

# 成人前期の有職女性における女性性・男性性と 職場ストレスの関係

－成人前期男性および中年期女性との比較から－

The Relationship between Femininity/ Masculinity and Job Stress among  
Working Women in Their Early Adult Stage: From the Comparison of Early  
Adult Stage Men and Middle Aged Women

田村 綾乃

TAMURA Ayano

## 要 約

研究の目的は、成人前期の有職女性の男性性・女性性と、職場のメンタルヘルスとの関連を探ることである。質問紙調査を行い、20～30代有職女性130名、比較対象群として20～30代有職男性41名、40～50代有職女性65名から回答を得た。尺度はJob Stress Scale Revised version (JSS-R)、ソーシャルサポート尺度、Bem Sex Role Inventory 日本語版 (BSRI) である。BSRIのクラスタ分析より、男性性が高く女性性の低い女性（女性性が高く男性性の低い男性）の「クロスセックス」、男性性が低く女性性の高い女性（男性性が高く女性性が低い男性）の「セックスタイプ」、男性性・女性性の両方を持ち合わせている「アンドロジニー」、男性性・女性性の両方とも低い「未分化型」の4型に分類された。二元配置分散分析より、女性は両群ともアンドロジニーが職場において適応的であり、クロスセックスの成人前期女性は職場において不適応的であることが示された。

**キーワード**：男性性，女性性，ジェンダータイプ，職場ストレス

## Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between femininity/ masculinity and job stress among young adult women. One-hundred-and-thirty working women in their 20's and 30's, 41 working men in their 20's and 30's and 65 working women in their 40's and 50's responded to the questionnaire. It included the Job Stress Scale Revised version (JSS-R), the Social Support Scale and the Japanese version of the Bem Sex Role Inventory (BSRI). The cluster analysis of the BSRI showed 4 types; the cross sex type (women having low femininity and high masculinity and men having high femininity and low masculinity), the sex type (women having high femininity and low masculinity and men having low femininity and high masculinity), the androgyny type (having high femininity and high masculinity) and the undifferentiated type (having low femininity and low masculinity). The two-way analysis of variance revealed that the androgyny women in the both groups were fitted into work places and that the cross sex in young adult women seemed to have difficulties to fit into work places.

**Key Words**: masculinity, femininity, gender type, job stress

## I 問題と目的

1975年頃から、有職女性の数は徐々に増加してきている。1986年に雇用機会均等法が施行されて以来、女性と職業との関係についての関心は高まってきた。1999年には、改正雇用機会均等法が施行され、女性は法的には男性と同等の働く機会を得た。我が国では、21世紀に入り、高齢化が進むにつれ、生産人口の割合が急速に減少している。このような状況を受け、我が国では、将来の生産人口の確保が急務となっている。渡邊（2012）は、少子高齢化によって労働力の減少が長期的課題とされているこの時期に、若手有職女性（30歳未満）とベテラン有職女性（30歳以上）の比較を行い、ベテラン女性の有用性を述べることを通して、さらなる女性の労働力活用の推進を提唱している。これらのことより、女性のニーズや、女性の能力を開発することは、重要な関心事であると言える。

それと同時に、有職女性にとってよい環境を整備するために、女性の職場ストレスにも着目すべきである。過去において、職場関連のストレスの研究は、働く男性のために行われ、性差による違いの分析研究は少ない（Mori, et al., 2002）。しかし今日では、女性の職業範囲は広がり、男性の特権と今まで考えられていた分野で働く女性の数も増加しているため、女性に対する研究は急務である。総務省「労働力調査」（2010）によれば、女性の年齢階級別労働力率について1985年から2010年の変化をみると、日本独特のM字カーブ（女性の年齢階級別労働力率をグラフにとると、出産・育児をしている世代部分が他の世代より低くなり、これが「M字」に似ていることから呼ばれる）は底が浅くなり、M字のボトム部分となっている年齢階級も変化してきている。岩間（2008）は、20代後半から30代前半にかけての労働力率がこの10年間で大きく上昇していることについて、晩婚化や未婚化をもたらすと同時に、晩婚化や未婚化の進展が女性の継続就業を促しているという双方向の関係性を指摘している。よって、この年代の職業ストレスを調べることは意義があると考えられる。

