

女子大学のキャリア教育における

参謀型人材の育成

The human resource development of supporting staff type
on the career education in women's universities

井上 俊也¹

¹大妻女子大学キャリア教育センター

Toshiya Inoue¹

¹Career Education Center, Otsuma Women's University
12 Sanban-cho, Chiyoda-ku, Tokyo, Japan 102-8357

キーワード：参謀型人材，キャリア教育，女子大学

Key words：Supporting staff type, Career education, Women's university

抄録

企業等の組織にはリーダー型人才だけではなく、参謀型人才、エキスパート型人才、実務家型人才が存在する。大学等の高等教育機関ではリーダー型人才の育成が中心であり、大学以外の教育機関ではエキスパート型人才、実務家型人才の教育もあるが、参謀型人才の教育は数少ない。

働く女性と男性が望む人材像を調査したところ、男性においてはリーダー型志向が高いが、女性においてはリーダー型人才への志向は1割未満であり、実務家型人才、エキスパート型人才志向が高いが、参謀型人才志向も2割程度ある。また、働く女性と男性とでは現在有用であるとする「能力」「知識」「資格」、今後学びたいと考えている「能力」「知識」「資格」にも大きな差があり、これは現在において女性と男性の働く立場、職種などに大きな差があることを意味している。

働く女性の参謀型人才が有用とする「能力」「知識」「資格」については、「能力」のうちのヒューマンスキルについてはリーダー型人才に近く高いが、他の能力であるコンセプチャルスキル、テクニカルスキル、知識、資格については他の人材に比べて低い数字となっており、女性の参謀型人才における強みはヒューマンスキルである。

大妻女子大学で同じ調査を行ったところ、大学生が志向する人材像のトップは参謀型人才であり、4割近い。これは良妻賢母というイメージの強い女子大学において良妻賢母が家庭における参謀であるとしてとらえているからであろう。しかし、彼女たちが学びたいと考えている「能力」「知識」「資格」に関しては、働く女性の中で実務家型人才、エキスパート型人才が有用と考えているものが多く、目指す人材像において必要な「能力」「知識」「資格」と大学生が学びたいと考えているものとの間に大きなミスマッチが生じている。このミスマッチを解消すべく、キャリア教育のプログラムである大妻マネジメントアカデミーでの参謀型人才育成のプログラムについて提言している。

1. はじめに

大学等の高等教育機関は社会において有益な人材を輩出していく使命があるが、大学やビジネススクールの教育プログラムはリーダー育成を想定したものが中心となっている。しかし、企業等の組織は「自らが意思決定を行い、先頭に立ってメ

ンバーを率いていく」というリーダー型人才だけではなく、「リーダーの正しい意思決定のために、戦略的洞察や心理的エネルギーを提供するとともに、リーダーの意思決定に基づいてメンバーをコミットさせ、彼らの能力や適性を最大限引き出す仕組みを作る」という参謀型人才、さらには「目的達成のために必要な特殊な技能・スキルを有す

る」エキスパート型人材, 「リーダーの意思決定を受けて実際の業務を遂行する」実務家型人材など, 多様なタイプの人材が有機的に作用してその競争力を高めている。

本研究は, 企業等で多様な人材像が必要とされている中で, 働く男女やこれから社会に出る女子大学生のそれぞれが, キャリアに対してどのような意識を持っているか, どのような教育ニーズを有しているのかを調査し, 大学としてどのような教育プログラムを提供していくのかを明確にする。

中でも家庭におけるよき参謀と言える良妻賢母というイメージを有する女子大学が, どのような人材像をイメージし, どのような教育プログラムを提供していくか, ということに関しては, 参謀型人材に対して働く女性や女子大学生がどのような意識を持っているか, 学習意欲を有しているか, ということ进行分析し, 女性を対象とする高等教育機関における今後のキャリア教育のカリキュラムの具体的な検討の際の有用な指針とする。

2. キャリア教育センターと大妻マネジメントアカデミーについて

大妻女子大学では, キャリア教育の推進のために2010年7月にキャリア教育センター設置準備室を設置し, 2011年4月にキャリア教育センターが発足している。キャリア教育センターは大妻女子大学における正課のキャリア教育, 正課外のキャリア教育プログラムである「大妻マネジメントアカデミー (OMA)」など, キャリア教育を推進する統括的役割を担っている。

その中で2011年に開始された「大妻マネジメントアカデミー」は, 社会に出て活躍する人材の育成を目的とし, 正課外であるが, 学部学生に関しては2年生以上, 短大生については1年生の7月以降, 興味のある講座, 科目について履修登録とは関係なく, だれでも自由に受講することができるプログラムである。初年度の2011年度は85科目, 2012年度は130科目, 2013年度は261科目を開講している。さらに, 2012年度からは成年女性も聴講生として受講が可能である。いわゆるビジネススクールなど社会人向けに職業教育を行っている教育機関は多数あるが, 女性のみを対象としたプログラムは極めて珍しい。

正課外科目ではないことから, 弾力的な科目編

成が可能であり, 社会の動きや受講生からの要望に応じてカリキュラムを入れ替えている。このカリキュラムの検討に当たり, 女性がどのような人材像を望み, どのような教育を欲しているかということについて調査, 分析することはプログラムを強化していく上で必要である。

3. 調査・研究の目的・意義

この調査・研究の目的は前述の通り, 大妻マネジメントアカデミーのプログラム検討であるが, これまでの高等教育機関の教育に新たな方向性を提言するという大きな目的である。

企業等の組織においては, 組織を率いるリーダー型人材, リーダーを支え, 組織を束ねる参謀型人材, 他人にはできない技術・スキルを持つエキスパート型人材, 他人からの指示を忠実かつ確実に実行する実務家型人材, というおおまかに4つのタイプの人材がおり¹⁾, これらの人材が相互に有機的に機能することにより組織はその目的を達成することが教育機関の使命である。

ところが, もともと大学はリーダー型人材の教育が中心であった。大妻女子大学もそのルーツである大妻技芸学校はエキスパート型人材を輩出することが目的であったが, 1949年に発足した大妻女子大学は, そのエキスパートになるためのより高度な教育を提供するとともに, 他の女子大学と同様に社会のリーダーを育成するための色彩も有する。

一方, 大学以外に高等教育機関として専門学校あるいはビジネススクール, それ以外にカルチャーセンターなどがあるが, これらの教育機関ではエキスパート型人材・実務家型人材向けの技術的教育やリテラシー教育が中心である。

このように考えるならば, 学校以外も含む高等教育機関ではリーダー型人材, エキスパート型人材, 実務家型人材に対する教育は明確に存在するわけではないと言えよう。このような中で参謀型人材に対して教育プログラムを提供することの価値があるかどうかを確認することは意義があると言える。

さらに, 良妻賢母というイメージを持たれる女子大学は数多くあり, 大妻女子大学もその1つで

ある。良妻賢母が家庭におけるよき参謀であるならば、大妻女子大学が他の女子大学に先んじてこの参謀型人材教育に本格的に着手すれば、女子大学の中で優位に立つ可能性もある。

したがって、本調査では、女性のキャリア意識、女性がどのような教育を望んでいるかという社会的なニーズを男性とも比較しながら調査、分析し、正課外である大妻マネジメントアカデミーのカリキュラムへ反映し、ゆくゆくは大学として参謀型人材教育において優位な地位を築くことも視野に入れることとする。

4. 調査の概要

調査についてはまず、「20歳以上の働く女性」に対して「目指すべき人材像」「学生時代の学習意欲」「現在有用な能力・知識・資格」「それらのスキル習得のためにふさわしい場所」「今後、学びたい能力・知識・資格」「それらを学ぶ場所」という6つの項目について調査を行った。この調査はNTTレゾナント株式会社のgooリサーチ（2012年10月にNTTコムオンライン・マーケティング・ソリューション株式会社に事業承継）を使い、2012年9月20日（木）から9月24日（月）にかけてインターネット調査で行い、331人から回答を得た。

さらに、その結果を受け、全く同じ項目の調査を「20歳以上の働く男性」に対して2012年12月3日（月）から12月5日（水）にかけて同じ手法で行い、333人から回答を得た。

また、これら社会ですでに働いている女性・男性とこれから社会へ出る学生の比較をするために、2012年12月4日（火）と12月12日（水）に大妻女子大学の学生を対象に「目指すべき人材像」「今後、学びたい能力・知識・資格」という2項目について紙ベースの調査票を利用して調査した。

5. 働く女性と男性に対する調査結果

5-1. 働く女性と男性の目指す人材像

設問1は「あなたは現在の職場でどのような立場になりたいですか。」というもので「職場のリーダーとしてチームを率いるリーダー」「リーダーを補佐し、チーム全体を束ねる」「他人にはできない

特殊な技術・スキルを持つ」「他人からの指示を忠実に行う」「その他」の5つの選択肢を準備している。「その他」については具体的に記述するようになっている。

「職場のリーダーとしてチームを率いる」は4つの人材像における「リーダー型人材」であり、「リーダーを補佐し、チーム全体を束ねる」は「参謀型人材」、「他人にはできない特殊な技術・スキルを持つ」は「エキスパート型人材」、「他人からの指示を忠実に行う」は「実務型人材」をイメージした選択肢となっている。

調査結果であるが、働く女性と働く男性の間で図1のとおり対照的な回答結果となった。

まず、働く女性に関してはリーダー型人材の回答は4つの回答の中で最も少なく、1割以下、わずか8.5%であった。働く女性が望む人材像は「実務家型」が一番多く39.9%、「エキスパート型」がそれに続き32.6%、以下「参謀型」の17.5%、「リーダー型」の8.5%となる。

働く男性についてはこの目指すべき人材像について働く女性と大きく異なる調査結果となった。一番多かったのが「リーダー型」で27.3%、ついで「エキスパート型」の26.4%、そして「参謀型」が22.5%、一番少ないのが「実務家型」で19.5%であった。

