

# 日本の勤労者におけるワーク・ライフ・バランス 職種による意識の違い

田仲 由佳<sup>1</sup>・石井 国雄<sup>1</sup>

## Investigation of work-life balance in Japanese workers

### Differences of consciousness based on occupational categories

*Yuka TANAKA<sup>1</sup> and Kunio ISHII<sup>1</sup>*

#### Abstract

This article discusses consciousness of work-life balance in Japanese workers. A survey of the subject was taken part in by 300 men and 300 women from early 30 to late 50s. They were asked about consciousness of gender-role attitudes toward men and women, work-related stress and psychological adjustment. Main results were as follows. As a whole, opinions of men were influenced by their job style, for example, male workers in service industry and sales scored higher on traditional male images (i.e., high agency and social status). Women in service industry and clerical work scored high on gender-harassment in their workspace. It is assumed that there are hidden rules of traditional gender role in business situations.

キーワード：ワーク・ライフ・バランス，ジェンダー，職業性ストレス，主観的幸福感，共同性・作動性

Keywords：work-life balance, gender, work-related stress, subjective well-being, communion and agency

#### 1. はじめに

近年日本において，“仕事と生活の調和”を意味するワーク・ライフ・バランスの実現が大きなテーマとなっている。内閣府男女共同参画局<sup>1)</sup>によると，仕事と生活の調和が実現した社会とは，“国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き，仕事上の責任を果たすとともに，家庭や地域社会などにおいても，子育て期，中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会”とされ，政府の方針である働き方改革として，被雇用者が個々の事情に応じ，多様な働き方を選択できるよう施策が進められている。

このように，働く男女が仕事上の責任を果たしつつ，家庭生活や地域での活動，個人の希望する営みを両立できる社会を目指すという視点は，多様化する個人やライフスタイルが尊重されることに結びつくという意味において非常に重要であり，ワーク・ライフ・バランスという用語の浸透とともに，仕事を含めた生活全体を充実させていく方向へと方針が転換してきているといえる。

一方，このような流れに対して，実際に働く人々の意識や職場環境はそれらに十分に対応しているといえるだろうか。働き方に関する政府の方針や世論が大きな転換点を迎えている現在，働く男女が仕事や仕事を含めた生活全般に対してどのような意識をもっているのかをとらえることで，現状を把握しより適切な働き方を考えるきっかけとなると考えられる。また人々の働き方をとらえる際には，

---

<sup>1</sup> 清泉女学院大学

どのような仕事に従事しているかを考慮する必要があるが、これまでは、看護職や介護職、企業の社員等、特定の職に就く者に焦点を当てて検証を行ったものが多くを占めており、職種間の違いに着目した研究はあまり見られない。職種間の比較によって、それぞれの職種がもつアドバンテージや課題が明らかになると考えられる。

加えて本研究では、働く人々の仕事や生活との関連が予測される要因として、ジェンダーの視点を取り入れることとする。ジェンダーとは、パーソナリティ、外見、ふるまい、行動、役割などにおいて男女それぞれを特徴づける指標・特性として文化的、社会的に形成される性<sup>(2)</sup>（鈴木，2006）のことを指す。この文化的、社会的な性の在り方は我々の生活の多くの側面に影響を与えており、労働の場面も例外ではない。例えば日本では女性の労働市場への参画が進む一方で、職業上のジェンダー格差として、ジェンダー別職業分離、賃金の不平等、昇進差別等が根強く存在している（鈴木，2017）<sup>(3)</sup>。そのような根強いジェンダー格差が維持されているのは、法整備の不十分さだけではなく、従来の固定化された性別役割分業の考え方であるジェンダー役割ステレオタイプの影響を男女ともに受け続けているためであるとの指摘もなされる。つまり、女性は労働者としての社会参画が求められる一方で、従来の家庭役割も維持するべきであるというプレッシャーを感じやすく、男性は家庭の経済責任者として存在するべきであるという役割期待を背負ったまま、家事育児等の家庭参画が求められる事態となっており、それらの要求を満たすことは必ずしも容易ではない。例えば、男性の育児休暇取得率は2017年度で5.14%（内閣府，2018）<sup>(4)</sup>と近年増加傾向にあるものの、同年度の女性の取得率83.2%と比較すると未だ大きな差が存在することは、法としては男女ともに利用可能な制度であるとしても、現実には男性が育児休暇制度を利用することが難しい職務の状況や職場の雰囲気があり、その背景には前述のような固定化したジェンダー役割の認識があると指摘される。こうした課題も含め、組織の中でのジェンダーや個人のジェンダーに関わる意識は、男女それぞれの役割に対する態度から具体的な男女の処遇の違いまで多岐にわたり、男女ともに仕事と生活の調和がとれた生活を実現していく上で重要な鍵となると考えられる。

以上より、本研究では日本で被雇用者として働く男女が、自らの仕事や生活に対してどのような意識をもっているのかを職種ごとにとらえることで、ワーク・ライフ・バランスの実態や課題について基礎的な資料を得ることを目的とする。

## 2. 方法

### 2. 1 調査時期と手続き

2018年11月に、学術調査を専門部署として置くリサーチ会社「楽天インサイト」を通じ、一般成人を対象とするweb調査を実施した。

### 2. 2 調査対象者

本調査では、日本で被雇用者として働く成人男女（30歳～60歳）の意識をとらえるため、スクリーニング項目として、“現在就業していること、ただし自営業や自由業、経営者や役員を除く”という条件を設定した。データは、男女が半数ずつ年齢は5歳ごとに均等に割り付ける形で行い、計600名の協力を得た。

### 2. 3 調査内容

本調査では、日本で働く男女の意識として、ジェンダー関連要因、職業性ストレス、ワーク・ラ

イフ・バランスと心理的適応をとらえる。本調査で用いた項目は以下の通りである。

①フェイスシート項目：性別，年齢，婚姻状況（未婚，既婚，離婚，死別），配偶者と子どもの有無，この1年間の世帯収入（税込み），最終学校

②仕事に関する項目：現在の主な仕事（正社員，公務員，パート・アルバイト，派遣社員，契約社員，その他，より1つ選択），仕事内容（医療・福祉職，専門職，技術職，教育・対人援助職，サービス・接客職，営業職，作業職，農林漁業職，事務職，その他，より1つ選択），役職（部長級，課長級，係長級，課長未満の正社員より1つ選択），1週間あたりの平均労働時間

