

妊娠期の女性の働き方と心理的健康

小 泉 智 恵* 福 丸 由 佳** 中 山 美由紀*** 無 藤 隆****

妊娠期の女性の働き方を明らかにし、心理的健康、生活感情との関連を検討した。結果、まず有職者の心理的健康度は、人間関係、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが有意に予測し、生活感情は、能力発揮、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー、仕事から家庭への補償が有意に予測した。次に有職・無職の比較で、仕事役割の状況で人間関係の問題が少ないこと、多重役割で仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが少ないことといった場合、心理的健康度は無職群より高かった。また、能力発揮が多くできること、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバーが多いことといった場合、無職群より充実した生活感情をもつことができた。考察では職業アイデンティティの形成、キャリア発達の視点から議論された。

問題

日本の女性は妊娠・出産を期に退職し、無職となる割合が多い。国立社会保障・人口問題研究所「第2回全国家庭動向調査」によると、既婚女性における第1子出産前に有職であるものの割合は56.1%で、有職であるもののうち出産をきっかけに仕事を辞めた者は72.8%、仕事を続けた者は27.2%であった(国立社会保障・人口問題研究所、2000)。

「第1回21世紀出生児調査」(厚生労働省、2001)によると、第1子を出産する1年前に有職であった女性(54.5%)のうち、67.4%は出産半年後には就業していないこと、56.1%が1年半後に無職になっていたことが示された。一方、第1子出産1年前に無職であった女性は44.5%であったが、そのうちの96.3%は無職のままであった。

なぜ、女性は妊娠・出産を期に仕事を辞めるのだろうか。日本労働研究機構(2002)は、東京都下2地域で第1子が10歳以下である母親を対象とした調査で、第1子妊娠・出産時の離職が約7割であったこと、離職理由として最も多い順に「自分の手で子育てしたかった」約5割、「両立の自信がなかった」約3割、「就労・通勤時間の関係で子を持って働けない」約2割、「妊娠・出産の健康上の理由」約2割、「子どもを預けることに抵抗感」約2割、「魅力ある仕事ではなかつ

た」約2割をあげていたことを示した。

こうした結果から、継続就労には女性自身や周囲の人々の「女性には、献身的な愛情をもって子育てをするという本能的な性質が生まれつき宿っている」という母性神話や「3歳までは家庭で母の手で育てないと子どもの発達に悪影響を及ぼす」という3歳児神話が強く関係していることがわかる。しかしそれだけでなく、日本の労働に特徴的な長時間労働、身体的精神的な過重負担、妊娠・出産・子育てに対する配慮のなさ、産後継続就労できる可能性の低さなどのために、家事・子育てなどと仕事との多重役割が両立できるような時間的、精神的余裕のある仕事でないこと、子育てでは得られないような能力発揮や達成感のある魅力的な仕事でないことといった就労関連要因も少なからず関係していると考えられる。妊娠期以降に働き続けることは身体的精神的に負担となっているのではないだろうか。

そこで、本研究では、妊娠期の働き方や仕事と家庭の多重役割といった就労関連要因に注目し、それらと心理的健康との関連を検討することを目的とする。

一般に、妊娠中の夫婦の心理的健康度は、妻側の研究が多く、妊娠期の女性は両価的感情や不安を多く持っておりストレスの多い葛藤に満ちた情緒的状态であり、一般成人女性に比べて不安のレベルが高いことが指摘されている。また、初産婦、経産婦ともに妊娠初期に不安は高く、中期、後期に低下し、分娩前に上

キーワード：妊娠期、女性、仕事役割の状況、仕事と家庭の多重役割、心理的健康

* 国立精神・神経センター精神保健研究所 ** Cincinnati Children's Hospital Medical Center

*** 大阪府立大学看護学部 **** 白梅学園大学

昇するが、産褥期には低下するという変動を示す。(中山・福丸・小泉・無藤, 2005)

妊娠中の気分障害と不安障害の罹患率は、アメリカの公立病院産科に通院している妊娠中の女性を対象とした調査では26%であった(Smith, Rosenheck, Cavaleri, Howell, Poschman, & Yonkers, 2004)。他の調査では妊娠中のうつ病の発症率は10%で、妊娠していない女性と同程度であると報告している(Altshuler, Hendrick, Cohen, et. al., 1998)。しかし、妊娠中のうつ病は、早産や低出生体重児の危険性が高くなること(Steer, Scholl, Hediger, et. al., 1992)、産後うつ病の危険性を3倍に高めること(O' Hara, 1993)が指摘されている。

妊娠中の女性の心理的健康は産後の親子関係、夫婦関係に影響する。妊娠中から産後40カ月までの縦断研究で、妊娠中と産後の抑うつは、適切な母子関係が形成できないこと、子どもの愛着が不安定であることといった悪影響があることが報告されている(Carter, Garrity-Rokous, Chazan-Cohen, Little, & Briggs-Gowan, 2001)。また、妊娠中の妻の心理的健康度は、夫婦関係が良好で夫からサポートが得られる場合に安定し、不安の軽減につながることも知られている。メタ分析により妊娠中の夫婦満足感が高いと、産後うつ病は低減されると報告されている(Beck, 1996)。こうした知見から、妊娠中の女性の心理的健康は産後の女性自身の精神的問題だけでなく、夫婦関係、親子関係をとおして夫や子ども自身の発達にも影響するという点で、ダイナミズム家族発達においても重要である。

では、妊娠中に就労した場合、就労関連要因は妊娠中の心理的健康にどのような影響をもたらすのであろうか。概して、妊娠中の就労関連要因の研究は身体的健康への影響が中心であった。例えば、長時間労働、深夜労働、重量物の上げ下ろし、立ち姿勢での作業は妊娠・分娩での異常に関連すると指摘されている。しかし、心理的健康との関連はいくつかの報告があるのみである。

イギリスの大規模調査では、初産婦で妊娠中に仕事をしている人は抑うつが低く、妊娠初期に離職した人は抑うつが高かったことを示している(Taylor, Baker, & ALSPAC, 1997)。これは一見就労によって心理的健康が高くなったことを示唆するのかもしれない。が、就労関連要因を統制していないため、仕事役割の状況によって心理的健康が異なるかもしれないという点は明らかにされていない。

仕事役割の状況については、裁量性、キャリア展望と心理的健康との関連が指摘されている。妊娠中の心理的健康は仕事の進捗の裁量性で改善されるという調査結果(Wergeland & Strand, 1998)や、妊娠がキャリアに悪影響すると展望する人は妊娠中の日常苛立ちが多く、後期の妊娠特有ストレスが高いという調査結果(DaCosta, Larouche, Dritsa, & Brender, 1999)が示されている。

