

Research Paper No. W-79

大学生が望むリーダー像と
ジェンダー・ステレオタイプとの関係

松崎 友世

February 2022

**INSTITUTE OF BUSINESS RESEARCH
DAITO BUNKA UNIVERSITY**

要 旨

本研究は大学生を対象とし、望ましいリーダー像、つまりリーダーに望まれる特性とジェンダー・ステレオタイプとの関係について検討を行った。まずリーダーに望まれる特性は、女らしさを示す特性よりも男らしさを示す特性と共通する割合が多いことが明らかとなった。次いで、女性参加者は男性参加者よりも男性の望ましさと女性の望ましさの比較において差を大きく評価していた。また、女性参加者はリーダーの望ましさと女性の望ましさの比較においても、リーダーと女性との違いを強く示した。さらに参加者のリーダー経験の違いによる男性の望ましさと女性の望ましさの比較では、女性参加者で違いがみられた。リーダー経験の多い女性参加者はリーダー経験の少ない女性参加者よりも、リーダーの望ましさと女性の望ましさの差を小さく評価した。特にリーダーの平均値のほうが高い、男らしさに関連するポジティブ特性でそのような評価をしていた。一方で女らしさに関連した特性で女性を高く評価する傾向がみられた。

1 問題と目的

近年の社会変化、国や企業による女性の活躍を推進する動き、法制度の改正から、わが国における女性の就労率は増加し、勤続年数も伸びている。しかしながら、女性の管理職への登用がなかなか進んでいないという現状がある。このように女性が指導的立場としての役割にある地位（以下、女性管理職とする）に就くことが困難な要因として、女性を取り巻く労働環境（組織要因）、社会要因、従業員個人の心理的要因などが挙げられる。少子高齢化により労働人口の減少が問題となりつつある現在、女性労働人口の単なる増加だけでなく、そのキャリア形成を促進させていく必要がある。

ジェンダー・ステレオタイプとは、一般に「男らしさ」「女らしさ」と表現されるもので、多くの人々によって男女それぞれが持っている信じられている特徴である（社会心理学事典、p 201）。ジェンダー・ステレオタイプは、規範的な意味合いを含むことが特徴の1つであり、「〇〇はこうあるべきである」など、その集団のメンバーにふさわしいとされる属性、行動、役割についての信念である。特にジェンダー・ステレオタイプの規範的な側面に

は 2 つの側面があり、それは先述したその集団のメンバーに望ましい行動や役割を促進する側面（男性であれば行動力がある、女性であれば料理上手であるなど）と、ふさわしくないという行動や役割を抑制する側面である。それらの規範的な側面があるため、ジェンダー・ステレオタイプに反した振舞いは周囲から受け入れられ難く、反した振舞いをしたものに周囲がネガティブな反応を示すことなども報告されている。また、ジェンダー・ステレオタイプのもう 1 つの特徴として、男性は女性よりも作動的 (agentic) な特性をもち、女性は男性よりも共同的 (communal) な特性をもつという点がある。作動性とは、ひとりの独立した人間として個人が目指すべき特性であり、例えば、自己主張、自己擁護、積極性、達成への促進といった性質である。その一方、共同性とは、個人が他者との相互依存関係において目指すべき特性であり、例えば、他者と一緒にいる感覚、接触、解放、温かさといった性質である (Bakan, 1966)。

一般的に組織の目標達成や挑戦にとって作動性は重要で、優位に求められる特性である。男性のジェンダー・ステレオタイプとリーダーに必要とされる特性が共通することが指摘されている。Eagly (2003) は、女性にとって社会的に望ましいジェンダー・ステレオタイプとリーダーシップとしての適性・能力が適合しないことから、ジェンダー・ギャップ (女性が男性に対して格差が存在するという認識) が生じることを示唆した。その結果、女性自身および周囲は混乱し、女性のリーダーシップに否定的な態度となると説明した (Eagly, 2003; Eagly & Karau, 2002)。また、Heilman & Okimoto (2007) は、リーダーシップに対する他者評価の視点からリーダーシップ行動は男らしさ (ジェンダー・ステレオタイプ) と結びつき、それが強制的な規範となり女性がリーダーとして成功しても、なんらかのバッシングを伴うことを実験的に示した。通常、女性リーダーに対する好意度は男性リーダーよりも低い。しかし、女らしさに関係する共同性の条件 (部下に関心を払い、かれらの要求に注意する・部全体の促進に努力する) を加えると、女性リーダーへの好意度は高くなった。このことから、女性リーダーは、共同性というジェンダー・ステレオタイプが付加されてはじめてリーダーとして評価され、逆にそれがなければ共同性に欠けるというペナルティを負うという強制的な規範が存在することを指摘している。

一方、女性のリーダーシップの資質について調査された研究として、たとえば Eagly, Johannesen-Schmidt & Engen (2003) は、リーダーシップの資質には、明確な性差がみられ、変革型リーダーシップに必要な要素は男性リーダーより女性リーダーのほうが強く保有していることを明らかにした。Bass & Riggio (2006) では、この結果について、部下それぞれ

れの欲求に従って個人の能力を伸ばし発揮できるように促すことが求められる企業組織のリーダーには、社会感受性やコミュニケーションスキルが求められ、女性のほうがその能力に優れているためであると解釈している。

ここで、わが国の女性が指導的立場としての役務にある地位、つまり管理職に就く割合が少ない理由について示す。まず、厚生労働省「平成 23 年度雇用均等基本調査」に示されるように、管理職になれるようなリーダーシップの能力・知識・資質・経験のある女性が少ないと認識している企業の割合が高いことがあげられる。次いで、女性の勤続年数の短さ、離職率の高さ、つまり管理職になる前に辞めることから基幹的な仕事を与えないという企業の選択がある。また、女性自身が管理職を希望しない、望まないという昇進意欲の低さもあげられる(大内, 2020)。さらに、様々な制度、雇用、税法制度により女性に対して差別的、不平等的な扱いがあるという労働経済学からの多くの実証的知見も示されている(山口, 2017)。管理職に就く割合が少ない理由には、女性自身の心理的要因だけでなく、上記のジェンダー・ステレオタイプの存在も見逃せない。女性はリーダーシップ能力や資質が低いという認識はわが国では強く根付いており、男性においてこの認識が高いと言われている(本間, 2010)。現在、日本における組織の管理職は圧倒的に男性が多く、管理職が人事権を握っている。つまり部下の昇進や配属などの査定や評価を行うのは男性が多いと想定される。そうするとジェンダー・ステレオタイプが組織における査定や評価に影響する可能性が十分に考えられる。

筆者は、女性が管理職の地位に就くことが困難なのはどうしてなのかという組織における女性のリーダーシップ能力の促進を阻害する要因を明らかにする第一段階として、若い世代における社会要因あるいは個人の心理的要因に関連すると考えられるジェンダー・ステレオタイプに注目した探索的な検討をしたいと考えた。そこで本研究では、大学生を対象とし、若い世代における望ましいリーダー像とジェンダー・ステレオタイプとの関係を明らかにすることを目的とした検討を行う。

