

子育てと両立しやすい働き方と その支援に関する研究

——第一報 多様な社会復帰方法を設定する必要性——

Study about how to work and the support which tend to be compatible with
child rearing

——Part1 The necessity as which various social comeback method is set——

赤 松 瑞 枝

Mizue AKAMATSU

要 旨

本研究は、結婚・出産後の女性の社会復帰を促進するために、育児と両立可能な就業環境の整備方法及び支援のあり方を検討することを目的としている。本報では筆者がこれまで行ってきた調査研究の総括と先行研究の概観によって、育児中女性を取り巻く就業問題を考察し、子育て期女性の希望に即した働き方の一端を明らかにすることを試みた。

その結果、従来の性別役割分担に基づく雇用形態では、家庭と両立させながら仕事を継続すること、あるいは子育てが一段落した状態で再就職することが困難なケースが少なくないことが示された。特に未就学児の子育てをしながら働く場合、職住近接やフレキシブルな就業形態が強く求められるが、企業で正社員として働くことを想定するとその希望は叶えにくい。とは言え、現在「働く」「社会復帰する」というと「企業での雇用」が前提となることが多く、この限定的な選択肢が育児中女性の就業継続や復帰を困難にしている一因であると考えた。そして市民活動や在宅ワークといった、企業雇用とは異なる働き方もキャリアデザインの選択肢に加え、女性自身が自分の家庭状況や就業可能時間、スキル等と照らし合わせて、無理なく就業できる働き方を選べるようなシステムを構築することが重要であることを示唆した。

