

# 働く女性を取り巻く環境変化と その課題に関する一考察

A Study of Change in the Environment Surrounding Working Women  
and its Problem

Fumihiko Itakura

板倉文彦

日本語コミュニケーション学科准教授

## 抄録：

近年、女性の就業状況は変化してきており、結婚・出産等のライフイベントを経ても就業を継続するケースが増えつつある。しかし、その内実は男性と比較して、女性に過度な負担がかかっている現状が確認される。それを改善していくために行政を中心として法制度が整備されつつあるが、生涯にわたる長期的視点に立ったキャリア形成への適合性は低く、根本的に解決するためには、一般職をベースとした新しいキャリアコースが必要であることを導出した。

## Summary：

In recent years the situation of women's employment has been changing, and even after life events such as marriage, giving birth, etc., more and more women continue to work. However, it is confirmed that compared to men, women are shouldering too much burden. Development of laws has been being advanced mostly by the government in order to improve the situation, but they are not enough for lifelong career development from the long-term perspective. It is concluded that a new career course based on general clerical work is needed in order to fundamentally solve the problem.

**キーワード：**女性の就業、M字カーブ、キャリアデザイン、ライフイベント、総合職、一般職、非正規就業

**Key Words：**women's employment, M-shaped curve, career design, life event, comprehensive work, general clerical work, non-regular employment

## I. はじめに

近年、女性の働き方が注目を集めつつある。筆者はその流れは1986年の「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（男女雇用機会均等法）」施行に端を発すると考えている。その後も「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（育児・介護休業法）」、「男女共同参画社会基本法」、「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）」、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（労働者派遣法）」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」等の女性の就業に密接に関連する各種法制度が整備されてきた。このような行政の動きと同期するように、企業側も女性の働き方を改めて見つめなおし、多くの企業が女性の働き方の改革に取り組みつつある状況にあるといえる。

筆者は、行政や企業が女性の働き方について種々の施策を施行するうえでの方向性は、男女が等しい働きを目指し、その差異を無くしていく方向にあるととらえている。この仮定が正しいとした場合、その方向性がほとんどの女性が指向するものと同一であれば問題は生じないが、万一異なる場合は行政や企業が立案した制度とそれを受け入れる働く女性との間にかい離が生じ、実効性が期待できなくなり、結果として社会的損失が発生することとなる。

本稿では、改めて働く女性を取り巻く環境を把握し、女性自身が就業に求める条件および環境について考察することを主目的とする。女性の働き方に関する改善が進む現代において、対象となる女性が本質的に求めるものと、行政や企業をはじめとする社会が提供する環境が合致するための一助となることを目指したい。

## II. 女性の就業状況

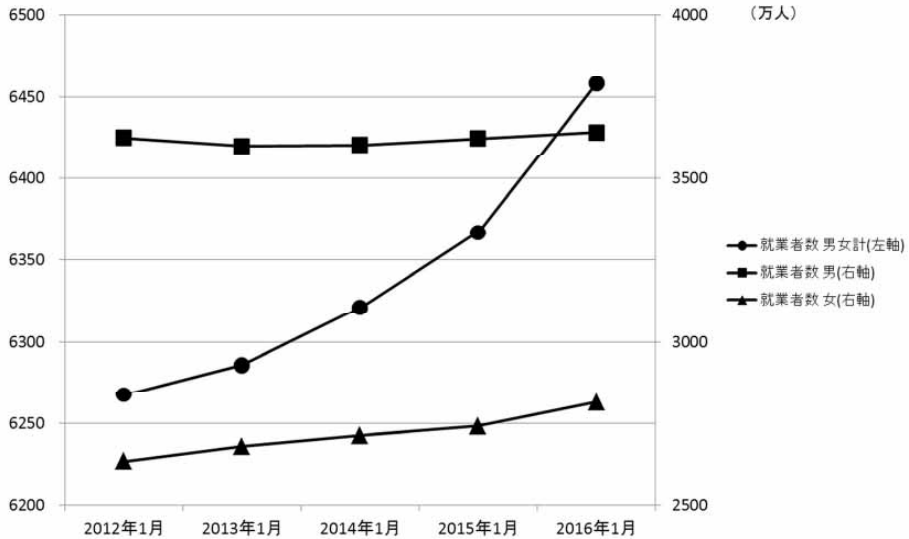
日本においては今後労働力不足が懸念されている。それに対応する手段として女性の就業率増加が、定年延長による高齢者雇用および外国人労働者の増加と並び重要なものとなっている。労働力不足が想定される背景には人口減少が掲げられるが、この5年間(2012年1月～2016年1月)についての就業者数は増加傾向にある(図表1参照)。その内訳は、男女計190万人の増加であるが、増加分の92.6%は女性が占めており、女性の就業状況に大きな変化が起きていることが分かる。

