

## 研究ノート

## 女子大学と共学大学における女子教育力の比較研究

## ——試行的調査その2のデータ分析——

三宅 えり子

現代社会学部・社会システム学科

## I. はじめに

前回、「女子大学と共学大学における女子教育力の比較研究－試行的調査から－」（三宅、2009）において、京都の共学大学1校と女子大学1校において質問紙調査をもとに、女子教育力の試行的比較研究を行った。調査内容はおもに、2つの時期に測定した1) 語彙力の伸び、2) 自己効力感の伸び、3) リーダーシップ育成度の3項目に基づいており、共学と別学では、特に女子学生に対するこれら3項目の教育効果に違いがあるのかについて分析を行った。

その結果、大学での学力達成度を予測する要因となる日本語語彙力（小野、2005; 2008）、目標達成の要因となる自己効力感、女子大学に向いているとされるリーダーシップ育成度において共学、別学の女子学生の間有意差はみられなかったが、時間経過とともに、女子大学の学生は、大学教員から期待されていると感じた度合いと勉強時間が有意に伸び、アルバイト時間が有意に短縮された。これに対して、共学大学の女子学生が有意な伸びを示した項目はなく、将来のリーダーシップ発揮度のみが有意に低下したことが顕著であった。さらに、その後、女子大学内で学生を2つのグループに分けて1方に介入を行った調査では、教員が女子学生の能力を信頼し将来の活躍を期待し激励したグルー

プは、すべての調査項目の平均値に伸びが見られた。特に自己効力感、将来のリーダーシップ発揮度、大学生生活満足度、読書冊数において有意な伸びが認められた。

前回の調査は小規模で短期間という方法上の限界はあったものの、女子大学の教育効果の可能性の一端を示すものであった。そして、教員からの期待と学業面での支援が学生の自己効力感を高め、さらに、高められた自己効力感が将来リーダーシップを発揮する自信を強めることが確認されたことは、共学、別学にかかわらず、女子学生に対する教員の接し方を変えることによって、女子学生の能力をいっそう伸ばすことができるという結果である。

今回は、「試行的調査その2」として、前回とは別の共学大学の学生と、前回と同じ女子大学ではあるが異なる対象者に対して、前回の質問紙を改良したもの（末尾に質問紙を添付）を、2010年1月に1回のみ実施した。本稿はその調査結果を研究ノートとしてまとめたものである。これら2回の試行的調査に基づいて、研究方法をさらに改善し、同テーマの本格的な調査に結びつけることを目的としている。

なお、この研究はアメリカの女子教育に関する研究知見に触発され、下記の考察に基づいて始めたものである。

## II. 問題の所在—アメリカの女子大学の優れた教育効果との関連から

高等教育における受験生の共学志向の流れの

中で、女子大学の存在意義はどこにあるのだろうか。この問いは、アメリカにおいて女子大学が減少し大学の共学化が加速した1970年代以降、盛んに議論され研究されたテーマである。1962年アメリカには183校の女子大学があったが、1990年には65校に減少している（坂本, 1999, p. 21）。しかしながら、それと反比例するかのように、女子教育に関する研究が「教育とジェンダー」の視座から蓄積されてきた。

女子教育を高等教育に限った場合、以下のことが報告されている。全米の大学の女性卒業生のうち、女子大学卒の女性はわずか4%であるが、女性国会議員の20%、「Business Week」誌で取り上げられる成功したビジネス・ウーマンの30%、大手企業1,000社の女性重役の33%が女子大学出身者で占められている。また、女子大出身者の90%は、卒業後何らかの形で公的機関や専門家からなる組織に1度は関わった経験をもち、共学大学出身者より慈善活動に関わる率が高いと言われている。女子大学は、ヒラリー・クリントン、マデリン・オルブライト、レイチェル・カーソン、ベティ・フリーダン、バーバラ・ブッシュなど多くの著名人を排出してきた（Bank, 2007）。

さらに、女性の博士号取得者、医学部大学院進学者、科学系博士号取得者は、共学大学より女子大学出身者のほうが2倍多い。共学大学の女子学生よりも、女子大学の女子学生のほうが大学満足度はより高く、自尊心も高く、リーダーシップ・スキルとより活発な行動力は、女子大学学長の90%、教員の55%が女性であるというロールモデルの存在によって動機付けられており、女子大学のほうが女子大生のリーダーシップ発揮の機会が多いことが指摘されている。これらの研究結果に対して、女子大学進学者の社会階層、セルフ・スクリーニング、時代による学生意識の差に関して学術的批判がなされたが、時代を問わず最近の研究結果においても一貫した女子大学の教育効果が実証されたことによって反駁されている（Bank, 2007）。

アメリカの女子大学がなぜ優れた教育効果を

発揮するに至ったかについては、女子大学に学ぶ教育環境7か条として次のような知見がまとめられている。1) 大学の使命を表す教育理念を教職員が熟知し、日々その実践に努めている。2) 女子学生の能力と可能性を信頼し、そのことを言動によって女子学生にも伝えている。3) 学内において能力開発のための支援環境を提供している。4) 役割モデルとしての教職員が各職階において男女バランスよく配属されている。5) 各学生が主役になることができ、意欲的な学生が多く学内に存在する。6) 授業と課外活動においてリーダーシップ発揮の機会を多く提供している。7) 学生の意識喚起のためにジェンダー問題や人権問題に関する授業をカリキュラムに組み込んでいる（Tidball et al., 1999, pp. 96-101）。

