

働く女性のメンタルヘルス

古 武 真 美

抄録

現在、メンタルヘルスに不安のある従業員を抱える企業は多い。従業員のメンタルヘルスの悪化は労働能率低下等につながる恐れがあり、人材の能力開発の妨げともなる。人材を有効活用したい企業組織にとって、従業員のメンタルヘルス問題は重要な課題である。

出産および育児を経ても働き続ける女性の増加は、長期間にわたり働く女性が増加することを意味する。そして、企業組織内では性別に捉われない人材活用が進められ、女性に対する期待が高まる中、女性のメンタルヘルス問題も重要性を増している。そこで、本稿では、仕事と育児を両立する女性のメンタルヘルスについて考察する。

キーワード

女性、労働者、メンタルヘルス、ストレス、育児、仕事

Mental Health of Working Women

Furutake, Mami

Abstract

At present there are many corporate organizations whose employees are with the uneasiness in mental health.

Aggravation of employee's mental health may cause a labor efficiency drop and a hindrance to employee's human resources development.

For corporate organizations which want to make effective use of human resources, mental health of the employees is an important issue.

An increase in women who continue their work through their child birth and childcare periods means also an increase in working women who work for a long period of time.

In corporate organizations, they are promoting use of human resources not making a distinction of the sexes.

In this context, mental health of working women will rise in importance, while the expectation for women increases.

This paper will consider mental health of working women who try to keep a good balance of work and parenting.

Key Words

women, workers, mental health, stress, childcare, work

目 次

1. はじめに

2. 女性の働き方の変化

3. 仕事と育児の両立をめぐるストレス

4. 働く女性のメンタルヘルスケア

5. むすびに

1. はじめに

近年、メンタルヘルスに問題を抱える労働者が増加している。メンタルヘルスの悪化は、労働能率低下を引き起こし、長期欠勤や休職あるいは退職につながる恐れがある。従業員1人1人の能力を最大限に引き出し、組織の利益に結び付けたい企業にとって、従業員のメンタルヘルスの悪化は、組織の大切な人材の価値を低下させてしまう、あるいは、人材そのものを失ってしまう大きな課題である。

本稿では、この職場でのメンタルヘルス問題を女性について考えてみたい。

働く女性にとって、出産および育児は仕事を続けるかどうかを考える1つの大きなライフイベントである。以前に比べれば、出産、育児期も仕事を継続する女性は増加している。

さて、男性の育児休業取得率が2011年度に過去最高になったというものの、女性の取得率と比べて依然として低水準であり、女性にとって育児の負担は相変わらず大きい。そのような中、国際的にみれば、まだ少数ではあるが、企業組織の中、管理的な地位に就く女性は確実に増え、企業の彼女たちへの期待は高まってきている。

