

〔目的〕 事業所内保育施設数は増加の傾向にあり、また、厚生省は特別保育対策等の充実の一つとして推進している。

しかし、1996年3月に「モデル」ともいわれた企業内保育園が閉園した。この保育園は、1982年10月に企業の女性労働者に関する制度の一つとして導入された。当該企業は、1970年に大卒女子の定期採用を始めてから、1980年にライセンス制度（再就職制度）を導入し、1984年にはケアタイムシステムを導入するなど、積極的に女性が働きやすい職場作りを行ってきた。この諸制度を反映して、当該企業は働く女性の情報誌である『日経Woman』に女性が働きやすい会社の1位に挙げられたことがある。

女性労働者に関する制度が整っている企業において、しかも「モデル」ともいわれた企業内保育園の閉園の理由を考察する。

〔方法〕 まず、事業所内保育施設の概況を把握する。次に、当該企業の関連文献や『労務事情』・『日経Woman』等の雑誌や『会社案内』を主とする企業資料の収集・分析を行う。また、1993年9月から11月に実施した、当該企業を含む百貨店の女性労働者の調査も参考にす。あわせて、当時の保育園関係者等にヒアリングする。以上を整理・分析し、企業経営と企業内保育園を例とした女性に関する制度について考察する。

〔結果〕 企業内保育園が開園された時期は、当該企業の第2次多店舗展開期であった。閉園の背景には、企業の業績の悪化やリストラという側面があることを否めない。企業内保育園は、企業の方針や業績に左右されやすいという不安定な側面をもつ。