

SDGs Goal 5の達成に向けたソーシャルインパクトの創造：競艇女子選手の労働環境にみるジェンダー政策を手がかりに

福井, 弘教

(出版者 / Publisher)

法政大学大学院

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大学院紀要 = Bulletin of graduate studies

(巻 / Volume)

80

(開始ページ / Start Page)

127

(終了ページ / End Page)

142

(発行年 / Year)

2018-03-31

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00014583>

SDGs Goal 5 の達成に向けたソーシャルインパクトの創造

— 競艇女子選手の労働環境にみるジェンダー政策を手がかりに —

公共政策研究科 公共政策学専攻
修士課程 2015 年度修了 福井 弘教

要 約

2015 年、国連で「持続可能な開発目標、SDGs (Sustainable Development Goals)」が採択された。これは、格差や気候変動、エネルギーなど、17 の課題に対して、「誰一人取り残さない—No one will be left behind」を理念にグローバルな視点で取り組むための新たな尺度である。国によって、法制度、宗教、気候、文化など多様な差異があることから、SDGs の尺度は重要であるが、本稿で注目したのは、Goal 5 の「ジェンダー平等」である。

これまで、国内においても、女性地位向上を目指した法制度や施策が展開され、近年では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(2015 年 9 月 4 日、法律第 64 号)、いわゆる「女性活躍推進法」が施行されたものの、議員(国・地方)、高等教育機関における教員、企業における役員など、いずれも女性の数値・占有率は低く推移しており、女性活躍の道は未だに険しいと指摘せざるをえない。

本稿では、「活躍」を生産活動として捉え、女性が「活躍」するためには、いかなる労働環境の整備や施策が必要であるのか、プロスポーツの競艇女子選手を事例としながら、ジェンダー平等に向けて、現在の不平等に至る理論の再把握、確定とパラダイムシフトを伴う施策構築を目的として展開した¹。

考察の結果、①各組織における一定数の女性の確保、②ジェンダーに配慮した適切・適度な優遇、③フレキシブルな職場復帰環境整備を確定し、ジェンダー平等(SDGs Goal 5)に資するソーシャルインパクト(施策)として提示する。

キーワード：

公営競技改革、家族変容、格差、男性稼ぎ主モデル、ペイ・エクイティ

1. はじめに

近年、日本のさまざまな社会システムの疲弊が顕在化している。年金・健康保険・医療制度の崩壊は、少子高齢化に起因し、使用者と労働者をめぐる労働紛争や事象については、経済状況の変化(経済低迷など)、企業文化、法制度、労基署など官の対応不備に起因することが多いと考えられる。

これらに共通しているのは、右肩上がりの経済・人口増加予測、法制度さえ確立していれば、たとえそれらが不完全であったとしても対応可能であるとする思想である。しかし、現実には種々の予測は想定外のものとなり、経済情勢・社会変化に伴って法制度にも多くの不備がみられるようになり、現在の混沌とした状態に至っている。ミクロの視点でいえば、少子高齢化に関連して家族の形態が一変した。すなわち、三世同居など多世代を基調とする形態から、核家族や単身者を基調とする形態への変化である。そうしたなかで、女性の役割というファクターは看過できない事象である。家族構成員の多少に関わらず、女性は育児や介護といった、いわば「無償労働」を行う中心であり、他の要因を加味しても男性に比べて強固な役割を担ってきたといえよう。しかしながら、国際的議論や比較、社会情勢の変化などを通じて、徐々に変化がみられるようになってきた。

たとえば、「主夫」という概念の登場である。これは、「主婦」という女性が担ってきた無償労働を男性が担うものであり、主として収入について女性が男性を上回っているケースに登場する概念であり、こうした男性は昔から少なからず存在していたと考えられるが、「男は外で仕事、女は内で家事」という性別役割分業意識が

社会的にも強固であり、公然とそれを宣言する土壌は日本にはなかった。現状においても、「主夫」を高らかに宣言する男性は少数派であるが、公営競技の世界（競艇）においては散見される²。

日本では競馬（中央・地方）、競輪、オートレース（以下、オート）、ボートレース（以下、競艇）という4種5競技の公営競技を、主に地方自治体が施行者となって実施し、その収益の一部が財政健全化、公益事業等に貢献してきたが、近年は売上のピークは過ぎて、さまざまな工夫が求められる時代となった（福井 2016:2）。

その一環として女子選手の積極登用がある。競輪とオートは長らく女子選手の募集を行っていなかったが、近年募集を再開した。これは競艇の女子選手が長期にわたって活躍し、売上貢献している成功事例に倣ったものといえるが、女子選手は競技のみならず、ライフスタイルなども注目され売上・来場者増に貢献しており、各競技において女子選手が先頭に立ってPRする姿が目立っている。

本稿の分析視角としては、「SDGs Goal 5」をふまえたジェンダー平等の視点から、女性が「活躍」するためには、いかなる労働環境の整備や施策が必要であるのか、競艇女子選手の労働環境にみるジェンダー政策を事例として、文献・事例分析、テキストマイニング、フィールドワークを適宜、周縁競技の女子選手も含めて行うことにより、現状の不平等に至る理論の確認、再把握とソーシャルインパクト、すなわちパラダイムシフトを伴う施策構築を目的として展開する。

具体的には、最初に、「ジェンダー平等の諸相」の把握を通じて、女性を取り巻くフレームワーク・制度・歴史・現状を確定し、「公営競技女子選手の潮流」をふまえて、「女子選手にみる現状と課題」では競艇女子選手を中心に、公営競技界の現状と課題を解明した上で、分析と考察を行った。

2. ジェンダー平等の諸相

2-1 法・経済・社会におけるジェンダー平等

2015年、国連本部において、「持続可能な開発サミット」が開催され、150を超える加盟国首脳参加のもと、その成果文書として、「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択された（Sustainable Development Goals website）。

アジェンダは、人間、地球及び繁栄のための行動計画として、宣言および目標を掲げた、ミレニアム開発目標（MDGs）の後継であり、17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標（SDGs）」である³。

具体的には、国連に加盟するすべての国は、全会一致で採択したアジェンダをもとに、2015年から2030年までに、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会など、持続可能な開発のための諸目標を達成すべく力を尽くす、としており（国際連合広報センター）、17の目標の一角を形成しているのが、「ジェンダー平等」である。

ジェンダー平等といっても、いかなる側面があるのか。実際に、「Goal 5・・・Achieve gender equality and empower all women and girls=ジェンダー平等を達成し、すべての女性とのエンパワーメントを図る」としてはいるが、その範囲は、以下（表 2-1）に示したように広範囲に及んでいる（グローバルコンパクトネットワークジャパン）。

表 2-1：持続可能な開発目標（SDGs）：Goal 5 の詳細

1	あらゆる場所におけるすべての女性および女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
2	人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性および女子に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
3	未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚、および女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。
4	公共のサービス、インフラ、および社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参加および平等なリーダーシップの機会を確保する。
6	国際人口開発会議（ICPD）の行動計画および北京行動綱領、ならびにこれらの検討会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康および権利への普遍的アクセスを確保する。
7	女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、ならびに各国法に従い、オーナーシップ、および土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。
8	女性のエンパワーメント促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。
9	ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワーメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する。

出典：グローバルコンパクトネットワークジャパン「持続可能な開発目標（SDGs）」

Goal 5 では、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」が提示されているのだが、ポイントは、1 の目標に提示されている、「あらゆる形態の差別を撤廃する」ことであろう。あらゆる差別の存在を前提として、国内外では、いかなる議論がなされてきたのであろうか。国連の議論動向などと共に、日本の関連法・社会動向を以下（表 2-2）に整理した。

