

令和 6 年 5 月 12 日現在

機関番号：15401

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2021～2023

課題番号：21K02978

研究課題名（和文）女性のキャリア選択とジェンダー格差維持に関する社会心理学的研究

研究課題名（英文）A Social Psychological Study of Women's Career Choice and Gender Gap Maintenance

研究代表者

森永 康子（Morinaga, Yasuko）

広島大学・人間社会科学研究科（教）・教授

研究者番号：60203999

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,000,000円

研究成果の概要（和文）：日本の大きなジェンダー格差が維持されるのはなぜなのか。本研究では、低地位にある女性が現状のジェンダーによる役割分担を肯定することで、「自分は女性であるがゆえに優遇されている」という認識が生じ、その結果、高い幸福感を得ているという心理学的なメカニズムを見出した。そして、現状肯定は、女性の身近にある差別的な言動を好意的に解釈するように歪めさせる働きをするを見出した。また、ジェンダー格差の維持に関与するものとして、組織に少数の女性がいるだけでジェンダー平等が達成されているという認識が生じることや、差別をアンコンシャスバイアスに帰属することで責任を軽く認識することなどを見出した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

日本の大きなジェンダー格差に関わる要因について、心理学ではこれまであまり検討されてこなかった。本研究では、女性がジェンダー格差を受容するのはなぜなのかを中心に検討し、その心理学的なメカニズムの解明を目指したものである。検討の結果、格差の維持に関与する心理学的要因について有益な示唆が複数得られた。これらは日本においてジェンダー格差を縮小させるための手がかりとなるであろう。

研究成果の概要（英文）：Why does Japan's large gender gap persist? In this study, we found a psychological mechanism by which women (the disadvantaged) legitimize the status quo of gender relations, leading to the perception that they are privileged because they are women, and consequently to a high sense of well-being. We also found that legitimization of the status quo has the effect of distorting women's interpretation of discrimination against themselves and their actions in a favorable way. We also found that gender inequalities are perpetuated in two ways: the mere presence of a small number of women in an organization creates the perception that gender equality has been achieved, and attributing discrimination to unconscious bias leads to a lower perception of responsibility.

研究分野：社会心理学

キーワード：ジェンダー システム正当化 ジェンダー格差 女性のキャリア行動 緩和機能

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

女性の活用がうたわれ続けている日本だが、各種の統計指標からは、他の先進国に比べジェンダー格差が依然として大きいことが示されている。特に経済面でのジェンダー格差が大きく、例えば、世界経済フォーラムが毎年公表しているジェンダーギャップ指数では、日本が政治と経済面で大きなジェンダー格差を抱えていることが報告されている。こうしたジェンダー格差について、経済学や社会学の分野では、日本の雇用慣行やワーク・ライフ・バランス施策などの視点から問題の所在や解決案などが論じられている。しかし、ジェンダー格差が維持され、なかなか縮小しない原因を論じるには、組織や経済の構造だけでなく、人々が現状の変革を嫌い、格差を肯定する傾向をもつという心理学的要因を考える必要がある。

この問題について、我々はシステム正当化理論 (system justification theory; Jost & Banaji, 1994) に依拠した検討を行ってきた。システム正当化理論とは、社会心理学の立場から、なぜ格差が維持され続けるのかを説明する理論の一つであり、人々は現状維持を望んでおり、時に個人や内集団の利益を犠牲にしても、既存のシステムを正統なものとし、みなす傾向を持っていると主張するものである。この理論の大きな特徴は、格差の下にいる低地位者が高地位者と同程度あるいは高地位者以上に現状肯定をすると主張するところにある。

我々は 2018 年頃より、この理論を用いて、ジェンダー格差維持の心理学的メカニズムを検討してきた。本課題の開始時点 (2021 年) で見出していたのは、以下の通りである。(1)日本では男性の方が女性よりもジェンダー・システム (例: 社会の秩序や活性化における性別分業の必要性) の正当化 (以下、GSJ) が強いが、(2)女性だけに限ると、低年収の女性は高年収の女性よりも、また、(3)結婚出産後に退職した女性は就労継続した女性よりも、GSJ が強いこと、そして、(4)男性の場合には、システム正当化と幸福感は関係しないが、女性ではシステム正当化が強いほど主観的幸福感 (人生満足度) が高いことである (e.g., 森永他, 2020)。(4)のようにシステム正当化によって主観的幸福感が高くなることをシステム正当化の緩和機能と呼ぶ (e.g., Jost & Hunyady, 2003)。

