

ナース服の色が女性看護師に対する印象に及ぼす影響⁽¹⁾

石井 国雄¹・田戸岡 好香²

The Effect of Uniform Color on the Impression of Female Nurse

Kunio ISHII¹ and Yoshika TADO'OKA²

Abstract

Though nursing has traditionally been regarded as a female profession, this image has changed with the times. In this study, we examined whether Japanese university students hold stereotypical beliefs of "nurses are competent and warm" from the perspective of the stereotype content model. In addition, since the style of nurse coats has also changed, we examined how different colors of nurse coats can affect the impression of female nurses. In the experiment, participants watched one of the illustration of nurse in a white coat, a pink coat, or a blue coat. Then participants completed gender related trait scales. As a result, participants rated female nurses as highly agentic (competent) and communal (warm). These impressions were stronger in white coat conditions than in pink and blue coat conditions. The image of nurses in modern Japan was discussed.

キーワード：色、ピンク/青、ジェンダー・ステレオタイプ、印象形成

Keywords : color, nurse, uniform, gender stereotype, impression formation.

1. 問題

1.1 看護師のイメージ

看護師とは、基礎的で総合的な看護教育の課程を修了し、自国で看護を実践するよう適切な統制機関から権限を与えられている者である（国際看護師協会, 1987）。看護師は主に病院などの医療機関に勤務し、傷病者や妊産婦の療養上の世話や、診療の補助を行うことといった職務に従事するヘルスケアにおける専門職である。現代の日本においては、看護師は典型的な女性職である。厚生労働省(2019)によると、2018 年末に就業していた看護師は 121 万 8606 人であり、そのうち女性は 112 万 3451 人（92.2%）、男性は 9 万 5155 人（7.8%）であった。2008 年度の男女比（男性 5.15%：女性 94.85%）と比べると、近年男性看護師の数が徐々に増加していることわかるが、依然として圧倒的に女性の就業の多い職業であると言える。

こうした看護師に我々ほどのようなイメージを抱いているだろうか。内閣府が 1993 年に行った調査によると、看護婦（士）のイメージとして「優しい、温かい」「親切である」「清潔感がある」「頼りになる」「きびきびしている」「責任感がある」と答える回答が多かった。また同調査ではその仕事について「使命感、責任感を伴うやりがいのある仕事」「人命にかかわる尊い仕事」「世の中や人のためになる仕事」「忙しくて、きつい仕事」というイメージが人々に多く持たれていることを明らかにしている。江口・寺澤（2006）は、看護系学生を対象に看護師イメージ調査を行った結果、看護師イメージとして、「やすらぎ型イメージ」、「専門職熟練型イメージ」、「美的調和型イメージ」、「安全配慮型イメージ」を見出している。こうした調査の中で挙げられている看護師イメージは、対人的なやさしさ

¹ 清泉女学院大学

² 高崎経済大学

に関する特徴や、専門的仕事に関わることによる有能さ、といったものが含まれる。

先述のように看護師にはさまざまなイメージが検討されてきたが、Gross (2017)は、ステレオタイプ内容モデル(Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002)の観点から看護師のイメージを検討している。ステレオタイプ内容モデルによると、ステレオタイプの内容は人柄と能力から構成されており、それぞれの内容は、社会的構造関係によって決定される。すなわち、人柄はその集団が競争関係にあるか否かで決定され、競争関係にある場合には「冷たい」とみなされ、協力関係にある場合には「温かい」とみなされる。同様に能力は、社会的地位の上下関係によって決定される。こうした観点から Gross (2017)は、アメリカの大学生サンプルに調査を行い、看護師には、人柄が高く、有能さも高い、というステレオタイプがもたれていることを明らかにしている。Cuddy, Fiske, & Glick (2007)が提唱した BIAS map (behavior from intergroup affect and stereotypes)によるとこうした「人柄が高く、有能さも高い」ステレオタイプ対象は、内集団や同盟のイメージと一致し、尊敬感情を抱かれる。

このようにステレオタイプ内容モデルの観点からは、看護師に対するイメージは、「人柄が高く、有能さも高い」というものであり、肯定的な感情が抱かれる対象である。本研究は、ステレオタイプ内容モデルの観点から、日本の大学生において女性看護師に対して「人柄が高く、有能さも高い」というイメージが現れるかを検討することを第一の目的とした。

