

## 家庭状況要因, 仕事状況要因がワーク・ライフ・バランス, ストレス及び仕事満足感に与える影響

—女性看護師を対象にした Karasek と Kawachi の仮説の比較検討—

愛知学院大学 松原 敏浩\*

東京女子大学 金野美奈子\*\*

労働安全衛生総合研究所 原谷 隆史\*\*\*

産業医科大学 川口 貞親\*\*\*\*

東京工業大学 江川 緑\*\*\*\*\*

The influence of family and work conditions on work-life balance, stress, and  
job satisfaction: Comparison between Karasek and Kawachi' model

Toshihiro MATSUBARA

(Aichi-gakuin University)

Minako KONNO

(Tokyo Woman's Christian University)

Takashi HARATANI

(National Institute of Occupational Safety and Health)

Yoshichika KAWAGUCHI

(University of Occupational and Environmental Health)

Midori EGAWA

(Tokyo Institute of Technology)

This research aims to understand how family conditions and work conditions influence work-life balance, and how work-life balance influences stress responses, job satisfaction. This research also aims to compare the differences between unmarried female nurses and married female nurses. Data were collected from nurses of a large-sized hospital and a university hospital (n=483). Data were analyzed with hierarchical multiple regression analysis.

Results showed that home conditions and work conditions influenced work-life-balance. And that work-life-balance influenced stress responses, job satisfaction. Results also showed the differences between unmarried female nurses and married female nurses. Especially, in married female nurses, child and position influenced work-life balance. In unmarried female nurses, work-life balance influenced stress more than married female nurses. The implications of the findings and directions for future research were discussed.

Keywords : Nurse' home condition, Nurse' work condition, Work-life balance (WLB), Work-family balance (WFB), Stress, Job satisfaction, Home satisfaction, Karasek Model, Unmarried and married female nurse

## 1. 研究の背景

### 1.1 問題

現在、ワーク・ライフ・バランスの問題が関心を呼んでいる（小室，2007；渡辺，2009；山口・樋口，2008）。ワーク・ライフ・バランスとは、文字通り「仕事とそれ以外の生活とのバランス」であるが、より詳細には、「老若男女の誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」（内閣府，2011）と定義されている。このワーク・ライフ・バランスという概念は2000年以降に使われるようになった概念であるという（山口，2009）<sup>1</sup>。心の健康を保ちながら、安心して働ける労働環境づくりが、21世紀に生きるわれわれの大きな課題の一つといえよう。本研究は、職場の労働過重、家庭の家事負担などが、ワーク・ライフ・バランスという意識（ワーク・ライフ・バランス感（以下、WLB感という表記にする））にどのような影響を与えているか、そしてまた、「WLB感」が「ストレス」、「仕事満足感」にどのような影響を与えているのかを検討するものである。

従来、職場の労働過重が、職場のストレスをもたらすことが、つとに指摘されるところである（金井，2008）。それに対して、Karasek（1979）は単に仕事の量だけではなく、従業員自身の仕事に対する統制、すなわち自由裁量性、仕事の自律性などがストレスに影響を与えるという the Job-Demand-Control (JDC) model を提案した。JDC モデルはそ

の後 Johnson & Hall（1988）によって提案された social support を加味した the Job Demand-Control-Support (JDCS) model とともに多くの研究を刺激した（例えば、川上ら，1999）。その対象領域は、ストレス（メンタルヘルス）にとどまらず、仕事満足感および一般的な意味での心理的ウェルビーイング（general psychological well-being）にまで及んでいる。これらのモデルについての包括的な文献展望は Häusser, Mojzish, Niesel et al.（2010）らによってなされている。

それに対して Kawachi（2007）は、日本の労働者のストレスの規定要因はジェンダーにより違いがあり、Karasek のモデルでは、日本の働く女性のストレスは十分に説明できず、むしろ家庭の負担などを考慮した WLB の考えの方が有効ではないかと指摘した（経営行動科学学会学術講演会，2007）。Kawachi によれば日本では、欧米以上に女性は伝統的な性役割観に規定され、女性、とりわけ既婚女性の家庭責任が強く求められるというのである。

今、Kawachi（2007）の指摘するように WLB がストレスに与える影響という視点を考慮するならば、それは仕事と家庭の双方の問題を考え、さらに両者のバランスの問題を考慮する必要がある。ここに WLB とストレスの関係を検討する場合、企業ばかりではなく、企業と家庭という二つの領域を拡大する必要に迫られるわけである。

今までの WLB 関連の研究においては少なくとも三つの概念が使用されてきている。ワーク・ライフ・バランス（WLB）、ワーク・ファミリー・バランス（WFB）、そしてワーク・ファミリー・コンフリクト（WFC）である。WLB が「仕事とそれ以外の生活との調和」ということなのに対し、WFB が「仕事と家庭との調和」、WFC が「仕事と家庭とのコンフリクト（葛藤）」、とりわけ性役割期待に伴う「役割葛藤」の問題ということになり、WFB、WFC になるにつれてその範囲が狭くなり、い

- 1) 本研究は経営行動科学学会第 12 回年次大会において発表されたものに加筆、修正したものである。
- 2) この研究は科学研究費補助金（課題番号 20604002 代表研究者 江川 緑（東京工業大学））の支援を受けて行われた。

\* 愛知学院大学経営学部 教授。

\*\* 東京女子大学現代教養学部 教授。

\*\*\* 独立行政法人労働安全衛生総合研究所 部長。

\*\*\*\* 産業医科大学産業保健学部 教授。

\*\*\*\*\* 東京工業大学大学院 准教授。

わば WLB の下位概念になると思われる。

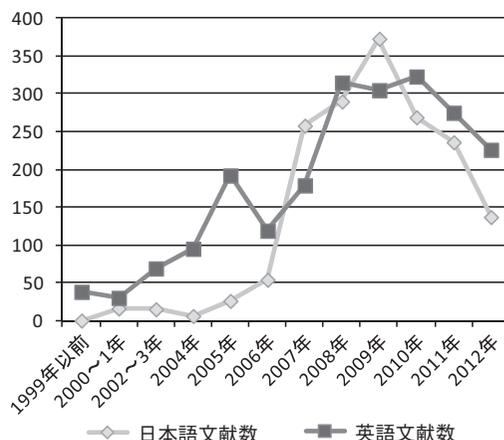
Kawachi のストレス研究における WLB の重要性の指摘は, 一つには WFC とストレスとの研究アプローチの必要性を示唆している。そしてもう一つの視点はより広い意味での家事労働の負担と仕事負担とのバランス, すなわち WFB の研究の必要性を示唆している。本研究は後者の視点から, 家事負担, 仕事負担が WLB, とりわけ「WLB 感」にどのような影響を与えているか, そしてまた「WLB 感」がストレス, さらに仕事満足感に与える影響を未婚女性, 既婚女性の比較を通して検討したい。検討の対象をストレスだけでなく, 仕事満足感にまで広げたのはこれまでの WLB のもたらす効果をより広く検討しようとしたものである。

本研究が対象としたのは, 女性の典型的な職場である看護師である。彼女らは, 看護師として医療現場の最前線で医療業務に携わる一方, その何割かは, 既婚女性として家庭の切り盛りも任されている。こうした有職既婚女性としての一人二役が, 彼女らの「WLB 感」を規定し, ストレス, 仕事満足感を規定すると考えられる。そこで本研究では看護師を未婚看護師と既婚看護師に分けてこれらの問題を比較検討したい。

## 1.2 先行研究

そこでまず, WLB 研究の中の概略と特に看護師について行われた研究を中心に簡単にレビューしてみたい。

今, 国立情報学研究所の論文検索 CiNii を用いて「ワーク・ライフ・バランス」で検索してみると 1,794 件ヒットしている (2013 年 2 月 25 日現在)。そのうち最初の論文が花田 (2001) の「WLB とコミュニティ」に関するものである。それ以降の経過は図 1 を見ていただきたい。論文は 2006 年から急増し, 2009 年の 375 件をピークに減少している。因みに 2012 年は 137 件である。これを比較のため WLB の英語文献と比較対照してみよう。英文検索は EBSCOhost の Academic Search Premier 領域



出所: CiNii および EBSCOhost (Academic Search Premier) より集計作図。

但し英語文献の 2012 年は従来の EBSCO の傾向を考慮した推定値である。

図 1 WLB の文献数 (日本語文献と英語文献の年次別推移の比較)

である。この領域は学術論文を中心とした論文検索システムである。それによると同時期のヒット数は 2,020 件である。但し, これに同検索の work-life balance すべてを含めると英語文献数は 7,505 件と約 3.7 倍にまで跳ね上がる。ここでは全体の文献数の両者の比較というよりも年次的な推移に着目したい。図 1 の英語文献数の推移は, 日本語のそれとほぼ同様の傾向を示すがその勾配はなだらかである。こうしたところから現在の WLB の研究は成熟期に入ったといえよう。

一方看護師の WLB について同様にみると 55 件 (2013 年 3 月 1 日現在) がヒットしている。但し, 実際にはこれよりも多いと考えられる。一つの特徴は, これら 55 件がすべて 2007 年以降に発表されたもので 2007 年 3 件, 2008 年 7 件, 2009 年 10 件, 2010 年 20 件というように年を追う毎に増えている。但しその傾向も 2011 年 8 件, 2012 年 6 件と同様な減少傾向である。こうした傾向は, 看護師を対象とした WLB 研究が, 一般の WLB の研究に比べてやや遅れているものの最近のテーマであること, 看護職領域にとって重要な研究テーマであるこ

とを示唆しているように思われる。

それでは、WLB の領域ではどのようなトピックスが研究されているのであろうか。

最近の欧米での研究では Bianchi & Milkie (2010) が 21 世紀に入ってからの 10 年間の work & family の文献をレビューしている。彼女らは検討した論文が 800 にのぼるとし、その隆盛ぶりを指摘している。但し、彼らのレビューの中には「ワーク・ライフ・バランス (WLB)」というテクニカル・タームはほとんど出てこない。これはこの概念が比較的新しいことによるものと推測される。彼らによれば work & family の領域は六つのトピックに集約できるという。それは①ジェンダー、時間、家庭における労働負担、②労働報酬、③母親の雇用とその子供への影響、④ワーク・ファミリー・コンフリクト、⑤仕事、家族、ストレス、健康、⑥ワーク・ファミリー政策・施策である。本研究が関心を持っている問題はこの中では⑤仕事、家族、ストレス、健康である。

