

# 青年期の昇進意欲に関する研究

—— 主観的幸福感に影響する要因の検討 ——

渡 邊 洋 子・岩 瀧 大 樹・山 崎 洋 史

## **Study about Professional ambitions of the adolescence:**

Consideration of the factor which influences subjective well being

Yoko WATANABE, Daiju IWATAKI, Hirofumi YAMAZAKI



# 青年期の昇進意欲に関する研究

## —— 主観的幸福感に影響する要因の検討 ——

渡邊 洋子<sup>1)</sup>・岩瀧 大樹<sup>2)</sup>・山崎 洋史<sup>3)</sup>

1) 東京医科歯科大学保健管理機構学生・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

(2017年9月27日受理)

## Study about Professional ambitions of the adolescence: Consideration of the factor which influences subjective well being

Yoko WATANABE<sup>1)</sup>, Daiju IWATAKI<sup>2)</sup>, Hirofumi YAMAZAKI<sup>3)</sup>

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

(Accepted September 27th, 2017)

### 〔問題と目的〕

近年、女性の就労が顕著に増加している。労働力としてみなされる女性の割合を示すグラフをみると、30～40歳代の部分が顕著に落ち込む「M字カーブ」と呼ばれる特徴は薄れ、米国や欧州各国などに似通ってきている（日本経済新聞，2017）。育児休業などの企業側の制度整備が進んだことや、働く意欲を持つ人の増加が大きいとされる。

では「男女共同参画社会」の実現で叫ばれた女性社員の管理職活用はどうだろうか。社会的認識は高まり、第三次男女共同参画基本計画では、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たものの（内閣府，2011）、思うようには進んでいない現状がある。第四次の計画（内閣府，2015）では、民間企業において目標数値は若干下方修正されており、主な議論は働き方にシフトしている。石黒（2003）

も日本企業における女性管理職の比率が、未だ多くの先進諸外国に水をあけられている状況を論じている。

一方、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する。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すると指摘する。経済不況による労働環境の悪化という状況も重なり、女性をより職務ストレスに直面させている結果も示され（社会経済生産性本部，2006）、結婚、出産、育児と仕事との両立、昇進へのプレッシャーなども加わり、「フルタイムで働く高学歴女性にスーパーウーマンシンドロームが広がりつつあり、今後中年期女性でメンタルヘルスが増えることが予想される」とする研究もある（藤本ら，1996）。このような状況から、次世代の管理職の担い手とされる30代の女性が管理職へのキャリアアップに対して消極的となることが懸

念される。本来、男女共同参画社会とは「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もっと男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」(男女共同参画基本法第2条)と定義されており、女性が自己実現をより可能にすることを目的としている。そのための施策である女性の活躍推進が、なぜストレスになるのだろうか。

内海(2006)は、“わからない”ということによる反応という問題提起をしている。女性のキャリア意識において役職につきたくない、あるいはつきたい、は共に低く、それに対してそれ以外の80%の反応は“わからない”という反応だとしている。“昇進したくないのではなく、昇進したいかどうかわからない”のだとし、管理職になった場合、どのような状態・状況になるのか予測できず、具体的なイメージもわからないことからくる懸念だ、と指摘している。女性を取り巻く環境の変化は、現在新しい局面をむかえており、母親世代の保守的な価値観とも異なっている。男女変わらない学校教育を受ける中で、昇進という自己実現に向けてのチャレンジを希望したとしても、どんな努力をすべきなのか、それが将来の自分にどうつながるのか、見えないことが迷いや不安、ストレスにつながっていることが推察できる。この状況を裏付ける研究として、宮木(2013)も、単純に現在の女性は昇進・昇格に後ろ向きであるにとらえるのは早計であるとし、ライフイベントと就労の両立への不安を軽減し、安心してステップアップを目指せる就労環境を構築することが必要、と示唆している。

女性が潜在的には昇進を望み、必要としているにも関わらず、積極的な自らのキャリア構築に踏み出せずにいると推察すれば、具体的にはどのようなキャリアサポートが必要であろう。本研究では、昇進意欲が主観的幸福感に影響を与えると仮定し、どのような認知、行動が媒介変数となっているのか、その要因を検討していく。

主観的幸福感(Subjective Well-Being, 以下SWB)とは、幸せとは何か、どんな人生が理想的か、を外

部から決定しようとする代わりに、それぞれにどの程度幸福感(生活満足感)を感じているか、直接本人の判断により評価するものである。どんなときに幸福であり、どんなときに不幸であるかを最も適切に判断できるのは本人である。人生の満足度自体を個人の価値観によって判断させ、何を幸福とするかは限定していない(Diener, 1985; 大石, 2009)。