そこで、育児と仕事を両立する中での女性のメンタルヘルスの問題を検討していく。

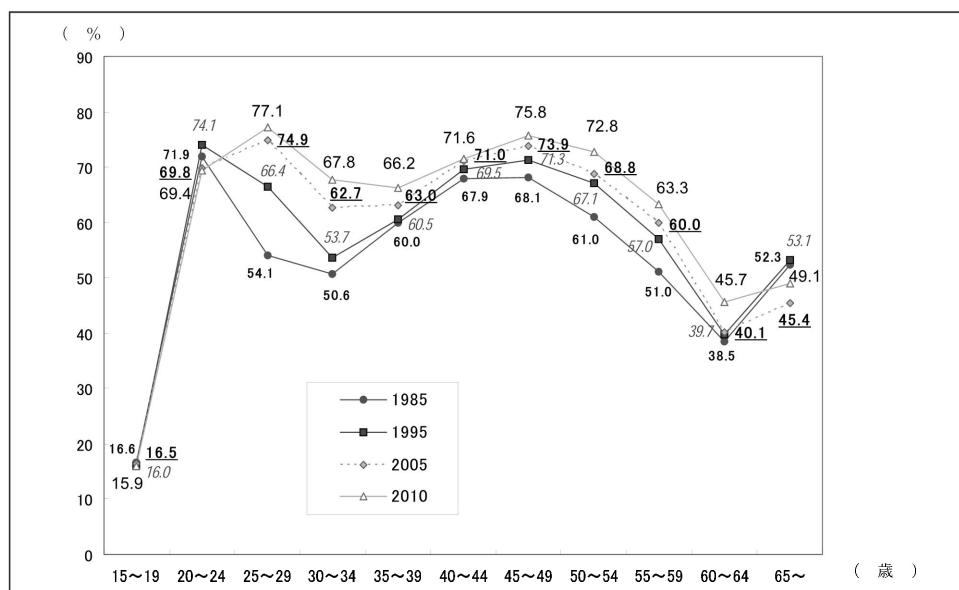
2. 女性の働き方の変化

最初に、女性の働き方の変化を育児期における仕事の継続状況、および、企業から期待される役割からみていく。

2-1. 育児との両立

わが国の女性の年齢階級別労働力率の推移をみている。その際、女性の働き方に影響を与えたと考えられる男女雇用機会均等法の成立した1985年度から直近までの変化を追ってみた(図表1参照)⁽¹⁾。日本の女性の働き方の特徴として、出産、育児期に労働力率が低下し、グラフがM字を描いているといわれる。M字は現在においても依然残っているが、1985年にはM字の底が50.6%だったものが2010年には66.2%とずいぶんと浅くなっている。そして、M字の底を形成する年齢層をみると、1985年には30歳代前半であったが、徐々に高年齢層に移動し、2010年には30歳代後半となっている。2010年度の女性の第1子出生時の平均年齢が29.7歳⁽²⁾ということを考えれば、30歳代が育児期となっ

【図表1 女性の年齢階級別労働力率の推移】



総務省統計局「労働力調査」より筆者作成

ている女性は多いと考えられる。

また、25歳～39歳における有配偶者の女性労働力率が、1985年と比較し、いずれの年齢階級でも増加している（図表2参照）^③。これらのことから、結婚後、育児期も仕事を継続している女性が増えてきており、その年齢が比較的高年齢層にまで及んでいることが推察される。

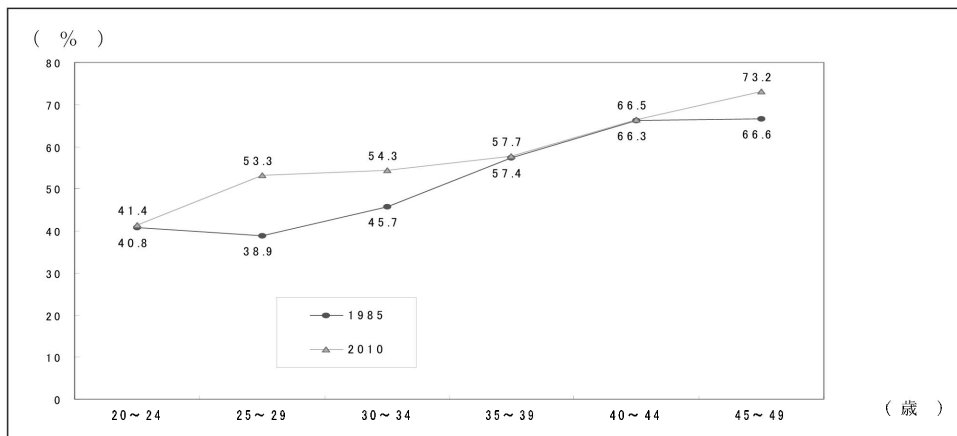
さらに、2010年の国立社会保障・人口問題研究所による調査では、未婚女性の予想するライフコースは育児と仕事の両立コースが増加しており^④、育児期に仕事を中断せず、仕事と育児の両立を図るスタイルは女性の働き方として一般化し