キーワード：育児中女性 再就職活動支援 子育てとの両立 働き方 多様性

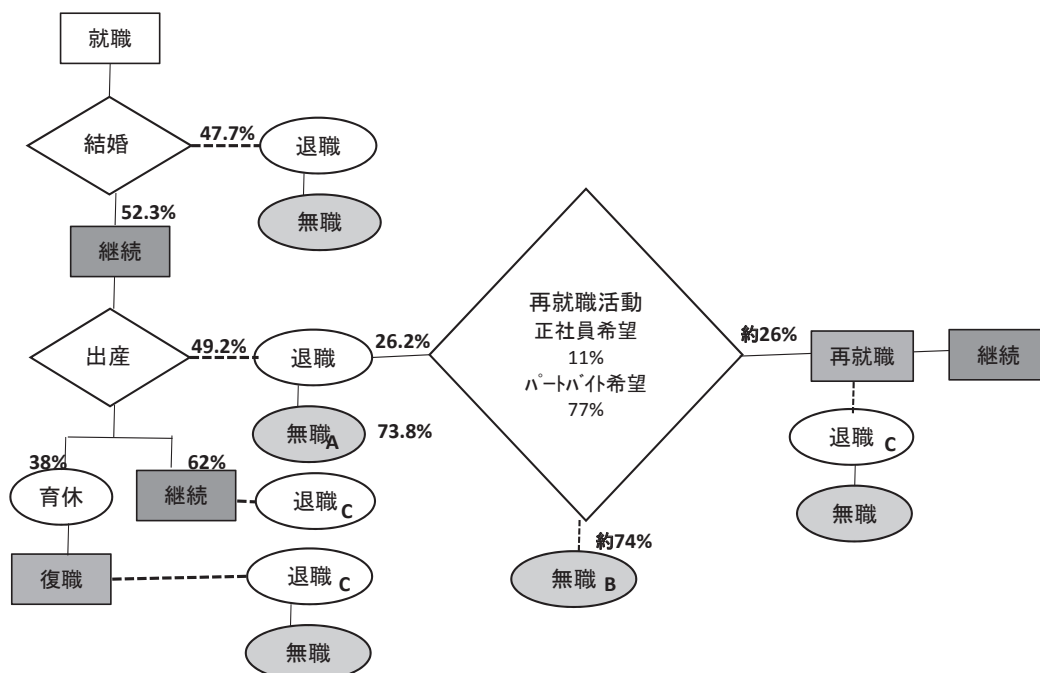
1. はじめに

我が国では、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できるようにすることを目的として、平成27年8月28日「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を制定した。しかし結婚や出産をきっかけに約半数の女性が退職を選択しているのが実状である^{文献1}。また出産を機に退職後、子育てが一段落した時点で再就職活動を行っている女性は全体の2割強に過ぎず、さらに再就職が実現したケースはその1/4前後（全体の7%弱）と非常に限られる。少子高齢化による労働力人口の減少に対処するため、女性の労働市場参加を促すことが喫緊の課題とされているが、ライフイベントに伴いキャリア中断せざるを得ない女性が未だに多くいるのである。実施されている政策も既就業女性のキャリアアップが中心課題となり、再び社会復帰を目指す女性への支援が不十分である。そこで筆者は再就職を希望するも実現に結びつかない育児中女性に着目して調査研究を行い、その結果を踏まえてネットワークづくりや負担等の減少、スキル等の充実にセミナーやワークショップ、講座を実施すると共に、再就職活動支援の必要性について情報発信する、すなわち再教育・啓発活動を行う組織の構築が重要であることを述べてきた^{文献2, 3}。加えて育児中女性の働き方（どのような組織に属して、どのように働くか）についても見直す必要があると判断した。

そこで本報告ではこれまで行ってきた調査研究を総括し、育児中女性を取り巻く就業問題を考察することで、子育てと両立しやすい働き方の一端を明らかにすることを目的とする。以下、第二節では育児中女性の就業問題とそれらの発生要因を考察する。その結果を踏まえて、第三節で子育て期に対応しやすい働き方を検討し、第四節ではまとめと今後の課題を述べて結びとする。

2. 育児中女性を取り巻く就業問題

図1は筆者のこれまでの研究結果と、平成29年度産業構造基本調査^{文献1}及びマザーズハローワーク活動実績^{文献4}より作成した、女性のライフイベントと就業継続に関する選択状況である。ここにおける就業は、企業に正社員として雇用されるケースを想定している。図より結婚を機に47.7%、出産を機に49.2%の女性が退職している。出産後も就業継続する場合、育児休業制度を利用する女性と利用しない女性とに分かれるが、制度利用者は38%にとどまる。また制度利用後復職しても、後述する理由から退職を選択する女性が少なくない。制度を利用せずに働く女性も同様である。一方、出産後退職したものの子どもが成長したタイミングで社会復帰を希望する女性がいるが、そのうち73.8%は種々の理由から具体的な再就職活動を行っていない。再就職活動



注1) 割合は平成29年度産業構造基本調査及びマザーズハローワーク実績より引用

注2) 図における就業は、企業にて正社員として働くケースを意味する

図1 女性のライフイベントと就業継続か否かの選択

中の女性にも困難が多く、実際に企業等に採用されるケースは約26%、しかもその後退職せざるを得なくなることもある。これについては、「子育て期の女性の多くは時短勤務を望むものの、時短勤務では責任範囲が制限され、さらに業務内容もフルタイム時とは大きく変わってしまう」ことから、子どもの送迎等には対応できても仕事へのモチベーションが低下し、女性自身のキャリア形成には必ずしも結びつかないという指摘があり^{文献5}、筆者自身も企業人事担当者へのインタビュー調査から同様のコメントを得ている^{文献6}。

以上より、現在の我が国において、女性は新たに家族を持つと、様々な場面で就業継続するか否かの選択に迫られること、子育てと両立させながら企業に正社員として勤めることは困難が多く、退職せざるを得ない女性が少なくないことが示される。

表1は、図1に示した3つの状況、「出産による退職後再就職活動をしな(できない)」、「再就職活動をしているが就職先が決まらない」、「復職・再就職したが就業継続できなかった」における退職理由及び無職である理由をまとめたものである。社会(企業)制度の不十分さに起因する理由と、女性自身のマインドやスキル、家庭状況に起因する理由によって、育児中の女性が退職や無職の状態にあることが示される。

育児中特に就学前の子育てをしていると、送迎時間の制約を受けながら働かざるを得なかった

表1 図1における状況別 退職理由及び無職である理由

状況	理由		出典
	社会制度に起因	女性自身に起因	
A 出産による退職後 再就職活動をしない(できない)		<ul style="list-style-type: none"> ・希望する仕事がない ・探したが見つからない ・知識や能力に自信がない ・育児中で余裕がない ・介護中で余裕がない ・病気やけがをしている 	平成29年度産業構造基本調査
B 再就職活動をしているが 就職先が決まらない	<ul style="list-style-type: none"> ・預け先が確保できない ・時間的制約を企業に理解してもらえない 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習時間が確保できない ・きっかけがつかめない ・離職時間が長く自信がない 	筆者調査 平成28年
C 復職・再就職したが 就業継続できなかった	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業制度や短時間勤務制度が利用しにくい ・育児中女性の就業をバックアップする体制が整っていない ・女性社員のキャリア形成に遅れが生じている 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児中期間をスキル低下とマイナス評価されるのでモチベーションが保てない ・ロールモデルがないのでキャリアアップを躊躇してしまう ・居住地移動を伴う配置転換や残業を承諾できなかった 	筆者調査 平成29年

