

ウェルビーイング・ウェルネス・マインドフルネス

メンタルヘルス不調の原因となる職場でのハラスメント

働く女性のストレスと企業サポートの重要性

セルフケア: 従業員のメンタルヘルス向上に向けた重要な取り組み

職場の挑戦と成長: ストレスマネジメントの重要性と企業の取り組み

海外駐在員の睡眠とメンタルヘルス

海外赴任とアルコール問題

海外駐在員のメンタルヘルス

メンタルヘルススティグマが職場に与える影響と対策法

職場においてメンタルヘルスが重要な理由

メンタルヘルスとウェルビーイングの用語についての正しい知識

Virtual HR Business Partner > 働き方改革(ウェルビーイング・マインドフルネス)

> ウェルビーイング・ウェルネス・マインドフルネス

働く女性のストレスと企業サポートの重要性

フォローする

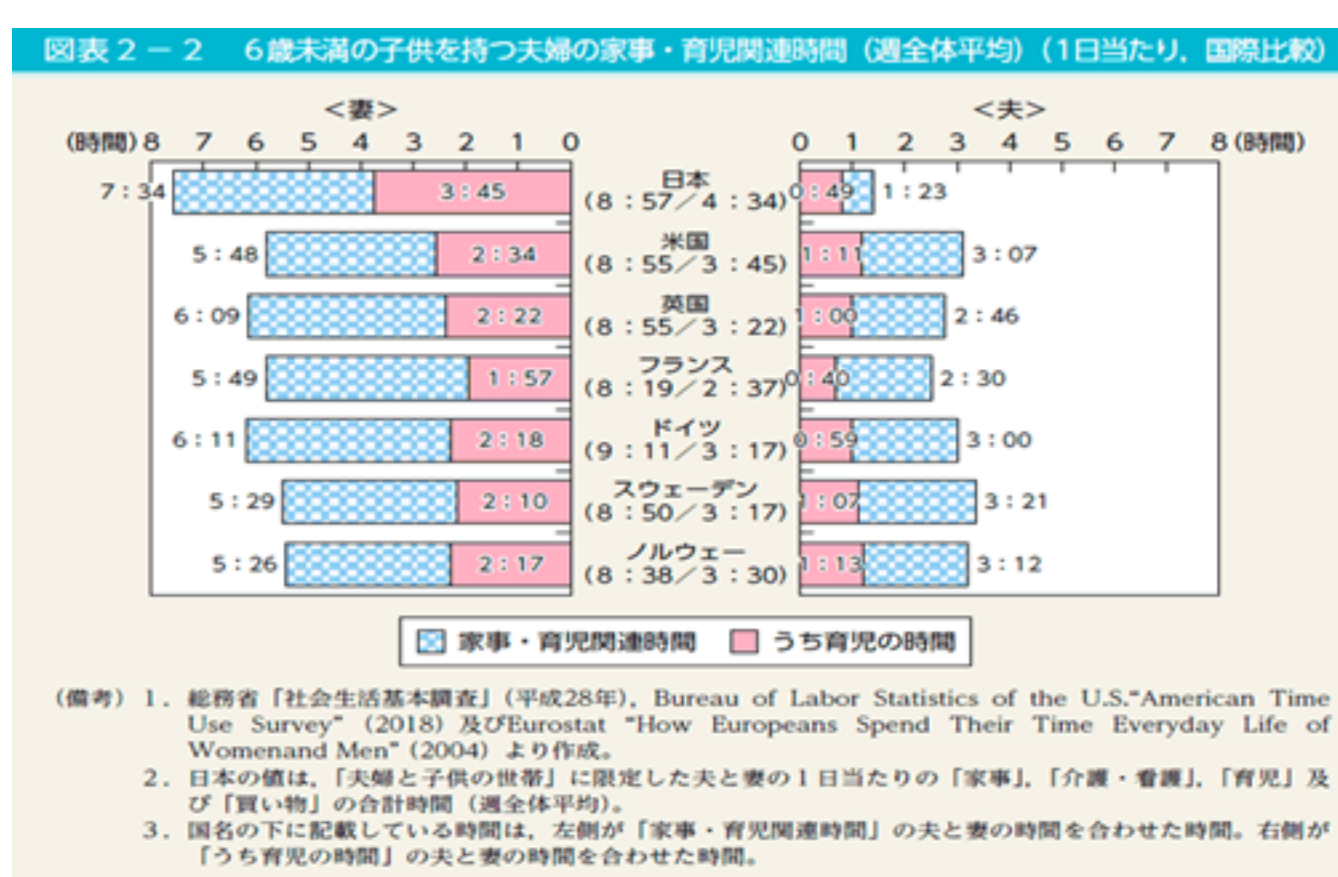
Yuka Yamasaki
更新 2か月前

執筆者: Haruka Kokaze (小風華香) [LinkedIn](#)
(Graduate Student at New York University)



2023年 ニューヨーク大学 Applied Psychology (B.S.) 卒業
2024年 ニューヨーク大学大学院
Counseling for Mental Health and Wellness (M.A.) (見込み)

現代社会において、妊娠・出産後に働く女性の数は増加の一途をたどっています。このような状況下で、仕事と家庭を両立する働く女性の健康を支援する動きは、日本とアメリカの職場において非常に重要なテーマとなっています。両国の政府や社会全体もこのトレンドを後押ししており、企業組織では性別に関係なく優れた才能を活かす取り組みを推進しています。働く女性に対する期待はますます高まり、今後、女性の労働参加率は更に上昇するでしょう。しかし、一方で、女性の就労環境においては、まだまだ克服すべき課題が山積しています。指導的なポジションに女性が少ないことや男女間の賃金格差が依然として存在する現実を避けて通れません。また、ワーキングマザーが仕事と家庭の調和を図るための環境整備も遅れています。特に、パートナーとの家事や育児の負担・分担において、日本では女性に偏った負担が見られることが、令和2年に行われた男女共同参画局の調査で明らかになりました(図表2-2)。