具体的に女性の就業状況の変化を示すものとして、M字カーブの変化があげられる。M字カーブは20代から女性の就業率が減少し、30歳から34歳でM字の底となり、再度上昇していくといった現象で、世界的に見ても珍しい現象である(図表2参照)。就業率が落ち込む要因としては、結婚や出産等が挙げられる。実際に平成27年の人口動態調査を見ると、女性の平均初婚年齢は29.4歳、第1子の出産平均年齢は30.7歳となっており、いずれもM字カーブの底近辺と合致している。結婚退職については図表3から分かるように、近年減少傾向にあるとはいえ2010年～2014年において17.1%が結婚退職をしていることが分かる。また、出産については図表4から分かるように出産前に就業していた女性のうち、第1子出産後は46.9%が退職している。これら

のことから、ライフイベントである結婚や出産が女性の就業に大きな影響を与えていることが分かる。

しかし図表2に示されているように、M字カーブについては近年そのへこみは緩やかになり、女性の就業継続性が高まりつつあることが確認される。緩やかになった原因としては行政および

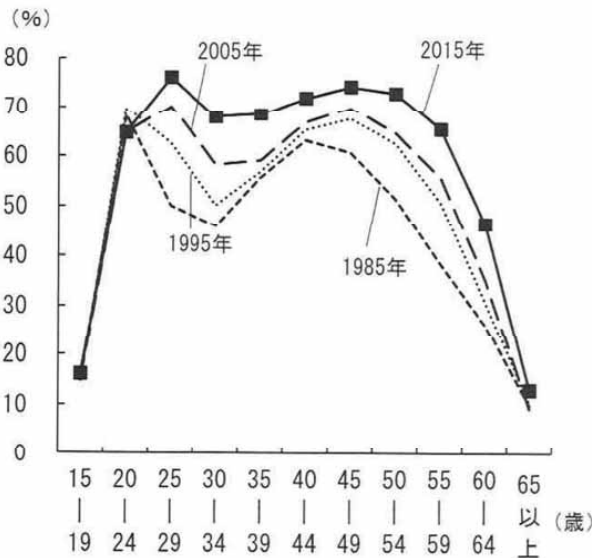
図表1 就業者数の推移



出所：厚生労働省『労働力調査（長期時系列データ）』より筆者がグラフ化

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000000110001>, (2016.10.2 閲覧)

図表2 女性の就業率（M字カーブ）

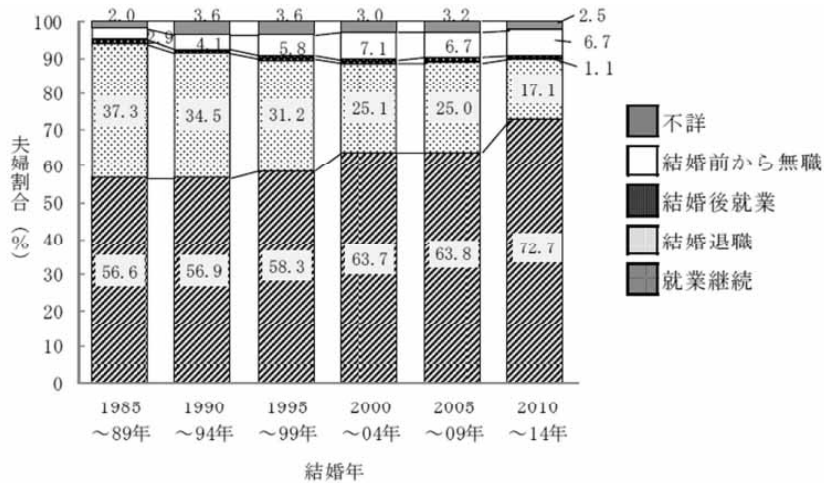


出所：(一社)日本経済団体連合会『2016年版 日本の労働経済事情』経団連出版, 2016年, 5頁。

企業の取り組みにより、結婚や出産が就業中断の要因となるような事象が減少していることが想定される。しかし当事者に対する調査結果を見ると、M字カーブのへこみは減少しつつも、根本的な解消に至るには以下の問題点が存在することが分かる。