このように、ジェンダー格差が維持される心理的基盤として GSJ があること、そこに女性のキャリア行動が関わっていることを示してきたが、格差を縮小するためには GSJ の機能についてさらに詳細に検討する必要がある。本課題期間中に検討を行ったのは、主に、なぜ GSJ によって女性の主観的幸福感が高くなるのかという GSJ の緩和機能のメカニズムである。さらに、本課題を実施する中で見出したジェンダー格差維持に関連するいくつかの心理的過程についても検討を行った。

2. 研究の目的

以上のような背景をもとに、本研究では主に以下の点を検討することを目的とした。

(1) GSJ の緩和機能の生起メカニズムに関する検討

欧米で行われたシステム正当化の緩和機能の研究では、自分は民族差別やジェンダー差別を受けていないという個人的差別認識が弱いほど幸福感が高いことが示されている (e.g., Bahamondes et al., 2019)。本課題でもこうした欧米での研究をもとに「私はジェンダー差別を受けていない」という個人的差別認識の低さが GSJ と女性の幸福感の関連を媒介しているという仮説 (図 1 参照) をたて、これを検討することを目的とした。

(2) ジェンダー格差維持に関与する心理学的要因に関する検討

GSJ は既存のジェンダー役割を肯定する態度を直接的に捉える指標である。しかし、ジェンダー格差維持に関与する心理学的要因は GSJ のみではない。既存の社会のあり方を肯定する大義のシステム正当化イデオロギーには、メリトクラシーや保守主義などの信念が含まれている (Jost, 2020)。上記の(1)の目的を検討する中で見出した、ジェンダー格差維持に関与すると考えられる 3 つの信念についての検討も目的として加えた。これらは、女性のキャリア行動と関連するトークニズム、メリトクラシー、好意的性差別主義である。また、差別を許容する傾向と結びつき、格差維持に関与するアンコンシャスバイアスについての検討も行った。

3. 研究の方法

全研究を通じて主に以下の 2 つの方法を用いた。

- (1) 調査的方法: 研究の目的に沿って、学生や一般成人に必要な測度への回答を求め、それらの測度間の関係を検討した。調査は主にリサーチ会社への依頼やクラウドソーシング上での協力者募集によりオンライン上で行ったが、一部、大学の講義の履修者に協力を求めるものもあった。
- (2) 実験的方法: 実験操作により、参加者を何らかの状態におき、その後に従属変数を測定し、条件間の差異を検討した。主に学生を対象に実施した。

4. 研究成果

(1) GSJ の緩和機能の生起メカニズムに関する検討

個人的差別認識の低さが GSJ と女性の幸福感の関連を媒介しているという仮説 (図 1 参照)

について、3つの研究(研究1~3)により検討した。その際、「私は性別のおかげで優遇されている」という個人的優遇認識も媒介変数として加えた。また、個人が受けている差別や優遇の認識だけでなく、女性集団あるいは男性集団が受けている差別や優遇の認識についても検討した。さらに、研究1~3の検討から、GSJが社会的事象の認識を歪めるレンズの働き(e.g., Major et al., 2002)をしていることが示唆されたので、これに関する検討を追加した(研究4)。

研究1~3を通して、差別認識がGSJと人生満足度の関連を媒介するという仮説は支持されず、「私は性別のお

かげで優遇されている」という個人的優遇認識が両者の関係を媒介していることが一貫して示された。図1は、個人レベルと同時に集団レベルでの差別・優遇認識を尋ねた研究2の結果である。こうした結果は、海外で行われた従来の研究(e.g., Bahamondes et al., 2019)とは異なるものであり、この分野に新しい知見をもたらすものと考えられる。

