

性役割と両面価値的性差別主義における就業動機との関連

Relationships between Gender Role, Ambivalent Sexism and Vocational Motivation

八方 涼葉・住岡 恭子
HAPPO, Suzuha・SUMIOKA, Kyoko

岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要
第61号 2026年3月 抜刷
Journal of Humanities and Social Sciences
Okayama University Vol.61 2026

性役割と両面価値的性差別主義における就業動機との関連

八 方 涼 葉*・住 岡 恭 子**

問題

1. 性別役割分担意識

男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府，2022）の中で「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方への賛成意見は33.5%、反対意見は64.3%であった。反対意見が賛成意見を上回っているものの、「女性は家庭・男性は仕事」という性別役割分担は現実的に解消されているとは言いがたい。2007年に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（内閣府，2007）」の中で、日本社会には人々が仕事と生活を両立しにくい現実があることが指摘されている。その要因として、共働き世帯が増加している中で働き方や子育て支援などの社会基盤が整っていないこと、そして夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという男女の固定的な役割分担意識の影響が言及されている。内閣府は2003年に掲げた第5次男女共同参画基本計画の中で、社会のあらゆる分野において2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する「202030目標」を設定したが（内閣府，2018）、達成することはできなかった。その進捗が遅れている原因としても、内閣府（2007）は社会全体の固定的な性別役割分担意識を挙げている。

ところで「性役割」という言葉の定義はいかなるものであろうか。そもそも性役割の「性」という言葉は非常に多面的にとらえられるものである。青野（2022）は、日本語の「性」は「セックス」「ジェンダー」「セクシュアリティ」という区別をすべて包含する概念といえると述べている。1980年代まで「セックス」は「生物学的性別」を指し、男女に二分することができると考えられてきたが、現在は性別を決定する生物学的要因は複雑で端に二分化されるものではないことが明らかになっている（高橋，2022）。「セックス」は性別にかかわる生物学的性質である一方、「ジェンダー」は社会・文化的な力によって作られる女性、男性の態度、感情、行動についての知識の集合を指す（高橋，2022）。American Psychological Association（2024）は、生物学的な側面を指す場合には「セックス」を、社会的な側面を指す場合には「ジェンダー」を用いるようにしている。また青野（2022）は、女性と男性それぞれがふさわしい特性を持つように期待されることを性役割と呼んでいる。

以上のことを踏まえて、本研究では社会の中で期待され、形成されている「性役割」を「ジェンダー」役割としてとらえる。そして、女性と男性が社会的に持つべきとされるステレオタイプの価値観を「性役割観」、その性役割観を他者からどの程度期待されてきたかを「性役割期待」とし

* 岡山大学大学院社会文化科学研究科

** 岡山大学学術研究院社会文化科学学域

て定義する。「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（内閣府，2007）」や第5次男女共同参画基本計画（内閣府，2018）での指摘のように、女性と男性が持つべきとされるイメージや性別役割分業は未だ根深く社会に存在し、個人の意識や態度、行動に大きな影響を及ぼしている。子どもは親を役割モデルとし、養育者のジェンダー役割態度やそれを反映したしつけを規範として学習し、内在化するとしている（鈴木，2006）。また、白川（1993）は年中児の子どもを持つ両親が、その子どもの性別に沿った性別役割期待をもっていることを明らかにしている。そのため、養育者が有している性別役割期待は、大学生の性別役割観に影響を与えられられる。

2. 日本の就業上のジェンダー格差

性別役割分担意識の結果、日本の就業上のジェンダー格差は、職業分離、賃金、昇進機会など、さまざまなところに存在する。2024年の正規の職員・従業員を男女別にみると、男性は2,355万人、女性は1,299万人である。それに対して非正規の職員・従業員を男女別にみると、男性682万人、女性は1,444万人である（総務省統計局，2025）。年齢階級別の就業形態をみると、女性の正規の職員・従業員比率は最も多い25～34歳で70.0%に過ぎず、45～54歳は46.8%と過半数以下である一方、25～34歳で86.1%、45～54歳で91.6%と（総務省統計局，2025）その差が目立つ。そして、男性一般労働者を100とした場合の女性一般労働者の給与水準は2024年で75.8である（内閣府男女共同参画局，2025）。

また、2019年度に都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談内容では、「セクシュアルハラスメント」に関するものが最も多く、次いで「婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」が多かった（内閣府男女共同参画局，2020）。女性以外の相談者を加味しても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等についての不利益の取り扱いの相談が合わせて2019年に12,000件以上寄せられたことは注目に値する。男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法、女性活躍推進法といったジェンダー不平等是正のための法令が制定されたのとは裏腹に、実際の職場では給与や雇用形態だけでなくハラスメントの問題が存在しており、公平はほとんど実現されていないといえる。

3. 両面価値的性差別主義

鈴木（2017）は、職場におけるジェンダー格差が維持されるメカニズムについて、性別役割分業や雇用制度、ジェンダー役割規範などの影響を挙げている。つまり、女性が家庭内の無償のケア労働を担い続け、良き妻・母となるようなアイデンティティを持つことが重要だという性差別の考えがジェンダー格差につながる。このような性差別の考えの一つに両面価値的性差別主義（ambivalent sexism）がある。両面価値的性差別主義とは、女性に対する差別的な態度や信念が、ネガティブな側面（敵意的セクシズム：hostile sexism：以下HSとする）だけではなくポジティブ

ブな好意的側面（好意的セクシズム：benevolent sexism：以下BSとする）も含んでいるという主張である（Glick & Fiske, 1996）。女性に対する敵意的な見方は、古典的な偏見と同様で、女性への憎悪や嫌悪感のあからさまな表出により女性を低い地位とみなし家事や育児の役割に限定するという役割分担を促進してきた。その一方で、女性に対する好意的な見方も、性差別に影響を与えている（Glick & Fiske, 1996）。好意的セクシズムは、敵意的セクシズムと同様に女性を固定的かつ制限された役割でとらえているが、女性を称賛したり、困っている女性を手助けしたり、親密になろうと自己開示を行ったりするという向社会的な行動と関係がある（Glick & Fiske, 1996）。その行動から一見女性を肯定的に見ているようにみえるが、好意的セクシズムの考えは、弱い性、保護を必要とするという女性に対する性役割的ステレオタイプを持っていることが読み取れる（Glick & Fiske, 1996）。

