大学病院看護師における情緒的消耗感に関連する因子の検討 ～母性愛信奉と性別役割分業の検討～

高井 怜¹, 野村 恭子^{2,3}, 平池 春子⁴, 村上 文⁵, 田辺杏由美²,
土谷 明子⁶, 沖永 寛子²

¹ 東邦大学看護学部

² 帝京大学女性医師・研究者支援センター

³ 秋田大学大学院医学系研究科公衆衛生学講座

⁴ 帝京大学医学部産婦人科学講座

⁵ 帝京大学法学部

⁶ 帝京大学医学部附属病院看護部

An Investigation of Factors Associated with Emotional Exhaustion among Hospital Nurses: Adherence to “Maternal Affection” and Agreement with Stereotypical Gender Roles

Rei TAKAI¹, Kyoko NOMURA^{2,3}, Haruko HIRAIKE⁴, Aya MURAKAMI⁵, Ayumi TANABE²,
Akiko TSUCHIYA⁶, Hiroko OKINAGA²

¹ Faculty of Nursing, Toho University

² Teikyo Support Center for Women Physicians and Researchers

³ Department of Public Health, Akita University Graduate School of Medicine

⁴ Department of Obstetrics and Gynecology, Teikyo University School of Medicine

⁵ Department of Law, Faculty of Law, Teikyo University

⁶ Nursing Unit, Teikyo University Itabashi Hospital

Abstract

Objective: To investigate factors including adherence to “maternal affection” and stereotypical gender roles associated with emotional exhaustion among hospital nurses.

Method: In 2014, among 2,690 workers recruited for this study, 891 participated with written informed consent. Of these, we investigated 464 hospital nurses. Adherence to maternal affection and emotional exhaustion were measured using valid and reliable scales developed by Egami (2005, 12 items) and Kubo (1992, 5 items), respectively. Stereotypical gender role was measured by asking “how much do you agree with the idea that women should stay home and men should work?”. Workfamily conflict was measured in terms of the discrepancy in priority in life (i.e., a work or a private life) between the participant’s ideal and the real world.

Result: The majority of our participants were women (86%), aged 39 or younger (80%), and single (70%). About one-quarter had workfamily conflict (26%) and agreed with the stereotypical gender role (28%). The mean scores of emotional exhaustion and adherence to maternal affection were 17.2 (out of 25) and 30.8 (out of 48), respectively. A stepwise multivariable model showed that being a woman ($p=0.028$), being young ($p=0.022$), being single ($p=0.007$), and having workfamily conflict ($p<0.001$) were more likely to increase emotional exhaustion after adjusting for household income. Adherence to maternal affection and stereotypical gender role were not significantly associated with emotional exhaustion.

Conclusion: This study demonstrated that adherence to “maternal affection” and stereotypical gender roles were not associated with psychological burnout. Special attention should be paid to hospital nurses who are women, young, or single, or who have workfamily conflict.

Key words: adherence to maternal affection (母性愛信奉), burnout (バーンアウト), emotional exhaustion (情緒的消耗感), nurse (看護師)

緒 言

近年、日本は急速な高齢化社会に直面しており、医療の質を保つために、看護師育成と安定した供給が必要である。とくに育成面においては、看護師の教育水準を向上させ専門性を身に付けるために、新卒看護師の離職率はできるだけ低く抑えることが重要である。

厚生労働省の看護職員就業状況等実態調査 (1) によると、離職理由でもっとも多いのは妊娠・出産・結婚などライフイベントであるとされている。子供の有無は有意に離職に結び付くことから、これまで日本看護協会が主導となり働きながら仕事ができるワークライフバランスの推進や適正な人員配置、柔軟な労働環境の整備など多くの取り組みが行われてきた (2)。

看護師の離職防止のためにも「仕事と家庭の両立」が大切とされる一方で、先進国の中でも日本は「男は仕事、女性は家庭」の性別役割分業意識が未だ強い社会規範を持ち、実際には子供を持つ勤労女性の家事・育児・仕事の過重負担は男性に比して大きいと指摘されている (3)。この「男は仕事、女性は家庭」という、性別役割分業意識は、働く女性において母性愛信奉傾向に強く関連することが知られている (4)。こうした古典的価値観は仕事を続けたいと願う女性に対して「母親というものは育児を優先するべき」で、家事や育児も自らの手ではなくてはとの過重負担を強いることから、結果として精神的疲労感が蓄積し、職業継続のバリエーションとなっている可能性が指摘されている (5)。

