

論文審査報告書（論文の内容の要旨及び論文審査の結果の要旨）

氏名 <small>（生年月日）</small>	酒井 之子（1963年5月8日）
学位の種類	博士（経営管理）
学位記番号	戦博甲第9号
学位授与の日付	2019年3月24日
学位授与の要件	中央大学学位規則第4条第4項
学位論文題目	ダイバーシティ・マネジメントに適合する人事管理 —日本の大企業に関する実証研究—
論文審査委員	主査 佐藤 博樹（中央大学大学院戦略経営研究科教授） 副査 犬飼 知徳（中央大学大学院戦略経営研究科准教授） 副査 武石 恵美子（法政大学キャリアデザイン学部教授） 副査 坂爪 洋美（法政大学キャリアデザイン学部教授） 副査 今野 浩一郎（学習院大学名誉教授）

論文内容の要旨

提出論文は、多様な人材を受け入れ、多様な人材が活躍できるようにするダイバーシティ・マネジメントを日本企業が導入・定着するために必要となる人事管理システム、さらには職場風土や管理職の職場マネジメントの在り方を、実証的に明らかにするものである。

具体的には、先行研究を踏まえて、ダイバーシティ・マネジメントが成果を実現するためには、①人事施策・制度と②職場マネジメントと職場風土の両者が、多様な人材活用に対応していることが不可欠との仮説を提示し、実証研究を行っている。日本の大企業と外資系企業の事例研究、新・ダイバーシティ経営企業100選受賞企業に関する公表資料の再分析、さらには大企業の従業員を対象として実施した個人調査の詳細な分析など多様な研究方法を活用し、ダイバーシティ・マネジメントの現状と課題について、以下の点を明らかにしている。

多様な人材が活躍するためには、ダイバーシティ・マネジメントに適合する人事管理システムとして、雇用管理と報酬管理の個別管理化と多様性を尊重する職場風土の醸成、さらにはダイバーシティ・マネジメントを職場で具体化する管理職の職場マネジメントが不可欠であることを提示している。この点は、事例研究においても確認された。

本論文は、実証研究の多様な方法を駆使し、日本企業においてダイバーシティ・マネジメントを導入、定着するための課題を、人事管理システムや職場マネジメントを含めて明らかにしたことが、研究面のみならず、実務面でも高く評価できる。他方で、実証分析の中核部分が、社員の個人調査の認知に基づくものであり、企業の取り組みとの乖離がある可能性も否定できない。今後は、企業データと社員データのマッチング分析など、今後の研究に期待したい。

以上