

## 就労妊婦の罪悪感の測定「胎児への罪悪感尺度」と 「職場への罪悪感尺度」の開発： 信頼性と妥当性の検討

和田 彩<sup>1</sup>, 中村康香<sup>2</sup>, 跡上富美<sup>2</sup>, 佐藤真理<sup>2</sup>, 吉沢豊予子<sup>2</sup>

<sup>1</sup>横浜市立みなと赤十字病院, <sup>2</sup>東北大学大学院医学系研究科

### The Scale of Working Pregnant Women's Guild Feeling : Its Reliability and Validity

Aya WADA<sup>1</sup>, Yasuka NAKAMURA<sup>2</sup>, Fumi ATOGAMI<sup>2</sup>, Mari SATO<sup>2</sup> and Toyoko YOSHIZAWA<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Yokohama City Minato Red Cross Hospital*

<sup>2</sup>*Tohoku University Graduate School of Medicine*

Key words : working pregnant women, guilt feelings, instrument development, reliability, validity

The purpose of this study was to develop two scales of working pregnant women's guilt feelings toward fetus and toward the workplace and to assess its reliability and validity.

Integration concept analysis with literature review and preliminary survey yielded a 15-item draft. In an online survey conducted among working primigravida women, the reliability was evaluated in terms of internal consistency using Cronbach's  $\alpha$  coefficient  $\{\alpha\}$  and item-total correlation  $\{r\}$ , and the variability was estimated with explanatory factor analysis, construct validity using multi-trait scaling analysis, and concurrent validity.

The data of 198 women were analyzed and developed two scales that [guilt feelings toward the baby (GFTB)] and [guilt feelings toward the workplace (GFTW)] due to the difference in subjects feeling guilty. As a result of exploratory factor analysis, [GFTB] was composed of 4 items under one factor. [GFTW] was composed of 9 items under three factors. The scaling success rates were 100%, and the expected relation between scale scores and concurrent validity was demonstrated. [GFTB] and [GFTW] showed  $\alpha=.78$  and  $\alpha=.89$ , respectively; all items showed  $r>.04$  in item-total correlation. The scales of working pregnant women's guilt feelings, [GFTB] and [GFTW], which will contribute to promoting understanding among them, expressed definite reliability and validity.

#### I. 緒 言

日本では、有配偶女性の就労割合が増加し<sup>1)</sup>、就労妊婦となる女性は増加している<sup>2)</sup>。医療者も就労妊婦が心身共に健康に出産を迎えるための支

援をしていかなければならない。

就労妊婦を対象とした心理的側面の量的研究では、不安<sup>3)</sup>、抑うつ<sup>4)</sup>、ワーク・ファミリー・コンフリクト<sup>5)</sup>など、就労者全体に適応される測定用具がアウトカムとされてきた。しかし、就労妊

婦を対象とした質的研究において、妊婦が職場で妊娠を理由に差別や偏見を受けていたこと<sup>6)</sup>、差別や偏見を受けないためにできるだけ妊娠を隠そうとしたこと<sup>7,8)</sup>が明らかになっている。就労妊婦は妊娠したことで生じる職場環境や自身の変化に適應する努力をしながら、妊娠前には経験しなかった環境下でより複雑な心情を抱き就労していることが推測される。

そして、就労妊婦は仕事と家庭での役割にさらに母親になるという新たな役割が加わる時期にある。働く母親を対象とした研究においては、この多重役割によって本来自分が果たすべきそれぞれの役割を遂行できないことによる罪悪感が存在することが報告されている<sup>9,10)</sup>。更に、母親罪悪感が高いほど育児否定感が強く、生活満足度が低いといった罪悪感による否定的影響が明らかになっている<sup>9,11)</sup>。このことは就労妊婦にも生じると推察され、就労妊婦の罪悪感が妊娠期の生活や心理状態に影響を及ぼしている可能性がある。研究者らの先行研究<sup>12)</sup>において、就労妊婦の罪悪感の概念として、「自己規範に違反した際の否定的感情」、「行為の自制をする感情」、「利益過剰状態に対する感情」の3つを導き出した。実際どの程度これらの罪悪感を就労妊婦が持っているかという罪悪感の測定は、就労妊婦の心理的な評価には不可欠な一側面であり、妊婦健診や妊婦が働く職場において活用することで、妊婦が健康で快適に就労継続することに貢献すると考える。

