

女性勤労者の女性役割ストレスの検討

——女性役割ストレス尺度作成と女性役割ストレスの属性による差異の検討——

国際医療福祉大学保健医療学部看護学科

柴田 恵子

A study on feminine gender role stressors among female workers: Development of a gender role stressor scale for women and examining demographic differences

Keiko Shibata

(Department of Nursing, School of Health Sciences, International University of Health and Welfare)

A scale for assessing gender role stressors in women, which was defined as negative experiences unique to women was developed, and its reliability and validity were examined. Results indicated adequate reliability and validity of the scale. Then, demographic differences in gender role stressors in female workers were investigated. Results indicated a three-factor solution: 'gender roles of Women at work', 'gender roles of women in daily life', and 'gender roles of women at home'. Examining the scale items suggested that perceptions about gender roles of women are changing, but remain deeply embedded. Moreover, significant individual differences in women's gender role stressors resulting from the type of employment, job title, and marital status were observed. It is suggested that mental health, as well as the overall well-being of women including their physical and social health and self-actualization needs, should be considered to help female workers continue working for extended periods.

Key words: gender role, stressor scale, demographic differences

問題と目的

未婚女性が理想とするライフコースは継続就業を理想とする女性の割合は1987年の19%から2002年の29%、再就職コースを理想とする割合も1987年の31%から2002年の37%に上昇しており就業意識は高まっている(井上・江原, 2007)。また、結婚・出産しても雇用が継続できるための男女雇用均等法や育児・介護休業法などの支援策の拡大により、今後も女性が就労し、男性同様の就労形態で働く女性は一層増えるものと予測される。

女性勤労者が健康で快適に長期間就労を続けるには、就労することで生じるさまざまな健康課題の中、とくに近年増加しているといわれているストレス、つまり、精神的健康への支援が必要である。

しかし、職場の精神的健康への支援は男性を中心に展開されている。蓄積されてきた男性中心研究の知見をそのまま女性勤労者に拡張するのではなく、女性勤労者に特徴的な精神的健康の規定要因を考慮した女性

勤労者の精神的健康への支援の提供が必要である。

女性勤労者に特徴的なストレスには、女性特有のワークストレス(平島, 1997; 小阪・柏木, 2007)、キャリア・ストレス(金井, 1993)、職場と家庭の多重役割(菊澤, 2001)、ワーク・ファミリー・コンフリクト(土肥・広沢・田中, 1990; 濱田, 2005; 小泉, 1997)、性役割葛藤(金井・若林, 1998; 金井, 2002)、ジェンダー・タイプ(土肥・廣川, 2004)、ジェンダー・ストレス(平田・平野(小原)・加未・豊福, 2004)などがあげられる。これらは、性役割意識により職場、家庭、日常生活の場面で、こうあらねばならないと他者から期待されていると女性自身が考える社会的のぞましさの認識により経験される、つまり、性役割意識に基づく女性ゆえのネガティブな出来事が女性特有のストレスとなりうるということが考えられる。

この性役割意識に基づく女性ゆえのネガティブな出来事は、女性勤労者の精神的健康にどのように影響するのか、また、このような出来事にどのような対処方法を取り、その対処方法はどのようにネガティブな精神的健康を低減させるのかといった、精神的健康に影

響をおよぼす過程の検討を行うことにより、女性勤労者に特徴的な精神的健康の規定要因を考慮した女性勤労者の精神的健康への支援の提供が可能になると考えられる。

しかし、性役割意識に基づく女性ゆえのネガティブな出来事をストレスサーとしてとらえ、女性勤労者の精神的健康を検討した先行研究は蓄積されていない。

そこで、本研究では、性役割意識に基づく女性ゆえのネガティブな出来事を女性役割ストレスサーとし、その個人差を測定する女性役割ストレスサー尺度を作成し、その信頼性と妥当性を検討し、作成された尺度を用い、女性勤労者の属性による差異を明らかにすることを目的とした。

方 法

調査手続き

研究1（調査1から調査4）および研究2（調査1から調査2）は約100万人のモニターを保有するWeb調査専門会社に調査を委託した。Web調査の手続きは、Web調査会社より女性勤労者に調査協力への依頼メールが配信され、調査協力で同意する場合のみ回答画面に入る形式がとられた。モニターへの調査協力依頼に際しては調査目的、調査期間、調査実施主体、個人情報取り扱い、問い合わせなどが明示された。研究1の調査2・3・4および研究2はSPSS.ver16で分析を行った。

倫理的配慮

研究1および研究2は著者の所属していた大学の研究倫理審査委員会の承認を得て行われた。調査対象者には、調査の趣旨、調査への協力は自由意志であること、匿名の保持、慎重なる個人情報の取り扱いなどをWeb調査に進む前段階で明示し、調査への回答をもって調査への同意とした。

