

情熱は典型的バーンアウトのリスク要因か？——対人援助職を対象とした場面想定法実験及び実験室実験——

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2023-02-14 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 井川, 純一 メールアドレス: 所属:
URL	https://tohoku-gakuin.repo.nii.ac.jp/records/24959

情熱は典型的バーンアウトのリスク要因か？† —対人援助職を対象とした場面想定法実験及び実験室実験—

井川純一*

Is Enthusiasm for Work a Risk Factor of Typical Burnout? : A Vignette Study and Laboratory Experiments with Human Service Professionals

Junichi IGAWA

Abstract

This study focused on enthusiasm for work as a factor in typical burnout and conducted a vignette study (Study1) and a laboratory experiment (Study 2). In the vignette study ($N=112$), caregivers were asked to guess a hypothetical person's emotions in a scenario. We established that the individual's enthusiasm for work did not affect mental fatigue. Simultaneously, lack of reward led to an accumulation of mental fatigue and reduced job satisfaction. Consistent with previous results that sampled undergraduate students, we found that the intensity of enthusiasm for the client decreases and stabilizes through assistance.

Using a role-playing task, we conducted a laboratory experiment in Study 2 ($N=25$). The results showed that mental fatigue did not accumulate compared to previous research experiments with college students. Furthermore, rewards did not affect mental exhaustion even when positive feedback was not received. This is because many human service professionals control the increase in mental fatigue through coping measures such as decreasing the intensity of enthusiasm and avoiding stressful situations, including when they do not receive rewards. Although typically, burnout may be a limited response occurring in a subset of a population, the coping behaviors are inappropriate.

Keywords: Typical burnout, Laboratory experiments, Vignette Study, Enthusiasm for work

† 本研究は、日本学術振興会助成番号 JP 15K17261 および 18K13271 の支援を受けて実施した。なお、本研究はThe 13th Biennial Conference of the Asian Association of Social Psychology (研究1) 及び産業・組織心理学会第34回大会 (研究2) において発表されたデータに加筆修正を行ったものである。

* 東北学院大学准教授 Tohoku Gakuin University

背景

「燃え尽きたぜ…真っ白にな…」

上述のセリフは、漫画「あしたのジョー」の最終回（高森・ちば，1973）で主人公が世界チャンピオンとの死闘の後に、微笑みと共に語ったセリフである。このセリフの背景には、矢吹丈が他の若者のように「ブスブスとくすぶりながら不完全燃焼」するのではなく、ボクシングに対して「死に物狂いで噛み合いっこする充実感」を持っていたことが挙げられる。このように、「燃え尽き」は自らが主体的かつ情熱的になにかに打ち込んだ結果生じると一般に考えられている（井川・中西・志和，2013）。

学術的概念であるバーンアウト（燃え尽き症候群）においても情熱は重要な要素である。バーンアウト概念の提唱者であるFreudenberger（1974）は、バーンアウトは主として過度に仕事にコミットした個人に発生する症状であるとしている。また、Price & Murphy（1984）は、「理想に燃え使命感に溢れた」人がバーンアウトになりやすいとしている。以上の点は、バーンアウトした個人の達成動機の変化を示したインタビュー調査の結果（Engebretsen, & Bjorbaekmo, 2019）とも一致する。一方、これまでのバーンアウト研究においては調査対象者が情熱を持っていることは自明のものとして扱われており、情熱の構成要素についての研究はほとんど行われてこなかった。そこで、井川（2017）はバーンアウトの前提となる情熱について改めて概念整理を行い、仕事への情熱は、個人の持つ理想・使命感によって主体的行動として引き起こされることを示した。この結果からは、仕事に対して理想・使命感を持ち、主体的に行動することが、ストレスの蓄積を招き、結果としてバーンアウトに

至るというプロセスがそもそものバーンアウトの前提であることが分かる。

バーンアウトの概念的矛盾 バーンアウトの代表的尺度であるMaslach Burnout Inventory（MBI; Maslach & Jackson, 1981）では、バーンアウトの症状を、情緒的消耗感（Emotional Exhaustion）脱人格化（Depersonalization）、個人的達成感（Personal Accomplishment）の低下の3つに分類している¹。精神的疲労が蓄積し疲れ果て、クライアントや同僚に対して、配慮や思いやりを持てなくなり、自分の仕事の価値を感じられなくなっていくという症状は、それらが経時的に出現する症状として考えれば、まさしく上述の燃え尽きのイメージに近い。一方、情熱に着目した横断的、縦断的研究では、一時点における症状を測定する質問紙調査では、仕事に対して情熱を持った結果生じるバーンアウトが適切に抽出されず、その他のストレス反応と混同して高バーンアウトとして測定されてしまっていることが示されている（井川・中西・志和，2013，井川・中西・坂田・浦，2015，Igawa, Fukuzaki, Iotake, & Nakanishi, in press）。これらの結果は、バーンアウト尺度を用いてきた過去の研究では、「燃えていない」ストレス反応をバーンアウトとして扱い続けてきた可能性を示唆する²。

こうした概念的矛盾を抱えたまま、バーンアウト研究の対象は拡大の一途を辿っている。職業領域においては、伝統的に行われてきた医

¹ 日本においては、日本版バーンアウト尺度（JBS, 久保, 2004）が最も多く使用されている。JBSとMBIの類似性や尺度作成の経緯については、井川・中西（2019）を参照されたい。

² バーンアウト概念と他の精神医学的概念とのオーバーラップについては、Bianchiらの研究グループが主にうつとの異同に着目して势力的な研究を行っている。詳細は、（Bianchi, Schonfeld, & Laurent, 2019）もしくは井川（2018）を参照されたい。

療福祉などの対人援助職のみならず、聖職者（Grosch, & Olsen, 2000）やソフトウェア開発者（Mellblom, Arason, Gren, Lucas & Torkar, 2019）などにも広がり、すでにバーンアウト研究の対象となっていない職業を探すことのほうが困難である。また、糖尿病バーンアウト（Polonsky, 1999 石井監訳 2003）、カップルバーンアウト（Pines 1996 高橋・岩田訳 2004）、子育てバーンアウト（Mikolajczak & Roskam, 2018）など職業領域以外でも、概念の対象は拡大している。果たしてこれらの研究では、情熱を持った結果生じる「典型的バーンアウト」を扱うことができているのであろうか。

典型的バーンアウトへの実験的アプローチ

井川らの研究グループは、典型的バーンアウトの発生プロセスについて検討するため、実験的アプローチを採用している（図1）。実験では、カウンセラーとしての役割を実験参加者に割り当て、架空のクライアントとの手紙のやり取りを行うロールレタリング法が使用されている。実験参加者には、「対人援助職の適性判断プログラム」と偽の教示を行い、参加者の情熱の強度（手紙を書く際の時間や文字数などで測定）を測定し、報酬（ポジティブ／ネガティブなフィードバック）を操作し、バーンアウトの指標としては、Visual Analog Scale を用いて

精神的消耗度（MF）の変化を測定している。

学生を対象として2種類のセッションを連続して行った Igawa (2019) においては、情熱の強度は精神的消耗度に直接影響せず、報酬が得られない場合に、精神的消耗度が上昇する結果が認められている。また、セッションの繰り返しによって精神的消耗度が蓄積すること、参加者の理想・使命感が高ければ、繰り返しセッションに挑もうとする傾向（実験終了後に確認）があることも明らかとなった。この結果からは、情熱の強度そのものではなく、理想・使命感という情熱特性によって、自らストレス場面に繰り返し接近することが典型的バーンアウトの萌芽であることが示唆される。この結果は、報酬のフィードバックをネガティブに固定し、同一のセッションをどれだけ繰り返すかどうかを検討した無制限繰り返し実験（井川, 2021）においても、同様に追認されている。