両面価値的性差別主義を扱った日本の研究には、研究対象者のステレオタイプや偏見が、社会システムの中でどのように機能しているかに焦点を当てているものがある。例えば、宇井・山本(2001)は、平等主義的性役割態度を有するほど、HSの考えを持たず、女性特有の特性として母性を強調する人は、BSの考えを持つことを明らかにしている。沼崎（2012）は、男性と伝統的な性役割観を持つ女性は、日本を脅かす外集団が表れた場合、伝統的性役割に合致した女性と接触することでBSの考えが強まり、日本の性役割分業のシステムは公正だと考えることを報告した。また、最近の研究では、特定の状況において両面価値的性差別主義の考えがどのような影響を及ぼしているのかを明らかにしている。例えば、福留・森永（2023）は、HSの考えを持つ人は婚姻時にパートナーの姓に変更することを望んでおり、BSの考えを持つ男性は、姓の変更を拒否する傾向にあることを明らかにした。しかしながら、両面価値的性差別主義が、日本の就業上のジェンダー格差に及ぼす影響を調べる研究は少ない。また女性に焦点を当てた就労問題は、出産や育児による就業の中断や、非正規の職員・従業員が多い30~40代の女性を対象とされてきた（島, 2020）。そこで、未入職者の就業に関する動機を測定する就業動機尺度に着目する。就業動機尺度は、安達（1998）によって作成され、就業動機の男女差が検討された。その結果、結婚や出産の有無にかかわらず仕事を継続したい女子大学生は、男子大学生よりも職業を積極的に調べたり準備したりしようとする「探索志向」の動機が高いことが明らかになっている。さらに、安達（2001）は、社会的地位や名声を求める「上位志向」の就業動機は女子大学生より男子大学生の方が高く、仕事を通じた人とのコミュニケーションを重んじる「対人志向」の就業動機は男子大学生より女子大学生の方が高いことを明らかにした。また、菱田・加藤・金子（2008）は、女子学生1、2年を対象に家庭環境の影響によって就業動機が変化するか検討した。その結果、家庭における会話の中で生き方や現実的な就業について話し合い考えることが、女子学生の就業動機の「上位志向」「挑戦志向」を高めることが示唆された。前述したように、養育者の性役割期待がその子どもの性役割観に影響を与えることから、性役割におけるMasculinity（男らしいパーソナリティ特性）やFemininity（女らしいパーソナリティ

特性)を期待されてきたり、重視したりすると、その性役割に沿った就業動機を持つのではないかと考えられる。つまり、Masculinityには就業動機の「上位志向」「挑戦志向」が関連し、Femininityには就業動機の「対人志向」が関連すると考えられる。

また、宇井・山本(2001)によると、両面価値的性差別主義的な考えを有している人ほど、平等主義的性役割態度を持たないことが明らかになっている。つまり、両面価値的性差別主義的な考えを有している人の就業動機は、ジェンダー・ステレオタイプに沿ったものになると推測され、就職活動やインターンシップを視野に入れ将来を考える大学生の段階で、就業上のジェンダー格差が生じている可能性は高いと考えられる。そのため本研究では、これから就職活動や進路選択を視野に入れキャリア形成を行う大学生を対象に、両面価値的性差別の考え方と就業動機の関連について検討する。

大学生の性役割観や両面価値的性差別主義的な考えによって就業動機が異なることが示唆されるならば、未入職者である大学生の段階から、ジェンダー格差是正の取り組みをする必要があると考えられる。本研究で得られる示唆は、日本で喫緊の課題であるジェンダー不平等について考察する一助ともなると考えられる。

目的

本研究では、これから就職活動や進路選択を視野に入れキャリア形成を行う大学生を対象に、養育者の性役割期待と個人の性役割観、両面価値的性差別主義が就業動機とどのように関連しているのかを検討する。そのため、上述の議論にもとづいて4つの仮説を設定した。

仮説1 両面価値的性差別主義と就業動機について、HSの考えを持つ人は「上位志向」「挑戦志向」が強く、BSの考えを持つ人は「対人志向」が強い。

仮説2 養育者の性役割期待と就業動機について、養育者にMasculinityを期待されてきた人は就業動機の「上位志向」「挑戦志向」が強く、Femininityを期待されてきた人は「対人志向」が強い。

仮説3 大学生の性役割観と就業動機について、Masculinityを重視する人は就業動機の「上位志向」「挑戦志向」が強く、Femininityを重視する人は「対人志向」が強い。

仮説4 女性よりも男性の方がMasculinity、就業動機の「上位志向」「挑戦志向」が強い。

方法

1. 調査手続き

調査はGoogle formを用いたオンラインでの質問紙調査を実施した。調査期間は2024年9月中旬～10月末であった。

2. 調査協力者

大学講義の時間を利用して調査への協力を呼び掛けた。その結果、大学生155名の協力が得られた。このうち、不誠実回答と無回答を除いた140名（女性95名、男性45名；平均年齢19.6歳（ $SD = 2.28$ ））のデータを分析対象とした。分析対象としたデータの内訳を表1に示す。協力者のうち出生時に割り当てられた性別と現在の自身の性別に関して「違和感がある」また「別の性別だととらえている」と回答した者、もしくは性別の項目を無回答とした者4名のデータは統計解析の都合上やむを得ず分析対象としなかった。

表1 参加者の内訳

年齢	女性	男性	合計
18	21	9	30
19	41	17	58
20	17	8	25
21	12	3	15
22	3	5	8
23	0	2	2
24	1	0	1
42	0	1	1
合計	95	45	140

3. 質問紙の構成

1) デモグラフィック変数

年齢、学年の回答を求めた。

2) 両面価値的性差別主義尺度

Glick & Fiske (1996) によって作成された、女性に対してどの程度ポジティブ、またはネガティブな側面を持つ差別的態度を有しているかを尋ねる尺度の日本語版（宇井・山本, 2001）22項目を用いて「1. 非常に反対」から「6. 非常に賛成」の6件法で回答を求めた。下位尺度は「好意的セクシズム」「敵意的セクシズム」から構成され、宇井・山本（2001）では、Cronbachの α 係数が「好意的セクシズム」 $\alpha = .73$ 、「敵意的セクシズム」 $\alpha = .79$ であった。ポジティブな側面の項目には「災害の時には、男性よりも女性の方が救助されるべきである」、「多くの女性は、ほとんどの男性が持っていないような清純な特性を持っている」などがある。またネガティブな側面の項目では「女性はあまりにも簡単に気分を害す」、「女性は男性をコントロールすることによって、勢力を手に入れようとしている」などがある。

3) M-H-F scale 改訂版 (Masculinity-Humanity-Femininity scale Renewal : 以下 M-H-F scale Rとする)

鬼頭（2019）によって作成された性別に基づくステレオタイプ評価について尋ねる尺度18項目を用いて、個人の性役割観について、「あなたにとって次のような性質を備えることは、どの程度重要であると思いますか」と教示し、「1. 全く重要でない」から「5. 非常に重要である」の5件法で

回答を求めた。また、養育者の性役割期待について、「あなたの養育者に、次のような性質を備えることをどのくらい求められてきましたか」と教示し、「1. 全く求められてこなかった」から「5. 非常に求められてきた」の5件法で回答を求めた。下位尺度は「Masculinity」「Humanity」「Femininity」から構成され、鬼頭・高坂（2025）では、Cronbachの α 係数が「Masculinity」 $\alpha = .89$ 、「Humanity」 $\alpha = .83$ 、「Femininity」 $\alpha = .81$ であった。Masculinityの項目には「エネルギッシュな」「大胆な」、Humanityの項目には「協調的」「人情に厚い」、Femininityの項目には「世話好き」「話し好きな」などがある。

