

原 著

女性病院看護師のバーンアウトとワーク・ファミリー・コンフリクトの関係

井奈波良一¹⁾, 井上 真人¹⁾, 日置 敦巳¹⁾²⁾¹⁾岐阜大学大学院医学系研究科産業衛生学分野²⁾松波総合病院診療局

(平成 27 年 9 月 4 日受付)

要旨:【目的】女性看護師のバーンアウトとワーク・ファミリー・コンフリクト(WFC)の関係を多次的に明らかにすること。

【方法】A 総合病院の経験年数1年以上の女性看護師198名(年齢32.9±9.0歳)の自記式アンケート調査結果について分析した。WFCの把握には、多次的WFC尺度日本語版を用いた。対象者を「バーンアウトに陥っている状態」または「臨床的にうつ状態」の者の群(以下、バーンアウト群)と「精神的に安定し心身とも健全」または「バーンアウト徴候がみられる」者の群(以下、非バーンアウト群)に分け、婚姻状況別に解析を行った。

【結果】1. バーンアウト得点は、「ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤」得点と、「既婚」群で正の有意な相関関係($r=0.543$, $p<0.01$)が、「未婚でパートナーはいない」群および「未婚だがパートナーはいる」群で有意な弱い正の相関関係がみられた(それぞれ $r=0.281$, $p<0.05$; $r=0.380$, $p<0.05$)。2. 「未婚でパートナーはいない」群および「既婚」群では、バーンアウト群の「ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤」得点は、非バーンアウト群より有意に高かった($p<0.05$ または $p<0.01$)。また、「未婚だがパートナーはいる」群でも、バーンアウト群の「ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤」得点は、非バーンアウト群より有意ではないが高かった。

【結論】女性看護師のバーンアウトとWFCの関係についての多次的検討を、今後も続ける必要がある。

(日職災医誌, 64:319—325, 2016)

—キーワード—

看護師, バーンアウト, ワーク・ファミリー・コンフリクト

はじめに

ワーク・ファミリー・コンフリクト(Work-Family Conflict: WFC)とは、仕事と家庭を両立する施策を意味するワーク・ライフ・バランスにおけるストレス指標の一つで、仕事と家庭を両立させようとするときに発生する葛藤とされている¹⁾²⁾。渡井ら³⁾は、近年の欧米でのWFC研究では、WFCは仕事から家庭への葛藤と家庭から仕事への葛藤の2方向性が存在し、それぞれ規定要因と影響要因が異なる関連を持つため、この2つを別々に分析するのが妥当としている^{3)~5)}。Greenhausら²⁾は、WFCは上記の2方向と3形態(時間、ストレス反応、行動)の6次元で構成されると定義した³⁾。これら3形態についての説明を、渡井ら³⁾は、(1)「時間に基づく葛藤」は、仕事(家庭)役割に消費する時間量が家庭(仕事)に関

する役割要請の遂行を妨害する場合に生じる、(2)「ストレス反応に基づく葛藤」とは、仕事(家庭)の役割ストレスが緊張、不安、疲労、抑うつ等のストレス反応を引き起こし、別の役割に関する要請への対応を困難にするという意味合いがある、(3)「行動に基づく葛藤」とは、ある役割に期待される特徴的な行動パターン(例えば、母親としての家族に対する行動)がもう一方の役割(仕事上、必要な理論的・指示的行動)において対立・矛盾する時に生じる、とまとめている。

著者らは、これまで、女性看護師のバーンアウトと職業ストレスの関係について報告してきた⁶⁾⁷⁾。

近年、諸外国では看護師、医師などの医療従事者で問題となっているバーンアウト(燃え尽き)とWFCの関係が注目されている^{8)~10)}。しかし、著者らの調べた限りでは、日本の病院看護師を対象としてバーンアウトと

WFC の関係を 6 次元で検討した報告はない。

WFC は婚姻状況に影響されるとされている¹¹⁾。そこで、今回、著者らは、婚姻状況別に女性の病院看護師のバーンアウトと WFC の関係を 6 次元で検討したので報告する。

対象と方法

A 総合病院の看護師 247 名を対象に、無記名自記式のアンケート調査を実施した。なお本調査に先立ち、岐阜大学大学院医学系研究科医学研究等倫理審査委員会の承認を得た。

