

海外拠点のトップ・マネジメント・チームにおける ジェンダー・ダイバーシティの決定要因

楊亜蝶（武蔵大学大学院）

はじめに 世界各国で社会の持続可能性と企業によるサステナブル経営が喫緊の課題になるにつれ、企業の経営活動において、男女雇用機会の均等、昇進平等の促進、経営層構成の合理化など人的資源に関するジェンダー・ダイバーシティ（GD）のマネジメントがますます重視されるようになってきている（河口,2013）。なかでもグローバルビジネスを行う多国籍企業は社会に対する影響力が大きいと、より大きな責任と重要な役割を担っていると考えられる（Manoharan, A., Madera, J. M., & Singal,2021）。しかし、多国籍企業の海外拠点における GD に関する研究は少ない（Geary, J., Aguzzoli, R., 2016）。

先行研究と仮説 国際経営研究においては、多国籍企業の海外拠点は「制度二元性（institutional duality）」の下で組織運営を行なっているとされる（Kostova, 1999;Kostova & Roth,2002）。海外拠点における GD マネジメントへの取り組みも、親会社による GD マネジメントの実践と立地国のジェンダー関連制度に基づく圧力の両方に影響されていると考えられる（Kemper et al., 2019 ; Bader,2022 など）。また、多国籍企業内における GD マネジメントの移転と実施には、文化距離など多様な要因が影響していると考えられている（Alhejji et al., 2018;Bader,2022 など）。しかし、海外拠点のトップ・マネジメント・チーム（TMT）の GD に影響する要因に関する研究はほとんどない。そこで、本研究においては、多国籍企業の海外拠点に着目し、親会社の TMT における GD の状況や海外拠点の立地国におけるジェンダーに関する環境が海外拠点の TMT における GD に影響を与える、という仮説を検証する。また、そのような影響の大きさは、本国と進出国の間の文化距離により調整されるという仮説も検証する。

データと分析手法 上記の仮説を検証するために、本研究においては 2023 年の日系多国籍企業に関するデータを用いて回帰分析を行った。被説明変数は日系多国籍企業の海外拠点における TMT の GD であり、Bureau van Dijk 社の Orbis から収集した各企業の TMT の女性比率で測定した。説明変数のうち、親会社の TMT の GD は Orbis から収集した情報を用いて測定し、また海外拠点の立地国におけるジェンダー関連環境は世界経済フォーラムが公表した「The Global Gender Gap Index」を用いた。本国と進出国の間の文化距離はホフステッド指数を用いて測定し、交叉項の形で含めた。

分析結果 分析の結果、親会社の TMT の GD、海外拠点のジェンダー関連環境の双方が海外拠点の経営層の GD に影響を与えていることが明らかになった。また、親会社の TMT の

GD と海外拠点のジェンダー関連環境の影響は本国と進出国の間との文化距離により調整されることもわかった。