このような状況の中で、仕事と家庭の両立に悩みやストレスを抱えて働く女性は決して少なくありません。そのため、働く女性のメンタルヘルスの重要性も増しており、この領域にも積極的なアプローチが求められています。本記事では、働く女性特有のストレス要因、女性に起こりやすいメンタル不調、アメリカの産休・育休制度、企業ができる働く女性へのサポートについて考察します。



1. 働く女性特有のストレスと挑戦

2021年の労働者健康状況調査により、労働者の53.3%が仕事に関連するストレスを抱えていることが明らかになりました。この調査結果において、特に注目すべきは性別による主要なストレス要因の違いです。男性の主要なストレスは、仕事の量や質、上司からの言葉といった、仕事に関連するものが主な要因とされています。一方、女性の主要なストレスは多岐にわたり、職場内の人間関係、仕事と家庭の両立、家族の問題など、さまざまな要因が影響しており、この多様性が女性がメンタル不調に陥る原因とされています。まず、職場における人間関係に焦点を当てると、日本とアメリカの社会的なコンセンサスにもかかわらず、性別やジェンダーバイアスが依然として存在し、女性の昇進や給与に不平等が生じており、働く女性のストレスの一因になっています。さらに、ワーキングマザーは仕事を終えた後、育児などの家庭の責任を果たさなければならないため、ワークライフバランスの維持が難しく、ストレスの増加につながっています。特に、パートナーがいる場合でも、育児や家事の負担が片方に偏ることや、家族からの十分なサポートが得られない場合、プレッシャーが高まり、ストレスが増幅します。保育施設の問題も大きな不安要素です。信頼性のある保育施設を見つけることが難しく、適切な保育の費用に関する懸念があります。例えば、在米日系企業の多いマンハッタンでは、3-4歳児の通う人気の保育所の平均費用は年間\$30,000 (約400万円) に達します。さらに、子育てがキャリアに与える影響も働く女性の不安の要因です。一時的なキャリアの中断や、子育てで時間を割くことがキャリアアップに支障をきたす可能性があると考えられる女性は少なくありません。また、育児休暇後に職場復帰し、「周りに迷惑をかけては申し訳ない」と気を遣ったり、周囲の期待に応えようとするうちに、メンタル不調に陥ることもあります。

