

女性管理職の育成と現状

——坂戸市役所における女性管理職——

蓼沼 康子

1. 問題の所在
2. 女性労働の歴史と現状
3. 坂戸市役所の女性管理職
4. 女性管理職の育成
5. 結語

1. 問題の所在

女性の働き方が変化し、男女ともに生涯にわたって仕事とかかわっていく時代が到来したと言われている。共働き世帯が片働き世帯数を超えたのは1991年と言われ、女性が労働市場に占める割合、役割がともに増加している。しかし、その中で、女性管理職といわれる立場につく女性は、相変わらず増加することなく、世界的には非常に低い地位に甘んじている。各分野で、政策・意思決定にかかわる女性の参画拡大が言われ、さらにその女性割合の数値目標まで掲げられている。そのような社会的な要請にもかかわらず、相変わらず女性管理職の数は増えていないということが現実である。

ここでは、特に坂戸市役所における女性管理職に関する調査を中心として、女性管理職を育成するとはどういうことなのか、という視点からこの問題を取り上げていく。

女性の働き方は、1980年代からの30年間で非常に大きく変化した。それは、1980年代の女性たちの一生と、現在のそれとが大きく異なっているということである。日本社会も、農業社会から産業社会への変化を体験し、第二次世界大戦後、農業人口の減少は著しいものであった。戦後の復興から高度経済成長へと、日本社会は都市の産業社会を中心として動いていた。それは、人口からみると地方の過疎化、都市への集中ということであり、現在高齢化が進む大都市郊外の団地の在り方に端的に見ることができる。その中で、家族の在り方もいわゆる核家族を理想・理念とする社会を作り上げてきた。そこには、近代社会における性別役割分業意識が強く背景として

ある。それは、男女ともに高学歴化が進んでも、女性の高学歴が社会に生かされない日本社会と、言われることも含まれている。

2. 女性労働の歴史と現状

第二次世界大戦後の日本の女性たちの多くは、学校終了後には、賃金労働者として働いていた。高度経済成長期を迎え、世界の中での経済大国といわれた日本社会であるが、当時の日本にあって、女性労働力への期待としては若年であり、また短期のものとされていた。女性たちの生涯の大部分は、家庭の中で完結するものとされていた。女性たちは、学校終了後の数年間を「会社」といわれる場で過ごす。しかし、それは決して生涯にわたるものではなかった。数年後には、「永久就職」とも言われた結婚により、退社し、新たな役割を担うのであった。

1980年代に入り、女性たちの意識の変化が起きてくる。そこには、産業構造の変化を見ることが出来る。1970年代後半からの第三次産業の台頭である。サービス業を中心とするこの分野では、女性比率の高い業種が多い。業務の繁閑に対応した雇用が求められるこの業種は、パートタイム就労など多様な就業形態の必要性から、女性の参入を容易にしてきた。こうして女性の労働力化が進んだ。しかし、それまでの女性労働への期待である短期で若年であること、という点については継続されており、企業側も女性労働者の処遇については、この考え方を継続していた。ここに、働く女性たちと社会との意識のずれが生じていた。

しかし、1985年の男女雇用機会均等法により、女性のみによるコース別人事という形ではあったが、女性総合職の誕生をみることになる。「女性にも均等な雇用を」ということが、いかに社会に受け入れられなかったかは、この法律の誕生にまつわるエピソードからもうかがえる。総合職という名のもとに、制服を着ない女子社員が誕生した。彼女たちには、転勤もあるという特別な仕事をする女性というのが、当時の印象であった。いわゆる定年まで働く可能性をもった女性の登場である。学校終了後の短期間のみ働く女性たちには、企業は教育投資をする必要性をもたない。女性社員には、基幹となる男性社員の仕事のアシスタントとしての仕事をこなすことが期待されるのみであった。それに対し、総合職と言われる女性たちは、基幹社員となる可能性もっていた。しかし、均等法は成立当初は、罰則のない法律と言われ、順調に社会に受け入れられたわけではなかった。その後、均等法も何度も改正を重ねている。

20世紀も終わりの1999年、男女共同参画社会基本法が成立する。日本社会がめざすべき男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的および文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会」(第2条)とされてい

る。均等法と基本法との間の15年間は、日本社会に大きな変化が起きていた。人口減少が現実化する日本にあって、労働力不足は免れない。その中で、女性労働に対する期待が浮き彫りにされている。女性を家庭の労働のみに従事させるのではなく、今度は社会、企業での労働力として必要としたのである。