アメリカと日本の女性就労率の差は縮小傾向にあるが30～39歳の年齢層では、依然として10ポイント程度の差が見られる。また、男女賃金格差は、日本が男性100.0に対して女性66.6であるが、アメリカは男性100.0に対して女性77.6である（ILO, 2009）。さらに、女性の社会参画度とリーダーシップ発揮度に関連して、国会議員、管理職および専門職に占める女性割合に基づいて算出されたジェンダー・エンパワーメント指数は、測定された108カ国中、アメリカが18位であるのに対して、日本は58位と先進国中最下位であった。経済、教育、政治、保健の4分野の男女格差を表すジェンダー・ギャップ指数は、130カ国中、アメリカが27位、日本は98位であった（日本婦人団体連合会, 2009, p. 280）。

これらの数値は、日本の女性が様々な分野において能力をもちながらも、法律立案、法改正、政策立案、社会改革、企業の経営方針などを左右する重要な意思決定に十分参画できていないことを物語るものである。これらの分野でより多くの女性がリーダーシップを発揮することにより、他の女性リーダーを多くもつ国々にみられるように、女性や社会的弱者の利益を代弁し

た意思決定がなされる確率が高まり、誰もが生活しやすい社会実現に向けた社会変革へとつながることが推測できる。

日本の女子大学の存在意義を考えるにあたり、日本の女子大学も、アメリカの女子大学にみられるようなエンパワーメント効果のある教育を実践し実証できるならば、日本のジェンダー・エンパワーメント指数を引き上げることになり、女子大学の存在意義が日本でも認められるようになるだろうと考える。さらに、女子学生をよりよく教育する知見を獲得すれば、共学大学においても女子学生と男子学生に対して等しく教育効果を上げる教育方法の開発にも寄与するものとする。

### Ⅲ. 方法

#### (1) 調査の概要

前回の試行的調査では、京都府の私立女子大学 A と私立共学大学 B の学生を比較した。今回は、前回とは異なる京都府の私立共学大学 C と、前回と同じ女子大学であるが、前回と異なるクラスを調査対象としたので、前回と区別するため本稿では女子大学 D と呼ぶ。女子大学 D (A) は創立 130 年以上の歴史をもち、教育理念としてキリスト教主義、国際主義、リベラル・アーツ教育を掲げている。5 学部 10 学科からなる 6,000 人規模の女子大学で、調査対象者が所属する学部の一般に公表されている入試偏差値は 55～56 である (旺文社、2010)。共学大学 C は創立 110 年の歴史をもち、「自由と清新」の建学の精神を掲げ、「平和と民主主義」の教育理念のもと、14 学部からなる 35,000 人規模の総合大学で、調査対象者が所属する学部の一般に公表されている入試偏差値は 60 である (旺文社、2010)。

前回と今回の調査はあくまで本格的な研究調査に向けた試行的な調査であるため、協力を得られた調査対象者が少なかったことをことわっておく。また、前回は同じ対象者に対して一定期間をおいて 2 回の調査を行い回答数値の変化

を見たが、今回、質問紙調査は 1 回だけとした。これは、2 回調査したとしても、短期間おいただけでは、有意な差異を見出しにくいことと、今回は特に、共学大学内の男女差と、女子大学内の一般クラスと「女性とリーダーシップ」という授業の受講生の回答傾向の差を比較することを目的としたためである。

共学大学 C では、社会科学系のクラスを担当する教員に質問紙の配布を依頼し、登録者数約 100 名のクラスで 2010 年 1 月後半に実施され、男子学生から 20 部、女子学生から 41 部回収し、それぞれ 20 人分、41 人分の有効回答を得た。学年の内訳は、男子学生では 2 年が 11 人、3 年が 7 人、4 年が 2 人で、女子学生では 2 年が 20 人、3 年が 17 人、4 年が 4 人であった。

女子大学 D では、2009 年 1 月後半に教育学系学科 2 年生の登録者数 63 人のクラスで、授業時間中に質問紙を配布して調査を行い、記入後その場で直接回収した。学生から 51 部回収し 51 人分の有効回答を得た。同じ女子大学 D で、「女性とリーダーシップ」という授業を履修した学生対象にも調査を行った。登録者数 36 名で、受講生の過半数が社会科学系 2 年生である。このクラスの学生に対しては、2010 年 1 月末に期末レポートを当該事務室に提出に来た際に質問紙をわたし、記入後、同事務室に提出してもらった。20 部回収し、20 人分 (2 年 15 人、3 年 2 人、4 年 3 人) の有効回答を得た。いずれのクラスにおいても、この質問紙調査に関しては予告も調査の趣旨説明もなしに行われた。

#### (2) 質問紙の調査内容の改善点

前回の質問紙は以下のような 31 問からなっている。まず対象者の属性に関する項目として、名前、生年月日、所属大学、性別、学年を問うた。次に自己効力感の測定には Jerusalem and Schwarzer (1992) の General Perceived Self-Efficacy Scale (GSE) (和訳、筆者) を尺度に用いた。自己効力感とは、目標達成に必要な自己の能力に対する信頼度を示し、過去 40 年の

研究から、様々な領域において自己効力感の高さが成功の主要因であることが実証されている (Bandura, 1977, 1995; Hackett, 1997; Hackett & Betz, 1989; Lent, Brown & Larkin, 1984; Nevill & Schlecker, 1988)。GSE 尺度は「困難な問題でも一生懸命がんばれば、解決することができる」など、一般的な日常の問題解決に関する自己効力を測定する 10 項目で構成されており、「1: 全く当てはまらない/低い」から「9: 最もあてはまる/高い」までの 9 段階から選択してもらい 10 問の合計を点数化した。