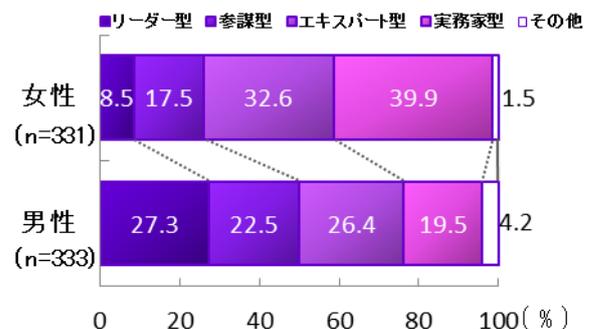


図1. 働く女性と男性の目指す人材像

すなわち、働く女性が一番なりたいと考えている「実務家型」は働く男性はなりたいと思う人が一番少なく、逆に働く男性が一番なりたいと考えている「リーダー型」は働く女性はなりたいと思う人が一番少ない、という対照的な結果となった。

男女雇用機会均等法が施行されて四半世紀たった現在でも働く女性と働く男性の意識には大きな差があることは本研究を進めるうえで重要な事実

である。すでに社会に出て働いている女性と男性とで目指す人材像が著しく異なることは、働く人を相手に提供する教育サービスにも男女差があることを意味しているが、従来の社会人向けの教育プログラムはリーダー型人材の育成が多く、これは男性を意識して組まれたものであるということが考えられ、女性向けの教育プログラムの提供の必要性があると言えよう。

また、従来、女性に対する高等教育機関である女子大学も「リーダー育成」が主眼であり、学生を女性のみによってリーダーシップを涵養してきたが、大学進学率の上昇した現在、女子の高等教育機関である女子大学もリーダー育成中心から方向転換する必要があるのではないだろうか。なお、女性に対する高等教育機関である大妻女子大学の学生についての調査結果は6-1で述べることとする。

5-2. 学生時代の学習に対する評価

設問2は働く女性・働く男性に対して学生時代の学習に対する評価を問うている。「学生時代にもっと学んでおけばよかったと思いますか。」という質問に対し、図2のとおり男性は76.3%が「はい」と回答し、女性はそれ以上の83.4%が「はい」と回答している。

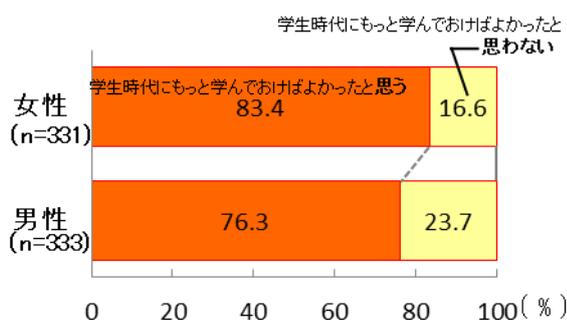


図2. 学生時代の学習に対する評価

設問内容から大多数が「はい」と答えることは想定されたが、一般的に「女性＝まじめ」、「男性≠まじめ」という固定概念があり、女性よりも男性の方がこの設問に対する「はい」の比率が高いと予想していたが、結果はその逆となった。この理由としては5-3並びに5-5で後述する「働く女性・男性が有用と考える能力・知識・資格」、「こ

れから、学んでみたい、取得したい能力・知識・資格」の中でも明らかになるが、男性が必要あるいはこれから学んでみたいという能力・知識・資格は学校の授業で得られるものよりは、実社会での経験の中で得られるものが中心であることから、学生時代に学ばなかったことに対して後悔の度合いが女性に比べて少ないといえよう。

いずれにせよ、大多数が「学生時代にもっと学んでおけばよかった」と回答しており、働く女性・男性に対し教育サービスを提供する意義があると言えるであろう。

5-3. 働く女性と男性が有用と考える能力・知識・資格

設問3は「現在のあなたにとって、有用な能力・知識・資格にチェックしてください。」というものである。この設問は大きく「能力」「知識」「資格」の3つのカテゴリーに分類した44項目にチェックするものであり、複数回答可としている。この3つのカテゴリーの内訳であるが、「能力」として20項目、「知識」として6項目、「資格」として18項目となっているおり、その結果は女性は図3-1、男性は図3-2のとおりである。

男女問わず、大きな傾向として見られたのが「能力」のカテゴリーの項目に対して有用であると考えられる比率が高いことである。働く女性も働く男性も「能力」に分類できるものに対して「知識」や「資格」に比べて有用と回答する比率が高い。また、「知識」に関して女性よりも男性の方が有用であると回答する比率が高くなっている。女性の場合は「知識」と「資格」に対する有益という回答はほぼ同程度であるが、男性の場合は「知識」を有益とする回答の比率は「能力」に対する有益という回答の比率と「資格」に対する有益という回答の中間に位置している。これは男性の方が職場内において「資格」よりも「知識」、「知識」よりも「能力」を必要とするポストについていることが多いことに起因すると考えられる。

「能力」「知識」「資格」というカテゴリーごとの傾向並びに男女差については上記の通りであるが、個別の項目に着目するとさらに興味深いことがわかる。

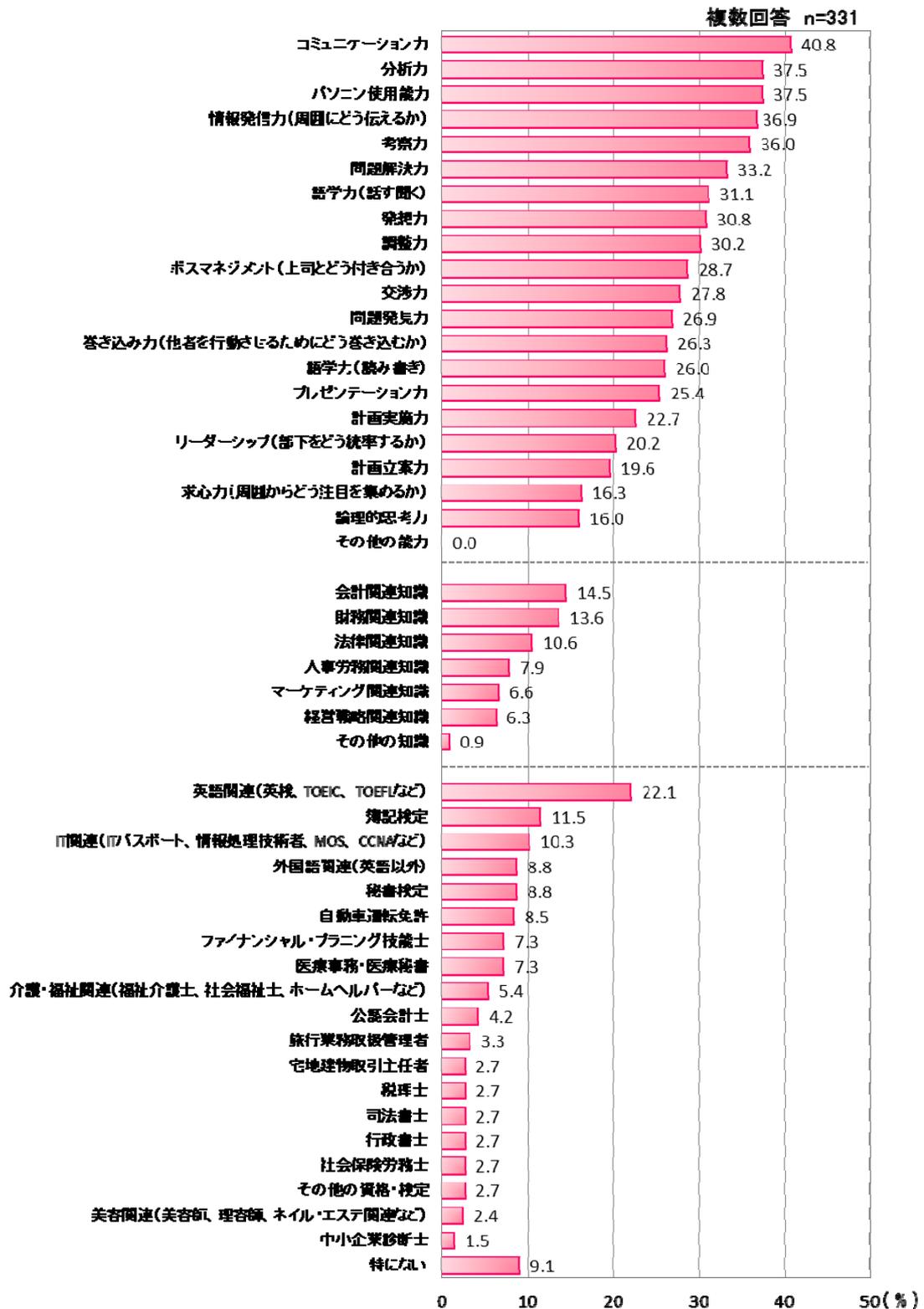


図 3-1. 働く女性が有用であるとする「能力」「知識」「資格」(複数回答可)

