

# 女性割合目標 30%は平等なのか

— トークニズムがもたらすジェンダー平等感 —

○森永康子<sup>1</sup>・清末有紀<sup>1</sup>・福留広大<sup>2</sup>

(<sup>1</sup> 広島大学大学院人間社会科学研究所, <sup>2</sup> 聖カタリナ大学人間健康福祉学部)

ある組織における女性の割合が小さくても (15%未満; Kanter, 1977), 少数の女性が存在するだけで, 女性が活躍しているように見えることがある (トークニズム)。Danaher & Branscombe (2010) は, 架空の企業の女性割合目標が 10% (vs. 2%, 50%) の時にもっとも両性に公平 (fair) とみなされることを報告した。日本においてこの追試を行った森永他 (2023a, b) も概ね同様の結果を得ている。ところで, 『女性版骨太の方針 2023』などのように, 近年の日本では女性割合目標が 30% に設定されることが多い。そこで, 本研究は 30% 条件を設けて, トークニズムとジェンダー平等感について検討する。

## 方法

**条件** 参加者の性別 (女性, 男性) × 女性割合目標 (10%, 30%, 50%) の 6 条件。

**参加者** 30代と40代の男女。各条件に60名, 合計360名。調査会社に依頼し実施。Mage = 40.0, SD = 5.57。

**手続き** 「女性の割合が現在2%の企業で, 新しい副社長が女性の割合目標を10/30/50%にする方針を出した」という趣旨の刺激文を呈示した後, a. 平等感 (6項目: 女性/男性を公平に扱っている。女性/男性に有利。女性/男性に不利: 5件法; 当てはまる程度), 自分が社員だったら b. 副社長に対する好感度 (1項目: 5件法; 好ましい程度), c. 昇進の可能性 (1項目: 1 = 昇進のチャンスが全くない ~ 5 = 昇進のチャンスが確実にある), d. 方針に対する感情 (1項目: 5件法; -2 = ネガティブ ~ +2 = ポジティブ) を尋ねた。

## 結果

平等感は3変数のそれぞれについて女性に対する回答から男性に対する回答を減算した (例: 有利 = 「女性にとって有利」 - 「男性にとって有利」)。各測度について, 参加者の性別 × 条件の分散分析を行った (Table 1)。その結果, 平等の3つの測度において条件の有意あるいは有意傾向の主効果が得られた (公平感  $p = .060$ , 下位検定では条件間に有意差なし; 有利  $p < .001$ ,  $10\% \approx 30\% < 50\%$ ; 不利  $p < .001$ ,  $10\% \approx 30\% > 50\%$ )。好感度で

は有意な性差 ( $p < .001$ , 男性 < 女性) と条件の有意傾向の主効果 ( $p = .057$ , 有意差なし), 昇進可能性では有意な条件の主効果 ( $p = .025$ ) と交互作用が得られた ( $p = .008$ , 女性で  $10\% < 30\% \approx 50\%$ , 男性では条件間に有意差なし)。感情は有意な性差 ( $p < .001$ ) と条件の主効果 ( $p = .048$ ), 有意傾向の交互作用 ( $p = .086$ ; 女性で  $10\% < 30\% = 50\%$ , 男性で差なし) が得られた。

Table 1 各条件の記述統計と分散分析の結果

|       | 女性              |                |                 | 男性              |                 |                 | 主効果<br>性別 | 交互<br>作用<br>条件 |
|-------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------|----------------|
|       | 10%             | 30%            | 50%             | 10%             | 30%             | 50%             |           |                |
| 公平感   | 0.08<br>(1.09)  | 0.27<br>(1.04) | 0.23<br>(1.05)  | 0.07<br>(0.94)  | 0.13<br>(0.98)  | 0.55<br>(1.11)  | †         |                |
| 有利    | -0.20<br>(2.02) | 0.25<br>(2.04) | 1.17<br>(1.88)  | 0.15<br>(2.00)  | 0.57<br>(2.09)  | 1.53<br>(1.87)  | ***       |                |
| 不利    | 0.53<br>(1.68)  | 0.25<br>(1.63) | -0.55<br>(1.60) | 0.20<br>(2.15)  | -0.07<br>(2.08) | -0.77<br>(1.75) | ***       |                |
| 好感度   | 3.08<br>(0.96)  | 3.47<br>(1.05) | 3.35<br>(0.80)  | 2.97<br>(1.03)  | 3.15<br>(1.02)  | 2.78<br>(1.04)  | **        | †              |
| 昇進可能性 | 2.37<br>(1.09)  | 2.57<br>(0.95) | 3.00<br>(0.74)  | 2.65<br>(0.78)  | 2.68<br>(0.89)  | 2.62<br>(0.64)  | *         | **             |
| 感情    | -0.08<br>(0.91) | 0.40<br>(0.92) | 0.43<br>(0.75)  | -0.20<br>(0.99) | -0.12<br>(1.22) | -0.22<br>(0.96) | ***       | * †            |

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , †  $p < .10$

## 考察

本研究では女性割合目標を10, 30, 50%に設定したが, 全体的に10%と30%で平等感に大きな差異は見られず, 50%は男性に不利すぎるし女性に有利すぎると回答されていた。10%で見られるトークニズムと同様のメカニズムが30%でも生じている可能性がある。

女性参加者に注目すると昇進可能性は50%で10%や30%よりも高く認知されているものの, 感情は30%と50%で差がない。つまり, 女性割合目標が50%であれば昇進可能性は高いが, 感情的には30%でも50%でも差がなく, 50%では逆に不平等感が強まる。30%前後は少数派が組織に影響を与える可能性を持つようになる割合 (Kanter, 1977) と言われるが, 目標30%は現代の日本社会で女性を納得させる数字でもあるのかもしれない。

引用文献 森永他(2023) <https://osf.io/pv54s/>

(科研費 21H0093, 21K02978)