

## 働く女性のキャリア発達とストレスに関する研究

若林 満<sup>1)</sup> 金井 篤子<sup>2)</sup> 佐野 幸子<sup>3)</sup>

### I. 問題と目的

雇用機会均等法施行以来、女性の職場進出は法的裏付けを与えられ、不十分ながらも着実に進展している。特に、近年の労働力不足が、企業の日を女性の能力活用に向けさせている。しかし、依然として女性がキャリアを伸ばすためにはさまざまな障害がある。その中で特に障害と考えられるのは、やはり伝統的な性役割観に基づく職場における女性差別ではないだろうか。制度が法によって整備されても、その運用が適切な理念に基づかないものであれば、それは不十分なものとならざるを得ないであろう(宗方・若林, 1990, 佐野・若林, 1990)。

我々は先に、働く女性のキャリア意識と彼女らを取り巻くストレス状況を明らかにすることを目的として、女性管理職40名にインタビュー調査を行った。その中では、職場におけるストレスの原因(ストレッサー)として、従来の研究で取り上げられてきた“仕事そのもの”“組織の役割”“組織構造や役割”“人間関係”に加えて、“女性差別的風土”“家事との両立”の二つのストレッサーが、女性特有のものとして付け加えられた(金井・佐野・若林, 1991)。また同じ“人間関係”のストレッサーにおいても、女性ということでの配慮を必要としたり、逆に配慮されたりすることや、女性同士の人間関係の難しさなどは、女性特有の部分があると考えられた。これらのストレッサーの存在は、ストレスの結果として、うつ傾向や職務不満足などを引き起こすだけでなく、キャリア意識の低下という問題をも引き起こし、女性が職場から姿を消す原因となっているのではないかと推察された。

普通女性は、結婚退職や出産退職など、社会的に認められている形で晴やかに職場から姿を消す。が、実際のところは、働く女性のキャリア志向の“引き下げ”が、職場の中で意識的に、あるいは無意識的に行われてしまっ

ている結果なのではないか。これを明らかにするためには、キャリア発達の視点にたつて、ストレス状況を阻害要因としてとらえ、それが持つ効果、促進要因との相互作用、結果として引き起こされる状況、対処法など総合的な検討が必要と考えられる。

そこで本研究では、女性のキャリア発達の視点から、働く女性を取り巻くキャリアの促進要因と、阻害要因としてのストレッサーの関係をとらえることを目的として、質問紙調査を行った。

中心となるモデルは図1の通りである。「キャリア動機」はキャリア形成の動機づけとなるカテゴリーで、個人のキャリア志向や、必然性など、個人の内的な要因であり、促進要因として位置づけられる。「キャリア形成サポート」はキャリアの形成をサポートするカテゴリーで、企業の施策や、上長との良好な関係や仕事を任される状況など、環境からの外的な要因であり、同じく促進要因である。「職務ストレッサー」はストレスを引き起こす原因(ストレッサー)で、一般的な職務ストレッサーと女性に特有な職務ストレッサーとに分けて考えることができる。従来の職務ストレス研究において、ストレッサーと定義されているものには、仕事過重、役割曖昧性、役割葛藤、人間関係などがあるが、それ以外に女性に特有な“女性差別的風土”“家事との両立”といったストレッサーが存在することは、先にも述べた通りである。「結果」は、上記3カテゴリーの交互作用の直接的な結果として引き起こされるもので、キャリア意識、職務不満足、神経症傾向の3つが取り上げられた。「二次的な結果」は直接的な結果の後に引き起こされるもので、ポジティブなものとして生産性の向上、昇進など、ネガティブなものとして欠勤、転職、退職などを考えることができる。「キャリア動機」と「キャリア形成サポート」は正の相関関係を持つと考えられる。また「キャリア形成サポート」と「職務ストレッサー」は負の相関関係を持ち、この3つの要因の交互作用として、「結果」が引き起こされる。ここではストレス研究という調整要因(モデレーター)、あるいはソーシャルサポート研究にいうサポートの調整効果といった概念を取

- 1) 現名古屋大学大学院国際開発研究科
- 2) 名古屋大学大学院教育学研究科修士課程
- 3) 愛知学院大学大学院文学研究科博士課程

働く女性のキャリア発達とストレスに関する研究

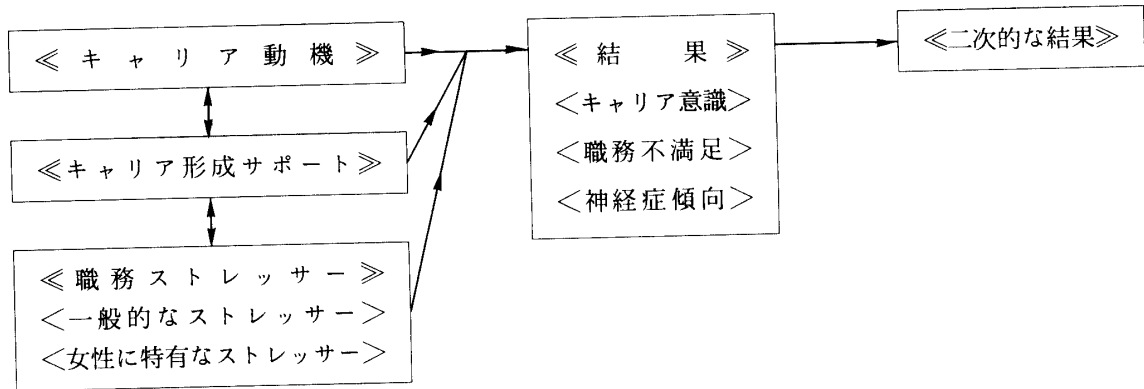


図1 働く女性のキャリアストレスモデル

表1 被調査者の特徴 (188名)

項目	平均 (SD)	内 訳
1. 年 齢	36.2歳 (9.23)	20歳代58, 30歳代64, 40歳代47, 50歳代19
2. 学 歴		中・高校相当60, 短大・専各62, 4大66
3. 婚 姻		未婚94, 既婚83, 離・死別11
4. 同居家族数		単身31, 2人42, 3人46, 4人35, 5人19, 6人以上14, 不明1
5. 勤続年数	12.1年 (8.39)	5年以下51, 6~10年57, 11~20年53, 21年以上27
6. 転職回数	0.6回 (1.05)	0回122, 1回40, 2回10, 3回10, 4回5, 5回1
7. 通算職業経験 (転職経験者のみ)	18.2年 (8.66)	10年以下13, 11~15年15, 16~20年14, 21~25年11, 26~30年9, 31年以上4
8. 職 位		一般100, 係長 (主任含む) 59, 課長 (課長代理含む) 20, 部長 (次長含む) 以上9
9. 業 種		建設6, 製造74, 運輸・通信6, 卸売・小売・飲食店20, 金融・保険15, サービス41, その他26
10. 事業所規模		1~29人14, 30~99人22, 100~299人27, 300~999人24, 1,000人以上101
11. 職 種		業務・企画29, 人事・教育13, 総務・経理39, 営業27, 研究・開発15, サービス・その他46, 不明19
12. 年 収		200万未満3, 200万台50, 300万台45, 400万台34, 500万台25, 600~700万台21, 800万以上3, 不明7
13. 一日の労働		6時間未満3, 6~7時間3, 7~8時間53, 8~9時間81, 9~10時間28, 10時間以上16, 不明4
14. 一週間の残業		残業なし35, 5時間未満89, 5~10時間37, 10時間以上23, 不明4

り上げることができるかもしれない。

本報告では、各カテゴリーの尺度構成と個人属性別の特徴を検討することによって、モデルの妥当性を検討する。

## II. 研究の方法

### 1. 被調査者と調査の実施状況

被調査者は東京都下および愛知県下の民間企業で働く女性約250名、回収率は78% (195名)、有効サンプル数は188名であった。被調査者の特徴は、表1の通りで東

京都下の被調査者は80名、愛知県下の被調査者は108名、また、年齢は22歳から59歳までに分布しており、未婚者は94名、既婚者は83名、離・死別者は11名だった。職位別にみると一般職が100名、係長が59名、課長が20名、部長以上の職位が9名であった。調査は1990年の9月から11月にかけて行われた。

