

働く女性のキャリアストレス

金 井 篤 子

1. 目 的

女性の職場進出が進み、その活躍がマスコミ等で取り上げられることも多くなっている。しかし、女性は職場において、男性と同じくらい職務ストレス（職務ストレスの原因）の犠牲となっているだけでなく、さらに家庭役割とのバランスの問題や、仕事の環境の不整備（差別、偏見など）などの女性特有のストレスの影響下にあり、そのために、女性は高い地位につくことをためらったり、身体的・精神的健康を損ない、仕事の成果を低めてしまう、などの女性・企業双方にとって不本位な結果が引き起こされていることが、いくつかの文献で指摘されている（Cooper & Davidson, 1982; Neilson & Quick, 1985）。ここで、女性特有の職務ストレスとして設定されている家庭役割とのバランスの問題や、仕事環境における差別、偏見などは、伝統的な女性の妻・母などの性役割観（特に男性側のそれ）と、変化しつつある女性の新しい意識との間に生じる葛藤であると考えることができる。つまり、女性に特有な職務ストレスとは、女性の意識や行動に対し、その変化を押しとどめようと働く外的な圧力であると考えられるのではないだろうか。特に女性のキャリアの獲得（就業継続・昇進昇格・仕事の場における自己実現など）は伝統的な性役割観から逸脱するものであるため、女性がキャリアを獲得したいと考えたときに最も強く、その圧力が知覚されることが考えられる。そこで本論文では、女性に特有な職務ストレスは女性のキャリアを獲得したいという動機を由縁とし、キャリアを獲得する過程そのものにおいて強く経験される職務ストレスと考えられることから、この職務ストレスを「キャリアストレス」と名付けた。キャリアストレスは、女性の結婚・出産退職を含む早期退職行動を説明する重要な要因となると考えられ、その損失は企業にとっても大きいと考えられる。しかし、問題の大きさに比して、現段階では職場において女性が直面する特有の職務ストレスの問題を取り上げている研究は少なく、企業側の認識もさほど高まっていない。男女雇用機会均等法が施行されて既に6年、本年（1992年）4月には育児休業法の施行を控え、さまざまな改革が模索されつつある現在、キャリアストレスを含む女性の職務ストレス構造を明らかにすることは、重要な課題であると考えられる。

本研究では、女性が直面する職務ストレスとしてキャリアストレス（企業の女性差別的環境、仕事と家庭との両立葛藤）、一般的な職務ストレス（役割葛藤、役割曖昧性、仕事が多すぎる、責任が重すぎる）の2つの職務ストレスが、第一次ストレインであるキャリア意識（その職場における今後のキャリア獲得の可能性、昇進可能性）、職務不満足（やりがいがない、上司に対する不満、同僚に対する不満、処遇についての不満）、神経症傾向（心身症傾向、うつ傾向、不安傾向）に結び付き、さらに第二次ストレイン（行動レベル）である喫煙、飲酒、欠勤、転職、退職行動に結び付くとしたキャリアストレスモデル（図1）を仮説モデルとして提起し、その検証を試みる。さらに、本モデルにおいては職務ストレスとストレインの関係を、個人要因であるキャリア動機（キャリア獲得への動機づけの強さ）と、環境要因であるキャリア形成サポート（企業内の女性活用施策の程度、上司・同僚のサポート）を調整要因として設定した。

2. 研究1

1) 目的 カリアストレスモデルを構成する尺度の項目を収集する。

2) 方法 半構造化面接。40名の民間企業で働く女性管理職を対象に、キャリア状況、キャリア意識、キャリアストレスが尋ねられた。所要時間は一人あたり約1時間で、1990年9月から10月に実施された。

3) 結果 117の日常的な、あるいは危機的なストレスの原因となる項目が収集され、これらの項目群は研究3で用いられた。これらの項目群をカテゴライズした結果、女性特有のキャリアストレスとして、「企業の女性差別的環境」「仕事と家庭との両立」の二つのストレスが存在することが明らかになった。

本調査の結果から、被面接者となった女性管理職たちは、職場の女性差別的処遇や家庭とのバランスの問題に大きなストレスを感じているが、それらをバネにしてキャリアを勝ち得てきており、職場で男性に負けない仕事をし、家庭での責任も十二分に果たすといういわばスーパーウーマンである。逆にいえば、そうでなければ女性のキャリアでの成功が難しかったことが示された。この二つのキャリアストレスが働く女性全体にどのような影響を及ぼしているかについての検討は研究3で行われた。

3. 研究2

1) 目的 キャリアストレスのうちの「企業の女性差別的環境」について構成された項目群について、妥当性と信頼性を確認する。

2) 方法 約250名の民間企業で働く女性（正社員）を対象に質問紙調査が実施された。調査票は個人に手渡され、回答後郵送にて回収された。回収率は78%で、うち有効サンプル数は188名であった。調査は1990年9月から11月に実施された。

