

青年期の昇進意欲尺度作成の試み

—男女差に着目して—

渡邊 洋子¹⁾・岩瀧 大樹²⁾・山崎 洋史³⁾

1) 東京医科歯科大学学生・女性支援センター

2) 群馬大学教育学部附属学校教育臨床総合センター

3) 昭和女子大学大学院

Development of the Professional ambitions Scale for the adolescents — Focusing on gender differences —

Yoko WATANABE¹⁾, Daiju IWATAKI²⁾, Hirofumi YAMAZAKI³⁾

1) Support Center for Students and Female Staff, Tokyo Medical and Dental University

2) Center for Cooperative Research and Development on School

Education Faculty of Education, Gunma University

3) Showa Women's University Graduate School

キーワード：青年期、昇進意欲

Keywords：Adolescents, professional ambitions

(2017年8月31日受理)

問題と目的

「男女共同参画社会」の更なる実現にむけて、社会的認識が本格的に整いつつある。坂東(2009)が女性の社会的、経済的役割はこの半世紀余りの間に大きく変貌していることを指摘するとともに、2017年日本では初の女性の都知事が誕生し、それに伴い多くの女性都議会議員が都政で力を発揮する機会を得た。少子高齢化によって進む生産年齢人口の減少の影響等に伴い、ポジティブアクション、ダイバーシティ・マネジメントの推進など、女性活用の流れはその勢いを増してきている。

しかしその一方で、「男女雇用機会均等法」の施行から約30年が経過し、女性社員の管理職活用の機会が拡大していくことは当然の重要な試みではあるものの、思うように進んでいない現実がある。長期間にわ

たる女性の労働市場への進出を経た今でも、日本企業における女性管理職の比率は未だ低く、女性のマネジメント中枢部への進出という観点からは、多くの先進諸外国に水をあけられている(石黒, 2012)。女性管理職を増やしていくことは、今やリテンション・マネジメントの視点からも有効であるとされ、女性が上司の場合、男性が上司である場合よりも女性活用風土が高いことが示されており(山本, 2010)、優秀な女性管理職を増やすことは、女性活用環境の裾野を広げていく意味でも重要である。

しかし、女性管理職比率は長期的に上昇傾向にあるものの、2013年においては係長15.4%、課長8.5%、部長は5.1%と低い状況となっている(厚生労働省, 2013)。そのため第三次男女共同参画基本計画(内閣府, 2011)では、企業の指導的地位に占める女性の割合を、2020年までに30%程度とする政府の具体的な数値目標

も示されていたが、第四次男女共同参画基本計画（内閣府，2015）の女性活用の数値目標においては、民間企業について若干下方修正されている。

女性の管理職への昇進を妨げている要因は、大別すると、主に企業の体質による問題と女性の意欲的問題の2点があげられる。武石（2014）の研究では、企業側の女性活躍推進の消極的な姿勢と女性の昇進意欲の低さには、悪循環が形成されていると指摘され、女性に対して管理職昇進に必要な知識や経験等を与えてこなかった企業側の問題を考え、女性が自身の職業キャリア展開を主体的に考える条件の整備を求めている。山口（2010）も同様に、予言の自己成就の理論を挙げ、負のスパイラルを指摘している。予言の自己成就とは、“女性は結婚・出産により離職してしまうので人材投資が無駄になる”“女性は男性に比べ生産性も向上心も低い”という日本企業の多くの管理職者の認識であり、責任ある仕事を男性に任せ、女性は成長の機会を逸してしまうことを問題とする。このような状況が繰り返されることで女性の就労意欲は低下し、離職につながる。そのため、より一層女性の評価は下がるが、このような現象は企業が自ら生み出した結果である可能性が高いにも関わらず、自然発生的に起こっていると錯覚されているメカニズムである。男女差なく「期待する」「鍛える」「機会を与える」ことの実行が必要であり、企業側の意識改革の重要性が指摘されている。安田（2012）の研究では、面倒見の良い上司の下で働く女性は管理職希望が強いことが確認されており、企業側の体質が改善されれば、女性側の意識も変化していくことを示唆している。このように現在の女性活用推進の気運の追い風もあり、企業側の問題については、研究や対策が進められつつある。

