

ジェンダーをめぐる 社会科学研究の最前線

研究プログラムの紹介



研究プログラム

男女共同参画社会の形成と 促進につながるエビデンス

世界最先端の研究成果から得られる
インプリケーションの紹介と
日本での応用を目指して

尾野嘉邦 研究主幹

粕谷祐子 研究主幹

宮本百合 研究主幹

竹ノ下弘久 研究主幹

奥山陽子 主席研究員

日本の男女共同参画社会の現状とプロジェクトの狙い

尾野嘉邦

研究主幹

日本でも広がりつつあるジェンダー不平等への問題意識

日本社会において政治家や経営者といった「指導的地位」に占める者の間に、世界の先進諸国の中でも稀に見るほど大きな男女間格差が存在している。国会における女性議員の比率は衆議院において9.7%と、世界193カ国の平均値である25.9%を大きく下回っている。民間企業の役員登用数についても同様で、日本における女性の役員比率は、わずか7.5%に過ぎない。

2021年3月に世界経済フォーラム (World Economic Forum) が発表した、各国の男女格差を測る「ジェンダーギャップ指数」によると、日本は政治と経済分野で特にスコアが低く、156カ国中、上から数えてそれぞれ147位、117位に留まっている。

こうした日本社会における男女の不均衡を是正しようとする動きは、1985年に男女雇用機会均等法を制定し、女子差別撤廃条約を批准するなど、35年以上も前から存在し、男女平等の実現に向けて、1999年には男女共同参画社会基本法が成立している。男女共同参画社会の形成と促進のため、内閣府などを中心に、政府ではこれまで様々な取り組みがなされてきた。

しかしながら、ジェンダー・ギャップ指数などに見られるように、ジェンダー不平等への問題意識が広がる中で、男女間の不均衡と格差は、他国と比較しても大きいままに留まり、なかなか縮まっていないのが現状である。

科学的アプローチによるジェンダー研究

なぜ日本社会においてこうした男女格差が生じるのだろうか。また、それを小さくするために、我々はどうすればよいのだろうか。こうした男女格差を生む要因として様々なものが考えられるが、その一つとして、人々が男女それぞれに対してステレオタイプ (固定観念) に基づくバイアスを抱いているという指摘がある。それらの偏見が、女性の政治参画や企業での昇進に無意識のうちに影響している可能性がある。

また、女性が選挙に立候補したり、会社で昇進したりすることをためらわせてしまうような制度や環境が日本に存

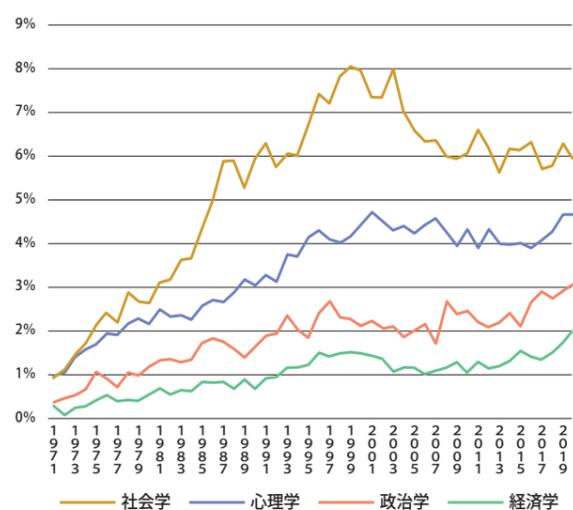
在し、それが思わぬ形で個人の行動に大きく影響しているのかもしれない。あるいは、女性の方が男性に比べて資源が限られているせいなのかもしれない。

このような様々な可能性や課題について、世界中の社会学者たちが科学的アプローチの下で、サーベイや実験などのデータに基づき、様々な研究を実証的に行っており、新たな知見が蓄積されつつある。

