

女性職種に何故男性が進出できないのか ——7つのサービス職種から現状と課題を探る——

徳永 英子 リクルートワークス研究所・研究員

女性比率の高い職種について、男性の参入はあまり進んでいない。職種イメージとして、女性の職業といったイメージも残っている現状が判明。顧客側の女性を要望するといった背景がある中、サービス提供者の性別は関係ないといった状況も見られ、企業側も男性の必要性を感じている。様々な課題はあるが、男女関係なく働くことができる職種であると考えられる。

キーワード： 女性、男性、顧客接点人材、サービス職種、サービス受容性

目次

- I. はじめに
 - I-1. 問題意識の提示
- II. 先行研究および研究目的・研究方法について
 - II-1. 先行研究について
 - II-2. 研究目的について
 - II-3. 研究方法について
- III. 研究結果
 - III-1. 歴史的背景から見る「女性の職業」とは
 - III-2. 企業側の雇用等について
 - III-3. 顧客側のサービス受容性について
- IV. 考察
 - IV-1. 取り巻く環境の変化および市場の変化について
 - IV-2. 現状の課題について
 - IV-3. 今後の可能性について-示唆
- V. おわりに

I. はじめに

2007年4月1日、改正男女雇用機会均等法がスタートする。現状までは、女性に対する差別的取り扱いを禁止していた。

2006年5月に男性派遣社員の就職性差別により訴訟する(『毎日新聞』2006.5.14 朝刊)など、男性においても差別問題が起きていることが明らか

かとなり、男性であることを理由とする差別に係る相談が、厚生労働省に寄せられている¹という。そのような背景や、諸外国では男女双方に対する差別を禁止していることが一般的であることを踏まえ、改正法では、男女双方に対する差別的取り扱いが禁止となる。

このことから察すると、女性ばかりが差別されていた訳でないことが、明確化した近年であろう。

I-1. 問題意識の提示

1986年男女雇用機会均等法の施行以降、前述したように、女性に対する差別的取り扱いの禁止やポジティブ・アクションの推進により、女性の社会進出が見られてきた。しかし、女性の活躍の場として期待されていた職業・職種について、依然として“女性の職業”となっている。女性が男性の多い職業への進出ほど、女性の職業といわれている職業へ男性の比率が高くなっているわけではない。

しかしながら、就業者の女性比率の推移を見ると(図表1)、わずかだが女性の比率が下がってきており、看護師や保育士などを希望する男性が増えてきていることも事実としてある。また、短期大学の看護学学科および幼稚園教育学科の学生数

を見ると（図表 2）、1992 年度から 2006 年度では、絶対数は少ないものの 5 倍の学生数になっていることがわかる。

図表 1 職種別女性の就業者比

	1987年 昭和62年	1992年 平成2年	1995年 平成7年	2000年 平成12年
就業者総数	58.3万人	61.7万人	64.2万人	63.0万人
女性計	38.9%	39.6%	39.9%	40.9%
看護師	97.0%	96.9%	96.5%	96.0%
保育士	99.5%	99.4%	99.2%	98.7%
幼稚園教員	94.0%	94.5%	93.8%	93.9%

出典：総務省統計局（1987-2000年）をもとに作成

図表 2 短期大学看護学学科・幼稚園教育学
学科の学生数

		計	男	女
看護 学科	1992 年度	5,555	80	5,475
		100.0%	1.4%	98.6%
2006 年度		7,035	487	6,548
		100.0%	6.9%	93.1%
幼稚園 教育学 科	1992 年度	54,967	589	54,378
		100.0%	1.1%	98.9%
2006 年度		48,911	2,930	45,981
		100.0%	6.0%	94.0%

出典：文部科学省（1992年度・2006年度）をもとに作成

女性の職業といわれているが、業務内容では、男女にかかわらず従事できる職業ではないかと思われる。

男女平等の下、女性特有の職業・職種といわれた職業・職種へ、何故男性の比率が高まらないのだろうか。

どのような背景があるのか、先行研究より探してみたい。

II. 先行研究および研究目的・研究方法について

II-1. 先行研究について

これまで多数の研究者により、性役割や職業選択のジェンダー差における研究や、女性の就業に関する研究が行われてきた。

小久保（2002）によると、次のような研究を行っている。

大学生の間で、男性は男性が多い職業（女性がかつてあまりついてこなかった職業）と女性が多い職業（女性が多くついてきた職業）に対する自己効力感（もし何らかの訓練を受けたなら、当該の仕事に十分に成し遂げる自身がどのくらいあるか）に差がないが、女性では男性が多い職業に対する自己効力感が女性が多い職業に対する自己効力感が有意に低かった。そして、男女ともに自分の属する性が多い職業に対する職業選択考慮（職業選択の考慮の真剣さの程度）が、他の性が多い職業に対する選択考慮より有意に大きかった。職業選好は、男性では男性が多い職業に対する職業選好が女性が多い職業に対する職業選好より大きく、女性では職業選好にそのような差はなかった。また、男性が多い職業と女性が多い職業について、このようなジェンダー差が現在の大学生の間でまだ見られることに対して、社会的、制度的、心理的な様々な要因が絡み合った結果が考えられることを指摘している。

現在の日本の意識等については、男女の歩み寄りが見られる。そのことについて、鈴木（1997）は、日本人の変化の特徴を以下のように指摘している。

（a）1970年代以降、男女とも明らかに平等思考的な方向に変化し、その変化が大きかったのは80年代であった。その後も男女の区別が薄れて、ボーダレス化が進んできている。

（b）伝統志向的な態度の持ち主の減少が平等思考的な態度の持ち主の増加に直接結び付かず、中間的な態度の人もかなり存在している。

（c）男性より女性の方が意識変化が大きく、平等志向性も強い。

（d）大部分の女性が選ぶ中心的役割が存在しないので、役割の選択が自由にできる。これは、現在が過渡期であることを示唆している。

（e）若い世代は中高年世代より個人志向的・平等志向的である。

また、男性労働者意識の「女性化」としても、

自己実現をしたいという個人志向性が強くなり、昇進よりも仕事内容を重視し、スペシャリスト志向が強くなっている。日本人の態度・行動においても、家族、男女関係、教育、就労などそれぞれの分野で、伝統的な女性・男性役割の区別が薄れ境界線がぼやけてきた。情報ネット社会化が進めば、ボーダレス化にもますます拍車がかかるであろうと指摘している（鈴木 1997 : 141, 174, 177-178）。

時代の変化・流れとともに、“女性の職業”に男性が参入することへの理解にも似た状況が、男性でも看護師や保育士などに就こうという希望をかなえやすくなったこともあると考える。

以上のような先行研究は行われているが、男性が女性の多い職業へあまり就いていない原因についての研究はあまり見られない。そこで、その原因を明らかにするため、研究を行うこととした。