り、子どもの急な発熱等に対応するため予定外の欠勤や早退を申請せざるを得なかったりする。したがって預け先と職場間の移動時間を短縮できる職住近接の形態が理想的な働き方となる。

また就学中・未就学に関わらず、行事参加や習い事の送迎、PTA活動等のために、平日に休みを取りたい、特定の曜日は早退したいという希望もあり、フレキシブルな就業形態も望んでいる。何よりも上記のような時間的制約を受けながら働く必要があり、残業や休日出勤をしにくいことを、職場に理解してもらいたいと願っている。

しかし、性別役割分担をベースに、すなわち家事育児は妻に任せて仕事に専念できる男性を対象に構築してきた企業の職場環境を急に変更させるのは難しい。特に社員の考え方や価値観は一朝一夕に変えられるものではなく、女性が働き続けるための支援制度を作り運用している企業は増えているものの、その全てがスムーズに展開されている訳でない。平成29年度産業構造基本調査によると、再就職活動を行っている育児中女性の希望として、企業の正社員（11%）がパート・アルバイト（77%）よりも圧倒的に少なくなっている。この結果から、子育てをしながら企業の正社員として働き続けることの難しさが、女性側にも認識されつつあると言える。

さらに青島（2004）は、女性にとって望ましいとされるキャリアは、ワークライフバランスや自己実現等個人の視点にウエイトがあり、企業社会の組織倫理に基づき形成されてきた従来のキャリア観とは必ずしも馴染まないとの指摘をしている^{文献7}。

以上を踏まえると、育児中女性の社会復帰や労働市場参加促進を実現させるためには、「企業での正社員雇用」に限定せずに幅広い働き方の選択肢を提供できるようにすることが重要であると

言える。

3. 子育て期に対応しやすい働き方

本節では、まず、育児中女性が希望する条件である就業時間の融通がきく働き方のうち、在宅ワーク・テレワークとフリーランスの実態と課題を、先行研究を概観することによって明らかにする。次に、在宅ワーク・テレワークやフリーランスのデメリットを克服できる働き方について考察する。

(1) 在宅ワーク・テレワークによる働き方

佐藤（2003）は、1980年代から1990年代に行われた萌芽期テレワークの実証研究を俯瞰している。まず種々の研究において、テレワークは「各種OA機器（ワードプロセッサ、パーソナルコンピュータ、端末機等）を利用して、主として自宅で仕事（文書やデータ入力、テープ起こし等）をし、企業との雇用関係はなく、外注委託や請負の契約で働く」就業形態で定義されることを示している。次に研究対象が非雇用の自宅オフィス型テレワーカーに集中していること、しかも育児期の女性（30～40歳代で末子6歳以下が多い）による内職的な側面を持った労働として位置付けられていることを明らかにしている。これについては我が国では家事特に育児を女性固有の仕事として制度的・慣習的に割り当てる傾向が強いため既婚・育児期の女性の正規雇用労働へのバリアが高く、育児を補助する施策が官民ともに手薄であることが背景にあると分析している。さらにテレワークを選択した理由として、「時間を好きなように使える」、「家事育児との両立の必要がある」が多く挙げられるのに対し、「仕事量に波がある」、「職場の人間とコミュニケーションがとりにくい」、「上司や仲間の勤務の様子が把握できない」、「仕事時間のけじめがつきにくい」、「一人の作業が孤独」がデメリットであると述べている^{文獻8}。なお、2017年に実施された調査でも「過剰労働」、「長時間勤務」、「公私の区切りが難しい」^{文獻9}、「仕事とプライベートの境目がシームレスになる」、「時間管理が難しい」、「点数が下がるので保育園に入りづらい」、「孤独になりやすい」、「コストがかかる（電気代、通信費など）」、「上司に仕事の進み具合を把握してもらいにくいので昇進や昇給のチャンスが減る」^{文獻10}がデメリットとして挙げられており、導入後20年ほど経過した現在でも、未だ解決されていない課題であることが明らかである。これらの克服方法として安達（2010）は「在宅勤務者と上司や同僚が直接顔を合わす機会を設けるなど管理手法を工夫するとともに、信頼関係を築いていくこと」を提示している^{文獻11}。