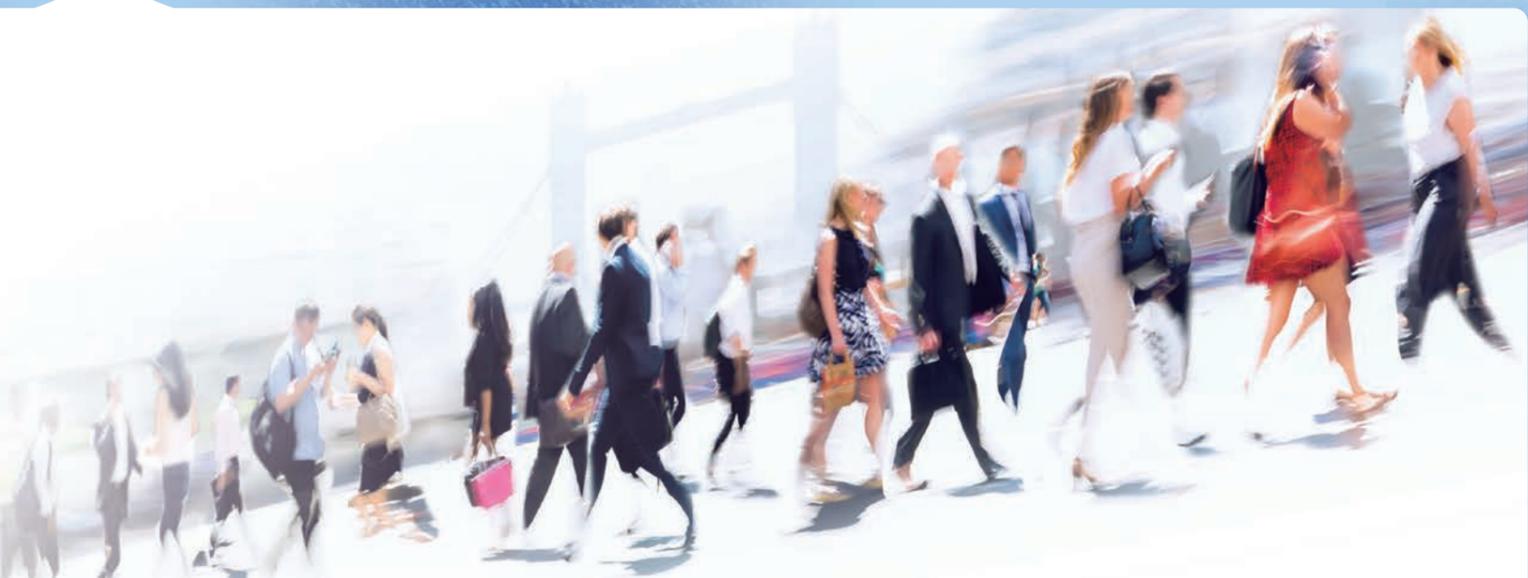
アメリカにおいては、2016年の大統領選挙に主要政党初の女性大統領候補としてヒラリー・クリントンが立候補し、事前予測を裏切る形で敗れて以降、政治学分野でジェンダー研究が加速している。選挙制度やクオータ制度導入の効果といった研究だけでなく、女性候補の掲げる政策、見た目、話し方などの影響をめぐる研究にも射程が広がっている。同様の動きは、政治学に留まらず、経済学や社会学、心理学など、社会科学の他の分野においても見られる。

以下の図は、英文学術誌に掲載された論文全体に占めるジェンダーまたは女性に関連する学術論文の割合が、1971年から2020年に至るまで、どう推移してきたかを示したものである。80年代に家族やフェミニズムに注目が集まった社会学を除き、政治学、経済学、心理学のいずれの分野も、ジェンダーと女性に関する論文数が増えている

図 ジェンダーや女性に関する学術論文割合の推移 (1971-2020年)



出所: Web of Science により筆者作成
注: 「Women」「Female」または「Gender」が論文タイトルに含まれる学術論文が全体に占める割合を各分野ごとに示す



ことが見てとれる。

それらの研究成果は、その多くがアメリカをはじめとする海外の事例に基づくものではあるが、日本において男女格差が生じるメカニズムとその解決方法を考える上で、エビデンスや手掛かりを与えてくれるものであり、非常に有益であると考えられる。

残念ながら、こうした最先端の研究成果は、学術界の共通言語である英語で発表されることが多く、日本のメディアや政策実務家の間ではまったくといっていいほど知られていない。さらに、学術論文の中では比較的高度な統計手法と専門用語が用いられ、大学院でトレーニングを受けていない非専門家の人たちにとって、その内容を理解するのは容易ではない。そのため、政策形成過程において、これらの学術的エビデンスに基づかない感情論や「べき」論、個人の経験や少数の個別具体的な事例を元に、議論が交わされている傾向が見られる。

また、研究者の側でも、研究成果を社会に還元するための取り組みが十分になされているとはいえ、研究成果を政策実務家やメディアにわかりやすく伝える努力をする必要があるといえよう。

プロジェクトの狙い

以上の社会的背景と問題意識から、このプロジェクトでは、政治学、経済学、社会学、心理学の各分野を代表する研究者が集まり、これらの社会科学分野においてジェンダーに関する最新の研究動向や成果を、メディア関係者や政策実務家、一般の人々向けに、日本語でわかりやすく紹介していく。それにより、男女格差の問題に関する学術的知見へのアクセシビリティを高めていきたいと考えている。

さらに、最新の知見を解説するだけでなく、日本の文脈の中でそれらがどのように活かせるのか、女性の社会進出の阻害要因や促進策、クオータ制導入による効用や影響など、日本における政策への応用可能性やその課題につい