### 2. 質問紙の内容

①個人背景要因：個人背景要因として、年齢、学歴、婚姻 (未婚、既婚、離・死別)、同居家族数、同居家族続

柄、勤務地域（東京、名古屋）、業種、事業所規模、職位、職種、所得額、勤続年数、転職回数、一日の労働時間数、一週間の残業時間数が尋ねられた。

②キャリア投資（Career Investment, CI）とストレスサー：キャリア投資の項目群は、若林ら（1988, 1989）の開発した Career Investment (CI) 15項目のうち14項目を用いた。残りの一項目は就業サポートの項目として扱われた。14項目に加えて、さらにストレスサーとなりうるキャリア環境について10項目を付け足し、全24項目（5点尺度）で構成された。

③上長との垂直的交換関係：この項目群ははじめに Danseresu, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975) によって開発され、日本では、若林ら (Wakabayashi, M., & Graen, G. B. 1984, 若林 1987) によって11項目の尺度が構成され、長期にわたるキャリア発達を予測しうる変数であることが証明されている。その後、若林ら（1988）は項目を追加し、15項目として用いている。本研究においてはこの15の項目群（5点尺度）がキャリア形成サポートの項目群として用いられた。

④コミットメント：コミットメント項目群は、「キャリア動機」の項目群として、本研究のために開発された。仕事へのコミットメントと家庭へのコミットメントが想定され、全12項目（5点尺度）が構成された。

⑤企業の女性活用施策の認知：Uhl-Bien, M., Tierney, P. S., Graen, G., & Wakabayashi, M. (1990) によって開発された Company paternalism (CP) の項目群を用いた。もともとは“社員”となっているところをすべて“女性社員”にかえて、女性社員に対する会社の処遇をどう彼女達が感じているかを測定する項目とした。全13項目（5点尺度）である。

⑥企業から期待される能力：企業からどのような期待をされていると感じているかについての全13項目（5点尺度）を本調査において新しく開発した。

⑦不満足度：不満足度の項目群はストレスの結果変数として、新しく構成された。職場において不満足の対象と考えられる全26項目（5点尺度）が用意された。

⑧昇進可能性：この項目群では、現実的に考えた自分の係長、課長、次長、部長、取締役への昇進の可能性が尋ねられた。回答方法としては、各レベルへの昇進可能性がない場合の0%から、10%刻みで、必ず昇進可能の100%まで、および既に昇進している場合の12点尺度で答えることが求められた。

⑨セクシャルハラスメント：「容姿などについての嫌がらせ（同僚の女性との比較をされたり、ブス・デブなどと言われたりすること）をいつも受けている」「未婚・結婚・離婚などについての嫌がらせ（男ができたの？ど

うして結婚しないの？などと聞かれたりすること）をいつも受けている」「月経・妊娠などについての嫌がらせ（今日は生理日と噂されたり、生理休暇で嫌な対応をされたりすること）をいつも受けている」「視線・動作・行為による嫌がらせ（わい談を聞かされたり、お酌を無理にさせられたり、おしりや胸をさわられたり、性的な関係を強要されたりすること）をいつも受けている」の4項目について、（1）まったく（嫌がらせを）受けることがないから、（5）いつも受けているまでの5点尺度で答えることが求められた。

⑩機会均等期待：この項目群では、担当職務、昇進、人事異動、教育研修の4つについて、男性とまったく同等な機会を持ちたいと思う程度が、4点尺度で尋ねられた。

⑪伝統的性役割への柔軟性：この項目群では、男性が家事をすること、男性が育児をすること、女性が主たる収入を得ることの3つについて、肯定する程度が4点尺度で尋ねられた。

⑫就業サポート：CIのうちの一項目で、社内、社外、家族内の3つの場面で、自分のことを理解し、将来のことでアドバイスを与えてくれる人の人数が、（1）大勢いるから、（4）いないまでの4点尺度で尋ねられた。

⑬神経症傾向：ストレス結果の項目群として、Hopkins Symptom Checklistのうち、渡辺（1986）が翻訳し、ストレスサー尺度の妥当性検証に用いている下位3尺度が、ここでも取り上げられた。心身症尺度は、女性ということを加味して、（13）月経不順・生理痛の項目を加えた全13項目、うつ傾向尺度は全11項目、不安尺度は全7項目（いずれも5点尺度）である。

### Ⅲ. 結果と考察

#### 1. 因子分析結果

尺度を構成するため、各項目群について主因子法による因子分析の後、バリマックス回転を行った。

##### (1) キャリア投資（Career Investment, CI）とストレスサーの因子分析

キャリア投資とストレスサー（全24項目）の分析結果は表2の通りである。第一因子は「会社は自分の潜在能力を引き出す」「昇進・昇格の可能性は十分にある」など14項目を含み、今後のこの会社における自分自身のキャリアの可能性を表していると考えられたので、“キャリア可能性”の因子と名付けられた。

第二因子は「私の管理能力は高い」「私のパーソナリティは管理職に適している」などを含む全5項目で、管理職適性についての自己の認知と考えられた。そのためこの因子は“自己の管理職適性”の因子と名付けられた。

表2 キャリア投資とストレスの因子分析

項目番号	項目	1	2	3	h <sup>2</sup>
<b>第一因子 キャリア可能性</b>					
A13	会社は自分の潜在能力を引き出す	0.76	-0.13	0.12	0.61
B2	昇進・昇格の可能性は十分ある	0.71	0.24	-0.04	0.57
B3	仕事に関連した計画や決定に参加できる	0.71	0.15	0.09	0.54
A9	管理能力を身につける機会が豊富	0.70	0.15	-0.02	0.51
A14	配属や分担で私の希望や持ち味は生かされた	0.69	-0.09	0.09	0.49
A1	私のキャリアに上司の関心は強い	0.69	0.08	0.11	0.49
B4	仕事を通じて専門的な知識技術を学べる	0.68	0.07	0.05	0.48
A12	処遇は自分の能力や実績を反映している	0.67	-0.17	-0.02	0.49
A3	今の仕事は会社での今後のキャリアに有利	0.63	0.09	0.15	0.42
A11	管理職への教育訓練は十分与えられた	0.63	0.09	-0.14	0.42
A4	今までの職務経験は今後のキャリアに有利	0.57	0.12	0.18	0.37
A7	人事教育部門は私のキャリアに関心がある	0.56	0.28	0.04	0.39
A10	自分が昇進するには年功よりも実績	0.47	0.08	0.10	0.24
B1	配置転換について希望すればかなう	0.36	0.12	-0.21	0.19
<b>第二因子 自己の管理職適性</b>					
A5	私の管理能力は高い	0.24	0.72	0.02	0.58
A6	私のパーソナリティは管理職に適している	0.24	0.71	-0.01	0.55
B5	同性の仕事仲間に足を引張られる	-0.30	0.64	0.17	0.53
B6	異性の仕事仲間に足を引張られる	-0.14	0.62	0.17	0.44
A8	私は自己啓発の努力をしている	0.24	0.59	0.06	0.41
<b>第三因子 長時間過重労働</b>					
B8	今の仕事の量は非常に多い	0.17	0.25	0.73	0.63
B9	今の仕事の責任は非常に重い	0.44	0.11	0.62	0.57
B7	仕事の後の断れない飲み会が多い	0.03	0.19	0.40	0.19
B10	自由に使える時間がある	0.01	0.17	-0.67	0.47
A2	私の学歴は同僚より勝っている	0.19	0.25	-0.19	0.13
二乗和		6.27	2.66	1.80	10.72

ここで特徴的と思われるのは、「仕事仲間に足を引っ張られる」という2項目が含まれていることである。これについては2つのことが考えられる。ひとつは管理職という職務の特性そのものが、同輩のやっかみや引き落としの対象になるということである。もうひとつは、女性であることがそのような結果になり易いということであるが、このことを言うためには男性のデータとの比較が必要である。

第三因子は「今の仕事の量は非常に多い」「今の仕事の責任は非常に重い」など4項目で、仕事の多さや責任の重さ、自由に使える時間のなさを表している因子と考えられた。このため第三因子は“長時間過重労働”の因