研究 1

研究1は女性役割ストレスサー尺度作成を目的とし、調査1から調査4を行った。

調査 1

女性役割ストレスサー尺度項目の整理検討を行った。

調査対象者・調査期間

20歳から45歳までの女性勤労者を対象者とし、調査期間は2009年12月8日から2009年12月14日であった。

調査内容

基本的属性 年齢、就業形態、婚姻状態であった。

自由記述 「女性だから…」 「女性なのに…」 「女性は〇〇すべき」 「女性のくせに」 などいわれたり、そう思われていると感じるのはどのような場面ですか。

家事や結婚について不公平や不平等を感じるのどのような場面ですか。

職場の上司・先輩・同僚・後輩など周囲の人の言葉、行動で不公平や不平等を感じるのどのような場面ですか。

調査結果

調査対象者の属性 対象者115名の平均年齢は34.46歳（SD=7.1）であり、就業形態は会社員52名（45.2%）、公務員・教職員・非営利団体職員6名（5.2%）、派遣・契約・嘱託社員15名（13.0%）、専門職（弁護士・税理士など・医療関連）5名（4.4%）、パート・アルバイト37名（32.2%）であった。婚姻状況は、未婚38名（56.7%）、既婚27名（40.3%）、死別・離別2名（3%）であった。

項目の整理検討 自由記述により233件がデータとして得られた。得られた233件のうちを類似する内容の記述を整理し、意味の重複はさけ、出現頻度の高い記述を採用し項目化していった。項目化の際には、項目内容が場面・状況特異的なものにならないように、表現を抽象化した。また、女性に対する態度尺度（Attitudes Toward Women Scale）項目（東・小倉、1994）を参考にした。これらの項目について、心理学を専門とする研究者1名と心理学を専攻する大学院生4名が内容的妥当性の検討を行い、最終的な項目整理を行った。その結果、計30項目を女性役割ストレスサー尺度の原項目とした。

調査 2

女性役割ストレスサー尺度項目の作成と信頼性の検討を行うことを目的とした。

調査対象者・調査期間

20歳から45歳までの女性勤労者を対象とし、調査期間は2010年1月6日から2010年1月12日であった。

調査内容

基本的属性 年齢、就業形態、婚姻状況であった。

女性役割ストレスサー尺度試作版 調査1で作成された女性役割ストレスサー尺度試作版30項目について、「1. 全く不快に感じない（1点）」から「5. 非常に不快に感じる（5点）」までの5段階評定とし、得点が高いほど女性役割ストレスサーが強いことを表す。

調査結果

調査対象者の属性 対象者 542 名の平均年齢は 34.66 歳 (20 歳から 45 歳, $SD=6.835$) であった。

就業形態は, 会社員 226 名 (41.7%), 公務員・教職員・非営利団体職員 30 名 (5.5%), 派遣・契約・嘱託社員 89 名 (16.4%), 専門職 (弁護士・税理士など・医療関連) 21 名 (3.9%), パート・アルバイトは 176 名 (32.5%) であった。婚姻状況は未婚 157 名 (29.0%), 既婚は 265 名 (48.9%), 死別・離別は 120 名 (22.1%) であった。

探索的因子分析 女性の性役割ストレス尺度試作版 30 項目全ての平均値を求めたところ, 天井効果を示した 1 項目を除外し, 29 項目について主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。固有値 1.0 以上の基準から 3 因子が得られた。また固有値落差, 因子寄与率, スクリーンプロットなどを総合的に検討し 3 因子が適切であると判断した。全ての因子の負荷量が 0.4 に満たない項目, 複数の因子に高い負荷量を示した項目を削除し, 因子数を 3 に設定した因子分析を繰り返した結果, 最終的に 24 項目が抽出された。本尺度への回答負担を軽減することが今後の運用上必要と考え, 各因子につき因子負荷量および信頼性係数が高い 4 項目を選定し, 計 12 項目 3 因子からなる女性役割ストレス尺度を作成した。第 1 因子は職場において女性に要求されている態度, 言動や女性に対

する職務の評価などといった項目が高い因子負荷を示しており, 「職場での女性役割」と命名した。第 2 因子は日常的に女性ととるべきとされている態度, 行動などといった項目が高い因子負荷を示しており, 「日常的な女性役割」と命名した。第 3 因子は結婚・家事において女性が担うものとされている役割や女性が夫に対する態度などといった項目が高い因子負荷を示しており, 「家庭での女性役割」と命名した (Table 1)。

信頼性の検討

クロンバックの α 係数は, 第 1 因子「職場での女性役割」=.856, 第 2 因子「日常的な女性役割」=.811, 第 3 因子「家庭での女性役割」=.779 であった。

因子間相関

因子間相関は, 第 1 因子と第 2 因子との間に .66, 第 1 因子と第 3 因子との間に .62, 第 2 因子と第 3 因子との間に .72 という相関が認められ, 相互に中等度の相関係数にある因子が抽出されたといえる。

調査 3

再検査による信頼性の検討を行うことを目的とした。

Table 1 女性役割ストレス尺度の探索的因子分析結果 (主因子法・プロマックス回転)