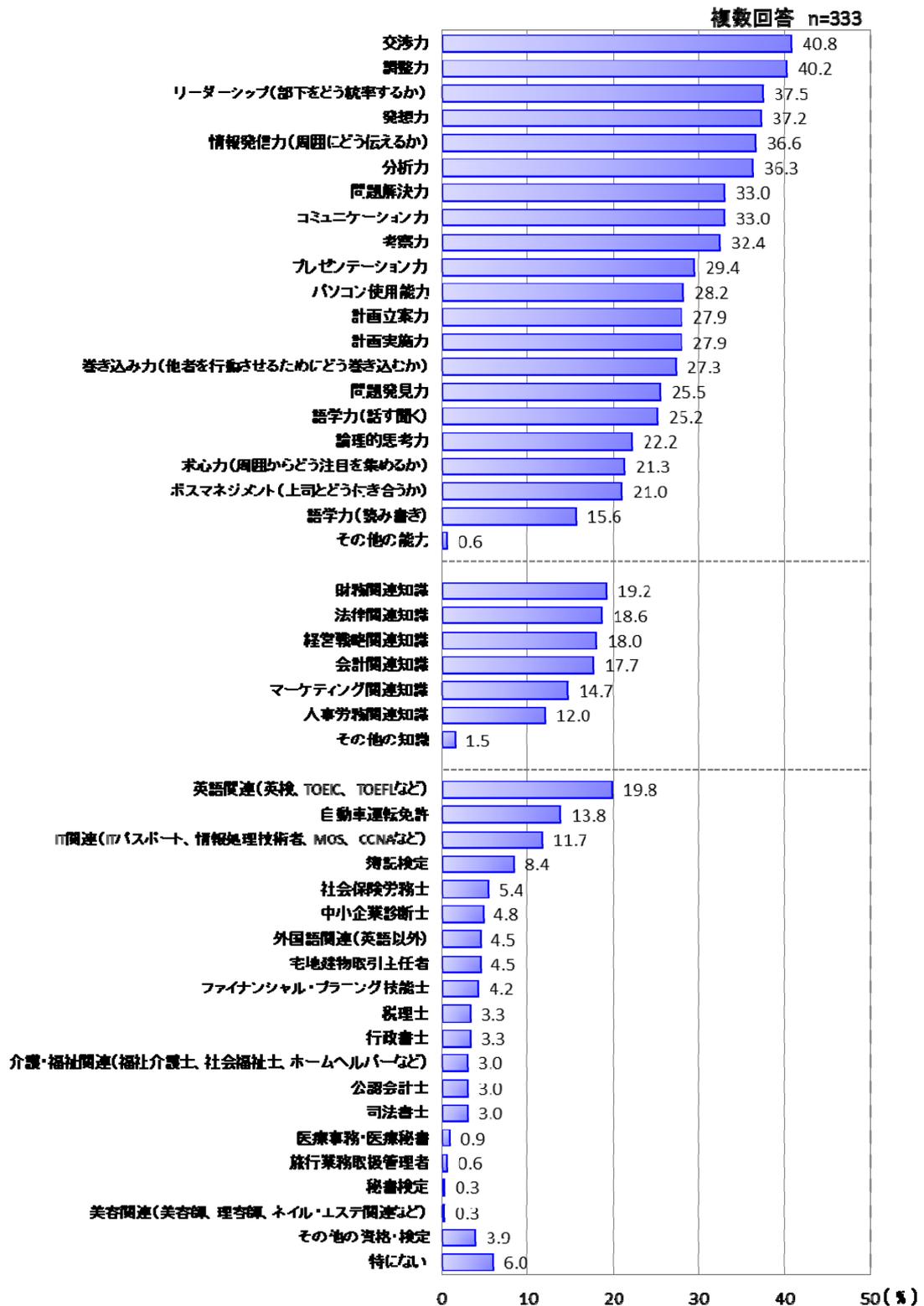


図 3-2. 働く男性が有用であると考え「能力」「知識」「資格」(複数回答可)

5-3-1. 働く女性と男性が有用と考える能力

現在有用であると回答した「能力」は働く女性の場合、「コミュニケーション能力 (40.8%)」が最も多く、以下「分析力 (37.5%)」と「パソコン使用能力 (37.5%)」が続き、「情報発信力 (36.9%)」、「考察力 (36.0%)」となっている。

一方、働く男性は「交渉力 (40.3%)」が最も多く、以下「調整力 (40.2%)」、「リーダーシップ (部下をどう統率するか) (37.5%)」、「発想力 (37.2%)」、「情報発信力 (36.6%)」となっている。

有用であると回答した比率が高かったトップ5は働く女性と働く男性とでは大きな違いがある。男女ともトップ5に入ったのは「情報発信力 (女性: 36.9%, 男性: 36.6%)」だけである。また働く女性の回答でトップであった「コミュニケーション能力」は働く男性の回答では7位、2位の「分析力」は働く男性の場合6位、3位の「パソコン使用能力」は働く男性の回答では11位になっている。

逆に働く男性の回答でトップであった「交渉力」は働く女性の回答では11位、2位の「調整力」は働く女性の回答では9位、3位の「リーダーシップ」は働く女性の回答では18位である。

この他に男女で顕著な差が表れたのは「リーダーシップ (部下をどう統率するか)」と「ボスマネジメント (上司とどう付き合うか)」の関係である。先述したとおり、「リーダーシップ」に関しては女性は20.2% (18位) であるのに対し、男性は37.5% (3位) であるが、「ボスマネジメント」に関しては女性が28.7% (10位) であるのに対し、男性は21.0% (18位) であり、男女で逆の傾向となっている。

また、この他に男性で高いスコアが出ているが、女性では低いスコアとなっているのは「求心力」

(男性: 21.3%, 女性: 16.3%)、「計画立案力」(男性: 27.9%, 女性: 19.6%)、「論理的思考力」(男性: 22.2%, 女性: 16.0%) などである。

逆に女性で高いスコアが出ているが、男性では低いスコアとなっている能力は「語学力」である。「語学力」に関しては「語学力 (読み書き)」と「語学力 (話す聞く)」という2つの項目があるが、「語学力 (読み書き)」は女性26.0%に対し男性15.6%、「語学力 (話す聞く)」は女性31.1%に対し男性25.2%となっており、「読み書き」の能力に対する

男女差は「話す聞く」よりも大きくなっている。この「能力」に関する男女の有用性の差は社会に出て働く男性と女性の組織内における立場が違っていることを示していると考えられる。すなわち、男性は組織の中のリーダーとして他の組織との交渉、そして他組織、自組織との調整を行う。その過程においてリーダーシップが必要となり、交渉、調整を成功させるための発想力や情報発信力が必要となってくる。

片や女性は、男性のリーダーが意思決定してきたことを理解し、その課題を分析し、資料作成を行う。あるいは男性のリーダーの意思決定や行動に必要な情報を提供する。この過程において上司や同僚とのコミュニケーション能力が必要であり、資料作成時にはパソコン使用能力だけではなく、分析力、考察力が要求され、その情報を発信する能力が必要となる。そしてこの資料作成に関しては外国語の資料、ホームページなども利用するため外国語に関して「読み書き」の能力が必要となる。交渉や調整を行う男性はその相手によっては外国語が必要なこともある。したがって、男性の場合は、外国語に関して「話す聞く」という会話能力も必要となり、「読み書き」よりも女性との差が小さいのであろう。

5-3-2. 働く女性と男性が有用と考える知識

続いて「知識」について比較する。全体的に男性の方が女性よりも高い数値を示しているが、男性が「知識」に関して有用と回答した比率は、6つの「知識」においてそれほど差がなく、「財務関連知識 (19.2%)」、「法律関連知識 (18.6%)」、「経営戦略関連知識 (18.0%)」、「会計関連知識 (17.7%)」、「マーケティング関連知識 (14.7%)」、「人事労務関連知識 (12.0%)」となっている。

一方、女性は6つの「知識」について有用と回答した数値にばらつきがある。「知識」に関して女性の回答で比較的高い数値を記録したのが「会計関連知識 (14.5%)」と「財務関連知識 (13.6%)」であり、逆に低い数値だったのが「経営戦略関連知識 (6.3%)」と「マーケティング関連知識 (6.6%)」でこの2つは男性と大きく差の開いた項目である。

この結果も社会において女性が活躍するポストがまだ限定的であることを示している。「経営戦略関連知識」と「マーケティング関連知識」という

2項目で女性の回答比率が男性のそれを下回っていることは、女性で「経営戦略関連知識」が必要なマネジメント層についている人が少ないことを表しているだけではなく、「企画部」や「営業推進部」というスタッフ部門で意思決定に加わっている女性が少ないことも想像できる。

5-3-3. 働く女性と男性が有用と考える資格

最後に「資格」に関する調査結果の分析である。男女とも「英語関連（英検、TOEIC、TOEFLなど）」（男性：19.8%，女性：22.2%）を除いて低い数字となった。男女間で顕著な差が生じたものとしては、女性の数値が高く男性の数値が低いものは「秘書検定」（男性：0.3%，女性：8.8%）と「医療事務・医療秘書」（男性：0.9%，女性：7.3%），逆に男性の数値が高く女性の数値が低いものは「外国語関連（英語以外）」（男性：8.8%，女性：4.5%），「自動車運転免許」（男性：13.8%，女性：8.5%）である。

秘書業務、医療事務・医療秘書業務に従事する男女の数の差を考慮すれば、「秘書検定」ならびに「医療事務・医療秘書」において女性の数値が男性を上回っていることは当然である。逆に資格としては男女とも広く取得されている「自動車運転免許」であるが、この資格（免許）が活用できる仕事についている人の数が男女で大きく異なるということ、英語以外の外国語をビジネスで使用するエリアにはまだ男性中心でビジネスを行っていることなどを意味している。

このように働く女性と働く男性が有用であると回答した「能力・知識・資格」に関しては、現在の社会において男性と女性がどのような業務に、どのような職位で働いているかということを表していると言えるであろう。

5-4. 働く女性と男性が有用と考える「能力」「知識」「資格」を学ぶべき機会

設問4は設問3で有用と回答した「能力・知識・資格」に関してどこで学ぶべきか、というものであり、「学生時代に学校で」「学生時代に学校以外の機関で」「社会に出てから職場のOJT」「社会に出てから職場以外のOff-JT」「その他」という5つの選択肢を用意している。なお、「その他」はほと

んど回答がなく、実質4つの選択肢であった。

この結果であるが、ほぼ女性と男性が同じ回答分布となった。

5-4-1. 働く女性と男性が有用と考える「能力」を学ぶべき機会

「能力」に関しては「リーダーシップ」「交渉力」などの対人能力を示す「ヒューマンスキル」，「論理的思考力」「問題解決力」など思考能力を示す「コンセプチャルスキル」，「パソコン使用能力」「語学力」などの技術的能力を示す「テクニカルスキル」の3つに分類できる。²⁾

「ヒューマンスキル」を学ぶべき場所は「社会に出てから職場のOJT」が男女とも圧倒的多数であり「リーダーシップ」（男性：73.6%，女性：73.1%），「ボスマネジメント」（男性：72.9%，女性：74.7%），「求心力」（男性：60.6%，女性：68.5%），「巻き込み力」（男性：60.4%，女性：69.0%），「交渉力」（男性：69.1%，女性：71.7%），「調整力」（男性：69.4%，女性：66.0%）となっており，それ以外の「学生時代に学校で」「学生時代に学校以外の機関で」「社会に出てから職場以外のOff-JT」という3つの選択肢がほぼ同程度であった。

「コンセプチャルスキル」を身に付けるべき場所は「社会に出てから職場のOJT」が一番多いが、「学生時代に学校で」が2位となっている。例えば「分析力」（男性：社会に出てからのOJT：58.7%，学生時代に学校で：35.5%，女性：社会に出てからのOJT：58.9%，学生時代に学校で：54.8%），「考察力」（男性：51.9%，46.3%，女性：63.0%，52.9%）が該当し，「発想力」「計画立案力」「計画実施力」「問題発見力」「問題解決力」なども同様の傾向である。職場のOJTだけではなく，学校もその習得の場として期待されている。

