

# 選好や行動の男女差はどのように生じるか

## ——性別職域分離を説明する社会心理学の視点

坂田 桐子

(広島大学教授)

本稿では、ジェンダーに関する社会心理学的研究の知見を用いて、性別職域分離を維持する要因について検討した。最初に、様々な心理的特性や行動における男女差に関する研究の知見を概観し、一貫して中程度以上の男女差が示されている特性は、リスクテイキング、刺激希求、及び共同性のみであることを示した。リスクテイキングと刺激希求については女性より男性が、共同性については男性より女性の方が高いという一貫した傾向が示されているのである。しかし、このような心理的特性の男女差のみから現状の性別職域分離を説明するのは難しい。そこで、社会のジェンダー構造から派生した認知的枠組みとしてのジェンダー・ステレオタイプと、それが人々の仕事上の経験や行動に及ぼす影響に着目した。最近の諸研究では、男性支配的な領域（科学や数学など）は共同目標の達成を阻害すると知覚されるために、また女性の所属感（スキル認知ではなく）を低減するために、女性がそれらの領域への魅力を低下させることが示唆されている。これらの知見は、職業のジェンダー・ステレオタイプ化が人々の職業選択に影響すること、従って男性型職業に対する自己効力感やスキルを十分に備えた女性であっても、それだけでは男性型職業に留まらない可能性を示すものである。最後に、人々が異性型職業を選択するようになるために必要な条件について議論した。

### 目次

- I はじめに
- II 男女差に関する心理学的研究
- III 性別職域分離の遠因となる社会システム要因
- IV 男女の職業選択に及ぼすジェンダー・ステレオタイプの影響
- V おわりに

### I はじめに

心理学の領域では、1970年代から、認知能力、パーソナリティ、欲求・動機、価値、行動傾向などにおける男女差<sup>1)</sup>が盛んに検討されてきた。特に、1980年代以降はメタ分析を用いた量的レビューが数多く行われ、状況を越えた男女間の差の大きさがどの程度のものなのかが明らかになり

つつある。しかし、現実社会における男女差を説明するために社会心理学が果たした貢献は、こうした個人特性や行動傾向の男女差に関する知見の提供にとどまらず、むしろ男女差が如何に社会的状況に左右されるか、そして現実社会で観察される男女差が如何に多様な要因の影響を受けて出現しているかを明らかにしたことにある。本稿では、従来の社会心理学的知見を用いて、性別職域分離を如何に説明できるのかについて論じる。特に、職種における男女比の偏りと、管理職層における女性の少なさに焦点を当てる。

日本において管理職層における女性比率は徐々に高まりつつあるものの、現在でも非常に低いレベルにとどまっており、特に部長クラスの女性の比率は伸び悩んでいる。このような結果をもたらす要因の一つとして、女性の家庭責任の重さ、組

織側の両立支援制度や女性活用施策の不足、及びコース別雇用管理制度の弊害などが指摘されている（内閣府 2013）。確かに、「管理職に昇進すると仕事と家庭の葛藤が大きくなる」という予想が女性の昇進意欲を削ぐ可能性は高い。また、管理職以外、例えばSTEM (science, technology, engineering, mathematics) 領域における女性の少なさについても、その一因としてこの領域における仕事と家庭の両立の困難さが挙げられることが多い。共働きであっても家事・育児の大部分を女性が担っている日本社会において、仕事と家庭の両立問題とそれを解消する施策や制度の不足は、時間的拘束が長く心身に負荷がかかりやすい（と思われる）仕事から女性を遠ざける大きな要因であることは疑いない。しかし、一方で、「仕事と家庭の両立の困難さ」による説明には限界もある（Diekman, et al. 2011）。例えば、看護職は典型的な女性型職業の一つであるが、仕事と家庭の葛藤はむしろ働く一般女性（看護職以外の専門・技術職や一般事務・サービス業など）より強いという知見がある（本間・中川 2002）。それでも、当然のことながら、看護職者の大部分は女性である。同様に、日本における大学等の研究本務者については、女性が少ない理工農系の中でも、工学系（女性比率 9.2%）と農学系（女性比率 19.6%）の間には 10 ポイントの差がある（内閣府 2013）。しかし、工学系の方が農学系よりも仕事と家庭の両立が困難である理由は見出しにくい。米国でも、法学や医学など多くの男性型職業領域では女性比率が比較的高いにもかかわらず、STEM 領域では未だに女性が増えない原因を、両立の困難さで説明することは難しいことが指摘されている（Diekman et al. 2011）。

本稿では、女性の家庭責任の重さという要因では説明できない部分に焦点を当てることを試みる。最初に、近年のメタ分析及び大規模な交差文化的研究を中心として、パーソナリティ、興味、価値、自己概念等の個人特性や、リーダーシップなどの行動傾向における男女差の知見を概観する。その後、社会システム要因の影響に焦点を当て、それが個人特性の男女差とどのように相互作用し合って性別職域分離に結びつくのかを検討す

る。

## II 男女差に関する心理学的研究

メタ分析は、同じ仮説を検討した複数の研究について、個々の研究で得られた統計量を共通の効果サイズに変換し、その分布や平均値を算出することによって、全体として仮説が支持されているかどうかを統計的に検討する手法である。また、個々の研究で設定された状況（例えば実験室集団か現実の集団か、集団課題は対人的相互作用を必要とするかしないか等）をコード化することによって、どのような状況下で性別の効果大きい、または小さいのかも統計的に検討することができる。交差文化的研究は、男女間の個人特性や行動の差が、文化を超えて比較的安定しているのか、それとも文化によって異なるのかを明らかにすることができる。

