

書評

BOOK REVIEWS

正木郁太郎 著

『職場における性別ダイバーシティの心理的影響』

川口 章

本書は、職場における性別ダイバーシティが従業員に及ぼす心理的效果を分析したものである。ただし、本書は、心理的效果の有無自体を問題にしているのではなく、望ましい心理的效果をもたらすには何が必要かを議論している。言い換えると、「性別ダイバーシティを有効に機能させるためには何が必要なのか」を問うている。

著者によれば、性別ダイバーシティの効果に関する初期の研究は、ダイバーシティが従業員の心理指標（職場のコンフリクト、組織コミットメント、離職意図など）や企業パフォーマンス（生産性、イノベーション、業績など）にどのような影響を及ぼすかに着目していた。しかし、それらの効果は一様でなく、職務特性や組織風土などの職場属性によって異なることが指摘されるようになった。その結果、近年のダイバーシティ研究は、ダイバーシティの効果そのものとともに、ダイバーシティの効果に影響する調整効果としての職場の属性に着目するようになってきた。本書は、その調整効果の解明に重点を置き、性別ダイバーシティが従業員の心理的指標に対し有効に機能するためには、どのような職務特性や組織風土が必要かを実証分析したものである。以下、本書の内容を要約する。

内容

第1章は、日本の性別ダイバーシティを取り巻く状況について整理し、三つの研究課題を挙げている。日本は管理職に占める女性の割合が低く、コース別人事管理制度をとる企業では、総合職の大半が男性、一



●東京大学出版会
2019年1月刊
A5判・208頁
本体4800円+税

●まさき・いくたろう 東京大学大学院総合教育研究センター特任研究員

般職の大半が女性という状態である。また、労働時間が長く、総合職社員には、全国各地、世界各地への転勤が伴う。日本企業は、総合職社員に対し全人格的な会社への関与を求め、それができる男性とできない女性を区別する人材マネジメントの仕組みが存続してきた。

これまでの日本のダイバーシティ研究は、ジェンダーやワークライフバランスの視点に基づくものが多い。近年、ダイバーシティの影響に着目する研究も増えつつあるが、海外の研究に比べると、量や幅が十分とはいえない。著者は研究課題として「ダイバーシティはどのようにすれば高められるのか」「ダイバーシティを高めることにどのような意義や効果があるのか」「ダイバーシティを有効に機能させるためには何が必要なのか」を挙げている。

第2章は、ダイバーシティの研究手法と関連する研究蓄積について、主に海外の知見を整理している。ダイバーシティの主効果研究の理論には、「社会的カテゴリ化パースペクティブ」や「情報資源パースペクティブ」がある。人は互いに似たもの同士を同じグループとして認知する。これが「社会的カテゴリ化」である。ダイバーシティは、集団の中にサブカテゴリを発生させ、集団のまとまりを低下させるとともに、個人と集団の心理的な結びつきを低下させる。例えば、組織コミットメントの低下や離職意図の上昇をもたらす。これが「社会的カテゴリ化パースペクティブ」

に基づく予想である。それに対し、「情報資源パースペクティブ」では、ダイバーシティは課題の達成に関連する豊富な情報の源と解釈される。この理論に基づけば、ダイバーシティの向上は集団パフォーマンスに対してポジティブな影響を持つ。

これまでの研究によると、これら主効果に関する仮説は支持されないことが多い。そこで、ダイバーシティの効果に関する研究は、調整効果（交互作用）を含んだより複雑で精緻な枠組みへと進んでいる。本書が採用するのも、職務特性と組織文化という調整効果を含んだモデルである。

第3章では、本書の独自の仮説や立場について説明している。本書のリサーチクエスションは、「日本で職場の性別ダイバーシティの心理的影響を好転させるには、組織環境に関するどのような要因が必要か？」である。また、実践的な目的として「日本で高まる職場の性別ダイバーシティに対して、どのような要因を整備すれば、心理的な好影響をもたらすことができるかを探る」ことを挙げている。