最後に「テクニカルスキル」であるが，今回の調査ではその業種や業界に特有のテクニカルスキルは列挙せず，「語学力」や「パソコン使用能力」という汎用的なスキル，リテラシーをリストアップしたが，一番回答が多いのは「学生時代に学校で」となっている。特に「語学力」に関しては「読み書き」（男性：75.0%，女性：83.7%），「話す聞く」（男性：69.0%，女性：82.5%）とも「学生時代に学校で」という回答が圧倒的に多い。

働く女性，男性から能力付与に関して学校に期

待されている部分は明確であり、リテラシーと言われる「語学」「パソコン」は社会に出る前に学校で学んでおくべきであると考えられている。

5-4-2. 働く女性と男性が有用と考える「知識」を学ぶべき機会

続いて「知識」に関しては「有用である」という回答が女性よりも男性が多かったが、どこで学ぶべきかという設問に関しては男女ほぼ同様の回答であった。一番多かったのは「社会に出てから職場での OJT」であったが、他の選択肢との差は「ヒューマンスキル」ほど大きくはなかった。知識ごとに傾向が異なり、「学生時代に学校で」と「社会に出てから職場での OJT」が拮抗しているものは「法律関連知識」（男性：学生時代に学校で：41.9%，社会に出てから職場での OJT：38.7%，女性：学生時代に学校で：42.9%，社会に出てから職場での OJT：42.9%）であり、「財務関連知識」（男性：39.1%，45.3%，女性：31.1%，46.7%）や「会計関連知識」（男性：42.4%，39.0%，女性：27.1%，43.8%）も似た傾向にある。

「人事労務関連知識」についてのみ、男性と女性で回答に差があり、女性は「社会に出てから職場以外の Off-JT：42.3%」「社会に出てから職場での OJT：38.5%」「学生時代に学校以外の機関：26.9%」「学生時代に学校：15.4%」の順であり、男性は「社会に出てから職場での OJT：55.0%」「社会に出てから職場以外の Off-JT：42.5%」「学生時代に学校：30.0%」「学生時代に学校以外の機関：10.0%」という順であったが、社会に出てから学ぶべきという点は変わらない。「マーケティング関連知識」「経営戦略関連知識」は「社会に出てから職場での OJT」「社会に出てから職場以外の Off-JT」が多く、生きたビジネスの場の中で習得すべきと考えている。

5-4-3. 働く女性と男性が有用と考える「資格」を学ぶべき機会

「資格」に関しては「学生時代に学校」が一番多かったものは「英語関連（英検、TOEIC、TOEFL など）」（男性：62.1%，女性：83.6%）「外国語関連（英語以外）」（男性：80.0%，女性：89.7%），「秘書検定」（男性：0.0%（回答数 1），女性：44.8%），

「簿記検定」（男性：78.6%，女性：52.6%），「学生時代に学校以外の機関」が一番多かったものは「自動車運転免許」（男性：47.8%，女性：57.1%）である。それ以外の資格・検定については回答数も少なく、区々である。業種や業界に特有の資格については社会に出てから学ぶべきであるという回答が多い。

5-5. 働く女性と男性が学習意欲のある「能力」「知識」「資格」

このように働く女性・男性の目指すべき人材像、学生時代の学習に対する評価、自らが職場で有用と考える能力・知識・資格、それらについて学ぶべき時と場所についての回答を得たうえで、実際に学ぶ意欲を尋ねたのが設問 5「これから、学んでみたい、取得したい能力・知識・資格にチェックしてください。」であり、その結果は女性は図 4-1、男性は図 4-2 のとおりである。

男女の最も大きな差に「学習意欲」がある。この設問 5 に関しては設問 3 と同様に 48 の選択肢の中に「特にない」がある。（これらの設問は複数回答可であるが、「特にない」という選択肢は他の選択肢との複数回答が不可となっている）

この「特にない」と回答した比率は、女性の 17.5% に対し、男性は 27.0% に上る。「現在有用な能力・知識・資格」を問うた設問 3 では「特にない」は女性は 9.1% と男性の 6.0% を上回っており、女性の方が男性よりも今後何かを学びたいという意識が高いということがうかがわれる。

この設問でも男女の違いが表れる。また、設問 3 の「現在有用な能力・知識・資格」との比較についても興味深い調査結果となっている。

まず、全体的に言えることは設問 3 の「現在有用な能力・知識・資格」では「能力」に回答が集中していたが、設問 5 の「今後学びたい能力・知識・資格」では「能力」に対する回答が多いものの、「知識」や「資格」との差は小さくなっていることである。特に男性の場合、その傾向は女性よりも顕著である。

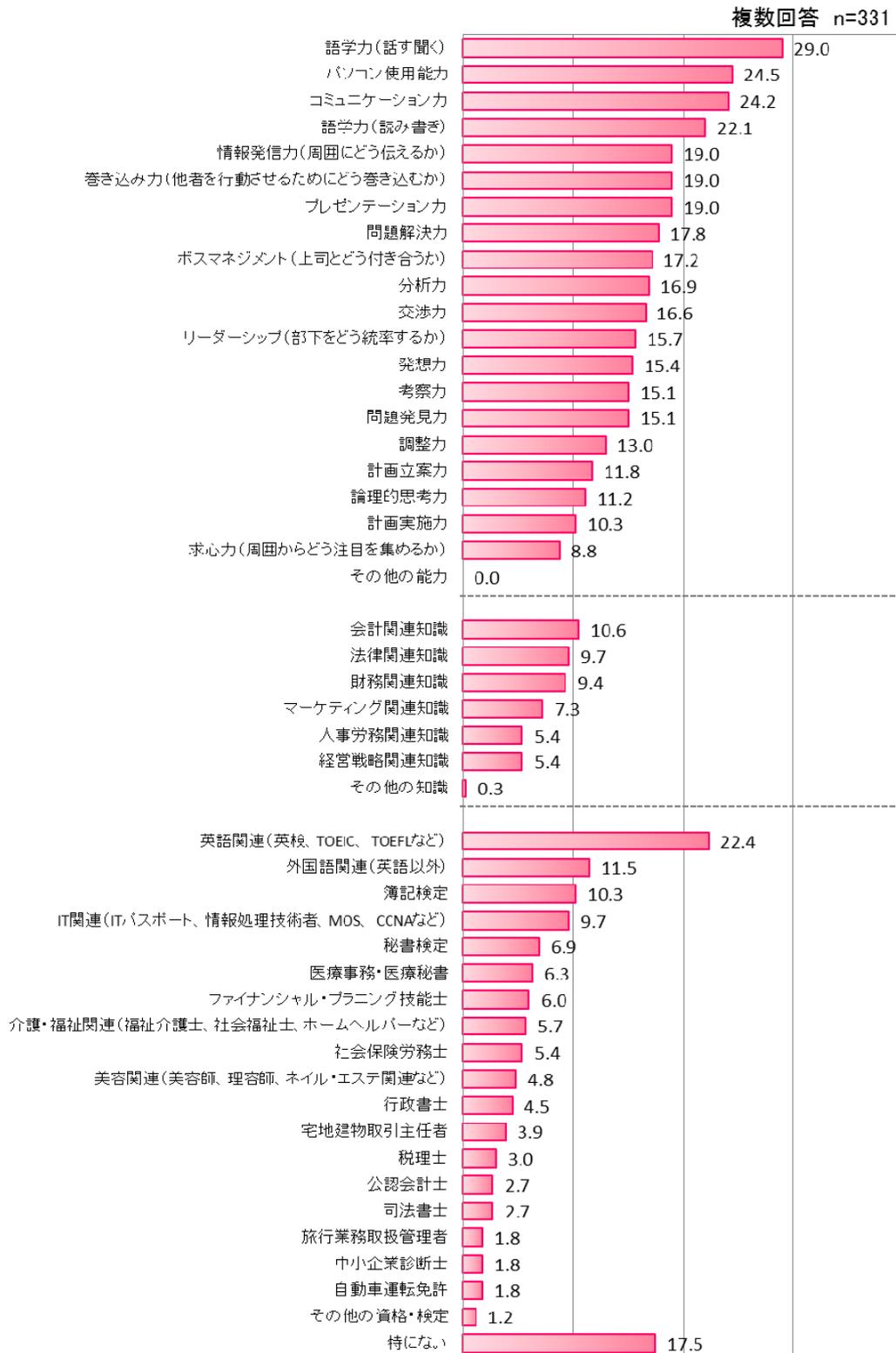


図 4-1. 働く女性が学習意欲のある「能力」「知識」「資格」(複数回答可)

