

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 8 日現在

機関番号：34310

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2014

課題番号：23530519

研究課題名(和文) 専門職のキャリアパスと職業的自立性に対する社会的流動性の影響

研究課題名(英文) The Influence of Social Mobility to the professional career paths and Occupational  
Independency

研究代表者

藤本 昌代 (FUJIMOTO, MASAYO)

同志社大学・社会学部・教授

研究者番号：60351277

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円

研究成果の概要(和文)：この研究は低流動性社会としての日本、高流動性社会としての米国シリコンバレー、中流動性社会のフランスで就業する人々の組織間移動、就業観の比較を行ったものである。本研究の対象者は科学技術系の研究者・技術者である。頻繁な転職が多く、世界中で注目を集めるシリコンバレーでは起業する成功者だけでなく、解雇や倒産に不安を抱える人々も多かった。しかしながら、分析の結果、組織と長期的な関係を築く日本の研究者、技術者より、解雇が多いシリコンバレーや中流動性社会のフランスの研究者、技術者の忠誠心の方が高いことが明らかになった。このことから組織に対する忠誠心は勤続の長さでは規定されないことが発見されたのである。

研究成果の概要(英文)：This research is the comparison of the job mobility of people among the organizations, and also the comparison of their thoughts about jobs. Comparison has been investigated among Japan as low mobility society, US Silicon Valley as high mobility society and France as middle mobility society. The target of this research has been both researchers and engineers at science and technology fields. In Silicon Valley, the world famous frequent mobility area, there are not only the successful entrepreneurs, but also many people who are scared about their lay off or bankruptcy from their organizations. Surprisingly from the analytical result, both in Silicon Valley of frequent lay off and in France of middle mobility, scientists and engineers show their loyalty to the organization than those of Japanese of long term employment system. It is found that the loyalty to the organization is not defined by the length of employment.

研究分野：産業社会学

キーワード：社会的流動性 転職 専門職 日米仏

## 1. 研究開始当初の背景

研究開始当初の背景として、日本ではアメリカの高度専門職の労働市場と社会的環境への分析が十分に行われないうちに、施行されたポスト1万人計画により、高学歴就職浪人が社会問題となり、何年も経過していた。そして100年に一度の大恐慌と言われた経済危機により、高校生、大学生の就職も大変厳しい状態になっていた。そのような状況の中で、高学歴者のキャリアパスへの関心はますます希薄化し、研究は遅れがちであった。しかしながら、少資源国家として付加価値が重要な日本において、新たな知的資源の創出を担う人々の特性や社会的環境について知ることは大変重要な課題であった。

そもそも専門職は、所属組織の外部に準拠集団をもっていることが多いため、彼らの行動や意識は組織との関係だけでなく、社会的環境も含めた分析を行なう必要がある。そして低流動性社会である日本では研究者、技術者ら専門職でさえ、内部労働市場となりがちである。欧米の専門職論では彼らは、組織に依らない専門知識を保有することから、専門職集団に準拠し、所属組織へのコミットメントが低く、自己能力発揮のために組織移動をいとわないコスモポリタンとされてきたが、2005年度に行われた社会階層と社会移動研究調査でも専門職の正規雇用男性の転職傾向は、0回が非常に多く、日本の専門職の低流動性がうかがえた。

専門職の転職に関しては、アメリカの研究職がアカデミックセクターのみならず、政府系機関、産業界と複数のセクターを行き来する流動的な状態を山田正喜子(1981)が著している。またA.サクセニアン(1994)が、ボストンとシリコンバレーのハイテク企業の成功に関して研究者、技術者の起業家精神、彼らを取り巻く社会環境の違いから流動性の比較を行っている。そしてR.フロリダ(2002)はイノベーションが規範に縛られない自由な創造的専門職によって行われているとして、シリコンバレーエリアの開放性、流動性の高い社会について効果的な指標を用いて分析している。そしてM.グラノヴェッター(1997)は人々(専門職以外も対象としている)の転職に社会的な紐帯が影響していることを明らかにしている。