さて、現代の若い有職女性の職業ストレスを考える時に、女性のもつ性役割志向の影響も検討することも重要であると考えられる。近年、「女は女らしく」「男は男らしく」という伝統的な性役割志向が希薄になっている。それが、職業への意識や、職場の対人関係に影響を与えている可能性はないだろうか。職場では、男性性と女性性の両方が求められると同時に、一方が要求されることもあり、労働者の性役割の志向は、メンタルヘルスにおける重要な要因であると考えられる（Mori, et al., 2002）。富田ら（2006 a,b）は、同性の傾向の強い者（女性性の強い女性、男性性の強い男性）を「セックスタイプ型」、異性の傾向の強い者（男性性の強い女性、女性性の強い男性）を「クロスセックス型」、両性の傾向が同程度に強い者（男性性・女性性両性を備えている男性・女性）を「アンドロジニー型」、両性の傾向がどちらも弱い者（男性性・女性性どちらも低い男性・女性）を「未分化型」に分類した。そして、アンドロジニー型が最も職業ストレスが低いとした。Moriらは、男性においては仕事の要求水準が高い群、女性性が高い群、すなわち上記の（男性における）クロスセックス型はメンタルヘルスが悪化するということを示した。また、女性においては男性性の高い群、すなわち女性についてもクロスセックス型はメンタルヘルスが悪化することを示した。そして、有職女性は仕事のストレス

と同様、彼女らに期待される女性的な役割を演じることに対処する必要があるとあり、これらの事実を考慮に入れた戦略が有職女性のメンタルヘルスを改善することにつながる可能性があるとしている。

本研究では、20～30代女性（M字カーブで底にあたる年代）における職業ストレスとそれに関連する項目、ならびに性役割志向性について調べることにした。職業ストレスについては、職場のストレスラー、職場のストレス反応、ならびに職業ストレスに関連する項目では、コーピング能力、ソーシャルサポートについて調べる。比較対照群として、40～50代の有職女性（M字カーブで再び労働力率が上がる年代）、同じ20～30代の有職男性についても調べることにした。

## II 方法

### 1. 対象者と手続き

全国の企業・団体等に勤務する20～30代の有職女性200名、20～30代の有職男性114名、40～50代の有職女性86名を対象とし、無記名のアンケート調査を行った（2012年7月～8月）。このうち20～30代の有職女性130名（平均＝28.2才、SD＝5.72、20～39才、回収率：65.0%）、20～30代の有職男性41名（平均＝30.8才、SD＝4.57、21～39才、回収率：34.0%）、40～50代の有職女性65名（平均＝49.5才、SD＝3.57、40～57才、回収率：75.6%）より、有効な回答が得られた（全体の回収率：59.0%）。調査対象者の居住地域は、北海道、関東圏、関西圏である。返送をもって、調査協力への同意とみなした。

### 2. 質問紙の構成

質問紙は、以下の5つの領域から構成される。

#### 1) フェイスシート

年齢、性別、雇用形態、職種、職級、学歴、結婚の有無、子どもの有無からなる。

#### 2) Job Stress Scale Revised version (JSS-R)

この尺度は、①職場のストレスラー、②職場のストレス反応、③コーピング能力を測定する尺度であり、小杉ら（2004）によって作成された。

①職場のストレスラーは「質的負荷によるストレスラー」「量的負荷によるストレスラー」「部下に対する責任」の3つの下位尺度からなる。②職場のストレス反応は「疲労感」「イライラ感」「緊張感」「身体不調感」「憂うつ感」の5つの下位尺度からなる。職場のストレスラー・ストレス反応についての質問項目は全70項目、5件法。

③コーピング能力は「問題解決」「問題放置」「相談」の3つの下位尺度からなる。コーピング能力についての質問項目は全22項目、4件法。

#### 3) ソーシャルサポート尺度

これは、下光ら（2000）によって開発された「職業性ストレス簡易調査票」に含まれる尺度である。3つの対象「上司」、「職場の同僚」、「配偶者・家族・友人」に対し、どの程度サポートが得られてい

るかについて問うものであり、それぞれ3項目、合計9項目からなる。4件法。

#### 4) Bem Sex Role Inventory (BSRI) 日本語版

この尺度は、Bem (1974) によって開発された性役割パーソナリティを測定する尺度であり、日本語版は東 (1991) によって邦訳された。質問項目で提示された人々の性格・態度について記した言葉を読んで、どの程度自分に当てはまるか、7件法で回答する。「男性性」「女性性」「社会的望ましさ」の3下位尺度から構成され、全60項目。

