

# ジェンダー・ハラスメントが達成動機に及ぼす効果<sup>1)</sup>

—地方公務員の女性を対象として—

小林 敦子\*

## The Effect of Gender Harassment on Work Achievement Motives

Atsuko KOBAYASHI

Many previous studies on sexual or gender harassment have indicated that female victims suffer negative effects depending on the degree of the harassment that they have experienced, and that harassment has a negative effect on their well-being. The present study examined the model in which egalitarian attitudes towards sex roles either facilitated, or did not facilitate the perception of gender harassment, and tested the relationship between the perception of harassment and the enhancement of achievement motive in female victims. Respondents were 137 adult Japanese women working in public organizations in Saitama Prefecture. The results of hierarchical multiple regression analysis revealed that female workers who had an egalitarian attitude toward sex roles were apt to perceive gender harassment, and that women who did not perceive gender harassment were apt to enhance the competitive achievement motive.

**key words:** gender harassment, achievement motive, egalitarian attitude toward sex roles, sexual harassment

### 問 題

#### 地方公務員女性を取り巻く問題

地方公務員に占める女性の割合は平成15年で36.9% (内閣府男女共同参画局, 2008a) である。しかし、地方公務員における女性の管理職に占める割合は非常に小さい。都道府県では5.1%, 政令指定都市では7.7%, 市区では8.7%, 町村では8.3%ある (内閣府男女共同参画局, 2008b)。企業規模100人以上の民間企業における管理的職業従事者数の女性割合は9.7% (粕谷, 2006) であるが、この割合と比較しても小さい。一般的に公務員の職場は、昇進・昇給といった制度に男女差がなく、特に市町村

職員においては職住近接者が多いため、多くの民間企業と比較して家事・育児を両立しやすい、女性の働きやすい職場とみなされている。それにもかかわらず、組織の政策決定の場への進出に、男女間で極端なアンバランスが生じている。地方自治体の政策決定の場への女性の進出は、民間企業と比較しても進んでいない。

21世紀職業財団(1993)は、働く女性は“女には仕事はわからない”、“女にしては上出来”“女らしくしろ”などと、常に言われ続けている現状を報告している。そして、これらの性に関する不快な言動は、少なからず女性の就業意欲を低下させ、能力の阻害を引き起こすと指摘している。また、宗方(2001)に

\* 日本大学大学院総合社会情報研究科  
Graduate School of Social and Cultural Sciences, Nihon University

<sup>1)</sup> 本論文は、平成16年度日本大学大学院総合社会情報研究科に提出した修士論文に基づくものである。論文作成にあたり、日本大学大学院総合社会情報研究科准教授田中堅一郎先生にご指導をいただきました。深く感謝申し上げます。

においても、女性を対等なパートナーと認めないこのような行為は、職場におけるジェンダー・ハラスメントとみなされ、女性たちのやる気を削ぐものであると指摘している。このようなジェンダー・ハラスメントを受ける女性は、男女の構成比の偏りが小さい地方公務員の組織であっても決して少なくない(小林, 2006)。

以上の点から、本研究では地方公務員の女性がかかるジェンダー・ハラスメントに焦点を絞り、それを経験する女性にどのような影響を与えるか検討する。

### ジェンダー・ハラスメントの定義

ジェンダー・ハラスメントは、Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow (1995) によれば、“最も一般的に報告されている性に関わる不快な行動であり、敵意を含んだ、不快な、女性蔑視の態度を伝達する言語的、身体的、象徴的行動から成り立つ”と定義され、セクシュアル・ハラスメントの一形態として位置づけられている。これは心理学研究におけるジェンダー・ハラスメントの有力な定義である。ジェンダー・ハラスメントを扱った研究の多くは、この定義に基づいて検討されている(例えば、Berdahl, 2007; Magley, Hulin, Fitzgerald, & DeNardo, 1999)。日本においてもジェンダー・ハラスメントは、セクシュアル・ハラスメントの一形態として検討されることが多い。田中(1997)は、Fitzgerald (1990) の分類を参考に、セクシュアル・ハラスメントに該当すると看做されやすい行為 20 項目を取り上げている。その中で、“ジェンダー・ハラスメント：通例化した性差別的な見解や行動に関する項目”として、“職場に女性のヌード写真”，“個人的な性体験をたずねる”，“未婚か結婚(離婚)したかたずねる”といった 7 項目を採用し、検討している。

他方で、ジェンダー・ハラスメントと他のセクシュアル・ハラスメント項目との関連については現在も議論が継続している。例えば、Pryor & Fitzgerald (2002) は、ジェンダー・ハラスメントは性的な目的に基づいた行動ではなく、むしろ性差別論者の行動や女性を攻撃したり貶めたりする行動で構成されていると述べている。佐野・宗方(1999)では、性的なハラスメントであるセクシュアル・ハラスメントと、ジェンダーに基づくハラスメントであるジェンダー・ハラスメントは関連あるものとし

ながらも、両者を分離して実態把握する必要性を述べている。そして、そのためには、ジェンダー・ハラスメントについて十分な項目数が必要と考え、“‘男(女)のくせに女(男)みたい’などの発言”，“‘この仕事は女性には無理’，‘この仕事の担当は男性がいい’などの発言”，“男性は姓で呼ぶのに、女性を名(例；○子さん，○○ちゃんなど)で呼ぶ”，などの 9 項目をジェンダー・ハラスメントとして採用している。

### 本研究におけるジェンダー・ハラスメントの定義

本研究では、佐野・宗方(1999)を踏まえ、社会的性に関連する言動であるジェンダー・ハラスメントと、性的な欲求に関連するセクシュアル・ハラスメントを分離して捉え、ジェンダー・ハラスメントを“固定的な性役割を他者に期待する言動”と定義する。性役割とは、“男であれば○○，女であれば○○”というように、男あるいは女という性別に対して社会的・文化的に期待される役割である。この定義に基づいて項目を作成し、検討を試みることにする。なお、この定義では、ハラスメントの対象は女性に限定されない。また、加害者も男性とは限らない。しかしながら本研究では、研究の対象を男女両方からの女性に対するジェンダー・ハラスメントに限定した。その理由は、職場の中で発生する女性に対するジェンダー・ハラスメントは、仕事人としての女性の価値を低く見積もる行為であり、これによる女性勤労者への悪影響が確認されているため(Lim & Cortina, 2005; Parker & Griffin, 2002) である。

