

原 著

女性就労者におけるキャリア・ストレスの心理学的考察 — キャリア・ストレス・モデルを用いた地域差の検討 —

三野節子*¹ 金光義弘*²

要 約

本研究は、現在の働く女性たちが職場において直面する女性特有のストレス、すなわちキャリア・ストレスを分析し、彼女らが精神的に健康な社会進出を果たすための諸条件を明らかにする目的を持って行われた。その研究基盤として、ストレス要因とストレス反応との間に介在する調整要因を重視した金井(1993)のキャリア・ストレス・モデルを置き、地方都市と大都市という地域差の視点から分析を試みた。

香川県と東京都の同質大企業に勤務する女性正社員、各300名を対象に質問紙調査を実施した。その結果、キャリア・ストレスが各種ストレス反応におよぼす明らかな影響については、地域差がないこと、本人のキャリア動機や職場のサポート環境がストレス反応に働く様相には若干の地域差が認められることが確かめられた。またモデルの下位尺度間の相関分析をしたところ、キャリア・ストレスは一般的な職務ストレスをはじめ、キャリア形成サポート調整要因、および職務不満足等のストレス反応との間に有意な相関が認められた。

以上の結果から、女性就労者の職場におけるストレス理解にキャリア・ストレス・モデルは有効であることと同時に、地域差や尺度間相関とも関連して、ストレス・コーピング要因を考慮したモデルの再検討の方向性が考察された。

序 論

近年の女性の高学歴化や、1986年の男女雇用機会均等法の施行などにより、女性と職業との関わり方は変化し、既存の男性優位な職場への進出はめざましいものがある。かつての女性の働く形態が自営や家族従業が主流であったのに対し、年々雇用労働者の占める割合は高まり、結婚後も働く、いわゆるキャリア女性就労者が増えてきている。

こうした現実の中で、働く女性が職場において男性とは異なる女性に特異的な職務ストレス状況に直面することを示唆した先行研究は多い^{1,2,3,4)}。例えば、すでに1980年代のアメリカにおいて、Nelson & Quick (1985)¹⁾ は、働く女性には一般的な職務ストレスの他にも、性的差別、ステレオタイプな偏見、仕事と結婚との葛藤、社会的孤立などの特有なストレスが存在することを指摘している。同じく Jack & Mits (1985)²⁾ は、職場における女性は男性に比べて同性の先輩や上司に恵まれないこと、低賃金であること、昇進の壁があること、仕事内容

に変化がないこと、などの不利な条件的要素が女性特有のストレスになる事実を示している。

しかし、本研究を始めるにあたり、Occupational Stress と Working Woman をキーワードとして文献検索したところ、欧米文献レビューには過去4年間に該当するものが37件あったのに対し、我が国ではわずかに数件を数えるのみであった。この状況からも、Occupational Stress 研究の対象は男性中心で、特に我が国では働く女性に対する理解が乏しい現実がうかがえる。とはいえ我が国においても、遅ればせながら女性就労者に特有なストレスを扱う優れた研究もなされている^{5,6,7,8,9,10)}。なかでも今から10数年前に20代から30代前半で就職し、同一企業に就労している女性を対象とする研究^{5,6)} は注目値する。なぜならば、男女雇用機会均等法の施行以降に入社しているが故に、男女平等志向性の強い女性が直面する職務ストレスを明確に分析できるからである。そうした研究を背景として、金井(1993,1994)^{5,6)} は働く女性が直面するストレスを、女性特有のものと性別を問わないものとに分け、前

*1 川崎医療福祉大学大学院 医療福祉学研究科 臨床心理学専攻 *2 川崎医療福祉大学 医療福祉学部 臨床心理学科 (連絡先) 金光義弘 〒701-0193 倉敷市松島288 川崎医療福祉大学

者をキャリア・ストレス、後者を一般的職務ストレスと称した。本研究においても、女性にとって健全な職場環境整備に向けての示唆を得るために、就労女性に特異的なストレス、すなわちキャリア・ストレスの解明を目指すことにしたい。

