

男女共同参画社会における地方自治体職員の 職業性ストレスについて

徐 贇君・森下 高治

問題

男女共同参加社会基本法が1999年に制定され、女性が社会の中で活躍することが求められ、共働きの世帯が増える中、男性の育児参加の重要性が増している。すなわち、女性が社会の中で活躍することが推進され、「男性は仕事」「女性は家庭」という性役割分業社会から、女性にも男性にも家庭関与と職場関与が必要とされる多重役割社会に移行することにより、実際の負担が増え従業員のメンタルヘルスに影響を及ぼすことが考えられる。

5年ごとの厚生労働省2012年の「労働者健康状況調査」によれば、従業員が自分の仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスを感じる割合は60.9%である。従業員が挙げた具体的なストレスの内容としては、「職場の人間関係の問題」(41.3%)が最も高く、次いで「仕事の質の問題」(33.1%)、「仕事の量の問題」(30.3%)となっている。悩みのトップに挙げられた「職場での人間関係」については、女性の人数が男性より多いのに対し、会社の将来性と昇進、昇給については、男性が女性より多い。

富田(2014)は、日本女性の働き年齢層の特徴になる要因には、結婚や出産を機に一旦退職し、育児の手が離れた後、再び非正規の形で就職するため一つのライフコースとしてM字カーブが描かれることを明らかにした。このことは、「男は仕事、女は家庭」といった従来からの性役割分業の考え方が深くかかわっていて女性の進出の障害となっていることが考えられる。加えて、専業主婦に対する年金や税制上の優遇措置、男性の長時間労働も女性のM字カーブを促進する一因になっている(西川,2001)。また、総務省の「労働力調査」によると、非正規雇用労働者は、1994年から2004年までの間に増加し、以降現在まで緩やかに増加の傾向にあり、近年はパートやアルバイトの増加が著しい(厚労省,2015a)。これから、男女共同参画社会の推進に困難がみられる一方、夫婦が共働きを選択した世帯の増加原因もみられる。

前述のM字型に晩婚化、未婚化の進行による年齢層が高く移行し(厚労省,2016)、仕事復帰も経済的事情もあり早まって出来る限り仕事を維持し、家庭生活との両立を図る傾向にある。そのために、実際従業員は業務を遂行する際に、職業ストレスへの検討が不可欠であるが、その基になる職業ストレスがストレス反応の基と考えられるので以下、順次説明を加える。

職業性ストレス研究の初期では、相互作用的アプローチによる研究のタイプは、①様々な職業ストレスを明らか

にするもの、②様々な職業ストレスとストレス反応の関連性を探求するもの、③職業ストレスとストレス反応の関係を調整する組織的、状況的、個人的要因を探求するものに分類されている(Cooper & Dewe, 2004)。その内、職業ストレスを明らかにする研究として挙げられるのは、Cooper & Marshall (1976)が職業ストレスを原因として、ストレス反応を結果とした職業性ストレスの因果関係モデル(Causal Relationship Model)を検討した研究である。しかし、ストレスとストレス反応の単純な因果関係モデルでは説明できない状況について説明するために、その状況の背後にある個人の認知、性格特性などを調整(媒介)要因として扱おうという考え方がある(松本,2014)。調整要因を検討した代表的なものとして、米国の国立職業安全保健研究所(National Institute for Occupational Safety and Health; NIOSH, Hurrell & McInaney, 1988)の研究が挙げられる。

NIOSHの職業性ストレスモデルは、職場で生じる様々なストレスとそれらによって生じる個人のストレス反応、健康障害の関連を中心にその影響を調整または媒介する個人的要因、仕事以外の要因、社会的支援などを包括しており、様々な職業に対応できる包括的なモデルと考えられている(永田,1998)。このモデルのなかでも特に、松本(2014)は上司や同僚、家族からのソーシャル・サポートはそれが十分にある人ほど、職場のストレス要因が多くてもストレス反応が生じないことを示し、ソーシャル・サポートが緩衝要因として機能することを明らかにした。

ストレスチェック義務化の実施にあたって、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3つの領域に関する項目をすべて含めなければならないとしている(厚労省,2015b)。また、ストレスチェックの中に、「周囲のサポート」が含まれるが、具体的には職場では上司・同僚からのサポートと家族・友人からのサポートを同時に検討する必要がある。

今日の社会で従業員が複数役割の両立を余儀なくされる状況に陥る場合が多いが、その際個人には心理的葛藤状況が生じると考えられる。ここでは家庭と仕事の両立に悩むことに関する葛藤を、ワーク・ファミリー・コンフリクト(work-family conflict, 以下WFCと略す)と言う(金井,2002, 富田,2014)。加藤(2010)は、Greenhaus & Beutell (1959)の研究を取り上げ、WFCとは、「役割間葛藤(interrole conflict)の一形態としての仕事役割と家庭役割の役割間葛藤であり、仕事役割からの圧力と家庭役割からの圧力が矛盾するときに生じる葛藤である」と定義づけた。具体

的には、仕事役割が家庭役割を阻害する「仕事→家庭葛藤(work-to-family conflict)」と家庭役割が仕事役割を阻害する「家庭→仕事葛藤(family-to-work conflict)」という双方向の葛藤があり、一方の役割がもう一方の役割の行動を阻害することから生じる葛藤と考えられている。本研究は主に金井の研究を参考にした。金井(2002)は、WFCの分類は、「仕事→家庭葛藤」と「家庭→仕事葛藤」以外に、時間がないことから生じる「時間葛藤」及び選択を迫られる状況によって生じる「選択葛藤」を設定し、4つの下位概念からWFCをとらえている。また、仕事と家庭のバランスの問題を、WFCの役割観の葛藤と言う視点からとらえ、WFCの規定因とメンタルヘルスへの影響に関するモデルを検討した。