松田智子 (2012) は今までの WLB の研究を政策レベル (政治学, 社会政策学, 労働社会学), 組織レベル (経営学), 個人・カップルレベル (精神医学, 社会心理学, 家族社会学) の大きく分けて 3 領域に分類が可能と指摘している。

一方ワーク・ファミリー・バランス (WFB) という視点になると経営学ないしは組織心理学というよりも家族社会学 (西村, 2009), ジェンダー研究 (吉田, 2005) から関心が持たれるような領域である。

さらにワーク・ファミリー・コンフリクト (WFC) は企業と家庭の関係の問題について働く女性に焦点を当てて検討されてきた。まず西川 (1998) はワーク・ファミリー関係の欧米での研究を紹介している。西川 (1998) によれば、この WFC の問題は「ワークとファミリーのバランス」(WFB) の中核的なキーワードであったとしている。西川によれば、その研究は Hall (1972) による女性のキャリアとファミリーの役割間コンフリクトの概念や Kanter (1977)

のワークとファミリーの独立神話説に始まり、Gutek, Searle & Beutell (1991) による「家庭から仕事への影響 (F → W)」、 「仕事から家庭への影響 (W → F)」という二つの視点から研究されるようになったという。

それでは、最近の我が国の経営学、産業組織心理学での WLB 研究を見てみよう。

WLB の研究は佐藤 (2008), 佐藤・武石 (2008), 武石 (2012), 小室 (2007), 脇坂 (2008), 学習院大学経済経営研究所 (2008) に代表されるようにその主流は WLB を企業ないしは組織の人事施策として見なし、それが組織行動にどのような影響を与えているかを企業 (組織) および個人の視点より検討している。そこでの研究テーマは、WLB 施策とモチベーション、ストレス、人事選抜、人材の定着率、企業業績などである。それらの研究結果を要約すれば、人事施策としての WLB のもたらす効果は人材選抜、モチベーション、定着率においてはその有効性が確認されているが、企業業績への WLB 施策の直接的な影響はそのポジティブ効果を指摘する研究 (小池, 2011) があるものの、一貫した明確な結果は得られていない (松田茂樹, 2012) といえよう。

これらの研究で重要な点は研究の焦点が企業の WLB 施策に集中しており、家庭の問題が WLB の問題から捨象されていることである。したがって彼らの視点は、WLB の問題を企業の中に限定し、その測定も学習院大学経済経営研究所 (2008) の WJI 尺度に見られるように企業内での WLB 施策の実施度、または WLB の個人認知の測定に限定して検討しようとするものである。これらの研究は女性の雇用促進が中心であるが、労働時間、働き方の見直しなどを含めて男性も含んだ広範囲にわたっている。

一方西川 (1998) の紹介以降ワーク・ファミリー・コンフリクト (WFC) の研究は本邦でも大変盛んである。古くは金井・若林 (1998) から藤本・吉田 (1999) などが見られる。吉田 (2010) は WFC の理論モデルを提案している。

そこでの基本的な問題は Greenhaus & Beutell (1985) や Gutek, Searle & Beutell (1991) によって提案された「仕事から家庭への影響 (W → F) : WFC」, 「家庭から仕事への影響 (F → W) : FWC」などである。例えば吉田は Greenhaus らの「WFC」, 「FWC」の規定要因を検討し, さらに FWC の増加が職務満足感などの低下を, WFC の増加が家庭満足感の低下をもたらすとして報告している。また, 金野ら (2008), 渡井ら (2006) は Carlson, Kacmar & Williams (2000) の WFC 尺度の日本語版を作成し, 実証的な研究を行っている。

さらに仕事と家庭の問題, すなわちワーク・ファミリー・バランス (WFB) という視点では西村 (2009) が家族社会学会に行った調査データをもとにポスト育児期にある女性労働者のストレスを家事負担度などの指標を用いて検討している。

一方看護師を対象にした場合はどうであろうか。前述した 55 件の論文および本研究に關係のあると考えられるものについて WLB を結果変数ないしは従属変数としたものと, WLB を独立変数ないしは原因変数としたものに分けることが可能である。WLB を結果変数としたものでは, 原因変数が看護師の労働・職場環境づくりであったり (久恒, 2010a), 人事制度の見直しであったり (兼城, 2008; 緒方, 2008), そして WLB を目指した看護師職に対する啓蒙的な施策の提言であったり (例えば, 北浦, 2009) している。また木村 (2009) は中堅看護師 (臨床経験 4 年~10 年) 166 名を対象に現実の仕事, 希望する生活, WLB に望む内容について聞いている。その結果, 中堅看護師の現実の生活は, 仕事が優先になっており, 仕事と仕事以外の生活のバランス, すなわち WLB が困難になっていると感じていることを報告している。

一方, WLB が原因変数でそのもたらす影響について検討した論文としては, まず定着率を問題としたものがあげられる (久恒, 2010b; 佐藤, 2009; 塚越, 2007)。すなわち, WLB を実現す

ることが定着率の向上につながるというものである。先ほどあげた木村 (2009) も希望として, 今後自分のための時間をもっと増やすことで, 仕事とのバランスを図り, 仕事を継続していきたいと考えていることを明らかにしている。WLB と看護師のストレス, 満足感, とりわけ, 職務満足感, 生活満足感, 生きがいの関連についての研究はどうであろうか。小宮 (2009), 山極 (2010), Tanaka, Maruyama, Ooshima et al. (2011) の研究について紹介したい。

小宮 (2009) は中小病院の看護部長の経験として「バーンアウト」の重要な発生源の一つとして「WLB」の崩壊をあげている。そしてこうした現状を見据えたうえで, 自らの経験をもとにしたバーンアウトの予防のための組織づくり・人づくりを提案している。

さらに山極 (2010) は, 看護師の WLB を実現することが, 「看護師の幸せ」, 「患者の幸せ」, そしてひいては「病院の幸せ」に通じるものであるとしている。但し, 小宮や山極の指摘は実証的な分析に基づくというよりも彼女らなりの経験に基づいたものということができよう。看護師関連の論文は, 研究者よりも看護部長などの実践家の論文が多く, それだけに看護師の確保など彼らの日常的な問題の指摘とその解決を意図したものが多いためと思われる。そうした中で Tanaka, et al. (2011) は, 大学病院の看護師を対象に質問紙調査を実施し, その結果看護師の WLB が高いものは職務満足感, および仕事へのモチベーションが高いことを報告している。

### 1.3 本研究のフレームワーク

これら一連の研究を検討した時, ワーク・ライフ・バランス (WLB) という現象を中心にした一連のプロセスは図 2 のように図示化することが可能と考えられる。

図 2 より WLB についての研究は, 大きく分けて二つに分類されよう。すなわち, まず最初は, 図 2 の第一ステージといわれる分野で, そ

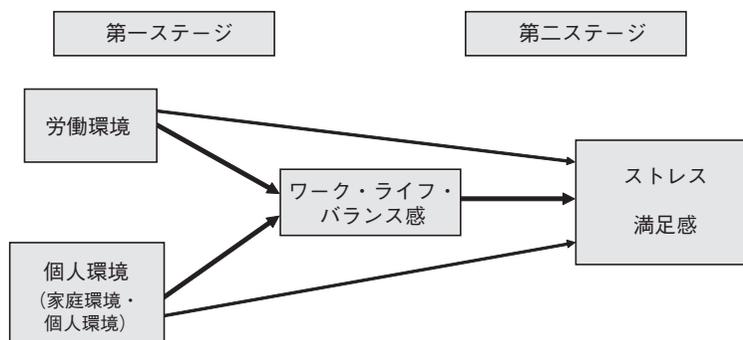


図2 ワーク・ライフ・バランスのプロセスモデル

ここでは仲介変数としての「WLB感」を従属変数として捉えて研究するものである。次が図2の第二ステージと言われる分野でWLB感を独立変数と捉えて研究するものである。前者（第一ステージ）は企業の仕事環境（人事施策、職場の物理的・心理的環境）と家庭環境が従業員の「WLB感」にどのような影響を与えているかを検討するものである。ここで注意したい点は、我々のフレームワークの中では、WLBをこれまでの人的資源管理研究（例えば学習院大学経済経営研究所，2008）のように人事施策（WLB人事施策）というような捉え方をしないということである。それはあくまでも仕事と個人生活の双方の関係から発生する「仕事とそれ以外の生活とのバランス感覚ないしは感情」である。したがって我々はこれを「ワーク・ライフ・バランス感（WLB感）」と呼びたい。こうしたワーク・ライフ・バランス意識という視点は藤本・脇坂（2008）、石橋（2011）にも見られる。そして後者（第二ステージ）はこれら「WLB感」が職務満足感、家庭満足感、生き甲斐、あるいは職場定着度にどのように影響を与えるかを検討するものである。

なお、研究によっては、第一ステージと第二ステージを同時に取り上げ、階層的重回帰分析や共分散構造分析などによって解析することも可能であろう。また、第一ステージを研究する場合も、第二ステージを研究する場合も他方のステージの知見を考慮に入れた研究が必要にな

ることも言うまでもない。図2の労働環境および家庭環境から「仕事満足感」、「ストレス」への直接の影響がそれである。本研究は第一ステージおよび第二ステージを同時に取り上げ「WLB感」の一連のプロセスを検討しようとするものである。

これらの図式と従来の看護師のWLBの研究からいえることは、今までの研究はもっぱら職場の状況に研究が集中しており、WFCおよびWFBを除くと家庭状況との関連性を考慮した研究が少ないことである。とりわけ既婚看護師と未婚看護師の同一病院（職場集団）での比較研究が少ないことである。そこで仕事特性だけを問題とするKarasekのモデルだけでなく、Kawachiらの指摘するジェンダーの問題を検討するためには、家庭状況要因の問題を考慮した検討はストレス研究の一つの重要な視点と考えられる。

## 2. 本研究の目的および仮説

**本研究の目的：**本研究は、こうした問題意識に立って、仕事特性を問題としたKarasekのモデルだけでなく、Kawachiの提案したWLBの視点をWLB感として捉え検討することにある。すなわち、看護師の「家庭状況」および「職場状況」などが、「WLB感」にどのような影響を与えているか、Kawachi（2007）の指摘するように「WLB」そのものが、職場状況や家庭状況などに加えて「ストレス」、「仕事満足

