

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の意識調査
—全国調査と九州圏内調査の比較分析からの一考察—

下田 泰奈、牛房 義明
Yasuna SHIMODA, Yoshiaki USHIFUSA

要旨

日本では、他の先進国と比較して、男女共同参画が進まず、毎年公表されるジェンダーギャップ指数も低い。近年、日本における男女平等格差が縮まらない要因の一つとして、「性別による無意識の思い込み（以下、アンコンシャス・バイアス）」が注目され、このバイアスの解消により、社会における固定的な性別役割分担意識の緩和につながることを期待されている。また、アンコンシャス・バイアスは、性別だけでなく、世代や地域、学歴、収入といった各個人のもつ社会的属性によっても異なると考えられ、生育環境や生活圏の文化による影響も多く受けると考えられる。

本研究では、内閣府男女共同参画局が令和 3 年度に実施したアンコンシャス・バイアスに関する全国調査を参考に、九州圏内でも同様の調査を実施し、全国調査の結果と比較した。本調査によりアンコンシャス・バイアスに関して地域による違いがあることを明らかにした。

<キーワード>：ジェンダー、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）、SDGs、地域性

1. はじめに

近年、女性の社会進出が世界各国で進み、男性や女性といった性別の違いに関わらず、個人がもつ能力が十分に発揮される社会の実現に向けてさまざまな取り組みが行われている。その内容は、SDGs（我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ）の目標 5 番「ジェンダー平等を実現しよう」にも示され、女性に対する差別の撤廃や暴力の排除、無報酬の育児・介護や家事労働の認識・評価、政治、経済、公共分野での女性の参画及び平等なリーダーシップの機会の確保等、女性にも男性と同等の権利が守られ、社会的に活躍できる環境作りが世界規模で行われようとしている。世界的にジェンダー平等に向けた取り組みが進む一方、我が国のジェンダー平等の達成度は他の先進国と比較しても深刻な状況にある。2022 年 7 月に世界経済フォーラムから発表された各国のジェンダーギャップ指数において、日本の総合順位は 146 か国中 116 位となり、前回の 156 か国中 120 位とほぼ横ばいの順位となった。「教育」「健康」「政治参画」「経済参画」の 4 指標のうち、「教育」は 1 位、「健康」は 63 位、「政治参画」は 139 位、「経済参画」は 121 位である。管理的職業従事者の男女比や、国会議員・閣僚の男女比、最近 50 年における行政府の長の在任年数の男女比といった項目で他の先進国に大きく後れをとっている。

日本において男女平等格差が縮まらない要因の一つとして、近年「性別による無意識の思い込み（以下、アンコンシャス・バイアス）」が考えられ、このバイアスの解消によって社会における固定的な性別役割分担意識が緩和されることが期待されている。令和2年12月25日に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」では、地方における固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、アンコンシャス・バイアスの存在を理由に、地方から大都市圏への特に若い女性の転入超過が課題となっており、その結果、地域における男女共同参画の推進が遅れている現状が記されている。

実際、地方において、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが強い傾向にあるのだろうか。また、その傾向は、性別や世代、社会的属性によって異なるのだろうか。

本研究では、内閣府男女共同参画局が令和3年度に実施したアンコンシャス・バイアスに関する全国調査を参考に、九州圏内を対象として同様のオンラインアンケート調査を行い、全国調査との比較を行った。アンコンシャス・バイアスが培われる背景には、社会的心理・認知の他、各個人の育ってきた環境や生活環境、文化圏の違いによる影響等、多くの要因が考えられる。本研究では「地域」の違いに着目した。その結果、全国調査より九州圏内調査の方がアンコンシャス・バイアスの程度が高いことが明らかになり、全国と比較して地方の方が無意識の思い込みや、性別役割分担意識が高い可能性が示唆された。

本論文の構成は以下の通りである。まず、2.では先行研究を概観する。3.では本調査で行ったアンケートの概要を説明し、4.で全国調査と九州圏内調査の比較、5.で九州圏内アンケート調査の計量分析を行う。6.では回帰分析の結果と解釈を説明し、7.でまとめとして結論を述べる。

2. 先行研究

男女共同参画学協会連絡会のHPを参照すると、アンコンシャス・バイアスとは、2002年にノーベル経済学賞を受賞した行動経済学者ダニエル・カーネマンによって提唱された概念で、誰もが潜在的にもっている偏見、知らないうちに脳に刻まれた固定観念のことである。Eberhardt (2020)によると、人は肌の色、年齢、体重、人種、訛り、障がい、身長、性別などあらゆる特徴に基づいてバイアスをもつことがあり、人種の中でも特に黒人と白人に関する研究が多く進められてきた。Bohnet (2018)の著書からアンコンシャス・バイアスに関する有名な事例を挙げると、1970年代後半まで女性演奏家の割合がわずか5%に過ぎなかったアメリカの5大オーケストラにおいて、演奏者が審査員に見えないようにするブラインド・オーディションが導入されたことで、採用される女性演奏家の数が飛躍的に伸びた、というものがある。性別やオーケストラに限らず、人が無意識にもつバイアスによって、組織やコミュニティの文化が形成され、社会全体において偏見や固定観念が形成されてきた事例は枚挙にいとまがない。

日本でも近年、ジェンダー平等や男女共同参画、女性活躍推進といった文脈からアンコンシャス・バイアスが注目されており、さまざまな分野において研究が行われている。篠原

(2020)は、自然科学分野における女性研究者を取り巻く状況や、キャリア形成、ワーク・ライフ・バランスの課題を概況している。女性が研究職としてのキャリアパスから次第に退出する傾向があり、結果として職位が上がるごとに女性比率が低下する現象には、「自然科学分野は女性には向かない」といったジェンダー・バイアスやロールモデルの不足等様々な要因が関連し、特にワーク・ライフ・バランスが女性研究者のキャリア継続・形成において障壁になっていると指摘した。小崎(2019)は、女性医師に対するアンコンシャス・バイアスの知見をアカデミア、臨床、待遇といった側面から概観している。医学会のように従来からの男性領域においては女性医師に対する否定的なアンコンシャス・バイアスは大きく、その影響を低減するためには、女性自身を含む関係者への教育と多元的かつシステムティックな介入が必要であると指摘した。また、中坪ら(2019)によると、アンコンシャス・バイアスは女性の装いにも社会的規範や役割を付与しており、女性もまたそれを無自覚に受け入れている他、「育児=母親が担う」というアンコンシャス・バイアスによって、例えばフレッシュ目的による一時預かり事業の利用を躊躇し、様々な罪悪感を引き起こしていると報告した。以上より、アンコンシャス・バイアスは女性の活躍やキャリア形成を含む職場分野から、家庭生活や地域活動参画を含むプライベート分野に至るまで、幅広い影響をもたらしていることがうかがえる。

「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」を参照すると、「地域における男女共同参画の推進」の基本認識には、地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた目的や理由として、進学や就職だけでなく、「地元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられている。その背景として、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が根強く存在しており女性の居場所と活躍の場を奪っていることや、地方の企業経営者や管理職等の理解が足りず女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境であること、女性も男性も問題意識を持ちながらも具体的な行動変容に至っていないことなどが考えられるとあり、地方で特にアンコンシャス・バイアスの影響が強い傾向にあるとされている。

実際、日本国内においてジェンダー平等やアンコンシャス・バイアスの程度に関して地域による違いはあるのだろうか。田代(2022)は、岐阜を事例に、女性の中でも特に20～30代の若い世代の女性が地方から都市に転出超過傾向にあることを示した。ジェンダーギャップの解消には制度と意識を同時に改革する必要がある、①女性のクリエイティブな仕事を地方に作る、②地方はどのような家族の形をも受け入れる態度を持つ、③ジェンダーギャップはわれわれの想像よりもスケールが大きいことを再認識する、の3点を提示した。また、治部(2020)はその著書の中で、「ジェンダー・ギャップと地域」と題して、兵庫県豊岡市と東京都豊島区の事例を紹介した。両者は全く異なる地域かつ男性首長を中心としたジェンダー問題への解決を試みたが、豊岡市は「若者回復率」の男女差に、豊島区は「若年女性人口の推計」という数字に着目し、男女の差を比較しその要因を考えるとところから取り組みが始まると指摘した。以上のように、地域におけるジェンダー平等推進にはさまざまな

