

女性の昇進を阻害する要因の検討 —管理者の性別選好理由の内容分析—

坂田桐子・黒川正流

広島大学総合科学部人間行動研究講座

The study of obstructional factors of the female promotion to a manager

Kiriko SAKATA and Masaru KUROKAWA

*Department of Behavioral Sciences, Faculty of Integrated Arts and Sciences,
Hiroshima University, Higashi-Hiroshima 724, Japan*

Abstract : The purpose of this paper is to explore obstructional factors of the female promotion reflected in employees' descriptions about their preference for male or female managers. We used an analytic framework by Ragins and Sundstrom (1989), based on four levels of analysis: societal, organizational, interpersonal, and individual.

Seven hundred and eighty-five employees (467 males and 318 females) in several industrial organizations answered the question which asked them whether they wanted to have a male or a female supervisor, and described the reasons by open ended question. A little over fifty percent of male subjects and about thirty percent of the females preferred male supervisors. The following results were obtained from content analysis about the reasons of the male preference: 1) The reasons were classified under 23 categories belonged in either four levels. 2) Subjects in managerial position preferred a male manager from mainly reasons belonged in societal (eg. "Because many women have the responsibility for their family"), organizational (eg. "In our company, all managers were males"), or individual level (eg. "Women don't have the ability to be a leader"), while the other subjects mainly referred to interpersonal (eg. "It is difficult to communicate with a female supervisor") or individual levels'. 3) Subjects' sex or their attitude toward sex roles didn't associate with the kind of reasons of male preference. The direction of further study was discussed.

Keyword : obstructional factors of the female promotion, preference of a male manager, content analysis, four levels of analysis

序 論

企業組織における構成員全体の性別比に対して、管理職の性別分布が著しく男性側に偏ってきたことはあまねく認められるところである。しかし近年、いわゆる女性の社会進出現象に伴い、管理職層への女性の登用が注目され始めている。女性管理職の出現に影響する要因については、主として欧米において、社会学、経営学、組織・社会心理学など多方面から数多くの研究が蓄積されてきた。これらの中には、男性管理職の出現に影響する要因と共通するものばかりでなく、女性特有の要因も存在するようである。また、同一要因であってもその効果に性差が生じる場合もある。すなわち、要因自体の性差と、要因の効果の性差が存在するのである。Ragins & Sundstrom (1989) は、そうした諸研究の展望から、組織体において社会的勢力の性差を生じさせる複雑多様な要因を、(1) 社会システムのレベル、(2) 組織的レベル、(3) 対人的レベル、および(4) 個人的レベルの4水準から把握することを提言している。レベル1には、性役割と職務役割との葛藤や結婚・出産といった女性一般のライフサイクル上の問題が、レベル2には組織による人材選択や職務配置計画などの問題が含まれる。レベル3にはリーダー・フォロワー間の支持的関係および公式・非公式ネットワーク等の対人関係性や、そうした関係性を規定する認知過程、すなわちリーダーシップ認知、ステレオタイプ、性役割期待および原因帰属などを巡る問題が含まれる。レベル4にはリーダー自身の個人特性、すなわち達成志向、支配性、管理能力、管理スタイルや影響方略などに関する問題が含まれる。こうした展望から、Raginsら(1989)は、4つのレベル間の関係は相互依存的であり、男性には勢力の発展を促進するが女性には逆に勢力の発展を阻害するように相互作用すると推論している。例えば、男性の場合は、権威ある職業や専門分野につくよう社会化され(レベル1)、組織加入後は高い地位に配置され(レベル2)、その結果強い勢力を持つネットワークに加入したり権力ある人物に接近したりすることが可能になる(レベル3)ため、公式・非公式に有効な勢力資源を獲得することができる。勢力が増大すると自信を持つことができ、キャリア志望も促進される(レベル4)。しかし、女性の場合は家事や子育ての責任を負うよう社会化され、家計を補助する程度の労働しか期待されない(レベル1)ため、組織加入後も低勢力のポストに配置され(レベル2)、自他ともに勢力資源を持たないと見なすようになる。その結果、勢力あるネットワークから排除され(レベル3)、個人的にも自信や昇進意欲や管理技術を学習する機会を喪失する(レベル4)ことになる。組織加入後の勢力喪失過程には管理者や共働者の性役割ステレオタイプ(レベル3)が拍車をかけるのである。

