

文化的イベントが人種的不平等に対する信念に与える影響

－トニー賞受賞に注目して－

国際公共政策学科

4年

02B19003

池内里桜（いけうちりお）

要旨

人種的マイノリティの社会進出を印象付けるような文化的イベントは、人種的不平等の原因に関する信念にどのように影響するのだろうか。本稿では、白人が有利な立場にあるアメリカ・ブロードウェイのミュージカル業界における黒人俳優の出演機会の増加に注目する。2016年に開催された優れたアメリカ演劇に贈られるトニー賞授賞式では、人種的に多様な作品に賞が贈られ、黒人の演劇業界への進出を印象付けた。本稿では、2016年のトニー賞授賞式の効果として、黒人に対するスティグマが減少し、社会がより包括的になっていると人々が認識することで、黒人の低い社会的地位の原因に関する信念が変化すると議論する。2016年のアメリカの世論調査 General Social Survey のデータと準実験的な状況を利用し、人々の人種的不平等の原因に対する信念の変化を分析した。分析の結果、トニー賞授賞式後に黒人の低い社会的地位の原因は人種差別であると考えられる傾向が減少することがわかった。また、トニー賞効果は白人と共和党支持者において顕著に観察された。分析結果は、人々に定着した人種に関する信念は、身近な文化的イベントによって短期的に変わりうることを示している。

1. はじめに

アメリカ発祥の文化芸術であるブロードウェイミュージカルは、アメリカ社会や人種に関する価値観を反映してきた。ミュージカルの起源とされる顔を黒塗りにした白人俳優が出演した人種差別的な minstrel show をはじめ、多くのミュージカル作品の中では黒人は否定的なステレオタイプとして長年描かれてきた(Hoffman, 2020)。近年では作品の題材や出演俳優が多様化し、演劇業界はより包括的になっているものの、演劇業界における俳優の雇用機会には人種的不平等が存在している。このような文化的領域における人種的

不平等は、アメリカにおける根深い人種的不平等の一部に過ぎず、黒人は社会・政治・経済の領域で不利な立場に置かれ続けている (Wilson, 1987; Bobo et al., 1997; Quillian, 2006)。人種的不平等の原因と、その原因に対する態度について多大な研究の蓄積がある (Hunter and Robinson, 2016; Small and Newman, 2001; Kluegel, 1990)。

人種的不平等の原因を説明する枠組みとして、文化的説明と構造的説明が挙げられる (Wilson, 2009; Kluegel, 1990; Hunt, 2007)。文化的説明は、黒人の低い社会的地位は行動、伝統、価値といった黒人自身の文化的な要因によって引き起こされているとする。一方、構造的説明は、法律や差別的慣行などの歴史的・構造的な要因が、黒人の社会的地位をもたらしたとする。どちらの視座に従って不平等の原因を考えるかによって、公共政策への支持や志向が異なる。例えば、構造的視座を持つ人ほど、黒人の有益になるような福祉政策を支援する傾向にある (Gilens, 1999)。したがって、不平等の原因に関する信念は、既存の不平等をさらに強化し再生産する経路となりうるため (Valentino and Vaisey, 2022)、信念形成の経路の解明は重要な研究課題である。

それでは、どのような要因によって人種的不平等の信念は形成されるのだろうか。既存研究では、社会経済的・人口的属性が信念の主な決定要因として検討され、個人に定着した信念は簡単に変わらないことが示唆されてきた (Bobo et al, 2012)。本稿では、新たな経路として身近な文化的イベントに焦点を当てる。具体的には、アメリカ演劇界で最も権威のあるトニー賞に注目する。2016年の第70回トニー賞は、白人が有利な立場にある演劇業界において、人種的マイノリティの俳優が出演する作品が受賞し、優れた俳優に贈られる賞は全て黒人俳優が受賞するという前例のないものとなった。例えば、ミュージカル作品賞を受賞した「ハミルトン」は、Alexander Hamilton や George Washington といった白人のアメリカ建国者の役を意図的に黒人俳優が演じる作品であった。本稿では、2016年のトニー賞授賞式により、黒人の演劇界での地位向上、黒人に対する考えと社会に関する認識が変化し、人種的不平等の原因に関する信念が形成される可能性があることを指摘する。

2016年のアメリカの世論調査 General Social Survey (GSS)のデータを使用し、2016年トニー賞が人種的不平等の原因に関する信念に及ぼす効果を検証する。GSSと2016年のトニー賞授賞式が偶然にも同時期に行われていたことにより、トニー賞授賞式の前後で調査を受ける回答者が処置群・対照群に無作為に割り当てられる準実験的な状況を利用し、人種的不平等の原因に関する人々の信念を短期間で分析する。

2. 先行研究

人種的不平等の原因を説明する枠組みとして、主に文化的説明、構造的説明の2つが挙げられる。文化的説明は、行動、伝統、信念体系、価値観、家族形態などの黒人の文化的特性が、黒人の低い社会的地位の原因であるとする (Feagin, 1975; Wilson, 2009; Herring and Henderson, 2016)。文化的視座を持つ人々は、法的な人種差別が禁止され平等な機会が

与えられたにもかかわらず、黒人が苦境に置かれているのは、黒人自身のせいであると考えられる傾向にある。その結果、黒人を優遇する福祉政策やアファーマティブアクションに反対する傾向が強くなる (Kluegel, 1990)。一方、構造的説明によれば、黒人の低い社会的地位は、人種差別的な法律や慣行、政策などの歴史的・構造的要因によるものである。さらに、ステレオタイプやスティグマも、構造的な人種的不平等の再生産に寄与する可能性があるため構造的要因であると考えられる。構造的視座の特徴は、黒人自身の文化的特性といった内的な要因に社会的地位を帰属させるのではなく、社会構造という外的な要因に原因があるとすると、黒人へ人種的不平等の責任転嫁をしない。この見方と整合的に、構造的視座を持つ人々は黒人に機会を均等に与える政策や福祉政策を支持する傾向が高い。

