

# 職業に対するジェンダー認知と自己効力

—女子学生を対象とした検討—

安達 智子

(大阪教育大学)

## <要 旨>

本研究は、職業に対するジェンダー認知をテーマとしたものである。職業に対するジェンダー認知とは、ある職業を男性的なものか、女性的なものか、あるいは、そのどちらでもない中性的なものかという認知の傾向である。研究1では、女子学生の職業に対するジェンダー認知の有無、職業に対する自己効力の程度、そして両者の関連性について検討をくわえた。その結果、調査対象となった女子学生は、男性職を男性的なものとして、女性職は女性的なものとして認知するという傾向が示された。また、男性職に対するジェンダー認知は、職業に対する自己効力に影響を及ぼしていることから、男性職を過度に異性が優位な領域として認知することが、そうした職業群への自己効力の形成にとってマイナス方向に作用することが示唆された。研究2では、ジェンダー認知や自己効力の形成に深く関わりをもつであろう性役割分業意識の作用について検討した。得られた結果から、性役割分業意識が平等主義的な者は、ジェンダー認知のバイアスが弱まるという傾向が示された。以上のことから、女子学生を対象としたキャリア支援では、性役割分業意識やジェンダー認知に焦点づけした介入が有効であることが示唆された。

<キーワード> 職業選択, 女子学生, ジェンダー, 自己効力, ワーク・ライフバランス

### 【はじめに】

「男である」、「女に生まれた」といった身体的・生物学的な事実のことを性別(sex)という。それに対して、生まれ育った文化や慣習に影響を受けて形成、変容する心理・社会的な性のことをジェンダー(gender)という。例えば、「男性は経済力が必須だ」、「男性は一家の大黒柱になるべきだ」、「女性は細やかな気遣い出来る」、「家事や子育ては女性の役目だ」というように、ジェンダーには性別にまつわる人々の主観的な考えや期待が含まれている。こうしたジェンダーにまつわる考え方や信念は、私たちの生き方や働き方の選択に大きな影響を及ぼすといわれ

ている。

たとえば、現代の日本社会には、様々な生き方や働き方の選択肢が用意されており、男女とも興味や価値に合ったものを選択する自由が認められている。しかし実際のところ、正社員として働く男性の割合は女性を大きく上回り、家庭内役割の主な担い手は女性であるなど、伝統的な性役割分業の垣根はいまだに残されたままである。

また、男女別に職業領域の占有率を調べると、男性はいわゆる男性職へ、女性は女性職へと、それぞれのジェンダーに合致する領域へ集中する傾向がみられる。例として、運転や操縦、建

築，土木などの領域は男性が，保育，介護，事務，美容などの領域は女性が多くを占めている。このように，職業の選択にも目に見えない垣根が残されており，これを性別による職域分離という。つまり，男性に対しても女性に対しても同じように選択の門戸は開かれているが，男性はいわゆる男性職へ，女性は女性職へと，それぞれのジェンダーに合致する領域へ集中する傾向があるのだ。では何故，このようなジェンダーによる棲み分けが起きるのだろうか？ 本研究は，このような問いに対して心理学的視座から検討を試みたものである。

### 職業に対する自己効力

職業選択における男女の職域分離は，自己効力の概念をもちいて説明することができる。自己効力は，課題に必要な行動を成功裏に行う能力の自己評価と定義されている。新たな行動を起こすとき，新しい領域に踏み込むとき，人は，そこで上手くやっていたりか否かについて自分の能力を見積もることがある。これが自己効力といわれるもので，Lent et al (1994) は，これを「Can I do this?」と表現している。

自己効力は現在から遡ること 25 年ほど前に Bandura(1986)が提唱した概念で，医療や教育，日常的な生活行動など幅広い領域においてその有用性が指摘されてきた。すなわち，自己効力が高いほど当該領域の活動に対してやる気や意欲，行動，粘り強さなどが発揮されるのだ。

この自己効力の概念をもちいて職業選択における性別職域分離を説明することができる。例えば，職業に対する自己効力に着目した Betz & Hackett(1981)は，次のような調査を行った。彼らは，秘書，小学校教員，ソーシャルワーカーなどの女性職と，会計士，営業部長，校長などの男性職に関するリストを大学生に示し，それぞれの職業に対する自己効力を尋ねている。その結果，男子学生は，男性職に対しても女性職に対しても同じ程度の自己効力をもっていた。一方，女子学生は，女性職への自己効力は高い

