書評

寺村 絵里子（編著）

『女性のキャリア意識と組織・企業特性 ―仕事満足度とキャリア意識のパズルを検証する』

（中央経済社）

千葉商科大学商経学部教授　**大風　薫**

Ⅰ　本書の問題意識と目的

日本人女性は「仕事に満足しているのになぜ昇進したくないのか」というパズルの解明に挑むべく、本書は民間企業における女性従業員のキャリア意識を高めるための組織・職場要件を備える企業特性を明らかにすることを目的とした、当該分野の専門家による研究論文集である。その背景には、政府や企業が女性従業員の意思決定層を増やそうと具体的な数値目標を掲げたり、人事制度や従業員の働き方の見直し・適正化などに取り組んだりしているにもかかわらず、指導的立場の女性人数が増えない現状に対する強い問題意識がある。

このパズルを解くために、本書は女性従業員が職場で感じる満足度や幸福感（ウェルビーイング）に注目し、その組織や職場要因との関係を複数のデータを用いた分析によって明らかにしようとしている。また、このような関係性について、配偶関係や年代、雇用形態の多様性に目配りしながら検討を行っている点も本書の特徴的なアプローチである。

Ⅱ　本書の内容と特徴

序章では、18か国の国際比較によって日本人女性の仕事満足度が高いにもかかわらずキャリア意識（昇進意欲）が低いことが示され、本書の研究課題が導出される。

第１章から第３章は独自調査から得られた２時点データを用いて、経営学者３名がそれぞれ、働き方と幸福との関わり（第１章）、職場要因・DEIとウェルビーイングの関係（第２章）、組織学習の仕組みと幸福感の関係を分析している。その結果、働き方に関する人事管理（労働時間、女性活躍推進、勤務形態柔軟化）は、幸せになろうとする意志をともなう幸福と正の関係性を持つこと（第１章）、自律性、エクイティ、イン

クルージョンが協調的幸福感、すなわち個人の成功や達成感を軸とする幸福感とは異なる他者との関わりの中ではぐくまれる幸福感を高めること（第２章)、第３章では組織学習の仕組みの有無がジョブ・クラフティングの活発さや幸福感を高めること（第３章）が明らかにされる。

第４章から第６章は経済学者と社会科学者による大規模パネルデータの分析による研究成果が披露される。まず第４章は、職場環境は仕事満足度や就業継続意欲と関係するが、女性において、配偶関係の違いやパンデミック前後で仕事満足度や就業継続意欲に影響を及ぼす職場環境要因が変わることを示す。第５章は高年齢女性労働者において、上司によるキャリア形成の後押しやキャリアデザイン研修は職務満足度を高めるが、その効果は世代によって異なることを明らかにする。第６章は非正規雇用者女性に注目し、コロナ禍ではサービス業に従事する非正規雇用者女性の労働時間が大きく減ったことで生活満足度は低下するものの仕事満足度には影響を及ぼさなかったことが明らかにされる。

終章は、これらの研究成果の総括として、女性のキャリア意識の醸成に対する①多様な従業員に対する公正な学習・成長の機会を提供する人事制度設計、②各職場における自律性・包摂・心理的安全性に加えてダイバーシティ・育成・流動性を高める運用、③個人に対するジョブ・クラフティングや組織内のキャリアアップ支援の必要性を示唆する。以上の分析を通じて、本書は女性従業員のウェルビーイングや仕事満足度が、個人属性だけでなく組織文化や人事制度、上司との関係性などによって規定されることを示している。

Ⅲ　本書の学術的貢献と今後の研究に対する期待

本書の最大の貢献は、日本人女性の「高い仕事満足と低い昇進意欲」というパズルを出発点として、女性活躍を個人の資質ではなく組織・企業特性との関係からとらえた点にある。上司との関係、組織文化、キャリア支援制度、DEIなどの組織的観点から女性のキャリアを捉えることを通じて、人的資本経営への接続も試みられている。また、定量分析だけではなく先進的な企業事例にも目配りをしながら構成されている本書は、研究者のみならず民間企業の人事や経営企画を担当する実務家にも示唆に富む内容となっている。

本書は女性のキャリア形成を支える組織・職場要因について豊かな知見を提供し、女性活躍研究に重要な貢献を果たしている。今後は、高い仕事満足度と低い昇進意欲のパズルの解明をさらに進めるべく、キャリア意識を構成する昇進意欲や挑戦志向なども組み込んだ分析モデルの設計とその検証を期待したい。本書が注目した「主観」に着目することで､職場要因､幸福感、キャリア意識の関連を捉え得る発展的なモデルも考えられるのではないだろうか。また、本書の分析が示すように、同じ職場環境に置かれていても、女性の仕事満足度やキャリア形成のあり方は一様ではない。したがって今後は、職場や組織要因に加えて、生活や人生に対する価値観などの要因も含めた中で、女性のキャリア意識がどのように形成されるのかについても検討を進めていただきたい。女性のキャリア意識はライフステージや生活、人生に対する価値観やライフコースの多様性などによって異なる。技術革新や人口動態の変化といった環境の急速な変化もまた女性のキャリア意識や働き方に影響を及ぼすだろう。著者らには学際研究のアプローチをさらに発展させ、ウェルビーイングを高める女性活躍のあり方について、さらなる研究の展開を期待したい。