

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 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：2013～2015

課題番号：25360046

研究課題名(和文) 企業の人事マネジメントと女性のキャリア形成の変遷に関する国際比較分析

研究課題名(英文) An International Comparative Study on Changes in Companies' Personnel Management Practices and Women's Career Formation

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、日本企業における女性の活躍に対する政策とインプリケーションを得ることを目的に、デンマーク、ノルウェー等北欧諸国を中心とした国々のジェンダー平等と女性のキャリア形成の事例を分析・比較した。調査から、北欧諸国において女性は1900年代初頭から男女平等の権利を有していたことに加え、経済成長に伴う労働力不足を補う女性の労働力化促進のために出産・育児に対するサポート政策を積極的に推進し、現在では政府・企業・個人そして社会間でジェンダー平等のコンセンサスが形成され、男女共にワーク・ライフ・バランスを実現できる社会づくりの基礎となり、女性が企業の重要な戦力として活躍していることが明らかになった。

研究成果の概要(英文)：This research investigates cases of women's career development and gender equality in Scandinavian and some European countries. The research aims to derive workable policies and implications for women's advancement in Japanese companies. The research indicates that Scandinavian countries could form the consensus on gender equality among government, companies, individuals and society, as a result of these countries' determined efforts to implement support measures for child bearing and rearing, in response to the lack of labour force caused by the high economic growth since the 1960s, in addition to the advantageous status women have derived from being granted equal rights since as early as the beginning of the 20th century. Currently women are an indispensable labour force in companies, and both women and men can enjoy work-and-life balance. Those countries and companies have been further striving to increase women's presence in organisations.

研究分野：労働社会学

キーワード：ジェンダー キャリア 人事管理 雇用制度 国際比較 北欧諸国 ヨーロッパ ワーク・ライフ・バランス

1. 研究開始当初の背景

(1) 日本企業における女性の活躍と進出の遅れは、雇用機会均等法が施行された1980年代から内外の注目を集めてきた。その後改善が進められ、企業管理職層への女性の進出も年々増加している。しかし、管理職比率、賃金格差などの点においてはいまだに多くの先進国やフィリピンなどのアジア諸国からも遅れをとっているのが現状である。2012年のWorld Economic Forum (2012) のThe Global Gender Gap Report 2012では、日本は前年より更に順位を下げ、135カ国中101位という低位となり、政治・経済活動における上級・専門職に占める女性の割合が低いことが指摘されている。少子高齢化が進捗し労働力の減少が懸念される日本において、女性の労働力の活用は喫緊の課題であり、政府および企業の意識や取組においても、更なる改善が求められる(内閣府2012)。

(2) このような状況下、日本における女性と労働についてはマクロの視点から分析した雇用情勢の変化、経済学で代表される人事雇用管理上の男女差を生む原因に対する理論的アプローチからの研究成果などが多く見られる一方、雇用労働に関する実証データを基にした女性に対する企業の人事管理制度や慣行、そして実際の雇用の過程の解明が、まだ核を成していないことが指摘されている(木本2003)。また、多くの労働研究は男性労働者を中心的な研究対象としてきており、女性を対象とした研究の蓄積は浅い。

(3) 女性の職業キャリア形成過程と職場組織の分析は、浅海(2006)などの実証データを基にした優れた研究があり、近年心理学の分野でも注目を集めているが、働く女性の実験の経験に基づいた実証研究の蓄積が、女性労働力の市場での意義が高まる中で大きな課題となっている。

(4) 申請者は2010年～2012年に国内外資系企業とフランス企業の調査を基に国内データとの比較分析を実施し、二国間においてマネジメント慣行自体は男女差が無く、女性自身のキャリア確立への意識は明確であるものの、フランスにおいては日本以上に顕在化する女性のジェンダー格差についての意識と、特に若年層の女性における育児と仕事の両立の困難さが顕著であった。加えて、社会階層と教育レベルがキャリア形成の大きな規定要因となっており、近年経済状況の悪化に伴い、それらが与える影響が更に大きくなっている様が概観された(石黒, 2013)。しかし人口減少に対応した出産奨励や、パリティ法案などの男女平等政策の積極的な推進で、男女の地位や役割の差は急速に縮小され、雇用分野におけるジェンダー平等の実現には、政府の女性政策、経済環境、社会的文化的背景が企業のマネジメント施策と働く女性の意識に大きな影響を与えていることが見出された(ibid.)。

