

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 2 日現在

機関番号：32644

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23593408

研究課題名(和文) 働く女性の出産・育児に伴う不安の現状と地域・職域連携モデルの構築による介入効果

研究課題名(英文) Work-family conflict and job stress among working fathers and mothers caring for young children

研究代表者

山崎 恭子 (YAMASAKI, Kyoko)

東海大学・健康科学部・准教授

研究者番号：70347251

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円、(間接経費) 1,140,000円

研究成果の概要(和文)：働く母親の出産・育児に伴う不安の現状と地域・職域連携モデルの構築による介入効果」を検討するために、働く母親の不安の原因には家庭と仕事のバランスによる葛藤が仕事上のストレスにあたえる影響、地域において、職場復帰を考えている母親は職場復帰に関してどのような不安を抱えているかその現状の2つの課題を明らかにする必要があると考えた。そこで、育児をしながら働く女性が就労を継続できる要因、復職後、乳幼児を養育する母親の仕事と家庭のバランスによる葛藤と職業性ストレスとの関連、妊娠・出産後、復職予定の有無による母親の不安・うつ状態の現状と復職予定者の職場環境についてについて3つの側面について検討した。

研究成果の概要(英文)：Childcare leave and systems have been introduced to support working mothers. However, working mothers may feel pressure, anxiety, or stress to continue working for various reasons. This research project focused on how the maternal health of mothers who were caring for young children and who had not yet started working or who had been on maternity leave was influenced by aspects of their work and lives. Our survey was conducted at two locations (a daycare center and a public health center) to evaluate the relationship between in-company childcare systems and both mental health status and job stress. Five factors were found to affect working mothers "personal factors", "fulfilling daycare center including daycare for a sick child", "family and local support", "way of working such as working time or holidays" and "working environment". In particular, the data suggested that future "work-life balance" policies should address not only work hours but also workplace rapport.

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・地域・老年看護学

キーワード：働く母親 育児 ワーク・ライフ・バランス 職業性ストレス

1. 研究開始当初の背景

(1) 景気低迷が続く現在、労働者の雇用状況は厳しい状態が続き、女性労働者の雇用形態も5割が非正規雇用となっている。このような状況下では、働く女性にとって、妊娠、出産、育児が仕事に影響を与えるストレス要因となる可能性、そしてそこからさらに不安やうつ状態を引き起こす可能性が考えられるのである。一方、厚生労働省による「働く女性に関する対策の概況」では、母性管理対策の推進を挙げており、企業内の産業医等産業保健スタッフへの研修を行い、企業内の母性健康管理体制の整備を図ることとされている。しかし、産業保健の場で母性管理を実施している企業は少なく、またその体制や教育は不十分である。さらに、出産から職場復帰までに生じる不安やうつ状態に関しては、把握されておらず、また、対策も考えられていない。ワーク・ライフバランスが政府の取り組みで行われているが、徹底されていない現状を踏まえ、働く女性の妊娠、出産、育児が仕事に影響を与えるストレス因子となっている可能性が否定できないため、その実態を把握する必要がある。

(2) 現状における公衆衛生の担い手として活動する人材として挙げられるのが保健師である。保健師は地域社会全体、および生涯わたる健康の視点と支援技術を有している。しかし、現状では行政保健師が労働者を除く母子(乳幼児まで)と高齢者、難病や療養・治療が必要な精神障害中心とした健康支援が中心となり、産業保健師は労働者層への支援と慣例的に対象層別の活動になっている。しかし、本研究では働く女性ということで、職域保健の対象となる一方で、母親として地域保健の対象ともなる人を対象にすることを考えた。なぜなら、働く女性の妊娠・出産・育児に対して保健活動を行うにあたり、行政保健師は「職域」という視点が欠けており、逆に産業保健師は「妊娠・出産・育児」に関する視点が欠けているからである。そこで、地域・職域連携のモデルを構築することでお互いに不足する知識や活動のノウハウを共有し、今まで十分に対応できなかった母性健康管理を推進できるのではないかと考え、本研究を企画した。