既存研究では、2つの視座に基づく人種的不平等の原因に関する信念を形成する要因として大きく個人レベルの要因と文脈的要因に焦点が当てられてきた。個人レベルの属性に注目した研究では、白人、高年層、保守派、富裕層の人ほど、文化的視座に基づく信念を持ち、構造的視座に基づく信念を否定する傾向にあることが知られている。一方、黒人は構造的視座に基づく信念を支持し、文化的視座に基づく信念を否定する傾向がある (Nilson 1981; Kluegel, 1990)。また、文脈的要因に関しては、人種的態度一般に及ぼす影響については多くの研究蓄積があるが (Taylor, 1998; Oliver and Mendelberg, 2000; Hopkins, 2010)、人種的不平等の原因に関する信念への影響を検討した研究は数少ない。その中でも、Merolla et al. (2011)は黒人の貧困地域の近隣に住む人は、文化的視座と構造的視座に基づく信念の両方を持ちやすいことを示した。Merolla et al. (2011)を含む先行研究では、主に黒人の不利な社会的地位や否定的な印象を喚起されることで、人種的不平等に関する信念が形成されることが明らかになっている。

それでは、黒人の「社会進出」は人種的不平等の信念にどのような影響を与えるのだろうか。近年の黒人の社会的地位の向上にも関わらず、黒人の好印象がどのような効果を持つかを検討した研究はわずかしかない。その限られた研究では様々な見識が示唆されている。例えば Welch and Sigelman (2011)は、オバマ元大統領のような有名な黒人の台頭により、黒人に対して好意的な態度を形成し、文化的視座に基づく信念を持つ人が減少すると指摘して、それと整合的な結果を観察している。Hunt (2007)や McDermott (2002)は 1980年代以降黒人の中産階級の増加や著名な黒人の影響力の増大により、黒人に対しても機会が広く与えられているという認識が高まり、その結果として構造的視座に基づく信念を持つ人が減少する可能性を示唆している。本稿は、演劇業界という文化的な領域における黒人の地位向上に着目し、準実験的な状況から得られる実証的証拠を示すことで研究に貢献するものである。

3. トニー賞と人種的不平等に関する信念について

3.1. 2016 年のトニー賞と人種的多様性

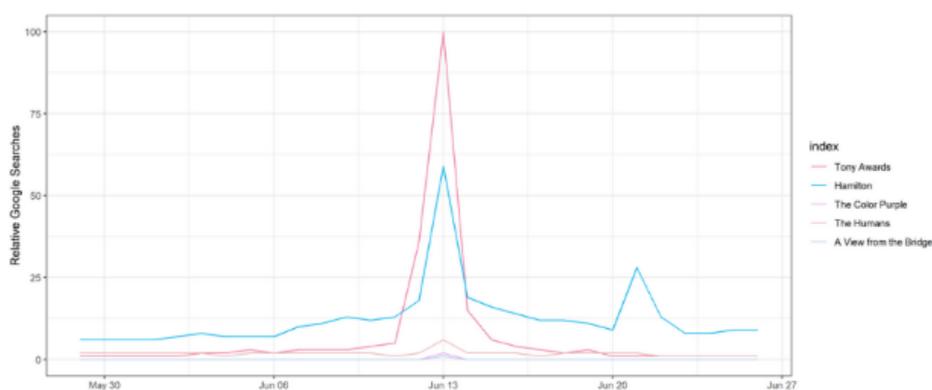
トニー賞は、アカデミー賞、エミー賞、グラミー賞と並ぶ 4 大エンターテインメント賞の 1 つであり、アメリカの演劇界で最も権威のある賞である。ブロードウェイの俳優の約 80% が白人であり、例年トニー賞の受賞作品は白人によって製作され白人を起用するものがほとんどである (Hoffman, 2020; The Asian American Performer Action Coalition, 2018)。しかし、2016 年のトニー賞は、受賞作品の内容とその出演者が人種的に多様であった。2015-2016 年シーズンにおける人種的マイノリティの俳優の数は、過去 10 年の平均から 60% も増加し、ブロードウェイの俳優全体の 36% を占めた。このような人種的マイノリティの俳優の躍進がトニー賞の受賞作品にも反映され、トニー賞において最も注目される 6 部門すべての賞が黒人俳優と彼らが出演した作品に与えられた。ミュージカル作品賞は「ハミルトン」というアメリカの建国者の物語を人種的マイノリティの俳優が演じる大ヒット作品に贈られた。このミュージカルの特徴は、意図的に白人の役を人種的マイノリティの俳優が演じることで効果的に人種の議論を盛り込んだことである。加えて、リバイバルミュージカル作品賞は 1900 年代に生きる黒人女性の人生を描いた「カラーパープル」に贈られた。これらのミュージカル作品は、優れた才能を持ちながらも出演の機会が与えられてこなかった黒人俳優に活躍の場を提供し、白人が有利な立場を占めがちな演劇業界の人種的マイノリティの経済機会とそれに関する認識を変化させたと考えられる。したがって、2016 年のトニー賞は、ブロードウェイの人種的多様性を達成する構造的な取り組みを評価するものであった。この見識と整合的に、同年 1 月のアカデミー賞のノミネート作品と俳優が 2 年連続で全て白人だったことを受けて広まった #OscarsSoWhite と対照的に #TonysSoBlack というハッシュタグが Twitter 上でトレンド入りした。

3.2. 2016 年トニー賞受賞式への社会的注目

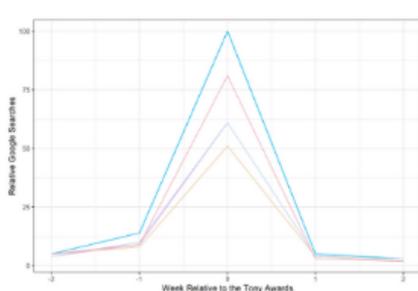
2016 年のトニー賞授賞式は、CBS テレビネットワークによって午後 8 時から 11 時まで生中継され、「ハミルトン」や「カラーパープル」の出演者による 5 分間のパフォーマンスが放映された。テレビ中継の視聴者は 870 万人を超え、2001 年以来の高視聴率を記録した。テレビ中継のみならず、多くの人がインターネット上でもトニー賞の結果に関心を寄せた。図 1 の上段は、2016 年のトニー賞授賞式の前後で、「トニー賞」とその関連語句の Google 検索がアメリカで増加していることを示し、人々がトニー賞の結果に興味を持っていたことを示唆している。図 1 の下段の左のパネルは、2014 年から 2018 年の 5 年間で「トニー賞」の検索数を示している。この図からは、他の年と比べて 2016 年のトニー賞が特に注目されていたことが読み取れる。さらに右のパネルは同期間でのミュージカル作品賞に