実際の対人援助場面においては、援助者が一生懸命頑張ったとしても常に結果が報われるとは限らない。支援によって良好な結果が認められなかった場合に精神的消耗度が上昇すると考えれば、高いストレスがかかる場面に自ら積極的に参加することは、精神的消耗度蓄積のリスクとなるだろう。一方、情熱特性（理想・使命感）が高ければ、報酬が得られない場面に自ら接近し、精神的消耗度が蓄積してしまう可能性

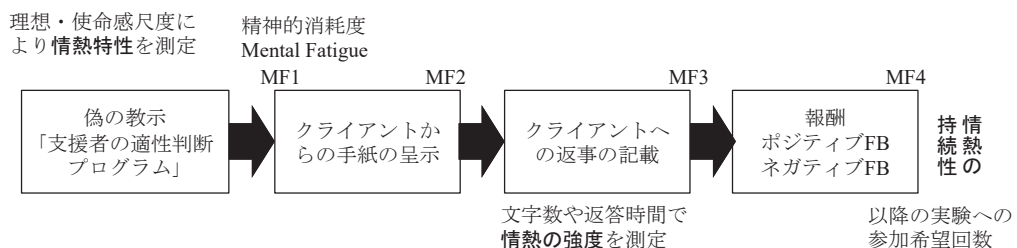


図1 実験室実験（ロールレタリング法）の概要

がある。以上の結果から Igawa (2019) は、典型的バーンアウトとは、「報酬が得られない可能性について認識しつつも理想・使命感によって行動を繰り返し、結果としてストレス場面に何度も着目し精神的消耗が蓄積した状態」と定義している。

本研究の目的 精神的消耗度の蓄積に着目した実験的なアプローチは、これまでの質問紙調査では不明瞭であった情熱に起因する典型的バーンアウトの発生プロセスについて重要な知見をもたらした。一方、これらの実験は、学生を対象とした仮想的な状況設定のため、得られた知見の外的妥当性については疑問の余地がある。現場で働く対人援助職にとって、自らの支援がうまくいかない体験は日常茶飯事であり、それに対するコーピングスキルも高い水準にあるだろう。また、支援の対象とするクライアントも多く、たとえ一部のクライアントへの支援の結果がうまくいかなくとも、他のクライアントからポジティブなフィードバックを得ることが可能である。実際、井川 (2021) の実験 2 では、セッション 2 において実験参加者に行動選択の余地を拡大しただけで、それまでの実験と同様の精神的消耗度の蓄積パターンが認められなくなっている。これらの課題について検討するためには、臨床経験のある対人援助職を対象とした研究が必要不可欠である。

そこで本研究では、まず対人援助職の A さんの心情を想像させる場面想定法を用いてこれまでの実験結果の概念的追試を行った (研究 1)。続く、研究 2 では、Igawa (2019) の研究パラダイムを用いて対人援助職を対象とした実験室実験を行った。学生を対象とした実験との差異について検討することで、典型的バーンアウトの発生メカニズムに新たな知見をもたらすことができる。

研究 1 (場面想定法実験)

研究 1 では、クライアント B さんに対し、対人援助職の A さんの心情を想像させる場面想定法を用いて、情熱特性 (理想・使命感)、報酬の有無を操作し、それらが精神的消耗度、情熱の強度、職務満足に与える影響について検討した。先行する実験室実験の結果を追試するとともに、繰り返し報酬が得られない場合に、精神的疲労や情熱の強度がどのように変化するかを検討することを目的とした。他者の心情は自分の感情をもとに推測すると考えれば、自分であればどう感じるかという見積もりと同時に、情熱が精神的消耗度に及ぼす影響 (典型的バーンアウトのプロセス) に対する共有された信念を明らかにすることができる。A さんの心情の見積もりに関する仮説は以下の 6 点である。

仮説 1 報酬が得られない場合は、精神的疲労が大きくなる。

仮説 2 報酬が得られた場合には、情熱の強度が大きくなる。

仮説 3 情熱特性 (理想・使命感) と、精神的消耗度には直接の関連が認められない³

仮説 4 報酬が得られない場合、支援の経過に伴って精神的疲労が蓄積する (交互作用)。

仮説 5 報酬が得られない場合に、支援の経過に伴って情熱の強度は減少する (交互作用)。

なお、職務満足については本研究で改めて追加した質問項目のため、仮説には含めないが、精神的疲労と概ね逆の結果が認められると考えられる。

³ 本研究のデザインでは両変数に関連が認められないことを積極的に明らかにすることはできないが、先行研究と同様のパターンが示させるかを確認することで仮説を検討する。

方法

調査対象者 広島県内の高齢者施設に所属する介護職員（男性27名、女性85名、平均年齢46.00歳、標準偏差11.03）であった。

手続き 質問票は、2015年7月に予め郵送によって配布し、著者が担当した職員研修時に対面で回収した（112/130。回収率86.15%）。調査参加者は、個人特性に回答後、シナリオを読んで登場人物のAさんの心情を推測する場面想定法実験に参加した。シナリオは以下に示す4種類を被検者間要因でランダムに配布した。回答時間は概ね20分程度であった。なお、分析には、HAD version 17. 205（清水, 2016）を使用した。

シナリオ シナリオは、看護師Aさんがアルコール依存症のクライアントBさんへの支援を行うプロセスを記述した連続する4つの場面で構成された。情熱特性を操作するため、看護師Aさんのプロフィールを情熱特性あり（Aさんは「仕事を通じて、クライアントの人生の役に立ちたい」と仕事に対する理想と使命感を持って看護師になりました）、情熱特性なし（Aさんは「看護師は、不況になっても安定している」と仕事の安定性を重視して看護師になりました）の2種類用意した。報酬の有無は、支援の結果が順調に進んでいるポジティブフィードバック（報酬有）と、いくら支援してもうまくいかないネガティブフィードバック（報酬無）をシナリオ上で呈示することで操作した。

Aさんの心情の推測 シナリオを読む前のベースラインの精神的疲労、情熱の強度、職務満足を測定するため、「A看護師は普段（どの程度精神的に疲れている／看護の仕事にどの程度情熱を持っている／どの程度満足している）と思いますか？」の3項目の質問をAさんのプロフィール記述の後に配置した。また、シナリ

オ場面における精神的疲労、情熱の強度、職務満足を測定するため、「A看護師は事例の時点でどの程度精神的に疲れている／Bさんに対しどの程度情熱を持って支援する／現在の仕事にどの程度満足している）と思いますか？」の3項目の質問を合計4回測定した。それぞれ7件法で、測定ラベルは、「まったく疲れていない」－「非常に疲れている」、「まったく情熱を持っていない」－「非常に情熱を持っている」、「まったく満足していない」－「非常に満足している」を両極に、中央部分に「どちらともいえない」と呈示した。

研究倫理 場面想定法のため、侵襲性は非常に小さいが参加者によっては不快な感情を抱く可能性もある。そのため、予め研究の目的を簡単に説明し、少しでも不安を感じる場合には参加を取りやめるように依頼文に教示した。

