

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 9 日現在

機関番号：14401

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2012～2016

課題番号：24330153

研究課題名(和文) グローバル化時代の日本男性のワーク・ファミリー・バランスに関する研究

研究課題名(英文) Work Family Balance of Japanese Men in the Era of Globalization

研究代表者

高橋 美恵子 (TAKAHASHI, Mieko)

大阪大学・言語文化研究科(研究院)・教授

研究者番号：90324871

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 12,800,000円

研究成果の概要(和文)：スウェーデン、オランダ、ドイツに、妻子帯同で赴任した経験をもつ子育て世代の日本男性に焦点を当て、社会制度・職場風土の異なる環境での就労生活を通じ、彼らのワーク・ファミリー・バランス(WFB)をめぐる認識と実践に変化が起こることを実証的に明らかにした。

欧州3カ国で通底する家族とプライベートを重視する働き方は、所定労働時間内で仕事を調整するマネジメントのあり方に繋がっている。現地での就業時間の捉え方が日本男性の選択肢を広げWFBを高めたと想定すると、日本の課題が浮き彫りとなる。まずはEU労働時間指令で規定されている勤務間インターバル制度等、持続可能な働き方を実現する施策を講じることが急務である。

研究成果の概要(英文)：This study focuses on Japanese male global workers, mainly expatriates working for Japanese enterprises, who either have been living in Sweden, the Netherlands or Germany with their wives and children (Study 1) or had worked there but have come back to Japan (Study 2). During 2013 and 2015, we interviewed a total of 65 persons. The result from Study 1 shows that their perception and attitudes towards WFB have changed to a large extent. Though many of the interviewees have become more aware of WFB and even tried to make a better balance, they have difficulty practicing it at the workplace after coming back to Japan (Study 2).

It is essential to learn from policies and practices in the EU countries, such as a minimum daily rest period of 11 consecutive hours in every 24 hours, and their effects, and to start a new discourse on WFB that takes into account health and sustainability of future generations.

研究分野：社会学

キーワード：ワーク・ファミリー・バランス 男性の働き方 スウェーデン・オランダ・ドイツ 日本人駐在員 ケイパビリティ

1. 研究開始当初の背景

本研究チームは、スウェーデンや EU 諸国との比較の視座に立ち、父親の育児促進という切り口から日本でのワーク・ファミリー・ライフ・バランス (WFB/WLB) 施策における課題に関する考察を行ってきた。2010 年に国際比較研究の一環として、未就学児をもつ共働き世帯の男女雇用者計 104 名を対象に実施したインタビュー調査を通じて、国の WFB 政策と職場レベルでの実践との間の隔たりが大きく、制度で規定された権利とその権利を行使する能力との間に乖離があり、そこに男女差がみられることを導出していった。日本の現行の施策は出産後も就労を継続している女性には一定の効果をもたらしているが、男性の WFB を進めるには到っていない。国レベルでの実効力がある WFB 施策を再検討する上でも、職場レベルの実践において男性を積極的に包摂する方法論を展開していくことが肝要であると考え、本研究の着想に至った。ケイパビリティ (Capability: 潜在能力) の視点から「福祉」と「福祉を追求する自由」を説いたアマルティア・セン (A. Sen) は個人の福祉を「生活の質」から捉え、生活とは相互に関連した「機能 (functioning)」の集合から成るとみなす。個人が実行できる機能の組合せがあり、それは「様々なタイプの生活を送る」という個人の自由を反映した機能のベクトルの集合として表される。ケイパビリティ・アプローチを初めて WFB 研究に導入したバーバラ・ホブソン (B. Hobson) らによる EU 研究の枠組みを発展させて我が国の研究に応用し、生活の質の向上という視点から男性の WFB の実現に向けたメカニズムを解明することは、今後の国内外の WFB 研究に大いに寄与するものと考えた。

2. 研究の目的

働く人々が自己のケイパビリティを生かして諸制度を活用し、職場と家庭領域で調整を行い、WFB を実現するためには、社会政策と職場領域においてどのような課題があるのかを実証的に考察することが本研究の主な目的である。日本では、WFB の実現度が欧米先進諸国と比較して低く、子どもと過ごす時間を増やしたくとも仕事上の調整が難しく、実現できないと捉える男性が多い。本研究では、WFB の実現度が高いとされる EU 諸国に家族同伴で赴任中もしくは赴任経験をもつ日本男性に焦点を当て、社会制度・職場風土の異なる環境での就労生活を通して、WFB をめぐる彼らの認識と実践が変容するかどうかを探る。第 1 に赴任国の社会環境、企業の組織文化、職場のマネジメントのあり方が WFB に向けた彼らのケイパビリティに作用するプロセスを質的に分析し、第 2 に駐在経験者の帰国後の WFB をめぐる実践について検証する。経済のグローバル化が進む中、日本男性

