

氏名(本籍地)	渡邊 祐子(神奈川県)		
学位の種類	博士(学術)		
学位記番号	博甲第52号		
学位授与年月日	平成21年9月30日		
学位授与の要件	昭和女子大学学位規則第5条第1項該当		
論文題目	長期勤続女性の活用による新しい職場経営の構築に関する研究 ー女性のマネジメント・スキル、リーダーシップ特性からのアプローチー		
論文審査委員	(主査)	昭和女子大学教授	坂東 眞理子
	(副査)	昭和女子大学教授	森 ます美
		昭和女子大学教授	三浦 香苗
		目白大学特任教授	森田 一壽

## 審査結果の要旨

申請者渡邊祐子は中央大学文学部卒業後、企業・社団法人での25年にわたる実務経験を重ねたのち、平成16年より、働く女性の支援となる活動が続けるとともに目白大学大学院社会心理学専攻修士課程に入学し修士号を得たのち平成17年からは経営学専攻研究生として研究を続けた。修士論文は「影響力のある女性従業員に関する研究」であり、インフォーマルリーダーとしての長期勤続女性のリーダーシップのあり方について研究した。

その研究をさらに深めるため平成18年後期より昭和女子大学大学院生活機構研究科生活機構学専攻博士課程後期に入学し、長期勤続女性の活性化に焦点を当てた研究を行ない実務経験に裏付けられたユニークな視点から博士の学位申請論文を書き上げた。

当初この論文は「企業と長期勤続女性従業員の意識比較からみた今後の女性活用に関する研究」としていたが、審査の過程で女性のマネジメント・スキル、リーダーシップの特性を基軸として新しい職場経営構築を提言するという観点で再整理した。

この研究の独自性は、第1に職場で多数を占める一般事務職として長期間働いている女性に焦点を当てたことである。女性の管理職登用は日本の男女共同参画政策の大きな目標だが、政策決定への参画という観点から従来は男性並みの高学歴で意欲の高いいわゆるキャリア女性が注目されることが多かった。しかし女性雇用者の多数を占めるこれらの一般事務職の女性に焦点を当てその働きぶり、能力、貢献が軽視され評価されない理由を明らかにしようとしたことは極めてユニークであり、重要な政策的価値を有する。アンケート調査の設問においても、筆者の長年の実務経験に裏付けられたユニークな表現・問題提起

があり、それに多くの勤続女性が共感し、誠実な回答や多数の自由回答が寄せられたとみられる。第2は大規模な企業人事担当者、長期勤続女性への調査を行い数量的に分析するとともに、その結果を対比することにより企業と女性の意識のギャップを明らかにしたことである。企業の側は女性が勤続できるような環境整備や男女平等な取り扱いなどの制度整備を重視し、女性の側は成長の機会や意見の尊重などを求めている。第3は女性の中でも現在管理的職業に従事している女性と、そうでない女性を対比し、女性自身の積極性の重要性を指摘したことである。

またこの研究から導かれた知見として、第1にマネジメント・スキル、リーダーシップスタイルには多様性があり、従来の男性リーダーとは異なる女性の実務処理能力、ヒューマン・スキルを評価する必要があること。第2に女性に対して依然としてその能力適性に偏見があり、女性が男性への処遇との格差を感じていること、第3に女性と男性の人事担当者の見方が異なることから、女性や非管理職も含めた多様な意見を尊重する必要があること、第4に女性の側がチャンスを生かす意欲を持つことの重要性、第5に女性活用における動機づけ要因の重要性と長期勤続女性の職業経験の再評価を指摘したことがあげられる。

この研究は複数の学問領域に新たな一石を投じたといえる。一般事務職の長期勤続女性という従来軽視されがちだった女性に焦点を当て、男性と異なるリーダーシップスタイル、ヒューマン・スキル、実務処理能力等を正當に評価し、機会を与えることの重要性、制度的取り組みだけでなく動機づけを重視することの重要性を指摘している。

申請者は研究の傍ら一貫して働く女性の活性化を支援する活動を継続し、ワークナビ研究所を主宰するとともに、産業カウンセリング協会、日本人間関係学会、日本キャリアカウンセリング研究会等の活動にかかわるとともに、2本の査読付き論文、6冊の共著、5本の学会口頭発表、「リスニング研修」「女性のためのキャリア開発プログラム」を開発し研修講師、カウンセリングなど多方面で積極的な活動をしている。これらの並々ならぬ努力、積極性と研究能力は称賛に値する。

しかしながら本研究は、内容が広範にわたることもあって次の課題を残している。

女性たちが求める「成長の機会」とは具体的にどういう事柄か明確にすること、最新の心理学の成果から「動機づけ」の内容を整理すること、インフォーマルリーダーとしての女性の貢献が企業のパフォーマンスにどう影響を及ぼしているか因果関係を明らかにすること、新しいリーダーシップスタイルの有効性の検証などである。

これらの課題を残しながらも本研究は修士論文から博士課程まで一貫して当事者視点での自らの問題意識を発展させ、多大な時間とエネルギーの集中によって完成したことは審査員一同の認めるところである。審査員は本研究の内容を詳細に審査した結果、本研究が独自性、提言において新たな学術的貢献をしたことを認め、全員一致して博士（学術）の名に値する内容をもつものであると判定した。