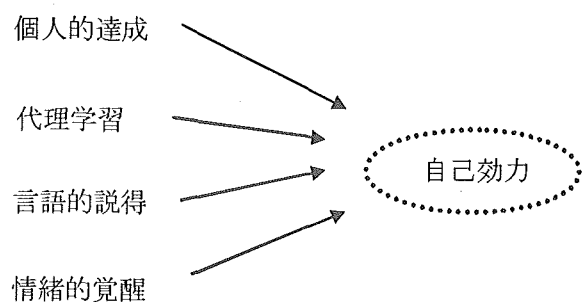
が男性職への自己効力が低くなるという傾向がみられた。つまり，女子学生は，男性的な職業領域に対する自身の能力や資質を低く評価する傾向があり，このことが職業選択の幅を狭めているという可能性が示唆された。

人は，実際に出来るか否かではなく，出来るか否かを主観的に評価して選択や行動につなげているのだ。言い換えれば，女性である，もしくは，男性であるという生物学的な性によって選ぶのではなく，それぞれの性に応じて形成された心理・社会的なジェンダーが大きな意味をもつ。

### 自己効力形成に関わる要因

自己効力は，自然発生的に生じるのではなく，日々の経験を通じて形成，変容していく。そのプロセスに関わりをもつ情報源として，「個人的達成」，「代理学習」，「言語的説得」，そして「情緒的覚醒」の4つが挙げられる（図表 1 参照）。

個人的達成は，自分の力で課題に取り組み達成を経験することで，4 つのうち最も強力な情報源とされている。例えば，手先を使ったり，物を作ったり，修理するという経験を積むことが，もの作りの領域に対する自己効力を育てる。逆に，そうした経験が乏しかったり，経験しても上手く出来ない場合には，低い自己効力しか育たない。



図表 1 自己効力と 4 つの情報源

一方，自ら体験することがなくても，他者の体験を見たり聴いたりすることで自己効力が育つこともある。これが代理学習の効果で，たと

えば、親や親戚など身近な他者が芸術的な領域で活躍するのを見ながら育った子供が、芸術的な領域への高い自己効力を形成することがある。蛙の子が蛙になるのは、代理学習の効果が働いているといえる。さらに、認められたり励まされたりして、自己効力が高まることもある。ここまで出来たぞと自分で自分の達成を認めること、他者から承認や励ましを受けること、これらは言語的説得の情報源となり自己効力を高める方向に働く。

情緒的覚醒は、心身に起きる生理的な反応の変化を体感することで、これらが自己効力に影響を及ぼすこともある。緊張したときの胸の鼓動や不安で身体がこわばった感覚を知覚するとき自己効力は低くなり、落ち着いた気分やリラックスした状態を知覚するとき、自己効力は好ましい方向に認知される。こうしたかたちで、個人的達成、代理学習、言語的説得、そして情緒的覚醒という情報源から影響を受けながら、自己効力は形成し変容する。

### 職業に対するジェンダー認知

自身の能力や適性を下回る自己効力しかもてない職業に対して、興味や関心は喚起されず将来の選択肢にもなりにくい。ある職業が魅力的だとしても、上手く出来るという自己効力をもてなければ選択行動は起きないのである。たとえば、野球選手になることは、社会的地位や名声、高い年俵など、魅力的な選択肢と言えるかもしれない。しかし、野球選手になれるほど運動能力に自信がなければ野球選手という選択肢は選ばれ得ない。このようなメカニズムを考慮すると、これから社会に参入する若者達が、将来の職業について考える際に、適切なかたちの自己効力をもつことが大切であることが分かるだろう。

安達(2008)は、上に述べた4つの情報源にくわえて、職業に対するジェンダー認知に焦点をあてた自己効力の形成プロセスを提案している。職業に対するジェンダー認知とは、当該職業を

男性的な領域、女性的な領域、あるいは中性的なものとして捉えるかという認知の傾向である。大学生を対象とした安達(2008)の報告によれば、男女ともに男性職は男性的、女性職は女性的なものとして認知していることが示された。また、当該職業を極端に異性のものとして認知することが、自己効力の形成にとって望ましくないことが指摘されている。

これらの知見を念頭に、筆者は、公的機関におけるキャリア支援の担当者や、若者自立支援の担当者等を対象としたインタビュー調査を実施した。そこからは、若者が生き方や働き方を考える際に、伝統的価値観やステレオタイプに縛られた考え方をする傾向があること。また、彼らが希望職種を挙げたり、実際の就職活動に行動を移す際、低い自己効力のために選択肢が狭められたり、最初の一步を踏み出せないケースが少なくない等の知見が得られた。

