

潜在的なジェンダーバイアスに関する研究

チーム名：性教育課題解決推進課

岡美空，加藤七海，白石亘，林加奈子，YAN SU，YIN JIE

本研究は，社会における潜在的なジェンダーバイアスの影響を明らかにし，その課題解決に向けた具体的な方策を提案することを目的とした。ジェンダーバイアスが他者の印象や職業，役割の想定にどのような影響を及ぼしているかを分析した。岡山大学教育学部の学生を中心とした様々な人にアンケート調査を行った。結果として，男性らしさ，女性らしさに関する伝統的な固定概念を崩すことができていない現状が浮き彫りになった。一方で，多くの学生は，ジェンダーバイアスについて解決すべき課題であるとの認識を持っていることが明らかになった。アンケート結果の解析から，無意識の偏見が教育を通じて次世代に引き継がれるリスクを指摘し，公平で多様性を尊重する教育の推進が，より包括的な社会の実現に貢献する可能性を示唆した。

Keywords：ジェンダーバイアス，男女格差，男女共同参画，多様性

1. 背景と目的

近年，ジェンダーに関する興味が高まっている。世界経済フォーラムが発表する各国のジェンダーギャップ指数の順位では，日本は118位であり，G7の中では最下位である（図1）。この原因の一つに，日本国内におけるジェンダーバイアス（性差による偏見や固定概念）による男女格差が挙げられる。男女格差問題の対策として，政治の分野では女性枠を確保し，女性議員の人数を増やす取り組みが行われている。しかし，単に男女の人数を平等にすれば，ジェンダーバイアスが解消されるわけではない。数の平等は重要な一歩ではあるが，それだけでは根本的な課題の解決には至らない。ジェンダーバイアスは，性別に基づく固定観念や社会的期待から生じ，職場や教育，家庭生活など，さまざまな場面で人々の行動や選択肢を制限する原因となっている。性別を理由に活躍のチャンスが奪われることのない，その人の能力が公平に評価される社会を目指すべきである。

ジェンダーバイアスを持つ原因としては，歴史的な背景，それらを基にした時代錯誤的な制度や法律の存在，そして，我々が生きていく中で自然に形成される先入観などが挙げられる。

本研究では，一人一人が持っている無意識のうちに持つジェンダーバイアスの現状を明らかにすることを目的とした。このバイアスは，社会的・文化的背景に影響を受けて形成され，多くの場合，本人が意識しないまま他者への評価や行動に影響を及ぼす。今後，その無意識的な偏見が社会的な役割や職業に

どのように影響しているかを探る。

順位	国名	値
1	アイスランド	0.935
2	フィンランド	0.875
3	ノルウェー	0.875
4	ニュージーランド	0.835
5	スウェーデン	0.816
7	ドイツ	0.810
14	英国	0.789
22	フランス	0.781
36	カナダ	0.761
43	アメリカ	0.747
87	イタリア	0.703
94	韓国	0.696
106	中国	0.684
116	バーレーン	0.666
117	ネパール	0.664
118	日本	0.663
119	コモロ	0.663
120	ブルキナファソ	0.661

図1 各国のジェンダーギャップ指数順位¹⁾

2. 方法

2-1 ワークショップ企画

岡山大学教育学部生と院生を中心に，身近なジェンダーバイアスに気づき，教育を通して解決する手立てを発見するためのワークショップを企画した。市民団体「ジェンクロス・カワサキ」が製作した「ジェンダーもやもや発見カード」²⁾を参考に，岡山大学教育学部研究生オリジナルの「ジェンダーバイアス

カード」を作成し、教育現場でジェンダーバイアスを解決するための取り組みを考案するものだった。しかし、ワークショップ開催に必要な参加者数を集めることができなかったため、ワークショップは中止となった。したがって、同時進行で準備していたアンケート調査においてワークショップへ参加しなかった理由を質問項目に加えることで、これから教育に携わろうとしている教育学部生のジェンダーに関する知識・関心を調査した。

