

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 18 日現在

機関番号：32686

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2010～2011

課題番号：22810019

研究課題名（和文）キャリアの中断を前提とした教育訓練システム
——女性技術者を対象にして研究課題名（英文）Education and training systems presupposing career interruption;
for female technicians

研究代表者

首藤若菜 (SHUTO WAKANA)

立教大学・経済学部・准教授

研究者番号：30323158

研究成果の概要（和文）：

本研究では、出産等によるキャリア中断を経た労働者にとって、有効となるキャリア・システムについて、大手電機メーカーと情報通信業のエンジニア、放送局の専門職そして小売業の総合職での女性の就業継続について、インタビュー調査を実施した。その結果、専門職であっても、長期間の中断は、キャリア発達上大きな遅れをもたらしていること、復職後のキャリア発達を希望する場合には、社内サポートを利用しながら、短期間の中断で復職していることが明らかとなった。

研究成果の概要（英文）：

The aim of this investigation is to seek out a career structure that is effective in workers who have had an interruption in their careers due to childbearing and related reason through interview-based research. Interviews were conducted at employment of women in engineering roles in major electrical manufacturers and the information and communications industry, and specialist positions in broadcasting. The interviews revealed that it is even more difficult than anticipated for women, once they have left work, to re-enter employment in the same role as previously at a different organisation in the same trade. It was found that in these circumstances, many female technicians who continue to work return to their posts after short interruptions to their careers, by taking advantage of company schemes that provide support for women to continue working after childbearing.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010 年度	870,000	261,000	1,131,000
2011 年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,670,000	501,000	2,171,000

研究分野：女性労働、労使関係

科研費の分科・細目：ジェンダー

キーワード：女性労働、キャリアの中断、技術者、技能育成

1. 研究開始当初の背景

| これまで私は、自動車産業、鉄道業、電機

産業を対象に、従来男性に占められてきた職場に参入した女性労働者の職務とキャリアを分析してきた。国内の調査研究は、2001 - 2002 年度に奨励研究 (A) の交付によりすすめ、その成果を博士論文にまとめ、2003 年に単著『統合される男女の職場』(勁草書房)として刊行した。2007 - 2009 年度には若手研究 (B) の交付により、海外進出した日本の大手自動車メーカーのイギリスでの女性雇用の実態を調べ、日英間の女性労働を比較分析した。

これら一連の研究は、主に技能労働者を対象としてきた。調査研究からは、大企業の正社員については、いまだに中・長期的な企業内の技能育成制度が存在しており、女性が男性と同様のキャリアを築くためには長期勤続が必要であること、そしていわゆる統計的差別により男女のキャリア上の差が生じていることが示された。だがその一方で、調査の過程で、同産業で働く女性技術者がキャリアの中断を経ながらも、技能を向上させ長期的なキャリアを築いていることを知った。むしろ技術者と技能労働者との間には、職務内容、技能水準、教育訓練制度、作業組織等において様々な違いがある。そこで、女性技術者が有するいかなる特質が、それを可能とさせているのかを検証することで、女性のキャリア形成の一つのモデルを構築したいと考えた。

2. 研究の目的

本研究は、(1)電機産業2社と自動車産業2社で働く女性技術者の労働実態を調べ、(2)職務内容、技能・知識の性質、作業組織そして技能育成メカニズムについて、職種間および産業間の比較分析をおこない、(3)出産等によるキャリアの中断を経ても機能しうる技能育成のあり方を検討することを目的とする。

本研究は、以下2つの点に学術的な特色および意義を持つ。

第一には、これまであまり研究が蓄積されてきていない技術者に焦点をあてていることである。技術者の労働に関する研究は驚くほど少ない。だが、日本の基幹産業のひとつである製造業の中心的な労働者は、すでに技能労働者から技術者へと移りつつある。また周知のように、日本経団連は1995年に発表した『新時代の「日本の経営」』で、労働者を長期蓄積能力活用型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型の3つに分けた。長期蓄積型と雇用柔軟型の労働実態はかなりの程度解明されてきたのに対して、専門能力活用型の労働実態、労働市場の内実は、ほぼ不明のままである。ここに含まれる技術者の労働実態およびその労働市場を解明すること自体に、重要

