

MICE 産業における女性のキャリア形成に関する考察

—キャリアアンカー、心理的エンパワーメントと心理的安全性の視点から—

岡田美奈子
追手門学院大学

要約：本研究は、一般社団法人日本コンベンション協会による調査データを二次分析し、MICE 産業における女性のキャリア意識の特徴を、キャリアアンカー理論の観点から探索的に検討した。女性は「奉仕・社会貢献」および「純粋な挑戦」のアンカーを強く持つ可能性が示唆された。また、現場での即断即決、長期的顧客関係、予測不可能な事態への対応といった仕事特性が、心理的エンパワーメントや心理的安全性を高める要因となり得ることが示された。十分な実証検証は今後の課題であるが、本研究は「変わらないキャリアアンカー」を満たす環境設計の重要性を示し、他産業における女性活躍や多様な人材のキャリア支援への展開が期待される。

キーワード：

キャリアアンカー理論、MICE 産業、女性のキャリア、心理的エンパワーメント、心理的安全性、ウェルビーイング

1. 研究の背景と目的

(1) 日本社会におけるジェンダー平等の現状

日本社会におけるジェンダー平等の実現は依然として大きな課題である。世界経済フォーラム (World Economic Forum, 2024) の「ジェンダー・ギャップ指数」において、日本は146か国中118位と低位にとどまり、とりわけ「政治的エンパワーメント」および「経済的参加・機会」における格差が顕著である。政府や企業による女性活躍推進法や管理職比率目標の設定などの施策が進められているものの、2024年時点で管理職に占める女性比率は約15%にとどまり、その進展は限定的である (内閣府, 2024)。

(2) 観光・MICE 産業における女性活躍の特徴

観光産業においても同様の傾向がみられる。観光関連産業は女性比率が高い労働集約型産業でありながら、意思決定層における女性の割合は低く、キャリア継続やリーダーシップ発揮の機会が限られていることが指摘されている (観光庁, 2023)。一方で、観光業の中でも MICE 分野では、比較的女性の活躍がみられ、離職率も低い傾向が報告されている (JCMA, 2023)。なぜ MICE 産業では女性のキャリア継続が進んでいるのか。その背景には、仕事の特性や職場文化、キャリア意識のあり方など、制度的支援を超えた要因が存在すると考えられる。本研究は、この問いに対し、女性のキャリア意識に内在する動機づけ構造に焦点を当てる。

(3) キャリアアンカー理論の意義と適用可能性

近年、女性のキャリア研究では、ライフステージ (独身

期、結婚、出産・育児、復職など) の変化に応じた外的支援策が重視されてきた (Super, 1980; O'Neil & Bilimoria, 2005)。これらの支援は重要であるが、制度整備とともに、個人の内的動機づけが持続しなければキャリアの継続は難しい。その心理的基盤を説明する理論的枠組みとして注目されるのが、Schein (1978) によるキャリアアンカー理論 (Career Anchor Theory) である。キャリアアンカーとは、個人がキャリア上の意思決定を行う際に最も重視する価値観・動機・能力の組み合わせを指し、社会人初期 (入社後数年から30歳前後) に形成される比較的安定した自己概念である (Schein, 1990)。キャリアアンカーは職業選択や職務満足、組織への定着に影響を及ぼすことが指摘されており (Feldman & Bolino, 1996)、転職や出産などのライフイベントを経ても、その基盤的志向は概ね維持されるとされる (Marshall & Bonner, 2003)。

本研究では、変化するライフコースの中で「変わらないキャリアアンカー」を理解し、それを満たし続ける職場環境の重要性に注目する。個人と職務の適合性を把握することは、キャリア継続の促進や早期離職の防止に有効であり (Schein, 1990)、MICE 産業における女性のキャリア形成を理解する上で理論的意義を持つと考えられる。

