

論文

児童養護施設職員の離職の意思と
バーンアウトとの関係についての一考察
—A 県の児童養護施設職員へのアンケート調査を通して—

下木猛史¹

A Study of the Relationship between Intention of Separation and
Burnout of Child Care Facilities Staff

—Through a questionnaire survey to the staff of child care facilities in prefecture A—

Takeshi SHIMOKI¹

Abstract

This research represents a fundamental effort to improve the high turnover rates, difficulty of consolidating workplaces, and the current state of burnout at child care facilities. This research aimed at grasping the actual situation by conducting a questionnaire survey using the Japanese version of burnout self-diagnosis table (Tao, Kubo 1996) to staff of child care facilities in prefecture A. As a result of the survey, those who are planning to leave are more likely to feel that the extent of emotional exhaustion is progressing, than those who wish to continue their work. As a future challenge, it is useful to explore background factors of emotional exhaustion of people thinking to quit and measures to improve employee turnover rates.

キーワード 児童養護施設職員 離職の意思 バーンアウト 情緒的消耗感

Keywords: child care institution staff, intention of separation, burnout, emotional exhaustion

1. はじめに

今日、児童養護施設や児童心理治療施設¹⁾等の社会的養護の施設において支援を必要とする子どもたちの抱える問題は、被虐待児童の入所率の高さに表されるようになります。ますます深刻化してきている。2013年の厚生労働省「児童養護施設入所児童等調査結果（平成25年2月）」によれば、各種別の施設に入所している子どもの「虐待経験あり」の割合が、児童養護施設で59.5%、児童心理治療施設で71.2%となっており、年々その割合が高くなっている。そうした状況の中、子どもたちの支援に携わる施設職員は、不適切な養育環境に置かれていた子どもたちの心身の回復と成長のため、より高度な専門性と粘り強い支援が求められるようになってきている。しかし、施設職員

は、不適切な養育環境に置かれた影響で、複雑な精神病理や未熟な人格構造を抱えてしまった子どもたち（西田 2013: 54）の出す問題に日常的に曝されることで、そのストレスからバーンアウト状態に追い込まれたり、職員チームも施設崩壊の危機に曝され続け十分に機能できない状況に陥っているように思われる。筆者も施設で支援に携わってきた援助者であるが、上述した状況の中で、心身が擦り減っていく感覚が今でも記憶に残っている。

こうした施設職員や施設全体が十分に機能できていない状況を表す事象のひとつに、職員の職場定着の難しさがあると思われる。認定 NPO 法人ブリッジフォースマイル調査チームの「全国児童養護施設調査2012」によれば、2011年（平成23年）4月からの1年間に離職した職員

¹ 891-0197 鹿児島市坂之上8-34-1 鹿児島国際大学大学院福祉社会学研究科博士後期課程

The International University of Kagoshima Graduate School Welfare Society Doctor Program, 8-34-1 Sakanoue, Kagoshima, 891-0197, Japan
2018年5月25日受付、2018年7月20日採録

の離職率は、常勤及び非常勤職員を併せて13.3%であった。その中で勤務経験3年以内の離職者が全離職者の49%を占めており、職場定着の難しさが伺える結果となっている。また、増沢ら(2016: 1)は「社会的養護(児童福祉施設)における人材育成に係る要件に関する研究」報告書の中で、2015年に全国児童養護施設協議会が行った「施設における人材確保等に関する調査報告書」の結果を引用し、平成23年4月1日から平成26年3月31日の3年間に退職した職員の総数が3,679人になること、また、1施設当たりの退職平均人数は8.5人になることや、5年未満の離職が53.4%と半数を超えるという数値を取り上げ、児童養護施設の離職問題の深刻さを述べている。2015年(平成27年)厚生労働省雇用動向調査によれば、一般労働者の離職率が11.8%なのに対し、産業別にみると福祉・医療分野では14.7%と比較的高い離職率を示している。このように、職場定着の難しさが、支援の弱体化を進め、子どもたちの精神面への悪影響や他の職員への労働負荷の増大につながり、それがまた離職を招くという悪循環につながっていることを、筆者は施設現場で痛感してきた。

2017年、新たな社会的養育の在り方に関する検討会「新しい社会的養育ビジョン」で、社会的養護において、子どもの権利やパーマネンシーの保障の観点から、今後里親等の家庭養護への形態へシフトさせていくことが提示された。しかし、現状を鑑みれば、児童養護施設等の社会的養護を担う施設は、不適切な養育環境のもとにおかれている子どもたちの主要な受け皿である。施設職員の職場定着の難しさの改善等のための職員支援は、施設養護や里親等の家庭養護を含めた社会的養育の中で、子どもの権利やパーマネンシーを保障していくことにつながる重要な課題であると思われる。

以上の理由から、児童養護施設職員の離職率の高さや職場定着の難しさを改善していくために、離職につながる背景要因を明らかにすべく、その基礎的な取り組みとして、児童養護施設職員の離職の意思やバーンアウトの現状について調査し、その関係性について把握することを本研究の課題とした。

2. 先行研究

本研究ではアンケート調査にあたり、田尾・久保(1996)の「日本語版バーンアウト自己診断表」を用いて調査を実施した。ここでは、ヒューマンサービス領域の従事者におけるバーンアウトの代表的な研究である田

尾・久保(1996)の研究及び「日本語版バーンアウト自己診断表」について述べ、次に児童養護施設職員のバーンアウトについての先行研究について述べていく。

田尾・久保(1996)は、医療や福祉、教育などヒューマンサービス領域の従事者のバーンアウトの多発を危惧し、従来、医学や生理学、心理学から臨床的、事例的な視点でアプローチされていたバーンアウトの研究を、従事者のストレスに焦点を合わせながら、バーンアウトに至る背景要因や防止策を組織の経営論や管理論へと広げ、総合的な社会科学の対象として分析、考察している。

ヒューマンサービスとは、久保(2007: 54-64)によると「顧客にサービスを提供することを職務としている職業の総称」で、代表的なものとしては、看護師、教員、ヘルパーなどがあげられ、「その人の知識・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」(久保2007: 54-64)。バーンアウトは、「燃えつき症候群」とも言われており、田尾・久保(1996: 3)によれば「昨日まで意欲的に働いていた人が、今日はその意欲が失せたように、いわば燃えつきたように働かなくなる、または、働くのを厭うようになることである。それほど極端ではないにしても、働く意欲が、急速に、それも著しく低下することである」。自分の知識や技術にもとづいて子どもたちやその家族に支援を提供し、賃金を得ているという点から、児童養護施設職員もヒューマンサービス領域の従事者であり、バーンアウトに陥る危険性を持ち合わせているといえる。

