

令和 6 年 7 月 1 日現在

機関番号：32631

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2020～2022

課題番号：20H04448

研究課題名(和文) ジェンダー公正な人事制度の提案 雇用管理区分の見直し実態と課題

研究課題名(英文) Proposal of Gender-neutral Personnel System: Review and Issues of Employment Management Divisions

研究代表者

大槻 奈巳(Otsuki, Nami)

聖心女子大学・現代教養学部・教授

研究者番号：30356133

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 7,300,000円

研究成果の概要(和文)：企業の雇用管理区分は、従来の正社員/非正社員、総合職/一般職にみられるような二元的区分から多元化していた。雇用管理区分を統合しシングルステイタス化を推し進める企業では、従来の人事制度を一本化する方向性と職務中心の人事制度をもとに異動もジョブポスティングとする2つの方向性が見られた。また、人事制度や業務そのものにジェンダーが介在する余地はそれほど大きくなく、上司の無意識のジェンダーバイアス等の要因が、女性のキャリア形成を妨げていた。転勤可/不可で資格を区分することが、新たな雇用区分として機能しており、「転勤による異動」と「転居伴わない転勤による異動」の機能を分けて考える必要性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

雇用管理区分の見直しや転勤の有無による雇用管理区分は、男女の労働者にどんな影響を及ぼしているのか、雇用管理区分がいかにジェンダーと関わっているか等の課題について、雇用管理区分の見直しを行った企業へのヒアリング調査、その企業で働く従業員を対象としたインタビュー調査による事例分析と、Web登録モニターを対象とした総合職、エリア総合職、一般職への質問紙(WEB)調査による統計的分析の両面から、それらの課題を実証的に明らかにすることができ、労働政策への適用のための基礎研究となった。

研究成果の概要(英文)：The employment management distinction of companies in Japan has diversified from the conventional binary distinction. In companies that are consolidating employment management distinction and promoting a single track, there are two directions: the direction of unifying the conventional personnel system, and the direction of making transfers also job posting based on the job-centered personnel system. In addition, although gender is not directly involved in the personnel system or job, the unconscious gender bias of the supervisor hinders the development of women's careers. Sorting qualifications according to whether they could be transferred functioned as a new employment category. It is necessary to consider separately the functions of transfer with changing residence and transfer without changing residence.

研究分野：社会学

キーワード：労働 ジェンダー 雇用区分 勤務地限定正社員 転勤 総合職 一般職 コース別雇用管理

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

1. 研究開始当初の背景

1986年に男女雇用機会均等法が施行され、多くの企業がコース別雇用管理制度を導入し、総合職と一般職の区分が設定された。その後、働く地域を限定したエリア総合職や働く時間を短くした短時間正社員が導入された。一般職やエリア総合職、短時間正社員の多くは女性が占めており、男女間の格差をもたらしてきた。女子差別撤廃条約委員会は、日本の労働市場において続く水平的・垂直的職務分離及び低賃金雇用部門への女性の集中の原因の一端はコース別雇用管理制度にあることを長年指摘している。厚生労働省『令和4年度雇用均等基本調査』によると、コース別雇用管理制度を導入している企業は大企業ほど導入割合が高く、企業規模5,000人以上での導入割合は63.4%、ここ10年間で15%程度上昇している。

一方で、2014年に改正「男女雇用機会均等法施行規則」が施行され、コース別の雇用管理において転勤要件が間接差別とされるケースとして、総合職の募集以外に職種の変更・昇進が新たに追記された。労働者の職種変更・昇進・採用・募集に対して、なんら合理的理由がないのに転勤要件を設けると、間接差別となる可能性が示された。また、金融業などでは、経営環境の変化と女性の活躍推進法施策を受けて、総合職と一般職の中間に位置するコースの設定や一般職の職域拡大、一方で一般職の廃止など、コース別雇用管理制度が変更されつつあることが指摘されている。過去3年間にコース別雇用管理制度の見直しを行った企業割合は3割強に上る(厚生労働省『令和4年度雇用均等基本調査』)。