4レベル間の相互作用に関するこうした推論が妥当であるかどうかは実証的な知見を待つ必要があるだろう。しかし、少なくとも、Ragins & Sundstrom (1989) の提唱するこの分析枠組みは、組織において生み出される社会的勢力の性差という、多水準の複雑な要因を包含する問題を階層的に把握し、要因間の相互作用を吟味するための概念的道具として有用であると考えられる。わが国において想定される女性管理職出現の阻害要因をこの分析枠組みに当てはめた場合も、この4レベルの問題が並列的に存在するのではなく、レベル間で相互に規定し合っていると考えられる。Raginsらは主として上位レベルから下位レベルへの連鎖過程について論じているが、実際には下位レベルから上位レベルへの影響も有り得る。例えば、組織幹部の人間が持つステレオタイプや性役割期待(レベル3)が職務配置計画(レベル2)を規定する可能性などである。また、女性が管理職に昇進する過程に強く影響する要因群と、比較的影響力の小さな要因群があるはずである。実状を把握するには、こうしたレベル間の関係の濃淡を明らかにしていく必要があるといえよう。

わが国では、共働きの夫婦でも家事の大半を女性が担っている現状(坂田・黒川, 1989; 兵庫県

家庭問題研究所, 1989) や女性自身の昇進意欲の低さ (総合労働研究所企画編集室, 1987) などが女性管理職出現阻害要因として明らかになっている。しかし、Ragins らの枠組みで言うところの対人的レベルや組織的レベルにおける実証的な研究は少ないため、そうした研究知見から全体像を把握することは非常に困難である。そこで、本研究では、民間企業勤務者の管理職に対する態度に反映される女性の昇進阻害要因を探索的に検討する。具体的には、管理者として男性と女性のどちらを希望するかを回答させた後その理由を自由記述させ、その内容分析の解釈に Ragins ら (1989) の分析枠組みを適用する。また、回答者の性別、職階、職種等の属性や性役割観による回答傾向の違いから、各レベル間の関係の推測を試みる。

管理者の性別選好理由については、レベル1から4まであらゆる種類の理由が認められるであろう。とりわけ、個々人の専門知識や専門的技術そのものよりむしろ職場のチームワークや人間関係またはその技術を重視する日本的経営風土においては、対人的レベルに属する理由が多く出現すると考えられる。また、男性より女性の方が女性管理職の能力や登用に好意的であることを示した坂田・黒川(1991)や若林ら(1987)の知見から、回答者の性別や性役割観によって女性管理職に対する態度が異なると考えられる。従って、男性を選好する場合でも、女性や男女平等的な性役割態度を持つ回答者には、女性の能力不足等の個人レベルに属する理由への言及が比較的少ないことが予想される。

方 法

調査対象：広島県内にある企業22社(業種は多様)に勤務する管理職322名、一般職1,150名を調査対象とした。質問紙は返送用封筒と共に各社の担当部課を通じて配布され、回答者自身の封入・投函によって回収された。有効回答数は管理職197(男性170、女性23、不明4)、一般職598(男性297、女性295、不明6)であった。回収率は管理職61.2%、一般職52.0%であった。なお、本調査は1991年4月～5月に実施した。

質問項目(管理職用と一般職用の2種類) (1)管理者の性別選好：一般職には「もし現在の上司が昇進して、後任にキャリアの等しい男性候補者と女性候補者がいるとしたら、あなたはどちらの候補者が上司になることを望みますか」という質問に、「1. 男性」「2. 女性」「3. どちらでもよい」のいずれかで回答させ、さらにそう思う理由を自由に記述させた。管理職用は上記の下線部をそれぞれ「あなた」、「を推薦しますか」に変えて使用した。(2)性役割態度：総合職制度に関する意見5項目および女性の社会的役割に関する意見4項目について、「1. 賛成」「2. どちらともいえない」「3. 反対」の3段階で回答させた。(3)フェイス項目：性別、年齢、職種、直属上司の性別(一般職のみ)、職場の性別構成。(4)その他：生活領域の重要度、勤続意思、直属上司のリーダーシップ評定、回答者のモラル(一般職のみ)等。

結果と考察

1. 管理者の性別選好

一般職のうち、現在女性上司のもとにいる回答者は35名で、しかも全員女性であった。従って、回答者の大部分を占める一般職男性は女性管理職に接した経験がないか、非常に限られた少数の女性管理職しか知らない可能性がある。