その結果、メンタルヘルスについて、日本で測定されるWFCは仕事領域からの要求が家庭領域における達成を阻害し、家庭領域における要求が仕事領域における達成を阻害するという方向性の違いが個人内で明確に認識されていないと考察した。しかし、ソーシャル・サポートについては、従業員のWFCにどのように影響を及ぼすかについて検討はされていない。

本研究の目的と仮説

本研究では、NIOSH職業性ストレスモデル(1988)と金井(2002)のWFCモデルを参考してFigure 1のようなモデルを作成し、徐・森下(2016)の研究にない既婚者を女性共働き群、男性妻専業主婦群、男性共働き群の3群に分け媒介要因のWFCを中心に、独立変数である職業ストレスと、また従属変数である仕事の満足度、家庭の満足度、ストレス反応にどのような影響を及ぼすについて明らかにすることを目的とする。また、同時に媒介変数のソーシャル・サポートがWFCとどのように関わっているか、仕事の満足度、家庭の満足度への影響も明らかにする。

仮説1: 職業ストレスが高いと仕事で家庭の役割が果たせないなどの「仕事→家庭葛藤」が高まることが予想される。これに対して、「家庭→仕事葛藤」は、職業ストレスの影響が少ないであろう。

仮説2-1: WFCの「仕事→家庭葛藤」が高まれば、仕事満足度は低くなり、ストレス反応が高くなることが予想される。

仮説2-2: 一方、WFCの「家庭→仕事葛藤」が高まれば、家庭満足度は低くなり、ストレス反応が高くなることが予想される。

仮説3: 媒介要因としてのソーシャル・サポートは、サポート機能が働いた場合、ソーシャル・サポートが高ければ高いほど、WFCの葛藤が低くなり、仕事満足度や家庭満足度が高くなるであろう。

方法

調査対象者

関西圏にあるA県下ある地方自治体(市役所)に在職している正規・非正規職員を対象として859部の調査票を配布した。そのうち、792名(回収率92.2%)より回答を得ることができた。フェイスシートを除く質問内容に1つ以上の欠損があったものを除いた有効回答数は、690名(有効回答率87.1%)となった。3つの群の分析では、378名の既婚職員を分析対象とした。

調査方法

2015年8月3日から21日にかけて調査を実施した。調査への協力を依頼し、協力者には職制を通して質問紙を配布した。回収は、記入後に各自封筒に入れて密封した上、3日以内に職制ごとに回収を行った。

なお、本研究は帝塚山大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施されている。倫理的配慮として、参加は自由で

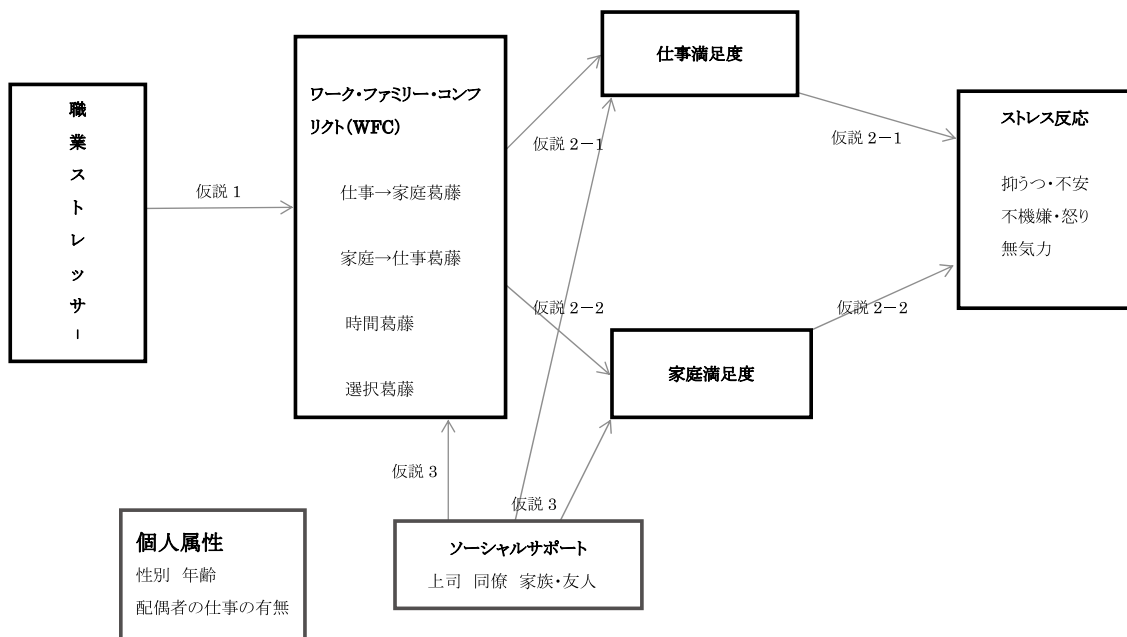


Figure 1. 想定した職業性ストレスモデル

あること、途中で辞めることも可能であること、さらに調査実施によるリスクおよび対応方法、個人情報やプライバシーの保護について記載し提出された調査票は同意による承諾を得たものとした。