研究を行うに際して、女性比率が高くなると賃金が低くなるという労働経済的な図式もあるが、これは出産などで離職することにより、勤続年数が男性よりも短い傾向も見られるため、年功序列の賃金体系では、結果、女性の賃金が男性よりも低くなる傾向が見られる。

このような経済的図式から考える方法もあるが、今回の研究では、現状どのような状況にあるのかを明らかにすることに焦点を絞り、行うこととした。

II-2. 研究目的について

ここでは、今回の研究目的と研究方法について述べていきたい。

まず研究目的は、男性が女性の多い職業にあまりついていないことの原因は何かについて、明らかにしたいことである。雇用者側の採用状況などに問題があるのではないか、あるいは、サービスの提供を受ける顧客側が女性を要望するために、男性の受け皿がないのか、などについて明らかにしていきたい。

女性の多い職業については、就業者の女性比率

が9割以上の職種²から顧客接点のある職種のうち、「(飛行機内の)客室乗務員(以下客室乗務員)」「看護師」「旅館の接客係(仲居)」「保育士」「幼稚園教諭」「ベビーシッター」「エステティシャン」7職種を研究対象とした。

II-3. 研究方法について

次に研究方法について述べたい。

この研究を行うにあたり、文献研究と以下の調査を活用した。

まず企業側の雇用状況などを把握するため、研究対象とした職種の企業にインタビュー調査を実施した。

<調査概要>

■調査目的：女性比率の高い顧客接点のある職種における、男性の雇用状況等を把握する

■調査対象企業：研究対象とした職種：客室乗務員、看護師、旅館の接客係(仲居)、保育士、幼稚園教諭、ベビーシッター、エステティシャンの7職種に関連する企業

■ヒアリング社数：12社(そのうち1社は、webメールでのやり取りで実施。また、男女比率のみのヒアリングを含む)。

■調査期間：2006年9月～2007年2月

■調査内容：該当職種における求める人材像、男女比率、男性の採用状況等について

■調査方法：男女比率のみについては、電話にて実施。求める人材像や男性の採用状況等については、対面式にて実施。ただし、1社については、webメールでのやり取りにて実施した。

求める人材像などの詳細項目についてヒアリングを実施した企業については、下記の通り。

客室乗務員：航空会社A社

看護師：日本看護協会

旅館の客室係(仲居)：兵庫県所在のE旅館

保育士・幼稚園教諭：神奈川県所在のB幼稚園(託児保育あり)、東京都所在のC幼稚園

ベビーシッター：東京都所在のベビーシッター事業を展開しているD社、全国ベビーシッター協会

エステティシャンについては、ヒアリングを受けてくれる企業がなかったため、企業からのヒアリングはできなかった。その代替として、現在エステティシャンとして働いている人を対象に、エステティシャンの適性についてなどを聞く調査を実施した。

<調査概要>

■調査目的：エステティシャンの適性および男性エステティシャンについて、エステティシャンとして働いている者がどう考えているかについて把握する

■調査対象母集団：とらば一ゆ*netの読者

■サンプル数：女性73名

■調査期間：2006年11月20日～2007年2月13日

■調査方法：郵送法（とらば一ゆ*net上にてエステティシャンの方へ調査協力を呼びかけ、応募者に対して調査票を郵送）

■調査内容：エステティシャンの適性、男性エステティシャンの有無、男性エステティシャンについて

もうひとつは、サービスを受ける側の顧客となりうる個人に、女性比率の高い職種について、そのサービス提供を受ける性別についてどのように考えているか等を把握するために調査を行った。

<調査概要>

■調査目的：女性比率が高く、顧客接点のある職種について、サービスを受ける際の性別の受容性について把握する

■調査対象母集団：首都圏（1都4県）在住の、20～59歳の男女

■サンプル数：400名 20～50代（10歳刻み）×男女別に均等回収割付（各層50サンプル）

■調査期間：2007年1月20日～24日

■調査方法：Web調査³

■調査内容⁴：女性比率の高い13職種について、各サービスを受けた経験の有無およびサービスを受けた性別、各サービス提供者の性別についての考えとその理由（詳細は注釈参照）

13職種の詳細⁵：飛行機内の客室乗務員、新幹線内などの車内販売員、看護師、歯科衛生士、保育士、幼稚園教諭、ベビーシッター、エステティシャン、旅館の接客係（仲居）、ウェディングプランナー・コーディネーター、メイクアップアーティスト、美容師・理容師、ネイリスト

分析方法については、対象職種である7職種を個別ごとに見ていく方法ではなく、7職種から共通した現状および課題などを分析・検証していきたい。

そして、これら女性比率が高い職種・職業へ、男性が就いていない背景や障害などの状況探っていききたい。

III. 研究結果

III-1. 歴史的背景から見る“女性の職業”とは

“女性の職業”とはいかなるものなのか。

1903（明治36）年に発行された『女子職業案内』⁶（落合1903：14-15, 30-32）によると、以下（原文を多少現代用語に変えて記す）のように記載されている。

世の中にある職業は何でも女性に合わないものはないが、男性と対抗して行かなければならない中、最も適切なものから進めていかなければならない。女性が格好な職業を選ぶ際には、女性の性質が特に男性と差異がありその3つは、「1. 温順親切なる事」「2. 綿密丁寧なる事」「3. 美的感情に富む事」。この3つの特殊な性質に適合する職業を3つの種類によって区別されている。

第1に属する職業：保母、看護婦、産婆、女医、小学校および幼稚園教員、高等女学校全科および専科教員

第2に属する職業：通信の事務員、計算事務員、金銭出納員、商品売買員

第3に属する職業：裁縫師、刺繍師、編物師、写真技師、画家、図案家、音楽家、新聞雑誌記者、文学者

『女子職業案内』が発行されてから60年後に

発行された『女のしごと・女の職場』（竹中・西口 1962 : 122-123）の女性の多い職場として示されているものから抜粋すると、教員、保健婦、助産婦、看護婦、電話交換手、家事女中、保母などが挙げられている（図表 3）。

60 年が経ってもなお女性が多い職業は変わらず、現在にいたっても、そのイメージはあまり変わることなく、伝統的に女性の職業として位置付けされている。

これらの職業の中に人気の高い客室乗務員が出ていないが、1930 年にユナイテッド航空がはじめてスチュワーデスを採用し搭乗させたことで、スチュワーデスつまり客室乗務員の職業が誕生した。

