

機関番号：32689

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2008～2010

課題番号：20530488

研究課題名（和文）企業社会の変動とライフコース研究

研究課題名（英文）The Life Course in the Company-Oriented Society: The Changing Structure of Occupational Careers

研究代表者

嶋崎 尚子（SHIMAZAKI NAOKO）

早稲田大学・文学学術院・教授

研究者番号：40216049

研究成果の概要（和文）：

本研究では1980年前後から職業生活を開始したサラリーマン男女101名分の職業キャリアを中心としたライフコースデータを収集し、職業キャリアに生じた構造的変化を個人水準で観察した。本研究をとおして、サラリーマン男女の働き方が、企業社会における終身雇用制・年功序列制のゆらぎ、男女雇用機会均等法施行、転職労働市場の成立、育児介護休業法等、所属企業の慣行や職場環境、夫婦の働き方や勢力構造、サポートネットワーク、個人の人間行為力 Human agency など、多元的なコンテキストの影響を受ける動態が明らかとなった。

研究成果の概要（英文）：

This study is based on the life course research of the working people who started their career in the early 1980s. As a result of this study, it becomes clear that there is the multi contextual mechanism of working career of both men and women. For example, the macro context includes the weakening of Japanese lifelong employment system, Equal Employment Opportunity Law between Men and Women, Family and Medical Leave Act. And the meso contexts are the corporate cultures, the workplace environments, the couple's working careers, and the support systems, and the micro context is the human agency of individual.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	900,000	270,000	1,170,000
2009年度	700,000	210,000	910,000
2010年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
総計	2,400,000	720,000	3,120,000

研究分野：社会学（含社会福祉関係）

科研費の分科・細目：社会学

キーワード：ライフコース、企業社会、コーホート、職業キャリア、女性の雇用機会、転職、配置転換、ワークライフバランス

1. 研究開始当初の背景

本研究は、個体水準のライフコースと社会変動との相互作用の動態を実証的に説明するライフコース・アプローチを採用する。ライフコース・アプローチは、日本でも 1980 年代から技法の開発ならびにデータ収集、分析研究が進められ、成果が蓄積されている。そこでは時代・加齢過程を動的にとらえるべくコーホート法（A-P-C モデル）を用いること、さらにキャリア情報を収集する際の縦断データの収集法が開発されてきた。

ライフコース・アプローチを用いたサラリーマンの職業キャリアに関する縦断研究は、1980 年代から日本でも積極的に進められてきており、申請者も基礎的データを収集してきた。そうしたなかで以下の 3 点が課題として残されている。第 1 に、20 世紀から 21 世紀への企業社会の変動期を中核的サラリーマンとして過ごした団塊世代以降の 1950 年から 1960 年代出生コーホートについての観察は十分ではない。第 2 に、女性の職業キャリアはこれまで就業か非就業か、正規雇用か非正規雇用か、といった単純な変数を中心に観察されてきており、企業内における異動や、企業間の移動（転職）の実態把握が遅れている。第 3 に、方法論上の課題として、月単位のライフコース・カレンダーを用いた詳細な情報が欠けている。本研究開始にあたっては、以上の 3 課題を背景としている。

2. 研究の目的

本研究は、1980 年前後から職業生活を開始した団塊世代以降のサラリーマン男女の職業キャリアを中心としたライフコースの

基礎的縦断データを収集することを目的とする。1980 年以降、バブル経済、その後の「失われた 10 年」といわれる経済不況のなかで企業社会の人事管理制度や企業文化は変動した。また 1986 年施行の雇用機会均等法は、女性の雇用機会の拡大を法的に保証した。こうしたなかで、サラリーマンの職業キャリアは構造的に変化したといわれているが、その実態を個人水準で縦断的に把握するデータの体系的収集は十分ではない。本研究では、ライフコース社会学の視点から基礎的縦断データを収集し、イベントヒストリー分析を行う。具体的には、1950-1969 年出生コーホート男女を対象とし、ライフコース・カレンダーを用いて、職業キャリア、家族キャリア、居住キャリア、教育・訓練キャリアごとに月単位の履歴データを収集し、昇進、配置転換、離職、転職を中心にイベントヒストリー分析を中心に計量的に解析する。その際、すでに収集してきた 1910-1949 年出生コーホートを比較対象とし、20 世紀をとおしての社会変動と個人のライフコースの持続と変容過程の説明を試みる。

