

訪問介護員のバーンアウトに関する要因

風 間 雅 江

八 巻 貴 穂

本 間 美 幸

訪問介護員のバーンアウトに關与する要因

風間 雅江* 八巻 貴穂*** 本間 美幸***

I 問題と目的

超高齢社会の現代日本において、介護職の果たす役割が極めて重要であることは言うまでもない。平成25年度介護労働実態調査（介護労働安定センター，2014）の結果では、介護職が仕事を選んだ理由として多い順に、「働きがいのある仕事だと思ったから」が54.0%、「今後もニーズが高まる仕事だから」が36.9%、「資格・技能を活かせるから」が36.9%、「人や社会の役に立ちたいから」が33.6%となっており、これらは、自己実現をめざす個人志向性、および他者や社会との繋がりを志向しながら適応的に生きる社会志向性（伊藤，1993）の両方を反映するものと考えられる。一方で、上記の調査結果では、介護職の1年間の離職率は16.6%と高く、さらに、介護サービスに従事する従業員が不足していると感じている事業所は56.5%に及んでおり、働きがいや自己実現、社会貢献や対人援助への意欲をもって介護職に就く人が多いにもかかわらず、就労の環境は依然として、離職者が多く人手が不足した厳しい状況にあることがうかがわれる。

高齢者福祉をはじめとした現場で、介護職

は、利用者やその家族との直接的関わりや、同僚および上司との連携を通して、日々対人援助の職務にあたっている。先行研究では、長年にわたって職務の経験を積み重ねていくなかで、介護職の主観的ウェル・ビーイング（subjective well-being）がさまざまな要因の影響を受けて変容していくプロセスがインタビュー調査等を通して検討され、入職後の離職願望が高まる時期を乗り越えた後で、仕事のやりがい感が高まること等が示されている（風間・本間・八巻，2011）。また、高齢者介護施設に勤務する介護職を対象とした無記名式質問紙調査の結果から、介護職の主観的ウェル・ビーイングには、精神的回復力および個人志向性が正の影響を、バーンアウトが負の影響を及ぼすことが示されている（風間・本間・八巻，2013）。

介護労働は、利用者である高齢者の日常生活を支援する際に、豊かな感情のやり取りを伴い、自分の感情を誘発したり抑圧したりしながら、相手の中に適切な精神状態を作り出すという「感情労働」の要素があり、このような労働の特徴がある介護職は、かなりのエネルギーを必要とする労働に従事しているといえる（田中，2010）。こうしたヒューマン・

*教育文化科学部心理カウンセリング学科、元人間福祉学部福祉心理学科

***生涯スポーツ学部健康福祉学科、元人間福祉学部地域福祉学科

キーワード：バーンアウト、訪問介護員、主観的幸福感、精神的回復力、個人志向性、社会志向性、対処行動

サービス職では、情緒的な消耗感を基調としたストレス症状であるバーンアウトに陥りやすい(久保, 2004)。バーンアウトは、福祉サービス従事者、看護師、教員等の対人援助にあたる職種に特有のストレス症状であるといわれ、バーンアウトに陥ると、仕事を行う意欲が低下するだけでなく、利用者や患者等のケアの対象者を、あたかもモノであるかのように扱い、冷淡な態度を示したり、親切・親身とはいえない対応をするようになる場合もある。すなわち、バーンアウトは対人サービス従事者のメンタルヘルスの問題だけにとどまらず、サービスの受け手にマイナスの影響を及ぼす(増田, 1997)。

ところで、わが国で要介護認定を受けている人は2012年時点で533万人に及び、介護保険サービス利用者445万人のうち、居宅サービス利用者が67%を占めており、その数は2000年の介護保険制度創設以来3.4倍にも増加している(厚生労働省, 2013)。このように介護保険制度を利用した在宅サービスのなかでも、かつては「ホームヘルパー」と呼ばれ、2000年の介護保険制度導入以降は「訪問介護員」と呼称が変更された訪問介護職への社会的ニーズは大幅に増加している(内閣府, 2014)。

訪問介護員は、生活支援、身体介護、相談・助言を利用者の自宅で行うという点で、施設の中で業務にあたる介護職とは労働環境が異なる。久保(2008)による調査研究では、介護福祉士資格所有者とホームヘルパー資格のみを所有する訪問介護員のストレスを比較した結果、訪問介護員の方が「利用者・家族の頼りすぎ」「仕事上の事故等への補償不十分」「収入不安定」において高い回答率が認

