

女性リーダーに対するフォロワーの 認知に影響する要因

—性役割態度と人権意識の効果—

武藤麻美

問題

本研究では、フォロワー（成員）の性役割態度（ジェンダー観）や人権意識や性別が、組織の管理的立場に就く女性リーダー（e.g., 女性管理職）に対する認知（認知評価）¹ にどのような影響を及ぼすかを検討する。

近年、日本では男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法が制定され、女性の社会進出が進む契機となった。今後、少子化・超高齢化社会に突入し、労働力人口の減少が懸念されるなかで、社会における女性の就労への期待はますます高まるだろう。それとともに、伝統的な性役割にとらわれない女性・男性の生き方や働き方が、選択肢のひとつとして求められるようになって考えられる（武藤・桂田, 2018）。政府も、2020年までに社会のあらゆる分野において、女性が議員や管理職などの指導的地位に占める割合を少なくとも30%程度とする目標を打ち出しており（内閣府男女共同参画局, 2013）、今後女性管理職の割合が高まると考えられる。

1 認知 (cognition) とは、感情 (affect)、行動 (behavior) とともに態度 (attitude) の構成要素であり、個人がある対象について持っている情報・知識・意見・信念・考えなどをいう（岩淵・田中, 1978）。認知は感情とともに、行動の方向を決定する成分とされる。本研究では認知に焦点を当て、態度と互換可能な語句として用いる。

しかし、日本は2009年度ジェンダー・エンパワーメント指数（GEM指数：経済参加と意思決定、政治参加、経済資源に関する意思決定と権力における、ジェンダー不平等性を測定する総合指数をいい、値が高いほど男女間の平等を示す）が世界第57位となっており（United Nations Development Programme, 2009）、先進諸国では下位に位置し、男女平等主義が浸透していない国といえる。また、2017年度の男女格差を示す指数であるジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index: GGI）でも、144カ国中114位と下位にあり（World Economic Forum, 2017）、依然として男女間の不平等が存在していることを示している。こうした日本社会において、今後社会人となる可能性がある現代の若者が、女性リーダーに対してどのような認知を抱いているのか、またその認知にどのような個人の内的要因が影響しているのかを探ることは、翻って今後女性リーダーの社会的・心理的受容を阻害または促進する要因の解明にも寄与すると考えられる。

そこで、本研究では女性リーダーとして、具体的には女性の管理職を採り上げ、彼女に対して若者が抱く認知と、そこに影響する要因として性役割態度や人権意識などに焦点を当て検討することにした。

女性管理職に対する認知に影響する要因

リーダーはリーダーシップを発揮し、集団の目標を達成するために、フォロワーや集団活動に指示を出したり統率したりといった影響を及ぼす（e.g., 武藤, 2009）。女性が管理職に就き、組織や課やチームをまとめるリーダーの役割を果たす際に、フォロワーはどのような認知を持つだろうか。

こうした女性管理職に対する認知に影響する要因として、社会における男女の性役割への期待や役割行動の規定に影響を及ぼす性役割態度が考えられる。性役割態度とは、性役割に対し一貫して好意的もしくは非好意的に反応する学習した傾向のことをいい、個人としての男女の平等を信じる傾向が強い人は平等主義的であり、その傾向が弱い人は伝統主義的とされる（e.g., 鈴木, 1991; 1994）。性役割態度は、結婚観・男女観、教育観、職業観、社会観に影響を及ぼす（e.g., 武藤・桂田, 2018）。例えば、伝統主義的性役割態度を持つ人は、男性の居場所は職場で、女性の居場所は家庭であるといった考え方や、家事や育

兄は女性が担うべきといった考え方を強く持つ。そのため、家庭よりも職場へのコミットメントがより高くなったり、フォロワーの男性社員を統率する立場になる、女性の管理職への昇任や進出を非好意的に評価することが考えられる。一方、平等主義的性役割態度を持つ人は、男女や父母の性役割にこだわらず、家事や育児も女性（妻）の役割と限定して考えないとされる（e.g., 東・鈴木, 1991）。これより、男女の区別にこだわらず相手を一人の人間として見なし、どちらの性別が統率する立場になっても相手を肯定的に受容できることが考えられる。そのため、女性の管理職への進出を好意的に評価することが予測される。