感」に影響を与えているかどうかを検討することにある。そしてさらに Kawachi の言うようにそれが既婚女性に顕著な現象であるとするなら既婚女性と未婚女性とでは「WLB」への影響、また「WLB」からの影響が異なることも考えられる。本研究ではこれら2群の差異を検討してみたい。

さて我々はいままでの研究のレビューに基づいて以下のような仮説を設定した。具体的な仮説の内容とその理由は以下のようなものである。

**仮説1**：家庭状況要因と職場状況要因は「WLB感」に正の影響をもたらす。

**仮説2**：職場状況要因はストレスに負の影響をもたらす。

**仮説2A**：「仕事自律性」は「仕事負担」とストレスの関係において緩衝的効果をもたらす（Karasekのモデルの検討）。

**仮説2B**：職場状況要因は仕事満足感に正の影響をもたらす。

**仮説2C**：「仕事自律性」は「仕事負担」と仕事満足感との負の関係において緩衝的効果をもたらす（Karasekのモデルの検討）

**仮説3**：家庭状況要因は、ストレスに負の影響をもたらす。

**仮説3A**：家庭状況要因は、仕事満足感に正の影響をもたらす。

**仮説4**：「WLB感」は家庭状況要因、職場状況要因に加えてストレスに正の影響をもたらす。

**仮説5**：「WLB感」は、家庭状況要因、職場状況要因に加えて仕事満足感に正の影響をもたらす。

**仮説の設定理由**：本研究の中で仮説1は、本来仮説というよりも「WLB感」を考える基本的な前提である。むしろ、看護師にとって家庭状況要因、職場状況要因のうちどちらが強いのか、あるいはどのような要因が「WLB感」に

より強く影響しているかに関心となろう。従来、WLB（またはWFB）の規定要因として西川（1998）、Bianchi & Milkie（2010）の指摘のように「ワーク・ファミリー・コンフリクト」が強調されてきた。しかしながら、WLBの問題を考える場合は、文字通り「仕事状況」、「家庭状況」の様々な要因を考慮する必要があると考えられる。本研究ではひとまず、「家庭状況要因と職場状況要因はWLBに影響をもたらす」という単純な表現を採用し、これを未婚女性看護師群、既婚女性看護師群に分けて検討したい。特にWLB感の規定要因は、未婚女性と既婚女性では異なることが考えられる。そこで本研究ではデモグラフィックな要因、認知された家庭状況、認知された仕事状況の要因を看護師特有な問題（例えば交替制勤務）も含め包括的に取り上げた。その上で木村（2009）の指摘するように看護師の勤務状況の現状、Kawachi（2007）の指摘するような有職既婚女性の家庭責任を考慮したとき仮説1は適切と考えられる。

仮説2は職場状況がストレスおよび仕事満足感へ与える影響である。ストレスを従属変数と考えた場合、職場状況要因、家庭状況要因が影響を持つことは周知の事実である（金井、2008）。Kawachi（2007）はWLBのストレスへの影響を示唆した。小宮（2009）もWLBの崩壊がストレスの一現象のバーンアウトを引き起こすことを指摘している。

一方、職場状況要因のWLBに及ぼす影響は加算的なものか、要因間で交互作用をする場合があるのか、ということも考えられる。Karasek（1979）のストレスの交互作用説などは有名である。しかしながら、Karasekのモデルにおいても坂爪（1997）および最近のメタ・アナリシスないしメタ・アナリシス研究（Häusser et al., 2010）によれば交互作用説よりも加算説の方が支持率が高いという報告もある。そこで本研究は仮説2Aにおいて職務自律性のストレス緩衝効果を設定した。

また、仮説 3 は家庭状況からストレスおよび仕事満足感への影響である。既婚女性の家庭責任の重要性を指摘した Kawachi の主張を考慮した時、WLB の影響は既婚女性看護師と未婚女性看護師とは異なり、特に既婚女性看護師において重要であると考えられる。

仮説 4 は、「WLB 感」とストレスの関係を検討している。WLB 感は職場環境、家庭環境に加えて、そのバランス感覚がストレスを規定するという指摘である。Kawachi らの主張から導出される仮説である。

次に仮説 5 は「WLB 感」と仕事満足感との関係である。職務特性や職場の人間関係が仕事満足感に影響していることは周知の事実である。仕事と個人生活のバランスを保つことで仕事そのものにリフレッシュされた感覚で臨むことができると考えられる。WLB 感をモチベーションや仕事満足感の一つとして考えることの根拠がここにある。看護師以外の領域だと WLB が職務満足感の有力な規定要因と考える研究がある（内閣府、2006）。看護師に限定した場合には前述したように、山極（2010）は WLB を実現することが、看護師の幸せ、患者の幸せ、病院の幸せと述べている。さらに Tanaka, Maruyama, Ooshima et al. (2011) も WLB の高い看護師は職務満足感およびモチベーションが高いと報告しているし、Pryce, Albertsen & Nielsen (2006) は WLB を高めることが職務満足感を向上させると報告している。このように考えると「WLB 感」は家庭状況、仕事状況に加えて仕事満足感に重要な影響を与えらると思われる。

因みにこれも Kawachi の主張から導出される仮説である。

### 3. 方法

#### 3.1 対象と実施時期

対象者は、名古屋にある大規模病院と九州にある大学病院の病院職員 620 名である。調査の実施時期は、2008 年 11 月～2009 年 2 月にわ

たっている。調査には、事務職員や薬剤師なども含まれているが、本研究はテーマとの関係で女性の看護師のみを分析の対象とした。その内訳は未婚女性看護師 345 名、既婚女性で配偶者有りの看護師 138 名の計 483 名である。なお、本調査は離別女性看護師が少数（19 名）含まれていたが、離別女性看護師は、既婚ではあるものの配偶者の存在の影響を検討する本研究の目的に沿わないので本研究の対象とはしなかった。以下では既婚女性看護師（既婚群）とは既婚で且つ配偶者のある者のことである。

#### 3.2 測定尺度

##### ① 家庭状況項目

病院職員（以下看護師）の家事に対する負担を調べるために、家族・家庭の状況調査を実施した。項目は「家族のために非常にたくさんのことをしなければならない」など 22 項目である。この調査項目は後述する職場状況項目なども参考にしながら著者らで作成した。評定尺度は 4 段階尺度である。以下家庭状況項目と呼ぶ。

##### ② 職場状況項目

看護師の仕事に対する負担をしらべるために下光ら（2000）の開発した「職業性ストレス簡易調査票」を実施した。この調査票は、いわゆる職場のストレスを測定するもので、項目は「非常にたくさんの仕事をしなければならない」など 17 項目である。評定は「どちらとも言えない」を含まない 4 段階尺度。以下職場状況項目と呼ぶ。

##### ③ ストレス反応測定尺度

看護師が日常生活においてどの程度のストレス反応（以下ストレス）を感じているかどうかを測定するもので、同じく下光ら（2000）の開発した「職業性ストレス簡易調査票」を実施した。こちらの方は 29 項目から構成されている。評定は 4 段階尺度である。

##### ④ 仕事満足感の測定

仕事満足感は「仕事に満足だ」と「総合的にみて現在の仕事に満足している」という 2 項目

で測定した。評定は4段階尺度である。

#### ⑤ WLB感

看護師各個人が感じているWLB感については「総合的にみて、仕事と生活の時間配分のバランスがとれている」という質問項目で測定した。評定は4段階尺度である。

#### ⑥ フェイスシート

フェイスシートとしては性別、年齢、学歴に加えて、本調査の分析に関連する項目として、「配偶者の有無」、「子供の有無」、「老父母（65歳以上）の有無」、「同居家族の有無」、さらには「交替制（3交替、2交替、日勤、その他）」、「職位」（部長クラス以上、課長クラス、係長クラス、一般職員、その他）について質問した。

### 4. 結果

#### 4.1 因子分析および各尺度の平均

##### 4.1.1 因子分析

家庭の負担および仕事の負担を検討するために「家庭状況」項目と「職場状況」項目について因子分析（主成分分析・バリマックス回転）を行った<sup>2</sup>。家庭状況については固有値1.00以上のものが6因子抽出された。表1はその結果を示したものである。表1によれば、第一因子は「非常にたくさんの家事をしなければならない

い」などに負荷量が高いので、「家事負担」因子、第二因子は「家事の方針には自分の意見を反映できる」などに負荷量が高いので「家事統制」因子と命名した。以下同様にして、第三因子は「家族による癒し（以下癒し）」因子、第四因子は「人間関係のトラブル（以下トラブル）」因子、第五因子は「居住環境の悪さ（以下居住環境）」因子、第六因子は「知識技術」因子と命名した。本研究では、これらのうち解釈のしやすい上位五つの因子を分析に用いた。

一方「職場状況項目」の因子分析も同様の方法で行った。固有値1.00以上のものは5因子抽出されたが、解釈の可能なものは上位4因子であった。この尺度はすでに一定の検討がなされた尺度（下光ら、2000参照）であるので、ここでは測定項目を示す表は省略して因子名のみ示したい。第一因子は「沢山の仕事をしなければならない」などで負荷量が高いので「仕事負担」因子、第二因子は「私の部署内で意見の食い違いがある」などに負荷量が高いので「職場不協和」因子と命名した。以下同様にして、第三因子は「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」に負荷量が高いので「自律性」因子、第四因子は「仕事の内容は自分にあっている」、「働きがいのある仕事だ」に負荷量が高

