

令和 6 年 6 月 17 日現在

機関番号：32402

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2019～2023

課題番号：19K12611

研究課題名（和文）女性の活躍と人事マネジメント戦略の国際比較研究

研究課題名（英文）An International Comparative Study on Women's Empowerment and Human Resource Management Strategies

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・教授

研究者番号：90573915

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,700,000 円

研究成果の概要（和文）：本研究は女性の活躍と企業のイノベーション創生へのヒントを得るべく、スウェーデン企業と日本企業の人事管理制度の比較を研究の中心に据え、聞き取り調査から得た質的データを分析した。スウェーデン企業の事例から、組織内において個人主義・平等主義・人々の信頼関係と団結など、異なる価値観がバランスを保ちながら共存する文化と、個人の責任と成果に焦点を充てた柔軟な人事管理制度が、女性にも活躍の場を広げていると考えられる。一方、高福祉を実現してきた北欧諸国でも、ジェンダーに関する様々な問題が存在しているが、社会での議論や政府・企業・個人が更なるジェンダー平等を目指し努力を重ね実現していることが見出された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の学術上の独自性・創造性と社会的意義は、既に多くの分析がされているスウェーデン・北欧諸国の社会福祉制度や福利厚生制度に関する知見に加えて、企業内の人的資源管理制度の各機能・分野の施策と慣行及び組織文化の分析とジェンダー平等を実現する過程についての実証研究を行った点にある。本研究によってマネジメント研究とジェンダー研究の二つの領域での成果と視角をつなぎ、ジェンダー研究にマネジメントの視点を加えることができた。また、ジェンダー平等を実現するにあたり直面する課題や問題を分析・考察したことにより、日本企業でジェンダー平等を更に推進する施策や実践に有意義な知見を提出することができた。

研究成果の概要（英文）：This research analyzes the ways companies promote women's advancement and create innovation as derived from the qualitative data based on cases in Scandinavian countries, centered primarily on comparative case studies between Swedish and Japanese companies. This research found that there was a characteristic corporate culture in which different values, including individualism, egalitarianism, and people's trust in the organization, coexist as well as flexible HR systems that focus more on individuals' responsibilities and performance than on rigid rules and systems. All these aspects seem to have contributed to the promotion of gender equality in both the social and business realms. At the same time, this research found that there are many issues, problems, and challenges even in Scandinavian countries with advanced welfare systems, although governments, companies, and individuals continue to hold discussions in public forum as they strive for further gender equality.

研究分野：企業の人的資源管理とジェンダー平等・女性のキャリア形成

キーワード：ジェンダー 人的資源管理 雇用制度 国際比較 北欧諸国 キャリア形成 ワーク・ライフ・バランス

1. 研究開始当初の背景

日本における女性の活躍の推進は我が国の成長戦略の最も重要な要素であり、政府は2020年までに指導的立場にある女性管理職の割合を30%にする数値目標を設けていた。（内閣府, 2011）。実際に我が国の女性の社会進出は徐々に進んではいるものの、政治・経済などの様々な場において更なる改善が必要なのが現状であった。2017年のグローバル・ジェンダー・ギャップ・レポートにおいて日本は144カ国中114位（WEF, 2017）と、諸外国に比べたジェンダー格差の大きさが指摘され、経済分野での指標は全体と同じく114位にとどまっていた。国内の雇用分野での状況をみると、管理的職業従事者に占める女性の割合は13.2%と、目標の30%には遠い数値であった（内閣府, 2018）。少子高齢化が進む日本では労働力の確保が大きな課題であり、女性の活躍は大いに期待されていた。一方、激化するグローバル経済下のビジネスの分野では、イノベーションを創出する新たな人材及び組織マネジメントの運営による競争力の向上が各国の喫緊の課題となっていた（香取, 2018）。