質問紙の構成

質問紙は以下の(1)～(3)で構成した。

(1) フェイスシート:性別,年齢,住居,同居人数,婚姻関係,雇用形態,子供の有無などの記入を求めた。

(2) 職業性ストレス: 職業性ストレス簡易調査票(厚労省, 2015b)を用いた。

仕事のストレス要因(A)は仕事の量的負担,仕事の質的負担,身体的負担など,計17項目で構成されており,それぞれ4件法(1:そうだ,2:まあそうだ,3:やや違う,4:違う)で回答を求めた。

ソーシャル・サポート(C)は,上司からのサポート,同僚からのサポート,配偶者・家族・友人からのサポート, 計9項目を4件法(1:非常に,2:かなり,3:多少,4:全くない)で回答を求めた。

また,仕事や家庭の満足度(D) 計2項目を4件法(1:満足,2:まあ満足,3:やや不満足,4:不満足)で回答を求めた。

ストレス反応は,鈴木伸一ら(1997)のストレス反応尺度(SRS-18)を使用した。この尺度は3因子構成で18項目からなる。①「抑うつ・不安」, ②「不機嫌・怒り」, ③「無気力」の3因子それぞれ6項目ずつから構成されている。回答は4件法(0:全く違う,1:いくらかそうだ,2:まあそうだ,3:その通りだ)によって求められ,得点が高いほど各因子のストレスが高いことを意味している。

(3) WFC(ワーク・ファミリー・コンフリクト)尺度: WFC

(B)は,金井(2002)のWFC尺度18項目に選択葛藤としての1項目を追加した加藤(2010)の19項目を使用した。“家事と仕事とで時間的に余裕がない”などから構成される「時間葛藤」5項目,“家事のために,時間どおりに仕事に出かけたり,日々の仕事を完成させたり,残業をしたりといった仕事での責任を果たせずにいる”などの「家庭→仕事葛藤」5項目,“やらなければならない仕事のおかげで,家族のための計画を変更することがある”などから構成される「仕事→家庭葛藤」5項目,“仕事か家庭か決めるのに迷うことがよくある”などの「選択葛藤」4項目の4因子,計19項目により構成されている。各項目に対して5件法(0:まったく違う,1:違う,2:どちらでもない,3:その通り,4:まったくその通り)で回答を求めた(加藤,2010)。

結果

職業ストレス尺度についての因子分析

主因子法,プロマックス回転による因子分析を行った。ただし, No.15「私の職場の作業環境(騒音,照明,温度,換気など)はよくない」とNo.7「からだを大変よく使う仕事だ」の2項目は,因子負荷量が.35に満たなかったために削除し,再度同じ方法で因子分析を行った。因子数はスクリープロットを参照し,4因子とした。プロマックス回転を行った結果の因子負荷量と因子間相関をTable 1に示す。なお,分析あたっては,職業ストレスは,得点が高いとストレスが大であると捉えるため項目1～7,11～13,15は「そうだ」1と「違う」4を逆転処理した。

第1因子は「非常にたくさんの仕事をしなければならない」,「高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ」,「時間内に仕事が処理しきれない」,「一生懸命働かなければなら

Table 1 職業性ストレスの因子分析(主因子法・プロマックス回転後)の負荷量

No. 項目内容	F1	F2	F3	F4
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	.82	.04	-.10	.03
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	.70	.01	-.10	.05
2. 時間内に仕事が処理しきれない	.69	-.01	.05	.06
3. 一生懸命働かなければならない	.68	-.05	.07	-.08
4. かなり注意を集中する必要がある	.68	-.03	.03	.02
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	.66	.02	.05	.02
16. 仕事の内容は自分にあっている	.19	.91	-.01	-.08
17. 働きがいのある仕事だ	-.16	.78	.04	.02
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	-.13	.40	-.03	.16
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	-.02	-.03	.93	-.04
8. 自分のペースで仕事ができる	.30	.01	.57	-.02
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	-.18	.07	.43	.18
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	.05	-.09	.00	.77
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	-.06	.06	.14	.54
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない	.14	.10	-.07	.53
因子相関行列	F1	F2	F3	F4
F1	—	-.15	.34	.21
F2		—	.18	.40
F3			—	.30
F4				—

F1 : 心理的な仕事の負担 F2 : 仕事の適性度
 F3 : 仕事のコントロール度 F4 : 職場の対人関係でのストレス

らない,「かなり注意を集中する必要がある」,「勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない」計6項目に対して負荷量が高く,「心理的な仕事の負担」の因子とした。

第2因子は「仕事の内容は自分にあっている」,「働きがいのある仕事だ」,「自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない」計3項目に対して負荷量が高く,「仕事の適性度」の因子とした。

第3因子は「自分で仕事の順番・やり方を決められる」,「自分のペースで仕事ができる」,「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」計3項目に対して負荷量が高く,「仕事のコントロール度」の因子とした。

第4因子は「私の部署内で意見のくい違いがある」,「私の職場の雰囲気は友好的である」,「私の部署と他の部署とはうまが合わない」計3項目に対して負荷量が高く,「職場の対人関係でのストレス」の因子とした。

因子ごとに項目を単純加算し,その得点を各尺度得点とした。信頼性を検討するために,Cronbachの α 係数を算出したところ,「心理的な仕事の負担」が.85,「仕事の適性度」が.74,「仕事のコントロール度」が.68,「職場の対人関係でのストレス」が.67であった。以上のことから,因子構造の明確さと信頼性は確認されたとと言える。

その他の各尺度の信頼性

SRS-18について,信頼性と妥当性がすでに検証された3因子構造を採用して分析を行った。本研究のCronbachの α 係数は,「抑うつ・不安」が.90,「不機嫌・怒り」が.90,「無気力」が.87であった。

