

令和 5 年 6 月 6 日現在

機関番号：34310

研究種目：基盤研究(B)（一般）

研究期間：2018～2022

課題番号：18H00900

研究課題名（和文）理系女性研究者の出産・育児と多様なキャリアの形成に関する縦断研究

研究課題名（英文）Longitudinal Study on Childbearing and Childcare and Diverse Career Development among Women Researchers in Science

研究代表者

藤本 哲史（Fujimoto, Tetsushi）

同志社大学・政策学部・教授

研究者番号：50278313

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 12,000,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は理系女性のキャリア形成に着目し、彼女らの多様なキャリア形成と社会における活躍を促進する要因を明らかにすることを目的としている。本研究の結果、全般的に理系女性は男性よりも自律的かつ柔軟なキャリアを志向する傾向にあること、また男女に共通して、将来のキャリアに向けた準備を行ったり新たなスキルを学ぶなど、キャリアの変化に適応するための行動をとる傾向は弱いものの、子育て役割を担う女性ほど将来の自身のキャリアに適応するための心理的準備があること等が明らかになった。本研究により、家族におけるケア役割を担う理系女性に対する自律的かつ柔軟なキャリア形成の支援の重要性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

わが国では理系領域の女性の心理に着目した研究は少ないが、彼女らが子育て等のライフイベントの経験を通してどのようにキャリアを展望するかを探ることは、女性のキャリア行動を学術的に理解するうえで重要である。また、子育て等のライフイベントは女性のキャリアを制約するだけでなく、むしろ女性が新たなキャリアの方向性を考える機会になるとも考えられ、そのような経験は、特定の職域に囚われない、個人の能力や専門性を活かしたキャリア開発につながる可能性もある。理系女性の家族的責任と柔軟なキャリア形成の関係性を取り上げる本研究には、女性のキャリア形成の多様化の検討に資する社会的意義がある。

研究成果の概要（英文）：This study focuses on the career development for women in science, aiming to identify factors that promote the diversification of their career development and career success in the society. The results of this study show that, in general, women in science tend to be aspired by more autonomous and flexible careers than their men counterparts. Although women and men in common are less likely to engage in career-adaptive behaviors such as preparing for future careers and learning new skills, almost one out of three women in science with childcare responsibilities are psychologically ready to adapt autonomously and flexibly to their future careers. This study underscores the importance of providing support in career development for women in science with familial care responsibilities.

研究分野：組織心理学

キーワード：理系女性 キャリア形成 キャリアパス ライフイベント

1. 研究開始当初の背景

わが国においてイノベーションの創出を活性化するためには、理系の専門的背景を持つ女性の活躍が不可欠である。しかし現状、理系領域における女性の比率は低い。理系女性の少なさは、キャリア形成における「パイプラインの漏れ」(leaky pipeline)として知られており、これは、女性が出産や子育て等のライフイベントを機に専門職キャリアから退出する傾向にあることを指すものである。「パイプラインの漏れ」に関する議論の特徴は、従来の男性のリニアな（線形的）キャリアの形成、すなわち、キャリアを「連続的に」「絶え間なく」形成していくことを前提にしている点にある。そのため、理系分野における女性の活躍機会を増やすための議論では、連続的なキャリア形成の流れの中にかに多くの女性を送り込み、漏れ落ちることなく留まらせるかが中心的な論点になることが多い。そのようななか、本研究の背景には以下の2つのイシューが存在する。

(1) 女性の家族的責任とキャリア形成

女性のキャリア形成を阻害する要因として家族的責任が挙げられることが多い。わが国において、女性がキャリアを継続するうえで大きな障害になるのは妊娠・出産・子育て等のライフイベントであり、特に子育てを理由に仕事を辞める女性は依然として多い。家族的責任が働き続けることの阻害要因になることは、理系女性にとっても変わりはない。平成28年に男女共同参画学協会連絡会が理系研究者・技術者を対象に実施した「第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」(2016)によると、研究職に女性が少ない理由としてもっとも多くの回答者が挙げているのが「家庭(家事・育児)と仕事の両立の困難さ」で、次いで「育児期間後の復帰の困難さ」であり、女性研究者が働き続けるうえで仕事と出産・育児のバランスが問題となっている実態が明らかにされている。また同調査によると、理想の子ども的人数は男女ともに2人がもっとも多いが、理想の子ども的人数を実現できない理由として女性回答者が挙げた理由は「育児とキャリア形成の両立」がもっとも多い。この結果により、女性研究者が子どもを持つために必要な職場環境の整備が遅れていることが示唆されている。