田尾・久保(1996)は、バーンアウトについての先駆的な数々の理論の考察を試みる中で、バーンアウトの測定法やモデルについて論じており、マズラック・バーンアウト評価尺度(以下、MBI)を代表的なバーンアウトの測定尺度として取り上げている。これは、バーンアウトを情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の3つの側面から測定するものである。久保(2007: 54-64)は、この3つの側面についてMBIの定義・マニュアルを引用し、情緒的消耗感は「仕事を通じて、情緒的に力を出し尽くし、消耗してしまった状態」、脱人格化は「クライアントに対する無情で、非人間的な対応」、個人的達成感を「ヒューマンサービスの職務に関わる有能感、達成感」と説明し、これら情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低下がバーンアウトの主症状であると述べている。社会的養護の援助者支援の学問としての必要性を論じ、研究を行っている藤岡(2008: 311-347)は、これら3つの

側面について、情緒的消耗感は「仕事によって感情的に徐々に消耗させられていると感じる」感覚、脱人格化は「この職業によって感情が湧かなくなっているような感じがする」感覚、個人的達成感「仕事の中で関わる他者の人生に、肯定的な影響を与えていない感じがする」感覚であると例えて説明している。

田尾・久保(1992)は、この3つの尺度の相互関係について、MBIの信頼性に関する数々の研究結果を概観し、「情緒的消耗感をバーンアウトの本質的な因子であるとする見解が一般的である」とし、「脱人格化や個人的達成感の後退のような症状は、情緒的消耗感が進行する過程のなかで生じるもので、いわば派生的な症状である」と述べ、3つの尺度の相互関係についてはまだ議論の余地が残されているとしている。たとえば、現状のMBIの問題点として、自記式尺度が共通に有する反応バイアスの問題を指摘している。そのほか、バーンアウトの主症状は、情緒的消耗感であるが、脱人格化や個人的達成感の後退も特徴的な症状であると述べている。

さらに田尾・久保(1996)は、看護師をヒューマンサービスの典型的な一職種として位置づけ、バーンアウトにかかりやすい職業であるとし、その職業の特徴や病院という組織の特徴を述べ、ストレスの背景要因を述べている。また、看護師への調査を実施し、そこで得られたデータを分析しながら、看護師のバーンアウトの成り立ちや因果関係、それへの対策について、病院の管理運営面や制度的改善等も視野に入れながら検討をしている。その中で、バーンアウトの発症原因について、看護師という職業の特徴と病院組織の特徴の両面から論じている。病院組織は、ヒューマンサービスゆえの曖昧な状況要因に振りまわされる一面があり、組織の状況が看護師個々人の耐性を越えるストレスとなると、バーンアウトの経験は避けられないものになっている。また調査結果から、3つの尺度に影響を与えるストレスラーとして、脱人格化では、上司や同僚との葛藤、コミュニケーションの欠如、看護における不全感、教育環境の不備をあげ、個人的達成感では、患者の死体験と教育環境の不備、情緒的消耗感では、看護における不全感、労働過多、上司との葛藤、教育環境の不備をあげている。ストレス軽減に効果が見られるものとして、上司や同僚へ相談できることをあげ、円滑な職場内ネットワークの構築がバーンアウトの低減に果たす役割の大きさを示している。看護師を続けたいと思っている段階では、ストレスラーに満ちた環境の中で情緒的消耗感と脱人格化の得点

は上昇するものの、個人的達成感の後退は目立った変化を示していないが、看護師をやめたいと意識した段階から情緒的消耗感と脱人格化の得点の上昇が止まり、個人的達成感が著しく後退を示すとしている。田尾らはこの状況を、ストレスをストレスと感じなくなった一種の防衛反応である反面、看護師という仕事に意味を見出せなくなっているバーンアウトへの最終的な引き金が引かれた状態であると述べている。

看護師の職業及び病院組織の特徴は、児童養護施設をはじめ社会的養護分野の従事者や組織の特徴に共通した部分が多々あるため、田尾らの研究は、社会的養護分野の従事者のバーンアウトの背景要因やそれが生じる過程、防止策を考察・検討する上において貴重な示唆を与えてくれるものである。

田尾らは、こうした一連の研究を通じて、日本のヒューマンサービスの現場に適合できるようにMBIを翻訳改訂し、17項目からなる日本語版バーンアウト尺度を作成した。また簡便にバーンアウトの自己採点や診断ができるものとしてモデル提示したものが「日本語版バーンアウト自己診断表」である。

日本語版バーンアウト尺度の17項目を下位尺度別に整理したものを表1に示す。

表1 日本語版バーンアウト自己診断表の質問項目の尺度別内訳 (田尾・久保1992より筆者作成)

情緒的消耗感	1. こんな仕事、もうやめたいと思うことがある
	7. 1日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある
	8. 出勤前、職場に出るのが嫌になって家にいたいと思うことがある
	12. 仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある
脱人格化	16. 体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある
	3. こまごまと心配りすることが面倒に感じることもある
	5. 同僚や患者顔を見るのも嫌になることがある
	6. 自分の仕事がつまらなく思えて嫌になることがある
個人的達成感	10. 同僚や患者と何も話したくなくなることもある
	11. 仕事の結果はどうでもよいと思うことがある
	14. 今の仕事は、私にとってあまり意味がないと思うことがある
	2. われを忘れるほど仕事に熱中することがある
	4. この仕事は私の性分に合っていると思うことがある
	9. 仕事を終えて、今日は気持ちの良い日だったと思うことがある
	13. 今の仕事に、心から喜びを感じることもある
15. 仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある	
17. 我ながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある	

各項目では、「5. いつもある」「4. しばしばある」「3. 時々ある」「2. まれにある」「1. ない」の5件法で尋ねている。下位尺度ごとに各項目の点数を加算し、得点を求める。その得点をもとに表2に示した指標にもとづいて自己診断を行うようになっている。

