

筑波大学

博士（医学）学位論文

女性管理職のメンタルヘルスに  
影響を与える因子の検討  
—職業性ストレスからの考察—

2020

筑波大学大学院博士課程人間総合科学研究科

白木 渚

# 目次

第Ⅰ章 文献的考察	
Ⅰ-A 女性労働者の就労状況に関する調査研究	-----2
Ⅰ-B 労働者のメンタルヘルス問題	-----4
Ⅰ-C 女性労働者のメンタルヘルスに関する調査研究	-----6
Ⅰ-D 女性管理職の健康とキャリアに対する姿勢に関する調査研究	-----9
Ⅰ-E 本研究の目的	-----11
第Ⅱ章 職業性ストレスが女性管理職・非管理職のメンタルヘルスへ与える影響	
ー筑波研究学園都市における横断研究ー	-----13
第Ⅲ章 教員における女性管理職のメンタルヘルスに関する研究	
ー小学校と中学校の比較ー	-----20
第Ⅳ章 労働環境及び家庭環境が女性管理職のメンタルヘルスに与える影響	
ー研究機関における横断研究ー	-----29
第Ⅴ章 まとめ	
V-A 学術研究・専門技術サービス業における女性管理職のメンタルヘルス	-----36
V-B 女性管理職比率の異なる小学校と中学校における比較	-----36
V-C ワーク・ファミリー・コンフリクトが女性労働者のメンタルヘルスへ与える影響	-----37
V-D 職位と心理的苦痛の関連	-----37
V-E 日本におけるジェンダーギャップについて	-----38
V-F 結語	-----39
第Ⅵ章 謝辞	-----40
第Ⅶ章 引用文献	-----42
第Ⅷ章 図表	-----55
(付) 質問票	
(付) 出典	
(付) 参考論文	

# 第 I 章

## 文献的考察

## 第 I 章 文献的考察

### I - A. 女性労働者の就労状況に関する調査研究

#### (1) 労働人口減少社会における女性労働者の位置づけ

内閣府の令和元年版高齢社会白書によると日本の高齢化率は 28.1%と、過去最高値を記録している。<sup>1</sup> 将来推計においても、高齢化率は上昇を続け、2036年には 33.3%まで上昇し、3人に1人が高齢者となると予想されている。<sup>1</sup> また、2020年版高齢社会白書によると、労働力人口 6,886万人のうち、65～69歳の労働者は 438万人、70歳以上は 469万人と報告されており、労働力人口総数に占める 65歳以上の労働者の割合は 13.2%となっている。<sup>2</sup> 65歳以上の高齢労働者の割合は、1980年にはわずか 4.9%だったものが、2000年には 7.3%まで上昇し、2019年には 13.2%となり、<sup>2</sup> 高齢者の割合は上昇し続けていることが分かる。

また、近年日本における合計特殊出生率は大幅に減少し、厚生労働省の 2019年度の人口動態統計では 1.42であった。<sup>3</sup> 内閣府の人口推計報告によると、出生の推移が現在と同程度であると仮定した場合、総人口は 2048年には 1億人を下り、2060年には 8,674万人まで減少し、2020年現在の総人口 1億 2,593万人<sup>4</sup>の 7割弱まで減少すると予想されている。<sup>5</sup> 2010年の厚生労働省白書では、労働力率が現在と同程度で推移した場合には、労働力人口は 2030年には 2006年と比較して 1,070万人程度減ることが推計されていると報告されており、雇用施策の必要性が唱えられている。<sup>6</sup>

高齢化と少子化が相まって、労働力不足が懸念される中、2016年には「一億総活躍社会」の実現に向けて取り組むことが目標とされた。<sup>7</sup> 国民全員が活躍していくために、育児支援や社会保障といったシステムを再整備し、日本における少子高齢化という課題に向き合い、国民全員が活躍できる社会作りが必要とされている。

このような労働力不足が見込まれる社会の中で、女性労働者数の増加は、問題解決の一助となりうると考えられている。<sup>8,9</sup>

#### (2) 女性労働者の就労状況

女性労働者に対する取り組みは、1985年に男女雇用機会均等法が成立して以降、日本においても行われてきた。2019年の総務省統計局による労働力調査によると、2009年には 2649万人であった女性の労働力人口が、2019年には 2992万人となっており、8年連続で増加傾向にあると報告されている。<sup>10</sup>

#### 女性の雇用形態

女性の労働力人口が増加している一方で、女性の就業者数の増加部分は非正規での雇用に向かっていると指摘されている。2019年度の内閣府の報告によると、男性の非正規雇用労働者が 21.9%であるのに対し、女性の非正規雇用労働者は 56.1%と報告され

ている。<sup>11</sup> 女性の年齢階級別労働力率については、1970年代からと比較し、結婚、妊娠、出産といったライフステージにおける労働力の低下を示すM字カーブは軽減されているものの、依然として、20代、30代女性の労働力率が低いと報告されている。スウェーデン、フランス、米国といった先進諸国においては、M字カーブは見られなくなっているものの、日本においては残存している状況である。<sup>11</sup> また、給与面においても、男女間では差が大きく、女性の平均所得は男性の約7割と報告されている。<sup>12</sup> 女性の就業者数が増えているにもかかわらず、家庭における負担が増える時期においては、社会における女性活躍には課題が残り、雇用形態や給与面における男女間の差が依然として残されている状況と言える。

このような社会状況の中で、女性が労働面を含む社会生活においても、さらなる活躍をしていくための環境を整備することを目的として、2015年9月に女性活躍推進法が施行された。<sup>13</sup> 依然として改善の余地のある日本における女性の労働環境に対し、法的にも取り組みが進められている。

#### 女性管理職の割合

女性労働者の非正規雇用が多い問題があることとともに、女性管理職が少ないことがこれまで社会的課題となってきた。国際的には、女性の活躍が進み、他の先進国では管理職に占める女性の割合が、アメリカ合衆国では42.7%、フランス39.4%、スウェーデン35.5%、イギリス34.2%と高水準となっている。<sup>14</sup> 日本においても、2003年には内閣府の男女共同参画基本計画で管理職に占める女性の割合を、2020年までに30%という目標が設定された。<sup>15</sup> 女性の勤続年数は長期化傾向<sup>16</sup>にある一方で、厚生労働省の2018年度雇用均等基本調査によると、部長職以上6.6%、課長職以上10.3%、係長職以上18.6%と依然として少ない状況である。<sup>17</sup> しかしながら、課長職以上の女性管理職の割合を例にみると、1989年にはわずか2.0%であったが、2012年には7.9%、2018年には10.3%と年々増加傾向にある。<sup>17,18</sup>

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業を認定する「えるぼし制度」においても、女性管理職の登用が推進されている。<sup>19</sup> また、女性労働者や女性管理職を積極的に登用し、活用していくことを目的とした取り組みであるポジティブアクションを推進している企業は、業績が上がっているといった報告もされ、企業にもダイバーシティが求められている。<sup>20,21</sup>

#### (3) 男女間の格差

2015年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にも掲げられているように、<sup>22</sup> ジェンダー平等は世界的に取り組むべき問題とされている。国際的に各国における男女格差に関する調査が行われており、主な国際的指標として、ジェンダー不平等指数とジェンダーギャップ指数が挙げられる。<sup>23</sup>

国連開発計画が 2019 年に報告したジェンダー不平等指数によると、日本は調査対象国 162 か国中 23 位であった。<sup>24</sup> ジェンダー不平等指数とは、性と生殖に関する健康、エンパワメント、労働市場への参加という 3 つの側面からみた達成度の男女間の不平等を映し出す指標である。<sup>25</sup>

一方で、世界経済フォーラムが報告した「Global Gender Gap Report 2020」によると、調査対象となった 153 か国の中で、日本は 121 位と 2019 年の報告における 110 位より順位を下げ、過去最低の順位であった。ジェンダーギャップ指数とは、毎年世界経済フォーラムが発表する、経済、教育、保健、政治の 4 つの分野における男女間の格差を点数化して、評価が行われる指数である。<sup>23</sup> 経済分野においては、115 位と前年度よりわずかに改善したものの依然として低い結果であった。上記に挙げた女性の労働参加率は 79 位と高評価となりつつあるが、管理職比率の男女格差は 131 位と格差が大きく、改善の余地があると考えられる。<sup>26</sup>

ジェンダー不平等指数の順位は良い一方で、ジェンダーギャップ指数では格差が大きいという結果であり、教育、健康、労働参加といった面においては日本における女性の活躍が推進されつつある中で、政治や経済の面においては女性の活躍が推進されておらず、課題が残る状況にあると考えられている。<sup>27</sup> 女性活躍に向けた取り組みが行われ始めてから数十年経過しているが、日本社会におけるジェンダーギャップは依然として見られ、今後も社会的に向き合っていく必要があると考えられる。一億総活躍社会の推進とともに、働き方改革も開始され、今後、性別、年齢にかかわらず、働きやすく、多様性のある社会が作られていくことが望まれている。

## I - B. 労働者のメンタルヘルス問題

### (1) 労働者のメンタルヘルス問題の増加

現在、日本におけるメンタルヘルス不調の増加が問題となっている。

精神疾患の患者数は増加傾向にある。厚生労働省による患者調査によると、2002 年には 258 万人の患者数であったものが、2017 年には 419 万人と増加が報告されている。内訳としてうつ病を含む気分障害は最も多く、近年において著しい増加が報告されている。2002 年には 71.1 万人であったうつ病患者数は、2017 年には 127.6 万人となっている。<sup>28,29</sup> また、年代別にみても、うつ病を含む気分障害の患者は、64.2%と半数以上が 25 歳から 64 歳の労働者世代であり、産業分野におけるメンタルヘルスへの対策の重要性が伺われる。<sup>28</sup>

また、独立行政法人 労働政策研究・研修機構の調査によると、過去 3 年間の間に休職者がいたことがある企業の割合は 52.0%と、半数以上を占めている。<sup>30</sup> また、メンタルヘルスを原因として休業した場合、再発が多く、病気休業を繰り返し取得する労働者が多いと報告されており、<sup>30</sup> メンタルヘルス問題の重大さも伺える。

労働災害の面においても、精神障害等を原因とするものが増加傾向である。精神障害等を

原因とする労働災害認定件数は増加しており、2000年には36件であったが、2006年には205件、2010年には308件、2019年には509件と増加している。うち未遂を含む自殺による認定件数は88件であり労働者の自殺も依然として大きな問題である。<sup>31</sup>

## (2) メンタルヘルスによる社会的損失

日本だけでなく、世界的にもうつ病は大きな広がりを見せている。疾病や障害による死亡に、疾病や障害による健康上の負担を加えた健康指標である障害調整生存年数

(Disability-Adjusted Life Year : DALY) に関しては、世界保健機関 (World Health Organization : WHO) による世界の疾病負荷に関する報告書において、呼吸器疾患、消化器疾患について、うつ病は第3位を占めるほど、世界的に健康損失の観点から対策を急がれる疾患である。<sup>32</sup> 2017年にWHOが世界保健デーに発表したテーマも「うつ病」であり<sup>33</sup>、予防、診断、治療といった対策の重要性が叫ばれている。

## プレゼンティーイズム

厚生労働省のコラボヘルスガイドラインによると、プレゼンティーイズムとは、「従業員が職場に出勤はしているものの、何らかの健康問題によって、業務の能率が落ちている状況」とされており、<sup>34</sup> 近年、社会的に問題になっている概念である。

米国におけるプレゼンティーイズムを含む社会的損失を調査した研究によると、医療費・薬剤費による健康関連コストは、わずか24%を占める程度であった。<sup>35</sup> 病欠や病気休業にあたるアブセンティーイズムによる健康関連コストも6%のみであり、健康関連コストの大部分は、63%にも及ぶプレゼンティーイズムが占めると報告されている。また、日本における調査でも同様の結果が報告されており、中でも健康関連コストが高い疾患として、メンタルヘルス疾患が挙げられていた<sup>36</sup>。直接的な損失ではないものの、プレゼンティーイズムの労働者がいることで、企業に損失があると考えられている。<sup>34</sup> 先行研究では、38%の労働者がプレゼンティーイズムの影響を受けたと報告されており、<sup>37</sup> プレゼンティーイズムが労働者、また企業に及ぼす影響は大きいと考えられる。

## 社会的損失に関する研究

うつ病を含む精神疾患による社会的損失について、労働損失を加えた健康関連コストを推計しようとする研究が多数行われている。日本における研究では、うつ病による社会的損失費用は、約2兆円と報告されている。アブセンティーイズムやプレゼンティーイズムによる労働損失はおよそ半分を占める9,200億円とされており、労働損失費用の重要性が示されている。<sup>38</sup> 別の研究では、社会的損失は約1.2兆円であり、そのうち、63%程度を占める7,500億円が労働損失によるものであると報告されており、<sup>39</sup> 労働損失は社会的損失の中の大部分を占めることが分かる。また、国立社会保障・人口問題研究所の報告では、自殺やうつ病が引き起こす社会損失は2兆7億円と推計されている。<sup>40</sup>



### (3) 労働者のメンタルヘルス問題に関する取り組み

近年、こうした社会的損失に関する研究が進む中、日本においても、産業分野において、うつ病に対する対策が取り組まれている。2003年には厚生労働省による第10次労働災害防止計画の中でメンタルヘルス対策への取り組みについても明記された。<sup>41</sup>その後、2018年に制定された第13次労働災害防止計画でも、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上にする、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上にする、ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上にする、などが掲げられ、メンタルヘルス対策の重要性が伺える。<sup>42</sup>また、2015年からは労働安全衛生法の改正により、50人以上の事業所に対してストレスチェック制度の実施が義務付けられた。ストレスチェック制度を導入することで、労働者が自身のストレスの状態を知ること、適切にストレスに対処し、会社側も仕事の軽減等の職場環境の改善を行うことで、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としている。同じく2015年に改訂された厚生労働省による「労働者の心の健康の保持増進のための指針」<sup>43</sup>内で提唱された「4つのメンタルヘルスケア」も産業分野において、浸透しつつある。<sup>44</sup>

### 健康経営

それと同時に、健康経営という言葉が使われるようになってきている。経済産業省によると、「健康経営」とは、「従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること」と定義されている。<sup>45</sup>企業が、労働者の健康増進を心がけ、取り組みを行うことが、労働者の健康が促進されるだけでなく、企業の生産性にも結び付くと考え、健康管理を積極的に行うことが推奨されている。<sup>45</sup>超少子高齢社会、人口減少社会の問題を抱える日本においては、労働者1人1人が企業にとって重要な財産であり、労働者の健康を積極的に管理し、作り上げていくことが、企業の発展にもつながると考えられている。<sup>34</sup>また、健康経営の推進により、企業の生産性や業績が向上しているといった研究も報告されている。<sup>46,47</sup>

## I-C 女性労働者のメンタルヘルスに関する調査研究

### (1) 女性のメンタルヘルス

厚生労働省のうつ対策推進方策マニュアルでは女性は男性の2倍程度、うつ病になりやすいと報告されている。<sup>48</sup>また、アメリカ国立衛生研究所の報告や、<sup>49</sup>ヨーロッパ諸国における先行研究においても、うつ病は女性に多いと報告されている。<sup>50</sup>2017年にはWHOより、うつ病その他一般的精神障害の世界推計が発表され、その中でも、女性のうつ病有病率は男性より高いと報告されている。<sup>51</sup>産業分野における女性の参加率が上がりつつあることを考えると、女性のうつ病は、将来的に大きな疾病負担となると考えられる。

また、最近では、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）によるメンタルヘルスの危機回避が重要であるとする報告書が WHO より提出された。<sup>52</sup> COVID-19 の流行により、世界の様々な国で、うつ病が増加していると報告されている。イギリスで行われた調査では、COVID-19 流行前と比べ、心理的苦痛を感じている人の割合は大幅に増加し、特に女性に対する予防的対策が必要といった報告も挙げられている。<sup>53</sup> WHO による報告書には、メンタルヘルス危機のある因子として、医療従事者と並んで、女性も挙げられている。<sup>52</sup> 女性は社会環境によるメンタルヘルスへの影響が大きく、環境の変化によりうつ病のリスクが高まると考えられる。

## （2）女性のメンタルヘルス問題の要因

女性にうつ病が多い要因として、生物学的要因、心理学的要因、社会学的要因から考察された先行研究が報告されている。

### 生物学的要因

男性と異なり、性ホルモンの変動を生涯に渡り経験し、性ホルモンの変化に伴い、抑うつ症状を来すなどメンタルヘルスへの影響が大きいと報告されている。<sup>54</sup> また、性ホルモンの影響を受ける、思春期、産褥期、更年期に女性のうつ病が多いと言われている。

54,55

更年期に発症するうつ病では、性ホルモンであるエストロゲンの低下が関与している可能性が指摘されている。うつ病の発症機序に関連する神経伝達物質の作用機序に、エストロゲンが影響を及ぼす可能性や、<sup>56</sup> エストロゲン低下により気分の変化や睡眠障害等のうつ病に関連した症状を引き起こす可能性が示唆されている。<sup>57,58</sup>

また、性成熟期の月経前には、性ホルモンであるエストロゲンの低下、黄体ホルモンの分泌といった性ホルモンレベルの変化が生じる。<sup>59</sup> この時期は月経前症候群や月経前不快感障害が見られることが報告されている。<sup>54</sup> 産婦人科診療ガイドラインによると、月経前症候群は月経前にみられる精神的あるいは身体的症状とされており、月経発来後に症状が減弱または消失とされている。<sup>60</sup> 月経前症候群のうち、精神症状が主体で強く、著しい抑うつ気分、絶望感といった精神症状が含まれる診断基準を満たした場合、月経前気分不快感障害とされる。<sup>60</sup> また、2013年に発表された米国精神医学会による精神障害の診断および統計マニュアル第5版においては、月経前気分不快感障害も気分障害としての分類に追加されている。<sup>60</sup> 発症機序はまだ解明されていないものの、性ホルモンの変化に伴う症状の1つとして、研究が続けられている。<sup>54,55,61</sup>

### 心理学的要因

否定的な自己概念はうつ病と関連する可能性が指摘されているが、女性は男性よりも否定的な自己概念を示す傾向があると先行研究で報告されている。<sup>62</sup> 男性と比較した際、女

性は、慢性的な緊張を生じやすく、ストレスイベントに対し繰り返し考える傾向があるため、うつ病を来しやすいという報告も挙げられている。<sup>63</sup> また、同じストレスイベントに対しても、女性の方がより高くストレスを受けやすいと言われている。<sup>64</sup>

### 社会学的要因

女性のうつ病に影響を与えうる社会学的要因は様々あると考えられ、先行研究で数多く報告されている。家庭環境から受ける影響として、夫婦間の関係が女性の抑うつと関連するといったことが指摘されている。<sup>65</sup> また、女性の抑うつは、結婚生活に対する満足度から影響を受ける可能性があることを指摘する先行研究が日本、また海外においても報告されている。<sup>66,67</sup> 男女共同参画が進んだ社会においては、既婚であることはメンタルヘルスへ良好な影響を与えるものの、日本においては雇用形態や業務量が女性のメンタルヘルスに与える影響が大きいという報告も挙げられている。<sup>68</sup> 女性労働者では、仕事関連のストレスが影響し、家庭内のストレスや抑うつにつながるも報告あり、<sup>69</sup> また、子どもがいる労働者において、男性労働者と比較し、女性労働者は、家庭と職場における身体的、精神的な負担が大きいとする先行研究も報告されている。<sup>70</sup>

労働者のメンタルヘルスへ影響を与える家事時間、育児時間といった家庭内の労働負担は、男性の負担も増えつつあるものの、女性の負担が多い状況が続いている。<sup>12</sup> 共働き世帯の職場での労働負担と家庭での労働負担を調べた研究でも、女性労働者が家庭での労働の主担当となり、女性労働者の家庭での負担が大きいことが示唆されている。<sup>71</sup> また、「仕事役割と家庭役割とが相互にぶつかり合うことから発生する葛藤」としてワーク・ファミリー・コンフリクトという概念が提唱されている。<sup>72</sup> ワーク・ファミリー・コンフリクトと抑うつの関連も報告されている。<sup>73,74</sup>

また、心理社会的要因、生理学的要因がともに重なる影響も考えられる。特に中年女性においては、家庭内における社会的心理学的な役割が多い上に、自身の閉経といった生理学要因も生じ、うつ病の予防的観点からも重要と考えられている。<sup>55</sup> 女性労働者であれば、職場における責任も増える時期であり、さらなる対策が必要だと考えられる。

### (3) 女性のメンタルヘルス問題に関する取り組み

先に挙げた健康経営の評価項目の1つに、女性の健康保持・増進に向けた取り組みが含まれている。<sup>75</sup> 女性労働者の占める割合が高まりつつある中で、健康経営として、労働者の健康をより高めていくためには、女性労働者の健康についても重点的に取り組んでいく必要があると報告されている。<sup>76</sup> 女性特有の症状である月経随伴症状による社会的経済的負担は、6,800億円にも及ぶが、労働損失は、その内の約7割にあたる4,900億円と言われている。<sup>76</sup> 「疾患・症状が仕事の生産性等に与える影響に関する調査」によると、メンタル不調、心臓の不調に続き、月経不順・月経前症候群等による不調が挙げられている。<sup>76</sup>

先に記載したように、女性は月経に関連した性ホルモンの変化から、精神症状を来すことがあると考え、月経の関連の有無にかかわらずメンタルヘルスに関する不調が女性労働者の生産性に、大きく影響を与えていることが伺える。女性労働者のメンタルヘルス不調への対策を講じることで、月経随伴症状のような女性労働者に特有の症状にも対応でき、女性労働者の心身の不調が軽減され、労働損失が低下し、企業の生産性の向上にもつながると考えられる。

上記のように、女性特有の健康問題に対する取り組みも始まりつつあるが、現時点では、正規雇用労働者に対する長時間労働が蔓延していることや、男性労働者の育児休業取得率の低さから、労働者に対する対策は男女共同参画が進んでいるとは言い難い。<sup>77</sup> 女性労働者が働き続けていく上で、メンタルヘルス問題を含め、女性労働者に合わせたさらなる対策を継続していくことが必要と考えられる。

