

修士論文(要旨)

2010年1月

介護職を対象とするレジリエンス向上プログラムによる
バーンアウト低減効果の検討

指導 種市康太郎 准教授

国際学研究科

人間科学専攻 臨床心理学専修

208J5009 萱嶋美佳

目次

第1章 研究史	1
【1】問題	1
(1)はじめに	1
(2)バーンアウト	1
(3)レジリエンス	5
(4)レジリエンスとバーンアウト	8
第2章 目的	10
【1】本研究の目的	10
【2】仮説	10
【3】予想される結果	10
第3章 予備実験	11
【1】目的	11
【2】方法	11
【3】結果	15
【4】考察	17
第4章 研究1 レジリエンスとバーンアウトの相関の検討	19
【1】目的	19
【2】方法	19
【3】結果	19
【4】考察	20
第5章 研究2 レジリエンス向上プログラムの効果の検討	22
【1】目的	22
【2】方法	22
【3】結果	24
【4】考察	27
第6章 総合考察	31
【1】レジリエンス向上とバーンアウト低減	31
【2】レジリエンス研究の意義	31
【3】今後の課題	32
引用文献	33

問題と目的

近年、介護職の早期離職が問題となっている。平成20年度の介護労働実態調査(財団法人介護労働安全センター, 2008)によると、介護職者の1年間の離職率は18.7%であった。一方、厚生労働省がまとめた平成20年度の雇用動向調査(厚生労働省, 2009)による1年間の離職率は14.6%であった。この2つの調査の比較から、介護職の離職率は他の職種に比べて高く、介護職は離職が多い職種であると考えられる。介護労働実態調査によれば、離職者の75.5%が勤続年数3年未満であった。すなわち、介護職の離職者の多くが早期離職であると言える。

介護職の早期離職の原因として、バーンアウトがあげられている(藤原・小坂・今岡・杉原, 2008; 義本・富岡, 2007)。バーンアウトの要因である、過重労働や自律性、役割ストレスといった従来の職務ストレスへの対処に加えて、ヒューマン・サービスに特有の職務ストレスに対する効果的な対処が求められる。また、そのうちのいくつかに対してはそれぞれの予防策が考えられている。こういった現状の中で、この論文では個人要因への働きかけを考えて、レジリエンス(resilience)に注目する。

レジリエンスとは困難で脅威的な状況にもかかわらず、うまく適応する過程、能力、および結果と定義される(Masten, Best, & Garmezy, 1990)、適応に関わる幅広い概念である。レジリエンスはサポートや状況要因と逆境に耐える資質が相互的に影響し合って、マイナス要因を補強しプラス方向に導く回復力になるという、ストレス事態に対するポジティブな要因が評価できる。

本研究では、介護従事者のバーンアウトを低減するためのレジリエンス向上プログラムを考案・実施し、その効果を比較検討する。

仮説1.介護従事者のレジリエンスが高いほど、バーンアウトが低い傾向にある。

仮説2.プログラムの実施によって、介護従事者のレジリエンスが向上し、バーンアウトが低減する。

方法

(1)予備実験:期間は2009年5月～6月であった。大学院生12名の対象者を実験群(6名)と統制群(6名)とに分け、実験群にレジリエンス向上プログラムを実施した。調査用紙には、精神的回復力尺度(小塩・中谷・金子・長峰, 2002)、日本語版バーンアウト尺度(田尾・久保, 1996 など)の2種類の質問紙、フェイスシートを使用した。プログラムは、精神的回復力尺度(小塩他, 2002)の下位尺度である、「新奇性追求」「感情調整」「肯定的未来志向」を各ステップでの目標とし、1回50分×3ステップの構成とした。統計処理にはSPSSとJavaScript-STARを使用した。

(2)研究1:期間は2009年5月～6月であった。特別養護老人ホームに勤務する介護従事者80名を対象に質問紙による第1回調査を行った。調査用紙は予備実験と同様で、フェイスシートには勤務内容などを追加した。レジリエンスとバーンアウトの相関を検討した。統計処理にはSPSSを使用した。

(3) 研究2:期間は2009年5月～9月であった。対象は研究1と同様の介護従事者で、第1回調査後、無作為に実験群21名を選び、レジリエンス向上プログラムを実施した。プログラム終了後、研究1と同様に、質問紙による第2回調査を実施した。統計処理が可能で、プログラムを受けた者11名を最終的な実験群とし、プログラムを受けていない者のうち、実験群と性別・勤務年数が同じ割合になるように、統制群11名を選んだ。プログラム実施前と実施後の時期の効果、実験群と統制群の群の効果、交互作用を見るため、2要因の分散分析(混合計画)の統計処理にJavaScript-STARを使用した。

結果と考察

(1) 予備実験:統計的に有意な変化は認められなかった。実験群のコメントを参考にプログラムに適宜変更や見直しを行った。

(2) 研究1:レジリエンスとバーンアウトに負の相関が認められた(表1参照)。すなわち、仮説1は検証され、レジリエンスを向上させることで、バーンアウトを低減することができるであろうと示唆された。

表1 レジリエンスとバーンアウトの各下位尺度の相関

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
①レジリエンス	1							
②新規性追求	0.67 **	1						
③感情調整	0.82 **	0.21	1					
④肯定的な未来志向	0.72 **	0.35 *	0.43 **	1				
⑤バーンアウト	-0.59 **	-0.60 **	-0.31 *	-0.46 **	1			
⑥情緒的消耗感	-0.47 **	-0.43 **	-0.30 *	-0.34 *	-0.83 **	1		
⑦脱人格化	-0.56 **	-0.54 **	-0.33 *	-0.40 **	-0.88 **	0.69 **	1	
⑧個人的達成感の低下	-0.44 **	-0.52 **	-0.15	-0.40 **	-0.79 **	0.39 **	0.54 **	1