③ジェンダー関連要因

共同性・作動性：土肥・廣川（2004）<sup>5)</sup>による共同性・作動性尺度（CAS）24項目を用いた。性役割の性格特性である女性性の中核は共同性（communion）であり，男性役割の性格特性である男性性の中核は作動性（agency）であるというジェンダー研究に共通するとらえ方のもと，それぞれの肯定面，否定面をカバーした4因子（肯定的共同性：“思いやりをもって人と接している”，肯定的作動性：“積極的に活動する”，否定的共同性：“他人のことを気にしすぎる”，否定的作動性：“人に攻撃的な態度をとる”）から成る。4件法で回答を求め，尺度得点を算出した（1-4点）。得点が高いほど，共同性と作動性それぞれの肯定面／否定面の特性を強くもっていることを意味する。

女性の性役割に対する態度：鈴木（1994）<sup>6)</sup>による，平等主義的性役割態度スケール短縮版（SESRA-S）を用いた。“女性の人生において，妻であり母であることも大事だが，仕事をすることもそれと同じくらい重要である”，“結婚生活の重要事項は夫が決めるべきである（逆転項目）”といった15項目から成り，各項目について5件法で回答を求め，尺度得点を算出した（1-5点）。得点が高いほど，性役割に関して男女平等であるという態度を強くもっていることを意味する。

ジェンダー・ハラスメント：小林・田中（2010）<sup>7)</sup>によるジェンダー・ハラスメント尺度を用いた。本尺度は，就業女性が経験する性差別的行為に焦点を当てて項目が作成されており，女性という性による一律の周縁的役割の固定化と，基幹的役割からの疎外を測定するものである。対象者自身が所属する職場での女性職員に対する処遇を尋ね，ジェンダー・ハラスメントがどの程度存在する職場であるかとらえているかを示す指標とした。各項目について4件法で回答を求め，尺度得点を算出した（1-4点）。得点が高いほど，職場で女性に対する性差別的な処遇がなされていることを意味する。

男性の性役割に対する態度：渡邊（2017）<sup>8)</sup>の伝統的な男性役割態度尺度のうち，社会的地位の高さ（項目例：男性は社会的に成功を修めることが重要である），精神的・肉体的な強さ（項目例：男性の身体は，たくましくあるべきだ），作動性の高さ（項目例：男性は，他者から頼りにされる存在でなければならない）の3つの下位尺度（各4項目）を用いた。7件法で回答を求め，尺度得点を算出した。得点が高いほど，男性が仕事をして稼ぎ手としての地位と社会的成功を得ることを重視する傾向，男性の心身の強さを強く意識する傾向，男性がリーダーシップを発揮して目標に邁進するべきであると考える傾向が強いことを意味する。

④職業性ストレス：下光（2000）<sup>9)</sup>による職業性ストレス簡易調査票より，ストレス要因17項目（A領域），ストレス反応29項目（B領域）を用いた。ストレス要因は，心理的な仕事の量的負担・質的負担，身体的負担，コントロール技術の活用，対人関係，職場環境，仕事の適性度，働きがいの内容から成っており，ストレス反応には，心理的なストレス反応（イライラ感，疲労感，不安感，抑うつ感，活気）と身体的なストレス反応（身体愁訴）が含まれる。ストレス要因については，“そうだ，

まあそうだ、ややちがう、ちがう”の4件法、ストレス反応については“ほとんどいつもあった、しばしばあった、ときどきあった、ほとんどなかった”の4件法で尋ね、尺度得点を算出した(1-4点)。得点が高いほどストレス要因を多く抱えていること、心身のストレス反応を強く自覚していることを意味する。

#### ⑤ワーク・ライフ・バランスと心理的適応

ワーク・ライフ・バランスに関する意識：“あなたにとって、生活と仕事のバランスはうまくとれていると思いますか”という質問に、4件法で回答を求めた(1-4点)。

心理的ディタッチメント：西田・寺嶋(2017)<sup>(10)</sup>による心理的ディタッチメント尺度14項目を用いた。項目例は“一日の仕事が終わった後は、仕事と距離を置く”“仕事から離れても、仕事上の問題を考え続ける(逆転項目)”である。各項目について4件法で回答を求め、尺度得点を算出した(1-4点)。得点が高いほど、仕事と仕事後の生活の切り替えがなされていることを意味する。

満足感：現在の仕事、家庭生活、生活全般に対してどの程度満足しているか、それぞれ0-10点で具体的な数値を記入するよう求めた。

主観的幸福感：大石(2009)<sup>(11)</sup>による主観的幸福感尺度5項目を用いた。7件法で回答を求め、尺度得点を算出した(1-7点)得点が高いほど、幸福感を強く感じていることを意味する。

### 3. 結果と考察

#### 3.1 分析対象者

得られた600名分のデータのうち、今回は正規雇用に就いている者の職種による違いを検討するため、主な仕事にパート・アルバイトと回答した者および仕事内容に“その他”と回答した者は分析から除外することとした。また、作業職と回答した女性が2名と少数であり職種間での比較が困難となるため、以降の分析から除いた。なお本調査では男女ともに農林・漁業従事者はいなかった。以上を経て、最終的に555名(平均年齢44.46歳、標準偏差8.65)男性275名(平均年齢44.56、標準偏差8.64)、女性280名(平均年齢44.36歳、標準偏差8.68)を分析対象とした。分析対象者の属性についてみると、最終学歴は中学4名(0.7%)、高等学校146名(26.3%)、高等専修学校5名(0.9%)、専門学校61名(11.0%)、短期大学57名(10.3%)、4年制大学235名(42.3%)、大学院43名(7.7%)、その他4名(0.7%)であった。婚姻状況については、未婚221名(39.8%)、既婚264名(47.6%)、離婚66名(11.9%)、死別4名(0.7%)であり、子どもありが241名(43.4%)、子どもなしが314名(56.6%)であった。この1年間の世帯年収は、0—100万円未満3名(0.5%)、100—300万円39名(7.0%)、300—500万円123名(22.2%)、500—700万円124名(22.3%)、700—900万円84名(15.1%)、900—1100万円64名(11.5%)、1100万円以上57名(10.3%)、わからない61名(11.0%)であった。

