

大学生のリーダー経験と職業意識に関する調査結果

1

1. 調査概要

- ・「大学生のリーダー経験と職業意識に関する調査」
- ・調査対象者：大学生 165名
- ・調査方法：Googleフォームにてアンケートを作成し、アンケートを配布

2

2. アンケートを実施前の仮説

仮説1

- ・教科書P122

『女性自身の昇進意欲が低いとは必ずしも言い切れないのではないか。むしろ入社後の位置づけ、キャリア形成、周りからの扱われ方などが昇進意欲を低下させていることが推察できるだろう』

- 入社前の学生ならば昇進意欲の男女差が入社後よりも不明瞭なのでは？
- ・男女差よりも個人差の方が顕著になるのではないかな？

3

仮説2（1）

- ・男女の性別役割分業の意識は低く、女性の社会進出への意識は高く評価は低いといったアンケート結果が出るのではないかと想定している。性別役割分業の意識が低い理由は、先行調査の「男女共同参画社会に関する世論調査」の「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について反対が全体で59.8%(2641人)、18歳から29歳(241人)まででは67.6%と高いからである。

4

仮説2（2）

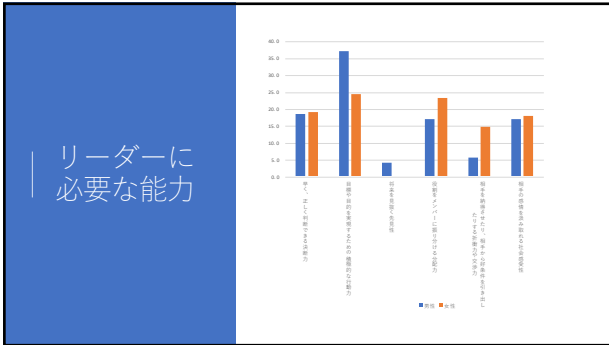
- ・女性の社会進出の意識が高いが評価は低くなると予想する。「男女共同参画社会に関する世論調査」をみると、「女性が增える方がよいと思う職業や役職」では1位が国会議員・地方議会委員、2位が企業の管理職となっている。このように女性活躍を望んでいる人は多いが、ジェンダーギャップ指数2019をみると、日本は政治また、「男女共同参画社会に関する世論調査」の「政治における男女の地位の平等感」について男性のほうが優遇されているが79.0%と高い。
- ・→女性の活躍を望んでいる分野が144位、経済分野は115位と低い順位になっている。人は多いが、実際は女性が活躍するような社会の整備はできていないと考える人が多いのではないかと推測する。