2 方法

2-1 調査対象および実施時期

首都圏の4年生大学に通う学生を対象に質問紙調査を実施した。調査対象者は大学生1140名であった。調査期間は2021年7月下旬の1週間であった。

2-2 質問項目

(1) 男らしさ・女らしさに関連する特性；先行研究（土肥・廣川，2004；倉矢，2016；野村・川崎，2019；Rudman, Moss-Racusin, Phelan & Nauts, 2012）を参考に、男らしさに関連するポジティブな特性7個（行動力がある、責任感が強い、積極的である、頼りになる、ビジネスセンスがある、プレッシャーに強い、リーダーとしての能力を備えている）、女らしさに関連するポジティブな特性7個（愛想がよい、聞き上手である、気遣い上手である、きれい好きである、困っている人への思いやりがある、親切である、話し方がやさしく穏やかである）、男らしさに関連するネガティブな特性5個（上から目線である、我が強い、傲慢である、自己中心的である、見栄っぱりである）、女らしさに関連するネガティブな特性5個（噂好きである、気弱である、恥ずかしがり屋である、人の顔色をうかがう、優柔不断である）、計24個の特性について男性、女性、リーダーそれぞれが持つことの望ましさの程度を尋ねた。具体的には上記24特性に関して「日本における成人男性が持つことの望ましさ」「日本における成人女性が持つことの望ましさ」「日本におけるリーダーが持つことの望ましさ」の程度について、それぞれ6件法（1. 全く望ましくない～6. 非常に望ましい）で尋ねた。

(2) 過去のリーダー経験；「現在までに集団やグループ（クラス、クラブ、アルバイトなど）のリーダーになった経験があるか」について4件法（1. 全くない～4. よくある）で尋ねた。

(3) 管理職希望；「今後の職業生活で、管理職を目指したいですか」と将来の職業生活における希望について4件法（1. 目指したくない～4. 目指したい）で尋ねた。

3 結果

3-1 回答者の属性

調査対象者は大学生1140名で、性別は男性641名（56.2%）、女性499名（43.8%）となっていた。学年は1年生695名（61.0%）、2年生289名（25.4%）、3年生66名（5.8%）、4年生90名（7.9%）であった。参加者は大学の1,2年生の割合が約85%と多くなっていた。

3-2 男性の望ましさと女性の望ましさとの比較

男らしさ・女らしさに関連する特性について、男性、女性それぞれにとってどの程度望ましいと感じるかを検討するため「日本において成人男性が持つことの望ましさ（以下、男性の望ましさ）」「日本において成人女性が持つことの望ましさ（以下、女性の望ましさ）」に

ついて分析を行った。各特性について、男性の望ましさと女性の望ましさについて比較を行った結果を表1に示す。表示はポジティブな特性、ネガティブな特性に分け、男性と女性との差を示す効果量（d値）の高い順に並べた。

表1 男性の望ましさと女性の望ましさとの比較

特性	男性		女性		効果量 d値	t検定	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		t値	p値
愛想がよい	4.75	1.04	5.26	0.97	0.56	18.88	***
きれい好きである	4.82	0.96	5.28	0.84	0.54	18.24	***
リーダーとしての能力を備えている	5.35	0.84	4.83	1.05	0.50	16.82	***
ビジネスセンスがある	5.23	0.86	4.81	0.96	0.49	16.45	***
話し方がやさしく穏やかである	5.01	0.94	5.40	0.82	0.44	14.97	***
頼りになる	5.47	0.75	5.07	0.94	0.44	14.94	***
積極的である	5.20	0.87	4.86	0.99	0.36	12.26	***
気遣い上手である	5.17	0.92	5.45	0.81	0.36	12.19	***
聞き上手である	5.12	0.91	5.42	0.81	0.36	12.06	***
プレッシャーに強い	5.34	0.83	5.10	0.94	0.34	11.31	***
行動力がある	5.41	0.80	5.16	0.89	0.32	10.64	***
責任感が強い	5.37	0.85	5.18	0.87	0.25	8.32	***
困っている人への思いやりがある	5.36	0.86	5.49	0.80	0.22	7.43	***
親切である	5.39	0.80	5.50	0.74	0.19	6.37	***
恥ずかしがり屋である	2.50	1.00	3.03	1.08	0.55	18.48	***
気弱である	2.05	0.93	2.55	1.01	0.52	17.39	***
優柔不断である	2.35	1.17	2.67	1.15	0.39	13.04	***
人の顔をうかがう	3.27	1.38	3.63	1.41	0.35	11.83	***
嗜好きである	2.31	1.11	2.65	1.32	0.32	10.90	***
我が強い	2.89	1.27	2.68	1.27	0.21	7.00	***
傲慢である	2.31	1.23	2.16	1.21	0.20	6.80	***
上から目線である	1.79	0.96	1.70	0.92	0.14	4.58	***
自己中心的である	1.84	1.01	1.78	0.97	0.12	3.93	***
見栄っぱりである	2.41	1.16	2.32	1.14	0.11	3.82	***

*** p<.001

まず、特性の男らしさあるいは女らしさについて確認するため、男性の望ましさと女性の望ましさの平均値を比較した。その結果、男らしさに関連するポジティブな特性では、t検定において男性の平均値が女性の平均値より有意に高くなっており、女らしさに関連するポジティブな特性では、女性の平均値が男性の平均値よりも有意に高くなっていった。また、男らしさに関連するネガティブな特性では、男性の平均値が女性の平均値よりも有意に高く、女らしさに関連するネガティブな特性では、女性の平均値が男性の平均値よりも有意に高くなっていった。

Rudman et al. (2012) は、ある対象の特性に対してそのジェンダー規範性つまりジェンダー・ステレオタイプの判断をするため、その特性を男性が持つことの望ましさと女性が持つことの望ましさを比較する際に、効果量 (Cohen's d-score) である d 値を基準として、差の程度を判断した。本研究では、Rudman et al. (2012) の判断方法を採用し、d 値が 0.40 以上であれば、その特性に対する性における望ましさに明らかな差が存在すると判断した。

ポジティブな特性に関して男性の望ましさと女性の望ましさとの間で d 値が 0.40 以上の

ものは14特性の中で6個であった。もっとも男女間での望ましさの差が大きかった特性は、「愛想がよい」で女性の平均値が男性よりも高くなっていた。同様に女性の平均値のほうが男性より高く、差の大きな特性は「きれい好きである」「話し方がやさしく穏やかである」であった。男性の平均値のほうが女性より高く、男女間で大きな差がある特性は「リーダーとしての能力を備えている」「ビジネスセンスがある」「頼りになる」であった。

一方、ネガティブな特性に関して男女間でd値が0.40以上のものは10特性の中で2個となっていた。もっとも男女間での望ましさの差が大きかった特性は、「恥ずかしがり屋である」となっており、ついで「気弱である」であった。これらは女性の平均値のほうが男性より高くなっていた。

3-3 リーダーの望ましさと男性・女性の望ましさとの比較

リーダーの望ましさとジェンダー・ステレオタイプ（男らしさ、女らしさ）との関係について検討する。男らしさ・女らしさに関連する特性について「日本においてリーダーが持つことの望ましさ（以下、リーダーの望ましさ）」と男性の望ましさ、および女性の望ましさとの比較をそれぞれ行った。