つつあると考えられる。

2-2. 管理職への登用

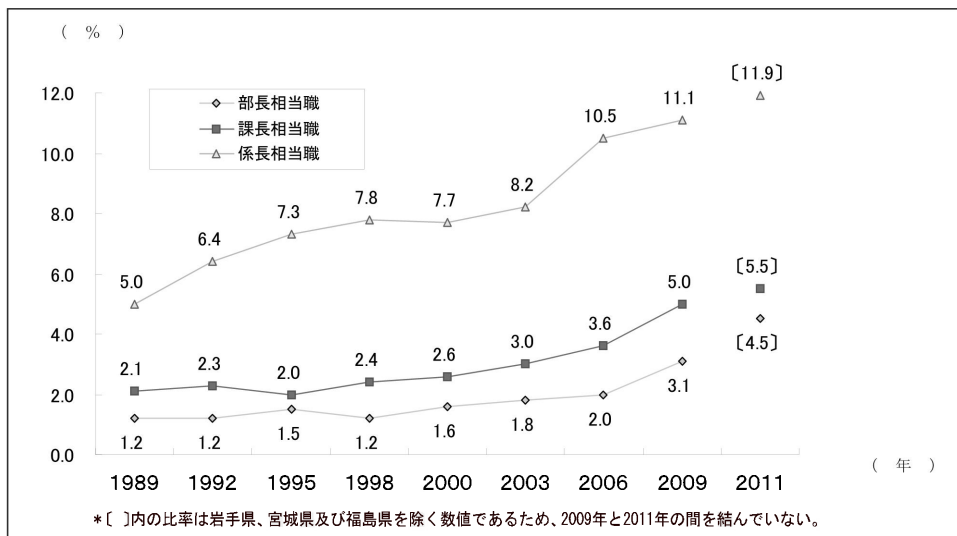
次に、企業組織の中で、女性に求められる役割の変化について検討する。2011年度の雇用均等基本調査によれば、管理職に占める女性割合は、係長相当職11.9%、課長相当職5.5%、部長相当職4.5%で過去最高となっている（図表3参照）^⑤。国際的にみれば、この数値はまだ低いものの、着実に女性が責任のある仕事を任されつつある現状がみえる。女性を積極的に活用していく取り組みであるポジティブアクションを推進する企業割

【図表2 有配偶者女性の年齢階級別労働力率】



総務省統計局「労働力調査」より筆者作成

【図表3 管理職に占める女性の割合】



厚生労働省「平成23年度雇用均等基本調査」より筆者作成

合も少しずつではあるが増加してきている⁶⁾。

李が、男女雇用機会均等法が施行されて以降、男性中心であった企業組織への女性の浸透が進んできていると述べている⁷⁾ように、役職に就く女性の割合の増加は、単に女性の割合が増えるという量的変化とは異なり、女性労働力の質的变化を意味する。労働力人口が減少する中、企業による性別に捉われない人材活用は進むと考えられることから、企業の中での女性の存在感は今後も増していくであろう。

さて、女性が管理職に就く時期と育児という家庭の役割を担う時期は同じ頃なのだろうか。労務行政研究所の試算⁸⁾によると、女性が役職に就く年齢は、役職の中でも女性が占める割合が最も多い係長相当職において、30歳位から増加する傾向にある。この年齢は、前述2-1でみた育児期とちょうど重なっている。つまり、家庭では育児を行いつつ、職場では仕事の重みが増しているという女性が、かなり存在しているのではないだろうか。

3. 仕事と育児の両立をめぐるストレス

メンタル不調にはストレス⁹⁾が影響しているといわれる。もちろん、ストレスのみがメンタル不調を引き起こすわけではない。アメリカ国立労働安全衛生研究所の職業性ストレスモデルによれば、ストレス、労働者個人の要因（身体状況、年齢、性格等）、緩衝要因（家族のサポート、上司のサポート等）の組み合わせにより、メンタル不調に至るかどうか決定されるとしている（図表4参照）¹⁰⁾。

また、代表的な精神疾患である気分障害の発症原因については、脆弱性という生物学的要因にストレスが加わって発症するという仮説が有力である¹¹⁾。しかし、いずれにせよ、ストレスとメンタル不調には強い関連性があることは明らかであることから、ここでは、育児と仕事を両立する女性にとってどのようなストレスが存在しているのかを整理してみる。