本研究の目的は、離職に直結するといわれる精神的疲労感 (バーンアウト) に影響を与える因子について、「男は仕事、女性は家庭」という性別役割分業意識と母性愛信奉とともに検討することである。

対象と方法

1. 調査対象

本研究は 2014 年 1 月から 3 月にかけて都内某医療系私立総合大学と附属 3 病院の教職員を対象に行った環境整備を目的としたアンケート調査の一部である。リクルートの対象は医学・薬学・経済学・法学・文学・外国学・教育学・理工学・医療技術学部 to 所属する教員 833 名及び附属の 3 病院に所属する看護師を合わせた全職員 1,857 名で、郵送法にて無記名自記式質問票の調査協力を求めた。同意とともに調査票に回答した 939 名 (回収率 27.9%) のうち、職業変数に欠損値があった 48 名と

本研究の目的が看護師における離職防止に主眼を置いているため 472 名の教員を除き、464 名の病院看護師を解析対象とした。

本研究を行うにあたり、帝京大学倫理審査委員会の承認を得て実施した (研究倫理審査番号 No. 14-109)。回答はコード化し個人が特定されないよう配慮した。

2. 調査項目

基本属性として性別 (男性・女性)、年齢 (20 代・30 代・40 代・50 代・60 歳以上)、婚姻状況 (独身・既婚)、世帯収入 (上・中・下)、一日の平均労働時間について尋ねた。性別に基づく「固定的性別役割分担意識」については、内閣府男女共同参画局で用いられている「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という一文について「強くそう思う」の 4 点から「まったくそう思わない」の 1 点の等間隔尺度にて尋ね、「そう思う」か「そう思わない」の二値変数にて解析を行った (6)。

母性愛については 12 項目からなる母性愛信奉傾向尺度 (7) を用いた。一般的に母性愛は「母親が持つ、子に対する先天的・本能的な愛情」と理解される。江上は母性愛信奉傾向を、「社会文化的通念として存在する伝統的性別役割観に基づいた母親役割を過剰に肯定・信奉しそれに従って育児を実施する傾向」と定義し、それを測定する尺度として母性愛信奉傾向尺度を開発した。母性愛信奉尺度の回答様式は「そう思う」を 4、「正直そういう気持ちもある」を 3、「どちらとも言えない」を 2、「そう思わない」を 1 とした 4 段階等間隔尺度からなる連続変数で、総合点が高いほど母性愛が強いことを表す。

ワークファミリーコンフリクトに関しては、内閣府の男女共同参画社会に関する世論調査 (6) より、生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度について理想の場合と現実の場合について尋ねた。このうち、「家庭生活」あるいは「地域・個人の生活」が優先なのに現実には「仕事」を優先している場合を「ワークファミリーコンフリクトあり」と定義し、それ以外を「ワークファミリーコンフリクトなし」とした。

3. アウトカム

精神的疲労感 (バーンアウト) については、Masalach Burnout Inventory (7) に準拠・改訂して作成した日本語の尺度項目 (8) を用いた。バーンアウトとは過度で持続的なストレスを受けたときに威力や野心などが衰退し疲れ果ててしまう心身の症状である。17 項目からなるこの尺度は因子分析によって、「情緒的消耗感 (emotional exhaustion)」、「脱人格化 (depersonalization)」、「個人的達成感 (personal accomplishment)」の 3 因子に分かれることが明らかとなっており、先行研究 (9) より離職に関係するとされる「情緒的消耗感 (emotional exhaustion)」をアウトカムとした。具体的には、「こんな仕事、もうやめたいと思うことがある。」、「一日の仕事が終わると、

受付 2017 年 6 月 22 日, 受理 2017 年 10 月 17 日
Reprint requests to: Kyoko NOMURA
Department of Public Health, Akita University Graduate School of Medicine, 1-1-1 Hondo, Akita 010-8543, Japan
TEL: +81(18)884-6087 (secretary), +81(18)884-6086 (direct),
FAX: +81(18)836-2609
E-mail: knomura@med.akita-u.ac.jp, nomurakyoko@gmail.com

