

平成 27 年度 博士学位論文

主指導教員 藤岡 孝志 教授

副指導教員 大島 巖 教授

## 社会福祉領域における援助者支援の構築に関する研究

－児童養護施設職員の「共感満足」に着目して－

**A study on the construction of support for Caregivers in the social welfare area**

**- Focusing on "compassion satisfaction" of Caregivers in Child Care Facilities -**

日本社会事業大学大学院 社会福祉学研究科

趙 正祐

# 目次

## 序章 本研究の背景と目的

第1節 本研究に関わる背景	1
1. 社会福祉従事者における心身不調の実態と課題	1
2. 児童養護施設における入所児の多様化と職員の負担感の現状	2
3. ポジティブな概念である「共感満足」に着目した背景と課題	2
第2節 本研究の目的	4
1. 本研究の目的と社会福祉的意義	4
2. 用語の定義	4
第3節 本研究の構成	5

## 第1章 先行研究の検討と本研究の課題

第1節 「援助者支援」という考え方の提示	7
1. 社会福祉領域における援助者支援の必要性と意義	7
2. 援助者支援と社会福祉サービスの質との関係	8
3. 援助者支援の実践	10
4. 援助者支援におけるポジティブな概念の活かし方	12
5. 本研究における「援助者支援」の意味づけ(まとめ)	14
第2節 児童養護施設の援助者を対象とした先行研究	15
1. 縦断的視点による施設環境と援助者の反応に関する研究の動向	15
2. 横断的視点による施設環境と援助者の反応に関する研究の動向	16
3. まとめ	18
第3節 共感満足・共感疲労に関する先行研究	21
1. 共感満足(compassion satisfaction)に関する研究	21
2. 共感疲労(compassion Fatigue)に関する研究	23
3. 共感満足・共感疲労とProfessional Quality of Life:ProQOL:尺度について	27
4. 日本における共感疲労と共感満足に関する研究	28
5. 日本版の「共感疲労・共感満足」尺度	28
6. まとめ	30
第4節 本研究における検討課題	31
1. 1～3節の先行研究に関する考察	31
2. 共感満足に着目した援助者支援の理論モデルの提示	32

## 第2章 実証研究の計画

第1節 調査方法論上の手だて	33
第2節 質的・量的研究における分析方法の検討	34
1. 階層的線形モデル(Hierachical Linear Model)について	35

### 第3章 児童養護施設の援助者における共感満足を導く要因と影響に関する探索的検討(質的研究)

第1節 目的	41
第2節 対象と方法	41
1. 調査対象と期間	41
2. 調査対象	41
3. 倫理的配慮	41
4. 調査内容	42
5. 分析方法	42
第3節 結果	45
1. 調査対象者の基本属性	45
2. 児童養護施設の援助者におけるポジティブな共感満足の具現化	46
第4節 考察	58
1. 児童養護施設の援助者におけるポジティブな共感満足の具現化について	58
2. まとめ	61

### 第4章 児童養護施設の援助者における共感満足を導く要因と影響に関する実証的検討(量的研究)

第1節 目的	63
第2節 対象と方法	63
1. 調査対象と調査方法の手続き	63
2. 倫理的配慮	63
3. 研究モデルと作業仮説	64
4. 調査項目	66
5. 分析の方法	68
第3節 結果	72
1. 回収率について	72
2. 研究対象の基本属性	72
3. 各変数についての妥当性と信頼性の検討	74
4. 援助者(対象者)のベースライン	88
5. 共感満足を及ぼす要因の検討	103
6. 援助者に対する共感満足の影響について	123
第4節 考察	124
1. 共感満足と共感疲労の妥当性と信頼性について	124
2. 援助者のベースラインについて	126
3. 児童養護施設の実態における共感満足を導く要因について	128
4. 共感満足の影響について	131

## 第5章 総合考察・結論

第1節 共感満足と共感疲労の後続研究としての提言	135
1. 共感満足の妥当性と構成概念について	135
2. 共感疲労の妥当性と構成概念について	136
第2節 児童養護施設の援助者における共感満足を踏まえた援助者支援への提言	138
1. 児童養護施設の特徴における援助者のベースラインと援助者支援への示唆	138
2. 共感満足における援助者と施設環境の階層的アプローチを踏まえた援助者支援への提言	140
3. EAP(Employee Assistance Program)を参考した援助者支援への提言	141
4. 援助者支援の研究における階層的線形モデルの活用可能性について	142
5. 社会福祉領域における「援助者支援」をとらえる意義	143
第3節 本研究の限界と課題	145
第4節 結語	147
引用文献	150
巻末資料	159

## 序章

### 本研究の背景と目的

## 序章 本研究の背景と目的

### 第1節 本研究に関わる背景

#### 1. 社会福祉従事者における心身不調の実態と課題

近年、就業形態の変化や雇用の流動化の進展により働き方や就業意識が大きく変わりつつあり、その社会情勢や産業構造の変化を反映したように、労働者におけるメンタルヘルスの不調により長期欠勤や精神障害の労災認定件数などが増加している。この背景から 2001・2006 年に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が策定され、「心の健康問題が労働者、その家族、事業体及び社会に与える影響は、今日、ますます大きくなっており、事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図ることは、非常に重要な課題」と指摘している。要するに、労働者が職業ストレスによって心身不調に陥り、その結果として離職やバーンアウトといった事態を招くことは、労働者、雇用者のみならず、社会的に大きな損失を招くため、その取組が重要であることを示唆している。

特に、社会福祉実践現場に携わっている従事者を取り巻く現状の厳しさについては、他産業に比べて深刻である。例えば、2011 年の独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査<sup>1)</sup>では、メンタル不調者のいる割合が最も高かった産業は“医療・福祉”であった。また、2011 年の厚生労働省の「労働者健康状態調査<sup>2)</sup>」では、93 産業種別の中、“医療・福祉”業種は「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる事項がある」の割合が 71%で全体産業の平均が 60.9%であることと比べて非常に高い数値を示していた。さらに、最近の 2014 年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況<sup>3)</sup>」によると、職種別ごとの精神疾患を理由とした労災保険の請求件数で、上位 3 番目に“医療・福祉”が高い頻度を占めていた。

加えて、社会福祉領域の現状を詳細にみると、2000 年全国社会福祉協議会が主に民間社会福祉法人に対して実施した「社会福祉施設の人材確保・育成に関する調査<sup>4)</sup>」では、社会福祉施設の従事者の離職率の高さを指摘し、そのうち、約15%が身体またはメンタルの体調不良を理由に離職していると報告している。また、2012 年の全国児童養護施設の施設運営に関する調査<sup>5)</sup>では、児童養護施設における離職者のうち、30%が身体的・情緒的不調や負担で離職をしていると報告している。心身の不調や負担は、ストレス<sup>6)</sup>やバーンアウト<sup>7)8)</sup>、共感疲労<sup>9)10)11)12)13)</sup>などのネガティブな身体的・精神的な反応としてあらわれ、社会福祉現場に携わっている従事者にとって、その危険性が高いと指摘されている。このように、対人援助へのサービスを提供している従事者に対する心身への影響は、最も厳しい状況にさらされていると言える。

しかし、このような深刻な状況にも関わらず、対人援助へのサービスを提供している従事者に対する支援への取り組みはまだ不十分である。2006 年、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」による職場におけるメンタルヘルス対策を推進して以来、各業界別に職場へのメンタルヘルスケアが取り込まれつつある。2011 年の労働政策研究・研修機構による調査<sup>1)</sup>で、各業界の事業所別、メンタルヘルスケアに取り組んでいる割合は平均 50.4%で

あるが、医療・福祉業界は 43.8%で留まっていた。これらの結果をみると、上述で述べた“医療・福祉”業種の従事者が最も深刻な心身の不調にさらされているにも関わらず、それに取り組んでいる支援は、不十分なことを示唆している。

このように、社会的に各産業の従事者への支援が必要であることが高まりつつあるが、社会福祉領域は、十分な取り組みが少ないのである。さらに、社会福祉サービスを利用する対象者は、人間であり、従事者の心身の不調は、利用者に対しても不適切な影響を与える可能性が高いと考えるため、従事者への支援は重要であると考えられる。

## 2. 児童養護施設における入所児の多様化と職員の負担感の現状

特に、児童養護施設の援助者が置かれている状況は深刻であり、子どもへの養育の質の低下が懸念される可能性が高いとされている。労働厚生省の平成 23 年「社会的養護の課題と将来像の実現に向けて<sup>14)</sup>」の報告書によると、社会的養護が必要な子どもは、毎年増加しており、大部分が処遇困難や個別対応の必要な子どもである。その中で、虐待による入所児は 53.4%に至っており、障害のある子どもも 23.4%を占めている。つまり、多様化されている入所児の増加とともに、施設の援助者にとってもケアやサービスの提供が多様化されなければならなくなり、援助者において養護への負担も重くなってくるのが懸念される。また、虐待された子どもは、精神的なショックによって大人を信頼せず、問題行動を起こし、職員たちを悩ませ、時には、仕事ができなくなるほどの精神的な傷を負ってしまう問題を指摘している<sup>15)16)17)</sup>。このような問題で援助者は、ストレス<sup>18)19)20)21)</sup>やバーンアウト<sup>22)23)24)25)</sup>、共感疲労<sup>9)10)11)12)13)</sup>などにさらされて離職<sup>26)27)28)</sup>をしてしまったり、子どもへの否定的な感情を持ったり、してサービス組織全体のあり方、ひいては子どもへの養育の質に直接影響を与える問題が指摘されている。

## 3. ポジティブな概念である「共感満足」に着目した背景と課題

一方、対人援助者において、ストレスフルな状況を経験した人の中にポジティブな自己変容や変化が生じることもあり、この現象を、「成長」「実現」「満足」「達成感」などのように説明しており、援助者のネガティブなストレスの影響を乗り越える手掛りとして期待する議論<sup>29)30)</sup>もある。伊藤<sup>20)</sup>は、児童養護施設職員の職場環境とストレスに関する実態調査で、子どもとの関わりに過度の不満や負担を感じる援助者が多いと同時に、子どもの存在が不満や負担を軽減したり、あるいは、喜びや充実感につながっているという二重の可能性を見つけ出している。さらに、藤岡<sup>10)11)</sup>と趙<sup>13)</sup>は、このような二重性を、共感満足と共感疲労という概念を取り入れ、子どもに対する共感的理解やコミュニケーションによる援助過程で共感的なストレスや疲弊感などを持つことによって子どもに不適切な関わりが生じる可能性がある。しかし、共感満足という援助過程のポジティブな変容によって、不適切な関わりを収めると同時に援助者のメンタルのセルフケアができることを示唆し、援助者支援の必要性を指摘している。特に共感疲労と共感満足という概念は、その要因として子どものトラウマをあげており、実際警察官、消防士、救急救命士などは子どもの苦痛にふれる際、感じる頻度は高い<sup>31)</sup>といわれている。

このようなことからアメリカでは、児童虐待を扱う施設では、共感疲労を克服し、予防するためのプログラム及び定期的なセミナー<sup>32)</sup>が行われている。以上のように、共感満足と共感疲労の概念を取り入れることで職員の心身への不調な影響を把握し、子どもへの養育の質を高める働きかけとして援助者を支援することで、援助者と子どもの両方を視野にいれた取り組みを行うことができる。

しかし、援助者支援を視野に入れている研究は、藤岡と趙の研究のように限られており、援助者支援の概念やその理論的なモデルの構築までは、至っていない。さらに、従来対人援助職の援助者に対する研究は、ストレスやバーンアウトのようなネガティブな影響に視点を当てた研究が数多く、対人援助職の援助者こそ持てる共感満足のような、ポジティブな概念を取り入れた研究はほとんどない。先述したように、ポジティブな概念は、援助者のネガティブなストレスの影響を乗り越える手掛りとして援助者支援への具体的な方案を提示できる指標に活かされる必要がある。

従って、社会福祉分野における援助者支援の考え方を踏まえたうえ、児童養護施設の援助者の共感満足の概念を活かすことを視野に入れて、ネガティブなストレスの影響を乗り越えると同時に援助者自身のメンタルのセルフケアの確保、さらにケアの質を高めることができる援助者支援への検討が必要であると考えられる。



## 第2節 本研究の目的

### 1. 本研究の目的と社会福祉的な意義

以上の背景から、本研究は社会福祉領域における援助者支援の必要性を、理論的根拠に基づき提示し、特に“子どもへの養育の質の低下”が懸念される児童養護施設の現場に絞り、児童養護施設の援助者を対象とし、援助者のポジティブな変容である共感満足概念に着目して援助者支援モデルを検証することを目的とする。具体的には、先行研究から援助者支援の理論的枠組みを構築し、共感満足概念を用いて児童養護施設の特性を踏まえ、援助者支援への在り方を提言する。また、ポジティブな概念を用いる研究の先駆的位置づけとして共感満足を構成する要因を検討することで、後続研究への示唆を提示することも試みる。

以上のことを明らかにすることで、社会的意義を以下のように提示することができる。

第一に、従来、対人援助職の援助者に対するストレスに関する研究は、バーンアウトを代表としたネガティブな研究が主流であり、その原因や取組に関しても組織(施設経営)や職場環境の観点で捉えている。しかし、本研究は共感満足という援助のポジティブな場面に焦点を当て、援助者支援への手法として活かし援助者自らでストレスを乗り越えるセルフケアとサービスの質の向上を図る視点への新たな研究の展開を試みる。

第二に、共感満足以に着目し検討することで、援助者支援における共感満足の指標は、研修やスーパービジョンに一つのアドミニストレーションとして活用される。さらに、援助者を良好な状態は、サービスへの質の向上と繋がるため、共感満足の要因とメカニズムを明らかにすることで、バーンアウトや共感疲労というようなネガティブな変化を予防する手掛かりとして、援助者支援の検討資料の一つになると期待される。

### 2. 用語の定義

本研究における用語について、以下のように提示する。

- ①児童養護施設：児童福祉法41条により、保護者のない児童、虐待されている児童など、環境上養護を要する児童を入所させて、これを養護し、あわせて退所した者に対する相談その他の自立のための援助を行うことを目的とする施設を指す。
- ②援助者：社会福祉に関わる施設や機関、センターなどの福祉関連職に携わっている職員を指す。
- ③利用者：社会福祉サービスを利用している人、つまり、クライアントである。

### 第3節 本論文の構成

本章は、序章を含め、全 6 章で構成される(図 0-1)。

序章では、本研究の背景と目的、本論文の研究の全体構成を概観する。

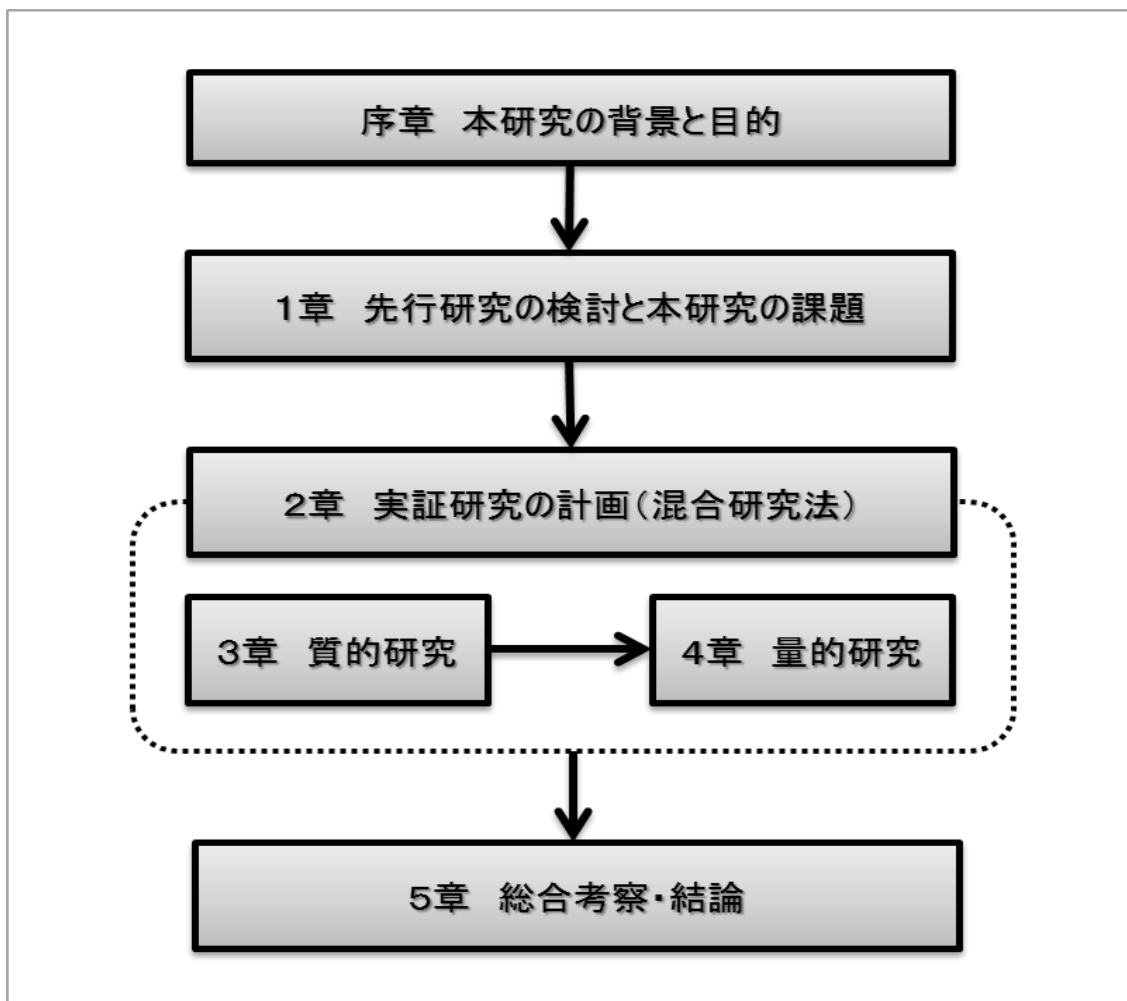
第 1 章では、本研究における援助者支援の考え方を提示し、理論的枠組みを構築する。さらに、ポジティブな概念のユーティリティに着目して 2 節で児童養護施設の援助者に対する先行研究のレビューを踏まえ、共感満足を捉える意義を確認し、援助者支援への課題を得る。また、共感満足の概念は、多様な分野で用いられている背景から共感満足の概念に着目し、共感疲労とバーンアウトというネガティブな研究の中で、その位置づけや内容をまとめる。