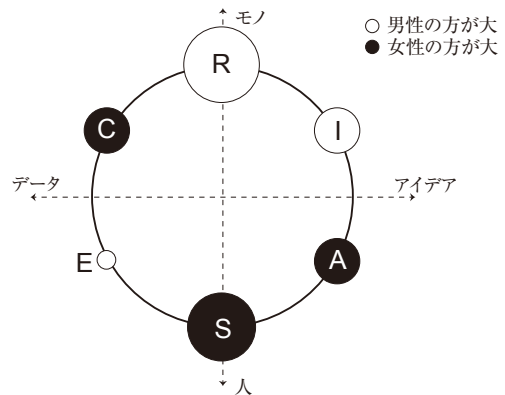
心理学領域の主要な展望論文誌である *Psychological Bulletin* に掲載された男女差に関するメタ分析のテーマを概観すると、リーダーシップ (Eagly & Johnson 1990; Eagly, Makhijani, & Klonsky 1992; Eagly, Karau, & Makhijani 1995), 自尊心 (Kling et al. 1999), 攻撃性 (Bettencourt & Miller 1996), 協力行動 (Balliet et al. 2011), 衝動性 (Cross, Copping, & Campbell 2011), 道徳的志向性 (Jaffee & Hyde 2000), 数学成績 (Else-Quest, Hyde & Linn, 2010; Lindberg et al. 2010), 職業興味 (Su, Rounds, & Armstrong 2009) など、様々な心理的特性や行動傾向が取り上げられている。総合的な効果量に着目した場合、これらの心理的特性や行動傾向における男女差は有意でないか、もしくは有意であってもわずかな差 ( $d = \pm 0.2$  程度) に留まることが多く、むしろ様々な調整要因によって、男女差の方向性が逆転したり大きさが変わったりすることが明らかにされている。例えば、リーダーシップに関連する特性や行動に関しては、一般的なイメージに反して全体的な男女差は小さくなく、課題の性質などの調整要因の影響が大きいことが示されている（坂田 1997）。一方、わずかではあるものの、全体として中程度以上の効果サイズが報告されているものもある。それ

は、女性の罰感受性（罰を回避する傾向）の高さ（ $d = -0.33$ ）及び男性の刺激希求（ $d = 0.41$ ）とリスクテイキング（ $d = 0.46$ ）の高さ（Cross, Copping, & Campbell 2011）、そして職業興味の男女差（Su, Rounds, & Armstrong 2009）である。

職業興味については、それを測定するための検査が数多く開発されているが、それらの基礎はHolland（1959, 1997）の理論もしくはそれを発展させた理論に依拠している（渡辺 2004）。Hollandによると、人は自分の興味を表出できる環境を求める傾向があるので、興味はキャリア発達過程の基礎になるという。Hollandは興味を6タイプ（現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的）に体系化しており（表1）、これらが2次元平面の正六角形上に布置され得ることを実証しているが、近年ではその6タイプが布置される2次元平面は「人-モノ次元」と「データ-アイデア次元」で規定されることが指摘されている（Prediger 1982）。Su, Rounds, & Armstrong（2009）は、様々な職業興味検査のうち、1964年から2007年までに発行された47検査のマニュアルに使用されている81サンプル（男性24万3670名、女性25万9518名によって構成される）を対象にメタ分析を行った。その結果、人-モノ次元における平均効果サイズは大きく（ $d = 0.93$ ）、女性は人と、男性はモノと働くことに興味を持つ傾向が認められた。さらに、男性は現実的（ $d = 0.84$ ）及び研究的（ $d = 0.26$ ）興味が女性より高く、女性は芸術的（ $d = -0.35$ ）、社会的（ $d = -0.68$ ）、慣習的（ $d = -0.33$ ）領域への興味が男性より高いという結果になった。データ-アイデア次元（ $d = -0.10$ ）や企業的（ $d = 0.04$ ）の効果サイズは非常に小さかった（図1）。芸術的及び企業的領域については、サ

ンプルが収集された時代が新しくなるにつれて男女差が縮小し、社会的領域については、サンプルが高齢であるほど男女差が小さかった。このように、職業興味における男女差は、社会文化やジェンダー役割規範の変化と共に変わる部分もあるが、人-モノ次元における男女差の方向性は比較的安定していた。著者らは人-モノ次元における志向性が人生の初期に方向づけられる可能性を示唆している。

図1 RIASEC 領域への興味の効果サイズ



出所：Su, Rounds, & Armstrong（2009: Figure 1）を著者が邦訳

なお、このメタ分析には、残念ながら日本のサンプルは含まれていない。しかし、職業興味に関して日本で実施された研究を見ると、東京都内の高校生を対象とした調査（労働政策研究・研修機構 2008）、東京都内及び地方の4年制大学の学生を対象とした調査（渡辺ほか 1982）、及び2004年から2010年の間に収集された首都圏の私立大学2年生の調査データ（坂爪・渡辺 2010）のいずれにおいても、人-モノ次元においては女性が人、男性がモノに高い興味を示すという男女差が得ら

