

働く女性に対する好意的性差別主義尺度の作成

森永康子・坂田桐子¹・北梶陽子²・大池真知子²・福留広大³

Development of Benevolent Sexism Scale for working women in Japan

Yasuko Morinaga, Kiriko Sakata, Yoko Kitakaji, Machiko Oike, and Koudai Fukudome

Even though many women continue to work after marriage or childbirth nowadays, the number of women in managerial positions is still lower in Japan than in other countries. Benevolent sexism (BS) at the workplace has been considered one of the obstacles that prevent women from being promoted. Based on ambivalent sexism theory (Glick & Fiske, 1996), we developed a new scale to measure BS toward working women in order to investigate how BS affects women's promotion in Japan. After performing a series of factor analyses and examining the validity using an original BS scale and other related scales, eight items were found to adequately construct three theoretical factors of BS.

キーワード : Benevolent Sexism Scale, working women, Japan

問 題

日本では、男女雇用機会均等法（1986年）に始まり、近年の女性活躍推進法（2016年）に至るまで、職場における男女平等を推し進め、働く女性を支援する制度が徐々に整えられてきた。こうした法整備の後押しもあってか、M字カーブと呼ばれる女性の年齢階級別労働力率のカーブの底は以前に比べ浅くなり（内閣府, 2020）、働き続ける女性が増えていることが推測できる。しかしながら、民間企業で働く女性の平均給与は296万円であり、男性の540万円に比べるとかなり低い（国税庁長官官房企画課, 2020）。また、管理的職業従事者に占める女性の割合は14.8%であり（内閣府, 2020）、依然として男女格差が大きいことがうかがわれる。このような男女格差が生まれる原因には、学歴や業種あるいは職種などにおける男女差があることが考えられる。しかしながら、女性に対するステレオタイプやそれにもとづく差別主義的な信念の影響も否定できない。例えば、心理学の実験的研究において、同一の履歴書であっても、女性の名前が記されている場合には男性の名前が記されている場合よりも、評価が低かったり、さらに、採用される可能性が低かったりすることが示され

¹ 広島大学大学院人間社会科学部研究科

² 広島大学ダイバーシティ研究センター

³ 福山大学人間文化学部

てきた (e.g., Isaac, Lee, & Carnes, 2009; 清末, 2021; Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham, & Handelsman, 2012)。

こうした職場における採用や昇進の判断に影響するものとして、好意的性差別主義 (benevolent sexism: BS) があげられる。例えば、King et al. (2012) は、米国のエネルギー産業で働く男女管理職が同等の職能開発経験を積んでいると報告しながら、男性の方が能力を試されるような経験や否定的なフィードバックが多いこと、そして、その背景に女性に対する BS があることを見出している (詳細は後述)。BS は、敵意的性差別主義 (hostile sexism: HS) とともに、Glick & Fiske (1996) によって両面価値的性差別主義 (ambivalent sexism) として提唱された。すでに測定尺度 (Ambivalent Sexism Inventory: ASI; Glick & Fiske, 1996, 1997 など) も作成されているが、本研究では日本の働く女性に対する態度を検討するために、新たに尺度を作成する。

性差別主義的態度を測定する尺度

現在では多くの研究で ASI が用いられているが、女性に対する態度を測定する尺度は 1970 年代にも作られている。これは、1960 年代頃から欧米を中心に女性の社会進出が進んだことによるものと考えられる。この時代には、それまで男性の領分とされていた役割を女性が担うことが多くなり、そうした女性の新しい役割に対する態度を測定する尺度が作られたのである。米国で作られた女性に対する態度尺度 (Attitudes toward Women Scale: AWS; Spence & Helmreich, 1972; Spence, Helmreich, & Stapp, 1973) や日本の平等主義的性役割態度尺度 (SESRA 及び SESRA-S; 鈴木, 1991, 1994) などである。AWS は、女性の権利や役割に対して伝統的あるいは進歩的 (liberal) な考え方をしているかどうかを測定するものであり (Spence et al., 1973), 伝統主義的な態度が性差別主義であるとされる。言い換えれば「あからさまな」性差別主義に基づく態度や信念あるいは行動を有している程度を測定するものであった (宇井, 2008)。しかしながら、1980 年代頃から、社会の中であからさまな差別主義的意見を表明することに対して規範的な圧力が強くなり、差別主義的態度がもっと微妙な形で表出されるようになった (Swim, Aikin, Hall, & Hunter, 1995)。こうした社会背景をもとに作られたのが、現代的性差別主義尺度 (Modern Sexism Scale; Swim et al., 1995) や ASI である。