3-1. ストレス要因

まず、仕事と育児を両立する女性のストレスを考えた場合、ストレスは仕事上や職場上のものだけとは限らない。図表4のとおり、ストレスには、仕事のストレスと仕事以外のストレスがある。仕事以外のストレスとは、女性の家族や地域の問題等、仕事や職場とは関係のないストレスのことである。

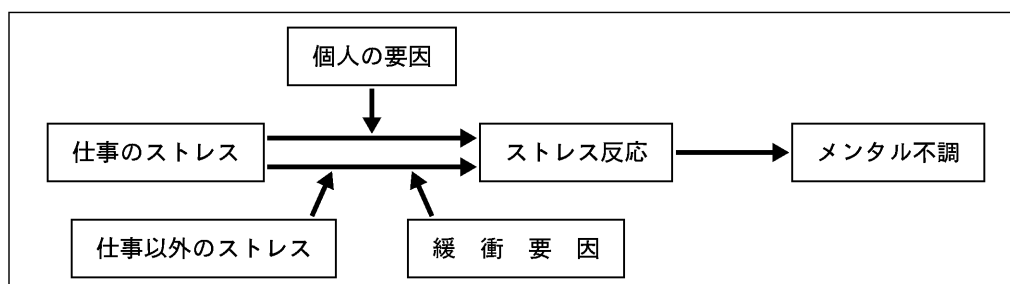
金井、小野は働く女性のメンタルヘルスを阻害する要因の1つに二重役割によるストレスを挙げ、仕事と家庭の両方で重要な役割を担うという重荷がメンタル不調につながる可能性を指摘している¹²⁾¹³⁾。

そこで、ここでは女性が仕事と育児を両立する際に受けるストレスとして、仕事のストレスに加え、仕事以外のストレスとして、育児のストレスを考えていきたい。

3-2. 仕事のストレス

まず、仕事のストレスを考えてみたい。競争が

【図表4 職業性ストレスモデル】



Joseph J Hurrell Jr, Margaret A claney (1988) p.28 一部改変 筆者作成

激化している経営環境、人口減少による労働力不足、雇用の場面で男女平等を定める男女雇用機会均等法の影響等を受け、男女を区別することなく能力により活用しようとする企業の意識は進みつつある。

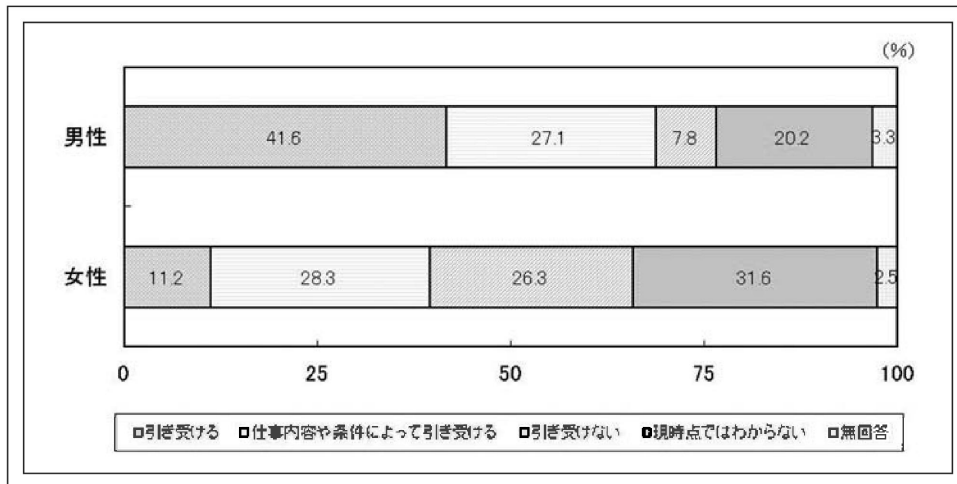
そのような中、男性が主、女性が補助といった性別役割分業の表れであるコース別人事による総合職、一般職の性質も変化してきている。主にいままで女性が担ってきた一般職は決して補助的な仕事で終始せず、第一線に出て、総合職並みの仕事に近づいてきているという。企業から女性に対して求められる仕事の水準が高くなるということ

