

女性が活躍の場へ参加するにあたっての勧誘の影響と内面の変容 —さかいで 131 (ぼうさい) おとめ隊の事例—

The Influence of the Invitation and the Succeeding Psychological Change of the Women to Participate in Spotlighted Activities: A Case Study on Sakaide 131 (Bousai) Otometai

庄野 真紀[†], 西中 美和[†]
Maki Shono, Miwa Nishinaka

[†]香川大学

[†]Kagawa University

m.go.go.gogotea@gmail.com

概要

女性が自己効力感を高めるための経験を積むには、まずは活躍の場への参加が重要である。本稿では、活躍の場への参加自体に消極的である人が多いことに着目した。事例として、坂出市防災女性チームを取り上げ、参加に際しての阻害要因と促進要因を個人の内面変容から明らかにする。定性的分析の結果、参加に至るまでの心理的障壁が大きいと、個人の内面に作用する外からの働きかけが必要であることが確認できた。

キーワード: 勧誘, 女性, 活躍, 内面変容

1. はじめに

少子高齢化が進み、労働力が減少する中、政府は「女性が輝く社会」をつくることを最重要課題の一つとして位置づけ、これまでにさまざまな施策を行っている。また、労働力としてだけでなく、男女共同参画社会の実現を目指しており、男女平等の考え方の浸透や、さまざまな分野で女性の活躍を望む風潮ができてきている。

ところが、管理職に占める女性の割合を 2020 年までに 30%にするという目標 (2003 年制定) を掲げていたが、女性の管理職割合は 2019 年で 9.5%(課長相当職以上)[1]と、以前として多くはない。理由として、制度的な問題も指摘されているが[2], 意欲という点から、女性自身が管理職になりたがらない傾向があると言われている[2][3]。

これまでは、制度や環境を整えれば、女性は男性と同等の働き方や選択をする (活躍の場への参加を望む) という前提のもと様々な施策が行われてきた。しかし、制度が整っていても、活躍の場への参加をためらう女性が多い[3]。この理由として、女性ならではの内面の心

理的要因があると思われる。

2. 研究目的

自己効力感を高めるには成功経験を積むことが重要となる[4]。しかし、女性は男性に比べ、自分を過小評価する傾向があり[5], また、女性が管理職へなりたがらない傾向がある[2][3]ことから、経験ができる活躍の場に自ら参加する人が少ないのではないかと思われる。

そこで、女性の、活躍の場である、坂出市役所の防災女性チーム (愛称: さかいで 131 おとめ隊) (以下, 「おとめ隊」) を事例として取り上げ、おとめ隊に参加したメンバーが、参加を勧誘された際の内面の心情, 阻害要因と促進要因, 加入後の内面の変容を明らかにした。それらを勧誘されたが参加に至らなかった女性の心理過程と比較することにより、女性が活躍の場へ参加するにあたっての内面の変容過程と勧誘のモデル化を行う。

3. 先行研究

Clance and Imes (1978) [5] は、成功している女性であっても、その成功は自分の実力ではなく、運や環境のおかげであると考え、自分の能力に不信を抱くという「インポスター症候群」が多いことなどを指摘している。なお、Langford and Clance (1993) [6]では、この症候群は男性にも同程度認められるとしているが、男性の場合、女性とは異なる反応を示すと述べている。

Pinker (2009) [7] では、女性は一般的に、ある分野への関心や貢献、実社会に影響を与えられることなどの内発的報酬が、仕事における動機づけになる傾向が強いとされている。

Niederle and Vesterlund (2006) [8]では、女性は男性に比べて自信のなさやリスク回避の特性があることを示している。

高見 (2017) [9] は、女性は男性に比べて昇進意欲が低いことに着目しており、自分の能力に対する自信を深めることを通じて、昇進意欲を高める部分があることを示している。

以上のことより、女性の特性に対する先行研究は多いが、それが活躍の場への参加にどのように作用しているのかは研究が少なく明確ではない。そこで、本研究では女性が活躍の場へ参加する阻害要因・促進要因は何で、それにかかる内面的な感情はどのようなものかというリサーチクエスチョンを設定した。

4. 研究事例

おとめ隊は、香川県坂出市役所の女性職員有志による防災チームであり、女性の視点による防災対策上の問題点の把握、解決策についての検討および防災施策の推進を目的とし、平成 26 年に発足し、現在（令和 3 年度）も継続して活動している（図 1）。

