



女子大学卒業生のジェンダー・パーソナリティの発達：職業・家庭生活に関するインタビューを通して

著者	土肥 伊都子
著者別名	DOHI Itsuko
雑誌名	研究紀要. 人文科学・自然科学篇
巻	52
ページ	1-16
発行年	2011-03-03
URL	http://doi.org/10.14946/00001507



女子大学卒業生の ジェンダー・パーソナリティの発達^{1), 2)} — 職業・家庭生活に関するインタビューを 通して —

土 肥 伊都子

ジェンダー (gender; 社会的性) に関するパーソナリティには、男性性 (masculinity) と女性性 (femininity) がある。これらは、ジェンダー以外の様々な心理学の領域で使われている概念と関連する。具体的には、男性性に近い概念としては、二大社会的動機の一つである達成動機、リーダーシップの PM 理論における Performance 機能、Parsons & Bales (1955) が家族関係での父親の役割を促進する性格特性と考えた道具性、Angyal (1965) が人間欲求の基本の2つのうちのひとつとした自律、そして、もっともよく知られているものが、Bakan (1966) の作動性 (agency) である。それに対して、女性性に近い概念としては、親和動機、リーダーシップの Maintenance 機能、家族関係において母親に主に期待される表出性、人間欲求の基本である調和、そして、Bakan の共同性 (communion) である (土肥,1999; Guisinger & Blatt,1994)。

これらがいかに個人の自己概念の中に取り込まれていくかに関して、Block (1973,1984) は、Loevinger (1966) の自我の発達段階に対応させた、個人のジェンダー概念の発達モデルを提案した。そして、青年期以前には、ジェンダーの社会化の影響により男児は作動性、女児は共同性を獲得するが、青年期からは作動性と共同性のバランスをとり始め、ライフサイクルの最終段階では、男女とも作動性と共同性が統合されると考えた。Prager & Bailey (1985) は、心理社

1) 本研究の調査にあたり、本学人間科学部心理学科卒業生ならびに、本学文学研究科心理学専攻心理学コース2年、木原佳菜江さんと松浦哲子さんにご協力頂いた。

2) 本研究は、平成21年度松蔭特別研究助成(神戸松蔭女子学院大学)を受けた。

会的発達に関する文章完成法のテスト結果と、BSRI (Bem Sex Role Inventory) を用いて特定したジェンダー・タイプを照らし合わせた。その結果、心理社会的発達が進むにつれ、未分化型から女性性優位型、男性性優位型、そして最後に心理的両性具有型になることを明らかにした。

土肥 (1999) は、男性性・女性性の規定因としてジェンダー・スキーマ (gender schema; Bem, 1981) とジェンダー・アイデンティティ (gender identity; 土肥, 1996) を仮定した。これらのメカニズムの概要は、以下の通りである。一般に個人のジェンダー・パーソナリティは、女性性も男性性も未発達の未分化の状態から始まる。学童期になり、ジェンダー・スキーマ (Bem, 1981) を発達させていくにつれて、子どもたちは自らの生物学的性に期待されたパーソナリティ、すなわち男性は男性性を、女性は女性性を自己概念に取り込んでいく。青年期以降、自我アイデンティティの確立が進むに従い、男女に関わらず、男性性と女性性の両方が自我アイデンティティに重要であることを認識するようになり、ジェンダー・アイデンティティが発達する。それにより、男性性・女性性の両方を兼ね備えたパーソナリティ、すなわち心理的両性具有性 (psychological androgyny) が形成されていくというものである。

ここで、ジェンダー・スキーマとは、ジェンダーに基づき、対象に注意を向けたり、ものを見たり、記憶したり、思い出したりといった、さまざまな認知活動を方向づける認知的枠組みである。つまり、女はこういうものだ、男ならこうするべきだ、などと決めつける人は、ジェンダー・スキーマが強いことを意味する。そしてジェンダー・スキーマは他者に対する情報処理だけでなく自己に対しても作用し、自己のジェンダー・パーソナリティをも規定する重要な要因にもなるのである。