管理者の性別選好の結果を Fig. 1 に示す。女性管理職を除き、全体的に男性を選好する傾向が強

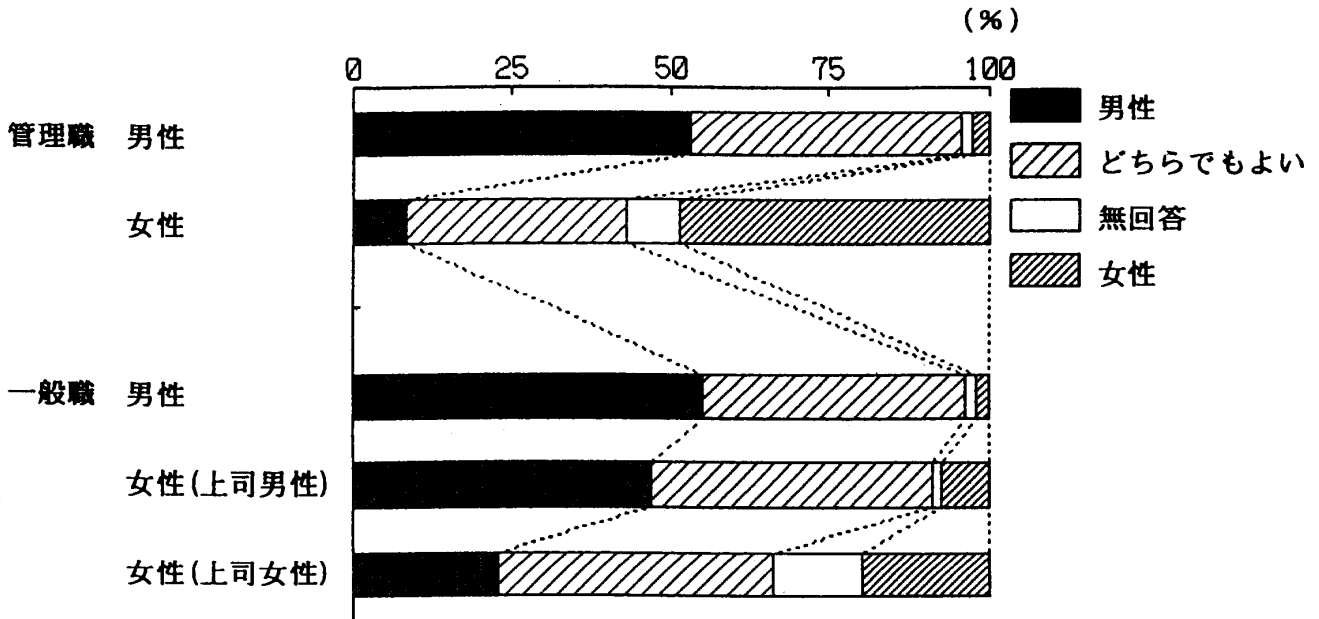


Fig. 1 上司(自分)の後任に望む管理職の性別

く、女性を選好する傾向はきわめて弱い。特に、男性の回答者は管理職でも一般職でも50%以上が男性を希望している。逆に、女性管理職では50%近くが女性を希望している。一般職の結果を回答者とその直属上司の性別との組合せ別に見ると、男性上司を望む者の割合は「男性上司-男性回答者(男→男)群」、「男性上司-女性回答者(女→男)群」、「女性上司-女性回答者(女→女)群」の順に高く、女性上司を望む者の割合はこの逆順であった。実際に女性上司のもとで働いている回答者は比較的強い女性選好を持つようである。以下、内容分析を「男性希望の理由」と「女性希望の理由」について行なった。

2. 希望理由の内容によるカテゴリー分類

何らかの希望理由を記述した者は、一般職では男性188名、女性201名、管理職では男性129名、女性19名であった。Krippendorff (1980) の手法に基づいて以下のカテゴリー分類を行った。

単一の意味内容を単位として記述内容を分割したところ、回答者1名につき1~6件、計739件の記述が得られた。理由の多様性を反映できるように、できるだけ細かく分類する方針で、これらの記述を筆者の一名がKJ法に準じて分類した。その結果、「男性希望の理由」については32カテゴリー、「女性希望の理由」については9カテゴリーが得られ、これを第一次カテゴリー・システムとした。このカテゴリー・システムを用いて筆者を含む3名の判定者が739件の記述をあらためて分類したところ、判定者間の一致率(α)はそれぞれ.73、.75といずれも低かった。そこで、この判定結果に基づいて不一致判定の多いカテゴリーの設定を適宜変更し、「男性希望の理由」については23カテゴリー、「女性希望の理由」については8カテゴリーを設定して再度分類を行った。その結果、判定者間の一致率は「男性希望の理由」で.79、「女性希望の理由」で.85と基準(.80以上)をほぼ満たしたため、この分類を採用した。2回目の分類で判定が一致しなかった記述については3名の判定者の討議によって分類した。最終的に得られたカテゴリーとその典型例および度数を、「男性希望の理由」についてはTable 1、「女性希望の理由」についてはTable 2に示す。なお、各カテゴリーは、それが属すると思われる分析レベルごとにまとめている。

