

令和 6 年 6 月 12 日現在

機関番号：34304

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2023

課題番号：18K02017

研究課題名（和文）日本の雇用システム、特に「転勤」が家族形成や女性のキャリア形成等に与える影響

研究課題名（英文）The impact of "tenkin (intra-company transfer)" in the Japanese employment system on family formation and women's careers, etc.

研究代表者

藤野 敦子 (FUJINO, ATSUKO)

京都産業大学・現代社会学部・教授

研究者番号：50387990

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、日本の雇用システムにおける「転勤」をテーマに、子育て世代、若年世代における「転勤のある働き方」が家族形成や夫婦の紐帯、女性のキャリアなどにどのような影響をもたらしているかを混合研究方法によって分析し、考察したものである。研究結果から日本の転勤は、日本の雇用システムと性別役割分業を前提に平均的に2、3人の子供を持つ「近代家族（男性稼ぎ主型家族）」を維持させる重要な役割を担ってきたことを示す。しかし同時に1990年代以降の景気不振と子育ての個人化の中で生じた転勤による孤独な子育てがこの家族を揺らがせつつある状況も示した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、日本の雇用システムにおける転勤とは何だったのかをジェンダーや家族形成の視点から問う内容になっている。コロナ禍のテレワークの普及がきっかけでようやく企業において転勤の見直しをする動きが始まったが、1980年代、一度、社会問題となった転勤や単身赴任がなぜ日本において長い間維持されてきたのか、本研究はその理由を転勤が日本の雇用システムと近代家族の維持に重要な機能を果たしていたことから明らかにする。これからの日本の雇用システムになおジェンダーや家族形成の視点を欠けば、転勤の見直しも失敗し、今度は少子化に直結することを示唆する。今後の日本の雇用システムを考える上で重要な視点を提供する。

研究成果の概要（英文）：This study focuses on "tenkin", so-called intra-company transfer (or geographic internal labor mobility) in the Japanese employment system, and uses mixed methods research to analyze and discuss the impact of "tenkin" on family formation, marital ties, and women's careers among the child-rearing and younger generations. The research findings indicate that "tenkin" in Japan has played a crucial role in maintaining both the Japanese employment system and the "bread-winner family" with an average of two or three children under the gender role division of labor. At the same time, however, they also show that with the individualisation of child-rearing and the economic slump since the 1990s, wives' loneliness in child rearing, caused by their husbands' "tenkin" has been destabilizing this type of family.

研究分野：労働社会学

キーワード：転勤 日本の雇用システム 単身赴任 家族形成 ジェンダー 少子化 混合調査法 近代家族

## 1. 研究開始当初の背景

### (1)日本の「転勤」「単身赴任」の大衆化と社会問題化

本研究では、日本的雇用システムの中で生じる「転勤」をテーマに据える。

「転勤」は、人事異動の中でも、長期間にわたる勤務地の変更があり、雇用者が転居しなければならないものとされている。学問的な見地から言えば、転勤は、労働市場内にいる雇用（労働）者個人の移動を指す「労働移動（labor mobility）」の中で生じるものである。労働移動は日本のみならず諸外国でも生じる共通の経済・社会現象である。しかし、日本的雇用システムにおいて生じる転勤は、組織の命による、同一企業内の労働移動（internal labor mobility）であるという点で、他国で一般的な個人の選択による労働移動とは異なる性格を持つ。

「転勤」は高度成長期の日本的雇用システムの確立とともに民間企業に広く普及していったと考えられる。とはいえ、日本では古くから転居を伴う人事異動が存在していた。例えば清少納言は『枕草子』で宮仕えのものが地方に赴任させられる「除目」に触れているし、江戸時代では参勤交代によって大名が地方から江戸におよそ1年居住させられている。戦前の公務員の高等官、戦後の国家公務員のキャリア官僚も典型的な転勤族である。転勤は、小熊(2019)が述べるように、歴史的には公的な機関に奉仕する人から、明治期の官営工場などを経て、それ以外の民間企業の正社員に広がっていったと考えられる。日本の転勤の多くが組織の命であったり、男性のキャリアパスと関連したりするのも歴史的な影響を受けている可能性がある。