課題があり、同じ日本国内においても、地域によって、また都心か地方かによって、取り組むべき課題とその程度は種々様々であると考えられる。

本研究では、日本の南部に位置する九州を取り上げる。「九州男児」という言葉が今でも日常的に使用されるように、九州では男性と女性の社会的立場や役割が異なる可能性が考えられる。源（2015）の調査によると、大学生に向けた「男尊女卑」に関するアンケート回答の中で、「九州の人は男尊女卑だ」「熊本の場合は男尊女卑だ」という地域限定の表現が得られた。また、小林（2008）の九州地方の県民性に関する報告を一部参照すると、鹿児島県の県民性として、薩摩隼人（男）は、利害を省みない潔さと、勇猛果敢さを兼ね添え、質実剛健を旨とするといった特性がある一方、「薩摩おごじょ」と呼ばれる女性は、控えめで気立てがよく、でしゃばる事が少なく気持ちが優しい女性が多く、男性をうまく引き立てる能力に長ける、といった男性と女性で異なる県民性が紹介されている。ジェンダー平等を妨げる一因と考えられているアンコンシャス・バイアスや性別役割分担意識に関しても、全国調査と九州圏内調査では異なる結果が得られるのではないだろうか。本研究では、内閣府男女共同参画局が令和3年度に実施した、アンコンシャス・バイアスに関する全国調査を参考に、九州圏内でも同様の調査を行い、全国調査及び九州圏内調査の結果を比較して、アンコンシャス・バイアスに関して地域による違いが生じるか否か、定量的に検証する。

3. アンケート調査の概要

本研究では、内閣府男女共同参画局が令和3年度に実施した「令和3年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」（以下、全国調査）を参考に、九州圏内在住・勤務の20～60代の男女を対象としたオンラインによるアンケート調査（以下、九州圏内調査）を行った。それぞれの調査概要を表1に示す。九州圏内調査のアンケートの質問項目は付録1に掲載する。

表1 全国調査と九州圏内調査の調査概要比較

	全国調査	九州圏内調査
調査期間	令和3年8月13日～8月18日	令和4年8月22日～8月25日
対象	全国20～60代男女	九州8県在住もしくは勤務の20～60代男女
調査方法	インターネットモニターに対するインターネット調査	インターネットモニターに対するインターネット調査
回収数	10,330人	1,000人
サンプル設計	全国を9つの地域とし、地域ごとに、4層に分けた。9地域×4層の36分類の中で性別、年代を均等に回収する設計とした。	九州8県（福岡県～沖縄県）について、各県の世代男女別人口構成比に基づいて回収
調査項目設計	自由回答による事前調査を実施し、収集した自由回答を整理分類し、本調査の測定項目とした。 事前調査は、全国18歳以上男女1,028人を対象に、令和3年5月24日～5月31日に行った。	左記全国調査を参考に、属性設問のうちの基本属性と、測定項目に対する自身の意識に関する設問のみを採用した。 性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験の有無や、属性設問のうち、中学入学時点での居住地、地域のつながり、家族構成、親の働き方等に関する設問は省略した。

4. 全国調査と九州圏内調査の比較

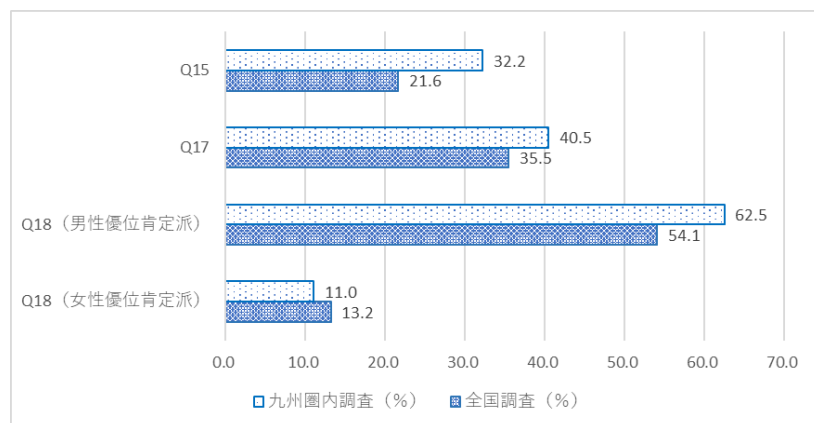
まず、全国調査と九州圏内調査それぞれの単純集計結果を比較し、付録1の中の、Q15,Q17,Q18について回答結果を比較した。各質問を以下に列記する。

Q15 あなたは、『アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）』という言葉を知っていますか。

Q17 あなたの仕事と生活のバランスは理想的であると思いますか。現在仕事をしていない場合でも、「仕事をしていないこと」があなた自身で望んだことであるかどうかなどを含めてお考え下さい。

Q18 あなたは社会全体でみた場合には、男女の地位は平等になっていると思いますか。

Q15 については「意味を知っている」「聞いたことがあるが意味までは知らない」の合計を、Q17 については「そう思う」「ややそう思う」の合計を、Q18 については、「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」（以下、男性優位肯定派）の計と、「女性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」（以下、女性優位肯定派）の合計について比較した。結果を図1に示す。



Q15 「あなたは、『アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）』という言葉を知っていますか」に対して「意味は知っている」「聞いたことがあるが意味までは知らない」の合計
Q17 「あなたの仕事と生活のバランスは理想的であると思いますか。現在仕事をしていない場合でも、「仕事をしていないこと」があなた自身で望んだことであるかどうかなどを含めてお考え下さい。」に対して「そう思う」「ややそう思う」の合計
Q18 「あなたは社会全体でみた場合には、男女の地位は平等になっていると思いますか。」に対して「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」（男性優位肯定派）の合計
Q18 「あなたは社会全体でみた場合には、男女の地位は平等になっていると思いますか。」に対して「女性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」（女性優位肯定派）の合計

図1. Q15, Q17, Q18 について全国調査と九州圏内調査の回答比較

まず、Q15 について、全国よりも九州圏内の方が 10.6% 高く示された。また、Q17 について九州圏内の方が 5.0%、肯定的な意見が示された。一方で、Q18 については、男性優位肯定派については、九州圏内調査の方が 8.4% 高く示されたのに対し、女性優位肯定派については、全国調査の方が 2.2% 高く示され、全国と九州で男女の地位の平等性について違いがある可能性が示唆された。

次に、全国調査と九州圏内調査を比較して、性別役割意識に違いが表れるか否か検証した。付録1の測定項目のうち、Q14の質問1から36について、「そう思う」もしくは「どちら

かといえそう思う」の合計 (%) のうち、上位 10 位に入っている項目について、男性と女性それぞれでまとめた。結果について、男性を表 2、女性を表 3 に示す。

表 2. 性別役割意識（男性上位 10 項目）の全国調査（左）と九州圏内調査（右）の比較

男性上位10項目（全国調査）回答者数：5069			男性上位10項目（九州圏内調査）回答者数：489		
		(%)			(%)
1	女性には女性らしい感性があるものだ	51.6	1	女性には女性らしい感性があるものだ	67.9
2	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	50.3	2	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	63.8
3	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	37.3	3	女性は感情的になりやすい	50.3
4	女性は感情的になりやすい	35.6	4	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	43.6
5	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	31.8	5	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	35.8
6	男は人前で泣くべきではない	31.0	6	男性は人前で泣くべきではない	32.9
7	男は結婚して家庭を持って一人前だ	30.3	7	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.7
8	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	29.8	8	家事・育児は女性がするべきだ	29.2
9	家庭・育児は女性がするべきだ	29.5	9	組織のリーダーは男性の方が向いている	28.0
10	家を継ぐのは男性であるべきだ	26.0	10	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	27.8
			10	受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	27.8

表 3. 性別役割意識（女性上位 10 項目）の全国調査（左）と九州圏内調査（右）の比較

女性上位10項目（全国調査）回答者数：5165			女性上位10項目（九州圏内調査）回答者数：511		
		(%)			(%)
1	女性には女性らしい感性があるものだ	47.7	1	女性には女性らしい感性があるものだ	61.6
2	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	47.1	2	女性は感情的になりやすい	57.5
3	女性は感情的になりやすい	36.6	3	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	56.2
4	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	30.7	4	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	36.4
5	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	23.8	5	男性は気を遣う仕事やきめ細かな作業は向いていない	26.6
6	共働きでも子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	23.2	6	家事・育児は女性がするべきだ	26.4
7	家庭・育児は女性がするべきだ	22.9	7	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	25.8
8	組織のリーダーは男性の方が向いている	22.4	8	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	23.5
9	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	22.4	9	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	23.3
10	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	22.1	10	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	23.3

まず、表 2 の男性における性別役割意識につき、全国調査で上位 10 項目に選出されたもののうち 9 項目が、九州圏内調査でも上位 10 項目に含まれた。特に、全国調査において回答者のうち半数以上が肯定的な回答を示した「女性には女性らしい感性があるものだ」(51.6%)、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」(50.3%) について、九州圏内調査では、それぞれ 67.9%、63.8% という 6 割以上の男性が肯定的な回答を示した。また、九州圏内調査では、「女性は感情的になりやすい」という項目についても半数以上にあたる 50.3% 以上の男性が肯定的な回答を示したが、全国調査では、35.6% に留まった。

