様　式　Ｃ－１９、Ｆ－１９－１、Ｚ－１９　（共通）

科学研究費助成事業　　研究成果報告書

令和　３ 年　 ６ 月 １４ 日現在

機関番号：３４５３４
研究種目：基盤研究(C)（一般）
研究期間：2017～2020
課題番号：１７Ｋ１２３３１

研究課題名（和文）マタニティハラスメント尺度の開発

研究課題名（英文）Development of a maternity harassment scale

研究代表者
山中　絵美（Yamanaka, Emi）

姫路大学・看護学部・講師

研究者番号：５０７９５８２０

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費）　　1,600,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、マタニティハラスメントの経験頻度を測定するための信頼性および妥当性の高い尺度の開発を試みるものである。
【雇用に関する不当な扱い】【リプロダクティブヘルス／ライツの侵害】【働きにくい環境】の3つの概念枠組みを基盤に、53項目のマタニティハラスメント尺度（案）を作成した。就労妊婦38名を分析対象とした予備調査の結果、25項目に精選され、尺度の信頼性と妥当性を確認した。現在、尺度化に向けた本調査・分析を継続中である。

研究成果の学術的意義や社会的意義
マタニティハラスメント尺度の開発により、マタニティハラスメントの測定が可能となれば、就労妊婦のリプロダクティブヘルス／ライツを擁護するための具体的な支援が可能となる。さらに、尺度項目はマタニティハラスメントを防止する際のキーアイテムとなり、マタニティハラスメント防止プログラムの構築につなげることができる。さらに、マタニティハラスメントを防止することで女性労働力を高めるとともに、少子化対策にもつながることが本研究の学術的社会的意義といえる。

研究成果の概要（英文）：This study attempts to develop a reliable and valid measure for measuring the frequency of experience of maternity harassment.
Based on the three conceptual frameworks of unfair treatment in relation to employment, violation of Reproductive Health and Rights, and exposure to unfavorable working environment, a 53-item maternity harassment scale (draft) was created. As a result of a preliminary survey of 38 working pregnant women, 25 items were selected and the reliability and validity of the scale were confirmed. This survey and analysis is ongoing toward the completion of the scale.

研究分野：生涯発達看護学

キーワード：マタニティハラスメント　就労妊婦　就労女性の健康　尺度開発

※科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

様　式　Ｃ－１９，Ｆ－１９－１，Ｚ－１９（共通）

１．研究開始当初の背景

我が国では，女性労働力への期待の高まりから，充実した両立支援制度の整備と制度を利用しやすい職場環境対策が推進され，妊娠後も就労を継続し，出産を経て育児と両立する女性が増加している。一方で，就労妊婦を取り巻く環境には，マタニティハラスメントという女性のリプロダクティブヘルス／ライツを脅かす状況があり，妊娠･出産等を理由とする不利益取扱いの相談は増加し続けている。

マタニティハラスメントの定義は様々であり，他のハラスメントのように統一されていないのが現状である（山中・富岡:2016）。さらに，マタニティハラスメントは，就労妊婦の健康に影響する要因ともなる（山中・富岡:2017）。少子化が進行する中，妊婦の健康を守ることは重要課題であり，就労妊婦の健康を脅かす要因となるマタニティハラスメントを防止する必要がある。マタニティハラスメントは，発言・行動等が本人の意図には関係なく，妊婦を不快にさせたり，尊厳を傷つけたり，不利益を与えたり，脅威を与えることを指すといえるが，妊婦の自覚や受け取り方次第という非常に曖昧なものであるため，明確な指標が必要と考えた。マタニティハラスメントを判断するための尺度は，日本においても諸外国においても存在しないため，本研究により，マタニティハラスメントの測定法を開発することを目指した。

２．研究の目的

本研究は，マタニティハラスメントを測定するための信頼性および妥当性の高い尺度を開発することを目的とした。

３．研究の方法

本研究は，以下のプロセスで行った。

(1) 構成概念の明確化

① マタニティハラスメントの構成概念

マタニティハラスメントの構成概念は，研究者の先行研究である「就労女性のマタニティハラスメントに関する新聞記事調査（山中，富岡：2016）」で明らかとなった【雇用に関する不当な扱い】【リプロダクティブ・ヘルス／ライツの侵害】【働きにくい環境】の 3 概念とした。

