住居系・建築系学科女子卒業生の仕事と生活に関する研究

JOBS AND LIFE OF COLLEGE WOMEN GRADUATES OF ARCHITECTURE AND HOUSING STUDIES

趙 玫 芳*1, 小伊藤 亜希子*2, 浅野 智子*3, 上野 勝代*4
中島 明子*5, 松尾 光洋*6, 室崎 生子*7, 室崎 千重*8

Minjung CHO, Akiko KOITO, Tomoko ASANO, Katuyu UENO,
Akiko NAKAJIMA, Mititono MATUO, Ikuho MUROSAKI and Chie MUROSAKI

In compliance with upward trend of women who take architecture or housing as their career, women students has accounted for around 20 percent of the total students who choose architecture or housing studies as their major at university in recent years. As the equality of the sexes at works has not been fully realized yet, it is mostly women that take cares of household affairs and children. This study is intended to investigate: 1) the effect of gender equal participation policy at actual work places; 2) requirements for continuing to have a job, with a view thus to promote further discussion about required supports.

Keywords: College Women Graduates of Architecture and Housing Studies, Life style, Work Life Balance, Home responsibility, Gender equality

1. 研究の背景と目的


建築分野では、近年、各学科における女子学生数が在籍学生の約 2 割を占めるようになっているものの、2005 年建築学会の女性会員数は 11.3%、建設業の技術系女性はわずか 6% 等、現実には職場への女性の進出は未だ不十分であり、男事や子育ては主に女性の役割となっていることから、仕事と家庭の両立が困難となることも多い。今後は、男女共同参画の観点から男女ともに均等に機会を与えられた、身につけた専門性を活かし、各人の個性と能力を十分に発揮しながら社会の一員として仕事が継続できる社会づくりが急がれる。

こうした背景を踏まえ、本研究では、住居系・建築系学科を卒業した女子卒業生に焦点を当て、卒業後の仕事と生活を明らかにする。具体的に、ライフスタイルの選択や特徴、就労について実態及び経年変化を明らかにし、当分野における働き方を見直し、求められる男女共同参画を実現するための環境や条件づくりの資料とする。

2. 既存の関連研究の検討


---

*1 大阪市立大学大学院生活科学研究科 大学院生・学位
*2 大阪市立大学生活科学研究科 助教授・工博
*3 大学生活動センター 研究生・工博
*4 京都府立大学人間環境学部 教授・工博
*5 和泉女子大学家政学部 教授・工博
*6 平安女子大学文化環境学部 助教授・工博
*7 平住学科生活環境学部 職業訓練師・工博
*8 神戸大学大学院自然科学研究科 大学院生・工修

Graduate Student, Osaka City Univ., M. Ph.
Assoc. Prof, Osaka City Univ., Dr. Eng.
Osu City Civic Activity Center, Dr. Agr.
Prof, Kyoto Prefectural Univ., Ph. D.
Prof, W 나오'si Women's Univ., Dr. Eng.
Assoc. Prof, Heian Jogakukain Univ., M. Eng.
Prof, Heian Jogakukain Univ., Dr. Eng.
Graduate Student, Kobe Univ., M. Eng.
の進歩について把握した日本建築学会建築教育委員会の調査が行われた。

他分野における女性の就職に関する研究としては、森田と協力した研究が発表される。森田(17)は、大卒卒業後の女性の就職者と離職者における職場と家庭の環境、就業継続意識の比較を通じて、就業継続を阻害する要因を分析、考察した。また、社会学の協力(17,18)では、4年制大学卒業者を含む就労管理の変化、労働供給、就労の状況を明らかにした。また、子どもをもつ女性を対象に、既存の雇用形態上、仕事と家庭の両立の困難さを指摘し、非正規雇用形態を組み入れたコース別雇用管理を提案した。しかし、住民、建築分野において、女性のライフスタイルに関する実態と選択年次変化をもとに、自己開発と子育て支援の課題を労働環境の整備や、仕事と家庭生活の関連に捉えた研究は殆どみられず、当分野において男女共同参画を実現するための基盤として実態を明らかにする必要があると思われる。