ここで、看護師と旅館の接客係（仲居）について歴史的な事項について述べたい。

図表 3 女性に特有な職種⁸

職業名（小分類）	女子の割合	女子就業者数
保健婦	100.0%	11,681
助産婦※	100.0%	31,338
看護婦	100.0%	130,158
速記、タイピスト、筆耕	89.8%	50,689
電話交換手	97.2%	89,224
製糸工	96.6%	60,197
紡績工	87.7%	89,119
揚返工、紐取工	94.0%	41,907
織布工	86.2%	251,844
裁断師、ドレスメーカー	86.6%	115,947
家事女中	100.0%	303,710
派出婦	100.0%	17,606
舎監、寮母、保母	93.4%	62,678
芸妓、ダンサー、接客婦	99.9%	119,613

※は事業主も相当含まれていると思われる

出典：竹中・西口（1962）

明治初頭、看護人養成の目的は、医師を補助として訓練し、患者を看護するという考えは浸透していなかった。日本の多くの病院では、患者の看護は家族や付き添いに任せ、看護婦たちの主な仕事は建物の清掃と医師の雑用であった。その後、1985（明治 18）年に有志共立東京病院看護婦教育所が設立され、看護教育をおこない、近代看護教育の始まりとされている（ライダー・島崎・大石

2003 : 5, 32）。

仲居は、飲食、旅館、ホテルなどで働いている人の接待に従事している人の複数ある呼称（女中、女給、浴場女中など）の 1 つであると、『未亡人等の雇用に関する調査—飲食店旅館等の部—』（労働省婦人少年局 1956）の中でも記されている。

この調査報告書を見ると、採用条件のある事業所は約 8 割で、年齢、経験、学歴などの条件のほか、女子に特殊な条件として、容貌、明朗性、清潔性、応接態度など、また住み込み可能、幼児のいないもの、扶養家族のないものなどの生活条件を挙げているものもある。

看護師と仲居の 2 例ではあるが、補助的な仕事や生活に関連した仕事が女性の職業とされていたことがうかがえる。

女性が男性社会で働くためには、『女子職業案内』に記されているような男性にはない女性の強み的な性質を活かした職業に就いたことで、伝統的な女性の職業となったのではないかと解釈できた。

III-2. 企業側の雇用等について

続いて、企業側の状況を把握するため、企業へのインタビュー調査にて、該当職種についての求める人材・望む適性や雇用状況、今後の採用意欲などを聞いた。

まず、男性が少ない理由として考えられる、男性の採用についてであるが、採用の際の男性排除については、全く聞かれなかった。

応募者自体、圧倒的に女性が多いため、結果的に女性の比率が高くなっている状況も把握できた。

採用に際しての、採用基準も男女で異なることもなかった。

そこで、これらの職種に求められる条件・能力などを聞き、その際、男女により異なる条件があるのかどうかも聞いてみた。

その職種ごとに特徴的な条件はあるが、共通しているものが見られた。それは、「コミュニケーション能力」や「適応能力」。適応能力には、個人に

対しての対応と同時に、多数に対して対応できる能力のほか、その状況に合わせた臨機応変に対応ができる能力である。たとえば、どのような顧客（患者、児童、児童の保護者なども含めて）に対しても同じように接することができるか（「マネジメント能力」）、その状況をシミュレーションして対応できるか（「シミュレーション能力」）、などが共通しているのである。

このことは、これらの職種に限らず、働く上で必要となる基礎力⁹（辰巳 2005）に含まれるものでもあるが、特に強調されていると能力として認識できたため、あえて4つの能力を列挙した。

このほか、条件や能力ではないが、「癒し・和み」「おもてなしの心」などの“心配り・気配り”も必要であることをあらためて認識できた。

これらの能力は、性別などは問われず、個人の性質によって異なると考えられる。しかしながら、能力の差というよりも、日常生活の中で身につけている仕草で男女の差が見られるということ、ヒアリングの中で認識できた。

また、女性が社会進出しはじめた当初、課題として聞かれたことと同様な、男女専用の更衣室や洗面所がないなどの環境面については、今回のヒアリングを聞く限りでは改善されているという。

そして男女の差ではないが、給与の面で懸念される職種が見られた。それはベビーシッターである。

ベビーシッターの多くは、直雇用ではなく、登録制となっている。顧客からのニーズが発生した場合にはじめて派遣されるため、給与が安定していない側面もある。今回のインタビューでは、賃金の金額については聞いていないが、参考までに公表されているデータより見てみた（図表4）。

保育士や幼稚園教諭についても、客室乗務員や看護師と比較すると低く、30～34歳および35～39歳の男女それぞれの計と比較しても、同様なことが明らかとなっている。

どの職種においても、男女の採用・雇用については問題ない、と考えているが、顧客が男性よりも女性を望んでいるといった潜在的な認識を持つ

ている様子もうかがえた。

図表4 職種別給与等

	年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額(千円)	年間賞与其他特別給与額(千円)	労働者数(十人)
30～34歳男性計	32.5	8.2	329.4	868.2	230,897
30～34歳女性計	32.4	7.3	249.3	618.1	98,693
35～39歳男性計	37.4	11.7	388.0	1141.0	207,800
35～39歳女性計	37.4	9.4	265.6	694.4	74,809
客室乗務員 女	34.4	10.9	477.8	1041.8	570
看護師 男	32.9	6.6	309.4	808.1	2,232
看護師 女	35.4	7.0	315.6	846.3	38,441
保育士 女	32.5	7.3	218.7	643.2	11,220
幼稚園教諭 女	30.5	6.9	218.5	679.8	5,293

出典：厚生労働省（2005）をもとに作成

しかし、このことは男性の排除項目では決していない。なぜならば、顧客から女性だけではなく男性の配置の要望が出ていることも企業側で認識しており、また企業側自身も、女性だけではなく、男性を必要としていることを認識しているからである。

男性も必要としているのは、特に性差にこだわっていないことを前提としていることが大きい。 “男性の視点”の必要性のほか、たとえば、幼稚園や保育・託児所、エステなどで、不審者等の対策で男性がいた方が安心するといった面や、患者をケアする際などに、体力的なことを要することも多いため、男性の力も必要だということも確認できた。

以上を踏まえると、男性が就けない大きな理由は特に見あたらない。あえて挙げれば、顧客が女性をサービス提供者として求めているといった背景が見え隠れするぐらいである。

では、サービスを受ける顧客は、サービスを提供する性別についてどのように考えているのだろうか。

このことについて検証していきたい。

III-3. 顧客側のサービス受容性について

顧客側である個人に調査した職種は13職種で

あるが、企業側からヒアリングできた7職種について分析を行うこととした。

先ほどふれた、顧客が女性を要望する傾向があるとの話を受け、サービスを受ける側の顧客が、サービスを受ける際、女性を希望するのかどうかを検証してみた。

これからの検証は、各サービスを受けたことのある者をベースとして分析していることを留意されたい。

各サービスを受けたことのある割合は、図表5となった。保育士、幼稚園教諭、ベビーシッター、は子供の有無¹⁰により経験の関係性が生じるが、ここでは子供の有無は考慮せずデータを表示している。