### III 結果

#### 1. 調査対象者の特性

表1に対象者の特性を示した。

表1 調査対象者の特性

20~30代女性(130人)																		
群	雇用形態	人数	割合	職種	人数	割合	職級	人数	割合	学歴	人数	割合	婚姻状態	人数	割合	子どもの有無	人数	割合
20~30代女性 (130人)	正社員	95	73.1%	事務職	56	43.1%	一般職	126	96.9%	中学校卒	0	0%	未婚	98	75.4%	いない	109	83.8%
	契約社員	13	10.0%	専門/技術職	44	33.8%	係長	1	0.8%	高校卒	10	8%	既婚	30	23.1%	いる	21	16.2%
	派遣社員	6	4.6%	営業/サービス	27	20.8%	課長	2	1.5%	専門学校卒	24	18%	離婚	2	1.5%			
	パート/アルバイト	13	10.0%	その他	3	2.3%	部長以上	1	0.8%	短大卒	9	7%	死別	0	0.0%			
	その他	3	2.3%							大学卒	74	57%						
										大学院卒	12	9%						
										その他	1	1%						
20~30代男性(41人)																		
群	雇用形態	人数	割合	職種	人数	割合	職級	人数	割合	学歴	人数	割合	婚姻状態	人数	割合	子どもの有無	人数	割合
20~30代男性 (41人)	正社員	36	87.8%	事務職	7	17.1%	一般職	27	65.9%	中学校卒	1	2.4%	未婚	22	53.7%	いない	31	75.6%
	契約社員	1	2.4%	専門/技術職	26	63.4%	係長	9	22.0%	高校卒	4	9.8%	既婚	19	46.3%	いる	10	24.4%
	派遣社員	0	0.0%	営業/サービス	7	17.1%	課長	4	9.8%	専門学校卒	0	0.0%	離婚	0	0.0%			
	パート/アルバイト	3	7.3%	その他	1	2.4%	部長以上	0	0.0%	短大卒	0	0.0%	死別	0	0.0%			
	その他	1	2.4%				無回答	1	2.4%	大学卒	11	26.8%						
										大学院卒	24	58.5%						
										その他	1	2.4%						
40~50代女性(65人)																		
群	雇用形態	人数	割合	職種	人数	割合	職級	人数	割合	学歴	人数	割合	婚姻状態	人数	割合	子どもの有無	人数	割合
40~50代女性 (65人)	正社員	24	36.9%	事務職	20	30.8%	一般職	59	90.8%	中学校卒	0	0.0%	未婚	7	10.8%	いない	6	9.2%
	契約社員	3	4.6%	専門/技術職	19	29.2%	係長	4	6.2%	高校卒	23	35.4%	既婚	54	83.1%	いる	59	90.8%
	派遣社員	3	4.6%	営業/サービス	15	23.1%	課長	2	3.1%	専門学校卒	10	15.4%	離婚	3	4.6%			
	パート/アルバイト	32	49.2%	その他	11	16.9%	部長以上	0	0.0%	短大卒	18	27.7%	死別	1	1.5%			
	その他	3	4.6%							大学卒	12	18.5%						
										大学院卒	2	3.1%						
										その他	0	0.0%						

#### 2. クラスタ分析によるジェンダータイプの分類

BSRI 日本語版の男性性得点・女性性得点に基づいて、男女別に大規模ファイルのクラスタ分析を行った。クラスタ中心の反復更新により、クラスタ中心の最終値を算定、等質の群にクラスタ化を行った結果、男女ともに4つのクラスタを得た。男性性の強い女性(あるいは女性性の強い男性)である「クロスセックス」(女性:n=54, 男性:n=12), 女性性の強い女性(あるいは男性性の強い男性)である「セックスタイプ」(女性:n=58, 男性:n=14), 男性性・女性性ともに持ち合わせている男性・女性である「アンドロジニー」(女性:n=43, 男性:n=13), 男性性・女性性ともに少ない男性・女性である「未分化型」(女性:n=27 男性:n=1)の4つの群が識別された。結果を表2に示す。これは、富田ら(2006 a)によって分類された4つのタイプと一致するものであった。

表2 クラスタ分析結果(各群の人数)

性別・年齢群	クラスタ群(ジェンダータイプ)				合計
	クロスセックス	セックスタイプ	アンドロジニー	未分化型	
20～30代女性	34 (27.6%)	44 (35.8%)	29 (23.6%)	16 (13.0%)	123
20～30代男性	12 (30.0%)	14 (35.0%)	13 (32.5%)	1 (2.5%)	40
40～50代女性	20 (33.9%)	14 (23.7%)	14 (23.7%)	11 (18.6%)	59

単位:人

※クロスセックス:男性性が高く女性性の低い女性(あるいは女性性が高く男性性の低い男性)

セックスタイプ:男性性が低く女性性の高い女性(あるいは男性性が高く女性性の低い男性)

アンドロジニー:男性性・女性性ともに持ち合わせている女性・男性

未分化型:男性性・女性性ともに少ない女性・男性

### 3. 二元配置分散分析

20～30代女性と20～30代男性, また, 20～30代女性と40～50代女性の比較検討を行うために, 二元配置の分散分析を行った。ストレスサーの3つの下位尺度とストレスサー合計得点, コーピング能力の3つの下位尺度, ソーシャルサポートの3つの下位尺度とソーシャルサポート合計得点, 職場のストレス反応の5つの下位尺度とストレス反応合計得点を従属変数とし, 20～30代においては性別, 女性においては年齢(20～30代と40～50代), クラスタ分析によって得られたジェンダータイプを独立変数とした二元配置の分散分析(2×4)を行った。有意差が出た項目について, 表3, 表4, 表5に示した。

