

令和元年6月8日現在

機関番号：32601

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K04373

研究課題名(和文) 女性管理職者のコミュニケーション・スタイル：表出するアイデンティティと職業観

研究課題名(英文) Japanese women managers' communication styles

研究代表者

末田 清子 (SUEDA, Kiyoko)

青山学院大学・国際政治経済学部・教授

研究者番号：70244829

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、首都圏の外資系・日系企業(業界は多岐)の女性管理職者およびその協働者(合計27名)に35回の半構造化面接を実施した。データは、構成主義版グラウンデッド・セオリー・アプローチ、テキスト分析を主に用いて分析した。その結果、職務上の目標達成のために開放的で親しみやすい職場環境づくりをし、部下をサポートし、様々なチャンネル(媒体、言語・非言語メッセージ)を駆使してコミュニケーションを行っていることがわかった。また、その高評価により、より一層部下を育てるように奨励されていることがわかった。これは、人は社会の役割期待に合致した行動をとるときに評価されるという役割適合性理論と結びつく。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の意義は、既存の「男性はタスク志向で女性は関係性志向のコミュニケーションをとる」という二項分立的な知見を超えた結果が得られたことである。つまり、職務上の目標達成の為に、女性管理職者たちは、開放的で親しみやすい職場環境づくりを目指し、様々なチャンネルを駆使して部下をサポートし、コミュニケーションを行っている。これをemployee-oriented communication styleと名付けた。この特徴は、人は社会の役割期待に合致した行動をとるときに評価され、合致しない行動をとるとき、批判的になるというrole congruity theory(役割適合性理論)と結びついている。

研究成果の概要(英文)：This study reports the results of a study on Japanese women managers' communication styles. It enumerates the results of semi-structured interviews with twenty-seven participants comprising women managers and their male and female employees in both Japanese and international companies in various industries. The data were mainly analyzed using a constructivist version of the Grounded Theory Approach, but a text mining method and TEA (Trajectory Equifinality Approach) were also applied. The findings indicate Japanese women managers go beyond the traditional dichotomies drawn between task- and relationship-oriented communication to engage in employee-oriented communication by facilitating an open and friendly work environment to achieve their professional goals. They are often encouraged to communicate in such a style because it reflects the stereotypical female role in Japanese society and as such, is well received by their colleagues.

研究分野：コミュニケーション学

キーワード：女性管理職者 コミュニケーション・スタイル 半構造化面接 構成主義版グラウンデッド・セオリー
トリアンギュレーション TEA

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

一般社団法人日本経営協会(2014)が女性管理職の意識や能力に焦点を当てて行った調査「女性管理職意識調査」の報告書によると、平成 24 年度の管理的職業従事者(公務及び学校教育を除く)の女性が占める割合の平均は、11.6%に留まっている。数値からみると欧米のレベルに届かないが、女性管理職者に期待されていることとして「高いコミュニケーション能力」が挙げられている。しかし、その中身については明らかにされておらず、またコミュニケーション学的な視点から女性管理職者を対象として行った質的研究は過少である。一方、米国では管理職者のコミュニケーション・スタイルのジェンダー差を示唆する研究(例:Tannen, 1994)があるが、それが日本において当てはまるかについて検討する必要がある。また、女性管理職者のコミュニケーション・スタイルは、一度の調査から、そして当事者のみを対象とする量的な調査だけから探究するのは難しい。本研究では解釈主義的アプローチ(末田,2011)に基づきグラウンデッド・セオリー・アプローチ(Charmaz, 2006, 2014)を用いて、当事者の意味世界を把握し、データに根ざした理論構築を試みる。同時に、複数のデータ源(女性管理職者とその上司・同僚・部下)に対してインタビュー調査を行い、複数の理論的枠組みから分析するトライアンギュレーション(Baxter & Babbie, 2004)を実施する。

