

資料

就労妊婦の生活および心理に関する研究の動向と課題

Trends and issues of research on the living and psychology of working pregnant women

藤村博恵

Hiroe Fujimura

キーワード：就労，妊婦，生活，心理，文献検討

Key words : working, pregnant woman, living, psychology, literature review

要 旨

わが国における就労妊婦の生活および心理に関する研究の動向と課題を明らかにするために、医学中央雑誌 Web 版を用いて文献検討を行った。過去 20 年間に発表された 21 文献を分析対象とした。結果、前半約 10 年間には就労妊婦の職業継続と職場環境等について、後半約 10 年間には就労妊婦の生活の質や就労妊婦の心理に関するものが多かった。また、就労妊婦には、特に職業を持っていることでのストレス、不安があること、妊娠初期には自身の妊娠生活に関心をもちにくいこと、レジリエンスが高いことなどが明らかになった。母親役割行動促進に向けて援助する中で、レジリエンスを活用して生活の質を高めていけるよう、今後は介入プログラムの検討なども必要ではないかと考える。さらには、研究デザイン・方法・対象者の選定条件は様々で、評価指標も確立されたものではなかった。就労妊婦の背景は一律ではなく、就労妊婦を取り巻く環境とその多様性に対応していくためにも、様々な角度から就労妊婦をとらえ研究を積み重ねていくことや、この分野におけるエビデンスを蓄積していく必要があると考える。

I. はじめに

近年、わが国における女性の社会進出は、1985 年の男女雇用機会均等法の成立以降年々増加している。2015 年の女性の就業率は 48.0% であり、特に 25 ～ 44 歳の女性の就業率は、1985 年 (56.5%) からほぼ一貫して上昇傾向にあり、2015 年は 71.6% である (総務省, 2016)。また、2015 年の有配偶女性の労働力率は 51.4% であり、「M 字カーブ」といわれる女性の年齢階級別の労働力率は、この 30 年間で M 字型の底 (30 ～ 34 歳) の労働力率が 50.6% から 71.2% と 20.6 ポイント上昇し、労働力率が上昇した全ての年齢階級 (25 ～ 64 歳) で有配偶者の労働力率の上昇による効果が大

きいと分析されている (厚生労働省, 2016a)。2015 年に実施された第 15 回出生動向基本調査によると、結婚前後の妻の就業状態については結婚退職が減少しており、結婚前後で就業を継続した妻の割合は 7 割を超えている。また、第 1 子出産前後の妻の就業状態の変化をみると、出産退職する妻は減少しており、就業継続者の割合は、2005 ～ 2009 年の 29.0% から 2010 ～ 2014 年の 38.3% へと 10% ポイント近く上昇し、第 2 子、第 3 子出産前後の継続率は 8 割前後で推移している。さらには、育児休業制度を利用して就業継続をした妻の割合は第 1 子～第 3 子ともに大きく上昇している (国立社会保障・人口問題研究所, 2016)。このように、晩婚化・少子化が進むわが国において、結婚後も就労を継

受付日：2016 年 9 月 30 日 受理日：2017 年 1 月 24 日

埼玉医科大学保健医療学部看護学科 (母性看護学領域)

続しながら、妊娠・出産・子育てを経験する女性が増加してきている。しかし、妊娠・出産は心身ともに大きな変化が起こるため、特に就労妊婦には、様々な健康課題が生じるリスクがあると考えられる。

阿南ら（2006）は、妊娠中の労働による母体や出生児への健康影響と心理的ストレスに関する国内の調査を検討した結果、就労妊婦は非就労妊婦に比べ妊娠・分娩・出生児において高率に異常があると分析した調査が多いが、いずれも実証性のある結果は得られていないとしている。また、妊婦のストレスや不安に関する研究については、育児不安や子どもへの愛着などに関する調査は多数行われているが、就労の観点から妊婦の心理的ストレスや不安などを調査した研究は少ないこと、妊婦の生活全般を多角的にとらえる必要性があることを指摘している。わが国においては、高齢出産の割合も年々増加している（厚生労働省、2016b）ことから、今後さらに就労妊婦の不安が増幅する可能性もあると考えられる。しかし、これまで、就労妊婦の生活および心理に関する研究の動向と課題を述べた論著は見当たらない。

以上のことから、今後就労妊婦が増加していくと推測される日本においては、就労妊婦の満足感を得られる看護を提供するために、妊娠中に携わる医療従事者が就労女性を取り巻く環境や心理について理解を深めていく必要があると考え、本研究に取り組むこととした。

II. 研究目的

就労妊婦の生活および心理に関する研究の動向と課題を明らかにする。

III. 研究方法

2016年7月に、『医学中央雑誌 Web 版』のデータベースにより、男女雇用機会均等法が施行された1986年以降の就労妊婦に関する国内の原著論文を分析対象とした。「就労妊婦」のキーワードを用いて検索した結果、15件が抽出された。1995年以前は妊娠・分娩結果の成績報告が多いことを確認し、検索範囲を1996年以降の過去20年間に限定することとした。「就労妊婦」ではヒット件数が少ないため、「就労」、「勤労／労働」、「有職者」と「女性」、「妊婦／妊産婦」、「妊娠」のキーワードを用いて検索した結果、71件が抽出された。これらのうち、医学的知見を述べたものや特定の職業に特化したもの、対象の属性での検定結果を述べているが、属性との関連性を明らかにすることが研究目的ではないものは除外し、就労妊婦の生活および心理について述べられている16件に絞り込んだ。さらには、職業に就いていること（「就労（者、女性）」「勤労（者、女性）」「労働（者、

女性）」「有職（者、女性）」）と妊婦であるということ（「妊婦／妊産婦」「妊娠」）がAND検索になるような組み合わせで重複論文を確認しながら検索を繰り返し、4件を追加した。また、いくつかの論文で引用されている全国調査の報告書1件を加え、最終的には21件の文献を分析対象とした。

分析方法は、Garrard（2012）の「看護研究のための文献レビュー—マトリックス方式—」を参考にして実施し、分析および結果の記述にあたっては、著作権および研究フィールドが特定されないように配慮した。なお、本研究における用語の定義は以下のとおりとした。