金井^{5,6)}は、働く女性が経験するストレスを包括的に理解しようとして、キャリア・ストレス・モデルなるものを提案した。その骨子は、Lazarus & Folkman(1984)¹⁾のストレス・モデルを基本として、ストレスラー(ストレスの原因)とストレイン(ストレスの結果)との直接的な関係に加えて、個人要因と環境要因が介在することを想定するものであった。そこで金井は、因子分析の結果から図1に示すように、ストレスラー要因としてキャリア・ストレスと一般的職務ストレスを、ストレイン変数としてキャリア意識の変動、職務に対する不満足、そして神経症傾向を配し、それらの間に介在する個人要因として本人のキャリア動機、環境要因として職場から受けるサポートをそれぞれ想定した。つまりこのキャリア・ストレス・モデルの特徴は、ストレスラー要因とストレス反応の間に調整要因が介在することを重視し、ストレス構造をダイナミックに捉えようとしたところにあると思われる。したがって、今日の女性就労者に特有なキャリア・ストレスの解明を目指そうとする本研究にとって、このモデルは本人の動機づけの状態や職場からのサポート体制に応じて、ストレス反応が変動する事態を説明しうるものであり、その利点は大きいと考えられる。

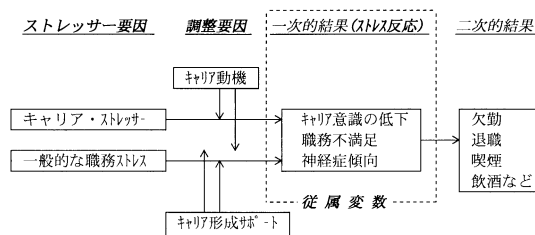


図1 働く女性のキャリア・ストレス・モデル

このキャリア・ストレス・モデルを採用する場合、職場が位置する場所、すなわち社会環境や文化を考慮に入れたモデル妥当性の検討は不可欠であろう。例えば、女性就労者のキャリア・ストレスの質と量、動機づけレベル、職場のサポートなど、いずれの要因も地域による差異が存在すると思われる。もともと金井(1993)⁵⁾は東京と愛知の都市部においてモデル検証をしているが、もし地方都市ならば異なる結果も予想されたのではなかろうか。

そこで本研究では、キャリア・ストレス・モデルを大都市である東京における企業と、地方都市である香川県を本拠地とする企業とに適用することによって、ストレス構造の比較を通して働く女性のキャリア・ストレスを分析することにした。この場合、地域変数以外の要因を統制するために、企業の質や規模を揃える必要があり、両地域に本社を持つ同質の一部上場の企業で、資本金や従業員数においても大規模な職場に働く女性正社員を調査対象とした。一般的な通念に従うならば、都市部と地方とでは女性にとってのストレスラーも、動機水準やサポートの質も異なることが予想されるところから、本調査研究の結果としては、地域に特異的なストレス反応が認められることが予測される。本研究においてもう一つ明らかにしたい点は、地域差を超えて我が国の女性就労者におけるキャリア・ストレスの実態である。同時に各要因の下位尺度間の関連性を明らかにしておく必要があると思われる。なぜなら、各要因について配置された質問に対する回答は、必ずしも事実とは一致しない対象者本人の知覚あるいは認知に基づく反応であるために、尺度間の相関が高くなることが予想されるためである。それぞれの相関性を考慮した要因相互の関連性の検討は、また別の側面からのモデル検証になりうると考えられる。

方 法

1. 調査対象者と調査方法

本調査は、香川県内および東京都内にそれぞれ本社を有する従業員2,000名以上の一部上場企業で働く女性(正社員)を対象に、無記名による質問紙調査法によって実施した。対象者数は600名(各々300名)であり、回収率は香川で82%(243名)、東京で43.3%(128名)であり、うち記入漏れなどのデータを除いた有効サンプル数は、香川県内234名、東京都内124名であった。

