

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 2 年 9 月 8 日現在

機関番号：32402

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K02045

研究課題名(和文)女性のキャリア形成に関する国際比較分析

研究課題名(英文)An International Comparative Study on Women's Career Development

研究代表者

石黒 久仁子 (Ishiguro, Kuniko)

東京国際大学・国際戦略研究所・准教授

研究者番号：90573915

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究はビジネスの分野における女性の活躍を推進する要因を見出すため、これまでの筆者の研究及びスウェーデンとデンマークを中心としたヨーロッパ諸国の事例を日本の状況と比較し、1) 政府の施策2) 企業のマネジメント3) 家庭における家事・育児の役割分担から分析・考察した。研究では既に蓄積されているデータに加え、スウェーデン、英仏蘭で企業・組織の施策と個人へのライフヒストリーを用いた聞き取り調査を実施した。1960年代から始まる労働力確保の経済的背景がこれら各国の各分野でのエンダー平等を推進し、同時に社会における文化と学校・家庭での教育と結びつき、女性のキャリア形成と活躍の実現に結びついている。

研究成果の学術的意義や社会的意義

スウェーデン・デンマークなどの北欧諸国については、政策・福祉制度などの点からの研究は多くの蓄積があるものの、企業マネジメントや女性のキャリア形成に関する事例研究はまだ少ない。更に実際にマネジメント層で活躍する女性達の証言を聞き分析したデータは非常に限られている。本研究から得たデータを日本の事例と比較することにより、ジェンダー・雇用・キャリア形成の研究分野に新たな実証的知見を加えることができた。学術的意義に加え、今後日本のジェンダー・雇用・福祉などの施策立案と実施に資する研究となることを期待すると共に、これからキャリアを形成する若い人々の方向性に何らかの参考となる研究となることを期待する。

研究成果の概要(英文)：This research seeks to find out factors that promote women's career advancement in the business. The research analyses the cases of European countries, centring on Sweden and Denmark, to compare with the situation in Japan. It examines mainly in the following three areas: 1) governmental policies and initiatives; 2) companies' management practices; and 3) gender division of labour in households. In addition to the data already collected in Denmark, the research collects cases of companies' management practices, as well as individuals' career histories in companies and organisations in Sweden, France, England and the Netherlands. Together with the economic demand to maintain the labour force that emerged in the 1960s, efforts to promote gender equalities are linked to the three areas of gender-equal social values and culture, education at school, and the home. These various factors are indispensable to promote women's career development and their active participation in business.

研究分野：ジェンダーとマネジメント

キーワード：ジェンダー キャリア形成 雇用 国際比較 北欧 ライフヒストリー・アプローチ 事例研究

1. 研究開始当初の背景

日本における女性の社会進出は徐々に進んでいるが、政治・経済などの様々な場において更なる改善が必要なのが現状である。政府は 2020 年までに指導的立場にある女性管理職の割合を 30%にする数値目標を設け(平成 15 年男女共同参画推進本部決定(男女共同参画局, 2011))、当時の政権においても女性の活躍の推進は最も重要な取り組みのひとつであった。また、少子高齢化が進む日本ではいかに労働力を確保できるのかが長く大きな課題である。しかし、2014 年のグローバル・ジェンダー・ギャップ・リポートにおいて日本は 142 カ国中 104 位(WEF, 2014)、役職者に占める女性割合は係長級 16.2%、課長級 9.2%、部長級 6.0%(H. 26 年度、男女共同参画局, 2015)と、社会における男女間のギャップが未だ大きく、雇用の分野で更なる女性の進出が望まれていた。