それは、出産後に育児に専念する女性の存在である。図表5は全てが出産前に就業していた女性のデータではないが、出産前就業者も多く含まれるデータであると考えられる。データからは、

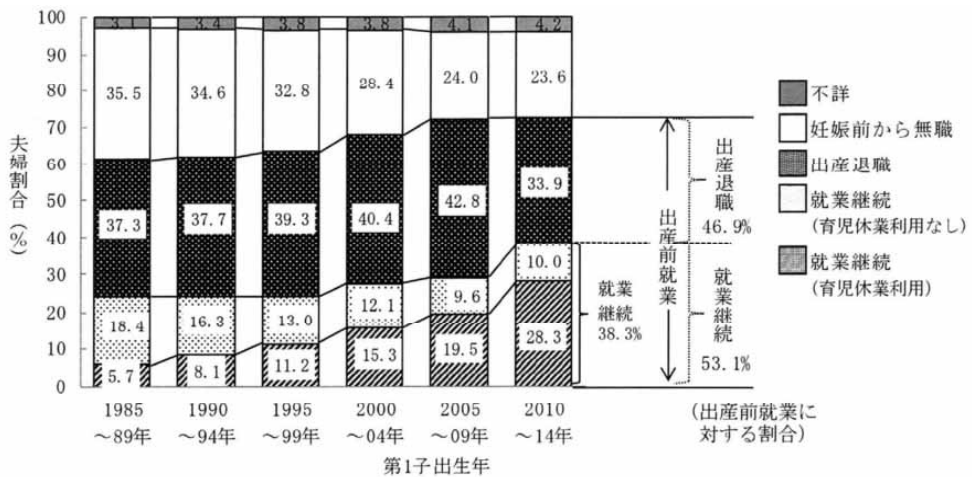
図表3 結婚年別にみた、結婚前後の妻の就業変化



出所：国立社会保障・人口問題研究所『第15回出生動向基本調査』

[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shaka\\_ihoshoutantou/0000138824.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shaka_ihoshoutantou/0000138824.pdf), (2016.10.2 閲覧)

図表4 第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



出所：国立社会保障・人口問題研究所『第15回出生動向基本調査』

[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shaka\\_ihoshoutantou/0000138824.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shaka_ihoshoutantou/0000138824.pdf), (2016.10.2 閲覧)

子供のいる女性のうち全体の86%と多くの女性が就業を希望していることが分かる。しかしその内訳をみると「すぐにも働きたい」とする女性は19.1%のみで、66.9%と半数以上の女性は「しばらく間をおいてから働きたい」、「特に時期の希望はないがいずれ働きたい」といった、ある期間就業しないことを希望していることから、出産後に育児に専念する女性が多く存在することが推定される。このような状況にいたる背景の一つとして、現在の日本の法制度下ではその事由と就業の両立が困難であることが指摘される。そのために根本的な問題解決にいたらないのではなかろうか。

図表5 末子年齢別にみた、現在無職の妻の就業希望（2015年）  
（子どもの追加予定がない夫婦の妻）

末子年齢（客体数）	就業を希望する	就業を希望する			今後も仕事をするつもりはない	その他	不詳
		すぐにも働きたい	しばらく間をおいてから働きたい	特に時期の希望はないがいずれ働きたい			
0～2歳（267）	91.4%	12.4%	35.6%	43.4%	4.9%	1.5%	2.2%
3～5歳（202）	92.1%	17.8%	27.7%	46.5%	6.9%	-	1.0%
6～8歳（167）	85.6%	22.8%	13.8%	49.1%	12.0%	1.2%	1.2%
9～14歳（270）	76.3%	24.4%	9.3%	42.6%	20.7%	1.5%	1.5%
総数（906）	86.0%	19.1%	22.0%	44.9%	11.4%	1.1%	1.5%

