

女子大学生のリーダーシップ育成に関する調査研究 -女子大学と共学の環境差異と共感力に関する考察-

Research study on leadership development of female university students

- Consideration of environmental differences to foster empathy between female universities
and coeducational universities. -

小泉 京美¹

KOIZUMI Kyomi

上野 桃実²

UENO Momomi

<概要>

女性活躍の促進が呼びかけられているが大きな成果が上がっているとは言えない。慣習や制度面での不備もあるが、女性活躍には女性自身のリーダーシップの向上も重要である。またリーダーシップは社会人基礎力の総合的な表れでもあり、大学教育の場はリーダーシップ育成の重要な機会である。女子学生のリーダーシップ育成について女子大学と共学では環境が異なり、その影響の差異を分析するために卒業研究として学生が実施したアンケート調査をベースにモデル検討を行った。その結果、女子学生にとってリーダーシップを発揮する機会が多いのは女子大学であったが、その経験が自己肯定感や自信につながるのは共学の方が優位であった。女子大学でのリーダーシップ育成には周囲との配慮や気配りなど、同性同士の環境に見合った指導などを行うべきとの示唆が得られた。

<Abstract>

There are some flaws in the HR management system, but it is important for women to improve their leadership to play an active role. Leadership is a comprehensive manifestation of the basic skills of a businessperson, and college education is an important opportunity for leadership development. Regarding the leadership development of female students, a model study was conducted based on a questionnaire survey conducted by students as a graduation study in order to analyze the difference in co-educational environment between female college students and co-education. As a result, female students have more opportunities to demonstrate leadership at women's colleges, but co-education is superior in that their experience leads to self-affirmation and self-confidence.

1 KOIZUMI, Kyomi 相模女子大学 教授 k-koizumi@star.sagami-wu.ac.jp

2 UENO, Momomi 相模女子大学 学芸学部 英語文化コミュニケーション学科 4 年

<キーワード> リーダーシップ、社会人基礎力、自己肯定感、共感力

<Keywords> Leadership, Generic skills, Self-Efficacy, Empathy

1. 問題意識と本研究の目的

2000年代以降、女性活躍が日本全体に呼びかけられているが、大きな成果が上がっているとは言えない。日本の現状を他国と比較するならば先進国の中でも著しく低く、2017年のジェンダー・ギャップ指数³における日本の順位は144カ国中114位であった。女性の社会進出は徐々に進んではいるが、重要な意思決定を行う要職に女性を充てるなどのケースはまだまだ少ないのが現状である。従来から日本では暗に男性中心の組織構造を前提とした企業が多く、一部の大手企業や先進的な企業を除き、女性に要職を任せるための人材育成や人事管理制度の拡充が不足し、結果的に昇格・昇進の対象となる女性が育っていないという状況が散見される。また、このような企業の制度的な不備だけでなく、女性である本人が「なりたい自分」を自ら標榜し自分の能力を発揮して、組織全体の目的の達成に向かって、リーダーシップを発揮させる事も女性活躍にとって最重要な要素の1つである。女性の活躍はその本人自身のメリットだけではなく、その組織が女性をはじめ多様な人材や多様な働き方を尊重する組織である事の証となり、また経験豊富な人材の離職を防ぎ、長く活躍してもらうことで組織の持続性や能力の拡大により、更に優秀な人材を獲得しやすくなるなど、結果として組織成長や拡大がされると考えられている。

経済産業省が2006年に提唱した『社会人基礎力』⁴は社会人として身につけるべき能力として学生が体得する事を推奨され、文部科学省も、ほぼ同様の概念で教育現場での‘人間力’の重視を唱っている⁵。多くの大学でPBL (Project-based learning) などアクティブラーニングを取り入れ、学ぶ姿勢の見直しが進められ、特にゼミナール教育では産学連携を取り入れた魅力的で実践的な教育が盛んに行われている。また社会人基礎力やジェネリックスキル (Generic skills 以下GS) に関する大学生を対象とした基礎的な調査が適宜実施されており社会的な関心も高い。リーダーシップと「社会人基礎力」の12の能力要素との関係について整理すると、リーダーシップは「社会人基礎力」に挙げられている能力要素の全てを持ち合わせる事で発揮できる能力とも言える。一般的にリーダーに求められるのは、目標を指し示し、率先垂範の行動と的確な判断を行い、同時に多くの人を巻き込める力である。方向を示すには、課題を発見し、新しいものを生み出す力(創造力)が必要であり、また計画的な方向付けも必要になる。率先垂範行動のためには、主体性、実行力、規律性、ストレスコントロール力がなければならず、的確な

