

関西学院大学 研究成果報告

2025年 5月 30日

関西学院大学 学長殿

所属：経営戦略研究科

職名：教授

氏名：大内章子

以下のとおり、報告いたします。

研究制度	☒ 特別研究期間 ☐ 自由研究期間 ☐ 大学共同研究 ☐ 個人特別研究費 ☐ 博士研究員 ※国際共同研究交通費補助については別様式にて作成してください。
研究課題	大卒女性ホワイトカラーのキャリア形成と就業行動
研究実施場所	自宅および研究室
研究期間	2024年 4月 1日 ～ 2025年 3月 31日 (12 ヶ月)

◆ 研究成果概要 (2,500字程度)

上記研究課題に即して実施したことを具体的に記述してください。

これまで筆者は継続的に大卒女性ホワイトカラーのキャリア形成を研究してきた。ここでは、主にキャリアの初期と中期に焦点を当て、大卒後に入社した企業でのいわゆる総合職・基幹職の就業継続要因および離転職行動、管理職昇進の阻害・促進要因、時間制約のある勤務者の人事評価を明らかにすることに取り組んできた。それらの一環で、特別研究期間では次の研究を行った。

1. 女性の就業継続意思と昇進意欲についての研究

企業のダイバーシティ推進は女性の就業継続意思や昇進意欲を上げるものと考えられている。近年、各企業で取り組まれている女性活躍推進の効果は実際にどうなのか。日経クロスウーマンが2022年と2023年に実施したアンケート調査の個票データを用いて、共同研究者と分析した。調査は、働く女性(各年約3,000人)を対象にしたもので、利用したデータは一都三県の女性社員(2022年1,615人、2023年1,063人)である。

プロビット分析の結果、次のことが明らかになった。

- ①ダイバーシティ推進組織では、女性の就業を継続したいという希望が高まる。
- ②子どもがいる、ダイバーシティを推進している職場で働いている人ほど、「今いる組織の中でキャリアアップを目指したい」、「今いる職場に勤務し続け、課長以上に昇進したい」と考える確率が上がる。

これらの結果から、どのようなダイバーシティ推進施策が就業継続や昇進意欲の向上に寄与するのかを分析する必要がある。そこで、日経クロスウーマンの2025年実施の継続調査として、新たに仮説を設け、質問項目を作成した。分析は2025年度に行う予定である。

2. 均等法世代の大卒女性ホワイトカラーの後期キャリアについての研究

就業継続や女性活躍の観点から、中期・後期キャリアにおける就業行動を明らかにするために、文献調査を行い、過去に継続して調査していた総合職・基幹職の追跡調査計画を立てた。調査実施と分析は2025年度に行う。企業が直面している多様な人材の雇い管理の問題に一つの解を与えるものと期待する。

3. 女性活躍推進と企業業績との関係についての研究

女性の役員・管理職への登用などの女性活躍が企業の業績が上げると考えられているが、実証分析の結果は分かれている。そこで、日本企業における女性管理職登用が企業の生産性や収益率に影響を与えるのかを、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に掲載されている企業データを利用して分析を共同研究者と行った。その結果、女性の管理職登用が業績に影響を与えない、あるいはマイナスの影響を与えていることが明らかになった。この結果は、女性活躍を否定するものではなく、今後の女性活躍推進の施策の改善に活かすべきものである。

4. リーダーを目指す女性のペルソナについての研究

筆者は、これまでの研究を背景に、16年間、女性のリーダー育成、キャリアアップ・起業支援として本学にてリカレント教育プログラムの企画運営に取り組んできた。その一環で、役員・管理職などのリーダーを目指して学びを通じてキャリアを切り開いていく女性の特徴を明らかにするためのインタビュー調査を実施した。その結果、新しいことへの挑戦など好奇心旺盛、惜しまないキャリアへの自己投資、ワーク・ライフ・バランスの追求の3点に特徴がまとめられた。これらをプログラムの展開、および女性のキャリア支援に活かす。

これらの研究成果は論文投稿、企業等の講演・セミナー、メディアで公開した。

以上

提出期限：研究期間終了後2ヶ月以内

※個人特別研究費：研究費支給年度終了後2ヶ月以内 博士研究員：期間終了まで

提出先：研究推進社会連携機構（NUC）

※特別研究期間、自由研究期間の報告は所属長、博士研究員は研究科委員長を経て提出してください。

◆研究成果概要は、大学ホームページにて公開します。研究遂行上大学ホームページでの公開に支障がある場合は研究推進社会連携機構までご連絡ください。