

令和 6 年 6 月 26 日現在

機関番号：32689

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2023

課題番号：18K01857

研究課題名（和文）多様性風土が貢献意識を介し価値創造に繋がるか 女性活躍推進を通じた成果主義の变革

研究課題名（英文）Does diversity climate lead to value creation through a sense of contribution?
Transforming performance-based systems through promoting women's empowerment

研究代表者

谷口 真美（TANIGUCHI, MAMI）

早稲田大学・商学大学院・教授

研究者番号：80289256

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、人材の多様性をいかすことで価値創造につなげるプロセスを明らかにすることを目的とする。定性分析（戦略の策定・実行・経営成果に直接的にかかわりを持つトップマネジメントチームのメンバーへの時系列ヒアリング調査）により、組織変革プロセスにおいて、多様性が経営成果につながるメカニズムを示した。定量分析（1,000職場のマルチレベル分析により、従業員3万人のグローバルデータをマルチレベル分析）により、職場レベルの多様性をいかす風土が、従業員の個人レベルの心理的態度に影響を与えていることを実証した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の学術的意義は、次の3点である。すべての人のインクルージョンが社会正義だとするイデオロギー一辺倒からの脱却を促した。「格差」「距離」「種類」という異なる多様性軸の相互作用を実証した。戦略の策定・実行・成果の一連のメカニズムをマルチレベルかつ時系列で実証した。社会的意義は、CSRとして要請される「マイノリティとマジョリティの格差の解消」と営利企業としての「事業収益性」の2種のゴールを達成するメカニズムを示した点だ。企業にとって、すべての従業員のインクルージョンは、理想であるがコストになり得る。企業経営において、D&Iと事業収益性のパラドクス関係に焦点を当て、その解決法を探索した。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this research was to clarify the process that leads to value creation through leveraging the diversity of human resources. Using qualitative analysis (time-series interviews with members of the top management team who are directly involved in strategy formulation, implementation, and business results), I uncovered the mechanism through which diversity leads to business performance during the strategic organizational transformation process. Quantitative analysis (multi-level analysis of global data from 30,000 employees in 1,000 workplaces) revealed that a workplace diversity climate that takes advantage of diversity at the workplace level influences the psychological attitudes of employees at the individual level.

研究分野：経営学

キーワード：ダイバーシティ インクルージョン 風土 多様性 価値創造 経営戦略 トップマネジメントチーム

1. 研究開始当初の背景

申請した2017年秋は、本研究のスタンスは、当時の風潮とは真逆の位置づけにあった。

研究開始当初、インクルージョンが社会正義として支持される風潮が2013年以降、より一層拡大してきていた。2015年に、国連総会でSDGs(国連開発計画による「17の持続可能な開発ゴール」)が採択され、「誰一人取り残さない」という原則が採用された。加えて2020年、米国におけるジョージ・フロイド氏事件を契機に、Black Lives Matter運動が、グローバルな社会運動につながっていった。日本でも、2017年に東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が「持続可能性に配慮した運営計画」を策定し、「誰一人取り残さない」というSDGsへの貢献を謳った。こうしてインクルージョンを社会正義として支持する風潮が、議論の余地のない既定事実と位置づけるまでになっていた。

しかしながら、企業にとって、すべての従業員をインクルージョン(包括)することは、理想であったとしても、コストになり得る。「マイノリティとマジョリティの格差是正」と「事業収益貢献」の2つのゴールを達成するためには、組織レベルのパフォーマンスにつながるメカニズムに着目しなければならない。

すべての従業員を包括するために、あたかも企業全体、経営を根本から変容させなければならないという論調は、従来から、社会学をベースにした研究に多い。例えば、Castilla(2016)は、現行の成果主義全体を徹底的に見直すべきだと主張する。MorBarak & Cherin(1998)をはじめとする社会心理学分野のインクルージョンの提唱者は、この立場をとる。

この真っ向からの、非現実的な現状否定は、企業の変革の行き詰まりを招くのではないか。経営の実践においては、ラディカルな変革よりも、改善・改良の積み重ねといったアプローチが、個人と組織の相互利益の見込みを高めるはずだ。そこで、筆者は、成果主義とダイバーシティ&インクルージョンとの関係性のパラドクスに焦点を当て、いかにこのパラドクスを企業が解決してきたかを明らかにしようと試みた。