では女性側の意欲的問題についてはどうだろうか。今後企業側の問題の対策が取られ、悪循環が改善されれば、女性が昇進に向かってこれまでよりも積極的に進んでいくであろうポテンシャルは武石（2014）や安田（2012）の先行研究により示唆された。しかし、女性がそもそも昇進に対して積極的に捉えられない問題の背景にも根強いものがあると考えられる。女性の意欲的問題を扱った先行研究では、Cooper&Davison（1982）により、働く女性は男性と同じ職務ストレスの犠牲になっているだけでなく、さらに女性特有のストレスに直面していることを強調されており、その

理論を元に金井（1993）が実証的研究を行い、伝統的な性役割観の偏見による仕事と家庭の両立葛藤をあげている。確かに女性が昇進を望まない理由として、競争意識の男女差（Gneezy,2008）や進化生物学的嗜好や気質の差（Browne,1998）として女性の意欲の低さを生得的なものであるとする研究（安田，2009）など生得的要因を挙げるものもある。しかし、圧倒的に多くの研究で「女性の場合は管理職に昇進することで仕事と家庭の両立（ワークライフバランス）の難しさを心配している面や身近にロールモデルがないといった側面が強く」（安田，2010；川口,2010,2012）、女性のチャレンジ精神が足りないという指摘は、必ずしも的確ではない。潜在的には昇進意欲を保持している群が推察されるものの、現時点で女性が昇進を希望しない原因として、家事や育児を社会から期待されているといった伝統的な性役割観の影響が示されている。過去には「競争場面において成功することを恐れて、それを回避してしまう」として女性の自己実現を阻むとされた成功回避動機（Horner，1968）の研究も存在したが、これもまた女性としての伝統的な性役割観の影響であろう。

そもそも1980～90年代からの研究において、我が国の働く女性の意識が性役割分業観に深く根ざしており、欧米社会と比較してかなりの遅れがあることは指摘され続けてきた。例えば、菅原（1979）の研究では、女性は家を守り、男性は外で働くという性役割観に対して、日本の女性が他の先進国と比較して抜きん出て高い数値を示していることや、昇進は勤続年数によって決まると考え、昇進に全く興味がないことを挙げ、昇進の可能性のなさが意欲の減退と深く関連していることを指摘している。男女雇用機会均等法が進んできた90年代には、女性の職場への進出の結果として、働く女性に対する周囲の期待や意識も少しずつ変化していることも報告されている（若林・宗方，1990）。しかし、女性は依然として根強い伝統的性役割観とのせめぎあいの中で、米国学生との比較においても女性管理職への偏見が強く、昇進を意識するところまで至っていないという職業意識の違いも指摘されている（若林・宗方・Halinski,1993）。また前述の金井（1993）の研究では、女性活用の施策を早急に打ち出すことの重要性を強く訴えている。

現在、ようやく女性活躍推進の施策は発信されてい

るが、女性たちの反応はまだ性役割観から解放されていない。女性の生き方の多様性が進み、自分自身の可能性のために主体的に生きる可能性が広がっている（小野田, 2013）中で、キャリア志向の女性が増加する半面、専業主婦に魅力を感じる人もいて（井田, 2006）キャリア志向と専業主婦志向の二極化が発生している。子育てへの影響を心配する声もいまだ根強い。男性も、家族を経済的に支えるのは自分で、妻が働くことは期待しない志向性や、昇進意欲の高い男性ほど家事などを妻に依存し自分がやることを回避する志向が強い（内閣府, 2012）。男性の意識改革は進められているものの、男性側の意識も、性役割に関して今だ伝統的志向が強く、特に年齢が上がるほど伝統的価値観が根強い傾向がみられている。坂東（2009）の研究でも、長い間日本で支配的であった「出産、子育ては私事、女の仕事」という見方は少なくなっているものの、対応はいまだに及び腰であることが指摘され、女性も働くことで男性だけにかかる経済的負担を軽減し、妻の出産育児に夫も参加することを提案している。仕事と出産子育てが両立できずに心ならずも専業主婦になり、一時期子育てに専念するため退職すると、子育ての手が離れて再びまともな仕事に就きたくても就けなくて専業主婦を続けざるを得ない女性に孤立感、被害者意識が強いことを挙げ、これまで多くの女性にとって職場と家庭を両立する選択が可能な環境が整っていなかったことを問題提起している。これらのことから、社会的に望ましいとされる性役割観が女性の昇進意欲の妨げになっていると仮定できる。女性管理職が増えるためには、女性が管理職へのキャリアをポジティブにとらえてそれを目指すことが極めて重要であるものの、管理職への昇進意欲には性役割観のバイアスがあることが多く、そうならない現状が指摘されている。