2. 研究の目的

本研究の目的は、働く女性の出産・育児が職業関連ストレスに与える影響とさらにそこから生じる不安やうつ状態の要因を把握し、把握した要因から今まで見過ごされてきた働く女性の育児と仕事から引き起こされる不安やうつ状態を予防・改善するために必要な産業保健師と行政保健師の連携について見出していく。

3. 研究の方法

はじめに国内外の文献にて、女性の就業者が一番落ち込む時期である乳児、幼児を育児

する母親に焦点をあて、就業の継続に影響を及ぼす要因を検討したところ、働く母親の就労に影響を与える要因として「個人的な要因」、「知人・地域の支援」、「家族の状況や家族からの支援」、「就労条件・環境」の4つの側面が存在していることが示唆された。また、企業の人事部へのヒアリングより、働く女性をサポートする父親のストレスも課題となっていた。そこで、本研究は文献レビューと企業の人事部のヒアリングの結果をうけ、働く女性の出産・育児が職業関連ストレスに与える影響とさらにそこから生じる不安やうつ状態の要因を把握するにあたり、以下の3つの側面の調査より検討することにした(図1)。

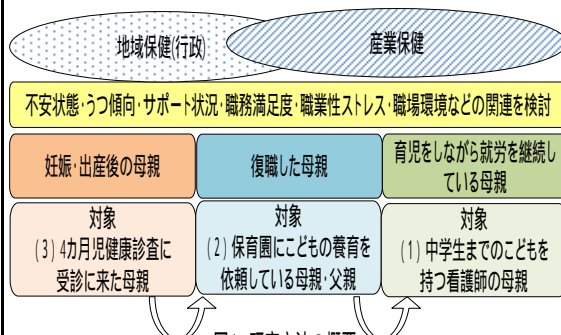


図1. 研究方法の概要

(1) 専門職であり、ヒューマンサービスの一種である看護職は、職務遂行のため心身の消耗が大きく離職率が高い。つまり、育児をしながら就労を継続することが難しい職業の一つであると考えられる。そこで、育児をしながら就労を継続している看護職を対象に仕事の継続ができる要因を検討するために、A大学医学部付属病院で中学生までの子どもを養育しながら勤務している看護師を対象に仕事を継続していく上で生じる家事・育児への葛藤と職務満足度の関連性について、2012年7月15日~31日に無記名自記入式質問紙を行った。調査内容は、基本属性(年齢、性別、既婚、職歴、配偶者、乳幼児、学童、育児サポート有無など)、職務満足度、仕事と家庭の葛藤尺度(WFCS)、自由記載とした。職務満足測定尺度(Stamps 1978-尾崎翻訳修正版尺度-)とした。職務満足測定尺度(Stamps 1978 尾崎翻訳修正版尺度)は、47項目の質問で構成され各項目1~5点を配点し、得点が高いほど満足度が高い。下位尺度には「給料」、「職業的地位」、「看護管理」、「医師と看護師間の関係」、「専門職としての自律」、「看護業務」、「看護師間相互の影響」の7因子がある。WFCS日本語版(渡井ら)は、18項目の質問で構成され、下位尺度に「時間に基づく仕事から家庭への葛藤」、「時間に基づく家庭から仕事への葛藤」、「ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤」、「ストレス反応に基づく家庭から仕事への葛藤」、「行動に基づく仕事から家庭への葛藤」、「行動に基づく家庭から仕事への葛藤」の6因子となっている。本研究は、東海大