められている。

以上をふまえると、訪問介護員は、利用者の自宅で、対人援助従事者としての業務を超えた支援要請を受ける場合がある等、他職種とは異なる対人的なストレス状況下に陥ることが多く、労働条件や利用者との関係等で問題を抱える場合、自身の感情を抑えつつ業務にあたらざるを得ず感情労働特有のストレスを積み重ねやすく、バーンアウトに陥る可能性があると推測される。本研究では、質問紙調査によって、訪問介護員のバーンアウトに、どのような要因が関与しているのかを知る手がかりを得ることを目的とする。訪問介護員のバーンアウトは、さまざまな要因が複雑に絡みあって生じるものであると考えられる。本研究では、①属性として、年齢、訪問介護員としての勤続年数、年収、②心理変数として、主観的幸福感、精神的回復力、個人・社会志向性、③対処行動として、気分転換方法、業務上の問題解決行動に焦点をあて、これらの要因が、バーンアウトに及ぼす影響を検討する。

バーンアウトについての先行研究として、Maslach and Jackson (1981) は、対人援助職における、情緒的な疲弊感を中心とし、クライアントに対するネガティブな態度や仕事の達成感の低下を特徴とする症候群をバーンアウトと呼び、それを測定する心理尺度 Maslach Burnout Inventory (MBI) を作成した。MBI は、バーンアウトの中核をなす「情緒的消耗感」、クライアントへの画一的・機械的な対応に反映される「脱人格化」、および、達成感が得られず、やる気が損なわれ、自己に対してネガティブな認識をもつ「個人的達成感の低下」の3つの因子から成る

(Maslach & Jackson, 1982)。田尾 (1989) は MBI を参考に、バーンアウトを測定する 20 項目を作成し、その後、項目の追加や削除などを行い、日本版バーンアウト尺度が作成された (久保・田尾, 1992)。この尺度は、幅広いヒューマンサービス職を対象とした因子的および構成概念妥当性が確認され、多くの研究で用いられており (久保, 2014)、本研究でも、久保・田尾 (1992) による日本版バーンアウト尺度を用いることにした。

Ⅱ 方 法

1. 調査手続きおよび対象者

2014年1月に、札幌市、江別市、および北海道市のヘルパーステーションに協力を依頼し、訪問介護員200名を対象に無記名で個別返送で回収する質問紙調査を行った。調査の趣旨を理解し協力の了解を得た12事業所の施設長や主任ヘルパー等の管理者宛に、当該事業所での回答予定者人数分の調査用紙を一括郵送し、回答協力者である訪問介護員が質問紙に回答記載の後、記載者自身が事業所を通さずに、本研究実施者氏名およびその所属機関名、住所が明記された返信用封筒を用いて、無記名で個別に返送した。回収数は161名 (回収率: 80.5%)、うち、本研究で分析対象となる全項目に記載漏れが無かった有効回答者数は138名 (有効回答率: 85.7%、男性2名、女性136名) であった。先行研究から性差の影響が示唆されており (風間, 2013)、本研究では、女性136名を分析対象とした。

2. 分析対象の調査項目

質問紙は、研究の目的、無記名調査および統計的処理によるプライバシーの保護、記載

方法、調査者および問い合わせ先等を明記したフェイスシート、①年齢、性別、勤務年数、年収、雇用形態等の属性を問う項目、②4種類の心理尺度、③気分転換の方法、業務上の問題解決の方法などの対処行動を問う項目、④仕事をしていて「喜び」や「充実感」を感じるのとはどのようなときかを問う項目、⑤仕事をやめたいと思うのとはどのようなときかを問う項目から構成されていた。この質問紙構成は、2012年3月に筆者らが高齢者介護施設に勤務する介護職200名に実施した調査で用いたものと概ね同じ内容となっている。筆者らは、今回の2014年実施の訪問介護員を対象とした調査で得たデータと、2012年度実施の施設介護職を対象とした調査のデータについて、主観的幸福感を目的変数として、これに関与する要因を明らかにするため、上記の質問紙項目のうちの①と②についてのデータを分析し、訪問介護員と施設介護職の比較検討を行い、その結果を既に報告済みである (風間・八巻・本間, 2014)。