第 2 章では、社会福祉調査方法論としてナラティブとエビデンスの両方を重視した研究成果における妥当性と信頼性を確保するため、本研究の理論モデルの検証と援助者支援への示唆を導く、適切な実証研究のデザインを計画する。

第 3 章では、2 章の実証研究のデザインにより、児童養護施設の援助者におけるポジティブな変容の共感満足の存在と導く要因を、援助者のナラティブから探索的に検討を通じて本研究の理論モデルを精緻化する。

第 4 章では、3 章の結果に基づき、エビデンスを求める手法を用いて児童養護施設の援助者におけるポジティブな変容の共感満足の度合いを捉えて、児童養護施設の特徴を踏まえた要因と援助者支援モデルを実証的に検証し、考察する。

第 5 章では、本研究の成果を総括し、得られた成果に基づき、援助者支援への提言と共感満足・共感疲労の後続研究への提言、そして本研究の限界と課題、そして結論を述べる。



<図0-1 本研究の構成>

# 第1章

## 先行研究の検討と本研究の課題

※1節（7～14頁）は、投稿論文にするため、非公開とする。

第1章

第1節

序章  
ちのメン  
ちへのう  
言っても  
対策を  
とその理

1. 社

健全な  
止協会  
タルへ  
きるよう  
とである

まず、  
メンタ  
なくなる  
た仕事  
な関わり  
も多いた  
するとい  
ス不調の  
う予防の

二つ  
メンタ  
場環境  
チベー  
くの調査  
影響を入  
へとつな

三つ  
メンタ  
事故や

非

公

関

従事者た  
従事者た  
がないと  
スケアの  
える意義

勤災害防  
<sup>1)35)</sup>。メン  
ことがで  
保するこ

判断でき  
持ってい  
や不適切  
あった人  
アを実践  
タルヘル  
できるとい

ワークモ  
関する多  
従事者に  
職を支援

る。特に  
もしれな

い。この  
であると

このよ  
の重要  
ある。

社会  
暮らしを  
ること  
である。  
る利用  
会福祉  
スの質  
相互作  
と密接な

この意  
が心身  
ばされ  
健全な  
できる土

## 2. 援

1 項  
とつな  
焦点を

近年  
での福  
ある。20  
の成立  
は、「福  
質の保  
てきた。  
価事業  
サービス  
ビスの基  
祉サー  
た。さら

とが大切

さらにそ  
だからで

より良い  
に支援す  
すること  
スを受け  
徴は、社  
るサービ  
助者との  
ビスの質

助者たち  
影響が及  
ることは、  
スを提供

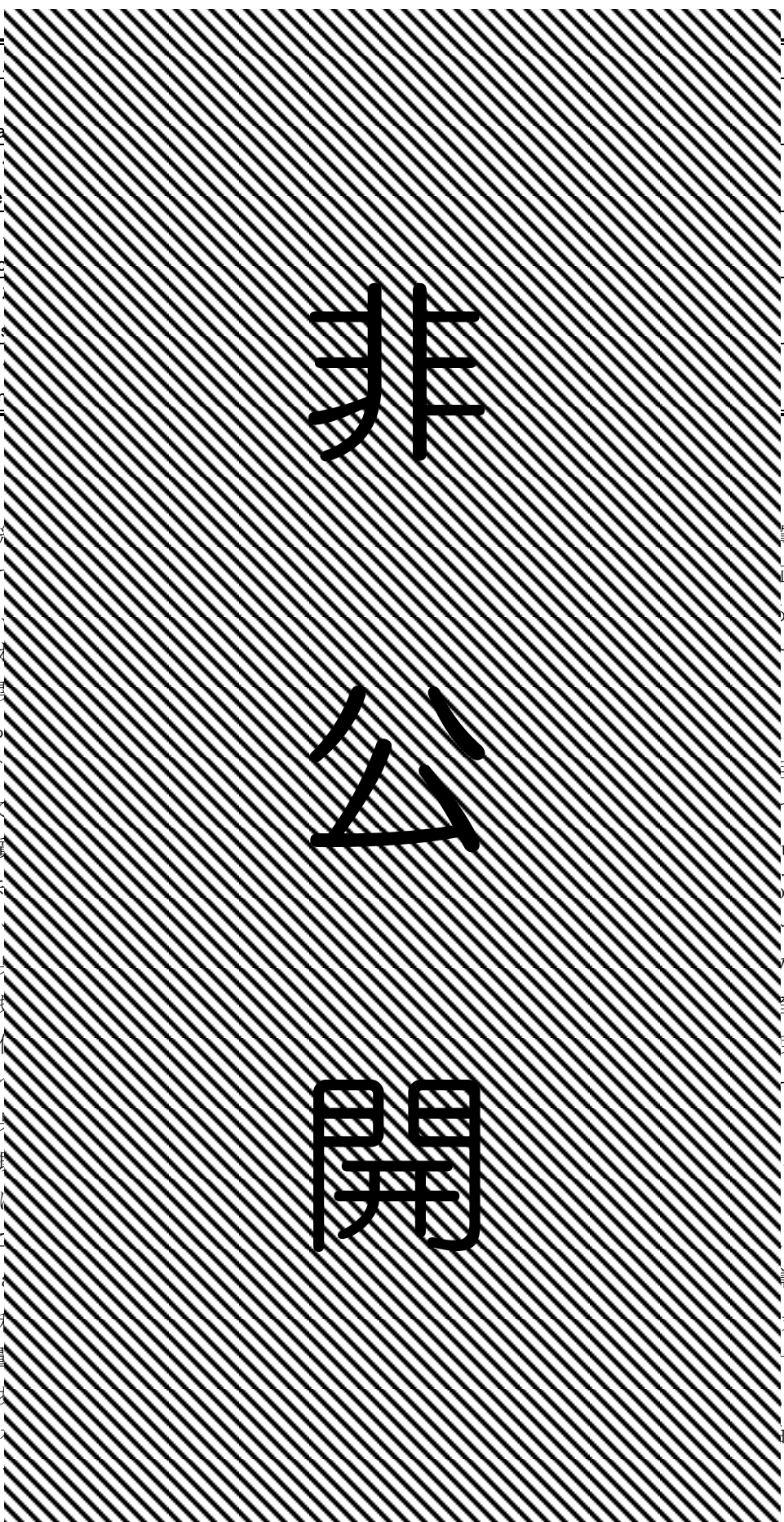
」の向上  
関係」に

等遍主義  
されつつ  
の法律」  
この中に  
ービスの  
題となっ  
第三者評  
は、福祉  
福祉サー  
映して福  
指摘をし  
制度は、

# 非 公 開

構  
(Ta  
(Re  
(Respc  
(Ass  
(Em

利用契  
に関連  
使命感  
野に入  
の質に  
ところ  
「サービ  
行う中  
理的な  
職員と  
は、「サ  
比較結  
次元を  
の相互  
構成さ  
動の結  
関する  
方視野  
さらに  
&Zeith  
不一致  
質的・量  
要素が  
社会福  
的な状



質の向上  
正義感、  
ことも視  
サービス  
  
nen<sup>37)</sup>は、  
相互作用を  
である物  
quality)、  
onroos<sup>39)</sup>  
サービスの  
の二つの  
者の知覚  
度などに  
サービス活  
の質」に  
者)を両  
  
suraman  
意の間の  
対象とし、  
一般的な  
つまり、  
的、身体  
)、技術

(Techn  
福祉の  
(Perfor  
者である  
きかけは  
以上  
(Expect  
る。つま  
をうける  
られるた  
二つ  
に、利用  
要と考え  
ない。そ  
がどれは  
機能的  
三つ  
能性が  
ことによ  
従って  
ビスを損  
こと、援  
り、社会

### 3. 援

上述  
援助者  
域にお

#### 1) EA

アメリ  
場にメン  
カの労働  
理的問  
メントな  
いる。こ

# 非 公 関

は、社会  
スの成果  
は、提供  
力者の働  
する期待  
考えられ  
サービス  
準が定め  
満したよ  
ほうが重  
うまでも  
援助者  
るかとい  
される可  
度を持つ  
へのサー  
支援する  
者、つま  
る。

は、実際  
会福祉領

が各事業  
降にアメリ  
降は、心  
・マネジ  
いられて  
問題の解



決に取り  
上のEA  
また、  
内部 EA  
外部 E  
の外部  
コア・テ  
③マネジ  
メンタル  
スなどで  
一方、  
者の心の  
で、EAP  
発展した  
を中心と  
る心理系  
るコンサ  
しかし  
なる様々  
果を導く  
このよ  
福祉領  
個別的  
ラムで見  
が示唆さ

## 2) 社

社会  
多様な  
際、社会  
ど、研修  
方は、「  
置づけ  
の支援  
れ、援助  
に基づく  
援者支

# 非 公 開

00 社以  
(45)46)。  
対応する  
行われる  
って一緒  
な特徴は、  
ーション、  
ーク、⑥  
・サービ  
の「労働  
画」の中  
示以降、  
療的支援  
中心とす  
支援をす  
分野が異  
で高い効  
の、社会  
止法人が  
修プログ  
あること  
どを含め、  
った。実  
ジョンな  
的な考え  
研究の位  
子どもへ  
を取り入  
方を理論  
は、「支  
を論じて

いる研究  
集:社会  
援の必要  
ーメント

また、茨  
いる厳しい  
向性とし  
が課題で  
立つ。市  
をケアす  
ラウマ性  
念で説明  
養護サー  
ど子ども  
うな心苦し  
切な関わ  
活かされ

以上の  
念的定義  
ビジョンと  
に偏って  
働災害防  
本的な意  
して心の  
る。要す  
捉える必  
従って  
るべきで

#### 4. 援助

対人援  
変容や変  
しており、  
ある。

看護分  
って悲嘆  
「死から逃

# 非 公 開

に、「特  
する支  
エンパワ  
る。

かれて  
しい方  
り組み  
場に目  
入所児  
困するト  
という概  
の児童  
治療な  
弊のよ  
は、不適  
みとして

した概  
ーパー  
関ること  
中央労  
する基  
を实践  
備してい  
支援を  
で捉え

な自己  
に説明  
(29)30)も

ことによ  
ており、  
ア行動

を行って  
ることが  
せられる  
る看護前  
に生起し  
ができる  
介護  
いう肯定  
護者の  
続意向  
は多くの  
介護者  
有効な  
児童  
労とバー  
共感満  
援助者  
スによっ  
関わりお  
及ぼして  
以上の  
れ産業  
を合わせ  
対人援助  
じるネガ  
へとつな  
め、援助  
があるの  
(Streng  
え方を扱  
効果的  
社会福  
しかし  
を確保し  
を実現す  
が必要

# 非 公 関

ていかれ  
を育成さ  
寮に携わ  
理が同時  
自己成長  
満足感と  
解が、介  
が介護継  
すること  
な交流と  
軽減する  
は共感疲  
護施設の  
の balan  
どもとの  
な影響を  
、それぞ  
、ニーズ  
意味で、  
境から生  
達成感」  
。そのた  
り重要性  
レングス  
、この考  
くことが  
これは、  
ろう。  
ビデンス  
への支援  
実証研究

5. 本

以上、  
する。

一つ  
図ること  
利用者  
Win-los  
る、つま

二つ  
いう前提  
あろう。排

三つ  
であるこ  
「自己実  
ついて論  
行うこと  
と考える

従って  
の理論自

うに提示

イングを  
援助者が  
ことは、  
ングにな

なると  
る関係で

り効果的  
てこそ、  
の特性に  
者支援を  
ではない

者支援

非

公

開

## 第2節 児童養護施設の援助者を対象とした先行研究

第1節で、援助者支援の必要性を概観し、社会福祉領域に携わっている援助者こそ持てるポジティブな概念を活かしたうえでの援助者支援の理論的な枠組みを提示した。しかし、援助者支援の理論を踏まえた研究は数少ないものであった。なお、本研究は、児童養護施設の援助者を対象とした研究である。序章の背景で少し触れたが、児童養護施設の援助者は、ストレスやバーンアウト、共感疲労といった心身への不調な影響が子どもへの不適切な関わりへとつながる危険性があることを指摘し、その対策が必要であるものの、共感満足のようなポジティブな影響があることを指摘した。そこで、本節では、児童養護施設の援助者を対象とした先行研究を概観し、共感満足に着目した援助者支援の構築における課題点を探索的に探る。

### 1. 縦断的視点による施設環境と援助者の反応に関する研究の動向

国立情報学研究所提供の論文データベース「CiNii(NII 論文情報ナビゲータ[サイニイ])」を用いて「児童養護施設」「職員あるいは援助者あるいは支援者」をキーワードに検索したところ、72件の文献が検索され、さらに、援助者における職場環境と援助者の反応に関する内容の中、原著論文のみを選択した結果、26件の文献が抽出された(表1-2)。「個人と組織」二つの視点の動向が見られ、＜援助者の反応＞と＜施設環境＞に基づき、援助者の1次的反応に関しては、「ストレス」、「バーンアウト」、「共感疲労」、「悩み」、「負担感」の「感情状態(ネガティブ)」のネガティブな心身の状態、また、これらの要因による2次的反応として「離職」「勤務継続意向」、一方で「共感満足」「感情状態(ポジティブ)」のポジティブな情緒的状态が分類された。また、施設環境に関しては、職場環境と施設形態に分類された。

縦断的な視点で先行研究の動向を説明すると、援助者と職場環境に関するはじめての議論は、労働基準法の改正によるが、特に、1981年の「労働時間(1日9時間、1週54時間)の特例廃止」を受け、社会福祉施設職員における勤務時間や給与、勤務体制などの労働条件に特化した内容が議論されていた<sup>20)</sup>。さらに、1994年の子どもの権利条約を批准し、発効されてから児童養護施設の設備や機能などの大きな見直しが行われた。この背景を背負い、社会的養護における家庭的環境への変化やそれによる職員配置増員などの改善がなされ、さらに広い視点である職場環境の用語が登場してストレス理論と職場環境を絡めた援助者の実態に関する研究が行われた<sup>18)19)20)</sup>。一方で、1990年代には、子ども虐待の存在が社会問題となり、2000年11月「児童虐待の防止等に関する法律」が施行され、児童養護施設は虐待された子どもに取り組む担い手として、その機能を果たすようになった。バーンアウト<sup>22)23)24)25)</sup>と共感疲労<sup>9)10)11)12)13)</sup>の研究は、被虐待児や処遇困難児の増加に伴い、登場した概念であり、バーンアウトは、個人と職場・組織のような広義的要因をあげている反面に、共感疲労は、トラウマの転移に基づいて援助者と子どもとの関係に視点を当てた相互作用の要因を挙げており、施設内虐待の潜在性である子どもの不適切な関わりを起ころうる要因としても指摘された。

また、このようなストレスやバーンアウトや共感疲労などの援助者1次的反応は、施設援助者の業務負担感<sup>63)</sup>や、悩み<sup>64)</sup>などから関連があると指摘され、さらに、離職や勤務継続意向<sup>26)27)</sup>

28)などの援助者2次的反応とつながる要因として論議された。あわせて、社会的養護における家庭的環境への推進は、児童養護施設の小規模化とつながり、施設形態による課題を援助者の視点にとらえていく研究にもつながった<sup>65)66)67)</sup>。

一方で、援助者の深刻な実態を指摘しているものの、共感満足やポジティブな変容状態を取り入れて援助者の成長やより高い専門性へ導きを示唆する研究もある。既に、人を助ける対人援助職の援助者は、この仕事を通じて成長や自己実現、満足感などのポジティブな変容を経験することが指摘されていた<sup>30)31)</sup>。高橋ら<sup>68)</sup>と伊藤<sup>20)</sup>は、職場環境とストレスの実態調査に基づき、児童養護施設の援助者は、働く中で感じる過度の不満や負担感とともに、働く中で感じる喜びや充実感といった二重性を、伊藤<sup>20)</sup>は、この不満や喜びを否定・肯定的ストレスであるとことを述べている。また、神田らの研究<sup>69)</sup>で、施設内体験とポジティブな感情状態との関係、藤田の研究<sup>27)</sup>で、職員が長く働き続けられる要因として、子どもとの関わりからのやりがいや良好な人間関係の重要性、亀田らのバーンアウト研究<sup>21)</sup>で、援助者は、葛藤や無気力なネガティブな状態にながらも自己知覚や専門性への探求など、プラス面もあることが、援助者の深刻な現状の中で見出されていることを指摘した。さらに、藤岡<sup>9)10)11)12)</sup>は、はじめてポジティブな共感満足の概念を、共感疲労とバーンアウトの研究に並列させ、共感疲労とバーンアウトへの予防への可能性を実証的に検証しつつあり、趙<sup>13)</sup>は、共感満足が子どもとの関わりにポジティブな影響を導く要因として検証し、共感満足を活かし方の重要性を示唆している。

## 2. 横断的視点による施設環境と援助者の反応に関する研究の動向

横断的な視点で、児童養護施設は、その特性によるいくつかのファクターが見られた。まず、「子どもとの関係」である。子どもとの関係に対しては、序章で指摘したように、被虐待児や処遇困難児の増加などの入所児の多様化によって援助者にもその負担が過重されることであり、ストレス、バーンアウト、共感疲労の研究に対して共通しているものである。

二つ目、「仕事同僚との関係」である。職場における人間関係については、他産業分野をはじめ、従来からその重要性が指摘されてきた。同様で、児童養護施設の援助者においても同僚との関係は、重要である。一方で、「子どもとの関係」と「仕事同僚との関係」の歪みは、ネガティブなものにつながる要因でありながらもポジティブなものとなる刺激要因であることが指摘されている。このことから、「子どもとの関係」と「仕事同僚との関係」は、児童養護施設の特性としてあげられる要因であると考えられる。

三つ目、勤務年数である。岡本<sup>72)</sup>によると、神奈川県内の児童養護施設を対象とした一部分のデータであるが、5年間の施設援助者の離職率が3.42年と示し、職場定着の短さを指摘した。また、亀田ら<sup>21)</sup>、神田ら<sup>69)</sup>、藤田<sup>27)</sup>の研究では、勤務年数を切り口とし、援助者のストレス、感情状態、勤務継続意向に関連づけて職場定着の低さの要因を明らかとしている。

四つ目、施設形態である。社会的養護における家庭的環境への変化は、児童養護施設の在り方の見直しが行われ、施設の小規模化が進められた。石垣ら<sup>67)</sup>、伊藤ら<sup>66)</sup>、岡本<sup>65)</sup>は、施設形態が変わることは、必然的に子どもたちの生活形態も、そして、職員集団の在り方や体制も変わることでありと指摘している。ただし、以上の先行研究からの課題は、実証研究の位置づ