本研究の目的は、就労妊婦の罪悪感の概念分析<sup>12)</sup>を基に、就労妊婦が抱く罪悪感を測定する就労妊婦の罪悪感尺度を作成し、その信頼性、妥当性を検討することである。

## II. 研究方法

### 1. 研究参加者

既に報告されている働く母親の罪悪感<sup>9,11)</sup>との混同を回避するため、研究参加者は就労初妊婦約200名程度とした。研究参加者適格基準は1) 調査時、妊娠していること、2) 調査時就労している、又は調査前1ヶ月の間に退職したが妊娠判明時就労していたこと(本研究において「就労している」

とは、雇用期間6ヶ月以上、所定就労時間が週20時間以上であることとした<sup>12)</sup>、3) 20歳以上であることとした。

### 2. 就労妊婦の罪悪感尺度試案の作成

本研究では古典的テスト理論<sup>14)</sup>を参考に、尺度の開発、信頼性と妥当性の検討を実施した。

#### 1) 構成概念の定義

就労妊婦の罪悪感の構成概念は、研究者らの先行研究<sup>12)</sup>である、Walkerら<sup>15)</sup>による概念分析の手順に沿って明らかにした以下の3概念とした。これまで築いてきた就労者として、妊婦(母親)としての役割規範を含む自己規範に違反することによって否定的感情を生じる「自己規範に違反した際の否定的感情」、職場に迷惑をかける行為や胎児に否定的影響を与える行為を自制する「行為の自制をする感情」、妊娠と就労を両立していることやそれによる周囲からの気遣いなどに対して、他者と比較して自分が特別扱いをされ、悪いことをしているように感じる「利益過剰状態に対する感情」である。

#### 2) 尺度のデザイン

概念分析で明らかにした概念に沿って、働く母親の罪悪感尺度<sup>9,11)</sup>、特性罪悪感尺度<sup>16)</sup>、書籍やインターネット内のブログなどの就労妊婦の経験・実態<sup>17-21)</sup>を基盤とし、就労妊婦の罪悪感を構成する3概念が網羅されるよう、37の質問項目群を考案した。作成を行う過程で、妊婦が罪悪感を抱く対象として胎児(15項目)と職場(22項目)の2つが存在した(以下、[胎児への罪悪感尺度]と[職場への罪悪感尺度]とする)。そのため、対象により2つの尺度を別途作成することにし、尺度開発を進めた。回答方法は「ほとんどあてはまらない(1点)」から「よくあてはまる(4点)」の4段階のリッカートスケールとし、得点が高いほど罪悪感が高いことを示す。

#### 3) 項目のレビュー

項目考案者に就労妊婦経験者と母性看護専門家5名を加え、尺度の正確性、適切性、関連性、重複する表現、概念の網羅性、回答者への負担などについて討論を行った上で項目の精選を行い、内容妥当性の検討を行った結果、15質問項目を確

定した。[胎児への罪悪感]は「自己規範に違反した際の否定的感情」の1概念のみを含む5項目、[職場への罪悪感]は、3概念全てを含む10項目となった。

### 3. 予備調査

予備調査は、調査時就労しているもしくは調査4週間前まで就労していた外来通院妊婦55名を対象に、平成27年4月に産婦人科クリニック一施設にて実施した。就労妊婦の罪悪感尺度試案15項目と、答えにくい項目の有無やその理由を質問した。分析の結果、項目分析で除外すべき項目はなく、答えにくいという回答のあった1項目について、母性看護専門家による検討を経て修正を加え、文章表現、回答しやすさといった表面的妥当性を確保した。

