

修士論文（研究報告書）要旨

論文（報告書）タイトル：「トップマネジメント層の多様性に関する研究—トップマネジメント層の女性採用・登用の拡大と企業パフォーマンスを中心に—」

学籍番号： AM18019

氏名： GUO MINQUAN

指導教授：伊藤善夫 教授

【論文（報告書）の構成】

- 第1章 序章
 - 第2章 文献調査
 - 第3章 仮説の設定
 - 第4章 調査概要と結果
 - 第5章 終章 結論と今後の課題
- 参考文献

【論文（報告書）の内容】

1. 研究目的

本論は、トップマネジメント層の女性管理職の採用・登用の強化は、企業の競争力にどのような影響を与えるかを解明したい。企業の競争力を調べることは困難だが、従業員のモチベーションへの影響を通じて、企業の競争力に及ぼす影響を解明できると推察される。そのため、本論の目的は、女性に配慮するようなダイバーシティ風土を醸成するための規定要因と、このような組織風土は組織にどのような影響を及ぼすかを解明することである。

2. 研究方法

文献調査を実施することで、トップマネジメント層の女性管理職の採用・登用の強化は、企業の競争力にどのような影響を与えるかに関するモデルを構築する。その結果、ダイバーシティ風土に関する構成概念は正木・村本（2017）に沿って設定し、モチベーションに関する構成概念は金間（2011）と飯塚（2012）に沿って設定し、SPSS を使って信頼性分析を行い、AMOS でパス解析を実施する。

3. 先行研究

本論では、管理職の役割、ダイバーシティ風土およびモチベーションという3つの視点から、先行研究を網羅的に調べた。調べた結果から、中村（2017）と塩入（2017）によると、女性の採用・登用をもたらす企業の多様化は、企業の競争優位性につながるということがわかった。また、林（2019）によると、多様化がモチベーションと定着率の向上に好影響を与えることも観測された。さらに、女性トップマネジメント層を考察した結果、鄒・楊（2019）により、女性トップマネジメント層の登用拡大が、企業の財務的収益にマイナスの影響を及ぼすが、企業価値自体に正の影響を及ぼすことがわかった。しかし、張・許（2016）に指摘したように、女性トップマネジメント層を積極的に採用・登用すると、企業にどのような影響を及ぼすかについて、まだ不明瞭である。

4. 仮説

先行研究の結果を踏まえて、トップマネジメント層の女性への採用・登用の拡大は女性に対する包摂性と女性に配慮するようなダイバーシティ風土の醸成を促進することと、女性に対する包摂性の向上が女性に配慮するようなダイバーシティ風土の醸成を促進すると仮定した。また、そのダイバーシティ風土が企業に好影響を与えると仮定した。具体的に、従業員の定着意識とモチベーションという2つの側面から、女性に配慮するようなダイバーシティ風土を醸成する重要性を考察する。

5. 事例研究

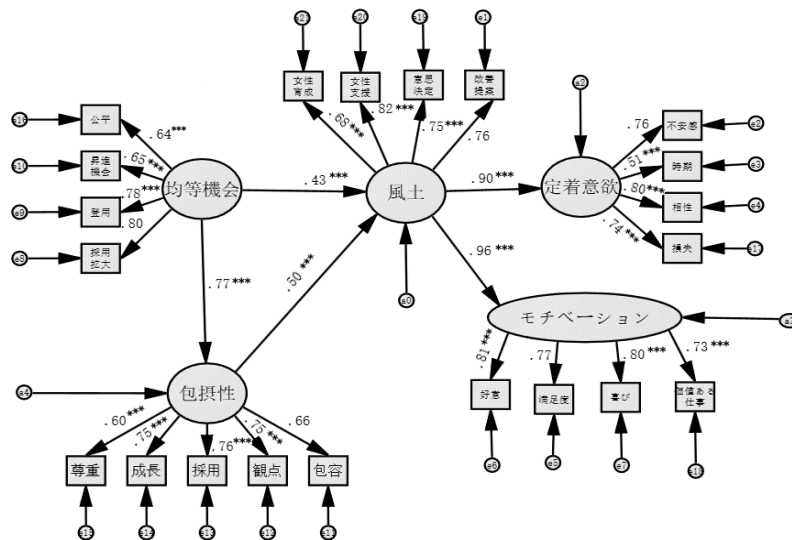
女性をトップマネジメント層まで育て上げると、企業に好影響を与えることができるかどうかを見るために、グリー・エレクトリック・アプライアンスの社長を務めている女性「董明珠」の事例を取り上げて検証した。その結果、「董明珠」は積極的に女性管理職を採用することと、自社を世界最大級のルームエアコンメーカーまで成長させることが明らかになった。

