

# 女性の活躍推進に向けた雇用の現状と課題

## —女性雇用の実態からの考察—

井上 仁志

### Current State and Problems in the Active Promotion of Women Employment — Discussion about the Employment Reality of Women —

INOUE Hitoshi

#### 目 次

1. はじめに
2. 女性労働の現状
3. 女性の活躍推進に向けての課題
4. おわりに

#### Abstract

It is most important promoting women actively in work force in Japanese society. Working women consider their futures career and develop themselves by gaining expertise as professionals through their work. Also working women do make important contributions toward the development of the Japanese economy.

However, women in the workplace are hampered by numerous obstacles such as men (women also) managements' anchored thinking that women need not to be trained as potential administrators. This limited mindset is derived from the enforcement of a gender-based division of labor in the workplace. Working women also carry primary burden of household chores and caring of children, which men do little to support at their homes.

This paper is intended to dedicate for future studies on these types of problems that women face in their lives as they struggle to develop their career upward and to bring active promotions for women in Japanese corporate world.

**キーワード**：人的資源、キャリアデザイン、人材育成、性的役割分業、家事・育児、保育行政

**Key words**：Human resource, Career design, Personnel training, Sexual role division of labor, Housework and Childcare, Childcare administration

## 1. はじめに

「女性の活躍推進」、安倍政権が掲げる重要な政策の一つとなっている。2014年10月3日の閣議決定により、様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、社会の活性化につながるよう、内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置された。

同年10月10日に発表された「すべての女性が輝く政策パッケージ」<sup>1</sup>実現に向けて、①安心して妊娠・出産・子育て・介護したい、②職場で活躍したい、③地域で活躍したい、起業したい、④健康で安定した生活をしたい、⑤安全・安心な暮らしをしたい、⑥人や情報とつながりたい、という女性の希望に答えることを具体的な行動目標にした政策が実行されることとなった。

女性が社会や職場で活躍するための施策の第一歩として「勤労婦人福祉法」が1972年に制定されて以降、数々の法整備や政策が実施されてきた。「勤労婦人福祉法」の趣旨を引き継ぎ雇用分野における差別待遇を解消すべく1986年に施行された「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に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」という。）は企業に大きな影響を与えた。1992年には、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という。）が施行され、1994年の「エンゼルプラン」策定と相まって職場での均衡に加え、仕事と育児・家庭生活の両立に向けた保育サービスの充実が掲げられた。2003年の「次世代育成支援対策推進法」の制定、2007年の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」によって、「行政が担う責務」、「企業が行うべき施策」、「国民の取組」の三位一体となった基礎的条件は整備されてきた。一見すると女性の社会進出と活躍推進を念頭においた施策を展開しているように思えるが、一方で1989年の日本の出生率が過去最低となる「1.57ショック」<sup>2</sup>の影響を大きく受け、女性が社会進出しながらも出生率減少に歯止めをかけるべく、職業スキル向上という視点ではなく、安心して休める環境づくりに力点を置いた設計思想による施策であったとも考えられる。

男女雇用機会均等法の制定によって、企業では女性の雇用差別をなくす方策<sup>3</sup>が実施されるようにはなってきたが、妊娠、出産した女性がしっかり子育てできるようにするとい

<sup>1</sup> <http://www.kantei.go.jp>。

<sup>2</sup> 厚生省（現在の厚生労働省）が1990年に発表した「1989年度版人口動態統計」で、合計特殊出生率（女性1人が一生に産む子供の数）が過去最低の1.57人になったことを受け、「深刻で静かな危機」と危機感を表明したことからこのようにいわれている。

<sup>3</sup> 女性も男性と同様に評価・処遇する人事制度の導入、募集時に性別要件を外す等対応がされてきた。

う思想が根底にあったことから、女性の能力を伸長させて、企業内で活躍してもらうという発想に欠けていた。

その後、先進諸国で女性の社会進出と雇用、育児環境の改善が進む中においても、日本の女性の年齢階層別労働力率<sup>4</sup>の改善は進まず、企業内での活躍、とりわけ女性管理職の割合は極めて低いままとなっていた。そこで近年、女性の活躍推進に向けた諸施策が展開されるようになってきた。

国が法律を整備してもその実現には、現に女性が働く企業において、経営者、職場の上司や同僚の意識改革、キャリアを思い描けるロールモデルの存在、各種の制度整備等の要件が必要となる。これに夫婦間における家事・育児の平準化、就業継続を前提とした保育行政が必要となってくる。この点が日本において解決しなければならない重要な課題であると想定される。武石（2006）も女性労働をめぐる立法措置と、法の趣旨に沿った雇用管理制度の導入によっても女性のキャリア展開がそれほど大きく変わっているとはいえない状況を指摘している。

特に人的資源管理の観点からは、女性労働者が結婚、出産後も企業で継続して業務を続け、自己実現に向けて意欲的に働け、自ら成長を実感しながら職場で活躍できるような人材育成を積極的に行わなければならない。日本においては、未だ通称 M 字カーブと言われる、図 1 に示すように女性の年齢階層別労働力率が、結婚、出産期に低下して、育児負担が軽減されてくる時期に再び上昇する傾向がある。この傾向は日本と韓国に特徴的なもので、欧米先進諸国では見ることのできない現象となっている。

日本の女性の年齢階層別労働力率が一時谷になることの問題は、学校卒業後に正規労働者として働いていた女性が、一度退職した後の再就職時にその大半が非正規労働者として

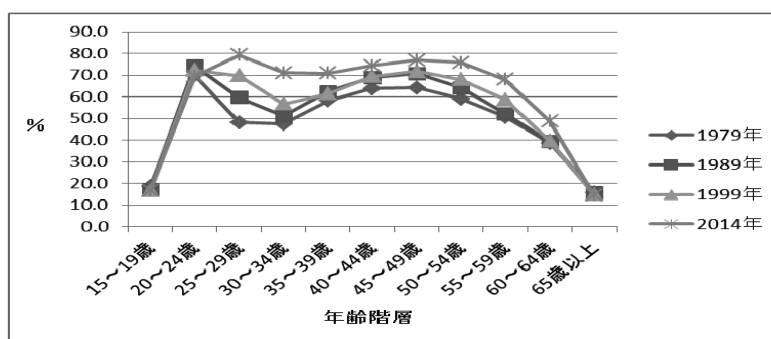


図 1 日本の女性の年齢階層別労働力率

出所：http://www.stat.go.jp、をもとに作成

<sup>4</sup> 生産年齢人口に占める労働力人口の比率のことをいう。

の道しか選択できない点にある。つまり、一度労働市場から撤退した女性の多くは、雇用の調節弁としてパートタイマー、派遣労働者等としての地位しか与えられないということである。

「女性の活躍推進」、男女共同参画を実現し、社会や企業において女性がいきいきと活躍するという響きの良い言葉である。しかし、実態は未だ残る性的役割分業意識、企業内での女性労働者への偏った業務付与、特に子を持つ女性に対する人材育成意識の低さ、家事・育児の非平準化、脆弱な保育行政等によって、真に女性が活躍できる土俵には程遠い現状にある。