#### 1) 20～30代における男女差の検討(表3, 表4より)

「部下に対する責任」について, ジェンダータイプと性別の有意な交互作用が見られた( $F(3,153)=3.002, p<.05$ )。交互作用が有意であったことから, 単純主効果の検定を行った(表3)。その結果, ジェンダータイプの各水準における性別の単純主効果では, セックスタイプにおいて, 性別の単純主効果が有意であった( $F(1,153)=17.711, p<.001$ ) (表4)。これは, セックスタイプの場合, 部下に対する責任は, 男性の方が女性より強いことを示していた。「イライラ感」について, ジェンダータイプと性別の有意な交互作用が見られた( $F(3,154)=3.176, p<.05$ )。交互作用が有意であったことから, 単純主効果の検定を行った(表3)。その結果, ジェンダータイプの各水準における性別の単純主効果では, クロスセックスにおいて性別の単純主効果が有意であった( $F(1,154)=6.668, p<.05$ ) (表4)。これは, クロスセックスの場合, イライラ感, 女性の方が男性より強いことを示していた。また, 性別の各水準におけるジェンダータイプの単純主効果では, 男性においてジェンダータイプの単純主効果が有意であった( $F(3,154)=3.056, p<.05$ ) (表4)。これは, 男性の場合, イライラ感, アンドロジニーの方がクロスセックスより強いことを示していた。「問題解決」におけるジェンダータイプと性別の有意な交互作用が見られた( $F(3,152)=8.029, p<.001$ )。交互作用が有意であったことから, 単純主効果の検定を行った(表3)。その結果, ジェンダーの各水準における性別の単純主効果では, クロスセックスにおいて性別の単純主効果が有意であった( $F(1,152)=8.243, p<.01$ ) (表

4)。これは、クロスセックスの場合、男性の方が女性より問題解決型コーピングをよくとるということを示していた。また、セックスタイプにおいて性別の単純主効果が有意であった( $F(1,152)=26.978, p<.001$ ) (表 4)。これは、セックスタイプの場合、男性の方が女性より問題解決型コーピングをよくとるということを示していた。さらに、性別の各水準におけるジェンダータイプの単純主効果では、男性においてジェンダータイプの単純主効果が有意であった( $F(3,152)=7.374, p<.001$ ) (表 4)。このことは、男性の場合、クロスセックスの方が未分化型よりも、セックスタイプの方がアンドロジニーよりも、セックスタイプの方が未分化型よりも、問題解決型コーピングをよくとるということを示していた。さらに、女性においてもジェンダータイプの単純主効果が有意であった( $F(3,152)=4.472, p<.01$ ) (表 4)。このことは、女性の場合、アンドロジニーの方が未分化型よりも問題解決型コーピングをよくとるということを示していた。

「同僚からのサポート」について、ジェンダータイプと性別の有意な交互作用が見られた( $F(3,155)=3.623, p<.05$ )。交互作用が有意であったことから、単純主効果の検定を行った(表 3)。その結果、ジェンダーの各水準における性別の単純主効果では、クロスセックスにおいて性別の単純主効果が有意であった( $F(1,155)=5.126, p<.05$ ) (表 4)。得点は女性の方が男性よりも高かったが、ソーシャルサポートについては得点が低いほどソーシャルサポートが多いということを表している。このことは、クロスセックスの場合、男性の方が女性より同僚からのサポートをより受けていることを示していた。さらに、性別の各水準におけるジェンダータイプの単純主効果では、男性においてジェンダータイプの単純主効果が有意であった( $F(3,155)=3.724, p<.05$ ) (表 4)。得点はアンドロジニーの方がクロスセックスより高かったが、ソーシャルサポートについては得点が低いほどソーシャルサポートが多いということを表している。このことは、男性の場合、クロスセックスの方がアンドロジニーより同僚からのサポートをより受けていることを示していた。「ソーシャルサポート合計得点」について、ジェンダータイプと性別の有意な交互作用が見られた( $F(3,154)=3.424, p<.05$ )。交互作用が有意であったことから、単純主効果の検定を行った(表 3)。その結果、ジェンダーの各水準における性別の単純主効果では、クロスセックスにおいて、性別の単純主効果が有意であった( $F(1,154)=4.612, p<.05$ ) (表 4)。得点は女性の方が男性よりも高かったが、ソーシャルサポートについては得点が低いほどソーシャルサポートが多いということを表している。このことは、クロスセックスの場合、男性の方が女性よりソーシャルサポート全体をより受けていることを示していた。また、アンドロジニーにおいて、性別の単純主効果が有意であった( $F(1,154)=4.202, p<.05$ ) (表 4)。アンドロジニーの場合、女性の方が男性よりソーシャルサポート全体をよく受けているということを示していた(得点は男性の方が女性よりも高かった)。さらに、性別の各水準におけるジェンダータイプの単純主効果では、男性において、ジェンダータイプの単純主効果が有意であった( $F(3,154)=3.545, p<.05$ ) (表 4)。これは、男性の場合、クロスセックスの方がアンドロジニーよりソーシャルサポート全体をより受けていることを示していた(得点はアンドロジニーの方がクロスセックスよりも高かった)。また、男性の場合、

