

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 28 年 6 月 10 日現在

機関番号：34429

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2014～2015

課題番号：26885112

研究課題名(和文) 日本企業のダイバーシティ・フォールトラインに関する理論的・実証的研究

研究課題名(英文) Theoretical and empirical research on diversity faultline in Japanese firms

## 研究代表者

小泉 大輔 (KOIZUMI, Daisuke)

大阪国際大学・公私立大学の部局等・講師

研究者番号：40735411

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、日本企業におけるダイバーシティ・フォールトライン(以下、DF)とパフォーマンスの関係を定量的に明らかにすることである。本年度は前年度の既存研究のレビューと導出した分析モデルから質問紙調査を設計し、日本企業を対象としたダイバーシティ・フォールトラインに関する質問紙調査を実施した。今回の調査で得た貴重なデータは昨年12月に実施したこともあり、現在は実証的な仮説検証についての分析は未だ継続中な箇所もあり、これからの成果は人的資源管理論における専門学術誌へ論文の投稿、および学会報告などのアウトプットやアウトリーチを予定している。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is to clarify the relation between diversity fault-line and performance in Japanese firms. This year, the questionnaire survey for Japanese firms on diversity fault-line was designed and carried out on the analysis model that was led through from the review of previous researches last year. As the survey was conducted last December, the analysis of empirical research is ongoing. The achievements of this research will be reported on academic journals in human resource management, academic conferences and other outreach meetings.

研究分野：人的資源管理

キーワード：ダイバーシティ 女性活躍 人材マネジメント

## 1. 研究開始当初の背景

### (1) ダイバーシティ・フォールトラインの研究の背景

ダイバーシティ・フォールトラインの研究は最初にその理論概念を提唱した Lau and Murnighan(1998)以降、ダイバーシティ研究の理論的視座として欧米企業を対象にその実証研究が蓄積されつつあり、経営学分野で注目を浴びつつある。

ダイバーシティ・フォールトラインは多様性に関して個人が持つ属性を複数の次元によって測定するもので、いくつかの次元(たとえば年齢)で多様性が少なければ、たとえあるひとつの多様性(たとえば性別)を高めても組織内のフォールトラインが高くなるだけで、パフォーマンスに影響を及ぼさないとされる。

既存研究では、とりわけ職場やトップマネジメントチームに焦点を当て、フォールトラインとその業績の関係について検討されてきた(Gibson and Vermeulen 2003; Bezrukova et al. 2009; van Knippenberg et al. 2011)。その多くがフォールトラインはパフォーマンスに負の影響を与えるというものであり、人材のダイバーシティを考慮する上でサブグループが形成されることの重要性を示唆している。このように国外での研究ではフォールトラインの研究が進んでいる一方、日本国内で、また日本企業を調査対象としてダイバーシティ・フォールトラインを理論的実証的に検討し、学術雑誌に掲載された研究は申請者が知る限り存在しない。

### (2) 日本の企業組織におけるダイバーシティ研究

日本における人事ダイバーシティに関する研究では、ジェンダー・ダイバーシティとして女性活躍推進施策に関する研究が蓄積されているが、労働経済学の分野では、具体的な人事施策には関心が払われず、また、ワークライフバランス研究では雇用区分の多様性、配置異動による経験職能の多様性といった両立・均等施策以外の人的資源管理施策からの検証はほとんど行われていない。

また、国籍の多様性については、外国人労働者の数量的把握と労働市場あるいは賃金などの関係を捉えたマクロ的な外国人労働者雇用政策に関する研究(中村・内藤・神林・川口・町北 2009; 橋本 2009)、外国人留学生の採用や就職、就労に関する実態調査の研究(労働政策研究・研修機構 2009; 守屋 2012)が徐々に積み重ねられてはいるものの、日本企業内の国籍の多様性の実体やパフォーマンスとの関係について検証した研究はほとんどない。

雇用区分の多様性については、人材ポートフォリオ理論によっていくつかの研究が蓄積されているが(朴・平野 2008; 平野 2009)、男性労働者と比べて女性労働者の方が外部労働市場に位置付けられやすいこと、理由、

より一般的にいえば、なぜ表層的に区別できる属性によって、ある労働者集団が内部労働市場に属し、そうでない労働者集団が外部労働市場に属するののかについての論点は議論されていない。

さらに、職務経験の多様性については、日本の企業組織では異動による経験職能の幅が男女間で異なり、またそのことがその後の昇進・昇格格差と関連していることが明らかにされているが、職能経験をジェンダー、あるいは雇用区分ごとに検証した研究は極めて少ない。

以上のように、個人が持つダイバーシティにはジェンダーや国籍のみならず、雇用区分、職務経験など人事管理においても複数の次元が生じてきているにも関わらず、それぞれが独立した形で研究が行われてきた。したがって、本研究は日本におけるダイバーシティ・フォールトラインに関する初めての理論的かつ実証的な研究となる。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、(1) ダイバーシティ・フォールトラインの理論的研究を体系的にレビューし、日本企業の雇用マネジメントにおける様式化された事実の文脈から理論や分析枠組の再検討すること、(2)日本企業におけるダイバーシティ・フォールトラインの実態およびパフォーマンスとの関係を定量的に明らかにすることである。

昨今、日本の企業組織ではグローバル化に対応するために性別や国籍の多様性をはじめ、正規・非正規・限定正社員などの雇用区分の多様性、経験職能の多様性など人事事項に関する多次元において多様性が進展している。

本研究では、ダイバーシティ・フォールトラインの視点から捕捉した場合に日本の企業組織における多様性の実体、およびダイバーシティ・フォールトラインと組織パフォーマンスとの関係を明らかにすることを目的としている。

