

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 6 年 9 月 23 日現在

機関番号：20107

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2019～2023

課題番号：19K02192

研究課題名(和文)介護職員におけるバーンアウト傾向の規定要因とその対処方策に関する研究

研究課題名(英文) A Study on Determinants of Burnout Tendencies in Care Workers and Their Coping Strategies

研究代表者

栗田 克実 (KURITA, KATSUMI)

旭川市立大学・保健福祉学部・教授

研究者番号：30530109

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、介護職員を分析対象として、職務上経験するストレスとその対処(コーピング)、そして蓄積したストレスの帰結によってもたらされるバーンアウト傾向とその規定要因についてWeb調査を行い、以下の2点を明らかにした。

バーンアウト傾向は、基本的には職場ストレスの高低によって規定されるが、バーンアウトの下位尺度(「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感(の低下)」の3因子)すべてにおいて、「自尊感情」が有意に影響を与えていることが明らかとなった。また、回答者のバーンアウト傾向とストレスコーピング方法との関連をみると、3因子すべてにおいて「認知的再解釈」の取り組み有無が有意に影響していた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

対人援助職におけるバーンアウトの規定要因に関する研究は、個人特性やコーピング能力などの個人的要因と、職場内人間関係・労働条件などの環境的要因の2側面から検討されてきた。本研究では、介護職員のストレス経験とその帰結として生じるバーンアウトを予防すべく、バーンアウトの規定要因と有効な対処要因の抽出を試みた。その結果、環境的要因である職場ストレス以上に個人的要因としての自尊感情が、またストレスコーピング方法として「認知的再解釈」が影響していることが示唆された。この結果から、介護労働現場では、雇用管理の取り組みとして、自尊感情をはじめとする職員各々の心理的支援体制を構築していくことが求められる。

研究成果の概要(英文)：This study targeted care workers by conducting a web survey on the stress experienced in their duties, their coping strategies, and the resulting burnout and its determinants (alleviating factors), followed by multiple regression analysis, which revealed the following two points:

Burnout tendencies are primarily determined by the level of workplace stress, but it was found that "self-esteem" significantly affects all three factors of burnout ("Emotional Exhaustion," "Depersonalization," and "Personal Accomplishment (reduction)").

Regarding the relationship between respondents' burnout tendency and stress coping, the implementation of "cognitive reinterpretation" significantly influenced all three factors.

研究分野：社会福祉学

キーワード：バーンアウト ストレス ストレスコーピング 自尊感情 介護職員

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

対人援助職者のバーンアウト傾向に関しては、看護職や教師を中心に、多くの研究蓄積が存在する。Maslach (1976) は、バーンアウトについて「極度の心身の疲労と感情の枯渇を主とする症候群」と定義した。対人援助職におけるバーンアウトの定義としてはこの Maslach によるものが多く引用されてきた。

介護職員のストレスについては、ストレスラーの評価尺度の開発(矢富ら(1991))が試みられたほか、ストレスラーとストレス反応との相関に関する研究が多く進められてきた。これらの研究によれば、ストレス反応との相関が高いストレスラー因子は、従事業務、利用者等との関係である(雇用開発センター(2002))。一方、仕事内容の自由裁量度が大きいことは、ストレスの緩和要因となることが指摘されてきた(音山ら(1997))。

東京都立労働研究所(2000)による研究では、「介護職員の過重な業務負担の帰結として生じてしまうバーンアウトが少なくないこと」を指摘したうえで、「同居家族からのサポート」や、「職場内に強力なネットワークを構築すること」によりバーンアウトを予防できることを、さらに、佐藤ら(2006)の研究では、雇用管理上の工夫を行うことにより、バーンアウトをある程度まで軽減することができることを明らかにした。

これらの先行研究は、介護職員のバーンアウトについて、経験や認知を分析対象としてきたが、複雑化する施設種別や資格・勤続年数、雇用条件、サービス内容などによる影響については十分に言及されているとはいえず、本研究はこれらの点について、先行研究を十分に意識しつつも、管理者側への聴き取りなど発展的な調査もあわせて行うことにより、介護職員のバーンアウト傾向が緩和され、職場定着が促進されるための要因をクリアにすることが可能となると考えた。