6. 結論

信頼性分析の結果、すべての Cronbach のアルファの値が 0.7 を超えている。モデルの適合度は、GFI=0.888、AGFI=0.860、CFI=0.715、RMSEA=0.037 となる。パス解析の結果により、トップ層昇進の均等機会と組織の包摂性からダイバーシティへのパスは、有意水準 1% で有意差が認められた。トップ層昇進の均等機会からの標準化係数は 0.43 ($t=3.665, p<0.01$) であるため、トップ層昇進の均等機会がダイバーシティに中程度の影響を及ぼすことがわかった。一方、組織の包摂性の場合、標準化係数は 0.50 ($t=3.985, p<0.01$) で、ダイバーシティにある程度の影響を及ぼすことが観測された。また、トップ層昇進の均等機会が組織の包摂性へのパス係数は 0.77 ($t=6.641, p<0.01$) となり、トップ層昇進への採用・登用拡大が、組織の包摂性に中程度の影響を及ぼすことがわかった。

一方、ダイバーシティから定着意欲とワーク・モチベーションへのパスも 1% 有意水準で有意差が認められた。数値から見ると、それぞれ 0.96 ($t=8.778, p<0.01$) と 0.90 ($t=8.171, p<0.01$) となり、定着意欲とワーク・モチベーションのいずれも強い影響を及ぼすことが明らかになった。事例調査も同じ状況を確認することができた。

分析結果から、トップマネジメント層の女性への採用・登用の拡大は女性優位のダイバーシティに与える影響と、女性に配慮するようなダイバーシティ風土がワーク・モチベーションと組織への定着意識に与える影響を解明した。トップマネジメント層の女性に対する採用・登用の拡大が、企業の好影響を与えることが期待できる。また、社内からトップマネジメント層の女性管理職を育成することや、トップマネジメント層への公平なキャリアパスの設定などの改革も、女性に配慮するようなダイバーシティ風土の醸成に好影響を与えることがわかった。



注：*** $p<0.01$, ** $p<0.05$, * $p<0.1$

【主要参考文献】

1. 金間大介 (2012) 「若手研究者のモチベーションの向上・低下要因の解明」『研究 技術 計画』Vol. 26(1_2), pp. 62-72.
2. 飯塚隆司 (2012) 「人材育成とモチベーション向上への指針：企業内人材の有効活用への経営心理学的検証と課題」『東京経営短期大学紀要』Vol. 20, pp. 35-58.
3. 塩入徹弥 (2017) 「ダイバーシティ・マネジメントの推進について」『石油技術協会誌』Vol. 82(2), pp. 111-116.
4. 林有珍. (2019) 「ダイバーシティ・マネジメントと女性従業員のモチベーション」『山梨学院大学現代ビジネス研究』Vol. 12, pp. 35-48.
5. 中村豊 (2017) 「ダイバーシティ&インクルージョンの基本概念・歴史の変遷および意義」『高千穂論叢』Vol. 52(1), pp. 53-82.
6. 正木郁太郎・村本由紀子 (2017) 「多様化する職場におけるダイバーシティ風土の機能，ならびに風土と組織制度との関係」『実験社会心理学研究』Vol. 57 (1), pp. 12-28.
7. 张松波, & 许爽. (2016) 「性別多样性对组织绩效影响—综述研究的视角」『中国人力资源开发』Vol. 21, pp. 54-60.
8. 邹海亮, & 杨梦雨 (2019) 「战略转型期高管性别多样性与公司绩效」『企业经济』Vol. 4 (15), pp. 102-108.