分析対象者の男女ごとの職種の内訳をTable1に示す。役職について、女性は部長級が4名(1.4%)、課長級が18名(6.4%)、係長級が26名(9.3%)、係長未満の正社員209名(74.6%)、その他23名(8.3%)、男性は、部長級が36名(13.1%)、課長級が55名(20.0%)、係長級が46名(16.7%)、係長未満の正社員133名(48.4%)、その他5名(1.8%)であった。1週間の労働時間に関して、13時間以内もしくは119時間を超える値を記入した者は回答ミスである可能性が高いと判断し、それらを除いた平均を算出したところ、1週間の平均労働時間は44.20時間( $SD=9.52$ )であった。

Table1 分析対象者の男女ごとの職種の内訳

	男性	女性
医療・福祉職(例:看護師、理学療法士、作業療法士)	16	34
専門職(例:医師、弁護士)	8	8
技術職(例:エンジニア、作家、デザイナー)	70	14
教育・対人援助職(例:保育、心理職、教職員)	5	4
サービス・接客職	31	25
営業職	39	20
作業職(例:土木、建設、工場、運転手、清掃)	29	2
事務職	77	175
合計	275	280

※農林漁業職と回答した者はいなかった。

### 3. 2 各指標（ジェンダー関連要因，職業性ストレス，ワーク・ライフ・バランスおよび心理的適応）の平均値と標準偏差

対象者全体の傾向について，ジェンダー関連要因のうち，CASの共同性・作動性<sup>(5)</sup>（土肥・廣川，2004）は男女ともに肯定的共同性の得点が3.0点前後と4因子の中で最も高く，否定的作動性が約2.0点で最も低いという結果が得られた。伝統的な男性役割態度（渡邊，2017）<sup>(8)</sup>については，女性が評価する（男性の）社会的地位の高さの得点がやや高く（4.62点），精神的・肉体的な強さと作動性の高さは4点前後であった。また，ジェンダー・ハラスメントは男女ともに2.5点前後であり，1-4点の中間の値を示した。

職業性ストレスについては1-4点の範囲で，男女ともにA領域のストレス要因の平均が2.5点程度，B領域の心身のストレス反応が約2.0点という結果が示された。

ワーク・ライフ・バランスと心理的適応の指標では，仕事と生活のバランスの感覚を4件法（4点：そう思う～1点：全くそう思わない）で回答を求めたところ，男女ともに2.6-2.7点と，ややそう思う（3点）に近い得点を示した。主観的幸福感については，男女とも平均が3.5点前後であり，Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R.E.（2003）<sup>(12)</sup>の基準によると“やや低い”という結果であった。仕事，家庭生活，生活全体に対する満足度（0-10点）では，男女とも家庭生活および生活全般の満足度の平均が6.0点前後であったのに対し，仕事に対する満足度は5.0-5.5点と家庭生活や生活全般よりもやや低い得点であった。

### 3. 3 女性における職種ごとの各指標（ジェンダー関連要因，職業性ストレス，ワーク・ライフ・バランスおよび心理的適応）の平均値と標準偏差

男女それぞれの職種ごとの結果をTable2-3に示す。女性においてはジェンダー関連要因の内，CASの否定的共同性で職種による有意差が見られ，専門職，技術職，サービス・接客職，営業職，事務職よりも医療・福祉職の否定的共同性が高いことが示された（ $F(6, 273) = 2.268, p < .05$ ）。また，ジェンダー・ハラスメントでも有意差が見られ，医療・福祉職よりもサービス・接客職，事務職の得点が高く，営業職よりも事務職で得点が高かった（ $F(6, 273) = 5.397, p < .001$ ）。

まず医療・福祉職の否定的共同性が他の職種より高い傾向が示された点について，医療・福祉領域では職務上，日常的に支援や援助を必要とする人々（患者や利用者）に対するきめ細やかな配慮が求められる場面が多いことが考えられる。そのため，否定的共同性である“周囲のことを気にしす