項目番号・項目内容	I	II	III
因子 1: 「職場での女性役割」 ($\alpha=.856$)			
26 女性は仕事などで意見をはっきり言うものではない	.85	-.08	.01
29 男性と同じ職務でも女性には 100% 仕事を任せられない	.81	.04	.00
25 男性よりも経済力のある女性は生意気である	.79	.03	-.05
24 女性は仕事の責任を回避しがちである	.66	.01	.04
因子 2: 「日常的な女性役割」 ($\alpha=.811$)			
21 女性は男性よりも礼儀作法を身につけることが必要である	-.02	.81	-.12
30 女性はしとやかに振る舞うものである	-.02	.74	-.06
19 女性は家事が上手にできて当たり前である	.01	.65	.14
20 手伝いは女性がするものである	.28	.49	.08
因子 3: 「家庭での女性役割」 ($\alpha=.779$)			
3 女性は結婚すると仕事よりも家庭の方を優先するのが当たり前である	.07	-.16	.80
1 家庭は女性が守るものである	-.06	-.03	.73
6 女性が家事をやるのは当たり前である	.08	.21	.53
7 家庭において妻は夫をたてるべきである	-.09	.34	.43
因子間相関			
	I	II	III
I	1.00	.66	.62
II		1.00	.72
III			1.00

調査対象者と調査期間

20 歳から 45 歳までの勤労女性を対象とし、2010 年 10 月 7 日から 2010 年 10 月 26 日であった。1 回目の調査から 2 週間後に 2 回目の調査を実施した。

調査内容

基本的属性 年齢、就業形態、婚姻状況であった。

女性役割ストレスサー尺度 作成された女性役割ストレスサー尺度 12 項目について、「1. 全く不快に感じない (1 点)」から「5. 非常に不快に感じる (5 点)」までの 5 段階評定とし、得点が高いほど女性役割ストレスサーが強いことを表す。

調査結果

1 回目の対象者は 245 名、2 回目の対象者は 115 名であり、回収率は 46.9%であった。

調査対象者の属性 対象者 115 名の平均年齢は 34.02 歳 (20 歳から 45 歳, $SD=6.104$) であり、就業形態は会社員 52 名 (45.2%)、公務員・教職員・非営利団体職員 8 名 (7.0%)、派遣・契約・嘱託社員 20 名 (17.4%)、専門職 (弁護士・税理士など・医療関連) 8 名 (7.0%)、パート・アルバイトは 27 名 (23.4%) であった。婚姻状況は未婚 58 名 (50.4%)、既婚は 51 名 (44.4%)、死別・離別は 6 名 (5.2%) であった。

再検査信頼性係数 再検査信頼性係数は、職場での女性役割は $r=.698$ ($p<.01$)、日常的な女性役割は $r=.824$ ($p<.01$)、家庭での女性役割は $r=.775$ ($p<.01$)、女性役割ストレスサー尺度全体 $r=.797$ ($p<.01$) と正の有意な相関がみられた。

調査 4

調査 4 は女性役割ストレスサー尺度の妥当性の検討を行うことを目的とした。

調査対象者と調査期間

20 歳から 45 歳までの勤労女性を対象とし、2010 年 1 月 25 日から 2010 年 1 月 28 日に調査を行った。

調査内容

基本的属性 年齢、就業形態、婚姻状態であった。

女性役割ストレスサー尺度 研究 1-2 で作成された女性役割ストレスサー尺度 12 項目について、「1. 全く不快に感じない (1 点)」から「5. 非常に不快に感じる (5 点)」までの 5 段階評定とし、得点が高いほど女性役割ストレスサーが強いことを表す。

平等主義的性役割態度スケール短縮版 (Construction of a short-form of the scale of egalitarian sex role attitudes: SESRA-S) 日本の成人の性役割態度を測定するオリジナルな測定尺度である、平等主義的性役割態度スケール (SESRA) の短縮版 (鈴木, 1994) 1 因

子 15 項目を使用した。本尺度はこれらの定義に従って作成され、結婚・男女観、教育観、職業観、社会観の 4 つの領域から構成されている。「1. ぜんぜんそう思わない (1 点)」から「5. まったくそう思わない (5 点)」までの 5 段階評定とし、得点が高いほど女性役割について平等志向的であることを表す。

調査結果

調査対象者の属性対象者 549 名の平均年齢は 34.27 歳 (20 歳から 45 歳, $SD=6.867$) であり、就業形態は会社員 256 名 (46.6%)、公務員・教職員・非営利団体職員 23 名 (4.2%)、派遣・契約・嘱託社員 66 名 (12.0%)、専門職 (弁護士・税理士など・医療関連) 25 名 (4.6%)、パート・アルバイト 179 名 (32.6%) であった。婚姻状況は未婚 171 名 (31.1%)、既婚は 265 名 (48.3%)、死別・離別は 113 名 (20.6%) であった。

妥当性の検討 平等主義的性役割スケール短縮版の α 係数は .863 であった。女性の性役割ストレスサー尺度と平等主義的性役割スケール短縮版との相関係数は第 1 因子 ($r=.430, p<.01$)、第 2 因子 ($r=.339, p<.01$)、第 3 因子 ($r=.462, p<.01$) と平等主義的性役割スケール短縮版との間に正の有意な相関がみられた。