Table 1. 「男性を推薦／希望する理由」 カテゴリー一覧とその記述例

カテゴリー	典型的な記述例	度数
1：社会システムのレベル		
1. 時間・体力・ ライフサイクル上の融通性	長残業・休日出勤・夜間の緊急呼出等男性でなければ対応できない 女性の場合、結婚退職があるから	39
2：組織的レベル		
2. 職種・業種による制約	技術職のため、男性がよい	23
3. 慣例や一般的規範、 人材のなさによる理由	今の社内の状態で女性をただちに管理職に登用する雰囲気がない キャリアの等しい女性候補者の具体的イメージがわからない	27
3：対人的レベル		
4. 職場に男性が多いから	部下が男性ばかりなので、女性では無理である	16
5. 職場に女性が多いから	女ばかりの職場なので、男性の上司の方が何かといいのではないか	9
6. 対外的有利性・交渉力	問題が起きたとき、対外交渉には男性の方がよい	21
7. 職場の意思疎通や 人間関係の円滑さ	男同士がお互いに話しやすいから 異性だと人間関係がギクシャクするような気がする	37
8. 仕事のしやすさ	男性の方が仕事がやりやすい	5
9. 回答者自身の感情や 性役割観による理由	女性から指示、命令されるのはなんとなく抵抗がある	36
4：個人的レベル		
10. 専門性	仕事についての専門知識や経験があるから	15
11. 判断力・決断力	女性は決断力に劣る	20
12. 行動力	男性の方が行動力があると思うから	7
13. 統率力・指導力	女性はリーダーシップをとれないから	6
14. 公平さ	男性の方が公平に扱ってくれそうだから	4
15. 視野の広さ	女性は一般的に視野が狭い	9
16. おおらかさ	女性は器の小さな人が多い	9
17. 責任感の強さ	男性の方が責任感がある	7
18. 他者からみた信頼性	女性はなんとなく頼りない	17
19. 全般的強さ	心身共にタフでないと勤まらない	10
20. 感情的にならないあっさり した気性	女性は感情的（ヒステリック）になりやすいから	34
21. 全般的能力	女性管理者の能力に一般的に不安を感じる	9
22. 上記以外の特性上の理由	男性上司の方が威厳がある	12
23. 意味不明		8

「男性希望の理由」は回答者が多いこともあって非常に多様であったが、4つのレベルそれぞれに該当するカテゴリーが得られた。カテゴリー1は、女性が家庭責任を負うために管理者としての融通性・機動性が男性に劣ることを主たる理由とするものであり、社会的レベルに該当する。カテゴリー2、3は職種の性質上男性にしか勤まらないこと、あるいは組織の慣例や実際に女性の数が少ないことを理由とするものであり、組織的レベルに該当する。対人的レベルに含まれるカテゴリー4から9までは、いずれも評定者自身、他の従業員、または部署外との関係性という視点からもたらされる理由である。なお、カテゴリー6の「対外的有利性・交渉力」の中には、女性自身の交渉技術のなさを問題とする、むしろ個人的レベルに該当するような理由も数件認められたが、大多数は女性の力量に関わらず交渉相手が男性を好むという意味合いであったため、対人的レベルに分類

Table 2. 「女性を推薦/希望する理由」 カテゴリー一覧とその記述例

カテゴリー	典型的な記述例	度数
2: 組織的レベル		
1. 職種・業種上の適性	力仕事が少ないから・手作業が多い仕事だから	4
2. 女性管理職の出現による 副次的メリット	女性のポストを一つでも多く確保したい	13
3: 対人的レベル		
3. 職場に女性が多いから	女性の多い職場だから当然女性が上司になる方がよい	2
4. 意思疎通の円滑さ	女性だと女性の気持ちが分かると思う	12
4: 個人的レベル		
5. 男性と違う新しい視点	視点の違う助言が得られるのではないか	6
6. 細やかさ	女性だと細やかな心配りができる	3
7. 細やかさ以外の特性上の理由	女性の方が案外度胸がある	4
8. その他		8

した。カテゴリー10から22までは、能力や気質などさまざまな個人特性において男性の方が優れていることを理由としており、個人的レベルに該当する。中には、「10. 専門性」や「13. 統率力・指導力」のように、客観的に見れば女性の個人的特性というよりもむしろ組織の配置計画や教育方針によるところが大であると思われる理由もあるが、これらの記述の多くは「女性が専門的な教育を受けていない」という観点ではなく「今現在、女性に専門知識がない」ことを問題としていたため、個人的レベルに分類した。度数を各レベル間で比較すると、社会的レベルに該当する理由が最も少なく(39件)、組織的(50件)、対人的(124件)、個人的レベル(159件)の順に多くなっていることがわかる。