一方、表 3 の女性における性別役割意識についても、全国調査で上位 10 項目に選出されたもののうち 9 項目が、九州圏内調査でも上位 10 項目に含まれた。全国調査で 1 位、2 位となった「女性には女性らしい感性があるものだ」「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」の項目では、肯定的な回答はそれぞれ 47.7%、47.1% と半数以下の数値に留まったが、九州

圏内調査では、1位の「女性には女性らしい感性があるものだ」で61.6%、2位の「女性は感情的になりやすい」で57.5%、3位の「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」で56.2%と、上位3項目について半数以上が肯定的な回答を示し、全国調査よりも高い数値が示された。以上より、男性女性共に、全国調査よりも九州調査において高い数値が示され、全国よりも九州において固定的な性別役割意識やアンコンシャス・バイアスの傾向が高い可能性が示唆された。

次に、全国調査を参考に、付録1のQ14の質問1から36の性別役割意識に関する測定項目について、各項目を「家庭・コミュニティ領域」「職場領域」「その他」に分類し、特に、「家庭・コミュニティ領域」「職場領域」において「そう思う」もしくは「どちらかといえばそう思う」の合計(%)のうち、上位5位に入っている項目について、全国調査と九州圏内調査の結果を男性と女性それぞれでまとめた。「家庭・コミュニティ領域」の結果について、男性を表4、女性を表5に示す。

**表4. 「家庭・コミュニティ領域」における性別役割意識（男性）の
全国調査（左）と九州圏内調査（右）の比較**

	「家庭・コミュニティ領域」男性上位5項目 (全国調査)	(%)		「家庭・コミュニティ領域」男性上位5項目 (九州圏内調査)	(%)
1	男性は仕事をして家庭を支えるべきだ	50.3	1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	63.8
2	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	37.3	2	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	43.6
3	男性は結婚して家庭を持って一人前だ	30.3	3	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.7
4	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	29.8	4	家事・育児は女性がするべきだ	29.2
5	家事・育児は女性がするべきだ	29.5	5	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	27.8

**表5. 「家庭・コミュニティ領域」における性別役割意識（女性）の
全国調査（左）と九州圏内調査（右）の比較**

	「家庭・コミュニティ領域」女性上位5項目 (全国調査)	(%)		「家庭・コミュニティ領域」女性上位5項目 (九州圏内調査)	(%)
1	男性は仕事をして家庭を支えるべきだ	47.1	1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	56.2
2	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	23.8	2	家事・育児は女性がするべきだ	26.4
3	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	23.2	3	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	25.8
4	家事・育児は女性がするべきだ	22.9	4	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	23.5
5	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	22.1	5	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	23.3

まず、表4について、「家庭・コミュニティ領域」における男性の性別役割意識を全国調査と九州圏内調査で比較すると、上位5項目について、順位の入替えがあるものの、同じ項目が列挙された。「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」という項目が全国調査でも九州圏内調査でも1位となったが、全国調査では50.3%の男性が肯定的な回答をしたのに対し、九州圏内調査では、6割以上にあたる63.8%の男性が肯定的な回答を示した。

次に、表5について、「家庭・コミュニティ領域」における女性の性別役割意識を全国調査と九州圏内調査で比較すると、表4で示した男性のときと同様、上位5項目について、順位の入替えはあるものの、同じ項目が列挙された。1位になったのは、男性のときと同様「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」という項目で、全国調査では47.1%の女性が肯

定的な回答を示したのに対し、九州圏内調査では、半数を超える 56.2%の女性が肯定的な回答を示した。また、全国調査では 4 位に留まった「家事・育児は女性がすべきだ」という項目について、九州圏内調査ではより上位の 2 位に示され、九州圏内では、「家庭・コミュニティ領域」において、男性女性共に、全国調査よりも高い性別役割意識があることが示され、特に女性において、「家事・育児は女性がすべき」という認識が全国よりも強い可能性が示唆された。

次に、「職場領域」の結果について、男性を表 6、女性を表 7 に示す。

**表 6. 「職場領域」における性別役割意識（男性）の
全国調査（左）と九州圏内調査（右）の比較**

「職場領域」男性上位5項目 (全国調査)		(%)	「職場領域」男性上位5項目 (九州圏内調査)		(%)
1	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	31.8	1	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	35.8
2	組織のリーダーは男性の方が向いている	25.7	2	組織のリーダーは男性の方が向いている	28.0
3	受付、接客・応対(お茶だしなど)は女性の仕事だ	25.1	3	受付、接客・応対(お茶だしなど)は女性の仕事だ	27.8
4	大きな商談や大事な交渉等は男性がやる方がいい	23.5	4	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	22.3
5	職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	22.2	5	職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	21.5

**表 7. 「職場領域」における性別役割意識（女性）の
全国調査（左）と九州圏内調査（右）の比較**

「職場領域」女性上位5項目 (全国調査)		(%)	「職場領域」女性上位5項目 (九州圏内調査)		(%)
1	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	30.7	1	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	36.4
2	組織のリーダーは男性の方が向いている	22.4	2	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	23.3
3	大きな商談や大事な交渉等は男性がやる方がいい	22.4	3	組織のリーダーは男性の方が向いている	22.1
4	受付、接客・応対(お茶だしなど)は女性の仕事だ	20.1	4	受付、接客・応対(お茶だしなど)は女性の仕事だ	19.6
5	職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	16.9	5	職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	14.7

まず、表 6 について、「職場領域」における男性の性別役割意識を全国調査と九州圏内調査で比較すると、上位 5 項目について、同じ項目が列挙され、順位の入れ替えもなかった。1 位の「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない」、2 位の「組織のリーダーは男性の方が向いている」、3 位の「受付、接客・応対(お茶だしなど)は女性の仕事だ」いずれの項目についても、全国調査よりも九州圏内調査の方が、2.3%から 4.0%高い数値を示し、「職場領域」における男性の性別役割意識において、全国よりも九州圏内の方がやや強い性別役割意識があることが示唆された。

次に、表 7 について、「職場領域」における女性の性別役割意識を全国調査と九州圏内調査で比較すると、上位 5 項目について、順位の入れ替えはあるものの、同じ項目が列挙された。全国調査及び九州圏内調査両方で 1 位に示された「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない」については、九州圏内調査では全国調査よりも 5.7%高い数値が示された。以上より、「職場領域」においても、男性女性共に、全国調査よりも高い性別役割意識があることが示された。



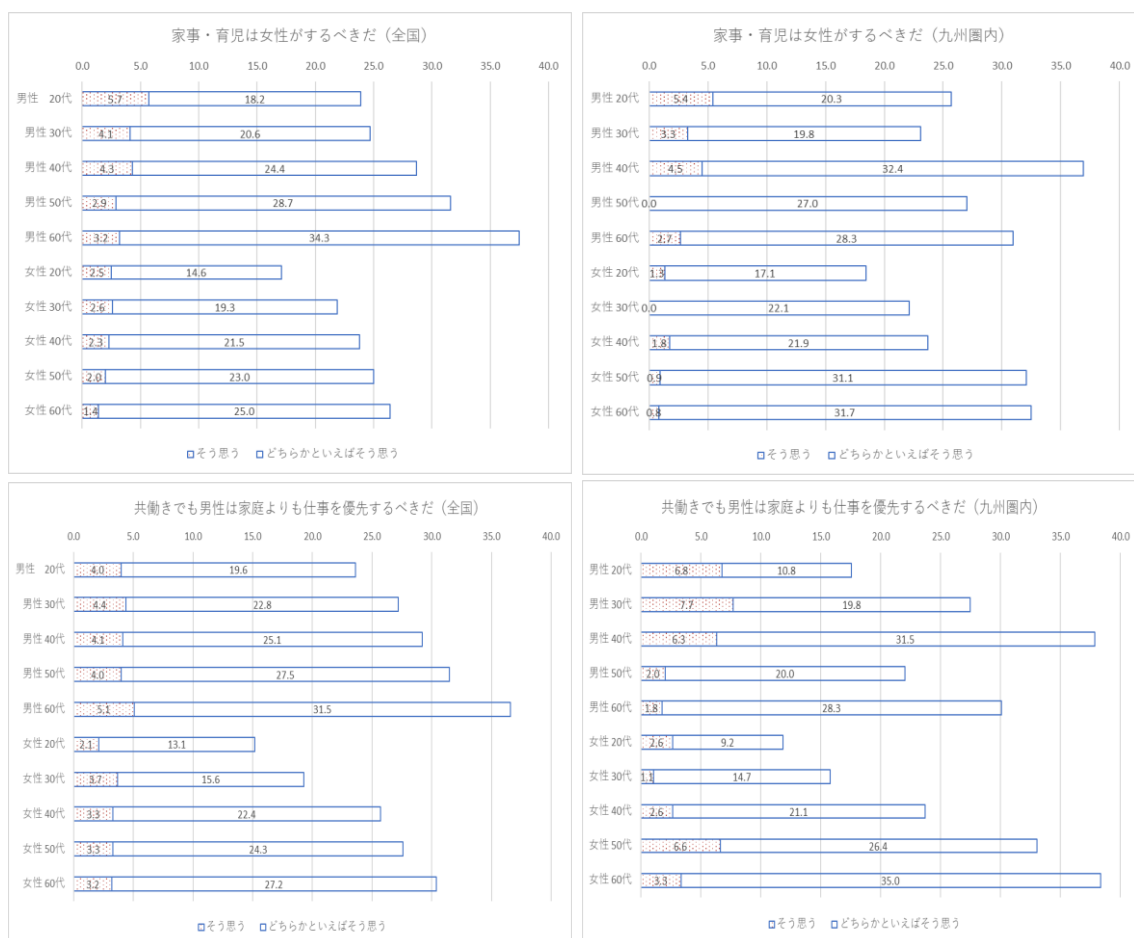
図2 付録1 アンケート質問項目 Q14-4, 6, 16 の全国調査と九州圏内調査における同項目の比較

