

令和 3 年 6 月 5 日現在

機関番号：15401

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2020

課題番号：18K03007

研究課題名(和文) ジェンダー格差の維持にかかわる心理学的基盤についての検討

研究課題名(英文) Psychological mechanisms underlying the maintenance of gender inequalities

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) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：他の先進国に比べ、日本ではいまだに大きなジェンダー格差が残り続けている。この原因について社会心理学の立場から検討した。その結果、不平等を生んでいる既存の社会を肯定すること(システム正当化)によって、幸福感が高まること、特に、この作用は女性に強く働いていることが示された。また、結婚や出産で転職や退職した女性の中で、その決定を自分で行ったと思う程度が強いほどシステム正当化をすることが見出された。さらに、女性には男性にはない素晴らしい特性があるといった信念(好意的性差別態度)がシステム正当化の働きをしてい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ついて、社会学や経済学ではさまざまな説明がなされているが、心理学ではこれまであまり検討されてこなかった。本研究では社会心理学のシステム正当化理論をもとに、格差維持の心理学的基盤を体系的に検討しようとしたものである。システム正当化によって幸福感が高くなることなどを見出し、格差が維持されるメカニズムの一端が解明できた。本研究の結果は、ジェンダー格差を縮小させるための手がかりを得るためにも有用なものである。

研究成果の概要(英文)：Compared to other developed countries, a large gender gap still remains in Japan. This study examined the psychological mechanisms that contribute to maintain gender inequalities. The results showed that legitimizing the existing social system (i.e., system justification) increases psychological well-being, particularly among women. Among women who quit or changed their jobs due to marriage or childbirth, the stronger they thought they had made the decision by themselves, the more system justification they had. Benevolent sexist beliefs, such as women have purity that men don't have, was found to have a function of justifying system.

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 好意的性差別主義 ステレオタイプ

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はなく、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。

社会心理学には人々が格差を肯定するメカニズムを説明する理論がいくつかあるが、本研究では、システム正当化理論 (Jost & Banaji, 1994) に依拠する。システム正当化理論とは、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、主張するものである。システム正当化理論に関する研究はたくさん行われており、その中には、ジェンダー・システムに関するものもある。その際、男女には配偶関係を基盤とした共生もしくは依存関係があるため、「男女は異なる役割をもち、お互いに補い合っている」という相補的役割分業を支持する態度 (好意的性差別主義的態度: Glick & Fiske, 1996) や、女性リーダーを性別役割規範 (ステレオタイプ) からの逸脱者と見なし罰する傾向 (Backlash 効果: Rudman, 1998) などが考慮されて検討されてきた (Jost & Kay, 2005 など)。しかし、こうした格差研究の多くは欧米で行われたものであり、先進国の中でもジェンダー格差が極めて大きい日本の現状を考えた時、こうした海外の理論や研究知見をそのまま日本に適用できるかどうかは不明である。

また、ジェンダー格差を維持させる要因として考慮しなければならないのが、女性のキャリア行動である。日本の女性の働き方として特徴的なのが、出産後に退職あるいは正規雇用から非正規雇用に変わるケースが多いことである。こうした転退職は収入の減少につながり、女性自身のキャリア行動がジェンダー格差維持に寄与することになる。女性のキャリア行動に関する心理学的研究の蓄積は多いが、ジェンダー格差との関連を実証的に検討したものはほとんどない。

そこで、本研究では、「なぜ日本では大きなジェンダー格差が維持され続けているのか」について、従来の社会心理学の知見を踏まえながら、女性のキャリア行動にも注目しつつ、日本の人々がジェンダー格差を肯定するプロセスを検討する。

2. 研究の目的

以上のような背景をもとに、本研究では以下の点を検討することを目的とした。

(1) システム正当化の緩和機能についての検討

システム正当化理論では、人々が現状肯定をすることで主観的幸福感が高まることが示唆されており、システム正当化の緩和機能と呼ばれる (e.g., Jost & Hunyady, 2002)。主観的幸福感に関する従来の研究から、日本では女性の主観的幸福感が男性とほぼ同じ程度か、女性の方が高いことが報告されている (e.g., 福島・沼山, 2015)。本研究の目的(1)では、この女性の主観的幸福感の高さがシステム正当化の緩和機能によってもたらされたのではないかという仮説について検討することであった。