子と名付けられた。「私の学歴は同僚より勝っている」の項目は貢献度が低いため因子構成から外された。

## (2) 上長との垂直的交換関係の因子分析

上長との垂直的交換関係（全15項目）の因子分析の結果は表3の通りである。第一因子は「上司は問題や希望を理解してくれる」「上司は新しいことを取り上げてくれる」など9項目で、上司との関係の良さを表している因子と考えられたため、“垂直的交換関係”の因子と名付けられた。

第二因子は「自分には新しいことを持ち込む影響力がある」「上司と同様に問題を分析することができる」「自分の責任で自由にやれる仕事の幅がある」などの5項目

資 料

表3 上長との垂直的交換関係の因子分析

項目番号	項 目	1	2	h <sup>2</sup>
<b>第一因子 垂直的交換関係</b>				
H4	上司は問題や希望を理解してくれる	0.83	0.11	0.71
H5	上司は新しいことを取り上げてくれる	0.79	0.25	0.69
H6	上司は能力や持ち味を理解してくれる	0.77	0.29	0.68
H13	上司とのコミュニケーションは効果的である	0.76	0.16	0.61
H2	上司は困難な状況に対処してくれる	0.76	-0.10	0.58
H8	上司は自分への期待を伝えてくれる	0.74	0.26	0.61
H11	上司は仕事の満足の程度を知らせてくれる	0.74	0.26	0.61
H1	上司は新しいことに柔軟に対応してくれる	0.68	0.17	0.49
H12	上司と仕事後に食事や話をしたりする	0.67	0.05	0.46
<b>第二因子 職務の自由裁量の幅</b>				
H7	自分には新しいことを持ち込む影響力がある	0.27	0.75	0.63
H15	上司と同様に問題を分析することができる	-0.02	0.74	0.55
H9	自分の責任で自由にやれる仕事の幅がある	0.35	0.73	0.65
H3	仕事に自由裁量の余地がある	0.43	0.64	0.60
H10	自分の位置付けがはっきりしている	0.36	0.53	0.42
H14	雑用のようなことをすることがある	0.05	-0.26	0.07
二 乗 和		5.60	2.77	8.36

表4 コミットメントの因子分析

項目番号	項 目	1	2	h <sup>2</sup>
<b>第一因子 両立コミットメント</b>				
I2	仕事は人生の大きな目的のひとつだ	0.78	-0.24	0.66
I3	仕事で具体的な目標がある	0.77	-0.03	0.60
I6	子供が生まれても仕事を続ける	0.62	-0.26	0.46
I7	仕事で家庭が犠牲になっても仕方がない	0.59	-0.05	0.35
I5	結婚しても中途半端な仕事はしない	0.47	0.00	0.22
I4	家族で具体的な目標がある	0.45	0.29	0.29
I1	結婚と子育ては意義ある事だ	0.35	0.10	0.13
<b>第二因子 家事コミットメント</b>				
I8	仕事で遅くなる事は家族に迷惑である	0.08	0.75	0.57
I9	仕事を続ける事は家族に迷惑である	-0.06	0.81	0.66
I10	仕事をしていても家事は自分でやりたい	-0.26	0.60	0.43
I11	家庭のために仕事の犠牲はやむを得ない	0.00	0.31	0.09
I12	家庭のために仕事仲間に迷惑をかけたくない	0.22	-0.05	0.05
二 乗 和		2.60	1.92	4.53

で、「職務の自由裁量の幅」と名付けられた。「雑用のようなことをすることがある」の項目は貢献度が低いため因子構成から外された。

(3) コミットメントの因子分析

コミットメントの（全12項目）の因子分析の結果は表4の通りである。第一因子は「仕事は人生の大きな目的

のひとつだ」「子供が生まれても仕事を続ける」「家庭で具体的な目標がある」など7項目を含む因子で、仕事だけでなく家庭にも目標があり、どちらかというところ結婚、子育ては当然で、その上に仕事も手を抜かないという両立志向の因子と考えられた。そのためこの因子は“両立コミットメント”の因子と名付けられた。

表5 企業の女性活用施策の認知の因子分析

項目番号	項目	1	2	h <sup>2</sup>
<b>第一因子 企業の女性育成積極性</b>				
J 9	可能性をためす場が豊富にある	0.84	-0.08	0.71
J 8	教育訓練に力を入れている	0.68	-0.11	0.47
J 1	一人一人の面倒をよくみている	0.64	-0.42	0.59
J 10	出世の見込みはないと考える女性が多い	-0.80	-0.01	0.64
J 11	やりがいが見出せないと思う女性が多い	-0.82	0.07	0.68
<b>第二因子 企業の女性能力使い捨て</b>				
J 4	多くの女性が転職を考えている	-0.26	0.66	0.50
J 5	能力のない女性にはやめてほしい	0.29	0.59	0.43
J 7	女性を使い捨てにしている	-0.50	0.58	0.59
J 3	いつ退社勧告や出向命令がくるかわからない	-0.10	0.56	0.32
J 2	女性は定年まで働きたいと思っている	0.27	-0.57	0.40
J 6	定年まで安心して働ける	0.08	-0.72	0.53
J 12	家族のような雰囲気がある	0.32	-0.13	0.12
J 13	みんなが強い愛社精神を持っている	0.48	-0.39	0.39
二乗和		3.71	2.65	6.36

表6 企業から期待される能力の因子分析

項目番号	項目	1	2	h <sup>2</sup>
<b>第一因子 企業の管理能力期待</b>				
K 8	何か新しいことを考えること	0.80	0.14	0.66
K 12	対外的な折衝	0.76	0.03	0.58
K 4	自分なりの判断を示すこと	0.75	0.07	0.57
K 11	専門的な知識や技術	0.75	-0.09	0.57
K 1	目標の達成	0.75	0.00	0.56
K 3	リーダーシップ	0.74	0.15	0.58
K 7	情報を集めたり分析すること	0.74	0.15	0.57
<b>第二因子 企業の気配り期待</b>				
K 5	気配り	0.09	0.73	0.54
K 6	職場を明るくすること	-0.06	0.71	0.51
K 9	書類の作成や整理	-0.18	0.67	0.47
K 2	人間関係への配慮	0.19	0.63	0.44
K 13	上の人を助けるための補助的な仕事	0.10	0.59	0.36
K 10	他の部署との連絡調整	0.28	0.40	0.23
二乗和		4.17	2.48	0.65

第二因子は「仕事で遅くなることは家族に迷惑である」「仕事を続けていることは家族に迷惑である」「仕事をしても家事は自分でやりたい」の3項目で、“家事コミットメント”の因子とされた。「家庭のために仕事の犠牲はやむを得ない」「家庭のために仕事仲間に迷惑をかけたくない」の2項目は貢献度が低いため因子構成から外された。

この項目群はもともと仕事志向と家庭志向を想定して構成されたが、分析の結果は仕事のみを因子と取り出すことができなかった。キャリア志向といっても家庭を無視したものではなく、働く女性が強く自分の家庭（ある

いは将来の家庭）を意識した上で、仕事を続けていることを示していると考えられた。

(4) 企業の女性活用施策の認知の因子分析

企業の女性活用施策の認知（全13項目）の因子分析の結果は表5のようになった。第一因子は「この会社には可能性を試す場が豊富にある」「この会社は女性の教育訓練に力を入れている」など5項目で、企業の女性活用への積極性を表している因子と考えられた。このため“企業の女性育成積極性”の因子と名付けられた。