転勤やそれに伴い増えてきた単身赴任が社会問題になったのは、1980年代のことである。この時期には、新聞や雑誌で転勤や単身赴任が批判的に取り上げられ、転勤や単身赴任に関する実態調査も多く実施された。転勤族の妻や単身赴任を経験した妻などが心情を吐露する本も出版されている。

ところが1990年代に入り、バブル崩壊による長期的な景気不振により、リストラなどが引き起こる中、転勤が雇用調整の手段として用いられるようになり、転勤や単身赴任を社会問題化していた風潮が低調となる。

2000年代に入ると少子化や女性活躍という文脈の中で状況が変わってくる。2001年の『育児介護休業法』の改正により、育児・介護を行う労働者への転勤に対する配慮が求められ、2008年に成立した『労働契約法』でも配慮する必要性が明記される。その後2014年の『まち・ひと・しごと創生会議』での少子化対策や人口減少対策の議論で転勤の見直しが話題にのぼり、2016年に出てきた働き方改革でようやく、転勤の見直しも含められるようになった。しかし、2020年の新型コロナの蔓延までは転勤の見直しに真剣に取り組む企業は少なかった。企業が本気で「転勤」やそれに伴う単身赴任を見直し、制度改変に着手するようになったのは2020年におこった新型コロナ蔓延以降のことである。この時のテレワーク（リモートワーク）の普及が転勤の見直しに関係している。

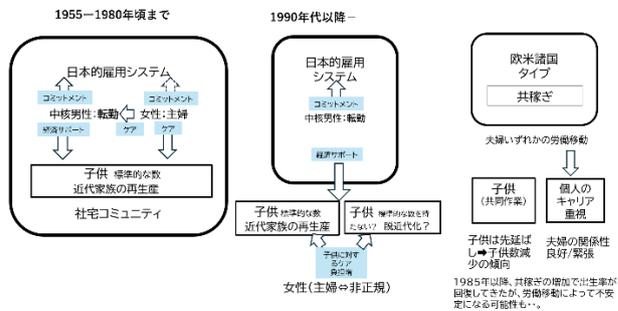
なぜ、こんなに長い年月、日本的雇用システムの中で生じる組織の命による転勤が実質的に見直されることがなかったのかという大きな問いが本研究の背景にある。日本的雇用システムは、1990年代以降は変容してきたことが指摘されつつも、依然、家族などの各システムと相互にしかも強固に関係し合い、長期の安定的な均衡状態にあったからではないかと考える。本研究では、そのシステムの維持に対し、組織によって遠隔地へ労働移動させられる「転勤」が深く関わってきたのではないかと考えてきた。

### (2)日本的雇用システムを支えてきた日本の「家族」

日本的雇用システムが確立した高度経済成長期に、夫が稼ぎ手で妻が家を守るという性別役割分業や子供中心主義を特徴とする家族が一般化した。いわゆる19世紀の欧米諸国の近代化とともに現れた「近代家族（男性稼ぎ手型家族）」に類する家族が日本でもこの時期に確立したと言える。欧米諸国では、近代化とともに人口転換が起こり、人口置換水準程度の出生数に落ち着く。近代家族においては、夫婦の誰しもうちの2、3人の子供を持つことも大きな特徴である（落合2023）。日本でも、高度成長期にこのような家族が普及したことで、結婚した夫婦の多くは、平均的におおよそ2、3人の子供を持つようになっていった。政府はそのような家族構造を「標準世帯」と呼び、社会保障、税制など政策におけるモデルにした。