現代的性差別主義尺度は、現代のジェンダーに関連した政治的問題、特に、女性に対する差別がもはや存在しないという差別の否定に注目した尺度であり (Glick & Fiske, 1996), 現代的人種差別主義尺度 (Modern Racism Scale; McConahay, 1986) を参考に作成された。現代的人種差別主義の特徴とするところは、人種差別の存在を否定し、人種間格差は個人の努力の結果であるとみなしていること、被差別集団からの過剰な要求を認知し、被差別集団が特権を得ているとみなしていることにある (高, 2015)。Swim et al. (1995) は、こうした人種差別主義と性差別主義が歴史的にも関連が深く、概念的にも類似の構造を持つと考え、女性に対する現代的な偏見を測定する尺度を作成した。その項目 (付録参照) に表されているように、現代的性差別主義は、女性に対する差別はもはや存在しないにもかかわらず、いまだに女性は差別されていると主張し続けているという信念である。こうした信念が強ければ、女性に対して堂々と不平等で有害な対応が行われているにもかかわらず、それらは慣習であり規範に沿ったものであるとみなされてしまい、差別であるとは認識され

なくなるだろう (Swim & Cohen, 1997)。

敵意的性差別主義 (HS) と好意的性差別主義 (BS)

現代的性差別主義尺度および類似の新性差別主義尺度 (Neosexism Scale; Tougas, Brown, Beaton, & Joly, 1995) が、主に女性に対するネガティブな感情や態度を測定するものであったのに対し、Glick & Fiske (1996) は、性差別は敵意的なもの (HS) と好意的なもの (BS) という2つの側面をもっているということを主張した。HSはオルポートの偏見の定義に沿ったものであり、「誤った柔軟性のない一般化をもとにした嫌悪」と定義される。一方、BSは「女性をステレオタイプの、また限定された役割を担うものとして見るという点で差別的であるが、(女性を見ている人の) 主観的にはポジティブに感じるだけでなく、(女性を見ている人から) 向社会的 (例えば、援助行動) あるいは親密さを求める行動 (例えば、自己開示) に分類されるような行動を引き出す傾向もある」(Glick & Fiske, 1996, p. 491)。

さらに、Glick & Fiske (1996) は HS と BS が家父長主義 (paternalism)、男女の差異化 (gender differentiation)、異性愛主義 (heterosexuality) の3要素からなっているとした。家父長主義は敵意的な支配と好意的な保護に分けられる。支配的家父長主義とは、女性を能力を持った成人とみなさず、男性優位の欲求を正統なもののみとするものであり、保護主義的家父長主義とは、女性は愛され守らねばならないとするものである。男女の差異化は、敵意的な競争的差異化と好意的な相補的差異化に分けられる。競争的差異化は、男性だけが社会組織を支配するために必要な特性をもっているとみなし、男性が支配権力を持っている社会システムを正当化するものである。相補的な差異化は、伝統的な性別役割が相補的であるように、女性はポジティブな特性をもっており、それが男性の特性を補っているとみなすものである。異性愛主義は、女性を支配したいという欲求つまり異性愛主義的敵意と、男性の持っている心理的な親密さへの欲求つまり異性愛主義的親密さからなる。そして、女性を妻や母あるいは恋愛対象とみなす異性愛主義こそが、男性の女性に対する両面価値的な態度の源にあると考えられている (Glick & Fiske, 1996)。

好意的性差別主義が女性にもたらす影響

両面価値的性差別主義を測定するために作成されたのが ASI であり、その後、この ASI を用いた研究が盛んに行われるようになった (e.g., Jost & Kay, 2005; Sibley & Overall, 2011; 高林, 2007)。そうした研究では、BS が HS と同程度に、あるいは、HS 以上に女性に対して悪影響を与えることが示されてきた (e.g., Dardenne, Dumont, & Bollier, 2007; Jones et al., 2014; King et al., 2012)。例えば、Dardenne et al. (2007) は、架空の就職試験の場面において、男性の採用担当者が BS 的発言、あるいは HS 的発言をする条件を設け、その後の女性の試験成績を比較した。その結果、BS 的発言条件の参加者は、HS 的発言条件の参加者よりも試験の成績が低かった。また、King et al. (2012) は前述のように、同等の職能開発経験を積んでいると報告する管理職でありながら、男性の方が能力を試されるような経験や否定的なフィードバックが多いことを見出し、この背景に BS があるのではないかと考え、これを実験的に検討した。King et al. は、男女大学生に管理職の役を与え、架空の