本報告は、これらを受けて行った職業に対するジェンダー認知と自己効力の分析結果を掲載している。研究1では、女子学生の職業に対するジェンダー認知の有無、職業に対する自己効力の程度、そして両者の関連性について検討する。研究2では、ジェンダー認知や自己効力の形成と深く関わりをもつであろう性役割分業意識の作用について考える。

## 【研究1】

### 方法

**調査対象:**東北・関東・関西地区の大学及び短期大学で授業時間に一斉調査を実施して、女子大学生565名より有効回答を得た。学年は1年生130名、2年生343名、3年生87名、不明5名。学部・専攻別にみると、人文社会132名、子ども・児童114名、保育317名であった。

**調査測度 14 職業の抽出:**労働政策研究・研修機構によるVPI職業興味検査(2002)をもとに使用する職業名を抽出した。同検査は、Hollandの開発したVPI職業興味検査(初版

1953年、その後7回改訂)の1978年版を日本向けに翻訳したもので、わが国の若者層を対象としたキャリア支援において広く活用されている。ここでは、VPIの下位尺度であるMf尺度より男性職7つ(航空機操縦士、工場長、プロゴルファー、各省局長、総務部長、物理学者、機械技師)と、女性職7つ(幼稚園教員、美容師、栄養士、国語科教師、客室乗務員、看護師、保育士)合計14の職業名を使用した。

**ジェンダー認知:**上に挙げた14の職業について“とても男性的(1点)~“とても女性的(5点)”の5段階で評定をもとめた。

**自己効力:**上に挙げた14の職業について“全く自信がない(1点)~“非常に自信がある(5点)”の5段階で評定をもとめた。

## 結果

### ジェンダー認知

図表2 男性職に対するジェンダー認知と自己効力

職業名	男性職			
	ジェンダー認知		自己効力	
	M	(SD)	M	(SD)
航空機操縦士	1.32	(0.51)	1.53	(0.86)
工場長	1.44	(0.65)	1.74	(0.93)
プロゴルファー	2.73	(0.63)	1.68	(1.01)
各省局長	1.91	(0.75)	1.71	(0.95)
総務部長	1.79	(0.72)	1.80	(0.94)
物理学者	1.81	(0.72)	1.46	(0.80)
機械技師	1.58	(0.62)	1.60	(0.90)
総得点	1.80	(0.44)	1.65	(0.62)

図表3 女性職に対するジェンダー認知と自己効力

職業名	女性職			
	ジェンダー認知		自己効力	
	M	(SD)	M	(SD)
幼稚園教員	4.12	(0.66)	3.82	(0.87)
美容師	3.12	(0.51)	2.74	(1.15)
栄養士	4.05	(0.64)	2.73	(1.10)
国語科教師	3.19	(0.69)	2.75	(1.21)
客室乗務員	4.66	(0.61)	2.75	(1.18)
看護師	4.04	(0.75)	2.54	(1.18)
保育士	4.04	(0.75)	3.90	(0.89)
総得点	3.89	(0.39)	3.03	(0.68)

男性職のジェンダー認知の平均は1.80(SD=0.44)と低めの値を、女性職のジェンダー認知は3.89(SD=0.39)と高めの値を示しており、両者の間には有意差( $t=68.48, p<.001$ )がみとめられた。すなわち、男性職は概して男性的なものとして、女性職は女性的なものとして認知されていることが分かる。

職業別にみると、男性職のなかでもっとも低いのが航空機操縦士( $M=1.32, SD=0.51$ )で、工場長( $M=1.44, SD=0.65$ )がそれに続いており、プロゴルファー( $M=2.73, SD=0.63$ )を除くすべての男性職のジェンダー認知得点が2.00を下回っていた。一方、女性職では、美容師( $M=3.12, SD=0.51$ )と国語科教師( $M=3.19, SD=0.69$ )を除くすべての職業で4点を上回る高い値が得られた。(図表2, 3参照)

### 自己効力

男性職の自己効力の平均は1.65(SD=0.62)と低めの値を、女性職では3.03(SD=0.68)と高めの値を示しており、両者の間には有意差がみとめられた。 $(t=47.09, p<.001)$ すなわち、対象となった女子学生は女性職に対して中程度の自己効力を有するが、男性職に対する自己効力は低めであることが分かった。

つづいて職業毎にみると、男性職ではいずれの職業についても2.0を下回っており、これらの職業に対する女子学生の自己効力は低いものであることが示された。一方、女性職では、保育士( $M=3.90, SD=0.89$ )と幼稚園教員( $M=3.82, SD=0.87$ )の2つが中点の3を上回り、美容師、栄養士、国語科教師、客室乗務員では中点の3をやや下回る値を、看護師では $M=2.54(SD=1.18)$ と低めの値を示していた。