また、ジェンダー・アイデンティティとは、自己の性を受容した上で、社会的期待にもそった形で見出される自分らしい生き方のことである。それは、「個性的で創造的な社会適応活動に、自己を連続的に委託する心性」(油井, 1995) とも言える。自我アイデンティティには、社会から求められるものと、自己が成熟するにつれて要求するものとの折り合いが求められるが、これはジェンダーに関してもあてはまる。たとえば女性の場合、自分の性である女性に求められ

やすい共同性と、社会からは期待されにくいが本来は人間には備わっていると考えられる作動性の部分の両方が、年齢とともに高まると推測できる。

男性性・女性性の規定モデルに関するこれまでの実証的研究結果は、以下の通りである。まず、土肥（1998）がジェンダー・スキーマを性別化得点によって測定したところ、男子大学生のみで男性性・女性性の規定因として有効であった。すなわち、ジェンダー・スキーマが強いと、男性は男性性優位型になる傾向がみられた。しかし女子大学生では、性別化得点の違いがジェンダー・タイプには結びつかなかった。また、土肥・廣川・水澤（2009）は、女子大学生を対象に、構造方程式モデリングにより男性性・女性性の規定モデルの妥当性を検討した。その結果、ジェンダー・アイデンティティは心理的両性具有性を高めたが、ジェンダー診断比（gender diagnosticity; Lippa & Connelly,1990）で測定したジェンダー・スキーマとの関連は認められなかった。

このように男性に比べて女性では、男性性・女性性の規定因としてのジェンダー・スキーマの効果が、提起したモデル通りになりにくい。その原因の一つとして、男性性重視の社会状況（Magolda,2000）の中にあって、女性はジェンダー・スキーマに沿って女性性を高め男性性を抑制することのメリットが少ないことが考えられる。つまり、男性性・女性性の規定因を検討するには、個人をとりまく社会状況、対人的環境も考慮して、ジェンダー・スキーマとジェンダー・アイデンティティの質的側面に注目し、それらが対人的環境に適応しながらどう変化するかを明らかにする必要があるだろう。たとえば、Stake et al.（1996）は、女性 168 名、男性 121 名、計 289 名の一般市民と学生に対して、家族、学校、職場などで、道具性と表出性が期待される程度が異なることに注目した。そして、期待の程度を測定する SES（Social Expectations Scale）を開発している。

そこで、本研究では、男性性・女性性の規定モデルを、日常的な対人的環境の面から検討していくこととする。青年期の個人が経験する、重要な対人的環境の変化の一つとして、学生生活から社会人としての職業生活への移行があげられる。以下は、職業生活が男性性・女性性の発達とどう関係するかを検討した先行研究である。

まず、Magolda（2000）は、大学卒業後 12 年を経た女性 22 名、男性 17 名、

計 39 名を対象にした、1 時間から 1 時間半の電話インタビュー調査を行った。そして、他者との親密な対人関係を築くのに必要となるアイデンティティを獲得する要因を検討した。従来の男性社会においては、他者からの分離や自律などの作動性は重要視されてきた (Erikson,1968) が、近年は、作動性だけでなく共同性を獲得し、それらを統合することが必要との認識が高まってきた (Kohlberg,1984; Kegan,1994) からである。その結果、20 代半ばが対人発達のターニングポイントで、その前後に、就職、単身生活、結婚、退職などの経験をしていた。その際、他者から強制的に押し付けられた外的な自己定義から、自らの内なる声を聞く傾向が高まり、その両方にどう折り合いをつけていくかをうまく調整しようとする中で、対人関係能力が備わっていくことが明らかにされた。

また、Clarey (1985) によれば、毎週 2.5 時間、10 週にわたる再社会化プログラムにより、19 歳から 57 歳の受講者は、伝統的女性型から両性具有型に移行し、また自尊心やキャリア選好も高まったという。