男女従業員に対して、キャリア開発のための難しい課題をどのくらい課するかについて、大学生の HS 得点と BS 得点による差異を検討した。その結果、BS 得点が高い男性大学生は BS 得点が低い男性大学生に比べ、従業員に対して難しい課題を与えない傾向があったが、その傾向は女性従業員に対して強く見られた。こうした結果は HS 得点や女性参加者を対象とした分析では見られなかった。日本でも、坂田（2019）が、BS の概念に沿った行動を職場で女性が経験することで、状態自尊心が影響を受け、その結果、女性の昇進意欲が低くなることを見出している。こうした研究から、職場の中で周囲の人間が女性に対して BS 的な信念を持っていたり、その信念をもとに行動したりすることにより、働く女性に対して悪影響を及ぼしていることが推測できる。

さらに、BS は女性を素晴らしく、しかし傷つきやすいがゆえに男性の保護が必要な存在として特徴づけるものであるために、性差別であると認識されにくい（Good & Rudman, 2010）。例えば、BS 的な内容を含む情報に接することで女性のポジティブな感情が高まったり（Becker & Wright, 2011）、男女とも BS を強く支持する人ほど幸福感が高かったり（Napier, Thorisdottir, & Jost, 2010）することが示されている。つまり、BS は一見ポジティブであるがゆえに、差別を受けている女性自身も気づかぬうちに、働く女性を現在の地位に押しとどめる機能をもっていることが示唆される。

働く女性に対する好意的性差別主義尺度

BS を測定する ASI については、宇井・山本（2001）が日本語版を作成している。作成にあたっては、逆翻訳の手続きを踏み、翻訳の等価が確認されている。しかしながら、原尺度（Glick & Fiske, 1996）が作成された米国と日本の女性の働き方は異なっている。たとえば、就業者に占める女性の割合は、日本が 43.5%であるのに対して米国が 47.0%と大きな差は見られないが、管理的職業従事者に占める女性の割合は、日本が 14.8%であるのに対して、米国では 40.2%である（内閣府, 2020）。管理的職業の定義は国によって異なるが、日本の場合、民間企業の係長級でも女性の占める割合は 18.9%である。管理的職業従事者に占める女性の割合は、そのほかの欧米諸国でも日本に比べると高い値を示しており（例えば、スウェーデン 40.2%；オーストラリア 37.8%；フランス 34.6%）、アジアにおいても、フィリピン（50.5%）やシンガポール（36.4%）のように、女性の管理職の割合が高い値を示している（以上の統計は、内閣府, 2020）。このように考えると、日本は働く女性の数は多いが上位職につく女性は少ないという独特の特徴があることがうかがわれる。したがって、日本の働く女性に対する BS の影響を検討するために、従来の ASI ではなく、働く女性に特化した態度を測定する必要があると考えられる。そこで、本研究は、Glick & Fiske（1996）の好意的性差別主義の理論をもとに、働く女性を対象にした BS 尺度（新 BS 尺度）を新しく作成することを目的とした⁴。その際、回答者の回答負担を考慮し、なるべく少数の項目で構成される尺度作成をめざした。

新 BS 尺度作成にあたり、妥当性の検証のためにいくつかの既存尺度を用いた。まず、新 BS 尺度の収束的妥当性の検討のために、従来の ASI（宇井・山本, 2001）に含まれる BS（以下、原 BS）尺度を用いた。新 BS 尺度と原 BS 尺度との間に正の強い相関があることを予測される（仮説 1）。ま

⁴ ASI の作成者である Glick 氏と Fiske 氏に日本語版作成の許可を得た。

た、SESRA-S、現代的性差別主義尺度及び古典的性差別主義尺度（Old-Fashioned Sexism Scale; Swim et al., 1995）を用いて、原 BS 尺度と新 BS 尺度が示すこれらの尺度との相関係数及び偏相関係数のパターンを比較検討する。これは新 BS 尺度と原 BS 尺度の収束的妥当性を別の側面から検証することになると考えられる。こうした相関係数及び偏相関係数のパターンが新 BS 尺度と原 BS 尺度で同様の傾向を示すことが予測される（仮説 2）。

