

## 書評

小村由香

公益社団法人日本看護協会  
課長

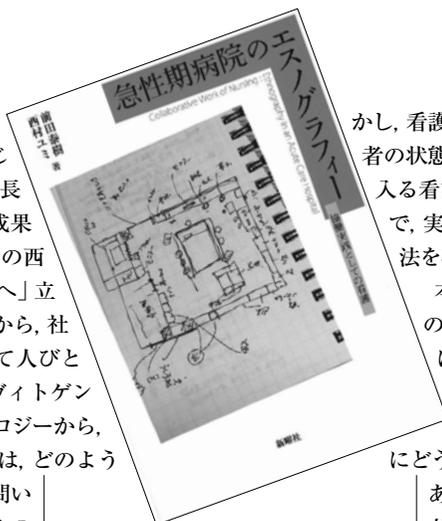
本書は、大規模の総合病院において、2007年にはじまり現在も調査継続中という長期に渡るフィールドワークの成果をまとめたものである。著者の西村は看護学と「事象そのものへ」立ち返ることを主張する現象学から、社会学者の前田は、実践において人びとが用いる方法論に着目する（ヴィトゲンシュタイン派の）エスノメソドロジーから、急性期病院で働く看護師たちは、どのような実践をしているのかという問いにアプローチしている。著者らの調査対象である看護師たちへのまなざしは謙虚であり、各場面での記述はとても丁寧で詳細である。

著者らは、病院におけるケアとは、病院の時間と空間の編成の中で、複数の参加者（看護師）たちが複数の患者に対して行う協働的な実践であると捉えており、その主張が本書を貫く大きな柱となっている。

本書では、ナースコール、患者の痛みや急変への対応、交代制勤務における申し送りなど、日常的にありふれた場面を精緻に分解し、人々の実践の文法を解き明かして

いる。第1章で取り上げる病棟で働いている看護師たちの「音」に対する規範や規範的な期待のもとでの経験についての分析は秀逸である。ナースコールが鳴っているのではなく、鳴って「いない」ことに着目し、それぞれの看護師の知覚経験自体が、病棟の実践において用いられている規範によって可能になっていることを示した。

看護師にとって、五感を活用することはケアを行う上での生命線ともいえる。COVID-19への対応において、においをかく、聴診器で音を聞く、素手で患者に触れ、感じるという行為ができないという状況は看護師を大いに不安にさせた。そうした五感で得られた情報共有が困難になると、業務がスムーズに流れないという状況が生まれた。し

急性期病院の  
エスノグラフィー

協働実践としての看護

前田泰樹  
西村ユミ

著

新曜社  
2020年  
A5判, 196頁  
2,100円+税

かし、看護師たちは限られた条件下で患者の状態を把握し、次の勤務シフトに入る看護師へと申し送りを行うなかで、実践を積み重ね、自分たちの方法を確立していくのである。

本書で解き明かされた看護師の実践は、看護ではケアが適切に行われることが自明であり、前提であるとされる臨床現場で働いている看護師の目にどう映るのであろうか。著者らは、

あたりまえのように協働的になされる精緻な実践の気づきにくさに、看護実践特有の見えにくさがあると指摘しつつ、「フィールドワークに根ざしたワークの研究の成果は、その意味で、ワークプレイスでの実践をもう一度想起させる『リマインダー』となっている」(p.10)と述べる。しかし、COVID-19を契機に、看護師の役割とともに過酷な勤務実態がクローズアップされたが、そうした状況については本書では触れられていない。こうした勤務環境の改善が本書の目的ではないにせよ、看護現場で

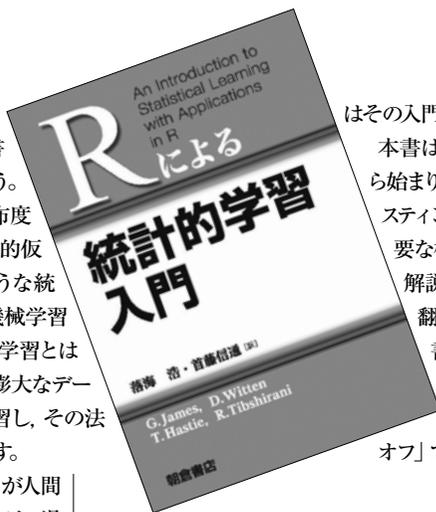
抱える課題に対しどのように接続し、課題解決の糸口を見出すのか。私個人にとっても宿題を課されたと感じている。