4) 就業動機尺度

安達（1998）によって作成された未入職者の就業に関連した動機を尋ねる尺度38項目を用いて、「1. あてはまる」から「5. あてはまらない」の5件法で回答を求めた。下位尺度は「探索志向」「対人志向」「上位志向」「挑戦志向」から構成され、安達（1998）では、Cronbachの α 係数が「探索志向」 $\alpha = .84$ 、「対人志向」 $\alpha = .81$ 、「上位志向」 $\alpha = .81$ 、「挑戦志向」 $\alpha = .70$ であった。探索志向の項目には「将来就こうと考えている職業に関する情報には興味がある」「将来就きたい職業のために努力しようと思う」、対人志向の項目には「周囲の人とコミュニケーションしながら仕事をすすめたい」「仕事を通じて色々な人に会いたい」、上位志向の項目には「地位や名誉をもたらす職業に就きたい」「職場では高い役職につきたい」、挑戦志向の項目には「世間で非常に難しいとされている仕事をやり遂げたい」「努力や能力を必要とする仕事がしたい」などがある。

5) 性別の取り扱いについて

自身の性自認について尋ねた。国立社会保障・人口問題研究所（2023）が行った「家族と性と多様性にかんする全国アンケート」のうち2項目を抜粋し、出生時に割り当てられた性別と、現在自認している性別のそれぞれを尋ねた。

6) 不誠実回答検出項目

増田他（2019）を参考に、調査の回答開始前に真面目に回答するという宣誓を回答者に求める冒頭宣誓を挿入した。また、Maniaci & Rogge（2014）を参考に、選択肢を指定する項目（必ず「非常に賛成」を選ぶよう指示）を（2）の回答の最後に1問表示されるように設定した。

4. 倫理的配慮

調査協力者募集の際に、研究の趣旨と調査方法、回答が任意であり中断が可能であること、協力しないことでの不利益が生じないこと、結果は統計的に処理され個人が特定されないこと、研究結果は学会や論文等で公表を予定していることを記載した説明文書をデータ配布し、同意欄にチェックを付けた者のみに調査を実施した。また調査に先立ち、岡山大学大学院社会文化科学研究科・法務研究科倫理審査委員会の審査を受け承認を得た（受付番号：社_2024_20）。

結果

1. 分析方法

統計分析には、統計ソフト HAD18.0 (清水, 2016) を使用した。

2. 各尺度の信頼性と妥当性の検討

1) 両面価値的性差別主義尺度

両面価値的性差別主義尺度の各因子の信頼性を確認するために、各尺度項目のフロア効果と天井効果、内的一貫性を検討した。どの程度差別的態度を有しているかを測定する22項目について、それぞれの項目の平均値と標準偏差を算出したところ、「異性と恋愛感情を伴った関係を持っていない限り、人々は人生において本当に幸せだとは言えない」「彼がどのような立派なことを成し遂げようとも、女性から愛されないような男性は、本当に完璧な人とは言えない」「男性は、女性の生活を経済的に豊かなものにするためには、喜んで自らの満足を犠牲にするべきだ」の3項目においてフロア効果が認められたが、調査の対象と尺度の性質を考慮し、その後の分析に含めることとした。その後、Glick & Fiske (1996) の研究に従い、女性に対してどの程度ポジティブな側面を持つ差別的態度を有しているかを尋ねる「BS」11項目、女性に対してどの程度ネガティブな側面を持つ差別的態度を有しているかを尋ねる「HS」11項目の2因子を想定して Cronbach の α 係数を算出した。その結果、「BS」 $\alpha = .78$ 、「HS」 $\alpha = .85$ となり、それぞれ十分な値が得られた。そこで、因子ごとの平均値を算出して、下位尺度得点とした。

2) M-H-F scale R

M-H-F scale Rの各因子の信頼性を確認するために、各尺度項目のフロア効果と天井効果、内的一貫性を検討した。性別に基づくステレオタイプ評価について大学生本人がどの程度重要だと考えているか尋ねる18項目それぞれの平均値と標準偏差を算出したところ、「臨機応変な」「社交的な」「聞きじょうずな」「協調的」「話しじょうず」の5項目において天井効果が認められたが、調査の対象と尺度の性質を考慮し、その後の分析に含めることとした。その後、鬼頭 (2019) の研究に従い「Masculinity (大学生本人の Masculinity 観: 以下自分 M とする)」「Humanity (大学生本人の Humanity 観: 以下自分 H とする)」「Femininity (大学生本人の Femininity 観: 以下自分 F とする)」それぞれ6項目の3因子を想定して Cronbach の α 係数を算出した。その結果、「自分 M」 $\alpha = .81$ 、「自分 H」 $\alpha = .62$ 、「自分 F」 $\alpha = .48$ となった。

性別に基づくステレオタイプ評価について養育者にどの程度求められてきたかを尋ねる18項目それぞれの平均値と標準偏差を算出したところ、「臨機応変な」「協調的」の2項目において天井効果、「太っ腹な」の項目にフロア効果が認められたが、調査の対象と尺度の性質を考慮し、その後の分析に含めることとした。その後、鬼頭 (2019) の研究に従い「Masculinity (養育者の Masculinity 期待: 以下養育者 M とする)」「Humanity (養育者の Humanity 期待: 以下養育者 H とする)」

「Femininity（養育者のFemininity期待：以下養育者Fとする）」それぞれ6項目の3因子を想定してCronbachの α 係数を算出した。その結果、「養育者M」 $\alpha = .81$ 、「養育者H」 $\alpha = .82$ 、「養育者F」 $\alpha = .58$ となった。

自身が重要だと考えている性役割、養育者に求められてきた性役割期待を尋ねるためM-H-F scale Rを使用したが、「自分H」「自分F」「養育者F」についての α 係数が低かった。そこで、原版に従った3因子構造で、自身の性役割観、養育者の性役割期待それぞれの確認的因子分析を行った。その結果、自身の性役割観であるM-H-F scale Rのモデルの適合度指標は $\chi^2=276.75$ ($df=132$, $p<.01$), CFI=.74, RMSEA=.09, SRMR=.09であった。また、養育者の性役割期待であるM-H-F scale Rのモデルの適合度指標は $\chi^2=268.78$ ($df=132$, $p<.01$), CFI=.84, RMSEA=.09, SRMR=.08であった。このようにいずれも十分な適合度が認められなかったため、それぞれ改めて探索的因子分析を行った。自身の性役割観であるM-H-F scale Rでは、Masculinityは原版通りの因子構造で十分な因子負荷量が得られたが、HumanityとFemininityは独立した因子にまともらず、因子負荷量が.30以下となった。また、養育者の性役割期待であるM-H-F scale Rも、MasculinityとHumanityでは原版通りの因子構造が得られたが、Femininityが独立した因子にまともらなかった。そのため、それぞれ因子負荷量の低い尺度項目を削除して再び探索的因子分析を行ったが十分なモデル適合度が得られなかった。念のため2因子を想定して探索的因子分析を行ったが、自身の性役割観であるM-H-F scale Rは.30以下の因子負荷量となる尺度項目が複数あった。一方養育者の性役割期待であるM-H-F scale Rは、因子負荷量は保たれているものの、モデル適合度指標が $\chi^2=176.46$ ($df=76$, $p<.01$), CFI=.86, RMSEA=.10と十分に得られなかった。その結果、研究目的に照らし合わせ、本研究では内的整合性が低いことを考慮しながら、鬼頭（2019）の原版をそのまま使用することとした。