方 法

回答者 女性 304 名、男性 309 名。インターネット調査会社を通して、男女それぞれを 20 代から 50 代まで 10 歳ごとに同人数になるように割り付けた。2018 年 3 月実施。

尺度 1. 新 BS 尺度：原尺度を参考に、3 名の社会心理学者と 1 名の英語圏文学研究者の討議により BS の 3 つの概念である家父長主義（8 項目）、男女の差異化（7 項目）、異性愛主義（6 項目）に該当すると考えられる合計 21 項目とダミー 1 項目⁵を作成した。なお、項目作成に関わった 4 名の研究者のうち 3 名がジェンダーを専門分野の一つとする。2. 原 BS 尺度：宇井・山本（2001）が翻訳した 11 項目（ $\alpha = .875$ ）。3. HS 尺度：宇井・山本（2001）を参考に日本語表現をわかりやすく改めた 11 項目（ $\alpha = .897$ ）。逆転項目は意味が取りにくい順項目に修正した。4. SESRA-S: 鈴木（1994）の 16 項目（ $\alpha = .905$ ）。5. 現代的性差別主義尺度: Swim et al.（1995）の 8 項目を日本語訳した（ $\alpha = .800$ ）。日本語訳にあたっては、原尺度の「米国では」といった表記を「日本では」に修正した。6. 古典的性差別主義尺度: Swim et al.（1995）の 5 項目を日本語訳した（ $\alpha = .698$ ）。HS 尺度と現代的性差別主義尺度及び古典的性差別主義尺度の項目は付録参照のこと⁶。

回答は ASI にならない、すべての質問項目で、「1 = 非常に反対」から「6 = 非常に賛成」までの 6 件法で求めた。なお、使用した上記の尺度の 1 から 6 はそれぞれの尺度内で項目をランダムに提示し、さらに、2 から 6 の尺度については回答順番が回答者間でランダムになるように設定した。また、2 から 6 の尺度はそれぞれ許容範囲の α 係数を示したので、回答の平均値を算出し尺度得点とした。得点の算出は、得点が高い方が差別主義的あるいは伝統主義的であることを意味するように行った。

結 果 と 考 察

新 BS 尺度項目の検討と因子構造の妥当性

著者のうち 2 名が同一のデータに対して独立に分析を行った。1 名は Amos 25 を利用し、21 項目について確認的因子分析を行った。まず、21 項目に対して 3 因子モデルを想定した確認的因子分析

⁵ 異性愛者以外の回答者への倫理的配慮のため、「相手の性別にかかわらず、恋愛や結婚などの親密な関係は人にとって大切だ」をダミーとして用いた。

⁶ 調査には、女性活躍に関する政府の取り組みに対する態度やゼロサム知覚などの項目も含まれていた。

Table 1 8項目についての探索的因子分析結果

		因子1	因子2	因子3	共通性
家父長主義	1 女性には家庭責任があるので、あまり責任の重い仕事を任せるのは気の毒だ	.750	-.012	-.031	.526
	4 体力のことを考えると、量が多く時間のかかりそうな仕事は、男性が担当する方がよい	.475	.222	.021	.430
	8 女性はまだ社会経験がないので、経験のある男性がサポートすべきだ	.728	-.041	.020	.508
男女の差異化	14 男性が活躍できるのも、女性が陰で支えているおかげである	-.059	.877	-.077	.649
	15 子育てについては、男性は女性にかなわない	.035	.396	.257	.355
	16 弱い立場の人々に対する思いやりは、男性より女性の方が優れている	.186	.434	.014	.338
異性愛主義	18 恋愛や結婚など、異性と親密な関係をもっていない人は、本当に幸せとは言えない	.054	-.072	.748	.554
	19 仕事で成功したとしても、女性と恋愛や結婚をしていない男性は何か欠けている	-.057	.038	.767	.571
		因子寄与	2.428	2.235	2.045
		α係数	.729	.658	.716
		因子間相関		因子2	因子3
			因子1	.658	.565
			因子2		.501