本書では、1人の看護師の「音」の経験から始まり、看護師間の「申し送り」、病棟の看護師の活動を結びつける「協調のセンター」(サッチマン)としての管理室(ナースステーション)、「病院全体を視野に」入れた看護師長の実践、看護部長らの実践へと対象を広げて考察を展開している。現在、「医師の働き方改革」に向け、「チーム医療」や「多職種協働」への動きが加速化している。多職種が協働した一人の患者へのケアの提供においては、どのような協働実践がなされるのか、さらなる研究の展開を期待したい。

本書の書名を見て、統計学の入門的な書籍と思った読者も多いだろう。しかし、本書は代表値や散布度から始まり、相関係数や統計的仮説検定に関して解説するような統計学入門の書籍ではなく、機械学習に関する書籍である。機械学習とはAI(人工知能)に内包され、膨大なデータから何らかの法則性を学習し、その法則を予測に活かす技術を指す。

囲碁や将棋の世界ではAIが人間の力を既に凌駕した。これは、過去の膨大な対局データから、勝つための戦略を学習した強力なAIが登場したことによる。また、より身近なところでは、0から9までの手書きの文字を正しく判定する技術や、車の自動運転技術、スパムメールの判定技術などに使われている。

したがって、機械学習は過去のデータを使った予測(過去のメールデータから、今届いたメールがスパムであるかを予測・判定する)のための方法であり、社会科学の研究で使われることはこれまで余り多くなかった。これは社会科学の研究の多くは現象の説明を目指すものであり、予測とは馴染まないからと考えられる。しかし一方では、消費者行動の予測や、監視カメラを利用した行動予測など、社会科学やそれに近い分野で機械学習を用いた研究が進められている。社会調査に目を向けると、機械学習による職業コーディングの研究(高橋ら, 2004)や拙著で恐縮であるがWeb調査の不適切回答者の検知(尾崎・鈴木, 2019)などの研究がある。このように、機械学習は社会科学的研究において適用範囲を広げつつあり、今後思いもよらない有益な適用事例が見つかる可能性を秘めている。また、機械学習・AIによって変化する社会を考察するような社会科学的研究を行う際に、機械学習の内容を知っておくことも有益だろう。このような観点からすると、本書



## Rによる統計的 学習入門

G. James, D. Witten,  
T. Hastie, R. Tibshirani 著

落海 浩・首藤信通 訳

朝倉書店  
2018年  
A5判, 424頁  
6,800円+税

はその入門書として非常に優れたものと言える。本書は線形回帰やロジスティック回帰等から始まり、スパース推定・ランダムフォレスト・ブースティング・サポートベクターマシンなどの重要な機械学習手法についてまんべんなく解説されている。元は洋書ではあるが、翻訳は非常に分かりやすく、日本語の書籍と同じような感覚で読むことができる。本書で特に強調されているのは、「バイアスと分散のトレードオフ」である。これは予測の観点から良い

モデルとは何かを学ぶ際に理解すべき概念である。「バイアスと分散のトレードオフ」は第2章で解説され、その後も必要に応じて触れられている。

各章は手法の解説から始まり、後半には統計ソフトウェアRによる実習がある。実習は実際のデータをRのパッケージを使って分析した事例であり、Rのスクリプトとその解説も掲載されているため、自分で実行しながら学ぶことができる。このスクリプトさえあれば、おおよそ必要な分析は実行可能である。各章末の演習問題は理論編と応用編に分かれている。理論編はやや数理的な側面を扱ったもので

あるが、そこまで難しい数学は要求されない。本書の理論的側面の理解の確認に役立つだろう。応用編では実際のデータ分析が要求されるが、そのためのデータは専用のWebページから入手可能である。