調査票の内容は、性、年齢、勤務場所、勤務状況（ここ 1 カ月の勤務日数、夜勤回数、休日日数、病院での 1 日の実労働時間、休憩時間、待機時間、自己研修時間および病院にいる時間のそれぞれの平均）、日常生活習慣（森本¹²⁾の 8 項目の健康習慣）、婚姻状況（未婚でパートナーはいない、未婚だがパートナーはいる、既婚、その他（死別、離婚等））、Pines の「バーンアウトスケール」の日本語版¹³⁾、渡井ら³⁾の開発した多次元 WFC 尺度（以下、WFCS）日本語版、自覚的ストレス度、本人含む同居家族数等である。

なお、多次元 WFCS 日本語版では、家庭とは何かについて具体的に定義されていない。また、この尺度は、性別、婚姻状況、扶養家族の特性にかかわらず使用可能という特性を持つため汎用性は高いと考えられている³⁾。この尺度は、1 次元につき 3 項目、合計 18 項目からなり、回答は「全くあてはまらない」(1 点)～「全くそのとおりである」(5 点)の 5 件法で行い、次元毎に合計得点を算出した³⁾。

調査した日常生活習慣 8 項目に対して、森本の基準¹²⁾に従って、それぞれの項目の好ましい生活習慣に 1、好ましくない生活習慣に 0 を得点として与え、その合計を算出した。

バーンアウトスケールの回答から判定基準¹³⁾に従い、バーンアウト得点を算出した。算出した得点により、2.9 点以下では「精神的に安定し心身とも健全」、3.0～3.9 点では「バーンアウト徴候がみられる」、4.0～4.9 点では「バーンアウトに陥っている状態」、5.0 点以上では「臨床的にうつ状態」と判定される¹³⁾。

調査は 2011 年 6 月に実施し、236 名から回答を得た（回収率 95.5%）。看護師のバーンアウト状況は、経験年数 1 年以上と 1 年未満とで異なる⁶⁾。そこで、今回は、例数が圧倒的に多い看護師経験年数 1 年以上の女性看護師（206 名、平均年齢 32.9±9.0 歳）を解析対象者とした。

WFC は、婚姻状況に影響される¹¹⁾。そこで、まず婚姻状況のうち少数（6 名）の「その他」群を除く、「未婚だがパートナーはいない」群（75 名）、「未婚だがパートナーはいる」群（42 名）および既婚群（81 名）に分け、3 群比較（計 198 名）を行った（年齢の有意差検定： $p <$

0.01）。続いて、婚姻状況毎に、「バーンアウトに陥っている状態」または「臨床的にうつ状態」の者の群（以下、バーンアウト群）（計 52 名）と「精神的に安定し心身とも健全」または「バーンアウト徴候がみられる」者の群（以下、非バーンアウト群）（計 141 名）に分け、群間比較を行った。

各アンケート項目に対して無回答の場合は、その項目の解析から除外した。結果は、平均値±標準偏差（最小～最大）で示した。

統計ソフトとして SPSS (22.0 版) を用いた。有意差検定は、一元配置分散分析、t 検定、 χ^2 検定または Fisher の直接確率計算法を用いて行い、 $p < 0.05$ で有意差ありと判定した。

結 果

表 1 に対象者の特徴を婚姻状況別に示した。平均年齢および看護師経験年数は、共に既婚群が最も高いまたは長く、以下「未婚でパートナーはいない」群、「未婚だがパートナーはいる」群の順であった（共に $p < 0.01$ ）。1 カ月の勤務日数は、「既婚」群で最も多く、以下「未婚だがパートナーはいる」群、「未婚でパートナーはいない」群の順であった（ $p < 0.05$ ）。1 カ月の夜勤回数は、「未婚でパートナーはいない」群で最も多く、以下「未婚だがパートナーはいる」群、「既婚」群の順であった（ $p < 0.05$ ）。1 日の実労働時間は、「未婚だがパートナーはいる」群が最も長く、以下「未婚でパートナーはいない」群、「既婚」群の順であった（ $p < 0.05$ ）。1 日のその他での在院時間は、「未婚でパートナーはいない」群が最も長く、以下「既婚」群、「未婚だがパートナーはいる」群の順であった（ $p < 0.05$ ）。1 日の病院在院時間は、「未婚でパートナーはいない」群が最も長く、以下「未婚だがパートナーはいる」群、「既婚」群の順であった（ $p < 0.05$ ）。本人を含む同居家族数は、「既婚」群が最も多く、以下「未婚だがパートナーはいる」群、「未婚でパートナーはいない」群の順であった（ $p < 0.05$ ）。