WFCについては,加藤(2010)に基づいて4因子構造を採用して分析を行った。Cronbachの α 係数は,「時間葛藤」が.95,「家庭→仕事葛藤」が.88,「仕事→家庭葛藤」が.87,「選択葛藤」が.87であった。以上から,各尺度における信頼

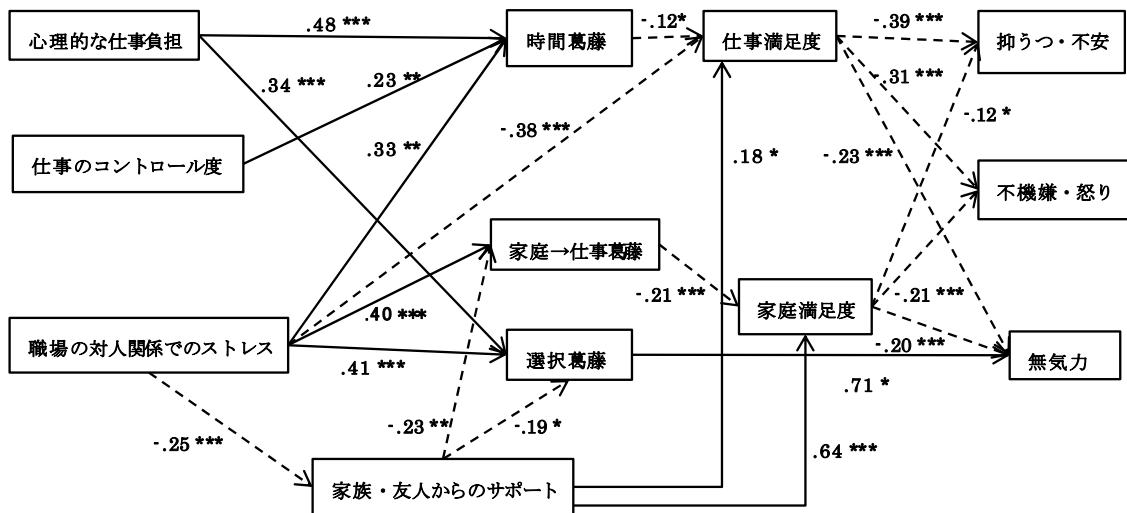
性は確認されたとと言える。また,ソーシャル・サポートと仕事・家庭満足度の分析にあたってのスコアリングは,全項目にわたり得点の逆転処理を行った。

モデルの検討

多母集団分析を実施した結果は,同一構造モデルとは言えなかった。 $GFI=.864$, $AGFI=.704$, $CFI=.838$ であり,基準値の0.9に満たなかった。また, $RMSEA$ も.089であり,0.5の基準値以下とはならなかった。そこで,同一のモデルとは言えなかったのを受け,3つのモデルに分けてモデルごとの特徴を検討した。また,各モデル間の比較を行わないため,同一モデルである必要がないと考えられる。個人属性の性別,婚姻状況と配偶者の仕事の有無に基づいて3つの群に分けて共分散構造分析でモデルを検討した。

有効回答者(N=378)のうち,女性で配偶者も仕事ありの197名は,「女性共働き」群とした(Figure 2)。より詳しく説明をすると女性共働き群の職員は,女性が今回対象となった自治体職員で,配偶者の男性が民間もしくは公的組織体に働く人たち(非正規も含む)である。この群におけるモデルの適合度指数は, $GFI=.929$, $AGFI=.843$, $CFI=.927$, $RMSEA=.096$ であった。「心理的な仕事の負担」,「仕事のコントロール度」及び「職場の対人関係でのストレス」は,WFCの「時間葛藤」へ正のパスが,また「職場の対人関係でのストレス」はWFCの「家庭→仕事葛藤」へ正のパスがみられた。

さらに「心理的な仕事の負担」と「職場の対人関係でのストレス」は,WFCの「選択葛藤」へ正のパスが通っている。次に,WFCの「時間葛藤」は「仕事満足度」へ負のパスが,そして,「仕事満足度」からストレス反応の「抑うつ・不安」,「不機嫌・怒り」及び「無気力」へ負のパスがみられた。また,「職場の対人関係でのストレス」は「仕事満足度」へ負のパスがみら



正のパスを実線で、負のパスを点線で表記した。*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Figure 2. 女性共働き群におけるモデルの検討結果

れた。さらに、「選択葛藤」はストレス反応の「無気力」に直に正のパスがみられた。

WFCの「家庭→仕事葛藤」から「家庭満足度」へ負のパスが、「家庭満足度」から3つのストレス反応全てに負のパスがみられた。ストレスラーの「職場の対人関係でのストレス」は、「家族・友人からのサポート」へ負のパスが、「家族・友人からのサポート」はWFCの「家庭→仕事葛藤」と「選択葛藤」へ負のパスが通っている。「家族・友人からのサポート」は、「仕事満足度」と「家庭満足度」へ正のパスがみられ、このうち「家庭満足度」へ正の強いパスがみられた。

次に、比較対象群として、男性で配偶者が専業主婦の71名を抽出して、「男性妻専業主婦」群とした男性妻専業主婦群の職員は、男性が当該自治体職員で、配偶者が専業主婦の人たちである(Figure 3)。