な意義があると考えられる。

第二には、本研究は、女性のキャリア形成の新しいモデルを提示する可能性を有する点である。女性の勤続年数が伸び、管理職に占める女性比率も上昇しているものの、いまだに出産、子育てを理由に離職する女性比率は高く、多くの女性は、短期もしくは長期のキャリアの中断を経験する。こうしたキャリアの中断が技能育成に大きな影響を与えることが実証され、働き続けられる環境整備、ワーク・ライフ・バランス施策の充実が繰り返し指摘されてきた。だがその一方で、意識調査等によれば、多くの女性労働者が、中・長期のキャリアの中断とその後の復職を望んでいる。かつ男女平等がより進んでいる先進諸外国においても、キャリアの中断を経験する女性労働者比率は決して低くない。本研究では、キャリアの中断を前提としたうえで、いかに職業生涯にわたる長期的なキャリア育成をおこなうかを課題とする。

3. 研究の方法

研究方法としては、ヒアリング調査にもとづく実態分析である。調査は、本社人事部、工場、研究開発拠点となる研究センター、労働組合を訪ね、人事担当者、男女技術者、現場の管理監督者、組合専従者に聞き取りをおこなう。実態調査を通じて、技術者の採用、配置、職務内容、技能の性質、技能育成・教育訓練のメカニズムを明らかにするとともに、職種間・産業間の比較分析を実施し、女性のキャリア形成のあり方を考察する。

4. 研究成果

本研究では、平成22年度に主に大手電機メーカーを訪問し、人事担当者、工場の職長レベルの労働者にインタビュー調査をおこなった。工場見学をおこない、実際の労働現場をみてまわった。また電機産業の労働組合でつくる産業別労組(電機連合)の専従者にもインタビュー調査をおこない、当該産別労組における取り組みについても話を聞いた。

平成23年度は、主に情報通信業のエンジニア職、放送局の専門職そして小売業の総合職での女性の就業継続について、インタビュー調査を実施した。当初予定していた自動車産業でのインタビューは、人事部等との調整がスムーズにいかず、24年度以降に見送ることとなった。

22年度および23年度に調査を実施したいずれの職場においても、これらの職種で働く女性の勤続年数は、過去のそれと比較すると著しく伸びていることがわかった。ただし、いずれの職場でも、女性の長期勤続者および管理職層の多数は、未婚者や既婚者であって

も出産を経験していない女性であり、未だに妊娠・出産時の女性の離職者は少なくない。いったん離職した女性が、同業他社の同じ職に再就職することは、専門職においても、想定していた以上に容易でないことが、インタビュー調査で示された。

技術者の技能育成は、専門化がすすんでも、いまだに企業内教育で修得する技能、技術の部分が多い。調査をおこなった職場では、企業内で蓄積されてきた技能・熟練を学ぶための研修がさかんにおこなわれていた。技術者の技能のなかには、未だ企業特殊的な技能・熟練の要素が、たぶんに残されており、企業横断的な労働市場が、依然として成熟していないと思われる。

今回の調査対象が大企業であることも作用して、一般的には若年層が一企業に定着しなくなっているという指摘が多く言われるなかでも、本研究での調査対象の企業においては、若年層の離職率は顕著に上がっておらず、若年層の定着については調査対象企業では問題になっていない。また、賃金制度も、成果主義制度を一部導入されているものの、職能を評価する割合が依然として高く、長期間の定着とそれに基づく技能育成が前提となった社内制度は、本調査事例においては、崩れていないと言えよう。

ゆえにこうした専門職においても、出産育児後の再就職にあたっては、同一企業への復職以外は極めて難しいのが現状である。実際、調査をおこなった大手電機メーカーでは、技術者のヘッドハンティング、転職者の受け入れをほとんど行っていなかった。