これまでの昇進意欲の研究を概観すると、社会人を対象にした研究が近年進んできたばかりで、社会人になる前の青年期の学生を対象にしたものはほとんど見られない。特に女性の研究は、近年の女性活用推進に向けて進んできたものであり、昇進意欲の議論に至っているものはここ数年である。その中で管理職になる前の社会人を対象にした昇進意欲の男女比較（川口, 2012, 安田, 2009）や、女性の昇進意欲促進に向けた研究（武石, 2014）、昇進意欲と組織との関連性

の研究（今城・藤村, 2012）などはあるが、多くは経済学、経営学の視点からの研究が主であり、心理学的立場から昇進意欲を検討している研究は見られない。

そこで本研究では、対象者をまだ社会に出る前の大学生とし、社会に出る前の昇進意欲について問うための尺度の作成を試みる。先行研究では女性活用推進の流れを危惧する見方も存在し、篠塚（2007）は女性活用の機会の拡大という質的变化は、女性に対する期待であると同時に、一段と過酷な競争社会への出発であることも意味していると指摘する。もし対象者である大学生達がそのような生き方を求めているのであれば、女性活用の施策は彼らにとってプレッシャーやストレスを与えるものでしかない。昇進意欲とは本来、社会に出る前の最終教育機関である大学在学中に育み、企業へと送り出すことで、社会での積極的な能力発揮につながるものであると考えられる。青年期の大学生が昇進意欲をどのように捉え、どのような生き方を求めているのか、大学生の昇進意欲の実態を把握できる尺度を作成することで、今後はその要因を検討することもでき、昇進意欲の促進を図るための材料へとつなげたい。

また前述の通り、昇進意欲には性役割観の影響があると考えられ、男女の違いが予測できることから、性差における昇進への意識の違いを検討する。社会人よりもより平等的環境で教育を受けている大学生に焦点をあて、男女における昇進意欲の違いを検討することにより、企業側の体質の影響を受ける前の男女の昇進に対する意識を測ることができ、社会に出るための準備がどの程度整っているか、キャリア教育の浸透度と課題についても把握することが可能となる。

青年期特有の昇進意欲についての尺度を作成し、研究を進めていくことにより、昇進することがプレッシャーやストレスを与えるものになってしまうことなく、個々人が能力を発揮するためのエネルギーとなるような施策が検討できるであろう。今後青年期の男女に対して、昇進のmustが前提となったキャリア教育・支援ではなく、昇進をwillに繋げるキャリア教育・支援が実現できると考える。

方 法

1. 調査協力者

東京都内の大学生首都圏の大学2校の男女大学生

286名を対象に無記名の質問紙調査を実施した。回収された調査票から記入漏れや偏った回答を除いた260名（男性86名、女性174名）を分析対象とした（有効回答率91%）。平均年齢は19.72歳（SD=1.39）であった。

2. 調査時期

X年7月

3. 調査方法

個別自記入形式の質問紙調査で実施した。心理学の講義終了後に筆者によって集団調査形式、即時回収法で実施した。回答はいずれも無記名で行われ、回答時間は約15分ほどであった。

4. 質問紙の構成

(1) フェイスシート

年齢・性別・学年の記入を求めた。

(2) 昇進意欲に関する尺度

昇進意欲を測定するために、ワークスタイル測度(宗方, 2002)の下位尺度である「出世志向」の4項目を基に作成した。「出世志向」の4項目は「会社の重要な幹部になる」「組織の中で出世し、高い地位につく」「組織全体を動かすような仕事をする」「他の人々を指導したり、管理するような仕事をする」であるが、本研究では就業前の大学生に対する尺度作成であるため「就職したら」という表現を追加した。

また先行研究における「出世志向」のイメージだけではない、現代社会における様々な形での昇進をイメージできるよう、追加項目として5項目を設定した。追加の際は大学院で臨床心理学を専門とする大学教員1名と臨床心理学を専攻している大学院生4名で検討した。

追加項目は、昇進には幾つかの段階があるため、「重要な幹部」「高い地位」までの高い出世志向ではない昇進意欲も取り上げるべきと考え、どのレベルまでの昇進かは明記せずに「いずれは昇進したい」とするものや、先行研究の高い地位までの昇進をイメージさせるものではない「リーダー」という表現や「管理職」という言い方にとどめる項目も作成した。また名誉欲から昇進を積極的に目指している訳ではない、周りから「信頼」を得ていく中で結果として昇進がいつてくる、周りから薦められる、という形の昇進であればし