就労妊婦：雇用形態や就業期間にかかわらず妊娠中に就労していた女性。

生活：人が生きながらえるために行う様々な活動。生活するために必要となる職業活動（就労）・環境も含む。

心理：心の働きや状態。気分や感情など、ある物事に接して抱いたり、物事に感じて起こる心の動きを含む。

IV. 結果

1. 対象となった文献の概要

分析対象となった21件の文献の概要は表1に示すとおりであった。

1) 発表年

発表年は図1のとおりであり、2003年以降に集中して発表されていたが、その範囲内では、発表年に偏りはみられなかった。

2) 研究方法

(1) 研究デザイン

研究デザインは、質的研究4件、量的研究17件であった。

質的研究のうち、分析方法が明記されていたものは、KJ法を用いたものが1件、ベレルソンの内容分析を用いたものが1件であった。量的研究では、自記式質問紙調査が15件、半構成的面接によるデータ収集が1件、加速度計により活動量を測定したものが1件であった。質問紙で用いられていた尺度としては、「WHOQOL 基本調査票短縮版（WHOQOL-26）」、「妊娠期快適性尺度」、「妊娠期の妻への夫の関わり満足度尺度」、「S-H 式レジリエンス尺度」、「内的ワーキングモデル尺度（IWM）」、「精神健康度調査票（GHQ）」、「ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度（WFCS）日本語版」、「成人キャリア成熟尺度」、「母親対児感情尺度」、「改訂母親意識・対児感情尺度」、「Rasmussen 自我同一性尺度日本語版」、「夫婦関係満足度尺度」、「生き方尺度」があり、研究目的にあわせて1～3つの尺度が使用されていた。複数の論