#### I-D 女性管理職の健康とキャリアに対する姿勢に関する調査研究

##### (1) 管理職の健康状態

管理職は健康状態が悪いとする先行研究が報告されている。男性労働者を対象とした研究によると、働き方改革など社会的情勢の影響で、非管理職の残業時間は軽減されたものの、管理職の業務負荷は増えているとされている。<sup>78</sup> ある縦断研究では、業務負荷の増加とストレスの多い業務環境は、管理職の健康に悪影響を及ぼすと報告されている。<sup>79</sup> 女性労働者を対象とした研究では、女性管理職は、男性管理職と比較し、職業性ストレスと精神的ストレスが高いレベルにあり、<sup>80</sup> 女性管理職は女性非管理職と比較し、メンタルヘルスが不良だとする報告もある。<sup>81,82</sup> また、精神的ストレスや職業性ストレスは突然死の発症と関連があり、<sup>83</sup> 労働者の将来のうつ病のリスク因子となる不眠との関連も指摘されている。<sup>84</sup> また、海外でも女性管理職の健康が危惧され、女性管理職の健康やストレスに関する研究が報告されている。スウェーデンの研究では、また、女性管理職は、男性管理職と比較して、職場においても家庭においても高いストレスを受けていると報告されている。<sup>85</sup> アメリカにおける研究では、女性管理職は、女性であることで偏見を受け、女性管理職になることが難しいだけでなく、リーダーとして成功することも難しいと報告している。<sup>86</sup>

一方で、スペインの研究では、女性労働者では健康と職位の関連はないものの、男性においては、管理職と健康状態が良好であることの関連を認めている<sup>87</sup>。日本における先行研究でも、管理職であることと精神疾患による病気休業日数に関連がないとされ、<sup>88</sup> 看護職を対象とした調査では、管理職はバーンアウト傾向が低いことが報告されている。<sup>89</sup> また、女性労働者を対象とした研究では、管理職は非管理職と比較し、仕事満足度が高いとされている。<sup>90</sup>

女性管理職は非管理職と比較し、メンタルヘルスが不良であるという報告がある一方、

女性管理職の方が非管理職より仕事満足度が高いという報告もあり、議論に決着がついていない。

## (2) 管理職への昇進の希望

管理職への昇進の希望に関して、男女で差があるとされている。2009年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、管理職になる機会があった場合、男性労働者においては、引き受ける割合が41.6%であったものの、引き受ける女性労働者11.2%のみに留まり、<sup>91</sup> 管理職への昇進を望まない女性が多いことが推察される。女性労働者が、管理職への昇進を引き受けると答えなかった理由としては、半数以上が、自身の能力不足や自信のなさが原因と回答しており、<sup>91</sup> 多くの女性労働者が管理職となるための能力が備わっていないと感じていると考えられた。男性労働者においては、自身の能力不足を懸念する回答者は、34.0%に留まっていた。<sup>91</sup> 女性管理職が少ない要因として、女性労働者は管理職へ昇進するための教育や指導、経験を十分に受けていない、と会社側の問題点を指摘する先行研究もあり、<sup>92</sup> 会社側にも女性労働者に対する意識改革が必要だと考えられる。また、管理職昇進に際して、仕事と家庭の両立に懸念を感じている男性労働者が6.0%であったことに対し、女性労働者では37.9%であり、<sup>91</sup> 家庭における女性労働者の負担が多いことが伺われ、家庭における負担が女性労働者の昇進の妨げの一因になっていることが推察される。別の女性労働者を対象とした調査でも、管理職への昇進を望まない女性は49.1%と報告されており、仕事上の責任が増加することへの懸念や、仕事と家庭の両立への不安が理由として多く挙げられていた。<sup>93</sup>

管理職になることへの不安が大きい女性労働者が多い中で、社会的には女性管理職を増やしていく方向へ進みつつある。そのような社会の中で、増えつつある女性管理職に対するメンタルヘルスケアを行っていくことが急務と考えられる。

## (3) 産業別にみた女性管理職の割合

2018年の厚生労働省の発表の中で、産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値が報告されている。<sup>94</sup> それによると、課長級以上の女性の割合は医療・福祉業では43.4%、教育・学習支援業では20.0%、生活関連サービス業・娯楽業では10.4%、宿泊業・飲食サービス業では9.9%、学術研究・専門技術サービス業では6.8%であった。女性管理職比率は産業によって大きく異なり、女性管理職のおかれている立場も産業ごとに異なることが推測される。

### 学術研究・専門技術サービス業における女性管理職

学術研究・専門技術サービス業では、女性管理職が占める割合は6.8%<sup>94</sup>と、女性管理職比率が少ない職場環境と言える。さらに研究者にしぼった場合、女性管理職のみならず、女性研究者が少ないことが問題となっている。日本における女性研究者の比率は、

2000年にはわずか10.6%しか占めていなかったものの、徐々に増加傾向をみせており、2013年に14.4%となったが、依然として少ない。<sup>95</sup> 日本における管理職に就く女性の割合が30%といった目標がある中で、研究者全体の中で30%に満たない女性研究者の割合は、科学技術分野の中で重要課題として考えられている。<sup>95</sup>

世界各国の女性研究者の割合は、アイスランド45.6%に始まり、ポルトガル44.3%、スペイン39.6%、米国34.3%、スウェーデン33.3%と報告されており、<sup>96</sup> 日本における女性研究者の少なさが見て取れる。女性研究者が少ない理由として、「家庭と仕事の両立が困難」(67.6%)、「職場環境」(42.1%)、「労働時間が長い」(32.5%)といった回答が女性研究者から挙げられている。<sup>97</sup>

また、学術研究・専門技術サービス業は他の産業と比較し、メンタルヘルス不調を原因とした休職、退職が多いとする調査も報告されている。<sup>98</sup> 女性研究者を含む学術研究・専門技術サービス業における職場性ストレスに関する調査を行うことで、女性研究者、学術研究・専門技術サービス業における女性管理職のメンタルヘルス状態を考察することができると考える。また、学術研究・専門技術サービス業の職場環境の問題点や同産業における女性管理職を増やす手がかりにつながると考えられる。

#### 教育・学習支援業における女性管理職

教育・学習支援業では全職種の中で、2番目に女性管理職比率が高い職種である。医療・福祉分野では、女性労働者の占める割合が76.9%と7割以上を占め、<sup>99</sup> その他の職種と比較し、女性労働者の割合が多いことより、女性管理職比率が高いことも伺える。

産業別に見た中で、教育・学習支援業では、女性労働者の割合は56.1%と他のサービス業(宿泊業・飲食サービス業64.2%、生活関連サービス業・娯楽業61.1%)<sup>99</sup>と大きく変わらない中で、女性管理職比率が比較的高い職場であると考えられる。内訳をみると、小学校教員で管理職のうち女性が占める割合は24.1%、中学校では10.6%となっている。

<sup>100</sup> 小学校教員では、中学校教員より女性管理職比率が大幅に高いことが分かる。

教員を対象とした調査では、精神疾患による休職者数が増加していると報告されている<sup>101,102</sup>。1992年に0.11%であった、精神疾患による病気休職者の在職者に占める割合は、2018年には0.57%と大幅な増加を示している。<sup>103</sup> 教員のメンタルヘルスの性差に着目した先行研究では、女性教員の方がストレスが高いと報告がされている。<sup>104,105</sup> 職場環境や家庭との両立が原因とされており、<sup>104,105</sup> 女性管理職比率から見た女性活躍が推進されつつある一方で、女性教員のメンタルヘルス対策は依然として必要であると考えられる。

しかしながら、女性教員の職位の違いによるメンタルヘルスを職業性ストレスの観点から調査した研究は少ない。

#### I-E 本研究の目的

これまでに示した文献的考察から、日本における男女格差は大きく、特に女性管理職登

用に関しては、社会的課題であると考えられる。女性管理職は、業務負荷や家庭との両立からストレスが高く、今後の日本社会にとって、職業性ストレスや家庭ストレスの観点からみた女性管理職のメンタルヘルス対策は重要な課題である。そして、女性管理職は非管理職と比較し、メンタルヘルスが不良とする報告がある一方、女性管理職の方が非管理職より仕事満足度が高いという報告もあり、議論に決着がついていない。また、産業ごとに女性管理職比率が異なり、業種によって女性管理職の置かれる立場が異なると考えられる。そうした背景から、女性管理職のメンタルヘルス問題に対する産業ごとの調査が必要であると考えられるが、国内の女性管理職のメンタルヘルスに着目した疫学研究は少ない。そこで、以下の点を検討することを本研究の目的とした。

### (1) 職業性ストレスが女性管理職・非管理職のメンタルヘルスへ与える影響

#### ー筑波研究学園都市における横断研究ー

2017年に行われた筑波研究学園都市における横断研究のデータを用いて、女性管理職・非管理職のメンタルヘルスに注目し、調査を行った。女性管理職、また女性労働者の少なさや、労働者のメンタルヘルス不調が問題となっている学術研究・専門技術サービス業における、女性管理職のメンタルヘルスに影響を与える因子について、男性との比較、職位による違いを検討することを目的とした。

### (2) 教員における女性管理職のメンタルヘルスに関する研究

#### ー小学校と中学校の比較ー

2016年に行われた文部科学省 教員調査のデータを用いて、教育・学習支援業における女性管理職のメンタルヘルスに注目し、調査を行った。同じ業種でありながら、女性管理職比率が異なる小学校と中学校での女性労働者の心理的苦痛の特徴を明らかにすることを目的とした。

### (3) 労働環境及び家庭環境が女性管理職のメンタルヘルスに与える影響

#### ー研究機関における横断研究ー

2020年に行われた国立研究開発法人の女性労働者を対象とした研究のデータを用いて、女性労働者のメンタルヘルスへ影響を及ぼす労働環境及び家庭環境から受けるストレスを調査した。仕事と家庭の両立に対する葛藤であるワーク・ファミリー・コンフリクトが女性労働者のメンタルヘルスへ与える影響を検討することを目的とした。

上記の調査研究により、女性管理職のメンタルヘルスと関連のある職業性ストレスとワーク・ファミリー・コンフリクトの観点から、異なる産業における女性管理職のストレス構造の違いを明らかにすることにより、女性管理職のメンタルヘルスの向上や、女性労働者の職場環境の改善、女性の活躍推進への貢献に寄与できると考えられる。

## 第Ⅱ章

### 職業性ストレスが女性管理職・非管理職の メンタルヘルスへ与える影響

#### —筑波研究学園都市における横断研究—

Shiraki N, et al. (2020). Differences in psychological distress between managers and non-managers in female workers: A cross-sectional study in Tsukuba Science City, Japan.

Nagoya Journal of Medical Science. Accepted 24 June 2020.



## 第Ⅱ章 職業性ストレスが女性管理職・非管理職の

### メンタルヘルスへ与える影響

#### ー筑波研究学園都市における横断研究ー

##### Ⅱ-A 目的

第Ⅰ章で述べたように、管理職のメンタルヘルスは解決すべき喫緊の課題である。また、女性管理職は、男性管理職と比較し、職場におけるストレスをより強く感じる傾向があり、メンタルヘルスが危惧されるという報告もある。また、学術研究・専門技術サービス業は、メンタルヘルス不調を原因とした休職、退職が多いと報告されている。しかしながら、日本における女性管理職を対象としたメンタルヘルスに関する研究報告は少なく、管理職になると増加傾向にある職業性ストレスの観点から調査されているものは少ない。学術研究・専門技術サービス業における女性管理職のメンタルヘルスに影響を与える職業性ストレスの特徴を調査することで、メンタルヘルス対策の一助になると考えられる。

そこで、2017年の筑波研究学園都市交流協議会の調査データを用いて、女性管理職・非管理職の心理的苦痛に影響を与える因子の差異を調査した。

##### Ⅱ-B 方法

###### (1) 研究対象

本研究では、筑波研究学園都市交流協議会が2017年2月に実施した生活環境・職場ストレス調査のデータを使用した。筑波研究学園都市交流協議会は茨城県つくば市にある89の研究機関、大学、教育機関、地方自治体、民間企業等からなるネットワークである。つくば市は世界でも有数の研究学園都市であり、多くの研究者が在住している地方都市である。今回の調査では、筑波研究学園都市交流協議会所属の19,481名の労働者を対象に、インターネットによる自記式・匿名の横断調査を行った。19,481名の対象労働者のうち、7,255名が回答した（回答率37.2%）。解析対象を20歳～64歳の常勤職員とし、回答者の内、65歳以上の労働者、非常勤職員と派遣職員、調査項目に欠損がある者を除外した、5,658名を解析した。

###### (2) 質問項目

質問紙の構成は、基本属性の他、職業性ストレスに関する質問項目、心理的苦痛に関する質問項目とした。

基本属性として、職位を管理職・非管理職の2群とした。質問は「管理的な立場にあるかどうか」に対し、はい、いいえの二択とした。今回の調査では、自身で管理的な立場にあると考える労働者を管理職と定義した。その他、年齢、性別、婚姻状況（未婚、既婚、

離死別)、子どもの有無、両親の同居、職種(学術・研究職、事務職、技術職、その他)、世帯収入、雇用形態(常勤職員(任期なし)、常勤職員(任期付き)、非常勤職員、派遣職員)、運動習慣について聴取した。

職業性ストレスに関しては、錦戸らにより作成された職業性ストレス簡易調査表(the Brief Scales for Job Stress)を用いた。<sup>106</sup> ストレス増強因子 10 項目、ストレス緩和因子 10 項目、計 20 項目からなる質問紙である。ストレス増強因子、量的負荷、質的負荷、対人関係の困難の 3 つ、ストレス緩和因子は、裁量度、達成感、同僚・上司からの支援の 3 つの下位項目からなる。それぞれの質問に対し、1~4 点で評価し、高い点数ほどストレスやストレス緩和要因が高いと判断する。様々な先行研究で用いられており、信頼性や妥当性が検証されている。<sup>107,108</sup>

心理的苦痛に関しては、Kessler らが開発し、世界的に広く用いられている Kessler の心理的苦痛測定指標(K6)を用いた。<sup>108,109</sup> 気分障害・不安障害のスクリーニングや重症度評価として用いられている。6 つの質問項目から構成されており、合計点は 0~24 点となっている。13 点以上で重症の精神疾患が疑われ、5 点以上で心理的苦痛があると判断される。今回は K6 が 5 点以上を心理的苦痛ありと定義した。<sup>109</sup>

### (3) 統計解析

労働者の年齢、職位、職種などの基本属性を Pearson のカイ二乗検定を用いて比較した。

次に、t 検定を行い、職位ごとに、職業性ストレスと心理的苦痛の平均値の男女差を検討した。その後、心理的苦痛ありを従属変数とした二項ロジスティック回帰分析を行い、職位と心理的苦痛の関連について検討した。また、管理職・非管理職の 2 群に分け、心理的苦痛ありを従属変数、基本属性と職業性ストレスの下位項目を独立変数とした二項ロジスティック回帰分析を行い、職業性ストレスが心理的苦痛に与える影響を調査した。年齢や婚姻状況、子どもの有無、同居家族や世帯収入は、抑うつやバーンアウト等のメンタルヘルスとの関連が指摘されているため、<sup>68,70,110</sup> 解析に加えた。また、先行研究から職種や雇用形態、運動習慣もメンタルヘルスとの関連が指摘されていることから、<sup>111-112</sup> 解析に加え、影響を考慮した。最後に、女性労働者における職種ごとの職業性ストレスの差を、Kruskal-Wallis 検定を用いて解析した。学術・研究職、事務職、技術職という職種間の差に着目したため、その他の職種を除外した。

解析には Windows 版 SPSS Ver.25.0 を用いた。有意水準は両側 5%とした。

### (4) 倫理的配慮

本研究の実施に際し、目的とデータの利用、管理についてホームページ上で説明した。個人情報匿名化し、得られたデータは研究目的のみ利用することとした。本研究は筑波大学医の倫理委員会(承認番号 1374)に承認された。

## II-C 結果

### (1) 基本属性

解析対象とした常勤労働者 5,658 名の内訳は、男性管理職 1,319 名、男性非管理職 2,796 名、女性管理職 168 名、非管理職 1,375 名だった。管理職の男女比率は、男性 88.7%、女性 11.3%であった。職種別に見ると、管理職の学術・研究者は男性 667 名 (65.9%)、女性 78 名 (46.4%) であった。その他の基本属性は表 II-1、表 II-2 に示す。

### (2) 職位ごとの職業性ストレスと心理的苦痛の男女比較

管理職では、男性と女性において、いずれの項目においても有意な差は認めなかった。非管理職では、女性労働者は男性と比較し、職業性ストレスでは量的負荷 ( $p < .01$ )、質的負荷 ( $p < .01$ )、裁量度 ( $p < .01$ )、達成感 ( $p < .01$ ) が有意に低く、同僚・上司の支援 ( $p < .01$ ) が有意に高かった。心理的苦痛は女性非管理職の方が有意に高かった ( $p < .01$ ) (表 II-3)。

### (3) 職位と心理的苦痛の関連

心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰分析の結果を表 II-4、表 II-5 に示す。男性労働者では、職位と心理的苦痛の有意な関連は認められなかった ( $OR = 1.01$ ; 95%  $CI = 0.85-1.20$ )。質的負荷、対人関係の困難と心理的苦痛の高さ、また達成感、子どもがいること、世帯収入と心理的苦痛の低さとの関連を認めた (いずれも  $p < .01$ )。女性労働者においては、管理職であることと心理的苦痛の低さとの関連を認めた ( $OR = 0.67$ ; 95%  $CI = 0.46-0.99$ )。その他、質的負荷、対人関係の困難と心理的苦痛の高さ、また達成感、同僚・上司の支援、学術・研究職、世帯収入と心理的苦痛の低さとの関連を認めた (いずれも  $p < .05$ )。また、年齢 35 歳以上で層化した解析でも、同様の結果であった。

### (4) 職位別にみた職業性ストレスが心理的苦痛に与える影響

職位ごとの心理的苦痛に影響を与える因子の特徴を調べるため、心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰を行った。男性管理職では量的負荷 ( $OR = 1.23$ ; 95%  $CI = 1.00-1.50$ )、質的負荷 ( $OR = 2.02$ ; 95%  $CI = 1.61-2.53$ )、対人関係の困難 ( $OR = 1.76$ ; 95%  $CI = 1.43-2.16$ ) と心理的苦痛との正の関連、達成感 ( $OR = 0.47$ ; 95%  $CI = 0.37-0.60$ ) と心理的苦痛との負の関連を認めた。男性非管理職では質的負荷 ( $OR = 1.95$ ; 95%  $CI = 1.69-2.25$ )、対人関係の困難 ( $OR = 1.77$ ; 95%  $CI = 1.56-2.01$ )、任期なしの雇用形態 ( $OR = 1.28$ ; 95%  $CI = 1.02-1.60$ ) で正の関連、達成感 ( $OR = 0.59$ ; 95%  $CI = 0.52-0.68$ )、同僚・上司からの支援 ( $OR = 0.85$ ; 95%  $CI = 0.72-0.99$ )、子どもがいること ( $OR = 0.66$ ; 95%  $CI = 0.52-0.85$ )、世帯収入 ( $p < .01$ ) で負の関連を認めた。(表 II-6) 女性管理職では対人関係の困難 ( $OR = 2.73$ ; 95%  $CI = 1.29-5.79$ ) と心理的苦痛との正の

関連、学術・研究職 (OR = 0.27; 95% CI = 0.08-0.94) と心理的苦痛との負の関連を認めた。女性非管理職では質的負荷 (OR = 1.95; 95% CI = 1.59-2.40)、対人関係の困難 (OR = 1.42; 95% CI = 1.20-1.67) で正の関連、達成感 (OR = 0.68; 95% CI = 0.57-0.81)、同僚・上司からの支援 (OR = 0.78; 95% CI = 0.63-0.96)、世帯収入 ( $p < .01$ ) で負の関連を認めた。(表 II-7)

#### (5) 女性労働者における職種による職業性ストレスの比較

女性管理職においては、学術・研究職は量的負荷が事務職や技術職の労働者と比較し高かったものの ( $p < .01$ )、裁量度や達成感も高かった ( $p < .01$ )。非管理職においても、学術・研究職の量的負荷、質的負荷、裁量度また達成感が事務職や技術職の労働者と比較し、高いという結果だった ( $p < .01$ )。(表 II-8)

### II-D 考察

本研究は女性労働者における職位による心理的苦痛の差異、また職業性ストレスが心理的ストレスに与える因子の違いについて調査したものである。

女性管理職は男性管理職と比較し、職業性ストレスに有意な差を認めなかった。男性労働者を対象とした先行研究では、管理職は長時間労働による量的負荷と交渉能力やマネジメント能力を求められることにより質的負荷が高くなると報告されている。<sup>113</sup> ジェンダーに関わらず、女性管理職にも、男性管理職と同様の長時間労働やスキルが必要とされ、量的負荷、質的負荷は高くなると堀井らは報告している。<sup>8</sup> 女性管理職の職業性ストレスが男性管理職と有意な差を認めなかった今回の結果と合致する。

男性労働者との比較としては、女性労働者のみ管理職であることと心理的苦痛が低いこととの関連を認めた。女性労働者は長時間労働と管理職昇進の関連を認め、長時間会社に貢献することが評価につながるとも報告されている。<sup>114</sup> また、女性管理職比率の低い産業においては、女性労働者に対し、昇進に必要な育成を行っていないことが多いと報告されており、<sup>13</sup> 昇進の機会の男女格差が大きいと考えられる。男女格差のある環境の中では、能力が高く、長時間労働といった高い業務負荷に適応できる女性のみが管理職に昇進できる可能性が考えられた。

また、男性においてのみ、子どもがいることと心理的苦痛の低さとの関連を認めた。子どもがいる男性はいない男性と比較し、幸福度が高いという報告があるが、<sup>115</sup> 女性労働者に関しては、育児負担が多く、子どもがいる場合幸福度が低くなると報告されている。<sup>116</sup> 今回の調査では、家庭での負担の少ない男性が、子どもがいることで、心理的苦痛が低かった可能性が示唆された。