香川での対象者年齢は、19歳から59歳に分布しており、うち、未婚者は96名、既婚者は126名、夫との離・死別は12名であった。職位別では、一般職が206名、係長・副長が8名、その他の者が20名であった。東京で得られたデータにおいては、分布年齢は、19歳から59歳であり、うち、未婚者は100名、既婚者は19名、夫との離・死別は5名であった。職位別では、一般職が106名、係長・副長が4名、課長以上の者が3名、その他の者が11名であった。

調査用紙は、知人などを介して個人に直接配布された後、5日以内に記入、プライバシー保護のため回答者自身による封緘の後、個別返送された。調査は、2000年の8月から9月にかけて行われた。

2. 質問紙の内容

(1) 個人背景要因

個人背景要因として、年齢、学歴、婚姻(未婚・既婚・離/死別・シングルマザー)、扶養家族の有無、同居家族(続柄)、職位、勤続年数、1日の労働時間、1週間の残業時間を尋ねた。

(2) 尺度構成

金井(1993)⁵⁾を参考に作成された。尺度内容は、ストレッサー要因に①キャリア・ストレッサー、調整要因として②キャリア動機、③キャリア形成サポート、さらに、従属変数としてのストレス反応要因に④キャリア意識、⑤職務不満足、⑥神経症傾向の6つの尺度から構成した。

各尺度の内容は以下の通りで、回答は「いずれも」とてもそう思う(5点)から「全くそう思わない」(1点)までの5段階評定である。

① キャリア・ストレッサー(15項目): 女性に特有の職務ストレッサーが原因となって派生すると思われるストレスを「キャリア・ストレッサー」と定義した。つまり、会社の処遇をどのように彼女たちが感じているかを測定するため、企業における女性能力の使い捨てに関する項目、企業側からの女性に対する気配り期待度に関する項目、セクシャル・ハラスメントに関する項目に基づいて構成した。

② キャリア動機(18項目): 調整要因としての「キャリア動機」は、自己の管理職適性の認知に関する項目、機会均等期待に関する項目、伝統的性役割に関する項目、両立コミットメントに関する項目、によって構成した。例えば、管理者適性に関しては、「自分のパーソナリティは管理者として適している」、「キャリア目標に向けて自己啓発努力を人一倍している」など5項目であり、機会均等期待は、担当職種・昇進・人事異動・教育研修の4つについて男性と全く同等な機会をもちたいと思う程度について回答を求めた。

③ キャリア形成サポート(18項目): もう一つの調整要因である「キャリア形成サポート」は、現在の職務における自由裁量の幅に関する項目、企業の女性育成に対する積極性に関する項目、ソーシャル・サポートに関する項目によって構成した。なお、現在の職務における自由裁量の幅に関する項目では、「現在の仕事には自分の能力を投入できる余地が十分にある」など4項目、企業の女性育成積極性に関する項目では、「自分の可能性を試す場所が今の会社には豊富にある」、「今の会社では仕事にやりがいを見いだせない女性が多い」(逆転項目)など9項目であった。ソーシャル・サポートに関しては、上司、同僚、家族に自分のことを理解し、アドバイスを

を与えてくれる人がいるかどうかなどの5項目を尋ねた。

④ キャリア意識(8項目): 第一のストレス反応要因としての「キャリア意識」は、キャリア可能性に関する項目から成っている。例えば、「配属や仕事の分担において私の希望や持ち味は十分生かされてきた」、「昇進・昇格の可能性は職務上の能力とは無関係である」など、会社における今後の自分のキャリア可能性をどう認知しているかについての項目群によって構成した。この尺度は、得点が低いほどキャリア意識の低下を、すなわちストレス反応が強いことを意味している。