サービスを受けた性別を聞いたところ、図表6となった。

女性比率が高い職種ゆえ、必然的に女性からサービスを受けた数値が高くなっている。

図表5 各サービスを受けたことがある割合

n=400	ある		ない		
	男性	女性			
客室乗務員	89.0%	50.0%	50.0%	11.0%	100.0%
看護師	72.8%	46.0%	54.0%	27.3%	100.0%
旅館接客係(仲居)	88.3%	48.2%	51.8%	11.8%	100.0%
保育士	18.5%	48.6%	51.4%	81.5%	100.0%
幼稚園教諭	36.8%	38.1%	61.9%	63.3%	100.0%
ベビーシッター	6.5%	42.3%	57.7%	93.5%	100.0%
エステティシャン	29.0%	14.7%	85.3%	71.0%	100.0%

図表6 各サービスを受けたことがある者のサービス提供者の性別状況

	n	女性のみ	男性のみ	男女両方	不明/覚えていない	
客室乗務員	356	64.0%	0.3%	34.8%	0.8%	100.0%
看護師	291	77.7%	0.0%	21.3%	1.0%	100.0%
旅館接客係(仲居)	353	72.2%	0.8%	25.2%	1.7%	100.0%
保育士	74	70.3%	1.4%	25.7%	2.7%	100.0%
幼稚園教諭	147	71.4%	0.7%	25.2%	2.7%	100.0%
ベビーシッター	26	96.2%	0.0%	3.8%	0.0%	100.0%
エステティシャン	116	96.6%	0.0%	3.4%	0.0%	100.0%

では、顧客はサービスを受ける際、サービス提供者の性別をどのように受け止めているのかについて検証したい。

サービス提供者の性別についての希望は、図表7の通りである。

このデータの各計を見ると、サービス提供者の性別は関係ないが6割以上を占めたのは、「客室乗務員」「旅館接客係(仲居)」「保育士」「幼稚園教諭」である。その理由を自由回答にて聞いているが、性別は関係ないと考えている者の理由として、「サービスを提供する際の心構えや技術的なことに性別の差はない」「どちらかの性別に偏っているのはよくない」が多く見られる。

ここで、男女別に見てみると、比較的に女性の方が性別は関係と考えている傾向が見られ、一方、男性は女性を希望する傾向が見られる。

「看護師」「ベビーシッター」「エステティシャン」については、女性も女性を希望する傾向が見られるが、この事項については後述検証する。

男女平等の潮流により、性別は関係ないと考えられる傾向がある中、何故男性は希望するサービス提供者を女性とする傾向が見られるのだろうか。

図表7 サービス経験者のサービス提供を受ける際に希望する性別

		n	性別は関係ない	男性希望計	女性希望計	
飛行機客室乗務員	計	356	61.2%	0.0%	38.8%	100.0%
	男性	178	39.3%	0.0%	60.7%	100.0%
	女性	178	83.1%	0.0%	16.9%	100.0%
看護師	計	291	39.5%	0.7%	59.8%	100.0%
	男性	134	39.6%	1.5%	59.0%	100.0%
	女性	157	39.5%	0.0%	60.5%	100.0%
旅館接客係(仲居)	計	353	60.3%	0.3%	39.4%	100.0%
	男性	170	42.4%	0.0%	57.6%	100.0%
	女性	183	77.0%	0.5%	22.4%	100.0%
保育士	計	74	70.3%	0.0%	29.7%	100.0%
	男性	36	52.8%	0.0%	47.2%	100.0%
	女性	38	86.8%	0.0%	13.2%	100.0%
幼稚園教諭	計	147	74.8%	0.7%	24.5%	100.0%
	男性	56	58.9%	1.8%	39.3%	100.0%
	女性	91	84.6%	0.0%	15.4%	100.0%
ベビーシッター	計	26	38.5%	0.0%	61.5%	100.0%
	男性	11	27.3%	0.0%	72.7%	100.0%
	女性	15	46.7%	0.0%	53.3%	100.0%
エステティシャン	計	116	13.8%	0.0%	86.2%	100.0%
	男性	17	23.5%	0.0%	76.5%	100.0%
	女性	99	12.1%	0.0%	87.9%	100.0%

その理由を探るため、女性を希望する理由を見つめる。その多くは、「女性の職業だから」「異性からサービスを受けたいから」といった、本来のサービス内容ではない情緒的な理由を挙げている。

もちろん女性でも、女性のイメージがする職業との理由から、男性からのサービス提供をイメージできず、女性を希望するケースが見られる。

このことは、そもそもこれらの職業に男性が少ないことが、女性の職業イメージを連想させることが背景に潜んでいると思われる。

そこで、経験したサービス提供者の性別ごとに見てみると(図表8)、男女両方ともにサービスを受けたことがある者と女性だけに受けたことがある者とは、男女両方の方が性別は関係ないと考えている傾向が見られる。「人間性やサービス提供自身を問うことから、特に性別は関係ない」と考えていることが自由回答から見られ、すなわち、男女両方からサービスを受けたことがある場合、「男女」かどうかではなくサービス本来の「サービス機能に適しているかどうか」を考えていることが推察される。

ここで、「看護師」「ベビーシッター」「エステティシャン」について検証する。

この3職種について、特徴的なことが見られた。

まず、「看護師」と「エステティシャン」で、女性が女性からのサービス提供を希望していることについて共通している理由の1つは、「男性に直接体を触られたくない」であった。そのほか「同性の方が相談しやすい」「同性の方が落ち着く、安心感がある」などが多く見られる。

これらは、心理的な側面の理由から、同性を希望する傾向が見られると推測される。

「エステティシャン」は男女両方からの経験者が少ないので、「看護師」と「ベビーシッター」で検証する。

女性で女性のみと男女両方の経験があるものを見ると、性別は関係ないと女性希望が逆の結果となっている。前述したように、男女両方からサービス提供を経験すると性別に関係ないと回答者が多く見られるので、同じような考え方もでき