男性と女性の共通する点として、非管理職における収入の低さと心理的苦痛の関連が認められた。先行研究では、社会的経済地位の低さとメンタルヘルス不調の関連が指摘され

ている。<sup>117</sup> そのため、非管理職は収入とメンタルヘルスの関連が強いと考えられ、今回の結果でも影響が大きかったと考えられた。しかしながら、管理職の心理的苦痛へ影響を与える因子としては、収入以外の、職業性ストレス等による影響がより強く示された。先行研究からも、管理職のメンタルヘルス不調には、労働時間の長さや余暇時間の少なさとの関連が指摘されており、<sup>118,79</sup> 収入以外の影響が強いと考えられた。

女性管理職の心理的苦痛に影響を与える因子としては、対人関係の困難で正の関連が認められた。先行研究でも、女性管理職は男性の部下が多いことから、部下との人間関係からストレスを感じやすいと指摘されている。<sup>119,120</sup> また、女性の非管理職の心理的苦痛に影響を与える因子としては、対人関係の困難と正の関連を認めた。女性における対人関係の困難は、偏見を受け、差別的な対応を受けやすいといった個人要因ではない、環境要因からも影響も指摘されている。<sup>86,119</sup> 女性管理職のメンタルヘルスの改善には、個人の対人スキルの向上以外にも、職場における男女格差、差別、偏見をなくしていくことも重要だと考えられた。

また、女性非管理職は達成感と上司・同僚の支援と心理的苦痛との負の関連を認めた。女性非管理職の心理的苦痛は女性管理職を上回るものであり、軽減していく必要があると考えられる。今回の調査結果からは、達成感との関連が示されたが、女性非管理職は男性と比較し達成感が低く、そのため心理的苦痛が高くなっている可能性が示唆された。ある先行研究では、社会における女性の活躍を推進することや、家庭と仕事の両立支援を行うことで、女性非管理職は達成感を得ることができるとされていた。<sup>121</sup> また、女性管理職比率の低い産業では、女性労働者は、達成感を得られる経験を与えられる機会が少ないと報告されており、<sup>13,92</sup> 女性は達成感を得難いという男女格差の影響があると考えられた。

## II-E 研究の限界

本研究は、既存のデータセットを用いたことにより、女性労働者のメンタルヘルスに特有の因子に関する調査が十分に行えなかった。家庭における家事や育児の時間や負担の多さ等は検討できておらず、女性労働者の心理的苦痛に関わる全ての因子について考慮できていない。また、横断調査であり、心理的苦痛と職位との因果関係については評価できないことが考えられた。本調査では回答率が低く、無回答バイアスや選択バイアスが結果に影響している可能性が考えられた。今後は研究デザインや回答方法を工夫していく必要があると考えられる。また、今回の研究対象は研究学園都市の労働者であり、学術・研究職が多く、結果を労働者全体に一般化することは不適當であると考えられる。さらに、女性管理職比率が低く、女性管理職数が少ないため、生存者バイアスも考慮する必要があると考えられる。今後の調査においては、対象の一般化も検討していく必要がある。今後の調査においては、女性労働者の心理的苦痛をより評価できるような仮説の構築と実証が課題となると考えられた。

## II-F 結論

学術研究・専門技術サービス業における労働者を対象とした横断調査を行った。本研究により、女性管理職のメンタルヘルスは男女格差に関連した職業性ストレスから影響を受ける可能性が考えられた。女性管理職は対人関係の困難と心理的苦痛の関連が示され、職場における差別や偏見による影響が示唆された。女性管理職のメンタルヘルスの改善には、個人の対人スキルの向上以外にも、職場における男女格差の解消が重要だと考えられた。

## 第Ⅲ章

### 教員における女性管理職の メンタルヘルスに関する検討 －小学校と中学校の比較－

## 第Ⅲ章 教員における女性管理職のメンタルヘルスに関する研究

### －小学校と中学校の比較－

#### Ⅲ-A 目的

第Ⅰ章で述べたように、日本における女性管理職は少なく、女性活躍推進の一環として、指導的地位にある女性の増加が目標とされている。そのような社会環境の中で、教育・学習支援業における女性管理職比率は高いと報告され、女性活躍推進が比較的進んでいると考えられる。しかしながら、学校教員の女性管理職比率は、小学校では24.1%、中学校では10.6%と同じ職種でありながら大きな乖離がある。また、女性教員のストレスの高さが報告されており、女性活躍推進が進んでいく過程の中で、女性管理職のメンタルヘルス対策は課題となっている。しかしながら、日本における教員を対象としたメンタルヘルスに関する研究報告はあるものの、女性管理職の職業性ストレスの観点から調査されているものは少ない。女性管理職比率が異なる小学校と中学校で女性労働者のメンタルヘルスに与える因子の違いを調査、検討することで、女性教員のメンタルヘルスを保持、向上していくための一助になると考えられる。

そこで、2016年の文部科学省の教員調査データを用いて、教育・学習支援業の女性管理職の心理的苦痛に影響を与える因子を調査した。

#### Ⅲ-B 方法

##### (1) 研究対象

本研究では、文部科学省が2016年10～11月に実施した公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究のデータを使用した。確率比例抽出により選ばれた公立小学校400校・中学校400校を対象とした。学校ごとに調査票を送付し、対象となる教員にアンケートを配布し、質問紙による自記式・匿名の横断調査を行った。小学校教員8,951名、中学校教員10,687名の回答を得た。解析対象を22歳～60歳の正規任用教員とし、回答者の内、61歳以上の教員、講師、養護教諭、栄養教諭、再任用と臨時任用教員、調査項目に欠損がある者を除外した、小学校教員5,368名、中学校教員6,205名を解析した。

##### (2) 質問項目

質問紙の構成は、基本属性の他、子どもがいることへの配慮の有無、職業性ストレスに関する質問項目、心理的苦痛に関する質問項目とした。

基本属性として、職名（校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、講師、養護教諭、栄養教諭、その他）を聴取した。国立教育政策研究所による定義に基づき、<sup>122</sup> 校長、副校長、教頭を管理職とし、主幹教諭、指導教諭、教諭を非管理職とした、2群に分けた。その他、年齢、性別、子どもの有無、学校種（小学校、中学校）、雇用形態（正規



任用、再任用、臨時任用)、通勤時間について聴取した。

職業性ストレスに関しては、錦戸らにより作成された職業性ストレス簡易調査表 (the Brief Scales for Job Stress) を用いた。<sup>106</sup> ストレス増強因子 10 項目、ストレス緩和因子 10 項目、計 20 項目からなる質問紙である。ストレス増強因子、量的負荷、質的負荷、対人関係の困難の 3 つ、ストレス緩和因子は、裁量度、達成感、同僚・上司からの支援の 3 つの下位項目からなる。それぞれの質問に対し、1~4 点で評価し、高い点数ほどストレスやストレス緩和要因が高いと判断する。様々な先行研究で用いられており、信頼性や妥当性が検証されている。<sup>107,108</sup> また、土日勤務の有無も聴取した。

心理的苦痛に関しては、Kessler らが開発し、世界的に広く用いられている Kessler の心理的苦痛測定指標 (K6) を用いた。<sup>108,109</sup> 気分障害・不安障害のスクリーニングや重症度評価として用いられている。6 つの質問項目から構成されており、合計点は 0~24 点となっている。13 点以上で重症の精神疾患が疑われ、5 点以上で心理的苦痛があると判断される。今回は K6 が 5 点以上を心理的苦痛ありと定義した。<sup>109</sup>

### (3) 統計解析

すべての解析は学校種ごとに行った。教員の年齢、職位、子どもの有無などの基本属性を Pearson のカイ二乗検定を用いて比較した。次に、t 検定を行い、職業性ストレスと心理的苦痛の職位による平均値の差を検討した。また、心理的苦痛ありを従属変数とした二項ロジスティック回帰分析を行い、職位と心理的苦痛の関連について検討した。その後、管理職・非管理職の 2 群に分け、心理的苦痛ありを従属変数、基本属性と職業性ストレスの下位項目を独立変数とした二項ロジスティック回帰分析を行い、職業性ストレスが心理的苦痛に与える影響を調査した。年齢や子どもの有無は、抑うつやバーンアウト等のメンタルヘルスとの関連が指摘されているため、<sup>68,70,110</sup> 変数として解析に加えた。また、先行研究から勤務時間の長さや通勤時間とメンタルヘルスとの関連が指摘されていることから、<sup>123,118</sup> 土日勤務の有無と通勤時間も変数として解析に加えた。解析には Windows 版 SPSS Ver.25.0 を用いた。有意水準は両側 5%とした。

### (4) 倫理的配慮

倫理的な配慮に関しては、調査票の冒頭に、調査の趣旨、匿名の調査であり回答者のプライバシーに配慮すること、成果の公表に関する情報が調査票について明記した。本研究は筑波大学医の倫理委員会 (承認番号 1352) に承認された。

## III-C 結果

### (1) 小学校教員の基本属性

解析対象とした正規任用小学校教員 5,368 名のうち、男性管理職は 454 名、男性非管理職は 1,813 名であった。女性管理職は 139 名、女性非管理職は 2,962 名であった。管理職

の男女比率は、男性 76.6%、女性 23.4%であった。その他の基本属性は表Ⅲ-1、表Ⅲ-2に示す。

#### (2) 小学校教員における管理職と非管理職の職業性ストレスと心理的苦痛の比較

小学校男性教員においては、管理職は非管理職と比較し、職業性ストレスでは量的負荷 ( $p < .01$ )、質的負荷 ( $p < 0.05$ )、対人関係の困難 ( $p < .01$ ) が有意に低く、裁量度 ( $p < .01$ )、達成感 ( $p < .01$ ) が有意に高かった。心理的苦痛は管理職の方が有意に低かった ( $p < .01$ )。小学校女性教員においては、管理職は非管理職と比較し、職業性ストレスでは量的負荷 ( $p < .01$ )、質的負荷 ( $p < .04$ ) が有意に低く、裁量度 ( $p < .01$ )、達成感 ( $p < .01$ ) が有意に高かった。心理的苦痛は管理職の方が有意に低かった ( $p < .01$ )。(表Ⅲ-3)

#### (3) 小学校教員における管理職と非管理職の心理的苦痛の比較

心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰分析の結果を表Ⅲ-4、表Ⅲ-5に示す。男性教員では、職位と心理的苦痛の有意な関連は認められなかった ( $OR = 0.84$ ;  $95\% CI = 0.62-1.13$ )。量的負荷、質的負荷、対人関係の困難と心理的苦痛の高さ、また裁量度、達成感で心理的苦痛の低さとの関連を認めた (いずれも  $p < .01$ )。女性教員では、職位のみを説明変数とした model 1、年齢を含む基本属性で調整した model 2 では、管理職であることと心理的苦痛の低さの関連を示した (model 1  $OR = 0.60$ ;  $95\% CI = 0.43-0.85$ , model 2  $OR = 0.60$ ;  $95\% CI = 0.42-0.86$ )。職業性ストレスを説明変数として加えた model 3 では、職位と心理的苦痛の有意な関連は認められなかった ( $OR = 0.81$ ;  $95\% CI = 0.53-1.22$ )。また、年齢 40 歳以上で層化した model 4 でも model 3 と同様の結果であった。その他、量的負荷、質的負荷、対人関係の困難と心理的苦痛の高さ、また裁量度、達成感、年齢と心理的苦痛の低さとの関連を認めた (いずれも  $p < 0.05$ )。

#### (4) 小学校教員における職位別にみた職業性ストレスが心理的苦痛に与える影響

職位ごとの心理的苦痛に影響を与える因子の特徴を調べるため、心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰を行った。男性管理職では質的負荷 ( $OR = 2.67$ ;  $95\% CI = 1.71-4.18$ ) 対人関係の困難 ( $OR = 1.85$ ;  $95\% CI = 1.18-2.93$ ) と心理的苦痛との正の関連、達成感 ( $OR = 0.33$ ;  $95\% CI = 0.15-0.73$ ) と心理的苦痛との負の関連を認めた。男性非管理職では量的負荷 ( $OR = 1.34$ ;  $95\% CI = 1.09-1.65$ )、質的負荷 ( $OR = 2.46$ ;  $95\% CI = 2.00-3.02$ )、対人関係の困難 ( $OR = 1.57$ ;  $95\% CI = 1.31-1.89$ ) で正の関連、裁量度 ( $OR = 0.74$ ;  $95\% CI = 0.60-0.90$ )、達成感 ( $OR = 0.47$ ;  $95\% CI = 0.39-0.57$ ) で負の関連を認めた。(表Ⅲ-6) 女性管理職では質的負荷 ( $OR = 2.82$ ;  $95\% CI = 1.20-6.62$ ) 対人関係の困難 ( $OR = 3.98$ ;  $95\% CI = 1.41-11.19$ ) と心理的苦痛との正の関連、裁量度 ( $OR = 0.40$ ;  $95\% CI = 0.18-0.88$ )、達成感 ( $OR = 0.33$ ;  $95\% CI = 0.15-0.72$ ) と心理的苦痛との

負の関連を認めた。女性非管理職では量的負荷 (OR = 1.39; 95% CI = 1.19-1.62)、質的負荷 (OR = 2.29; 95% CI = 1.97-2.67)、対人関係の困難 (OR = 1.67; 95% CI = 1.46-1.92) で正の関連、達成感 (OR = 0.44; 95% CI = 0.38-0.52)、年齢 (OR = 0.77; 95% CI = 0.61-0.98) で負の関連を認めた。(表Ⅲ-7)

#### (5) 子どもがいることへの配慮が職業性ストレスおよび心理的苦痛に与える影響

小学校女性非管理職の有子教員において、子どもがいることへの配慮の有無により 2 群に分け、解析を行った。

配慮がある群では、ない群と比較し、対人関係の困難が有意に低く ( $p < .03$ )、同僚・上司の支援が有意に高かった ( $p < .01$ )。心理的苦痛の有無に関しては、有意な差は認めなかった。(表Ⅲ-8)

#### (6) 中学校教員の基本属性

解析対象とした正規任用中学校教員は 6,205 名のうち、男性管理職は 507 名、男性非管理職は 3,326 名であった。女性管理職は 44 名、女性非管理職は 2,328 名であった。管理職の男女比率は、男性 92.0%、女性 8.0%であった。その他の基本属性は表Ⅲ-9、表Ⅲ-10 に示す。

#### (7) 中学校教員における管理職と非管理職の職業性ストレスと心理的苦痛の比較

男性教員においては、管理職は非管理職と比較し、職業性ストレスでは量的負荷 ( $p < .01$ )、質的負荷 ( $p < .02$ )、対人関係の困難裁量度 ( $p < .01$ ) が有意に低く、裁量度 ( $p < .01$ )、達成感 ( $p < .01$ )、同僚・上司の支援 ( $p < .01$ ) が有意に高かった。心理的苦痛は管理職の方が有意に低かった ( $p < .01$ )。女性教員においては、管理職は非管理職と比較し、職業性ストレスでは量的負荷 ( $p < .43$ )、質的負荷 ( $p < .75$ ) は有意差を認めず、裁量度 ( $p < .01$ )、達成感 ( $p < .01$ ) が有意に高かった。心理的苦痛は管理職の方が有意に低かった ( $p < .01$ )。(表Ⅲ-11)

#### (8) 中学校教員における管理職と非管理職の心理的苦痛の比較

心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰分析の結果を表Ⅲ-12、表Ⅲ-13 に示す。男性教員では、職位と心理的苦痛の有意な関連は認められなかった (OR = 0.88; 95% CI = 0.69-1.13)。量的負荷、質的負荷、対人関係の困難、通勤時間の長さとの心理的苦痛の高さ、また裁量度、達成感、同僚・上司の支援、年齢で心理的苦痛の低さとの関連を認めた (いずれも  $p < 0.05$ )。女性教員では、基本属性と職業性ストレスを加えた model 3 においても、管理職であることと心理的苦痛の低さとの関連は認めた (OR = 0.43; 95% CI = 0.21-0.88)。その他、質的負荷、対人関係の困難と心理的苦痛の高さ、また達成感、同僚・上司の支援と心理的苦痛の低さとの関連を認めた (いずれも  $p < .01$ )。

また、年齢 40 歳以上で層化した model 4 でも model 3 と同様の結果であった。

#### (9) 職業性ストレスが心理的苦痛に与える影響

職位ごとの二項ロジスティック回帰分析の結果、男性管理職では質的負荷 (OR = 2.99; 95% CI = 1.98-4.52) と対人関係の困難 (OR = 2.29; 95% CI = 1.45-3.62)、50-60 歳 (OR = 2.78; 95% CI = 1.19-6.53) で心理的苦痛との正の関連、達成感 (OR = 0.33; 95% CI = 0.22-0.49) で心理的苦痛と負の関連を認めた。男性非管理職では量的負荷 (OR = 1.44; 95% CI = 1.24-1.67)、質的負荷 (OR = 2.09; 95% CI = 1.80-2.41)、対人関係の困難 (OR = 1.58; 95% CI = 1.38-1.80)、通勤時間 (OR = 1.21; 95% CI = 1.01-1.46) で正の関連、裁量度 (OR = 0.75; 95% CI = 0.65-0.86)、達成感 (OR = 0.46; 95% CI = 0.40-0.52) で負の関連を認めた。(表Ⅲ-14) 女性管理職では質的負荷 (OR = 139.4; 95% CI = 2.18-8925.1) と心理的苦痛との正の関連、量的負荷 (OR = 0.07; 95% CI = 0.00-0.91) で心理的苦痛と負の関連を認めた。を認めた。女性非管理職では質的負荷 (OR = 2.52; 95% CI = 2.13-2.99)、対人関係の困難 (OR = 1.61; 95% CI = 1.38-1.87) で正の関連、達成感 (OR = 0.54; 95% CI = 0.45-0.63)、同僚・上司の支援 (OR = 0.73; 95% CI = 0.60-0.88) で負の関連を認めた。(表Ⅲ-15)

#### (10) 子どもがいることへの配慮が職業性ストレスおよび心理的苦痛に与える影響

中学校女性非管理職の有子教員において、子どもがいることへの配慮の有無により 2 群に分け、解析を行った。配慮がある群では、同僚・上司の支援 ( $p < .01$ ) が有意に高かった。心理的苦痛の有無に関しては、配慮がある群の方が、低い傾向を認めた ( $p < .05$ )。(表Ⅲ-16)

### Ⅲ-D 考察

本研究では、女性教員における職位による心理的苦痛の差異、また職業性ストレスが心理的ストレスに与える因子の違いについての調査、また女性管理職比率の高い小学校と低い中学校の比較を行った。

女性教員においてのみ、職位と心理的苦痛の関連が学校種ごとに異なる結果であった。小学校女性教員では、職位のみを説明変数とした model1 では管理職であることと心理的苦痛の低さの関連を認めたが、基本属性や職業性ストレスを加えた解析では、職位との関連を認めなかった。達成感、裁量度といった業務上のストレス緩和要因からの影響を強く受けており、管理職そのものではなく、管理職としての業務により、心理的苦痛が緩和されている可能性が示唆された。中学校女性教員においては、年齢や職業性ストレス因子を考慮した後も、管理職と心理的苦痛が低いこととの関連を認めた。中学校は職場内の男女格差があることや、労働時間が長いことで、女性教員にとって働きやすい環境でないこと

が報告されている。<sup>104,124</sup> こうした職場環境にも適応する資質を持った女性のみが、管理職へ昇進している可能性が示唆された。

女性管理職比率の高い小学校女性教員における職位ごとの心理的苦痛に影響を与える因子は以下のものであった。

小学校女性管理職の心理的苦痛が高いことと関連する要因は、質的負荷、対人関係の困難であり、心理的苦痛が低いことと関連する要因は、達成感と裁量度であった。校長、教頭といった管理職は、教育委員会、一般教員、保護者との間に入り、調整を強いられることがあり、対人関係のストレスが多いと言われている。<sup>125</sup> また、校長や教頭といった管理職は、同じ職種に同職種がないといった環境であり、部下の健康管理が難しい<sup>126</sup> という報告もあり、他職種の管理職と比較し、部下の対応に関して、困難が多いと考えられる。職場環境の面から考えると、同職種の同僚がいないことから、対人関係における困難を感じやすく、ストレスを抱え込む可能性も考えられる。また、学校内で生じる不登校やいじめ問題などに対しても、管理職は統括的に対応していく必要があり、<sup>125</sup> 質的負荷も多く、心理的苦痛に影響を与えると考えられる。こうした先行研究は、質的負荷、対人関係の困難と心理的苦痛が高いことが関連するという本研究の結果と一致する。健康な就労者において、裁量度が少ないことで、抑うつ感、不安感が生じるといった結果が報告されている。<sup>12</sup> また、女性労働者は、裁量度があることで、仕事と家庭生活の両立がしやすくなり、両立への葛藤が軽減されることや退職が抑制されることが報告されている。<sup>127</sup> 本研究の、小学校女性管理職において、裁量度があることで心理的苦痛が低い結果と一致する。

小学校女性非管理職の心理的苦痛が高いことと関連する要因は、量的負荷、質的負荷、対人関係の困難であり、心理的苦痛が低いことと関連する要因は達成感であった。先行研究によると、量的負荷が大きいことと抑うつとは関連があり、また量的負荷が継続し、身体的疲労が増えることで抑うつにつながるという報告があげられている。<sup>12</sup> また、若年労働者のメンタル不調は、量的負荷や質的負荷といった職業性ストレスから影響を受けるといった報告もある。<sup>128</sup> 学校で起こる問題の多くが教員の責任にされるといった文化的な背景がある中で、質的な負荷も多く、保護者との関係がストレスにつながるという報告もある。<sup>129,105</sup> また、職業特性上、子ども、保護者、同僚と様々な人間関係がある中で、同僚から受けるストレスが最も強く、職務にも影響を与えるという報告もあげられている。<sup>105</sup> 量的負荷、質的負荷、対人関係の困難と心理的苦痛の高さが関連する、今回の結果と一致する報告である。また、若手教員の初期のバーンアウトと達成感の消失との関連があるとする先行研究もある。<sup>130</sup> また、先行研究から、教員の仕事範囲が広がりすぎたことで、忙しく、やりがいもないと感じることで、達成感が少なく、ストレスの要因となっていると言われている。<sup>105</sup> 達成感が高いと心理的苦痛が低くなった今回の結果と一致する。教員の非管理職のバーンアウトを軽減することを目的とした先行研究では、学校

