

令和元年6月23日現在

機関番号：34429

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2017～2018

課題番号：17K13802

研究課題名(和文) 内部労働市場における日本型人事管理と人材の多様性に関する理論的・実証的研究

研究課題名(英文) Theoretical and empirical research on Japanese human resource management and people diversity in internal labor market

研究代表者

小泉 大輔 (KOIZUMI, Daisuke)

大阪国際大学・経営経済学部・講師

研究者番号：40735411

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は様式化された事実として制度化した日本型人事管理と人材の多様性との関係を理論的・実証的に明らかにすることである。日本型人事管理が持つ企業特殊技能の蓄積に対する配置転換、内部昇進と組織へ拘束性とのトレードオフが人材の多様性に与える影響を定量的に検証した。大手企業から収集した人事データを用いて、人事評価や配置異動と、退職、昇進昇格における男女の多様性について分析を行い学術雑誌へ投稿した。企業単位の質問紙調査も追加しデータ分析を行った。上位職における男女の多様性が毀損される要因に主観的な人事評価、経営者の嗜好の差別、女性管理職に対するネガティブな固定観念が関係することが明らかとなった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究で得られた学術的意義としては、企業組織における女性従業員のキャリア開発に貢献する人事施策の中でも主観的な人事評価にその要因が関係していることを指摘したことである。また、経営者の女性従業員へのパターナリズムや女性管理職に対するネガティブな固定観念が女性活躍に関する人事施策の導入程度に影響を与えている可能性を明らかにしたことである。社会的意義としては、働き方改革における多様な人材、とりわけ女性従業員の活用を企業の人事管理施策から提示したことが挙げられる。具体的には主観的人事評価のデメリットを弱める施策の導入、役割ないし職務主義への接近、社会的啓発や女性活躍に関しての情報公開の進展などである。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is to clarify the relation between Japanese human resource management and people diversity in internal labor market. The effect of the trade-off between job rotation, promotion and restraints to the firm on people diversity was examined quantitatively. Using personnel data collected by large firms, the effect on subjective personnel evaluation and job rotation on turn-over, promotion was verified in the view of gender diversity. These theses were contributed to academic journals. Moreover, the questionnaire survey for Japanese firms on human resource management and gender diversity was designed and the data was analyzed. The factor of the loss of gender diversity in the management position in Japanese firms was related to subjective personnel evaluation, managers' taste of discrimination, and negative stereotype to women managers.

研究分野：経営学

キーワード：人的資源管理 女性活躍 ダイバーシティ

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

労働力減少の社会に向け、企業組織における「働き方」改革や女性活躍が社会的に議論されているが、(1)出産後の女性の就業継続数の停滞、(2)出産退職後の女性の非正規雇用の増加、(3)女性管理職比率の低迷などの課題があり、依然として女性の労働力を活用できていない。

働き方を統制する企業内の人事制度はその国の法制度や労働市場、社会規範、歴史的経路依存によって大きく影響を受ける制度的補完性を有しているために、抜本的な社会改革が必要とされる(青木・奥野 1996)。また、日本における内部労働市場は依然として頑健であり、人事や組織の調整のあり方はそれほど大きく変化していない(Ono and Moriguchi 2006)。

女性労働者の就業継続および活躍についての主たる研究は、男女間の賃金格差や女性比率と企業業績の関係といった Becker(1957)の嗜好の差別を検証する労働経済学分野での実証研究が蓄積されてきたが、確証的な結果は得られていない。また、具体的な人事施策には関心が払われず、勤続年数などの代理変数として分析せざるを得ない。

他方、女性の就業継続や管理職昇進を促進するために漸次的な人事管理制度の変革、すなわち両立支援や女性活躍推進施策の人事施策が議論され、その効果についても学術的な実証研究が数多く蓄積され、両立支援だけでなく均等施策と同時推進が望ましいことが明らかにされてきた(佐藤 2008; 武石 2006; 脇坂 2007; 阿部・黒澤 2008)。さらに、両立支援に内包されてきた育児休業制度も、代替要員の調達問題、本人の機会損失という二つのネガティブな問題を引き起こす可能性が指摘され、実証分析でも女性活躍にマイナスの影響を及ぼすことが指摘されている(脇坂 2002; 脇坂 2009; Kato, Kawaguchi, and Owan 2013)。