結果と考察

ベースラインにおける精神的疲労、情熱の強度、職務満足と情熱特性の関係 まず、プロフィールで操作した情熱特性の有無によってベースラインの情熱の強度、精神的疲労、職務満足の差があるかどうか検討した。Welch検定を用いて、情熱特性あり、なしを比較したところすべて有意差が認められた（表1）。シナリオを呈示していないベースラインにおける情熱の強度の差が認められたことはプロフィールによる情熱特性の操作（理想・使命感）が適切であったことを示す。また、情熱特性を持っている登場人物のほうが、職業場面において精神的疲労が小さく、職務満足も高いと見積もられることが明らかとなった。理想・使命感がもたらすこれらの結果は典型的バーンアウトよりもむしろワークエンゲージメントの状態を示し、情熱の

表1 ベースラインにおける精神的疲労、情熱の強度、職務満足の違い（情熱特性の有無）

ベースライン	情熱特性あり	情熱特性なし	Welch 検定
	Mean (SD)	Mean (SD)	
精神的疲労	4.79 (1.40)	5.30 (0.99)	$t(101.13)=2.23, d=0.42, p<.05$
情熱の強度	5.33 (1.02)	4.38 (1.16)	$t(103.82)=4.56, d=0.87, p<.01$
職務満足	4.46 (1.04)	4.00 (0.83)	$t(105.80)=2.55, d=0.48, p<.05$

特性そのものが直ちにバーンアウトのリスク要因になるとは捉えられていないことがわかる。

報酬と情熱特性がシナリオ時の心情に及ぼす影響 シナリオの場面（1－4）ごとに測定した3項目（情熱の強度、職務満足、精神的疲労）の変化を被験者内、報酬と情熱特性を被験者間に配置した3要因の分散分析を行った（表2）。すべての従属変数において報酬の主効果が認められ、報酬がある場合には、情熱の強度及び職務満足が高くなり、精神的疲労が低くなった（仮説1・2支持）。次に、情熱特性の主効果を確認したところ、有意な主効果は認められなかった（仮説3支持）。以上の結果は、過去の実験室実験結果と同様であり、情熱特性よりも報酬の有無によって対人援助職の心情が影響を受けることは自明のこととして捉えられていることが明らかとなった。

シナリオ時の心情の変化 次に、シナリオの経過に伴う心情の変化について確認したところ、精神的疲労及び職務満足においては、主効果が認められなかった。一方、報酬と精神的疲労及び職務満足の変化の交互作用が認められたため、下位検定（図2、3）を行ったところ、報酬が得られる場合には精神的疲労や職務満足は変化しないものの、報酬が得られない場合には、精

神的疲労が蓄積し、職務満足が減少することが明らかとなった（仮説4支持）。以上の結果も、Igawa（2019）の実験結果で認められた精神的消耗の蓄積と整合的であり、適切な報酬が得られることが対人援助職の精神的消耗度の変化にポジティブな影響を及ぼすと考えられていることが確認された。

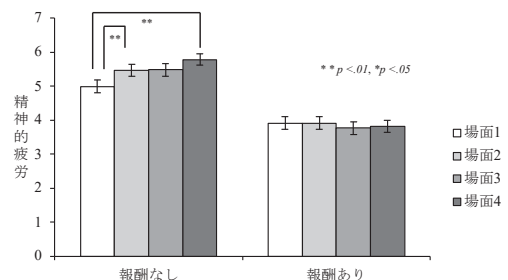


図2 精神的疲労における変化と報酬の交互作用

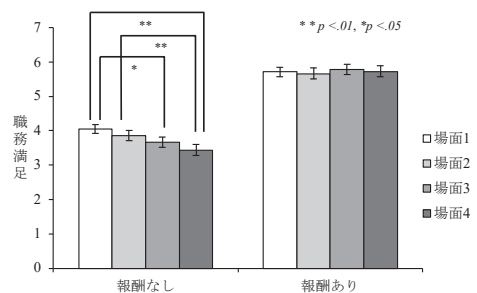


図3 職務満足における変化と報酬の交互作用

表2 Aさんの心情の変化を被験者内、報酬及び情熱特性を被験者間に配置した3要因の分散分析

		精神的疲労			情熱の強度			職務満足		
		場面	Mean	(SD)	場面	Mean	(SD)	場面	Mean	(SD)
報酬有 (N=56)	情熱特性有	1	3.96	(1.62)	1	5.79	(0.88)	1	5.61	(0.96)
		2	3.75	(1.62)	2	5.86	(1.21)	2	5.57	(1.03)
		3	3.75	(1.69)	3	5.93	(0.98)	3	5.82	(1.09)
		4	4.00	(1.44)	4	5.86	(1.11)	4	5.79	(1.07)
	情熱特性無 (N=27)	1	3.85	(1.56)	1	5.67	(1.00)	1	5.81	(0.88)
		2	4.07	(1.52)	2	5.70	(1.03)	2	5.74	(1.06)
		3	3.78	(1.53)	3	5.33	(1.18)	3	5.74	(1.16)
		4	3.63	(1.21)	4	5.63	(1.04)	4	5.67	(1.21)
報酬無 (N=57)	情熱特性有	1	4.90	(1.12)	1	5.10	(1.30)	1	4.30	(0.92)
		2	5.30	(1.12)	2	4.83	(1.29)	2	3.83	(1.29)
		3	5.27	(1.26)	3	4.63	(1.61)	3	3.80	(1.32)
		4	5.70	(1.21)	4	4.63	(1.38)	4	3.53	(1.28)
	情熱特性無 (N=26)	1	5.08	(1.09)	1	4.58	(1.42)	1	3.81	(1.20)
		2	5.62	(1.02)	2	4.58	(1.39)	2	3.88	(1.31)
		3	5.69	(1.05)	3	4.31	(1.29)	3	3.54	(1.07)
		4	5.85	(1.05)	4	4.08	(1.47)	4	3.35	(1.29)
報酬の主効果		$F(1, 107)=59.91, \eta_p^2=.36, p<.01$			$F(1, 107)=33.22, \eta_p^2=.24, p<.01$			$F(1, 107)=126.84, \eta_p^2=.54, p<.01$		
情熱特性の主効果		$F(1, 107)=0.33, \eta_p^2=.00, ns.$			$F(1, 107)=3.10, \eta_p^2=.03, ns.$			$F(1, 107)=0.26, \eta_p^2=.00, ns.$		
変化の主効果		$F(3, 321)=2.66, \eta_p^2=.02, ns.$			$F(3, 321)=2.66, \eta_p^2=.02, p<.05$			$F(3, 321)=2.71, \eta_p^2=.03, ns.$		
報酬×情熱特性		$F(1, 107)=0.54, \eta_p^2=.01, ns.$			$F(1, 107)=0.13, \eta_p^2=.00, ns.$			$F(1, 107)=0.59, \eta_p^2=.01, ns.$		
報酬×変化		$F(3, 321)=4.37, \eta_p^2=.04, p<.01$			$F(3, 321)=1.87, \eta_p^2=.02, ns.$			$F(3, 321)=3.69, \eta_p^2=.03, p<.05$		
情熱特性×変化		$F(3, 321)=1.20, \eta_p^2=.01, ns.$			$F(3, 321)=0.52, \eta_p^2=.01, ns.$			$F(3, 321)=0.80, \eta_p^2=.01, ns.$		
報酬×情熱特性×変化		$F(3, 321)=0.40, \eta_p^2=.00, ns.$			$F(3, 321)=0.99, \eta_p^2=.01, ns.$			$F(3, 321)=0.96, \eta_p^2=.01, ns.$		