### ジェンダー認知と自己効力の関連

ある職業を男性的なもの、女性的なもの、あるいは中性的なものとして認知するかが、その職業に対する自己効力にどのような関わりをもつのかを調べるために、それぞれの職業に対するジェンダー認知を独立変数、自己効力を従属変数と

する単回帰分析を男女別に行った。その結果、男性職では、すべての職業において正の有意な回帰がみられた。すなわち、女子学生は男性職を極端に男性的なものとして認知しないことが自己効力を高める方向に働くといえる。一方、女性職については、国語科教師でのみ正の有意な回帰がみられたが、他の職業では有意な回帰がみられなかった。女性職を同性優位な領域と見なすか否かは自己効力の形成にはあまり関わりをもたないといえる。

## 【研究 2】

### 方 法

**調査対象:**研究 1 と同様の女子大学生 565 名より得られた有効回答を使用。

**調査測度:**研究 1 で回答を得たジェンダー認知、自己効力にくわえて性役割態度を測定した。

**性役割態度:**鈴木(1994)による平等主義的性役割態度スケールの短縮版 (Scale of Egalitarian Sex Role Attitudes (SESRA-S)) を使用。同尺度は、男女の性役割態度における平等志向性、あるいは伝統志向性のレベルを客観的に測定するための尺度で「家事は男女の共同作業となるべきである」「結婚生活の重要事項は夫が決めるべきである (反転項目)」などの 15 項目に対して“ぜんぜんそう思わない(1 点)”～“全くその通りだと思う(5 点)”までの 5 段階で評定をもとめた。同尺度の内的整合性として信頼性係数  $\alpha = .91$  が、時間的安定性として再テスト係数  $r = .89$  が報告されている。妥当性の指標として、大卒女性は短大・高卒女性よりも、有職女性は無職女性よりも、夫婦別姓に賛同する者はそうでない者よりも同尺度の得点が高くなることが報告されている。これらに加えて、年齢が高くなるほど同尺度の得点は低くなることが明らかにされている。

### 結 果

性役割態度によるジェンダー認知の差異につ

いて分析するために、平等主義的性役割態度の平均値を算出し、 $+0.5SD$  を上回る高群( $n=170$ )、平均値 $-0.5SD$  を下回る低群( $n=177$ )、それ以外を中群( $n=218$ )とした。ここでは、性役割態度(高/中/低)と専攻(人文・社会/子ども・児童/保育)の掛け合わせにより得点比較を行った。

### 男性職に対するジェンダー認知

男性職に対するジェンダー認知を従属変数とし、専攻(3) × 性役割態度(3)の分散分析を行ったところ、性役割態度の主効果が認められ( $F(2, 554) = 10.51, p < .001$ )、平等主義的性役割態度の高群と中群は、低群よりも高い得点を示していた。男性職に対するジェンダー認知の得点が概して低めであることを併せて解釈すると、男性職は概して男性的なものとして認知されているが、平等主義的性役割意識をもつ者はそうでない者よりもこの傾向が弱まることが分かった(図表 4 参照)。

図表 4 性役割態度・専攻による男性職ジェンダー認知得点の差異

		専 攻					
		人文・社会		子ども・児童		保育	
		M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)
性役割態度	高群	1.89	(0.42)	1.90	(0.56)	1.84	(0.41)
	中群	1.85	(0.45)	1.92	(0.43)	1.81	(0.42)
	低群	1.63	(0.34)	1.68	(0.44)	1.69	(0.42)
主効果	性役割態度					10.51	***
	専攻					0.57	ns
交互作用	性役割態度 × 専攻					0.40	ns

### 女性職に対するジェンダー認知

女性職に対するジェンダー認知を従属変数として、専攻(3) × 平等主義的性役割態度(3)の分散分析を行ったところ、平等主義的性役割態度の主効果が認められ( $F(2, 554) = 9.36, p < .001$ )、平等主義的性役割態度の低群は、高群と中群よりも高い得点を示していた。女性職のジェンダー認知得点が総じて高めであったことを併せて解釈すると、女性職は女性的なものとして認知されているが、なかでも平等主義的性役割意識が低い者はこの傾向が顕著になることが分かる

(図表 5 参照)。

図表 5 性役割態度・専攻による女性職ジェンダー認知得点の差異

女性職		専 攻					
		人文・社会		子ども・児童		保育	
		M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)
性役割態度	高群	3.74	(0.31)	3.83	(0.45)	3.85	(0.35)
	中群	3.82	(0.44)	3.87	(0.47)	3.88	(0.37)
	低群	3.94	(0.28)	4.05	(0.36)	3.99	(0.38)
主効果	性役割態度					9.36	***
	専攻					2.33	ns
交互作用	性役割態度×専攻					0.25	ns