他方、金光（2017）は、政府が「働き方改革」の実行計画案の中で「柔軟な働き方がしやすい環境整備」としてテレワーク推進を提唱している社会的背景を踏まえ、インターネット環境や情

報通信機器活用によって、「職場化」された自宅で行う労働形態を「eホームワーク」と定義。出産や介護などで休業している正社員女性や一時退職した女性にとって、「日常生活をビジネス化するチャンスであると述べている。学び直しの時間を確保できると共に、クラウドソーシングが急速に発展、アプリを用いて簡単にオークションを利用できる今日では、在宅ワークやそれらを発展させた起業に取り組むこともできるとし、労働市場参入が期待されている女性は「eホームワーク」を積極的に実施するべきだと主張している^{文献12}。

とは言え、非雇用型在宅ワークに従事する女性の実態調査を実施した高橋ら（2002）は、継続的な仕事の確保が困難であること、仕事量が不安定かつ納期に余裕がなく深夜作業を行う事例が少なくないこと、実施動機と作業内容が一致せず専門的技術を活かした仕事ができにくいこと、専門の仕事部屋が確保できず集中しにくいこと、育児や生活の時間的ゆとり・家庭生活の充実・仕事と家庭生活の両立が必ずしも実現されていないことを報告している^{文献13}。加えてこういった実態が、調査対象者の約1/4に蓄積的な身体的疲労を、1/3に精神的疲労を与えていることも示し、現状の在宅ワークは従事者特に女性にとって深刻な健康被害を及ぼし得ると警鐘を鳴らす。そして実施当初に目指した仕事内容や安定した仕事量の確保といった困難な課題の改善、労働時間と仕事以外の生活時間の管理、作業場の整備を行って、在宅ワーカーの健康維持・増進に取り組むべきだと主張している^{文献14}。さらに吉住（2012）は、男女共同参画センターにおける在宅ワーク支援の実状を調査し、その結果の考察から、女性の再就業を在宅ワークで推進するには、制度や法律等社会的整備もさることながら、女性自身のスキルアップが欠かせないことを明らかにしている。具体的には在宅ワークを目指す人材への学習機会を提供し、在宅ワークについての理解を深めること、ビジネスの基本スキルや姿勢を習得することが欠かせないと述べ、特に仕事を依頼してくれる企業や機関との信頼関係をどのように構築するかをしっかりと学ばなければ、安定した収入に結びつく就業は実現できないと結論付けている^{文献15}。

これらを踏まえると、現状では在宅ワークは必ずしも育児中女性にとって安心して従事できる働き方ではないと言える。

(2) フリーランス

我が国では、人口減少を背景とする労働者の不足、産業構造の変化による企業と労働者の関係性変化、長寿命化による定年後の人生の長期化などから、終身雇用を前提とした正社員モデル（残業もこなしながら一社でキャリア構築を行う働き方）が限界を迎えており、スキルを常にアップデートしながら雇用形態に捕らわれずに働き続けることが求められている（小崎2018）^{文献16}。また、1990年代からの雇用の流動化及び多様化が急速に発展したことを受け、キャリアが会社や組織が主導するものという認識から、個人が主体的・自律的に形成するものという認識へと、方向転換している（青島2009）^{文献17}。

こうした流れの中で、組織に縛られずに個人で勝負する働き方であるフリーランスが着目されている。経済産業省が2016年に発表した「雇用関係によらない働き方」に関する報告書^{文献18}では、従事者数1064万人（前年比プラス17%）であり、内訳としては副業としてフリーランスの仕事をこなす人が416万人と最も多く、次いで個人事業主や法人経営者が310万人となっている。これらフリーランスで働く人たちは、仕事の自由度や非拘束度が高いこと、仕事のやりがいがあることに満足しているものの、収入水準の低さと不安定さを危惧している。また業務委託先から福利厚生を全く受けていないことや依頼主と比べて立場が弱いことも不満につながっている。さらに業務委託先獲得の困難さも指摘されている。同調査では約半数の企業がフリーランス人材は現在活用しておらず、今後の活用も検討していないという結果が出ており、その理由として、情報漏洩をどう防ぐか、契約内容をどうするか、万が一のリスクをどう担保するか等に関する有効な対策が構築できていないことが挙げられている。