これまで、この日本の近代家族と日本的雇用システムは不可分の関係性にあるとの指摘がなされてきた（木本1995）。日本的雇用システムは、扶養する家族が増えていく男性のライフコースに合わせた年功賃金と家族が安定して生活できる長期の雇用保障を提供する。同時に正社員男性がこのシステムの中で、家族を形成するというライフコースを歩んでいくためには、勤務地、職務内容など組織の意のまま、無限定な働き方を受容していかなければならない。そこで、妻が子育て、家族のケア、子供の教育等のいわゆる「労働力再生産」の活動に専念することが不可欠となる。その分業の結果として平均的な2、3人の子供を持つことになるのである。

このように日本的雇用システムは、配偶者が全面的に家を守る家族の前提がなければ機能しないし、家族も男性が一家を扶養できる日本的雇用システムによって労働力の再生産を実現するわけである。その中で、正社員総合職（中核にいる男性社員）に生じる転勤は、この雇用シス



テムのみならず日本のいわゆる近代家族を存続させるために重要な役割を担ってきたと思われる。

特に、1990年までは、転勤の雇用や家族システム存続に寄与する力は強かったと考えられる。かつては、正社員男性が転勤の辞令を受ければ、妻や子供も夫に帯同することが原則であったからである。転勤者に家族帯同を原則としていた時代、大企業は各拠点に家族のための社宅を用意しており、社宅コミュニティが知らない土地

での生活を始める家族を強力に支援してきた。しかし、エコノミスト記事(2021/4/21)にもあるようにバブル崩壊する1990年代になると状況は変わる。社宅を維持することが困難になる企業も出てきて、生活共同体としての社宅は1998年から2000年にかけて急減していく。すでに1980年代に雇用者の方も子供の教育問題、持ち家の所有など家族帯同をすることが困難な状況になり、企業が、個々の雇用者の家族状況を考慮し、妻や子供を伴わない単身赴任を認める企業も出てきていたが(田中2013)、このような状況下で1990年代になると単身赴任も増えていく。

そこで近年は、夫の転勤で家族帯同を選択しても、知り合いの全くない土地で、妻が子育てや子供の教育に孤軍奮闘しなければならないし、徐々に主流になりつつある単身赴任の場合には、妻がそれら家庭責任全般を一手に引き受けなければならないようになってきた。2014年頃には、このように女性が家事・子育て等、すべて一人でこなさなければならない状況を「ワンオペ育児」と表現する言葉がSNS上に現れ、それが流行語にもなる(藤田2017)。メディア、インターネット等によれば、「ワンオペ育児」は、転勤族の妻の宿命のように考えられるまでになっている。すなわち、家族帯同が原則であった時代よりも妻は自由になってきたが、同時に子育てがより困難になっている。企業が以前持っていた生活共同体は、徐々に解体され、ウルリッヒ・ベックの言う「個人化」が進展してきた結果であろう。本研究では、さらにこの状況をデュルケムやマートンが述べた「アノミー」とも重ね合わせる。転勤のある正社員中核男性の家族がこれまで社会の中で理想化されてきたが、それ以外の階層のみならず正社員中核男性達ですら、この家族像の実現が困難になってきており、規範のない混迷状況になってきているのではないかということである。

## 2. 研究の目的

このようなことを背景に本研究では、日本的雇用システムの中で生じる「転勤」が女性のキャリアとともに、家族形成、夫婦の紐帯の維持、ケアなどの「労働力の再生産」の活動にどのような影響を与えているのかを分析する。ところで日本的雇用システムといわゆる日本の男性稼ぎ手型の近代家族は相補的な関係性にあったことは指摘されてきたが、「転勤」を伴う中核にいる正社員男性の家族がなお性別役割分業に立ち、規範的な平均2,3人の子供を持っているならば、日本的雇用システムと近代家族が堅固につながり、その雇用システムもまた再生産されている可能性が示唆できる。他方、そうでなければ雇用システムも近代家族も瓦解しつつあるとみなせるだろう。したがって、本研究は具体的に次のような3つの点に関心を持つ。