表 2-2 : 国内外のジェンダー平等に向けた取り組みの歴史

区分	国際連合	日本
1952	女性の参政権に関する条約採択	
1955		女性の参政権に関する条約批准
1957	既婚女性の国籍に関する条約採択（日本未批准）	
1968		ILO「同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する法律」批准
1975	第1回世界女性会議（メキシコ）	
1979	女性差別撤廃条約採択	
1980	第2回世界女性会議（コペンハーゲン）	
1985	第3回世界女性会議（ナイロビ）	男女雇用機会均等法成立 女性差別撤廃条約批准
1986		男女雇用機会均等法施行 労働者派遣法施行
1990		出生率 1.57 ショック
1992		育児休業法施行
1994	国際人口開発会議	高校で家庭科男女必修化
1995	第4回世界女性会議（北京）	育児・介護休業法施行
1999		改正男女雇用機会均等法施行 男女共同参画社会基本法施行
2001		配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）施行
2005	世界経済フォーラムがジェンダーギャップ指数を初公開 ⁴	
2010	ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）設立決議	第3次男女共同参画基本計画策定

出典：とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ：「男女共同参画の歴史」を参考に筆者作成

ジェンダー平等に向けた取り組みは戦後に開始されたが、世界女性会議や女性差別撤廃条約の開催・採択が戦後 30 年経過してからということを見ると、国際的にも取り組みは決して早くはない。また、国連動向と連動して、日本において法整備などがなされてきたといえるが、注目すべきは、ILO「同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する法律」の批准がおよそ 50 年前になされていたことである。この批准があるにもかかわらず、未だにペイ・エクイティには程遠い現実があり、関連法も功罪両面を生み出している。

たとえば、1985 年に成立した男女雇用機会均等法は、日本型の男性並みの労働ができる限られた女性の社会的地位と所得を向上させた。一方で、その条件に合致しない既婚女性を正規の労働市場から脱落させた。すなわち、非正規雇用増加、経済格差拡大、非婚化も見逃せないキーワードとして浮上させた（小杉・宮本 2015 : 7）。稼ぎ手として社会的承認を受ける男性と違い、女性は常にジェンダー役割を負わされる。育児や介護を家族のなかで期待されて、それが自立を阻む結果となっている（小杉・宮本 2015 : 13）⁵。

ジェンダーをめぐる議論としては、上述の図表から読み取れるように、参政権からはじまり、労働、育児、介護など多岐に渡っているが、学問的にはいかなる背景を構成しているのだろうか。以下では、経済学を中心とした動向を整理した。

ジェーン・ルイスは、「男性稼ぎ主モデル」が雇用保障と社会保障の対象となっており、女性が無償で育児・

介護を行うことが前提となった政策として、これを基準として、各国がどの程度乖離しているのか測定している（盛山 2012：132）。

他方、ハリエット・マーティノウは、歴史的に女性の仕事として、介護、看護、医療、保育という市場の外部で、従来社会的に再生産活動として欠かせないものとして行われてきた女性の勤労が 19 世紀に入って、急速な市場化によって一大産業化して、資本主義経済を担っていることを明確に主張しているが（船木 2017：38）、必ずしも、産業化が女性の負担軽減には繋がっていないのが現実である。日本の現状を見ると、介護、看護、医療、保育といったケア分野では、需要に対して供給が追いつかない状況が続いており、介護、保育分野における慢性的な人材不足解消など、今後も多くの抜本的改革を含めた積極的な施策展開が望まれる。

また、女性学の展開としては、家事労働、家父長制などをキーワードとして語られた。すなわち、それはマクロな権力関係を軸としていた（大嶽 2017：148）。女性の家事労働負担は消費財や家事サービスの商品化と「託児所」のような生活の共同化あるいは社会化によって、影響されて男性の家事負担は想定されない（井上俊ほか 1995：95）ことから、学問的にも男性の家事参加は「除外」されてきたといえ、それは女性が一方的に役割を担わされてきたと考えられる⁶。

最近の研究では、1990 年代の「男性稼ぎ主モデル」に関する議論に対して、「代替モデル」⁷という視点から、目指すべき「代替モデル」は「男女ともに稼得者でもあり、ケア提供者でもあること」を支援する体制（レジーム）であることが明示された。また、その実現のカギは、女性の稼得者役割を高めるだけでなく、男性のケア提供者としての役割を促進することにあるという方向性が同時に示された。

欧米であっても日本であっても、男性稼ぎ主型世帯を成立せしめた要因の一つに主婦による「家事」という世帯内生産への時間投下があった可能性は否定できないであろう。これは伝統的な家族文化の相違にもかかわらず、家族が生活水準の質の向上を求め、健康や育児の領域で消費を充実させようとしても、市場では調達できない。あったとしても質の劣るモノとサービスしか存在しなかったという、特定の発展段階に固有の問題があったからである（斎藤 2013：13）。

日本は、就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合（図 2-1）や政治的・経済的に指導的地位を占める女性割合は最低レベルであり、たとえば 2014 年の衆議院選挙を経た女性議員比率は、9.5%であり、民主的な議会選挙を通じて選出されるなかでは、最低レベルである。OECD 加盟国のなかでは最下位でトップのスウェーデンは 44.79%であり、かなり開きがある。他方、上場会社の女性管理職比率は約 10%前後で推移しており、

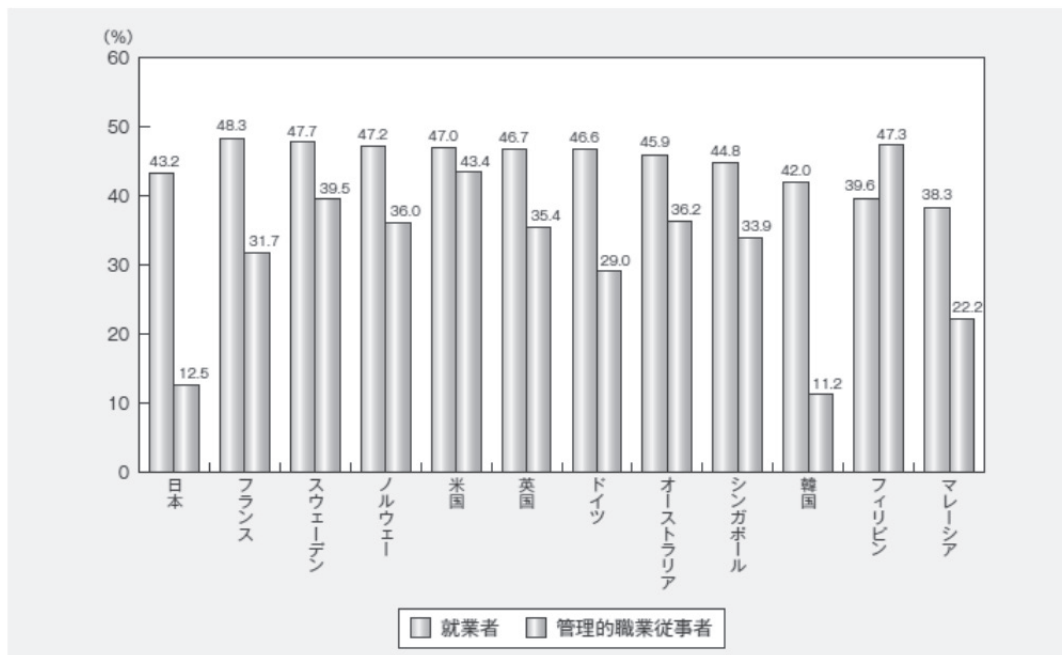


図 2-1：就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合（国際比較）

出典：内閣府（2017）

この数値に関しても 30~40%の国が多いことから考えると、こちらもきわめて低い数値である（山田 2015 : 2-3）。こうした数値の背景には、ケア（介護・看護・医療・保育）に関連した労働が、家庭において女性にとって不可避であり、選好に関わらず高確度で担っていることが1つの要因であることは間違いない。