この群におけるモデルの適合度指数は、 $GFI=.899$, $AGFI=.804$, $CFI=.971$, $RMSEA=.068$ であった。「心理的な仕事の負担」はWFCの全ての要因に、すなわち、「時間葛藤」、「家庭→仕事葛藤」、「仕事→家庭葛藤」、それに「選択葛藤」へ正のパスがみられた。また、「仕事の適性度」は「家族・友人からのサポート」へ負のパスが、そして「仕事満足度」に直に強い負のパスが引かれた。同時に媒介変数の「家族・友人からのサポート」は「時間葛藤」へ負のパスが引かれた。

また、「職場の対人関係でのストレス」は、「時間葛藤」へ負のパスがみられた。次に、「選択葛藤」は「仕事満足度」と「家庭満足度」に負のパスが引かれた。さらに、「家族・友人からのサポート」は、「時間葛藤」へ負のパスがみられた。次に、「選択葛藤」は「仕事満足度」と「家庭満足度」に負のパスが引かれた。

「家庭満足度」は3つのストレス反応全てに負のパスがみられ、「家庭満足度」が低いとストレスが高いことが明らかに

なった。これ以外に、「職場の対人関係でのストレス」は、直にストレス反応の「不機嫌・怒り」へ正のパスがみられた。「仕事→家庭葛藤」はストレス反応の「無気力」へ正のパスが引かれている。「家族・友人からのサポート」は、「家庭満足度」へ正のパスがみられ、同時に「家族・友人からのサポート」は直にストレス反応の「無気力」に負のパスが引かれた。

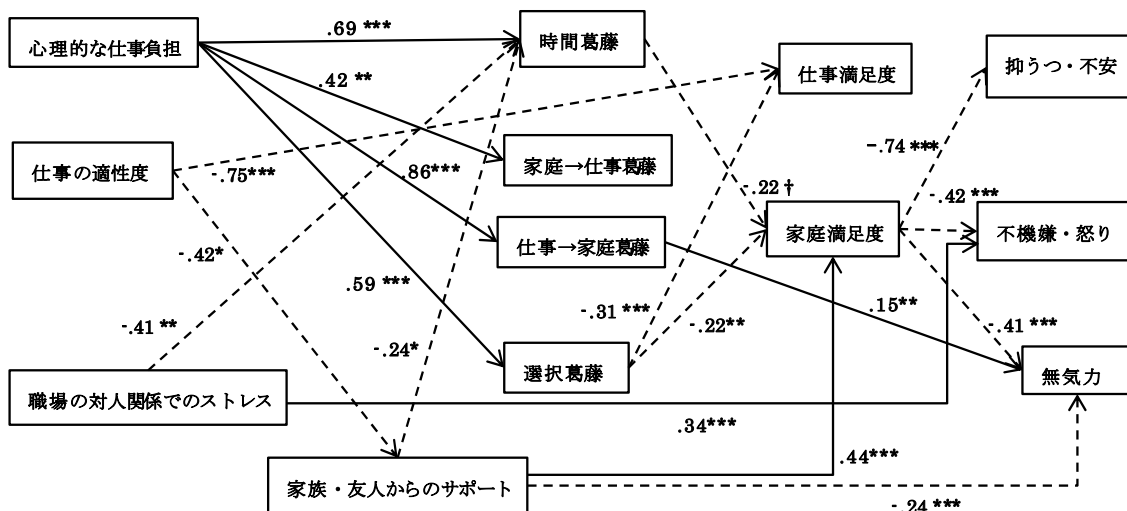
次に、男性で配偶者も仕事あり(非正規も含む)の110名は、「男性共働き」群とした(Figure 4)。男性共働き群の職員は、当該自治体職員で配偶者が民間または公的組織体で働いている人たちである。

この群におけるモデルの適合度指数は、 $GFI=.917$, $AGFI=.839$, $CFI=.974$, $RMSEA=.062$ であった。「心理的な仕事の負担」は、WFCの「時間葛藤」、「家庭→仕事葛藤」と「選択葛藤」へ正のパスがみられた。特に、「時間葛藤」は強い正のパスがみられた。また、「仕事のコントロール度」は「選択葛藤」へ正のパスがみられた。これに対して、「仕事の適性度」「仕事のコントロール度」、そして「職場の対人関係でのストレス」は直に「仕事満足度」へ負のパスが、特に仕事の適性があっていないと「仕事満足度」が低く、「仕事満足度」は低いとストレス反応が大であることが分かった。同時に媒介変数の「家族・友人からのサポート」は、「時間葛藤」と「家庭→仕事葛藤」、そして「選択葛藤」に負のパスが引かれた。次に、「時間葛藤」は「不機嫌・怒り」へ、「家庭→仕事葛藤」は「無気力」へ正のパスがみられた。

また、「家族・友人からのサポート」は「家庭満足度」へ正のパスが、「家庭満足度」は「無気力」へ負のパスがみられた。「仕事のコントロール度」は、「選択葛藤」へ正のパスが、そして「選択葛藤」は、「抑うつ・不安」へ正のパスがみられた。

考察

職業ストレスラーやソーシャル・サポートがWFCやストレ



正のパスを実線で、負のパスを点線で表記した。*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

Figure 3. 男性妻専業主婦群におけるモデルの検討結果

ス反応にどのように影響を与えるかについて、順次3つの対象モデルを考察する。

女性共働きモデルについて

本モデルは、職業ストレスの「心理的な仕事の負担」からWFCの「時間葛藤」と「選択葛藤」に影響を及ぼし、「仕事のコントロール度」も「時間葛藤」に影響を及ぼした。また、「職場の対人関係でのストレス」は、「時間葛藤」、「家庭→仕事葛藤」、そして「選択葛藤」も高まることが分かった。しかし、WFCの「仕事→家庭葛藤」はモデルとして成り立たず、共働きの女性にとっては仕事を遂行する際に、家庭役割への遂行を阻害すると思われる傾向がみられた。これらの結果から、仮説1は支持されなかった。