第二因子は「この会社では多くの女性が転職を考えている」「この会社は能力のない女性にはやめてほしいと

表7 不満足度の因子分析

項目番号	項 目	1	2	3	h <sup>2</sup>
<b>第一因子 やりがい不満足</b>					
M 1	自分の能力を生かして何事かなす機会	0.73	0.23	0.27	0.67
M11	周りの人が喜ぶような仕事ができる機会	0.73	0.07	0.08	0.54
M16	仕事の上で自分の判断を行使できる機会	0.68	0.24	0.34	0.65
L 5	自分の仕事そのもの	0.68	0.14	0.13	0.50
M 7	一目置かれるようになる機会	0.63	0.22	0.18	0.48
M 4	時々は違ったことをする機会	0.61	0.17	0.31	0.50
M10	自分がやらなければならないこと	0.61	0.16	0.19	0.43
M 9	良心に反することなく仕事ができること	0.59	0.25	0.13	0.43
M12	何をすべきかみんなに言える機会	0.57	0.44	0.16	0.55
M 5	自分一人で仕事を進めていく機会	0.50	0.13	0.19	0.30
<b>第二因子 人間関係不満足</b>					
L 4	上司のリーダーシップ	0.02	0.87	0.08	0.77
M 8	決定を行う際の上司の有能さ	0.09	0.81	0.12	0.67
M 6	上役の部下との接し方	0.19	0.76	0.02	0.61
L 3	仕事仲間	0.31	0.64	0.16	0.53
L 6	職場の雰囲気	0.33	0.63	0.14	0.53
M 2	仕事をやっていく上での仲間との関係	0.40	0.54	0.15	0.48
M13	会社が方針を決定し実施に移すやり方	0.08	0.49	0.43	0.43
<b>第三因子 処遇不満足</b>					
M14	自分の行う仕事の量から見た給与の程度	0.12	0.18	0.86	0.79
L 1	給与の水準	0.14	0.18	0.83	0.74
L 2	昇進の機会	0.22	0.24	0.74	0.65
M15	この仕事での昇進の機会	0.26	0.22	0.70	0.61
L 8	教育研修	0.25	0.23	0.48	0.35
L 7	人事異動	0.32	0.27	0.35	0.30
M 3	忙しさの程度	0.28	-0.05	0.26	0.15
L10	私生活への影響	0.12	-0.04	0.24	0.07
L 9	妊娠・出産などの母性保護	0.13	-0.03	0.14	0.04
二 乗 和		4.89	4.16	3.71	12.75

思っている」「この会社は女性を使い捨てにしている」など6項目から構成され、“企業の女性能力使い捨て”の因子と名付けられた。「家族のような雰囲気がある」「みんなが強い愛社精神を持っている」の2項目は貢献度が低いいため因子構成から外された。

(5) 企業から期待される能力の因子分析

企業に期待される能力(全13項目)の因子分析の結果は表6の通りである。第一因子は「何か新しいことを考えること」「対外的な折衝」「自分なりの判断を示すこと」「リーダーシップ」など7項目で、管理職が要求される能力にほぼ重なっていた。そこでこの因子は“企業の管理能力期待”の因子と名付けられた。

第二因子は「気配り」「職場を明るくすること」など5項目で、“企業の気配り期待”の因子とされた。「他部署との連絡調整」の項目は貢献度が低いいため因子構成から外された。

(6) 不満足度の因子分析

不満足度(全26項目)の因子分析の結果は表7のようになった。第一因子は「自分の能力を活かして何事かなす機会への不満」「周りの人が喜ぶような仕事ができる機会への不満」など10項目で、“やりがい不満足”の因子とされた。第二因子は「上司のリーダーシップへの不満」「仕事仲間への不満」など7項目で、“人間関係不満足”の因子とされた。第三因子は「自分の行う仕事の

表8 信頼性係数と平均, SD

	項目数	信頼性係数	平均	SD
<b>職務ストレス</b>				
(女性に特有な職務ストレス)				
1 企業の女性能力使い捨て	6	0.71	17.99	4.59
2 企業の気配り期待	5	0.70	18.00	3.15
3 セクシャルハラスメント	4	0.89	7.08	2.41
(一般的な職務ストレス)				
4 長時間過重労働	7	0.68	20.86	3.69
<b>キャリア動機</b>				
5 自己の管理職適性	5	0.70	13.13	3.35
6 機会均等期待	4	0.73	11.73	3.29
7 伝統的性役割への柔軟性	3	0.76	7.52	1.63
8 両立コミットメント	7	0.68	24.76	4.51
<b>キャリア形成サポート</b>				
9 職務の自由裁量の幅	5	0.79	16.15	3.59
10 企業の管理的能力期待	7	0.88	18.12	4.92
11 企業の女性育成積極性	5	0.85	13.70	4.87
12 垂直的交換関係	9	0.91	28.63	7.35
13 就業サポート	3	0.56	7.59	1.81
<b>結 果</b>				
(キャリア意識)				
14 キャリア可能性	14	0.89	42.47	9.88
15 昇進可能性	5	0.86	2.73	2.16
(職務不満足)				
16 やりがい不満足	10	0.89	27.15	6.48
17 人間関係不満足	7	0.86	20.69	5.58
18 処遇不満足	6	0.85	19.80	4.82
(神経症傾向)				
19 心身症傾向	13	0.84	29.19	8.20
20 うつ傾向	11	0.88	28.47	7.71
21 不安傾向	7	0.81	13.85	4.46

N = 188



資 料

量からみた給与の程度への不満」「昇進の機会への不満」など6項目で、「処遇不満足」の因子とされた。「忙しさの程度への不満」「私生活への影響への不満」「妊娠・出産など母性保護への不満」の3項目は貢献度が低いため因子構成から外された。

2. 尺度構成

因子分析が行われた項目群については各因子毎に、合成得点によって尺度が構成された。また、その他の項目群についても、同じく合成得点によって尺度が構成された。但し、「昇進可能性」の尺度は平均点である。

各尺度の信頼性係数と平均値及び標準偏差 (SD) は表8の通りである。「長時間過重労働」の因子については、十分な信頼性係数が得られなかったため、「忙しさの程度への不満足感」「私生活への影響への不満足感」「時間の使い方はどちらかといえば仕事を優先する (3

点尺度)」の3つの項目が加えられた。「就業サポート」の尺度が .56とやや低めであるが、他の尺度は .68から .91の範囲に分布しており、満足すべき信頼性が得られた。

各尺度はキャリアストレス・モデルの各カテゴリーにカテゴライズされた。その結果は同じく表8に示した。「家事コミットメント」の尺度には、分析の対象としてしかるべき配慮を必要とすると考えられたため、以後の分析から外された。

3. 尺度得点のグループ別特徴

(1) 学歴別傾向

学歴別の結果は表9の通りである。「職務ストレス」において、企業の気配り期待を短大卒の女性が中・高卒や大卒の女性よりも有意に高く感じていた。また有意ではないがセクシャルハラスメントや長時間過重労働につ

表9 学歴別の傾向

番号	学 歴 別						TUKEY法 * 5%水準		
	1. 中高卒(N=60)		2. 短大卒(N=62)		3. 四大卒(N=66)		12	13	23
	平均	SD	平均	SD	平均	SD			
1	企業の女性能力使い捨て	17.33	4.04	17.40	4.93	19.18	4.57		
2	企業の気配り期待	16.98	3.31	19.16	2.78	17.83	3.02	*	*
3	セクシャルハラスメント	7.09	2.35	7.50	2.33	6.68	2.50		
4	長時間過重労働	20.76	3.54	20.95	3.45	20.86	4.08		
5	自己の管理職適性	12.83	2.75	13.70	3.75	12.88	3.44		
6	機会均等期待	10.50	3.20	11.46	3.27	13.11	2.91		
7	伝統的性役割への柔軟性	6.72	1.24	7.40	1.45	8.37	1.70	*	*
8	両立コミットメント	24.09	4.13	24.15	4.52	25.85	4.70		
9	職務の自由裁量の幅	15.25	3.78	15.82	3.84	17.27	2.85		*
10	企業の管理的能力期待	16.47	5.29	18.29	5.19	19.47	3.81		*
11	企業の女性育成積極性	13.16	4.12	13.08	4.99	14.79	5.25		
12	垂直的交換関係	26.94	7.62	28.38	7.42	30.39	6.71		*
13	就業サポート	7.33	1.77	7.53	2.01	7.88	1.63		
14	キャリア可能性	40.64	9.41	40.53	10.00	45.96	9.34		*
15	昇進可能性	2.11	1.77	2.55	2.29	3.48	2.18		*
16	やりがい不満足	28.09	6.17	28.78	6.21	24.76	6.39		*
17	人間関係不満足	20.70	5.15	21.10	5.82	20.29	5.78		*
18	処遇不満足	19.98	4.98	20.98	4.53	18.53	4.70		*
19	心身症傾向	29.68	8.47	29.79	8.61	28.17	7.56		
20	うつ傾向	27.61	7.01	29.02	7.66	28.73	8.37		
21	不安傾向	14.18	3.77	13.94	4.41	13.52	5.10		

