

特別寄稿

わが国の対人援助職のバーンアウト予防を考える*

—教職・看護職・心理職から—

今井田貴裕 (人間環境大学心理学部)
小泉 隆平 (近畿大学総合社会学部)
今井田真実 (中京学院大学看護学部)

久保 真人 (同志社大学政策学部)
磯和壮太郎 (名古屋芸術大学教育学部)
福井 義一 (甲南大学文学部)

対人援助職のバーンアウト研究の現状と課題

今井田貴裕 (人間環境大学心理学部)

対人援助職のバーンアウト対策の必要性

わが国におけるヒューマン・サービスを取り巻く社会的状況は厳しく、常にバーンアウトのリスクにさらされている。この傾向は、昨今のコロナ禍により感染対策を取った業務に変更されることにより、さらに拍車がかかっているであろう。こうした点から、対人援助職のバーンアウト対策や予防は急務であると言える。

しかし、わが国のバーンアウト研究の多寡は、対人援助の職種によって異なっており、学術論文の検索サイト (Google Scholar) において、バーンアウトと対人援助職の資格名をタイトル検索することで容易に確認できる。例えば、教師では110件超の、看護師では130件超の文献がそれぞれ抽出され、関心の高さが窺われる。しかし、臨床心理士では1件の文献が抽出されたのみで、公認心理師に至っては存在しなかった。

心理職のバーンアウト研究については、国際的にも文献が少ない。上記の検索キーワードを英語にして再入力すると、teacher では1020件の、nurse では440件超の文献が抽出される。それに対して、clinical psychologist では2件の、

psychotherapist では8件の文献が抽出されるのみであった。以上から、世界的に見ても心理職のバーンアウト研究は少なく、特に心理職のバーンアウトに関するエビデンスの構築が喫緊の課題であることがわかる。

わが国のバーンアウト対策や予防の取り組み状況

次に、わが国の対人援助職のバーンアウト予防や対策、取り組み状況を概観するために、バーンアウトと以下に示すキーワードを Google Scholar に入力したタイトル検索による学術論文の抽出を試みた。その際に、科学技術振興機構の報告書や学術大会の発表論文集、学位論文、対人援助職以外の文献は除外した。まず、「対策」では4件が抽出され、3件が医師の、1件が看護師に関してであった。防止では4件が抽出され、それぞれ、教師や看護師、児童養護施設職員、医師に関してであった。「取り組み」では、8件が抽出され、6件が教師の、1件が看護職に関してであった。なお、残りの1件が大学生に関してであった。「予防」では、10件が学術論文であり、3件が教員、3件が看護師、1件が児童養護施設職員、1件が介護スタッフ、2件が対人援助職全般に関してであった。以上から、教職・看護職・心理職のバーンアウト対策や予防

* 今井田貴裕先生より、本学会第22回学術集会で開催された自主シンポジウムの内容に即したご寄稿をいただきました。

の研究は、合計11件あることが分かった (Table 1)。本稿では、これらの文献を紹介し、わが国の対人援助職のバーンアウト研究の課題について検討した。

教職は7件であり、宮下の研究グループの報告 (e.g., 宮下・大門, 2022) が大部分を占め、主に教頭職の学校教員を対象に、効果的であった組織的取り組みを検討するものであった。また、下田・武内 (2016) の報告は、バーンアウトした教師に対する支援方法について検討するものであった。

看護職は3件であった。バーンアウトの予防に対する取り組みが検証されており (水野・小林・植村, 2009; 吉田, 2014), コロナ禍関連の報告もあった (寺岡, 2021)。

心理職は1件であった。動機づけ面接の研修に参加した教職を含む対人援助職に、動機づけ面接の取入れ状況やバーンアウトについて問うものであり (北田, 2017), やや偏りのある報告であった。

このように、教職や看護職のバーンアウト予防に対する取り組みは、心理職に比べて若干多かった。しかし、いずれの対人援助職においても、有効なバーンアウト対策や予防についての検討が不十分であることが示された。

対人援助職のバーンアウト研究の今後の課題

本稿は紙幅の事情から、文献の検索を Google Scholar のタイトル検索のみに限定した。そのため、脱落した文献も少なくないだろう。しかし、わが国の対人援助職のバーンアウト対策や予防の研究は潤沢とは言い難く、特に心理職についてはほとんど未検討であることが示された。今後、対人援助職特有のバーンアウトのメカニズムがさらに解明されることにより、有効な支援方法を確立することが期待される。

引用文献

- 北田 雅子 (2017). 対人援助職のバーンアウトの予防に動機づけ面接が果たす役割. 札幌学院大学総合研究所紀要, 4, 37-45.
- 宮下 敏恵・大門 秀司 (2022). 小・中学校教師におけるバーンアウト低減のための組織的取り組みに関する検討 (6). 上越教育大学研究紀要, 41 (2), 359-368.
- 水野 正延・小林 貴子・植村 勝彦 (2009). 病院に勤務する看護師に対するバーンアウト予防プログラムの効果. 岐阜医療科学大学紀要, 3, 209-217.