て提示することで、この問題に関する政策論議を充実させることを目指している。

特に最新の学術的知見とエビデンスに基づき、日本においてどのような制度や仕組み作りをすることで男女共同参画が促進されるのか、また社会の中でどのような懸念や障壁が存在し、それらをどう乗り越えるのかといった課題に取り組んでいくために貢献したいと考えている。

こうした目的を達成させるため、研究者、メディア関係者、政財界の政策実務家の3グループを交えた懇談会を定期的実施し、日本における学術的知見の社会的ニーズや男女共同参画社会の形成と促進のための政策課題について意見交換を行っていく計画である。

また、学術的成果を日本語で紹介していくにあたって、これを大学院生や若手研究者をトレーニングする場としても活用していきたいと考えている。エビデンスをわかりやすく伝え、受け手のリテラシーを高めるための手助けとなる書き方を学ぶ機会を提供することで、日本の社会科学における研究者の情報発信・コミュニケーション能力を向上させていこうと考えている。

ジェンダーに関しては、既存研究では応えられていない謎や研究テーマがまだまだたくさんある。トレーニングセッションを通じてこうした研究への関心を高めるとともに、大学院生や若手研究者が、将来的に政策形成に貢献しつつ日本から海外へ研究を発信することができる政策研究人材になることも期待している。ぜひ幅広くご協力いただければ幸いです。





政治学におけるジェンダー研究

粕谷祐子

研究主幹



政治学におけるジェンダー研究は、ここ数十年で注目されるようになった新興の分野である。その多くは、伝統的に分析されてきた政治学の様々なテーマに関してジェンダーの視点を加える形で進展している。例えば、内戦研究というテーマでは、被害者の間での男女差は伝統的には無視されてきたが、最近になって、女性の性被害が起こりやすい内戦とそうでない内戦の違いに関する研究が出てきている。ここでは、ジェンダー視点を伴った研究のうち、本プロジェクトの趣旨に近い、政治参加に関連する最近の研究動向を紹介したい。

これまでの多くの研究で、女性の政治参加、特に、女性政治家の増加が、様々な望ましい効果につながる実証的に示されている。例えば、教育や子育て支援のための予算増加、女性雇用促進政策の立法化、さらには、このような政策変化の帰結としての乳幼児死亡率の低下などである。一方で、女性議員の割合が少ない国の方が、女性による消費が多い製品に対する関税が低く設定される傾向があるなど、女性政治家が少ないことで女性の福利厚生が男性に比べ阻害されていることも示されている。

このように、女性の政治参加は理念上だけでなく、生活を豊かにする上でも望ましいことがわかっていながら、実際には日本を含めた多くの国で女性の政治分野での進出はなかなか進まない。その理由として、最近の研究では次のような論点を中心に研究が進んでいる。

第1は、有権者が候補者を評価する際のジェンダーギャップである。これに関しては、複数の研究が有権者は女性候補をネガティブには評価していないとする知見がアメリカや日本を対象に存在はするが、その一方で、女性は男性に比べるとより高い能力が求められたり、結婚して子どもがいることが望ましいとする、要するに異なる物差しで評価が適用されていることもアメリカを対象とした研究で示されている。また当選後も、男性政治家と同じ成果を上げていても、女性

政治家は評価されにくいことを示す研究もある。

第2に、女性候補者を確保することが難しい。アメリカで行われたサーベイ調査では、男性よりも女性の方が候補者になりたいとそもそも思わないこと、男性と同様の職歴や資格を持っていても

当選できる確率を低く見積もること、また、弁護士や党員などの「政治家予備軍」においても女性は男性よりも数が少ないことが示されている。さらに、政党リーダーによる候補者公認において女性候補者を選びにくいことが、スペインを対象とした研究で判明している。

第3に、当選した場合でも、政党のリーダーに上り詰めることは難しい。女性が党首などのリーダー職に就けるのは、「火中の栗を拾う」がごとく、その政党が危機に直面している状況である傾向が先進国比較研究により指摘されている。また、カナダの研究では、女性の政党リーダーの方が解任されやすいという、ガラスの天井ならぬ「ガラスの崖」の存在も指摘されている。

では、どのような解決策があるのだろうか。すでによく知られているのは、選挙制度における比例代表制と女性議員枠(クォータ)の導入である。クォータ制に関しては、いったん女性議員が増加すると、この制度が撤廃されたあとでも女性議員の割合は高止まりすることがインドの研究で示されている。最近の政治学研究が示唆するもう一つの視点は、ロールモデルの存在である。アメリカなどを対象とした研究では、優れた女性政治リーダーの増加や活躍により、政治家を目指す若い女性が増えることや、女性政治家のパフォーマンスが向上することが指摘されている。こうした知見は、日本のジェンダーと政治をめぐる状況を考える際にも有用であろう。