表 2 に対象者の勤務場所を示した。勤務場所には 3 群間で有意差がみられ（ $p < 0.05$ ）、「未婚でパートナーはいない」群では外科病棟および内科病棟が 29.3% で最も多く、「未婚だがパートナーはいる」群では外科病棟が 32.5% で最も多く、次が内科病棟（27.5%）であった。一方、既婚群は外来が 27.5% で最も多く、次が外科病棟および混合病棟（共に 18.8%）であった。

表 3 に対象者の婚姻状況別にみた 6 次元 WFC 尺度得点を示した。「時間に基づく仕事から家庭への葛藤」得点、「時間に基づく家庭から仕事への葛藤」得点および「ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤」は、「既婚」群が最も高く、以下「未婚だがパートナーはいる」群、「未婚でパートナーはいない」群の順であった（すべて $p < 0.01$ ）。

表1 対象者の婚姻状況別特徴

	未婚で パートナーはいない (N=75)	未婚だが パートナーはいる (N=42)	既婚 (N=81)	全体 (N=198)
年齢 (歳) **	30.2±8.4 (22 ~ 60)	26.7±5.4 (22 ~ 47)	38.5±7.8 (24 ~ 59)	32.9±9.0 (22 ~ 60)
身長 (cm)	157.8±5.6 (144 ~ 173)	158.6±5.1 (145 ~ 172)	157.7±5.5 (147 ~ 170)	157.9±5.4 (144 ~ 173)
体重 (kg) *	50.6±6.5 (37 ~ 74)	47.8±5.7 (39 ~ 70)	51.3±6.1 (41 ~ 68)	50.3±6.3 (37 ~ 74)
BMI **	20.3±2.4 (15.2 ~ 26.1)	19.0±1.9 (15.6 ~ 23.7)	20.7±2.3 (16.5 ~ 28.3)	20.2±2.3 (15.2 ~ 28.3)
看護師経験年数 (年) **	8.0±7.4 (1 ~ 27)	4.9±5.4 (1 ~ 25)	14.7±6.9 (3 ~ 32)	10.1±7.9 (1 ~ 32)
勤務日数 (日/月) *	18.4±4.1 (8 ~ 23)	18.8±4.2 (5 ~ 23)	20.1±3.2 (8 ~ 28)	19.2±3.9 (5 ~ 28)
夜勤回数 (回/月) *	5.0±3.0 (0 ~ 12)	4.4±2.8 (0 ~ 12)	3.6±3.5 (0 ~ 12)	4.3±3.2 (0 ~ 12)
休日日数 (日/月)	9.6±2.3 (0 ~ 13)	9.2±2.3 (0 ~ 13)	9.3±1.9 (2 ~ 13)	9.4±2.2 (0 ~ 13)
実労働時間 (時間/日) *	9.2±1.1 (7 ~ 12)	9.4±1.2 (7 ~ 12)	8.8±1.1 (6.3 ~ 12)	9.1±1.1 (6.3 ~ 12)
実労働時間 (時間/週)	41.7±7.9 (22.4 ~ 66)	43.9±9.3 (14.4 ~ 84)	42.1±6.4 (26.8 ~ 60.3)	42.3±7.6 (14.4 ~ 84)
休憩時間 (時間/日)	0.7±0.2 (0.3 ~ 1)	0.7±0.2 (0.3 ~ 1)	0.7±0.2 (0.2 ~ 1)	0.7±0.2 (0.2 ~ 1)
待機時間 (時間/日)	0.7±2.2 (0 ~ 10)	0.6±1.6 (0 ~ 10)	0.2±1.0 (0 ~ 9)	0.5±1.7 (0 ~ 10)
自己研修時間 (時間/日)	0.2±0.4 (0 ~ 2.0)	0.1±0.3 (0 ~ 1)	0.2±0.6 (0 ~ 5)	0.2±0.5 (0 ~ 5.0)
その他の在院時間 (時間/日) *	1.1±2.6 (0 ~ 10.5)	0.3±0.4 (0 ~ 1.5)	0.4±1.3 (0 ~ 9)	0.6±1.8 (0 ~ 10.5)
病院在院時間 (時間/日) *	11.3±3.1 (8 ~ 21.7)	10.8±1.9 (7.8 ~ 19.8)	10.1±2.1 (7.4 ~ 22.8)	10.7±2.5 (7.4 ~ 22.8)
睡眠時間 (時間)	6.3±1.0 (3.5 ~ 9.5)	6.5±1.2 (4.5 ~ 9.5)	6.1±0.9 (4 ~ 9)	6.3±1.0 (3.5 ~ 9.5)
喫煙量 (本/日)	1.1±5.1 (0 ~ 40)	0.8±2.4 (0 ~ 10)	1.0±3.2 (0 ~ 20)	1.0±3.9 (0 ~ 40)
飲酒日数 (日/週)	0.9±1.7 (0 ~ 7)	0.6±0.8 (0 ~ 3)	1.4±2.4 (0 ~ 7)	1.0±1.9 (0 ~ 7)
飲酒量 (合/回)	0.4±0.8 (0 ~ 3.3)	0.5±0.7 (0 ~ 2.5)	0.4±0.6 (0 ~ 2.5)	0.4±0.7 (0 ~ 3.3)
アルコール量 (g/回)	10.2±20.8 (0 ~ 88.2)	12.2±19.7 (0 ~ 68.4)	9.8±17.4 (0 ~ 68.4)	10.5±19.1 (0 ~ 88.2)
森本のライフスタイル得点	5.1±1.1 (3 ~ 8)	4.9±1.6 (2 ~ 8)	5.1±1.2 (1 ~ 8)	5.1±1.3 (1 ~ 8)
パソコン使用時間 (時間)	2.1±1.3 (0.2 ~ 9)	2.1±1.5 (0.1 ~ 7)	1.7±1.1 (0 ~ 6)	1.9±1.3 (0 ~ 9)
バーンアウト得点	3.6±1.1 (1.5 ~ 6.6)	3.2±0.9 (1.6 ~ 5.3)	3.3±1.1 (1.3 ~ 6.9)	3.4±1.1 (1.3 ~ 6.9)
同居家族数 (本人含む) (人) *	2.4±1.7 (1 ~ 8)	2.9±1.9 (1 ~ 7)	3.9±1.4 (2 ~ 7)	3.1±1.8 (1 ~ 8)