選ばれた作品賞のタイトルの検索回数を示し、2016年に受賞した「ハミルトン」が際立って持続的に検索されていることを示している。以上より、2016年のトニー賞受賞式への社会的注目が高かったことが示唆される。

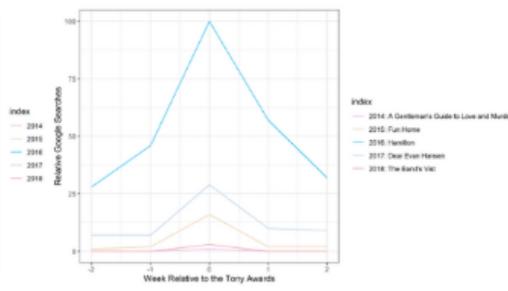
図1 トニー賞とその関連語句のGoogle検索数の推移



2016年のトニー賞とその関連語句のGoogle検索数の推移



2014年から2018年のトニー賞のGoogle検索数の推移



2014年から2018年の最優秀ミュージカル作品賞の受賞作品のGoogle検索数の推移

注釈：各検索語句の最多の数を100としたときの相対的な検索数を示す。アメリカ国内のgoogle検索のみを示す。

3.3. 仮説の提示

本稿は、黒人に対する信念と社会に対する認識を変化させることで、2016年のトニー賞受賞が人種的不平等の原因に関する信念を形成する可能性があることを指摘する。まず、社会的地位が低い集団の好意的な特性が認識される「ディ・ステイグマタイゼーション (destigmatization)」という社会的プロセスを通じて、黒人に対する考えが再形成されると考えられる(Clair et al., 2016; Lamont, 2018)。人種的不平等をもたらす雇用慣行の改善を試みた「ハミルトン」や「カラーパープル」といった作品のトニー受賞により、ブロードウェイの人種的多様性を達成する構造的な取り組みが認識・正当化された。そのような取

り組みによってもたらされた黒人の出演機会の増加により、才能ある黒人俳優の活躍が認識され、黒人に対し好意的な態度を形成する機会になったと考えられる。

次に、2016年のトニー賞受賞は、人々の社会に対する認識も変化させる可能性がある。黒人に対しても広く出演の機会を与えるという構造的な取り組みは、社会がより多様な人種の人に対して包括的になったという印象を与えたと考えられる。実際にトニー賞授賞式での「ハミルトン」の紹介動画で司会を務めたオバマ元大統領夫妻は「[I]t's a musical about the miracle that is America, ... a place of inclusiveness where we value our boisterous diversity as a great gift, and a place of opportunity where, no matter how humble our origins, we can make it if we try. ((ハミルトンは)多様性という価値を重んじる包括的な場であり、どんな出自でも努力すれば成功できる場でもある(中略)アメリカについての物語である)」と語っている(Obama and Obama, 2020)。このような多様な人種に舞台への出演機会が開かれていることを印象付けることによって、人々は社会が構造的に黒人の機会を奪うことのない社会に移り変わったと認識するようになったと考えられる。

以上の2つの点から導き出されるインプリケーションは、受賞前と比べトニー賞受賞後は、差別や制度が不平等の原因とする構造的視座に基づく人種的不平等の信念を持つ傾向が低いということである。また、2016年のトニー賞の特に注目に値する理由が黒人俳優に出演機会を与えるという構造的な取り組みを評価した点であること踏まえると、構造的視点に基づく信念は変化する一方、黒人自身の努力が不平等の原因とする文化的視点に基づく考えに関しては変化がないと予測できる。さらに、構造的視座に基づく信念に与えるトニー賞効果は、もともと構造的視座に基づく信念を否定する傾向にある白人、共和党支持者、高年層に対して大きいと予想できる。というのも、社会構造が人種的不平等の原因ではないと考える傾向にある人々は、黒人の経済機会向上のための取り組みをトニー賞を通じて認識することで、さらに社会構造への責任転嫁しなくなるためである。

4. 研究デザイン

4.1. データ

本稿では、アメリカの世論調査である General Social Survey (GSS) のデータを使用する。GSS は、隔年でアメリカ合衆国の母集団を代表する標本からデータを収集し、回答者の社会経済的・人口的属性や幅広いトピックに関する意見を収集している。2016年のGSSは2016年4月から11月に対面のインタビュー形式で実施された。表1は本研究で用いる各変数の記述統計量を示す。

表1 各変数の記述統計

	平均	標準偏差
人種的不平等の原因に関する考え		
人種差別	0.4585	0.4987
教育機会の不足	0.4961	0.5004
意志力の不足	0.4504	0.4979
先天的な能力	0.0916	0.2887
共変量		
白人	0.7097	0.4541
男性	0.4466	0.4974
年齢（中央値以上）	0.4919	0.5002
学歴（大卒以上）	0.2949	0.4563
共和党支持者	0.3804	0.4858
インターネット使用者	0.7316	0.4435

注釈：人種的不平等の原因に関する考えは、各質問に対し「はい」と回答した場合に1、「いいえ」の場合に0と定義する。分析から除いた「わからない」の回答率は、人種差別：3.6%、教育機会の不足：2.4%、意志力の不足：4.0%、先天的な能力：1.5%。共変量のダミー変数は以下のとおり定義する。白人：白人を1、非白人（黒人及其他）を0。男性：男性を1とし、女性を0。年齢：中央値（47歳）以上の者を1、それ以外の者を0。学歴：大卒（学士・院卒）を1、それ以外を0。共和党支持者：共和党支持を1、民主党支持者であれば0とする。民主党と共和党の両方を支持する回答者（無党派層、他党支持層）は除外した。インターネット使用者：インターネットを少なくとも時折利用する回答者を1、それ以外は0。

被説明変数には、人種的不平等の信念に関する質問を用いる。GSS では黒人の社会的地位の低さの原因に関して以下の4つの質問があり、回答者はそれぞれの原因に対して(i)はい、(ii)いいえ、(iii)わからない、のいずれかを答える。