本論文では、上記の質問紙項目のうちの、①、②、および③を分析対象とし、年齢、勤務年数、年収といった属性、主観的幸福感、精神的回復力、個人・社会志向性といった心理特性、および、気分転換法や問題解決行動といった対処行動が、訪問介護員のバーンアウトに及ぼす影響について検討する。以下、本論文で分析対象とした項目について述べる。

①属性

質問紙では12項目の属性に関する回答項目があったが、本研究では、(1) 年齢、(2) 勤務年数、(3) 年収の3項目を統計分析の対象とし、雇用形態については単純集計のみとした。

②心理変数

(1) バーンアウト

日本版バーンアウト尺度（久保・田尾，1992）の17項目を用い、各項目に示された内容を、最近6か月ぐらいの間にどの程度の頻度で経験したかを、5段階で評定するかたちで回答を求めた。本尺度は、「脱人格化」（項目例；こまごまと気配りをすることが面倒に感じることがある、同僚や利用者の顔を見るのも嫌になることがある）、「個人的達成感」〔逆点項目〕（項目例；今の仕事に、心から喜びを感じることがある、我を忘れるほど仕事に熱中することがある）、「情緒的消耗感」（項目例；仕事のために心のゆとりがなくなつたと感じることがある、身体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある）の3領域から構成されている。原版は看護職対象であったため、質問項目の文に「患者」という言葉が用いられているが、本研究では調査対象者が介護職であるため「患者」を「利用者」に置き換えて用いた。分析の際には、対象者ごとの総得点、および、「脱人格化」、「個人的達成感の低下」、「情緒的消耗感」の3つの領域ごとの合計得点を変数として用いた。

(2) 主観的幸福感

主観的幸福感尺度（伊藤・相良・池田・川浦，2003）の12項目を用い、4段階で評定するかたちで回答を求めた。この尺度は、WHOが開発したSubjective Well-Being Inventory（SUBI）をもとに、認知的側面と感情的側面の両方から主観的幸福感をとらえようと作成されたものである。「人生に対する前向きな気持ち」（項目例；あなたは人生が面白いと思いますか）、「自信」（項目例；今の調子でやっていけば、これから起きることに

応でできる自信がありますか）、「達成感」（項目例；自分がやろうとしたことはやりとげていますか）、および「人生に対する失望のなさ」（項目例；自分の人生には意味がないと感じていますか〔逆転項目〕）の4つの領域から成る。分析の際には、本尺度の対象者ごとの総得点を変数として用いた。

(3) 精神的回復力

精神的回復力尺度（小塩・中谷・金子・長峰，2002）の21項目を用い、先行研究にない5段階で評定するかたちで回答を求めた。「新奇性追求」（項目例；色々なことにチャレンジするのが好きだ、困難があっても、それは人生にとって価値のあるものだと思う）、「感情調整」（項目例；動揺しても自分を落ち着かせることができる、ねばり強い人間だと思う）、「肯定的な未来志向」（例；自分の未来にはきっといいことがあると思う、自分の将来の目標がある）の3領域から成る。分析の際には、本尺度の対象者ごとの総得点を変数として用いた。

(4) 個人志向性・社会志向性

個人志向性・社会志向性尺度（伊藤，1993）の17項目を用い、5段階で評定してもらうかたちで回答を求めた。個性化を目指す「個人志向性」と社会化を目指す「社会志向性」を分けて測定するものである。個人志向性は、項目例「自分の信念に基づいて生きている」等の8項目、社会志向性は、項目例「社会（周りの人）のために役に立つ人間になりたい」等の9項目から成る。分析の際には、個人志向性と社会志向性それぞれについての対象者ごとの合計得点を変数として用いた。

③対処行動

(1) 気分転換の方法

気分転換の方法を11の選択項目から複数選択可能で回答を求めた。選択項目のうち、自由記載を求める「その他」を除く10項目は、睡眠・休息、飲食、対人交流、買い物・趣味、旅行・スポーツ、の5つのカテゴリーに分類され、カテゴリーごとのチェック数を変数とした。