また、妊娠中の職場の特徴が継続就労意識に影響することも報告されている。妊娠中の有職女性において、仕事と家庭の多重役割のバランスに対する支援的な職場風土があること、職場風土として非伝統的な態度であること、産後の仕事が保障されることは、産後の復帰時期を早くしようと計画することと関連が深い(Lyness, Thompson, Francesco, & Judiesch, 1999)。こうした結果から、妊娠中に仕事と家庭の多重役割の遂行ができそうな職場であるかどうか、妊娠・出産・子育てしながら職業継続することに肯定的な職場であるかどうかは、妊娠中の心理的健康を維持・増進し、それゆえに継続就労行動を引き出すと考えられる。

ところで、一般に心理的健康を規定する就労関連要因としては、労働の負荷、裁量性、ソーシャルサポート、労働時間、仕事と家庭の多重役割などが先行研究により明らかにされてきた。例えば、カナダの大規模調査で、有職女性は仕事の要求と裁量性のバランスで高要求-低裁量性、高要求-高裁量性の場合には最もディストレスが高く、特に高要求-低裁量性の時にソーシャルサポートが欠けている場合に最もディストレスが高かった(Vermeulen & Mustard, 2000)。インドの女性を対象とした調査では、長労働時間と無職は、短時間勤務にくらべて心理的健康度が低いという報告がある(Sharma, Yadava, & Yadava, 2001)。

仕事と家庭の多重役割については、主にスピルオーバーないし流出spillover、補償compensatory、分離segmentationの3パターンが提出されている(Campbell, Campbell, & Kennard, 1994; 南・吉田, 1993; 小野, 1993)。スピルオーバーとは仕事と家庭の一方の役割での状況が他方の役割に持ち込まれること、補償とは一方の役割での不満のために他方の役割での満足を求め均衡を保つこと、分離とは両方の役割が独立していることを意味する。本研究では仕事と家庭の多重役割をバランスよくおこなうという視点からスピルオーバーと補償を取り上げる。

スピルオーバーについては、仕事から家庭へのポジ

ティブ・スピルオーバー、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの4下位尺度がある。そのいずれもが心理的健康に影響することが報告されている。例えば、Grzywacz (2000)は、中年期を対象とした国勢調査で、心理的健康がとても良好であるかどうかは、仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバーが多く、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが少ないことから予測されることを示した。

補償については、仕事から家庭への補償、家庭から仕事への補償が既婚有子女性の心理的健康に関連することが報告されている(福丸・小泉,2003)。

これらの先行研究を踏まえて、本研究では仕事量の量的質的過重さ、裁量性、職場の人間関係や組織風土、家庭に対する配慮など仕事役割の状況に関するものと、仕事と家庭の多重役割に関するものを就労関連要因として取り上げ、心理的健康との関連について検討する。

方法

調査方法

平成14、15年度出産予定者の夫婦を対象に調査を行った。東京都内8ヶ所の保健所、埼玉県内1ヶ所の保健所、神奈川県内1ヶ所の病院の協力を得て、各機関で行われている母親学級・両親学級の開催時に、研究者が出向き、調査の目的と概要を説明し、質問を受けた上で参加者全員に調査用紙を配布した。調査用紙は夫用、妻用を1セットとし、調査の概要および研究者の連絡先を記した挨拶状、返送用封筒とあわせて封筒にいれ、1世帯に1部ずつとした。協力可能な場合には、自宅で調査用紙に記入してもらい、回収は夫と妻それぞれ別の封筒に入れて郵送してもらった。

分析対象

有効回答には少数の第2子妊娠中の女性が含まれていたため、それを除外し、第1子妊娠中で平成14、15年度に出産予定している女性1078人(うち常勤198人、非常勤170人、無職710人)を分析対象とした。

調査内容

仕事役割の状況：仕事量の質的量的負担、裁量性、身

分の不安定さ、能力発揮、職場の組織風土、人間関係、家庭に対する理解といった仕事役割の状況を示す23項目からなる。小泉(1999)、福丸(2003)、福丸・小泉(2003)をもとに、予備調査を行ったうえで作成した。現在の状況について、1あてはまらない～5よくあてはまるの5段階で回答を得た。

仕事と家庭の多重役割：仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー、仕事から家庭への補償、家庭から仕事への補償といった仕事役割と家庭役割の関係を問う33項目からなる。小泉(1999)、小泉(2003)、福丸(2003)、福丸・小泉(2003)の項目をもとに予備調査を行ったうえで作成した。評定尺度は1全くない～5よくあるの5段階である。

心理的健康度：GHQ-30(Goldberg, 1972; 中川, 1982)を用いた。

生活感情：菅原ら(1998)を用いた。

属性：年齢、結婚年数、妊娠回数、職業形態、就労時間、就労日数、残業時間、育児休業制度が利用できるか否かなどをたずねた。

結果と考察

分析1：働き方の特徴

自分の年齢、配偶者の年齢、結婚年数、妊娠月数、経済状況、生活費負担比率、自分の年間所得、世帯の年間所得について一元配置分散分析をおこなったところ、3群間で有意な差が認められた(表1)。多重比較の結果、自分の年齢、結婚年数には有意差が認められなかったが、無職群より非常勤群の方が配偶者の年齢が高かったこと、無職群より非常勤群、非常勤群より常勤群の方が妊娠月数が長く、夫の生活費分担比率が低い反面妻の生活費分担比率が高く、自分の年間所得が多かったこと、無職群と非常勤群より常勤群の方が経済状況が余裕があり、世帯の年間所得が高かったことが示された。また、常勤群と非常勤群で勤務状況の比較をt検定によりおこなったところ、1日実労働時間、1ヶ月残業時間、1ヶ月勤務日数、片道通勤時間において有意差がみとめられ、非常勤群より常勤群の方が1日実労働時間、1ヶ月残業時間、片道通勤時間いずれも長時間であり、1ヶ月勤務日数が多かった。