企業で働く一人ひとりの女性が、希望を持ったキャリア設計を行い、仕事を通じて自らの成長を実感し、自己実現できる職場環境の整備を進めることが、企業の発展に貢献するとともに日本の経済・社会の安定と成長に寄与することになる。

本稿では、女性の活躍推進に向けてどのような課題があり、どのように改善していくかを解明するために、日本における女性労働者のおかれた現状を認識し、雇用分野における真の男女平等と家庭生活の調和を図るべく課題の検討を行う。なお、女性の活躍推進の関係では介護に関する事項も重要な論点であるが、人的資源管理、キャリアデザインに重要な結婚、出産、育児の視点を中心に検討している。

## 2. 女性労働の現状

### 2-1. 労働力率

図1の年齢階層別労働力率については、M字の底が浅くなってきている。これについて平成11年版女性労働白書によれば、女性の高学歴化によって20歳～24歳の90%が就業するようになり、M字ではなく「きりん型-首の部分が極めて長くて、背中が平坦である-」と表現し、従来のM字型とは異なるライフパターンがあることも示している<sup>5</sup>。しかし、これは単純に就業開始年齢が遅くなることを示したにすぎず、企業における女性の活躍が推進されてきたことを意味している訳ではない。

リクルート(2008)によれば、20歳代後半から30歳代を底にするこのカーブは、依然として結婚、出産、育児を機に就業を中断する女性が多いこと、40歳代の二つ目の山で労働力率自体は回復しているものの、その内実はパート等の非正規が中心で、いったん退職すると元の職場に容易に戻れないことを指摘している。また、働きたいと考える潜在的労働力率と実際の労働力率との差が30～34歳で13.0%、35～39歳で13.5%となっており、これ

<sup>5</sup> 労働省女性局(2000)。

が重要なポイントであるとしている。金井（2010）も同様の分析をし、子供が6～11歳の母親の就業希望90.6%に対し現実に44.1%しか働いていないとしている。

アメリカにおいては1960年代後半から起こった女性解放運動によって経済的自立を求めて多くの女性が社会に出て働くようになり、1970年代以降になると女性の高等教育化と相まって1980年には年齢階層別労働力率のM字は解消され、男性と同様の形となった。イギリスにおける平等政策は、1970年の同一賃金法、1975年の性差別禁止法、1976年の機会均等委員会設立以降の施策によって、年齢階層別労働力率のM字カーブは2000年には解消され平坦な形になっている<sup>6</sup>。東西統一前の西ドイツの女性は「子供」、「台所」、「教会」の仕事に従事するいわゆる3K<sup>7</sup>をこなすこととされ、女性の年齢階層別労働力率は、出産、育児期に減少しその後改善しない傾向を示していたが、女性の高等教育化、育児休暇の充実によって2000年代に年齢階層別労働力率はM字を描かないようになった<sup>8</sup>。フランスでは、産休期間が長くその間は84%の所得が保障される。また育児休業は3歳まで認められ、国から育児手当が支給されることもあり労働力率が高い<sup>9</sup>。

武石（2006）は、日本企業における女性労働者活用の進捗が他の先進諸国に比べ遅いのは、長期継続雇用慣行、年功的な賃金制度や昇進制度等、勤続年数を重視・強化する雇用管理が行われ、労働者のキャリア形成に企業組織が強くコミットしてきたことと深く関連しているとし、日本的雇用慣行<sup>10</sup>との関係を示唆している。

## 2-2. 就業率・継続雇用

2012年の日本における女性の就業率<sup>11</sup>は60.7%と欧米先進諸国に比べて最大10ポイント程度低くなっている。

統計的にはフランスとほぼ同じで、アメリカやイギリスに比べ大きな遜色はないように思えるが、内実は、結婚、出産によって退職した女性の多くが非正規、賃金格差、非キャリアアップ等、労働の根幹となる部分で問題を抱えながら就業している実態にある。

女性が最初に就業した企業に就業継続できるか否かは、女性がおかれている企業内の状

---

<sup>6</sup> 柴山ほか（2005）。

<sup>7</sup> ドイツ語で子供は「Kinder」、台所は「Küche」、教会は「Kirche」ということから3Kといわれる。

<sup>8</sup> 柴山ほか（2005）。

<sup>9</sup> 内閣府経済社会総合研究所（2006）。

<sup>10</sup> 日本的雇用慣行とは、「終身雇用」、「年功序列型賃金」、「企業別労働組合」を主要な要素とした雇用管理方法のことである。

<sup>11</sup> 就業率とは、15歳以上の人口に占める就業者の割合のことをいうが、本稿で使用する就業率は労働政策研究・研修機構（2014）「データブック国際労働比較（2014年版）」の15歳～64歳までの数値を用いている（ただし、アメリカ、イギリスは16歳～64歳）。

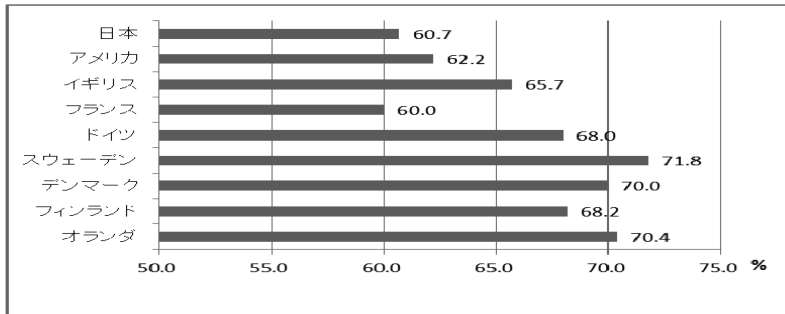


図2 女性の就業率の国際比較 (2012年)

出所：労働政策研究・研修機構 (2014)、p. 77をもとに作成。

況、家族構成とその役割、社会の中で醸成されてきた意識、周囲の見目や地域特性といった様々な事情が複合的に絡み合い最終的に決まる。

近年、「結婚で退職する女性は少なくなった。」という言葉をよく聞くようになったが、結婚退職については大きく改善しておらず、未だ30%程度の女性が結婚によって退職している。

表1を見ると一目瞭然であるが、1985～89年に60.3%であった結婚前後の就業継続率は、2000～04年に70.9%まで改善され、その後横ばいになっている。2005～09年で70.5%とこの20年で退職する女性の割合は10ポイントしか改善されていない。厚生労働省の第8回21世紀成年者縦断調査でも、未だ結婚による離職が約3割という同様の結果となっている<sup>12</sup>。

全く改善の傾向がみられず、逆に悪化しているのが子を出産した前後である。第一子出産前後の数値はほとんど変化がない状態となっている。1985～89年に39.0%であった就業継続割合は2005～09年に38.0%と1ポイント減少し、第一子出産で未だ60%以上の女性が