平均値±標準偏差 (最小~最大)

3群の差: *p<0.05, **p<0.01

表2 対象者の勤務場所*

	未婚で パートナーは いない	未婚だが パートナーは いる	既婚	全体
外科系病棟	22 (29.3)	13 (32.5)	15 (18.8)	50 (25.6)
ICU	6 (8.0)	2 (5.0)	7 (8.8)	15 (7.7)
内科系病棟	22 (29.3)	11 (27.5)	12 (15.0)	45 (23.1)
混合病棟	15 (20.0)	8 (20.0)	15 (18.8)	38 (19.5)
手術室	4 (5.3)	4 (10.0)	5 (6.3)	13 (6.7)
外来 (レントゲン室含む)	5 (6.7)	2 (5.0)	22 (27.5)	29 (14.9)
透析室	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (3.8)	3 (1.5)
その他	1 (1.3)	0 (0.0)	1 (1.3)	2 (1.0)
全体	75 (100.0)	40 (100.0)	80 (100.0)	195 (100.0)

人数 (%)

3群の差: *p<0.05

表3 対象者の婚姻状況別にみた6次元ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度得点

	未婚で パートナーはいない (N=75)	未婚だが パートナーはいる (N=42)	既婚 (N=81)	全体 (N=198)
時間に基づく仕事から家庭への葛藤 **	8.4±2.8 (3~15)	9.4±2.6 (3~13)	10.6±2.4 (6~15)	9.5±2.8 (3~15)
時間に基づく家庭から仕事への葛藤 **	6.2±2.5 (3~15)	6.6±2.1 (3~10)	8.4±2.4 (3~15)	7.2±2.6 (3~15)
ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤 **	8.3±2.5 (3~15)	9.0±3.0 (3~14)	10.1±2.3 (6~15)	9.2±2.7 (3~15)
ストレス反応に基づく家庭から仕事への葛藤	6.4±2.6 (3~12)	6.3±2.3 (3~12)	6.5±2.3 (3~12)	6.4±2.4 (3~12)
行動に基づく仕事から家庭への葛藤	7.4±2.1 (3~12)	7.6±2.0 (3~11)	8.1±1.9 (3~15)	7.7±2.0 (3~15)
行動に基づく家庭から仕事への葛藤	7.2±2.4 (3~12)	7.7±2.1 (3~11)	8.0±1.9 (3~14)	7.6±2.2 (3~14)

平均値±標準偏差 (最小~最大)