(4) 本研究の目的と位置づけ

本研究の目的は、MICE 産業における女性のキャリア意識と職務満足を、キャリアアンカー理論の観点から探索的に検討することである。MICE 産業はプロジェクト型の業務特性と高い専門性を有し、女性比率が高く、継続的

なキャリア形成が比較的進んでいる点が特徴的である。本研究では、一般社団法人日本コンベンション協会 (JCMA) が2024年から2025年にかけて実施した「未来につながる働き方アンケート」のデータを用いて、MICE産業で働く女性の職業選択理由、やりがい、課題意識をキャリアアンカー理論の枠組みから解釈する。

本研究は、今後実施が望まれる本格的なキャリアアンカー測定調査に向けた理論的・実証的基盤を構築するための予備的探索研究として位置づける。さらに、MICE産業における女性のキャリア形成支援に関する実践的示唆を得るとともに、観光・ホスピタリティ産業全体における多様な人材の活躍促進策の検討に資することを旨とする。

2. 理論的背景

(1) キャリアアンカー理論の概要

キャリアアンカー理論は、マサチューセッツ工科大学のEdgar H. Scheinによって1970年代後半に提唱された概念である(Schein, 1978)。Scheinは、ビジネススクール卒業生を対象とした長期的な追跡調査を通じて、個人のキャリア選択や意思決定の背後には、本人が「絶対に譲ることができない」中核的な価値観や動機、能力認識が存在することを発見した。

Schein(1990, 1996)は、キャリアアンカーを以下の8つのカテゴリーに分類している、これらのアンカーは、職務満足度、職業選択、離職意図などに密接に関連するとされている(Iberia & Baroudi, 1993; Danziger & Valency, 2006)。

【キャリアアンカー 8つのカテゴリー】

① 技術・機能的コンピテンス

(Technical/Functional Competence)

特定分野の専門知識や技能を高め、その領域で卓越することに価値を見出すタイプ。専門職としての能力発揮や専門性の深化を重視する。

② 一般的管理コンピテンス

(General Managerial Competence)

組織全体の運営や意思決定に関わり、リーダーシップを発揮して成果を上げることに動機づけられるタイプ。調整力や意思決定力を重視する。

③ 自律・独立(Autonomy/Independence)

組織に過度に拘束されず、自分のペースや価値観に基づいて働くことを望むタイプ。自由な働き方や独立志向が強い。

④ 安定・保障 (Security/Stability)

職業的・経済的な安定や長期的雇用を最重視するタイプ。変化よりも予測可能性を好み、組織への忠誠を重んじる傾向がある。

⑤ 起業家的創造性 (Entrepreneurial Creativity)

新しい事業やプロジェクトを立ち上げ、自らのアイデアを形にすることにやりがいを感じるタイプ。革新性や挑戦を重視する。

⑥ 奉仕・社会貢献

(Service/Dedication to a Cause)

社会的価値の創出や他者への貢献にやりがいを見出すタイプ。自己実現よりも社会的意義や倫理的使命を優先する傾向がある。

⑦ 純粋な挑戦 (Pure Challenge)

困難な問題や競争に立ち向かい、それを克服すること自体に満足を得るタイプ。達成感や競争意識を原動力とする。

⑧ ライフスタイル (Lifestyle)

仕事と私生活の調和を重視し、家族や趣味、個人的価値とのバランスを大切にしているタイプ。働き方の柔軟性を重んじる。

日本においても、金井(1991, 2002)がキャリアアンカー理論を紹介し、日本的雇用環境における適用の可能性を検討している。特にワーク・ライフ・バランスを重視する若年層において「ライフスタイル」アンカーが顕著であることを示唆している。また、Chapman(2015)は、女性は男性に比べて「奉仕・社会貢献」および「ライフスタイル」のアンカーが強い傾向があることを報告している。