先行研究は、女性の昇進意欲の上昇に必要な施策の検討がほとんどである。しかし、これまでの昇進意欲の研究において、昇進意欲の向上と主観的幸福感の関連については検討されていない。昇進意欲の向上が、どのような価値観、行動に影響を与え、最終的にその価値観や行動がどのように主観的幸福感に影響するのかを理解することは、青年期の男女が、幸せな気持ちで昇進意欲を高めていくための構造モデルとなると考える。昇進意欲を高めることで、幸福感につながる価値観や行動の検討は、ロールモデルの不在が指摘される中、“わからない”という理由で昇進を目指すことを躊躇する潜在層に対して、一歩踏み出せる素地を作ることにつながるといえる。

現在、先行研究において女性が昇進を好まない意欲的問題については、女性自身の仕事と家庭の両立葛藤といった性役割観の影響と、リーダーシップ思考の低さと2つの指摘が存在する(本間, 2010)。

認知的要因としてSandberg(2013)は、人々の認識に埋め込まれた性役割のバイアスが女性の昇進意欲の逆風になっていると指摘する。経済産業省の調査(2015)でも、性役割観のステレオタイプの認識が、女性リーダーを選ばれにくくしている可能性があるかと結んでいる。

また、行動的要因としてリーダーシップの理論的背景の問題もある。これまで数多くの研究がおこなわれているが、ほとんどがリーダーシップ志向はキャリア意識と関連が強いとされるものの、経営学的場面において、カリスマ型リーダーシップ理論を中心としており、フォロワーの重要性が語られることは少ない。加えて、それらのリーダーシップ論は女性の資質を活かすものではなく、女性に適応感をもたらしにくい(本間, 2010)との指摘もある。

そして近年多様化する企業戦略において、これまでのように経営層といわれる一握りのマネージャーだけにリーダーシップが必要とされる傾向は減少し(柏木, 2008)、中間管理職等のフォロワーとして従うことが中心だった層も、サポート的リーダーシップともいべきフォロワーシップの発揮が求められている。また前述のような背景から、フォロワーの力も含めた形でリーダーシップは成立するとした Kelly (1992) による“上司のリーダーシップを補完する概念をフォロワーシップ”とするフォロワーシップ論が目された。日本では金井 (2005) のリーダーシップ理論で“リーダーシップ”をリーダーとフォロワーの間にある現象であると捉え、組織の中で効果的なリーダーシップが生起するためにフォロワーの能動的行動が不可欠であるとフォロワーの重要性を指摘している。

そこで、本研究では、いまだ女性の昇進意欲を妨げる要因としてくすぶり続けている性役割観とリーダーシップ・フォロワーシップとの関連を検討し、さらに主観的幸福感に影響を与える要因を明らかにすることを目的とする。対象者はまだ社会に出る前の大学生とし、より平等的環境で教育を受けている若年層の価値観に焦点をあてる。

認知的側面として性役割観を、行動的側面としてリーダーシップ・フォロワーシップという集団適応行動から検討を行う。特に昇進意欲と性役割観やリーダーシップ・フォロワーシップとの関連、主観的幸福感への影響要因については、男女の違いが予想されるため、その背景を明らかにする。

以上の検討により、キャリアデザインのプロセス中にある男女の昇進に対する意識、また現代の若者層の性役割観を知ることに加え、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できる。得られた知見をキャリア教育・支援の充実につなげることを目的とする。

## 〔方法〕

### 1. 調査対象者

東京都内2校の男女大学生235名(男性77名、女性158名)より有効回答が得られた。平均年齢は19.69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を行った。心理学の講義終了後、無記名集団調査形式、即時回収法で実施した。回答時間は約15分であった。

### 4. 調査内容

#### (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

渡邊ら(印刷中)の「昇進意欲尺度」(1因子9項目)を使用した。本尺度は就業前の大学生の昇進意欲を尋ねるものである。「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。

#### (3) 女性管理職に対する態度

本研究では女性管理職に対する態度尺度を社会(職場)生活における性役割観を測定する尺度として使用する。若林・宗方(1990)がPeters, Terborg, & Taynor (1974)が米国で開発した女性管理職に対する態度尺度(Woman As Managers Scale: 以下WAMS)を元に作成した日本語版尺度21項目のうち、18項目を使用した。(2)と同様の5件法で回答を求めた。