次に、情熱の強度の変化について確認したところ、情熱の強度の変化と報酬の交互作用は認められず、仮説5は支持されなかった。一方、情熱の変化の主効果は認められた。下位検定では差が認められていないものの、シナリオの経

過に伴って減少し下げ止まる傾向は、報酬の有無に関わらず、長期的にクライアントと関わるために、対人援助職が自らの資源を節約していることを伺わせる。

研究2（実験室実験）

場面想定法実験を用いて、登場人物の気分を推測させた研究1では、学生を対象とした実験室実験と同様の結果が認められた。また、情熱の強度の変化からは、対人援助職がクライアントに接する際、支援に対する情熱の強度をコントロールしていることが示唆された。では、研究1で認められた場面想定法実験の結果は、実験室実験においても再現されるのであろうか。

続く研究2では、学生を対象とした先行研究のパラダイムを使用し、2回連続のロールレタリングセッションを行った（図1参照）。ランダムに操作された報酬と個人の持つ情熱特性（理想・使命感）がセッションにおける情熱の強度、精神的消耗度及び情熱の持続性に与える影響について検討することが目的である。先行研究及び研究1の結果からは以下の仮説が導かれる。

仮説1 精神的消耗度はセッションの過程で増加し、繰り返しのによって蓄積する。

仮説2 情熱特性（理想・使命感）とセッションにおける情熱の強度との間に正の相関が認められる。

仮説3 情熱特性（理想・使命感）と情熱の持続性との間に正の相関が認められる。

仮説4 ポジティブな報酬がフィードバックされた場合に精神的消耗度が減少する。

仮説5 情熱の強度と精神的消耗度には直接の関連が認められない⁴。

仮説6 情熱特性（理想・使命感）と精神的消耗度には直接の関連が認められない⁵。

^{4,5} 本研究のデザインでは両変数に関連が認められないことを積極的に明らかにすることはできないが、先行研究と同様のパターンが示させるかを確認することで仮説を検討する。

仮説7 報酬が得られない場合には、情熱の強度が減少する。

方法

実験参加者 SNS上でリクルートした広島県内で働く対人援助職（ソーシャルワーカー、介護福祉士、看護師、保育士等）25名（男性10名、女性15名、平均年齢28.96歳、標準偏差5.54）が実験に参加した。

手続き 参加者は、個人属性及び情熱の強度（理想・使命感）に関する質問項目に回答後、PC（Microsoft Excel のVBAで作成）上で架空のクライアントと手紙のやり取りを行うロールプレイセッションに2回参加した（図1）。セッション間には3分間の休憩を挟み、実験時間は概ね1時間程度であった。なお、実験時間の関係から1度のセッションの時間は20分程度を目安にするように画面上で教示した。実験は2017年12月に少集団（5人～10人）で実験参加者の存在が相互に影響しないよう十分な間隔を確保できる中規模の会議室において行った。分析には、HAD version 17.205（清水, 2016）を使用した。

クライアントからの手紙 実験刺激として提示したクライアントからの手紙はいじめに苦悩するクライアント、認知症患者の在宅介護に苦しむ家族からの訴えを示す内容を提示した。なお、手紙の提示順序はカウンターバランスによって相殺した。

情熱特性（理想・使命感） 個人の情熱特性について測定するために、「クライアントの利益を第一に考えて仕事をしたい」、「今の仕事は向上心を持って常に努力する必要がある」などの質問項目からなる理想・使命感尺度（井川, 2017）10項目を使用し、平均値で尺度得点を算

出した ($\alpha=.76$)。「あなた自身のことを教えてください」と教示し、「まったくあてはまらない—非常にあてはまる」までの5件法であった。

情熱の強度 セッションに対する情熱の強度の指標として以下の3つの指標を測定した。

1. **主観指標** クライアントへの手紙を書いた後に「あなたはどの程度がんばって返答しましたか？」という質問に対して「1. まったくがんばっていない」「2. あまりがんばっていない」「3. どちらともいえない」「4. どちらかというがんばった」「5. 非常にがんばった」のを5件法で回答を求めた。

2. **時間指標** 手紙を読み終わってから返事を記載するまでに経過した時間(秒)を測定して時間指標とした。

3. **労力指標** 実験プログラムに入力された手紙の文字数を労力指標とした。なお、文字数については制限を加えなかった。

精神的消耗度 バーンアウトの指標とする精神的消耗度(MF)はVAS(Visual Analog Scale)を用いて測定した。VASは、主観的で比較困難な感覚を測定するのに適した方法である(McCormack, 2009)。本研究では「あなたの今の精神的消耗度について教えてください」と教示し、「疲れていない」と「今までで最も疲れている」の両極をPC画面上のスクロールバーで表示し、0-100の数値によって計測した。MFはセッション開始前(MF1)、手紙を読んだ後(MF2)、返事を書いた後(MF3)、報酬のフィードバック後(MF4)の計4回測定した。

報酬の操作 参加者は「クライアントへの返事に含まれるキーワードを元に対人援助職の適性を判断する」という内容の偽の実験目的について説明され、ロールレタリングセッション終了後、実験参加者に2種類のフィードバック

(報酬あり：2回のセッションでいずれも対人援助職の適性あり、報酬なし：2回のセッションでいずれも対人援助職の適性普通)をランダムに提示することで報酬の操作を行った。なお、フィードバックの際には、コンピュータープログラムによって適性を判定している様に見えるように「解析中」というダイアログを提示した。

情熱の持続性 実験終了後、ストレス場面への接近を測定するために、「この実験は本来10回の実験です。希望があれば今の2回の実験データを保存して、自宅で残りの8回の実験を行うことができます。あと何回実験に参加しますか？」と教示し、0-8回の9件法で尋ねた。

研究倫理 ロールレタリングで用いるクライアントからの手紙は苦悩を訴える内容であるため、参加者によっては不快な感情を抱く可能性がある。そのため、予め手紙の内容を簡潔に説明し、少しでも不安を感じる場合には参加を取りやめるように教示した。さらに、万が一の場合に個別に対応できるように臨床経験のある精神保健福祉士を含む実験者4名で実験を行った。また、回答者からの自然な反応を得るために、本研究の目的を詳細に告げずに行う必要がある。そのため実験終了後、目的と操作についてのディブリーフィングを入念に行った。具体的には、本研究の本当の目的は、典型的バーンアウトのメカニズムを検討すること、フィードバックされた適性は手紙の内容にかかわらずランダムであることなどを説明し、再び同意書への署名を求めた。以上の研究計画については大分大学経済学部倫理委員会において承認されている。

結果と考察

精神的消耗度の変化 精神的消耗度の変化と

報酬の関係について確認するため、MFを従属変数、増加 (MF1-3)、蓄積 (セッション1・2) を独立変数とした2要因分散分析 (被験者内計画) を行った結果、増加 ($F(2, 48) = 27.54, \eta^2_p = .53, p < .01$) の主効果は認められたが、蓄積の主効果 ($F(1, 24) = 3.72, \eta^2_p = .13, ns.$) は認められなかった。なお、増加と蓄積の交互作用 ($F(2, 48) = 5.25, \eta^2_p = .18, p < .05$) について確認したところ、セッション1と2においてMF2における上昇率に差が認められているが、右肩上がりの上昇傾向は同様のパターンであった (図4)。