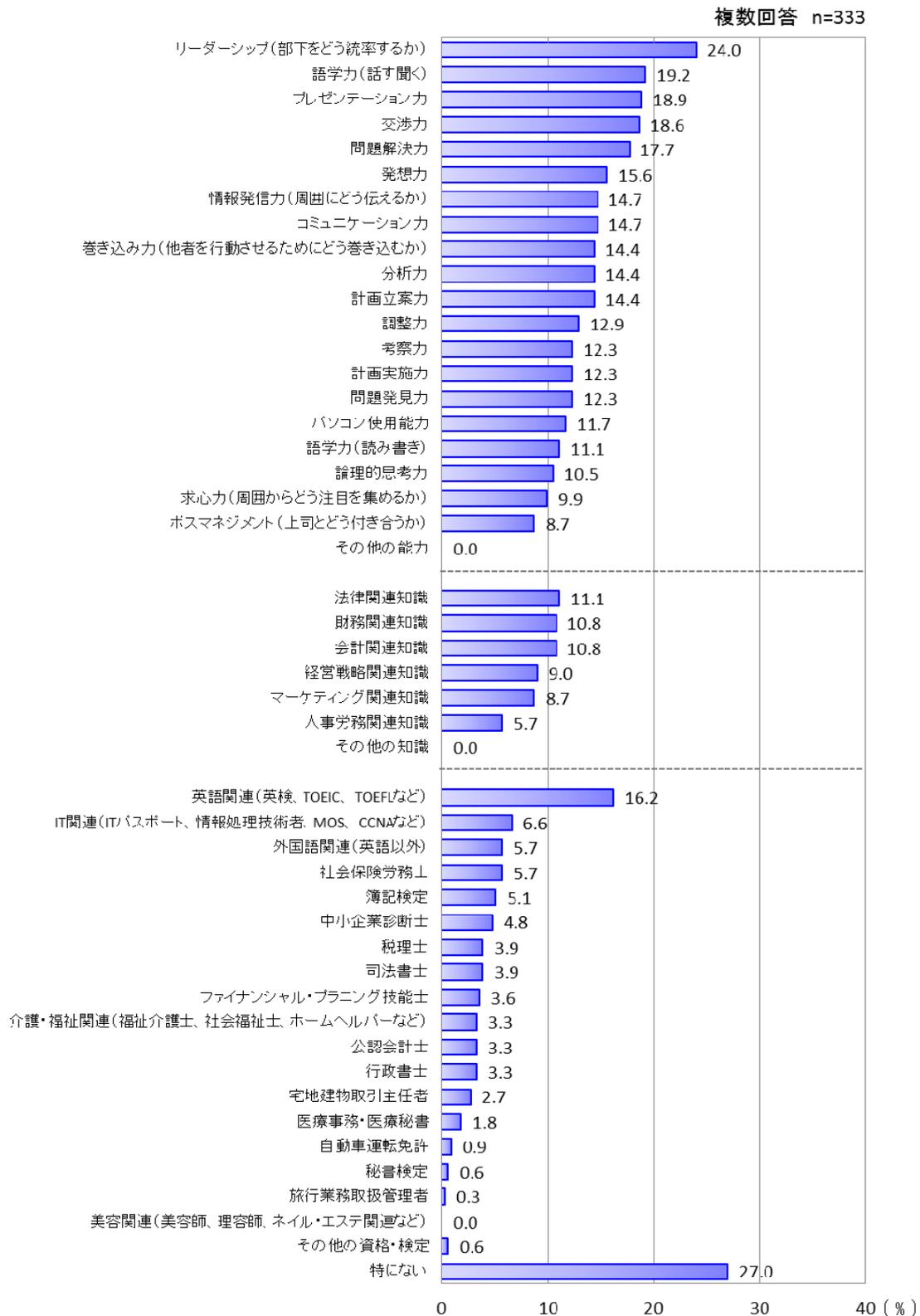


図 4-2. 働く男性が学習意欲のある「能力」「知識」「資格」(複数回答可)

5-5-1. 働く女性と男性が学習意欲のある「能力」

女性の場合、「能力」に関して学ぶ意向の比率が高いのは「語学力(読み書き, 話す聞く) (29.0%)」, 「パソコン使用能力 (24.5%)」, 「コミュニケーション力 (24.2%)」, 「語学力(読み書き) (22.1%)」の4つが他の項目を引き離しており, リテラシー系が中心である。特に語学力に関しては「資格」のカテゴリーの「英語関連(英検, TOEIC, TOEFL など)」も高い数字を記録している。

逆に、「リーダーシップ」「論理的思考力」「求心力」「計画立案力」「計画実施力」などについては低い数字となっている。

男性で学習意欲の高い「能力」は「リーダーシップ(部下をどう統率するか) (24.0%)」, 「語学力(話す聞く) (19.2%)」, 「プレゼンテーション力 (18.9%)」, 「交渉力 (18.6%)」, 「問題解決力 (17.7%)」であり, 「語学力(話す聞く)」以外は女性の上位4項目と重複していない。また「ボスマネジメント」「求心力」が低い数字になっている。

5-5-2. 働く女性と男性が学習意欲のある「知識」

「知識」に関しては男性の方が女性よりも学習意欲が高いことが分かった。知識には6項目があるがそのすべての項目で男性の学習意欲のある比率が女性の学習意欲のある比率を上回っている。女性について比較的学習意欲のある比率が高かったのが「会計関連知識 (10.6%)」, 「法律関連知識 (9.7%)」, 「財務関連知識 (9.4%)」であり, エキスパート的な知識習得の学習意欲が高い。

男性についてもこれらのエキスパート的な知識である「法律関連知識 (11.1%)」「会計関連知識 (10.8%)」「財務関連知識 (10.8%)」が上位となっている。

5-5-3. 働く女性と男性が学習意欲のある「資格」

女性の「資格」に対する学習意欲に関しては「英語関連(英検, TOEIC, TOEFL など)」が22.4%と突出している。続いて「外国語関連(英語以外) (11.5%)」, 「簿記検定 (10.3%)」, 「IT関連(ITパスポート, 情報処理技術者, MOS, CCNA など) (9.7%)」となっている。「資格・検定」に関しては「知識」とは逆に女性の学習意欲が男性よりも

高い。男性も上位項目は女性と重複するものが多く, 「英語関連(英検, TOEIC, TOEFL など)」が16.2%と突出し, 以下「IT関連(ITパスポート, 情報処理技術者, MOS, CCNA など) (6.6%)」, 「外国語関連(英語以外) (5.7%)」, 「社会保険労務士 (5.7%)」となっている。

5-6. 働く女性と男性が有用と考える「能力」「知識」「資格」と学習意欲

また, 設問3の「現在有用と考える能力・知識・資格」と比較すると, 男女とも「能力」に関しては設問3ではほとんどが20%から40%の中に分布し, 設問5でも10%から30%の間に分布しているが, 「知識」に関しては設問3ではほとんどが6%から20%の中にとどまり, 設問5でも5%から12%の間の分布にとどまっている。設問3で高い数値を示した項目が設問5でも高い数値となる傾向があるが, その数値は設問3ほどではないという全体的な傾向がある。また, 「能力」に関しては設問3で「有用である」と「知識」「資格」に比べて高い数値を示したが, 設問5の「学習意欲」では「知識」「資格」に比べてそれほど高い数値にはなっていない。これは「能力」が「知識」や「資格」に比べてこれから伸ばすことが難しいと考えているからではないだろうか。

このような全体的な傾向の中で女性特有の傾向としては「語学力」や「パソコン使用能力」などのリテラシー関連の「テクニカルスキル」に対する学習意向が高い。特に資格の「英語関連(英検, TOEIC, TOEFL など)」については有益であるという回答が22.1%であったのに対し, 学びたいという回答は22.4%であり, 唯一「学習意欲」の比率が「有益である」という比率を上回っている項目である。

男性の場合は, 学びたい項目のトップは「リーダーシップ(部下をどう統率するか) (24.0%)」であり, 「語学力」や「パソコン使用能力」などのリテラシー関連の「テクニカルスキル」に対する学習意欲は高いものの, 突出しているわけではない。それ以外の項目に関しては先述の「知識」の項目でも指摘した通り, 女性よりも学習意欲が低いわけではない。

このリテラシー関連の「テクニカルスキル」に対する学習意欲の差が全体としての男女の学習意

欲の差になっていると言えるであろう。

この調査結果から、女性は「能力」、特にヒューマンスキル、コンセプチャルスキルに関しては「有用性」は認めつつも、それを学習して新たなキャリアを切り開くというよりは、リテラシー関連のテクニカルスキルを身に付け、限定的なフィールドでキャリアアップをしていきたい、あるいはキャリアを継続していきたい、というのが現在の働く女性の一般像ではないかと推察できる。

一方の男性は「リーダーシップ（部下をどう統率するか）」がトップになったことからわかるように職場のリーダーとなっていくことがキャリアアップであると考えているのであろう。また、学習意欲で高い数値を示した「語学力」や女性を上回る数値となった「知識」については、多くの会社で昇進試験で英語が採択されてきた、昇進試験だけではなく、現実の業務を遂行する上で知識が必要、ということも影響しているであろう。

いずれにせよ、これらの働く女性、働く男性を対象としたキャリアに関する意識調査の結果、現実の社会においては大きな男女差が存在し、それがキャリア形成に関する意識にも大きく影響していることが理解できる。

6. 大妻女子大学生ならびに大妻女子大学短期大学部生に対する調査結果

このような社会の実態の是非はともかく、これから社会に出る女性に対してそのキャリア観を調査した。調査対象は大妻女子大学ならびに大妻女子大学短期大学の学生（以下、大妻生）であり、アンケート票を配布し、将来働く意志のある学生のみ回答するように指示し、200人から回答を得た。

すでに社会に出て働いている女性の意識調査と合わせて、今後のカリキュラム策定などに反映させていくことを目的とし、大妻生が将来どのような人材像を望んでいるのか、そしてどのようなことを学びたいのか、という2点に絞り、Q1「あなたは将来、職場でどのような立場になりたいですか」、Q2「あなたが将来働くにあたってこれから、学んでみたい、取得したい能力・知識・資格にチェックしてください。」という2つの設問（選択肢は働く女性・男性と同様）に対する回答を紙で回収した。（それ以外に、学部学科、学年を記入

させたが、無記名である）

6-1. 大妻生の目指す人材像

まず、Q1の「将来の職場での人材像」については図5のとおり、一番多かったのが「参謀型（リーダーを補佐し、チーム全体を束ねる）」の38.5%、次いで「エキスパート型（他人にはできない特殊な技術・スキルを持つ）」の28.5%、3番目が「実務家型（他人からの指示を忠実に実行）」の24.5%、一番少なかったのが「リーダー型（職場のリーダーとしてチームを率いる）」の7.5%である。

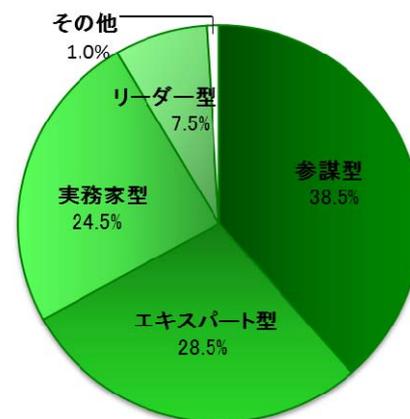


図5. 大妻生の目指す人材像

これを働く女性、男性の調査結果と比較するとリーダー型は大妻生7.5%（働く女性：8.5%、男性：27.3%）、参謀型は大妻生38.5%（働く女性：17.5%、男性：22.5%）、エキスパート型は大妻生28.5%（働く女性：32.6%、男性：26.4%）、実務家型は大妻生24.5%（働く女性：39.9%、男性：19.5%）となる。