女性が、家庭内での役割を果たし、男性が外で働くべきだとする考え方は、性別役割分業と言われている。性別役割分業意識は、近代社会になり、公共領域と私的領域の区別がされるようになって強化された。近代社会は、それまで生産も消費も家族の中で行われていた状況を変化させた。第一次産業が主体の産業構造にあっては、自営業、家族従業であったため、当然女性も仕事をしており、1950年代、60年代の日本の女性労働力率は、すでに産業化が進んでいた欧米諸国に比べて高かった。しかし、日本においても特に高度経済成長期以降は、製造業を中心とした第二次産業へと産業構造が変化し、女性の非労働力化が進んだ。そこで、女性たちは家庭の中での役割を自らも受け入れ、性別役割分業が進んだのである。

家族が、生産と消費の場から消費のみの場になっていく中で、家族は子どもたちの教育の場としての意味をもつようになる。女性たちは、家庭の中で家事責任を担うとともに、子どもの教育に関して責任をもつ存在となっていった。

いわゆる近代家族は、日本においては高度経済成長期に確立された。性別役割分業に基づく家族と社会は、女性たちが家族の中で生きることを要求し、女性たちもまたそこに自らの生きる道を見つけていた。日本社会では、第二次世界大戦後のベビーブームによる世代が、まさにこの生き方をしていたのである。日本女性の労働形態の特徴といわれるM字型労働を顕著に示すのは、この世代といわれている。しかし、この時代に日本の家族が安定した、という指摘もある。

1980年代に入ると、第3次産業の台頭という産業構造の変化の中で、女性労働力への期待が変化し、一方での女性たちの意識の変化とともに、女性と仕事との関係が変化していく。さらに、パートタイム労働という働き方は、家事・育児責任を担う女性たちの希望とも一致し、女性たちが家庭から外へという動きを加速させた。パートタイムという働き方は、企業側からは労働力調整に役立ち、主婦という立場をもつ女性たちにとっては、「扶養家族」という意味でのメリットがある、という意味で女性の働き方として定着していく。

仕事場と家庭が分離し、外で働く女性たちの増加は、雇用労働者としての女性たちの処遇が起業にとって問題となることである。しかし、女性労働とは、結婚するまでの短期のものというそれまでの考え方は、終身雇用・年功序列という日本型雇用システムの中で、働く女性たちがキャリアを形成し、管理職として継続して働くことを困難にしていっていった。その中で、男女雇用機会均等法のコース別人事による「総合職」などは、女性たちの仕事とのかかわりに一定の前進を見せた。

1990年代以降、経済状況の変化や産業構造の変化、少子高齢化の進展という社会的状況は、

女性たちが仕事をすることを期待し、また女性たちも様々な形で生涯にわたって仕事との関係を意識することになった。女性が就業を継続するために仕事と家庭の両立支援のための法制度の整備も進んだ。同時に、90年代は日本的な雇用システムの有効性についても疑問がもたれ、議論されるようになっていた。しかし、長期継続雇用、終身雇用は雇用の安定という視点から労使双方にとって望ましいものであり、維持されるべきとも考えられていた。

長期継続雇用システムのもとでは、女性がキャリアを展開していくことに困難が伴うのも事実である。その中で、90年代以降女性労働力率は未婚若年層では上昇したが、既婚で子どもがある女性たちにおいてはそれほど上昇することはなかった。非正規労働者が急激に増加する中で、女性の非正規労働の割合は増加している。一方で、特に規模1000人以上の大企業では、女性の平均勤続年数は大幅に伸びている。

しかし、女性の管理職数は国際比較では、女性管理職が極端に少ないことは長年指摘され続けている。女性管理職といえば、「係長」が多く、課長、部長となっていくと女性比率が下がる傾向は続いている。

女性管理職に対する期待が、さまざまな分野から出されているが、昇進試験を受けない女性、係長どまりで満足する女性という指摘が多くされている。労働力不足が現実的な課題とされ、社会が複雑化、多様化しているなかで女性管理職への期待を大きい。

・共働き世帯

雇用労働者にしめる女性比率は1975年以降上昇している。女性労働者の数も増加し、労働力人口総数に占める女性の割合は、年々増加しており、女性雇用者の割合も半数に近づいている。共働き世帯が、夫一人の働き世帯の数が逆転したのは1991年である。

