

働く女性の仕事意識の明確度と精神的健康について

— 入社3年次までを対象に —

児 玉 由紀子

I 問題と目的

近年、女性が一度は働くことが当たり前のこととなってきている一方で、依然として伝統的な性役割が残っており、このような相反する価値観や社会状況の中において、働く女性は、女性特有のストレスにさらされている。このような状況の中、働く女性の精神的健康に対する関心が高まってきている。

働く女性の精神的健康を促進するためのアプローチとしては、①女性を取り巻く環境への提言を目的とするアプローチ、②女性労働者自身への提言を目的とするアプローチの2つのアプローチが行われてきた。本研究では、それに加えて、③臨床心理学の知見を生かした援助のあり方・指針を探索するアプローチが必要と考えて研究を行った。

近年の女性を取り巻く急激な状況の変化は、女性の多様な生き方を可能にしたが、その結果、モデルとなる生き方が存在せず、女性は人生の局面を迎えるごとに、結婚、出産・育児などとの関係を含めた仕事意識を自分に問いかけ、再構成（もしくは再認識）するという作業、すなわち、仕事を自分のライフコース、人生の目標、価値観の中に位置づける作業を行うことになる。このような仕事意識を明確化することは、目標や目的意識が精神面へ及ぼす影響に関する従来の研究の知見から、その重要性が示唆される。そこで、仕事意識の明確さが精神的健康を促進するのではないかという推測が立てられる。次に、女性が発揮したいと思う能力と会社が女性に求めている能力にはズレがあることが、従来の研究から明らかになった。このようなズレは、役割葛藤の状態であると考えられ、役割葛藤はストレスラーとして精神的健康を説明するという従来の研究結果から、女性が発揮したいと思う能力と会社が女性に求める能力とのズレは、精神的健康に悪影響をおよぼすものであるという推測が立てられる。さらに、自分が発揮したい能力と会社が求める能力との間にズレが生じた場合にも、「この会社は自分が本当にやりたいことを将来するための資金稼ぎの場」と明確に位置づけることで葛藤が回避されるという例から、女性が発揮したいと思う能力と会社が求める能力とのズレと精神的健康との関係を仕事意識の明確度が媒介しているのではないかという推測が立てられる。

そこで、本研究では、仕事意識を①キャリアプラン、②生きがいの場（仕事と仕事以外の場の比較において）、③重視する会社生活の3つの側面からとらえ、それぞれの仕事意識の明確度（現在と就職先を決める際の明確度を質問した）と精神的健康との関係性を検証した。なお、精神的健康は、④「日本版SDS自己評価式うつ性尺度（SDS）」、⑤職務満足度、⑥人間関係満足度の3側面から測定した。さらに、⑦自分が発揮したい能力・態度と⑧会社が求める能力・態度とを測定し、両者の間のズレと精神的健康との関係性を検証した。すなわち、本研究では以下の仮説の検討を行うことを目的とした。

仮説1／現在のキャリアプラン、生きがいの場、重視する会社生活の明確度が高いほど精神的健康が高い。

仮説2／就職先を決める際のキャリアプラン、生きがいの場、重視する会社生活の明確度より、現在の明確度が高い（明確化）ほど精神的健康が高い。

仮説3／自分が発揮したい能力・態度と会社が求める能力・態度との間のズレが大きいほど精神的健康が低い。

仮説4／ただし、ズレが大きくとも、現在のキャリアプラン、生きがいの場、重視する会社生活の明確度が高まることで精神的健康が高くなる群が存在する。

以上の仮説を検討することで、働く女性の精神的健康の回復・維持のために、女性個人に対する援助の指針を検討することを最終目的とした。これらの目的のために、質問紙調査による研究1と、半構造化面接による研究2の2部構成で研究が進められた。

II 研究1

<方法>東海3県を中心として、入社1・2・3年目の、四大卒もしくは短大卒の新卒採用者で、非専門職の女性（未婚・子どもがいない）を対象とした無記名式の質問紙調査を行い、232部を配布し、回収された181部のうち139部が分析の対象となった。