の WFB の実現に向けた新たな視点を創出し、生活の質の向上を包含する有効な方策を明らかにすることとした。

3. 研究の方法

WFB の実現度が相対的に高い国として、男女平等の進むスウェーデン、ワーク・シェアリングで知られるオランダ、労働時間が相対的に短いドイツを調査対象国とし、いずれかの国に妻子帯同で赴任している日本男性、ならびにいずれからの国への駐在を経て帰国した日本男性に着目した。社会制度や職場風土の異なる環境での就労生活を通して、働き方や家族生活に関する意識と実践が変化するか否かを探り、グローバル化が進む中、日本男性の WFB の実現のための新たな方法論を創出することを主眼に据えている。赴任国の社会環境、企業文化、職場のマネジメントのあり方が WFB にむけた彼らのケイパビリティに影響を与えていくプロセスを丹念に考察し、駐在経験者の帰国後の働き方を検証した上で、個々人がケイパビリティを用いて、調和のとれた生活を実現させるメカニズムの解明を目指すものとした。さらに職場のマネジメントを担う管理職として赴任中 / 赴任経験をもつ日本男性にもインタビューを行い、管理者として、また就労者としての WFB をめぐる認識・実践の変容についても探った。

国際比較の視点から日本の子育て世代の男女を対象に行った調査で得られた知見に基づき、個人の WFB に影響を与える要因を、社会支援 (マクロ)、職場 (メゾ)、家庭 (ミクロ) の 3 領域から捉え (表 1)、調査項目を策定した。

まず 2013 年にスウェーデン (ストックホルム、イエーテボリ)、オランダ (アムステルダム)、ドイツ (ミュンヘン) に赴任中の日系企業の駐在員を主な対象として、次いで 2014 年 ~ 2015 年にこれら 3 カ国のうちいずれかに駐在経験を有する、日系企業の従業員 (関西圏と関東圏に勤務) を主な対象として、下記の要領でインタビュー調査を実施した。

駐在員調査、ならびに、元駐在員調査の対象者のリクルート作業は、各国のコーディネータに委託して行った。さらに の対象者の一部は、 の回答者を介して協力を得た。いずれの対象者へも事前にアンケート調査票を送付・回収し、対象者の属性と基本的な就労・家族状況を把握したうえで、「半構造的 (Semi-structured)」手法を用いたインタビュー調査を行った。

駐在員調査：2013 年 8 月 ~ 9 月

- ・対象者：日系民間企業を中心として、いずれかの国に 1 年以上前に赴任し、インタビュー時に 13 歳未満の子どもがいる男性社員
- ・回答者 (35 名)：スウェーデン駐在員 (9 名)、オランダ駐在員 (13 名)、ドイツ駐在

員（13名）

- 元駐在員調査：2014年9月～2015年3月
- 対象者：いずれかの国の日系民間企業を中心に、妻子帯同での駐在経験があり、日本帰国時に13歳未満の子どもがおり、帰国後およそ3年以内で、同系列の企業に勤務する男性社員
- 回答者（30名）：スウェーデン駐在経験者6名、オランダ駐在経験者10名、ドイツ駐在経験者14名

表1 個人のWFBに影響を与える要因

家庭領域	職場領域	社会領域
<ul style="list-style-type: none"> 本人の財(収入・学歴) 配偶者の財 夫婦間の仕事・家事・育児分担 権力関係 家族・友人ネットワーク 	<ul style="list-style-type: none"> 企業文化 職場の風土 マネジメント 仕事の柔軟性・自己裁量度・安定性 職場の男女比 労働組合の影響 	<ul style="list-style-type: none"> 社会的権利 国のWLB施策・休業制度 地域ネットワーク 保育・ケアサービス 社会セクター

4. 研究成果

(1) 研究の論点

生活の質をも包含するWFBについて考えると、例えば共働きカップルが「仕事と子育てをなんとか両立させている」状態のみを指して、「WFBが達成されている」とは言い難い。本研究では、個人の福祉を「生活の質」の面から捉え、働く人々が自己の権利を認識し、仕事と家庭のバランスのとれた生活を送るべく、権利を行使するメカニズムを探るものとした。

