

# 博士学位論文審査要旨

2018年7月15日

論文題目： 技術者のキャリアおよび組織に対するコミットメント  
—男女比較分析—

学位申請者： 夏 世明

審査委員：

主 査： 総合政策科学研究科 教授 藤本 哲史

副 査： 総合政策科学研究科 教授 川口 章

副 査： 総合政策科学研究科 教授 久保 真人

要 旨：

本論文は、日本の技術者のキャリアと所属組織に対するコミットメントを男女比較の視点から分析することにより、技術者の就労行動における性差および女性技術者のキャリア形成と人材マネジメントの課題を考察したものである。

本論文は全7章から構成される。序章では本論文の問題意識について論じており、以下のふたつの問いを掲げている。(1) 女性技術者のキャリアおよび所属組織に対するコミットメントは男性技術者よりも低いのか。(2) もし、技術者のキャリアおよび組織コミットメントに男女差がある場合、その差は家庭生活に関連する要因や所属する職場に関わる要因とどのように関係するのか。

第2章では、女性技術者のキャリア形成の背景要因について整理している。日本の女性労働の変化と現状を概観したうえで、日本における女性専門職の現状や過去30年における女性技術者の就労の実態、また家庭生活や雇用制度が女性就業者の働き方に与える影響等について解説している。

第3章では、本研究の理論的フレームに関連する先行研究の知見を整理している。まず、キャリアおよび組織コミットメントの既存研究を渉猟し、技術者のキャリア形成をキャリアと所属組織に対するコミットメントの両面から捉える必要性について論じている。さらに Pamela Stone の「選択的離脱」の研究をレビューし、専門職女性のキャリア継続の問題を「家庭のプル要因」と「職場のプッシュ要因」の2つの視点から捉えることの意義について論じている。

第4章では、第3章の議論に基づいて仮説を導出している。Stone の議論に則り、「家庭プル要因」(具体的には婚姻状況、子どもの有無、家事労働時間など)と「職場組織プッシュ要因」(具体的には固定的な勤務形態、所定外労働時間、保守的職場風土など)が、コミットメントに対して複合的に影響を与えることを予測している。

第5章では、分析に用いたデータ、変数、および分析の手続きについて説明し、続く第6章でデータ分析の結果を報告している。藤本哲史が2012年に実施したオンライン調査のデータを用いた詳細な分析から、例えば、女性よりも男性の方がキャリアと組織に対するコミットメントが高いこと、家庭プル要因は男女のコミットメントに対して影響を及ぼさないこと、全般的な傾向として職場組織プッシュ要因は男女のコミットメントに負の影響を与えること、また家庭プルおよび職場組織プッシュ要因の効果には男女差がほぼ不在であること等を明らかにしている。

第7章では、データ分析の結果から導かれる学術的含意および実践的含意を述べるとともに、本研究の限界と残された課題を整理している。

日本の民間企業で働く女性技術者のキャリア継続に着目した研究は少ない。男性占有率の高い

技術職の領域では男性の働き方が基準として捉えられやすく、女性技術者のキャリアや組織に対するコミットメントが男性と比べてどのように異なるかを探った研究は今日に至るまで皆無である。本研究が、家庭と職場の要因がコミットメントに与える相対的な効果に着目し、家庭生活に関わる要因よりも職場組織に内在する要因の方がコミットメントを抑制する可能性があることを明らかにした点は重要である。本研究では一時点における横断データを用いているため、コミットメントの具体的な因果メカニズムを明らかに出来ていないことや、現在勤務中の技術者のみを分析対象としており「離職した技術者」のキャリア行動まで捉えきれていない等の課題は残されているものの、このことは本論文の知見の価値を損なうものではなく、女性技術者のキャリア継続に関する研究と政策の議論に大きく貢献している。

よって、本論文は、博士（技術・革新的経営）（同志社大学）の学位を授与するにふさわしいものであると認められる。

## 総合試験結果の要旨

2018年7月15日

論文題目： 技術者のキャリアおよび組織に対するコミットメント  
－男女比較分析－

学位申請者： 夏 世明

審査委員：

主 査： 総合政策科学研究科 教授 藤本 哲史

副 査： 総合政策科学研究科 教授 川口 章

副 査： 総合政策科学研究科 教授 久保 真人

要 旨：

夏世明氏に対する総合試験は、2018年7月14日の午後4時より1時間にわたり、公聴会形式により実施された。まず、夏氏が約30分にわたって論文の概要についてプレゼンテーションを行い、続いて約30分間、夏氏と審査委員との間で質疑応答が行われた。