“やっと終わった”と感ずることがある。」「出勤前、職場に出るのが嫌になって、家にいたいと思うことがある。」「仕事のために心にゆとりがなくなったと感ずることがある。」「体も気持ちも疲れはてたと思うことがある。」の 5 項目である。それぞれを「いつもある」の 5 点から「まったくない」の 1 点まで Likert 等間隔尺度にて回答してもらい、合計点を連続変数として扱った。

4. 解析方法

カテゴリー変数間の関連については χ^2 検定を行い、カテゴリー変数と連続変数の関連については t 検定を用いた。アウトカムである精神的疲労感に対し、ステップ

ワイズ多変量線形回帰モデルを用い、影響する因子を検討した。用いた共変量は性別、年齢、婚姻状況、世帯年収、一日平均労働時間 (8 時間以下 vs. 8.1 時間以上)、ワークファミリーコンフリクト、性別役割分業意識 (思うと思わないで二値化)、母性愛 (中央値で二値化) である。分析には統計ソフト SAS version 9.4 を用い、有意水準は 5% とした。

結 果

対象者である病院看護師 464 名の特徴を表 1 に示す。86% が女性であり、年齢は 20 代から 30 代が 80% を占め、

表 1 対象集団の特性

	附属病院看護師 (n=464)	
	N	%
性別		
女	399	86
男	64	14
年齢		
20 代	280	60
30 代	93	20
40 代	61	14
50 代以上	30	6
婚姻状況		
独身	324	70
婚姻	136	30
世帯年収		
上	56	12
中の中	230	50
下	175	38
一日の労働時間	9.5	1.5
ワークファミリーコンフリクト *		
あり	112	26
なし	323	74
性別役割分業意識, mean±SD		
夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。(1-4 点)	2.0	0.8
そう思う	127	28
思わない	329	72
母性愛信奉尺度 (1 項目 4 点, 48 点満点), mean±SD	30.8	7
感情疲労 (1 項目 5 点, 25 点満点), mean±SD	17.2	4.7
こんな仕事、もうやめたいと思うことがある。	3.33	1.25
一日の仕事が終わると、「やっと終わった」と感ずることがある。	3.87	1.18
出勤前、職場に出るのが嫌になって、家にいたいと思うことがある。	3.27	1.32
仕事のために心にゆとりがなくなったと感ずることがある。	3.27	1.25
体も気持ちも疲れはてたと思うことがある。	3.48	1.17

N が全体数に満たない場合は欠損値を表す。

* 家庭・個人優先が希望なのに現実には仕事が優先になっている

表 2 男女別母性愛信奉尺度

	女性			男性			p 値 *
	最小二乗平均	95% 信頼区間		最小二乗平均	95% 信頼区間		
母親であれば、育児に専念することが第一である。	2.30	2.21	2.38	1.94	1.72	2.15	0.002
育児は女性に向いている仕事であるから、するのが自然である。	3.05	2.97	3.13	2.63	2.38	2.87	0.001
わが子のためなら、自分を犠牲にすることができるのが母親である。	2.02	1.95	2.09	1.73	1.58	1.89	0.001
子供のためなら、どんなことでもするつもりでいるのが母親である。	2.97	2.88	3.05	2.50	2.24	2.76	0.001
子どもを産む母親だからこそ、子育ては何にもさしおいて母親が行うべきことである。	2.20	2.12	2.28	2.03	1.83	2.23	0.116
子供のためなら、たいていのことは我慢できるのが母親である。	2.23	2.15	2.30	1.94	1.74	2.13	0.004
なんといっても子どもには産みの母親が一番良い。	2.91	2.84	2.99	2.33	2.09	2.56	<0.001
育児に専念したいというのが、女性の本音である。	3.06	2.97	3.14	2.80	2.54	3.06	0.063
母親の愛情ほどに偉大で、気高く無条件なものはない。	2.30	2.21	2.38	2.17	1.96	2.39	0.258
母親になることが、女性にとって存在のあかしと見なされる。	2.76	2.67	2.86	2.67	2.41	2.93	0.480
子供を産んで育てるのは、社会に対する女性のつとめである。	2.53	2.44	2.61	2.38	2.16	2.60	0.203
子供が小さいうちは、母親は家にいて子供のそばにいてやるべきである。	3.00	2.92	3.08	2.88	2.66	3.10	0.266

*t 検定による

70% が独身であった。世帯年収は、50% が「中」と回答し、ワークファミリーコンフリクトについて 26% が「あり」と回答していた。母性愛信奉尺度 (48 点満点) と情緒的消耗感 5 項目 (25 点満点) の平均値はそれぞれ 30.8 点と 17.2 点であった。