1.2 日本における看護師のユニフォームの変化

看護師は伝統的に女性に関連した職業というイメージがあるが、看護師のスタイルは時代とともに変わってきている。たとえばファッションの観点からみると、日本において伝統的な看護師のスタイルは、純白のワンピースのナース服というものであったが、現代において、看護師のユニフォームにはさまざまなバリエーションが生まれてきている。たとえば、ナース服の色は白だけでなく、ピンクや緑、青など様々な色のものや、花柄やキャラクター柄などが施されたものも取り入れられてきた。こうした背景の一つに、伝統的な白衣が威圧感や恐怖感を増幅させる、いわゆる白衣高血圧に関わる問題もあり (Pickering et al., 1988)、色合いや柄の変化は、看護師の印象を和らげ、親しみをもちもたらうことが目的の一つとされている。

こうしたナース服の変化は、実際に人々にどのような印象を与えているだろうか。庄山・青木・窪田・栃原 (2012)は、白のワンピースや花柄のナース服など6タイプの女性用のナース服に対する印象を患者および看護師・歯科衛生士に尋ねた。その結果、好ましさには差異がみられなかったものの、花柄のナース服は「思いやり」の印象が高く、白のナース服には「信頼・責任」の印象が高かった。庄山ら(2012)はナース服そのものに対する印象を調べているが、被服は着用者の印象にも影響を及ぼしうるだろうか。

先に触れたように、近年の白衣のバリエーションの一つとして、色の多様化がある。そこで本研究は、白衣のバリエーションとして白衣の色を取り上げ、色が着用者の印象に及ぼす影響を検討することを第二の目的とした。

白衣の色は、着用者の印象にどのような影響を及ぼすだろうか。とくに、近年の看護師の白衣にはピンクや水色など、柔らかい色が用いられることが多い。近年、社会的認知研究において色が及ぼす心理的影響が注目されている (for review see Elliot, Fairchild, & Franklin, 2015)。白は純潔の色、赤は情熱の色といったように、色は心理的に関連した含意を持っている。社会的学習の結果として、色と特

定の概念との間には連合が形成され、その結果、色との接触によって対となる含意が活性化されるようになる。その活性化は色に付随した対象の評価に反映されることになる。こうしたように衣服の色は着用者の印象に影響を及ぼす可能性がある。

それではピンクや青の衣服の着用はどうだろうか。本研究は看護師がジェンダーに深くかかわる職業であるという観点から、ジェンダーに関する色であるピンクと青（水色）に注目する。ピンクは、かわいらしく、やさしい印象が一般に持たれているが（日本色彩学会, 2011）、伝統的にジェンダーと関わりがある。現代社会において、「ピンクは女の子の色、青は男の子の色」というステレオタイプがもたれている（Paoletti, 2012）。看護師は伝統的に女性と関わりの強い職業であるため、女性らしい色とされるピンク（Clarke & Costall, 2008）はそのユニフォームに用いられることが多いが、女性に関するステレオタイプを活性化させ、女性らしさの印象を強めるかもしれない。すなわち、伝統的な女性らしさに関わるステレオタイプである「人柄は温かいが、能力が低い」（Glick & Fiske, 2001）に基づいたイメージがもたれるようになるかもしれない。その一方で、男性らしい色とされる青は男性に関するステレオタイプを活性化させ、男性らしさの印象を強めるかもしれない。すなわち、伝統的な男性らしさに関わるステレオタイプである「能力が高いが、人柄は冷たい」に基づいたイメージがもたれるようになるかもしれない。

1.3 本研究の目的：

こうした観点から、ナース服の色の違いが女性看護師に対するどのような印象の違いをもたらすかを検討した。ナース服の違いとしては、色に着目し、看護師が伝統的な女性的職業であることからジェンダーとかわりの強いピンクと青を用いた。また、特性として、ステレオタイプ内容モデルの観点から、有能さと関連のある作動性と対人的な温かさに関連のある共同性の印象を調べた。

本研究は、以下の仮説を持った。

- 1) 女性看護師は、作動性も共同性も高いという印象を与えるだろう。
- 2) 白のナース服の看護師は、作動性も共同性も高いという印象を与えるだろう。
- 3) ピンクのナース服の看護師は、作動性が低く、共同性が高いという印象を与えるだろう。
- 4) 青のナース服の看護師は、作動性が高く、共同性が低いという印象を与えるだろう。

2. 方法

2.1. 実験参加者

関東甲信地方の3大学の学生141名（女性68名、男性73名）を参加者として実施した。参加者は、白条件、青条件、ピンク条件のいずれかにランダムに割り当てられた。回答の欠損のあった6名のデータは分析から除外した。また、年齢が一般的な大学生の年齢（18～24歳）を越えていた4名（27歳3名、59歳1名）を分析から除外した。最終的な分析対象者は131名（女性62名、男性69名）であった（平均年齢19.38、 $SD=1.30$ ）。分析対象者に日本語を母語としない留学生はいなかった。