そして、若林・宗方（1985）によると、男子大学生は女子大学生よりも、職場の男女平等に対して消極的な支持は行うものの、管理職としての女性の適性は低く評価していることが報告されている（若林・宗方, 1985）。これは、男性は女性よりも、伝統的・保守的な性役割観をより有している（若林・宗方, 1985）ため、女性の管理職への進出に対し、非好意的な評価になると考えられる。以上より、女性管理職に対する認知において、性差も見られることが予測される。

さらに、人権意識の高さも、女性管理職に対する認知に影響していると考えられる。人権意識の高さは、橘川（2009）も指摘するように、男女平等の価値観や性差別禁止の考え方にも通ずるものである。他にも、人権意識の高さは人々の出自や人種、年齢に関する差別や、宗教的背景や経済的状況、職業の貴賤や外国人・難病患者への差別や偏見を否定するといった、他者の基本的人権の尊重や公平性、社会正義に通底する。これより、高い人権意識を持つ者ほど、男女平等というリベラルな価値観を有するため、女性管理職に対する態度も公平で、受容的であると考えられる。なお、人権意識と性役割態度は互いに関連することも予測され、高い人権意識の保持者は、平等主義的性役割態度も高くなるだろう。

本研究の仮説

以上の議論より、「高い人権意識を持ち、平等主義的性役割態度の保持者は、女性管理職に対する認知が肯定的となるだろう」という仮説を設け検証する。

またこの仮説において予測する傾向は、女性フォロワーの場合において最も顕著な結果となるかについても探索的に検討する。

方法

調査協力者と実施時期

男女大学生44名を対象に質問紙調査を実施した。平均年齢は19.70歳 ($SD = 1.13$) であった。男女の内訳は男性が32名、女性が12名であった。調査は2018年12月に実施した。

調査手続きと質問紙、主な独立変数と従属変数

講義後、集合調査を実施した。質問紙では、女性管理職に対する認知については、若林・宗方(1985)の「女性管理職に対する態度尺度(日本語版WAMS)」19項目 ($\alpha = .84$) を用いた。人権意識については、橘川(2009)の「人権感覚尺度」からフィルター項目を除いた11項目 ($\alpha = .84$) と、性役割態度については、鈴木(1987; 1991; 1994)の「平等主義的性役割態度スケール短縮版(SESRA-S)」15項目 ($\alpha = .86$) を用いた。

「女性管理職に対する態度尺度(日本語版WAMS)」の内容は、例えば、「女性は、リーダーとして成功するために必要な、人を支配する能力をそなえていない」「管理職としての行動において、女性は男性よりも、自分の感情に支配されやすい」「女性が指導的役割を担うことは、男性の場合と同じ程には好ましくない」といったものであった。いずれも調査協力者がフォロワーの立場にあったと想定して、賛否の程度を5件法で回答させた。平均値を女性管理職への態度得点とした。得点が高いほど、女性管理職への態度が否定的・非受容的であることを意味する。本得点を、本研究の仮説検証における主要な従属変数とした。

「人権感覚尺度」の内容は、例えば、「学校で生意気な友人をみんなで無視する」「ある家系から生まれたという理由で結婚に反対される」「犯罪被害者のプライバシーが守られない」といったものであった。いずれも賛否の程度を4件

女性リーダーに対するフォロワーの認知に影響する要因

法で問い、平均値を人権感觉得点とした。得点が高いほど、人権感覚が低いことを意味する。本得点を、本研究の仮説検証における主要な独立変数とした。

「平等主義的性役割態度スケール短縮版 (SESRA-S)」の内容は、例えば「女性が社会的地位や賃金の高い職業を持つと結婚するのが難しくなるから、そういう職業を持たない方がよい」「結婚生活の重要事項は夫が決めるべきである」「子育ては女性にとって一番大切なキャリアである」「女性はこどもが生まれても仕事を続けた方がよい (逆転項目)」といったものであった。賛否の程度を5件法で問い、平均値を性役割態度得点とした。得点が高いほど、性役割態度が伝統主義的であることを意味する。本得点を、本研究の仮説検証における主要な独立変数とした。