⑤ 職務不満足(10項目): 第二のストレス反応要因としての「職務不満足」は、やりがい不満足2項目、人間関係不満足3項目、処遇不満足5項目から成っている。やりがい不満足は、「今の仕事は自分の能力を生かす機会がない」など、人間関係不満足は「職場の雰囲気には満足していない」、処遇不満足は「自分の行う仕事の量から見て給与の水準は低い」などである。この尺度は、高得点ほど現在の職務に対して不満足であることを意味している。

⑥ 神経症傾向(19項目): 第三のストレス反応要因としての「神経症傾向」は、各自が現在自覚している心理的、身体的不調について、心身症傾向7項目、うつ傾向7項目、不安傾向5項目について回答を求めた。

結 果

本研究の目的の一つはキャリア・ストレス・モデルに基づいて、女性就労者に特有なストレスを地域における差異として明らかにすることであった。そこで第一の結果の分析では、キャリア・ストレッサー要因と諸調整要因との相互作用が香川と東京においてどのように異なるかを分析することにした。2つの地域別に、キャリア・ストレッサー要因と2種類の調整要因を独立変数とし、3種類のストレス反応を従属変数とした分散分析を施して地域間比較を行った。分散分析にあたって、独立変数である主要因のキャリア・ストレッサー要因と、キャリア動機およびキャリア形成サポートの2種類の調整要因については、各尺度における対象者の得点分布において、上位および下位の33%をそれぞれ高(H)群、低(L)群と定義した(それぞれの人数は表1と表2の中に示した)。

まず香川と東京における、キャリア・ストレッサー要因とキャリア動機調整要因との2要因分散分析に関して、3種類の従属変数毎の結果を、表1に示した。両地域とも3種類のストレス反応におい

表1 キャリア・ストレッサー要因とキャリア動機要因の関係から見た各ストレス反応の平均および分散分析の結果

(香川)

キャリア・ストレッサー	キャリア動機	キャリア意識	職務不満足	神経症傾向
H	H (n=30)	19.9 (4.9)	33.4 (5.3)	55.7 (14.0)
	L (n=26)	17.8 (4.6)	31.5 (4.6)	51.1 (15.7)
L	H (n=20)	23.3 (5.7)	28.2 (6.9)	48.5 (15.7)
	L (n=26)	20.1 (6.0)	27.7 (8.2)	46.0 (16.0)
ストレス反応の得点範囲(点)		8 ~ 40	10 ~ 50	19 ~ 95
キャリア・ストレッサー (df=1,98)		5.69**	13.16***	4.55*
F 値	キャリア動機 (df=1,98)	5.89**	0.91	1.44
交互作用 (df=1,98)		0.28	0.31	0.12

(東京)

キャリア・ストレッサー	キャリア動機	キャリア意識	職務不満足	神経症傾向
H	H (n=17)	18.3 (4.2)	36.6 (6.0)	63.9 (13.1)
	L (n=10)	15.6 (3.6)	32.1 (4.9)	44.5 (13.9)
L	H (n=12)	21.5 (4.7)	30.2 (5.8)	47.8 (16.7)
	L (n=18)	21.6 (3.7)	29.4 (6.5)	46.6 (13.4)
ストレス反応の得点範囲(点)		8 ~ 40	10 ~ 50	19 ~ 95
キャリア・ストレッサー (df=1,53)		15.66***	10.97***	6.5**
F 値	キャリア動機 (df=1,53)	1.17	2.39	6.88**
交互作用 (df=1,53)		1.60	1.39	5.74*

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

表2 キャリア・ストレッサー要因とキャリア形成サポート要因の関係から見た各ストレス反応の平均および分散分析の結果

(香川)