② 国内外におけるマタニティハラスメントの関連概念（研究 A）

国内外の職場のハラスメント・いじめに関する医学的研究について，使用されている尺度について文献検討を行った。国内文献は医学中央雑誌 web，海外文献は CINAHL Plus with Full Text を使用し，「職場(workplace)」，「ハラスメント(harassment)」，「いじめ(bullying)」をキーワードとして検索し，36 件（国内文献 9 件，海外文献 27 件）を対象とした。

③ 助産師教育におけるマタニティハラスメントの概念（研究 B）

助産師基礎教育向けに出版されている国内の教科書において，就労女性に関する記述内容を分析した。助産学 17 冊，母性看護学 13 冊の教科書（最新刊）計 30 冊を対象とした。

(2) マタニティハラスメント尺度（案）の作成

研究者らの先行研究および，マタニティハラスメントに関する先行研究・調査・文献から，マタニティハラスメントに関する表現を網羅的に収集し，項目プールを生成した。母性・助産学の専門家 2 名と産業医 1 名を加え，内容妥当性について討論を行って項目を精選した。次に，職場のハラスメントやいじめに使用されており，信頼性と妥当性が得られている Negative Act Questionnaire(NAQ)，Negative Acts Questionnaire-Revised(NAQ-R)日本語版，Work Harassment Scale(WHS)，Sexual Experiences Questionnaire(SEQ)を参考にした項目を追加した。さらに，マタニティハラスメントの構成概念の基盤とした新聞記事調査について追加調査を行って得られた新たな知見の追加，複数項目の統合や取捨選択を経て，マタニティハラスメント尺度（案）を作成した。

(3) 予備的調査（研究 C）

① 研究対象者

研究対象者は，就労妊婦 200 名程度とした。対象者の基準は，調査時に就労している，または調査前に退職したが妊娠判明時就労していた妊娠 23 週以降の妊婦とした。本研究において「就労妊婦」とは，妊娠前からの仕事を妊娠判明後も継続している（もしくは継続していた），所定労働時間が週 20 時間以上であることとした。

② 調査内容

調査内容は，A.基本的属性(年代，妊娠週数，分娩歴，婚姻の有無，不妊治療の有無，家族形態，雇用形態，職種，企業規模，妊娠前後の労働時間，産前産後休暇の取得)，B.法的知識，C.マタニティハラスメント尺度 53 項目，D.妊娠中の就労に関する自由記述である。また，基準関連妥当性を検討するため，E. Negative Acts Questionnaire-Revised(NAQ-R)日本語版，構成概念妥当性を検討するため，F.精神的健康度（K6 日本語版），G.職場環境，職務内容，給与に関する満足感測定尺度，H.アサーション度チェックリストを用いた。就労妊婦経験者 3 名に作成した質問紙に回答してもらい，尺度項目の表現や書式等に関する意見や感想，回答所要時間等から，

質問紙の妥当性を確認した。
③　データ収集方法
2020 年 8 月～10 月の期間，無記名のオンライン調査を行った。厚生労働省の総合周産期母子医療センターおよび地域周産期母子医療センターの一覧から全都道府県を網羅するように 50 施設を無作為に抽出した。研究依頼書と同時に「アンケートご協力のお願い」を送付し，回答のあった者を研究対象者とした。調査は，姫路大学研究倫理委員会の承認を得て実施した（2019-N14）。
④　分析方法
尺度項目の精選は，回答分布による項目分析，項目-全体得点相関（I-T 相関）および Spearman の相関係数による内的整合性の検証，　Pearson 相関係数による基準関連妥当性の検討および構成概念妥当性の検証，Cronbachα係数による内的一貫性による信頼性の検証を行った。
統計処理には，SPSS Statistics 26 を用いた。