「女性希望の理由」については、社会的レベルに該当する理由が認められなかった。興味深いのは、対人的レベルには男性を希望する理由と同じカテゴリーが出現したことである。また、「2. 女性管理職の出現による副次的メリット」は「男性希望の理由」にない特徴的なカテゴリーである。これは、管理職となる女性自身からもたらされる利点ではなく、女性を管理職に登用することによる他の女性従業員の意欲の促進や企業のイメージ・アップといった副次的な利益を狙うものである。これをいずれかのレベルに当てはめるのは困難であるが、全体的に組織への見返りを想定したものが多いため組織的レベルに分類した。度数を見ると、「男性希望の理由」と逆に個人的レベルに該当する理由が最も少なく(13件)、対人的レベル(14件)、組織的レベル(17件)の順に多くなる傾向が認められるが、各レベル間の差は小さい。全体度数が「男性希望の理由」に比べて非常に少ないため解釈は慎重を要するが、女性を希望する個人特性上の理由が他のレベルの理由に比べて少ないことが男性を希望する場合と対照的な傾向である。

3. 回答者の属性と希望理由に関する分析

回答者ごとに各カテゴリーに対する反応を1、反応なしを0として、フェイス(性別、年齢、職階、職種、職場の性別構成)および性役割態度別に言及率を算出した。この際、度数の小さいカテゴリーは解釈が困難になるため、同一レベル内で意味的に近いカテゴリーをまとめて分析した。性役割態度については、尺度9項目の合計得点(高得点であるほど男女平等的な傾向を示す)の分布から、上位30%を非伝統型、下位30%を伝統型として分析に用いた。

Table 3. 「男性を推薦／希望する理由」 カテゴリー選択率の性別・役職・職種による比較(%)

カテゴリー	全体 度数	管理職 ^b		一般職				女性 ^c			
		男性 (n=75)	男性 (n=113)	女性 (n=97)	事務 関係 (n=60)	営業 販売 (n=46)	製造 作業 (n=48)	その 他 (n=31)	事務 関係 (n=49)	営業 販売 (n=15)	製造 作業 (n=29)
1：社会システムのレベル											
1. 時間・体力・ ライフサイクル上の融通性	39	<u>33.3</u>	<u>7.1^d</u>	5.2	11.7	10.9	18.8	35.5	2.0	6.7	10.3
2：組織的レベル											
2. 職種・業種による制約	23	14.7	8.8	2.1	<u>3.3</u>	<u>6.5</u>	<u>22.9</u>	16.1	2.0	0.0	3.4
3. 慣例や一般的規範による理由	27	9.3	8.8	9.3	<u>5.0</u>	<u>15.2</u>	<u>6.3</u>	12.9	12.2	13.3	3.4
3：对人的レベル											
4. 男性が多いから	16	<u>13.3</u>	<u>5.3</u>	0.0	5.0	2.2	12.5	19.4	0.0	0.0	0.0
5. 女性が多いから	9	1.3	0.0	8.2	0.0	0.0	2.1	0.0	10.2	13.3	3.4
6. 対外的有利性・交渉力	21	10.7	7.1	5.2	10.0	10.9	4.2	9.7	6.1	6.7	0.0
7. 意思疎通や仕事進行の 円滑さ(7+8) ^a	41	<u>4.0</u>	<u>22.2</u>	14.5	15.0	17.4	14.6	9.7	10.2	20.0	13.8
9. 評定者自身の感情的理由	36	<u>4.0</u>	<u>18.6</u>	12.4	10.0	13.0	18.8	9.7	14.3	<u>26.7</u>	<u>3.4</u>
4：個人的レベル											
10. 専門性	15	10.7	2.7	4.1	5.0	4.3	10.4	3.2	6.1	0.0	3.4
11. 判断力・行動力・統率力 (11+12+13)	33	17.3	11.5	7.2	<u>21.6</u>	15.3	<u>8.4</u>	6.4	6.1	0.0	13.7
14. 公平・視野広さ・おおらかさ (14+15+16)	22	<u>10.7</u>	<u>2.7</u>	<u>10.3</u>	11.7	4.4	0.0	6.5	10.2	6.7	17.2
17. 責任感・信頼性・強さ (17+18+19)	34	13.3	12.4	10.3	16.7	8.6	12.6	6.4	8.2	20.0	6.8
20. 感情的でないあっさりした気性	34	1.3	<u>5.3</u>	<u>27.8</u>	3.3	6.5	2.1	3.2	26.5	<u>6.7</u>	<u>37.9</u>
21. 全般的能力・その他の特性 (21+22)	21	5.4	5.3	11.4	6.7	4.3	4.2	6.4	12.2	0.0	17.2
23. 意味不明	8	5.3	2.7	0.0	5.0	4.3	2.1	0.0	0.0	6.7	0.0
計	379	154.6	110.5	128.0	130.0	123.8	140.0	145.1	126.3	126.8	133.9