(2) 業務上の問題解決行動

仕事で困ったときにどのように対処するかを、9つの選択項目から複数選択可能で回答を求めた。選択項目のうち、自由記載を求める「その他」を除く8項目は、上司・同僚への相談、情報収集による自己研鑽、研修会への参加、職場以外の人への相談、の4つのカテゴリーに分類され、カテゴリーごとのチェック数を変数とした。

Ⅲ 結 果

1. 対象者の属性

分析対象者の女性136名の平均年齢は50.6歳 ($SD = 8.26$)、訪問介護員としての平均勤務年数は10.8年 ($SD = 16.25$)、平均年収は、233.1万円 ($SD = 131.76$)であった。

雇用形態について、単純集計したところ、比率が高い順に、パートタイマー職員49.3%、正職員23.5%、嘱託職員19.1%、常勤パート

タイマー（フルタイム型）4.4%、登録・契約職員2.9%、派遣職員0.7%であった。常勤および非常勤の比率は、常勤が27.9%、非常勤72.1%であった。

2. バーンアウトと各変数との関連

各心理尺度の変数の平均値は、バーンアウト43.9 ($SD = 10.62$)、主観的幸福感35.1 ($SD = 3.97$)、精神的回復力74.4 ($SD = 11.69$)、個人志向性29.2 ($SD = 4.36$)、社会志向性36.6 ($SD = 4.41$)であった。

バーンアウト総得点の上位25%および下位25%の各34人を、それぞれバーンアウト高群および低群とした。バーンアウトの平均値は、バーンアウト低群が31.3 ($SD = 3.79$)、高群が57.9 ($SD = 7.41$)であり、群間の差は有意であり ($t(66) = 18.62, p < .001$)、この得点分布を田尾・久保(1996)に照らして考えると、本研究のバーンアウト低群は「非バーンアウト群」、バーンアウト高群は「バーンアウト注意群」とみなすことができる。

バーンアウト高群と低群の間で、属性および他の心理変数に差があるかどうかを統計的に検討した結果を Table 1 に示した。

属性のうち年齢と勤続年数については、バーンアウトの高低の群間において有意差はなく、

Table 1 バーンアウト高低別の属性および心理尺度の平均値と t 検定結果

	全体		バーンアウト低群		バーンアウト高群		有意差	t 値
年齢	50.6	(8.26)	52.9	(9.52)	49.3	(8.85)	<i>n.s.</i>	1.60
勤続年数	10.8	(16.25)	11.1	(22.63)	9.3	(6.30)	<i>n.s.</i>	0.45
年収	233.0	(131.76)	173.5	(99.42)	267.6	(145.06)	**	3.12
バーンアウト	43.9	(10.62)	31.3	(3.79)	57.9	(7.41)	***	18.62
主観的幸福感	35.1	(3.97)	38.5	(3.05)	32.4	(3.52)	***	7.50
精神的回復力	74.4	(11.69)	81.8	(10.11)	67.7	(13.46)	***	4.87
個人志向性	29.2	(4.36)	31.7	(3.51)	26.6	(4.08)	***	5.49
社会志向性	36.6	(4.41)	37.9	(3.08)	34.9	(5.56)	**	2.83

注) () 内は標準偏差

** $p < .01$, *** $p < .001$

年収についてのみ、バーンアウト高群の方が低群よりも有意に高かった ($t(66) = 3.12, p < .01$)。心理変数については、主観的幸福感 ($t(66) = 7.50, p < .001$)、精神的回復力 ($t(66) = 4.87, p < .001$)、個人志向性 ($t(66) = 5.49, p < .001$)、社会志向性 ($t(66) = 2.83, p < .01$) の全てにおいて、バーンアウト高群の方が低群よりも有意に低かった。

年齢、勤続年数、年収、バーンアウト、主観的幸福感、精神的回復力、個人志向性、社会志向性の各得点を変数として、ピアソンの積率相関係数を求めた相関分析の結果を Table 2 に示した。バーンアウトと年収の間に有意

な正の相関 ($r = .29, p < .001$)、バーンアウトと主観的幸福感 ($r = -.55, p < .001$)、精神的回復力 ($r = -.44, p < .001$)、個人志向性 ($r = -.42, p < .001$)、社会志向性 ($r = -.23, p < .01$)、および年齢 ($r = -.19, p < .05$) との間に、有意な負の相関が認められた。