学歴についてカイ二乗検定をおこなったところ有意差がみとめられた(表2)。いずれの群においても短大・

表1 被検者の特徴

	常勤 n=198				非常勤 n=170				無職 n=710				検定結果多重比較結果	
	M	SD	最小値	最大値	M	SD	最小値	最大値	M	SD	最小値	最大値		
自分の年齢	30.5	3.6	22	45	30.4	4.3	17	40	29.7	4.4	17	43	a *	n.s
配偶者の年齢	32.2	4.0	24	43	33.0	5.3	21	55	31.9	5.3	19	60	a *	無職<非常勤
結婚年数	2.5	2.4	0	13	3.0	2.7	0	13	2.4	2.6	0	16	a +	n.s
妊娠月数	7.2	1.5	3	10	6.8	1.2	3	10	6.9	1.2	2	10	a **	非常勤<無職<常勤
経済状況	2.8	0.6	1	4	2.5	0.7	1	4	2.5	0.7	1	4	a ***	無職、非常勤<常勤
生活費分担比率(夫)	6.1	1.9	1	10	8.0	2.0	0	10	9.0	2.4	0	10	a ***	常勤<非常勤<無職
生活費分担比率(妻)	3.8	1.9	0	9	2.0	1.9	0	10	1.0	2.4	0	10	a ***	無職<非常勤<常勤
自分の年間所得(万円)	441.3	203.6	0	1900	181.2	186.7	0	1000	39.8	143.1	0	1500	a ***	無職<非常勤<常勤
世帯の年間所得(万円)	919.8	406.5	10	2700	662.1	362.9	14	2500	595.7	370.1	0	4000	a ***	無職、非常勤<常勤
1日実労働時間	8.3	1.4	3	15	6.0	2.2	1	15	—	—	—	—	b ***	—
1ヶ月残業時間(時間)	12.4	15.0	0	70	2.5	5.9	0	36	—	—	—	—	b ***	—
1ヶ月勤務日数	21.0	1.9	14	30	14.8	5.8	4	31	—	—	—	—	b ***	—
片道通勤時間	48.4	23.7	0	120	36.8	22.4	0	135	—	—	—	—	b ***	—

注1) ^a 検定は一元配置分散分析を用いた。^b 検定はt検定を用いた。

注2) 検定結果は、*p<.10、*p<.05、**p<.01、***p<.001。

表2 被検者の特徴

		常勤 n=198	非常勤 n=170	無職 n=710	X ²
学歴(%)	中学校	0.5	1.2	1.4	***
	高校	6.6	17.1	18.7	
	専門学校	15.2	22.4	18.8	
	短大・高等専門学校	23.2	23.5	31.2	
	大学	48.5	35.3	28.3	
	大学院	6.1	0.6	1.6	
職業継続意思(%)	できるだけ長く働きたい	63.3	48.8	—	*
	適当な時期がくれば働くのをやめたい	33.2	44.0	—	
	すぐにでも働くのをやめたい	3.6	7.2	—	
週休2日(%)	そうだ	85.1	41.7	—	***
	隔週休2日	4.6	3.1	—	
	その他	10.3	55.2	—	
育児休業制度(%)	利用できる	84.4	16.4	—	***
	利用できない	3.6	27.0	—	
	制度自体ない	12.0	56.6	—	
フレックスタイム・短時間勤務制度(%)	ある	46.8	29.7	—	***
	ない	53.2	70.3	—	

注) 検定はカイ二乗検定を用いた。

高等専門学校以上の割合が50%以上を占めているが、常勤群の方が大学、大学院の割合が多かった。高校の割合は常勤群より非常勤群、無職群の方が多かった。職業継続意思、週休2日、育児休業、フレックスタイム・短時間制度については常勤群、非常勤群の2群でカイ二乗検定をおこなったところ、すべてにおいて有意差が認められた(表2)。常勤群は非常勤群に比べ、

職業を長く継続したいと思っている人が多く、週休2日で働き、育児休業が利用でき、フレックスタイム・短時間制度があるところで勤務している人の割合が多かった。非常勤群は常勤群に比べて週休が不定期あるいは3日以上などで働き、育児休業は制度自体がなく、フレックスタイム・短時間制度がないところで勤務している人の割合が多かった。

つまり、常勤群は経済的に余裕があり、就労時間、日数が長い反面、週休2日、育児休業、フレックスタイム・短時間制度が整っていて、継続就労を望んでいた。非常勤群は就労時間、日数は短いが休暇制度が整っておらず、継続就労を望んでいなかった。無職群は経済的な余裕は多くなく、学歴は短大・高等専門学校以下が多いものの大学院卒も少なくないことから二極化していることが示唆された。妊娠月数で有意差がみられたのは、有職者は勤務のために母親学級、両親学級になかなか出席できない、出産が近くなってから参加する傾向を示唆している。

分析2：仕事役割の状況尺度、仕事と家庭の多重役割尺度の作成

仕事役割の状況について主因子法、プロマックス回転による因子分析をおこなった。固有値が1以上の因子(7因子)を採用し検討したところ、7因子が最も解釈が容易であったことから7因子とした。項目の選択は因子負荷量が4.0以上とし、基準に満たなかった「職場内で成績や昇進などの競争が激しい」を除外した。累積寄与率は58.193%であった。その結果を表3に示す。

因子1は「自分の判断で仕事を進めることができる」など自身の裁量によって仕事を進めるという意味内容から「裁量性」と命名した。因子2は「通常の仕事量が多すぎる」など仕事の量的質的過重という意味内容から「過重労働」と命名した。因子3は「職場内に人間関係のトラブルがある」など人間関係面の困難とい

表3 仕事役割の状況尺度の因子分析

	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	因子6	因子7	共通性	α 係数	尺度得点	
										常勤	非常勤
因子1 裁量性											
2 自分の判断で仕事を進めることができる	.923	.019	.040	-.045	.058	-.041	-.046	.811	.856	3.32	3.67**
3 仕事の内容や方法を自分で決めることができる	.861	-.007	-.062	.015	.007	.019	.097	.761			
1 仕事のスケジュールを自分で決められる	.567	-.005	-.023	-.019	-.089	-.045	-.080	.337			
因子2 過重労働											
12 通常の仕事量が多すぎる	-.041	.917	-.018	-.055	-.007	-.032	-.016	.834	.902	3.20	2.23***
11 時間に追われて仕事をしている	-.036	.823	.111	.082	.002	-.008	-.109	.701			
13 同時にたくさんの仕事をすすめていかなばならない	.082	.814	-.114	.046	.037	.097	.088	.674			
因子3 人間関係											
9 職場内に人間関係のトラブルがある	-.035	-.026	.926	-.067	.033	.038	-.110	.775	.842	1.99	1.54***
8 職場内でいじめやえこひいきがある	-.011	-.045	.757	.056	.014	.044	.094	.597			
10 職場の人が仕事の上で協力的でない	.042	.064	.693	-.084	-.029	-.074	.052	.598			
因子4 能力発揮											
15 仕事で自分の能力が発揮できる	.070	-.041	.032	.940	-.042	-.024	.008	.926	.847	3.59	3.34*
16 達成感をもてる仕事である	-.085	.112	-.124	.796	.040	-.029	.020	.634			
14 仕事に自分のアイデアが活かせる	.382	-.026	.051	.478	-.062	.057	.068	.564			
*23 職場内で成績や昇進などの競争が激しい	-.116	-.049	.223	.268	.053	.066	.220	.201			
因子5 身分の不安											
5 失業の不安がある	-.100	-.045	-.075	-.006	.726	-.049	.083	.558	.737	2.52	2.85***
7 今の職場でいつまで働けるか不安だ	-.040	.007	.038	-.029	.705	.027	.060	.495			
6 身分が不安定だ	.136	.070	.084	-.055	.704	-.065	.064	.527			
4 年収が減少していきそう	-.057	.005	-.027	.295	.402	-.007	-.216	.306			
因子6 家庭への理解											
21 家庭のことに對して上司や同僚からの理解がある	.067	.055	.003	-.072	.050	.937	-.084	.888	.743	3.79	3.88 n.s
20 職場内に家庭の話をする雰囲気がある	-.059	.075	.122	.033	-.055	.672	.089	.429			
22 家庭の事情で仕事ができない時、職場でサポートが得られる	-.077	-.101	-.130	.006	-.092	.585	.065	.424			
因子7 職場風土											
18 有給休暇をとるのに、周囲に気兼ねする	-.009	-.055	-.085	-.066	.164	.087	.769	.543	.709	2.51	1.83***
19 個人的な都合で早く帰ろうとしても、帰りにくい雰囲気がある	-.086	.174	.054	-.043	-.165	-.124	.514	.495			
17 勤務時間外にも仕事がらみの人間関係にしばられる	.072	-.030	.088	.150	-.009	-.003	.485	.306			
因子負荷量	3.848	3.233	1.827	1.646	1.308	0.892	0.631				
累積寄与率(%)	16.729	30.784	38.728	45.884	51.570	55.449	58.193				