### 2. 研究の目的

日本における介護労働者数は、要介護高齢者の増加や介護保険法改正による保険適用サービスの種類増に比例し増加の一途をたどってきた。しかし、厚生労働省(2021)『第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について』によれば、2040年度には280万人の介護職員が必要となることが予測され、これに対し、約69万人の不足が見込まれていると指摘した。人材不足が続く介護従事者を充足させるために、さまざまな介護人材確保の対策を行ってきたが、十分な成果を上げているとはいえず、さらに総合的に強化する必要があると述べている。

介護職員の労働条件は、必ずしも良いものとは言えず、職務特性としての権威・社会的承認が弱く(加藤2012)、不満が蓄積すると容易にストレスやバーンアウトに結びつきやすいことが指摘されてきた(田尾1987など)。濃密な関係が求められる介護職員の精神的健康は士気にも影響することから、サービスの質に直接的に影響を及ぼす問題にもなる。離職を防ぎ、職場定着を促進させるためには、ストレスやバーンアウトを引き起こす要因を明らかにするとともに、その軽減・解消のための施策や取り組みを推進し、職業生活を向上させていくことが求められる。

本研究は、全国で介護サービスを提供する事業所に勤務する介護職員を分析対象として、自尊感情、仕事上で感じるストレスとその対処(コーピング)、そしてストレスの帰結として引き起こされるバーンアウトとその規定要因を明らかにするとともに、雇用管理・教育の現状とそのあり方、ストレスやバーンアウトの抑制に有効な方策を検討する。

介護職員のバーンアウトに関するこれまでの研究結果からは、職場内の人間関係や雇用管理など環境要因についての論及は多くみられるが、個人的な要因である「自尊感情」がバイアスとなっている可能性は否定できない。また、2020年に発生した、いわゆる新型コロナウイルス感染症(COVID-19)によって、近年では状況が変化した可能性があり、新たな調査が必要である。

本研究は、全数調査が困難であることから、非確率抽出による標本調査となり、母集団の推測には限界が生じてしまう。しかし、ここで得られた分析結果や新たな知見は、介護職員が抱えるストレスへの対処やバーンアウトの予防、そして心理的支援を含めた労働環境の改善、ひいては安定した介護サービスの提供に大きく寄与できるものと考えられる。

### 3. 研究の方法

本研究は横断研究により実施した。

#### 3.1 調査対象

国内で介護サービスを提供する事業所(グループホームを含む)に勤務する介護職員であり、株式会社日本能率協会総合研究所が連携している調査機関に自ら Web アンケートモニター登録を行っている者

#### 3.2 調査方法

株式会社日本能率協会総合研究所に委託して実施する Web 調査(2022年10月実施)

#### 3.3 調査項目

##### 3.3.1 基本属性

対象者の基本属性として、性別、年齢、同居家族、主観的健康観。就業特性として、サービス

の種類、現職年数、介護業務の通算経験年数、保有資格、勤務形態、職位、1週間の実労働時間を把握した。

### 3.3.2 自尊感情

Rosenberg が作成した尺度の原文及び日本語訳尺度(9種類)を検討した結果、山本ら(1982)によって翻訳後、信頼性・妥当性が検証された尺度を使用した。回答は「あてはまらない」1点～「あてはまる」5点の5段階評価で、得点が高いほど自尊感情が高いことを意味する。

### 3.3.3 ストレスの状況

介護職のストレスに関する調査研究委員会(介護労働安定センター)が2005年に作成し、2018年に改訂した32項目を使用した。職場や仕事についてストレスを感じる程度を「全く感じない」1点～「いつも感じる」5点の5件法でたずねた。なお、該当しない場合は「あてはまらない」を選択させ、分析対象から除外した(後述)。

### 3.3.4 ストレスコーピング

杉山ら(2010)が開発したPHRFストレスコーピング尺度を使用した(ライセンス購入)。回答は「あてはまらない」0点～「きわめてあてはまる」3点の4段階評価でたずねた。

### 3.3.5 雇用管理の状況と取り組み希望

勤務先の施設における雇用管理の取り組みとして、介護職のストレスに関する調査研究委員会(介護労働安定センター)が2005年に作成した15項目をあげ、十分行われているものを選択させた。また、勤務先における取り組み状況にかかわらず、ストレスを解消する上で、実施してほしいもの、さらにその中で最も実施してほしいものを選択させた。