Table 1 教職・看護職・心理職に対するバーンアウト対策や予防に関する研究報告

教職
宮下 敏恵 (2013). 小・中学校教師におけるバーンアウト低減のための組織的取り組みに関する検討. 上越教育大学研究紀要, 32, 211-218.
宮下 敏恵 (2016). 小・中学校教師におけるバーンアウト低減のための組織的取り組みに関する検討 (2). 上越教育大学研究紀要, 35, 147-155.
宮下 敏恵 (2017). 小・中学校教師におけるバーンアウト低減のための組織的取り組みに関する検討 (3). 上越教育大学研究紀要, 36 (2), 433-442.
宮下 敏恵 (2018). 小・中学校教師におけるバーンアウト低減のための組織的取り組みに関する検討 (4). 上越教育大学研究紀要, 37 (2), 479-489.
宮下 敏恵 (2019). 小・中学校教師におけるバーンアウト低減のための組織的取り組みに関する検討 (5). 上越教育大学研究紀要, 38 (2), 365-374.
宮下 敏恵・大門 秀司 (2022). 小・中学校教師におけるバーンアウト低減のための組織的取り組みに関する検討 (6). 上越教育大学研究紀要, 41 (2), 359-368.
下田 桃子・武内 珠美 (2016). 小学校教師のバーンアウトの実態・経過と支援・予防に関する研究: 2人の中年期女性教師の疲弊についての語りから. 教育実践総合センター紀要, 33, 65-80.
看護職
水野 正延・小林 貴子・植村 勝彦 (2009). 病院に勤務する看護師に対するバーンアウト予防プログラムの効果. 岐阜医療科学大学紀要, 3, 209-217.
寺岡 征太郎 (2021). 最前線でケアに当たる看護職へのメンタルサポート: 東京都看護協会「新型コロナウイルス感染症対策プロジェクトチーム」の取り組みによる成果と課題 (特集組織で取り組むメンタルサポート: 慢性ストレスにさらされるスタッフを支え、バーンアウトや離職を防ぐ). 看護管理, 31 (11), 984-988.
吉田 なよ子 (2014). ピアコーチング講座参加での意識変化とバーンアウト防止への有用性. 人間と科学: 県立広島大学保健福祉学部誌, 14 (1), 79-86.
心理職
北田 雅子 (2017). 対人援助職のバーンアウトの予防に動機づけ面接が果たす役割. 札幌学院大学総合研究所紀要, 4, 37-45.

下田 桃子・武内 珠美 (2016). 小学校教師のバーンアウトの実態・経過と支援・予防に関する研究: 2人の中年期女性教師の疲弊についての語りから. 教育実践総合センター紀要, **33**, 65-80.

寺岡 征太郎 (2021). 最前線でケアに当たる看護職へのメンタルサポート: 東京都看護協会「新型コロナウイルス感染症対策プロジェクトチーム」の取り組みによる成果と課題 (特集 組織で取り組むメンタルサポート: 慢性ストレスにさらされるスタッフを支え, バーンアウトや離職を防ぐ). 看護管理, **31** (11), 984-988.

吉田 なよ子 (2014). ピアコーチング講座参加での意識変化とバーンアウト防止への有用性. 人間と科学: 県立広島大学保健福祉学部誌, **14** (1), 79-86.

わが国の対人援助職のバーンアウト予防を考える —バーンアウトと対人援助職—

久保真人 (同志社大学政策学部)

はじめに

バーンアウトという現象に最初に着目したのは、米国の心理学者であり、対人援助職として勤務した経験を持つ Freudenberger である。彼は、多くの同僚があたかもエネルギーが枯渇していかのように、仕事に対する意欲や関心を失っていく様子を目撃した。同僚たちの様子を「ドラッグ常用者状態」を意味するスラングであったバーンアウトという言葉で表現したのである。

2022年発効の世界保健機関 (WHO: World Health Organization) による ICD-11 (国際疾病分類: International Classification of Diseases 11th Revision) では、バーンアウトは、「持続的な職場のストレスにうまく対処できないときに生じる症候群」と定義され、項目としては「健康状態に影響を及ぼす要因」のうちの「雇用あるいは失業に関連する問題」に分類されている。バーンアウトは、それ自体は疾患ではないが、健康状態の悪化につながる要因であって、職業に起因する問題として位置づけられている。

Freudenberger の最初の論文が公刊された1974年から48年後に、バーンアウトは職業に起因する健康上の問題として、“公式に”認知されたことになる。

対人援助職

初期のバーンアウト研究で最も数多く取り上げられ、議論されてきたのは対人援助職と呼ばれる職種である。もともと、バーンアウトは、知識・技術にもとづく無形の成果、つまり、サービスを顧客に提供することで、その代償として賃金を受

け取っている職業の典型的なストレス症状と位置づけられていた。顧客(患者, 利用者, 生徒など)との濃密なやり取りが情緒的消耗感(emotional exhaustion)を引き起こすのがバーンアウトのプロセスであり, そのため, 顧客の近くで最も頻繁なやり取りをおこなう職種, 本稿のテーマともなっている看護師, 教員などのリスクが最も高いと考えられてきた。

バーンアウトの背景には, 個人要因と環境要因がある。それぞれの要因に対人援助職の特性が関わっている。

バーンアウトについて, 数多くの雑誌に論説を発売してきた Kahn (1978)は「理想を言えば, (対人援助職の現場では)バーンアウトしない人を採用すればよい」と述べている。もちろん, これは対人援助職のディレンマを逆説的に表現した言葉である。バーンアウトしない人とは, 顧客との間に距離を取り, 一定のルールにしたがって問題を処理していく, ルーチンワークとして仕事をこなしていく人である。しかし, 顧客から信頼され, 感謝される支援を提供できているかと言えば, 支援の量はともかく, 質はあまり期待できないかもしれない。つまり, 対人援助職にとって重要な資質である共感性やひたむきさが, 同時にバーンアウトへのリスクを高める個人特性となっているのである。

対人援助職の組織も, バーンアウトへのリスクをはらんだ環境だと言える。対人援助職の組織は, 独立した専門職, たとえば, 病院組織であれば, 医師, 看護師, 検査技師, 理学療法士, 医療事務などの職種から構成されている。それぞれの専門職が独自性を維持しながら, 緩やかな結びつきを持つ組織である点に特徴がある。