### 4. 調査内容

調査内容は、基礎情報（年齢、妊娠週数、職種、雇用形態）、就労妊婦の罪悪感尺度試案15項目である。また、併存妥当性を検討するために、1から10までの数値的評価スケール、妊娠期快適性尺度下位尺度「わが子の動きによる相互作用」7項目<sup>22)</sup>、仕事の休職の有無を収集した。妊娠期快適性尺度下位尺度「わが子の動きによる相互作用」は、胎動や超音波検査画像といったわが子の動きを、見たり感じたり共有したりする際の、わが子と自分との相互作用や周囲と自分との相互作用からの快適性で構成されている尺度である。就労妊婦の胎児への罪悪感尺度で測定される感情は、胎児に対して抱く感情の1つであり、胎児との相互作用が多い妊婦ほど、胎児への罪悪感が高いと想定される。

### 5. 調査方法

データ収集は、平成27年5月オンライン調査で行った。調査は、研究参加者適格基準に該当する登録者が多い調査会社に委託した。調査会社は、登録者情報から研究参加者適格基準に該当する登録者に電子メールで調査案内を送付し、研究参加者を募集した。地域の偏りがないよう、全国からできるだけ均等に対象を収集した。

### 6. 分析方法

項目分析では、1つの選択肢に80%以上の回

答が集中している項目や天井効果、床効果の認められる項目は除外対象とした。

因子妥当性については、最尤法、プロマックス回転による探索的因子分析を行い、標準化回帰係数および共通性が0.40以上として項目を採用した。因子数はカイザー基準（固有値1.0以上）の因子数から開始し、因子数を増やして最尤法に基づく適合度検定により、有意になる場合には因子数を追加して最終決定した。収束的・弁別的妥当性については、多特性スケーリング解析を行い、収束的妥当性 $r=.40$ 以上、弁別的妥当性 $r=.70$ 未満を目標とし、尺度化成功率を算出した。併存妥当性の検証として、胎児への罪悪感数値的評価スケールと就労妊婦の胎児への罪悪感尺度、職場への罪悪感数値的評価スケールと就労妊婦の職場への罪悪感尺度との相関係数を算出し検討した。胎児との相互作用が多い妊婦ほど、胎児への罪悪感が高いと想定されるため、妊娠期快適性尺度<sup>21)</sup>下位尺度である「わが子の動きによる相互作用」得点高群、得点低群の2群間で胎児への罪悪感尺度得点を比較した。就労妊婦の職場への罪悪感尺度は、就労者役割が遂行できていない状態である休職中に高まることが想定され、産前休業などを含まず仕事を休職している休職群と、それ以外の対照群の2群間で職場への罪悪感尺度得点を比較した。

信頼性の検討は、項目-合計相関による信頼性の検証と、各因子および尺度全体のCronbachの $\alpha$ 係数 $\{\alpha\}$ を算出する内的一貫性による信頼性の検証を行った。

### 7. 倫理的配慮

本研究はオンライン調査であるが、その回答は無記名であり、得られた回答は統計的に処理をすることを保証し匿名性を確保した。参加者は回答前に本研究への協力に関する説明をオンライン上で読み、本研究への趣旨に賛同したものだけが回答を行い、これを研究参加同意とした。回答中の途中辞退はいつでも可能であり、研究参加者自身の意思で決定できるが、一度回答を送信した後は回答者が特定できないため、辞退不可能となる旨を説明書に記載した。また本研究を依頼した調査

会社は、日本工業規格「JIS Q 15001 個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」に適合して、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者等に与えられるプライバシーマークを取得しており、個人情報の管理には信頼がある。

本研究は、所属機関の倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号：2014-1-860）。

### III. 結 果

オンライン調査会社は、研究参加者適格基準に該当する会員登録者全員に電子メールで調査案内を送付し、200名の回答を得た時点で募集を終了した。研究者は200名分のデータを取得し、回答の整合性を検討後、妊娠週数が4週未満であった2名のみを除外し、198名を分析対象者とした。

#### 1. 研究参加者の基礎情報（表1）

対象者の居住地は41都道府県にわたっており、平均年齢は、32.4（±4.8）歳、全体の4.0%（8名）が妊娠初期、46.0%（91名）が妊娠中期、50.0%（99名）が妊娠後期にある妊婦であった。正規雇用者は139名（70.2%）であった。職種については、事務職に就いていた者が最も多く（89名、44.9%）、販売職が最も少なかった（14名、7.1%）。