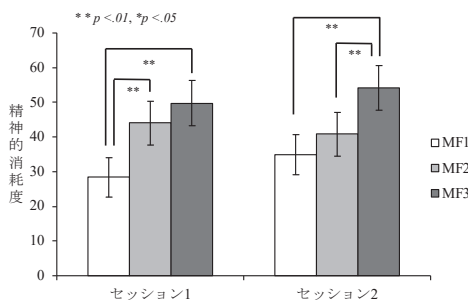


図4 増加と経過が精神的消耗度に及ぼす影響 (交互作用)

以上の結果は、学生を対象とした先行研究の結果とほぼ同様の結果であった。手紙を読むだけで、精神的消耗度が上昇したことを示すMF1-2間の差は、実験で設定した刺激 (クライアントからの手紙) が調査参加者の共感疲労 (Figley, 2002) を引き起こしたことを示す。また、手紙を書くという行動を伴ったMF2-3間においても精神的消耗度は有意に上昇しており、短期間のセッションにおいても仮想的な支援場面をデモンストレートできたと考えられる。一方、セッションの繰り返しによる精神的消耗度の蓄積は認められなかった。サンプルサイズや実験状況が異なるため、厳密に比較することは

できないが、対人援助職は学生よりも、精神的消耗度からの回復力が大きく、蓄積しにくいと考えられる。以上の結果からは、仮説1は一部支持された。

情熱特性、情熱の強度、情熱の持続性の関係
情熱特性 (理想・使命感)、情熱の強度の指標 (主観、時間、労力)、情熱の持続性の要約統計量及び相関係数についてTable 3に示す。まず、情熱の強度の指標同士の相関係数を確認したところ、学生を対象とした実験とは異なり、指標間に有意な相関が認められなかった。実際の支援場面においては、自己の感情と相反していてもクライアントに対しては一定の支援を行わなくてはならない。そのため、対人援助職を対象とした本研究においては、内的な情熱である主観指標と客観的に観察される労力指標、時間指標との間に相関が認められにくかった可能性がある。

次に、情熱特性 (理想・使命感) と情熱の強度 (主観指標、労力指標、時間指標) の相関係数について確認したところ、セッション1においては有意な相関は認められなかったが、セッション2においては主観指標との間に有意な正の相関が認められた (仮説2一部支持)。本実験は「対人援助職の適性を判断する」というテスト性が高いものであったため、1回目のセッションでは理想・使命感にかかわらず主観指標が高かったが、報酬がフィードバックされた後の2回目のセッションでは差が認められたと考えられる。最後に、情熱特性 (理想・使命感) と情熱の持続性の相関係数を確認したところ、有意な相関は認められなかった (仮説3不支持)。現場経験のない学生の場合には個人の持つ情熱特性 (理想・使命感) が1時間の実験終了後の繰り返しのセッションへの参加を予測し

表3 情熱特性、情熱の強度（主観指標、時間指標（秒）、労力指標（文字数））、情熱の持続性の相関係数

	Mean (SD)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) 情熱特性 (理想・使命感)	4.31 (0.41)	1.00						
(2) 主観指標 (S1)	4.12 (0.97)	.26	1.00					
(3) 時間指標 (S1)	1088.76 (395.78)	-.17	.09	1.00				
(4) 労力指標 (S1)	400.28 (194.12)	-.27	.23	.60 **	1.00			
(5) 主観指標 (S2)	4.32(0.75)	.49 *	.86 **	.13	.22	1.00		
(6) 時間指標 (S2)	1125.40 (243.76)	-.02	-.24	-.02	-.11	.04	1.00	
(7) 労力指標 (S2)	456.56 (197.14)	-.11	.25	.17	.74 **	.24	.07	1.00
(8) 情熱の持続性	1.44 (2.71)	.01	.31	.02	.04	.26	.03	.06

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

たが、現場で働く対人援助職は2度のセッションで、自らの能力に対するフィードバックを得たあとに、わざわざストレス場面に接近しようとは考えないのだろう。

精神的消耗度に報酬、情熱の強度及び情熱特性が及ぼす影響 セッション1, 2終了時の精神的消耗度（MF4）に報酬が及ぼす影響について検討するために、Welch検定を行ったところ、セッション1においても（ $t(20.192) = 0.09, d = 0.04, ns.$ ）、セッション2においても（ $t(20.107) = 1.20, d = 0.50, ns.$ ）有意な差は認められなかった（仮説4 不支持）。学生を対象とした実験で認められた報酬の効果が認められなかった理由としては、対人援助職が業務の中で支援がうまくいかない経験に対するコーピングスキルを発達させている可能性を示唆する。現場経験のない学生にとっては大きな影響を持つフィードバックであっても、対人援助職にとっては、精神的消耗度に影響を与えるほどのインパクトがなかったと考えられる。

次に、精神的消耗度と情熱の強度、情熱特性の関係について検討するために、相関分析を行ったところ、情熱の強度（主観指標、労力指

標、時間指標）及び情熱特性（理想・使命感）と精神的消耗度には有意な相関係数は認められなかった（表4）。この結果は、先行研究と同様であり、一時的な情熱の強度や個人の持つ情熱特性は精神的消耗度と直接の関係がないことが改めて確認された（仮説5, 6 支持）。

表4 情熱特性、情熱の強度と精神的消耗度の相関係数

	精神的消耗度 (MF4)	
	セッション1	セッション2
情熱特性 (理想・使命感)	-.16	-.26
主観指標 (S1)	-.33	-.21
時間指標 (S1)	-.38	-.14
労力指標 (S1)	-.26	-.09
主観指標 (S2)	-.33	-.18
時間指標 (S2)	.18	.34
労力指標 (S2)	-.08	-.13

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

報酬が情熱の強度に及ぼす影響 報酬が情熱の強度に及ぼす影響について検討するために、情熱の強度（主観指標、労力指標、時間指標）のセッション間の差を従属変数、報酬の有無を独立変数としたWelch検定を行ったとこ

ろ、すべての指標で有意差は認められなかった（主観： $t(16.501)=0.78, d=0.32, ns.$, 労力： $t(16.798)=0.63, d=0.26, ns.$, 時間： $t(14.486)=0.91, d=0.39, ns.$ ）。学習性無力感（Seligman, 1972）の観点からも、セッション1において報酬が得られた場合には、セッション2における情熱の強度は変化しないが、報酬が得られなかった場合には情熱が減少すると予測したが、本研究のセッションは2回のみであったため、報酬が得られない体験が少なく、むしろ自らの能力を知りたいという自己査定動機のほうが強く働いたと考えられる（仮説7不支持）。

総合考察

本研究では、仕事への情熱が引き起こす典型的バーンアウトについて検討するために、対人援助職を対象に場面想定法（研究1）及び実験室実験（研究2）を行った。

対人援助職のAさんの心情を想像させた研究1では、対人援助職の情熱特性（理想・使命感）や一時的な情熱の強度は精神的疲労に影響せず、報酬があるか否かが精神的疲労に影響を与えることが明らかとなった。また、報酬の有無にかかわらず、長期的にクライアントと関わるために、対人援助職が自らの情熱の強度を安定させる傾向が認められた。研究2で行った実験室実験では、先行研究と同様に、支援の経過に伴う精神的消耗度の増加や、個人の情熱特性（理想・使命感）やセッションにおける情熱の強度が精神的消耗度と関連していないことなどが確認された一方で、学生を対象とした実験とは異なる結果も認められた。