a：()内は当該項目がカテゴリー7と8を合計したものであることを示す。
 b：管理職の女性は回答総数が10未満であったため分析から除外した。
 c：女性の「その他」の職種は回答総数が10未満であったため分析から除外した。
 d：下線部は、 χ^2 検定の結果当該群間に度数の有意差が認められたことを示す。
 実線は $p < .05$ 、破線は $p < .10$ である。

(1)男性希望の理由 性別、職階別、職種別の結果を Table 3 に示す。管理職女性については回答総数が10未満であったため、分析から除外した。一般職の男性の22.2%が「7. 意思疎通や仕事進行の円滑さ」、18.6%が「9. 評定者自身の感情的理由」に言及しているのに対し、管理職の男性はそれらにほとんど言及していない。管理職の男性では「1. 時間・体力・ライフサイクル上の融通性」、「11. 判断力・行動力・統率力」、「2. 職種・業種による制約」の順に言及率が高く、自分の感情的な問題や人間関係(レベル3)よりも職種や時間的融通性といった外的な要因(レベル1、2)による制約やリーダーとしての能力のなさ(レベル4)を理由としている。これは、管理職と一般職という役割上の視点の違いを示唆する結果として興味深い。一方、一般職の女性は「20. 感情

的にならないあっさりした気性」、「7. 意思疎通や仕事進行の円滑さ」、「9. 評定者自身の感情的理由」の順に言及率が高かった。社会的レベルや組織的レベルの理由が少なく対人関係への言及が多い点では一般職男性と傾向が似ているが、さらに個人的特性や気性の問題(レベル4)への言及も多いことが男性と異なっている。個人レベルの理由の中でも「10. 専門性」や「11. 統率力」など管理能力に直結する要素への言及は少ないが、「20. 感情的にならない気性」や「14. 公平性」への言及は男性を有意に上回っている。これは予想に反する結果である。男性ばかりでなく女性も意思疎通や個人の感情的な理由から男性管理職を希望するという事実は、地位の異なる女性同士の間関係に情緒的な問題が介在する可能性を示唆している。

職種別に見ると、男性の事務関係では「11. 判断力・行動力・統率力」が、営業販売では「7. 意思疎通や仕事進行の円滑さ」が、製造作業では「2. 職種・業種による制約」が、その他では「1. 時間・体力・ライフサイクル上の融通性」が、それぞれ言及率が高い。一方、女性の事務関係および製造作業では「20. 感情的でないあっさりした気性」が、営業販売では「9. 評定者自身の感情的理由」が最も多く言及されていた。男性の場合は選好理由に各職種の特徴が反映される傾向があるのに対し、女性では職種の特徴は曖昧である。また、男性の製造作業従事者は職種による制約を理由としているのに対し、同女性がそれをほとんど理由とせず気性や特性の問題をあげていることは、職種の男性向き・女性向きの判断が実状というよりむしろステレオタイプの反映であることを示している。

年齢別の分析では、40才代以上の男性が40才未満の男性と若干異なる傾向を示していた(Table 4)。すなわち、40才代未満で「7. 意思疎通や仕事進行の円滑さ」への言及率が高いのに対し、40才代以上の男性は「9. 評定者の感情的理由」が最高であった。「7. 意思疎通や仕事進行の円滑さ」への言及率は40才代の男性より20才代の男性の方が有意に高かった。女性については、「11. 判断力」や「14. 公平さ」などで20才代より30才以上の方が大であるように見受けられるが、統計的に有意ではなかった。

職場の性別構成については、顕著な特徴が認められなかった。

つぎに、性役割態度別の結果を Table 4 に示す。統計的に有意ではないが、非伝統型男性は伝統型男性に比べて「11. 判断力」や「17. 責任感」のような特性に関する事項や「9. 評定者の感情的な理由」についての言及率が低いようである。しかし、女性では伝統型・非伝統型とも「20. 感情的でない気性」が最高であり、また「9. 評定者の感情的な理由」への言及率にも性役割態度による顕著な差は認められなかった。性役割態度による性別選好理由の差異は、特に女性において小さいようである。