2. 研究の目的

(1) 以上のように、これまでの調査結果から更なる課題が浮かび上がってきた。先ず、政治経済の面でジェンダー平等が進んでいる国では、社会の認識や女性政策と関連し、企業のマネジメント慣行や女性自身の意識が、どう日本と異なるのか。また、これまでは管理職に上り詰めた、職業キャリアの点で成熟した女性の過去の経験から組織内のジェンダー関係を分析してきたが、現代の企業組織を支える若い世代の女性は、どのような意識を持ち将来のキャリア形成を思い描いているのだろうか。

(2) これらの問題意識を基に、本研究は二つの異なる視点から新たな分析を進める。第一にジェンダー平等が進んでいる欧州各国(特に北欧諸国)の企業と女性の事例を加え、日本・フランスの事例との比較を実施する。加えて、各国のジェンダー平等発展の歴史的経緯を分析することにより、日本企業・社会に固有の、女性の活躍・進出を促進・阻害する要因を見出していく。

3. 研究の方法

(1) 研究は質的データを中心に分析された。分析においては：

① 日本と北欧を中心とした欧州の国々を対象とした(イギリス、オランダ、スウェーデン、デンマーク、ノルウェー、フランス計6か国対象。特にデンマーク、ノルウェーでの聞き取りを中心に分析を実施した)。

② データ収集は1) 文献、統計データのレビューと分析、2) 現地における企業・政府関係者への聞き取り、3) 働く女性/男性(被雇用者・個人事業主)へのライフストーリーを用いた聞き取り調査、4) 現地大学・研究機関の研究者からのデータ収集、の4つの方法を中心に実施した。尚、既に調査済みの日本、フランスの事例については、新たにデータのレビュー、追加を試み、継続してフォローアップのデータ収集を続けた。

③ 上記収集データを基に、日本の現状と各国の状況を比較・分析した。

(2) 分析は各国のジェンダー平等の発展の経緯、女性の継続勤務をサポートする制度に関するレビューをベースに、聞き取り調査から得られた言説、現地調査での観察を加えて日本の慣行との類似点・相違点に着目して行われた。

(3) 以下主な調査実施実績と方法である。
<2013年度>

① 女性と雇用をとりまく各国の統計データ、ジェンダーに関する福祉・社会・雇用政策についての文献及び政府文書資料収集。

② 暫定的分析指針を基に、国際学会参加時を中心に、興味を同じくする研究者との意見交換。

<2014年度>

① イギリスにおける質的データ収集(計5名の30～50代女性被雇用者、University of

Sheffield, SOAS, University of London,他研究者との情報交換)

② 国内デンマーク企業への聞き取り調査 (N 社)、デンマークビジネスリーダーからの聞き取り調査と情報交換の実施 (UP96 チーム、シニア・エグゼクティブ・マネジャー15名)。

③ フランス調査のフォローアップ

④ 国内女性への聞き取り調査 (起業家 5名、カップル 2組)

⑤ 国際機関、研究所主催のセミナー、研究会に積極的に参加。ネットワーク構築。

<2015 年度>

① デンマーク、ノルウェー、オランダにおける現地調査

・デンマーク：ビジネスリーダー (男性、1名) 及び女性若手リーダー (1名) / マネジャー (2名) / CEO (1名)

・ノルウェー：スタバングル大学ビジネス・スクールでの聞き取り調査 (6名)、女性マネジャーへの聞き取り調査 (1名)

・オランダ：ライデン大学での聞き取り調査 (研究者 1名、女性ビジネスパーソン/研究者 1名、男性ビジネスパーソン 1名)

4. 研究成果

以下、ジェンダー平等に関する対象国の状況をデータで概観した後、ジェンダー平等に向けての歴史的経緯と育児サポート制度の充実、ジェンダー政策と企業の協力、女性のキャリア形成の軌跡からの分析、の3点について要点をまとめたのち、全体的な考察について述べる。