因子分析により削除した項目は以下のとおりである。家父長主義：「女性が仕事で重い荷物を運んでいる時は、男性がその荷物を持ってあげるべきだ」「育休中の女性には、仕事に関わる連絡などをあまりせず、育児に専念してもらうのがよい」「雑用的な仕事も嫌な顔一つせず進んで請け負ってくれる女性は、大切にされるべきだ」「災害の時には、男性より女性が先に救助されるべきだ」「女性は傷つきやすいので、やさしく接することが必要だ」。男女の差異化：「女性には、男性にない能力がある」「細やかさや手先の器用さでは、男性は女性にかなわない」「女性には、女性ならではのセンスを活かした仕事をしてもらいたい」「職場には、女性らしい気配りが必要だ」。異性愛主義：「結婚していない男性は、人として信頼できない」「男性には、一人の女性に思いを寄せることが必要だ」「男性には愛する女性が必要だし、女性には愛する男性が必要だ」「好きな異性がいると、人生が充実する」。

を実行した結果、モデルの適合度は $\chi^2=1079.736$, $df=186$, $p<.001$, CFI = .790, GFI = .821, RMSEA = .089, AIC = 1169.736であった。次に、各因子について1因子構造を想定した確認的因子分析を実行し、それぞれの因子において因子負荷量が.60を下回る項目を1項目ずつ削除した。その結果、3因子のそれぞれで3項目、合計で9項目が残った。9項目について3因子構造を想定したモデルの適合度は $\chi^2=71.661$, $df=24$, $p<.001$, CFI = .971, GFI = .974, RMSEA = .057, AIC = 113.661であった。さらに、異性愛主義因子の項目である「結婚していない男性は、人として信頼できない」の「人として」という日本語表現が望ましくないと判断して削除し、8項目を最終的な結果とした。

他の1名はHAD (清水, 2016)を利用して分析を行った。まず、回答者の80%以上が6件法の片側に偏っている5項目を削除した。残った16項目について、Glick & Fiske (1996)の提唱した3つの概念も参考に、負荷量あるいは共通性の低い項目を1つずつ削除しながら探索的因子分析(最尤法、

Table 2 男女ごとの平均値と差の検定

変数名	男性(n=309)		女性(n=304)		t (df=611)	p	d
	M	SD	M	SD			
新BS	3.442	0.752	3.303	0.695	2.385	.017	.192
原BS	3.331	0.766	3.266	0.681	1.102	.271	.089
HS	3.596	0.799	3.284	0.679	5.193	<.001	.419
SESRA-S	3.063	0.708	2.735	0.692	5.797	<.001	.468
Modern	3.390	0.673	2.973	0.606	8.058	<.001	.650
Old	3.011	0.751	2.841	0.661	2.976	.003	.240

新BS:本研究で作成した好意的性差別主義尺度, 原BS: オリジナルの好意的性差別主義尺度, HS: 敵意的性差別主義尺度, SESRA-R: 平等主義態度尺度, Modern: 現代的性差別主義尺度, Old: 古典的性差別主義尺度。いずれも得点が高い方が差別主義的あるいは伝統主義的であることを意味する。

プロマックス回転)を繰り返した。8項目まで短縮したところで、次の1項目を削除すると探索的因子分析で不適解になったため、8項目を最終的な結果とした。

以上のような分析を2名が独立に行った結果、ともに表1に示した8項目が残った。概念的にも妥当であると判断し、この8項目を新しいBS尺度として採用することにした。Table 1は、この8項目の探索的因子分析結果である。3因子モデルでの確認的因子分析の適合度は $\chi^2 = 57.312$, $df = 17$, $p < .001$, CFI = .968, GFI = .977, RMSEA = .062, AIC = 95.312であった。また、Amos 25を利用して、この3因子モデル(8項目)について、性別による多母集団同時分析を行った結果、制約条件間の尤度比検定はすべて非有意であり、性別間で全パラメタが等しいモデルを許容できると判断した($\chi^2 = 100.369$, $df = 53$, $p < .001$, CFI = .963, GFI = .960, RMSEA = .038, AIC = 138.369)。さらに、3因子の上位に1因子を想定した高次因子モデルでの確認的因子分析結果の適合度は、 $\chi^2 = 57.219$, $df = 17$, $p < .001$, CFI = .968, GFI = .977, RMSEA = .062, AIC = 95.219であり、因子ごとに得点を算出することも、8項目を全てまとめてBS得点として算出することも可能である。