### ジェンダー・ハラスメントが女性の職務行動に及ぼす影響

セクシュアル・ハラスメントは女性の職務満足や健康状態に悪影響を及ぼすことが確認されている(Hulin, Fitzgerald, & Drasgow, 1996)。しかし、ジェンダー・ハラスメントに焦点を絞り、その影響を調査した研究は極めて少ない。その中で、いくつかの先行研究ではジェンダー・ハラスメントを受けることが働く女性に悪影響を及ぼすことが確認されている。

例えば、Lim & Cortina (2005) は、ジェンダー・ハラスメントを受けることが、女性のストレスを高め、職務満足を低下させると述べている。また、Parker & Griffin (2002) は、伝統的に男性的役割が

期待される職場として、イギリスの警察組織を取り上げ、そこに勤務する女性を対象に、ジェンダー・ハラスメントの職務行動への影響を調べている。この研究において、女性特有の職務行動として“あなたは、同僚の2倍働かないといけないと感じる”、“言われたことには、すべて‘はい’と答えないといいけないと感じている”といった項目で構成されている“過大な職務遂行要求(overperformance demands)”尺度を独自に開発した。過大な職務遂行要求とは、“職場で受け容れられ承認されるために、過大な職務遂行が必要だと感じる個人の知覚”(Parker & Griffin, 2002)である。女性がジェンダー・ハラスメントを受けることによって、この過大な職務要求が引き起こされ、結果的に精神的苦痛を高めることを確認している。そしてさらに、このような苦痛をもたらされても、多くの女性がジェンダー・ハラスメントを自分にとって害のあるものと認識していない可能性について述べている。

### 仮 説

セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントを受けた女性が、実際に不快に感じるかどうかについては、個人差がある(例えば、Gutek, 1983; Rotundo *et al.*, 2001)。また、ハラスメントに該当する行為であるか否かの認知にも個人差があるだろう。中でもジェンダー・ハラスメントは、“グレー・ゾーン”と呼ばれているように行為者にはハラスメントであるという自覚が全くなかったり、受け手の不快感もさまざまであったりする(宗方, 2001)。本研究におけるジェンダー・ハラスメントは、“固定的な性役割を他者に期待する言動”であるため、当該行為を経験した女性はその行為をジェンダー・ハラスメントと捉えるか否かは、その女性の性役割態度によるものと考えられる。また、田中(1997)は、セクシュアル・ハラスメントに対する評定と、評定者の平等主義的性役割態度との関連を検討している。平等主義的性役割態度とは、“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”である(鈴木, 1994)。具体的には、“主婦が仕事を持つと、家族の負担が重くなるのでよくない”“娘は将来主婦に、息子は職業人になることを想定して育てるべきである”などの項目からなる尺度である。この結果、セクシュアル・ハラスメント

となりうる行為のうち“日ごろよくありがちな軽率な行為”については、平等主義的な性役割態度が高い者が低い者より、より“許されない”、“深刻な”と評定していると報告している。したがって、平等主義的性役割態度がジェンダー・ハラスメントの認知を促していると推測される。ここで検証される仮説は次のとおりである。

仮説1: 平等主義的性役割態度が高い女性は、ジェンダー・ハラスメントを認知しやすいであろう。

次に、ジェンダー・ハラスメントの悪影響は、受けた行為をジェンダー・ハラスメントと命名することから生じるのか、あるいは経験それ自体が悪影響を及ぼすのかといった問題がある。Magley, Hulin, Fitzgerald, & DeNardo (1999) は、このようなラベリング効果の観点からセクシュアル・ハラスメントの影響を検討した。職場でセクシュアル・ハラスメントをどの程度受けたか、受けた行為をセクシュアル・ハラスメントとラベリングしたかどうかを測定し、これらが被害女性の心理的側面にどの程度影響を与えるかを、3つの異なる組織において検討した。この結果、セクシュアル・ハラスメントは、それをセクシュアル・ハラスメントと捉えていなくても、受けた経験が影響をもたらしていることが示された。Munson, Miner, & Hulin (2001) もこの結果を追試により確認している。なお、Magley *et al.* (1999) では、セクシュアル・ハラスメントに該当する行為を受けた頻度が高いにもかかわらず、当該行為をラベリングしなかった女性回答者が、最もネガティブな心理学的兆候(職場や職務での引きこもり、PTSDの兆候、抑うつ状態)を示した。以上からセクシュアル・ハラスメントでは経験そのものに効果があり、ラベリング効果はないといえる。それでは、ジェンダー・ハラスメントでは、ラベリング効果は見られるのだろうか。

Parker & Griffin (2002) は、ジェンダー・ハラスメントを受ける女性は、過大な職務遂行要求が生じやすいことを示している。その発生原因としていくつかの理論を援用している。そのひとつに衡平理論を用いた説明がある。衡平理論(Adams, 1965)によれば、貢献に対する報酬の率が他人よりも低いと感じる場合、貢献することを控えることによって不衡平を是正する。一方で、同じ報酬を得ようと投入量

(インプット)を増やすこともある。これを職場に当てはめると、自分の仕事量に比べ評価が低いと知覚した場合、仕事量を控えて不均衡を是正することもあれば、仕事量を増やして評価を高めようとするところもあるだろう。Parker & Griffin (2002) は、この理論に基づき、女性は同僚の男性と同じように仕事をしていると認知していても、周囲から女性が行う仕事の価値を低く見積もられると、男性と同等な評価を受けようとして過大な職務遂行要求を生じさせると述べている。しかし、一方で、Parker & Griffin (2002) は、女性は女性が受ける冗談やからかいを、自分を支援しない態度であるとか、女性蔑視の表れといったような自分にとって害のあるものと認識していない可能性があることを確認している。これは、女性が受ける種々のジェンダー・ハラスメントを女性自身が必ずしも行為者の女性に対する偏見による行為と認知していないことを意味している。

これらの先行研究から、本研究では、職場における女性の仕事の価値を低く見積もる行為であるジェンダー・ハラスメントを受けても、女性がそれを女性に対する偏見に基づいた行為であると認知していないことが、女性の仕事への態度に影響を与えるというに観点に立った。