このような背景を受け、筆者は2002年より継続して女性の職業キャリアの形成と企業における女性の活躍の促進をテーマに研究を進めてきた。日本の事例からは、女性の継続勤務と昇進のためには、企業から与えられる機会や家族からのサポート、モチベーションなどの個人的要因に加え、組織内に残るジェンダー規範や価値観に適応しながらもブレークスルーを求めて長い期間に亘り努力を続ける姿勢の重要性が見出された。更に、組織内に醸成されている企業内の人々との心的な一体感や結びつきも、女性の継続勤務にとって非常に重要であることが概観された。一方、欧州諸国においては、各国の具体的な施策や制度は異なるものの、戦後の経済復興と成長に伴う労働力確保のための既婚女性を中心とした女性の雇用市場への動員施策としての公的保育や育児休業制度の充実、税・社会保障制度の幅広い層への適用が労働市場改革とリンクし、女性のキャリア形成と企業における活躍・活用を促進する大きな要因であることが見出された。また、ジェンダー平等と多様性の受容、自律的なキャリア形成への取り組みに対する家庭と学校における教育が大きな影響を与えることが概観され、日本との大きな相違がみられた。また、これら欧州各国企業は、グローバル経済下競争で生き残るイノベーションを創出してきたという点でも多くの注目を集めている。しかし、企業のマネジメント・プロセスや文化に目を向けると、欧州各国においてもまだ組織内の力関係、組織構造、意思決定プロセスは非常に男性的（masculine）であると多くの研究者から分析されており（Collison and Hearn, 2000）、ジェンダー平等とマネジメントの関連をひもとく研究の蓄積が必要であった。

2. 研究の目的

日本と比較して雇用の分野でもジェンダー平等を発展させている欧州の企業は、このような“男性的”なマネジメントの性質を保持すると同時に、ジェンダー平等に伴う雇用に関する施策（短時間勤務、男女を含めた出産・育児休業の長期取得など）を導入し、且つイノベーションを生み出す組織土壌をいかに作り上げたのか。あるいは、これら各国企業は、女性の活躍と活用に伴い、マネジメント自体を根本から変え、新たな形、新たな性質を持つマネジメント文化とプロセスを生み出したのだろうか。本研究ではこれまでの申請者の研究を発展させ、北欧諸国の中でも特にスウェーデン企業を中心とした事例を日本企業の事例と比較することにより、イノベーションを生み出す人事マネジメント戦略・慣行と、組織における女性の活躍やジェンダー平等と多様性の受容の関係性を分析することを目的とし、ジェンダー研究にマネジメントの視点を加えた新たな知見と我が国の女性活躍の一助となる研究の実現を目指した。

3. 研究の方法

研究は聞き取り調査、ライフヒストリーアプローチを用いた個人へのインタビューから導き出された質的データを中心に分析されたが、同時に政府のジェンダー施策やプログラム、統計資料、これまでに議論されている文献をバックアップのデータとして用いた。

調査にあたっては、日本企業の事例と諸外国既調査対象国の中で特にスウェーデン企業の事例に焦点をあて、企業の人事マネジメント戦略・慣行に加えて、組織内の力関係や意思決定プロセス・組織内のフォーマル/インフォーマルなコミュニケーションの方法などのマネジメント・プロセス及び企業文化を分析した。そしてこれら事例の比較・分析から、女性の活躍やジェンダー平等と多様性の受容が人事マネジメント戦略といかに相互関連し、イノベーションと競争優位性を創出しているか、あるいは阻害しているのかを見出すことを分析の視角とした。

比較対象となるスウェーデンは北欧諸国の中で最も大きい経済規模を持ち、自動車・電機・通信及びサービスなどの産業が発展していること、日本と同じく少子高齢化の問題を抱えている点などの共通点を持つ一方、女性の社会進出が進み、なおかつこれまで移民を積極的に受け入れるなど、ジェンダーという本研究のテーマに直結する相違点も有しており、北欧各国の中で日本企業との比較に最も適していると思われた。調査対象企業は日本・スウェーデン各国で、製造業、情報通信業、サービス産業から各一社を選定することとし、最終的に2023年度の現地調査において、戦略的アライアンスを形成した日本・スウェーデンの自動車産業企業を選定した。

また、本研究はCovid-19による現地調査の中断・中止を余儀なくされたが、その間、日本国

内在住の北欧諸国出身の企業勤務マネージャー、北欧諸国在住経験を持つ、あるいは北欧出身の伴侶をもつ人々、海外企業や海外支社との業務を多く経験する日本人マネージャー達への聞き取り調査も積極的に実施し、グローバル化するビジネスの世界でのトレンドや詳細に亘る人事マネジメント制度の理解にも努めた。

現地調査を実施した 2023 年度のスウェーデンの自動車産業企業のマネジメントへの聞き取りでは、以下人事制度の分析を行った 1) 組織構造 2) 人事マネジメント戦略と制度 (採用/異動・教育訓練プログラム・業績評価制度・給与/福利厚生制度等) 3) ジェンダー施策 4) 組合の有無とジェンダー施策への関与 5) 女性活躍の現状と登用への意識 5) 組織内コミュニケーションとプロセスの現状及び企業文化。更に、女性の活躍と人事マネジメント戦略関係及び企業のイノベーションと競争力の創出/阻害への影響についても考察した。