まずは子育て世代の有配偶女性において、夫の転勤が女性のキャリア及び子育てや希望子供数にどのような影響を与えているのかである。特に、転勤により家族帯同が少なくなり、家族の自由度は高まってきているが、転勤により妻が孤独な子育てを強いられるようになってきている。このような状況で、平均2人強の希望子供数を持つことができるのかを考察する。二つ目に、転勤により単身赴任が選択された場合、単身赴任がカップルの紐帯にどのような影響があるのかである。いわゆる家族に崩壊の危機があるのかどうかを考察する。三つ目に、共稼ぎ志向で、よりジェンダー平等的な若年世代正規雇用男女において、転勤が家族形成意欲に対し、どのような影響を与えているのかである。若年世代において、欧米諸国と同様に転勤を伴う働き方をする者の家族形成意欲が低下しているのかどうかを考察する。これら全体から、「転勤」が、企業組織や家族のシステム維持に対し、どのような役割を担ってきたのかにも注目することになる。

## 3. 研究の方法

本研究の研究デザインは、量的研究と質的研究を統合した「混合研究法(mixed methods research)」である。本研究では、量的研究、質的研究を独立させて実施するが、両分析後に、質的研究が量的研究を補完する形で両者を統合し、より深い知見を得ることを目指す。

量的研究としては、著者自らが実施した2つのWeb上でのアンケート調査によるデータを分析する。分析では、転勤を伴う働き方をする「転勤群」、そうでない「非転勤群」と2群に分けて家族形成意欲等への影響を分析するケースと「非転勤群」「転勤(家族帯同)群」「転勤(単身赴任)群」と3群に分けて子育て中のカップルの関係性などへの影響を分析するケースがある。

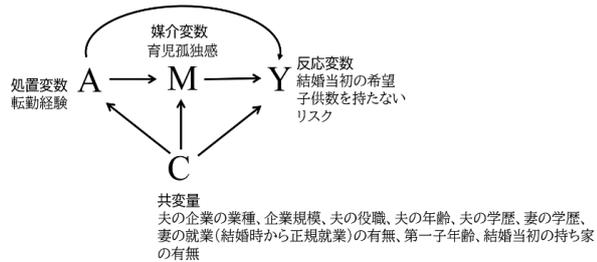
質的研究としては、量的調査での転勤という事象が生じるいわゆる、処置群(介入群)にあたる「転勤群(単身赴任含む)」の人達をターゲットとし、インタビューを実施する。インタビューを通じて、「転勤」を伴う働き方、またそれによって生じる「単身赴任」というあり方が、労働者やその家族にとってどのような意味があったのか、家族形成の意思決定やカップルの関係

性にどのような影響を与えたのかなど、一個人のライフストーリーを聞きながら明らかにした。

#### 4. 研究成果

##### (1) 子育て世代の有配偶女性の夫の転勤が、育児の孤独、希望子供数に与える影響（量的調査）

本分析では夫の「転勤」による転勤経験が、妻の育児孤独感を介して、結婚当初の（社会規範的な）希望子供数を持たないリスクを高めているのかどうかを検証することを目的とする。このために、代表者自身が2016年に夫を正社員に持つ子育て世代の有配偶女性3000人を対象に実施した



アンケートのデータを用いて、VanderWeele (2014) の反事実モデルに基づく因果媒介分析 (Causal Mediation Analysis) を行った。分析に入る前に、データから次の2点を確認した。

- ①本データでは有配偶女性30・40代の結婚当初の希望子供数は2人以上が80%を超えている。
- ②転勤経験女性が非転勤経験女性よりも学卒後では就労している割合が高いが、転勤経験者女性は、非転勤経験者女性に比べ、結婚時からそれ以降に無業になる割合が有意に高くなる。

