

# 共感疲労の観点に基づく援助者支援プログラムの構築に関する研究

藤岡 孝志

## On the Construction of Support Program for Care Givers in Child Welfare Facilities on the Standpoint of Compassion Fatigue.

Takashi Fujioka

**Abstract:** Based on the investigation by Japanese edition of questionnaires developed by C. Figley, I performed a study to relate to standardization of Compassion Satisfaction and Compassion Fatigue. Furthermore, I examined some support programs in relation with Burnout measures and Compassion Fatigue and Satisfaction. As a result of data analysis, I was able to get results same as Fujioka (2007).

About Compassion Satisfaction, four factors were extracted. Four factors were named by as follows; "satisfaction in relations with fellow workers", "satisfaction in relations with a child or children", "satisfaction as nature of care workers or social workers", and "feeling of satisfaction in life"

About Compassion Fatigue, four factors of "compassion fatigue accumulated as a substitution-related trauma", "denial feelings", "PTSD-like compassion fatigue" and "a trauma experience of care worker or social worker oneself" were extracted.

Correlation of these factors with Burnout standard made by Maslach, C. and Jackson was provided with statistically significance.

On the basis of these, the following points were suggested.

1 Compassion Satisfaction showed significant negative correlation with "the emotional consumption feeling" and "de-personification" of standardized Burnout measures. And equilateral correlation with "sense of accomplishment of each individual" was suggested.

2 With a feeling of consumption and de-personification, equilateral correlation with Compassion Fatigue was suggested. But Compassion Fatigue was not related with personal sense of accomplishment.

3 A meaningful difference is seen about the number of years in Compassion Satisfaction. It was suggested that for ten years it was necessary to regard care givers to be professional.

4 Compassion Fatigue accumulated as a substitution-related trauma was related to Third Traumatic Stress by care givers' families.

Four tasks for supports to care givers or social workers were discussed as follows. 1, Necessity of enhancing investigations in other child welfare facilities. 2, Continuity of investigations. 3, Necessity of construction of individually-related examination 4, Necessity of construction of the academic domain on Support for Care Giver or other professionals for users and clients.

Key Word: Compassion Fatigue, Compassion Satisfaction, Burn out, Support Program for Care Givers, Third Traumatic Stress

本研究では、フィグリーらによって開発された質問紙の日本語版による調査に基づき、今後の共感満足 / 共感疲労に関する質問紙の標準化に関する研究を行った。さらに、それらを踏まえた、バーンアウト対策、共感疲労対策との関連性を検討した。

データ分析の結果、藤岡(2007)と同様の結果を得ることができた。共感満足については、「仕事仲間との関係における満足」、「利用者との関係の中での満足」、「援助者の資質としての満足」、「人生における満足感」の4因子が抽出された。共感疲労に関しては、「代理性トラウマ」、「否認感情」、「PTSD 様状態」、「援助者自身のトラウマ体験」の4因子が抽出された。これらは、マスラックらの作成したバーンアウト尺度との相関も高く、かつ、因子構造も同様の結果が得られた。それぞれを4群に分けて分析した結果、共感満足、共感疲労、バーンアウトの総合得点は、施設内におけるバーンアウト予防、共感疲労対策、共感満足への気づきなどに有効に活用できることが示唆された。これらを踏まえ、以下のような点が示唆された。①共感満足尺度は、既存の標準化されたバーンアウト尺度の下位因子である「情緒的消耗感」や「脱人格化」とは負の相関を示し、「個人的達成感」とは正の相関を示すことが示唆された。②共感疲労尺度は、消耗感や脱人格化とは、正の相関を示し、個人的達成感とは関連していなかった。③共感満足において、勤務年数について、有意な差が見られ、10年間の見守りが必要であることが示唆された。④援助者としての代理性トラウマ（利用者から受ける二次的被害、二次的トラウマティックストレス）が、（援助者自身の）家族の「三次的トラウマティックストレス」と関連していることが示唆された

最後に、これらを踏まえた援助者支援における4つの課題が提示された。すなわち、①調査対象領域の展開の必要性、②継続的な調査の必要性、③施設間の違いや特定施設・機関の個性の検討、④援助者支援学の構築の必要性。

**キーワード：**共感疲労、共感満足、バーンアウト、共感疲労対策、三次的トラウマティック  
ストレス

## I. はじめに

本研究の目的は、虐待を受けた子どもたちに対する支援を考える際に、直接子どもに関わる職員の共感疲労や共感満足を手がかりにすることができるかどうかを検証することである。それは、1990年代以降アメリカを中心として、理論的にも実践的にも急速に発展してきた援助者支援、特に「二次的トラウマティック・ストレス（以下、STS）」及びそれに関連する「共感疲労」・「共感満足」の理論と方法論を用いて、被虐待児が多数入所している児童養護施設に対する援助者支援プログラム及びそれを含んだ被虐待児支援プログラムを、科学的根拠に基づく効果的な援助プログラムモデルとして構築することを意味している。

トラウマ体験にさらされた子どもたちに関わることで、援助者自身がSTSを受けること、そしてその状態は、援助者が共感的な関わりという専門性を行使しているときほど疲りやすいことがわかってきている（Figleyら、1995）。さらに、共感疲労が高くても、子どもたちとの関わりから得られる満足感（共感満足）が高い場合は、バーンアウトへと至ることが予防でき

---

本研究は、平成21年度日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究C「共感疲労の観点に基づく被虐待児支援プログラムの構築」（研究代表者 藤岡孝志）の助成を受けた。

ることも示唆されてきている。しかし、共感疲労に対処することが、どの程度バーンアウトを予防できるのかとの実証的な研究は、いまだ研究の途上にあり、検討すべき課題は多い。

被虐待児との関わりの中で、施設職員は日々疲弊しているが、これは、共感的関与等の援助者としての専門性を行使しているが故である。藤岡（2006、2007a）も指摘するように、援助技術のなかで関係性や共感が大事であるといわれている。深く、傷ついた体験は、受容と共感が保証され、利用者と援助者の支援・援助に向けての特有の信頼関係（ラポール）を前提に語られる。すなわち、共感と信頼関係の樹立という援助的な専門性を行使すればするほど、このような（二次的外傷性ストレスにさらされやすい）場面に遭遇しやすくなるというジレンマがここにはある。

深い話を聴いたり、深く関わったりするということが援助職の専門性というならば、援助職は常にこのようなストレスにさらされる危険性を有しているといえるかもしれない。そのことについての意識を強く持つことが必要である。援助者自身のつらかった様々な思いや体験は、援助場面で、深い共感への道標（みちしるべ）となる。しかし、それは一方で、傷ついた子どもたちと関わる際に、「援助者自身のトラウマの再燃」という援助者であるが故のつらさを誘発するものである。

その意味で、どの子どもと関わっているときに最も疲労感を覚えるのかということ、その子どもへの援助・支援をとらえなおすきっかけとなる。安定した構造を提供することが被虐待児への対処で重要であり、一貫した養育者としての職員が子どもへと安定した状態で関わることを通して初めて実現することである。しかし、「被虐待児への対処は、援助者支援あってこそ成り立つ」ということは、いまだ十分に検証されていない。藤岡（2010b）、Fujioka（2010）は、児童養護施設職員における共感疲労、共感満足やバーンアウトリスクの数値が、独自に作成された愛着形成や愛着修復を阻害する養育行動として知られているFR行動評定（「おびえたような・おびえさせるような行動」（Frightened / Frightening Behavior）及び愛着形成を促進する愛着養育行動それぞれとの間で有意な相関を示していることを報告しており、今後このような観点からの研究がさらに進展していくことが期待される。

本研究は、共感疲労及び愛着形成プログラムに関する研究実績を踏まえ、さらに、より効果的で包括的な被虐待児援助支援プログラムを構築することを目的とする。その際に、筆者らが標準化を試みている共感疲労・共感満足の自己チェックリスト（Figleyら、1995、2005；藤岡、2006、2007a他）を適用していく。援助者の課題が浮き彫りになることで、さらなる個別的な被虐待児援助プログラムも特定されてくると考えられる。本論文では、その第一歩として、児童養護施設職員の共感疲労、共感満足、バーンアウトの実態を把握し、合わせて、その対処方略の実際に焦点付ける。このことによって、援助者支援の方向性を検討し、今後の子ども支援、特に愛着臨床アプローチへの共感疲労等の指標の使用の可能性の基礎資料を得ることを目的とする。

## II. 共感疲労研究の意義と背景

バーンアウト研究に代表されるように、アメリカ等の西欧諸国では、ここ30年の間に援

助者支援プログラムが科学的にも実践的にも急速に発展してきている。特に最近 10 年では、STS 概念とならんで、共感疲労の研究や実践活動 (Figley ら、1995,2005) が、援助者支援プログラムの開発・発展と密接に関係している。これは、ひとえに、専門職としての質を確保することこそが、利用児・者への対処の質を保障する上で重要な位置を占めるとの共通認識からである。

これまでの基礎研究によるデータ分析の結果、共感満足については、「仕事仲間との関係における満足」、「利用児 (者) との関係の中での満足」、「援助者の資質としての満足」、「人生における満足」の 4 因子が抽出された。共感疲労に関しては、「代理性トラウマとして蓄積される共感疲労」、「否認感情」、「PTSD 様の共感疲労」、「援助者自身のトラウマ体験」の 4 因子が抽出された。これらから、共感疲労には、(もともとあるトラウマが再燃した)「トラウマ優位の共感疲労」と(新たなトラウマになる可能性を持つ)「ストレス優位の共感疲労」の大きく二つがあることが示唆された (藤岡, 2008a 他)。

子どもとの関係性がこじれてきた場合に、これらの中の、特に利用児との満足感が低減し、さらに、共感疲労も、代理性トラウマを中心に増大することが予想される。このように、共感疲労や共感満足のさらなる細かな検討が、被虐待児への支援プログラムとして有効に機能することが考えられる。これまで、施設内の被虐待児への対処は、個別的な心理療法や生活場面での職員による関わりなどが中心であったが、援助者自身がいかに虐待を受けた子どもにとっての安全基地たりえているのかという日々の生活の中での職員自身のありようこそ、信頼感や安定感を基礎におく愛着関係が形成される重要な要因になると考えられる。しかし、これらの点を考える際に、職員への支援という観点は十分ではなかった。これまでは、援助者支援と被虐待児への支援が切り離されてきたとも言える。これらを統合することこそ、施設内での被虐待児支援に一石を投じることになると考えられる。

### Ⅲ. 援助者支援における共感疲労研究の意義

何故、援助者支援が必要であろうか。特に、援助技術を使用する場合、援助者が安定した状態であるということが子どもとの二者関係を構築するのに重要な要因となる。援助者としての自分のメンテナンスを考えることが援助者には求められている。精神状態を一定した安定状態に保つことが、様々な感性、感情、知性を行使する上で大事になってくる。援助者も人である。援助技術を磨くだけでなく、それを使う使い手の状態にも気を配らなければならない。その意味で、バーンアウト研究は、援助者を仕事から守り、離職や休職を防ぐという意味があったが、援助者支援という観点に立つならば、より積極的に、どのような方策や概念によって、援助者の状態を保ち、最高のパフォーマンス (特に養育行動) を常時、利用児 (者) との間で実現しなければならない。そのような意味でも、バーンアウト概念だけでなく、共感疲労、共感満足という概念を、援助者支援の中に位置づけることが重要となる。

そのような観点から、援助者支援における課題を整理すると以下ようになる。

- 1) **バーンアウト予防**；バーンアウトの予防的な観点に立ち、共感疲労や共感満足の数値と

バーンアウトの現実性とを比較検討することの意義を検討していく。バーンアウトの原型のような深刻なバーンアウトにいたることを未然に防ぎ、離職や休職を回避するための方法の模索が必要である。

