei-rodoho/>)

独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2016」

(<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2016/index.html>)

内閣府男女共同参画局「女性活躍推進法—『見える化』サイト—」(http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/)

日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社(平成 26 年度産業経済研究委託事業)「企業における女性の活用及び活躍促進の状況に関する調査」、2015

(http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/research/26fy_Chapter1.pdf)

大和総研「“女性の活躍”に関する開示から見えるもの」、2016

(http://www.dir.co.jp/research/report/esg/esg-report/20160624_011011.pdf)

大和総研「ESG 投資の市場規模」、2016

(http://www.dir.co.jp/research/report/esg/esg-place/esg-investment/20160112_010518.pdf)