表1 家庭状況の因子分析（主成分分析）

項目	第一主成分 家事負担	第二主成分 家事統制	第三主成分 癒し	第四主成分 トラブル	第五主成分 居住環境	第六主成分 知識技術	共通性
3. 一生懸命家事をしなければならない	0.854	-0.043	0.069	0.115	-0.03	0.059	0.754
2. 家事の時間が足りない	0.806	-0.053	0.055	0.018	0.058	-0.046	0.661
1.非常にたくさんの家事をしなければいけない	0.796	0.125	0.03	0.046	-0.054	-0.057	0.659
4.家事をするにはかなりの注意を集中する必要がある	0.753	-0.07	-0.067	0.124	0.09	0.135	0.618
6.いつも家事のことを考えていなければならない	0.751	-0.06	0.04	0.085	0.107	0.07	0.593
7.家事には体を大変よく使う	0.73	0.013	0.01	0.02	0.137	0.059	0.556
5. 家事には高度の知識や技術が必要である	0.574	-0.141	-0.091	0.051	0.159	0.197	0.424
10.家事の方針には自分の意見を反映できる	0.09	0.866	0.081	-0.086	0.059	-0.081	0.782
9.自分で家事の順番・やり方を決めることができる	0.07	0.845	0.107	-0.104	-0.007	-0.031	0.742
8.自分のペースで家事ができる	-0.269	0.766	0.015	0.048	-0.066	-0.034	0.667
19.家事の内容は自分に合っている	-0.191	0.555	0.248	0.146	-0.162	0.399	0.613
21.家族と一緒にいるときは心が安らぐ	-0.02	0.007	0.865	-0.052	-0.006	0.076	0.757
22.家族に喜んでもらうのが楽しみである	0.137	0.107	0.817	0.018	-0.045	0.082	0.707
15.私の家庭の雰囲気は友好的である	-0.058	0.112	0.68	-0.099	-0.055	-0.086	0.498
13.親戚との関係がうまくいっていない	0.094	-0.008	-0.13	0.83	0.081	-0.022	0.721
14.近隣との関係がうまくいっていない	0.096	0.018	-0.03	0.824	0.141	0.019	0.709
12.家族間の家事のやり方・意見の食い違いがある	0.309	-0.27	0.01	0.408	0.042	-0.087	0.344
18.日常生活において買い物などに不便を感じる事が多い	0.229	-0.032	0.017	0.056	0.829	-0.094	0.752
16.私の家庭の住環境(騒音など)はよくない	0.067	0.061	-0.255	0.126	0.637	0.187	0.53
17.家が勤務先と離れており通勤にふべんである	0.029	-0.324	0.172	0.278	0.433	-0.153	0.423
11.家事のために自分の技術や知識を使うことが少ない	-0.202	0.219	0.09	0.231	-0.093	-0.72	0.677
20.家事はやりがいがある	0.242	0.306	0.305	0.21	-0.11	0.555	0.61
固有値	4.866	3.137	1.925	1.691	1.134	1.046	

いので「天職」の因子とした。本研究では、上位 4 因子のみを指標として採用した。

ストレスについても同様の方法で因子分析を行った。職場状況項目と同様な理由で測定項目は表としては示さなかった。因子分析の結果は 6 因子が抽出された。そのうち「自律神経失調」、「疲労困憊」、「肩こり」と命名したものは「生理的ストレス」としてまとめ、残りの「うつ」、「活動性」<sup>3</sup>、「イライラ」と命名したものは、「心理的ストレス」としてまとめた。なお、ここではストレスのうち、得点が高く、両群で差の大きい「心理的ストレス」を検討の対象とした。心理的ストレスはストレス反応として生理的ストレスより敏感な指標と考えられる。本研究でも独立変数と心理的ストレスとの重相関係数の 2 乗は未婚群 ( $R^2 = 0.232$ ), 既婚群 ( $R^2 = 0.282$ ) で、生理的ストレスの場合よりも高い (生理的ストレスの重層相関係数の 2 乗は未婚群 ( $R^2 = .106$ ), 既婚群 ( $R^2 = .156$ ) であった)。また、心理的ストレスは職務満足感などの指標との関連性も高いと考えられる。以下ストレスとはこの「心理的ストレス」をさす。

#### 4.1.2 各変数の平均および信頼性係数

最初に各変数の得点化の方法について述べた。フェースシートのうち子供, 老人, 同居はダミー変数として扱った。すなわち「子供ナシ」= 0 点, 「子供アリ」= 1 点, 「老人ナシ」= 0, 「老人アリ」= 1, 「同居ナシ」= 0 点, 「同居アリ」= 1 点とした。また「交替制」と「職位」は連続変数ではなく、カテゴリ変数であるので、これらもダミー変数としてあつかった。すなわち交替制では交替制有 (2 交替制, 3 交替制) = 1, ナシ (日勤) = 0 とし、職位は職位あり (部長以上, 課長, 係長) = 1, ナシ (一般社員) = 0 として取り扱った。

各尺度の得点は、各因子において因子負荷量が高い上位 3 項目の粗点の合計で求めた。但し、負荷量が高い項目が二つしかない場合には、2 項目の粗点の合計によって求めた。

表 2 はフェース・シートおよび各尺度の平均, 標準偏差, 信頼性係数 (クローンバックの  $\alpha$ ) を未婚群, 既婚群別に求めたものである。表 2 の平均値は各尺度間の得点を比較可能にするために項目数で除してある。したがって得点の取りうる範囲は 1.0 から 4.0 である。年齢に

表 2 結婚の有無と各変数の平均, 標準偏差, 信頼性係数

	未婚 (345名)		既婚 (138名)		両群の差の検定		全体 (483名)		信頼性係数
	平均	SD	平均	SD	t 値	有意確率	平均	標準偏差	
年齢	3.67	1.61	5.12	2	8.241	0	4.09	1.848	
学歴	3.39	0.513	3.16	0.388	4.819	0	3.33	0.492	
同居	0.345	0.476	0.956	0.206	14.428	0	0.519	0.5	
老人有無	0.311	0.462	0.579	0.496	5.472	0	0.391	0.488	
職位	0.114	0.318	0.226	0.419	2.821	0.01	0.146	0.353	
交替制	0.929	0.257	0.724	0.448	4.984	0	0.871	0.335	
勤続年数	3.16	1.55	4.34	1.62	7.406	0	3.5	1.66	
家事負担	1.864	0.701	2.801	0.761	12.863	0	2.134	0.834	0.848
家事統制	3.285	0.802	3.154	0.629	1.878	0.061	3.247	0.758	0.818
家族の癒し	3.236	0.636	3.462	0.564	3.818	0	3.302	0.624	0.75
トラブル	1.402	0.618	1.489	0.676	1.296	0.196	1.427	0.636	0.771
居住環境の悪さ	1.75	0.714	1.68	0.706	0.97	0.333	1.729	0.712	0.478
仕事負担	3.522	0.503	3.288	0.635	3.804	0	3.456	0.552	0.792
自律性	2.362	0.592	2.522	0.629	2.533	0.012	2.407	0.606	0.702
職場不協和	2.112	0.542	2.029	0.519	1.544	0.124	2.089	0.536	0.568
天職	2.793	0.628	3.037	0.615	3.861	0	2.863	0.634	0.739
WLB	2.244	0.806	2.261	0.803	0.209	0.835	2.248	0.805	
仕事満足感	2.604	0.749	2.791	0.776	2.379	0.018	2.657	0.761	0.727
生活満足感	2.494	0.777	2.632	0.802	1.713	0.08	2.533	0.785	
心理ストレス	2.539	0.588	2.363	0.525	3.167	0.002	2.489	0.575	0.854
生理ストレス	2.313	0.578	2.2	0.592	1.887	0.06	2.281	0.584	0.796
ストレス	2.429	0.53	2.284	0.498	2.789	0.006	2.388	0.525	0.912

についてはカテゴリ得点である。信頼性係数のうち居住環境は0.478と低い，この変数は「買い物，通勤」など家庭状況の地理的環境変数としての重要性を考慮して分析の対象に加えた。その他の変数は，ほぼ基準を満たすものであった。なお，WLB感は1項目のみの測定である。

各尺度は1点～4点であるが，得点が高いほどその傾向が高いことを示している。但し「住居環境」は，その得点が高いほど「住居環境の悪さ」を示している。

表2をみると「住居環境」，「トラブル」，「家事負担」などネガティブな家庭状況は一般に低得点にあり，他方「癒し」は高得点である。これは，対象者の家庭生活環境が比較的快適であることを示している。それに対して「仕事負担」は極端に高く，看護師らが仕事の負担を強く感じていることを示している。一方「天職」も高い。これは仕事環境に関しては，仕事は大きな負担ではあるが，「天職」でもあるという対象者の現実を反映しているように思われる。

各尺度得点を未婚群と既婚群という点から比較してみよう。表2において既婚群の方が高かったのが「家事負担」と家庭の「癒し」であった。「家事負担」がある反面，「癒し」も大きいという現実を示している。また年齢，勤続年数も高い。一方，未婚者の方が有意に高いのが「同居あり」，「仕事の負担」，そして有意に低いのが「自律性」と「天職」であった。

## 4.2 家庭状況，職場状況のWLB感への影響 —階層的重回帰分析による分析

### 4.2.1 家庭状況要因と職場状況要因は「WLB感」に影響をもたらすか（仮説1）の検討

それでは，家庭状況，職場状況が「WLB感」にどのような影響をもたらしているかを既婚群と未婚群に分けて検討してみよう。家庭状況の中には子供の有無，親族との同居の有無などの状況要因（属性要因），それに本研究で用いた

質問紙項目で測定した認知された状況要因が考えられる。このうち既婚群，未婚群と分けて分析する場合，配偶者の有無は削除，子供の有無は既婚者のみの影響要因として取り扱った。

そこで本研究では，階層的重回帰分析を用いて，モデル1では対象者の属性要因のうち年齢，学歴，勤続年数，転職経験など，家庭状況，職場状況とは直接関連のない属性変数を一括して投入した。これらを以下，属性要因と呼びたい。モデル2では家庭状況要因として子供の数，同居の有無，認知された家庭状況測定尺度の下位尺度得点（家庭状況尺度得点），モデル3では職位，交替制をはじめとして認知された職場状況の下位尺度得点（職場状況尺度得点）をそれぞれ追加した。

表3aは未婚群，表3bは既婚群のそれらの関係を示したものである。表3aの未婚者群では，属性要因は全体（重相関係数の2乗）としては統計的に有意ではない。表3bの既婚者でも有意ではない。WLB感への家庭状況要因，職場状況要因の影響はどうであろうか。表3a，表3bから明らかなように，重相関係数2乗の変化量（説明率）はともに有意である。しかし，その要因の影響度では両群で異なっている。今すべての変数の出そろったモデル3で標準回帰係数（ベータ）の大きさで見ると，未婚群で影響を持つのは「住居環境」，「仕事負担」，「職場不協和」，「天職」である。特に「仕事負担」，「天職」がマイナス，プラスのともに大きな影響を与えている。一方既婚群で影響を持つのは「子供」，「職位」，「家事負担」，「自律性」である。統計的に有意な影響要因では両群に全く共通性が見られない。