まず、リーダーの望ましさと男性の望ましさを比較した結果を表2に示す。表示はポジティブな特性、ネガティブな特性に分け、リーダーと男性との差をみるd値の高い順に並べた。

24特性のうち、22個においてt検定では有意確率5%未満でリーダーと男性との間で差がみられた。ただしd値が0.40以上の特性はみられず、全体を通じてリーダーと男性との比較では、男女間ほど明らかな差はみられなかった。ポジティブな特性でもっとも大きな差を示した特性は、「リーダーとしての能力を備えている」でリーダーの平均値が5.63、男性の平均値は5.35となっておりリーダーの方が高くなっていた。同様にリーダーの平均値のほうが男性より高く、リーダーと男性との間の差が大きな順に示すと「積極的である」「責任感がある」「聞き上手である」「頼りになる」「行動力がある」「気遣い上手である」「話し方がやさしく穏やかである」「愛想がよい」「プレッシャーに強い」「ビジネスセンスがある」と11個と多かった。一方、男性の平均値のほうが高いものは「きれい好きである」「親切である」の2個であった。

表2 リーダーの望ましさと男性の望ましさととの比較

特性	リーダー		男性		効果量 d値	t検定	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		t値	p値
リーダーとしての能力を備えている	5.63	0.73	5.35	0.84	0.32	10.76	***
積極的である	5.49	0.79	5.20	0.87	0.30	10.19	***
責任感が強い	5.57	0.75	5.37	0.85	0.24	8.02	***
聞き上手である	5.33	0.89	5.12	0.91	0.21	6.96	***
頼りになる	5.64	0.71	5.47	0.75	0.20	6.79	***
行動力がある	5.54	0.74	5.41	0.80	0.17	5.52	***
気遣い上手である	5.31	0.86	5.17	0.92	0.15	5.06	***
きれい好きである	4.67	1.04	4.82	0.96	0.14	4.83	***
話し方がやさしく穏やかである	5.14	0.95	5.01	0.94	0.12	4.06	***
親切である	5.30	0.84	5.39	0.80	0.11	3.97	***
愛想がよい	4.88	1.14	4.75	1.04	0.11	3.83	***
プレッシャーに強い	5.43	0.81	5.34	0.83	0.11	3.60	***
ビジネスセンスがある	5.33	0.94	5.23	0.86	0.11	3.56	***
困っている人への思いやりがある	5.36	0.89	5.36	0.86	0.00	0.13	
恥ずかしがり屋である	2.21	1.07	2.50	1.00	0.24	8.07	***
人の顔をうかがう	3.00	1.43	3.27	1.38	0.18	6.22	***
我が強い	3.15	1.38	2.89	1.27	0.18	5.96	***
気弱である	1.88	0.95	2.05	0.93	0.16	5.30	***
上から目線である	1.91	1.08	1.79	0.96	0.11	3.74	***
噂好きである	2.18	1.19	2.31	1.11	0.11	3.69	***
優柔不断である	2.27	1.28	2.35	1.17	0.06	2.19	*
自己中心的である	1.90	1.11	1.84	1.01	0.06	2.07	*
傲慢である	2.54	1.23	2.31	1.23	0.05	1.67	*
見栄っぱりである	2.36	1.21	2.41	1.16	0.04	1.31	

*** p<.001 ; *p<.05

リーダーの望ましさと女性の望ましさを比較した結果を表3に示す。表示はポジティブな特性、ネガティブな特性に分け、リーダーと女性との差をみるd値の高い順に並べた。

23個の特性においてt検定では有意確率0.1%未満でリーダーと女性との間では差がみられた。またd値が0.40以上の特性は「リーダーとしての能力を備えている」、「きれい好きである」、「頼りになる」、「積極的である」、「ビジネスセンスがある」、「責任感が強い」、「行動力がある」、「恥ずかしがり屋である」、「気弱である」、「人の顔をうかがう」と10個あり、7個がポジティブな特性であった。全体として、リーダーと男性との場合よりも差が大きく、特に男らしさに関連するポジティブな特性においてリーダーと女性との差は大きくなっていった。それらの特性は、すべてリーダーの平均値が、女性よりも高くなっていった。ネガティブな特性においてもd値が0.40以上の特性があり、「恥ずかしがり屋である」「気弱である」「人の顔をうかがう」の3個となっていた。この3個の特性はすべて女性の平均値のほうが、リーダーよりも高くなっていった。

表3 リーダーの望ましさと女性の望ましさとの比較

特性	リーダー		女性		効果量 d値	t検定	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		t 値	p値
リーダーとしての能力を備えている	5.63	0.73	4.83	1.05	0.68	23.05	***
きれい好きである	4.67	1.04	5.28	0.84	0.58	19.73	***
頼りになる	5.64	0.71	5.07	0.94	0.57	19.12	***
積極的である	5.49	0.79	4.86	0.99	0.57	19.08	***
ビジネスセンスがある	5.33	0.94	4.81	0.96	0.47	15.81	***
責任感が強い	5.57	0.75	5.18	0.87	0.42	14.09	***
行動力がある	5.54	0.74	5.16	0.89	0.40	13.36	***
プレッシャーに強い	5.43	0.81	5.10	0.94	0.34	11.45	***
愛想がよい	4.88	1.14	5.26	0.97	0.34	11.37	***
話し方がやさしく穏やかである	5.14	0.95	5.40	0.82	0.27	9.19	***
親切である	5.30	0.84	5.50	0.74	0.24	8.35	***
気遣い上手である	5.31	0.86	5.45	0.81	0.15	5.00	***
困っている人への思いやりがある	5.36	0.89	5.49	0.80	0.13	4.51	***
聞き上手である	5.33	0.89	5.42	0.81	0.10	3.24	***
恥ずかしがり屋である	2.21	1.07	3.03	1.08	0.60	20.39	***
気弱である	1.88	0.95	2.55	1.01	0.57	19.30	***
人の顔色をうかがう	3.00	1.43	3.63	1.41	0.40	13.47	***
嗜好きである	2.18	1.19	2.65	1.32	0.33	11.20	***
我が強い	3.15	1.38	2.68	1.27	0.30	10.16	***
優柔不断である	2.27	1.28	2.67	1.15	0.29	9.88	***
上から目線である	1.91	1.08	1.70	0.92	0.19	6.48	***
傲慢である	2.54	1.23	2.16	1.21	0.17	5.74	***
自己中心的である	1.90	1.11	1.78	0.97	0.12	3.88	***
見栄っぱりである	2.36	1.21	2.32	1.14	0.04	1.16	

*** p<.001

次いで、リーダー、男性、女性に望まれる特性を比較するため、表4には、リーダー、男性、女性それぞれの特性について、望ましさの平均値が高い順に7個ずつ示した。それぞれの望ましさの平均値が高い特性について検討する。

表4 リーダー、男性、女性の望ましさの平均値上位7特性

リーダー	男性	女性
・頼りになる	・頼りになる	・親切である
・リーダーとしての能力を備えている	・行動力がある	・困っている人への思いやりがある
・責任感が強い	・親切である	・気遣い上手である
・行動力がある	・責任感が強い	・聞き上手である
・積極的である	・困っている人への思いやりがある	・話し方がやさしく穏やかである
・プレッシャーに強い	・リーダーとしての能力を備えている	・きれい好きである
・困っている人への思いやりがある	・プレッシャーに強い	・愛想がよい