表 2 に男女別母性愛信奉尺度を示す。女性看護師は男性看護師に比べ 12 項目中 6 項目で有意に点数が高かった。6 項目中、3 点以上の高得点であったものは、「育児は女性に向いている仕事であるから、するのが自然である。」の 1 項目であった。

情緒的消耗感の総得点をアウトカムにした線形回帰分析の結果を表 3 に示す。単変量で p 値が 0.05 未満であった変数は、性別 ($p=0.002$)、年齢 ($p<0.001$)、婚姻状況 ($p<0.001$)、世帯年収 ($p=0.003$)、ワークファミリーコンフリクト ($p<0.001$)、性別役割分業意識 ($p=0.045$)、母性愛信奉 ($p=0.035$) であった。これらの変数を投入したステップワイズ多変量線形回帰モデルでは、寄与率は 19% で、世帯年収、性別役割分業意識、母性愛信奉を除くすべての項目が有意であった。具体的には、性別で女性 ($\beta=1.36$, $p=0.028$)、年齢 ($p<0.001$) では 50 歳以上に比べ 20 代 ($\beta=1.73$)、30 代 ($\beta=1.28$) で、ワークファミリーコンフリクトありの場合に ($\beta=3.06$, $p<0.001$) 情緒的消耗感の点数が高くなる傾向を認めた。また婚姻状況では婚姻ありで点数が低くなる傾向を認めた ($\beta=-1.37$, $p=0.007$)。

考 察

本研究において、大学病院看護師のバーンアウトを示す情緒的消耗感と有意な関連を認めた因子は、女性、若者、婚姻状況、ワークファミリーコンフリクトであった。一方、日本の古典的価値観である性別役割分業意識や母性愛信奉については情緒的消耗感と有意な関連を示さなかった。

性別役割分業意識や母性愛信奉は仕事を続けたいと思う女性に対し、家事や育児も自らの手でしなくてはと過重負担を強いることになり、精神的疲労感を蓄積させ、就業継続することができなくなる可能性が指摘されている (5)。本研究の結果、女性看護師において特に母性愛信奉の点数が高かった項目は、「育児は女性に向いている仕事であるからするのが自然であるとする」、日本で古くから受け継がれている固定観念を強く反映していた。若年で未婚の看護師が圧倒的に多い本研究対象集団でこうした古い固定観念が高く認められたのは、育てられた親や周囲、社会の考えに影響されていることが推察される。

我が国では少子高齢化社会に直面し、国を挙げて女性活躍推進法 (10) やニッポン一億総活躍プラン (11) などの取り組みも後押しして“働く母親”を推奨している。それにも関わらず実際は、多くの女性が仕事と家庭の両立を望みながらもそれが難しく、結果として第一子出産時に離職するものが過半数にも及んでいる (12)。このような女性たちにとって、子育てイコール母親の役割と

表 3 情緒的消耗感の線形回帰モデル結果

	感情疲労スコア		単変量解析			ステップワイズ多変量解析 (n=427, R ² =19%)		
	Mean	SD	β	SD	P	β	SD	P
性別					0.002			
女	17.48	4.68	2.01	0.63		1.36	0.62	0.028
男	15.47	4.69	0.00	—		0.00	—	—
年齢					<0.001			0.022
20 代	18.06	4.55	3.58	0.89		1.73	0.93	
30 代	16.85	4.50	2.37	0.97		1.28	0.97	
40 代	15.20	4.94	0.71	1.03		-0.10	1.01	
50 代以上	14.48	4.36	0.00	—		0.00	—	
婚姻状況					<0.001			0.007
婚姻	15.36	4.60	-2.58	0.47		-1.37	0.51	
独身	17.94	4.58	0.00	—		0.00	—	
世帯年収					0.003			0.135
上	15.89	4.22	-2.20	0.72		-1.10	0.69	
中	16.89	4.78	-1.21	0.47		-0.80	0.46	
下	18.09	4.68	0.00	—		0.00	—	
一日平均労働時間					0.165			
8.1 時間以上	17.40	4.80	0.66	0.48				
8.0 時間以下	16.80	4.60	0.00	—				
ワークファミリーコンフリクト					<0.001			<0.001
あり	19.87	4.28	3.52	0.50		3.06	0.48	
なし	16.35	4.58	0.00	—		0.00	—	
性別役割分業意識					0.045			
高	17.90	5.08	1.00	0.49				
低	16.90	4.53	0.00	—				
母性愛信奉					0.035			
高	17.72	4.72	0.94	0.44				
低	16.79	4.69	0.00	—				