(2) 女性のキャリア行動とシステム正当化についての検討

米国での研究では、出産後の退職を自己決定したとみなす程度が強い女性は、そうでない女性よりも、職場におけるジェンダー差別の認識が低いことや主観的幸福感が高いことが報告されている (Stephens & Levine, 2010)。このプロセスにシステム正当化が媒介しているのではないかと考え、日本の既婚女性を対象に検討を行った。本研究では、結婚出産時に転退職した女性が、そのキャリア選択を自己決定したと認知している場合には、システム正当化を経て、人生満足度が高くなるという仮説について検討した。

(3) システム正当化をもたらす心理学的メカニズムの検討

研究目的(3)は、人々をシステム正当化に導く要因は何か、また、システム正当化として機能する要因は何かというシステム正当化が生起する心理学的メカニズムについての検討であった。従来の研究から、システムの正当化に①好意的性差別主義、②バックラッシュ効果、③power 感が関連することが示されている。本研究ではこれらの3点に加え、④自己決定を重視する社会の風潮がシステム正当化をもたらす点についても検討を行った。

3. 研究の方法

主に、以下の2つの方法を用いた。

(1) 調査的方法: 主に一般成人を対象に、システム正当化とそれに関連する測度への回答を求め、それらの変数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。主に大学生を対象に実施した。
 (3) 尺度や項目の作成：変数の測定にあたり、既存の尺度や項目では求めるものが測定できないと判断した場合に、新しい尺度あるいは項目を作成した。作成したのは、日本の働く女性を対象にした好意的性差別主義尺度と年収のジェンダー格差正当化項目である。

4. 研究成果

(1) システム正当化の緩和機能の検討

システム正当化の緩和機能に関して、成人男女を対象にした 4 つの研究を通して、以下のような結果を得た。①女性よりも男性の方が正当化が強い、②人生満足度は男女でほぼ同程度か女性の方が高い、③女性の中では、正当化が強い場合にはそうでない場合よりも人生満足度が高い傾向がある。しかし、男性にはこうした傾向はそれほど強く見られなかった(図 1 参照)。正当化については、年収のジェンダー格差正当化とジェンダー・システム正当化 (Jost & Kay, 2005) という 2 つの測度を用いたが、ほぼ同様の結果が示された。このように、主に女性において、システム正当化を行うことで人生満足度が高くなるというシステム正当化の緩和機能が確認された。これは、大きなジェンダー格差が存在しながらも、日本の女性の主観的幸福感が高い原因の一つに、システム正当化があることを示唆するものである。なお、著者が知る限り、本研究は、日本でジェンダー格差に焦点をあて、システム正当化の緩和機能を確認した初めての研究である。これらの成果は The 13th Biennial Asian Association of Social Psychology Conference や日本心理学会第 84 回大会などで発表した。

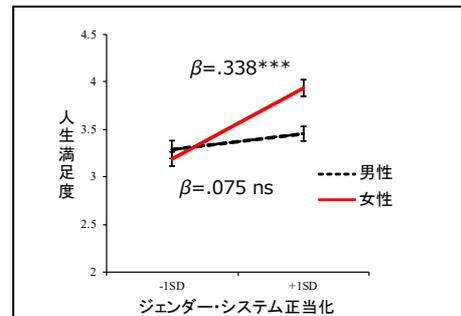


図1 人生満足度を目的変数とした、性別×ジェンダー・システム正当化の交互作用の低位検定

(2) 女性のキャリア行動とシステム正当化についての検討

既婚女性を対象に検討した結果、結婚や出産の際に転退職した人の中で、転退職を自分で決めたと思う程度が強い人ほど、人生満足度が高く、さらに、その関連をジェンダー・システム正当化が媒介していることが示された。また、就労継続者もあわせて検討したところ、就労継続者の場合、自己決定の知覚が高いと正当化が弱く、転退職者と異なる方向であった(図 2 参照)。これは、結婚出産による転退職のような伝統的な女性役割と自己決定の強調が結びつくと、社会にあるジェンダー差別構造の認識が薄れる可能性を示唆するものである。これらの成果は、日本社会心理学会第 61 回大会及び Society for Personality and Social Psychology 2021 Convention で発表した。