分析の結果から、間接効果として、転勤経験女性は、育児孤独感を有意に高めるとともに、転勤経験女性の中で育児孤独感を感じた女性は、希望子供数を修正し、結婚当初の希望子供数を持っていないことが明らかになった。しかし、転勤経験そのものの直接効果としては結婚当初の希望子供数を実現する確率を高めることも明らかとなった。全体としては、直接効果が間接効果をキャンセルアウトし、転勤経験は「少子化」つまり、「脱近代家族化」を引き起こすような事態にはなっていない。現在は、転勤が、妻側の育児孤独感を増し、希望する子供数を持たないようにする側面と夫が子どもの教育費等を経済サポートし、妻がより育児や教育等に専念することで希望する子供数を実現させる側面の相矛盾する二つの側面が拮抗している状況だと言える。

今後も日本的雇用システムの転勤が存在し続ける場合、妻の就労の増加等に伴い、妻側に負担が偏る孤独な育児が不可避となれば希望子供数は持てなくなり、転勤が少子化（脱近代家族化）をもたらす可能性が強くなると予測できる。本分析からは、現在、その過渡的な状況にあると考えられる。また同時に、本分析から、転勤が近代家族、日本的雇用システムを再生産する機能を有していたため、1980年代、転勤による単身赴任が大きな社会問題になりながらも、長期に渡り転勤自体を問い直すことがなかったことも推察できる。

##### (2) 子育て世代の有配偶女性の単身赴任の経験がカップルの紐帯に与える影響（量的調査）

後期近代と呼ばれる1970年代に欧米諸国では、高学歴共稼ぎカップルが、個々人のキャリア追求の結果、別居を選択するCommuter coupleが出てきた。他方、日本では同時期ぐらいからそれとは異なる現象として「単身赴任」が出てきた。日本では、転勤のある正社員総合職は性別役割分業のいわゆる日本の「近代家族」との関係性が深いと言われている。また、別居するカップルの夫婦関係の満足度については、国によって異なり、一様ではない。そこで、本分析では、日本で単身赴任を経験したカップルはどのような夫婦関係なのかを探ることを目的とする。

(1)と同様に2016年のアンケート調査を用いて、夫婦関係の総合満足度、情緒関係、夫婦の安定性等を、夫・単身赴任経験群、家族帯同群、夫・非転勤群の3群に分類し、Imbens (2000) の反事実モデル（一般化傾向スコア）に従い、回帰調整した逆確率重み付け法 (IPWRA) や二重にロバストな推定法 (Augmented IPW : AIPW) によって比較分析した。

夫が単身赴任を経験した群は、そうでない群と比較してコミュニケーション頻度、情緒的關係性、夫婦関係の総合満足度は低いものの、安定性や離婚可能性に差異がなく、夫婦関係が堅固であり、結果として近代家族の崩壊の危機はないことが示唆された。すなわち単身赴任を経験した夫婦は、「近代家族」の特徴である家族・夫婦の情緒的な関係性はそぎ落としつつも、外見的な家族の安定性を保っている実態が明らかになったと言えるだろう。

##### (3) 日本の子育て世代にとっての転勤とは？-家族帯同・単身赴任の経験者の語りから-（質的調査）

(1)、(2)の量的分析の結果をより深く考察することを主たる目的に、本人または夫が転勤を経験した既婚で子供のいる30代、40代の男女12人（家族帯同2人、単身赴任10人）に結婚以降のライフストーリーを語ってもらうインタビュー調査を実施した。その結果が次の通りである。

- ①2人つ子規範、性別役割分業規範、子供中心主義といったいわゆる近代家族規範が見られる。
- ②夫の転勤への帯同で孤独な育児環境になった人、共稼ぎで夫の単身赴任を経験した人においては希望子供数を実現できていない。他方、社宅や実家による子育てネットワークがある人にとっては転勤が規範的な子供数を揺るがしてはいない。（(1)の量的分析の結果を支持）
- ③子供が生まれると、夫婦の情緒的な関係は弱くなり、単身赴任が生じ、空間的距離ができると、さらに夫婦の情緒的な関係は弱くなるが、夫婦関係すなわち、家族自体は安定している。単身赴任で家庭の場と仕事の場が明確になるが、それぞれが役割を通じての家庭の場への帰属意識があれば、夫婦の情緒的な関係性自体は重要でない。（(2)の量的分析の結果を支持）
- ④女性本人または妻は学卒後、全員正社員として働いた経験があるが、1人を除き、辞職してい