2.2. 手続き

本実験は、人物に対する印象評価の調査という名目で教室にて一斉に実施した。質問紙は、白条件、青条件とピンク条件の3種類を用意し、ランダムになるように参加者に配布した。質問紙の表紙には調査目的と諸注意が記載されており、最初にその内容を読み上げながら説明を行った。その際、調査

は無記名で行われ、個人の回答が第三者に知られることがないことを説明した。説明後、性別と年齢、日本語を母語としない留学生かどうかを質問紙表紙に記入を求め、次頁以降の調査項目に回答を求めた。

2.3. 質問紙の構成

質問項目には、女性看護師のイラストとプロフィール、看護師への第一印象に関する質問群（印象評定、ジェンダー関連の特性評定（沼崎・小野・高林・石井, 2006）、平等主義的性役割観尺度短縮版（鈴木, 1994）、看護師の白衣の色のふさわしさ評定項目が含まれていた。

2.3.1. 女性看護師のイラストとプロフィール：色の操作

質問紙の最初のページには、女性看護師のカラーイラストとプロフィールが配置されていた。白のワンピースで白のキャップの看護師女性のイラスト²⁾をインターネット上から取得した。イラストはおよそ30歳前後の女性と見えるものを選んだ。オリジナルの画像のうち、顔から胸にかけての部分トリミングした。さらに、写真に対し、Windowsアプリケーションのペイントを用いて、ワンピースとキャップを白（オリジナル：R255、G255、B255）、青色（薄いターコイズ：R153、G217、B234）、ピンク（ローズ：R255、G174、B201）に彩色加工した。

この画像と合わせて人物に関するプロフィールを提示した。プロフィールは高林・沼崎・小野・石井（2008）を参考に作成した。プロフィールには、看護師といった情報のほか、典型的な30代女性看護師およびそのライフスタイルを連想させるような情報を含め、作動性と共同性の印象が含まれないように作成した。含めた情報は、現在の職業（看護師）、年齢（33才）、趣味（旅行、水泳）、よく見るTV番組（教養番組、バラエティー）、好きな時間（ドライブをしている時間）、日々気をつけていること（バランスのよい食事をとること）、休日の過ごし方（買い物）、本人から一言（的確な処置やケアを行えるようにしています、患者やスタッフとの対話を重視しています）であった。

参加者はこれらを見ながら、この女性からどのような印象を受けるかに関する以後の質問に答えた。

2.3.2. 看護師への第一印象に関する質問群

印象評定 当該の女性にどのような第一印象をもったかについて尋ねるため、「世話好きな人である」、「知的な人である」、「わがままな人である」、「信頼できる人である」、「話しかけづらそうな人である」、「病気や不安について相談しやすそうな人である」、「病院に行ったら担当者になってほしい人である」、「医者や同僚の看護師に信頼されていそうな人である」、「看護師としてのスキルが高い人である」、「同性から好かれる人である」、「異性から好かれる人である」といった独自に作成した11項目に対して、7件法で回答してもらった（1：全くあてはまらない—7：非常にあてはまる）。

ジェンダー関連の特性評定 特性評定については、沼崎・小野・高林・石井(2006)で用いられた2（特性：作動性 vs. 共同性）×2（特性高さ：高 vs. 低）×2（バイレンス：ポジティブ vs. ネガティブ）の計8カテゴリ各5つの特性語を提示した。それぞれのカテゴリは、作動性高ポジティブ（例：勇敢な）、作動性高ネガティブ（例：高圧的な）、作動性低ポジティブ（例：繊細な）、作動性低ネガティブ（例：頼りない）、共同性高ポジティブ（例：親しみやすい）、共同性高ネガティブ（例：おせっかい）、共同性低ポジティブ（例：周りに流されない）、共同性低ネガティブ（冷たい）である。当該の人物にどれくらいあてはまるかを7件法（1:全く当てはまらない—7：非常に当てはまる）で回答を求めた。

2.3.3. その他の項目

平等主義的性役割観 ジェンダーに関する調整変数として、鈴木(1994)の平等主義的性役割観尺度

(以後、SESRA と表記) に回答を求めた。SESRA は、男女平等に関する質問 (例、女性が社会的地位や賃金の高い職業を持つと結婚するのが難しくなるから、そういった職業を持たないほうがよい (逆転)) 15 項目について、5 件法 (1: ぜんぜんそう思わない— 5: 全くそのとおりに思う) で回答を求めるものであった。

看護師の白衣の色に関する項目 白、水色、青、ピンク、緑、黄色の 6 項目を呈示し、看護師の白衣の色としてどの程度ふさわしいと思うかを 7 件法で回答してもらった (1: まったくふさわしくない—7: 非常にふさわしい)。

