

エンパワメントはジェンダー不平等に対する 女性の責任の認知にどのように影響するか

○前田章湖・森永康子
(広島大学大学院教育学研究科)

問題・目的

教育、政治、職場等様々な分野におけるジェンダーギャップが問題視されているが、職場のジェンダー不平等の解決方法として、女性自身の自己改善やエンパワメントの人気の高い(Kim et al., 2018)。ところで、社会問題を考える際、その問題に対する責任は、その問題状況が生じたことの問題責任と、その問題を解決する責任(解決責任)とに区別される(大高他,2010)。Kim et al.は、エンパワメントの認知と、職場のジェンダー不平等の2つの責任帰属について検討した。その結果、女性が職場のジェンダー不平等を解決する能力をもっているという認知(エンパワメント認知)が、女性の問題責任ではなく、女性の解決責任と結びつくことが示された。

この先行研究の結果は、文化的自己観によって大きく異なる可能性があるのではないかと。相互独立的自己観を持つ人は、個人の性格や能力など内的な属性から自己を定義する(Markus & Kitayama,1991)ため、エンパワメントを重視することが考えられる。よって、相互独立的自己観が高い者(vs.低い者)は、エンパワメント認知とジェンダー不平等の解決責任帰属の関係を強く持っているかと予測した。

方法

参加者 クラウドソーシングサービスの登録者 291名が参加した。分析には回答に不備のなかった社会人男女 246名(女性 134名、平均年齢 36.9歳、 $SD=8.97$)のデータを使用した。

質問項目 Kim et al.を参考に、(1) 職場のジェンダー不平等に取り組むための女性のエンパワメントの認知(4項目「女性にはこの問題に対処する力がある」、 $\alpha=.693$)、(2) 女性の問題責任(2項目「女性がこの問題を引き起こしてきた」、 $\alpha=.580$)、(3) 女性の解決責任(2項目「女性はこの問題を正すために行動すべきである」、 $\alpha=.606$)を作成した。いずれも5件法。なお、調査には男性についても同様の項目を用いたが、本報告では、女性に対するエンパワメントや責任の認知についての回答のみを扱う。(4) 相互独立的-相互協調的自己観尺度短縮版(高

田,1996)、独立性(4項目、 $\alpha=.657$)、及び協調性(6項目、 $\alpha=.776$)、それぞれ7件法($r=-.436, p<.001$)。

結果と考察

各変数の記述統計と男女差の検定を Table 1 に示した。すべての変数において性差が有意であったので、以降の分析は男女ごとに行った。男女ともに、エンパワメント認知と問題責任の認知は関連がない($r_s<-.083, p_s>.386$)が、エンパワメント認知が強いほど女性に解決責任があると見ていた(男性 $r=.308, p=.001$ 、女性 $r=.502, p<.001$)。これは Kim et al.と同様の結果であった。

次に、相互独立的自己観の調整効果を検討するために、解決責任を目的変数、エンパワメント認知と相互独立的自己観及びその交互作用を説明変数、相互協調的自己観を統制変数とする重回帰分析を行った。その結果、男女ともに有意な交互作用は見られず、相互独立的自己観の強さによってエンパワメントと解決責任の関連が異なるという予測は支持されなかった。

「女性は不平等問題に取り組む権限を与えられている。」この認知が強いほど、女性はこの問題を解決すべき責任を負っていると強く認識した。このような認知は、社会制度や組織の問題についての認知を阻害するかもしれない。今後はこうした点も検討する必要がある。科研費(18K03007)

Table 1 記述統計と平均値の差の検定

尺度名	男性	女性	<i>d</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
エンパワメント	3.438 (0.606)	3.662 (0.728)	-0.332	-2.599	244	.010
解決責任	3.330 (0.715)	3.705 (0.800)	-0.490	-3.840	244	.000
問題責任	2.772 (0.915)	2.888 (0.860)	-0.130	-1.021	244	.308
相互独立的自己観	4.129 (0.897)	3.996 (0.929)	0.145	1.137	244	.256
相互協調的自己観	4.368 (0.684)	4.825 (0.875)	-0.534	-4.182	244	.000