さらに、Wulff & Steitz (1997) は、16 歳から 18 歳までの化粧関係の職業クラスを選択した女子学生 20 名と、上級数学クラスを選択した女子学生 20 名のジェンダー・パーソナリティの比較をした。これによると、化粧クラスの学生に心理的両性具有型が多く、上級数学クラスの学生のタイプは多様であった。これはおそらく、もともと学生時代に培われたジェンダー・パーソナリティにより将来の職業進路を決めるというより、むしろ、自らが選択した職業に適したジェンダー・パーソナリティを身につけていくものと考えられる。

土肥ら (1990) の就業者・母・妻のそれぞれにおける役割達成感を取り上げた調査研究においては、男性性が高いことは就業者役割の達成感と関連し、女性性が高いことは家庭役割の達成感と関連した。この結果は、就業者として達成感を得られるような生活を送ることで、男性性が促進されたと解釈することができよう。

以上の複数の先行研究から、社会人としての職業生活は、男性性と女性性を変化させる環境であることが予想される。そこで、本研究では、卒業生が社会人となり就業経験をすることで、社会人としての期待をかけられ、自らも自発

的に社会人としての自覚をもつ機会が増えると考え、そのような対人的環境が、ジェンダー・スキーマとアイデンティティとどのように関連するか、検討する。なお、男性性・女性性、ジェンダー・スキーマ、ジェンダー・アイデンティティの質問紙の尺度得点も検討材料に加えることとする。

<方法>

1) インタビュー

2009年、本学心理学科卒業生7名に対して、半構造化インタビューを行った。一人につき、約1時間、2名のインタビュアーが記録係と進行係として同席し、表1の質問内容について尋ねた。

2) 質問紙の構成

インタビュー終了後、調査対象者に対して、ジェンダー・パーソナリティを測定するために、以下の尺度3種への回答を求めた。

①ジェンダー・スキーマの指標： 共同性・作動性尺度項目（CAS；土肥・廣川、2004）の24項目について、一般に男性の中には、どのくらい、そのような人がいると思うか、また一般に女性の中には、どのくらい、そのような人がいると思うか、主観的判断で、男性、女性のそれぞれについて、0%から100%までで推定させた。そして、肯定的共同性と否定的共同性を測定する12項目については、女性の推定割合 / (男性の推定割合 + 女性の推定割合) を求めて、下位尺度ごとに合計してジェンダー診断比を算出した。肯定的作動性と否定的作動性を測定する12項目については、男性の推定割合 / (男性の推定割合 + 女性の推定割合) を求めて、同様にジェンダー診断比を算出した。そして、下位尺度ごとに、各項目のジェンダー診断比を6項目分加算した。その合計得点の範囲は、0点から6点で、3.0の場合、男女同一の割合と判断したことを示す。肯定的共同性と否定的共同性尺度得点は、高得点ほど女性の推定割合が高く、ジェンダー・スキーマが強いことを示す。肯定的作動性と否定的作動性尺度得点は、高得点ほど男性の推定割合が高く、ジェンダー・スキーマが強いことを示す。

②ジェンダー・アイデンティティ尺度（土肥、1996）：「性の受容」、「父母との同一化」、「異性との親密性」の下位尺度からなる尺度を、土肥ら（2009）の

研究で再検討した結果に基づき改訂した尺度項目、各7項目、計21項目を用いた。各項目に自分がどのくらいあてはまるかを、4件法のリカート法で回答させた。反応形式は、「4. かなり当てはまる」「3. やや当てはまる」「2. あまり当てはまらない」「1. 全く当てはまらない」で、各下位尺度の得点範囲は、7点から28点である。得点が高いほど、それらの特性が強いことを示す。

③ 肯否両側面の共同性（女性性）と作動性（男性性）：共同性・作動性尺度の各項目が、自分にどのくらいあてはまるかを、4件法のリカート形式で回答させた。反応形式は、「4. かなり当てはまる」「3. やや当てはまる」「2. あまり当てはまらない」「1. 全く当てはまらない」で、6項目より成る各下位尺度の得点範囲は、6点から24点である。得点が高いほどそれらの特性が強いことを示す。土肥ら（2009）の尺度得点に基づき、肯定的作動性は16点、肯定的共同性は19点以上のときに高群、それら未満のときに低群と分類し、両尺度得点とも高群のものを、両性具有型、肯定的作動性だけが高群のものを男性性優位型、肯定的共同性だけが高群のものを女性性優位型、両方とも低群のものを未分化型とカテゴリー化し、ジェンダー・タイプを特定した。