これら欧米の専門職論では自立的に組織間移動する専門職像が一般的であるが、藤本昌代(2005)は、日本の科学技術系の研究者・技術者の移動可能性が、基礎科学系、応用科学系の学問分野に規定されており、専門職であっても自在に動いていないことを示した。そこには単純に移動可能性が高い職業人とはいえない低流動性社会の中の専門職像が描かれている。

またシリコンバレーに付随したクラスター研究、産学連携研究は日本にも多く見られるが、研究者、技術者のキャリアパス、転職行動、就業観に関する詳細な研究は少ない。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、高度専門職の転職行動および就業観と社会の流動性の関係について日・米・仏比較を行い、職業と社会の関係について検討することである。本研究では専門職のうち、主に研究者・技術者と組織の関係について、個人と組織を取り巻く社会的環境として、社会の流動性の違いによる人々の就業観、行動の違いを比較する。社会的流動性の違いは、日本のように内部労働市場型で転職者が非常に少ない社会を低流動性社会とし、人々が頻繁な組織間移動による転職を行う社会を高流動性社会とする。その対象地は世界的に見ても高度専門職の転職が非常に頻繁に行われる地域である米国カリフォルニア州北部のシリコンバレーと呼ばれる地域とする。そして頻繁な転職者も長期勤続者も混在する中程度の流動性社会として高度専門職が一定数見込めるフランスをヨーロッパでの対象国としている。この3つの社会の人々の意識と行動を比較する。

## 3. 研究の方法

### (1)本研究の視点

1つめの視点として、低流動性社会に比べて高流動性社会の人々が形成する社会における規範、就業観、行動が低流動性社会とどのように異なるのかを詳細に分析することに注力する。そして2つめに中流動性社会の技術者の転職行動、就業観の傾向が、高・低流動性社会の中間的特徴を示すのか、あるいはどちらかにより近い特徴を見せるのかという点、また、職業的自立性は、社会的流動性に依存するのかという点について検討する。

### (2)本研究の手順

本研究の手順は、以下の通りである。低流動性社会の日本の状況はこれまで行ってきた調査研究によるデータが存在することから、現状以上の追加調査は行わない(次のプロジェクトにおいては、現在行っている日本の大規模調査の結果も含めて分析に入れる予定である)。高流動性社会に関しても主に2010年までに行ってきた調査によるデータを中心に分析を進める。ただし、継続的に現地を訪れ、新しい情報も追加している。そしてフランスに関しては現地を訪れ、フィールドワーク、現地の研究者との研究交流などに努め、フランス調査を実現できるようネットワークを拡大する。1つめの研究として低流動性社会と高流動性社会との比較を詳細に行う。具体的には質的調査から得られた情報に関する分析と量的調査から得られた情報に関する分析を行い、全体的に高流動性社会で起こっている現象を検討し、低流動性社会の日本との違いを析出する。2つめは日本、米国シリコンバレーの研究者、技術者との比較を目的に、フランスの専門職として主に技

術者の就業状況、転職に関する状況をフィールドワークで情報収集を行う。そして3つめは2010年に行なっている米国の調査票を修正し、できる限り共通項目で質問し、比較可能なデータの収集に努められるよう注意を払いながら、フランスで量的調査を実施する。

#### 4. 研究成果

##### (1) 高流動性社会と低流動性社会の比較分析 転職傾向

日本の場合、高度専門職は組織に依らない知識を保有しているにもかかわらず、就業先が大企業であることが多く、労働市場の問題で転職者は非常に少ない。たとえば、社会学で長らく行われている「社会階層と社会移動調査研究」の2005年研究チームによるデータを分析すると、正規雇用男性で、大企業従事者、高学歴者、専門職は最も転職しない属性の人々となる。これは弁護士などの事務所勤務の専門職でさえ、頻繁な転職は「腰の据わらない奴」と他の事務所から敬遠されることがあるとインタビューでも述べられている。これらから、日本の組織と個人の関係が長期的な関係を是としていることがうかがえる。