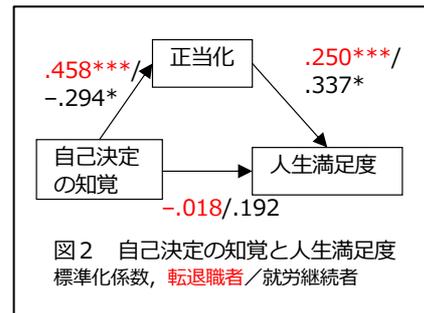


図2 自己決定の知覚と人生満足度標準化係数, 転退職者/就労継続者

(3) システム正当化をもたらす心理学的メカニズムの検討

① 好意的性差別主義についての検討

まず、働く女性に対する好意的性差別主義尺度を新たに作成した。この尺度を用いて、好意的性差別主義が男女ともシステム正当化の機能を持つこと、また、女性ではシステム正当化を媒介して人生満足度に影響することを確認した(図 3 参照)。これらの成果については、広島大学心理学研究及び中国四国心理学会第 74 回大会などで報告した。

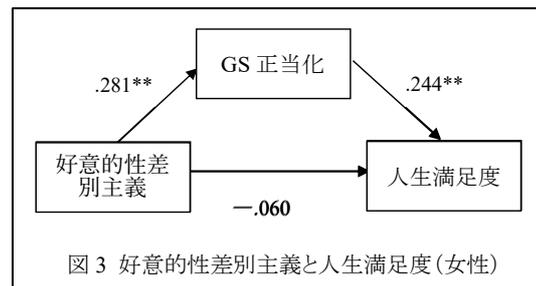


図3 好意的性差別主義と人生満足度(女性)

② power 感に関する検討

システム正当化に関する研究では、正当化の強さと個人の地位の高低に関して一貫しない結果が報告されている。このことについて、van der Toorn et al. (2015) は、客観的な地位よりも主観的な power 感が重要であるとし、power 感が低い者の方が高い者よりもシステム正当化を強く行うことを見出した。大学生を対象にしてその追試を行ったが、power 感が高くても低くてもシステム正当化を行うという結果が得られ、先行研究の結果は再現できなかった。これについては、広島大学心理学研究及び中国四国心理学会第 75 回大会で発表した。

③ バックラッシュ効果に関する検討

バックラッシュは、性別役割規範から逸脱する男女を罰することで、ジェンダー格差の存在する現状を維持させる効果を持っている。本研究では、そのプロセスの検証の第一歩として、能力的に優秀な女性や育児休業制度を利用しようとする男性に対するバックラッシュ効果を検討した。これらの成果は、広島大学心理学研究や Society for Personality and

Social Psychology 2021 Conventionなどで発表した。

④個人に責任を負わせる社会の風潮に関連する検討

上記(2)の研究結果は、自己決定の知覚が強いことでシステム正当化が促進されることを示唆している。これは、個人の意思を尊重するという社会的には望ましい風潮が、逆に個人に行動の結果の責任を帰属させる傾向を生んでいる可能性を示唆するものである。今回は、女性管理職を増やすために女性の昇進意欲を高めようとする試み（エンパワーメントの推進）が、ジェンダー不平等の解決責任を女性に押し付けることになるという米国での研究（Kim et al., 2018）の追試を行い、ほぼ先行研究通りの結果を得た。この成果は、中国四国心理学会第76回大会で発表した。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 5件）

1. 著者名 森永康子・坂田桐子・北梶陽子・大池真知子・福留広大	4. 巻 20
2. 論文標題 働く女性に対する好意的性差別主義尺度の作成	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 広島大学心理学研究	6. 最初と最後の頁 11-22
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15027/50569	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・村上理子・本勝仁士・川田遥子・木本ゆき	4. 巻 20
2. 論文標題 仕事への情熱は働き過ぎを正当化するのか：Kim et al. (2020)の追試	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 広島大学心理学研究	6. 最初と最後の頁 1-9
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15027/50568	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・東智美・糸賀日奈子・曾我部里紗・上村冴子	4. 巻 19
2. 論文標題 Powerとシステム正当化 - van der Toorn et al. (2015)の追試 -	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 広島大学心理学研究	6. 最初と最後の頁 1-9
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15027/49203	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 清末有紀・森永康子	4. 巻 19
2. 論文標題 男性上司から女性部下への評価 - 地位脅威とジェンダー脅威 -	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 広島大学心理学研究	6. 最初と最後の頁 139-151
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15027/49213	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・船田 紗緒里・小川 葵・野中 りょう・矢吹 圭・董 星宇	4. 巻 18
2. 論文標題 ポジティブ・ステレオタイプのもたらすネガティブな効果：Siy & Cherayan (2016) の追試	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 広島大学心理学研究	6. 最初と最後の頁 189-198
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15027/47278	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19件(うち招待講演 2件/うち国際学会 5件)