また、研究4は、成人女性を対象に、職場における好意的性差別主義的な(e.g., Glick & Fiske, 1996)処遇を提示し、それをどのように認識するかを検討した。その結果、予測通り、GSJと優遇・差別認識は相関しており、GSJが強いほど職場での好意的性差別主義的な処遇を「私は優遇されている」と認識する一方で、差別であるという認識を持ちにくくなることが示された。この結果は、GSJが自分の周囲を認識する際のレンズとして働くことを意味するものである。さらに、この結果は、GSJが女性のキャリア形成に大きな影響を及ぼしていることを示唆する。つまり、職場で「この仕事は責任が重いから」と女性に組織の重要な職務が回ってこなければ、昇進に必要な知識やスキルを身につける機会が奪われてしまうであろう。しかし、GSJによって、女性は重要な仕事が回ってこなくても、自分が優遇されていると認識してしまう。女性のキャリア行動はジェンダー格差を生む大きな要因の一つである。ジェンダー格差維持をさらに検討するためには、GSJと女性のキャリア形成との関連について今後さらに検討する必要がある。

これらの研究成果は、Society for Personality and Social Psychology Annual Convention(2022年)、日本発達心理学会第33回大会(2022年)、日本心理学会第86回大会(2022年)で発表した。

(2)ジェンダー格差維持に関する心理学的要因に関する検討

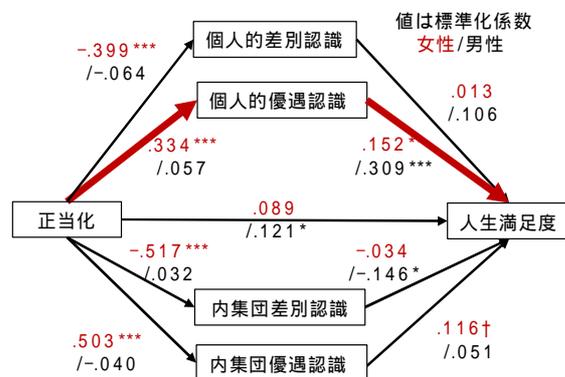
職場におけるトークニズムに関する研究

トークニズム(tokenism)とは、ある組織における女性の割合が小さくても(15%未満; Kanter, 1977)、少数の女性(トークン)が存在するだけで、女性に開かれ女性が活躍している組織のように見えることを指す。Danaher & Branscombe(2010)は、架空の企業の女性割合目標が10%(vs. 2%, 50%)の時にもっとも両性に公平(fair)とみなされることを報告した。つまり、女性が半数を占めるよりも、少数の方がジェンダー平等であるように認識されることを意味する。このことから組織におけるトークンの存在がシステム正当化と同様に、ジェンダー格差を肯定する役割を果たしていることが推測できる。そこで、女性の割合目標を変え、成人男女にジェンダー平等感を尋ねたところ、女性割合目標が50%の時に、女性参加者は最も昇進可能性を高く評価したが、女性割合目標が10%や30%の時に最も男女平等感が高かった。このことからジェンダー格差が維持されるメカニズムの一つにトークニズムがあることが示された。例えば、女性割合が少ないにも関わらず平等感を高められた女性がそうした組織を就職先を選択したり、昇進の遅れや困難さを自身の意欲や能力のせいにしたたりする可能性が考えられる。このようにトークニズムが女性のキャリア選択にどのような影響を与えているのかについて、今後さらに検討する必要があると考えられる。また、なぜ少数の女性の存在によってジェンダー平等感が高められるのかというトークニズムの生起プロセスについても検討する必要がある。これらの研究成果は、日本発達心理学会第34回大会(2023年)、The 15th Biennial Conference of the Asian Association of Social Psychology(2023年)、中国四国心理学会第79回大会(2023年)で報告した。

学校におけるメリトクラシーの研究

メリトクラシー(meritocracy)とは、出自とは関係なく個人の能力や努力などによる貢献や資格に基づいて報酬を与える原理を意味する。Batruch et al.(2023)は、大学生の中で、学校教育がメリトクラシーの原理で成り立っているという信念を強く持っている者ほど、学校や社会に存在する不平等を認識しなくなるという結果を報告している。これは、個人の努力に応じて学校の成績や進学先が決まるといった信念を持っている者ほど、学校教育や社会におけるジェンダー不平等を認識しにくくなっている可能性を示唆するものであろう。実際にも、生徒や学生がジェンダー平等はすでに達成されていると思込んでいるという言説は教育者からしばしば聞く。そこで、学校におけるメリトクラシーの信念がジェンダー不平等認識にどのようにかわるかを