学医学部臨床研究審査会にて承認を得て(第12R 045号)実施した。

(2) 職業性ストレスとうつ傾向との関連が視されている。そこで、復職してから育児と仕事を両立するにあたり、職業性ストレスが育児などの家庭生活に与える影響について明らかにするために、乳幼児の保育を依頼している保育園児の保護者(父親・母親)(720人)を対象に、働く女性の育児に伴ううつ傾向の状況を父親と比較しながら検討した。調査は、政令市であるA市B区の認可保育園にて、同じ法人系列の保育園4か所で2013年7月20日から8月31日に各園より園児の保護者全員(世帯に1部)に父親用と母親用の無記名自記入式質問紙調査を配布し回答後、東海大学健康科学部看護学科に郵送にて回収し、調査票の郵送をもって調査への同意とした。調査票には基本属性として年齢、性別、職業、就業年数、雇用形態、労働時間、子供の数、就業先の事業所規模、ワーク・ファミリー・コンフリクトにはWFCS日本語版(上記で使用)、仕事上のストレスには厚生労働省「作業関連疾患の予防に関する研究班」によって開発された職業性ストレス簡易調査票を使用した。職業性ストレス簡易調査票は、仕事のストレス要因である「心理的な仕事の量的負担」、「心理的な仕事の質的負担」、「自覚的な身体的負担度」、「職場の対人関係でのストレス」、「職場環境によるストレス」、「職場環境ストレス」、「仕事の裁量度や自由度を示すコントロール感」、「技能の活用度」、「感じている仕事の適正度」、「働きがい」の計10項目とサポートに関する「上司サポート」、「同僚サポート」、「家族友人サポート」の3項目について検討した。本研究は東海大学健康科学部倫理審査委員会(承認番号12-24号)の承認を得て実施した。

(3) 妊娠・出産に伴い、働く女性の復職の有無の状況とうつ傾向の関連と復職をあきらめた女性が今後、働くために必要なサポートについて検討した。さらに、復職を予定している母親の出産前の職場環境について復職に伴う不安およびうつ傾向の要因について検討した。対象は、A市B区福祉保健センターで2013年8月~2014年3月(月2回開催)に実施される4か月児健康診査受診した母親とし、4か月児健康診査時に会場の受付の横で、本研究の研究責任者もしくは研究協力者が、研究協力依頼、調査票、返信用封筒の3点を入れた封筒を受診者に配布し、回答後、東海大学健康科学部看護学科に郵送にて回収し、調査票の郵送をもって調査への同意とした。調査に含む内容は、年齢、子供の数、復職予定の有無(すでに復職している可能性もあるので、すでに復職の項目もいれ、復職される前のときの状況に遡って回答を得る)、就業年数、雇用形態、労働時間、就業先の事業所規模、うつ尺には、CES-D(The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale)、職業性ストレス簡易調査票(上記で

使用)とした。本研究は、本研究は東海大学健康科学部倫理審査委員会(承認番号13-9号)の承認を得て実施した。

(4) 上記であげられた要因を検討し、妊娠出産に伴う母親のうつ状態や不安を解消するための地域・職域の連携モデルをについて検討した。

4. 研究成果

(1) 育児をしながら働く女性が就労を継続できる要因について-職務満足度と仕事と家庭のバランスによる葛藤(Work Family-Conflict: WFC)を中心に-

中学生以下の子供を養育する看護師147名にアンケートを配布し、99名からの回答があり、回収率は67.3%であった。そのうち、女性は74名であった。年齢は34.3歳(SD=6.4)、看護師としての経験年数は12.6年(SD=6.6)、当病院での勤務年数は11.8年(SD=6.9)だった。次に「WFC」と「職務満足度」について、Spearmanの順位相関にて検定した。WFCSは職務満足度と有意にやや強い負の相関があり、職務満足度が高いとWFCは低くなっていた。また下位尺度については「時間に基づく仕事から家庭への葛藤」は「給料」と「職務満足度」にやや強い負の相関があり、十分な給料が支払われている場合、また、満足度のいく仕事である場合、仕事の時間が家庭へ影響されても葛藤が低くなっていた。つまり、仕事上の責任を果たそうとすると、仕事に投入する時間が長くなり、仕事以外の生活面での役割を遂行することが難しくなることで葛藤が生じる。それは、仕事への満足度が低いと感じるときや、労働に対する対価が十分でないとその傾向が強くなっていた。「ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤」は、「給料」、「看護師医師との相互影響」、「職務満足度」とやや強い負の相関があった。給料や医師との関係、職務満足度が低いと職場でのストレスが家庭へ影響を与えていた。つまり、給与面だけではなく職場の良好な人間関係の維持が、育児をしながらの看護職の継続に重要なことも示唆された。