内でのコミュニケーションがバーンアウトを軽減する上で有効と報告されている。<sup>130</sup> 対人関係で困難を感じる一方で、ストレス緩和要因として、同僚・上司からの支援は重要であるため、非管理職の対人スキルを向上させることが重要だと考える。

小学校非管理職における子どもがいることに対する配慮に関しては、直接的な心理的苦痛との関連は認められなかった。女性教員の割合が多く、また子どもがいる教員が半数を占める中で、育児をしていることで配慮を受けている教員の割合は 10%前後と多くない結果だった。配慮がある群とそうでない群の比較においては、量的負荷や質的負荷において有意な差は認められなかった。育児をする女性教員は約半数ということもあり、業務軽減といった配慮は多くないと考えられる。しかし、配慮を受けていると感じることは、対人関係の困難感を軽減し、同僚・上司からの支援をより受けられていると感じることへの影響が見られた。

男性との比較においては、職位と心理的苦痛の関連が学校種ごとに異なる点において、違いを認めた。また、女性中学校管理職のみ、達成感や達成感といったストレス緩和要因と心理的苦痛の関連を認めなかった。その点に関しては、上記に示したように、女性中学校管理職の個人の実験による影響が大きいと考えられた。共通する点としては、学校種、性別によらず、質的負荷、対人関係の困難と心理的苦痛の高さとの関連を認めた。小学校女性管理職、非管理職と同様に、教員特有の質的負荷の高い業務が多いことや、様々な対人関係の中で業務を遂行していく必要があることによる影響と考えられた。

小学校と中学校における違いとして以下の点が挙げられる。女性非管理職が昇進を望まない理由として、職業性ストレスが増加することへの懸念が報告されているが、<sup>93</sup> 小学校教員においては、管理職は非管理職より職業性ストレスが少なかったことから、管理職昇進への抵抗が少なくなっている可能性も考えられた。また、中学校女性管理職では、職業性ストレス緩和要因と心理的苦痛の関連を認めなかったものの、小学校女性管理職では、裁量度、達成感と心理的苦痛の低さとの関連を認めた。業務そのものの裁量度や達成感が上がることで、より女性が管理職昇進に対する懸念を払拭できる可能性が考えられた。教員の女性管理職を対象とした先行研究では、女性校長から管理職への昇進を進められたことを契機に管理職を目指すようになったという報告が挙げられている。<sup>124</sup> キャリアプランを考える上で、モデルとなる女性管理職がいることは重要だとする先行研究がある。<sup>131</sup> そういった観点からみると、小学校は女性管理職比率が高いことから、より管理職を目指す教員が出てくる可能性が示唆された。女性の小学校教員が中学校の校長を務めることは珍しく、中学校の女性教員でも小学校の校長になることも多いと報告されており、<sup>124</sup> 中学校では女性管理職比率が低く、小学校で女性管理職比率が多いことにつながっている可能性も考えられた。また、女性教員が家庭において担う負担が、女性教員を管理職から遠ざけているという報告もある。<sup>124</sup>

女性教員における管理職を対象としたメンタルヘルスに関する研究は少なく、本研究の結果は今後の女性教員、女性管理職のメンタルヘルスの向上に貢献できると考える。女性管理職比率が高い小学校は、女性教員が多く、女性が働きやすい環境であることが示唆された。その中で、女性管理職、非管理職に共通して、業務の質的負荷、対人関係の困難が心理的苦痛を高めること、また達成感で心理的苦痛の軽減の可能性があることが示唆された。小学校女性管理職の心理的苦痛は、非管理職より少ないと考えられたが、職位よりも業務そのものから受ける影響が大きいと考えられた。女性教員の対人関係スキルの向上や達成感を向上させることで、女性教員の心理的苦痛を軽減し、女性教員全体のメンタルヘルスを向上していくことができると考えられる。

### III-E 研究の限界

本研究は、横断調査であるため、心理的苦痛と職位との因果関係については評価できない。また、今回の研究対象は小中学校の教員であり、高等学校の教員を含めたその他の職種に結果を一般化することは不適であると考えられた。さらに、教員においては教員数に対する管理職の割合が少ない中で、女性管理職に限定したために、本調査での女性管理職数が少ない結果であった。そのため、生存者バイアスも考慮した上で結果を解釈する必要があると考えられた。今後、女性管理職比率が最も高い、医療・福祉業における女性管理職のメンタルヘルスについても調査を行うことで、より多くの女性管理職に関する知見が得られると考える。また、今回の調査では、子どもがいることによる配慮に関する項目を入れたものの、実際どのような配慮が行われているかについての具体的な調査もできていない。加えて、家庭における負担が教員のストレスに影響があるという報告があるものの、<sup>129</sup> その他の家庭における役割や負担する時間に関する項目は調査できておらず、既存のデータセットを用いた研究の限界であると考えられた。今後の調査においては、家庭環境から受けるストレス因子も含めた調査が必要と考えられる。女性労働者の心理的苦痛をより正確に評価するため、新たな仮説の構築と検証が今後の課題であると考えられる。

### III-F 結論

教育・学習支援業の労働者を対象とした横断調査を行った。女性のみ、職位と心理的苦痛の関連が学校種により異なる結果であった。女性管理職比率が高い小学校では、女性労働者の心理的苦痛には、職位よりストレス緩和要因である裁量度の影響が大きかった。中学校では、管理職であることと心理的苦痛が低いことの関連を認めた。女性管理職の心理的苦痛には職業性ストレス以外の仕事外の要因が関係している可能性が示唆された。

## 第IV章

労働環境及び家庭環境が女性管理職の  
メンタルヘルスに与える影響  
—研究機関における横断研究—



## 第IV章 労働環境及び家庭環境が女性管理職の

### メンタルヘルスに与える影響

#### －研究機関における横断研究－

##### IV-A 目的

第II章、第III章で示したように、メンタルヘルスに影響を与える要因は女性管理職と女性非管理職で異なっていた。女性管理職の心理的苦痛へ影響を与える職業性ストレスの種類が少ないにも関わらず、女性管理職のメンタルヘルスは比較的良好に保たれていたことから、職業性ストレス以外の要因からの影響を受けていると考えられた。第I章で述べたように、女性労働者のメンタルヘルスは、業務上のストレスの他、家庭環境におけるストレスからも大きく影響を受ける。また、女性労働者は、ワーク・ファミリー・コンフリクトと心理的負担の関連も指摘されている。しかしながら、日本において、ワーク・ファミリー・コンフリクトの観点から、女性管理職のメンタルヘルスを検討した研究はない。仕事と家庭双方における葛藤を調査することで、女性管理職の心理的苦痛を多角的に調査することができ、女性労働者のメンタルヘルスの維持、向上に貢献できると考える。

そこで、筑波研究学園都市に本部がある国立研究開発法人の女性労働者を対象として、女性管理職・非管理職の心理的苦痛に影響を与える因子の差異を調査することとした。

##### IV-B 方法

###### (1) 研究対象

国立研究開発法人の女性労働者 2,257 名を対象に、2020 年 10 月～11 月にかけて調査を行った。職場内のイントラネットシステムを利用したアンケート調査による自記式・匿名の横断調査を行った。2,257 名（常勤職員 716 名、非常勤職員 1,541 名）の対象女性労働者のうち、477 名（常勤職員 255 名、非常勤職員 222 名）が回答した（全体の回答率 21.1%、常勤職員の回答率 35.6%）。解析対象を 22 歳～60 歳の常勤職員とし、回答者の内、61 歳以上の女性、契約職員と派遣職員、調査項目に欠損がある者を除外した、227 名を解析した。

###### (2) 質問項目

質問紙の構成は、基本属性の他、職業性ストレス、ワーク・ファミリー・コンフリクト、心理的苦痛に関する質問項目とした。

基本属性として、職位を係長/ユニット長・グループ長以上を管理職と定義し、その他の職位を非管理職とした 2 群とした。その他、年齢、婚姻状況（未婚、既婚、離死別）、子どもの有無、職種（学術・研究職、事務職、技術職、その他）、雇用形態（常勤職員、契

約職員、派遣職員)、在宅ワークの有無(なし、週に1回未満、週に1-2回、週3回以上)について聴取した。

職業性ストレスに関しては、錦戸らにより作成された職業性ストレス簡易調査表(the Brief Scales for Job Stress)を用いた。<sup>106</sup> ストレス増強因子10項目、ストレス緩和因子10項目、計20項目からなる質問紙である。ストレス増強因子、量的負荷、質的負荷、対人関係の困難の3つ、ストレス緩和因子は、裁量度、達成感、同僚・上司からの支援の3つの下位項目からなる。それぞれの質問に対し、1~4点で評価し、高い点数ほどストレスやストレス緩和要因が高いと判断する。様々な先行研究で用いられており、信頼性や妥当性が検証されている。<sup>107,108</sup>

ワーク・ファミリー・コンフリクトに関しては、Carlsonらによって開発された、仕事と家庭の葛藤を評価するワーク・ファミリー・コンフリクト尺度を用いた。<sup>132,72</sup> 時間に基づく仕事から家庭への葛藤、時間に基づく家庭から仕事への葛藤、ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤、ストレス反応に基づく家庭から仕事への葛藤、行動に基づく仕事から家庭への葛藤、行動に基づく家庭から仕事への葛藤の6次元の葛藤尺度で構成される。先行研究によると、仕事における満足度や、人生や家庭における満足度といった生活における指標、抑うつ、職業性ストレス、家庭におけるストレスといったストレス関連指標との関係が示されている。<sup>72</sup> それぞれの質問に対し、1~5点で評価し、高い点数ほど葛藤が高いと判断する。

心理的苦痛に関しては、Kesslerらが開発し、世界的に広く用いられているKesslerの心理的苦痛測定指標(K6)を用いた。<sup>108,109</sup> 気分障害・不安障害のスクリーニングや重症度評価として用いられている。6つの質問項目から構成されており、合計点は0~24点となっている。13点以上で重症の精神疾患が疑われ、5点以上で心理的苦痛があると判断される。今回はK6が5点以上を心理的苦痛ありと定義した。<sup>109</sup>

### (3) 統計解析

女性労働者の年齢、職位、職種などの基本属性をPearsonのカイ二乗検定を用いて比較した。在宅ワークの有無に関しては、週1回未満、週1-2回、週3回以上を在宅ワークありと分類した。次に、t検定を行い、職業性ストレス、ワーク・ファミリー・コンフリクト、心理的苦痛の職位による平均値の差を検討した。また、心理的苦痛ありを従属変数、基本属性と職業性ストレスの下位項目、ワーク・ファミリー・コンフリクトを独立変数とした二項ロジスティック回帰分析を行い、職業性ストレスとワーク・ファミリー・コンフリクトが心理的苦痛に与える影響を調査した。年齢や婚姻状況、子どもの有無、職種は抑うつやバーンアウト等のメンタルヘルスとの関連が指摘されているため、<sup>68,70,110,111</sup> 解析に加え、影響を考慮した。

解析にはWindows版SPSS Ver.25.0を用いた。有意水準は両側5%とした。

#### (4) 倫理的配慮

本研究の実施に際し、目的とデータの利用、管理について web アンケートページ上で説明した。個人情報アンケート調査からは得ず、得られたデータは研究目的のみ利用することとした。本研究は筑波大学医の倫理委員会（承認番号 1572）に承認された。

### IV-C 結果

#### (1) 基本属性

解析対象とした常勤女性労働者 227 名のうち、管理職は 53 名 (23.3%)、非管理職は 174 名 (76.7%) だった。基本属性は表IV-1 に示す。在宅ワークを行っている労働者の割合は、女性労働者全体で 17.6%であった。週 3 回以上在宅ワークを行っている労働者はいなかった。

#### (2) 職位による職業性ストレス、ワーク・ファミリー・コンフリクト、心理的苦痛の差

管理職は非管理職と比較し、職業性ストレスでは量的負荷 ( $p < .01$ )、時間に基づく仕事から家庭への葛藤 ( $p < .01$ ) が有意に高かった。心理的苦痛は有意な差を認めなかった。(表IV-2)

#### (3) 職業性ストレスとワーク・ファミリー・コンフリクトが心理的苦痛に与える影響

心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰分析の結果、職位と職業性ストレス、ワーク・ファミリー・コンフリクトのみを説明変数とした model 1 では、職業性ストレスの質的負荷 (OR = 2.54; 95% CI = 1.36-4.73)、ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤 (OR = 2.64; 95% CI = 1.56-4.49) と心理的苦痛が高いこととの関連、達成感 (OR = 0.56; 95% CI = 0.33-0.92)、時間に基づく家庭から仕事への葛藤 (OR = 0.60; 95% CI = 0.41-0.88)、また管理職であることと心理的苦痛の低さとの関連を認めた (OR = 0.45; 95% CI = 0.20-0.99)。年齢を含む基本属性で調整した model 2 では、職位と心理的苦痛の関連は認められなかった (OR = 0.47; 95% CI = 0.17-1.26)。調整後も、職業性ストレスの質的負荷 (OR = 2.71; 95% CI = 1.40-5.27)、ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤 (OR = 2.83; 95% CI = 1.62-4.93) と心理的苦痛が高いこととの関連、達成感 (OR = 0.51; 95% CI = 0.30-0.87)、時間に基づく家庭から仕事への葛藤 (OR = 0.59; 95% CI = 0.36-0.93) と心理的苦痛が低いこととの関連を認めた。在宅ワークの有無の影響も認めなかった (OR = 1.28; 95% CI = 0.53-3.10)。(表IV-3)

### IV-D 考察

本研究は女性労働者におけるワーク・ファミリー・コンフリクトがメンタルヘルスへ与える影響を調査したものである。

女性労働者の職位と心理的苦痛は、職位と職業性ストレス、ワーク・ファミリー・コン

フリクトのみで解析した model1 では、管理職であることと心理的苦痛の関連を認めただが、基本属性による調整後は、職位そのものが心理的苦痛へ与える影響は有意でなかった。年齢や子どもの有無、婚姻状況といった基本属性が女性労働者の心理的苦痛に影響を及ぼす重要な因子であると考えられた。また、職位以上に、実際の業務から受けるストレスや家庭との両立に対する葛藤がより大きな影響を及ぼしている可能性も考えられた。

女性労働者のメンタルヘルスに影響を与える要因として、職業性ストレスの質的負荷やストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤が心理的苦痛の高さとの有意な関連を認めた。職業上の負荷が精神的負荷を高めることは、Karasek が提唱した職業性ストレスモデルでも示されており、<sup>133</sup> 本研究の結果と合致する。また、職業性ストレスの中でも質的負荷は女性労働者のメンタルヘルス不調と関連があると報告もされている。<sup>133</sup> ワーク・ファミリー・コンフリクトは、女性労働者の抑うつと関連していると報告されており、<sup>134,135</sup> 今回の結果と一致する。

心理的苦痛が低いこととは、達成感、時間に基づく家庭から仕事への葛藤が関連している。産業保健現場におけるメンタルヘルス対策の中で、ワーク・エンゲイジメントという概念が提唱されている。<sup>136,137</sup> ワーク・エンゲイジメントとは、「ポジティブで達成感に満ちた、仕事に関連する心的状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる」とされ、<sup>138,139</sup> ワーク・エンゲイジメントが高いことは、抑うつや心理的苦痛が少ないこととの関連が示されている。<sup>136,140</sup> 今回の、達成感が高いことで心理的苦痛が低いこととの関連を認めた結果と一致する。女性労働者が達成感を伴う仕事を担うことで、女性労働者のメンタルヘルス改善に役立つと考えられた。また、今回の調査結果では、家庭での責任のために、仕事が妨げられるという家庭から仕事への葛藤と心理的苦痛が低いこととの関連を認めた。女性労働者のワーク・ライフ・バランスを調査した先行研究からは、短時間勤務や在宅勤務を希望する女性労働者が多く、<sup>141,142</sup> 家庭のために時間を多く割いて、仕事に充てる時間が少ないという状況がむしろ、女性の心理的な負担の軽減につながり、メンタルヘルスへ良好な影響を与えている可能性が示唆された。今回の結果である、仕事による疲労のために、家庭での責任が果たせないことで、心理的苦痛を高めるという結果とも矛盾しない。今回の調査においては、在宅ワークと心理的苦痛との有意な関連は認めなかった。在宅ワークの頻度が少なかったことから、心理的苦痛への影響が少なかったと考えられた。

海外におけるワーク・ライフ・バランスの一例として、スウェーデンは、ワーク・ライフ・バランス実現度が高く、生活満足度も高いと報告されている。<sup>143</sup> また、女性管理職比率も比較的高く、<sup>14</sup> 女性活躍が推進されていると考えられる。スウェーデンにおいては、企業での取り組みとして、充実した育児休業制度や、フレックスタイム制度、在宅勤務制度など多様な働き方が実施されている。<sup>143</sup> 男性の育児休業取得率も 89%と高く、<sup>143</sup> 結果として女性活躍の推進につながっていると考えられる。また、ワーク・ライフ・バランスにおいて、ライフ重視を希望する割合が半分以上を占めているが、実際に希望に沿ったワ

ーク・ライフ・バランス実現できているため、<sup>144</sup> 生活満足度が高くなっていると考えられる。一方、日本においては、ワーク・ライフ・バランスの希望と現実の乖離が大きく、<sup>144</sup> 労働者のメンタルヘルスの悪化や<sup>145</sup> 生活満足度の低さ<sup>143</sup> に影響を及ぼしていると考えられた。

学術研究・専門技術サービス業を対象とした研究1では、女性で管理職と心理的苦痛の関連を認めたが、今回の研究3では、管理職と心理的苦痛の関連は認めなかった。今回の研究機関は、女性の活躍に関する取り組みが良好であり、女性活躍推進法に基づく優良企業の認定を受けている。<sup>146</sup> 優良企業への認定基準として、女性管理職比率が産業ごとの平均値以上であることや労働者に占める女性労働者の割合が含まれている。<sup>147</sup> 女性管理職の実数はまだ少ないものの、今後取り組みを続けていくことにより、将来的に女性管理職比率が上がっていく可能性が高いと考えられる。

業務におけるワーク・エンゲイジメントを高めること、またワーク・ライフ・バランスを考慮した多様な働き方を実現し、ワーク・ファミリー・コンフリクトを軽減していくことで、女性労働者のメンタルヘルスの向上につながると思う。

#### IV-E 研究の限界

本研究は、一研究機関における調査であり、研究機関に所属する労働者や日本における労働者の一般集団を代表した結果とは言えない。また、今回の調査対象は女性労働者に限定しており、男性労働者との結果の比較ができていない。対象の一般化の検討や、男性労働者との比較も含めたデザインを検討する必要があると考える。本調査では、回答率が低く、選択バイアスや無回答バイアスが結果に影響している可能性が考えられた。また、横断調査であり、心理的苦痛と職業性ストレスやワーク・ファミリー・コンフリクトとの因果関係については評価できないと考えられた。

#### IV-F 結論

女性労働者を対象とした、ワーク・ファミリー・コンフリクトがメンタルヘルスへ与える影響に関する横断研究を行った。本研究により、女性労働者は、職位そのものの影響ではなく、職業性ストレスや仕事から受ける家庭に対する葛藤から、メンタルヘルスへ影響を受けることが示された。職位に関わらず、ワーク・エンゲイジメントの向上やワーク・ファミリー・コンフリクトの軽減により、女性労働者のメンタルヘルス対策につながる可能性が示唆された。

## 第V章

### まとめ

## 第V章 まとめ

これまでに報告された先行研究から、日本における男女格差は大きく、特に女性管理職登用に関しては、社会的課題であると言える。女性管理職は、業務負荷や家庭との両立からストレスが高く、今後の日本社会にとって、職業性ストレスや家庭ストレスの観点からみた女性管理職のメンタルヘルス対策は検討すべき問題であると考えられる。その中で、女性管理職は非管理職と比較し、メンタルヘルスが不良とする報告がある一方、女性管理職の方が非管理職より仕事満足度が高いという報告もあり、女性管理職のメンタルヘルスに関する研究は十分に行われているとは言えない。また、産業ごとに女性管理職比率が異なり、業種によって女性管理職の置かれる立場が異なると考えられる。そこで、女性管理職が少ないことと関連のある、職業性ストレスとワーク・ファミリー・コンフリクトに着目し、<sup>91,93</sup> 異なる産業における、職業性ストレスが女性管理職のメンタルヘルスに与える影響の違いを調査することを目的とし、調査を行った。

### V-A 学術研究・専門技術サービス業における女性管理職のメンタルヘルス

学術研究・専門技術サービス業における職業性ストレスが女性管理職のメンタルヘルスへ与える影響について調査を行った。

本研究では、女性労働者のみ、管理職であることと心理的苦痛が低いこととの関連を認めた。女性管理職は対人関係の困難と心理的苦痛との関連を認め、非管理職では質的負荷、対人関係の困難、達成感、同僚・上司の支援で心理的苦痛との関連を認めた。女性管理職、非管理職ともに男女格差に関連した職業性ストレスと心理的苦痛の関連を認め、職場における差別や偏見による影響が示唆された。女性管理職のメンタルヘルスの改善には、個人のスキル向上以外にも、女性に対する偏見や差別的な対応の解消といった、男女格差の面からの環境調整も重要だと考えられた。

### V-B 女性管理職比率の異なる小学校と中学校における比較

教員を対象とした横断調査である本研究では、女性管理職比率の異なる小学校と中学校における女性労働者のメンタルヘルスに影響を与える因子の比較を行った。

女性教員のみ、小学校では、職業性ストレスを考慮した分析において、職位と心理的苦痛の関連を認めず、達成感、裁量度と心理的苦痛の負の関連を認めた。中学校では、年齢や職業性ストレス因子を考慮した解析においても、管理職と心理的苦痛が低いこととの関連を認めた。同じ職種であるにも関わらず、女性教員のみ違いが出たことから、女性労働者のメンタルヘルスには、職業性ストレスだけでなく、仕事外の要因が関係している可能性が示唆された。