表 1 就労妊婦の生活および心理に関する文献の概要

No.	著者 (発表年)	目的	研究対象および方法	結果
1	坂井ら (1999)	出産を機会とした離職・退職の意思を持つ妊婦の心理的特性を明らかにする。	妊娠22週～39週までの妊婦100名(うち有職者39名) 東大式エゴグラム(TEG)を用いた自記式質問紙調査と面接	出産前後に退職する意思を有する者は、核家族の割合が有意に高く、逆に仕事を継続する者は、複合家族に有意に高かった。TEGの4ターンの割合を比較した結果、有職者と無職者に有意差は認められず、5つの自我状態の得点でも有意差は認められなかった。しかし、有職者の出産前後の仕事継続の意思を比較した結果、エゴグラム得点の内AC(順応した子供)の自我状態のみが出産前後に退職するとした者に有意に高く、核家族でも同様であった。
2	濱ら (2003)	妊娠婦が、妊娠中の働き方、産後の働き方、育児支援に関してどのような希望を持っているのかを明らかにする。	産前の就業者50名 半構成的面接 量的研究(一部、インタビュー内容を質的に分析)	産前に法定期間を上回り就業している者は約4割で、産後の就業復帰者にその傾向は強く、勤務年数が短い人ほど産前の休業時期が遅かった。産前に就業する理由は自発的意志に基づいており、強制就業といえるものではなかった。産前に退職した者は子どもの発達状況をとらえた上で再就業についての主体的な希望をもっていた。産後の育児支援の期待として、初産婦は支援者が近くに居住していること、経産婦では支援者が無職、あるいは仕事を休めることを挙げていた。
3	濱ら (2004a)	産前産後休業に対する女性の意識をとらえるとともに、就業者を支える体制づくりに関して基礎となる示唆を得る。	妊娠24週以後に就業して産後1年6か月の女性114名には自記式質問紙調査、妊娠34週以後の就業妊婦50名には聞き取り調査 量的研究	《産後の女性》産前産後のいずれかの時期に就業していた者は47.5%で、うちパートタイムが4割を占めていた。産後に復職した女性の4割以上は分娩予定日前6週を過ぎた時期(制度で定める休業期間)に就業していた。復職者における制度の利用率は71.1%であり、制度通り産前6週間休業した者は31.5%と少なかった。《就業妊婦》50%が休業取得に少し気兼ねを感じていた。制度で定める休業期間を正しく理解していた者は54%であり、制度の存在自体を知らない者が1%いた。
4	濱 (2004b)	産前休業に対して妊娠婦がもつ意識の特徴を明らかにする。	妊娠34週前後の妊娠婦50名 自記式質問紙および聞き取り調査 質的研究(KJ法)	産前の法定休業期間を正しく認識している者は5割で、産後復職予定者は法定時期以降に休業する者が多く、退職者は早期に休業・退職し入る傾向にあった。妊娠中に就業し続ける者は就業意欲と経済状態や健康状態に見合う価値が存在し、経産婦からは特に就業と育児を両立し、生活を管理したいとする意見があった。休業・退職時期の遅延理由には、職場の事情や周囲の者との関係が影響していた。制度の休業時期以降に就業した者は、制度利用時の心理的負担を主な理由に挙げた。
5	加藤ら (2005)	「生き方尺度」の5因子における妊婦の特徴を知り、妊婦の背景との関係を明らかにする。	妊婦100名(うち有職者30名) 「生き方尺度」を用いた自記式質問紙調査	30歳以上の妊婦は30歳未満の妊婦に比べ、「生き方尺度」5因子中の【他者尊重】因子の「周囲の人と利害関係を離れたつきあいを」するの得点が有意に高かった。妊娠初期・中期の妊婦は妊娠末期の妊婦に比べ、【自我共有】因子の「自分のやるべきことは責任をもってやり遂げる」項目の得点が有意に高かった。職業ありの妊婦は職業なしの妊婦に比べ、【能動的実践態度】因子の「努力を惜しまず自分の出来ることに向かって完全燃焼する」【自己の創造・開発】因子の「何事にも興味と好奇心を持って接する」【くだわりのなさ・執着心のなさ】因子の「自分自身の行為に自信を持っている」の3つの項目において、有意に高い得点ランクを示した。
6	女性労働協会 (2006)	妊娠期・子育て期の女性労働者のストレスに関する実態を把握する。	妊娠中または就学前の子どものもつ女性就労者および45歳未満の女性就労者11600名と、通院する妊婦約9400名 自記式質問紙調査	妊娠に関連しての「ストレス」は、女性労働者82.1%、無職女性71.4%であった。両群を比較すると、つわりなどの身体的問題に対するストレスは女性労働者に少ない傾向にあった。育児や出産に対するストレスは無職女性の方がストレスを感じている者が多かった。経済的にゆとりがあると感じている者は女性労働者の方が多く、両群で差はなく、労働している経済的な不安に対するストレスがあった。夫の協力が無いこととストレスは、両群ともに子がいいる場合に感じる比率が高くなり、妊娠と以上は育児における夫の協力が求められていることを示唆していた。就労女性では、身体的問題に対するストレス以上に、「子どもの保育」「復職に関する不安」「育児休業中の経済的不安」などの理由が大きなストレスになっていた。労働に関するストレスの要因以外については労働が悪影響を及ぼしていることを示唆する結果はなかった。
7	西川ら (2007)	就業初妊婦の年齢、夫婦関係満足度、就業状況、および就業志向は、母性意識に影響を与えているのかを検証する。	就業初妊婦200名 「夫婦関係満足度尺度」、「成人キャリア成熟尺度」、「改訂母親意識・対児感情尺度」を用いた自記式質問紙調査	高い夫婦関係満足度が「夫や周囲の支援」を、年齢が低いことが「赤ちゃんに対する不安」を、就業志向の高い関心性と低い計画性および自覚性が「受胎時の不安とまどい」を、就業時間や勤務年数、夫婦関係満足度が「母親の実感」を、勤務年数が長いことが「赤ちゃんの存在とときがいをそれぞれより高める傾向にあった。
8	大西ら (2007)	妊娠中の女性の妊娠・出産・育児に対する不安や働く女性のサポート体制の現状を明らかにする。	母子健康手帳の交付を受けた女性109名(就労妊婦84名、妊娠を機に退職10名、以前から無職35名) 自記式質問紙調査	就労継続率は非就労群と比較して、妊娠健診を受けるための休暇の取得や通勤線路といった職場での母性健康管理に関する各種制度についての認知度が低く、利用可能な制度も少なかった。妊娠・出産・育児の3項目に対する不安に共通して「高齢」、妊娠・出産には「妊娠の計画性」、妊娠・育児には「家庭内の気苦労」、出産・育児には「初産」「就業上の問題」、妊娠には「産前および実母のサポート」、出産には「身体的な状態」、育児には「夫や妊婦の喫煙」が「就業」に関連していた。また、妊娠・出産・育児に対するサポートでは、非就労群は近所のサポートが、就労継続群では、義母のサポートが得られやすいという特徴がみられた。
9	奥野ら (2008)	妊婦を取り巻く社会環境の「子どもをもつことへ」の意識に対する影響を検討する。	妊娠22週以降の妊婦536名(うち就労妊婦87名) 自記式質問紙調査	子どもをもつうえでの支援は、現在就労していない群では経済的負担をあげた率が高い傾向がみられ、現在就職している群、妊娠を契機に退職した群では就労条件、託児の問題をあげた率が有意に高かった。民間社員は公務員と比較し、産前休業、育児休業の取得は有意に短かった。夫が育児休業を「取れると思わない」は91.8%(理由:職場が困ると思う、収入の減少になる、職場での立場が悪くなると思う、解雇が心配など)であった。現在の状況でもつことが可能と考える人の数は平均2.07人であったが、妊娠を契機に退職した群では、就労中の群と比較して有意に少なかった。
10	出雲ら (2008)	有職妊婦がどのような就労環境にあるかを把握する。	有職妊婦197名 自記式質問紙調査	勤務時間中に妊娠健診を受診できる68%、受診できない31%、母性健康管理指導事項連絡カードを知っている44%(知っている妊婦のうち実際利用している割合は4%)だった。職場環境に対する満足度は「満足」「やや満足」をあわせて61%、「やや不満」「不満」をあわせて38%(理由:「仕事の内容が体に合わない」「38%で最も多かった。産前・産後の休業を取得予定者は90%、取得しないのは20%、理由:「退職」が90%であった。育児休業の取得予定者は58%、取得しないのは29%(理由:「退職」が最も多かった)であった。産前・産後の休業や育児休業をとりにくいと感じている者は53%で、その理由は「人員不足」が最も多く、ついで「前例がない」「職場環境的にとりにくい」であった。
11	西川ら (2009)	就業初妊婦の、妊娠の計画性の有無による就業志向、母親意識、自我の発達を明らかにする。	就業初妊婦230名 「成人キャリア成熟尺度」、「母親対児感情尺度」、「Rasmussen自我同一性尺度日本語版」を用いた自記式質問紙調査	計画群は163名(70.9%)、非計画群は67名(29.1%)で、非計画群は計画群より、就業志向、自我の発達が有意に低かった。受胎時の不安とまどいは高く、また夫や周囲の支援や夫婦関係に満足していなかった。
12	磯山 (2010)	第2子妊娠中の女性の育児と就労および支援体制についての認識を明らかにする。	第2子妊娠中の女性20名(うち有職者9名) 半構成的面接 質的記述的研究	第2子妊娠中の認識として「妊娠中も育児中も就労希望」「育児は自分の仕事と受容」「母親役割中心による制約感」「育児と就労のジレンマ」が、支援体制の認識として「家族や保育サービス利用の調整受容」「家族や保育サービスの利用の困難」が抽出された。
13	中島ら (2011)	妊娠期にある共働き夫婦の、妻が満足と感じる夫の関わりにおける夫婦の認識を明らかにする。	妊娠期にある共働き夫婦3組 半構成的面接 質的研究(ペレルソンの内容分析)。	夫婦の認識として、【妊娠の知らせに対する喜び】【仕事の継続への理解と話し合い】【仕事や妊娠・出産に伴う心身への気づき】【家事の分担】【親に近するための準備】の5カテゴリーが抽出された。共通性としては、妻の妊娠の知らせに対する喜び、妻の妊娠の継続への理解と話し合い、妊娠前からの家事分担、胎児への関心といった夫の関わりにおける夫婦の認識が、差異としては、仕事や妊娠・出産に伴う心身への気づき、妊娠中の身体を気づかづに家事労働、子どもの誕生に向けた準備や話し合いといった夫の関わりにおける夫婦の認識が明らかとなった。
14	大原ら (2012)	妊娠判明時に就労していた女性の退職行動に就労中であった女性603名 自記式質問紙調査	健診や出産目当てで受診・入院した妊産婦で妊娠判明時に就労中であった女性603名 自記式質問紙調査	出産までの退職割合は63.1%であった。妊娠健診等を受けるための時間保障の制度がある、育児休業制度がある、産休・育休からの復職後の支援体制が比較的整っている職場である。結婚や子供の誕生があると動機に「周囲の気配がある職場でない」、子どもができてしまった仕事を続けるのがよいと本人または夫が思っているが、妊娠判明後の退職行動に有意につながりにくい独立した要因であった。一方、非正規雇用者であること、低年齢であることが退職につながりやすい要因であった。
15	三好ら (2012)	就労妊婦のワーク・ファミリー・コンフリクト(WFC)を、WFOS日本語版6次元モデルを用いて特徴を検討する。	就労妊婦206名 「WFOS日本語版」を用いた自記式質問紙調査	「仕事から家庭への葛藤」(WIF)が「家庭から仕事への葛藤」(FIW)より高い傾向にあった。6下位尺度は時間に基づくWIFが高く、ストレス反応に基づくFIWが低い傾向にあった。家族状況とWFOに有意な差はみられなかった。妊娠状況は就業率、両立負担感あり、両立困難感あり、体調不良で仕事継続困難感ありで有意な差があった。就業状況は正社員、就業時間が8時間以上、職場が不満不足、上司の支援が不満不足でWFOは有意に高かった。
16	天野ら (2013)	キャリア途上にある女性が、予期せぬ妊娠に気づいてから初めての出産にのぞむまでの体験を明らかにする。	予期せぬ妊娠をした妊婦32週以降のキャリア途上にある女性13名(学生2名を含む) 半構成的面接 質的帰納的研究	妊婦は、土台となる【妊娠前に育成されたキャリア意識】があり、【職業生活が揺さぶられる予期せぬ妊娠の体験】に遭遇し困惑する実感が示され、そして、【妊娠と仕事との調和のとれた働き方にとり着く体験】までには、さまざまな生活上の調整を行い、それを経て気持ちが落ち着き、その結果【仕事と家族と自分をつなぐ方向にキャリアの価値が広がる体験】という経過で、妊娠の体験を認識していた。予期せぬ妊娠は、女性が歩むキャリア形成における節目となっていた。妊娠し出産することを決意した女性は、その後のすべての体験をプラスに受け止める姿勢が表われ、キャリアと妊娠を融合しながら、他者とともに生きるという新たな生活の価値を獲得していた。
17	藤田ら (2013)	妊婦のレジリエンスの特徴を属性、愛着スタイル、および現在の精神健康度との関連から明らかにする。	妊婦354名(うち有職者178名) 「S-H式レジリエンス尺度」「内的ワーキングモデル尺度(IWM)」「精神健康度調査票(GHQ)」を用いた自記式質問紙調査	経産婦は初産婦よりレジリエンス得点、ソーシャルサポート得点が有意に低かった。IWM安定型得点および職業ありはレジリエンス得点の高さを、GHQ得点はレジリエンス得点の低さを有意に説明する因子であった。職業をもっていることは、身体的・心理的・社会的という視点だけでなく、レジリエンスを高めるポジティブな因子として活用する可能性がある。さらに、レジリエンス得点はIWM、GHQと関連が見られ、妊娠期メンタルヘルスへの予防的介入にレジリエンス活用の可能性が示唆された。
18	中島ら (2015)	妊娠期の妻が満足と感じる夫の関わりに影響する要因を妻と夫の認識において検討する。	第1子妊娠期の夫婦106組(うち、妻:勤務34名、妊娠後退職・退職予定37名) 「妊娠期の妻への夫の関わり満足度尺度」を用いた自記式質問紙調査	妊娠中期の妻が満足と感じる夫の関わりに影響する要因として、妻の認識には、妻の就労状況、夫の休日、家族構成、夫の認識には、妻の就業状況、夫の帰宅時間に関連していた。
19	小川ら (2015)	就労妊婦における妊娠期の快適性の特徴を非就労妊婦との比較を通して明らかにする。	就労妊婦(妊娠初期、中期を通して就労していた妊婦)97名、非就労妊婦156名 「妊娠期快適性尺度」を用いた縦断的質問紙調査	就労妊婦の【妊娠生活において変化する自分】に関する快適性得点が、妊娠初期、妊娠中期において非就労妊婦よりも有意に低かった。妊娠経過における快適性の変化では、就労妊婦においてのみ、父親へと成長する夫との関係性の深まりについて、妊娠初期から妊娠中期、妊娠中期から妊娠末期に有意に上昇し、【母親になる実感とわが子への愛着】については、妊娠初期から妊娠中期に有意に上昇していた。
20	中村ら (2016)	就労妊婦の1日の活動量とその活動パターンを明らかにし、就労妊婦に対する保健指導への示唆を得る。	シングルケーススタディアプローチによる観察研究 常勤の妊婦4名(妊娠16～33週) 加速度計による活動量の経時的測定	就労日13データ、休日7データを分析対象とし平均活動量を比較した結果、就労日のほうが休日よりも有意に多かった。経産婦と初産婦を比較すると就労日の活動量や、休日の生活パターンに差が認められた。
21	中田ら (2016)	妊娠初期の日本人妊婦のQuality Of Life(QOL)の実態を明らかにする。	妊娠初期の妊婦385名(就業初産婦140名、就業経産婦66名、非就業初産婦72名、非就業経産婦66名) 「WHOQOL-26」を用いた自記式質問紙調査	妊娠初期のQOLは一般女性のQOLと相違があること、妊娠初期の就業初産婦・就業経産婦・非就業初産婦・非就業経産婦の4群間においてCQOL得点に相違があり、特に非就業初産婦のQOLが低いこと、QOL領域得点やQOL下位項目の得点においても4群間で相違があることが明らかとなった。