表1 結婚・出産前後の妻の就業継続割合

結婚年／出産年	結婚前後	第一子出産前後	第二子出産前後	第三子出産前後
1985～89年	60.3%	39.0%	—	—
1990～94年	62.3%	39.3%	81.9%	84.3%
1995～99年	65.1%	38.1%	76.8%	78.1%
2000～04年	70.9%	39.8%	79.4%	78.4%
2005～09年	70.5%	38.0%	72.8%	82.9%

出所：<http://www.mhlw.go.jp> ⑥、p. 14をもとに作成。

<sup>12</sup> <http://www.mhlw.go.jp> ①。



退職していることを示している。数値的には第二子、第三子出産後の継続割合も減少しているが、継続割合が高い数値での変動であることと第一子出産時点での絞りが大きいことを考慮すれば、第一子出産前後での40%未満という低い就業継続率の改善を重点的に行わなければならない。

女性が結婚と第一子出産を経験したのちの就業継続割合を計算してみると、2005～2009年で26.79%<sup>13</sup>となり、単身時代に雇用されていた女性の約4分の3が労働市場から撤退してしまうことになる。同様に計算すると第三子出産後まで就業継続できる割合は16.17%まで低下し、現在の日本における出生率の1.43人<sup>14</sup>を考慮しても、25%以下の就業継続率になってしまう<sup>15</sup>。

女性の就業率が高いデンマークでは「ゴールドトライアングル」政策を打ち出し、フレキシブルな労働市場、積極的労働市場によって一度就業した女性は、出産、育児によって退職しない状況にある<sup>16</sup>。フランスでは育児に関する制度が充実しているが、長期休業によるキャリア分断を望まない場合には、集団託児所、ベビーシッターといった保育制度により就業継続ができるようにしている<sup>17</sup>。就業率と保育サービスとの関係について坂爪（2008）によれば、保育サービスの充実が就業率、出生率の向上に正の関係を持っているとされている。

### 2-3. 管理職への任用・賃金格差

管理職の任用について、日本は11%と欧米先進諸国に対して著しく低い。図3は、欧米先進諸国の女性管理職率との比較である。日本と同じような社会的意識を有するといわれていたドイツでも30%近くまで上昇している。

日本における女性の雇用者数は、1970年1,096万人だったものが、1985年には1,548万人へ、1993年には2,009万人と2,000万人を突破して以降暫時増加してきている<sup>18</sup>が管理職の割合は雇用者全体の1割に留まっている。日本経済団体連合会の調査結果によれば、女性管理職の割合が1%未満の企業が17.3%、1%以上3%未満36.3%、3%以上5%未満17.6%、5%以上7%未満5.6%、7%以上が23.2%となっており、日本経済団体連合会の会員企業にお

<sup>13</sup> 結婚前後の就業継続率 (0.705) × 第一子出産前後の就業継続率 (0.38) = 0.2679。

<sup>14</sup> <http://www.mhlw.go.jp> ④。

<sup>15</sup> 結婚前後の就業継続率 (0.705) × 第一子出産前後の就業継続率 (0.38) × 便宜上第二子出産前後の就業継続割合に第二子を出産しない割合100分の57を加えて算出 (0.272 × 57/100 + 0.728) = 0.2366。

<sup>16</sup> ユテ、アンパロ (2003)。

<sup>17</sup> 内閣府経済社会総合研究所 (2005)。

<sup>18</sup> <http://www.gender.go.jp>。

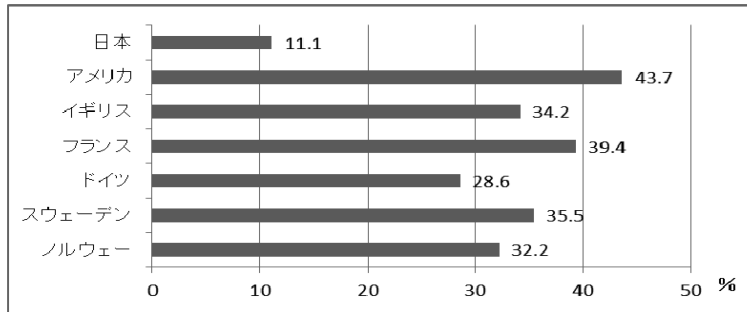


図3 女性の管理職率の国際比較 (2012年)

出所：労働政策研究・研修機構 (2014)、p. 89をもとに作成。

いては5%に満たない企業が7割以上という結果になっている<sup>19</sup>。厚生労働省の調査でも企業規模が大きくなるほど女性管理職の割合が低い傾向があるとしている<sup>20</sup>。

男性と女性の賃金格差は、平成25年の厚生労働省の賃金構造基本統計調査による単純集計で28.65%あるとされている<sup>21</sup>。女性の短い勤続年数と管理職への任用の低さが男女間の賃金格差に大きくかかわっていると想定されている<sup>22</sup>。

国の方針として女性管理職割合の目標、待機児童の解消等の施策が実行されてきたが、女性の活躍推進の本質的課題の解決には至っていない。

日本の経営者、中間管理職層の多くに共通した認識に「統計的差別」<sup>23</sup>がある。経営者や管理職は女性という性に対する価値観を脳裏に焼きつけ、能力のある女性、就業継続意思のある女性にも、「女性はすぐやめる、だから研修、訓練してもその費用が無駄になる。多様な職歴を積みさせても無駄になる。」と考え、能力開発に真剣にならないという悪循環を生んできた。この考え方は女性を含め職場メンバーの考え方としても定着し、女性が結婚、出産を期に退職するという慣行は、長年日本企業の習らわしとなってきた。

ここで重要なことは、労働者の賃金は、企業への貢献度に応じて決まり、どれだけ仕事の成果を出せるかは個々人の能力によって決定されるということである。企業内でどれだけ業務能力を身につけていけるかは、それまでの配置や業務経験、教育や訓練投資によることは容易に想定できる。より多くの実務経験を積んだ人ほど、そしてより多くの教育

<sup>19</sup> <http://www.keidanren.or.jp>。

<sup>20</sup> <http://www.mhlw.go.jp> ②。

<sup>21</sup> <http://www.mhlw.go.jp> ⑤。

<sup>22</sup> 男女間の賃金格差についての多く先行研究をサーベイしたものに朝井 (2014) がある。

<sup>23</sup> 統計的差別とは、企業が個々の労働者の能力等を把握することができないため、学歴や性別といった属性の過去の統計に基づく合理的判断の結果によって差別が生じることをいう。



を受けた人ほど、賃金は高くなる傾向にある。つまり賃金はこれまでの人的資本投資量に大きくかかわっている。

男女間賃金格差の原因を考えるとということは、実務経験、教育や訓練といった人的資本投資量になぜ男女差が生じるかを考えることである。富田（2008）は、ポジティブ・アクションに取り組んでいない企業に比べて、1999年以前から取り組んでいる企業は課長以上に女性管理職がいる割合が高いこと、女性の平均勤続年数が長い企業ほど、女性管理職がいる確率が高くなることを明らかにしている。