リーダー、男性、女性の平均値の高い特性をみると、リーダーと男性は「頼りになる」、「リーダーとしての能力を備えている」、「責任感が強い」、「行動力がある」、「プレッシャーに強い」、「困っている人への思いやりがある」が同じ特性であり、7特性のうち6個が共通していた。女性は「困っている人への思いやりがある」のみが、リーダーの上位にあげられた特性と共通する特性であった。リーダーと男性の平均値の高い特性はほぼ男らしさに関連するポジティブ特性であり同様の特性が多くあげられた。一方、女性はすべて女らしさに関連するポジティブ特性が上位となっていたため、リーダーと共通の特性は1個となった。

さらに、各特性に関するリーダーの望ましさ、男性の望ましさ、女性の望ましさの相関関係をみると、リーダーの望ましさは女性の望ましさよりも男性の望ましさとの相関がより高くなっていた。

表 2 と表 3 を比較すると、リーダーの望ましさと男性の望ましさの差よりも、リーダーの望ましさと女性の望ましさの差のほうが大きく、特に男らしさに関連するポジティブな特性で明らかな差がみられ、それらはリーダーの望ましさのほうが高くなっていた。

3-4 男性の望ましさと女性の望ましさに与える性差の影響

男らしさ・女らしさに関連する特性について、男性の望ましさと女性の望ましさの評価に男性と女性で違いがあるのかを検討するため、参加者の性別で比較を行った。まず、男性参加者の結果を表 5 に示す。

表5 男性参加者による男性の望ましさと女性の望ましさとの比較

特性	男性		女性		効果量 d値	t検定	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		t値	p値
きれい好きである	4.85	1.02	5.30	0.87	0.52	13.07	***
愛想がよい	4.76	1.11	5.19	1.04	0.48	12.14	***
ビジネスセンスがある	5.20	0.92	4.79	1.01	0.47	11.94	***
リーダーとしての能力を備えている	5.30	0.91	4.81	1.11	0.45	11.35	***
頼りになる	5.46	0.77	5.06	1.00	0.42	10.55	***
話し方がやさしく穏やかである	5.07	0.95	5.37	0.89	0.36	9.07	***
プレッシャーに強い	5.34	0.83	5.10	0.99	0.32	8.17	***
積極的である	5.16	0.91	4.86	1.04	0.31	7.83	***
行動力がある	5.36	0.85	5.13	0.94	0.28	7.15	***
気遣い上手である	5.21	0.93	5.42	0.84	0.27	6.71	***
聞き上手である	5.19	0.92	5.37	0.87	0.23	5.69	***
責任感が強い	5.32	0.92	5.16	0.92	0.21	5.24	***
困っている人への思いやりがある	5.34	0.93	5.45	0.86	0.17	4.22	***
親切である	5.37	0.87	5.45	0.83	0.13	3.26	**
恥ずかしがり屋である	2.56	1.05	3.06	1.17	0.49	12.41	***
気弱である	2.15	0.97	2.59	1.04	0.45	11.32	***
優柔不断である	2.45	1.25	2.72	1.23	0.32	8.19	***
噂好きである	2.46	1.15	2.79	1.36	0.30	7.67	***
人の顔をうかがう	3.37	1.42	3.65	1.45	0.28	7.02	***
我が強い	2.99	1.30	2.79	1.32	0.19	4.78	***
傲慢である	2.36	1.27	2.23	1.24	0.17	4.21	***
自己中心的である	1.89	1.07	1.84	1.03	0.10	2.46	**
上から目線である	1.83	0.99	1.81	1.02	0.03	0.75	
見栄っぱりである	2.42	1.17	2.39	1.22	0.03	0.71	

*** p < .001 ; ** p < .01

22 個の特性において t 検定では有意確率 1%未満で性差がみられた。また d 値が 0.40 以上の特性は 7 個あり、ポジティブな特性では「きれい好きである」、「愛想がよい」、「ビジネスセンスがある」、「リーダーとしての能力を備えている」、「頼りになる」の 5 個であった。ネガティブな特性では「恥ずかしがり屋である」、「気弱である」の 2 個であった。ポジティブな特性では「きれい好きである」、「愛想がよい」では女性の平均値のほうが高く、「ビジ

ネスセンスがある」、「リーダーとしての能力を備えている」、「頼りになる」では男性の平均値のほうが高くなっていた。ネガティブな特性では「恥ずかしがり屋である」、「気弱である」の両特性で女性の平均値のほうが高くなっていた。

表6 女性参加者による男性の望ましさと女性の望ましさととの比較

特性	男性		女性		効果量 d値	t検定	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		t値	p値
愛想がよい	4.74	0.96	5.34	0.85	0.67	14.97	***
きれい好きである	4.79	0.88	5.26	0.78	0.58	12.90	***
リーダーとしての能力を備えている	5.42	0.69	4.88	0.94	0.57	12.82	***
話し方がやさしく穏やかである	4.95	0.92	5.45	0.71	0.55	12.28	***
聞き上手である	5.04	0.88	5.47	0.72	0.54	11.96	***
ビジネスセンスがある	5.28	0.74	4.85	0.86	0.51	11.36	***
気遣い上手である	5.12	0.90	5.49	0.76	0.49	10.94	***
頼りになる	5.50	0.71	5.10	0.83	0.48	10.73	***
積極的である	5.27	0.77	4.87	0.90	0.44	9.74	***
行動力がある	5.47	0.71	5.22	0.81	0.37	8.28	***
プレッシャーに強い	5.34	0.80	5.11	0.87	0.35	7.89	***
責任感が強い	5.43	0.74	5.21	0.79	0.34	7.45	***
困っている人への思いやりがある	5.39	0.76	5.55	0.70	0.32	7.18	***
親切である	5.44	0.69	5.58	0.60	0.30	6.71	***
恥ずかしがり屋である	2.41	0.93	2.98	0.97	0.64	14.24	***
気弱である	1.92	0.84	2.49	0.95	0.61	13.66	***
優柔不断である	2.24	1.06	2.60	1.04	0.48	10.66	***
人の顔色をうかがう	3.15	1.30	3.60	1.36	0.45	10.01	***
嗜好きである	2.12	1.02	2.45	1.24	0.35	7.89	***
上から目線である	1.74	0.92	1.56	0.74	0.30	6.77	***
傲慢である	2.23	1.16	2.05	1.16	0.25	5.63	***
見栄っぱりである	2.40	1.14	2.22	1.02	0.25	5.51	***
我が強い	2.75	1.20	2.54	1.19	0.24	5.29	***
自己中心的である	1.77	0.93	1.69	0.88	0.14	3.03	**