2-1-1 社会の現実

介護、看護、医療、保育に関連した労働を女性が主として担ってきたが、こうした事象はいかなる背景となっているのか。本項においては、介護にスポットをあて、仕事と介護を両立する上での課題抽出を行う。

まず、家族形態の変容が挙げられる。つまりは、三世代など多くの世代が同居する形態から、核家族・単身など少数人員が住まう形態への変容である⁸。これには、少子高齢化はもちろん、都市部への一極集中に伴う居住スペースの縮小や、晩婚・非婚、離婚など多くの要因が考えられるが、今後も少ない世帯構成員の家族の増加が見込まれる。少ない世帯構成であれば、当然のことながら介護などケアへの負担は増す。以下では、関連する個別の事象について検討する。

・ **高齢者（認知症患者）の行方不明者**

高齢化の進展によって、認知症の高齢者が必然的に増加するなかで、それに起因した行方不明者が 2013 年（平成 25 年）から年間 10,000 人超となってきており増加傾向にある（表 2-3）。また、行方不明者の様々な要因のなかでも高い数値となっており、認知症高齢者の行方不明や徘徊は社会問題化しているといえよう。

表 2-3 : 2016 年(平成 28 年)における行方不明者の状況

	平成24年		平成25年		平成26年		平成27年		平成28年	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
疾病関係	15,397	19.0%	16,245	19.4%	16,498	20.3%	18,395	22.4%	21,852	25.8%
うち認知症	9,607	11.8%	10,322	12.3%	10,783	13.3%	12,208	14.9%	15,432	18.2%
その他	21,183	26.1%	21,635	25.8%	20,889	25.7%	20,191	24.6%	19,340	22.8%
家庭関係	17,863	22.0%	17,919	21.3%	16,369	20.2%	16,115	19.6%	16,142	19.0%
不詳	12,937	15.9%	14,000	16.7%	14,258	17.6%	13,651	16.6%	13,776	16.2%
事業・職業関係	8,624	10.6%	9,095	10.8%	8,729	10.8%	9,382	11.4%	9,103	10.7%
学業関係	2,343	2.9%	2,386	2.8%	2,014	2.5%	2,099	2.6%	2,320	2.7%
異性関係	2,088	2.6%	1,968	2.3%	1,824	2.2%	1,669	2.0%	1,737	2.0%
犯罪関係	676	0.8%	700	0.8%	612	0.8%	533	0.6%	580	0.7%
総数	81,111	100%	83,948	100%	81,193	100%	82,035	100%	84,850	100%

出典：警察庁生活安全局生活安全企画課

※ 「認知症」は、行方不明者届受理時に届出人から、認知症又は認知症の疑いにより行方不明になった旨の申出のあった者を計上している（2012 年の統計から計上）。

・ **高齢者虐待（介護施設等従事者、養護者）**

同様に、高齢化に伴って、何らかの介護が必要となる高齢者が増加するが、介護者による虐待も増加傾向にある（「相談・通報件数」、「虐待判断件数」）。ニュースで取り上げられる介護施設などでの虐待事件は氷山の一角であり、上述の行方不明同様、今後も高齢者虐待は増加するだろう（「2015 年度高齢者虐待対応状況調査結果概要」厚生労働省）。

・ **ダブルケア（子育てと介護に同時に携わる）**

家族形態・構造の変容（晩婚化、晩産化、ネットワーク減少）などにより、子育てと介護を同時に行わなければならない世帯の増加が見込まれる。これにより、体力消耗、ストレス増加、経済的負担、孤独等の負荷が予想される。

・過重労働

健康障害リスクを高める、時間外・休日労働時間が増加しており、諸外国との比較においても年間休日数・有給休暇取得が少ない（〔独法〕労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2017：労働時間・労働時間制度」）。これは介護と結節させるまでもなく、入社間もない社員の自殺など社会問題化していることから注視する必要がある。ただでさえ、休日が少ない、また有給休暇が取りづらい環境下で介護に時間を割くことは難しい。かといって、費用負担の少ない施設への入居は現状において容易ではない。

・介護開始時勤務先の離転職割合（正規雇用労働者）

労働時間が増加すると、離職・転職割合が高くなる（〔独法〕労働政策研究・研修機構「仕事と介護の両立に関する調査結果速報」）。上述のように労働によって介護への時間を割くことが困難となることから、割合は高くなる。

・介護者の属性

同居者が圧倒的に多い（厚生労働省「2016年国民生活基礎調査の概況、介護の状況」）。介護を要する場合、施設か在宅かという選択であるが、自宅であれば当然同居者の負担は大きくなる。別居の状態では可能な介護であれば、ほぼ介護は必要ない状態であろう。

・介護期間

平均約5年である（〔公財〕生命保険文化センター「介護期間の分布」）。いったん、介護を必要とする状態になると長期間に及ぶことがわかる。在宅であれば負担は大きい。

・介護離職と制度利用

介護休業制度の利用者はきわめて少ない（厚生労働省「介護休業者割合」2015年度雇用均等基本調査）。制度としては存在しても、実用性は極めて低い制度であり、強制的に制度を利用できる環境整備が急務である。

本項では、介護の側面から仕事と両立する上で、いかなる障壁があるか検討してきたが、一個人では解決することは困難なレベルであり、適切な法改正や公助のみならず、多様なサポート体制の構築がなければ介護者、被介護者双方が充足されることは難しいのが現状である。

2-2 スポーツにおけるジェンダー平等

公営競技を換言すれば「スポーツギャンブル」であり、スポーツは一般的に「男女別」に実施されることが主流である。これは男女間に絶対的な身体的差異が存在していることを示唆している。

公営競技においても特に脚力を中心とした高い身体能力を要求される競輪は「男女別」に実施されるが、他の競技は男女混合を基本とする。競輪以外の馬、オートバイ、モーターボートは自転車と比較すれば身体的疲労は軽減されると考えられるが、いずれも、「命懸け」の職業であることに変わりはなく、女子選手にとって職業継続には多くの障壁がある。それは長らく競輪・オートで女子選手が存在しなかったことや、競馬騎手も短期間の在籍や少数の騎手在籍に限定されることにも析出される。

スポーツにおけるジェンダー平等の達成において、もっとも大きな課題は、「身体の違い」をどう評価するかである。身体的活動において、異なる身体の間で、どのような平等が可能なのか、また望ましいのだろうか。しかし、厳密な意味で男女の身体の違いにもとづく身体能力の差を証明しようとすると、最も簡便な証明方法だとされている「男」と「女」の筋肉量の差に関しても、その性差の絶対的な値を示すことは難しい。個々人の数値は、性差と個体差とのクロスの中に点在するのが現実であり、性差の評価自体、確立しているとはいえない（建石 2016）。たとえば、体力テストやスポーツは、もともと体格や筋力やパワーに優れている人が好成績を得るように仕組まれた文化であることが明らかになった。従って、男女の能力を最大値や平均値で比較すると男性が優れているが、海外の研究者は男性の98%は女性の最高レベルより低く、性別間の差よりも同性間の個人差の方が大きいという。そうした研究成果からすると、身体にまつわる性差は、歴史・社会・文化的に構築されたものだと言えるかもしれない（飯田 2014）。