2. 研究の目的

本研究は、人材の多様性をいかにすることで価値創造につなげるプロセスを明らかにすることを目的とする。職場の多様性、職場風土、個々人の意識、職場の成果(価値創造)につなげるメカニズムを解明することで、いつどんな時に、多様性とインクルージョンが、成果につながるのか。何割のメンバーが真意を持つようになると職場成果が最大化するのか、その最適値をどのように運用していくか。これらの問いを解明する研究は、いまだなされていない。その最適解は、職場の状況、企業特性と企業のおかれた環境、つまりはコンテキスト(文脈)によるはずだ。したがって、そのコンテキストは、同じ企業であったとしても、時間軸で変わるはずだ。

3. 研究の方法

人材の多様性をいかにすることで価値創造につなげるプロセスを明らかにすることを目的とし、1) 定量分析、2) 定性分析、3) 諸外国の研究者との意見交換、4) 文献レビューの4つを行った。

1) 定量分析

個々人の貢献意識(職場や組織の価値創造に貢献している)というプロセス変数は、常に最適値が変動するのではないだろうか。すべての人々の貢献意識が高い職場が収益を上げているのか、あるいは特定少数の貢献意識が高い職場が収益を上げているのかは、組織のケーパビリティを検討する上での重要な問いである。

個人の意識が集団の成果につながるメカニズムを明らかにするには、マルチレベルの分析が必要である(Hwang and Hopkins,2012)。そこで職場の多様性、職場風土、個々人の意識、職場の成果(価値創造)につなげるメカニズムを解明すべく、企業の全従業員、全職場のデータを用いマルチレベルの定量分析を行った。

具体的には、日本に本社を置くグローバルカンパニーの国内外、職場レベルの属性データ、意識調査の結果を用い、分析を行った。同社は、性別、年齢、経歴(中途採用)の多様化と、多様性を受け入れる風土、管理職の意識改革に取り組んでいた。同社のデータをマルチレベルで分析した。同社の、国内外約1,000職場、約3万人のデータをサンプルとし、管理職および従業員別に、性別、年齢、中途採用といった属性を職場レベルの多様性として用いた。

2) 定性分析

さらに価値創造につながるプロセスを明らかにすべく、時系列で質的調査を行った。対象としたのは、日本に本社を置く別業種のグローバルカンパニーの、欧州のトップマネジメントチームのメンバー、および各国子会社のトップ、合計 94 名である。環境変化に応じて、チームの多様性を変容させ、各メンバーのインクルージョンをいかに行っているかについての時系列的な運用について聞き取りを行った。とくにコンテキスト(事業環境、組織のしくみ)がいかに変化していくかを調査し、トップマネジメントチームのメンバーの意識や行動、さらにはそのことが企業業績にどのように影響するかを時系列で分析した。

3) 諸外国の研究者との意見交換

2018年8月、米国シカゴで開催されたアカデミー・オブ・マネジメントの年次大会において、研究発表を行った際に、Alison Konard 教授、Dass Parshotam 教授らと意見交換を行った。Alison Konard 教授は、海外同業他社(近年、ジェンダー・ダイバーシティの取り組みを進めたカナダの企業)の全従業員データを時系列分析しており、人材の多様性研究を長年行っている。

2019年8月、米国ボストンで開催されたアカデミー・オブ・マネジメントの年次大会において、研究発表を行った際に多様性をいかに風土について、各国研究者との意見交換を行った。また、2019年12月に京都で開催された欧州組織学会において、研究発表を行った際に、各国組織論研究者と議論した。

2020年8月、アカデミー・オブ・マネジメントの年次大会において、国際経営領域のベストペーパーとして研究発表を行い、各国の研究者からのコメントをいただいた。

インクルージョンの意識が個人の行動と集団レベルの成果にもたらす影響、さらにはコンテキストによってメカニズムが異なることを明らかにする、トップマネジメントチームの多様性と成果についての調査結果を、アカデミー・オブ・インターナショナルビジネス(2021年6月)でも、研究発表を行い、レビューアーおよび参加者からの肯定的な評価を得た。

2022年8月、米国シアトルで開催されたアカデミー・オブ・マネジメント年次大会に参加し、意見交換を行った。3年ぶりの集合型の学会であったため、研究者間の心理的安全性が高まり、本音での議論ができた。米国における多様性風土(特にインクルージョン)研究が、揺り戻し、つまりインクルージョン一辺倒(社会正義)からの脱却を必要とする時期に達したことを実感した。

2023年7月、イタリアのカリアリで開催されたEGOS(欧州組織学界)年次大会および、8月、米国ボストンで開催されたアカデミー・オブ・マネジメント年次大会にて研究発表および、意見交換を行った。米国における多様性風土(特に、今年度は「エクイティ」)研究が、変革を必要とする時期に達したことを実感した。