#### V-C ワーク・ファミリー・コンフリクトが女性労働者のメンタルヘルスへ与える影響

女性労働者においてワーク・ファミリー・コンフリクトがメンタルヘルスへ与える影響を調査した。女性労働者のメンタルヘルスに影響を与える要因として、職業性ストレスの質的負荷や仕事から家庭への葛藤と心理的苦痛の高さとの有意な関連を認めた。また、家庭での責任のために、仕事が妨げられるという、家庭から仕事への葛藤と心理的苦痛が低いことの関連を認めた。ワーク・ライフ・バランスを考慮した多様な働き方を実現し、ワーク・ファミリー・コンフリクトを軽減していくことで、女性労働者のメンタルヘルスが向上していくと考えられた。

#### V-D 職位と心理的苦痛の関連

研究1では管理職と心理的苦痛の関連が示された。また、研究2の中学校でも研究1と同様に、管理職が心理的苦痛の要因であるという結果であった。しかしながら、研究2の小学校では、管理職と心理的苦痛の関連は認められず、研究3においても、小学校の結果と同様に、管理職と心理的苦痛の関連は示されなかった。

心理的苦痛と管理職の関連を認めた研究1の調査対象の学術研究・専門技術サービス業と中学校は、先行研究からは長時間労働が多く、女性にとって働きづらい職場だと報告されている。<sup>97,104,124</sup> そのため、学術研究・専門技術サービス業や中学校といった比較的的女性活躍推進が進んでいない職場においては、女性管理職は男女格差や女性に対する偏見に苦しみストレスを抱え、職場環境に適応している女性のみが管理職になっている可能性が考えられた。企業の問題点として、就職の際に、女性は昇進できないグループへ配属され、教育の機会を与えられないことや、<sup>13</sup> 子どものいる女性労働者は家庭を優先にし、長時間働けないと考えていることが報告されている。<sup>148</sup> 女性であるというだけで、能力が低く見積もられるという偏見が男女格差につながり、管理職登用にも影響が出ていると考えられた。

一方、小学校は、自身の育児経験を生かすことができ、充実感が高く、比較的職場ストレスが少ない環境と報告されている。<sup>104</sup> また、研究3の対象機関は、女性活躍推進法に基づく優良企業認定を受けており、<sup>147</sup> 女性が働きやすい職場作りを推進していると考えられる。職場環境の働きやすい環境であったことにより、小学校と研究3では、管理職と心理的苦痛の関連がなかったと考えられた。そのため、小学校や研究3といった女性活躍推進が進みつつある職場においては、心理的苦痛へ影響を及ぼす要因として、管理職そのもののより、職業性ストレスやワーク・ファミリー・コンフリクトの影響が大きいと考えられた。今後、女性活躍を推進していく中で、管理職としての業務そのものや職場の風土の変革、またワーク・ファミリー・コンフリクトを考慮した社会的政策をさらに進めることで女性労働者全体がメンタルヘルスを保ちながらの就業継続につながる可能性が考えられた。

また、先行研究では管理職のメンタルヘルスが不良と報告されたり良好であると報告さ



れたり様々であったが、今回は管理職のメンタルヘルスは非管理職と比較し、良好な結果であった。先行研究との違いとして、業種の違いがあると考えられた。管理職のメンタルヘルスが不良と報告されている先行研究では、製造業、サービス業、運輸業といった一般的な業種における労働者が対象とされていた。その中では、女性管理職は努力—報酬不均衡が強く、努力にみあった心理的な報酬が少ないため、メンタルヘルスが不良であると報告されていた。<sup>81</sup> しかしながら、今回の調査では、学術研究・専門技術サービス業と教育・学習支援業という専門的な業種を対象とした。専門的な業種であることが管理職の達成感に影響し、心理的苦痛が少なく、先行研究と異なる結果となったと考えられた。また、裁量度に関しては、先行研究から裁量度の少なさと抑うつ感や不安感との関連が報告されている。<sup>12</sup> 本研究の小学校教員における調査からも同様の結果が得られ、管理職の裁量度が心理的苦痛へ影響を及ぼしていると考えられた。

今後の働きかけとして必要であることは、直接的に女性管理職を増やすのではなく、職場の女性労働者のストレスを減らすことが必要であるとする。先行研究からは、経営者がワーク・ライフ・バランスに理解があり育児支援を行っている企業ほど女性の就業継続率が高く、経営者の均等化の意識が高く施策を実施している企業ほど女性管理職の割合が高かった。<sup>149</sup> また、仕事と家庭の両立が困難になるため女性の昇進意欲が低いことが女性管理職の比率が少ない原因とも報告されている。<sup>150</sup> 仕事と家庭の両立を支援や、男性の家事分担を増やす施策を実施することが、女性が働きやすい職場環境づくりに寄与し、女性のワーク・ライフ・コンフリクトを解消できる。そして、女性の家庭や職場におけるストレスを軽減することで、社会参画が進み、女性管理職の割合が増やせると考えられる。

しかしながら、研究1、2、3において、同じ業種で調査が行えていない点や、今回の結果を一般化できない点は、研究の限界であるとする。

#### V-E 日本におけるジェンダーギャップ

先行研究から、ジェンダーギャップとして、管理職は男性になるものだというステレオタイプがあると言える。職場における性別役割の意識についての教員調査では、男性のほうが女性より管理職に向いていると答えた教員は約25%であり、女性(約30%)のほうが男性(約20%)よりも向いていると答えた割合が高かった。<sup>151</sup> 本来、男性でも女性でも管理職としての業務は変わらないはずであるが、約3割の女性が男性のほうが管理職に向いていると固定的な性別役割のイメージを答えている。イギリスでの女性教員のキャリアに関する研究では、女性が家庭責任を負うという前提や、女性は家庭を必ず優先するという思い込みのもと議論されているという問題点が指摘されている。<sup>152</sup>

特に小学校教員と中学校教員とを比較すると明らかに中学校教員の女性管理職比率は少ない。女性は子育てや家事を担うべきであるというジェンダーギャップから、女性教員はワーク・ライフ・バランスを重視せざるを得ない状況のなかで、部活などの長時間労働が

一般的な中学校<sup>153</sup>では、女性が活躍できる環境にない。

今後の対策として、女性は妊娠、出産、出産直後の育児など、どうしても男性ではできない役割については国や企業が制度として補償し、職場復帰をしやすい環境作りを行うべきである。育児についてはそもそも女性が育児をすべきであるというジェンダーギャップがある前提で議論がされていることが多い。男性の育児休業を取るよう国は進めているが実際の取得率は低く、<sup>154</sup> 不十分である。子育て世代の男性は労働時間が長い傾向にあることと、女性に比べ基幹的業務、判断業務に就くことが多いため育児休業を取った際に、代替要員の確保が困難であり男性が育児休業を取得しないと報告されている。<sup>155</sup> そのため、代替要員の確保や、基幹的業務を担っている職員が育児休業を取得したとしても経営に影響しないシステム作りが必要であると考ええる。また、女性も男性と同様に基幹的業務や判断業務を担うようになれば性別に係わらず育児休業の取り方を検討することになる。

#### V-F 結語

一連の調査の中で、女性管理職比率の低い職場では、管理職という職位そのものと心理的苦痛が低いことと関連を示した。女性管理職比率が少なく、男女格差のある職場においては、女性管理職は業務負荷の高い管理職に適した資質を備えている可能性が考えられた。女性管理職比率が高い小学校においては、女性管理職の心理的苦痛の低さは、職位そのものより、裁量度が高いといった管理職としての業務から影響を受けていることが示唆された。女性管理職比率が高い職場は、女性管理職の裁量度が高く、女性が就業継続しやすい職場である可能性が示唆された。また、家庭ストレスからの影響も考慮した研究からは、職位より、ワーク・ファミリー・コンフリクトが心理的苦痛へ大きな影響を及ぼしていると考えられた。裁量度によりワーク・ファミリー・コンフリクトが軽減することで、女性のメンタルヘルスが向上し、女性の就業継続につながる可能性が示唆された。

また、職位に関わらず、女性労働者は対人関係の困難と心理的苦痛の高さ、達成感と心理的苦痛の低さの関連を認める傾向にあった。女性労働者に対する対人スキルを向上させることや、ワーク・エンゲイジメントを高めることで、女性労働者のメンタルヘルスが向上し、女性管理職を増やす糸口につながる可能性があると考えられた。

本研究は、職業性ストレスが女性労働者のメンタルヘルスに与える影響を明らかにし、女性労働者メンタルヘルスの向上へ貢献できるものであると考えられた。

## 第VI章

### 謝辭

## 第VI章 謝辞

本論文を作成するにあたり、丁寧かつ熱心にご指導下さった筑波大学人間総合科学研究科の松崎一葉教授、笹原信一郎准教授、大井雄一助教、道喜将太郎助教、堀大介助教に深謝いたします。

第II章、第III章、第IV章の調査研究を進めるにあたり、ご尽力をいただいた筑波研究学園都市交流協議会の労働衛生専門委員の皆様、公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究会のメンバーの皆様、調査対象研究機関の皆様に感謝いたします。

また、本研究の調査、実施にあたり多大なるご協力下さった研究室の佐々木寛明、石塚真美、新井陽、室井慧、池田朝彦、池田有、高橋司、竹川京子、原葉子の諸氏に心より感謝の意を捧げます。

## 第Ⅶ章

### 引用文献

## 第VII章 引用文献

1. 内閣府. 令和元年版高齢社会白書. [https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/zenbun/01pdf\\_index.html](https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/zenbun/01pdf_index.html). Published 2019. Accessed February 3, 2020.
2. 内閣府. 令和2年版高齢社会白書. [https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2020/zenbun/02pdf\\_index.html](https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2020/zenbun/02pdf_index.html). Published 2020. Accessed February 3, 2020.
3. 厚生労働省. 令和元年（2019）人口動態統計の年間推計.  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suikai19/index.html>. Published 2019. Accessed February 1, 2020.
4. 総務省統計局. 人口推計. <https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2.html#monthly>. Published 2020. Accessed May 8, 2020.
5. 内閣府. 選択する未来 ―人口推計から見えてくる未来像―.  
[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/future/sentaku/index\\_pdf.html](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/future/sentaku/index_pdf.html). Published 2015. Accessed February 3, 2020.
6. 厚生労働省. 平成20年版厚生労働白書.  
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/08/>. Published 2008. Accessed May 8, 2020.
7. 内閣府. 平成28年版 少子化社会対策白書.  
<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2016/28pdfhonpen/28honpen.html>. Published 2016. Accessed May 8, 2020.
8. 堀井希依子. わが国における女性管理職研究の展望. *共栄大学研究論集*. 2015; 13:75-93.
9. 後藤純一. 少子高齢化時代における外国人労働者 受入れ政策の経済学的分析. *国際経済*. 2015; 66:35-60.
10. 総務省統計局. 労働力調査. <https://www.stat.go.jp/data/roudou/2.html>. Published 2020. Accessed May 8, 2020.
11. 内閣府. 令和元年版男女共同参画白書.  
<http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>. Published 2019. Accessed May 8, 2020.
12. 山田亜里沙. ワークライフバランスに着目した産業看護職による女性就労者へのメンタルヘルス不調予防のための一考察. *日本ヘルスサポート学会年報*. 2016; 2:25-32. doi:10.14964/hssanj.2.25
13. 石井清香. 日本企業における女性管理職登用と昇進構造 ―平成 19 年男女雇用機会均等法改正以降の女性管理職登用の実態―. *立教DBAジャーナル*. 2016; 7:27-46.
14. ILO - Bureau for Employers' Activities. *Women in Business and Management:*

- Gaining Momentum, Global Report.*; 2015. doi:10.1016/j.rbms.2017.09.001
15. 内閣府 男女共同参画局. 平成21年版男女共同参画白書.  
[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h21/zentai/html/zuhyo/zuhyo003.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h21/zentai/html/zuhyo/zuhyo003.html). Published 2009. Accessed February 5, 2020.
  16. 内閣府 男女共同参画局. 平成25年版男女共同参画白書.  
[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h25/gaiyou/index.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/gaiyou/index.html).  
Published 2013. Accessed May 8, 2020.
  17. 厚生労働省. 賃金構造基本統計調査.  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>. Published 2018.  
Accessed February 3, 2020.
  18. 内閣府男女共同参画局. 男女共同参画白書 平成25年版.  
[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h25/zentai/index.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/index.html).  
Published 2013. Accessed February 3, 2020.
  19. 厚生労働省. 女性活躍推進法に基づく優良企業の認定について. <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/nintei/index.html>. Published 2016. Accessed July 7, 2020.
  20. Hellerstein J, Neumark D, Troske K. Market Forces and Sex Discrimination. *J Hum Resour.* 2002; 37(2):353-380.
  21. Kawaguchi D. A market test for sex discrimination: Evidence from Japanese firm-level panel data. *Int J Ind Organ.* 2007; 25(3):441-460.  
doi:10.1016/j.ijindorg.2006.05.006
  22. 国際連合広報センター. 2030アジェンダ.  
[https://www.unic.or.jp/activities/economic\\_social\\_development/sustainable\\_development/2030agenda/](https://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/). Published 2020. Accessed May 15, 2020.
  23. 内閣府 男女共同参画局. 共同参画.; 2020.
  24. 国連開発計画. *人間開発報告書 2019.*; 2019.
  25. 国連開発計画. ジェンダー不平等指数 (GII) とは.  
[https://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/library/human\\_development/human\\_development1/hdr\\_2011/QA\\_HDR4.html](https://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/library/human_development/human_development1/hdr_2011/QA_HDR4.html). Published 2011. Accessed December 12, 2020.
  26. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2020.  
doi:10.1002/9781119085621.wbefs350
  27. 汐里笹岡. 日本における労働環境の改善とジェンダーギャップの解消. *香川大学 経済政策研究.* 2019; 15:137-156.
  28. 厚生労働省政策統括官. 平成29年 患者調査(傷病分類編) .  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kanja/17/index.html>. Published 2017.

- Accessed February 20, 2020.
29. 厚生労働省. 精神疾患のデータ.  
<https://www.mhlw.go.jp/kokoro/speciality/data.html>. Published 2017. Accessed February 20, 2020.
  30. 独立行政法人 労働政策研究・研修機構. メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査. *調査シリーズ*. 2013; 112.  
<http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>.
  31. 厚生労働省. 報道発表資料. <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/index.html>.  
Published 2020. Accessed February 20, 2020.
  32. WHO. The global burden of disease: 2004 update. WHO Burden of Disease.  
[https://www.who.int/healthinfo/global\\_burden\\_disease/2004\\_report\\_update/en/](https://www.who.int/healthinfo/global_burden_disease/2004_report_update/en/).  
Published 2004. Accessed February 20, 2020.
  33. 公益社団法人 日本WHO協会. 世界保健デーとそのテーマ. <https://japan-who.or.jp/about/who-what/world-health-day/>. Published 2020. Accessed February 20, 2020.
  34. 厚生労働省保険局. データヘルス・健康経営を推進するためのコラボヘルスガイドライン. <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000170819.html>. Published 2017.  
Accessed June 3, 2020.
  35. Hemp P. *Presenteeism: At Work - But out of It*. Vol 10. Harvard Business Press; 2004.
  36. Nagata T, Mori K, Ohtani M, et al. Total Health-Related Costs Due to Absenteeism, Presenteeism, and Medical and Pharmaceutical Expenses in Japanese Employers. *J Occup Environ Med*. 2018; 60(5):e273-e280.  
doi:10.1097/JOM.0000000000001291
  37. Doki S, Sasahara S, Suzuki S, et al. Relationship between sickness presenteeism and awareness and presence or absence of systems for return to work among workers with mental health problems in Japan: An Internet-based cross-sectional study. *J Occup Health*. 2015; 57(6):532-539. doi:10.1539/joh.15-0083-OA
  38. Sado M, Yamauchi K, Kawakami N, et al. Cost of depression among adults in Japan in 2005. *Psychiatry Clin Neurosci*. 2011; 65(5):442-450.  
doi:10.1111/j.1440-1819.2011.02237.x
  39. Okumura Y, Higuchi T. Cost of Depression Among Adults in Japan. *Prim Care Companion CNS Disord*. 2011; 13(3):e1-e9.
  40. 厚生労働省. 自殺・うつ対策の経済的便益（自殺やうつによる社会的損失）.  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000qvsvy.html>. Published 2010.



- Accessed June 5, 2020.
41. 厚生労働省. 第10次労働災害防止計画.  
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/05/s0522-3b18.html>. Published 2003.  
Accessed June 5, 2020.
  42. 厚生労働省. 第13次労働災害防止計画.  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000197308.html>. Published 2018. Accessed June 5, 2020.
  43. 独立行政法人労働者健康安全機構厚生労働省. 職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～.  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00002.html).  
Published 2018. Accessed June 5, 2020.
  44. 横内彌生, 加曽利岳美, 伊藤裕子. 成人女性におけるストレスと抑うつとの関連 – ストレッサー尺度の開発を通して –. *文京学院大学人間学部研究紀要*. 2014;15:59-70.
  45. 経済産業省. 健康経営の推進.  
[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenko\\_keiei.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html).  
Published 2020. Accessed August 18, 2020.
  46. 山本靖, 内田亨. 健康経営を実践してガバナンスの強化をはかる – 労働環境と健康管理に向けた企業経営の関わりについて –. *新潟国際情報大学情報文化学部紀要*. 2017; 3: 106-116.
  47. 森晃爾. 健康経営とメンタルヘルス. *関西福祉科学大学EAP研究所紀要*. 2018; 12:1-4.
  48. 厚生労働省. うつ対策推進方策マニュアル – 都道府県・市町村職員のために –.  
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/01/s0126-5.html#1>. Published 2004.  
Accessed August 18, 2020.
  49. National Institute of Mental Health. Depression’s “Transcriptional Signatures” Differ in Men vs. Women. <https://www.nimh.nih.gov/news/science-news/2017/depressions-transcriptional-signatures-differ-in-men-vs-women.shtml>. Published 2017. Accessed June 20, 2020.
  50. Van de Velde S, Bracke P, Levecque K. Gender differences in depression in 23 European countries. Cross-national variation in the gender gap in depression. *Soc Sci Med*. 2010; 71: 305-313. doi: 10.1016/j.socscimed.2010.03.035
  51. World Health Organization. Depression and Other Common Mental Disorders Global Health Estimates.  
[https://www.who.int/mental\\_health/management/depression/prevalence\\_global\\_health\\_estimates/en/](https://www.who.int/mental_health/management/depression/prevalence_global_health_estimates/en/). Published 2017. Accessed June 20, 2020.

52. World Health Organization. Substantial investment needed to avert mental health crisis. <https://www.who.int/news-room/detail/14-05-2020-substantial-investment-needed-to-avert-mental-health-crisis>. Published 2020. Accessed June 22, 2020.
53. Pierce M, Hope H, Ford T, et al. Mental Health Before and During the COVID-19 Pandemic: A Longitudinal Probability Sample Survey of the UK Population. *The Lancet Psychiatry*. 2020. doi: 10.2139/ssrn.3624264
54. 大坪天平. 女性特有のうつについて —月経関連障害と更年期障害について—. *女性心身医学*. 2020; 24(3): 294-298.
55. 杉山暢宏, 田名部はるか. うつ病の性差について. *信州医誌*. 2018; 66(3): 185-193.
56. Rubinow D, Schmidt P, Roca C. Estrogen-serotonin interactions: Implications for affective regulation. *Biol Psychiatry*. 1998; 44(9): 839-850. doi: 10.1016/S0006-3223(98)00162-0
57. 高橋彩子, 岡島由佳, 飛田真砂美, et al. 更年期障害と更年期に好発する精神疾患. *昭和学会誌*. 2017; 77(4): 379-384. doi: 10.21883/pjtf.2019.15.48085.17835
58. 相良洋子. エストロゲンの効果から考える更年期女性の抑うつ症状. *日本女性心身医学会雑誌*. 2007; 12(1-2): 261-267.
59. 小川真里子, 高松. 産婦人科からみた心療内科との協働. *心身医*. 2019; 59(4): 328-336.
60. 日本産科婦人科学会. 産婦人科診療ガイドライン—婦人科外来編2017. <http://minds4.jcqhc.or.jp/minds/Gynecological-practice/Gynecological-practice.pdf>. Published 2017. Accessed June 30, 2020.
61. 森和代. PMDD(Premenstrual Dysphoric Disorder)研究の動向について. *桜美林論考 心理・教育学研究*. 2013; 4: 61-71.
62. Nolen-Hoeksema S. Gender Differences in Depression. *Curr Dir Psychol Sci*. 2001; 10(5): 173-176. doi: 10.1007/978-981-10-6580-4\_24
63. Nolen-Hoeksema S, Larson J, Grayson C. Explaining the gender difference in depressive symptoms. *J Pers Soc Psychol*. 1999; 77(5): 1061-1072. doi: 10.1037/0022-3514.77.5.1061
64. Dahlin M, Joneborg N, Runeson B. Stress and depression among medical students: A cross-sectional study. *Med Educ*. 2005; 39(6): 594-604. doi: 10.1111/j.1365-2929.2005.02176.x
65. 小田切紀子, 菅原ますみ, 北村俊則, 菅原健介, 小泉智恵, 八木下暁子. 夫婦間の愛情関係と夫・妻の抑うつとの関連 —縦断研究の結果から—. *性格心理学研究*. 2003; 11(2): 61-69.
66. 宇都宮博. 中高年女性の結婚生活の質と抑うつ —社会的活動, サポート・ネットワ