Table2 職種による各指標の分散分析結果（女性）

指標	職種	分散分析			
		平均	標準偏差	(F値)	多重比較
共同性・作動性 (CAS) _肯定的共同性 (1-4点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	3.02	0.53	.898	n.s.
	専門職 (医師、弁護士、など)	2.85	0.42		
	技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	3.02	0.39		
	教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	3.42	0.29		
	サービス・接客職	3.07	0.42		
	営業職	3.13	0.49		
	事務職	3.02	0.44		
	全体	3.04	0.45		
	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	2.50	0.56	1.037	n.s.
	専門職 (医師、弁護士、など)	2.63	0.68		
共同性・作動性 (CAS) _肯定的作動性 (1-4点)	技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	2.58	0.62		
	教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	2.67	0.98		
	サービス・接客職	2.59	0.45		
	営業職	2.79	0.50		
	事務職	2.50	0.51		
	全体	2.54	0.53		
共同性・作動性 (CAS) _否定的共同性 (1-4点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	2.79	0.47	2.268 *	専門、技術、サービス、営業、事務<医療
	専門職 (医師、弁護士、など)	2.35	0.55		
	技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	2.37	0.52		
	教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	2.54	0.55		
	サービス・接客職	2.49	0.44		
	営業職	2.35	0.61		
	事務職	2.57	0.52		
	全体	2.56	0.53		
	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	2.16	0.55	.328	n.s.
	専門職 (医師、弁護士、など)	2.10	0.27		
共同性・作動性 (CAS) _否定的作動性 (1-4点)	技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	2.00	0.35		
	教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	2.04	0.28		
	サービス・接客職	2.12	0.46		
	営業職	2.03	0.50		
	事務職	2.10	0.40		
	全体	2.10	0.43		
ジェンダーハラスメント (1-5点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	3.69	0.66	1.635	n.s.
	専門職 (医師、弁護士、など)	4.18	0.57		
	技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	3.88	0.71		
	教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	3.67	0.52		
	サービス・接客職	3.45	0.56		
	営業職	3.76	0.66		
	事務職	3.71	0.62		
	全体	3.71	0.63		
	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	1.78	0.81	5.397 ***	医療<サービス、事務 営業<事務
	専門職 (医師、弁護士、など)	2.18	0.86		
ジェンダーハラスメント (1-4点)	技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	2.20	0.91		
	教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	2.00	0.65		
	サービス・接客職	2.43	0.93		
	営業職	2.21	0.90		
	事務職	2.62	0.80		
	全体	2.41	0.87		
伝統的な男性役割態度_社会的地位の高さ (1-7点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	4.67	1.19	.667	n.s.
	専門職 (医師、弁護士、など)	4.50	1.63		
	技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	4.55	0.90		
	教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	4.81	1.51		
	サービス・接客職	5.00	0.62		
	営業職	4.68	1.08		
	事務職	4.55	1.12		
	全体	4.62	1.10		
	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	3.94	1.19	1.656	n.s.
	専門職 (医師、弁護士、など)	4.06	1.75		
伝統的な男性役割態度_精神的・肉体的強さ (1-7点)	技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	3.71	1.02		
	教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	4.19	1.78		
	サービス・接客職	4.00	1.09		
	営業職	3.35	0.72		
	事務職	3.58	0.99		
	全体	3.68	1.05		
伝統的な男性役割態度_作動性の高さ (1-7点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	4.36	1.29	1.127	n.s.
	専門職 (医師、弁護士、など)	4.03	1.56		
	技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	3.70	1.39		
	教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	4.19	1.75		
	サービス・接客職	4.44	1.17		
	営業職	3.84	1.30		
	事務職	4.01	1.15		
	全体	4.07	1.21		
	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	2.39	0.40	1.054	n.s.
職業性ストレス簡易調査票_職業性ストレスA (1-4点)	専門職 (医師、弁護士、など)	2.35	0.42		
	技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	2.36	0.50		
	教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	2.25	0.78		
	サービス・接客職	2.48	0.37		
	営業職	2.31	0.49		
	事務職	2.27	0.45		
	全体	2.31	0.45		
職業性ストレス簡易調査票_職業性ストレスB (1-4点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	2.00	0.56	1.332	n.s.
	専門職 (医師、弁護士、など)	1.81	0.44		
	技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	1.87	0.50		
	教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	2.35	1.12		
	サービス・接客職	2.27	0.52		
	営業職	2.07	0.51		
	事務職	2.09	0.58		
	全体	2.08	0.57		

ワーク・ライフ・バランスおよび心理的適応	仕事と生活のバランス (1-4点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	2.74	0.71	.700	n.s.
		専門職 (医師、弁護士、など)	2.75	1.04		
		技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	2.53	0.83		
		教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	3.00	0.00		
		サービス・接客職	2.48	0.71		
		営業職	2.70	0.66		
		事務職	2.74	0.77		
		全体	2.70	0.76		
	心理的ディタッチメント (1-4点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	2.93	0.57	1.572	n.s.
		専門職 (医師、弁護士、など)	2.72	0.70		
		技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	3.21	0.62		
		教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	2.32	0.77		
		サービス・接客職	2.92	0.51		
		営業職	2.75	0.77		
		事務職	2.94	0.61		
		全体	2.92	0.62		
	満足感_仕事 (0-10点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	5.68	2.66	2.182 †	技術<医療、教育、営業 技術<事務<専門 サービス<専門
		専門職 (医師、弁護士、など)	7.25	2.19		
		技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	3.87	2.80		
		教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	7.00	4.00		
		サービス・接客職	5.12	2.01		
		営業職	5.90	2.63		
		事務職	5.34	2.60		
		全体	5.40	2.62		
	満足感_家庭生活 (0-10点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	6.44	2.69	.959	n.s.
		専門職 (医師、弁護士、など)	6.63	2.00		
		技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	5.67	3.06		
		教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	6.00	4.08		
		サービス・接客職	5.56	2.02		
		営業職	7.00	2.05		
		事務職	6.01	2.44		
		全体	6.09	2.46		
	満足感_生活全般 (0-10点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	6.38	2.32	1.472	n.s.
		専門職 (医師、弁護士、など)	6.50	2.14		
		技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	5.60	3.14		
		教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	5.75	4.35		
		サービス・接客職	5.52	2.16		
		営業職	7.25	1.77		
		事務職	5.89	2.36		
		全体	6.01	2.39		
	主観的幸福感 (1-7点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	3.82	1.35	2.532 *	サービス、事務<医療、営業
		専門職 (医師、弁護士、など)	3.98	0.92		
		技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	3.61	1.50		
		教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	3.45	2.83		
		サービス・接客職	2.94	1.29		
		営業職	4.14	1.36		
		事務職	3.29	1.31		
		全体	3.43	1.36		

ぎる”“他者の発言に影響を受けやすい”といった傾向が強まりやすいのではないかと考えられる。相手の意向を汲み取りそれに合わせる姿勢は、伝統的に女性に求められてきたケア役割と一致するため、そのような志向や行動が強化されやすいと推察される。またこのような傾向は、女性が社会（職場）の要請を受け求められる特性を内面化しているという一方向の影響だけではなく、元々他者への共感性が高く他者の意向を重視する傾向が強い者が医療・福祉職を志し、職務を継続する中でそのような他者優先の傾向を強めている可能性も考えられる。

次に、職種の中で医療・福祉職のジェンダー・ハラスメントの得点が低く、サービス・接客職や事務職で高かったことについて、それぞれの仕事内容や職場の特徴から考察する。医療・福祉職においては、確立された医療的処置や介護のスキルが存在し、患者や利用者に提供する一定の基準があることから、それらはジェンダーの影響を受けにくくハラスメントが生じる余地が少ないことが考えられる。加えて職場環境という点において、医療・福祉領域の中の看護職は従来から女性の割合が高いため、男女の処遇の違いそのものが生じる可能性が少なく、そのことが医療・福祉職全体の得点の低さに影響している可能性もある。