成人前期の有職女性における女性性・男性性と職場ストレスの関係

セックスタイプの方がアンドロジニーよりソーシャルサポート全体をよく受けていることを示していた（得点はアンドロジニーの方がセックスタイプより高かった）。

表3 20～30代における男女差の検討(性別とジェンダータイプによる二元配置(2×4)分散分析結果)

尺度	従属変数	ジェンダータイプ	20～30代女性		20～30代男性		分散分析結果	
			M(SD)	M(SD)	ジェンダータイプの主効果	性別の主効果	交互作用	
JSS-R (職場のストレス)	部下に対する責任	クロスセックス	7.00(3.092)	8.91(4.636)	F(3,153)=1.051 n.s.	F(1,153)=1.623 n.s.	F(3,153)=3.002*	
		セックスタイプ	6.50(2.953)	10.57(2.709)				
		アンドロジニー	8.24(3.377)	8.31(2.926)				
		未分化型	6.31(2.676)	5.00(-)				
JSS-R (職場のストレス反応)	イライラ感	クロスセックス	16.30(5.554)	11.92(4.337)	F(3,154)=1.902 n.s.	F(1,154)=0.37 n.s.	F(3,154)=3.176*	
		セックスタイプ	14.34(4.655)	16.50(5.721)				
		アンドロジニー	16.21(5.059)	17.69(5.633)				
		未分化型	15.12(4.177)	17.00(-)				
JSS-R (コーピング能力)	問題解決	クロスセックス	19.06(4.703)	23.36(4.225)	F(3,152)=5.919**	F(1,152)=1.55 n.s.	F(3,152)=8.029***	
		セックスタイプ	19.14(4.470)	26.07(3.812)				
		アンドロジニー	21.69(3.465)	20.46(4.892)				
		未分化型	17.00(4.472)	9.00(-)				
ソーシャルサポート尺度	同僚からのサポート	クロスセックス	7.00(2.547)	5.42(1.621)	F(3,155)=2.133 n.s.	F(1,155)=3.424 n.s.	F(3,155)=3.623*	
		セックスタイプ	6.50(2.029)	5.86(1.994)				
		アンドロジニー	6.59(2.079)	7.85(1.908)				
		未分化型	7.56(1.548)	4.00(-)				
		ソーシャルサポート合計得点	クロスセックス	20.12(5.426)	16.92(2.906)	F(3,154)=2.449 n.s.	F(1,154)=1.550 n.s.	F(3,154)=3.424*
			セックスタイプ	18.12(3.959)	16.79(4.611)			
			アンドロジニー	18.66(4.458)	21.69(5.202)			
			未分化型	21.00(3.204)	16.00(-)			

注)クロスセックス:n=46, セックスタイプ:n=58, アンドロジニー:n=42, 未分化型:n=17, 女:n=123, 男:n=40

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

※同僚からのサポート、ソーシャルサポート合計得点は、点数が高いほどサポートが少ないことを意味する。

※JSS-R: Job Stress Scale Revised version

表4 20～30代における男女差の検討(性別とジェンダータイプによる二元配置(2×4)分散分析 単純主効果の検定結果)

尺度	従属変数	ジェンダータイプ	20～30代女性		20～30代男性		分散分析結果	
			M(SD)	M(SD)	ジェンダータイプの単純主効果	性別の単純主効果	交互作用	
JSS-R (職場のストレス)	部下に対する責任	クロスセックス	7.00(3.092)	8.91(4.636)	n.s.	セックスタイプ	F(3,153)=17.711***	F(3,153)=3.002*
		セックスタイプ	6.50(2.953)	10.57(2.709)				
		アンドロジニー	8.24(3.377)	8.31(2.926)				
		未分化型	6.31(2.676)	5.00(-)				
JSS-R (職場のストレス反応)	イライラ感	クロスセックス	16.30(5.554)	11.92(4.337)	男性	クロスセックス	F(1,154)=6.668*	F(3,154)=3.176*
		セックスタイプ	14.34(4.655)	16.50(5.721)				
		アンドロジニー	16.21(5.059)	17.69(5.633)				
		未分化型	15.12(4.177)	17.00(-)				
JSS-R (コーピング能力)	問題解決	クロスセックス	19.06(4.703)	23.36(4.225)	男性	クロスセックス	F(1,152)=8.243**	F(3,152)=8.029***
		セックスタイプ	19.14(4.470)	26.07(3.812)				
		アンドロジニー	21.69(3.465)	20.46(4.892)				
		未分化型	17.00(4.472)	9.00(-)				
ソーシャルサポート尺度	同僚からのサポート	クロスセックス	7.00(2.547)	5.42(1.621)	男性	クロスセックス	F(1,155)=5.120*	F(3,155)=3.623*
		セックスタイプ	6.50(2.029)	5.86(1.994)				
		アンドロジニー	6.59(2.079)	7.85(1.908)				
		未分化型	7.56(1.548)	4.00(-)				
		ソーシャルサポート合計得点	クロスセックス	20.12(5.426)	16.92(2.906)	男性	クロスセックス	F(3,154)=3.424*
			セックスタイプ	18.12(3.959)	16.79(4.611)			
			アンドロジニー	18.66(4.458)	21.69(5.202)			
			未分化型	21.00(3.204)	16.00(-)			
					F(3,154)=3.545*	セックスタイプ	F(1,154)=4.612*	
				アンドロジニー>クロスセックス	(クロスセックスの方がサポート多)			
				セックスタイプ>アンドロジニー				(男性の方がサポート多)
				セックスタイプ>未分化型	(女性の方がサポート多)			
				女性		アンドロジニー>未分化型		
				F(3,152)=4.472**	F(1,152)=26.978***			
				アンドロジニー>未分化型	男性>女性			