社会の高齢化に伴い人口構造が変化し、労働力率が頭打ちの状況が続いている。加えて人口減少社会となった日本社会において、労働力の大幅な増加を望むことはできない。少子高齢化が通常の状態と考えなければならない社会にあって、女性労働力への期待はますます大きくなっている。1985年以降の年齢別の女性労働力は、25歳から34歳では大きく上昇している。1985年には、25歳から29歳では54.1%であったものが、2010年には77.2%へ、30歳から34歳では50.6%から67.8%へと大きく上昇している。35歳から39歳では60.0%から66.2%へ、40歳から44歳では67.9%から71.6%へ上昇している。この25年間で、女性の晩婚化が進んだ。結果、34歳までの女性の労働力率が大幅に上昇したのである。皆婚社会が崩壊したといわれて久しい。特に戦後から高度経済成長期かけて、日本社会は性別役割分業意識に基づき、結婚適齢期という言葉が存在したように比較的若い時に、皆が結婚する社会であった。それは、男女ともにあてはまるものであった。しかし、1980年代以降、結婚が一つの選択肢であると考えられるようになり、晩婚化・非婚化が進んだ。生涯未婚率も上昇し続け、今後も上昇するという予測がたてられている。

・M字型就労

しかし、日本女性の働き方の特徴として常にあげられるものに、M字型就労がある。女性は、学校卒業後に就職し仕事に就くが、その後仕事から離れ、のちにまた就業率が上昇するというものである。産業構造が変化し、工業化された時代には欧米の女性たちもそのような形態をとっていたが、その後途中で就業率が落ち込むことのないグラフを示すようになってきている。世界的には、日本と韓国がこのM字型を占めるのみである。いったん就業した女性たちが職を離れ、いわゆるM字型のカーブをみせる理由はかつては結婚によるものであり、近年は出産によるものである。さらに、このM字型カーブの左側のピークが、20歳から24歳であったが、最近では25歳から29歳へと移動している。M字型のボトムも、30歳から34歳であったが、35歳から39歳へと変化している。そして、そのボトムの就業率も1990年には50.4%まで下がっていたものが、2000年には53.7%、さらに2010年には62.6%と大きく変化している。就業を中断する女性たちが減少しているということである。しかし、相変わらずM字型カーブを示すことも事実であり、女性労働力の必要性からこのカーブの底を作らないような政策が必要と言われている。

女性の学校教育年数が長いほど労働力率が高いのが、一般的な傾向であるが、日本社会においては、教育期間が女性の労働力率に影響を及ぼさないことは指摘されてきた。学歴別の労働力率は、学歴差が小さく、大学、大学院卒の女性の労働力率は外国と比較した場合に低い。また、日本の大卒女性の就業経歴は、同一企業に長期勤続するものと、離職したのちに再就業することのないものの二極分化している。高学歴無業者の中で再就業を希望する人は多い。

・第1子出産退職

女性たちが職場を去る理由として、出産によるものが多い。2002年の厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」によると、第一子を出産した母親の73.5%は出産1年前に仕事をしていたが、出産後にはその67.4%が仕事を辞めていることが明らかになった。出産半年後の時点での働く母親は、パートタイムを除いた常勤の場合は17.8%に過ぎない。同調査では、出産後2年半で約1/3が就業しているが、残りは無業のままであるという。

仕事と家庭の両立は、男女共同参画社会の理念の一つでもあり、少子高齢化し、人口が減少していく社会にとっては必要な環境である。女性たちが出産を機に職場から離れてくが、さらに日本的な特徴としては、出産・育児を理由に仕事を中断した女性たちの離職期間が長い点があげられている。労働市場から退出した日本の女性たちは、比較的長い離職期間を経たのちに、再び労働市場に参入する。このことが、女性の働き方に影響を与えている。

・パートタイム労働

近年、非正規雇用の問題は女性のみではなく、特に若者におけるその問題が取り上げられている。産業構造の点から、非正規といわれる雇用形態が成立しており、社会全体の生涯賃金など重要な問題である。日本の女性たちの働き方の歴史として、1980年代に家庭から仕事のために外に出た際に注目されたのがパートタイム労働である。女性たちは、家事・育児責任を果たしな

から仕事をしなければならず、その際には、時間を選んだ短時間労働が魅力的であった。現在でも女性雇用者の半数以上は、パートタイム労働を中心とする非正規の雇用形態である。特に、30代、40代という中堅層でもこのような雇用形態である。これには、女性が望むライフコースとの関連が指摘されている。結婚して子どもをもっても仕事を一生続けるという両立コースを理想とする女性は増加してきているが、予定するコースとしては、再就職コースを上げる女性が多い。20代後半から40代の女性たちは、「パートタイムで働きたい」と考えている。