2. 研究の目的

本研究では、首都圏の一般企業の女性管理職者(課長職以上)を対象に質的研究を行い、そのコミュニケーション・スタイルの特徴を探究する。女性管理職者に関する先行研究で、コミュニケーション学的な視点を取り入れたものは過少である。しかも、個々の女性管理職者を取り巻く企業文化の違いや協働者とのコミュニケーションを視野に入れた質的研究はみられない。本研究では、女性管理職者のコミュニケーション・スタイルの特徴、それと切り離せないアイデンティティの表出、企業内で周辺的存在から中心的存在へと変わるプロセスについて明らかにする。

本研究の成果は、学術的貢献と共に、今後の女性管理職者育成および男女共同参画のあり方に対し重要な示唆・提言を与えうるものと期待できる。

3. 研究の方法

本研究は、日本の一般企業の女性管理職者を対象に質的研究を行い、そのコミュニケーション・スタイルの特徴を探究するものである。首都圏の一般企業の女性管理職者およびその協働者(上司・同僚・部下)に半構造化面接を行う。そこで得られたデータをグラウンデッド・セオリー・アプローチ(Charmaz, 2006, 2014)を用いて分析する。グラウンデッド・セオリー・アプローチは、データ収集と分析が同時進行する。調査参加者は、1) 女性管理職者(課長職以上) 2) 1)と協働する上司・同僚・部下で、パイロットスタディの参加者(6名)を除く27名である。1)については従事する企業の業種、企業文化、規模、上司・同僚・部下の性別などを加味し、理論的サンプリングを行った。調査参加者のプロフィールは表1(最終頁記載)に示した。2)で複数のデータ源からデータを収集するトライアンギュレーションを試みる。また、2016年から2017年の間は、半構造化面接のデータを用いてテキスト分析(樋口,2014)、およびTEA(複線経路等至性アプローチ)(安田・滑田・福田・サトウ, 2015)も研究手法として用いた。

4. 研究成果

本研究では、日本の一般企業の女性管理職者を対象に質的研究を行い、彼女たちのコミュニケーション・スタイルにどのような特徴がみられるか、またどのようにアイデンティティを表出しているかについて探索的研究を重ねた。

本テーマの研究で、論文5本を出版した。そのうち1本は国際ジャーナル(International Journal of Business Communication)に出版することができた。口頭発表は8回行った。そのうち2回は海外で開催された国際学会での発表で、1回は日本国内で開催された国際学会での発表である。後者を含めて国内の学会では6回口頭発表を行った。

本研究の最大の成果は、大きく2点である。まず、男性はタスク志向で女性は関係性志向という二項分立的な知見を超えた知見が得られたことである。2点目として、構成主義版グラウンデッド・セオリーを研究全期間に用い、また同じデータを用いてテキスト分析(樋口,2014)や、TEA(複線経路等至性アプローチ)(安田・滑田・福田・サトウ, 2015)を援用することで、女性管理職者のコミュニケーション・スタイルの特徴に関して「データに根差した理論化」(a grounded theory)を実現することができたことである。

具体的には、職務上の目標達成のために、女性管理職者たちは、オープンで親しみやすい職場環境づくりをし、部下を励ましサポートし、様々なチャンネル(媒体、言語・非言語メッセージ)を駆使してコミュニケーションを行っていることがわかった。これを、employee-oriented(部下に配慮する)コミュニケーション・スタイルと名付けた。また、そのようなコミュニケーションをとることによって女性管理職者は高評価を得て、その好循環で部下を育てることに心血を注いでいることがわかった。この結果をアイデンティティおよび役割という観点からみると、人は社会が期待する役割に合致した行動をとるときに評価されるというrole congruity theory(役割適合性理論)と結びつく。逆に社会が期待する役割に合致しな

い行動をとるときに評価されない、もしくは批判的になる。よってこれまでみられた「女性管理職者に対する評価は流動的である」という調査結果も、**role congruity theory** に合致しており、本研究で見出された女性管理職者のコミュニケーション・スタイルの特徴を裏付けていると考えられる。

なお、本研究の延長として、今回の調査参加のなかのグローバル・リーダーに焦点を当てて、今後は発展的研究を展開すべく 2019 年 7 月に国際学会でシンポジウムを開催する予定である（プロポーザル受理）。

<引用文献>

Baxter, L.A., & Babbie, E. (2004). The basics of communication research. Belmont, CA: Wadsworth.