市女性職員によるチームは全国でもいくつか存在しているが、短期プロジェクトが多く、長期に継続している活動は全国的にも珍しい。取材や講演依頼を受けることも多く、活動に対する内外からの評価も高く、女性ならではの視点で力を発揮している、女性の「活躍の場」の事例である。

メンバーは発足当初より 11 名で活動しており、毎年 4 月に前年度から卒業した人数を補充する形で募集している。卒業の理由は、異動や産休・育休によるものが多く、毎年 3～5 名入れ替わっている。

補充メンバーは、公募するが、自ら応募する人はおらず、事務局より何度も勧誘することで参加に至るケースがほとんどである。しかし、加入に際して大きな抵抗があったからといって、加入後の活動は消極的な訳ではなく、精力的に活動し、内外から評価される実績を残す人が多い。このことから、おとめ隊を事例として取り上げることにより、活躍できる人材であっても、「活躍の場」への参加に躊躇う女性の心理状況について明らかにすることができる考えた。

5. 研究手法

内面の変容過程を探索的に調査するため、定性的手



図 1 平成 29 年度おとめ隊集合写真

法を採用した。半構造化インタビューを実施し、結果をテキスト化し、グラウンデッド・セオリー・アプローチ[10] に則りコーディングし、コーディング結果を時系列と要因でモデル化した。これにより、勧誘から参加の意思決定に至るまでの内面的過程と勧誘との関係を明らかにする。

5.1 インタビュー対象者

インタビュー対象者は、勧誘時に比較的強めの拒否感を表したおとめ隊経験者 5 名（表 1）、勧誘したが参加に至らなかった非経験者 4 名（表 2）、勧誘者の一人であるおとめ隊発足者 1 名の計 10 名である。

インタビューは、実名を明かさないことを告げただうえで、「おとめ隊に入る前のおとめ隊へのイメージ」「最初声をかけられたときどう思ったか」「加入をためらった理由は何か」、加えて経験者には「入ろうと思った決め手は何だったか」「おとめ隊に入って変わったことはあるか」を、非経験者には「こうなれば入ってもよい、入りたいと思うことはあるか」を基本とし、平均して約 20 分間のインタビューを、おとめ隊発足者には、「どのように勧誘したか」「声をかけたときの相手の反応はどうだったか」「断られたときの理由は何か」「入ることを決めてくれたきっかけ・理由はなんだったか」「入った人、入らなかった人の違いは何だと思うか」などを基本とし、約 50 分間のインタビューを独立して実施した。

表 1 インタビュー対象者（おとめ隊経験者）

対象者	加入時の年代	加入時の役職	備考
A 氏	20 代	技師(保健師)	現メンバー
B 氏	40 代	係長	元リーダー
C 氏	40 代	係長	元サブリーダー
D 氏	30 代	主事	現メンバー
E 氏	30 代	主事	現メンバー

表2 インタビュー対象者（おとめ隊非経験者）

対象者	年代	役職	備考
F氏	40代	係長	平成8年入庁
G氏	40代	係長	平成4年入庁
H氏	30代	主事	平成23年入庁
I氏	30代	主事	平成24年入庁

5.2. 調査分析の方法

インタビュー後は、以下に記した手順で Flick (2011)[10] の定性的手法に則り分析を行い、勧誘から参加の意思決定に至るまでの内面的過程と勧誘との関係を明らかにする。i から iv を、インタビュー対象者すべてに対して行った。

- 録音したインタビュー結果をテキストにする。
- 書き起こされたテキストを切片化し、切り分けられたデータのその内容を表現する簡潔な名前（コード）をつける。

- 抽出されたコードに対して共通性を見つけてまとめ（軸足コーディングという）、それを以下の5つのカテゴリーに振り分ける。

(A) おとめ隊のイメージ（加入前）(B) おとめ隊加入後 (C) 阻害要因 (D) 勧誘時の状況, (E) 促進要因

- 振り分けたカテゴリーごとに軸足コーディング結果を割り当て、最終的な概念モデルを作成し、現象をあらわしていく。一例として、図2にA氏（表1）の加入における内面の変容を表した概念モデルを示す。