注) *は除外した項目である。

表4 仕事と家庭の多重役割尺度の因子分析

	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	因子6	共通性	α 係数	尺度得点	
									常勤	非常勤
因子1 家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー									.907	3.56 3.66 ^{n.s}
9 家庭でうまくいくと、職場で仕事がかどる	.943	-.010	.000	.034	.017	-.036	.844			
6 家庭で楽しく過ごせると、職場でも仕事がかどる	.815	-.055	.042	-.015	.027	.113	.802			
8 家庭での用事が早く済むと、ゆとりを持って仕事に取り組める	.810	.036	-.098	.043	-.031	-.085	.550			
10 家族と楽しく過ごせると職場でも楽しく過ごせる	.799	.013	.024	-.123	.028	.046	.740			
7 家庭で良いことがあると、仕事でがんばれる	.798	-.083	.075	-.031	.029	.150	.832			
11 家庭での経験が仕事でも活かされる	.561	.078	.014	.106	.007	-.161	.255			
*5 仕事での経験が家庭でも活かされる	.426	.090	-.016	.073	-.090	-.026	.184			
因子2 仕事から家庭への補償									.935	2.55 2.55 ^{n.s}
25 家庭で嫌なことがあっても、仕事に行く気分が晴れる	.039	.942	-.006	-.004	-.002	-.045	.876			
26 家庭で嫌なことがあっても、仕事に行くほっとする	-.029	.911	-.009	-.043	.004	.035	.826			
24 家庭でつらいことがあっても、仕事に行く元気がでる	.078	.874	-.021	.052	-.079	-.029	.793			
27 家庭でストレスがあっても、仕事で発散できる	.032	.797	-.007	.017	-.025	.041	.677			
28 家庭で嫌なことがあっても、職場の人といると気が紛れる	-.048	.755	.075	-.065	.133	.060	.612			
因子3 家庭から仕事への補償									.930	3.99 3.81 ⁺
30 仕事で嫌なことがあっても、家に帰ると気分が晴れる	.004	.020	.908	-.001	.050	-.022	.821			
31 仕事で嫌なことがあっても、家に帰ると気持ちが安らぐ	.022	-.015	.877	.037	-.015	-.071	.747			
33 仕事でつらいことがあっても、家に帰ると家族がいるだけで励まされる	.019	-.010	.836	-.008	-.036	.040	.728			
32 仕事でストレスがあっても、家庭で発散できる	-.005	-.034	.819	-.002	-.063	.001	.669			
29 仕事でつらいことがあっても、家族といると元気がでる	-.024	.069	.802	.026	.055	.053	.681			
因子4 仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー									.861	2.80 2.07 ^{***}
21 仕事が忙しいと、家族との予定が合わない	.031	-.030	.039	.828	-.111	.009	.643			
19 仕事のために家庭のことが思うようにできない	-.093	.006	.120	.777	.016	-.089	.641			
18 仕事のために家族とくつろぐ時間がない	.001	-.030	.053	.764	-.020	-.042	.568			
20 仕事が忙しいと、家にいるときでも仕事のことを考える	.033	.015	-.048	.746	.001	.091	.584			
23 仕事が忙しいと、仕事を家に持ち帰る	.163	.010	-.086	.643	-.027	-.034	.401			
22 仕事で精神的につらいと、家にいるときもイライラする	-.081	-.022	-.023	.540	.184	.212	.443			
因子5 家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー									.745	2.38 2.34 ^{n.s}
13 家庭のことで悩み事があると、職場でもそのことを考える	.014	-.018	.047	-.030	.792	-.040	.612			
14 家族との間で不愉快なことがあると、仕事でも気が晴れない	.031	-.043	.004	-.066	.781	.021	.601			
15 家庭の事情で仕事を休んだり、早退・遅刻する	-.055	.038	.018	-.197	.538	-.008	.265			
17 家庭や家族のことで仕事が中途半端になる	-.007	.019	-.053	.192	.494	-.067	.324			
16 家庭の事情で職場の人に対して肩身の狭い思いをする	-.115	.019	-.011	.184	.400	-.039	.236			
12 家族サービスで疲れると、仕事に十分取り組めない	.123	.058	-.093	.197	.398	.016	.283			
因子6 仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー									.916	4.12 4.04 ^{n.s}
3 仕事でうまくいくと、家族に気分よく接することができる	.011	-.012	-.042	.041	-.022	.964	.915			
2 職場で仕事仲間と楽しく過ごすと、家に帰っても家族に優しく接することができる	-.029	.035	.009	-.034	.007	.895	.792			
1 仕事がうまくいくと、家庭でも気分よく過ごせる	.018	.040	.014	.091	-.050	.772	.656			
*4 仕事が早く終わると、家でゆっくりくつろぐことができる	.116	.000	.078	-.139	-.034	.226	.132			
因子負荷量	7.161	4.015	3.307	2.542	1.665	1.044				
累積寄与率(%)	21.699	33.865	43.885	51.587	56.633	59.797				

注) *は除外した項目である。

う意味内容から「人間関係」と命名した。因子4は「仕事で自分の能力が発揮できる」など「能力発揮」、因子5は「身分の不安」、因子6は「家庭への理解」、因子7は「職場風土」とした。この因子分析により因子的妥当性が確認された。なお、因子5および6は逆転項目となっている。尺度得点は各因子ごとに項目の粗点の合計を項目数で割って作成した。信頼性係数を示すクロンバックの α 係数は、.709から.902と十分な値であった(表3)。