る。その理由を問うと、結婚、妊娠、出産、育児等のライフイベントを語ったが、同時に夫の転勤や夫の勤務地に近い居住により妻が長距離通勤になり辞職に至ったことなどもわかった。ライフイベントはミルズの述べる「動機の語彙」にすぎず、男性の労働が維持され、女性の労働が制限される日本的雇用システムの「企業組織」の慣行、すなわち社会構造に真の原因があると考えられる。しかし女性の辞職は個人的なライフイベントとして語られ、その後その通り、再生産活動に従事している。また転勤命令は、雇用者本人だけでなく妻にも受け入れられ、妻も企業組織の価値観に組み込まれていく様子が伺えた。転勤を伴う働き方は近代家族の再生産に寄与するとともに日本的雇用システムを安定させる状況を作ってきたことを示唆する結果となった。

#### (4) フランスの高学歴カップルにとっての別居とは？-女性2人の語りから- (質的調査)

今後の日本のあり方を考える上で、いわゆる後期近代以降、共稼ぎカップルが主流となったフランスの高学歴の別居カップル（子供あり）の状況を考察する。コロナ禍の影響があり、インタビュー対象者は2人とどまったが、その結果は次の通りである。日本との比較の中で、組織命令による転居なのか、個人の選択で別居が生じているのかという根本的な違いが、女性のキャリア、カップルの関係性にも影響していることが示唆された。

①夫との別居に関して、1か月あるいは、週に3、4日不在など断続的に続くが、長期に渡り不在であるわけではない。ホテルを用いた長期出張のような形態が取られている。

②夫との別居に関して、個人それぞれのキャリアの追求、個人の人生を豊かにするためだ考え、その別居に合理的な理由を見出すとともに、その結果として、別居のネガティブな側面に関しては、自分達で調整しようとする考えがある。

③夫が不在の場合の家族のコミュニケーションが夫対子供、夫対妻のように密になされている。毎日、あるいは一日に二度など頻繁である。

#### (5) 若年世代の転勤を伴う働き方が出生意欲に与える影響 (量的調査)

本分析では、共稼ぎ志向が多くなってきている無配偶の20代、30代の若年世代男女を対象にし、転勤を伴う働き方が出生意欲にどのような影響を与えているのかを考察することを目的とする。このために代表者自身が2018年に20代、30代の正社員男女およそ2700人を対象に実施したアンケートによるデータのうち、無配偶の正社員男性779人、正社員女性952人を用いる。操作変数を用いた順序プロビットモデルによって分析したところ、男性で転勤を伴う働き方をしている場合には、出生意欲が高まるのに対し、女性で転勤を伴う働き方をしている場合には、出生意欲に影響はなかった。欧米諸国の別居カップルの場合、男女ともに出生意欲を低めるのに対し、異なる結果となった。また分析結果から、女性において、転勤に対する配慮を含む両立支援に満足している場合には出生意欲が高まっていることも示された。

若年世代においても、男性の転勤は家族形成に有利に働いている。この分析結果により示された男女で異なる意識は、ジェンダー化された日本的雇用システムにより性別役割分業規範を受けた結果であると考えられ、このシステムがなお再生産されていることが示唆されている。

#### (6) 日本の若年世代にとっての転勤とは？-子供のいない若年世代転勤族の語りから- (質的調査)

(5)の量的分析の結果をより深く考察することを主たる目的に、子供のいない20代、30代の男女10人（転勤経験あり4人、転勤経験はないが可能性あり6人）に対し、学卒後以降のライフコースを語ってもらうインタビュー調査を実施した。その結果が次の通りである。

①女性においては、仕事に完全に軸足を置いている人が転勤をするが、結婚や出産という家庭との両立を考えている人は、転勤の際に転職、辞職する、配慮を求めるなどをするため、直接転勤と出生意欲に関連性はないと考えられる。家庭と仕事の両立の制度が整っている方が結婚や子供を持つことを実現させようとする。(5)の量的分析の結果を支持)