は、その期待に応えるためのプレッシャーも高まることは容易に想像できる。

実際、2007年の厚生労働省による労働者健康状況調査⁴⁴によれば、仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスがある女性は56.3%と、男性の59.2%とほとんど差がなく、過半数の女性がストレスを感じながら仕事を遂行している。ストレスを感じている内容として、上位に「仕事の質」「仕事の量」「仕事の適性」といった仕事そのものに対するものが挙がっており、仕事の負荷が大きい可能性がある。

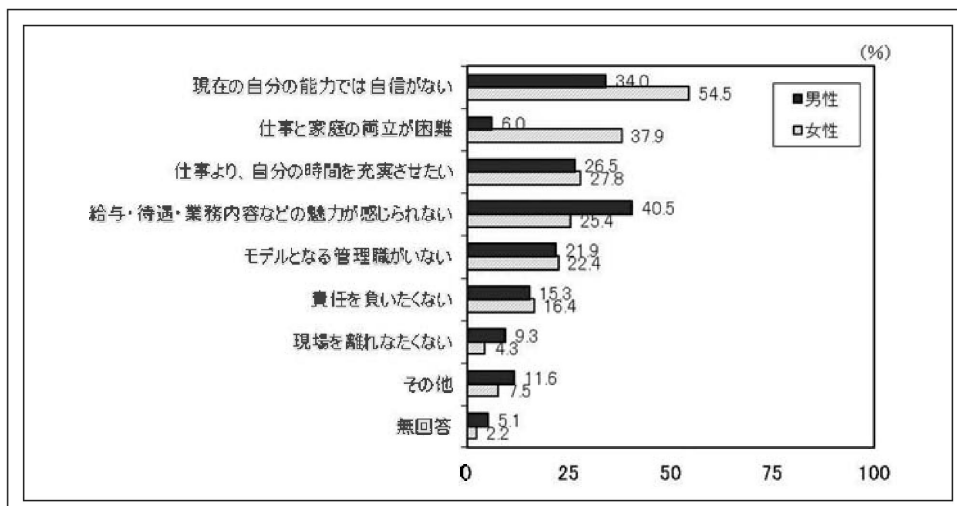
また、管理職になることについての考え方には、

【図表5 管理職になることをすすめられたとき引き受けるかどうか】



東京都産業労働局「平成21年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」より筆者作成

【図表6 管理職を引き受けない又は現時点ではわからない理由】（複数回答）



東京都産業労働局「平成21年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」より筆者作成

男女で差がある。2009年度の東京都男女雇用平等参画状況調査(図表5、6参照)⁽⁶⁾によれば、管理職になることをすすめられた場合、男性は41.6%が「引き受ける」と回答しているが、女性のそれは11.2%にすぎず、管理職への昇進に及び腰である。そして、女性が管理職を「引き受けない」または「現時点ではわからない」理由として、「現在の自分の能力では自信がない」「仕事と家庭との両立が困難」というものが上位理由となっており、特に「仕事と家庭の両立が困難」と回答している割合に男女の開きが大きい。管理職の仕事は、育児との両立を考えると負荷が重く、企業からの期待に応える自信がないと考える女性が存在しているのである。

3-2. 育児のストレス

次に、育児のストレスを考えてみる。女性にとって、親になることは身体的にも心理的にも大きな負担であり、そのような困難を伴う出産、育児に多くの女性が直面する⁽⁶⁾。育児は男女共に担っていくものであるが、実際には女性にかかる負担の方がはるかに大きい。2011年度の育児休業取得率をみると女性の87.8%と比較し、男性は過去最高の取得率とはいえ、わずか2.63%である。さらに