年齢や性別などのデモグラフィック情報に関しては、フェイスシートで問うた。調査の最後に本研究の詳細な目的や概要を説明し、調査協力への謝意を伝えた。

倫理的配慮

調査実施にあたる倫理的配慮として、調査協力者はいかなる理由においても、自発的に当該調査への参加を中止できることを調査開始前に説明し、調査協力への同意を得られた人を対象とした。また、収集したデータは全て統計的に処理することから、個人が特定されることはないこと、データを他の目的には一切使用しないことも説明した。

結果

統制変数の効果の検討

性別や年齢といったデモグラフィック要因が従属変数に影響を及ぼしていないか確認するため、性別²と年齢を統制変数、人権感觉得点と性役割態度得点を独立変数、女性管理職への態度得点を従属変数とした重回帰分析を実施した

2 分析にあたっては男性を1、女性を2とコーディングし投入した。

(強制投入法) ($F(4, 35) = 10.26, p < .01$)。その結果, Table 1にあるように, 女性管理職への態度得点に対し, 性別が有意な負の影響を及ぼしており, 男性ほど女性管理職への態度が否定的・非受容的であることが示された。また, 性役割態度得点は有意な正の影響を, 人権感覚得点は有意傾向の正の影響を及ぼしていた。なお, 年齢の効果は確認されなかった。

Table 1 女性管理職への態度に影響を及ぼす要因

女性管理職への態度得点	
説明変数	β
年齢	-.16
性別	-.26*
性役割態度得点	.45**
人権感覚得点	.23†
R^2	.54
$Adj.R^2$.49
N	44

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .1$.

変数間のVIFはおおむね1前後であった。

仮説検証

「高い人権意識を持ち, 平等主義的性役割態度の保持者は, 女性管理職に対する認知が肯定的となるだろう」という仮説を検証するにあたり共分散分析を実施した。分析にあたっては, 性役割態度得点の中央値以上を伝統主義的性役割態度群, 未満を平等主義的性役割態度群, 人権感覚得点の中央値以上を人権意識低群, 未満を人権意識高群とし, それぞれ独立変数として分析に投入した。また, 女性管理職への態度得点を従属変数とした。そして, 重回帰分析で有意な負の効果をも及ぼしていた性別の影響力を統制するため, 当該変数を共変量として分析に投入した。平均値やSDをFigure 1に示す。

その結果, 性役割態度の主効果 ($F(1, 35) = 8.00, p < .01$), 人権感覚(人権意識)の主効果 ($F(1, 35) = 6.79, p < .05$) が有意であったが, 交互作用効果 ($F(1,$

35) = .15, *n.s.*) は非有意であった。Figure 1 にあるように、伝統主義的性役割態度の保持者は、平等主義的性役割態度の保持者よりも女性管理職への態度が否定的であった。また、低い人権意識の保持者は、高い人権意識の保持者よりも女性管理職への態度が否定的であった。これは先述の重回帰分析の結果とも一致する。これより仮説は一部支持された³。

