

# 女性のワーク・キャリア形成における「他者」の存在

メタデータ	言語: 出版者: 公開日: 2024-03-27 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 中村, 暁子 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10291/0002000334">http://hdl.handle.net/10291/0002000334</a>

# 2023 年度 経営学研究科

## 博士学位請求論文（要旨）

### 女性のワーク・キャリア形成における「他者」の存在

経営学専攻

中村 暁子

#### 1 問題意識と目的

本研究の目的は、女性のワーク・キャリア形成における「他者」の意味を追究することである。特に、社会的ネットワーク論と関係的視座のアプローチを用い、家族や学生時代からの友人、職場内の関係性などの、既存の研究で見過ごされていた自社組織外のコミュニティにおける他者に着目し、他者との相互作用により女性はどのようなワーク・キャリアに関する現実や意味の構成を行うのか、それがいかにワーク・キャリア形成に繋がるのかを検討する。

日本が直面する労働をめぐる諸課題の解決のために、女性をはじめとする多様な人材の労働力が注目されてきた。このような社会的な変化の中で、女性が家庭を離れて社会に進出し、そして活躍するための施策が企業レベルや政治レベル、あるいは社会的な認知のレベルで検討され、女性が能力を発揮するための土壌の醸成が進められてきた。特に近年では「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的な地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標」や「2030年までに東証プライム市場上場企業の女性役員比率、30%以上を目指す」といった指針が示されるなど、政府が主体となり、女性の新たな活躍の方向性が示されている。すなわち女性が指導的な立場としても活躍することが求められているのである。しかしその一方で、異動や昇進を拒む女性の存在が明らかになるなど（駒川, 2016）、日本の女性従業員が昇進や昇格を含む、さまざまワーク・キャリアを選択することについての議論を深めることが求められている。

女性管理職のワーク・キャリア形成について経営学の分野では、①制度、②社会、③心理の3つの視点から、管理職への昇進や昇格における阻害要因や促進要因の検討が行われてきた（中村, 2016）。1つ目の制度的問題点に関する議論とは、法制度により国として取り組まれるものや、企業が従業員のワーク・ライフ・バランスの改善などの、独自に取り組む支援の不足を指摘したり、改善の方向性を議論するものである。2つ目の社会的課題とは、社会に根付いたジェンダー・ステレオタイプにより、女性の働き方が限定されていることを問題視するという立場により、議論が進められるものである。

そして3つ目の心理的障壁に関わる議論とは、女性従業員の自社組織内におけるワーク・キャリアの形成の方向づけに関する議論である。そもそも女性が昇進を希望していないことを女性管理職が限定的であることの阻害要因と位置づけ、どのようにして垂直的なワーク・キャリアに対する希望を持つことができるようになるのかということが議論されてきた。そしてこの心理的障壁を乗り越えるために、女性のキャリアを後押しする上司や同僚の存在や(高田, 2013), ロールモデルや手本となる人物の存在の重要性が指摘されている(例えば, 林, 2002; 金井, 2017; 奥井ら, 2015)。

これらのキャリア形成に対して重要な意味を持つ他者に着目した研究は、キャリアの初期の研究ならば、家族や親戚といった近い人の重要性が示されるほか(Agarwala, 2008; Amundson et al., 2010; Phillips et al., 2001), ロールモデルやメンター、スポンサーシップを提供してくれるような、他の企業や業界の専門家などの存在(合谷, 2004; Metz & Tharenou, 2001; 高田, 2013)などが明らかになっている。しかしこうした研究は、自社組織内の他者との関係性に注目するものである。すなわち自社組織外の他者との関係性に着目した研究は限定的であり、手付かずの状況にある。

そこで本論文は自社組織外の他者との関係性に着目し、女性のワーク・キャリア形成において、これらの他者がどのように貢献するのかを検討する。特に、自社組織外で形成されたコミュニティを研究対象として①社会的ネットワーク論を用いて、その構造的特徴を把握し、社会構成主義的な関係の視座(**relational approach**)のアプローチを用いて、他者との相互作用により、女性が自身のワーク・キャリア形成に対してどのような意味や現実を構成し、それをキャリア形成に活かしているのかについて議論を行う。

## 2 構成及び各章の要約

本研究の構成は、序章、第1章から第5章の本論、終章として構成される。

まず序章では、本論文の研究に関する、基本的な社会的背景や研究の目的を概説し、論文の構成を示した。

第1章では、ワーク・キャリア研究において他者との関係性に着目する、社会的ネットワークの視座による研究を概観する。具体的には Borgatti & Foster (2003) と Tichy et al. (1979) を参考に、①ネットワーク構造の類型的視座、②構造的類似性の視座、③個人の社会的関係資本の視座、④フロー的視座の4つの分類軸を用いて、既存の研究を検討した。