本書では、ダイバーシティの調整効果として職務特性とダイバーシティ風土に着目する。取り上げる職務特性は、仕事の相互依存性と役割の曖昧性である。いずれも、日本企業に特徴的な職務特性である。仕事の相互依存性とは、構成員個人間の職務内容に一定の重複が存在し、結果として周囲と関わり合わなければ仕事が進まないような性質のことを指す。役割の曖昧性は、個人間の担うべき役割がはっきりと定まっておらず、臨機応変な行動が求められる特性を指す。

ダイバーシティ風土とは、一般には、多様な構成員間の公平または平等、あるいは組織への包摂に関する組織風土を指す。しかし著者は、ダイバーシティ風土として「包摂性に関する風土」に加えて、「女性登用に関する風土」「多様な働き方に関する風土」「性役割分業に関する風土（男性優位）」「性役割分業に関する風土（マッチョイズム）」の四つの因子を想定する。これら四つはいずれも、性役割分業が強く残っている日本社会の企業を分析するのに有用な概念である。著者は、男女の機会平等が低い企業では、包摂性は性別ダイバーシティの効果を弱くし、女性登用、働き方の多様性、性別分業（男性優位）、性別分業（マッチョイズム）は性別ダイバーシティの効果を強くすると予

想する。例えば、男女の機会が平等でない企業では、男女を個人として平等に扱うよりも、男女の性役割分業のある方が、ダイバーシティによる組織コミットメントの低下を抑えることができる可能性がある。それに対し、機会平等が高い企業では、その逆の調整効果が予想される。例えば、男女平等が高い企業で、女性を優先的に登用する風土があると、必要以上の女性優遇により組織コミットメントが低下するかもしれない。

第4章は、実証研究の方法を説明している。社会人ウェブ調査と九つの企業の従業員に対するアンケート調査を用い、性別ダイバーシティが従業員の心理指標に及ぼす影響を分析する。目的変数は、情緒的コミットメントである。情緒的コミットメントは、組織構成員の組織に対する情緒的な愛着や組織アイデンティティの強さを意味する。

第5章と第6章は、本書の中核となる実証研究を扱っている。第5章は、ダイバーシティが心理指標に及ぼす影響における職務特性の調整効果を分析している。職務特性として、「仕事の相互依存性」と「役割の曖昧性」の二つの効果を検討している。まず、女性労働者の割合は高いが、女性管理職比率が低いサービス業のデータを用いた研究1では、職務特性がダイバーシティの情緒コミットメントに対する効果を弱める調整効果があることがわかった。役割曖昧性の調整効果は発見できなかった。同じく女性労働者の割合は高いが女性管理職割合が低い人材サービス業のデータを用いた研究2の結果、職務の相互依存性も役割曖昧性もややダイバーシティの心理的效果を弱めることを発見した。さらに、女性従業員割合が低く、女性管理職がない食品業を対象とした研究3でも、仕事の相互依存性がダイバーシティの効果を弱めることが明らかになったが、職務曖昧性の調整効果は発見できなかった。以上から、仕事の相互依存性に関する仮説は三つの研究すべてで支持されたが、職務曖昧性に関する仮説は一つを除いて支持されなかった。この結果から、実践的示唆として、著者は、「相互依存性の高い職場では、性別ダイバーシティを進めない」というマネジメントと「職務記述を明確にし、相互依存性を低下させる」というマネジメントがありうると主張する。

第6章は、組織風土、中でも「ダイバーシティ風

土」の調整効果に関する実証分析である。まず、社会人ウェブ調査を用いて、ダイバーシティ風土の因子分析を行った研究4の結果、予想された五つの因子を得る。続いてこれらの要因がどのようなダイバーシティの調整効果を持つかを分析する。社会人ウェブ調査を用いた研究5では、多様性の風土が正の調整効果を持つものに対し、包摂性の風土は負の調整効果を持つことが明らかになった。両者が逆方向の調整効果を持つという点は仮説と相いれない。女性管理職が少ないサービス業のデータを用いた研究6では、女性登用と男性優位の風土が、ダイバーシティの情緒的効果に正の調整効果を持っていることを発見した。同じく女性管理職が少ない人材サービス業のデータを用いた研究7では、ダイバーシティの効果を有意に調整するダイバーシティ風土は見つからなかった。男女の平等度が高いハイテク産業では、包摂性風土がダイバーシティの情緒的効果に正の調整効果を持っていることを発見している。このように、ダイバーシティの情緒的効果の調整効果に関する仮説は概ね支持された。