表2 日本語版バーンアウト自己診断表の診断指標

診断	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感
まだ大丈夫	5～15	6～11	25～18
平均的	16～18	12～14	17～16
注意	19～20	15～17	15～13
要注意	21～23	18～20	12～10
危険	24～25	21～30	9～5

田尾・久保（1996）より筆者作成

児童養護施設職員を対象にしたバーンアウトの既存研究に、田島・谷島（2014: 179-182）によるもの、加藤・益子（2012: 1-14）、宮地（2011: 23-34）、山地・宮本（2012: 305-313）による研究等がある。

田島・谷島（2014: 179-182）は、児童養護施設職員のバーンアウトの現状に関する実態調査から、バーンアウトへの予防的介入についての研究を行っている。実態調査から児童養護施設職員の中には一定数のバーンアウトを示す職員の存在があるが、バーンアウトに至る移行過程にある者が多く存在していることを示し、予防的介入の必要性を述べている。バーンアウトは本来、情緒的消耗感がその中核症状であるが、実態調査から児童養護施設職員は個人的達成感の低下がバーンアウトの特徴的な傾向として見られ、それに対するアプローチが予防的介入の観点として必要であることを示唆している。予防的介入の方法については、職員個人を対象にしたアプローチに加えて、施設独特の風土の存在もあることから、職員の所属する集団を想定しながらアプローチをしていく必要もあると考察している。

加藤・益子（2012: 1-14）は、被措置児童等虐待の発生を予防する観点から、重要な指標の一つとなりうる職員のバーンアウトの予防と対策を検討するために、児童養護施設職員のバーンアウトの現状を検討している。その調査結果では、個人的達成感については27.5%がハイリスク群に該当していること、経験年数では、若年群が情緒的消耗感と脱人格化の数値が低く、個人的達成感の数値が高いこと、また経験年数5～10年の職員ではバーンアウトの主症状である情緒的消耗感の数値が高く、10年以上の職員では個人的達成感の数値の低下と脱人格化の数値が高いという結果が示されたとしている。この調査結果は、田尾・久保（1996）が示したバーンアウトに至るプロセスとも合致するところがあり、5～10年の職員を対象の中心として早い段階での情緒的消耗感への対処を図る必要があると述べている。

宮地（2011: 23-34）は、児童養護施設職員の52%が勤

続5年未満の職員で占められているという厚生労働省の調査結果から、職員の多くが短期間で離職し、施設の専門性の蓄積が困難な状況であることに着目している。そして、職員の離職の意思形成に至る要因を、職場におけるストレス、バーンアウト尺度、ストレス反応、ストレスコーピングの4つの領域から調査し、次のような調査結果を示している。バーンアウト尺度においては、情緒的消耗感と脱人格化ともに、経験年数2～4年で数値が上昇し、5～9年になると数値は低下する。20年以上になると情緒的消耗感の数値が最高になる。年齢層では、個人的達成感20代から30代はほぼ横ばいの数値を示し、40代以降になると数値が最高になる。

さらに宮地は、離職の意思形成に至る主たる要因として「同族経営」「自己効力感の高さ」「経営・運営管理体制の適切さ」「職場ストレス」があることを示している。考察では、「ケア職員は深刻なバーンアウトによって離職しているというよりもむしろ、運営体制や、同族経営という設置形態といった構造的な問題が、主にケア職員を離職へと向かわせているということがわかった」と述べ、特に「自己効力感の高い者はそういった先の見えない構造的な問題に諦め感を持ったり、次のステップに進んでいくことを選択したりして職場から離れている」と解釈している。

山地・宮本（2012: 305-313）は、児童養護施設の職場において職員が抱える負担やバーンアウトの要因になる可能性のある事項を尋ねる質問調査を、日本語版バーンアウト尺度も含めた4つの領域から実施している。バーンアウトに影響を及ぼす施設の体制や人間関係などの環境要因、職員の愛着スタイルやストレスコーピングなどの個人差要因の影響を検討し、その予防策を考察している。その結果、バーンアウトに影響を及ぼす要因を下位尺度ごとに次のように示している。情緒的消耗感では、職員間の人間関係の悪さや子どもの内向的問題行動が情緒的消耗感を増大させる要因となる。脱人格化では、職員間の人間関係の悪さや子どもとの関係の悪さが疲弊し

表3 回答者の性別／職種／経験年数 (n=89)

	男性	女性	全体
児童指導員	87.9% (29)	41.1% (23)	58.4% (52)
保育士	9.1% (3)	50.0% (28)	34.8% (31)
心理士	3.0% (1)	8.9% (5)	6.7% (6)
1～2年	30.3% (10)	41.1% (23)	37.1% (33)
3～5年	24.2% (8)	19.6% (11)	21.3% (19)
6～10年	9.1% (3)	14.3% (8)	12.4% (11)
11～15年	6.1% (2)	8.9% (5)	7.9% (7)
16～20年	12.1% (4)	7.1% (4)	9.0% (8)
21年～	18.2% (6)	8.9% (5)	12.4% (11)
合計	37.1% (33)	62.9% (56)	100% (89)

た状態をもたらし、人間的な交流が希薄化することにつながる。個人的達成感の低下では、積極的に問題を解決しようとするほど、仕事への達成感が下がり、他者との関係を避け、サポートの弱体化やポジティブな評価が下がり達成感の低下につながる。

これらの研究は、職員支援という視点から職員のバーンアウトとの関係を様々な角度から行った先駆的な研究である。これらの先行研究においては、すでに離職した職員への調査や、現職職員の調査であっても離職の意思について尋ねた調査はない。そうした意味において、現職の職員のみを対象にして離職の意思を調査し、バーンアウトとの関係を把握していくことは有用であると考えられる。そこで、よりバーンアウトの実態に即した検討をしていくには、児童養護施設に現職として勤務している職員を対象にして、現在の仕事を続けていきたいと考えている人、現在の仕事を辞めたいと考えている人、退職を決めている人に区分し、仕事に対する現在の思いや考え（離職の意思）とバーンアウトとの関係を調査していくことが必要であると思われる。

3. 研究の目的

本研究では、児童養護施設職員の離職につながる背景要因を明らかにし、離職率の高さや職場定着の難しさを改善していくための基礎的な取り組みとして、児童養護施設の職員の離職の意思（仕事を継続していきたいと考えている人／仕事を辞めたいと考えている人／退職を決めている人）とバーンアウトの現状、その関係性について実態を把握することを研究の目的とする。