5

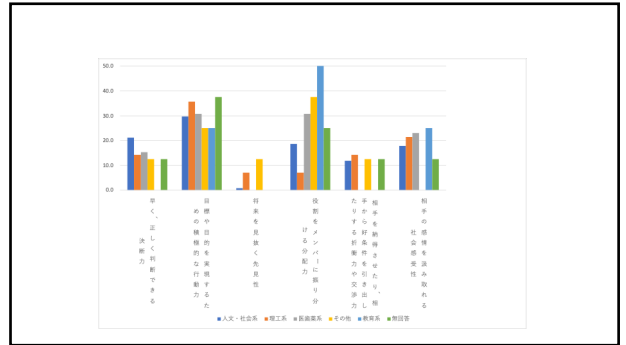
3. アンケート調査

「男女別」「学部別」「学年別」「リーダー経験」から検討する

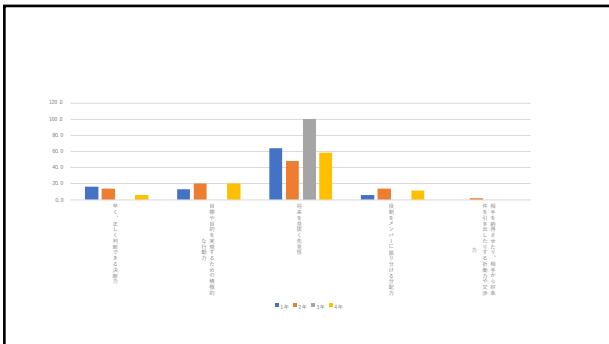
6



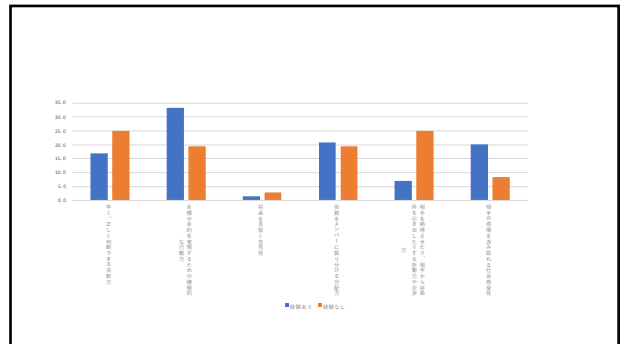
7



8



9

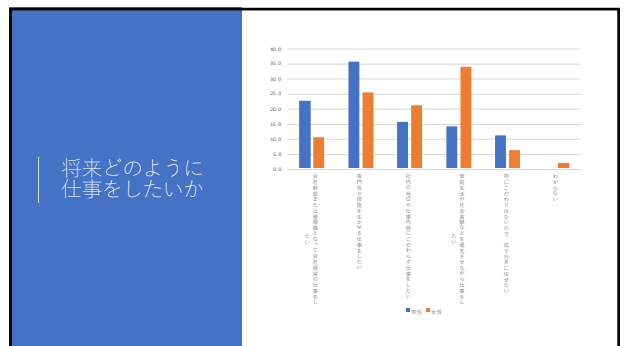


10

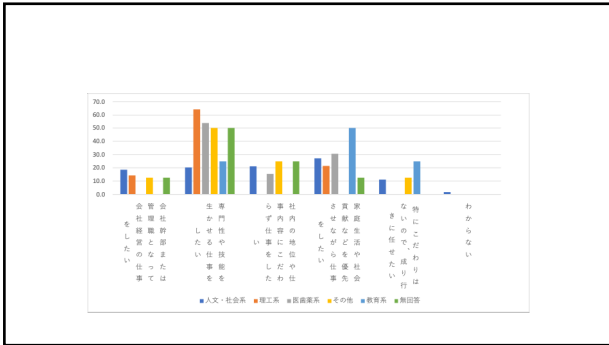
【リーダーに必要な能力】

- 学部別、学年別では大きな違いが出なかった。
- 「目標や目的を実現するための積極的な行動力」は男性とリーダー経験ありの方が多く選んだ。
- 「役割をメンバーに振り分ける分配力」「相手を納得させたり、相手から好条件を引き出ししたりする折衝力や交渉力」では逆に女性が多く選んだ。
- 「相手を納得させたり、相手から好条件を引き出ししたりする折衝力や交渉力」は経験なしの方が多く選んだ。