る反面、男性を拒否するような場面が見られる。

ただし、男性自身を否定しているのではなく、特殊な場面(衣服を脱ぐ必要があるときなど)での拒否ではないかと推察できる。

図表8 サービス提供者の経験性別から見る希望する性別

		n	性別は関係ない	男性希望計	女性希望計		
客室乗務員	男性	女性のみ	118	27.1%	0.0%	72.9%	100.0%
		男女両方	58	62.1%	0.0%	37.9%	100.0%
	女性	女性のみ	110	75.5%	0.0%	24.5%	100.0%
		男女両方	66	95.5%	0.0%	4.5%	100.0%
看護師	男性	女性のみ	101	35.6%	1.0%	63.4%	100.0%
		男女両方	31	48.4%	3.2%	48.4%	100.0%
	女性	女性のみ	125	32.0%	0.0%	68.0%	100.0%
		男女両方	31	67.7%	0.0%	32.3%	100.0%
旅館接客係(仲居)	男性	女性のみ	128	34.4%	0.0%	65.6%	100.0%
		男女両方	34	73.5%	0.0%	26.5%	100.0%
	女性	女性のみ	127	69.3%	0.8%	29.9%	100.0%
		男女両方	55	94.5%	0.0%	5.5%	100.0%
保育士	男性	女性のみ	30	43.3%	0.0%	56.7%	100.0%
		男女両方	6	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	女性	女性のみ	22	81.8%	0.0%	18.2%	100.0%
		男女両方	13	92.3%	0.0%	7.7%	100.0%
幼稚園教諭	男性	女性のみ	42	57.1%	0.0%	42.9%	100.0%
		男女両方	10	70.0%	10.0%	20.0%	100.0%
	女性	女性のみ	63	81.0%	0.0%	19.0%	100.0%
		男女両方	27	92.6%	0.0%	7.4%	100.0%
ベビーシッター	男性	女性のみ	11	27.3%	0.0%	72.7%	100.0%
		男女両方	0	—	—	—	—
	女性	女性のみ	14	42.9%	0.0%	57.1%	100.0%
		男女両方	1	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
エステティシャン	男性	女性のみ	16	25.0%	0.0%	75.0%	100.0%
		男女両方	1	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	女性	女性のみ	96	10.4%	0.0%	89.6%	100.0%
		男女両方	3	66.7%	0.0%	33.3%	100.0%

※男性の方が良いとの回答者はサンプル数が少ないためここでは割愛した

このことは、「看護師」「エステティシャン」のほかに、「旅館接客係(仲居)」でも、「個室へ男性に入られたくない」といった理由が見られる。

これは、着替えたりする際の場面を想定しての理由であると推察される。

次に「ベビーシッター」であるが、女性を希望する理由には、「家に来てもらうのは、女性の方が安心」「乳児本人が抵抗なくサービスを受けられるから」「男性だと密室で子供と2人きりにさせるのが心配」ということが挙げられている。また「ベビーシッター」に限らず、「保育士」「幼稚園教諭」

に対しても同様な理由が見られたのは、性的な事件性について心配していることがうかがえる。

性別に関係ないと考えている保護者（子供がいる者）は、「本人の資質で性別は関係ない」「いずれに偏るのはアンバランス」「男性女性それぞれにいいところがある」「体力的なところもある」といった理由が大半を占めている。

現在企業が女性の活用を積極的に行う状況が見られるが、男女平等の姿勢のほか、女性の新たな視点を期待していることからでもあるが、まさにこの逆のことがこれらの職種に求められていることが明らかとなった。

V. 考察

IV-1. 市場の変化および取り巻く環境の変化について

総務省統計局が発表している産業別就業者比率を見ると、1955年では、第1次産業から第3次産業の各産業比率がおおよそ同じ割合であった。その後、第1次産業の就業者の減少傾向が見られる一方で、第3次産業の就業者数は増加傾向が見られ、2002年では第3次産業の就業者数の割合が6割を超えている。50年あまりの時代の流れで、産業構造の転換が見られている。

近年、産業構造の変化や少子・高齢化の影響などにより、様々な市場の変化も見られてきている。

それらの変化の中、正規社員から非正規社員などの雇用転換も見られる。

今回の研究対象とした旅館接客係（仲居）に関連した変化の例として、旅館業では業績悪化などにより経営再建の1つとして、従来直雇用であった仲居を紹介業からの派遣労働者へ切り替えたり、また、人材確保の難しい状況から、紹介などを通じて人材を確保していたりといった現状も見られる。

また、団塊世代の大量退職や少子・高齢化にともなう労働力不足が懸念されている。

看護師について、看護職員の不足の見通し¹¹⁾が看護協会より提示されている。

ついで、取り巻く環境も変化が見られることを述べておきたい。

ここで述べる取り巻く環境とは、II-2でも示したが、鈴木（1997）が伝統的な女性・男性役割の区別が薄れ、また情報ネット化が進めば、ボーダレス化はますます拍車がかかるであろうと指摘しているように、インターネットの普及により、様々なことが変化してきている。その例として、情報の公開や告知、旅行等の予約など、ネットの活用が目覚ましい。旅行会社を通して旅館の予約をしていた時代から、直接ネットを利用して予約している割合も増えているとインタビューの中でも話した。

そのほかにも、従来女性が受けていたエステ等について、男性の利用者の姿が見られるようになってきている。今回行った調査からではあるが、図5を見ると、エステティシャンからサービスを受けたことがある男性は14.7%である。

参考に、エステティック（フェイシャルケア、ボディケア、痩身、脱毛など）の利用件数¹²⁾（経済産業2003）を紹介すると、年間延べ件数は1450万件以上で、女性は9割以上を占める1350万件、男性は1割に満たないが100万件以上の利用が見られる。

女性専用のほかに、男性専用のエステティックサロンもあり、今後男性の利用者が増えるのではないかと想定すると、エステティシャンの数も、今後不足の見通しになることが推測される。

IV-2. 現状の課題について

以上を踏まえ、人材不足が懸念される中、女性比率の高い職種において男性の参入が進まない背景が確認された。

性別に関係なく働くことが可能であることを研究結果より検証できたが、いくつかの課題があると考えられる。それらを整理していきたい。

サービス提供者の職種について女性のイメージがするなどの「①情緒的な課題」、これらの職種に希望する男性が少ないなどの「②物理的な課題」、

サービス提供を受ける際、男性に直接体を触られたりするなどの「③生理的な課題」、働く側の賃金・待遇が安定しない・低い等々の労働条件などを含めた「④経営的な課題」が主なものとして4つ挙げることができる。

これらの課題は、各職種においてすべて共通している課題ではないことを述べておきたい。

しかし、この4つの課題に整理した過程として、7職種を個別に見たことにある。

参考までに、今回研究対象とした7職種で、個別にどのような課題が見られたのか、重要度を合わせて示しておく（図表9）。

図表9 職種ごとに見た課題

	課題①	課題②	課題③	課題④
客室乗務員	○	●		
看護師	○	●	○	
旅館接客係(仲居)	○	●	△	△
保育士	○	●	○	○
幼稚園教諭	○	●	△	○
ベビーシッター	○	●	○	●
エステティシャン	○	●	○	