これらを総合的に見ると、現状、家族的責任は女性に偏る傾向にあり、そのため女性の仕事と家庭生活の両立が困難になり、キャリア形成が阻害されていると考えられる。しかし、出産や子育て等の経験は女性が新たなキャリアの方向性を考えるきっかけになるとも考えられ、特定の職域に囚われない、個人の能力や専門性を活かしたキャリアの開発につながる可能性もある。本研究は、家族的責任と理系女性のキャリア形成の関係性を取り上げ、女性が柔軟なキャリア形成を図るうえで必要な条件に着目している。

(2) 女性のキャリアの移行や適応に関する意識

国内外共通して、高度専門職女性のキャリアへの適応やトランジションを扱った研究は少ない。とりわけ、理系の専門的背景を持つ女性のキャリア適応や移行に焦点をあてた研究はごく少数で、わが国に関してはそのような研究は不在である。「選択的離脱(opting out)」の議論にあるように、高度専門職の女性がキャリアから退出するのは、妊娠・出産を機にキャリア形成に対する意識が変化し、退出を自主的に「選択」するためとの見方がある。「パイプラインの漏れ(leaky pipeline)」の議論も、基本的には女性が自ら研究キャリアからの退出を選択することを問題にしている。また、女性の中心的な関心は出産・子育て期にキャリアから家庭生活へとシフトするとの見方も存在する。しかしその一方、女性のキャリア退出は、必ずしも働くことに対する意識の変化に起因するのではなく、家庭では女性的なケア役割が期待される一方、職場では仕事第一のリジッドな働き方が求められる結果、職場と家庭の期待感を調整することが困難になり、キャリアを中断・断念し家庭に入らざるを得ないためとする見方がある。すなわち、キャリア意識や行動の変化は自発的な「選択」の結果ではなく、むしろ心理的葛藤の結果であり、女性のキャリア行動の背景には構造的な制約要因が存在しているとの見方である。このような複数の見方が存在するなか、キャリアを移行する理系女性が家庭や職場の制約要因のもと、どのようにキャリアに適応していくかは重要な検証課題である。また、わが国では理系女性の心理に着目した研究は少ないが、仕事へのアスピレーションや理系としてのアイデンティティが、ライフイベントの経験を通してどのように変化し、またその変化が彼女らのキャリア展望にどのような影響を及ぼすかを探ることは女性のキャリア行動を理解するうえで重要である。

2. 研究の目的

上述した背景のもと、本研究は理系女性のキャリア形成に着目し、彼女らの自律的で柔軟なキャリア形成と社会の各分野における活躍を促進する要因を明らかにすることを目的としている。特に、本研究の問題意識は以下の3点にある。

(1) 男性占有率の高い理系領域において専門性を身に付けた女性は、どのようなキャリアを展望するのか。

一般的に、男性割合の高い環境において、女性がキャリア形成のアスピレーションを維持しつつ、長期的なキャリアを展望することは容易ではない。しかし、男性占有率の高い理系領域で専門的なトレーニングを受けた女性が、自身のキャリアをどのように捉えデザインするかを探究した研究は少ない。本研究では、特に理系女性の自律的で柔軟なキャリア形成に関する展望を探る。

(2) 理系女性のキャリアの捉え方は、ライフイベントの経験の有無により異なるのか。

理系領域における少数派である女性のキャリアの捉え方は男性とは異なる可能性がある。しかし、女性の間でも子育て等のライフイベントの経験等によってキャリアの捉え方に差異が生じる可能性がある。子どもを持つ理系女性は自身のこれまでのキャリアにおいて成功を収めていると考えているのか。また、理系としてのキャリア形成において前進していると感じているか。さらに、現在就いている職業にコミットしているのか。本研究では、理系女性のキャリアの捉え方について子育て経験と関連付けて考察する。

(3) 理系女性はキャリア形成の過程においてどのようにキャリアに適応しようとするのか。また、彼女らのキャリア・トランジションはライフイベントの経験と関係するのか。

キャリア形成に関する意欲や理系としてのアイデンティティは、理系女性のキャリア展望に重要な影響を与えると考えられる。しかし、彼女らがどのようにキャリアに適応し、キャリアの移行を展望するかを探究した研究は少ない。本研究では、アダプタビリティとトランジションを柔軟なキャリア形成に関わる重要な概念として取り上げ、理系女性のキャリアへの適応や移行に関わる意識に着目する。