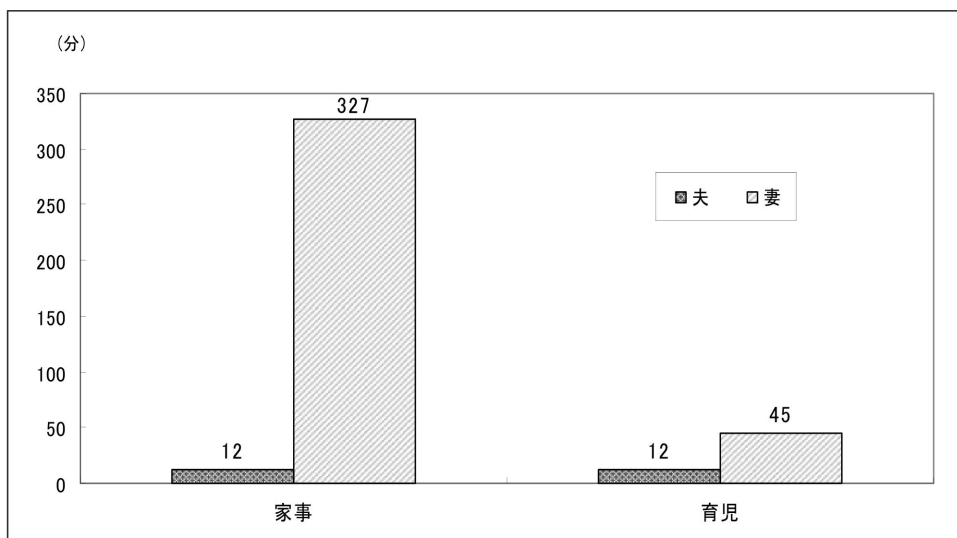
共働き世帯における夫婦別の育児や家事に費やす時間をみると、2011年の社会生活基本調査⁽⁷⁾では、1週間平均男性で24分、女性は372分で、女性が男性の15倍以上の時間を育児、家事に費やしている(図表7参照)。家庭での育児を含む仕事の量的負担が大きく女性にかかっていることがわかる。

そして、質的な負担も考えてみたい。大野・柏木によれば、日本の父親は育児への関与の仕方を妻に言われながら行っており、自分が主体的にケアをするという意識が低いという⁽⁸⁾。育児を積極的に行う父親が近年注目されつつあるものの、一般的には母親が主体となって育児を行っているのが現状であろう。そして、牧野は、子育ての父母の分担について国際的にも日本の父親の参加が立ち遅れていることを指摘している⁽⁹⁾。このように子育ては母親が担うものといった性別役割分担意識はまだ根強く存在しており、質的にみても育児の負担は女性に強くかかっている。

3-4. ストレスとメンタル不調

育児の負担をかかえつつ、仕事と両立する女性がすべてメンタル不調になるわけではない。メンタル不調にはストレスだけではなく、その人自身の持つ性格等も関係する。

【図表7 子どもがいる共働き夫婦の生活時間比較】



総務省「平成23年社会生活基本調査」より筆者作成

精神疾患になりやすい人について、テレンバッハはその性格をメランコリー親和型として、几帳面である、自己の仕事に対して過度に高い要求水準を持っている、他人のために尽くすことをその特徴として挙げている²⁰⁾。

仕事と育児を両立する女性には、母親と労働者としての二重役割が求められているわけだが、1人の人間が2つの役割をそれぞれ完全にこなそうとすればストレスは高まり、メンタル不調を引き起こしかねない。

4. 働く女性のメンタルヘルスケア

仕事と育児を両立する女性には二重役割を担うことによるストレスが存在する可能性がある。人材の有効活用には、その人材の健康状態は重要なポイントとなる。そこで、仕事と育児を両立する女性へのメンタルヘルスケアについて考察してみたい。

4-1. 多様なストレスを視野に入れる

心の病は身体の病とは異なり、疾患の原因が不明なものが多い²¹⁾。何が主因で何が副因かもわかりにくく、その病の原因は複合的であるという²²⁾。

この心の病の特徴を仕事と育児を両立する女性に当てはめて考えてみる。もし、彼女たちがメンタル不調に陥った場合、その原因が仕事のストレスのためなのか、育児のストレスのためなのか、あるいは別のストレスのためなのか、明確に因果関係を判断することは困難である。また、どれか1つのストレスだけに原因があるのではなく、複数のストレス、あるいはその他の要因が重なって発症している可能性がある。