※課題の重要度を●>○>△の3段階で示している

重要度については、企業側からのヒアリングにて、男性が少ない理由として企業側が認識している度合いを客観的に表したものである。

従業員と経営者との関係や企業と顧客の関係など、それぞれの関係性において重要度は変わってくることを留意されたい。

IV-3. 今後の可能性についてー示唆

市場や取り巻く環境の変化が見られる中、人材不足の事態が予測され、人材確保の動きが見られている。

そのような背景も含め、女性比率の高い職種において今後男性の就業者を増やすためには、先ほどIV-2で提示した課題を考慮した方が良いと考ええる。

「①情緒的な課題」と「②物理的な課題」は、

女性のイメージ→女性が多い→男性だと働きにくいのでは といったサイクルが推測される。男性の比率が増えれば、働く側としての課題は、自然と解決できる課題ではないだろうか。また、サービスを受ける側の顧客も、男女ともにサービス提供者として存在することが日常化すれば、解決されるのではないかと、今回のデータからも言えるのではないかと考える。

今回の研究では、女性比率9割以上の職種を研究対象としたため、女性比率が9割を下回った美容師は入れていないが、課題の解決の参考になるのではないかと考え、今回実施した調査を利用しながら述べていきたい。

今回実施した調査ではないが、まず美容師の女性比率を見ておきたい（図表10）。美容師の女性比率を見ると、8割弱が女性だが、2割近く男性が就いていることがわかる。

図表10 美容師の女性の就業者比

	1987年 昭和62年	1992年 平成2年	1995年 平成7年	2000年 平成12年
美容師(助手を含む)	87.0%	86.0%	85.2%	83.1%

出典：総務省統計局（1987-2000年）をもとに作成

続いて、美容師・理容師のサービスを受けたことがある経験者に、このサービスを受ける際、希望する性別を聞いたところ、図表11・12のようになった。

図表11 美容師・理容師からサービス提供を受ける際に希望する性別

		n	性別は関係ない	男性希望計	女性希望計	
美容師・理容師	計	353	76.5%	4.0%	19.5%	100.0%
	男性	162	74.1%	2.5%	23.5%	100.0%
	女性	191	78.5%	5.2%	16.2%	100.0%

先に検証した7つの職種と比較すると、格段と性別は関係ないと考えている者が多い訳ではない。性別は関係ない理由を見ると、「すでに性差を問わない職種と認知されている」「技術力やセンスの問

題で性別は関係ない」といったことが多く挙げられている。

つまり、男性が多く見られるとそれが当たり前となり、性別の云々の問題ではなく、サービス本来の技術力などを求めていることがうかがえる。

図表 12 美容師・理容師の経験性別から見る希望する性別

		n	性別は関係ない	男性希望計	女性希望計	
男性	女性のみ	14	50.0%	0.0%	50.0%	100.0%
	男女両方	132	78.0%	1.5%	20.5%	100.0%
女性	女性のみ	24	66.7%	0.0%	33.3%	100.0%
	男女両方	164	81.1%	5.5%	13.4%	100.0%

※男性の方が良いとの回答者はサンプル数が少ないためここでは割愛した

すなわち、課題の①については、男性の就業が増えることにより、課題は解決されるのではないかと考える。しかし、課題②にあるように、男性の希望者が少ない現状があるため、まず男性の希望者が増えるような関心を引き付けるような施策などを講じる必要性がでてくる。

たとえば、マスコミ等で取り上げられたりすると関心を示すことが、過去ドラマなどで取り上げられた職種・職業の人気の高まったこともあるケースもあるので、1つの手段ではないかと考える。

この手段は、方法論の1つとして有効だと考えるが、それでは一時的な方法であるとも考えられる。根本的な課題としては、“職種の理解”してもらおうことも重要だと考えられる。課題①の女性的な仕事イメージが根強いことも考えると、何かで取り上げられ、興味を持ってもらうことから始まるのではないだろうか。

次に女性を希望する理由を見てみると、課題③に該当する「異性に頭や髪などを触られたくない」といったものが見られた。ほかには、「男性だと緊張する」「異性だと会話がはずまない」といったことも見られる。

一方、男性は女性とは反対に、「異性に接客してもらった方がいい」「異性の方が、会話がはずむ

といったことが見られる。

男性の美容師が増えてきている背景の1つとして、将来独立するといった選択もあり、他の7職種と比較すると、自分のキャリア・ビジョンが見えやすいこともあるのではないかと推測される。

ここで何故美容師を例に取ったか述べると、課題②のようなケースがあるが、美容院へ行った際、美容師の指名ができるということが一つの鍵ではないかと考える。男女どちらがいいか、といった聞き方はしないが、指名の有無を聞かれることが多いと思われる。その際、顧客が望ましい人を指名できる点は、導入を考えてもいいのではないだろうか。

ただし、客室乗務員や看護師を指名するといった行為は難しいが、場面によっては、特定の人を指名するのではなく、希望する人を指定できるようなことができれば、解決できるのではないだろうか。現に実践しているケースも見られるのではないかと推察される。

このようなことを導入したとしても、「男性に直接体を触れられることは嫌だ」「子供を男性に預けるのは不安」など、「③生理的な課題」をすべて解決することは難しい。このことは顧客にとって重要な問題であり、嗜好を尊重すべき事柄だと考える。

ここで留意したいことがある。それは、一般的に性別は関係ないと考えている人でも、いざ自分自身でサービスを受ける際には、女性を希望するといったケースも見られることである。

図表 13 は、各サービスの受けた経験の有無に関係なく、一般的にサービス提供者の性別をどう考えているかについて、「性別は関係ない」「女性の方が良い」と回答した者が、自分自身がサービスを受ける際に希望する性別を聞いたクロス集計である（図表 13）。

一般的な考えとして性別は関係ないと考えておきながら、いざ自分自身がサービスを受ける際には、女性を希望する者が見られる。反対に、一般的な考えとして女性が提供すべきであると考えていながら、自分自身が受ける際には、性別は関係

ないと考えている者も見られる。

サービスを提供する際、顧客の要望を受け入れられる体制を取ることも、本来のサービスにプラスした“サービス”を提供でき、より付加価値の高いサービス提供になると考える。