これまでの一連の研究により、女性のキャリア継続において出産・子育て等のライフイベントやワーク・ライフ・バランスが重要な鍵であることが示されているが、これらの研究は、基本的に、女性が男性型の直線的なキャリアを形成・継続するために必要な要件を探究したものである。しかし、女性、とりわけ理系女性の活躍は自身の専門性に直結した職業でキャリア形成することによってのみ実現するとは限らず、理系専門職以外の職種（例えば、小中高における教職）においても専門性は活かされ、彼女らの活躍の場は広がる可能性がある。このような過程を通して、理系女性のキャリア形成の選択肢がさらに広がる可能性があると考えられる。

3. 研究の方法

本研究では、上記のような問題意識のもと複数年度にわたってオンライン調査を実施した。ここではその中から 2022 年度の調査データを用いて行った分析より、理系女性の (1) キャリア形成に関する意識、(2) プロティアンキャリア志向、(3) バウンダリーレスキャリア志向、(4) キャリア・アダプタビリティ、および (5) キャリア・トランジションに関する結果を報告する。この調査は 2 時点において実施したタイムラグ調査で、実施時期は 1 回目調査が 2023 年 2 月 15 日～18 日、2 回目調査が 2023 年 2 月 28 日～3 月 6 日である。対象者はある調査企業にモニターとして登録する、現在就業中の理系および文系の男女で、回収人数は 2,134 人（男性 1,406 人、女性 728 人）だった。これら男女サンプルにおける専門的背景の内訳は、男性については理系 687 人（48.9%）、文系 719 人（51.1%）、女性については理系 319 人（43.8%）、文系 409 人（56.2%）だった。また、同居の子どもについては、男性 1397 人（99.4%）、女性 724（99.5%）が「あり」で、12 歳以下の長子の有無については男性 46.9%、女性 64.6%が「あり」だった。本報告では主として理系の女性に焦点をあてるが、性別による差異を確認するために女性（319 人）と男性（687 人）の両サンプルを用いる。

4. 研究成果

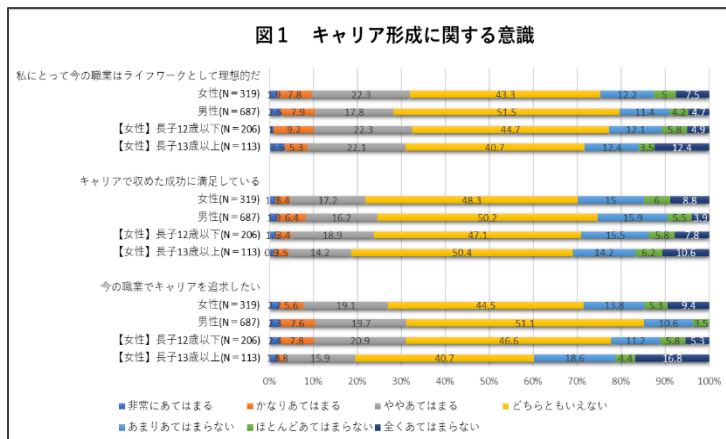
(1) キャリア形成に関する意識

まず、キャリア形成に関連する意識について、女性と男性、また長子が 12 歳以下と 13 歳以上の女性の間で比較を行った。キャリアに関する意識を捉える項目として以下の 3 つを用いたが、いずれの項目も「1=全くあてはまらない～7=非常にあてはまる」の選択肢を用いている。