「平均して、黒人は仕事、収入、住居の面で白人よりも低い社会経済的地位にある。これら人種間の差の原因は何だと考えますか？」

- (1) 差別を受けているから（人種差別）
- (2) 教育を受ける機会がないから（教育機会の不足）
- (3) 意志やモチベーションがないから（意志力の不足）
- (4) 先天的に学習能力がないから（先天的な能力）

回答をもとに、「はい」と回答した場合に1、「いいえ」の場合に0をとるダミー変数を作成する。人種的不平等の原因に関する信念に関する研究では、一般に、(1)人種差別と(2)教育機会の不足は構造的視座に基づく信念を、(3)意志力の不足は文化的視座に基づく信念

を反映したものであると解釈されている¹ (Bobo et al., 2012; Hunt, 2007)。

4.2. 研究デザイン

GSS と 2016 年のトニー賞授賞式が偶然にも同時期に行われていたことにより、トニー賞授賞式の前後で処置群と対照群が分かれる準実験的な状況を利用してトニー賞受賞効果の識別・推定を行う。具体的には、GSS の回答者の調査日にしたがって、2016 年トニー賞受賞式後に回答した者を処置群、トニー賞授賞式前に回答した者を対照群に割り当てる。この研究デザインの基本的な考えは、回帰不連続デザイン(RDD)に類似しており(Angrist and Pischke, 2008; Muñoz et al., 2020)、以下 2 つの理由からトニー賞受賞効果を推定するのに適していると考えられている。

第一に、このデザインの特徴は、GSS と 2016 年トニー賞が偶然同時期に行われた事実を利用することで、処置への割り当てが無作為になっていることである。処置の割り当てが内生的に決まっている場合には、処置の割り当てと被説明変数の両方に同時に影響を与えるような欠落変数があり、これらの変数が推定モデルに加えられていない場合は欠落変数バイアスが生じる。これに対し、このデザインでは処置の割り当ては GSS の調査日のみによって決定される。付録表 1 は、処置群と対照群間で共変量がバランスしていることを示している。この結果は処置の割り当てが無作為であるという仮定を間接的に検証し、以下の回帰分析の結果が回答者の属性差によってもたらされているのではないことを示唆する。

第二に、このデザインはトニー賞受賞前後の短期間に焦点を当てることで、処置群と対照群を比較可能にしている。つまり、他の時間を通じて変化するような要因が影響を及ぼす可能性を低くすることで、トニー賞授賞式に近い日で調査に回答した個人は類似していると仮定している。これにより、トニー賞授賞式を見たかどうか処置群と対照群の唯一の違いと考えることができる。また、多くの人種的マイノリティがトニー賞を受賞したこと自体が社会全体のマイノリティに対する態度の改善を反映しており、推定する処置効果もそれを反映しているにすぎないという批判があるかもしれない。しかし、このデザインでは、トニー賞授賞式の日付付近で調査を受けた回答者のみを用いて、2016 年トニー賞効果である Local Average Treatment Effect (LATE) を推定している。したがって、上の批判は回避できる。本稿では Legewie (2016) による分析結果に倣い、2016 年トニー賞の前後 2 週間の回答者をベースラインとして比較する。図 5 では、バンド幅を変化させた場合の頑健性を検証している。

¹ (4) 先天的な能力は近年否定されている生物学的な人種的差異を認めるもので、人種差別的で時代遅れであるとされている。なお、(2) 教育の機会の不足は、文化的視座にも構造的視座にも明確に分類されない曖昧な信念を捉えている可能性がある (Bobo et al., 2012)。

推定式は以下のとおりである。

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 T_i + \beta_2 Z_i + \beta_3 T_i \times Z_i + \epsilon_i,$$

Y_i は被説明変数となる人種的不平等の原因に関する信念についての回答者 i の質問の回答を表すダミー変数であり、「はい」と回答した場合に1、「いいえ」の場合に0とする。 T_i はトニー賞授賞式の後に回答した場合に1、そうでない場合に0を取る。トニー賞の授賞式が23時に終了したことを考慮し、翌日以降に調査を受けた者を処置群とする²。 Z_i はトニー賞の日(2016年6月12日)からの調査日の乖離を表す強制変数である。ここではタイムトレンドは線形であると仮定し、Gelman and Imbens (2019)が推奨するように高次の項を含めない³。ここでの関心のある係数 β_3 は、カットオフ(2016年のトニー賞)における被説明変数の変化を捉える。 ϵ_i は誤差項を表す。誤差項の不均一分散を考慮し、以下の分析では全てロバスト標準誤差を使用する。推定値は、観測値に同じウェイトを与える rectangular kernel を用いた線形回帰に基づいている⁴。

なお、このデザインが満たすべき仮定は、処置変数を決定する変数である強制変数のカットオフ値の周辺で非説明変数に影響を与えるような他のイベントが起こっていないことであるが(Continuity Assumption)、人種的不平等の信念を変化させる可能性のある他の大きなイベントは調べる限りではなかった。最後に、カットオフ付近で回答者が自らの意思で処置に割り当てられるように調整していないか(Non-manipulation)に関して述べておく。仮にもそのようなことが起こっていれば、カットオフ付近でデータの密度が不連続になるが、density testの結果その可能性を排除している(p値=0.354)。

5. 結果

5.1. 主な分析結果

図2は、2016年トニー賞が人種的不平等の原因に関する信念に与える影響の推定値と95%信頼区間を示している。右上のパネルは「人種差別」、左上のパネルは「教育機会の不足」、右下のパネルは「意志力の不足」、右下のパネルは「先天的な能力」に関する結果を