3. 結果

3.1. 看護師への第一印象

対象人物に対してどのような一般的な印象を抱いたかを調べるため、それぞれの印象評定項目の平均点を算出した (Table 1)。全体的に肯定的な評価項目 (世話好き、知的、など) は中点 (4 点) よりも高く、否定的な評価項目 (わがまま、話しかけづらそう) は中点よりも低い傾向にあった ($\text{all } p < .001$)。このことから、本調査の刺激人物は肯定的な印象を与える女性看護師であることがわかった。

次に、こうした印象が条件、性別、性役割観によって異なるかを調べるため、SESRA の個人差得点を標準化したうえで、それぞれの特性評定値を従属変数、服の色 (白、ピンク、青; 参加者間) \times 参加者性別 (男 vs. 女; 参加者間) \times SESRA (連続量) の一般線形モデルによる多変量分析を行った。多変量検定の結果、有意な効果は見られなかったが、個別に目立った効果を見ていくと、「同性から好かれる人である」への回答において男性 ($M=4.43$) よりも女性 ($M=5.22$) のほうが評定が高いという傾向 ($F(1,118)=8.91, p=.003, \eta_p^2=.07$) と、「病気や不安について相談しやすそうな人である」への回答において平等主義的性役割観者よりも伝統的性役割観者のほうが評定が低いという傾向が有意であった ($F(1,118)=6.16, p=.05, \eta_p^2=.05$)。

Table 1 看護師への第一印象に関する各項目の記述統計量

項目	M	SD
世話好きな人である	5.19	1.48
知的な人である	5.26	1.29
わがままな人である	2.43	1.34
信頼できる人である	5.18	1.38
話しかけづらそうな人である	2.75	1.56
病気や不安について相談しやすそうな人である	5.44	1.55
病院に行ったら担当者になってほしい人である	5.19	1.51
医者や同僚の看護師に信頼されていそうな人である	5.28	1.49
看護師としてのスキルが高い人である	5.30	1.23
同性から好かれる人である	4.75	1.41
異性から好かれる人である	5.11	1.27

3.2. 看護師への特性評定

対象人物に対する特性的な印象を検討するため、まず 2 (特性: 作動性 vs. 共同性) \times 2 (特性高さ:

高 vs.低) × 2 (バイレンス: ポジティブ vs. ネガティブ) × 3 (服の色: 白、ピンク、青; 参加者間) のそれぞれの組み合わせについての平均点の記述統計量を算出し Table 2 に示した。

Table 2 Stereotypic trait ratings as a function of coat color.

	White coat		Blue coat		Pink coat		Total	
	MEAN	SD	MEAN	SD	MEAN	SD	MEAN	SD
High agency - positive	5.28	0.81	4.86	0.94	4.97	0.98	5.04	0.92
High agency - negative	3.20	1.16	3.03	1.10	2.76	1.12	3.00	1.13
Low agency - positive	4.05	0.77	4.13	0.99	4.39	0.90	4.19	0.89
Low agency - negative	2.12	0.82	2.23	0.66	2.34	0.78	2.23	0.76
High communion - positive	5.32	0.93	5.14	1.15	5.30	1.01	5.25	1.03
High communion - negative	3.32	1.11	3.24	1.10	3.01	0.91	3.19	1.05
Low communion - positive	5.08	0.86	4.68	1.05	4.85	0.83	4.87	0.92
Low communion - negative	2.52	0.99	2.79	1.15	2.62	1.06	2.64	1.06

これらの評定における傾向を検定するため、評定値を従属変数とし、特性 (参加者内) × 特性高さ (参加者内) × 特性バイレンス (参加者内) × 服の色 (参加者間) × 参加者性別 (参加者間) × SESRA (連続量) のすべての主効果と交互作用を要因とした一般線形モデルによる分析を行った。その結果、参加者性別 ($F(1,119)=6.02, p=.02, \eta_p^2=.05$)、特性 ($F(1,119)=127.53, p<.001, \eta_p^2=.52$)、特性高さ ($F(1,119)=144.53, p<.001, \eta_p^2=.55$)、特性バイレンス ($F(1,119)=346.04, p<.001, \eta_p^2=.74$)、特性 × 特性高さ ($F(1,119)=4.71, p=.03, \eta_p^2=.04$)、特性 × 特性バイレンス ($F(1,119)=5.60, p=.02, \eta_p^2=.05$)、特性高さ × 服の色 ($F(1,119)=4.18, p=.02, \eta_p^2=.07$)、特性高さ × SESRA ($F(1,119)=5.79, p=.02, \eta_p^2=.05$)、特性高さ × 服の色 × 性別 ($F(1,119)=3.83, p=.03, \eta_p^2=.06$)、特性高さ × 服の色 × SESRA ($F(1,119)=3.41, p=.04, \eta_p^2=.05$)、特性 × 特性バイレンス × SESRA ($F(1,119)=7.24, p=.008, \eta_p^2=.06$)、特性 × 特性高さ × 特性バイレンス × 服の色 ($F(2,119)=3.10, p=.05, \eta_p^2=.05$)、特性 × 特性高さ × 特性バイレンス × SESRA ($F(2,119)=6.03, p=.02, \eta_p^2=.05$) が有意となった。