②日本的雇用システムの中で、転勤を受託する男性は、家庭を持とうとする意欲が高いが、すでに転勤を拒否する人は転職をしている可能性が高い。日本的雇用システムの中で転職をし、収入等が低下する結果として出生意欲が低くなる可能性もありえる。

①②のように転勤に対する男女間の異なる選択は、若年世代においても性別役割分業規範が再生産されている可能性を示唆しており、ジェンダー化された日本的雇用システムや日本の近代家族が堅固であることも示している。(5)の量的分析の結果を支持)

#### 〈引用文献〉

- (1) 落合恵美子 (2023) 『親密圏と公共圏の社会学 ケアの20世紀体制を超えて』 有斐閣
- (2) 木本喜美子 (1995) 『家族・ジェンダー・企業社会』 ミネルヴァ書房
- (3) 小熊英二 (2019) 『日本社会のしくみ 雇用・教育・福祉の歴史社会学』 講談社現代新書
- (4) 田中祐子 (2013) 「人事管理における家族」 『日本労働研究雑誌』 638, 43-52.
- (5) 藤田結子 (2017) 『ワンオペ育児: わかってほしい休めない日常』 毎日新聞出版
- (6) Imbens, G. W. (2000). The role of the propensity score in estimating dose-response functions. *Biometrika*, 87(3), 706-710.
- (7) VanderWeele, T. J. (2014). A unification of mediation and interaction: a 4-way decomposition. *Epidemiology*, 25(5), 749-761.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計7件（うち査読付論文 2件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 藤野 敦子	4. 巻 9
2. 論文標題 論評「フェミニスト経済学」	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 経済社会とジェンダー	6. 最初と最後の頁 91-96
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 オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 藤野 敦子	4. 巻 18
2. 論文標題 「父親が育児に関与する要因」の歴史からの検討：江戸時代から明治時代において	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 京都産業大学総合学術研究所所報	6. 最初と最後の頁 23 40
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 -

1. 著者名 藤野 敦子	4. 巻 26
2. 論文標題 ジェンダーギャップを解消する視点—なぜ「産後パパ育休」は重要か？—	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 日本ジェンダー研究	6. 最初と最後の頁 41-46
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 オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 藤野 敦子	4. 巻 76
2. 論文標題 転勤を伴う働き方が出生意欲に及ぼす影響 - 若年正規雇用者のジェンダー比較分析から	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 経済学論究	6. 最初と最後の頁 1 -29
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 -

1. 著者名 藤野 敦子	4. 巻 24
2. 論文標題 「夫の『単身赴任』の経験が夫婦関係に与える影響 - 一般化傾向スコアを用いた分析 - 」	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本ジェンダー学会誌『日本ジェンダー研究』	6. 最初と最後の頁 25-38
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 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 藤野 敦子	4. 巻 93
2. 論文標題 海外比較でわかる“はたらく”のこれから	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 電通育英会『IKUEI NEWS』	6. 最初と最後の頁 15-16
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 オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 藤野 敦子	4. 巻 36
2. 論文標題 若年非正規雇用者の出生意欲は低いのか-混合研究法を用いた国際比較分析から	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 京都産業大学論集社会科学系列	6. 最初と最後の頁 37-73
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 有
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11件(うち招待講演 4件/うち国際学会 1件)