(2)女性希望の理由(Table 5) 全体度数が非常に少ないため、一般職女性と管理職女性の比較検討のみにとどめた。また、異なるレベルに属するカテゴリーをまとめざるを得なかったため(カテゴリー1と3)、この部分の解釈には注意を要する。一般職の女性では「4. 意思疎通の円滑さ」(レベル3)が第1位であるが、管理職の女性ではそれに対する言及率が比較的低く、「2. 女性管理職の出現による副次的メリット」(レベル2)に関する言及が多い。「男性希望の理由」の場合と同様、ここでも地位役割上の視点の違いが認められる。また、一般職の女性が「男性希望の理由」でも「女性希望の理由」でも意思疎通の問題に多く言及していることは、一般職女性の中で女性管理職に対する正反対の評価が存在することを示唆するものである。

Table 4. 「男性を推薦／希望する理由」カテゴリー選択率の年齢および性役割態度による比較(%)

カテゴリー	年 齢 ^b						性役割態度					
	全体 度数 (n=31)	男 性			女 性			全体 度数 (n=70)	男 性		女 性	
		20才 代 (n=45)	30才 代 (n=37)	40才 以上 (n=48)	20才 代 (n=49)	30才 以上 (n=49)	伝 統 型 (n=45)		非 伝 統 型 (n=43)	伝 統 型 (n=24)	非 伝 統 型 (n=24)	
1：社会システムのレベル												
1. 時間・体力・ ライフサイクル上の融通性	13	6.5	6.7	8.1	4.2	6.1	22	17.1	13.3	9.3	0.0	
2：組織的レベル												
2. 職種・業種による制約	12	6.5	11.1	8.1	0.0	4.1	12	7.1	11.1	4.7	0.0	
3. 慣例や一般的規範による理由	19	0.0	13.3	10.8	8.3	10.2	19	8.6	15.6	9.3	8.3	
3：対人的レベル												
4. 男性が多いから	6	3.2	4.4	8.1	0.0	0.0	14	11.4	13.3	0.0	0.0	
5. 女性が多いから	8	0.0	0.0	0.0	14.6	2.0	6	1.4	0.0	4.7	12.5	
6. 対外的有利性・交渉力	13	3.2	11.1	5.4	6.3	4.1	11	2.9	11.1	2.3	12.5	
7. 意思疎通や仕事進行の円滑さ (7+8) ^a	39	<u>35.5</u>	24.4	<u>8.1^c</u>	14.6	14.2	31	17.2	20.0	14.0	8.3	
9. 評定者自身の感情的理由	33	22.6	13.3	21.6	16.7	8.2	20	12.9	6.7	11.6	12.5	
4：個人的レベル												
10. 専門性	7	0.0	0.0	8.1	4.2	4.1	8	4.3	4.4	4.7	4.2	
11. 判断力・行動力・統率力 (11+12+13)	20	6.4	11.1	16.2	0.0	14.2	17	14.3	6.6	9.3	0.0	
14. 公平・視野広さ・おおらかさ (14+15+16)	13	0.0	2.2	5.4	4.2	16.2	13	7.1	2.2	11.7	8.4	
17. 責任感・信頼性・強さ (17+18+19)	24	16.2	16.2	13.5	14.6	6.1	22	17.2	6.6	9.3	12.5	
20. 感情的でないあっさりした気性	33	6.5	4.4	5.4	20.8	34.7	25	5.7	4.4	30.2	25.0	
21. 全般的能力・その他の特性 (21+22)	17	0.0	11.1	2.7	10.4	12.3	13	5.7	4.4	11.7	8.3	
23. 意味不明	3	6.5	0.0	2.7	0.0	0.0	4	1.4	6.7	0.0	0.0	
計	260	113.1	129.3	124.2	118.9	136.5	237	134.3	126.4	132.8	112.5	

a：()内はカテゴリー7と8を合計したものであることを示す。

b：年齢に関する分析は一般職だけを対象とした。

c：下線部は、 χ^2 検定の結果当該群間に度数の有意差が認められたことを示す。危険率は $p < .05$ である。

Table 5. 「女性を推薦／希望する理由」カテゴリー別選択率の役職による比較(%)