尺度得点の平均値について、常勤群と非常勤群で比較をおこなった(表3)。その結果、常勤群と非常勤群で、家庭への理解を除くすべての因子得点に有意な差が認められた。裁量性、身分の不安、家庭への理解

で非常勤群のほうが常勤群に比べて有意に高く、過重労働、能力発揮、人間関係、職場風土で常勤群の方が非常勤群に比べて有意に高かった。つまり、非常勤群は身分の不安はあるが自由裁量が大きく、職場も家庭に対する配慮がある。他方、常勤群は就労による心身の負担は大きいが発揮しやすいと言える。

仕事と家庭の多重役割について主因子法、プロマックス回転による因子分析をおこなった。固有値が1以上の因子(6因子)を採用し検討したところ、6因子が最も解釈が容易であったことから6因子とした。項目の選択は因子負荷量が4.0以上を目安とした。「家族サービスで疲れると、仕事に十分取り組めない」という項目が.398という因子負荷量であったが、その内

容が同じ因子の他の項目とのまとまりがよいことから除外しないこととした。「仕事での経験が家庭でも活かされる」は因子負荷量は.463であったが、その内容が同じ因子の他の項目と異なっていたため除外することとした。「仕事が早く終わると、家でゆっくりくつろぐことができる」は因子負荷量が.226でかつ共通性も.132と低かったことから除外することとした。累積寄与率は59.797%であった。その結果を表4に示す。

因子1は「家庭でうまくいくと、職場で仕事がかどる」「家庭で楽しく過ごせると、職場でも仕事がかどる」といった家庭役割における肯定的な経験や状況が仕事役割にも肯定的に影響するという意味内容から構成されているので「家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー」と命名した。因子2は「家庭で嫌なことがあっても、仕事に行くと気分が晴れる」「家庭で嫌なことがあっても、仕事に行くとほっとする」といった家庭役割での否定的な経験や状況が仕事役割における肯定的な経験や状況によって補てんされるという意味内容から構成されているので「仕事から家庭への補償」と命名した。因子3は「家庭で嫌なことがあっても、仕事に行くと気分が晴れる」「家庭で嫌なことがあっても、仕事に行くとほっとする」といった仕事役割での否定的な経験や状況が家庭役割における肯定的な経験や状況によって補てんされるという意味内容から構成されているので「家庭から仕事への補償」と命名した。因子4は「仕事が忙しいと、家族との予定が合わない」「仕事のために家庭のことが思うようにできない」といった仕事役割における否定的な経験や状況が家庭役割にも否定的に影響するという意味内容から構成されているので「仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー」と命名した。因子5は「家庭のことで悩み事があると、職場でもそのことを考える」「家族との間で不愉快なことがあると、仕事でも気が晴れない」といった家庭役割における否定的な経験や状況が仕事役割にも否定的に影響するという意味内容から構成されているので「家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー」と命名した。因子6は「仕事でうまくいくと、家族に気分よく接することができる」「職場で仕事仲間と楽しく過ごすと、家に帰っても家族に優しく接することができる」といった仕事役割における肯定的な経験や状況が家庭役割にも肯定的に影響するという意味内容から構成されているので「仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー」と命名した。この因子分析により因子的妥当性が確認された。尺度得点は各因子ごとに項目の粗点の合計を項目数で割っ

て作成した。信頼性係数を示すクロンバックの α 係数は、.745から.935と十分な値であった(表4)。なお、これらの仕事役割の状況尺度、仕事と家庭の多重役割尺度の因子分析は、本研究で得た夫婦データのうち夫データを用いた同様の因子分析でほぼ同じであった(福丸・中山・小泉・無藤, 2006)。

尺度得点の平均値について、就労形態(常勤、非常勤)による差を検討したところ、常勤群と非常勤群で、家庭から仕事への補償において傾向差、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーにおいて有意な差が認められた。いずれも常勤群の方が得点が高かった。家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー、仕事から家庭への補償、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー、仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーにおいては有意な差は認められなかった。これは、常勤群は労働時間が長いため家庭での家事や団楽の時間が少なくなり、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが多く発生することになるが、ポジティブ・スピルオーバー、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーには関係していないことを示唆している。補償については、常勤群は就労日数が多いため仕事の不満を家庭で解消することが多くなると考えられるが、家庭の不満を仕事で解消するという仕事のリフレッシュ効果は常勤、非常勤ともに得られていると思われる。

分析3：有職群における仕事役割の状況、多重役割の心理的健康に対する影響

働いている女性の心理的健康度、生活感情は就労に関するどのような要因によって規定されているのだろうか。有職群を分析対象として、就労形態、月総労働時間、仕事役割の状況、仕事と家庭の多重役割を基準変数とし、心理的健康度(GHQ-30)、生活感情を説明変数として重回帰分析をおこなった。まず、心理的健康度については、人間関係、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが有意に心理的健康度を予測したことが示された(表5)。つまり、人間関係が円滑なほど、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバーが多いほど、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが少ないほど、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが少ないほど、心理的健康度が良好であった。調整済み R^2 は、.173であった。

表5 有職群における仕事役割の状況、仕事と家庭の多重役割が心理的健康に及ぼす影響

	GHQ-30 標準化係数	生活感情 標準化係数
就労	.055	.102
月総労働時間	-.009	.129
裁量性	.071	-.095
身分の不安	-.014	-.009
人間関係	.169*	-.106
過重労働	.065	-.022
能力発揮	-.074	.153*
職場風土	-.037	.020
家庭への理解	-.057	.007
家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー	-.155*	.193*
仕事から家庭への補償	.015	-.128*
家庭から仕事への補償	.066	.030
仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー	.174*	-.104
家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー	.245***	-.094
仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバー	.059	.090
調整済みR ²	.173	.087
F	4.77***	2.82***

次に、生活感情については、能力発揮、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー、仕事から家庭への補償が生活感情を有意に予測したことが示された(表5)。つまり、能力発揮が高いほど、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバーが多いほど、仕事から家庭への補償が少ないほど、充実などの生活感情が高かった。調整済みR²は、.087であった。

いずれも調整済みR²の値は高くないことから、妊娠期の有職者の心理的健康度は他の要因によっても少なからず規定されることが示唆された。しかし、この分析は心理的健康に影響する就労関連要因を同定することであることから、全体の説明率よりむしろ標準偏回帰係数を重視した。

分析4：有職群、無職群における心理的健康の比較

分析3において有職群の心理的健康を有意に予測した就労関連要因(人間関係、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー、家庭から仕事へのネガティブ・ス

ピルオーバー、能力発揮、仕事から家庭への補償)を取り上げ、これらの変数が心理的健康を予測する際、無職群を比較対照として検討した。具体的には、各変数ごとに上位下位2群に分け、これに無職群を加えて3群とした。3群間で心理的健康に差が見られるかを一元配置分散分析により検討した。