#### 2. 項目分析による項目の検討

項目分析において除外される項目はなかった。

表1. 研究参加者の基礎情報 N=198

年齢, 平均±SD, 歳		32.4 ± 4.8
妊娠時期, n (%)	妊娠後期	99 (50.0)
	妊娠中期	91 (46.0)
	妊娠初期	8 ( 4.0)
雇用形態, n (%)	正規雇用	139 (70.2)
	非正規雇用	59 (29.8)
職種, n (%)	事務	89 (44.9)
	専門, 技術職	31 (15.7)
	公務員, 団体職員	24 (12.1)
	サービス	20 (10.1)
	生産工程, 輸送・機械 運転, その他	20 (10.1)
	販売	14 ( 7.1)

### 3. 妥当性の検討

#### 1) 探索的因子分析による項目の精選

就労妊婦の胎児への罪悪感尺度は、共通性が.08と極めて低い1項目を除外し、1因子4項目とした。共通性.38-.61、標準化回帰係数.61~.78であり、十分なモデル適合度であったので1因子で確定し、「母親になる者としての自己規範への違反」と命名した（表2）。

次に、就労妊婦の職場への罪悪感尺度について、同様に共通性が0.4未満の1項目を除いて因子分析した結果、カイザー基準では2因子となったが、因子数を1つ追加した場合の適合度検定の有意確率は $p=.316$ であり、因子分析結果がデータに適合していると判断された。そのため、3因子として再分析した結果、共通性.53~.92、因子負荷量.47-1.05となり十分なモデル適合度が示された。この分析結果では表3に示すように2つの因子に同程度の因子負荷量がある項目が1項目認められたが、因子3への負荷量が0.47と、基準の0.4以上であること、妊婦への「特別感」に対する罪悪感を表現している内容として概念を示す項目として適切であるとの就労妊婦経験者と母性看護専門家による意見などから、本項目は除外しないこととした。3因子は、それぞれ、「職業人としての自己規範への違反」、「妊娠に起因する職場負担への自制」、「妊婦優先の利益過剰状態」と命名した（表3）。

#### 2) 多特性スケーリング解析による構成概念妥当性の検証

項目とその項目を除いた因子内の残りの項目の合計得点との相関係数は「胎児への罪悪感」において、 $r=.55-.64$ 、「職場への罪悪感」において、 $r=.59-.77$ となった。各項目とそれが属さない他の因子得点との相関係数は「職場への罪悪感」において $r=.31-.60$ となり、収束的妥当性、弁別的妥当性が認められ、尺度化成功率は100%であった。

#### 3) 併存妥当性の検証

胎児への罪悪感数値的評価スケールと就労妊婦の胎児への罪悪感尺度得点とは、 $r=.64$  ( $P<.001$ )、職場への罪悪感数値的評価スケールと職場への罪

就労妊婦の罪悪感測定尺度の開発

表 2. 就労妊婦の罪悪感尺度 胎児への罪悪感 (因子分析)

N = 198

		平均±SD (範囲: 1-4)	因子負荷量			共通性の 推定値	Item-total 相関 <sup>a</sup>
			因子 1	因子 2	因子 3		
母親 自己規範 への変 反	お腹の赤ちゃんより仕事を優先しているようで後ろめたい	2.2 ± 0.9	0.78			0.61	.80**
	仕事が忙しいために、ゆっくりお腹の赤ちゃんに話しかける 時間がなくて、赤ちゃんに申し訳ない	2.4 ± 0.9	0.72			.51	.76**
	仕事をしているためにお腹の赤ちゃんにいいと思うことが十分 にできないのは、母親として赤ちゃんに申し訳ない	2.6 ± 0.9	0.64			.40	.74**
	出血をする、お腹が張るなど何かトラブルがあると仕事をして いる自分のせいではないかと感じる	2.5 ± 1.0	0.61			.38	.76**

<sup>a</sup>Spearman の相関係数, \*\*P<.01

表 3. 就労妊婦の罪悪感尺度 職場への罪悪感 (因子分析)