４．研究成果
(1) 構成概念の明確化
研究 A の結果，職場のハラスメント・いじめの測定には様々な尺度が使用されていたが，妊婦を対象とした項目はみられなかった。また，いじめ・ハラスメントによる精神的な影響の他，身体的健康，仕事の意欲や職場環境等との関連が同時に検討されていた（山中，富岡：2019）。
研究 B の結果，マタニティハラスメントに関する記述は 4 冊にあり，全て 2016 年以降に改訂された教科書であった。ハラスメントに関しては，マタニティハラスメントとセクシュアルハラスメントの記述がみられたが，マタニティハラスメントについて記述がある教科書は全体の 1 割程度であった。関連法規として，妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止については 8 冊に記述があるものの，妊婦の不利益取扱い＝マタニティハラスメントと学生が捉えていない可能性が高い。マタニティハラスメント尺度の開発により，助産師の就労妊婦への効果的な支援につながることが示唆された（山中，富岡：2020）。
(2) マタニティハラスメント尺度（案）の作成
マタニティハラスメントを構成する 3 概念と照らし合わせながら，下位概念ごとに分類した 90 項目を列挙し，最終的に 53 項目のマタニティハラスメント尺度（案）を作成した。回答方法は，「全くない(1 点)」「時々（2～3 ヶ月に 1 回）(2 点)」「月に 1 回程度(3 点)」「週に 1 回程度(4 点)」「毎日(5 点)」の 5 段階リッカート尺度を用い，全項目の合計得点が高いほどマタニティハラスメントを受けた頻度が高いことを示すこととした。
(3) 予備的調査によるマタニティハラスメント尺度（案）の項目の精選（研究 C）
妊婦 51 名からオンライン調査の回答を得た。欠損値はみられなかった。データを確認し，重複回答者，未就労の妊婦を除外した 38 名を分析対象とした（有効回答率 74.5%）。対象者の年代は，20 歳代が 9 名(23.7%)，30 歳代が 29 名(76.3%)であった。妊娠週数は 23 週～39 週（平均 31.7 週，±5.016SD）で，初産婦が 24 名(63.2%)，経産婦が 14 名(36.8%)であった。就労形態は，正規雇用が 31 名(81.6%)，非正規雇用が 5 名(13.1%)，自営業が 2 名(5.3%)であった。職種は，医療・福祉 18 名(47.4%)が最も多く，続いて製造業 6 名(15.8%)，公務 3 名(7.9%)などであった。
尺度得点は 53 点～87 点に分布し，歪度 2.578，尖度 7.163 で正規分布ではなかった。マタニティハラスメントの経験無（尺度得点 53 点）は 18 名（47.4%），経験有（尺度得点 54 点以上）は 20 名（52.6%）であった。
①　回答分布による項目分析
「全くない」の選択肢に 100%の回答が集中した項目が 10 項目みられた。「毎日」に回答が集中した項目はみられなかった。90%以上の回答が集中している項目は 33 項目においてみられたが，本調査では，マタニティハラスメントの経験が無い妊婦も対象となっているため，100%の回答が集中した 10 項目のみを削除し，43 項目に対する分析を行うこととした。残る 43 項目について，得点分布は 1 から 5 点の範囲であり，天井効果はみられなかったが，床効果は全てにおいてみられた。
②　内的整合性の検討
内的整合性については，まず 項目-全体得点相関（I-T 相関）による異質性の検討を行った。I-T 相関が 0.2 未満であった 12 項目を異質な質問項目と判断し削除した。次に，Spearman の相関係数を求め，0.7 より大きい項目は，質問内容が重複している可能性があると判断し削除した。2 者のうちどちらを削除するかの判断は，両者が同じ下位尺度の項目であれば I-T 相関が小さい項目を削除し，両者が違う下位尺度の項目であれば 2 つとも削除せず残した。結果，6 項目を削除した。残った 25 項目について Cronbachα係数 0.86 はとなり，尺度全体の内的整合性が支持された。
③　基準関連妥当性の検討
マタニティハラスメント尺度(案)25 項目と「NAQ-R 日本語版」との Pearson 相関係数は 0.482 となり，正の相関がみられた($P<0.01$)。よって，職場のいじめ・ハラスメントを測定する尺度であり，40 ヶ国以上で使用され，信頼性・妥当性が認められている NAQ-R を外的基準とした基準