三者の比較からわかるとおり、大妻生は働く女性と比べて参謀型志向が多く、逆に実務家型志向が少ない。そしてリーダー型志向は働く女性と同様に少なく、エキスパート型は働く女性全体とほぼ同じである。これは大妻女子大学のもともとの教育の主眼であるエキスパート型人材を志向する割合は世の中の平均と変わらず、女子の高等教育機関が志向しているリーダー型人材を志向する割合も社会全体同様低い、ということを表している。

一方、大妻女子大学を含む従来の高等教育機関では教育対象となっていなかった参謀型人材を志向する割合について、大妻生は平均的な働く女性

よりも著しく高いが、まさにこれこそスクールカラーであると言えよう。学祖大妻コタカは女性の自立を目指し、和裁というエキスパートとしての人材教育を始めたわけであるが、今回の調査によってエキスパートとしての自立よりも、むしろ他者であるリーダーを支え、他者であるメンバーを束ねるといふまさに関係的自立を実現するような参謀型人材へとその目指すべき人材像が100年の歴史を経て変わってきたと言えるであろう。

6-2. 大妻生が学習意欲のある「能力」「知識」「資格」

この参謀型人材の志向の高い大妻生が「将来働くにあたって学習意欲のある能力・知識・資格」を回答したものがQ2である。その結果は図6のとおりであり、全項目において働く女性を上回る数値となり、「特になし」という回答はわずか1.0%（働く女性：17.5%，男性：27.0%）であった。

6-2-1. 大妻生が学習意欲のある「能力」

「能力」に関して特に高い数値を示したのが「プレゼンテーション力（75.5%）」、「コミュニケーション力（75.0%）」、「語学力（読み書き、話す聞く）（71.0%）」、「パソコン使用能力（71.5%）」の4つである。これらは働く女性対象の調査でも高い数値を示したが、大妻生が働く女性全体に比べて著しく高い数値を示したのが「プレゼンテーション力（大妻生：75.5%，働く女性：19.0%）」であった。それ以外にも大妻生が働く女性全体に比べて高い数値を示したのが「ボスマネジメント（大妻生：64.5%，働く女性：17.2%）」、「求心力（大妻生：45.0%，働く女性：8.8%）」、「発想力（大妻生：66.5%，働く女性：15.1%）」、「計画立案力（大妻生：51.0%，働く女性：11.8%）」、「計画実施力（大妻生：43.5%，働く女性：10.3%）」である。

一方、大妻生の数値が高いとはいえ、働く女性との差が少なかったものは「リーダーシップ（大妻生：32.0%，働く女性：15.7%）」、「巻き込み力（大妻生：35.0%，働く女性：19.0%）」、「調整力（大妻生：26.0%，働く女性：13.0%）」、「問題発見力（大妻生：28.5%，働く女性：15.1%）」、「論理的思考力（大妻生：28.0%，働く女性：11.2%）」などいわゆるヒューマンスキル、コンセプチャル

スキルの部分である。

6-2-2. 大妻生が学習意欲のある「知識」

また「知識」については働く女性や働く男性とは逆の結果となった。働く女性や男性は「財務関連知識」、「会計関連知識」、「法律関連知識」というエキスパート性のある知識が上位に来たが、大妻生の場合は逆に「マーケティング関連知識」、「経営戦略関連知識」が上位となった。「マーケティング関連知識」の大妻生の学習意向は57.0%で働く女性の7.3%（男性は8.7%）を大きく上回る。また「経営戦略関連知識」も同様であり、大妻生の学習意向は44.5%で働く女性の5.4%（男性は9.0%）を大きく上回る。

これらの数値は大妻生が専門的な知識を活かすエキスパートではなく、組織全体を動かすポジションにつきたいと考えていることを示している。

6-2-3. 大妻生が学習意欲のある「資格」

そして「資格」については「英語関連（英検、TOEIC、TOEFLなど）（74.5%）」、続いて「秘書検定（56.0%）」、「簿記検定（39.5%）」、「IT関連（ITパスポート、情報処理技術者、MOS、CCNAなど）（36.0%）」などが上位を占めている。これらは働く女性（男性）の数値を大きく上回る。また、就職活動に向けて学生向けに講座が開設されていることもあり、学生になじみの深い資格・検定であるということも言えるであろう。また、「自動車運転免許（29.0%）」に関しては調査対象者の中に多くの1、2年生がおり、これから資格を取る対象者であるということを示している。

その中で「美容関連（美容師、理容師、ネイル・エステ関連など）（20.5%）」、「旅行業務取扱管理者（20.0%）」、「介護・福祉関連（福祉介護士、社会福祉士、ホームヘルパーなど）（18.5%）」、「医療事務・医療秘書（18.0%）」といったところが高い数値を残していることにも注目しなくてはならない。「介護・福祉関連」は200人の回答者の中に人間関係学部人間福祉学専攻の学生が25人、同学部介護福祉学専攻の学生が4人含まれていたことがこの数値の高さの原因となっているが、それ以外の「美容関連」、「旅行業務取扱管理者」、「医療事務・医療秘書」に関しては大学の授業では取り

扱ってないものであり、大妻生の潜在的なニーズを表していると言えるであろう。

以上の大妻生の「能力」「知識」「資格」に関する学習意欲の調査結果は大妻生がキャリアに関する

学習意欲を有していることを示している。またこれらの中に現在は大学の正課内だけではなく正課外でも扱われていないものも多く、その対応は急務の課題であると言えるであろう。

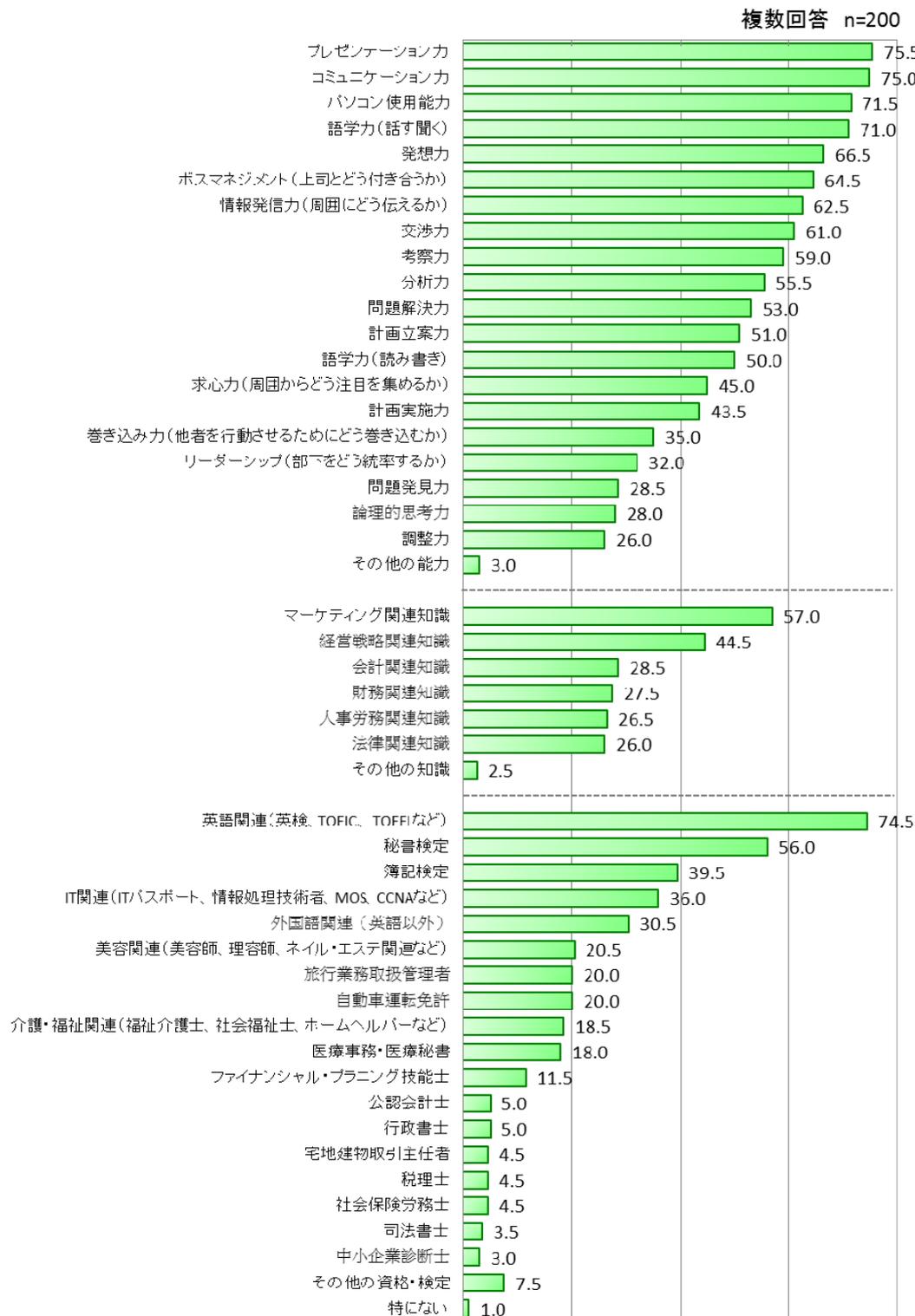


図 6. 大妻生が学習意欲のある「能力」「知識」「資格」(複数回答可)

7. 「参謀型人材」が有用とする「能力」「知識」「資格」

ここまでの分析で大妻生は「参謀型人材」に対する志向が強く、さらに「能力」「知識」「資格」に関する学習意欲も働く女性に比べて高いことが判明した。良妻賢母というイメージのある大妻女子大学の学生は参謀型人材を志向している比率が働く女性全体よりも高いわけであるが、彼女たちが社会に出ていくために必要なキャリア教育という観点で彼女たちが学びたいことを教えるだけではなく、「参謀型人材」を志向する女性がどのような「能力」「知識」「資格」を武器としているか、すなわち参謀型人材の女性として社会で成功するために、必要な「能力」「知識」「資格」は何であるかを確認し、それを先取りするような教育プログラムが必要であろう。他の女子大学の学生も「参

謀型人材」の志向が高いことが推測されるが、大妻女子大学が「参謀型人材」になるための先取り教育を提供することは他の女子大学に対して優位性を持つことになる。

ここで5-1で論じた「働く女性の組織内で目指す立場」と5-3で論じた「働く女性にとって、有用な能力・知識・資格」の回答をクロス集計し、「参謀型人材の女性」にとって有用な「能力・知識・資格」はなにかということを分析した。