この組織は, 官僚組織に代表される各部門を厳格な規則で結びつけた組織と比べて, 上位下達のヒエラルキーを持つ命令系統の正確さと合理性には劣るが, クライアントの多様なニーズに対して,

ひとりひとりの専門職にある程度の自由裁量が認められる点で, 個別的で柔軟な対応が可能となる。

反面, 各部門の利害関係が錯綜し, 部門間の葛藤が表面化することを避けるため, 他部門へ干渉しないことを不文律とする傾向がある。相互に不干渉を決め込むことで, 職種間の独立性は保てるが, 各職種が相互に理解しあい連携していくことは難しくなる。

また教員組織では, 同じ専門職の中でも, 個人の独立性が尊重され, 同僚の領分を侵すことなく, 仕事が進められていく。理想的な場合, 専門職としての自らの能力を最大限発揮できる環境が準備されることになるが, 裏を返せば, 職務の中で, 協働作業の占める割合が少なく, 個人が孤立しやすい環境にあるとも言える。何か問題が起こった場合, 独立している分, 代役を見つけることは容易ではなく, 独力で問題を解決しなければならない。組織上, ソーシャルサポートを受けにくい職場環境にあると言える。

バーンアウト予防

対人援助職のバーンアウト予防を考える際には, 前述した対人援助職者の個人特性とともにその組織の問題点を考慮する必要がある。

個人としては, まずは何よりもワークライフバランスを整え, 仕事とのあいだに適切な距離を取ることが大切である。

対人援助職は「前のめり」の姿勢で仕事に関与しがちである。仕事が思い通りにまわっているときは, 達成感, 効力感を感じ, 明日の気力が溢れてくる正の循環が生まれることもある。しかし, 対人援助という仕事の特性として, 顧客の多様なニーズに対応しなければならず, 努力が常に成果をとまなうわけではない。困難事例に突き当たったとき, 際限なく続く顧客からの要求に応えていくうちに, 極度の消耗をへてバーンアウトに陥る

ことは想像に難くない。

バーンアウトに対処するためには、個人的な学習や経験の蓄積だけでは限界がある。米国国立職業安全保健研究所 (National Institute for Occupational Safety and Health: NIOSH) は、組織的対策の重要性を指摘している。組織の管理者、職場リーダーには、スタッフのバーンアウトを防ぐためには、様々な方策を講じることが求められる。

Cherniss (1993) は、バーンアウト防止を目的とした組織主導の教育プログラムとして、① job shadowing (職務体験)、② career counseling (キャリア・カウンセリング)、③ ideological communities (理念の共有) の三つを紹介している。

job shadowing は、新任者と経験豊富な人とを一定期間ともに行動させ、知識や技能、目的、役割などを学んでもらうプログラムである。career counseling は、スタッフ本人の適性や能力を評価し、面談を通じて、役割やゴールの明確化など職業上の目標設定をサポートするプログラムである。ideological communities は、組織の mission (理念) を共有し、何がこの組織では評価されるのか、判断や行動の基準を明確化し、スタッフが自律的に動ける職場環境を作り出す取り組みである。

いずれも職場内でコミュニケーションを取りながら、役割やゴールを明確にし、スタッフが自己効力感を得やすくするための方策である。

(Version:05/2021). <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>. 2022年6月参照

Kahn, R. (1978). Job burnout: Prevention and remedies. *Public Welfare*, **36** (2), 61-63.

引用文献

Cherniss, C. (1993). Role of professional self-efficacy in etiology and amelioration of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.) *Professional burnout*. Washington, DC: Taylor & Francis. Pp. 135-149.

Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, **30** (1), 159-165.

ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics

対人援助職のバーンアウトの予防と対応について —教職を中心に—

小泉 隆平 (近畿大学総合社会学部)

日本ヒューマン・ケア心理学会第22回学術集会の自主企画シンポジウム「わが国の対人援助職のバーンアウト予防を考える—教職と看護職、心理職の比較—」において、磯和 (2021) は、わが国の教職のバーンアウトに関わる要因には、職務量自体が多いという量的な側面 (多忙感) と、職務内容に伴う負担が高いという質的な側面 (負担感) があるとしている。また、他の要因として同僚性の促進とラインケアの充実があげられる。これには、同僚間や管理職とのコミュニケーションの改善が必要であろう。量的・質的な側面は、磯和 (2021) が整理する「職務特性の要因」に、同僚性の促進やラインケアの充実は「学校の組織の要因」に相当すると考えられる。

「職務特性の要因」における「量的な側面」として、時間外労働の多さや過剰労働 (オーバーワー

ク) が従来から指摘されている。また、「質的な側面」としては、保護者等とも関わりをもたなければならないなど児童生徒以外の関係者との連携の重圧があると言われている。小学校校長として勤務していた臨床心理士資格をもつ山本 (2018) は、「量的な側面」と「質的な側面」について、次のように記述している。「現在、小中学校教師の多忙化が大きな問題となっている。中でも小学校教師は、学級担任制と少ない定数配置により、朝に子どもを迎えてから放課後まで、ほぼ休憩なしに指導に当たっている。放課後はその日のノート点検や小テストの丸付け、翌日の授業準備と息つく暇がない。また、子どもに気が掛かる点があれば保護者連絡、時には家庭訪問がある。……また、以前は当然のことと考えられてきた、家庭や地域からの理解や協力、子どもは教師の話聞く、注意を受け入れる等のことが現在では必ずしも保障されなくなっている中、指導には困難を伴い、多大な時間と努力を要する状況にある。」この記述から、「職務特性の要因」における「量的な側面」と