表1 Hollandの職業興味領域

|      | 興味領域                | 内容                             |
|------|---------------------|--------------------------------|
| R 領域 | 現実的 (Realistic)     | 機械や物を対象とする具体的で実際のな仕事や活動に対する興味  |
| I 領域 | 研究的 (Investigative) | 研究や調査などのような研究的、探索的な仕事や活動に対する興味 |
| A 領域 | 芸術的 (Artistic)      | 音楽、美術、文学など芸術的領域での仕事や活動に対する興味   |
| S 領域 | 社会的 (Social)        | 人に接したり、奉仕したりする仕事や活動に対する興味      |
| E 領域 | 企業的 (Enterprising)  | 企画・立案、組織運営、経営などのような仕事や活動に対する興味 |
| C 領域 | 慣習的 (Conventional)  | 規定の方式や規則に従って行動するような仕事や活動に対する興味 |

れている。ただし、企業的領域など細部の要素については研究間で幾分かの相違がある。

一方、交差文化的研究においても、女性が人と共に働くことを志向するという結果に対応する結果が得られている。26の文化で実施されたパーソナリティ検査の結果を検討したCosta, Terracciano, & McCrae (2001)は、大部分の文化において、神経症傾向(不安や怒り、抑うつなど否定的感情を経験しやすい傾向)、調和性、温かさ、感情に対する開放性においては男性より女性の方が、主張性やアイデアに対する開放性については女性より男性の方が全体的に高いことを見出している。ただし、神経症傾向の男女差については、感情的経験に対する女性の感受性の高さが影響しているという指摘があるため、感情に対する開放性等を統計的に統制したところ、男女差は縮小した。また、価値についての交差文化的研究を行ったSchwartz & Rubel (2005)は、慈善・博愛(自分の身近な人々の幸福に貢献すること)やユニバーサリズム(身近な人々だけでなく、自分以外のすべての人や自然に慈愛を注ぎ、貢献すること)に対する支持は男性より女性の方が大きく、達成(自己を成長させ、成功すること)、勢力(他者をコントロールし支配すること)、及び自主独立(自分で考え、決定し、行動すること)に対する支持は女性より男性の方が大きいことを見出している。ただし、これら2つの交差文化的研究では、男女差の大きさは文化による変動も大きいことが指摘されており、特にCosta Terracciano & McCrae (2001)は、男女間の差異は同性内の個人差に比べて小さいことを見出している。

以上の知見を総合すると、文化による差や個人差は大きいものの、女性は男性に比べて他者や社会への志向性が高いという点で一貫している。この男女差は、自己概念における男女差の知見とも一致しており、多くの研究で女性の方が男性より「他者と共にある自己」という相互依存的・関係的な自己概念をもつことが指摘されている(e.g., Cross & Madson 1997; Kashima et al. 1995)。パーソナリティ検査や価値の測定尺度も自己報告式のチェックリストが使用されていることを考慮すると、女性は男性に比べて相互依存的な自己概念を

もっており、それに沿ってパーソナリティ検査に回答し、自己概念に即した価値を支持し、職業興味を発達させると考えられるのである。

なお、管理職層における女性の少なさに関わるものとして、リーダーシップ領域における男女差の研究についても概観しておきたい。リーダーシップ領域では、リーダーとして出現する程度(Eagly & Karau 1991)、リーダーシップ・スタイル(Eagly & Johnson 1990)、リーダーの有効性(Eagly, Karau, & Makhijani 1995)、リーダー評価(Eagly, Makhijani, & Klonsky 1992)、及び階層組織における管理動機(Eagly et al. 1994)などの男女差に関するメタ分析が行われている。これらのうち、総合的な効果サイズが中程度以上であったものはなく、リーダー不在の集団でリーダーになる程度、民主的でなく専制的スタイルを採用する傾向、及び管理動機についてわずかに男性の方が高いという小さな平均効果サイズが見出された。しかし、管理動機以外のリーダーシップ領域については、いずれも集団・組織の性別構成比や課題の特性、及び評価者の性別といった調整要因の効果が大きかった。特に、課題の性別適合性(課題領域や組織の種類がステレオタイプ的に男性と女性のどちらに適合すると考えられているか)が重要であり、男性に適していると判断される課題領域や組織では男性が、女性に適していると判断される課題領域や組織では女性が、リーダーになることが多く、有効なリーダーであることが多いという傾向が示された。なお、これらのメタ分析にも日本の研究は含まれていないが、日本における実証研究でもこの知見の一部を概ね支持する結果が得られている(例えば、坂田1997)。

以上の知見は、果たして性別職域分離を説明し得るであろうか。男性がモノ、女性が人と共に働くことに興味を示すという結果は、職種における男女比の偏りとある程度一致しているように見える。実際、女性比率の高い職業には、看護師、小学校教師、保育士など、人を相手とする職業が数多く含まれる。しかし、同じく「人と共に働く仕事」という側面をもつ管理職層における女性の少なさについては謎が大きい。そもそも企業的領域における職業興味に男女差は見出されておらず、リー