4) 文献レビュー

2018年度は、インクルージョンの概念について整理し、その結果は、「運輸と経済」に寄稿した。

2019~2020年度には、インクルージョンの与える影響、トップマネジメントチームの多様性と成果について既存研究を整理した。そのことで、既存研究のギャップをどのように埋めるかについてのロジックを明らかにした。

2021年度には、1990年代から現在までに発行された、国内外のインクルージョンに関する研究をレビューした。その結果、インクルージョン研究が、社会からの要請にもかかわらず停滞している現状と、その理由、今後求められていることの傾向を確認した。

2022年度には、国内外のダイバーシティと成果に関する研究をレビューした。ダイバーシティが成果におよぼす影響の理論的研究が停滞している現状と、その理由、今後求められていることの大勢を確認した。

2023年度には、国内外のダイバーシティと成果に関する研究をレビューした。DEI、なかでもとくにエクイティ研究が停滞している現状と、その理由、今後求められていることの大勢を確認した。この点については、ディスクロージャー & IR 誌に論文を寄稿した。

4. 研究成果

(1) インクルージョンありきの理想論からの潮目を先導

本研究を開始した時点では、欧米だけでなく日本でも、すべての人をインクルージョンすることが正しいこと、社会正義であるというイデオロギー一辺倒であった。その中で、それに疑問を呈した本研究は、当初、四面楚歌にあった。アカデミー・オブ・マネジメントの DEI 部会では、すべての人々をインクルージョンすることが正しい姿であるとの考えが主流を占めており、2019年に論文を投稿した際には、3者のレビューアーコメントでは、まったく孤立無援の扱われ方であった。

しかし、興味深いことに、翌年の2020年、数値データを加えた論文を、同じアカデミー・オブ・マネジメントの国際経営部会に投稿したところ、ベストペーパーの一つに選定された。経営戦略として多様性をいかにいかにするか、トップマネジメントチームの国籍の多様性とのかわり方で、時系列でのコンテキストの違いを示した点、さらにはイデオロギー一辺倒の研究とは一線を画す研究として、評価された。

(2) 「格差」「距離」「種類」の多様性の相互作用を実証

一言で多様性といっても、捉え方が異なる点を示したのは、Harrison & Klein (2007)である。それぞれの捉え方ごとに、目指す姿、基盤となる理論が異なっている。社会学、社会心理学をベースとする研究者が、マイノリティとマジョリティの「格差」を解消することをゴールとしたとしても、必ずしもそれは、一人一人の強みすなわち「種類」をいかすことにはつながらない。自然発生的に勝手に種類としての多様性が生かされるわけではない。個々のメンバー間の心理的距離、「距離」の多様性をマネジし、個々の強み、すなわち「種類」の多様性を顕在化させるようなマネジメントと環境をつくる必要があるのである。

Harrison & Klein (2007)においても、「格差」「距離」「種類」の相互作用はあるとは主張されてきているものの、そのこと自体は、実証されていなかった。本研究は、その相互作用を、時系列の質的調査で明らかにした点で既存研究を進展させた。

(3) 戦略の策定・実行・経営成果の一連のメカニズムをマルチレベルかつ時系列で実証

既存研究は、1970年代から、多様性の程度が成果にプラスかマイナスかを探求してきた。2000年以降は、多様性風土や多様性をいかすリーダーシップといったコンテクスト要因に着目するようになった。また、Shoreら(2013)は、集団のダイバーシティと個々人の態度的成果との間の媒介変数として個々人のインクルージョン意識をみていく必要性を主張した。

着実に研究が進められているにも関わらず、組織レベルの成果とのかかわりを示す研究が減ってきている。この点について、2017年8月のアカデミー・オブ・マネジメント年次大会において、戦略的多様性に関するシンポジウムにおいて、RichardやYanといった研究者間で共有した。

既存のダイバーシティの研究は、多様性が成果につながるプロセスを明らかにしようと試みてきたものの、次の点で課題を残していた。1つは、職場・チームレベルの価値創造につながるメカニズムを研究したものが少ない(Dwertmannら2016)。2つは、成果変数が、個人の態度や勤続年数の職場平均がほとんどであり、イノベーションとのかかわりでの研究が少ない。3つは、メカニズムを示すマルチレベルの研究であっても、サンプルサイズが小さい。職場・チームレベルのサンプルが20程度のもので多く、一般化可能性の問題がでてくる。実は、これら3つの理由はすべて「データアクセス」という点に集約される。ダイバーシティ研究者の多くは、現行の成果主義に対して真っ向から反発しており、ラインの管理職からの賛同が得られず、職場単位の収益や価値創造というデータではなく、人事担当者が管理可能な勤続年数など指標の利用に留まってしまっている。いつどんな場合に、すべての人のスキルをインクルージョンすることが経営成果につながるのかが明らかにされていなかった。