他方、高流動性社会の専門職の転職への価値意識は、「この地域で同じ会社にいつまでも勤めている人は、どこからもオファーがない人と思われます。転職しているということは、周囲から信頼できる人だと思われている、腕がいいと認められていると評価されているという風に受け止められます」と述べられることが多い。当地の量的調査の結果からは、高学歴層への調査であるにもかかわらず、また年齢効果があるにもかかわらず、20歳代でさえ、2回以上の転職経験者が回答者の60%存在しており、その流動性の高さがうかがえる。

	性別	世代	最終学歴	企業規模	転職なし	転職1回	転職2回以上	計
	男性	20歳代	カレッジ卒	1-29人	6.7	20.0	73.3	100.0 (75)
	女性	30歳代	4年生大学卒	3-299人	12.5	18.8	68.8	100.0 (48)
		40歳代	修士課程卒	300-999人	15.4	23.1	61.5	100.0 (26)
		50歳代	博士課程卒	1000人以上	10.8	24.3	64.9	100.0 (37)
		60歳以上			7.5	17.5	75.0	100.0 (40)
					0.0	11.8	88.2	100.0 (17)
					0.0	0.0	100.0	100.0 (4)
					6.7	20.0	73.3	100.0 (15)
					11.5	25.0	63.5	100.0 (52)
					4.4	11.1	84.4	100.0 (45)
					16.7	25.0	58.3	100.0 (12)
					3.4	24.1	72.4	100.0 (29)
					6.3	25.0	68.8	100.0 (16)
					11.1	11.1	77.8	100.0 (18)
					10.7	17.9	71.4	100.0 (56)

##### 就業継続の難しさ

当地はエージェントや友人、知人による引き抜きやウェブを利用した自らによる能動的な転職だけでなく、スタートアップ企業の倒産や経営の合理化による解雇が頻繁に行われた結果による失業という受動的な転職も多いのが実情である。量的調査の結果からも倒産、解雇による受動的な転職者は全体の約3

分の1を占め、必ずしも当地がパラダイスだけではないことが明らかになった。

ただし、当地は高度人材の人手不足にあるスタートアップ企業が多いため、リーマン・ショックのような大恐慌の場合は別として、ネットワークを通じて次の職場へ移行できる者も多い。さらに倒産した経営者もやり直しのチャンスが与えられるため、何度も会社経営に挑戦する人々がいる。

また当地は移民が多いため、経営者に契約継続が不要と思われると在留資格を失うため、一生懸命働かざるをえない事情もある。転職を行うにも次の職場には前職のマネージャーの紹介状が必要であるため、よい働きをしなかった者は、次の職場でよい条件で雇用されるとは限らない。経営者は怠惰な従業員を契約継続をしないという選択肢を持つ一方で、優秀な技術者を他社に引き抜かれないために、高度技術者のビザや永住権のビザに切り替える手伝いをして、自社との関係性を強化しようとする。

日本の場合、経済恐慌が起こると終身雇用制度の崩壊と報じられるが、まだまだ就業期間について明確な契約をしない終身雇用を前提とした雇用が多い。その中で就業継続はシリコンバレーに比べて困難ではないが、労働市場として好条件である所にどんどん転職を行いやすいという環境にはない。そのため、日本の場合は、過去の調査においても、「会社が自分の能力を発揮できるような仕事を与えてくれない場合は、留まっても仕方がない」というような意識を持ちつつ、一度も転職をしたことがない研究者・技術者が非常に多い。周囲に頻繁な転職者をよく見る人は、自分も好条件で転職が可能であると考えがちであるが、周囲にあまり転職者を見ない人は、転職による条件低下や新しい環境が今以上に馴染みにくいものであるかもしれないという不安をもち、転職行動を起こさないことが多い。

##### 高流動性社会の人々の組織への忠誠心

日本の場合、組織との長期的な関係の中で、従業員の忠誠心は高まると考えられることが多く、特に経営理念の浸透に注力している企業や老舗企業の組織内の規範の共有には、長期的な関係性が自明視されていることが多い。そのような組織では、中途採用者は、組織の「常識」の共有が不十分で、組織に馴染めないと感じることもある。日本の管理職調査では、部長職の80%が転職経験なしの「はえぬき」であることが明らかになったものもある。組織内での上昇を前提とした組織の従業員の忠誠心は、勤続年数の上昇と共に高くなると考えられてきた。しかし、経済危機を迎える度に組織と従業員の関係は危ぶまれてきた。