2. 女性に起こりやすいメンタル不調

働く女性は20代になると新入社員として企業で働き、初めて性別やジェンダーバイアスを感じることもあり、30代や40代で責任ある立場になると、チームからもプレッシャーを受ける葛藤が増えます。同時に、不妊治療、妊娠、出産、子育てなどの大きなライフイベントに直面することもあります。そして、50代や60代になると、親の介護、更年期など、ライフステージに合わせて様々な環境の変化に直面します。したがって、働く女性はどの時期にメンタル不調に陥っても不思議ではありません。ストレスの影響により、働く女性の多くは心だけでなく、身体や行動にも影響を受けます。具体的には、片頭痛の悪化、胃痛、めまいや動悸、月経不調、月経痛、更年期症状の悪化など、身体の症状が現れることがあります。さらに、アルコールの摂取量が増加し、過食に走る可能性も高まります。女性には特有のうつ症状も存在し、女性の生涯にわたる特定のライフステージや生理学的な変化に関連して発症することがあります。これらの特有のうつ症状には、マタニティブルー、産後うつ、そして更年期うつが含まれます。マタニティブルーは妊娠初期から中期にかけて見られ、一般的には軽度のうつ症状です。不安、憂鬱感、心配、感情の波が含まれ、ホルモンの変化や将来の親としての責任感、出産への不安が原因とされています。通常、これらの感情は妊娠の数ヶ月とともに軽減し、深刻な問題には発展しません。産後うつは、出産後に深刻なうつ症状が発生し、数週間から数ヶ月にわたって続くことがあります。憂鬱感、無気力、対人関係の困難が含まれます。産後うつの原因は、ホルモンの急激な変化、育児への圧力、睡眠不足などが関与しています。更年期うつは更年期に入ると、ホルモン変動に伴って気分の波が現れ、抑うつ症状や不安が増加することがあります。更年期のホルモン変化は、脳内の神経伝達物質に影響を与え、これによりうつ症状が引き起こされる可能性があります。これらの女性特有のうつ症状は、女性の身体的、生理学的、社会的要因と密接に関連しており、女性のメンタルヘルスへのアプローチにおいて特別な注意が必要です。

3. アメリカは「産休・育休制度」の後進国

アメリカは、先進国の中で唯一、「有給の産休・育休制度」を導入していない国として特筆されます。1993年に施行された連邦法「Family and Medical Leave Act (FMLA)」は、従業員に産休を取得する権利を規定していますが、FMLAは事業主に対して、「従業員が産後、もしくは養子を得てから12週間、休暇を取得する権利を認めること(解雇してはいけない)」を義務付けるだけであり、産休中の給与は一切保証されていません。さらに、この権利を享受するためには、「勤続年数1年以上」や「従業員が50人以上の会社」など、複数の条件を満たす必要があります。その結果、2020年のアメリカ合衆国労働省の調査によると、全国でFMLAの条件を満たすことができない労働者が44%にも上ると言われています。従って、「産休取得」は、アメリカでは全ての労働者に保証された権利ではないのです。実際に、2023年のTIME誌では、アメリカのワーキングマザーの4人に1人が経済的な困難や他の制約のために産後たった2週間で仕事に復帰するという現実が書かれていました。一方で、いくつかの州では有給家族休暇制度を導入する動きが徐々に広がりつつあります。一部の大企業、例えばAmazonやNetflixなどには有給の産休・育休制度を提供していますが、これらの企業は全国の25%にも満たないと2021年にカイザー・ファミリー財団は述べています。アメリカにおいては、産休・育休の取得が困難な多くの労働者にとって、家庭と仕事の両立が難しい課題となっており、政策改革や企業の取り組みが今後ますます注目されるでしょう。

