

令和元年6月18日現在

機関番号：32636

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2015～2018

課題番号：15K03678

研究課題名（和文）日本企業における女性労働力の活用に関する研究－欧米企業との比較考察

研究課題名（英文）A Study on the Effective Utilization of Female Workers in Japanese Companies - Comparative Analysis with Western Companies

研究代表者

長谷川 礼（Hasegawa, Rei）

大東文化大学・経営学部・教授

研究者番号：10247249

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,500,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では女性労働力の活用をテーマとし、欧州3カ国での約30名の労働者に対するインタビュー調査およびウェブ調査データを用いた離職意向を探る分析を行った。欧州では様々な法律の施行と併せて個人の工夫により、ワークライフバランスを追求している。また、女性労働者の離職意向については、仕事の成果や内容を反映する自社でのキャリア展望の影響より、前向き志向という性格的要因の影響が大きい。女性はいわゆる「ガラスの天井」効果を感じている、あるいは男性よりワークライフバランスに配慮する傾向が強いなどの理由が考えられ、今後は、そうした要因を分析枠組みの中に取り込んでいくことが必要であると考えられる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

深刻な労働力不足が進行する中、女性労働力の活用は喫緊の課題である。労働政策立案に際して参考とされる欧州の労働者の実情を知ることは、今後の働き方に多大な影響をもたらすであろう。また、労働者および企業の視点から離職意向の形成過程を理解することは、個人のみならずマクロの労働市場の効率的かつ円滑な流動化に不可欠な要素であると確信する。経済活性化に資すると同時に、個人の生活の質を高めるような離職・転職を促していくことが、これからの日本社会において極めて重要であると考えられる。

研究成果の概要（英文）：The theme of our study is the effective utilization of the female labor force. We interviewed about 30 workers in three European countries and found that work-life balance is pursued by individual effort in addition to the enforcement of various laws. We also conduct analysis to search for intention to quit the job using data from web surveys. With regard to female workers' intention to leave the job, the influence of personality factors such as positive attitude is greater than the influence of their own career prospects that reflect work results and content. Women may feel the so-called "glass ceiling" effect, or they may be more inclined to consider work-life balance than men. It may be necessary to incorporate such factors into the analytical framework in the future.

研究分野：国際経営、在日外資系企業の経営、国際人的資源管理

キーワード：女性労働者 キャリア展望 離職意向 スキル特性 前向き志向 組織コミットメント 他の日本企業
他の外資系企業

1 研究開始当初の背景

当時、深刻な労働力不足が予想される中、女性労働力の活用が緊急な課題であった。日本企業と比べ先進的な欧米系多国籍企業での実践を明らかにし、日本企業での適用可能性を探ることが求められていた。しかしながら、同時に欧米諸国との歴史・文化的差異、人々の価値観や人生観の違い、企業の人的資源管理の手法の相違など、様々な要因を総合的に検討することが不可欠であった。そのような中で、本研究は従業員の離職意向の形成過程を中心に据え、質量の両面から女性労働力の活用に関する分析を目指した。

2 研究の目的

本研究は、日本市場における女性労働力の活用を促すための知見を得ることを目的とするが、以下の2つのアプローチをとる。

- (1) 欧米系多国籍企業における女性労働力活用の実践的試みと、日本での適用可能性を探ること。
- (2) 量的データを用いて、様々な属性の労働者について離職意向の形成過程を明らかにし、そこから経営的知見を導出すること。

3 研究の方法

- (1) インタビュー調査により、第一の目的を遂行する。本研究では、欧州（ドイツ、フィンランド、フランス）の多国籍企業、日本企業の在欧子会社、政府機関等で働くヨーロッパ人および日本人へのインタビュー調査により、企業の人事政策や従業員の働き方に関する資料を蒐集、分析する。
- (2) ウェブ調査により入手した量的データを用いて、様々な属性の労働者について離職意向の形成過程を明らかにし、そこから経営的知見を導出する。説明変数としては、社内外におけるキャリア展望、スキル特性、前向き志向、組織コミットメント、などの説明変数を用いる。重回帰分析により決定要因の性別比較を行う。また多母集団同時分析を行い、離職意向形成過程に関する性別比較、日本企業と在日外資系企業の従業員の間での比較、および年代別比較を行った。

4 研究成果

(1) 欧州企業における働き方の実態調査の成果

欧州企業5社、在欧日系企業3社、研究者等、現地の方、駐在あるいは現地採用の日本人を含め、約30名の方々とインタビューやグループ討論を行った。欧米諸国では卒業時の一括採用の慣習はなく、女性よりも若年層の失業が大きな社会問題となっている。実務経験・即戦力をもた