また、リーダーシップに関しては、「大学でのリーダーシップ発揮度」と「将来のリーダーシップ発揮度」について尋ねた。自己効力感の影響源になる項目として、「ロールモデルの有無」、「大学教員からの期待度」、「大学教員による学業面の支援」、「今の健康状態」(「良好」「まあまあ良好」「よくない」の 3 件法) で尋ねた。また、将来のライフコースに関して、「就きたい職業の有無」、「就職目標を達成する自信」、「具体的キャリア目標」(記述式) を問うた。

さらに、大学生生活全般に関するものとして、「大学生生活満足度」(最低 1 点から最高 9 点の選択式)、「交友関係の広さ」、「授業外での 1 日平均勉強時間」、「1 週あたりのアルバイト時間」、「過去 1 ヶ月間に読んだ本の冊数 (教科書、雑誌以外)」(記述式)、「過去 1 ヶ月間の 1 日平均テレビ視聴時間」(記述式)、「過去 1 ヶ月間新聞を読んだ頻度」(「ほぼ毎日」「時々」「ほとんど読まない」の 3 件法) についての設問を加えた。上記の記述式、3 件法以外の質問は、すべて最低 1 点から最高 9 点の選択式にした。

今回の質問紙では、選択肢をすべてグレードの低いものから高いものへと 4 件法に変更した。これは、選択肢の中間点に回答傾向が偏るのをさけ、回答傾向をより差異化するために変更を行った。そして、「過去 1 ヶ月間の 1 日平均テレビ視聴時間」と「過去 1 ヶ月間新聞を読んだ頻度」は、前回の分析結果から研究目的の主要因ではないと考えたため今回は削除した。また、名前、生年月日 (2 回分のデータをマッチ

ングさせる ID 番号作りのため)、所属大学の項目も削除した。新たに、「日本社会において、今後も女子大学は必要だと思いますか」という質問を追加した。さらに、ロールモデルの選択肢として、前回の「教員」を「男性教員」と「女性教員」に分け、「親」を「父」と「母」に分け、「兄」と「姉」を追加した。自己効力感 General Perceived Self-Efficacy Scale (GSE) の尺度は、最新版を用いたので、質問内容は同じであるが若干文言を修正した。質問合計数は前回と同様 31 問である。今回は、回答用紙としてマークシート用紙を用いた。

#### IV. 結果

共学大学 C 男性、共学大学 C 女性、女子大学 D 女性①、女子大学 D 女性②の調査結果は表 1-A に示した通りである。これらの 4 グループの平均値の間に有意差があるかどうかに関して、ノンパラメトリック検定の Kruskal-Wallis 検定を行い、1% または 5% 水準で有意差を示した項目 (表 1-B の①、④、⑥、⑨、⑫) のみ、さらに、それぞれの項目でペアごとの Mann-Whitney の U 検定を行った。ペアの有意確率に関しては、4 グループあるため、Mann-Whitney の U 検定の有意確率が  $< .0125$  ( $.05/4$ ) なら、5% 水準で有意と判断した。したがって、このセクションで、平均値の差が有意と言及しているものは、上記のプロセスに基づいて検定した結果に限る。

##### (1) 自己効力感とリーダーシップ発揮度

4 段階で問う設問 10 問から算出した自己効力感 (GSE) の平均値 (最高値: 40.00) は、共学大学 C 男性が 26.75、共学大学 C 女性が 24.85、女子大学 D 女性①が 26.12、女子大学 D 女性②が 28.26 であった。共学大学 C 女性の中央値は 25.00、女子大学 D 女性②の中央値は 29.00 であった。Mann-Whitney の U 検定を行った結果、有意水準 5% のもとで、両グループの中央値には有意な差が認められた ( $U=204$ ,  $P=.003$ )。

表1-A 試行的調査その2における  
共学大学C(男性)・共学大学C(女性)・女子大学D(女性①,女性②)の比較

	共学大学C(男性)	共学大学C(女性)	女子大学D(女性①)	女子大学D(女性②)
	N=20	N=41	N=51	N=20
	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)
①自己効力感	26.75 (4.29)	24.85 (4.07)	26.12 (2.971)	28.26 (3.494)
②大学でのリーダーシップ発揮度	2.50 (.850)	2.32 (.673)	2.67 (.385)	2.85 (.474)
③将来のリーダーシップ発揮度	2.50 (.761)	2.41 (.399)	2.67 (.267)	2.60 (.463)
④大学教員からの期待度	1.90 (.718)	1.93 (.620)	2.41 (.487)	2.25 (.618)
⑤大学教員による学業面の支援	2.80 (.834)	2.59 (.649)	2.94 (.456)	2.95 (.261)
⑥就職目標達成の自信	2.82 (.728)	2.47 (.681)	3.00 (.391)	2.69 (.363)
⑦大学生生活満足度	2.75 (.851)	2.93 (.520)	3.02 (.420)	3.15 (.450)
⑧授業外の1日平均勉強時間	1.65 (.933)	1.73 (.851)	1.78 (.502)	1.80 (.589)
⑨過去1ヶ月の読書冊数(教科書、雑誌以外)	2.40 (.754)	2.20 (.711)	2.22 (.828)	2.90 (.516)
⑩学期中1週あたりの平均アルバイト時間	2.40 (.821)	2.37 (.738)	2.52 (.459)	2.50 (.579)
⑪1週間あたりのクラブ・同好会での平均活動時間	1.79 (1.122)	1.76 (1.261)	1.68 (.892)	1.47 (.640)
⑫日本社会における女子大学の必要性	2.63 (.831)	2.46 (.405)	2.98 (.244)	3.50 (.265)