働く女性が有用と考える「能力」「知識」「資格」を「リーダー型人材」「参謀型人材」「エキスパート型人材」「実務家型人材」という4つの人材像ごと比較したものが表1である。

表1. 働く女性が有用と考える「能力」「知識」「資格」の人材像別の比較

	リーダー型 n=28	参謀型 n=58	エキスパート型 n=108	実務家型 n=132	その他 n=5	女性全体 n=331
1 リーダーシップ (部下をどう統率するか)	60.7	32.8	15.7	9.8	20.0	20.2
2 ポスマネジメント (上司とどう付き合うか)	39.3	37.9	29.6	22.0	20.0	28.7
3 情報発信力 (周囲にどう伝えるか)	39.3	44.8	42.6	28.0	40.0	36.9
4 求心力 (周囲からどう注目を集めるか)	25.0	24.1	17.6	9.8	20.0	16.3
5 巻き込み力 (他者を行動させるためにどう巻き込むか)	39.2	34.5	26.9	19.7	20.0	26.3
6 交渉力	35.7	34.5	30.6	19.7	60.0	27.8
7 調整力	50.0	34.5	33.3	22.0	20.0	30.2
8 分析力	50.0	36.2	45.4	28.0	60.0	37.5
9 考察力	42.9	32.8	40.7	31.8	40.0	36.0
10 発想力	21.4	32.8	40.7	24.2	20.0	30.8
11 計画立案力	21.4	29.3	26.9	9.8	0.0	19.6
12 計画実施力	32.1	24.1	32.4	12.1	20.0	22.7
13 問題発見力	22.1	27.6	36.1	17.4	40.0	26.9
14 問題解決力	35.7	36.2	41.7	23.5	60.0	33.2
15 論理的思考力	14.3	22.4	21.3	9.1	20.0	16.0
16 プレゼンテーション力	17.9	36.2	28.7	19.7	20.0	25.4
17 コミュニケーション力	50.0	43.1	46.3	32.6	60.0	40.8
18 語学力 (読み書き)	17.9	19.0	31.5	25.0	60.0	26.0
19 語学力 (話す聞く)	21.4	27.6	38.0	28.8	40.0	31.1
20 パソコン使用能力	21.4	31.0	48.1	5.8	20.0	37.5
21 その他の能力	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
22 財務関連知識	14.3	8.6	23.1	7.6	20.0	13.6
23 会計関連知識	7.1	12.1	21.3	11.4	20.0	14.5
24 法律関連知識	7.1	6.9	18.5	6.1	20.0	10.6
25 人事労務関連知識	10.7	5.2	9.3	6.8	20.0	7.9
26 マーケティング関連知識	7.1	6.9	12.0	2.3	0.0	6.6
27 経営戦略関連知識	21.4	6.9	6.5	2.3	20.0	6.3
28 その他の知識	0.0	1.7	0.0	1.5	0.0	0.9
29 英語関連 (英検、TOEIC、TOEFLなど)	35.7	19.0	29.6	14.4	20.0	22.1
30 外国語関連 (英語以外)	10.7	5.2	12.0	7.6	0.0	8.8
31 IT関連 (ITパスポート、情報処理技術者、MOS、CCNAなど)	10.7	8.6	10.2	11.4	0.0	10.3
32 秘書検定	7.1	5.2	9.3	10.6	0.0	8.8
33 簿記検定	0.0	6.9	12.0	15.2	20.0	11.5
34 ファイナンシャル・プランニング技能士	3.6	6.9	9.3	6.1	20.0	7.3
35 宅地建物取引主任者	0.0	1.7	4.6	2.3	0.0	2.7
36 旅行業務取扱管理者	3.6	1.7	3.7	3.8	0.0	3.3
37 医療事務・医療秘書	3.6	5.2	7.4	9.1	0.0	7.3
38 美容関連 (美容師、理容師、ネイル・エステ関連など)	7.1	1.7	3.7	0.8	0.0	2.4
39 介護・福祉関連 (福祉介護士、社会福祉士、ホームヘルパーなど)	7.1	8.6	5.6	3.8	0.0	5.4
40 税理士	3.6	0.0	4.6	2.3	0.0	2.7
41 公認会計士	3.6	1.7	6.5	3.8	0.0	4.2
42 司法書士	3.6	0.0	5.6	1.5	0.0	2.7
43 行政書士	0.0	0.0	6.5	1.5	0.0	2.7
44 社会保険労務士	3.6	0.0	4.6	2.3	0.0	2.7
45 中小企業診断士	0.0	0.0	3.7	0.8	0.0	1.5
46 自動車運転免許	14.3	13.8	8.3	4.5	20.0	8.5
47 その他の資格・検定	7.1	1.7	3.7	0.8	20.0	2.7
48 特になし	0.0	10.3	4.6	13.6	20.0	9.1

7-1. 「参謀型人材」が有用と考える「能力」

「能力」に関しては3つのスキルで興味深い差異が表れた。まず「ヒューマンスキル」は全項目が平均以上であるが、「コンセプチャルスキル」は平均並み、そして「テクニカルスキル」は平均以下のものがほとんどである。

これを詳細にみていくと、ヒューマンスキルは「リーダーシップ(参謀型 32.8%, 平均 20.2%)」、「ボスマネジメント(参謀型 37.9%, 平均 28.7%)」、「情報発信力(参謀型 44.8%, 平均 36.9%)」、「求心力(参謀型 24.1%, 平均 16.3%)」、「巻き込み力(参謀型 34.5%, 平均 26.3%)」、「交渉力(参謀型 34.5%, 平均 27.8%)」、「調整力(参謀型 34.5%, 平均 30.2%)」とすべての項目で「参謀型人材」の回答は平均を上回っている。

平均との乖離という点では「リーダーシップ」が突出しているが、この「リーダーシップ」が有用と回答した比率は「リーダー型人材」は60.7%であり、「参謀型人材」の32.8%というのは4つの人材の中で2番目に高い数値に過ぎない。参謀型人材の回答が4つの人材の中で最も高いのは「情報発信力(参謀型 44.8%, リーダー型 39.3%, エキスパート型 42.6%, 実務家型 28.0%, 平均 36.9%)」だけである。ヒューマンスキルに関しては「リーダー型人材」が高い数値を示し、それに続いて「参謀型人材」が高い数値を示しているというケースがほとんどであり、「情報発信力」以外の「リーダーシップ」「ボスマネジメント」「求心力」「巻き込み力」「交渉力」「調整力」の6項目は「リーダー型人材」が1番高い数値を示し、「参謀型人材」が2番目に高い数値を示している。

続いて「コンセプチャルスキル」であるが、ほとんどの項目が平均並みとなった。その中で参謀型人材が4つの人材の中で一番高い数値を示したものがある。それは「計画立案力(参謀型 29.3%, リーダー型 21.4%, エキスパート型 26.9%, 実務家型 9.8%, 平均 19.6%)」、「論理的思考力(参謀型 22.4%, リーダー型 14.3%, エキスパート型 21.3%, 実務家型 9.1%, 平均 16.0%)」、「プレゼンテーション力(参謀型 36.2%, リーダー型 17.9%, エキスパート型 28.7%, 実務家型 19.7%, 平均 25.4%)」の3項目である。これら以外の項目はすべて平均並みであり、「コンセプチャルスキル」に関しては「リーダー型人材」が一番高い数値を示

す項目(「分析力」「考察力」「コミュニケーション力」)もあったが、「エキスパート型人材」が一番高い数値を示す項目(「発想力」「計画実施力」「問題発見力」「問題解決力」)の方が多かった。

そして「テクニカルスキル」に関しては語学、パソコンのスキルに関するものであるが、「参謀型人材」はいずれの項目も平均以下となった。そしてすべての項目で、一番高いのが「エキスパート型人材」、2番目が「実務家型人材」、3番目が「参謀型」人材、そして一番低いのが「リーダー型人材」となる。これは語学やパソコンという実務を企業等において支えているのが「エキスパート型人材」「実務家型人材」であるということを示していると言えよう。

7-2. 「参謀型人材」が有用と考える「知識」

そしてこの「テクニカルスキル」と同じ傾向を示すのが「知識」であり「資格」である。

「知識」に関しては「エキスパート型人材」が「財務関連知識」「会計関連知識」「法律関連知識」「マーケティング関連知識」の5項目でトップとなり、「リーダー型人材」が「人事労務関連知識」「経営戦略関連知識」でトップとなっている。

「参謀型人材」は6項目中4項目が平均以下であり、平均を超えた「経営戦略関連知識」は2番目、「マーケティング関連知識」は3番目である。「会計関連知識」が2番目、「財務関連知識」「法律関連知識」が3番目、「人事労務関連知識」は4番目である。

7-3. 「参謀型人材」が有用と考える「資格」

「資格」に関しても「参謀型人材」はほとんどの項目で平均以下であり、最下位になるものも少なくない。「参謀型人材」が最下位の資格は「外国語関連(英語以外)」、「IT関連(ITパスポート、情報処理技術者、MOS、CCNAなど)」、「秘書検定」「旅行業務取扱管理者」「税理士」「公認会計士」「司法書士」「行政書士」「社会保険労務士」「中小企業診断士」である。これらの資格は取得していても有用ではないと考えている「参謀型人材」が多いことを意味している。一方、資格において「参謀型人材」が有用であるという回答が平均を超えているものは「介護・福祉関連(福祉介護士、

社会福祉士、ホームヘルパーなど)」だけである。

この「資格」の分野は「エキスパート型人材」あるいは「実務家型人材」が上位を占める項目が多い。

7-4. 参謀型人材のための教育プログラム

このように「参謀型人材」が有用であると考えられる「能力」「知識」「資格」を全体、あるいは他の人材と比較すると、「参謀型人材」は「能力」の「ヒューマンスキル」に関しては「リーダー型人材」に近く「ミニリーダー型人材」といえるであろう。しかし、「コンセプチャルスキル」は平均並みであり、「エキスパート型人材」、「リーダー型人材」よりも少ない。「テクニカルスキル」「知識」「資格」に関しては軒並み平均以下である。

「参謀型人材」の強みは「ヒューマンスキル」、その中でも「情報発信力」であり、良き「参謀型人材」となるために情報発信力を養成することは有益であろう。それ以外の「ヒューマンスキル」の項目については「リーダー型」と同じメニューを提供することで対応できる。