しかしながら、スポーツ競技の一大イベントであるオリンピックをみても、男女別に実施されるか、混合で実施されるケースはあっても、「男」対「女」で実施される競技はない。平均身長や平均体重は国際的にも男性が上回っており、そうした外見上の身体的差異からも、「男」対「女」で競うスポーツは常識的には考えにくい⁹。その点からすると、上述したように競馬、オート、競艇においては、「男」対「女」の構図で実施されるレースがあり¹⁰、公営競技の特殊性がみられる。

同性同士の競技と比較すると、こうした異性間の競技は注目度が増す。上述のように一般的ではなく新奇性があることが最大の要因であると考えられるが、近年の公営競技界における女子選手の注目度はきわめて高くなっている¹¹。学問的には、必ずしも運動能力差はないとされているものの、実際の運用としては「体格差」を前提とした、スポーツ競技の実施が大半であるといえよう。次章以降では、特殊性ある公営競技について展開する。

3. 公営競技女子選手の潮流

従来から競馬、競艇は女子選手が継続（断続）的に活躍してきたが競輪とオートでは長らく女子選手を募集しない時期が続いた。しかし、競輪は公営競技売上トップから転落し、オートは従来から低空飛行の状況であり、組織合併を経て、監督官庁が同一である両競技は「現状打開」とするべく女子選手募集に注力した。

オートは、競技というよりは、「ショー」のような要素もあり、女子選手人気が高く注目選手も多かった¹²。しかし、殉職事故の多発や選手層の薄さによるレースの単調化とそれに伴う人気低下、更には結婚などの女性退職理由の主流である選手引退が拡大し、人気女子選手の引退なども重なり、1967年の女子選手の在籍を最後に「自然消滅」という形で廃止になっていたが、44年振り、2011年に女子選手が再登場した。

女子競輪は1949年から15年間、男子競輪とともに開催されていたが、こちらも女子選手は消滅していた。しかし、ロンドン五輪で女子のケイリンが正式種目になったことなどが追い風となり、オートに女子選手再登場した翌年、2012年に「ガールズケイリン」が始まった。これは、女子競輪として48年振りの開催となった（福井2016：47）¹³。

中央競馬においても、久しぶりに女性騎手が誕生して注目を集めている。彼女は芸能事務所にも所属しており、一選手としての枠に収まることなく、騎手とタレントの2つの側面を有している。しかし、中央競馬においては長期にわたって女性騎手が稼働した実績はないに等しく、今後の動向を注視していきたい¹⁴。

競艇については多少の入れ替えはあるものの、近年は200名以上の大所帯で推移しており、他の競技と比較すると様々な実績がある（第4章にて後述）。共通事項であるが、彼女達はマスコミへの露出も多く関連グッズも発売され、これらの売上も好調だ。女子選手は男性選手に比べて、発信力・訴求力が高く、今後も業界PR、売上貢献等、多方面に寄与することに違いない。いずれの競技も、女性選手の募集、育成にますます注力することが予想される。

4. 女子選手にみる現状と課題

4-1 女性の就労環境

女性の就労環境を考察する上で、ポイントとなるのは上述した、同一労働同一賃金（以下、ペイ・エクイティ）である。以下では、非正規雇用労働者の現状をふまえながら、ペイ・エクイティの基本的概念を確認する。

現在、日本の非正規雇用労働者は、全雇用者の4割を占めている。不本意ながら非正規の職に就いている労働者の割合は低下傾向にあるが、特に女性では結婚、子育てなどもあって、30代半ば以降自ら非正規雇用を選択するケースが多いが、多様な働き方の選択を広げる意味でも非正規雇用者の待遇を改善する必要がある。非正規雇用の割合が高いシングルマザーや単身女性の貧困問題の解決に向けても不可欠な施策である¹⁵。

ペイ・エクイティの導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本であるが、日本においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には、たとえばヨーロッパと比較すると大きな処遇差がある。ペイ・エクイティの概念が普及しているヨーロッパの実態を参考としながら、日本の労働市場に見合った政策形成が求められる（働き方改革実現会議決定

2017「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」。

ペイ・エクイティが浸透していない日本では、本来、正規雇用が望ましいが、子供を持つと正規雇用で働くことは難しく、やむを得ず非正規雇用で働くケースが多い(図 4-1 における 54 歳以下の子育て世代から推察)。女性の就労にとって、子供をもつことはその後の働き方にも影響する、きわめて重要な選択である。

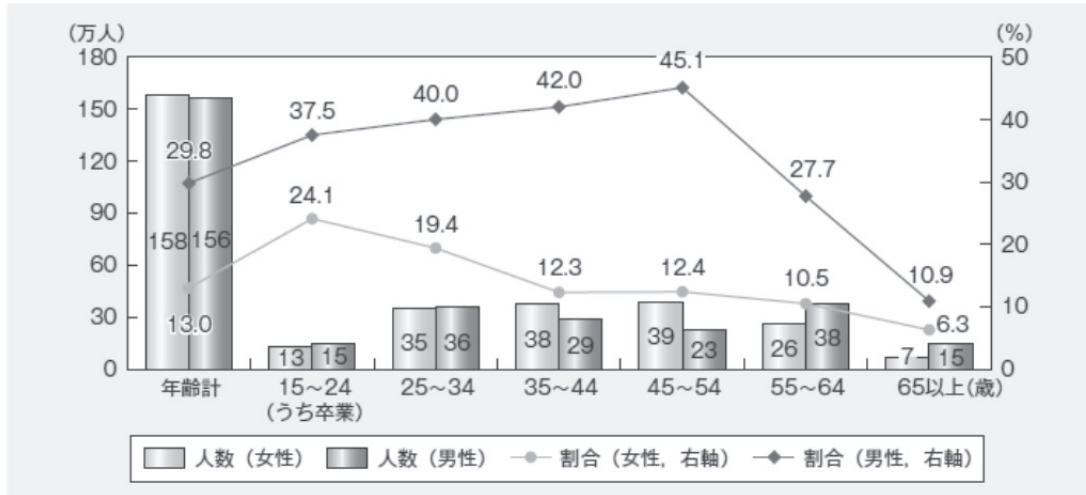


図 4-1: 非正規雇用労働者のうち現在の雇用形態に就く主な理由が「正規雇用職がない」とする者の人数および割合 (男女別 2015 年)
出典: 内閣府 (2017)

4-2 競艇女子選手の先進事例

表 4-1: 公営競技女子選手数

区分	女子選手数
中央競馬	1
地方競馬	7
オートレース	13
競輪	109
競艇	210

出典: 各競技 HP を参考に筆者作成 (各 HP 閲覧日を基準とする)

一般企業社会 (官庁なども含む) においては、子供を産むという選択がその後の働き方に大きく影響することがわかったが、公営競技の場合はどうか。公営競技は、仕事としての特殊性から基本的に女性の割合は少ない¹⁶。しかしながら、競艇の場合、10 代~50 代の年齢層、既婚・未婚、子育てからのカムバックなど多様な属性が存在する。これは、たとえば国連女性差別撤廃委員会 (CEDAW) 勧告などで再三、「遅れ」を指摘された他のフレーム (企業、議会) に置換しても圧倒的に先行している事例である。