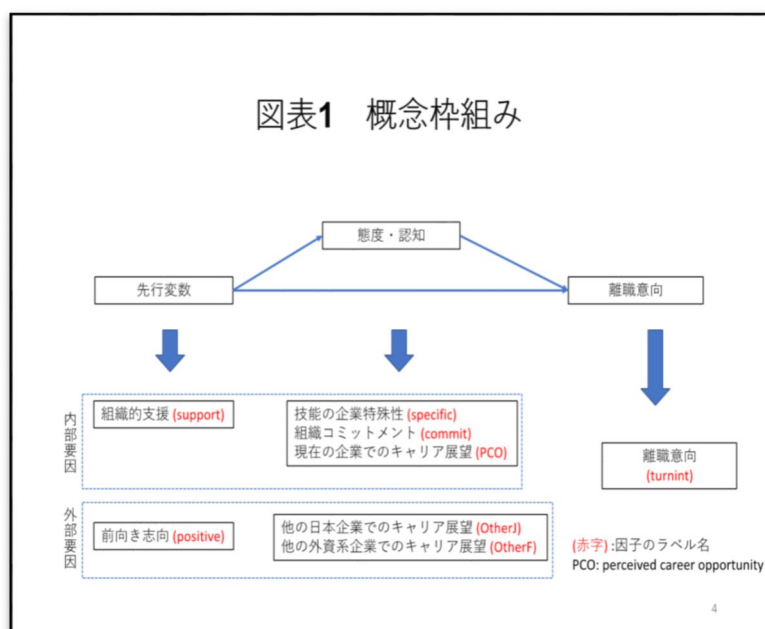
ない新卒者の就職は大変困難であり、政府や企業は新卒者対象の研修制度や職業訓練制度に力を入れている。女性労働の活用に関しては、育児休業のあと離職前と同等の職に復職することの保証や、働きながら職業訓練や学位取得を目指す従業員を支援する制度が権利として充実している。フランスでは、2014年10月1日から最長3年間の育児休業手当の満額受給の条件として、父親が最低6ヶ月間育児休業を取得することが義務付けられた。また、失業対策として、近年、フィンランドやフランスでは、起業を支援する制度が創設された。そのため、今回のインタビューでも複数の女性マネジャーが、夫が起業し、育児をかなり担っていると回答した。

(2) 離職意向の決定要因および形成過程の分析結果

離職意向の決定要因を探るための重回帰分析を、男女別々に行った。企業内外でのキャリア展望、スキルの企業特殊性、企業の効率性、前向き志向、離職に伴う不安、上昇志向を説明変数としたが、男性ではすべての変数が予測どおりの有意な関係が見出されたのに対し、女性では、企業の効率性および前向き志向のみが有意であった。とりわけ、女性にとっては前向き志向の程度が大きく離職意向に影響し、男性のようにキャリア展望や離職に伴う不安、上昇志向といった変数が影響しないことがわかった。女性にとっては、職業的なキャリアを開花させること以外にも関心事があることが示唆される。

次に、離職意向の形成過程であるが、図表1の概念枠組みに従って構築した図表2に示す仮説モデルを用いて、多母集団同時分析を行った。欧米企業との比較という視点から、一つは日本企業と外資系企業の従業員の間で離職意向形成過程の比較を行った。さらに、欧州では女性労働より若年労働が大きな社会問題となっていることから、日本においても目前に迫る課題として年齢別労働者の離職意向について比較した。本報告では日本企業と外資系企業の比較結果に即して、女性の働き方に関する示唆を読み取る。

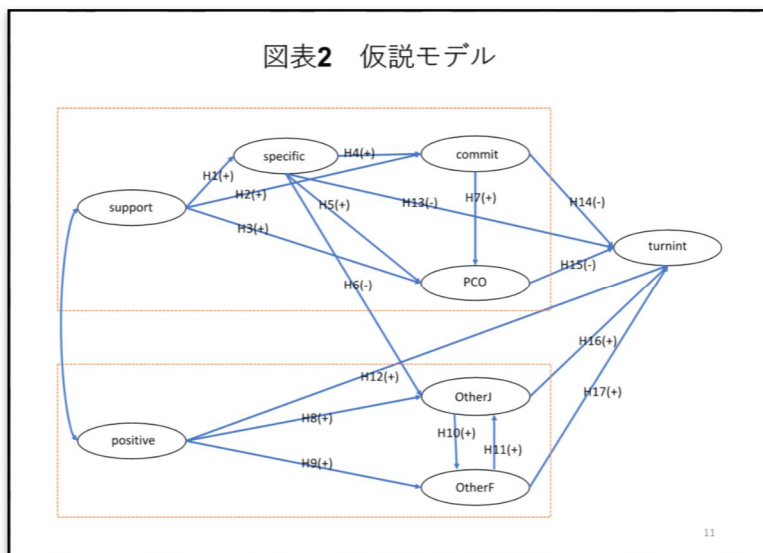
日本企業と外資系企業の従業員の離職意向の形成過程の比較では、仮説通り、両者とも技能の企業特殊性が高まるほど離職意向を有意に低く見積もる。また、前向き志向が高いほど、離職志向は有意に高まる傾向が示された。ただし、企業特殊的技能については、予想に反する結果も得られた。日本企業ではもともと高いことが当然視されているためか、それ自