ダーシップ領域においても中程度以上の効果サイズは報告されていないため、女性が男性に比べて積極的もしくは課題志向的に行動しない傾向があるわけではなく、リーダーシップ発揮に必要なスキルが欠けていることを示す知見もない。仮に「昇進にチャレンジする」ことを「個人にとってリスクは大きい大きな報酬が得られる可能性の高い選択肢を選ぶこと」と捉えるならば、罰感受性やリスクテイキングの男女差は管理職層における男女差を説明するように見えるかもしれない。しかし、現実的に考えれば、「管理職に昇進すること」のもつリスクや報酬の大きさが男女で異なっていると考える方が妥当であろう（川口 2012）。個人特性における男女差の点のみから現状の性別職域分離を説明することには限界があり、男女が置かれている社会的位置や状況の影響を考慮する必要がある。

### Ⅲ 性別職域分離の遠因となる社会システム要因

社会心理学的なジェンダー研究において最もよく引用される理論の一つである社会的役割理論 (Eagly 1987) では、社会における男女の役割遂行の観察によって人々のジェンダーに関する信念が形成されることを想定している。多くの社会では、男性は賃金労働を、女性は家事や育児の役割を担うという伝統的役割分業が観察されるが、この現状には男女の役割が相互にないものを補い合っているという相補的側面と、男性の方が女性より地位や勢力において高いという階層的側面が含まれる。社会におけるこのようなジェンダー構造は、それを観察する人々に現状と適合した信念システム（認知や態度の枠組み）を形成する。ジェンダーに関する人々の信念システムのうち、よく研究されてきたものとして、動機的側面については性差別主義、認知的側面についてはジェンダー・ステレオタイプを挙げることができる。ここでは後者に焦点を当てる。

ジェンダー・ステレオタイプとは、女性、男性という社会的カテゴリーのメンバーに関する知識構造である。男性に関するステレオタイプのの内

容には自信、独立、冒険的、決断力、支配、強さ、競争などが含まれ、女性に関するステレオタイプの内容には配慮、相互依存、温かさ、繊細、養育、従属性、協力などが含まれる。ジェンダー・ステレオタイプの内容の根幹は、男性＝作動性もしくは道具性、女性＝共同性もしくは表出性という概念で表現できることが示されている (Rudman & Glick 2008)。作動性 (agency) とは一人の独立した人間として個人が目指すべき特性であり、共同性 (communion) とは他者との関わりにおいて個人が目指すべき特性である。また、道具性 (instrumentality) とは生計維持を中心とした役割を、表出性 (expressiveness) とは家族の世話や愛情に関与する役割を、それぞれ促進するような特性を意味する。これらの概念は男性と女性の相補的な役割を表しているが、さらにジェンダー・ステレオタイプの中にはジェンダー階層性を維持する内容も含まれている (Prentice & Carranza 2002)。例えば、女性については、あたたかく親切で子どもに興味をもつこと、外見に注意を払うこと、礼儀正しいこと、忠実であることが求められ、男性については、リーダーシップ能力やビジネスセンスがあり、スポーツマンらしく、自尊心が高く、決断力があることなどが求められる (Prentice & Carranza 2002)。このようなジェンダー・ステレオタイプの内容は極めて社会的合意の程度が高く (Rudman & Glick 2008)、交差文化的研究においてその高い一貫性が示されており (Williams & Best 1990)、時代と共に弱まる部分はあるが、共同性や作動性など根幹の内容は変化しにくいこと (Spence & Buckner 2000; 湯川 2002)、また規範的性質を含んでいること (Fiske & Stevens 1993) が指摘されている。

実際、人は、男女が伝統的役割分業を行う社会で過ごすことによって、本人が自覚していなくても、長期記憶にジェンダー・ステレオタイプのな連合が形成されていることが確認されている (e.g., Nosek, Banaji, & Greenwald 2002)。すなわち、長期記憶 (知識) の中で、「女性」という概念は「家庭」「あたたかさ」「低権威」などの概念と連合しており、「男性」という概念は「キャリア」「勢力」「高権威」などの概念と連合して保持されている。こ

のような連合が作られているために、たとえジェンダー・ステレオタイプに否定的な態度や主義を持っていたとしても、様々な判断や評価の際に、本人が意識することなく自動的にジェンダー・ステレオタイプが使われやすくなる (Devine 1989)。

ジェンダー・ステレオタイプの影響は多岐に亘る。まず、ジェンダー・ステレオタイプは、子どもが社会化される際に適用され、また子ども自らも幼少期にこれを学習することで、個人の自己概念、価値、欲求など、比較的安定した特性に影響することが指摘されている。また、ジェンダー・ステレオタイプには規範の意味合いが含まれるため、ステレオタイプに合致しない行動は否定的に評価される。例えば、専制的リーダーシップ・スタイルを使用する女性 (Eagly, Makhijani & Klonsky 1992) や自分の能力やスキルを自己宣伝する女性 (Rudman 1998) は、同じスタイルをとる男性や自己抑制的なスタイルをとる女性に比べて否定的に評価されることが示されている。さらに、能力に関するジェンダー・ステレオタイプ (例えば、「女性は数学が苦手である」など) は、能力が低いと見なされているメンバーの課題遂行を実際に悪化させることが実証されている<sup>2)</sup>。ジェンダー・ステレオタイプの規範としての機能や予言の自己成就をもたらす機能によって、社会におけるジェンダー構造は維持されるのである。