### 男性職に対する自己効力

男性職に対する自己効力を従属変数として、専攻(3) × 平等主義的性役割態度(3)の分散分析を行ったところ、専攻の主効果がみられ( $F(2, 554)=4.17, p<.05$ )、子ども・児童専攻学生が保育専攻学生よりも高い自己効力を保持していた。また、平等主義的性役割態度の主効果が認められ、平等主義的性役割態度の得点が高い者は中程度の者よりも高い自己効力を保持していた。

### 女性職に対する自己効力

女性職に対する自己効力を従属変数として、専攻(3) × 平等主義的性役割態度(3)の分散分析を行ったところ、いずれの主効果も交互作用も有意とはならなかった。

### 【考 察】

本研究は、女子大生のジェンダー認知と自己効力に焦点を絞り、2つの切り口から分析を行った。得られた結果を以下にまとめてみよう。研究1で行った分析結果から、日本の女子学生は、ジェンダー認知のフィルターを通して職業を捉えていることが分かった。すなわち、男性職は異性のものとして、女性職は同性のものとして認識しているようだ。また、女子大学生は、女性職に対しては中程度の自己効力を有するが、男性的な職業への自己効力は極めて低いレベルに留まっていることが分かった。これによって、20年余り前にアメリカ合衆国で見出された女子学生の傾向を、時代と文化を隔てた現代日本社

会においても確認することが出来た。さらに、ジェンダー認知と自己効力の関連性を検討したところ、男性職ではジェンダー認知から自己効力への関連がみられたが、女性職ではそうした関連性をほとんど確認することが出来なかった。これは、将来の職業について考えるときに、男性職を過度に男性的なものとして認知することが、男性職に対する自己効力を損なう方向に作用していることを示唆している。

研究2では、性役割態度とジェンダー認知、自己効力の関係性について検討をくわえた。その結果、平等主義的性役割態度をもつ者は、男性職に対しても女性職に対しても、過度にジェンダーと関連づけた捉え方をしないという傾向が示された。すなわち、平等主義的な性役割態度を有する者は、ジェンダーのフィルターを通して職業を認知する傾向が低くなるのだ。これらの結果から、女子学生を対象としたキャリア支援では、性役割分業意識やジェンダー認知に焦点づけした介入が有効であることが示唆された。

性役割観やジェンダーにまつわる意識や態度は、短期間の介入によって変容させることは難しく、早い段階からの教育的働きかけを要するものである。小中学校や高校におけるジェンダー・フリー教育のなかに、将来のキャリアやライフ・プランと関連付けのある支援内容を盛り込んで行くことが求められる。また、若者達が多様な選択肢のなかから生き方や働き方を自由に選び取るためには、ジェンダー・バイアスに捉われることなく、情報を収集し吟味していく力が必要になる。女子学生のキャリア支援にあたっては、学生が自らの手でさまざまな一時的、二次的情報を得て吟味解釈できるような方向付けが必要である。

また、ジェンダー認知の作用は、職業や働くことに関するワーク・キャリアだけでなく、仕事生活を含む個人の生き方そのもの、すなわち、ライフ・キャリアに対しても関わりをもつので

はないだろうか。ジェンダーに捉われた認知は、進路や職業の選択のほかに諸活動の取捨選択にも影響を及ぼすことが予測される。例えば、本研究では、ある職業を男性的なものとして見なすことで自己が低くなり、多くの女子学生が自らの選択肢を狭めていることが伺われた。その

一方で、家事、子育て、介護といった営みを極端に女性的なものとしてみなすことが、男性の家庭回帰を妨げているということも十分に予測される。今後は、個人の生き方全般を含んだライフ・キャリアにまで幅を広げてジェンダー認知の作用について考えていきたい。

注) 以上の研究内容は、2009年開催の The International Careers Conference, および, Asian Association of Social Psychology で行う学会発表原稿を邦訳加筆したものである)

#### 【文 献】

- 安達智子 (2008) 職業のジェンダー認知と自己効力—Betz & Hackett(1981)の再検討— 日本キャリア教育学会第30回研究大会
- Bandura, A. (1986) *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- 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.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- 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, 64, 451-459.
- 労働政策研究・研修機構 (2002) VPI 職業興味検査 [第3版] 手引き 日本文科学社

# 研 究 助 成

社会学・社会福祉学的研究