日本の職場では、男性と違って女性の仕事は周縁的・庶務的なものに特化している。これを示唆するものとして、地方公務員の職場における女性の仕事の内容について、片山(2000)は次のように述べている。“地方公務員の職場では、男性職員と女性職員の扱われ方に著しい違いがあり、男女は同じように定期的に職場を移りながらも、男性は人事異動をとおして多種多様な仕事を経験し、幅広い知識と人的ネットワークを獲得するのに対し、女性はどこの職場に配属されても常に庶務的業務を担当させられ、その結果、頗る庶務業務には精通していても他の業務は未経験である。(p. 12)”

昨今では、男女共同参画社会に向けて、多くの自治体で自らの組織を点検する動きが見られるようになってきた。しかし、熊沢(2000)は、就労女性に対する直接的な差別は減少してきているものの、男女適性論に基づいた職務役割の性別による固定化が職場の中に依然存在しており、間接的な差別は根強く残っていると指摘する。

地方公務員の女性の置かれている状況も急激には

変化していないものとする。地方公務員は、男女が同じ給与体系の中で仕事をしていても、多くの女性は伝統的に女性の仕事とされている庶務的・周縁的な役割を担い、それに対して多くの男性は職場で重要とされる、注目を浴びる基幹的役割を担っている。

以上の観点から、次のことが推測できる。まず、ジェンダー・ハラスメントを受けても、それを女性への偏見による行為であると認知していない女性は、女性の仕事の価値を低く評価される行為を女性一般への偏見と捉えず、女性の仕事の価値は低いという価値観を受け容れるだろう。つまり衡平理論の用語を用いるならば、彼女らは男性よりも自分の貢献や努力(=インプット)を小さく知覚するが、給料(=アウトカム)は男性と同じ水準にあるので、前述のような性別で固定化された職域の中で、他の女性たちと競争することになるだろう。

これに対し、ジェンダー・ハラスメントを受け、それをジェンダー・ハラスメントと認知している女性は、自分に対する低い評価の原因を自分の能力に帰属せず、行為者の偏見といった外部に帰属していると考えられる。このことから、働く女性が男性と同等のインプットを知覚し、給料(=アウトカム)も同等であれば、彼女たちは他の女性と競って女性に期待される気配り・気働きといった役割を遂行することはないと考えられる。

堀野・森(1991)は、達成動機を多角的に捉えるにあたり2側面から取り上げることを試みている。1つは、“他者をしのぎ、他者に勝つことで社会から評価されることを目指す”競争的達成動機である。職場においては、他の社員よりも高い営業成績を挙げるなど、優劣が明確な評価基準のもとで達成感を得るものであるだろう。もうひとつは、“他者・社会の評価にとらわれず、自分なりの達成基準への到達を目指す”自己充實的達成動機である。例えば、前田(2008)は能力と意欲のある公務員になるために、“ひとつひとつの仕事に公務の仕事としての意味を見つけ、達成感を持つこと”、“仕事を通して自分の能力を高めること”、“小さくても語れるものを持つこと”などの重要性を指摘しているが、これらは自己充實的達成動機に相当するだろう。

したがって、次の仮説が導かれる。

仮説2A: ジェンダー・ハラスメントに該当する

行為を受けても、被害者である女性がそれを「ジェンダー・ハラスメント」と認知しない場合、競争的達成動機を高めるであろう。

ジェンダー・ハラスメントを受けても、それを女性への偏見による行為と認知していない女性は、女性に期待される周縁的・庶務的役割においては競争的になる。しかし、重要な職務遂行能力が、生来男性よりも劣っていると諦めていると予想される。したがって、そうした女性は地方公務員として自分なりに長期的に資質の向上を目指すといった、自己充實的達成動機を損なっている可能性がある。一方、ジェンダー・ハラスメントを受け、それを女性への偏見による行為と認知している女性は、自分に対する低い評価の原因を自分の能力に帰属せず、行為者の偏見といった外部に帰属していると考えることができる。

したがって、公務遂行上で重要な自己充實的達成動機を損なわれないことが予想される。ここで、次の仮説が導かれる。

仮説 2B: ジェンダー・ハラスメントに該当する行為を受けても、被害者である女性がそれを「ジェンダー・ハラスメント」と認知しない場合、自己充實的達成動機は低まるであろう。

## 方 法

### 調査対象者

埼玉県の隣接する A 市および B 市の 2 自治体の女性職員を対象とした。保育士、保健師、技能労務職の職員等、専門性の高い職種を除く、正規の一般事務職の女性職員を対象とした。A 市は 213 名、B 市は 89 名であり、合計 302 名が対象となった<sup>2)</sup>。

### 調査実施方法

A、B 両市とも質問紙調査を実施した。調査票の配布・回収方法については、A 市は 2004 年 7 月上旬に職員課をとおして質問紙を配布し、切手を貼っ

<sup>2)</sup> 調査対象となった A 自治体組織の職名別職階数（括弧内は女性の人数）では、部長級 22 人 (1)、次長級 46 人 (3)、課長級 72 人 (2)、課長補佐級 169 人 (24)、係長級 225 人 (41)、主任級 633 人 (317)、副主任級 324 人 (132)、主事級 253 人 (100)、主事補級 108 人 (51) であった。B 自治体の職名別職階数（括弧内は女性の人数）では、部長級 14 人 (0)、課長級 41 人 (2)、主幹級 56 人 (19)、主査級 104 人 (16)、主任級 204 (111)、主事級 18 人 (11)、主事補級 6 人 (3) であった。

た返信用封筒により、直接調査者へ個別に返送してもらった方法を使った。B 市には、同年 6 月下旬に原則として調査者が直接対象者に配布し、職場に設置した回収箱により回収した。

回収数は、A 市は 213 通配布し、107 通が回収された。回答率は 50.2% であった。B 市は 89 通配布し、30 通が回収された。回答率 33.7% であった。全体では回答数は 137 であり、回答率は 45.4% であった<sup>3)</sup>。回答された 137 通を対象に分析された。

### 質問紙の構成

質問紙はフェイスシートおよび調査票から構成されている。フェイスシートでは、年齢、職階、勤続年数を尋ねた。調査票 66 項目の質問から構成されている。主な使用尺度は、次のとおりである。