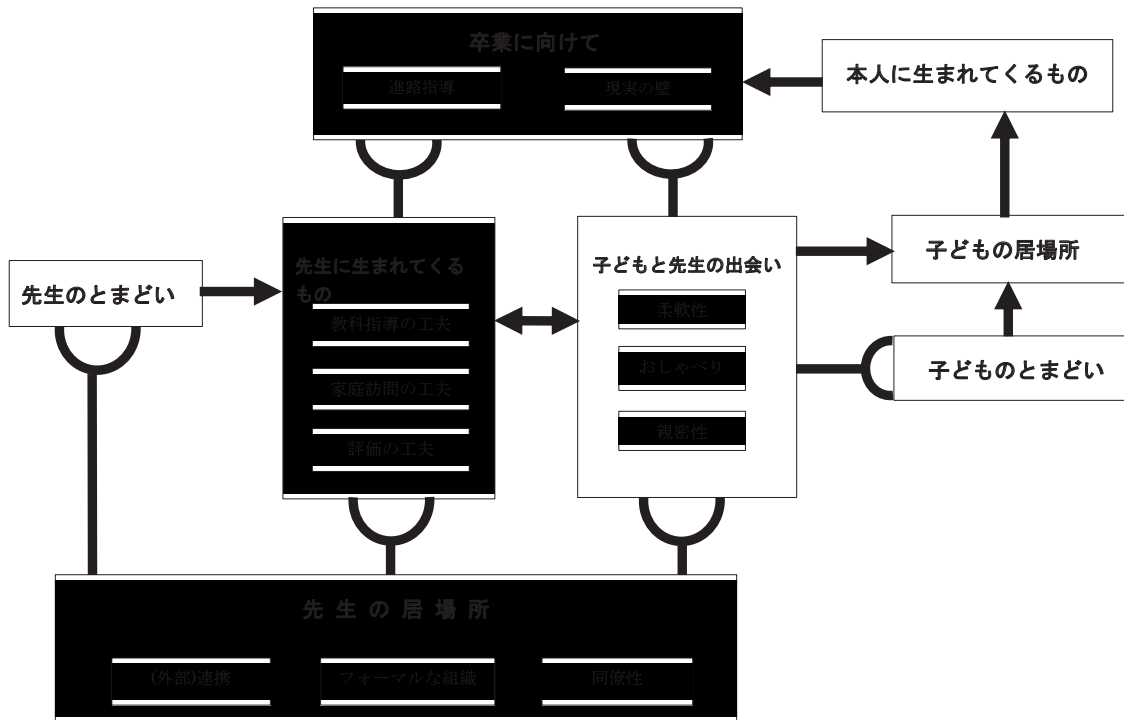


Figure 1 高等学校における個別支援のあり方 (小泉他, 2014) を一部改変)

「質的な側面」が具体的に理解できる。そして、この「職務特性の要因」となる業務を教員個人が回避するのは教職の業務遂行にあたり難しいことがわかる。この課題の対応には教員の増員、学年付きの事務職員の配置など人的資源の拡充、連携を行う際のマニュアルの整備、質の高いスーパーバイザーの配置が必要であろう。

一方、「学校の組織の要因」には、磯和(2021)が指摘するように、「非協力的・孤立的・拡散的な組織風土、学校組織への非参加感」が含まれる。

逆に、教員が学校組織に支えられて主体的に活動することが教員のバーンアウト予防に寄与する。教員の主体的活動の典型例として児童生徒の個別支援をあげることができる。小泉他(2014)は、高等学校における効果的な教員の個別支援体制のあり方を論じるなかで、教員を支える「フォーマルな組織」が機能していることが大切であることを明らかにした(Figure 1)。また、小泉(2018)では、「同僚性」「外部連携」も教員を支える組織的な要因であることがわかった。「フォーマルな組織」の活動には、公的な研修による児童生徒理解の深化や教員間で共有される学校行事での指導の工夫などが含まれる。また、指導上の工夫を教員間で共有して実際の指導に活用するなら「同僚性」が向上させることや、「外部連携」が必要になった場合、その経験は教員の主体性を向上させることがわかった(小泉, 2018)。

ところで、「教員の職務特性要因」「学校の組織の要因」の両方に重なる要因として「人間関係の構築(磯和, 2021)」をあげることができる。これは個人的要因に依存するものが多い。教員の保護者等とのコミュニケーション力(教員の職務特性要因)や教員の主体性の発揮(学校の組織的要因)は、教員個人の「人間関係の構築」努力なくして達成できない。近年、職員室が静かになったという声を聞くようになった。その実態や背景については、今後の調査研究が待たれる。また、バーン

アウトを個人内要因に帰属させる傾向が強いと、教育現場での行政的な改善が進まない危惧もあるため、これらは今後慎重な議論が求められるであろう。

ところで、日本ヒューマン・ケア心理学会第23回学術集会のシンポジウム「ヒューマン・ケアな態度とその可能性 - 研究と実践から -」で座長・指定討論の小山(2022)は、ストレス発散の種類を静的・動的、発散的・浄化的の2次元で説明し、具体的な方法を提示している(小山, 2022)。これは、教職のバーンアウトにも示唆を与えるものである。ストレス発散方法の具体例が多く提示されているが、カテゴリーごとに代表をあげると次のようなものがある。

- ・動的・発散系 大声で歌う
- ・動的・浄化系 散歩, 食べる
- ・静的・発散系 語る・愚痴る
- ・静的・浄化系 落ち着く空間, 自然に触れる

これらを学校で実現するとすれば、教員が活動できるように音楽室や体育施設を開放すること、校内に休憩室やラウンジを設置し教員にスナックや軽食を提供すること、同僚と語れる静かな部屋の整備、校区内散策路の整備などが方法として考えられる。教職のバーンアウトの対策は緊急を要する課題である。その予防策を研究者が提言することが期待されている。今回のように教職のバーンアウト研究が他の対人援助職のバーンアウト研究とともに検討されることが今後も求められるであろう。

引用文献

- 磯和 壮太郎(2021). わが国の教職のバーンアウトに関わる要因とその予防方法に関する一考察. 日本ヒューマン・ケア心理学会第22回学術大会発表論文集.
- 小泉 隆平・中垣 ますみ・中川 靖彦・奥澤 嘉久(2014).