#### (4) 平等主義的性役割態度

本研究では鈴木(1994)が作成した性役割態度における平等志向性のレベルを測定する尺度(平等主義的性役割態度スケール短縮版: 以下SESRA-S)15項目を日常生活における性役割観を測定する尺度として使用する。ここでの平等主義とは、それぞ

れ個人としての男女の平等を信じることである。(2)と同様の5件法で回答を求めた。

#### (5) フォロワーシップ

清水ら(2010)が作成したフォロワーシップ尺度(Followership Assessment Scale for Group Activities: 以下, FASGA) 12項目を使用した。先行研究の教示は、自己の所属している任意のグループ内において、フォロワーシップを要求される場面を想起させるものであったが、本研究では問題文を理解させやすくするため「あなたがグループの一員として力を発揮しなければならない時」と変換して実施した。(2)と同様の5件法で回答を求めた。

#### (6) リーダーシップ

清水ら(2010)が作成したリーダーシップ尺度(Leadership Assessment Scale for Group Activities: 以下, LASGA) 20項目を使用した。先行研究の教示は、自己の所属している任意のグループ内において、リーダーシップを要求させる場面を想起させるものであったが、本研究では問題文を理解させやすくするため「あなたがリーダーシップを発揮しなければならない時」と変換して実施した。(2)と同様の5件法で回答を求めた。

#### (7) 主観的幸福感

Myers&Diener(1996)が作成した主観的幸福感を測る生活満足度尺度(Satisfaction with Life scale: 以下 SWLS) 5項目を使用した。(2)と同様の5件法で回答を求めた。

## 〔結果〕

### 1. 各尺度の因子構造の検討

#### (1) フェイスシート

#### (2) 昇進意欲

「昇進意欲尺度」については昇進意欲について、探索的因子分析(主因子法・プロマックス回転)の結果、先行研究(渡邊ら, 印刷中)と同様の因子構造が確認できた。

#### (3) 女性管理職に対する態度

先行研究では「女性管理職受容」「女性管理職偏見」「管理職としての適正」の3因子構造であったが、

本研究で主因子法・プロマックス回転による探索的因子分析を実施したところ、2因子構造となった。因子負荷量の低かった2項目は削除され、「女性管理職肯定」と「女性管理職否定」という2因子構造が認められた。Cronbachの $\alpha$ 係数は、「女性管理職の否定」で $\alpha = .87$ 、「女性管理職の肯定」で $\alpha = .79$ であり、十分な信頼性が確認された。

#### (4) 平等主義的性役割態度

SESRA-Sの尺度得点(逆転項目含む)を算出し、探索的因子分析(主因子法・プロマックス回転)の結果、先行研究(鈴木, 1994)と同様の因子構造が確認できた。

#### (5) フォロワーシップ

清水ら(2010)が作成したフォロワーシップ尺度では「Third Personal Support」「Circumstantial Judgment」「Second Personal Support」「Group Norm」という4因子構造であったが、本研究で再度主因子法・プロマックス回転による因子分析を行ったところ、「Second Personal Support」の因子負荷量の低かった項目は削除され、「Circumstantial Judgment」と「Second Personal Support」は一つの因子となる。そこで本研究ではこの因子に含まれる項目内容から、因子名をわかりやすくとらえるため、リーダーのニーズを捉え、直接的に協力する「リーダーサポート」因子とした。また「Third Personal Support」はグループの力を向上させ、グループ内の人間関係に良い影響を与える内容である「チームワーク醸成」、「Group Norm」は自分自身の適切な行動を表す内容である「模範行動」という本研究の因子名とし、3因子構造が最適と判断した。3因子の累積寄与率は52.6%であった。またCronbachの $\alpha$ 係数は、「リーダーサポート」で $\alpha = .82$ 、「チームワーク醸成」で $\alpha = .81$ 、「模範行動」で $\alpha = .68$ であり、と使用に充分であった。

#### (6) リーダーシップ

清水ら(2010)が作成したフォロワーシップ尺度では「Decision」「Persistent」「Confidence」「Norm」「Responsibility」という5因子構造であった。本研究で再度主因子法・プロマックス回転による因子分析を行ったところ、因子負荷量の低かった項目