これらの発見から、企業の機会平等度によって、ダイバーシティ風土の調整効果が異なることが明らかになった。男女平等度が低い企業では、性役割への配慮が有効で、包摂性はネガティブな効果がある可能性がある。それに対し、平等度が高い企業では、包摂性の推進と性役割分業の解消が有効である。

第7章は、実証分析の総合的な考察を行っている。海外の研究知見を発展させた「日本のダイバーシティ・マネジメント」の可能性について、実証研究からわかったことと、今後の研究展望について述べている。

コメント

本書には多くのすぐれた面がある。第1に、専門用語や概念について、先行研究を紹介しながら丁寧に説明されており、評者のように心理学に明るくない読者にも理解しやすい。

第2に、着目点の独創性である。ダイバーシティが従業員の心理に及ぼす効果自体よりむしろ、ダイバーシティの効果に影響を及ぼす調整効果に着目している。

第3に、仮説の独創性である。日本の企業に特徴的な職務特性として、仕事の相互依存性と職務曖昧性を、そしてそれらの共通要因である斉一性（多様性を認めないこと）に着目している。また、ダイバーシティ風土に関する五つの因子と企業の男女平等度の組み合わせによって、調整効果の効果が異なることを仮説としている。

第4に、男女平等の度合いが異なる9社の従業員データを収集し、さらに全国の労働者を対象としたウェブ調査も行っている。それにより、企業の男女平等度によって、性別ダイバーシティが心理指標に有効な影響を及ぼす組織風土が異なることを明らかにした。

最後に、あえて不十分点を挙げるとすれば、仕事の相互依存と職務曖昧性と斉一性の関係が十分説得的に議論されていないことである。これらの概念は、日本のダイバーシティを議論するうえで鍵となるものであるが、この分野ではまだ研究が十分蓄積されていない。今後の著者の研究に期待したい。

かわぐち・あきら 同志社大学政策学部教授。労働経済学・人的資源管理・ジェンダー政策専攻。

梅崎 修・田澤 実 編著

『大学生の内定獲得』

——就活支援・家族・きょうだい・地元を
めぐって

福井 康貴

1 はじめに

本書は新規学卒労働市場においてどのような学生が内定を獲得しているかを明らかにすべく編まれた学術書である。内定を取る方法について書かれた本や記事は数多いが、そのアドバイスの中には限られた経験や情報源にもとづいていて根拠が十分でないものもある。本書がそれらと一線を画するのは就職活動を行う全国の大学生のデータを用いて実証された知見が示されている点である。分析には株式会社マイナビの就職情報サイトの登録会員に行ったモニター調査のデータが共通して用いられているが、それは本書が法政大学キャリアデザイン学部とマイナビによる産学連携調査プロジェクトの成果であるためである。第一部は第1章から第5章で構成され「就職活動支援編」となっている。第6章から第10章が第二部であり「家族・きょうだい・地元編」と題されている。

2 本書の概要

第1章では、リーマンショック後に有力な議論となった「中小企業とのミスマッチ論」を念頭におき、2004年度から2012年度の学生の就職意識の変化を検討している。近年、中堅・中小企業を希望する学生が増えており、そうした学生に最も多くみられるのは「楽しく働きたい」という仕事観であることが明らかにされる。中堅・中小企業を希望する度合いによるちがいがみられ、積極的に「中堅・中小企業がよい」とする学生の場合は「個人の生活と仕事を両立させたい」という仕事観、「やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい」と条件付きで希望する学生の場合は「人のためになる仕事をしたい」という仕事観をもつ者も多い。そこから、中堅・中小企業を学生に