(注1) 8,9,10,11は回答の選択肢の番号の平均値であるため実際の数値と異なる。

表1-B 平均値の差におけるノンパラメトリック検定のクラスカル・ウォリス検定

	共学大学C(男性)	共学大学C(女性)	女子大学D(女性①)	女子大学D(女性②)	$\chi^2$	自由度	有意確率
	N=20	N=41	N=51	N=20			
	平均ランク	平均ランク	平均ランク	平均ランク			
①自己効力感	71.58	54.96	64.85	87.03	9.849	3	*
②大学でのリーダーシップ発揮度	32.80	28.68	37.37	41.00	4.285	3	
③将来のリーダーシップ発揮度	64.78	58.49	72.52	69.30	4.084	3	
④大学教員からの期待度	54.45	55.29	78.29	71.45	12.281	3	**
⑤大学教員による学業面の支援	66.23	56.16	72.19	73.48	5.776	3	
⑥就職目標達成の自信	58.62	46.12	66.78	53.25	9.720	3	*
⑦大学生生活満足度	57.63	64.67	68.32	74.48	2.845	3	
⑧授業外の1日平均勉強時間	59.23	63.35	69.43	69.63	1.683	3	
⑨過去1ヶ月の読書冊数(教科書、雑誌以外)	69.78	59.56	59.75	91.05	14.247	3	**
⑩学期中1週あたりの平均アルバイト時間	65.40	62.54	68.52	67.40	.722	3	
⑪1週間あたりのクラブ・同好会での平均活動時間	51.18	49.60	49.99	44.03	.879	3	
⑫日本社会における女子大学の必要性	52.82	45.89	69.17	93.50	32.230	3	**

\*\* 1%水準、\* 5%水準で有意であることを示す

リーダーシップに関して、「大学入学後、学生会の役員やクラブの部長、授業関係の課題グループのまとめ役など、リーダーシップを発揮する立場にありますか/したか」に対して「はい」、「いいえ」で答えてもらい、さらに「『はい』と答えた人はどの程度リーダーシップを発揮する自信がありますか/したか」に対して4段階で回答してもらった(表1-Aの②)。大学でのリーダーシップ発揮度の平均値は、共学大

学C男性が2.50、共学大学C女性が2.32、女子大学D女性①が2.67、女子大学D女性②が2.85で、4グループの間には有意な差が見られなかった。表1-Aには記載されていないが、リーダーシップ発揮経験者の割合が共学大学C女性は43.9%であるが、女子大学D女性①のほうが51.0%とより多くの女子学生がリーダーシップ発揮の経験をしていた。

つぎに、「将来、あなたが何らかの分野/職

場においてリーダーとしての役割を担うことになると仮定した場合、どの程度リーダーシップを発揮する自信がありますか」という問いに対して4段階で回答してもらった結果(表1-Aの③)、共学大学C男性が2.50、共学大学C女性が2.41、女子大学D女性①が2.67、女子大学D女性②が2.60で、4グループの間には有意差が見られなかった。

以上、自己効力感と大学でのリーダーシップ発揮度と将来のリーダーシップ発揮度の3項目の平均値だけを見ると、有意差ではないが共学大学Cでは女性より男性のほうが高く、女性どうしでは、共学大学の女性より女子大学の女性のほうが高い数値を示した。

## (2) 大学生生活全般における調査項目

表1-Aの④~⑫は大学生生活全般における調査項目の結果を示している。この中で、共学大学Cの男性と女性の間では、「大学教員による学業面の支援」、「就職目標達成の自信」などにおいて、男性のほうが女性より高い数値を示したが、いずれの項目においても有意な差を示したものはなかった。

つぎに、女子大学D女性①と共学大学Cの女性の間で有意な差がみられた項目は、以下のもので、いずれも女子大学D女性①のほうが高い数値を示した。「大学教員からの期待度」において、共学大学C女性の中央値は2.00、女子大学D女性①の中央値も2.00であったが、Mann-WhitneyのU検定を行った結果、有意水準5%のもとで、両グループには有意差が認められた(U=681.5, P=.002)。また「就職目標達成の自信」において、共学大学C女性の中央値は2.50、女子大学D女性①の中央値は3.00であった。Mann-WhitneyのU検定を行った結果、有意水準5%のもとで、両グループの間には有意な差が認められた(U=515, P=.003)。さらに、「日本社会における女子大学の必要性」に関しては、共学大学C女性の中央値は3.00、女子大学D女性②の中央値も3.00であったが、Mann-WhitneyのU検定を行った結果、有意

水準5%のもとで、両グループの間には有意な差が認められた(U=565, P=.000)。

女子大学Dで「女性とリーダーシップ」の授業を履修した女性②と一般クラスの女性①では、前者グループ(女性②)のほうが、「過去1ヶ月の読書冊数(教科書、雑誌以外)」(中央値:前者3.00;後者2.00, U=270, P=.001)と「日本社会における女子大学の必要性」(中央値:前者3.50;後者3.00, U=225, P=.001)において有意な差が認められた。同じく、女子大学Dで「女性とリーダーシップ」の授業を履修した女性②と共学大学C女性では、前者グループ(女性②)のほうが、「過去1ヶ月の読書冊数(教科書、雑誌以外)」(中央値:前者3.00;後者2.00, U=212, P=.001)、および「日本社会における女子大学の必要性」(中央値:前者3.50;後者3.00, U=99, P=.000)において有意な差が認められた。

表1-Aには示していないが、女性のライフコースに関する問いで、「将来、就きたい職業はありますか」に対して「はい」と答えた学生が、女子大学D女性①では92.2%、共学大学C女性では82.9%いた。希望する就業形態では、「定年まで就業継続」を選んだ学生が女子大学D女性①、共学大学C女性の順に(以下、同じ順で記載)40.4%、26.8%、「就業中断後再就職」を選んだ学生が34.6%、31.7%、「結婚・出産後退職」を選んだ学生が19.2%、31.7%、「専業主婦」を選んだ学生は、1.9%、9.8%で、女子大学の学生のほうが共学大学の女子学生より強いキャリア志向を示した。