働く女性のキャリア発達とストレスに関する研究

いても他の学歴よりも高く感じている。

「キャリア動機」においては、機会均等期待が大卒の女性が他の学歴の女性よりも有意に高かった。また伝統的性役割への柔軟性も有意に大卒が高く、短大卒、中・高卒の順であった。

「キャリア形成サポート」においては、職務の自由裁量の幅と企業の管理的な能力期待、垂直的交換関係について大卒の方が中・高卒よりも有意に高かった。

「結果」においては、大卒のキャリア意識が有意に他の学歴よりも高かった。やりがい不満足は有意に中・高卒、短大卒が大卒よりも高かった。処遇不満足は短大卒が大卒よりも有意に高かった。神経症傾向には有意差はないが、心身症傾向とうつ傾向で短大卒が一番高い。

まとめると、相対的にはあるが、以下のようなことがいえるだろう。大卒は男性と同等に処遇されるべきと

考えており、企業から期待されたり、仕事を任されたりといった実質的なサポートも受けている。そのため自分のキャリアに展望を持っており、やりがい感も持っている。それに対して、短大卒は企業からの自分に対する期待を気配りと感じており、男性と同等に処遇されたいとは考えていないし、企業からも実質的なサポートを受けていない。結果として自分の将来のキャリアに展望を持ってないし、そのことについては不満感を持っている。これらのことは現在の学歴別の処遇の反映であろうと考えられる。女性を活用するとはいっても、大卒女性の活用は取り上げられているが、短大卒にまで及んでいない。短大卒女性の意識と企業の処遇とが、食い違っている結果であろうと考えられる。ここで興味深いのは有意差はなかったが、企業の女性の使い捨てを大卒が一番高く感じていたことである。意識の高い大卒女性だからこそ、

表10 年令別の傾向

番号	年 令 別								TUKEY法 * 5%水準					
	1. 29歳以下 (N=58)		2. 30-39歳 (N=64)		3. 40-49歳 (N=47)		4. 50歳以上 (N=19)		12	13	14	23	24	34
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD						
1 企業の女性能力使い捨て	19.41	3.99	18.89	4.65	15.79	3.87	16.11	5.38	*	*		*		
2 企業の気配り期待	18.47	3.27	18.08	3.06	17.83	2.98	16.74	3.36						
3 セクシャルハラスメント	7.55	2.33	6.97	2.18	6.70	2.60	6.95	2.86						
4 長時間過重労働	20.72	4.01	21.14	3.91	21.15	3.24	19.62	2.91						
5 自己の管理職適性	11.55	2.76	13.61	3.18	13.98	3.12	14.26	4.53	*	*	*			
6 機会均等期	11.45	2.97	11.55	3.57	11.89	3.18	12.84	3.52						
7 伝統的性役割への柔軟性	7.41	1.47	7.84	1.64	7.32	1.70	7.29	1.82						
8 両立コミットメント	23.07	4.60	25.00	4.62	26.52	3.71	24.76	4.17		*				
9 職務の自由裁量の幅	15.69	3.59	15.72	3.31	17.00	3.76	16.90	3.77						
10 企業の管理的な能力期待	17.83	4.85	17.64	5.06	18.89	4.65	18.74	5.40						
11 企業の女性育成積極性	13.67	5.21	13.23	4.90	14.36	4.03	13.77	5.71						
12 垂直的交換関係	29.33	8.03	27.92	7.03	28.86	6.88	28.30	7.67						
13 就業サポート	7.59	1.82	7.72	1.70	7.51	1.99	7.35	1.83						
14 キャリア可能性	40.21	10.16	42.16	9.77	45.57	9.00	42.76	10.15		*				
15 昇進可能性	2.28	1.70	3.16	2.65	2.68	1.84	2.84	2.19						
16 やりがい不満足	27.71	7.20	27.82	5.88	25.94	6.66	26.17	5.44						
17 人間関係不満足	19.48	6.57	21.44	5.42	21.06	4.93	20.89	3.80						
18 処遇不満足	19.53	5.11	20.17	4.39	19.45	5.03	20.26	5.09						
19 心身症傾向	29.50	7.92	29.61	7.72	27.88	8.26	30.05	10.55						
20 うつ傾向	27.41	7.80	29.42	8.26	27.68	6.92	30.44	7.10						
21 不安傾向	12.95	4.29	14.44	4.69	13.62	4.34	15.16	4.21						

表11 婚姻別の傾向

番号	婚 姻 別						TUKEY法 * 5%水準		
	1. 未婚(N=94)		2. 既婚(N=83)		3. 離・死別(N=11)		12	13	23
	平均	SD	平均	SD	平均	SD			
1 企業の女性能力使い捨て	19.00	4.24	17.08	7.55	16.27	6.17	*		
2 企業の気配り期待	18.54	3.26	17.33	2.97	18.46	2.73	*		
3 セクシャルハラスメント	7.65	2.31	6.39	2.34	7.46	2.66	*		
4 長時間過重労働	20.64	4.06	21.02	3.12	21.53	4.61			
5 自己の管理職適性	12.49	3.32	13.51	2.82	15.82	5.42		*	
6 機会均等期待	11.45	3.33	11.81	3.18	13.64	3.44			
7 伝統的性役割への柔軟性	7.25	1.46	7.80	1.70	7.82	2.18			
8 両立コミットメント	22.57	3.96	26.87	3.93	27.55	4.28	*	*	
9 職務の自由裁量の幅	15.50	3.19	16.83	3.77	16.55	4.59	*		
10 企業の管理的能力期待	17.21	5.42	19.04	4.10	19.00	5.04	*		
11 企業の女性育成積極性	12.74	4.62	14.62	4.78	15.00	6.29	*		
12 垂直的交換関係	28.39	7.34	28.88	7.52	28.78	6.60			
13 就業サポート	7.42	1.91	7.71	1.61	8.14	2.37			
14 キャリア可能性	39.75	9.22	45.12	9.73	45.77	10.81	*		
15 昇進可能性	2.38	1.95	2.88	1.99	4.70	3.73		*	*
16 やりがい不満足	28.86	6.08	25.52	6.29	24.73	7.73	*		
17 人間関係不満足	20.86	6.08	20.27	5.04	22.36	4.97			
18 処遇不満足	20.63	4.55	18.84	4.96	20.00	5.12	*		
19 心身症傾向	29.61	8.37	28.89	8.17	27.84	7.34			
20 うつ傾向	28.97	8.44	27.88	7.03	28.59	6.07			
21 不安傾向	14.69	5.11	13.07	3.58	12.46	3.30	*		

企業に対する不信感も高いのかも知れない。

(2) 年齢別傾向

年齢別の結果は表10の通りである。企業の女性能力使い捨ては39歳以下の若い年代で有意に高かった。自己の管理職適性の認知は29歳以下の年代は低く、他の年代との間に有意差があった。両立コミットメントとキャリア可能性は26歳以下と40-49歳の間で有意な差があり、40-49歳の方が高かった。以上のように、年齢別の差はほとんどなかったが、40-49歳の女性達が自分のキャリアに自信を持ち、家庭との両立に意識が高いという結果であった。

(3) 婚姻別傾向

婚姻別の結果は表11の通りである。女性に特有なストレスナーにおいて、未婚者と既婚者の間に有意な差がみられた。自己の管理職適性は未婚者よりも離・死別者の

方が有意に高かった。両立コミットメントは未婚者が他のグループよりも有意に低かった。「キャリア形成サポート」においては、職務の自由裁量の幅、企業の管理能力期待、企業の女性育成積極性で未婚者よりも既婚者の方が有意に高かった。キャリア意識は未婚者が一番低く、既婚者、離・死別者の順であった。職務不満足では、やりがい不満足と処遇不満足で、未婚者が既婚者よりも有意に不満足感が高かった。不安傾向も同じく、未婚者の方が既婚者よりも有意に高かった。

未婚者の方が既婚者よりも、女性に特有のストレスナーにさらされており、実質的なサポートも得られていない。結果としてキャリアの展望はなく、不満足感が高いと考えられた。既婚者や離・死別者よりも未婚者の方が両立コミットメントが低いのは実際に家庭を持っていないためであろう。また、未婚者が既婚者よりも、不安