は削除されたが、同様の5因子構造が認められた。本研究では因子名をわかりやすくとらえるため、「Persistent」因子は逆境をイメージする場面で粘り強さを示す「根性」、「Responsibility」因子は責任を示す内容の「責任感」、「Decision」因子は状況判断を示す「決断力」、「Confidence」因子は自信を示す内容である「自信」、「Norm」因子はメンバーに対して適切な行動を指導する「模範指導力」という5因子構造でとらえた。累積寄与率は62.2%であった。Cronbachのα係数は、「根性」でα=.88、「決断力」でα=.78、「模範指導力」でα=.87、「責任感」でα=.83、「自信」でα=.86と十分な信頼性が確認された。

(7) 主観的幸福感

「主観的幸福感尺度」については主観的幸福感について、探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）の結果、先行研究（Myers&Diener, 1996）と同様の因子構造が確認できた。

2. 男女差の得点比較

各因子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」「チームワーク醸成」「平等的性役割態度」「女性管理職肯定」の下位尺度において有意差が認められた。

各下位尺度得点の平均値、SDをTable 1に示す。「チームワーク醸成」(t=2.24, df=233, p<.05)、「平等的性役割態度」(t=4.86, df=233, p<.001)、「女性管理職肯定」(t=3.11, df=233, p<.01)について女性の方が男性よりも有意に高い得点を示していた。一方で、「昇進意欲」(t=4.21, df=233, 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。

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。

3. 昇進意欲が主観的幸福感に影響を与える因果

2.の結果をふまえ、昇進意欲が主観的幸福感に与える影響の男女差を検討するために、Amos22.0を用いて多母集団同時分析を行った。修正指数を手がかりとしながらもモデル修正を行い、最終的に採用したモデルをFigure 1, 2に示す。なお、モデル適合度は $\chi^2(20) = 17.24$ , ns, GFI=.982, AGFI=.936, CFI=1.000, RMSEA=.000であり、モデルとデータ適合度は十分に高いことが示された。男女とも

Table 1 男女大学生による各因子得点のt検定結果

		女性 (N=158)			男性 (N=77)		t 値
		M	SD		M	SD	
(昇進意欲)	昇進意欲	3.38	.72	<	3.83	.84	4.21***
(フォロワーシップ)	リーダーサポート	3.73	.63		3.72	.63	0.12
	チームワーク醸成	3.39	.73	>	3.15	.86	2.24*
(リーダーシップ)	模範行動	3.97	.67		3.93	.68	0.38
	根性	3.72	.82		3.73	.85	0.90
	責任感	3.66	.72		3.64	.77	0.11
	模範指導力	3.20	.74		3.51	.90	0.48
(女性管理職態度)	決断力	3.06	.72		3.10	.69	0.42
	自信	2.94	.80		2.91	.86	0.25
	女性管理職否定	2.27	.71		2.42	.72	1.54
(性役割態度)	女性管理職肯定	4.14	.57	>	3.90	.53	3.11**
	平等的性役割態度	3.73	.57	>	3.34	.60	4.86***
(主観的幸福感)	主観的幸福感	2.95	.82		3.12	.87	1.49