- 2) **援助者としての質の確保**；援助者の表情、しぐさ、声、知的な活動、感情・感性の安定性などの状態を保持する上での、共感疲労対策が重要である。精神的・身体的疲労が持続すると、援助者としての質の低下を免れない。
- 3) **専門性の行使と援助者としての持続性**；援助者であることによって、共感と信頼関係の構築という専門性の行使が、援助者を傷つきやすい援助・支援場面へといざなってしまうことがある。共感と信頼関係の構築は、二次的トラウマティックストレス（あるいは共感疲労）と専門性の行使という両刃の剣という色彩を濃くしている。
- 4) **援助者自身のトラウマ体験**；援助者自身のトラウマの再燃をどう援助場面に持ち込むか、あるいは、どう持ち込まないかというテーマがある。援助者自身の傷つき体験は、利用者への共感的理解を深いところで支える一方で、援助者自身の傷つきが再燃することで、生活者全体として破綻する可能性を秘めている。筆者は、援助者自身の傷つき体験あるいはトラウマは、援助者であるための、あるいは援助者であり続けるための「宝物」（言い換えると、「援助者としてのセンスを支えるもの」）であるととらえている。深い共感とは、援助者としての人生の様々な行程を賭して、子どもたちへと向けられていくものである。しかし、これは成長しようという自己努力だけでなく、援助者への支援プログラムが必要となる。
- 5) **援助者支援・専門家の協働**；そもそも対人援助職は、利用者のつらさ・きつさと向き合うことを意味している。個人が引き受けていくには限界がある。チームで関わることが必要であり。専門職間の支えあいが、援助者としての資質を保持すると考えられる。
- 6) **援助者を続けることと人生の喜び**；対人援助職は、援助者を志すものにとって、天職である。対人援助職であることを続けるための課題や日ごろの気付きなどについて、今以上に共通したプログラムやチェックシートなどが必要であろう。このような点は、一般的に個人に任せられていたり、援助職としてのありようは、先輩から後輩へと口伝・奥伝として伝えられてきているものの、十分に一般化されているとはいいがたいであろう。

このような援助者支援の観点が、援助者と子どもとの関係性構築に寄与するということが本研究の大きなテーマである。このような観点から、本論文では、共感疲労、共感満足、バーンアウトのそれぞれの関係性を明らかにして、今後の愛着臨床への展開の礎とする。さらに、このような援助者支援のためになされる自己チェックシートが、援助者支援の対策項目とどのような関係性を持っているのかも合わせて明らかにする。

## IV. 方法

### 1 調査対象

対象は、関東近郊の児童養護施設に勤める児童指導員または保育士である。施設形態につい

ては、今回は問わず、児童養護施設という点だけが共通している。

212名の職員から協力を得られた。その内訳は、以下のとおりである。男女は、男性96名、女性116名。年齢は、20代106名、30代64名、40代18名、50代21名、60代3名であった。勤務年数の平均は、8.14年（標準偏差 8.30）。また、勤務年数の内訳は以下の通りであった。1年未満19名、1年18名、2年18名、3年14名、4年28名、5年17名、6年9名、7年11名、8年12名、9年8名、10年6名、11年から15年までの合計22名、16年から25年までの合計18名。総計212名。

## 2 調査項目

本研究で使用した質問紙はフィグリーらのCompassion Satisfaction/Fatigue Self - Test for Helpers (Figley, C., 1995; Figley & Stamm, 1996)を「援助者のための共感満足/共感疲労の自己テスト」として、独自に日本語に訳したものである(藤岡, 2007a)。この質問紙は、著者ら(フィグリーら)によって著作権に対する確認が放棄されていて、世界中で広く自由に使用できるように配慮されている。翻訳に際しては、フィグリーと複数回直接面談の上議論し、日本語として適切な表現に改めたところもある。さらに、筆者の援助者支援の経験を踏まえて、15項目からなる援助者支援対策項目を独自に作成し、これについても、合わせて施行した。また、212名のうち、186名については、田尾・久保のバーンアウト尺度(マスラックのバーンアウト尺度; 田尾・久保 1996)も施行し、合わせて検討していった。

## 3 調査手続き

各施設ごとに質問紙を配布し、研修会の場や自己テストの説明の場などを設けた上で、質問紙の目的、守秘義務の遵守、個人情報の管理、記入の仕方などを含めて説明し、各職員に質問紙に記入してもらい、後日一括して回収した。なお、調査は無記名で行われたが、今後の支援・援助を考える上で、番号だけがふられた質問紙が配布された。調査者は、番号のみを知っており、個人が特定されることがないことを説明した。結果については、番号のみが付記された封筒の中に入れ、調査者が直接回収した。さらに、結果を分析した後、個人の結果を付した文書を調査者が作成し、番号のみが付記された封筒の中に入れ、封をして、被調査者に直接結果が届くようにした。

以上の守秘等に関する了解事項、及び記入・回収・結果のフィードバックの方法などについて了解していただいた方のみ調査を実施し、調査文書に記入しないことでなんら不利益が生じないことも事前に説明された。なお、同意は、調査文書の提出を持って代えることもあらかじめお伝えした。

# V. 結果

## 1 共感満足項目の因子分析

因子分析に先立ち、回答の分布状況を調べたが、大きな偏りを示した項目はなかった。共感

満足 26 項目の因子分析を行った。主因子法により因子を抽出した。分析の結果、初期解における固有値の（スクリープロットを基準にした）減衰状況（第 1 因子から第 4 因子まで、6.861、1.998、1.389、1.103）、及び固有値 1 以上の因子という観点から判断して 4 因子が採択された。結果的に、4 因子解が選択され、バリマックス回転後の因子付加量を示したのが、Table.1 である。以下、因子負荷量が 0.4（絶対値）以上の項目を負荷量の高い項目とした。なお、各表には、因子負荷量二乗和（平方和）、寄与率、累積寄与率も付した。

Table.1 共感満足尺度の因子負荷量（バリマックス回転後）

変数名	因子No. 1	因子No. 2	因子No. 3	因子No. 4
55	<b>0.815</b>	0.248	0.030	0.013
53	<b>0.804</b>	0.219	0.091	0.079
52	<b>0.719</b>	0.153	0.181	0.071
54	<b>0.537</b>	0.048	0.189	0.375
19	<b>0.529</b>	0.007	0.213	0.099
27	0.104	<b>0.818</b>	0.127	0.025
26	0.101	<b>0.677</b>	0.245	0.109
46	0.125	<b>0.545</b>	0.150	0.151
43	0.126	<b>0.492</b>	-0.038	0.025
35	0.082	<b>0.455</b>	0.101	0.300
1	0.259	0.187	<b>0.796</b>	0.019
2	0.246	0.194	<b>0.771</b>	0.151
3	0.130	0.164	<b>0.557</b>	0.272
57	0.117	0.227	0.088	<b>0.648</b>
47	0.128	0.182	0.294	<b>0.645</b>
61	0.132	0.356	0.100	<b>0.633</b>
50	0.045	0.298	0.237	<b>0.553</b>
9	<b>0.426</b>	0.066	<b>0.476</b>	0.190
14	-0.001	0.091	<b>0.412</b>	<b>0.432</b>
11	0.273	0.103	0.308	-0.045
10	0.257	0.195	0.398	0.291
5	0.214	0.391	0.136	0.078
66	0.094	0.176	0.176	0.153
37	-0.033	-0.122	-0.115	0.331
30	0.005	0.469	0.221	0.330
59	0.425	0.151	0.281	-0.054
二乗和	3.207	2.910	2.746	2.488
寄与率	12.33%	11.19%	10.56%	9.57%
累積寄与率	12.33%	23.53%	34.09%	43.66%

藤岡 (2007a) での結果とほぼ一致した結果を得ることができた。第1因子から第4因子まで、以下のように命名した。第1因子「仕事仲間との関係における満足」、第2因子「利用児・者との関係の中での満足」、第3因子「人生における満足感」、第4因子「援助者の資質としての満足」。項目9及び項目14については、2つの因子にわたって、0.4以上となっており、2つの因子に寄与していることから、それぞれの因子項目から除外した。59『事務的な仕事(文書業務)をしなくてはならないが、それでも私の援助すべき人たちのために働く時間はある』については、第1因子の「仕事仲間との関係における満足」という意味から離れている上に、人数を変えての分析のたびに、数値が動き(たとえば、236名で取ると、0.34と本論文における基準値である0.4を下回った)、項目として不安定であることから、第1因子から除外した。また、30『自分が援助している人たちのことや、どのように援助できるかということについて、幸せな考えをもっている』については、第2因子(因子付加量 0.469)と第4因子(因子付加量 0.330)の両方の意味に取れ、これも、第2因子から除外した。

なお、尺度の信頼性を検討するために算出されたクロンバックの $\alpha$ 係数は、全体としてみると0.870であった。さらに、第1因子から第4因子まで、それぞれ0.828、0.771、0.808、0.789であった。いずれの $\alpha$ 係数も、0.6を上回っており、項目相互に関連しあっていることが伺える。それぞれ、負荷量の多い項目の評定値を加算した後、項目数で割った値を、それぞれの項目の得点とした。これについては、後に分析していく。

以下示すように、各因子の個人ごとの素点の平均値による単相関係数の検定によって、各因子は、互いに関連しあっていることが示唆された (Table.2)。

Table.2 各因子の個人ごとの素点の平均値による単相関係数

単相関	仕事仲間	利用児(者)	人生	援助者の資質
仕事仲間との関係における満足	1.0000	—	—	—
利用児(者)との関係における満足	<b>0.431**</b>	1.0000	—	—
人生における満足	<b>0.364**</b>	<b>0.315**</b>	1.0000	—
援助者の資質としての満足	<b>0.419**</b>	<b>0.344**</b>	<b>0.465**</b>	1.0000

\* : 5%    \*\* : 1%

これらの結果は、共感満足が4つの因子に分かれることを示しており、共感満足の総合得点だけでなく、共感満足そのものの構造を検討することが出来ることを示唆している。

また、26項目あるフィグリーらの共感満足尺度は、分析を目的とするなら、17項目に短縮することが出来る。念のため、17項目に短縮して、再度、同様の手続きで因子分析にかけたところ、同じ4因子が抽出され、累積寄与率は、53.07%であった(「短縮版・共感満足尺度」)。各項目も同じ因子内に配置されていた。因子の一貫性が示唆された。

## 2 共感疲労の因子分析

因子分析に先立ち、回答の分布状況を調べたが、大きな偏りを示した項目はなかった。共感

疲労 23 項目の因子分析を行った。主因子法により因子を抽出し、主因子法により因子を抽出した。分析の結果、初期解における固有値の（スクリープロットを基準にした）減衰状況（第 1 因子から第 4 因子まで 5.36、1.388、1.043、0.895）、及び固有値 1 以上の因子という観点から判断して 4 因子が採択された。第 4 因子については、固有値が 1 以上ではないが、減衰状況から判断した。結果的に、4 因子解が選択され、そのバリマックス回転後の因子付加量を示したのが、Table.3 である。以下、因子負荷量が 0.4 以上の項目を負荷量の高い項目とした。なお、各表には、負荷量二乗和（平方和）、寄与率、累積寄与率も付した。

**Table.3 共感疲労尺度の因子負荷量（バリマックス回転後）**

変数名	因子No. 1	因子No. 2	因子No. 3	因子No. 4
34	<b>0.626</b>	0.247	0.102	0.085
18	<b>0.617</b>	-0.002	0.155	0.245
29	<b>0.598</b>	0.174	0.098	0.096
36	<b>0.551</b>	0.241	0.010	0.154
32	<b>0.521</b>	0.071	0.256	0.332
31	<b>0.431</b>	0.308	0.181	0.109
40	0.278	<b>0.678</b>	-0.023	0.185
39	0.249	<b>0.609</b>	-0.027	-0.021
38	-0.125	<b>0.468</b>	0.136	0.150
13	0.131	<b>0.462</b>	0.118	0.036
28	0.331	<b>0.455</b>	0.264	0.042
4	0.013	<b>0.421</b>	0.200	0.240
6	0.109	0.129	<b>0.836</b>	0.175
7	0.163	0.192	<b>0.805</b>	0.205
21	0.158	0.119	-0.024	<b>0.726</b>
22	0.091	0.089	0.095	<b>0.609</b>
20	0.162	0.091	0.211	<b>0.445</b>
33	<b>0.453</b>	<b>0.457</b>	0.090	-0.005
44	0.272	0.212	0.196	0.183
12	0.229	0.335	-0.003	0.097
15	0.204	0.027	0.219	-0.044
16	0.183	0.310	0.193	0.030
8	0.126	0.117	0.292	0.286
二乗和	2.694	2.456	1.904	1.636
寄与率	11.71%	10.68%	8.28%	7.11%
累積寄与率	11.71%	22.39%	30.67%	37.78%

藤岡(2007a)での結果とほぼ一致した結果を得ることができた。第1因子から第4因子まで、以下のように命名した。命名の内容もよりわかりやすい表記に変えた。第1因子「代理性トラウマ」(援助している人たちから引き出されるトラウマ体験、占有)、第2因子「PTSD 様状態」(利用児・者との関わりから受ける否定的感情;拘束感、脅威、おびえ、いらいら、隔絶、共感疲労の感情的側面)、第3因子「否認感情」(つらい体験を思い出すのを避ける)、第4因子「援助者自身のトラウマ体験」。項目33については、2つの因子にわたって、0.4以上となっており、2つの因子に寄与していることから、それぞれの因子項目から除外した。