高等学校において個別支援を重視した関わりを行う教職員の思いと課題. 日本生徒指導学会第15回大会発表要旨集録, 25.

小泉 隆平 (2018). 生徒指導の体制づくり—高等学校を中心に. 大山泰宏(編著) 生徒指導・進路指導. 協同出版.

小山 敦子 (2022). 日本ヒューマン・ケア心理学会第23回学術大会シンポジウム指定討論. (2022年7月7日 17:00取得, 参加者以外には非公開)

山本 岳 (2018). 小学校における生徒指導. 大山泰宏(編著) 生徒指導・進路指導. 協同出版.

わが国の教職のバーンアウトに関わる要因とその予防の重要性

磯和壮太郎 (名古屋芸術大学教育学部)

学校教育現場の問題として、教職の多忙化が指摘されて久しい。一般教員の勤務実態を調べた調査(文部科学省, 2019)では、2006年の教員の1日あたり勤務時間・持ち帰り業務時間は小学校教員で11時間10分, 中学校教員で11時間23分であった。2006年時点ですでに多忙を極める状況にあるが、これが2016年では小学校教員で11時間45分, 中学校教員で11時間52分と増加している。

また、単純な労働時間の問題のみでなく、教職は対人援助職の側面を有するのみならず、教職の特徴としてバーンアウトに陥りやすい側面があると考えられる。大阪教育文化センター(1996)は、教育政策・職場管理のあり方の変化や地域社会の期待・批判などからくる教員の実態的多忙が、教育困難の増加や教師文化といったものと相まって、バーンアウトにつながっていると指摘している。このうち、教育困難の増加については、教職の特徴として佐藤(1994)が指摘した再帰性、不確実性、無境界性、伊藤(2003)が指摘した成果の不透明性に加えて、教職の社会的地位の低下や児童生徒と保護者などの質の変化などが挙げられる。これらの教職の特徴は、真面目で熱意のある人ほど追い込まれてしまう可能性を示唆している。

さらに、教職を取り巻くマクロ的・制度的変化に伴う軋みの結果として、多忙化のみならず、教員の協働・相互サポートの衰退による孤立や、教師の主体性の喪失といった要因が教員の疲弊に拍車をかけているという指摘もある(落合, 2009)。このように、近年の教員は、極めてバーンアウトに陥りやすい環境下にいると考えられる。

教員がバーンアウトしてしまうことの問題点は、単に教育に携わる側のメンタルヘルスの問題に留まらない。教員のメンタルヘルスの悪化、特

にバーンアウトは、児童・生徒の適応やパフォーマンスにも及ぶ可能性がある。なぜならば、教員がバーンアウトしてしまうと、情緒的消耗感によって職務への熱意を失いコミットしなくなり、脱人格化によって児童生徒を冷淡に扱い、個人的達成感の低下によって授業や児童生徒、保護者との関わりに自信が持てなくなる可能性があるためである。伊藤(2007)は、教師のストレス状況の悪化は、児童生徒への対応の質の低下につながり、それが児童生徒のストレスを増悪させ「問題行動」につながり、さらに教師のストレスを再生産する可能性があることから、学校がストレスの増殖場所となりうるとしている。さらに、これによって教育困難が増大し、他の教員への負担も含めて、より負荷の高い状況を生み出しうると考えられる。実際、教師のバーンアウトが生徒の学業成績の悪化やモチベーションの低下と関連している(Madigan & Kim, 2021)といった指摘や、教師のバーンアウトは学級崩壊の一因ともなりうる(落合, 2016)という指摘もある。

このような問題点を孕む教員のバーンアウトであるが、わが国における教職のバーンアウト研究の焦点は、多忙、生徒指導、学級経営、事務活動、校務分掌、部活動、問題行動、教科指導などの職務内容から、同僚、管理職、児童・生徒、保護者などの職場の対人関係へと移行してきた(草海, 2020)。これに加え、学校組織風土からの検討も行われてきている。それに伴い、バーンアウト予防のために、職場における同僚性を促進することや、管理職のラインケアを充実させることの必要性が指摘されている(e. g., 宮下, 2018)。

ところで、教員の職務特性や教員を取り巻く環境は、国によって異なっている。そのため、教員のバーンアウト要因を検討する際には、他国の研究結果は参考程度に留め、わが国における研究結果を重視する必要があると考えられる。そこで本稿では、国内の研究に絞って教員のバーンアウト

要因を検討し、その結果からわが国の教員のバーンアウトの予防について検討した。

先行研究をレビューした結果、教員のバーンアウトは大きく4つの要因にまとめられると考えられた。1つ目は、職務効力感、援助・被援助志向性、ビリーフ、繊細さといった個人的要因である。2つ目は、同僚・管理職との関係、児童生徒や保護者との関係といった対人関係の要因である。3つ目は、非協働的・孤立的・拡散的な組織風土や、学校組織への非参加感といった、学校組織の要因である。4つ目は、多忙感や負担感、役割の不明確性・遂行困難性といった職務特性の要因である。

以上の4つの要因に対し、介入可能性が高いと考えられる要素を考えると、職務効力感の向上(教員の専門性の向上)、教員のビリーフの改善、ソーシャルサポートの充実、学校組織風土の改善、職務の多忙の解消といった、少なくとも4つの要素が考えられた。これらをさらに整理し、教員のバーンアウト予防方法を検討した結果、個人的要因への介入、良好な組織風土・同僚性の構築、管理職からのラインケアの充実、学校組織の意思決定への参画、多忙の量的側面と質的側面の分離とそれに対応した援助といった予防方法が考えられた。