1. 発表者名 藤野 敦子
2. 発表標題 「転勤」を伴う働き方が出生意欲に及ぼす影響 : 若年正規雇用者のジェンダー比較分析から
3. 学会等名 日本家族社会学会第33回大会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 藤野 敦子
2. 発表標題 父親が育児に関わる社会文化的要因：歴史的視角からの検討
3. 学会等名 日本フェミニスト学会2023年度大会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 藤野 敦子
2. 発表標題 ライフコース上で生じる夫の転勤が妻の出生意欲に与える影響：反事実モデルによる直接・間接効果の測定から
3. 学会等名 関西社会学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 藤野 敦子
2. 発表標題 ライフコース上で生じる夫の転勤が妻の出生意欲に与える影響：反事実モデルによる直接・間接効果の測定から
3. 学会等名 日本人口学会第74回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 藤野 敦子
2. 発表標題 理工系（STEM）分野に生じるジェンダーギャップ：その背景と課題
3. 学会等名 日本機械学会関西支部 第23回秋季技術交流フォーラム（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 藤野 敦子
2. 発表標題 「討論：人口減少社会におけるジェンダー政策をめぐって」
3. 学会等名 日本ジェンダー 学会第26回大会シンポジウム（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 藤野敦子
2. 発表標題 夫の「単身赴任」の経験が夫婦関係に与える影響 傾向スコアを用いた比較分析から
3. 学会等名 関西社会学会第72回大会（於 京都産業大学 / オンライン開催）
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 藤野 敦子
2. 発表標題 （既婚）男性の単身赴任～カップルの関係性から～
3. 学会等名 日本ジェンダー学会第23回大会（招待講演）
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 藤野 敦子
2. 発表標題 日本型雇用と家族：転勤による単身赴任は夫婦関係、子供数に影響を与えているのか？
3. 学会等名 日本人口学会第72回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 藤野敦子
2. 発表標題 日本の雇用と家族夫の転勤は夫婦の関係性・子供数に影響を与えているのか？
3. 学会等名 東アジア日本研究者協議会第4回国際学術大会（国際学会）
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 藤野 敦子
2. 発表標題 フランスの生（性）と死
3. 学会等名 日本笑い学会（招待講演）
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計2件

1. 著者名 藤野 敦子（富士谷あつこ・新川達郎編著）	4. 発行年 2022年
2. 出版社 明石書店	5. 総ページ数 10
3. 書名 「フランスのフェミニズムの流れ」『フランスに学ぶジェンダー平等の推進と日本のこれから』	

1. 著者名 藤野 敦子（ジェンダー事典編集委員会編、松本悠子編集委員長）	4. 発行年 2024年
2. 出版社 丸善出版	5. 総ページ数 2
3. 書名 「ワークライフバランスと男性」『ジェンダー事典』	

〔産業財産権〕

〔その他〕

本研究に基づいた一般に対するアウトリーチ活動 ～：  
 藤野敦子「未来を切り開くジェンダーの話」,草津市人権同和問題職員研修 於：草津市役所,2023年10月16日,敦賀市男女共同参画推進委員研修会 於:敦賀市役所,2023年7月18日,東近江市「人権のまちづくり講座」,東近江市役所 人権・男女共同参画課,2022年6月18日  
 藤野敦子「ジェンダーとは何か」,滋賀県男女共同参画センター・ジェンダー平等ミーティング,於：滋賀県男女共同参画センター,2023年5月24日  
 藤野敦子「ジェンダー平等とは何か」,令和4年度 第3回市町男女共同参画担当職員研修,於：滋賀県立男女共同参画センター,2023年1月19日  
 藤野敦子「日本のジェンダー問題の核心を問う ジェンダー平等の遅れの理由と私たちの課題・展望」,第1回G-NETほっとセミナー,於：滋賀県立男女共同参画センター,2021年6月20日  
 藤野敦子「男性も育児休業を取る時代：男性の育児休業を阻む理由は意外なところにもあった」,奈良県女性センター講座,於：奈良県女性センター,2021年2月5日  
 藤野敦子「家族とは何か：家族から地域社会を考える」,区民まちづくり会議(学会),於：京都市北区役所,2018年12月20日  
 藤野敦子「男性の育児休業の取得促進はなぜ重要か?フランス・スウェーデンの状況から」,平成30年度ワーク・ライフ・バランス推進講演会,滋賀県仕事と生活の調和・女性活躍推進会議しが,於：ピアザ淡海滋賀県立県民交流センター,2018年11月30日

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
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------