そうした中、本研究は、個人、職場、組織が関連しながら成果につながる過程をみていくことで、企業全体的なつまり戦略的なダイバーシティに、理論的かつ実践的な解を与えた。1つは、戦略の策定・実行・経営成果に直接的にかかわりを持つトップマネジメントチームのメンバーに丹念に時系列で調査を行うことで、戦略的な多様性と経営成果とのかかわりを示した点で、既存研究を進展させた。2つは、従業員3万人のグローバルデータをマルチレベルで分析し、職場レベルの多様性をいかす風土が、従業員の個々の心理的態度に影響を与えていることを実証した。グローバルな1,000職場、約3万人のサンプルサイズのデータをマルチレベルで分析することで、風土と個人の意識の関係性の一般化可能性を高めた。

(4) ジェンダー・ダイバーシティ研究への示唆

世界各国で用いられるジェンダーインデックスに関する批判と今後についての論文を出版した。各国のワークライフバランス制度がいかに個人のキャリア形成においてジェンダー格差を生むかについての論文をHuman Resource Management Journal (A*ジャーナル)に出版した。

以上のように、本研究は国際学会でも高い評価を得ている。研究成果は、引き続きトップジャーナルへの投稿および、日本国内においては著書の出版(2024年度出版決定)をすすめていきたい。

Castilla, E. J. (2016). Achieving meritocracy in the workplace. MIT Sloan Management Review.

Dwertmann, D. J., Nishii, L. H., & Van Knippenberg, D. (2016). Disentangling the fairness & discrimination and synergy perspectives on diversity climate: Moving the field forward. *Journal of Management*, 42(5), 1136-1168.

Harrison, D. A., & Klein, K. J. (2007). What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. *Academy of management review*, 32(4), 1199-1228.

Hwang, J., & Hopkins, K. (2012). Organizational inclusion, commitment, and turnover among child welfare

workers: A multilevel mediation analysis. *Administration in Social Work*, 36(1), 23-39.

Mor-Barak, M. E., & Cherin, D. A. (1998). A tool to expand organizational understanding of workforce diversity: Exploring a measure of inclusion-exclusion. *Administration in Social Work*, 22(1), 47-64.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計22件（うち査読付論文 7件 / うち国際共著 7件 / うちオープンアクセス 5件）

1. 著者名 谷口真美	4. 巻 17
2. 論文標題 多様性をいかにするために 単純二項対立を避けることがカギ	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 ディスクロージャー & IR	6. 最初と最後の頁 143-147
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Reichel, A., Lazarova, M., Apospori, E., Afiouni, F., Andresen, M., Bosak, J., ... & Taniguchi, M.	4. 巻 33(1)
2. 論文標題 The disabling effects of enabling social policies on organisations' human capital development practices for women	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 Human Resource Management Journal	6. 最初と最後の頁 129-147
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1111/1748-8583.12431	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 該当する

1. 著者名 I Macpherson, M Taniguchi, FJ Froese	4. 巻 chapter 7
2. 論文標題 Numbers and needed nuances: a critical analysis of the Gender Equity Index (GEI)	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Handbook on Diversity and Inclusion Indices	6. 最初と最後の頁 101-116
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.4337/9781788975728.00014	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する

1. 著者名 Briscoe, J. P., Kase, R., Dries, N., Dysvik, A., Unite, J. A., Adeleye, I., ..Taniguchi, M., ... & Zikic, J	4. 巻 130
2. 論文標題 Here, there, & everywhere: Development and validation of a cross-culturally representative measure of subjective career success	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Journal of Vocational Behavior	6. 最初と最後の頁 1-23
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1016/j.jvb.2021.103612	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 該当する