(2) 欧州駐在員の働き方と家族をめぐる意識と実践の変化 - 駐在員調査の結果から

駐在員として海外の現地法人に赴任する者は、現地で役職が上がることが多い。労働時間等の条件については、原則的に現地の労働法が適用される。ここでは、日本と現地の働き方と家族生活を詳細に比較することができるよう、欧州に妻子帯同で赴任した者22名（スウェーデン4名、オランダ10名、ドイツ9名）に焦点を当てる。対象者の年齢は、20代1名、30代10名、40代11名、全員大学卒業以上で、子どもの数は1人が6名、2人が13名、3人が3名である。現地滞在年数は、2年以内が12名、3～4年が8名、5年以上は2名であった。

働き方の変化：赴任前と比較すると、22名中20名が、欧州での実労働時間の方が短いと回答している。平均実労働時間は赴任先の週47.8時間から日本では59.6時間に増えている。通勤時間も現地では平均20分（日本62分）、勤務間インターバル（前日の帰宅時間から翌日の自宅出発まで）は、現地12.4時間（日本9.1時間）と、労働時間は明らかに減少している。有給休暇の取得日数も現地

では最低5日から最高25日（日本では0日～12日）と顕著に増えている。

家族生活の変化：対象者のうち、日本と比べて家族と過ごす時間が増えたと回答しているのは17名、子どもと過ごす時間が増えたとするのは15名いた。欧州の生活を通じて、顕著な変化として挙げられたのは、仕事から帰宅して以降の家での過ごし方である。現地では平日の夜、子どもと過ごすことができ、日照時間が長い季節には、子どもを連れて屋外で遊べたという。日本では、平日帰宅すると子どもは既に就寝し、顔を会わせるのは週末のみだったというケースも少なくなかった。駐在員生活を通して、働き方とWFBをめぐる意識が変化したと自覚している者は19名に及ぶ。

仕事・家族・自分の時間の配分：本調査では、日本男性の「仕事」、「家庭」、「自分の時間」のバランスを把握するため、全体を「10」とした時間配分（WFB）について尋ねた。2名の回答から、現地での生活時間配分の平均値を算出すると、「仕事6.4」、「家族2.5」、「自分の時間1.1」となる。それに対して、赴任前の日本での時間配分の平均値は、「仕事7.8」、「家族1.5」、「自分の時間0.7」であった。日本では仕事時間が多くを占め、家族と過ごす時間や自分の時間の配分が少ない。「仕事」に費やす時間配分が6.1以上の者を「仕事志向型（Work oriented）」、6である場合「准バランス型（Semi-balanced）」、6未満は「バランス型（Balanced）」と三類型化した。

表2 生活時間配分の変化

	赴任前(日本)	駐在中
仕事志向型	20人	7人
准バランス型	2人	8人
バランス型	0人	7人

家族を重視する生活へ：背景要因

本調査の対象者の多くは、赴任前と比べて、現地で家族生活をより重視するようになり、WFBが図れるようになったと捉えている。その背景要因を、先述した三領域（表1）から考察すると、次のように集約することができる。

[職場領域]

- ・上司のWFB実践と部下の働き方への配慮
- ・自律性、ジョブ・ディスクリプションと責任所在の明確さ、効率的な働き方（例：報告書の数、残業しない働き方）
- ・有給休暇取得が規範、・家族生活の顕在化
- ・男性の育児休業が一般的（スウェーデン）

[社会領域]

- ・男性全般の家族へのコミットメントの強さ
- ・父親が積極的に子育てをすることが規範
- ・夏季の長期休暇取得が規範
- ・家族対象の地域イベント・活動
- ・店舗の営業時間（ドイツ：日曜休業）

[家庭領域]

・外国生活での家族の特別なニーズ(例:妻や子どもの通院の付き添い)

日本人駐在員の経験と考察

駐在員として、スウェーデン、オランダ、ドイツのいずれかの国での生活を通して経験したことから共通する特徴は、家族の絆が強く、現地の人々が「家族」を自身の生活の中心に据えている点である。子育てなど日常の家庭生活に男性が強く関わることも期待されている。家族生活を重視したバランスの取れた働き方が社会全体、そして職場での規範となっていることが、日本人駐在員の働き方と家族生活をめぐる意識と実践に大きく影響を与えているといえる。日本での働き方から特に大きな変化はみられないとするケースでは、現地の人々との交流の希薄さが認識されていた。