3群の差: **p<0.01

表4 対象者のバーンアウト状況

	未婚で パートナーは いない	未婚だが パートナーは いる	既婚	全体
バーンアウト群	27 (36.0)	8 (20.0)	17 (21.8)	52 (26.9)
非バーンアウト群	48 (64.0)	32 (80.0)	61 (78.2)	141 (73.1)
全体	75 (100.0)	40 (100.0)	78 (100.0)	193 (100.0)

人数 (%)

表5 婚姻状況別にみたバーンアウト得点と6次元 WFC 尺度得点の相関関係

	未婚でパートナーは いない	未婚だがパートナーは いる	既婚	全体
時間に基づく仕事から家庭への葛藤	0.166	0.092	0.258*	0.119
時間に基づく家庭から仕事への葛藤	0.209	0.188	0.139	0.101
ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤	0.281*	0.380*	0.543**	0.333**
ストレス反応に基づく家庭から仕事への葛藤	0.234*	0.074	0.260*	0.215**
行動に基づく仕事から家庭への葛藤	0.153	0.137	0.219	0.136
行動に基づく家庭から仕事への葛藤	0.262*	0.265	0.171	0.187**

Pearson の単相関係数：*p<0.05, **p<0.01

表6 「未婚でパートナーはいない」群のバーンアウトの有無別にみた6次元ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度得点

	バーンアウト群 (N=27)	非バーンアウト群 (N=48)	全体 (N=75)
時間に基づく仕事から家庭への葛藤	8.9±3.1 (3~15)	8.1±2.5 (3~14)	8.4±2.8 (3~15)
時間に基づく家庭から仕事への葛藤	7.0±3.0 (3~15)	5.7±2.1 (3~9)	6.2±2.5 (3~15)
ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤*	9.2±2.6 (3~15)	7.7±2.4 (3~12)	8.3±2.5 (3~15)
ストレス反応に基づく家庭から仕事への葛藤*	7.2±2.7 (3~12)	5.9±2.4 (3~12)	6.4±2.6 (3~12)
行動に基づく仕事から家庭への葛藤	7.7±2.1 (3~12)	7.2±2.0 (3~11)	7.4±2.1 (3~12)
行動に基づく家庭から仕事への葛藤*	8.1±2.3 (3~12)	6.7±2.4 (3~11)	7.2±2.4 (3~12)

平均値±標準偏差 (最小~最大)

2群の差：*p<0.05

表4に対象者のバーンアウト状況を示した。バーンアウト状況には、「未婚でパートナーはいない」群、「未婚だがパートナーはいる」群、「既婚」群の間に有意差はなかった。

表5にバーンアウト得点と6次元 WFC 尺度得点の相関関係を婚姻状況別に示した。「未婚でパートナーはいない」群では、バーンアウト得点と、6次元 WFC 尺度得点のうち「ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤」得点($r=0.281, p<0.05$), 「ストレス反応に基づく家庭から仕事への葛藤」得点($r=0.234, p<0.05$) および「行動に基づく家庭から仕事への葛藤」得点($r=0.262, p<0.05$)との間に有意な相関関係がみられた。「未婚だがパートナーはいる」群では、バーンアウト得点と「ストレス反応に基づく家庭から仕事への葛藤」得点($r=0.380, p<0.05$)との間にのみ有意な相関関係がみられた。「既婚」群の間では、バーンアウト得点と「時間に基づく仕事から家庭への葛藤」得点($r=0.258, p<0.05$), 「ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤」得点($r=0.543, p<0.01$) および「ストレス反応に基づく家庭から仕事への葛藤」得

点($r=0.260, p<0.05$)との間に有意な相関関係がみられた。

表6に「未婚でパートナーはいない」群のバーンアウトの有無別にみた6次元 WFC 尺度得点を示した。バーンアウト群の「ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤」得点, 「ストレス反応に基づく家庭から仕事への葛藤」得点および「行動に基づく家庭から仕事への葛藤」得点は、非バーンアウト群より有意に高かった(すべて $p<0.05$)。

表7に「未婚だがパートナーはいる」群のバーンアウトの有無別にみた6次元 WFC 尺度得点を示した。いずれの WFC 尺度得点も、バーンアウト群と非バーンアウト群の間に有意差はなかった。

表8に「既婚」群のバーンアウトの有無別にみた6次元 WFC 尺度得点を示した。バーンアウト群の「ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤」得点および「ストレス反応に基づく家庭から仕事への葛藤」得点は、非バーンアウト群より有意に高かった(すべて $p<0.01$)。