けとして示唆を得ているが、各研究の調査対象者や施設数の偏りがみられ、母集団を代表する意味合いとして普遍性を言えるのかという課題があると考えられる。特に、勤務年数は、亀田ら<sup>21)</sup>は、質的研究で、岡本<sup>72)</sup>と藤田<sup>27)</sup>は量的調査を取り入れているものの、頻度調査などの記述統計手法による解釈であり、また、施設形態は、石垣ら<sup>67)</sup>、伊藤ら<sup>66)</sup>、岡本<sup>65)</sup>は、質的調査により、課題を得ているものの、結果の普遍性の課題がある。確かに、施設形態は、質的変数のため、量的手法では要因として設計するのに限界が考えられる。よって、これらの点を踏まえて本研究における実証研究へ設計に課題として参考にする。

以上、このような課題を踏まえたうえ、援助者（勤務年数、子どもとの関係、仕事同僚との関係など）と施設環境（施設形態）といった個人と環境の要因が援助者の反応と関連があると示唆された。つまり、援助者のネガティブ・ポジティブな変容は、個人要因と環境要因の相互作用によって形成されるというエコロジカルな人間観が背景にあり、援助者の行動や人格が変容されることと考える。

ところが、この個人と環境という視点に着目する際、重要な課題がある。個人と環境は、二つのレベルと言ったマルチレベルの形を表しており、階層的な視点に着目し、アプローチしていく必要があると指摘<sup>73)</sup>されている。この階層的な視点を混同してアプローチしていくことによって個人主義的錯誤(individualistic fallacy)や生態学的錯誤(ecological fallacy)が生じてしまう。

例えば、援助者のストレスやバーンアウトを、職場環境に照らし合わせて影響する要因の関係を検証する際、職場環境の要因として「職場の雰囲気」を挙げ、影響を及ぼす要因とする。ここで、職場の雰囲気は、職場に属している職員の間関係や役割遂行などの職場という集団の中での出来事によって構成される。つまり、職場の雰囲気は職員という個人レベルからその上位である職場という環境レベルで構成されることであり、個人と環境という階層的視点へのアプローチが必要されることである。このような個人レベルでの知見を用いて集団レベルの要因を推論したり、逆に集団レベルの知見を用いて個人レベルの要因を推察したりすることは、個人主義的錯誤(individualistic fallacy)や生態学的錯誤(ecological fallacy)といった推察の誤りを犯してしまう限界性が指摘<sup>74)75)76)</sup>されている。そのため、援助者と施設環境という分析視点に着目する際、注意する必要があると考える。

### 3. まとめ

以上のことから、児童養護施設の援助者に対する研究は、職場環境と援助者の深刻な状況に焦点を当てた研究が主流であり、さらに、社会的な成り行きによって変わってきた。しかし、多様な改善や支援に取り組んでいるものの、援助者を取り巻く環境や資源は良好とは言いにくく、さらに改善への働きかけは必要と考える。また、ストレスやバーンアウトなど、援助者の深刻な状況を捉えている研究の中でも援助者の成長ややりがい、満足感などのポジティブに変容している援助者の姿を見出しており、この意味で、働く中でおきるポジティブな変容は、援助者支援へのつながる切り口として活かされる有用性を示唆しているのではないと考える。なお、1節で他分野の従事者支援の実践から示唆される支援システムは、その分野の特性やニーズを合わせた手法を用いることで高い効果を導くことができるが議論されていることから、児童養護施設のポジティブなものを援助者支援に結びつけることは、より効果的な成果を出せるものと考えられる。従って、藤岡<sup>9)10)11)12)</sup>と趙<sup>13)</sup>が取り出した共感的満足は、上述で指摘したように、援助者支援への取り組みに結び付ける意義を踏まえており、今後援助者支援の在り方に活かされる可能性は高いと考える。この点を踏まえて本研究は、児童養護施設の援助者の共感満足に着目して援助者支援の理論的モデルを明らかとし、援助者支援への提言をすることの必然性があると考えられる。さらに、趙<sup>13)</sup>は、共感満足と共感疲労の度合いによる子どもとの関わり方の特性に基づき、援助者支援は、個人性を踏まえたうえで考慮すべきであるという課題を指摘した。そのため、児童養護施設の援助者に対する先行研究で援助者と施設環境というファクターが重要とされているように、援助者と施設環境というマイクロとマクロな支援の在り方を、児童養護施設を土台として援助者支援に結びつけていくことが重要と考える。かつ、実証研究のアプローチにおいても、信頼性と妥当性を高める設計、また、個人と施設の分析視点を踏まえた妥当性のあるアプローチが必要と考える。



<表1-2 児童養護施設の援助者における職場環境と援助者の反応に関する実証研究>

	題目	研究者	分析手法	調査対象	調査内容
ストレス	①児童養護施設における直接処遇職員のストレスに関する研究：勤務年数短群と勤務年数長群への半構造化面接による調査	亀田ら <sup>21)</sup> (2014)	質的研究	関東圏内施設数：不明 直接処遇15人	ストレス—として、「①子どもとの関わり」「②他職員との関わり」「③労働環境」の順に高く示された。その中、勤務年数短群は、対応が困難な子どもとの関わりからの葛藤や慢性的な眠気、イライラ感・怒りっぽい状態などのストレス反応があり、勤務年数長群は、子どもの信頼への答えなどの無力さとやる気の狭間があげられた。しかし、両群ともに、葛藤や無気力なネガティブな状態にながらも自己知覚や専門性の探求などプラス面も見出されているが示された。
	③児童養護施設職員の職場環境とストレスに関する研究	伊藤 <sup>20)</sup> (2003)	量的調査 記述統計 多変量分析	全国554施設内 824人、 (回収率37.2%) 児童指導員、 保育士	子どもへの援助の質的向上という視点から施設職員の職場環境を検証することを行った。職員の不満や負担感(否定ストレス)は、子どもの性格行動上の問題、先輩・上司との人間関係、労働時間の厳しさが要因とあげられ、さらに、長期休暇、労働条件などが強く関連があると示された。一方、職員の喜びや充実感(肯定的ストレス)において子どもの変化や成長などと職員間の良好な人間関係から生じることがあげられた。対策(コーピング)として職員間のチームワークと職員間の良好な人間関係があげられて施設内スーパービジョンの充実が指摘された。
	④児童養護施設職員のストレス—尺度作成の試み：学校教師との比較を通して	渡邊ら <sup>19)</sup> (2003)	量的調査 記述統計 多変量分析	施設数：不明 直接処遇(常勤) 142人	学校教師のストレス—に基づき、児童養護施設の職員向けの尺度作成を試みた。ストレス—として「子どもを取り巻く環境」「対応困難な子どもとの関わり」「役割遂行の困難」「他職員との関わり」「他機関との関わり」「職務多忙」の因子が出された。このなか、「役割遂行の困難」及び「他職員との関わり」が密接な関連があることが示唆された。
	⑤児童養護施設職員のストレスに関する調査研究	高橋ら <sup>18)</sup> (1999)	量的調査 記述統計 多変量分析	東京都内、48施設内、42か所、 施設職員 862人(87.5%)	児童養護施設の職員におけるストレスの病状と程度を調査し、ストレス環境を改善するための条件整備に向けた方策を検討した。ストレスの因子として、「①処遇ストレス」「②職員間ストレス」「③セルフエスティームの低下」「④業務負担感」「⑤子どもへのネガティブな感情」があげられ、ストレスの基本的な背景として個人的要因よりも業務や組織の構造といった個人を超えた要因の関連が高く、組織的な取り組みを進めるべきであると指摘した。
	共感疲労 共感満足 バーンアウト	⑥児童養護施設の援助者支援における共感満足・疲労に関する研究：CSFの高低による子どもとの関わり方の特徴から	趙 <sup>13)</sup> (2014)	量的調査 記述統計 分散分析	14施設266人内、12か所149人(56%) 直接処遇
⑦「共感疲労の最適化水準モデル」とファンクショニング概念の構築に関する研究		藤岡 <sup>12)</sup> (2012)	量的調査 記述統計 多変量分析	関東近郊 212人、児童指導員、保育士	被虐待児の増加とともに施設職員にとっても共感的ストレスが増加されることによって養育の質の低下の可能性を指摘し、援助者支援対策によって共感的疲労や満足を予防・促進につながることを示唆された。
⑧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 <sup>11)</sup> (2011)	量的調査 記述統計 多変量分析	関東近郊 212人、児童指導員、保育士	共感満足と共感疲労の下位因子を、マズラのバーンアウトを取り入れ、妥当性と信頼性を図るとともに、その関係性を明らかにした。
⑩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		藤岡 <sup>10)</sup> (2007)	量的調査 記述統計 多変量分析	関東近郊 110人、児童指導員、保育士	職員の共感満足と共感疲労の実態調査を実施し、「仲間との関係の満足」「利用児との関係の満足」「援助者資質としての満足」「人生における満足」の4つ満足の下位因子と「二次的トラウマ体験」「PTSD状態」「不認感情」「トラウマ体験」の4つの疲労に因子構造を明らかにした。
共感疲労	⑪児童養護施設職員の共感疲労とその関連要因	篠崎 <sup>70)</sup> (2007)	量的調査 記述統計 多変量分析	A県84人内、 71人(84.5%)	共感疲労の実態調査を実施し、共感疲労とバーンアウトの項目を組み合わせ、因子の構造を明らかにした。また、施設の特性をふまえ、共感疲労の要因をあげた。
バーンアウト	⑫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	田島ら <sup>25)</sup> (2014)	量的調査 記述統計	A県3施設、 職員140内、 45人(32.1%)	職員のバーンアウトと精神健康度の実態調査を実施し、バーンアウトが病的状態の前段階のストレス反応としての可能性を示唆している。
	⑬児童養護施設における職員のバーンアウトと予防	宮政 <sup>24)</sup> (2013)	量的調査 記述統計 (頻度)	K県25施設内、 12か所、194人 (64%)	児童養護施設の施設職場のバーンアウトに及ぼす施設の体制や人間関係などの環境要因、愛着スタイルやコーピングなどの個人差要因の影響を検討した。職員間や子どもとの良好な関係がバーンアウトを軽減すると示唆され、チームワークの必要性と子どもの問題行動に対する理解をするための意見交換や研修が予防へとつながると指摘した。
	⑭児童養護施設職員のバーンアウトとその関連要因	山地ら <sup>23)</sup> (2013)	質・量的調査 記述統計 多変量分析	I・G県13施設 174人	児童養護施設職員のバーンアウトの要因を、質的・量的調査を通して施設問題として「子どもとのネガティブ関係」「職員のネガティブ関係」「子どもへのポジティブ態度」「仕事としての割り切り」、入所児の特徴として「内向的問題行動」「外向的問題行動」とあげ、職員のコーピングを媒介としたバーンアウトとの関連を明らかにした。

	⑮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の観点から	加藤ら <sup>22)</sup> (2012)	量的調査 記述統計 分散分析	全国27か所 374人	職員のバーンアウトの実態調査を実施し、職員の属性(性別、年齢、勤務年数など)と施設形態との関連を明かにした。
感情状態・ 悩み・ 負担感	⑯児童養護施設職員の施設内体験と感情状態：勤続年数による検討	神田ら <sup>69)</sup> (2009)	量的調査 記述統計 多変量分析	〇県13、〇府3施設 260人内、 234人 直接処遇	職員の施設内体験と感情状態を、ネガティブ・ポジティブに影響に分け、勤務年数に焦点を当てて分析をしたところ、ネガティブ・ポジティブ体験により、心理的な揺れがあることが示された。勤務年数3年未満の職員が不安全感のようなネガティブな体験が多いものの、勤務年数が高まることによって安定してくる姿も見えてきた。そのため、就職後3年間でポジティブな体験ができるような機会を設ける必要があると指摘した。
	⑰児童養護施設職員へのインタビュー調査からみた集団処遇に関する悩みについて	鎌田ら <sup>64)</sup> (2008)	質的研究	1施設 施設職員13人	職員が日常で感じる集団処遇の悩みについて、集団処遇体制の困難さや限界が示された。そして多くの職員が、個別的関わりが重要視される児童に対して、集団処遇を行っていくことしかできない職場の人数体制があり、個別的関わりの必要性とできない現状との間に大きな葛藤が存在することが明らかになった。一方で、日々の職務の中で、個別的関わりへの工夫が見られ、職員が抱えている葛藤を共有できる同業集団の形成、葛藤を工夫への準備段階としての肯定的な意味づけを行うことなどが職員の日々の工夫と成長につながると示唆された。
	⑱児童養護施設における職員の業務負担感に関する分析	有村ら <sup>63)</sup> (2004)	量的調査 記述統計	施設100か所	職員の業務負担感について、職員の身体的・情緒的負担をあげ、施設規模による負担感を調べた結果、負担感を晴らす要素は、ルーティンワークなどの日常的な業務には組織としてのノウハウが重要であり、子どもの情緒や行動などの対応には、職員のコンピテンシーの高さが重要であると示唆された。また、小規模施設の方が業務負担感の少ないことが示された。
	⑲児童養護施設におけるケア職員の離職の意思形成に至る要因	宮地 <sup>33)</sup> (2011)	量的調査 記述統計 多変量分析	A県17、N市3施設内、18か所 220人(67.2%) 離職職員：50人	離職の要因として、「同族経営」「自己効力感の高さ」「適切な運営体制」「職場ストレス」の4つの要因が有意な変数で見出され、ケア職員は古典的バーンアウトをしているというよりは、施設の運営体制に問題を感じて離職している傾向が高いと示唆された
離職・ 継続意向	⑳児童養護施設の職員が長く働き続けられるための条件：勤続職員と退職職員への同時調査からの視点	藤田 <sup>27)</sup> (2011)	量的調査 記述統計 (頻度)	G県10施設内、 117人 退職職員： 111名	退職職員と勤続職員を対象とし、長く働き続ける理由をまとめたところ、勤続職員は、「仕事」「子ども」「自分自身」の事項に分類され、子どもとの関わりからのやりがい、エネルギーや良好な職員関係が重要であり、辞めたいと思いつつも辞められなかった理由として職員としての意地やプライド、家族や仲間の支え、子どもの存在から救われることがあげられた。また、退職職員からどのようなサポートがあれば辞められなかった理由で労働環境、人間関係、制度・対策のサポートがあげられた。対策として制度政策、労働条件、職員間のチームワークが示唆された。
	㉑「就労継続の意思」からみた児童養護施設の課題に関する一考察：職員を対象としたアンケート調査より	岡本 <sup>26)</sup> (2010)	量的調査 記述統計(頻度)	A県33施設内、 229人(29.8%)	就労継続について、「性別」「年齢層」「勤務年数」「仕事をするうえで大切にしたいこと」「仕事に対する気持ち」「業務の明確性」「雇用管理体制」の7つのカテゴリと絡めて分析したところ、「迷い」或いは「無い」と答えた職員は、「有り」と答えた職員に比べて施設運営・管理体制や業務遂行において否定的或いは意識が希薄であったため、対策として施設の管理者レベルでの運営・管理体制および、チームとしての職員集団の形成の2つの課題が示唆された。
	㉒児童養護施設における子どもと家族の最善の利益に資する職場環境づくり：職員のワーク・ライフ・バランスの視点から	安部ら <sup>71)</sup> (2013)	質的研究	20人 ファークスグループ 各4人	職員における長期勤続が可能な職場環境づくりをめざし、「勤務形態」「職務内容」「職員の組織」「働き続けるイメージ」「働き続けられる職場づくり」「家族とのバランス」の6つのカテゴリを抽出した。
施設環境	㉓児童養護施設職員の職場環境に関する研究(子ども虐待に関する研究(5))	高橋ら <sup>68)</sup> (2001)	量的調査 記述統計(頻度)	全国554施設内 824人、(37.2%) 指導員、保育士	施設の職場環境の実態と職員の問題意識に関する意識調査をしたところ、働く中で感じる過度の不満や負担感とそれに対する対処方法、働く中で感じる喜びや充実感について明らかになった。改善策として、施設職員の労働条件の改善、研修やスーパービジョン体制の充実、職員間の良好な人間関係の構築があげられた。
	㉔ユニットケア型児童養護施設の職員による施設環境の評価	石垣ら <sup>67)</sup> (2014)	質的研究	6施設、12人	施設における職員の働きやすさに焦点を当てて、生活ケアについては「個別的対応」「日々の生活で融通がきく」職員集団について「職員間の連携」「人間関係の良さ」施設運営・管理について「公休が保障」「担当制」「ユニット規模が適切」のカテゴリが示された。
	㉕児童養護施設の小規模ケア下における施設職員の連携：ユニットの独立性と職員の満足度との関連性に焦点をあてて	伊藤ら <sup>66)</sup> (2013)	質的研究	4施設全員 94人(100%) 児童指導員、保育士	ケアユニットの独立性と職員間の連携や情報共有に対する満足度との関連性に焦点をあてて、児童養護施設小規模ケア下における職員間の連携の実態と課題について明らかにすること。分析の結果、1)職員間の情報共有内容や意識の標準化を図るための記録様式の統一、2)職員間の良好な人間関係構築、3)スーパービジョンを含めたホーム担当職員への支援体制の必要が指摘された。
	㉖「施設形態」からみた児童養護施設職員の「就労継続」と「専門性の形成」を保障する職場環境—職員を対象としたアンケート調査より	岡本 <sup>65)</sup> (2011)	量的調査 記述統計 相関関係	3都道府県3施設、68人内、 49人(72.1%) 直接処遇	職員の就労継続と専門性について、施設形態に焦点をあてて分析した。「職員同士のコミュニケーションや支えあい」「支援や方針の確認・共有」「他者からの評価・信頼」「役割・業務の明確性とバランス」「自己成長」の5つのカテゴリに対し、大舎制の職員に比べて小舎制の職員の方が全体的に肯定的評価が低かったと示され、施設形態に由来する構造的問題を指摘した。