(1) 「私にとって今の職業はライフワークとして理想的だ」、

(2) 「キャリアで収めた成功に満足している」、(3) 「今の職業でキャリアを追求したい」。図 1 はこれらの項目の回答分布を示したものである。

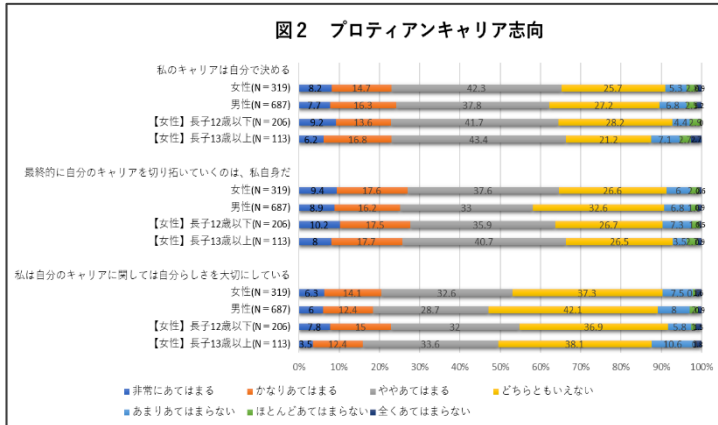
「私にとって今の職業はライフワークとして理想的だ」については、女性の方が男性よりも肯定的回答の割合がやや高く、おおよそ 3 人にひとりの女性が現在の職業が理想的と考えている。「キャリアで収めた成功に満



満足している」と「今の職業でキャリアを追求したい」について見てみると、「非常にあてはまる」「かなりあてはまる」「ややあてはまる」を足し合わせた肯定的な回答の割合は女性よりも男性の方が僅かながら高いものの、女性に関して長子の年齢で比較すると、いずれの項目でも長子が「12歳以下」の女性の方が肯定的な回答の割合が高い結果となっている。ここでは子ども的人数は考慮していないが、一般的に一番上の子どもが「小学生以下」の女性の方が中学生以上の場合よりも日常的な子育ての負荷は高いと推測されるが、長子が12歳以下の女性の方が現在のキャリアに満足しており、今後も現在のキャリアを追求したいと考える傾向がある点は興味深い。

(2) プロティアンキャリア志向

プロティアンキャリアは不確実性の高い環境の中での変幻自在なキャリアを指し、自律的で柔軟なキャリアのひとつとして知られている (Hall & Mirvis, 1996)。本報告では、Briscoe et al. (2006)のプロティアンキャリア尺度より「私のキャリアは自分で決める」、「最終的に自分のキャリアを切り拓いていくのは、私自身だ」、「私は自分のキャリアに関しては自分らしさを大切にしている」の3項目を選択的に用いた。回答分布は図2に示すとおりである。



これらの項目について「非常に」「かなり」「やや」あてはまるの回答を足し合わせた肯定的な回答の割合は男女ともに高いが、いずれの項目でも女性の方が男性より肯定的に回答する傾向にある。この結果により、理系女性は男性よりも自律的で柔軟なキャリア形成を志向する傾向が示唆されている。また、「私は自分のキャリアに関しては自分らしさを大切にしている」については、長子が12歳以下の女性の肯定回答は54.8%、13歳以上の女性は49.5%

で、両者の間に5%以上の差が生じている。全般的に、長子の年齢とはほぼ無関係に女性はプロティアンキャリアを志向する傾向にあるが、一番上の子どもが「小学生以下」の女性の方が自分らしいキャリア形成を重視する傾向が示唆されている。