児童養護施設職員が、現在の仕事を続けていきたいと考えている場合と、離職することを考えている場合、そして離職を決めている場合（離職の意思）において、バーンアウトの状態にどのような違いがあるのかを調べる。

4. 研究の対象・方法

調査対象者は、A 県の児童養護施設5施設に勤務する子どもの支援に直接関わる職員で、職種は児童指導員・保育士・心理士であった。103人に回答を依頼し、89人の回答を得た。回収率は86%であった。質問項目は、離職の意思に関する項目については、筆者の現場実践の経験をもとに構成し、バーンアウト尺度調査は、田尾・久保（1996）の日本語版バーンアウト自己診断表を用いた。なお、この調査は「鹿児島国際大学教育研究倫理審査委員会」の承諾を得て、平成28年2月に実施したものである²⁾。データの分析は、IBM SPSS Statistics Ver.19を使用した。ただし、ロジスティック回帰分析には、エクセル統計2012を用いた。

5. 結果

5.1. 調査対象者の概要（性別／年齢／職種／経験年数）

調査対象者の概要を表3に示した。男性が33人（37.1%）、女性は56人（62.9%）で女性が多かった。年齢の平均は全体が34.0歳、男性33.6歳、女性32.6歳であった。年齢別では、全体では20歳代が42.7%と最も高く、次いで30歳代が31.5%であり、20歳～30歳代の職員の占める割合は全体の74.2%であった。男女別で20歳～30歳代の職員の占める割合が高かった。

職種においては、児童指導員が58.4%、保育士が34.8%、心理士が6.7%であった。男性は児童指導員の数が最も多く、女性は保育士の数が最も多かった。

経験年数においては、経験年数1～2年の割合が全体の37.1%と最も高く、次いで3～5年が21.3%、6～10年と21年以上が12.4%であった。男性の中で最も多い経験年数は1～2年の30.3%、次いで3～5年の24.2%、最も低いのは11～15年の6.1%であった。女性の中で最も割合が高いのは1～2年の41.1%、次いで3～5年の19.6%、最も低

いのは16～20年の7.1%であった。1～2年及び3～5年の経験年数の短い職員の占める割合は全体の58.4%、6～10年が12.4%、11～20年が16.9%となり、経験年数の短い職員が全体の半数以上を占め、それに比して中堅層の占める割合が低かった。

5.2. 離職の意思とその理由

5.2.1. 援助者としてのこれからについて（離職の意思）

回答者全員に「援助者としてのこれから」について、3つの選択肢を示して回答してもらった。回答者89人のうち、「この仕事を続けていきたいと考えている」と回答した人は51人（57.3%）、「時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている」と回答した人は21人（23.6%）、「退職を決めている」と回答した人は13人（14.6%）であった（表4）。退職を決めている人も含め、離職の意志を示している人の割合は全体の38.2%と、高い割合を示した。

表4 援助者としてのこれからについて

この仕事を続けていきたい	57.3% (51)
仕事を辞めたいと考えている	23.6% (21)
退職を決めている	14.6% (13)
無回答	4.5% (4)
合計	100.0% (89)

5.2.2. 仕事を辞めたい又は退職を決めている理由

「仕事を辞めたいと考えている」または「退職を決めている」と回答した人に、その理由についての質問をした。7つの項目からあてはまるものを複数回答してもらった（表5）。

「仕事を辞めたいと考えている」人の中で最も回答が多かった理由は、「自己都合のため（自身の体調・結婚・家族に起因する理由）」で42.9%、次に多かったのは「新たな環境でステップアップしたいため」「職場の人間関係に疲れている」の33.3%であった。「その他」に回答した人の自由記述には、「女性が結婚しにくい雰囲気がある」「職員間の意識の温度差がある」という記述が含まれていた。

まれていた。

「退職を決めている」に回答した人の中で最も回答が多かった理由は、「新たな環境でステップアップしたいため」で46.2%、次に多かったのは「自己都合のため（自身の体調・結婚・家族に起因する理由）」の38.5%であった。「その他」に回答した人の自由記述には、「職員間の意識の温度差がある」「仕事を続けたいが結婚後に今の勤務体制では続けられない」「定年による退職」との記述が含まれていた。

5.3. バーンアウト調査

5.3.1. 離職の意思とバーンアウト

バーンアウト自己診断表の17項目を、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の3尺度に分け、援助者としてのこれからについて（離職の意思）の回答別にクロス表にした（表6）。

情緒的消耗感尺度の質問項目の中で、「1. こんな仕事もうやめたいと思うことがある」については、「この仕事を続けていきたいと考えている」人の38.0%が「ない」と回答し、「仕事を辞めたいと考えている」または「退職を決めている」人の回答割合とは違いがみられた。

情緒的消耗感の各項目に関し「いつもある」と「しばしばある」を合わせた比率は、仕事を続けていたいとする人よりも仕事を辞めたいまたは退職を決めている人のほうが高くなっている。「いつもある」と「しばしばある」を1つのカテゴリー、「時々ある」「まれにある」「ない」を1つのカテゴリーにまとめて、離職の意思の回答とのカイ二乗検定を行うと、「8. 出勤前、職場に出るのが嫌になって家にいたいと思うことがある」「16. 身体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある」は離職の意思の回答との間で有意差がみられた（有意確率はそれぞれ0.0449, 0.0242）。また「1. こんな仕事、もう辞めたいと思うことがある」「12. 仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある」は離職の意思の回答との間で有意差はみられなかったものの、比較的低い有意確率

表5 離職を決める、又は決めた理由（複数回答）

	この仕事を辞めたいと考えている	退職を決めている
新たな環境で自分をステップアップしたいため	33.3% (7)	46.2% (6)
子どもとの関わりに心身ともに疲れている	9.5% (2)	15.4% (2)
職場の人間関係に疲れている	33.3% (7)	23.1% (3)
施設や上司の考え方に合わないため	23.8% (5)	7.7% (1)
仕事の内容に比較して待遇に不満がある	14.3% (3)	15.4% (2)
自己都合のため（自身の体調・結婚・家族に起因する事由）	42.9% (9)	38.5% (5)
その他	9.5% (2)	23.1% (3)
全 体	21	13

