

(別紙2)

審査の結果の要旨

氏名 正木 郁太郎

本論文は、職場における「性別ダイバーシティ」の向上、すなわち職場構成員の男女比率が半々に近づくことが従業員にいかなる心理的影響をもたらすか、またどのような組織要因が整えばその影響がポジティブ足りうるかを、一連の企業調査を通じて探究したものである。2015年の女性活躍推進法制定を受け、日本企業では女性従業員・管理職の比率向上を目指す動きが加速しているが、これに伴い「男女が共に働く職場で有効な経営方略は何か」という新たな問いが生じている。本論文は、ダイバーシティ理論の精緻化を図るという目的に加え、経営現場への貢献というもう一つの目的も念頭に置いて執筆されている。

論文構成は、研究課題・論文構成を示した序章と、それに続く七章から成る。第1章では、企業における各種女性比率の低さや、根強い性役割分業の雇用慣行等、性別ダイバーシティに関する日本社会の現状報告とともに、国内の学術研究の少なさが指摘される。第2章では、海外での主な先行研究がレビューされる。従来、性別ダイバーシティの向上は企業業績を好転させる一方で、従業員心理には負の影響を及ぼすとされてきたが、その理論的根拠である「社会的カテゴリ化パースペクティブ」は十分な予測力を有しておらず、ダイバーシティの効果を調整するコンテキスト要因の検討が不可欠であることが指摘される。第3章ではこれを踏まえ、性別ダイバーシティがワークモチベーションや組織コミットメントに及ぼす影響について、「職務特性」と「組織風土」という二つの調整要因に焦点を当てて検討する、という研究の主眼が明示される。第4章では、仮説検証のための実証研究の方法が示される。第5・6章は実証研究の成果報告である。第5章では、複数の企業調査の結果に基づき、日本企業に特徴的な職務特性とされてきた、仕事の相互依存性や役割の曖昧性の高さが、性別ダイバーシティの高い職場においては従業員心理に負の影響を与えうることが示される(Study 1~3)。第6章では、ダイバーシティに関する組織風土の因子構造をWeb調査で確認した後(Study 4)、複数の企業調査を通じて、企業における男女の機会平等の実現レベルに応じて、性別ダイバーシティの効果を高めるために醸成すべき組織風土は異なる、との知見が示される(Study 5~9)。最後に第7章において、二つの実証編を貫く総合考察が行われる。

本論文は、ダイバーシティ向上の政治的・経済的意味を区別しないまま議論が進められている点、性差と共変する種々の要素について十分に整理しきれていない点等に課題を残すものの、多彩な企業を対象とした実証研究に基づき、日本社会における喫緊の重要課題に正面から取り組んだ先駆的な研究として、高い学術的・実践的価値を持つと評価できる。よって、審査委員会は本論文が博士(社会心理学)の学位に値するとの結論に達した。