更に、スウェーデンの研究者・大学関係者とのインタビュー、ミーティングでは、政府の女性活用指針と問題点、将来的な指針、企業の人事マネジメント制度の特徴についての情報を得た。

聞き取った内容はそれぞれテープ起こしを実施し、会話分析 (Conversational analysis) の手法で特徴を取り出し分析をしていった。分析は、Ishiguro(2011)が用いた人事マネジメント分野のそれぞれの機能の特徴と女性活用・活躍の要素との関連を分析する枠組みを参照し、同時に国の社会福祉制度、歴史的経緯、政治・経済・文化の特徴と関連付けて包括的な考察を進めた。

4. 研究成果

本研究は Covid-19 という未曾有のパンデミックにより、約 3 年に亘り現地調査の中止と中断を余儀なくされた。しかし、オンラインや国内での聞き取り調査や学会参加によって、有意義な知見と分析視角へのヒントを得ることができた。以下、研究期間中の主な調査実績、調査により導き出された質的データの分析から得られた知見と分析、ジェンダー平等推進の現状を示し、今後の研究の課題を示していく。

(1) 研究期間中の研究状況と主な実績

上述のように、本研究は Covid-19 パンデミックにより研究の中断と計画の変更を余儀なくされたが、オンライン、日本国内、及びスウェーデンでの現地調査を実施し、収集されたデータを基に、ヨーロッパを中心とする学会 (合計 8 回、オンライン学会を含む) での発表を実施した。また、当該期間中に 3 本の論文を発表した。本研究期間の集大成として、スウェーデン現地調査の結果を中心とした論文を 2024 年 10 月に投稿予定である (英文、文京学院大学研究紀要)。

(2) 新たに得た知見と分析

各年度の調査から得られた大きな知見は、1) スウェーデンと日本では人事管理制度、人々の働き方に関する考え方や組織文化に大きな相違点があり、スウェーデンでは、組織内で、個人主義・平等主義・人々の信頼関係と団結など、異なる価値観がバランスを保ちながら共存する文化と、個人の責任と成果に焦点を充てた柔軟な人事管理制度が実施されており、この環境が女性社員にも活躍の場を広げ、イノベーション・創造性を醸成する重要な要素であると考えられる。

一方、我々日本と比較するとジェンダー平等が非常に進展しているスウェーデンにおいても、ジェンダー関係を巡る多くの問題があることが調査から見出された。これは他の北欧諸国の大企業の例でも確認されているが、垂直・平行両方向に存在する労働市場でのジェンダー分離や、いまだ企業組織内の力関係、組織構造、意思決定プロセスにジェンダー不平等が存在しており、当事者である女性マネジメント層は現在も状況を批判的に分析し、改善のための活動を積極的に実施している現状があり、政治・経済・社会環境の歴史的変化が大きくジェンダー平等に関与している点と合致していた。

以下、現地調査から見出されたスウェーデン企業の人事管理制度の特徴を、2023 年度調査から得られたデータを中心に考察する。

(3) 人事管理制度

人事管理制度については、組織構造・採用、教育研修・給与/福利厚生制度・企業文化・組合活動のそれぞれの分野で日本の慣行とは大きな相違点がみられた。

まず、組織構造の大きな相違点は、日本企業では多くの場合垂直方向に展開する組織階層が明確な形態をとっているが、スウェーデンではよりフラットな階層の少ない構造が特徴であった。これは後述する“平等主義的”な国の文化と非常に密接な関係があり、人事管理制度にも大きな影響を与えている。結果として、より民主主義的 (権威主義的反義として) な組織風土を作る基礎となっていると考えられる。

採用活動・方法は、日本企業は現在も新卒一括採用を主流とし、出身校のネームバリューや入試時に示される偏差値的レベルが重要となるが、スウェーデンでは大学で学んだ内容やスキルがより重要視されている。このような採用方法が可能なのは、Job Description を基本として、仕事内容を基本とした採用が主流となっていることにある。また、一般的な日本の採用活動に見られる構造的インタビューや厳格な先行ステップに代表されるようなフォーマル且つ形式重視の

アプローチよりも、むしろコンピテンシー・ベースの対話を中心とするインタビューなどを用い、応募者のスキル・ポテンシャルなど、仕事に直結する本質的な部分を見出す形となっている。また、ジェンダーや人種・国籍による差別に対する意識は非常に高く、ある女性は、“日本のジェンダー差別に対するまだ曖昧且つ甘い認識に驚いた”、というコメントもあった。