図1 GSJの緩和効果のメカニズム



検討した。しかし、学生と一般成人を対象にした相関研究と実験的研究を合わせて5つ行ったが、一貫した結果は得られなかった。これは、学校におけるメリクラシーを信じていることとジェンダー不平等の認識があまり関連しないことを意味しているのかもしれない。つまり、学校での成績や進学先は個人の努力に応じて決まっているという信念と、学校にも一般社会にもジェンダー不平等は存在するという信念が独立している可能性がある。この点は今後の検討が必要である。成果は中国四国心理学会第79回大会(2023年)及び広島大学心理学研究第23号(2024年)において発表し、2024年に開催される日本心理学会第88回大会において発表する予定である。

好意的性差別主義に関する検討

Glick & Fiske (1996 など) は、性差別主義を敵意的な側面と好意的な側面に分けた(両面価値的性差別主義)。敵意的性差別主義(HS)は女性への憎悪や嫌悪感のあからさまな表出であり、好意的性差別主義(BS)は、女性を保護したり賛美したりするなど女性に対して好意的なものを指す。両者は相対するもののように見えるが、その根底には共通して女性に対するネガティブなステレオタイプが存在すると考えられている。また、HSは管理職を目指す女性など社会の中で男性のものとされてきた分野に進出する女性に対する嫌悪として、BSは母親や妻役割などの伝統的なジェンダー役割に従う女性に対する賛美として現れることが多いとされる。

我々はこれまでも働く女性に対するBS尺度を新たに作成したり(森永他, 2021)、この尺度を用いて女性のGSJと人生満足度の関連を検討したり(森永他, 2019)してきた。また、先に述べたように、本研究課題において、GSJが強い女性は職場の中でBSに沿った処遇を、「自分は優遇されている」と認識する傾向が見出された。重要な仕事を女性に回さないなどBSは、女性のキャリア形成に大きな影響を与えることが考えられる。

本研究において検討したのは、BSやHSと婚姻時の姓選択の関連である。現在の日本社会は婚姻届の提出時に妻か夫のいずれかの姓を選ぶ必要がある。いずれかの姓を選べるという点で、表面的にはジェンダー平等のように思えるが、実際のところ95%のカップルが夫の姓を選んでいる。このことから、姓選択はジェンダー格差を維持させる要因の一つと考えられる。婚姻後もカップルが異なる姓を名乗ることが可能な米国で行われた研究では、姓選択と性差別主義が関連していることが報告されている(Robnett & Leaper, 2013)。この研究を参考に、日本で同様の検討を行った。結婚経験のない若い男女を対象にし、改姓に対する態度とBSやHSの関連を検討した。その結果、男性は女性よりも改姓を嫌っていたが、その中でもBSが強い男性は改姓を拒否し、HSが強い男性は改姓を受容する傾向が見られた。これは、BSが女性を伝統的な役割に押し留めておこうとする態度であることと関連していると考えられる。BSは表面的には女性に対して好意的であるために、ジェンダー格差の維持に大きな役割を果たしていると考えられる。姓選択の検討から得られた成果は、日本教育心理学会第63回総会(2021年)及び心理学研究第94巻(2023年)において発表した(筆頭著者は福留広大)。

アンコンシャスバイアスについての検討

ジェンダー格差はジェンダー差別を許容することと結びついている。差別を許容する態度に関与するものとして、「アンコンシャスバイアス」が挙げられる。アンコンシャスバイアスは、個人が意識できないレベルでの偏見や差別を意味している。近年盛んに取り上げられるようになり、人々が本人も気づかないうちに差別意識を持っていることの自覚を促す役割を果たしてきた。しかしながら、差別や偏見の表出の原因を「アンコンシャスバイアス」に帰属することによって、差別を合理化してしまう危険性があることが示唆されている(Daumeier et al., 2019)。そこで、アンコンシャスバイアスへの言及がジェンダー差別的な言動をとる人々の責任に対する知覚にどのような影響を与えるかを検討した。検討の結果、性別による差別を無自覚なものに帰属した場合には行為者の責任を軽く見なす傾向が見出され、ジェンダー差別的な言動をアンコンシャスバイアスに帰属することの問題が確認できた。この成果は広島大学心理学研究第22号(2023年)において発表した。また、法と心理学会第23回大会(2022年)及び法と心理第23巻(2023年)では、アンコンシャスバイアスを行動として捉えるべきであるという主張(Schmader et al., 2022)を紹介した。また、ジェンダー事典(2024年)においてもアンコンシャスバイアスに関する執筆を担当した。