●法政大学出版局
2019年2月刊
A5判・184頁
本体2800円＋税

●うめざき・おさむ 法政大学キャリアデザ
ザイン学部教授。
●たざわ・みのる 法政大学キャリアデザ
イン学部准教授。

勧めるキャリア支援者は、条件付きで中小企業を希望する学生が、楽しく働くことや人のためになる仕事を重視している可能性を押さえておくことが重要だとする。

第2章では、就職活動において自らの過去や未来の捉え直しが求められることをふまえ、キャリア意識が高いか低いかによって重視する過去・現在・未来が異なるのかを検討している。キャリア意識については人に会ったり、活動に参加したりすることを示す「アクション」と夢や目標を明確にしているかを示す「ビジョン」の諸項目で構成される尺度が用いられ、時間的展望に関しては過去・現在・未来の自由記述データが利用されている。キャリア意識が高い学生は、人との出会いや努力、経験を過去として重視し、現在を周りの人との関わりから捉え、将来大切になる力について説明できる者が多い一方、キャリア意識が低い学生は、友達と過ごした楽しい時間として過去を捉え、現在を大切なもののみつける時間と考え、未来を自立などの言葉で捉えている。

第3章はソーシャル・ネットワーク・サービス(SNS)が内定獲得に役立つのかという問いを扱っている。職探しとソーシャル・ネットワークについての研究は多いが、SNSが拡大するソーシャル・ネットワークに関する実証的な知見は少ない。どのような大学の学生でも、就職活動における実名制SNSの用

途は、企業ページの閲覧や就活仲間との情報交換などであり、新たなソーシャルネットワークの獲得につながっていない。また Facebook 利用度は主要国立大学と主要関東私大で高いが就職活動への利用度は逆に低い。そして、大学類型による若干のちがいはあるものの、全体としてみれば就職活動での Facebook の利用は内定取得率に影響を与えていないことが明らかにされている。

第4章では、難関校（国公立、難関私立）と非難関校（その他私立）を比較する形で、教員と学生の関わりが文系学生の内々定の獲得に与える効果が検討されている。ユニバーサル段階を迎えた現在の大学には、自律して学ぶ学生がいる一方で、教員の関与がなければ学習できない学生もあり、後者の割合は非難関校で多いと考えられる。実証分析の結果はこの予想どおりであり、教員と学生の関わりは非難関校においてのみ内々定の獲得に正の影響を与えている。そしてこの結果にたいして異質なソーシャル・ネットワークを形成するハブ機能を非難関校の教員が担っているという観点から考察がくわえられている。

第5章は、他の章と異なり大学院卒に焦点を当て、大学院学歴が内々定の獲得に与える効果が検討されている。分析の結果、文系大学生とくらべると、理系大学院生には就職プレミアムがあるが、文系大学院生には就職ペナルティがあることが確認されている。大学院学歴の優位性が文系・理系という条件で変わりうるという結果を受けて、文系大学院が学歴ミスマッチの原因になっているかを検討することや、文系大学院卒に見合った人的資源管理の変化が展望されている。

第6章で検討されるのは親子関係が内定獲得に与える影響であり、就職活動や職業に関して親子が会話や相談をする相談関係と、就職活動状況やエントリー企業を尋ねるといった進捗管理に分けて検討されている。相談を軸とする関わりは親子関係に良い影響を与える一方で、進捗を管理する関わりは悪い影響を与える傾向があり、親子関係の良さは内定獲得にポジティブな影響があることが明らかにされている。幾度となく自信を失う経験を伴う就職活動において、学生のありのままを受け入れ、自信を回復する場所として家族が機能するという知見は、保護者をはじめとするキャリア支援者にとって示唆に富む。

第7章では、就職活動への親の関心度、親との関わりにたいする学生の満足度、学生のキャリア意識の関係が検討されている。高いキャリア意識を示す学生は親の関心度が高く親との関わりにも満足していることや、学生の満足度が高い親との関わりは学生が主体となって親と会話したり相談する関係である一方、満足度が低い関わりは親が主体となり学生が受け身となっている関係であることが明らかにされている。この結果から高いキャリア意識を形成するために保護者が伴走者のスタンスで学生に接する意義が強調される。