スウェーデンにおいては、スキルや知識がまだ無い新卒を社内教育・研修制度を実施することにより育てるが日本の慣行とは異なり、基本的には個人の努力によってスキル・能力開発していくのが一般的である。これは採用方法に大きく関連しており、欧米型の人事管理制度が主流であることがうかがえる。しかし、会社は個人が独自に教育プログラムを探して努力することを、時間的・金銭的にも大いにサポートし、個人のモチベーションが重要となっている。

給与・福利厚生制度は、多くの日本企業では緻密に構造化された等級制度や賃金テーブルを基本としており、社員と会社の対話がそこに入るケースは先ずないが、スウェーデンでは一般的には個人と会社のネゴシエーションが非常に重要となる。この点は他の欧州諸国の事例でも確認されており、人々はネゴシエーションを通じて昇進や昇給、また転職を行っていく。このように、給与・福利厚生における個人の及ぼす影響力は、柔軟な雇用市場との関係も深いと考えられる。スウェーデンは父母ともに与えられる育児休暇の充実度を初めてとして、家族をサポートするシステムが発達しており、雇用におけるジェンダー平等に大きく寄与しているが、同様に福利厚生システムも柔軟で、働き方においても、日本企業のような厳格な管理制度はとられていない。

組織文化・働き方へのアプローチとして非常に重要な点は、仕事と個人の生活の間のプライオリティである。前述の福利厚生制度でも見出されているが、社会的に、個人・家族の健康や生活の安定は仕事よりも優先されるというコンセンサスが見出され、この価値観は非常に興味深く、社会と企業内の風土に大きく関わっていると考えられる。この点は別の企業の人事担当者からの聞き取りでも見出されたが、そのような認識は社会や企業において当然として扱われており、日本の一般企業のように、仕事を優先することを求められることはない。しかし、全くの個人主義を貫いているかという点では無く、組織において同僚達とコミュニケーションをとることは非常に重要で、スウェーデン特有の“Fika”（皆でコーヒーなどを飲みながら集う習慣）は組織においても重要な役割となっている。しかし、“Egalitarian”なアプローチは同時に組織内の力関係を明確にすることができず、多くの場合、責任の所在が曖昧になるマイナス面もあると指摘され、逆にモチベーションの保持と業績の積み重ねが、個人にかかっている点はチャレンジングであるという点も指摘されている。

組合活動は、日本国内企業では総じてそのプレゼンスと影響が低くなっているが、スウェーデンでは上述のように歴史的に一体となって活動することを重要と考えられており、活発である。非常に興味深いのが、日本では現在も組織に対する“Royal t y”（忠誠心）を用いた組織に対する求心力が大きいのにに対し、スウェーデンで重要なのは会社と従業員間の一体感と“Trust”（信頼）で、その意識が組織内の人々をつなげているという点である。雇用市場の特徴については、Lindberg et al.(2004)が示すように、1930年代から発展する“Swedish Model”において、組合と雇用主が大きな労働争議を経ることなく安定的な労使関係を築いてきたこと、更にモデルが社会福祉の発展、完全雇用を含む経済的安定や平等主義を含有する形に発展してきたことにより、国と私企業との正式な協力関係によるコーポラティズムを作り上げることができたことにある。また、北欧域内でも特に高い後期中等教育への進学率が示すように、高い教育レベルを持つ人材もスウェーデン雇用市場の特徴である。

以上のように、制度を厳格に守りそのルールの中で勤務する日本の企業文化や各種人事管理システム・プログラムの構成と実施とは異なり、スウェーデンでは、よりフラットな組織構造の中で、仕事内容を中心とした採用、個人の責任におけるスキル・能力開発が期待され、給与・福利厚生制度も個人個人のネゴシエーションが重要な役割を果たすシステムが形成されてきた。働き方についても、個人の生活や家庭を第一義にする点で日本の人事管理制度とは非常に異なる、個人を中心とした点が見出される。一方、組合活動や社内のコミュニケーションを中心とした人々や会社との信頼関係を築いている点では、平等主義・個人主義・人々の信頼関係と団結が共存している点が非常に特徴的である。

(4) スウェーデン国内におけるジェンダー平等を取り巻く課題

ジェンダー平等が遥かに遅れていると考えられる日本から見ると、スウェーデンの高い平等度は非常に遠く理想的にも思えるが、スウェーデン国内ではジェンダー平等に対する多くの批判や問題意識が広く共有されている。