*** p<.001 ** p<.01

女性参加者の結果を表6に示す。すべての特性においてt検定では有意確率1%未満で性差がみられた。またd値が0.40以上の特性は13個あり、ポジティブな特性では「愛想がよい」、「きれい好きである」、「リーダーとしての能力を備えている」、「話し方がやさしく穏やかである」、「聞き上手である」、「ビジネスセンスがある」、「気遣い上手である」、「頼りになる」、「積極的である」の9個であった。ネガティブな特性では「恥ずかしがり屋である」、「気弱である」、「優柔不断である」、「人の顔色をうかがう」の4個であった。ポジティブな特性では「愛想がよい」、「きれい好きである」、「話し方が優しく穏やかである」、「聞き上手である」、「気遣い上手である」で女性の平均値のほうが高く、「リーダーとしての能力を備えている」、「ビジネスセンスがある」、「頼りになる」、「積極的である」では、男性の平均値のほうが高くなっていた。ネガティブ特性はすべて女らしさに関連する特性であり、女性の平均値のほうが高くなっていた。

女性参加者のほうが男性参加者よりも多くの特性で、男性の望ましさと女性の望ましさを

の差を大きく評価することが明らかになった。また、男性の望ましさと女性の望ましさの差が大きな特性に関して、女性の平均値のほうが男性の平均値よりも高くなっている特性の数が多かった。つまり、女性参加者は女らしさに関連する特性において、男性の望ましさと女性の望ましさの差を大きく評価する傾向がみられた。この傾向は、ポジティブ特性、ネガティブ特性のどちらに関しても同様であった。

3-5 リーダーの望ましさと女性の望ましさに与える性差の影響

3-3 でそれぞれの特性について、リーダーの望ましさと男性の望ましさの比較、およびリーダーの望ましさと女性の望ましさの比較を行った。その結果、リーダーと女性との間で大きな差がみられたため、ここではリーダーの望ましさと女性の望ましさについて参加者の性別で違いがあるのかを検討した。

表7 男性参加者によるリーダーの望ましさと女性の望ましさとの比較

特性	リーダー		女性		効果量 d値	t検定	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		t 値	p
リーダーとしての能力を備えている	5.59	0.80	4.81	1.11	0.63	15.87	***
きれい好きである	4.69	1.09	5.30	0.87	0.56	14.27	***
積極的である	5.46	0.83	4.86	1.04	0.52	13.21	***
頼りになる	5.59	0.79	5.06	1.00	0.50	12.75	***
ビジネスセンスがある	5.30	1.03	4.79	1.01	0.45	11.34	***
行動力がある	5.51	0.81	5.13	0.94	0.37	9.36	***
責任感が強い	5.53	0.82	5.16	0.92	0.36	9.16	***
プレッシャーに強い	5.43	0.87	5.10	0.99	0.32	8.14	***
愛想がよい	4.87	1.22	5.19	1.04	0.26	6.64	***
親切である	5.24	0.92	5.45	0.83	0.23	5.81	***
話し方がやさしく穏やかである	5.15	0.99	5.37	0.89	0.21	5.38	***
気遣い上手である	5.27	0.92	5.42	0.84	0.15	3.90	***
困っている人への思いやりがある	5.30	0.98	5.45	0.86	0.14	3.62	***
聞き上手である	5.25	0.99	5.37	0.87	0.12	2.98	**
恥ずかしがり屋である	2.23	1.15	3.06	1.17	0.58	14.65	***
気弱である	1.88	1.01	2.59	1.05	0.57	14.51	***
人の顔色をうかがう	3.01	1.54	3.65	1.45	0.38	9.64	***
我が強い	3.38	1.42	2.79	1.32	0.36	9.12	***
噂好きである	2.27	1.25	2.79	1.36	0.35	8.92	***
優柔不断である	2.32	1.42	2.72	1.23	0.27	6.78	***
傲慢である	2.49	1.34	2.23	1.24	0.20	5.04	***
上から目線である	2.03	1.15	1.81	1.02	0.18	4.59	***
自己中心的である	2.04	1.20	1.84	1.02	0.17	4.21	***
見栄っぱりである	2.52	1.33	2.40	1.22	0.09	2.28	*

*** p<.001; ** p<.01; * p<.05

まず、男性参加者のリーダーの望ましさと女性の望ましさとを比較した結果を表7に示す。すべての特性においてt検定では有意確率5%未満でリーダーと女性との間に有意な差がみられた。またd値が0.40以上の特性は7個あり、ポジティブな特性では「リーダーとしての能力を備えている」、「きれい好きである」、「積極的である」、「頼りになる」、「ビジネスセンスがある」の5個であった。ネガティブな特性では「恥ずかしがり屋である」、「気弱

である」の2個であった。ポジティブな特性では男らしさに関連する特性が4個ありリーダーの平均値のほうが高くなっていた。ネガティブな特性では「恥ずかしがり屋である」、「気弱である」の2特性で女性の平均値のほうが高くなっていた。

表8 女性参加者によるリーダーの望ましさと女性の望ましさと比較

特性	リーダー		女性		効果量 d値	t検定	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		t値	p
リーダーとしての能力を備えている	5.68	0.62	4.87	0.95	0.77	17.26	***
頼りになる	5.69	0.56	5.09	0.83	0.67	14.90	***
積極的である	5.53	0.69	4.88	0.90	0.63	14.05	***
きれい好きである	4.66	0.97	5.26	0.78	0.62	13.73	***
責任感が強い	5.62	0.63	5.21	0.79	0.51	11.43	***
ビジネスセンスがある	5.37	0.80	4.85	0.86	0.50	11.12	***
愛想がよい	4.89	1.02	5.34	0.85	0.47	10.44	***
行動力がある	5.59	0.61	5.21	0.81	0.44	9.81	***
プレッシャーに強い	5.44	0.73	5.11	0.87	0.37	8.19	***
話し方がやさしく穏やかである	5.12	0.89	5.45	0.71	0.36	8.03	***
親切である	5.37	0.73	5.58	0.60	0.28	6.20	***
気遣い上手である	5.37	0.75	5.49	0.76	0.14	3.14	**
困っている人への思いやりがある	5.45	0.76	5.55	0.70	0.12	2.71	**
聞き上手である	5.42	0.73	5.47	0.72	0.06	1.40	
恥ずかしがり屋である	2.19	0.95	2.98	0.97	0.65	14.43	***
気弱である	1.89	0.87	2.50	0.96	0.57	12.82	***
人の顔をうかがう	2.99	1.28	3.60	1.37	0.43	9.61	***
優柔不断である	2.20	1.06	2.59	1.04	0.34	7.68	***
嗜好きである	2.07	1.08	2.45	1.24	0.30	6.78	***
我が強い	2.85	1.26	2.54	1.19	0.22	4.89	***
上から目線である	1.77	0.96	1.56	0.75	0.21	4.69	***
傲慢である	2.20	1.22	2.06	1.17	0.13	2.85	**
見栄っぱりである	2.16	1.01	2.22	1.02	0.05	1.19	
自己中心的である	1.72	0.94	1.69	0.88	0.04	0.79	