<結果と考察>

1. 卒業生の基本的属性と尺度得点

インタビュー対象者（以下の文中では、AからGで記載）の年齢と質問紙で測定したジェンダー・パーソナリティは、表2の通りである。

2. ジェンダー・スキーマの変化とその促進要因

インタビューの結果、ジェンダー・スキーマに関連した変化としては、まず職場において、大学時代よりも大人の女性として振舞う必要が増したとの自己報告がされた。具体的には、化粧や話し方、気が利いた動きなどに女らしさが求められるようになった（C、E、G）。これは、職業生活ではジェンダー・スキーマに従うことへの期待が高まったことを示す。こうした職場での女らしい振る舞いは、業務内容での性別役割分業が明確であることが影響しているようである。接客（E）や窓口での電話対応（D）は女性の仕事、外回り（B）や営業（A）はほとんどが男性の仕事であるという。それに加えて、職場の規範的な役割にも、

未だに性別役割分業の慣行があった。食事の準備やお茶くみ (C)、炊事場 (F) は女性の仕事、シュレッターのごみ捨て (F) やパソコン関係 (E) は男性の仕事などである。

その一方で、本人たち自身は、女性らしい振る舞いは決して男性を意識してではなく、あくまでも社会人としての身だしなみとして行っていると認識しており (B、C、D、E)、素顔でいるのは客に対して失礼と考えたり (D)、接客中の笑顔を手がけていた (F)。さらに、相手が年配か上司か男性かによって、あるいは自分の職業柄によって、振舞い方を柔軟に変えていた (A、B、C、D、E)。これは、ジェンダー・スキーマを他者からの押し付けと考えるのではなく、柔軟に現実に適用させていくスキルが身についたということであろう。

次に親密な異性との役割行動では、支払も運転も送迎も相手の役割というケース (A、E) もあったが、それ以外の対象者は、割り勘をするなどして同等、役割分担なし、互酬的關係 (C、D、F、G) という回答が多かった。そして、仕事と恋人の優先順位を尋ねると、平日は仕事で休日は彼氏 (A)、お金をもらっているから仕事が優先 (B)、就職して1年目なので仕事が優先 (D)、資格の勉強が優先で次に恋人 (E)、仕事を優先することを許してくれる人でないと恋人になれない (F) などの回答がえられた。以上から、恋人よりも仕事の方を優先する人が多いといえるが、これは、恋愛時代の今は自分で仕事をしていて収入もあるという自負心の表れであろう。

しかし他方では、付き合い始めた当初から女らしく可愛らしくスカートをはいてほしい (A) とか、料理と言葉づかいに女らしさを求められたり (C、E) と、女性的であることもかなり期待されていた。また自らも、結婚後には相手に収入が必要 (B、C、D、E、G) と考えていて、恋愛と結婚を区別していた。

このように、職場においては、女性であることよりも社会人として一人前になろうとしており、また恋人に対してはある程度自立した関係を保っているようであった。ところが、両親に対してはかなり依存していた。たとえば、料理などに興味をもつことはあっても (A、B)、実際にはほとんどしていない (D、E、F、G)。ただし、洗濯と掃除はしている人が多かった (C、D、E、G)。また、家に入れる生活費は3万円 (B、D、F) が相場で、これでは経済的自立にはほど

遠い。婚活やお見合いの話しもまだなく、家族とは気楽な関係を続けていることが伺われる。

ジェンダー・スキーマが弱められる経験例として、Aは、第三者が同席の場合に、親密な異性から「女の子なのだから」とジェンダー期待をされたことがあった。このときAは、ジェンダーに対して疑問をもったという。またCは、自分が自発的に相手の好みの髪型や服装をするのは構わないが、相手から要求されると押し付けられたように感じ、逆に合わさなくなるという。このように、ジェンダー・スキーマを見直すのも強化するのも、親密な異性からの影響が大きいといえる。