判断を下すには、柔軟性や状況把握力も不可欠である。多くの人を巻き込むためには、‘働きかけ’に不可欠な発信力や傾聴力も問われる。同時にベースには「豊かな人間性」も持ち合わせていることも大切であると言われている。

これらの事から女性の活躍には女性のリーダーシップ育成が不可欠であり、大学は‘伸びしろ’のある学生のリーダーシップ育成により着目するべきであり、本研究は、女子学生のリーダーシップ育成について主な要因を整理、検証して大学教育の改善を目指すことを目的とする。とりわけ本学のような女子大学は優秀な子女の育成、輩出を最大の使命としているが、女子大学と共学大学の女子学生の行動特性や学ぶ環境から、影響のメカニズムは複雑であり研究の余地が多く残っている。社会全体がジェンダーダイバーシティを目指しており、女子大学のメリットを十分に発揮する上で、学ぶ環境からの影響メカニズムを少しでも明らかにする事は、女子大学での教育の改善の多角的なアプローチとして新たな知見をもたらすと言える。

2. 先行研究レビュー

女子大学と共学大学の女子教育力の比較研究として、三宅(2010)は、女子大学と共学大学の女子の調査比較の結果、女子大学の学生は、大学教員から期待されていると感じた度合いと勉強時間が有意に伸び、アルバイト時間が有意に短縮されたことを明らかにした。これらは1) 語彙力の伸び、2) 自己効力感の伸び、3) リーダーシップ育成度の3項目の複合的な評価であり、伸びた項目だけでなく伸びなかった項目も明らかにしたものである。更に調査研究手法として、女子大学内で学生を2つのグループに分け、教員からの積極的な介入行為の有無によるグループ同士の比較研究から、教員が女子学生の能力を信頼し将来の活躍を期待し激励したグループは、すべての調査項目の平均値に伸びが見られた事を明らかにした。特に自己効力感、将来のリーダーシップ発揮度、大学生生活満足度、読書量において有意な伸びが顕著であった。これらの結果はPBL的なアプローチに加えて教員の積極的な関与が、女子大学の教育効果拡大の可能性の一端を示すものと言える。教員からの期待と学業面での支援が学生の自己効力感を高め、さらに、高められた自己効力感が将来リーダーシップを発揮する自信を強めることが確認されたことは、共学、別学にかかわらず、女子学生に対する教員の接し方を変えることによって、女子学生の能力をいっそう伸ばすことができるという結果を導き出している。

大学生における男性及び女性リーダーの特徴について、豊田,生田(1998)は、男性リーダーの特徴には「統率力がある」「決断力・判断力がある」が上位項目としてあげられ、女性リーダーの特徴としては、「やさしい・思いやりのある」「明るい・元気・活発」が上位項目とした。これは280名の大学生を対象にしてリーダーの特徴を自由記述で取得したデータ分析である。分析にはPM理論(三隅, 1966)に基づき、リーダーに必要な要素をP機能: Performance=目標達成機能とM機能=Maintenance機能=集団維持機能に大別し、求められるリーダーの能力やイメージを具体化している。男性リーダーと女性リーダーに共通する特徴としては「頭がよい」「明るい・元気」「やさしい・思いやりのある」「話し上手・説得力・発言力」であった。これらの結

3 世界経済フォーラムが「The Global Gender Gap Report 2017」で発表した、経済、教育、政治、保健の4つの領域でデータ調査した比較指標。

4 「社会人基礎力」とは、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力(12の能力要素)から構成されており、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、経済産業省が2006年に提唱した。