てもよい、とする昇進意欲も取り上げる必要があると考え、項目を追加した。追加項目の作成にあたっては、「組織で評価され」「周りに信頼され」という客観的の後押しのある項目を2種類の表現で作成し、後押しがあれば「昇進したい」という主体的表現と「任命されれば受ける」とあくまで受け身の表現のものを作成した。

以上のことを鑑みて作成された追加項目は「就職した組織で評価され、管理職に任命されれば受ける」「就職した組織で評価され、リーダーに任命されれば受ける」「就職したら、いずれは昇進したいと思う」や「就職したら、組織で評価され昇進したい」「就職したら、周りの人に信頼され昇進したい」の5項目とし、「出世志向」を改変した4項目を加えて、9項目とした。

「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらともいえない」「ややあてはまる」「非常にあてはまる」の5件法で回答を求めた。

全9項目をTable 1に示し、本研究で「昇進意欲尺度」として取り上げることとする。

Table1 昇進意欲尺度の項目

1	就職したら、組織で評価され昇進したい。
2	就職したら、会社の重要な幹部になりたい。
3	就職したら、組織の中で出世し高い地位につきたい。
4	就職したら、組織全体を動かすような仕事をする。
5	将来は他の人々を指導し、管理職として仕事をしたい。
6	就職したら、周りに人に信頼され昇進したい。
7	就職した組織で評価され、管理職に任命されれば受ける。
8	就職したら、いずれは昇進したいと思う。
9	就職した組織で評価され、リーダーに任命されれば受ける。

5. 倫理的配慮

本研究では、調査対象者に配布した質問紙に、研究の目的、倫理的配慮に関する説明を明記した。説明には調査の目的、調査結果は本研究の目的以外に使用することはないこと、調査は無記名で行われ、得られたデータは個人が特定されない形で処理、分析を行い、研究が終了した時点で消去、破棄することなどを十分に示している。

結果

1. 昇進意欲尺度

(1) 昇進意欲尺度の因子分析

宗方(2002)の地位・出世志向尺度より表現を変更し追加項目も使用したため、因子構造が変化した可能性も考えられる。よって、全9項目の因子分析を主因

子法、プロマックス回転により行い、因子構造の確認を行った。

まず、昇進意欲尺度項目の平均値、標準偏差を算出し、天井効果・フロア効果がないかを検討した結果、共に確認されなかった。9項目に対して主因子法、プロマックス回転による因子分析を行った。固有値の変化は5.64、0.96、0.72…というものであり、1因子構造が妥当であると確認された。

内的整合性を検討するためCronbachの α 係数を算出したところ、 $\alpha = .92$ と十分な信頼性が確認された。本研究では9項目全てが必要であると判断し、偏りに注意しつつ、すべての項目を分析の対象とすることにした。この結果をTable 2に示す。

(2) 基礎統計量

各尺度の下位尺度に相当する項目において、「非常にあてはまる」を5点、「ややあてはまる」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「全くあてはまらない」を1点と得点化し（逆転項目は1～5点と得点化し）、合計得点を算出した

後、項目数で割り平均値を算出した。「昇進意欲」得点（平均3.53, SD=.79）とした。

2. 昇進意欲の男女差の検討

各因子、各項目における男女の得点差を比較するために、対応のない t 検定を実施した。その結果、昇進意欲尺度において有意差が認められた。

「昇進意欲」($t=4.21, df=258, p<.001$)については、女性よりも男性の方が有意に高い得点を示していた。

加えて各項目においても、「就職したら、会社の重要な幹部になりたい」($t=4.75, df=258, p<.001$)、「就職したら、組織の中で出世し高い地位につきたい」($t=5.20, df=258, p<.001$)、「就職したら、いずれは昇進したいと思う」($t=3.95, df=258, p<.001$)、「就職したら、組織で評価され就職したい」($t=3.05, df=258, p<.01$)、「就職したら、組織全体を動かすような仕事をする」($t=3.15, df=258, p<.01$)、「将来は他の人々を指導し、管理職として仕事をしたい」($t=2.77, df=258, p<.01$)の6項目についてすべて、女性よりも男性の方が有意に高い得点を示していた。

