

学位論文審査の要旨

		要 旨
学位申請者	寺村 絵里子 【ジェンダー学際研究専攻 平成22年度生】	<p>男女雇用機会均等法や育児休業法の度々の拡充にもかかわらず結婚や出産を境に離職をする女性は、日本では依然として高い割合を占める。この背景をもとに、本申請者の研究は、職場規範、あるいは職場の雰囲気が、女性の離職や就業継続行動に与える影響を明らかにすることを目的とした。労働市場における男女格差を説明する経済理論として、嗜好による差別、統計的差別の理論などがあるが、最近になって社会規範が自分自身の効用水準に影響を与えるというアイデンティティ効用の新規性のある経済モデルが出されている。自身の社会的なレッテルによって自身のとる行動が自身の効用にも他者の効用にも影響を与えるというモデルである。このモデルを援用し、日本の女性の就業行動を分析している点が新しい。また代表的な日本の政府統計を用いて計量分析が行われていること、さらに聞き取り調査も併用した上で、職場の構造と個人の語りから「職場の雰囲気」の中身に迫ろうとしたことが高く評価される。論文は、第1章はこのモデルのもと職場規範を取り上げる。第2章は厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』2003-2011年の個票を用いて、育児休業等の制度だけでなく、利用のしやすい雰囲気があるかどうかで、女性の就業継続意欲と出産に有意な影響を与えるとする。第3章は内閣府『男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査』2009を用いて結婚や出産を機に職場の雰囲気でやめた、あるいは継続したと述べた者の分析である。第4章は、筆者自身が集めた「職場の雰囲気で離職した」者に対する聞き取り調査である。職場の構造と上司との関係が重要であったことが示されている。第5章は、総務省『就業構造基本統計調査』の1992、1997、2002年の3時点の個票（匿名データ）を用いた事務職の分析である。</p> <p>第1回審査会は11月26日、第2回審査会は1月20日、第3回審査会は2月18日に、公開審査会は3月3日に行われた。各章が充実しているとの評価があった一方で、全体のテーマと各章の連結の悪さや、「職場規範」と「職場の雰囲気」の定義とその区別、統計手法の説明や経済モデルの提示について指摘がなされた。しかしそれらに対応されたと認められ、本研究は経済学のアイデンティティ効用モデルを民間企業に勤務する女性の離職と就業継続の実証に応用した優秀な論文であると判断され、審査委員全員一致で、博士（社会科学）Ph.D. in Social Scienceの学位を授与することを決定した。</p>
論文題目	民間企業における職場規範が 女性の就業行動に与える影響の実証分析	
審査委員	(主査) 教授 永瀬 伸子	
	准教授 大森 正博	
	准教授 斎藤 悦子	
	教授 石井クンツ昌子	
インターネット 公表	法政大学キャリアデザイン学部 教授 武石 恵美子	
	<p>○ 学位論文の全文公表の可否（可・<input checked="" type="checkbox"/>）</p> <p>○ 「否」の場合の理由</p> <p>ア. 当該論文に立体形状による表現を含む</p> <p>イ. 著作権や個人情報に係る制約がある</p> <p>ウ. 出版刊行されている、もしくは予定されている</p> <p>エ. 学術ジャーナルへ掲載されている、 もしくは予定されている</p> <p>オ. 特許の申請がある、もしくは予定されている</p> <p>※ 本学学位規則第24条第4項に基づく学位論文全文のインターネット公表について</p>	