5 文部科学省(2003)内閣府人間力戦略研究会の「人間力戦略研究会報告書」

果はPM理論の考察から、男性リーダーにP機能、女性リーダーにはM機能を強く求める傾向のあることが示唆していると言える。

一方、女性管理職の現状についての研究として本間(2013)は、女性が管理職としての地位に就くことの困難性を、個々人の能力だけでなく、リーダーシップの役割・資質・技術そのものが、身体的な性別とは別のリーダーとしての「男性らしい」あるいは「女性らしい」とされている役割や行動、考え方や見た目などの差異にある事を指摘している。これは社会的性別とも言われるジェンダー・アイデンティティ、ジェンダー・ギャップ、キャリアとプライベート(子育て、介護など)の関係性についてリーダーシップについての社会心理学的側面から検討であった。また更に、女性の管理職の少ない原因の一つとして、坂田(2009)はリーダーシップ志向の低さ、すなわちリーダー役割獲得動機が低いこと、森永(1994)はキャリア志向の低さをあげ、キャリア教育を就職活動の一環のみとせず、生涯の自己の在り方を問う教育の一環として位置付けるべきと指摘し、更にリーダーシップ教育もまた単に組織、とくに企業の管理職だけに視点を絞るべきではなく、リーダーシップ的な視点や行動は社会の一個人としてより広い社会生活において重要な事柄であり、またリーダーシップ資質は当事者意識、率先、サポート、コミュニケーション能力など、リーダーとしての位置づけばかりでなく自立した社会的個人として重要な資質であるとしている。

これらの先行研究を俯瞰するならば、リーダーシップの育成には自己肯定感が重要であり、自己肯定感の育成には共感力を高める事が有効であり、更に共感力を伸ばすためには傾聴力、先見性そして多様性の確保が重要であると言える。更にリーダーシップは個人の能力ではあるが、メンバーがいて初めて発揮されるものであり、リーダーシップの育成とその環境の影響は大変重要である。一般的には女子の育成には女子大が有利と言われるが、リーダーシップ育成に関して環境の影響に関する研究が更に必要である。

3. リサーチクエッション

現代は変化に柔軟に対応していくことが求められる時代である。このような社会環境においては、組織は自らの目標達成のために組織の環境対応が求められ、そのような組織に求められるリーダーシップは変革型リーダーシップ⁶であり、女性の特性を強みとしてが発揮されるべきだろう。一般的に男性と比較して女性の特性とされているのは、『やさしさなどの人間性』、『周囲への気遣い』、『良き聞き役』、『独善的ではなくて協力的』と言った事が挙げられる。これらの特性は変革型リーダーシップと合致する部分が多いと言える。女性が組織責任者としてリーダーシップを発揮することは、これからの日本にとっては極めて重要であり、多くの女性がリーダーとして活躍される事が期待されている。そこには女性が社会に出る前の学生時の経験値が重要であろう。

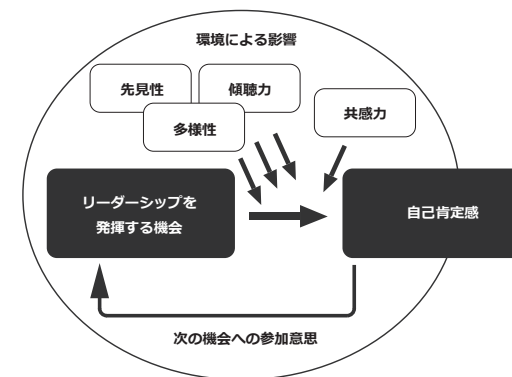
6 Bass, B. M., Leadership and Performance Beyond expectation, Free Press, 1985.