傾向が有意に高かったが、シングルでいることが女性特有のストレスにさらされ易いということを反映しているとは考えられないであろうか。

また、離・死別者が自己の管理職適性を高く評価し、昇進可能性も高いと感じていることについては、家庭を支える必然性があったことと、実際に企業の中でやってきたことへの自信が現れていると考えられた。しかし、有意差はなかったが、離・死別者も未婚者と同様に、既婚者より多く、セクシャルハラスメントの被害にあっており、シングルでいることが、企業内でそういったことの対象になってしまっている実態があるように思われた。

(4) 勤続年数別傾向

現在勤めている会社での勤続年数別の結果は表12の通りである。企業の女性能力使い捨てで勤続10年以下の女

性はそれより長い女性よりも有意に高い得点であった。不安傾向で20年以上の女性が有意に高かった。

勤続年数別の差はほとんどなかったが、これは転職などで会社を変わっている場合、実質の仕事歴とは重ならないということに注意する必要がある。しかし、長く勤めていても職位が上がるなどしない場合は、自分を取り巻く状況や自分の意識は変化し得ないであろうこともいえる。男性のデータであれば、職位と勤続年数はほぼ一致するので、この結果は女性に特徴的といえるだろう。

(5) 業種別傾向

業種別の結果は表13の通りである。特に製造とサービスの間で差が顕著であった。企業の女性使い捨て感には差がないが、製造ではセクシャルハラスメントがあ

表12 勤続年数別の傾向

番号	勤 続 年 数 別								TUKEY法 * 5%水準					
	1. 5年以下 (N=51)		2. 6-10年 (N=57)		3. 11-20年 (N=53)		4. 21年以上 (N=27)		12	13	14	23	24	34
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD						
1 企業の女性能力使い捨て	19.04	4.51	19.35	4.30	16.96	4.47	15.19	4.04			*	*	*	
2 企業の気配り期待	18.39	2.89	18.42	3.16	17.49	2.93	17.67	3.87						
3 セクシャルハラスメント	6.71	2.25	7.37	2.44	6.81	2.23	7.71	2.88						
4 長時間過重労働	20.96	4.17	21.00	3.88	20.68	2.93	20.74	3.87						
5 自己の管理職適性	12.57	3.25	12.97	3.07	14.08	3.45	12.70	3.72						
6 機会均等期	11.77	3.31	12.04	3.20	11.60	3.37	11.30	3.44						
7 伝統的性役割への柔軟性	7.56	1.72	7.63	1.32	7.67	1.70	6.93	1.21						
8 両立コミットメント	24.41	4.75	24.45	4.69	25.03	4.31	25.55	4.18						
9 職務の自由裁量の幅	16.45	3.20	16.11	3.94	16.36	3.66	15.27	3.38						
10 企業の管理的能力期待	18.90	4.23	18.25	5.05	17.49	5.36	17.63	4.99						
11 企業の女性育成積極性	14.31	4.48	14.14	5.68	12.67	4.69	13.66	3.85						
12 垂直的交換関係	29.26	7.33	29.51	7.90	27.68	7.68	27.44	5.20						
13 就業サポート	7.69	1.76	7.53	1.64	7.77	1.85	7.17	2.20						
14 キャリア可能性	42.99	10.12	43.34	10.23	41.80	9.95	40.98	8.71						
15 昇進可能性	2.65	2.19	2.82	2.14	2.88	2.24	2.43	2.10						
16 やりがい不満足	26.34	5.26	26.67	7.97	28.01	6.46	28.01	4.91						
17 人間関係不満足	20.59	5.90	19.68	6.06	21.60	5.22	21.19	4.37						
18 処遇不満足	18.84	4.41	19.60	5.49	21.08	4.36	19.56	4.65						
19 心身症傾向	28.63	8.05	29.95	7.99	27.43	7.50	32.08	9.60						
20 うつ傾向	27.87	7.45	28.70	8.65	27.72	7.38	30.55	6.63						
21 不安傾向	13.69	4.50	13.25	4.24	13.36	4.52	16.37	4.11					*	*

資 料

表13 業種別の傾向

番号	業 種 別											
	1. 建設 (N=6)		2. 製造 (N=74)		3. 運輸・通信 (N=6)		4. 卸売・小売・飲食 (N=20)		5. 金輸・保険 (N=15)		6. サービス (N=41)	
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD
1 企業の女性能力使い捨て	16.67	3.50	18.81	3.75	13.83	5.81	17.95	5.25	20.27	4.67	18.42	4.25
2 企業の気配り期待	15.83	3.76	18.96	3.20	16.67	3.56	17.30	2.77	19.00	2.85	17.37	3.05
3 セクシャルハラスメント	8.33	2.88	7.55	2.38	8.35	2.65	6.35	1.73	7.27	2.34	6.02	1.93
4 長時間過重労働	19.67	1.63	20.51	4.13	22.83	5.85	21.75	2.88	20.87	3.44	21.09	2.82
5 自己の管理職適性	14.33	3.56	12.66	2.87	13.00	4.38	14.66	2.79	11.73	2.37	13.15	4.08
6 機会均等期待	10.83	2.86	11.16	3.19	11.67	4.27	12.30	2.92	9.60	2.10	12.63	3.39
7 伝統的性役割への柔軟性	7.17	2.48	7.24	1.44	6.33	1.03	7.08	1.40	7.40	1.35	8.00	1.80
8 両立コミットメント	25.29	3.08	23.34	4.26	27.83	5.35	25.45	5.02	23.45	4.06	25.26	4.11
9 職務の自由裁量の幅	15.83	2.23	15.51	3.68	14.33	5.72	16.00	3.43	15.01	2.27	17.56	3.58
10 企業の管理的能力期待	13.83	5.38	16.72	5.41	18.83	4.40	17.65	4.49	16.80	4.31	20.61	3.61
11 企業の女性育成積極性	9.17	2.64	12.35	4.46	14.78	3.08	14.00	5.53	11.80	4.89	16.44	4.49
12 垂直的交換関係	27.00	7.01	28.98	7.32	25.00	3.52	25.75	8.46	26.11	7.28	31.67	7.50
13 就業サポート	7.00	2.45	7.54	1.68	7.50	1.38	7.95	2.06	6.93	1.87	7.84	1.61
14 キャリア可能性	40.50	6.33	38.98	9.44	40.00	8.08	43.70	9.37	41.00	8.96	49.04	9.01
15 昇進可能性	1.29	0.71	2.37	1.94	2.92	2.11	3.64	2.91	2.03	1.49	3.67	2.34
16 やりがい不満足	29.36	3.71	28.34	6.91	27.19	5.27	29.55	6.19	29.08	5.19	23.03	5.60
17 人間関係不満足	22.83	2.32	20.22	5.99	22.33	2.66	23.70	5.71	22.00	5.86	18.68	5.48
18 処遇不満足	20.83	4.62	21.30	3.85	16.00	4.05	21.00	4.94	19.60	5.10	17.27	5.11
19 心身症傾向	29.43	2.41	28.14	6.75	32.33	5.24	28.70	7.36	31.27	10.57	29.81	9.88
20 うつ傾向	27.08	1.96	27.87	7.84	34.17	6.37	29.15	7.78	29.50	8.84	28.10	8.28
21 不安傾向	12.83	3.43	13.88	5.05	16.17	2.04	13.75	3.42	15.40	3.36	13.34	4.43

番号	業 種 別		TUKEY法 * 5%水準																										
	7. その他 (N=26)																												
	平均	SD	12	13	14	15	16	17	23	24	25	26	27	34	35	36	37	45	46	47	56	57	67						
1 企業の女性能力使い捨て	15.00	5.13										*		*								*	*						
2 企業の気配り期待	17.04	2.62																				*							
3 セクシャルハラスメント	7.27	2.96										*																	
4 長時間過重労働	20.62	4.10																											
5 自己の管理職適性	13.85	3.66																											
6 機会均等期待	12.96	3.41																											
7 伝統的性役割への柔軟性	8.35	1.65											*									*	*						
8 両立コミットメント	27.41	4.36										*	*																
9 職務の自由裁量の幅	17.00	3.15										*	*																
10 企業の管理的能力期待	20.16	3.64					*	*			*	*																	
11 企業の女性育成積極性	14.91	4.51				*					*											*							
12 垂直的交換関係	27.69	5.49																*											
13 就業サポート	7.58	2.21																											
14 キャリア可能性	43.00	9.73									*																		
15 昇進可能性	2.31	1.74									*																		
16 やりがい不満足	26.77	5.62									*																		
17 人間関係不満足	21.23	3.97									*							*			*								
18 処遇不満足	19.38	5.10									*							*			*								
19 心身症傾向	29.59	9.72									*							*			*								
20 うつ傾向	28.63	6.76									*							*			*								
21 不安傾向	13.42	4.61									*							*			*								

