

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 31 日現在

機関番号：32639

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2008 ～ 2011

課題番号：20730402

研究課題名（和文） ‘男女平等の判断基準’ からみた男女平等に関する合意形成の促進・妨害要因の分析

研究課題名（英文） Promotional and interceptive factor of consensus about gender equality: From the viewpoint of the gender equality criteria

研究代表者

宇井 美代子 (UI MIYOKO)

玉川大学・文学部・助教

研究者番号：80400654

研究成果の概要（和文）：

学生や女性就労者を対象とする調査を行った結果、もともと有している男女平等観のあり方によって、日常場面において、他者との間で差異が生じている男女の役割に関する意見の内容が異なっていた。また、意見に差異が見られた場合に相手と話し合うといった合意形成に向けての積極的な対処がとられるか否かは、差異が生じている意見の内容や差異が生じている場面（家庭・職場）によって異なることが明らかにされた。

研究成果の概要（英文）：

The result of study of university students and working women revealed that the contents of disagreement on gender-role with others in daily life varied with one's gender egalitarianism. Whether the positive coping strategy for consensus-building was taken or not depended on the contents of disagreement and on the situation in which the disagreement occurred.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008 年度	700,000	210,000	910,000
2009 年度	700,000	210,000	910,000
2010 年度	800,000	240,000	1,040,000
2011 年度	700,000	210,000	910,000
年度			
総計	2,900,000	870,000	3,770,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：心理学・社会心理学

キーワード：男女平等観、男女平等の判断基準、ジェンダー、合意形成、男女共同参画

1. 研究開始当初の背景

現代日本では男女共同参画社会基本法が制定されるなどのように、男女平等社会の実現に向けての施策が進められている。一方、どのような社会のあり方が男女平等であるのかについては、さまざまな意見があり、対立している状況も見受けられる。しかし、意見の対立や差異を解消し、男女平等に関する合意の形成を促す要因について検討がなさ

れてこなかった。

以上の社会状況や研究状況を踏まえ、研究代表者はこれまでに次の二点についての検討を行ってきた。第一は、社会的公正理論の公正概念を男女平等概念に援用することによって、人々の持つ多様な男女平等観を把握するための「男女平等の判断基準」という理論的枠組みの提唱と実証的検討である。男女平等の判断基準とは、男女の役割分担状況が

男女平等か否かを判断する際に用いる基準を指す。男女平等の判断基準には、性別にかかわらず個人が有している能力が発揮できているか否かにより男女平等か否かが判断される「個人の能力の原理」や、男女が等しい役割を担っているか否かで男女平等か否かを判断する「均等配分の原理」や、男性特有の能力や女性特有の能力が活かされた役割分担がなされているか否かにより男女平等か否かが判断される「男女の特性の原理」、役割の分担の仕方を決める際に当事者の中で話し合いが行われたか否かで男女平等か否かが判断される「話し合いによる手続き的公正」などの6種の判断基準が存在することが明らかにされている。個人はこれらの基準を複数有しており、職場か家庭かなどの男女の役割分担がなされている場所によって、判断に用いることが適切と捉えられている判断基準の種類が異なることも明らかにされている。以上より、人々の男女平等観を捉えるためには、複数の判断基準が存在すること、それぞれの判断基準が適用される場所の2側面について検討することが必要であることが示されている。しかし、個人が有している判断基準を把握するための尺度が、回答者の深い内省力を必要とするなどの問題点があり、尺度を改良する必要性が指摘されていた。

第二に、地方議会における男女共同参画条例の制定をめぐる議論の議事録を分析した。具体的には、男女平等に関する意見の対立状況を男女平等の判断基準の観点から捉え、男女平等のあり方に関する合意形成が促進される議論の展開のされ方、また合意形成が妨げられる議論の展開のされ方について検討した。その結果、男女平等に関して、それぞれの立場が異なる男女平等の判断基準に基づいた主張をすることは、意見の対立状況の収束を必ずしも妨げないことが示唆された。むしろ異なる判断基準に基づいた男女平等のあり方を主張していても、それぞれの判断基準が異なる場所に適用されている場合には、意見の対立が収束している傾向が見られた。同一の場所に異なる判断基準が適用されている場合や、同一の判断基準に基づいた男女平等のあり方が主張されていても、異なる場所に適用されている場合に、意見の対立状況が収束しない傾向が見られた。しかし、これらの知見は、条例制定という政治場面に限る議論の分析により得られたものであり、日常場面における一般の人々の男女平等に関する意見の合意形成を促す要因や妨げる要因を検討する必要性が指摘されていた。