## 3. 研究の方法

本研究は理論的かつ実証的研究成果を目指すことから、2段階のステップを計画的に実行した。第一のステップは、ダイバーシティ・フォールトラインに関する既存研究の体系的なレビューである。フォールトラインの理論概念を提唱した Lau and Murnighan(1998)以降の理論・実証研究をレビューし、背景となる理論、フォールトラインの属性、成果変数、フォールトラインの測定方法について体系的に整理した。同時に、第二ステップに向け、分析モデルと調査票の設計についても検討した。

次に分析モデルの実証に向け2つの研究行程を進めた。一つ目は日本企業を対象としたダイバーシティ・フォールトラインに関する質問紙調査の実施である。前年度に設計した

分析モデルと質問紙調査をもとに質問紙調査を実施した。申請者が関与している研究プロジェクトにおいて女性活躍やワークライフバランスに関する質問紙調査に調査の一環として本研究のフォールトラインについての調査項目を入れて質問紙調査を行った。二つ目の行程はその質問紙調査で得られたデータを分析することによって実証的に仮説検証することを試みた。

#### 4. 研究成果

2で記載した研究目的に従い、以下(1)(2)の研究成果を得た。

(1)ダイバーシティ・フォールトラインに関する既存研究の理論レビューと質問紙調査票の設計

①ダイバーシティ・フォールトラインに関する既存研究の理論レビュー

Lau and Murnighan(1998)以降のダイバーシティ・フォールトラインに関する既存の理論・実証研究を丹念にレビューし、体系的に整理した。特に検証するのはフォールトラインの理論的背景、実証研究のレビューとその測定手法である。

ダイバーシティ・フォールトラインとは前述したように、ある職場において個人が持つ年齢や性別、職歴などの多様性によって形成されるサブグループの同質性を測定した概念である。これまでに学術雑誌に掲載された理論的かつ実証的な研究をレビューした結果、フォールトラインが組織成果に与える効果にはプラスとマイナスの双方があり、その効果を説明する理論的背景には、社会的カテゴリー理論、類似性魅力理論、情報意思決定理論といった3つの理論が土台となっていることが明らかにされた。

またフォールトラインの属性には、大きくは(1)性別、年齢、人種などの人口統計学的(demographic)な属性の多様性と、(2)勤続年数、経験職能、教育レベルなどの情報やタスク関連の多様性の2つに大別され、それぞれのフォールトラインの測定により組織成果との関係が検証されていることが明らかにされた。

実証的な研究方法には質問紙などによってフォールトラインの属性と組織成果を測定し、その関係性を検証する質問紙調査と、実験室でさまざまな実験を行う実験室調査の2つがあり、後者の実験室実験で対象となるのは主に学生であることが明らかとなった。前者の質問紙調査では企業を対象とした研究が多く、企業組織間や企業内における部門が調査対象とされていた。

組織成果については、シンプルな組織成果の他、組織成果に結実するまでの過程としてグループ間のコンフリクト、コミュニケーションの程度、凝集性、組織市民行動、公平感などとフォールトラインの関係を検証する実証研究が多いことが明らかとされた。

フォールトラインの測定手法については、

主に使用されている方法としてはFau(Thatcher, Jehn and Zanutto 2003), FLS(Shaw 2004), ASW(Meyer and Glenz 2013)があるが、それぞれグループの人数やサブグループの数、変数の種類に制限があるため、測定の容易さなども考慮しながら研究者が使用する際の論理を明確に示す必要性があることが明らかにされた。

②ダイバーシティ・フォールトラインの分析モデルと質問紙調査票の設計

①で記載したダイバーシティ・フォールトライン研究の包括的レビューを通じて得られた知見をもとに、分析モデルを設定し、具体的な質問紙調査を設計した。分析モデルでは既存研究に依拠しながら、変数とすべき概念項目を検討した。組織成果としての業績、フォールトラインの属性としては個々の組織メンバーの性別や年齢などの人口統計学的な多様性を質問紙調査で測定することとした。

(2)日本企業を対象としたダイバーシティ・フォールトラインに関する質問紙調査の実施と分析

①質問紙調査の実施

前年度のステップ1で設計した分析モデルと質問紙調査をもとに本調査ではA都道府県下の中小企業を調査対象とし、質問紙調査を2015年12月に実施した。

全国規模の企業に行う調査は一般化可能性の意味では重要である一方で、コストと回収率の観点から非効率的であることも否めない。

また、経営学における全国的な企業調査はそれほど容易ではないことから、調査者が参加するプロジェクトへの参加企業に対して質問紙調査を実施し、分析するケースもある。

本研究では、調査参加企業を調査対象として事業所ごとのフォールトラインに関する調査を実施し、90社弱の企業組織サンプルデータを得た。

②ダイバーシティ・フォールトラインに関する計量分析

今回の調査で得た貴重なデータは昨年12月に実施したこともあり、現在は実証的な仮説検証についての分析は未だ継続中な箇所がある。これからの成果は人的資源管理論における専門学術誌への論文の投稿、および学会報告などのアウトプットやアウトリーチを予定している。

#### 5. 主な発表論文等

[学会発表] (計 2 件)

1. 小泉大輔, 「大手企業における昇進・昇格施策の男女感比較」, 日本経営学会, 2016年11月, 大阪国際大学

2. 小泉大輔, 「内部労働市場における人事施策と女性従業員のキャリア」, 日本労務学

会，2017年6月，同志社大学

6. 研究組織

(1)研究代表者

小泉 大輔 (KOIZUMI, Daisuke)  
大阪国際大学・グローバルビジネス学部・  
講師  
研究者番号：40735411