尺度の信頼性を検討するために算出されたクロンバックの $\alpha$ 係数は、全体としてしてみると、0.839であった。さらに、第1因子、第2因子、第4因子まで、それぞれ0.781、0.720、0.643であった。いずれの $\alpha$ 係数も、0.6を上回っており、項目相互に関連しあっていることが伺える。また、3因子は、単相関係数が0.797であった。単相関係数の無相関の検定を行ったところ、1%水準で、無相関は棄却された。項目間で有意な相関が見られることが示唆された。それぞれ、負荷量の多い項目の評定値を加算した後、項目数で割った値を、それぞれの項目の得点とした。なお、第3因子は、2項目のみによって構成されているが、ここでは除外せず、オリジナル版に忠実に、共感疲労尺度の重要な要素とすることとした。木村(2009)は、この尺度を用いて、児童養護施設での職員支援を検討したが、この第3因子であるトラウマ体験の否認が、重要な要因となることを指摘している。

各因子の個人ごとの素点の平均値による単相関係数の検定によって、各因子は、互いに関連しあっていることが示唆された (Table.4)。

Table.4 各因子の個人ごとの素点の平均値による単相関係数

単相関	代理性トラウマ	PTSD 様状態	否認感情	援助者のトラウマ体験
代理性トラウマ	1.0000	—	—	—
PTSD 様状態	<b>0.322**</b>	1.0000	—	—
否認感情	<b>0.383**</b>	<b>0.378**</b>	1.0000	—
援助者自身のトラウマ体験	<b>0.289**</b>	<b>0.335**</b>	<b>0.461**</b>	1.0000

\* : 5% \*\* : 1%

さらに、因子に分かれた17項目のみで再度因子分析を行った結果、同じ4因子が抽出され、累積寄与率は、44.155%であった(「短縮版・共感疲労尺度」)。

なお、念のため、3因子での構成を想定して再分析しなおした結果、第1因子と第2因子は、同じように、因子付加量を0.40以上で定めた場合、因子項目も、因子の内容も全く同じ結果になった。しかし、第3因子のみ、以下のような結果となり、4因子構成を想定して分析した場合の第3因子(トラウマ体験の否認感情)と第4因子(援助者自身のトラウマ体験)が、ほぼ同じ第3因子の中に入っていた (Table.5)。因子付加量0.40を基準値とすると、項目21と22が除外されてしまうが、いずれにせよ、自身のトラウマ体験との関わり方を内容とした因子で構成されることが示唆された。トラウマに関わる因子が重要な位置を占めていることが改

めて示されたといえる。このことから、本尺度では、あえて、4因子構成を採用し、トラウマ体験の否認感情が充進するかどうか、ということと、援助者自身のトラウマ体験が賦活されているかという2点を援助者支援の指標とすることを本尺度の重要な位置付けとすることとすることに決定した。

Table.5 3因子構成の因子分析の際の第3因子の因子付加量

変数名	因子No.3
7	0.785
6	0.775
8	0.407
20	0.402
22	0.358
21	0.306

### 3 共感疲労、共感満足、バーンアウトリスクの基準関連妥当性の検討

標準化されたマスラックらの3つの尺度との相関を見ていくことで、これら3つのフィグリーらの尺度の基準関連妥当性を検討していく。マスラックらのバーンアウト尺度は、広く使われており、しかも、久保らの標準化の手続きを経て、日本語版が作成されている。

Table.6 マスラック・バーンアウト尺度（下位尺度）と共感満足・バーンアウト・共感疲労尺度との相関 \*：5% \*\*：1%

	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感
共感による満足	-0.294**	-0.409**	0.370**
バーンアウト危険性	0.459**	0.472**	-0.108
共感疲労危険性	0.324**	0.362**	-0.044

**共感満足尺度**について、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感との単相関係数は、それぞれ、-0.294、-0.409、0.370であり、無相関の検定では、すべて、1%水準で有意であった。以上から、共感満足尺度は、消耗感や脱人格化とは負の相関を示し、個人的達成感とは正の相関を示すことが示唆された。

次に、**共感疲労尺度**については、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感との単相関係数は、それぞれ、0.324、0.362、-0.044であり、無相関の検定では、情緒的消耗感、脱人格化と1%水準で有意であった。個人的達成感と共感疲労の相関は見られなかった。以上から、共感疲労尺度は、消耗感や脱人格化とは、正の相関を示し、個人的達成感とは関連していなかった。

**フィグリーらのバーンアウトリスク尺度**については、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感との単相関係数は、それぞれ、0.459、0.472、-0.108であり、無相関の検定では、情緒的消耗感、脱人格化と1%水準で有意であった。個人的達成感と共感疲労の相関は見られなかった。以上

から、バーンアウト尺度は、消耗感や脱人格化とは、中程度の正の相関を示し、個人的達成感とは関連していなかった。特に、マスラックの情緒的消耗感、脱人格化については、3尺度全てで有意な相関が認められ、個人的達成感については、共感満足についてのみ、有意な相関が認められた。なお、藤岡（2007a）は、すでにマスラックらの尺度と、フィグリーらが作成したバーンアウト尺度との相関を示唆し、また、下位因子の一致を指摘している。

#### 4 共感満足下位因子と他の指標との関係性

さらに、満足及び疲労の因子ごとの基準関連妥当性を見ていった。共感満足尺度の下位尺度それぞれについて、マスラック尺度日本版との相関を見てみる。

Table.7 共感満足下位因子とマスラックのバーンアウト尺度との関係性 \* ; 5% \*\* ; 1%

	情 緒 的 消 耗 感	脱 人 格 化	個 人 的 達 成 感
人生における満足感	-0.165*	-0.314**	0.266**
仕事仲間との関係における満足	-0.185*	-0.285**	0.244**
利用児・者との関係の中での満足	-0.323**	-0.382**	0.447**
援助者の資質としての満足	-0.275**	-0.300**	0.365**

「人生における満足感」は、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感との単相関係数は、それぞれ、-0.165、-0.314、0.266であり、無相関の検定では、情緒的消耗感5%水準、脱人格化・個人的達成感ともに1%水準で有意であった。「仕事仲間との関係における満足」は、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感との単相関係数は、それぞれ、-0.185、-0.285、0.244であり、無相関の検定では、情緒的消耗感5%水準、脱人格化・個人的達成感ともに1%水準で有意であった。「利用児・者との関係の中での満足」は、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感との単相関係数は、それぞれ、-0.323、-0.382、0.447あり、無相関の検定では、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感とすべて1%水準で有意であった。個人的達成感と共感疲労の相関は見られなかった。「援助者の資質としての満足」は、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感との単相関係数は、それぞれ、-0.275、-0.300、0.365であり、無相関の検定では、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感すべて1%水準で有意であった。以上から、共感満足の4つの下位尺度は、標準化されたマスラック日本版尺度と有意な相関を示していた。

#### 5 共感疲労下位因子と他の指標との関係性

共感疲労尺度の下位尺度（全17項目）は、1、援助者自身のトラウマ体験、2、否認感情（つらい体験を思い出すのを避ける）、3、「代理性トラウマ」（援助している人たちから引き出されるトラウマ体験、占有）、4、「PTSD様状態」（利用児・者との関わりから受ける否定的感情；拘束感、脅威、おびえ、いらいら、隔絶、共感疲労の感情的側面、PTSD状態）」とに分かれる。それぞれについて、マスラック尺度日本版との相関を見てみる。

Table.8 共感疲労下位因子とマスラックのバーンアウト尺度との関係性 \* ; 5% \*\* ; 1%

	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感
代理性トラウマ	0.106	0.130	0.029
PTSD 様状態	0.294	<b>0.413**</b>	-0.131
否認感情	0.087	<b>0.152*</b>	0.047
援助者自身のトラウマ体験	-0.044	0.048	-0.009

「援助者自身のトラウマ体験」は、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感との単相関係数は、それぞれ、-0.044、0.048、-0.009 であり、無相関の検定では、すべて有意差が見られなかった。「否認感情」は、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感との単相関係数は、それぞれ 0.087、0.152、0.047 であり、無相関の検定では、脱人格化でのみ、5%水準で有意であった。「代理性トラウマ」は、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感との単相関係数は、それぞれ 0.106、0.130、0.029 あり、無相関の検定では、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感とすべて有意差が見られなかった。「PTSD 様状態」は、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感との単相関係数は、それぞれ 0.294、0.413、-0.131 であり、無相関の検定では、脱人格化でのみ 1%水準で有意であった。以上から、共感疲労の 4 つの下位尺度は、標準化されたマスラック日本版尺度と有意な相関については、脱人格化と否認感情、脱人格化と PTSD 様状態とで見られた。特に、後者は、中程度の相関であり、解離傾向を示唆している脱人格化に何らかの形で、PTSD 様状態が関連している可能性が示唆された。また、共感疲労尺度とバーンアウトリスクなどの関連が大きいことから、下位項目の前に、まず総合得点としての共感疲労尺度を吟味することの重要性も伺われた。

次に、これらの尺度を用いてさまざまなことが分析できるかどうかということの例証である。特に、藤岡（2007a）などから、勤務年数との関連性が指摘されている。

## 6 共感満足と勤務年数

これについて、一要因の分散分析を行った結果、勤務年数について、有意な結果となった ( $F(15,196) = 1.953, p < .05$ )。下位検定を、Fisher の最小有意差法で行った結果、1 年未満 -11 年から 15 年、1 年と 4 年・8 年・10 年、2 年・4 年と 21 年から 25 年、4 年と 31 年以上、を含め、20 項目間で有意な差が見られた。1 年未満から、勤務年数 10 年にかけて、共感満足度は、隔年で上下していき、11 年から 15 年で落ち着き、16 年以降に一気に高い満足度までいたることが示唆された (Fig.1)。

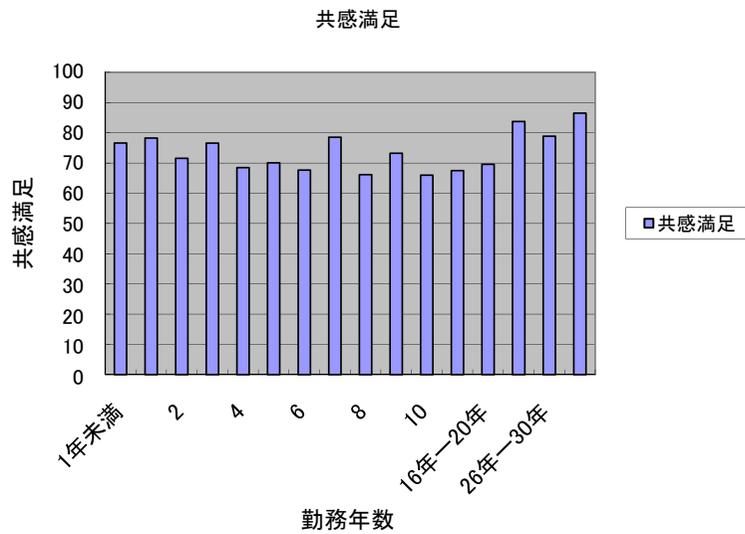


Fig.1 共感満足と勤務年数

## 7 共感疲労と勤務年数

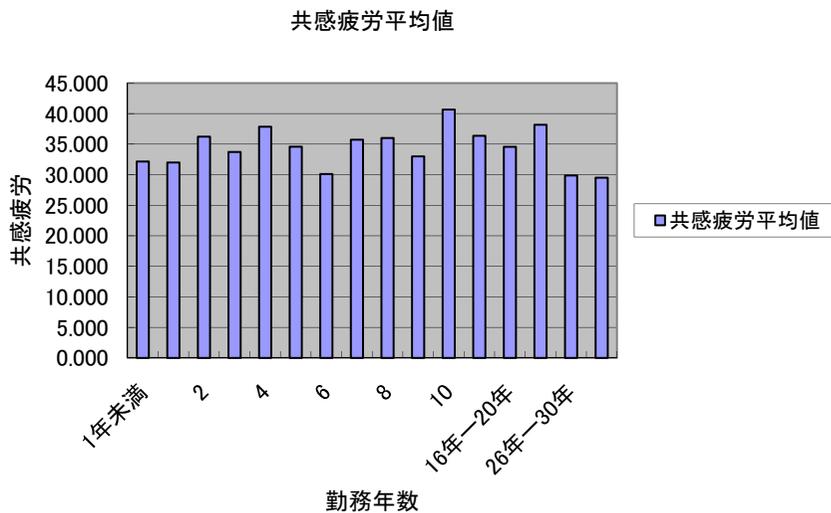


Fig.2 共感疲労と勤務年数

共感疲労については、一要因分散分析の結果、勤務年数による有意差はなかった ( $F(15,196) = 0.548, p = 0.911 > .05$ )。共感疲労は、勤務年数において差がないことがわかった。