なお、表2のジェンダー・スキーマの得点を見ると、Eを除いて、土肥ら（2009）の研究での平均点よりもかなり低い学生がほとんどであった。心理学科の専門科目として、ジェンダーの心理学に関する授業を受け、また筆者のゼミナールの科目を履修していることによって、自らのジェンダー・スキーマを客観的に見て修正する、メタ認知が形成された可能性がある。

3. ジェンダー・アイデンティティの変化とその促進要因

まず、両親との関係について語られた中で明らかにされた内容とそこからの考察を、父母との同一化、異性との親密性、性の受容の順にまとめた。

父母との同一化については、人生のモデルとしては、職場の先輩女性（B、G）とともに、母親（B、D、F）が多くあげられた。ちなみに、母親を人生のモデルとして選んだ対象者たちは、質問紙調査においても父母との同一化得点が高かった。また、母親を人生のモデルと考えていることから、母親との関係が良好であることが予想できる。Aは親子とも、将来はお互いに近くに住んで、育児を分担したいと考えている。Eは、Eの母親が仕事を続けるためにEの祖母の世話になった記憶があり、自分も両親に助けをもらおうと考えていた。同様にGも、母親と母親の実家との関係を見ていると、自分も親の近くに住むことを希望していた。近年は夫の親との同居は減少傾向であるが、妻の親との同居や近居は増加傾向にある。今回の複数の対象者たちも、育児を助けてもらうために、親から離れたくないと考えていた。

対象者の父母が親密であることは、対象者にとって、異性との親密性のモデ

ルになっていることが伺われる。たとえば、父母がそろって出かけることが多いという B と G は、そういう夫婦関係に憧れていた。F も、自分の両親みたいになりたいという気持ちが強かった。ただし、質問紙調査による異性との親密性の得点を、土肥ら（2009）での平均点と比べてみると、G は高い方であったが、B と F は高くはなかった。

性の受容に関しては、全ての対象者が、自分が女性であることを強く受容していた。ただし、その理由は、職場で女性の方が怒られないから（A、C、D）、家族を養う責任がない（E、F）、おしゃれや化粧で変身できる（A、C、E、G）、買い物楽しい（A、D）などであった。さらに、女同士で遊びに行くこと（B、D、F）、おしゃべり（B、D、F、G）が女性ならではの楽しみとして挙げられた。これらの結果から、職業生活は女性であることを受容できる機会をもたらすようであるが、これによってジェンダー・アイデンティティが促進されたとは考えにくい。性の受容の尺度得点をみても、土肥ら（2009）の結果と比較して、あまり高い人はいなかった。

次に、職業生活において、ジェンダー・アイデンティティがどのように規定されていくかに関するインタビュー内容と考察は以下の通りである。まず、就業を継続する意志は、どちらともいえない（B、E）、あまりない（C、D、G）などで、消極的な場合が多かった。その中で継続意志が強い A は、育休が取りやすい職場環境であることを重視し、同様に継続意志が強い F は、正社員が辞めるのはもったいないと回答した。これらより、職場環境が良ければ、女性の就業継続意志も高まり、ひいてはジェンダー・アイデンティティの重要な一部になることが示唆された。恋人に自分の仕事を理解してもらうことが大事であると考えている（A、C、D、E、F、G）場合も多く、これも就業継続の決定因のひとつとして重要である可能性が高い。そしてそれにより、異性との親密性も高まっていくと考えられる。

具体的なケースをみると、一生の仕事として様々な手段を講じて仕事を継続しようとしていた A は、そのように決意したきっかけが、将来の配偶者として想定している親密な異性（恋人）の給料だけでは経済的に心配であるというものであった。つまり、配偶者の経済力不足が、結果的に女性の職業意識を高め

ることが示唆された。Aは、ジェンダー・スキーマも低いが、これは職業意識が高められてきたことの結果であるともいえよう。それとは対照的なのがCであった。仕事柄、夜が遅いので、結婚して子育てしながらでは不可能であると考えようになり、結婚退職を予定していたのである。このCのケースは、職業生活を送ることで専業主婦になることが方向づけられたといえる。ただし、専業主婦になった場合でも、自分だけが家事をするのではなく、配偶者との協力を当然のものと考えていた。