(2) ライフコース理論との統合的視点

従来、女性のキャリア研究では、ライフコース理論(life course theory)が主要な枠組みとして用いられてきた(Super, 1980; O'Neil & Bilimoria, 2005)。この理論は、個人のキャリアを時系列的な発達段階として捉え、各ライフステージ(学生期、独身期、結婚、出産・育児、復職など)における役割変化とそれに伴う課題に焦点を当てている。この視点に基づき、多くの組織は女性のライフステージの「変化」に対応した制度的支援(育児休業、短時間勤務、復職プログラムなど)を整備してきた。これらは重要な施策であるものの、平行して女性の内的動機づけが維持されなければ、キャリアの継続や発展は困難である。

ここで重要となるのが、キャリアアンカーである。人々のライフステージが変化するが、キャリアアンカーは、一度形成されると比較的安定して「変わらない」要素で、その人の中核的な価値観として維持されるという視点である(Schein, 1996)。女性のキャリア支援においては、「変わるライフステージ」への対応と、「変わらないキャリアアンカー」を継続的に満たせる環境を整えることが重要である。

例えば、「奉仕・社会貢献」アンカーを持つ女性は、育児期に入っても社会貢献を実感できる業務に関わることで、モチベーションを維持できる。「純粋な挑戦」アンカーを持つ女性は、時短勤務であっても挑戦的なプロジェクトに参画する機会があれば、職務満足度を保てる。このように、個人のアンカーを理解し、それを満たす柔軟なキャリアパスを設計することが、持続的なキャリア形成を支える鍵になると考えられる。

(3) MICE 産業におけるキャリア特性との関連仮説

Rogers (2008) は、MICE 産業の業務にはプロジェクト性や高い複雑性、ステークホルダー間の協働など、他産業に比べて際立った特徴が見られると指摘している。本稿では、同著の整理に基づき、その仕事特性を以下の六点到に要約する。

① プロジェクト型業務と高い複雑性

各イベントは一回限りのプロジェクトとして企画・実施され、企画、調整、運営、広報、顧客対応、スポンサーシップ、技術サポートなど多岐にわたるタスクを同時並行的に遂行する必要がある。そのため、高い柔軟性と即応性が求められ、成果は成功・失敗として明確に評価される傾向がある。

② 長期的かつ濃密な顧客関係

大規模な国際会議や展示会などでは、開催の1~3年前から準備が開始されることも多く、顧客やパートナーとの継続的な信頼関係の構築が成功の鍵を握る。MICE 産業では、人的ネットワークやリレーションシップ・マネジメントが業績に直結する。

③ 多様なステークホルダーとの協働

クライアント、参加者、協力業者、メディア、VIP、スポンサーなど、多様な関係者と協働しながらイベントを成立させる必要がある。特に国際的な案件では、異文化理解や多様性への配慮が重要な要素となる。

④ 高い時間的制約と予測不可能性

イベント開催までの限られた期間内に成果を出す必要があり、厳格なスケジュール管理が求められる。また、イベント当日には突発的なトラブルが生じやすく、柔軟な対応力が不可欠である。

⑤ 現場レベルでの即断即決

現場では、予期せぬ事態に対して迅速に判断し行動することが求められ、担当者に一定の決定権と責任が委ねられる。このような「現場裁量の大きさ」は、MICE 産業に特有の特徴の一つである。

⑥ 即時的なフィードバックとホスピタリティ志向

イベントの成果は参加者や主催者の反応として即時的に可視化されることが多く、満足度や感謝の表明が

直接的なフィードバックとなる。顧客体験の質を左右する産業であり、ホスピタリティとプロフェッショナルリズムが求められる。

こうした仕事の特性から、MICE 人材には、対人コミュニケーション能力、イノベーション能力、組織・調整能力、プランニング能力、問題解決力、ストレス耐性、チームワーク能力、リーダーシップ、語学力、文化的感受性などの資質が重視される(Tang, 2014; Zeng & Yang, 2011)。