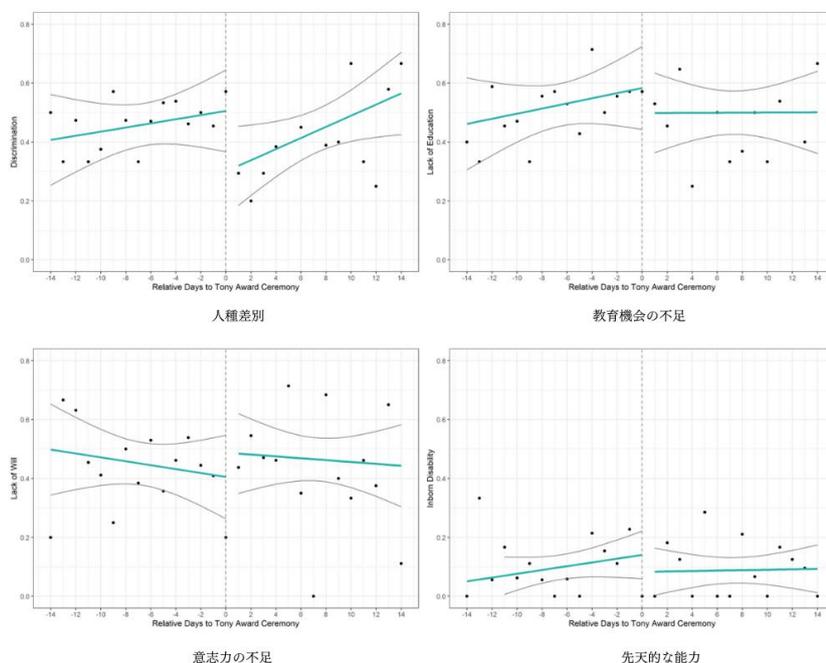
² 図1のgoogle検索がトニー賞翌日から増加を示していることもこれを正当化する。

³ 2次項を含むモデルでも頑健である。(付録表1参照)

⁴ カットオフに近い観測値により高いウェイトを割り当てる triangular kernel に対しても頑健である。(付録表2参照)

示している。図2の結果は、固定効果を含めずにトニー賞授賞式の前後2週間の回答者を比較している。分析結果は、2016年のトニー賞の後、黒人の低い社会的地位の原因を「人種差別」によるものだと考える傾向が20.5 p.p. 減少していることを示している。すなわち、黒人が差別のために相対的に不利な状況にあると考える人は、トニー賞前の標本平均と比べて45.9%減少した。他の3つの原因については、統計的に有意な効果は観察されなかった。また、固定効果に対する頑健性を検証したところ、「人種差別」の変数に対してのみ、処置効果が有意であり、図2の結果と整合的であった（付録表3参照）。これらの結果を踏まえ、以下では「人種差別」の結果に注目する。

図2 トニー賞の人種的不平等の原因に関する考えへの効果の推定結果

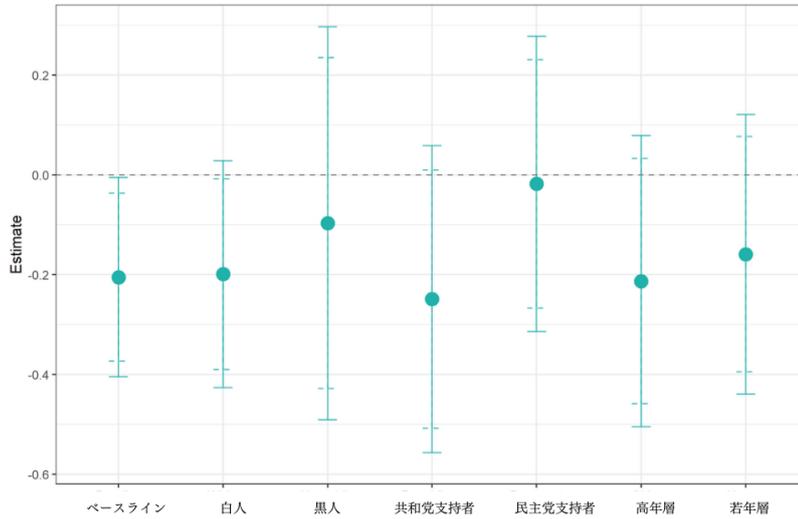


注釈：各パネルは、人種的不平等の4つの異なる原因について尋ねた質問に対する回答結果である。点：各日の結果の平均値。実線とバンド：回帰線と95%信頼区間。横軸：2016年トニー賞の日（2016年6月12日）を0としたときのトニー賞からの相対的な日。6月13日以降にインタビューした回答者は、処置群に割り当てられている。人種差別：N=367；標本平均=0.46、教育機会の不足：N=370；標本平均=0.53、意志力の不足：N=370；標本平均=0.45、先天的な能力：N=373；標本平均=0.10

5.2. 社会的集団間によるトニー賞受賞効果の違い

図3は、人種、党派、年齢をもとにサブサンプルに分け、属性等によってどのように2016年トニー賞の効果が異なるかを推定した結果を示す。懸念としては、ただでさえ少ないサンプルをさらにサブサンプルに分割したため、推定の精度が低くなる点である。しかし、結果は前節での結果を支持する傾向にある。

図3 人種、党派、年齢別の処置効果



注釈：点推定値、90%信頼区間（破線）、95%信頼区間（実線）を示す。ベースライン：N=367；標本平均=0.46、白人：N=267；標本平均=0.40、非白人：N=105；標本平均=0.40、非白人：N=105；標本平均=0.62、共和党支持者：N=108；標本平均=0.28、自民党支持者：N=180；標本平均=0.56、高年齢層：N=258；標本平均=0.46、若年齢層：N=108；標本平均=0.46

人種

白人の標本では処置効果が大きく、10%の水準で統計的に有意であった一方で、非白人の標本では処置効果は小さく、統計的に有意ではない。白人の標本の推定値がベースラインの推定値とほぼ同じであることは注目し値する。これは、ベースラインの結果が概ね白人によってもたらされていることを示唆しており、人種的不平等の原因に関する信念の一部の先行研究が白人だけに注目した点とも一致している (Schuman and Krysan, 1999)。

党派

共和党支持者の回答者の間では、人種的不平等の原因が差別にあるとする回答が 25p.p. 減少している。ただし、標本数が小さいためか、この係数は従来の水準では統計的に有意ではないことに注意する必要がある (t 値=1.58)。一方、民主党支持者の回答者では、統計的に有意ではなく、推定値もゼロに近い。解釈には注意が必要であるが、共和党支持者は差別が原因でないと考えるようになることが示唆された。