このような背景を受け、筆者は日本社会においていかに女性が活き活きと働き自律的なキャリアを築くことができるのかをテーマに研究を進めてきた。第 1 段階として、日本企業に勤務するホワイトカラー女性管理職のキャリア形成の過程を、国内大企業 3 社の人事管理制度の変遷とそこに働く女性管理職からライフヒストリー・アプローチを用いたから得た証言を基に分析した(Ishiguro, 2008)。その結果、女性がひとつの企業に長期的に就業し管理職に昇進するためには、企業から与えられる機会や家族からのサポート、個人の仕事に対するモチベーションに加え、組織内に残るジェンダー規範や価値観に適応しながらもブレイクスルーを求めて長い期間に亘り努力を続ける姿勢の重要性が見出された。また、組織内に醸成されている企業内の人々の心的な一体感や結びつきも、女性の継続勤務にとって非常に重要であることが概観された。更なる分析のため、第 2 段階として、2010~12 年にかけて国内外資系企業とフランス企業及びそこに勤務する女性のキャリア形成に関する調査を実施した。フランスにおいては、人口減少に対応した出産奨励や、特に 2000 年代に入って進められているパリテ法案、クオータ制にみられる男女平等政策の積極的な推進で、従前の男女の地位や役割の差が急速に縮小されてきていることが明らかになった。事例として取り上げた企業からは、1) 社会・文化・法制度の環境の変化、2) グローバル人事の進展、3) それに伴う企業での女性活用施策の実施、4) 高学歴を有する優秀な女性社員の採用と活用、という 4 つの要素が組み合わさり、女性活用の機運が高まっている様子が概観できた(Ishiguro, 2014)。更に研究第 3 段階として、ジェンダー平等が進む北欧諸国の企業・女性管理職に対する聞き取り調査を中心とした研究の実施に着手した(2013 年~2015 年)。スウェーデンでは戦後の経済復興から労働力の確保のために既婚女性を動員するため、1960 年代に公的保育が充実し、1970 年代には個人単位の課税方式に税制改革が行われ、父親・母親ともに育児休業の整備されていたことが指摘されている(エステベス・アベ, 2011)。また、デンマークにおける女性の活躍は歴史的にみても早い段階から進んでいたが(大塚, 2012)、スウェーデン同様に 1960 年代に入ってから労働力不足に対応し、女性の出産・子育てと労働を両立・促進させる迅速で実効性のある施策を実施し、政・労・使の三者の協力により流動的且つセーフティネットが強固な労働市場・雇用システム(フレキシキュリティ)を作り上げてきた。その結果、女性の社会進出と男性の家事・育児責任の分担を当然のこととする理解・認識が社会に醸成されてきたことがあげられる(安達, 1994)。更に EU のジェンダー平等推進のもと、デンマークでは国有企業においてクオータ制が導入されるなど、EU のジェンダー施策が企業にも大きな影響力があることがうかがわれた。

以上の一連の研究から、女性のキャリア形成と経済の分野における活躍を進展させる要素を更に大きな枠組みから分析し、日本の状況と比較し更なる考察を行う必要性が生じた。

2. 研究の目的

これまで分析された欧州各国においても、現在の日本同様、労働力不足・少子化の解消などの事由から、女性を活用しながら家庭責任との両立を推進する施策が実施されてきた。その過程では、企業・社会が連携して女性の活躍を推進し、家庭における男女間の役割分担も進み、雇用の分野でも女性の活躍が実現されている。しかし日本と比較したとき、何故これらの国ではこのように女性の活躍の推進が可能であったのだろうか。

本研究では、政府の施策(主に雇用・ジェンダー・福祉)、企業の対応(マネジメント及び組合)、家庭における家事・育児などの家庭役割の分担の在り方、の 3 つの異なる分野/要素が、女性のキャリア形成にとってどのような役割を果たしているのかを更に詳しく理解し分析し、女性活用が進んでいる要素を日本の現状と比較分析・考察することを目的とした。対象国は、調査の基盤とデータの蓄積があるスウェーデンとデンマーク及び周辺諸国とし、日本の事例と比較することを目指した。

3. 研究の方法

本研究は、女性のキャリア形成過程における 1) 政策(主に雇用・ジェンダー・福祉)、2) 企業(マネジメント及び組合)、3) 家庭での役割分担、の 3 つの分野/要素、の役割について、ジェンダー平等の進むスウェーデン・デンマークの事例を中心に日本の事例と比較する。研究は主に政策に関する理解、企業の人事管理制度・ジェンダー施策に関する聞き取り、個人に対するライ

フヒストリー・アプローチを用いたインタビューから得る質的データを中心に実施され、2003年から継続して実施されている日本、及び欧州各国の調査を土台とし、新たな視角からより深い分析を目指した。