3. 調査の方法

本研究では、関東・関西地域の8大学（17）の建築学科及び住居系学科を対象とした。対象者は、全国の大学のうち早大から女子学生を含めていた大学で、かつその卒業年度が手入れできた大学とされた。調査は、建築学科5大学、女子学科3大学卒業者を対象とするアンケートを郵送により回収し、回収した。対象者の選出方法は、各大学卒業者を含む住居学校を含む300人、建築系学科1000人（毎年同じ比率になるようラジアンに抽出した）。アンケートの調査期間は、2005年3月〜10月であり、1,724票を配布結果、578票（36.7％）の有効回答を得られた。調査対象者の属性は表1に示す。

各章の構成は次のように進める。第4及び5章で、ライフスタイルの分類と特徴、就職及び就業継続、再就職の実態を明らかにした上で、第6章では、ライフスタイル別による就職と就業継続、再就職、就業の選択について考察する。第7章において、全データの時系列変化を把握し、最後の8章でまとめて今後の課題について論を行う。

4. タイプの分類と特徴

当分野における女子卒業者は、全体の98.3％が就職経験をもち、うち専門と関連ある仕事を生かした人が91.0%と非常に多い。就職経験のある者のうち、71.5%が現在仕事を続けており、28.5%が完全に仕事を辞めている。また、現在仕事をしている人のうち、専門と関連ある仕事に就いている人は85.0%と、建築・住居分野で働いている女性は非常に多い。就職の仕方は、就職経験のある人の中には、「一般の就職試験」（39.4%）、（大学の先生の紹介）（23.1%）、その他の就職を含む（16.2%）、（学校の推薦）（13.8%）の順で多く、1990年以前は「大学の先生の紹介」（41.4%）やその他の就職を含む（31.0%）が7割を上回るのに対して、1990年代以降は一般の就職試験による求職者が57.3%を占める（図1）。

全体の76.3%が結婚の経験があり（離婚及び実験含む）、61.2%が出産の経験がある。現在の家族構成についてみると、子どもをもつ夫婦、すなわち家族世帯が最も多く構成されているが、子どもをもつ実際の世帯や単身世帯も一定の割合を示す。現在の職務継続状況と結婚・出産経験との関係から、以下の図4のライフスタイルの分類に分類した（その他）（図4）は除く。① 「育児自立型」：離職を含み、仕事が続きながら家事や育児の家庭生活を両立するタイプであり、現在、最も多く形成されている。② 「DINKS型」：結婚の経験はあるが出産の経験がなく、仕事に続いて居るタイプである。③ 「専業主婦型」：結婚はせずに出産を続けるタイプである。これら、結婚・出産により一部は他の型へ移行することが予測できる。④ 「専業主婦型」：結婚の経験があり、かつ仕事をした経験があっても現在完全に仕事に辞めているタイプである。結果、図2のような分布となった。
ために子どもを産まなかった（または、今のところ産んでいない）」（7.0％）や、「仕事のために子どもの数を制限した（または、制限している）」（5.7％）が次いでおり（図3）、現年齢層は27-29才までが10.2％、30才帯が33.0％、40才帯が22.9％、50才帯が17.0％、60才帯以上が14.4％と、1980年代以降卒業した多くのが仕事と子育ての両立が難しい現実の中で、結婚・出産を犠牲にしていることが分かれる。

出産経験がある人を対象に、ライフスタイル別出産年齢や子ども人数を把握する。図4、図5のように、「育児両立型」「専業主婦型」共に、子どもが二人いる家庭が約半数程度を示しているものの、「専業主婦型」に比べ「育児両立型」は子どもが一人家庭が多い（27.0％）。出産年齢は、いずれも半数が長子を20代後半に出産し、末子を30代前半に出産している。

5-2. 転職と再就職

仕事を辞めた人の退職の理由は多岐にわたるが、全体のうち、結婚を機に仕事を辞めた人は10.2％、初めての出産で仕事を辞めた人は18.9％、合わせて38.1％となり、退職または結婚と出産・子育ての両立の困難が仕事継続を阻害する要因のひとつとして考えられる。一方で、出産の経験があり、初めて妊娠した時点で仕事をしていた人のうち仕事を辞めた人は57.1％であり、仕事を辞めた人の42.9％を上回っているが、さらに仕事を辞めた人の57.8％が再就職をした経験をもち、そのうち36.5％が3才までに、70.6％が12才までにしている（図6、図7）。このように、結婚・出産で一旦仕事を辞める人は多いが、かなりの人が再就職している。