最終的に新BS尺度を構成する8項目のうち、家父長主義としてまとめられる3項目は、表面的には女性に対する配慮を示していると解釈できる内容である。しかし、組織の中で重要な仕事や量の多い仕事を女性に任せないことで、女性の昇進の機会や意欲を奪っている可能性を示すものとも考えられよう。また、男女の差異化の因子に含まれるのは、女性特有とされる特性に対して好意的な態度を示す項目であるが、女性の役割を固定化して見ていることを示すものでもある。以上の2因子については、働く女性を保護し、女性特有の特性の存在を肯定する態度を含み、内容的にも職場におけるBSを表していると考えられる。異性愛主義の因子は働く女性固有のものではないが、男女の恋愛や結婚を重視する態度を測定する項目であり、BSの概念に合致すると言えよう。

新BS尺度得点の性差

新BS尺度について8項目の平均値を算出し、新BS得点とした($\alpha = .806$)。Table 2に示しているように、新BS得点と原BS得点、HS得点のいずれも理論的な中点(3.50)に近い値である。宇井・

山本（2001）では、男女ごとの BS 得点と HS 得点の平均値が 3.21 から 3.40 の値であり⁷、本研究の参加者とほぼ同様の値であった。しかし、本研究の原 BS 得点では男女差が有意ではないが、新 BS 得点では効果量は小さいものの男女差が有意であり、女性よりも男性の方が新 BS 得点が高かった。Glick & Fiske（1996）は 6 つのサンプルを集めており、その内の 5 つのサンプルで、女性よりも男性の方が BS 得点が高いことを報告している。BS に関しては、統計的に有意な性差が見られないか、もし性差が見られるとしたら女性よりも男性の方が得点が高いことが示唆される。

新 BS 尺度の収束的妥当性の検討

新 BS 得点について、男女別に他の尺度との相関係数及び偏相関係数を算出した（Table 3）。新 BS 得点と原 BS 得点の相関係数は男女ともに .70 を超え、強い相関がみられている。仮説 1 が支持され、新 BS 尺度の収束的妥当性が確認されたと言えよう。

次に、新 BS 得点と原 BS 得点のそれぞれと他の尺度得点との相関係数及び偏相関係数のパターンの比較を行った。新 BS と原 BS とともに、現代的性差別主義とはあまり相関しておらず、SESRA-S や古典的性別主義とある程度の相関を示している。HS を統制した場合に、新 BS と原 BS では異な

Table 3 各尺度との相関係数及び偏相関係数

	原BS	HS	SESRA-S	Modern	Old
男性					
新BS	.752 ***	.317 ***	.547 ***	.167 **	.502 ***
原BS		.316 ***	.405 ***	.123 *	.345 ***
HS			.572 ***	.566 ***	.605 ***
HSを統制した新BS			.471 ***	-.015	.411 ***
HSを統制した原BS			.288 ***	-.071	.204 ***
新BSを統制したHS			.502 ***	.548 ***	.544 ***
原BSを統制したHS			.512 ***	.560 ***	.557 ***
女性					
新BS	.740 ***	.257 ***	.479 ***	.053	.462 ***
原BS		.325 ***	.416 ***	.001	.402 ***
HS			.477 ***	.413 ***	.487 ***
HSを統制した新BS			.420 ***	-.060	.399 ***
HSを統制した原BS			.314 ***	-.155 **	.294 **
新BSを統制したHS			.417 ***	.414 ***	.430 ***
原BSを統制したHS			.397 ***	.437 ***	.412 ***

新BS:本研究で作成した好意的性差別主義尺度, 原BS:オリジナルの好意的性差別主義尺度, HS:敵意的性差別主義尺度, SESRA-R:平等主義態度尺度, Modern:現代的性差別主義尺度, Old:古典的性差別主義尺度。いずれも得点が高い方が差別主義的あるいは伝統主義的であることを意味する。

*** $p < .01$ ** $p < .01$ * $p < .05$

⁷ 宇井・山本（2001）は 0 から 5 までの 6 件法を用いており、本研究の得点に対応させるため、抄録中に記載されている平均値に 1 を加えた。

る傾向があり、特に男性では、原 BS と SESRA-S 及び古典的性別主義との偏相関係数の方が、新 BS とこれらとの偏相関係数よりも小さくなる傾向が見られた。これに対して、BS を統制した場合の HS と他の尺度との偏相関係数は、統制する前の相関係数とそれほど異ならず、また、新 BS を統制した場合と原 BS を統制した場合の偏相関係数に大きな差異はない。以上のことから、新 BS と原 BS は他の尺度と同様の相関パターンを示す部分とそうでない部分があり、特に、HS を統制した場合の新 BS と原 BS の偏相関係数のパターンに違いがあることが示された。