キャリア・ストレッサー	キャリア形成サポート	キャリア意識	職務不満足	神経症傾向
H	H (n=18)	22.0 (4.1)	28.3 (4.5)	52.3 (12.1)
	L (n=37)	16.1 (4.3)	35.5 (3.9)	57.2 (12.8)
L	H (n=34)	24.6 (4.2)	24.8 (5.1)	48.0 (15.7)
	L (n=17)	18.2 (5.4)	32.2 (8.6)	48.0 (12.6)
ストレス反応の得点範囲(点)		8 ~ 40	10 ~ 50	19 ~ 95
キャリア・ストレッサー (df=1,102)		25.03***	31.73***	7.15**
F 値	キャリア形成サポート (df=1,102)	43.48***	43.27***	0.60
交互作用 (df=1,102)		0.01	0.01	0.99

(東京)

キャリア・ストレッサー	キャリア形成サポート	キャリア意識	職務不満足	神経症傾向
H	H (n=7)	22.4 (4.3)	30.0 (3.5)	58.4 (17.4)
	L (n=22)	16.5 (4.4)	37.5 (6.4)	58.9 (17.8)
L	H (n=18)	23.9 (2.8)	25.3 (4.2)	44.6 (13.3)
	L (n=6)	18.0 (4.9)	36.5 (6.1)	51.0 (8.5)
ストレス反応の得点範囲(点)		8 ~ 40	10 ~ 50	19 ~ 95
キャリア・ストレッサー (df=1,49)		17.12***	26.19***	8.67**
F 値	キャリア形成サポート (df=1,49)	21.99***	28.71***	0.41
交互作用 (df=1,49)		0.00	1.10	0.35

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

て、キャリア・ストレッサーの主効果が認められた。キャリア動機調整要因については、香川においてストレス反応であるキャリア意識に、東京においては神経症傾向にそれぞれ主効果が認められた。また両要因の交互作用については、香川にはなく、東京

でストレス反応の神経症傾向において認められた。これらの様子をストレス反応毎に図示したものが図2, 3, 4である。これらの図から、両地域においてキャリア・ストレッサーの高い女性は、キャリア動機に関わらずキャリア意識や職務に対する不満