「表 4-1」が示すように競艇の場合、女性選手数 (競馬は騎手) が多く、所定の期の選手を抽出した「表 4-2」が示しているように継続性もある¹⁷。一般企業などにおいては、新卒入社後、3 年以内で退職する者が指摘されることが多いが、たとえば 109 期生のように、デビューから 5 年経過しているが 1 人も辞めていない。一般企業との共通項としては、89、99 期にみられるように少なからず退職者 (引退選手) が存在し、30 代を境に、「選手を継続するか否かの選択を迫られる」ということである。データは手薄であるが、競艇女子選手に関する新聞・雑誌などのテキストマイニングを行うと、「高額賞金」、「産休明け」というキーワードが表出する (朝日新聞データベース)。もともと、誰もが就ける仕事ではなく、限られた者のみが就ける職業であるといえるが、

競艇界はいかにして女性に働きやすい環境を提供してきたのであろうか¹⁸。

表 4-2：競艇女子選手数の推移（2011 年末と 2016 年末における所定期：登録はデビュー年月）

区分	69 期 (1991/9 登録) 平均年齢 40.0	79 期 (1996/10 登録) 平均年齢 36.0	89 期 (2001/10 登録) 平均年齢 31.5	99 期 (2006/9 登録) 平均年齢 24.7	109 期 (2011/9 登録) 平均年齢 21.4
2012 前期	1	1	2	4	7
2017 前期	1	1	1	3	7

出典：ボートレースファン手帳 2012 前期、2017 前期を参考に筆者作成

区分における平均年齢とは、「2012 前期」に示されたデータによるもので、小数点第 2 位以下切捨てとする。すなわち、69 期の選手(1 名)は、およそ 20 歳でデビューしていることを表す。また、109 期については、デビュー期のデータである。また、それ以外の期については既に登録削除(引退)している女子選手もいるが考慮しない。競艇は毎年 2 期(年 2 回)デビュー期がある。ここでは、およそ 5 年毎にデビューした女子選手の動向に注目した。

①生物学的性差に配慮したレース編成

上述したように競艇は男女混合のレースを基本としているが、身体的差異やレースの多様性等を鑑み早くから女子のみでのレースを実施してきた¹⁹。これにより男子との混合戦で賞金を稼ぐことが困難な選手であっても収入を得る機会が与えられ、モチベーションの維持が容易となった。また勝敗に影響する体重ハンディ（最低体重基準値）も男子より 4 kg 低く設定されている。これにより混合戦においても体重面で男子より優位にレースに臨むことが可能である。出産後に復帰する選手も多いが、これはレース場における練習環境が保障されている点が大きく、復帰時期についても本人の裁量により決定できる²⁰。

②公平・公正な機器割当

競艇は、乗艇するボートはもちろんだが、要はボートに装着され性能差が発現するモーターである。レース場に設置されたモーターは 1~2 年周期で交換されるが、これを開催レース毎に抽選で割り当てる。整備によりモーター性能を上昇させることも選手能力の一つだが素性の良し悪しは大きく、なかには整備の施しようのないモーターも存在する。従ってこの機器割当は技量的に不足する選手であっても女子戦、男女混合戦問わず好結果に繋がるもので女子選手にとっては非常に有意義なシステムである。たとえば、競輪のように脚力が重視される競技においては余程の身体改造が行われな限り、成績は固定化されるし、加齢と共に好成績を残すことは困難となる。ハードの機会均等とは、成績が必ずしも振るわない選手であっても好成績を残す可能性を拡大する施策である。

③高額賞金と業界独自の社会保障制度

選手の平均年収は約 1,500 万円(男女)であり、女子トップ選手は約 4,500 万円稼いでいる(2016 年実績)。また、グレードに応じた賞金は基本的に男女共に同一でありペイ・エクイティが実践されている²¹。更には業界独自の年金制度があり、これは 15 年で受給資格が発生する。国の年金受給資格発生には現状では 25 年を要するから、有利に人生設計の構築が可能である。命懸けの職業であり種々の補償制度も手厚い。

以上のような労働環境が、競艇女子選手が公営競技において圧倒的な在籍数を長期にわたって維持している要因となっているといえよう。

5. 総合考察

家事・介護・育児などの「仕事」は、家庭においては、その役割を主に妻・女性が担い、強固な性別役割分業がなされてきた。近年、男性稼ぎ主としての役割に固定してきた性別役割分業のあり方が見直されてきているが、従来主に女性が担ってきた家庭役割を担ったまま社会進出をしている女性は、多重の役割によるストレスの存在が徐々に認識され、語られるようになってきた(平田ほか 2004)。つまり、男性は有償労働のみを行

って、女性は性別役割としての無償労働にプラスする形で有償労働をも担うことが散見されている。

経済成長が鈍り、年功序列賃金制度が崩壊して以降、「男性」というだけでは、高賃金を得ることは困難となっている。子供がいる家庭、要介護者がいる家庭においては、より多くの経費を要することになり、必然的に女性が労働市場へと駆り出される。

他方、女性の社会進出となって久しいが、たとえば競艇女子選手のように、男性以上に稼得力がある女性が存在するのも事実である。育児や介護といったケアの側面を意識するとき、稼得力のある者を労働市場に残存させて、そうでない者が労働市場から退くという選択があつてよい。現行のケアシステム（たとえば、介護や保育）は、万全とは言い難い状況にある²²。そうであるならば、稼得力が低い者が性別にかかわらず、家庭に入ることが賢明な選択であろう。以下がジェンダー不平等に至る理論として確定、再把握できる。

① 伝統的に固定された女性の役割

国際的にも、女性は家父長制などを起点として否応なく無償労働を担うなど男性より下位の存在と位置づけられてきた。女性として生まれただけで必然的に無償労働を担うことになる不平等が生じている。

② 低設定の賃金（稼得力）

①の無償労働を前提として、女性は男性よりも稼得力が低く設定される不平等が生じている。たとえば、結婚後は家庭に入って無償労働を行う前提があつたことから、退職前提の給与体系となることや、不合理な退職勧奨が行われることが多い。

③ 決定権者・上位職への不到達

②に関連して、稼得力が低い女性は長期勤続が困難もしくは、退職への負のインセンティブが付与されるため、企業における役員など決定権者になり得ないという不平等が生じやすい。

上述の理論と、これまでの分析、考察をふまえて、新たなソーシャルインパクトを以下の通り、創出した。既に国内で法律規定や施策実施のあるものは除く。

I. ソフトの機会均等

競艇界でみられる「生物学的性差に配慮したレース編成」のように、ソフトの機会均等を図る。海外でいえば、北欧諸国の政治参加にみられる、「ジェンダー・クォータ制」のように、たとえば選挙の際に一定の女性候補者・当選者を確保・割り当てる機会均等策である。これは、女性を量的かつ意図的に確保することが重要となる。選挙の場合は多額の参加資金を要するなど、敷居が高い側面から難しいが、企業など新規採用時の雇用（一定数の内定者確保など）は適用が可能であり、政治以外の分野での準用が望ましいと考えられる。

II. ハードの機会均等

同様に、「公平・公正な機器割当」のように、ハードの機会均等を図る。すなわち能力以上の仕事を可能とする環境を創造することである。男性から過度に映っても適切なサポート体制構築や配置転換が頻繁に行われることがあつて良く、女性のために実施される全方位的なサポート、それがハードの機会均等である。ここでの注意点は女性の意思を常時把握して機会均等を図ることであり、旧来型の単調な垂直的指示による機会均等はないに等しい。状況に応じて適切・適度な優遇が重要となる。