引用文献

- Bahamondes, J., Sibley, C. G., & Osborne, D. (2019). "We look (and feel) better through system-justifying lenses": System-justifying beliefs attenuate the well-being gap between the advantaged and disadvantaged by reducing perceptions of discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45(9), 1391-1408. <https://doi.org/10.1177/0146167219829178>
- Batruch, A., Jetten, J., Van de Werfhorst, H., Darnon, C., & Butera, F. (2023). Belief in school meritocracy and the legitimization of social and income inequality. *Social Psychological and Personality Science*, 14(5), 621-635. <https://doi.org/10.1177/19485506221111017>
- Danaher, K., & Branscombe, N. R. (2010). Maintaining the system with tokenism: Bolstering individual mobility beliefs and identification with a discriminatory organization. *British Journal of Social Psychology*, 49(2), 343-362. <https://doi.org/10.1348/014466609X457530>

- Daumeyer, N. M., Onyeador, I. N., Brown, X., & Richeson, J. A. (2019). Consequences of attributing discrimination to implicit vs. explicit bias. *Journal of Experimental Social Psychology*, 84, 103812. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.04.010>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491–512. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Jost, J. T. (2020). *A theory of system justification*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv13qfw6w>
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British journal of social psychology*, 33(1), 1-27. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>
- Jost, J., & Hunyady, O. (2003). The psychology of system justification and the palliative function of ideology. *European Review of Social Psychology*, 13(1), 111-153. <https://doi.org/10.1080/10463280240000046>
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82, 965–989.
- Robnett, R. D., & Leaper, C. (2013). “Girls don’t propose! Ew.”: A mixed-methods examination of marriage tradition preferences and benevolent sexism in emerging adults. *Journal of Adolescent Research*, 28(1), 96-121. <https://doi.org/10.1177/0743558412447871>
- Major, B., Gramzow, R. H., McCoy, S. K., Levin, S., Schmader, T., & Sidanius, J. (2002). Perceiving personal discrimination: the role of group status and legitimizing ideology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(3), 269–282. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.3.269>
- 森永康子・福留広大 (2019). 好意的性差別態度は人々を幸せにするか 中国四国心理学会論文集, 51, 13. https://cspa.hiroshima-u.ac.jp/wp-content/uploads/2022/05/2018_13.pdf
- 森永康子・平川 真・福留広大 (2020). ジェンダー・システム正当化は人々に幸せをもたらすか 日本心理学会第 84 回大会発表資料 <https://osf.io/9mxbj>
- 森永康子・坂田桐子・北梶陽子・大池真知子・福留広大 (2021). 働く女性に対する好意的性差別主義尺度の作成 広島大学心理学研究, 20, 11-22. <https://doi.org/10.15027/50569>
- Schmader, T., Dennehy, T. C., & Baron, A. S. (2022). Why antibias interventions (need not) fail. *Perspectives on Psychological Science*, 17(5), 1381-1403. <https://doi.org/10.1177/17456916211057565>

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計10件（うち査読付論文 6件 / うち国際共著 1件 / うちオープンアクセス 10件）