(2) 復職後、乳幼児を養育する母親の仕事と家庭のバランスによる葛藤と職業性ストレスとの関連について

回答者は250名で父親104名、母親146名(回収率33.6%)であった。回答者のうち、父親は正規社員100名、非正規社員4名、母親は正規社員102名、非正規社員44名であった。本研究では正規社員に焦点をあて分析することとした。最終的に無回答の項目のある者を除外父親98名、母親102名を分析対象とした(表1)。本研究の対象であるB区はA市のなかでも世帯の平均所得が高く、また高学歴の住民が多いことが、区の統計情報に出ている。したがって、今回の調査でも大企業に勤務し、学歴も大学卒業以上の対象者が多かった。また、母親のほうが父親より職業性ストレスにおいて、心理的仕事の量、質

表1. 対象者の属性

	男		女	
	n	(%)	n	(%)
年齢				
20～24歳	0	(0.0)	0	(0.0)
25～29歳	5	(5.1)	3	(3.1)
30～34歳	17	(17.3)	30	(30.6)
35～39歳	44	(44.9)	45	(45.9)
40歳以上	32	(32.7)	24	(24.5)
職業				
専門職	23	(23.5)	19	(19.4)
研究・技術職	30	(30.6)	14	(14.3)
事務職	16	(16.3)	54	(55.1)
製造職	3	(3.1)	0	(0.0)
営業職	22	(22.4)	6	(6.1)
その他	4	(4.1)	9	(9.2)
学歴				
高校卒	12	(12.2)	3	(2.9)
専門学校・短大卒	14	(14.3)	20	(19.6)
大学卒	52	(53.1)	68	(66.7)
大学院卒	20	(20.4)	11	(10.8)
役職				
一般職	60	(61.2)	90	(91.8)
中間管理職	20	(20.4)	9	(9.2)
管理職	14	(14.3)	3	(3.1)
勤務先の規模				
10人以下	9	(9.2)	7	(7.1)
30人以下	5	(5.1)	8	(8.2)
50人以下	2	(2.0)	6	(6.1)
100人以下	8	(8.2)	6	(6.1)
300人以下	11	(11.2)	9	(9.2)
500人以下	6	(6.1)	6	(6.1)
501人以上	57	(58.2)	60	(61.2)

の負担、身体的負担、職場対人ストレス、職場環境ストレスが高い状況にあった。仕事と家庭のバランスによる葛藤では、時間や行動に基づく仕事から家庭への葛藤で男性のほうが高く、時間に基づく家庭から仕事への葛藤は母親のほうが高かった。したがって、父親は仕事における役割葛藤が家庭で過ごす時間がないことや、家庭内における父親としての役割が遂行できないことによるストレスに関連があった。一方、母親では、慣例的に子育てを行う習慣があることから、父親とは逆に家庭にかける時間により思うように仕事ができないことに対するストレスがあった。とくに、本研究の調査対象である母親の多くが大学卒業ということもあり、自分のキャリアの遂行と家庭での役割の間で葛藤が生じていた。WFC と職業性ストレスの関連では、職業性ストレスの得点に父親と母親に差があることから分析を分けて検討した。父親では週の労働時間が時間に基づく仕事から家庭への葛藤と関連があり、労働時間が長いことで、家庭での役割が果たせないことに葛藤を抱いていた。また、労働時間を制御変数とした偏相関において、心理的な仕事量の負担は仕事・家庭間の時間的な葛藤だけではなく、ストレス反応的な葛藤とも関連していた。さらに、心理的な仕事の質も同様に仕事・家庭間のストレス的葛藤と関連していた。このことから仕事の質的、心的負担感によるストレスは、家庭での父親としての役割を果たせないことへの葛藤につながり、父親としての自覚や夫婦関係の満足感、さらに共働き