既婚者と未婚者と比べた場合，モデル2で家庭状況要因を追加した時，両群とも重相関係数の2乗が有意に変化していること，モデル3では既婚者群で「子供」，「家事負担」などの家庭状況要因がWLB感に有意な影響を与えている点を考慮すると仮説1はほぼ支持されると考えられる。

表 3a WLB 感の階層的重回帰分析—未婚群

独立変数		モデル 1			モデル 2			モデル 3			
要因群		ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準	
WLB	属性要因	年齢	-0.035	-0.424	0.672	-0.051	-0.613	0.54	0.056	0.643	0.521
		学歴	-0.032	-0.561	0.575	-0.042	-0.744	0.457	-0.007	-0.131	0.896
		勤続年数	-0.106	-1.29	0.198	-0.107	-1.323	0.187	-0.147	-1.952	0.052
		転職	-0.009	-0.17	0.865	-0.025	-0.466	0.642	0.048	0.963	0.336
	家庭状況	同居				0.02	0.306	0.173	0.045	0.741	0.459
		家事負担				-0.114	-1.992	0.047	-0.066	-1.23	0.22
		家事統制				0.082	1.255	0.211	0.051	0.849	0.396
		癒し				-0.039	-0.694	0.488	-0.021	-0.403	0.687
		居住環境				-0.211	-3.696	0	-0.157	-2.946	0.003
	仕事状況	職位							-0.089	-1.348	0.178
		交替制							-0.014	-0.233	0.816
		仕事負担							-0.23	-4.392	0
職場不協和								-0.147	-2.835	0.005	
自律性								0.014	0.263	0.792	
天職								0.245	4.616	0	
	R <sup>2</sup>	0.018			0.092			0.251			
	R <sup>2</sup> の変化量	0.018			0.075			0.159			
	有意水準	0.218			0			0			

表 3b WLB 感の階層的重回帰分析—既婚群

独立変数		モデル 1			モデル 2			モデル 3			
要因群		ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準	
WLB	属性要因	年齢	-0.017	-0.12	0.905	-0.016	-0.114	0.909	0.23	1.443	0.152
		学歴	-0.121	-1.335	0.184	-0.168	-1.901	0.06	-0.126	-1.371	0.173
		勤続年数	-0.03	-0.205	0.838	-0.045	-0.324	0.746	-0.056	-0.411	0.682
		転職	-0.022	-0.214	0.831	-0.043	-0.433	0.666	-0.007	-0.074	0.941
	家庭状況	子供				-0.145	-1.371	0.173	-0.205	-1.932	0.056
		同居				-0.033	-0.381	0.704	-0.022	-0.261	0.794
		家事負担				-0.246	-2.495	0.014	-0.22	-2.195	0.03
		家事統制				0.075	0.8	0.426	0.041	0.442	0.66
		癒し				0.067	0.744	0.458	0.045	0.509	0.612
		居住環境				0.031	0.34	0.735	0.074	0.813	0.418
	仕事状況	職位							-0.201	-1.695	0.093
		交替制							0.004	0.045	0.964
仕事負担								-0.053	-0.585	0.56	
職場不協和								-0.153	-1.7	0.092	
自律性								0.177	1.914	0.058	
天職								0.087	0.909	0.365	
	R <sup>2</sup>	0.015			0.138			0.25			
	R <sup>2</sup> の変化量	0.015			0.123			0.112			
	有意水準				0.013			0.014			

これらの結果は家庭状況、職場状況要因が両群とも WLB 感に影響を与えているが、その意味するところは随分異なっていることを示唆している。

### 4.3 職場状況要因、家庭状況要因および WLB 感がストレスに及ぼす影響

それでは、「ストレス」について検討してみよう。ここではストレスのうち、得点が高く、

両群で差のある「心理的ストレス」を検討の対象とした。心理的ストレスはストレス反応としてより敏感な指標として考えられ、本研究でも独立変数との重相関係数の 2 乗 (表 4a ( $R^2 = .232$ ) および表 4b ( $R^2 = .282$ )) も生理的ストレスよりも高い (生理的ストレスの重相関係数の 2 乗は未婚群 ( $R^2 = .106$ ), 既婚群 ( $R^2 = .156$ ))。職務満足感などの指標との関連性も高いと考えられる。以下ストレスというの

表 4a ストレスの階層的重回帰分析—未婚群

要因群	独立変数	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4			
		ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準	
ストレス	属性要因	年齢	0	-0.002	0.998	-0.012	-0.145	0.885	-0.095	-1.042	0.298	-0.081	-0.914	0.362
		学歴	-0.108	-1.907	0.057	-0.078	-1.389	0.166	-0.11	-2.01	0.045	-0.112	-2.098	0.037
		勤続年数	-0.033	-0.398	0.691	-0.01	-0.124	0.901	0.009	0.111	0.912	-0.028	-0.361	0.718
		転職	0.001	0.02	0.984	0.017	0.319	0.75	-0.048	-3.409	0.364	-0.036	-0.698	0.486
	家庭状況	同居				0.069	1.054	0.293	0.06	0.955	0.34	0.071	1.163	0.246
		家事負担				0.034	0.586	0.558	0.017	0.301	0.764	0	0.007	0.994
		家事統制				-0.001	-0.018	0.986	0.027	0.433	0.665	0.04	0.653	0.514
		癒し				-0.015	-0.27	0.787	-0.009	-0.156	0.876	-0.014	-0.259	0.796
		居住環境				0.234	4.064	0	0.185	3.344	0.001	0.146	2.680	0.008
	仕事状況	職位							0.003	0.039	0.969	-0.019	-0.289	0.773
		交替制							-0.092	-1.524	0.128	-0.096	-1.624	0.105
		仕事負担							0.05	0.91	0.363	-0.007	-0.136	0.892
		職場不協和							0.113	2.092	0.037	0.077	1.438	0.152
自律性								-0.056	-1	0.318	-0.053	-0.964	0.336	
天職							-0.26	-4.682	0	-0.199	-3.564	0		
WLB感	WLB感										-0.248	-4.339	0	
	R <sup>2</sup>	0.011			0.073			0.186			0.232			
	R <sup>2</sup> の変化量	0.011			0.062			0.113			0.046			
	有意水準	0.444			0.001			0			0			

表 4b ストレスの階層的重回帰分析—既婚群

要因群	独立変数	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4			
		ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準	
ストレス	属性要因	年齢	-0.067	-0.466	0.642	-0.104	-0.708	0.48	-0.286	-1.82	0.071	-0.263	-1.665	0.099
		学歴	0.044	0.491	0.624	0.042	0.457	0.649	0.004	0.039	0.969	-0.009	-0.094	0.925
		勤続年数	0.018	0.124	0.902	0.037	0.249	0.804	0.103	0.763	0.447	0.097	0.722	0.472
		転職	0.11	1.088	0.279	-0.084	-0.825	0.411	-0.116	-1.244	0.216	-0.117	-1.251	0.213
	家庭状況	子供				0.034	0.312	0.756	0.162	1.555	0.123	0.143	1.344	0.182
		同居				0.211	2.346	0.021	0.224	2.709	0.008	0.222	2.684	0.008
		家事負担				0.113	1.105	0.271	0.047	0.48	0.632	0.026	0.26	0.796
		家事統制				0.075	0.773	0.441	0.11	1.213	0.228	0.114	1.255	0.212
		癒し				-0.034	-0.363	0.717	-0.015	-0.177	0.859	-0.011	-0.127	0.899
	居住環境				0.076	0.791	0.43	0.012	0.134	0.893	0.019	0.213	0.831	
	仕事状況	職位							0.111	0.952	0.343	0.092	0.777	0.439
		交替制							0.114	1.267	0.208	0.115	1.272	0.206
		仕事負担							0.172	1.928	0.056	0.167	1.869	0.064
職場不協和								0.236	2.669	0.009	0.221	2.472	0.015	
自律性								-0.038	-0.42	0.675	-0.021	-0.229	0.819	
天職							-0.205	-2.175	0.032	-0.196	-2.079	0.04		
WLB感	WLB感										-0.096	-1.041	0.3	
	R <sup>2</sup>	0.013			0.076			0.275			0.282			
	R <sup>2</sup> の変化量	0.013			0.063			0.199			0.007			
	有意水準							0						

は「心理的ストレス」をさす。

家庭状況、職場状況、WLBの影響はどうか。すなわち、仮説2、仮説3、および仮説4の検討である。

表4aと表4bはその結果を示したものである。いずれも階層的重回帰分析の結果である。階層的重回帰分析はストレスを従属変数とし、独立変数として「WLB感」を新たに追加した。表4aと表4bは従属変数を「ストレス」とした場合の未婚群と既婚群の結果を示したものである。

表4aと表4bの重相関係数2乗の変化を見ると両群で差違が見られる。未婚群では、統計

的に有意な変化が見られるのが、家庭状況要因、職場状況要因、WLB感である。これに対して、既婚群では家庭状況要因、職場状況要因である。既婚群においてはWLB感が統計的に有意な重相関係数の2乗の変化をもたらさなかった。意外な結果である。

それではどのような要因がストレスに関係しているのだろうか。前述のWLB感と同様、変数がすべて出そろったモデル4のデータで標準偏回帰係数の大きさから検討してみよう。未婚群で見ると統計的に有意なのは「WLB感」が最も影響が大きく、以下「天職」、「居住環境(の悪さ)」となっている。このうちストレス

増加をもたらすのは「居住環境（の悪さ）」のみである。一方、既婚群の方を見ると統計的に有意なのは「同居」、「仕事負担」、「職場不協和」、「天職」であり、このうち「天職」はストレス軽減に作用している。予想に反し WLB 感は統計的には有意ではない。但し、WLB 感とストレスの単相関は  $r = -.24$  ( $p < .001$ ) であるので、その点を考慮すると、「WLB 感」はストレスに影響はしているが、家庭状況、仕事状況に加えて WLB 感がストレスに与える影響は有意ではないというべきであろう。ここでも両群に共通な変数は「天職」のみである。両群の差異のうち特徴的な点をあげると、①未婚群は「WLB 感」がストレスに影響を与えているが、既婚群では「WLB 感」は統計的に有意な影響をもたらしていないこと、②既婚群では「同居」、「職場不協和」など人間関係に関連した問題がストレスの発生源になっていることである。