ここで問題となるのが、パートタイムで働く場合の処遇の問題である。フルタイム労働者との差が著しく、賃金格差も大きい。結果として、日本における男女賃金格差の是正が進まない理由ともなっている。

働く女性を取り巻く状況は、日本社会の変化に比して決して大きいものではない。そこには、家事・育児に対する責任を女性もつと、社会も女性自身も考えている点も大きい。同時にそれは、男性に対して家計収入を主として維持することを期待していることである。有配偶女性は収入を得ても、家計補助程度であるというものである。しかし、近年男性の給与が、生涯にわたって上昇するとは限らない。男女ともに、性別役割分業意識に基づく生活や人生に満足できるとは限らない社会がやってくる。

企業側からもワークライフ・バランスへの関心も高まっている。企業業績の上昇のためには、従業員が仕事とそれ以外の活動とのバランスをうまく保つことが必要であるという意識が高まっている。企業と個人との関係が、高度経済成長期とは変化しており、個人がいかに自らの人生設計をたてていくかが重要とされている。

3. 坂戸市役所の女性管理職

①坂戸市役所の女性管理職の現状

坂戸市役所は、現在職員605名である(2011年4月1日現在)。そのうち女性職員は211名である。管理職については、係長以上は157名のうち45名が女性であり、課長は68名中女性は4名、部長職は14名中1名である。

女性管理職の割合を向上させることは、課題であるとされている。

②坂戸市役所職員の意識

坂戸市役所の女性管理職への意識の現状を調査のために、職員に対しアンケートを実施した。2012年1月30日から2月4日に「職員のキャリアアップ・管理職登用アンケート」を実施し、回収率は40.7%であった。

回答者は、男性 129 名、女性 117 名。回答率は、男性 32.7%、女性 61.3%である。

なぜ、女性管理職が増加しないのか、という問題意識のもとにこのアンケートは行われたが、近年管理職そのものへの考え方が変化しており、男性職員の管理職試験受験率も低下している。

職員の年齢層は、男女とも 50 代が 4 割を占め、40 代 3 割、30 代 20 代は合わせて 3 割である。男性の 92%が一般職であるのに対し、女性は 47%が一般職、53%が技師、保健師、保育士、栄養士、歯科衛生士などの専門職である。

・公務員になろうと考えたきっかけ・動機

男性は「公の職に就くこと」「転勤がないこと、安定していること」がそれぞれ 33.3%であった。女性は「自分が就きたい職の募集があったから」が 57%である。特に 50 代女性では 74%、18 歳から 20 代女性で 50%が理由にあげている。

・自分のキャリアアップについてどのように考えているか

「方策を考えている」という回答は、男性 12.4%、女性 6.8%であった。「キャリアアップについて考えてみたい」は、男性 44.2%、女性 52.1%と高い値を示した。

・昇任試験の受験について

20 代男性の 90.0%、20 代女性の 75.0%、30 代男性の 73.9%が受験したいと回答している。30 代女性は、受験したいが 33.3%、受験したあるいは今後は受験したいが 38.9%である。40 代女性で、「試験は受けない」は 45.2%である。

昇任試験を受験しない理由としては、「現在の職に満足している」「試験対象となる職に魅力を感じない」であった。「家庭の事情」は、30 代女性の 20.0%、40 代女性の 38.5%、50 代女性の 18.2%であった。

・女性が仕事を継続することについて

女性は「子どもができて職業を続けた方がよい」という回答が、全体で 60.0%、女性では 73.3%におよんでいる。坂戸市では、2010 年に市民を対象に意識調査を実施しているが、その結果では「再就職型」を理想とする割合が高かったのとは異なる結果がでている。

しかし、20 代女性の 71.4%が継続型を志向しているのに対し、20 代男性では 30%が継続型を望み、30%が再就職型を希望している。30 代 40 代 50 代の男性も、半数が継続型を望んでいるが、その割合は各世代とも女性に比べて少ない。

・女性のキャリアアップを阻む原因

「本人の意欲と努力次第で可能である」「職場環境のバックアップ体制の工夫が必要」「女性の昇進については、ほどほどでよいと思う」との回答を用意したが、男性女性とも、職場環境の問題をあげる回答が多かった。しかし、本人の問題ととらえた回答は、男性が女性上回った。女性の昇進に対してネガティブな回答は、課長職以上では 0%とであった。