次に、性別・年代別にクロス集計を行った。全国調査の詳細結果を参照すると、付録1の測定項目のうち、Q14の質問1から36について、全国調査において、特徴的な傾向を示した一部の質問項目については数値が開示されていることから、同じ測定項目について九州

圏内調査ではこういった結果が得られたか、比較した。まず、全国調査において、男性 50-60 代で肯定的な性別役割意識が強かった項目について全国調査の結果と九州圏内調査の結果を図 2 に記載する。

全国調査において、付録 1 の質問項目 Q14 のうち、「家庭・コミュニティ領域」に関する「4. 男性は結婚して家庭をもって一人前だ」「6. 男性は仕事をして家計を支えるべきだ」「16. デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」について、全国調査では、男性女性共に世代が上がるにつれて高まる傾向にあるが、「4. 男性は結婚して家庭をもって一人前だ」について、九州圏内では、男性の 20 代や 40 代でも高い傾向を示した。また、「6. 男性は仕事をして家計を支えるべきだ」について九州圏内調査を見ると、男性の 20 代や女性の 30 代でも高い傾向にある。また、「16. デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」について、全国調査では男性につき、世代が上がるにしたがって強くなるが、九州圏内では、20 代男性でもその意識が高い傾向を示した。以上 3 項目につき、九州圏内では比較的若い世代の男性においても、高い性別役割意識が存在することが示唆された。

次に、全国調査において、男性と女性の夫婦の役割意識や 20-30 代の男女間で異なる傾向があった項目について全国調査の結果と九州圏内調査の結果を図 3 に記載する。



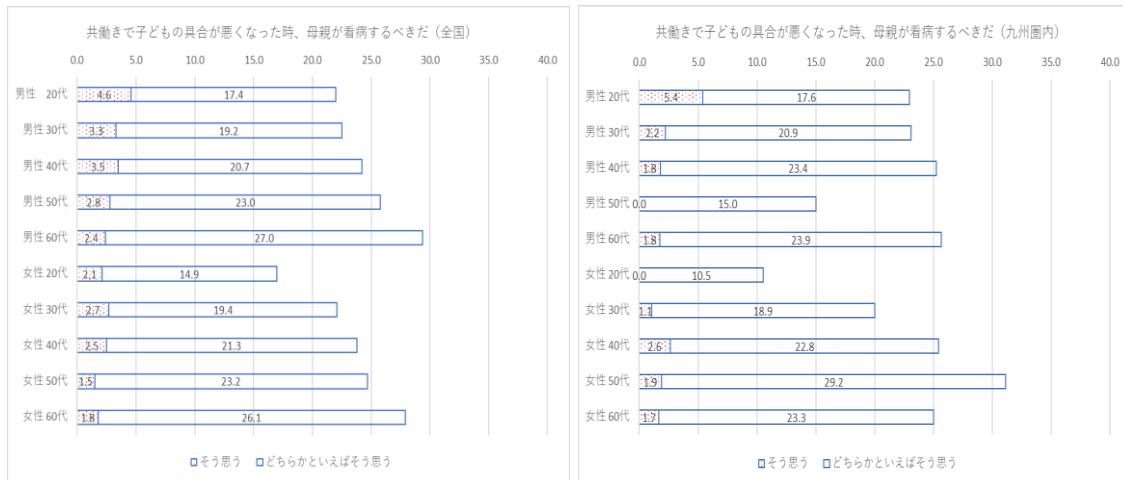


図3 付録1 アンケート質問項目 Q14-1, 7, 8 の全国調査と九州圏内調査における同項目の比較

全国調査において、付録1の質問項目 Q14のうち、「家庭・コミュニティ領域」に関する「1. 家事・育児は女性がするべきだ」「7. 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ」「8. 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ」について、全国調査では、いずれの項目も男性女性共に、世代が上がるにしたがってその意識が高まる傾向にあり、女性よりも男性において高い意識が示された。一方、同項目について、九州圏内調査のクロス集計では、「1. 家事・育児は女性がするべきだ」「7. 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ」について、男性の40代で特に性別役割意識が高い結果が得られた。また、「8. 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ」については、男性の20代-40代で高い意識が得られた一方、女性50代においても高い性別役割意識が示され、全国調査では世代が上がるにしたがって高まる意識が、九州圏内調査では特に男性の若い世代でも高い傾向が示された。

次に、全国調査において、女性より男性の方で強い性別役割意識があった職場の役割分担に関する項目について、全国調査の結果と九州圏内調査の結果を図4に記載する。

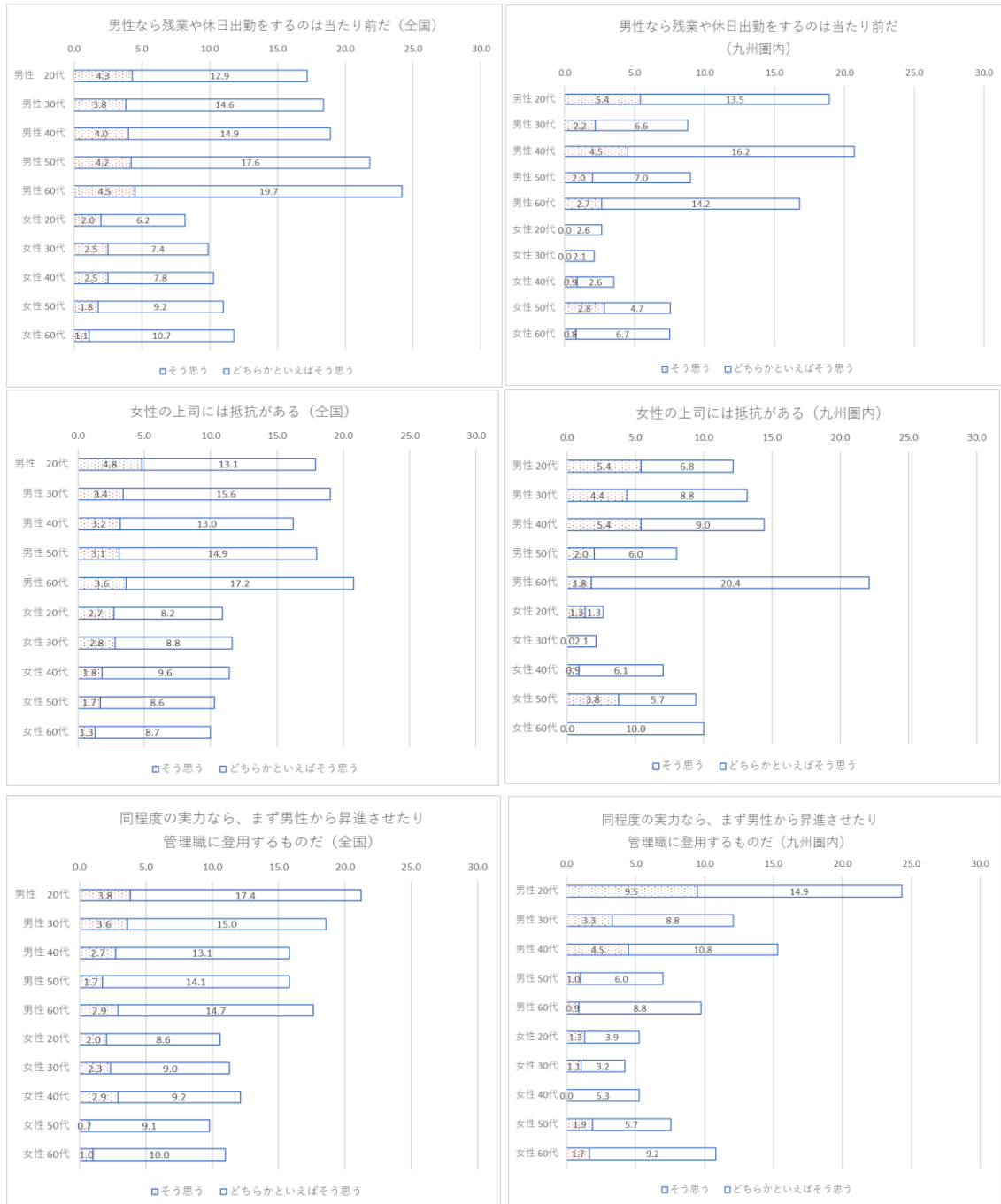


図4 付録1 アンケート質問項目 Q14-28, 29, 30 の全国調査と九州圏内調査における同項目の比較

全国調査において、付録1の質問項目Q14のうち、「職場領域」に関する「28. 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ」「29. 女性の上司には抵抗がある」「30. 同程度の實力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ」という職場の役割に関する項