ある母親の心理状態にも影響を与えることが報告されていることから、児への影響が懸念させる。したがって、今後の父子関係のためにも改善の必要性があると考えられる。その一方、職場や家庭でのサポート状況とWFC との関連はなかった。母親におけるWFC と職業性ストレスの関連において、単相関での検討では、時間に基づく仕事から家庭への葛藤に心理的な仕事量の負担とに強い相関、心理的な仕事の質の負担においても中程度の相関がみられ、女性は仕事の時間が家庭生活に影響を与えることに葛藤を抱えていた。また、職場の対人ストレスや環境のストレスは、ストレス、時間、行動に基づく仕事から家庭への葛藤 に影響を与え、さらに、行動に基づく家庭から仕事への葛藤についても職場の対人ストレスの影響を受けていた。この2つの職場のストレスは労働時間を制御変数とした場合、さらに強い関連がみられ、とくに、職場の人間関係によるストレスからくる精神的疲れが、家庭での役割の障害に強く影響していた。また、母親において父親では関連の見られなかった上司、同僚、家族のサポートがストレスに基づく仕事から家庭への葛藤 との関連あった。したがって、働く母親にとって、労働時間だけではなく、育児に関して理解を示すことができる職場の雰囲気づくりがなにより重要な課題であることが示唆された。

(3) 復職予定の有無に焦点をあてた4か月児健康診査時の母親の不安・うつ状態の現状と復職予定者の職場環境について

乳幼児健診を受診した母親 1339 人に配布し 399 人より回答を得た(回収率 29.8%)。対象者の属性を表2に示した。4か月児健診受診の母親のうつ傾向はCES-Dの結果、平均6.9±6.5点で、うつ傾向なしは359人(90%)、うつ傾向(16点以上)は40人(10.0%)であった。うつ傾向の有無と年齢、サポート状

表2. 調査対象者の属性

	人数	%
年齢		
20歳未満	0	0
20～24歳	5	1.3
25～29歳	75	18.8
30～34歳	164	41.1
35～39歳	130	32.6
40歳以上	25	6.3
学歴		
中学校	3	0.8
高等学校	30	7.5
短期大学・専門学校	141	35.3
大学	200	50.3
大学院	24	6
無回答	1	0.3
兄弟の有無		
兄弟なし	107	50.5
兄弟あり	105	49.5
夫・パートナーのサポート		
サポートあり	328	82.4
サポートなし	70	17.6
夫なし	1	0.3
祖父母、親せき、近所の人なのサポート		
サポートあり	205	51.4
サポートなし	189	47.4
無回答	5	1.3
職場復帰の予定の有無		
ある	202	50.6
すでに復職している	10	2.5
ない	187	46.9
今後、就労の希望の有無 (復職予定なしと回答した187人)		
はい	149	80
いいえ	27	14.4
無回答	11	0.6

況について、カイ二乗検定にて検討したところ、年齢、兄弟の有無、サポート状況、復職の予定の有無との関連はみられなかった。しかし、うつ傾向の有無と年齢、学歴、サポートの有無と復職予定について二項ロジスティック回帰分析にて検討したところ、復職・復職予定が無い者がある者を基準として、オッズ比 2.09(95%CI:1.01-4.31)でうつ傾向のリスクが高くなっていた。一方、復職の予定なしと回答した 187 人のうち 149 人(80.0%)が、今後の就労を希望していた。そして、今後、働くために、どのような条件・サポートが整えばよいとの考えについて、就労希望者 149 人のうち 89 人(59.7%)より意見があり、内容をカテゴリー化したところ、7つの大項目と 37 の中項目が挙げられた。保育園に関することの大項目には保育園の充実が必要などの中項目があがった。病児保育についての項目には子どもが病気のときの預け先の必要性などの中項目があがった。子どもが病気の時の職場環境については、職場の理解の必要性などがあげられた。育児をしながらの働きかたについての項目では、育児と仕事のバランスのとれる労働時間の必要性などがあげられた。職場の環境についての項目には、子育て中であることの上司や同僚が理解の必要性、職場でのハラスメントがないこと、サポートがしあえる職場の必要性などの中項目があげられた。夫や家族などのサポート体制についての項目があがった。今後の課題となることの大項目には、3歳児神話による縛り、地域の医療の問題、近所で働いている母親との交流が必要