2. 研究の目的

これまでに指摘されていた問題点を踏ま

え、本研究は大きく次の四点を明らかにすることを目的として行われた。

第一は、回答者の深い内省力を必要とする男女平等の判断基準尺度の改訂版を作成し、幅広い年齢層が回答しやすい男女平等の判断基準尺度の改訂版を作成することである。

第二は、政治場面ではなく、日常場面における男女平等や男女の役割状況についての意見の対立状況や差異を把握することである。女性の方が男性よりも、女性役割に対して葛藤を生じさせやすいという先行研究の知見より、本研究では女性に焦点を当て、女性が夫や身近な他者との間に生じた意見の差異や対立状況を検討することとした。

第三は、男女平等や男女の役割に関する意見の差異や対立が生じた際に行われる対処方法について明らかにすることである。

第四は、第一から第三の検討を踏まえて、男女平等や男女の役割に関する意見の差異や対立状況を明らかにし、それらの差異や対立状況が解消されたり、拡大されたりする要因を検討することである。

3. 研究の方法

本研究では、次の(1)～(6)の研究を行った。第一の点を検討するために(1)を、第一から第三の点を検討するために(2)～(5)を、それぞれ実施した。第四の点を検討するために、第一の点から第三の点の調査結果を総合的に考察するとともに、(6)を実施した。

- (1) 男女大学生 322 名 (男性 117 名、女性 205 名) を対象とする質問紙調査を行った。深い内省力を必要としない男女平等の判断基準尺度を作成するため、従来版の文言を修正し、回答方法を容易にした質問項目を作成した。具体的には、各判断基準の定義にしたがった具体的な役割分担状況を 4 項目ずつ提示し、その状況を男女平等と捉えることへの賛否を 5 件法で尋ねた。
- (2) 男女大学生・看護専門学生 835 名に対して、授業時に質問紙票を配布した。調査協力者に対しては、自宅に持ち帰り、記入後に郵送にて返送するように求めた。有効回答者数は 154 名 (男性 28 名、女性 126 名) であり、有効回収率は 18.9% であった。これまでに親や友人や交際相手などの身近な他者との間で、男女の役割のあり方について意見や価値観が合わなかった経験と、意見や価値観が合わなかったときの対処方法とについて、自由記述式で回答するように求めた。
- (3) 女性就労者および就労経験者 25 名を対象とする面接調査を行った。調査協力者は、幅広い年齢層、業種層、役職層の就労者と面識を持つ者を介すことなどによって、募集した。これまでに親や夫や会

- 社の上司や同僚などの間で、男女の役割のあり方について意見や価値観が合わなかった経験や、意見や価値観が合わなかったときの対処方法などについて尋ねた。
- (4) 高校、各種学校・専修（専門）学校、（工業）高等専門学校・短期大学、大学・大学院のいずれかに在籍する女子学生 817 名を対象とする Web を通じての質問紙調査を行った。有効回答者数は 512 名であり、有効回収率は 62.7%であった。調査協力者の平均年齢は 22.2 歳（SD=1.82）であった。調査実施機関は、株式会社インテージであった。(2) から得られた示唆を確認するために、大規模調査を行った。
- (5) 20 代から 60 代までの女性就労者 1529 名を対象とする Web を通じての質問紙調査を行った。有効回答者数は 534 名であり、有効回収率は 34.9%であった。調査協力者の平均年齢は 44.1 歳（SD=13.3）であった。調査実施機関は、株式会社インテージであった。(4) から得られた示唆を確認するために、大規模調査を行った。
- (6) 大学生 2 名を 1 組として、計 4 組を対象とする討論実験を行った。男女の格差の解消を目指したポジティブ・アクションの日本内外の具体的な事例を提示し、それぞれの事例に対する賛否の議論を行うように求めた。