＜全体的考察＞

本研究は、大学生から社会人への移行に伴う対人的環境、職業生活上での期待などの変化が、ジェンダー・スキーマやジェンダー・アイデンティティとどう関連し、それらがどうジェンダー・パーソナリティを規定していくかに関して、インタビュー調査に基づいて検討した。

まず、職場環境においては、女性的なしぐさや外見が求められる経験を語る人が多く、そうした面ではジェンダー・スキーマは学生時代よりも期待されるようであった。ただし、卒業生の多くは、それによって自分自身の女性性にまでは影響を受けていない。むしろ、自己主張すること、仕事をきちんと達成目標までやり遂げることなど、男性性が求められることを多く経験し促進されていると考えられる。

これに関して、ジェンダー・スキーマは、自己を対象とする場合と、自己以外のものを対象とする場合で、異なる情報処理機能を果たし、多次元的である可能性がある。たとえば、男性と肩を並べるキャリア・ウーマンが、外見では女性的であることは日常よく目にする例である。柏尾・土肥（2000）による女子短大生を対象とした質問紙調査では、心理的両性具有型の個人は、被服・化粧行動のジェンダー・スキーマに関しては、女性性優位型の個人に劣らず高い傾向が見られた。これも、外見と性格特性のジェンダー・スキーマは別次元のものともみなしうることを示唆するものである。ジェンダー・スキーマを生活場面や対人関係によって使い分け、分化させることで、行動面での柔軟さや社会的適応が得られていることが伺われる。本インタビューの卒業生は、大学時代

よりも化粧や服装や髪形、めがねからコンタクトレンズへ変更など、より女性的外見に近づいている傾向が強かった。にもかかわらず、性格特性においては心理的両性具有型に属するものが7人中4人おり、女性性だけでなく男性性も高かった。女子大学生が卒業して就職するのは、ジェンダー・スキーマを多次元的にもつようになるということを意味しているといえよう。

次に、親密な異性との相互作用によるジェンダー・アイデンティティの確立に関して考察する。本研究のインタビュー調査からは、結婚や将来の二者関係について、ほとんど踏み込んだ話は聞くことがなかった。しかし、将来の自分の人生設計のためには、結婚が具体化する以前から、親密な異性と将来の話をしておく必要があるのではないだろうか。これに関して、船橋（2004）の、10歳以下の子どもがいる17組の夫婦の対するインタビュー調査では、妻は夫から、妻自身の願望を調整するように期待されがちであった。しかし、妻が夫と交渉をすることにより、夫婦間の新しい均衡、すなわち「ジェンダー契約」（Ahrne & Roman,1997）を作り上げることもできるとした。「ジェンダー契約」とは、共働き夫婦が大半を占めるスウェーデン社会で、家事・育児分担について夫婦が交渉して合意したものをいう。現代日本では、未だ、夫婦間のジェンダーは自明の理とされ、それを契約とはみなせないカップルが多い。そのような中、契約が自分の人生設計のためには必要であることを結婚前から自覚させてくれるのは、自分が女性としてどのように生きていくかを決定するジェンダー・アイデンティティであろう。もし、大学時代に作成したライフプランや男性性・女性性にそって就職や結婚できれば、それは一つの理想的な生き方になるはずである。ただし少なくとも本研究でのインタビュー調査の結果からは、大学時代に将来を見据えて職業を選択できる条件があることも、まして将来の結婚を見据えた異性関係を築くということも、かなり難しいことのように思われる。

最後に、本研究では、男性性・女性性の規定モデルに用いられる概念を尺度によって得点化し、これらとインタビューの結果を照らし合わせる方法を用いた。Allport（1968）は、われわれが主に注意を向けてきたパーソナリティの共通性は、すべて個人を貫く水平的次元であるが、これらの共通次元が実際に特定の個人のパーソナリティに適用できるものであるかどうかの垂直的次元の両方