Charmaz, K. (2006). Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis. London: Sage.（抱井尚子・末田清子 監訳（2008）. グラウンデッド・セオリーの構築：社会構成主義からの挑戦 ナカニシヤ出版）。

Charmaz, K. (2014). Constructing grounded theory. 2nd ed., London: Sage.

樋口耕一(2014). 『社会調査のための計量テキスト分析—内容分析の継承と発展を目指して— ナカニシヤ出版.

一般社団法人日本経営協会 (2014). 女性管理職意識調査報告書

<<http://www.noma.or.jp/report/fmcr/fmcr2014.html>>（2014 年 9 月 14 日取得）。

末田清子 (2011). コミュニケーション研究のアプローチ 末田清子・抱井尚子・田崎勝也・猿橋順子（編）コミュニケーション研究法 ナカニシヤ出版 pp. 9-17.

Tannen, D. (1994). Talking from 9 to 5 : women and men in the workplace : Language, sex and power. New York: Avon Books.

安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ (2015). TEA 理論編. 新曜社.

5 . 主な発表論文等

本テーマの研究で、論文 5 本を出版した。そのうち 1 本は国際ジャーナル (**International Journal of Business Communication**) に出版することができた。

口頭発表は 8 回行った。そのうち 2 回は海外で開催された国際学会での発表で、1 回は日本国内における国際学会での発表である。また、本研究期間に収集したデータに基づき、本研究の延長として、女性グローバル・リーダーに焦点を当てた研究のプロポーザルが受理され、国際学会でシンポジウムを開催する運びとなっている。

また、2017 年 12 月には、本研究の調査参加者のなかで、グローバル企業に勤務する女性管理職者の講演会を行った。講演の対象は、筆者の本務校である青山学院大学国際政治経済学部国際コミュニケーション学科のコミュニケーション系ゼミに所属する 3・4 年生である。

〔雑誌論文〕(計 5 件)

1. 井上美砂 (2019). 「女性管理職者のコミュニケーション・スタイルに関する研究 (6) 流動性の低い組織における調査結果から—」『立教女学院短期大学紀要』50, 55-67. (査読無)
2. **Sueda, K. (2018). Japanese women managers' employee-oriented communication styles: An analysis using constructivist grounded theory. International Journal of Business Communication. doi: <https://doi.org/10.1177/2329488418803659> Page: 232948841880365 (査読有)**
3. 平山修平・井上美砂・末田清子 (2018). 「女性管理職者のコミュニケーション・スタイルに関する研究 (5): 計量テキスト分析からの考察」『言語文化研究』(桜美林論考) 9, 59-75. (査読無)
4. 井上美砂・末田清子 (2017). 「女性管理職者のコミュニケーション・スタイルに関する研究 (2) 社外から管理職に就任した女性たちの新しい職場環境への適応に関する一考察」『青山国際政経論集』(青山学院大学国際政経学会) 99, 67-92. (査読無)
5. 末田清子・井上美砂 (2017). 「女性管理職者のコミュニケーション・スタイルに関する研究 (1): 外資系 IT 企業における調査結果から」『日本コミュニケーション研究』(日本コミュニケーション学会), 45(2), 129-150. (査読有)

〔学会発表〕(計 8 件)