(1) データからみる国際比較

先ず、比較対象各国のジェンダー・ギャップ、管理職比率に関する最近のデータを概観する。

表 1. World Economic Forum
Global Gender Gap Index 2015

順位	国	経済	教育	政治	保健
2	ノルウェー	1	32	70	3
4	スウェーデン	4	54	71	5
13	オランダ	39	1	104	13
14	デンマーク	21	1	107	29
15	フランス	56	1	1	19
18	イギリス	47	33	66	23
101	日本	106	84	42	104

出典: WEF (2015)

ジェンダー・ギャップの国際比較において、日本の順位の低さは常に批判の対象となっているが、2015 年度においても全体的順位、経済分野における順位の低さが顕著であり、一方、他の対象国は全体の中でも皆高位に位置し、様々な分野でのジェンダー平等発展の度合いの違いがうかがえる (表 1.)。

次に企業における女性の管理職比率であるが、表 2. が示すように、現在でも比較対象国との差の大きさが目立っており、日本企業における女性の活躍に向けては、相当の取り

組みが必要になっているといえる。

表 2. 管理職女性比率及び大手上場企業における女性取締役の比率

国	管理職女性比率*1	女性取締役比率*2
ノルウェー	32.2%	35.5%*3
スウェーデン	35.5%	26.5%
オランダ	29.0%	25.1%
デンマーク	28.4%	22.9%
フランス	39.4%	29.7%
イギリス	39.4%	21.0%
日本	11.1%	3.1%*3

出典：*1 社会実情データ (2015)

*2 EU MAG (2014)

*3 NewSphere (2015)

(2) ジェンダー平等に向けての歴史的経緯と育児サポートの充実

各国のジェンダー平等への取り組みを分析すると、北欧諸国において、女性は 1920 年代という非常に早い段階から公式な男女平等の権利を有していた (大塚、2012) という点に加え、日本と同様の経済的な問題 — 即ち少子高齢化の進展による労働力不足 — に対処するにあたり、女性の労働力化促進のために、出産・育児に対するサポートを積極的に推進してきた点が指摘できる。

たとえばスウェーデンの場合は、戦後の経済復興の輸出増加・好景に対応するための労働力確保のために既婚女性の動員が必須となった。それに伴い、1960 年代に公的保育の充実、1970 年代に個人単位の課税方式に税制改革を実施し、父親・母親ともに育児休業の整備をし、少子化対策として子どもが生きやすい環境の整備を実施した (エステベスーアベ、2011)。

一方安立 (1994) は、デンマークの進んだ社会福祉が、男女平等や女性の社会進出に関連していると述べる。デンマークは日本と同様に 1960 年代の高度成長期に労働力不足を経験し、女性の雇用が大きく推進された。また、当時のフェミニズム運動とあいまって女性の意識変革が進み、制度と意識の両方において変革が起こった。具体的には、女性の育児と老人介護の問題解決への運動の結果として、保育所の大量建設、出産・育児休暇制度等の整備、老人介護の社会化が進んだという。また、デンマークでは 1970 年代に「自治体改革」で福祉・教育分野が市レベルに分権化され、高齢者福祉や介護家族支援の改革が大きく進み、結果的に、デンマーク女性の労働力率、就業率が上がり、現状のように高い数値を示し、社会における活躍も推進されたと分析する。

ノルウェーでは 1988 年に既に公的委員会・審議会におけるクオータ制 (一方の性が全体の 40% を下回ってはいけない) が導入され、2004 年には政府系企業が、2005 年には一般企業でも取締役会のクオータ制が義務づけられていることに加え、2014 年現在両親の育児休暇制度が 49 週～59 週 (うち父親母

親への割り当てがそれぞれ 10 週、残りはどちらが取得しても可。)となり、子育てに対する男性の参加、職場における女性の地位向上に対する取り組みの深さが顕著である(ノルウェー王国大使館広報部, 2014)。

このように、進展した経済成長期とそれに伴う労働力不足への対応として、北欧各国は女性の労働力率上昇のための出産・育児制度のサポートを、職場での地位向上と同時に積極的に進めて来た点が特筆できる。この点は、前出のフランスが近年取り組んできた政策とも同じ方向性を持ち、この政策が各国の女性の労働力率上昇と組織における活躍の大きな要因であると考えられる。