## 8 バーンアウトリスクと勤務年数

バーンアウトリスクについては、一要因分散分析の結果、勤務年数による有意差はなかった ( $F(15,196) = 0.560, p = 0.903 > .05$ )。バーンアウトリスクは、勤務年数において差がないことがわかった。

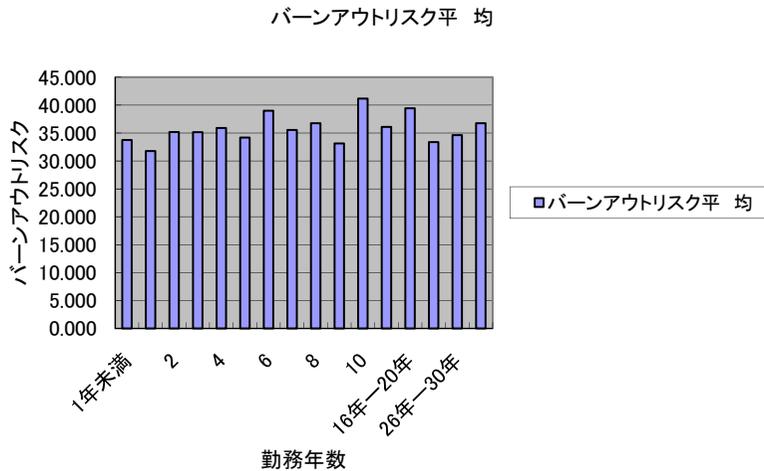


Fig.3 バーンアウトリスクと勤務年数

### 9 共感満足下位尺度と性差

性差については、共感疲労、共感満足、バーンアウトと差がなかったが、以下の2点については、有意さが見出された。まず、利用児・者との関係性において、一要因分散分析の結果、有意な差が見出された ( $F(1,210) = 7.935, P < .001$ )。次に、援助者の資質としての満足では、男性の方が女性よりも高い満足度を示していた ( $F(1,210) = 5.065, P < .005$ )。

利用児・者との関係性の中の共感満足

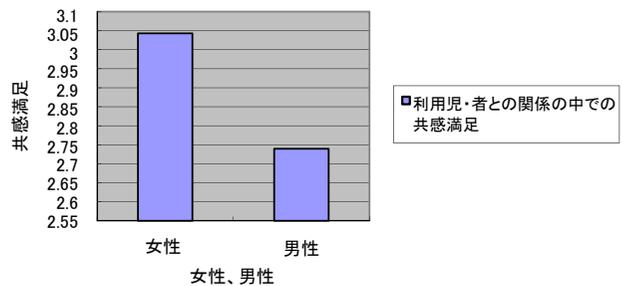


Fig.4 利用児（者）との関係性における共感満足と性差

援助者の資質としての満足平均

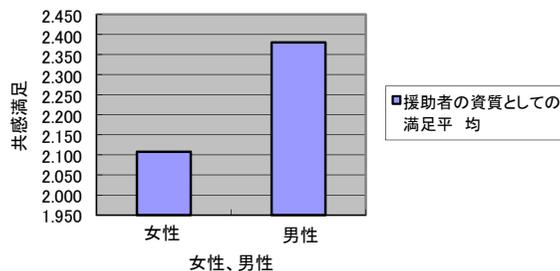


Fig.5 援助者の資質としての満足と性差

### 10 共感満足4群の違いによる分析

次に、共感満足の数値（各被調査者の合計点）を上位から下位まで順序付け、4等分にした。その上で、下位から上位まで、それぞれ、共感満足1, 2, 3, 4群と命名した。各群には、43名が均等に配分された。なお、異なる群に、同数値の被調査者が含まれた場合には、さらに、

上記分析を経た短縮版尺度の合計値で再度順位付けを行い、高低を区別して各群に配置した。これは、共感疲労、バーンアウトリスクでも踏襲した。Table.9 及び Fig.6 には、その平均値をしめしている。各群が有意な差を取っているかどうかを、一要因分散分析を行った。その結果、有意な差が見出された ( $F(3,208) = 306.273, P < .001$ )。また、Tukey 法による下位検定を行ったところ、満足 1 群—満足 2 群間など、すべての群間で、1%水準で有意差が見出された。

Table.9 各群内の個人の共感満足度の平均値、標準偏差

満足群名	満足 1	満足 2	満足 3	満足 4
n	53	53	53	53
平均値	53.528	69.377	78.000	90.642
標準偏差	9.364	2.551	3.138	8.003

4 群は、それぞれ、母集団の満足低から満足高までを想定していることが示唆された。

フィグリーらの指標によれば、満足 1 群の数値範囲は、満足の潜在性が低い。

満足 2 と満足 3 は、潜在性がまあまあある。満足 4 は、ちょうどよい潜在性がある、となっている。

それぞれのバーンアウトリスクを見てみると、満足が高くなるにつれて、リスクが低減している ( $F(3,208) = 4.258, P < .01$ )。また、Tukey 法による下位検定を行った。その結果、満足 1 群—満足 4 群間で、1%水準で有意差が見出された (平均値差; 6.792、 $q = 3.547, P < .01$ )。満足が高いことで、バーンアウトリスクが低減することが示唆された。

共感満足各群と共感疲労度の関連性は見出せなかった ( $F(3,208) = 0.718, P = 0.542 (> .05)$ )。

満足群と疲労の図は、満足 2 群が他群に比べて、疲労が高くなっており、何か特別な意味を持っているかもしれないが、今後の検討課題である。

脱人格化と 4 群との関連を見てみた。一

各共感満足群の平均値

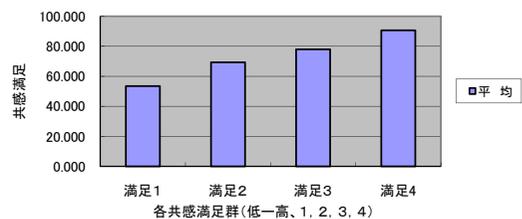


Fig.6 各共感満足群の平均値

各共感満足群のバーンアウトリスク

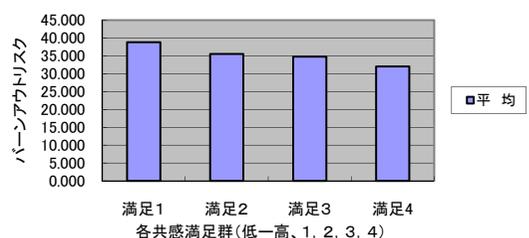


Fig.7 各共感満足群のバーンアウトリスク得点の平均値

共感疲労平均値

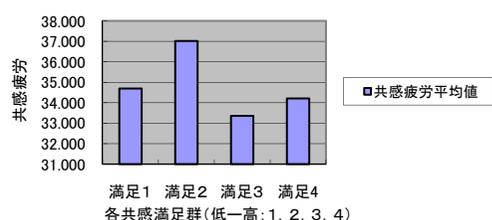


Fig.8 各共感満足群の共感疲労度得点の平均値

要因分散分析の結果、有意差が見出された ( $F(3,180) = 5.550, P < .01$ )。さらに、Tukey 法による下位検定を行った。その結果、満足1群—満足4群間で、1%水準で有意差が見出された (平均値差; 3.130、 $q = 4.046, P < .01$ )。脱人格化は、満足感が向上するほど、低減することが示唆された。

次に、情緒的消耗感との関連性であるが、以下のように、情緒的消耗感は、満足が向上するほど、減少することが見出された。満足が低い状態が、消耗感の高さと関係していることが示唆された。

一要因分散分析の結果、有意差が見出された ( $F(3,180) = 3.511, P < .05$ )。さらに、Tukey 法による下位検定を行った。その結果、満足1群—満足4群間で、1%水準で有意差が見出された (平均値差; 2.804、 $q = 3.112, P < .05$ )。情緒的消耗感は、満足感が向上するほど、低減することが示唆された。

次に、個人的達成感と各共感満足群との関連性であるが、以下の図のようになった。共感満足が高い場合に、個人的達成感も低くなっている。この点は意外であり、共感満足と個人的達成感との質的違いを示唆している。

一要因分散分析の結果、有意差が見出された ( $F(3,180) = 5.550, P < .01$ )。さらに、Tukey 法による下位検定を行った。その結果、満足1—満足4群間で、1%水準で有意差が見出された (平均値差; 3.130、 $q = 4.046, P < .01$ )。個人的達成感は、満足感が向上するほど、低減することが示唆された。これは、共感満足が、単に個人的な達成感だけでなく、職務上のさまざまな満足を踏まえていることを示唆するものである。

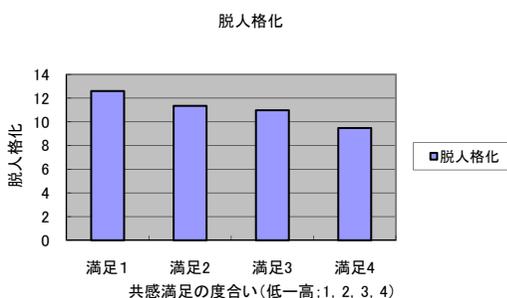


Fig.9 各共感満足群と脱人格化得点

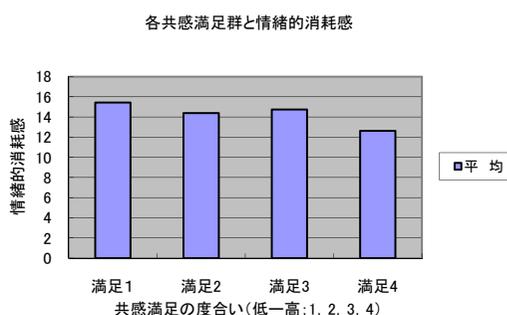


Fig.10 各共感満足群の情緒的消耗感得点の平均値

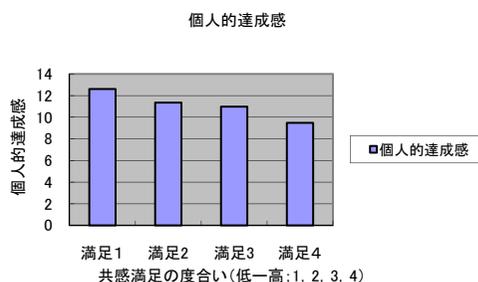


Fig.11 各共感満足群の個人的達成感得点の平均値

## 11 共感疲労 4 群と他の指標との関係性

次に、共感疲労の数値を上位から下位まで順序付け、4 等分にした。その上で、下位から上位まで、それぞれ、共感疲労 1、2、3、4 群と命名した。各群には、それぞれ 53 名が配置された。Table.10 及び Fig.12 には、その平均値を示している。各群が有意な差を取っているかどうかを、一要因分散分析を行った。その結果、有意な差が見出された ( $F(3,208) = 510.531, P < .001$ )。また、Tukey 法による下位検定を行ったところ、疲労 1 群—疲労 2 群間など、すべての群間で、1%水準で有意差が見出された。4 群は、それぞれ、母集団の疲労低から疲労高までを想定していることが示唆された。

Table.10 各群内の個人の共感疲労度の平均値、標準偏差

疲労群名	疲労 1	疲労 2	疲労 3	疲労 4
n	53	53	53	53
平均値	18.585	29.358	38.472	52.868
標準偏差 (SD)	4.088	2.442	2.778	7.560

フィグリーらの指標によれば、疲労 1 群の数値範囲は、共感疲労 1 は、リスクがかなり低い。疲労 2 は、リスクがまあまあある。疲労 3 は、リスクがまあまああるから高いまで。疲労 4 は、リスクがかなり高い、という範囲に入っている。

バーンアウト指標をそれぞれの群で集計してみると、以下ようになった。

一要因分散分析を行った。結果、有意な差が見出された ( $F(3,208) = 2951.094, P < .01$ )。また、Tukey 法による下位検定を行ったところ、疲労 2 群—疲労 3 群間を除く、すべての群間で、1%水準で有意差が見出された。

4 群は、それぞれ、疲労が高くなればなるほど、バーンアウトリスクが高くなることが示唆された。疲労 4 群は、バーンアウトリスクの平均値も、44.377 であり、危険性がかなり高いところに入っており、他の群と比べても、10 ポイントも上回っている。