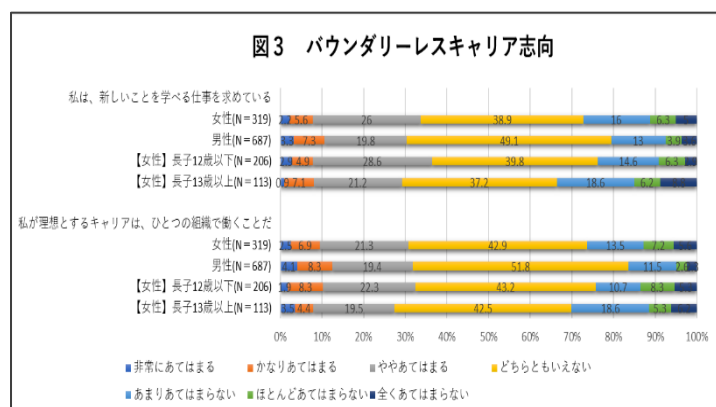
(3) バウンダリーレスキャリア志向

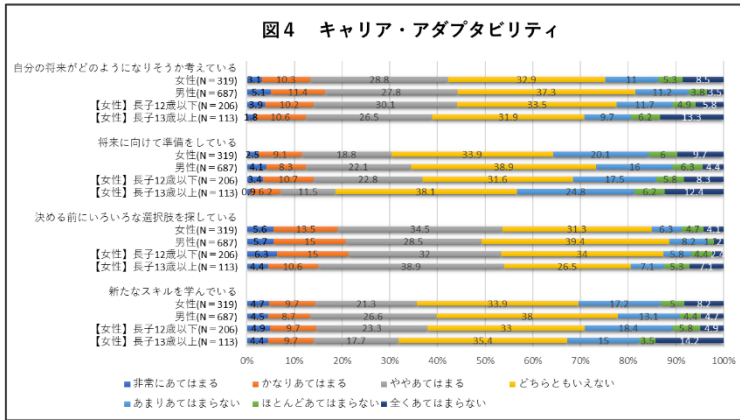
バウンダリーレスキャリアは、プロティアンキャリアと並ぶ自律的で柔軟なキャリアとして位置づけられ (Arthur, 1994)、組織や職業の境界を越えた柔軟なキャリア形成に対する個人の志向を捉えるものである。本報告では Briscoe et al. (2006)の尺度より「私は、新しいことを学べる仕事を求めている」および「私が理想とするキャリアはひとつの組織で働くことだ」の2項目のみ取り出して用いた。回答分布は図3に示すとおりである。

図3の結果について特徴的な点を二つ指摘することが出来る。第一に、「私は、新しいことを学べる仕事を求めている」に関して、長子が12歳以下の女性の肯定的回答の割合(32.5%)が13歳以上の場合(27.4%)よりも高く、ほぼ3人にひとりの割合で、新しい学びにつながる仕事に対して肯定的な態度を示している点である。上の(1)や(2)でも見られたように、一般的に子育て役割の負荷がより高いと考えられる一番上の子どもが小学生以下の女性の方が、長子が中学生以上の女性よりも、仕事を通しての新しい学びに対して柔軟で積極的な考え方をしている点は興味深い。第二に、「私が理想とするキャリアはひとつの組織で働くことだ」に関して、否定的な回答(「全く」「ほとんど」「あまり」あてはまらない、の回答の合計)の割合が女性27.3%、男性20.5%となっており、女性の方が男性よりもひとつの組織の境界に縛られない、柔軟なキャリアを志向する傾向が見られ、特徴的な結果となっている。

(4) キャリア・アダプタビリティ

キャリア・アダプタビリティは Savickas (1997) による概念で、環境の変化に合わせて自分のキャリアを適応させる能力(キャリア発達のための準備状態)を指す。ここでは Maggiori et al. (2017)の尺度より「自分の将来がどのようになりそうか考えている」、「将来に向けて準備をしてい



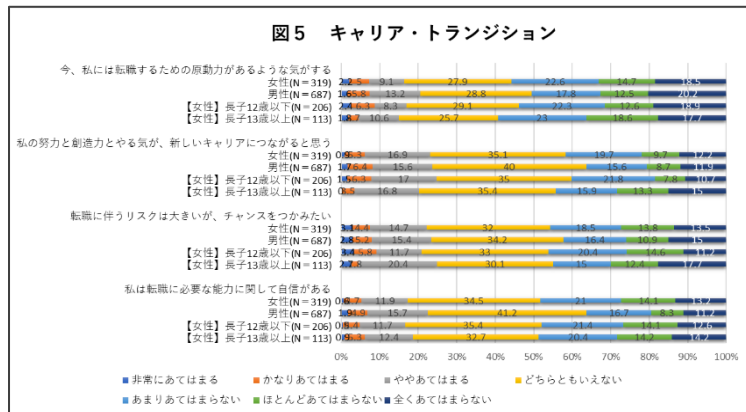


「決める前にいろいろな選択肢を探している」、「自分の将来がどのようになりそうか考えている」に関しては全般的に肯定的な回答の割合が高いのに対して、キャリア適応のための具体的な行動である「将来に向けて準備をしている」や「新たなスキルを学んでいる」については肯定的な回答の割合が低めに抑えられている。しかし興味深いことに、肯定的な回答の割合が相対的に低いこれら二つの項目において、長子が12歳以下の女性の肯定回答の割合が13歳以上の場合よりも高くなっており、自分の将来のキャリアに向けた準備、キャリア形成に役立つ新しいスキルの学習、いずれに関してもほぼ3人にひとり程度の割合で肯定的な回答をしている。上の(1)～(3)でも見られたように、より子育てに制約されやすいと考えられる一番上の子どもが小学生以下の女性の方が、長子が中学生以上の女性と比較して、キャリアへの適応に向けて実践的な行動を取っている点は興味深い。