1. ジェンダー・ハラスメント被行度測定尺度  
ジェンダー・ハラスメント被行度の尺度項目は、宗方 (2001) を参考としながら、本研究のために新たに次の 8 項目が作成された。“女性だという理由から、お茶くみや雑用をする役割を期待された”、“困難な仕事を行うのは自分ではなく、他の男性がよいと決めつけられた”、“重要なポストにつくのは、女性では無理と言われたり、態度で示されたりした”、“担当している仕事がうまくいったとき、‘女性は優秀だね’ などとあって、成功の理由を本人の能力ではなく、性別にあると決めつけられた”、“女性の担当している仕事が難航したとき、‘やはり女性には無理’ などと言って、失敗の理由を性別にあると決めつけられた”、“男性は‘職員’と呼ばれているのに、女性は‘女性職員’などと言われている”、“婚姻や出産や年齢により、‘女の子’‘おくさん’‘おばさん’‘おかあさん’などと呼び方を変えられた”、“自分の容姿や化粧について意見を言われた”。回答者には、就職してから今までの過去を振り返ってもらい、“職場の中で、どの程度その行為を男性や女性から受けたことがあるか”について回答するよう教示された。

評定は、1: “頻繁にあった”、2: “しばしばあ

<sup>3)</sup> 回収された調査票には、余白部分に“こんな調査をして一体何になるんですか!”と記載されたものがあつた。推測の域を出ないが、ハラスメントを受ける女性にとって、当該行為を受けている現実を受け入れ難く、このことが回答率の低さの原因となった可能性が考えられる。

た”, 3: “たまにあった”, 4: “ほとんどなかった”, 5: “全くなかった”の被行頻度の状況により5段階とし、頻度が高くなれば点数が高くなるよう数値を逆転し、各項目の得点とした。尺度得点は、得点の合計点とした。したがって、ジェンダー・ハラスメント被行度測定尺度の得点範囲は、8点から40点となった。

**2. ジェンダー・ハラスメント認知測定尺度**  
ジェンダー・ハラスメント被行度の項目の中で、少なくとも1項目以上“1”から“3”の評定をした人を対象に、経験した行為は、“あなたが‘女性である’”ということを経験した理由とした偏見に基づいた行為であり、あなたにとって不快なものであるかどうか”について、1: “そうだと思う”, 2: “いくつかはそう思うが、そう思わないものもある”, 3: “そう思わない”の3件法で評定を求めた。解釈の方向に合わせ数値を逆転し得点化された。

**3. セクシュアル・ハラスメント被行度測定尺度**  
セクシュアル・ハラスメント被行度の尺度項目は、Fitzgerald et al. (1995)の項目の中から、21世紀職業財団(1993)の報告を参考に、“嫌がっているのに身体を触られた”, “性的な関係を求められた”, “スリーサイズを聞かれた”, “きわどい性的なギャグやジョークを聞かされた”の4項目が選定された。回答者には、就職してから今までの過去を振り返ってもらい、“職場の中で、どの程度その行為を受けたことがあるか”について回答するよう求めた。これらに対する評定は、1: “頻繁にあった”, 2: “しばしばあった”, 3: “たまにあった”, 4: “ほとんどなかった”, 5: “全くなかった”の被行頻度の状況により5段階とし、頻度が高くなれば点数が高くなるよう数値を逆転し、各項目の得点とした。尺度得点は、各項目の得点の合計点とした。したがって、セクシュアル・ハラスメント被行度測定尺度の得点範囲は、4点から20点となった。

**4. セクシュアル・ハラスメント認知測定尺度**  
前記の項目の中で、少なくとも1つ以上、1から3の評定をした人を対象に回答してもらった。回答者は、経験した行為をセクシュアル・ハラスメントであると思うかについて、1: “そうだと思う”, 2: “いくつかはそう思うが、そう思わないものもある”, 3: “そう思わない”の3件法で評定を求め、解釈の方向に合わせ、数値を逆転し得点化された。

**5. 平等主義的性役割態度測定尺度短縮版**  
平等主義的性役割態度の測定には、鈴木(1994)の“女性の居るべき場所は家庭であり、男性の居るべき場所は職場である”, “男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることが非常に大切である”などからなる15項目を使用した。これに対し、1: “全くそう思う”, 2: “ややそう思う”, 3: “どちらとも言えない”, 4: “あまりそう思わない”, 5: “全くそう思わない”の5段階で評定を求めた。各項目について、平等主義的意識が高いほど得点が高くなるように逆転項目の点数を逆転させ、それらの合計得点を尺度得点とした。したがって、尺度得点の範囲は15点から75点である。

**6. 達成動機測定尺度**  
堀野・森(1991)の達成動機尺度23項目のうち、本研究では19項目(自己充實的達成動機13項目、競争的達成動機6項目)を採用し、一部の項目に「仕事では」などの字句を入れ、仕事に関する質問であることがわかるようにして使用した(項目内容はTable 1を参照)。また、堀野・森(1991)による測定尺度が、競争的達成動機および自己充實的達成動機の質問項目に対して7件法を用いた評定であったが、本研究では1: “よくあてはまる”, 2: “だいたいあてはまる”, 3: “どちらとも言えない”, 4: “あまりあてはまらない”, 5: “全くあてはまらない”の5段階で評定を求めた。これについて、達成動機が高いほど得点が高くなるように、逆転項目の数値を逆転させ、合計得点を尺度得点とした。したがって、競争的達成動機の尺度得点の範囲は6点から30点、自己充實的達成動機の尺度得点の範囲は、13点から65点である。

## 結 果

### 調査対象者の属性

被験者の年齢は19歳から60歳であった。平均年齢は37.8歳、標準偏差は9.75であった。被験者の勤続年数は0年から42年であり、平均勤続年数は、16.1年、標準偏差は10.79であった。職階については、事前の照会によりA、B両組織を調べ、それぞれ8段階、5段階で選択された。回答者の職階は、A組織では、1「主事補・主事級」は32人、2「副主任級」は24人、3「主任級」は45人、4「係長級」は3人、5「課長補佐級」は0人、6「課長級」は1人、7「次長級」は1人、8「部長級」は0人、