次に、バーンアウト総得点を従属変数とし、年齢、勤続年数、年収、主観的幸福感、精神的回復力、個人志向性、社会志向性を独立変数とした重回帰分析（増減法）を行った。その結果を Figure 1 に示す。バーンアウトに対して、年齢 ($\beta = -.19, p < .05$) と主観的幸福感 ($\beta = -.43, p < .001$) が負の

Table 2 相関分析結果

	バーンアウト	年齢	勤続年数	年収	主観的幸福感	精神的回復力	個人志向性
年齢	-.19 *						
勤続年数	-.03	.06					
年収	.29 ***	.14	.09				
主観的幸福感	-.55 ***	.16	-.01	-.02			
精神的回復力	-.44 ***	.17	.00	.03	.57 ***		
個人志向性	-.42 ***	.10	-.10	-.16	.56 ***	.60 ***	
社会志向性	-.23 **	.15	-.03	.01	.32 ***	.51 ***	.38 ***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

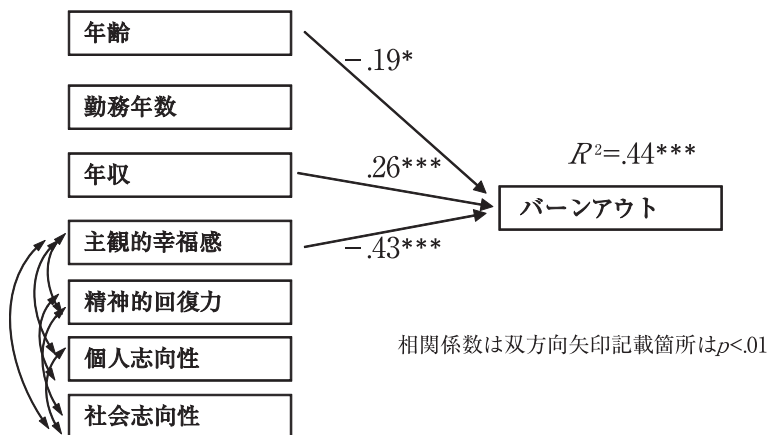


Figure 1. バーンアウトを従属変数とした重回帰分析結果

影響を及ぼし、年収 ($\beta = .26, p < .001$) が正の影響を及ぼすことが示された ($R^2 = .44, p < .001$)。さらに、バーンアウト尺度の3つの下位尺度である、「脱人格化」、「個人的達成感の低下」、「情緒的消耗感」のそれぞれの得点を従属変数とした重回帰分析(増減法)を行ったところ、年齢、年収、主観的幸福感以外に、社会志向性が情緒的消耗感に正の影響 ($\beta = .16, p < .05$) を及ぼすことが示された (Table 3)。

さらに、バーンアウトの高低で、気分転換の方法や、業務上の問題への対処行動に違い

があるかを検討した。気分転換の方法と業務上の問題解決行動のそれぞれの設問で、具体的な行動項目のチェック数を従属変数とし、バーンアウトの高低 (2水準) と、行動カテゴリー (気分転換の方法は5水準、問題解決行動は4水準) を要因とした2要因の分散分析を行った。

気分転換の方法について、バーンアウト高群と低群それぞれの、睡眠・休息、飲食、対人交流、買い物・趣味、旅行・スポーツの5つの行動カテゴリーにおける平均チェック数を、Figure 2 に示した。バーンアウトと気

Table 3 バーンアウトの3つの下位尺度の得点を従属変数とした重回帰分析結果

	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感の低下
年齢	-.18 *	-.21 *	-
勤続年数	-	-	-
年収	.28 ***	.25 **	-
主観的幸福感	-.39 ***	-.24 **	-.30 **
精神的回復力	-	-	-
個人志向性	-	-	-
社会志向性	.16 *	-	-
R^2	.34 ***	.28 ***	.23 ***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