各国の特徴として、スウェーデンでは、夫妻共働きが標準であるため、男性の育児休業取得が規範とされ、また夏季に実際取得する有給休暇日数は3カ国中、最も多い。オランダでは、組織の上下関係が相対的にフラットで、労働時間は総じて短く、生活時間にゆとりをもっている。ドイツでは、店舗の営業時間を規制するなど、生活時間と生活の質を社会が包含している点が特徴的である。

(3) 欧州駐在員の日本帰国後の働き方 - 元駐在員調査の結果から

ここでは、欧州での駐在経験が、帰国後のWFBに向けた実践に与えた影響に焦点を当てる。対象者30名のうち、30代14名、40代15名、50代1名で、全員大学卒業以上である。子どもの数は1人が16名、2人が12名、3人が2名である。欧州駐在期間は、2年未満が1名、2年~3年未満が6名、3~4年未満が9名、4年~6年未満は9名、6年~7年は5名であった。多くの者が役職に就いており、「課長担当」が16名、「係長・主任」が10名である。

帰国後の労働時間と仕事量の変化

駐在中と比べて、帰国後の実労働時間が「増えた」とするケースは22名と圧倒的に多く、「変化なし」は4名、「減少した」ケースは3名、不明1名である。「増えた」と回答した者のうち14名は、帰国後の週間労働時間が10時間も増加している。

帰国後に「仕事量」が「増えた」とするのは19名、「変わらない」のは7名で、「減った」と回答した者は4名(13.3%)である。仕事量の変化と実労働時間の変化の関連をみると、仕事量が「減った」と回答しているケースでは実労働時間の増加は見られず、また、仕事量が「増えた」と回答したケースでは、1件を除き、帰国後の実労働時間が増加している。一方、仕事量が「変わらない」と回答したケースでは、実労働時間が「変化

なし」は3件にすぎず、「増加」が3件、「減少」1件とばらついている。

帰国後に労働時間や仕事量が増えた理由として、報告書等の資料作りの多さ、他の部門との調整や会議の多さ、自分の仕事以外のサポート、時差の存在、業務時間外の顧客の接待、が挙げられている。駐在中の労働時間や仕事量が少ないことには、裁量度が高かった、組織形態がシンプルで他の部門との調整・会議が少ない、個々人の職務の明確性、日本との時差に影響を受けない、業務時間外の顧客への接待が必要でないこと、が影響している。

欧州赴任前の日本での働き方と帰国後の状況を比較すると、実労働時間の比較では、「現在よりも多かった」ケースが7割以上と多い。その理由として、近年の会社の残業時間規制やワーク・ライフ・バランス推進の姿勢、当時の担当量の多さや自分自身の仕事の未熟さ、当時より職位が上がり、自由度が増した、駐在経験を経て働き方の意識を変えたこと、が挙げられている。

駐在経験を経た働き方の変化

欧州駐在員としての経験は、表3で示したように、帰国後の働き方に大きな影響を及ぼしていることがわかる。

表3 駐在経験を経た働き方の変化 (N)

	はい	いいえ	前からやっている
早く退社	18	12	0
会議を短く	14	6	10
仕事の優先順位	16	2	12
家庭の事情で調整	12	8	10
有給休暇を取る	7	21	2

欧州3カ国と日本での働き方の比較

欧州生活を通して「家族は大切」という気持ちが強まり 駐在中は早く帰宅していた者が多い。しかし帰国後、実労働時間が増加し、家庭時間は減少し、仕事中心の生活に戻ること余儀なくされている。元駐在員調査の結果から得られた知見より、欧州3カ国と日本での働き方の違いは、以下a~eの5つに集約できる。

a. 意思決定システム

日本では会議の目的が情報の共有と合意形成に主眼が置かれている。関連する複数名に会議への参加が要請されるが、意見は求められない。一方、欧州3カ国では、会議の目的は、議論して結論を導き、決定を下すことにあり、参加者は裁量権や専門知識をもつ者に限定され、会議での発言が求められる。

b. ジョブ・ディスクリプション

日本では自分の仕事の範囲・境界線が曖昧で、本来の業務以外の仕事を頼まれるなど、

仕事量が増えていく。チームで助け合って取り組む仕事も多くあり、自分ひとり効率よく仕事をして、それが労働時間の減少に直接的につながらない。一方、欧州3ヶ国では、ジョブ・ディスクリプション (job description) が明確なため、それ以外の仕事は自分が納得しない限りは行わない。