3) 就業動機尺度

就業動機尺度の各因子の信頼性を確認するために、各尺度項目のフロア効果と天井効果、内的一貫性を検討した。未入職者の就業に関連した動機を尋ねる38項目について、それぞれの項目の平均値と標準偏差を算出したところ、「将来就こうと考えている職業に関する情報には興味がある」「将来就こうと考えている職業について自分で調べようと思う」「将来仕事で活用できる知識や技術を身につけたい」「将来就きたい職業のために努力しようと思う」「将来したい仕事に役立つ資格や免許を取得するつもりだ」「周囲の人々とコミュニケーションしながら仕事をすすめたい」「仕事を通じて色々な人に出会いたい」「職場では周りの人々の調和が何よりも大切だ」「社会的に有意義な仕事をしたい」「自分の個性を活かせる仕事をしたい」「仕事を通じて自分を向上させたい」の11項目において天井効果が認められたが、調査の対象と尺度の性質を考慮し、その後の分析に含めることとした。その後、安達（1998）の研究に従い「探索志向」11項目、「対人志向」10項目、「上位志向」9項目、「挑戦志向」8項目の4因子を想定してCronbachの α 係数を算出した。その結果、「探索志向」

$\alpha = .85$ 、「対人志向」 $\alpha = .83$ 、「上位志向」 $\alpha = .85$ 、「挑戦志向」 $\alpha = .78$ となり、十分な値が得られた。そこで、因子ごとの平均値を算出して、下位尺度得点とした。

3. 両面価値的性差別主義と就業動機、性役割と就業動機の関連の検討

調査協力者全体、女性、男性で、両面価値的性差別主義の考えと就業動機、性役割と就業動機にどのような関連があるかを明らかにするために、相関分析を行った。統計的有意水準は5%未満とした。

まず、調査協力者全体で両面価値的性差別主義尺度と就業動機尺度の相関分析を行ったところ、両面価値的性差別主義尺度の「BS」と「HS」との間に有意な弱い正の相関 ($r = .248, p < .01$) が認められた。また、「BS」と「対人志向」との間で正の有意傾向 ($r = .160, p < .10$) が確認された。そして、「HS」と「上位志向」との間でも有意な弱い正の相関 ($r = .203, p < .01$) が認められた (表2)。

表2 両面価値的性差別主義尺度と就業動機尺度の相関分析結果

	BS	HS
HS	.248**	—
探索志向	.030	.038
対人志向	.160*	.048
上位志向	.069	.203*
挑戦志向	.092	.046

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

出生時に割り当てられた性別と現在の性自認が女性で一致している方を対象に両面価値的性差別主義尺度と就業動機尺度の相関分析を行ったところ、両面価値的性差別主義尺度の「BS」と「HS」との間で有意な弱い正の相関 ($r = .202, p < .05$) が認められた。また、「BS」と「対人志向」との間で有意な弱い正の相関 ($r = .202, p < .05$) がみられた (表3)。

表3 両面価値的性差別主義尺度と就業動機尺度の相関分析結果 (女性)

	BS	HS
HS	.202*	—
探索志向	.012	.138
対人志向	.202*	.032
上位志向	.091	.147
挑戦志向	-.008	.037

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

自身が重要だと考えている性役割と就業動機の相関分析を行ったところ、「自分M」と就業動機の下位尺度すべての間で有意な弱い正の相関が認められた（「探索志向」： $r = .362, p < .01$ 、「対人志向」： $r = .214, p < .05$ 、「上位志向」： $r = .296, p < .01$ 、「挑戦志向」： $r = .355, p < .01$ ）。同じく「自分H」も就業動機の下位尺度すべての間で弱い正の相関が認められた（「探索志向」： $r = .256, p < .05$ 、「対人志向」： $r = .271, p < .01$ 、「上位志向」： $r = .267, p < .01$ 、「挑戦志向」： $r = .261, p < .05$ ）。しかし、「自分F」と就業動機との間にはいずれの下位尺度とも相関が認められなかった。

養育者に求められてきた性役割期待と就業動機の相関分析を行ったところ、「養育者M」と就業動機の下位尺度すべての間で有意な正の相関がみられた（「探索志向」： $r = .414, p < .01$ 、「対人志向」： $r = .339, p < .01$ 、「上位志向」： $r = .462, p < .01$ 、「挑戦志向」： $r = .492, p < .01$ ）。また「養育者H」でも就業動機の下位尺度すべての間で有意な弱い正の相関がみられた（「探索志向」： $r = .249, p < .05$ 、「対人志向」： $r = .350, p < .01$ 、「上位志向」： $r = .279, p < .01$ 、「挑戦志向」： $r = .260, p < .05$ ）。一方で、「養育者F」は「対人志向」との間にはのみ正の相関（ $r = .239, p < .05$ ）がみられた（表4）。

表4 M-H-F scale Rと就業動機尺度の相関分析結果（女性）

	探索志向	対人志向	上位志向	挑戦志向
自分M	.362 **	.214 *	.296 **	.355 **
自分H	.256 *	.271 **	.267 **	.261 *
自分F	.077	.112	.095	.101
養育者M	.414 **	.339 **	.462 **	.492 **
養育者H	.249 *	.350 **	.279 **	.260 *
養育者F	.032	.239 *	.111	.096

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

出生時に割り当てられた性別と現在の性自認が男性で一致している方を対象に両面価値的性差別主義尺度と就業動機尺度の相関分析を行ったところ、「BS」と「挑戦志向」との間で正の有意傾向（ $r = .274, p < .10$ ）、また、「HS」と「上位志向」との間で正の有意傾向（ $r = .273, p < .10$ ）が確認された（表5）。

表5 両面価値的性差別主義尺度と就業動機尺度の相関分析結果（男性）

	BS	HS
HS	.221	—
探索志向	.087	-.117
対人志向	.078	.048
上位志向	-.013	.273 +
挑戦志向	.274 +	.064

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

自身が重要だと考えている性役割と就業動機の相関分析を行ったところ、「自分M」と「対人志向」($r = .297, p < .05$)、「上位志向」($r = .321, p < .05$)、「挑戦志向」($r = .459, p < .05$)で有意な正の相関が認められた。また、「自分H」と「対人志向」($r = .381, p < .01$)、「上位志向」($r = .323, p < .05$)、「挑戦志向」($r = .413, p < .01$)で有意な正の相関が認められた。一方で、「自分F」と就業動機にはどの下位尺度の間にも相関が認められなかった。これは、出生時に割り当てられた性別と現在の性自認が女性で一致している群と共通している。しかし、出生時に割り当てられた性別と現在の性自認が男性で一致している群について、養育者に求められてきた性役割期待と就業動機の相関分析において有意な相関が認められなかった。(表6)。