構成概念妥当性の検討 調査 1 の探索的因子分析で選定された 3 因子 12 項目に基づき、調査 1 の調査対象者と異なる調査 2 の対象者に確認的因子分析を行った。その結果、それぞれ仮定した潜在変数から観測変数へのパスの標準化係数は、いずれも十分な数値 (.535~.753) を示し、全て統計的にも有意であった ($p<.001$)。モデルの適合度は、 $GFI=.926$, $AGFI=.895$, $CFI=.927$, $RMSEA=.082$ を示した。CFI, CFI, RMSEA において高い適合性を示した。また、AGFI は .895 であるが、.80 の後半であることと GFI と同領域の指標であることから。許容範囲であると判断した。

研究 2

研究 2 は女性勤労者による女性役割ストレスサー得点の差の検討を行うことを目的とした。

調査 1

調査対象者と調査期間 20 歳から 45 歳までの勤労女性を調査対象者とし調査期間は 2010 年 2 月 9 日から 2010 年 2 月 18 日であった。

調査内容

基本的属性 年齢、就業形態、婚姻状況であった。

女性役割ストレスサー尺度 研究 1 で作成された性役割ストレスサー尺度 12 項目について、嫌悪性を評価するために「1. 全く不快に感じない (1 点)」から

「5. 非常に不快に感じる (5点)」までの5段階評定とし、経験頻度を測定するために「1. 全然なかった (1点)」から「4. よくあった (4点)」までの4段階評定とし、ストレスを測定するために嫌悪性×経験頻度とした。

調査結果

調査対象者の属性 対象者 780 名の平均年齢は 34.34 歳 ($SD=6.659$) であり、就業形態は会社員 314 名 (40.3%)、公務員・教職員・非営利団体職員 43 名 (5.5%)、派遣・契約・嘱託社員 96 名 (12.3%)、専門職 (弁護士・税理士等・医療関連) 41 名 (5.3%)、パート・アルバイト 286 名 (36.7%) であった。婚姻状況は未婚 212 名 (27.2%)、既婚・子どもなし 186 名 (23.8%)、既婚・子どもあり 196 名 (25.1%) 死別・離別／子どもあり (以下シングルマザーと表記) 186 名 (23.8%) であった。

就業形態による女性役割ストレス得点の差 就業形態による女性役割ストレス得点の差を検討するために、就業形態を正規職員と派遣・契約・嘱託社員、パート・アルバイトを非正規職員の 2 群とし、 t 検定を行った。正規職員は 398 名 (51.0%)、非正規職員は 382 名 (49.0%) であった。女性役割ストレスの「職場での女性役割」($t(774)=2.993, p<.01$)、「日常的な女性役割」($t(7785)=2.489, p<.05$) のいずれも就業形態による有意な差がみられ、正規職員のほうに得点が高かった。しかし、「家庭での女性役割」($t(778)=1.819, n.s.$) は、就業形態による有意な差はみられなかった。

調査 2

調査対象者・調査期間 20 歳から 59 歳までの常勤 (正規雇用) で就労している女性勤労者を調査対象者とし、調査期間は 2010 年 2 月 9 日から 2010 年 2 月 18 日および 2010 年 10 月 7 日から 2010 年 10 月 13 日であった。

調査内容

基本的属性 年齢、職種、現在の職場の勤続年数、職位、婚姻状況であった。

女性役割ストレス尺度 研究 1 で作成された女性役割ストレス尺度 12 項目について、嫌悪性を評定するために「1. 全く不快に感じない (1点)」から「5. 非常に不快に感じる (5点)」までの5段階評定とし、経験頻度を測定するために「1. 全然なかった (1点)」から「4. よくあった (4点)」までの4段階評定とし、ストレスを測定するために嫌悪性×経験頻度とした。

調査結果

調査対象者の属性

対象者 1213 名であり、係長、課長、部長を管理職とし、職位を管理職と一般職の 2 群とした。一般職は 617、管理職は 596 名であった (Table 2)。

一般職 平均年齢は 40.69 歳 (20 歳から 59 歳, $SD=10.88$) であり、職種は会社員 464 名、公務員・教職員・NPO 職員は 90 名、専門職 (弁護士・税理士など・医療関係) は 63 名であった。婚姻状況は、未婚 152 名 (24.6%)、既婚子どもなし 161 名 (26.1%)、既婚子どもあり 160 名 (25.9%) シングルマザー 144 名 (23.3%) であった。

管理職 平均年齢は 45.61 歳 (24 歳から 59 歳, $SD=8.40$) であり、職種は会社員 403 名 (67.6%)、公務員・教職員・非営利団体職員 133 名 (22.3%)、専門職 (弁護士・税理士など・医療関連) 60 名 (10.1%) であった。婚姻状況は、未婚 151 名 (25.3%)、既婚子どもなし 150 名 (25.2%)、既婚子どもあり 147 名 (24.7%) シングルマザー 148 名 (24.8%) であった。