4. 企業による女性社員支援

企業が働く女性のサポートを向上する上で、以下のポイントが重要と考えます。まず、育児中の女性従業員がいる場合、チーム全体のフォローが必要です。例えば、急な子供の体調不良などで早退する女性従業員がいる場合、これは本人にとってもストレスの源ですが、業務を引き継ぐ従業員にも急な仕事が増え、チーム全体にストレスがかかることがあります。フォローをする従業員に不満がたまらないよう、チームリーダーがその分を評価する仕組みを構築することが好ましいです。さらに、女性登用や産休・育休制度の整備だけでは不十分で、男性従業員の育休取得や育児中の男性従業員をサポートするなど、女性のストレスを軽減する施策が求められます。これにより、共働きが当たり前になった現代において、プライベートでも男性が協力的に行動する文化を企業として社会へ推進できます。また、女性従業員であることを理由に、過度な気を使ったり、特別扱いをしないことも大切です。例えば、女性従業員が男性従業員からセクハラにあった際、男性のチームメイトたちがハラスメントを起こした男性側の対応に集中してしまったり、男性のチームメイトが女性従業員に対して種別物に触るようにつけてしまった場合は、女性従業員が誰にも相談できず、逆に孤立してしまいます。感情を聞いて支える一言さえあれば、女性従業員はもっと「相談してみよう」と思えるかもしれません。また、企業全体が女性特有のストレスやメンタル不調について正しい知識を持つことも不可欠です。正しい知識があれば、女性従業員に気を遣いすぎたり、特別扱いをすることもなくなるでしょう。例えば、男性ばかりの職場に女性従業員の一人在り妊娠したことで、男性たちはその女性従業員の身体を気遣って担当職から外すなど、特別扱いしてしまったケースがありました。周りの過剰反応により、女性は思うような仕事ができないうえに、他の女性従業員からは「なぜ彼女だけ特別扱いなんだ」と不満の声が挙がりました。このような状況を招いた要因の一つとして、企業全体の女性の妊娠や出産に関する知識不足が考えられます。妊娠や出産以外にも、月経痛、マタニティブルー、産後うつ、更年期うつ、乳がんや子宮がんなど女性特有の健康問題における正しい知識を持つことも大切です。そうするためには、企業が男性も参加できる女性の健康セミナーを推進し、女性の健康だけでなく、男性の関心事にも焦点(男性更年期など)を当てることが効果的です。

《参考資料》

生活時間の国際比較 / 男女共同参画局

仕事や職業生活における不安やストレスに関する事項 / 厚生労働省

Employee and Worksite Perspectives of the FMLA: Who Is Eligible? / Department of Labor

Paid in the U.S. / KFF

The Heart-Shattering Feeling of Going Back to Work After Having a Baby / Time (April 12, 2023)

How Organizations Can Support Women's Mental Health at Work / Harvard Business Review (March 18, 2022)

Why Women Feel More Stress at Work / Harvard Business Review (August 4, 2016)

5 Ways Employers Can Support Women's Mental Health / Harvard Business Review (June 11, 2021)

この記事は役に立ちましたか? はい / いいえ

7人中7人がこの記事が役に立ったと言っています

コメント

0件のコメント



送信

最初のコメント投稿者になりましょう。

関連記事

FTCによる競争禁止条項規制の展望〜将来における規制を見据えた、機密情報保護戦略〜

米系企業と在米日系企業の昇給率比較 (2023-2024)

出張者向け: ESTAの正しい理解と入国拒否を回避するため知っておくべきこと

2024年米国従業員福利厚生トレンド②

海外赴任とアルコール問題