なお、概念モデルの一つ一つの箱が表していることは、すべてインタビューから抽出された対象者の感情（あるいは状況）であり、対象者の心の変遷とそれに影響を与える要因を表している。

最終的には、10人の分析結果から、経験者の加入における内面の変容を表した概念モデルを作成し、さらに、阻害要因、阻害要因と関係する要因、それらを解決する促進要因を抽出している。

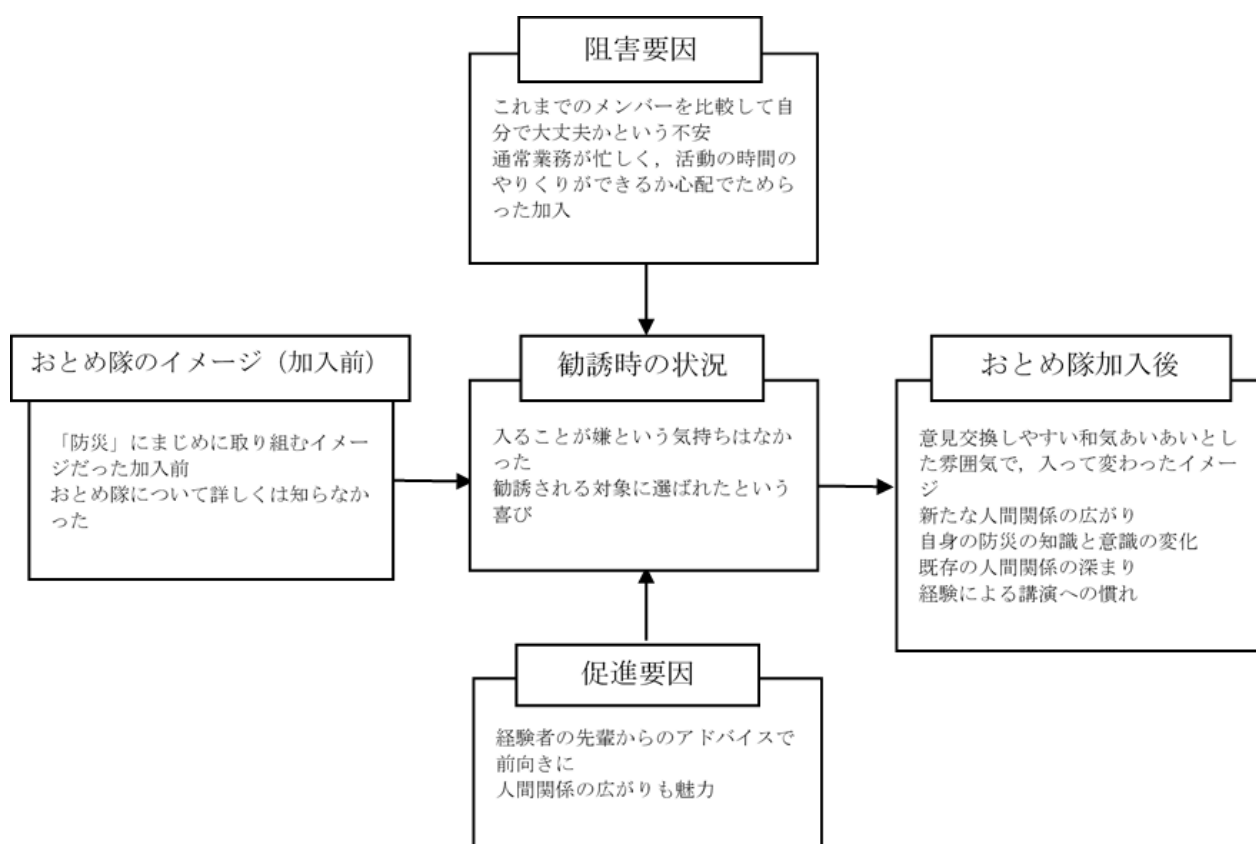


図2 A氏の加入における内面の変容を表した概念モデル

6. 結果

6.1 おとめ隊経験者の分析結果

おとめ隊経験者とおとめ隊発足者のインタビュー分析結果を統合し、経験者の加入における内面の変容を表した概念モデルを作成した。(図 3) そこから抽出された阻害要因を軸に、その阻害要因と関係する要因を表し、それらを解決する促進要因の 4 つのパターンを導き出した。以下 6.1.1~6.1.4 に、その 4 つのパターンを記載する。