表3. 復職予定者のうつ傾向の有無と属性との関連

	うつ傾向なし		うつ傾向あり		p
	人数 (%)	人数 (%)	人数 (%)	人数 (%)	
年齢					0.079
20代	29	87.9	4	12.1	
30歳～35歳未満	80	97.6	2	2.4	
35歳以上	69	89.6	8	10.4	
学歴					0.875
高校卒業まで	11	91.7	1	7.1	
短大・専門学校	53	91.4	5	8.3	
大学・大学院	114	93.4	8	6.6	
兄弟の有無					0.593
あり	90	92.8	7	7.2	
なし	88	92.6	7	7.4	
勤務形態					0.624
正規	139	92.1	12	7.9	
非正規	34	94.4	2	5.6	
職種					0.003
専門・技術職	105	93.8	7	6.3	
事務職	50	98.0	1	7.1	
営業・販売・接客・製造	20	76.9	6	23.1	
役職					0.013
一般職	151	94.4	9	5.6	
管理職	10	71.4	4	30.8	
会社の規模					0.139
50人未満	39	86.7	6	13.3	
51人以上500人未満	37	92.5	3	7.5	
501人以上	93	95.9	4	4.1	
育児休暇復帰のしやすさ					0.078
はい	140	92.7	11	7.3	
いいえ	12	80.0	3	20	
わからない	21	100	0	0.0	
キャリアへの影響					0.500
はい	41	89.1	5	10.9	
いいえ	72	92.3	6	7.7	
わからない	59	95.2	3	4.8	

などの中項目があがった。

次に復職予定・すでに復職予定をしている者 212 人を対象に分析した。産後から復職ま

での予定期間は平均 12.5±9.3 カ月おおよそ産後 1 年であった。現在の勤務先の勤続年数は、平均 6.8±4.4 年であった。うつ傾向ありは 16 人(7.5%)であった。表 3 にうつ傾向の有無と属性を示す。分析は欠損項目ごとに除外している。

復職予定者のうつ傾向は、営業・販売・接客・製造職に高い傾向がみられた。また、役職では管理職にある者に高い傾向がみられた。職業性ストレスとの関連では、復職前の仕事が心理的仕事の量による負担によるストレスが高い者にうつ傾向がみられたが、サポートとの関連について有意な差はみられなかった。次に、復職予定者の復職に関する不安の有無では、復職に対する不安のある者は 180(84.9%)であった。また、短大、専門学校・大学・大学院卒の者が有意に高かった。育児休暇を取得することによるキャリアへの影響があると考えている者にも不安を有する者が有意に高かった。職業性ストレスと職場復帰の不安には関連はみられなかった。サポート状況では、復職予定者の不安ありの者に、上司のサポートが低い、同僚のサポートが低い傾向がみられて。さらに、復職予定者・復職した者 211 人のうち 91 人(43.1%)より意見があり、内容をカテゴリー化したところ、7つの大項目と 31 の中項目が挙げられた。保育園については、保育園に入りにくいために育児休暇を繰り上げや復職がしにくい、一時保育やパート勤務者への保育園対応、保育時間の延長などの必要性などの中項目があげられた。職場についての項目では、復職後に職場の人の理解が得にくいことによる不安、仕事についていけるか不安、職後の職場の協力と良好な関係の必要性などの中項目があがった。職場の同僚、上司の理解があり復職に関する不安はないがあった。

会社の制度についての項目には、時短に給与面への影響、人事制度の見直しの必要性、支援制度の取得がしにくいなど機能していない、育児休暇制度の見直し、職場復帰の不安解消のためのプログラムに必要性、父親への支援制度、小学生をもつ親への会社の制度の必要性などが中項目にあがった。復職に関する地域へのニーズには、育児支援の情報を知る機会が少ない、市での復職希望者のための情報提供の必要性などがあげられた。サポート体制に関する問題とニーズでは、父親の支援不足による困難と不安、子どもの病気の時の支援の必要性があがった。復職することに関する本人の気持ちや社会の認識については、女性が働くことへの社会の理解が必要、子どもへの影響や罪悪感など中項目があがった。