- ークとの関連から一. *立命館人間科学研究*. 2008; 17: 25-33.
67. Hollist CS, Miller RB, Falceto OG, Fernandes CLC. Marital satisfaction and depression: A replication of the marital discord model in a Latino sample. *Fam Process*. 2007; 46(4): 485-498. doi: 10.1111/j.1545-5300.2007.00227.x
  68. Lim S, Raymo JM. Marriage and Women's Health in Japan. *J Marriage Fam*. 2016; 78(3): 780-796. doi: 10.1111/jomf.12298
  69. 小泉智恵, 菅原ますみ, 前川暁子, 北村俊則. 働く母親における仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが抑うつ傾向に及ぼす影響. *発達心理学研究*. 2003; 14(3): 272-283.
  70. 須藤綾子, 三木圭一, 矢富直美, 織田弥生, 川崎道文. 子供を持つ女性の労働負担に関する生理心理学的調査. *産業衛生学雑誌*. 1995; 37: 245-252. doi: [https://doi.org/10.1539/sangyoeisei.37.4\\_245](https://doi.org/10.1539/sangyoeisei.37.4_245)
  71. 松田茂樹, 鈴木征男. 夫婦の労働時間と家事時間の関係 一社会生活基本調査の個票データを用いた夫婦の家事時間の規定要因分析一. *家族社会学研究*. 2002; 13(2): 73-84.
  72. 渡井いずみ, 錦戸典子, 村嶋幸代. ワークファミリーコンフリクト尺度 (Work-Family Conflict Scale: WFCS) 日本語版の開発と検討. *産業衛生学雑誌*. 2006; 48: 71-81.
  73. 金井篤子. 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的プロセスの検討. *産業・組織心理学研究*. 2002; 15(2): 107-122.
  74. Shimazu A, Bakker AB, Demerouti E, Peeters MCW. Work-family conflict in Japan: How job and home demands affect psychological distress. *Ind Health*. 2010; 48(6): 766-774. doi: 10.2486/indhealth.MS1131
  75. 経済産業省. 健康経営優良法人認定制度. [https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenko\\_keiei.html#:~:text=meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenkoukeiei\\_yuryouhouzin.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html#:~:text=meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html). Published 2020. Accessed June 22, 2020.
  76. 経済産業省. 健康経営における女性の健康の取り組みについて. [www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/downloadfiles/josei-kenkou.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/josei-kenkou.pdf) - 2020-01-29%0A. Published 2019. Accessed June 22, 2020.
  77. 渡邊裕子. 女性の社会進出に関する制度と問題点. *香川大学 経済政策研究*. 2009; 5: 171-193.
  78. Tanaka H, Nusselder WJ, Bopp M, et al. Mortality inequalities by occupational class among men in Japan, South Korea and eight European countries: A national register-based study, 1990-2015. *J Epidemiol Community Health*. 2019; 73(8): 750-758. doi: 10.1136/jech-2018-211715

79. Wada K, Kondo N, Gilmour S, et al. Trends in cause specific mortality across occupations in Japanese men of working age during period of economic stagnation, 1980-2005: Retrospective cohort study. *BMJ*. 2012; 344(7851): 1-13. doi: 10.1136/bmj.e1191
80. 牛尾奈緒美, 志村光太郎, 宇佐美尋子. 女性管理職の職場ストレスに関する組織的要因 -性差・職位差を踏まえた検討-. *人材育成研究*. 2015; 11(1): 3-14.
81. Umeda M, McMunn A, Cable N, Hashimoto H, Kawakami N, Marmot M. Does an advantageous occupational position make women happier in contemporary Japan? Findings from the Japanese Study of Health, Occupation, and Psychosocial Factors Related Equity (J-HOPE). *SSM - Popul Health*. 2015; 1: 8-15. doi: 10.1016/j.ssmph.2015.09.002
82. Kobayashi Y, Kondo N. Organizational justice, psychological distress, and stress-related behaviors by occupational class in female Japanese employees. *PLoS One*. 2019; 14(4). doi: 10.1371/journal.pone.0214393
83. Toyoshima H, Hayashi S, Tanabe N, et al. Sudden death of adults in Japan. *Nagoya J Med Sci*. 1996; 59(3-4): 81-95. doi: 10.18999/nagjms.59.3-4.81
84. Nishitani N, Kawasaki Y, Sakakibara H. Insomnia affects future development of depression in workers: A 6-year cohort study. *Nagoya J Med Sci*. 2019; 81(4): 637-645. doi: 10.18999/nagjms.81.4.637
85. Lundberg U, Frankenhaeuser M. Stress and workload of men and women in high-ranking positions. *J Occup Health Psychol*. 1999; 4(2): 142-151. doi: 10.1037/1076-8998.4.2.142
86. Eagly AH, Karau SJ. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychol Rev*. 2002; 109(3): 573-598. doi: 10.1037/0033-295X.109.3.573
87. Borrell C, Muntaner C, Benach J, Artazcoz L. Social class and self-reported health status among men and women: What is the role of work organisation, household material standards and household labour? *Soc Sci Med*. 2004; 58(10): 1869-1887. doi: 10.1016/S0277-9536(03)00408-8
88. Doki S, Sasahara S, Hirai Y, Oi Y, Matsuzaki I. Absenteeism due to mental health problems and systems for return to work: an internet-based unmatched case-control study. *Int Arch Occup Environ Health*. 2016; 89(8): 1279-1287. doi: 10.1007/s00420-016-1162-2
89. 鈴木英子, 永津麗華, 森田洋一. 大学病院に勤務する看護師のバーンアウトとアサーティブな自己表現. *日本保健福祉学会誌*. 2003; 9(2): 11-18.
90. 大藪陽子. 女性管理職の仕事満足度は高いのか? *行動経済学*. 2010; 3: 199-203.
91. 東京都産業労働局. 平成21年度 企業における男女雇用管理とポジティブ・アクション

- ンに関する調査. <https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/danjo/h21/index.html>. Published 2009. Accessed June 22, 2020.
92. 武石恵美子. 女性の昇進意欲を高める職場の要因. *日本労働研究雑誌*. 2014; 648: 33-47.
  93. 21世紀職業財団. 女性労働関係 平成17年度 女性労働者の処遇等に関する調査. <https://www.jiwe.or.jp/research-report/2005treatmentoffemaleworkers-chosa-2>. Published 2005. Accessed June 22, 2020.
  94. 厚生労働省雇用環境・均等局長. 産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値について. <https://jsite.mhlw.go.jp/shiga-roudoukyoku/content/contents/000448645.pdf>. Published 2018. Accessed June 22, 2020.
  95. 独立行政法人 科学技術振興機構. 女性研究者活躍推進に関する報告書. <https://www.jst.go.jp/diversity/pdf/houkoku.pdf>. Published 2014. Accessed June 22, 2020.
  96. 内閣府. 平成29年版男女共同参画白書. [http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h29/zentai/index.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/index.html). Published 2017. Accessed June 22, 2020.
  97. 男女共同参画学協会連絡会. 第三回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 解析報告書. [https://www.djrenrakukai.org/doc\\_pdf/2013/3rd\\_enq/3rd\\_enq\\_report130918.pdf](https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2013/3rd_enq/3rd_enq_report130918.pdf). Published 2013. Accessed June 24, 2020.
  98. 独立行政法人 労働政策研究・研修機構. 職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査. 調査シリーズ. 2012; 100.
  99. 厚生労働省. 平成30年版働く女性の実情. <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/18.html>. Published 2019. Accessed June 24, 2020.
  100. 文部科学省. 平成30年度公立学校教職員の人事行政状況調査. [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/jinji/1411820\\_00001.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1411820_00001.htm). Published 2019. Accessed June 24, 2020.
  101. 文部科学省. 平成30年度公立学校教職員の人事行政状況調査について (概要) . [https://www.mext.go.jp/content/20191224-mxt\\_zaimu-000003245\\_H30\\_gaiyo.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20191224-mxt_zaimu-000003245_H30_gaiyo.pdf). Published 2019. Accessed November 1, 2020.
  102. 佐野秀樹, 蒲原千尋. 教員ストレスに影響する要因の検討. *東京学芸大学紀要 総合教育科学系 I*. 2013; 64(1): 89-193. <https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repo>

- itorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P.
103. 文部科学省. 教職員のメンタルヘルス対策について (最終まとめ) .  
[https://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2013/03/29/1332655\\_03.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2013/03/29/1332655_03.pdf). Published 2013.
  104. 後藤靖宏, 田中妙. 女性教師のストレスの特徴 -小学校・中学校の場合-. 大分大学教育福祉科学部研究紀要. 2001; 23(1): 127-135.
  105. 田上不二夫, 山本淳子, 田中輝美. 教師のメンタルヘルスに関する研究とその課題. 教育心理学年報. 2004; 43: 135-144.
  106. 錦戸典子. 簡易質問紙による職業性ストレスの評価-情報処理系企業男性従業員における抑うつ度との関連. 産業精保健. 2000; 8: 73-82.
  107. Kageyama T, Matsuzaki I, Morita N, Sasahara SI, Satoh S, Nakamura H. Mental health of scientific researchers I. Characteristics of job stress among scientific researchers working at a research park in Japan. *Int Arch Occup Environ Health*. 2001; 74(3): 199-205. doi: 10.1007/s004200000200
  108. Haoka T, Sasahara SI, Tomotsune Y, Yoshino S, Maeno T, Matsuzaki I. The effect of stress-related factors on mental health status among resident doctors in Japan. *Med Educ*. 2010; 44(8): 826-834. doi: 10.1111/j.1365-2923.2010.03725.x
  109. Furukawa T, Kawakami N, Saitoh M, et al. The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. *Int J Methods Psychiatr Res*. 2008; 17(3): 152-158. doi: 10.1002/mpr.257
  110. 上田恵美子, 古川文子, 小林敏生. スタッフナースの健康関連QOLに 職業性ストレス要因, 緩衝要因, 個人要因が及ぼす影響. 日本看護研究学会雑誌. 2006; 29(5): 39-47. doi: 10.15065/jjsnr.20060724003
  111. Dooley D, Prause J, Ham-Rowbottom KA. Underemployment and depression: Longitudinal relationships. *J Health Soc Behav*. 2000; 41(4): 421-436. doi: 10.2307/2676295
  112. Nagamatsu T. Effect of exercise as the mental health solution in workplace. *Bull Phys Fit Res Inst*. 2017; (115): 1-7.
  113. 伊藤千春, 橋本佐由理. 男性勤労者の職業性ストレスと心理特性との関連. 日本保健医療行動科学学会年報. 2012; 27: 185-199.
  114. 阿部正浩, 児玉直美, 齋藤隆志. なぜ就業継続率は上がったのか -ワーク・ライフ・バランス施策は少子化対策として有効か-. 経済研究. 2017; 68(4): 303-323.
  115. 桑原進. 配偶状態・結婚、子供の有無・子供の誕生が主観的幸福度に与える影響について -生活の質に関する調査結果から-. *ESRI Res Note*. 2017; 29: 1-11.

116. 上田路子, 川原健太郎. 子どもを持つ若年層を対象とした幸福度に関する研究. *ESRI Discuss Pap Ser.* 2013; 295: 1-24.
117. Eaton WW, Muntaner C, Bovasso G, Smith C. Socioeconomic status and depressive syndrome: The role of inter- and intra-generational mobility, government assistance, and work environment. *J Health Soc Behav.* 2001; 42(3): 277-294. doi: 10.2307/3090215
118. 山岡順太郎, 小林美樹. 労働者の「心の健康」とライフスタイル. *神戸大学経済学研究科 Discuss Pap.* 2015; 1503: 1-15.
119. 金井篤子, 佐野幸子, 若林満. 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.* 1991; 6(1): 49-59.
120. Nyberg A, Leineweber C, Hanson L. Gender differences in psychosocial work factors, work–personal life interface, and well-being among Swedish managers and non-managers. *Int Arch Occup Environ Health.* 2015; 88(8): 1149-1164. doi: 10.1007/s00420-015-1043-0
121. 労働政策研究・研修機構. 男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果 (2) —分析編—. *調査シリーズ.* <https://www.jil.go.jp/institute/research/2014/119.html>. Published 2014. Accessed August 8, 2020.
122. 国立教育政策研究所. 公立学校教員の管理職昇進に関する研究 —「学校教員統計調査」の二次分析による現状把握—. [https://www.nier.go.jp/05\\_kenkyu\\_seika/pdf\\_seika/h28a/kyosyoku-1-4\\_a.pdf](https://www.nier.go.jp/05_kenkyu_seika/pdf_seika/h28a/kyosyoku-1-4_a.pdf). Published 2017. Accessed November 15, 2020.
123. Sato K, Kuroda S, Owan H. Mental health effects of long work hours, night and weekend work, and short rest periods. *Soc Sci Med.* 2020; 246(March 2019): 112774. doi: 10.1016/j.socscimed.2019.112774
124. 杉山二季, 黒田友紀, 望月一枝, 浅井幸子. 小中学校における女性管理職のキャリア形成. *東京大学大学院教育学研究科紀要.* 2004; 44: 281-299.
125. 藤崎ちえ子. 小学校の校長・教頭(副校長)・一般教師のバーンアウトとエゴグラム自我状態の関係について. *徳島文理大学研究紀要.* 2018; 96: 1-8.
126. 國本可南子, 松尾直博. 教員の異動とメンタルヘルスに関する研究の動向と展望. *東京学芸大学紀要.* 2016; 67: 207-214. doi: 10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004
127. 高見具広. 仕事の裁量性が出産退職を抑制する効果. *年報社会学論集.* 2012; 25: 108-119.
128. 池上和範, 江口将史, 大崎陽平, et al. 若年労働者のメンタルヘルス不調の特徴と対策 —自由回答式質問票を用いた横断調査—. *産業衛生学雑誌.* 2014; 56(3): 74-82.

doi: 10.1539/sangyoeisei.E13003

129. 西坂小百合. 我が国における教師ストレス研究の現状と課題. *学校教育学研究論集*. 2003; 8: 13-24.
130. 宮下敏恵. 小・中学校教師におけるバーンアウト低減のための組織的取り組みに関する検討(2). *上越教育大学研究紀要*. 2016; 35: 147-155.
131. 深澤真奈美, 重川純子. 女性教員のキャリア形成 —女性校長へのインタビュー調査から—. *埼玉大学紀要*. 2015; 64(2): 213-224.
132. Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *J Vocat Behav*. 2000; 56(2): 249-276. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713
133. 森俊夫, 影山隆之. 看護者の精神衛生と職場環境要因に関する横断的調査. *産業衛生学会誌*. 1995; 37(2): 135-142.
134. Watai I, Nishikido N, Murashima S. Gender difference in work-family conflict among Japanese information technology engineers with preschool children. *J Occup Health*. 2008; 50(4): 317-327. doi: 10.1539/joh.L7124
135. 井奈波良一, 井上真人, 日置敦巳. 女性病院看護師のバーンアウトとワーク・ファミリー・コンフリクトの関係. *日職災医誌*. 2016; 64: 319-325.
136. 島津明人. 職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント. *ストレス科学研究*. 2010; 25: 1-6.  
[https://www.jstage.jst.go.jp/article/stresskagakukenkyyu/25/0/25\\_0\\_1/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/stresskagakukenkyyu/25/0/25_0_1/_pdf).
137. 原雄二郎. 労働者におけるメンタルヘルス不調の現状とその予防について. *日本労働研究雑誌*. 2013; 635: 4-17.
138. Schaufeli W, Salanova M, González-romá V, Bakker A. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud*. 2002; 3(1): 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
139. 荒木剛. ワーク・エンゲイジメントに対する仕事のコントロールの調整効果について. *日本心理学会大会発表論文集 日本心理学会第 81 回大会 公益社団法人 日本心理学会*. 2017: 3B - 092.
140. 川人潤子. 若年労働者を対象とした自己複雑性, プレゼンティズム, ワークエンゲイジメントおよび抑うつとの関連の検討. *比治山大学紀要*. 2017; 24: 211-218.
141. 丸山桂. 特集: 現代日本の家族に関する意識と実態 (その1) 女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析. *人口問題研究*. 2001; 57(2): 3-18.
142. 富田安信, 武石恵美子著 『雇用システムと女性のキャリア』. *大原社会問題研究所雑誌*. 2007; 585: 74-77.  
<https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.0>



- 05%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P.
143. 高橋美恵子. スウェーデンのワーク・ライフ・バランス -柔軟性と自律性のある働き方の実践-. *RIETI Discuss Pap Ser.* 2011; 11: 1-30.
  144. 秋山美栄子, 大塚明子, 森恭子, 星野晴彦. ワーク・ライフ・バランスから見た日本とスウェーデンの比較調査研究. 『人間科学研究』 文教大学人間科学部. 2016; 38: 93-107.
  145. 島津明人. ワーク・ライフ・バランスとメンタルヘルス -共働き夫婦に焦点を当てて. *日本労働研究雑誌.* 2014; 653: 75-84.
  146. 厚生労働省. 女性活躍推進法特集.  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>. Accessed November 20, 2020.
  147. 厚生労働省. 女性活躍推進法に基づく えるぼし認定.  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000676561.pdf>. Published 2020. Accessed November 20, 2020.
  148. Brinton MC, Mun E. Between state and family: Managers' implementation and evaluation of parental leave policies in Japan. *Socio-Economic Rev.* 2016; 14(2): 257-281. doi: 10.1093/ser/mwv021
  149. 川口章, 笠井高人. 女性活躍推進施策と企業業績 -大阪府における中小企業の分析-. *同志社政策科学研究.* 2013; 15(1): 85-97.
  150. 労働政策研究・研修機構. 日本の女性の活躍促進について.  
[https://www.jil.go.jp/foreign/report/2016/pdf/16-09\\_05.pdf](https://www.jil.go.jp/foreign/report/2016/pdf/16-09_05.pdf). Published 2016. Accessed December 1, 2020.
  151. 飯島絵理. 女性校長はなぜ少ないのか、少ないことはなぜ問題か 学校教員の男女格差の現状と子供のまなざし. *NWEC 実践研究.* 2020; 10: 204-223.
  152. 河上婦志子. 変革と実践 女性教員たちは平等になったか?. *女性学研究.* 1999; (5): 83-96.
  153. 文部科学省. 「公立小学校・中学校等 教員勤務実態調査研究」 調査研究報告書.  
[https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2018/09/27/1409224\\_005\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2018/09/27/1409224_005_1.pdf). Published 2018. Accessed November 15, 2020.
  154. 厚生労働省. 「平成30年度雇用均等基本調査（速報版）」.  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_05049.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05049.html). Published 2019. Accessed November 15, 2020.
  155. 武石恵美子. 男性はなぜ育児休業を取得しないのか. *日本労働研究雑誌.* 2004; 525:54-57. <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2004/04/pdf/054-057.pdf>.

## 第Ⅷ章

### 图 表

## 第VIII章 図表

表II-1 男性労働者の基本属性

	男性管理職		男性非管理職		p値
	n = 1,319 (32.1%)		n = 2,796 (67.9%)		
	n	(%)	n	(%)	
年齢 (歳)					
20-34	22	(1.7)	773	(27.6)	
35-49	482	(36.5)	1,292	(46.2)	<0.01
50-64	815	(61.8)	731	(26.1)	
婚姻状況					
未婚	114	(8.6)	785	(28.1)	
既婚	1,171	(88.8)	1,946	(69.6)	<0.01
離死	34	(2.6)	65	(2.3)	
子どもの有無					
あり	1,041	(78.9)	1,562	(55.9)	<0.01
なし	278	(21.1)	1,234	(44.1)	
父親の同居					
あり	62	(4.7)	171	(6.1)	
なし	1,257	(95.3)	2,625	(93.9)	0.07
母親の同居					
あり	117	(8.9)	240	(8.6)	
なし	1,202	(91.1)	2,556	(91.4)	0.76
職種					
事務職	307	(23.3)	701	(25.1)	
学術・研究職	667	(50.6)	1,347	(48.2)	
技術職	322	(24.4)	720	(25.8)	0.08
その他	23	(1.7)	28	(1.0)	
世帯収入 (円)					
400万以下	9	(0.7)	275	(9.8)	
400-800万	214	(16.2)	1,287	(46.0)	
800-1200万	671	(50.9)	987	(35.3)	<0.01
1200万以上	425	(32.2)	247	(8.8)	
雇用形態					
常勤 (任期あり)	124	(9.4)	623	(22.3)	
常勤 (任期なし)	1,195	(90.6)	2,173	(77.7)	<0.01
運動習慣					
月1回未満	385	(29.2)	950	(34.0)	
月に数回	231	(17.5)	454	(16.2)	
週に1回	423	(32.1)	873	(31.2)	0.01
週に1回以上	280	(21.2)	519	(18.6)	

表Ⅱ-2 女性労働者の基本属性

	女性管理職 n = 168 (10.9%)		女性非管理職 n = 1,375 (89.1%)		p値
	n	(%)	n	(%)	
年齢 (歳)					
20-34	8	(4.8)	419	(30.5)	
35-49	80	(47.6)	726	(52.8)	<0.01
50-64	80	(47.6)	230	(16.7)	
婚姻状況					
未婚	35	(20.8)	464	(33.7)	
既婚	122	(72.6)	832	(60.5)	<0.01
離死	11	(6.5)	79	(5.7)	
子どもの有無					
あり	103	(61.3)	633	(46.0)	<0.01
なし	65	(38.7)	742	(54.0)	
父親の同居					
あり	7	(4.2)	146	(10.6)	
なし	161	(95.8)	1,229	(89.4)	<0.01
母親の同居					
あり	17	(10.1)	198	(14.4)	
なし	151	(89.9)	1,177	(85.6)	0.13
職種					
事務職	54	(32.1)	701	(51.0)	
学術・研究職	78	(46.4)	461	(33.5)	
技術職	31	(18.5)	191	(13.9)	<0.01
その他	5	(3.0)	22	(1.6)	
世帯収入 (円)					
400万以下	7	(4.2)	256	(18.6)	
400-800万	34	(20.2)	503	(36.6)	
800-1200万	53	(31.5)	366	(26.6)	<0.01
1200万以上	74	(44.0)	250	(18.2)	
雇用形態					
常勤 (任期あり)	25	(14.9)	488	(35.5)	
常勤 (任期なし)	143	(85.1)	887	(64.5)	<0.01
運動習慣					
月1回未満	77	(45.8)	604	(43.9)	
月に数回	24	(14.3)	244	(17.7)	
週に1回	45	(26.8)	355	(25.8)	
週に1回以上	22	(13.1)	172	(12.5)	0.74