職位別による女性役割ストレス得点の差 職位による女性役割ストレス得点の差を検討するために t 検定を行った。女性役割ストレスの「職場での女性役割」($t(1317)=3.092, p<.01$)、「家庭での女性役割」($t(1347)=2.789, p<.01$) のいずれも職位による有意な差がみられ、管理職のほうに得点が高かった。しかし、「日常的な女性役割」($t(1568)=1.288, n.s.$) は、職位による有意な差はみられなかった。つまり、一般職に比べ管理職の得点が高かったのは、女性役割ストレスの「職場での女性役割」、「家庭での女性役割」であった。

職位別の婚姻状況による女性役割ストレス得点の差 職位別の婚姻状況により女性役割ストレス得点の差を一元配置分散分析により検討した。一般職においては、女性役割ストレス「職場での女性役割」($F(3, 592)=3.193, p<.05$) に有意な主効果がみられ、多重比較 (Tukey の HSD) の結果、独身と既婚子どもなしとの間に有意差がみられ、独身の得点が高かった。また、「家庭での女性役割」($F(3, 592)=6.346, p<.001$) に有意な主効果がみられ、多重比較 (Tukey の HSD) の結果、独身と既婚子どもなし、既婚子どもなしと既婚子どもありとの間に有意差がみられ、独身と既婚子どもなしは独身、既婚子どもなしと既婚子どもありでは既婚子どもありの得点が高かった。しかし、「日常的な女性役割」($F(3, 592)=.964, n.s.$) は婚姻状況による有意な主効果はみられなかった。

管理職においては、女性役割ストレス「職場での女性役割」($F(3, 592)=2.926, p<.05$)、「家庭での女性役割」($F(3, 592)=2.873, p<.05$) に有意な主効果がみられ、多重比較 (Tukey の HSD) の結果、「職場での女性役割」においては、既婚子どもなしとシング

Table 2 研究2 調査2 回答者の属性 (N=1213)

	一般職 N=617 人数 (%)	管理職 N=596 人数 (%)
年齢		
20 歳代	124 (20.0)	68 (11.4)
30 歳代	103 (16.7)	121 (20.3)
40 歳代	164 (26.6)	177 (29.7)
50 歳代	226 (36.6)	230 (38.6)
平均年齢	40.69 歳 (SD=10.88)	45.61 歳 (SD=8.40)
就業形態		
会社員	464 (75.2)	403 (67.6)
公務員・教職員・非営利団体職員	90 (14.6)	133 (22.3)
専門職 (弁護士・税理士・医療関係)	63 (10.2)	60 (10.1)
職種		
会社員	464 (75.20)	403 (67.60)
公務員・教職員・NPO 職員	90 (14.60)	133 (22.30)
専門職 (弁護士・税理士等・医療関係)	63 (10.20)	60 (10.10)
婚姻状況		
未婚	152 (24.6)	151 (25.3)
既婚子どもなし	161 (26.1)	150 (25.2)
既婚子どもあり	160 (25.9)	147 (24.7)
死別・離別／子どもあり	144 (23.3)	148 (24.8)

ルマザーとの間に有意差がみられ、シングルマザーの得点が高かった。また、「家庭での女性役割」においても、職場での女性役割」と同様に、既婚子どもなしとシングルマザーとの間に有意差がみられ、シングルマザーの得点が高かった。しかし、「日常的な女性役割」($F(3, 592) = .407, n.s.$) による有意な主効果はみられなかった。

一般職と管理職ともに、婚姻状況により「職場での女性役割」「家庭での女性役割」のストレスの程度に差がみられた。しかし、「日常的な女性役割」のストレスの程度に差はみられなかった。

考 察

研究1の目的は、女性役割ストレス尺度を作成し、その妥当性と信頼性を検討することであった。探索的因子分析の結果から、3因子が抽出された。第1因子は「職場での女性役割」、第2因子は「日常的な女性役割」、第3因子は「家庭での女性役割」と命名し、第1因子に負荷の高い4項目、第2因子に負荷の高い4項目、第3因子に負荷の高い4項目でそれぞれ下位尺度を構成し、「女性役割ストレス尺度」とした。

信頼性は、内的整合性の指標であるクロンバックの α 係数が第1因子は.856、第2因子は.811、第3因子

は.779と第3因子は低かったものの第1因子、第2因子とも.800以上と高い値を示していたことから内的整合性が高い尺度であることが支持できるものと考えられる。また、再検査信頼性係数は、職場での女性役割は $r = .698$ 、日常的な女性役割は $r = .824$ 、家庭での女性役割は $r = .775$ と正の有意な相関がみられ、 α 係数と再検査法により「女性役割ストレス尺度」は十分な信頼性を有していることが明らかにされた。

女性役割ストレス尺度の妥当性について検討した結果、女性役割ストレス尺度の下位尺度である「職場での女性役割」得点、「日常的な女性役割」得点、「家庭での女性役割」得点と平等志向的平等主義的性役割態度スケール (短縮版) 得点には正の相関が認められ、併存的妥当性は確認された。また、探索的因子分析で選定された3因子12項目に基づき、調査1の調査対象者と異なる対象者に確認的因子分析を行った。その結果、モデルの適合度は、高い適合性を示し、構成概念妥当性が確認された。