目について、いずれにおいても女性より男性の方で高い性別役割意識が示された。特に、「30. 同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ」については、20-30代の男性について強い性別役割意識が示された。同項目について、九州圏内調査のクロス集計においても、全般に女性より男性の方で高い性別役割意識が示された。「28. 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ」については、男性の20代、40代、60代において、「29. 女性の上司には抵抗がある」については、男性の60代において、「30. 同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ」については、男性の20代、40代において、特に高い性別役割意識が示され、以上、職場の役割に関する項目については、九州の男性については世代によって異なる性別役割意識が示された。

5. 九州圏内アンケート調査の計量分析

次に、今回行った九州圏内調査のうち、付録1の測定項目Q14の質問1から36および、Q17, Q18を被説明変数とし、回答者の性別や世代、学歴、就労状況といった属性に加えて、「Q15あなたは、『アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）』という言葉を知っていますか。」というアンコンシャス・バイアスの認知度を説明変数としたときに、どの説明変数が回答に影響を及ぼすかについて計量分析を行った。測定項目Q14の質問1から36は、いずれも各質問について4段階（そう思う/どちらかといえばそう思う/どちらかといえばそう思わない/そう思わない）で回答を依頼したため、順序ロジットモデル回帰分析を行った。例えば、Q14-1「家事・育児は女性がすべきだ」（以下、Q14-1）に関するモデルは以下のように定式化される。

$$Y_i = \begin{cases} 3 \text{ (そう思う)} & \text{if } m_3 < Y_i^* \\ 2 \text{ (どちらかといえばそう思う)} & \text{if } m_2 < Y_i^* \leq m_3 \\ 1 \text{ (どちらかといえばそう思わない)} & \text{if } m_1 < Y_i^* \leq m_2 \\ 0 \text{ (そう思わない)} & \text{if } Y_i^* \leq m_1 \end{cases}$$

$$Y_i^* = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \beta_3 x_{i3} \cdots + \beta_k x_{ik} + u_i \quad (1)$$

Y_i^* は付録1の測定項目Q14の質問1から36それぞれの質問項目（Q14-1～Q14-36）、および、Q17, Q18の4段階の選択肢から1つ選択した回答を示し、 x_i は回答者の性別や世代、学歴、就労状況といった説明変数を示す。記述統計を表8に示す。分析は、統計解析ソフトウェアStataを使用した。¹

¹ Q17については5段階評価、Q18については6段階評価

表 8 記述統計

変数	n数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
結婚	1,000	2.439	1.825	1	6
収入（個人）	1,000	5.352	3.087	1	12
収入（世帯）	1,000	4.308	2.476	1	9
職業	1,000	4.856	4.047	1	12
役職	685	5.939	1.430	1	8
勤務形態	685	1.226	0.504	1	3
勤め先従業員数	685	3.458	1.984	1	7
平均労働時間	685	5.520	1.535	1	7
学歴	1,000	3.078	0.969	1	6
性別	1,000	1.511	0.500	1	2
世代	1,000	3.186	1.375	1	5
Q15 アンコンシャス・バイアスという言葉の認知度	1,000	2.572	0.676	1	3
Q14-1「家事・育児は女性がすべきだ」	1,000	3.123	0.863	1	4
Q14-2「男性が洗濯物を干すのはみっともない」	1,000	3.679	0.609	1	4
Q14-3「家を継ぐのは男性であるべきだ」	1,000	3.287	0.867	1	4
Q14-4「男性は結婚して家庭をもって一人前だ」	1,000	3.210	0.926	1	4
Q14-5「結婚したら姓を変えるのは女性であるべきだ」	1,000	3.258	0.861	1	4
Q14-6「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」	1,000	2.455	0.984	1	4
Q14-7「共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ」	1,000	3.017	0.845	1	4
Q14-8「共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ」	1,000	3.152	0.812	1	4
Q14-9「学級委員長や生徒会長は男子が、副委員長や副会長は女子の方が向いている」	1,000	3.496	0.707	1	4
Q14-10「女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない」	1,000	3.665	0.584	1	4
Q14-11「男性であればいい大学を出て出世を目指すべきだ」	1,000	3.288	0.844	1	4
Q14-12「PTAには、女性が参加するべきだ」	1,000	3.380	0.796	1	4
Q14-13「親戚や地域の会で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ」	1,000	3.263	0.845	1	4
Q14-14「自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ」	1,000	3.322	0.817	1	4
Q14-15「実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ」	1,000	3.507	0.696	1	4
Q14-16「デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」	1,000	3.007	0.981	1	4
Q14-17「組織のリーダーは男性の方が向いている」	1,000	3.154	0.916	1	4
Q14-18「大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい」	1,000	3.183	0.857	1	4
Q14-19「事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ」	1,000	3.375	0.750	1	4
Q14-20「職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ」	1,000	3.454	0.712	1	4
Q14-21「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない」	1,000	2.913	0.932	1	4
Q14-22「男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない」	1,000	3.475	0.729	1	4
Q14-23「仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い」	1,000	3.479	0.711	1	4
Q14-24「営業職は男性の仕事だ」	1,000	3.492	0.720	1	4
Q14-25「受付、接客・対応（お茶だしなど）は女性の仕事だ」	1,000	3.246	0.884	1	4
Q14-26「職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い」	1,000	3.374	0.829	1	4
Q14-27「転勤は男性がするものだ」	1,000	3.380	0.789	1	4
Q14-28「男性なら残業や休日出勤するのは当たり前だ」	1,000	3.498	0.728	1	4
Q14-29「女性の上司には抵抗がある」	1,000	3.491	0.745	1	4
Q14-30「同程度の實力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ」	1,000	3.514	0.735	1	4
Q14-31「女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない」	1,000	3.563	0.705	1	4
Q14-32「女性は感情的になりやすい」	1,000	2.571	0.946	1	4
Q14-33「女性は論理的に考えられない」	1,000	3.172	0.814	1	4
Q14-34「男性は気を遣う仕事やきめ細かな作業は向いていない」	1,000	3.152	0.857	1	4
Q14-35「男性は人前で泣くべきではない」	1,000	3.147	0.923	1	4
Q14-36「女性には女性らしい感性があるものだ」	1,000	2.336	1.044	1	4
Q17 仕事と生活のバランスが理想的か否か	1,000	2.832	1.147	1	5
Q18 社会全体でみた場合の男女の地位の平等性	1,000	2.753	1.533	1	6

6. 回帰分析の結果と解釈

付録1のQ14-1～Q14-36およびQ17, Q18の全38項目のうち、p値が0.05もしくは0.01以下を示す説明変数が3つ以上あった質問項目は10項目あり、それ以外の28項目についてはp値が0.05もしくは0.01以下を示す説明変数は0～2つに留まった。今回、Q14-1～Q14-36およびQ17, Q18の被説明変数にどの説明変数（属性）が影響を及ぼすかを示すため、統計的に有意な説明変数が3つ以上存在した質問項目10項目について、以下表9～表18に示す。

表9 順序ロジット回帰モデルによる回答者属性の影響の推計値
(被説明変数：Q14-2, 男性が洗濯物を干すのはみっともない)

Q142	係数	標準誤差	Z値	P> z 値
結婚	-0.071	0.052	-1.37	0.170
収入（個人）	-0.007	0.052	-0.13	0.897
収入（世帯）	-0.023	0.056	-0.42	0.678
職業	0.033	0.072	0.45	0.650
役職	-0.107	0.075	-1.43	0.152
勤務形態	-0.331	0.215	-1.54	0.124
正社員数	0.099	0.048	2.05	0.040 *
平均労働時間	0.037	0.068	0.54	0.590
学歴	0.057	0.099	0.57	0.567
性別	0.686	0.207	3.32	0.001 **
世代	-0.150	0.075	-2.01	0.045 *
UB認知	0.203	0.139	1.46	0.144
閾値1	-4.774	0.960		
閾値2	-2.580	0.838		
閾値3	-0.684	0.824		