それに対し、サービス・接客職は、特に民間企業においてはサービスを提供する側と受け手との間に金銭等の対価を介した主従関係が存在するため、サービスの受け手が望む対応であれば、たとえそれがジェンダー化された行為であったとしても、顧客の希望であるという理由でそれらの性差別的な対応が問題視されたりが是正されたりすることなく存続し続けているのではないかと考えられる。顧客（サービスの受け手）に対する配慮や献身的な振る舞いといった伝統的に女性に期待されてきた姿勢が求められる職種であり、そのようなジェンダー化された役割期待を、サービス・接客職に就く女性が感じ取っていることがうかがえる。加えて、男性の管理者のもとで女性が接客・サービスを担う

という職場の構図の中で、顧客に対しては献身的に、上司に対しては補助的な役割をとれる女性が評価される傾向にあることも、職場内の男女格差、ひいてはジェンダー・ハラスメントが生じやすい理由として挙げられるだろう。

さらに本研究では、職種の中で比較した場合、事務職の女性のジェンダー・ハラスメントの得点も高いことが示された。前述の接客・サービス職における顧客対応とは異なり、事務作業そのものはジェンダー化された仕事内容ではないにも関わらず、職場にジェンダー・ハラスメントが存在すると認識されているという結果である。同様の結果を表すものとして、小林（2007）<sup>(13)</sup>も、一般的に男女平等と理解されている地方自治体の職場にあっても、女性に対するジェンダー・ハラスメントが高い頻度で発生していることを示している。ジェンダー・ハラスメントには、女性に対する固定化したイメージに基づく役割期待（ジェンダー作為）と、女性であることが理由で組織の中での活躍が阻害されること（ジェンダー不作為）の2側面が含まれており（小林，2010）<sup>(7)</sup>，特に前者に関して、事務職の女性は、根強い男性優位の職場風土や、明文化はされていなくとも慣習として女性に課せられた役割のプレッシャーを感じとっていることが伺える。労働政策研究・研修機構<sup>(14)</sup>によると、2018年の女性の職業別就労者数では、事務従事者が794万人（27.0%）と職種全体に占める割合が最も高いことが示されている。日本で最も多くの女性が従事する職種において、相対的にはあるもののジェンダー・ハラスメントの存在を女性自身が認識しているという事実は看過できない。

ワーク・ライフ・バランスおよび心理的適応の指標では、まず仕事に対する満足感で有意傾向がみられ、技術職よりも、医療・福祉職，専門職，教育・対人援助職，事務職，サービス・接客職の得点が高いこと、さらにその中でも専門職が最も仕事に対する満足感が高い傾向が示された（ $F(6, 273) = 2.182, p < .10$ ）。仕事満足感を規定する要因は、仕事そのものに対する興味関心、仕事のやりがいや達成感、あるいは待遇や職場環境等の労働条件と多岐にわたるが、とりわけ専門職においては、職務を遂行する上での個人の裁量の範囲が大きいこと、自らの専門性や独自性を発揮することが効力感へとつながり仕事への満足感の高さへと結びついている可能性が考えられる。一方、職種間で比較した際、技術職に就く女性の仕事満足感が相対的に低かったのは、顧客やサービスの受け手との直接的な関わりが他の職種よりも少なく、自分の仕事は他者の役に立っているという実感や効力感を日常的には持ちづらいこと、あるいは技術職では仕事の成果やパフォーマンスに対する評価が厳しくなされやすいことも満足感の低さの理由として考えられるが、これらは推測の域を出ないため、さらに検証する必要がある。加えて、本研究では主観的幸福感において、サービス、事務職よりも医療・福祉職および営業職の方が高いという結果が示された（ $F(6, 273) = 2.532, p < .05$ ）。主観的幸福感とは、主観的に自分の人生をどのように評価しているか、あるいは日常生活でどれほど頻繁にポジティブな事柄やネガティブな事柄を体験しているのかを示す指標であり（Diener, 1984）<sup>(15)</sup>，特に前者に関しては自分自身に対する自信に近い感覚ととらえることも可能である。日々の職務を通して直接的に人の役に立っているという感覚を持てること（医療・福祉職）、顧客や取引先に対して積極的に関与し影響を与えているという実感を持てること（営業職）が自信の感覚につながっている可能性も考えられるが、今回は得点の違いを記述的に示したものに過ぎないことから、その背景にある要因について今後さらに検討していく必要がある。



### 3. 4 男性における職種ごとの各指標（ジェンダー関連要因、職業性ストレス、ワーク・ライフ・バランスおよび心理的適応）の平均値と標準偏差

次に、男性の結果について有意差の見られた指標を中心に述べていく（Table3）。ジェンダー関連要因では、CAS（共同性・作動性）の肯定的作動性（ $F(7, 267) = 2.322, p < .05$ ）、ジェンダー・ハラスメント（ $F(7, 267) = 4.505, p < .001$ ）、伝統的な男性役割態度の社会的地位の高さ（ $F(7, 267) = 2.621, p < .05$ ）において職種による有意差が見られ、平等主義的性役割観（ $F(7, 267) = 1.991, p < .10$ ）および伝統的な男性役割態度の作動性の高さ（ $F(7, 267) = 1.899, p < .10$ ）で有意傾向がみられた。

それぞれ多重比較を行ったところ、CASの肯定的作動性については技術職よりも教育・対人援助職の得点が高く、同様に作業職よりも教育・対人援助職、サービス・接客職、営業職の得点が高いという結果が得られた。ジェンダー・ハラスメントについては、医療・福祉職よりもサービス・接客職、営業職、作業職の得点が高く、同様に医療・福祉職より技術職、事務職が高く、営業職の得点が最も高いことが示された。伝統的な男性役割態度では、社会的地位の高さにおいて、医療・福祉職、技術職よりもサービス・接客職、営業職で得点が高く、同様に技術職よりも専門職、作業職の得点が高かった。また、作動性の高さについては技術職よりもサービス・接客職、営業職の得点が高い傾向が示された。平等主義的性役割観については、作業職よりも医療・福祉職、技術職、事務職の得点が高い傾向が示された。