この違いが生じたのは、新 BS 尺度が職場における差別主義的態度を測定しているためではないかと考えられる。例えば、SESRA-S は、女性の家庭役割と仕事役割に対する態度を測定するものであり、新 BS 尺度にも女性の家庭責任に言及した項目が含まれている。また、こうした家庭と仕事を対比させるような態度は、古典的な性差別主義とも関連するのであろう。つまり、原 BS 尺度には HS の成分が含まれている一方で、新 BS 尺度には SESRA-S や古典的性差別主義と重なる成分が含まれていることが推測できる。新 BS 尺度と原 BS 尺度の相関パターンが類似するだろうという仮説 2 は一部のみしか支持されなかったが、新 BS 尺度と原 BS 尺度がある程度異なるものを測定している可能性を示唆するものであろう。

結 語

本研究は日本の働く女性に対する BS 尺度を作成することを目的として行ったものである。新しく作成された新 BS 尺度は収束的妥当性を示しながらも、原 BS 尺度とは幾分異なった側面を捉えていると考えられる。それは尺度作成の目的に沿った側面であり、働く女性が職場で経験するであろう差別主義的な処遇に直接関連する信念と考えられる。本研究では主に収束的妥当性を検討したが、女性が職場において上司や同僚から受けている差別主義的な処遇や態度と、新 BS 尺度がどの程度関連するのかという外的基準妥当性の検討も今後必要であろう。さらに、新 BS 尺度を用い、上司や同僚あるいは女性自身の持っている BS が、女性の昇進意欲にどのように関連しているのかを検討する必要がある。こうした検討を通して、日本の働く女性の昇進意欲が低い原因の一つが解明できるであろう。また、それは、女性の昇進意欲を維持したり高めたりするためには、どのような職場環境を作れば良いのかという示唆を与えることにもなるであろう。

引用文献

- Becker, J. C., & Wright, S. C. (2011). Yet another dark side of chivalry: Benevolent sexism undermines and hostile sexism motivates collective action for social change. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*, 62–77.
- Dardenne, B., Dumont, M., & Bollier, T. (2007). Insidious dangers of benevolent sexism: consequences for women's performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*, 764–779.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 491–512.

- Glick, P., & Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 119–135.
- Good, J. J., & Rudman, L. A. (2010). When female applicants meet sexist interviewers: The costs of being a target of benevolent sexism. *Sex Roles*, 62, 481–493.
- Isaac, C., Lee, B., & Carnes, M. (2009). Interventions that affect gender bias in hiring: A systematic review. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 84, 1440–1446.
- Jones, K., Stewart, K., King, E., Morgan, W. B., Gilrane, V., & Hylton, K. (2014). Negative consequence of benevolent sexism on efficacy and performance. *Gender in Management: An International Journal*, 29, 171–189.
- Jost, J. T., & Kay, A. C. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 498–509.
- King, E. B., Botsford, W., Hebl, M. R., Kazama, S., Dawson, J. F., & Perkins, A. (2012). Benevolent sexism at work: Gender differences in the distribution of challenging developmental experiences. *Journal of Management*, 38, 1835–1866.
- 清末有紀 (2021). なぜ女性の昇進意欲は低いのかー有能な女性に対するバックラッシュ効果の検証ー 広島大学大学院教育学研究科令和2年度修士論文 (未公刊)
- 国税庁長官官房企画課 (2020). 令和元年分民間給与実態統計調査ー調査結果報告ー Retrieved from <https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2019/pdf/001.pdf>
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 91–125). San Diego, CA: Academic Press.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109, 16474–16479.
- 内閣府 (2020). 男女共同参画白書令和2年版 Retrieved from https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/index.html (2021年1月23日)
- Napier, J. L., Thorisdottir, H., & Jost, J. T. (2010). The joy of sexism? A multinational investigation of hostile and benevolent justifications for gender inequality and their relations to subjective well-being. *Sex Roles*, 62, 405–419.
- 坂田桐子 (2019). 女性の昇進を阻む心理的・社会的要因 大沢真知子 (編著) なぜ女性管理職は少ないのかー女性の昇進を妨げる要因を考えるー (pp. 25–64) 青弓社
- 清水裕士 (2016). フリーの統計分析ソフトHAD: 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案 メディア・情報・コミュニケーション研究, 1, 59–73.
- Sibley, C. G., & Overall, N. C. (2011). A dual process motivational model of ambivalent sexism and gender differences in romantic partner preferences. *Psychology of Women Quarterly*, 35, 303–317.
- Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1972). The Attitudes Toward Women Scale: An objective instrument to