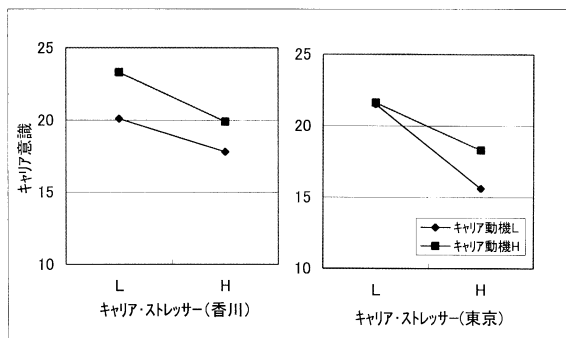


図2 キャリア・ストレス要因とキャリア動機要因との関係がキャリア意識に与える効果

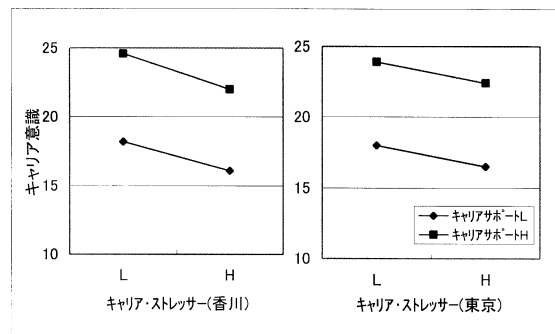


図5 キャリア・ストレス要因とキャリア形成サポート要因との関係がキャリア意識に与える効果

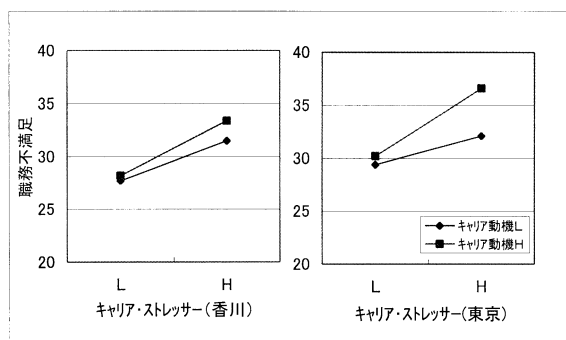


図3 キャリア・ストレス要因とキャリア動機要因との関係が職務不満足に与える効果

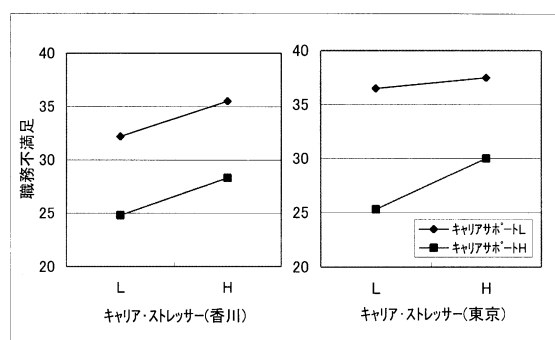


図6 キャリア・ストレス要因とキャリア形成サポート要因との関係が職務不満足に与える効果

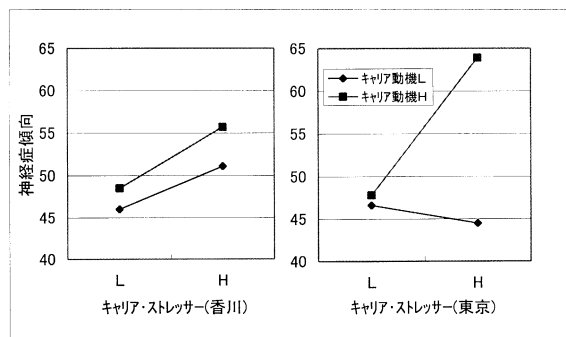


図4 キャリア・ストレス要因とキャリア動機要因との関係が神経症傾向に与える効果

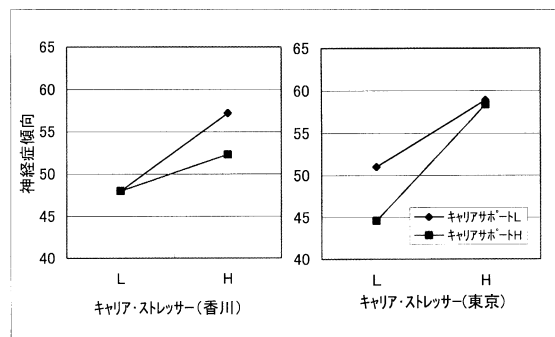


図7 キャリア・ストレス要因とキャリア形成サポート要因との関係が神経症傾向に与える効果

度が高く、神経症傾向が強いことが分かる。さらに調整要因であるキャリア動機が高い者は、香川ではキャリア意識が高く、東京では特に神経症傾向が強いことが明らかになった。

次に、両地域におけるキャリア・ストレス要因とキャリア形成サポート調整要因との2要因分散分析の結果を表2に示した。香川と東京に共通して、キャリア・ストレス要因の主効果以外に、調整要因であるキャリア形成サポートの主効果が、キャリア意識と職務不満足というストレス反応に認

められた。なお2要因の交互作用は両地域において認められなかった。これらの結果を図示したものが図5, 6, 7であるが、両地域ともキャリア形成サポートが強いと感じる者ほどキャリア意識は高く、職務不満足傾向は低いことが分かる。なお2要因の交互作用は認められないことから、調整要因とキャリア・ストレス要因とはそれぞれ独自の作用効果を有することが明らかになった。

本研究のもう一つの目的は、地域差を超えてキャリア・ストレス・モデルに用いられた各尺度間の関

表3 各尺度の平均と標準偏差および尺度間の相関関係 (N = 358)

