

# 性役割態度と企業環境に注目した昇進意欲の男女比較

櫻井 直子

日本の政治、産業経済分野において、男女格差（ジェンダーギャップ）が問題視されている。日本政府は 2015 年に女性活躍推進法を制定し、企業等組織の女性管理職比率目標を 30%に設定したが、その達成は遅々として進まない。その原因の一つとして女性の昇進意欲の低さがあることがこれまでの調査結果から示されている。

本研究では、入社後に男性と比べ女性の昇進意欲が落ち込むことから、昇進意欲に影響を与える要因として、ジェンダーの役割に注目した。一般、特定企業の正規雇用者を対象とする量的調査（研究 1, 2）と質的調査（研究 3）を混合した混合研究法を採用し、量的・質的データの一方だけでは得られない統合した結果を導くことに挑戦した。

まず職場環境要因として、研究 1 では女性に対するジェンダー・ハラスメント（GH）、これに加えて研究 2 では男性に対して負担を強いるマッジョイズムの文化（マッジョ文化）に注目した。職場での GH は、女性の職務遂行能力を低く扱うもので、伝統的な男性優位の職場であるほど女性に対して起こりがちだと言われる（Fitzgerald et al., 1995）。小林（2010）の尺度を用いて、女性への役割に対する否定的偏見（不作為項目）と肯定的偏見（作為項目）を測定し、両者が昇進意欲に与える影響について検討した。マッジョ文化は、男性に対して肉体的・社会的な逞しさを求め、男性に負担を集中させる風土である（正木・村本, 2017）。マッジョ文化が根強い職場の男性にとっては、育児休業のような制度はむしろ負担となる可能性がある。こうした職場環境は男性の昇進意欲に負の影響を与えるであろうと考えた。

また個人差要因として、性役割態度も昇進意欲に影響を及ぼすと考えられる。役割一致理論（Role congruity theory : Eagly & Karau, 2002）によれば、人は社会的、文化的に期待される役割に応えようとする傾向がある。伝統的なそれにもとづけば、男性は主体性（agency）があり、リーダーに適していると考える一方で、女性は共同体性（communion）が高くリーダーに向いていないと考えるだろう。こうした傾向が強いと、特に女性のリーダー行動に対してステレオタイプ偏見が現れ、伝統的な性役割態度を持つ女性は、主張的なリーダー行動は女性に適さないと考える。また男性は、上司から男らしさを求められると仕事への意欲が削がれるという指摘がある（渡邊, 2019）。これらを踏まえて、研究 1 では男女に対しての平等意識態度を測る SESRA-S（鈴木, 1994）を用いて性役割態度を測定し、研究 2 ではさらに男らしさ要求尺度（渡邊, 2019）を加えて男性の性役割をより詳細に検討した。

研究 1 では、本人が認識している職場環境（GH, ダイバーシティ施策, 昇進可能性）と、個人が持つ性役割態度、志向性（成功希望・失敗恐怖）と、昇進意欲との関連を検討することを目的として、女性を対象とした 2 つの仮説（仮説 1, 仮説 2）と男女を対象とした 1 つの仮説（仮説 3）を立てて、Web 調査を行った。一般の正規雇用者 239 名（平均年齢 39.20±7.76; 男性 143 名, 21-54 歳）から回答が得られた。仮説 1「GH 頻度が低く、ダイバーシティ施策の実効性がある職場にいる女性は、そうでない女性よりも、昇進意欲が高い」は支持されなかった。仮説 2「性役割態度の弱い（非伝統的な）女性は、性役割態度の強い（伝統的な）女性に比べると昇進意欲が高い。」

は支持された。仮説3「仕事タスクかつ他者との関係性において、成功希望が強く、失敗恐怖が弱い人の昇進意欲が高い。」は仕事タスクのみで支持された。仮説1に関する分析において、「女性はリーダーに向かない」と考えるGH不作為が頻繁にある職場環境で女性の昇進意欲が高い、という結果が示された。これは興味深い結果だが、ここではまだ、リーダーシップを発揮する女性がGH不作為を頻繁に受けるためなのか、リーダー志向の女性がGH不作為に敏感に反応するからなのかは明らかではない。

研究2では、女性活躍を推し進めている特定企業の正規雇用者を対象にWeb調査を実施し、「昇進したい」と考える自発的昇進意欲と、「昇進してもよい」と考える受動的昇進意欲を区別して検討した。研究1に引き続いて、性役割態度の個人差と、男性に負担を強いるマッチョ文化、女性の職場遂行能力を低く扱うGHが作る環境に注目した。さらに、キャリアや目標設定に影響する要因として職業的自己効力感も検討した。調査対象者は当該企業の正規雇用者のうち非管理職とし、最終的に分析対象にしたのは167名（平均年齢31.55±7.7; 男性118名, 20-49歳）であった。

研究2では男女を比較する仮説と男女それぞれを対象に検討する仮説を設定した。男女を比較する仮説のうち「女性は男性に比べて自発的な昇進意欲が低く、女性は自発的昇進意欲より受動的昇進意欲が高い」は、自発的昇進意欲、受動的昇進意欲ともに男性が高く、自発的昇進意欲に関する仮説のみが支持された。もう一つの男女を比較する仮説「男性の方が女性よりも職業的効力感が高く、効力感が自発的昇進意欲と正の相関がある」は、自発的昇進意欲と職業的自己効力感の相関に関する仮説のみが支持された。男性を対象とする仮説「マッチョ文化を強く感じている男性は、昇進意欲が低く、その影響を伝統的な男性的性役割意識、男らしさが部分的に媒介する」は、マッチョ文化から昇進意欲の負の影響のみが認められた。女性を対象とする仮説「平等主義的性役割態度を持つ女性は、昇進意欲が高く、その影響を作為・不作為GHを不快に感じる程度が部分的に媒介し、不作為の方が作為より強い媒介効果を持つ」は、支持されなかった。少なくとも当該企業においては、昇進意欲が高い女性が排除的なGHをよく受けるというよりは、平等主義的性役割態度を持つ人がGHを不快だととらえていると考えられる。また探索的分析により、男女ともに、昇進可能性があることは昇進意欲に正の影響を与え、離職意図に負の影響を与えていることが示された。

研究3では、研究2の対象となった特定企業のうち、女性の受動的昇進意欲の平均値に差があった2つの部署に注目し、男女12名に半構造化面接形式によるインタビュー調査を行った。調査結果から、環境要因としてのマッチョ文化やGHは昇進意欲に良い影響を与えないことが把握できた。受動的昇進意欲の平均値が突出して高い部署の女性からは「自由に仕事ができる」との発言が多くあり、受動的昇進意欲の平均値が低い部署の女性からは定時外の会議が多くあることが昇進意欲を阻害していることが指摘された。当該企業では、昇進意欲に対して裁量性が正、時間的制約が負の影響を与えていることが示唆された。また、業務作業中以外での職場での上司との会話やキャリアについての励ましは、女性が管理職になるための大きな後押しになることが改めて確認された。

本研究では、昇進意欲に与える影響として、性役割態度とジェンダーの役割を求める職場環境に注目して調査を行った。男女を問わず、ジェンダーの役割を求める職場環境は良い影響を与えておらず、昇進可能性があることが離職意図に歯止めをかけ、昇進意欲に正の影響をあたえていることも明らかになった。また混合分析により、職務の裁量性が昇進意欲に正の影響を与えていることが示唆された。