## (3) 調査項目間の相関係数と回帰分析

表2は調査項目間の相関係数を示したものである。表2の対角線の左下半分は共学大学C女性の相関係数を、対角線の右上半分は共学大学C男性の相関係数を示している。表2に示されているように、共学大学C女性において1%または5%水準で中程度( $0.4 < |r| \leq 0.7$ )の相関係数を示したものは、「自己効力感」と「将来のリーダーシップ発揮度」(0.511\*\*),「大学教員からの期待度」と「大学教員による学業面

表2 調査項目間の相関係数 共学大学 C (男性)、共学大学 C (女性)

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
①自己効力感	1	.266	.367	.132	-.168	.195	.363	.051	.186
②将来のリーダーシップ発揮度	.511 **	1	.482 *	-.249	.111	-.367	.660 **	.266	.027
③大学教員からの期待度	.176	.063	1	.053	.024	-.311	.606 **	.201	-.107
④大学教員による学業面の支援	-.004	.346 *	.424 **	1	-.365	.385	.080	.069	-.485 *
⑤授業外の1日平均勉強時間	.136	.239	.179	.217	1	.209	-.305	-.418	.523 *
⑥過去1ヶ月の読書冊数	.337 *	.267	-.016	.048	.165	1	-.266	-.383	.220
⑦交友関係の広さ	.286	.455 **	.323 *	.122	.165	.121	1	.606 **	-.300
⑧健康状態	.031	.275	-.268 *	.192	-.285	.061	-.025	1	-.180
⑨女子大学の必要性	.066	.070	.219	.287	.174	-.266	-.080	.207	1

(注1) \*\* 1%水準、\* 5%水準で有意であることを示す。

(注2) 対角線左下が共学大学 C (女性) (N = 41)、右上が共学大学 C (男性) (N = 20)

の支援」(0.424\*\*), および「交友関係の広さ」と「将来のリーダーシップ発揮度」(0.455\*\*)であった。共学大学 C 男性において5%水準以上で中程度 ( $0.4 < |r| \leq 0.7$ ) の相関係数を示したものは、「大学教員からの期待度」と「将来のリーダーシップ発揮度」(0.482\*)、「交友関係の広さ」と「将来のリーダーシップ発揮度」(0.660\*\*), 「交友関係の広さ」と「大学教員からの期待度」(0.606\*\*), 「健康状態」と「交友関係の広さ」(0.606\*\*), 「大学教員による学業面の支援」と「日本社会における女子大学の必要性」(-0.485\*), および「授業外の1日平均勉強時間」と「日本社会における女子大学の必要性」(0.523\*)であった。

上記の中程度の相関関係を示した調査項目間で回帰分析を試みた結果、1%水準または5%水準で有意な因果関係を示したものは、以下の項目である。なお、「独立変数」、「従属変数」、B値、 $\beta$ 値、有意確率の順に記載する。共学大学 C 女性においては、「自己効力感」と「将来のリーダーシップ発揮度」が  $B=.079$ ,  $\beta=.511$ , 1%水準、「大学教員からの期待度」と「大学教員による学業面の支援」が  $B=.434$ ,  $\beta=.424$ , 1%水準、および「交友関係の広さ」と「将来のリーダーシップ発揮度」が  $B=.340$ ,  $\beta=.455$ , 1%水準で因果関係が認められた。共学大学 C 男性においては、「大学教員からの期待度」と「将来のリーダーシップ発揮度」が  $B=.510$ ,  $\beta=.482$ , 5%水準、「交友関係の広さ」と「将来のリーダ

シップ発揮度」が  $B=.638$ ,  $\beta=.660$ , 1%水準、「交友関係の広さ」と「大学教員からの期待度」が  $B=.553$ ,  $\beta=.606$ , 1%水準、「健康状態」と「交友関係の広さ」が  $B=.524$ ,  $\beta=.606$ , 1%水準、「大学教員による学業面の支援」と「日本社会における女子大学の必要性」が  $B=-.500$ ,  $\beta=-.485$ , 5%水準、および「授業外の1日平均勉強時間」と「日本社会における女子大学の必要性」が  $B=.482$ ,  $\beta=.523$ , 5%水準で因果関係が認められた。

表3の対角線の左下半分は女子大学 D 女性①の相関係数を、対角線の右上半分は女子大学 D 女性①の相関係数を示している。表3に示されているように、女子大学 D 女性①において1%または5%水準で弱い ( $0.2 < |r| \leq 0.4$ ) の相関係数を示したものは5組あったが、中程度 ( $0.4 < |r| \leq 0.7$ ) の相関係数を示したものはみられなかった。

女子大学 D 女性②において1%または5%水準で中程度 ( $0.4 < |r| \leq 0.7$ ) の相関係数を示したものは、「自己効力感」と「将来のリーダーシップ発揮度」(0.624\*\*), 「大学教員による学業面の支援」と「授業外の1日平均勉強時間」(0.510\*), 「健康状態」と「大学教員からの期待度」(0.700\*\*), 「過去1ヶ月の読書冊数」と「健康状態」(-0.538\*), および「健康状態」と「交友関係の広さ」(0.478\*)であった。

上記の中程度の相関関係を示した調査項目間

表3 調査項目間の相関係数 女子大学 D (女性①)、女子大学 D (女性②)