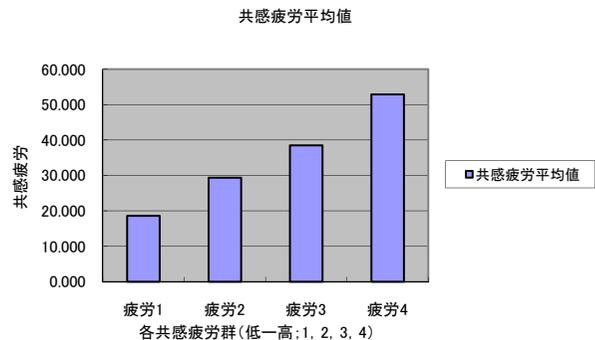


Fig.12 各共感疲労群内の個人の共感疲労度の平均値

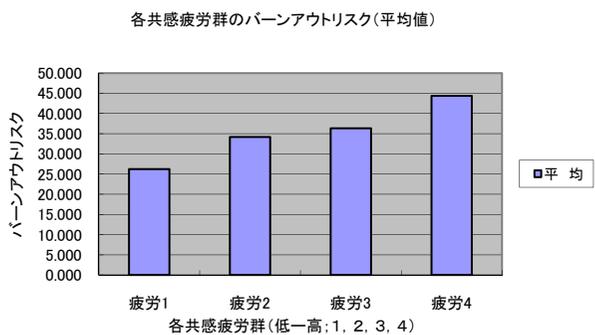


Fig.13 各共感疲労群のバーンアウトリスク得点の平均値

共感疲労尺度が、バーンアウトリスク尺度を補う重要な役割を果たすことが示唆された。

次に、情緒的消耗感との関連性であるが、以下のように、情緒的消耗感は、疲労が高くなるほど、増加することが見出された。疲労が高い状態が、消耗感の高さと関係していることが示唆された。

一要因分散分析の結果、有意差が見出された ( $F(3,180) = 7.803, P < .001$ )。さらに、Tukey 法による下位検定を行った。その結果、疲労 1 群—疲労 4 群間、及び疲労 2—疲労 4 群間で、1%水準で有意差が見出された (疲労 1 群—疲労 4 群間、平均値差;4.044,  $q = 4.537, P < .01$ ; 疲労 2 群—疲労 4 群間、平均値差;3.304,  $q = 3.707, P < .01$ )。情緒的消耗感は、共感疲労が増加するほど、増大することが示唆された。

脱人格化と 4 群との関連を見てみた。一要因分散分析の結果、有意差が見出された ( $F(3,180) = 7.091, P < .001$ )。さらに、Tukey 法による下位検定を行った。その結果、疲労 1 群—疲労 4 群間で、1%水準で有意差が見出された (平均値差;3.370,  $q = 4.329, P < .01$ )。また、疲労 1 群—疲労 3 群間、疲労 2 群—疲労 4 群間で、5%水準で有意差が見出された (1—3、平均値差;2.130,  $q = 2.737, P < .05$ ; 2—4、平均値差;2.457,  $q = 3.156, P < .05$ )。脱人格化は、共感疲労が増加するほど、増大することが示唆された。

個人的達成感と 4 群との関連を見てみた。一要因分散分析の結果、有意差は見出されなかった ( $F(3,180) = 1.229, P = 0.301 (>.05)$ )。個人的達成感は、疲労の度合いによって変動することが示唆されたが、統計的には有意ではなかった。

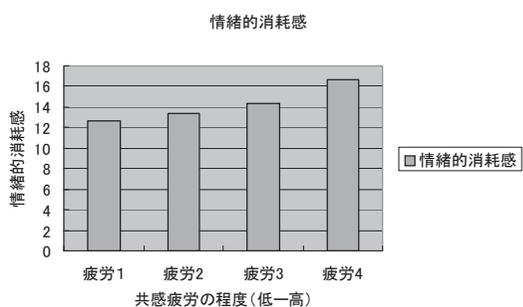


Fig.14 各共感疲労群の情緒的消耗感得点の平均値

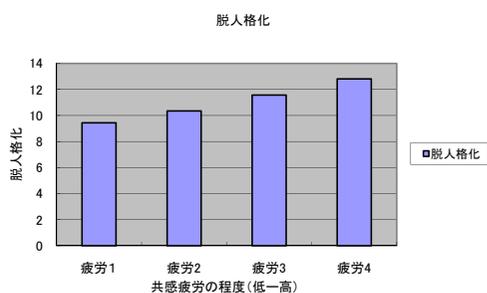


Fig.15 各共感疲労群の脱人格化得点の平均値

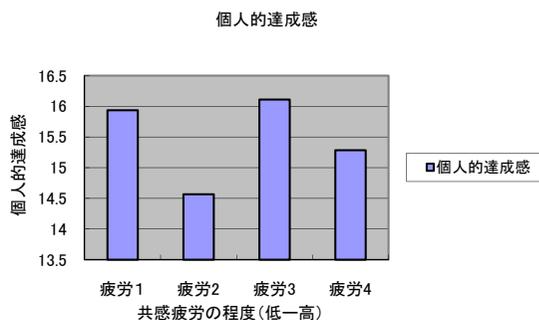


Fig.16 各共感疲労群の個人的達成感得点の平均値

## 12 バーンアウトリスク 4 群と各指標

次に、バーンアウトリスクの数値を上位から下位まで順序付け、4 等分にした。その上で、下位から上位まで、それぞれ、バーンアウトリスク 1, 2, 3, 4 群と命名した。Table.11 及び Fig.17 には、その平均値をしめしている。各群が有意な差を取っているかどうかを、一要因分散分析を行った。その結果、有意な差が見出された ( $F(3,208) = 383.8956$ ,  $P < .001$ )。また、Tukey 法による下位検定を行ったところ、バーンアウトリスク群 1 群-2 群間など、すべての群間で、1%水準で有意差が見出された。4 群は、それぞれ、母集団のバーンアウトリスク低から高までを想定していることが示唆された。

Table.11 各群内の個人の共感疲労度の平均値、標準偏差

リスク群名	バーンアウト 1	バーンアウト 2	バーンアウト 3	バーンアウト 4
n	53	53	53	53
平均	22.019	32.679	39.075	47.358
標準偏差 (SD)	4.869	2.400	1.674	5.554

なお、上記の 4 群は、① 36 以下=危険性はかなり低いと、次の区分である② 37-50 =危険性がまあまあある、の中に入っている。なお、「バーンアウト 4」群には、③ 51-75 =危険性が高いが、13 名含まれている。

各群の共感満足度を見てみると、それぞれのバーンアウトリスクを見てみると、バーンアウトリスクが高くなるにつれて、共感満足度が低減している ( $F(3,208) = 4.027$ ,  $P < .01$ )。

また、Tukey 法による下位検定を行った。その結果、リスク 1 群-リスク 4 群間で、1%水準で有意差が見出された (平均値差; 9.359,  $q = 3.285$ ,  $P < .01$ )。また、リスク 2 群-リスク 4 群間で、5%水準で有意差が見出された (平均値差; 7.434,  $q = 2.609$ ,  $P < .05$ )。共感満足は、バーンアウトリスクが増加するほど、低減することが示唆された。

それぞれのバーンアウトリスクごとの共感疲労を見てみると、バーンアウトリスクが高くなるにつれて、共感疲労が増加している ( $F(3,208) = 56.097$ ,

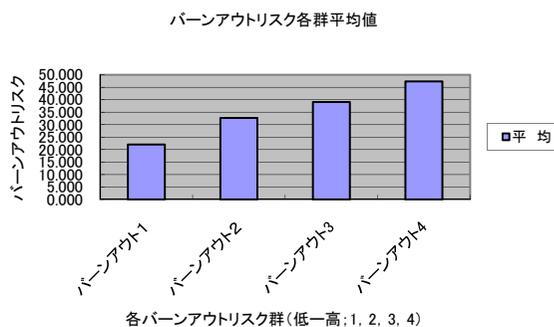


Fig.17 各バーンアウトリスク群のバーンアウトリスク得点の平均値

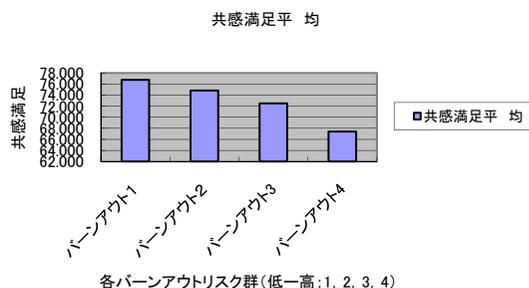


Fig.18 各バーンアウトリスク群の共感満足得点の平均値

P < .001)。また、Tukey 法による下位

検定を行った。

その結果、リスク 2 群—リスク 3 群間を除く、すべての群間で、1%水準で有意差が見出された。さらに、リスク 2 群—リスク 3 群間で、5%水準で、優位さが見出された。バーンアウト低から高の 4 群は、それぞれ、相応の共感疲労の高さを有しており、群間の差が、共感疲労の低から高と一致していることから、バーンアウトリスクと共感疲労の関連性が示唆された。

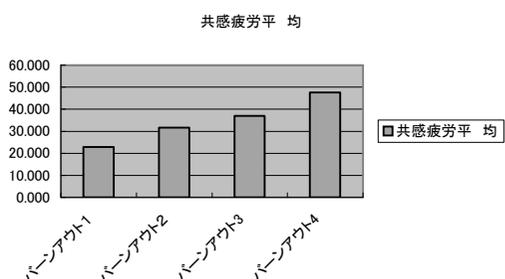


Fig.19 各バーンアウトリスク群の共感疲労得点の平均値

### 13 対策項目と各指標との関係性

各指標の並存的妥当性を見ていくために、対策の 15 項目との相関を見ていった (Table.12)。

Table.12 対策項目 1 から 15 の共感満足、共感疲労、バーンアウトとの相関

単相関	共感による満足	バーンアウト危険性	共感疲労危険性	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感
対策 1	-0.329 **	0.371 **	0.314 **	0.278 **	0.320 **	-0.215 **
2	0.193 **	-0.222 *	-0.247 **	-0.121	-0.143	0.180 *
3	0.310 **	-0.176 *	-0.092	-0.015	-0.122	0.209 **
4	0.386 **	-0.241 **	-0.197 *	-0.261 **	-0.267 **	0.239 **
5	0.400 **	-0.202 *	-0.227 **	-0.088	-0.223 **	0.232 **
6	0.3362 **	-0.1711 *	-0.0707	-0.1671**	-0.2367 **	0.3354 **
7	-0.038	0.064	0.043	0.013	0.020	0.111
8	0.043	-0.134	-0.126	0.065	0.070	0.060
9	0.183*	-0.204*	-0.323 **	-0.057	-0.026	-0.060
10	-0.299 **	0.217 **	0.101	0.187 *	0.186 *	-0.091
11	0.364 **	-0.126	-0.002	-0.124	-0.070	0.252 *
12	0.367 **	-0.310 **	-0.108	-0.166	-0.177	0.335 **
13	0.143	-0.068	-0.028	-0.046	-0.071	0.221 *
14	0.348 **	-0.245 *	-0.106	-0.115	-0.120	0.269 **
15	0.361 **	-0.123	-0.071	0.010	-0.016	0.161

\* : 5% . \*\* : 1%

その結果、対策 1 (施設・機関全体の方針と、自分の方針が合わないときがありますか?) は、全てにおいて有意な相関があり。共感満足と個人的達成感と負の相関、それ以外の項目で正の相関であった。施設方針の食い違いは、満足や達成感を低め、疲労や情緒的消耗感、脱人格化を低める可能性が示唆された。

対策2（家族は、仕事上のつらさ・きつさを受けとめてくれていると感じていますか?）、3（友人は、仕事上のつらさ・きつさを受けとめてくれていると感じていますか?）4（上司は、仕事上のつらさ・きつさを受けとめてくれていると感じていますか?）、5（同僚は、仕事上のつらさ・きつさを受けとめてくれていると感じていますか?）、6（施設長は、仕事上のつらさ・きつさを受けとめてくれていると感じていますか?）は、全ての項目が、共感満足および個人的達成感と正の相関があり、バーンアウト尺度と負の相関があった。家族・職場の支えが、共感満足と正の関連をしており、バーンアウトを予防している可能性が示唆された。共感疲労との関連性でみると、特に、2（家族・友人）、4（上司）、5（同僚）の支えが、共感疲労を高めすぎない可能性が示唆されている。