III. フレキシブルな職場復帰環境整備

同様に、「高額賞金と業界独自の社会保障制度」のように、給与・待遇の充実を図る。これは長らく議論されてきたペイ・エクイティの枠にとどまらず、既成概念にとられない賃金体系と待遇の確立である。夫の給与が必ずしも右肩上がりでも上昇せず妻が非正規であるとすれば、以下の「図 5-1」にあるように X 型（いわゆる専業主婦を選好する夫婦は減少し、共働きが増加する型）で今後も共働き世帯は推移することは間違いない。この事象は能力ある女性の活躍機会を剥奪している現象と考えられ女性であっても高額な給与・待遇の充実は不可欠である。また、それ以上に重要であるのが、厚待遇を確保した上での、容易かつ自由な職場復帰環境の整備である。女性は男性と比較すると少なくとも出産など職場を離れざるを得ないケースがあり、産休や介護休暇などを取得しようと考えても容易に取得できることは難しい。また、復帰時期も法的に一定程度に定められている。もちろん、産休した女性に対して期限を区切らずに闇雲に職場復帰させることは現実的ではないが、現行法より幅を持たせた運用が求められる。自営・自由業の女性のみならず組織に属した女性に対しても弾力

的な運用は不可欠である。

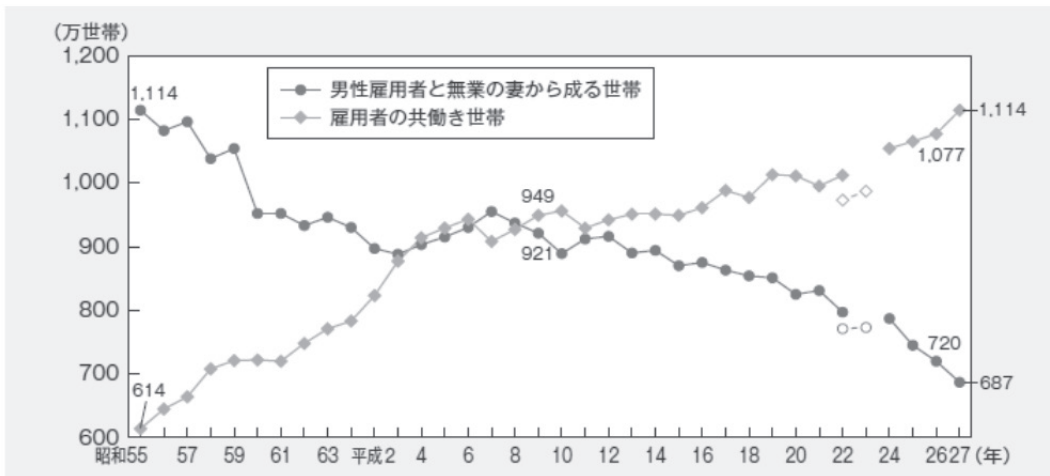


図 5-1：共働き等世帯数の推移(1980-2015)：図目盛りは和暦表示
出典：内閣府（2017）

6. おわりに

戦後、国や自治体は性差別を撤廃して、男女平等を推進するために様々な政策に取り組んできた。その課題は多岐にわたるが政策実行によって、少なからず女性活躍の場は広がってきたといえるし、育児・介護や地域活動に積極的な男性も勇気づけられたことだろう²³。

また、数字の上でも 2017 年 10 月の衆院選立候補者 1,180 人のうち、女性候補者は 209 人で全体の 17.71% となっており、全候補者に占める女性の割合は戦後最高となった（読売新聞 2017/10/11）。国際的には少ない割合といえるが女性活躍へ向けて徐々に進展がみられる。

しかし、女性差別撤廃条約批准、男女雇用機会均等法制定から 30 年以上が経過していることを鑑みると、長年、国連などを通じて、「雇用・参加、あらゆるレベルでの意思決定の地位への女性参加を引き上げる数値目標」等を要請されており、全体として未だにジェンダー平等とは乖離した状況にあることも指摘せざるをえない。

また、単に数値目標の達成・履行のみならず上述した日本の従来からの「男性稼ぎ主」型に付随した社会保障制度など、システム改変も不可欠である²⁴。各業種で女性進出が目立ち、夫婦間での収入逆転現象も珍しくなく、性別役割分業が、機能不全になりつつある。競艇女子選手にみられるように妻が収入を得て、夫が家庭を守る「主夫」というケースも散見される。女子選手の影響は大きいですが、社会・経済・家族の変化に即したパラダイムシフトが急務である。本稿で提示したソーシャルインパクトも決定権があるのは男性が大半であろう。男性側のパラダイムシフトができなければ、ジェンダー平等の道は今後も険しいものとなる²⁵。

本稿では、公営競技の女子選手に焦点をあてたが、公営競技に関係した女性の研究というのは、寄藤（2006）など手薄ながらも存在する。実力のある選手にとっては非常に恵まれた職業であるといえるが、一方で機械化が進むレース場で働く、いわば「脇役」の女性にとっては労働条件改悪など厳しい側面が散見される。選手にばかりスポットライトが当たるのが公営競技であるが、選手以外の女性も対象とした研究を行うことで、公営競技と一般企業社会の差異も明らかになるであろうが、今後の研究課題としたい。また、ジェンダー平等の視点から、全体としてやや女性寄りの記述となってしまったが、それだけ現状においてはジェンダー平等には程遠いことを示している。ジェンダー平等の社会構築は容易ではないが、女性・男性ともに負荷を感じることなく生きられる社会の構築こそがその近道であることはいままでのまではない。

付記：本稿は、2017 年、日本において開催された国際学会：『Gender Summit 10 , Asia-Pacific』：一橋講堂（東京・千代田区）において、筆者が発表した演題を、再構成し加筆した上で、新たな論点や知見を加えたものである。