図8は、転職回数の分布である。転職経験がある人のうち、25.4％が転職した後に仕事を継続し、12.0％が最初の転職先を辞めて、その後は一度も転職していない一方、62.6％が転職を繰り返しながら仕事を続けている。転職回数は、転職経験がある人のうち、1回転職経験者33.0％、2回転職経験者は35.7％、3回転職経験者は15.7％、4回転職経験者は5.6％であり、平均転職回数は1.84回である。

表2及び図9で示したように、最初の転職先を退職した人は74.6％にも上り、退職の年齢は25-29才が半数以上（51.4％）を示す一方で、完全に退職した人は12.0％に留まる。最初の転職先を退職した人の84.0％が再度職を就き、うち70.5％が2回目の就職先を退職している。退職の年齢は、1回目と同じ様に25-29才が最も多く（35.5％）、完全に仕事を辞めた人は13.5％を示す。3回目就職した人も80.9％と非常に多く、うち17.2％が完全に退職をし、仕事を辞めている。
めた人の68.5％が4回目の就職をしている。仕事の内容は、最初の就職先において「専門と関連ある仕事」と「専門と少し関連ある仕事」を合わせ、91.0％が専門性のある職に就いており、2回目の就職先もやや落ちるもの、それでも80.0％と非常に高い数値を示す。3回目の就職先においても75.8％が専門と関連性のある仕事を続けている。

以上のように、全体からみても、転職回数は非常に多く、多くの女子卒業生が30才前後の若い年代から転職を繰り返しており、転職後も専門と関連する仕事にこだわる傾向が非常に強いことが分かる。

図10は、転職回数別雇用形態である。1回目就職先での就職形態は、フルタイムの正規雇用者が80％以上もしくは、転職の回数が多くなるにつれてパートタイムや派遣社員、アルバイト等非正規雇用者が多数を占める。また40代や50代の就職をみると、設計事務所の独立と推測される者は自分もしくは夫の自営が多く、就職経験を通じて技術・知識を身につけることで独立する道が開け、あるいは技術をもった女性であれば中年でも転職・再就職可能な職種であることが推測される。

6. ライフスタイル別就労の分析
6-1. ライフスタイル別による就職と就業継続、再就職
図11、図12は、ライフスタイル別1回目就職先の就業状況及び退職年齢である。「独身仕事継続型」や「DINKS型」は、転職経験が無く仕事を継続している人が約半数を占めるのに対し、「育児両立型」は転職している人が76.8％にも及ぶ。「専業主婦型」においても58.8％と、完全に退職した人よりも転職をしている人が多く占める。退職の年齢は、全ライフスタイルにおいて22才-29才の若年層が72.2％を示す。

一方で、「狭身仕事継続型」は13.1％が仕事をために、結婚をしなかったり、結婚の時期を遅らせたりした経験があり、その現年齢層は56.2％が30代で、25.0％が40代を過ぎている。また仕事のために、出産を控えたり、時期を選させていた経験がある人のうち58.0％、「DINKS型」では52.1％を占めており、現年齢層は40代を過ぎている割合は、「育児両立型」で47.4％、「DINKS型」で65.7％である。仕事を継続するには家庭との両立に難しさがあり、結婚や出産は仕事で優先順位をつけ、どちらかを選択していると考えられる。

次に、初めて妊娠した時点で仕事を辞めた人を抽出し、ライフスタイル別再就職の状況を計画付した結果、仕事を辞めたとき将来、再就職する意思は「育児両立型」が83.7％、「専業主婦型」が74.6％と双方とも再就職に対する意思が強く（図13）。再就職の有無及び時期は、「専業主婦型」は、再就職への意思をもっていた人よりやや少ないものの、それでも41.4％が再就職の経験をもっており、うち70.6％が育児期が13才未満の時にしていた。「育児両立型」も同様の時期に79.6％が再就職していることが分かる。

一方、ライフスタイル別1回目就職先の退職理由をみると（図14）、「専業主婦型」及び「育児両立型」は、結婚や出産などの両立の困難で仕事を辞めた人が多く、特に、「専業主婦型」は「結婚を機に」（32.4％）、「子育てでの両立が困難になった」（14.2％）の理由で退職している。しかし一方で、「独身仕事継続型」は、「専門を生かせず、仕事にやりがいを見出せなかったため」（20.0％）や「独立をす
の値を示しており、2回目離職先においては23.8％が「独立するため」を理由に仕事辞めている。