出所：国立社会保障・人口問題研究所『第15回出生動向基本調査』

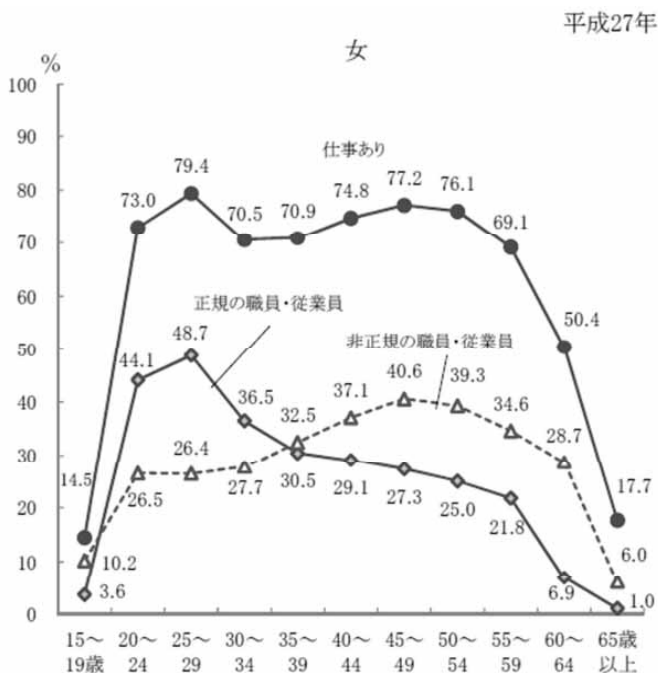
[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shaka\\_ihoshoutantou/0000138824.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shaka_ihoshoutantou/0000138824.pdf), (2016.10.3 閲覧)

また、M字カーブのへこみが減少していること自体も、その内実を確認することが重要となる。実際に結婚や出産等といったライフイベントを経て再度就業した女性においても、そこには就業状況の変化が起きていることが多く、女性のキャリアデザインに多大な影響を与えているとともに、全体の労働力低下要因となっているのである。このことは、年齢階級別の就業状況を見ると明らかとなる。図表6は女性の就業状況を示しているが、25～29歳から30～34歳にかけて「正規の職員・従業員」が急激に減少している。これに反して同時期の「非正規の職員・従業員」は増加傾向となっており、結婚や出産等のライフイベントの後に、正規から非正規へと転換していることが想定される。この傾向は図表7に示した男性の就業状況と比較するとその差は顕著で、男性は「正規の職員・従業員」が70%前後で安定的に推移し、55歳以降で定年が近づくとつれてやがて減少していくという、女性の傾向とは異なる結果となっている。

このことは、子どもがいる女性の就業希望に関する調査からも推定できる（図表8参照）。その調査結果からは、次に就業する場合は「パート・アルバイト、派遣・嘱託・契約社員」といった、いわゆる非正規就業を希望している女性が87.5%と非常に多く存在していることが分かる。このことは、現在の日本においては正規での就業は育児との両立が困難であることを示しているのではなかろうか。

以上のことから、M字カーブのへこみが緩やかになることは女性の就業率が上昇していると素直に喜ぶことが出来ない事象であるとともに、男性と比較して女性のみがライフイベントに影響

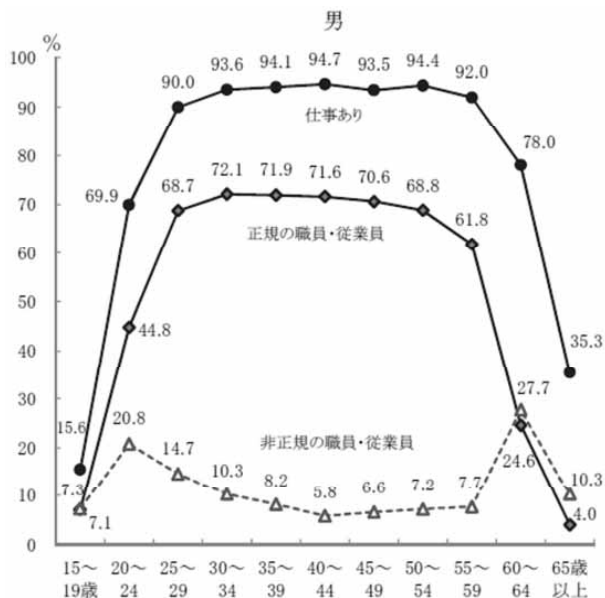
図表6 年齢階級別にみた15歳以上の者の就業の状況(女性)



出所：厚生労働省『平成27年 国民生活基礎調査の概況』

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa15/dl/16.pdf>, (2016.10.2 閲覧)

図表7 年齢階級別にみた15歳以上の者の就業の状況(男性)



出所：厚生労働省『平成27年 国民生活基礎調査の概況』

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa15/dl/16.pdf>, (2016.10.2 閲覧)

図表 8 子どもがいる現在無職の妻の希望する従業上の地位 (2015年)

希望する従業上の地位	割合
正規の職員	7.7%
パート・アルバイト、派遣・嘱託・契約社員	87.5%
自営業主・家族従業者・内職	4.3%
不詳	0.5%
総数	100.0%