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
①自己効力感	1	.624 **	.080	-.371	.058	.164	.020	-.032	.360
②将来のリーダーシップ発揮度	.326 *	1	.000	-.212	-.161	.237	.302	.033	.000
③大学教員からの期待度	.237	.166	1	.033	-.087	-.419	.065	.700 **	.000
④大学教員による学業面の支援	.173	.172	.222	1	.510 *	.416	-.101	-.098	.106
⑤授業外の1日平均勉強時間	.037	-.152	.016	.092	1	.248	-.401	-.343	.073
⑥過去1ヶ月の読書冊数	.159	-.011	-.109	.063	.108	1	-.286	-.538 *	-.081
⑦交友関係の広さ	.302 *	.329 *	.095	-.003 *	.011	.113	1	.478 *	.111
⑧健康状態	.179	.021	.181	.192	-.363 *	-.250	-.112	1	.000
⑨女子大学の必要性	.299 *	.056	.277	.126	.108	-.251	.026	.140	1

(注1) \*\* 1%水準、\* 5%水準で有意であることを示す。

(注2) 対角線左下が女子大学 D (女性①) (N = 51)、右上が女子大学 D (女性②) (N = 20)

で回帰分析を試みた結果、1%水準または5%水準で有意な因果関係を示したものは、以下の項目である。なお、「独立変数」、「従属変数」、B値、 $\beta$ 値、有意確率の順に記載する。女子大学 D 女性②においては、「自己効力感」と「将来のリーダーシップ発揮度」が  $B=.122$ ,  $\beta=.624$ , 1%水準、「大学教員による学業面の支援」と「授業外の1日平均勉強時間」が  $B=.768$ ,  $\beta=.510$ , 5%水準、「健康状態」と「大学教員からの期待度」が  $B=1.022$ ,  $\beta=.700$ , 1%水準、「過去1ヶ月の読書冊数」と「健康状態」が  $B=-.401$ ,  $\beta=-.538$ , 5%水準、および「健康状態」と「交友関係の広さ」が  $B=.478$ ,  $\beta=.478$ , 5%水準で因果関係が認められた。

## V. 分析・考察

共学大学 C において、男女間の平均値に有意差は見られなかったものの、以下の項目で男子学生のほうが女子学生を上回ったことは、前回の共学大学 B の結果と共通していた。その項目は、自己効力感、大学でのリーダーシップ発揮度、将来のリーダーシップ発揮度、大学教員による学業面の支援、就職目標達成の自信においてであった。このことは、共学大学においては、教員は意識する・しないにかかわらず、男子学生の教育・就職支援に力を入れ、女子学生の存在が周縁化され女子学生は自信と自尊心をなくしていくというサドカーら (1997) の知見がある程度裏付けるものである。

共学大学 C の女性と女子大学 D 女性①を比較した場合、大学教員からの期待度、就職目標達成の自信、女子大学の必要性において、有意差で女子大学 D 女性①のほうが共学大学 C の女性よりも有意な差で高い数値を示した。これらの数値は共学大学 C の男性よりも高かった。また自己効力感に関しては、有意差ではなかったが女子大学 D 女性①のほうが共学大学 C の女性よりも若干高い値 (26.12, 24.85) を示し、女子大学 D 女性②は共学大学 C 女性よりも有意な差で高い数値を示した (28.26, 24.85)。これは、前述のように共学大学では周縁化される傾向がある女子学生が、女子学生しかいない女子大学では大学教育の主役となっていることが伺える。学生の性別にかかわらず学生の能力を信頼し、授業外でも学生を支援することは、アメリカの大学において教育効果をあげている優秀教師にみられる共通点であることが報告されている (Bain, 2004)。

さらに、女子大学 D の学生は、共学大学 C の女性より、日本社会における女子大学の必要性を強く認識している結果となった。このことは、女子大学 D 女性①の自己効力感と女子大学の必要認識度の間に弱い正の相関がみられたことは、自己効力感を高めた女子大生は女子大学の教育効果を評価する傾向にあると解釈できる。

なお補足になるが、共学大学 C 女性と女子大学 D 女性①において、自己効力感と将来の

リーダーシップ発揮度、交友関係の広さと将来のリーダーシップ発揮度の間に相関と因果関係がみられた。後者に関して、交友関係が広いということは、積極性とコミュニケーション能力の高さが関係していると思われ、そのことが将来リーダーシップを発揮する自信にもつながるのでないかと考えられる。この相関と因果関係は共学大学Cの男性にもみられたが、男性の場合は大学教員からの期待度とも相関していた。これは師弟関係構築においても、コミュニケーション能力を発揮したものと推測できる。

女性のライフコースに関して、共学大学C女性の82.9%に対して、女子大学D女性①は約10%多い92.2%が明確な就職目標をもっていった。共学大学C女性の26.8%に対して、女子大学D女性①はそれより約14%多い40.4%が定年まで就業継続を希望していた。専業主婦を希望する学生は女子大学D女性①で1.9%、共学大学C女性で9.8%いた。女子大学の学生により多くキャリア志向がみられたのはこのグループに教員を目指す学生が多いためとも考えられるが、女性の経済的自立、および日本のジェンダー・エンパワーメント指数向上には、女性の正社員としての就労率が上がる必要があり、その意味で、今後大学におけるキャリア教育の重要性が増すと思われる。

最後に、女子大学内の一般クラスと「女性とリーダーシップ」授業の履修グループの調査結果について言及しておく。この2グループの比較で顕著なことは、後者の自己効力感の値が4グループの中で最も高く、そのことが将来のリーダーシップ発揮の自信を有意に高めた点である。この結果が授業効果によるものかその他の要因によるものか、対象者20人の調査結果から結論づけるのは時期尚早であるかもしれない。このグループに関しては、本来リーダーシップの資質が高かった学生が受講したということも仮定できるだろうし、他の授業と比べてかなり多くの課題が課せられた授業に最後まで残った学生は意欲的に向上心が強かったとも仮定できるだろう。ただ、受講生一人ひとりが学期末