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

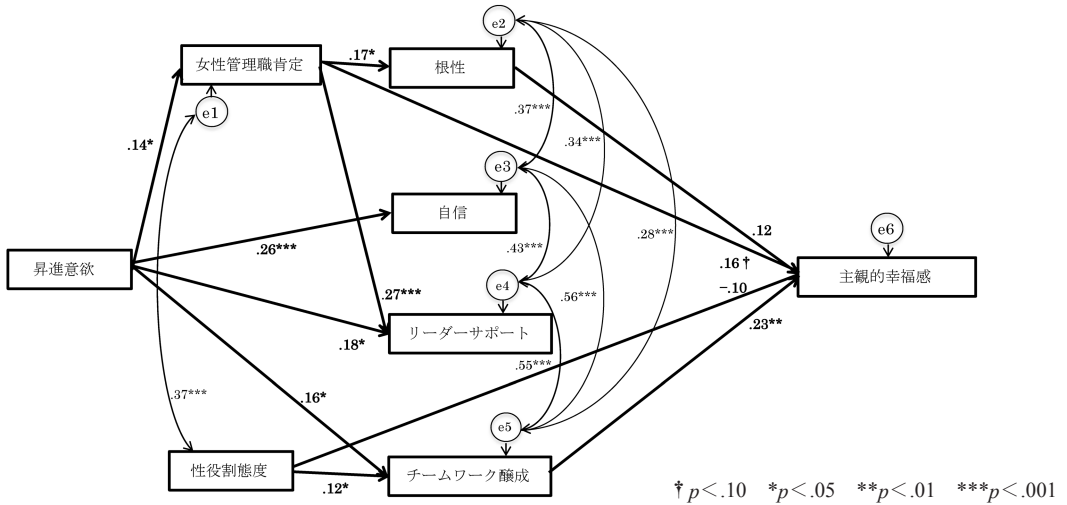


Figure 1 多母集団同時分析の結果（女性）

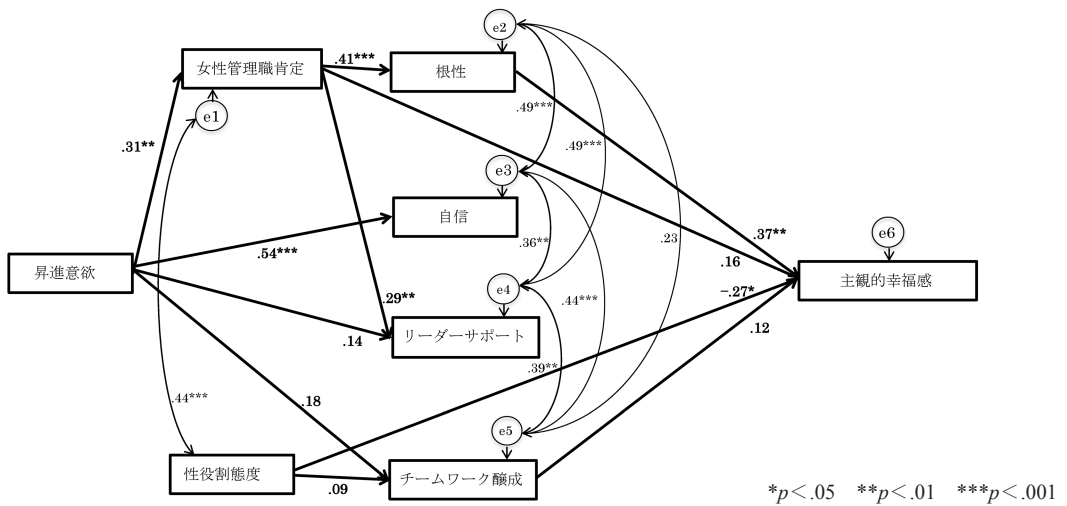


Figure 2 多母集団同時分析の結果（男性）

「昇進意欲」から「女性管理職肯定」へ有意な正のパスが見出され ( $\beta$  男性 = .31,  $p < .01$ ;  $\beta$  女性 = .14,  $p < .05$ ;  $z = -.96$ , ns)、「女性管理職肯定」から「リーダーサポート」へ有意な正のパスが見出された ( $\beta$  男性 = .29,  $p < .01$ ;  $\beta$  女性 = .27,  $p < .001$ ;  $z = -.44$ , ns)。

パラメーター間の差の検定を行ったところ、「昇進意欲」から「自信」への男女のパス係数が有意に異なっていた ( $\beta$  男性 = .54,  $p < .001$ ;  $\beta$  女性 = .26,

$p < .001$ ;  $z = -2.26$ ,  $p < .05$ )。また、「女性管理職肯定」から「根性」への男女のパス係数が有意に異なっていた ( $\beta$  男性 = .41,  $p < .001$ ;  $\beta$  女性 = .17,  $p < .05$ ;  $z = -2.23$ ,  $p < .05$ )。「根性」から「主観的幸福感」へのパスについては男女のパス係数に有意傾向の差が見られた ( $\beta$  男性 = .37,  $p < .01$ ;  $\beta$  女性 = .12, ns;  $z = -1.88$ ,  $p < .10$ )。



## 〔考察〕

### 1. 男女差の得点差の検討

昇進意欲に関しては、青年期の男女間においても男女差があり、女性の昇進意欲は男性に比べて明らかに低いことが確認された。しかし、性役割観については職場においても家庭においても女性の方が男性よりも明らかに平等的志向性が高く、フォロワーシップのチームワークを醸成する能力については、女性の方が高いことが明らかになった。

この結果から、昇進意欲につながる潜在力を女性は持っていると考えられる。

フォロワーシップ因子では、「チームワーク醸成」において女性が男性よりも有意に高い得点であった。フォロワーシップ因子については、他の因子についても男性より女性の得点が高く、これらのことから、グループの雰囲気をよくしたり、リーダーの意向を汲んだりしてサポートする特性において、男性より女性が強いのではないかと推測される。