そこで、長期的な雇用関係を前提とした日本の企業に従事する人々と数年の短期的な関係を前提としたシリコンバレーの人々で

組織に対する忠誠心の違いを比較した。組織への忠誠心については、5段階評定尺度で高い方が5、最も低い方が1とし、日本で組織の経営理念教育で有名で筆者が行った調査組織の中で最も高い忠誠心が見られたA社のデータで、平均3.2程度であり、他社は3.1やそれ以下であった。それに対し、リーマンショック直後の調査であったにもかかわらず、シリコンバレーの人々の組織への忠誠心は3.7と非常に高い傾向にあった。これは組織への存続を希望する項目とは区別され、存続欲求が低い者でも高い忠誠心を持つことが明らかになった。このことは、日本人の控えめな回答と、外国人のストレートな回答傾向の違いを考慮する必要があるが、少なくとも日本の研究者・技術者よりも忠誠心が低いことは明らかである。

### 高流動性社会の人々の組織への忠誠心規定要因

上記の結果を踏まえて、高流動性社会の人々の組織への忠誠心を規定する要因についてロジスティック回帰分析を行ったところ、以下のような結果になった。

従属変数	モデル1		モデル2		モデル3	
	B	SE	B	SE	B	SE
独立変数						
組織への忠誠心(忠誠心低:0 忠誠心高:1)						
転職経験(1回以下:0 2回以上:1)	-.118	.444	.116	.514	2.546†	1.316
性別(女性:0 男性:1)			-.053	.441	-.188	.532
年齢(35歳未満:0 35歳以上:1)			-1.131*	.515	-2.892*	1.227
移民(米国生まれ:0 移民:1)			.085	.543	-.090	.623
学歴						
カレッジ卒(基準)						
学部卒			.318	.769	.551	.892
修士卒			.455	.837	.440	.981
博士卒			-.296	1.017	-.276	1.244
所得(\$100,000未満:0 \$100,000以上:1)					.752	.603
企業規模(300人未満:0 300人以上:1)					-.317	.547
職場の多様性(多様性低:0 多様性高:1)					.137	.758
新環境への適応性(適応難:0 適応易:1)					.517	.527
専門分野の興味深さ(興味深くない:0 興味深い:1)					3.011*	1.258
同僚との信頼関係(信頼関係低:0 信頼関係高:1)					-.737	.662
交互作用項						
専門分野の興味深さ × 転職傾向					-4.135**	1.563
専門分野の興味深さ × 年齢					2.424†	1.351
定数	.405	.373	.683	.800	-.844	1.261
N	100		100		100	
-2LL	135.988		129.133		105.802	
df	1		7		15	
$\chi^2$	.071		6.925		30.256*	
Nagelkerke R <sup>2</sup>	.001		.090		.351	

† p < .10 \* p < .05 \*\* p < .01

表2に示すように、モデル1、モデル2では転職経験は忠誠心に影響を及ぼさなかったが、モデル3では転職回数が多い者の方が忠誠心が高いことが明らかになった。また日本では中高年層の方が忠誠心が高い傾向にあるが、高流動性社会では中高年層の忠誠心は低いことが確認された。さらに、当地の給与は非常に高いことが前提ではあるが、人々の忠誠心は興味深い仕事の付与にも影響されていることが明らかになった。

これらの結果のうち、忠誠心に対して交互作用が見られる年齢と興味深い仕事との関係を図示したものが、図1と図2である。図1からわかるように従事している専門分野が興味深くない場合、転職経験が少ない者の忠誠心は低いが、転職経験が多い者の忠誠心は高く、マイナスからプラスに転じている。反対に専門分野が興味深い者は、転職経験が多

い者の忠誠心もややプラス効果があるが、転職経験が少ない者の方がさらに高い忠誠心を持っている。転職経験と忠誠心の間には直接効果は弱い関係しか見られないが、専門分野の興味深さが影響していることが確認された。