Table 1 達成動機測定尺度の因子分析バリマックス回転後の因子負荷量

NO.	項目	I	II
1	仕事では、いつも何か目標を持っていたい	.698	.057
3	決められた仕事の中でも個性をいかしてやりたい	.527	.316
4	人と競争することより、人と比べることが出来ないようなことをして、自分をいかしたい	.414	.172
6	ちょっとした工夫をすることが好きだ	.444	.077
7	仕事で他人に勝つことより、自分なりに一生懸命やるのが大事だと思う	.546	-.249
8	みんなに喜んでもらえる、すばらしい仕事をしたい	.624	.185
10	何でも手掛けたことには、最善をつくしたい	.434	.043
12	何か小さなことでも自分にしかできないことをしてみたいと思う	.617	.292
14	結果は気にしないで仕事を一生懸命やってみたい。	.367	-.064
15	仕事を通じて、いろいろなことを学んで自分を深めたい。	.745	.112
17	今日一日の仕事の予定について考えることはたのしい。	.527	.148
18	難しいことでも自分なりに努力してやってみようと思う	.611	.106
19	仕事の中で、こういうことがしたいなあと思うとわくわくする	.677	-.017
2	仕事は、他の人よりうまくやりたい	.367	.520
5	他人と競争して勝つとうれしい	.160	.769
9	競争相手に負けるのはくやしい	.089	.784
11	どうしても私は人より優れていたいと思う	.219	.740
13	仕事で努力するのは、他の人に負けたくないためだ	-.026	.694
16	仕事で成功するという事は、名誉や地位を得ることだ	-.086	.687
因子寄与率		19.8	34.6
信頼性 ( $\alpha$ 係数)		.82	.81

I: 自己充實的達成動機, II: 競争的達成動機 N=137

Table 2 測定された変数の平均値, 標準偏差, 相関係数, 信頼性係数

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 年齢	37.79	9.75								
2. 勤続年数	16.09	10.79	.95**							
3. 自己充實的達成動機	48.51	6.51	-.02	-.07	(.82)					
4. 競争的達成動機	17.48	4.13	-.11	-.12	.31**	(.81)				
5. 平等主義的性役割態度	62.38	8.26	-.06	-.12	.14	-.11	(.85)			
6. GH 被行度	20.31	6.47	-.11	.09	-.12	.09	-.02	(.86)		
7. SH 被行度	7.16	2.49	.07	.08	-.17*	-.07	.01	.63**	(.70)	
8. GH 認知	1.94	.634	-.10	-.19*	.04	-.20*	.30**	.38**	.42**	
9. SH 認知	2.12	.722	.08	.04	.00	-.07	.46**	.27*	.46**	.47**

注) GH: ジェンダー・ハラスメント, SH: セクシュアル・ハラスメント

N=137 \*\*;  $p < .01$ , \*;  $p < .05$  括弧内は信頼性の  $\alpha$  係数.

無回答が1人であった。B組織については、1「主事・主任級」は22人、2「主査級」は4人、3「主幹級」は2人、4「課長級」1人、5「部長級」は0人、無回答が1人であった。

#### 尺度の信頼性および相関係数

1. 達成動機 達成動機測定尺度項目について、因子数を2に指定し、主因子法、バリマックス回転による因子分析を行った。その結果、堀野・森(1991)と同様に2因子構造が得られた(Table 1)。内の一貫性の指標とされている $\alpha$ 係数は、「自己充

實的達成動機」では.82、「競争的達成動機」では.81であり、十分な信頼性が確認された。競争的達成動機及び自己充實的達成動機の相関係数は.31であり、中程度の相関が確認された。

2. 相関係数および相関係数 本研究で測定したジェンダー・ハラスメント被行度、セクシュアル・ハラスメント被行度、平等主義的性役割態度、競争的達成動機、自己充實的達成動機に関する各尺度の平均値、標準偏差、信頼性係数、変数間の相関係数がTable 2に示される。ジェンダー・ハラスメント

**Table 3** ジェンダー・ハラスメント被行度, セクシュアル・ハラスメント被行度

ジェンダー・ハラスメント被行度 <i>N</i> =137		平均値 (SD)
1	女性だという理由から、お茶くみや雑用をする役割を期待された	3.90 (1.13)
2	困難な仕事を行うのは自分ではなく、他の男性がよいと決め付けられた	2.82 (1.16)
3	重要なポストに就くのは、女性では無理と言われたり、態度で示されたりした	2.52 (1.27)
4	ある女性の担当している仕事が上手くいったとき、「女性は優秀だね」などと言って、成功の理由を本人の能力ではなく性別にあると決めつけられた	2.04 (1.00)
5	女性の担当している仕事で難航したとき、「やはり女には無理」などと言って、失敗の理由を性別にあると決め付けられた	1.94 (0.98)
6	男性は「職員」と呼ばれているのに、女性は「女性職員」などと言われている	2.12 (1.10)
7	婚姻や出産や年齢により、「女の子」「おくさん」「おばさん」「おかあさん」などと呼び方を変えられた	2.57 (1.40)
8	自分の容姿や化粧について意見を言われた	2.40 (1.11)
セクシュアル・ハラスメント被行度 <i>N</i> =135		平均値 (SD)
1	嫌がっているのに身体に触られた	1.86 (0.94)
2	性的な関係を求められた	1.16 (0.41)
3	スリーサイズを聞かれた	1.54 (0.80)
4	きわどい性的なギャグやジョークを聞かされた	2.57 (1.12)

得点範囲 1~5 点

被行度とセクシュアル・ハラスメント被行度には、強い相関が確認された。また、ジェンダー・ハラスメント認知と、セクシュアル・ハラスメント認知には中程度の相関が見られた。ジェンダー・ハラスメント被行度と平等主義的性役割態度とは無相関であった。

3. ジェンダー・ハラスメントおよびセクシュアル・ハラスメント被行度 ジェンダー・ハラスメント被行度の評定結果では、約 7 割の女性が「頻繁にあった」(5.8%~38.0%)、「しばしばあった」(3.1%~32.3%)、「たまにあった」(8.3%~17.7%)のいずれかに回答していた。ジェンダー・ハラスメントおよびセクシュアル・ハラスメント被行度の各項目の平均値と標準偏差が Table 3 に示される。ジェンダー・ハラスメントとセクシュアル・ハラスメント被行度について内的一貫性を示すクロンバックの  $\alpha$  係数を算出したところ、それぞれ .86, .70 であり尺度としての信頼性が確認された。