Webページは非常に充実しており、データ以外にも、実習で使われているRスクリプト、書籍の内容のスライド資料、YouTubeの動画教材などが用意されている。これらはすべて無料で利用することができる。

本書評の著者は、大学院のゼミにおいて、本書を扱い、章末の演習問題にも取り組んでもらった。演習問題には解答が用意されていないが、むしろそのことが学生間での議論を活発にし、理解を深めることにつながった。



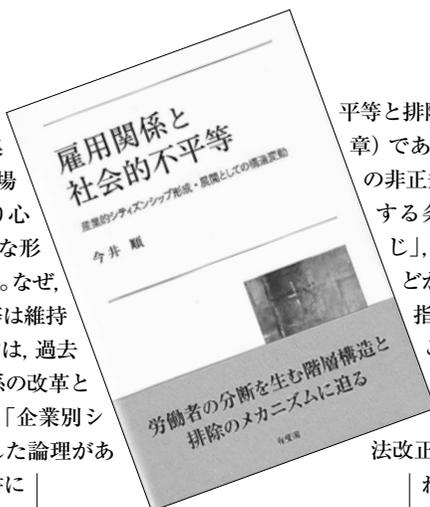
長松奈美江

関西学院大学社会学部  
准教授

日本社会における働き方の問題に社会的な関心が集まるようになって久しい。職場における能力主義の要請により心身を病む者がいる一方で、様々な形態の非正規雇用が増加している。なぜ、雇用地位に基づく社会的不平等は維持されたままなのか。本書の目的は、過去30年間にわたる様々な雇用関係の改革とその社会的不平等への影響に、「企業別シティズンシップ」という一貫した論理があることを示すことである。本書によれば、規制緩和による非正規雇用の拡大(3章)と労働市場の再規制(4章)、裁量労働制の拡大(6章)、成果主義労務管理制度の導入(7章)、限定正社員の制度化(8章)という改革の帰結は、雇用者内の「分断化・階層化」(9章)であった。本書の意図は不平等の様態や拡大を実証するところにはない。筆者の関心は、日本社会の不平等の量的解析が、企業規模・ジェンダー・雇用形態という変数が重要だと指摘するものの、「なぜそれが重要なのか」を「説明することができていない」(p.352)というところから出発しているからである。

本書では、雇用に関わる政策論議や使用者による労務管理制度の改革の流れが丁寧に分析されるだけでなく、諸改革がもたらす個人への影響にまで踏み込んだ議論が行われている。本書の特徴をなすのは、新制度論的な視点である。議論の射程を「非公式規範や認識枠組みといった制度の構成要素」(p.325)にも拡張し、量的データと質的データを活用しながら、個人というミクロな次元においても不平等が維持され強化されていることを論証する。

この社会が階層構造や排除を作り出し維持するメカニズムを再生産し続けている実態を描き出したことこそ、本書が不平等研究に貢献する点である。特に重要な発見を2点指摘する。第一に、「不



## 雇用関係と社会的不平等

産業的シティズンシップ形成・展開としての構造変動

今井 順 著

有斐閣  
2021年  
A5判, 374頁  
5,400円+税

平等と排除の言語化とフォーマル化」(4章)である。正社員に対するパート等の非正規雇用の「均等待遇」を実現する条件として、「職務の内容が同じ」、「人材活用の仕組みや運用などが同じ」であることはたびたび指摘されてきた。筆者によれば、これまで非公式な規範レベルで存在していたこの不平等と排除の論理がパートタイム労働法改正によりフォーマル化した。こ

れこそが、「数的インパクトに欠ける法改正」(p.146)が成し遂げたことであるという。

第二に、非正規雇用者向けられる正規雇用者のまなざし、および非正規雇用者の自己認識に切り込み、ミクロな次元における不平等と排除の論理の深化を描き出したことである(5章)。正規雇用者が非正規雇用者と自らを差異化し、彼らの特権を正当化する論理として「転勤可能性」に言及することは興味深い。加えて、非正規雇用男性の男性性として立ち現れているのは「新たなライフコース」ではなく、男