女性が当該組織で勤務すると、仕事と家事の「時間葛藤」と仕事か家庭のやりくりの「選択葛藤」が生じるのも、「仕事の心理的な負担」と同じように「職場の対人関係でのストレス」が大であることも結びついている。前述の労働者健康状況調査結果(2012)でもストレスの大きいものから職場の人間関係が最も多く、次に多いのは仕事の量と質から来るストレスである結果と本結果はある程度対応した。また、「職場の対人関係でのストレス」は直接的に「仕事満足度」にパスが引かれ、「家庭→仕事葛藤」が大であると「家庭満足度」が低くなり、いずれの満足度も最終的にはストレス反応すべてに関わっていることが明らかになった。このことから、仮説2-2が支持されたが、「仕事→家庭葛藤」がパスとして成り立たないことにより、仮説2-1は支持されなかったと言えるであろう。「家族・友人からのサポート」が大になると、「家庭→仕事葛藤」と「選択葛藤」が低減し、「仕事満足度」と「家庭満足度」が高くなることにより、ほぼ仮説3は支持された。

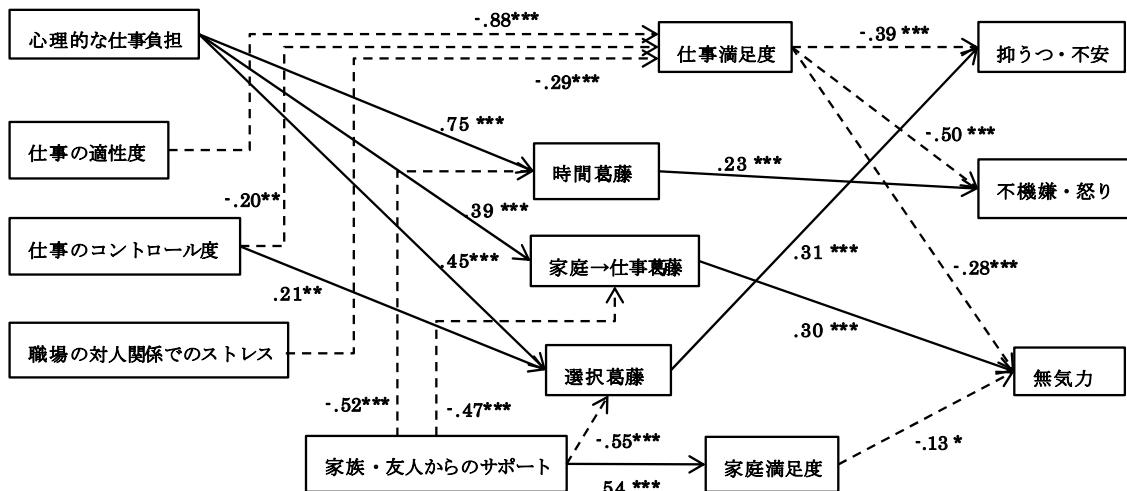
以上から、共働きの女性は、「職場の対人関係でのストレス」を感じれば、家庭からの要求が職場で個人の達成を阻害する葛藤を強めることが考えられ、家庭への満足度が低

く、さらにストレス反応が高くなる傾向がみられた。しかし、「家族・友人からのサポート」があれば、「職場の対人関係でのストレス」が家庭からの要求が職場で個人の達成を阻害する葛藤を弱めることができ、かつ直接に家庭への満足が高く感じることも考えられる。共働きの女性では、家庭と仕事の両面からの要因がストレス反応に影響を及ぼす。今回用いたサポートの項目からみると、情緒的なサポートが考えられ、モデルの分析結果は、家族・友人からの情緒的なサポートよりも、家族から家事などのサポートを得ることが、家庭か仕事かの選択の葛藤を減少させる可能性がみられる。そのため、職場での人間関係の改善および家族・友人のサポートが上手く機能すれば、仕事と家庭へのポジティブな影響を及ぼすことになり、共働きの女性の心理的な健康を維持するのに有効であると考えられる。

男性専業主婦モデルについて

男性妻専業主婦群は、職業ストレスの「心理的な仕事の負担」が「時間葛藤」、「家庭→仕事葛藤」、「仕事→家庭葛藤」及び「選択葛藤」の4つの要因すべてに関わりが強くみられる。このことから、仮説1の職業ストレスが高いと「仕事→家庭葛藤」が高まることは支持されたが、職業ストレスが高いが「家庭→仕事葛藤」に影響及ぼさないことは支持されなかった。従って、仮説1は一部のみの支持であった。

次に、「時間葛藤」と「選択葛藤」が高ければ、「家庭満足度」が低くなり、3つのストレス反応いずれもが高いことも明らかになった。さらに、「選択葛藤」が高ければ、「仕事満足度」が低くなったこと、「仕事満足度」が「仕事の適性度」からの直接的な影響を受けることが明らかになった。そして、「仕事→家庭葛藤」が高ければ、「無気力」が強いことも分かった。要するに、WFCの仕事と家庭の余裕がないの「時間葛藤」と仕事か家庭かの「選択葛藤」は、仕事が優位であるから葛藤が生じた場合に「家庭満足度」が低くなり、その結果、ストレス反



正のパスを実線で、負のパスを点線で表記した。*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Figure 4. 男性共働き群におけるモデルの検討結果