クロンバックの α 係数および再検査信頼性係数による信頼性の検討、併存的妥当性および確認的因子分析による妥当性の検討を行った結果、女性役割ストレスコーピング尺度は信頼性と妥当性を有した尺度であることが示された。

「女性役割ストレス尺度」は職場、日常的、家庭といった場面の下位側面から構成されている。「女

性役割ストレス尺度」の下位尺度である「職場での女性役割」の尺度項目の中、「女性は仕事などで意見をはっきり言うものではない」という項目が抽出されている。これまでの性役割に関する尺度の中、女性役割観尺度項目（中井, 2000）の「男性に面と向かって意見するような態度は女性にふさわしくない」や性役割分担意識（平田他, 2004）の「夫はあなたが反対の意見を言うと女のくせに口ごたえするなという」といった日常生活や家庭での女性の控えめな態度、いわゆる女性性として測定される項目が抽出されていた。しかし、本章で作成された女性役割ストレスでは、日常生活や家庭の場面ではなく、「女性は仕事などで意見をはっきり言うものではない」は仕事の場面、つまり「職場での女性役割」に構成されていた。また、大西他（2003）の「母性・女性性測定尺度」に「夫より経済力のある女性は生意気だと思う」といった家庭での女性に対する項目が抽出されているが、女性役割ストレスでは「男性よりも経済力のある女性は生意気である」という項目が抽出され、家庭ではなく職場での女性役割に構成されている。このように、日常生活や家庭の中で女性のとるべき態度や行動であった項目が、女性の職場への進出が進み、従来の補佐的な職務内容から男性と同様の職務内容へと変化してきていることから、職場での女性の行動や態度へと変化したと推測される。

一方、「男性と同じ職務でも女性には100%仕事を任せられない」や「女性は仕事の責任を回避しがちである」といった項目は、これまでも職務内容や仕事上のチャンスの平等についての項目として、儘田・中山・柳堀（2003）の多次元性役割態度尺度や伊藤（1997）の性差観尺度でも構成されている。これらは、男女共同参画社会に関する世論調査による（内閣府, 2010）、職場で男女の地位は平等になっていると思うかについて、「平等」と答えた者の割合をみると、男性において2000年では29.7%であり2009年では29.0%と変化はみられなかった。女性においても2000年では20.3%であり2009年では20.4%と男性と同様に9年で変化はみられなかった。男女の差は2000年の9.4%, 2009年では8.7%と差は9年でみられていない。このように、職場において男女の地位が平等と認識する割合は男女共に9年間で変化はなく、男女差も変化はみられない。職場においては男女の地位の平等観の変化がみられないことが背景にあり、女性勤労者の女性役割ストレス尺度の下位尺度「職場の女性役割」項目として構成されたと考えられる。

また、職場での女性役割下位尺度項目のうち、「男性と同じ職務でも女性には100%仕事を任せられない」、「男性よりも経済力のある女性は生意気である」は女性に対する職務評価であるのに対し、「女性は仕事などで意見をはっきり言うものではない」、「女性は仕事

の責任を回避しがちである」は女性勤労者の職務能力の評価を反映する因子と考えることができる。

日常的な女性役割尺度項目の「女性は男性よりも礼儀作法を身につけることが必要である」は中井（2000）の性役割観尺度項目「女性には男性よりも礼儀やマナーが必要だ」といった項目と同様の内容が抽出されている。「女性はしとやかに振る舞うものである」、「女性は家事が上手にできて当たり前である」、「手伝いは女性がするものである」という内容の項目はこれまでの性役割に関する尺度にはみあたらないため、これらの項目は本研究で作成された日常的な女性役割の項目の特徴といえる。また、日常的な女性役割項目内容から、日常的な女性役割尺度は日常生活において女性に期待されている行動様式を反映する因子と考えることができる。

家庭での女性役割は、これまでも多くの性役割に関する尺度項目に抽出されている結婚・家事において女性が担うものとされている役割や女性が夫に対する態度であり、女性勤労者が家庭生活における役割の負担を反映する因子と考えることができる。男女共同参画社会に関する世論調査では（内閣府, 2010）、家庭生活において男女の地位は平等になっていると思うかについて、「平等」と答えた者の割合をみると、男性において2000年では45.9%であり2009年では51.3%と高くなっている。女性においても2000年では34.6%であり2009年では36.0%と1.6%ではあるが高くなっている。男女の差は2000年の11.3%ではあるが、2009年では15.3%と差が9年で広がっている。家庭生活では男性との認識の差が背景にあり、女性勤労者の家庭での女性役割尺度の項目として構成されたと考えられる。また、「女性は結婚すると仕事よりも家庭のほうを優先するのが当たり前である」という項目は、男性は仕事、女性は家庭といった固定的な性役割意識をもとにした仕事と家庭の優先を問う項目であり、仕事と生活（家庭）の調和、すなわちワーク・ライフ・バランス意識に大きく影響する項目と推察される。