政治学

Gender X



心理学におけるジェンダー研究

宮本百合

研究主幹



心理学におけるジェンダーの研究は多岐にわたる。本論では、男女間の不平等を生み出し、その維持に関わる要因として盛んに研究されてきた、①性差別主義(セクシズム)と、②ジェンダー・ステレオタイプに関わる研究の歴史と動向について、主に社会心理学の研究に焦点を当てて簡単に紹介する。

男女間の不平等を支持する態度は、性差別主義と呼ばれ、様々な形で検証されてきた。1970年代から研究されてきた古典的な形の性差別主義は、「(社会的に地位の高い)仕事は男性が行い、女性は家事と子育てに専念すべきだ」というような、伝統的性役割態度である。伝統的性役割態度は、差別的であることが明白なため、欧米だけでなく、日本でも近年は減少傾向にある。

しかしその一方で、一見それとはわかりにくい形で性差別主義が根強く残っていることも示唆されてきた。例えば、「男性は、女性を養うためには犠牲を払うべきだ」「女性には、ほとんどの男性にはない純潔性がある」というような一見、女性に対してポジティブな好意的差別主義が、女性を男性より劣る存在だと考えるネガティブな敵意的差別主義と共存していることが実証的に示されてきた。好意的差別主義は、伝統的性役割に沿った女性に対しては一見好意的であるものの、女性を社会的に低い地位に置くものであり、また伝統的性役割に沿わない女性に対する敵意と表裏一体であるため、男女間の不平等を支える要因となっていることが指摘されている。

また、社会の中には、男性や女性という社会集団を、特定の属性や役割行動などに過度に単純化して結びつけるジェンダー・ステレオタイプが流布している。これらの多くは、伝統的性役割を反映する形で形成されてきたと考えられている。

1960年代から1970年代にかけて多くなされた性格特性についてのジェンダー・ステレオタイプの研究によると、男性を主体性、独立、競争などの特性に結びつけ、女性を協調性、配慮、従順などの特性に結びつけるジェンダー・ステレオタイプが多くの国に存

在する。このような女性のステレオタイプが、リーダーのイメージと適合しないことが、リーダーの男女格差に影響するといわれている。

リーダーのイメージとの不適合性は、女性自身のリーダーになる動機づけや効力感を低下させることに加えて、女性リーダーに対する偏見や差別につながることを示されている。例えば、競争的で独立した女性は、同じように競争的で独立した男性に比べて、極端に支配的であると考えられ、反発を招くことが実験で示されている。

ステレオタイプを検証する手法も発展を遂げてきた。評定尺度などを用いた明示的な測定方法に加えて、1990年代頃からは反応時間などを用いた暗黙的な測定方法も開発されてきた。これらの研究で明らかにされてきたのは、本人が意識しなくても保持されているステレオタイプがあり、一旦形成されたステレオタイプは自動的に活性化するために、意識しないうちに偏見や差別につながる可能性があるということである。

このようなステレオタイプや偏見は減らすことができるのだろうか。近年、ステレオタイプや偏見の存在や問題を示すだけでなく、それらのバイアスを減らす介入実験を行い、その効果を実証的に検証する研究が増えてきている。そこでは色々な介入方法が提唱されているが、各自が意識しないうちに持っているバイアスに気づくことでバイアスを減らす動機を高めることや、バイアスを減らすための具体的な方法(ステレオタイプに反する事例を考える、他の集団の人の視点に立つなど)を学び、繰り返し練習することの重要性などが指摘されている。

今後、本プロジェクトを通じて、心理学分野におけるこのような研究とそこから得られるインプリケーションについて詳しく紹介していきたい。

心理学

Gender X



社会学におけるジェンダー研究

竹ノ下弘久

研究主幹



本論では、主に社会学の立場からのジェンダー研究について、筆者が専門とする社会階層論の立場から、男女間の不平等に関する研究を中心に紹介しよう。社会階層論は、家族、学校教育、労働市場という3つの集団、制度に注目し、こうした集団や制度の中で生み出された地位を移動する中で不平等が生じると考える。例えば、家族的背景と教育機会の不平等、学校から労働市場への移行、労働市場参入後の職業移動が、分析・検討されてきた。

社会階層論は、1970年代までは男性を中心に格差・不平等について分析してきた。そこでは、家族・世帯が分析の単位とされ、男性が稼ぎ手役割を担い、女性が家事・育児を担うという性別役割分業を前提としてきた。このような前提から、男性世帯主を中心に形成される不平等を分析することで、社会全体の不平等の動向を把握することができると、社会階層論は考えてきた。