リーダーシップ因子では、男女において有意な差は示されなかった。

女性管理職態度では「女性管理職肯定」において女性が男性よりも有意に高い得点であり、加えて性役割観においても、女性が男性よりも有意に高い得点であった。職場においても家庭生活においても女性の方は平等的な性役割観が示され、男性の方は伝統的な性役割観が明らかになった。

### 2. 昇進意欲から主観的幸福感へとつながる因果関係の男女比較

本研究の目的である昇進意欲から主観的幸福感へとつながる因果関係の男女比較を検討した。男女共に昇進意欲が高いほど「女性管理職肯定」が高く、フォロワーシップ因子である「リーダーサポート」行動とリーダーシップ因子である「根性」行動が有意に促進されているが、「女性管理職肯定」から「根性」へのパスは男女共に有意であるものの、男女の間で有意差がみられた。すなわち、男女ともに昇進意欲が高まるほど女性管理職の肯定につながり、問題解決への粘り強さも促進されるが、男性は女性よ

りもより女性管理職の肯定感が、「根性」の因子を促進することが示された。そして「根性」から「主観的幸福感」へのパスには有意傾向の差がみられ、男性は「根性」の促進が主観的幸福感を高めるが、女性の場合は「根性」は主観的幸福感の促進要因ではなかった。また、昇進意欲からリーダーシップ因子である「自信」へのパスにも男女の間で有意差がみられた。これも男女共に昇進意欲は自信の促進要因になっているものの、男性の昇進意欲は「自信」行動と非常に強い関連があることを示しており、女性は男性ほど影響が強くないことが明らかになった。先行研究においても、男性はリーダーシップ志向が高く女性よりも自信過剰であること（水谷他、2009）が明らかにされており、その様な特性の中で、自信に加えて、逆境でも粘り強く対応できる根性のある行動を強化することで、より主観的幸福感につながると考える。男性は女性と比べて、より強い、カリスマ型リーダーシップ傾向が推察される。

女性の場合、昇進意欲は「女性管理職肯定」を通してリーダーシップ因子である「根性」、フォロワーシップ因子である「リーダーサポート」へのパスにつながり、昇進意欲から性役割観を媒介せずに直接、リーダーシップ因子である「自信」、フォロワーシップ因子である「リーダーサポート」「チームワーク醸成」へのパスにつながっている。女性の昇進意欲はリーダーシップ・フォロワーシップそれぞれの行動を促進していることが示唆される。その中で主観的幸福感の促進要因となっているのは、「チームワーク醸成」であった。

本間（2010）は女性的特性を生かしたリーダーシップタイプとして情緒的鼓舞、葛藤解決、サポート的リーダーシップを強調したリーダーシップをあげており、女性は自分たちの強みを生かしたフォロワーシップ因子の「チームワーク醸成」を高めることが主観的幸福感につながったのだと推測される。つまり、男性の昇進意欲は女性管理職の肯定感につながり、リーダーシップ因子である「自信」と「根性」を促進させ、リーダーシップ因子である「根性」が主観的幸福感の促進要因であるという結果が示された。女性の昇進意欲はリーダーシップ因子の「自

信」フォロワーシップ因子の「リーダーサポート」「チームワーク醸成」を促進させており、また「女性管理職肯定」を通して「根性」「リーダーサポート」も促進させ、最終的にフォロワーシップ因子である「チームワーク醸成」が主観的幸福感の促進要因となっていることが明らかとなった。また性役割観である「女性管理職肯定」と「性役割態度」からリーダーシップ・フォロワーシップを媒介せず主観的幸福感に直接つながっているパスについても男女の特徴がみられる。社会生活における性役割観である「女性管理職肯定」から主観的幸福感へのパスが正の有意傾向であったのは女性であった。これは女性が同性である女性管理職への肯定感が高まることで主観的幸福感も促進されるということが示されており、ロールモデルの重要性が示唆される。社会生活において女性の活躍推進など女性の職場環境が整ってきている中で、女性管理職として活躍するロールモデルの存在が、より女性管理職の具体的な理解を促し、肯定感を高め、主観的幸福感を促進すると考えられる。このことは同時に、まだ昇進に対してイメージが持ちにくい潜在層に対しても、ロールモデルの存在によりキャリア向上のイメージを可能にし、主観的幸福感を高めることができると推察される。

