

日本における経済社会の変動に伴う女性の働き方の変化 及び地域差

芳崎 文香

日本大学大学院総合社会情報研究科

Changes in Women's Work Style due to Fluctuations in Economic Society and Regional Differences in Japan

YOSHIZAKI Fumika

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

The activities of women are being promoted in Japan as a growth strategy. But how has the relationship between women and ways of working changed in the process of economic growth in Japan? In this study, the relationship between women and work is traced from the Second World War to the present day. Also, the range of choices for ways of working differ greatly depending on various factors, such as the home environment and residential area, with working conditions and the aspects that are required differing significantly from these factors. In such ways, the diversity of and regional differences between women's ways of working are considered.

1. はじめに

現在の日本において成長戦略として女性の活躍が推進されている¹。成長の鍵として女性の労働力が潜在的な力として着目されており、様々な支援策が提案されている。潜在的な力とされる女性の労働力であるが、活躍する場所はどこにどのように存在するのであろうか。

女性の働き方を決定づける要因として大きな柱は、家庭環境と居住地域であると考ええる。

まず家庭環境であるが、配偶者及び子どもの有無、又介護が必要な家族がいるかによってその家庭ごとの判断が下される。女性の多くが人生の転機である結婚・出産・育児のタイミングで離職という選択をする。これは、保育所に入所できず仕事に行けないといった外部要因、配偶者の収入で十分な生活ができる、配偶者の転勤といった内部要因など様々な理由が存在する。

年々女性の労働力率は上昇しているが、この結婚

・出産・育児のタイミングでの離職が多いことは変わらない。また、この労働力率は日本国内において地域によっても大きな差があることがわかっている²。

狭い日本とは言え、地域によっては働き方の特性が変わってくる。主に首都圏や京阪神、中京圏といった都市部では企業の中核部分を担う管理業務の高度な職能や継続的に従事することが必要とされる労働と、それとは対極にあるサービス業といった低賃金かつ非正規雇用であることが多い仕事に二分化される傾向にある。一方、地方都市では工場などにおける製造拠点やコールセンターといった定型業務で比較的高い職能を必要とせず、かつ大量の労働力を必要とする雇用の場が成り立っている。しかし、これも海外への製造拠点の移動やリストラによる閉鎖等の影響を受けやすく、流動的な雇用の場となる傾向がある。また、農村・漁村・山村の主力産業となる第

¹ 安倍政権が掲げた日本再興戦略の中心戦略であり、2015年に女性活躍推進法が成立、2016年4月施行。

² 橋本由紀・宮川修子(2008)『なぜ大都市の女性労働力率は低いのかー現状と課題の再検討ー』独立行政法人経済産業研究所7ページによる。

一次産業においては、進学就職を機に人口が都市部に流出することによる過疎化、後継者不足が喫緊の課題である。

また、雇用形態にはパートタイマーや派遣といった非正規労働があるが、これにも自ら選んだ場合とそうせざるを得なかった場合がある。

女性が働く上で多くの選択肢に直面する。また居住地域による影響も大きく受ける。本稿は、多種多様であるこれらの問題点をまず歴史的背景を辿りながら整理していきたい。それを踏まえて、女性の働き方の変化及び地域差について如何なる対応が必要か、そしてどのような取り組みが望ましいかを検討したい。

2. 研究背景-女性と仕事をめぐる環境-

女性と仕事の関わりあいの過程でいくつかの選択肢に直面する。その選択肢を以下表 1 のようにいくつか分類を試みる。

表 1 仕事の選択に関わる内的要因と外的要因

内的要因 (自己)	年齢、学歴、職歴、特殊技能の有無
内的要因 (家族)	既婚、未婚、離別・死別
	配偶者（収入状況、職業〔転勤を含め〕）
	子ども（子どもの人数、年齢）
	居住形態（核家族 or 複数世代家族、扶養を要するか、介護の有無）
外的要因	社会状況、居住地（都心部、地方都市、農村部）