実際、社会階層論が長年関心を持ってきた親子間での職業的地位の結びつき（世代間での地位継承、世代間移動）と機会の不平等に関する研究も、1970年代までは、父親の職業と息子の職業との関連とその時代に伴う変化が、大きく検討されてきた。

こうした社会階層論が有する男性中心的な視点は批判され、女性を対象とする研究や男女間の格差・不平等に注目する研究が行われるようになった。社会階層論の男女間不平等の研究は、教育達成と労働市場の2つに区分できる。

教育機会の男女格差の研究は、格差のトレンドと形成メカニズムを明らかにしてきた。親が家庭内の資源を男子に優先的に配分する背景に、性別役割分業がある。男性は稼ぎ手役割を担い、継続的に就労するため、より高い学歴を達成することで多くの賃金を得ることができる。他方で、女性は家事・育児を担うことが期待され、出産や子育てにより仕事を辞める可能性がある。そのため女性は、男性ほど学歴を労働市場で活用することができない。

また、女性の高等教育への進学が、将来の家庭生活への準備と捉えられ、以前は2年制の短期大学が女子向けの高等教育機関と位置づけられ、語学や文学といった人文系の専攻分野が多く設置されていた。

近年は短期大学への進学者は減少傾向にあり、4年制大学に進学する女性も増加した。とはいえ、大学の専攻分野では男女間の相違は大きく、理工系分野を志望する女性は非常に少ない。

労働市場における男女の不平等については、様々な観点から研究が行われてきた。出産・育児期における女性の就労率が低い時代には、女性の労働市場参加が注目され、出産・育児期の女性の離職と、育児期後の再就職について分析されてきた。

育児期後の再就職で、女性はパート労働をはじめとする非正規雇用の仕事に就くことが多く、男女の不平等を正規雇用と非正規雇用との格差と関連づけて行う研究も多い。政府も、労働市場における男女不平等の是正に向けて、1986年には男女雇用機会均等法を、1992年には育児休業法を施行した。

こうした中、政府レベルや企業レベルでの女性の就労支援の取り組みが、現実の女性の就労や男女不平等の是正にもたらす影響についても研究が行われている。労働市場における男女格差は、国際比較という点からも検討され、日本は先進国の中で男女格差のもっとも大きな国であることが明らかにされている。とりわけ、人的資本形成をめぐる諸制度が、労働市場の男女不平等の重要な要因であると指摘されている。

以上、簡潔に社会階層論から見たジェンダー研究を概観してきたが、今後も筆者は、社会学におけるジェンダー研究の動向を発信していきたい。



経済学におけるジェンダー研究

奥山陽子

主席研究員



「男女賃金格差の原因は?」「なぜリーダー職には男性が多いのか?」「女性リーダーが増えると、何が変わるのか?」「逆になぜ看護師や保育士などには男性が少ないのか?」「女性のエンパワーメントと経済成長の関係は?」

ジェンダー（男女の社会的性差）によって社会経済的状态に差が生まれる状況（ここでは「ジェンダー格差」と呼ぶ）は多岐にわたる。こうしたジェンダー格差に焦点を当てた研究群は、経済学でも近年存在感を増している。

もちろんこれまでも、経済学の各分野の中では、ジェンダー格差に関わる理論・実証研究が蓄積されてきた。例えば、女性の労働参加の決定要因や、男女賃金格差の背景、労働市場における男女差別の構造を明らかにする研究群（労働経済学、経済史）、男女の進学率差や専攻の選択差の背景を追究する研究群（教育の経済学）、政治参加の男女均衡化が公共政策に与える影響を分析する研究群（政治経済学）、女性のエンパワーメントと経済発展について論じる研究群（開発経済学、マクロ経済学）、男女役割規範が生じるメカニズムを解明する研究群（経済史、ゲーム理論）などだ。これら各分野での蓄積は、ジェンダー格差を対象とする研究群にとっての「縦糸」だ。

そうした縦糸に、近年欧米では一本の「横糸」が通されつつある。Gender Economics（ここでは「ジェンダー経済学」と訳す）だ。例えば、2020年には北米で権威ある全米経済研究所（NBER）に研究所史上初めて、分野を横断したGender Economicsグループが新設された。

その背景には①SDGs（持続可能な開発目標）や#Me Too運動などをきっかけに、ジェンダー格差に対する世界的な関心が高まったこと、②欧米の経済学界内でのジェンダー格差解消の取り組み、そしてそれらに後押しされながら③経済学においてもジェンダー格差を包括的に議論する必要性が一段と高まったこと、などが挙げられよう。

ジェンダー経済学の知見のひとつは「ジェンダー格差と、非効率的な資源配分は、しばしば表裏一体」ということだ。

ここで「効率的」とは、今私たちが手にしている資源（モノ、カネ、時間、能力など）、各人の好み（選好）、そして制度（ルール）のもとで、もっともよい資源の配分——適材適所——ができていない状態のことを指す。逆に非効率とは、限りあるモノ、カネ、時間、能力を上手く使えていない「モッタイナイ」状態である。