このように、女性がとるべきだとされ期待されている態度や行動は職場、家庭、日常生活においていまだに根強く残っており、女性勤労者はこのような性役割意識に縛られ、そのことがストレスとなりネガティブな精神的健康に影響する可能性が明らかにされた。

本研究で作成された女性勤労者の女性役割ストレス尺度の項目は、変化しつつある性役割意識ではあるがいまだに根強くあることにより、家庭生活では男性との認識の差や職場においては男女の地位の平等感の変化がみられない現状を示していると考えられる。

就労形態の違いによる女性役割ストレスサー尺度得点の差

就労形態の違いによる女性役割ストレスサー尺度得点は、「職場での女性役割」と「日常的な女性役割」ストレスサーにおいて正規雇用と非正規雇用との間に差が認められた。正規雇用の女性勤労者は非正規雇用の女性勤労者よりも「職場での女性役割」と「日常的な女性役割」ストレスサーを経験していることが示された。

正規職員の女性勤労者は非正規雇用の女性勤労者に比べ、職務内容・責任、労働時間が異なることが「職場での女性役割」と「日常的な女性役割」ストレスサーに影響したと考えられる。また、非正規雇用者の1日の労働時間は4.5時間に対し、正規雇用の1日時間内・外の平均労働時間8.6と（総務省，2011）と正規職員の女性勤労者の在職時間は非正規雇用の女性勤労者より長く、この在職時間が日常生活を圧迫することにより、日常生活で経験するストレスサーである「日常的な女性役割」に差が認められたと推測される。

職位の違いによる女性役割ストレスサー尺度得点の差

職位の違いによる女性役割ストレスサー尺度得点は、「職場での女性役割」と「家庭での女性役割」ストレスサーにおいて管理職と一般職との間に差が認められた。管理職の女性勤労者は一般職の女性勤労者よりも「職場での女性役割」と「家庭での女性役割」ストレスサーを高く経験していることが明らかにされた。女性勤労者のストレスには、職位の違いによる責任、裁量権の負担（田中，1999）が影響していることが明らかにされている。また、職位の違いによるストレスに関する佐藤・久米（1997）の研究では、管理職の女性勤労者は一般職の女性勤労者よりも職場における処遇上の男女差別や職場の周りの従業員からの性役割期待が指摘されている。このようなことから管理職の性役割意識に基づく女性ゆえのネガティブな出来事への機会の多さが「職場での女性役割」ストレスサーの程度の職位における差に影響したと考えられる。

職位別、婚姻状況の違いによる女性役割ストレスサー尺度得点の差

職位別、婚姻状況の違いによる女性役割ストレスサー尺度得点は、「職場での女性役割」と「家庭での女性役割」ストレスサーにおいて、一般職の女性勤労者は「職場での女性役割」と「家庭での女性役割」ストレスサーは既婚子どもなしと独身の間で差が認められ、独身のほうが既婚子どもなしより「職場での女性役割」と「家庭での女性役割」ストレスサーの程度が高いことが示された。既婚子どもなしと独身には配偶者の有無があり、この配偶者の存在が「職場での女性役割」と「家庭での女性役割」ストレスサーの程度に

影響すると考えられる。しかし、配偶者の有無がどのように「職場での女性役割」と「家庭での女性役割」ストレスサーの程度に影響するのか今後さらに検討する必要がある。

一方、管理職においては、「職場での女性役割」と「家庭での女性役割」ストレスサーの程度は既婚子どもなしとシングルマザーとの間で差が認められ、シングルマザーのほうが既婚子どもなしより「職場での女性役割」と「家庭での女性役割」ストレスサーの程度が高いことが示された。このことは、子どもの有無、つまり育児役割が「職場での女性役割」と「家庭での女性役割」ストレスサーの程度に影響すると考えられる。また、既婚子どもなしとシングルマザーでは、家庭における役割数や役割の種類が異なっており、これまでも女性勤労者のストレスには家庭における役割数や役割の種類が影響していることが明らかにされており（中尾，2005）、このことが婚姻状況の違いにより本研究で作成された女性役割ストレスサーの程度に差がみられたと考えられる。

本研究では、性役割意識に基づく女性ゆえのネガティブな出来事を女性役割ストレスサーとし、その個人差を測定する「女性役割ストレスサー」尺度を作成し、作成された尺度を用いた女性役割ストレスサーの経験の程度の差を就労形態、職位、職位別の婚姻状況により差の検討を行った。

その結果、本研究で作成された女性勤労者の女性役割ストレスサー尺度の項目から、性役割意識は変化しつつあるもののいまだに根強くあり、家庭生活では男性との認識の差や職場においては男女の地位の平等感の変化がみられないことが示された。また、性役割意識に対する社会的のぞかしさに関する女性自身の認識が、職場、家庭、日常生活の場面での窮屈さを生じさせ女性勤労者の精神的健康に大きく影響していると推察された。