出所：筆者作成。

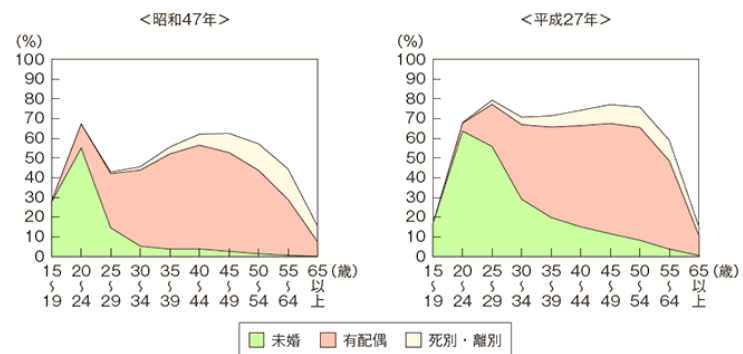
自己による内的要因とは、自分自身がどうであるのかということ、また自己に対する投資がどうなされてきたのかということをも意味する。家族による内的要因とは、家族という枠組でのイベントによるもので、家族間の協力や問題解決で変化が生じる。外的要因とは、選択の幅を自己で広げていくことが困難なものである。

これらのような条件を考慮して「働き方」の選択がなされる。

正社員といった固定的な働き方であるか、契約期間があらかじめ定められたような流動的な雇用形態であるのか、または個人事業主となるのかという選択。家族という単位において、主たる収入源となるのか、副次的な収入を得るのか、または家事労働に徹するかといった選択もなされる。

また、選択の余地もない、選択肢の幅が狭いといった状況も大いに考えられる。そのような中で望む「ワークライフバランス」の形は得られているのだろうか。得られていないとすればそれを阻害する要因はどのようなものがあるかを検討したい。

図 1 女性の配偶関係別年齢階級別労働力率



出所：内閣府『平成 28 年度版男女共同参画白書』I-特-4 図より転載。

上記の図 1 は昭和 47 年と平成 27 年の女性の配偶関係と年齢による労働力率を示したものである。平成 28 年度版男女共同参画白書によれば、40 数年間の変化として、まず第一として未婚女性が増加しているということ、第二に相対的に労働力率が増加しているということ、第三として M 字型カーブは解消されていないものの、その谷の深さは緩和され、また谷の位置はやや後ろにずれている。出産育児による離職を表している M 字型カーブの変化は出産年齢が高くなってきたことと出産のタイミングでの離職が少なくなってきたことを表している。とはいえ、現在も女性が働き続ける上でのハードルとなっ

ていることには変わりはない³。

平成 28 年度男女共同参画社会に関する世論調査における「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識調査の結果は以下表 2 のとおりである。

表 2 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識

		(単位: %)						
		賛成(小計)			反対(小計)			わからない
			賛成	どちらかといえば賛成		どちらかといえば反対	反対	
性別	男女計	40.6	8.8	31.7	54.3	34.8	19.5	5.1
	女性	37	8.3	28.7	58.5	37	21.5	4.5
	男性	44.7	9.4	35.3	49.4	32.2	17.2	5.8
都市規模	大都市	41.3	9.3	32	53.1	32.8	20.3	5.6
	東京都区部	36.8	6.7	30.1	56.4	33.7	22.7	6.7
	政令指定都市	42.5	10	32.6	52.2	32.6	19.6	5.3
	中都市	41	8.1	32.9	54.4	34.8	19.5	4.6
	小都市	38.2	9.1	29.1	56.5	36.6	19.9	5.3
	町村	42.4	10.1	32.3	52.2	35.4	16.8	5.4

出所：内閣府『平成 28 年度男女共同参加社会に関する世論調査』集計表に基づいて筆者作成。

全体の 4 割程度が賛成しており、男女の差はあるものの、10 ポイント未満の差であり大幅に男女間でも意識は違ってはいない。女性の労働力率が上昇している現在でも潜在的に「男性は外、女性は内」といった意識が根付いている。このような意識はどうやって生じてきたのか。

3. 働き方の多様性

3.1 女性の働き方と家族の在り方の変遷

第二次世界大戦終戦の時代から、日本は大きな変化を遂げていく。工業化を中心とした発展が人々の働き方及び家族の在り方にも影響をもたらす。

第二次世界大戦終戦直後の時代は第一次産業に従事する者が最も多く、農林水産業だけでなく工業や商業においても家族単位や近隣との小さな単位での

営みが多く存在していた。そうした小さな営みの単位であること、また戦後の貧しさゆえに女性は重要な労働力となる。自営業であれば家事もこなしつつ、家業の軽作業や事務を担うというかたちにとられていた。また、地元に根付いた産業が多く大幅な労働人口移動もみられていなかった。