<結果と考察>因子分析の結果、自分が発揮したい能力・態度尺度と、会社が求める能力・態度尺度はそれぞれ、「個性志向性」（自ら働きかけ、自分の個性を発揮する志

向性) 尺度と「役割志向性」(他者との協調や会社から求められる役割への追従を發揮する志向性) 尺度の2つの下位尺度に分けられ、以降の分析に用いられた。仮説に対する結果は次のようであった。仮説1は棄却され、逆にキャリアプランの明確度が高いほど、職務不満足度が高まるという結果となった。仮説2は仕事意識の明確度の変化と精神的健康との間には、全く何の関係性も見られなかったため棄却された。仮説3は一部支持された。すなわち、個性志向性については、会社が求めるよりも自分が發揮したいと思っているというズレが生じる場合に職務不満足が高まり、一方、役割志向性については、自分が發揮したいと思うよりも会社がより求めるというズレが生じる場合に職務不満足が高まるという結果となった。仮説4は交互作用は全く見られなかったため棄却された。しかし、グループ別の分析により、現在の会社で定年まで働きたいと考えている人、仕事に生きがいを感じている人、能力を伸ばし生かす会社生活を重視する人では、個性志向性を、会社が求めるよりも自分がより發揮したいと思っているというズレが、より強く職務満足度を低下させるということが明らかになった。以上から、キャリアプランを明確に持っていたり、仕事を自分にとって重要なものと位置づけるといったように仕事に対する自己関与が高いと考えられる人ほど、職務満足度が低いのではないかと推測された。

III 研究2

〈方法〉研究1で行われた質問紙調査の末尾で面接調査への協力が呼びかけられ、協力の意思がある場合は名前と連絡先の記入が求められた。この中から、自分が發揮したい能力・態度尺度と、会社が求める能力・態度尺度の得点との間にズレがあり(参考のため1人のみズレが少ない人も選択した)、精神的健康度が高い人と低い人の両群が存在するように被面接者を決定し、19人に対して半構造化面接が実施された。研究1の得点に基づいて分類された群ごとにその結果を検討した。

〈結果と考察〉面接の結果から、仮説に関して以下のような点が明らかとなった。仮説1・2については、キャリアプランが明確であっても、不本意な現在の会社に、無理やり見切りをつけようとして明確なために精神的不健康を導くことにつながっている人や、逆に、柔軟にものごとに取り組めるように自ら不明確にしている精神的健康が高い人が見られた。これらの例から、なぜ明確な

のか(もしくは不明確なのか)によって、明確度が精神的健康におよぼす影響が異なっているということが明らかになった。仮説3については、ズレが生じて、その状況の中でも自分にとっての現在の仕事の意味を見つけてことができたり、会社に変化していくという可能性があるとわずかでも感じられれば、それが精神的不健康を即座に導くことはない、という例が見られた。仮説4については、仮説3のところで挙げた例のような、今回測定した仕事意識の明確度には現れない、その人の価値観のさらに根底にある生き方のポリシー(生き方意識)のようなものが明確であれば、ズレが必ずしも精神的不健康を即座に導くことはないのではないかと推測された。

IV 全体の考察

仕事意識が明確であることが精神的健康を高めるという結果とはならなかった。これは今回測定した仕事意識の明確度は、意識というよりも比較的表面的な、仕事をしていく形を尋ねたものとなってしまったことが原因と考えられる。そのため、「定年まで働きたい」「総合職で働きたい」といった働き方の形という意味での仕事意識が明確であることは、その形にこだわってしまっているということになり、かえって職務不満足感が増すということになったと思われる。逆にこのような形にとらわれずに、出会った状況のなかで柔軟に自分の可能性を試していこうという、生き方意識が明確であることが精神的健康を高めるということが明らかになった。そして、会社が望むよりも自分の方がより自発的に個性的に働きたいと考えることと、逆に会社のほうがより役割と協調を求めることが職務不満足感を高めることが明らかになったが、先に述べた生き方意識が明確な場合は、必ずしも精神的健康を低下させることはないという可能性が見いだされた。以上から、働く女性の心理的援助に際しては、現在の仕事に対する不満を整理しつつ、どう生きていきたいのかを整理し、そのために現在の状況の中でもやりうるかどうかの可能性を見つけていくことを援助していくという指針が有効であるという可能性が見いだされた。今後の課題としては、明確さの背景にある個人要因をより細かく見ていくことと、今回測定できなかったさらに根底にある生き方意識の明確さの測定が必要と考えられる。