リーダーシップの育成には自己肯定感の向上が不可欠であり、PBLなどの実践的な教育現場でリーダーシップを発揮する機会を捉えて活用し、その機会がのように自己肯定感を引き上げるのかを明らかにする必要がある。女子大と共学では教育環境が異なるが、女子学生にとってどのような環境差がリーダーシップ育成に優位に働かかを明らかにする事を本論のリサーチクエッションとする。

4. 研究アプローチ

一般に女子大学の女子学生は共学大学と比較してリーダーシップをとる機会が多いと言われている。リーダーシップを発揮するためには、その機会が重要であるが、女子学生にとって共学大学は異性に対する羞恥心や不安などから消極的になり、女子大学と比較してリーダーシップをとる機会が低くなると推察される。従って女子大学女子学生の方が必然的にリーダーシップを取る機会が多いと考えられるが、それをアンケート調査などのデータ分析で明らかにする必要がある。またリーダーシップは組織メンバーとの有益なコミュニケーションと相互理解と意見の交換が必要になり、女子大学と共学では、リーダーシップをとった人の傾聴力の差異が存在すると考えられる。それは女性特有の周囲への気遣いや、良い聞き役など女性が多い環境だからであり、それもまたアンケート調査などのデータ分析で明らかにする必要がある。

上記のような問題意識と自己肯定感の育成の関係を以下に図示する。



図表1 研究アプローチのイメージ(筆者作成)

5. アンケート調査

アンケート調査を以下の内容で実施した。

- ・日時 : 2020年10月27日～11月10日
- ・調査対象 : 関東の大学・短大(5大学規模)大学生、大学院生、短大生

ランダムサンプリング(有効データ 男女合計235名)

- ・調査方法 : GoogleフォームURLを協力大学にて展開⁷
- ・質問表 : 調査項目の設定および設問は下記による。

女子大学的女子学生の方が共学大学的女子学生よりもリーダーシップを発揮できる機会が多く自己肯定感が高い」という主題に沿って、主な調査項目を以下に絞り、属性確認(性別、学部学科)傾聴力、共感力、先見性、多様性、自己肯定感、これらについて、以下の設問を設計し、リッカート尺度による5段階評価を実施した。

行動特性の調査項目	質問表設定の手法
・傾聴力	大学生のコミュニケーションとキャリア意識より (平松・上田/2007)
・共感力	
・先見性	学校法人河合塾 株式会社リアセック プログラムの強化書 Ver8 コンピテンシー 「親和力」、「計画立案力」、「自信創出力」より
・多様性	
・自己肯定感	

調査項目	具体的な設問
傾聴力	・普段から、周囲の人が話しかけやすい雰囲気を出し、実践している。 ・相手が話す速さに合わせて、相槌を打つようにしている。 ・「でも」「どうして」というような、否定する言葉で話をさえぎるような事はしない。
共感力	・悩みを抱えた人に対して「大変である」「つらい」という気持ちに共感することができる。 ・人の話に興味を持ち、自分と違う意見を受け入れることができる。 ・「なるほど」「大変だったね」という共感を表す言葉がタイミングよくでてる。
先見性	・何が起きるかリスクを想定し、事前に対策を講じる方だ。 ・気になったことはすぐに調べる方だ。 ・日頃からニュースや新聞に目を通し、自分の知識に役立てようとしている。 ・行動を起こす際には、常に慎重に考え、物事を見極める方だ。
多様性	・相手の応じた状況に合わせて対応することが得意である。 ・どんな人でも固定概念は持たず、相手の動きに興味を持ち関わる方だ。 ・誰に対しても自分に左右されず公平な判断ができる。
自己肯定感	・自分の能力を信じているので、困難に出会っても冷静でいられる。 ・誰かに反対されても、自分の望みを叶える方法や手段を見つけることができる。 ・自分の目標を達成できると確信している。

図表2 行動特性とアンケート調査項目の設定

出典：筆者(上野2020)作成

7 筆者および杉山 章 氏(上智大学短期大学部、東洋大学理工学部、桜美林大学 非常勤講師)で実施

また、リーダーシップの発揮の機会、効果および自信の測定については、

- ・大学入学後、学生会の役員やクラブの部長、ゼミナール活動や授業関係の課題別のグループのまとめ役など、リーダーシップを発揮する立場にあったか否かを確認上で、肯定回答者のみに以下の設問をした。
- ・リーダーシップを発揮したことで自信に繋がりましたか。
- ・将来あなたが何らかの職場／分野においてリーダーとしての役割を担うと仮定した場合、どの程度リーダーシップを発揮する自信がありますか。

6. 調査結果と分析

アンケート調査は「女子大学的女子学生の方が共学大学的女子学生よりもリーダーシップを発揮できる機会が多く自己肯定感が高い」という主題に沿った設問にたいして連関法を用いて相関を判断した。その結果の概略は以下となった。