1950 年頃より、高度経済成長が日本に大きな変化をもたらす。この時代の日本は朝鮮戦争の特需も加勢し、工業化を伴った大掛かりな営みへと変わっていく。大企業は効率的に業務を進め大量生産することを追求した結果、都市部へ本社機能等の管理部門、また比較的利便性の高い地方都市へ大規模工場拠点を設置する。その結果、人々は安定した職を求め、好条件の収入や待遇を求め転居を伴った移動も加速する。これに伴い家族の形態は核家族化が進んでくる。日本的雇用慣行という年功序列や終身雇用制度といった雇用形態もこの頃から確立されていく。この流れから生じた働き方の特徴が、男性が稼ぎ主となり女性が専業主婦となるという形である。女性が専業主婦化する理由として、居住地域と仕事が分離され通勤に要する時間がかかるということ、収入が増加するため必ずしも働く必要がなくなる、核家族化し家事育児にかかる時間が増加することがあげられる。すなわち、家族内での業務分担及び効率化が図られるということである。

こうした流れにより、農村部からは集団就職など主に若年層の人口移動が増加する。農村部の高年齢化過疎化の流れも加速する。日本の主たる産業も第一次産業から第二次産業へとシフトしていく。

1973 年の石油ショックを契機に高度経済成長に陰りが見え始める。この状況を背景として雇用情勢も悪化の色を見せ、学生の新規採用枠も減少するなど安定した正規雇用を維持するのが困難になってくる。そこで、パートタイマーやアルバイトといった非正規での雇用が代替策として増加しはじめる。これまで大多数の女性は結婚までの短期間の就職であったが、育児に一段落した女性がパートタイマーとして労働市場へ再参入する。家事との両立を図りたい女性にとっては短時間の労働は好都合である場合も多いのだが、雇用する企業側からは契約期間をあらかじめ定めているため、人員が過剰となった際に

³ 詳細については、内閣府『平成 28 年度版男女共同参画白書』に参照されたい。
(http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h28/zenta/html/honpen/b1_s00_01.html, 2016 年 12 月 20 日最終閲覧)

は契約を結ぶ必要もなく、いわば雇用調整の為のシステムでもあった。その為、女性は継続的な職を得ることは困難であった。

1985 年になると男女雇用機会均等法が制定され、翌 86 年施行される。これまでは、女性が学校を卒業して就職をしても特殊な技能を持った専門職の女性以外は補助的な業務に従事し、結婚を機に退職して家庭に入り、中高年世代になるとパートタイマーとして単純業務に就くというようなパターンの断続的かつ流動的な雇用形態であった。年々女性の高学歴化が進み高い能力を身につけているにもかかわらずそれを活用することができなかった。また、主たる業務を担い長期的に働きたいという希望を持っていたとしても、それが叶う職場はそう多くはなかった。

そこで、コース別雇用管理制度が施行される。俗に「総合職」「一般職」と呼ばれるコースに分かれるものである。「総合職」ではこれまでの男性と同様に高待遇の雇用条件であり、転勤や管理職への登用も起こり得る。「一般職」ではこれまでの女性の働き方と大きな変わりはなく、給与の昇給も緩やかであり、転居を伴うような異動もなく補助的業務に従事することが主であった。

働き方が多様であることを享受した制度でもあるが、企業側からすれば突然すべての従業員が「総合職」並みの待遇に転換すると経営をも圧迫するという恐れもあり、それまでの女性の働き方も残した形での制度施行であったと考えられる。

1980 年代のバブル崩壊後、日本の経済状況は悪化をたどり、学校を卒業しても正社員での就職先がないという状況に陥る。2000 年以降は若年層の非正規労働者が増加する。もはや、男性だからどう女性だからどうという時代ではなくなりつつある。

3.2 非正規雇用の選択

第二次世界大戦後から今日までの働き方の変遷を見ていく中で、非正規雇用という働き方が多様であることが窺い知れる。非正規雇用は雇用する側からは雇用調整としての役割を担うが、雇用される側からも時間の融通がききやすいなどといった理由から選好される場合もある。こういった「望む選択」とやむなく非正規雇用で働く「望まぬ選択」が存在す

る。

具体的に例をあげると「望む選択」とは、家事労働に重きを置きたい、生きがいとしての社会進出、家計の補助等、主たる収入源が自身以外の家族にあるといった個々の生活スタイルに合わせた選択である。一方「望まぬ選択」とは、病気、リストラ、就職転職活動に失敗した、育児介護への助けが得られない等の理由による、不本意非正規雇用労働者を指す。