このように、ライフスタイル型において転職・退職は、20代後半から30代前半の年齢層で頻繁に行われているが、「独立仕事継続型」及び「DINKS型」は、転職・退職経験が少ない在職者の割合が比較的高く、転職した場合の理由は仕事のやりがいを感じるためにや、独立をするために等自分のキャリアを積まないためが多い。一方で、「育児両立型」は、多くが転職を繰り返しながら仕事を継続し、「専業主婦型」においても将来、再就職への希望をもっており、実際に再就職した経験があり、育児と仕事の両立が困難な厳しい状況の中、あきらめずに働き続けるための努力をしていった様子が見受けられる。

6-2. ライフスタイル別による職業の選択

図15は、ライフスタイル別2回目離職者の雇用形態を示したものである。正規雇用が9割以上を占めていた最初の就職先に対し、2回目就職では非正規雇用や自営が増加する傾向にある。「独立仕事継続型」は、正規雇用が56.3％、自営が20.3％であり、「DINKS型」は、正規雇用が70.6％あるのに比べ、「育児両立型」は、正規雇用が39.2％に過ぎず、一方自営が29.9％である。また「専業主婦型」は、パートタイマーや派遣社員、アルバイト等非正規雇用が49.4％となっており、正規雇用ではない雇用形態が目立っている。

以上のように、「専業主婦型」と「育児両立型」は、転職後に正規雇用になることは半分以下で、育児との両立のために転職することが多い。「専業主婦型」は、転職を繰り返すためパートタイムや派遣社員、アルバイト等非正規雇用が増加しているのに対し、「育児両立型」は、それぞれと合わせて自営もしくは夫が代表である自営が一定の割合を占めており、自営を選択し、仕事と育児の両立をしながら仕事を続けていることが分かる。

一方で、「独立仕事継続型」及び「DINKS型」は、転職すること自体比較的少ないことは先に述べたが、転職後も正規雇用が半数を越える。また「独立仕事継続型」では自営も多く、当分野における正規雇用者としての働き方が進化・適応であることを背景に、専門技術や知識を活かせ、かつライフスタイルバランスを保つやすい自営を選択している状況が推測できる。

7. 畢業年別にみた経年変化

ここでは、女子卒業生のライフスタイルの選択及び就労に関す る経年変化をみる。当分野女性の時系列変化をみると、男女雇用機会均等法が施行された1986年頃を分岐点に、様々な変化が生じてい ることが分かる。

図16、図17のよう、結婚・出産経験の有無、ライフスタイルの選択にも変化が現れている。1987年卒業以降の世代に結婚や出産の経験のない人が急増しており、特に結婚の経験に比べて出産の経験者が激減しているのが特徴である。男女雇用機会均等法が施行され、第一線で働く女性が増えたものの、家事や育児は主に女性の役割で仕事と家庭の両立は困難である。その結果、現年齢層が30代や40代の「独立仕事継続型」や「DINKS型」が増大し、ライフスタイルに変化が生じてきていると考えられる。したがって、若者前後の若い世代にとっては、今後、結婚・出産により別のライフスタイルへ移
動する可能性もある。
また図18に示したように、仕事のため、健康を犠牲にした経験をもつ女性は就職経験があなたの24.4%より高い。1985年頃以降「健康を犠牲にした経験あり」が半数を上回る。主な内訳は「仕事のため、健康を犠牲にした経験あり」（26.1%）、「健康を犠牲にした経験あり」（20.8%）が多く、健康を犠牲にした経験がある10.2%を含む。「仕事のため、健康を犠牲にした経験あり」（7.4%）は、男女雇用機会均等法の施行により、当分野においても男女が平等にキャリアを積む機会が増えたが、同時に、結婚や出産を伴う。時には健康まで犠牲にしながら仕事を継続している女性が増加していることが分かる。