注)クロスセックス:n=46, セックスタイプ:n=58, アンドロジニー:n=42, 未分化型:n=17, 女:n=123, 男:n=40

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05, >>>:p<.001, >>:p<.01, >:p<.05

※同僚からのサポート、ソーシャルサポート合計得点は、点数が高いほどサポートが少ないことを意味する。

※JSS-R: Job Stress Scale Revised version

## 2) 女性における年代差 (20~30代と40~50代) の検討 (表5より)

いずれの従属変数においても交互作用が見られなかったため、主効果について検討した。

「部下に対する責任」におけるジェンダータイプの主効果( $F(3,173)=5.004, p<.01$ )では、1%水準で有意にアンドロジニーの方がセクスタイプよりも高く、5%水準で有意にアンドロジニーの方が未分化型よりも高かった。「イライラ感」におけるジェンダータイプ的主効果( $F(3,172)=2.903, p<.05$ )では、5%水準で有意にクロスセックスの方がセクスタイプよりも高かった。「緊張感」における年齢の主効果( $F(1,174)=4.613, p<.05$ )では、5%水準で有意に20~30代女性の方が40~50代女性よりも高かった。「問題解決」におけるジェンダータイプ的主効果( $F(3,168)=5.674, p<.01$ )では、0.1%水準で有意にアンドロジニーの方が未分化型より高く、5%水準で有意にアンドロジニーの方がクロスセックス、セクスタイプより高かった。「相談」におけるジェンダータイプ的主効果( $F(3,172)=4.337, p<.01$ )では、1%水準で有意にアンドロジニーの方がクロスセックスより高く、5%水準で有意にアンドロジニーの方がセクスタイプ、未分化型より高かった。また、年齢の主効果( $F(1,172)=8.807, p<.01$ )では、1%水準で有意に20~30代女性の方が40~50代女性よりも高かった。

「家族・友人からのサポート」におけるジェンダータイプ的主効果( $F(3,173)=2.900, p<.05$ )では、5%水準で有意にクロスセックスの方がセクスタイプより高かった。ただし、「家族・友人からのサポート」については、得点が低いほどサポートが多いので、サポートはセクスタイプの方がクロスセックスよりも多いことになる。

表5 女性における年代差の検討(年齢とジェンダータイプによる二元配置(2×4)分散分析結果)