Table2 昇進意欲尺度の因子分析結果（主因子法）

	F1	平均値
2 就職したら、会社の重要な幹部になりたい。	.84	3.10
3 就職したら、組織の中で出世し高い地位につきたい。	.83	3.29
6 就職したら、周りに人に信頼され昇進したい。	.79	3.94
1 就職したら、組織で評価され昇進したい。	.78	3.88
8 就職したら、いずれは昇進したいと思う。	.77	3.94
4 就職したら、組織全体を動かすような仕事をする。	.77	2.95
5 将来は他の人々を指導し、管理職として仕事をしたい。	.76	2.91
7 就職した組織で評価され、管理職に任命されれば受ける。	.65	3.81
9 就職した組織で評価され、リーダーに任命されれば受ける。	.64	3.93
負荷量平方和	5.23	
累積寄与数(%)	58.12	
α 係数	.92	

Table3 男女大学生による各項目ごとの t 検定結果

	男性(N=77)		女性(N=158)		t 値
	M	SD	M	SD	
就職したら、組織で評価され昇進したい	4.15	.99	3.78	.89	-3.06 **
就職したら、会社の重要な幹部になりたい	3.54	1.17	2.90	.96	-4.75 ***
就職したら、組織の中で出世し高い地位につきたい	3.77	1.01	3.04	1.01	-5.20 ***
就職したら、組織全体を動かすような仕事をする	3.27	1.17	2.81	1.07	-3.15 **
将来は他の人々を指導し、管理職として仕事をしたい	3.18	1.20	2.78	1.06	-2.77 **
就職したら、周りの人に信頼され昇進したい	4.09	.96	3.87	.82	-1.97
就職した組織で評価され、管理職に任命されれば受ける	3.94	.96	3.74	.88	-1.72
就職したら、いずれは昇進したいと思う	4.25	.84	3.80	.88	-3.95 ***
就職した組織で評価され、リーダーに任命されれば受ける	4.06	.94	3.84	.88	-1.79

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

また「就職したら、周りの人に信頼され昇進したい」($t=1.97, df=258, n.s.$)「就職した組織で評価され、管理職に任命されれば受ける」($t=1.72, df=258, n.s.$)、「就職した組織で評価され、リーダーに任命されれば受ける」($t=1.79, df=258, n.s.$)については、有意ではなかった。この結果をTable 3に示す。

考察

本研究の目的は、昇進意欲尺度の検討をすること、および、昇進意欲の性差について検討することであった。以下、各々について述べていく。

1. 昇進意欲尺度について

昇進意欲尺度としては、宗方(2002)のワークスタイル測度の下位尺度である「出世志向」尺度を参考に作成した。先行研究に加え、出世志向といえるほど高くはなく、積極的ではない昇進意欲も取り上げるべく、追加項目を設定していることから、本研究でも因子分析を行った。先行研究と同様の1因子構造が得られ、高い信頼性も確認された。

後述する各項目のt検定の結果からは、追加項目については元の項目とは異なる結果が出るなどしており、重要な幹部や高い地位を目指すまでの出世志向ではない昇進意欲であっても、取り上げるべき項目となっていることが示唆される。以上のことから、昇進意欲尺度は、現代大学生に昇進意欲を測る尺度として適切であると考えられる。

2. 性差について

本研究では、就労以前の大学生の男女の昇進意欲について検討した。昇進意欲に関しては、社会に出る前の青年期の男女間においても男女差があり、男性の昇進意欲は女性に比べて明らかに高いことが確認された。女性より男性の昇進意欲が高いことは男女社会人における先行研究(安田, 2012; 川口, 2012)でも報告されており、本研究において、昇進意欲は社会に出る前の大学生においても社会人と同様に、女性より男性の方が高いことが明らかになった。坂東(2009)の先行研究でも示されたように、出産は女性の仕事、とするような伝統的な性役割の見方は少なくなってきたものの、まだ青年期の大学生層から見ても、女性にとって職場と家庭を両立する環境が整っていると

は捉えられていないことが示唆された。

項目ごとの検討では、「就職したら、会社の重要な幹部になりたい」「就職したら、組織の中で出世し高い地位につきたい」「就職したら、いずれは昇進したいと思う」「就職したら、組織で評価され就職したい」「就職したら、組織全体を動かすような仕事をする」「将来は人々を指導し、管理職として仕事がしたい」の6項目で女性より男性の方が有意に高い結果となった。特に女性に比べ、男性が高かった項目は「就職したら、組織の中で出世し高い地位につきたい」であり、「高い地位」に対する男女の志向差が明らかとなった。