しかしながら、定着や昇進昇格などのキャリアにおける多様性を検討するには、両立・均等施策以外に、評価や配置異動といった主たる人事施策で男女間に処遇差が生じている可能性も検討すべきであるが、こうした具体的な人事施策の論点から女性活躍推進を理論的・実証的に論じた既存研究は少ない。

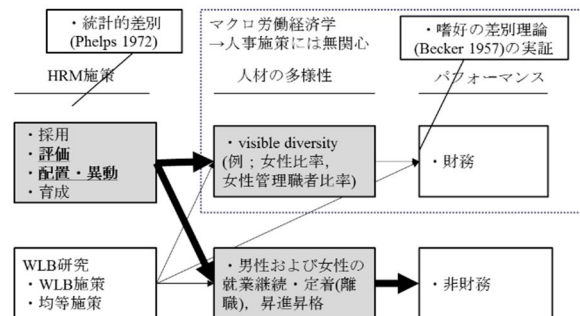
評価や配置異動や昇進昇格に関する既存研究からは、1)職能横断的な配置異動の傾向があるものの、大卒事務職については職能内に留まる(小池 1991; 八代 1987)、2)一律昇進と遅い選抜(今田・平田 1995, 竹内 1988)、3)企業特性の影響(花田 1987; 上原 2003)などが明らかにされているが、以下の点で問題含みである。1)1980~1990年の研究が多く、2000年以降の研究が蓄積されていないこと、2)男女間の相違傾向が分析されていないこと、3)これら過去の配置異動や昇進管理と個人のキャリア自己効力感との関係が明らかにされていないことである。特に 1)の研究蓄積の問題は、2000年以降、限定正社員という新たな雇用区分管理がワークライフバランスや女性活躍推進と相まって出現したことにより、配置や昇進管理のあり方に少なからず影響を与え、2)の男女間のキャリアの多様性に関する研究蓄積問題にも帰結する。こうした既存研究に残されている課題に加え、企業組織における現実的な課題の要因への探求が学術的実践的に貢献することから本研究の着想に至った。本研究では内部労働市場論と日本型人事管理の理論の議論を通じて、キャリアにおける人材の多様性がどのような人事施策によって生じているのかを理論的実証的に示す。

2. 研究の目的

上記の背景から、本研究の目的は「様式化された事実」として制度化した日本型人事管理と人材の多様性との関係を理論的・実証的に解明することである。実証研究では、職種としての営業職を調査対象とし、日本型人事管理については人事施策を構成する諸施策のうち、配置異動や転勤、人事評価に着目して、それらの施策が人材の多様性については昇進昇格、就業継続(離職)、キャリア自己効力感など客観的および主観的キャリアにおける男女間の多様性に与える影響を明らかにする。具体的な研究課題は以下の二つに集約される。

一つは営業職を対象とした人事施策と人材のダイバーシティの実体調査である。ここでは営業職人材に対する人事評価、配置異動と昇進昇格といった人事施策とキャリアと人材の多様性の実態を定量的に明らかにする。営業職を調査対象とする理由は、1)日本の企業組織では他の職種と比べて企業特殊技能が形成されやすいこと、2)経営層や管理職に必要な業務遂行を全体的に把握し、部門間のコーディネーション能力を高める職能横断的な技能形成がされやすいこと、3)収益獲得の最前線であり、かつ量的にも多く、大卒ホワイトカラーの大半が営業職に配属されるからである。さらに近年女性営業職も増加傾向にある。営業職は他の職能という横への異動の他、転勤による勤務地の変化、担当する製品やサービスの変化など配置異動があるが、日本の企業組織には女性が配置されやすい部署が存在し、性別職域分離が見られる(橋本・佐藤 2014)。いわゆる R 職(HR, IR, PR など)である。これらの職種はスペシャリスト職としての能力は向上するが、経営層としての技能形成は見込めない。すなわち、営業職に配属された人材が受ける評価や、その後の配置異動の人事施策がいつ、どのように生じているかを観察することで、経営管理職への人材の多様性キャリアの課題が明らかとなる。