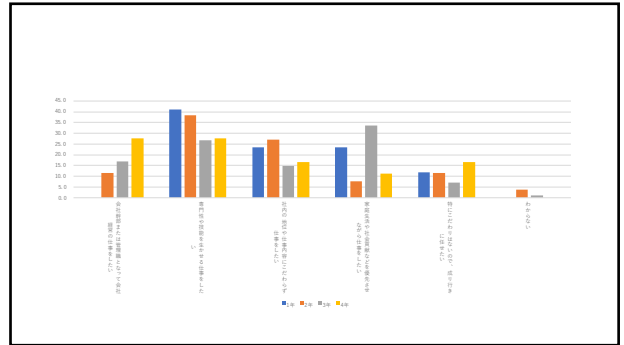
11



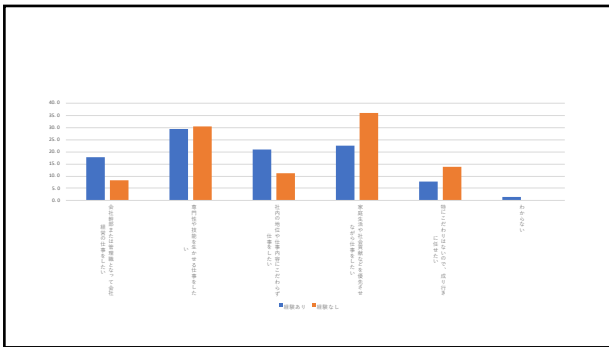
12



13



14

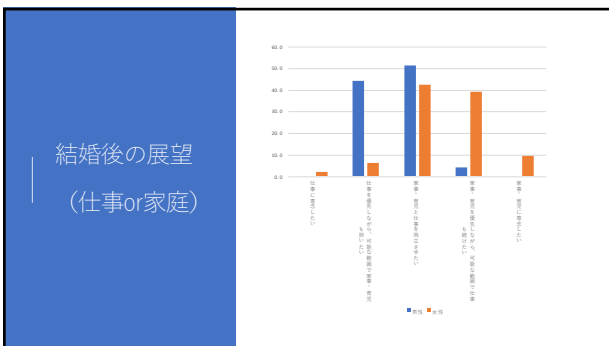


15

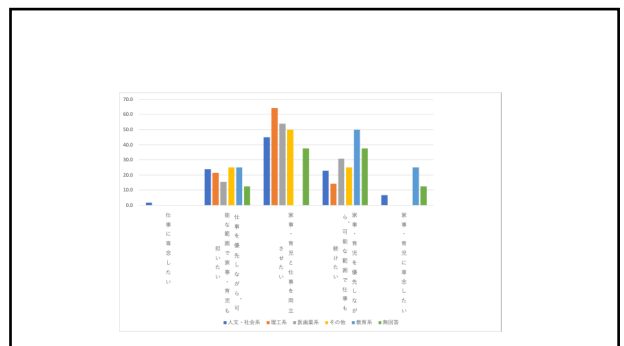
【将来どのように仕事をしたいか】

- 「会社幹部または管理職となって会社経営の仕事をしたい」「専門性や技術を生かせる仕事をしたい」は男性の方が多く選んだ。
- 一方で「社内の地位や仕事内容にこだわらず仕事をしたい」「家庭生活や社会貢献などを優先させながら生活したい」は女性の方が多く選んだ。後者は経験なしの方も多く選んだ。