### 3.3.6 バーンアウト傾向

Maslach & Jackson (Maslach Burnout Inventory) に準拠して久保ら(1991)が改訂した尺度を使用した。この尺度は、「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感」の3因子17項目で構成されている。回答は「ない」1点～「いつもある」5点の5段階評価である。各因子の得点の範囲は、「情緒的消耗感」が5～25点、「脱人格化」が6～30点、「個人的達成感」が6～30点である。なお、「個人的達成感」は、個人的達成感の後退を意味しており、「情緒的消耗感」、「脱人格化」については合計得点が高いほど、「個人的達成感」については合計得点が高いほど「バーンアウト傾向」が進んでいることを意味する。

### 3.3.7 コロナ禍における業務負担感

2020年に発生したCOVID-19の感染拡大による業務負担感について5件法でたずねた。

## 3.4 倫理的配慮

回答者には、調査の実施に先立って、書面(画面)により、研究目的、個人情報保護の方法、結果公表時における匿名性の保証、結果公表の予定について説明した。また、Web調査への回答は自由意思によるものであり、調査に協力しなくても不利益を受けることは一切ないこと、回答は途中でやめることができることを説明した。

調査協力に対する同意は、Web調査最終画面の回答送信をもって得られたと判断した。

なお、本研究の実施にあたっては、旭川大学保健福祉学部研究倫理委員会の承認を得た(承認番号22-06)。

## 4. 研究成果

紙幅の制約がある一方、変数が多岐にわたるため、ここでは主題であるバーンアウトの規定要因を取り上げて、分析結果を示す。雇用管理等その他の分析については、今後、研究論文等で発表する。なお、COVID-19による感染予防の観点から、管理者側へのインタビューは実施することができなかった。

### 4.1 調査対象者の特徴

まず、分析対象者399名の特徴についてみる(回答数は400であったが、Web調査において連続同一回答を行った1名を除いた)。表1には、基本属性に関する設問の回答状況にあわせて、属性別バーンアウト下位尺度得点を示した。

性別は女性が197名(49.4%)、男性が202名(50.6%)、年齢は40歳代が124名(31.1%)で最も多く、平均年齢は47.3±10.7歳であった。家族構成(複数回答)については、配偶者を有している者が203名(50.9%)、同居家族がいない者は83名(20.8%)であった。

回答者の健康状態は、「よい」61名(15.3%)、「まあよい」110名(27.6%)、「ふつう」147名(36.8%)、「あまりよくない」65名(16.3%)、そして「よくない」が16名(4.0%)であった。勤務形態をみると、「正職員」は280名(70.2%)、正職員以外の者が119名(29.8%)であった。また、回答者の職位については、「管理職」は15名(3.8%)であり、「主任(クラス)」が55名(13.8%)、一般職が329名(82.5%)であった。

職務継続についてたずねたところ、現職場の継続については、「続けたい」が186名(46.6%)、「辞めたい」が76名(19.1%)、「わからない」が137名(34.3%)。介護職自体の継続については、「続けたい」が237名(59.4%)、「続けたくない」が53名(13.3%)、「わからない」は109名(27.3%)であった。

なお、資格保有についてもたずねた(複数回答)。本研究の主たる対象である介護福祉士有資格者は272名(68.2%)であった一方、介護系資格を有していない者が28名いた(7.0%)。

表1 基本属性とバーンアウト得点

設問	属性	人数	%	EE (情緒的消耗感)		DP (脱人格化)		PA (個人的達成感)	
				平均	SD	平均	SD	平均	SD
性別	女性	197	49.37	15.62	5.33	13.40	6.16	14.80	5.43
	男性	202	50.63	16.22	5.24	14.97	5.96	13.88	5.34
家族	配偶者あり	203	50.88	15.28	4.95	13.15	5.83	14.89	5.14
	同居なし	83	20.80	16.51	5.84	14.72	6.20	13.65	5.52
健康状態	よい	61	15.29	13.36	5.06	11.85	5.41	15.67	5.27
	まあよい	110	27.57	14.33	4.70	12.58	5.31	15.27	5.11
	ふつう	147	36.84	16.05	4.73	14.20	5.46	13.68	5.12
	あまりよくない	65	16.29	19.86	4.71	17.80	6.72	13.34	5.71
	よくない	16	4.01	19.63	6.21	19.50	7.49	12.81	7.43
勤務形態	正職員	280	70.18	16.47	5.29	14.98	6.20	13.99	5.40
	上記以外	119	29.82	14.66	5.08	12.35	5.48	15.15	5.33
職位	管理職	15	3.76	15.13	4.58	14.27	5.18	17.07	6.97
	主任	55	13.78	15.16	5.07	13.25	5.91	15.00	5.01
	一般職	329	82.46	16.09	5.35	14.35	6.18	14.10	5.36
現職継続	続けたい	186	46.62	13.38	4.64	12.07	5.25	15.97	5.38
	辞めたい	76	19.05	20.47	4.44	18.55	6.27	12.29	5.38
	わからない	137	34.34	16.87	4.51	14.66	5.73	13.25	4.78
介護継続	続けたい	237	59.40	14.23	5.01	12.48	5.41	15.67	5.52
	続けたくない	53	13.28	20.30	4.99	19.58	6.38	12.06	5.97
	わからない	109	27.32	17.50	4.24	15.21	5.64	12.54	3.76
資格	介護福祉士あり	272	68.17	16.17	5.13	14.20	6.00	14.26	5.25
	介護福祉士なし	127	31.83	15.42	5.59	14.19	6.36	14.49	5.73
	資格なし	28	7.02	15.00	6.04	14.57	6.59	14.21	5.64
回答者全体		399		15.93	5.29	14.20	6.11	14.33	5.40