- measure attitudes toward the rights and roles of women in contemporary society. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 2, 66.
- Spence, J. T., Helmreich, R., & Stapp, J. (1973). A short version of the Attitudes toward Women Scale (AWS). *Bulletin of the Psychonomic Society*, 2, 219–220.
- 鈴木淳子 (1991). 平等主義的性役割態度—SESRA (英語版) の信頼性と妥当性の検討および日米女性性の比較— *社会心理学研究*, 6, 80–87.
- 鈴木淳子 (1994). 平等主義的性役割態度スケール短縮版 (SESRA-S) の作成 *心理学研究*, 65, 34–41.
- Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 199–214.
- Swim, J. K., & Cohen, L. L. (1997). Overt, covert, and subtle sexism: A comparison between the attitudes toward women and modern sexism scales. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 103–118.
- 高 史明 (2015). レイシズムを解剖する—在日コリアンへの偏見とインターネット— 勁草書房
- 高林久美子 (2007). 自己への脅威が女性に対する偏見に及ぼす効果—両面価値的性差別理論からの検討— *社会心理学研究*, 23, 119–129.
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A. M., & Joly, S. (1995). Neosexism: Plus ça change, plus c'est pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 842–849.
- 宇井美代子 (2008). 性差別主義 青野篤子・赤澤淳子・松並知子 (編). *ジェンダーの心理学ハンドブック* (pp. 249–268). ナカニシヤ
- 宇井美代子・山本眞理子 (2001). Ambivalent Sexism Inventory (ASI) 日本語版の信頼性と妥当性の検討 第42回日本社会心理学会大会発表論文集, 300–301.

付記

本研究は広島大学大学院教育学研究科倫理審査委員会の承認を受けて行われた (承認番号 2019595)。本研究の一部は日本心理学会第82回大会で発表した。また、本研究は科研費 18K03007 の助成を受けた。

付録

使用した尺度項目 (今回の調査のために本論文著者が新たに翻訳したもの)

HS 尺度 (Glick & Fiske, 1996)

多くの女性は表向きは「男女平等」と言いながらも、実際には女性を優遇する措置を求めている

多くの女性は、ちょっとした発言や行為でも、性差別だと判断する

女性はちょっとしたことですぐ不機嫌になる

女性活動家は、男性よりも女性に権力を持たせたいと思っている

男性がどんなに女性のためになることをしているかがわかっていない女性が多すぎる

女性は、男性をコントロールすることによって、権力を手に入れようとしている

女性は、仕事中に起きる問題について、おおげさに騒ぎ立てすぎる
男はいったん女性と関係を持ってしまったら、いつも彼女に従わされることになる
公平に競争して男性に負けた場合でも、女性は決まって差別のせいだと不満を言う
OK だと思わせながら、アプローチすると拒絶して、男をからかって喜ぶ女性が多い
女性活動家は男性に対して不合理な要求をしている

現代的差別主義尺度 (Swim et al. 1995)

日本において、女性差別はもはや問題ではない
女性は性差別のせいで良い仕事を逃すことが多い (逆転項目)
テレビで女性が性差別的な扱いを受けているのをめったに見ない
一般的に、社会の人々は夫と妻を平等に扱っている
社会では既に、成功につながる機会が男女に平等に与えられている
日本において、女性差別的な発言などに対する一部の女性たちの怒りは十分に理解できる (逆転項目)
成功につながる機会が男性ほど与えられていないことについて、一部の女性たちがいまだに懸念している理由は十分に理解できる (逆転項目)
ここ 2～3 年、政府やメディアは女性の待遇について必要以上に敏感になっている

古典的差別主義尺度 (Swim et al. 1995)

一般的に、女性は男性ほど頭が良くない
上司が男性だろうと女性だろうと問題ない (逆転項目)
スポーツをすることは女子より男子にとって必要だ
女性は男性ほど論理的な考え方ができない
共働き家庭の子どもが学校で病気になったら、父親より母親に連絡した方がよい