本研究は有能さと温かさの高さの評定を検討することが目的である。そのため、主に注目するのは両特性の高さの違いに関する効果 (特性高さ)、有能さとあたたかさの効果の違い (特性 × 特性高さ) にかかわる効果である。以下では、それが含まれる効果に絞って下位検定を行った。なお有意確率の調整には Bonferroni の方法を用いた。

まず、特性高さの効果については、全体的に高さ特性 ($M=4.15$) のほうが低さ特性 ($M=3.50$) よりも高く評定されていた。ただし、この傾向は特性 × 特性高さにより調整され、両特性ともに高さ特性 (作動性高 $M=4.15$ 、共同性高 $M=4.26$) のほうが低さ特性 (作動性低 $M=3.21$ 、共同性低 $M=3.78$) よりも高く評定されていたが、その違いは作動的特性において顕著であった (作動性: $F(1,119)=77.40, p<.001, \eta_p^2=.39$; 共同性: $F(1,119)=20.49, p<.001, \eta_p^2=.15$)。ここから、女性看護師は有能さと対人的な温かさの両方が高く、とくに有能だととらえられやすいことが示された。また、特性バイレンスの主効果は、ポジティブ特性 ($M=4.85$) のほうがネガティブ特性 ($M=2.80$) よりも全体的に高く評定されていたことを示すものであった。なお、特性高さの効果は SESRA によって調整されており、作動性高・共同性・高の特性を高く評定する傾向は、伝統主義的性役割者 (高特性 $M=4.21$ 、低特性 $M=3.41$)

のほうが平等主義的性役割者（高特性 $M=4.10$ 、低特性 $M=3.58$ ）よりも強かった。

看護師は作動性と共同性が高く評定されることが示されたが、以後では、この効果をわかりやすくするため、特性（作動性、共同性）×ベイレンス（ポジティブ、ネガティブ）の4カテゴリごとに、高さ特性の得点から低さ特性の得点を減算することで、それぞれの特性の高さを示す得点を作成した。この値は0を基準として、その特性の高さを示す指標となるもので、後の記述において示していく（作動性ポジティブ： $M=0.86$ ；作動性ネガティブ $M=0.77$ ；共同性ポジティブ $M=0.38$ ；共同性ネガティブ $M=0.55$ ）。特性高さと条件のかかわる効果はいくつか見られたが、ここでは個人差のかかわらない効果と個人差がかかわる効果のうち、もっとも次元の高い交互作用に絞って論じる。

まず、個人差のかかわらない効果としては、特性×特性高さ×特性ベイレンス×服の色の効果が有意であった（Figure 1）。特性×特性ベイレンスの4カテゴリごとに、服の色の影響がみられるかを検定したところ、作動性ポジティブ特性（ $F(2,119)=4.08, p=.02, \eta_p^2=.06$ ）と作動性ネガティブ特性（ $F(2,119)=3.50, p=.03, \eta_p^2=.06$ ）においては服の色の効果が有意であった。作動性ポジティブ特性は、白い服の場合（ $M=1.28$ ）に青い服（ $M=0.71$ ）とピンクの服（ $M=0.59$ ）よりも高く評定されることが示唆された（ $ps=.09, .03$ ）。作動性ネガティブ特性は、白い服の場合（ $M=1.12$ ）にピンク服（ $M=0.46$ ）よりも高く評定されるが、青の服（ $M=0.89$ ）と白い服の違いは見られなかった（ $ps=.09, .31$ ）。一方で、共同性については、ポジティブ特性、ネガティブ特性ともに色条件による違いは見られなかった。こうしたように、白いナース服の女性看護師は有能な印象を与えていることが示された。一方で、青やピンク（とくにピンク色）のナース服の女性看護師は相対的に有能さの印象が弱まることが示された。一方で、共同性に服の色による違いは見られなかった。