2-2 アンケート調査

岡山大学教育学部の学生を中心に、二つのアンケート調査A,Bを行った。このアンケートの主な対象は尾島卓先生の授業を履修している岡山大学教育学部2年生とした。アンケートAは1月15日から1月22日にかけて実施した。調査対象者の持つジェンダーバイアスを明らかにすることを目的として行った。アンケートBは1月22日に実施した。ジェンダーバイアスに関する対象者の考えと、本研究のようにジェンダーバイアスを取り扱ったアンケートに関する回答者の考えの二つを探ることを目的として行った。アンケートA,Bの二つの回答を分析することによって、ジェンダーバイアスの現状を明らかにし、その要因を発見することをねらいとしている。以下に実際のアンケート項目を表1,2に示す。

表1 ジェンダーバイアスに関するアンケートA質問項目

①次の状況の登場人物について、あなたは『最初に』男性・女性どちらであると連想しましたか？	①-6 Fさんは初めて友達に手作りのお菓子をプレゼントをしました。Fさんは？
①-1 Aさんは趣味でぬいぐるみを集めるのが好きです。連想したのは？	②職業のイメージについての質問です。次の職業を聞いてあなたは男性・女性どちらを連想しますか？（例：CEO、社長、教師、医者、保育士）
①-2 Bさんは趣味で模型飛行機を集めるのが好きです。連想したのは？	③あなたは英会話教室を経営しています。次の人からあなたは誰を採用しますか？選択してください。
①-3 Cさんは子どもが習っているピアノの初舞台を見に来ました。Cさんの子どもは？	③-1 次の資格を習得している人
①-4 ある上司が部下であるDさんに対して、『2〜3年海外部署への転勤すること』を条件に昇進の話を持ちかけました。Dさんは？	③-2 次の経験をしている人
①-5 Eさんは教師をしています。Eさんは子どもの迎えがあるので、夕方は定時で上がらせてもらっています。Eさんは？	③-3 次の学部を卒業している人

表2 ジェンダーバイアスに関するアンケートB質問項目

①あなたの性別を教えてください	④ジェンダーバイアスについてどう思いますか？（複数回答可）
②昨年12/19（木）のワークショップには参加されましたか？	⑤-1 前回のアンケートでは、皆さんがもつジェンダー観について調査するために、何らかの職業や役割について男女に振り分けていただきました。このようなアンケート調査について答えることに抵抗はありますか？
③②で「いいえ」と回答された方へ ワークショップに参加されなかった理由として最も該当するものを教えてください。	⑤-2 ⑤-1で『はい』と回答した方へ。それはどのような理由ですか？
⑥今回のアンケートを通してあなたが感じたこと、思ったことを教えてください。	

3. アンケート結果

3-1 アンケートA

アンケートAでは、合計127名の回答を得た。質問①〜③の回答結果を集計し、それぞれ表3〜5に示す。

表3 アンケートA① 人物の特徴から連想する性別

①-1 趣味でぬいぐるみを集めているAさん	
男性	0.8%
どちらかという男性	3.9%
どちらかという女性	59.8%
女性	33.9%
無回答	1.6%
①-2 趣味で模型飛行機を集めているBさん	
男性	46.5%
どちらかという男性	50.4%
どちらかという女性	2.4%
女性	0.8%
無回答	0.0%
①-3 ピアノを習っているCさんの子ども	
男性	3.9%
どちらかという男性	13.4%
どちらかという女性	60.6%
女性	15.0%
無回答	7.1%
①-4 海外転勤を持ち掛けられたDさん	
男性	31.5%
どちらかという男性	54.3%
どちらかという女性	6.3%
女性	2.4%
無回答	5.5%
①-5 子どもを迎えに行くEさん	
男性	2.4%
どちらかという男性	3.9%
どちらかという女性	53.5%
女性	37.0%
無回答	3.1%
①-6 手作りのお菓子をプレゼントしたFさん	
男性	3.9%
どちらかという男性	5.5%
どちらかという女性	42.5%
女性	44.9%
無回答	3.1%

表4 アンケートA② 職業・役職から連想する性別

	男性	どちらか〜男性	どちらか〜女性	女性
保育士	0.0%	0.0%	31.7%	68.3%
看護師	1.6%	0.0%	38.9%	59.5%
CA	3.2%	1.6%	30.2%	65.1%
教師	5.6%	32.5%	34.9%	27.0%
医者	35.7%	61.9%	0.8%	1.6%
社長	32.3%	62.2%	3.9%	1.6%
CEO	42.9%	52.4%	2.4%	2.4%
トラック運転手	63.8%	35.4%	0.8%	0.0%
自衛隊員	69.6%	28.8%	0.8%	0.8%
単身赴任中の社員	73.2%	26.0%	0.0%	0.8%