(4) 妊娠出産に伴う母親のうつ状態や不安を解消するための地域・職域の連携モデルについて

本研究では、出産後、職場復帰前の母親、現在育児をしながら就労中の母親と父親、そして、就労を継続している看護師を対象に職

業性ストレスや職場環境、職務満足度と仕事と家庭のバランスによる葛藤、うつ傾向、不安との関連について要因をあげた。それらの要因を関連させて働く女性の出産・育児に伴う不安・うつ状態の要因と今後の課題を図2に示した。

今後は内閣府の行っている仕事と生活の調和推進のための国民運動のさらなる推進と、職場における人間関係の調整の必要性が客観的な知見として示唆され、男女参画における課題として具体的な活動を地域・職場で実施していく必要がある。

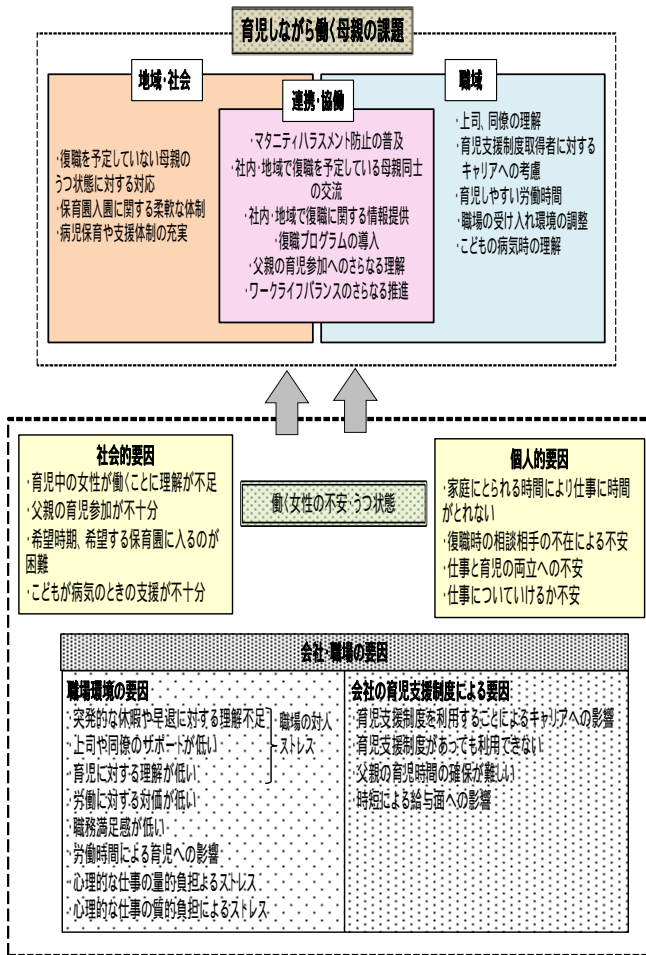


図2. 働く女性の出産・育児に伴う不安・うつ状態の要因と今後の課題

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計1件)

山崎恭子、大高のぶえ、働く母親の就労に影響を及ぼす要因について 乳児・幼児を育児中の就労女性に関する研究の文献レビュー -、お茶の水医学雑誌、査読あり、60巻4号、2012、297-303

〔学会発表〕(計3件)

山崎恭子、丸谷恵、子育て中の看護師におけるワーク・ライフ・バランスの理想と現実のギャップと職務満足度との関連、第17回日本看護管理学会学術集会、2013.8.24

丸谷恵、山崎恭子、子育て中看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトと職務満足度の関連性、第17回日本看護管理学会学術集会、2013.8.24

Kyoko Ymasaki、Between occupational stress and work-family conflict among partners of nurses with children in Japan、American public health association 141st Annual Meeting & Exposition、2015.11.4

6. 研究組織

(1) 研究代表者

山崎 恭子 (YAMASAKI, Kyoko)

東海大学・健康科学部・准教授

研究者番号：70347251