さて、企業は、労働契約を締結している従業員が、職場環境や業務遂行が原因で健康を損ねることなく働けるように、労働環境を整備しなければならない安全配慮義務を負っている。さらに、従業員が職場環境や業務遂行が原因で精神疾患に罹患した場合には、補償を行わなければならない労

働災害補償義務を負っている。この安全配慮義務および労働災害補償義務の範囲の疾病は、業務に起因するものである。そう考えると、女性が仕事以外のストレスによりメンタル不調になった場合は企業には補償責任はない。

しかし、だからといって、メンタルヘルスケアの際に、仕事上のストレスのみに着目することは以下の2点から、賢明とは言えないと考えられる。

まず1点目は、心の病の場合、その原因が不明確、複合的であるという特徴を持つ。したがって、メンタル不調を引き起こした時、その原因が業務上の要因ではないとはっきりと判断することが難しく、企業が従業員の健康を守る義務を果たしていると言いきることが困難であるからである。

2点目は、従業員が健康で能力を最大限に発揮することが企業にとって望ましい状態である。その大切な人材が原因は何であれ、メンタル不調のために、パフォーマンスが低下した場合、その損失は企業が被ることになるからである。

以上のことから、仕事と育児を両立する女性のメンタルヘルスケアを考えると、仕事上のストレスのみならず、育児のストレス等仕事以外のストレスも視野に入れていくことは大切であると思われる。そして、このことはワーク・ライフ・バランスの考え方にも通じることになるだろう。

4-2. キャリアの方向性を考える

自分が出会う環境要因に対して自分が試練だと認知しなければストレスは発生しないという²³⁾。つまり、女性が置かれている仕事環境が自分の価値観等と一致するものだった場合、ストレスは発生しにくいと考えられる。馬場がメンタルヘルスにとって、自由なコース選択ができることが望ましい²⁴⁾というように、女性の育児期の仕事環境について、女性自身の価値観等に沿ったものを準備することは大切であると考えられる。

もちろん、女性個人により、望む働き方は異なる。昇進志向が強い者もいれば、弱い者もいる。

育児期でみれば、育児に重きをおきたいから仕事のペースを落としたいと考える者もいれば、育児期であっても仕事はいままでどおりのペースで行いたいと考える者がいる。

そして、また、この女性の望む働き方は、変わる可能性がある。特に子どもを持つ前後で変わりやすい。厚生労働省の2011年度調査⁹⁹によれば、自分自身のキャリアについて「できるだけ早いペースで専門性を高めたい」「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」と考える女性が、子どもを持った後、大きく減少している⁹⁹。実際に出産、育児を経験し、その大変さを自身の身を持って感じるにより、仕事のスピードを落としたいと考えることはありうる。

1人1人、働き方への希望は異なるということ、および、その希望は変化しやすいということを踏まえれば、女性側と企業側、それぞれのニーズをすり合わせて、適正なキャリア開発計画を立てることは個別的要素が強く困難であると考えられる。しかし、女性のメンタルヘルスにとってはそのような方法が有意義であろう。

5. むすびに

本稿では、仕事と育児を両立する女性のメンタルヘルスに着目し、彼女たちの育児期の働き方、および、企業組織における女性の位置づけがどのように変化してきているかみた上で、彼女たちを取り巻くストレスを考え、育児期に働き続ける女性のメンタルヘルスについて、企業はどのようなことを意識してケアすることが望ましいのかを整理した。

労働力不足が懸念される中、多様な属性を持つ人材の活用が企業には欠かせない。その属性の中には、女性があり、育児を行う者がある。育児を行う女性がその能力を十分に発揮するためには、長期的な視点での人材育成が必要である。育児期という短い期間に捉われず、育児期を経た後も見据えた上で、企業は人材育成を考えていきたい。

(注)