2. 研究の目的

本研究の目的は、格差をもたらす基準の妥当性を問い直し、ジェンダー公正な人事制度を提案することである。具体的には、第一に、雇用管理区分を形成する基準の妥当性を問い直すことで従来「あたりまえ」と考えられていた価値(全国転勤できた方がよい、女性は周辺業務の担当でよい)を再考し、総合職、エリア総合職、一般職の職務や働き方、評価の見直しを射程に入れ、包括的に男女ともが健康に能力を発揮して働くことができるジェンダー公正な人事制度を考察すること、第二に、質的調査、量的調査の両方を実施して実態と課題を明らかにすること、特に、エリア総合職や一般職の多くを占める女性の働き方や昇進、賃金、キャリア形成への影響を検証するとともに、企業へのヒアリング調査と質問紙調査を実施することで、女性活躍推進のなかで企業が一般職やエリア総合職の処遇をどう考え、どんな課題があり、どのような方策を考えているかを把握すること、第三に、従業員へのインタビュー調査・質問紙調査を実施し、従業員の雇用区分管理への満足・不満や不安感を把握すること、第四に、転勤の実態や企業が転勤によって従業員に求めるもの、従業員にとって転勤の持つ意味を明らかにすること、第四に、職務のあり方と転勤あり/なし(主にエリア総合職と総合職)による雇用区分の見直しを考察することで、職務のあり方と転勤あり/なしという異なる仕事の評価指標を用いて考察することである。

3. 研究の方法

文献による企業の事例収集、多様な正社員の人事管理の現状について専門家からのヒアリングを行った上で、研究期間のすべての年度において、企業の状況について、企業ヒアリング調査もしくは労働組合ヒアリング調査を実施した(計10社)。そのうち2社の協力を得て、労働者(従業員および組合員)のインタビュー調査を実施した(計29人)。それらを踏まえ、Web登録モニターを利用して、常用労働者数300人以上の転居を伴う国内転勤のある民間企業に勤務する正社員のホワイトカラー職を対象に「転勤とアフターコロナのワークスタイル調査」を企画し、2023年3月に総合職と勤務地限定総合職を対象として、2024年3月に一般職を対象として、WEB質問紙調査を実施した。総合職調査(2023年)では男性844票、女性807票、勤務地限定総合職調査(2023年)では男性215票、女性207票、一般職調査(2024年)では男性184票、女性351票の回収を得た。

4. 研究成果

非正社員・正社員の区分をすべてなくし、雇用管理区分を一元化した小売業(全国直営120店舗展開)A社の事例研究からは、第一に、A社は全従業員を無期雇用に統合したが、A社で「意欲」と考えられているものは、リーダー層への昇格、全国転勤やマネジメントを目指すものであり、この「意欲」の解釈はジェンダー化され、女性の主体性抑圧につながっていった。第二に、A社の自主性に任せた雇用管理は本人と上司の性別役割分業意識にもとづくジェンダーバイアスが表れやすく、男女のキャリア格差を生み出していた。第三に、A社における転勤できる・できないと、仕事への志向性、役割の関連づけは、明確な理由はなく、従業員たちは転勤を仕方ないと思いつつ、スキルアップの機会とも考えていたが、人事は人員配置の必要性から転勤を行っ

ていた。

また、A 社も含めた企業の事例研究から、企業の雇用管理区分は、従来の正社員 / 非正社員、総合職 / 一般職にみられるような二元的区分から、雇用期間の定めの有無、職種限定の有無、勤務地限定の有無、勤務時間の長短の有無等の組み合わせによって多元化している実態が明らかとなった。一方で、雇用管理区分を統合しシングルステータス化を推し進める企業も増加しており、シングルステータス化には、転勤を区分要件としないことで従来の人事制度を一本化する方向性と職務中心の人事制度をもとに異動もジョブポスティングとする 2 つの方向性が見られた。そうした状況においても、新たな雇用区分間でのジェンダーの偏りは依然として存在していることが明らかとなった。人事制度や業務そのものにジェンダーが介在する余地はそれほど大きくなくなりつつあるが、上司の無意識のジェンダーバイアス等の要因が、女性のキャリア形成を妨げていた。また、転勤制度については、転勤可 / 不可で資格を区分することが、新たな雇用区分として機能しており、こうした企業では、「転勤による異動」と「転居伴わない転勤による異動」の機能を分けて考える必要性が示唆された。

さらに、雇用管理区分を見直す背景には、企業における女性活躍ならびに DEI マネジメントの重要性に対する認識の高まりと、従業員のワーク・ライフ・バランス重視のニーズに応えるかたちでの、コロナ禍と人手不足をきっかけとしたリモートワーク(在宅勤務)などの柔軟な働き方の導入が背景にあった。雇用管理区分の見直しは、従来の日本的雇用慣行における人材育成のあり方の変化としても捉えられることを明らかにした。