対策7（自分が援助職であることで、家族は疲れたり、いらいらしたりしていると感じますか?）10（家に帰って、家族や友人にいらいらや不満をぶつけてしまうことがありますか?）は、藤岡（2007a）が指摘するように、三次的トラウマティックストレスとの関連が示唆されるが、10でのみ、共感満足との負の相関が、バーンアウトリスク、情緒的消耗感、脱人格化との有意な正の相関が見出された。それぞれ、弱い相関ではあるが、三次的トラウマティックストレスを家族に与えてしまうことと、バーンアウトなどの不適応感との関連性が示唆された。

対策8（仕事と私生活を意識的に区別していることがありますか?）は、仮説に反して、バーンアウトなどの尺度との関連性は見出されなかった。家庭での仕事のやり方など、さらに吟味することが必要であると考えられる。9（趣味や自分の楽しみなどで、仕事を忘れることがありますか?）は、共感満足と正の相関、共感疲労、バーンアウトリスクと負の相関があり、これらのことが、共感疲労の亢進を予防し、バーンアウト対策にもなりうることが示唆された。

また、満足感をいろいろな人に話しているか、という項目では、11（仕事上感じた満足感を同僚や上司（寮長など）に話していますか?）、12（仕事上感じた満足感を施設長に話していますか?）13（仕事上感じた満足感を家族や友人に話していますか?）、という3つ全ての項目で、個人的達成感との正の相関が見出された。また、11、12は、共感満足との正の相関が、12はバーンアウトリスクと負の相関が見出された。特に施設長や同僚、上司に話していることが、バーンアウト共感疲労対策になることが示唆された。

最後に、ユーモアや笑いの効果については、14（ユーモアや笑いを職場で大事にしていますか?）15（ユーモアや笑いを家族や友人との間で大事にしていますか?）ともに、共感満足との正の相関が見出され、14については、個人的達成感とも有意な相関が見出された。また、同じ14が、バーンアウトリスクとの負の相関が見出された。

#### 14 共感満足・共感疲労下位尺度と援助者支援対策項目との相関

さらに、被調査者の中で、一施設であるX施設の職員40名について、特に、共感満足、共感疲労の下位因子と援助者支援対策項目との相関を見ていった。その結果を示したのが、以下の表である（Table.13, 14）。

Table.13 共感満足下位尺度と援助者支援対策項目との相関

単相関	人生における満足感	仕事仲間との関係における満足	利用児・者との関係の中での満足	援助者の資質としての満足
対策 1	-0.079	0.211	-0.075	0.067
2	-0.016	-0.103	-0.284	-0.199
3	0.169	-0.161	-0.029	-0.068
4	0.213	-0.088	0.071	-0.159
5	0.183	-0.128	-0.232	-0.062
6	0.246	-0.142	0.147	0.122
7	0.254	-0.242	-0.010	0.040
8	0.013	-0.073	-0.155	0.039
9	0.128	-0.256	-0.075	-0.091
10	-0.031	0.214	0.255	-0.113
11	0.183	-0.171	0.011	0.028
12	<b>0.342*</b>	-0.214	0.014	0.151
13	-0.081	0.019	0.111	-0.109
14	0.012	-0.210	-0.046	-0.302
15	0.202	<b>-0.350*</b>	-0.124	-0.264

\* : 5% . \*\* : 1%

共感満足については、人生における満足と、満足を施設長に話している（対策 12）、という項目と相関があり、施設長に対して、職務上得られた満足感を話していることが関連していることが示唆された。また、仕事仲間との関係における満足感、15（ユーモアや笑いを家族や友人との間で大事にしていますか？）と負の相関となっており、仕事仲間において満足していることが、家族や友人への期待感を低くしていることが示唆された。

次に、共感疲労についてみていくと、次のような結果が得られた。

Table.14 共感疲労下位尺度と援助者支援対策項目との相関

単相関	トラウマ体験	否認感情	代理性トラウマ	PTSD 様状態
対策 1	-0.033	0.056	-0.016	0.057
2	-0.106	0.089	-0.113	0.039
3	-0.247	0.063	<b>-0.264**</b>	<b>0.190*</b>
4	-0.206	0.123	-0.129	0.034
5	<b>-0.396*</b>	0.171	-0.147	0.091
6	-0.170	-0.029	-0.030	-0.060
7	-0.041	-0.114	<b>0.234*</b>	0.112
8	0.104	0.108	-0.149	-0.080
9	0.133	-0.037	0.109	-0.008

10	0.104	-0.055	0.110	-0.152
11	0.084	<b>0.292**</b>	-0.136	<b>0.267**</b>
12	-0.003	-0.018	-0.113	0.121
13	0.277	0.113	-0.092	<b>0.203*</b>
14	-0.088	-0.056	<b>-0.327**</b>	0.174
15	-0.106	0.127	<b>-0.403**</b>	0.153

\* : 5% . \*\* : 1 %

援助者自身のトラウマ体験が再燃している可能性である第1因子との負の相関が対策5とあり、同僚の受容が、トラウマ体験の再燃を防いでくれている可能性が示唆される。また、否認感情と11が正の相関があり、同僚や上司につらさを話せていることで、上手に傷つき体験を回避できていることが示唆された。また、代理性トラウマ体験で、友人の受容（対策3）が、負の相関となっており、友人が受け止めてくれていないと、代理性トラウマ体験の数値が高くなることが示唆された。また、7（自分が援助職であることで、家族は疲れたり、いらいらしたりしていると感じますか？）との正の相関があったことから、援助者としての代理性トラウマが、家族の三次的トラウマティックストレスと関連していることが示唆された。また、14、15と負の相関があったことから、ユーモア・笑いを家族、友人、職場の同僚と共有することが、代理性トラウマの亢進を予防する可能性が示唆された。最後に、PTSD 様状態と、3, 11, 13と正の相関があったことから、友人にきつさを話したり、家族、友人、職場の同僚に職務上得られた満足を話そうとする行動を促進している可能性が示唆された。

## VI 考察

### 1 共感疲労・共感満足尺度の妥当性・信頼性の検証

#### 1) 共感満足項目の信頼性・妥当性

改めて行った因子分析の結果、藤岡（2007a）での結果とほぼ一致した結果を得ることができた。第1因子から第4因子まで、藤岡（2007a）と同様に、以下のように命名した。第1因子「仕事仲間との関係における満足」、第2因子「利用児・者との関係の中での満足」、第3因子「人生における満足感」、第4因子「援助者の資質としての満足」。これらの下位尺度は、援助者支援を考える上で、支援の方向性を定める上で有効に機能すると考えられる。特に、利用児との満足感が低くなっている場合、特にどの子との関わりの中で満足感を低減しているかを検討することによって、援助者としての満足感の向上に寄与すると考えられる。援助者支援プログラムとしての愛着臨床アプローチに盛り込むことの意義が示唆された。また、尺度の信頼性を検討するために算出されたクロンバックの $\alpha$ 係数は、全体としてみると0.870であった。さらに、第1因子から第4因子まで、それぞれ0.828、0.771、0.808、0.789であった。いずれの $\alpha$ 係数も、0.7を上回っており、項目相互に関連しあっていることが伺える。このことで、本尺度の信頼性の中で、内的整合性について示唆された。また、各因子の個人ごとの素点の平

均値による単相関係数の検定によって、各因子は、互いに関連しあっていることが示唆された。これは、互いに関係しあいう4つの下位因子で、本尺度は構成されており、構成概念妥当性として示唆された。

さらに、すでに結果でも述べたところであるが、基準関連妥当性の検証のため、既存のマストラックらのバーンアウト尺度との関連性を見た。このことによって、基準関連妥当性の中で、並存的妥当性を検討した。その結果、バーンアウト尺度の3つの下位尺度である情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感との単相関係数は、それぞれ、-0.294、-0.409、0.370であり、無相関の検定では、すべて、1%水準で有意であった。以上から、共感満足尺度は、既存の標準化されたバーンアウト尺度の下位因子である「情緒的消耗感」や「脱人格化」とは負の相関を示し、「個人的達成感」とは正の相関を示すことが示唆された。このことは、それぞれの意味を考えても妥当な結果であり、基準関連妥当性が示唆された。今後は、この共感満足尺度の高低が、職場での適応感、休職率、離職率をどの程度予測するのか、という予測的妥当性も合わせて検討されなければならないであろう。

26項目あるフィグリーらの共感満足尺度は、分析を目的とするなら、17項目に短縮することが出来ると考えられる。被調査者の負担を考えても、下位因子の分析も合わせてできることから、今後、この尺度を用いての更なる共感満足研究が進展することが期待される。以上から、共感満足尺度（短縮版）の信頼性・妥当性が支持された。今後の活用によって、援助者支援に関してさまざまな分析が可能になることが示唆された。信頼性については、今後、一定の期間をおいての再テスト法や、平行テスト法・折半法を通して、信頼性をさらに検討しなければならないであろう。

特に、再テスト法によって変化するところと変化しないところは、本尺度の信頼性についての検証になるだけでなく、仮に変化した場合は、変化しなかった項目との関連性において、共感満足という測定対象概念の頑健性と柔軟性の両方を示唆するものと考えられる。

## 2) 共感疲労項目の信頼性・妥当性

共感疲労においても、藤岡（2007a）での結果とほぼ一致した結果を得ることができた。第1因子から第4因子まで、以下のように改めて命名した。第1因子「代理性トラウマ」（援助している人たちから引き出されるトラウマ体験、占有）、第2因子「PTSD様状態」（利用児・者との関わりから受ける否定的感情；拘束感、脅威、おびえ、いらいら、隔絶、共感疲労の感情的側面）、第3因子「否認感情」（つらい体験を思い出すのを避ける）、第4因子「援助者自身のトラウマ体験」。特に、第3と第4は、共に援助者自身の内的な状況への支援を行っていく際のきっかけとなりうる指標であり、あえて、二つの因子に分けて分析することの意義が考えられる。

すでに結果でも述べたところであるが、尺度の信頼性を検討するために算出されたクロンバックの $\alpha$ 係数は、全体としてみると、0.839であった。さらに、第1因子、第2因子、第4因子まで、それぞれ0.781、0.720、0.643であった。いずれの $\alpha$ 係数も、0.6を上回っており、因子内で項目相互に関連しあっていることが伺えた。このことで、本尺度の信頼性の中で、内

的整合性について示唆された。また、第3因子は、2項目によって構成されているため、単相関係数を算出した。その結果、単相関係数が0.797であった。単相関係数の無相関の検定を行ったところ、1%水準で、無相関は棄却された。項目間で有意な相関が見られることが示唆された。信頼性については、今後、一定の期間をおいての再テスト法や、折半法・平行テスト法を通して、信頼性をさらに検討しなければならないであろう。特に、再テスト法によって変化するところと変化しないところは、共感満足尺度と同様に、本尺度の信頼性についての検証になるだけでなく、仮に変化した場合は、変化しなかった項目との関連性において、共感疲労という測定対象概念の頑健性と柔軟性の両方を示唆するものと考えられる。

また、さらに、各因子の個人ごとの素点の平均値による単相関係数の検定によって、各因子は、互いに関連しあっていることが示唆された(全てにおいて有意な相関が見られた)。これは、互いに関係しあいう4つの下位因子で、本尺度は構成されており、構成概念妥当性として示唆された。

さらに、基準関連妥当性の検証のため、既存の標準化されたマ斯拉ックらのバーンアウト尺度との関連性を見た。このことによって、基準関連妥当性の中で、並存的妥当性を検討した。その結果、バーンアウト尺度の3つの下位尺度である情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感との単相関係数は、それぞれ、0.324、0.362、-0.044であり、無相関の検定では、情緒的消耗感、脱人格化と1%水準で有意であった。個人的達成感と共感疲労の相関は見られなかった。このことは、それぞれの意味を考えても妥当な結果であり、基準関連妥当性が示唆された。今後は、この共感疲労尺度の高低が、職場での適応感、バーンアウト尺度などの高低をどの程度予測するのか、という予測的妥当性も合わせて検討されなければならないであろう。

以上から、共感疲労尺度は、消耗感や脱人格化とは、正の相関を示し、個人的達成感とは関連していなかった。これは、マ斯拉ックらのバーンアウト尺度の中の共感疲労に関連すると考えられる下位尺度との相関が有意であったことから、妥当性が一部ではあるが、検証されたと考えられる。個人的達成感と共感疲労との関連性が見出されなかったことは、今後さらに検討していくべきことであろう。