いう意識が心理的葛藤を生み、母親の精神的健康を損ねる可能性が指摘されている (13)。また母性愛が強い女性は仕事に不満を持っているときに子育てに傾注し、離職に拍車をかける可能性 (5) や、ガラスの天井に頭をうつと就労意欲が低下することに通じる (14)。しかしながら本研究で、情緒的消耗感と強い関連を示した女性、若年、およびワークファミリーコンフリクトに対し、母性愛や性別役割分業意識は単変量解析で弱い関連を認めたものの、最終的な調整モデルでは有意とはならなかった。この解析方法についてステップワイズ法を用いずに、性別、年齢、婚姻状況、労働時間を投入したモデルに、母性愛、性別役割分業、ワークファミリーコンフリクトのそれぞれの変数を独立に投入したところ、性別役割分業で p 値が 0.069 と marginally significant であったが、母性愛あるいはワークファミリーコンフリクトを同時に投入すると p 値は有意ではなくなった。これらの結果は、性別役割分業あるいは母性愛は看護師の離職に関係する精神的疲労感に負の影響を及ぼすことは少ないことを示しており、日本の古くから伝承されたこどもを育てるための知恵でもある性別役割分業や母子愛に対する認識は、今後も大切に次世代へと受け継いでいく上で、本研

究結果は重要である。

医療の質を担保する為に、看護師の離職防止は日本の医療の重要課題であり、これまで職場の労働環境や適正な人員配置、出産後も働き続けられる保育園の確保など職場の環境づくりを中心に方策がたてられてきた (15, 16)。しかしながら本研究の結果からは、経験の浅い看護師は精神的に消耗しやすいリスクファクターであり、理想と現実の働き方のギャップと定義されるワークファミリーコンフリクトなど個人の価値観もバーンアウトに関連する因子であることが示唆された。塚本らは就職後早期に退職した新人看護師と就業を継続できた看護師を比較した研究から、看護師は専門職業人としての自立性の獲得と子育てを含めたライフイベントに直面したときの問題解決能力を養うことが必要であると報告している (17)。看護教育の中に、このような視点を入れ、卒前に将来遭遇するライフイベントとどのように仕事を両立するか考える機会を取り入れる等の対策が望まれる。

本研究の限界について触れる。第一に、本調査は単一総合大学の付属 3 病院の結果であり、本研究結果を一般化するには限界がある。第二に、回収率が 3 割であること、本調査が女性支援ニーズ調査を母体としており、ワー

クライフバランスなどに関心の高いものが回答した可能性は否定できない。また男女比率について、対象となった単一大学の男女比率を公表した資料はないものの、同大学の看護学科の男女比は 1:4~5 (男性の割合は 17%~20% 程度) である。第三に、過去の先行研究にはワークファミリーコンフリクトの定義が私生活を優先した際の現実とのギャップで定義される我々とは異なる尺度 (18) を用いてバーンアウトとの関係を検討しているものもある。この尺度 (18) は、時間・ストレス反応・行動に基づく仕事から家庭への葛藤と家庭から仕事への葛藤の 6 次元で構成されている。よって、本研究では家庭生活を重視したいにも係わらず仕事が優先になってしまっている場合をワークファミリーコンフリクトと定義したことについて、結果の解釈を慎重に行うことが必要である。最後に、本研究は横断研究であり因果の関係については言及できない。また解析におけるモデルの説明力 (寄与率) は 19% であり、検討できなかった因子の存在が考えられる。本研究では一日平均労働時間のアウトカムに与える影響は検討できたが、先行研究 (19) でバーンアウトを惹起する要因として報告されている労働に起因するストレスについては検討していない。以上、結果については今後検討すべき要因も考えられる他、本研究対象が大学病院に勤務する看護師に限られているため結果の一般化には限界があるものの、看護師の精神的疲労感との関連要因を明らかにするための重要な示唆は得られており、看護師の早期離職予防に寄与することが期待される。