**Karasek のモデルの検討（仮説 2A および仮説 2C）：**本研究ではその中心が Karasek のモデルよりも Kawachi の WLB 感の視点の検討にあるが、仕事特性がストレスに対してどのように相互に影響しているかを検討するために、「仕事負担」と「仕事自律性」の平均値でサンプル全体を 2 分して 4 分割した。これを Karasek の 4 群（Passive 群、低ストレイン群、高ストレイン群、Active 群）とした。そしてこれら Karasek のモデルの 4 群とストレスおよび仕事満足感との関係の結果を図 3 に示した。結果は Karasek のモデルの予測通り、高ストレイン群が最もストレスが高く、Active 群および低ストレイン群ではストレスが低い結果を示した。仕事満足感ではその逆の関係を示した。これらの結果は統計的にも有意である ( $F = 9.230$ ,  $df = 3$ ,  $p < .001$ ,  $F = 21.032$ ,  $df = 3$ ,  $p < .001$ )。したがって本研究の結果は Karasek のモデルを支持するといえよう。

**Karasek と WLB 感のストレスへの影響：**ストレスへの Karasek のモデルと WLB 感との関

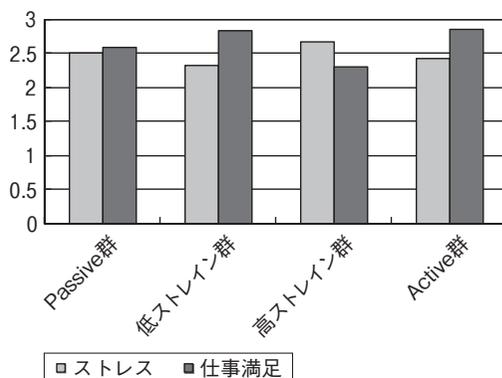


図 3 Karasek 4 群のストレスと仕事満足感

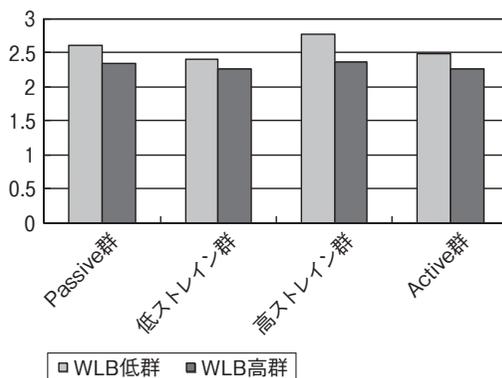


図 4 Karasek の 4 群および WLB 感高低群別にみたストレス

係を見るために Karasek の 4 群をさらに WLB 感で 2 分割（高群、低群）したものが図 4 である。

図 4 から分かるように WLB 感の高群では Karasek の 4 群間のストレスがほとんど差のないことが分かる。したがって図 4 は仕事特性のストレスへの影響が WLB 感によって緩和されることを示唆している。2 要因の分散分析の結果は主効果のうち WLB 感は有意であったが ( $F = 17.66$ ,  $df = 1$ ,  $p < 0.02$ ), Karasek の 4 分類間では有意ではなくなった ( $F = 3.78$ ,  $df = 3$ ,  $p < .152$ )。また交互作用も有意ではなかった。

本研究の結果では仮説 2、仮説 3、仮説 4 は未婚群ではすべて支持されたが、既婚群では仮説 2、仮説 3 は支持、仮説 4 は支持されな

った。また、全サンプルを対象とした場合仮説 2A、仮説 2C も支持された。

#### 4.4 家庭状況、仕事状況、WLB 感が仕事満足感に及ぼす影響

「仕事満足感」はどうか。分析は従属変数が「仕事満足感」であるほかは同様である。表 5a、表 5b はその結果を示したものである。未婚群から見てみよう。重相関係数の 2 乗に統計的に有意な変化をもたらしたのは、家庭状況要因、職場状況要因、「WLB 感」であった。一方、既婚群では、職場状況要因、「WLB 感」であった。ここで両群に共通なのは職場状況要

因と「WLB 感」であった。

「仕事満足感」に影響を与える個別変数の大きさをモデル 4 の標準偏回帰係数で見てもよう。未婚群では大きい順に「天職」、「WLB 感」、「職場不協和」である。一方、既婚群では大きい順に「天職」、「WLB 感」、「交替制」(マイナス要因)、「自律性」、「職場不協和」であった。両者の共通のものを見ると「天職」、「WLB 感」、「職場不協和」である。

#### 4.5 プロセスの分析

それでは最後にパス図を通して未婚群、既婚群の比較を試みよう。図 5a および図 5b

表 5a 仕事満足感の階層的重回帰分析—未婚群

要因群	モデル 1			モデル 2			モデル 3			モデル 4				
	ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準		
満足感	属性要因	年齢	-0.051	-0.616	0.539	-0.026	-0.301	0.756	-0.023	-0.335	0.738	-0.039	-0.587	0.558
		学歴	-0.055	-0.97	0.333	-0.082	-1.453	0.147	-0.038	-0.914	0.362	-0.036	-0.922	0.357
		勤続年数	0.055	0.663	0.508	0.028	0.34	0.734	-0.02	-0.338	0.736	0.019	0.342	0.733
		転職	0.086	1.545	0.123	0.065	1.189	0.235	-0.015	-0.368	0.713	-0.028	-0.736	0.462
	家庭状況	同居				-0.087	-1.329	0.185	-0.072	-1.513	0.131	-0.084	-1.871	0.062
		家事負担				-0.073	-1.262	0.208	-0.042	-0.99	0.323	-0.024	-0.606	0.545
		家事統制				-0.011	-0.166	0.869	-0.067	-1.395	0.164	-0.081	-1.784	0.075
		癒し				0.063	1.115	0.266	0.05	1.194	0.233	0.056	1.412	0.159
	仕事状況	居住環境				-0.213	-3.702	0	-0.105	-2.473	0.014	-0.062	-1.544	0.124
		職位							0.079	1.505	0.133	0.103	2.076	0.039
		交替制							-0.058	-1.264	0.207	-0.055	-1.257	0.21
		仕事負担							-0.107	-2.567	0.011	-0.045	-1.111	0.268
		職場不協和							-0.117	-2.817	0.005	-0.077	-1.945	0.053
		自律性							0.061	1.422	0.156	0.057	1.414	0.158
	WLB 感	天職							0.609	14.397	0	0.543	13.179	0
		WLB 感										0.27	6.376	0
	R <sup>2</sup>	0.011			0.077			0.526			0.581			
	R <sup>2</sup> の变化量	0.011			0.066			0.449			0.054			
	有意水準				0			0			0			

表 5b 仕事満足感の階層的重回帰分析—既婚群

要因群	モデル 1			モデル 2			モデル 3			モデル 4				
	ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準	ベータ	t値	有意水準		
満足感	属性要因	年齢	-0.169	-1.185	0.238	-0.16	-1.079	0.283	0.096	0.755	0.452	0.032	0.262	0.794
		学歴	0.043	0.476	0.635	0.053	0.567	0.572	0.068	0.906	0.367	0.104	1.463	0.146
		勤続年数	0.221	1.531	0.128	0.172	1.157	0.249	0.032	0.289	0.773	0.048	0.461	0.646
		転職	0.121	1.205	0.23	0.141	1.362	0.176	-0.101	-1.309	0.193	-0.099	-1.364	0.175
	家庭状況	子供				0.065	0.581	0.562	-0.061	-0.7	0.485	-0.002	-0.023	0.982
		同居				-0.081	-0.883	0.379	-0.066	-0.969	0.335	-0.06	-0.933	0.353
		家事負担				-0.051	-0.489	0.626	-0.06	-0.73	0.467	0.003	0.043	0.966
		家事統制				0.009	0.089	0.929	-0.065	-0.863	0.39	-0.076	-1.082	0.282
	仕事状況	癒し				0.079	0.837	0.404	0.017	0.239	0.812	0.004	0.064	0.949
		居住環境				-0.096	-0.991	0.324	0.024	0.327	0.744	0.003	0.044	0.965
		職位							-0.107	-1.107	0.271	-0.049	-0.537	0.592
		交替制							-0.172	-2.299	0.023	-0.173	-2.461	0.015
		仕事負担							-0.004	-0.048	0.961	0.012	0.167	0.868
		職場不協和							-0.192	-2.621	0.01	-0.148	-2.125	0.036
	WLB 感	自律性							0.219	2.907	0.004	0.168	2.338	0.021
		天職							0.457	5.865	0	0.432	5.876	0
	WLB 感										0.286	3.969	0	
	R <sup>2</sup>	0.022			0.053			0.503			0.564			
	R <sup>2</sup> の变化量	0.022			0.031			0.45			0.061			
	有意水準							0			0			

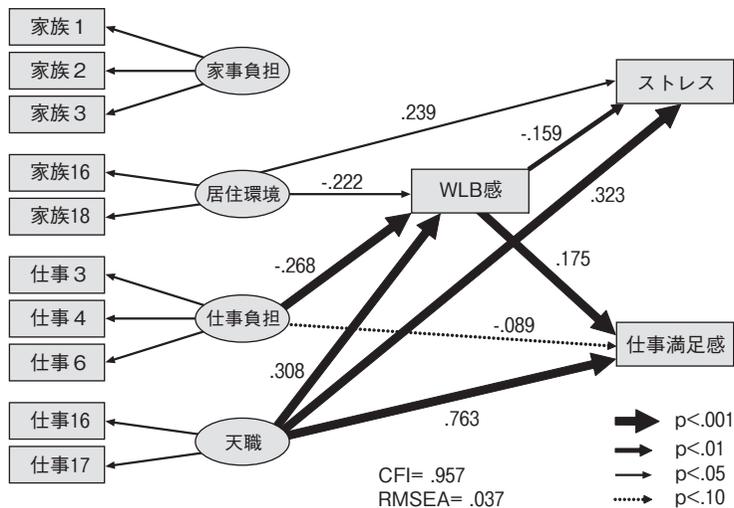


図 5a WLB 感のプロセス (未婚看護師群)