6.1.1 「自分の能力への自信のなさ」の緩和

おとめ隊は自分とは違う意識や能力の高い人が参加するものと考えており、「自分の能力への自信のなさ」が阻害要因としてあった。また、実際よりも過大な負担を想像していたり、会の雰囲気についても、「防災に業務的に取り組む」イメージなどから、加入のハードルが上がっていた。しかし、加入後は想像よりも負担が少なく感じていたり、意外と和気あいあいとして意見交換しやすい雰囲気だったと思っていた。それらから、勧誘者は、参加者が過大な不安を抱えていることを理解し、具体的に活動内容や会の雰囲気について伝えることで、誤解を解くことが必要であることが分かった。

また、自信のなさに作用するため、経験者や上司からの勧めが促進要因になることが分かった。特に先輩や信頼のおける人物からの勧めは、自信のなさの緩和と共に、期待に応えたいという気持ちも芽生えるため効果的である。

また、実は入ること自体は嫌ではないような場合でも、勧誘側は断られることで活動自体を拒否されると感じる場合があるため、なぜ断っているのかを探りながら、「一度断られても諦めない」で、粘り強く勧誘することが必要である。

6.1.2 「通常業務・自分の時間との両立」の緩和

通常業務との両立ができるか、残業や休日出勤により自分の時間が削られるのではないかとすることは、すべての人が挙げた阻害要因となっている。

しかし、加入後は想像よりも負担が少なかったという意見が多く、このことより、ここでも実際よりも過大に不安を抱く傾向にあることがわかる。そのため、勧誘者は、業務量を明確にし、メンバーのサポートにより、想像よりも負担が少ないという意見が多いことを伝えることが必要である。また、合わせて、加入後には「思い切ってやってよかった」という意見があるように、たとえ業務量が増えてもやってみたいと思えるようなメ

リットを伝えることが重要である。

6.1.3 「目立つことへの抵抗感」の転換

人前に立ったり、目立つ活動に強い抵抗感をもって人は多い。また、「女性の活躍の象徴」のような位置づけになることで、より新規加入のハードルが上がっている面もあると考えられる。

しかし、そのような気持ちを持っていた人も加入後は、「苦手なこともよい経験」という感想があるように、勧誘者は、苦手を克服できる貴重な機会であることを伝えることが有効である。

6.1.4 「知り合いが少ないことへの不安」の解消

阻害要因として、「知り合いが少ないことへの不安」があり、合わせて大きな促進要因として、親しい仲間の存在があった。また、阻害要因として上がっていない場合でも、親しい仲間の存在が不安の緩和や、加入の後押しとなっていたり、加入してよかった点について、人間関係の広がりや深まりはすべての人が感じており、大きなメリットとして促進要因となる。そのため、一緒に加入する人、親しいメンバーの存在が非常に有効となる。

6.2 おとめ隊非経験者の分析結果

おとめ隊経験者らと同様に、おとめ隊非経験者の各インタビュー分析結果を統合し、非経験者の内面の概念モデルを作成した(図 4)。これより抽出された阻害要因は、経験者と非経験者で同様のものであった。このことより、参加した人と参加していない人の大きな違いなく、阻害要因を緩和できるような促進要因となる