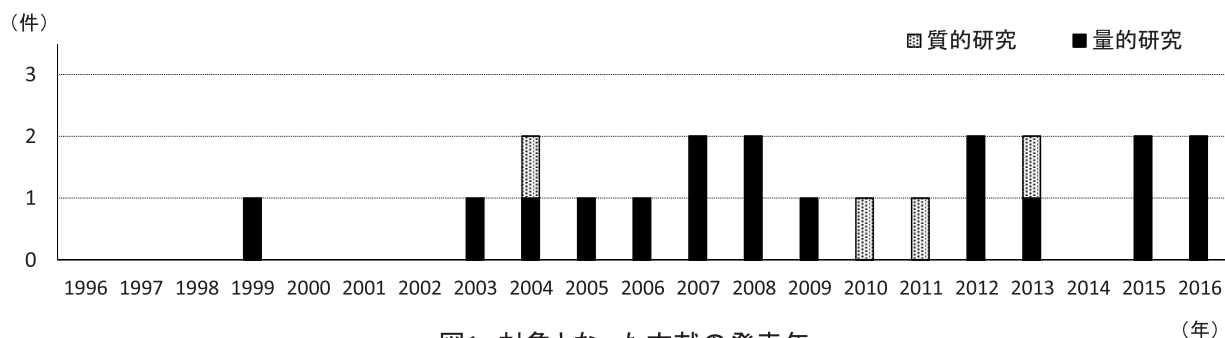


図1 対象となった文献の発表年

文で使用されていたものは「成人キャリア成熟尺度」のみであったが、同一筆者による研究であった。縦断研究は1件のみで、他はすべて横断研究であった。

(2) 対象者

対象者は、妊婦のうち就労者と非就労者の両者を対象とし、その比較から就労妊婦の特徴を述べているものは10件、データ収集時点で就労している妊婦であることが対象者の選定条件であるものは7件、データ収集時点で産後である女性も含めているものが3件であった。1件はキャリア途上にある妊婦を対象としており、就労女性だけではなく、学生も対象者に含まれていた。また、特に常勤である正規雇用者を対象の選定条件とするものは1件のみで、他は「就労妊婦」について正規雇用・非正規雇用の規定はなかった。