応の3つの要因すべてに繋がっている。金井(2002)によると、男性妻専業主婦群の場合は当該個人が仕事を重要なものとしてとらえているため、職業ストレスの特に心理的な高ければWFCの4つの要因すべてに関わりが出て来る。しかし、「家庭→仕事葛藤」は、「仕事満足度」、「家庭満足度」やストレス反応にいずれにも影響を及ぼさなかった。これらのことから仮説2-1と2-2は、いずれも支持されなかった。

また、配偶者が専業主婦の男性にとって、仕事への適性度が低ければ、家族・友人に相談せずに時間葛藤を強く感じることを示唆された。家族・友人にサポートを求めないことにより「家庭満足度」が低くなり、その結果「無気力」が大である。次いで、「職場の対人関係でのストレス」が高ければ、ストレス反応の「不機嫌・怒り」が高まる一方、「時間葛藤」が低くなり、「家庭満足度」が増すことにより、ストレス反応の軽減を示した。「家族・友人からのサポート」が高まると、WFCの「時間葛藤」を軽減することが考えられ、「家族満足度」が増すことから、仮説3はある程度支持されたと言える。

「仕事満足度」から精神的健康への影響が一切みられなかった。心理的健康に影響を与える要因からみると、仕事が自分に合わないような本質的な問題でない限り、家族・友人からの情緒的なサポートがあり、家庭生活が順調であるなら、健康を維持することが可能と思われる。そして、「仕事の適性度」について、家族や友人に話すことができれば、健康に対してポジティブな影響を及ぼすと思われる。

男性共働き群モデルについて

男性共働き群は、職業ストレスの「心理的な仕事の負担」とWFCの「時間葛藤」、「家庭→仕事葛藤」と「選択葛藤」との関わりがみられた。また、「仕事のコントロール度」も、「選択葛藤」との関わりがみられた。WFCの「仕事→家庭葛藤」がモデルに成り立たず、このことが共働きの女性と同じ傾向がみられた。これらの結果から、仮説1と仮説2-1は支持されなかった。

ストレスの「仕事の適性度」、「仕事のコントロール度」、また「職場の対人関係でのストレス」が高まれば、「仕事満足度」が低くなり、続いてすべてのストレス反応が生じた。「家族・友人からのサポート」があれば、すべてのWFCの葛藤状態が弱まり、ストレス反応については、「時間葛藤」が「不機嫌・怒り」、「家庭→仕事葛藤」は「無気力」、「選択葛藤」は「抑うつ・不安」が大であることがみられた。また、「家族・友人からのサポート」が高ければ、「家庭満足度」も高くなり、「無気力」も弱くなることわかったが、「仕事満足度」への影響をみられなかった。これらのことから、仮説3はほぼ支持されたが、仮説2-2は支持されなかった。

仕事満足度が高いとストレス反応への影響が少なく健康であることは、共働きの女性と同じであるが、家庭満足度が高いと無気力にはならなかった。また、家族・友人からの情緒的なサポートにより、WFCの葛藤が少なくなると健康であり、家庭への満足度が高いと、無気力も改善していくことが

示唆された。そのため、共働きの男性にとって、家族・友人からの肯定的な情緒的なサポートがあれば、心理的健康を維持することが可能であると考えられる。共働きの男性にとっては、共働きの女性と異なり、職業ストレスは「家族・友人からのサポート」に影響を及ぼさないことが明らかになった。

まとめ

WFCに影響をもたらす最大要因は「心理的な仕事の負担」であるという結果は、配偶者が専業主婦の男性と共働きの男性が同じ傾向であった。共働き男性群と女性群には、WFCの「仕事→家庭葛藤」がモデルとして成り立たないことから、この2つの群の人たちは仕事が大事と思われるため、仕事役割が家庭役割を阻害すると考えにくいであろう。しかし、家庭の一員として、配偶者も仕事をしているため、自ら家事を負担しないといけないと思われる。しかも、共働きの女性は仕事しながら、伝統的な家庭役割を果たせなければならなくなる。こういう状況において、共働きの女性は職場の人間関係によるストレスが高くなると、家族・友人に言いづらくなることを考えられる。

配偶者が専業主婦の男性にとって、仕事満足度よりも家庭満足度がストレス反応に影響を及ぼし、家庭生活の順調さが精神健康への重要性につながった。共働きの女性と異なり、配偶者が専業主婦の男性は仕事が自分に合わないと思えば、家族・友人に言いづらくなる。恐らく、この種の問題は家族に言っても解決ができず、さらに家庭にとって自分に合わない仕事からの収入こそ、家庭生活を支えているため、精神的には無気力を感じると思われる。また、職場の対人関係によるストレスからWFCや精神的健康への影響が共働きの女性と異なり、ストレスが高くなると、配偶者が専業主婦の男性は時間葛藤が減り、家庭満足度が高くなり、精神的健康を維持される。

3つの群は家族・友人からのサポートのみWFCやストレス反応などに影響を及ぼすことが明らかになった。従業員の精神的健康への維持には、情緒的なサポートの有効性が認められた。職場では、上司や同僚からのサポートが予想されるが、本研究の結果からみると、上司・同僚はサポートしてくれる存在でありながら、自分自身の利益に関わる評価者として扱われるため、上司と同僚がサポーターよりもライバルとして思われる可能性がある。