## 4.2 尺度項目の抽出

### 4.2.1 自尊感情

まず、前述の自尊感情尺度 10 項目について項目分析を行った。項目ごとに各選択肢の度数を算出し、特定の選択肢に極端に多数の回答が集中しているような項目がないことを確認した。そこで 10 項目すべてを用いた因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行った。初期の固有値の変化とスクリープロットから 1 因子のみと判断し、固有値 1 以上、因子負荷量 .40 以上、因子負荷量が 2 因子に所属していないことを基準した（寄与率 50.2%）。その結果、「もう少し自分を尊敬できたらと思う」を除いた 1 因子 9 項目とすることが妥当であると考えられた ( $\alpha = .903$ )。

### 4.2.2 職場ストレス

次に、職場や仕事についてストレス 32 項目については、前項と同じ手続きで因子分析を実施した。その結果、因子負荷量が .40 を下回った 1 項目（「良いと思っすることが入居者に理解されない」）を除いた 5 因子 31 項目を抽出した（累積寄与率 61.5%）。因子名は設問文を考慮し、それぞれ「職場・上司」( $\alpha = .915$ )、「業務負担」( $\alpha = .852$ )、「入居者」( $\alpha = .809$ )、「ケアの実践」( $\alpha = .850$ )、「雇用条件」( $\alpha = .806$ )とした。

### 4.2.3 ストレスコーピング

そして、PHRF ストレスコーピング尺度 23 項目については、尺度開発論文と同様に「認知的再解釈」( $\alpha = .873$ )、「情緒的サポート希求」( $\alpha = .814$ )、「問題解決」( $\alpha = .857$ )、「回避的対処」( $\alpha = .781$ )、「感情表出」( $\alpha = .807$ )の 5 因子 23 項目が抽出された（累積寄与率 64.0%）。

## 4.3 バーンアウトの規定要因（職場ストレスの「非該当」回答者を除いた結果、 $n=237$ ）

バーンアウト 3 因子を目的変数に、基本属性や職場ストレス、及びストレスコーピングを説明変数とした重回帰分析（強制投入法）を行い、標準偏回帰係数 ( $\beta$ ) を求めた（表 2・表 3）。なお、多重共線性を考慮し、「業務負担」「ケアの実践」因子は説明変数から除いた。

### 4.3.1 基本属性・職場ストレスとバーンアウト兆候

情緒的消耗感に関連する要因は、「職場・上司（ストレス）」、「自尊感情」「入居者（ストレス）」、「雇用条件（ストレス）」であった。職場ストレスは消耗感を高めるが、自尊感情の高い者は情緒的消耗感の亢進を抑制する可能性が示唆された。また、脱人格化に関連する要因は、「入居者（ストレス）」、「自尊感情」「職場・上司（ストレス）」そして「介護福祉士資格（あり）」であった。職場における対人関係ストレスは対人関係に対する不全感を促進させてしまうが、ここでも自尊感情が脱人格化の抑制要因になる可能性が示された。そして、個人的達成感に関連する要因は、「自尊感情」「今の職場での勤務年数」「上司と相談する機会（あり）」であった。この分析結果は、現職場での勤務年数が長いほど仕事に対する効力感が低下することを意味しているが、自尊感情に加えて、上司とのコミュニケーション機会を設けることは、個人的達成感の低下を抑制できる可能性がある。