図表 13 一般的な考えと自分自身にとって希望するサービス提供者の性別

		n	性別は関係ない	男性希望計	女性希望計	
客室乗務員	関係ない	258	89.9%	0.0%	10.1%	100.0%
	女性	141	9.2%	0.0%	90.8%	100.0%
看護師	関係ない	229	65.1%	1.3%	33.6%	100.0%
	女性	170	5.9%	1.2%	92.9%	100.0%
旅館接客係(仲居)	関係ない	233	89.3%	0.4%	10.3%	100.0%
	女性	166	19.3%	0.6%	80.1%	100.0%
保育士	関係ない	283	88.3%	0.4%	11.3%	100.0%
	女性	116	14.7%	0.9%	84.5%	100.0%
幼稚園教諭	関係ない	290	90.0%	1.0%	9.0%	100.0%
	女性	109	15.6%	1.8%	82.6%	100.0%
パピーシッター	関係ない	195	79.0%	0.0%	21.0%	100.0%
	女性	204	7.8%	1.0%	91.2%	100.0%
エステシャン	関係ない	104	70.2%	1.0%	28.8%	100.0%
	女性	294	5.1%	1.0%	93.9%	100.0%
美容師・理容師	関係ない	333	86.2%	3.3%	10.5%	100.0%
	女性	62	14.5%	4.8%	80.6%	100.0%

表頭：自分自身がサービスを受ける際に希望する性別

表側：一般的にサービス提供者をした方が良い性別

※上段：関係ない＝性別は関係ない 下段：女性＝女性の方が良い

※男性の方が良いとの回答者はサンプル数が少ないためここでは割愛した

「④経営的な課題」についても、課題の①と②ほど、容易に解決できる課題ではない。

竹中・西口（1962：128）によると、女子の多い雇用分野ではその熟練度について正当な評価がされず、女子のつく職業であるから不熟練労働の分野だと単純に考えられていることは疑えない事実で、男女の労働を比較することができないような隔絶された職場では、女子に対する不当な社会的評価が、そのまま低い労働の価値評価として表されていることを見逃すことはできないと指摘している。

このような背景が良い意味ではなく受け継がれ

ており、課題①の女性的なイメージの中に、女性が多い仕事＝低賃金、という図式が成立しているのではないかと、いうことを付け加えておきたい。

④の経営的な課題について戻るが、少子化を向かえている現在、子供を預かる施設などでは容易に解決できない課題だと思われる。しかし、子供を持ちながら働き続ける女性が増えている中、子供の預け先に困っている現状もある。また、専業主婦でも、趣味等で子供の預け先を必要としているケースもあり、子供を預かる事業に関して、あらたなサービス事業を拓けることにより、解決できる1つではないだろうか、と考える。

また、課題②につながる内容だと考えるが、企業側のヒアリングの中から、多くの女性の中へ男性が入っていくことを敬遠する背景も潜んでいることが推測された。女性の中へ男性が参入しやすいような労働環境を整備することも必要ではないかと考える。

ここで、男性が女性比率の高い職種への進出を高めるために、先に挙げた課題の優先順位を考えて行きたい。

職種ごとに見た課題からすると、課題②の男性の希望者を増やすことに注力した方が良いと考える。

しかし、それだけでは一時的な解決方法にしかないのではないだろうか。

ワークス研究所が行った「ワーキングパーソン調査 2006¹³⁾」を見ると、男性で退職理由として多いのは、「会社の将来性や方向性への不安」「賃金への不満」などである。

このことから、勤務条件や賃金の課題が大きいことがうかがえ、課題①よりも課題④の優先順位が高くなると考える。

勤務条件、つまり労働条件が改善されれば、男性の希望者が増えてくるのではないかと推測される。

男性が増えてくれば、女性的なイメージも薄まり、課題①は解決されてくると考えられる。

課題③については、個人の意識によるところが大きく、課題解決の優先順位をつけにくい。

よって、課題③を除く①②④の優先順位は、課題④→課題②→課題①の順番ではないかと考える。

優先順位を基に、改善策を提示したいのだが、実際に働いている男性へのインタビューを行っていないため、本稿で改善策を提示することはできない。このことは、今後の研究課題として残すこととする。

VI. おわりに

今回の研究で、伝統的な女性の職業といわれている、女性比率の高い職種・職業について、女性だけが就く合理的な理由、言いかえると、男性も就くことが可能な職種・職業であることが確認できた。むしろ、女性だけの環境に男性の視点を望む声が顧客からも寄せられており、企業側もその必要性を認識している。確かに、男性がサービスを提供する際に、留意する点はあるが、サービス提供の内容により、また顧客の要望を考慮したサービス体系を整えれば、難しいことではないと考える。

改正男女雇用機会均等法のスタートとともに、男女双方に対する差別の禁止をはじめ、配置に掛かる業務の配分および権限の付与や職種の変更、雇用形態の変更など、雇用ステージ以外での差別事案が顕在化していることから、差別禁止の対象の明確化や追加、また、間接差別の禁止などが改正になる。

女性の活躍が見られる中、まだまだ男性の多い職種・職業は見られる。

固定概念であったことが、世の中の変化に追いついておらず、機会を損失していることも懸念される。

また、少子高齢化や団塊世代の大量退職などにより、労働者減少が見えはじめている中、人材確保の難しさが懸念されている事実もある。

今回の研究は、女性が多い・女性比率が高い職種について行ったが、男性の多い職種・職業でも、同じ考え方ができると考えている。

すなわち、職種・職業を性別により区分けする

のではなく、その仕事に適した人材を処遇することが本質ではないだろうか。その結果として、いかに適した人材を確保するかの優先順位が高くなることは必至である。

今回の研究が、“求める人材”を再度考え直すきっかけとなることを望んでやまない。

一方で、今回の研究では働く側がどう考えているのかについての研究を行っていない。女性の職業・職種で働いている男性含めての現状と課題および課題の解決策について、今後の研究課題として残った。

注

¹ 厚生労働省『労働政策審議会雇用均等分科会 第40回議事録』より参照。例として、女性が多く就く職種に男性が就こうとするケースで、管理栄養士、経理事務員、男性保育士、訪問介護（登録ヘルパーとして働くことを希望する男性がユーザー側の事情で断られ、採用してもらえない）、派遣労働者（派遣会社に応募してもクライアントの希望が女性であるということで断られ、登録してもらえない）、一般事務（比較的男女差は少ないと思うが、求人を見て電話をすると、企業の多くが「女性を希望している」という回答をし、採用されなくて困っている）の6事例が紹介されている。

² 総務省統計局『平成12年国勢調査』より、職業小分類の男女15歳以上就業者から算出。この調査では職業を一括りにされている職種について該当する企業へ男性の比率を聞き、女性比率が9割以上と推定できたもの研究職種対象とした。

³ 電通リサーチ社の「ミリオネット」を利用し調査を行った。

⁴ 各サービスについての経験の有無（ある、ない、不明/覚えていない）の3択

経験者のサービスを受けた性別について（女性からのみ受けたことがある、男性からのみ受けたことがある、男女両方から受けたことがある、不明/覚えていない）の4択

回答者自身サービスを受けるとしたら女性・男性のいずれかまたは性別は関係ないと思うかについてのその理由（性別は関係ない、男性から受けたい、どちらかという男性から受けたい、どちらかという女性から受けたい、女性から受けたい）の5択理由については自由回答。