対象者の規模は、一般財団法人女性労働協会（2006）の「妊娠期・子育て期の女性労働者のストレスに関する調査」のみが全国調査であり、約12,540名を対象としていた。それ以外の論文は、いずれも地域や施設が限られており、質的研究では3名（夫婦3組）～50名、量的研究では、質問紙調査では100～603名、半構成的面接によりデータ収集したものでは50名、活動量を測定した観察研究では4名を分析対象としていた。

2. 就労妊婦の生活および心理に関する研究の結果

分析対象となった文献の内容は大きく6つの項目に分類された。以下にその内容を示す。なお、項目の（）内の番号は、表1の文献No.を指す。

1) 生活パターン（1件：No.20）

中村ら（2016）は、就労妊婦の1日の活動量とその活動パターンについて、就労日13データ、休日7データの平均活動量の比較では、就労日の活動量のほうが休日よりも有意に多かったこと、経産婦と初産婦の比較では、就労日の活動量や休日の生活パターンに、育児を伴うか伴わないかによるものと考えられる差が認められたことを報告していた。通勤に関連する活動、特に経産婦は育児を含めた活動に着目した具体的な保健指導をして

いく必要性を示唆していた。

2) 生活の質・快適性（2件：No.19, 21）

小川ら（2015）は、就労妊婦の【妊娠生活において変化する自分】に関する快適性得点が、妊娠初期、妊娠中期において非就労妊婦よりも有意に低かったこと、妊娠経過における快適性の変化では、就労妊婦においてのみ、【父親へと成長する夫との関係性の深まり】について、妊娠初期から妊娠末期、妊娠中期から妊娠末期に有意に上昇し、【母親になる実感とわが子への愛着】については、妊娠初期から妊娠中期に有意に上昇していたことを報告していた。妊娠により自分自身を中心にして起こる変化の認識を促したり、夫との関係性の認識や家庭内役割調整のための声かけを行ったりすることが、妊娠期を快適に過ごすために効果的な支援になると考えられると述べていた。

中田ら（2016）は、妊娠初期の就業初産婦・就業経産婦・非就業初産婦・非就業経産婦の4群間においてQOL得点に相違があり、特に非就業初産婦のQOLが低いこと、QOL領域得点やQOL下位項目の得点においても4群間で相違があることを報告していた。妊娠初期の妊婦のQOLは一般女性のQOLとは異なることを理解した上で、妊婦の特性（出産経験・就業の有無）を考慮し、妊娠初期の妊婦のQOLの改善に向けた看護支援を検討する必要があるとしていた。

3) レジリエンスおよび向上心（2件：No.5, 17）

加藤ら（2005）は、妊婦の特徴を把握する目的で、「生き方尺度」を用いて調査し、職業ありの妊婦は職業なしの妊婦に比べ、「努力を惜しまず自分の出来ることに向かって完全燃焼する」、「何事にも興味と好奇心を持って接する」、「自分自身の行為に自信を持っている」の3つの項目において、有意に高い得点ランクを示したことを報告していた。

藤田ら（2013）は、妊婦のレジリエンス（精神回復力）の特徴として、職業ありはレジリエンス得点の高さを有意に説明する因子であったことを報告していた。職業をもっていることは、身体的にハイリスクという視点

だけでなく、レジリエンスを高めるポジティブな因子として活用があると述べていた。

4) 夫婦関係満足度 (4 件: No.7, 11, 13, 18)

西川ら (2007, 2009) は、妊娠の非計画群は計画群より夫や周囲の支援や夫婦関係に満足していなかったこと、高い夫婦関係満足度が「夫や周囲の支援」や「母親の実感」をより高める傾向にあったことを報告していた。

中島ら (2011) は、共働き夫婦の認識の共通性および差異を明らかにし、妻が満足と感じる夫の関わりを高める看護援助として、夫婦の間で気持ちの共有と夫婦の協働的な作業や良好なコミュニケーションが強化されるように夫婦に働きかけることが重要であるとしていた。さらに中島ら (2015) は、妊娠中期の妻が満足と感じる夫の関わりに影響する要因として、妻の認識には、妻の就労状況、夫の休日、家族構成、夫の認識には、妻の就労状況、夫の帰宅時間が関連していたことを報告していた。妊娠期の夫婦の関係性を支援するには、妻と夫の各々の妻が満足と感じる夫の関わりに影響する要因に注目する必要性を示唆していた。

5) ストレス・不安・葛藤 (5 件: No.6, 7, 11, 15, 16)

一般財団法人女性労働協会 (2006) の実態調査では、つわりなどの身体的問題に対するストレスは、無職女性と比べ女性労働者に少ない傾向にあった。育児や出産に対するストレスは無職女性の方がストレスを感じている者が多かった。女性労働者の方が経済的にゆとりがあると感じている者が多いが、両群で差はなく、労働していても経済的な不安に対するストレスがあった。夫の協力が無いことのストレスは、両群ともに子がいる場合にストレスを感じる比率が高くなり、妊娠というよりは育児において夫の協力が求められていることを示唆していた。就労女性では、身体的問題に対するストレス以上に、「子どもの保育」「復職に関する不安」「育児休業中の経済的不安」などの理由が大きなストレスになっていた。労働に関するストレスの要因以外については労働が悪影響を及ぼしていることを示唆する結果はなかった。妊娠期の女性労働者のストレスに対する対策としては、妊娠中及び出産後の労働が継続できるための家庭、職場、社会の環境設備が最も重要であるといえるのではないかと述べていた。