結論として、本研究において離職に直結するといわれる精神的疲労感 (バーンアウト) に影響を与える因子について検討したところ、「男は仕事、女性は家庭」という性別役割分業意識と母性愛信奉は精神的疲労感に負の影響を与えないことが明らかとなった。精神的疲労感に影響を与えたものは女性、若者、婚姻状況、ワークファミリーコンフリクトであり、職業経験の比較的短い女性が多い医療現場では、一般的な相談窓口の設置の他、仕事と私生活のバランスに対する理想と現実のギャップを確認し、ギャップがある場合には仕事に対する付加価値を高めていくよう職業人としてのアイデンティティを高めるなど介入が有用であると思われる。

謝 辞

本研究を進めるに当たり帝京大学の関係者ならびに本調査の回答者の皆様に、心から感謝申し上げます。

利益相反なし

文 献

- (1) 厚生労働省. 看護職員就業状況等実態調査結果, 2011.

- (2) 日本看護協会. 看護職のワークライフバランス.
- (3) Nomura K, Yamazaki Y, Gruppen LD, Horie S, Takeuchi M, Illing J. The difficulty of professional continuation among female doctors in Japan: a qualitative study of alumnae of 13 medical schools in Japan. *BMJ Open* (Epub 2015.3.27.) 2015;5(3):e005845. doi: 10.1136/bmjopen-2014-005845.
- (4) 江上園子. 幼児を持つ母親の“母性愛”信奉傾向と養育状況における感情制御不全. *発達心理学研究* 2005; 16:122-134.
- (5) 江上園子. “母性愛”信奉傾向が幼児への感情表出に及ぼす影響—職業要因との関連—. *心理学研究* 2007; 78:148-156.
- (6) 内閣府大臣官房政府広報室. 世論調査, 2016.
- (7) Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. *Maslach Burnout Inventory Manual* (4th Ed). Menlo Park: Mind Garden, 2016.
- (8) 久保真人, 田尾雅夫. バーンアウトの測定. *心理学評論* 1992;35:361-367.
- (9) Umene-Nakano W, Kato TA, Kikuchi S, Tateno M, Fujisawa D, Hoshuyama T, Nakamura J. Nationwide survey of work environment, work-life balance and burnout among psychiatrists in Japan. *PLoS One* (Epub 2013.2.13) 2013; 8:e55189. doi: 10.1371/journal.pone.0055189.
- (10) 内閣府男女共同参画局. 女性活躍推進法, 2016.
- (11) <http://www.gov-online.go.jp/tokusyu/ichiokusoukatsuyaku/plan/> (2017.6.20)
- (12) 厚生労働省. 第 1 回 21 世紀出生児縦断調査 (平成 22 年出生児) の概況, 2010.
- (13) 岡本英雄, 船橋恵子, 直井道子, 松信ひろみ, 江原由美子, 山田昌弘, 村松泰子. 母親たちのダブル・バインド. 目黒依子, 矢澤澄子 (編). 少子化時代のジェンダーと母親意識. 東京: 新曜社, 2000, 29-46.
- (14) Nomura K, Gohchi K. Impact of gender-based career obstacles on the working status of women physicians in Japan. *Soc Sci Med* 2012;75(9):1612-1616.
- (15) 竹内節子. 看護職員離職防止に向けての環境整備, 安心して働くための院内保育所; 看護師が働きやすい環境づくり, 24 時間 365 日型の院内保育所を開設. *看護* 2007;59:75-78.
- (16) 青木恵子, 赤井研樹, 青木喜子. 看護師免許保有者の再就業時における職場選択, 選択型実験法を用いた選好調査. *医療経済研究* 2012;23(2):111-127.
- (17) 塚本友栄, 舟島なをみ. 就職後早期に退職した新人看護師の経験に関する研究, 就業を継続できた看護師の経験との比較を通して. *看護教育研究* 2008;17:22-35.
- (18) 渡井いずみ, 錦戸典子, 村嶋幸代. ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度 (Work-Family Conflict Scale: WFCS) 日本語版の開発と検討. *産業衛生学雑誌* 2006;48:71-81.
- (19) Saijo Y, Yoshioka E, Kawanishi Y, Nakagi Y, Itoh T, Yoshida T. Relationships of job demand, job control, and social support on intention to leave and depressive symptoms in Japanese nurses. *Ind Health* 2016;54(1):32-41. doi: 10.2486/indhealth.2015-0083.