表6 援助者としてのこれからとバーンアウト自己診断項目別のクロス表

質問項目	援助者としてのこれから (離職の意思)	5					4				3			2		1	合計
		いつもある	しばしばある	時々ある	まれにある	ない	いつもある	しばしばある	時々ある	まれにある	ない	いつもある	しばしばある	時々ある	まれにある	ない	
情緒的消耗感尺度項目	1 こんな仕事、もうやめたいと思うことがある	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	2.0% (1) 19.0% (4) 8.3% (1)	14.0% (7) 23.8% (5) 16.7% (2)	14.0% (7) 23.8% (5) 66.7% (8)	32.0% (16) 23.8% (6) 8.3% (1)	38.0% (19) 4.8% (1) 0.0% (0)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
	7 1日の仕事が終わると「やっ」と終わった」と感じることもある	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	8.0% (4) 19.0% (4) 25.0% (3)	24.0% (12) 33.3% (7) 25.0% (3)	30.0% (15) 23.8% (5) 25.0% (3)	34.0% (17) 9.5% (2) 16.7% (2)	4.0% (2) 14.3% (3) 8.3% (1)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
	8 出勤前、職場に出るのが嫌になって家にいたいと思うことがある	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	6.0% (3) 9.5% (2) 16.7% (2)	14.0% (7) 23.8% (5) 41.7% (5)	10.0% (5) 42.9% (9) 0.0% (0)	42.0% (21) 14.3% (3) 33.3% (4)	28.0% (14) 9.5% (2) 8.3% (1)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
	12 仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	4.0% (2) 0.0% (0) 8.3% (1)	18.0% (9) 47.6% (10) 25.0% (3)	38.0% (19) 28.6% (6) 33.3% (4)	30.0% (15) 19.0% (4) 33.3% (4)	10.0% (5) 4.8% (1) 0.0% (0)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
	16 体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	0.0% (0) 4.8% (1) 16.7% (2)	32.0% (16) 38.1% (8) 33.3% (7)	30.0% (15) 33.3% (7) 25.0% (3)	30.0% (15) 19.0% (4) 25.0% (3)	8.0% (4) 4.8% (1) 0.0% (0)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
	3 こまごまと気配りすることが面倒に感じることがある	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	4.0% (2) 14.3% (3) 8.3% (1)	8.0% (4) 9.5% (2) 8.3% (1)	28.0% (14) 33.3% (7) 33.3% (7)	42.0% (21) 23.8% (5) 41.7% (5)	18.0% (9) 19.0% (4) 8.3% (1)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
脱人 格 化 尺 度 項 目	5 同僚や患者顔を見るのも嫌になることがある	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	2.0% (1) 0.0% (0) 8.3% (1)	6.0% (3) 19.0% (4) 8.3% (1)	20.0% (10) 14.3% (3) 16.7% (2)	24.0% (12) 38.1% (8) 16.7% (2)	48.0% (24) 28.0% (6) 50.0% (6)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
	6 自分の仕事がつまらなく思えて嫌になることがある	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	2.0% (1) 0.0% (0) 0.0% (0)	2.0% (1) 14.3% (3) 8.3% (1)	6.0% (3) 14.3% (3) 8.3% (1)	18.0% (9) 19.0% (4) 33.3% (4)	72.0% (36) 52.4% (11) 50.0% (6)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
	10 同僚や患者と何も話したくなくなる	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	0.0% (0) 0.0% (0) 8.3% (1)	10.0% (5) 14.3% (3) 16.7% (2)	4.0% (2) 19.0% (4) 16.7% (2)	34.0% (17) 28.6% (6) 16.7% (2)	52.0% (26) 38.1% (8) 41.7% (5)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
	11 仕事の結果はどうでもよいと思うことがある	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	0.0% (0) 0.0% (0) 0.0% (0)	2.0% (1) 4.8% (1) 0.0% (0)	8.0% (4) 19.0% (4) 8.3% (1)	8.0% (4) 19.0% (4) 41.7% (5)	58.0% (29) 57.1% (12) 50.0% (6)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
	14 今の仕事は、私にとってあまり意味がないと思うことがある	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	0.0% (0) 0.0% (0) 0.0% (0)	0.0% (0) 4.8% (1) 0.0% (0)	4.0% (2) 9.5% (2) 16.7% (2)	26.0% (13) 23.8% (5) 25.0% (3)	70.0% (35) 61.9% (13) 58.3% (7)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
	2 われを忘れるほど仕事に熱中することがある	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	0.0% (0) 4.8% (1) 0.0% (0)	14.0% (7) 38.1% (8) 8.3% (1)	30.0% (15) 14.3% (3) 25.0% (3)	20.0% (10) 19.0% (4) 41.7% (5)	36.0% (18) 23.8% (5) 25.0% (3)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
個 人 的 達 成 感 尺 度 項 目	4 この仕事は私の性分に合っていると思うことがある	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	10.0% (5) 4.8% (1) 8.3% (1)	24.0% (12) 28.6% (6) 16.7% (2)	30.0% (15) 38.1% (8) 33.3% (4)	28.0% (14) 9.5% (2) 25.0% (3)	8.0% (4) 19.0% (4) 16.7% (2)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
	9 仕事を終えて、今日は気持ちのいい日だったと思うことがある	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	4.0% (2) 4.8% (1) 0.0% (0)	28.0% (14) 28.6% (6) 25.0% (3)	46.0% (23) 28.6% (6) 33.3% (4)	20.0% (10) 33.3% (7) 25.0% (3)	2.0% (1) 4.8% (1) 16.7% (2)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
	13 今の仕事に、心から喜びを感じる	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	12.0% (6) 0.0% (0) 0.0% (0)	30.0% (15) 33.3% (7) 33.3% (4)	40.0% (20) 42.9% (9) 41.7% (5)	16.0% (8) 14.3% (3) 25.0% (3)	2.0% (1) 9.5% (2) 0.0% (0)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
	15 仕事楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	6.0% (3) 0.0% (0) 0.0% (0)	14.0% (7) 19.0% (4) 16.7% (2)	34.0% (17) 23.8% (5) 25.0% (3)	32.0% (16) 38.1% (8) 25.0% (3)	14.0% (7) 19.0% (4) 33.3% (4)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									
	17 我ながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある	この仕事を続けていきたいと考えている 時期は未定であるがこの仕事を辞めたいと考えている 退職を決めている	0.0% (0) 0.0% (0) 0.0% (0)	12.0% (6) 19.0% (4) 8.3% (1)	30.0% (15) 28.6% (6) 25.0% (3)	36.0% (18) 33.3% (7) 58.3% (7)	22.0% (11) 19.0% (4) 8.3% (1)	100% (50) 100% (21) 100% (12)									