審査委員から、本研究における理論と変数操作の整合性、分析で使用した一部の連続変数をダミー変数にした理由、またキャリアと組織に対するコミットメントの分析結果に顕著な違いが現れなかったことに関する質問があった。学位申請者はこれらの質問に対し、理論の要点に触れながら変数操作の意図を明瞭に説明するとともに、日本の企業組織における技術職のキャリア形成の特徴をデータ分析の結果と関連づけて丁寧に回答し、いずれも審査員を納得させた。以上のことから、夏氏の十分な研究能力を確認することができた。

なお主査から、本論文の主題がコミットメントの男女比較であることから、論文題目は「女性技術者のキャリア継続－男女比較－」よりも「技術者のキャリアおよび組織に対するコミットメント－男女比較分析－」の方が相応しいのではないかと指摘があった。副査からも論文内容を正確に反映する題目の方が適切との意見があり、学位論文の題目を変更することとした。

また語学試験については、夏氏がコミットメントや女性のキャリア継続等に関する先行研究の検討において多くの英語文献をレビューしており、その理解も的確であり誤りがないことから、夏氏の研究に必要な英語の運用能力が十分であることを確認した。

よって、総合試験の結果は合格であると認める。

# 博士學位論文要旨

論文題目： 技術者のキャリアおよび組織に対するコミットメント  
—男女比較分析—

氏名： 夏 世明

## 要 旨：

本研究の目的は、日本の技術者のキャリアと所属組織に対するコミットメントを男女比較の視点から分析することにより、技術者のキャリア行動における性差および女性技術者のキャリア形成と人材マネジメントの課題を明らかにすることにある。以下に、本論文の構成とともに、その内容を概説する。

第1章では、本研究の問題意識を述べるとともに目的を提示した。本研究の目的は、日本の男女技術者のキャリアと組織に対するコミットメントが家庭生活および職場組織とどのような関係にあるかを探ることにある。この目的を達成するために、キャリアおよび組織に対するコミットメントの性差(課題1)、家庭プル要因および職場組織プッシュ要因が女性技術者のコミットメントにおよぼす効果(課題2、3)、そしてこれらの要因が女性技術者のコミットメントに与える相対的效果(課題4)を明らかにすることを本研究の課題として設定した。

第2章では女性技術者のキャリア形成に関する問題背景を整理した。第1節では問題の背景を幅広く捉えるために女性労働一般を取り上げ、性別比較および国際比較の観点から日本の女性労働の変化と現状について概観した。第2節では家庭内労働に焦点をあて、家庭生活の要因が日本の女性就業者の働き方に与える影響について整理した。続く第3節では日本の雇用労働に焦点をあて、雇用制度が女性就業者の働き方に与える影響について、また第4節では女性専門職の現状および女性専門職における技術者の位置づけについて概観した。そして第5節では男性技術者との比較の視点から女性技術者数の推移およびキャリア形成の実態に焦点を当て、日本における過去30年間の技術者全体の動向と女性技術者の就労行動の実態について整理した。

第3章では、本研究の理論的枠組みに関連するレビューを行った。まず、キャリアおよび組織に対するコミットメントの先行研究を概観し、日本の技術者のキャリアを捉えるための概念について論じた。日本特有の内部労働市場においては、技術者のキャリアを、技術職に対するコミットメント(キャリア・コミットメント)と所属組織に対するコミットメント(組織コミットメント)の両面から捉える必要があることを論じた。次に、キャリア・コミットメント、および組織コミットメントの先行研究をレビューした。日本においてはキャリア・コミットメントに関する研究は少ない。専門職の組織コミットメントに焦点をあてる研究では看護職が取り上げられることが多く、女性技術者を対象とする研究は殆どない。さらに、性差の視点からキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントを検討した研究は皆無であることから、男女差に着目する必要性を指摘した。最後に、Pamela Stoneの研究(Stone 2007)を取り上げ、専門職女性のキャリア形成上の問題を「家族プル要因」と「職場プッシュ要因」から捉えることの意義について整理した。Stoneの研究から、専門職女性のキャリア継続には「家庭プル要因」が影響するものの、「職場プッシュ要因」がプル要因よりもさらに重要な影響をおよぼすことを確認した。

第4章では第3章の理論的枠組みに基づいて、本研究の4つの課題に対応する仮説を導出した。第1の仮説は性差に関するものである。第2の仮説は家庭プル要因に関するもので、本研究では、婚姻状況、子どもの有無、家事労働時間を取り上げた。また、これらの要因から影響を受ける媒介変数として、家族関与と家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーを設定した。第3の仮説は職場組織プッシュ要因に関するもので、本研究では、職階、固定的な勤務形態、所定外労働