また北出（2011）はフリーアナウンサーへの聞き取り調査から、専門的技術があるにも関わらず非正規という身分ゆえに労働環境が悪化していると指摘し、加えて自由で自立したフリーランスでいるために、技術を熟練させる機会と戦略が必要であり、自分を磨く努力及び営業努力が並大抵のものではないことを指摘している^{文献19}。

他方小崎（2018）は、今後人手不足が深刻化する中で多様な働き方が必要になるのは不可逆の流れであるため、責任ある仕事はフルタイムの正社員にしか依頼できないという固定観念を捨て、フリーランス人材を積極的に活用すべきであると主張している。加えて、自ら仕事を選択出来、一定程度の単価水準を保つことができる仕事をするためには、企業にイノベーション創出や経営基盤強化という点で貢献できなければならないと述べ、このような働き方を「変革型フリーランス」と定義し、これからの社会に必要な働き方であるとしている^{文献16}。

以上より、フリーランスは今後需要が拡大する可能性があるものの、現時点では労働環境が安定せず獲得すべきスキルのレベルも高いことから、多数の育児中女性が確実に働けるフィールドとは言い難い。

(3) 企業雇用と在宅ワークのメリットを兼ね備えた働き方

図2は前項までの分析を踏まえ、企業での働き方と在宅での働き方（フリーランスを含む）、双方のメリットデメリットをまとめたものである。この図から育児中女性が望む働き方は、企業と在宅双方のメリットを享受できる働き方であることを示す。すなわち、時間に縛られないフレキシブル勤務であること、通勤時間が短いこと、組織に属して労務管理と公私境界の明確化ができること、一定量の仕事を確保できること、これらの条件を満たす必要があると言える。

この条件に該当するものの一つとして「市民活動」が挙げられる。これは市民が公益的な目的をもって自主的に行う地域の課題解決のための活動である。自発的、組織的、継続的に居住地域

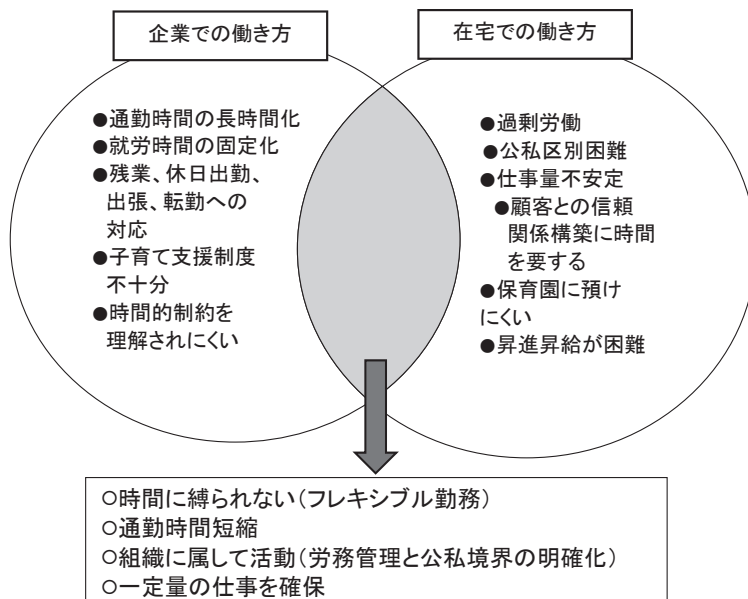
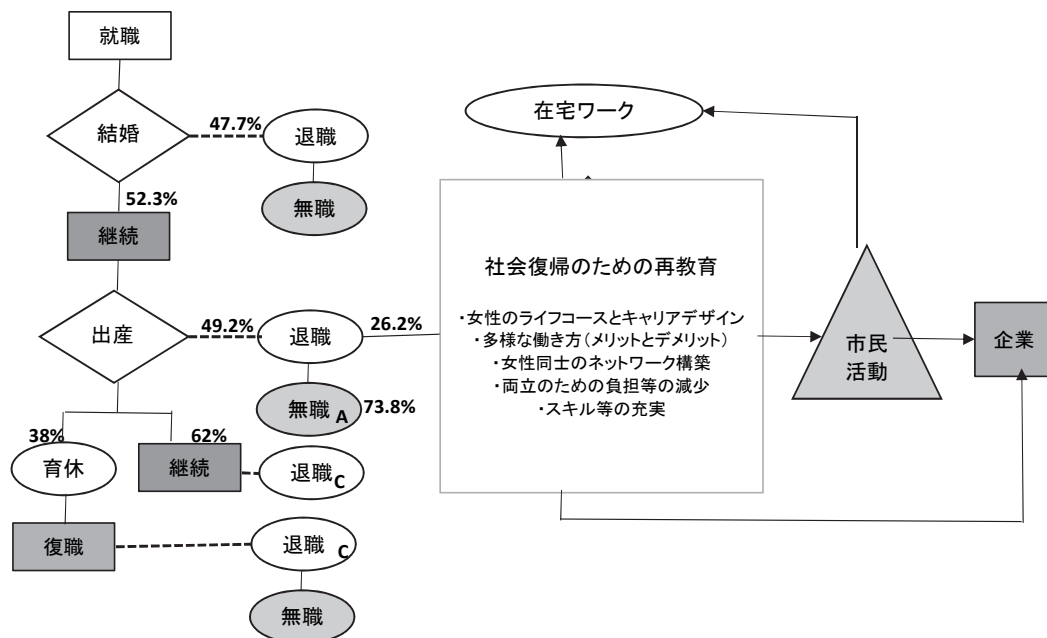