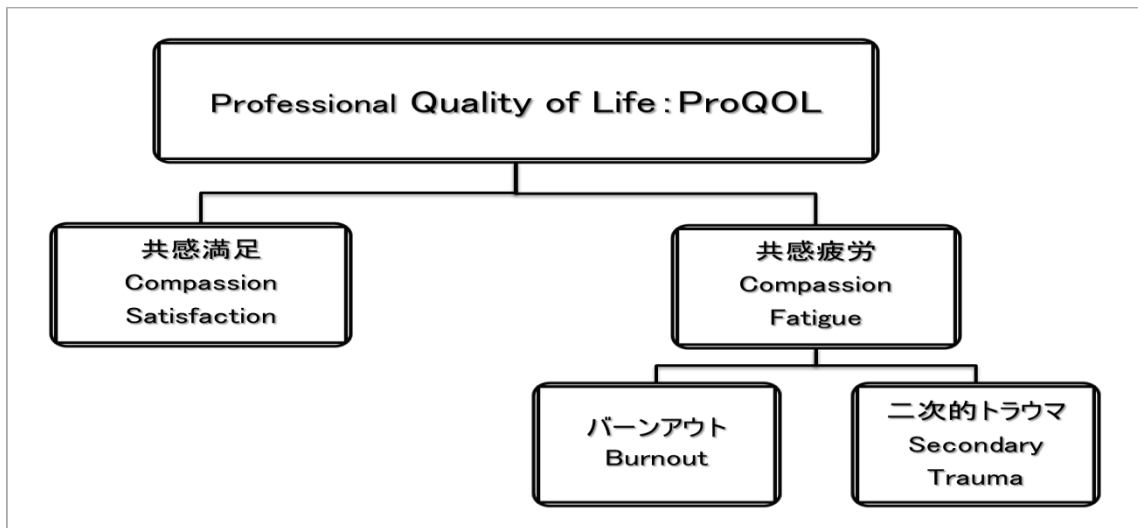
### 第3節 共感満足・共感疲労に関する先行研究

1節で援助者支援の理論的枠組みを試み、さらに、2節で共感満足に着目した児童養護施設の援助者支援の構築に当たっていくつかの課題が示唆された。共感満足の概念は、Stammがアメリカで対人援助職の実践経験に基づき、立ち上げられえたものであり、1996年、「Psychometric Review of Compassion Fatigue Self Test」の論文<sup>77)</sup>の中で、共感満足に対する尺度として紹介し、2002年の「Measuring compassion satisfaction as well as fatigue」の論文<sup>79)</sup>に共感満足の概念と尺度の内容を精緻化し、改めて公開され、多様な分野に着目して幅広く研究がされつつある。また、共感満足の概念は、共感疲労とバーンアウトとともに用いられることが多く、共感満足に視点を当てている研究が少ないことを踏まえ、本節では、社会福祉領域における共感満足を捉えている先行研究を概観し、共感満足の概念と内容について、また、共感満足研究の位置づけについて明らかにし、共感満足に着目した援助者支援に対する課題を明らかにする。

#### 1. 共感満足(compassion satisfaction)に関する研究

##### 1) 共感満足とは

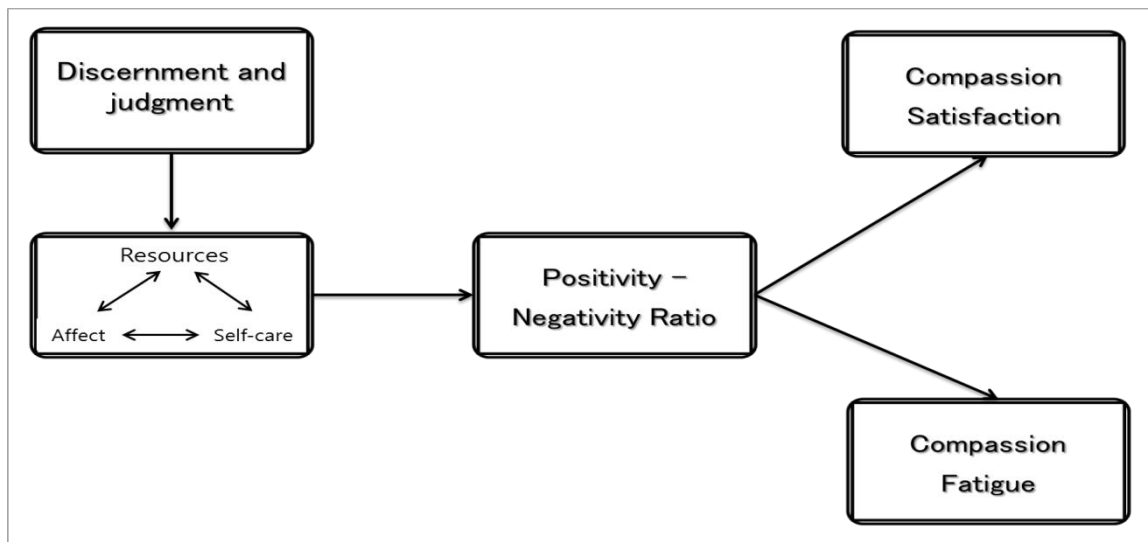
従来、バーンアウトや共感疲労の否定的な影響が多く研究成果によって明らかになってきている一方で、共感満足(compassion satisfaction)というポジティブな概念が、Figley&Stamm、Stamm<sup>77)78)79)</sup>によって紹介された。Stamm<sup>79)</sup>は「トラウマのセラピストが心理的な苦痛とストレスをうけて苦しんでいる一方で、なぜ、援助者として仕事を働き続けられるか？」という疑問を抱いていた。さらに、Stammは自身が南アフリカでの暴力被害者をサポートするプロジェクトに参加している間、多くのトラウマを治療する援助者たちは明らかに職業上の強い葛藤にさらされながら、往々にして喜びを持って希望を持って働き続けるということを観察し、この現状を「ケアの報酬」と呼び、「共感満足の存在」を概念化する契機であったと述べている。このことから、共感満足とは「人を助ける喜びであり、同僚に対する好意と自分が人を助けられるということから生じる喜びの感情である」と定義している。一方で、Stammは、Figleyと共同で立ち上げた『Compassion Satisfaction/Fatigue Self-Test for Helpers(Figley,C.R,1995;Figley&Stamm,1996)<sup>77)</sup>』を用いて、「Professional Quality of Life」という「専門職のQOL」と改訂して、独自の道筋で新たな研究をしている(図1-2)。「専門職のQOL」は、専門職(医療従事者、社会福祉従事者、教師など)の援助者における職業生活の質を指すもので、利用者を助けることからのポジティブな側面とネガティブな側面を理解することで、利用者たちを助けるために、援助者の能力と自身のバランスを保つことが能力を向上させる原動力として「専門職のQOL」の重要性を指摘<sup>80)</sup>している。「専門職のQOL」を構成する概念として共感疲労と共感満足の概念を上げ、共感疲労は、さらにバーンアウトと二次的トラウマに分けられてネガティブな概念に、共感満足は、ポジティブな概念として捉えられている。そして「専門職のQOL」の理論的モデルを提示し、その要因として



＜図1-2 ProQOLのダイアグラム＞  
出典：The Concise ProQOL Manual(Stamm2010)

援助者の環境要因、利用者の環境要因、職場の環境要因を挙げている<sup>81)</sup>。

また、Radey& Figley<sup>82)</sup>は、いくつかの事例に基づき、臨床的な視点で、共感的なストレスや疲労を避けるのではなく、代わりに、共感満足といったポジティブなエネルギーを用いてネガティブなものを扱うべきと強調し、共感満足を潜在的肯定のエネルギーと見なしている。ソーシャルワーカーは、実践で共感というものを本質的に受け入れ、感情移入という実践手法を用いて利他的に務めていく。このなか、クライアントの痛み直面するが、この痛みからくる苦しみを、ワーカーが評価して調整するエネルギーが重要であり、このエネルギーをポジティブなものにつなげることで共感満足を最大化できると指摘している(図1-3)。



＜図1-3 共感満足と共感疲労の概念図＞  
出典：The social psychology of compassion(Radey, M., & Figley, C. R. 2007)

共感満足は、共感的ストレスや疲労感とは相補的關係にあり、看護師や教師、社会福祉士、聖職者などが外傷を負ったり、苦しんでいる人たちと働きながら得られる肯定的な面である。仕事をうまくできるという喜びと言え、自分の能力が役に立った時に感じられる肯定的な感情である。そして、援助者自らが共感疲労に負けずに精神的な安定を保たせるための保護メカニズムとして共感満足を述べている<sup>77)78)79)82)9)10)13)</sup>。

## 2) 共感満足の影響

衝撃的な外傷を持つクライアントと関わっていくことは援助者にとって高い共感疲労を受けられるようにするなど、否定的な影響を及ぼされる。しかし、これらの否定的な要素を受けながらもなぜ仕事を続けられるのかに対する答えとして共感満足の影響などがあげられる。

Stamm<sup>79)</sup>によると、共感満足は危険でストレスフルな状況で仕事を続けていく原動力であると指摘しており、Collins & Long<sup>83)</sup>は、クライアントが回復して日常生活に無事に復帰したり、同僚間の支え合いが共感満足を高めて援助者、自らの自己尊重感を引き上げられ、クライアントを助けられる自信を持つようになる」と述べている。また、共感満足が共感疲労とバーンアウトのリスクを抑えられる可能性を示唆している。実際に、Conrad & Kellar-Guenther<sup>84)</sup>は、アメリカのコロラドのCPS(Child protection staff)を対象として調査した結果、対象の50%以上が共感疲労の高い或いは非常に高い度合いを示したものの、バーンアウトは低いレベルであり、共感満足は対象の70%以上が高い或いは非常に高い度合いを示し、高い共感満足は、バーンアウトのリスクを収めることを示唆した。Van Hook & Rothenberg<sup>85)</sup>は、フロリダ市内に勤務する児童福祉関連機関のワーカーに対して調査した結果、共感満足が高いグループは共感疲労とバーンアウトの程度が低く現れていることが示唆された。また、Ray、Wong、White & Heaslip<sup>86)</sup>はコミュニティ・メンタルヘルスケアの従事者(看護師、ケースマネージャー、ワーカー)を対象として調査した結果、高い共感満足は、ワークライフ(workload、control、reward、community、values、fairness)に正の影響を与え、バーンアウトを減少するメカニズムを明らかにしており、イタリアのヴェローナ市のコミュニティ・メンタルヘルスサービスに携わっている従事者(ソーシャルワーカー、精神科医、セラピスト、心理士など)を対象として調査した結果、共感満足は低い度合いにあったもののバーンアウトと負の相関関係を示していると報告<sup>87)</sup>していた。そして、日本において、藤岡<sup>10)11)12)</sup>は日本の児童養護施設の職員に対しての調査で共感満足が高い群は共感疲労とバーンアウトが低い傾向を見えていると報告している。さらに、趙<sup>13)</sup>は、共感満足の状態によってクライアントに及ぼす影響について調査した結果、児童養護施設の援助者は共感満足が子どもとの関わりにおいて、支持へのコミュニケーションやチームワーク的アプローチのような肯定的な影響を及ぼすことを明らかにしている。また、中村<sup>88)</sup>は、児童自立支援施設の援助者を対象とし手調査した結果、援助者の資質として満足がベテランほど高くなっており、寮の児童人数が多いほど共感満足が高くなることを報告していた。

## 2. 共感疲労(compassion Fatigue)に関する研究

### 1) 共感疲労とは

近年、対人援助職である社会福祉士をはじめ、相談者、看護師、消防士などの従事者らは利用者及びクライアントの衝撃的な出来事、つまり、外傷性事件に直・間接的にさらされることによって経験するストレス研究が注目となっている。外傷性事件(Traumatic event)とは、①実際

にまたは危うく死にそうになったり、大怪我をしそうになったり、またはその他の自分の身体の統合性に脅威がおよんだりするような出来事を直接個人的に体験する。②他人が死んだり怪我をしたり、または身体的統合性に危険が及んだりするような出来事を目撃する。③家族や親しい仲間が、思いがけず、または暴力的な形で死んだり、ひどい傷を負ったり、死んだり、怪我をしたりするという脅威の体験をしたことを知るといった出来事を言う。このような出来事を経験してからうけるストレスはその原因が一次的か、二次的かによってその概念が異なってくる。一次的外傷性ストレスは例えば災害の被害や交通事故、テロによる被害などのような当事者が直接被害を受けて経験するストレスを言い、二次的外傷性ストレスは一次的外傷性ストレスを受けた人からその原因となる衝撃的事件に対して間接的にさらされることで生じるストレスを言い、これは一次的に外傷事件を受けた人を助けることから生じるストレスである<sup>89)</sup>。このような二次的外傷性を経験した人は一次的外傷性ストレスを受けた被害者と類似な外傷性経験となり二次的外傷性ストレスの障害に進行されやすい<sup>90)</sup>。これはDSM-V<sup>91)</sup>のPTSD診断基準によっても他者の外傷性体験を見聞きするだけでも同じようなトラウマとなり得ると述べている。この二次的外傷にさらされた反応として、研究者たちは多様な意見をあげている。Figley<sup>90)</sup>は、クライアントと関わる援助者たちが経験する逆転移(Countertransference)現象に反応して現れる症状であると言い、McCann & Pearlman<sup>92)</sup>は、トラウマ・サバイバーと共感的に関わることで起こる変化の過程であり、これを代理トラウマ(Vicarious Traumatic Stress)であると述べている。また、DSM-IV<sup>91)</sup>のPTSD診断基準での類似な反応、感情感染など様々な姿で現れると言われている。要するに、二次的外傷性ストレスとは、家族、知人、友人もしくは、援助者などがトラウマとなる出来事を体験したことを知ることにより、自然に必然的に起こる行動と感情、これはトラウマを受けた人あるいは苦しんでいる人を支える、支えようとすることにより生じるストレスである<sup>93)</sup>。このような二次的外傷性ストレスの現象と同一な概念として共感疲労(compassion Fatigue)をあげている<sup>90)</sup>。この二つの用語は混在して用いられている。しかし、既存の二次的外傷性ストレスという言葉があるにもかかわらず、新たな共感疲労という言葉の誕生の背景には二つの理由がある。一つは、多くの最前線の援助者たちが自身に思いをはせるために用いる用語であること。二つ目は、標識化という面で一理あることである<sup>78)</sup>。三つ目は、二次的外傷性ストレスという言葉の使用は、精神的なつらさやきつさを持っているという精神障害のスティグマ的な意味がある。ここ数年、ソーシャルワーカーや看護師や救急隊員やセラピストなどの日常業務で二次的外傷性ストレスを体験する職種の間では共感的ストレスや共感の疲労という言葉が仕事上経験することの原因や特徴をよりよく表していることから、共感疲労という言葉が好んで使用されている<sup>90)77)93)78)</sup>。

共感疲労という言葉は1992年にJoinsonが看護師のバーンアウトについて述べた論文で最初に使用した。看護師のバーンアウトに影響を及ぼす因子として看護師が患者と共感的、憐憫的な関係を作って、より多くのエネルギーを患者のケアに入れてしまうことによって現れる現象に注目してこれを共感疲労であると名づけた。その後、職種の間、人を援助する分野に携われる人々を対象にした共感疲労の研究が多くの研究者らによって行われたが、現在のように共感疲労の概念化、臨床、研究における重大な寄与をしたのはFigleyである。Figley<sup>90)93)</sup>は、共感疲労が外傷を負った人とかかわる仕事をする警察官、相談員、看護師、児童保護サービスの従事者などに影響を及ぼす要因として認識されはじめて、極度のストレス的な事件を経験し

た人と一緒にかかわることから得る自然な結果物であると述べている。このような共感疲労は、二次的外傷性ストレスと同一な概念であるものの、共感疲労、特有の特徴もある。共感疲労は、バーンアウトの類型の一つであり、二次的外傷とバーンアウトの組み合わせによって現れる<sup>94)</sup>。

また、クライアントや家族構成員のトラウマによる感情的な影響を及ぼすことを除いたら二次的外傷性ストレスの現象と同一な症状を表し、援助者の認知のスキーマと関わっていると指摘している<sup>94)</sup>。Tracy & Thomas<sup>95)</sup>は、二次的ストレスや共感疲労によって援助者の家族への否定的な影響と長期間露出されることが危険性を高める特徴を持っていると検証した。つまり、共感疲労は、衝撃的な外傷を負ったクライアントを援助する過程で、自然でもしくはかかわりすぎたことから経験する代理外傷的なストレスであろう。このように、共感疲労は、出来事のみから見る視点でとらえなく、システム全体の相互関連の考慮と人と出来事間の相互作用の重視が前提である。

## 2) 共感疲労の要因

共感疲労はなぜ起こるのか。共感疲労に関する多様な研究でその原因を二つのモデルで説明している。この理論の中心となるのは、感情移入と披露である<sup>90)93)</sup>。特にトラウマを負った人々と関わる仕事をする援助者の特殊な脆弱性について議論している。トラウマを扱う援助者は共感疲労に対して感受性が高く、この特殊な脆弱性の一部分は、いくつかの理由に起因するとあげている<sup>93)</sup>。一つ目は、トラウマと関わる援助者は、トラウマを生み出すクライアントの現実に常に片足を突っ込んでいてそれを乗り越えようとしても現実に読み込まれてしまう。つまり、治療に携わるうえで自然に生じる副産物である。二つ目、共感性は援助者がクライアントを援助するうえで最も重要な資質であること。共感性は、クライアントと関わる際、問題の評価や治療アプローチの構築に不可欠である。しかし、前述のように感情移入は一次的被害者であるクライアントと関わることから援助者への外傷性の要素を浸透する要因と示唆している。このように、援助者は感情移入の技法を通じてクライアントの外傷性の体験を理解する一方で、援助者のその自身もトラウマを負う可能性があるのである。三つ目、多くの援助者は人生において何らかの外傷性の出来事を体験していること。援助者は多様な外傷性の出来事をクライアントの関係で取り上げていく。この中で、援助者が体験したと同様のトラウマを負った人を対象とすることが必然的である。援助者は自身の体験や対象方法をクライアントに過剰に一般化させたり、かつてとった方法を過剰に押し付ける危険性がある。Tracy & Thomas<sup>95)</sup>は、援助者のトラウマの経験もしくは知人の死の目撃の有無によって共感疲労の症状高くなったことを検証した。四つ目、援助者が持つ未解決のトラウマが、クライアントが同様のトラウマを話した際に活性化されること。援助者の外傷性の葛藤が未解決のまま隠し抱えていることもありうる。クライアントの外傷性の体験を聞くことで、援助者が抱える問題が刺激され再燃する可能性がある。これは1995年Cerney、Yassenが過去の外傷性の体験が現在の機能化に及ぼす影響力を立証している。五つ目、子どものトラウマはケアする援助者にとって見過ごせないものであること。実際に警察官、消防士、救急救命士などは子どもの苦痛にふれる際、共感疲労を感じる頻度は高いと指摘している<sup>31)</sup>。