本研究ではこれまで蓄積されたデータに加えて、国内・国外日資・外資系企業人事担当者、北欧諸国での事業展開経験者、研究者からの聞き取り調査を実施し、現地企業・組織のオフィスに出向き、マネジメント施策や女性達の証言を聞き取りを実施した。フィールド・リサーチは；2016/2017年：オランダ(6名)；2018年：スウェーデン(3名)を中心に行い、各調査・学会参加の機会に、これまで調査を行っているイギリス・フランスの両国でも個別のミーティング及びインタビューを実施した。調査対象者は興味を同じくする各国研究者及び企業担当者を介して選定し、それぞれの地域の女性マネジャー・ディレクター層のライフ・ヒストリー調査を実施した。調査は国外では全て英語で実施され(在外日本人を除く)、録音したデータをテープ起こした後(専門の業者に依頼)、テキストとインタビュー時のノートを合わせて分析された。

企業・組織の人事管理制度の分析は、人事管理のそれぞれの機能(採用・配置、教育・訓練、給与・福利厚生、労務管理)の管理の過程を聞き取ると同時に、ジェンダー差の有無を分析できる要素を聞き取った。女性達への聞き取りは半構造的インタビュー手法を取り、幼少時から初職への入職までの家族や学校から得た影響、キャリアの軌跡と本人の選択に影響を与えたイベント・事柄、仕事と生活のバランスの取り方、女性のキャリア形成に対する考え方と意見などから、キャリア形成へのモチベーションの形成過程、育った過程と仕事を通じて感じたジェンダー差を、本人の証言とインタビューでの様子から分析した。

それら質的なデータを基にした分析視覚は、筆者自身が日本の事例で考案した SMCD (Structural Model of Career Development: Opportunities/constraints, Values/norms, Personality/motivations, Affective Attachment)の枠組みを発展させ、女性を取り巻く家庭、企業マネジメント、政策という環境の相互関連を読み解く手法を取り、社会におけるジェンダー関係を広い枠組みで理解することに努めた。

4. 研究成果

本研究を通じて、政策、企業マネジメント、家庭での役割分担の3つの分析の柱において、比較対象の各国と日本の状況に大きな相違があることが見出された。加えて、これらの相違は既に50年以上遡る1960年代から築かれたものであり、今後日本が女性の経済活動への参加と活躍を真に推進するためには、既に構築されている女性政策をサポートするさらなる実質的な施策と運用を、企業のマネジメント施策・慣行やジェンダーに関連する社会的な価値観と結びつけていくことが必須であることが再確認された。更に、労働力として女性の経済活動を促進することと、ビジネスの分野で女性が活躍することは異なる要素であり、ジェンダー平等が進む北欧諸国においても、マネジメントの分野におけるジェンダー差はまだまだ大きな問題であり、解消に向けた更なる改善の必要性と、ビジネスにおけるジェンダー平等の阻害要因の研究の継続と蓄積の重要性が見出された。

女性の経済活動への参加と活躍の点においては、研究期間中にフィールド・リサーチから新たに収集されたスウェーデン、オランダ2カ国のデータ及び前回調査のデンマークのデータ分析から、以下の特徴的な共通点が浮かび上がってきた：1)男性・女性に限らず、また、家庭責任の有無に関わらず、成人した大人が一個人として自立することを基本的な人生観として持っていること；2)女性の社会経済参加を促進し、家庭内での子育て・家庭責任を公的サービスがサポートするシステムが構築されていること；3)過去に存在した伝統的な性別役割分担の慣行及び価値観は、調査対象である40代以降のマネジメント層女性達が育った段階では既に無くなり、男女平等の社会的価値観の中で育ちキャリアを築いており、社会も女性が働き活躍することを受容し促進している。それら政策と社会におけるジェンダーに関する価値観の変化に伴い、教育や家庭の場でのジェンダー平等に対する認識も大きく変化していった。