4. 研究成果

第一の点について検討するため、先述の(1)の調査を行った。6種の判断基準に対する回答に対して因子分析を行ったところ、『男女の差異の肯定と配慮』、『手続き的公正』、『個人の能力の原理』、『均等配分の原理』の4つの下位尺度が見出された。この男女平等の判断基準尺度修正版の具体的な質問項目の内容は、表1に示す通りであった。いずれの下位尺度の α 係数も概ね高く、信頼性が確認された。また、従来版と修正版との相関係数や、これまでの男女平等観を測定するために日本でよく用いられてきた尺度と修正版との相関係数を検討した結果、理論的に予測される方向での相関がみられ、修正版の妥当性も概ね確認された。

第二の検討点である身近な他者との間で男女の役割について意見の対立や差異を感じた経験について、(2)の調査結果を基に、学生では、次の3側面が示唆された。一つ目は、「女だから男につくすのは当たり前」や「女は弱い、おれが守ってやる」などの『男性優位・女性保護』であった。二つ目は、「家事」（女だから家事をしる）や「進路」（女だから大学に行く必要はない）などに関する『伝統的家族観』であった。三つ目は、「身だしなみ」（女の子はスッピンはダメ）と、「経済力」（一緒に食事したときに、相手が自分

表1 男女平等の判断基準尺度修正版の項目（一部抜粋）

『男女の差異の肯定と配慮』	
〔男女の特性の原理〕	家庭での重要な事柄の決定は、一般的に頼りがいのある男性に任せることが男女平等である
〔必要性の原理〕	一般的に男性よりも体力がない女性は外に働きに出させずに、家計を支える役割を担わせないようにすることが男女平等である
『手続き的公正』	
〔機会の平等〕	結果的に夫と妻のどちらか一方が子育てを行うことが多くなるとしても、子育てに参加できる機会が夫と妻とで等しければ男女平等である
〔話し合いによる手続き的公正〕	結果的に、男女のいずれか一方の家事や育児の負担が大きくなるとしても、その分担が男女で話し合った結果であれば、男女平等である
『均等配分の原理』	
〔均等配分の原理〕	夫と妻の間で、家事や育児をまったく等しく分担することが男女平等である
『個人の能力の原理』	
〔個人の能力の原理〕	家庭で、家事が得意な夫と、家事が不得意な妻がいる場合、夫が家事することが男女平等である

注：□内は元の6種の判断基準の名称を、『』内は、因子分析により分類された下位尺度の名称を、それぞれ表わす。

の分も払ってしまった」と、「性格・志向・能力」（(男なのに)ヌイグルミが好きなんて）と、「外出・外泊」（女だから遊びに行くのはダメ）と、「言葉遣い」（女の子なんだからそんな言葉遣いしてはダメ）などの『社会でのあり方』であった。

女性就労者を対象とする(3)の調査を行った結果、職場において、会社が女性の就労を積極的に支援している場合には、職場で男女の役割に関して意見の対立や差異を感じていた者はほとんど見られなかった。しかし、会社が女性の就労を積極的に支援していない場合には、給与体系や仕事といった会社の構造において男女で違いが見られる点や、意思疎通のやり方などの対人関係において男女で違いが見られる点に、男女の役割に関して意見の対立や差異を感じている者が見られた。

以上の調査結果を踏まえて、女子学生と女性就労者をそれぞれ対象とする大規模な質問紙調査である(4)と(5)とを行い、男女の役割に関する意見の対立や差異を感じた経験に対する回答に対して、因子分析を行った。その結果、女子学生については、『女性としての身だしなみ』（言葉遣い、化粧、料理などをきちんとすべきだ、など）と『男性優位』（男性をたててあげなくてはならない、男性