であった (それぞれ0.0540, 0.0963)³⁾。

脱人格化の各項目に関して「いつもある」と「しばしばある」を合わせた比率は、仕事を続けていたいとする人よりも仕事を辞めたいまたは退職を決めている人のほうでおおむね高いが、脱人格化ほど明確ではなかった。また、個人的達成感の各項目に関しては、仕事を続けていたいとする人と仕事を辞めたいまたは退職を決めている人の間で、必ずしも明確な違いが認められなかった。

5.3.2. バーンアウトの程度

バーンアウトの自己診断表の採点方法に基づいて、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の3つの尺度について採点した点数を「まだ大丈夫」「平均的」「注意」「要

注意」「危険」の5つのレベルに分けた診断を用い、回答者のバーンアウトの程度を調べた。

回答者86人の3つの尺度の平均値は、情緒的消耗感14.28 (標準偏差4.23/最大24, 最小7)、脱人格化11.07 (標準偏差3.92/最大24, 最小6)、個人的達成感16.51 (標準偏差4.05/最大25, 最小9)であった。情緒的消耗感と脱人格化については、平均値が診断レベルの「まだ大丈夫」の領域にあった。個人的達成感は平均値は診断レベルの「平均的」の領域にあるものの、「注意」の領域に近い値であった。各下位尺度に関して「注意」や「危険」領域にあたる値の人がみられた。

3つの尺度の診断レベルごとの人数と割合を表7に示し

た。「まだ大丈夫」の領域に含まれる人の比率は、情緒的消耗感で60.5%、脱人格化で58.1%であるのに対し、個人的達成感では43.3%とやや低い比率であった。「注意」「要注意」「危険」の3つの領域のいずれかに含まれる人の比率は、個人的達成感で38.3%と最も高く、次いで情緒的消耗感で19.7%、脱人格化で15.1%であった。

表7 バーンアウトの診断レベル別人数

	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感
まだ大丈夫	52 (60.5%)	50 (58.1%)	37 (43.0%)
平均的	17 (19.8%)	23 (26.7%)	16 (18.6%)
注意	0 (0.0%)	6 (7.0%)	16 (18.6%)
要注意	10 (11.6%)	5 (5.8%)	15 (17.4%)
危険	7 (8.1%)	2 (2.3%)	2 (2.3%)
合計	86 (100.0%)	86 (100.0%)	86 (100.0%)

5.3.3. 離職の意思とバーンアウト尺度得点の分析（一元配置分散分析）

次に、職員の離職の意思とバーンアウト尺度得点の関係について検討するため、一元配置分散分析を用いて、離職の意思（援助者としてのこれから）に関する回答とバーンアウトの各尺度得点の平均値の差を検討した。さきに示した通り、離職の意思に関する回答には「仕事を続けていきたい」「この仕事を辞めたい」「退職を決めている」の3つの選択肢が含まれる。離職の意思の回答別の各尺度得点の平均値を示すと、表8ようになる。

分析の結果、情緒的消耗感のみで有意差が認められた（有意確率は0.002、Welchの方法による一元配置分析の場合の有意確率は0.006）。脱人格化に関しては5%水準で有意差がみられなかったものの、有意確率は0.098と比較的低い値であった。なお、Kruskal-Wallis検定を行った場合も、情緒的消耗感のみで1%水準で有意差がみられ（有意確率0.004）、脱人格化に関しては有意ではないものの有意確率が比較的低かった（有意確率0.083）。⁴⁾

情緒的消耗感の一元配置分散分析の際にTukey法による多重比較を行った結果、「仕事を続けていきたい」人と「この仕事を辞めたい」人の間、及び、「仕事を続けていきたい」人と「退職を決めている」人の間に有意な

差が認められた（有意確率はそれぞれ0.013、0.016）。「この仕事を辞めたい」人と「退職を決めている」人との間には有意な差は示されなかった。

なお、離職の意思の質問への回答のうち、「この仕事を辞めたい」と「退職を決めている」の回答を1つのカテゴリーにまとめ、離職の意思があるかないかの2グループ間でバーンアウト下位尺度得点の平均値に差があるかをt検定で調べた。その結果、情緒的消耗感及び脱人格化では有意差があり、個人的達成感では有意差が認められなかった（それぞれの有意確率は0.000、0.032、0.996）。Mann-Whitney検定を行った場合も、情緒的消耗感及び脱人格化では有意差があり、個人的達成感では有意差が認められなかった（それぞれの有意確率は、0.001、0.026、0.889）。

5.3.4. 離職の意思に影響を与える要因の分析（二項ロジスティック回帰分析）

離職の意思とバーンアウト尺度得点の平均点に関して、一元配置分散分析の際に行った多重比較では、「この仕事を辞めたい」人と「退職を決めている」人との間にバーンアウトの各尺度得点に有意な差が示されなかった。そのため、離職の意思の質問への「この仕事を続けていきたい」の回答を1、「この仕事を辞めたい」と「退職を決めている」回答を0としてダミー変数を作成した。そして、それを目的変数とする、多重ロジスティック回帰分析を行った。説明変数には、経験年数・情緒的消耗感得点・脱人格化得点・個人的達成感得点を含めて計算した。この分析により、離職の意思に対してどのような変数が影響を与えるかを調べた。

その結果は表9に示したように、説明変数のうち情緒的消耗感のみが離職の意思に対して有意に影響していることが示された。偏回帰係数の符号から、情緒的消耗感が強いと離職の意思を強めると理解できる。なお、回帰式の有意性を示す尤度比検定では、尤度比の値が12.7で有意確率が0.013であり、5%水準で有意であった。