例えば、ある職種で「女性が辞めやすく、男性ばかりになる」のは、非効率な長時間労働が一因であることもある。これでは適材適所ならず、モッタイナイ。働き方を見直すことで、その道に秀でた男女がともに働き続けることができれば、ジェンダー格差は解消され、効率性も上がる。

このようにジェンダー格差の存在はしばしば、社会に潜む「モッタイナイ」状態の目印だ。この目印をたよりに、ジェンダー経済学は、「効率的な資源配分ができていない市場や制度、慣習」の構造を詳らかにする。そして政策介入や制度の再デザインによって、格差を解消しながら効率性を高められないかどうか、検討する。

以上を踏まえ、本プロジェクトでは、主に諸外国を分析対象とした実証ジェンダー経済学研究群を紹介する。紹介を通じて、その結論のみならず、問いの立て方や、結論に至るまでの道筋を理解する。また諸外国の、税務データを中心とした政府統計の活用から学ぶことも多かるう。

そしてささやかながら、日本でのジェンダー格差の議論に役立つことができれば幸いである。

..... Gender X

..... Gender X

社会学

経済学

Introducing Members



プログラムメンバー紹介

尾野嘉邦

Yoshikuni Ono

◆ 研究主幹



東京大学法学部卒業後、東京大学大学院法学政治学研究科修士課程を経て、ミシガン大学よりPh.D. (Political Science) を取得。国際大学大学院国際関係学研究科講師、東北大学大学院法学研究科准教授・教授を経て、2020年9月より現職（早稲田大学政治経済学術院教授）に至る。現在、経済産業研究所 (RIETI) ファカルティ・フェローを兼任。日本認知心理学会優秀発表賞 (2021年)、日本選挙学会優秀報告賞 (2019年) などを受賞。政治学を専門とし、有権者の投票行動におけるジェンダー・ステレオタイプの影響などについて、実験的手法を用いた研究を行っている。最近の主要業績として、以下が挙げられる。

Ono, Y., & Zilis, M. A. (2022). Ascriptive Characteristics and Perceptions of Impropriety in the Rule of Law: Race, Gender, and Public Assessments of Whether Judges Can Be Impartial. *American Journal of Political Science*, 66 (1), 43-58.
森田・尾野 (2021) 「裁判員に来てもらうにはどうすればよいだろうか?」『法律時報』93巻9号、85-92。
Burden, B. C., & Ono, Y. (2020). Ignorance is Bliss? Age, Misinformation, and Support for Women's Representation. *Public Opinion Quarterly*, 84 (4), 838-899.
Ono, Y., & Yamada, M. (2020). Do Voters Prefer Gender Stereotypic Candidates? Evidence from a Conjoint Survey Experiment in Japan. *Political Science Research and Methods*, 8 (3), 477-492.

email: onoy@waseda.jp

web: <https://researchmap.jp/7000006996>



粕谷祐子

Yuko Kasuya

◆ 研究主幹



慶應義塾大学法学部卒業後、東京大学大学院法学政治学研究科博士課程単位取得退学を経て、カリフォルニア大学サンディエゴ校よりPh.D. (International Affairs) を取得。日本学術振興会 (PD)、上智大学非常勤講師、慶應義塾大学法学部政治学科講師、准教授を経て2004年より同教授。フルブライト奨学生、安倍フェロー、世界政治学会副会長、比較政治学会副会長、V-Dem East Asia Center代表などを歴任。政治学、特に比較政治学分野における政党や選挙などの政治制度研究、東南アジア研究、体制変動研究などを行っている。最近の主要業績として、以下が挙げられる。

粕谷祐子 (編) 『アジアの脱植民地化と体制変動——民主制と独裁の歴史的起源』白水社、2022年。
Kasuya, Y., & Reilly, B. (2022). The Shift to Consensus Democracy and Limits of Institutional Design in Asia. *The Pacific Review*, (online first).

Higashijima, M., & Kasuya, Y. (2022). The Perils of Parliamentarism: Executive Selection Systems and Transitions to Democracy from Electoral Authoritarianism. *Studies in Comparative International Development*, (online first).