「女性役割ストレスサー」の経験は、就業状況、職位、婚姻状況により差がみられることが示された。職場、家庭、日常生活において女性勤労者が担う役割の種類、量などによる役割負担やソーシャルサポートの程度が影響していると考えられる。また、本研究で作成された女性役割ストレスサーは、男性のみでなく、女性勤労者の周囲の人との対人関係からのストレスサーである。職場では女性同士、家庭では母娘間、嫁姑間での「女性らしさ」の有りように始まり、子育て・子の教育・仕事に対する態度のとり方など広範囲に、同世代、世代間のギャップによるきしみが認められ、またその個人差は大きい（加茂，2004）。

少子高齢化や高度情報化など、社会経済環境の変化を背景に、「非正規の職員・従業員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」とともに増加している。この傾向はとくに女性に強い。非正規雇用者は

不安定な就労形態であることに加えて、低い賃金や待遇、新しい職場を転々としてくる人間関係の希薄さなどが原因でストレスが生じることが懸念される。また、非正規雇用者と並び、正規雇用者の中でも過重労働や待遇に恵まれない女性勤労者についても今後、検討することも重要である(井上・矢野, 2010)。

本研究は、性役割意識に基づく女性ゆえのネガティブな出来事を精神的な健康からの視点で検討を行った。女性勤労者が長期的に就労を続けるには、精神的な健康のみならず、身体的、社会的な健康さらに自己実現といった、つまり、ウェルビーイングの視点から検討する必要がある。これらを明らかにすることにより、企業側の働く女性に対する理解を深めることにもつながり、それに基づいた施策を講じることも可能になると考えられる。

利益相反自己申告：申告すべきものなし

引用文献

- 東 清和・小倉 千賀子 (1994). 性役割の心理 大日本図書.
- 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・広沢 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.
- 濱田 維子 (2005). 仕事と家庭の多重役割が母親の意識に及ぼす影響 日本赤十字九州国際看護大学, 3, 147-158.
- 平島 奈津 (1997). 働く女性のストレスとコーピング 労働の科学, 52, 749-752.
- 平田 伸子・平野 (小原) 裕子・加来 恒壽・豊福 功次 (2004). 働く女性の「ジェンダー・ストレス」要因に関する数量的分析 九州大学医学部保健学科紀要, 4, 57-66.
- 井上 まり子・矢野 栄 (2010). 非正規雇用に関連したメンタルヘルス不調とその防止対策 産業ストレス研究, 17, 199-205.
- 井上 輝子・江原 由美子 (2007). 女性のデータブック 有斐閣
- 伊藤 裕子 (1997). 高校生における性差観の形成環境と性役割選択——性差観スケール (SGC) 作成の試み—— 教育心理学研究, 45, 396-404.
- 加茂 登志子 (2004). ライフサイクルにおける「女性であること」精神神経学雑誌, 106, 208-212.
- 金井 篤子 (1993). 働く女性のキャリアとストレスに関する研究 社会心理学研究, 8, 21-32.
- 金井 篤子 (2002). ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因とメンタルヘルスの影響に関する心理的プロセスの検討 産業・組織心理学研究, 15, 107-122.
- 金井 篤子・若林 満 (1998). 女性パートタイマーのワーク・ファミリー・コンフリクト, 産業・組織心理学研究, 11, 107-122.
- 菊澤 佐江子 (2001). 家族役割とディストレスの性差 保健医療社会学論集, 12, 49-59.
- 小泉 智恵 (1997). 仕事と家庭の多重役割が心理的側面に及ぼす影響：展望 母子研究, 18, 42-59.
- 小坂 千秋・柏木 恵子 (2007). 育児期女性の就労継続・退職を規定する要因 発達心理学研究, 18, 54-54.
- 儘田 徹・中山 和弘・柳堀 朗子 (2003). 多次元的性役割態度尺度の妥当性の検討 愛知県立看護大学紀要, 9, 5-11.
- 内閣府 (2010). 男女共同参画白書 平成 23 年度版 Retrieved from http://www.gender.go.jp/whitepaper/h23/zentai/html/honpen/b1_s02_02.html (2010 年 6 月 4 日)
- 中井 美樹 (2000). 若者の性役割観の構造とライフコース観および結婚観 立命館産業社会論集, 36, 117-127.
- 中尾 久子 (2005). 女性看護職の抑うつに対する婚姻状態の影響 山口医学, 54, 165-173.
- 大西 久男・原田 和幸・立山 清美・加藤 雅子・内藤 泰男・田中 梅野・中塚 善次郎 (2003). 子供を持つ既婚女性の母性・女性性 (I)——母性・女性性測定尺度の構成—— *Journal of Rehabilitation and Health Sciences*, 1, 42-48.
- 佐藤 望・久米 靖文 (1997). 女性一般職および総合職における職務ストレスとストレーンに対する認識の差異 日本経営工学会誌, 47, 418-423.
- 総務省 (2011). 日本の統計 労働・賃金 Retrieved from <http://www.stat.go.jp/data/nihon/16.htm> (2010 年 6 月 4 日)
- 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 美由紀 (1999). 年代別・職位別にみた職場ストレスと職務満足感に関する検討——調査および半構造化面接を用いて—— 産業ストレス研究, 7, 67-73.

(2016.9.5 受稿, 2017.5.2 受理)