を探求しなくてはならないとし、その両方からの研究法を補完的に折衷することの必要性を論じた。この立場は、体系的折衷主義（systematic eclecticism）とされるが、大野（2010）は、この体系的折衷主義に基づいた調査法を提案し、体系的折衷調査法と名づけた。その標準的な手順の概要として、まず仮説検討に有益な調査の次元を選定する。次に、次元的調査として、質問紙調査データを用いて信頼性と妥当性の確認、因果性の類推を行う。さらに、上記の次元的調査に基づいた面接対象者の選定を行い、面接調査を実施し、次元の得点が実生活における意識、行動にどのように現れるかの具体的把握、次元の内容的妥当性の確認、高低得点者の比較、次元の得点に影響する要因の発見と因果性の検討などを行うというものである。

本研究でも、インタビューの内容と尺度得点を照らし合わせながら考察を行った。今後も、ジェンダー・パーソナリティの包括的な理解のために、体系的折衷調査法を用いていきたい。

<文献>

- Ahrne,G., & Roman, C. 1997 *Hemmet,barnen och makten : Förhandlingar om arbete och pengar i familjen*. 日本・スウェーデン家族比較研究会・ハンソン友子（共訳）2001 家族に潜む権力：スウェーデン平等社会の理想と現実 青木書店 .
- Allport,G.W. 1968 *The person in psychology*. Boston: Beacon Press. 依田新・星野命・宮本美紗子（共訳）1977 心理学における人間 培風館 .
- Angyal,A. 1965 *Neurosis and treatment: A holistic theory*. New York: Wiley.
- Bakan,D. 1966 *The duality of human existence*. Chicago, Rand McNally.
- Bem,S.L. 1981 Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*,88,354-364.
- Block,J.H. 1973 Conceptions of sex role: Some cross-cultural and longitudinal perspectives. *American Psychologist*, 28,512-526.
- Block,J.H. 1984 *Sex role identity and ego development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Clarey,J.H. 1985 Resocialization: A strategy for moving beyond stereotypes. *Journal of Counseling and Development*,64,195-197.

- 土肥伊都子 1996 ジェンダー・アイデンティティ尺度の作成 教育心理学研究, 44,187-194.
- 土肥伊都子 1998 男性性・女性性の規定モデルの実証的検討 四天王寺国際仏教大学紀要,30,92-107.
- 土肥伊都子 1999 ジェンダーに関する自己概念の研究 -男性性・女性性の規定因とその機能 多賀出版
- 土肥伊都子・廣川空美 2004 共同性・作動性尺度 (CAS) の作成と構成概念妥当性の検討 -ジェンダー・パーソナリティの肯否両側面の測定 心理学研究, 75, 420-427.
- 土肥伊都子・廣澤俊宗・田中國夫 1990 多重な役割従事に関する研究-役割従事タイプ、達成感と男性性・女性性の効果- 社会心理学研究, 5,137-145.
- 土肥伊都子・廣川空美・水澤慶緒里 2009 共同性・作動性尺度による男性性・女性性の規定モデルの検討 -ジェンダー・アイデンティティ尺度の改訂と診断比によるスキーマ測定 - 立教大学心理学研究,51,103-113.
- Erikson,E. 1968 *Identity, youth, and crisis*. New York: Norton.
- 船橋恵子 2004 平等な子育てに向かって-“夫婦で育児”の四類型 - 国立女性教育会館研究紀要,8,13-23.
- Guisinger,S., & Blatt,S.J. 1994 Individuality and relatedness. *American Psychologist*,49,104-111.
- 柏尾眞津子・土肥伊都子 2000 ジェンダー・スキーマの多次元性に関する検討 -性格特性と被服・化粧行動の場合 - 繊維製品消費科学, 41, 884-894.
- Kegan,R. 1994 *In over our heads: The mental demands of modern life*. Cambridge,MA: Harvard University Press.
- Kohlberg,L. 1984 *Essays on moral development. Volume 1. The philosophy of moral development*. New York: Harper & Row.
- Lippa,R.A., & Connelly,S.C. 1990 Gender diagnosticity: A new Bayesian approach to gender-related individual difference. *Journal of Personality and Social Psychology*,59,1051-1065.
- Loevinger,J. 1966 The meaning and measurement of ego development. *American*