(3) 政府のジェンダー施策と企業の協力
女性の雇用の問題を考えるにあたって、出産・育児・介護に関わる福祉政策や、税制、社会保障制度が与える影響は非常に大きく、労働と生活、雇用と保障など、相互に関連・補完する重要な役割を担っている。(石黒, 2016)。福祉政策については戦後から 1970 年代にかけての福祉国家の形成の類型について、アンデルセン (1990) の提唱した 3 つの類型 — 保守的福祉国家レジーム、自由主義レジーム、社会民主主義レジーム — が大きな影響力を持っているが、北欧諸国はアンデルセンの分析の指標である脱商品化においては高い指数を示し、階層化については低く、更に福祉国家形成の要因・アクターは労働者階級という、社会民主主義レジームに属する(近藤, 2011)。これに対し日本は雇用保障に重点をおく社会民主主義レジームを保持しながらも、少子化対策の進展の遅れに伴う高齢者向けの支出の大きさ、男性稼ぎ手モデルに代表される性別役割分業の定着など、自由主義と保守主義レジームのそれぞれの要素を組み合わせしており、どちらかのレジームに属するのか、独自のレジームを生み出すのかは明らかでないと結論を留保している(厚生労働省, 2012)。

このように日本では雇用の保障には力点をおいているが、ジェンダー政策と雇用政策の結びつきにおいては北欧諸国に比べて後れを取っており、この政策の遅れは同時にジェンダー平等に対する企業の取り組みの度合いにも大きく影響を及ぼしていると考えられる。

しかし、調査対象のデンマーク企業やビジネスリーダー達からは、国の雇用市場の構造として、公的セクターには女性が、民間セクターには男性が集中するという性別に分離された産業構造の違いは未だに顕著であり、その現状を踏まえて更に企業内で女性を活用、登用していく必要性が喫緊の課題であると認識している。

このような状況下、政府のジェンダー平等施策の推進という観点からのみならず、企業では、女性を非常に重要な戦略として位置付けていること、女性が管理職、役員などのポジションに進むことが企業業績の向上に直

結するとし、企業によっては企業内でクオータ制、メンタリングの制度などを導入し、女性の更なる活躍を目指している現状が明らかとなった。

(4) 女性のキャリア形成の軌跡から分析では、働く女性達はどのように考えているのだろうか。本調査の中心となる女性勤務者、女性管理職への聞き取り調査から、国によりシステムは異なるものの共通して見えてきたのは、1) 職業としてのキャリア形成と家庭を持ち子育てをするための両立を自然なものとして育ち実践してきた経験と姿勢、2) 彼女達が属する企業、組織において、女性の更なる活躍を推進するための積極的な取り組みが継続して行われている様子、の二つが浮かび上がってきた。

それに加えて、聞き取りを実施した男女双方から、いくつかの特徴的な社会の様子が概観できた。即ち、1) 子育てをしながら勤務する女性が多い中、国のサポートやフレキシブルな勤務形態、所属する企業・組織や働く人々の理解が、女性が仕事と家庭を両立することを容易にしている。(例えば、幼稚園・保育園・学校への子供の送り迎えのためにオフィスを離れる、早い時間に退勤する、などの行動に対して、家庭内での協力のみならず、オフィス内でも親として当然のことという理解があり、それに対するペナルティがない。家族やプライベートの時間を大切にするという文化により、長時間労働をしないことに対するペナルティもやはりない。) 2) そして、生活の質を維持することへのこだわりである。例えば家族・プライベートの時間を大切にし、空間的にも家や家具により投資をして、いかに自分のプライベートの時間を快適に過ごせるかということを重要視する姿勢である。この傾向は、今回調査で訪れたデンマーク、ノルウェーのオフィスにおいても、オフィス内の空間の広さや働き易さを大切にするようなオフィス機器の使用など、働きやすさ、快適さなどに気を配っている様がよくわかった。3) 同時に、社会における共助・共生の意識の大きさが特徴的であった。調査対象者の言説から、各国において、生活や労働の様々な分野で平等を実現することに大きな価値を置いていることがしばしばうかがえた。実際、近年のジニ係数を比較してみると、日本 37.9(2011)、イギリス 32.4(2012)、フランス 31.1(2013)、ノルウェー 26.8(2010)、オランダ 25.1(2013 est.)、スウェーデン 24.9(2013)、デンマーク 24.8(2011 est.)と、(CIA, n.d.)、調査対象国と日本を比較した場合、データからも実際に日本の所得格差が最も大きく、特に北欧諸国では格差が小さくなっていることがわかる。