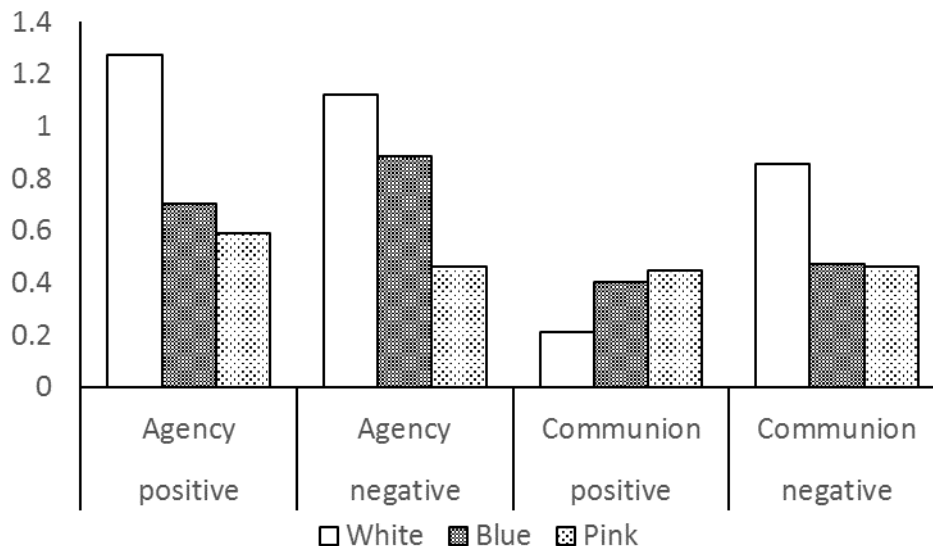


Figure 1. Stereotypic trait ratings as a function of coat color.

次に、性役割観の個人差と色条件の関連した効果である特性高さ×服の色×SESRA を解釈していく。SESRA 得点の高い場合（ $+1\sigma$ ）を平等主義的性役割者、低い場合（ -1σ ）を伝統主義的性役割者とした上で、色条件によるどのような効果がみられるかを検討した（Figure 2）。伝統主義的性役割者においては条件の効果がみられ（ $F(1,119)=3.43, p=.04, \eta_p^2=.06$ ）、白と青の差はなかったが、青の場合にピンクよりも作動性・共同性全体的に高く評定される傾向にあった（ $p=.05$ ）。その一方で、平等主義的性役割者においても有意な効果が得られ（ $F(1,119)=4.32, p=.02, \eta_p^2=.07$ ）は青の場合に白の場合

と比べて作動性・共同性が全体的に低く評定される傾向にあった。このように、白のナース服の場合の作動性と共同性の印象が高いことと、ピンクのナース服の場合に印象が低いことには平等主義者と伝統主義者の違いは見られなかったが、青いナース服の場合には印象が大きく違っており、伝統主義者の場合に青のナース服の女性看護師は作動性と共同性の高い印象になる一方で、平等主義者の場合にはそのような印象が低くなる傾向がみられた。

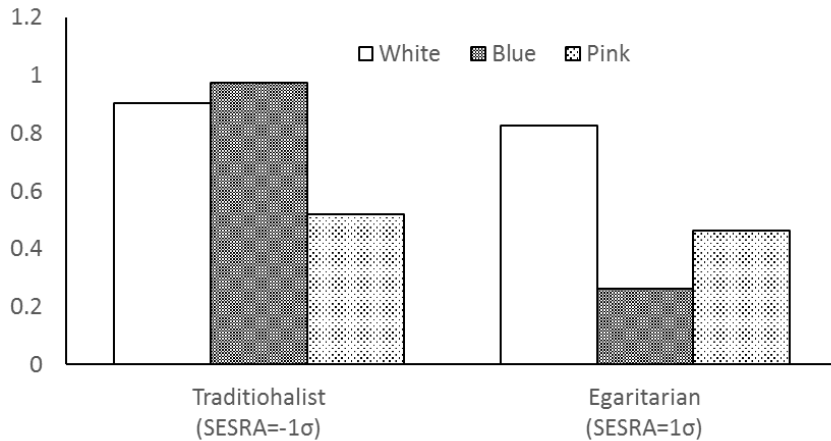


Figure 2. Stereotypic trait ratings as a function of SESRA.

3.3. ナース服の色のふさわしさ

種々の色がナース服の色にふさわしいかという評定に条件や価値観による違いがみられるかを検討するために、ふさわしさ評定を従属変数、色の種類（白、水色、青、ピンク、緑、黄色；参加者内）×服の色（間）×参加者性別（間）×SESRA（連続量）を独立変数とした一般線形モデルによる分析を行った。球面性の仮定が支持されなかったため ($p < .01$)、Huynh-Feldt の自由度補正を行った。その結果、色の種類の主効果 ($F(4.83, 564.96) = 155.91, p < .001, \eta_p^2 = .57$)、色の種類×参加者性別の交互作用 ($F(4.83, 564.96) = 2.48, p = .03, \eta_p^2 = .02$)、色の種類×参加者性別×SESRA の交互作用が有意になった ($F(4.83, 564.96) = 4.48, p < .001, \eta_p^2 = .04$)。条件に関わる効果は見られなかった。