「粘り強い勧誘」が足りなかったことや「知り合いが少ないことへの不安」の解消ができていなかったことがわかった。

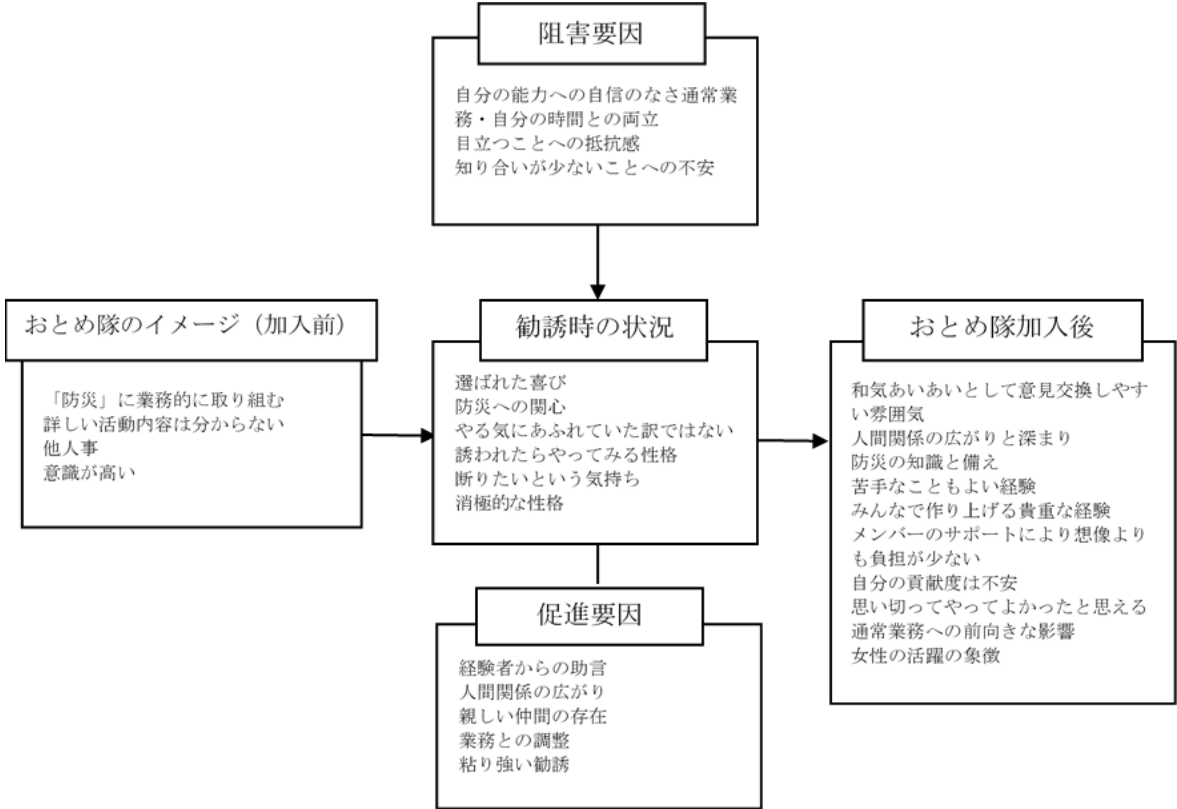


図3 経験者の加入における内面の変容を表した概念モデル

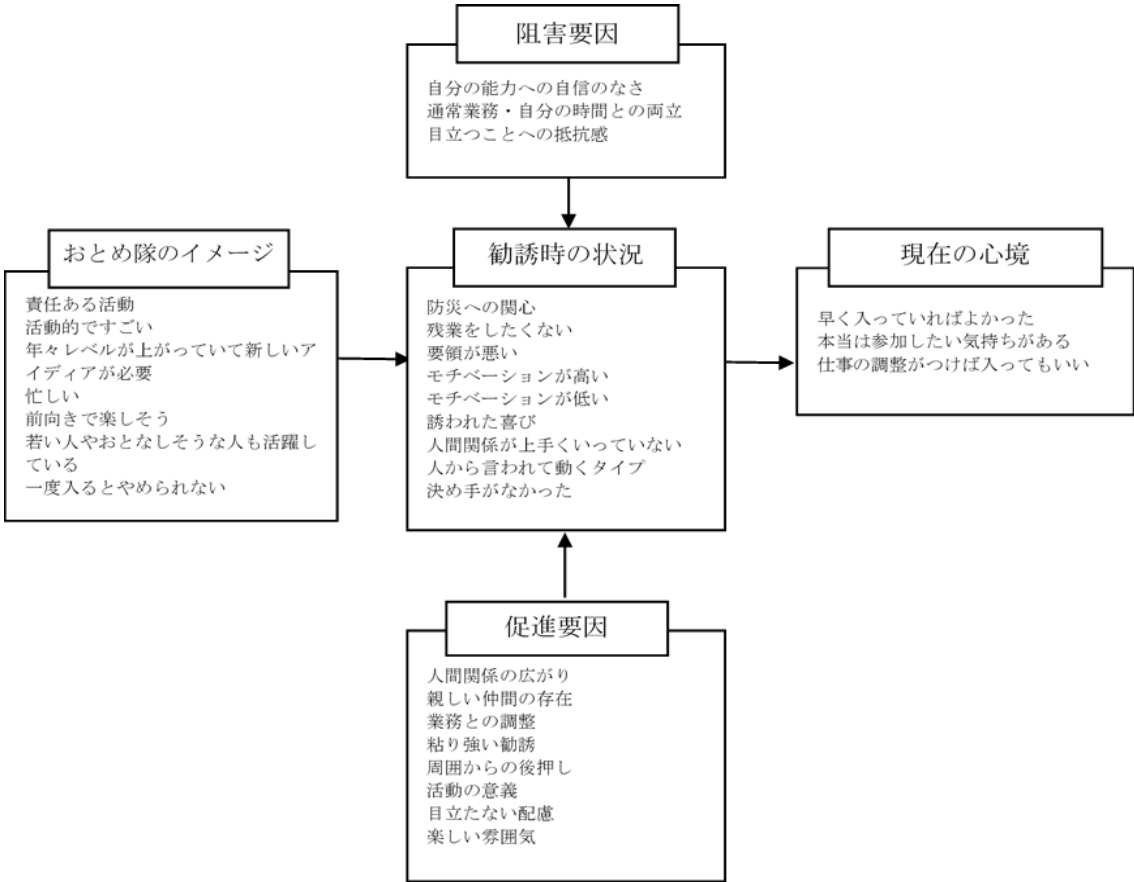


図4 非経験者の内面の概念モデル

7. 考察

それぞれの分析より導き出した結果を図5に示す。

活躍の場への参加の阻害要因には、自分の能力への自信のなさ、目立つことへの抵抗感、踏み出す勇気のなさ、知り合いが少ないことへの不安等、過大な不安をもつ傾向があり、また自身に対する過小評価の傾向が多いことが分かった。加えて、おとめ隊参加者は、不安は残したまま加入しているが、加入後に前向きな姿に変容していた。つまり、活躍の場への参加で変容するが、そこに至るまでの心理的障壁が大きいことがわかった。そのため、まずは参加を促すための内面に作用する触媒としての勧誘が重要であった。これらより、不安を緩和するための、粘り強い勧誘が必要であること、促進要因には、共に活動する仲間が存在することが明らかになった。

なお、勧誘では、同じ不安を抱えながら加入した経験者の加入後の変容した姿を示すことが有効ではないかと思われた。

8. まとめ

この研究の貢献は、これまで学術的視点が向けられていなかった、女性の活躍の場への参加に関する内面的な要因について着目し、参加を促進するための具体的な方策を導き出した点にある。この方策や視点を他の事例でも活用することで、女性の活躍の機会が増え、その後の経験により行動変容が起き、活躍する女性が増えることが期待できる。

一方で、本研究は坂出市における特定の事例に基づいた考察の結果であり、他の職種や活躍の場の事例においての比較考察を行うなど、信頼性を高める調査研究が必要である。また、不安のまま入ったメンバーがその後、その不安がどのように変化していくのかについても今後の研究課題としてゆきたい。