#### 4.3.2 ストレスコーピング (PHRF ストレスコーピング尺度) とバーンアウト兆候

杉山ら(2010)によれば、ストレスに対する再評価を行うための資源を見出すことを目的とした対処方略が「認知的再解釈」である。また、「問題解決」について、「ストレスに対する直接的なアプローチによる対処方略」と定義している。今回、バーンアウト3因子の軽減に関連するストレスコーピングの要因として、いずれも「認知的再解釈」が有意であった。加えて、個人的達成感に関連する要因では「問題解決」も有意であった。

表2 重回帰分析 (基本属性・職場ストレス)

	EE (情緒的消耗感)	DP (脱人格化)	PA (個人的達成感)
【説明変数】			
性別ダミー (女性 = 1)	.052	-.018	.027
年齢	-.047	-.095	.032
同居家族_配偶者 (あり = 1)	-.053	-.038	.092
勤務形態ダミー (正社員 = 1)	-.023	.035	-.010
職位ダミー (一般職 = 1)	.095	.074	-.118
今の勤務先での勤務年数	.001	.031	-.150 *
1週間あたり勤務時間数	.011	-.078	-.077
保有資格_介護福祉士 (あり = 1)	-.038	-.115 *	-.075
自尊感情尺度 (1-5)	-.209 ***	-.254 ***	.353 ***
職場上司 (1-5)	.273 ***	.245 ***	.097
入居者 (1-5)	.199 **	.309 ***	-.059
雇用条件 (1-5)	.196 **	.051	.115
上司と相談する機会 (あり = 1)	.029	.043	.138 *
自由度調整済み決定係数	.482	.471	.154

\*:p<.05,\*\*:p<.01,\*\*\*:p<.001

表3 重回帰分析 (ストレスコーピング)

	EE (情緒的消耗感)	DP (脱人格化)	PA (個人的達成感)
【説明変数】			
認知的再解釈 (0-3)	-.459 ***	-.332 ***	.401 ***
情緒的サポート希求 (0-3)	-.068	-.073	.117
問題解決 (0-3)	.144	.065	.206 **
回避の対処 (0-3)	.205	.310 ***	.059
感情表出 (0-3)	.251 ***	.378 ***	.010
自由度調整済み決定係数	.211	.328	.416

\*:p<.05,\*\*:p<.01,\*\*\*:p<.001

#### 【引用文献】

- 介護労働安定センター (2005) 『介護職のストレスに関する調査報告書』  
 加藤友野 (2012) 「介護福祉士の専門性に関する研究 - 「求められる介護福祉士像」から見る現状と課題 - 」 『総合福祉科学研究』 3, 105-118  
 厚生労働省 (2021) 『令和2年度雇用動向調査』 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/21-2/index.html> 2022.6.5)  
 雇用開発センター (2002) 『介護労働者の精神的緊張とその影響に関する研究』  
 久保真人・田尾雅夫 (1991) 「バーンアウトの測定」 『心理学評論』 35, pp.361-376  
 Maslach, C. (1976) Burned-Out. Human behavior, 5(9), pp.6-22  
 音山若穂・矢富直美 (1997) 「特別養護老人ホームの利用者中心の介護が介護スタッフのストレスに及ぼす影響」 『季刊・社会保障研究』 33(1), pp.80-89  
 佐藤博樹・堀田聡子 (2006) 『ヘルパーの能力開発と雇用管理』 勁草書房  
 杉山匡・児玉昌久 (2010) 「パブリックヘルスリサーチセンター (PHRF) 版ストレス認知的評価尺度およびコーピング尺度の開発」 『ストレス科学研究』 25, pp.46-58  
 田尾雅夫 (1987) 「ヒューマン・サービスにおけるバーンアウトの理論と測定」 『京都府立大学学術報告 (人文)』 39, pp.99-112  
 東京都立労働研究所 (2000) 『高齢者福祉施設における専門職の労働と健康』  
 山本真理子・松井豊・山城由紀子 (1982) 「認知された自己の諸側面の構造」 『教育心理学研究』 30, pp.64-68  
 矢富直美ほか (1991) 「老人介護スタッフのストレス評価尺度の開発」 『社会老年学』 34, pp.49-59

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0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 栗田 克実	4. 巻 13
2. 論文標題 介護職におけるバーンアウトの規定要因に関する研究：文献レビュー（1）	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 旭川大学保健福祉学部研究紀要	6. 最初と最後の頁 57-61
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 無
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0件

〔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
---------------------------	-----------------------	----

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
---------	---------