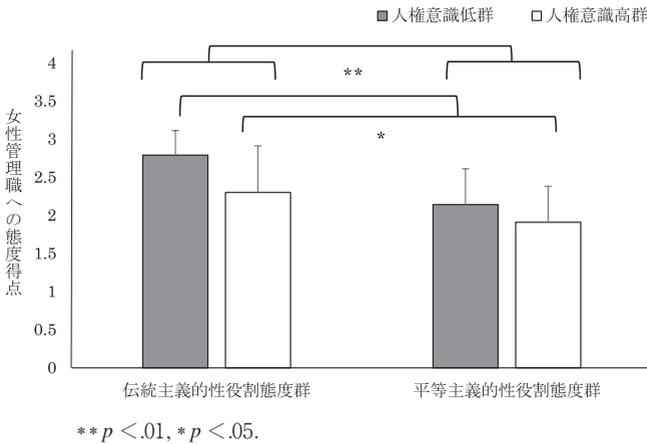


Figure 1 女性管理職への態度得点を従属変数、性役割態度と人権意識を独立変数とした共分散分析結果図⁴

その他の分析: 性役割態度と人権意識における性差の検討

若林・宗方 (1985) の報告にある、男性は女性よりも伝統的・保守的な性役割観をより有しているという傾向が、本研究でも見られるかを確認するため *t* 検定を実施した。また、人権意識においても性差が見られるかを確認した。分析にあたっては性役割態度得点と人権感覚得点を各々従属変数とし、性別を

3 性役割態度と人権意識の関連を見るため、両得点の相関分析を実施したところ有意な相関が見られた ($r = .31, p = .05$)。人権意識が低くなるほど伝統主義的性役割態度を持つ傾向があること、一方で人権意識が高くなるほど平等主義的性役割態度を持つ傾向があることが示唆された。

4 グラフ内のバーはSDを示す。

独立変数とした。

その結果、性役割態度得点において有意な差が見られた（性役割態度得点: $t(41) = 2.49, p < .05$; 人権感覚得点: $t(39) = 1.52, n.s.$)⁵。先行研究と同様、男性の方が女性よりも、より伝統主義的性役割態度を保持していた（男性: $M = 2.70, SD = .66$; 女性: $M = 2.16, SD = .47$ ）。人権意識に関しては、性差は確認されなかった（男性: $M = 1.82, SD = .53$; 女性: $M = 1.55, SD = .47$ ）。

考察

本研究では、人権意識の高さと平等主義的性役割態度が、女性管理職（女性リーダー）に対する肯定的認知を高めると予測した。その結果、人権意識と性役割態度の交互作用効果は確認されなかったが、人権意識の主効果と性役割態度の主効果が確認された。また、性別の影響力も確認され、性差が認められた。これらについて考察していく。

人権意識が高いほど、女性リーダーに対する肯定的・好意的認知が高まることが示された。人権意識の高さとは、人種や生育的背景、障がいの有無などによる他者への差別や、職業の貴賤などを否定し、社会における公平性や平等性、社会正義を重んじる価値観に繋がるものである。こうした価値観は、性差別否定に関する考え方にも般化し、女性リーダーに対する肯定的・受容的認知を高めることに寄与したと考えられる。人権意識と性役割態度との相関が有意であったことから、人権意識の高さと男女平等の価値観が関連していることが推察される。人権意識の高さは、男女の区別なく相手を一人の人間として尊重し、関わろうとする態度にも繋がると考えられる。そのため、女性リーダーの社会的・心理的受容を促進していくための方策として、今後社会に出て働くことになる大学生や専門学校生を教育する立場にある高等教育機関では、こうした人権教育をしっかりと行うことが望まれる。三島(2015)も、社会にお

5 t 検定の自由度については、欠損値の影響で分析ごとに差異が出た。

る様々な差別や排外的な動きに対する意識づくりとして、学生に対する教育の重要性を指摘している。

また、性役割態度が平等主義であるほど、女性リーダーに対する肯定的・好意的認知が高まることが示された。これは問題部分でも述べた通り、平等主義的性役割態度の保持者は、個人としての男女の平等を信じる傾向が強いことから (e.g., 鈴木, 1991; 1994), こうした平等主義的性役割態度が職業観や社会観に影響を及ぼした結果 (武藤・桂田, 2018), 女性リーダーを肯定的・受容的に認知したと推察される。