1. 発表者名 清末有紀・森永康子
2. 発表標題 上司から女性部下への評価ー地位脅威とジェンダー脅威ー
3. 学会等名 日本社会心理学会第60回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 東 智美・糸賀日奈子・曾我部里紗・上村冴子・森永康子
2. 発表標題 Powerlessはシステム正当化を高めるのか?ーvan der Toorn et al.(2015)の追試的検討ー
3. 学会等名 中国四国心理学会第75回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Morinaga, Y., & Fukudome, K.,
2. 発表標題 Japanese Women's Well-being in Relation to the Economic Gender Gap: A Beneficial Function of System Justification and Benevolent Sexism
3. 学会等名 The 13th Biennial Asian Association of Social Psychology Conference (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Qin, B., & Morinaga, Y.
2. 発表標題 Women's Negative Attitudes Toward Female Subgroups
3. 学会等名 The 13th Biennial Asian Association of Social Psychology Conference (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Kiyosue, Y., & Morinaga, Y.
2. 発表標題 Evaluations of Female Subordinates by Male Superiors Who Experience Gender and Status Threats
3. 学会等名 The 13th Biennial Asian Association of Social Psychology Conference (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 森永康子
2. 発表標題 社会心理学的視点からみた性差
3. 学会等名 第3回パーソナリティ心理学コロキウム：心理学は性差にいかに向き合うか（招待講演）
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 森永康子・福留広大・坂田桐子・北梶陽子・大池真知子
2. 発表標題 女性に対する差別的態度を検討するークラスター分析による分類ー
3. 学会等名 日本社会心理学会第59回大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 森永康子・坂田桐子・北梶陽子・大池真知子・福留広大
2. 発表標題 好意的性差別尺度日本語短縮版の作成－働く女性に対する好意的差別を考える－
3. 学会等名 日本心理学会第82回大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 森永康子・福留広大
2. 発表標題 好意的性差別態度は人々を幸せにするか
3. 学会等名 中国四国心理学会第74回大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 覃 宝ジ・森永康子
2. 発表標題 女性から女性サブグループへの態度
3. 学会等名 中国四国心理学会第74回大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 覃 宝ジ・森永康子
2. 発表標題 女性から女性サブタイプへのネガティブな態度－ジェンダー・アイデンティティと性役割観からの検討－
3. 学会等名 日本心理学会第82回大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Morinaga, Y., Hirakawa, M., & Fukudome, K.
2. 発表標題 Gender System Justification, Happy Families, and Women's Choice to Take Traditional Gender Roles
3. 学会等名 ociety for Personality and Social Psychology 2021 Virtual Convention (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Kiyosue, Y., & Morinaga, Y.
2. 発表標題 Backlash and women's motivation for promotion in the workplace
3. 学会等名 Society for Personality and Social Psychology 2021 Virtual Convention (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 清末有紀・森永康子
2. 発表標題 昇進意欲に対する否定的な反応 - 男女有職者を対象にした自由記述の分類 -
3. 学会等名 中国四国心理学会第76回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 前田章湖・森永康子
2. 発表標題 エンパワメントはジェンダー不平等に対する女性の責任認知にどのように影響するか
3. 学会等名 中国四国心理学会第76回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 森永康子・平川 真・福留広大
2. 発表標題 結婚・出産時の転職は自分で決めました - 自己決定の知覚と人生満足度 -
3. 学会等名 日本社会心理学会第61回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 清末有紀・森永康子
2. 発表標題 雇用場面におけるbacklash効果の検証
3. 学会等名 日本心理学会第84回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 森永康子・平川 真・福留広大
2. 発表標題 ジェンダー・システム正当化は人々に幸せをもたらすのか
3. 学会等名 日本心理学会第84回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 森永康子
2. 発表標題 ジェンダー・バイアス研究の最前線
3. 学会等名 人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GRAHSS）公開シンポジウム（招待講演）
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

研究発表資料の公開サイト <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
研究協力者	清末 有紀 (Kiyosue Yuki)	広島大学・大学院人間社会科学研究科・博士課程後期在学	
研究協力者	福留 広大 (Fukudome Koudai) (10847841)	福山大学・人間文化学部・助教	
研究協力者	平川 真 (Hirakawa Makoto) (50758133)	広島大学・大学院人間社会科学研究科・講師 (15401)	
研究協力者	坂田 桐子 (Sakata Kiriko) (00235152)	広島大学・大学院人間社会科学研究科・教授 (15401)	

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			
ドイツ	ハーゲン通信大学			
英国	エディンバラ大学			