関連妥当性が支持された。

④　構成概念妥当性の検討

構成概念妥当性については，仮説検証法による検討を行った。マタニティハラスメントの経験有群と経験無群で「K6（日本語版）」の得点を比較したところ，経験有群の平均 6.4 点(3.6SD）は経験無群の平均 5.6 点(3.7SD)より高かった。また，マタニティハラスメント尺度（案）25 項目と「K6(日本語版)」との Pearson 相関係数は 0.367 となり，弱い正の相関がみられた(P<0.05)。が有意差はみられなかった。さらに，マタニティハラスメントの経験有群と経験無群で「職場環境，職務内容，給与に関する満足感測定尺度」の得点を比較したところ，経験有群の平均 45.5 点(7.1SD）は経験無群の平均 47.9 点(4.9SD)より低く，Pearson 相関係数は－0.574 となり，負の相関がみられた(P<0.01)。以上の結果より，“仮説 1：マタニティハラスメントを受けている妊婦は精神的健康が低い”および“仮説 2：マタニティハラスメントを受けている妊婦は職場満足感が低い”は立証され，仮説検証法による構成概念妥当性は支持された。

一方で，マタニティハラスメント尺度（案）25 項目と「アサーション度」には相関がみられず，“仮説 3：マタニティハラスメントを受けている妊婦はアサーティブネスが低い”は立証されなかった。

今後は，精選されたマタニティハラスメント尺度（25 項目）を使用した調査により一定数以上のサンプル数を確保し，因子分析による構成概念妥当性の検討を行う。引き続き，臨床での活用に向けた実用的な尺度へ導いていく。また，就労女性のパートナーに対するハラスメント（パタニティハラスメント）について，マタニティハラスメントと比較して，育児期に特化し顕在化しにくいという新たな知見が得られた。就労妊婦や子育て期の就労女性への支援を充実させるため，さらなる研究の蓄積を行う。

５．主な発表論文等

〔雑誌論文〕　計2件（うち査読付論文　2件／うち国際共著　0件／うちオープンアクセス　0件）

１．著者名 山中絵美，富岡美佳	４．巻 61（1）
２．論文標題 助産師基礎教育における就労女性の支援に関する学習内容の検討―マタニティハラスメントに焦点をあてて―	５．発行年 2020年
３．雑誌名 母性衛生	６．最初と最後の頁 141-149
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 －

１．著者名 山中　絵美，富岡美佳	４．巻 59（4）
２．論文標題 職場のハラスメント測定尺度に関する文献検討―マタニティハラスメント尺度の開発に向けて―	５．発行年 2019年
３．雑誌名 母性衛生	６．最初と最後の頁 762-769
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 －

〔学会発表〕　計4件（うち招待講演　0件／うち国際学会　0件）

１．発表者名 山中絵美,富岡美佳
２．発表標題 男性の育児休業に関する新聞記事調査―就労女性を支えるパートナーへのハラスメントに着目して―
３．学会等名 第61回　日本母性衛生学会学術集会
４．発表年 2020年

１．発表者名 山中絵美，富岡美佳
２．発表標題 就労女性のマタニティハラスメントに関する新聞記事調査(第2報)―　前回調査との比較検討から―
３．学会等名 第60回日本母性衛生学会学術集会
４．発表年 2019年

１．発表者名 山中絵美，富岡美佳
２．発表標題 助産師基礎教育における就労女性の支援に関する教科書の分析―マタニティハラスメントに焦点をあてて―
３．学会等名 第59回 日本母性衛生学会学術集会
４．発表年 2018年

１．発表者名 山中絵美,富岡美佳
２．発表標題 マタニティハラスメント尺度の開発に向けて ―職場ハラスメント研究における尺度の利用に関する文献検討―
３．学会等名 第58回　日本母性衛生学会学術集会
４．発表年 2017年

〔図書〕　計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

－

６．研究組織

	氏名 （ローマ字氏名） （研究者番号）	所属研究機関・部局・職 （機関番号）	備考
研究分担者	富岡　美佳 (Tomioka Mika) (30441398)	姫路大学・看護学部・教授 (34534)	
研究分担者	高木　二郎 (Takaki Jiro) (50384847)	山陽学園大学・看護学研究科・教授 (35310)	

７．科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕　計0件

８．本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関