4. ジェンダー・ハラスメントの認知 ジェンダー・ハラスメントを受けたことがあると評定した人の中で、その行為を「あなたが『女性である』ということをも理由とした偏見に基づいた行為であり、あなたにとって不快なものである」かについて質問した結果、3:「そうだと思う」が 21 人 (17.2%)、2:「いくつかはそう思うが、そう思わないものもある」

は 73 人 (59.8%)、1:「そう思わない」は 28 人 (23.0%) であった。

**平等主義的性役割態度がジェンダー・ハラスメントの認知に及ぼす影響**

仮説 1 (平等主義的性役割態度が高いと、ジェンダー・ハラスメントを認知しやすいであろう) を検証するため、まず平等主義的性役割態度の平均得点で被験者を 2 つに分け、平均得点より高い群を「平等主義的性役割態度高群」(*N*=63)、低い群を「平等主義的性役割態度低群」(*N*=59) とし、ハラスメントの認知の有無について、 $\chi^2$  検定を行った (Table 4)。平等主義的性役割態度の高低とジェンダー・ハラスメントの認知との関連度に、有意差が認められた ( $\chi^2_{(2, 122)}=13.01, p<.001$ )。次に、残差分析を行った結果、ジェンダー・ハラスメント認知について「そう思う」の値は平等主義的性役割態度得点が低い場合に小さく (残差: -3.45,  $p<.01$ )、高い場合に大きかった (残差: 3.15,  $p<.01$ )、さらに「そう思わない」の値が平等主義的性役割態度得点の高い場合に小さかった (残差: -2.04,  $p<.05$ )。

これらの結果は、平等主義的性役割態度が高いとジェンダー・ハラスメントは認知されやすく、低いとジェンダー・ハラスメントは認知されにくくなることを示しており、仮説 1 は支持されたといえる。

Table 4 平等主義的性役割態度の高・低とジェンダー・ハラスメントの認知

平等主義的性 役割態度	GH 認知			合計
	そう思う	どちらともいえない	そう思わない	
低い	3▼	38	18	59
高い	18△	35	10▼	63
合計	21	73	28	122

注) GH: ジェンダー・ハラスメント

注) 残差分析の結果, プラスの値を△, マイナスの値を▼で表記

Table 5 競争的達成動機を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	モデル 1	モデル 2	モデル 3	モデル 4
	標準偏回帰係数 ( $\beta$ 値)			
組織	-.039	-.043	-.049	-.108
勤務年数	-.092	-.111	-.130	.204
平等主義的 性役割態度		-.108	-.111	-.026
GH 被行度			-.121	.247*
GH 認知				-.313**
$R^2$	.009	.020	.035	.103*
$\Delta R^2$		.011	.014	.068**

\*:  $p < .05$ , \*\*:  $p < .01$

注) GH: ジェンダー・ハラスメント

#### 達成動機を規定する要因についての分析

仮説 2A, 2B を検証するため, 競争的達成動機および自己充實的達成動機を従属変数, これらに影響を及ぼすと思われる要因(組織, 勤続年数, 平等主義的性役割態度, ジェンダー・ハラスメント被行度, ジェンダー・ハラスメント認知)を独立変数として, 階層的重回帰分析を行った。階層的重回帰分析では, まずモデル 1 において, 組織(1=組織 A, 0=組織 B に置換した), 勤続年数を独立変数として投入し, 次いでモデル 2 において平等主義的性役割態度, モデル 3 においてジェンダー・ハラスメント被行度, モデル 4 においてジェンダー・ハラスメント認知を投入した。

1. 競争的達成動機を規定する要因 まず, 競争的達成動機を従属変数とする重回帰分析では, 組織, 勤続年数を投入したモデル 1, さらに平等主義的性役割態度とジェンダー・ハラスメント被行度を投入したモデル 2 およびモデル 3 では, 重回帰モデルの決定係数は有意でなかった。しかしながら, ジェンダー・ハラスメント認知が投入されたモデル

4 において重回帰モデルの決定係数が有意となり,  $R^2$  変化量も有意であった。モデル 4 において, ジェンダー・ハラスメント被行度, ジェンダー・ハラスメント認知の標準偏回帰係数 ( $\beta$  係数) が有意となった (Table 5)。これらの分析の結果は, 回答者の競争的達成動機は, ジェンダー・ハラスメントを受ける者ほど, そしてジェンダー・ハラスメントを認知していない者ほど高いことを示している。したがって, 仮説 2A (ジェンダー・ハラスメントを受けても, それを認知しない場合, 競争的達成動機が高まるであろう) は支持されたといえる。

2. 自己充實的達成動機を規定する要因 次に, 自己充實的達成動機を従属変数とする重回帰分析においては, モデル 1 からモデル 4 までいずれの決定係数も有意とならなかった (Table 6)。これらの結果は, 回答者の自己充實的達成動機はジェンダー・ハラスメント被行度, ジェンダー・ハラスメント認知のいずれにも影響を受けなかったことを示している。このことから, 仮説 2B “ジェンダー・ハラスメントを受けても, それを認知しない場合, 自己充實

Table 6 自己充實的達成動機を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	モデル 1	モデル 2	モデル 3	モデル 4
	標準偏回帰係数 (β 値)			
組織	.088	.085	.084	.080
勤務年数	.050	.036	.033	.028
平等主義的 性役割態度		.086	.086	.080
GH 被行度			-.015	-.024
GH 認知				.015
$R^2$	.009	.016	.016	.017
$\Delta R^2$		.007	.000	.000

\*,  $p < .05$ , \*\*,  $p < .01$

注) GH: ジェンダー・ハラスメント

Table 7 セクシュアル・ハラスメントを独立変数にした重回帰分析

独立変数	従属変数	
	競争的達成動機	自己充實的達成動機
	標準偏回帰係数 (β 値)	
組織	-.023	-.131
勤務年数	-.215	-.128
平等主義的 性役割態度	-.049	-.086
SH 被行度	-.078	-.151
SH 認知	-.042	-.012
$R^2$	.065	.061