MICE 産業の仕事の特性は、Schein のキャリアアンカー理論における複数の要素と高い親和性を持つことが示唆される。

- ・「純粋な挑戦」アンカー: 予測不可能な事態への対応、複雑な調整業務が知的刺激となる
- ・「奉仕・社会貢献」アンカー: 長期的な顧客との関係、即時的な感謝のフィードバック、社会的に意義の高いイベント
- ・「技術的・機能的な能力」アンカー: 専門性を深化させる継続的な関係性
- ・「自律・独立」アンカー: 現場での裁量権、自分の判断で動ける自由度
- ・「一般的管理能力」アンカー: 多様なステークホルダーとの調整、リーダーシップの実践機会

特に、MICE 産業は女性比率が高く、現場の最前線に女性が多く配置されている。そのため、即決が必要な現場では、女性が自らの裁量で判断を委ねられ、実践的なマネジメント能力を習得する機会が少なくない。現場での権限委譲は、「自律・独立」や「一般的管理能力」のアンカーの発達を促進するとともに、後述する心理的エンパワメントを高める要因となる。

(4) 心理的エンパワメントとエンゲージメント

MICE 産業における現場での権限委譲という特性は、Spreitzer (1995) が提唱する心理的エンパワメントの理論と深く関連している。心理的エンパワメントとは、組織メンバーが自らの仕事に対して感じる 4 つの認知的要素から構成される:

- ① 意味(meaning): 仕事の価値や重要性の認識
- ② 能力(competence): 業務を遂行する能力への自信
- ③ 自己決定(self-determination): 仕事の進め方を自分で決められる自律性
- ④ 影響力(impact): 自分の行動が成果に影響を与えるという認識

MICE 産業の現場では、これらの 4 要素が高度に満たされる。MICE の成功は社会的意義が高く(意味)、困難な状

況を乗り越えることで能力への自信が高まり(能力)、現場での即断即決が求められ(自己決定)、自分の判断がイベント全体の成否を左右する(影響力)。

心理的エンパワーメントが高まると、ワーク・エンゲージメント(work engagement)も向上することが知られている(Bakker & Demerouti, 2007)。エンゲージメントとは、仕事に対する活力、熱意、没頭を特徴とする肯定的な心理状態であり、職務満足度やパフォーマンスと強く関連する。MICE 産業において女性がエンパワーされ、高いエンゲージメントを維持できることが、キャリア継続や活躍の一因となっている可能性がある。

(5) 職務満足度とウェルビーイング

職務満足度は、従業員が自身の仕事や職場環境に対して抱く肯定的な感情や評価を指す概念である(Locke, 1976)。職務満足度が組織コミットメント、離職意図、パフォーマンスなどと強く関連する(Judge et al., 2001)。

近年では、職務満足度を超えて、従業員の「ウェルビーイング(well-being)」への注目が高まっている。ウェルビーイングは、単なる仕事への満足にとどまらず、心理的・身体的・社会的な良好な状態を包括する概念である(Diener et al., 1999; Seligman, 2011)。Seligman(2011)のポジティブ心理学では、ウェルビーイングを構成する要素として、ポジティブ感情、エンゲージメント、関係性、意味、達成の5つが提唱されている。

また、前野ら(2013)は、日本人の幸福感を構成する4つの因子として、「やってみよう因子(自己実現と成長)」「ありがとう因子(つながりと感謝)」「なんとかなる因子(前向きと楽観)」「ありのままに因子(独立とマイペース)」を提唱している。これらの因子は、MICE 産業の仕事特性と興味深い対応関係を示す。現場での権限委譲は「やってみよう因子」を、参加者からの直接的な感謝は「ありがとう因子」を、心理的安全性の高い職場文化は「なんとかなる因子」を、そして「最初はできなくて当然」という前提や多様なキャリアパスの存在は「ありのままに因子」を、それぞれ充足する可能性がある。ただし、この関連性は予備的な考察にとどまり、今後の実証研究による検証が必要である。