表6 M-H-F scale Rと就業動機尺度の相関分析結果 (男性)

	探索志向	対人志向	上位志向	挑戦志向
自分M	.326	.297 *	.321 *	.459 *
自分H	.250 +	.381 **	.323 *	.413 **
自分F	.061	.125	.137	.232
養育者M	.184	.195	.126	.000
養育者H	-.087	.128	.001	-.086
養育者F	.003	.159	.255 +	.200

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

4. t 検定によるジェンダー差の検討

次に、ジェンダー差によって違いがあるか明らかにするため、出生時に割り当てられた性別と現在の性自認が一致している協力者を対象に「女性」「男性」の2群にわけて、両面価値的性差別主義尺度、就業動機尺度、自分が重要だと考えている性役割、養育者に求められてきた性役割期待についてそれぞれ t 検定を行った。その結果、「BS」で $t(138) = -2.312, p = .022$ 、「HS」で $t(138) = -3.125, p = .002$ 、「養育者M」で $t(138) = -2.354, p = .020$ と有意な差が得られた。つまり、「女性」より「男性」の方が、好意的セクシズムと敵意的セクシズムの考え方を有しており、養育者からMasculinityを求められてきたことがわかった。しかし、就業動機尺度の下位尺度である「探索志向」「対人志向」「上位志向」「挑戦志向」と自分が重要だと考えている性役割では有意な差は得られなかった(表7)。

表7 性差での平均値と標準偏差

	女性		男性		t値
	平均値	(標準偏差)	平均値	(標準偏差)	
自分M	3.225	(0.740)	3.426	(0.752)	-1.495
自分H	4.147	(0.491)	4.281	(0.455)	-1.545
自分F	3.363	(0.501)	3.278	(0.611)	0.876
BS	2.567	(0.664)	2.861	(0.773)	-2.312 *
HS	2.863	(0.667)	3.289	(0.910)	-3.125 *
探索志向	4.057	(0.647)	4.026	(0.563)	0.277
対人志向	3.355	(0.717)	3.422	(0.794)	-0.502
上位志向	3.434	(0.788)	3.553	(0.738)	-0.853
挑戦志向	3.400	(0.670)	3.400	(0.693)	0.000
養育者M	2.523	(0.888)	2.896	(0.852)	-2.354 *
養育者H	3.468	(0.903)	3.656	(0.760)	-1.203
養育者F	2.596	(0.664)	2.556	(0.654)	0.342

* $p < .05$

考察

本研究の目的は、これから就職活動や進路選択を視野に入れキャリア形成を行う大学生を対象に、養育者の性役割期待と個人の性役割観、両面価値的性差別主義が就業動機とどのように関連しているのかを検討することであった。

1. 各尺度の信頼性と妥当性の検討

1) 両面価値的性差別主義尺度

Glick & Fiske (1996) は、好意的セクシズムと敵意的セクシズムが、家父長主義 (paternalism)、男女の差異化 (gender differentiation)、異性愛主義 (heterosexuality) の 3要素から構成されるとしている。今回の研究では「異性と恋愛感情を伴った関係を持っていない限り、人々は人生において本当に幸せだとは言えない」「彼がどのような立派なことを成し遂げようとも、女性から愛されないような男性は、本当に完璧な人とは言えない」「男性は、女性の生活を経済的に豊かなものにするためには、喜んで自らの満足を犠牲にするべきだ」の異性愛主義の要素を持つ3項目においてフロア効果が認められた。つまり、Glick & Fiske (1996) の研究から20年以上経過している中で、調査協力者である大学生において異性愛主義の考えが弱まっていると考えられる。

2) M-H-F scale R

性別に基づくステレオタイプ評価について大学生本人がどの程度重要だと考えているか尋ねる18項目について、「臨機応変な」「社交的な」「聞きじょうずな」「協調的」「話しじょうず」の5項目において天井効果が認められた。これらの項目がすべて「Humanity」であることから、調査協力者の多くがHumanityの特性を重要視していると考えられる。

また、性別に基づくステレオタイプ評価について養育者にどの程度求められてきたかを尋ねる18項目については、「臨機応変な」「協調的」の2項目において天井効果が認められた。これらの項目も「Humanity」であり、調査協力者の多くが養育者から「臨機応変な」「協調的」を特に求められてきたといえる。一方で、「太っ腹な」の項目にフロア効果が認められたことから、「Masculinity」のうち「太っ腹な」という特性は、養育者からあまり求められてこなかったことが示唆される。

今回の研究で使用したM-H-F scale Rの信頼性が保たれなかったことに関していくつかの理由が考えられる。まず原版では「男性/女性にとってどの程度重要だと思うか」という社会的評価を尋ねていた。しかし、今回の研究では社会的評価ではなく、個人的評価と養育者の期待を尋ねるのに使用したため、信頼性が保たれなかったと考えられる。また、個人的評価を尋ねた場合、「自分H」 $\alpha = .62$ 、「自分F」 $\alpha = .48$ 、養育者の性役割期待を尋ねた場合、「養育者F」 $\alpha = .58$ とそれぞれMasculinity以外の信頼性が低かったことは考察の必要がある。自身の性役割観、養育者からの性役割期待でそれぞれ3因子の確認的因子分析を行ったところ、Humanityの項目である「協調的」、Femininityの項目である「もの静かな」「おっとりした」「細心」の因子負荷量が特に低かった。その後それらの項目を消去し再び探索的因子分析を行ったが、信頼性が保たれなかったり、十分な適合度が得られなかった。本尺度の信頼性の検討については、鬼頭(2019)が作成した性格特性語構成の再現性確認のために、原版と同様の教示を行った調査を実施する必要がある。一方で、鬼頭(2019)の研究から5年が経過した2024年現在でもMasculinityに関しては、個人的評価、養育者の期待どちらにおいても信頼性が高かった。伊藤(1978)は、男性役割期待と社会的望ましさは一致するが、女性役割期待は社会的望ましさと一致しないとしている。また土肥(2022)は、女性が退職しても非正規雇用で再就職したり、結婚・出産を経ても退職せずに就職を継続したりする傾向が徐々に強まっている一方で、夫婦間の性別役割分業のあり方は変わっていないと指摘し、「男は仕事、女は仕事と家庭」という女性だけが二重負担を引き受ける傾向を「新・性別役割分業」としている。つまり、時代に沿って性別関係なく誰もが就業を行うようになる中で、ますますMasculinityが必要とされてきたと考えられる。