## 2 共感疲労・共感満足と各下位項目との関連性について

### 1) 共感満足について

さらに、下位因子の並存的妥当性を見ていくために、マ斯拉ックらのバーンアウト尺度との相関関係を算出した。その結果、「人生における満足感」との相関は、情緒的消耗感5%水準、脱人格化・個人的達成感ともに1%水準で有意であった。弱い相関ではあるが、関連性が示唆された。「仕事仲間との関係における満足」との相関は、情緒的消耗感5%水準、脱人格化・個人的達成感ともに1%水準で有意であった。「利用児・者との関係の中での満足」との相関は、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感とすべて1%水準で有意であった。特に、個人的達成感との相関は、中程度であり、利用児との満足感が、達成感と関連していることが示唆された。「援助者の資質としての満足」との相関は、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感すべて1%水準で有意であった。以上から、共感満足の4つの下位尺度は、例外なく、すべての因子にお

いて、標準化されたマスラック日本版尺度と有意な相関を示していた。

## 2) 共感疲労について

下位因子の並存的妥当性を見ていくために、マスラックらのバーンアウト尺度との相関関係を算出した。その結果、共感疲労の4つの下位尺度は、標準化されたマスラック日本版尺度と有意な相関については、限定された結果となった。有意な相関は、否認感情と脱人格化（正の相関）、PTSD 様状態と脱人格化（正の相関）とで見られた。特に、後者は、中程度の相関であり、解離傾向を示唆している脱人格化に何らかの形で、PTSD 様状態が関連している可能性が示唆された。また、これまで見てきたように、共感疲労尺度とバーンアウトリスクなどの関連が大きいことから、下位項目の前に、まず総合得点としての共感疲労尺度を吟味することの重要性も伺われた。その上で、否認感情と脱人格化、PTSD 様状態と脱人格化を見ていくことの意義が示唆された。特に、脱人格化は、自分らしく仕事ができない、一種の解離状態が職務上起きていることを示唆する指標であり、今後の援助者支援を考える上で、重要な要因となる可能性を持っていると考えられる。

## 3 共感疲労・共感満足と勤務年数等の関係性

バーンアウトリスクは、勤務年数において差がないことがわかった。共感疲労も、勤務年数において差がないことがわかった。一方で、共感満足において、勤務年数について、有意な結果となった。下位検定を行った結果、1年未満-11年から15年、1年と4年・8年・10年、2年・4年と21年から25年、4年と31年以上、を含め、20項目間で有意な差が見られた。1年未満から、勤務年数10年にかけて、共感満足度は、隔年で上下していき（途中、勤務年数6、7年目である程度落ち着いていき）、11年から15年でさらに落ち着き、16年以降に一気に高い満足度までいたることが示唆された。このことは、これまでの藤岡（2006g、2007a）でも指摘されていたことであるが、今回の調査・分析においても、検証された。共感満足がこのように年々移り変わる一方で、共感疲労やバーンアウトリスクは、個人の中である程度一定であることを考えると、相対的に、共感疲労を強く感じる年と、共感疲労を感じつつも、むしろ共感満足が高いことで、ある程度安定した精神状態を保たれるという年もあることが示唆された。これは、新任者研修や中堅の研修、研究会等でも提供されてよい知見であり、ある程度のライフ・スパンが、児童養護施設の職員の職能発達に重要であることが示唆された。

## 4 共感満足4群、共感疲労4群、バーンアウト4群の分析

### 1) 共感満足4群の違いによる分析

共感満足4群のそれぞれのバーンアウトリスクを見てみると、共感満足が高くなるにつれて、バーンアウトリスクが低減している。これは、共感満足がバーンアウトリスクを低減することが示唆された。これは、重要な指摘であり、今後の共感満足研究が進展していくことの意義を裏付ける結果となっている。また、マスラックらのバーンアウトリスクの中の脱人格化は、満足感が向上するほど、低減することが示唆された。また、情緒的消耗感も、満足感が向上するほど

ど、低減することが示唆された。このことも、共感満足がバーンアウトリスクを低減する可能性を下位因子のレベルで検証したことを意味している。また、興味深いことに、個人的達成感、共感満足が向上するほど、低減することが示唆された。これは、共感満足が、単に個人的な達成感だけでなく、職務上のさまざまな満足を踏まえていることを示唆するものである。仕事仲間との満足や子どもとの満足感が、個人レベルの満足感を超えて感じられている可能性があり、児童養護施設職員の方々の志の高さを示唆する結果となっている。

## 2) 共感疲労 4 群の違いによる分析

共感疲労に関してのグループごとの違いの分析によって、共感疲労が高くなればなるほど、バーンアウトリスクが高くなることが示唆された。共感疲労 4 群（共感疲労が最も高い群）は、バーンアウトリスクの平均値も、44.377 であり、危険性がかなり高いところに入っており、他の群と比べても、10 ポイントも上回っている。共感疲労尺度が、バーンアウトリスク尺度を補う重要な役割を果たすことが示唆された。これまで、共感疲労が、バーンアウトリスクを低減する可能性については、Figley,C(2005)をはじめ、多くの共感疲労研究者によって指摘されてきたが、本研究におけるデータにおいても、この点が検証されたといえる。

また、マスラックらのバーンアウト尺度の低位因子との関連性を見てみると、情緒的消耗感、共感疲労が増加するほど、増大することが示唆された。また、脱人格化は、共感疲労が増加するほど、増大することが示唆された。すでに、共感疲労、及び 4 つの低位因子の妥当性について検討してきたが、4 群に分けた場合の分析においても、共感疲労とバーンアウトリスクとの関連性が示唆された。

## 3) バーンアウト 4 群の分析

さらに、マスラックらのバーンアウトリスクとの関係性が示唆された、フィグリーらの指標を活用してのバーンアウト 4 群の分析によって、バーンアウトリスクが高くなるにつれて、共感疲労が増加していることが示された。バーンアウト低から高の 4 群は、それぞれ、相応の共感疲労の高さを有しており、群間の差が、共感疲労の低から高と一致していることから、バーンアウトリスクと共感疲労の関連性がここでも示唆された。

## 5 共感疲労・共感満足と対処方略との関連性について

次に、対処方略との関連性を見ていく。共感満足については、人生における満足と、「満足を施設長に話している」という項目と相関があり、施設長に対して、職務上得られた満足感を話していることと人生全体における満足感が関連していることが示唆された。仕事を続けることは、施設長との関わりに大きく関係しており、そのような点が図らずも関係していることが示唆された。また、仕事仲間との関係における満足感、15（ユーモアや笑いを家族や友人との間で大事にしていますか？）と負の相関となっており、仕事仲間において満足していることが、家族や友人への期待感を低くしていることが示唆された。この点は、意外な結果でもあり、今後の検討が必要と考えられる。

さらに、援助者自身のトラウマ体験が再燃している可能性である第1因子との負の相関が対策5（同僚による、つらさ・きつさの受容）とあり、同僚の受容が、トラウマ体験の再燃を防いでくれている可能性が示唆される。また、否認感情因子と対策11で正の相関があり、同僚や上司につらさを話せていることで、上手に傷つき体験を回避できていることが示唆された。また、代理性トラウマ因子と友人の受容が、負の相関となっており、友人が受け止めてくれないと、代理性トラウマ体験の数値が高くなることが示唆された。

また、今回の研究で得られた知見のなかで最重要結果と考えられることであるが、代理性トラウマ因子と対策7（自分が援助職であることで、家族は疲れたり、いらいらしたりしていると感じますか？）との間で有意な正の相関があったことから、**援助者としての代理性トラウマ（利用児者から受ける二次的被害、二次的トラウマティックストレス）が、（援助者自身の）家族の「三次的トラウマティックストレス」（藤岡、2007a）と関連している**ことが示唆された。これは、藤岡（2007a）の「三次的トラウマティックストレス」という概念の提唱を裏付ける結果となっており、今後さらに検証が必要となることである。また、代理性トラウマ因子と対策14、対策15と負の相関があったことから、ユーモア・笑いを家族、友人、職場の同僚と共有することが、代理性トラウマの充進を予防する可能性が示唆された。最後に、PTSD様状態因子と、対策3、対策11、対策13と有意な正の相関があったことから、友人にきつさを話したり、家族、友人、職場の同僚に職務上得られた満足を話そうとする行動を促進している可能性があり、「語ること」の重要性が改めて示唆された。

## **VII. 今後の課題**

本研究の目的は、共感疲労、共感満足、バーンアウトリスクの尺度の信頼性、妥当性を検討することであり、その上で、尺度相互の関連性を検討し、さらに援助者支援対処方略がこれらの尺度とどのように関連しているかを見ることであった。これらの結果を踏まえ、今後の課題を以下に見ていく。

### **1 調査対象領域の展開の必要性**

今回は、児童養護施設における調査であったが、今後、児童自立支援施設、情緒障害児短期治療施設、母子生活支援施設、自立援助ホーム、乳児院、子ども家庭支援センター（あるいは、児童家庭支援センター）、児童相談所などの職場においても、どのような状況にあるか、またどのような支援が有効かをそれぞれの特徴を加味した上で、検討しなければならないであろう。

### **2 継続的な調査の必要性**

職員支援という観点に立つならば、同じ施設で継続して調査をしていくという継続的なデータの蓄積が必要である。また、このこと自体が、職員支援、施設・機関支援となると考えられる。すでに、このようなプロジェクトは始まっており、今後の本研究報告の一連の蓄積の中で随時報告していく予定である。共感疲労尺度や共感満足尺度、バーンアウト尺度が、個人内で

頑健性があるのかどうか、それとも、子どもの入所状況や施設形態などによって異なっていくものなのか、今後の検討が待たれるところである。

### 3 施設間の違いや、特定施設・機関の個別性の検討

特定施設の事例研究や介入研究などを通して、施設独自の援助者支援対策を蓄積していくことが必要であろう。同じ援助者支援項目も、A施設で有効でも、B施設では有効でない可能性もある。これは、「援助者支援が、子育て支援そのものである」という筆者の考えにもよるところが大きい。すなわち、援助者支援によって、子どもの前に立ち現れる職員の姿は違っており、また、子育て支援の方針や視座が、子どもとの関係性を大きく左右し、そのことが、職員の共感疲労、共感満足、バーンアウトリスクを左右すると考えられるからである。いくら、休日にリフレッシュしても、子どもとの関わりという課題を乗り越えなければ、職員としての状態（あるいは、職員と子どもの良好な関係性の構築や、子どもの側からの愛着行動の増大への支援）は、前進しない可能性がある。ただ、援助者の心身状態を良好に保つために、このようなリフレッシュやスーパーヴィジョンが重要であることは言うまでもないことであろう。

### 4 援助者支援学の構築の必要性

本研究が目指していることは、「援助者支援は、子育て支援そのものである」という基本テーマを根底にすえた援助者支援学の構築である。その特徴は、援助者を支援することが、同時に、利用児（者）そのものを支援することにつながるということである。援助者支援をうたっている、当事者である利用児（者）がづらい思いをしていることに気付かなければ、援助者への支援は、利用児（者）主体という基本理念から大きくそれてしまうであろう。バーンアウトリスクの低減も、共感満足や共感疲労の気づきと対処も、常に、利用児（者）との関わりとの関係性で検討していかなければならないであろう。そのためには、データの蓄積を大前提とした科学的に検証されたプログラムの構築を目指していかなければならない。

今後は、今回得られた知見をさらに、援助者と子どもとの関わりによって実現されていく「愛着臨床アプローチ」（藤岡、2008a 他）そのものの中に取り込んでいくことが必要であると考えている。本論文がそのための礎になることを願っている。

謝辞 本研究をまとめるにあたり、多大なるご協力をいただいた児童福祉施設の施設長はじめ職員の皆さんに心から感謝の意を表します。

### 引用・参考文献

- Boscarles, J.A., R.Figley and Richard E. Adams 2004 Compassion Fatigue following the September 11 Terrorist Attacks: A study of Secondary trauma among New York  
Cherniss, C. 1980 Professional Burnout in Human Service Organization. Praeger, New York.  
Figley, C. R. 1982 Traumatization and comfort: Close relationships may be hazardous to your