*p<.05 **p<.01

(3) 研究2:レジリエンス合計点と下位尺度である感情調整が有意に下降し(表2参照)、バーンアウトの下位尺度である情緒的消耗感の得点が有意に上昇した(次ページ表3参照)。すなわち、仮説2は検証されず、プログラム実施の効果は認められなかったことがわかった。

表2 プログラム実施前・実施後における得点の変化(研究2:レジリエンス)

変数名	SUB	1回目		2回目		F値		
		平均値	(SD)	平均値	(SD)	時期	群	交互作用
レジリエンス								
実験群	11	74.5	11.96	72.0	12.47	8.44**	0.08	1.08
統制群	11	77.2	7.84	72.0	10.90			
新奇性追求								
実験群	11	25.5	4.29	24.8	4.34	2.98	1.96	0.33
統制群	11	28.5	4.42	27.3	5.26			
感情調整								
実験群	11	31.5	7.01	29.5	6.26	10.30**	0.19	0.44
統制群	11	30.7	5.80	27.8	6.60			
肯定的未来志向								
実験群	11	17.5	4.21	17.6	4.25	0.70	0.01	1.02
統制群	11	17.9	2.87	16.9	2.47			

**p<.01

表3 プログラム実施前・実施後における得点の変化(研究2:バーンアウト)

変数名	SUB	1回目		2回目		F値		
		平均値	(SD)	平均値	(SD)	時期	群	交互作用
バーンアウト								
実験群	11	40.6	9.87	41.4	9.50	2.61	0.02	1.25
統制群	11	39.6	9.73	43.6	8.61			
情緒的消耗感								
実験群	11	12.6	4.33	13.3	3.54	4.39*	0.02	0.76
統制群	11	12.5	3.63	14.0	3.91			
脱人格化								
実験群	11	9.2	3.46	10.0	2.86	3.88	0.59	0.18
統制群	11	10.1	4.08	11.4	3.47			
個人的達成感の低下								
実験群	11	18.8	3.59	18.1	4.12	0.08	0.23	1.44
統制群	11	17.1	4.52	18.3	3.65			

*p<.05

感情調整の得点の下降や情緒的消耗感の得点の上昇に関しては、群に関わらない変化であったためプログラムの影響とは言えない。上昇した要因のひとつとして、1回目と2回目の調査期間に職場内において何らかの変化や影響があったことが考えられる。

感情調整は他の下位尺度とは違う影響によって変化する可能性が示唆され、感情労働(Hochschild, 1983 石川・室伏訳 2000)と感情調整との関連はヒューマン・サービス職全体の問題として今後取り上げる必要があると思われる。

効果が得られなかった要因として、対象者側のメンタルヘルスがもともと保たれていたこと、プログラムの実施時間や回数が少なかったこと、などが考えられた。今後、対象者、プログラムの実施時間、内容などについて更に検討する必要があることが示唆された。

海外ではバーンアウトの予防にレジリエンスの構築や向上が効果的であるという報告がある(Simon, 2008; Steinhardt& Dolbier, 2008; Steensma, Heijer,& Stallen,2006/2007)が、日本ではレジリエンス向上のプログラムの考案や実施、効果の報告はまだない。本研究によってバーンアウトの低減にレジリエンス向上が有効であろうと提言し、検証したことは意味があった。また、レジリエンス向上プログラムを考案し、実施したことも今までにはない取り組みであった。

引用文献

- 藤原和美・小坂淳子・今岡洋二・杉原仁子(2008). 介護従事者の労働実態とバーンアウト
大阪健康福祉短期大学紀要, 7, 125-132
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*,
Berkeley: University of California Press. (ホックシールド, A. R. 石川准・室伏亜
希(訳) (2000). 「管理される心—感情が商品になるとき」 世界思想社)
- 厚生労働省(2009). 平成20年雇用動向調査結果の概況
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/08-2/index.html>
(2010年1月11日確認).
- 久保真人(2004). バーンアウトの心理学—燃え突き症候群とは— サイエンス社
- Masten A. S., Best, K., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions
from the study of children who overcame adversity. *Development and
Psychopathology*, 2, 425-444.
- 小塩真司・中谷康之・金子一史・長峰伸治(2002). ネガティブな出来事からの立ち直りを導
く心理的特性—精神的回復力尺度の作成 カウンセリング研究, 35, 57-65.
- Simon, S. (2008). Primary Prevention for Career Burnout: Building Resilience. *Dynamic
Chiropractic*, 26, 14-16.
- Steensma, H., Heijer, M. D., & Stallen, V. (2006/2007). Reserch Note: Effects of
Resilience Training on the Reduction of Stress and Depression among Dutch Workers.
International Quarterly of Community Health Education, 27, Iss.2; 145-160.
- Steinhardt, M. A.& Dolbier, C. (2008). Evaluation of a Resilience Intervention to Enhance
Coping Strategies and Protective Factors and Decrease Symptomatology. *Journal
of American College Health*, 56, 445-453.
- 田尾雅夫・久保真人(1996). バーンアウトの理論と実際—心理学的アプローチ— 誠信
書房
- 義本純子・富岡和久(2007). 介護老人福祉における職員のバーンアウト傾向とストレス要因
の関係について 北陸学院短期大学紀要, 39, 161-173.
- 財団法人介護労働安全センター(2008). 事業所における介護労働実態調査結果 平成
20年度 介護労働実態調査結果について:介護労働実態調査結果
http://www.kaigo-center.or.jp/report/h20_chousa_01.html
(2010年1月11日確認).