図2 企業での働き方、在宅での働き方、双方のメリットデメリット

で会員皆が出来る時間に不特定多数の利益の増進に寄与する活動を行う。扱う社会的課題は、まちづくり推進や観光の振興、環境保全、災害救援、国際協力、男女共同参画社会の形成、子どもの健全育成、職業能力の開発または雇用機会の拡充支援、消費者の保護など多岐にわたる。利益を組織事業のために使い、分配は行わないことが特徴で、NPO法人、一般社団法人、一般財団法人、各法人、協同組合、ボランティアグループ、自治会、PTA、コミュニティビジネスが該当する。

活動の担い手としては、子育てが一段落した主婦や、定年退職後の男性が中心となることが多く、ライフステージの変化によって市民活動への参加が促されている。鈴木(2003)は、実際に活動に従事しているものへのアンケート調査から、個人の自発性が活動参加への根拠であり、特段の学歴や資格、スキル等が不要であるため、再就職を目指して労働市場へ参入する場合よりも間口が広く障壁が緩やかであるとしている。そして活動参加によって社会貢献や自己実現の欲求が満たされていること、職場や学校、家庭、地域社会における立場や役割期待から解放された個人として参加することから、生き方の幅を広げ生活を豊かにする一つの選択肢になっているとも指摘している^{文献20}。

一方、益川(2008)は、地域の課題解決活動として機能している事例では、人材(リーダー)、組織(システム)の養成・配置と関係者のネットワーク形成に成功していると述べ、活動を通してメンバーは、自己解決能力、自立性、自律性、能動性を磨いていくと共に、強い目的意識を持ち、住民と行政及び住民同士の利害が対立しないよう調整したり、参加者が成功や失敗の体験



注1) 割合は平成29年度産業構造基本調査及びマザーズハローワーク実績より引用

図3 子育て期の女性の社会復帰プロセス 多様性をもたせる提案

を共有できる場づくりを積極的に行っていることを示している^{文献21}。

以上より市民活動は、新たな人間関係を形成することによって生活に広がりを持たせ、課題解決力や調整能力等実践的な能力を磨くことができる場であることがわかる。そして行政や企業などの隙間にある様々な社会のニーズに対応した活動を行うことが期待されているため、単純な作業ではなく、特定の分野で専門的に現場感覚を持って目的を達成することが求められている。このことから、市民活動も現在我が国に求められている多様な働き方の一つとみなすことが出来る。中でも活動可能な時間に携わることが出来ること、また子育てを通じて居住地域に密着して生活するため地域の課題に関心を持ちやすいことから、育児中女性の就業の場として位置付けられよう。活動実績を蓄積すれば、企業への再就職の可能性も高まるであろうし、活動を通して身に付けたスキルを活かし在宅ワークを成立させることも出来るかもしれない。このように市民活動をキャリアパスの中に組み込むことによって、子育てをきっかけに離職した女性の社会復帰プロセスに多様性と確実性を持たせることができると推察する。具体的には図3のような仕組みを構築することを提案したい。