これらの予防方法が有効であるかどうかを検証するには、これまでの先行研究に加えて、縦断研究や質的研究、介入研究の更なる充実が必要である。現状、わが国の教員のバーンアウト研究は1時点の横断的検討が主である。教員のバーンアウト予防策を提言していくにあたり、これらの3つの観点からの検討が必要と考えられる。また、教員のバーンアウトは個人的要因・対人関係の要因・学校組織の要因・職務特性の要因などが絡み合う複合的なものであると考えられることから、1側面からの検討ではなく、総合的な視点からの検討を進める必要があると考えられる。

教育の質向上はわが国の重要課題である。教育の質向上は教員一人ひとりの尽力に支えられてい

る。教員のバーンアウトの予防と教員の職務支援の方策を検討していくことは今後も重要な研究課題であり、研究の充実を進めることが望まれる。

引用文献

- 伊藤 美奈子 (2002). 教師のバーンアウトとそれを取り巻く学校状況. 教育と医学, **64** (1), 239-245.
- 伊藤 美奈子 (2007). 教師のうつ病の理解と援助. 広島大学大学院心理臨床教育研究センター紀要, **6**, 18-22.
- 草海 由香里 (2020). 教師のメンタルヘルスと対人関係に関する研究の展望. 法政大学大学院紀要, **84**, 9-15.
- Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A Meta-Analysis of the Effects of Teacher Personality on Teacher Effectiveness and Burnout. *Educational Psychology Review*, **31** (1), 163-195.
- 宮下 敏恵 (2018). 小・中学校教師におけるバーンアウト低減のための組織的取り組みに関する検討 (4). 上越教育大学研究紀要, **37** (2), 479-489.
- 文部科学省 (2019). 「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」調査研究報告書, **53**.
- 大阪教育文化センター (1996). 教師の多忙化調査研究会編, 教師の多忙化とバーンアウト. 法政出版.
- 落合 美貴子 (2009). 教師疲弊のダイナミズム. 下村 晴彦 (監修)・落合 美貴子 (著) バーンアウトのエスノグラフィー——教師・精神科看護師の疲弊——. ミネルヴァ書房.
- 落合 美貴子 (2016). 援助職バーンアウトの影響とその予防 (特集 子ども援助職のバーンアウト). 教育と医学, **64** (1), 11-17.
- 佐藤 学 (1994). 教師たちの燃え尽き現象——失われた声を求めて——. ひと, **22** (11), 5-12.

看護師のバーンアウト研究における解離の視点の必要性

今井田真実 (中京学院大学看護学部)

看護師のバーンアウト研究はわが国でも盛んである。看護師のバーンアウト症状が増悪することによって、仕事の生産性が低下し (井奈波, 2014), 患者の満足度に悪影響を及ぼす (Vahey, Aiken, Sloane, Clarke, & Vargas, 2004)。また, 看護師のバーンアウト症状が増悪することによって離職に至る可能性も指摘されている (古屋・谷, 2008)。こうしたことから, 看護師のバーンアウト症状を予防することにより, 看護の質の維持や看護師の人材不足の緩和に寄与すると考えられる。

看護師のバーンアウト症状を増悪させる要因はいくつか挙げられる。例えば, 本村・八代(2010)は, 夜勤や連続出勤, 職場の対人関係, 職務に対する不安全感といった職務ストレスがバーンアウト症状に悪影響を及ぼすことを報告した。他にも, 藤岡 (2005) は看護師のバーンアウト症状に解離が影響する可能性を報告した。そこで, 本稿では解離の視点から看護師のバーンアウト症状のメカニズムの理解を試みる。

看護師と解離

解離は, 苦痛をもたらす経験や知覚を自己から切り離す心的作用のことであり, 高強度のストレスに慢性的に曝露することにより生じることがある (Putnam, 1997)が, 看護師はこうしたストレスに晒されやすい。例えば, 看護師は死にゆく患者をケアし, 看取りの場面に立ち会う必要があるが, これらは非日常的なストレスであろう。また, 患者に対する穿刺や吸引, 身体拘束といった苦痛を伴う処置も, 看護師にとって非日常的なストレスであろう。さらに, 損傷部

位の処置や手術の介助といった悲惨な場面に曝されることも看護師にとって高強度なストレスラーであろう。これらは、慢性的かつ高強度のストレスラーでありながら、看護師特有のものがある。以上から、看護師は日常的に高強度の職務ストレスラーに曝されやすく、解離しやすい環境にいることが分かる。もし、看護師がこうした職務ストレスラーに対してその都度心理的な苦痛を感じながら業務に従事していた場合、遂行できなくなるのは想像に易い。このような状況について、藤岡(2005)は「仕事をまじめにこなすほど、職務の中に個人的な人格が入り込み傷つきやすくなる。職務上の役割と個人的な人格を切り離せないと解離傾向が高まる」と指摘している。つまり、健全な看護師であっても、業務中は日常的に健忘し没入するといった解離状態にあると考えられる。このように、看護師は解離することによって職務ストレスラーとの距離を置いている可能性がある。しかし、看護師としての自分と個人としての自分の切り替えがうまくいかないこともあるだろう。こうした場合、非現実感や離人症状といった病的な解離を引き起こし、重篤なバーンアウト症状が無自覚のまま増悪する可能性がある。