### 3) 共感疲労の影響

共感疲労の影響に関する内容をまとめると、大きく二つの影響に分けられる。

一つ目は、援助者本人が直接表す一次的影響。二つ目は、援助者の共感疲労の症状によってクライアントや家族、知人などに及ぼす二次的な影響である。これらは否定的影響であるが、多くの研究者たちは共通で共感疲労のようなストレスの症状は、ケア提供によるクライアントと共感的に関わることから起こる自然な副産物であり、悪いものでなく、援助者が自身これに関して知覚する必要があると指摘している。というのは、Figley<sup>90)93)94)</sup>が述べたように、共感疲労にならない人いればなる人もいる。また、極度の疲労感を感じる人がいれば適切な疲労感を感じる人もいる。この症状は援助者の特性によって多様に影響が現れるのである。この多様な影響を以下のように示す。まず、前述した分類として援助者本人が表す一次的影響では、二次的外傷性ストレスの反応と類似な様相で現れてその症状も多様である。DSM-IVによる外傷後ストレス障害(PTSD)モデルに基づくと、外傷後ストレス障害の基本的な特徴は、衝撃的な事件にさらされてからも持続的に事件前後の記憶の回避・忘却する傾向、感情の鈍麻、身体性障害、身体運動性障害があらわれて神経質になったり、鋭敏となったりする。さらに、正常的な人間関係も保たなくなるようになる<sup>89)</sup>。同じく、共感疲労を訴える人々も疲労感、情緒的無力感、意欲低下、悪夢、社会的萎縮、劣情と希望のような感情が鈍感になっていくなど、身体的・情緒的のみではなく、対人関係にも問題が現れてくる。また、Figley<sup>90)94)</sup>は、共感疲労の主な症状を侵入(intrusions-flashback)、回避(avoidance)、過度の覚醒・喚起(hyperarousal)などの症状をあげて援助者自身の混乱はもちろん、仕事をする組織に対しても有害な影響を及ぼすと指摘している。さらに、Van Hook&Rothenberg<sup>85)</sup>は、CWW(Child Welfare Worker)に対して調査した結果、共感疲労はベテランワーカーより若いワーカーの方が高く、男性より女性のほうが高く、ケースマネジャーの仕事をするワーカーが頻度の高い傾向を見られていると述べている。

二つ目の二次的影響では、共感疲労の度合いによるクライアントとの関連性を主に明らかにしている。藤岡<sup>10)11)12)</sup>は、共感疲労の概念を援助者支援と結び付けて発展させている。児童養護施設の職員に対して、共感疲労は最適化水準のモデルがあるとして、一定の疲労の水準を維持できない場合、援助者資質の機能(ファンクショニング)が崩れて子どもとの愛着形成に歪みが及ばされると指摘している。そのため、共感疲労を予防及び対応するのは、子どもの養育の質の向上であると言い、援助者支援の必要性を述べている。また、趙<sup>13)</sup>は、援助者が感じる共感疲労の度合いによって子どもとの関わりに否定的な影響があることを明らかにしている。

一方、共感疲労は、バーンアウトの症状とも類似であるが、異なる固有の性格と特徴を持っていると言われている<sup>9)</sup>。共感疲労は、漸進的に進行されるバーンアウトと違い、突然起こりうり、その回復もバーンアウトより速い(急激性)。そして、バーンアウトには起こりにくい恐怖感や悲しみなどの症状もあらわれる。共感疲労とバーンアウトの差異をもっともよく説明するのは、症状の原因からである。バーンアウトは、組織業務環境からくるストレスがクライアントの集団とともに働きながら生じる結果物である<sup>96)</sup>が、共感疲労は、直接的にクライアントから衝撃的な事件



を見聞きすることによって生じる結果である。また、バーンアウトは職場での慢性的な倦怠感と関連があるが、共感疲労は業務量の過多などの勤務環境からの関連は低いと報告されている。

#### 4) 共感疲労の予防への取り組み

前述した影響が共感疲労の特徴であり、これらの否定的な影響に対応する取り組みも行っている。アメリカでは、消防士に対して共感疲労のようなストレスを対応するため、組織的な取り組みを行っており、児童虐待を扱う機関や施設では、共感疲労を克服し、予防するためのプログラム<sup>97)</sup>(ARP:The Accelerated Recovery Program for Compassion Fatigue)及び定期的なセミナーが行われている<sup>98)</sup>。ARPは、共感疲労を克服するためのプログラムとして、援助者の個人における共感疲労に対する回復スキル、セルフケアに効果があることを明らかにしている。また、Figley<sup>93)</sup>は、共感疲労を予防する基本原理に加えて、次世代トラウマ・ケアワーカーたちに対する教育への必要性を指摘している。援助者を目指す学生や実習生への実習プログラムの導入、そして実践現場のスーパービジョンでは、ストレスや共感疲労やバーンアウトなどの危険に対してきちんと取り扱うこと必要性をあげている。さらに、Stamm<sup>78)79)</sup>は、前述したように、共感満足が共感疲労を予防する重要な要素であり、援助場面でクライアントを助けることから生まれる感情が疲労を食い止める作用であるとし、援助者は、援助の肯定と否定的な面、両方を知覚してバランスをとることが「専門職としてのQOL」を保つことができると指摘した。そのため、共感疲労を乗り越える方法として共感満足をいかに活かすかということがあげられている。

### 3. 共感満足・共感疲労とProfessional Quality of Life:ProQOL:尺度について

Figley & Stamm<sup>77)</sup>は、共感疲労・共感満足を現場の援助者が広く用いられるよう、『Compassion Satisfaction/Fatigue Self-Test for Helpers(Figley,C.R,1995;Figley&Stamm,1996)』を開発した。この尺度は、全部66項目であり、援助者自身が共感疲労とバーンアウトと共感満足に対する自分の状態をチェックして合算値から共感疲労、バーンアウト、共感満足の度合いを確かめるセルフテスト形式である。公開されているため、世界多様なところで翻訳されて用いられている。一方でStamm<sup>80)81)</sup>は、前述したように、既存の尺度に基づいて「Professional Quality of Life」という「専門職のQOL」と改訂して、独自の道筋で後続研究をしている。省略して「ProQOL」と呼ばれており、共感疲労(10項)・共感満足(10項)・バーンアウト(10項)、三つの構成要素が合わせて30項目に専門職のQOLとして位置づけられている。しかし、Bride&Radey&Figley<sup>99)</sup>は、この「ProQOL」の尺度の改訂に関して、内的一貫性の信頼度(Internal consistency reliability)と弁別的妥当性(discriminant validity)は公表されているが、因子的妥当性(Factor validity)についてのデータは、公表されていないと指摘したが、現在も公表しているデータは見当たらなかった。通常、因子分析による妥当性の検討は、探索的要因分析(Exploratory Factor Analysis)と確認的因子分析(Confirmatory Factor Analysis)によって妥当性の検証が行われるが、探索的要因分析は、多数の変数から少数の要因を抽出することの理論的生

成過程を志向するのであれば、確認的因子分析は、潜在変数と観測変数との関係をとらえる理論検証過程である。しかし、探索的要因分析の一種である因子の妥当性のみ公開されているのは、もともとの原本が66項目から30項目になった経過を欠けていることであり、妥当性の欠如が疑えると考えられる。

#### 4. 日本における共感疲労と共感満足に関する研究

共感疲労と共感満足をキーワードとし、検索をかけたところ、CiNiiとKAKEN、JAIROから結果が出ている。共感疲労・共感満足という概念は、援助者もしくは職員に対するメンタルヘルス、ストレスマネジメントといった従事者の心理的サポートと関わって取り上げられている。

その内容は、主に看護分野と児童福祉分野を中心に行われている。藤岡<sup>9)10)11)12)</sup>が児童養護施設の直接処遇職員に対して、日本版の共感満足・共感疲労自己テストの標準化を施行し、共感満足・共感疲労を明らかにすることで、援助者を支援対策に取り組む先駆的な研究を行っている。その中では、児童養護施設の援助者と入所児を対象とした独自の「愛着臨床アプローチの介入プログラム」で援助者支援の文脈で共感疲労や共感満足の概念を位置づけ、個別支援シートを用いて支援策<sup>134)</sup>を試みている。また、篠崎<sup>70)</sup>は児童養護施設の職員に対する共感疲労の実態調査、安藤<sup>100)</sup>は自立援助ホームの職員に対する共感疲労の実態調査、中村<sup>88)</sup>は、児童自立支援施設の職員に対する共感疲労と共感満足、バーンアウトの実態調査、趙<sup>13)</sup>は共感疲労・共感満足がクライアントに及ぼす影響について明らかにしており、児童養護施設の職員に対して共感疲労・満足度が子どもと関わりの際に否定・肯定的な影響を及ぼすと報告している。他の分野では、鈴木<sup>101)</sup>が救急医療現場で患者と向き合っている看護師を中心に共感疲労を取り上げており、福島<sup>102)</sup>が犯罪被害者を支援する相談員に関する共感疲労の研究を、本田、小早川<sup>103)</sup>がDV支援者に対する共感疲労、共感満足の要因と予防に関する研究を行っていた。

さらに、最近共感疲労の概念は、東北地震以来、災害地において支援活動を行っている保健、医療、福祉などの各種の支援者たちもしくは、ボランティアたちのトラウマケアに注目を集めている。Fujioka<sup>104)</sup>は、東北地震の災害地で活動している援助者に対して、救援活動の間、時系列で共感疲労・共感満足・バーンアウトの度合いを調査した。この結果によると、災害地での援助者は、バーンアウトの様相は低く、共感疲労による援助者の家族・知人・同僚などに否定的影響を及ぼす3次的外傷性ストレスの危険性を上げてあり、災害地における援助者の間に経験や情報を共有する必要性を指摘している。

#### 5. 日本版の「共感疲労・共感満足」尺度

日本では、今らと篠崎<sup>70)</sup>藤岡<sup>10)11)12)</sup>より、共感疲労および共感満足の尺度の作成が試みられた。Figley & Stamm<sup>77)</sup>が作成した『Compassion Satisfaction/Fatigue Self-Test for Helpers』は、原本は66項目であり、多少項目数が多い。Figley自身もこのSelf-Testに関しては、まだ尺度としての信頼性・妥当性は現在も進行中であり、公開した理由も多様な分野で臨床的

な検討を求めたいことであると言及している。今<sup>136)</sup>らと篠崎<sup>70)</sup>は、共感疲労尺度のみを用いて、今らの研究では、共感疲労とそれに関連する3つの感情(共感的苦情、個人的苦情、共感の過剰感)と照らし合わせ、比較しており、調査対象者が大学生(121人)であることと抽出した共感疲労の信頼性が0.6を下回っており、後続検討への課題を指摘したものの、後続研究の成果は出していない。篠崎<sup>70)</sup>の研究では、Figleyが作成した『Compassion Fatigue Self-Test(40項目)』を用いて児童養護施設の職員を対象とし、共感疲労とバーンアウトの内容から5つの因子を抽出しているものの、調査対象者が71人しかとどまらなく、抽出した分析手法の限界も述べている。一方で、藤岡<sup>10)11)12)</sup>は『援助者のための共感満足/共感疲労の自記テスト:66項目』と訳して日本版の共感疲労/満足尺度、両方への標準化を試みている。現在は、バーンアウトを除いた共感満足・疲労の短縮版:34項目が開発されており、より現場で用いやすくなっている。

藤岡は、このテストを日本で用いようとし、統計的な検証を通じて、また、標準化されているマストラックのバーンアウトに照らし合わせ、併存的妥当性を考慮した上、日本人向けの『援助者のための共感満足/共感疲労の自記テスト:34項目(短縮版)』を作っている(表1-3)。

この日本版の尺度は、原本のバーンアウトを除いて探索的因子分析により、34項目を抽出したコンパクト化になったサイズであるが、概念的構成の妥当性の検討が課題として必要である。さらに、共感疲労・共感満足の下位因子を分類して、統計的に多様な分析を可能になるように設けている。藤岡は、児童養護施設の職員の調査から、共感疲労の下位因子をFR行動、愛着行動と照らして共感疲労の特性による援助者の機能(ファンクショニング)の低下、子どもへの否定的な影響を明らかにし、より一層共感疲労・共感満足に関する研究の深層化・構造化を図っている。また、趙<sup>13)</sup>は、児童養護施設の直接処遇援助者に対して共感疲労・共感満足の下位因子と子どもとの関わり方との相関関係を検証したうえ、疲労と満足の度合いを4群に分け、子どもとの関わりにおいて疲労と満足のバランスによって肯定・否定的な影響が及ぼされると指摘し、援助者支援への必要性を示唆している。このように、共感疲労・共感満足の日本版が開発されつつ、共感疲労の予防と援助者支援における共感満足の検討が行われ、児童養護施設の職員の研修やスーパービジョンなどの指標として用いられるなど実践現場に一助となっている。

<表1-3共感疲労・共感満足\_短縮版>

《共感疲労(17項目)》	
I.援助している人たちから引き出されるトラウマ体験(2次的トラウマ)	6項目
II.利用児との関わりから受ける否定的な感情(PTSD状態) :拘束感、脅威、おびえ、いらいら隔絶、共感疲労の感情的側面	6項目
III.否認感情:つらい体験を思い出すのを避ける	2項目
IV.援助者自身のトラウマ体験	3項目
《共感満足(17項目)》	
I.仕事仲間との関係における満足	5項目
II.利用児との関係の中での満足	5項目
III.援助者資質としての満足	4項目
IV.人生における満足	3項目

## 6. まとめ

共感満足の研究は、従来、共感疲労やバーンアウトなどのネガティブな概念を捉えている研究で、援助者のポジティブな変容に着目して概念化されており、多様な分野に着目して共感満足の有用性が検証されつつあり、対人援助職の援助者、特に利用者と深い関わりを持つ領域では最も重要な概念であることを示唆している。また、共感満足の概念は、研究者によって共感満足の位置づけが異なっているものの、共感満足の意味と目指すべきである志向性は、共通の道筋を向けていることが示唆された。しかし、共感満足のユーティリティがあることは明らかであるが、共感満ちに、視点を着目して共感満足を誘発、促進する要因やそれに至るメカニズム、因果関係など、後続研究が必要であると考ええる。

また、Stamm は、「専門職の QOL」として共感満足、共感疲労、バーンアウトなどのポジティブな側面とネガティブな側面が援助者の QOL として着目して捉えることは、本研究でマクロな意味で援助者支援が目指すべきである援助者へのウェルビーイング(援助者の質)に関する考え方を支持していると考ええる。

一方、共感満足と共感疲労を図る尺度に関しては、注意すべき点がある。これらの概念は、研究者によって分野によって位置づけが異なる背景がある。または、研究者の中で考え方が違うためか、論難の余地がある。Stamm が発展化した「ProQOL」の尺度は、共感満足、共感疲労、バーンアウトの概念を専門職の下位要因として位置付けており、マクロな意味で捉えることができるが、妥当性の課題もある。また、藤岡が精緻化した共感満足・疲労の短縮版は、満足と疲労の下位因子にさらに構成しており、共感満足や共感疲労研究の深層的なアプローチが可能となると考える。小西<sup>105)</sup>が指摘したように共感満足は共感疲労、バーンアウトとどのように関わるのか、共感満足はさらに下位尺度に分類されるのかどうか、どのような職業の範囲に観察されるのかなど、さらなる検討が必要と述べている。この意味で、藤岡が精緻化した共感満足・疲労の尺度のバージョンが本研究では適合と考える。

## 第4節 本研究における検討課題

本研究は、児童養護施設職員の共感満足に着目した援助者支援の構築に関する研究である。援助者支援の必要性は、他分野からの現状を踏まえて考えてもその重要性は高い。しかし、援助者支援の具体的な考え方が不備であることを踏まえ、1 節で、本研究で捉える援助者支援の理論的枠組みの構築を試みた。さらに、ポジティブな概念のユーティリティに着目して 2 節で児童養護施設の援助者に対する先行研究から共感満足を捉える意義を確認し、さらに、児童養護施設の特性を示している援助者と施設環境のレベルで、いくつかのファクターを見つけることができた。また、共感満足の概念は、多様な分野で用いられている背景から共感満足の概念に着目し、共感疲労とバーンアウトというネガティブな研究の中で、その位置づけや内容をまとめた。

### 1. 1～3 節の先行研究に関する考察

第1節～第 3 節の先行研究の整理から改めて本研究の課題について以下のようにまとめる。

1 節で、本研究で提示する援助者支援は、社会福祉領域は、人間に相手にして、その利用者のウェルビーイングを増進することが目的であるため、援助者における不調な心身の状態は、利用者にも影響が及ぼされることは当然であること。さらに、ここで提示する援助者支援の考え方は、利用者のみではなく、援助者のウェルビーイングの促進を図る広義な意味もとり入れていくことが重要であること。また、援助者支援を展開していくためには、具体的に援助者が持っている力、つまり、ポジティブなものを活かしていくことがより効果的な支援とつながり、より高い利用者への援助を実現できると考え、理論的な枠組みを提示した。(図 1-1)

2 節では、本研究は、児童養護施設の援助者を対象とした研究から援助者におけるネガティブとポジティブな変容を概観し、児童養護施設の特性として援助者(子どもとの関係、仕事同僚との関係、勤務年数など)と施設環境(施設形態)の要因があげられ、さらに、実証研究における手法への検討や個人と環境といった階層的な視点に着目する際、アプローチの仕方に注意すべきこと。また、藤岡と趙が捉えている共感満足に着目する意義を支持し、本研究の援助者支援と結びつけるべきと考えられる。

最後に 3 節で、共感満足に関する研究動向を探り、多様な分野で共感満足の有用性が検証されつつあり、特に利用者との深い関わりを持つ社会福祉領域には着目する意義あること、共感満足の位置づけは、研究者に少し相違な視点を持っているが、志向していることは共通であること、また、共感満足に視点を着目して共感満足を促進する要因やそれに至るメカニズム、因果関係など、深層的に捉える後続研究が必要であると考えられる。