2014 年平均では男女計で不本意非正規雇用労働者は 331 万人にのぼる。非正規雇用者のうち、男性の 27.9%女性の 13.6%が不本意非正規雇用である⁴。

この非正規雇用の二面性を同質のものとして捉えてはならない。喫緊の課題は「望まぬ選択」をしている不本意非正規雇用者への支援が優先、特に新卒で不本意非正規雇用者となった若年層から中年層にかけての年齢層への就労支援や職業訓練が必要である。そしてこれは晩婚化や少子化対策へも繋がるのである。

3.3 働き方の選択

非正規雇用を「望む選択」した女性には勤務における拘束時間が選択理由となる傾向がある。平成 27 年度労働経済白書によれば、生活スタイルに合わせて非正規雇用を選択した人の理由について、2015 年第 1 四半期の調査では「自分の都合のよい時間に働きたいから」を選んだ人が最も多く、ついで「家計の補助・学費等を得たいから」という理由が続く。

仕事より優先すべき役割すなわち家事や育児、介護、学業などがあり、動かすことが困難な基軸があるがゆえ、短時間労働、転勤がない、在宅ワークといった働き方を選択する傾向にある。

これまでは、相対的に長時間での労働が正規雇用、短時間労働が非正規雇用という傾向にあったが、近年では短時間正社員制度が育児や介護との両立を図りながら安定した雇用を得られるようにと期待をされている。厚生労働省では短時間労働制度の導入支

⁴ 厚生労働省(2015)『平成 27 年度版労働経済白書』のデータによる。

(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/15/15-1.html>, 2016 年 12 月 20 日最終閲覧)

援マニュアルの配布のほか、制度を導入した事業主に対する助成金等の活用など、概要や取組事例についての情報提供を行い、この制度の周知啓発に努めている⁵。

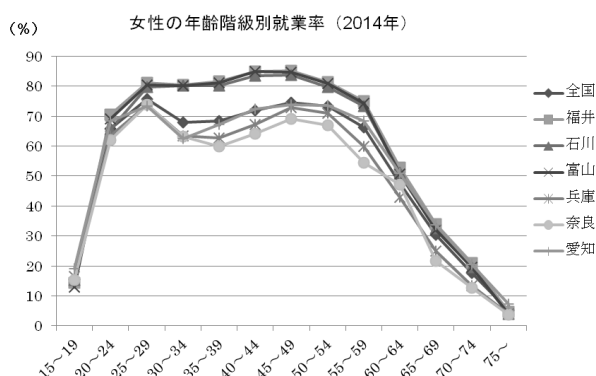
非正規雇用を「望む選択」をした女性は、現行の働き方の枠の中で妥協として「望む選択」を強いられているのかもしれない。この制度が広まれば、多くの非正規雇用者が安定を求めて正規雇用への移行することが期待される。

4. 働き方と地域性

4.1 地域における差

女性の働き方には、生活スタイルが大きく影響するのは前述のとおりであるが、生活スタイル及び周辺環境は、居住地域によって大きく違いがある。

図2 女性の年齢階級別就業率の比較



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構(2016)『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』データを基に筆者作成。
(<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2016/166.html>, 2016年12月20日最終閲覧)

上の図2は就業率の年齢層別データ（M字型カーブ）である。全国平均で最もM字型カーブ谷の年齢層は30歳～34歳であり、その年齢層の全国上位3県（福井県、石川県、富山県）と下位3県（兵庫県、

奈良県、愛知県）及び全国平均を示している。

30歳～34歳の年齢層の就業率全国平均は68.0%であるので、下位3県はそれより5ポイント程度低く、上位3県は10ポイント以上の開きがあるので、この上位3県が突出していることがわかる。さらには、M字型カーブのMがわからないくらいに子育て世代の離職が少なくなっている。この北陸地方の3県にはどのような特徴があるのだろうか。

まず、2014年の有効求人倍率は全国平均が1.09であるが、この3県はこれをはるかに上回り1.47～1.35の範囲に位置する⁶。下位の3県はいずれも平均を下回っているので、就業率とリンクするデータであることがわかる。

また、都道府県別短時間雇用者比率を見ると、北陸3県は全国平均の21.5%を下回り、18～19%である。短時間雇用比率とは、雇用者のうち週間労働時間が35時間未満の者のうち一定の条件を満たしたものの比率をいう。逆に下位の兵庫県、奈良県、愛知県はいずれも23%台でありこれも特徴的である⁷。短時間雇用が少ないということは、ある程度まとまった賃金を得られやすいということであり、安定的に勤務を継続できることをも表していると思われる。