3) 就業動機尺度

未入職者の就業に関連した動機を尋ねる38項目については、「将来就こうと考えている職業に関する情報には興味がある」「将来就こうと考えている職業について自分で調べようと思う」「将来仕事で活用できる知識や技術を身につけたい」「将来就きたい職業のために努力しようと思う」「将来したい仕事に役立つ資格や免許を取得するつもりだ」「周囲の人々とコミュニケーションしながら仕事をすすめたい」「仕事を通じて色々な人に出会いたい」「職場では周りの人々の調和が何よりも大切だ」「社会的に有意義な仕事をしたい」「自分の個性を活かせる仕事をしたい」「仕事を通じて自分を向上させたい」の11項目において天井効果が認められた。このうち、前者5つは「探索志向」の項目である。そのため、大学生である調査協力者は将来の仕事について積極的に探索し、行動し

ていると考えられる。また、「対人志向」3項目、「上位志向」2項目、「挑戦志向」1項目それぞれに天井効果がみられたことから、4つの下位尺度全てが就業動機の重要な要素であるといえるであろう。

2. 両面価値的性差別主義と就業動機、性役割と就業動機の関連について

調査協力者全体で両面価値的性差別主義と就業動機との相関分析を行ったところ、両面価値的性差別主義尺度の「BS」と「HS」との間に有意な弱い正の相関が認められた。これは、好意的セクシズムと敵意的セクシズムは正に相関し、敵意的セクシズムの傾向がある個人は好意的セクシズムも合わせ持っているという、宇井・山本（2001）の結果と一致している。また、「BS」と「対人志向」との間で正の有意な傾向がみられた。そして、「HS」と「上位志向」との間でも有意な弱い正の相関が認められた。つまり、女性を「妻」や「母親」的役割として扱ったり、保護を必要とする弱い性であるとみなす好意的セクシズムの考え方を持っている人は、職場の人間関係に興味があったり、チームワークを重視したりする傾向にある可能性が示唆される。また、伝統的な価値観を持っていない女性に対する嫌悪的な態度である敵意的セクシズムの考え方を持っている人は、仕事によって社会的地位や名声を獲得したり、周囲から高い評価を得ようとしたりする傾向にあるということである。問題でも挙げたように、宇井・山本（2001）によると、両面価値的性差別主義的な考えを有している人ほど、平等主義的性役割態度を持たないことが明らかになっている。このことから、仕事でキャリアを伸ばしていくことを重視する人と女性嫌悪感、仕事での人間関係を重視する人と女性保護の関連を推察することができ、大学生にも就業における伝統主義的な価値観がみられると解釈することができる。つまり、仮説1はおおむね支持されたと考えられる。しかし、「HS」と「挑戦志向」との間に正の相関は認められなかった。これは、「挑戦志向」が周囲からの高い評価や地位の向上を目指す「上位志向」と異なり、仕事において自分の努力を重要視したり、自分の個性を大切にしたりする動機であることが理由であると考えられる。本研究において、「上位志向」は個人の中で成長を求める動機であり、女性を劣等な存在とみなす「HS」の考えと関連がないことが明らかになった。

次に、両面価値的性差別主義、性役割と就業動機との相関分析をジェンダー別に考察する。前述したように就業動機の強さはジェンダーによって異なることが明らかになっており（安達，2001）、養育者は子どもの性別に沿った性役割期待を持つ（白川，1993）。そのため、それぞれの尺度が持つ関連の強さもジェンダーごとに異なると考えられるからである。

まず、出生時に割り当てられた性別と現在の性自認が女性で一致している方を対象に両面価値的性差別主義と就業動機との相関分析を行ったところ、「BS」と「HS」との間で有意な弱い正の相関が認められた。これは、先行研究（Glick et al., 2000）の、好意的セクシズムと敵意的セクシズムは正の相関を示し、特に女性でその相関が強いことと一致している。Glick et al. (2000) は、日本を含めた19の国で両面価値的性差別主義尺度を使った調査を行っており、性差別的な文化が強

い国では、男性の敵意的セクシズムと好意的セクシズムの相関が弱く、一方で女性の相関は強いことを見出した。本研究ではそれと同様の結果がみられ、日本が性差別的な文化を持っている可能性が強調された。また、「BS」と「対人志向」との間で有意な正の相関がみられた。労働政策研究・研修機構(2013)によると、女性は男性に比べて上の地位をめざす希望や関心が低い。また、大槻(2020)の調査によれば、入社1年目の管理職志向なしの女性が管理職を目指さない1番多い理由は「仕事と家庭の両立が困難になるから」であった。このことから、好意的セクシズムの考え方を持っている女性が、キャリアの上昇をあまり重視せず職場の中で対人関係を重視している傾向にあることは、性別役割分業に沿ったものになっているといえるだろう。

また、自身が重要だと考えている性役割と就業動機の相関分析の結果から、女性にとって **Masculinity** もしくは **Humanity** が重要であると考えている人ほど、就業に対する姿勢や動機に積極性が見られる一方で、**Femininity** が重要であると考えている人ほど、就業に対して個人の動機があまりみられないということがわかった。さらに、養育者に求められてきた性役割期待と就業動機の相関分析の結果から、養育者に **Masculinity** や **Humanity** を求められてきた人ほど、就業に対して積極性があり、**Femininity** を求められてきた人は、仕事を通じて人との接触やコミュニケーションを重んじているということがわかった。つまり、単にジェンダーによって就業動機の強さが異なるわけではなく、**Masculinity**、**Humanity** というパーソナリティ特性と積極的な就業に関連があることが明らかとなった。また、「BS」と「対人志向」、「養育者F」と「対人志向」で有意な正の相関がみられたことから、好意的セクシズムの考え方を持つ女性と養育者から **Femininity** を求められてきた女性が職場でのコミュニケーションや交流を重視することは、性別役割分業に則したふるまいであると解釈することができる。このことから、**Femininity** の性役割観と「対人志向」の関連が見られないものの、女性において仮説2、仮説3がおおむね支持された。ここで注目したいのは、**Humanity** と就業動機の関連である。仮説では、**Masculinity** と「上位志向」「挑戦志向」の関連のみを設定したが、**Humanity** と就業動機が関連することが明らかとなった。**Humanity** には「社交的な」「臨機応変な」などの尺度項目がある。鬼頭・高坂(2025)によると、**Humanity** は性別にかかわらず人としてふさわしく、期待させる行動やパーソナリティ特性であるが、**Humanity** は、就業の観点では中立的でなく **Masculinity** に近いパーソナリティ特性の可能性があると考えられる。

次に、出生時に割り当てられた性別と現在の性自認が男性で一致している方を対象に両面価値的性差別主義と就業動機との相関分析を行ったところ、「HS」と「上位志向」との間で有意な弱い正の相関が認められた。つまり、非伝統的な価値観を持つ女性への嫌悪的な態度である敵意的セクシズムの考え方を持っている男性は、仕事によって地位や名声を得ようとする傾向があるといえる。伝統的な性役割態度を持っている男性ほど性別役割分業がキャリアを積むのに有利である一方で、平等主義的な性役割態度を持つ女性ほどキャリアを積むのに不利になることが明らかになっている(森永, 2003)。このことから、性別役割分担意識が未だ存在する日本社会において、女性をステレ