現地調査や学界関係者から度々 “Sweden is most gender equal, but most gender segregated society”（スウェーデンは最もジェンダー平等が進んでいるが、最もジェンダー分離された社会）という表現を聞いた。多くの研究でも指摘されているが、職種・産業・ポジションに大きな男女差があり、“ジェンダー平等”は単に量的（例えば労働参加率やクオータ制度による平等）なのか、或いは質的なのか、という議論が現在も進んでいる。その他にも、年代間、地域間（都市と地方）、産業間の大きな格差が問題となっている。

また、“ジェンダー平等”の定義や何を問題の中心として議論するのかも、それぞれの立場によ

って大きく異なり、“ジェンダー平等”について、更に検討していく必要がある。別の観点からは、その時々政権のジェンダー平等に対するポジション・ポリシーにより、ジェンダー平等が政治的なプラットフォームとして用いられることになっているという指摘もある。例えば、現在では、あるべきスウェーデン人らしさ、(例：“Clean, Healthy, White”) 像は、逆に移民やLGBT、イスラム教徒に対する疎外に用いられえてもいる。また、スウェーデンのジェンダー平等は男性/女性の 2 元的な考え方にに基づき、家族に対する育児休暇を中心としたサポート施策が多くを占めるという批判もある。そのため LGBTQ やシングルの者など、伝統的男女の異性間関係を基礎とする家族以外のグループの人々を阻害する要因にもなっている。更に、現在の緊迫するヨーロッパの政治・軍事状況においては、従来の高福祉制度を維持する財政的余裕が絶たれ、福祉関連予算・支出が削減される傾向にあり、ジェンダー平等の実現の難しさも見てとれる。

(5) ジェンダー平等の進展にかかる国際比較のデータからの分析

では、研究開始の 2019 年から現在にかけ、ジェンダー平等や競争力、イノベーション力の国際比較ではどのような結果が出ているだろうか。直近の GGGR (WEF, 2024)によると、平等度 1～5 位は、アイスランド、フィンランド、ノルウェー、ニュージーランド、スウェーデンの順で、北欧諸国の堅調さがうかがえる。それに対し日本は 118 位と低い位置にとどまっている。厚生労働省の発表によると、2022 年度の管理職に占める女性の割合は全体でも 12.7%にとどまっている(労働政策研究・研修機構, 2023)。競争力分野では、スイス IMD の競争力ランキング(IMD, 2023)によると、スウェーデンは 64 か国中 8 位、日本は 35 位である。Global Innovation Index 2023 (The World Intellectual Property Organization (WIPO), 2023) は、日本を 132 か国中 13 位と好位置に評価しているが、比較対象のスウェーデンは 2 位と更に高い評価をつける。これら調査からは、日本はジェンダー平等のみならず、イノベーションを生み出す人材や国全体としての競争力を向上させるべく努力する必要があるが見出される。

(6) イノベーション・人事マネジメント戦略と慣行、女性の活躍やジェンダー平等と多様性の受容の関係性

以上の比較調査を中心とした分析から、スウェーデンでは柔軟・個人を中心に据えた人事管理制度を実施することにより、女性の社会進出を後押しし、且つイノベーションを生み出すことに成功していることがうかがえる。ジェンダー平等とイノベーション創出の人事マネジメント戦略の関連については更なる分析が必要であるが、スウェーデンを含む北欧諸国には、確かに競争力を生み出す土台とシステムや慣行があり、同時にジェンダー平等が着実に定着していることがうかがえる。しかし一方、日本との比較では遥か先をいくスウェーデンや高い社会福祉を実現してきた北欧諸国でも、ジェンダーに関する様々な問題が存在している。しかしスウェーデンの例をみるように、社会での活発な議論も存在し、政府・企業・個人が更なるジェンダー平等を目指し努力を重ね、着実にジェンダー平等を実現している。日本へのインプリケーションは、スウェーデンの事例が示すような柔軟で効果的な人事管理制度の考え方とポリシー・慣行をひとつひとつ取り入れながら、イノベーションを創出する人材・人事戦略と、働く者の生活と人生を雇用の観点に組み入れた組織・社会文化作っていく必要があると考える。研究の立場からは、企業の取り組みだけでなく、その時々政策や多様性に対する社会の受容性が大きな視点となっていることもうかがえていることから、今後分野を超えた学際的な視点と、それぞれの知見を最大限に生かし、実際の施策や慣行に役立てていく必要が多いにあると考える。