アメリカでは1964年の公民権法第7編によって性による差別を禁止し、1972年の改正雇用均等法により女性の労働市場への進出が進み、現在アメリカの管理的業務に占める女性は全体の約半数となっている。また、イギリスもアメリカ同様高等教育を受ける女性の割合は男性を上回るようになった<sup>24</sup>。イギリスにおける女性労働者の特徴は、パートタイム労働が多いことである。このような中でも、近年、女性管理職の割合は増加し、34.2%まで上昇している。イギリスにおいては労働力率の改善に合わせて男女間の賃金格差も相当縮小した。武石（2006）も男女間の賃金格差の要因分析結果で、最も大きな要因は男女間の職階、すなわち昇進における男女差であるとしている。

女性管理職が少ない事由について、半数以上の企業が「現時点では、必要な知識や経験、判断能力等を有する女性がいないため」<sup>25</sup>としている。この状況が、女性の育成のあり方に課題があることを示しており、結果として男女間の賃金格差を生んでいる原因と想定できる。

#### 2-4. 間接差別

近年は少なくとも、性による差別については憲法第14条1項、民法第90条の規定から裁判所の判断<sup>26</sup>により無効とされてきた。男女雇用機会均等法の制定によって、賃金や定年といった直接的な労働条件について差別的規定を有する企業も少なくなってきた。

その後、直接的に差別が出来ないという法制度の下で、男性は総合職として昇進、昇格を早くするようにし、女性は一般職として昇進、昇格が遅くなるように設定するという、表面上は性差別がないように見えても実質は性による差別につながる間接差別が顕在化し

<sup>24</sup> 柴山ほか（2005）。

<sup>25</sup> <http://www.mhlw.go.jp> ②。

<sup>26</sup> 代表的なものとして、日産自動車が女性従業員の定年年齢を男性従業員の定年年齢より5歳若く設定していたことに対して、男女別の定年年齢の設定は公序良俗に反して無効であるとしている（最高裁判決：昭和56年3月24日）。

てきた<sup>27</sup>。このような間接差別についても近年の裁判<sup>28</sup>で違法と判断されるようになった。男女雇用機会均等法等の法規制や多くの裁判所の判例と、政府による積極的な男女均等施策によって正規労働者間での格差は縮小しつつある。

むしろ現代においては、雇用形態間の差別が大きな課題となってきた。現代の企業には、正規労働者、パートタイマー、派遣労働者、期間工、契約社員<sup>29</sup>といった様々な雇用形態の労働者が存在し、この雇用形態を基本として労働条件に大きな差が設けられている。これは、労働法制上、雇用形態による労働条件の違いが認められるからである。法的に問題ない範囲<sup>30</sup>での区別取り扱いがされているのが実情であり、雇用形態の違いによって労働条件を低く設定している層に女性の割合が多いという問題がある。

つまり性別、学歴という属人的要素による差別的取り扱い、近年、正規労働者間で減少してきている一方で、パートタイマー等の非正規労働者や請負、派遣といった形態で人を使うことが増加し、同じ場所で同じ業務を行っているにもかかわらず、その労働条件に大きな開きが発生するようになってきている。また、採用や定年といった雇用自体に関しては男女の均等は保たれるようになったが、処遇については未だ均等しているとは言い難い状況にある。

## 2-5. 教育訓練投資

法整備や各種の政策によっても結婚や出産で退職する女性の割合は大きく変化していない。企業経営者や管理職の多くを占める男性の考え方のみならず女性を含めた社会全体の意識と、女性に課せられた家事・育児の負担によるものが大きいと考えられる。これは、戦後の経済成長の中で女性は家庭を守るという性的役割分業意識が根付き、結婚、出産で企業を退職するとの社会一般的な価値観が醸成されてきたためである。結婚や出産で退職するという意識によって女性に十分な業務経験や教育訓練をさせるという人的投資に積極

<sup>27</sup> 間接差別とは、性別による差別につながるのと同価値を有する（制度上は性による差別ではないために外見からは直接的に差別を構成しないが、実質的な効果は直接に差別したのと同じ効果を生む）ものをいう。

次の3項目について合理的な理由がない場合間接差別と判断される。①労働者の募集、採用において、労働者の身長、体重、体力を要件とすること。②すべての労働者の募集、採用、昇進、職種変更をする際に合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けること。③労働者の昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とすること。

<sup>28</sup> 例えば、改正男女雇用機会均等法施行以降もコース別人事制度を維持していたことが違法であると判断された野村証券事件がある（東京地裁判決：平成14年2月20日）。

<sup>29</sup> ここでいう契約社員は、一般的な意味で使われている有期契約の社員のことを指している。

<sup>30</sup> 雇用形態の違いがあっても、最低賃金法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）による規制は遵守しなければならない。

的な考え方が生まれにくくなってきた。このことによって女性の労働意欲、スキルアップ意欲が低下する。それによってまた女性への人的投資を控える行動に出るという負のスパイラルに陥ってしまう。これが女性のキャリアアップに大きく影響している。

女性労働者は入社5年程度までは意欲が高く、企業に対する期待も大きい。それを過ぎると企業への期待感が低下し、モチベーションが低下するということがある。女性の企業に対する期待感の大きな要素は、いかに責任のある仕事を任せてもらえるかである。入社して初期段階では男性と同じような仕事を担当している女性に対して、年数が経過して一人で責任を持たせた業務を与えるか否かと悩む上司がいることも多いと聞く。ここが、第一の分岐点となっている。この第一の分岐点での上司の意識によって将来のキャリアが大きく左右される。つまり、男性に対して当然の如く担当させる責任のある仕事、クレーム対応、汚れ仕事に女性を担当させることをしない。この業務分担によって企業内で能力を伸ばさせることができる重要な時期にキャリアが停滞してしまうことが想定される。

女性労働者が自社に対して好感度を持つ上位の項目は、「女性を登用するビジョンを掲げている」、「業績評価や昇給に関して男女差がない」、「女性のロールモデルがある」、「経営者の職場改善への努力が見える」となっている<sup>31</sup>。女性は企業にとって十分以上能力を発揮する戦力であるという認識を持たないまま、さまざまな業務経験を付与しない、十分な研修機会の付与と育成をしてこなかった結果が、管理職率の低さ、賃金格差につながっていると想定される。

### 3. 女性の活躍推進に向けての課題

女性の活躍推進に向けての課題は、行政対応、企業対応、家庭内の対応と多岐にわたる。その状況も、地域による育児支援の充実度の違い、企業での職場内意識や育児等に対する諸制度の充実度、家庭内での家事・育児の平準化、祖父母が子の面倒をみることができるのか否かといった家族構成等、多岐にわたる要素が複合的に絡み合っている。