性稼ぎ主モデルという規範を深く内面化したものであることも重要な指摘である。以上のように、企業別シティズンシップは公式・非公式な次元において立ち現れ、雇用地位に基づく不平等を強固なものとしているという本書の主張は説得的である。

本書は理論的研究であり、「不平等の分析枠組みについて具体的なオルタナティブを提示しているわけではない」(p.327)。ただし、維持されつつも変化する日本の雇用システムが個人間にいかなる不平等をもたらしているのか、日本社会の不平等の全体像を描き出すことも重要な研究課題であろう。本書は、日本的な雇用関係によって生じる不平等の実態解明にとって必要な着眼点や仮説を与えてくれるものだと評価できる。

**紙**幅の関係で、概要の紹介をする通常の書評のスタイルとは違うことをご了解いただきたい。まずは手に取って読んでいただきたいからである。

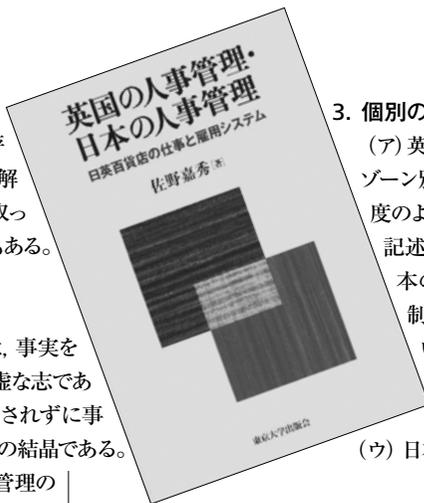
### 1. 優れている点

この本が伝えていることは、事実を本当に分かろうとしている謙虚な志である。政策志向の風潮に惑わされずに事実を食い下がった粘り強い志の結晶である。

80年代後半から英国の人事管理の変化を単純に日本への接近で済まさず、英国らしさの持続を、ぎりぎりの地点で粘ってみせた力作である。一見、製造業と違い、あまり日英の差を明瞭には描きにくい百貨店を対象に日英の相違を事実にして描き切るには尋常な事例調査では不可能である。あとがきに20年をかけたと述べられている。この難行を可能にしたのは「仕事配分ルール」というマイクロな次元での根気強い日英調査対象でのヒアリングと、そのマイクロな世界から人事管理の全体像を描くに必要な理論もしくは方法論の彫琢の根気であった。

### 2. 方法論的・理論的論点

その彫琢が徹底しているだけに著者の佐野氏と論じてみたい方法論に関する論点もある。佐野氏はAtkinson(1985)とMarsden(1999)を下敷きにして、いずれも、石田(2014)が見るところ労働需要の制度=仕事のガバナンスが欠落した理論的枠組みである。佐野氏の独創は「仕事配分ルール」をタスクにまで降りて観察したことにあるが、配分すべき仕事がどのように日英で違うのかを積極的に記述する必要もあったのではない。事業計画、部門会議というガバナンスの一角を構成する言葉や制度論的に吟味する必要があったのではない。



## 英国の人事管理・日本の人事管理

日英百貨店の仕事と雇用システム

佐野嘉秀 著

東京大学出版会  
2021年  
A5判, 352頁  
6,200円+税

### 3. 個別の論点

(ア) 英国事例の2014年賃金改革は等級別・ゾーン別・人事考課別の実額洗い替えの制度のように理解してよいのか。この部分の記述がわかりにくい(pp. 83-86)。(イ) 日本の職能資格制度は、英国の職務等級制度との比較で、定員管理が厳しくないことを強調したほうがよい。「職能ルール」にとって不可欠な特徴であり、かつ、コスト増の原因でもあるから。(ウ) 日本のパートタイマーについて、フルタイ

マーとは「職域」の広狭による処遇差として述べられているが、「雇用区分」による身分差的問題が消し込まれた記述のように思われる。果たしてそうなのか。(エ) 要員調整について、英国の上意下達、日本の労使協議の対比はより両国の違いとして重視すべきだ。納得できる働き方の確保の手段が英国では職務概念の社会規範としての定着であるのに対して、日本は労使協議を通じた組織内の私的秩序形成力の蓄積にあると読めるからである。

世の中の風潮に抵抗して、事実への愛着に突き動かされてなされる

るのが事例調査の魂である。その愛着があつてこそ仕事という日常語が制度論的な解釈にさらされ息づくことを本書は私たちに教えてくれている。

### 文献

Atkinson, J., 1985. Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. IMS Report No. 89, Institute of Manpower Studies.