Kasuya, Y., & Mori, K. (2021). Re-examining thresholds of continuous democracy measures. *Contemporary Politics*, (online first).

email: ykasuya@keio.jp

web: <https://researchmap.jp/read0121497>



宮本百合

Yuri Miyamoto

◆ 研究主幹



京都大学総合人間学部卒業後、京都大学人間・環境学研究科修士課程を経て、ミシガン大学にてPh.D. (Psychology) を取得。日本学術振興会特別研究員 (PD)、ウィスコンシン大学マディソン校心理学部助教授・准教授・教授を経て、2020年9月より現職（一橋大学大学院社会学研究科教授）。*Social Psychological and Personality Science* の副編集長、社会心理学の国際学術誌 (*Psychological Science*, *Journal of Personality and Social Psychology*) などの編集委員を歴任。日本心理学会国際奨励賞 (2018年) などを受賞。社会・文化心理学を専門とし、実験的手法や大規模社会調査を通じて、社会・文化的文脈が認知・感情・健康に与える影響を検証している。文化、社会階層、ジェンダーなどが、心理や健康に与える影響について扱った最近の主要業績として、以下が挙げられる。

Miyamoto, Y., & Ryff, C. D. (2021). Culture and health: Recent developments and future directions. *Japanese Psychological Research*, (online first).

Miyamoto, Y., et al. (2018). Culture and social hierarchy: Self-and other-oriented correlates of socioeconomic status across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 115 (3), 427-445.

email: y.miyamoto@r.hit-u.ac.jp

web: <https://researchmap.jp/miyamotoy>



竹ノ下弘久

Hirohisa Takenoshita

◆ 研究主幹



慶應義塾大学文学部を卒業後、慶應義塾大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学。修士(社会学)。日本学術振興会特別研究員、静岡大学人文学部助教授・准教授、上智大学総合人間科学部准教授・教授を経て、現職(慶應義塾大学法学部教授)に至る。日本社会学会研究奨励賞(論文の部)を受賞(2008年)。社会学における社会階層論を専門とし、その中でジェンダーの不平等や移民をめぐる不平等について研究する。最近の主要業績として、以下が挙げられる。

竹ノ下・長南・永吉(2021)「移民の家族と日本社会への統合——家族形成と配偶者の国籍に注目して」永吉希久子編『日本の移民統合——全国調査から見る現況と障壁』明石書店、111-139。
竹ノ下・田上(2020)「管理職昇進をめぐる男女間不平等と国際比較——労働市場と福祉国家」『日本労働研究雑誌』725号、57-68。

Takenoshita, H. (2020). The Gender Wage Gap in Four Asian Countries: Japan, Singapore, South Korea, and Taiwan. In Matsuda, S. (Eds.), *Low Fertility in Advanced Asian Economies*. Springer Briefs in Population Studies (pp. 41-59). Singapore: Springer.

Takenoshita, H. (2015). Who Succeeds in Self-Employment? The Role of Family, Gender, and Labor Market Structures. In Tarohmaru H. (Ed.), *Labor Markets, Gender and Social Stratification in East Asia* (pp.177-205). Leiden: Brill.

email: thiro0406@keio.jp

web: <https://researchmap.jp/read0140886>



奥山陽子

Yoko Okuyama

◆ 主席研究員



東京大学経済学部卒業後、東京大学大学院経済学研究科修士課程を経て、イェール大学Ph.D. (Economics)。2020年9月より現職(スウェーデン・ウプサラ大学経済学部助教授)。現在、ウプサラ労働経済学研究センター(Uppsala Center for Labor Studies)およびウプサラ大学財政研究センター(Uppsala Center for Fiscal Studies)のアフィリエイトリサーチャー、東京大学政策評価研究教育センターの招聘研究員を兼任。政治経済学・労働経済学の実証研究を専門とし、特に政治・経済活動においてジェンダー格差が生じる過程の歴史的な分析と、政策的解決に関心をおく。Okuyama, Y. (2021). Empowering Women Through Radio: Evidence from Occupied Japan (査読中)では、歴史定量データを取集・分析し、日本の初の女性参政権行使の際に、ラジオ番組によるエンパワーメントが有意な役割を果たしたことを実証した。

以下で、一般向けにその内容を紹介した。奥山陽子「ラジオ番組が後押しに、75年前の女性の政治参加」『東洋経済』2021年3月20日号。

また2020・21年度の2年間、日本評論社の隔月刊誌『経済セミナー』『海外論文サーベイ』コーナーにて、海外の経済学界におけるジェンダー関連研究のサーベイ執筆を担当し、「女性議員比率引き上げを目指す——クオータ導入の意外な効果」「男女規範は思い込み?」「男女格差を大きく感じている人ほど、ジェンダー政策を支持するのか?」「男女賃金格差に潜む、在宅勤務のコスト」を紹介した。

email: yoko.okuyama@nek.uu.se

website: <https://www.okuyamayoko.com/>



参考文献

● 政治学分野

Hessami, Z., & da Fonseca, M. L. (2020). Female political representation and substantive effects on policies: A literature review. *European Journal of Political Economy*, 63, 101896.

