

修士論文要旨

論文タイトル：「多国籍企業のトップマネジメントチームの性差に関する研究」

学籍番号：AM20007

氏名：YAO HANZI

指導教授：伊藤 善夫教授

【論文の構成】

- 第1章 問題意識の提示と研究目的
 - 第2章 先行研究
 - 第3章 急進的イノベーション志向とジェンダー・ダイバーシティ
 - 第4章 事例研究
 - 第5章 仮説の提示および構成概念
 - 第6章 実証結果と分析
 - 第7章 考察
 - 第8章 結論と今後の課題
- 参考文献

【論文の内容】

1. 研究目的

トップマネジメントチームにおける女性の活躍が企業の業績に与える影響に関する既存の研究では、異なる、あるいは矛盾した視点が見られる。本稿では、女性の割合という単一の指標を用いることの欠点を克服し、トップマネジメントチームのジェンダー・ダイバーシティを導入することで、トップマネジメントチームにおいて女性が果たす役割をさらに追求している。トップマネジメントチームにおけるジェンダー・ダイバーシティの役割がポジティブであればあるほど、企業は女性取締役の価値を高く評価するようになる。

本研究の成果により、トップマネジメントチーム研究の女性採用に新たな視点や新たな可能性を提供し、男女雇用機会の均等や昇進の平等の促進に寄与することを目指す。その間に、企業がトップマネジメントチームの構成を合理化する際や、企業におけるトップ人材のマネジメントに関する研究の参考にもなっており。

2. 研究方法

トップマネジメントチームにおけるジェンダー・ダイバーシティの重要性明らかにする、企業業績を向上させるための女性取締役の存在に影響を与える要因をまとめる。トップマネジメントチームにおけるジェンダー・ダイバーシティの重要性明らかにする、企業業績を向上させるための女性取締役の存在に影響を与える要因をまとめる。先行研究と事例研究をまとめて得られた要素によると仮説を構築する。仮説の実証：各構成概念を明確した上で、観測変数を設定する。日本の上場企業を対象にし、質問紙調査を行う。調査結果を分析し、仮説による実証分析を行う。

3. 先行研究のまとめ

女性メンバーがトップマネジメントチームの意思決定を豊かにすることや、取締役会にジェンダーバランスをもたらすことで、女性が企業業績に有益な影響を与えることを示唆する。女性取締役の割合と会社の規模や年齢との間に関係があり、会社の規模が大きくなるほど増加し、会社の年齢が低い会社ほど女性取締役が多い。企業の戦略がイノベーションに焦点を合わせている場合、非同族経営の企業と新規公開株式企業の女性取締役は企業業績に良い影響を与えることが見られる。

4. 仮説の提示

TMT (Top Management Team) のジェンダー・ダイバーシティと企業業績する先行研究の文献をレビューし、ジェンダー・ダイバーシティで成果を上げている大手企業を事例として分析した。先行文献と事例研究を通して、概念を抽出し、仮説を提示した。仮説モデルに基づき、仮説モデルを構成する変数は、

「TMT のジェンダー・ダイバーシティ」、「急進的イノベーション志向」、「企業業績」である。これらを直接的に観測することが困難であるため、観測変数を設定したうえで説明する。本研究が設定している仮説は「企業の急進的イノベーションを志向する程度が高い場合、トップマネジメントのジェンダー・ダイバーシティが高いほど、企業の業績が向上する」。

5. 実証分析

提示した仮説を実証するため、アンケート調査を実施した。回収したアンケートのデータを整理し、AMOS と SPSS を用いて、共分散構造分析を用いて、仮説への実証を行った。仮説の構成概念の信頼性を分析した結果、「TMT のジェンダー・ダイバーシティ」という構成概念の Cronbach のアルファは 0.724 であり、「急進的イノベーション志向」の Cronbach のアルファは 0.766 であり、「企業業績」の Cronbach のアルファは 0.841 であり、いずれの構成概念でも 0.5 を超えており、比較的の高い信頼性を持っていると判断できる。信頼性を確認した上、仮説の