他方、「コンセプチャルスキル」「テクニカルスキル」「知識」「資格」に関しては「参謀型人材」が強みとは認めていない。これらの「能力」「知識」「資格」を教育することは意味のあることではあるが、参謀型人材の育成という点では「ヒューマンスキル」を中心に教育することが必要であろう。

8. 大妻マネジメントアカデミーの実践

8-1. 大妻生の求める「能力」「知識」「資格」と参謀型人材の求める「能力」「知識」「資格」の不整合

ここで6で述べた大妻生が学びたい「能力」「知識」「資格」と7で述べた「参謀型人材」が有用と考える「能力」「知識」「資格」を比較してみよう。

大妻生の4割近くは「参謀型人材」を志向していたにもかかわらず、彼女たちが学びたいと思っているものは「プレゼンテーション力 (75.5%)」、「コミュニケーション力 (75.0%)」、「英語関連 (英検, TOEIC, TOEFL など) (74.5%)」、「パソコン使用能力 (71.5%)」、「語学力 (読み書き, 話す聞く) (71.0%)」、「マーケティング関連知識

(57.0%)」、「秘書検定 (56.0%)」、「経営戦略関連知識 (44.5%)」、「簿記検定 (39.5%)」、「IT 関連 (IT パスポート, 情報処理技術者, MOS, CCNA など)

(36.0%)」などである。しかし、これらは「参謀型人材」が有用であると回答しているものとは程遠い。唯一「プレゼンテーション力」だけは「参謀型人材」が有用であると回答したことと合致しているが、それ以外は他の人材像、特に「エキスパート型」あるいは「実務家型人材」が有用であると考えているものが多い。「参謀型人材」を志向する学生が現段階で学んでも社会に出てから自らの求める「参謀型人材」という人材像として活躍する際に必要なものを身に付けていないという恐れがある。

したがって、「参謀型人材」を育成するという観点から現在のカリキュラムを変更し、「参謀型人材」を志向する学生に対して、その目指す人材像にふさわしい「能力」「知識」「資格」を学ぶ機会を提供するべきであろう。

8-2. 2013年度の大妻マネジメントアカデミーのカリキュラム

以上のような大学内外での調査結果、分析を基に2013年の大妻マネジメントアカデミーのカリキュラムを再編成している。

基本的な考え方は2点である。

まず大妻女子大学が長い歴史の中で培った良妻賢母というイメージが現在の大妻生の「参謀型人材志向」につながっており、「参謀型人材」を養成するにふさわしいプログラムとするため、「参謀型人材」が有用であると考えている「能力」「知識」「資格」に関するカリキュラムを導入することである。

これらは、「情報発信力」を中心とする「ヒューマンスキル」、そして「コンセプチャルスキル」では「計画立案力」「論理的思考力」「プレゼンテーション力」が相当する。2013年度の大妻マネジメントアカデミーのカリキュラムには「情報発信力講座」「プレゼンテーション力講座」「思考力養成講座」を新設した。また計画立案力については「FP講座」や「演習形式の講座」で演習を行うことにより対応した。また前年度から開講していた「参謀型OL講座」についても演習部分に特化し、継続実施することとした。

もう1つは8-1で説明したとおり、参謀型人材が有用であると考えている「能力」「知識」「資格」と、現在の大妻生が学びたいと感じている「能力」「知識」「資格」にはギャップがあるが、大妻生の学習意欲を尊重し、ギャップはあるものの大妻生が学びたいと感じている「能力」「知識」「資格」に関するカリキュラムを組み込むことである。

大妻生が特に学びたいことには「プレゼンテーション力」、「コミュニケーション力」、「語学力（読み書き、話す聞く）」、「パソコン使用能力」「マーケティング関連知識」、「経営戦略関連知識」「英語関連（英検、TOEIC、TOEFLなど）」、「秘書検定」、「簿記検定」、「IT関連（ITパスポート、情報処理技術者、MOS、CCNAなど）」があるが、このうち正課の授業や他の課外講座ですでに取り組みられ、学生が学ぶ機会のある「語学力」「パソコン使用能力」「秘書検定」「簿記検定」「IT関連の一部」以外の部分に対応することとした。プレゼンテーション力については「プレゼンテーション力講座」、IT関連については「ドットコムマスター講座」を新設した。またマーケティング関連知識については「マーケティング入門講座」、経営戦略関連知識については「経営学入門講座」、コミュニケーション力については「書き方講座」と「話し方講座」を新設した。

9. おわりに

以上論じてきたとおり、働く女性と男性の間にはその目指すべき人材像に大きな差があり、いわゆる伝統的な役割が企業等の組織の中で残っていることがうかがわれる。さらに働く女性や働く男性が有用であると考えている「能力」「知識」「資格」、これから学びたい「能力」「知識」「資格」に関しても差が出ており、組織の中における女性と男性の役割に大きな差があることが明確になった。

その一方、良妻賢母というイメージの強い大妻生に同様の調査を行ったところ、「参謀型人材」に対する志向が働く女性よりも著しく高いことが判明した。良妻賢母が家庭における参謀であるならば、彼女たちは企業等の組織の中においても良妻賢母に相当する「参謀型人材」を志向していると言えるであろう。

さらに、「参謀型人材」を志向する大妻生であるが、彼女たちが学んでみたいという「能力」「知識」

「資格」は現在社会で働いている参謀型人材を志向する女性が有用であると考えている「能力」「知識」「資格」とは大きな乖離がある。これは目指すべき人材像になるために必要な「能力」「知識」

「資格」を学ばずして社会に出ていくことを意味しており、現在社会で話題になっている若年層の入社後のミスマッチにつながりかねない。

これは現在の女子大学が「リーダー型人材」や「エキスパート型人材」に対する教育プログラムを提供しており、「参謀型人材」を育成するための教育プログラムが明確ではなかったことが理由と考えられる。

大学進学率が高まり、学生の志向が多様化しているが、その中で良妻賢母のイメージを持つ女子大学においては、学生の「参謀型人材」に対する志向が働く女性よりも高いことから、「参謀型人材」を育成することも明示し、参謀型リーダーシップを育成するための教育プログラムを提供していくことが急務の課題であると言えるであろう。

謝辞

本研究は大妻女子大学人間生活文化研究所「共同研究プロジェクト」(K066)の助成を受けたものである。

このプロジェクトは長岡大学経済経営学部岡俊明特任教授、学校法人大妻学院花村邦昭理事長、大妻女子大学人間生活文化研究所大澤清二所長、大妻女子大学キャリア教育センター寺石雅英教授と井上で構成し、研究活動を行った。

また、データ収集に当たっては大妻女子大学人間関係学部松山博光教授、大妻女子大学人間生活文化研究所宇都宮由佳研究員の協力を得た。

これらの皆様に感謝の意を表す。

注)

1) 「リーダー型」「参謀型」「エキスパート型」「実務家型」という人材の4類型は筆者が勤務していたNTTグループで1980年代から継続されて使用されている分類である。

2) 「ヒューマンスキル」、「コンセプチャルスキル」、「テクニカルスキル」の3分類は以下の通りである。

「ヒューマンスキル」：リーダーシップ（部下をどう統率するか）、ボスマネジメント（上司とどう付き合うか）、情報発信力（周囲にどう伝える

か) , 求心力 (周囲からどう注目を集めるか) , 巻き込み力 (他者を行動させるためにどう巻き込むか) , 交渉力, 調整力

「コンセプトチャルスキル」 : 分析力, 考察力, 発想力, 計画立案力, 計画実施力, 問題発見力, 問題解決力, 論理的思考力, プレゼンテーション力, コミュニケーション力

「テクニカルスキル」 : 語学力 (読み書き) , 語学力 (話す聞く) , パソコン使用能力

参考文献

<書籍>

花村邦昭. 大妻コタカ 母の原像. ランダムハウス講談社. 2009年

花村邦昭. 働く女性のための<リーダーシップ>講義. 三和書籍. 2013年

Abstract

In the organization as a company, there are four types of human resources, "management leader", "supporting staff", "expert" and "practitioner". In universities, the education is focused on the training for leaders. And in other educational institutes, there are education for expert and practitioner, but the education for supporting staff does not exist clearly.

The results of survey of the human resource types that working women want and that of working men are completely different.

The working men want to be leader, expert, supporting staff and practitioner in turn. But about 40 % of the working women want to be practitioner and only 8.5% want to be leader. And 17.5% of the working women wants to be supporting staff.

And the result of survey on the ability, knowledge and certification that the working person thinks useful is also different between women and men.

Further the result of survey on the ability, knowledge and certification that the working person want to study is also different between women and men.

These results of survey mean the existing difference of the post and the category in the job between women and men.

The result of the same survey at Otsuma Women's University, one of the traditional women's university which alumnae have the image of "dutiful wife and devoted mother", is interesting. 40% of the students want to be supporting staff. This means that the "dutiful wife and devoted mother" in house is equals to the supporting staff in the organization.

But the students want to study the ability, knowledge and certification that the expert or practitioner type working women think useful. The gap between they want to be and they want to study may cause the maladjustment after their employment.

In order to close the gap, the result of this research will be reflected to the curriculum of the program of career education called Otsuma Management Academy.

(受付日 : 2013 年 10 月 10 日, 受理日 : 2014 年 1 月 22 日)



井上 俊也 (いのうえ としや)

現職：大妻女子大学キャリア教育センター教授

慶應義塾大学経済学部を卒業，日本電信電話公社（現・日本電信電話株式会社）入社，HEC（フランス共和国 高等商業学校）卒業。

日本電信電話株式会社，NTT フランス，東日本電信電話株式会社，西日本電信電話株式会社，NTT コムウェア株式会社など NTT グループで 26 年間勤務，主に営業，企画，国際業務に従事する。

2010 年大妻女子大学に入職，2011 年より現職，大妻マネジメントアカデミーの企画・運営を担当。

専門はスポーツビジネス，マーケティング。

日仏経営学会，日本スポーツ産業学会，日本スポーツマネジメント学会，日仏メディア交流協会に所属。

新宿区情報公開・個人情報保護審議会委員，環境審議会委員を歴任。

主な著書：21 世紀と体育・スポーツ科学の発展－日本体育学会第 50 回記念大会誌－1（共著，杏林書院）