さらに、キャリアアンカーと個人の仕事との適合性が高い場合、職務満足度が向上し、それがウェルビーイングの向上にもつながると考えられる(Schein, 1996; Danziger & Valency, 2006)。心理的エンパワーメント(Spreitzer, 1995)や心理的安全性(Edmondson, 1999)は、従業員が安心して自己表現ができ、失敗から学べる環境を提供することで、職務満足度とウェルビーイングの両方を促進する。心理的エンパワーメント、心理的安全性、

職務満足度、ウェルビーイングは相互に関連し合い、持続的なキャリア形成を支える心理的基盤となる。

本研究では、JCMA の調査データに含まれる「やりがい」や「仕事の意義」などの項目を職務満足度の代理指標として用い、キャリアアンカー理論との関連性を探索的に検討する。

3. 研究方法

(1) 分析データと対象概要

本研究で分析対象とするのは、JCMA が2024年12月9日から2025年1月15日にかけて実施した「未来につながる働き方アンケート」の結果である。この調査は、MICE 産業における働き方の実態を把握し、今後の改善施策や業界全体の取り組みの一助とすることを目的に実施された。調査はインターネット調査形式で行われ、JCMA 所属会員260事業者・公的団体の従業員を対象とし、520名から回答を得た。調査項目は16項目にわたり、業種、性別、年代、業界従事年数、業界選択の理由、やりがいを感じる事、仕事の意義、課題、目指したい存在の有無などが含まれる。

(2) 分析手法と限界

本研究は、上記のJCMA データを用いた二次データ分析である。JCMA が公表したプレスリリース資料に含まれる集計結果および図表を基に、キャリアアンカー理論の観点から解釈を試みる。

本研究の限界として、①キャリアアンカーを直接測定していない、②横断的調査のため因果関係は不明、③詳細な個人属性情報が不足、④サンプルの代表性の問題、が挙げられる。これらを踏まえ、本研究は今後の本格的実証研究への予備的検討として位置づける。

4. 結果と考察

(1) 職業選択理由: 「純粋な挑戦」と「奉仕・社会貢献」アンカー

MICE 産業に従事するきっかけとして最も多かったのは「なんとなく面白そうだから」(35.6%)で、次いで「自分に合っている」(29.0%)、「仕事内容に憧れがあった」(25.4%)であった。特に20代・30代では、「面白そう」と「仕事内容への憧れ」が合計で約70%にのぼった。

この結果は、「純粋な挑戦(Pure Challenge)」および「起業的創造性(Entrepreneurial Creativity)」のアンカーと関連している可能性がある。MICE 産業のダイナミックでプロジェクト型の働き方が、挑戦志向の若年層を惹きつけていると考えられる。「仕事内容に憧れがあった」と

という回答は、国際会議や大規模イベントの企画・運営という仕事を持つ社会的影響力への憧憬を反映しており、「奉仕・社会貢献」アンカーとも親和性が高い。

(2) 「奉仕・社会貢献」アンカーの顕在化

仕事の意義として「社会貢献」を選択した人が48.1%に達し、女性でこの傾向がやや強い。また、やりがいを感じることとして「感謝の言葉をもらうこと」が52.9%で最多であり、「成果を認められること」も46.5%と高い。

これらの結果は、MICE産業で働く人々、特に女性が、「奉仕・社会貢献」のキャリアアンカーを強く持っている可能性を示唆している。Schein(1996)によれば、このアンカーを持つ個人は、他者や社会に対して価値あるサービスを提供することに最大の動機づけを感じる。MICE産業において、MICE参加者や主催者から直接感謝の言葉を受け取る機会が多いことは、このアンカーを持つ人々にとって大きな職務満足をもたらすと考えられる。

Chapman(2015)が指摘するように、女性は男性に比べて「奉仕・社会貢献」アンカーが強い傾向がある。本調査でも、女性が社会貢献や成果の認知により重きを置く傾向が見られたことは、この先行研究と一致している。