-
- ¹ WLB（ワーク・ライフ・バランス）、Decent work（ディーセント・ワーク）といった概念も近年の労働環境形成に寄与している。
- ² 競艇女子のトップクラス選手の夫のなかにも「主夫」がいる。詳細は日高（2007）、日高（2008）を参照されたい。
- ³ MDGsは、2000-2015年において国際社会の共通目標として掲げられ、重要な開発の枠組みを提供し、途上国における貧困削減や保健・教育分野の改善など、多くの分野において成功を収めた。SDGsはMDGsを継承しつつ課題をより広くとらえた開発目標である。
- ⁴ この時点において日本は、38位/58か国であった。経済参加、政治参加、教育、健康の4分野における男女の格差を指数化したものであり、男女でギャップが小さいほど順位が高い（上位となる）。日本は、教育、健康のギャップは小さいが、経済・政治参加のギャップが大きい。その後、対象国が増えているが日本は下位のままであり、2017年11月発表の指数によれば114位/144か国で、前年の111位から更に後退している。
- ⁵ 日本的雇用慣行が支えてきた企業社会ではジェンダー構造こそが不可欠となる構成要素である。女性は男性を下支えしながら、いざという時にフレキシブルに対応する労働力であり、アンペイドワークも担ってきた。企業社会は、女性の2重の役割によって支えられてきた（浅倉 2004：42-43）。すなわち、家庭内・家庭外の両方で報酬の発生の有無にかかわらず、労働を行う役割である。それに対して、男性は家庭外の労働のみを前提とした役割であり性差は大きい。
- ⁶ 仕事とライフスタイルについて女性の選好は、「家庭志向型」、「適応型」、「仕事志向型」に分けられる。「適応型」が主流かつ最も多様であり、仕事と家庭の両立を望む女性、両者を揺れ動く女性、確たるキャリアを持っていない女性を含むとされる（原 2016：221-222）。近年は仕事志向の女性が多い印象があるが、そうした女性も「家庭志向がないわけではない」ということだろう。
- ⁷ 「代替モデル」とは、「男性稼ぎ主モデル」とは別のモデルとして、理論的・経験的に構想され実践されるモデルを指す。フェミニストらが「男性稼ぎ主モデル」に代わる、いかなる「代替モデル」を構想し、またこれを実現するための制度体系についてどのように論じているかを比較分析する（田中 2016b）。
- ⁸ 三世同居世帯の世帯数、世帯割合ともに減少傾向にある（筒井 2016）。
- ⁹ オーストラリアのプロフットボールリーグ（AFL）では、女性へ性別変更した男性（元）を女子リーグではプレーを認めない方針を打ち出した。「肉体の強さを分析した結果」としているが基準は不明瞭である。身長190cm、体重100kgという巨漢であるが、性同一性障害によって2年前に性別変更をしている（朝日新聞）。
- ¹⁰ 競馬における「男」対「女」の構図とは、騎手におけるもの、競走馬におけるもの、双方があるが、本稿では前者を指している。
- ¹¹ 通常メディアが女性のスポーツを報道する量は、男性のそれと比べて圧倒的に少なく、女性の活動の可視度は著しく低くなっている。また、メディアが女性のスポーツ活動を報道する視線は「女らしさ」というステレオタイプにとらわれ、さまざまなかたちでジェンダー・バイアスを強化していると指摘されている（熊安 2000）。
- ¹² プロレスも「ショー」の要素が強く、「男女混合戦」などが頻繁に実施されている。実力に根ざした勝敗よりも団体の設定した「ストーリー」に基づく結果が表出することも多々ある。
- ¹³ 「エキシビション」としては、女子競輪が復活する前から行われていた。自転車の仕様やレース形態など男子レースとは異なる面が多い。
- ¹⁴ 中央競馬の女性騎手としては16年ぶり7人目として昨年（2016年）、デビューした藤田菜七子騎手が年間最多勝記録を更新した（12勝）。
- ¹⁵ 女性労働者の選好を検討する際、M字型カーブという概念がある。M字型カーブ（以下、M字）とは、結婚・出産・育児期にある20歳代後半から30歳代の女性が仕事を中断することで就業率にくぼみをつくり、40歳代でふたたび上昇することを指す。ゆえにとりわけ国際比較の文脈で、M字は仕事と家庭の両立がむずかしい日本を象徴する「エンブレム」のように論じられてきた（田中 2016a）。
- ¹⁶ 競艇選手は1,587人在籍しており、そのうち女子選手は210人であり全体の約13%を占めている（2017/7/7時点）。この数値データは他競技を圧倒するものであり今後の公営競技はもちろんジェンダー政策にも多くの示唆を包含している。
- ¹⁷ 上述した藤田騎手（現役）によれば、「騎手の一日は朝3時からスタートするなど、慣れるまでは過酷である」という（2016年12月：平和島競艇イベントにおける本人談話）。騎手の場合、騎乗機会は騎手によってかなりの差があるが、騎乗機会

と比例して騎乗馬の調教増加などにより、労働環境は過酷となることわかる。

- 18 毎期の競艇学校入校希望者は1,000人を超えることがほとんどで合格者は約50人前後であることが多く、競争率は約20~30倍となっている。幸運に合格できたとしても1年間の訓練期間中に退校する者が少なからずいる、など厳しい世界である。公認会計士、教員、看護師など多様な経歴のある選手が在籍している。また公営競技において競艇の歴史は最も新しい。換言すると「最後」に開始されている。
- 19 近年は女子のみのレースが増加しており、大晦日には「クィーンズクライマックスシリーズ」として、女子選手の年間獲得賞金1位を確定させるレースも開催される。
- 20 競艇選手など公営競技の選手は「自営業」の分類に属する。いわば、個人事業主であり、「副業」を持つ選手も多い。
- 21 同一グレードのレースであっても、スポンサー（協賛）の存否、レース場売上によって確定されるレース場毎の賞金体系などによる差異はある。
- 22 保育における保育園の入所問題や、介護における入居施設の供給不良、施設における虐待など、当事者にとって満足できる状況には程遠い。
- 23 セクシュアル・ハラスメント対策、男女平等教育、NGOとの協働など、多面的に推進されてきた。
- 24 たとえば、年金制度であれば扶養者を「男性」として想定している。また、遺族年金（厚生年金）において、「夫は妻が亡くなった場合、本人は55歳以上であることが条件であり、実際に年金がもらえるのは夫が60歳になってから」となっており妻にはない規定が存在する。これは男性からみたジェンダー不平等である。
- 25 現状において政治・経済・教育など、あらゆる分野の決定権者は男性が主流であるため、意識改革から始める必要がある。

参考文献

【図書】

- ・浅倉むつ子（2004）『労働法とジェンダー』、勁草書房。
- ・井上俊ほか（1995）『岩波講座 現代社会学（11）ジェンダーの社会学』岩波書店。
- ・宇沢弘文（2000）『社会的共通資本』岩波書店。
- ・大嶽秀夫（2017）『フェミニストたちの政治史 参政権、リブ、平等法』東京大学出版会。
- ・大西祥世（2006）『女性と憲法の構造』、信山社。
- ・鹿島敬（2003）『男女共同参画の時代』、岩波書店。
- ・川口章（2008）『ジェンダー経済格差』勁草書房。
- ・小杉礼子・宮本みち子（2015）『下層化する女性たち 労働と家庭からの排除と貧困』、勁草書房。
- ・原伸子（2016）『ジェンダーの政治経済学 福祉国家・市場・家族』、有斐閣。
- ・日高逸子（2008）『私は、迷わない。－46歳・現役トップレーサー・母そして妻』中経出版。
- ・日高邦博（2007）『逸子さん、僕が主夫します！－競艇のグレートマザーに恋して』中日新聞社。
- ・水田珠江（1973）『女性解放思想の歩み』岩波書店。
- ・三浦まり・衛藤幹子編著（2014）『ジェンダー・クオータ 世界の女性議員はなぜ増えたのか』明石書店。
- ・盛山和夫編（2012）『公共社会学 少子高齢社会の公共性』東京大学出版会。
- ・山田昌弘（2015）『女性活躍後進国』岩波書店。

【学会論文など】

- ・Hironori Fukui（2017）「GENDER POLICY IN LABOR ENVIRONMENT OF FEMALE MOTOR BOAT RACER」, 『Gender Summit 10 ,Asia-Pacific』, Hitotsubashi Hall,Tokyo,May25-26.
- ・飯田貴子（2014）「身体にまつわるジェンダー幻想」『日本教育社会学会大会発表要旨集録』（66）,pp 498-499.
- ・稲葉佳奈子（2005）「日本におけるスポーツとジェンダー研究のオルタナティブに向けて－「ジェンダー・トラブル」論の視点から－」, 『スポーツ社会学研究』13 日本スポーツ社会学会 , pp53-67.
- ・大石亜希子（1998）「子供のコストと少子化対策」『経済セミナー』No.516, pp 22-25.
- ・熊安貴美江（2000）「新聞のスポーツ関連記事見出しとジェンダー－「月刊切り抜き体育・スポーツ」－（1990年～1999年）より」大阪女子大学 『人間関係論集』17, pp145-163.
- ・斎藤修（2013）「男性稼ぎ主型モデルの歴史的起源（特集 家族形成と労働）」『日本労働研究雑誌』, 労働政策研究・研修

機構, No. 638, pp4-16.