図1. 本研究の位置づけ(色塗した変数と太線の関係分析)



したがって、この実態調査で明らかにすべき課題は以下の2点となる。1)営業職に初配属された人材に対する評価や配置異動などの人事施策は男女間でどのような変化が見られるのか、2)現在営業職に配属されている人材に対する評価や異動経験などの人事施策は男女間でどのような違いがみられるのか。

二つ目は人事施策とキャリアおよび人材のダイバーシティに関する計量分析である。営業職人材に対する人事評価、配置異動と昇進昇格といった人事施策とキャリアとジェンダーの多様性の関係を定量的に明らかにする。経営管理職層に男女間の多様性が散見されない日本の企業組織において、その多様性を統制することが可能なのは人事制度である。ここでは上記で検討した記述統計的な実体調査の結果をさらにキャリアにおける人材のダイバーシティに与える影響との因果関係を検証する。分析データとしては、労働者データと個別企業の人事データの双方を活用することで、両データを補完して複眼的な視野から分析する。

3. 研究の方法

上述の研究目的を達成するため、本研究では先行研究のレビューと共に、特定企業を対象とした人事データ分析、および経営者や労働者を対象とした質問紙調査を行った。

先行研究のレビューと個別企業の人事データの収集と分析を並行して進めていく。上述したように、先行研究については蓄積された実証研究の知見(富田 1986; 中村 1989; 今田・平田 1995; 八代 1987; 上原 2003)を現在の正社員の多元化やワークライフバランス、女性活躍などの課題と擦り合わせながら捉え直す作業を行った。さらには、人材の多様性を疎外する理論としての内部労働市場論や統計的差別の理論をもとに、どのような変数で補足すれば望ましいのかについての検討を重ねた。その上で、第一に個別企業の人事データの再分析を行った。ここでは製造業2社から収集した人事データを人事評価、配置異動などの人事施策に関する変数と退職イベント、昇進・昇格イベントなどのキャリアにおける男女の多様性について分析を行った。2社以外の企業人事データも収集し、人事施策が人材の多様性に与える影響についての分析を行った。

第二に、経営者と労働者個人を対象とした人事施策とキャリアに関する質問票調査を実施した。個別企業の人事データ分析は、同一企業内にいるキャリアにおける人材の多様性を精緻に分析できる可能性を提供するが、分析結果の一般化には慎重になる必要がある。この一般化問題に対応するために、経営者と労働者個人に対する質問票調査を行った。経営者の固定観念を質問紙調査で測定し、当該企業の人事管理の導入との関係について定量的な分析を行った。また、経営者調査で得られた結果を補足することを目的に、労働者個人の心理的な側面についての情報を得るための質問項目を設定し、質問紙調査を実施し、データ分析を行った。

4. 研究成果

日本型人事管理が持つ企業特殊技能の蓄積に対する配置転換、内部昇進と組織へ拘束性とのトレードオフが人材の多様性に与える影響を定量的に検証した。大手企業から収集した人事データを用いた分析では、人事評価や配置異動と、退職、昇進昇格における男女の多様性について分析を行い学術雑誌へ投稿した。企業単位の質問紙調査も追加しデータ分析を行った論文については学会報告を行い、学術雑誌に投稿した。これらの論文では、主に、上位職における男女の多様性が毀損される要因に主観的な人事評価、経営者の嗜好の差別、女性管理職に対するネガティブな固定観念が関係していることを明らかにした。労働者調査については次年度までに論文化し、学術雑誌へ投稿する予定である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 件)

〔学会発表〕(計 1 件)

「雇用主の固定観念と女性活躍推進に関する人材マネジメント」日本労務学会、2018年

〔図書〕(計 1 件)

『人材育成ハンドブック』、金子書房、人材育成学会、2019年

〔産業財産権〕

○出願状況(計 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年:

国内外の別:

○取得状況(計 件)

名称:

発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名：

ローマ字氏名：

所属研究機関名：

部局名：

職名：

研究者番号（8桁）：

(2) 研究協力者

研究協力者氏名：

ローマ字氏名：

※ 科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。