まず、色の種類の主効果は、白のふさわしさ評定が最も高く ($M = 6.50$)、次いで水色 ($M = 5.08$) とピンク ($M = 4.95$)、第三グループとして青色 ($M = 3.46$)、最も評価が低いのが緑色 ($M = 2.85$) と黄色 ($M = 2.73$) を示すものであった。ただしこの傾向は男女により異なっており（色と参加者性別の交互作用）、男性においては先と同様の傾向がみられる一方で、女性においては青色 ($M = 3.28$) が緑色 ($M = 2.97$) と黄色 ($M = 3.08$) と同様にふさわしさの評定が低かった。

さらに、性役割観の個人差と関連した効果として、色の種類×参加者性別×SESRA の交互作用を詳しく見るため下位検定を行った。Table 3 には色の種類×参加者性別×SESRA の周辺推定平均値を示した。男性においては評定の仕方における性役割観による大きな違いはみられない一方で、女性においてはとくにピンクの評定における性役割観による違いがみられ、伝統主義的女性におけるピンクのふさわしさ評定は白よりも有意に低かった一方で、平等主義的女性におけるピンク色のふさわしさ評定は白の評定と同程度であった。また、平等主義的男性よりも平等主義的女性のほうがピンク色をナース服の色にふさわしいと評定する一方で ($p < .05$)、青色をふさわしくないと評定していた ($p < .05$)。このように男女ともに白をナース服の色に最もふさわしいと評定する一方で、青とピンク色の評定に

については性役割観による違いがみられた。

Table 3. Evaluation of worthiness as nurses' coat color.

	SESRA=MEAN				Traditionalist (sesra=-1σ)				Egaritarian (sesra=+1σ)			
	male		female		male		female		male		female	
white	6.46	a	6.54	a	6.54	a	6.37	a	6.37	a	6.72	a
light blue	5.07	b	5.10	b	4.98	b	5.48	b	5.16	b	4.71	b
blue	3.65	c	3.28	c	3.63	c	3.86	c	3.66	c	2.70	c *
pink	4.71	b	5.20	b †	4.77	b	4.83	bc	4.64	d	5.58	ab *
green	2.73	d	2.97	c	2.45	d	3.66	d **	3.02	cd	2.28	c †
yellow	2.37	d	3.08	c **	2.18	d	3.25	d **	2.57	d	2.90	c

** $p<.01$, * $p<.05$, † $p<.10$

4. 考察

本研究は、ステレオタイプ内容モデルの観点から、1) 日本の大学生において女性看護師に対して「人柄がよく、有能」というイメージがもたれているか、2) 白衣のバリエーションとしてナース服の色を取り上げ、ナース服の色の違いが看護師の印象に影響をおよぼすかを検討することの2つを目的とした。ナース服の色としては、ナース服の伝統色である白、ジェンダーとかかわりの強いピンクと青を用いた。

結果として、女性看護師に対しては作動性（有能さ）と共同性（人柄）の高い評定がされており、とくに作動性の印象は強かった。ここから、日本の大学生において女性看護師に対して「人柄が高く、有能さも高い」というイメージがもたれていることが示された。この効果は、アメリカの大学生サンプルを対象とした Gross (2017)の結果を再現している。また女性看護師を「人柄が高く、有能さも高い」ととらえる傾向は伝統主義的性役割者において強かった。この理由としてどのようなことが考えられるだろうか。本研究で用いた刺激として、比較的伝統的な看護師像を用いたということがあるかもしれない。本研究では、ワンピースとナースキャップという看護師の刺激を用いたが、近年ではナース服もバリエーションが多くなった関係でワンピース・スタイルが伝統的となっており、またナースキャップも衛生上の理由から着用は少ない。このように伝統的なスタイルの女性看護師を用いたことが、とくに伝統主義者に対しては強い印象を与えたのかもしれない。また、看護師は伝統的な女性職の中でも特に専門性が高いというイメージが伝統的性役割者において特に強かったのかもしれない。性役割観と職業イメージとの関連についてはさらに検討していく必要があるだろう。

次に、色の効果については、とくに白いナース服の女性看護師は作動性が高い印象を与えていた。こうした傾向は平等主義的性役割観の個人差に関わらず現れていた。また、白はナース服の色としてふさわしいと評定されていた。ここから、白のナース服は女性看護師にとってふさわしく、また白のナース服を着用した女性看護師は「人柄が高く、有能さも高い」という印象をもたれるということが示される。つまり、白いナース服を着用している女性看護師という伝統的なイメージは、日本人大学生において、看護師を有能でやさしく、肯定的な人物であるという印象を抱かせることに機能してい