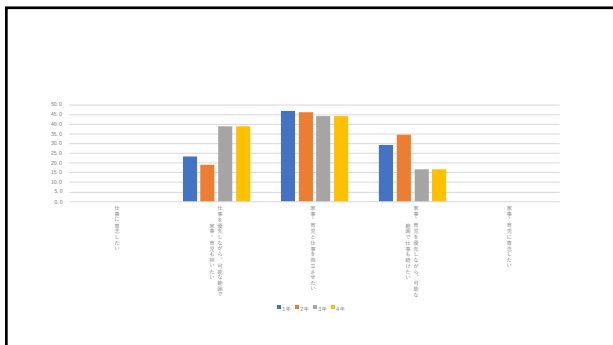
16



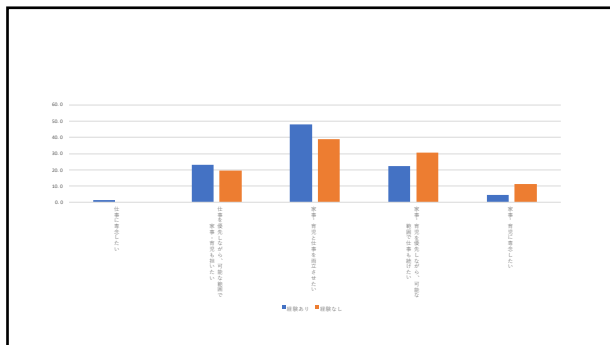
17



18



19

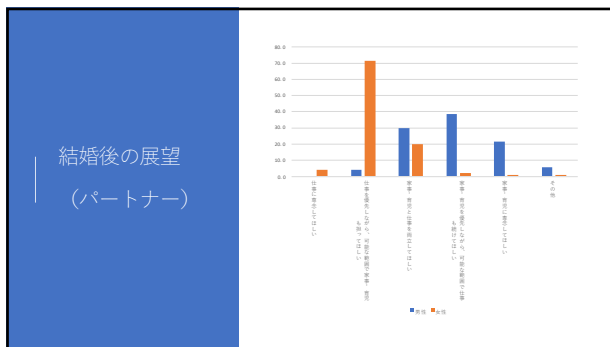


20

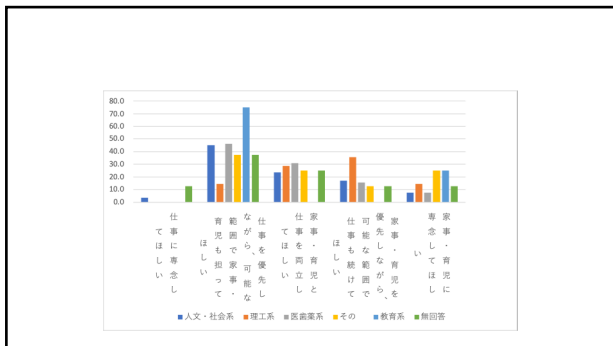
【結婚後の展望（仕事or家庭）】

- 男女間で大きく差が出た。
- 男性：仕事>家事・育児
- 女性：仕事<家事・育児

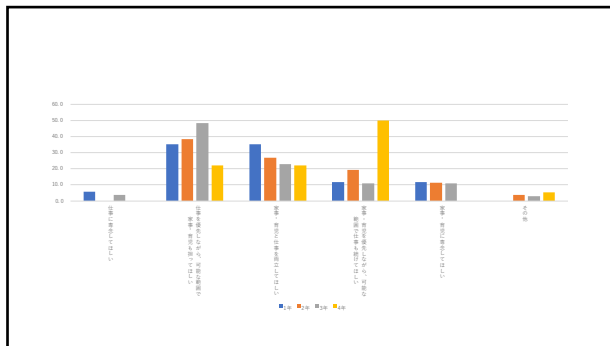
21



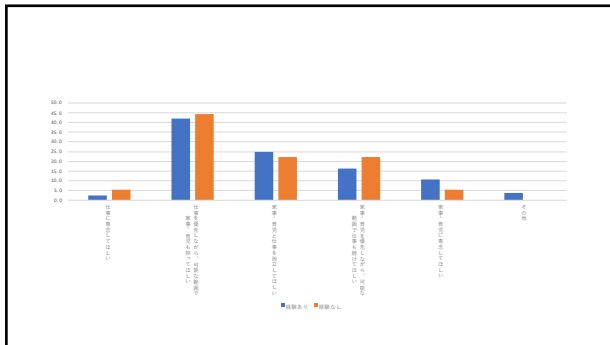
22



23



24

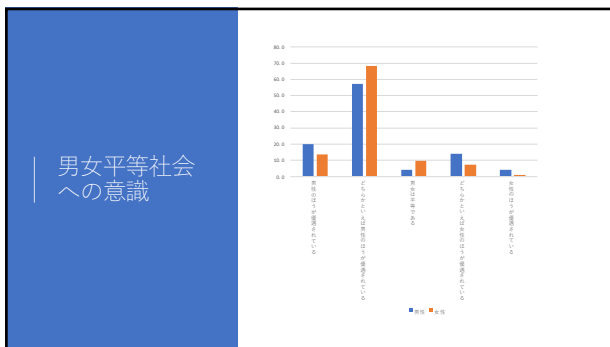


25

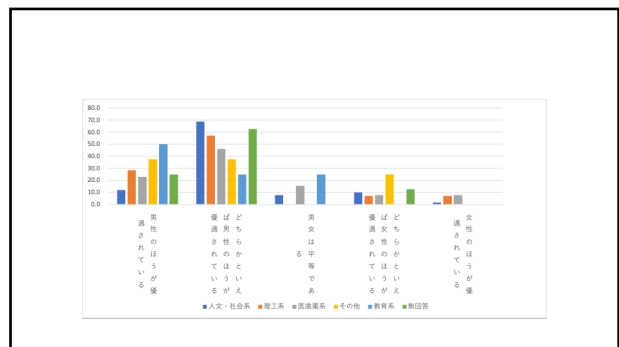
【結婚後の展望（パートナー）】

- 男女間で大きく差が出た。
- 女性は男性に仕事>家事・育児を願っている。
- 男性は女性に仕事<家事・育児を願っている。