c. 人事考課制度

欧州3ヶ国では、成果主義に基づいており、作業に時間がかかり、残業する人は能力の低い人と見なされ、残業が多い部署の責任者は管理能力がないとされる。その結果、短時間で成果を出すように、仕事の能率を上げる努力がされている。駐在の経験を経て、プロセスよりも結果を重視するようになり、遅くまで長時間働くことが評価される日本のシステムに疑問を抱くようになったケースもある。しかし一方で、集団主義的にグループで仕事をするのが多い日本で、成果主義に基づき個人を評価していくことの困難性も指摘されている。

d. 労働者の健康・権利

日本では、労働者の健康や権利よりも顧客ニーズを重視する傾向強く、要求された納期に間に合わせるために、残業や休日出勤を強いられることもある。一方、欧州では、労働者の健康や権利が優先され、一日の労働時間の規制が守られ、所定の時間に仕事を終わらせるために、常に作業効率が考えられている。EUの労働時間指令では、最低4週間の有給休暇が義務づけられており、顧客側も担当者の休暇にクレームを付けることはない。

e. 労働観・人生観

日本では「仕事を生き甲斐」とする者も多く、働くことが美德とされ、仕事中心の人生を当然視する傾向が強い。一方、欧州3ヶ国では、仕事よりも生活を楽しむことが優先され、仕事は生活の糧を得るためのものと考えられている。仕事を早く終えて帰宅し、家族や友人とプライベートの時間を満喫している。元駐在員の多くが、現地のライフスタイルを羨ましく思ったと語り、また人生観や豊かさに関する価値観が、大きく変わったと認識している。

(4) 日本のWFBに向けた課題

欧州での就労経験は、本研究で分析対象とした日本男性のWFBをめぐる意識に明らかに作用しているといえる。現地のスタッフと共に働いて関係性を築き、知識と情報を共有する中で、彼らの働き方や家族との過ごし方、時間の使い方における選択肢が広がったものと解釈できる。赴任地の職場で実践されている家族やプライベートを重視する働き方が、彼らの選択肢を広げる要因として作用したと想定すると、まさにそこに日本のWFBの課題が潜んでいるとも考えられる。

元駐在員が帰国後に体感した欧州との顕著な違いは、就業時間の捉え方である。現地の職場で通底している個人の家族生活とプライベートを重視する考え方が、所定労働時間の枠内で仕事を調整するマネジメントのあり方に繋がっている。働き方の柔軟性が高まることで、個人の選択肢が広がると思われるが、その一方で、仕事と生活の境界が曖昧化していくことも危惧される。EUの研究において、柔軟性のある働き方が必ずしもWLBの向上に繋がるわけではないとの示唆もある。

日本でもディーセントワーク(人として尊厳のある働き方)の観点からEU労働時間指令の規定にある1日11時間の勤務間インターバル(休息时间)導入の必要性が問われている。政府の働き方改革実現会議では長時間労働の是正を焦点とする労働環境の改善にむけた議論を行っている。多様で柔軟性のある働き方の発展により、持続可能な社会を目指すためにも、人として尊厳のある生活時間・家庭時間という観念が社会全体で共有されることが求められる。欧州の経験が示すように、まずは国レベルで労働時間を規制し、実行力のある対策を講じる必要がある。

また企業レベルの組織改革も必要である。日本の企業文化・体制が長時間労働の背景にあり企業のあり方を問い直していくことがWFBの実現にとって不可欠となる。企業は自己裁量の範囲を広げる、職務内容を明確化させる、フレックスタイム制・成果主義などを導入して生産効率をあげる、顧客の無理な要求を退け、労働者の健康や権利を優先する、といった改革に取り組む必要がある。

さらに、個人レベルでは、労働観や人生観が問われる。「働くことが美德」とされ、家族は大切であるとしながらも、日常生活では、家庭よりも仕事を重視する傾向が男性の間で強くみられる。日本人の働き方を変えるためには、個人個人の価値観を変えていくことも必要であろう。そうした改革は、企業間、雇用形態間、男女間等、あらゆる格差の解消を視野に入れた取組みとなることが重要である。

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)

[雑誌論文](計7件他)

善積京子.「グローバル化時代の日本男性の働き方 - EU諸国における元駐在員のインタビュー調査から -」『追手門学院大学地域創造学部紀要』第2号、145-176頁、2017年3月。

高橋美恵子.「スウェーデン駐在経験者の働き方と家族生活 子育て世代の日本男性の意識と実践の変化」『IDUN - 北欧研究』第22号、pp.223-251、2017年3月。
Mieko Takahashi, Saori Kamano, Tomoko Matsuda, Setsuko Onode and Kyoko Yoshizumi. "Work-Family