労働者への WEB 調査からは、勤務地限定正社員制度に関して、「育児や介護中の社員の退職防止に役にたつ」に対して、総合職男女、勤務地限定総合職男女とも 8 割前後がそう思う(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の計、以下同様)と回答してそのメリットを認めており、従業員のワーク・ライフ・バランスに寄与するものとして捉えられていた。他方、「転勤があるかどうかで、昇進に制限がつくのは妥当だ」に対して、総合職男女とも約 67%がそう思うと回答したが、勤務地限定総合職女性では約 58%とやや低く、勤務地限定総合職の女性は総合職よりも昇進に制限を設けることには反対する傾向が見られた。さらに、転勤に関する意見について、いくつかの質問でたずねたところ、「全国どこにでも転勤できる人材には価値がある」に対して、総合職男女とも約 65%、勤務地限定総合職男女約 60%、一般職男女約 70%が、そう思うと回答したいっぼうで、「転居を伴う転勤をしなくてもすむような人事制度を作ったほうがよい」に対して、どの雇用区分でも 70%前後が、そう思うとしており、転居を伴う転勤の機能は認めつつも、転勤のあり方を見直しを求めていることがわかった。特に、勤務地限定総合職と一般職の女性では、「転居を伴う転勤は女性社員の就業継続の障害となっている」、「転居を伴う転勤は女性社員の就業継続の障害となっている」に対して 70%前後がそう思うと回答していて、これは男性よりも 10 ポイント以上高く、転居を伴う転勤が女性従業員のキャリアの障害になっていると考える傾向が強かった。また、転勤による仕事以外の生活の困難(ライフプランがたてづらい、育児・介護がしづらい、持ち家を所有しづらい等)についても、どの雇用区分も女性従業員のほうがそう思うと回答する割合が高かった。

企業調査と労働者への WEB 調査の結果から、「転居を伴う転勤」の機能や逆機能、人事制度の改変と雇用管理区分の見直しについて、複合的な視点から検討することができたと考える。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計25件（うち査読付論文 7件 / うち国際共著 1件 / うちオープンアクセス 12件）

1. 著者名 金井郁	4. 巻 1133
2. 論文標題 インフレ下の春闘 非正規労働者の賃金に注目して	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 Int'l ecowk: 国際経済労働研究	6. 最初と最後の頁 5 - 11
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 駒川智子	4. 巻 143
2. 論文標題 北海道における経済分野での男女格差解消に向けた自治体の取り組み状況	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 北海道大学大学院教育学研究院紀要	6. 最初と最後の頁 63-77
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 駒川智子	4. 巻 142
2. 論文標題 男女別にもみる事務職の数的特徴 『賃金構造基本統計調査』からの分析	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 北海道大学大学院教育学研究院紀要	6. 最初と最後の頁 73-83
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 高見具広	4. 巻 752
2. 論文標題 自律的な働き方と労働時間管理のあり方 健康確保の観点から	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 20-27
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 高見具広	4. 巻 15(1)
2. 論文標題 コロナ禍における労働時間・働き方の変化と収入変化	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 社会政策	6. 最初と最後の頁 13-24
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 高見具広	4. 巻 8(3)
2. 論文標題 新型コロナウイルス禍における男性のワーク・ライフ・バランス	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 社会保障研究	6. 最初と最後の頁 324-334
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 金井郁・篠田信幸	4. 巻 15(3)
2. 論文標題 小売業A社の雇用管理区分の統合と再複線化の背景：ステップアップする「意欲」とジェンダー	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 社会政策	6. 最初と最後の頁 56-69
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 駒川智子	4. 巻 15(3)
2. 論文標題 正社員登用にみるジェンダー格差の要因：小売業A社における登用基準、業務内容、職場文化からの考察	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 社会政策	6. 最初と最後の頁 70-81
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 大槻奈巳	4. 巻 15(3)
2. 論文標題 転勤の有無による雇用管理は妥当なのか	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 社会政策	6. 最初と最後の頁 82-96
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 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 Mitsuru Yamashita, Shinichi Ogawa,	4. 巻 8(47)
2. 論文標題 Changes in Industrial Structure and Work Styles in Japan	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 Japan Labor Issues	6. 最初と最後の頁 3-17
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 高見具広	4. 巻 752
2. 論文標題 ホワイトカラー労働における自宅でのICT作業の実態と課題 働く場所が柔軟化する中でのワーク・ライフ・バランス	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 大原社会問題研究所雑誌	6. 最初と最後の頁 57-76
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 -