尺度	従属変数	ジェンダータイプ	20~30代女性		40~50代女性		分散分析結果	
			M(SD)	M(SD)	ジェンダータイプ的主効果	年齢の主効果	交互作用	
JSS-R (職場のストレス)	部下に対する責任	クロスセックス	7.00(3.092)	8.15(3.498)	F(3,173)=5.004** アンドロジニー>>セクスタイプ アンドロジニー>>未分化型	F(1,173)=.353 n.s.	F(3,173)=.643 n.s.	
		セクスタイプ	6.50(2.953)	6.07(3.269)				
		アンドロジニー	8.24(3.377)	9.07(3.812)				
		未分化型	6.31(2.676)	6.00(2.608)				
JSS-R (職場のストレス反応)	イライラ感	クロスセックス	16.30(5.554)	16.70(4.532)	F(3,172)=2.903* クロスセックス>セクスタイプ	F(1,172)=.817 n.s.	F(3,172)=.278 n.s.	
		セクスタイプ	14.34(4.655)	13.29(3.245)				
		アンドロジニー	16.21(5.059)	15.21(3.262)				
		未分化型	15.12(4.177)	14.00(3.300)				
JSS-R (コーピング能力)	緊張感	クロスセックス	12.79(3.264)	11.90(2.751)	F(3,174)=2.251 n.s. F(1,174)=4.613* 20~30代>40~50代	F(1,174)=4.613* 20~30代>40~50代	F(3,174)=.712 n.s.	
		セクスタイプ	14.05(3.517)	13.07(2.841)				
		アンドロジニー	12.45(3.747)	12.29(3.124)				
		未分化型	15.19(2.834)	12.64(2.378)				
JSS-R (コーピング能力)	問題解決	クロスセックス	19.06(4.703)	19.32(4.410)	F(3,168)=5.674** アンドロジニー>クロスセックス アンドロジニー>セクスタイプ アンドロジニー>>未分化型	F(1,168)=.204 n.s.	F(3,168)=.040 n.s.	
		セクスタイプ	19.14(4.470)	19.92(5.923)				
		アンドロジニー	21.69(3.465)	21.92(4.699)				
		未分化型	17.00(4.472)	17.10(4.280)				
JSS-R (コーピング能力)	相談	クロスセックス	8.59(3.046)	7.05(2.038)	F(3,172)=4.337** アンドロジニー>>クロスセックス アンドロジニー>セクスタイプ アンドロジニー>>未分化型	F(1,172)=8.807** 20~30代>>40~50代	F(3,172)=.015 n.s.	
		セクスタイプ	8.84(3.184)	7.43(1.651)				
		アンドロジニー	10.54(2.912)	9.14(2.685)				
		未分化型	8.44(3.405)	7.18(2.523)				
ソーシャルサポート尺度	家族・友人からのサポート	クロスセックス	5.38(2.296)	5.20(2.331)	F(3,173)=2.900* クロスセックス>セクスタイプ (セクスタイプの方がサポート多)	F(1,173)=.764 n.s.	F(3,173)=.458 n.s.	
セクスタイプ	4.07(1.421)	4.71(2.054)						
アンドロジニー	4.34(1.653)	4.43(1.222)						
未分化型	4.94(1.569)	5.45(2.018)						

注)クロスセックス:n=54, セクスタイプ:n=58, アンドロジニー:n=43, 未分化型:n=27, 20~30代女性:n=123, 40~50代女性:n=59

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05, >>>p<.001, >>p<.01, >p<.05

※家族・友人からのサポートは、点数が高いほどサポートが少ないことを意味する。

※JSS-R: Job Stress Scale Revised version

## IV 考察

### 1. 20～30代における男女差の検討

男性性の強い男性は、女性性の強い女性よりも部下に対する責任感が強いことがわかった。このことは伝統的なジェンダー観に則した結果であり、現代においても「男らしい男性」は責任感を強く感じており、「女らしい女性」は責任を負う立場ではないという考えが根付いていることが示唆された。また、男性性の強い女性は、女性性の強い男性よりもイライラ感が強いことがわかった。この結果は、クロスセックスの女性はストレス反応が高いと言えるものであり、男まさりに仕事をする女性は、職場での反発が多く、イライラ感を溜めがちであることが示唆された。

コーピングの結果から、伝統的な「男は男らしく」、「女は女らしく」という考え方に則している女性は、基本的に難問にぶつかった時に、問題解決という肯定的なコーピングを取りにくく、ここでも社会の風潮として「男は男らしく」「女は女らしく」という考え方が女性を建設的とは反対の方向へ導いてしまうということが示唆された。男性性・女性性を適度に持ち合わせている女性は、ジェンダーの確立が未熟な女性よりも問題を解決するための肯定的なコーピングを取りやすいことが示唆された。

クロスセックスの場合、男性の方が女性よりもソーシャルサポート全体が多いということが示された。「男まさりの女性」が仕事においてもプライベートにおいても受け入れられにくいのに対し、「女らしい男性」は「女らしい」細やかな気配りを活かして社会全体からのサポートを得ていることが予測される。また、アンドロジニーの場合、女性の方が男性よりもソーシャルサポート全体が多いことが示された。これは、女性の社会進出により、男性性と女性性をほどよく持ち合わせている女性が受け入れられつつある一方、女性性も男性性も同等に持ち合わせている男性は、男性に対する伝統的な価値観が根強い社会で受け入れられにくいことを表していると考えられる。

### 2. 女性における年代差（20～30代と40～50代）の検討

「部下に対する責任」では、女性においては、両年代とも、アンドロジニーはセックスタイプや未分化型よりも部下に対する責任感が強いことがわかった。さらに、「問題解決」と「相談」について、ジェンダータイプの有意な主効果が見られ、女性においては両年代ともアンドロジニーは他のどのジェンダータイプよりも問題解決型コーピングをとり、他人に相談するという、肯定的なコーピングをとることがわかった。これらの結果から、女性においては、男性性も女性性も適度に備えているアンドロジニーは部下に対する責任という点でストレスが多いが、解決能力も高いことが示唆された。このことから、女性の場合、責任のある立場にある者は、アンドロジニーが多く、そのようなアンドロジニーは解決能力も高いのではないかとということが考えられる。