前節で述べた職業興味、性格、価値、または自己概念における男女差は、いずれもジェンダー・ステレオタイプに合致している。また、職業興味や性格においては、文化差や時代による変化が見出されている。従って、これらはいずれも個人特性ではあるものの、元をたどればジェンダー・ステレオタイプに沿って自己を定義した結果と解釈することも可能である。Twenge (1997) は、1970年代から1990年代後半に実施された自己記述式のジェンダー特性調査のメタ分析を行い、この20年の間に女性的特性における男女差にはあまり変化が見られないが、男性的特性における男女差は縮小されていることを示している。社会の男女平等化と共に女性の社会進出が進んだ結果、女性が男性的になる傾向は見られるが、男性より女性の方が自己を女性的と描写するという男女差

にはあまり変化がないということである。

#### IV 男女の職業選択に及ぼす ジェンダー・ステレオタイプの影響

それでは、共同性における男女差とジェンダー・ステレオタイプの機能から、現状の性別職域分離はどのように説明できるであろうか。

女性がステレオタイプの男性的とされる職業 (以下、男性型職業) や管理職を志向しない理由として、従来は女性の作動性の欠如に着目し、それを如何に高めるかという点に焦点が当てられてきた (Diekman et al. 2011)。例えば、男性型職業領域における女性の自己効力感の低さ (Betz & Hackett 1981)、管理動機や昇進意欲の低さ (e.g., Eagly et al. 1994) などである。安達 (2003) は、先述した Holland の6領域の職業のうち5領域における自己効力感が回答者の道具的パーソナリティと正の関連を示し、社会的領域や慣習的領域における自己効力感は表出的パーソナリティと正の関連を示すことを見出している。また、男女とも男性性 (道具的パーソナリティ) の高さが管理職を志望する程度と正の関連を示すことが一貫して見出されている (e.g., Powell & Butterfield 1981)。これらの結果は、ジェンダー・ステレオタイプに沿って道具性を抑制し、表出性を強調する社会化を受けた女性は、男性型職業領域への自己効力感をもつことができず、女性型職業を選好することを示唆している。

一方、近年では、女性の相互依存的自己概念や対人志向性の高さなどの共同性に着目し、これらが男性型職業領域の回避にどのように影響するかに焦点が当てられている。Diekman et al. (2011) は、STEM 領域における女性の少なさをもたらす要因の一つとして、共同的目標への動機に着目している。先述したように、社会的役割理論によれば、役割に適合する方が自己および他者から肯定的な成果を得られる。そのため、女性は共同的であることを、男性は作動的であることを、それぞれ価値ある目標と見なす。共同的目標とは他者と働くこと、他者を助けたりケアしたりすること、愛他性、親密さ、及び精神性などを意味しており、

作動的目標とは勢力、承認、達成、地位、経済的報酬、独立、競争、及び個人主義などを意味する。ある職業領域への興味は、当該領域において、自分が価値を置く目標をどの程度達成できるかという認知に左右される。しかし、STEM 領域でのキャリアは、他の男性ステレオタイプのキャリア（CEO、弁護士、医師など）や女性ステレオタイプのキャリア（教育管理者、ソーシャルワーカー、看護師、教師など）に比べて、共同的目標を達成しにくいというステレオタイプが存在する（作動的目標の達成可能性についてはこのような領域間の差異はない）。そのため、男性に比べて共同的目標を支持する女性の方が、STEM 領域でのキャリアを避けると考えられる。

Diekman et al. (2011) は、5つの実証研究によってこれらの仮説を検討した。その結果、(1) 共同的目標については男性より女性の方が高く支持すること（作動的目標については男性の方が女性よりわずかに高い）、(2) STEM 領域でのキャリアは、他の男性ステレオタイプのキャリアや女性ステレオタイプのキャリアに比べて共同的目標の達成可能性が低いと男女双方から知覚されていること、(3) 一時的に共同的目標を活性化させる操作（活性化条件）、もしくは活性化させない操作（統制条件）を行った後、キャリアについての興味を測定したところ、男女共に、共同的目標活性化条件では、STEM 領域でのキャリアへの興味が他の男性ステレオタイプのキャリアや女性ステレオタイプのキャリアへの興味に比べて有意に低く、また STEM 領域のみで共同的目標活性化条件の方が統制条件より有意に興味得点が低かったことが見出された。これらは、「共同的目標がSTEM 領域でのキャリアへの興味が低減する」という原理そのものに男女差はないが、共同的目標への支持度が男女で異なるために、現実のSTEM 領域での女性の少なさが生じていることを示唆している。さらに、Diekman et al. (2011) は、STEM 領域のある仕事が共同的であることを示すシナリオを読んだ女性は、その仕事への魅力を高く評価することを示している。