出所：国立社会保障・人口問題研究所『第15回出生動向基本調査』

[http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/db\\_15/db\\_15.html](http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/db_15/db_15.html), (2016.10.3 閲覧)

響を受け、キャリアチェンジまたは退職せざるを得ない状況が存在していることが明確となった。現代の日本においては、女性のキャリア形成は複雑で、キャリアチェンジまたは退職を余儀なくされているという現状を改善していくことが、日本の労働力不足解消のための一手段となるのではなかろうか。

### Ⅲ. 女性の働き方改革に挑む社会の状況

近年、女性の働き方改革に挑む企業がマスコミ等に取り上げられる事例が増えてきた。しかし、その多くは総合職・一般職といったコース別雇用管理を廃止し職種を統合するケースや、一般職から総合職への職種転換の制度を充実させるといったものが散見され<sup>1</sup>、先行研究においても同様な傾向がうかがえる。社会的に見て一般職は補助的な業務が多く、長年続けた場合業務に対する意欲が低下するといった特徴を持つ職種で、「性別職務分離を受容していることと、仕事を第二義的とみなすことで育まれた下位職務」<sup>2</sup>といったとらえ方をされていることが多い。筆者はこのような論調を否定しているわけではないが、実際に企業で勤務した経験を踏まえると、一般職としてスキルアップを続け、一般職の範疇で実績を上げ、所属組織からもその実績を認め評価されるといったケースもあり得ると考えている。仙田は、一般職が従来担っていた職務が派遣社員に渡されたり外部化され、総合職の職務の一部を一般職が担うという「一般職の高度化」が進んでいると論じている<sup>3</sup>。筆者の企業での体験はまさしく「一般職の高度化」の過程であるといえるのではなかろうか。

また、政府は近年経済対策の一環として、働き方改革に関わる法制度の検討を進めている。そこで検討されている法制度の中でも「長時間労働」に対する施策と「同一労働同一賃金」については、本稿で論じている女性の働き方との関連性が高いものといえる。

「長時間労働」について現状では、「36協定」で労使が協定を結べば条件次第では多大な残業時間を設定することが出来る。そのため、政府は一部の業種を対象としてこれに上限を設けることで、長時間労働を削減することを想定している。この施策は、総合職を主対象として長時間労働が常態化しつつある職場の疲弊を減少させるとともに、昨今叫ばれているワークライフバランスの実現可能性を高めることを目的としたものといえる。

しかし、職場において、このような施策が実施され実際に労働時間が削減された場合、それに

見合った効率化が同時に行われ、企業単位の総労働時間が削減されなければならない。しかし、企業は絶えず厳しい競争環境にさらされており、普段から業務の効率化に取り組んでいる。その状況下で改めて労働時間短縮を目指し、さらなる効率化を実現するという事は容易ではない。したがって、労働時間が削減されたにもかかわらず、効率化が思うように進まなかった場合には、削減した時間分の業務をどう埋め合わせるかが課題となる。これを解決するためには新たな工数を捻出することが必要となり、企業の取る手段としては要員の追加を行うか、残業が比較的少ない要員に負荷を移すことが想定される。要員の追加は長期的視点に基づいた人事戦略に従うもので、利潤の追加が期待できない状況では容易に実施できるものではない。そうなると必然的に労働時間（残業時間）の多い要員から少ない要員への負荷移動が実施されることとなり、一般職に従事する者がその対象となる可能性が高くなることが想定される。現状では一般職に従事する者は女性が多いため、先に述べたM字カーブの底から女性が復帰、またはM字カーブのへこみを緩やかにするとといった流れを想定した場合、それらの女性にも負荷がのしかかることとなってしまい、逆効果となってしまいう可能性を有することとなる。

もう一つの「同一労働同一賃金」については、主に非正規社員を対象として、正規社員と同一の労働をした場合は同一の賃金水準とすることを求める施策である。政府はこのことで、非正規社員の給与水準を正規社員の80%程度に引き上げることが目標としているのである。ここで正規社員として想定されているのは総合職と一般職の双方だが、非正規社員は総合職的な業務より一般職的な業務に従事する者が多く、やはり一般職に多く従事する女性への影響が懸念される。実運用を想定した場合、「同一労働」の判断を厳密に行うのは非常に困難である。業務を「量・質」といった視点で考えた場合、「量」については業務の表層面を見ればある程度計ることが可能となる。しかし「質」については、例えば困難な状況が発生した場合や、業務の成果がマイナスの状況に陥った場合、結果に対する責任度合で同一かどうかを判断する必要があり、納得性の高い判断をすることは困難となる。