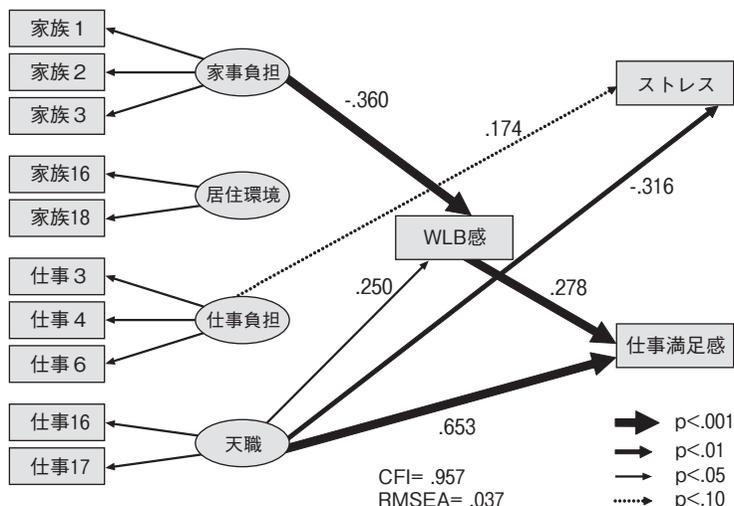


図 5b WLB 感のプロセス (既婚看護師群)

は多母集団分散分析 (多母集団の同時分析) (田部井, 2001) を用いて分析した結果である。全体の適合度は CFI = 0.957, RMSEA = 0.037 で許容範囲内にあると思われる。図 5a と図 5b を比較すると共通面と差異面を指摘できる。共通面を指摘すれば、「天職」の WLB 感、ストレス、仕事満足感へのパスである。また、「WLB 感」の仕事満足感へのパスも同様である。一方差異面をみると「家事負担」および「仕事負担」の WLB 感へのパスである。すなわち

WLB 感のプロセスの中で未婚群での「仕事負担」、既婚群での「家事負担」の影響がそれぞれ大きな特徴となっている。

## 5. 結果の考察

### 5.1 結果の考察

#### 5.1.1 未婚群と既婚群の家庭状況、職場状況

本研究では、家庭の状況、職場の状況が WLB 感にどのように影響するか。また WLB 感、家庭の状況、および職場の状況が、ストレ

ス，仕事満足感にどのように影響するかを検討した。ここでは，いくつかの点について考察を加えてみよう。

まず最初に各尺度得点間の比較を検討してみよう。ここでの最大の特徴は，「家事負担」に比べて「仕事負担」が非常に高いという点であった。看護師の仕事負担の大きさについてはつとに指摘される場所であるが，家事負担に比べて時の大きさは，注目すべき点である。しかしながら専門職としての看護師の特徴は，「仕事負担」は大きい，同時に「天職」，すなわち看護師職を働きたいのある仕事，自分に合った仕事として見ているものも多いという点である。「天職」は職場状況では「仕事負担」に次いで第2位の得点を示している。もちろん「仕事負担」と「天職」の順位が逆転すれば，より望ましい職場環境になると考えられるが，現在の看護師の実態を示すものとして注目される。

各尺度得点を未婚群と既婚群という点から比較してみた場合，既婚群の方が高かったのが「家事負担」と家庭の「癒し」であった。「家事負担」がある反面，「癒し」も大きいという現実を示している。一方，未婚の方が有意に高いのが「仕事負担」，そして有意に低いのが「自律性」と「天職」であった。相対的に見た場合，未婚群はKarasek (1979) のいう高ストレス・ジョブということになる。したがってこの結果で見る限り，メンタルヘルス上は既婚群よりも未婚群の方が問題が大きいといえよう。

### 5.1.2 WLB 感への影響要因

次に WLB 感への影響要因についてみてみよう。結果は家庭状況および仕事状況が WLB 感に影響を与えているという点では仮説 1 を支持している。しかしながら WLB 感への影響要因は未婚群と既婚群とで異なっていた。未婚群は，「居住環境 (の悪さ)」を除けば，すべて職場状況要因であった。彼女らは「仕事負担」が WLB 感にネガティブな影響を与えているとみているが，今の仕事を「天職」と考えることで

WLB 感を回復している。これは未婚群においては職場状況要因が WLB 感に密接に結びついていることを示唆するものである。それに対して，既婚群では，「子供 (の有無)」，「職位」，「家事負担」，「自律性」など一つ一つはそれほど大きなものではないが，統計的には広範囲に有意な影響要因が見られる。既婚者は家庭の問題を引きずっているために，「WLB 感」にその影響が出ると予想されたが，結果もそれを支持する形になった。

### 5.1.3 WLB 感からの影響

次に家庭状況，職場状況，WLB 感がストレスや仕事満足感に与えている影響について考えてみよう。まずストレスであるが，本研究結果は未婚群，既婚群とも家庭状況要因はストレスに影響を与えてはいるものの，職場状況に比べて小さいことが分かった。注目したい点は，未婚群と既婚群ではストレスの影響要因が異なる点である。

未婚群では最も大きな影響力を持つのは WLB 感で，次が「天職」，そして「居住環境 (の悪さ)」であった。既婚群では「職場不協和」と「同居」が有意な影響要因であった。その他小さいながら，「仕事負担」，「天職」も影響力を持っていた。

ストレスの影響要因として家庭の問題を考えた場合に既婚群で「家事負担」がストレスの影響要因として予想されたが，既婚群はその傾向は見られるものの (表 4b，モデル 2) 統計的には有意ではない。一方①「(親族との)同居」が既婚群においてストレス発生の要因になっていること，②表 4b のモデル 1，モデル 2 で「交替制」がストレスに影響を与えること，③表 4b モデル 3 に見られるように職場状況の要因 (天職) がストレス解消に働いていることも指摘できる。これらのことを考えると，既婚者にとって仕事自体は「天職」で働きたいがあっても，家庭の人間関係，家庭責任を果たす難しさ，職場の人間関係の悩みがストレスを大きくして

いることを示唆していると考えられる。

一方、WLB 感がストレスの発生に有意なマイナスの影響（抑制効果）をもたらしたのは未婚群のみであった。未婚群のかかなりの者が Karasek (1979) のいう「高ストレーン・低コントロール条件」下に置かれており、しかもストレスが既婚群に比べて有意に高い（表 3）。これらのことは未婚群こそ WLB 感の必要性を示唆している。

それに対して既婚群では WLB 感は家庭状況、仕事状況に加えてストレスへの影響をもたらさなかった。WLB 感とストレスの関連は単相関 ( $r = -.24, p < .01$ ) では有意になっているが、仮説 2 を積極的に支持するとはいえない。但し、Kawachi (2007) の主張は既婚者の家庭責任としての WLB 感であり、その中には前述した「同居」などの問題も含まれており、本研究の WLB 感測定尺度「総合的に見て仕事と生活の時間配分のバランスがとれている」だけでは十分にその内容が捉えられていない可能性がある。したがって本研究の既婚群結果は仮説 2 を支持するものではないけれども Kawachi のいう既婚者の WLB 感の重要性を否定するものではない。

また看護師全体で見た場合、Karasek のモデルよりも Kawachi から示唆される WLB 感の方が影響力が大きかった（図 3）。これはストレスよりも仕事満足感においてより大きかった。

「仕事満足感」は、未婚群、既婚群とも「天職」の影響が最も大きく、次が「WLB 感」であった。これらの中で特徴的な点は、既婚群で「交替制」が有意なマイナスの影響を与えていることである。すなわち、「3 交替制」、あるいは「2 交替制」よりも「日勤」の方が仕事満足感にプラスの影響を与えていることである。Barnett, et al. (2008) は夜のシフトでの共働き家庭の女性は、日勤で働くものよりも、より多くのコンフリクトと悩みを持っていると指摘している。本研究では前述の「ストレス」だけでなく、「仕事満足感」においても Barnett らの主

張が支持されると指摘ができよう。

これら一連の結果は、「WLB 感」がもたらすストレス、仕事満足感への影響は未婚群と既婚群とでは異なることを示唆する。未婚群では両者にその影響が一貫して見られたのに、既婚群では「仕事満足感」のみに見られた。

## 6. 本研究の示唆と今後の課題

### 6.1 本研究の示唆

まず本研究の示唆についてふれたい。本研究で「WLB 感」の「ストレス」、「仕事満足感」への影響が一貫して見られたのは未婚群であった。彼女らのかかなりの者は Karasek (1979) のいう高ストレーン・ジョブの仕事をしており、WLB 感が彼女らのメンタルヘルス、仕事満足感において重要なことを示している。一方、本研究が対象とした看護師の既婚群は仕事においても、家庭においても高負担ではあっても、働きがいのある仕事（天職）をしており、家庭からの癒しも受けており、それが彼女らのメンタルヘルスの改善に役立っているように思われる。本研究の結果は、未婚群こそ、換言すれば高ストレーン・ジョブで働くものこそ WLB 感の必要性を示唆しているように思われる。また、仕事を天職と感じられるなど専門職としての看護師へのフィットネスも重要な要因と思われる。

### 6.2 今後の課題

ここで本研究の問題および今後の課題について指摘しておきたい。まず、本研究の問題の一つは測定尺度の信頼性である。WLB 感は 1 項目のみの測定である。仕事満足感は 2 項目で測定した。こうした測定項目数の少なさが信頼性の問題としてあげられるかもしれない。ただし、これらの項目は、「全体として」、あるいは「総合的にみて」という表現を追加して、なるべく 1 項目の測定の持つ問題点を考慮したつもりである。最近では WLB 感を複数の項目で測定する尺度も開発（学習院大学経済経営研究所、

2008) されているので, 今後はこれらの尺度を考慮した研究も必要であろう。

本研究の結果はまた, 二つの大病院の看護師に関するものである。したがってこれをすべての看護師一般とすることには限界がある。また, 未婚群と既婚群との差違は, 看護師という職業に限定してみた場合の現象であるが, これが他の職業においても妥当するかどうかは, 今後の課題である。