に授業を振り返ったコメントから、授業で行った世界的女性リーダーたちの資質分析から勇気づけられ、それをもとに自らを振り返り将来の目指すべき自己像を模索する作業から感化されたことが報告されている。(このクラスに関しては、過年度に受講生対象に授業初回と最終回に行った自己効力感の伸びに関する質問紙調査が2年分あり、そのデータ分析も合わせて行う必要があるだろう。)

まとめとして、共学大学Cの男子学生と女子学生の間、平均値の差はあれ、有意差を示した項目がひとつもなかったことは、共学大学において男子学生と女子学生が平等な扱いを受けていないと、このデータからは結論づけることはできない。しかしながら、女子大学Dの女性①も女性②も「1週間あたりのクラブ・同好会での平均活動時間」を除くすべての項目で共学大学Cの女性より高い数値を示したことは、注目に値する。特に、女子大学Dの女性①は共学大学Cの女子学生とは有意な差で、大学教員からの期待を強く感じ、就職目標達成の自信を強く持ち、女子大学存在の必要性を感じていることが認められた。また、さらなる検証を必要とするが、女子大学Dの一般クラスを受講生と共学大学Cの女子学生の間には自己効力感の有意差が認められないのに、女子大学Dの「女性とリーダーシップ」の受講生と共学大学Cの女子学生の間には自己効力感の有意差が認められたことは、今後女子大学の存在意義を実証していく上で、女子大学全体でリーダーシップ資質の育成に取り組む必要性を示唆するものである。

今回と前回の2回の試行的調査で明らかになったことは、女子大学の教育力を実証していくことは、その研究方法をより精密にしていくという課題はあるものの、可能であり、共学大学にはない女子大学の教育環境と特性を生かして、女子学生の能力を最大限伸ばす教育方法を持続的に開発し実践していくことは教育機関としての責務であると考えられる。そして、女子大学

においては、キャリア教育とリーダーシップ教育の開発および充実が、教育効果を上げる鍵をにぎるものと思われる。

今後の本格的な調査に向けては、複数の共学大学と女子大学の類似学部の各学年からランダムに一定数の調査対象者を得ることと、100問の「言葉の調査」を10問程度に厳選して質問紙に組み込み、質問紙記入にかかる時間の短略化をはかることを当面の課題としている。

#### 参考文献

- Bain, K. 2004. What the best college teachers do. Cambridge, MA: Harvard University Press. (高橋靖直 (訳) 2008 ベストプロフェッサー 玉川大学出版部)
- Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 181-215.
- Bandura, A. ed., 1995 *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. (本明寛, 野口京子 (訳) 1997 激動社会の中の自己効力 金子書房)
- Bank, B. ed., 2007 *Gender and Education An Encyclopedia*. Vol. I. Westport, CT: Praeger Publishers.
- Hackett, G. 1997 Self-efficacy in career choice and development. Bandura, A. *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. 232-258.
- Hackett, G. & Betz, N. 1989 An explanation of the mathematics self-efficacy--Mathematics performance correspondence. *Journal for Research in Mathematics Education*. 20 (3), 261-273.
- ILO 第98回総会 (2009年) 報告書「ディーセント・ワークの中心にあるジェンダー平等」ILO 駐日事務所
- Jerusalem, M. & Schwarzer, R. 1992 Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. In R. Schwarzer ed., *Self-efficacy: Thought control of action*. Washington, D. C.: Hemisphere, 195-213.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Larkin, K. C. 1984 Relation of self-efficacy expectations to academic achievement and persistence. *Journal of Counseling Psychology*. 31 (3), 356-362.
- 三宅えり子 2009 女子大学と教育大学における女子教育力の比較研究 - 試行的調査から 同志社女子大学学術研究年報 第60巻 同志社女子大学 19-30.
- Nevill, D. D. & Schlecker, D. I. 1988 The relation of self-efficacy and assertiveness to willingness to engage in traditional/nontraditional career activities. *Psychology of Women Quarterly*. 12, 91-98.
- 日本婦人団体連合会 (編) 2009 女性白書 2009 ほるぷ出版
- 旺文社 2010 大学受験パスナビ [http://passnavi.evidus.com/search\\_univ/](http://passnavi.evidus.com/search_univ/)
- 小野博他 2005 日本の大学生の基礎学力構造とリメディアル教育 - IT活用学力支援研究 NIME 研究報告第6号 1-142.
- 小野博 2008 大学生の学力低下とその対応策 - オンライン学習大学ネットワーク (UPO-NET) による教材の共有化と共同利用について 大学関西フォーラム資料
- サドカー, マイラ&デイヴィッド 1997「女の子」は学校でつくられる 河合あさ子 (訳) 時事通信社
- 坂本辰朗 1999 アメリカの女性大学: 危機の構造 東信堂
- Tidball, M. E., Smith, D. G., Tidball, C. S. & Wolf-Wendel, L. E. 1999 Taking women seriously: Lessons and legacies for educating the majority. Phoenix, Arizona: Oryx Press.