表5 アンケートA③ 英会話教師に採用したい人物

③-1 次の資格を取得している人	
TOEIC800点	44.9%
中学校、高校教諭一種免許（英語）	44.1%
英語検定準2級	7.1%
無回答	3.9%
臨床検査技師	0.0%
医師免許＋自動車運転免許	0.0%
③-2 次の経験をしている人	
半年間オーストラリアへ語学留学	51.2%
2年間家庭教師のアルバイト	32.3%
3年間学童保育のアルバイト	10.2%
無回答	3.9%
2年間飲食店でのアルバイト	0.0%
1年間コールセンター業務	0.0%
③-3 次の学部を卒業している人	
教育学部	66.9%
文学部	15.7%
無回答	10.2%
医学部	6.3%
理学部	0.8%
経営学部	0.0%

3-2 アンケートB

アンケートBでは、合計42名の回答を得た。質問③、④の回答結果を集計し、表6に示す。

表6 アンケートB③④ジェンダーバイアスに関する意識

③ワークショップに参加しなかった理由	
既に予定があった（バイト、私用等...）	69.0%
面倒だった	9.4%
大学院生のイベントに参加する勇気がなかった	7.1%
知らなかった	12.0%
「ジェンダー」というテーマが難しそうだった	2.4%
④ジェンダーバイアスについてどう思いますか？（複数回答可）	
身近な課題である。	64.3%
解決すべき課題である。	59.5%
興味深い課題である。	31.0%
触れづらい課題である。	28.6%

質問⑥「今回のアンケートを通してあなたが感じたこと、思ったことを教えてください。」に対する自由記述回答の一部を以下に示す。

・確かにイメージの偏りがある職業が多く挙げられていたが、反対の性別の人もいることを理解しているので、片方しか答えられないのが難しかった。

・質問文を見て、性別を答える時、私たちは知らず知らずのうちにジェンダーバイアスを持っているのだということを体験できた。

・センシティブで触れにくい話題であると思われがちであるが自分が思うよりも身近で考えなければならぬ話題だと思う。

・男女差別とかをしているつもりはなくても無意識にそういった一部の人が傷つく発言をしてしまっているかもしれない、きちんと考えて発言しようと思った。

・身近な人にもジェンダーが曖昧な人がいるが、どれか特定のジェンダーに分類する必要もなく、個性の範囲として認められるべきではないかと思った。

・男女差別とかをしているつもりはなくても無意識にそういった一部の人が傷つく発言をしてしまっているかもしれない、きちんと考えて発言しようと思った。

・小学生や中学生の教科書の、職業カードや単語集のページに描かれたイラストにジェンダーバイアスがあるように思ったが、最近の改訂ではそのバイアスが少なくなっているように感じた。

4. アンケート結果の考察・課題

4-1 アンケートA

A②③より、ジェンダーに関する要素がない質問では、回答者が資格や学歴、経験などの能力によってのみ職業の適性を判断することが示されている。一方で、保育士・看護師・CAなどの伝統的なピンクカラージョブは女性をはっきりと連想させ、医者・社長・CEOなどの社会的地位の高い役職、トラック運転手・自衛隊員・単身赴任中の社員は男性を連想させるという現状があり、ジェンダーバイアスの潜在的な性質の高さが明らかになった。

唯一、教師だけがおよそ4対6の割合で男女が連想される職業であり、教育従事者はその特徴を認識し、子どもや社会に向けて訴える必要があると言える。文部科学省が発表した令和5年度公立学校職員人事行政状況調査によると、女性管理職（校長及び教頭・副校長）の割合は24.9%で、過去最高である³⁾。平成27年度調査以降、女性管理職の割合は増え続けており、今後も増えていくと予想される。将来を担う子どもたちの最も身近な管理職は校長・教頭であり、そのイメージが変わることで、社会全体のジェンダーのイメージが変容する可能性があると考えられる。