<主な参考文献>

- Collins and Hearn (2000) “Critical Study on Men, Masculinities and Managements“, in Davidson and Burke, *Women in Management: current Research Issues Volume II*: Sage.
- IMD (2023) World Competitiveness Ranking 2023 Results.
- Ishiguro, K. (2011) “Changes in Japanese Companies’ Personnel Management Practices relating to Female Employees: from the Early 1980s to the Early 2000s “, in Horn, S (ed.) *Emerging Perspectives in Japanese Human Resource Management*; Peter Lang.
- 香取照幸 (2017) 『教養としての社会保障』 東洋経済新報社.
- Lindberg, T, Mason, B. and Vanhala, S. (2004) “Sweden and Finland: Small Countries with Large Companies”, in Brewster, C. Mayrhofer, W. and Morley, M. (eds.) *Human Resource Management in Europe: Evidence of Convergence?*: Routledge.
- 内閣府 (2011) 『2020 年 30%の目標の実現に向けて』
- _____ (2018) 『男女共同参画白書 平成 30 年版』
- World Economic Forum (2017, 2024) Global Gender Gap Report.
- The World Intellectual Property Organization (2023) Global Innovation Index 2023
- 労働政策研究・研修機構 (2023) 管理職に占める女性の割合が 12.7%で前回調査からわずかに上昇 - 厚生労働省の 2022 年度「雇用均等基本調査」結果.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計3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 石黒久仁子	4. 巻 W-80
2. 論文標題 日本のジェンダー平等に向けて：データから読み解く現況と取り組み	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 大東文化大学経営研究所 リサーチ・ペーパー	6. 最初と最後の頁 1-11
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 Kuniko Ishiguro	4. 巻 21
2. 論文標題 Gender equality in the Japanese workplace: Development over the 35 years since the enforcement of the EEOL	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 文京学院大学外国語学部紀要	6. 最初と最後の頁 1-17
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 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 Kuniko Ishiguro	4. 巻 20
2. 論文標題 Gender (in)equality in business and countries' welfare system - discussion from a comparative research on women's career development between Sweden and Japan	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 文京学院大学外国語学部紀要	6. 最初と最後の頁 17-32
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 -

〔学会発表〕 計7件（うち招待講演 1件／うち国際学会 6件）

1. 発表者名 Kuniko Ishiguro	
2. 発表標題 The impact of the Covid-19 on gender equality: A case study of Japan	
3. 学会等名 British Sociological Association（国際学会）	
4. 発表年 2022年	

1. 発表者名 石黒久仁子
2. 発表標題 女性のキャリア形成に関する研究
3. 学会等名 大東文化大学 経営研究所 講演会（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Kuniko Ishiguro
2. 発表標題 Can Japanese companies transform to become more gender equal organisations?: Findings and discussion from a ten-year series of comparative research with European organisations.
3. 学会等名 European Association for Japanese Studies (online) (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Kuniko Ishiguro
2. 発表標題 The impact of the Covid-19 on gender equality: A case study of Japan
3. 学会等名 British Sociological Association (国際学会)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Kuniko Ishiguro
2. 発表標題 Female entrepreneurs in Japan: An Overview and Analyses for the Future
3. 学会等名 1st international conference for women in multifaceted research (icwmr)-2021 (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Kuniko, Ishiguro
2. 発表標題 Gender (in)equality in business and countries welfare systems: discussion from a comparative research on women's career development between Scandinavian countries and Japan
3. 学会等名 European Sociological Association 2019, Manchester (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Kuniko, Ishiguro
2. 発表標題 Sticking to traditional masculine business culture and practices or casting aside them? A comparative study between Japan and selected Scandinavian countries
3. 学会等名 British Sociological Association (国際学会)
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

当該研究期間中、国際学会や論文発表に加えて、広く一般及び大学教育機関（本務校及び非常勤講師所属大学）でも研究の成果を共有するべく努めた。 2023年度は一般紙（埼玉新聞）で「これからのジェンダー平等：東京国際大学発学の羅針盤」を発表した。 大学の授業では学部・大学院生向けに'Human Resource Management', 'Gender Studies', 'Gender in Business'の3教科において随時研究結果を学生・大学院生と共有・討議を実践した。 本務校のオープン・セミナーにおいては、'Women's career development: Discussion from a comparative research between European countries and Japan'を研究者・学生向けに発表した(2020年度)。

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