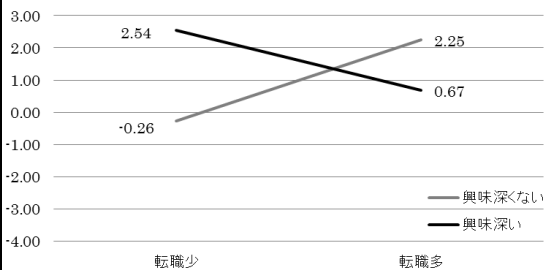


図1 転職経験別・専門分野の興味深さ別の組織への忠誠心

また、年齢別で専門分野の興味深さによる忠誠心の高さを比較したところ、図2に示すように専門分野が興味深い場合は、年齢にかかわらず忠誠心が高いが、興味深くない場合は、若年層も忠誠心が低く、中高年層はさらに忠誠心が低い傾向が見られた。

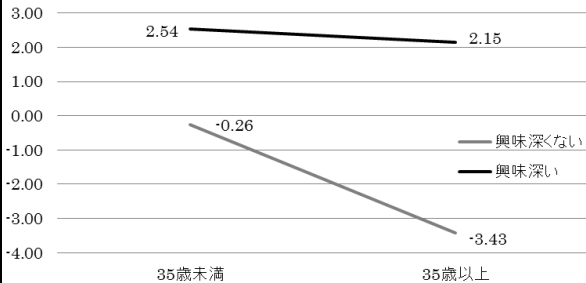


図2 年齢別・専門分野の興味深さ別の忠誠心

### 考察

これらのことから、転職回数が多い人々の忠誠心の高さは、解雇や倒産の多い社会から有用な人物だと認められた証という自尊心に関わることで、つまり「社会的承認の付与」に対する「組織への互酬性」による忠誠心と考えられるのである。そして中高年層の忠誠心が若年層より低いことは、加齢により組織への愛着が高まる訳ではなく、また若年層の時に高かった忠誠心が長期的には継続するとは限らないことを示唆している。当地ではある一定の年齢、経験を積むと、起業する者が多い。そのため、この忠誠心の高さは、起業を夢見て技術的に向上したい若年層が、組織から承認されたと感じた場合の忠誠心に限られるのかもしれない。そして、忠誠心と転職経験の関係は、専門職の場合、興味深い仕事に従事できていることは、自己の専門性の向上と直結するため、そのような仕事を与えてくれる組織との信頼関係は強く、また興味深い仕事が付与されない組織に定着することは、忠誠心に負の効果をもたらしていた。

### (2) フランスの研究者・技術者への調査の結果 質的調査

フランスは、専門職の場合、技術者におい

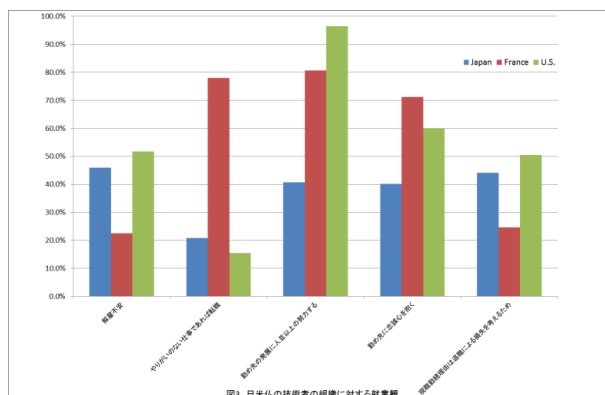
てグランゼコールというエリート養成機関に入れる者と入れない者との差が非常に明確である。グランゼコールに入れた者、準クラスの者、一般のエンジニアリング・スクールに入学する者でその後のキャリアパスも大きく異なる。また、大学はバカロレアという大学入学資格試験に合格すれば、誰でも入学できることもあり、グランゼコールとの競争倍率の違いから、大学卒の価値は日本に比べて非常に低い。グランゼコール出身者は、国営のエリート企業に就職し、非グランゼコール出身者が勤める民間企業を外注として雇用するというパワーバランスも見られる。インタビューで大手国営企業のエリートエンジニアに民間への転職はありうるかと質問した所、民間企業はお金儲けはできるかもしれないが、十分なバカンスを取得することができないため、お金のために民間企業に転職しようとは思わないと述べた。国営企業のエリートが民間企業に比べて、必ずしも高額所得を得ている訳ではなさそうであるが(これについては2015年度にフランスの官庁データを詳細に分析する予定である)、職業威信、福利厚生は国営企業の方が高いようである。