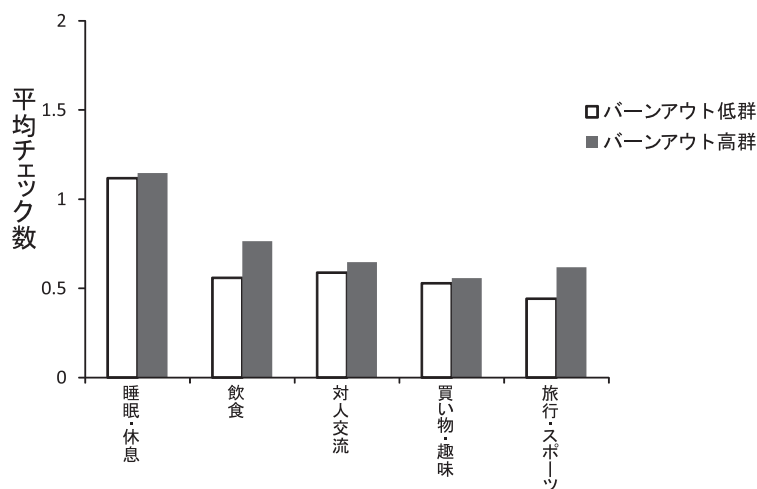


Figure 2. バーンアウト高低別の気分転換方法

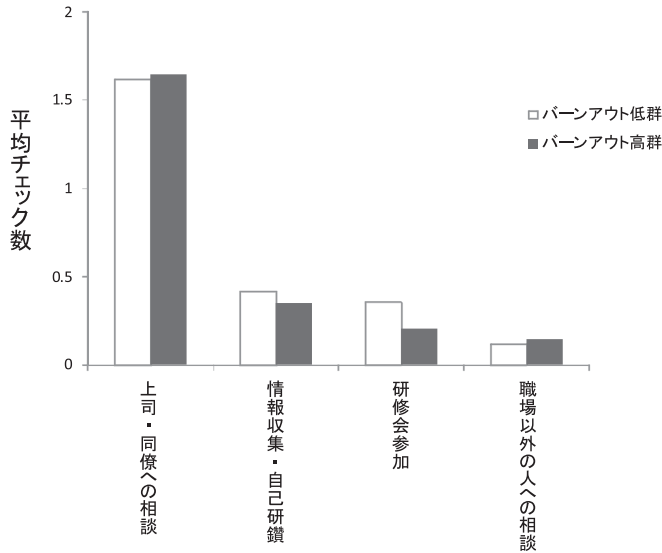


Figure 3. バーンアウト高低別の業務上の問題への対処行動

分転換方法を要因とした2要因の分散分析を行った結果、行動カテゴリーの主効果のみ有意で ($F(4, 330) = 8.59, p < .001$)、バーンアウトの主効果および交互作用は認められなかった。多重比較の結果、睡眠・休息が、他の行動カテゴリーよりも有意に多かった ($p < .001$)。

次に、業務上の問題への対処行動について、バーンアウト高群と低群それぞれの、上司・同僚への相談、情報収集・自己研鑽、研修会参加、職場以外の人への相談の4つの行動カテゴリーにおける平均チェック数を、Figure 3に示した。バーンアウトと業務上の問題への対処行動を要因とした2要因の分散分析を行った結果、行動カテゴリーの主効果のみ有意で ($F(3, 264) = 96.54, p < .001$)、バーンアウトの主効果および交互作用は認められなかった。多重比較の結果、上司・同僚への相談が、他の行動カテゴリーよりも有意に多かった ($p < .001$)。

Ⅳ 考 察

本研究の目的は、訪問介護員のバーンアウトに関与する要因を明らかにするために、年齢、勤続年数、年収といった属性、主観的幸福感、精神的回復力、個人志向性、社会志向性といった心理変数、気分転換の方法および業務上の問題への対処行動に着目し、これらの要因とバーンアウトとの関係を検討することであった。

質問紙調査を通して得たデータの分析結果から、属性については、年齢が低いほど、そして、収入が高いほど、バーンアウトの程度が増大することが示された。先行研究では、増田(1997)がホームヘルパーを対象に、Pinesによるバーンアウト尺度の日本語版を用いて調査を行い、40代以上の年齢層よりも30代以下の若年層の方がバーンアウト得点が高いことを示しており、本研究の結果は先行研究の知見と一致していた。