Ladam, C., Harden, J. J., & Windett, J. H. (2018). Prominent Role Models: High-Profile Female Politicians and the Emergence of Women as Candidates for Public Office. *American Journal of Political Science*, 62(2), 369-381.

Lawless, J. L., & Fox, R. L. (2010). *It still takes a candidate: Why women don't run for office*. New York: Cambridge University Press.

O'Brien, D. Z. (2015). Rising to the top: Gender, political performance, and party leadership in parliamentary democracies. *American Journal of Political Science*, 59(4), 1022-1039.

O'Neill, B., Pruyssers, S., & Stewart, D. K. (2021). Glass cliffs or partisan pressure? Examining gender and party leader tenures and exits. *Political Studies*, 69(2), 257-277.

Teele, D. L., Kalla, J., & Rosenbluth, F. (2018). The ties that double bind: social roles and women's underrepresentation in politics. *American Political Science Review*, 112(3), 525-541.

● 心理学分野

Devine, P. G., Forscher, P. S., Cox, W. T., Kaatz, A., Sheridan, J., & Carnes, M. (2017). A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEM departments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 211-215.

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.

Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.

Hoyt, C. L., & Murphy, S. E. (2016). Managing to clear the air: Stereotype threat, women, and leadership. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 387-399.

Mallett, R. K., & Monteith, M. J. (Eds.). (2019). *Confronting prejudice and discrimination: The science of changing minds and behaviors*. Cambridge, MA: Academic Press.

Rudman, L. A., & Kilianski, S. E. (2000). Implicit and explicit attitudes toward female authority. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(11), 1315-1328.

Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165-179.

Spence, J. T., Helmreich, R., & Stapp, J. (1975). Ratings of self and peers on sex role attributes and their relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(1), 29-39.

Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). *Measuring sex stereotypes: A multinational study* (Rev. ed.). Newbury Park, CA: Sage Publications.

● 社会学分野

Blossfeld, H.-P. & Hofmeister, H. A. (2006). *Globalization, Uncertainty and Women's Careers: An International Comparison*. Cheltenham: Edward Elgar.

Brinton, M. C. (1993). *Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan*. Berkeley: University of California Press.

Buchmann, C., Diprete, T. A., & McDaniel, A. (2008). Gender Inequalities in Education. *Annual Review of Sociology*, 34, 319-337.

Erikson, R., & Goldthorpe, J. H. (1992). *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Oxford University Press.

Estevéz-Abe, M. (2006). Gendering the Varieties of Capitalism: A Study of Occupational Segregation by Sex in Advanced Industrial Societies. *World Politics*, 59(1), 142-175.

Goldin, C. (1990). *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. Oxford: Oxford University Press.

Shavit, Y. (2007). *Stratification in Higher Education: A Comparative Study*. Stanford: Stanford University Press.

Xie, Y., Fang, M., & Shauman, K. (2015). STEM Education. *Annual Review of Sociology*, 41, 331-357.

● 経済学分野

Akerlof, G. A., & Rachel, E. K. (2000). Economics and Identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753.

Altonji, J. G., & Blank, R. M. (1999). Race and Gender in the Labour Market. In Ashenfelter, O., & Card, D. (Ed.). *Handbook of Labor Economics*. vol. 3C (pp. 3143-3259). Amsterdam: North-Holland.

Bau, N., & Fernández, R. (2021). The Family as a Social Institution. NBER working paper series.

Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. In Ashenfelter, O., & Card, D. (Ed.). *Handbook of Labor Economics*. vol. 4B (pp. 1543-1590). Amsterdam: North-Holland.

Duflo, E. (2012). Women Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051-1079.

Dustmann, (2005). The Assessment: Gender and the Life Cycle. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 325-339.

Giuliano, P. (2017). Gender: A historical perspective. In Averett, S. L., Argys, L. M., & Hoffman, S. D. (Ed.). *The Oxford Handbook of Women and the Economy*.

Giuliano, P., & Nunn, N. (2021). Understanding Cultural Persistence and Change. *The Review of Economic Studies*, 88(4), 1541-1581.

Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.

Khan, S., & Ginther, D. (2017). Women and STEM. NBER working paper series.

Jayachandran, S. (2021). Social Norms as a Barrier to Women's Employment in Developing Countries. *IMF Economic Review* 69, 576-595.

Sevilla, A. (2020). Gender Economics: an Assessment. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(4), 725-742.



東京財団政策研究所
THE TOKYO FOUNDATION FOR POLICY RESEARCH

2022年3月発行

【発行元】

公益財団法人東京財団政策研究所

〒106-6234

東京都港区六本木3-2-1

六本木グランドタワー 34階

TEL: 03-5797-8403

<https://www.tkfd.or.jp>

info@tkfd.or.jp



編集・制作：慶應義塾大学出版会株式会社