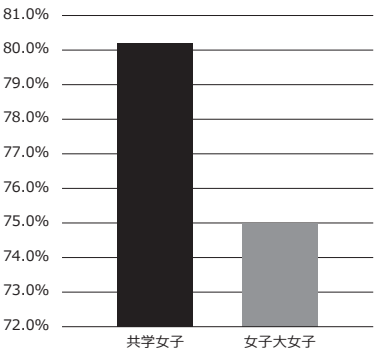
1)傾聴力

傾聴力の教育環境差異の比較

リッカート尺度上位2つの回答ポイント

有効回答数	96	108
	共学大学	女子大学
設問1への回答	75	71
設問2への回答	90	102
設問3への回答	66	70
優位ポイント	231	243
	共学大学	女子大学
指数	80.2%	75.0%

傾聴力の差異

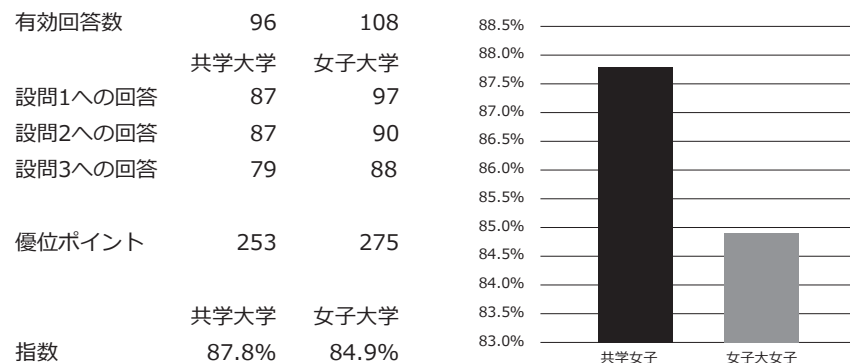


傾聴力を測る結果からは、全体として共学大学的女子学生の方の優位性が高い傾向があった。また、設問の中の「でも」「どうして」というような、否定する言葉で話をさえぎるような事はしない、については、共学大学的女子学生の方が、男子学生がいる多様な環境で活動する事により、周囲を受け入れ否定せず、普段から周囲の人とコミュニケーションするのが得意なのではないか等が推測される。

2) 共感力

共感力の教育環境差異の比較

リッカート尺度上位2つの回答ポイントを指標化

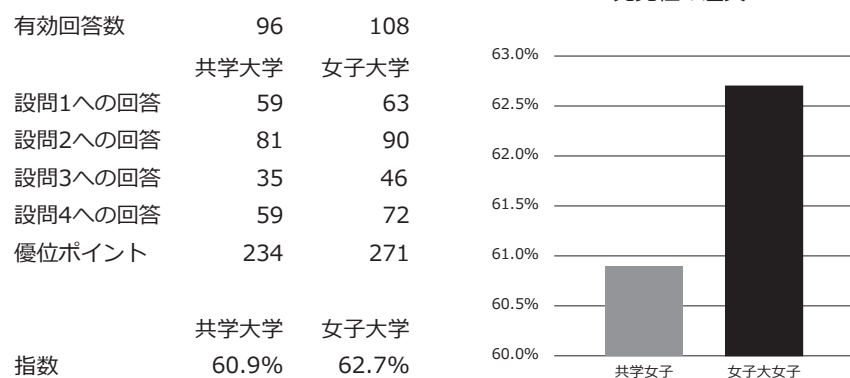


共感力を測る結果からは、全体として共学大学的女子学生の方の優位性が高い傾向があり、相手の気持ちに共感する力が高いことが推測された。異性がいる共学環境では、異なる価値観など多様な意見にも積極的に共感を示し、柔軟な対応ができるのは、環境に適応すべき必要性の表れとも解釈でき、メンバー相互の協力的な姿勢を示していると考えられる。