(3) プロジェクト達成と「純粋な挑戦」アンカー

やりがいを感じることとして、「仕事をやり遂げること」を選択した人が32.7%に達した。MICE産業の特性として各事業が明確な目標とスケジュールを持つプロジェクト型の仕事であることが挙げられる。MICEの成功の形で成果が可視化されやすく、達成感を得やすい環境にある。

本点は、「純粋な挑戦」アンカーを持つ個人にとって、非常に魅力的な要素である。複雑な調整業務、予測不可能な事態への対応や厳格な納期などは、「挑戦」そのものであり、こうした環境が、挑戦志向の強い人材を惹きつけ、高い職務満足をもたらしていると推察される。

(4) 現場での権限委譲とエンパワーメント

「仕事をやり遂げること」や「成果を認められること」へのやりがいは、MICE産業における現場での権限委譲の経験とも深く関連していると考えられる。前述のように、開催当日の予測不可能な事態に対して、現場の担当者が即断即決を求められる。女性が多く配置されている現場において、こうした裁量権の行使は、Spreitzer(1995)の心理的エンパワーメントの4要素を満たす。特に、「自己決定(self-determination)」と「影響力(impact)」の要素は、「自律・独立」や「一般的管理能力」のキャリアアンカーの発達を促進する。若手・中堅の女性が、現場で訓練を積み、実践的なマネジメント能力を習得する機会に恵まれていることが、MICE産業における女性活躍への意識

を促進する一因となっている可能性がある。

また、VIPや業界の第一人者と接する機会が多いことも自己効力感を高める要因となる。「こうした方々と共に仕事ができる」経験は「自分もできる」という自信を育み、「やってみよう」という一歩を踏み出す勇気につながる。

(5) ロールモデルと「一般的管理能力」アンカー

全体の57.1%が「目指す存在がいる」と回答し、特に20代では69.4%に達した。また、「目指す存在がいる」と回答した層では、業界選択理由の実現割合も高かった。ロールモデルの存在が女性の職業的自己効力感を高め、リーダー志向や管理職志向を促すことを示している(Quimby & DeSantis, 2006; Hoyt, 2013)。ロールモデルの存在だけでキャリアアンカーが決定的に形成されるという直接的な証拠は限定的であるため、観察学習やメンタリング等の複合的介入を通じた検証が必要である。

MICE産業においては、女性がプロジェクトリーダーやマネージャーとして活躍している事例が比較的多く見られる。こうした身近なロールモデルの存在が、若年層、特に女性に勇気を与え、「ここまででよい」という自己制限を超えて、さらなるキャリアアップを目指す動機づけになっていると推察される。現場での権限委譲経験とロールモデルの観察学習が相まって、女性の実践的リーダーシップ能力が育成されている可能性がある。

(6) 業務時間と「ライフスタイル」アンカー

業務上の課題として最も多く挙げられたのは「業務の時間」(43.7%)で、特に女性(51.1%)および従事年数10~12年目の層(63.9%)でその傾向が顕著であった。この時期は、一般的に30代半ばから後半にあたり、出産・育児のライフステージと重なることが多い。