- ・ 建石真公子 (2016) 「スポーツにおける平等と公正とは」趣旨説明, 『スポーツとジェンダー研究』 Vol. 14 , pp 118-120.
- ・ 田中弘美 (2016a) 「M字型カーブの解消と「男性稼ぎ主モデル」からの離脱の関係—OECD 統計の国際比較をとおして—」同志社大学社会学会『評論・社会科学 = Social science review』(117) ,pp 85-100.
- ・ 田中弘美 (2016b) 「男性稼ぎ主モデル」脱却に関する理論再考—ジェンダー比較福祉国家研究の到達点と課題から—, 『同志社社会学研究』, pp73-86.
- ・ 平田伸子ほか (2004) 「働く女性の「ジェンダー・ストレス」要因に関する数量的分析」『九州大学医学部保健学科紀要』, 第4号, pp57-66.
- ・ 福井弘教 (2016) 「持続可能な公営競技のあり方に関する研究—競艇(ボートレース)を中心に—」, 修士論文, 法政大学.
- ・ 福井弘教 (2017) 「公営競技の形成と展望—競艇を中心に—」『公共政策志林』第5号, pp149-163.
- ・ 船木恵子 (2017) 「翻訳:『女性の勤労』ハリエット・マーティノウ (1) —THE EDINBURGH REVIEW, APRIL, 1859. No. CCXXII (222) —」『武蔵大学総合研究所紀要』No.26, pp23-39.
- ・ 寄藤晶子 (2006) 「常滑競艇場女性従業員の労働運動 - 「ギャンブル空間」へのジェンダーアプローチに向けて - , 人文地理学会大会, 研究発表要旨, pp126-127.

【外国語文献】

- ・ Lewis,Jane. (1996) “Anxieties about the Family :A New Parenthood Contract?” *Political Quarterly*,67 (2) ,pp92-100.
- ・ Lewis,Jane. (1997) “Gender and Welfare Regimes :Further Thoughts, ” *Social Politics*,4 (2) ,pp160-177.
- ・ Lewis,Jane. (2004) “What is New Labour? Can it Deliver on Social Policy? in J.Lewis and R.Sureder eds., *Welfare State Change :Towards a Third Way?*.
- ・ Lewis,Jane. (2008) “Children Policies and the Politics of Choice,” *Political Quarterly*,79,pp499-507.
- ・ Lewis,Jane. (2013) “Continuity and Change in English Childcare Policy 1960-2000 ,” *Social Politics*,20(3),pp358-386.
- ・ Martieau,Harriet. (2007) “Autobiography”, Linda.H.Peterson.ed.,Broadview Press.

【政府刊行物、白書・統計・報告書など】

- ・ OECD (2017) 『Employment Outlook 2017』.
- ・ 内閣府 (2017) 「平成 27 年度 男女共同参画社会の形成の状況及び平成 28 年度男女共同参画社会の形成の促進施策(平成 28 年版男女共同参画白書) 概要」.
- ・ 働き方改革実現会議決定 (2017) 「働き方改革実行計画」.
- ・ 東京都産業労働局雇用就業部労働環境課 (2015) 「2015 年版 働く女性と労働法」.

【新聞、雑誌、広報紙、資料など】

- ・ 朝日新聞 2017/10/19 朝刊 「性別変更の元豪州代表、女子リーグへの参加はダメ?」.
- ・ 日本レジャーチャンネル (2011) 「ボートレースファン手帳 2012 前期」.
- ・ 日本レジャーチャンネル (2016) 「ボートレースファン手帳 2017 前期」.
- ・ 読売新聞 2017/10/11 朝刊 「2017 年衆院選動向」.

参考 HP

【公営競技関連】

- ・ オートレース <http://autorace.jp/> (閲覧:2017/8/1).
- ・ 競輪 <http://keirin.jp/> (閲覧:2017/8/3).
- ・ 競艇(ボートレース) <http://www.boatrace.jp/> (閲覧:2017/8/2).
- ・ 地方競馬 <http://www.keiba.go.jp/> (閲覧:2017/9/5).
- ・ 中央競馬 www.jra.go.jp/ (閲覧:2017/8/1).

【国連関連】

- ・ Sustainable Development Goals
<http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> (閲覧:2017/8/5).
- ・ 国際連合広報センター

http://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/

(閲覧:2017/10/12).

- ・グローバルコンパクトネットワークジャパン「持続可能な開発目標 (SDGs)」

<http://www.uncgjn.org/sdgs/goal05.html> (閲覧:2017/10/21).

【自治体・官庁・財団関連】

- ・警察庁生活安全局生活安全企画課「平成 28 年における行方不明者の状況」

<https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/fumei/H28yukuehumeisya.pdf#search=%27%E3%80%8C%E8%A1%8C%E6%96%B9%E4%B8%8D%E6%98%8E%E8%80%85%E3%81%AE%E7%8A%B6%E6%B3%81%E3%80%8D%E8%AD%A6%E5%AF%9F%E5%BA%81%E7%94%9F%E6%B4%BB%E5%AE%89%E5%85%A8%E5%B1%80%27> (閲覧:2017/8/23).

- ・厚生労働省「介護休業者割合」2015 年度雇用均等基本調査

http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/ (閲覧:2017/11/5).

- ・厚生労働省「2015 年度高齢者虐待対応状況調査結果概要」

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12304500-Roukenkyoku-Ninchishougyakutaiboushitaisakusuishinshitsu/0000155596.pdf> (閲覧:2017/9/11).

- ・厚生労働省「2016 年国民生活基礎調査の概況, 介護の状況」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa16/dl/05.pdf>
(閲覧:2017/10/23).

- ・とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ

http://www.toyonaka-step.jp/08_extra_cnt/11_gender_study/pdf/g-s_nenpyo.pdf#search=%27%E4%B8%96%E7%95%8C%E5%A5%B3%E6%80%A7%E4%BC%9A%E8%AD%B0++%E6%AD%B4%E5%8F%B2%27 (閲覧:2017/8/16).

- ・(独法) 労働政策研究・研修機構「仕事と介護の両立に関する調査結果速報」

<http://www.jil.go.jp/press/documents/20150123.pdf#search=%27%E3%80%8C%E4%BB%95%E4%BA%8B%E3%81%A8%E4%BB%8B%E8%AD%B7%E3%81%AE%E4%B8%A1%E7%AB%8B%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E3%80%8D%E5%8A%B4%E5%83%8D%E6%94%BF%E7%AD%96%E7%A0%94%E7%A9%B6%27> (閲覧:2017/9/13).

- ・(独法) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2017 : 労働時間・労働時間制度」

http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2017/06/p207_t6-4.pdf (閲覧:2017/9/25).

【その他】

- ・朝日新聞データベース 聞蔵Ⅱ www.asahi.com (閲覧:2017/8/23).

- ・(公財) 生命保険文化センター「介護期間の分布」 <http://www.jili.or.jp/lifeplan/lifesecurity/nursing/4.html> (閲覧:2017/11/1).

- ・筒井淳也/計量社会学「三世代同居促進政策は有効かーデータから見えてくること」: 2016/1/27 <https://synodos.jp> (閲覧:2017/10/8).