N = 198

		平均±SD (範囲: 1-4)	因子負荷量			共通性の 推定値	Item-total 相関 <sup>a</sup>
			因子 1	因子 2	因子 3		
自己 職業人 としての 規範へ の違反	妊娠をしたことで仕事先に迷惑がかかるようで申 し訳ない	2.5 ± 1.0	0.82	0.00	-0.12	0.54	.68**
	妊娠する前のように仕事ができているようで心 苦しい	2.4 ± 0.9	0.71	-0.03	0.05	0.53	.67**
	忙しい職場 (状況) なのに妊娠してしまい、いた たまれない	2.0 ± 0.9	0.70	0.06	0.03	0.56	.73**
	妊娠してから自分が職場で役に立っていないので はないかと思う	2.3 ± 0.9	0.68	-0.06	0.13	0.56	.68**
職場 負担に 起因す る	妊娠をしたことで体がつかなくても、迷惑をかけた くないので職場ではすぐに言い出さない方がよい と思う	2.1 ± 0.9	0.02	0.88	-0.07	0.71	.66**
	職場の人に気を遣ってもらうのは悪いので、職場 ではあまり妊婦と思われたくないと思う	2.3 ± 1.0	-0.05	0.86	0.02	0.71	.65**
利益 優先の 妊婦 状態	妊婦だからといって特別扱いしてもらっているよ うで、職場で肩身が狭く感じる	2.1 ± 0.9	-0.07	-0.07	1.05	0.92	.79**
	自分の代わりに自分の仕事をしている職場の人を みると心苦しい	2.3 ± 0.9	0.26	0.00	0.54	0.57	.74**
	妊娠を理由に休暇 (時間休) をとったり、仕事を 調整してもらったりすることは、自分だけ特別な ようで後ろめたい	2.4 ± 0.9	0.15	0.32	0.47	0.67	.82**
因子間相関		因子 1	1	-	-		
		因子 2	.43**	1	-		
		因子 3	.69**	.54**	1		

<sup>a</sup>Spearman の相関係数, \*\*P<.01



悪感尺度得点とは、 $r=.63$  ( $P<.001$ ) と中程度の有意な正の相関が認められた。妊娠期快適性尺度<sup>22)</sup> 下位尺度「わが子の動きによる相互作用」の得点が第1四分位点以上であった妊婦を相互作用高群 ( $n=53$ )、第3四分位点以下であった妊婦を相互作用低群 ( $n=52$ ) とし、[胎児への罪悪感] 得点を比較した。その結果、相互作用高群  $10.1\pm 3.4$  (平均 $\pm$ SD) 点、相互作用低群  $9.2\pm 2.4$  (平均 $\pm$ SD) 点で、相互作用高群の得点が有意に高かった ( $P=.046$ )。就労妊婦の職場への罪悪感尺度は、就労者役割が遂行できていない状態である休職中に高まるという想定に基づき、産前休業などを含まず調査時仕事を休職していた妊婦を休職群 ( $n=19$ )、休職をしていない妊婦を対照群 ( $n=179$ ) とし、2群間で職場への罪悪感尺度得点を比較した。その結果、休職群  $23.1\pm 6.0$  (平均 $\pm$ SD) 点、対照群  $20.1\pm 6.6$  (平均 $\pm$ SD) 点で、休職群の得点が有意に高かった ( $P=.045$ )。

#### 4. 信頼性の検討

項目-合計相関は、就労妊婦の胎児への罪悪感尺度において  $r=.74\sim .80$  ( $P<.01$ )、職場への罪悪感尺度において  $r=.65\sim .82$  ( $P<.01$ ) であった。信頼係数は、就労妊婦の胎児への罪悪感尺度において  $\alpha=.78$ 、職場への罪悪感尺度においては全体で  $\alpha=.89$ 、3因子それぞれで  $\alpha=.83\sim .86$  であった。

### IV. 考 察

#### 1. 就労妊婦の罪悪感尺度の信頼性と妥当性

信頼性は、項目-合計相関、Cronbachの $\alpha$ 係数による内的一貫性により検討した。就労妊婦の胎児への罪悪感尺度、職場への罪悪感尺度それぞれにおいて項目-合計相関で  $r=.40$  を下回る項目はなく、Cronbachの $\alpha$ 係数も0.75以上であった。これらの結果から、就労妊婦の罪悪感尺度の内的一貫性について信頼性が確認されたと考える。