カテゴリー	全体 度数	一般職 女性 (n=21)	管理職 女性 (n=11)
1. 職種上の適性・女性が多いから(1+3) ^a	6	9.6	27.3
2. 女性管理職による副次的メリット	13	23.8	54.5
4. 意思疎通の円滑さ	12	47.6	18.2
5. 男性と違う視点・細やかさ・他の特性(5+6+7)	13	28.6	27.3
8. その他	9	14.3	9.1
計	53	123.9	136.4

a：()内はカテゴリー1と3を合計したものであることを示す。

総合的考察

本調査の対象となった従業員の中では、男性の管理職に対する選好が強いことが確認された。男性管理者を希望する理由は、社会システムのレベルから個人的レベルまで多岐にわたっていた。予想通り、対人的レベルに属する理由は多様であり言及率も高かったが、個人的レベルについても同様であった。個人的レベルの理由の中には、女性の専門性のなさや統率力のなさのように、組織の教育方針(組織的レベル)しだいで変化しうる要因も少なからず存在しているが、そのような要因を女性の特性的なものと認知し、ゆえに男性管理者を希望するという傾向が示唆された。対照的に、女性管理者を希望する理由には、個人的レベルに属するものよりむしろ組織レベルに属するもの、とりわけ女性管理職登用に伴う副次的な利点への言及が多い傾向が認められた。これらの結果は、女性管理職の個人的能力やリーダーとしての資質に対する不信感の根強さを示すものである。ただし、女性管理職希望者の絶対数が少ないため、この傾向が普遍的であるか否かは今後の検討を待つ必要がある。いずれにせよ、こうした女性の個人的能力への不信感は、逆に組織レベルや社会システムのレベルに属する阻害要因(例えば、組織における女性への教育機会の制限や家庭責任の大きさ)を支えている可能性がある。

属性別の分析から、男性管理職希望理由に関する地位・役割上の視点の違いが明らかになった。特に男性回答者については、言及する理由に職階や職種に沿った特徴が認められた。これは、女性管理職の出現を阻害する要因の種類が組織構成や職種によって異なる可能性を示している。今後は、女性の昇進阻害要因を普遍的・一般論的に把握すると同時に、組織特性との関連を考慮しつつ具体的にその働きを明らかにするべきであろう。回答者の性役割態度は理由の種類を規定する要因であると考えられたが、実際には大きなインパクトは認められなかった。

予想に反して、一般職女性は一般職男性とほぼ同様の傾向を示し、しかも個人的レベルへの言及率は男性を上回っていた。女性管理職の出現可能性という点から考えた場合、女性の女性に対する低評価は、男性回答者の半数以上が男性管理者を希望している現状では大きな阻害要因となりうる。また、たとえ将来的に女性管理職が増加するとしても、女性上司-女性部下間に人間関係上の問題が発生しやすいことを示唆している。女性回答者の中には、意思疎通や仕事進行の円滑さを理由に男性管理者を希望する者と女性管理者を希望する者が存在したが、このように評価を分ける要因を追求することが女性同士の人間関係を考察する一つの鍵になると思われる。

本研究では、管理職の性別選好理由の自由記述を Ragins ら (1989) の分析レベルで解釈することによって女性管理職の出現阻害要因の階層的な把握を試み、女性管理職に対する地位・役割上の視点の違いや女性の女性に対する低評価など、重要な点を明らかにした。今回は回答者の認知から女性の昇進阻害要因を探索的に吟味したが、今後は上司と部下のコミュニケーション(対人的レベル)やリーダーシップ効果性(個人的レベル)における性差の有無など、それらの阻害要因としての影響力に関する実証的な研究の蓄積が望まれる。

引用文献

- 兵庫県家庭問題研究所 1989 男性の家事分担に関する調査研究報告書.
- K. クリップENDORFF 三上俊治・椎野信雄・橋元良明(訳) 1989 メッセージ分析の技法 勁草書房 (Krippendorff, K, 1980 Content analysis : An introduction to its methodology, Beverly Hills : Sage Publications.)
- Ragins, B. R. and Sundstrom, E. 1989 Gender and power in organizations : A longitudinal perspective. *Psychological Bulletin*, 105, 51-88.
- 坂田桐子・黒川正流 1989 家事分担に関する研究(2) 一妻の家庭外就業による決定権と家事分担の変化一. 広島大学総合科学部紀要Ⅲ, 13, 11-26.
- 坂田桐子・黒川正流 1991 女性および男性管理職に対する態度に関する研究 一女性管理職に対する態度尺度 (WAMS) および男性管理職に対する態度尺度 (MAMS) 開発の試み一. 広島大学総合科学部紀要Ⅲ, 15, 37-53.
- 総合労働研究所企画編集室 1987 OLの均等法観と女性管理職観. *労働法学研究会報*, 38(26), 26-34.
- 若林 満・宗方比佐子 1987 女性管理職とリーダーシップ. *組織科学*, 21, 19-31.