同じくSTEM 領域や競争的な教育・職業領域における女性の少なさを、「所属 - 疎外」、の点

から説明する研究もある（Good, Rattan, & Dweck 2012; London et al. 2012）。例えば、Good, Rattan & Dweck (2012) は、STEM 領域の中でも特に数学領域では「数学は生まれつきの才能によって決まる（= 数学能力は努力によって変化するものではない）」という固定的な数学知能観がよく見られることに着目し、そのような固定的知能観に加えて「数学能力は女性より男性の方が優れている」という数学関連のジェンダー・ステレオタイプが支配的な環境にいる女性は、数学領域における「所属感」が低下し、この所属感の低さが数学を続ける意図及び成績を低下させると予測した。数学領域における所属感とは、「数学コミュニティにおいて、自分の貢献は価値あるものと見なされており、受容されたメンバーである」という個人の信念のことである。入学試験の厳しい大学の学生を対象にした3つの実証研究の結果、数学領域における所属感は、大学への所属感、特性不安の高さ、数学への同一視などの他の要因を統制してもなお、数学を続ける意図（数学継続意図）と大きく関連することが示された。この点は男性も女性も同様であった。また、数学専攻の学生を対象とした縦断的研究（Study 3）から、成績（SAT 得点）の影響を統制してもなお、固定的数学知能観が高く、かつ数学関連のジェンダー・ステレオタイプが高い環境に置かれていると知覚することは女性の数学領域における所属感を低下させ、所属感の低さが数学継続意図を低下させるという関連が示された。男性については、所属感から数学継続意図へのパスは有意であったが、所属感に及ぼす固定的数学知能観と数学関連のジェンダー・ステレオタイプの交互作用は有意ではなかった。これらの結果は、女性の能力を否定的かつ固定的に捉える環境が女性の所属感を低下させ、それが当該領域からの離脱を促すことを示唆するものである。

これらの研究はいずれも、共同的目標や所属感といった共同的側面の充足度が職業の選択に重要な影響を及ぼすことを示すと同時に、職業そのもの、もしくはその職業コミュニティで共有されているジェンダー・ステレオタイプが、女性の男性型職業への進出を阻害していることを示唆している。どの職業にも共同的特性と作動的特性の両方



が多少なりとも必要とされるはずであるが、求人広告や職業の性質の描写においては、ジェンダー・ステレオタイプに沿って、共同性もしくは作動性のいずれか一方が強調されることが多い。

Gaucher, Friesen, & Kay (2011) は、求人広告におけるジェンダー化されたワーディングが性別職域分離を促進していることを示している。まず、カナダにおいて男性比率の高い6職種（鉛管工、電気技術者、機械工、エンジニア、警備員、コンピューター・プログラマー）と女性比率の高い5職種（行政補佐官、幼児教育者、看護師、簿記、人事問題専門家）を選び、主要な2つの求職サイトでそれらの職種を検索して最初に出てきた広告（最大60まで）を対象にワーディング内容を分析したところ、実際に男性比率の高い職種の広告は、女性比率の高い職種の広告より男性ステレオタイプ語（冒険的、自律的、分析的、力強い、リードする、頑強な、自信、等）が多かった。女性ステレオタイプ語（養育的、協力、つながり、配慮、誠実、喜び、繊細、等）については職種による差はなかった。次に、実験的研究から、同一の職種であっても、男性ステレオタイプ語の多い広告は、女性ステレオタイプ語の多い広告に比べて女性従業員が少ないと解釈され、女性参加者からは魅力度を低く評価された。また、女性参加者を対象とした分析から、広告における男性ステレオタイプ語の多さは、その職種におけるスキルの知覚ではなく所属感の低さに結び付くことによって、その職種の魅力を下げることが示された。なお、日本においても、職業における現実の男女比が職業ステレオタイプの重要な決定因であり、男女ともに男性比率の多い職業ほど男性的な職業と認知されることが示されている（Adachi 2013）。また、看護学教育で使用される教科書や指導書においては、「母性」や「専門的な母」という言葉で伝統的な女性役割を強調し、看護職を「女性の専門職」と位置付けるものが少なくないという指摘がある（片倉 1997）。

ジェンダー・ステレオタイプ化は管理職というポジションについてもあてはまる。1970年代から、「成功する管理職」のステレオタイプ像が女性ステレオタイプではなく男性ステレオタイプと一致すること（Schein 1973）や、「良い管理職」

のイメージが共同的というより作動的であること（Powell & Butterfield 1979）が示されてきた。近年、Koenig et al. (2011) は、管理職のステレオタイプを調査した69個の研究をメタ分析し、依然として管理職ステレオタイプと男性ステレオタイプの間強い正の関連があることを明らかにした。この「管理職＝男性的」という関連は、中級管理職より上級管理職で強く、研究の発表年が新しいほど弱かった。この発表年の効果については、近年の管理職に求められる役割の変化や、女性管理職の増大によると著者らは考察している。組織環境の変化に伴って、「有効なリーダーシップ」の定義は、トップダウン的・専制的なスタイルから、より民主的・参加的・チーム主体のスタイルに変化している（e.g., Avolio 1999）。決断力をもった強いリーダーというよりも、部下の成長を考慮し、支援し、チームづくりができるリーダーが求められているのである。これらのスタイルは、むしろ女性ステレオタイプ特性と適合する。また、実際に、数多くのリーダーシップ研究において、構造づくりや生産性圧力などの作動的行動だけでなく、对人的配慮や支援などの共同的行動も備えたリーダーシップ・スタイルが有効であることが実証されている（e.g., Bass & Avolio 1993; 三隅 1984）。それにもかかわらず、全体的に見れば依然として「管理職＝男性的」というステレオタイプは根強く残っているのである。Gaucher, Friesen, & Kay (2011) が示すような職業ステレオタイプの効果が管理職というポジションにも適用されるとすれば、この「管理職＝男性的」というステレオタイプが女性の昇進意欲を削いでいると考えられる。