参考資料 質問紙

## 共学大学と女子大学における女子教育力の実証的比較研究

このアンケートと語彙テストは、上記の研究の一環として実施します。アンケートの回答内容と語彙テストは、集団としてのデータ分析のみに使用し個人情報保護を遵守します。このアンケートに答えることや回答内容、語彙テストの結果は、協力いただいた方の成績には、いっさい関係しません。データ分析後はすべてのアンケート用紙と語彙テスト用紙を廃棄処分します。どうかご理解とご協力のほどよろしくお願いいたします。

同志社女子大学現代社会学部准教授 三宅えり子 emiyake@dwc.doshisha.ac.jp

❖マークシート左端の「番号」欄に学籍番号の下7桁を書き、その番号を正しくマークしてください。

(学籍番号下7桁は「言葉の調査」とマッチングするためのみ必要です。)

(氏名を記入する必要はありません。)

❖マークシートの解答記入欄に、次の各質問の答となる選択肢の番号を正しくマークしてください。

(解答番号 100 問のうち、第1問から第31問までを使用してください。)

1. 性別                    ① 女性                    ② 男性
2. 学年                    ① 1年                    ② 2年                    ③ 3年                    ④ 4年
3. 困難な問題でも一生懸命がんばれば、解決することができる。
  - ① 全く当てはまらない    ② あまり当てはまらない    ③ ある程度当てはまる    ④ 最も当てはまる
4. だれかに反対されても、自分の望みを叶える方法や手段を見つけることができる。
  - ① 全く当てはまらない    ② あまり当てはまらない    ③ ある程度当てはまる    ④ 最も当てはまる
5. 自分の目標を達成できると確信している。
  - ① 全く当てはまらない    ② あまり当てはまらない    ③ ある程度当てはまる    ④ 最も当てはまる
6. 予期しない出来事が起きても、適切に対応できる自信がある。
  - ① 全く当てはまらない    ② あまり当てはまらない    ③ ある程度当てはまる    ④ 最も当てはまる
7. 自分には知識、財源、人脈があるので、予期しない状況が起こっても対処できる。
  - ① 全く当てはまらない    ② あまり当てはまらない    ③ ある程度当てはまる    ④ 最も当てはまる
8. 必要なだけ努力すれば、ほとんどの問題を解決することができる。
  - ① 全く当てはまらない    ② あまり当てはまらない    ③ ある程度当てはまる    ④ 最も当てはまる
9. 自分の能力を信じているので、困難に出会っても冷静でいられる。
  - ① 全く当てはまらない    ② あまり当てはまらない    ③ ある程度当てはまる    ④ 最も当てはまる
10. 問題に直面しても、2通り以上の解決策を考えつことができる。
  - ① 全く当てはまらない    ② あまり当てはまらない    ③ ある程度当てはまる    ④ 最も当てはまる
11. 自分が困った時は、よい解決案を1つ思いつすることができる。
  - ① 全く当てはまらない    ② あまり当てはまらない    ③ ある程度当てはまる    ④ 最も当てはまる
12. 自分にどんなことが起きても、対処することができる。
  - ① 全く当てはまらない    ② あまり当てはまらない    ③ ある程度当てはまる    ④ 最も当てはまる

13. 大学入学後、学生会の役員やクラブの部長、授業関係の課題グループのまとめ役など、リーダーシップを発揮する立場にありますか/したか。  
① はい ② いいえ
14. 「はい」と答えた人はどの程度リーダーシップを発揮する自信がありますか/したか。  
① 全くない/なかった ② あまりない/なかった ③ ある程度ある/あった ④ おおいにある/あった
15. クラブ、同好会、サークルなどに入っていますか。  
① はい ② いいえ
16. 「はい」と答えた人は、1週あたりの平均的な活動時間を教えてください。  
① 1～4時間 ② 5～9時間 ③ 10～15時間 ④ 16時間以上
17. 将来、あなたが何らかの分野/職場においてリーダーとしての役割を担うことになると仮定した場合、どの程度リーダーシップを発揮する自信がありますか。  
① 全くない ② あまりない ③ ある程度ある ④ おおいにいる
18. 自分がお手本（ロールモデル）にしたいと思う人はいますか。  
① いる ② いない
19. 「いる」と答えた人は、その人がどのような人か、次から1つ選んでください。  
① 大学生 ② 男性教員 ③ 女性教員 ④ タレント・スター ⑤ パイト先の人  
⑥ 父 ⑦ 母 ⑧ 兄 ⑨ 姉 ⑩ その他
20. 将来、就きたい職業はありますか。  
① はい ② いいえ
21. 「はい」と答えた人は、その就職目標をどの程度達成する自信がありますか。  
① 全くない ② あまりない ③ ある程度ある ④ おおいにいる
22. あなたが希望する就業形態を次から選んでください。  
① 専業主婦/夫 ② 結婚・出産後退職 ③ 就業中断後再就職 ④ 定年まで就業継続
23. あなたは、大学の先生方にどの程度期待されていると思いますか。  
① 全く期待されていない ② あまり期待されていない ③ ある程度期待されている ④ おおいに期待されている
24. 大学の先生方は、学業面でどの程度支援してくれますか。  
① 全く支援してくれない ② あまり支援してくれない ③ ある程度支援してくれる ④ おおいに支援してくれる
25. 今の大学生活にどの程度満足していますか。  
① 全く満足していない ② あまり満足していない ③ ある程度満足している ④ おおいに満足している
26. 学期中、授業外では1日平均、何時間勉強しますか。  
① 30分以下 ② 1～2時間 ③ 2～3時間 ④ 4時間以上
27. 学期中、1週あたりアルバイトを何時間程度しますか。  
① 0 ② 2～8時間 ③ 9～20時間 ④ 21時間以上
28. 過去1ヶ月間に、教科書・雑誌以外では、本を何冊読みましたか。  
① 0 ② 1～2冊 ③ 3～4冊 ④ 5冊以上
29. 交友関係は広いほうですか。  
① せまい ② どちらかというとせまい ③ どちらかという広い ④ 広い
30. 今の健康状態はどうか。  
① よくない ② あまりよくない ③ まあまあ良好 ④ 良好
31. 日本社会において、今後も女子大学は必要だと思いますか。  
① 全く必要ない ② あまり必要ない ③ ある程度必要 ④ おおいに必要
- アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。