1. 著者名 高見具広	4. 巻 5(33)
2. 論文標題 Working from Home and Work-life Balance during COVID-19: The Latest Changes and Challenges in Japan	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Japan Labor Issues	6. 最初と最後の頁 21-33
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 山下充・小川慎一	4. 巻 743
2. 論文標題 産業構造の変化と働き方	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 4-16
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 村尾祐美子	4. 巻 764
2. 論文標題 公務員の採用選考と性別情報 差別と闘うツールとしてのジェンダー統計	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 大原社会問題研究所雑誌	6. 最初と最後の頁 33-48
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 -

1. 著者名 金井郁	4. 巻 556
2. 論文標題 日本の職場における管理職の役割と女性 - コロナ禍での変化と短時間管理職の可能性	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 生活協同組合研究	6. 最初と最後の頁 32-39
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 駒川智子	4. 巻 140
2. 論文標題 『女性活躍』から『ダイバーシティ推進』に向けた研修の取り組み 国土交通省北海道開発局の事例から	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 北海道大学大学院教育学研究院紀要	6. 最初と最後の頁 81-96
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 駒川智子	4. 巻 622
2. 論文標題 『男は仕事、女は家庭』という意識と仕組みの残像 雇用管理の課題と必要な理念	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 労働調査	6. 最初と最後の頁 4-9
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 高見具広	4. 巻 6(37)
2. 論文標題 Remote Work and Job Satisfaction that Depends on Personality Traits: Evidence from Japan	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Japan Labor Issues	6. 最初と最後の頁 8-15
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 高見具広	4. 巻 34(1)
2. 論文標題 在宅勤務とワークライフバランス コロナ禍における変化と課題	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 家族社会学研究	6. 最初と最後の頁 50-57
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 高見具広	4. 巻 6(39)
2. 論文標題 Changes in Work/Life Situations and Psychological Distress during the Prolonged COVID-19 Pandemic in Japan	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Japan Labor Issues	6. 最初と最後の頁 8-15
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 Jacques Wels and Tomohiro Takami	4. 巻 46
2. 論文標題 The Impact of Transitioning to Non-Standard Employment on Older Workers' Self-Reported and Mental Health in Japan. A Longitudinal Perspective Using the Japanese Study of Aging and Retirement	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Ageing International	6. 最初と最後の頁 363-382
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 該当する

1. 著者名 高見具広	4. 巻
2. 論文標題 総合職女性の早期離職と職場環境 人材定着のカギを探る	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 令和2年度男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究報告会報告書	6. 最初と最後の頁 17-29
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 高見具広	4. 巻 28
2. 論文標題 Impact of the COVID-19 Recession on Full-Time Workers: Shortened Work Hours, Working from Home, and Possible Widening of Income Disparities	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Japan Labor Issues	6. 最初と最後の頁 10-15
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 金井郁・申瑛榮	4. 巻 748
2. 論文標題 生命保険営業職の採用と育成 - 伝統的生保と後発型生保の比較ジェンダー分析	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 大原社会問題研究所雑誌	6. 最初と最後の頁 76-95
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 -

1. 著者名 大槻奈巳	4. 巻
2. 論文標題 若年層の管理職志向に与える要因：職場から考える	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究報告会 初期キャリアからの人材育成	6. 最初と最後の頁 9-16
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 6件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 駒川智子
2. 発表標題 ケアの視点から問う労働領域でのジェンダー平等 制度、時間、処遇、職場文化からの考察
3. 学会等名 北海道社会学会（招待講演）
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 斎藤悦子
2. 発表標題 ダイバーシティ&インクルージョンの実現 ダイバーシティの深層的・内面的差異にどう取り組むか
3. 学会等名 日本経営倫理学会研究例会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 高見具広
2. 発表標題 コロナ禍における労働時間・働き方の変化と収入変化
3. 学会等名 社会政策学会（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 高見具広
2. 発表標題 自律的な働き方と労働時間管理のあり方ー健康確保の観点から
3. 学会等名 日本労使関係研究協会（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 高見具広
2. 発表標題 長時間労働等の過重労働と精神障害 - 事例研究から -
3. 学会等名 日本産業精神保健学会（招待講演）
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 高見具広
2. 発表標題 今後のテレワーク - 展望と留意点 -
3. 学会等名 労働時間日本学会（招待講演）
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 高見具広
2. 発表標題 在宅勤務とワークライフバランス - 変化と課題 -
3. 学会等名 日本家族社会学会（招待講演）
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 金井郁・篠田信幸
2. 発表標題 小売業A社の雇用管理区分の統合と再複線化の背景 経営側の意図と労働者側の認識
3. 学会等名 社会政策学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 駒川智子
2. 発表標題 正社員登用にみる「中核人材」の能力
3. 学会等名 社会政策学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 大槻奈巳
2. 発表標題 転勤の有無による雇用管理区分は妥当なのか
3. 学会等名 社会政策学会
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計12件