西川ら (2007, 2009) は、妊娠の非計画群は計画群より、就業志向、自我の発達に有意に低く、受胎時の不安ととまどいは高かったこと、年齢が低いことが「赤ちゃんに対する不安」を、就業志向の高い関心性と低い計画性および自律性が「受胎時の不安ととまどい」をより高める傾向にあったことを報告していた。妊娠への計画がなかった妊婦に対する心理社会的なサポートや今後の就業の見通しを含めた保健指導を、パートナーとともに妊娠初期から行う必要があると述べていた。

三好ら (2012) は、就労妊婦のワーク・ファミリー・コンフリクト (WFC) は、「仕事から家庭への葛藤」が「家庭から仕事への葛藤」より高い傾向にあったこと、仕事役割が家庭役割の遂行に影響を及ぼす場合、なかでも時間が役割遂行を妨害する場合に高いという特徴を示し、また、家族状況からではなく、妊娠・就業状況から影響を受けていたことを報告していた。妊娠・就業状況への支援が WFC の低下に有効であることが示唆され、母性健康管理制度が活用できる職場環境の整備や保健指導による体調管理の充実の必要性について述べていた。

天野ら (2013) は、キャリア途上にある女性が、予期せぬ妊娠に気づいてから初めての出産にのぞむまでの体験を明らかにしていた。妊婦は、土台となる【妊娠前に育成されたキャリア意識】があり、【職業生活が揺さぶられる予期せぬ妊娠の体験】に遭遇し困惑する実感が示され、そして、【妊娠と仕事との調和のとれた働き方にたどり着く体験】までには、さまざまな生活上の調整を行い、それを経て気持ちが落ち着き、その結果、【仕事と家族と自分をつなげる方向にキャリアの価値が広がる体験】という経過で、妊娠の体験を認識していた。予期せぬ妊娠は、女性が歩むキャリア形成においての節目となっていた。妊娠初期には、職場や家族との調整に混乱状態にある女性を支援することの重要性を示唆していた。

6) 職業継続と職場環境等 (9 件: 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 12, 14)

坂井ら (1999) は、出産前後に退職する意思を有する者は核家族の割合が有意に高く、逆に仕事を継続する者は複合家族に有意に高かったこと、TEG パターン分類の割合を比較した結果、有職者と無職者に有意差は認められなかったが、有職者の出産前後の仕事継続の意思を比較した結果、エゴグラム得点の内 AC (順応した子供) の自我状態のみが出産前後に退職するとした者に有意に高く、核家族でも同様であったことを報告していた。核家族における妊婦の仕事継続のためには、AC を中心とした人格特性を理解した心理的サポートの必要性を示唆していた。

濱ら (2003, 2004a, 2004b) は、産前産後の休業についていくつかの調査をしていた。産前の法定休業期間を正しく認識している者は 5 割で、産後復職予定者は法定時期以降に休業する者が多く、退職者は早期に休業・退職に入る傾向にあった。妊娠中に就業する理由には、就業意欲と経済状態や健康状態に見合う価値が存在し、経産婦からは特に就業と育児を両立し、生活を管理したいとする意見があった。休業・退職時期の選択理由には、職場の事情や周囲の者との関係が影響していた。制度の休業時期以降に就業した者は、制度利用時の心理的負担を主な理由に挙げていた。社会全体で母性保護の趣旨が理解され、妊産婦が適切な時期に休業あるいは退

職できるような体制づくりが必要であると述べていた。

大西ら（2007）は、就労継続群は非就労群と比較して、妊婦健診を受けるための休暇の取得や通勤緩和といった職場での母性健康管理に関する各種制度についての認知度が低く、利用可能な制度も少なかったことを報告していた。また、出雲ら（2008）の調査結果では、勤務時間中に妊婦健診を受診できる 68%、受診できない 31%、母性健康管理指導事項連絡カードを知っている 44%（知っている妊婦のうち実際利用したことがある 14%）であった。職場環境に対する満足度は「やや不満」「不満」をあわせて 38% で、不満の理由は「仕事の内容が体に不安」が 38% で最多であった。産前・産後の休業を取得しない妊婦は 20%（理由：「退職」が 90%）で、育児休業を取得しない妊婦は 29%（理由：「退職」が 34% で最多）であった。産前・産後の休業や育児休業をとりにくいと感じている妊婦は 53% で、その理由は「人員不足」が最も多く、ついで「前例がない」「職場環境のとりにくい」であった。

奥野ら（2008）は、子どもをもつことへの意識を調査していた。子どもをもつうえでの支障は、現在就労していない群では経済的負担をあげた率が高い傾向がみられ、現在就職している群、妊娠を契機に退職した群では就労条件、託児の問題をあげた率が有意に高かった。民間社員は公務員と比較し、産前休業、育児休業の取得は有意に短かった。夫が育児休業を「取れると思わない」は 91.8%（理由：職場が困ると思う、収入の減少になる、職場での立場が悪くなると思う、解雇が心配など）であった。就労妊婦の背景は一律ではなく、その多様性に対応し即時性も伴う個々が選択可能な育児支援が必要であると述べていた。

磯山（2010）は、第 2 子妊娠中の認識として【妊娠中も育児中も就労願望】【育児は自分の仕事と受容】【母親役割中心による制約感】【育児と就労のジレンマ】が、支援体制の認識として【家族や保育サービス利用の調整可能】【家族や保育サービスの利用の困難】が抽出されたことを報告していた。女性が子どもと向き合うためには自分自身を見つめる時間が必要であり、母親としての自分である一方で、女性として知的刺激を得ながら社会貢献し自己実現を目指したいという願望も持ち合わせているということを理解した上で支援していく必要があると述べていた。

大原ら（2012）は、妊娠経過の健康診査などを受けるための時間保障の制度がある、育児休業制度がある、産休・育休からの復職後の支援体制が比較的整っている職場である、結婚や子供の誕生があると勤めにくい雰囲気のある職場でない、子どもができてみずっと仕事を続けるのがよいと本人または夫が思っているが、妊娠判明後の退職行動に有意につながりにくい独立した要因であ

ることを明らかにしていた。一方、非正規雇用者であること、低年齢であることが退職につながりやすい要因であった。妊娠判明後も就労を継続させる条件づくりとしては、従来からの母性保護制度に加え、職場環境の工夫や、本人と夫の就労意思形成の働きかけが重要であること、また、非正規雇用者全てが対象となっていない育児休業制度の全面適用が望まれると述べていた。