今後、女性が自らの能力を活かしながら、社会のあらゆる場面で活躍できるためには次に掲げる課題を克服していかなければならない。前述したように、女性が社会の中で活躍するには多岐にわたる要素が複合的に絡み合い、その内容も個々人の環境によって大きく異なることから、一概に主要課題を抽出し、その改善に直結する特効薬を見つけ出すのは難しい。

本章において、現状の主要課題を検討し、今後の研究を通じて課題の改善につなげるこ

<sup>31</sup> 金谷（2003）。

とができるようにしたいと考えている。

### 3-1. 社会的意識

現状の中で指摘した就業継続を実現するためには、日本におけるM字カーブの改善策を考える必要がある。一旦労働市場から退いても容易に正規労働者として再雇用されるのであれば、その方向を選択する余地も十分残されていると考えられるが、現行の日本における雇用慣行と非正規労働者に重点を置きつつある企業の人的資源管理の方向性を考慮すると、まず、就業継続できる方策を模索することが優先であると考えられる。女性労働者の就業継続には、経営者、管理職といった企業組織の中で人的資源をマネジメントする立場の人に就業継続させるべきとの考えを醸成していくことが必要となる。そのためにも女性労働者の活躍が現実に企業業績向上に直結するとの認識を導き出し、なるべく同一企業でキャリアを積み重ね、自己実現を図ることができるようにすることが優先であろう。児玉(2004)は企業内の女性の比率の高さが利益に対して正の影響を与えると分析し、阿部(2007)もポジティブ・アクションとワーク・ライフ・バランスを積極的に行っている企業ほど、売上と生産性が高いとしている。

M字カーブ改善のためには、なによりも結婚、妊娠、出産時に就業継続ができるか否かにかかっている。

表2は労働政策研究・研修機構の調査で、結婚で退職した女性の理由である<sup>32</sup>。これを見ても①の「もともと結婚で退職するつもりだった」という法規制、企業の活躍推進施策や両立支援といったものよりも、社会における性的役割分業意識が第一の理由を占めており38.72%となっている。同じように性的役割分業意識の問題である⑤の「妻が家において家事をすることを夫や家族が望んだ」の10.10%を加えると実に50%近くが未だ女性は家庭という意識があることが分かる。

表2 結婚で退職した理由

	第一理由	第二理由	第三理由	計
①：もともと結婚で退職するつもりだった	38.72%	12.12%	8.08%	58.92%
②：結婚後も働き続けたいほどの仕事ではなかった	6.73%	14.14%	17.85%	38.72%
③：家事と仕事の両立は時間的・体力的に難しかった	11.78%	26.26%	21.55%	59.59%
④：女性は結婚で退職するものという職場の雰囲気だった	7.41%	7.41%	5.39%	20.21%
⑤：妻が家において家事をすることを夫や家族が望んだ	10.10%	14.48%	9.76%	34.34%
⑥：結婚のため別の地域に引っ越さなければならなかった	16.16%	8.08%	4.04%	28.28%

出所：http://db.jil.go.jp、表2-13。

<sup>32</sup> 同様の分析に岩間(2011)や金井(2010)がある。

この課題の克服が最も困難で、長い時間と多くの労力を要すると考えられる。なぜならこの意識を持つのは男性のみではなく、女性を含めて社会の多くの人の潜在意識となっているからである。例えば、高度経済成長の中で夫はモーレツ社員として外で働き、右肩上がりの成長の中で賃金が上昇し、家計の大黒柱として夫の主たる収入によって住宅や家財道具を購入する。妻はそれを助けるために家で家事・育児に専念することによって社会が円滑に機能すると考えてきたからである。岩間（2011）も夫は外で働き、妻は家庭を守るべきということに賛成する割合が20～30代の女性で増加していることを指摘している<sup>33</sup>。このことから意識改革の難しさがうかがわれる。

この価値観が未だに多くの人の脳裏に焼きついていると想定されることから、単純に女性の活躍推進と旗を振っても、意識がついていかない状況にある。また、育児・介護休業法は、核家族化が進展する中で乳幼児を抱える世帯に対して、企業に対する規制という面では大きな役割を果たしてきたが、企業が有用な財産である女性労働者の能力を伸ばさせて企業利益を生み出す源泉と考えるには程遠い。むしろ育児をする女性労働者を保護するための法律として、幼い子を持つ共働きの夫が時間外労働を含めてしっかり働けるようにするものであるという意識が醸成され、企業内で妻に対する休職、休暇、短時間勤務制度等を整備してきたと言っても過言ではない。このような社会全体の意識の中で、女性が継続的に働くことができるようにするためには、意識構造の変革、すなわち「ジェンダーイノベーション」を起こさなければならない。

### 3-2. 職場環境・夫婦共同

表2で職場環境に目を向けてみると、③の「家事と仕事の両立は時間的・体力的に難しかった」が11.78%、④の「女性は結婚で退職するものという職場の雰囲気だった」が7.41%と合わせて20%近くの数値となる。

表2③の家事と仕事の両立には時間的・体力的に難しいという事項には業務負担の増加と家事負担の増加が同時期に到来してくることによるものと想定される。共働き世帯は1992年に男性雇用者と無業の女性の世帯と拮抗し、1997年に半数を超えて以降増加しており、近年共働きは一般化しつつあるといえる。

企業に入社して基礎期間を過ぎると上司も女性労働者自身もスキルアップや高い目標を持って業務を遂行するため、今まで以上の業績発揮をしなければならなくなる。この時期と結婚の時期が重なることによって負担が増加する。同じように夫にも役職が付与され始め、高い目標を持って業務遂行しなければならない時期に到達することから夫婦間で家事

<sup>33</sup> 同様の分析に天童（2007）がある。



をこなす時間が減少することになる。この場合に妻が家事を一手に負担すると③のような状況になると想定される。

先に述べた日本社会の一般的な認識として女性が育児の責任を担うという考えから、幼い子供を抱えた女性労働者に対しては業務を軽減するという男性管理職の配慮がある。しかし、子のいない女性労働者に対して業務を軽減するという考え方は薄れてきた。企業内での業務負担と家事負担が処理能力を超えることから退職すると想定される。一方、夫婦間で家事を分担できる場合には、このようなことが起こりにくいか、夫婦共同、分担によって乗り切ることが期待できる。

先に示した表1の第一子出産後の就業継続率が約4割しかないことは、まさにこの家事の負担に加え、育児の負担が発生する際にその負担の大半を妻が背負っていることを示しているといえる。滝口・渡邊(2009)は、子育てが不安になっていると訴える母親たちの夫の多くは子育てに関与しないこと、母親が自分の時間を欲しがっていることを指摘している。