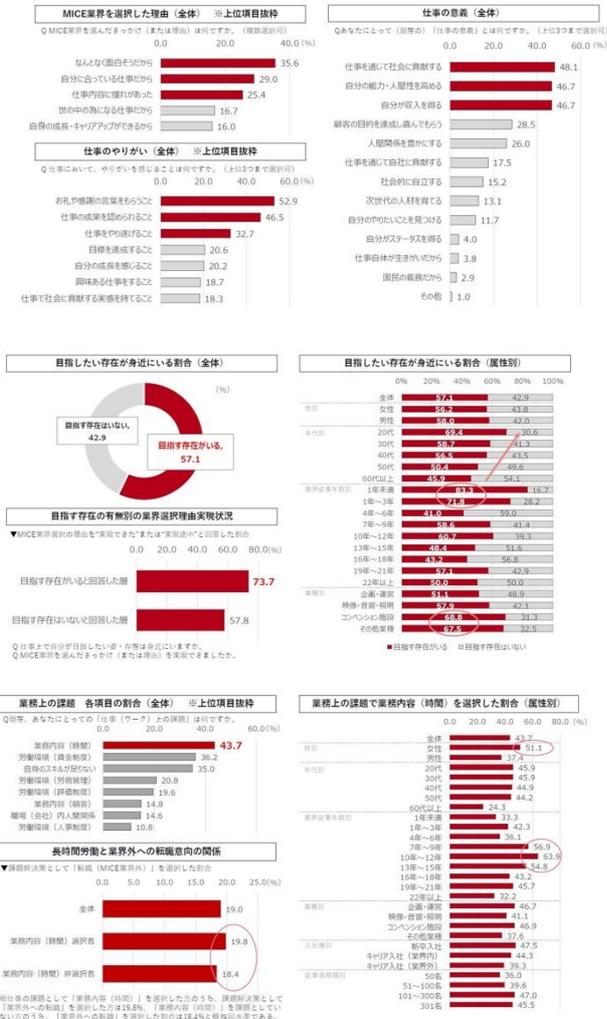
この結果は、「ライフスタイル(Lifestyle)」アンカーとの関連で解釈できる。「ライフスタイル」アンカーを持つ個人は、仕事と私生活のバランスを最も重視し、どちらか一方を犠牲にすることを避けようとする。長時間労働は、このアンカーを持つ人々にとって深刻な課題となり、キャリア継続の障壁となる可能性がある。

興味深いのは、「業務の時間」を課題と認識している層と、そうでない層との間で、「転職(業界外)」を選択肢として挙げた割合に大きな差が見られなかったことである。これは、MICE産業が提供する「社会貢献」「挑戦」「エンパワーメント」といった他の価値が、長時間労働という課題を上回る魅力となっている可能性を示唆している。

本研究は、MICE産業というダイナミックで多様性の高い労働環境を対象に、キャリアアンカー理論を女性活躍・心理的エンパワーメント・ウェルビーイングの文脈へ接

続した点に意義を有する。今後、定量・定性の両面からキャリアアンカーと職場環境要因の相互作用を検証することにより、持続可能で包摂的な職業生活支援モデルの構築に寄与することが期待される。

【JCMA 「未来につながる働き方アンケート」調査結果】



出所: JCMA 「未来につながる働き方アンケート」

5. 本研究の限界と今後の展望

本研究は、JCMA が実施した調査データの二次分析であり、以下の限界がある。第一に、キャリアアンカーを直接測定しておらず、間接的な推測にとどまる。第二に、横断的調査のため因果関係は不明である。第三に、詳細な個人属性情報(職位、育児状況など)が不足している。第四に、JCMA 会員企業に限定されたサンプルであり、主として都市部・大規模イベント関連事業者が中心であるため、地域性や企業規模による差異を反映していない可能性がある。第五に、職務満足度やウェルビーイングの直接的測定がない。

今後の実証研究では、以下を明らかにする必要がある:

- キャリアアンカーの直接測定と詳細分析

- 職務満足度とウェルビーイングの標準化測定
- 心理的エンパワーメントと心理的安全性の相互作用の解明
- キャリア継続意図と組織要因の検討
- 質的調査による意識や心理面の深い理解
- 産業間比較研究

6. 結論

本研究では、JCMA の調査データを二次分析し、MICE 産業における女性のキャリア意識の特徴をキャリアアンカー理論の観点から探索的に検討した。女性は「奉仕・社会貢献」および「純粋な挑戦」のアンカーを強く持つ可能性が示唆された。また、現場での権限委譲、長期的顧客関係、予測不可能な事態への対応という仕事特性が、心理的エンパワーメントと心理的安全性を高め、実践的リーダーシップ能力の育成に寄与している可能性が示された。