図17. 畝業年別ライフスタイル選択の分布

図18. 仕事のため、健康を犠牲にした経験の経年変化

8. 結論
以上述べてきた当分野の女子卒業生におけるライフスタイルの選択や特徴、就職についての考察からライフスタイルによって大きな違いがあることが明らかになった。本稿で得られた知見を以下にまとめる。
1. 一般大学女子卒業生の調査では、大卒女性が一旦仕事辞めると、再就職への希望もともっと非労働化してしまった傾向が強く、再就職する際パートやアルバイト等非正規雇用に流し出やすい中、自営はごくわずかであることが明らかになった。それにに対し、当分野の女子卒業生は、殆どが自営をし、かつ専門分野と関連ある仕事に従事することが多い。しかし、現実は30才前後の若い年齢層の人が結婚や出産、その他の理由で最初の就職先を辞めることが大半で、仕事と家事・育児の両立をする厳しい現実の中でも多くが転職、再就職を繰り返しながら現在も仕事に継続している（70.2%）。
2. また最初の就職先では殆どが正規雇用者であったのに対し、転職をするにあたり派遣社員やパートタイム、アルバイト等非正規雇用が増加している一方、最初の就職先のみならず転職後も専門と関連ある仕事に拘っていることが考察できた。また独立を目的に自営を選択する人が一定の割合で現れており、現在仕事をしている人の中、自営は24.4%と2割を上回っていることが分かった。
3）選択されたライフスタイルによって転職動向に違いが生じていることが明らかになった。「現身就業型」「及び『DINKS型』は、転職経験がある人が少なく、退職している場合の理由は能力開発や自己実現をする機会が不足である。一方で、「育児両立型」及び「専業主婦型」は、転職経験が多く、家庭生活との両立を理由にしました。特に、「育児両立型」は、非正規雇用や自営を選択することで、家庭生活と両立できる働き方の工夫をしていることが考察できた。以下ライフスタイル別の要旨を挙げてみる。
①、「現身就業型」は、転職経験がある人が比較的少なく（53.3%）、退職の理由は、「仕事や生活を兼ねず、仕事に夢を見出せなかった」または「選択するための仕事や学問のため」等キャリアを積むための理由が多い。そのために2回目就職先は正規雇用が55.4%を占め、3回目就職先以降でも正規雇用や独立が多い。
②、「DINKS型」は、転職経験が最も少なく（47.9%）、退職の理由は「現身就業型」と同様にしており、「仕事に夢をもつ仕事」を選んだ人にとってはごくわずかであるか、2回目以降の就職先においても正規雇用が最も多いことが特徴である。
③、「育児両立型」は、転職経験がある人が76.8%にも上り、退職の理由は「快適、雇用を兼ねず」を優先的に（38.3%）、非正規雇用が増加する。一方、時間の調整のない受け入れのある仕事、夫が希望する自営仕事で継続すると2回目以降就職先では、合わせて20.4%を占めており、現在仕事をしている人の中、31.3%にも上る。
④、「専業主婦型」においても、転職経験をもつ人が半数以上（58.8%）、退職の理由は「育児両立型」同様の家庭生活と両立の大半が6割を超している。しかしながら、最初の妊娠で退職した人にとっては、将来再就職の可能性をもつ人は7割を超し、実際再就職した人でも41.4%と、仕事継続の意欲や努力の形跡が見られる。
3）現在仕事を継続しているライフスタイルでは、仕事を優先している傾向が強い。全体の8割弱が結婚の経験があり、6割が出産経験の経験がある中、「両立仕業主婦型」では、13.1%が結婚後の仕事選択の傾向を認めた。「DINKS型」では、52.1%が出産より仕事を優先した経験がある。「育児両立型」でも、仕事のために、出産を控えたり、時期をずらしたりした経験がある人は28.0%あり、仕事と家庭の両立生活を希望するものの、両立が困難な現実を前に、どちらかを犠牲にしていることが分かった。
4) 1980年代後半、すなわち男女雇用機会均等法施行を分岐に、当分野の女性における仕事及び生活は著しく変貌を遂げてきた。結婚や出産において選択肢が増え、また男性と肩を並べ社会に進出すなどライフスタイルの選択の多様化に一歩踏み込んだが、同時に、女性を伴わずに労働環境の中で、仕事のため結婚や出産を犠牲にし、健康を犠牲にして働き続けている人も増加していたことが明らかになった。

本稿で抽出できたいくつかの仕事歴を阻害すると思われる要因を詳細に分析し、仕事歴続の志向について考察した上で、専門性を活かし、専門家として仕事を継続できる条件整備についての検討は基本を改めて報告する。また、それぞれのライフスタイルにあわせて多様な働き方や暮らし方の選択ができるような社会を構築するために、本稿では得られた調査対象者個々のライフヒストリーに迫ることが今後の課題である。