の意見を受け入れなくてはならない、など)の2側面が見出された。

また、女性就労者については、先行研究も踏まえながら、質問項目を作成して調査を行った。職場における男女の役割についての意見の対立や差異として、『職務遂行上における男女の区別』(男女で昇進の機会が異なる、など)と『女性性による仕事の円滑さ』(仕事をする上で、女性で得したと思うことがある、など)の2側面が見出された。家庭における男女の役割についての意見の対立や差異として、家事分担などの『役割に対する負担』と『対家族に対する負担』の2側面が見出された。

第三の検討点である身近な他者との男女の役割に関する意見の対立や差異に対する対処方法について、(2)と(3)の調査を行った結果、学生では、『肯定・受け入れ』(よく考えたら相手の言うことは妥当と感じた、など)と、「受け流す」、「相手への主張・話し合い」、「第三者への相談」、「拒否」、「相手との関係解消」といった『否定』の側面が示唆された。

女性就労者が職場で男女の役割について意見の対立や差異が見られたときには、会社に働きかけて状況の変革を引き出す、モデルとなる女性の働き方を見習う、伝統的な女性役割を演じることで自分が望む状況を引き出すなどの積極的対処行動や、職務をまっとうすることに専念するなどの維持的対処行動などをとることが示唆された。また、家庭では、家事や育児の分担において、夫との意見の対立や差異を感じた場合には、夫とコミュニケーションを通じての対処や、実家の家族や保育所や近所の人などの第三者のサポートを通じての対処などを行うことが示唆された。

第一から第三の点を統合的に検討するために、女子学生を対象とする大規模な質問紙調査(4)を行った。男女平等の判断基準尺度修正版と、身近な他者との男女の役割についての意見の対立や差異の経験との相関係数を算出した結果、『男女の差異の肯定と配慮』という男女平等の判断基準(表1参照)に基づいた男女平等のあり方に反対する者ほど、『女性としての身だしなみ』という男女の役割についての意見の対立や差異を経験していた。

対処方法についてみると、「相手の言うことを聞き流す」や「相手の言うことに適当に相づちを打つ」といったように、相手の意見を活かすような対処を行う者が4割程度と最も多かった。次いで、「相手に自分の意見を伝える」という合意を形成するための積極的対処を行う者の割合が多かった。これらの対処方法と、身近な他者との男女の役割についての意見の対立や差異の経験との関連

を検討したところ、『女性としての身だしなみ』と『男性優位』のいずれもほぼ同様な対処がとられていた。異なる点としては、『女性としての身だしなみ』に対しては「相手ときちんと話し合う」と合意形成を促すような双方向的な対処がとられていたのに対して、『男性優位』に対しては、「相手を説得する」や「相手に怒鳴る」などの自分の意見が最大限に取り入れられるような、どちらかといえば一方向的な対処がとられていた。

次に、女性就労者を対象とする大規模な質問紙調査(5)を行った。その結果、男女平等の判断基準尺度は、女子学生とは異なり、『個人の能力の原理と手続き的公正』、『男女の差異の肯定と配慮』、『均等配分の原理』の3つの下位尺度に分かれた。これらの下位尺度と、身近な他者との男女の役割についての意見の対立や差異との関連を分析したところ、『個人の能力と手続き的公正』に基づく男女平等のあり方に賛成する者ほど、『職務遂行上における男女の区別』や『家族に対する負担』を感じていた。一方、『女性性による仕事の円滑さ』も経験していた。『男女の差異の肯定と配慮』に基づく男女平等のあり方に賛成する者ほど、『職務遂行上における男女の区別』や『女性性による仕事の円滑さ』を経験していなかった。また、『均等配分の原理』に基づく男女平等のあり方に賛成する者ほど、『職務遂行上における男女の区別』を経験していた。

会社における男女の役割の区別に対しては、「やり過ぎず」や「なるようになる」と考えることによって対処する者の割合が最も多く1割程度であった。また、「会社を辞めることを考える」者の割合も1割程度であった。以上のように、各対処を行う者の割合は低く、会社における男女の役割の区別に対してはあまり対処がとられないことが示された。一方、家庭における対処では、半数以上の者が「夫とよく話し合う」という積極的な対処を行っていた。次いで「夫との意見の違いは、やり過ぎず」という対処を2割の者が行っていた。