3) 先見性

先見性の教育環境差異の比較

リッカート尺度上位2つの回答ポイントを指標化



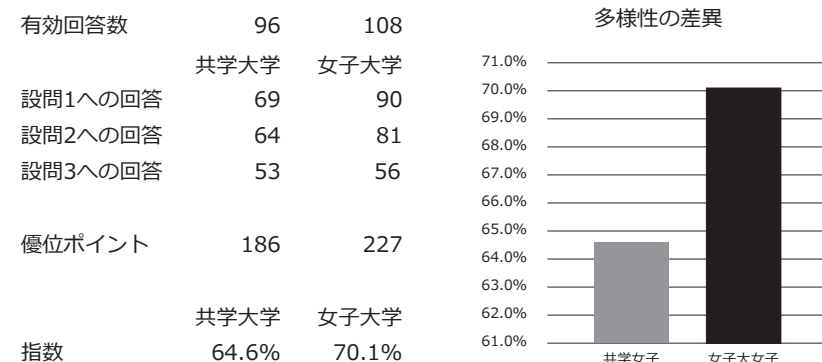
先見性を測る結果からは、全体として女子大学的女子学生の方の優位性が高い傾向にあった。

特にリスクや新しい課題の発生時などの設問では、男子学生のいない女子大学だからこそ、異性に任せることなく自分で物事を処理しようとする女子大生ならではの特性が強いと推測できる。

4) 多様性

多様性の教育環境差異の比較

リッカート尺度上位2つの回答ポイントを指標化

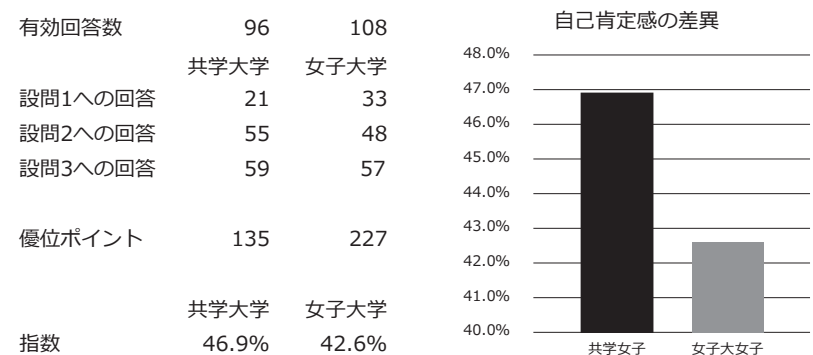


多様性を測る結果からは、全体として女子大学的女子学生の方の優位性が高い傾向にあった。これは当初の想定とは異なり、同性同士ならではの、個々人の多様性を理解し合う必要性が潜在していることが推察される結果である。一般に男子学生がいる共学の方が多様な人と関わる機会が多く、固定概念なく相手と接する割合が高いと推測されるが、ジェンダーダイバーシティ以外の個々人の多様性とリーダーシップの関係性を論じるのは今後さらに調査分析の必要がある。

5) 自己肯定感

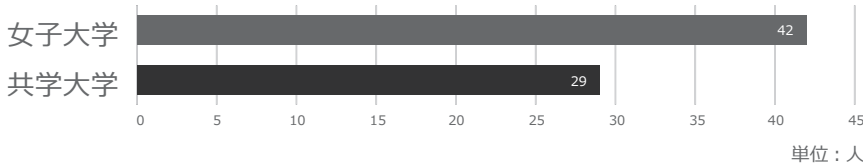
自己肯定感の教育環境差異の比較

リッカート尺度上位2つの回答ポイントを指標化



自己肯定感を測る結果からは、全体として共学大学的女子学生の方の優位性が高い傾向にあった。分析として共学大学では女子大生特有の「気遣い」から物事に対して慎重に行動し、他者から反対されることや同性に対する遠慮があり、自分の意見を強く主張することを避ける傾向も伺える。また女子大学的女子学生は、同性同士のストレートな関係性として周囲の評価や視線が厳しく、自己に対する他者のマイナス評価が強く影響する事も推測される。