・女性が上司になることについて

女性が上司になることについては、「仕事であるから性別は関係ない」とする回答が、男性女性ともに8割以上である。

・定年まで勤めることについて

「定年まで勤めたい」とする回答は、女性が58.1%、男性が74.4%である。あらゆる世代で女性の割合が低い。男性は各世代とも平均して8割近い結果であるが、女性の場合には、40代で一度43.8%まで下がり、50代になると71.1%に上昇する。

坂戸市役所では、職員全体に占める女性の割合は34%ほどで、三分の一である。管理職の割合も、課長以上のレベルでは28.6%と同じような割合を示している。しかし、課長以上になるとその割合を大きく下げる。この点にも日本的な特徴をみることができる。女性たちが管理職を望まない理由として「リーダーシップや責任ある職につくことにはためらいがある」「今の職で満足している」の回答が多い。これは男女ともに同じ傾向である。このような傾向は、社会全体のものとも考えられるが、課長職以下が「今の職に満足している」と回答する理由はどこにあるのか。さらに、昇進試験を受けた結果である職に魅力を感じないという回答が特に男性に多い。ここには、現在の日本人の仕事に対する意識や価値観が表れているように思う。

では、「管理職となつての仕事上や意識の上での変化」について尋ねてみたが、「市の政策決定に関われる」が1/3であった。次いで「自己実現が図れる」「給料が上がる」であった。政策決定に関わる、ということの意味と意義を次世代に伝えることが必要である。

坂戸市役所の女性職員の仕事への満足度は高く、むしろ男性のそれを上回る結果がでている。仕事への満足度というのは主観的なものであり、満足して仕事を続けることは重要である。しかし、仕事とはとくに公務員という職種の性質上も鑑みると、本人の満足だけではなく、社会貢献という要素を意識することが必要ではないか。

4. 女性管理職の育成

女性管理職者の増加は、必要性、要望に比べて進んでいない。それでも、女性管理職を増やすために、女性の勤続年数を増加させること、仕事と家庭の両立支援などさまざまな取り組みは行われている。では、なぜ女性管理職は増えないのであろうか。

坂戸市役所の女性管理職4名へのインタビューを行った。彼女たちは均等法以前に働き始めた人が3名、均等法の年に入庁しているものが1名である。均等法は、罰則のない法律といわれ、スタートの時点では不十分な点が多かったと言われているが、均等法の年に入庁した人とそれ以前の人たちとは、処遇や市役所の考え方の違いがうかがえる。割り当てられる仕事も、それ以前とは異なり、男性職員と一緒にした仕事の話も多く聞くことができた。均等法誕生のころは、社

会全体で何か変化が起きるという気運があり、動きがあったのも事実である。しかし、その期待の大きさがかえって女性たちを混乱させた点も否めない。

4名の女性たちは、皆「一生働くつもり」であったというが、管理職を目指していたわけでもなく、自分が管理職になるとは思っていなかったという。昇任試験は、受験資格をもつ年齢に達したら比較的早く受験している。経験した職場も共通しているわけではないが、それぞれの職場に関連する資格取得も行っている。

受験に際して、上司が助言してくれたり、女性の先輩職員が進言してくれたり、周囲からの後押しもあったという。ただし、上司が女性が管理職になることに賛成しなかったことが、逆にバネになったこともあるという。仕事を生涯続けることが、今後ますます必要となっていくということは、皆賛成であり、彼女たちは後輩の育成のために何かをしたいという強い意志をもっている。最初の管理職である係長試験をスタートと考えるかゴールと考えるかで、これまでの女性たちの働き方が決まってきたのではないか、というのが彼女たちの意見である。

終身雇用、年功序列は長期継続雇用が中心であり、労働市場を内部に求めてきた日本企業では、女性が学歴をもって仕事を続けようとしても十分に意欲が満たされることはなかった。日本では、企業内で長期にわたりキャリアを形成する正規労働者の内部労働市場と、長期勤続を前提としない非正規労働者の外部労働市場という二つに分断された構造をもつ。女性たちは、生涯一つの職場で働き続けることが期待されていない中で、キャリアを積み上げることが困難であった。