*** p<.001; ** p<.01

次に女性参加者のリーダーの望ましさと女性の望ましさとを比較した結果を表8に示す。21個の特性においてt検定では有意確率1%未満でリーダーと女性との間に有意な差がみられた。またd値が0.40以上の特性は11個あり、「リーダーとしての能力を備えている」、「頼りになる」、「積極的である」、「きれい好きである」、「責任感が強い」、「ビジネスセンスがある」、「愛想がよい」、「行動力がある」、「恥ずかしがり屋である」、「気弱である」、「人の顔をうかがう」であった。8個がポジティブな特性であり、その中の6個でリーダーの平均値が女性よりも高くなっており、男らしさに関連する特性であった。「きれい好きである」、「愛想がよい」は女らしさに関連する特性で、女性の平均値のほうが高かった。さらにネガティブな特性である「恥ずかしがり屋である」「気弱である」「人の顔をうかがう」では、女性の平均値のほうがリーダーよりも高くなっていた。女性参加者は男性参加者よりもリーダーの望ましさと女性の望ましさととの差を大きく評価している特性数が多かった。ちなみに、リーダーの望ましさと男性の望ましさとを比較した結果は、男性参加者と女性参加者

はともに類似の結果を示し、表2の結果とほぼ同じであった。

3-6 リーダー経験が男性の望ましき・女性の望ましきに与える影響

大学生のそれまでのリーダー経験が男らしさ・女らしさに関連する特性の評価に影響を与えるかどうかを検討するため、男性の望ましき、女性の望ましきについて、大学生の過去のリーダー経験が少ない群と多い群に分け、性別で比較を行った。少ない群はリーダー経験が「全くない」あるいは「1~2回ある」と回答した参加者で、多い群はリーダー経験が「数回ある」「よくある」と回答した参加者である。

まず、リーダー経験が少ない男性参加者(297名)とリーダー経験が多い男性参加者(343名)の結果をみる(表9)。

表9 男性参加者のリーダー経験の違いによる男性の望ましきと女性の望ましきとの比較

評価者 特性	リーダー経験が少ない男性					リーダー経験が多い男性						
	男性		女性		効果量 d値	t検定 t値 p	男性		女性		効果量 d値	t検定 t値 p
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
きれい好きである	4.70	1.02	5.23	0.86	0.55	9.52***	4.97	1.01	5.37	0.87	0.49	9.09***
頼りになる	5.44	0.75	4.94	1.01	0.52	8.89***	5.47	0.78	5.17	0.99	0.33	6.10***
愛想がよい	4.69	1.18	5.15	1.08	0.50	8.58***	4.82	1.04	5.23	1.01	0.47	8.68***
リーダーとしての能力を備えている	5.23	0.94	4.74	1.10	0.47	8.01***	5.37	0.88	4.87	1.12	0.44	8.13***
ビジネスセンスがある	5.16	0.95	4.80	0.99	0.43	7.41***	5.23	0.89	4.77	1.04	0.51	9.39***
話し方がやさしく穏やかである	5.00	0.97	5.32	0.88	0.38	6.57***	5.13	0.94	5.40	0.89	0.34	6.35***
プレッシャーに強い	5.32	0.83	5.06	0.96	0.37	6.31***	5.36	0.83	5.14	1.00	0.29	5.28***
積極的である	5.08	0.96	4.77	1.09	0.31	5.36***	5.22	0.87	4.94	0.99	0.30	5.62***
行動力がある	5.29	0.94	5.05	0.93	0.29	4.92***	5.43	0.76	5.20	0.94	0.28	5.19***
気遣い上手である	5.13	0.94	5.36	0.86	0.28	4.91***	5.29	0.92	5.48	0.82	0.25	4.58***
困っている人への思いやりがある	5.29	0.99	5.46	0.80	0.25	4.28***	5.39	0.87	5.45	0.91	0.09	1.73*
聞き上手である	5.16	0.89	5.35	0.83	0.23	3.94***	5.21	0.96	5.39	0.90	0.22	4.04***
責任感が強い	5.24	1.00	5.07	0.99	0.20	3.43***	5.40	0.84	5.24	0.86	0.21	3.98***
親切である	5.30	0.87	5.39	0.84	0.15	2.56**	5.42	0.87	5.50	0.81	0.12	2.14*
恥ずかしがり屋である	2.61	0.98	3.15	1.15	0.49	8.38***	2.52	1.11	2.98	1.17	0.50	9.18***
気弱である	2.18	0.96	2.68	1.04	0.47	8.05***	2.11	0.97	2.51	1.02	0.43	7.97***
優柔不断である	2.38	1.23	2.66	1.29	0.34	5.86***	2.50	1.26	2.77	1.17	0.32	5.83***
人の顔色をうかがう	3.35	1.34	3.62	1.42	0.30	5.22***	3.38	1.50	3.67	1.48	0.26	4.81***
傲慢である	2.39	1.27	2.20	1.22	0.26	4.50***	2.32	1.26	2.24	1.25	0.09	1.70*
嗜好きである	2.48	1.11	2.73	1.33	0.23	3.97***	2.43	1.18	2.84	1.38	0.36	6.75***
我が強い	2.98	1.24	2.76	1.28	0.21	3.54***	3.00	1.35	2.81	1.35	0.17	3.20***
自己中心的である	1.90	1.06	1.86	1.03	0.09	1.48	1.88	1.06	1.82	1.02	0.10	1.88*
上から目線である	1.80	0.99	1.78	1.01	0.03	0.52	1.84	0.98	1.82	1.02	0.03	0.55
見栄っぱりである	2.40	1.13	2.39	1.15	0.00	0.07	2.43	1.21	2.39	1.27	0.05	0.86

*** p<.001; ** p<.01; * p<.05

リーダー経験が少ない男性参加者の男性の望ましきと女性の望ましきの差として d 値が 0.40 以上の特性が 7 個あり、その中でポジティブな特性は 5 個であった。男性の平均値が女性よりも高かった特性が「頼りになる」「リーダーとしての能力を備えている」「ビジネスセンスがある」の 3 個だった。一方、女性の平均値が男性よりも高かった特性は「きれい好きである」「愛想がよい」の 2 個であった。ネガティブな特性に関しては「恥ずかしがり屋である」「気弱である」の 2 個があげられ、2 特性とも女性の平均値のほうが男性よりも高くなっていた。

次にリーダー経験が多い男性参加者の結果をみる。男性の望ましさと女性の望ましさの差として d 値が 0.40 以上の特性は 6 個あり、ポジティブな特性が 4 個、ネガティブな特性が 2 個となっていた。ポジティブな特性、ネガティブな特性ともにリーダー経験が少ない男性参加者と同じ特性で d 値が 0.40 以上となり、唯一「頼りになる」という特性のみ d 値が 0.40 以下であった。男性参加者ではリーダー経験の違いで大きな違いは見られなかった。

さらに、リーダー経験が少ない女性参加者(254名)とリーダー経験が多い女性参加者(245名)の結果をみる(表10)。リーダー経験が少ない女性参加者では、男性の望ましさと女性の望ましさの差として d 値が 0.40 以上の特性が 15 個あり、その中でポジティブな特性は 11 個であった。男性の平均値が女性よりも高かった特性が「リーダーとしての能力を備えている」「ビジネスセンスがある」「頼りになる」「積極的である」「責任感が強い」「プレッシャーに強い」の 6 個だった。一方、女性の平均値が男性よりも高かった特性は「愛想がよい」「きれい好きである」「聞き上手である」「話し方がやさしく穏やかである」「気遣い上手である」の 5 個であった。ネガティブな特性に関しては「恥ずかしがり屋である」「気弱である」「優柔不断である」「人の顔をうかがう」の 4 個があげられ、すべて女性の平均値のほうが高かった。