3. 研究の方法

本研究では、以下の手順で基礎的縦断データを収集する。

(1) ライフコース調査の実施

対象者：首都圏在住の 1950-69 年出生男女 120 名（日本標準産業分類小分類から 30 産業を抽出し、各産業 1 社選定し、1950-59 年・1960-69 年×男女：各 1 サンプルを有意サンプリング）。

調査員：大学院生ならびに学部学生

実施時期：平成 20 年 10 月、21 年 10 月、
22 年 10 月

調査事項：ライフコース・カレンダー調
査（教育、家族、職業、居住を中心とし
たキャリア）

*なお、22 年度には 21 年度までの研究成果
を踏まえ、今後の課題を明確にするべく
「専門職女性の定年退職過程に関する
半構造化インタビュー調査」を 4 件実施
した。本調査は、キャリア収束局面での
職業生活の変化、家族関係、地域活動等
に焦点を当てたもので、専門職であるこ
と、女性であることの特性を男性サラリ
ーマンの定年退職過程データとの比較
から明らかにした。

(2) 企業制度・社会制度に関する基礎的情報
の収集：戦後日本のサラリーマンをとり
まく制度・環境に関する基礎的情報を収
集・整理し、社会変動変数を作成する。
具体的には、以下の項目をとりあげる。

- ① 雇用管理制度（終身雇用制度、年功
序列制度、定年退職制度）
- ② コース別人事管理制度
- ③ 賃金制度・賃金体系
- ④ 社会保険制度
- ⑤ 法定内福利制度
- ⑥ 法定外福利制度
- ⑦ 就職協定・就職斡旋制度
- ⑧ 男女雇用機会均等法
- ⑨ 育児介護休業法
- ⑩ パートタイマー労働法

(3) イベント・ヒストリーデータの構築：
ライフコース・カレンダーを用いて収集
したデータをイベント・ヒストリーデー
タに加工し、基礎的集計分析を実施する。

これらのデータを用いて、以下の 6 点の課

題を検討する。

- ① 新規就職過程
- ② 配置転換と転勤
- ③ 離職・転職過程
- ④ コース別人事管理制度と総合職女性
- ⑤ 結婚・出産と就業継続（育児休業）
- ⑥ 職業キャリアビジョン

4. 研究成果

本研究の結果、22 年度までに 101 名（70
社・機関、男性 51 名、女性 50 名）を対象に
インタビュー調査を実施し、最終成果のとり
まとめと今後の研究課題の明確化を行った。

(1) 新規就職過程：1986 年の男女雇用機会
均等法施行前後での大卒女性の新規学卒就
職状況の変化を確認した。

(2) 配置転換と転勤：配置転換と転勤の頻
度と希望実現について、勤続年数を独立変数
とした発生確率を確認した。この発生確率は、
業種ならびに企業種別によって差異がみら
れる。配置転換と転勤は、総合職であっても
女性では発生確率が低く、そのこと自体を本
人のみならず周囲の者が認識している。また
配置転換先にも企業内にジェンダー構造が
慣習的に存在している。

(3) 離職・転職過程：男性の場合、終身雇
用を前提とした企業で初職を開始した場合
でも相当数の者が転職を経験していること、
転職を繰り返すことでキャリアアップして
いくというキャリアパターンの出現を確認
できた。さらにそうしたキャリアパターンの
男性では、転職先の職場への適応は必ずしも
スムーズではなく、疎外感も生じていた。

女性の場合には、キャリアアップを前提と
した転職と、キャリアの収束にむけた転職
（派遣社員へ転職し、出産後の退職に備え
るなど）の 2 種が存在していることが明ら
かとなった。