そして、本研究では人権意識と性役割態度の交互作用効果は確認されなかったが、Figure 1にあるように、平等主義的性役割態度群・人権意識高群において、最も女性リーダーに対する態度得点が低くなっており、肯定的な認知をしていることがうかがえる。一方、伝統主義的性役割態度群・人権意識低群において、最も女性リーダーに対する態度得点が高くなっており、否定的な認知をしていることがうかがえる。これより、保有する性役割態度と人権意識の内容によって、女性リーダーに対する認知が変化することが確認されたといえ、仮説は一部支持されたといえよう。ちなみに、Table 1にあるように、調整済みR二乗の値もある程度大きかったことから、本研究で想定した、女性管理職に対する態度を構成する要因のモデルの妥当性もある程度高かったといえよう。

なお、性別の効果は、男性フォロワーの場合に、女性リーダーに対する態度が否定的であり、女性フォロワーの方が、より女性リーダーに対する態度は肯定的であった。これは、性役割態度にも性差が確認されたことと関連していると考えられる。女性の方が男性よりも、より平等主義的性役割態度を保持していることから、女性リーダーへの認知も肯定的・受容的になったと考えられる。そして男性の場合は、若林・宗方 (1985) の報告とも一致しており、伝統的・保守的な性役割観をより有していることから、女性の管理職への進出に対し非好意的な評価になったと推察される。ちなみに、同先行研究は30年以上前に報告されたものであるが、本研究の結果と比較して、性役割観や女性管理職への態度に関する性差の傾向 (特に男性における認知傾向) に変化が見られないことは注意すべき点である。今後は、人権教育に加えて、女性リーダーの社

会的・心理的受容を促進していくための方策として、高等教育機関における、男子学生を対象とした性役割態度の価値観に関する心理教育も望まれよう。

本研究の限界と今後の課題

本研究は、女性リーダーに対する態度とその影響要因については検討したが、男性リーダーに対する態度に関する検討は行っていない。そのため、今後の研究では、男性リーダーと女性リーダーに対する態度に影響する要因について、比較・検討を行っていく。

引用文献

- 東 清和・鈴木淳子(1991). 性役割態度研究の展望 心理学研究, **62**, 270-276.
- 岩淵千明・田中国夫(1978). 社会的態度の構造的研究所——態度構造研究の概観—— 関西学院大学社会学部紀要, **37**, 89-98.
- 橋川真彦(2009). 中学生における人権感覚及び人権行動に関する分析 宇都宮大学教育学部紀要, **59**, 1-20.
- 三島亜紀子(2015). ソーシャルワークのグローバル定義における多様性(ダイバーシティ)の尊重: 日本の社会福祉教育への「隠れたカリキュラム」視点導入の意義 ソーシャルワーク学会誌, **30**, 1-12.
- 武藤麻美(2009). 第7章 集団と個人 宮脇 稔・齋藤慶子(編)心のしくみと働き (pp. 69-78) 日本精神科病院協会通信教育特別部会
- 武藤麻美・桂田恵美子(2018). 多様な家族形態の児童に対する社会的距離: 個人の帰属複雑性と性役割態度との関連に焦点を当てて 家族心理学研究, **32**, 1-13.
- 内閣府男女共同参画局(2013). 「2020年30%」の目標の実現に向けて 内閣府男女共同参画局 <http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/2020_30/pdf/2020_30_all.pdf> (2018年12月30日閲覧)
- 鈴木淳子(1987). フェミニズム・スケールの作成と信頼性・妥当性の検討 社会心理学研究, **2**, 45-54.
- 鈴木淳子(1991). 平等主義的性役割態度: SESRA(英語版)の信頼性と妥当性の検討および日米女性の比較 社会心理学研究, **6**, 80-87.
- 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.
- United Nations Development Programme(2009). Human development report 2009 Human development reports.
<http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/269/hdr_2009_en_complete.pdf> (2018年12月30日閲覧)
- 若林 満・宗方比佐子(1985). 女性管理職に対する態度(WAMS)の研究—日本語版WAMS開発の試み—名古屋大学教育学部紀要, **32**, 257-285.
- World Economic Forum(2017). The global gender gap report 2017 World economic forum.
<http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf> (2018年12月30日閲覧)