(5) キャリア・トランジション

キャリア・トランジションはキャリアの移行や転換を指す概念で、非線形なキャリアを考えるうえで重要である。ここでは、トランジションに対するレディネス（心理的準備状態）を捉えるために、Heppner et al. (1994)より「今、私には転職するための原動力があるような気がする」、

「私の努力と創造力とやる気が、新しいキャリアにつながると思う」、「転職に伴うリスクは大きい、チャンスをつかみたい」「私は転職に必要な能力に関して自信がある」の4項目を用いた。全体的に見て、男女ともにキャリア・トランジションへの心理的レディネスは高くなく、「あまり」「ほとんど」「全く」あてはまらないの回答を足し合わせた割合が顕著に高いことがわかる。



(6) 今後の研究の方向性

これらの研究成果の中でも今後さらに分析が必要な事柄は、小学生以下の子を持つ理系女性のキャリア形成である。本研究により、相対的に家族的責任が大きい女性の間で自律的で柔軟なキャリアへの志向が高いことが示されたことから、今後は、子育て期にある理系女性の自律的で柔軟なキャリア形成の促進に向けた方策の検討が重要な方向性になると思われる。

【引用文献】

Arthur, M. B. (1994). "The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry." *Journal of Organizational Behavior*, Volume 15, No. 4, 295-306.

Briscoe, J. P., Hall, D. T. & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An Empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 69, 30-47

Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (1996). "The new protean career: Psychological success and the path with a heart." In D. T. Hall & Associates (Eds.) *The Career is Dead - Long Live the Career: A Relational Approach to Careers*. Jossey-Bass.

Heppner M. J., Multon K. D., Johnston, J. A. (1994). "Assessing psychological resources during career change: Development of the career transitions inventory." *Journal of Vocational Behavior*, Volume 44, Issue 1, 55-74.

Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, Volume 25, No. 2, 312-325.

Savickas, M. L. (1997). "Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory." *Career Development Quarterly*, Volume 45, Issue 3, 247-259.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5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 0件）

1. 著者名 篠原さやか・藤本哲史	4. 巻 7
2. 論文標題 女性研究者・技術者のワーク・ファミリー・エンリッチメントに関する探索的研究	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 愛知淑徳大学論集 - グローバル・コミュニケーション学部篇 -	6. 最初と最後の頁 35-46
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 藤本哲史	4. 巻 37
2. 論文標題 女性研究者・技術者のインポスター現象	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 研究 技術 計画	6. 最初と最後の頁 175-179
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 細見正樹・藤本哲史	4. 巻 54
2. 論文標題 ワーク・エンゲイジメントのネガティブな効果 共働き従業員の家庭時間の圧搾に与える効果と調整要因	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 『組織科学』	6. 最初と最後の頁 32-43
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 加藤容子・富田真紀子・金井篤子	4. 巻 31
2. 論文標題 仕事領域におけるワーク・ファミリー・コンフリクト対処プロセス	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 産業・組織心理学研究	6. 最初と最後の頁 123-138
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 篠原さやか・篠原純司	4. 巻 40
2. 論文標題 アスレティックトレーナーのワーク・ライフ・バランスについて考える	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 月間トレーニング・ジャーナル	6. 最初と最後の頁 48-50
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 -

〔学会発表〕 計18件 (うち招待講演 3件 / うち国際学会 7件)