さらに個人差の問題がある。本研究では, WLB 感がストレスなどに関連を持つことが示されたが, この関連性の程度が個人差によってモデレートされるかもしれないということである。例えば金野ら (2009) が指摘するように個人の持つ「ライフスタイルに対する価値観の多様性」などによって両者の関連性が異なってくるかもしれない。これらも今後の課題である。

しかしながら本研究の結果は, 看護師の領域において「WLB 感」が如何に重要な生活上の規定要因であるかを示すとともに, その実現のための人事施策上の配慮, および経営戦略上の考慮の必要性を示唆するものといえよう。

## 謝 辞

本研究を実施するにあたって全面的なご協力をいただきました名古屋の大規模病院, 九州の大学病院に心から感謝申し上げます。ありがとうございました。また, 本稿の執筆にあたり, 前編集委員長並木伸晃先生並びに 2 名の匿名のレフリーの先生方からは大変貴重なコメントをいただきました。記して感謝申し上げます。

## 注

- <sup>1</sup> この領域での研究は work & family 研究として 1990 年代から行われているが (例えば Thomas & Ganster, 1995), WLB は 2000 年代以降に頻繁に使われるようになった概念である。
- <sup>2</sup> 計算は SPSS (PASW Statistics18), および AMOS version19 を使用した。
- <sup>3</sup> 活動性は心理的ストレスを計算する場合, 逆転項目として扱った。

## 引用文献

- Barnett, R. C., Gareis, K. C. & Brennan, R. T. 2008 Wives' shift work schedules and husbands' and wives' well-being in dual-earner couples with children: A within-couple analysis. *Journal of Family Issues*, **29**, 396-422.
- Bianchi, S. M. & Milkie, M. A. 2010 Work and family research in the first decade of the 21<sup>st</sup> century. *Journal of Marriage & Family*, **72**, 3.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. 2000 Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, **56**, 249-276.
- 藤本哲史 2009 従業者の仕事特性とワーク・ライフ・バランス 日本労働研究雑誌, **583**, 14-29.
- 藤本哲史・吉田 悟 1999 ワーク・ファミリー・コンフリクト—ふたつの研究潮流と経営組織における問題点 (特集 キャリア研究の最前線) 組織科学, **33**, 66-78.
- 学習院大学経済経営研究所 (編) 2008 経営戦略としてワークライフバランス 第一法規.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. 1985 Sources of conflict between work and family role. *Academy of Management Review*, **10**, 76-88.
- Gutek, B., Searle, S. & Beutell, N. J. 1991 Rational versus gender role explanations work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, **76**, 560-568.
- Hall, D. T. 1972 A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, **4**, 471-486.
- 花田光世 2001 コミュニティとワーク・ライフ・バランスが自律型人材にとっての組織求心力となる。人材教育 (日本能率協会), **13**, 14-19.
- Häusser, J. A., Mojzish, A., Niesel, M., Schulz-Hardt, S., 2010 Ten years on: A review of Recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological Well-being. *Work & Stress*, **24**, 1-35.
- 久恒節子 2010a ワーク・ライフ・バランスの浸透と看護師配置を増やして離職防止を 医療, **1984**, 31-33.
- 久恒節子 2010b 日本看護協会 久常節子会長にさく職能団体として働く看護師の環境づくりへ舵を切る (特集 ワーク・ライフ・バランスをつくる) 師長主任業務実践, **15(325)**, 4-10.
- 石橋真人 2011 職業性ストレスがワーク・ライフ・

- バランス認識に及ばず影響 経営工学学会論文誌, **62(2)**, 59-65.
- Johnson, J. V. & Hall, E. M. 1988 Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of random sample of the Swedish Working population. *American Journal of Public Health*, **78**, 1336-1342.
- 金井篤子 2008 組織ストレスとその管理 若林 満 (監) 経営組織心理学 ナカニシヤ出版.
- 金井篤子・若林 満 1998 女性パートタイマーのワーク・ファミリー・コンフリクト 産業・組織心理学研究, **11(2)**, 107-122.
- 兼城綾子 2008 ちばなクリニック 看護師の多様な働き方への対応にリンクさせた人事制度をつくる・・・契約職員を活かす組織・環境への取り組み (特集 ワーク・ライフ・b バランスを実現し、成果を上げるマネジメント・・・多様な働き方と人事制度に焦点をあて) 看護管理, **18(8)**, 713-720.
- Kanter, R. 1977 *Work and family in the United State: A critical review and agenda for Research and policy*, New York: Russel Sage Foundation.
- Karasek, R. A. 1979 Job demand, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, **24**, 285-308.
- Kawachi, I. 2007 Work environment, stress and health: Japanese versus West comparative 経営行動科学, **20(3)**.
- 川上憲人・原谷隆史・小林章雄ら 1999 要求度—コントロール—社会的支援モデルによる「仕事のストレス判定図」の開発: 職業性ストレスと健康コホート研究ベースデータから 産業衛生学雑誌, **41** (臨時増刊), 665.
- 木村直珠 2009 中堅看護師がワーク・ライフ・バランスに望む内容 看護教育研究集録, 教員養成課程, 看護教員養成コース, **35**, 152-159.
- 北浦暁子 2009 誰も教えてくれない (File No.2) 看護師の働き方 (1) ワーク・ライフ・バランスを進めるからには、自分の働き方は自分で選べ! 看護学雑誌, **73(6)**, 78-83.
- 小池裕子 2011 ワーク・ライフ・バランス施策と業績に関する実証分析 日本経営倫理学会, **17**.
- 小宮美恵子 2009 中小規模病院看護部の組織づくり・人づくり (第 15 回) 看護師のワーク・ライフ・バランス・・・語らない文化を美德とした看護師長 師長主任業務実践, **14(303)**, 40-45.
- 小室淑江 2007 新しい人事戦略・ワーク・ライフ・バランス 考え方と導入方法 日本能率協会マネジメントセンター.
- 金野美奈子・江川 緑・松原敏浩・原谷隆史・川口貞親 2009 ワーク・ライフスタイルの多様性からみるワーク・ライフ・バランス 経営行動科学学会第 12 回年次大会発表論文集, 202-205.
- 松田茂樹 2012 生産性向上の取り組みとワーク・ライフ・バランス ワーク・ラ・バランス経営委員会 (編) ワーク・ライフ・バランスと経営 第 2 章, 33-58.
- 松田智子 2012 新たなワーク・ファミリー・バランス論に向けて—センの〈潜在能力〉アプローチの有効性— 佛教大学社会学部論集, **54**, 85-100.
- 西川一廉 1998 米国におけるワーク・ファミリー関係研究 (1) —ワーク・ファミリー・コンフリクトをキーワードとして (1) 桃山学院大学社会学論集, **31(2)**, 17-48.
- 西村純子 2009 ポスト育児期の女性と働き方: ワーク・ファミリー・バランスとストレス慶応義塾大学出版会.
- 緒方敏子 2008 看護師職能集会基調講演 ワーク・ライフ・バランス・・・多様な勤務形態への挑戦 ベストナース, **19(6)**, 14-19.
- Pryce, J., Albertsen, K. & Nielsen, K. 2006 Evaluation of an open-rota system in a Danish psychiatric hospital: A mechanism for improving job satisfaction and work-life balance. *Journal of Nursing Management*, **14**, 282-288.
- 坂爪洋美 1997 職場のストレスマネジメントに関する考察—Job demand-control モデルの検討, 経営行動科学, **11**, 1-12.
- 佐藤博樹・武石久美子 2008 人を活かす企業が伸びる—人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス 勁草書房.
- 佐藤とも子 2009 看護師定着がうまくいく! ワークライフバランスお手本集 働き続けられる職場づくりを推進する二輪草センター 子どもが急病でも安心できる仕組み! バックアップナース体制 ナースマネジャー, **11(1)**, 88-95.
- 下光輝一ら 2000 職業性ストレス簡易調査票の検討と基準値の設定 加藤正明 (編) 労働省平成 11 年度「作業環境疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレスおよびその健康影響に関する研究報告書 東京医科大学, 126-138.
- 田部井明美 2001 SPSS 完全活用法—共分散構造分析 (AMOS) によるアンケート処理 東京図書.
- 武石恵美子 2012 ワーク・ライフ・バランスを実現する職場マネジメント 武石恵美子 (編著) 国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える ミネルヴァ書房.
- 田邊智美・岡村 仁 2011 看護師の離職傾向に関連

- する要因の検討—緩和ケア病棟における調査結果をもとに Palliative Care Research, **6**, 126-132.
- Tanaka, S., Maruyama, Y., Ooshima, S. & Ito, H. 2011 Working conditions of nurses in Japan: Awareness of work-life balance among nursing personnel at a university hospital. *Journal of Clinical Nursing*, **20**, 12-22.
- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. 1995 Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, **80**, 6-15.
- 塚越静江 2007 看護師等定着促進モデル事業を実施して(ワーク・ライフ・バランスを実現する中小病院)看護, **59(13)**, 59-61.
- 脇坂 明 2008 均等度とワミレス度の関係から見た企業業績 佐藤博樹・武石恵美子(編)人を活かす企業が伸びる—人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス 勁草書房.
- 渡井いずみ・錦戸典子・村嶋幸代 2006 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, **48(3)**, 71-81.
- 渡辺 峻 2009 ワーク・ライフ・バランスの経営学 中央経済社.
- 山極清子 2010 看護師が幸せ! は患者に幸せ・・・病院も患者も幸せにするワーク・ライフ・バランスとは(特集 ワーク・ライフ・バランスをつくる) 師長主任業務実践, **15(325)**, 12-14.
- 山口一男 2009 ワークライフバランス 実証と政策提言 日本経済新聞出版社.
- 山口一男・樋口美雄 2008 論争日本のワーク・ライフ・バランス 日本経済新聞出版社.
- 吉田和子 2005 人口減少社会と男女共同参画社会(1) —ワーク・ファミリー・バランスの課題 岐阜大学教育学部紀要 人文科学, **54**, 191-200.
- 吉田 悟 2007 ワーク・ファミリー・コンフリクト理論の検証 人間科学研究, **29**, 77-89.

### インターネット関連

- 内閣府男女共同参画局 2006 男女の働き方と仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する調査結果の概要 <http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/syosika/pdf>
- 内閣府男女共同参画局 2011 仕事と生活の調和とは(定義) <http://www8.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html>

(平成25年4月27日受稿, 平成25年10月29日受理)