また、正規社員と非正規社員では与えられた業務の「質」について企業側から異なるものが課されていることが多いと想定される。しかし、その内容や差を明確化および測定することは困難なため、それらをないがしろにして「同一労働同一賃金」を実施した場合、結果的に非正規社員の賃金が実態以上に上昇し、正規社員のそれが実態より減少するという、現状にそぐわない結果となる可能性が生じてしまう。ここで、正規社員の賃金は変更せず、同一労働を提供してであろう非正規社員の賃金のみ引き上げればよいという意見が出そうである。しかし、賃金の原資は主として企業の利益配分に依存しており、企業内で何らかの制度を変更したからといって容易にその原資を増加させることは困難である。その場合、誰かの賃金が増えれば相対的に誰かの賃金が減少することとなり、非正規社員の給与水準を引き上げるという施策は結果的に正規社員の給与水準を下げる可能性が高くなり、これが波及して多くの女性も影響を受けることとなるのである。

通常企業は、取り巻く環境に応じてフレキシブルに社内の制度を改変していく。そして、今政府が取ろうとしている働き方改革に関する施策が制度化された場合、企業は基本的にそれに呼応



していくこととなる。制度化された内容は企業側から見て「縛り」となり、基本的に従わざるを得なくなるのである。したがって、制度として策定していくうえでは本稿で論じている女性のみならず、男性も含めた就業実態を十分把握し、社員の働き方の方向性を網羅的に見越したうえで制度立案を進めることが肝要となる。Ⅱ章で論じたように、労働力不足解消の一手段として女性の就業率増加を目指すとなれば、より一層女性の働き方に配慮していかなければならないのである。

以上のことから、女性の就業を取り巻く現代社会の変化は、決して悪い方向へと向かっているわけではないと思われる。しかしそれらを進めるうえでは、就業に多大な影響を与える可能性のあるライフイベントを有し、その時々で多様な選択をする女性に十分配慮し、当人たちがその後も満足し得る多様なキャリアコースを提供していくことが重要ではなからうか。

#### Ⅳ. 女性の就業に関して社会が取り組むべき課題

第15回出生動向基本調査の「結婚・家族に関する妻の調査」<sup>4</sup>によると、「少なくとも子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たず家にいるのが望ましい」に賛成と答えた女性が63.7%存在している。乳児から幼児にかけての子供は、この世に生を受け人格形成へと踏み出す大切な時期で、その時期に母親として傍らに居たいという思いは理解できる。しかし、この思いは男女同様で、なおかつ日本固有の文化とはいえ、世界共通のものと考えられる。それにもかかわらず、日本においては育児に関してキャリアに影響を受けるのは女性が多く、その結果として、他国と比較して珍しいM字カーブが存在するという事実は、子育てという例一つを取っても日本の女性就業に関する法制度に問題があると言わざるを得ない。

本稿ではこれまで、将来的な労働力不足を背景として、女性の就業に関する法制度が整備されつつある状況を概観してきた。例えばM字カーブの生成要因として結婚や出産を想定した場合、出産に関しては女性固有のライフイベントであり、そのイベント前後はかなりの期間就業を中断せざるを得ない。それに加えて育児期間においても、現在の日本では家計の主体は男性が担うことが多く、女性は仮に就業していたとしても男性と比較して業務量が削減されたり、場合によっては女性のみがキャリアチェンジに至るといった現象が生じているのである（図表6、7参照）。業務量削減への対応については、具体的に短時間勤務の制度を活用することとなるが、まだまだ男性の利用率は圧倒的に低く女性のみが利用している状況にある。また、女性がキャリアチェンジに至らなければならないという現状は、そもそも根本的な解決策が不足しており、筆者は現状の制度改革では効果に限界があり、これが課題となっていると論じてきた。

それでは、これらの課題を解決するにはどうすればよいのであろうか。図表9は一般的なキャリアのコースイメージを示したもので、通常「総合職、一般職、非正規就業」に分かれ、時にそれぞれの間でキャリアチェンジが行われている。そして、主に正規就業（総合職、一般職）者がライフイベント（例えば出産）の発生に応じて各種法制度（例えば育児休業）を利用することがあることを示している。その時、休業による空白期間や短時間勤務等による一時的なペースダウ