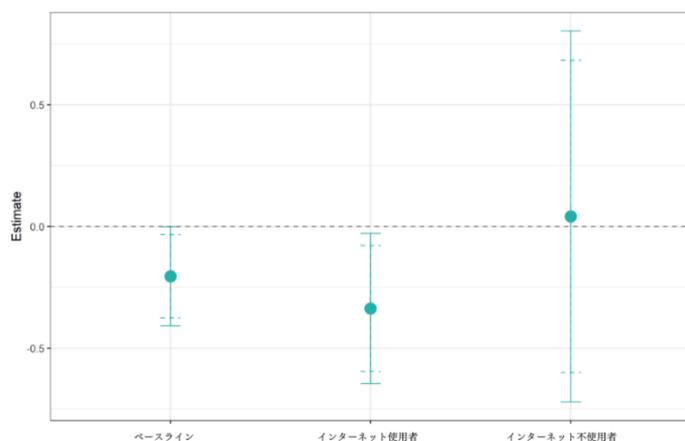
年齢

2016年のトニー賞は、構造的な信念を拒否する傾向にある高年層に強い影響を与えるだろうと予想した。しかし、若年層と高年層の調査参加者の間に有意な違いは観察されなかった。

5.3. メカニズム：インターネットの利用

本稿では、回答者は授賞式の中継やメディア報道、ソーシャルメディアを通じて2016年トニー賞を見たり結果を知ったりしたと仮定してきた。この仮定を検証するために、インターネットを利用する回答者と利用しない回答者で処置効果が異なるかを分析した。2016年トニー賞効果がインターネット利用者の中で観測されていれば、2016年トニー賞がメディア報道やインターネット上の議論を通じて広く認知されたことを間接的に支持する。分析の結果、インターネットを利用者において、処置効果が観察されることがわかった。一方、標本数が小さいために信頼区間が大きくなっている可能性が高いが、インターネット無使用者では統計的に有意ではない。解釈には特に注意が必要だが、図1と併せて2016年トニー賞効果を検証するための新たな裏付けとなる。

図4 インターネット使用状況別の処置効果

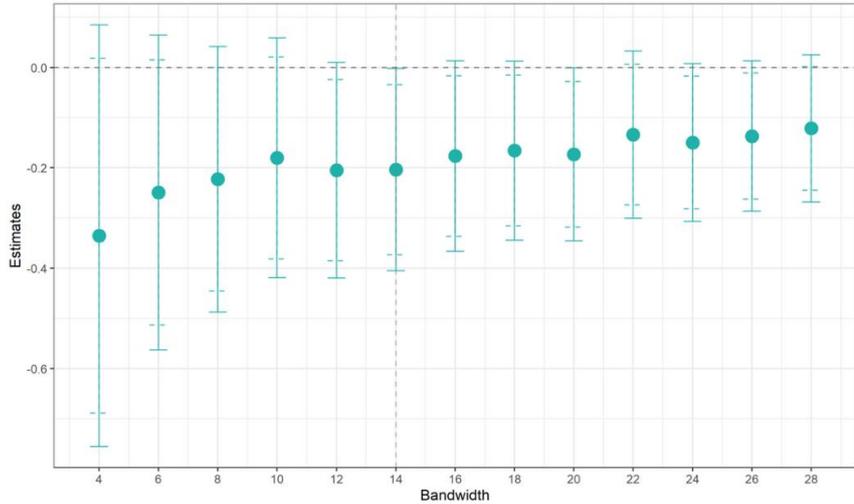


注釈：点推定値、90%信頼区間（破線）、95%信頼区間（実線）を示す。ベースライン：N=367；標本平均=0.46、インターネット利用者：N=154；標本平均=0.47、インターネット不利用者：N=42；標本平均=0.41

5.4. 頑健性の確認

頑健性の確認のために、バンド幅を28日から4日に変化させた。バンド幅を狭くすると、点推定値は0.12 p.p.から0.34 p.p.に増加するが、信頼区間はより大きくなる。しかし、標本数が小さくなるため、バンド幅を狭くするにつれ推定値の精度は下がる。1ヶ月という期間に渡り効果が持続しているため、単に授賞式の一時的な興奮に由来するものではないことが示唆される。

図5 バンド幅別の推定結果



注釈：点推定値、90%信頼区間（破線）、95%信頼区間（実線）を示す。縦破線はベースラインの結果（バンド幅14）を表す。

5.5. プラセボテスト

プラセボテストとして、2014年のデータを使い2016年と同じように分析を行う。この分析の目的は、人種の多様性を印象付けた2016年のトニー賞ではなく、毎年のトニー賞の授賞式そのものが何らかの形で黒人に対する態度を変化させる可能性を排除することである。2016年のGSSの前年である2014年には、人種をめぐる議論とは無関係なA Gentleman's Guide to Love & Murderというミュージカルが作品賞を受賞し、2016年のように黒人俳優がパフォーマンス部門を独占することはなかった。結果は、「人種差別」を含め全ての分析について統計的に有意でない。したがって、毎年のトニー賞でなく2016年のトニー賞が信念の変化を引き起こしたことを示唆している。

表2 プラセボテスト

	被説明変数			
	人種差別 (1)	教育機会の不足 (2)	意志力の欠如 (3)	先天的な能力 (4)
2014年トニー賞	-0.064 (0.142)	0.121 (0.152)	-0.171 (0.149)	0.033 (0.099)
Observations	227	232	224	232
R ²	0.002	0.003	0.007	0.006

*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

6. おわりに

本稿では、2016年のトニー賞受賞という文化的イベントに着目し、黒人の演劇界における地位向上が、黒人に対する考えと社会に関する認識を変化させることで、人種的不平等の原因に関する信念を形成するかを検証した。分析の結果、トニー賞の後、黒人の低い社会的地位は人種差別が原因であると考える人が減少することが分かった。この結果は、好意的に集団が再定義されることによるスティグマの減少や機会についての社会構造の改善を認識した場合に、現在の社会構造への批判が減少するという知見と整合的である(Hunt, 2007; McDermott, 2002; Clair et al., 2016)。なお、この結果は、黒人の好意的な特性や社会の包括性の認識により信念が変化するというを示すものであり、演劇業界以外の一般的な社会構造が実際に改善されたということを主張するものではないことに注意されたい。