	平均	SD	1	2	3	4	5	6	7
ストレッサー									
1. キャリア・ストレッサー	42.3	7.4							
2. 一般的な職務ストレス	15.7	3.6	.23***						
調整要因									
3. キャリア動機	51.9	9.9	.10 †	.31***					
4. キャリア形成サポート	53.3	9.6	-.30***	.06	.14**				
ストレス反応									
5. キャリア意識	19.9	4.9	-.29***	.11*	.11*	.60***			
6. 職務不満足	30.7	6.1	.40***	.16**	.11*	-.66***	-.53***		
7. 神経症傾向	52.3	4.7	.31***	.30***	.15**	-.21***	-.12*	.33***	

† p<.10 *p<.05 **p<.01 ***p<.001

連性から、モデル妥当性を検証することであった。そこで本研究のすべての女性就労者を対象として、主要因であるキャリア・ストレッサー尺度、調整要因であるキャリア動機尺度とキャリア形成サポート尺度、およびストレス反応変数であるキャリア意識尺度、職務不満足尺度、神経症傾向尺度の合計7尺度間についてピアソンの相関係数を求めて検討した。全体の結果は表3に示すとおりである。

相関分析の結果分かったことは、キャリア・ストレッサー要因と3種類のストレス反応との間に有意な相関が認められる点である。すなわちキャリア・ストレッサーの高さが、ストレス反応としてのキャリア意識の低下と関連し、職務不満足の高さや神経症傾向の強さとも密接に関連していた。また調整要因であるキャリア動機要因は、3種類のストレス反応とは低い相関しか認められないのに対し、同じ調整要因でもキャリア形成サポート要因は、キャリア意識の高さ、職務不満足の高さ(高い満足感)、神経症傾向の低さと強い相関が確認された。なお要因内に関する相関分析の結果、各要因について有意な相関があったが、特にストレス反応内の職務不満足と、キャリア意識および神経症傾向との間に強い関連性が認められた。

考 察

金井(1993)⁵⁾のキャリア・ストレス・モデルを、香川と東京という文化や生活環境の異なる地域に適用して検討したところ、両地域に共通してキャリア・ストレッサー要因はストレス反応を惹起していること、調整要因のキャリア動機は香川ではキャリア意識(図2参照)に、東京では神経症傾向(図4参照)に影響していることが確認された。特に後者については図4から分かるように、東京におけるキャリア動機の高さは、ストレッサー要因の強さと乗乗効果を示したことから、都会環境としてキャリア・ストレッサーが強い職場に働くキャリア動機の高い女性は、ストレス反応として神経症傾向を呈しやすいと

いえる。

同じく調整要因であるキャリア形成サポートについてみると、ストレス反応のなかでも特にキャリア意識の低さと職務不満足に対して重要な影響をおよぼす結果が、両地域ともに認められた。すなわち女性就労者に対する職場からのサポートは、彼女らのキャリア意識を高めたり職務不満足感を低減させたりするが、サポートが不十分な場合には、キャリア意識や満足感を損なうストレス反応を惹起するという関係について地域による差は認められなかった。さらに両地域に共通して、キャリア形成サポート要因が、ストレス反応の神経症傾向に対して直接的な影響をおよぼさないという結果から、サポート要因は女性の感情や意識のレベルでのストレス反応として作用することが示唆された。

以上のキャリア・ストレス・モデルに基づく地域比較の結果は、当初の予想を支持したとはいえず、著しい差異を明らかにするものではなかった。しかし反面においてこの結果は、モデルが地域差を超えて、女性就労者のストレスを普遍的に説明しうる妥当性を備えていることを支持したともいえる。

本研究に残された問題は、このモデルに基づく調査は対象者が知覚したり認知した結果に依存しているために、自ずと尺度間の比較的高い関連性が予想される点である。事実、表3の相関分析の結果、ほとんどの下位尺度間において統計的には有意な相関が認められており、各要因間の因果関係については慎重な検討が必要である。つまり、独立変数としてのキャリア・ストレッサー要因と調整要因との関連性や、それらと従属変数であるストレス反応との有意な関連性を吟味するとき、モデルにおける尺度の独立性について再検討する必要性を示唆している。こうした視点は、三野ら(2001)の因子分析に基づく研究^{12,13)}によって展開されている。加えて、ストレス・コーピングに関する認知面からの分析¹⁴⁾なども含めた発展的研究としても期待される。