## V おわりに

本稿では、まず個人特性や行動における男女差に関する知見を整理し、一般的に考えられているほどの男女差は見出されていないこと、例外は女性が男性に比べて共同的な自己概念、興味、価値を強く示す点、及び男性が女性に比べてリスクテイキングや刺激希求を強く示す点にあることを示した。そして、このような個人特性の男女差のみ



から直接的に性別職域分離を説明することは困難であり、社会的要因としてのジェンダー・ステレオタイプの影響を考慮することが不可欠であることを示した。職業は作動的特性もしくは共同的特性を要するものとしてステレオタイプ的に定義されていること、そして、この職業のジェンダー・ステレオタイプは、職業の実際の性質というよりも、男女比率によって決定されていることを示した。さらに、女性が男性型職業や管理職ポジションを選択しない原因の一端は、それらの職業が男性支配的であるがゆえに所属感が得られないこと、また多くの女性が重視する共同的目標の達成が、一部の男性型職業領域では困難であると認知されることにあることを示した。なお、所属感が低いほどその職業への魅力が低下すること、また共同的目標が活性化した場合に男性型職業を避けることについては、男性も同じであることに留意する必要がある。

本稿における議論のベースは主に欧米の研究知見であったが、ジェンダー・ステレオタイプの本質的な内容（女性＝共同性、男性＝作動性）は日本においても同じであることを考慮すると、これらの知見を日本の状況に援用することは十分に可能だと思われる。ジェンダー・ステレオタイプが現状の男女の分布から生じることを踏まえるならば、今後、性別職域分離を解消し、管理職層（特に上級管理職）に就く女性を増やすことがジェンダー・ステレオタイプの緩和に有益である。そのために必要なことは、次の2点であると考えられる。1つは、職業の性質や定義の見直しと、求人広告等のジェンダー・ステレオタイプ的な表現の見直しである。Diekman et al. (2011) や Gaucher, Friesen, & Kay (2011) は、男性比率の高い職業であっても、ワーディングや仕事の描写に共同的な要素を盛り込むことによって、女性に対してその職業の魅力度を上げることに成功している。日本においても、このような取り組みの効果を検討する必要がある。女性比率の高い職業については、共同性や女性性を強調しすぎていないか、検討する必要があるだろう。もう1つは、女性の管理的スキルの開発を支援する取り組みによって、管理職に対する自己効力感や自信を育成するだけでな

く、共同的目標の達成を支援したり、管理職層における女性の所属感を高めたりする方策を工夫する必要がある。女性の共同的目標については、育児など家庭責任と関連付けて考慮されることが多く、職業の中で達成される共同的目標についてはあまり注意を向けられてこなかった。今後は、女性の共同的目標を職業にそぐわないものとして否定するのではなく、積極的にそれを活かすことを考える必要があるだろう。

- 1) 本稿では、「男女差」という言葉を、「その差が生物学的要因と社会的要因のどちらに由来するものかは不明であるが、統計的に表れる男女間の差異」を指すものとして用いる。
- 2) Spencer, Steele, & Quinn (1999) は、男女大学生に数学テストを実施する前に、「これから行う数学テストの成績には男女差は見られない」という教示（ジェンダー差なし条件）と、男女差がある可能性に言及する教示（ジェンダー差あり条件）のいずれかを行った。その後、実際の数学テストの成績を男女で比較したところ、ジェンダー差なし条件では男女の数学成績に差は見られなかったが、ジェンダー差あり条件では女性の成績が男性のそれに比べて実際に低いことが見出されたのである。このような成績低下は、実際に数学能力が高いことが証明されている女性（数学科に所属する女子学生など）にも生じることが指摘されており、「ステレオタイプ脅威による成績低下」現象としてよく知られている。

#### 参考文献

- 安達智子 (2003) 「大学生の職業興味形成プロセス——手段性・表出性、自己効力感、結果期待の役割について」『教育心理学研究』51, 308-318.
- 片倉久美子 (1997) 「看護の教科書に女性性の強調はあるか」『岩手女子短期大学紀要』5, 21-29.
- 川口章 (2012) 「昇進意欲の男女比較」『日本労働研究雑誌』No.620, 43-57.
- 坂田桐子 (1997) 『リーダーシップ過程における性差発現機序の研究』北大路書房.
- 坂爪洋美・渡辺直登 (2010) 「大学生の職業興味の特徴と安定性の検討——性差ならびに所属学部による違い」『経営行動科学学会年次大会発表論文集』13, 138-143.
- 内閣府 (2013) 『男女共同参画白書 平成25年版』
- 本間千代子・中川禮子 (2002) 「看護職における家庭と仕事の両立葛藤——看護職と働く一般女性との比較」『日本赤十字武蔵野短期大学紀要』15, 31-38.
- 三隅不二 (1984) 『リーダーシップ行動の科学』有斐閣.
- 湯川隆子 (2002) 「大学生におけるジェンダー（性役割）特性語の認知——ここ20年の変化」『三重大学教育学部研究紀要』53, 73-86.
- 労働政策研究・研修機構 (2008) 「第3章テストI——職業レディネス・テストを使った生徒理解「学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達」」『労働政策研究報告書』No.104.
- 渡辺直登 (2004) 「職業興味を知るには」人事マネジメントハンドブック制作委員会(編)『人事マネジメントハンドブック』社団法人日本労働研究会, pp.1008-1010.
- 渡辺三枝子・松本純平・館暁夫・松本真作 (1982) 「Hollandの職業選択理論の日本人大学生への適用に関する研究」(1)