4-2 アンケートB

Bより、ジェンダーバイアスを身近な解決すべき課題と認識している人が多いことが分かるが、一方で、身の回りで傷つく人が存在するかもしれないと

いう危険があり、触れづらく解決しにくい課題になっていることが読み取れる。他者のジェンダーバイアスのみならず、自分のジェンダーバイアスについて改めて認識する取り組みと、当たり前になっている価値観への問題提起を行い続けることによって、課題解決に近づくとと言える。

ワークショップの参加者が集まらなかった最も大きな要因は、日付設定のミスであると考えられる。チーム6人全員が参加できる日時を優先した結果、教育学部生や院生の都合の合う時間に開催できず、人が集まらなかったと考えられる。また、ワークショップの開催自体を知らない学生もいたことから、告知が足りなかったと考えられる。加えて、学生がジェンダーバイアスと聞いてどのような印象を持つかということを想定した告知方法を行うべきであったと示された。

オンラインアンケートを通じてデータ収集を行った本調査の課題点は、回答者の男女比が偏っており、女性が多く男性が少ないことである。そもそもチームメンバーに男性が1人であることや、岡山大学教育学部には女性に比べ男性が少ないことによってこの偏りが発生したと考えられる。この偏りを考慮し、調査結果の解釈には注意が必要である。また、今後の研究では、中心とするアンケートの対象者を固定したうえで、男女の偏りに注意しつつデータを収集することで、多様なサンプルと世代によるバイアスの違いなども導出できる方法を検討していきたい。

5. 今後の展望

先行研究において、ジェンダーに関する考えは、男女という性別二元論から「性には多様性がある」に変わり、それにより社会全体におけるジェンダー推進の効果が見られる、との報告がある⁴⁾。つまり、ジェンダーに関する議論と性的マイノリティなどの議論は切り離されるべきではなく、相互に関連している。本研究では性的マイノリティなどの問題には触れていないが、課題解決のためには今後そこに切り込む必要もあると考えた。

我々が考える理想は、「性別による固定観念や偏見が解消され、すべての人が平等に機会を得て、個人の能力や希望に基づいて生きられる社会」の実現である。以下に具体的な成果の展望を説明する。

(1) 個人レベルでの成果

性別に基づく「女性らしさ」「男性らしさ」といった固定観念から個人が解放され、性別に関係なく自分で選択できる社会。

例：女性がキャリアを選んでも「家庭との両立」と問われることなく、男性も「育児休暇をとるべきではない」といったプレッシャーを受けない。

(2) 社会レベルでの成果

職場における性別格差がなくなり、平等な雇用や昇進、賃金の実現される。教育においてジェンダーに基づいた偏見がなくなり、生徒が性別に関係なく学びたい分野に挑戦できる。

例：男女の平均賃金格差や雇用格差の解消、家庭科や体育など、性別に分けられたカリキュラムの見直し。

(3) グローバルレベルでの成果

国際社会において、性別やジェンダーに関係なくすべての人が平等に扱われる枠組みが強化される。

例：持続可能な開発目標（SDGs）の目標5（ジェンダー平等）の達成。LGBTQ+の権利が各国で法制化される。

謝辞

本研究を進めるにあたりご協力して頂きました尾島卓先生、ご指導賜りました長岡功先生、およびアンケート調査にご協力いただいた皆様に深く感謝申し上げます。

参考文献

- 1) 内閣府男女共同参画局 (2024) 男女共同参画に関する国際的な指数
https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html (最終アクセス 2025 年 2 月 5 日)
- 2) GenxrossKawasaki (2024) ジェンダーもやもや発見カード 使い方ガイド
https://www.youtube.com/@genxross_kawasaki (最終アクセス 2025 年 2 月 5 日)
- 3) 文部科学省 (2024) 令和 5 年度公立学校教職員の人事行政状況調査について
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1411820_00008.htm (最終アクセス 2025 年 2 月 5 日)
- 4) 閻 亜光 (2023) 日本企業における性的マイノリティ取り組みの捉え方と 新たな方向性～文献レビュー研究を用いて～
https://ritsumei.repo.nii.ac.jp/record/18326/files/bks_46_yan.pdf (最終アクセス 2025 年 2 月 5 日)