6) リーダーシップの発揮の機会、効果および自信の測定



図表3 女子学生のリーダーシップ発揮の機会：共学大学29人(41%)/女子大学42人(59%)
出典：筆者(上野2020)作成

リーダーシップの機会および自信が得られたかを測る結果だが、リーダーシップを発揮する機会は女子大学的女子学生の方が多くの機会を得る事ができることが明らかになった。これは共学大学では男子学生の存在の有無に起因しているため女子大学の優位は明白であろう。また機会によって自信が得られたか、については、リーダーを経験した両学的女子学生の内、「おおいにあてはまる」が45%と最も多い結果となった。また、「ややあてはまる」も44%となり「おおいにあてはまる」と合わせると肯定を示す割合が約9割となり、リーダーシップ経験が自信に繋がると言え、経験をする機会がリーダーシップ育成の重要な要素であると言える。

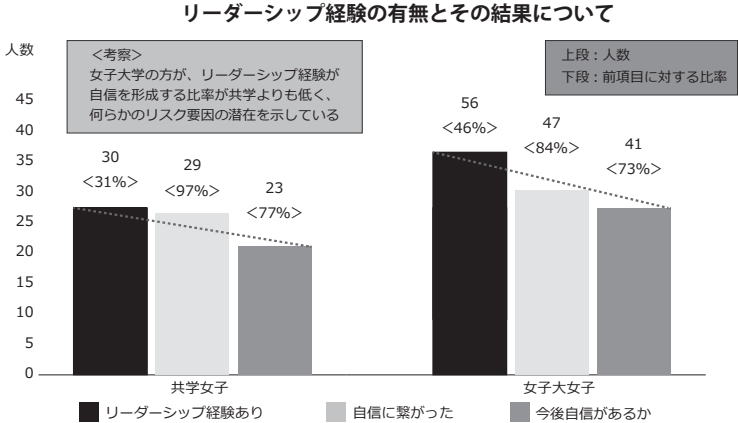
7. 考察

アンケート結果から、両学共に女子学生のリーダーシップ経験者は、リーダーを経験することで自信に繋がり、さらに将来の自信にも繋がる傾向が高いと共通した傾向を持ち、このことからリーダーシップを発揮する機会がリーダーシップの育成に強く優位に働く事が明らかになった。しかし共学女子学生はリーダーシップ経験者29人の内、「自信に繋がった」は28人、「今後自信があるか」では23人と少数の減りだったのに対し、女子大学のリーダーシップ経験者42人の内、「自信に繋がった」は35人、「今後自信があるか」では31人と共学大学と比較して自信に繋がる割合が低い結果となった。すなわち、リーダーシップを発揮する機会が直ちに自信の創出や継続(将来に対する抱負の醸成)について、共学大学的女子の方が、その傾向が強く、女子大学の場合は、必ずしもそうではないケースが伺える。考察として以下の環境影響の存在が推測される。

- ・1) 女子大学ならではの特殊な環境だからこそ、言葉選びやお互いへの気遣いなど、女子特有の「気遣い」や「配慮」が影響している。すなわち女子特有の周囲への「気遣い」や「配慮」は利点として発揮されることもあれば、かえって同性を意識しすぎて弱点となりうる。

- ・2) 共学大学の異性がいる環境の方が女子同士のしがらみを気にせず伸び伸びとリーダーシップを発揮できるケースがある。

以下は、その傾向を図示化したものである。赤点線で示した傾斜の急角度が女子大学的女子学生の環境影響リスクを示していると考えする。



図表4 リーダーシップ経験と自己肯定感の相関の比較
(アンケート調査結果より筆者作成)

