

JTBモチベーションズという会社が、「上司の性別が部下のモチベーション（やる気）などに及ぼす影響の調査」を全国男女620名（男性上司の部下男・女、女子上司の部下男・女の4グループ 各155名）に行い、その結果を発表した。それによると、「女子上司だと部下のやる気がアップし、部下からの評価も高い」との結論を得た。

「仕事が好きかどうか」「昇進して今より上位の役職に就きたい」では、当てはまると答えた割合が、女性の上司のいる男性部下が一番高くなっている。一方、女子の上司のいる女性部下が高く答えた項目は「直属の上司はリーダーシップがある」「直属の上司は、仕事の知識と経験を持ち、能力が高い」「直属の上司の下にいと、仕事がしやすい」などである。

平成18年度の厚生労働省の調査結果によると、「女性管理職（係長以上）は66.6%の企業で登用されているが、管理職全体の中での女性管理職の割合は6.9%」に過ぎない。まだまだ、女性管理職の割合は低い。そのような中で、実際に管理職になったのだから、やはり「能力やリーダーシップが高い」という結果は頷ける。しかし、女性上司が部下のモチベーションを高めているのは、それだけではない。女性上司が男性上司より上回った評価には、「相談しやすい」「人間関係などへの配慮」「情報提供」「ネットワークや部下のサポート」などが挙げられる。こうした項目は、男性より女性の方が得意とする部分の気がする。

こうしてみると、女性管理職は、女性固有の資質を活用しつつ、良好なコミュニケーションを構築し、トップダウン型ではなくボトムアップ型のリーダーシップを発揮しているのであろう。また、女性上司は女性部下から見られている（気にされている）のか、女性部下からの評価結果は、男性の評価結果より調査結果全体に大きな効果を与えている。余談だが、男性上司は女性部下からどのようにして高い評価を得るかが組織全体のモチベーションを上げるために有効になるのであろうか。

生徒の皆さんは、様々な行事にしても、男子生徒のいない中で行うために、ある場合には、力仕事もしなければならない。本校では、男子生徒、女子生徒の区別なく、リーダーシップを発揮する場面も平等に与えられているのである。こうした環境の中で、自分の持っている能力・資質をフルに発揮してもらいたい。それは、今後も女性の社会進出が続くであろうし、女性管理職の割合も段々と増えるだろう。仮に女性管理職を希望しない場合でも、仕事をする上で必要な人間力になるからであることは間違いない。