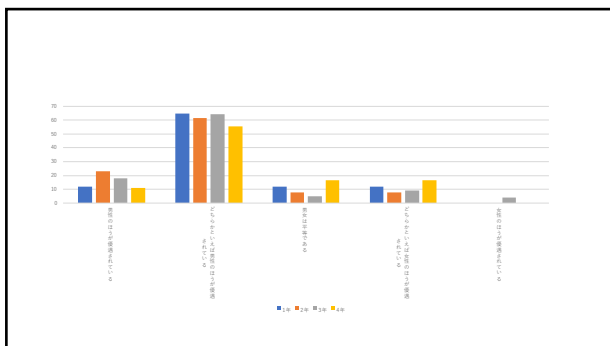
26



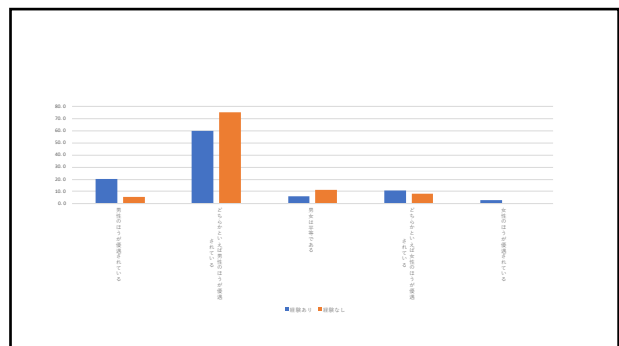
27



28



29



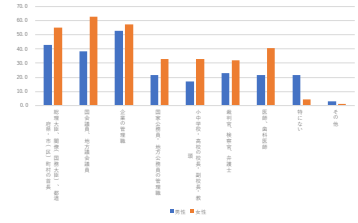
30

男女平等社会への意識

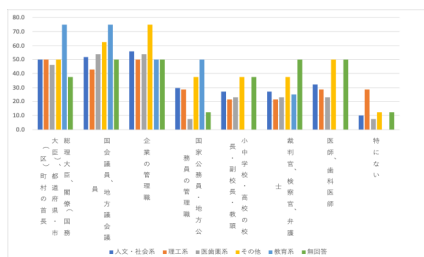
- これはどれも「男性の方が優遇されている」という結果になり、違いはあまり見られなかった。

31

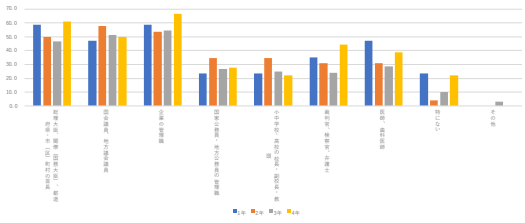
女性に活躍を期待する職業・役職



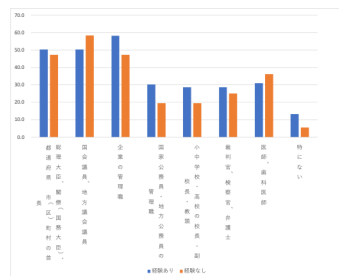
32



33



34



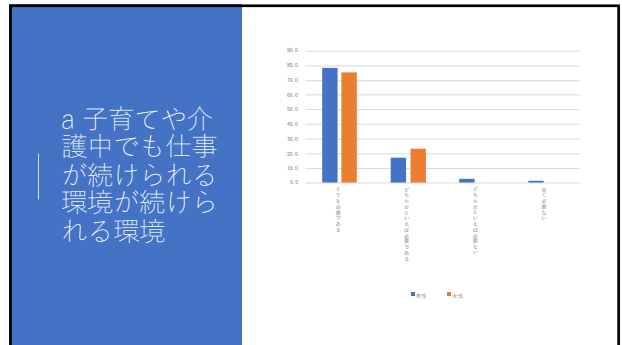
35

女性に活躍を期待する職業・役職

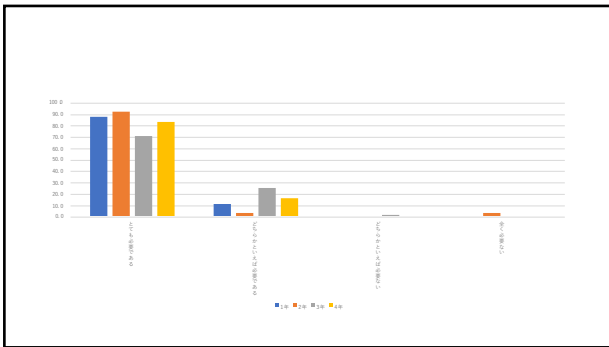
36

・女性のリーダーを増やすために必要なこと
(問 a～g. 4段階で調査)