看護師の解離とバーンアウト

解離は、高強度のストレスラーに対する知覚を減少または消失させる。そのため、解離を起こしている看護師は職務ストレスラーを知覚しにくくなっているだけでなく、度重なる職務ストレスラーによる悪影響が無自覚のうちに増悪し、バーンアウト症状が重篤になるのかもしれない。以上から、看護師は職務をこなすために解離が必要でありながら、重篤なバーンアウト症状の原因になる可能性もある。こうした点から、解離は、看護師のバーンアウト研究において重要な視点であろう。そこで著者らは、看護師のバーンアウトと解

離の関連を検討してきた。その結果、看護師の解離傾向は、患者の死や苦しみへの曝露(今井田・今井田・福井, 2019)や、バーンアウト症状の自覚の欠如(今井田・今井田・松尾・福井, 2018)と関連することが見出された。以上から、一部の看護師は、解離することによってバーンアウト症状の自覚が低下していることが分かった。以上を鑑みると、解離傾向のある看護師は、ストレスラーを過少に知覚しているがゆえに、自分自身に対してケアが不足したり、他者にソーシャルサポートを求めにくくなったりするのかもしれない。さらに、看護師が解離することによりストレス全般に対する知覚が本来のものより過少になった場合、自記式のストレスチェックなどではストレスフルな状況を検出できず、突然の離職に至る可能性がある。そのため、看護師のバーンアウト研究において、直接的にストレスラーやバーンアウト症状を測定するよりも、解離傾向を測定することにより、ストレスフルな状態でありながら無自覚な看護師を抽出できると考えられる。

看護師の解離とバーンアウト研究の課題

ここまで、看護師のバーンアウト研究に解離の視点が必要な理由を述べてきた。しかしながら、こうした視点に基づいた筆者らの研究には多くの課題がある。まず、筆者らの研究では、解離の測定に解離性体験尺度(Dissociative Experiences Scale: DES; Bernstein & Putnam, 1986)を使用した。同尺度は、主に病的解離に関する測度であり、看護師に馴染みのある解離ではない可能性がある。さらに、解離は一種の適応的反応であることから、解離を適応的な形で用いることのできる看護師も存在するであろう。そのため、看護師の解離の測定には、病的な側面と健康的な側面を包括する必要がある、こうした尺度開発が不可欠である。

また、解離は一種の適応的な反応であるため、病的であっても解離障壁を低減させる試みは愚策であろう。もしそうした場合、看護師は高強度のストレスに直接的に曝されることになり、バーンアウト症状の重篤化や離職は避けがたくなる可能性がある。そのため、看護師のバーンアウト予防には、解離せざるを得ない環境に対する働きかけが必要であると考えられる。

York: Guilford Press.

(中井久夫(訳)(2001). 解離—若年期における病理と治療. みすず書房.)

Vahey, D. C., Aiken, L. H., Sloane, D. M., Clarke, S. P., & Vargas, D. (2004). Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical Care*, **42** (2 Suppl), II57- II66.

引用文献

Bernstein, E. M., & Putnam, F. W. (1986). Development, reliability, and validity of a dissociation scale. *Journal of Nervous and Mental Disease*, **174**, 727-735.

藤岡 孝志 (2005). 対人援助職の二次的トラウマティック・ストレスと解離に関する研究. 日本社会事業大学研究紀要, **52**, 149-163.

古屋 肇子・谷 冬彦 (2008). 看護師のバーンアウト生起から離職願望に至るプロセスモデルの検討. 日本看護科学会誌, **28**, 55- 61.

今井田 貴裕・今井田 真実・松尾 和弥・福井 義一 (2018). ストレッサーと解離傾向が看護師のバーンアウトに及ぼす影響. 第59回日本心身学会総会ならびに学術講演会, 205.

今井田 真実・今井田 貴裕・福井 義一 (2019). 看護師のストレスと解離傾向の関連. 第2回日本心身医学関連学会合同集会 / 第60回日本心身医学会総会ならびに学術講演会, 243.

井奈波 良一 (2014). 女性看護師のバーンアウトの仕事の生産性への影響. 日本職業・災害医学会会誌, **62** (3), 173-178.

本村 良美・八代 利香 (2010). 看護師のバーンアウトに関連する要因. 日本職業・災害医学会会誌, **58** (3), 120-127.

Putnam, F. W. (1997). *Dissociation in Children and Adolescents: A Developmental Perspective*. New

わが国における心理職のバーンアウト研究の現状と課題

福井義一(甲南大学文学部)

わが国において、心理職の国家資格である公認心理師が誕生して間もないが、それ以前の臨床心理士全盛の時代から、心理職は職業として一定の人気を博している。にもかかわらず、有資格者の約半数が非正規雇用であり、年収400万円未満であるという現状がある(日本臨床心理士会, 2020)。このように、心理職は不安定な社会的立場に起因する職務上のストレスに加えて、他の援助職に匹敵するほどの感情労働を強いられる職業でもあり、共感疲労などによるバーンアウトのリスクも高いと思われる。海外では心理職のバーンアウトについて活発に研究されているのに対して、わが国における研究は非常に乏しく、立ち後れの感は否めない。わが国における心理職のバーンアウトの実態把握と、海外と比較した独自性についての検討、それに基づく対策の立案が喫緊の課題である。

まず心理職のバーンアウトに関する海外の先行研究をいくつか紹介する。Lee, et al. (2020)による27の研究のメタ分析では、労働時間や担当ケース数、仕事上の要求(例、仕事量や時間的プレッシャー、マネジメント業務、書類作成など)、役割過重、役割葛藤、役割の曖昧さ、否定的なクライアント、低収入といった環境要因がバーンアウト(情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低下)に及ぼす影響について検討された。その結果、労働時間や仕事上の要求、役割過重、役割葛藤、役割の曖昧さ、否定的なクライアントといった要素は、情緒的消耗感と脱人格化を促進するのに対して、担当ケース数は後者のみを抑制することが分かった。つまり、事例にかかわることは、単独でバーンアウトの抑止力を有するのである。なお、低収入は、いずれともほぼ無関係であった。一方、個人的達成感の低下に対しては、仕事上の欲求と役割葛藤、役