既研究成果及び本報告の検討結果を踏まえて、再就職活動を希望する女性には、まず必要な知識、マインド、スキルを獲得したり、目的を同じくする者同士のネットワークを構築したりするための場（社会復帰のための再教育）を提供しエンパワメントすることが必要であると考え。そしてそれらの学びの中で各自が自分の価値観や家庭の状況に合った働き方を、企業での雇用、

市民活動、在宅ワークの中から見極めた後、必要な知識やスキル等を身に付け、それぞれ目指す場で就業可能になるよう行動していく。特にブランクが長く自信がない、未就学児を育てており企業での就業が難しいが将来的には正社員として勤めたい、と考える女性には市民活動に関わる経験が貴重になると考えられる。前述のように企業での正社員として復帰を目指す前の実践トレーニングの場となり得るからである。さらにこの図では、子どもの成長等ライフステージの変化や活動実績に合わせて、希望する場合には働き方を変更できるよう、市民活動から企業の雇用へあるいは起業して在宅ワークへとステップアップすることもキャリアデザインの選択肢として設定している。現状では企業を退職した後に起業したり市民活動に従事したりする、つまりキャリアの中断を経なければ異なる働き方への移行がしにくいのが、この提案では、状況に合わせて適宜働き方を選択・決定することを基本とするので、退職や中断を余儀なくされる事例を減らしていくことが可能になる。

なお、子育て期の女性と市民活動を就業というキーワードで結び付けて考察した研究は管見の限りみられず、メールやインターネットが市民活動に携わる育児中女性の欠かせないツールであることを示した矢澤（2004）の研究^{文献22}が確認できるのみであった。すなわち、市民活動への参加を女性のキャリアデザインに組み込む試みはあまり先例がないが、「就業＝企業での正社員雇用」という枠組みを取り払い、様々な形で子育て期の女性が労働市場に参加できるような仕組みを提供するという点で、意義あるものとする。

4. おわりに

本報告では、出産や育児によって離職を選択せざるを得ない女性が未だに多い現状を改良する一つの方向性を見出すことを目的に考察を行った。そして、育児中特に未就学児を育てている女性は、職住近接やフレキシブルな勤務形態を望んでいること、とは言え、健康を維持しながら適度に就労するためには労務管理と公私の区別を行うことが重要であり、在宅ワークやフリーランスはあまり適さないことを示した。加えて、地域の課題解決を目的とした市民活動に参加することが、このライフステージにある女性にとって、ワークライフバランスを保ちながら、一定量の仕事が確保できる、努力次第では自己研鑽やキャリアアップにつながる働き方になる可能性を示唆した。このように就業先の選択肢を増やし、段階的に社会復帰することが可能になれば、女性のキャリア中断が減るであろう。子育て期間に誇りを持ち、自信を取り戻してから社会復帰することが出来、肩身の狭い思いをしながらかく必要もなくなる。女性自身が様々な可能性の中から自分や自分の家族に合った働き方、復帰のルートを選択できるようにしていきたい。その実現に向けてまずは市民活動の実状を詳細に把握し、育児中女性の働く場としてのメリットデメリット

を検証する必要がある。

以上より次報からは市民活動のうち、NPO 法人の活動を研究対象とする。NPO 法人は「女性産業」と言われており、多くは女性スタッフや女性リーダーによって成り立っていることに加え、利用する人々の多くも女性、ボランティアや寄付者も女性が中心である^{文献23}ことから、女性の社会復帰のプロセスや適性を検討しやすい。一方で組織の高齢化による活動の停滞が指摘され世代交代が課題とされていることから、育児中女性が参加する意義は大きいと考えられる。まずは文献研究を通して、NPO 成立の過程や経営上の課題、育児中女性の職場としてのメリット及び留意点を整理する。次の段階でこれらを土台とした NPO 活動の実態調査を行い、より具体的に検討する予定である。