オタイプ的な能力のない性として嫌悪する姿勢は、キャリアを向上させると同時に性別役割分業をさらに後押ししているといえる。一方で、「BS」と「挑戦志向」の間で正の有意な傾向がみられた。そのため、好意的セクシズムの考え方を持っている男性は、仕事の上での困難な作業や価値ある仕事を独自で行いたいとする可能性がある。King et al. (2012) は、男女大学生に管理職の役割を与え、架空の従業員に対してどれほど難しい課題を与えるかについて実験を行った。その結果、BS得点が高い男性の大学生はBS得点が低い男性の大学生に比べ、特に女性の従業員に対して難しい課題を与えない傾向があった。この結果から、好意的セクシズム的な考え方が女性の挑戦的な経験を妨げることが示唆されている。女性は保護されるべきという好意的セクシズムの考え方を持つ男性は、困難で努力を要する仕事にやりがいを感じる一方で、就業上における女性の地位向上を妨げる可能性があると考えられる。

また、自身が重要だと考えている性役割と就業動機の相関分析の結果から、「自分M」と「自分H」で就業動機の3つの下位尺度と正の相関が認められた。これは、出生時に割り当てられた性別と現在の性自認が女性で一致している方とほぼ共通する結果であった。その一方で、養育者に求められてきた性役割期待と就業動機の相関分析では、ほとんど相関が認められなかった。出生時に割り当てられた性別と現在の性自認が女性で一致している方のうち、養育者にMasculinityやHumanityを求められてきた人ほど、就業に対して積極性があるという結果であったが、男性はその傾向がほとんどないということである。つまり、仮説3は部分的に支持されたが、仮説2はまったく支持されなかった。この差はなぜ生じたのだろうか。渡邊(2022)は、Masculinity(男性性)の規範(男性は〇〇である(べき))には仕事、心身の強さ、リーダーシップといった複数の側面があることを指摘している。つまり、高い社会的地位を持つために必要な就業参加は必ずMasculinityと結びつく。「男性は仕事・女性は仕事と家庭」という「新・性別役割分業」の考えが広まってきた日本の社会で女性が就業していくためには、女性自身も養育者もMasculinityの重要性を無視できないのだと考えられる。その一方で、M-H-F scale RのうちMasculinityのみ信頼性が保たれているという部分から、身の回りの環境(メディア、教育)などによってMasculinityの規範は強固なものとなっており、男性は、養育者の性役割期待の有無にかかわらず、MasculinityやHumanityを引き受け就業することを当然だと認識していると考えられる。

3. ジェンダー差の検討

最後に仮説4を検証するため、出生時に割り当てられた性別と現在の性自認が一致している方を対象に「女性」「男性」の2群にわけて、*t*検定を行った。その結果、「女性」より「男性」の方が、好意的セクシズムと敵意的セクシズムの考え方を有しており、養育者からMasculinityを求められてきたことがわかった。女性よりも男性の方がMasculinityを期待されているという仮説は支持されたものの、自身がMasculinityをどれほど重視するかと就業動機すべてに差はみられなかった。

問題にもあるように男性の方が養育者から「男性性」とも言い換えられる **Masculinity** を求められてきたことは、女性が求められるよりも妥当であると考えられる。しかし、自身が重要だと考えている **Masculinity** にジェンダー差が認められなかった。吉岡・井上 (2018) は、個人の持つ男性役割と女性役割は接近していると述べている。**Masculinity** の信頼性が保たれ、**Femininity** の信頼性が一貫していなかったことを併せて考えると、男女共同参画の考えや女性の社会進出が以前より進んだことで大学生において **Masculinity** や就業動機は性別関係なく必要な要素になっていることが推察される。さらに、**Humanity**、**Femininity** に有意差がなく、**Masculinity** にのみ有意差があったことから、**Masculinity** の規範の強さが強固であることが示唆されたと考えられる。

本研究は性差別を改善するための考察の一助になることを目的としているためジェンダー差を分析・考察した。しかし、性別は二元論で語れないこと、今回得られたジェンダー差による結果を過度に強調しないことに言及しておく。

本研究の成果と今後の課題

本研究では、本人の性役割観、養育者の性役割期待、両面価値的性差別主義、就業動機の関連を検討した。

HSの考えを持つ人は「上位志向」が強く、BSの考えを持つ人は「対人志向」が強いという結果になり、仮説1はおおむね支持された。また、両面価値的性差別主義尺度を用いた分析もおおむね先行研究と同様の結果が得られた。

仮説2、3では、**Masculinity** と就業動機の「上位志向」「挑戦志向」、**Femininity** と就業動機の「対人志向」に関連があるとしていた。しかし、**Masculinity** と **Humanity** を重要視している人は、仮説を立てた部分だけでなく、就業動機全体が強い傾向にあるという結果となった。また、女性においては **Masculinity** と **Humanity** を求められてきた人ほど就業動機全体が強い一方で、男性において性役割期待と就業動機にほぼ関連がなかった。つまり、女性について仮説2、3がおおむね支持されたが、男性については仮説2が支持されず、仮説3は部分的に支持されたといえる。両面価値的性差別主義と就業動機の関連から、伝統的な性別役割分業は未だ就業の観点でも存在することが明らかとなった。また、**Masculinity** と **Humanity** と就業動機の関連から、日本の就業システムが **Masculinity** を重視している状況において、就業参加したい人が健康的に就業参加することができるのか、改めて日本のジェンダー格差是正の取り組みについて見つけ直す必要があるといえる。

仮説4については、部分的に支持された。女性より男性が **Masculinity** を期待されていることは仮説に沿っているものの、自身が **Masculinity** を重要視することにおいてジェンダー差はなく、就業動機の強さにも差が認められなかった。その一方で、仮説と異なり両面価値的性差別主義の考えでジェンダー差がみられた。日本の大学生を対象とした先行研究 (Glick et al., 2000) は、BS得点は男女間で有意差がなく、HS得点は男性の方が女性より高くなるという結果であったため、本

研究の結果と少し異なっている。つまり、今回の研究対象者である女性はそれほど好意的セクシズムを受け入れていないということが推察される。また、女性の就業が推進されていることから、Masculinityの性役割観や就業動機にジェンダー差が生じなかったと考えられる。

考察でも挙げたが、鬼頭（2019）が作成したM-H-F scale Rの再現性について、原版の教示を行い再び調査をとる必要があることと、性役割観、性役割期待の尺度の精査が第一の今後の課題とされる。また、分析対象者が140名と少なく、特に尺度によってジェンダー差があるかどうかを検討するために行った t 検定の女性と男性の人数が少なかった。そのため今後の研究では、対象者数を増やしてより精緻な検討を行う必要があると考えられる。性別の取り扱いについては、国立社会保障・人口問題研究所（2023）の質問を抜粋し使用した。質問紙に回答した協力者のうち、出生時に割り当てられた性別と現在の性自認に関して「違和感がある」また「別の性別だととらえている」と回答した者、もしくは性別の項目を無回答とした者をやむを得ず分析対象にしなかった。森山（2022）は、唯一の認識枠組みではないことを前提に、性の多様性に関して「性的指向」「出生時に割り当てられた性別」「性自認」「性表現」の4要素を挙げることを一般的としている。今後の研究では社会学等他の領域の研究も参考にしながら、いっそう多様な性のあり方に注目すること、性別の記載を丁寧に行うことを重視する必要があると考えられる。