厚生労働省『平成27年度賃金構造基本統計調査』によれば、実際に女性の勤務継続年数も北陸3県は10%から12%のあいだに位置しており、全国平均(9.4年)を上回っている。

女性就業率上位の福井県、石川県、富山県に見られる特徴から、以下のことを推測する。

まずは、立地条件である。北陸地方は高速道路網が整備されており、三大都市圏いずれからもアクセスが容易である。それゆえに工場拠点多く、それに加え富山県の薬や福井県の眼鏡枠といったような地場産業も古くから根付いている。第二次産業比率が高いことが特徴的であり、ここで事務系や軽作業から職人技まで幅広い年齢層の雇用吸収がなされて

⁶ 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2016)『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』198ページによる。

(<http://www.jil.go.jp/press/documents/20151216.pdf>, 2016年12月20日最終閲覧)

⁷ 同200ページによる。

⁵ 内閣府(2015)『平成27年度男女共同参画白書』p.190による。

(http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h27/zenta/index.html#pdf, 2016年12月20日最終閲覧)

いる。

次に、都市に比べて核家族化が進んでいない。家事育児を同居家族が分担するため離職の必要性が低くなる。また、元々が農業と地場産業の発達している地域ゆえに、母親世代も有職者である（あった）ことが多く、当然のように働くという思考が根付いている。

第三に、都市に比べて人口の移動も少なく地元意識が強い。隣近所が昔からの知り合い同士、そのような地域のコミュニティーの中から仕事の紹介が行われたりすることもあり、そうすると就職に対するハードルが高くない。五十畑(2013)は、ソーシャル・キャピタル（社会関係資本）に着目しており、このような地域社会での「人づて」での雇用を頼めるネットワークが役立っているとしている。こうした地域社会に蓄積された橋渡し型のソーシャル・キャピタルにより、地域労働市場の需要ギャップが埋まり、女性の労働力を活かすことで、さらにソーシャル・キャピタルが蓄積されるのではないかと考えている。ソーシャル・キャピタルは大都市部で低く、地方では高い傾向があり、この傾向は実際に女性の労働力率と類似している。

4.2 地域分類及び特性

女性の活躍のターゲットとしているのは、主に都市部である。潜在力が多く埋もれておりかつ投資効果が得られやすいからだと推測される。ただ、都市部への一極集中化が加速し、地域間格差もさらに広がっていくと考えられる。

表3 地域特性についての比較

都市部	人口多い。配偶者給与高い。職種豊富。求人豊富。
地方都市	幹線道路発達。大企業の拠点（工場）がでやすい。地場産業。
農村部	移動困難。余所よりの流入も少ない。少子高齢による過疎化。

出所：筆者作成。

表3は、日本を三大都市圏を主とした都市部、前述の福井県や富山県のような大企業の工場拠点や地場産業が成り立っている地域を主とした地方都市、

第一次産業比率が比較的高い地域を農村部とした3つのグループ分けをこれまでの研究の流れから仮定をした。

この分類の他にも主要産業別の地域分け、地理的条件による地域分けといった違う切り口からの地域分けや、また都市部についても東京と大都市圏とはやや違った傾向にある為に、さらに細分化することは可能だと思われる。これは今後の課題としたい。

いくつかの条件でグルーピングすることにより、離れた地域でも似た傾向を持つのであれば同じような施策で、労働条件の改善や地方創生につなげることができる考える。

4.3 地域差への対応および政策論的取り組み

女性の活躍を成長戦略として掲げた日本政府の取組はどんなものであろうか。

2013年に「日本再興戦略」として、人口減少社会の中で経済的成長を果たす有効な方法の一つとして、労働市場に参入していない女性の就労を掲げる。多くの女性が労働市場に参入すれば、経済は活性化し、少子・高齢化の抑制にもつながるとの見解を示す。

「出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を充分に開花させ、活躍できるようにすること」を成長戦略の中核に据える。

「日本再興戦略 2016年度版」では、女性の活躍等多様な働き手の参画として子育てと仕事の両立支援やキャリアアップ促進への取組がこれまでの成果として挙げられ、今後の取組として働き方改革をさらに推進し保育の受け皿の整備や保育人材の確保、具体的には保育士の更なる処遇改善や大規模マンション建設時の保育施設併設の推進等が掲げられる。