学生を対象とした先行研究においては、報酬と精神的消耗度の関係及び精神的消耗度の増

加パターンから、報酬が得られないセッションに繰り返し参加する情熱特性（理想・使命感）が、精神的消耗度の蓄積のリスク（つまり典型的バーンアウト）となることが示唆された。一方、対人援助職を対象とした本研究においては、報酬の効果、精神的消耗度の蓄積及び情熱特性（理想・使命感）によるストレス場面への接近（情熱の持続性）が認められなかった。また、研究1で示されたように、実際の支援の場面では、対人援助職は支援の経過に応じて、ある程度情熱の強度を安定させていることも示唆された。これらの結果は、Igawa（2019）が定義した「報酬が得られない可能性について認識しつつも理想・使命感によって行動を繰り返し、結果としてストレス場面に何度も着目し精神的消耗が蓄積した状態」が対人援助職を対象とした本研究ではデモンストレートできなかったことを示す。この理由として、対人援助職の多くは、報酬が得られない状況においても適切な対処（情熱の強度を低下させる、ストレス場面への接近を回避する）を行うことで精神的消耗度の上昇をコントロールしていると考えられる。そもそも、情熱に起因する典型的バーンアウトは、非常に限られた層にしか見られない特殊な状態像である可能性がある。実際、対人援助職の心理的コミットメントに着目した縦断調査（Igawa, Fukuzaki, Iotake, & Nakanishi, in press）においては、過去の仕事への情熱がその後の高バーンアウトを予測する典型的バーンアウトは非常に少ない確率でしか発生しないことが示されている。これらの特殊な状態像にアプローチするためには、今後定量的な調査、実験だけではなく個人のストーリーに着目したインタビュー調査等の定性的なアプローチが期待される。

今後の課題

本研究では、対人援助職を対象とした繰り返しの行動実験によって、典型的バーンアウトのメカニズムについて検討した。しかし、2回という限定された実験室場面においては、実験参加者が報酬を得られない状況や、精神的消耗度の上昇を十分に体験したとは考えにくい。実際、研究1で示唆された情熱の強度の低下傾向は、研究2においては認められなかった。さらに長期の繰り返し実験を行った場合には、情熱の強度は低めに安定し、その状況では、情熱特性（理想・使命感）や報酬が想定した影響を及ぼす可能性もある。長期にわたって蓄積する典型的バーンアウトのメカニズムを明らかにするためには実験パラダイムを改良し、さらに長期的なスパンの実験を検討する必要があるだろう。

謝辞

本論文を作成にあたり中西大輔先生（広島修道大学）及び五百竹亮丞先生（広島文教大学）から有益なコメントをいただいた。また、実験をサポート頂いた広島総合病院の寺岡みゆきさん、千代田病院の森弘亮さん、調査及び実験に協力いただいた対人援助職の皆様に感謝します。

引用文献

- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2019). Burnout: Moving beyond the status quo. *International Journal of Stress Management*, 26 (1), 36–45. <https://doi.org/10.1037/str0000088>
- Engelbrechtsen, K. M., & Bjorbaekmo, W. S. (2019). Burned out or “just” depressed? An existential phenomenological exploration of burnout. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, May, 1–8. <https://doi.org/10.1111/jep.13288>
- Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of Clinical Psychology*, 58 (11), 1433–1441. <https://doi.org/10.1002/jclp.10090>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Grosch, W. N., & Olsen, D. C. (2000). Clergy burnout: An integrative approach. *Journal of Clinical Psychology*, 56 (5), 619–632. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(200005\)56:5<619::AID-JCLP4>3.0.CO;2-2](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(200005)56:5<619::AID-JCLP4>3.0.CO;2-2)
- Igawa, J. (2019). Can hard work trigger burnout?: An empirical data of a laboratory experiment. *Oita University Economic Review*, 71 ((24)), 53–77.
- 井川純一 (2017). バーンアウトプロセスに情熱が及ぼす影響：情熱は典型的バーンアウトの原因か？ 大分大学経済論集, 69 (3–4), 1–19. <https://doi.org/10.51073/16343>
- 井川純一 (2018). バーンアウトとうつの類似性に関する探索的研究 経済論集, 70 (1・2), 1–26. <https://doi.org/10.51073/16446>
- 井川純一・中西大輔 (2019). 日本版バーンアウト尺度と MBI-HSS の 異同に関する研究. 484–492.
- 井川純一 (2021). 典型的バーンアウトのプロセスに関する実験的検討：無制限繰り返し実験及び行動選択実験の試み 大分大学経済論集

- 井川純一・中西大輔・浦光博・坂田桐子 (2015). 仕事への情熱とバーンアウト傾向の関係：報酬との交互作用に着目して—社会情報学研究, 20, 29–42.
- 井川純一・中西大輔・志和資朗 (2013). “燃え尽き”のイメージ：新聞記事データベースの内容分析および質問紙実験による検討. 社会心理学研究, 28 (2), 87–93. <https://doi.org/10.14966/jssp.KJ00008514741>
- 井川純一・中西大輔・志和資朗 (2013). バーンアウト傾向の職種比較：仕事への情熱に着目して— 心理学研究, 84 (4), 386–395. <https://doi.org/10.4992/jpsy.84.386>
- Igawa, J., Fukuzaki, T., Iotake, R., & Nakanishi, D. (in press). Does Enthusiasm for Work Lead to Typical Burnout? A Three-Wave Panel Study with Caregivers. *Japanese Psychological Research*
- 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
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The Maslach Burnout Inventory*. Research edition. (P. Alto (ed.)). Consulting Psychologists Press.
- McCormack, H. M., de L. Horne, D. J., & Sheather, S. (2009). Clinical applications of visual analogue scales: a critical review. *Psychological Medicine*, 18 (04), 1007. <https://doi.org/10.1017/S0033291700009934>
- Mellblom, E., Arason, I., Gren, L., & Torkar, R. (2019). The Connection between Burnout and Personality Types in Software Developers. *IEEE Software*, 36 (5), 57–64. <https://doi.org/10.1109/MS.2019.2924769>
- Mikolajczak, M., Gross, J. J., & Roskam, I. (2019). Parental Burnout: What Is It, and Why Does It Matter? *Clinical Psychological Science*, 7 (6), 1319–1329. <https://doi.org/10.1177/2167702619858430>
- Pines, A. M. (1996). *Couple burnout: Causes and cures*. New York: Routledge. (高橋丈司・岩田昌子 (訳) (2004). 恋愛と結婚の燃え尽きの心理: カップルバーンアウトの原因と治療 北大路書房)
- Polonsky, W. H. (1999). *Diabetes burnout: What to do when you can't take it anymore*. Alexandria, VA: American Diabetes Association. (石井均 (監訳) (2003). 糖尿病バーンアウト：燃えつきないためのセルフケアとサポート 医歯薬出版)
- Price, D. M., & Murphy, P. A. (1984). Staff burnout in the perspective of grief theory. *Death Education*, 8 (1), 47–58. <https://doi.org/10.1080/07481188408251381>
- Seligman, M. E. P. (1972). Learned Helplessness. *Annual Review of Medicine*, 23, 407–412. <http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.me.23.020172.002203?journalCode=med>
- 清水裕士 (2016). フリーの統計分析ソフト had：機能の紹介と統計学習・教育，研究実践における利用方法の提案. メディア・情報・コミュニケーション研究, 1 (0), 59–73.
- 高森朝雄・ちばてつや (1973). あしたのジョー (20巻) 講談社