女性の昇進意欲は、バランスよくリーダーシップ、フォロワーシップの能力の両方に影響を与えつつも、フォロワーシップ因子であるグループの雰囲気をよくするなどの「チームワーク醸成」行動を高めていくことが、主観的幸福感につながっている。チームワーク醸成行動は、男性と比較しても女性が強く、女性ならではの強みの能力であるといえる。チームワーク醸成行動を高めることで、集団内の対人関係や維持に考慮した女性ならではのサポート的リーダーシップを発揮できることにつながり、主観的幸福感が高められると考える。女性に適したリーダーシップ像を得ることで、リーダーシップ志向を高め、本来昇進意欲によってバランスよく促進されている他のリーダーシップ・フォロワーシップ行動につなげる相乗効果も期待できるだろう。

一方男性は、日常生活における性役割観である

「性役割態度」から主観的幸福感へのパスが有意な負の影響が示された。男性が、日常生活において平等的志向性が高い場合ほど主観的幸福感が低くなっている点については、家庭生活においてはまだ学校や職場環境よりも性役割の伝統的価値観が残っている場面が多く、ストレスを抱えやすいことが示唆される。井田（2006）の研究によると家庭生活においては親世代の影響もあり性役割分業への支持はまだ根強く残っていることが報告されている。しかし現役の大学生である本研究での調査対象者は、学校教育のカリキュラムにおいても男性も家庭科が必修となるなど、女性と全く平等に歩んできている世代であり、平等的志向性が当たり前になってきていることが推測できる。内閣府（2012）の調査からも性役割の伝統的価値観は男性自身にとっても重荷だとされる。2009年以降は「男は仕事、女は家庭」という考えには反対とする男性が賛成を上回っている（内閣府、2015）ことから、性役割のバイアスに、若い世代は女性よりもむしろ男性の方が違和感やストレスを抱えていると考えられる。

この結果に加えて、男性の昇進意欲が高いほど女性管理職の肯定感が高まっていることにも注目しておきたい。これは特に男性において特筆すべき点である。過去の先行研究においては、男性は収入が増加すると、妻が働くことを期待しないことや（内閣府、2013）、大学生でも性役割観が伝統的志向の男性ほどキャリア志向が高いとされていたが（森永、1993）、本研究においては昇進意欲の高い男性ほど女性管理職を肯定している。この結果から、昨今の女性活躍推進の流れを受け、若年層の男性の意識改革が進んでいることが推察できる。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容受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。家庭においても、夫が妻の仕事を応援していると妻の仕事のモチベーションが高いこと（21世紀職業財団、2013）、職場でも面倒見の良い上司の下で働く女性は昇進意欲が高いこと（安田、2012）が明らかにされており、昇

進意欲の高い男性が女性管理職を理解する状況が継続すれば、ますます女性活用の環境が整うことが期待でき、昇進意欲を高める女性も増加すると推測できる。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られる。

以上の結果から、青年期の女性の昇進意欲は、女性として自分がどう生きていくのかという主体的な価値観を確立し、女性特有の強みであるフォロワーシップを活かしたサポート的リーダーシップを発揮させていくことで、主観的幸福感を高め、今後潜在層を獲得できるであろうことが示唆された。また、男性は昇進意欲が高いほど女性管理職の肯定感が高く、リーダーシップ行動の強化にもつながり、主観的幸福感に影響を与えることが明らかになった。

### 〔総合考察〕

これまで、企業の女性活躍推進へ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るとされてきた。しかし本研究の結果からは若い世代の昇進意欲の高い男女は女性管理職を支持しており、将来的には更に女性活躍推進が積極的な方向に進むポテンシャルが示唆された。また男性の理解が促進されれば、家事や育児の分担やワークライフバランスの充実、女性の昇進意欲喚起につながるだろう。女性を取り巻く環境は少しずつ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、リーダーとして活躍している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られる。その意味でも積極的に、まずはサポート的リーダーシップで自信をつけ、リーダー体験を積み重ねていくことが必要となる。身近な役割で達成感を育て、自己実現し、自分なりのリーダー像を確立することが望まれる。そして、ロールモデルを増やしていくことが現段階では重要なプロセスであるといえる。“昇進”となると男性社会をそのまま受けたイメージや女性ロールモデルの不在から、男性と同じようなリー

ダーを目指すことを考え、それが現段階ではプレッシャーとなっていることが推察される。男性とはまた違った女性ならではのリーダー像を具体的にイメージさせるキャリア教育が重要である。そして女性は、フォロワーシップを足掛かりにしながらも、リーダーシップ志向を高める必要があるだろう。