1. 著者名 谷口真美	4. 巻 第11号
2. 論文標題 大学職員の多様性をいかに	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 大学職員論叢	6. 最初と最後の頁 1,5
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 谷口真美	4. 巻 2022年5月号
2. 論文標題 「人材を生かす」 - ダイバーシティ・マネジメント	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 かけはし (公益財団法人産業雇用安定センター)	6. 最初と最後の頁 4-6
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 谷口真美	4. 巻 17
2. 論文標題 多様性の取り組みを競争優位につなげる	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Disclosure & IR= ディスクロージャー & IR	6. 最初と最後の頁 104-110
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 谷口真美	4. 巻 -
2. 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りのカギ	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 オリックス HP	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Taniguchi, M., & Dass, P	4. 巻 1
2. 論文標題 Diversity Types in a Top Management Team and the Process of Strategic Change	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Academy of Management Best Papers Proceedings	6. 最初と最後の頁 1-4
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.5465/AMBPP.2020.176	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する

1. 著者名 Reichel, A., Afiouni, F., Andresen, M., Apospori, E., Bagdadli, S., Bosak, J., ... Taniguchi, M. & Suzanne, P.	4. 巻 1
2. 論文標題 Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR Development	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Academy of Management Proceedings	6. 最初と最後の頁 1
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.5465/AMBPP.2020.19326abstract	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する

1. 著者名 谷口真美	4. 巻 -
2. 論文標題 女性活躍どこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日	6. 最初と最後の頁 26面
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 谷口真美	4. 巻 17(2)
2. 論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 看護部長通信	6. 最初と最後の頁 11-15
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 谷口真美	4. 巻 10月合併号
2. 論文標題 ダイバーシティ（多様性）とは何か	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本教育	6. 最初と最後の頁 8-11
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Andresen, M., Apospori, E., Gunz, H., Suzanne, P. A., Taniguchi, M., Lysova, E. I., ... & Bogicevic Milikic, B.	4. 巻 30(3)
2. 論文標題 Careers in context: An international study of career goals as mesostructure between societies' career related human potential and proactive career behaviour	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Human Resource Management Journal	6. 最初と最後の頁 365-391
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1111/1748-8583.12247	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 該当する

1. 著者名 谷口真美	4. 巻 28
2. 論文標題 多様化する組織における管理者の役割 - 個と集団のリーダーシップ	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 看護管理	6. 最初と最後の頁 677,681
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 谷口真美	4. 巻 78(9)
2. 論文標題 ダイバーシティの捉え方	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 運輸と経済	6. 最初と最後の頁 12,19
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A., Taniguchi, M... & Rozo, P. et al	4. 巻 40(1)
2. 論文標題 Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 Journal of Organizational Behavior	6. 最初と最後の頁 105,122
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1002/job.2316	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 該当する

1. 著者名 谷口真美	4. 巻 27
2. 論文標題 多様性をいかにするために 単純二項対立を避けることがカギ	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 ディスクロージャー & IR	6. 最初と最後の頁 143,147
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 谷口真美	4. 巻 65(4)
2. 論文標題 ハリソン= クライン 「違いは何か? 組織における多様性の構成概念 分離 (距離), 種類, 格差 」	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 94,97
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 谷口真美	4. 巻 朝刊
2. 論文標題 この一冊 (書評) 『性差別の損失』リンダ・スコット著 「ルール決定」構造の転換促す	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 日本経済新聞	6. 最初と最後の頁 29
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 谷口真美	4. 巻 朝刊
2. 論文標題 企業の人材多様化進むか	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 毎日新聞	6. 最初と最後の頁 17
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 谷口真美	4. 巻 朝刊
2. 論文標題 知と経験の多様性から価値を創造する	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 日本経済新聞	6. 最初と最後の頁 28
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計12件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 12件)

1. 発表者名 Briscoe, J., Cotton, R., Michel, E., Taniguchi, M. et al
2. 発表標題 Career Meaning as Mediator Between Career Shocks, Social Support and Career Management
3. 学会等名 Academy of Management (国際学会)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Taniguchi, Mami. & Dass., Parshotam,
2. 発表標題 Relationships among Diversity Types in a Top Management Team
3. 学会等名 Annual Meeting of Academy of International Business, June 28, 2021 (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Taniguchi, M., & Dass, P
2. 発表標題 Diversity Types in a Top Management Team and the Process of Strategic Change
3. 学会等名 Academy of Management Annual Meeting, August 2021, Vancouver Canada (Online) (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Reichel, A., Afiouni, F., Andresen, M., Apospori, E., Bagdadli, S., Bosak, J., ... Taniguchi, M. & Suzanne, P.
2. 発表標題 Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR Development
3. 学会等名 Academy of Management Annual Meeting, August 2021, Vancouver Canada (Online) (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Georgiadou, A. Taniguchi, M. et al.
2. 発表標題 Isms in Academia: Exploring how to Foster an Inclusive Culture Inside and Outside the Classroom
3. 学会等名 the 79th Annual Meeting of the Academy of Management, August 9-13, 2019 in Boston, Massachusetts, USA (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Taniguchi, M., Dass, P.
2. 発表標題 The Dynamics of Diversity and Inclusion in a Rapidly Changing Environment
3. 学会等名 The EGOS and Organization Studies Kyoto Workshop 2019, December 13-15, 2019, Kyoto University, Kyoto Japan (国際学会)
4. 発表年 2019年