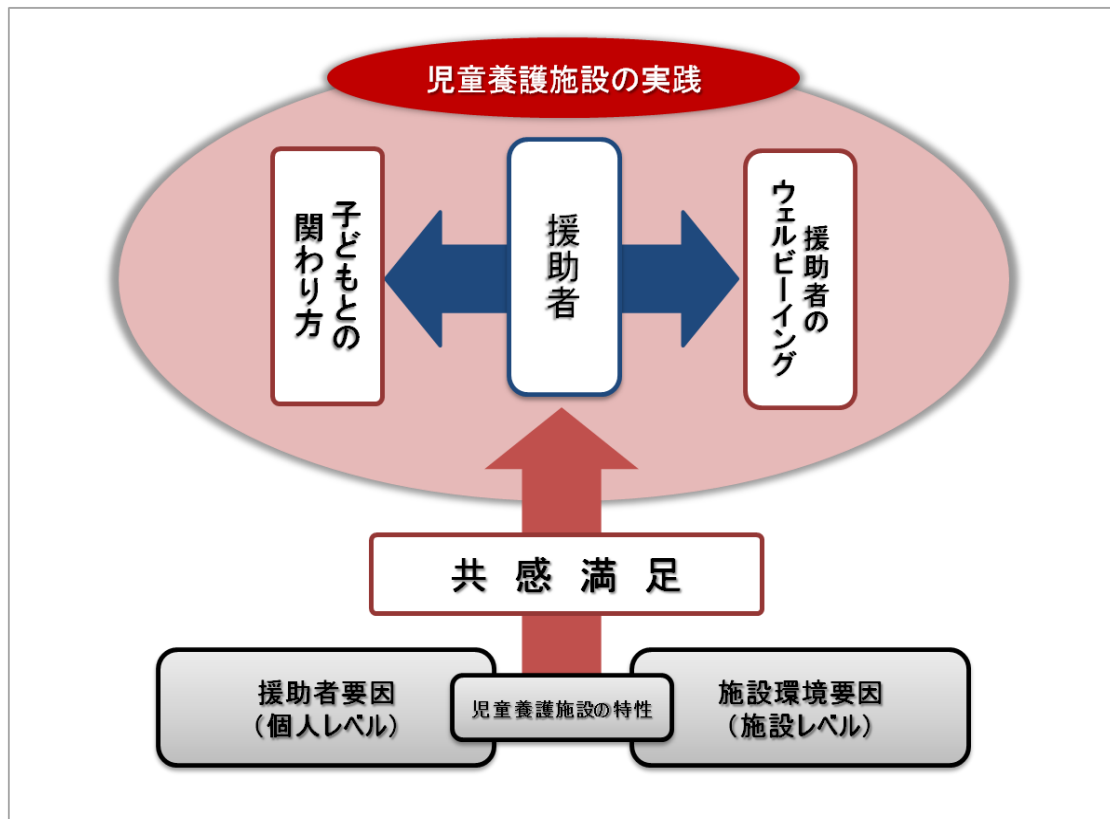
## 2. 共感満足に着目した援助者支援の理論モデルの提示

以上のことを踏まえ、本研究の理論モデルを提示する(図1-4)。

本研究は、児童養護施設職員の共感満足の概念を、援助者支援理論モデルに当てはめて明らかにし、援助者支援への在り方について提言し、さらに、ポジティブな概念を用いる研究の先駆的位置づけとして共感満足を構成する要因を探索的に検討することで、後続研究への示唆を提示することも試みる。

理論仮説は、以下のとおりである。

- ①児童養護施設の特徴は、援助者要因と施設環境要因に分けられ、共感満足に影響を与える
- ②また、援助者要因と施設環境要因によって共感満足に影響を与える。
- ③共感満足は、援助者の質を支える要因として子どもとの関わり方にポジティブな影響を与える。
- ④共感満足は、援助者の質を支える要因として援助者のウェルビーイングにポジティブな影響を与える。



<図1-4 児童養護施設の援助者の共感満足に着目した援助者支援の理論的モデル>

## 第 2 章

### 実証研究の計画

※2 節の 1 項（35～40 頁）は、投稿論文にするため、非公開とする。

## 第2章 実証研究の計画

本章では、第1章の先行研究の課題と示唆を踏まえ、援助者支援の理論的モデルを、共感満足の視点に着目し、科学的な手法を用いて検証していくための研究方法について述べる。

### 第1節 調査方法論上の手だて

本研究は、第1章で論じたように、社会福祉領域における援助者支援の必要性を、理論的根拠に基づき提示し、特に“子どもへの養育の質の低下”が懸念される児童養護施設の現場に絞り、児童養護施設の援助者を対象に援助者のポジティブな変容である共感満足の概念に着目して援助者支援モデルを検証することが目的であった。

この目的を実証研究につなぐために、以下の方法論的戦略を実施する。

一つは、社会福祉調査方法論として、エビデンス(量的)とナラティブ(質的)両方を重視する視点が高まりつつある。この量的アプローチと質的アプローチの両方を用いることは、「混合研究法」と呼ばれている。混合研究法<sup>106)</sup>は、研究方法論と研究手法を兼ね備えた調査研究デザインである。研究方法論としては、研究の入り口である哲学的仮定から結論を引き出すまでの調査研究プロセスのあらゆるフェーズにおいて質的・量的アプローチでデータ収集、分析、混合するものである。また、研究手法としては、一つの研究あるいは順次的多元的な研究において質的・量的データを収集し、分析し、混合するものである。この質的・量的アプローチのコンビネーションはどちらか片方を使用するよりも、研究課題に対するより正しい理解を提供するという前提に立っている。つまり、より正しい理解は、混合研究法がそれぞれの質的・量的アプローチの弱点を埋め合わせるという強みを持つため、研究成果に対する高い妥当性と信頼性のある推論を導くことができるのである。

また、混合研究法は安易で量的と質的を混合するのではなく、明確なデザインを持って構成される必要がある。Creswell & Clark<sup>140)</sup>は、多様な分野に用いられた混合研究法デザインを分類し、類似点により、要約した。混合研究法デザインは、主に4つのタイプに分類されてトライアングレーションデザイン(Triangulation Design)、埋め込みデザイン(Embedded Design)、説明的デザイン(Explanatory Design)、探索的デザイン(Exploratory Design)に構成される。このような研究デザインを決定するのにあたって、①収集されたデータの使用のタイミング、②量的及び質的アプローチの相対的体重み、③2つのデータセットを混合するアプローチを考慮する必要がある。つまり、研究の性向や先行研究の豊かさなどの背景を踏まえ、研究者の専門性を評価し、量的・質的スキルを適切に組み合わせる必要があるとされている。この中で、探索的デザイン<sup>141)</sup>は、測定あるいは調査票がない、変数が分かっていない、あるいは指針となるフレームワークや理論が存在しないといった課題に適切である。すなわち、先行研究が不十分な課題に対し、質的から量的を組み合わせ、現象を探究するのに適している。

従って、本研究は、先行研究の少なさを踏まえ、1章で構築した理論モデルに基づき、援助者のナラティブを用いて臨床的な視点から探索的に捉えたデータを取り入れて理論モデルの精緻化を深める。そして、その結果に基づき、量的調査を用いて本研究の理論モデルの検証



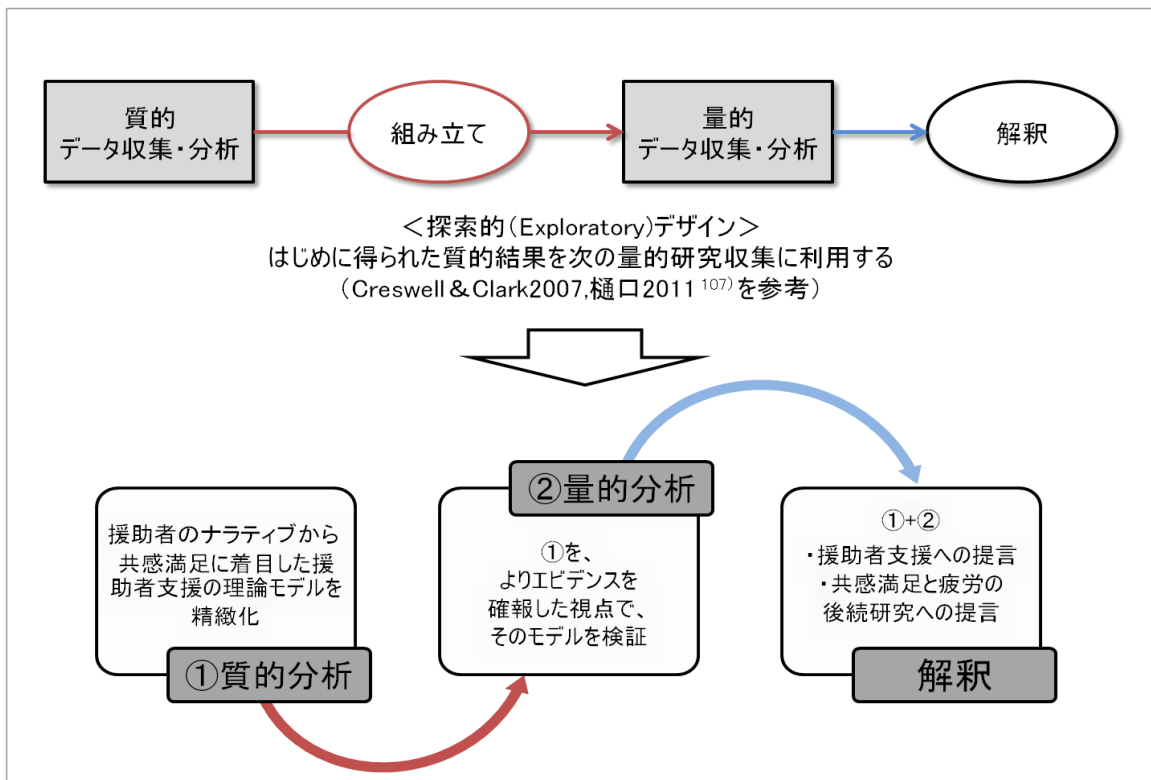
をよりエビデンスを保ち、信頼性と妥当性が高まる混合研究方法を用いて、先述の「探索的デザイン」を適用する。詳細は(図2-1)に示す。

## 第2節 質的・量的研究における分析方法の検討

以上の実証研究の方策を踏まえ、第3章、第4章で用いる分析方法について概説をする。本研究における第3章の質的分析の手法では、木下<sup>108)</sup>による修正版グランデッド・セオリー・アプローチ(以下、M-GTAとする)を採択した。M-GTAは、社会学者のグレイザーとストラウスによって考案された実証的・帰納的な質的研究方法であるグランデッド・セオリー・アプローチ(GTA)の基本属性を継承したもので、この方法の適合性について「人間と人間が直接的にやり取りをする社会的相互作用に関する研究」であること、「ヒューマンサービス領域」であること、「研究対象とする現象がプロセス的性格をもっていること」が挙げられている<sup>109)</sup>。本研究では、児童養護というヒューマンサービス領域において子どものウェルビーイングへのサービスを提供していること、入所児と援助者との相互作用に関係すること、共感満足を導く過程とその要因を仮説的に明らかにするためM-GTAを用いることにした。

また、1章の2節で述べた児童養護施設の援助者に関する研究の課題を踏まえ、援助者と施設環境といった階層的視点に対するアプローチの仕方に注意する必要があるがあった。

そこで、第4章の量的方法では、近年、注目されている「階層的線形モデル」(マルチレベルモデル)の分析を用いて、その量的分析における妥当性に関してもその精度を高める手法を採択する。なお、「階層的線形モデル」の詳細については、後述する。



<図2-1本研究における実証研究の枠組み>

1. 階

階層線  
析)をよ  
(Linear  
は、階層  
である。  
つ場合  
れるデー  
れぞれの  
業にお  
者たちが  
(職場環  
徒(個人  
れている  
徒の特  
適用され  
特性が  
属してい  
る変数が  
作用効  
比べてよ  
階層  
片と傾き  
によって  
と傾きの  
はなく、  
切片及

1) 階

デー  
性をよく  
その研究  
般線形

<sup>A</sup> Rauder  
の第1章  
applicati

# 非 公 開

重回帰分  
合モデル  
る。これら  
るモデル  
皆層を持  
で収集さ  
とは、そ  
えば、企  
く、従事  
)と企業  
究でも生  
が所属さ  
場合、生  
斤単位が  
の集団の  
地域に所  
デルはあ  
数の相互  
モデルに  
ベルで切  
を持つか  
兼で切片  
つの値で  
モデルは

ータの属  
する場合、  
方法(一  
的線形モ

lications J  
dels and

デルの  
一つ  
たとえ  
する研究  
連性を計  
の階層  
ば個人  
まい、妥  
二つ  
一般  
及ぼす  
レベルの  
くない。  
三つ  
一般  
制できな  
を同時  
及ぼす  
y)に基  
四つ  
一般  
ているた  
  
このよ  
階層的  
  
2) 階  
  
階層  
組み合  
きる。N  
値が有  
割合を  
値が有  
響を検  
たとえ  
足感(O  
しモデル

# 非 公 開

要因に関  
などの関  
うデータ  
は、言わ  
生じてし  
  
属変数に  
ての個人  
は望まし  
  
同時に統  
共変量  
の変数に  
variabilit  
  
と前提し  
  
きるため、  
ある。  
  
レベルを  
ることがで  
れの分散  
る分散の  
女の分散  
及ぼす影  
  
る共感満  
ると想定

<Nu

1レ

2レ

※iは

(1)の  
の式で  
残差(施  
明確とな

統

(3)の統  
施設レ  
一般線  
分かる。

Var(C

上の  
員レベ  
散を施  
層間の

ここで  
係数(In

※ ICC

※ ICC

級内

絶対値  
って若干  
えば、ア  
0.01~0.0  
いる<sup>124)</sup>12

非

公

開

。

おり、(2)  
その施設  
性がより

(3)

に対する  
る。つまり、  
ることが

<sup>2</sup>は、職  
の総分  
結果で階

及内相関

って説明

研究者によ  
ってくる。例  
C は概ね  
指摘されて

されるか  
この場合  
の一般線  
分が有  
する説明

＜研究  
Nullモ  
確認して  
とができ

1レベ  
2レベ

(4)と(5)  
 $CS_{ij}$

この変  
均中心  
は、職員  
る。2レ  
片のみ、  
効果は、  
せて統合  
この( )  
構成さ

°センタリ  
に変換す  
の上位の  
しているこ  
なるので、

非

公

開

も0となる。  
し、従来  
される部  
分散に対

る分散を  
を行うこ

-- (4)

-- (5)

--- (6)

(集団平  
る。 $r_{ij}$   
効果であ  
ベルの切  
 $V_{ep}$ の  
且み合わ

メータに

引いた値  
が何らか  
果が混在  
動がなく

< R

$\gamma_0$

$\gamma_0$

$\gamma_1$

< R

$\tau_0$

$\tau_1$

$\tau_0$

このノ  
固定効  
方法で  
たとは  
(WA)、  
る必要  
一方、  
率)を推  
る。

$R_1^2$ (累積

$R_2^2$ (累積

(7)は  
ルで $R^2$ は  
上の  
例であ  
扱う一  
モデル

非

公

開

感満足)

分散

できる。  
と同様の  
数である。  
の雰囲気  
を説明す

力の説明  
計算され

(7)

(8)

泉形モデ

的簡単な  
量効果を  
扱う回帰  
n Rondo

m Effect  
結果とし  
デル(A

と傾きを  
の変化モ

非

公

開

## **第3章**

**児童養護施設の援助者における共感満足を導く  
要因と影響に関する探索的検討（質的研究）**



### 第3章 児童養護施設の援助者における共感満足を導く要因と影響に関する探索的検討 (質的研究)

#### 第1節 目的

第1章で述べてきたように、児童養護施設の援助者は、共感満足のようなポジティブな変容が行われていることが指摘されていた。しかし、ポジティブな変容の現象は明らかなものとされているものの、十分な研究が行われてこなかった。そこで、共感満足の視点に焦点を当て、その現状を捉えることを目的とし、インタビュー調査を実施して探索的に模索する。なお、児童養護施設の援助者に対する研究から示唆された児童養護施設の特性における援助者要因と施設要因を、本研究の理論モデルに当てはめて整理する。

#### 第2節 対象と方法

##### 1. 調査方法と期間

調査方法は、半構造化面接法によるインタビュー調査を行った。調査期間は、2013年8月～2013年10月であった。

##### 2. 調査対象

研究対象は、児童養護施設で子どもと直接関わりがある直接処遇の職員である。対象者の選定は、まず、convenience sample で関東、関西1か所ずつの施設を任意選択し、施設に本調査の趣旨と説明をして研究協力の依頼を行った。調査の依頼・説明は施設長に電話及び直接訪問して行った。そして許可を得たうえで調査に関する説明書などを送付し、施設長および中間管理職により、対象となる職員に配布してもらった。なお、職員の選定にあたっては、本調査の趣旨と内容を施設長と中間管理職(主任クラスなど)に伝えて十分な検討を行ってもらい、適切で判断される職員を推薦してもらった。その中、同意が得られた職員10人を、本研究対象者とした。

##### 3. 倫理的審査

調査に先立ち、施設長に調査内容、方法、目的などについて口頭と書面にて説明して同意を得た。そして、対象となる職員に対して調査に関する説明書、同意書、質問内容を事前に配布したうえで、調査協力が可能な職員を選定してもらうようにした。また、本調査は任意であり、この調査で得た情報は研究以外の目的では使用せず、守秘には十分に配慮すること、個人が特定されるような情報は除くか、あるいは個人が特定できないレベルにまで抽象化すること、IC

レコーダーでの録音をお願いし、この音声データと文書化したデータは、鍵のかかる場所に5年間厳重に保管し、その後破棄することを保証すること、話したくないことは話さなくてもよいことを保証し、調査中に協力を辞すことを保証し、このことによりなんらかの不利益も被ることがないことを保証することを伝えた。以上の内容を含める同意書を交わしたうえ、行った。なお、本調査は、調査に先立って倫理的な審査を日本社会事業大学研究倫理委員会に諮り、承認 (ID:13-0404) を得た。

#### 4. 調査内容

藤岡が標準化した共感満足の短縮版を参考し、児童養護の現場における日々の仕事(子どもとの関わり、同僚間の関係、事務的業務、上司との関係など)の中で、実感する共感満足について質問した。具体的な内容は、①「仕事仲間との関係として」②「子どもとの関係として」③「専門家として」④「その他」のように、また、疲労感や燃え尽きのネガティブなものから支えられたり癒されたりしたり、共感満足のポジティブなものが子どもとの関わりや援助者として能力を発揮する中で、役に立ったりすることについて焦点を当てて行った。

#### 5. 分析方法

##### ①方法と手順

本研究における第2章の実証研究の計画で述べたように木下<sup>108)109)</sup>によるM-GTAを採択した。M-GTAの分析方法としての特徴は、逐語記録といった詳細の豊富なデータを、切片化を行わない独自のコーディング法を用いて発言の文脈を活かす分析方法であり、分析の手順が明確で具体的である。