表10 女性参加者のリーダー経験の違いによる男性の望ましさと女性の望ましさととの比較

評価者	リーダー経験が少ない女性					リーダー経験が多い女性								
	男性		女性		効果量	t 検定	男性		女性		効果量	t 検定		
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			平均値	標準偏差	平均値	標準偏差				
特性					d 値	t 値	p				t 値	p		
愛想がよい	4.62	0.92	5.24	0.89	0.69	11.05	***	4.85	0.98	5.44	0.81	0.65	10.10	***
リーダーとしての能力を備えている	5.34	0.71	4.75	0.93	0.63	10.11	***	5.49	0.70	5.00	0.95	0.51	8.02	***
きれい好きである	4.79	0.86	5.23	0.76	0.55	8.67	***	4.78	0.89	5.29	0.81	0.61	9.55	***
ビジネスセンスがある	5.29	0.67	4.83	0.81	0.54	8.65	***	5.26	0.83	4.87	0.91	0.47	7.39	***
聞き上手である	5.00	0.84	5.44	0.69	0.53	8.46	***	5.06	0.93	5.51	0.75	0.54	8.43	***
話し方がやさしく穏やかである	4.93	0.91	5.42	0.72	0.51	8.12	***	4.95	0.94	5.48	0.71	0.60	9.30	***
頼りになる	5.48	0.63	5.06	0.81	0.50	7.91	***	5.53	0.78	5.12	0.86	0.47	7.26	***
気遣い上手である	5.06	0.85	5.41	0.79	0.46	7.34	***	5.17	0.94	5.58	0.73	0.52	8.12	***
積極的である	5.21	0.77	4.80	0.90	0.45	7.11	***	5.33	0.78	4.95	0.90	0.42	6.64	***
責任感が強い	5.43	0.71	5.12	0.78	0.42	6.73	***	5.45	0.76	5.30	0.79	0.23	3.65	***
プレッシャーに強い	5.26	0.83	5.01	0.88	0.40	6.33	***	5.43	0.76	5.22	0.84	0.31	4.88	***
行動力がある	5.40	0.72	5.17	0.82	0.36	5.69	***	5.55	0.70	5.26	0.79	0.38	6.02	***
困っている人への思いやりがある	5.32	0.76	5.48	0.68	0.32	5.12	***	5.46	0.76	5.61	0.71	0.32	5.05	***
親切である	5.38	0.68	5.51	0.60	0.27	4.32	***	5.50	0.69	5.65	0.59	0.33	5.16	***
恥ずかしがり屋である	2.39	0.84	2.96	0.92	0.64	10.20	***	2.42	1.00	3.01	1.02	0.63	9.91	***
気弱である	1.98	0.85	2.54	0.97	0.57	9.11	***	1.85	0.85	2.47	0.96	0.65	10.23	***
優柔不断である	2.25	1.02	2.62	0.99	0.50	7.88	***	2.22	1.08	2.57	1.09	0.46	7.18	***
人の顔をうかがう	3.26	1.32	3.64	1.29	0.43	6.91	***	3.05	1.27	3.55	1.44	0.46	7.27	***
嗜好きである	2.15	1.02	2.44	1.21	0.33	5.31	***	2.09	1.03	2.47	1.28	0.37	5.84	***
見栄っぱりである	2.39	1.09	2.21	0.97	0.26	4.11	***	2.42	1.19	2.22	1.08	0.24	3.73	***
傲慢である	2.33	1.16	2.19	1.17	0.22	3.56	***	2.13	1.16	1.93	1.15	0.28	4.37	***
上から目線である	1.73	0.88	1.60	0.76	0.22	3.55	***	1.76	0.97	1.52	0.73	0.39	6.07	***
我が強い	2.67	1.12	2.51	1.13	0.19	3.10	***	2.83	1.28	2.57	1.25	0.28	4.33	***
自己中心的である	1.87	0.93	1.80	0.88	0.13	1.98	*	1.65	0.90	1.57	0.87	0.15	2.34	**

*** p<.001; ** p<.01; * p<.05

最後に、リーダー経験の多い女性参加者では、男性の望ましさと女性の望ましさの差として d 値が 0.40 以上の特性が 13 個あり、その中でポジティブな特性は 9 個であった。男性の平均値が女性よりも高かった特性が「リーダーとしての能力を備えている」「ビジネスセ

ンスがある」「頼りになる」「積極的である」の4個だった。一方、女性の平均値が男性よりも高かった特性は「愛想がよい」「きれい好きである」「話し方がやさしく穏やかである」「聞き上手である」「気遣い上手である」の5個でリーダー経験の少ない女性と同様であった。ただし、d値が高い順でみると、上位5個すべて女性の平均値の高い、女らしさに関連する特性となっており、リーダー経験が少ない女性参加者と異なることがわかる。ネガティブな特性に関しては、リーダー経験が少ない女性と同様に「気弱である」「恥ずかしがり屋である」「人の顔色をうかがう」「優柔不断である」の4個があげられ、すべて女性の平均値が男性よりも高かった。

リーダー経験が多い女性参加者はリーダー経験が少ない女性参加者と比較し、傾向として女性のほうが男性よりも平均値の高いポジティブな特性、つまり女らしさに関連する特性でd値が高くなっていた。

ここで結果の数値は示さないが、リーダーの望ましさと女性の望ましさを、性別、リーダー経験別でみた結果について述べる。リーダー経験が少ない女性参加者では、男らしさに関連するポジティブな特性7個すべてにおいてリーダーの望ましさと女性の望ましさに大きな差が見られ、すべてリーダーの平均値のほうが高くなっていた。女らしさに関連するポジティブな特性ではリーダーの望ましさと女性の望ましさは「愛想がよい」「きれい好きである」のみ差がみられ、女性の平均値が高くなっていた。一方、リーダー経験が多い女性参加者では、男らしさに関連するポジティブ特性のうち5個に大きな差はみられたが、程度としてもリーダー経験が少ない女性参加者よりも小さかった。つまりリーダー経験が多い女性参加者はリーダー経験が少ない女性参加者よりも、リーダーの望ましさと女性の望ましさの差を小さく評価し、特にリーダーの平均値が高い、男らしさに関連するポジティブ特性でそのような評価をしていた。

さらに過去のリーダー経験とは異なるが、将来、管理職を希望する程度についても測定したため、女性参加者の中で管理職を希望する群、希望しない群での比較も行った。その結果はリーダー経験の違いと類似していた。つまり、管理職希望の女性参加者は男らしさに関連する特性ではリーダーの望ましさと女性の望ましさの差を小さく評価し、女らしさに関連する特性ではリーダーの望ましさと女性の望ましさの差を大きく評価した特性数が多くなっていた。