(5) 考察

以上の調査結果と分析より、調査対象となった各国では、女性の労働力率向上に向けた施策が 1960 年代以降取られており、出産・子育て支援施策が女性の経済分野の活動と

活躍の両輪として後押しをしてきたこと、結果としてジェンダー平等と女性の仕事と生活の両立を支援するコンセンサスが社会、企業、組織、個人において共有されていること、が大きな特徴として見いだされた。更に、企業を含めた社会全体が個人と個人の生活を尊重する文化が、女性のみならず男性のワークライフバランスを充実させ、結果的に女性の活躍の支援の大きな原動力となっている。また、“共助”“共生”の意識は、社会が人々とともに成り立っているという認識をベースにしており、近視眼的に“今だけ”を見るのではなく、長期的にみて“共助”“共生”が豊かな社会と作っていくという理解の基に社会や経済・社会保障制度が成り立っていると考えられる。しかし、このようにジェンダー平等が日本に比べてかなり進んでいるとみられている各国であるが、企業、政策担当者、当事者の女性達も現状に満足せず、更なる努力と改善が必要という強い問題意識を持ち、様々な活動や取り組みを行っている。

では、これらの調査の結果から見えてくる日本社会へのインプリケーションは何か。先ず、女性のみならず、一人一人の働く人々が我々の住む社会を日々作っていく基本的且つ最も重要な要素であるということを再認識、確認し、政治、企業のレベルでいかにそれぞれの人々が幸せに働き生きていくことのできる雇用システムを作るかということを実践的に考え、社会全体としてのジェンダー平等、ワークライフバランスの確立に対するコンセンサスをとるべきである。そして一刻も早く、国・地域レベルで子供を持つ家庭に対するサポートシステムを拡充し、同時に組織内におけるサポートや職場風土の転換を行っていくべきであると考え。これは本研究の対象である女性のためだけでなく、男性や様々な年齢層の人々の生活も向上させ、且つ企業の業績や長期的成長にも直結する課題であると考え。そして、雇用の問題を企業や当事者のみの問題とするのではなく、社会を形づくる基本である人々の人生という大きな問題としてとらえ、社会全体が更に真剣に取り組んでいく必要があるのではないだろうか。

(6) 研究の今後の課題と方向性

最後に研究の今後の課題と将来的な方向性について触れておきたい。本研究は北欧諸国を中心として、現地での聞き取りから得られた質的データを基に構築されてきた。海外での質的データの収集は相当の時間・労力を要するため、容易に実施することはできないが、本研究では多くの方々にご協力を頂き貴重なお話を伺うことができた。本研究で得られた知見を基に、北欧諸国における更なる質的データの蓄積を行い、日本においても、女性、様々な人々が生き活きと暮らし、働き、経済分野で活躍できるためのヒントとなる研究を進めていきたい。

<引用文献>

- 安立清史(1994)「福祉活動の担い手」, 98-107, 目黒依子(編)『ジェンダーの社会学』東京: 放送大学振興会.
- 浅海典子(2006)『女性事務職のキャリア拡大と職場組織』日本経済評論社
- Central Intelligence Agency (n.d.) ‘World Fact Book’, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2172rank.html> [2016年6月7日アクセス]
- Esping-Andersen, Gøsta (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton: Princeton University Press, (エスピン-アンデルセン, イエスタ著 岡沢憲英・宮本太郎監訳 (2001)『福祉資本主義の三つの世界——比較福祉国家の理論と動態』京都: ミネルヴァ書房).
- エステベス—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.
- EU MAG (2014) 「ジェンダーバランスの実現にかけるEU」 <http://eumag.jp/feature/b0814/> [2015年10月13日アクセス].
- 石黒久仁子(2014)「フランス企業における女性の昇進についての考察」文京学院大学外国語学部文京学院短期大学紀要、13号、2013、47-62.
- 石黒久仁子 (2016)「デンマークにおける女性の社会進出とその背景」文京学院大学外国語学部紀要、15号、2016、15-24.
- 木本喜美子(2003)『女性労働とマネジメント』東京: 勁草書房.
- 近藤康史(2011)「ヨーロッパ福祉国家の現在とゆくえ」, 44-68, 齋藤純一・宮本太郎・近藤康史 (2011)『社会保障と福祉国家のゆくえ』京都: ナカニシヤ出版.
- 厚生労働省 (2012)『平成24年版厚生労働白書』.
- 内閣府 (2012)『平成24年度男女共同参画白書』.
- NewSphere (2015)「日本の女性役員比率、ダントツ最下位...米NPO調査 数値目標義務化がカギと海外報道」 <http://newsphere.jp/national/20150114-2/> [2016年6月7日アクセス].
- ノルウェー王国大使館広報部 (2014)「ノルウェーにおける男女平等の主な出来事」.
- 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.
- 社会実情データ (2015)「女性管理職の国際比較の国際比較 (2012)」 <http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3140.html> [2016年6月7日アクセス].
- World Economic Forum (2012)『The Global Gender Gap Report 2012』.
- _____ (2015)『Global Gender Gap Report 2015』 [2016年6月6日アクセス].