分析の方法は、逐語化したデータの中から分析テーマと関連する重要と考えられる部分を取り上げて詳細な例示とし、他に類似した内容が存在する可能性も考慮しながら概念を生成した。作業としては、逐語化した具体的な例示の該当部分を、分析ワークシートに移り、概念名や定義を記した。具体的な手順として、まず、一つ目、分析焦点者と分析テーマを設定した。分析焦点者とは、分析上の視点として設定した人間の視点であり、個々の調査対象者を指すのではなく、データ分析に結果が責任を負う範囲を条件づける限定集団である。また、分析にあたって分析対象者にとってはどういう意味になるだろうかという視点でデータをみていくために設定されたものである。分析焦点者は、児童養護施設の職員である。

二つ目、概念生成は、分析対象者を一人決め逐語記録から分析テーマに照らし合わせ、ある詳細な例示に着目し、それを一つの例として分析ワークシートに作成した。分析ワークシートは、概念名、定義、バリエーション、理論メモに構成され、対象者にとってどのような意味であるかを解釈し定義としてまとめ、さらに短い言葉に凝集したものを概念名とした。また、その定義で説明できる内容に基づき、他の対象者のデータとの比較を行い、類似例と反対例を検討しつつ、概念の精緻化と新たな概念の追加を行い、完成度を上げた。

三つ目、データから概念の完成度を上げていくとともに、概念同士の関連を検討し、カテゴリ生成した。なお、生成された概念とカテゴリの内容から本研究の理論モデルの精緻化を行った。

## ②分析ワークシートの例示

概念生成のプロセスの際、用いた分析ワークシートの例示を<表 3-1>に示した。

まず、逐語のデータから一つのケース(インタビュー全体に対して豊かに語られたケース)を選び、「今まで話をしてもまあ本当反応がなかったりする子があの、別に普通にしゃべれる子がいてその子と一緒に3人、私とその、あんまりしゃべれない子と普通にしゃべれる子、3人いて、普通にしゃべれる子と関わりの中で、その子ともなんかそんなにしゃべるようになったと、そこからあの、そのしゃべれる子がいなくても、その二人、私ともその子、どうしてもちょっと冗談を言って来たりちょっと紹介だしてきたりというような関係が作れるようになってきたところ」というバリエーションの「そのしゃべれる子がいなくても、その二人、私ともその子、どうしてもちょっと冗談を言って来たりちょっと紹介だしてきたりというような関係が作れるようになってきたところ」に着目して抜き出してワークシートに貼り付けた。このバリエーションに基づき、類似の例や反対の例と思われるほかのバリエーションを見出し、概念の精緻化を行った。この概念には、職員 10 人の中 4 人の語りから 5 つの例が抽出された。

<表 3-1>分析ワークシートの例

概念名	援助者として子どもから認められた自分
定義	子どもと距離感が縮まってきて、自分(援助者)を認めて、受けてくれたということ
具体例 (バリエーション)	<p>■<u>今まで話をしてもまあ本当反応がなかったりする子があの、別に普通にしゃべれる子がいてその子と一緒に3人、私とその、あんまりしゃべれない子と普通にしゃべれる子、3人いて、普通にしゃべれる子と関わりの中で、その子ともなんかそんなにしゃべるようになったと、そこからあの、そのしゃべれる子がいなくても、その二人、私ともその子、どうしてもちょっと冗談を言って来たりちょっと紹介だしてきたりというような関係が作れるようになってきたところ、(A_K_1_2-②)</u></p> <p>■<u>子どもが自分の事を受け入れてくれて会話のキャッチボールが出来たりとか、ほんの些細な成長だったり、まー、ほほえみっていうか、笑顔だったりが見えた時はやはり嬉しさを感じます。(E_K_5_2-①)</u></p> <p>■<u>日々の中でいうと、自分が正しいと思っていること、いいものはいい・悪いものは悪いというものをきちんと、私が話をして順を追って説明した時に、子どもたちが理解をしてくれてそれを自分の言葉で喋ってくれた時、それに関してはわかってくれたんだなと思えば、嬉しさとか充実感を感じます(C_K_3_2-①)</u></p>

	<p>■幼児を担当していますので、なかなか自我が見えてきて、自分の思い通りにならない子ども達が自我を言ったりするんですけど、泣いて自我を言ったりしている時にその子どもたちの思いを聞こうとする、段階を踏んで聞こうとする時に、<u>子どもがちゃんと私の目を見て、一つ一つ私が話していることに対してオウム返してきちんと話を</u>して、<u>自分は何がいけなかったか、自分は何がしたかったかっていうのを、やはり子どもが話をしてくれた時、、、</u>(中略)本人(子ども)が「～先生とだったら後で遊ぶ」って言ってトイレに言ってくれた。その時にやっぱり嬉しさを感じますね。(C_K_3_2-②)</p> <p>■(全体的な子どもとの係わりについて)子どもとぶつかる事もあるんですけど、ずっと距離をおいてる子どもはいないかな。ぶつかったり仲良くしたり。<u>入った時は高校生なんでやっぱり距離感を作るので、今まで自分の家庭っていうものがあって、そこに全く知らない他人が入ってきたんで、なかなか距離をおかれてしまうのはしょうがなかったんで、そこに一員として入ってやっと認められるようになったというか。</u>(F_D_6_2-②)</p>
<p>理論的 メモ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもとの関係作りの第一報は、話を通して援助者をうけいれてくれることだろう。</li> <li>・特に卒業したばかりの新人職員のように勤務経験年数が短いほどその意味(子どもに養育者として認められること)は大きいと考える。</li> <li>・近年、虐待された入所児が増えてきており、大人を信用しない子もふえていることが事実であろう。ささいな関係作りかもしれないが、職員にとって養育において大きな課題ではないか。</li> <li>・入所児の多様化により、子どもとの関係作りにも配慮が必要となるとともに、経験が浅い職員にそのノウハウを共有しなければならないではないか。</li> </ul>

### 第3節 結果

#### 1. 調査対象者の基本属性

調査対象者は全部で10名であった。性別は、男性が6名で女性は、4名であった。年齢は、平均31.5歳であり、職種は、児童指導員3名、ケアワーカー4名、保育士3名であった。また、勤務年数は、平均8.65年であり、勤務年数3年以下は4名、4～10年は3名、11年以上3名で比較的新人からベテランまで均等であった(表3-2)。

<表3-2 調査対象者の基本属性>

No.	ID	性別	年齢	職種	勤務年数
1	AK	男	27	児童指導員	1年
2	BK	女	39	保育士	19年
3	CK	男	34	保育士	10年
4	DK	男	43	児童指導員	22年
5	EK	女	28	保育士	2.5年
6	FD	男	35	児童指導員	13年
7	GD	男	24	ケアワーカー	2年
8	HD	女	28	ケアワーカー	7年
9	ID	男	25	ケアワーカー	3年
10	JD	女	32	ケアワーカー	7年

## 2. 児童養護施設の援助者におけるポジティブな共感満足の具現化

児童養護施設の援助者における共感満足を含め、ポジティブな要素が援助場面で構造化されているのが明らかとなった。その内容として、3つのカテゴリーと9つのサブカテゴリー、22の概念が生成された(表3-3)。

以下、カテゴリーを【 】で、サブカテゴリーを『 』、概念を< >に示し、先述の分析ワークシートの例に説明したように、語りの中で概念の精緻化に用いたバリエーションを「\_\_\_\_\_」に示した。

### 1) 援助者における【共感満足】の構造

カテゴリーの【共感満足】は、『子どもとの関係からのやりがいや充実感』、『仕事仲間との関係におけるやりがいや充実感』、『援助者資質としてのやりがいや充実感』、『援助者としての肯定性』に4つのサブカテゴリーに分けられ、9つの概念が生成された。

#### ①『子どもとの関係からのやりがいや充実感』

サブカテゴリー『子どもとの関係からのやりがいや充実感』は、日々援助場面における子どもとの関わりの中で、もたらされるやりがいや充実感であり、<子どもと関係作りのための話し合い>、<子どもの肯定的な行動への変化>、<子どもに役に立ったことからの達成感>3つの概念により、構成された。

概念<子どもと関係作りのための話し合い>において「子どもと、私まだこのA園に入ってきてまもない状況ですので、まず、子どもと特に、中高生とかは話をしてくれない子がけっこういましてそういった子が話すをしてくれたり話を聞いてくれたりというときはすごくうれしいですね。、(A\_K\_1\_2-①)」、「あのと例えばあまり関係がうまくいってない子と、その子自身の気分のむらもあると思うんですけど、食事中に話しかけてきたりっていうときもあったし、その時はあの、嬉しいというか話に来てくれたって思ったりします(AK\_1\_2-③)」、「小学生はささいなことでもめたり、して職員がみてないところでもめたりということがあってその時に仲裁に入った時に、本当ははじめのころはうまく仲裁できなかったんですけど、それがうまくできたりしたり話してくれて“じゃその時はここが悪かったね、こうしたら良かったじゃない”ということで、お互いに子どもたちの仲裁がうまくできて謝罪、仲直りをさせたりところまで、あのできた時がすごくできなかったかもしれないけどできたというか(AK\_1\_4-②)」、「子どもが自分の事を受け入れてくれて会話のキャッチボールが出来たりだとか、ほんの些細な成長だったり、まー、ほほえみっていうか、笑顔だったりが見えた時はやはり嬉しさを感じます。(EK\_5\_2-①)」のようい、また、概念<子どもの肯定的な行動への変化>において「毎日係わっている時に感じるここというのは私自身の中にあんまりないんですけど、積み重なっていくとか、担当していた子どもができていなかったことが出来ることが増えてきた姿を見た時に嬉しさというか(BK\_2\_2-①)」、「生活習慣をこう身に付けさせる段階なので、トイレトレーニングとかですよね、オムツから自分でトイレに行く意思を表現ができるようになった習慣であったりとかは、すごく嬉しく感じたこともありますし(BK\_2\_2-

②)、「日頃から子ども達に声掛けをして、今まで出来なかったことがちょっとだけでも出来るようになった時に、自分が日頃声掛けしてきたことが子どもに実ったっていうか、成長を感じられる瞬間ってところがある。そこに自分の達成感ってところを感じるのかなってところですね(FD\_6\_2-①)」、「今まで門限までに帰ってこれなかったのが、気をつけようねって何回も話をしていたちゃんと時間を守れるようになったとか、今まで寝坊していたのが朝しっかり起きれるようになったとか、そういったところで、毎日それは続かないですけど、頻度的には今まで全く出来なかったのが1/2位できるようになったとか。子どもの変化ですね(FD\_6\_2-②)」のように、そして概念<子どもに役に立ったことからの達成感>において「学校に行けない子どもがいて、チームでその子のことをフォローしながら登校する事ができたこととか。よく問題行動をする子どもがいて、係わることでその問題行動を起す前に解決することができる、子どものエンパワメントを高めて解決するという方向になるべく持っていくんですけども、そういうことが達成できた時には子どもの自信も高まるし、職員の達成感も得られるので満足に結びついているかなと思います(GD\_7\_1-②)」のように、子どもとの関係作りのための多様な働きかけがあり、その関わりを通じて子どもが少しずつ良好に変化していくことによって援助者として子どもを助けていたり役に立てたりすることがあることで、子どもとの良い関係ができ、援助者自身にも子どもとの関係からやりがいや充実感につながる事が示された。

## ②『仕事仲間との関係におけるやりがいや充実感』

サブカテゴリー『仕事仲間との関係における満足感や充実感』は、職場における同僚間の関わりから得られるやりがいや充実感であり、<職員同士の支えあい>、<仲間、組織からの信頼感>2つの概念により、生成された。

概念、<職員同士の支えあい>において、「自分の指導を、まあ担当のほうだったりそれを指導してうまくいかなかったりしたときにフォローをしていただいて、そのあとに指導の仕方についてあのこういう風にしたら“よかったじゃないの”というようなアドバイスをいただいた時に、あのすごい今後にも活かせるなあと思ったし、すごい自分にもプラスになるなあ、(中略)、ポジティブな感じですかね。(AK\_1\_3-①)」、「普段の作業だったり、分からないこともありますので、たくさん入った当初特にたくさんありましたんで、その時にあの、聞いたら心よく教えて頂いて、(中略)、すごくそれには助けられました。(AK\_1\_3-①)」、「やはりまだ経験年数が浅いので、いろいろ失敗とかするんですけど、必ずさりげなくフォローの方をしていただける事と…(EK\_5\_3-①)」、「一緒に働いている同じ寮の職員さんとはまめにこういう事がありましたっていう話で、それは大変だったねっていうところで共感してもらったりするとだいぶ楽になったりするんですけど(中略)毎週上司の方が宿直で入れ替わる時に、スーパービジョンみたいな形で、何があったかとかを聞いてくれて、沢山聞いてくれつつこうしたら良かったんじゃないかってところで提案してくれて、辛かったってところも共感してもらえるんで、そこでリセットされるのかなって(FD\_6\_2-②)」、「施設長ともたまに顔色が悪かったりする時に、些細な事で声を掛けてくれるのかなってところで、(中略)、経験も豊富で高校生も担当してたんで、色々話を聞いてくださったりするんで、そこは本当に恵まれてるなと思いますね。職員さんには気軽に自分のあったこ

ととかは話しますね(FD\_6\_2-②)」、「片方の職員さんが、子どもと距離をおいた時は、自分が距離を近づけてフォローに回ってみたりしてみたいなと思うし。まだいっぱいいっぱいのところがありますね。(FD\_6\_3-③)」、「(職員同士との話し合いでヒントをえたり)自分も今の立場が1年目からあったわけではないので、でもそういった初心を忘れてしまっている部分も、同じ1年目の人と話をすることで、こんな大変さがあつたなこの頃はこういった辛さがあるんだよなっていうことを教えなおしてもらおうとか、逆の立場でも自分が指導することの大変さを自分の上の人に話をすることで、俺も大変だったよ、俺だったらこういう風にしてたよなんてアドバイスをもらいながら、皆同じように悩んで大変なんだなって、それでも続けて行くことに意味があるんだなって、職員同士のやり取りの中でも感じることは出来ますね(GD\_7\_1-②)」のように、また、概念<仲間、組織からの信頼感>において「今の私の状態、経験・キャリアだとか、知識や技術を含めた上で業務を委託されたりするとか、仕事を任せられるということがあるので、社会人として・組織の一員として満たされるものもあるし、期待も感じるし守られている感じも受けることが出来ますし(GD\_7\_1-②)」、「仕事を進めていく子どもとの係わりの中でも、やはり、大変さだとか押さえておかないといけないところだとかを理解した上で仕事を任せられたりしているので、信頼されているんじゃないかなと感じることが出来るんですね。(中略)自分自身がなんとか居続けることで、子どもとの係わりもだんだんと向上してきたり、組織の一員として役割を担えるようになってきた結果の一つではあるんですけど(GD\_7\_1-②)」、「やっぱりあの一、上の先生からだったら、頼むなっていう一言だったりだとか、副担で頼むなっていう話だったのが、その日だから大丈夫だろうとかっていう言葉でもらった時とか。やっぱりあの一、当てにされている事だったり、そういう言葉があったりして、具体的に自分の向いている所や出来ることを指摘されて、その部分で頼むなっていうことに関しては嬉しく思いますね(CK\_3\_3-①)」、「失敗してもフォローしてもらえるかなと。その部分で安心感をもってやれるから、子どもたちとうまい話ができたりとか、逆に自分で緊張感をもっていないので、それでうまいことが出来たりとか。いることの存在感とか、自分たちがそう感じていたので、自分がそうなりたいなと。今の若い職員に対して、自分がいることで安心してやってもらえればいいなとは思いつつながら(DK\_4)」、「一番…。経験年数だけは上になってきているので、下に若い先生達が沢山いる中でも、やっぱりこう私に対して色々な話をしてくれて、それが困っていますっていう話でもあれば、その私に対しての話であつたりとかっていうのを、年も離れてるし、経験年数が離れていても話をしてくれてくれたことは嬉しかったです(B\_K\_2\_3-①)」のように、職場における上司や後輩、そして仲間などの周囲からの支えあいがあつたことで援助者本人が施設という組織に所属されていることを実感し、その信頼感こそが同僚との関係におけるやりがいや充実感につながっていることが示された。

### ③『援助者資質としてのやりがいや充実感』

サブカテゴリー『援助者資質としてのやりがいや充実感』は、職場における同僚間の関わりから得られるやりがいや充実感であり、<援助者のスキルの成功及び発揮>、<自分なりのノウハウの実現>、<援助者として子どもから認められた自分>3つの概念により、生成された。



概念<援助者のスキルの成功及び発揮>において「子どもがトラブったとか、その一手を暴力的な行動をとってしまった子に対して、すごく反抗的な態度だった子に対してひとりで対応をした時に、今まで何を聞いても最初は返事もしなかった子どもがだんだんと自分の嫌だったことであつたりだとか、それから、そこが原因だったんだけど自分がおかれてた家庭環境の事とかも、どんどん色々な話をしてくれてきた時に、その時の聞き方が良かったのかなっていう。感じた時はあります(BK\_2\_3-②)」のように、また、概念<自分なりのノウハウの実現>において「保育士としての視点で言えば、男性職員がこんだけいる中で、自分は幼児の上をさせてもらってますけど、男性の中の保育士の中では、自分はより細かいところまで目を配れていると思うし、気づいてあげているから、男性の目線だからしかできないことが出来ていると思うし。あとは、子どもの状況とか年齢によって自分の声かけ・言い方をその都度かえることが出来ることで充実感を感じますね(CK\_3\_2-②)」のように、そして概念<援助者として子どもから認められた自分>において「今まで話をしてもまあ本当反応がなかったりという子が、あの別に普通にしゃべれる子がいてその子と一緒に3人、私とその、、あんまりしゃべれない子と普通にしゃべれる子、3人いて、普通にしゃべれる子と関わりの中で、その子どもなんかそんなにしゃべるようになったと、そこからそのしゃべれる子がいなくても、その二人、私ともその子、どうしてもちょっと冗談を言ったりちょっと紹介だしてきたりというような関係が作れるようになってきたというところ(AK\_1\_2-②)」、「子どもが自分の事を受け入れてくれて会話のキャッチボールが出来たりだとか、ほんの些細な成長だったり、まー、ほほえみっていうか、笑顔だったりが見えた時はやはり嬉しさを感じます(E\_K\_5\_2-①)」、「日々の中でいうと、自分が正しいと思っていること、いいものはいい・悪いものは悪いというものをきちんと、私が話をして順を追って説明した時に、子どもたちが理解をしてくれてそれを自分の言葉で喋ってくれた時、それに関してはわかってくれたんだなと思えば、嬉しさとか充実感を感じます(C\_K\_3\_2-①)」、「幼児を担当していますので、なかなか自我が見えてきて、自分の思い通りにならない子ども達が自我を言ったりするんですけど、泣いて自我を言ったりしている時にその子どもたちの思いを聞こうとする、段階を踏んで聞こうとする時に、子どもがちゃんと私の目を見て、一つ一つ私が話していることに対してオウム返しできちんと話をして、自分は何がいけなかったか、自分は何がしたかったかっていうのを、やはり子どもが話をしてくれた時(中略)本人(子ども)が“～先生とだったら後で遊ぶ”って言ってトイレに言ってくれた。その時にやっぱり嬉しさを感じますね(C\_K\_3\_2-②)」、「(全体的な子どもとの係わりについて)子どもとぶつかる事もあるんですけど、ずっと距離をおいている子どもはいないかな。ぶつかったり仲良くしたり。入った時は高校生なんでやっぱり距離感を作るので、今まで自分の家庭っていうものがあって、そこに全く知らない他人が入ってきたんで、なかなか距離をおかれてしまうのはしょうがなかったんで、そこに一員として入ってやっと認められるようになったというか(F\_D\_6\_2-②)」のように、援助者として実践技術や関わり方が子どもに影響を与え、さらに、自分なりのノウハウが構築されて日々の施設現場で活かされていること、また、そのようなことが確か子どもや周りから援助者という専門家として認められることにより、援助者資質として満足につながってくることを示された。