1. 発表者名 藤本哲史
2. 発表標題 女性研究者のキャリア形成支援 展望と課題
3. 学会等名 2022 IEEE CASS JJC WiCAS Blended Meeting (招待講演)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 藤本哲史
2. 発表標題 「理系女性研究者のキャリア形成と支援」
3. 学会等名 独立行政法人国立高等専門学校機構 奈良工業高等専門学校 (招待講演)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Shinohara, Sayaka & Fujimoto, Tetsushi
2. 発表標題 “Gender Differences in the Impact of Social Network on Work-family Positive Spillover for Japanese Engineers.”
3. 学会等名 116th Annual Meeting of American Sociological Association (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Shinohara, Sayaka, Fujimoto, Tetsushi
2. 発表標題 “ Gender Differences in Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment for STEM Researchers and Engineers in Japan. ”
3. 学会等名 5th Biennial Conference of Network Gender & STEM (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 藤本哲史
2. 発表標題 「 理系女性研究者・技術者のキャリア心理と支援 」
3. 学会等名 文部科学省科学技術人材育成費補助事業 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）2020-2025 シンポジウム「多様性は人権的視点だけではなく、組織の成長のために 研究者のキャリアパス形成と支援 」(招待講演)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 伊藤鞠・藤本哲史・大平剛士
2. 発表標題 女性研究者のプロフェッショナル・コンフィデンスに関する探索的研究
3. 学会等名 経営行動科学学会第23回年次大会（法政大学・オンライン）
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Fujimoto, Tetsushi & Xia, Shiming
2. 発表標題 Ambivalent Sexism in the Workplace and Work Attitudes of Japanese Women in Engineering.
3. 学会等名 2019 Annual Meeting of the American Sociological Association (New York, New York) (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Fujimoto, Tetsushi & Xia, Shiming
2. 発表標題 Sexism in the Japanese Workplace and Women's Persistence in Scientific and Engineering Careers.
3. 学会等名 32nd Annual Conference of the Association of Japanese Business Studies (Copenhagen, Denmark) (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 夏世明・藤本哲史・大平剛士
2. 発表標題 女性技術者のデュアル・コミットメントと職場組織
3. 学会等名 経営行動科学学会第22回年次大会 (立命館大学大阪いばらきキャンパス)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 篠原さやか・藤本哲史
2. 発表標題 女性研究者のワーク・ファミリー・コンフリクトに関する研究 - 女性研究開発技術者との比較から -
3. 学会等名 経営行動科学学会第22回年次大会 (立命館大学大阪いばらきキャンパス)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 大竹恵子・大平剛士・藤本哲史
2. 発表標題 医師の働き方における自律性がワーク・ファミリー・コンフリクトおよび抑うつに与える影響
3. 学会等名 経営行動科学学会第22回年次大会 (立命館大学大阪いばらきキャンパス)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 藤本哲史・夏世明
2. 発表標題 女性研究者・技術者のキャリア経験と職場の性差別的風土
3. 学会等名 研究・イノベーション学会 第33回年次学術大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 夏世明・藤本哲史
2. 発表標題 女性技術者の創造的職務行動 - 婚姻状況の視点 -
3. 学会等名 研究・イノベーション学会 第33回年次学術大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 篠原さやか・藤本哲史
2. 発表標題 女性研究者・技術者のワーク・ファミリー・エンリッチメントの決定要因に関する研究
3. 学会等名 経営行動科学学会第21回年次大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Tetsushi Fujimoto
2. 発表標題 Impacts of Sexist Workplace Climate on Work and Family Experiences on Work and Family Experiences for Japanese Women in Science and Engineering.
3. 学会等名 Biennial Meeting of Work Family Researchers Network (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Tetsushi Fujimoto & Shiming Xia
2. 発表標題 Sexism at Work and Career Experiences of Japanese Women in Academic and Corporate Science.
3. 学会等名 2018 Pathways to Gender Equality Conference: Economic and Gender Analysis Addressing Current and Future Challenges (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Hideki S. Tanaka & Tetsushi Fujimoto
2. 発表標題 Work-Family Interface and Creative Work Behavior for Japanese Research & Development Engineers.
3. 学会等名 2018 Annual Meeting of Euro-Asia Management Studies Association (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 古田克利・中田喜文
2. 発表標題 電機産業で働く技術者のキャリア自律と労働移動
3. 学会等名 日本労務学会第48回全国大会
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 産業・組織心理学会監修 (担当、共著)	4. 発行年 2019年
2. 出版社 北王路書房	5. 総ページ数 248
3. 書名 産業組織心理学講座 第2巻 人を活かす心理学 - 仕事・職場の豊かな働き方を探る -	

〔産業財産権〕

〔その他〕

藤本哲史(2018)「女性研究者・技術者の就労意識の実態 - キャリア継続、ワーク・ライフ・バランス、プロフェッショナル・コンフィデンス、インポスター・シンドロームを中心に」笹川平和財団報告書

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	古田 克利 (Furuta Katsutoshi) (20612914)	立命館大学・テクノロジー・マネジメント研究科・准教授 (34315)	
研究分担者	富田 真紀子 (Tomita Makiko) (40587565)	名古屋市立大学・大学院人間文化研究科・准教授 (23903)	
研究分担者	加藤 容子 (Kato Yoko) (80362218)	椋山女学園大学・人間関係学部・教授 (33906)	
研究分担者	篠原 さやか (Shinohara Sayaka) (90618224)	愛知淑徳大学・グローバル・コミュニケーション学部・准教授 (33921)	

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