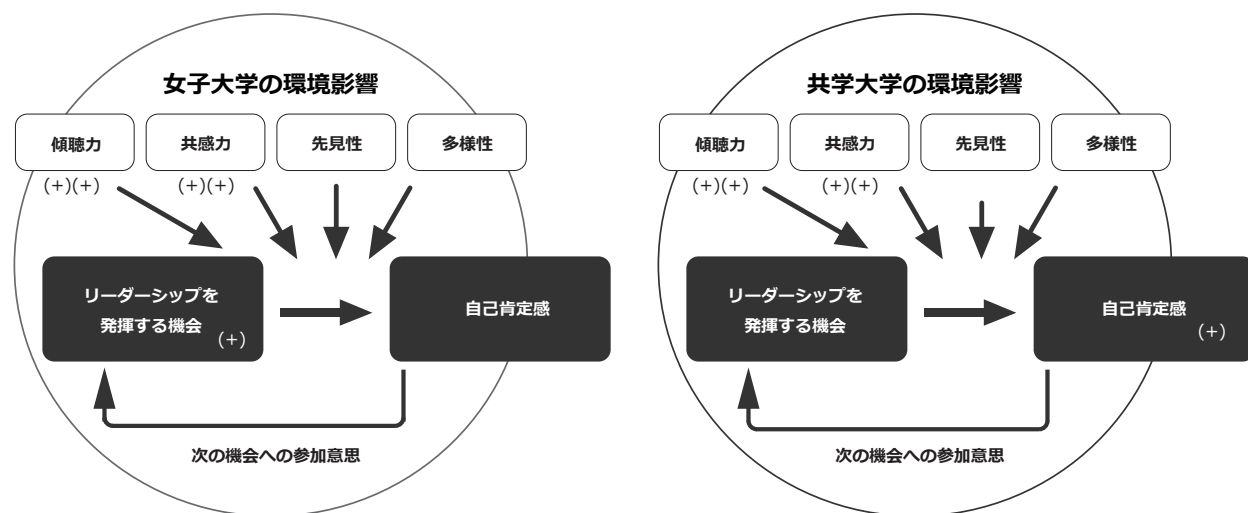
女子学生 データ総数 220	所属	リーダーシップを 発揮する機会	リーダーシップ 経験による 肯定感（自信）	リーダーシップに 対する将来の自信				
	女子大 123	ある	56 45.5%	ある	47 83.9%	ある	41 73.2%	
		ない	67 54.5%			ある	30 44.8%	
	共学 97	機会		肯定感（自信）		将来の自信		
		ある	30 30.9%		ある	29 96.7%	ある	23 76.7%
		ない	67				ある	35 52.2%

図表5 リーダーシップ経験と自己肯定感の相関の大学環境の影響比較
(アンケート調査結果より筆者作成)

8. まとめ、残された課題

女性リーダーにおける研究として、男性及び女性リーダーの特徴や女性管理職リーダーの研究、女子学生教育力の研究は行われてきたが、女子学生を対象とした共学大学と女子大学の比較研究は少なかった。本論の新たな発見として、リーダーシップを発揮する機会が直ちに自信の創出や継続(将来に対する抱負の醸成)することが、共学大学的女子の方が、その傾向が強く、女子大学の場合は、必ずしもそうではないケースがあったことが興味深く、今後の研究テーマの深化につなげるべき視点と言える。本論では、今後女性活躍が期待される女子学生に焦点をあ

て、女性リーダー育成の研究として、共学大学と女子大学の女子学生の比較からその特性と環境影響の有無を明らかにすることができた。「共感力」と「先見性」が今後のリーダーシップに必要な要素であり、その育成には教育環境の影響を考慮する必要があるというインプリケーションが本論の教育現場に対する貢献である。



図表6 リーダーシップ経験と自己肯定感の相関の大学環境の影響比較

(アンケート調査結果より筆者作成)

残された課題は調査データの対象範囲が狭く、数量が少ないことである。今後は学生や卒業生に対する個々のインタビュー調査などで、メカニズムのモデル化について精緻化し、更に調査データの対象範囲の拡大(過去データの掘り起こしを含む)、データ数の増加を今後の研究活動としたい。

謝 辞

本研究にあたり、アンケート調査に協力を頂いた学生の皆さまに感謝申し上げます。

参考文献

- 坂田桐子(1996)「リーダーシップ過程の性差に関する研究」実験社会心理学研究、3巻1号114-130
- 豊田 弘司, 生田 明子 (1998)「大学生における男性及び女性リーダーの特徴」奈良教育大学教育研究所紀要(34), 129-135
- 本間道子「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
- 三宅えりこ (2010)「女子大学と共学大学における女子教育力の比較研究」同志社女子大学 総合文化研究所紀要 第27巻, 137-148
- 森永康子(1993)「男女学生の仕事に関する価値観」社会心理学研究9, 97-104.