\*,  $p < .05$ , \*\*,  $p < .01$

注) SH: セクシュアル・ハラスメント

的達成動機が低まるであろう”は支持されなかった。

3. 達成動機に及ぼすセクシュアル・ハラスメントの影響 セクシュアル・ハラスメントとジェンダー・ハラスメントの影響の相違を確認するため、独立変数をジェンダー・ハラスメントからセクシュアル・ハラスメント被行度、セクシュアル・ハラスメント認知、平等主義的性役割態度、および勤務年数とする重回帰分析を行った。この結果、従属変数が競争的達成動機であるモデル及び自己充實的達成動機であるモデルのいずれにおいても、決定係数が有意とならなかった (Table 7)。

### 考 察

ジェンダー・ハラスメントの認知が達成動機に及ぼす影響

先行研究では、伝統的に男性の仕事とされている

職場や、女性が数の上でマイノリティとなる職場ほど、ジェンダー・ハラスメントの被害が大きいことが指摘されている (Parker & Griffin, 2002; 宗方, 2001)。本研究では、男女の構成比の歪みが小さく男女平等が実現されていると一般的にみなされやすい地方公務員の職場におけるジェンダー・ハラスメントの影響について検討を行った。その結果、ジェンダー・ハラスメントは多く発生しており、それを経験する女性たちの競争的達成動機に影響を及ぼしていることが確認された。

また、先行研究の多くは、ハラスメントを受けた事実や受けた量により、女性は悪影響を受けていると報告している (Barling, Rogers, & Kelloway, 2001; Kyu & Kanai, 2003; Parker & Griffin, 2002; 佐野・宗方, 1999)。それに対して本研究では、ジェンダー・ハラスメントの経験や頻度よりも、むしろ被害者の女性が当該行為をどう認知しているか

が被害女性に影響を与えると仮定して検討を試みた。

$\chi^2$  検定の結果、平等主義的性役割態度をあまり持っていない女性は、自分が受けたジェンダー・ハラスメントを認知していないことが示された。さらに、階層的重回帰分析の結果から、競争的達成動機を従属変数とした場合、ジェンダー・ハラスメント被行度が投入されたモデルの決定係数は有意でなかったが、ジェンダー・ハラスメント認知が投入されたモデルの決定係数が有意となった (Table 5)。この結果は、ジェンダー・ハラスメントを認知していないほど、競争的達成動機が高まることを意味しており、ジェンダー・ハラスメントを受ける頻度よりも、それに対する認知が女性の仕事への態度を決定づけているという可能性を示唆している。

一方、自己充實的達成動機を従属変数とした場合は、すべてのモデルの決定係数が有意とならなかった (Table 6)。したがって、自己充實的達成動機は、ジェンダー・ハラスメントの経験やそれに対する認知によらず、他の要因に規定されている可能性が高いことが推測される。

ところで、平等主義的性役割態度の高さがハラスメントの被行度の評定に影響を与えた懸念があるが、ジェンダー・ハラスメントおよびセクシュアル・ハラスメントの被行度の評定と平等主義的性役割態度の相関係数は、 $-0.19$ 、および  $0.01$  であり、ほとんど相関がないことから、これらのハラスメントの被行度の結果には評定者の性役割態度が介在しておらず、「純粋な」被行度の評定と捉えてよいものと解釈された。

本研究の問題提起では、政策決定に関わる地方公務員の男女比の不均衡の原因として、ジェンダー・ハラスメントの存在が指摘された。分析結果から、古典的な性役割態度を持つ女性は、ジェンダー・ハラスメントを受けても、それを女性への偏見に基づく行為であると認知していなかった。このことは、女性の仕事の能力は男性に劣るという価値観を受け容れていると解釈できる。このような女性は、自分は男性に劣る能力を持ちながら、男性と同等の給与を受けている。このことに不均衡を感じ、この知覚が周囲の女性との競争を引き起こした。そして、その競争は性別により固定化された庶務的役割という職務分担において発揮される。一方で、長期的な展

望で仕事上の資質を高めようとする意識は高まらない。このため、政策決定に関与するような職場の基幹的役割に興味に向かず、地方公務員の管理職の男女比は、極めて不均衡になるのではないだろうか。

また、堀野・森 (1991) は、競争的達成動機が高い回答者は落ち込みを経験しやすく、また、抑うつを形成する場合もあると報告している。女性職員がジェンダー・ハラスメントを受けたにもかかわらず、それを認知しないことが、競争的達成動機を高めてしまうとすれば、女性職員は抑うつ状態に追い込まれやすくなるだろう。こうした事実は職場で働く女性にとって好ましいとはいえない。

以上の過程がジェンダー・ハラスメントを認知していないことにより起こっているとすれば、ジェンダー・ハラスメントを受けてもそれを認知していないことが、地方公務員の職場における管理職の男女比不均衡の原因となりうる。

#### セクシュアル・ハラスメントとジェンダー・ハラスメントの達成動機に及ぼす影響の相違点

これまで一般的に、ジェンダー・ハラスメントは、セクシュアル・ハラスメントの一形態として位置づけられてきた (Fitzgerald *et al.*, 1995) が、その一方で、佐野・宗方 (1999) は、これら2つの性質の違いから分離して検討する必要性を論じた。本研究では、性的な欲求に関連するハラスメントと、固定的な性役割を職場に持ち込み女性に期待するハラスメントは、本質的に異なるものであるという観点に立った。そして、ジェンダー・ハラスメントを“固定的な性役割を他者に期待する言動”と定義し、これに対する受け手の認知に焦点を絞り検討を試みた。

重回帰分析の結果、ジェンダー・ハラスメント認知が競争的達成動機に対して有意な負の効果を示したが、セクシュアル・ハラスメント被行度とセクシュアル・ハラスメント認知は、競争的達成動機および自己充實的達成動機に対して有意な効果を示さなかった。このことは、少なくとも競争的達成動機に対する影響力は、ジェンダー・ハラスメントとセクシュアル・ハラスメントとは異なることを示唆している。

#### 今後の課題

心理学におけるジェンダー・ハラスメントは、セ

クシュアル・ハラスメントの一形態として検討されてきた。本研究ではジェンダー・ハラスメントの被行度を測定する尺度を新たに作成し、日本の地方公務員組織を対象に検討を行った。今後、この尺度の妥当性が検討される必要がある。