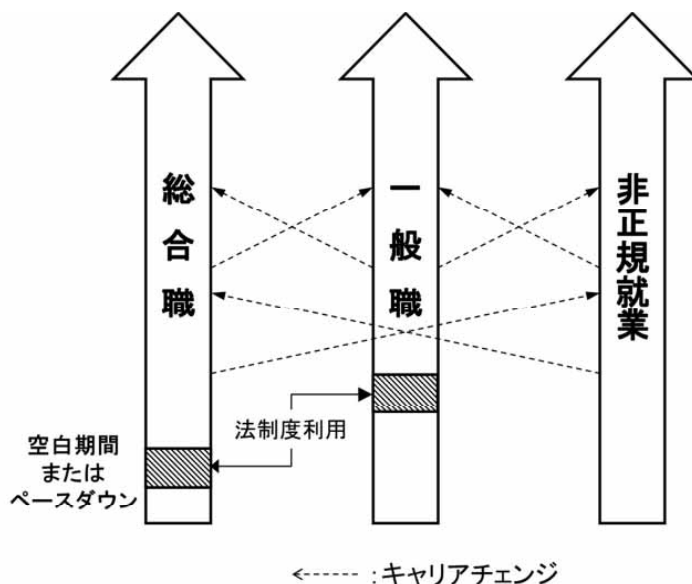
ンが起り、以下の問題が発生しているのである。

1. 空白期間やペースダウンによるマイナス部分が本人のキャリアアップに直接的な影響を与えてしまう
2. 空白期間やペースダウンが周囲に与える影響を考慮してキャリアチェンジまたは退職をしてしまう

そのため、1.の影響により法制度の選択を自主的に最小限に制限したり、2.の影響により法制度の選択自体を回避してしまうことが起り得るのである。これらのことが示唆しているのは、本稿で取り上げている女性の就業に関連する各種法制度は一時的に適用されるため、その時点では被適用者を助けることとなるが、長期的または広い視点で考えた場合は十分活用されないことや、活用しても適用者にマイナスの影響を与えるという性質を有しているという事実である。つまり現行の法制度は、キャリアを一貫性のある長期視点のものであると想定した場合、適合性が低いということを示しているのである。

現代の日本において、男女の就業状況を「男女共同参画」の視点から論ずる場合、基本的な方向性としてキャリア視点での男女平等が示されることが多い。しかし、第Ⅱ章で概観したように、例えば出産という、キャリアに多大な影響を与えるライフイベントを経験した女性は、画一的な「キャリア視点での男女平等」によって設定されたキャリアには適合しきれない可能性が出てくる。この問題と、先に論じた法制度の適合性の低さを回避するためには、様々なライフイベントに対応可能で、なおかつ現行の法制度のような一時的な措置とはならない、生涯にわたる長期的視点に立ったキャリア形成に耐えうる新しいキャリアコースが必要となるのである。筆者はそれに適合するものは、日本の企業文化に長く根付いてきた一般職をベースとした新しいキャリアコースだと考えている。図表9に示した総合職・一般職といったキャリアコースは多くの企業で

図表9 キャリアのコースイメージ



設定されている。しかし、その内訳や詳細な設定は個々の企業により異なっている。つまり、企業毎に工夫がされており、就業者の個々の事情に対する適合性が高い内容となっているのである。この企業毎の工夫による適合性の高さは、法制度では対応しきれないような問題を解決するキーとなるのである。

これまで、一般職は比較的長期的視点に立ったキャリアとは言い切れない状況であったが、現実の職場での業務内容は進化を遂げている。したがってそれらを踏まえた、一般職をベースとした新しいキャリアコースを「総合職と並立するような定年までキャリアデザインし得るキャリアコース」として確立し、それを企業が自社に合うものにカスタマイズして運用していけばよいのである。具体的にそのキャリアコースは、ライフイベントに対応する形で実現されつつある法制度の機能をあらかじめ想定して埋め込むことで、

1. 長期的なキャリアアップに影響を与えない
2. ライフイベントによる不要なキャリアチェンジや退職を回避する

といった機能を有することとなるのである。

このようなキャリアコースが定着すれば、女性が結婚・出産等のライフイベント後に一方的にキャリアへの影響を受けるといった事態を回避することが可能となり、M字カーブも男性と同様ななだらかなものとなっていくことが想定される。そして、そのキャリアコースは女性のみでなく男性にも適用可能となり、例えば育児の場合においても「育児は女性」というのみでなく「育児はどちらか」といった、真の意味での男女平等<sup>5</sup>につながっていくのではなからうか。