V. 考察

今回、就労妊婦の生活および心理に関する国内の研究の動向について分析した結果、過去 20 年間のうち前半約 10 年間には就労妊婦の職業継続と職場環境等について、後半約 10 年間には就労妊婦の生活の質や就労妊婦の心理に関するものが多かった。その理由としては、1995 年に育児休業法（現：「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」）が制定されことも影響していたと考えられる。その後、女性の就業率が年々増加し、少しずつ法整備が進んでいく中で、少子化問題と相まって、研究が次第に就労妊婦の生活の質や女性個人の生き方・価値観にシフトしてきているのではないと思われる。2005 年以降は、産前産後の休業および退職に関連するものとしては、大原ら（2012）の妊娠判明時に就労していた女性の退職行動に影響を与える要因の分析以外は見当らなかったが、その内容も労働環境だけでなく、「子どもができてみずっと仕事を続けるのがよいと本人または夫が思っている」ことが影響していることを結論づけており、個人の価値観や生き方とも関連していることを述べていた。また、法整備が進む中で、就労女性が退職を選択しなくても育児が一段落した休業後に復職できる選択肢が増えたことなどからもそのようにいえるのではないだろうか。

各論文での研究結果の内容を具体的にみると、就労妊婦の生活の質や快適性については、【妊娠生活において変化する自分】に関する快適性得点が、妊娠初期、妊娠中期において非就労妊婦よりも有意に低く、【父親へと成長する夫との関係性の深まり】【母親になる実感とわが子への愛着】は妊娠初期から経過ともに上昇していた（小川ら、2015）。また、高い夫婦関係満足度が「夫や周囲の支援」や「母親の実感」をより高める傾向にあった（西川ら、2007）。さらには、特に非就業初産婦の QOL が低いことが明らかにされており（中田ら、2016）、つわりなどの身体的問題に対するストレスは、無職女性と比べ女性労働者に少ない傾向にあった（一般財団法人女性労働協会、2006）。これらのことから、妊娠初期の就労妊婦は、仕事を優先して過ごすことが多い中で、マイナートラブル等の自身の妊娠による変化に関心をもたずに生活しているため QOL が低くはないとい

えるが、その反面、なかなか母親としての実感がもちにくいということにもなる。そのため、妊娠に伴う生活の変化に関心が持てるように関わること、さらには妊娠初期から夫婦のコミュニケーションを促し、母親としての自覚を高め、胎児との愛着形成が促進できるよう、母親役割行動促進に向けた援助が必要となると考えられ、今後は介入プログラムの開発や検討なども必要ではないかと考える。

また、就労妊婦には、職業を持っていることでのストレス、不安があった。特に「子どもの保育」「復職に関する不安」「育児休業中の経済的不安」などの理由が大きなストレスになっており（一般財団法人女性労働協会、2006）、休業取得にあたっては、職場の事情や周囲の者との関係が影響し、職場に対する気兼ねもあり、制度の休業時期以降に就業した者は、制度利用時の心理的負担を主な理由に挙げていた（濱ら、2004a, 2004b）。その一方で、就労妊婦は向上心が高く（加藤ら、2005）、レジリエンスが高いことも明らかにされていた（藤田ら、2013）。就労妊婦は、マネジメント能力が高いことが考えられ、就労していることでのメリットも大きいと思われる。就労妊婦といっても、実際には雇用形態や職種によって、その労働環境は大きく異なり、そのため、健康課題も異なることが推測される。妊娠初期から、就労妊婦の心理・社会的側面をアセスメントし、就労妊婦の強みにも注目しながら、個々の状況にあわせて継続的に支援していく必要があると考える。そのためにも今後、就労妊婦の健康について、雇用形態や職種の違いによる特徴についても明らかにしていく必要があるのではないかと考える。

今回の分析対象からは「特定の職業に特化したもの」は除外したが、実際には看護の論文においては、看護職を対象とした身体的・心理的ストレスやワーク・ライフ・バランスに関する研究は多い（脇川ら、2010; 中川ら、2012; 園原ら、2013）。ケアの対象として就労妊婦をとらえた場合、この分野における研究は、対象の属性を統一して、特定の状況下や労働環境にある就労妊婦に関する研究を積み重ねる必要があるのではないかと考える。また、研究デザインも様々で、用いられる指標も同じものはなかった。阿南ら（2010）は、この分野の研究の課題として、就労形態を把握するための標準的な指標の検討や職種調査法の検討、労働負荷の詳細把握などを含めた就労状況の調査を行う必要性、妊婦の日常生活時間の調査や家事労働による負荷の調査も同時に行い、妊婦の生活全般を多角的にとらえる必要性、ストレス測定に関しては妥当性の検証された心理的ストレス尺度の利用とともに、生化学的指標を用いたストレス測定などを行い、多方面から妊婦の労働による健康影響とストレスを調査することが肝要であることを述べている。

2010 年以降も就労妊婦に関してランダム化比較試験を行った研究は全く見当たらなかった。研究デザインを整え、エビデンスを確立していく必要がある。さらには、縦断的研究は 1 件のみであったが、妊娠期の心身の大きな変化を考えると、就労妊婦の生活や心理について妊娠全期間をとおしての縦断研究が望まれる。加えて、有職の高年初産婦や若年妊婦などは、身体的に心理・社会的にもハイリスク妊娠である。また、女性を取り巻く環境は刻々と変化している。今回分析対象となった論文には「マタニティハラスメント」に関する研究は見当たらなかったが、ここ数年で注目されるようになってきた（兒島, 2016）。就労妊婦の背景は一律ではなく、就労妊婦を取り巻く環境とその多様性に対応していくためにも、様々な角度から就労妊婦をとらえ研究を積み重ねていく必要があると考える。

VI. おわりに

今回、就労妊婦の生活および心理に関する国内の研究の動向について分析した結果、過去 20 年間のうち前半約 10 年間には就労妊婦の職業継続と職場環境等について、後半約 10 年間には就労妊婦の生活の質や就労妊婦の心理に関するものが多かった。女性の就業率の増加に伴い、少しずつ法整備が進んでいく中で、少子化問題と相まって、研究が次第に就労妊婦の生活の質や女性個人の生き方・価値観にシフトしてきているのではないかと考えられた。また、就労妊婦には、特に職業を持っていることでのストレス、不安があること、妊娠初期には自身の妊娠生活に関心をもちにくいこと、レジリエンスが高いことなどが明らかにされていた。母親役割行動を促進するよう関わる必要があり、その中で就労妊婦であることの強みを活かし、レジリエンスを活用して生活の質を高めていけるよう、今後は介入プログラムの検討なども必要ではないかと考える。さらには、研究デザイン・方法・対象者の選定条件は様々で、評価指標も確立されたものではなかった。就労妊婦の背景は一律ではなく、就労妊婦を取り巻く環境とその多様性に対応していくためにも、様々な角度から就労妊婦をとらえ研究を積み重ねていくことや、この分野におけるエビデンスを蓄積していく必要があると考える。