対して、「就職したら、周りの人に信頼され昇進したい」「就職した組織で評価され、管理職に任命されれば受ける」「就職した組織で評価され、リーダーに任命されれば受ける」は男女共に高い得点であったが、男女差は示されなかった。この結果により、女性も周囲から「信頼」や「評価」を得ることができれば、昇進に対して積極的に考えられ、キャリア教育の重要性が示された。特に女性には、自分がどのような職業を選択し、その道で信頼や評価を得るためにはどのような知識やスキルを身につけていけば良いのかを具体的に理解し、自信をつけていくための支援をすることが必要であろう。

またそれに加えて女性は、男性ほど「高い地位」の社長や幹部までの昇進は荷が重い、チームリーダーなど身近な管理職であればチャレンジを試みたいと考える傾向が示唆される。女性の生き方の多様化が進む中で、どのように主体的に生きていくかを自分自身で考え、決断していくことは、青年期の女性の最も重要な課題であるといえる。

現在の教育現場におけるキャリア教育・支援は就職活動のサポートなど入社するところまでが中心となっているが、近年の女性活躍推進やグローバル化、ダイバーシティマネジメントの推進を考慮すれば、今後は昇進をどのようなものと捉え、どのような働き方を選択するのか、明確なキャリアプランをイメージさせるところまでの支援が必要であると考えられる。女性は自分がどう生きたいのか、自身のアイデンティティ・価値観をしっかりと持ち、社会に出ることが重要であろう。それだけに、女性にとってより具体的で魅力的で実現可能となり得る、女性経営者や子育てをしながら管理職として働く女性など、昇進することがイメージでき

る、身近で多様なロールモデルを示していくことが必要であろう。

過去には女性は昇進を期待できない環境がストレスを与えていた（金井，1993）が、現在では企業の体質に様々な問題はあるものの、女性活躍推進に向けて改善が進められている。この女性活躍推進の流れは、ここに至るまでの様々な女性の活躍が少しずつ積み重ねられてきた結果であると推測される。女性を取り巻く環境はスモールステップではあるが確実に変化しており、多様化する生き方に女性自身しっかりと目を向け、まだ少数ではあるものの、増えつつある活躍している女性のロールモデルの存在に耳を傾け、自分の生き方を主体的に捉えていくことが重要であると考え。

また男性の理解も重要であろう。これまで先行研究で女性の昇進意欲を妨げる一因であるとされていた家庭と仕事の両立や、職場の理解、という問題も、男性の理解が進み、妻が働くことや職場の女性を受容する方向に意識が改革されることで、かなり抜本的に改善されることが予測できる。男性の理解が進まないことが、女性の昇進意欲にブレーキをかけている（内閣府，2012）先行研究なども考慮すると、今後も男性の意識改革を強化し続けていくことは非常に重要であると考え。

折角の好機を活かす勇気を青年期の女性に与えるために、キャリア教育が果たす役割は大きいといえよう。青年期の大学生が自発的に昇進を求めているのか、周囲から信頼され、自信をつけることで昇進に繋げたいのか、正しく理解し、支援することが目指される。自分がどのような人生を送りたいのか、なりたい職業や仕事について知り、その中で「働き方」までイメージし、考えておく必要があるだろう。その上で、チャレンジしたい気持ちを封じ込めることなく、しかし無理をするのではなく、幸せに自己実現を目指せる社会の実現、mustではなくwillにつなげるキャリア教育が望まれる。その積み重ねが悪循環から好循環へと変化するきっかけとなるだろう。

まとめ

本研究の問題と課題とをあげてみる。

第1に、本研究では今回、昇進意欲を一因子で検討してきた。しかし昇進には組織の規模や職種によって様々なレベルが存在する。社長や役員といった経営層

から課長や係長といった中間管理職など、昇進意欲と言ってもどこまでの昇進を目指すのか、今後は昇進意欲の質を測ることも必要であろう。それを検討することで個人に合ったゴールセッティングを可能にすることができると考えられる。

第2に、今回は女性の調査対象者に比べ、男性の対象者が少なかった。女性活用推進は男性がどのように捉えているかということも重要な点であることから、今後は同数の人たちを対象にした調査が必要だろう。

