

「男女それぞれに向く仕事」は平等なのか

○森永康子¹・平川 真¹・坂田桐子²

(¹ 広島大学大学院教育学研究科・² 広島大学大学院総合科学研究科)

「平等」の概念は、機会の平等か結果の平等かの議論に代表されるように、さまざまな解釈が可能である。本研究は働く場においてよく使われる「男女それぞれに向く仕事」がどのような意味合いをもっているのかを検討する第一歩として、社会的支配志向性とゼロサム知覚及び成果主義との関連から、男女の認識の違いを検討する。

方法

分析対象者 Web 調査(2017年3月実施)から正規雇用労働者と思われる男性 147名、女性 84名。

調査項目 職場における平等観「男性に向く仕事と女性に向く仕事がある」「組織をうまく回すには、男女それぞれに備わった良い特性を活かすことが重要だ」「ビジネスの世界で、女性が権力のある地位につくことは、認められてよい」「組織での配置や昇進の際、男性と女性は平等な取り扱いを受けるべきだ」等7項目。社会的支配志向性 平等主義志向性($\alpha=.852$)と集団支配志向性($\alpha=.774$)各3項目(杉浦ら, 2014より)。ゼロサム知覚「働く女性が増えると男性の仕事がなくなる」等3項目($\alpha=.736$; Barker et al., 2011)。成果主義「仕事をがんばったら、それに見合うだけの給料をもらうべきだ」等3項目($\alpha=.660$; Davey et al., 1999より)。すべて4件法(4:同意する~1:同意しない)。

結果

平等観の因子分析 男女それぞれについて探索的因子分析と確認的因子分析を行い、同様の3因子を得た。今回の発表では2因子(特性配置肯定と平等処遇肯定;上記の2項目ずつ)を用いる。

測定変数の平均値と性差(表1) 平等処遇肯定と平等主義志向性は女性の方が高く、ゼロサム知覚は男性の方が高かった。

男女ごとの SEM 分析 男女ごとに特性配置肯定

表1 測定した変数の平均値と性差

	特性配置	平等処遇	平等主義	集団支配	ゼロサム	成果主義
男性	3.26 (0.62)	3.16 (0.67)	2.78 (0.57)	2.72 (0.58)	2.36 (0.65)	3.10 (0.52)
女性	3.38 (0.63)	3.36 (0.61)	2.97 (0.61)	2.87 (0.56)	2.08 (0.69)	3.15 (0.49)
性差	$p=.160$ $d=.192$	$p=.027$ $d=.302$	$p=.025$ $d=.315$	$p=.071$ $d=.247$	$p=.003$ $d=.415$	$p=.386$ $d=.116$

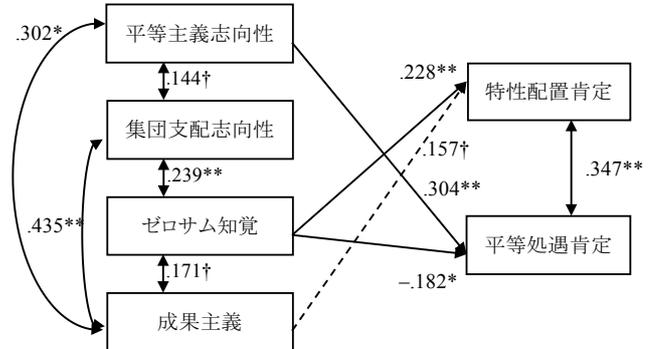


図1 男性回答者の分析結果 (飽和モデル, $p<.10$ のパスのみ表示)

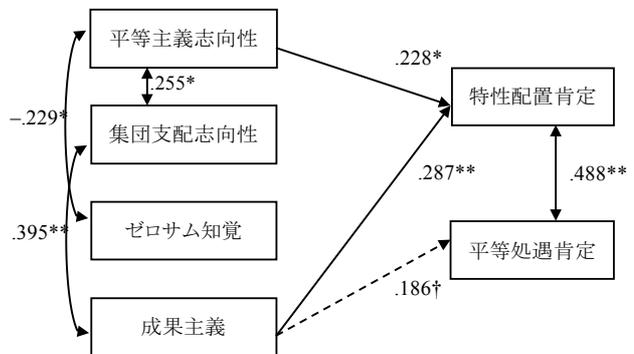


図2 女性回答者の分析結果 (飽和モデル, $p<.10$ のパスのみ表示) † $p<.10$ * $p<.05$ ** $p<.01$

と平等処遇肯定を目的変数, 他の4変数を説明変数とし, SEMによる分析を行った(図1, 2)。

考察

SEMの結果, 男女で異なる関連が得られた。男性では, 特性配置肯定にゼロサム知覚が関連しており, 女性によって仕事が奪われると思っている人ほど, 男女それぞれに向く仕事があると考えていた。女性では特性配置肯定に平等主義志向性と成果主義が関連しており, 集団間が平等であることや成果に応じた評価を肯定する人ほど, 男女それぞれに向く仕事があるとみなしていた。また, 男性の場合には, 平等主義志向性とゼロサム知覚が職場での平等処遇肯定に関連があること示された。

このように, 性別によって職場における男女平等の意味合いが異なる可能性が示唆された。今後は職場における平等観を測定する項目を吟味して, 検討する必要がある。