文 献

- 天野道代, 恵美須文枝, 志村千鶴子, 他 1 名 (2013) : 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** (2), 354-365.
- 阿南あゆみ, 椎葉美千代, 柴田英治, 他 1 名 (2010) : 妊娠中の労働による健康影響と心理的ストレス, 産業医科大学

- 雑誌, **32** (4), 367-374.
- 藤田佳代子, 刀根洋子, 杉田理恵子, 他 1 名 (2013): 妊婦のレジリエンスと内的ワーキングモデルおよび精神健康度との関連—初産婦と経産婦の違い—, 日本ウーマンズヘルス学会誌, **12** (1), 1-10.
- Garrard J. (2010) / 安部陽子 (2012): 看護研究のための文献レビュー—マトリックス方式—, 医学書院, 東京.
- 濱耕子, 松山敏剛 (2003): 産前産後の就業継続に関する意識と育児支援の想定—妊産婦のインタビューから—, 母性衛生, **44** (4), 385-393.
- 濱耕子, 松山敏剛 (2004a): 産前産後休業に関する実態調査—産後 1 年 6 ヶ月の女性と就業中の妊婦が持つ意識の検討—, 母性衛生, **45** (1), 77-86.
- 濱耕子 (2004b): 就業女性の産前休業・退職時期の選択に関わる意識の分析—KJ 法による検討—, 母性衛生, **45** (2), 233-245.
- 磯山あけみ (2010): 第 2 子妊娠中の女性の育児と就労および支援体制に関する認識, 茨城キリスト教大学看護学部紀要, **2** (1), 29-36.
- 一般財団法人女性労働協会 (2006): 妊娠期・子育て期の女性労働者のストレスに関する実態調査,
http://www.jaaww.or.jp/about/pdf/document_pdf/health_stress.pdf, 2016.6.10.
- 出雲啓子, 船木美香子, 菅原博子, 他 1 名 (2008): 有職妊婦の就労環境に関する調査結果, 秋田県母性衛生学会雑誌, **22**, 30-34.
- 加藤千恵子, 寺山和幸, 伊藤道子, 他 3 名 (2005): 妊婦の『生き方尺度』を用いた対象把握, 市立名寄短期大学紀要, **37**, 101-106.
- 兒島佳子 (2016): マタニティハラスメントに関する研究の動向と予防に関する一考察, キャリアと看護研究, **6** (1), 99-107.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2016): 第 15 回出生動向基本調査 (結婚と出産に関する全国調査),
http://www.ipss.go.jp/psdoukou/j/doukou15/doukou15_gaiyo.asp, 2016.9.26.
- 厚生労働省 (2016a): 平成 27 年版働く女性の実情,
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000135522.html>, 2016.9.26.
- 厚生労働省 (2016b): 平成 27 年 (2015) 人口動態統計 (確定数) の概況,
http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei15/dl/08_h4.pdf, 2016.9.26.
- 三好美映子, 内藤直子, 佐々木睦子 (2012): 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), 1-6.
- 中川光子, 須栗裕子, 大平律子, 他 2 名 (2012): 子育て中の看護師の職業継続に関する要因調査, 日本看護学会論文集看護管理, **42**, 212-215.
- 中島久美子, 伊藤玲子, 國清恭子, 他 4 名 (2011): 共働き夫婦が認識する妊娠期の妻が満足と感じる夫の関わり, The Kitakanto Medical Journal, **61** (3), 327-340.
- 中島久美子, 早川有子, 常盤洋子 (2015): 妊娠期の妻が満足と感じる夫の関わりに影響する要因の検討, 母性衛生, **55** (4), 668-676.
- 中村康香, 伊藤直子, 川尻舞衣子, 他 3 名 (2016): 就労妊婦の就労日と休日における身体活動量と生活活動パターン, 日本母性看護学会誌, **16** (1), 33-40.
- 中田覚子, 島袋香子 (2016): 妊娠初期の日本人妊婦における Quality Of Life の実態調査—WHOQOL-26 を用いて—, 母性衛生, **57** (1), 131-137.
- 西川みゆき, 玉里八重子 (2007): 就業初妊婦の母性意識に与える影響の検討—就業状況と就業志向, 夫婦関係満足度からの影響—, 滋賀母性衛生学会誌, **7** (1), 26-32.
- 西川みゆき, 玉里八重子 (2009): 妊娠の計画性の有無による就業志向, 母親意識, 自我の発達への検討, 滋賀母性衛生学会誌, **9** (1), 45-51.
- 小川彩, 中村康香, 跡上富美, 他 2 名 (2015): 就労妊婦における妊娠期の快適性の特徴, 母性衛生, **56** (2), 292-300.
- 大原賢了, 佐伯圭吾, 鴻池義純, 他 4 名 (2012): 就労女性の妊娠判明後の退職行動規定要因に関する疫学研究, 産業衛生学雑誌, **54** (2), 61-70.
- 奥野雅子, 宮木ゆか, 中塚幹也 (2008): 就労妊婦の社会環境と子どもをもつことへの意識—第 1 報: 妊婦の就労と官民格差, 夫の育児休業—, 母性衛生, **49** (2), 245-252.
- 大西昭子, 吾妻健 (2007): 働く女性の妊娠・出産・育児に対する不安に影響を与える要因に関する研究, 高知大学看護学会誌, **1** (1), 21-30.
- 坂井明美, 島田啓子, 田淵紀子, 他 4 名 (1999): 出産を機会とした離職・退職に関する心理的研究—妊婦に対するエゴグラムを中心とした分析—, 北陸公衆衛生学会誌, **26** (1), 6-9.
- 総務省統計局 (2016): 労働力調査 平成 27 年 (2015) 平均 (速報) 結果の概要,
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2015/pdf/summary1.pdf>, 2016.9.26.
- 園原美香, 小池珠実, 土屋さち子 (2013): 女性中堅看護師のライフイベントからみるワーク・ライフ・バランスの実態, 長野赤十字病院医誌, **27**, 83-84.
- 脇川紗也香, 濱野香苗, 野茂香織 (2010): 看護職員のワーク・ライフ・バランスの実態調査, 日本看護学会論文集 看護管理, **41**, 266-269.