本稿は、以下の2つの点で文献に貢献するものである。第一の貢献は、2016年のトニー賞受賞を文化的なイベントとすると、身近なエンターテイメントにより、人々の中で定着した人種的不平等の原因に関する信念が短期間で変わることを示した点である。先行研究では、人種についての信念は簡単には変わるものではなく、公民権運動等の歴史的なイベントを経て時間をかけて変化するものとされていた。しかし、本稿では文化的なイベントが人々に一時的な興奮をもたらすのみならず、信念にも影響を与えることを示唆する。

第二の貢献は、2016年トニー賞を黒人の社会的地位向上を印象付けるイベントとすると、このようなイベントにより人種的なステレオタイプやスティグマが減少する可能性を示した点である。先行研究では、スティグマを強化するようなイベントに注目し、その結果として人種差別的な行動が増加することを示している(Goldstein and Hamilton, 2022; Ang 2020; Legewie, 2016; Mobasseri)。その一方、本稿では、実際の行動ではなく認識のレベルのみではあるが、非対称的な効果があることを示した。既存研究では、一部の黒人の好意的なイメージを黒人全体に一般化することの難しさが指摘されており(Fiske et al., 2009; Welch and Sigelman, 2011)、一部の黒人の社会進出を目の当たりにしても黒人一般に対しての認識や態度は変わりにくいと議論されている。しかし、本稿では構造的な取り組みによって促進される黒人の社会的地位向上は、黒人の好意的な特徴を一般化し、社会による包括性を認識させるのに役立つことを示唆している。

最後に、本稿の3つの限界を議論する。第一に、分析上の限界として、標本数小ささが挙げられる。研究デザインは処置の直前と直後の調査回答を比較することで、処置群と対照群を比較可能にしているが、このデザインの欠点としては標本数が小さくなることで推定値の精度が落ちている点が挙げられる。第二に、本稿が着目した演劇業界は、白人が有利に立ちやすい業界という点で、人種的マイノリティの社会進出が人種的不平等の原因に関する信念に及ぼす影響を検証するのに適した状況であったが、その特異性ゆえに本知見が一般化できるかには疑問が残る。第三に、個人が持つ信念を検証しているが、実際の行

動は検証していない。しかし、これらの限界にかかわらず、本稿は人種的不平等の原因に関する信念の研究においてまだ十分に研究されていない黒人の社会的地位の向上が与える影響についての研究を補完し、さらには身近な文化的イベントが信念に影響を与えるという新たな視点を提供するものである。

参考文献

- Ang, Desmond. 2020. "The birth of a nation: Media and racial hate."
- Angrist, Joshua D and Jörn-Steffen Pischke. 2008. *Mostly Harmless Econometrics: An Empiricist's Companion*. Princeton university press.
- Bobo, Lawrence. 1991. "Social responsibility, individualism, and redistributive policies." In *Sociological Forum*, volume 6, pp. 71–92. Springer.
- Bobo, Lawrence, Camille Z. Charles, Maria Kryson, and Alice D. Simmons. 2012. "The Real Record on Racial Attitudes." In *Social Trends in American Life: Findings from the General Social Survey since 1972*, pp. 38—83. Princeton University Press. edited by Peter V. Marsden.
- Bobo, Lawrence and James R Kluegel. 1993. "Opposition to race-targeting: self-interest, stratification ideology, or racial attitudes?" *American Sociological Review* pp. 443-464.
- Bobo, Lawrence, James R Kluegel, and Ryan A Smith. 1997. "Laissez-faire racism: The crystallization of a kinder, gentler, antiblack ideology." *Racial attitudes in the 1990s: Continuity and change* 15:23–25.
- Clair, Matthew, Caitlin Daniel, and Michèle Lamont. 2016. "Destigmatization and health: Cultural constructions and the long-term reduction of stigma." *Social science & medicine* 165:223–232.
- Feagin, Joe R. 1975. "The continuing significance of race: Antiblack discrimination in public places." *American Sociological Review* 56:101–116.
- Feldman, Stanley and Leonie Huddy. 2005. "Racial resentment and white opposition to race conscious programs: Principles or prejudice?" *American Journal of Political Science* 49:168–183.
- Fiske, Susan T, Hilary B Bergsieker, Ann Marie Russell, and Lyle Williams. 2009. "Images of black Americans: Then, "them," and now, "Obama!." *Du Bois review: social science research on race* 6:83–101.
- Gelman, Andrew and Guido Imbens. 2019. "Why high-order polynomials should not be used in regression discontinuity designs." *Journal of Business & Economic Statistics* 37:447–456.
- Gilens, Martin. 1999. "Why Americans Hate Welfare: Race, Media, and the Politics of Anti Poverty Policy."
- Goldstein, Adam and Tod Hamilton. 2022. "Dog Whistles and Work Hours: The Political Activation of Labor Market Discrimination." *Sociological Science* 9:40–74.