(4) コース別人事管理制度と総合職女性：雇用機会均等法施行前に就職した者のうち、総合職への転進を企図し実現した女性については、それが個人的な努力による成果であることを本人ならびに周囲が共通して認識している。また、女性管理職への評価については、実際に女性管理職のもとで働いた経験をもつ者はジェンダーによる能力特性ではなく個人の能力特性として評価するという傾向が共通してみられた。そうした経験がない場合に偏見が強い傾向がある。

(5) 結婚・出産と就業継続（育児休業）：子どもの出生前後の夫婦の働き方については、これまで指摘されているように、女性よりも男性では育児休暇を申請もしくは取得しにくいことが、職場環境としても指摘された。男性のなかには「仕事に支障をきたさないのであれば」という条件が上司から明示されるケースさえあった。

他方で、短時間勤務を経験した男女では、仕事における効率への意識が高まり、実際に仕事の能率が上昇するという付随的効果を多くの者が指摘している。とはいえ、職場にいる長時間いることが評価されるという慣習は強く、短時間であることから正当な評価を得られていないという不満を多くの者が抱いている。

女性の場合、育児休暇の受け止め方やストレスには、本人のキャリアアップと出産・育児休暇のタイミングが影響することが明らかとなった。両者が重なる場合、強い焦燥感や疎外感をもつ傾向がある。

また育児支援に関しては、育児休暇継続と保育園入園タイミングの対立の問題、保育園と小学校とでの親ネットワークの質的差異、第二子出生時における父親の育児休暇の持つ意味など、新たな課題が明らかとなった。

(6) 職業キャリアビジョン：定年退職後の

キャリアビジョンは、定年退職時の職位やそれまでの地域活動が関連している点は、男女とも共通している。女性の場合には、定年時の夫の働き方、さらに専門職としての自負の程度が説明変数としたモデルが導出された。

以上のように、本研究では、1980 年前後に職業生活を開始したサラリーマン男女の職業キャリアに生じた構造的変化を個人水準で観察した。本研究をとおして、サラリーマン男女の働き方が、企業社会における終身雇用制・年功序列制のゆらぎ、男女雇用機会均等法施行、転職労働市場の成立、育児介護休業法等というコンテキストから、所属企業の慣行や職場環境というコンテキスト、夫婦の働き方や勢力構造、サポートネットワークなどのコンテキスト、さらに個人の人間行為力 Human agency など、多元的なコンテキストの影響を受けて形成される動態が明らかとなった。

本研究成果を踏まえ、量的調査の実施、追跡調査の実施へと展開していく。そのさい、今回の結果からも明らかになったように、子どもの出生期における夫婦の働き方、定年退職期における夫婦のキャリア展開など、サラリーマン個人にとどまらず夫婦・カップルを単位とした視点にも力点を置く必要がある。

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)

[学会発表] (計2件)

- ① 嶋崎尚子、「ライフコースにおける性差のゆくえ：標準化、制度化、個人化を手がかりに」第二回東アジア人文学フォーラム、2010年12月10日、台湾大学。
- ② 嶋崎尚子、「日本におけるライフコース研究：＜多様化＞のなかの標準化のゆくえ」ドイツ日本研究所日独国際学術シンポジウム、2010年10月22日、明治大学。

〔図書〕（計2件）

- ① 嶋崎尚子、「移行期における空間的距離と親子関係 ―近代的親子関係の再考」岩上真珠編『＜若者と親＞の社会学 未婚期の自立を考える』青弓社 2010年、105-124.
- ② 嶋崎尚子『企業社会の変動とサラリーマンのライフコース』早稲田大学第一文学部社会学専修、2009年、全82頁.

〔その他〕

ホームページ等

<http://www.waseda.jp/prj-lifecourse/>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

嶋崎 尚子 (SHIMAZAKI NAOKO)

早稲田大学・文学学術院・教授

研究者番号：40216049