政府の方針のターゲットは主に「都心部、既婚、子育て」女性である。これらの層の女性が非常に多い為、掘り起こして得られる成果が大きいと期待されるからであろう。

5. むすびに

政府の掲げている「日本再興戦略」において、成長戦略として女性の活躍を謳っているが、日本という一国の単位で見えており地域間の格差や特性までは

考慮されていない。捉えた方によっては、一部の女性にしか響かない目標となりかねない。

女性一人一人におかれた家庭環境、居住地域によって仕事に対する関わり方は異なってくる。仕事に対する多様性が認められることが日本の成長に繋がるのではだろうか。

高度経済成長期に根付いた男性が稼ぎ手、女性は専業主婦という考えは、徐々に薄くはなっているものの、社会の根底には残っている。しかし、これは第二次産業が主要産業であった時代のものであり、第三次産業が主要産業となった今は、時代に合致しない。

景気、地域差、学歴、配偶者の状況等多々の条件により、働き方は異なる。働くにあたり、家族の保育介護といった社会的協力も必要となってくる場合もある。

女性が働くということは、日本の成長戦略としても、もちろん有用である。経済発展の為でもあり、一家族一個人としてより豊かな生活を送る為でもある。ただそれだけではなく、戦後高度経済成長期に形造られた専業主婦像から脱し、社会的に自立をする。それを後押しする意味も持っているのではないだろうか。

6. 参考文献

- 石水喜夫(2012)『現代日本の労働経済』岩波書店
 五十畑浩平(2013)「地方における女性の労働力と地域社会—ソーシャル・キャピタル(社会関係資本)の観点からの一考察—」『中央大学経済研究所年報』第44号, 中央大学経済研究所
 伊藤新一郎(2007)「日本におけるポスト工業社会への移行とその特質—「戦後モデル」再編の構造的背景と展開—」『紀要』No.14, 北海道医療大学看護福祉学部
 加茂浩靖(2004)「戦後日本における労働市場の展開」『論集』第64巻, 広島大学大学院文学研究科
 小峰隆夫(2016)「人口オーナス下の労働を考える」『日本労働研究雑誌』No.674
 厚生労働省(2015)『平成27年度賃金構造基本統計調査』(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2015/dl/06.pdf>, 2016年12月20日最終閲覧)

- 厚生労働省(2015)『平成27年度労働経済白書』(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/15/15-1.html>, 2016年12月20日最終閲覧)
 齋藤修(2013)「男性稼ぎ主型モデルの歴史的起源」『日本労働研究雑誌』No.638
 佐々木武夫(2010)「脱工業化社会と雇用のセーフティネット—非正規労働の増加と成果主義の導入—」『社会分析』37号, 日本社会分析学会
 諏訪康雄(2015)「雇用政策の方向性—活気につながるキャリア政策」『日本労働研究雑誌』No.663
 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2016)『労働力需給の推計—新たな全国推計(2015年版)を踏まえた都道府県別試算—』(<http://www.jil.go.jp/press/documents/20151216.pdf>, 2016年12月20日最終閲覧)
 内閣府(2015)『平成27年度男女共同参画白書』(http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h27/zentai/, 2016年12月20日最終閲覧)
 内閣府(2016)『平成28年度男女共同参加社会に関する世論調査』(<http://survey.gov-online.go.jp/h28/h28-danjo/index.html>, 2016年12月20日最終閲覧)
 内閣府(2016)『平成28年度版男女共同参画白書』(http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h28/zentai/index.html, 2016年12月20日最終閲覧)
 内閣府(2016)『まち・ひと・しごと創生基本方針2016』(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/info/pdf/h28-06-02-kihonhousin2016hontai.pdf>, 2016年12月20日最終閲覧)
 橋本由紀・宮川修子(2008)『なぜ大都市の女性労働力率は低いのか—現状と課題の再検討—』独立行政法人経済産業研究所
 浜口桂一郎(2016)「性別・年齢等の属性と日本の非典型労働政策」『日本労働研究雑誌』No.672
 前田尚子(2014)「戦後日本における産業化の多系的展開と女性就業」『岐阜聖徳学園大学紀要<短期大学編>』第46号, 岐阜聖徳学園大学
 森田美佐(2016)『「女性の活躍推進」で職場の男女共同参画は実現するのか』『高知大学教育学部研究報告』第76号, 高知大学教育学部

(Received: January 21, 2017)

(Issued in internet Edition: February 6, 2017)