資料（研究1）

情熱特性（理想・使命感）ありプロフィール

A看護師（30代女性）は、「仕事を通じて、クライアントの人生の役に立ちたい」と仕事に対する理想と使命感を持って看護師になりました。

現在、アルコール依存症の病棟の看護師として、入院患者さんの退院支援と外来患者の訪問看護を行っています。

情熱特性（理想・使命感）なしプロフィール

A看護師（30代女性）は、「看護師は、不況になっても安定している」と仕事の安定性を重視して看護師になりました。

現在、アルコール依存症の病棟の看護師として、入院患者さんの退院支援と外来患者の訪問看護を行っています。

ベースラインエピソード

次頁からの事例は、アルコール依存症のBさんに対するA看護師の支援経過の記録です。

A看護師の立場になって以下の状況を想像し、質問に回答してください。

（事例の概要）

Bさんは元々家族思いの真面目な人で、周囲によく気を配るタイプです。文房具関係の大手企業の課長という役職についており、職場でも重要な役割を担っています。子どもはなく、同年齢の妻、年老いた両親の4人で暮らしています。自宅は持ち家、両親の年金もあり、経済的には安定しています。

Bさんは、25歳ころから飲酒をはじめました。元々お酒に強いタイプではありませんでしたが、35歳くらいから、深酒をしすぎた翌日会社を休

んだり、酔っ払って家族に暴言を吐いたりするなど、次第にトラブルが出現するようになりました。飲酒の影響もあり、肝機能等も悪化しています。医師からはアルコール依存症と診断され、断酒を勧められていますが、これまで何度も断酒に失敗し、本人も家族も疲弊しきった状態です。

Bさんが、A看護師の勤務するアルコール依存症病棟に初めて入院したのは、Bさんが40歳の時でした。職場で大きなミスをしてしまったことをきっかけに飲酒量が増え、休日は朝から酒が手放せなくなりました。飲酒時には、気が大きくなり近所の住民と口論になったり、家族に対して暴力を振るってしまったこともあるそうです。初回の入院時、職場には肝機能障害などの検査という形で報告し、1ヶ月の予定で入院することとなりました。退院プログラムを担当するA看護師は、Bさんと退院後の生活について継続して面談を行いました。

Bさんは入院時から、「もう酒は飲まない」と決めた。家族にも迷惑をかけたし、これを機に人生をやりなおしたい」と述べ、A看護師の行う断酒プログラムにも積極的に参加し、晴れやかな顔で退院していきました。

報酬ありシナリオ

＜場面1＞

退院後6ヶ月経ったある日、A看護師が訪問看護でBさんの自宅を訪れると、Bさんと妻が幸せそうにA看護師に告げました。

「お酒を飲んでいる頃は毎日が地獄だった。病院に入院してAさんに指導してもらって本当に良かった。これからもよろしくお願いします

ね。ただ、今でも飲みたくなる時はあって自分でも不安になることもあるんです。」

<場面2>

A看護師は、訪問看護のペースを増やし、アルコール依存症患者のための心理教育プログラムを企画し、断酒に向けてのサポートを行うことにしました。数ヶ月の継続的なプログラムの結果、Bさんは「飲みたくなったら、自分で判断せずにA看護師に相談しますね」と断酒継続に向けて頑張っていました。

そんなある日、Bさんの妻からA看護師に相談がありました。「夫は断酒プログラムに参加してどんどん自信がついてきたみたいです。お酒に頼らずに生きていけるようになった。ありがとうございます。そろそろ仕事に戻る体力も戻ってきたと思うので、復職に向けて力を貸してくれませんか？」

医師とも相談し、A看護師はBさんと復職に向けての面談を始めることになりました。

<場面3>

復職に向けての面談では、Bさんは「一年間飲まないで過ごしているけど、昔のお酒の問題で、職場では完全に信用を失っていると思う。もう二度と仕事に戻れないのだろうか」と職場復帰に関する不安を吐露しました。

A看護師から職場の上司に症状を説明し、理解を求めたところ、上司からは、「今まで何度も同じことを繰り返している。他の社員との関係も悪くなっていることから、しばらく県外にある支社に転勤してがんばってみてはどうか」との提案がありました。

A看護師は、Bさんの職場復帰に向けて、

6ヶ月の職場復帰プログラムを行いました。Bさんは「今回のことで本当に骨身にしみました。転勤先には単身赴任で、心を入れ替えて頑張ります」と述べました。A看護師は、転勤先の他県にある医療機関を紹介し、なにかあった場合には連絡が取れる体制を整えました。

復職して、1年後、Bさんの妻からA看護師の病棟に連絡がありました。

「退院して調子よく頑張っています。単身生活でもお酒を飲まずに会社でもうまくやっているようです。来年からは本社に戻って元の職場で働けるようになりました。こちらに帰ってきたらまたいろいろ相談にのってください。」

<場面4>

単身赴任先から自宅に戻ったBさんと面談したところ、Bさんは「A看護師のおかげで仕事にも復職できた。本当に助けてくれてありがとうございます」と明るい表情で話してくれました。Bさんの妻は、「私たちには子どもがいないので、主人には、なにか社会の役に立つことをして欲しい」という。

A看護師は、Bさんがアルコール依存症から立ち直った経験を、同じように苦しんでいるアルコール依存症患者に伝えることはできないかと考え、自助グループである断酒会への参加を勧めました。

Bさんは、同じ苦しみを持つ、グループのメンバーとの交流を通じて次第にアルコール依存症の怖さ、家族の思いなどについて考えるようになりました。断酒会に参加していない日は、自宅で菜園の世話をしたり、落ち着いて過ごしている時期がしばらく続きました。A看護師は月に1度訪問看護を行い、そんなBさんの断酒

を支え続けました。

ある日、A看護師が訪問看護に行くと、Bさんと妻が真面目そうに話こんでいます。理由を聞くと、Bさんは「断酒会の世話人を選んでもらった。名誉なことだけど、僕みたいな人間に務まるだろうか」と悩んでいます。A看護師は、ボロボロの状態からここまで回復したBさんを励まし、これからもBさんを支えていくことを伝えました。

報酬なしシナリオ

<場面1>

退院後6ヶ月経ったある日、A看護師が訪問看護でBさんの自宅を訪れると、妻が「病院に入院しても意味ないじゃない！いい加減にしてください。なんで同じことを繰り返すのよ！」と激しい口調でBさんに詰め寄っています。どうやら、Bさんが隠れてお酒を飲んでいた様子です。A看護師はBさんに改めて断酒指導を行うことにしました。

<場面2>

A看護師は、訪問看護のペースを増やし、アルコール依存症患者のための心理教育プログラムを企画し、断酒に向けてのサポートを行うことにしました。数ヶ月の継続的なプログラムの結果、Bさんは「飲みたくなったら、自分で判断せずにA看護師に相談しますね」と断酒継続に向けて頑張っていました。

そんなある日、突然Bさんの妻からA看護師の病棟に連絡がありました。「最近はどうもいっていたのに、1ヶ月前から突然飲酒する

ようになった。ここ一週間は前回の入院前よりもひどい状況で、職場にもほとんど行っていない。このままでは、仕事を辞めなくてはならないかもしれない。」

医師の診断の結果、Bさんは再び入院することになりました。

<場面3>

二度目の入院の際の面談では、Bさんは「一年間飲まないで平気だったので、友人に誘われて一杯だけ飲んでしまったら止まらなくなった。今回のことで、職場で完全に信用を失ってしまった。もう二度と仕事に戻れないのだろうか」と職場復帰に関する不安を吐露しました。