しかし、均等法以降さまざまな政策により、女性たちの勤続年数も伸長し、管理職も少しずつではあるが増えている。その中で、さらに女性たちを管理職へと推し進めるものが必要とされる。女性たちが、自らのライフ・プランを立てるときに、仕事との関係をぬきにはもはや考えられない時代となっている。その際に、モデルとなる女性が必要なのではないか。男性をモデルにすることも可能ではあるが、現在の状況ではまだまだ男性と女性の立場の違いは払拭されてはいない。モデルは、決して一つではなく複数のモデルの中から自分にふさわしいものを探さなくてはならない。働く女性のモデルとして管理職である女性が、複数あるいは数多く存在すれば、その中から後に続く女性たちは、自らのキャリアデザインをすることが可能である。たとえば坂戸市役所でも、女性管理職は、わずか4名で、それ以外の女性たちは、仕事を継続していても係長昇任試験をゴールと考えているという状況では、後に続く女性たちの選択肢を狭めている。

女性管理職の育成は、何か一つの制度を作れば進むものではなく、さまざまな角度からのアプローチを必要とする。これまで企業は、内部の基幹社員となる人材の育成は行うが、基幹社員ではない社員や非正規雇用者に対しては、育成という発想をもっていなかった。しかし、勤続年数の長いパートタイム労働者や責任ある仕事を任せられているアルバイトなど、企業や組織を支える労働力を外部労働市場に頼っている現実もある。管理職に対する考え方の再考も必要ではないだろうか。

5. 結語

人口減少社会を迎え、労働力不足が深刻な問題となる時代がやってきている。人口が増加し、経済が成長するという前提のもとでのシステムが維持できなくなっている。さらに、次世代を担う若者たちの意識も変化している。その中で、労働力不足を補う存在として女性がクローズアップされてきた。しかし、労働力とは何かという考え方が、高度経済成長期のままでは、構造的な変化は望めない。しかも、そこには性別役割分業という考え方が存在している。戦後から高度経済成長期にかけての日本社会にとって、性別役割分業意識は社会とマッチしたものであり、人々のニーズにもこたえたものであった。男性が基幹社員となり企業を支え、女性は家庭を守るという分業システムを残しながら、女性が新しい働き方をすることは不可能である。

女性管理職を育成するということは、男性管理職の在り方、男性の働き方を見直すということである。これまで男性は、自らのライフイベントと仕事とは別なものであり、仕事を優先するものとされてきた。しかし、個人的と思われるライフイベントを大切にしたいと思うのは、男性女性の区別はない。ワークライフ・バランスを重視する企業に、就職希望の学生の人気が集まるのも現状である。ワークライフ・バランスの重要性は、企業の業績との関連からも指摘されるところである。

女性が管理職になるというキャリアデザインをし、男性がライフイベントを重視した生き方を選択することも可能な社会にしていくことが必要である。仕事との関係を考えていくために、子どもの社会化の一つとして教育していくことが重要ではないだろうか。すべての女性が管理職を目指すことはない。しかし、男性も管理職になることをそれほど望まない現状は、組織としては危機である。男性・女性の問題ではなく、仕事をしていくことを新しい形で、子どもたちの社会化の過程に組み込んでいくことが、管理職の意味と意義を伝えることになり、育成につながっていくと思われる。

謝辞

本研究は、平成23年度城西大学学長所管研究費（研究代表者経営学部山口理恵子）のもとにおこなわれた。また、坂戸市役所の全面的な協力の上に可能となったものである。ここに、心より感謝申し上げます。

[参考文献]

阿藤誠・津谷典子編 『人口減少時代の日本社会』原書房 2007

- 藤村博之 「日本型雇用慣行はもうダメなのか？—長期雇用と人材育成の将来」『日本労働研究雑誌』
No423 1995
- 久本憲夫 『正社員ルネサンス』中公新書 2003
- 本田由紀 「ポスト近代社会のなかの「能力」」本田由紀編『多元化する「能力」と日本社会——ハイ
パー・メリトクラシー化の中で』NHK出版 2010
- 木本喜美子 『女性労働とマネジメント』勁草書房 2003
- 熊沢誠 『能力主義と日本社会』岩波新書 1997
- 21世紀職業財団 『女性労働の分析2012』2013
- 坂戸市教育委員会 『坂戸市史』1985
- 佐藤博樹・武石恵美子 『男性の育児休業—社員のニーズ、会社のメリット』中公新書 2004
- 篠塚英子 『女性が働く社会』勁草書房 1995
- 多賀太 「性別役割分業が否定される中での父親役割」『フォーラム現代社会学』第4号 関西社会学
会 2005
- 武石恵美子 『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房 2006
- 山村賢明 門脇厚司 北澤毅編 『社会化の理論——教育社会学論集』世織書房 2008
- 山口理恵子 蓼沼康子 『女性リーダー育成のための教材研究』城西大学学長所管研究報告書 2012

