

研究タイトル：

## 職場の多様化がもたらす心理的影響



氏名：	薄葉 祐子 / USUBA Yuko	E-mail：	usuba@tsuruoka-nct.ac.jp
-----	--------------------	---------	--------------------------

職名：	准教授	学位：	修士(経営学)
-----	-----	-----	---------

所属学会・協会：	組織学会, 日本経営学会, 現代経営研究学会
----------	------------------------

キーワード：	女性活用, 女性活躍推進, WLB 推進, ダイバーシティ
--------	-------------------------------

技術相談 提供可能技術：	女性活躍推進
-----------------	--------

### 研究内容： 職場要因の心理的影響

研究の目的は女性の活躍推進がもたらす職場の多様化が女性の昇進意欲に及ぼす影響を追及することである。

#### ●「職場」レベルに焦点を当てた研究の必要性

女性の活躍に関する既存研究では、主として「組織－個人」の相互関係に焦点を当てた研究が多く行われてきた。しかし、組織の制度・仕組みが実際に運用されるのは「職場」である。したがって、職場および職場の中の個人に視点を当てる必要がある。

組織の制度・仕組みが実際に運用される「職場」レベルに焦点を当てた研究では、一部「職場構成」変数を用いた研究を除き、上司の部下マネジメントを含めるに留まっている。また、制度の実効性には「職場の同僚間のコミュニケーション・助け合いの風土や雰囲気」も欠かせないものであるが、職場レベルにおける職場メンバーの態度・行動が女性の昇進意欲へ及ぼす影響に踏み込んだ研究は十分に行われていない。

組織の均等推進施策、両立支援策、ワーク・ライフ・バランス支援策などが実際に運用されるのは職場であり、職場メンバーの女性活躍に対する態度・行動が、施策の導入結果に多大な影響を及ぼすものと考えられる。マタニティハラスメント相談件数の増加傾向、および育児中の女性従業員を「ぶら下がり社員」と表現することも、職場の女性活躍推進の受容度が低いと推測される。

人は職場での関わり合いの中で協働して職務を遂行する。したがって上司の職場マネジメント同様に、職場メンバーの態度・行動が重要であることから、人材・働き方が多様化した職場の女性活躍推進受容度が女性の昇進意欲にどのような影響を与えるかについて検討する新たな枠組みが必要である。

本研究では、「人材・働き方の多様化－職場構成－職場の女性活躍推進受容度」および「職場の女性活躍推進受容度－昇進意欲」の関係性を検討する。すなわち、職場の女性活躍推進受容度はどのような職場構成から生まれるのかを把握しつつ、その職場の女性活躍推進受容度が女性の昇進意欲へ及ぼす影響を検討する。

### 提供可能な設備・機器：

名称・型番(メーカー)	