今後の課題と展望

本研究で検討した職業性ストレスについては、3つの属性別既婚者を対象としたが、今後更なる詳細な検討をするため、主に以下4つの課題があげられる。

(1) 仕事・家庭領域における対処の検討

本研究では、ソーシャル・サポート、仕事満足度及び家庭満足度を用いて職業性ストレスの問題について、検討をした。しかし、ストレスとストレス反応は単純な因果関係を説明できないことが多く、松本(2014)が指摘の通り、その状

況の背後にある個人の認知,性格特性,態度などの影響を無視することができないためにその面からの検討も必要である。

(2) 配偶者の勤務内容と勤務先による違いの検討

本研究は,回答者の性別と配偶者が仕事の有無(非正規も含む)によって3つのグループに分けたが,勤務時間の長さがWFCと強い関連を持つことから,勤務時間の長さの違いは,WFCへの影響をもたらす可能性は無視できないという指摘もなされている(加藤,2010)。また,例えば執務,技術,現業も含む職種の違いにより,職場でのストレスの強度とか,雇用の安定さによっていかにWFCへの影響を及ぼすかを検討することが大事である。続いて,それらをどのようにモデルへ影響を及ぼすかについて,属性が今後の課題となる。

(3) ライフ・スタイルの差異による違いの検討

本研究で核となった金井(2002)の研究を参考にしながら,共働き夫婦と妻専業主婦の男性を分析した。しかし,3つの群のうち男性妻専業主婦群のデータが少なかつたため,一部分分析は不十分であった。特にモデルを検討するにあたり,子どもの有無や子育てに関する考えが働く人たちの家庭生活と仕事にどのような影響を及ぼすかについて明らかに出来なかつたため,不十分だと考えられる。それらをもって今後の研究課題とする。

(4) 量的分析と質的分析の併用

量的分析と質的分析はそれぞれの特徴を持っている。本研究は,対象者の全体的な特性を把握するために,全数調査票による量的データを扱った。そのために,個人特性・環境要因の特徴や,認知・考え方や,仕事と生活を両立するときの難点などの分析が出来ていない。従って,今後質的分析をも組み合わせることによって,全体像を把握したうえで,個人特性を交えて多層的に問題を検討する必要性がある。

引用文献

- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Cooper, C. L. & Dewe, P. (2004). *Stress: A brief history*. Oxford: Blackwell.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1959). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Hurrell, J. J. Jr. & McLaney, M. A. (1988). Exposure to job stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 14, 27-27.
- 徐賛君・森下高治 (2016). 男女共同参画社会における地方自治体職員の職業性ストレス 日本応用心理学会第83回大会 発表論文集 札幌市立看護大学, 39.
- 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への影響に関する心理学的プロセスの検討 産業・組織心理学研究, 15(2), 107-122.

加藤容子 (2010). ワーク・ファミリー・コンフリクトの対処プロセス. ナカニシヤ出版, 3-76.

松本みゆき (2014). 第1章 職場のストレスと職務満足 山口智子 (編). 働く人びとのこころとケア 介護職・対人援助職のための心理学. 遠見書房, 24-41.

永田碩史 (1998). 産業心身医学. 心身医学, 38, 485-493.

西川一廉 (2001). 4章 女性労働・家族・企業社会 森下高治・北川睦彦・三戸秀樹・島田修・田井中秀嗣 森田敬信・足立明久・田尾雅夫 (著). 仕事とライフ・スタイルの心理学, 65-73.

鈴木伸一・嶋田洋徳・三浦正江・片柳弘司・右馬埜力也・坂野雄二 (1997). 新しい心理的ストレス反応尺度 (SRS-18) の開発と信頼性・妥当性の検討 行動医学研究4, 22-29.

富田真紀子 (2014). 第4章 ワーク・ライフ・バランス 山口智子 (編). 働く人びとのこころとケア 介護職・対人援助職のための心理学. 遠見書房, 65-76.

労働・雇用問題に関するホームページによる資料:

厚生労働省: H24年 労働者健康状況調査 (2013)

http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_05pdf (2015年12月8日)

厚生労働省: 「非正規雇用」の現状と課題 (2015a)

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/genjou/ (2015年12月8日)

厚生労働省: 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル (2015b)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf> (2015年12月8日)

厚生労働省: 平成27年版働く女性の実情(III部) (概要版) (2016)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/15gaiyou.pdf> (2017年1月30日)

謝辞

本研究を纏めるにあたり,同志社大学木村年晶氏の懇切丁寧な指導と有益なアドバイスを受けた。ここに衷心より感謝の意を表します。

Occupational stress among local government employees in male-female cooperative society

Yunjun XU and Takaharu MORISHITA

Abstract

With double-income families increasing as women's activities are promoted in a gender-equal society, more and more people find it necessary to balance their family with work. In this study, we prepared models by referring to NIOSH(National Institute for Occupational Safety and Health)'s work stress model and Kanai's concept of work-family conflict(WFC). Unsigned questionnaires were submitted to 378 regular and non-regular local government employees in the Kansai area of Japan. The subjects were divided into three groups: (1) female employees who have working husbands, (2) male employees who have working wives, (3) male employees who are full-time homemakers. The characteristics of each group were then clarified. Models were analyzed, using the Covariance Structure Analysis method. The result revealed that work stressors influence WFC. It was further clarified that WFC where dominant families conflict with work decreases family satisfaction and enhances strain(stress response) in groups (1) and (2). In contrast, WFC where dominant work conflicts with family decreases family satisfaction and enhances strain(stress response) in group(3). Furthermore, it was clarified that emotional support from family members and friends mitigates WFC and thus positively influences the mental health of the subjects.

Key words: occupational stress, work-family conflict, mental health