## V. おわりに

本稿では、近年社会問題として取り上げられている、少子化に影響を受けた日本における労働力不足に端を発し、女性の就業問題について論考を進めてきた。現状の女性の就業状況は、M字カーブのへこみが緩やかになりつつあり、キャリア視点における男女平等は一見進んでいるように見える。しかし、各種調査データを分析すると、主に女性のみがキャリアへの影響を受けていることが析出された。その中では、例えば子育て中の女性の多くが非正規での就業を志望しているという結果であったが、そこからは女性のキャリア形成の複雑性をうかがうことが出来た。

このような状況下で、企業や政府は女性の働き方改革に挑んでいる。しかし、特にM字カーブに影響を与えるようなライフプランを経た女性に対しての施策は、十分なものとはいえない状況にあることが確認された。それどころか、マイナスに働く可能性すら有することも合わせて確認された。

筆者はこれらの現状を鑑み、総合職と並立し現在の一般職とも異なる新たなキャリアコース確立の必要性を論じてきた。ライフイベントの影響を受けた場合、その負担を主に女性が負うのではなく、そもそも負担にならないような状況を作り上げるのが肝要である。そして確立された職種は女性のみでなく男性にも適用可能で、真の意味での男女平等にも波及する可能性を秘めているのである。

以上、一連の論考は、今後人口問題に端を発する就業者不足が想定される日本において、そこから発生する問題に対処するための一助になるものと考えている。しかし、具現化していくためには、コース別雇用管理の詳細な現状調査と、必要とされるであろう新しいキャリアコースに関する綿密な定義が要求される。また、男女がライフイベントによる影響をシェアするという考え方は、オランダにおける働き方が参考になる可能性があり、オランダ以外も含めて海外の先進事例を広くリサーチしていく必要がある。これらの点については、今後の研究課題として取り組む予定である。

## 注

- 1 例えば、日本経済新聞 2016 年 9 月 10 日朝刊 33 面には、サッポロビール株式会社、井村屋グループ株式会社、東京海上日動火災保険株式会社、損保保険ジャパン日本興亜株式会社、株式会社阿波銀行、株式会社福岡銀行が取り上げられている。
- 2 松田照美「女性一般職の企業定着と組織コミットメント」名古屋大学大学院環境学研究所『名古屋大学社会学論集』第 23 号, 2002 年, 53 頁。
- 3 仙田幸子「女性一般職の「ヨコの移動」によるキャリア形成」産業・組織心理学会編『産業・組織心理学研究』第 13 巻第 1 号, 2000 年 11 月, 36 頁。
- 4 出所：国立社会保障・人口問題研究所『第 15 回出生動向基本調査』[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutantou/0000138824.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000138824.pdf), (2016.10.3 閲覧)
- 5 LGBT も含めたすべての者と筆者はとらえている。

## <参考文献>

- ・厚生労働省編『労働経済白書 平成 27 年版』音羽印刷, 2015 年
- ・日本経済団体連合会『日本の労働経済事情 2015 年版』経団連出版, 2015 年
- ・日本経済団体連合会『日本の労働経済事情 2016 年版』経団連出版, 2016 年
- ・田和真希『女性のためのライフプランニング』大学教育出版, 2012 年
- ・清水レナ『輝く社会のための女性活躍推進ハンドブック』ディスカヴァー・トゥエンティワン, 2015 年
- ・西川清之『人口減少社会の雇用』文眞堂, 2015 年
- ・長坂寿久『オランダモデル－制度疲労なき成熟社会』日本経済新聞社, 2000 年
- ・(一社)日本経済団体連合会『2016 年版 日本の労働経済事情』経団連出版, 2016 年
- ・松田照美「女性一般職の企業定着と組織コミットメント」名古屋大学大学院環境学研究所『名古屋大学社会学論集』第 23 号, 2002 年
- ・仙田幸子「女性一般職の「ヨコの移動」によるキャリア形成」産業・組織心理学会編『産業・組織心理学研究』第 13 巻第 1 号, 2000 年 11 月
- ・厚生労働省『労働力調査』  
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000000110001>, (2016.10.2 閲覧)
- ・国立社会保障・人口問題研究所『第 15 回出生動向基本調査』  
[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutantou/0000138824.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000138824.pdf), (2016.10.2 閲覧)
- ・厚生労働省『平成 27 年 国民生活基礎調査の概況』  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa15/dl/16.pdf>, (2016.10.2 閲覧)