1. 著者名 森永 康子、三井 祐菜、佐藤 夏帆、中尾 茉莉那、萩野 珠菜、本田 結衣	4. 巻 23
2. 論文標題 学校におけるメリトクラシーの信念とジェンダー不平等の認識 : Batruch et al. (2023) の追試	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 広島大学心理学研究	6. 最初と最後の頁 1~12
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15027/55053	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 森永康子	4. 巻 23
2. 論文標題 「アンコンシャスバイアス」とジェンダー：差別的言動の表出モデルの紹介	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 法と心理	6. 最初と最後の頁 8-13
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 森永康子	4. 巻 62
2. 論文標題 教育社会心理学研究の動向と教育心理学研究におけるジェンダー	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 教育心理学年報	6. 最初と最後の頁 49~62
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.5926/arepj.62.49	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 福留 広大, 森永康子	4. 巻 94
2. 論文標題 婚姻時における姓選択と両面価値的性差別主義の関連	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 心理学研究	6. 最初と最後の頁 188~193
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.4992/jjpsy.94.21325	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 森永康子・田端さくら・長崎未希子・久富理織子・西澤愛実・名護暖乃	4. 巻 22
2. 論文標題 「無意識の偏見」が差別に対する評価に及ぼす影響 - Daumeyer et al. (2019) の追試 -	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 広島大学心理学研究	6. 最初と最後の頁 1-11
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15027/53678	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 福留広大・森永康子	4. 巻 94
2. 論文標題 婚姻時における姓選択と両面価値的性差別主義の関連	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 心理学研究	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.4992/jjpsy.94.21325	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 森永 康子、福留 広大、平川 真	4. 巻 37
2. 論文標題 日本における女性の人生満足度とシステム正当化	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 社会心理学研究	6. 最初と最後の頁 109 ~ 115
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.14966/jssp.2102	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 Froehlich Laura, Tsukamoto Saori, Morinaga Yasuko, Sakata Kiriko, Uchida Yukiko, Keller Melanie M., Sturmer Stefan, Martiny Sarah E., Trommsdorff Gisela	4. 巻 6
2. 論文標題 Gender Stereotypes and Expected Backlash for Female STEM Students in Germany and Japan	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Frontiers in Education	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.3389/feduc.2021.793486	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 該当する

1. 著者名 森永 康子、井手口 紘子、下本 有紀保、那須 郁未、増田 百香、村上 菜津美	4. 巻 21
2. 論文標題 「ありがとう」のダークサイド : Ksenofontov & Becker (2020) 研究2の追試	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 広島大学心理学研究	6. 最初と最後の頁 1~8
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15027/52170	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 華 雪、清末 有紀、森永 康子	4. 巻 21
2. 論文標題 暗黙の性役割理論とジェンダー格差の関連	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 広島大学心理学研究	6. 最初と最後の頁 59~70
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15027/52174	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計23件(うち招待講演 1件/うち国際学会 5件)