フランスでは数学が重視される国柄、日本よりも技術者の社会的地位が非常に高い。ただし、フランスは哲学も小学生から必須科目として学習しており、理系偏重教育を行っている訳ではなく、文理融合教育を行っている。

#### 量的調査

2011年から現地入りして、ネットワーキングを行った結果、2012年に幸運にもフランスの技術者に対する大規模調査に参加することを許された。2万人を越えるサンプルを得たことから多方面からの分析に耐えられるデータを得たことは、本研究成果として特筆すべき成果である。まず、最初に行ったのは、低流動性社会、高流動性社会との比較として、彼らの就業観、忠誠心を分析した。

図3に示すのは日米仏の技術者の就業観である。左の項目から、解雇に対する不安感、やりがいのない仕事を与えられるようであれば転職する意思、組織の仕事を一倍する気持ち、組織に対する忠誠心、現職に留まっている理由は辞めると被る損失が多いためであるというものである。解雇に対する不安



は日本とシリコンバレーが高く、フランスは低い。やりがいのない仕事であれば転職するという意味はフランスの技術者に最も強く表れている。そして最も興味深いのは、組織のために人一倍努力するという意識が、シリコンバレーとフランスが高く、日本は低い。シリコンバレーはビザやストックオプションが影響していると考えられるが、フランスと日本の傾向差はそれ以外の原因であると思われる。そして忠誠心に関してフランス、シリコンバレー、日本の順になっており、長期勤続を前提とした日本よりも高流動性社会、中流動性社会の方が高い忠誠心を持っていることが明らかになった。

#### (4)今後の展望

今後の展望は、低流動性社会と高流動性社会の就業に関する比較で析出された知見をもとに、中流動性社会のフランスについてより詳細な調査と分析を進める予定である。特に転職、就業観については、当該地域の規範や制度が大きく影響していると思われるため、流動性の影響と元来彼らの社会で持ち続けて来られた文化的要素などとの弁別を行えるよう、調査および調査地の理解に努めたい。

#### <引用文献>

Florida R. L, The Rise of the Creative Class: and How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life, New York : Basic Books.,2002.

藤本昌代、『専門職の転職構造 - 組織準拠性と移動 - 』、文眞堂、2005.

Granovetter M. , 1995, Getting a job : a study of contacts and careers, University of Chicago Press.

Saxenian A., Regional advantage : culture and competition in Silicon Valley and Route 128 , Cambridge, Mass. : Harvard University Press,1994 .

山田正喜子, 1981, 『アメリカのプロフェッショナル』日本経済新聞社 .

#### 5 . 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 6 件)

藤本昌代、内部労働市場における科学技術系専門職の就業構造、『クオリティ・エデュケーション』、査読有、第5号、2013、13-28 .

[http://sfi-npo.net/ise/jqe\\_vol5.html](http://sfi-npo.net/ise/jqe_vol5.html)

藤本昌代、開放的社会構造における多様な人的ネットワークの交差—米国・シリコンバレーのフィールドワーク調査より—、『経済学論叢』、査読有、第64巻第4号、2013、147-171 .  
<https://doors.doshisha.ac.jp/webopac/catdbi.do?pkey=TB12866015&initFlg=RESULTSETNOTBIB>

FUJIMOTO, Masayo , Mobilité,

implication et satisfactions  
professionnelles comparées des  
ingénieurs au Japon, en et dans la Silicon  
Valley France, "Ingénieurs et  
Scientifiques de France Enquête  
Ingénieurs Résultats", 査読無, 2012, 27-28.