- Psychologist*,21,195-206.
- Magolda,M.B. 2000 Interpersonal maturity: Integrating agency and communion. *Journal of college student development*,41,141-156.
- 大野 久 2010 体系的折衷調査法の提案 日本教育心理学会第 52 回大会総会
自主シンポジウム 生涯発達に関するアイデンティティと時間的展望および
統合の視点からの接近 日本教育心理学会第 52 回総会発表論文集, 191.
- Parsons,T., & Bales,R.F. 1955 Family socialization and interaction. *American Sociological Review*,39,567-578.
- Prager,K.J., & Bailey,J.M. 1985 Androgyny, ego development, and psychosocial crisis resolution. *Sex roles*,13,525-536.
- Stake,J.E., Zand,D., & Smalley,R. 1996 The relation of instrumentality and expressiveness to self-concept and adjustment: A social context perspective. *Journal of Social and Clinical Psychology*,15,167-190.
- 油井邦雄 1995 総論 - 女性性の概念とその実証的検討 油井邦雄 (編) 女性性の病理と変容 - 現代社会における女性性とその逸脱構造 新興医学出版社
- Wulff,M.B. 1997 Curricular track, career choice, and androgyny among adolescent females. *Adolescence*,32,43-49.

表1 領域別、ジェンダー・スキーマとジェンダー・アイデンティティに関する質問内容

	職場	親密な異性	両親	自分自身
ジェンダー・スキーマ	社員の男女比	恋人から期待される女性らしさ	結婚への親の期待	花嫁修業
	服装、化粧、話し方、しぐさを女らしくすることへの期待	デートでの役割行動、支払	お見合い 家事手伝い	結婚のための活動
	男女間の付き合い方のルール	理想の結婚相手の条件	生活費の負担	
	仕事上の性別役割分業の有無	ダイエット お互いの転勤		
	職場での男女の能力の差異	仕事と恋人の優先順位		
ジェンダー・アイデンティティ	人生の女性モデルの有無	仕事をするこことへの理解	家の継承、家意識	女性であることの受容
	転職、退職希望	結婚、出産の計画についての話合い	結婚後の実家との関係	女性ならではの楽しみ
	資格、免許の取得	付き合い方は個人的か	仕事継続のための、育児や家事の協力依頼	座右の銘
	女性のためのキャリア形成、研修	経済的自立志向	父母との同一化	生命保険、貯蓄

表2 インタビュー対象者のジェンダー・パーソナリティ

年齢	ジェンダー・スキーマ (診断比) *			ジェンダー・アイデン ティティ *			共同性・作動性 (CAS) *				
	肯定的作動性	肯定的共同性	否定的作動性	否定的共同性	性の受容	父母との同一化	異性との親密性	肯定的作動性	肯定的共同性	否定的作動性	否定的共同性
A 23歳	2.92	2.8	2.46	2.79	23	20	19	17	18	13	19
B 24歳	2.93	2.85	2.87	2.87	18	23	17	14	19	11	12
C 24歳	3.04	2.72	2.58	2.92	17	26	20	17	14	16	14
D 23歳	2.52	2.45	2.69	2.69	23	28	20	18	23	10	14
E 23歳	3.21	3.42	3.48	2.7	23	25	27	21	22	7	10
F 23歳	3.11	2.5	2.8	1.46	27	27	18	17	22	9	17
G 22歳	3.7	2	2.6	2.5	24	26	23	19	20	13	11
土肥ら (2009) の 尺度得点	3.2	3.3	3.3	3.6	21.4	21.3	16.3	14.9	18.5	12.1	17.1
標準偏差	.33	.30	.40	.47	3.5	3.7	4.4	3.5	2.8	3.1	3.3

* 土肥ら (2009) の平均値より 1 標準偏差以上のものは、四角で囲み、1 標準偏差以下のものは、下線を付記した。