結果を表6に示す。家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバーはGHQ-30において高群、低群、無職群の3群間で有意差がみとめられなかったが、人間関係、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーはGHQ-30において3群間で有意差がみとめられた。多重比較の結果、いずれも低群が他群より有意に心理的健康度が良好で、高群と無職群の間には有意差がみとめられなかった。つまり、人間関係低群(関係良好群)は高群、無職群より有意に心理的健康度が良好であり、高群と無職群の間には有意差がなく、両群ともに心理的健康度が不良であった(図1)。仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー低群は高群、無職群より有意に心理的健康度が良好であり、高群と無職群の間には有意差がなく、いずれも心理的健康度が不良であった(図2)。家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー低群は高群、無職群より有意に心理的健康度が良好であり、高群と無職群の間には有意差がなく、両群ともに心理的健康度が不良であった(図3)。

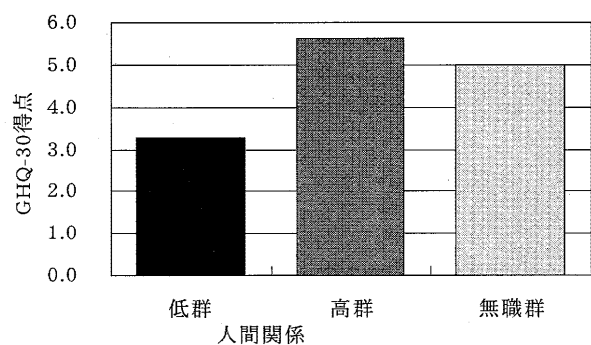


図1 人間関係とGHQ-30

表6 仕事役割、多重役割と心理的健康

	GHQ-30			生活感情		
	ANOVA F	多重比較		ANOVA F	多重比較	
人間関係	9.38	***	1<3,2	—		
能力発揮	—			5.34	**	3,1<2
家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー	0.64	n.s		5.41	**	1,3<2
仕事から家庭への補償	—			1.49	n.s	
仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー	9.24	***	1<3,2	—		
家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー	14.44	***	1<3,2	—		

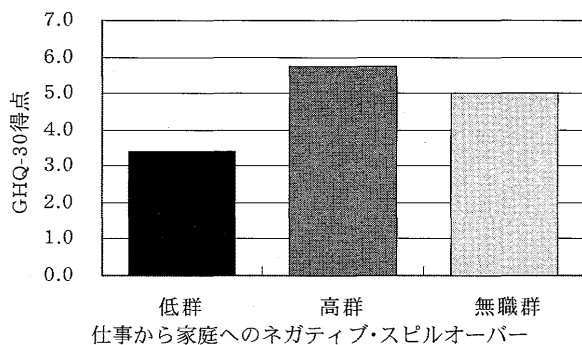


図2 仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーとGHQ-30

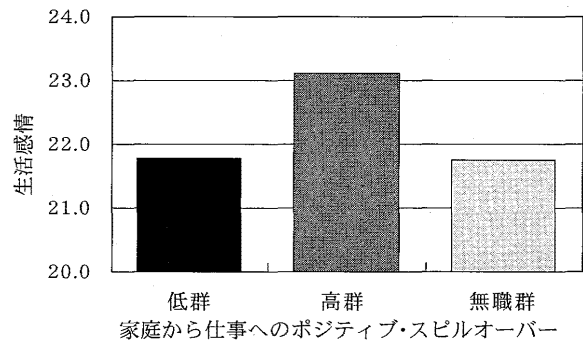


図4 家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバーと生活感情

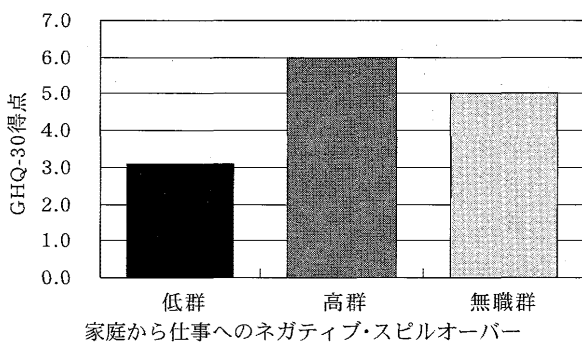


図3 家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーとGHQ-30

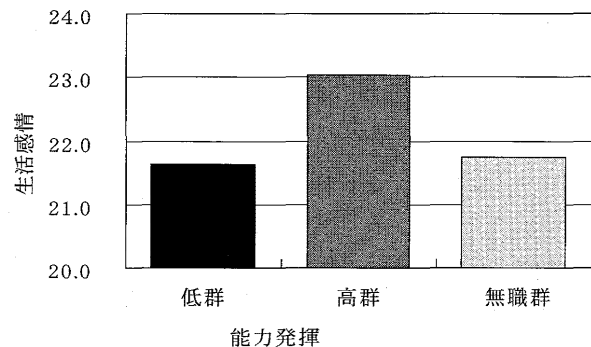


図5 能力発揮と生活感情

生活感情については、仕事から家庭への補償は生活感情において3群間で有意差がみとめられなかったが、能力発揮、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバーは生活感情において3群間で有意差がみとめられた。多重比較の結果、いずれも高群が他群より有意に充実した生活感情を持っていること、低群と無職群の間には有意差がみとめられなかったことがわかった。つまり、能力発揮高群は低群、無職群に比べ有意に高い生活感情で、低群と無職群の間には有意差がなく、両群ともに低い生活感情であった(図4)。家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー高群は低群、無職群に比べ有意に高い生活感情で、低群と無職群の間には有意差がなく、いずれも低い生活感情であった(図5)。

これらの分析から、有職者は仕事役割の状況、多重役割に配慮することができれば、無職者よりも心理的健康が高くなることが示唆された。具体的には、個人、組織それぞれが、人間関係、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが低くなるように、能力発揮、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバーが高くなるように配慮することである。配慮することができれば、有

職者は無職者よりも心理的健康が高くなるだろう。

逆に、仕事役割の状況、多重役割で困難である場合、心理的健康は無職者と有意な差がみられなかった。人間関係、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが高い場合、能力発揮、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバーが低い場合、心理的健康は無職者と同程度不良であった。こうした結果から、妊娠期に無職であることは有職者に比較して心理的健康によいとは言えなかった。妊娠したからと言ってすぐに仕事を辞めるのはメンタルヘルスにとってハイリスクである可能性がある。

総合的考察

本研究は、妊娠期の女性の働き方を明らかにし、心理的健康との関連を検討する目的で、まず常勤、非常勤、無職の特徴を明らかにし、次に仕事役割の状況尺度、仕事と家庭の多重役割尺度から有職者の働き方と心理的健康との関連を捉えた。そして、無職と有職の比較することによってどのような働き方が心理的健康を高めるのかを検討した。その結果、仕事役割の状況で人間関係の問題が少ないこと、多重役割で仕事から