妥当性は、内容妥当性、表面妥当性、構成概念妥当性、併存妥当性から検証した。内容妥当性と表面妥当性においては、就労妊婦の罪悪感の構成概念を、概念分析に文献検討を加え十分に概念化したこと、実際に就労妊婦を対象として予備調査を実施したことで、より適切な妥当性が確保され

た。

因子分析の結果、尺度開発にあたり概念分析と専門家による内容妥当性の検討から想定された通り、胎児への罪悪感尺度1因子、職場への罪悪感尺度3因子で構成された。就労妊婦が抱く罪悪感の対象の違いから、本研究では胎児への罪悪感尺度と職場への罪悪感尺度の2つの尺度の開発を行った。それぞれの尺度の項目数が異なるため、この2つの尺度の合計点をもって就労妊婦の罪悪感全体を評価することは誤った解釈となることが予測される。本研究で開発した2つの就労妊婦の罪悪感尺度が、概念化された就労妊婦の罪悪感の全領域を捉えていること、内容妥当性を重視すると、今回示した構造は妥当なものであったと考える。多特性スケーリング解析においても、収束的妥当性  $r=.40$  以上、弁別的妥当性  $r=.70$  未満の基準を満たし、尺度化成功率100%であったことから、就労妊婦の罪悪感尺度において、一定の構成概念妥当性が確保されたと考える。

併存妥当性の検証では、就労妊婦の胎児への罪悪感尺度の合計得点と胎児への罪悪感数値的評価スケール、職場への罪悪感尺度の合計得点と職場への罪悪感数値的評価スケールにおいてそれぞれ有意な正の相関が認められた。更に、妊娠期快適性尺度<sup>22)</sup> 下位尺度「わが子の動きによる相互作用」得点による相互作用高群は相互作用低群と比較し就労妊婦の胎児への罪悪感尺度得点が有意に高く、産前休業ではなく仕事を休職していた妊婦は、そうでない妊婦と比較し、職場への罪悪感尺度の得点が有意に高かった。これらは仮定した通りの結果であり、就労妊婦の罪悪感を測定する尺度の一定の妥当性が確保されたと考える。

#### 2. 就労妊婦の罪悪感尺度の意義と活用可能性

近年増加する就労妊婦については、妊娠期に仕事内容の変更や産前産後休業のための調整などを経験し、その中で妊婦が困難さを感じ、複雑な心情を抱えていることが明らかになっている<sup>6,7)</sup>。妊娠期の就労調整は、就労妊婦が必要な休息をとり、健康で快適な妊娠期を過ごすため重要なものと考えられ、医療者は職場との調整の状況やそれによる妊婦の心情を理解しアセスメントした上で、適

切な介入を実施する必要がある。本研究では、その一助となる就労妊婦の経験、否定的感情を反映した尺度を作成した。今後は更なる研究への応用や、臨床におけるアセスメントツールとしての活用が期待される。

### 3. 本研究の限界と今後の課題

本研究の限界は、研究対象者のうち妊娠初期の妊婦が少なかったことである。妊娠初期の妊婦のデータを蓄積することで更なる尺度の洗練が望まれる。また、本研究では働く母親の罪悪感との混同を避けるため初妊婦のみを対象とした。今後は全妊婦を対象として尺度の応用可能性を検討することが必要である。

### 謝 辞

本研究にご協力いただきました研究参加者の皆様、予備調査にご協力いただきました、桂高森SSレディースクリニック山川洋光院長、西城幸子看護師長をはじめスタッフの皆様に深く感謝申し上げます。本研究は、科学研究費挑戦的萌芽研究(15K15845)の助成をうけ行った研究の一部である。本論文内容に関連する利益相反事項はない。