既婚女性の職場での活躍推進を考える上では、その配偶者たる夫の労働環境整備をどのようにしていくべきかという視点を常に持たなければならない。つまり妻が親として全ての責任を背負いながら、妻の労働時間のみを軽減しても本質的な改善にはならないということである。女性労働問題の改善には女性労働者のキャリアの伸長、すなわちストレッチな目標を持って仕事にチャレンジし、それに関連する知識を習得する時間の確保と本人の意欲が必要となるからである。仕事を通じて自己実現を図ることが、職業人として社会に貢献することであり、その喜びによって高いモチベーションを維持できるようになる。

そのためには、妻と夫の家庭内で家事・育児の平準化、共同化を図ることができるようにしなければならない。両親が同じレベルでワーク・ライフ・バランスを実現してこそ女性の就業継続につながる。この点を企業経営者と中間管理職、職場の同僚が十分理解し、夫も自覚を持った行動をしなければならない。

福田(2007)は、有配偶者男性の家事・育児への参加は、末子が7歳未満の時に限定される形で休日のみ行われている。さらに、女性の家事・育児時間は、結婚によって2.4時間、出産によって2時間増加すると推定され、7歳未満の未就学児が1人増えるごとに、女性の家事・育児時間は1.3時間の増加が予測される。また、出産などによる家事・育児時間の増加は主に妻によって担われているとしている<sup>34</sup>。夫婦間での家事時間、余暇時間のバランスごとの関係満足度は、家事をする夫、夫の休日の余暇時間が妻よりも短い場合に妻の満足度が高いこと、夫の余暇時間が長いときに妻の満足度が低いことも明らかになって

<sup>34</sup> 同様の分析に水落(2006)がある。



いる<sup>35</sup>。OECDが2014年3月7日に発表した統計によれば、一日に家事・育児に費やす時間は日本の女性が225分なのに対し、男性31分となっている。図2の就業率の高いスウェーデンの女性120分、男性96分やデンマークの女性180分、男性127分に比べ男女の時間に極めて大きな開きがあることから実証されている<sup>36</sup>。さらに、日本の男性労働者の育児休業取得率が2.03%と女性の69.8%に比べ著しく低い状況からも子供の面倒は妻という実態が表れている<sup>37</sup>。

表2④の女性は結婚で退職するものという職場の雰囲気だったについては、前述の性的役割分業意識に加えて、その企業内において就業継続のための諸制度や管理職や職場メンバーの意識の問題を指摘することができる。この点も単に企業内での問題に限らず複合的な要素の一つであるといえる。

### 3-3. 物理的要素

女性労働者の就業継続のためには、地域や家族構成といった物理的な要素も大きく関係する。祖父母が子供の面倒をみることができるといえる状況であれば、女性が継続して働くことができるようになる。親との同居について福田（2007）は、女性の家事・育児時間を30分程度減少させる効果をもつとしている。

また、公立の保育園、学童保育といった行政対応の充実度によってもその実態は異なってくる。厚生労働省の最新の調査によれば、待機児童<sup>38</sup>は21,317人と前年から1,370人減少したが未だに2万人台の大台に乗せている<sup>39</sup>。運良く保育所に預かってもらえるようになっても、閉所時間が公営の保育所では、18時台が42.5%、19時台が47.2%と迎えに行く時間の制約が大きい。私営の保育所では19時台が70.5%と最も多く、20時台についても13.1%となっているが、公営で20時台は1.1%しかない<sup>40</sup>。逆井（2003）は、保育所の待機児童がいる中で幼稚園の定員割れという行政対応の一貫性のなさを指摘している。経済的負担の少ない公営保育所の閉所時間の延長が大きな課題である。

学童保育については、2014年5月現在、全国に22,096箇所、入所児童数933,535人となっているが、潜在的待機児童は40万人と推定されている。保育所と異なり、運営・設置基準がないことから「公的責任があいまい」、「法的基準がない」、「少ない補助金」といった課

<sup>35</sup> 田中（2007）。

<sup>36</sup> <http://www.oecd.org>。

<sup>37</sup> <http://www.mhlw.go.jp> ②。

<sup>38</sup> 待機児童とは、入所申込が提出され、入所要件に該当しているが、入所していない児童のことである。

<sup>39</sup> <http://www.mhlw.go.jp> ③。

<sup>40</sup> <http://www.zenhokyo.gr.jp>。

題が山積している<sup>41</sup>。

表2⑥の「結婚のため別の地域に引っ越さなければならなかった」の項目については女性特有の現象である。同様の理由で男性が退職を考えることはほとんどないと考えられるからである。遠距離の男女が結婚し新居住地で同居する場合に、就業継続の可否、昇進・昇格の可能性、将来の収入獲得率を十分考慮し、男性が就業継続できる居住地を「合理的な選択」と考えて行動している結果であることが想定できる。性的役割分業意識に加え日本の雇用慣行から派生する大きな課題であるといえる。乙部(2009)は、スーパーマーケットの事例から職住接近の実現が仕事と家事生活の両立の近道であるとしている。

### 3-4. キャリア開発

企業の維持・発展には、自組織に対して信頼や忠誠心を持ち自己の能力を伸長させ、常に創造性を持って業務に邁進する人材を育成していくことが人的資源管理上重要であることは周知のことである。

表2②の「結婚後も働きたいほどの仕事ではなかった」についてはここに関係する課題である。特に近年は、国内外の経済・社会構造が大きな変化を迎え、国際競争の激化、急速な事業展開、短期間での嗜好変化に対応した顧客戦略等、極めて早い速度での経営戦略の実践が求められるようになってきた。このような様々な変化に対応するためには、従来の業務運営方法に固執しないイノベーションを起こせる人材の育成と経営戦略に沿った人的資源の最適なポートフォリオの確立が必要不可欠となっている。このような人材を育成するためには、業務知識の習得と多様な業務経験が必要となる。

前述した男性に対して当然の如く責任のある業務等を分担させる入社数年間経過後の第一の分岐点で、職場の管理職は性別をキーにせず能力や経験、特性を見極めて、個体の育成を考慮した業務経験をさせなければならない。将来中核的な人材に育成していくためには、20歳代後半から30歳代前半までの入社後の基礎期を過ぎた時期に大量の人的資本投下を行うことが最も効果的であると考えられる。人的資本投下量の不足が、女性管理職率の低さにつながっている。厚生労働省の調査で課長相当職以上の管理職の女性の割合は6.8%となっているが、上位の管理職を生み出す源泉となるべき係長相当者を入れても9.0%<sup>42</sup>となっていることから、大量の人的資本投下によって係長相当職階層への登用に向けた改善が必要と考えられる。

しかし、女性のライフイベントの中心となる出産・育児期が、まさにこの最も重要と考

<sup>41</sup> <http://www2s.biglobe.ne.jp>。

<sup>42</sup> <http://www.mhlw.go.jp> ②。

えられる時期に到来し、脆弱な保育行政と性別役割分業意識によって、多くの女性労働者が仕事と家事・育児の両方の責任を担いながら働かざるを得ない状況となり、キャリア開発の大きな障害となっている。