1. 著者名 Jane Parker, Rae Cooper, Shingou Ikeda, Kazufumi Sakaiほか20名	4. 発行年 2023年
2. 出版社 Massey University Press	5. 総ページ数 367
3. 書名 Women and Work in Asia and the Pacific	

1. 著者名 山下充・池田心豪・佐野嘉秀・藤本昌代ほか20名	4. 発行年 2023年
2. 出版社 中央経済社	5. 総ページ数 280
3. 書名 日本の人事労務研究	

1. 著者名 山下充・池田心豪・西村純子ほか10名	4. 発行年 2023年
2. 出版社 中央経済グループパブリッシング	5. 総ページ数 252
3. 書名 社会学で考えるライフ&キャリア	

1. 著者名 大槻奈巳編著・田口久美子・鶴沢由美子・江頭説子	4. 発行年 2023年
2. 出版社 青弓社	5. 総ページ数 265
3. 書名 派遣労働は自由な働き方なのか	

1. 著者名 日本経営倫理学会編・斎藤悦子	4. 発行年 2023年
2. 出版社 文真堂	5. 総ページ数 372
3. 書名 経営倫理入門	

1. 著者名 小方信幸編・斎藤悦子	4. 発行年 2023年
2. 出版社 中央経済社	5. 総ページ数 291
3. 書名 実践 人的資本経営	

1. 著者名 樋口美雄 / 労働政策研究・研修機構[編]・高見具広ほか20名	4. 発行年 2023年
2. 出版社 慶應義塾大学出版会	5. 総ページ数 352
3. 書名 検証・コロナ期日本の働き方 意識・行動変化と雇用政策の課題	

1. 著者名 駒川智子・金井郁編著・大槻奈巳・高見具広ほか9名	4. 発行年 2024年
2. 出版社 世界思想社	5. 総ページ数 241
3. 書名 キャリアに活かす雇用関係論	

1. 著者名 東京財団政策研究所, 斎藤悦子	4. 発行年 2021年
2. 出版社 東京財団政策研究所	5. 総ページ数 253
3. 書名 CSR白書2021	

1. 著者名 伊藤純・斎藤悦子編	4. 発行年 2021年
2. 出版社 ミネルヴァ書房	5. 総ページ数 234
3. 書名 ジェンダーで学ぶ生活経済論 第3版	

1. 著者名 樋口美雄 / 労働政策研究・研修機構[編], 高見具広ほか24名	4. 発行年 2021年
2. 出版社 慶應義塾大学出版会	5. 総ページ数 370
3. 書名 コロナ禍における個人と企業の変容 働き方・生活・格差と支援策	

1. 著者名 斎藤悦子	4. 発行年 2020年
2. 出版社 朝倉書店	5. 総ページ数 188
3. 書名 持続可能な社会をつくる生活経営学	

〔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
研究分担者	斎藤 悦子 (Saito Etsuko) (90298414)	お茶の水女子大学・基幹研究院・教授 (12611)	
研究分担者	山下 充 (Yamashita Mitsuru) (00318726)	明治大学・経営学部・専任教授 (32682)	

6. 研究組織（つづき）

	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
研究分担者	駒川 智子 (Komagawa Tomoko) (50466439)	北海道大学・教育学研究院・准教授 (10101)	
研究分担者	村尾 祐美子 (Murao Yumiko) (20408959)	東洋大学・社会学部・准教授 (32663)	
研究分担者	金井 郁 (Kanai Kaoru) (70511442)	埼玉大学・人文社会科学研究科・教授 (12401)	
研究分担者	酒井 計史 (Sakai Kazufumi) (00415358)	聖心女子大学・現代教養学部・非常勤講師 (32631)	

	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
研究協力者	高見 具広 (Takami Tomohiro)	独立行政法人労働政策研究・研修機構・労働市場・労働環境部門・主任研究員	

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