表8 離職の意思とバーンアウト下位尺度得点（右端は一元配置分散分析のP値）

	この仕事を続けていきたい (n = 50)		この仕事を辞めたい (n = 21)		退職を決めている (n = 12)		P 値
	平均	(SD)	平均	(SD)	平均	(SD)	
情緒的消耗感	13.00	(3.82)	16.05	(4.43)	16.67	(4.14)	0.002**
脱人格化	10.34	(3.71)	12.38	(4.50)	12.00	(3.59)	0.098
個人的達成感	16.48	(4.09)	16.76	(4.64)	16.00	(3.38)	0.879

表9 離職の意思（二値変数）を目的変数とした二項ロジスティック回帰分析の結果

	偏回帰係数	標準偏回帰係数	偏回帰係数の有意差検定 (P 値)	オッズ比	オッズ比の95% 信頼区間
経験年数	0.015	0.140	0.595	1.015	(0.960 - 1.073)
情緒的消耗感得点	-0.189	-0.870	0.012*	0.827	(0.713 - 0.960)
脱人格化得点	-0.013	-0.052	0.862	0.987	(0.851 - 1.144)
個人的達成感得点	-0.022	-0.091	0.714	0.977	(0.867 - 1.102)
定数	3.568		0.022*	35.462	

* : P < 0.05

注) 離職の意思については「この仕事を続けていきたい」を1, 「この仕事を辞めたい」「退職を決めている」を0とした

6. 考察

本研究では、児童養護施設職員の離職につながる背景要因を明らかにし、離職率の高さや職場定着の難しさを改善していくための基礎的な取り組みとして、児童養護施設の職員の離職の意思やバーンアウトの現状、その関係性について把握することを研究の目的とした。とりわけ、児童養護施設職員が、現在の仕事を続けていきたいと考えている場合と、仕事を辞めることを考えている場合、そして退職を決めている場合（離職の意思）において、バーンアウトの程度にどのような違いがあるのかについての現状を把握することに主眼を置き調査結果の分析を行った。

まず、離職の意思については、「仕事を辞めたいと考えている」人が回答者全体の23.6%、「仕事を辞めると決めている」人が14.6%存在していた。両者を合わせると約4割となる。離職の意思をもつ人がかなりの割合で存在しているということは、入所している子どもたちへの支援のあり方、一緒に仕事をしている職員のモチベーション、施設全体の運営にマイナスの影響を及ぼしうることが考えられる。

次に、離職の理由については、「退職を決めている」人は、すでに次の行き先を決めている可能性が考えられるため、「新たな環境でステップアップしたいため」に回答した人の割合が多くみられ、一般的に離職の選択理由が職場外に向いているという印象を受けた。それについては、宮地（2011: 23-34）の、離職を選択する人の多くは「職場環境の問題に諦め観を抱き、それに抗い疲弊する手前で、自分の次のステップに進むために離職を選択した」という考察が的を射ていると筆者も考える。反面、「仕事をやめたいと考えている」人では、「職場の人間関係に疲れている」や「施設や上司の考え方に合わないため」に回答している人の割合も多く、選択理由が職場内外に向き、気持ちが揺れているような印象を受ける。

また、離職の理由に関し「子どもとの関わりに心身ともに疲れている」の割合は比較的低い。このことから、離職を決める理由として、子どもとの関わりの困難さが離職を決める中心的な理由ではなく、どちらかといえば職員の間関係等の職場環境や自分自身のことが離職に影響を及ぼしていると考えられる。

「その他」の自由記述の中には、「仕事を続けたいが結婚後に今の勤務体制では続けられない」「女性が結婚しにくい雰囲気がある」との記述がみられた。結婚後もこの仕事を続けたいが、現在の職場の勤務体制や女性職員の結婚に対する施設の考え方や暗黙の慣習などで離職を選択せざるえない職場環境の問題が横たわっているように思われる。

バーンアウトに関して、今回の調査で使用した田尾・久保（1996）のバーンアウト自己診断表は、看護師976名のバーンアウト3因子の得点分布から、各得点の標準得点を求め、それにもとづいて、看護師全体の中での相対的位置を推定し作成されたものである。その診断指標は、「要注意」群と「危険」群は、バーンアウトのハイリスク群として上位20%が設定されている。この指標に、A県の児童養護施設職員のバーンアウト得点を照らし合わせると、情緒的消耗感においては19.7%、脱人格化で8.1%、個人的達成感では19.7%がハイリスク群に入るといった結果となった。これは、情緒的消耗感と個人的達成感の低下に関しては、約5人に1人がハイリスクの状態にあるということになる。

離職の意思とバーンアウトとの関係については、今回の調査の結果から、「この仕事を続けていきたいと考えている」人と、「この仕事を辞めたいと考えている」人、または「退職を決めている」人との間に、情緒的消耗感において有意な差が認められた。離職の意思がある人は、仕事を続けていきたいと考えている人に比べ、情緒的消耗感の程度が進行していることがわかった。このことは、「この仕事を辞めたいと考えている」人の情緒的

消耗感の背景要因を探っていくことが、離職率の改善や職場定着の方策を考えていく上で有用なことを示唆している。

また、離職の意思があるかないかの2グループに分け、バーンアウトとの関係をみたところ、情緒的消耗感に加え脱人格化においても有意差が認められた。このことは、この仕事を辞めたいと考えている段階から、離職することに大きく舵を切る段階で脱人格化の程度が進行していることが考えられる。

個人的達成感、離職の意思との関係では有意な差はみられなかったものの、バーンアウト自己診断の指標では、ハイリスク群の割合が個人的達成感でも情緒的消耗感と同じ割合であり、注意を要すべきだと考える。

個人的達成感の低下について、田尾・久保(1996)は、看護師の職務意識とバーンアウトとの関係の調査から、看護師をやめたいと意識した段階から情緒的消耗感と脱人格化の得点の上昇が止まり、個人的達成感が著しく後退を示すが、これは看護師という仕事に意味を見出せなくなっているバーンアウトへの最終的な引き金が引かれた状態であると述べている。この見解と照らし合わせると、バーンアウト自己診断の指標で、個人的達成感もハイリスクの状態にある人の割合が比較的高いことから、仕事を辞めたいと考えている人の中に、バーンアウトへの最終的な引き金が引かれる手前の状態にある人も少なからず含まれるということも考えられるのではないだろうか。