体の高まりが自社における自らのキャリア展望を高く見積もることにはつながらない。それに対し、外資系企業では本来、より高い専門性が求められる中で、企業特種的な技能が高まることは、自らの自社でのキャリア展望を高く見積もることにつながっている。この結果から、企業特種的な技能は日本企業に特徴的であるという従来の概念はあてはまらず、むしろ外資系企業であってもその高まりは労働者にとって貴重な資産となりうると言えよう。女性労働者においても、技能を企業特種的なと企業横断的（専門性）と二者択一的にとらえるのではなく、積極的に両方の技能を高めることで、自社における自らのキャリア展望を向上させることが可能となるであろう。

重回帰分析による性別比較においても、多母集団

同時分析による日本企業と外資系企業の比較においても、離職意向に対して最も強い正の影響を与える因子は前向き志向(positive)であった。仕事の成果や内容を反映する自社でのキャリア展望より、性格的要因の影響が大きいことは注目に値する。また重回帰分析では、男性で有意であった他の因子、例えば上昇志向や社内外でのキャリア展望などが女性では有意ではなかった。可能性としては、女性はいわゆる「ガラスの天井」効果を感じている、あるいは男性よりワークライフバランスに配慮する傾向が強いなどの理由が考えられる。今後の課題としては、そうした要因を分析枠組みの中に取り込んでいくことが必要であると考えられる。



図表3 仮説モデルの検証結果

		日本企業				外資系企業			
		B	β	p値	結果	B	β	p値	結果
H1	support → specific	0.620	0.630	***	○	0.547	0.557	***	○
H2	support → commit	0.373	0.344	***	○	0.308	0.297	***	○
H3	support → PCO	0.264	0.288	***	○	0.128	0.126	*	○
H4	specific → commit	0.628	0.571	***	○	0.616	0.584	***	○
H5	specific → PCO	0.138	0.148	0.138	×	0.333	0.323	***	○
H6	specific → OtherJ	0.283	0.338	***	×	0.335	0.403	***	×
H7	commit → PCO	0.300	0.354	***	○	0.366	0.375	***	○
H8	positive → OtherJ	0.298	0.269	***	○	0.416	0.380	**	○
H9	positive → OtherF	0.064	0.050	0.553	×	0.268	0.214	**	○
H10	OtherJ → OtherF	0.645	0.549	**	○	0.898	0.784	***	○
H11	OtherF → OtherJ	0.076	0.089	0.661	×	-0.643	-0.736	*	×
H12	positive → turnint	0.783	0.540	***	○	0.561	0.361	***	○
H13	specific → turnint	-0.391	-0.356	***	○	-0.289	-0.245	**	○
H14	commit → turnint	-0.118	-0.119	0.272	×	-0.030	-0.027	0.735	×
H15	PCO → turnint	-0.082	-0.069	0.390	×	-0.297	-0.260	***	○
H16	OtherJ → turnint	0.158	0.121	0.133	×	0.259	0.183	***	○
H17	OtherF → turnint	0.118	0.106	0.144	×	0.278	0.225	***	○
共分散	support → positive	0.196	0.220	***		0.196	0.220	***	

1) B: 非標準化係数、 β : 標準化係数
2) p値: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$
3) 結果: 有意水準5%で、○: 仮説を支持、×: 仮説を不支持
4) PCO: Perceived Current Opportunity

5 主な発表論文等

[雑誌論文]

長谷川礼, 離職意向の決定要因に関する年代別比較分析, 経営論集 第 37 号, 大東文化大学経営学会, 2019, pp.179-192

Shinji Hasegawa, Rei Hasegawa & Takashi Akiyama, Comparative Analysis of Turnover Intentions between Japanese and Foreign-owned Companies in Japan, IASS Working Paper Series 2018-E001, Waseda University, 2018, pp.1-30

Rei Hasegawa & Shinji Hasegawa, Exploring determinants of female workers' turnover intention in Japan, Research Paper No. W-71, Institute of Business Research, Daito Bunka University, 2017, pp.1-21

Rei Hasegawa & Shinji Hasegawa, Skills and Career Paths of Female Workers in Developed Countries -Including Interviews in Selected OECD Nations-, Research Paper No. W-69, Institute of Business Research, Daito Bunka University 2016, pp.1-35

[学会発表]

長谷川礼, 長谷川信次 & 秋山隆, 日本企業と外資系企業における従業員の離職意向の決定要因 多母集団分析による比較考察, 国際ビジネス研究学会第 25 回全国大会 2018 早稲田大学

Rei Hasegawa & Shinji Hasegawa, Gender differences in turnover intention in the Japanese labor market -Multi-group SEM analysis, 30th Annual Conference, Society for the Advancement of Socio-Economics, 2018 Doshisha University

Rei Hasegawa & Shinji Hasegawa, Determinants of turnover intention in Japanese labor market: Comparison by gender, EAJS 15th International Conference, European Association for Japanese Studies, 2017. Universidade NOVA Lisbon

Rei Hasegawa & Shinji Hasegawa, Preliminary Study: Determining a Method to Utilise Japanese Women's Workforce More Effectively, 28th Annual Conference, Society for the Advancement of Socio-Economics, 2016 University of California Berkeley

6 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名：長谷川 信次

HASEGAWA shinji

早稲田大学 社会科学総合学院 教授 90218446