3) 結果 因子分析により、企業の女性差別的環境の尺度が構成され、その信頼性が確認された。

4. 研究3

1) 目的 研究1、2で構成された合計32尺度（キャリアストレス2尺度、一般的な職務ストレス5尺度、キャリア動機6尺度、キャリア形成サポート3尺度、キャリア意識2尺度、職務不満足4尺度、神経症傾向4尺度、行動レベルのストレイン6尺度）を用いて、キャリアストレスモデルの妥当性を検証する。

2) 方法 約500名の民間企業で働く女性（正社員）を対象に、質問紙調査が実施された。手順は研究2と同様であるが、被調査者は重なっていない。回収率は56.3%で、うち有効サンプル数は283名であった。調査は1991年9月から10月に実施された。

3) 結果 パス解析の結果、キャリアストレスのうちの、企業の女性差別的な環境はキャリア意識を低下させ、職務不足感を高め、精神的不健康を引き起こし、さらに転職・退職行動に結び付いていることが示された。一方、仕事と家庭との両立葛藤についてはこの関係を明らかにすることができなかった。しかし、研究1の結果では仕事と家庭との両立葛藤の存在が明らかにされているので、尺度の概念上・方法上の問題点が指摘された。

分散分析の結果、特にキャリア動機の高い女性ほど、キャリア意識低下、職務不満足増加、精神的不健康の増加の傾向が強く、キャリアストレスの存在によってキャリア動機づけの高い女性を失っている危険性が示さ

れた。また、仕事（量）過重はキャリア意識を高めたが、心身症傾向も同様に高まっており、この点過労死や、父親不在の家庭など、社会的に問題が指摘される日本の男性像とまったく同じように、働き過ぎの弊害を蒙っているものと考えられた。しかし、仕事（質）過重はキャリア意識、職務不満足、神経症傾向のいずれにもよい影響を与えており、職場において質の高い仕事を求められることが、働く女性を支えることになることが示唆された。

加えて、本調査では調整要因として設定されたキャリア形成サポート（上司との垂直的交換関係、企業の女性育成積極性）が、キャリア意識を高め、職務不満足を低め、精神的不健康を抑える主効果を持つことが明らかとなり、直接要因として働くことが示唆された。

5. 全体討論と今後の課題

「キャリアストレス」が女性の転職・退職行動を規定する要因になっていることが実証され、キャリアストレスモデルの妥当性が確認された。この結果から、従来、女性活用の問題点として企業があげてきた「女性の勤続年数が短い」、「女性の職業意識が低い」（婦人労働の実情、1990）という実態の背後には、逆に企業側の女性を活用しない差別的な環境があることが示唆された。もちろん、この二つの実態は一種の悪循環であり、一方だけの責任を追求するだけでは問題は解決しないが、企業が女性の積極的な登用などで待遇の改善と活用を図っていくことの有効性が強調できよう。本研究の今後の課題として、本研究では明らかにされなかった(1)キャリアストレスのもう一つの要因である仕事-家庭葛藤が働く女性に及ぼす心理的影響を明らかにすること、(2)縦断的研究（フォロー研究）で、実際の転職・退職行動との関係を明らかにすることによって、モデルの妥当性をさらに確認すること、などいくつか指摘されるが、最終的に最も重要であるのは、(3)研究の成果を具体的に企業に提示していくことであると考えられた。

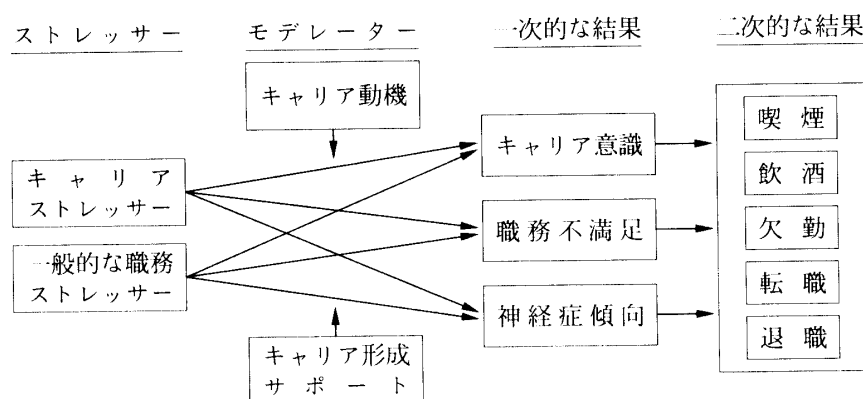


図1 働く女性のキャリアストレスモデル