表 II-3 職位ごとの職業性ストレス/心理的苦痛の男女比較

	男性管理職 n = 1,319		女性管理職 n = 168		p値
	Mean	SD	Mean	SD	
職業性ストレス					
量的負荷	2.47	0.85	2.46	0.88	0.86
質的負荷	2.47	0.78	2.45	0.79	0.78
対人関係の困難	2.02	0.71	2.03	0.63	0.84
裁量度	2.93	0.70	3.00	0.63	0.24
達成感	3.03	0.77	3.02	0.75	0.86
同僚・上司の支援	2.79	0.60	2.82	0.61	0.60
K6 得点	4.56	4.38	4.85	4.36	0.42

	男性非管理職 n = 2,796		女性非管理職 n = 1,375		p値
	Mean	SD	Mean	SD	
職業性ストレス					
量的負荷	2.32	0.87	2.03	0.84	<0.01
質的負荷	2.43	0.83	2.12	0.84	<0.01
対人関係の困難	2.03	0.80	2.06	0.82	0.22
裁量度	2.80	0.76	2.71	0.76	<0.01
達成感	2.82	0.87	2.67	0.86	<0.01
同僚・上司の支援	2.73	0.70	2.85	0.72	<0.01
K6 得点	5.68	5.23	6.24	5.22	<0.01

SD: Standard Deviation

t検定

表 II-4 男性労働者における職位と心理的苦痛の関連

	男性労働者 n = 4,115		
	OR	[95%CI]	p値
<b>職位</b>			
非管理職		(ref.)	
管理職	1.01	[0.85 - 1.20]	0.94
<b>婚姻状況</b>			
未婚		(ref.)	
既婚	1.15	[0.73 - 1.82]	0.55
離死	0.92	[0.72 - 1.19]	0.53
<b>子どもの有無</b>			
なし		(ref.)	
あり	0.70	[0.57 - 0.86]	<0.01
<b>父親の同居</b>			
あり		(ref.)	
なし	1.46	[0.96 - 2.21]	0.07
<b>母親の同居</b>			
あり		(ref.)	
なし	1.02	[0.73 - 1.44]	0.89
<b>職種</b>			
事務職		(ref.)	
学術・研究職	0.97	[0.79 - 1.18]	0.74
技術職	0.91	[0.74 - 1.12]	0.37
その他	0.74	[0.39 - 1.41]	0.36
<b>世帯収入 (円)</b>			
400万以下		(ref.)	
400-800万	0.59	[0.43 - 0.81]	<0.01
800-1200万	0.45	[0.32 - 0.63]	<0.01
1200万以上	0.41	[0.28 - 0.59]	<0.01
<b>職業性ストレス</b>			
量的負荷	1.13	[1.02 - 1.26]	0.03
質的負荷	1.98	[1.75 - 2.23]	<0.01
対人関係の困難	1.74	[1.57 - 1.94]	<0.01
裁量度	0.90	[0.80 - 1.02]	0.10
達成感	0.56	[0.50 - 0.63]	<0.01
同僚・上司の支援	0.88	[0.77 - 1.01]	0.06
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>		0.30	

OR: Odds Ratio CI: Confidence interval

心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰分析  
年齢、雇用形態、運動習慣で調整した

表 II-5 女性労働者における職位と心理的苦痛の関連

	女性労働者 n = 1,543			女性労働者(35歳以上で層化) n = 1,116		
	OR	[95%CI]	p値	OR	[95%CI]	p値
<b>職位</b>						
非管理職		(ref.)			(ref.)	
管理職	0.67	[0.46 - 0.99]	0.04	0.65	[0.44 - 0.98]	0.04
<b>婚姻状況</b>						
未婚		(ref.)			(ref.)	
既婚	0.95	[0.58 - 1.58]	0.86	0.86	[0.50 - 1.45]	0.56
離死	0.93	[0.65 - 1.33]	0.70	0.75	[0.47 - 1.20]	0.23
<b>子どもの有無</b>						
あり		(ref.)			(ref.)	
なし	0.92	[0.68 - 1.26]	0.61	0.86	[0.60 - 1.24]	0.42
<b>父親の同居</b>						
あり		(ref.)			(ref.)	
なし	0.98	[0.57 - 1.71]	0.95	0.80	[0.43 - 1.52]	0.50
<b>母親の同居</b>						
あり		(ref.)			(ref.)	
なし	1.13	[0.71 - 1.83]	0.60	1.28	[0.76 - 2.16]	0.36
<b>職種</b>						
事務職		(ref.)			(ref.)	
学術・研究職	0.73	[0.55 - 0.97]	0.03	0.61	[0.44 - 0.85]	<0.01
技術職	0.94	[0.67 - 1.33]	0.74	0.82	[0.55 - 1.22]	0.32
その他	1.43	[0.59 - 3.47]	0.42	2.85	[0.95 - 8.56]	0.06
<b>世帯収入 (円)</b>						
400万以下		(ref.)			(ref.)	
400-800万	0.60	[0.42 - 0.86]	<0.01	0.40	[0.24 - 0.67]	<0.01
800-1200万	0.66	[0.44 - 0.99]	0.04	0.45	[0.27 - 0.77]	<0.01
1200万以上	0.55	[0.35 - 0.87]	0.01	0.33	[0.19 - 0.60]	<0.01
<b>職業性ストレス</b>						
量的負荷	1.10	[0.92 - 1.32]	0.31	1.02	[0.83 - 1.27]	0.83
質的負荷	1.92	[1.58 - 2.34]	<0.01	1.98	[1.56 - 2.51]	<0.01
対人関係の困難	1.47	[1.25 - 1.73]	<0.01	1.53	[1.26 - 1.87]	<0.01
裁量度	0.97	[0.80 - 1.17]	0.72	1.04	[0.83 - 1.31]	0.74
達成感	0.66	[0.56 - 0.79]	<0.01	0.63	[0.51 - 0.77]	<0.01
同僚・上司の支援	0.80	[0.65 - 0.98]	0.03	0.82	[0.65 - 1.05]	0.11
Nagelkerke R <sup>2</sup>		0.24		0.26		

OR: Odds Ratio CI: Confidence interval

心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰分析  
年齢、雇用形態、運動習慣で調整した

表 II-6 男性労働者における職業性ストレスと基本属性が心理的苦痛に与える影響

	男性管理職 n = 1,319			男性非管理職 n = 2,796		
	OR	[95%CI]	p値	OR	[95%CI]	p値
婚姻状況						
未婚		(ref.)			(ref.)	
既婚	1.21	[0.54 - 2.75]	0.64	1.12	[0.64 - 1.96]	0.70
離死	0.78	[0.44 - 1.37]	0.39	0.92	[0.69 - 1.22]	0.57
子どもの有無						
なし		(ref.)			(ref.)	
あり	0.77	[0.52 - 1.13]	0.18	0.66	[0.52 - 0.85]	<0.01
父親の同居						
あり		(ref.)			(ref.)	
なし	1.28	[0.63 - 2.61]	0.50	1.53	[0.90 - 2.60]	0.11
母親の同居						
あり		(ref.)			(ref.)	
なし	1.01	[0.59 - 1.73]	0.97	1.06	[0.67 - 1.67]	0.11
職種						
事務職		(ref.)			(ref.)	
学術・研究職	1.16	[0.80 - 1.67]	0.43	0.88	[0.69 - 1.12]	0.29
技術職	1.25	[0.85 - 1.83]	0.26	0.79	[0.62 - 1.01]	0.06
その他	2.02	[0.76 - 5.37]	0.16	0.35	[0.14 - 0.87]	0.02
世帯収入 (円)						
400万以下		(ref.)			(ref.)	
400-800万	0.90	[0.16 - 5.10]	0.90	0.60	[0.44 - 0.83]	<0.01
800-1200万	0.81	[0.14 - 4.60]	0.82	0.44	[0.30 - 0.63]	<0.01
1200万以上	0.72	[0.13 - 4.14]	0.72	0.40	[0.26 - 0.63]	<0.01
職業性ストレス						
量的負荷	1.23	[1.00 - 1.50]	0.04	1.10	[0.97 - 1.25]	0.15
質的負荷	2.02	[1.61 - 2.53]	<0.01	1.95	[1.69 - 2.25]	<0.01
対人関係の困難	1.76	[1.43 - 2.16]	<0.01	1.77	[1.56 - 2.01]	<0.01
裁量度	0.83	[0.66 - 1.05]	0.11	0.94	[0.82 - 1.09]	0.44
達成感	0.47	[0.37 - 0.60]	<0.01	0.59	[0.52 - 0.68]	<0.01
同僚・上司の支援	0.95	[0.73 - 1.24]	0.72	0.85	[0.72 - 0.99]	0.04
Nagelkerke R <sup>2</sup>		0.31			0.30	

OR: Odds Ratio CI: Confidence interval

心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰分析  
年齢、雇用形態、運動習慣で調整した



表 II-7 女性労働者における職業性ストレスと基本属性が心理的苦痛に与える影響

	女性管理職 n = 168			女性非管理職 n = 1,375		
	OR	[95%CI]	p値	OR	[95%CI]	p値
婚姻状況						
未婚		(ref.)			(ref.)	
既婚	1.51	[0.27 - 8.54]	0.64	0.91	[0.53 - 1.55]	0.73
離死	1.04	[0.28 - 3.93]	0.95	0.91	[0.63 - 1.33]	0.63
子どもの有無						
あり		(ref.)			(ref.)	
なし	1.28	[0.45 - 3.64]	0.65	0.88	[0.63 - 1.21]	0.43
父親の同居						
あり		(ref.)			(ref.)	
なし	1.54	[0.16 - 14.43]	0.70	0.92	[0.51 - 1.65]	0.78
母親の同居						
あり		(ref.)			(ref.)	
なし	0.41	[0.07 - 2.39]	0.32	1.25	[0.75 - 2.08]	0.78
職種						
事務職		(ref.)			(ref.)	
学術・研究職	0.27	[0.08 - 0.94]	0.04	0.75	[0.56 - 1.01]	0.06
技術職	0.29	[0.08 - 1.02]	0.05	1.02	[0.71 - 1.47]	0.90
その他	0.54	[0.05 - 5.87]	0.61	1.62	[0.60 - 4.35]	0.34
世帯収入 (円)						
400万以下		(ref.)			(ref.)	
400-800万	0.50	[0.06 - 4.34]	0.53	0.60	[0.42 - 0.86]	<0.01
800-1200万	0.75	[0.08 - 7.25]	0.80	0.65	[0.43 - 0.99]	0.05
1200万以上	0.40	[0.04 - 3.94]	0.43	0.57	[0.35 - 0.92]	0.02
職業性ストレス						
量的負荷	1.41	[0.75 - 2.64]	0.29	1.05	[0.87 - 1.28]	0.60
質的負荷	1.66	[0.78 - 3.52]	0.19	1.95	[1.59 - 2.40]	<0.01
対人関係の困難	2.73	[1.29 - 5.79]	<0.01	1.42	[1.20 - 1.67]	<0.01
裁量度	0.83	[0.36 - 1.91]	0.66	0.98	[0.81 - 1.19]	0.82
達成感	0.62	[0.28 - 1.36]	0.23	0.68	[0.57 - 0.81]	<0.01
同僚・上司の支援	1.26	[0.56 - 2.86]	0.58	0.78	[0.63 - 0.96]	0.02
Nagelkerke R <sup>2</sup>		0.38			0.23	

OR: Odds Ratio CI: Confidence interval

心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰分析  
年齢、雇用形態、運動習慣で調整した

表Ⅱ-8 女性労働者における職種による職業性ストレスの比較

		女性管理職			
職業性ストレス		事務職	学術・研究職	技術職	p値
量的負荷	中央値 [四分位範囲]	2.25[1.50-3.00]	2.50[2.00-3.50]	2.00[1.50-3.00]	<0.01
質的負荷		2.33[1.67-3.00]	2.67[2.00-3.00]	2.33[1.67-3.00]	0.19
対人関係の困難		2.00[1.67-2.33]	2.00[1.58-2.33]	2.00[1.67-2.33]	0.58
裁量度		2.67[2.33-3.00]	3.00[2.92-3.67]	3.00[3.00-3.33]	<0.01
達成感		2.33[2.00-3.00]	3.17[3.00-3.50]	3.00[2.67-3.67]	<0.01
同僚・上司の支援		2.75[2.00-2.75]	3.00[2.50-3.50]	2.75[2.25-3.00]	<0.01

  

		女性非管理職			
職業性ストレス		事務職	学術・研究職	技術職	p値
量的負荷	中央値 [四分位範囲]	1.75[1.25-2.50]	2.00[1.50-2.75]	1.75[1.25-2.50]	<0.01
質的負荷		2.00[1.33-2.33]	2.33[1.67-3.00]	2.00[1.33-2.67]	<0.01
対人関係の困難		2.00[1.33-2.67]	2.00[1.33-2.67]	2.00[1.33-2.67]	0.85
裁量度		2.67[2.00-3.00]	3.00[2.67-3.67]	3.00[2.33-3.00]	<0.01
達成感		2.33[2.00-3.00]	3.00[2.67-3.67]	3.00[2.00-3.33]	<0.01
同僚・上司の支援		3.00[2.25-3.25]	3.00[2.50-3.50]	3.00[2.50-3.50]	0.1

Kruskal-Wallis検定

表Ⅲ-1 小学校男性教員の基本属性

	男性管理職 n=454 (20.0%)		男性非管理職 n=1,813 (80%)		p値
	n	(%)	n	(%)	
年齢 (歳)					
	22-39	2 (0.4)	961	(53.0)	<0.01
	40-49	51 (11.2)	477	(26.3)	
	50-60	401 (88.3)	375	(20.7)	
子どもの有無					
	いる	410 (90.3)	1,112	(61.3)	<0.01
	いない	44 (9.7)	701	(38.7)	
子どもがいること への配慮					
	あり	14 (3.4)	149	(13.4)	<0.01
	なし	372 (90.7)	903	(81.2)	
	無回答	24 (5.9)	60	(5.4)	
土日勤務の有無					
	なし	396 (87.2)	1,586	(87.5)	0.88
	あり	58 (12.8)	227	(12.5)	
通勤時間 (分)					
	1~30	320 (70.5)	1,273	(70.2)	0.46
	31~60	108 (23.8)	459	(25.3)	
	>60	26 (5.7)	81	(4.5)	

X<sup>2</sup>検定

表Ⅲ-2 小学校女性教員の基本属性

	女性管理職 n=139		女性非管理職 n=2,962		p値	
	n	(%)	n	(%)		
年齢（歳）						
	22-39	0	(0.0)	1,311	(44.3)	<0.01
	40-49	15	(10.8)	712	(24.0)	
	50-60	124	(89.2)	939	(31.7)	
子どもの有無						
	いる	101	(72.7)	1,521	(51.4)	<0.01
	いない	38	(27.3)	1,441	(48.6)	
子どもがいること への配慮						
	あり	2	(2.0)	151	(9.9)	<0.01
	なし	84	(83.2)	1,240	(81.5)	
	無回答	15	(14.8)	130	(8.6)	
土日勤務の有無						
	なし	118	(84.9)	366	(87.6)	0.34
	あり	21	(15.1)	2,596	(12.4)	
通勤時間（分）						
	1-30	92	(66.2)	2,170	(73.3)	<0.01
	31-60	37	(26.6)	709	(23.9)	
	61-	10	(7.2)	83	(2.8)	

X<sup>2</sup>検定

表Ⅲ-3 小学校教員における職位と職業性ストレス/心理的苦痛との関連

	男性管理職 n = 454		男性非管理職 n = 1,813		p値
	Mean	SD	Mean	SD	
職業性ストレス					
量的負荷	2.66	0.75	2.97	0.77	<0.01
質的負荷	2.43	0.72	2.51	0.81	0.03
人間関係の困難感	1.71	0.59	1.82	0.74	<0.01
裁量度	3.06	0.65	2.76	0.65	<0.01
達成感	3.29	0.67	3.16	0.70	<0.01
同僚・上司の支援	3.02	0.56	3.08	0.64	0.08
K6 得点	3.90	3.57	5.09	4.71	<0.01

  

	女性管理職 n = 139		女性非管理職 n = 2,962		p値
	Mean	SD	Mean	SD	
職業性ストレス					
量的負荷	2.72	0.76	3.10	0.69	<0.01
質的負荷	2.37	0.72	2.51	0.76	0.04
対人関係の困難	1.75	0.57	1.85	0.74	0.06
裁量度	3.06	0.67	2.77	0.60	<0.01
達成感	3.35	0.69	3.14	0.65	<0.01
同僚・上司の支援	3.00	0.61	3.07	0.63	0.19
K6 得点	4.48	4.10	5.78	4.61	<0.01

SD: Standard Deviation t 検定

表Ⅲ-4 小学校男性教員における職位と心理的苦痛の関連

		男性教員 n = 2,267		
		OR	[95%CI]	p値
職位				
	非管理職		(ref.)	
	管理職	0.84	[0.62 - 1.13]	0.25
職業性ストレス				
	量的負荷	1.31	[1.09 - 1.57]	<0.01
	質的負荷	2.52	[2.10 - 3.04]	<0.01
	対人関係の困難	1.62	[1.37 - 1.91]	<0.01
	裁量度	0.77	[0.65 - 0.93]	<0.01
	達成感	0.48	[0.40 - 0.57]	<0.01
	同僚・上司の支援	0.98	[0.80 - 1.20]	0.83
子ども				
	いる		(ref.)	
	いない	1.14	[0.91 - 1.44]	0.25
土日勤務				
	ある		(ref.)	
	なし	1.22	[0.90 - 1.64]	0.20
Nagelkerke R <sup>2</sup>		0.35		

OR: Odds Ratio, CI: Confidence Interval

心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰分析  
年齢、通勤時間で調整した

表Ⅲ-5 小学校女性教員における職位と心理的苦痛の関連

	女性教員 n = 3,101						女性教員 n = 1,790					
	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4 (年齢40歳以上で層化)		
	OR	[95%CI]	p値	OR	[95%CI]	p値	OR	[95%CI]	p値	OR	[95%CI]	p値
職位	(ref.)			(ref.)			(ref.)			(ref.)		
非管理職	(ref.)			(ref.)			(ref.)			(ref.)		
管理職	0.60	[0.43 - 0.85]	< 0.01	0.60	[0.42 - 0.86]	< 0.01	0.81	[0.53 - 1.22]	0.31	0.79	[0.52 - 1.21]	0.28
職業性ストレス												
量的負荷				1.37	[1.18 - 1.59]	< 0.01	1.39	[1.20 - 1.61]	< 0.01	1.30	[1.07 - 1.59]	< 0.01
質的負荷				2.32	[2.00 - 2.69]	< 0.01	2.30	[1.98 - 2.67]	< 0.01	2.41	[1.97 - 2.94]	< 0.01
対人関係の困難				1.71	[1.49 - 1.96]	< 0.01	1.70	[1.48 - 1.95]	< 0.01	1.71	[1.42 - 2.06]	< 0.01
裁量度				0.84	[0.72 - 0.99]	0.04	0.84	[0.72 - 0.99]	0.04	0.79	[0.64 - 0.97]	0.03
達成感				0.45	[0.38 - 0.52]	< 0.01	0.44	[0.38 - 0.52]	< 0.01	0.43	[0.35 - 0.52]	< 0.01
同僚・上司の支援				0.97	[0.82 - 1.14]	0.70	0.97	[0.82 - 1.15]	0.71	0.97	[0.77 - 1.21]	0.76
子ども												
いる							(ref.)			(ref.)		
いない							0.92	[0.75 - 1.13]	0.42	0.84	[0.65 - 1.09]	0.19
土日勤務												
あり							(ref.)			(ref.)		
なし							1.04	[0.81 - 1.33]	0.76	0.93	[0.67 - 1.29]	0.66
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.004			0.320			0.32			0.32		

OR: Odds Ratio, CI: Confidence Interval

心理的苦痛を目的変数とした二項ロジスティック回帰分析  
Model3、4は年齢、通勤時間で調整した

表Ⅲ-6 小学校男性教員における職業性ストレスと基本属性が心理的苦痛に与える影響

	男性管理職 n = 454			男性非管理職 n = 1,813		
	OR	[95%CI]	p値	OR	[95%CI]	p値
職業性ストレス						
量的負荷	1.32	[0.87 - 1.99]	0.19	1.34	[1.09 - 1.65]	<0.01
質的負荷	2.67	[1.71 - 4.18]	<0.01	2.46	[2.00 - 3.02]	<0.01
対人関係の困難	1.85	[1.18 - 2.93]	<0.01	1.57	[1.31 - 1.89]	<0.01
裁量度	0.92	[0.59 - 1.43]	0.71	0.74	[0.60 - 0.90]	<0.01
達成感	0.47	[0.31 - 0.71]	<0.01	0.47	[0.39 - 0.57]	<0.01
同僚・上司の支援	1.06	[0.65 - 1.72]	0.81	0.97	[0.77 - 1.22]	0.77
子ども						
いる		(ref.)			(ref.)	
いない	1.43	[0.68 - 3.02]	0.34	1.11	[0.87 - 1.42]	0.39
土日勤務						
ある		(ref.)			(ref.)	
なし	0.81	[0.40 - 1.67]	0.57	1.32	[0.95 - 1.84]	0.10
Nagelkerke R <sup>2</sup>		0.32		0.35		

OR: Odds Ratio, CI: Confidence Interval

心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰分析

年齢、通勤時間で調整した



表Ⅲ-7 小学校女性教員における職業性ストレスと基本属性が心理的苦痛に与える影響

	女性管理職 n = 139			女性非管理職 n = 2,962		
	OR	[95%CI]	p値	OR	[95%CI]	p値
職業性ストレス						
量的負荷	1.27	[0.59 - 2.76]	0.54	1.39	[1.19 - 1.62]	<0.01
質的負荷	2.82	[1.20 - 6.62]	0.02	2.29	[1.97 - 2.67]	<0.01
対人関係の困難	3.98	[1.41 - 11.19]	<0.01	1.67	[1.46 - 1.92]	<0.01
裁量度	0.40	[0.18 - 0.88]	0.02	0.86	[0.73 - 1.02]	0.08
達成感	0.33	[0.15 - 0.72]	<0.01	0.44	[0.38 - 0.52]	<0.01
同僚・上司の支援	2.55	[0.95 - 6.88]	0.06	0.94	[0.79 - 1.12]	0.48
子ども						
いる		(ref.)			(ref.)	
いない	0.70	[0.25 - 1.99]	0.51	0.94	[0.77 - 1.16]	0.58
土日勤務						
あり		(ref.)			(ref.)	
なし	0.47	[0.14 - 1.62]	0.23	1.07	[0.83 - 1.38]	0.59
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.46			0.31		