本研究では、社会に出る前の大学生の男女の昇進意欲が主観的幸福感につながる要因について検討した。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、今後は昇進や、明確なキャリアプランのイメージをとらえるまでの支援が必要である。現在、厚生労働省が推進している「働き方改革」まで鑑み、仕事と育児を両立させ、管理職として生き活きと働く女性の体験談や、各企業が女性活躍推進のために取り組んでいるワークライフバランスの施策なども伝えていきたい。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。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が（金井、1993）、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。この流れは、現在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。女性への期待が高まる好機に昇進にチャレンジする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。

今後の課題としては、昇進を希望しないとすればどのような理由なのか、女性活躍推進をどのように捉えているのか、ということについての質的な検討が必要であろう。今回は促進要因を中心に検討したが、これらの質的分析により、昇進意欲の抑制要因についても検討できるだろう。今後の課題としたい。

### 〔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
- Diener, E., Horwitz, J & Emmons, R.A(1985). Happiness of the

- very wealthy. *Social Indicators Research*, 16, 263-274
- 藤本修・荒賀文子・東牧子 (1996) 『女性のメンタルヘルス』創元社
- 本間道子 (2010) 『我が国におけるリーダーシップの現状と社会心理学的背景』日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要 2, 43-65
- 井田瑞江 (2006) 『しあわせな家族をつくる法』ハーベスト社
- 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
- 金井壽宏 (2005) 『リーダーシップ入門』日本経済新聞社
- 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
- 柏木仁 (2008) 『リーダーシップ論からリーダーシップ開発論へ—相互作用とリーダーへの成長の視点に基づくリーダーシップ理論の再考—』亜細亜大学経営論集, 44, 57-74
- 川口章 (2012) 『昇進意欲の男女比較』日本労働研究雑誌, 620, 42-57.
- 経済産業省 (2015) 『企業における女性の活用及び活躍促進の状況に関する調査』平成26年度産業経済研究委託事業
- Kelly, E.R.(1992). *The Power of Followership*. Doubleday Business
- (ケリー, E.R. 牧野昇 (翻訳) (1993) 『指導力革命—リーダーシップからフォロワーシップへ—』プレジデント社)
- 宮木由貴子 (2013) 『男女共同参画社会は実現されているのか』Life Design Focus, 1-5
- 森永康子 (1993) 『男女大学生の仕事に関する価値観』社会心理学研究, 9, 97-104
- 宗方比佐子 (2002) 『職業興味の変遷に関する実証的研究(2)』桜花学園大学紀要, 4, 79-91
- Myers. G.D & Ed Diener (1996). *The Pursuit of Happiness*. *Scientific American*, 5,36-39
- 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
- 21世紀職業財団 (2013) 『育児しながら働く女性の昇進意欲やモチベーションに関する調査』
- 日本経済新聞 (2017) 9月9日日刊
- 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
- 大石繁宏 (2009) 『幸せを科学する』新曜社
- Sandberg, S(2013). *Credit Suisse Research Institute. The CS Gender 3000: Women in Senior Management*.
- 清水安夫・尼崎光洋・煙山千尋・宮崎光次・武田一・川合明 (2010) 『体育大学における野外教育活動の可能性の検討—プロジェクトアドベンチャー・プログラムを導入したキャンプ活動におけるリーダーシップ及びフォロワーシップの養成—』大学体育学, 7, 25-39
- 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.
- 鈴木淳子 (1994) 『平等主義的性役割態度スケール短縮版 (SESRA-S) の作成』心理学研究, 65, 34-41.
- 社会経済生産性本部 (2006) 『産業人メンタルヘルス白書2006年度版』社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所
- 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
- Terborg, J.R., Peters, L.H., Ilgen D.R.&Smith.F(1977). *Organizational and personal correlates of attitudes toward women as managers*. *Academy of Management journal* 20, 89-100.
- 内海房子 (2006) 『女性はリーダーに不向きか?』社団法人農山漁村女性・生活活動支援協会
- 若林満・宗方比佐子 (1986) 『女性管理職に対する態度 (WAMS) と女性リーダーシップの評価に関する研究』名古屋大学教育学部紀要 33, 229-246
- 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
- 渡邊洋子・岩瀧大樹・山崎洋史 (印刷中) 『青年期の昇進意欲尺度作成の試み—男女差に着目して—』群馬大学教育実践研究 第35号
- 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