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 4 件)

①石黒久仁子、「デンマークにおける女性の社会進出とその背景」文京学院大学外国語学部紀要、査読有、15号、2016、15-24.

②石黒久仁子、「女性起業家の現状と日本の企業社会—予備的調査」文京学院大学外国語学部紀要、査読有、14号、2015、65-79、

<http://www.u-bunkyo.ac.jp/center/library/065-079%E2%8E%7F%9F%B3%E9%BB%92%E4%B9%85%E4%BB%81%E5%AD%90%29.pdf>

③石黒久仁子「フランス企業における女性の昇進についての考察」文京学院大学外国語学部文京学院短期大学紀要、査読有、13号、2014、47-62、

http://www.u-bunkyo.ac.jp/center/library/fsell2013_047-062.pdf

④Nemoto, Kumiko, Fuwa, Makiko and Ishiguro, Kuniko, 'Never-Married Employed Men's Gender Beliefs and Ambivalence Toward Matrimony in Japan', Journal of Family Issues, 査読有、第14巻12号、1673-1695.

[学会発表] (計 9 件)

①Ishiguro, Kuniko, 'Gender and Division of Housework among Couples in Japan', British Association for Japanese Studies, 2015, SOAS, University of London.

②Ishiguro, Kuniko, 'Female Entrepreneurs and Corporate Society in Japan: A Preliminary Study', American Sociological Association Annual Meeting, 2015, Hilton Chicago.

③ Ishiguro, Kuniko, 'Finding Breakthrough: Cases of Female Managers' Autonomous Career Development Trajectories in France and in Japan' British Sociological Association Annual Conference, 2014, The University of Leeds.

④Ishiguro, Kuniko, 'Female Entrepreneurs in Japan', 14th Conference of the European Association for Japanese Studies, 2014, University of Ljubljana.

⑤ Takeda, Hiroko and Ishiguro, Kuniko, "Shining Job'- Life, Work and Happiness of Young Non-elite Women in Japan", 14th Conference of the European Association for Japanese Studies, 2014, University of Ljubljana.

⑥ Ishiguro, Kuniko, 'Finding Breakthroughs: Case of Female Managers' Autonomous Career Development Trajectories in France in Japan', British Sociological Association Conference, 2014, The University of Leeds.

⑦ Ishiguro, Kuniko, 'Changing Socio-political Economy and Gender Inequality in Organizations: Cases in Japanese Companies' American Sociological Association Annual Meeting, 2013, New York.

⑧Ishiguro, Kuniko, 'Effect of Gendered Social

Culture, Social Class and Educational Attainments on Women's Career Development in Private Companies: A Comparative Study of France and Japan', Work, Employment and Society, 2013, The University of Warwick.

⑨ Ishiguro, Kuniko (Panel Discussant), 'New Horizons for Professional Women in East Asia: Through the Labyrinth of Their Working Lives', Association for Asian Studies Conference, 2013, Philadelphia.

[図書] (計 1 件)

① キラキラ教師探究の会 (編著、小泉博明、宮崎猛、石黒久仁子他著)、『女性教師チア BOOK』 2014、小学館。

[産業財産権]

○出願状況 (計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

○取得状況 (計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

[その他]

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 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

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：