このように、男性においてはジェンダー関連の多くの要因で職種による有意差が認められた。まず、CASの肯定的作動性や伝統的な男性役割態度の社会的地位の高さ、作動性においてサービス・接客職、営業職の得点が高い傾向が示されたが、これらの職種に共通する点として顧客や取引先など、仕事の相手に対して積極的にアプローチすることで業績をあげ評価を得ていくという特徴が挙げられる。こうした業務を遂行する上で期待される積極性は従来の男性性に合致するものであるため、サービス・接客職、営業職の仕事に就いている男性は、自らの作動性を高く評定したり、男性が備えるべき特性として作動性を重視したりする傾向が強いのではないかと考えられる。

また、ジェンダー・ハラスメントに関しては、女性で得られた結果と同様に、医療・福祉職の得点が最も低く、これらの職場において女性に対する性差別的な処遇が生じにくいことが伺えた。一方、営業職の男性は職場におけるジェンダー・ハラスメントを高く評定しており、営業職は男性が占める割合が高いことから、男性優位の職であるという認識が強いことが考えられる。一方、営業職の女性にそのようなハラスメント意識の高さは見られなかった。営業職を継続している女性は人数としては少ないものの自ら選択あるいは納得して営業の職に就いている場合が多く積極性を発揮できており、職場において性差別を受けているという認識をあまり持たずに職務を継続できているのかもしれない。

次に、男性の職業ストレスに関しては、職業性ストレス A（ストレス要因）に有意傾向が見られ、営業職、事務職よりも医療・福祉職の方が、事務職よりも作業職のストレス得点が高い傾向が示された（ $F(7, 267) = 2.001, p < .10$ ）。ストレス要因には、心理的な仕事の量的負担・質的負担、身体的負担、コントロール技術の活用、対人関係、職場環境、仕事の適性度、働きがいという複数の内容が含まれており、有意傾向ではあるものの得点の高かった医療・福祉職、作業職では、どのような側面により大きな負荷を感じているのかをとらえていく必要がある。

Table3 職種による各指標の分散分析結果（男性）

指標	職種	平均	標準偏差	分散分析 (F値)	多重比較
共同性・作動性 (CAS) 肯定的共同性 (1-4点)	医療・福祉職（看護師、理学療法士、作業療法士、など）	2.97	0.41	1.440	n.s.
	専門職（医師、弁護士、など）	2.96	0.61		
	技術職（エンジニア、作家、デザイナー、など）	2.81	0.43		
	教育・対人援助職（保育、心理職、教職員、など）	3.23	0.49		
	サービス・接客職	2.97	0.34		
	営業職	2.96	0.45		
	作業職（土木、建設、工場、運転手、清掃、など）	2.81	0.45		
	事務職	2.95	0.47		
	全体	2.91	0.44		
	医療・福祉職（看護師、理学療法士、作業療法士、など）	2.57	0.39		
	専門職（医師、弁護士、など）	2.65	0.50		
	技術職（エンジニア、作家、デザイナー、など）	2.48	0.47		
	教育・対人援助職（保育、心理職、教職員、など）	2.97	0.56		
	サービス・接客職	2.68	0.52		
共同性・作動性 (CAS) 肯定的作動性 (1-4点)	営業職	2.74	0.53	2.322	* 作業<教育、サービス、営業 技術<教育、営業
	作業職（土木、建設、工場、運転手、清掃、など）	2.38	0.66		
	事務職	2.58	0.43		
	全体	2.58	0.50		
	医療・福祉職（看護師、理学療法士、作業療法士、など）	2.53	0.46		
	専門職（医師、弁護士、など）	2.33	0.59		
	技術職（エンジニア、作家、デザイナー、など）	2.50	0.45		
	教育・対人援助職（保育、心理職、教職員、など）	2.23	0.28		
	サービス・接客職	2.31	0.56		
	営業職	2.42	0.42		
	作業職（土木、建設、工場、運転手、清掃、など）	2.44	0.51		
	事務職	2.33	0.44		
	全体	2.41	0.47		
共同性・作動性 (CAS) 否定的共同性 (1-4点)	医療・福祉職（看護師、理学療法士、作業療法士、など）	1.96	0.36	1.690	n.s.
	専門職（医師、弁護士、など）	2.04	0.49		
	技術職（エンジニア、作家、デザイナー、など）	2.22	0.40		
	教育・対人援助職（保育、心理職、教職員、など）	1.97	0.27		
	サービス・接客職	2.20	0.39		
	営業職	2.23	0.42		
	作業職（土木、建設、工場、運転手、清掃、など）	2.04	0.36		
	事務職	2.11	0.45		
	全体	2.14	0.42		
	医療・福祉職（看護師、理学療法士、作業療法士、など）	3.48	0.45		
	専門職（医師、弁護士、など）	3.38	0.60		
	技術職（エンジニア、作家、デザイナー、など）	3.40	0.56		
	教育・対人援助職（保育、心理職、教職員、など）	3.57	0.67		
ジェンダーハラスメント (1-4点)	サービス・接客職	3.19	0.53	1.991	. + 作業<医療、技術、事務
	営業職	3.24	0.54		
	作業職（土木、建設、工場、運転手、清掃、など）	3.10	0.49		
	事務職	3.42	0.56		
	全体	3.33	0.55		
	医療・福祉職（看護師、理学療法士、作業療法士、など）	1.77	0.64		
	専門職（医師、弁護士、など）	1.80	0.81		
	技術職（エンジニア、作家、デザイナー、など）	2.22	0.80		
	教育・対人援助職（保育、心理職、教職員、など）	2.32	0.75		
	サービス・接客職	2.47	0.76		
	営業職	2.84	0.66		
	作業職（土木、建設、工場、運転手、清掃、など）	2.49	0.76		
	事務職	2.27	0.72		
伝統的な男性役割態度_社会的地位の高さ (1-7点)	全体	2.33	0.78	4.505	*** 医療、専門<サービス、営業、作業 医療<技術、事務<営業
	医療・福祉職（看護師、理学療法士、作業療法士、など）	3.80	0.71		
	専門職（医師、弁護士、など）	4.63	1.34		
	技術職（エンジニア、作家、デザイナー、など）	3.85	1.08		
	教育・対人援助職（保育、心理職、教職員、など）	4.75	1.46		
	サービス・接客職	4.46	1.20		
	営業職	4.46	0.94		
	作業職（土木、建設、工場、運転手、清掃、など）	4.35	0.79		
	事務職	4.08	1.08		
	全体	4.16	1.07		
	医療・福祉職（看護師、理学療法士、作業療法士、など）	3.98	1.01		
	専門職（医師、弁護士、など）	4.38	1.52		
	技術職（エンジニア、作家、デザイナー、など）	3.86	0.95		
伝統的な男性役割態度_精神的・肉体的 強さ (1-7点)	教育・対人援助職（保育、心理職、教職員、など）	3.80	0.45	.721	n.s.
	サービス・接客職	4.23	1.03		
	営業職	4.07	1.04		
	作業職（土木、建設、工場、運転手、清掃、など）	4.03	0.75		
	事務職	3.89	1.17		
	全体	3.98	1.03		
	医療・福祉職（看護師、理学療法士、作業療法士、など）	3.98	0.57		
	専門職（医師、弁護士、など）	4.56	1.42		
	技術職（エンジニア、作家、デザイナー、など）	3.89	1.10		
	教育・対人援助職（保育、心理職、教職員、など）	4.65	0.74		
	サービス・接客職	4.42	1.14		
	営業職	4.47	1.21		
	作業職（土木、建設、工場、運転手、清掃、など）	4.23	0.90		
職業性ストレス簡易調査票_職業性スト レスA (1-4点)	事務職	4.07	1.01	1.899	. + 技術<サービス、営業
	全体	4.16	1.07		
	医療・福祉職（看護師、理学療法士、作業療法士、など）	2.61	0.31		
	専門職（医師、弁護士、など）	2.56	0.33		
	技術職（エンジニア、作家、デザイナー、など）	2.45	0.34		
	教育・対人援助職（保育、心理職、教職員、など）	2.60	0.50		
	サービス・接客職	2.48	0.37		
	営業職	2.39	0.34		
	作業職（土木、建設、工場、運転手、清掃、など）	2.55	0.41		
	事務職	2.34	0.42		
	全体	2.44	0.38		
	医療・福祉職（看護師、理学療法士、作業療法士、など）	2.17	0.43		
	専門職（医師、弁護士、など）	2.06	0.51		
職業性ストレス簡易調査票_職業性スト レスB (1-4点)	技術職（エンジニア、作家、デザイナー、など）	2.20	0.53	.962	n.s.
	教育・対人援助職（保育、心理職、教職員、など）	2.19	0.50		
	サービス・接客職	1.96	0.51		
	営業職	2.18	0.63		
	作業職（土木、建設、工場、運転手、清掃、など）	2.06	0.56		
	事務職	2.03	0.58		
	全体	2.10	0.56		

