

研究プロジェクト 4. 「日本企業のグローバル化と人材マネジメント」

本プロジェクトは、経営のグローバル化の進展に伴う人事課題として経営組織におけるダイバーシティに着目して、以下の二つの研究テーマに取り組んでいる。

(1) 職場におけるダイバーシティとインクルージョンに関する実証研究

組織行動論をベースとして、職場におけるダイバーシティやインクルージョンが従業員の態度・行動に与える影響を明らかにすることを目的としている。ダイバーシティが集団における性別や国籍、経験、性格といった属性の構成を指すのに対して、インクルージョンとは組織成員一人ひとりの個性が尊重されることを意味する。本研究ではインクルージョンに注目して、組織のインクルージョンの取り組みや職場におけるインクルーシブ風土、管理者のインクルーシブ・リーダーシップが従業員のモチベーションや創造的行動、知識共有行動などに与える効果について、日本企業の従業員を対象としたインターネット調査や、大手企業営業部門の従業員を対象とした質問票調査のデータを用いて個人レベルやチームレベルの定量的な検証を行っている。

現時点の研究成果として以下の2論文がある。

・林祥平・森永雄太・佐藤佑樹・島貫智行（2019）「職場のダイバーシティが協力的志向のモチベーションを向上させるメカニズム」『日本経営学会誌』42巻, 52-62頁。

・佐藤佑樹・島貫智行・林祥平・森永雄太（2020）「インクルージョン風土と従業員の創造性：知覚された組織的支援（POS）の媒介効果」『組織科学』54巻1号, 16-31頁。

林ほか（2019）は、テーマの社会的意義や学術的貢献が評価され、2019年度の日本経営学会賞（論文部門・本賞）を受賞している。

(2) 日本企業のダイバーシティ・マネジメント施策と組織的成果に関する実証研究

人的資源管理論をベースとして、企業によるダイバーシティ・マネジメントの取り組みとその組織的効果を明らかにすることを目的としている。日本企業の人事部門を対象とした質問票調査を実施し、当該企業のダイバーシティ・マネジメントの特徴や実践度を測定している。また、質問票調査のデータとアーカイバルデータを接続したデータセットを構築して、企業レベルのダイバーシティ・マネジメント施策が従業員定着率や女性管理職比率などに与える効果を定量的に分析している。