ると考えられる。

その一方で、「ピンクのナース服の看護師は、作動性が低く、共同性が高いという印象を与えるだろう」「青のナース服の看護師は、作動性が高く、共同性が低いという印象を与えるだろう」という仮説については、限定的な効果であった。まず、ピンクのナース服の看護師については、作動性の印象が低まる仮説と一致する傾向が得られていたが、共同性については高まる傾向は見られなかった。この点については、「人柄は温かいが、能力が低い」という伝統的な女性ステレオタイプが部分的に影響した可能性が考えられるが、ピンクのナース服の看護師が伝統的な看護師のイメージとやや離れていたという可能性も考えられるだろう。その一方で、青のナース服の看護師については、作動性ネガティブ特性の印象は高いものの作動性ポジティブ特性の印象は低まっていた。この理由としては、青のナース服の看護師が伝統的な看護師のイメージとやや離れていたことも考えられるが、青に関連付けられる男性イメージ（有能だが冷たい）が影響したことも考えられる。今回の結果からはその区別は難しいため、今後の検証が必要だろう。その一方で、伝統主義者においては青の場合に「人柄が高く、有能さも高い」印象を与える傾向もみられており、青が伝統的な看護師ステレオタイプを強める機能を果たしていた。これらを含めて、ナース服の色がどのような印象をもたらすかについては、精緻に検討していく必要があるだろう。

本研究においては、女性看護師に対する印象と、ナース服の色による影響を検討した。近年では、白衣高血圧 (Pickering et al., 1988) を含めた社会的な要請から、ナース服のバリエーションも、色合いや柄の変化を含めて非常に増えてきている。そうしたバリエーションが増えることは、看護師の印象を和らげ、親しみを持ってもらうことに機能するかもしれない。その一方で、従来の看護師に持たれている「人柄が高く、有能さも高い」というイメージにも変容をもたらすかもしれない。どのような看護師像を医療が提示していくのかについて、社会的なニーズを踏まえながら、医療・看護のあるべき姿を再検討する必要があるだろう。

5. 引用文献

- Clarke, T. & Costall, A. (2008). The emotional connotations of color: A qualitative investigation. *Color Research and Application*, **33**, 406-410.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS Map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, **92**, 631-648.
- 江口瞳・寺澤孝文 (2006). 看護師イメージの因子構造と学年進行による看護師イメージ得点の変化. *日本看護研究学会*, **29**, 71-80.
- Elliot A. J., Fairchild M., Franklin, A. (Eds). *Handbook of color psychology*, Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, **82**, 878-902.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). Ambivalent sexism. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (vol. 33, pp. 115-188), Thousand Oaks, CA: Academic Press.
- Gross, R. E. (2017). Warmth and Competence Traits: Perceptions of Female and Male Nurse Stereotypes. CUNY

Academic Works. https://academicworks.cuny.edu/gc_etds/198

厚生労働省 (2019). 平成 30 年衛生行政報告例 (就業医療関係者) の概況
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/18/dl/gaikyo.pdf> (2020 年 2 月 27 日取得)

内閣府政府広報室 (2002). 看護に関する世論調査 <https://survey.gov-online.go.jp/h04/H05-01-04-16.html>
(2020 年 2 月 27 日取得)

日本看護協会 (編) (1987). 動き出す看護制度改革 日本看護協会出版会.

日本色彩学会 (編) (2011). 色彩科学ハンドブック 東京大学出版会

沼崎誠・小野滋・高林久美子・石井国雄(2006) Sequential Priming によるジェンダー・ステレオタイプ
の活性化の研究 東京都立大学人文学報, **369**, 21-52.

Paoletti, J. B. (2012). *Pink and Blue: Telling the Girls From the Boys in America*, Indiana University Press.

Pickering T, James G, Boddie C, Harshfield G, Blank S, Laragh J (1988). How common is white coat
hypertension? *JAMA*. **259**, 225-8.

庄山茂子・栃原裕・窪田恵子・青木久恵 (2011). 制服としての看護服の変遷と現代における看護服の
デザインの違いが看護師および患者に与える心理的影響 服飾文化共同研究報告, 2011, 3-8.

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.

高林久美子・沼崎誠・小野滋・石井国雄 (2008). 活性化した自己表象が女性サブカテゴリーへの偏見
とステレオタイプに及ぼす効果 心理学研究, **79**, 372-378.

注

(1) 本研究は科学研究費補助金の補助を受けた(若手研究 課題番号 18K13282)。研究課題は「社会的状況における被服の効果の検討: 自己認知の調整過程に注目して」である。

(2) 女性看護師の画像は http://www.templatebank.com/gold/creators/dli.asp?id=105_0418 の画像を利用した。実際の画像は著作権の関係から掲載しない。

(受付日: 2020 年 2 月 21 日)