社会的ネットワークの研究においては、その構造的特徴や社会的ネットワークから提供される資源が、個人のワーク・キャリアのプロセスや、キャリアの結果に対して影響を与えていることを前提として研究が進められてきた。社会的ネットワークを研究するために用いられる社会ネットワーク分析を、女性や女性管理職に限定した研究はまだ多くはなく(Wang, 2009), 加えて、これまでの研究対象が自社組織内の社会的関係性に注力されてきたことから、自社組織外の他者との関係性に注目した研究は今後の課題とされている。そこで本研究では自社組織外のコミュニティにおける社会的関係性とワーク・キャリアの形成に

ついて議論を行う。この点に本稿の学術的重要性と貢献がある。

第 2 章では女性の社会的関係性に着目した既存の研究を概観する。前半は社会的ネットワーク構造に着目した研究を、後半は社会関係資本に関する議論を概説している。前者の、女性の社会的ネットワークや社会的関係性に着目する既存の研究は限定的である。本章では女性の社会的ネットワーク構造に着目する 3 つの特徴的な研究を概説した。これらの研究では自社組織内の関係性を対象として行われたものであり、女性は男性よりもキャリア形成や情報の獲得に有利な社会的ネットワーク構造を構築する可能性が示唆された。

第 1 章と第 2 章の議論を受けて第 3 章は、女性の自社組織外の社会的ネットワークの分析を行った結果をまとめている。今回は、研修教育会社 A が提供する、女性のみを対象として開催している研修  $\alpha$  に参加した経験のある人物のネットワークを、自社組織外のコミュニティにおける社会的ネットワークを分析した。分析の結果、ネットワーク全体は密度や推移性、互酬性などの値の低い、弱い紐帯で結ばれた関係性の構造が明らかになった。しかし弱い紐帯の中にも比較的密接な関係性として判断される 14 名で構成されるコアや、資源の集中/拡散の要となる中心性の高いノードが確認された。特に複数の中心性の指標で高い値を示すノードは 12 名いた。資源の伝播には弱い紐帯が強みを見せるが (Granovetter, 1973), そうした関係性の中にも存在する他者と強い結びつきのあるノードや中心的なメンバーが当該研修コミュニティにおける他者との相互作用により、どのようにして自社組織内でのワーク・キャリアを形成しているのかについては検討の余地がある。この点は、ネットワーク論的なアプローチでは明らかにされない。

第 3 章の結果を受け、第 4 章では Blustein (2014 訳 2018) の議論を手がかりに、キャリア研究において他者の存在をどのように取り扱ってきたのかを概説した。ワーク・キャリアの主体である個人をとりまく他者の影響を認め、他者がワーク・キャリア形成に与える影響に注目する研究は、①キャリアに関する意思決定に他者どのように関与するのかという研究や、②他者に対して自己をどのように捉えるのか、あるいは認識するのかという認知のプロセスに関する研究、そして③コンテキストの理解の必要性と実践への示唆を行う研究に大別される。ワーク・キャリア研究において他者の影響を検討する潮流は 2000 年以降に見られる比較的新興の研究分野であり、他者との相互作用とワーク・キャリアへの影響については、今後さらに検討の必要な分野であると認識されている。本研究は、このようなワーク・キャリアの新潮流に対する学術的貢献がある。

第 5 章では、第 4 章の議論を受け、自社外組織の社会的ネットワークにおいて中心的な人物に対して実施したインタビュー調査の結果を分析している。分析には社会構成主義的な立場により、インフォーマントが他者との相互作用により、自身のワーク・キャリアに対するどのような現実や意味の構成を行っているのかに着目して分析を行った。特にインタビュー調査に先立って実施した社会ネットワーク分析で中心性が高いと判断された D 氏のインタビューデータの分析を行い、女性のワーク・キャリア形成において、自社組織外の他者が情緒的な社会的支援や社会的学習の場を提供する中で、自分のワーク・キャリアに対す

る見通しや自信を構築していることが明らかになった。加えて、このことが垂直的および水平的なワーク・キャリア形成に対する意欲的な態度を形成していることが指摘された。

終章では、本研究の成果を概説した上で、本研究の限界や今後の展望を議論している。

上記の論を通じて、他者とワーク・キャリア形成との関係性を検討した。特に自社組織外のコミュニティにおける他者との相互作用が、女性のキャリア形成に与える影響や要因に関する議論を展開した。このことは、既存の女性の社会的関係性とキャリア形成に関する議論に対して、自社組織外のコミュニティやそこで出会う他者の重要性を示唆するものであり、既存の研究に対する一定の貢献と前進を果たすものであると考える。