- health. Keynote address for Families and Close Relationships: Individuals in Social Interaction, Conference at Texas Tech University, Lubbock, TX.
- Figley, C. R. 1985 Trauma and its wake: Study and treatment of PTSD. New York: Brunner /Mazel.
- Figley, C. R. 1989 Helping traumatized families. San Francisco: Jossey - Bass
- Figley, C. R. (Ed.) 1995 Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat traumatized. Brunner/Mazel : New York
- Figley, C. R. (Ed.) 1998 Burnout in Families : The Systemic Costs of Caring. CRC Press: New York.
- Figley, C. R. 1999 Compassion Fatigue: Toward a New Understanding of the Costs of Caring. In B. H. Stamm (Ed.) Secondary Traumatic Stress. Lutherville, MD: Sidran Press.
- Figley, C. R. (Ed.) 2002 Treating Compassion Fatigue. Brunner-Routledge: New York
- Figley, C. R. 2006 Lectures on Compassion Fatigue at the Seminar for Social Workers, Medical Doctors and Marriage, Couple Counselors in Florida.
- Figley, C. R. 2007 Private discussion at Florida State University (2007/02/24)
- Figley, C. R. & Stamm, B. H. 1996 Review of the Compassion Fatigue Self-Test. In B. H. Stamm (Ed.), Measurement of stress, trauma, and adaptation. Lutherville, MD: Sidran Press.
- Freudenberger, H. J. 1974 Staff burnout. Journal of Social Issues, 30, 159-165.
- Freudenberger, H. J. 1975 Staff burnout syndrome in alternative institutions. Psychotherapy, 12 (1), 73-82.
- Freudenberger, H. J. 1977 Burn-out: Occupation hazard of the child care worker. Child Care Quarterly, 6(2), 90-99.
- Freudenberger, H. J. 1986 The issues of staff burnout in therapeutic communities. Journal of Psychoactive Drugs, 18(2), 247-251.
- 藤岡孝志 2004 対人援助職のバーンアウトと二次的トラウマティックストレスに関する研究 日本社会事業大学社会事業研究所年報第40号 13 - 29.
- 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 第52集 149 - 163.
- 藤岡孝志 2006 福祉援助職のバーンアウト、共感疲労、共感満足に関する研究  
— 二次的トラウマティックストレスの観点からの援助者支援 — 日本社会事業大学研究紀要 第53集 27 - 52
- 藤岡孝志 2007a 児童福祉施設における職員の「共感満足」と「共感疲労」の構造に関する研究 日本社会事業大学研究紀要 第54集 75 - 116.
- 藤岡孝志 2007b 愛着臨床と子ども虐待に関する研究 日本社会事業大学社会事業研究所年報 第43号 25 - 61.
- 藤岡孝志 2008a 愛着臨床と子ども虐待 ミネルヴァ書房 2008
- 藤岡孝志 2008b 共感疲労・共感満足と援助者支援 児童養護第39巻第2号 特集Ⅱ 職場のメンタルヘルス 24 - 28. 全国社会福祉協議会全国児童養護施設協議会
- 藤岡孝志 2010a CSW 課程実習 日本社会事業大学児童ソーシャルワーク課程編 これから

- の子ども家庭ソーシャルワーカー—スペシャリスト養成の実践— ミネルヴァ書房
- 藤岡孝志 2010b 愛着臨床アプローチの展開 リフレクチャーの会（日本社会事業大学）発表資料（2010.7.1）
- Fujioka, T. 2006 Compassion Fatigue and Dissociation -Through The Clinical Approaches by Pierre Janet-. Journal of Social Policy and Social Work, Vol.10, 23 - 33.
- Fujioka, T. 2008 Compassion Fatigue in Japan. Journal of Social Policy and Social Work, Vol.12, 5-13
- Fujioka, T. 2010 Multiple regression analysis of Compassion Fatigue / Satisfaction Questionnaires and Correlation between those Questionnaires and Care providers' Behavior in Japanese Child welfare Facilities. Journal of Social Policy and Social Work, Vol.14 (in print).
- 藤岡孝志・加賀美尤祥・加藤尚子・和田上貴昭・若松亜希子 2003  
児童福祉施設における協働と心理的支援に関する研究  
日本社会事業大学社会事業研究所年報 第39号 63 - 84
- Joinson, C. 1992 Coping with compassion fatigue. Nursing, 22(4), 116-218.
- 木村桃子 2010 児童養護施設における職員の共感疲労とバーンアウトとの関連について—子どもへの援助方法と問題点に着目して— 目白大学大学院心理学研究科(臨床心理学専攻)修士論文
- 久保真人 2004 バーンアウトの心理学 サイエンス社
- 今 洋子・菊池章夫 2007 共感疲労関連尺度の作成 岩手県立大学社会福祉学部紀要 第9巻第1・2号合併号 23 - 29.
- Maslach, C. 1976 Burn-out. Human behavior,5(9),16-22.
- Maslach, C. and Jackson, S.E. 1981 The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behavior, 2, 99-113.
- 宗像恒次・椎谷淳二 1988 中学校教師の燃えつき状態の心理社会的背景 宗像恒次他著 燃えつき症候群 金剛出版 96 - 131.
- Pearlman, L. A. 1999 Self-Care for Trauma Therapists : Ameliorating Vicarious Traumatized. In B. H. Stamm (Ed.) Secondary Traumatic Stress. Lutherville, MD : Sidran Press.
- Pearlman, B.& Hartman, E. A. 1982 Burnout:Summary and future research. Human Relations, 35, 283-305
- Pines, A. M., Aronson, E. 1988 Career Burnout: Cause and Cures (2nd ed). Free Press, New York.
- Pines, A. M., Aronson, E. & Kafry, D. 1981 Burnout: From tedium to personal growth. New York: Free Press.
- Pines, A. & Maslach, C. 1980 Combating staff burnout in child care centers: A case study. Child care quarterly, 9, 5-16.
- 清水隆則・田辺毅彦・西尾祐吾編著 2002 ソーシャルワーカーにおけるバーンアウト —その実態と対応策— 朱鷺書房
- 島津 美由紀 2004 職務満足感と心理的ストレス—組織と個人のストレスマネジメント— 風間書房

- 篠崎智範 2007 児童養護施設職員の共感疲労とその関連要因 子どもの虐待とネグレクト  
第9巻第2号
- Stamm, B. H. (Ed.) 1999 Secondary Traumatic Stress : Self-Care Issues for Clinicians,  
Researchers, & Educators. Lutherville, MD : Sidran Press. (「二次的外傷性ストレス～臨  
床家、研究者、教育者のためのセルフケアの問題～」小西聖子・金田ユリ子訳 誠信書房  
2003)
- Stamm, B. H. 2003 Professional Quality of Life: Compassion Fatigue and  
Satisfaction Subscales, R-(Pro-QOL) <http://www.isu.edu/~bhstamm> ( 検索日 2005/2/25)
- Stebnicki, M.A. 2010 Empathy Fatigue: Healing the Mind, Body, and Spirit of Professional Counselors.  
Springer Pub.Co.
- 鈴木葉子 2004 被虐待児のこころを支える生きがい感—児童養護施設における調査— 子  
どもの虐待とネグレクト 第6巻第3号
- 田尾雅夫・久保真人 1996 バーンアウトの理論と実践—心理学的アプローチ— 誠信書房
- 武井麻子 2008 感情と看護—一人とのかかわりを職業とすることの意味— 医学書院
- 横山敬子 2003 仕事人間のバーンアウト 白桃書房

補足資料

職員 IDNo. \_\_\_\_\_

## 援助者のための共感満足 / 共感疲労の自己テスト (Compassion Satisfaction/Fatigue Self-Test for Helpers) —日本社会事業大学版— (短縮版)

他人を援助するということは、他人の人生に直接的に関わることです。皆さんが体験してきているように、援助している人に対して抱く共感には、肯定的な面と否定的な面の両方があります。この自己テストは、自分の共感状態について気づくのを助けるものです。他人を援助する中で、バーンアウトや共感疲労のリスクがどれくらいあるのか、また満足の程度がどれくらいであるのかということについて気づききっかけにしてみてください。

以下の、自分についてや、自分の現在の状況についての項目を考えてみましょう。これからあげる項目について、この一週間で、あなたがどれくらい頻繁に体験したかということ、正直に数字でお答え下さい。その後、この自己テストの末尾にある指示に従って、集計して下さい。

なお、本質問紙は、援助者への支援、援助者のバーンアウト・共感疲労の対策に使用される場合に限って、使用することとします。それ以外の目的で使用されることは一切ありません。



- 7、自分が援助している人に関連するフラッシュバック（場面を急に思い出すこと）を体験することがある。           C 1
- 8、強いストレスを感じる体験をふりかえる時に、仲間からのよい支援を受けることができる。           A 1
- 9、大人になってから、トラウマ（心の傷）となる出来事を直接的に体験したことがある           C 4
- 10、子どもの頃に、トラウマとなる出来事を直接的に体験したことがある。           C 4
- 11、自分の人生におけるトラウマとなる体験を「ふりかえる」必要があると考えている。           C 4
- 12、自分が援助している人たちと関わることで、非常に多くの満足を得ている。           A 2
- 13、自分が援助している人たちと関わった後に、とても元気付けられる。           A 2
- 14、自分が援助をしている人が、私に対して言ったことやしたことにおびえている。           C 2
- 15、自分が援助している人の状況に似た夢に悩まされることがある。           C 1
- 16、自分が援助した人のなかでもとりわけ難しい人との時間のことで、頭の中がいっぱいになった体験をしたことがある。           C 1
- 17、自分が援助している人と関わっている間、過去のつらい体験を突然、無意識に思いだしたことがある。           C 1
- 18、ささいなことで怒りを爆発させたり、いらいらしたりしてしまう。           C 2
- 19、自分が関わっている利用児（者）をどのように援助できるかということを考えることに楽しい気持ちを抱いている。           A 2
- 20、私が援助している人のトラウマとなる体験のことが頭から離れず眠れなくなっている。           C 1
- 21、援助している人たちのトラウマとなるストレスが、こちらに移ったかもしれないと思う。           C 1
- 22、自分自身が援助している人たちの幸福や福祉についてあんまり考えなくなったと思う。           C 2
- 23、援助者としての今の仕事に縛り付けられていると感じる。           C 2
- 24、自分が援助している人たちとの仕事に関連した絶望感がある。           C 2
- 25、自分が援助している人のうちの何人かについては、その人たちと関わるのが特に楽しい。           A 2
- 26、援助者という自分の仕事が好きである。           A 2
- 27、援助者として働く上で必要な手段や資源を持っていると思う。           A 3
- 28、自分は援助者として、「成功している」と思う。           A 3
- 29、仕事仲間と楽しくやっている。           A 1
- 30、私が必要としている時には、自分の仕事仲間頼って助けてもらえる。           A 1



## 援助者支援対策項目（以下の項目に該当する番号を記入してください）（藤岡 2008）

この一週間で、あなたがどれくらい頻繁に体験したかということを、数字でお答え下さい。

いつもある    しばしばある    時々ある    まれにある    ない

5 ————— 4 ————— 3 ————— 2 ————— 1

- 1 施設・機関全体の方針と、自分の方針が合わないときがありますか？ \_\_\_\_\_
- 2 家族は、仕事上のつらさ・きつさを受けとめてくれていると感じていますか？ \_\_\_\_\_
- 3 友人は、仕事上のつらさ・きつさを受けとめてくれていると感じていますか？ \_\_\_\_\_
- 4 上司は、仕事上のつらさ・きつさを受けとめてくれていると感じていますか？ \_\_\_\_\_
- 5 同僚は、仕事上のつらさ・きつさを受けとめてくれていると感じていますか？ \_\_\_\_\_
- 6 施設長は、仕事上のつらさ・きつさを受けとめてくれていると感じていますか？ \_\_\_\_\_
- 7 自分が援助職であることで、家族は疲れたり、いらいらしたりしていると感じますか？ \_\_\_\_\_
  
- 8 仕事と私生活とを意識的に区別していることがありますか？ \_\_\_\_\_
- 9 趣味や自分の楽しみなどで、仕事を忘れることがありますか？ \_\_\_\_\_
- 10 家に帰って、家族や友人にいらいらや不満をぶつけてしまうことがありますか？ \_\_\_\_\_
  
- 11 仕事上感じた満足感を同僚や上司（寮長など）に話していますか？ \_\_\_\_\_
- 12 仕事上感じた満足感を施設長に話していますか？ \_\_\_\_\_
- 13 仕事上感じた満足感を家族や友人に話していますか？ \_\_\_\_\_
- 14 ユーモアや笑いを職場で大事にしていますか？ \_\_\_\_\_
- 15 ユーモアや笑いを家族や友人との間で大事にしていますか？ \_\_\_\_\_

### 自由記述

1. 施設・機関で働く中で感じる喜びや充実感について、自由にお書きください。

2. バーンアウトや二次的トラウマティックストレス（共感疲労）について、日頃お感じになっていることがあれば、自由にお書きください。共感疲労とは、援助者として共感的に利用児（者）に関わることによってストレスを感じ、疲労が蓄積していくことです。