表7 「未婚だがパートナーはいる」群のバーンアウトの有無別にみた6次元ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度得点

	バーンアウト群 (N=8)	非バーンアウト群 (N=32)	全体 (N=40)
時間に基づく仕事から家庭への葛藤	9.6±2.5 (6~13)	9.3±2.8 (3~12)	9.4±2.7 (3~13)
時間に基づく家庭から仕事への葛藤	7.4±1.8 (5~9)	6.6±2.1 (3~10)	6.7±2.1 (3~10)
ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤	10.6±2.2 (6~12)	8.4±3.0 (3~14)	8.9±3.0 (3~14)
ストレス反応に基づく家庭から仕事への葛藤	5.9±2.1 (3~9)	6.4±2.3 (3~12)	6.3±2.3 (3~12)
行動に基づく仕事から家庭への葛藤	8.4±1.3 (6~10)	7.4±2.1 (3~11)	7.6±2.0 (3~11)
行動に基づく家庭から仕事への葛藤	8.8±1.8 (6~11)	7.3±2.1 (3~9)	7.6±2.1 (3~11)

平均値±標準偏差 (最小~最大)

表8 「既婚」群のバーンアウトの有無別にみた6次元ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度得点

	バーンアウト群 (N=17)	非バーンアウト群 (N=61)	全体 (N=78)
時間に基づく仕事から家庭への葛藤	11.2±1.8 (9~15)	10.3±2.5 (6~15)	10.5±2.4 (6~15)
時間に基づく家庭から仕事への葛藤	9.4±2.6 (3~15)	8.1±2.3 (3~14)	8.4±2.4 (3~15)
ストレス反応に基づく仕事から家庭への葛藤**	11.7±1.8 (9~15)	9.6±2.2 (6~15)	10.1±2.3 (6~15)
ストレス反応に基づく家庭から仕事への葛藤**	8.2±2.2 (3~12)	6.1±2.2 (3~12)	6.6±2.3 (3~12)
行動に基づく仕事から家庭への葛藤	8.5±2.2 (5~15)	8.0±1.9 (3~13)	8.1±2.0 (3~15)
行動に基づく家庭から仕事への葛藤	8.4±2.0 (3~12)	7.9±1.9 (3~14)	8.0±1.9 (3~14)

平均値±標準偏差 (最小~最大)

2群の差：**p<0.01

考 察

本研究の女性病院看護師は、婚姻状況別にみて未婚者が60%であったためか、平均年齢は33歳とかなり低く、看護師経験年数の平均も10年と短かった。勤務場所について婚姻状況による有意差がみられ、未婚者では外科病棟または内科病棟の割合が最も多かったが、既婚者は外来が最も多かった。このためか夜勤回数は、未婚者が既婚者より多かった。また、本人を含む同居家族数は、未婚者が既婚者より有意に少なかった。

先行研究では、仕事から家庭への葛藤(以下WIF)が、家庭から仕事への葛藤(以下FIW)より高いことが指摘されている³⁾¹⁴⁾。しかし、葛藤の具体的原因は明らかでない。そこで、著者らは、本研究で病院看護師の葛藤の原因を時間、ストレス反応、行動の3形態に分けて検討した。その結果、婚姻状況を問わず、時間およびストレスに基づく葛藤については先行研究と同様の結果を得たが、行動に基づく葛藤については、WIF得点とFIW得点には差がなかった。

嘉数ら¹⁵⁾は、複数の企業労働者を対象にした大規模調査を実施し、WFCは未婚者で低く、30歳代、既婚者で高かったことを報告している。本調査の病院看護師でも、6次元のうち「時間に基づくWIF」得点、「時間に基づくFIW」得点および「ストレス反応に基づくWIF」は、平均年齢が30歳代の既婚群で最も高く、以下「未婚だがパートナーはいる」群、「未婚でパートナーはいる」群の順であった。

渡井ら¹⁶⁾は、職業性ストレスが高いとされるIT関連企業³⁾の就学前の子供を持つ女性労働者では、男性労働者とは逆に残業時間が短いほどWIFが高かったことから、キャリアをつむために残業したいが、家庭のことがあって残業できないことが葛藤の原因であることを報告している。本調査の病院看護師でも、1日の実労働時間は、WIFが最も高かった「既婚」群で最も短かった。さらに、「既婚」群では、1カ月の夜勤回数が最も少なく、逆に勤務日数が最も多くなっていた。しかし、これらの結果には、前述のように既婚群の外来勤務の割合が、他群に比べて相対的に高かったことも関係していると推測される。ただし、興味深いことには「既婚」群の時間およびストレス反応に基づくWIFは、IT関連企業の就学前の子供を持つ女性労働者¹⁶⁾より高くなっていた。今後、この原因について、WIFを高める仕事の負担度やWIFを低める上司のサポート³⁾の度合いを含めた検討が期待される。