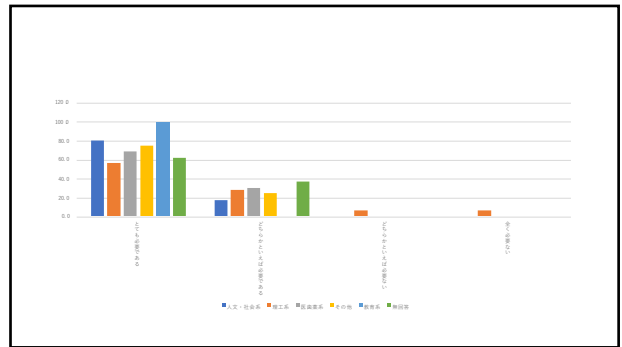
37



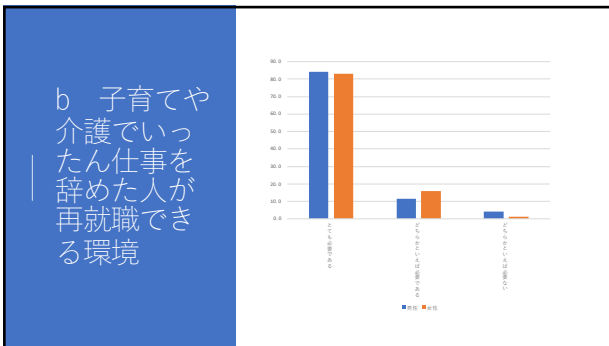
38



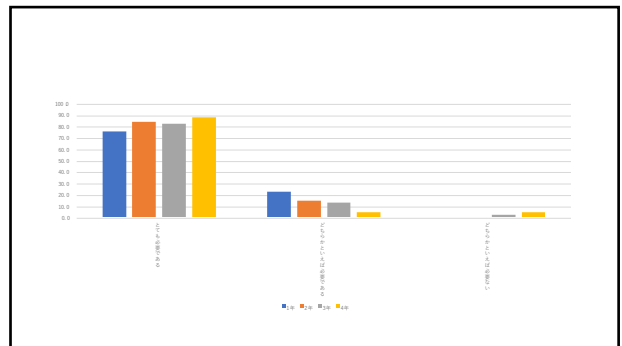
39



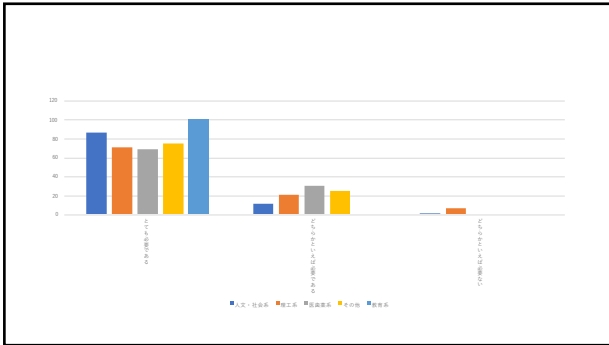
40



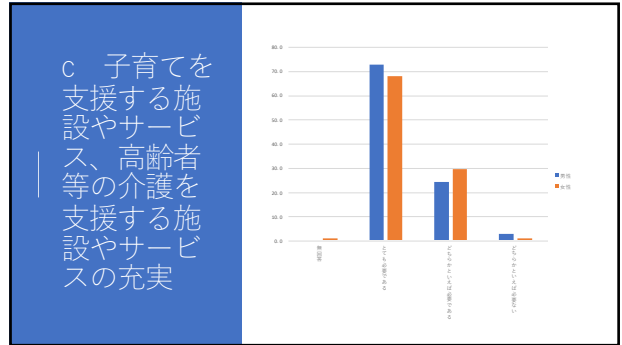
41



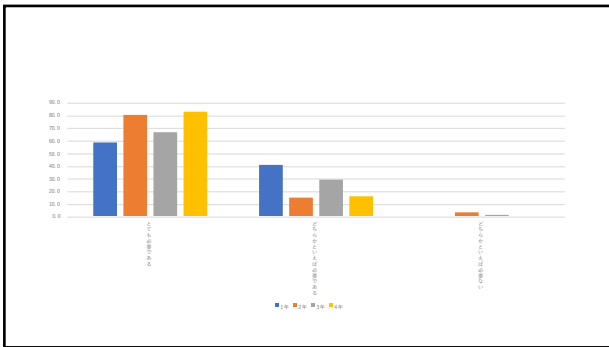
42



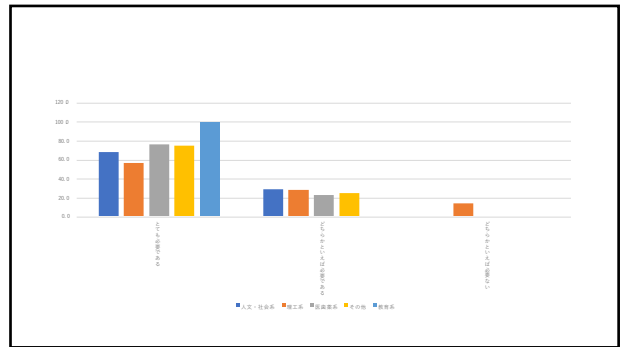
43



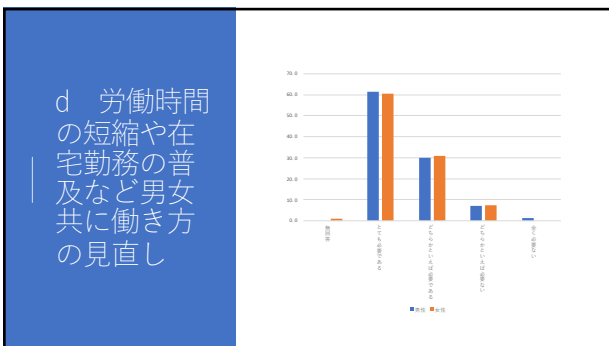