本研究で得られた、年収が高いほど、バーンアウトの程度が増大していたという結果は、本研究の調査対象者の28%が常勤、72%が非常勤の勤務形態で、年収の高い常勤正職員において、事業所の運営や、サービス提供責任者としての業務その他さまざまな責任を負う立場にあることが影響しているのではないかと考えられる。本研究の対象者は全員女性で、平均年齢は50.6歳 ($SD = 8.26$) であり、その中には世帯主ではなく扶養者になれる収入範囲の非常勤非正規雇用の形態で、自宅からサービス利用者宅に「直行直帰」で業務を行う人が占める比率が高い。一方で、訪問介護員のなかでも、常勤正職員として勤務する人は、管理職として、サービス利用者の介護計画の作成、業務の調整、苦情への対応など職務が多方面にわたることが多い。

久保 (2008) は、日本版バーンアウト尺度を用いて、常勤と非常勤の訪問介護員のバーンアウトの下位尺度得点を比較しており、情緒的消耗感と脱人格化において、非常勤よりも常勤の方が下位尺度得点が高かった。本研究のバーンアウト高群のバーンアウト総得点が「バーンアウト注意群」に該当することを既に指摘したが、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低下の3つの下位尺度全てにおいて、久保 (2008) の常勤の得点よりも本研究のバーンアウト高群の方が得点が高く、心理面において深刻なストレス状態にあることが示唆された。

訪問介護の現場では、非常勤が大勢を占め、少数の常勤者に過重な労働や重い責任が課され、疲弊しやすい状況にあると推測される。現代の超高齢社会を支える訪問介護員がバーンアウトによって疲弊し離職することを予防

するために、就労環境を改善する社会的な取り組みは喫緊の課題である。

バーンアウト高群と低群の心理変数を比較したところ、主観的幸福感、精神的回復力、個人志向性、社会志向性の全てにおいて、バーンアウト低群の方が高群よりも、統計的に有意に高い値を示していた。一方、気分転換方法や業務上の問題解決方法といった、現実的な対処行動については、バーンアウト高群と低群の間で違いが認められなかった。重回帰分析では、主観的幸福感がバーンアウトに負の影響を及ぼしていた。また、主観的幸福感とは、バーンアウトの3つの領域である、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低下の全てに対して、負の影響を及ぼしていた。これらの一連の結果は、主観的幸福感に反映される、現在および未来に対するポジティブな認知や人生の意味づけがバーンアウト低下と関係することを示すものと考えられた。バーンアウトの中核である情緒的消耗感に対して、社会志向性が正の影響を及ぼすという本研究の結果は、対人援助職としての理想像をもち、他者や社会に貢献しようとする利他的精神が、状況によってはバーンアウトを増大させる可能性があることを示唆するものである。

先に、訪問介護員のバーンアウト予防のための社会的な取り組みが求められることを指摘したが、心理学の研究領域においても、介護職にとって経済的負担や時間的負担が最大限少なく空間的制約もなく、かつ効果的にストレスを低減する効果のある、心理介入的アプローチの開発や実践研究がより一層推進されるべきである。具体的には、本研究で得られた結果から、介護職における内的要因としての認知や感情といった心理的側面に焦点を

当て、介護福祉の現場の要請を把握したうえで、臨床心理学的観点から、介護に伴いやすい心理的ストレスについての理解、自己の心理状態を把握するための方法、およびストレスを低減するための方法等についての実用的な知識および実技ワークの紹介等、介護に携わる日常生活に活かすことができるメンタルヘルス関連情報を提供する心理教育が挙げられる。さらに、心理療法の様々な技法のなかでも、近年注目されている、マインドフルネス・ストレス低減法は、先に述べたさまざまな負担の少ない心理介入的アプローチとして、そのスキルを習得し、自宅で短時間、継続的に実践することにより、バーンアウト予防への効果が期待できるのではないかと思われ、今後検討を行いたい。