男女の役割に関する意見の対立や差異と対処との関連について、職場についてみると、『職務上における男女の区別』と『女性性による仕事の円滑さ』を経験した者はいずれも共通して、「やり過ぎず」や「なるようになる」といったように、合意形成を促すというよりは、相手の意見を最大限に受け入れるような対処を含めて、多様な対処を行っていた。ただし、『職務上における男女の区別』を経験した者は、「労働組合に訴える」ことにより、自分の意見が最大限に取り入れられるようにする傾向があるのに対して、『女性性による仕事の円滑さ』を経験した者は、「男女の扱いの違いに納得できる原因」を考えたり、

「自分にとっても、会社にとっても、最善の選択肢」を考えたりする傾向があるという違いも見られた。

家庭についてみると、最も選択率が高かった「夫とよく話し合う」は、『役割に対する負担』と『対家族に対する負担』のいずれとも関連が見られなかった。共通して関連が見られたのは、「夫を無視する」「子どものことは保育所などの施設を活用する」という合意形成とは異なる観点からの対処であった。また、『役割に対する負担』では、「夫との意見の違いはやり過ごす」や「夫とけんかをする」「夫と別れることを考える」などの関係の崩壊を導きうる対処がとられていた。一方、『対家族に対する負担』では、「子どものことは実家にサポートを求める」という第三者を介した積極的な対処がとられていた。

さらに、(6)による検討の結果、当事者が普段から考えていない事柄であると、討論中に相手との意見が異なることに気づいたとしても、自分自身が有している男女平等観を討論中に意識化したり、言語化して適切に相手に伝えたりすることが困難となることが示唆された。そのため、討論で焦点を当てるべき点が不明瞭となり、討論が停滞する傾向が示唆された。

以上のように、個人が賛同する男女平等の判断基準が異なると、男女の役割についての意見の対立や差異の経験の内容も異なることが示された。さらに、意見の対立や差異への対処方法は、意見の対立や差異の内容にかかわらず共通して行われるものもあるが、内容によって異なる対処方法がとられ、合意形成が促されることが予測される対処や、自分の意見が最大限に取り入れられる対処や、意見の対立から、その相手との関係そのものから回避する対処もあることが示された。しかし、自分自身の男女平等観がこれまでに意識化される経験がない場合には、相手との間に意見が対立したとしても、自分と相手との意見の相違点を明確にすることができないために、討論が停滞し、合意形成が難しいことが示唆された。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表] (計6件)

- ① 宇井美代子、竹澤みどり、寺島瞳、松井めぐみ、宮前淳子、男女の役割に関する意見の差異とその対処の検討、日本心理学会第74回大会、2010年9月20日、大阪大学
- ② 宇井美代子、男女平等の判断基準尺度修正版の作成、日本社会心理学会第51回大会、2010年9月18日、広島大学

- ③ 宇井美代子、松井豊、男女平等の判断基準の観点からみた大学生における社会と自己に対する男女平等評価、日本社会心理学会第50回大会・日本グループ・ダイナミクス学会第56回大会合同大会、2009年10月12日、大阪大学
- ④ 宇井美代子、松井豊、男女平等の判断基準の観点からみた社会と自己に対する男女平等評価、日本心理学会第73回大会、2009年8月27日、立命館大学
- ⑤ 宇井美代子、松井豊、男女共同参画条例をめぐる合意形成の促進要因の探索的検討—地方公共団体行政職員を対象として—、日本社会心理学会第49回大会、2008年11月2日、かごしま県民交流センター
- ⑥ 宇井美代子、松井豊、男女平等の判断基準尺度改訂版の作成、日本心理学会第72回大会、2008年9月21日、北海道大学

[図書] (計1件)

- ① 宇井美代子、社会心理学事典(「セクシズム担当」)、丸善株式会社、2009年、202-203

6. 研究組織

(1) 研究代表者

宇井 美代子 (UI MIYOKO)

玉川大学・文学部・助教

研究者番号：80400654