⁵ 各職種のサービスをそのまま調査票に表記はしていない。サービス内容と、利用場面の例を挙げて実施した。ここでは、検証対象とした7職種について表記する。

（職種名：サービス内容→利用場面の例）

客室乗務員：飛行機内で客室乗務員からサービスを受けた経験→サービスを受けた時

看護師：病院で看護師の世話になった経験→病院での看護を受けた時

保育士：保育園の保育士の世話になった経験→あなたの子供を通わせた時

幼稚園教諭：幼稚園の教諭の世話になった経験→あなたの子供を通わせた時

ベビーシッター：ベビーシッターの世話になった経験→あなたの子供を預ける時

エステティシャン：エステティシャンからサービスを受けた経験→エステを受けた時

旅館接客係（仲居）：旅館の接客係（仲居）からサービスを受けた経験→旅館等で、客室への案内などを受けた時

⁶ 『女性職業案内』は、旧漢字を使用されているが、ここでは新

漢字を使用した。また、文章も現代語ではない表記であるが、言葉の意味を損なわないよう現代表記にした。

⁷ ユナイテッド航空社のホームページより参照。このときに採用された8名全員が看護師免許の資格をもっていた。

⁸ 女性の比率が85%以上、女子従業員数10000名以上、主として雇用されているものを特掲。『婦人労働統計資料 昭34年18～21頁』を基に作成されている。

⁹ 5つの基礎力：対人基礎力、対自己基礎力、対課題基礎力、処理力、思考力（辰巳，2005 『Works』ワークス研究所，No.73：42-43）

¹⁰ 子供有無の属性は、子供あり50.3%，なし49.8%。

¹¹ 日本看護協会がまとめた『看護職員確保に関する考え方』の中に、2006（平成18）年で41600人の不足見込みとして報告されている。

¹² 経済産業省経済産業政策局調査統計部『平成14年特定サービス産業実態調査報告書 エステティック業編』より参照。利用件数の男女比率はこの報告書より算出した。

¹³ リクルート ワークス研究所が実施した「ワーキングポーション調査2006」。

■調査対象母集団：首都圏50km（東京都，神奈川県，千葉県，埼玉県，茨城県）で、正規社員・正規職員，契約社員嘱託，派遣，パート・アルバイト，業務委託として2006年7月最終週に1日でも就業している18～59歳の学生を除く男女。

■サンプル数：6500名（男性：3806名，女性：2694名）

■サンプリング：エリアサンプリング

■調査期間：2006年8月24日～9月7日

■調査方法：訪問留め置き

参考文献

- 飯盛信夫，2004，『サービス産業』 新日本出版社。
- 伊藤公雄・樹村みのり・國信潤子，2002，『女性学・男性学 ジェンダー論入門』有斐閣アルマ
- 上坂千子，1963，『私のBG論—女としてBGとして』三一書房。
- カレン・アン・ウルフ編集 日野原重明監訳 山本千紗子翻訳，2002，『看護の力 女性のカージョアン・アシュレイ論文・講演選集』日本看護協会出版社。
- 経済産業省経済産業政策局調査統計部，2003，『平成14年 特定サービス産業実態調査報告書 エステティック業編』。
- 小久保みどり，2002，「大学生の職業選択のジェンダー差」『立命館大学経営学第41巻 第2号：69-87』。
- 熊沢誠，2000，『女性労働と企業社会』，岩波新書。
- 厚生労働省，2005，『平成17年賃金構造基本統計調査』。
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局，2005，「労働政策審議会 雇用均等分科会 第40回議事録」。
- 黒川俊雄・深見謙介・後藤実・加藤佑治・柴田悦子，1978，『講座 現代の婦人労働1 婦人労働者の賃金と雇用』労働旬報者。
- 文部科学省，1993，『平成4（1992）年度学校基本調査』。
- 2007，『平成18（2006）年度学校基本調査』。
- 日本看護協会編，2006，『平成18年版 看護白書』日本看護協会出版社。
- 日本看護協会，2007，『2006年病院における看護職員需給状況調査（速報）の概要』
（<http://www.nurse.or.jp/home/opinion/teigen/2006pdf/sokuho20060122.pdf>，2007.02.16）。
- 日本看護協会，2003，『看護者の倫理綱領』。
- 日本看護協会，2006，『看護職員確保に関する考え方』
（<http://www.nurse.or.jp/home/opinion/teigen/2006pdf/kanngokakuho.pdf>，2007.02.16）。
- 日本労働研究機構，1994，『ホテル・旅館業界の労働事情 調査研究報告書No.53』。
- 日本労働研究機構，1995，『総合プロジェクト「サービス経済化の進展と雇用・就業構造の変化」職業としてのサービス 調査研究報告書No.62』。
- 落合浪雄，1903，『女子職業案内』大学館。
- 小口孝司，1990，『開き手の“聞き上手さ”・“口の軽さ”が開示者

- の好意・開示に及ぼす効果』心理学研究第61巻 第3号。
- 小口孝司・楠見孝・今井芳昭，2003，『エミネント・ホワイト ホワイトカラーへの産業・組織心理学からの提言』北大路書房。
- ラモーナ・R・ラッシュ，ドナ・アレン編 村松泰子編訳，1992，『新しいコミュニケーションとの出会い—ジェンダーギャップの橋渡し—』垣内出版。
- 労働省婦人少年局，1956，婦人労働調査資料 第24号 未亡人等の雇用に関する調査—飲食店旅館等の部—。
- ライダー島崎玲子・大石杉乃，2003，『戦後日本の看護改革 封印を解かれたGHQ文書と証言による検証』日本看護協会出版社。
- 塩田庄兵衛・長洲一二・一番ヶ瀬康子，1964，『戦後女性労働基本文献集 働く女性の社会学—女性をとりまく経済と社会—』合同出版社。
- 総務省統計局，『国勢調査 時系列データ』
（<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2000/kako/roudou/zuhyou/ro09.xls>，2007.02.26）。
- ，『労働力調査年報 時系列データ』
（<http://www.stat.go.jp/data/chouki/zuhyou/19-08.xls>，2007.02.26）。
- 鈴木淳子，1997，『レクチャー「社会心理学」Ⅲ 性役割<比較文化の視点から>』垣内出版。
- 竹中恵美子・西口俊子，1962，『戦後女性労働基本文献集第9巻 女のしごと・女の職場』三一書房。
- 武田哲男，2006，『「顧客満足」の常識 サービス品質を高め、「一生のお客様」を得るCS活動の基本』PHP研究所。
- 辰巳哲子，2005，『Works』ワークス研究所，No.73：42-43
- 全国ベビーシッター協会，2005，『2005ベビーシッターNOW 平成16年度実態調査報告書』。