育児を主体に配置や業務分担を考える過度の配慮による業務軽減は、キャリアアップの障害やモチベーションの低下を招く可能性があり、筆者自身も現実に配慮し過ぎと思われる業務付与の事例を目にすることがよくある。

この時期の女性労働者に対しては単に研修機会を付与するとか、OJT と称して業務経験をさせるのみでは、人材育成としては逆の効果になることも十分予想される。そこで、この時期の女性には、上司と本人がキャリアビジョンを設計し、どのような教育・訓練・業務経験をどのタイミングで付与していくかを念頭に置きながら、職場の中核メンバーや人事部門と十分な検討・調整を行い、育成方針を決定して個々人の状況を考慮しながら着実に進めていく必要がある。それによって女性労働者が十分自己の未来を予測し、高いモチベーションと自組織への信頼と親和性をもって業務を遂行していくことができるようになる。

特に能力伸長のスピードについては育児をしている状況を十分考慮し、拙速にならないようにすること、将来中核的人材となったときに柔軟な思考を持てるような素養を身に付けさせることに重点をおいた育成が必要と考えられる。

### 3-5. 非正規労働者としての復帰

男性、女性にかかわらず子の育児期に一度労働市場から撤退して家事・育児の軸を担い、再度労働市場に正規労働者として参入できるという開放的な労働市場であれば、その方向性を模索することも可能となる。しかし、日本的雇用慣行のもとでは女性に限らず、労働市場で一度正規労働者の地位から撤退した場合にもう一度正規労働者としての地位を確保することは難しい。

少子高齢化が進展する中で、企業における女性労働者は今や重要な戦力としてその活躍の場を広げ、労働力率も改善されてきているといわれている。しかしながらその実態を見ても日本の女性労働者の雇用形態は非正規労働の割合が多い。結婚、出産、育児期といった仕事か家庭かのどちらかを常に選択し続けながらライフイベントを乗り切った者だけが、安定した雇用を得ることができる仕組みが構築されている。例えば川を上る「さけ」がいくつもの難所にさしかかり、強い生命力と運に恵まれたものだけが生まれ故郷に帰れるようなものである。つまり、企業の有する両立支援制度、保育環境の充実等といった外部環境が整備された状態に加え女性労働者自身の弛まない努力の結果として就業継続

が可能な仕組みとなっている。

アメリカのように開放された労働市場であれば、十分なスキルを身につけ、ステップアップした業務に転職していくことはむしろ歓迎すべきと考えている。しかし非正規労働者の場合、退職前のスキルを活かした仕事、自分がやりたい業務につけなく、研修等の能力開発もほとんど行われぬなど、女性が思い描くキャリアとはほど遠い現実と直面する。

日本的雇用慣行の中では、正規労働者は定年まで働くことを前提とした賃金制度を有する企業も多く、特に退職金制度や企業年金制度は長年の勤続を評価要素として算定するように設計されている場合が多い。年功序列型賃金は能力や役割を基準とする賃金体系に変更されたり、労働組合の組織率が20%を割り込むなど、従来の日本的雇用慣行は薄れつつあると評価されているが、雇用の流動化という点では大きく変化していない。

正規労働者としての中途採用について流動化が円滑に行われていない理由のひとつに判例による解雇規制の判断がある。つまり不況時であっても解雇という形で雇用調整することが難しい状況を判例法理<sup>43</sup>が作り出し、労働基準法の解雇制限<sup>44</sup>に加え労働契約法による解雇規制<sup>45</sup>も加わり、正規労働者としての採用には二の足を踏まざるを得ない状況にある。むしろ非正規労働者として採用することにより、企業業績、業務量に見合った機動的・弾力的な要員調整を可能にする人事管理方策を選択する企業が多い。

子を持つ女性側も育児と家事と両立の観点からパートタイマー等を希望する割合が多いのが実情である。これは脆弱な保育行政と性的役割分業意識の複合的要素から成り立っている。幼少期の子を持つ親にとっては、一度退職して育児に専念して正規労働者として復帰できるか、短時間で就業継続できることを期待しているのではないかと想定される。例えば短時間正社員制度<sup>46</sup>を普及させることができれば、この課題の改善に役立つと考えている。

<sup>43</sup> 判例は、不況時であっても整理解雇の四要件を満たさなければ解雇できないという解雇の有効性に関して厳格に判断する立場をとってきた。整理解雇の四要件とは、①業務上の必要性(人員削減の必要性)、②解雇回避努力義務、③人選の合理性(選定基準設定の妥当性も含む)、④手続きの相当性である。

<sup>44</sup> 労働基準法第19条では「使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。」とし、特別な事情がある場合の解雇制限を規定している。

<sup>45</sup> 労働契約法第16条には「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と規定している。

<sup>46</sup> 育児・介護休業法に規定されている出産後のわずかな期間の勤務時間の短縮ではなく、長いスパンでの短時間勤務を想定した正規労働者のことをいう。

#### 4. おわりに

欧米先進諸国においては女性の性別役割分業意識が低下し家庭生活と仕事の両立が図れるようになってきた。この要因としては、両立支援策と均等施策といった法整備や各種の政策と相まって女性の高学歴化、社会一般の意識変革、家事・育児の共同等の相乗効果が考えられる。女性の社会進出が男性働き手中心の人事管理制度を崩壊させ、企業内で活躍できる土壌が整備されてきた。

欧米先進諸国同様、日本においても男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、労働契約法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）、労働者派遣法といった法整備はされてきた。また、エンゼルプラン、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章等の施策もその都度打ち出されてきた。これに加え女性の高学歴化、共働き世帯の増加も著しい。しかし、欧米先進諸国と同様の展開になっていないのは法的整備や行政府の施策では不十分な実態があるといえるからにほかならない。

本稿ではこの主要課題の検討を中心に行ってきた。大きな障害要因は日本社会における女性を含めた性的役割分業意識、日本的雇用慣行を引きずった人材育成意識と過度の配慮によるものと想定できる。特に自分の将来を夢みて、厳しい就職活動の末に入社した企業で自己実現を図る前に退職せざるを得ないという「就業継続に関する課題」、家事・育児のために一度退職した後の「キャリア実現に関する課題」は女性の活躍推進に向けて改善しなければならない喫緊の課題として認識される結果となった。

つまり、日本の女性労働者は、結婚、妊娠、出産、育児といった各ライフステージにおいて企業を退職しなければならない状況が発生し、その後は非正規労働者としてしか戻れない現状があること。その本質は、「社会全体の意識、脆弱な保育行政、家事・育児の非共同化、企業経営者、管理職層、同僚の根強い性的役割分業意識」に対して法律の規制や政策が勝ることができないためと考えられる。この課題克服には、女性労働者が結婚、妊娠、出産、育児というライフイベントをいかに上手く通過し、個人の能力を伸ばさせ、企業の中核的人材として認識されるようになり、男性労働者中心の人事制度を払しょくすることができるかにかかっている。