表9より、Q14-2「男性が洗濯物を干すのはみっともない」については、正社員数、性別、世代の3つの説明変数が統計的に有意である。正社員数については、正社員数が増えるにつれ、また世代については、世代が下がるにつれて、「男性が洗濯物を干すのはみっともない」と回答する確率が高まった。性別では、男性よりも女性の方が「男性が洗濯物を干すのはみっともない」と回答する確率が高まった。

表 10 順序ロジット回帰モデルによる回答者属性の影響の推計値
(被説明変数：Q14-8, 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病すべきだ)

Q148	係数	標準誤差	Z値	P> z 値
結婚	-0.032	0.042	-0.76	0.445
収入（個人）	0.049	0.041	1.19	0.236
収入（世帯）	-0.055	0.046	-1.20	0.229
職業	0.061	0.056	1.08	0.280
役職	-0.154	0.061	-2.51	0.012 *
勤務形態	0.077	0.178	0.43	0.666
正社員数	0.062	0.038	1.63	0.104
平均労働時間	0.095	0.055	1.71	0.087
学歴	-0.027	0.080	-0.34	0.732
性別	0.329	0.162	2.02	0.043 *
世代	-0.191	0.059	-3.23	0.001 **
UB認知	-0.228	0.116	-1.96	0.050 *
閾値1	-5.241	0.755		
閾値2	-2.133	0.686		
閾値3	-0.522	0.681		

表 10 より、Q14-8「共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病すべきだ」については、役職、性別、世代、アンコンシャス・バイアスという言葉の認知度の4つの説明変数が統計的に有意である。役職については、役職が上がるにつれて「共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病すべきだ」と回答する確率が高まった。また、世代については、世代が下がるにつれて、また、アンコンシャス・バイアスという言葉を知っている人ほど、「共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病すべきだ」と回答する確率が高まった。性別では、男性よりも女性の方が「男性が洗濯物を干すのはみっともない」と回答する確率が高まった。

表 11 順序ロジット回帰モデルによる回答者属性の影響の推計値
(被説明変数：Q14-14, 自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ)

Q1414	係数	標準誤差	Z値	P> z 値
結婚	-0.048	0.043	-1.13	0.259
収入（個人）	0.135	0.044	3.05	0.002 **
収入（世帯）	-0.114	0.048	-2.41	0.016 *
職業	0.052	0.058	0.91	0.364
役職	-0.008	0.061	-0.14	0.889
勤務形態	-0.013	0.184	-0.07	0.943
正社員数	0.036	0.039	0.92	0.358
平均労働時間	0.006	0.056	0.11	0.909
学歴	0.035	0.082	0.42	0.675
性別	0.119	0.167	0.72	0.474
世代	-0.184	0.061	-3.03	0.002 **
UB認知	-0.239	0.119	-0.20	0.840
閾値1	-3.636	0.731		
閾値2	-1.680	0.701		
閾値3	-0.044	0.696		

表 11 より、Q14-14「自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ」については、収入（個人）、収入（世帯）、世代の 3 つの説明変数が統計的に有意である。収入（個人）については個人収入が上がるにつれて、収入（世帯）については世帯収入が下がるにつれて、「自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ」と回答する確率が高まった。世代については、世代が下がるにつれて「自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ」と回答する確率が高まった。

表 12 順序ロジット回帰モデルによる回答者属性の影響の推計値
(被説明変数：Q14-20, 職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ)

Q1420	係数	標準誤差	Z値	P> z 値
結婚	-0.067	0.044	-1.52	0.128
収入（個人）	0.126	0.045	2.80	0.005 **
収入（世帯）	-0.123	0.049	-2.53	0.011 *
職業	0.054	0.060	0.89	0.371
役職	-0.047	0.063	-0.74	0.461
勤務形態	0.084	0.189	0.44	0.657
正社員数	-0.013	0.040	0.71	0.476
平均労働時間	0.009	0.057	-0.23	0.818
学歴	0.376	0.085	0.11	0.913
性別	-0.070	0.171	2.20	0.028 *
世代	-0.106	0.063	-1.11	0.267
UB認知	-0.106	0.123	-0.86	0.387
閾値1	-4.088	0.775		
閾値2	-2.072	0.723		
閾値3	-0.196	0.716		

表 12 より、Q14-20「職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ」については、収入（個人）、収入（世帯）、性別の 3 つの説明変数が統計的に有意である。収入（個人）については、個人収入が上がるにつれて、収入（世帯）については、世帯収入が下がるにつれて、「職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ」と回答する確率が高まった。性別では、女性よりも男性の方が「職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ」と回答する確率が高まった。

表 13 順序ロジット回帰モデルによる回答者属性の影響の推計値
(被説明変数：Q14-22, 男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない)

Q1422	係数	標準誤差	Z値	P> z 値
結婚	-0.116	0.045	-2.56	0.010 **
収入（個人）	0.034	0.045	0.75	0.451
収入（世帯）	-0.058	0.049	-1.18	0.239
職業	0.025	0.061	0.41	0.682
役職	-0.038	0.064	-0.58	0.560
勤務形態	-0.208	0.188	-1.11	0.269
正社員数	0.054	0.041	1.30	0.195
平均労働時間	-0.099	0.058	-1.70	0.088
学歴	0.030	0.087	0.34	0.731
性別	0.419	0.177	2.37	0.018 *
世代	-0.176	0.065	-2.70	0.007 **
UB認知	0.136	0.125	1.09	0.274
閾値1	-4.330	0.776		
閾値2	-2.761	0.741		
閾値3	-0.836	0.731		

表 13 より、Q14-22 「男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない」については、結婚、性別、世代の 3 つの説明変数が統計的に有意である。結婚については、婚姻関係がある人ほど、「男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない」と回答する確率が高まった。世代、性別は、世代が下がるにつれ、また男性よりも女性において、「男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない」と回答する確率が高まった。

表 14 順序ロジット回帰モデルによる回答者属性の影響の推計値
(被説明変数：Q14-23, 仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い)

Q1423	係数	標準誤差	Z値	P> z 値
結婚	-0.117	0.045	-2.61	0.009 **
収入（個人）	0.088	0.045	1.96	0.050 *
収入（世帯）	-0.082	0.048	-1.71	0.088
職業	0.070	0.062	1.14	0.256
役職	-0.041	0.064	-0.65	0.516
勤務形態	-0.170	0.191	-0.89	0.371
正社員数	-0.006	0.041	-0.14	0.887
平均労働時間	-0.054	0.059	-0.92	0.355
学歴	-0.032	0.087	-0.36	0.716
性別	0.448	0.176	2.55	0.011 *
世代	-0.177	0.065	-2.75	0.006 **
UB認知	0.044	0.125	0.35	0.724
閾値1	-4.804	0.792		
閾値2	-2.682	0.736		
閾値3	-0.950	0.728		

表 14 より、Q14-23「仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い」については、結婚、収入（個人）、性別、世代の 4 つの説明変数が統計的に有意である。結婚、収入（個人）については、婚姻関係がある人ほど、また個人収入が上がるほど、「仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い」と回答する確率が高まった。性別、世代は、男性よりも女性において、世代が下がるにつれて、「仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い」と回答する確率が高まった。

表 15 順序ロジット回帰モデルによる回答者属性の影響の推計値
(被説明変数：Q14-25, 受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ)

Q1425	係数	標準誤差	Z値	P> z 値
結婚	-0.099	0.043	-2.31	0.021 *
収入（個人）	0.060	0.043	1.39	0.166
収入（世帯）	-0.062	0.047	-1.31	0.190
職業	0.040	0.058	0.68	0.494
役職	-0.040	0.061	-0.65	0.514
勤務形態	0.063	0.181	0.35	0.729
正社員数	0.020	0.039	0.51	0.607
平均労働時間	0.021	0.055	0.38	0.701
学歴	0.075	0.081	0.93	0.353
性別	0.520	0.167	3.11	0.002 **
世代	-0.146	0.061	-2.38	0.017 *
UB認知	-0.022	0.116	-0.19	0.850
閾値1	-2.938	0.712		
閾値2	-0.773	0.688		
閾値3	0.315	0.687		

表 15 より、Q14-25「受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ」については、結婚、性別、世代の3つの説明変数が統計的に有意である。結婚については、婚姻関係がない人ほど「受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ」と回答する確率が高まった。また、性別は男性よりも女性において、また世代が下がるにつれて、「受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ」と回答する確率が高まった。

表 16 順序ロジット回帰モデルによる回答者属性の影響の推計値
(被説明変数：Q14-33, 女性は論理的に考えられない)