時間、職場の保守的風土、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さなどを取り上げた。また、これらの要因から影響を受ける媒介変数として、職務不満足感、仕事関与、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーを設定した。第4の仮説は「家庭プル要因」と「職場組織プッシュ要因」が男女技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントに与える相対的効果に関する仮説であり、Stoneのモデルを検証するものである。

第5章では、分析に用いたデータの概要、変数の定義および分析の手続きを詳細に提示した。本研究では、2012年にインターネット調査によって収集された4,482名（男性3,753人、女性729人）の技術者のデータを使用した。

第6章では、第4章で導出した仮説の検証を行った。まず、課題1の分析結果として、男性技術者の方が女性技術者よりもキャリアおよび組織に対するコミットメントが高いことが確認された。次に、課題2の分析結果として、まず、一般的に見て男女ともに家庭プル要因がキャリアおよび組織に対するコミットメントに影響を与えないことがわかった。ただし、女性技術者については家事労働時間が長いほど組織コミットメントが高くなるが、キャリア・コミットメントにはそのような傾向は確認されなかった。また、全ての家庭プル要因の変数が媒介要因に対して正の影響を与えることが明らかになった。その中で、子どもを持つことが家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーに与える正の影響は男性よりも女性の方が強いことがわかった。最後に、家庭プル要因の中でも婚姻状況のみキャリア・コミットメントへの影響は家族関与を媒介することが明らかになったが、組織コミットメントにはそのような媒介効果は確認されなかった。

課題3の職場組織プッシュ要因の影響に関しては、職階（管理職）、勤続年数（8年以内）、人材育成風土の悪さはキャリア・コミットメントに正の影響を与えるが、勤務形態（定時出退社）プロジェクト参加数（2以下）、保守的職場風土、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さは負の影響をおよぼすことがわかった。組織コミットメントに関しては、職階（管理職）は正の影響を与えるが、勤続年数（8年以内）、プロジェクト参加数（2以下）、保守的職場風土、人材育成風土の悪さ、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さは負の影響を与えることを確認した。その中で、プロジェクト参加数の少なさが組織コミットメントに与える負の影響は男性の方が強いことがわかった。一方、同僚との人間関係の悪さがキャリア・コミットメントに与える負の影響は女性の方が強いことがわかった。次に、職場組織プッシュ要因が媒介要因に与える影響に関しては、職階（管理職）、プロジェクト参加数（2以上）は仕事関与および仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーに正の影響を与えるのに対して、勤務形態（定時出退社）は負の影響をおよぼす。また、所定外労働時間（45時間以上）、保守的職場風土、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さなどは職務不満足感および仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーに正の影響を与えるが、仕事関与に対しては負の影響をおよぼすことがわかった。ただし、人材育成風土の悪さは仕事関与に正の影響を与える。その中で、同僚との人間関係の悪さが仕事関与に与える負の影響は女性の方が強いことが示された。男性技術者の場合、性別が職務不満足感に与える影響は職階（管理職であること）によって緩和される傾向にあるが、女性技術者については性別が職務不満足感に与える影響は職階（管理職であること）によって増幅することも確認できた。続いて、媒介要因がキャリアおよび組織コミットメントに与える影響については、仕事関与は正の影響を与え、職務不満足感は負の影響を与えることが明らかになった。また、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーはキャリア・コミットメントに負の影響を与えることも確認された。その中で、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーがキャリア・コミットメントに与える負の影響は女性の方が強いことがわかった。最後に、職場組織プッシュ要因は媒介要因を介してキャリアおよび組織コミットメントに影響を与えることが確認された。また、職階（管理職であること）がキャリア・コミットメントに与える正の影響は女性の方が強いことが確認された。

課題4の分析結果については、職場組織プッシュ要因の方が家庭プル要因よりも女性技術者のキャリアおよび組織コミットメントに対して強い効果を持つことが確認された。また、家庭プル要因と職場組織プッシュ要因のキャリア・コミットメントに対する影響は、女性よりも男性の方が強い。しかし、家庭プル要因と職場組織プッシュ要因の組織コミットメントに対する影響は、男性よりも女性の方が強いことが確認された。

第7章では、分析の結果から得られる学術的含意および実践的含意を述べるとともに、本研究の限界と残された課題を整理した。

(文字数：3,605字)