家庭へのネガティブ・スピルオーバー、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが少ないことが心理的健康度を無職群より高めることがわかった。また、能力発揮が多くできること、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバーが多いことが無職群より充実した生活感情をもつことができることがわかった。こうした結果から、妊娠中の働き方は仕事役割の状況、多重役割の状況に配慮することができれば、無職より有職の方が心理的健康を良好に保つことができると言える。

常勤、非常勤にかかわらず一般に働くこととは、自己の有用性や存在意義を確かめることができるという長所がある。妊娠前には働いて自己の有用性や存在意義を確かめていた女性が、子どものためや家族のために離職して専業主婦という無職者になったとき、アイデンティティの喪失感を味わうことが少なくない。アイデンティティを見失ったままの家事・子育ては家庭役割を遂行していながら個としてアイデンティティの支えとしては機能しにくい(国眼,1999)。こうした点から、妊娠中や出産後育児期の就労はアイデンティティを確立、成熟させ、心理的健康を良好にする機能があると考えられる。また、妊娠中の心理的健康の良さは家族関係を良好にし、妊娠・出産による家族の変化をうまく乗り越えられるという利点を引き出すことを加味すると、妊娠中や出産後育児期の就労は女性自身だけでなく夫、子どもにとっても利があると言える。

女性のキャリア発達、生涯発達の点においてもまた妊娠・出産・子育て期における継続就労が重要であることはよく知られている。欧米では心理学のみならず社会学、経済学など学術分野や政策において一般に、マミートラックmummy trackという用語で表されている。マミートラックとは、女性がキャリアでの成功が残っているにもかかわらず、妊娠・出産・子育てのためにキャリアを犠牲にして、フレキシブルでゆっくりとしているが、より低い地位、より不安定な身分、より少ない収入、より低いキャリア展望の職業選択をすることをいう。(Schwartz, 1989 ; Hochschild, 1997)。日本においても同様で、妊娠・出産・子育てのために離職した女性は、再就職の際に「給与・ボーナス」「労働時間・休日」「常勤職であること」をそれぞれ約5割、約2割、約2割の人々が条件を下げて求職しているにもかかわらず、再就職は困難で、失業期間も長期にわたっている。また、育児を理由に離職後に再就職した者のうち、9割が非常勤である。こ

のような働き方は仕事が簡単であることや身分が不安定であること、責任の少ないことが多いことから、主体的な職業意識を確立、成熟させることが難しく(Mortimer & Borman, 1988)、職業がアイデンティティを支える力となりにくいことが懸念される(国眼, 1999)。

他方、離職せず継続就労した女性においても困難がある。子どもの保育園、学童保育の開所時間に合わせて勤務時間を制限しなければならず、残業など超過勤務が難しい。勤務後から子どもの就寝までの2、3時間程度の中で夕飯を作り、食事をし、入浴し、子どもの世話はおろか子どもと関わる時間をつくり、合間に家事をし、就寝するという盛りだくさんのスケジュールの毎日である。残っている家事や自分の仕事などの時間を作るために、早朝4、5時から活動しないとスケジュールをこなせない(働く母の会, 2005)。このように仕事と家庭の両立は時間の切迫で身体的にも心理的にも厳しい。

つまり、妊娠前の仕事を離職しキャリア発達をあきらめる代わりにマミートラックを走るか、あるいは妊娠前の仕事を離職しないでキャリア発達を続ける代わりに仕事と家庭の両立に苦しむか、の二者択一であり、いずれを選択しても多くの苦難が待ち受けるのが現状であろう。しかし、これからは健康でゆとりのある働き方や仕事と家庭の多重役割の調整、それによるアイデンティティの成長ができることが望まれる。

もし、妊娠中に働き続けるならば、職場環境、仕事と家庭の多重役割の調整に関する支援や改善は必要である。日本においては、妊娠中の女性労働者が身体的健康面で健康診査等で主治医等から指導を受けた場合、事業主は措置を講ずることが義務づけられている。母性健康管理指導事項連絡カードを利用することでその措置が適切におこなわれるようなくみとなっている。しかし、現状では事業主に言い出しにくい、職場に迷惑をかけるなどでカードの利用を躊躇する女性の声も少なくない。身体的健康の保護に対してすら困難であるから、まして心理的健康についての配慮はないに等しいのではないか。

少子高齢化で近い将来労働力不足が懸念されている中、育児期の女性の労働力に期待が寄せられ、育児期の女性の再就労支援対策が実施されようとしている。が、再就労の多くは非常勤職であり、身分の不安定さ、待遇、昇進、収入、能力発揮、キャリア発達の点で不満や不安が増大になりやすい。また、昨今の保育園、学童保育の待機児童の急増から、非常勤職では入

園が難しいという現実問題も大きい。そこで、妊娠中からの継続就労が望まれる。妊娠中から仕事役割の状況、多重役割の状況を調節しやすい働き方が可能であれば、妊娠中も精神的に健康で就労する利益を得ることができ、結果として妊娠を理由に離職する女性は少なり、産後も継続就労する女性が多くなるだろう。

ところで、本研究の問題は、妊娠・出産時の就労に大きく関係する母性神話、三歳児神話を取り扱っていないことである。日本労働研究機構(2002)は、妊娠による離職の理由として母性神話、三歳児神話が大きいことを示唆している。また、妊娠中の女性において産後の継続就労意思は妊娠後期時点の「女性は家事、子育てに専念すべきだ」という伝統的性役割価値と「夫が自分に仕事を辞めて家事・子育てして欲しいと思っている」という知覚された夫の選好に影響されるという研究結果もある(Werbel, 1998)。こうした母性神話、三歳児神話は女性自身だけでなく世間一般に広く当然と考えられている。「子どもが3歳くらいまでは母親は育児に専念すべきだ」に賛成が90.1%と圧倒的多数を占めることから伺われる(国立社会保障・人口問題研究所, 2000)。女性の周囲の人々や職場での母性神話、三歳児神話は、女性が自身に期待される役割として知覚することになり、内在化されて女性自身の意識となるだろう。そこで今後の研究では、女性自身、女性の周囲の人々や職場の母性神話、三歳児神話を考慮する必要がある。

今後の研究としては、妊娠中の就労関連要因や心理的健康が、産後の就労にどのように影響するか、実際に継続就労するのか、仕事と家庭の多重役割はどのように変化するのか、など縦断的研究による分析が必要とされる。本研究では出産後6ヶ月、1年、2年と調査を継続している。こうしたデータとあわせて縦断的な分析を進めていく。