A看護師から職場の上司に症状を説明し、理解を求めたところ、上司からは、「今まで何度も同じことを繰り返している。他の社員との関係も悪くなっていることから、しばらく県外にある支社に転勤してがんばってみてはどうか」との提案がありました。

A看護師は、Bさんの職場復帰に向けて、6ヶ月の職場復帰プログラムを行いました。Bさんは「今回のことで本当に骨身にしみました。転勤先には単身赴任で、心を入れ替えて頑張ります」と述べました。A看護師は、転勤先の他県にある医療機関を紹介し、なにかあった場合には連絡が取れる体制を整えました。

退院して、1年後、Bさんの妻からA看護師の病棟に連絡がありました。

「退院してしばらくは調子よく頑張っていたのに、結局またお酒でトラブルを起こしてしまった。職場からは、退職を迫られています。これ以上かばいきれない。主人は仕事のストレスには耐え切れないんだと思う。入院しても同

じことの繰り返しだし、仕事は辞めて自宅に連れ返し、しばらく様子を見ようと思います。」

<場面4>

単身赴任先から自宅に戻ったBさんと面談したところ、Bさんは「仕事も失ったし、もう私にはなにも残っていない」と絶望的な表情をしています。Bさんの妻は、「幸いにも子どもがいないし、経済的にも安定している。無理して仕事について、同じことを繰り返してほしくない。とにかくお酒だけやめてくれさえすればいい」という。

A看護師は、Bさんには医療機関以外の支えが必要であると考え、アルコール依存症患者の自助グループである断酒会への参加を勧めました。

Bさんは、同じ苦しみを持つ、グループのメンバーとの交流を通じて次第にアルコール依存症の怖さ、家族の思いなどについて考えるようになりました。断酒会に参加していない日は、自宅で菜園の世話をしたり、落ち着いて過ごしている時期がしばらく続きました。A看護師は月に1度訪問看護を行い、そんなBさんの断酒を支え続けました。

ある日、A看護師が訪問看護に行くと、家の中の雰囲気がいつもと異なり、ビールの空き缶などのゴミが散乱しています。Bさんに訳を尋ねると、「あれだけもう飲まないと決めたのに、また飲んでしまった。妻は私に愛想をつかして出て行ってしまった。もう私にはなにも残っていない」

資料（研究2）

いじめシナリオ

あなたは、精神科病院に勤務するカウンセラーです。Aさんは、毎週水曜日に医師の診察を受けた後であなたのカウンセリングを受けて帰宅しています。Aさんは最近母親を病気で亡くし、非常に不安定になっています。Aさんの母親が亡くなった翌週、Aさんはカウンセリングをキャンセルしてあなた宛の手紙を渡して返ったそうです。

（手紙の内容）

カウンセラーさん

今日は突然のお手紙でごめんなさい。この間はカウンセリングをキャンセルしてすいません。母が亡くなってどうしていいかわからずに手紙を書いています。

私は、中学2年生の頃からいじめられていました。いじめのきっかけは、同級生から「臭い」と言われたことがきっかけです。私は毎日体を洗って清潔を心がけていたので「臭い」と言われた時、私は本当に傷ついたのですが、笑ってごまかすしかありませんでした。へらへら笑っている私の様子を見て、他のクラスメートも一緒になって「臭い、臭い」と私をはやし立てました。私の顔はニキビだらけで、太っていて周りをイライラさせる要因があったのだと思います。性格も昔から引っ込み思案で思った事をはっきり言う事はありません。からかわれても言い返すことも出来ずに我慢しているしかできませんでした。からかいはだんだんとエスカレートして上履きを隠されてしまうこともありました。それ以来ずっと人とのかかわるのが苦手なことはカウンセラーさんもお存じですよ

ね？

中学校3年生の時、いつもふさぎ込んでいる私の様子を見かねた母親が「学校に行かなくてもいいよ。あなたはあなたらしくていいんだから。」と言ってくれてやっと心の休まる時間ができました。父親は学校に行くことができない私に幻滅したみたいで、それ以降私と目を合わせて話してくれなくなりましたけど。中学生の頃は結局一度も学校にはいけませんでした。そのあいだ母親は一度も私を責めるようなことは言いませんでした。優しい母親を少しでも安心させてくた、高校はなんとか通信制の高校に行く事ができました。その後、大学に進学して一人暮らしを始めてからも毎日のようにメールをくれて、いつも味方で話を聞いてくれたのは母でした。

こうやって考えて見ると、いままでどんなつらいことがあっても、なんとか頑張ってきたのは全部母のおかげなんです。大学に入ってなんとか卒業までこぎつけることができそうなのも、全部母の支えがあったからなんです。

その母親がまさか亡くなるなんて。。。私は前世でよほどの悪い事をしたのだと思います。今まで人生で一度もいい事なんてなかったし、多分、これからもないと思います。こんな私が生きてきてできることなんてないし、世の中のためにも私なんかなくなっただ方がいいのではないかと思っています。カウンセラーさんはどう思いますか？私はこのまま生きていいのでしょうか。今は、早く母親の所にいきたい気持ちで一杯です。

Aより

認知症シナリオ

あなたは、高齢者専門の病院に勤務するソーシャルワーカーです。ある日あなたは入院患者Bさん（認知症74歳、要介護3）の退院に向けて家族との環境調整を医師から指示されました。患者Bさんの病状は病院に入院が必要なレベルではなく、在宅で介護を受けながら暮らすことは十分に可能です。あなたはBさんの長男と一緒に現在在宅療養に向けてプランを練っているところです。そんなある日、次のような手紙が届きました。

ソーシャルワーカーさんへ

初めておたよりします。義母がいつもお世話になっております。私はBの嫁の節子と申します。

このたび、病院からの退院をすすめてくださっているのを聞きました。夫には秘密でこの手紙を書いているのでくれぐれも内密にいただければうれしいです。

夫からの話だと、来月には義母は家に帰ってくるといことですね。本当に元気で帰ってくるならいいのですが、どうやら介護が必要そう。私は心配で心配で仕方がないのです。夫は外面だけがいいところがあるのですが、介護なんてできるタイプではありません。入院前からそうですが、義母の身の回りの世話はいつも私がさせられていました。義母はあの通り勝気な人ですから、毎日家にいてもいつも私はがまんがまんの毎日でした。義母は体が悪くなってからは特にわがままになって毎日毎日私に厳しく接していました。夕飯の買い物に出るだけでも一苦勞で、友達と昼食をとるなんてもってのほかです。

こういう言い方をすると情け容赦ない鬼嫁の

ように思うかもしれませんが、実は義母が入院して私たちはちょっとほっとしていたのです。

義母がいる間は家の中の雰囲気が本当にどんよりしていて。。。ここ最近は家族の会話も増えていたように思うんです。

子供たちは義母の部屋には近づかないし、夫は仕事が忙しくほとんど家にも寄り付きません。私は一人である義母の世話をし続ける自信がないのです。

病院っていうのはなんのためになるのでしょうか？病気を治すためですか？家族がほろほろになっても義母をうちで面倒みなくてはいけないのでしょうか？なにかあったら責任はとれるのですか？

この話は夫には言っていないですが、このまま家に帰ってくるなら本気で私が家を出ることも考えています。病院の方はいつも無責任に退院って言いますね。失礼ですが、あなた方は家で老人を見るということがよくわかってらっしゃらないのではないのでしょうか。。

今まで子育てに一生懸命やってきて、やっと自分の時間がとれるようになったら今度は義母の介護。私の人生っていったいなんのためにあるのでしょうか。