1. 発表者名 森永康子, 清末有紀, 福留広大
2. 発表標題 女性割合目標30%は平等なのか—トークニズムがもたらすジェンダー平等感—
3. 学会等名 中国四国心理学会第79回大会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 村里天音, 清末有紀, 森永康子
2. 発表標題 差別された経験が同性愛者に対する態度に与える影響
3. 学会等名 中国四国心理学会第79回大会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 三井 祐菜、佐藤 夏帆、中尾 茉莉那、萩野 珠菜、本田 結衣、森永康子
2. 発表標題 学校における実力主義の信念とジェンダー平等の認識
3. 学会等名 中国四国心理学会第79回大会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 福留広大、森永康子、清末有紀
2. 発表標題 レディファーストは差別なのか親切なのかー女性に対する好意的性差別への評価ー
3. 学会等名 中国四国心理学会第79回大会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 清末有紀、森永康子、福留広大
2. 発表標題 思いやりは女性の昇進に必要なかー共同性が低い男女の昇進可能性評価ー
3. 学会等名 中国四国心理学会第79回大会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Morinaga, Y., Fukudome, K., & Kiyosue, Y.
2. 発表標題 "Our company's goal for female presentation is 10%": A replication study of tokenism in Japan.
3. 学会等名 The 15th Biennial Conference of the Asian Association of Social Psychology (国際学会)
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Kiyosue, Y., Morinaga, Y., & Fukudome, K.
2. 発表標題 No backlash effect, but being competent is crucial for female physicists in Japan
3. 学会等名 The 15th Biennial Conference of the Asian Association of Social Psychology (国際学会)
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 森永康子
2. 発表標題 公募シンポジウム「ポスト・コロナ、ウィズ・コロナ社会における女性と子供を展望する」指定討論
3. 学会等名 日本心理学会第86回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 清末有紀・森永康子・福留広大
2. 発表標題 作動的な女性は嫌われるか: 日本の雇用場面におけるバックラッシュ効果とジェンダーシステム正当化の影響
3. 学会等名 日本心理学会第86回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 森永康子・平川 真
2. 発表標題 ジェンダー・システム正当化と女性の差別に対する認識: 私は女性であるために差別されている? それとも優遇されている?
3. 学会等名 日本心理学会第86回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 森永康子
2. 発表標題 シンポジウム「刑事法とジェンダー：なぜ刑事司法は女性の正義の実現を妨げるのか」における報告「ジェンダーとアンコンシャス・バイアス」
3. 学会等名 法と心理学会第23回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 清末有紀・森永康子
2. 発表標題 意欲ある男女に対する昇進可能性の評価:業績達成能力と対人関係能力の影響
3. 学会等名 中国四国心理学会第78回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 森永康子
2. 発表標題 現状肯定は人々に幸せをもたらすのか:広島県在住者を対象にしたシステム正当化の緩和機能の検討
3. 学会等名 中国四国心理学会第78回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 森永康子・清末有紀・福留広大
2. 発表標題 「我が社の女性割合の目標は10%とする」:トークニズムがもたらすジェンダー平等感
3. 学会等名 日本発達心理学会第34回大会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 森永康子・平川 真
2. 発表標題 「私は差別されている」という認識は幸せに影響するのかー成人女性の人生満足度とジェンダー・システム正当化ー
3. 学会等名 日本発達心理学会第33回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 森永康子
2. 発表標題 ジェンダー格差と女性の幸福感
3. 学会等名 日本キャリア教育学会 近畿/中国・四国地区部会（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Morinaga, Y., Hirakawa, M., & Fukudome, K.,
2. 発表標題 The palliative function of system justification among women of a large gender gap country,
3. 学会等名 Society for Personality and Social Psychology Annual Convention 2022（国際学会）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 華 雪・清木有紀・森永康子
2. 発表標題 暗黙の性役割理論とジェンダー格差の関連
3. 学会等名 中国四国心理学会第77回大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 森永康子・平川 真
2. 発表標題 大学生のジェンダー平等認知とジェンダー・システム正当化に関する研究,
3. 学会等名 日本心理学会第85回大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 清末有紀・森永康子
2. 発表標題 職場での否定的な反応の経験が女性の昇進意欲に与える影響
3. 学会等名 日本心理学会第85回大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 福留広大・森永康子
2. 発表標題 婚姻時の女性の氏(姓)選択と敵意的性差別態度の関連 - Robnett et al. (2018)の追試的検討 -
3. 学会等名 日本教育心理学会第63回総会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Fukudome, K., & Morinaga, Y
2. 発表標題 Men who strongly endorse benevolent sexism refuse to change their surname: Marriage and surname choice in Japan
3. 学会等名 The 14th Biennial Conference of the Asian Association of Social Psychology (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Morinaga, Y., & Hirakawa, M.
2. 発表標題 What is "gender equality" in Japan? College students' belief of achievement of a gender-equal society.
3. 学会等名 The 14th Biennial Conference of the Asian Association of Social Psychology (国際学会)
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計3件

1. 著者名 森永康子 (分担執筆)	4. 発行年 2024年
2. 出版社 丸善出版	5. 総ページ数 816
3. 書名 ジェンダー事典	

1. 著者名 森永康子 (分担執筆)	4. 発行年 2024年
2. 出版社 大阪大学出版会	5. 総ページ数 266
3. 書名 ひとから問うジェンダーの世界史第3巻「世界」をどう問うか?	

1. 著者名 青野 篤子、土肥 伊都子、森永 康子	4. 発行年 2022年
2. 出版社 ミネルヴァ書房	5. 総ページ数 212
3. 書名 〔新版〕ジェンダーの心理学	

〔産業財産権〕

〔その他〕

Research map
https://researchmap.jp/morinaga_yasuko
Yasuko Morinaga at Open Science Forum
<https://osf.io/ucakf/>

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	福留 広大 (Fukudome Koudai) (10847841)	聖カタリナ大学・人間健康福祉学部・准教授 (36302)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------