そのなかで、就業を継続している女性技術者の多くは、出産後の就業継続をサポートする社内制度を活用しながら、短期間のキャリアの中断を経て復職しているケースが多いことがわかった。

さらに、とくに電機メーカーの技術者や情報通信業のエンジニア職においては、ここ数年間の技術発達のスピードは極めて速く、数年間のキャリアブレイクは、キャリア発達上、大きな遅れとなることがわかった。実際に、1年半におよぶ育児休職を取得し、その後に復職した女性にインタビューを実施したところ、復職後の遅れを取り戻すことが難しく、別の部署に異動となっていたケースもあった。この事例では、新しい職場では、彼女がそれまでに獲得してきたスキルが、十分に生かされることのない部署であった。こうした異動は、労働者自身にとっても、そして企業にとっても不本意であることが強調されたものの、同時に長期にわたる休職を取得した場合には、復職後に、相当な覚悟をもって仕事に挑むことが必要であることが労使双方から指摘された。

ゆえに、会社としては、他社にならって、

長期間（たとえば3年間など）の育児休職制度を、社内制度としては、用意しているものの、実際に3年間の育児休職を取得後に復職する従業員は、技術職や総合職においては稀である。その一方で、一般職などの女性が多い職域においては長期間の育児休職を取得し、その後復帰する者が存在している。従業員の育児休職期間は、職域によって大きく異なる傾向があることが示された。

また、育児をしながら勤務を続ける従業員を対象に、短時間勤務制度などが、各職場には整備されている。しかし、こうした家庭生活との両立を支える制度の利用においても、職域で片寄りがみられた。主に男性従業員が多い職域（技術職や総合職）では、利用が難しい事例も散見された。例えば、総合職においては、復職後に総合職から地域限定職へコースを転換する女性も少なくなく、総合職のまま勤務を続けるためには、企業内の制度のみならず、地域や家庭における援助が必要であることが、女性労働者に対するインタビュー調査のなかでは強調されていた。

だがその一方で、会社側も技術者や総合職の職域においても、多様な人材を活用していく必要性は強く感じており、そのための取り組みをすすめている。

例えば、技能の「見える化」である。電機産業では、技能伝承をスムーズに進めるために、従来、熟練労働者の頭や体のなかにはいつている知識や技能を、数値化や図面化もしくは電子データや画像データで記録し、保存する活動をおこなっている事例が、複数の事業所において確認された。

また社内のイントラネット・システムを活用した技能の蓄積を進めている。技術部門の事例集（主には過去の失敗事例）を蓄積し、そこからノウハウを引き出すことが可能となってきた。同様に、技術者専用の相談窓口のサイトが開設され、他事業所の他職種の技術者が異なる視点から相談にのる仕組みも作られた。こうした取り組みが、ノウハウの伝承、知識を貯蔵する土台となっている。

これらの取り組みは、そもそもは団塊の世代の大量退職に備え、技能伝承をスムーズに進めるために始められたものだった。しかし、こうした技能・知識の蓄積が、技能形成のスピードを速める役割を果たしており、転職者の技能育成にも活用されるようになり、さらに今日では、生産拠点・技術拠点を海外に移した際に、現地での技能育成をスムーズに進めることにも貢献している。こうした取り組みが、将来的に、キャリアブレイクを経た後のスムーズなキャリア育成を促す仕組みになる可能性はある。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 2 件)

①首藤若菜「非正社員のキャリアと雇用保障」『立教大学経済学研究』65 巻 3 号、53-73 頁、2012 年、査読無。

②首藤若菜「女性組合役員の増加と組合運動の変化」『大原社会問題研究所雑誌』633 巻、20-35 頁、2011 年、査読無。

[学会発表] (計 1 件)

Shuto Wakana/ Emilie Lanciano, How firm manage age?-A comparison between France and Japan in two firms of electric sector, Symposium “Dimensions of the Labor Market Dynamics”, 23 of March 2012.
日仏会館

6. 研究組織

(1) 研究代表者

首藤若菜 (SYUTO WAKANA)
立教大学・経済学部・准教授
研究者番号：30323158

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし