

## 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 25 年 5 月 31 日現在

機関番号：32413

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2010 ～ 2012

課題番号：22510283

研究課題名（和文）女性管理職のキャリア形成に関する比較研究

研究課題名（英文）A Comparative Study on Female Managers' Career Development

研究代表者 石黒 久仁子（ISHIGURO KUNIKO）

文京学院大学・外国語学部・助教

研究者番号：90573915

研究成果の概要（和文）：本研究は、企業における女性のキャリア形成と昇進のジェンダー差を、日仏企業と両国の女性へのライフ・ヒストリーのアプローチを用いて得られた質的データを中心に比較した。両国ではマネジメント層への進出の男女差が存在していたという共通点があるものの、国の女性施策、企業の女性活用の推進、女性自身の自律的キャリア形成の意識と行動という3点で、近年のフランスは大きな変化を遂げ、マネジメント層への女性の進出が進展している。日本においてマネジメントとジェンダーの問題をより広い視点からとらえ、女性の活躍を様々な角度から更に推進する方策の必要性が見出された。

研究成果の概要（英文）：This study investigates women's career development and gender differences in promotions in companies by comparing companies' personnel management practices and women's experiences mainly using qualitative life history data derived from Japan and France. Although there is evidence of past gender differences in advancement to managerial positions in companies in both countries, recently the French government has introduced policies for women, companies have focused more on utilisation of women, and more women seem to have clear consciousness of autonomous career development. Consequently, women's advancement to management levels in companies has accelerated in France. The research suggests that we need to adopt broader perspectives and targeted measures to promote women's success in the business world in Japan.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	700,000	210,000	910,000
2011年度	500,000	150,000	650,000
2012年度	200,000	60,000	260,000
年度			
年度			
総計	1,400,000	420,000	1,820,000

研究分野：複合新領域

科研費の分科・細目：ジェンダー・ジェンダー

キーワード：ジェンダー、マネジメント、キャリア開発、国際比較、ライフ・コース、人的資源管理、雇用管理、経済・労働

## 1. 研究開始当初の背景

（1）雇用機会均等法が施行されてから既に20年以上が過ぎ、政府は政治・経済活動にお

ける女性の進出やワーク・ライフ・バランスを推進してきた。しかしながら多くの日本企業において、マネジメントの中心ポジション

での女性の活用は進んでいないのが現状である。

(2) このような状況下、雇用における男女差を分析する経済理論(差別的嗜好仮説(Becker, 1957)、統計的差別(Arrow, 1972、Phelps, 1972)、内部労働市場と二重労働市場(Piore, 1971)を適用した議論に加え、男性の長期勤務が、給与・処遇の男女差の原因であるとの指摘がある(大沢,1998)。

(3) しかしながら、ジェンダーとマネジメントを実際の雇用の過程を分析した研究は、小売業を中心とした Lam (1992)、木本(2003)、Broadbent (2003)などに限られ、更なるデータの蓄積が求められている。

(4) 女性のキャリア形成を促進・阻害する要因をより深く理解するため、申請者は事例を基にした大企業ホワイトカラーの女性管理職のキャリア形成の分析を実施し、Opportunities/Constrains、Values/Norms、Motivations/Personality、Affective attachment、の4要素が、女性のキャリア形成において重要であることを見出した(SMCD (Structural Model of Career Development)としてモデル化)(Ishiguro, 2008)。

## 2. 研究の目的

(1) 既に実施された日本企業と女性のキャリア形成に関する研究から得られた知見を、外国企業の人事管理制度と女性施策及び女性の経験に関するデータと比較することにより、日本企業の雇用の場において現存する男女差の要因をさらに分析し見出す。

(2) 分析にあたっては、政府の女性・育児・福祉政策と企業のマネジメント戦略の不整合性の問題にも同時に着目し、一国の社会規範や文化という理由づけでは説明しきれない状況を、社会と企業マネジメントに内在する様々な障碍や格差と政府の施策との連関を中心に分析することにより、雇用とマネジメントの分野での女性の問題を更に深く理解し、将来の企業マネジメントと人々のキャリア形成に役立てることを目標とする。

(3) マネジメントと女性のキャリアという観点でモデル化した SMCD を使用し、このモデルが異なる文化・歴史・政治経済的背景を持つ諸外国のケースにも適用可能かを考察する。

## 3. 研究の方法

(1) 本研究は日本企業との比較分析が中心で、既に実施されている日本の大企業の事例研究(2003-8)の手法を踏襲する。企業人事部・マネジメントへの聞き取り調査では、各企業の人事管理制度の変遷を分析し、女性管理職・社員に対してはライフ・ヒストリーのアプローチを使ったインタビューを中心に

女性達の経験を分析する。

(2) 研究対象は国内外資系企業、フランス国内の企業とした。国内外資系企業の調査では、外国企業の人事管理制度に対する理解を深めることを目的とし、比較分析の対象として、フランス企業とそこに勤務する女性達

(合計3社6名の女性管理職/非管理職と、1名の国際機関勤務の女性、1名の特許事務所勤務の女性)に対してライフ・ヒストリーのアプローチを用いたインタビュー調査を実施した。フランスは近年女性の出産と子育てを促進する施策を取っているが、企業内マネジメントにおける女性の地位は先進国のなかで必ずしも高くなく、本研究で着目する女性・育児・福祉政策と企業のマネジメント戦略の不整合性という点で示唆する点が多くあった。

(3) 本研究においては政府の女性・育児・福祉政策にも着目しており、教育制度、社会構造、教育から職業へのトランジション、雇用構造についての分析を深め、より広い視点からの比較分析を目指した。

## 4. 研究成果

(1) フランスにて以下の聞き取りを実施(2012年2月)。

	会社	出身国	職位	年齢グループ	学歴	婚姻/家族
A	A社	仏	-	30	Engineering School	未婚
B	A社	香港	Deputy Sr Mgr	30	修士(米)	未婚
C	A社	仏	Mgr	30	修士(スイス)	既婚 1子
D	A社	仏(レバノン)	Mgr	50	修士(カナダ)	既婚 3子
E	国際機関	欧州	-	40	大学	未婚
F	通信	仏	-	30	Business School	既婚
G	製薬	仏	Mgr	40	Engineering School	既婚 2子
H	個人	日	弁理士	40	修士(日)	未婚

(2) 聞き取り調査の分析から、フランスの雇用とマネジメントの現場において、以下の点が特に問題として浮かび上がってきた。① 社会における階層とそれによる様々な機会の差が個人のキャリア形成に与える影響の大きさ ② 学歴が卒業後の進路に及ぼす影響の大きさ ③ 人々の価値観や組織内に残る男性中心の価値観 ④ 出産・子育て促進政策による女性のキャリア形成への妨げ ⑤ 近年の経済環境が悪化による上記4点の更なる強化。これらの問題点のうち、① 社会における階層、②学歴の影響は日本に比

ベフランスでは非常に強く、一方③男性中心の社会・組織風土 ④仕事と出産・子育ての問題は日本と共通すると考えられる。⑤の経済状況の悪化により従来からの慣行が強化されている点については、90年代以来非正規化が進み、人事管理制度の様々な変更が検討されている日本とは異なっていると思われる。経済状況と雇用・マネジメント慣行の連関については、他の国の例も参考にしながら、更に分析を進める必要がある。

(3) 女性自身の意識に目を向けると、フランス調査対象の女性の間では、自立への意志と自律的なキャリア形成への取組が非常に特徴的であった。上述のように男性中心の社会・組織文化が残る国内であるが、自己のキャリアを若い段階からデザインし、それに向けて職業のより高い機会に直結する学歴を取得していき、自分の目的を達成するために組織・上司に対してネゴシエーションをする行動が全ての被調査者から聞かれた。このように顕在化している女性のキャリアに対する意識とキャリア形成のためのより具体的・能動的な行動は、日本の事例では見られなかった特徴的なものである。

(4) 以上の結果をSMCDに適用した結果、それぞれの要素に適合する特徴が見出された。以下日本の事例と比較してまとめる。

要素	日本	フランス
Opportunities / Constraints	受動的 サバイバル	機会は自ら拓く ネゴシエーション
Values / Norms	ジェンダー規範に則り、組織においては表立った変化・混乱・敵対を避ける。	ジェンダー規範を受容しながらも、実質的対処のための具体的方策を実施する。
Motivations / Personality	環境に左右されながらも長期間にわたり仕事へのモチベーションを醸成する。	キャリア形成へのモチベーション、自立の意識が顕在化しており非常に強い。
Affective Attachment	上司、同僚、後輩他の社内の人間関係と“会社”という存在に対する強い愛着。	自分自身のキャリア、職務に対するこだわり。

上記のように、異なる社会、文化、歴史の中で運営されている企業とそこに勤務する女性たちの分析は、SMCDの枠組みを用いて比較することにより更に明確となり、このモデルが一国の事例の分析のみならず、他国との比較においても非常に有用であることが確認された。

(5) 本研究から、以下の日仏の類似点と相違点が見出された。①ジェンダーに係る社会・マネジメントシステムの類似性 ②ジェンダー化された社会システムに対する法制

度の有効性 ③学歴（及び階級）とジェンダーのマトリックスの構造の類似性（ただしそのキャリア形成への影響は二国間で異なる） ④ジェンダー規範、価値観に対する女性の対応の違い ⑤個人と組織の関係の相違 ⑥キャリア形成の主体の相違。

(6) 本研究の日本への主なインプリケーションは以下となる。①労働の分野におけるジェンダーに係る問題への更なる着目の必要性 ②実効性のある女性政策・法制の実施と導入 ③女性の自律的なキャリア形成の意識の向上と、ジェンダーに係る課題を自らが主体となって解決する姿勢の醸成 ④組織における個人の尊重と、個人対会社・上司のコミュニケーションを促進する人事制度、職場環境の構築。

(7) 本研究の成果は、国内外の学術雑誌、学会などで発表されてきたが、国を問わずに企業に内在するマネジメントとジェンダーの問題及び福祉政策と企業のマネジメント戦略の不整合性の問題に焦点をあて、今後よりグローバルな場で更に議論を進める題材となることを期待する。

(8) 本研究の結果を踏まえ、今後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。第二に、それぞれの国の企業の若年層の女性のデータを新たに加え、1980年代からの30年間の変化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。研究結果を基に、ジェンダーとマネジメントの問題についての理解をより深め、ビジネスの現場での状況改善と、個人のより自律的なキャリア形成へのサポートに役立てていきたい。

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 Ishiguro, Kuniko, Creating an Analytical Framework for Women's Career Development: towards an International Comparative Study, 文京学院大学外国語学部/文京学院短期大学紀要、査読有、12 巻、2013、153-170

② 石黒久仁子、女性管理職のキャリア形成：事例からの考察、GEMC journal、査読有、7 巻、2012、104-128

[学会発表] (計 8 件)

① Ishiguro, Kuniko, Changing Socio-political Economy and Gender Inequality in Organizations: Cases of Japanese Companies, 2013 (発表決定)、American Sociological Association 2013 Annual Meeting

② 石黒久仁子、女性管理職のキャリア形成国際比較に向けて：日仏調査から、招待講演、2013、東京大学社会科学研究所社研セミナー

③ 駒川智子・石黒久仁子、論文合評I「女性管理職のキャリア形成-事例からの考察」、招待講演、2012、第12回東京大学社会科学研究所GCOEセミナー「ジェンダーが開く労働の新しい世界-ジェンダーはどこまで力をつけたのか」

④ Ishiguro, Kuniko, Female Managers' Career Development in Japanese Companies, 招待講演、2012、DIJ Business & Economics Study Group

⑤ Ishiguro, Kuniko, A Study of Female Managers' Career Development: The Cases of Three Japanese Companies, 2011, British Sociological Association Annual Conference 2011

[図書] (計 2 件)

① 石黒久仁子、ピーター・マタンレ、新曜社、「サラリーマンマンガにみる男女のライフ・コース：『島耕作』『サラリーマン金太郎』シリーズからの考察」(田中洋美、他(編)『ライフ・コース選択のゆくえ：日本とドイツの仕事・家族・住まい』)、2013、103-132

② Ishiguro, Kuniko, "Changes in Japanese Companies' Personnel Management Practices Relating to Female Employees: From the Early 1980s to the Early 2000s", in Horn, Sierk A. (ed.) *Emerging Perspectives in Japanese Human Resource Management*, Peter Lang, 2012、129-163

[産業財産権]

○出願状況 (計 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 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)

文京学院大学・外国語学部・助教

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：