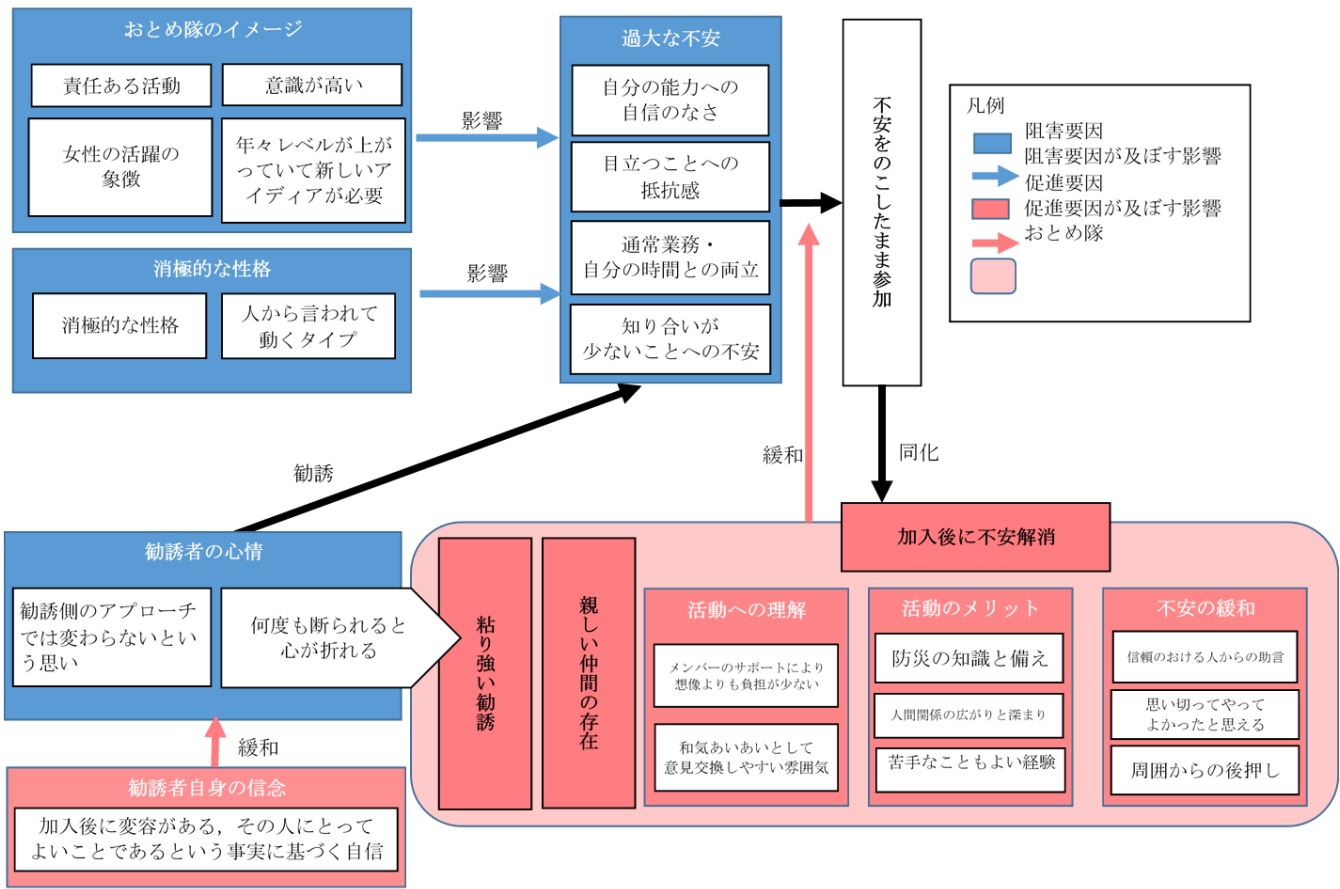


図5 おとめ隊勧誘対象者の内面の変容と勧誘の関係

文献

- [1] 厚生労働省雇用環境・均等局, (2020). “令和元年度雇用均等基本調査”.
- [2] 川口章, (2012). “昇進意欲の男女比較”, 日本労働研究雑誌, Vol. 620, pp. 42-57.
- [3] 安田宏樹, (2009). “総合職女性の管理職希望に関する実証分析—均等法以後入社の総合職に着目して”, 経済分析, Vol. 181, pp. 23-45.
- [4] Bandura, A., (1977). “Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change”, *Psychological Review*, Vol. 84, No. 2, pp. 191-215.
- [5] Clance, P. R. and Imes, S., (1978). “The Imposter Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention”, *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, Vol. 15, No. 3, pp. 241-247.
- [6] Langford, J. and Clance, P. R., (1993). “The Impostor Phenomenon: Recent Research Findings Regarding Dynamics, Personality and Family Patterns and Their Implications for Treatment”, *Psychotherapy Theory, Research and Practice, Training*, Vol. 30, No. 3, pp. 495-501.
- [7] Pinker, S., (2009). “なぜ女は昇進を拒むのか—進化心理学が解く性差のパラドクス(*The Sexual Paradox: Men, Women, and the Real Gender Gap*)”, 早川書房.
- [8] Niederle, M. and Vesterlund, L., (2007). “Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much?”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 122, No. 3, pp. 1067-1101.
- [9] 高見具広, (2019). “総合職女性の昇進意欲にかかわる職務経験—性別職務分離の問題性の考察—”, 労働政策研究報告書, No.192, pp. 99-113.
- [10] Flick, U., (2011). “新版 質的研究入門—〈人間の科学〉のための方法論 (*Qualitative Sozialforschung*)”, 春秋社.