また、「イライラ感」では、女性においては、両年代とも、クロスセックスの方がセックスタイプより「イライラ感」が強いことがわかった。このことより、伝統的な女性よりも「男性性の強い女性」が社会から受け入れられにくいことにより、イライラ感が増していることが示唆された。

また、「緊張感」について年齢の有意な主効果が見られた。これにより、女性においては、ジェンダータイプに関係なく、40～50代女性に比べて20～30代女性の方が緊張感が高いことが示された。このことは、女性においてはベテラン世代は仕事への慣れがあり、緊張感が少ないが、まだ選択する機会が多い若年世代はより緊張感が高くなることを示唆している。

さらに、「相談」について年齢の有意な主効果が見られた。これにより、女性においては、ジェンダータイプに関係なく、20～30代女性の方が40～50代女性に比べて他の人によく相談することが示された。このことは、女性においては現代の若者の方が他人に相談することをいとわない風潮があることをうかがわせる。

また、「家族・友人からのサポート」についてジェンダータイプの有意な主効果が見られた。これにより、女性においては、両年代とも、クロスセックスに比べてセックスタイプの方が家族・友人からのサポートが得られやすいことが示された。このことは、20～30代の女性と男性の二元配置分散分析でもわかったように、セックスタイプとは「男らしい男性」「女らしい女性」と言うことができるため、このような伝統的なジェンダー観に則している者の方が、「男らしい女性」よりもプライベートなサポートを得やすいと言える。この点でも、現代において、社会の中に伝統的男女観というものが根付いていて、有利に働いている面があるといえよう。

### 3. 総合的考察

以上の結論により、同じアンドロジニーでも男女で違いがみられた。成人前期および中年期女性では、職場に適応的だが、成人前期の男性は不適応的な傾向が見られた。アンドロジニーの女性は、男性性・女性性の両性を持つことに違和感が無く、両性を上手に扱うことができることが示唆される。また、男性性の高いクロスセックスの若年女性は、職場においては不適応的との結果となった。働くという行為は男性的な要素が必要であるが、成人前期の女性において、男性性のみが強すぎると、かえってストレス反応が強くなることは、興味深い結果である。アンドロジニーが適応的であることと考え合わせると、成人前期の有職女性が職場でより適応的に働くには、男性性だけでなく、女性性の要素も必要であることが示された。Moriら(2002)によれば、女性は男性的であることが社会から望まれず、強い男性性をもつ女性は社会の期待にかなうことができないため、プレッシャーを感じているとしている。本研究においても、この点が明らかにされた。

### 4. 研究の限界

調査対象者のうち、20～30代男性と、40～50代女性の人数がそれぞれ41人、65人と少なかった。20～30代男性の職種では専門/技術職が多く、偏っていた。また、今後の研究においては、職種等の要因の影響についても検討する必要がある。

〈付記〉本論文の作成にあたってご指導いただきました宮岡佳子跡見学園女子大学大学院人文科学研究科教授に心より感謝いたします。また、調査にご協力いただきました皆様に厚く御礼申し上げます。

## 文献

- 東清和 (1991). 心理的両性具有-2-BSRI 日本語版の検討. 早稲田大学教育学部学術研究 教育・社会教育・教育心理・体育編 (40), 61-71.
- Bem, S.L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, **42**, 155-162.
- 岩間暁子 (2008). 女性の就業と家族のゆくえ. 東京大学出版会.
- 小杉正太郎他 (2004). 職場ストレススケール改訂版作成の試み (I). ストレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改定, 産業ストレス研究, **11**, 175-185.
- Mori, M., Nakashima, Y., Yamazaki, Y. & Kurita, H. (2002). Sex-role orientation, marital status, and mental health in working women. *Archives of Women's Mental Health*, **5**, 161-176.
- 下光輝一・原谷隆史 (2000). 職業性ストレス簡易調査票の信頼性の検討と基準値の設定. 労働省平成 11 年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書. 労働省. pp126-138.
- 総務省, 統計局 (2000). 労働力調査(2000). 総務省, 統計局ホームページ. <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm> (2012 年 5 月 19 日取得)
- 総務省, 統計局 (2010). 労働力調査(2010). 総務省, 統計局ホームページ. <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm> (2012 年 5 月 19 日取得)
- 富田真紀子・加藤容子・金井篤子 (2006a). ワーク・ファミリー・コンフリクトプロセスにおける性役割観とジェンダー・タイプの影響. 経営行動科学学会年次大会: 発表論文集(**9**), 334-337.
- 富田真紀子 (2006b). ワーク・ファミリー・コンフリクトの認知と対処方法. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要, 心理発達科学, **53**, 237-239.
- 渡邊祐子 (2012). 長期勤続女性の活用に関する心理学的研究—女性のリーダーシップ、マネジメント・スキルからのアプローチ—. いなほ書房. pp 43-116.