- 『進路指導研究』3, 2-9.
- Adachi, T. (2013) Occupational gender stereotypes: Is the ratio of women to men a powerful determinant? *Psychological Reports: Sociocultural Issues in Psychology*, 112, 640-650.
- Avolio, B. J. (1999) *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Balliet, D., Li, N. P., Macfarlan, S. J. & Van Vugt, M. (2011). Sex differences in cooperation: A meta-analytic review of social dilemmas. *Psychological Bulletin*, 137, 881-909.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993) Transformational leadership: A response to critiques. In M. M. Chemers & R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions* (pp. 49-80). San Diego, CA: Academic Press.
- Bettencourt, B. A. & Miller, N. (1996) Gender differences in aggression as a function of provocation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 119, 422-447.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981) The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Costa, P. T., Jr., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001) Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 322-331.
- Cross, C. P., Copping, L. T., & Campbell, A. (2011) Sex differences in impulsivity: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 137, 97-130.
- Cross, S. E., & Madson, L. (1997) Models of the self: Self-construals and gender. *Psychological Bulletin*, 122, 5-37.
- Devine, P. G. (1989) Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 5-18.
- Diekmann, A. B., Clark, E. K., Johnston, A. M., Brown, E. R., & Steinberg, M. (2011) Malleability in communal goals and beliefs influences attraction to STEM careers: Evidence for a goal congruity perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 902-918.
- Eagly, A. H. (1987) *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H. & Johnson, B. T. (1990) Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108, 233-256.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (1991) Gender and the emergence of leaders: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 685-710.
- Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (1995) Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 117, 125-145.
- Eagly, A. H., Karau, S. L., Miner, J. B., & Johnson, B. T. (1994) Gender and motivation to manage in hierarchical organization: A meta-analysis. *Leadership Quarterly*, 5, 135-159.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992) Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111, 3-22.
- Else-Quest, N. M., Hyde, J. S. & Linn, M. C. (2010) Cross-national patterns of gender differences in mathematics: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136, 103-127.
- Fiske, S. T., & Stevens, L. E. (1993) What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. In S. Oskamp & M. Costanzo (Eds.), *Gender issues in contemporary society* (pp. 173-196). Newbury Park, CA: Sage.
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011) Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 109-128.
- Good, C., Rattan, A., & Dweck, C. S. (2012) Why Do Women Opt Out? Sense of Belonging and Women's Representation in Mathematics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102, 700-717.
- Holland, J. L. (1959) A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
- (1997) *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environment (3rd ed.)*, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources Inc.
- Jaffee, S. & Hyde, J. S. (2000) Gender differences in moral orientation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126, 703-726.
- Kashima, Y., Yamaguchi, S., Kim, U., Choi, S.-C., Gelfand, M. J., & Yuki, M. (1995) Culture, gender, and self: A perspective from individualism-collectivism research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 925-937.
- Kling, K. C., Hyde, J. S., Showers, C. J. & Buswell, B. N. (1999) Gender differences in self-esteem: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125, 470-500.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011) Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137, 616-642.
- Lindberg, S. M., Hyde, J. S., Petersen, J. L., & Linn, M. C. (2010) New trends in gender and mathematics performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136, 1123-1135.
- London, B., Downey, G., Romero-Canyas, R., Rattan, A., & Tyson, D. (2012) Gender-based rejection sensitivity and academic self-silencing in women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102, 961-979.
- Nosek, B. A., Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (2002) Harvesting implicit group attitudes and beliefs from a demonstration Web site. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6, 101-115.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1979) The "good manager": Masculine or androgynous? *Academy of Management Journal*, 22, 395-403.
- Powell, G. L. & Butterfield, D. A. (1981) A note on sex-role identity effects on managerial aspirations. *Journal of Occupational Psychology*, 54, 299-301.
- Prediger, D. J. (1982) Dimensions underlying Holland's Hexagon: Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259-287.
- Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002) What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26, 269-281.
- Rudman, L. A. (1998) Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 629-645.

- Rudman, L. A., & Glick, P. (2008) *The social psychology of gender: How power and intimacy shape gender relations*. New York: Guilford Press.
- Schein, V. E. (1973) The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57, 95–100.
- Schwartz, S. H., & Rubel, T. (2005) Sex differences in value priorities: Cross-cultural and multimethod studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 1010–1028.
- Spence, J. T., & Buckner, C. E. (2000) Instrumental and expressive traits, trait stereotypes, and sexist attitudes. *Psychology of Women Quarterly*, 24, 44–62.
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999) Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 4–28.
- Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009) Men and things, women and people: A meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135, 859–884.
- Twenge, J. M. (1997) Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis. *Sex Roles*, 36, 305–325.
- Williams, J. E., & Best, D. L. (1990) *Measuring sex stereotypes: A multination study*. Newbury Park, CA: Sage.

さかた・きりこ 広島大学大学院総合科学研究科教授。  
 主な著書に坂田桐子・淵上克義（編）『社会心理学におけるリーダーシップ研究のパーспекティブ I』（北大路書房，2008年）。社会心理学，集団力学専攻。