表14 事業所規模別の傾向

	事業所規模別							
	1. 1-29人(N=14)		2. 30-99人(N=22)		3. 100-299人(N=27)		4. 300-999人(N=24)	
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD
1 企業の女性能力使い捨て	18.43	6.24	18.82	4.97	16.74	3.88	15.96	4.09
2 企業の気配り期待	18.07	2.50	18.05	3.30	16.44	3.20	17.63	3.08
3 セクシャルハラスメント	5.71	1.73	7.41	2.86	6.37	2.13	6.63	2.55
4 長時間過重労働	20.36	3.34	22.77	3.53	21.44	3.23	20.16	3.04
5 自己の管理職適性	14.71	4.16	15.42	3.55	12.59	3.33	12.21	3.09
6 機会均等期待	12.14	3.90	12.86	2.59	11.93	3.43	11.38	3.28
7 伝統的性役割への柔軟性	7.83	1.70	7.77	2.14	7.46	1.50	6.96	1.23
8 両立コミットメント	25.93	4.58	25.58	4.71	25.03	4.14	26.08	4.48
9 職務の自由裁量の幅	15.57	4.09	17.77	3.83	16.52	3.85	15.42	3.18
10 企業の管理的能力期待	19.71	4.71	19.36	5.28	19.01	3.56	19.58	4.35
11 企業の女性育成積極性	15.07	4.68	15.14	5.99	15.82	3.94	14.00	3.92
12 垂直的交換関係	25.50	8.82	31.86	7.35	28.89	8.34	26.51	5.71
13 就業サポート	7.00	1.71	7.36	1.84	7.52	2.12	7.32	1.85
14 キャリア可能性	43.46	10.56	46.96	9.33	46.78	9.30	42.35	7.73
15 昇進可能性	2.72	1.76	3.62	3.22	3.02	2.26	2.65	1.57
16 やりがい不満足	26.08	5.64	24.51	8.70	25.26	6.06	28.21	4.47
17 人間関係不満足	21.93	5.50	20.50	5.85	19.85	5.66	22.33	4.33
18 処遇不満足	19.14	4.22	19.55	5.26	17.85	4.65	18.67	4.25
19 心身症傾向	31.60	8.38	26.01	8.19	29.15	8.87	28.92	8.48
20 うつ傾向	29.43	6.78	26.55	7.18	27.57	7.44	29.21	7.49
21 不安傾向	14.43	4.55	11.82	4.80	13.63	3.61	13.88	4.12

	事業所規模別		TUKEY法 * 5%水準									
	5. 1000人以上(N=101)		12	13	14	15	23	24	25	34	35	45
	平均	SD										
1 企業の女性能力使い捨て	18.58	4.44										
2 企業の気配り期待	18.51	3.12									*	
3 セクシャルハラスメント	7.48	2.34										
4 長時間過重労働	20.47	3.91										
5 自己の管理職適性	12.74	3.01					*	*	*			
6 機会均等期待	11.44	3.31										
7 伝統的性役割への柔軟性	7.58	1.61										
8 両立コミットメント	23.99	4.51										
9 職務の自由裁量の幅	15.93	3.44										
10 企業の管理的能力期待	17.08	5.14										
11 企業の女性育成積極性	12.58	4.83									*	
12 垂直的交換関係	28.28	6.99										
13 就業サポート	7.81	1.73										
14 キャリア可能性	40.24	9.99							*		*	
15 昇進可能性	2.50	2.01										
16 やりがい不満足	28.06	6.36										
17 人間関係不満足	20.30	5.73										
18 処遇不満足	20.68	4.81										
19 心身症傾向	29.55	7.91										
20 うつ傾向	28.69	8.04										
21 不安傾向	14.16	4.53										

資 料

表15 職位別の傾向

番号	職 位 別								TUKEY法 * 5%水準					
	1. 一 般 (N=100)		2. 係 長 (N=59)		3. 課 長 (N=20)		4. 部 長 (N=9)		12	13	14	23	24	34
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD						
1 企業の女性能力使い捨て	19.00	4.20	17.05	4.66	15.60	4.82	18.33	5.57	*	*				
2 企業の気配り期待	17.91	3.46	18.37	2.69	17.10	2.53	18.67	3.78						
3 セクシャルハラスメント	7.51	2.27	6.49	2.51	6.75	2.43	6.78	2.73						
4 長時間過重労働	20.55	3.96	20.64	3.17	22.35	3.30	22.56	4.16						
5 自己の管理職適性	11.84	2.81	14.75	3.24	13.30	3.13	16.44	3.84	*		*			
6 機会均等期待	10.52	3.15	12.73	2.98	14.05	2.31	14.00	2.65	*	*	*			
7 伝統的性役割への柔軟性	7.24	1.48	7.92	1.80	7.38	1.50	8.33	1.80						
8 両立コミットメント	23.28	4.37	26.33	3.90	26.25	5.07	27.20	3.58	*	*	*			
9 職務の自由裁量の幅	14.64	3.27	17.80	3.16	17.65	2.78	18.67	4.21	*	*	*			
10 企業の管理的能力期待	16.34	5.04	19.92	4.00	19.65	4.07	22.78	2.28	*	*	*			
11 企業の女性育成積極性	12.26	4.36	14.58	5.07	15.70	4.49	18.78	3.60	*	*	*			
12 垂直的交換関係	26.92	7.33	30.54	7.07	29.80	6.20	32.22	8.23	*					
13 就業サポート	7.30	1.89	7.86	1.73	7.90	1.77	8.00	1.23						
14 キャリア可能性	37.53	8.56	47.36	8.13	47.85	8.02	52.00	9.39	*	*	*			
15 昇進可能性	1.83	1.38	3.59	2.35	3.92	2.43	4.55	3.00	*	*	*			
16 やりがい不満足	29.60	5.64	25.02	6.30	25.00	5.35	18.89	6.25	*	*	*	*	*	
17 人間関係不満足	21.33	5.71	20.03	5.66	20.35	4.42	19.33	5.72						*
18 処遇不満足	21.06	4.11	18.88	5.56	17.85	4.28	16.56	4.64	*	*	*			
19 心身症傾向	29.57	7.97	28.63	8.18	29.72	9.55	27.93	9.18						
20 うつ傾向	28.43	8.01	27.97	7.91	30.35	5.97	28.67	6.96						
21 不安傾向	14.12	4.58	13.81	4.54	13.65	3.96	11.44	3.75						

り、仕事を任せ、管理的能力を期待する、育成に積極的などの「キャリア形成サポート」が欠けている。そのためキャリア展望を持たず、やりがいや処遇に不満を感じている。サービスではストレスはあるものの、サポートにささえられてやりがいを感じていると考えられよう。

(6) 事業所規模別傾向

事業所規模別の結果は表14の通りである。1000人以上の事業所に勤めている女性の方が、30-99人の事業所に勤めている女性よりも有意に高く、企業の気配り期待を感じていた。自己の管理職適性の認知は、30-99人の事業所に勤めている女性が、それ以上の規模の事業所に勤めている女性よりも有意に高かった。企業の女性育成積極性とキャリア可能性は100-299人が、1000人以上より

も有意に高かった。

100-299人の企業では、女性特有のストレスが比較的少なく、キャリアの展望が持っている。1000人以上になると気配り期待や使い捨て感が強くなり、キャリアの展望が持たず、不満感が強いという結果となった。小さな企業の方が、女性にとっては働きやすいという現状であろうか。中小企業の方が実質的に女性が活躍をせざる得ないという実状が背景にあるとも考えられる。雇用機会均等法施行以来、さまざまな施策が大企業を中心としてとられてきているが、上記の結果は、大企業でより実質的な女性活用の施策が検討されるべき余地があるということを示していよう。