日本の勤労者におけるワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスおよび心理的適応	仕事と生活のバランス (1-4点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	2.63	.619	1.990	+ 専門、作業<技術、教育、事務
		専門職 (医師、弁護士、など)	2.13	.835		
		技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	2.70	.749		
		教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	3.20	.447		
		サービス・接客職	2.48	.626		
		営業職	2.51	.756		
		作業職 (土木、建設、工場、運転手、清掃、など)	2.38	.775		
		事務職	2.69	.674		
		全体	2.60	.720		
		医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	2.71	0.43		
	心理的ディタッチメント (1-4点)	専門職 (医師、弁護士、など)	2.36	0.62	2.105	* 専門<作業、事務 技術、営業<作業
		技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	2.61	0.61		
		教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	2.71	0.73		
		サービス・接客職	2.72	0.64		
		営業職	2.60	0.58		
		作業職 (土木、建設、工場、運転手、清掃、など)	2.99	0.52		
		事務職	2.79	0.54		
		全体	2.71	0.58		
	満足感_仕事 (0-10点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	4.69	2.600	.835	n.s.
		専門職 (医師、弁護士、など)	5.88	2.696		
		技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	5.07	2.235		
		教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	4.20	4.494		
		サービス・接客職	5.13	2.705		
		営業職	5.41	2.682		
		作業職 (土木、建設、工場、運転手、清掃、など)	4.52	2.668		
		事務職	5.56	2.623		
		全体	5.19	2.586		
	満足感_家庭生活 (0-10点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	6.44	1.965	1.051	n.s.
		専門職 (医師、弁護士、など)	5.75	3.105		
		技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	6.01	2.568		
		教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	8.20	2.168		
		サービス・接客職	5.84	2.647		
		営業職	6.28	2.328		
		作業職 (土木、建設、工場、運転手、清掃、など)	5.28	2.975		
		事務職	6.17	2.536		
		全体	6.05	2.563		
	満足感_生活全般 (0-10点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	6.06	1.692	1.236	n.s.
		専門職 (医師、弁護士、など)	5.88	2.642		
		技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	5.70	2.324		
		教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	7.40	3.209		
		サービス・接客職	5.74	2.190		
		営業職	5.59	2.336		
		作業職 (土木、建設、工場、運転手、清掃、など)	4.93	2.751		
		事務職	6.17	2.403		
		全体	5.80	2.383		
	主観的幸福感 (1-7点)	医療・福祉職 (看護師、理学療法士、作業療法士、など)	3.61	1.03	2.314	* 作業<医療、サービス、営業、事務 作業<技術<教育
		専門職 (医師、弁護士、など)	3.78	1.17		
		技術職 (エンジニア、作家、デザイナー、など)	3.39	1.25		
		教育・対人援助職 (保育、心理職、教職員、など)	4.64	1.03		
		サービス・接客職	3.49	1.27		
		営業職	3.64	1.16		
		作業職 (土木、建設、工場、運転手、清掃、など)	2.78	1.26		
		事務職	3.69	1.45		
		全体	3.50	1.31		

ワーク・ライフ・バランスおよび心理的適応の指標では、まず心理的ディタッチメントにおいて、専門職よりも作業職、事務職で高く、技術職、営業職よりも作業職で高いことが示された ( $F(7, 267) = 2.105, p < .05$ )。それに対し、仕事と生活のバランスでは専門職、作業職よりも技術職、教育・対人援助職、事務職で得点が高い傾向がみられ ( $F(7, 267) = 1.990, p < .10$ )、主観的幸福感では作業職よりも医療・福祉職、サービス・接客職、営業職、事務職、技術職、教育・対人援助職で得点が高かった ( $F(7, 267) = 2.314, p < .05$ )。