第3に、本研究において作成した尺度を使用し、先行研究で昇進意欲に影響を与えていると提言されている様々な要因との検討を進める必要があるだろう。それらの要因との関連を整理、検討し、明らかにしていくことで、キャリア教育に必要な支援を明確にすることができる。しかし、これらは今後の検討課題とする。

引用文献

- 坂東眞理子（2009）. 日本の女性政策—男女共同参画社会と少子化対策のゆくえ ミネルヴァ書房
- Browne, Kingsley Divided Labours (1998). An Evolutionary View of Women at Work. Weidenfeld & Nicolson.
- Cooper, C.L. & Davidson, M.J. (1982). The high cost of stress on woman managers. *Organizational Dynamics*, 10, 44-53
- Gneezy, U.K. (2008). Gender Differences in Competition: Evidence from a Matrilineal and a Patriarchal Society. NBER Working Paper, No.13727.
- Horner, M.S. (1968). Sex differences in achievement motivation and performance in competitive and non-competitive situations. Unpublished doctoral dissertation. University of Michigan.
- 井田瑞江（2006）. しあわせな家族をつくる法 ハーベスト社
- 今城志保・藤村直子（2012）. キャリア意識がキャリア停滞時の行動におよぼす影響：中年期のホワイトカラーを対象としたインタビュー調査から 経営行動科学学会年次大会発表論文集 15, 201-206
- 石黒久仁子（2012）. 女性管理職のキャリア形成-事例からの考察- GEMCjournal, 7, 104-128
- 金井篤子（1993）. 働く女性のキャリアストレスに関する研究 社会心理学研究, 8, 21-32
- 川口章（2010）. 女性労働者の昇進意欲 関西労働研究会合宿報告論文, 1-15.
- 川口章（2012）. 昇進意欲の男女比較 日本労働研究雑誌, 620, 42-57.
- 厚生労働省（2013）. 平成25年度版賃金構造基本統計調査 日

- 本総合研究所
- 宗方比佐子 (2002). 職業興味に関する実証的研究 (2) 桜花学園大学紀要, 479 - 91
- 内閣府 (2011). 平成23年度版男女共同参画白書 内閣府男女共同参画局
- 内閣府 (2012). 平成24年度版男女共同参画白書 内閣府男女共同参画局
- 内閣府 (2013). 平成25年度版男女共同参画白書 内閣府男女共同参画局
- 内閣府 (2015). 平成27年度版男女共同参画白書 内閣府男女共同参画局
- 内閣府 (2012). 共同参画10月号 内閣府男女共同参画局
- 小野田奈緒 (2013). 育児期女性の「個人としての自分」と育児ストレスとの関連-理想と現実のギャップからの検討- 家族心理学研究, 27, 123-136
- 篠塚英子 (2007). 女性のキャリア形成とメンタルヘルス-女性労働市場参加と留意すべき課題- F-GENZjournal, 7, 261-267.
- 菅原真理子 (1979). 現代ヤングレディ考-その実像と国際比較- 中央法規出版
- 武石恵美子 (2014). 女性の昇進意欲を高める職場の要因 日本労働研究雑誌, 648, 33-47
- 若林満・宗方比佐子 (1990). 女性の能力活用をめぐる職場環境の変化: 男女雇用機会均等法の影響について 経営行動科学, 5, 47-57
- 若林満・宗方比佐子・Halinski, L. (1993). 女子大学生の職業意識とライフスタイルに関する研究日米比較 名古屋大学教育学部紀要, 37, 107-127
- 山口一男 (2010). 女性雇用者のネガティブ・ステレオタイプは企業が生み出している: 二種の予言の自己成就の理論的考察とその検討 RIETI Discussion Paper Series, 10, J-049
- 山口一男 (2014). ホワイトカラーの管理職の企業格差の決定要因 日本労働研究雑誌, 648, 13-32
- 山本寛 (2010). 女性活用によるリテンション・マネジメント-上司の性別等の観点から- クォーターリー生活福祉研究, 18, 19-31
- 安田弘樹 (2009). 総合職女性の管理職希望に関する実証分析-均等法以後入社 of 総合職に着目して- 経済分析, 181, 23-45.
- 安田弘樹 (2012). 管理職への昇進希望に関する男女間差異 社会科学研究, 64, 134-154

(わたなべ ようこ・いわたき だいじゅ・やまざき ひろふみ)