OR: Odds Ratio, CI: Confidence Interval

心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰分析

年齢、通勤時間で調整した

表Ⅲ-8 小学校教員における

子どもがいることへの配慮の有無と職業性ストレス/心理的苦痛の関連

	配慮あり n = 151		配慮なし n = 1,240		p値
	Mean	SD	Mean	SD	
職業性ストレス					
量的負荷	3.00	0.76	3.12	0.69	0.05
質的負荷	2.44	0.84	2.48	0.74	0.57
人間関係の困難感	1.69	0.70	1.82	0.71	0.03
裁量度	2.86	0.59	2.78	0.61	0.13
達成感	3.24	0.66	3.17	0.62	0.20
同僚・上司からの支援	3.25	0.62	3.02	0.59	<0.01
K6 得点	4.87	4.03	5.44	4.23	0.11

t 検定

表Ⅲ-9 中学校男性教員の基本属性

	男性管理職 n = 507		男性非管理職 n = 3,326		p値	
	n	(%)	n	(%)		
年齢（歳）						
	22-39	0	(0.0)	1,579	(47.5)	<0.01
	40-49	40	(7.9)	757	(22.8)	
	50-60	467	(92.1)	990	(29.8)	
子どもの有無						
	いる	466	(91.9)	1,999	(60.1)	<0.01
	いない	41	(8.1)	1,327	(39.9)	
子どもがいること への配慮						
	あり	12	(2.6)	116	(5.8)	<0.01
	なし	415	(89.1)	1,743	(87.2)	
	無回答	39	(8.4)	140	(7.0)	
土日勤務の有無						
	なし	457	(90.1)	3,027	(91.0)	0.53
	あり	50	(9.9)	299	(9.0)	
通勤時間（分）						
	1-30	342	(67.5)	2,319	(69.7)	0.29
	31-60	143	(28.2)	836	(25.1)	
	61-	22	(4.3)	171	(5.1)	

X<sup>2</sup>検定

表Ⅲ-10 中学校女性教員の基本属性

	女性管理職 n=44		女性非管理職 n=2,328		p値	
	n	(%)	n	(%)		
年齢（歳）						
	22-39	0	(0.0)	980	(42.0)	<0.01
	40-49	6	(13.6)	639	(27.4)	
	50-60	38	(86.4)	709	(30.6)	
子どもの有無						
	いる	27	(61.4)	1,035	(44.5)	0.03
	いない	17	(38.6)	1,293	(55.5)	
子どもがいること への配慮						
	あり	0	(0.0)	171	(16.5)	0.05
	なし	23	(85.2)	772	(74.6)	
	無回答	4	(14.8)	92	(8.9)	
土日勤務の有無						
	なし	39	(88.6)	2,108	(90.5)	0.67
	あり	5	(11.4)	220	(9.5)	
通勤時間（分）						
	1-30	25	(56.8)	1,619	(69.6)	0.08
	31-60	18	(40.9)	608	(26.1)	
	61-	1	(2.3)	101	(4.3)	

X<sup>2</sup>検定

表Ⅲ-11 中学校教員における職位と職業性ストレス/心理的苦痛との関連

	男性管理職 n = 507		男性非管理職 n = 3,326		p値
	Mean	SD	Mean	SD	
職業性ストレス					
量的負荷	2.65	0.78	2.98	0.73	<0.01
質的負荷	2.43	0.75	2.52	0.78	0.02
対人関係の困難	1.74	0.56	1.89	0.74	<0.01
裁量度	3.03	0.64	2.67	0.66	<0.01
達成感	3.21	0.66	3.04	0.73	<0.01
同僚・上司の支援	3.02	0.54	2.94	0.64	<0.01
K6 得点	4.10	3.66	5.49	4.78	<0.01

  

	女性管理職 n = 44		女性非管理職 n = 2,328		p値
	Mean	SD	Mean	SD	
職業性ストレス					
量的負荷	2.94	0.73	3.02	0.71	0.43
質的負荷	2.52	0.76	2.48	0.76	0.75
対人関係の困難	1.94	0.60	1.95	0.76	0.93
裁量度	3.06	0.64	2.72	0.63	<0.01
達成感	3.35	0.63	3.08	0.70	<0.01
同僚・上司の支援	2.92	0.65	2.95	0.64	0.73
K6 得点	4.00	3.18	6.07	4.88	<0.01

SD: Standard Deviation t 検定

表Ⅲ-12 中学校男性教員における職位と職業性ストレス/心理的苦痛との関連

		男性教員 n = 3,833		
		OR	[95%CI]	p値
職位				
	非管理職		(ref.)	
	管理職	0.88	[0.69 - 1.13]	0.32
職業性ストレス				
	量的負荷	1.38	[1.20 - 1.58]	<0.01
	質的負荷	2.18	[1.90 - 2.50]	<0.01
	対人関係の困難	1.64	[1.45 - 1.86]	<0.01
	裁量度	0.80	[0.70 - 0.91]	<0.01
	達成感	0.45	[0.40 - 0.51]	<0.01
	同僚・上司の支援	0.94	[0.80 - 1.10]	0.04
子ども				
	いる		(ref.)	
	いない	1.04	[0.88 - 1.24]	0.65
土日勤務				
	あり		(ref.)	
	なし	0.91	[0.70 - 1.18]	0.48
Nagelkerke R <sup>2</sup>		0.33		

OR: Odds Ratio, CI: Confidence Interval

心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰分析  
年齢、通勤時間で調整した

表Ⅲ-13 中学校女性教員における職位と職業性ストレス/心理的苦痛との関連

	女性教員 n = 2,372						女性教員 n = 1,392					
	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4 (年齢40歳以上で層化)		
	OR	[95%CI]	p値	OR	[95%CI]	p値	OR	[95%CI]	p値	OR	[95%CI]	p値
職位												
非管理職		(ref.)			(ref.)			(ref.)			(ref.)	
管理職	0.47	[0.25 - 0.87]	0.02	0.42	[0.21 - 0.85]	0.02	0.43	[0.21 - 0.88]	0.02	0.41	[0.20 - 0.84]	0.02
職業性ストレス												
量的負荷				1.12	[0.95 - 1.31]	0.19	1.13	[0.96 - 1.33]	0.14	0.99	[0.80 - 1.23]	0.96
質的負荷				2.60	[2.20 - 3.08]	< 0.01	2.58	[2.17 - 3.05]	< 0.01	2.78	[2.22 - 3.49]	< 0.01
対人関係の困難				1.61	[1.39 - 1.87]	< 0.01	1.59	[1.37 - 1.85]	< 0.01	1.51	[1.24 - 1.85]	< 0.01
裁量度				1.01	[0.85 - 1.19]	0.93	1.02	[0.86 - 1.21]	0.85	1.16	[0.92 - 1.45]	0.21
達成感				0.53	[0.45 - 0.62]	< 0.01	0.53	[0.45 - 0.63]	< 0.01	0.55	[0.44 - 0.67]	< 0.01
同僚・上司の支援				0.73	[0.61 - 0.88]	< 0.01	0.72	[0.59 - 0.87]	< 0.01	0.66	[0.52 - 0.84]	< 0.01
子ども												
いる								(ref.)			(ref.)	
いない							1.19	[0.95 - 1.47]	0.12	0.96	[0.74 - 1.24]	0.74
土日勤務												
あり								(ref.)			(ref.)	
なし							0.83	[0.61 - 1.14]	0.25	0.77	[0.50 - 1.19]	0.24
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.004			0.320			0.30			0.28		
OR: Odds Ratio, CI: Confidence Interval							心理的苦痛を目的変数とした二項ロジスティック回帰分析 Model3、4は年齢、通勤時間で調整した					

表Ⅲ-14 中学校男性教員における職業性ストレスと基本属性が心理的苦痛に与える影響

	男性管理職 n = 507			男性非管理職 n = 3,326		
	OR	[95%CI]	p値	OR	[95%CI]	p値
職業性ストレス						
量的負荷	1.08	[0.75 - 1.57]	0.68	1.44	[1.24 - 1.67]	<0.01
質的負荷	2.99	[1.98 - 4.52]	<0.01	2.09	[1.80 - 2.41]	<0.01
対人関係の困難	2.29	[1.45 - 3.62]	<0.01	1.58	[1.38 - 1.80]	<0.01
裁量度	1.26	[0.83 - 1.92]	0.27	0.75	[0.65 - 0.86]	<0.01
達成感	0.33	[0.22 - 0.49]	<0.01	0.46	[0.40 - 0.52]	<0.01
同僚・上司の支援	1.20	[0.73 - 1.96]	0.46	0.91	[0.77 - 1.07]	0.25
子ども						
いる		(ref.)			(ref.)	
いない	0.56	[0.25 - 1.25]	0.16	1.07	[0.89 - 1.27]	0.48
土日勤務						
あり		(ref.)			(ref.)	
なし	0.86	[0.43 - 1.72]	0.67	0.92	[0.70 - 1.22]	0.58
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.36			0.33		

OR: Odds Ratio, CI: Confidence Interval

心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰分析  
年齢、通勤時間で調整した



表Ⅲ-15 中学校女性教員における職業性ストレスと基本属性が心理的苦痛に与える影響

	女性管理職 n=44						女性非管理職 n=2,328					
	Model 1			Model 2			Model 3					
	OR	[95%CI]	p-value	OR	[95%CI]	p-value	OR	[95%CI]	p-value	OR	[95%CI]	p-value
職業性ストレス												
量的負荷	0.16	[0.02 - 1.08]	0.06	0.15	[0.02 - 1.09]	0.06	0.07	[0.00 - 0.91]	0.04	1.15	[0.98 - 1.36]	0.09
質的負荷	33.14	[3.08 - 356.78]	<0.01	43.18	[2.54 - 732.93]	<0.01	139.4	[2.18 - 8925.1]	0.02	2.52	[2.13 - 2.99]	<0.01
対人関係の困難	0.29	[0.04 - 2.28]	0.24	0.24	[0.02 - 2.46]	0.23	0.03	[0.00 - 4.54]	0.17	1.61	[1.38 - 1.87]	<0.01
裁量度	0.17	[0.02 - 1.72]	0.13	0.12	[0.01 - 2.24]	0.16	0.04	[0.00 - 2.52]	0.13	1.02	[0.86 - 1.21]	0.83
達成感	0.18	[0.03 - 1.18]	0.07	0.14	[0.01 - 1.40]	0.09	0.08	[0.00 - 1.63]	0.10	0.54	[0.45 - 0.63]	<0.01
同僚・上司からの支援	0.38	[0.07 - 2.08]	0.27	0.40	[0.08 - 2.04]	0.27	0.20	[0.02 - 1.72]	0.14	0.73	[0.60 - 0.88]	<0.01
子ども												
いる							(ref.)			(ref.)		
いない							0.13	[0.01 - 1.78]	0.13	1.22	[0.98 - 1.52]	0.08
土日勤務												
あり							(ref.)			(ref.)		
なし							36.75	[0.02 - 85585.54]	0.36	0.85	[0.62 - 1.16]	0.30
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.64			0.65			0.71			0.30		

OR: Odds Ratio, CI: Confidence Interval

心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰分析

Model2は年齢で、Model3、4は年齢、通勤時間で調整した

表Ⅲ-16 中学校教員における

子どもがいることへの配慮の有無と職業性ストレス/心理的苦痛の関連

	配慮あり n = 171		配慮なし n = 772		p値
	Mean	SD	Mean	SD	
職業性ストレス					
量的負荷	2.97	0.71	3.04	0.68	0.26
質的負荷	2.38	0.74	2.43	0.75	0.40
人間関係の困難感	1.80	0.67	1.88	0.72	0.19
裁量度	2.74	0.60	2.77	0.61	0.52
達成感	3.23	0.61	3.14	0.67	0.10
同僚・上司からの支援	3.15	0.57	2.96	0.61	<0.01
K6 得点	4.78	4.47	5.53	4.56	0.05

t 検定

表IV-1 基本属性

	女性管理職		女性非管理職		p値
	n = 53		n = 174		
	n	(%)	n	(%)	
年代					
22-29	0	(0.0)	50	(28.7)	<0.01
30-39	2	(3.8)	38	(21.8)	
40-49	16	(30.2)	60	(34.5)	
50-60	35	(66.0)	26	(14.9)	
婚姻					
未婚	8	(15.1)	68	(39.1)	<0.01
既婚	42	(79.2)	100	(57.5)	
離死別	3	(5.7)	6	(3.4)	
子どもの有無					
あり	40	(75.5)	78	(44.8)	<0.01
なし	13	(24.5)	96	(55.2)	
職種					
事務職	23	(43.4)	57	(32.8)	0.56
学術・研究職	26	(49.1)	102	(58.6)	
技術職	3	(5.7)	12	(6.9)	
その他	1	(1.9)	3	(1.7)	
在宅ワーク					
なし	38	(71.7)	149	(85.6)	0.02
あり	15	(28.3)	25	(14.4)	

 $\chi^2$ 検定

表IV-2 職位と職業性ストレス/心理的苦痛との比較

	管理職 n = 53		非管理職 n = 174		p値
	Mean	SD	Mean	SD	
職業性ストレス					
量的負荷	2.53	0.87	2.22	0.81	0.02
質的負荷	2.50	0.72	2.34	0.75	0.17
人間関係の困難感	2.08	0.79	2.10	0.83	0.91
裁量度	2.75	0.77	2.76	0.79	0.94
達成感	2.64	0.94	2.69	0.87	0.69
同僚・上司からの支援	2.82	0.62	2.82	0.76	0.96
ワーク・ファミリー・コンフリクト					
時間に基づく仕事から家庭への葛藤	3.00	1.20	2.62	1.13	0.04
時間に基づく家庭から仕事への葛藤	2.37	1.04	2.38	1.25	0.98
ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤	2.57	1.08	2.44	1.06	0.46
ストレス反応に基づく家庭から仕事への葛藤	1.96	1.07	1.84	1.07	0.49
行動に基づく仕事から家庭への葛藤	2.74	1.15	2.65	1.07	0.60
行動に基づく家庭から仕事への葛藤	2.68	1.15	2.53	1.04	0.38
K6 得点	6.26	5.82	7.11	5.53	0.34

t 検定

表IV-3 職位と心理的苦痛の関連

	女性労働者 n = 227					
	Model 1			Model 2		
	OR	[95%CI]	p値	OR	[95%CI]	p値
<b>職位</b>						
非管理職	ref.			ref.		
管理職	0.45	[0.20 - 0.99]	<0.05	0.47	[0.17 - 1.26]	0.13
<b>職業性ストレス</b>						
量的負荷	1.01	[0.57 - 1.82]	0.96	0.92	[0.50 - 1.69]	0.78
質的負荷	2.54	[1.36 - 4.73]	< 0.01	2.71	[1.40 - 5.27]	< 0.01
対人関係の困難	1.22	[0.75 - 1.99]	0.43	1.14	[0.68 - 1.89]	0.62
裁量度	0.97	[0.55 - 1.69]	0.91	0.95	[0.51 - 1.74]	0.86
達成感	0.56	[0.33 - 0.92]	0.02	0.51	[0.30 - 0.87]	0.01
同僚・上司からの支援	1.27	[0.72 - 2.25]	0.41	1.34	[0.72 - 2.47]	0.35
<b>ワーク・ファミリー・コンフリクト</b>						
時間に基づく仕事から家庭への葛藤	0.98	[0.67 - 1.45]	0.93	0.98	[0.65 - 1.48]	0.92
時間に基づく家庭から仕事への葛藤	0.60	[0.41 - 0.88]	< 0.01	0.59	[0.38 - 0.93]	0.02
ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤	2.64	[1.56 - 4.49]	< 0.01	2.83	[1.62 - 4.93]	< 0.01
ストレス反応に基づく家庭から仕事への葛藤	1.02	[0.62 - 1.67]	0.95	0.93	[0.56 - 1.55]	0.78
行動に基づく仕事から家庭への葛藤	1.03	[0.65 - 1.63]	0.90	0.99	[0.61 - 1.61]	0.97
行動に基づく家庭から仕事への葛藤	0.99	[0.64 - 1.54]	0.98	1.06	[0.66 - 1.68]	0.81
<b>婚姻</b>						
未婚				ref.		
既婚				0.40	[0.12 - 1.33]	0.14
離死別				0.69	[0.08 - 6.20]	0.74
<b>子どもの有無</b>						
あり				ref.		
なし				1.44	[0.48 - 4.34]	0.52
<b>職種</b>						
事務職				ref.		
学術・研究職				1.60	[0.63 - 4.03]	0.32
技術職				2.77	[0.54 - 14.19]	0.22
その他				0.46	[0.04 - 4.88]	0.52
<b>在宅ワーク</b>						
なし				ref.		
あり				1.42	[0.53 - 3.79]	0.48
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>		0.36		0.39		

OR: Odds Ratio CI: confidence interval

心理的苦痛ありを目的変数とした二項ロジスティック回帰分析  
年齢で調整した

# 質 問 票

## 職業性ストレス簡易質問紙 (Brief Scales for Job Stress: BSJS)

仕事についての各々の記述について、現在の状況に最もあてはまると感じる番号に○をつけて下さい。

		そ う で あ る	ま あ そ う で あ る	少 し そ う で あ る	全 く そ う で は な い
1) あまりに仕事が多すぎる.....	1	2	3	4	
2) 仕事量が多くて、仕事がこなしきれない.....	1	2	3	4	
3) 猛烈に働くことが必要だ.....	1	2	3	4	
4) 期限に追われて仕事をするのがよくある.....	1	2	3	4	
5) 仕事に行き詰まるのがよくある.....	1	2	3	4	
6) 複雑で困難な仕事が多い.....	1	2	3	4	
7) これまでの経験だけでは対処できない仕事をするのがよくある.....	1	2	3	4	
8) 自分の仕事について、自分の意見を反映することができる.....	1	2	3	4	
9) 仕事の進め方を、自分で決めることができる.....	1	2	3	4	
10) 仕事のペースを自分で決めることができる.....	1	2	3	4	
11) 職場で人間関係のトラブルがよくある.....	1	2	3	4	
12) 職場のメンバー間の意志疎通がよくしていない.....	1	2	3	4	
13) 職場や仕事先に苦手な人がいる.....	1	2	3	4	
14) 職場の人たちは、自分の仕事がスムーズにいくように配慮してくれる.....	1	2	3	4	
15) 職場の人たちと気軽に話ができる.....	1	2	3	4	
16) 仕事で困難なことが起きた場合、職場の人たちの援助・助言がえられる.....	1	2	3	4	
17) 職場の人たちは、自分の個人的な問題にも相談にのってくれる.....	1	2	3	4	
18) やりがい、誇りをもてる仕事をしている.....	1	2	3	4	
19) 自分の能力が発揮できる仕事である.....	1	2	3	4	
20) 達成感や満足感を得られる仕事をしている.....	1	2	3	4	

## Kessler の心理的苦痛測定指標 (K6)

過去 30 日の間にどれくらいの頻度で次のことがありましたか。あてはまる欄の数字に○をつけてください。

1 神経過敏に感じましたか。

0: 全くない 1: 少しだけ 2: ときどき 3: たいてい 4: いつも

2 絶望的だと感じましたか。

0: 全くない 1: 少しだけ 2: ときどき 3: たいてい 4: いつも

3 そわそわ、落ち着かなく感じましたか。

0: 全くない 1: 少しだけ 2: ときどき 3: たいてい 4: いつも

4 気分が沈み込んで、何が起こっても気が 晴れないように感じましたか。

0: 全くない 1: 少しだけ 2: ときどき 3: たいてい 4: いつも

5 何をするのも骨折りだと感じましたか。

0: 全くない 1: 少しだけ 2: ときどき 3: たいてい 4: いつも

6 自分は価値のない人間だと感じましたか。

0: 全くない 1: 少しだけ 2: ときどき 3: たいてい 4: いつも



## ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度

仕事と家庭についてどれくらいの程度で次のことがありますか。

1 自分が家族と過ごしたい時間を、思っている以上に仕事にとられる

全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

2 仕事に時間が取られるため、仕事と同様に家庭での責任や家事をする時間が取りにくい

全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

3 職務を果たすのに多くの時間を使うため、家族との活動ができないことがある

全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

4 家族としての責任に時間を費やすために、自分の職務が妨げられることがよくある

全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

5 家族と時間を過ごすために、自分のキャリアアップに役立つ職場での活動に時間をかけられないことがよくある

全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

6 家族としての責任を果たすために多くの時間を使うので、仕事の活動が犠牲になっている

全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

7 仕事から帰った時、くたくたに疲れていて、家族といろいろなことをしたり、家族としての責任が果たせないことがよくある

全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

8 仕事から帰った時、精神的に疲れ切っていて、家族のために何もすることが出来ないことがよくある

全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

9 職場でのストレスのために、家に帰っても自分が好きなことさえ出来ないことがある

全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

10 家庭でのストレスのために、職場でも家族のことが頭を離れないことがよくある  
全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

11 家庭での責任からくるストレスがよくあるので、仕事に集中するのが難しいことがある  
全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

12 家庭生活の緊張と不安のため、往々にして仕事をする能力が低下してしまう  
全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

13 仕事の際に使う問題解決行動は、家庭での問題解決には効果的でない  
全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

14 職場で、有効かつ必要な態度や行動は、家庭ではむしろ逆効果だろう  
全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

15 職場では効果的な行動は、良い親や配偶者となるには役に立たない  
全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

16 家庭ではうまくいく行動が、職場では効果的でないように思う  
全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

17 家庭では有効かつ必要な態度や行動は、職場ではむしろ逆効果だろう  
全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

18 家庭で、問題をうまく解決する行動は、職場では有用でないように思う  
全く当てはまらない 1 2 3 4 5 全くそのとおりである

# 出典

## 出典

本学位論文では Nagoya Journal of Medical Science. に掲載予定の論文の内容を、名古屋ジャーナル編集委員会からの承認を得て再利用している。