Q1433	係数	標準誤差	Z値	P> z 値
結婚	-0.087	0.042	-2.06	0.039 *
収入（個人）	0.110	0.042	2.61	0.009 **
収入（世帯）	-0.023	0.045	-0.50	0.617
職業	0.116	0.057	2.02	0.043 *
役職	-0.075	0.061	-1.23	0.218
勤務形態	-0.078	0.181	-0.43	0.669
正社員数	-0.021	0.038	-0.57	0.569
平均労働時間	0.008	0.053	0.14	0.886
学歴	-0.094	0.081	-1.16	0.245
性別	0.142	0.162	0.87	0.383
世代	-0.159	0.060	-2.65	0.008 **
UB認知	0.023	0.117	0.20	0.844
閾値1	-4.049	0.712		
閾値2	-1.900	0.680		
閾値3	-0.179	0.675		

表 16 より、Q14-33「女性は論理的に考えられない」については、結婚、収入（個人）、職業、世代の 4 つの説明変数が統計的に有意である。結婚については係数が負だったことから、婚姻関係がない人ほど、また収入（個人）については、収入（個人）が高い人ほど、「女性は論理的に考えられない」と回答する確率が高まった。また、職業についても統計的に有意だったことから、職種によっても回答に影響がある可能性が示された。世代は世代が下がるにつれて、「女性は論理的に考えられない」と回答する確率が高まった。

表 17 順序ロジット回帰モデルによる回答者属性の影響の推計値
(被説明変数：Q14-36, 女性には女性らしい感性があるものだ)

Q1436	係数	標準誤差	Z値	P> z 値
結婚	-0.051	0.041	-1.24	0.215
収入（個人）	0.156	0.042	3.73	0.000 **
収入（世帯）	-0.078	0.046	-1.70	0.089
職業	0.014	0.056	0.26	0.796
役職	0.002	0.058	0.04	0.968
勤務形態	-0.034	0.172	-0.20	0.843
正社員数	0.038	0.038	1.02	0.306
平均労働時間	0.031	0.053	0.60	0.549
学歴	0.030	0.080	0.38	0.705
性別	0.551	0.161	3.43	0.001 **
世代	-0.175	0.058	-3.01	0.003 **
UB認知	-0.153	0.113	-1.35	0.175
閾値1	-0.662	0.662		
閾値2	1.248	0.662		
閾値3	1.946	0.665		

表 17 より、Q14-36「女性には女性らしい感性があるものだ」については、収入（個人）、性別、世代の 3 つの説明変数が統計的に有意である。収入（個人）については、収入（個人）が高い人ほど、「女性には女性らしい感性があるものだ」と回答する確率が高まった。また、性別については、世代が下がるにつれて、また女性よりも男性の方が「女性には女性らしい感性があるものだ」と回答する確率が高まった。

表 18 順序ロジット回帰モデルによる回答者属性の影響の推計値
(被説明変数：あなたは社会全体でみた場合には、
男女の地位は平等になっていると思いますか。)

Q18	係数	標準誤差	Z値	P> z 値
結婚	0.023	0.042	0.55	0.580
収入（個人）	0.033	0.043	0.76	0.448
収入（世帯）	0.019	0.047	0.41	0.685
職業	0.072	0.056	1.29	0.196
役職	0.022	0.059	0.37	0.715
勤務形態	0.199	0.181	1.1	0.273
正社員数	-0.036	0.038	-0.96	0.335
平均労働時間	0.070	0.054	1.30	0.192
学歴	0.005	0.080	0.06	0.953
性別	-0.769	0.164	-4.69	0.000 **
世代	-0.248	0.060	-4.15	0.000 **
UB認知	0.256	0.115	2.22	0.026 *
閾値1	-2.143	0.666		
閾値2	0.271	0.657		
閾値3	1.057	0.658		
閾値4	1.648	0.661		
閾値5	1.787	0.663		

表 18 より、Q18「あなたは社会全体でみた場合には、男女の地位は平等になっていると思いますか。」については、性別、世代、アンコンシャスバイアスという言葉の認知度の 3 つの説明変数が統計的に有意である。性別・世代については、女性よりも男性において、また、世代が上がるにつれて、男性の方が優遇されていると回答する確率が高まった。また、アンコンシャス・バイアスという言葉を知る人ほど、女性の方が優遇されている、と回答する確率が高まった。

7. まとめ

本研究では、内閣府男女共同参画局が令和3年度に実施したアンコンシャス・バイアスに関する全国調査を参考に、九州圏内でも同様の調査を行った。全国調査及び九州圏内調査の結果を比較して、アンコンシャス・バイアスに関して地域による違いが生じるか否か、検証した。両調査を比較することで、アンコンシャス・バイアスの認知度については、全国よりも九州圏内の方が高い結果が示された。ただし、全国調査は九州圏内調査の1年前に実施されている点に留意する必要がある。また、仕事と生活のバランスについては九州圏内の方が理想的と回答した人が多かった。しかし、社会全体でみた場合に男性が優遇されていると回答した割合は九州圏内の調査の方が高く、女性が優遇されていると回答した割合は全国調査の方が高いことが確認された。

性別役割意識について、男性女性別に上位10項目に挙げられた項目に注目すると、上位10項目に挙げられた項目について、全国調査と九州圏内調査で大きな違いはなかった。しかしながら、「そう思う」もしくは「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合は男性女性共に、全国調査よりも九州圏内調査の方が高く、全国よりも九州において固定的な性別役割意識やアンコンシャス・バイアスの傾向が高い可能性が示された。

「家庭・コミュニティ領域」および「職場領域」における性別役割意識の上位5項目を男性女性別に注目すると、両領域において、全国調査よりも九州圏内調査の方が高い性別役割意識があることが示唆された。

性別・年代別にクロス集計を行うと、全国調査と比較して、九州圏内調査では、比較的若い世代の男性においても、高い性別役割意識があることや、職場の役割について、男性の性別役割意識が高いことが示唆された。

5、6.では、九州圏内調査のデータを利用して、順序ロジットモデル回帰分析をもちいた計量分析を行った。「男性が洗濯物を干すのはみっともない」「共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ」といった10項目で3もしくは4つの説明変数が統計的に有意であり、特に、性別や世代、個人の収入といった変数は統計的に有意であった。

以上から、今回、ジェンダー課題の中でもアンコンシャス・バイアスについて、全国調査よりも九州圏内調査の方が強い性別役割意識やアンコンシャス・バイアスがあることが示された。しかしながら、各個人のアンコンシャス・バイアスが培われる背景には、地域性のみならず、生活環境や文化、親や親族といった周辺の人からもたらされる影響が考えられ、都心と地方、地方から地方への移動の有無といった経験によっても変化があると考えられる。

今回の結果を踏まえて、今後はアンコンシャス・バイアスを緩和する介入方法について検討する。アンコンシャス・バイアス緩和に関する先行研究として、Carnesら(2015)はジェンダー・バイアスの習慣を変えるための介入として、大学教員を対照群と介入群に分けた実証実験を行った。その結果、ジェンダー平等を促進する行動に取り組むための自己効力感

を含むいくつかの成果指標において介入後の変化が有意に大きいことが示された。また、Bursztyrn ら（2020）は妻が外に働きに出ることが一般的でない、とされるサウジアラビアにおいてランダム化比較試験（RCT）を行った。介入群には「87%もの被験者が女性は外で働くことを許可されるべきだと信じている」という情報を伝えたところ、女性（被験者の妻たち）向けジョブマッチングサイトへの登録率が、統制群では 23.5%であったのに対し、介入群では 32.0%と大幅に上昇した。また、下田・牛房（2022）は、LEGO®シリアスプレイ®という対話型ワークショップを用いてアンコンシャス・バイアスに関する啓発を行い、その結果、受講者のアンコンシャス・バイアスに関する意識変容がもたらされることを明らかにした。

ジェンダー平等および男女共同参画実現については、さまざまな考え方があり、性別のみならず、世代や地域、労働環境状況、生活文化圏のコミュニティの状況を鑑みた施策およびアプローチが重要になると考える。日本社会に今なお根強く残るアンコンシャス・バイアスや性別役割分担意識により、性別に基づいた社会的振る舞いや言動が期待され、その結果、職場や学校、地域、家庭といったコミュニティ形成の場で、個人が十分に活躍できない現状がある。このような状況を改善する第一歩として、まずは、性別役割意識やアンコンシャス・バイアスの存在を広く周知し、各個人が意識することが必要である。その上で、地域社会や各企業のコミュニティの仕組みに即した制度設計が必要と考える。また、バイアス緩和に関する介入対象、方法、時期、期間についても十分な検討が必要で、産学官が地域と連携して行っていく必要がある。本研究では、九州を調査対象としたが、他地域において全国と比較して、より強い性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが存在する場合、本研究で得られた知見は、地域の実情に即した男女共同参画実現に向けた施策を勘案する上で、基礎的知見になり得ると考える。

<参考文献>

参考資料

一般社団法人男女共同参画学協会連絡会『無意識のバイアスコナー』

<https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/index.html> 最終アクセス日 2023 年 4 月 18 日.