44



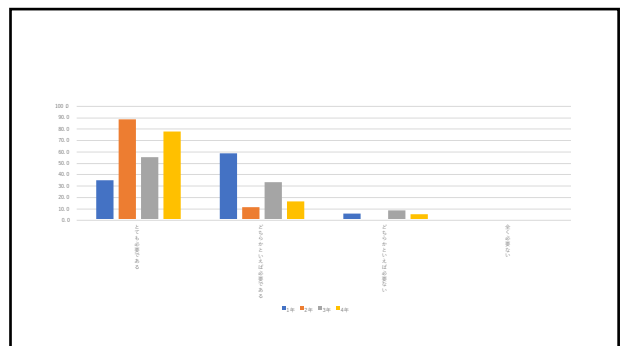
45



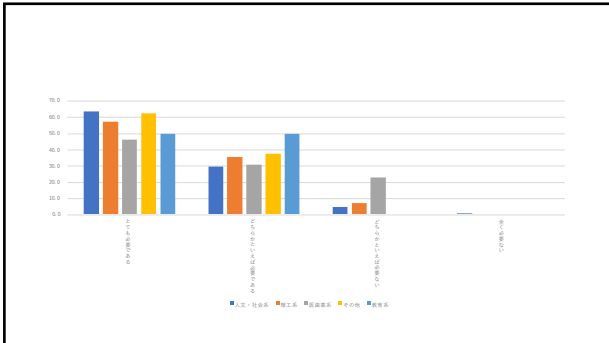
46



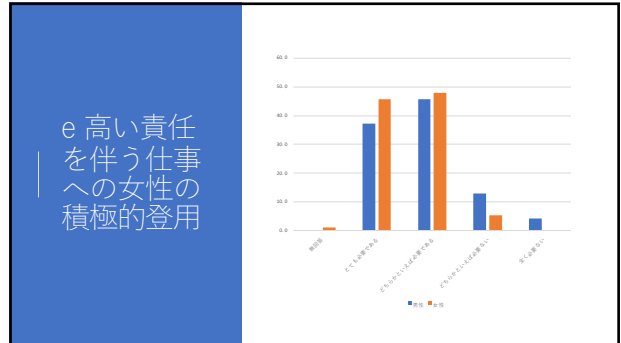
47



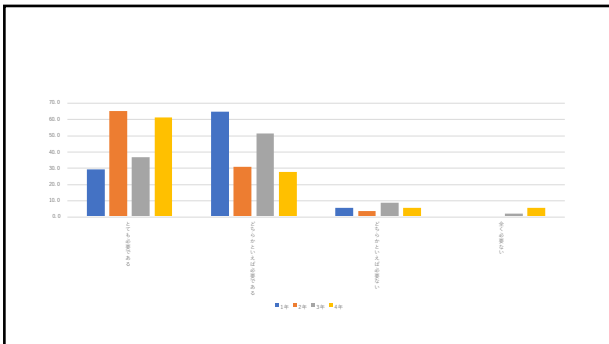
48



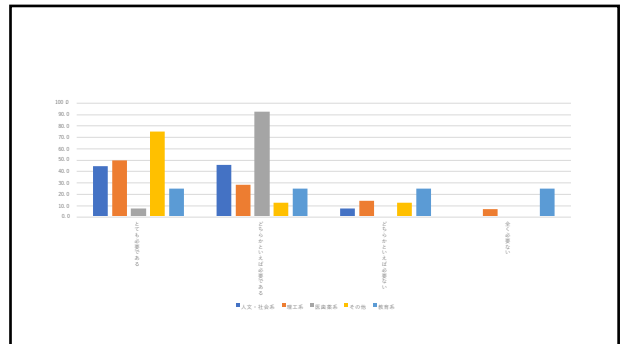
49



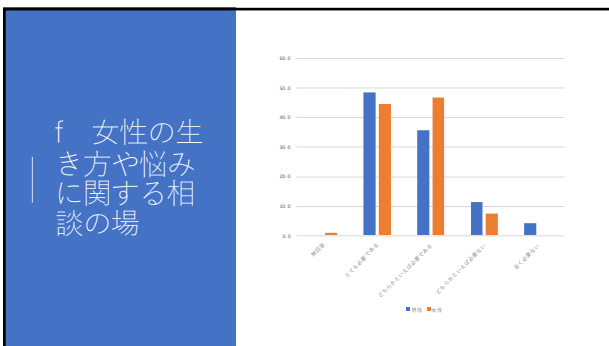
50



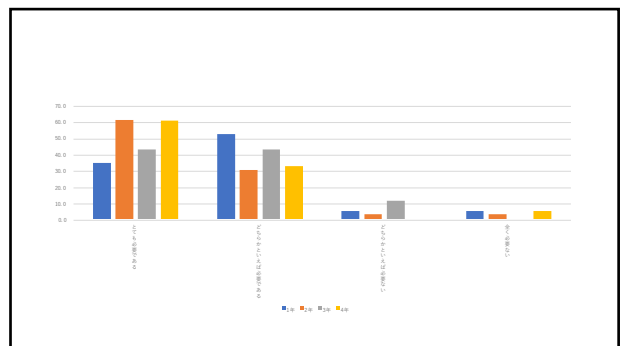
51