参考文献

- 1) 総務省統計局「平成 29 年度 産業構造基本調査」
<https://www.estat.go.jp/statsearch/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200532&tstat=000001107875&cycle=0&tclass1=000001107876&tclass2=000001107877&second2=1> (2019 年 4 月 10 日確認)
- 2) 赤松瑞枝「既存住宅のリノベーションによる育児中女性の再就職活動支援拠点の創出に関する実証的研究—第一報再就職活動の実態を踏まえた事業概略の提示—」、『跡見学園女子大学マネジメント学部紀要』、23、143-163、2017
- 3) 赤松瑞枝「既存住宅のリノベーションによる育児中女性の再就職活動支援拠点の創出に関する実証的研究—第二報 マザーズハローワーク利用者の実態からみた支援の方向性—」、『跡見学園女子大学マネジメント学部紀要』、24、55-71、2017
- 4) 厚生労働省職業安定局「公共職業安定所（ハローワーク）の主な取り組みと実績 平成 31 年 1 月」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000466373.pdf> (2019 年 4 月 10 日確認)
- 5) 株式会社 Waris「2016 年提言レポート～さらなる女性の継続就労・活躍が可能となる社会へ～」
https://waris.co.jp/cms/wp-content/uploads/PDF/160324waris_teigen_report.pdf (2019 年 4 月 10 日確認)
- 6) 赤松瑞枝「既存住宅のリノベーションによる育児中女性の再就職活動支援拠点の創出に関する実証的研究—第三報 女性活躍推進法に関する企業の取り組みと女性の実状—」、『跡見学園女子大学マネジメント学部紀要』、26、135-154、2018
- 7) 青島裕子「女性が活躍できる職場をつくる一意欲と能力のある女性社員の活用」、『企業と人材』37 (832)、44-48、2004
- 8) 佐藤彰男「国内における実証的テレワーク研究の展開」、『大手前大学人文科学部論集』、4、165-180、2003
- 9) 総務省情報流通行政局「平成 29 年度 通信利用動向調査」
http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/180525_1.pdf (2019 年 4 月 10 日確認)

- 10) 国土交通省都市局「平成29年度 テレワーク人口実態調査」
http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/docs/29telework_jinko_jittai_gaiyo.pdf (2019年4月10日確認)
- 11) 安達房子「テレワークの現状と課題—在宅勤務および在宅ワークの考察—」、『京都学園大学経営学部』、20(1)、49-70、2010
- 12) 金光淳「eホームワーク」の実態と可能性：人生100年時代の「在宅労働」の役割と行方、『京都マネジメント・レビュー』、31、67-94、2017
- 13) 高橋誠、可合有希子「女性による非雇用型在宅ワークの仕事と生活に関する実態調査」、『労働科学』78(3)、134-144、2002
- 14) 高橋誠、可合有希子「女性による非雇用型在宅ワークにおける健康影響とその要因」、『労働科学』78(4)、189-202、2002
- 15) 吉住裕子「女性の再就業を在宅ワーク（自営型テレワーク）で推進することの意味と課題」、『日本テレワーク学会誌』10(1)、12-17、2012
- 16) 小崎亜依子「人生100年時代の新しい働き方と企業とワーカーの幸せな関係」『リアルオプションと戦略』、10(1)、8-14、2018
- 17) 青島裕子「キャリア理論の現在—キャリア概念の理解を中心に」、『女性とライフキャリア』勁草書房、3-39、2009
- 18) 経済産業省「雇用のよらない働き方に関する研究会 報告書 平成29年3月」
<https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20170330001-2.pdf> (2019年4月10日確認)
- 19) 北出真紀恵「フリーランスとライフキャリア：フリーアナウンサーを事例として」、『東海学園大学研究紀要：人文科学研究編』16、65-81、2011
- 20) 鈴木紀子「市民活動へ参加する個人に関する一考察—横浜で活動する人の事例から」、『技術マネジメント研究』2(1)、28-40、2003
- 21) 益川浩一「地域・自治体におけるNPO・市民活動の実態と人びとの学び（社会教育・生涯学習）の意義—愛知県犬山市におけるNPO・市民活動に着目して—」、『岐阜大学教育学部研究報告人文科学』、57(1)、227-238、2008
- 22) 矢澤澄子「子育て期の女性の市民活動と情報活用（個人研究経過報告）」、『女性学研究所年報』15、12-13、2004
- 23) 金谷千恵子、柏木宏『みらいを切り拓く女性達のNPO活動—日米の実践から考える—』明石書店、4、2019