1. 末田清子・井上美砂 (2018年8月9日). 「女性管理職者のコミュニケーション・スタイルに関する質的研究(総括)(異文化コミュニケーション学会国際大会第33回年次大会).
2. 末田清子 (2017年10月7日). 「ある女性が外資系企業でグローバル・リーダーとしてキャリアを構築したプロセス」(異文化コミュニケーション学会第32回年次大会).
3. 井上美砂 (2017年10月7日). 「流動性の低い組織における女性管理職者のコミュニケーション・スタイルに関する調査」(異文化コミュニケーション学会第32回年次大会).
4. **Hirayama, S., Inoue, M., & Sueda, K. (June 28, 2017). Communication styles of female Japanese managers (Part 4): An analysis using a text mining method. The IAIR (International Academy for Intercultural Research) Conference in New York.**
5. **Sueda, K., Inoue, M., & Hirayama, S. (June 27, 2017). Communication styles of female Japanese managers (Part 3): An analysis using a Constructivists' version of the Grounded Theory Approach. The IAIR (International Academy for Intercultural Research) Conference in New York.**
6. 平山修平・井上美砂・末田清子 (2017年6月4日). 「女性管理職者のコミュニケーション・スタイルに関する研究(5): 計量テキスト分析からの考察」(日本コミュニケーション学会第47回年次大会).
7. 井上美砂・末田清子 (2016年9月18日). 「女性管理職者のコミュニケーション・スタイルに関する研究(2) 「異」に対応する戦略」(異文化コミュニケーション学会31回年次大会).
8. 末田清子・井上美砂 (2016年6月12日). 「女性管理職者のコミュニケーション・スタイルに関する研究(1)」(日本コミュニケーション学会第46回年次大会).

〔その他〕

1. * **Sueda, K. (July, 2019). Global women leaders: Exploring multi-dimensional diversity. Sueda, K. (Chair of the symposium) with Mayer, C., Asai, A., Kim, S., and Yoshida, T. The IAIR (International Academy for Intercultural Research) Conference in July 7-11, 2019.**
2. 業績については、以下に掲載されている。青山学院大学研究者情報 末田清子
<http://raweb.jm.aoyama.ac.jp/aquhp/KgApp?kyoinId=ykmkgkmggy>
3. (2017年12月). 女性管理職者の草分け的存在であるA氏に講師を依頼し、女性管理職者の果たす役割、コミュニケーションのあり方、グローバル・リーダーの在り方についての講演を、青山学院大学国際政治経済学部国際コミュニケーション学科の学生(3・4年次)を対象に行った。

*本研究のデータを用いた発展的研究に基づくシンポジウムのプロポーザルが2018年12月に受理された。本報告書後に当該学会が開催されるため、本欄にて報告する。

6. 研究組織

(1)研究代表者

研究代表者氏名：末田 清子

ローマ字氏名：SUEDA, Kiyoko

所属研究機関名：青山学院大学

部局名：国際政治経済学部

職名：教授

研究者番号(8桁)：70244829

(2)研究協力者

研究協力者氏名：井上 美砂 (平成 27 年度～平成 30 度)

ローマ字氏名：INOUE,Misa

研究協力者氏名：平山 修平 (平成 28 年度～平成 29 年度)

ローマ字氏名：HIRAYAMA,Shuhei

表 1：調査参加者プロフィール

調査参加者	業界	日系・外資系	職位	性別	年齢層
1	IT	外	社員	F	30
2	IT	外	社員	M	30
3	保険	日	部長	F	50
4	IT	外	社員 (元部長)	M	60
5	IT	外	部長	F	30
6	金融	日	部長	F	50
7	製造業	外	課長	F	30
8	IT	外	部長	F	40
9	IT	外	部長	F	50
10	IT	日	部長	F	40
11	サービス	日	部長	F	60
12	ホテル	日	部長	F	60
13	エネルギー	日	課長	F	40
14	広告	日	部長	F	50
15	コンサルティング	外	部長	F	60
16	製造業	日	役員	F	50
17	製造業	日	社員	F	50
18	エネルギー	日	課長	F	40
19	エネルギー	日	課長	F	40
20	エネルギー	日	役員	F	50
21	広告	日	社員	M	30
22	広告	日	局長	F	50
23	製造業	外	社員	F	30
24	製造業	日	社員	M	30
25	コンサルティング	外	役員	F	70
26	IT	外	役員	F	60
27	観光	J	元役員	F	60