本研究の理論的貢献は、ライフコース理論的アプローチ(「変わるライフステージ」への制度的支援)に加えて、「変わらないキャリアアンカー」を継続的に満たす環境設計の重要性を示した点にある。「実践を通じた学習」が前提とされ、「できなくても次がある」という心理的安全性の高い職場文化が、女性の「やってみよう」という内的動機づけを支えていることが示唆された。

今後、本研究を基盤とした実証調査により、以下の発展的貢献が期待される。第一に、MICE 産業を超えた女性活躍推進モデルの構築である。産業間の比較研究により、他の観光・ホスピタリティ産業やプロジェクト型労働産業でも適用可能な知見を得られる。第二に、多様な人材の活躍促進への展開である。キャリアアンカーと仕事特性の適合性という視点は、女性に限らず、若年層、中高年層、外国人材など多様な人材のキャリア支援に応用でき、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に寄与する。第三に、組織と個人のウェルビーイング向上への貢献である。心理的エンパワーメント、心理的安全性、幸福の4因子が育まれる職場環境は、個人のウェルビーイングのみならず、組織全体の活性化と持続可能性をもたらすものと期待される。

【謝辞】

本研究は、一般社団法人日本コンベンション協会(JCMA)が実施した「未来につながる働き方アンケート」の二次データを用いて行われた。貴重な調査データの利用機会を提供いただいた JCMA に深く感謝する。また、本学会誌創刊号の編集委員会および査読者の皆様、ならびに本研究を支えていただいた関係者の方々に心より御礼申し上げます。

【参考文献】

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Baum, T. (2013). International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism. International Labour Organization (ILO) Working Paper.
- Chapman, S. (2015). Career anchors, organizational commitment and job satisfaction: Evidence from the National Health Service. *International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2372–2386.
- Danziger, N., & Valency, R. (2006). Career anchors: Distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*, 11(4), 293–303.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Getz, D., & Page, S. J. (2016). *Event studies: Theory, research and policy for planned events* (3rd ed.). London, UK: Routledge.
- Igbaria, M., & Baroudi, J. J. (1993). A short-form measure of career orientations: A psychometric evaluation. *Journal of Management Information Systems*, 10(2), 131–154.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- 金井壽宏 (1991). 『変革型ミドルの探求: 戦略・革新指向の管理者行動』 白桃書房.
- 金井壽宏 (2002). 『働くひとのためのキャリア・デザイン』 PHP 研究所.
- 前野隆司・前野マドカ (2013). 『幸せのメカニズム: 実践・幸福学入門』 講談社現代新書.
- 内閣府 (2024). 『男女共同参画白書 令和6年版』.
- 日本コンベンション協会 (2023). 『MICE 産業における人材育成に関する報告書』.
- O'Neil, D. A., & Bilimoria, D. (2005). Women's career development phases: Idealism, endurance, and reinvention. *Career Development International*, 10(3), 168–189.
- Purcell, K. (1996). The relationship between career and job opportunities: Women's employment in the hospitality industry as a microcosm of women's employment. *Women in Management Review*, 11(5), 17–24.
- Rogers, T. (2008). *Conferences and conventions: A global industry* (2nd ed.). Oxford, UK: Butterworth-Heinemann.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego, CA: Pfeiffer & Company.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 80–88.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
- Tang, H.-W. (2014). Constructing a competence model for international professionals in the MICE industry: An analytic hierarchy process approach. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 15, 34–49.
- Zeng, X., & Yang, J. (2011). Industry perceptions of the event management curriculum in Shanghai. *Journal of Convention & Event Tourism*, 12(3), 232–239.
- 観光庁 (2023). 『観光産業における人材確保・育成に関する調査報告書』.
- World Economic Forum (2024). *Global Gender Gap Report 2024*.