引用文献

- 伊藤美奈子 (1993). 個人志向性・社会志向性尺度の作成及び信頼性・妥当性の検討. *心理学研究*, 64 (2), 115-122.
- 伊藤裕子・相良順子・池田政子・川浦康至 (2003). 主観的幸福感尺度の作成と信頼性・妥当性の検討. *心理学研究*, 74, 276-281.
- 介護労働安定センター (2014). 平成25年度介護労働実態調査結果について (事業所における介護労働実態調査及び介護労働者の就業実態と就業意識調査).
- 風間雅江・本間美幸・八巻貴穂 (2011). 高齢者介護施設に勤務する介護専門職の主観的ウェル・ビーイングについての質的研究. *人間福祉研究*, 14, 23-32.
- 風間雅江・本間美幸・八巻貴穂 (2013). 介護専門職の主観的幸福感にかかわる心理的要因. *人間福祉研究*, 16, 97-105.
- 風間雅江 (2013). 介護職の主観的ウェルビーイングにかかわる要因と性差の検討. *日本心理学会第77回大会発表論文集*, 237.
- 風間雅江・八巻貴穂・本間美幸 (2014). 訪問介護員の主観的幸福感にかかわる要因－高齢者介護施設での入所系サービスにあたる介護職との比較による検討－. *日本心理学会第78回大会発表論文集*, 190.
- 厚生労働省老健局 (2013). 公的介護保険制度の現状と今後の役割. 厚生労働省<http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/dl/hoken.pdf> (2014年5月9日)
- 久保真人・田尾雅夫 (1992). バーンアウトの測定. *心理学評論*, 35, 361-376.
- 久保真人 (2004). バーンアウトの心理学－燃え尽き症候群とは－. サイエンス社.
- 久保真人 (2008). 介護福祉士資格所有者の職務ストレスとその職場環境. *産業・組織心理学研究*, 22, 3-13.
- 久保真人 (2014). サービス業従事者における日本版バーンアウト尺度の因子的、構成概念妥当性. *心理学研究*, 85, 364-372.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). *The Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- 増田真也 (1997). ホームヘルパーの業務ストレスとバーンアウト. *介護福祉学*, 4, 30-42.
- 内閣府 (2014). 平成26年度版 高齢社会白書.

- 小塩真司・中谷素之・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特性－. カウンセリング研究, 35, 57-65.
- 田中かず子 (2010). 感情労働としての介護. 現代のエスプリ 介護はなぜストレスになるのか, 519, pp. 48-58.
- 田尾雅夫 (1989). バーンアウト－ヒューマン・サービス従事者における組織ストレス. 社会心理学研究, 4, 91-97.
- 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.

謝 辞

本研究の質問紙調査の実施にあたりご協力くださいました事業所の関係者の皆様に、記して深謝いたします。

付 記

本研究はJSPS 科学研究費（基盤研究C 課題番号：24500904、代表者：風間雅江）の助成を受けた。本研究の一部は北海道心理学第61回大会（平成26年11月30日、小樽商科大学札幌サテライト）で発表された。

Factors Affecting Burnout of Home Helpers

Masae KAZAMA, Takaho YAMAKI and Miyuki HONMA

ABSTRACT

Psychological factors and attributes related to burnout of home helpers were examined through an anonymous questionnaire survey conducted with female home helpers. Personal attributes that were surveyed included age, the length of service, and annual income, among others. Psychological variables surveyed included subjective well-being, mental resilience, individual orientedness, and social orientedness, among others. Coping behaviors surveyed included ways of refreshing and ways of solving problems at work. The relationship between these factors and burnout was examined. Valid responses were collected from 136 participants. Among the valid responses, 25% with high burnout scores (high-burnout group) and 25% with low burnout scores (low-burnout group) were compared. The results indicated that annual income of the high-burnout group was significantly higher than that of the low-burnout group. On the other hand, subjective well-being, mental resilience, individual orientedness and social orientedness of the high-burnout group were significantly lower. There were no differences in coping behavior between the two groups. Multiple regression analysis was conducted with burnout as the dependent variable and other factors as independent variables. Results indicated age and subjective well-being had negative effects on burnout, whereas annual income had a positive effect. The above results reflect a situation in which many home helpers are part-time workers. However, full-time workers with a high annual income have different responsibilities, such as work-systems management, development of care plans and handling complaints, among others, which often make them exhausted. Subjective well-being had a negative effect on all three domains of burnout: emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. It is suggested that positive recognition and prospects for the present and future, which are reflected in subjective well-being, might lead to a decline in burnout. The above results suggest that interventional approaches directed at psychological variables, including cognitions and emotions would be effective for preventing burnout of home helpers.

Key words : burnout, home helper, subjective well-being, resilience, individual orientedness, social orientedness, coping behavior