1 . 発表者名 Maïke Andresen, M., Apospori, E., Gunz, H., Cotton, R., Mayrhofer, W. and Taniguchi, M.
2 . 発表標題 (Unconscious) differences in individuals' career conceptions across market economies: A comparative empirical study about the role of Varieties of Capitalism for careers
3 . 学会等名 Academy of Management CarCon 2020, February14- 15, 2020, WU, Wien (国際学会)
4 . 発表年 2020年

1 . 発表者名 Taniguchi, Mami. & Dass, P
2 . 発表標題 Diversity and Inclusion as a Dynamic Capability, Increasing Senior Leadership Diversity: Process Insights from a Global Set of Qualitative Studies - Senior Leadership Diversity
3 . 学会等名 Academy of Management (国際学会)
4 . 発表年 2018年

1 . 発表者名 Tanguchi, Mami., Frose,F. & Carrim, N.
2 . 発表標題 Gender and Gender Gap Indices, What's in an Index: Opening Pandora's Box on Equality and Diversity Indices
3 . 学会等名 Academy of Management (国際学会)
4 . 発表年 2018年

1 . 発表者名 Eric J. Michel, Jon P. Briscoe, Silvia Bagdadli, Janine Bosak, Richard Cotton, Martina Gianecchini, Emilie Lapointe, Evgenia Lysova, Sergio Madero, Sushanta Kumar Mishra, Pamela Suzanne, Mami Taniguchi, Jelena Zikic
2 . 発表標題 Social Support and Employability Perceptions: The Moderating Influence of National Culture in Lessons from Recent Developments in Careers: Clues to the New Normal?
3 . 学会等名 Academy of Management Annual Meeting (国際学会)
4 . 発表年 2023年

1. 発表者名 Marijke Verbruggen, Eleni Aspori, Fida Afiouni, Maike Andresen, Janine Bosak, Ovgu Cakmak-Otluoglu, Jean-Luc Cerdin, Petra Eggenhofer-Rehart, Hugh Gunz, Mila Lazarova, Emma Parry, Astrid Reichel, Lea Katharina Reiss, Saxena Richa, Bryndis Steindorsdottir, Pamela Agata Suzanne and Mami Taniguchi
2. 発表標題 Taking charge while taking care? A multi-country study examining the effects of gender, parental status, and goals on proactive career behaviors
3. 学会等名 European Group for Organizational Studies Annual Meeting (国際学会)
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Mami Taniguchi
2. 発表標題 Building a Successful Mentoring Program: Insights from the Careers Division Mentoring Program
3. 学会等名 Academy of Management Annual Meeting (国際学会)
4. 発表年 2023年

〔図書〕 計2件

1. 著者名 Naito, C and Taniguchi, M	4. 発行年 2023年
2. 出版社 Edward Elgar Publishing	5. 総ページ数 259
3. 書名 Change and continuity of career ecosystems for a parent company and foreign subsidiary in Japan, In 'Understanding Careers around the Globe' (Mayrhofer, W., Briscoe, J., Dickmann, M., Hall, D.T. and Parry, E. eds)	

1. 著者名 Macpherson, I., Taniguchi, M., & Froese, F. J	4. 発行年 2021年
2. 出版社 Edward Elgar Publishing	5. 総ページ数 352
3. 書名 Chapter 7 in Handbook on Diversity and Inclusion Indices	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関		
カナダ	Dass Parshotam	University of Manitoba	
ドイツ	Fabian Jintae Franse	University of Gottingen	
米国	Jon P. Briscoe	Northern Illinois University	
米国	Douglas T. Hall	Boston University	
オーストリア	Astrid Reichel	University of Salzburg	
ドイツ	Maik Anderson	University of Bamberg	
ベルギー	Marijke Verbruggen	K U Leuven	
オーストリア	Wolfgang Mayrhofer	WU Wien (ウィーン経済経営大学)	
英国	Emma Parry	Cranfield University	