これらの結果をそれぞれの職種の特徴をもとに検討する。まずワーク・ライフ・バランスの意識の違いについて、専門職や営業職では職場内の業務にとどまらず仕事の相手先に自ら出向くなど職場外での活動の割合が高いことに加え、一般的に目安となる業務時間の内外に関わらず、仕事の依頼主や関係者から連絡を受けたり対応したりする機会も多い。一旦職場を離れた後でも仕事の求めに応じたり自主的に仕事に関する情報収集を行ったりするなど、職場外でも仕事のことを考える機会が多く仕事とプライベートの区切りが曖昧になりやすいことが心理的ディタッチメントや仕事と生活のバランスの低さに結びついているのではないかと考えられる。それに対し、作業職や事務職では、業務を行えるのが職場に限定されるため、終業とともに物理的にも心理的にも仕事から距離をとりやすいものと推察される。

それに対し、仕事と生活のバランスや主観的幸福感を見ると、総じて作業職に就く男性が他の職種の男性と比較すると低いという結果が示された。これは前述の作業職の心理的ディタッチメントの高さからすると一見パラドクスの結果ともいえる。仕事満足感そのものには職種間の有意差は認めら

れず、仕事と生活のバランスや主観的幸福感で違いがみられたことから、作業職に就く人々が抱えるワーク・ライフ・バランスの課題について精査し、仕事と生活を含めた自分自身の生き方全体に対する評価を高めるという点からも検討していく必要があるだろう。

### 3. 5 まとめ

本研究は、日本で被雇用者として働く成人男女のワーク・ライフ・バランスに関する意識を、職種による違いという視点から検討してきた。全体を通して職種による意識の違いは男性において広範囲に見られ、男性の方が職業による影響を受けやすいことが示唆された。

ジェンダー関連要因では、女性の医療・福祉職で否定的共同性が高く、男性ではサービス・接客職や営業職で作動性が高いことが示され、積極的な態度や受動的・献身的な態度といったそれぞれの職業に求められる特性とジェンダー役割が一致したとき、それらの特性を強めていくことが示唆された。また、対象者自身が所属する職場での女性職員への処遇からジェンダー・ハラスメントの存在を評定してもらったところ、男女ともに医療・福祉職に就く者のジェンダー・ハラスメントが最も低かったことから、主な職務内容や求められるスキルが明確である場合には、職場環境の中で性差別的な処遇が生じにくいことが示唆された。それに対し、サービス・接客職や事務職の女性はジェンダー・ハラスメントを比較的高く認識しており、明文化されていないものの職場の中に根強く存在する女性観やそれに伴う暗黙の役割を感じとっていることがうかがえた。

さらに本研究ではワーク・ライフ・バランスや心理的適応の指標のいくつかについても職種による有意差が見られ、中でも作業職に就く男性のワーク・ライフ・バランスや心理的適応の低さという課題が浮かび上がってきた。今後はこうした特定の職種での満足度や適応感の高さ／低さが何に起因するのかという視点とともに、それぞれの職に就く者の満足感や適応感がどのような要因に規定されているのかについて検討していきたい。また、今後の課題として本研究では教育・対人援助職のデータが少数であり、職種間の比較が十分に行えなかった。本調査では、少数のサンプルではあるものの教育・対人援助職の得点が他の職種とは異なる傾向を示していることから、今後も独立したカテゴリとして人数を十分に確保し、その傾向をとらえていくことが必要であろう。

## 4. 引用文献

- (1) 内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室 仕事と生活の調和とは  
<http://www.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html>
- (2) 鈴木淳子 (2006) 心理学とジェンダー 鈴木淳子・柏木恵子 (著) ジェンダーの心理学：心と行動への新しい視座  
心理学の世界 専門編 5 (pp. 1-34) 培風館.
- (3) 鈴木淳子 (2017). ジェンダー役割不平等のメカニズム—職場と家庭—心理学評論 60, 62-80.
- (4) 内閣府 男女共同参画局 男性の育児休業取得の現状「共同参画」2018年6月号
- (5) 土肥伊都子・廣川 空美 (2004). 共同性・作動性尺度 (CAS) の作成と構成概念妥当性の検討—ジェンダー・パーソナリティの肯否両側面の測定— 心理学研究 75, 420-427.
- (6) 鈴木淳子 (1994). 平等主義的性役割態度スケール短縮版 (SESRA-S) の作成 心理学研究, 65, 34-41.
- (7) 小林敦子・田中堅一郎 (2010). ジェンダー・ハラスメント測定尺度の作成 産業・組織心理学研究, 24, 15-27.
- (8) 渡邊寛 (2017). 伝統的な男性役割態度尺度の作成と信頼性・妥当性の検証 心理学研究, 88, 488-498.
- (9) 下光輝一 (2000). ストレス測定研究グループ報告 加藤正明(代表)『労働省平成 11 年度作業関連疾患の予防に関す

る研究労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書』労働省。

- (10) 西田裕子・寺嶋繁典 (2017). 心理的ディタッチメント尺度の作成および信頼性・妥当性の検討  
関西大学臨床心理専門職大学院紀要, 7, 93-100.
- (11) 大石繁宏 (2009) 幸せを科学する—心理学からわかったこと 新曜社
- (12) Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R.E. (2003). Personality, Culture, and subjective well-being. *Annual Review of psychology*, 54, 403-425.
- (13) 小林 敦子 (2007). わたしたちの職場は本当に男女平等か—地方公務員の組織の意外な側面—  
彩の国さいたまづくり広域連合政策情報誌, 8, 70-77.
- (14) 労働政策研究・研修機構 統計データ 職業別就業者数  
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/chart/html/g0006.html>
- (15) Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

#### 注

- (1) 本研究は平成 30 年度清泉女学院大学共同研究費の補助を受けた。

(受付日：2019 年 2 月 22 日)