Balance of Families with Small Children: How to achieve gender equality in parenting”. 『家族社会学研究』第28巻第2号, pp.161-168, 2016.
善積京子, 「日本の家族政策と家族社会学」『家族社会学研究』日本家族社会学会, Vol.27, No.2, 117-126頁, 2015年.
高橋美恵子, 「スウェーデンにおける子育て世代のワーク・ファミリー・バランス再考 ジェンダーと国際比較の視点から」『IDUN - 北欧研究』第21号, pp. 223-246, 2015年3月.
高橋美恵子, 「ジェンダーの視点から見る日本のワーク・ファミリー・バランス EU 諸国との比較考察」『フォーラム現代社会学』第13号, pp. 75-84, 2014.
斧出節子, 「ドイツにおけるワーク・ライフ・バランス政策の実践—企業・組合・地域での実践—」『京都華頂大学現代家政学研究紀要』第3号, pp.3-11, 2013年3月.

[学会発表](計7件他)

善積京子他, 「グローバル化時代の日本男性の働き方 - EU諸国における元駐在員のインタビュー調査から-」2016年5月29日, 関西社会学会第67回大会, 大阪大学(大阪府).

Saori Kamano, "Overview of Work-Family Balance of Families in Germany, the Netherlands and Sweden. 日本家族社会学会. 2015-9-5. 追手門学院大学(大阪府).

Mieko Takahashi, "Objectives for the International Session: Work-Family Balance of Families with Small Children: How to achieve gender equality in parenting". 日本家族社会学会 2015-9-5. 追手門学院大学(大阪府).

釜野さおり, 「3カ国のワーク・ライフ・バランスをめぐるコンテクスト」国立社会保障・人口問題研究所・特別講演会(国際セミナー)『子育て世代のワーク・ファミリー・バランス-どうすれば育児におけるジェンダー平等は進むのか』2015年9月3日. 国立社会保障・人口問題研究所(東京都).

Tomoko Matsuda, Mieko Takahashi, Setsuko Onode and Kyoko Yoshizumi, "Balancing Work and Family: Do Japanese fathers take advantage of policies?", XWIII ISA World Congress of Sociology in Yokohama, 2014-7-16. パシフィコ横浜(横浜市)

Mieko Takahashi, Setsuko Onode, Tomoko Matsuda and Kyoko Yoshizumi, "Work Family Balance of Japanese Men in the Era of Globalization: Do their attitudes and practices change by working in EU countries?" XWIII ISA

World Congress of Sociology in Yokohama, 2014-7-16. パシフィコ横浜(横浜市).

高橋美恵子, 「ジェンダーの視点から見る日本のワーク・ライフ・バランス EU 諸国との比較考察」第64回関西社会学会大会 シンポジウム「グローバルな視点から日本社会のこれからを考える」(招待講演)2013年5月19日. 大谷大学(京都市).

[図書](計3件)

斧出節子・松田智子『未来をひらく男女共同参画.ジェンダーの視点から』西岡正子編. 192頁(pp.76-98, 128-151) ミネルヴァ書房. 2016年4月.

Tomoko Matsuda, Saori Kamano, Mieko Takahashi, Setsuko Onode and Kyoko Yoshizumi, *Balancing Work and Family in a Changing Society*. eds. Isabella Crepsi & Elisabetta Ruspini, 256p (pp.99-112) Palgrave Macmillan. 2016.

Mieko Takahashi, Saori Kamano, Tomoko Matsuda, Setsuko Onode and Kyoko Yoshizumi, *The Agency and Capabilities: Gap across European Asian Societies ad Within Firms*. ed. Barbara Hobson. 297p (pp.92-125) Oxford University Press. 2014.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

高橋 美恵子 (TAKAHASHI, Mieko)
大阪大学・言語文化研究科・教授
研究者番号: 90324871

(2) 研究分担者

善積 京子 (YOSHIZUMI, Kyoko)
追手門学院大学・地域創造学部・教授
研究者番号: 80123545

斧出 節子 (ONODE, Setsuko)
京都華頂大学・現代家政学部・
現代家政学科・教授
研究者番号: 80269745

松田 智子 (MATSUDA, Tomoko)
佛教大学・社会学部・教授
研究者番号: 50250197

釜野 さおり (KAMANO, Saori)
国立社会保障・人口問題研究所・
人口動向研究部・室長
研究者番号: 20270415