謝辞

本研究に当たり、アンケート調査に御協力いただいた多くの女子卒業生方に厚く御礼申し上げます。

注

注1) ジェンダー主導化：経済開発、人間開発のすべての過程に女性主体的にかかわる援助あり方を指している。

注2) GEM：ジェンダー・エンパワーメント指標 (Gender Empowerment Measure)。国連の開発計画 (UNDP) が提示した指標で、女性が積極的に政治及び経済活動に参加し、意思決定への参加ができるかどうかを測る。各国、地域での女性の所有や専門職・技術者に占める割合、行政職・管理職に占める割合、国会議員を占める割合などから算出する。

注3) 保育出生率：人口統計上の指標で、一人の女性が生生産する子供の数を示す。数値によって、将来の人口の自然増減を推定することができる。

注4) HDI：人間開発指数 (Human Development Index)。人間開発の3つの側面を構成化した指標であり、達成度に重点を当てる。平均寿命、教育水準を調整済1人当たり国民の所得を用いて算出する。

注5) GDI：ジェンダー開発指数 (Gende-related Development Index)。人間開発の3分野の平均化、長寿命・健康生活・学習等の水準を示す。平均生産活動、出生時平均寿命、1人当たり国内総生産、成人識字率・総文盲率でそれぞれ指標化したものである。

注6) 関東・関西域に2000年版の「日本経済」2005年版に掲載されたデータを用いた。

注7) 女子卒業生の総人口数が200人、30人より少ない大学があったため、ラグ・ダムの選用方法を用いた。抽出の仕方は、各大学において、女子卒業生の総人数を2000年までの卒業年数から求めた上、抽出率を合計平均人数を卒業年別選定・抽出した。尚、抽出率は、以下の図に示す。

注8) 「その他」のカテゴリーは、参考の文献があるが、現在仕事をしていないタイプを含む。

注9) ライフスタイル別別年齢層の分析は、「図16卒業年代別ライフスタイル選択の分布」を参照された。現年齢層と卒業年代の関係は、以下の図で示すように、ほぼゼロがないことを確認した。

参考文献

1) 柿原明：日本建築学会年次大会パネルディスカッション資料集：建築の教育・研究・交流の場における男女共同参画の場合、地域、p.63-65, 2006.9
2) 中島明子他2名：日本の農業における女性建築家・技術者の研究、連続研究年報No.30, pp.251-262, 2004
3) 小川藤子他4名：都市計画におけるジェンダー・エンパワーメントの1，日本建築学会大会学術講演講演集（東海）F-1, pp.1261-1262, 2003.9
4) 中島明子他4名：国際都市計画における農業・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワーメントの2，日本建築学会大会学術講演講演集（東海）F-1, pp.1263-1264, 2003.9
5) 中島明子他2名：東京都23区の建築・土木・環境等の女性技術職・職業・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワーメントの3、日本建築学会大会学術講演講演集（北陸）F-1, pp.1493-1494, 2004.8
6) 野村智子他5名：イギリスの都市計画分野における農業・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワーメントの4，日本建築学会大会学術講演講演集（北陸）F-1, pp.1495-1496, 2004.8
7) 望月利子他5名：フィンランドの建築・都市計画分野における農業・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワーメントの5，日本建築学会大会学術講演講演集（北陸）F-1, pp.1397-1398, 2004.8
8) 小伊藤藤子他4名：建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワーメント自治体に在務農業女性の現状、都市計画論文集第39-1, pp.68-73, 2004.4
9) 日本建築学会：建築系大学卒業生の進路に関する調査報告書、2004.5
10) 森田美希：大学卒業後女性の就業歴続を踏襲する要因・継続者と離職者の比較分析、日本家事学会誌Vol.54No.7, pp.521-528, 2003
11) 野村利明，富田安雄：大卒の女性の働き方・女性が仕事をつけるとき、やめること、日本労働研究学会、pp.1-20, pp.83-100, 2001
12) 福本明，高橋亜美子：女性のキャリア形成，御茶ノ水書房、pp.55-72, 1998
13) 大沢真知子：ワークライフバランス社会への個人が主役の働き方，岩波書店，2006.3
14) 内閣府：平成18年度男女共同参画白書、内閣府版、2006.6

(2006年12月7日原稿受理, 2007年3月5日採用決定)