デンマーク調査からは、60年代という早い段階から、従来家庭責任であった育児や福祉関連の機能を社会サービス化した点が、女性のキャリア形成を助ける最も大きな要因であったが、1)個人が自らのキャリアと人生の方向性を選択し、2)その個人の選択をさまたげない環境が存在し、さらに3)個人の選択をサポートするシステムが構築されている、という3点が特徴として見出されている(石黒, 2017)。オランダ調査からは、1)家庭責任をカップル・パートナー間で分担する意識と実践；2)家庭責任を受容する企業の人事管理制度；3)女性が個人としてキャリアを形成することへの社会と企業受容とサポート；4)それに伴う女性のキャリア形成への高いモチベーションが特徴として見出された。スウェーデン調査からは、同様に1)カップル・パートナー間の家庭責任の分担；2)女性のキャリア形成への高いモチベーションと自己のキャリア実現のための努力と集中；3)同時にプライベート、ワーク・ライフ・バランスを大切にしている価値観、4)ジェンダー平等を推進し柔軟な働き方を可能にする人事管理制度と組合の積極的な関与、などの点が見出された。

以上の結果から、1)政策の観点からは、子育てや介護などの家庭におけるケアの領域を社会化し、更に女性の経済活動への参加をサポートする施策の充実と、それら施策を最大限に活かしてキャリアとプライベートの双方を充実させる女性達の生き方；2)ジェンダー平等と多様なキャリア形成を受容する社会的コンセンサスと政策をベースとした、企業内の人事管理制度・慣行の実施；3)同時に家庭内の家事や子育てなどの責任・役割を家族間で分担する、と

いう3つの領域が相互に関連し、社会全体にジェンダー平等に関する価値観が形成され、女性がプライベートとキャリアの双方の領域で人生を構築することが可能になっていることが明らかになった。このような社会・文化の基に調査対象の国々で見出されたのが、女性がいち個人として自らのキャリアと人生に責任を持つという強い認識とその実践であった。

日本の現状はこれと対照的に、政策－企業マネジメント－家庭という3つの領域においてジェンダー平等の重要性が認識され、実現のための努力が長年なされているものの、それぞれの領域間の発展のレベルに相違があり、全体としてのジェンダー平等への取り組みのダイナミクスと実効性に大きな発展の余地が残されている。そのため、北欧諸国で見られる強固な社会的なコンセンサスがいまだ構築されておらず、女性達個人の置かれているそれぞれの状況に応じて、選択できるキャリア形成や家庭・家族の構築に差異が発生してしまっている。ジェンダー平等に対する価値観についても北欧諸国に見られるような成熟した段階には至っておらず、女性達自身の間でも、自分自身が個人として自立し、自らの責任においてキャリア形成と人生の方向性を選択し決定する考え方や行動をする機運は整っていないのが現状でないだろうか。

上述のように、北欧諸国で女性が自立して主体的にキャリアを切り開く状況をもたらしたのは労働力不足解消に対応した政策に拠るところが大きく、女性活用と活躍は時の経済状況・環境に対応し促進された面はあるものの、日本の女性達は個人の置かれている環境と状況により大きく左右され、キャリア形成やワーク・ライフ・バランスの実現は、それら環境と状況が整い選択の幅の大きい女性に限定されてしまっている。結果としていまだ多くの女性達が、自らの選択をある意味個としての自立よりも家庭や集団の中で相互共存と依存をし、自らの能動的アプローチより環境・状況に受動的な対応しながら決定せざるを得ないと考えられる。

しかしながら、調査対象の北欧諸国においても、ビジネスの現場におけるジェンダー差は依然として大きな問題として存在し、必ずしも女性達がたやすくキャリアを築いていける訳ではないという問題意識が女性達の証言から見出された。例えば、スウェーデンでの調査では、ジェンダー平等は社会的にも道義的にも達成するべきという認識はあるものの、多くの伝統的企業においては女性がマネジメントの中核として活躍することの難しさが概観された。オランダにおいても“ビジネスは男性のもの”という認識が強く残っているという証言が多く聞かれた。デンマーク調査結果からは、女性が多く勤務する公的機関でのジェンダー差は解消されてきているものの、プライベート・セクターにおける課題は依然として存在し、ジェンダー平等を推進したが故の新たな課題－長すぎる女性のキャリアブレイクやスキル開発の遅れなど－も語られた。ビジネスの分野におけるジェンダー差の存在とその解決への道筋は、今後も国の違いに関わらず研究を継続していくべき重要な課題である。