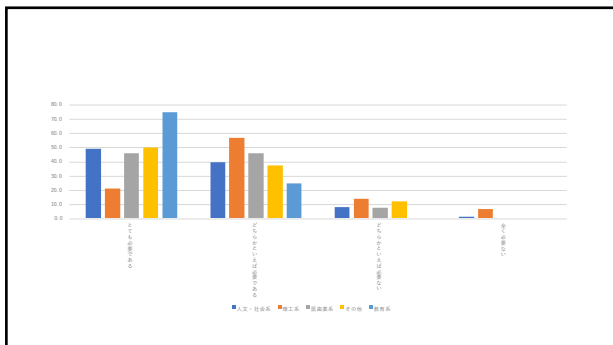
52



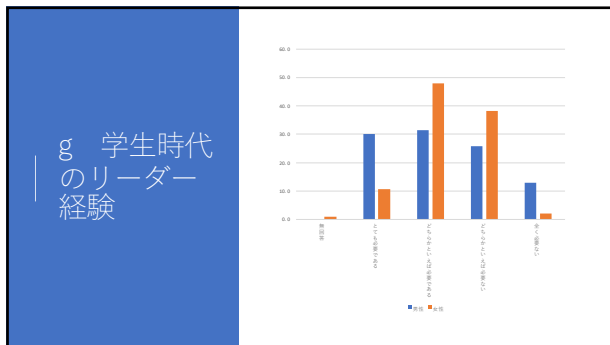
53



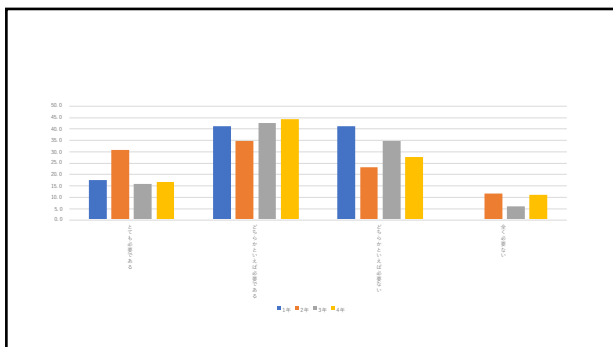
54



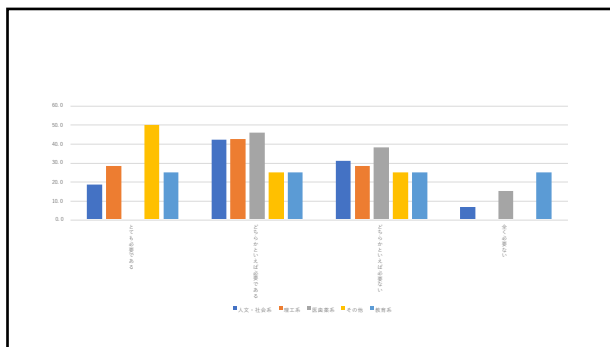
55



56



57



58

女性のリーダーを増やすために必要なこと

- 子育て支援や、介護支援については必要と解答する人が多く、子育てや介護を行っている人へのサポートが特に必要

一方で高い責任を伴う仕事に女性をトップで起用すること、女性が生き方や悩みを相談できる場を用意すること
学生時代のリーダーの経験は必要性が高くないという結果になった

59