ここでも男性参加者はリーダー経験の違いや管理職希望の有無により大きな差はみられず、女性参加者よりもリーダーの望ましさと女性の望ましさとの差を小さく評価していた。

4 考察

本研究では大学生を対象とし、リーダーに望まれる特性とジェンダー・ステレオタイプの関係、ジェンダー・ステレオタイプの評価における性差、リーダー経験によるジェンダー・ステレオタイプの評価の違いについて検討した。

まず、全参加者の結果からジェンダー・ステレオタイプとして男性の望ましさと女性の望ましさに明らかな差 (d 値が 0.40 以上) がみられたのは、ポジティブな特性で男らしさ、女らしさそれぞれに関連する特性から 3 個ずつ、ネガティブな特性では女らしさに関連する特性で 2 個と、測定した特性からすると少ない割合となっていた。

次いで、リーダーが持つことが望ましいとされる特性と男性・女性のジェンダー・ステレオタイプの比較のため、リーダーの望ましさと男性の望ましさととの比較、リーダーの望ましさと女性の望ましさととの比較を行った。その結果、リーダーと男性との比較ではすべての特性で d 値が 0.40 以上の明らかな差はみられなかった。一方、リーダーと女性との比較では、男性と女性との比較よりも明らかな差を示す特性数が多くなっていた。男らしさに関連するポジティブ特性およびネガティブ特性では、リーダーの平均値のほうが高く、女らしさに関連するポジティブ特性およびネガティブ特性では、女性の平均値のほうが高くなっていた。明らかな差を示した特性は 10 個と半数以下であったが、リーダーと女性は、リーダーと男性よりも明確に違いがあると評価されていた。また、それぞれの望ましさ得点の平均値の上位 7 特性を比較すると、男性はリーダーの上位 7 特性と共通した特性が 6 個となっており、女性は共通の特性が 1 個のみであった。これらのことから、大学生を調査対象者とした本研究も先行研究と同様にリーダーに望まれる特性は男性のジェンダー・ステレオタイプと共通する特性が多く、一方、女性のジェンダー・ステレオタイプと共通する特性は少ないという結果がみられた。

男性の望ましさと女性の望ましさに与える調査参加者の性差の影響について検討した。男性参加者は男性と女性との間で明らかな差を示す特性は 7 個で、ポジティブ特性のほうが明らかな差を示した特性が多くなっていた。一方、女性参加者では、男性と女性の比較で明らかな差を示す特性は 13 個あり、女らしさに関連するポジティブ特性 5 個、ネガティブ特性 4 個が含まれており、女性の平均値のほうが男性よりも高くなっていた。つまり、ジェンダー・ステレオタイプとしてみる傾向は女性のほうが強く、特に女らしさに関連している特性の望ましさにおいて男性と女性の差を大きく、女性の望ましさを高く評価していた。

さらにリーダーの望ましさと女性の望ましさに与える調査参加者の性差の影響について検討した。男性参加者は男性と女性の比較と同様に、リーダーと女性の比較で明らかな差を示す特性は7個であった。ポジティブな特性では男らしさに関連する特性4個でリーダーの平均値が高くなっていた。一方、女性参加者はリーダーと女性の比較で明らかな差を示す特性は11個と、男性参加者よりも差を大きく評価している特性数が多かった。差を示したポジティブな特性では男らしさに関連する特性が多いことから、女性参加者のイメージするリーダー像は、従来通りの男らしさの特性を持つリーダー像に近いと推察される。

最後に、参加者の今までのリーダー経験が、男性の望ましさと女性の望ましさの評価に及ぼす影響について検討した。男性参加者ではリーダー経験の違いで男性の望ましさと女性の望ましさの差はほぼみられなかった。一方、女性参加者ではリーダー経験により男性参加者よりも男性の望ましさと女性の望ましさの評価に違いがみられた。リーダー経験の少ない女性参加者は、男性の望ましさと女性の望ましさの間で明らかな差を示す特性は15個であり、リーダー経験の多い女性参加者は13個であった。明らかな差が示された特性をみると、リーダー経験に関わらずポジティブ特性が多くなっていた。リーダー経験の少ない女性参加者のほうが、男らしさに関連した特性でより多く、男性の望ましさと女性の望ましさの差を大きく評価していた。さらにリーダー経験の多い女性参加者はリーダー経験の少ない女性参加者よりも、リーダーの望ましさと女性の望ましさの差を小さく評価した。特にリーダーの平均値のほうが高い、男らしさに関連するポジティブ特性でそのような評価をしていた。一方で女らしさに関連した特性で女性を高く評価する傾向がみられた。野村ら(2019)は管理職者を対象とした調査で、女性の方が男性よりも社会で求められる女らしさとリーダーの特性が一致しないと強く考える傾向があると報告している。本研究における女性参加者全体の結果は、野村ら(2019)の知見と整合するが、リーダー経験をもつ女性参加者に限った結果を見ると、リーダー経験のある女性参加者(大学生ではあるが組織に属している人と置き換えると管理職経験者と捉えることが可能)では、リーダー経験のない女性参加者よりもリーダーの望ましさと女性の望ましさの差を小さく評価し、野村ら(2019)とは異なる結果と解釈することも可能である。

引用文献

Bakan, D. (1966). The duality of human existence: An essay on psychology and religion. Chicago, IL: Rand McNally.

- Bass, B.M. & Riggio, R.E. (2006). *Transformational leadership* (2nd edition). Mahwah NJ ; Lawrence Erlbaum Association, Inc.
- 土肥 伊都子・廣川 空美 (2004). 共同性・作動性尺度 (CAS) の作成と構成概念妥当性の検討—ジェンダー・パーソナリティの肯否両側面の測定— 心理学研究, 75, 420—427.
- Eagly, A.H. (2003). Few women at the top : How role incongruity produces prejudice and the glass ceiling. In Daan Van Knippenberg & Michael A. Hogg (eds.) *Leadership and power - Identity processes in groups and organizations*. London ; Sage Publications.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M.C. & van Engen, M.L. (2003). Transformational, transactional and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis of comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129, 569—591.
- Eagly, A.H. & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573—598.
- Heilman, M.E. & Okimoto, T.G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks ? The implied communality deficit. *Journal of applied Psychology*, 92, 81—92.
- 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 現代女性とキャリア : 日本女子大学現代女性キャリア研究所 紀要 (2), 43—65.
- 倉矢匠 (2016). 日本における促進指向的及び抑制指向的ジェンダー規範 東洋大学大学院 紀要, 53, 107—124.
- 日本社会心理学会 (編) (2009). *社会心理学事典*, 丸善株式会社.
- 野村浩子・川崎昌 (2019). 組織リーダーの望ましさとジェンダー・バイアスの関係—男女別、階層別のジェンダー・バイアスを探る 研究論集, 4, 13—24.
- 大内章子 (2020). 女性の管理職昇進—それは企業の本気の人材育成あってこそ 日本労働研究雑誌 No. 722, 78-88.
- Rudman, L.A., Moss-Racusin C. A., Phelan, J.E., & Nauts, S., (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 165—179.
- 山口一男 (2017). 働き方の男女不平等 理論と実証分析, 日本経済新聞出版社.

謝辞

本研究は JSPS 科研費（基盤研究(C)，課題番号:19K01811）の助成を受けたものである。ここに記して感謝申し上げます。