また、ジェンダー・ハラスメントの認知の競争的達成動機への負の影響が確認された。しかし、ジェンダー・ハラスメントを認知しない女性回答者の競争的達成動機が高まるという解釈のほかに、認知している女性回答者ほど競争的達成動機が低まるという解釈も可能である。これを論ずるうえで、小笠原(1998)の指摘は興味深い。小笠原(1998)によると、日本企業の社員は、性により二分化して扱われている。女性社員、いわゆるOLは、男性と比較して昇進の機会が極端に限られ、平均賃金ははるかに低く、補助的で責任のない事務を反復して行う場合が多い。このような差別的待遇から、OLは男性同様の義務を負うことを放棄し、故意に仕事を遅らせるなどの抵抗行動をとると述べている。つまり、OLが低い賃金と職務内容の違いから男性との不公平を知覚する結果、職務を怠るといった抵抗を起こすのである。小笠原(1998)の考え方に従えば、本研究の対象となった地方公務員の女性が、ジェンダー・ハラスメントを認知したことによって、男性との不均衡を知覚し、不均衡を解消しようとして競争的達成動機を下げた可能性も否定できない。しかし、小笠原(1998)の報告は、男女で賃金格差の著しい一般企業で働く女性の場合である。給与水準においては男女格差がない地方公務員の職場においては、本研究のような解釈が自然ではないだろうか。

現在、女性の職場環境は刻々と変容している。少子高齢化がますます進み人口減少社会が到来する中で、能力と意欲のある女性の活躍が社会を活性化する力として期待されている(小林, 2008)。地方公務員の職場においても、性別による職務役割の固定

化が崩れつつある<sup>4)</sup>。今後の課題としては、変容しつつある女性の職務内容の実態を十分に把握した上で、ジェンダー・ハラスメントの態様とそれに対する認知が、女性の競争的達成動機及び自己充實的達成動機にどのような影響をもたらすかについての検討が求められる。

引用文献

Adams, S. 1965 Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2). New York; Academic Press, pp. 267-299.

Barling, J., Rogers, G., & Kelloway, E. K. 2001 Behind closed doors: In-home workers' experience of sexual harassment and workplace violence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 255-269.

Berdahl, J. L. 2007 Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32, 641-658.

Fitzgerald, L. F. 1990 Sexual harassment: The definition and measurement of a construct. In M. A. Paldi (Ed.), *Sexual harassment on college campuses: Abusing the ivory power*. State University of New York Press, pp. 25-47.

Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. 1995 Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advance. *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 425-445.

Gutek, B. A. 1983 Interpreting social-sexual behavior in work setting. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 30-48.

Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. 1996 Organizational influences on sexual harassment. In Stockdale, M. S. (Ed.), *Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies*. Vol. 5: *Woman and work*. London: Stage. pp. 127-150.

堀野 緑・森 和代 1991 抑うつとソーシャルサポートとの関連に介在する達成動機の要因 教育心理学研究, 39, 308-315.

片山善博 2006 自治体行政の正常化としての男女共同参画 都市問題, 97, 9-13.

粕谷美砂子 2006 労働力と就業 独立行政法人国立女性教育会館・伊藤陽一(編) 男女共同参画統計データブック ぎょうせい. pp.33-48.

小林敦子 2006 地方自治体の男性職員によるジェンダー・ハラスメント 一男女平等とされている組

<sup>4)</sup> 例えば、B自治体の平成2年当時の収税担当者は7名で、そのうち女性が1名。(役職者である係長1名は男性であった。)平成20年度には、7名のうち3名が女性となった。(役職者である主幹級1名、主査級2名はいずれも男性であった。)収税担当は、市税滞納者の滞納整理を業務とする担当で、男性的な職務内容とみなされている。滞納者に対する納税の督促や相談、財産の差し押さえなどの滞納処分が主な職務である。

- 織の意外な側面— 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 7, 433-442.
- 小林行雄 2008 男女共同参画 埼玉県の取り組み—男女の人権が尊重された活力ある男女共同参画社会・埼玉の実現を目指して— 埼玉自治, 1, 20-24.
- 熊沢 誠 2000 女性労働と企業社会 岩波書店.
- Kyu, N., & Kanai, A. 2003 The prevalence, antecedents and consequences of sexual harassment in the Myanmar workplace. 経営行動科学, 16, 209-226.
- Lim, S., & Cortina, L. M. 2005 Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 3, 483-496.
- 前田正子 2008 地方公務員からみる国家公務員制度立法と調査 別冊, 11, 84-85.
- Magley, V. J., Hulin, L. C., Fitzgerald, L. F., & DeNardo, M. 1999 Outcomes of self-labeling sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 390-402.
- Munson, L. J., Miner, A. G., & Hulin, C. 2001 Labeling sexual harassment in the military: An extension and replication. *Journal of Applied Psychology*, 86, 293-303.
- 宗方比佐子 2001 職場における暗黙のシナリオ 諸井克英・宗方比佐子・小口孝司・土肥伊都子・金野美奈子・安達智子(著) 彷徨するワーキング・ウーマン 北樹出版 pp. 73-90.
- 内閣府男女共同参画局 2008a 女性の政策・方針決定参画状況調べ.
- 内閣府男女共同参画局 2008b 平成20年度版男女共同参画白書 佐伯印刷.
- 21世紀職業財団 1993 女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会報告書.
- 小笠原祐子 1998 OLたちの〈レジスタンス〉中央公論社.
- Parker, S. K., & Griffin, M. A. 2002 What is so bad about a little name-calling? Negative consequence of gender harassment for overperformance demands and distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 195-210.
- Pryor, J. B., & Fitzgerald, L. F. 2002 Sexual harassment research in the United States. In Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace*. Taylor & Francis. pp. 79-100.
- Rotundo, M., Ngyen, D. H., & Sakett, P. R. 2001 A meta-analytic review of gender differences in perception of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86, 914-922.
- 佐野幸子・宗方比佐子 1999 職場のセクシュアル・ハラスメントに関する調査—女性就業者データから— 経営行動科学, 13, 99-111.
- 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, 65, 34-41.
- 田中堅一郎 1997 セクシュアル・ハラスメントに関する心理学的研究(2)—セクシュアル・ハラスメント評定尺度作成の試み— 国際経済論集 (常葉学園浜松大学), 4, 191-202.

(受稿: 2008. 3. 4, 受理: 2009. 1. 13)