以上、本調査結果の分析から、児童養護施設職員の離職の意思とバーンアウトとの関係において、情緒的消耗感がその影響を及ぼす主たる要因であるという現状がみえ、とりわけ「この仕事を辞めたいと考えている」人の情緒的消耗感の背景要因を探っていくことが、離職率の改善や職場定着の方策を考えていく上で有用なことが示唆された。情緒的消耗感の背景要因を探っていくことが今後の研究課題となるが、さらに本調査結果の分析において、離職を選択した理由と情緒的消耗感の得点との関係性や、他の尺度の得点との関係性をみることができれば、情緒的消耗感の背景要因を具体的に考察していくことができたのではないかとすることが残された課題である。

7. おわりに

本研究は児童養護施設職員の離職率の高さや、職場定着の難しさを改善するための基礎的な取り組みではあ

たが、その中から情緒的消耗感の程度を強くする背景要因を探っていくという研究課題が明らかになったことは一定の成果であった。それと同時に離職を選択しようと考える職員の多さや、バーンアウトの調査結果は楽観視できない現実であり、児童養護施設を含め社会的養護に携わる職員や職場の支援が喫緊の課題であることをあらためて感じるようになった。情緒的消耗感については、田尾・久保(1996)、田島・谷島(2014)、加藤・益子(2012)、宮地(2011)、山地・宮本(2012)らの先行研究から、「支援に対する不全感」「労働過多」「上司との葛藤」「教育(研修)環境の不備」「同族経営」「自己効力感の高さ」「経営・運営管理体制の適切さ」「職場ストレス」「職員との人間関係の悪さ」「子どもとの関係の悪さ」等、多岐にわたる背景要因がみえてくる。また、職員の経験年数や、職務の内容によっても、その要因や深刻さに違いがみられることが考えられる。今後、情緒的消耗感の背景要因や要因間の関係性を探っていく上で、より精度の高い調査や分析力が求められるが、それに応えられる力をつけていくことが筆者の課題である。

本研究を通して、これからの研究の方向性について考え、研究意欲を高める機会となった。調査結果の分析では情緒的消耗感の程度を強くする背景要因に着目したが、一方で情緒的消耗感の程度を緩和する背景要因について探っていくことの必要性もあるのではないかとということである。その意味で、離職をふみとどまり働き続けている職員への調査も今後の研究の方向性のひとつとしてあげられる。また、児童養護施設に新規採用された職員を対象に縦断的な質的調査を行い、職場定着や人材育成について考察していくことも職員支援の研究につながるのではないかと考える。

最後に、わが国の社会的養護分野において、子どもの支援と同様に職員支援においても様々な取り組みが行われ子どもたちの健やかな成長につながっていくことを望んでいる。

謝辞

本論文を執筆するにあたり、ご指導いただいた鹿児島国際大学大学院福祉社会学研究科糺毛良助教授、また、調査結果の分析においてご指導や励ましをいただいた同大学院中山慎吾教授に深く感謝申し上げます。最後にアンケート調査にご協力いただいたA県の児童養護施設の先生方に心より感謝申し上げます。

注

- 1) 情緒障害児短期治療施設は、平成28年の児童福祉法の改正により、平成29年4月1日より「児童心理治療施設」へと名称変更となった。
- 2) 本研究は、筆者の鹿児島国際大学福祉社会学研究科博士前期課程修士学位論文「児童養護に携わる援助者及び援助チームの成長についての一考察 —援助者及び援助チームの持つ「強さ」「弱さ」に着目したアンケート調査の分析を通して—」(2017)の中で実施したアンケート調査の一部を用いている。
- 3) カイ二乗検定においては、期待度数5未満のセルがセル総数の25%以内であればカイ二乗検定が可能との判断に基づいて計算を行っている。
- 4) 離職の意思によって区分される各グループにおける下位尺度得点の正規性の検定を行ったところ、どの下位尺度においても完全には正規性が認められなかった。厳密に考えると一元配置分散分析はデータが正規分布に従う場合に適用されるが、正規分布に従わない場合でも適用されることがあるため、一元配置分散分析を用いることとし、データが正規分布に従わない場合でも適用しうる Kruskal-Wallis 検定の結果も合わせて示した。t 検定に関しても同様の判断のもとで適用し、データが正規分布に従わない場合でも適用しうる Mann-Whitney 検定の結果も合わせて示した。

文献

- 藤岡孝志 (2008). 「愛着形成と援助者 (養育者) 支援—共感疲労の観点から—」藤岡孝志. 「愛着臨床と子ども虐待」, 311-347. 京都: ミネルヴァ書房.
- 加藤尚子・益子洋人 (2012). 「児童養護施設職員のバーンアウトに関する研究—職員支援にもとづく被措置児童等虐待防止法の観点から—」『明治大学心理社会学研究』, 8: 1-14.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2013). 「児童養護施設入所児童等調査結果 (平成25年2月1日現在)」東京: 厚生労働省.
- 久保真人 (2007). 「バーンアウト (燃え尽き症候群)—ヒューマンサービス職のストレス—」『日本労働研究雑誌』, 558: 54-64.
- 増沢高 (2016). 「社会的養護 (児童福祉施設) における人材育成に係る要件に関する研究報告書」東京: 公益財団法人資生堂社会福祉事業財団.
- 宮地菜穂子 (2011). 「児童養護施設におけるケア職員の離職の意志形成に至る要因」『子ども家庭福祉学』, 10: 23-34.
- 認定 NPO 法人ブリッジフォースマイル調査チーム (2013). 「全国児童養護施設調査2012施設運営に関する調査結果」東京: 認定 NPO 法人ブリッジフォースマイル (<http://www/b4s.jp/wp/wp-content/uploads/2013/05/3233127440685006bd003400b115bbc.pdf>.2016.10.7).
- 西田篤 (2013). 「多職種協働のチームアプローチで支えあう—ある『情緒障害児短期治療施設』での実践から—」『世界の児童と母性』, 74: 54-58.
- 田島耕一郎・谷島弘仁 (2014). 「児童養護施設における職員の

バーンアウトへの予防的介入についての研究—バーンアウトの現状に関する実態調査を中心に—」『生活科学研究』, 36: 179-182.

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—」東京: 誠心書房.

山地明恵・宮本邦雄 (2012). 「児童養護施設職員のバーンアウトとその関連要因」『東海大学紀要』, 6: 305-313.