(7) 職位別傾向

職位別の結果は表15の通りである。女性特有のスト

レッサーについては、企業の女性能力使い捨てを一般職が特に強く感じている他は差がなかった。

「キャリア動機」は伝統的性役割への柔軟性には職位別の差はなかったが、自己の管理職適性、機会均等期待、両立コミットメントは職位が上がるごとに有意に高くなっていた。

「キャリア形成サポート」においては、職務の自由裁量の幅、企業の管理的能力期待、企業の女性育成積極性で職位が上がるごとに有意に高くなった。

「結果」のキャリア意識は職位が上がる毎に高くなった。職務不満足はやりがい不満足と処遇不満足において、職位が下がるほど、高くなった。神経症傾向には差がなかった。まとめとして、係長以上と一般職との差が特に顕著であった。一旦役職につくと、サポートも集まり、展望も持ち易くなるということがいえよう。

(8) 勤務地域別傾向

勤務地別の結果は表16の通りである。長時間過重労働、自己の管理職適性、企業の管理能力期待、人間関係不満足で東京よりも名古屋の方が有意に高かった。垂直的交換関係は名古屋よりも東京の方が有意に高かった。名古屋の方が職位の高い女性が多かったのも、そのためこのような結果が得られたと考えられた。しかし、人間関係に不満足が高いことや、垂直的交換関係がよくないことについては、地域性に還元していいものかどうか検討を要しよう。

(9) 転職経験別傾向

転職経験別の結果は表17の通りである。転職経験のある人の方がいない人よりも、自己の管理職適性、両立コミットメント、企業の女性育成積極性、キャリア可能性で有意に高かった。逆に、企業の女性能力使い捨てで

表16 勤務地域別の傾向

番号	東京 (N=80)		名古屋 (N=108)		t 値
	平均	SD	平均	SD	** 1%水準 * 5%水準
1 企業の女性能力使い捨て	18.46	4.43	17.65	4.70	1.20
2 企業の気配り期待	18.46	3.19	17.66	3.09	1.74
3 セクシャルハラスメント	7.18	2.28	7.01	2.51	0.46
4 長時間過重労働	20.20	3.84	21.35	3.52	-2.13 *
5 自己の管理職適性	12.21	3.09	13.82	3.39	-3.33 **
6 機会均等期待	11.36	3.34	12.01	3.25	-1.33
7 伝統的性役割への柔軟性	7.53	1.57	7.51	1.68	0.07
8 両立コミットメント	24.02	4.59	25.31	4.40	-1.95
9 職務の自由裁量の幅	16.21	3.62	16.10	3.58	0.21
10 企業の管理的能力期待	16.80	4.74	19.10	4.84	-3.22 **
11 企業の女性育成積極性	14.03	4.91	13.47	4.85	0.78
12 垂直的交換関係	30.28	7.18	27.41	7.26	2.69 **
13 就業サポート	7.86	1.67	7.39	1.90	1.79
14 キャリア可能性	41.99	10.69	42.83	9.26	-0.57
15 昇進可能性	2.50	2.24	2.91	2.09	-1.30
16 やりがい不満足	26.86	7.12	27.36	5.98	-0.51
17 人間関係不満足	18.80	5.68	22.08	5.10	-4.16 **
18 処遇不満足	19.26	4.93	20.20	4.73	-1.33
19 心身症傾向	29.20	7.69	29.18	8.59	0.02
20 うつ傾向	28.31	7.77	28.58	7.69	-0.24
21 不安傾向	13.83	4.71	13.86	4.29	-0.05



資 料

表17 転職経験別の傾向

番号	転職経験あり (N=66)		転職経験なし (N=122)		t 値 ** 1%水準 * 5%水準
	平均	SD	平均	SD	
1 企業の女性能力使い捨て	16.61	5.18	18.66	4.11	-2.96 **
2 企業の気配り期待	17.73	3.25	18.14	3.11	-0.86
3 セクシャルハラスメント	6.62	2.46	7.31	2.34	-1.89
4 長時間過重労働	20.91	3.83	20.85	3.65	0.11
5 自己の管理職適性	14.15	3.75	12.61	3.01	3.04 **
6 機会均等期待	11.82	3.58	11.63	3.12	0.38
7 伝統的性役割への柔軟性	7.68	1.91	7.47	1.45	0.86
8 両立コミットメント	25.87	4.36	24.16	4.50	2.50 *
9 職務の自由裁量の幅	16.73	3.72	15.81	3.48	1.66
10 企業の管理的能力期待	18.85	5.01	17.68	4.88	1.55
11 企業の女性育成積極性	15.05	4.44	12.94	4.97	2.87 **
12 垂直的交換関係	27.94	7.66	29.13	7.19	-1.05
13 就業サポート	7.38	1.84	7.71	1.81	-1.18
14 キャリア可能性	45.18	9.25	40.96	9.99	2.82 **
15 昇進可能性	2.90	2.22	2.64	2.12	0.78
16 やりがい不満足	25.99	5.76	27.79	6.79	-1.82
17 人間関係不満足	21.38	5.06	20.25	5.82	1.32
18 処遇不満足	19.15	4.56	20.21	4.97	-1.43
19 心身症傾向	27.76	6.87	30.07	8.85	-1.84
20 うつ傾向	28.66	6.98	28.38	8.12	0.23
21 不安傾向	13.23	4.03	14.25	4.72	-1.49

は、転職経験のない人の方が有意に高かった。転職経験のある女性の方が自分のキャリアに展望を持っていると考えられた。

引用文献

IV. 要約

各カテゴリーごとに信頼性のある尺度が構成され、個人属性別の傾向もモデルにそっての解釈が可能であった。しかし、ストレス結果である神経症傾向については属性別のデータではほとんど説明されなかったため、さらにカテゴリー間の調整効果などの検討が必要であり、今後の課題としたい。

- Danseresu, F. Graen, G., & Haga, W. J. 1975 A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46-78.
- 金井篤子・佐野幸子・若林 満 1991 女性管理職のキャリア意識とストレス—インタビュー調査の結果から— *経営行動科学*, 6, 49-59.
- 宗方比佐子・若林 満 1990 女性の能力活用をめぐる職場環境の変化 *経営行動科学*, 5, 47-57.
- 佐野幸子・若林 満 1990 働く女性の男女平等意識—男女雇用機会均等法施行5年後の実情— *経営行動科学*, 5, 99-111.

- Uhl-Bien, M., Tierney, P. S., Graen, G., & Wakabayashi, M. 1990 Company paternalism and the Hidden-Investment process. *Group & Organization Studies*, 15(4), 414-430.
- 若林 満 1987 管理職へのキャリア発達—入社13年目のフォローアップ— *経営行動科学*, 2, 1-13.
- 若林 満・斉藤和志 1988 役割開発能力の形成とキャリア発達—民間企業の間管理職を中心に— *経営行動科学*, 3, 63-73.
- Wakabayashi, M., & Graen, G. B. 1984 The Japanese career progress study : A 7-year follow-up. *Journal of Applied Psychology*, 69, 603-614.
- Wakabayashi, M., & Graen, G. B. 1989 Human resource development of Japanese managers : Leadership and career investment. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.) *Researches in Personnel and human resources management : International human resources management*. Greenwich, Conn. : JAI Press.
- 渡辺直登 1986 職務ストレスとメンタルヘルス—職務ストレスチェックリスト作成の試み— *南山経営研究*, 1(1), 37-63.

(1991年8月21日 受稿)

## ABSTRACT

### A Study on Career Development and Stress among Working Women Mitsuru WAKABAYASHI, Atsuko KANAI, and Sachiko SANO

This study is designed to describe the relation between career orientation and stress of working women. It has passed five years since Equal Employment Opportunity (EEO) law was enforced. Nonetheless, there are discriminations still existing against women in the organization. It is hypothesized that these discriminations must work to reduce the working women's consciousness toward career making. In fact, even in today's Japan, most of female employees make happy retirements availing themselves of opportunities for marriage or childbirth. But, are they really happy ?

To explain this question, we presented a model of career stress from a career developmental point of view and conducted a questionnaire study based on this model consisting of career motive, career formative support, job stressor, career consciousness, job dissatisfaction, neurosis tendency, and career consequences.

In this article, measures of career development and stress newly developed for our study, and the characteristics of each demographic groups on these measures are discussed.