

女性活躍推進が従業員の心理・行動に 与える影響とそのマネジメント



准教授 長井香資子

組織マネジメントの変革による女性活躍社会の実現を目指して

概要

○課題

本研究の課題は、自社の女性活躍推進施策が、従業員の心理・行動にどのような効果をもたらすかを明らかにすることです。具体的には、女性の参入が少ない理工系企業の従業員を対象に、情緒的コミットメント指標を用いて、自社の女性活躍推進施策の効果を測定します。また、測定結果からみた負の効果への組織的マネジメントについて、事例研究を用いて検討します。

○背景

企業には、労働力供給構造の変化に伴う中核人材層の縮小や、ESG投資の拡大などから、女性活躍推進が求められています。このような日本企業を取り巻く経営環境への対応として、人的資本経営(*)が注目されています。ただし、女性の参入が少なく、女性の採用等に課題のある企業では、女性を増やしたり、管理職登用を進めたりすることが難しい状況にあります。加えて、ダイバーシティ研究では、人材の多様化により、組織内の分断や対立が頻繁に生じ、調整に時間がかかることが知られています。

(*)人的資本経営とは、人材を「資本」と捉え、その価値を最大限に引き出すことで、企業価値の持続的創造や増殖につなげる経営のあり方を指します。

○意義、新規性

したがって、本研究は、女性活躍推進に伴う従業員の心理的揺らぎや変容の理解、従業員心理に対する組織的なマネジメントの方策を検討します。これにより、女性活躍推進の成果を得るための実践的含意を提示することを目指しています。

実用化の可能性

○実践への貢献

本研究により、理工系企業への人的資本の蓄積・強化等を通じた企業価値の持続的創造と向上、ひいては、日本のジェンダーペイギャップの縮小につながると考えます。

また、本研究は、理工系企業に限らず、女性の採用、定着および育成を課題とする組織にも役立つと考えています。

最新の経営学領域の研究の共有なども含めて、お役に立てることがあるかもしれません。ご関心のある事業所様は、ぜひ、コンタクトいただければ幸いです。

UBICからのメッセージ

○本研究の成果は、同質性の高い組織から多様な人材の活躍を目指す組織への変革のヒントになることが期待できます。また、理工系分野を中心に社会課題となっているジェンダーアンバランスの解決にもつながるものです。

研究概要図