藤本昌代、就業環境の変化と科学技術系専門職の転職行動および就業観 - 日・米・仏比較 -、『第 28 回カシオ科学振興財団研究助成成果報告論文集』、査読無、2012、78-79。

FUJIMOTO, Masayo, and KAWAGUCHI, Mitsuo, Institutionalised Society – Induced Innovation: Sake Brewers in Fushimi, Kyoto, Chinese Journal of Applied Anthropology, 査読有, 1(2), 2012, 55-81.  
[http://www.airiti.com/ceps/ec\\_en/ecjnlarticleView.aspx?jnlcattype=0&jnlptype=0&jnltype=0&jnliid=13110&issueid=148141&atliid=2681364](http://www.airiti.com/ceps/ec_en/ecjnlarticleView.aspx?jnlcattype=0&jnlptype=0&jnltype=0&jnliid=13110&issueid=148141&atliid=2681364)

藤本昌代、高流動性社会における就業制度と高学歴者の転職行動 - 米国シリコンバレーのフィールドワーク調査より -、『同志社社会学研究』、査読無、第 16 号, 2012、17-36.

〔学会発表〕(計 12 件)

FUJIMOTO, Masayo, Work Motivation and Social Networking Development in Professional's Job Change Behavior: A Comparison Between the U.S. and Japan' International Sociology Association Annual Meeting in Yokohama, JAPAN, 2014, 17<sup>th</sup>, July.

FUJIMOTO, Masayo, Relationship Between Social Mobility and Job and Life Satisfaction: A Case of Scientists and Engineers' Society for the Advancement of Socio-Economics Annual Meeting in Northwestern University & the University of Chicago, 2014, 12<sup>th</sup>, July.

FUJIMOTO, Masayo, Social Reality and Expectation for Turnover to Start Up Companies' The Conference of 6th STAJE (Stanford Project on Japanese Entrepreneurship) in Stanford University, 2014, 9<sup>th</sup>, June.

FUJIMOTO, Masayo, Mutual Trust both in Work Place and Private Place at Different Social Mobility' Workshop co-organized with Doshisha university "Towards French-Japanese Research Collaborations in Social Sciences", École des hautes études en sciences sociales, 2014, 25<sup>th</sup>, March.

FUJIMOTO, Masayo, 社会に貢献する実践的科学技術の追求：島津製作所の経営理念の伝播, The Ninth Annual Conference of the Asian Studies Association of Hong Kong, 2014 年 3 月 14 日.

FUJIMOTO, Masayo, Social Mobility and Organizational Commitment of Professionals: Comparison among Japan / US / France', ISA RC52 Sociology of Professionals in Technical University of Lisbon, Portugal, 2013, 29<sup>th</sup>, November.

藤本昌代、「高流動性社会における転職・解雇・倒産に対する社会的ネットワーク-公私の社会圏の交差-」第 86 回日本社会学会大会(於 慶應義塾大学)、2013、10 月 12 日。

FUJIMOTO, Masayo, The power of continuity, learning from a long established company', 5th STAJE" in Stanford University, 2012, 7<sup>th</sup>, June.

FUJIMOTO, Masayo, Relation of Social Network and Job Satisfaction of Professionals in High Mobility Society', ISA RC52 Sociology of Professionals in University Campus Suffolk, Ipswich, U.K, 2012, 11<sup>th</sup>, November.

FUJIMOTO, Masayo, Japan and US comparison of a relationship between the Social Mobility and the attitude of Professionals', 4th STAJE" in Stanford University, 2011, 26<sup>th</sup> April.

FUJIMOTO, Masayo, Japan and US comparison of a relationship between the Social Mobility and the Intention of Professionals' 10th ESA Conference Social relations in Turbulent times in Geneva, 2011, 9<sup>th</sup> September.

藤本昌代、高流動性社会の専門職の就業観及び転職傾向-米国シリコンバレーを事例として-第 84 回日本社会学会(於 関西大学)、2011 年 9 月 17 日。

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

藤本昌代 (FUJIMOTO, Masayo)  
同志社大学・社会学部・教授  
研究者番号 60351277