Marsden, D., 1999. *A Theory of Employment Systems*. Oxford University Press.

石田光男 2014. 「雇用関係の理論と方法のために」埼玉大学『社会科学論集』143号



元治恵子

明星大学  
人文学部 教授

タイトルにある「職業間距離」という言葉を見て、皆さんは何をイメージするだろうか。「職業間距離」は、多くの人には馴染みがない、あるいは聞いたことが無い言葉かもしれない。それでは「職業間距離」とは何なのだろう。著者も述べているが、距離とは物理的対象同士がどの程度離れているのかを表す語であり、測定可能である。しかし、人々が従事している仕事の種類を示すさまざまな職業の間に「物理的距離」は存在しない。社会階層研究では、人々の社会的地位を表す指標の一つとして職業威信スコアが利用されることがある。このスコアは、人々の評定により職業が1次元の序列構造として表現された量の尺度であり、それぞれの職業のスコアの差を距離と考えることで、「職業間距離」も測定可能である。

本書は、この威信尺度とは異なる基準や方法による人々の評定をもとに、社会的事象として現れる人々の職業的結合／分離構造を表す指標を探索することが目的とされている。指標（ものさし）が析出されれば、職業間の距離の測定も可能となり、「職業間距離」が明らかになるだろう。しかし、本書はここに留まらず、職業間の距離を構成する職業特性において職業が分離するとき、この分離が人々の属性の影響を受けるのか、また、人々の態度や行動にどのように影響するのかも検討している。

まず、1章では、職業を評定者にいくつかのグループに分類してもらう「グループ分類」に焦点をあて、研究レビューと著者が実施した調査の概要が詳細に論じられる。続く2章では、調査データ（「似ている」かどうかによりグループ分類された職業グループデータ）を用い、職業同士が同じ／異なるグループに分類されているかどうかを職業間類似度としてMDSにより分析し、析出された多次元空間に位置付けら



## 職業間距離の 計量社会学

人々の意識からみる職業の多次元構造

林拓也 著

ナカニシヤ出版  
2019年  
A5判, 170頁  
6,200円＋税

れた職業の分布（職業間の類似性が空間上の距離として表現されている）が、どのような特性をもつのが検討される。そして、3章では、前章で析出された多面的な特性に対する人々の志向性（選好）とその規定要因が検討される。つまり、2章と3章では、人々の「客観的認知」に基づく職業間の距離構造が明らかにされている。これに対し、4章以降では、「主観的認知」に基づく職業間および、職業従事者集団間の距離構造が検討されていく。

まず、4章では、ある職業に対する人々の親近感の評定に関連する研究レビューと著者が実施した調査の概要が論じられる。5章では、その職業に対する人々の認知距離データをもとに Reduced K-means 法により評定対象職業や回答者職業集団の分離構造が検討される。そして6章と7章では、前章で析出された職業の距離認知パターンが異なる回答者集団（クラスター）を分離する要因について、職業的・属性的側面から検討してい

る。最後の8章では、本書の研究のまとめと今後の展望が論じられる。

職業威信研究をしてきた評者にとって、主観的認知・客観的認知の双方において「地位」の軸が析出され、その軸が「職業威信」と重なるという結果に、職業威信スコアが頑健な指標であることを再認識できた。それと同時に、職業威信スコアが表す一次元的な地位序列では、人々の間の社会的地位（職業的地位）の格差の構造を説明しきれないことも認識していただけた。析出された他の要因による分離についての結果は、非常に興味深かった。本書は調査方法も詳細に記述され、また調査データも公開されている。多くの方が「職業間距離」に興味をもたれ、この研究分野へ参戦されることを期待したい。