治部れんげ（2020）,『「男女格差後進国」の衝撃: 無意識のジェンダー・バイアスを克服する』小学館.

外務省,『SDG グローバル指標（SDG Indicators）5：ジェンダー平等を実現しよう』

（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/statistics/goal5.html>）（最終閲覧日 2023 年 3 月 12 日）

- 内閣府男女共同参画局総務課,『「共同参画」2022年8月号トピックス3,世界経済フォーラムが「ジェンダー・ギャップ指数2022」を公表』(https://www.gender.go.jp/public/yodosankaku/2022/202208/202208_07.html) (最終閲覧日2023年3月12日)
- 内閣府男女共同参画局,『第5次男女共同参画基本計画～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)』(https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html) (最終閲覧日2023年3月12日)
- 内閣府男女共同参画局『令和3年度性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究』(https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r03.html) (最終閲覧日2023年3月12日)
- Iris Bohnet (2018)『WORK DESIGN (ワークデザイン):行動経済学でジェンダー格差を克服する』,NTT出版
- Jennifer Eberhardt (2020)『BIASED:無意識のバイアス—人はなぜ人種差別をするのか』,明石書店

論文

- 小崎真規子(2019)「女性医師に対するアンコンシャス・バイアス」『日本プライマリ・ケア連合学会誌』42巻2号 pp.117-123
- 小林隆一(2008),「九州地方の県民性」,『地域総合研究』,第35巻第2号,pp.61-66.
- 篠原さやか(2020)「女性研究者のキャリア形成とワーク・ライフ・バランス」『日本労働研究雑誌』9月号 No.722 pp.4-17
- 下田泰奈・牛房義明(2023)「レゴ®シリアスプレイ®(LSP)メソッドを活用したジェンダー平等への意識啓発に関する考察」『社会システム研究』第21号,pp.1-16
- 中坪史典・木戸彩恵・加藤望・石野陽子(2019)「女性・母親に向けられるアンコンシャス・バイアスという眼差し」『広島大学大学院教育学研究科紀要』第三部第68号 pp.19-26
- 田代達生(2022)「若い女性はなぜ消えるのか?地方からジェンダーギャップの解消を目指せ」『「女子」に選ばれる地方 十六総合研究所提言書2022』pp.10-30
- 源淳子(2015),「「男尊女卑」考:近代日本における「男尊女卑」について」,『関西大学人権問題研究室紀要』,70,pp.1-48.
- Burszty, Leonardo, Alessandra L. González, and David Yanagizawa-Drott. "Misperceived social norms: Women working outside the home in Saudi Arabia." *American economic review* 110.10 (2020): 2997-3029.
- Carnes, Molly, et al. "Effect of an intervention to break the gender bias habit for faculty at one institution: a cluster randomized, controlled trial." *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges* 90.2 (2015): 221.

付録1

九州圏内における「アンコンシャス・バイアス」に関する調査研究 オンラインアンケート質問項目

Q1 あなたは結婚していますか。

1. 結婚している（法律婚）
2. 結婚している（事実婚）
3. 法律婚も事実婚もしていないがパートナーと暮らしている
4. 離別/死別
5. 未婚
6. 無回答

Q2 あなたおひとりの昨年（2021年1月～12月）の税込み収入はどれくらいですか。

1. 50万円未満
2. 50～100万円未満
3. 100～200万円未満
4. 200～400万円未満
5. 400～600万円未満
6. 600～800万円未満
7. 800～1,000万円未満
8. 1,000～1,200万円未満
9. 1,200万円以上
10. 収入なし
11. 回答したくない
12. 分からない

Q3 あなたの世帯全体の昨年（2021年1月～12月）の税込み収入はどれくらいですか。

※同居している方がいない場合は、あなたの税込み年収になります。

1. 200万円未満
2. 200～400万円未満
3. 400～600万円未満
4. 600～800万円未満
5. 800～1,000万円未満
6. 1,000～1,200万円未満
7. 1,200万円以上
8. 回答したくない

9. 分からない

Q4 あなたのご職業をお答えください。

1. 企業にお勤め（正社員）
2. その他法人、団体にお勤め（正社員、正職員）
3. 官公庁・地方公共団体にお勤め（正職員）
4. お勤め（嘱託、契約社員など）
5. お勤め（派遣社員、パート・アルバイト）
6. 自営業・自由業
7. 家業手伝い
8. 農林漁業
9. 内職
10. その他
11. 学生
12. 無職

Q5 あなたのお勤め先での役職はどれに相当しますか。

1. 役員クラス
2. 部長クラス
3. 部次長・部長代理クラス
4. 課長クラス
5. 課長代理・係長クラス
6. 一般社員
7. 専門職
8. その他

Q6 あなたの勤務形態をお答えください。

1. フルタイム勤務（フレックスタイム制を含む）
2. 短時間勤務（時短勤務）
3. その他

Q7 あなたのお勤め先の企業・団体等の全従業員数（正社員数）をお答えください。

1. 30人未満
2. 30～99人
3. 100～299人
4. 300～999人

5. 1,000～4,999 人
6. 5,000 人以上
7. わからない

Q8 あなたのお勤め先の企業・団体等には女性の経営者や女性の課長以上の管理者はいますか。

1. 女性の経営者・役員がいる
2. 女性の管理職（課長以上）がいる
3. 役員・管理職に女性はいない
4. わからない

Q9 あなたの現在の週当たり平均労働時間（残業時間を含む）をお答えください。

1. 週 20 時間未満
2. 週 20～29 時間
3. 週 30～39 時間
4. 週 40～49 時間
5. 週 50～59 時間
6. 週 60 時間以上
7. わからない

Q10 あなたが最後に卒業した学校はどれですか。在学中の方は、現在通っている学校をお答え下さい。

1. 中学校
2. 高校・高等専門学校
3. 短大・専門学校（高卒後）
4. 大学・大学院
5. その他
6. 回答したくない

Q11 あなたの性別をお答えください。

1. 男性
2. 女性
3. その他

Q12 現在の居住地【県】

1. 福岡県

2. 佐賀県
3. 長崎県
4. 熊本県
5. 大分県
6. 宮崎県
7. 鹿児島県
8. 沖縄県
9. その他の地域

Q13 あなたの年齢をお答えください。

Q14 以下の 1～36 までの質問につき、4 段階（そう思う/どちらかといえばそう思う/どちらかといえばそう思わない/そう思わない）で回答をお願いします。

【家庭・コミュニティ領域】

1. 家事・育児は女性がすべきだ
2. 男性が洗濯物を干すのはみっともない
3. 家を継ぐのは男性であるべきだ
4. 男性は結婚して家庭をもって一人前だ
5. 結婚したら姓を変えるのは女性であるべきだ
6. 男性は仕事をして家計を支えるべきだ
7. 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ
8. 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ
9. 学級委員長や生徒会長は男子が、副委員長や副会長は女子の方が向いている
10. 女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない
11. 男性であればいい大学を出て出世を目指すべきだ
12. PTA には、女性が参加するべきだ
13. 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ
14. 自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ
15. 実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がすべきだ
16. デートや食事のお金は男性が負担すべきだ

【職場領域】

17. 組織のリーダーは男性の方が向いている
18. 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい
19. 事務作業などの簡単な仕事は女性がすべきだ

20. 職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ
21. 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない
22. 男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない
23. 仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い
24. 営業職は男性の仕事だ
25. 受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ
26. 職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い
27. 転勤は男性がするものだ
28. 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ
29. 女性の上司には抵抗がある
30. 同程度の實力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ
31. 女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない

【その他領域】

32. 女性は感情的になりやすい
33. 女性は論理的に考えられない
34. 男性は気を遣う仕事やきめ細かな作業は向いていない
35. 男性は人前で泣くべきではない
36. 女性には女性らしい感性があるものだ

Q15 あなたは、『アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）』という言葉を知っていますか。

1. 意味を知っている
2. 聞いたことがあるが意味までは知らない
3. 知らない・分からない

Q16 『アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）』という言葉はどこで聞きましたか。

1. 学校の授業/職場の研修
2. テレビ・ラジオ
3. 新聞・雑誌・本
4. インターネット・SNS
5. 家族
6. 友人・知人
7. その他
8. 分からない

Q17 あなたの仕事と生活のバランスは理想的であると思いますか。現在仕事をしていない場合でも、「仕事をしていないこと」があなた自身で望んだことであるかどうかなどを含めてお考え下さい。

1. そう思う
2. ややそう思う
3. どちらともいえない
4. あまりそう思わない
5. まったくそう思わない

Q18 あなたは社会全体でみた場合には、男女の地位は平等になっていると思いますか。

1. 男性の方が非常に優遇されている
2. どちらかといえば男性の方が優遇されている
3. 平等
4. どちらかといえば女性の方が優遇されている
5. 女性の方が非常に優遇されている
6. 分からない

以上