- (1) 総務省統計局「労働力調査」
(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>) (2012年8月10日閲覧)。
- (2) 厚生労働省「平成22年度「出生に関する統計」の概況 人口動態統計特殊報告」
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/tokusyuu/syussyo06/dl/01.pdf>) (2012年8月22日閲覧)。
- (3) 総務省統計局「労働力調査」・前掲注(1)。
- (4) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回(2010年)出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査」
(http://www.ipss.go.jp/site-ad/index_Japanese/shussho-index.html) (2012年8月10日閲覧)。
- (5) 厚生労働省「平成23年度雇用均等基本調査」
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-23r.html>) (2012年8月15日閲覧)。
- (6) 厚生労働省「平成23年度雇用均等基本調査」・前掲注(5)。
- (7) 李尚波(2011)「雇用均等時代と大卒女性の雇用に関する研究」日本労働研究雑誌 No.615、2011年10月、63-72ページ、所収。
- (8) 労務行政研究所(2012)「2011年管理職構成の実態」労政時報第3819号、2012年4月13日号、68-76ページ、所収。
- (9) ストレスという概念は、ストレスを惹起するもの、すなわち、ストレッサーを指す場合と、ストレッサーによって生じる生体の反応、すなわちストレス反応を指す場合がある。ここでは、ストレッサーの意味でストレスを用い、ストレス反応とは区別する。
- (10) Joseph J Hurrell Jr., Margaret A McLaney (1988) “Exposure to job stress - A new psychometric instrument”, *Scand J Work Environ Health*, 14, suppl 1, pp. 27-28.
- (11) 鈴木英鷹(2009)『精神保健学第8版』清風堂書店出版部。
- (12) 金井篤子(1993)「働く女性のキャリア・ストレスに関する研究」『社会心理学研究』第8巻、第1号、21-32ページ、所収。
- (13) 小野公一(2007)「働く女性のメンタルヘルスの阻害要因」馬場房子・小野公一『「働く女性」のライフイベント』ゆまに書房、41-87ページ、所収。
- (14) 厚生労働省(2008)「平成19年労働者健康状況調査結果の概況」
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/anzen/kenkou07/index.html>) (2012年8月22日閲覧)。
- (15) 東京都産業労働局 雇用就業部「平成21年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」
(http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/sankaku_21/index.html) (2012年8月22日閲覧)。

- (16) 東牧子 (2008) 「女性のメンタルヘルス」 藤本修・藤井久和編著『第3版メンタルヘルス入門』創元社、155-173ページ、所収。
- (17) 総務省 (2012) 「平成23年社会生活基本調査」 (<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011/index.htm>) (2012年9月26日閲覧)。
- (18) 大野祥子・柏木恵子 (2008) 「親としての男性」 柏木恵子・高橋恵子編『日本の男性の心理学』有斐閣、153-207ページ、所収。
- (19) 牧野カツコ (2010) 「子育ての父母分担は世界いろいろ」 牧野カツコ・渡辺秀樹・船橋恵子・中野洋恵編著『国際比較にみる世界の家族と子育て』ミネルヴァ書房、27-42ページ、所収。
- (20) H. テレンバッハ著、木村敏訳 (1985) 『メランコリー改訂増補版』みすず書房。
- (21) 忠井俊明 (2003) 『ようこそ精神医学へ』ミネルヴァ書房。
- (22) 高橋俊彦 (2004) 「精神の医学」 高橋俊彦・近藤三男編著『改訂大学生のための精神医学』岩崎学術出版社、1-11ページ、所収。
- (23) 金井篤子 (2000) 『キャリア・ストレスに関する研究』風間書房。
- (24) 馬場房子 (1989) 「メンタルヘルスに与える「均等法」の影響」 馬場房子編『働く女性のメンタルヘルス』同朋舎出版、1-18ページ、所収。
- (25) 厚生労働省「平成23年版働く女性の実情」 (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/11.html>) (2012年8月31日閲覧)。
- (26) 厚生労働省「平成23年版働く女性の実情」・前掲注(25)によれば、子どもをもつ前後で「できるだけ早いペースで専門性を高めたい」14.2%→6.1%に、「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」は8.2%→3.7%に減少している。