既に研究開始から4年が経過したが、申請当時、2014年に142カ国中104位であったジェンダーギャップ指数は2019年に153カ国中121位へと更に後退した。中でも政治・経済分野での遅れはいまだに取り戻せていない(WEF, 2014; 2019)。これは日本自体の状況に加えて、諸外国のジェンダーギャップ解消への取り組みが相対的に急速に進展していることも大きな要因と考えられる。日本経済と社会はこれまでの経済と大きな国内市場に支えられてきたが、今後更に個人が暮らしやすく同時に経済を持続的に発展させるためには、政府、企業、個々人が相互に連携して、喫緊の課題としてジェンダー差のない社会経済作りに取り組む必要があると考えられる。

【参考文献】 安達清史(1994)「福祉活動の担い手」目黒依子(編)『ジェンダーの社会学』; 男女共同参画局(2011)『男女共同参画白書平成23年版』; 男女共同参画局(2015)『男女共同参画白書平成27年版』; エステバスーアベ・マルガリータ(2011)「男女雇用均等の制度的要件の国際比較:日本の男女格差はなぜ根強いのか」『日本労働研究雑誌』no.615, pp.52-62; Ishiguro, K. (2008)『Generating Equal Employment Opportunities: The Work and Life of Female Managers in Japanese Companies』unpublished PhD Thesis; Ishiguro, k (2014)「フランス企業における管理職への女性の昇進についての考察」; 石黒久仁子(2017)「女性管理職の仕事とキャリア:デンマーク調査からの考察」, 大原社会問題研究所雑誌, No. 703, pp. 32~49; 大塚陽子(2012)「北欧福祉国家とジェンダー平等:デンマークにおけるジェンダー平等の経過と到達点」『政策科学』19-3, pp.225-238; World Economic Forum (2014, 2019) *The Global Gender Gap Report* (各年).

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 石黒久仁子	4. 巻 703
2. 論文標題 女性管理職の仕事とキャリア デンマーク調査からの考察	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 大原社会問題研究所雑誌	6. 最初と最後の頁 32～49
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計10件（うち招待講演 1件/うち国際学会 9件）

1. 発表者名 Ishiguro, Kuniko
2. 発表標題 Women's Advancement and Empowerment in the Global Economy: A Comparative Study between Sweden and Japan
3. 学会等名 Work, Employment and Society, British Sociological Association (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Ishiguro, Kuniko
2. 発表標題 Advancement of Women in French Companies
3. 学会等名 American Sociological Association (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Ishiguro, Kuniko
2. 発表標題 Sticking to Traditional Masculine Business Culture and Practices or Casting Aside Them? A Comparative Study between Japan and Selected Scandinavian Countries
3. 学会等名 British Sociological Association (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Kuniko Ishiguro
2. 発表標題 「Work-family policies in comparative perspective: Japan and Netherlands」
3. 学会等名 Association for Asian Studies Annual Conference 2018 (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Kuniko Ishiguro
2. 発表標題 A Comparative Study of Care and Women's Employment: Scandinavian Countries and Japan
3. 学会等名 15th International Conference of the European Association for Japanese Studies (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Kuniko Ishiguro
2. 発表標題 Government's Approach towards Welfare Provision and Gender Equality in the Workplace
3. 学会等名 British Sociological Association 2017 Annual Conference (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Song Jing and Kuniko Ishiguro
2. 発表標題 Women's Entrepreneurship in Japan and China
3. 学会等名 日本女子大学現代女性キャリア研究所主催、2017年度第1回研究会(招待講演)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Kuniko Ishiguro
2. 発表標題 Women's career advancement in organizations and governmental policies: A comparative study between Denmark and Japan
3. 学会等名 Work, Employment and Society Conference 2016 (国際学会)
4. 発表年 2016年

1. 発表者名 Kuniko Ishgiuro and Makiko Fuwa
2. 発表標題 Childbirth, child-rearing and women's career advancement :Case of Japan
3. 学会等名 Work, Employment and Society Conference 2016 (国際学会)
4. 発表年 2016年

1. 発表者名 Hiroko Takeda, Kuniko Ishiguro and Makiko Fuwa
2. 発表標題 Tackling a Conundrum: how can gender equality be achieved in an ageing and shrinking Japan through structural reform?
3. 学会等名 European Association for Japanese Studies 2017 Cnoference (国際学会)
4. 発表年 2017年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考