本調査の病院看護師のバーンアウト得点は、有意差はなかったが「未婚でパートナーはいる」群で最も高く、また、バーンアウト群の割合も、有意差はなかったが、「未婚でパートナーはいる」群で36.0%と最も高率であった。著者ら⁶⁾⁷⁾は、病院看護師のバーンアウトに家族や友人などからのサポートが低いことが関連していることを報告してきた。したがって、この結果の原因の一つとして、「未婚でパートナーはいる」群では、同居家族数が最も少なく、家族からのサポートが得にくいことが推測される。

前述のように日本の病院看護師のバーンアウトとWFCの関係を多次的に検討した報告はない。そこで今回、著者らは、婚姻状況別に女性の病院看護師のバーンアウトとWFCの関係についても6次元で検討した。その結果、バーンアウト得点と6次元WFC尺度得点のうち「ストレス反応に基づくWIF」得点において、全ての群、すなわち「既婚」群で正の有意な相関関係が、「未婚」群で有意な弱い正の相関関係がみられた。バーンアウトの有無別で検討しても、「未婚でパートナーはいない」群および「既婚」群では、バーンアウト群の「ストレス反応に基づくWIF」得点は、非バーンアウト群より有意に高かった。また、「未婚だがパートナーはいる」群でも、バーンアウト群の「ストレス反応に基づくWIF」得点は、非バーンアウト群より有意ではないが高かった。以上の結果から、6次元WFCのうち「ストレス反応に基づくWIF」は、婚姻状況を問わず、バーンアウトに関係していることがわかった。この点に関して、IT関連企業労働者³⁾や勤務医¹⁶⁾を対象にした研究で、バーンアウトに関係する抑うつおよび慢性疲労⁶⁾が「ストレス反応に基づくWIF」と関連していたことが報告されている。

なお、「ストレス反応に基づくFIW」は、「既婚」群だけでなく、「未婚でパートナーはいない」群でも、バーンアウトに関係していた。さらに、「未婚でパートナーはいない」群では、「行動に基づくFIW」もバーンアウトに関係していた。「未婚でパートナーはいない」群では、仕事以外の環境での葛藤状況の反芻や、葛藤状況への対処におよぶ活動性の低さが推測される^{18)~20)}ことから、「未婚でパートナーはいない」者のバーンアウトを予防するためのストレス対処行動の研究が期待される。

最後に、本研究の主たる限界は、1病院での横断研究であるため、因果関係について言及できなかったことである。また、既婚者では、例えば子供がいる群といない群でWFCに差が出てくると思われるが、今回は同居家族数については調査したが、その内訳については調査しなかったため検討できなかった。したがって、看護師のバーンアウトとWFCの関係についての多次的検討を、今後も続ける必要がある。

謝辞：データの整理を手伝ってくれた奥村まゆみ氏に感謝する。
利益相反：利益相反基準に該当無し

文 献

- 1) 渡井いずみ：ワーク・ライフ・バランスとワーク・ファミリー・コンフリクト。ストレス科学 22 (3) : 164—171, 2007.
- 2) Greenhaus JH, Beutell NJ: Source of conflict between work and family roles. Acad Manage Rev 10: 76—88, 1985.
- 3) 渡井いずみ, 錦戸典子, 村嶋幸代：ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度(Work-Family Conflict Scale : WFC)日本語版の開発と検討。産衛誌 48 : 71—81, 2006.
- 4) Allen TD, Herst DE, Bruck CS, Sutton M: Consequences

- associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. J Occup Health Psychol 5: 278—308, 2000.
- 5) Kinnunen U, Mauno S: Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. Human Relations 51: 157—177, 1998.
 - 6) 井奈波良一, 井上真人：女性看護師のバーンアウトと職業性ストレスの関係—経験年数1年未満と1年以上の看護師の比較—。日職災医誌 59 (3) : 129—136, 2011.
 - 7) 井奈波良一, 井上真人：女性看護師のバーンアウトと職業性ストレスの関係 第2報。日職災医誌 63 (5) : 290—296, 2015.
 - 8) Montgomery AJ, Panagopolou E, Benos A: Work-family interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors. Stress and Health 22: 203—212, 2006.
 - 9) Wang Y, Chang Y, Fu J, Wang L: Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: the mediating effect of psychological capital. BMC Public Health 12: 915, 2012.
 - 10) Leineweber C, Westerlund H, Singh H, et al: Nurses' practice environment and work-family conflict in relation to burn out: a multilevel modelling approach. PLOS ONE 9 (5): e96991, 2014.
 - 11) 竹内朋子：看護師のワーク・ファミリー・コンフリクト(WFC)についての文献レビュー。日看管会誌 14 (1) : 85—94, 2010.
 - 12) 森本兼囊：ライフスタイルと健康。日衛誌 54 : 572—591, 2000.
 - 13) 稲岡文昭：Burnout現象とBurnoutスケールについて。看護研究 21 : 147—155, 1988.
 - 14) Sekine M, Chandola T, Martikainen P, et al: Socioeconomic inequalities in physical and mental functioning of Japanese civil servants: Explanations from work and family characteristics. Soc Sci Med 63: 430—435, 2006.
 - 15) 嘉数研二, 菊池武剋, 佐藤 洋, 他：メンタルヘルスとワーク・ライフ・バランス。宮城産業保健総合支援センター 平成21年度調査研究結果報告 <http://miyagisanp.o.jp/kenkyu/kenkyu-h21.htm> (参照2015-08-17)。
 - 16) Watai I, Nishikido N, Murashima S: Gender difference in work-family conflict among Japanese information technology engineers with preschool children. J Occup Health 50: 317—327, 2008.
 - 17) Ohta H, Wada K, Kawashima M, et al: Work-family conflict and prolonged fatigue among Japanese married male physicians. Int Arch Occup Environ Health 84: 937—942, 2011.
 - 18) 高野慶輔, 丹羽義彦：Rumination-Reflection Questionnaire 日本語版作成の試み。パーソナリティ研究 16 (2) : 259—261, 2008.
 - 19) 高野慶輔, 丹羽義彦：抑うつと私的自己意識の2側面に関する縦断的研究。パーソナリティ研究 17 (3) : 261—269, 2009.
 - 20) 中島実穂, 森 正樹, 小口孝司, 丹野義彦：反芻・省察を変動させる対人ストレスイベントの種類。パーソナリティ研究 23 (2) : 101—104, 2014.

別刷請求先 〒501-1194 岐阜市柳戸 1-1
岐阜大学大学院医学系研究科産業衛生学分野
井奈波良一

Reprint request:
Ryoichi Inaba
Department of Occupational Health, Gifu University Graduate School of Medicine, 1-1, Yanagido, Gifu, 501-1194, Japan

Relationship between Burn Out and Work-family Conflict among Female Hospital Nurses

Ryoichi Inaba¹⁾, Masato Inoue¹⁾ and Atsushi Hioki^{1,2)}

¹⁾Department of Occupational Health, Gifu University Graduate School of Medicine

²⁾Clinical Division, Matsunami General Hospital

This study was designed to evaluate the relationship between burn out and work-family conflict (WFC) among female nurses in a general hospital. A self-administered questionnaire survey on the related determinants was performed among 198 female nurses with the occupational career of one year and/or more (age: 32.9 ± 9.0 years). WFC was grasped by using Japanese version of the multi-dimensional WFC Scale. The subjects were divided into two groups (Burn out group, subjects with burn out or clinically depressive state; Non-burn out group, subjects with healthy mind and body or signs of burn out). The analysis of situation was performed according to the marriage.

The results obtained were as follows:

1. Score of burn out was significantly related to the score of strain-based work interference with family among the group of married subjects ($r=0.543$, $p<0.01$), the group of single subjects without a partner ($r=0.281$, $p<0.05$) and the group of single subjects with a partner ($r=0.380$, $p<0.05$).

2. Among the group of married subjects and the group of single subjects without a partner, score of strain-based work interference with family in the burn out group was significantly higher than that in the non-burn out group ($p<0.05$ or $p<0.01$). In addition, among the group of single subjects with a partner, score of strain-based work interference with family in the burn out group was higher than that in the non-burn out group.

These results suggest that it is necessary to continue the multi-dimensional study on relations between burn out and WFC among female nurses with the occupational career of one year and/or more in future.

(JJOMT, 64: 319—325, 2016)

—Key words—

nurse, burn out, work-family conflict