信頼性統計量

	項目数	有効数	信頼性	判定
TMTのジェンダー・ダイバーシティ	9	30	.724	Good
急進的イノベーション志向	7	28	.766	Good
企業業績	11	28	.841	Good

Cronbach's alpha : 0.7 ≤ α < 0.9 → 信頼性 : Good

パス図を構成し、各係数と適合度を分析した結果、適合度が許可された範囲内である。また、仮説の因果係数 (5%水準で有意) は 0.038 と 0.008 であるため、「急進的イノベーション志向」が「企業業績」にかなり影響を与えていることが判明した。

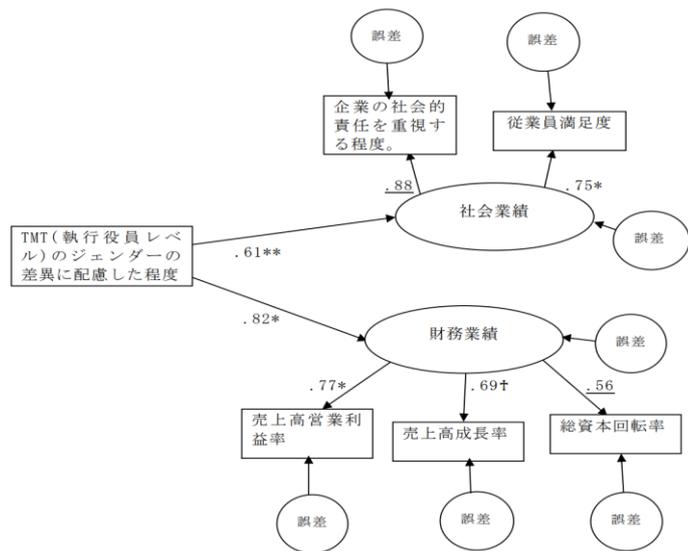
6. 考察と結論

TMT のジェンダー・ダイバーシティ、急進的イノベーション志向、企業業績との三者の関係に焦点を当てた。そして、急進的イノベーション志向が高い場合に、TMT のジェンダーの差異に配慮した程度と企業業績との関係は、研究目的として定められる。急進的イノベーション志向の高いと低いグループを分け、仮説を実証する。仮説を元にアンケート調査の分析によって実証された。従って、「急進的イノベーション志向が高い」場合、「TMT(執行役員レベル)のジェンダーの差異に配慮した程度」が高ければ高いほど、「企業業績」が高くなることが実証された。

イノベーションを志向する企業にとって、以下のような実際的な示唆を与えてくれる。

一般に、トップマネジメントチームにおける女性役員の割合は低く、ジェンダー・ダイバーシティ存在しないトップマネジメントチームも数多く存在する。しかし、イノベーションを志向する企業にとってジェンダー・ダイバーシティは大きな価値があり、トップマネジメントチームの形成過程では、本研究の結果を踏まえ、トップマネジメントチームが意識的にジェンダーの差異に配慮した意思決定に気を配るほど、結果として企業の業績を向上させることがある。

急進的イノベーション志向が高いグループのモデル実証結果



【主要参考文献】

1. A.B.H-Lara, J.P.G-Bustos, A.A-Alarcón (2021) Social Sustainability on Corporate Boards: The Effects of Female Family Members on R&D. *Sustainability* 2021, 13(4), 1982; p.10.
2. C L. Dezsó, D G Ross (2012) Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? *A Panel Data Investigation*. p.29.
3. D.A. Carter, B.J. Simkins, W.G. Simpson (2003) Corporate Governance Board Diversity and Firm Value. *Financial Review* 38(1):33-53, p.36.
4. Francoeur C, Réal Labelle and Bernard Sinclair-Desgagné. (2008) Gender Diversity in Corporate Governance and Top Management. *Journal of Business Ethics*, 81(1) pp.83-95.
5. 新倉博明・瀬古美喜 (2017) 「取締役会における女性役員と企業パフォーマンスの関係」『三田学会雑誌』第 110 巻, 第 1 号, 1-20 頁。