<引用文献>

- 安達 智子 (1998). 大学生の就業動機測定を試み 実験社会心理学研究, 38 (2), 172-182.
- 安達 智子 (2001). 就業動機尺度の概念的妥当性—動機、自己効力感との関連性について— 実験社会心理学研究, 41 (1), 45-51.
- 青野 篤子 (2022). 性差・性別役割 日本発達心理学会 (編) 高橋 恵子・大野 祥子・渡邊 寛 (責任編集) ジェンダーの発達科学 (pp.39-51) 新曜社
- American Psychological Association (2024). Gender. Retrieved October 23, 2025, from <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/gender>
- 土肥 伊都子 (2022). 家族の中のジェンダー 日本発達心理学会 (編) 高橋恵子・大野 祥子・渡邊 寛 (責任編集) ジェンダーの発達科学 (pp.99-110) 新曜社
- 福留 広大・森永 康子 (2023). 婚姻時における性選択と両面価値的性差別主義の関連 心理学研究, 94 (2), 188-193.
- 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., Mladinic, A., Saiz, J. L., Abrams, D., Masser, B., Adetoun, B., Osagie, J. E., Akande, A., Alao, A., Annetje, B., Willemsen, T. M., Chipeta, K., Dardenne, B., Dijksterhuis, A., Wigboldus, D., Eckes, T., Six-Materna, I., Expósito, F., ... López, W. L. (2000). Beyond

- prejudice as simple antipathy: Hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 763-775.
- 菱田 陽子・加藤 礼子・金子 劭榮 (2008). 女性青年の就業動機に関する分析 (1) —家庭環境の影響について学年比較— 北陸学院大学・北陸学院大学短期大学部研究紀要, 1, 359-371.
- 伊藤 裕子 (1978). 性役割の評価に関する研究 教育心理学研究, 26 (1), 1-11.
- 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.
- 鬼頭 和可菜 (2019). 大学生における性役割観尺度の再構成 日本教育心理学会 第61回総会発表論文集
- 鬼頭 和可菜・高坂康雄 (2025). 性役割尺度改訂版 (M-H-F scale R) の作成と信頼性・妥当性の検討 和光大学現代人間学部, 129-141.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2023). 「家族と性と多様性にかんする全国アンケート」結果概要 国立社会保障・人口問題研究所
Retrieved September 22, 2025, from
<https://www.ipss.go.jp/projects/j/SOGI2/ZenkokuSOGISummary20231027R1.pdf>
- 森永 康子 (2003). 男女大学生の職業観と性役割態度—女性の働く意識は低いのか— 柏木 恵子・高橋 恵子 心理学とジェンダー 学習と研究のために (pp. 163-167) 有斐閣
- 森山 至貫 (2022). 性的少数者 日本発達心理学会 (編) 高橋 恵子・大野 祥子・渡邊 寛 (責任編集) ジェンダーの発達科学 (pp.68-81) 新曜社
- 内閣府 (2018). 第5次男女共同参画社会基本計画—すべての女性が輝く令和の社会へ— (令和2年12月25日閣議決定) Retrieved September 22, 2025,
from https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html
- 内閣府 (2022). 「男女共同参画社会に関する世論調査」の概要 Retrieved September 22, 2025,
<https://survey.gov-online.go.jp/r04/r04-danjo/gairyaku.pdf>
- 内閣府 (2007). 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章 Retrieved September 22, 2025, from
https://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html
- 内閣府男女共同参画局 (2020). 第1節 就業をめぐる状況 (男女雇用機会均等法に関する相談件数) 内閣府男女共同参画局 Retrieved September 22, 2025, from
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/honpen/b1_s02_01.html
- 内閣府男女共同参画局 (2025). 男女共同参画白書 令和7年版 2-4図 男女所定内給与格差の推移 Retrieved September 22, 2025, from

- https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r07/zentai/html/zuhyo/zuhyo02-04.html
- 沼崎 誠 (2012). ジェンダー・ステレオタイプと性役割的偏見の再生産に関わる社会的認知研究 平成19年度～平成21年度科学研究費補助金 (基盤研究 (C)) 研究成果報告書.
- 大槻 奈己 (2020). 若年層の管理職志向に与える要因—職場から考える 令和2年度男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究報告会 初期キャリアからの人材育成～入社5年で何がおこるのか～ (pp.9-16) 独立行政法人国立女性教育会館
- 労働政策研究・研修機構 (2013). 男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査 (調査シリーズ No. 106)
- 島 直子 (2020). 「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」の概要 令和2年度男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究報告会 初期キャリアからの人材育成～入社5年で何がおこるのか～ (pp.2-8) 独立行政法人国立女性教育会館
- 白川 佳子 (1993). 父親と母親の性役割期待の構造と幼児の性役割意識の柔軟性に関する研究 家族心理学研究, 7 (1), 15-24.
- 総務省統計局 (2025). 労働力調査 (基本集計) 2024年 (令和6年度) 平均結果の概要 Retrieved September 22, 2025, from <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/gaiyou.pdf>
- 鈴木 淳子 (2017). ジェンダー役割不平等のメカニズム—職場と家庭— 心理学評論, 60 (1), 62-80.
- 鈴木 淳子 (2006). 発達とジェンダー 鈴木淳子・柏木恵子 ジェンダーの心理学 心と行動への新しい視座 (pp.35-64) 培風館
- 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 (2), 119-129.
- 高林 久美子・沼崎誠 (2010). 女性による伝統的女性と非伝統的女性への偏見とステレオタイプの適用: 潜在レベルからの検討 社会心理学研究, 26 (2), 141-150.
- 高橋 恵子 (2022). ジェンダーの発達科学と課題 日本発達心理学会 (編) 高橋 恵子・大野 祥子・渡邊 寛 (責任編集) ジェンダーの発達科学 (pp.3-12) 新曜社
- 宇井 美代子・山本 真理子 (2001). Ambivalent Sexism Inventory (ASI) 日本語版の信頼性と妥当性の検討 日本社会心理学会第42回大会発表論文
- 渡邊 寛 (2022). 男性・男性性の研究のあり方 日本発達心理学会 (編) 高橋 恵子・大野 祥子・渡邊 寛 (責任編集) ジェンダーの発達科学 (pp.52-67) 新曜社
- 吉岡 真梨子・井上 弥 (2018). 性役割特性語の分類にみる性役割期待の変化 広島大学大学院教育学研究科学習開発学講座, 11, 107-114.