### 文 献

- 1) 厚生労働省：平成26年版 働く女性の実情，厚生労働省ホームページ，2014：<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/14b.pdf>
- 2) 国立社会保障・人口問題研究所：第15回出生動向基本調査（夫婦調査），2016：[http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/doukou15\\_gaiyo.asp](http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/doukou15_gaiyo.asp)
- 3) Matsuzaki, M., Haruna, M., Ota, E., et al. : Factors related to the continuation of employment during pregnancy among Japanese women, *Japan Journal of Nursing Science*, **8**, 153-162, 2011
- 4) Fall, A., Goulet, L., Vezina, M. : Comparative study of major depressive symptoms among pregnant women by employment status, *SpringerPlus*, **2**, 201, 2013
- 5) 三好美映子, 内藤直子, 佐々木睦子：ワーク・ファミリー・コンフリクト(WFC)尺度日本語版を用いた就労妊婦のWFC6次元モデルの特徴，*香川大学看護学雑誌*, **16**, 1-6, 2012
- 6) Greenberg, D., Ladge, J., Clair, J. : Negotiating preg-

- nancy at work : Public and private conflicts, *Negotiation and Conflict Management Research*, **2**, 42-56, 2009
- 7) Little, L.M., Major, V.S., Hinojosa, A.S., et al. : Professional image maintenance : How women navigate pregnancy in the workplace, *Academy of Management Journal*, **58**, 8-37, 2015
- 8) Gatrell, C. : Policy and the Pregnant Body at Work : Strategies of Secrecy, Silence and Supra-performance, *Gender, Work and Organization*, **18**, 158-181, 2011
- 9) 濱田維子：仕事と家庭の多重役割が母親の意識に及ぼす影響，*日本赤十字九州国際看護大学 intramural research report*, **3**, 147-158, 2005
- 10) Liss, M., Schiffrin, H., Rizzo, K. : Maternal Guilt and Shame : The Role of Self-discrepancy and Fear of Negative Evaluation, *Journal of Child and Family Studies*, **22**, 1112-1119, 2013
- 11) 高橋有香：乳幼児をもつ働く母親の心苦しさや育児感情に及ぼす影響，*生涯発達心理学研究*, **3**, 86-97, 2011
- 12) 和田彩, 中村康香, 跡上富美ら：就労妊婦の罪悪感：概念分析，*日本看護科学会誌*, **36**, 213-219, 2016
- 13) 総務省：地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書，*総務省報道資料*，2009：[http://www.soumu.go.jp/menu\\_news/s-news/2009/090123\\_7.html](http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/2009/090123_7.html)
- 14) Nunnally, J.C., Bernstein, I.H. : Psychometric theory (3<sup>rd</sup> ed.), McGraw-Hill Education, US, 1999, 275-280
- 15) Walker, L.O., Avant, K.C. : 看護における理論構築の方法，*医学書院*，東京，2008, 89-115
- 16) 大西将史：青年期における特性罪悪感の構造：罪悪感の概念整理と精神分析理論に依拠した新たな特性罪悪感尺度の作成，*パーソナリティ研究*, **16**, 171-184, 2008
- 17) 財団法人女性労働協会：妊娠期における女性労働者と無職女性のストレス，子育て期の女性労働者のストレスに関する調査報告書，2006：[http://www.jaaww.or.jp/service/womans/pdf/health\\_stress.pdf](http://www.jaaww.or.jp/service/womans/pdf/health_stress.pdf)
- 18) 杉浦浩美：職場における妊娠期という経験—「総合職・専門職型女性」への聞き取り調査から，*社会学研究科年報*, **9**, 61-72, 2002
- 19) 天野道代, 恵美須文枝, 志村千鶴子ら：キャリア途上にある女性の予期せぬ妊娠から出産にのぞむまでの体験，*母性衛生*, **54**, 354-365, 2013
- 20) King, E.B., Botsford, W.E. : Managing pregnancy disclosures : Understanding and overcoming the chal-

- lenges of expectant motherhood at work, *Human Resource Management Review*, **19**, 314-323, 2009
- 21) 日本労働組合総連合会：第2回マタニティ・ハラスメント（マタハラ）に関する意識調査, 2014：  
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20140605>.
- pdf
- 22) 武石陽子, 中村康香, 跡上富美ら：妊娠期の快適性に関する尺度の開発, *日本母性看護学会誌*, **11**, 11-18, 2011