ライフイベントをうまく通過するためには、第一に法的拘束力を持った差別防止規制を立法府がしっかりと議論し制定することと、実行ある両立支援策を行政府が実施することである。第二に社会全体の意識として家事・育児は夫婦共同で行うことと負担について平準化が図れるように努力していくことが重要である。第三に企業として女性労働者のライフ



ステージを考えた諸制度の充実とキャリア開発・設計、加えて男性労働者が家事・育児に参加する機運を企業内で醸成していくことが必要となる。三位一体となった積極的施策を確実に実践していかなければ抜本的な改善にはつながらない。この前提条件の基に女性労働者個々の能力を見極めた人的資本投資をしてこそ、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、社会の活性化につながることになる。

本稿において、日本の女性が抱える本質的な課題を検討し整理することができた。今後、この課題を解決するために「国、地方自治体の両立支援策、育児環境の整備」、「性的役割分業意識の変革による家事・育児の平準化、共同化」、「女性労働者の活躍による企業発展・収益確保に向けた均等施策の実践」について企業の人的資源管理の視点を通して研究を行う。

## 参考文献

- OECD (2014) 「Balancing paid work, unpaid work and leisure」 (<http://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm> (検索日：2015年2月13日))。
- 朝井有紀子 (2014) 「労働市場における男女差の30年－就業のサンプルセレクションと男女賃金格差」『日本労働研究雑誌』第648号、pp. 6-16。
- 阿部正浩 (2007) 「ポジティブ・アクション、ワーク・ライフ・バランスと生産性」『季刊・社会保障研究』第43巻第3号、pp. 184-196。
- 岩間暁子 (2011) 「女性労働者の非正規雇用化と格差拡大」『女性労働研究』55号、pp. 78-91。
- 乙部由子 (2009) 「正社員女性が育児休業制度を取得後、就業継続する要因－スーパーマーケット－6社の事例から」『大原社会問題研究所雑誌』614号、pp. 55-69。
- 金井篤子 (2010) 「働く女性のキャリア・トランジション」『日本労働研究雑誌』第603号、pp. 44-53。
- 金谷千慧子 (2003) 『企業を変える女性のキャリア・マネジメント』、中央大学出版会。
- 厚生労働省 (2011) 「第8回21世紀成年者縦断調査」 (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen11/> (検索日：2015年2月11日))。
- 厚生労働省 (2014a) 「平成25年度雇用均等基本調査(確報)」 (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-25r.html> (検索日：2015年1月17日))。
- 厚生労働省 (2014b) 「保育所関連状況取りまとめ(平成26年4月1日)」 (<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000057778.pdf> (検索日：2015年1月11日))。
- 厚生労働省 (2014c) 「平成25年(2013)人口動態統計(確定数)の概況」 ([http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei13/dl/00\\_all.pdf](http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei13/dl/00_all.pdf) (検索日：2015年2月11日))。
- 厚生労働省 (2014d) 「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)の概況」 (<http://www.mhlw.go.jp>)



- ⑤ /toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2013/（検索日：2015年2月11日）。
- 国立社会保障・人口問題研究所（2011）「第14回出生動向基本調査」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001thzi-att/2r9852000001ti0z.pdf#search=%E7%AC%AC%EF%BC%91%EF%BC%94%E5%9B%9E%E5%87%BA%E7%94%9F%E5%8B%95%E5%90%91%E5%9F%BA%E6%9C%AC%E8%AA%BF%E6%9F%BB>（検索日：2015年1月2日））。
- 兄玉直美（2004）「女性活用は企業業績を高めるか」『日本労働研究雑誌』第525号、pp. 38-41。
- 逆井真紀（2003）「保育行政の動向と今日的課題」『女性労働研究』44号、pp. 29-38。
- 坂爪聡子（2008）「少子化対策として効果的なのは保育サービスの充実か労働時間の短縮か？」『季刊・社会保障研究』第44巻第1号、pp. 110-120。
- 柴山恵美子・藤井治枝・守屋貴司編著（2005）『世界の女性労働』、ミネルヴァ書房。
- すべての女性が輝く社会づくり本部ホームページ（2014）「すべての女性が輝く政策パッケージ」（[http://www.kantei.go.jp/jp/headline/brilliant\\_women/](http://www.kantei.go.jp/jp/headline/brilliant_women/)（検索日：2015年1月2日））。
- 全国学童保育連絡協議会（2014）「2014年5月1日現在の学童年保育の実施状況調査結果」（<http://www2s.biglobe.ne.jp/Gakudou/>（検索日：2015年1月17日））。
- 全国社会福祉協議会・全国保育協議会（2012）「全国の保育所実態調査2011」（<http://www.zenhokyo.gr.jp/cyousa/cyousa.htm>（検索日：2015年2月11日））。
- 総務省「労働力調査 長期時系列データ：年齢階級（5歳階級）別労働力人口及び人口比率」（<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>（検索日：2015年1月17日））。
- 滝口俊子・渡邊明子（2009）「乳児期の親の育児ストレス」『家族心理学年報』第27号、pp. 30-41。
- 武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア』、勁草書房。
- 田中慶子（2007）「家族領域での時間と妻の関係満足度」『季刊家計経済研究』第76号、pp. 37-44。
- 天童睦子（2007）「家族格差と子育て支援－育児戦略とジェンダーの視点から－」『教育社会学会研究』第80集、pp. 61-83。
- 富田安信（2008）「第7章 職場における男女平等」久本憲夫・玉井金吾（編）『社会政策 I ワーク・ライフ・バランスと社会政策』、法律文化社、pp. 143-162。
- 内閣府男女行動参画局（2005）「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」（<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/syosika/houkoku/index-kokusai.html>（検索日2015年1月7日））。
- 内閣府経済社会総合研究所（2006）『フランスとドイツの家庭生活調査』、国立印刷局。
- 日本経済団体連合会（2013）「女性活躍支援・推進等に関する追加調査結果」（<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/073.pdf>（検索日：2015年2月13日閲覧））。
- 福田節也（2007）「ライフコースにおける家事・育児遂行時間の変化とその要因」『季刊家計経済研究』第76号、pp. 26-36。
- 水落正明（2006）「父親の育児参加と家計の時間配分」『季刊家計経済研究』第71号、pp. 55-63。
- ユテ・バーニング、アンパロ・セラーノ・パスキューアル（2003）、高木郁郎・麻生裕子訳『ジェンダー主流化と雇用戦略』、明石書店。
- リクルート HC ソリューショングループ（2008）『実践ダイバーシティーマネジメント』、英治出版。

労働省女性局（2000）『平成11年版女性労働白書－女性の実情－』、21世紀財団。

労働政策研究・研修機構（2000）「調査研究報告書 No.99女性の職業・キャリア意識と就業行動に関する研究」（<http://db.jil.go.jp/db/seika/2000/E2000014309.html>（検索日2015年2月13日））。

労働政策研究・研修機構（2014）『データブック国際労働比較（2014年版）』、労働政策研究・研修機構。