割の曖昧さが促進効果を有することが分かった。

次に、McCormack, et al. (2018)による、29の研究のシステマティック・レビューでは、情緒的消耗感がバーンアウトの他の二つの尺度得点を上回ることで、仕事上の要求と裁量の自由度は、それぞれ正と負の正反対の効果を有することが見出された。さらに、心理療法や介入に費やす症例数や時間が増えると個人的達成感が向上するが、パーソナリティ障害のクライアントとの関わりは逆に脱人格化を促進することから、クライアントへの関与の度合いはその質によって諸刃の剣となりうるということが分かった。さらに、脱人格化に対する保護要因は経験年数ではなく、年齢自体であることが示された。つまり人生経験を積めば、バーンアウトしにくくなるのである。また、性差について、男性では脱人格化が目立つのに対して、女性では情緒的消耗感の得点が高いこと、性別の影響を統制すると職場環境の影響が消失することが報告されている。つまり、女性の方が職場環境の影響を受けやすいと言える。

ところで、McCormack, et al. (2018)において、バーンアウトの促進要因についての研究と比較すると、有効なリソースについての検討は進んでいないことが指摘されている。その中でも、コントロール感が抑制要因になることや、職場のサポートが個人的達成感を増すことが分かっている。さらに、同僚や上司からのサポート、スタッフが仲良く働いているという感覚、自律性の存在、仕事での限界設定の尊重、工作中的同僚との社会的活動、自己認識の獲得、視点の調整、退職の空想、境界の構築、仕事のスケジュール調整などに加えて、運動や栄養の抑制効果を検討した先行研究についても紹介されている。

ところで、伝統的に心理職のトレーニング過程ではスーパービジョン(以後SV)という手法が取り入れられている。SVのバーンアウト抑制効果を検討した研究(Johnson, et al., 2020)では、300

名近い心理職を対象に、仕事上の負荷とSVに関する変数が測定された。結果的に、SVの頻度ではなく質が脱人格化を抑制するのに対して、いずれも情緒的消耗感を抑制する効果はないことが判明した。

海外における心理職のバーンアウト研究の活況ぶりに比して、国内においてはこうした研究はほとんど見当たらず、いまだ仮説生成段階にあると言ってよい。いくつか、散発的に行われた研究を紹介すると、小林・田村(2019)は、スクールカウンセラーの職業ストレスについてインタビュー調査を実施しているが、バーンアウト傾向を直接測定していない。また、小堀・波多野(2013)は、臨床心理士が仕事上で経験する疲労についてインタビュー調査を実施し、対組織と対クライアントでは疲労のあり方が異なることなどを示しているが、こちらもバーンアウトに直接焦点を当てていない。

唯一、近藤・宮下(2019)が、臨床心理専門職の抱える職業的ストレスとバーンアウト傾向に対する寄与因を探索的に検討しており、心理職は他職種に比較して、個人的達成感の低下が顕著であること、医療領域従事者や独身で育児未経験者、経験年数の若い初学者、SVを受けていない者において、職業的ストレスとバーンアウト傾向が高いことが報告している。このことから、職場環境の人間関係の不和や、能力・経験不足がバーンアウトの寄与因であると結論づけられている。

心理職のバーンアウト研究では、特定の理論的モデル(例、Conservation of Resources ModelやJobs Demands Resources Model等)に依拠した研究は少ない。また、こうしたモデルのわが国の心理職のバーンアウトにおける適用可能性は不明である。

今後の研究においては、わが国における独自性を検討するための国際間比較、他職種との比較検討(特に心理職に特有のトレーニングであるSVの効果に焦点を当てたもの)、トラウマ学における二次的外傷性ストレスなどの類似概念との異同の検証などが課題となってくるであろう。

今後の実践においては、心理職のバーンアウトへの親和性の自覚促進や、キャリア教育におけるセルフ・ケアの意義の強調、適切なSV体制の構築、リソースや緩和要因の強化と脆弱性要因の抑制を兼ね備えた施策が必要となるだろう。

引用文献

- Johnson, J., Corker, C., & O'connor, D. B. (2020). Burnout in psychological therapists: A cross-sectional study investigating the role of supervisory relationship quality. *Clinical Psychologist*, **24** (3), 223-235.
- 小林 弥生・田村 節子. (2019). 若手スクールカウンセラーは職業ストレスにどのように対処しているのか—現役のスクールカウンセラーへのインタビュー調査から—. 東京成徳大学大学院心理学研究科臨床心理学研究, (19), 160-167.
- 小堀 彩子・波多野 純 (2013). 臨床心理士は仕事でどのような疲労を経験しているか. 精神療法, **39** (2), 259-269.
- 近藤 孝司・宮下 敏恵. (2019). 臨床心理専門職におけるバーンアウト傾向と職業的ストレスを規定する要因に関する探索的研究. 上越教育大学研究紀要, **39** (1), 103-114.
- Lee, M. K., Kim, E., Paik, I. S., Chung, J., & Lee, S. M. (2020). Relationship between environmental factors and burnout of psychotherapists: Meta-analytic approach. *Counselling and Psychotherapy Research*, **20** (1), 164-172.
- McCormack, H. M., MacIntyre, T. E., O'Shea, D., Herring, M. P., & Campbell, M. J. (2018). The prevalence and cause (s) of burnout among applied psychologists: A systematic review. *Frontiers in psychology*, **9**, 1897.
- 日本臨床心理士会 (2020). 第8回「臨床心理士の動向調査」報告書.