第8章では、若者の東京圏への流出を受けて地方大学への進学や地元企業への就職が政策的に推進されている状況に鑑み、地元志向がキャリア意識と保護者の関わりに与える影響が検討されている。地元志向については高校所在地、大学所在地、希望勤務地を組み合わせることで、完全地元残留組、社会人デビュー組、大学デビュー残留組、Uターン就職組、流動組という5つのパターンが設けられている。三大都市圏と非三大都市圏にわたる分析の結果、非三大都市圏の完全地元残留組（高校所在地、大学所在地、希望勤務地が同じパターン）は、キャリア意識が相対的に低く、就職や仕事について相談するような親との関わりも少ないことが明らかにされている。

第9章ではきょうだい出生順位が地域移動に与える影響が検討され、分析を通じてジェンダーによるちがいが明らかにされている。きょうだい出生順位は長子または一人っ子を1とするダミー変数、地域移動は勤務地として出身県を希望する人（残留）を1とするダミー変数が用いられている。男子の場合、長男であることは残留傾向に影響せず、大学ランクが高いと出身県外への移動を希望しやすい。女子学生の場合には逆に、長女であると残留を希望しやすいが、大学ランクは影響がない。この知見について親子のサポート関係や役割期待の観点から考察がなされている。

第10章は結婚観のちがいが内定に与える影響を男女別・大学分類別に検討している。結婚観は「夫婦共働きが望ましい」を1、「主に自分の収入のみで生活するのが望ましい」または「主に相手の収入のみで生活するのが望ましい」を0とするダミー変数によって捉えられている。分析の結果、夫婦共働きを希望する結婚観を持っていると、その他私大の男子学生では内

定を得にくく、国公立大学の男子学生では大企業の内定を得やすいこと、有名私大の男子学生および女子学生では関連がみられないことが明らかにされている。

3 本書の意義・魅力

新規学卒労働市場は、内定獲得をめぐって様々な立場から発せられる情報が流通する場であり、行為選択の土台となる信頼できる情報を見極めるのが大変難しい。これはとりわけ実際に就職活動をする学生が直面している状況であろうが、就職活動を支援する者（保護者や大学教職員など）、採用活動を行う企業人事部、就職・採用支援を担う事業者なども、不確かな情報のために判断に迷うことがあるだろう。本書は信頼できるデータを用いた実証分析によって内定獲得をめぐるさまざまな事柄にエビデンスを提供しており、就職・採用活動に関わる多くの人に役立つ内容となっている。とくに、SNSや大学教員の関与、保護者の就職活動への関わり、地元志向といった比較的新しいトピックについては、過剰な期待や不安が抱かれやすいと考えられるため価値が高い。新しい現象を既存の理論と接合させる手腕は研究者にとって参考になるだろう。

本書の全体を通じて感じたのは大学や大学生の異質性に十分な注意が払われていることである。入試選抜度にもとづく大学類型や、いわゆる文系と理系、三大都市圏と非三大都市圏、キャリア意識の高群と低群、男性と女性など、いずれの章でも何らかのグループ同士を比較しながら問いに答えが与えられている。内定獲得に影響を与える実践や技術、政策であっても、

それが発現する条件は異なっている可能性があり、そうした条件を特定する必要があるという認識が本書を貫いている。この背景には大学の多様化や地方をめぐる環境の変化があるが、現場感覚に優れる実務の専門家との協働によって問題意識が磨かれた側面もきっとあるのだろう。

あとがきに書かれた本書の成り立ちを読むと、本書が本格的な産学連携調査プロジェクトの成果であることが理解できる。研究者と実務家が足りない部分を補い合うことによって、双方にとって価値のある発見がなされるのは素晴らしいことである。今後も息の長いプロジェクトとして継続してもらいたい。その過程ではデータの質をさらに高める工夫が必要だと思われる。やや気になったのは分析のアウトカムとなっている内定の変数であり、内定したかどうかの申告が任意であるため、申告の有無がランダムに発生するという仮定を置くことになっている。もちろんどのような調査でも程度の差はあれこうした仮定を置く必要があるが、なるべく欠測が生じないよう申告にたいする学生のインセンティブを高めるといった工夫が必要であろう。また内定の有無だけでなく内定した企業の情報を分析にもっと組み込むことでさらに深い知見がもたらされるだろう。プロジェクト関係者のさらなる挑戦に期待したい。

ふくい・やすたか 名古屋大学大学院環境学研究所准教授。社会階層論・経済社会学専攻。