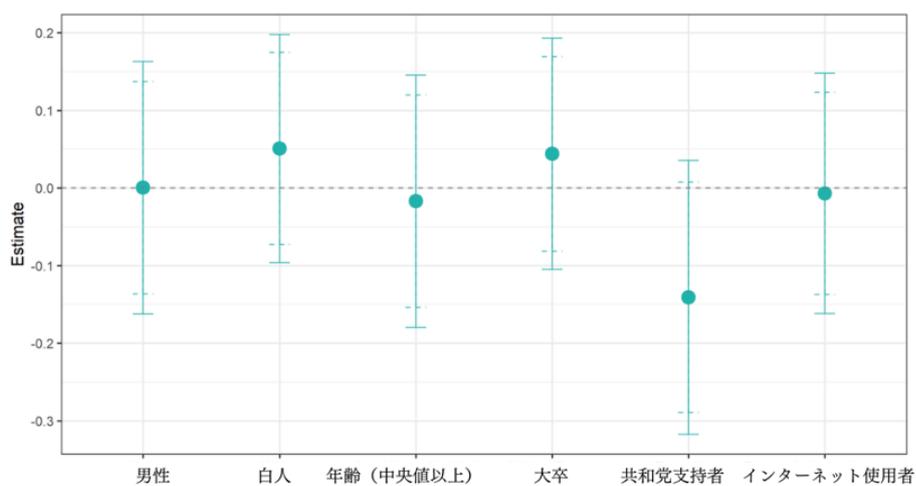
- Herring, Cedric and Loren Henderson. 2016. "Wealth inequality in black and white: Cultural and structural sources of the racial wealth gap." *Race and Social Problems* 8:4–17.
- Hoffman, Warren. 2020. *The Great White Way: Race and the Broadway Musical*. Rutgers University Press.
- Hopkins, Daniel J. 2010. "Politicized places: Explaining where and when immigrants provoke local opposition." *American political science review* 104:40–60.23
- Hunt, Matthew O. 2007. "African American, Hispanic, and white beliefs about black/white inequality, 1977-2004." *American Sociological Review* 72:390–415.
- Hunter, Marcus Anthony and Zandria F Robinson. 2016. "The sociology of urban Black America." *Annual Review of Sociology* 42:385–405.
- Kluegel, James R. 1990. "Trends in Whites' explanations of the Black-White gap in socioeconomic status, 1977-1989." *American Sociological Review* pp. 512–525.
- Kluegel, James R and Eliot R Smith. 1982. "Whites' beliefs about blacks' opportunity." *American Sociological Review* pp. 518–532.
- Lamont, Michèle. 2018. "Addressing recognition gaps: Destigmatization and the reduction of inequality." *American Sociological Review* 83:419–444.
- Legewie, Joscha. 2016. "Racial profiling and use of force in police stops: How local events trigger periods of increased discrimination." *American journal of sociology* 122:379–424.
- McDermott, Monica. 2002. "Trends in the race and ethnicity of eminent Americans." In *Sociological Forum*, volume 17, pp. 137–160. Springer.
- Merolla, David M, Matthew O Hunt, and Richard T Serpe. 2011. "Concentrated disadvantage and beliefs about the causes of poverty: A multi-level analysis." *Sociological Perspectives* 54:205–227.
- Mobasser, Sanaz. 2019. "Race, place, and crime: how violent crime events affect employment discrimination." *American journal of sociology* 125:63–104.
- Muñoz, Jordi, Albert Falcó-Gimeno, and Enrique Hernández. 2020. "Unexpected event during survey design: Promise and pitfalls for causal inference." *Political Analysis* 28:186–206.
- Nilson, Lina Burzotta. 1981. "Reconsidering ideological lines: Beliefs about poverty in America." *The Sociological Quarterly* 22:531–548.
- Obama, Barack and Michelle Obama. 2020. "Hamilton' 2016 Tony Awards." Retrieved: 27

February, 2022.

- Oliver, J Eric and Tali Mendelberg. 2000. "Reconsidering the environmental determinants of white racial attitudes." *American journal of political science* pp. 574–589.
- Quillian, Lincoln. 2006. "New approaches to understanding racial prejudice and discrimination." *Annu. Rev. Sociol.* 32:299–328.
- Schuman, Howard and Maria Krysan. 1999. "A historical note on Whites' beliefs about racial inequality." *American Sociological Review* pp. 847–855.
- Small, Mario Luis and Katherine Newman. 2001. "Urban poverty after the truly disadvantaged: The rediscovery of the family, the neighborhood, and culture." *Annual Review of sociology* pp. 23–45.
- Steeh, Charlotte and Maria Krysan. 1996. "Trends: Affirmative action and the public, 1970–1995." *The Public Opinion Quarterly* 60:128–158.
- Taylor, Marylee C. 1998. "How white attitudes vary with the racial composition of local populations: Numbers count." *American Sociological Review* pp. 512–535.
- The Asian American Performer Action Coalition. 2018. "Ethnic Representation on New York City Stages 2015-2016."
- Valentino, Lauren and Stephen Vaisey. 2022. "Culture and Durable Inequality." *Annual Review of Sociology* 48
- Welch, Susan and Lee Sigelman. 2011. "The "Obama effect" and white racial attitudes." *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 634:207–220.
- Wilson, William Julius. 1987. *The truly disadvantaged: The inner city, the underclass, and public policy.* University of Chicago Press.
- Wilson, William Julius. 2009. "Toward a framework for understanding forces that contribute to or reinforce racial inequality." *Race and Social Problems* 1:3–11.

付録

付録図1 バランスチェック



付録表1 2乗項への頑健性

	被説明変数			
	人種差別 (1)	教育機会の不足 (2)	意志力の欠如 (3)	先天的な能力 (4)
2016年トニー賞	-0.270* (0.153)	0.008 (0.159)	0.069 (0.160)	-0.146 (0.090)
Observations	367	370	370	373
R ²	0.015	0.005	0.002	0.009

注釈：括弧内はロバスト標準誤差を表す。* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

付録表2 triangular kernelへの頑健性

	被説明変数			
	人種差別 (1)	教育機会の不足 (2)	意志力の欠如 (3)	先天的な能力 (4)
2016年トニー賞	-0.211* (0.112)	-0.695 (0.116)	-0.103 (0.073)	0.084 (0.115)
Observations	367	370	370	373

注釈：括弧内はロバスト標準誤差を表す。* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

付録表3 固定効果への頑健性

	<i>Dependent variable:</i>		
	(1)	(2)	(3)
	人種差別		
2016年トニー賞	-0.205** (0.102)	-0.222** (0.106)	-0.190* (0.104)
Observations	367	367	367
R ²	0.006	0.004	0.004
	教育機会の不足		
2016年トニー賞	-0.085 (0.105)	-0.102 (0.109)	-0.076 (0.107)
Observations	370	370	370
R ²	0.003	0.004	0.004
	意志力の不足		
2016年トニー賞	0.083 (0.105)	0.054 (0.109)	0.036 (0.105)
Observations	370	370	370
R ²	0.002	0.004	0.024
	先天的な能力		
2016年トニー賞	-0.058 (0.063)	-0.064 (0.067)	-0.081 (0.065)
Observations	373	373	373
R ²	0.004	0.005	0.017
月ごとの固定効果	No	Yes	No
日曜日の固定効果	No	No	Yes

注釈：括弧内はロバスト標準誤差を表す。

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01