謝辞

縦断調査に多大なご協力いただいた保健所、病院、そしてご夫婦の皆様へ深く感謝申し上げます。

付記

本研究の実施にあたり、平成14年度成育医療研究委託費14公-4、お茶の水女子大学21世紀COEプログラムからの助成を受けました。

引用文献

- Altshuler L.L., Hendrick V., Cohen L. et. al.
The use of psychotropics in the pregnant patient. In Dunner D. (Ed). Current Psychiatric Therapy 2. Philadelphia, PA, WB Saunders.
- Beck, Cheryl Tatano. (1996). A meta-analysis of predictors of postpartum depression. *Nursing Research*. 45(5), 297-303.
- Bridges, J S., & Orza, A M. (1993). Effects of maternal employment^childrearing pattern on college students'perceptions of a mother and her child. *Psychology of Women Quarterly*. 17, 103-117.
- Campbell, D.J., Campbell, K.M., & Kennard, D. (1994). The effects of family responsibilities on the work commitment and job performance of non-professional women. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 67, 283-296.
- Carter, Alice S.; Garrity-Rokous, F. Elizabeth; Chazan-Cohen, Rachel; Little, Christina; Briggs-Gowan, Margaret J. (2001). Maternal depression and comorbidity: Predicting early parenting, attachment security, and toddler social-emotional problems and competencies. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*. 40(1), 18-26.
- Chia, S.E., Lee,J., Chia, K.S., & Chan, O.Y. (2004). Low birth weight in relation to parental occupations-A population-based registry in Singapore (1994-1998). *Neurotoxicology & Teratology*. 26, 285-290.
- DaCosta, Larouche, Dritsa, & Brender. (1999). Variations in stress levels over the course of pregnancy: Factors associated with elevated hassles, state anxiety and pregnancy-specific stress. *Journal of Psychosomatic Research*. 47, 609-621.
- 福丸由佳 (2003). 乳幼児を持つ父母における仕事と家庭の多重役割 風間書房
- 福丸由佳・小泉智恵 (2002). 乳幼児を持つ父母の多重役割と抑うつ度との関連-補償モデルと分離モデルからの検討- *心理臨床学研究*, 21, 416-421.

- 福丸由佳・中山美由紀・小泉智恵・無藤隆 (2006).
妊娠期の妻をもつ夫の仕事役割の状況と妻へのサ
ポートへの関連 母性衛生, 47, 180-189.
- Galler, Janina R.; Harrison, Robert H.; Ramsey,
Frank; Butler, Samantha; Forde, Vic. (2004).
Postpartum maternal mood, feeding practices,
and infant temperament in Barbados. *Infant
Behavior & Development*. 27, 267-287.
- Goldberg, D.P. (1972). The detection of psychiatric
illness by questionnaire. *Maudsley Monographs*,
21. London: Oxford University Press.
- Gorman, K.A. & Fritzsche, B.A. (2002). The
good-mother stereotype: Stay at home (or
wish that you did!). *Journal of Applied
Social Psychology*. 32, 2190-2201.
- Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. (2000).
Reconceptualizing the work-family interface:
an ecological perspective on the correlates of
positive and negative spillover between work
and family. *Journal of Occupational Health
Psychology*, 5, 111-126.
- 花沢成一 (1992). 母性心理学 医学書院
働く母の会 (2005). 働いて輝いて一次世代へつな
ぐ働く母たちの50年 東京、ドメス出版
- Hochschild, Arlie Russell. (1997). *The Time
Bind: When work becomes home and home
becomes work*. New York: Metropolitan
Books.
- 国眼真理子 (1999). 女性の職業意識の発達とアイデ
ンティティ pp.113-142. 岡本祐子(編著) 女性
の生涯発達とアイデンティティー個としての発達・
かわりとの中での成熟— 京都、北大路書房
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2000). 第2回全
国家家庭動向調査
- 小泉智恵 (1999). 働く母親における職業と家庭の多
重役割—その規定要因と心理的健康への影響—. 博
士論文(未公刊), 白百合女子大学, 東京.
- 厚生労働省 (2001). 第1回21世紀出生児調査
- Lyness, K.S., Thompson, C.A., Francesco, A.M.,
& Judiesch, M.K. 1999 Work and pregnancy:
Individual and organizational factors
influencing organizational commitment, time
of maternity leave and return to work. *Sex
Roles*, 41, 485-508.
- 南隆男・吉田悟 (1993). 「work & Family
Interface」に関する基礎的研究：女性就業者をサ
ンプルとしての探索的研究(1). 産業・組織心理学
会第9回大会発表論文集, 69-74.
- Mortimer, J.T., & Borman, K.M. (1988). *Work
experience and psychological development
through the life span*. Westview Press.
- 中川泰彬 (1982). 国立精神衛生研究所モノグラフ：
質問紙法による精神・神経症症状の把握の理論と臨
床応用 国立精神衛生研究所
- 中山美由紀・福丸由佳・小泉智恵・無藤隆 ライフス
タイルと家族の健康の縦断調査第2報(3)—妊娠中
の夫婦の心理的促進度— 日本心理学会第68回大
会発表論文集, 538
- 日本労働研究機構 (2002) 女性の仕事と家庭生活に
関する調査結果
- O'Hara M.W.(1993). Summary and implications,
in *Postpartum depression: Causes and
consequences*. New York, Springer-verlag,
pp.168-194.
- 小野公一 (1993). 職務満足感と生活満足感. 白桃書房.
- Schwartz, F. (1989), *Management women
and the new facts of life*. Harvard usiness
Review, 67(1), 65-76
- Sharma, Nov Rattan; Yadava, Asha; Yadava,
Amitra. (2001). Mental health of women in
relation to job stress. *Journal of Personality
& Clinical Studies*. 17(1), Mar 2001, 41-44.
- Smith, Rosenheck, Cavaleri, Howell, Poschman,
& Yonkers (2004).
- 総務省統計局 (2000). 労働力調査特別調査
- Steer R.A., Scholl T.O., Hediger M.L., et.
al. (1992). Self-reported depression and
negative pregnancy outcomes. *Journal of
Clinical Epidemiology*, 45, 1093-1099.
- Taylor, H., Baker, D., & Avon Longitudinal
Study of Pregnancy & Childhood (ALSPAC)
and the Study Team (1997). Employment,
parity and single parenthood: Their impact on
health in pregnancy. *Journal of Reproductive
and Infant Psychology*, 15, 221-237.
- Vermeulen, Marian; Mustard, Cameron (2000).
Gender differences in job strain, social
support at work, and psychological distress.
Journal of Occupational Health Psychology.
5(4), 428-440.

- Werbel, J. (1998). Intent and choice regarding maternal employment following childbirth. *Journal of Vocational Behavior*. 53, 372-385.
- Wergeland, E. & Strand, K. (1998). Work pace control and pregnancy health in a population-based sample of employed women in Norway. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 24, 206-212.