文 献

- 1) Nelson DL and Quick JC : Professional Women : Are Distress and Disease Inevitable? *Academy of Management Review* , 10(2) , 206-218 , 1985 .
- 2) Jack TD and Mits LF : Sex Differences in Work Stress . *Academy of Management Review* , 10(3) , 403-420 , 1985 .
- 3) 浦光博, 南隆男: ソーシャルサポート研究—研究の新しい流れと将来の展望. *社会心理学研究* , 4 , 79-90 , 1989 .
- 4) 朝倉隆司: 働く女性の職業キャリアとストレス. *日本労働研究雑誌* , 394 , 14-29 , 1992 .
- 5) 金井篤子: 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* , 8(1) , 21-32 , 1993 .
- 6) 金井篤子: 働く女性のキャリア・ストレス・モデル—パス解析による転職—退職行動の規定要因分析—, *心理学研究* , 65(2) , 112-120 , 1994 .
- 7) 鈴木淳子: 若年女性の平等主義的性役割態度と就労との関係について —就労経験および理想の仕事キャリア・昇進パターン—. *社会心理学研究* 11(3) , 149-158 , 1996 .
- 8) 奥山明良: 均等法10年の現状と課題: —均等法の実効性をめぐる問題点の検討—. *日本労働研究雑誌* , 433 , 2-11 , 1996 .
- 9) 小泉智恵: 仕事と家庭の多重役割が心理的側面に及ぼす影響: 展望. *母子研究* , 18 , 42-59 , 1997 .
- 10) 室山晴美: 女性の就労と家庭の責任, *日本労働研究雑誌* , 449 , 80-81 , 1997 .
- 11) Lazarus R S and Folkman S : 本明寛, 春木豊, 織田正美(訳) , ストレスの心理学(認知的評価と対処の研究) . 実務教育出版, 1984 .
- 12) 金光義弘, 三野節子: 働く女性の職務ストレスとメンタルヘルス(1) —地域と勤続年数を変数として—. *日本健康心理学会第14回大会論文集* , 14 , 316-317 , 2001 .
- 13) 三野節子, 金光義弘: 働く女性の職務ストレスとメンタルヘルス(2) —因子間の関連性について—. *日本健康心理学会第14回大会論文集* , 14 , 318-319 , 2001 .
- 14) 三野節子, 金光義弘: 働く女性のキャリア・ストレス・モデルの再検討—コーピング・スタイルを基準として—. *中国心理学会論文集* , 34 , 103 , 2001 .

(平成14年5月2日受理)

**A Psychological Survey of Career Stresses for Female Employees
— A Test of the Career Stress Model and a Comparison about Locality —**

Setsuko MINO and Yoshihiro KANEMITSU

(Accepted May 2, 2002)

Key words : FEMALE EMPLOYEE , CAREER STRESSOR , STRESS SYMPTOMS ,
CAREER STRESS MODEL , LOCALITY

Abstract

The main objective of this research was to examine the specific stressors among working women . A comparative survey was completed in Kagawa prefecture and Tokyo. Female office employees (n=300 in each region) working in the large scale corporations were asked to respond to a questionnaire made using the "career stress model" by Kanai (1993).

It was found that a high level of career stressors tended to strengthen their stress symptoms. In addition, the results showed that their own career motives and social supports played an important role for their stress symptoms, which were associated with the specific stressors of working women, as opposed to local general factors.

The implications of these finding for career stress research on female employees were discussed.

Implications of these finding for the career stress research on the female employees were discussed.

Correspondence to : Yoshihiro KANEMITSU Department of Clinical Psychology, Faculty of Medical
Welfare Kawasaki University of Medical Welfare
Kurashiki,701-0193,Japan
(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.12, No.1, 2002 67-74)