#### ④『援助者としての肯定性』

サブカテゴリー『援助者としての肯定性』は＜援助者が志向している肯定感＞の概念により、構成された。

概念＜援助者が志向している肯定感＞において「(仕事には)とても影響していると思います。あまり焦らないというか、私の人生の中での満足感の指標というか、当たり前な生活が続けていければとても幸せだという風に思っているの。後は、自分の人生が良かったか、その人の人生が良かったか、きっと最後の時にわかるのかなってそういう風に思っているんですけど、それを元に考えると、今現在大変なことがあってもそれを乗り越えて成長するものや、幸せを感じるものもあるんじゃないかと、そういった色んなものの連続を継続していくものが人生であるから(GD\_7\_1-①)」、「この子が例えば暴れて、非常にひどい言葉を使っていたとしても、この子にとってこれが精一杯なんだなと。きっとこれがおさまった後には、この子が落ち着いて話が出来るだとか繰り返していければ、もしかしたら状態が緩和していい関係が作れる、この子にとってプラスの人生になっていくんじゃないかとか、(中略)この自分自身が肯定・楽観的であるし、そうありたいと思っているものは、子どもとの関係の中で、長い目で養育というものを見る事に繋がっているんじゃないかなと思います(GD\_7\_1-②)」のように、援助者本人が持っている前向きな志向性を職場にもつなげて例えば処遇困難児を理解し、信じることなどの援助技術の土台として作用されることが示された。

#### 2) 共感満足を導く【要因】

カテゴリーの【要因】は、『促進要因』、『子どもとの関係での抑制要因』、『職員関係での抑制要因』3つのサブカテゴリーに分けられ、9つの概念が生成された。

#### ①『促進要因』

サブカテゴリー『促進要因』は、職場を器とする援助場面だけに、ポジティブなもののみがもたらされるのではなく、援助者本人が持っている特性や資源から共感満足のようなポジティブな働きかけを促進する要因としてあげられるものであり、＜肯定的心理キャピタル＞、＜家族や友人からの支え＞、＜プライベートと仕事のバランス＞3つの概念により、生成された。

概念＜肯定的心理キャピタル＞において「将来的にはうちの施設に併設されている相談業務の方に行ってみたいなってところで。そこでコミュニティーワークみたいな事をしてみたいなのというのが大きな目標なんですけど。今はその修行みたいな感じで、失敗してもそのために絶対辞めないっていうような信念みたいなのがあって、そこは楽観的に失敗しても次頑張ろうみたいな感じで肯定的には考えていますけど。やっぱり現場でひとつひとつ失敗した時は、この仕事向いてないのかなって考えたりした時もあったし。そこはちょっと否定的に、こーゆうコミュニケーションは苦手だな、できるかなってすごく不安になったりんで、そこは否定な部分があったんですけど。自分の中で目標って言う信念があるんで、それが達成するまでは絶対辞めないっていうのが(FD\_6\_3-③)」のように、また、概念＜家族からの支え＞において「自分の家族ですか

ね、支えになっているのは、支えになっているとすれば、自分の家族でしょうね。娘だったり、奥さんだったり。よく理解してくれているからかなと思います(CK\_3\_6-1)、「私にとっては、家族との係わりでしょうか。妻と子がいるんですが、やはり彼らとの生活が非常に重要で、私にとって自分の人生と同じくらい重要で。(中略)そこで得られたものや学んだものも、施設の子ども達に繋げる事ができるし、その逆に施設の子ども達との係わりで学んだ事も家族関係に繋げていく事もできるし、そういったものを一緒に高めて続けていけるっていうのも、私にとって支えになっています(GD\_7\_1-②)」、「家族ですかね。守秘義務の関係で具体的な話は出来ないんですけど、大まかな形で今日は仕事大変だったんだって愚痴として話して、それを聞いてくれる家族が一番支えになってるかなって。やっぱりそこも親子なんで、大変なときは顔色でわかるし、今日は大変だったんだねってかかって言ってくれるとわかってくれるんだってところで。家族の支えは大きなところもあるし。逆に家族の支えが大きいんで、実家にいる時は安心しますね(FD\_6\_2-②)」のように、そして概念<プライベートと仕事のバランス>において「自分の生活の一部で考えは持っているんですけど、実際やっている行動は真逆の事をやっているかもしれないですね。そこにどっぷり漬かり過ぎるともう苦しくてしかたないかもしれないですね。ただその切替がうまくいかないですね(EK\_5\_6-1)」、「(仕事とプライベート)やっぱりすべてがうまくバランスを整って欠けることのないようにしていきたいなと心がけてやっているんで(EK\_5\_6)」、「職員がプライベートはプライベート、仕事は仕事として切り返れる。仕事は仕事として子どもとしっかり向き合って、余暇は余暇で過ごすというようなことが僕は大事だと思うから。(CK\_3\_6)」、「住み込みですね、休日もここに住み込んでると、仕事もプライベートの差別ができないんで。この職員さんでも、自分のアパートとか実家に帰るって形で、そこでプライベートと仕事を分けているのかな。僕もそうしてますね。やっぱり休日もここにいと仕事抜けられないんで、実家に帰るか、新しくアパート借りるかかって考えちゃいますけど(FD\_6\_2-②)」、「先輩と同期の職員との関係で。仕事疲れたなと思うときに、一緒にお酒飲みに行ったりだとか温泉に行ったりとかそういうところで、普段、寮とか隔てているんで話せない事とかも話せたりだとか、そこで職員間で繋がってるところで支えになってるなって。各寮ばらばらなんで、誰か一緒にいる職員さんが休日とかになっちゃると孤独感とか不安はあるんで、なにも問題が起きなければいいなって思っちゃったりとかする時もあるんで。そういう時に、横の寮の繋がりがっているのがあると、いざっていう時に助けってもらえるかなって思うと、こういう日頃のプライベートな係わりとかもすごい大事にしなきゃなって思って。そこは大事にしていますね(FD\_6\_2-②)」のように、援助者本人の樂觀さや前向き、目標という信念が仕事の失敗や否定があっても信念が先行していることによって仕事に肯定的に作用することと、また、大変な仕事をしていることを家族や周りから支持されたり、認められたりすること、仕事とプライベートをはっきり区別することでエネルギーを廻再充電することで、さらに共感満足のようなポジティブなものが促進される可能性が示された。

## ②『子どもとの関係での抑制要因』

サブカテゴリー『子どもとの関係での抑制要因』は、子どもとの関係の中、共感満足のようなポジティブなものを生じ難い要因としてあげられるものであり、<子どもの間違っている行動の

繰り返し>、<援助者自身に対する子どもからの否定的な評価><すぐ見えない子どもの成長による援助者としての焦りや不安>3つの概念により、生成された。

概念<子どもの間違っている行動の繰り返し>において「子どもの持っているものもあるのかもしれないですけど、やっぱりこう、繰り返し同じ事を、それがいいことじゃなくて悪いことを、それが人に手をあげたりだとか、ほかの子とのトラブルを、その都度話を聞いて話をしていくけど、同じ事を繰り返された時期があったので、(BK\_2\_2)、「何度も話したり何度も約束した事、もうやらないよと、万引きとかもそうですけど。もうやらないよと約束した事が何度も繰り返してしまう。ただ僕らの仕事っていうのは、許してあげる事が仕事かなと。次に進む為にはどこかで許してあげないといけない(DK\_4)」のように、また、概念<援助者自身に対する子どもからの否定的な評価>において「それぞれの子どもの性格も違うし、表現の仕方も違うので、それがわかっていたつもりなんですけども、なかなか表現が上手でない子に対して、自分としては気持ちに余裕をもって接していたつもりが、後からその子にとったら一番イライラしたっていう事を言われた時に、ああ、まだまだだなと。(BK\_2\_4-④)、「自分は子どもからそんなに好かれてると思ってないけど、明らかに僕よりも他の職員のところみんながワーツと遊びに行っ、僕1人だけはちょっとショックですよ。嫌われてるのかな〜って思うし(CK\_3\_4-④)」のように、そして概念<すぐ見えない子どもの成長による援助者としての焦りや不安>において「あの、仕方がないことだと思うんですけど、私が子どもたちに話を聞こうとしてこう、話をしてもうまく行かずに、で、あの、先輩の指導員の方が話をしてくださったらうまく行くってしかも早い時間でうまくいくってところ、自分ちょっとちゃんとできてないな。普通考えたらそのそんなにうまくできるものではない、できなくて当たり前だとおもうんですけど、それでも、心としてそうですね(AK\_1\_4-④)、「目に見える形ですぐ結果が出てこないの、すごく焦りはしますね。毎回毎回繰り返し声がけ等々するんですけど、パッと結果が求められればいいんですけど、それがない分この係わり方でいいのかなと焦るので、そういう意味でやっぱり難しいなどは感じますね(EK\_5\_2-③)、「研修とかにもよく行ったりをするし、いろいろ今までの大学とかの勉強なり、その自分で学習したことなり、がやっぱり、それを飛び越えるんですよ子どもの反応って言うのは。まったく通用しないという時に、やっぱりあー難しいなとすごく感じますね(EK\_5\_4-④)、「なかなかこっちがやって欲しいって事が伝わらなかったりだとか、何かやっても出来なかった時とかは、どうして出来ないんだろうと感じてしまったりだとか、もうちょっとこうすればいい方向に向かうのにどうして自分から拒んでしまうんだろうというところで、自分が子ども達の成長や達成感に焦ってしまうところがあって、それがうまくいかない満足感を得られなかったりするのかなって、それが今の中で一番多いところかなって思いますね(FD\_6\_2-②)」のように、処遇困難児との関係や子どもから評価れないこと、援助者として子どもとの関係の中、成果が見えないところから共感満足のようなポジティブなものを抑制する可能性が示された。

### ③『職員関係での抑制要因』

サブカテゴリー『職員関係での抑制要因』は、仕事同僚との関係の中、共感満足のようなポジティブなものを生じ難い要因としてあげられるものであり、<組織(仲間)の中で自分の存在

感が否定された時>、<意見や考え方、価値観の食い違う職員との付き合いの難しさ>、<上と下の職員間の温度差>3つの概念により、生成された。

概念<組織(仲間)の中で自分の存在感が否定された時>において「自分の意見を伝えたつもりでも、それを聞いてもらえてないなって言う時は、じゃあ自分ってなんなんだろうってへこむことはあります(BK\_2\_3-③)」、「具体的にっていうとやっぱり、自分がやるべき仕事なのに知らない間に、自分が知っとかないけない事を知らない所で他の職員がどんどん進めてた時は、“俺、いらねんじゃないかな”って自分の存在が不要ないんじゃないかっていう点もありますし、逆に言えば、自分がこうだと、こういう風にしてきたっていう正しい道がこうだと思っている事を真逆のことを言われて、それはおかしいですよと何度も言って、どう考えても常識的にもおかしいのに、ある職員がそれを自分本位で勝手に動いてしまう。自分本位で勝手に動いてしまう。チームワークとかいろんな事が大事にしている、段階を踏むとか周りの調整とか、協調性とかを、僕は大事にしたいのに、独断でどんどんどんどんその人が進めていって、勝手にやられてしまう。その時はやっぱり脱力感ですよ。じぶんやらなくてもいいじゃないかよ、ひつようねーじゃないかって。なんかしつぼうしますね、やる気を失せるっていう(CK\_3\_3-③)」、「落ち込む時には、私の話を聞いてもらう前に否定的な結論が出てしまうとやはり落ち込みますね。大体それは、権威的な自分より立場が上の人から言われる場合が一番響くので。でも思いおこせばそこに至るまでに自分の状態が既に良くなかったんだと思うんですけれども、やっぱり自分の主張を聞いてもらえない状況で貴方はだめだと評価をされるとしんどいですね(GD\_7\_3-③)」のように、また、概念<意見や考え方、価値観の食い違う職員との付き合いの難しさ>において「やっぱり人間と人間なので、合う、合わないというのは誰でも持ち合わせているとは思いますが、それが表に出ないのがプロだとは思っていたので、自分の中で、だけどすごく見える方もいらっしやるので、そういう時にどう係わっていったらいいのかなっていうのが。はなからシャットダウンされて壁を作られるので、そういう時はちょっと困るというか、どうしていったらいいのかなと思いますね(EK\_5\_3-③)」、「これについては、話をしても一緒に何かをしても、どうしたいのか・どうして欲しいのかという事がわからない時。子どもも一緒なんですけど、職員も話をしてみて、どうしたいのかな・どうして欲しいのかなっていうのが伝わってくるものっていうのがあれば、次を考えることが出来るんですけど、話をしても何をしてもはっきりしないというか、その子の為にどうしたいのかなっていうのが全然伝わってこない時には、逆にこっちもどうしてやって欲しいのかっていうのが、やっぱりどう声をかけたらいいのかなっていうのがあるので、そういったところが難しいのかなと(DK\_4\_3-③)」、「自分の価値観を優先してしまう時ですね。最近特に思うのは、“生活”という大きなくりを考えた時に、職員それぞれ皆送ってきた生活や人生は違うわけで、でも違う中で共通しているものを元に組織としてはかかわっていつてはいるんですが、やはりそれだけでは子どもはうまく育たないと思うんですね。(中略)例えば大学を出てすぐの人に、生活ってどういうものなの？生活するってこういう事じゃないのっていう話をしても、まだ難しいところなんですよ。なので、そういったところを話し合いながら高めていく必要があるんですけど、どうしても折り合わない所が出てきてしう。(中略)そういう葛藤に辛いと思うことはありますね。そこは自分自身、でもこうでしょ？これが普通でしょ？って主張しすぎたり、思いすぎちゃうと、当然うまくいかないの、満足感や充実感とは逆の感情を感じますね(G\_D\_7\_1-②)」のように、そして、

概念<上と下の職員間の温度差>において「自分が上司的な立場になっているので、何かを手助けをしてあげたいんだけど、その手助けがなんなのか見つけられないというか、そういうところはあります(DK\_4)」、「小学生の行事とかがあった時に事前に自分から、こうあの、どのあけていけば良かったんですけど、聞けでなかったときとかに、もっと(先輩から)言って頂けたらあの、助かったな部分があったりするんで、自分から行くのがベストだと思うんですけど、それを気づけていないところもただあるので、そここのところ指摘して頂いたりして頂いたら、安らかな(HD\_1)」、「現場の職員と上の職員さんとの温度差は多少あるのかな。現場の職員は子ども達の要望を聞いて、無理なことはあってもできるだけやれることは叶えてあげたいって気持ちはあるんですけど、施設っていう現状があったりとかで、(中略)結構上司の方とか、同じ寮の職員さんとかは話が一致するんですけど、上の人とはなかなか合わなかったりする事はあるのかなって感じはしますけど(FD\_6\_3-③)」のように、職場の同僚間における意見や考え方、価値観が食い違う職員との関わり、さらに年代間の温度差が職場における仲間や組織からの所属感を感じられないような出来事とつながり、共感満足のようなポジティブなものを抑制する可能性が示された。

### 3) 共感満足が及ぼす【影響】

カテゴリーの【影響】は、『援助者本人のQOLの向上』と『より良い養育の実現』の2つのサブカテゴリーに分け、4つの概念が生成された。

#### ①『援助者本人のQOLの向上』

サブカテゴリー『援助者本人のQOLの向上』は、共感満足のようなポジティブなものが援助者本人や子どもに及ぼす影響を表しているものであり、<援助者の自己成長>、<援助者本人の癒し>2つの概念により、生成された。

概念<援助者の自己成長>において「自分の成長を感じた時に満足感を感じるんですが、それはなぜかと考えた時にほとんど多くの場合が、子どもとの係わりの中で子どもの表現している中から教えてもらっている事が多いと思うんですね。自分で考えて何かを掴み取るというよりは、子どもといろいろ失敗も含めて関係を続けていく中で、教えてもらってそのことをさらに子どもに還元・フィードバックして、という関係性の継続ですか、そういったところには非常に満足感を感じます。自分が子どものためだけに犠牲になっているというのではなくて、保護されている・措置されている子どもたちは望んでここにいるわけじゃないから、ちょっとこの言い方は彼らには申し訳ないんだけど、お互いに得るものがある関係を築けてる時には、築けてきているなど感じるの、そういったところには満足・充実感を感じますね(GD\_7\_1-②)」のように、また、概念<援助者本人の癒し>においては、「寄与される職員との会話だったり子どもと遊ぶことで、色んなバーンアウトを避けていると思います(CK)」、「私がひとりで子どもを養育しているわけではなくて、複数の人と組織的に関わっているので、その職員同士で何かこじれたとしても、子どもの事でこじれたとしても、会話によって解決すべきだし、それが出来ると思うので、そういった所

が達成できた時には、続けていてよかった・やっぱりそこで辛いけど向き合ってた良かったって  
(中略)それをそのまま放っておいて、あの人とはうまが合わないからとか、この子どもとは私とは  
関係が良くないって結論付けてしまうと、結局のところ、嫌なものから目をそらして大変な言葉っ  
かり背負い込むような状態になるかなって思うので、そういったところの共感っていう事になるの  
かな。出来た時には、燃え尽きが支えられたと感じます(FD)」のように、日頃の子どもの関わり  
から子どもの成長とともに、援助者自身の成長も感じて自己成長とつながることであり、施設  
において様々職員や子どもとの関係や周りの支えからバーンアウトや疲労などのネガティブさが  
癒されることが示された。

## ②『より良い養育の実現』

サブカテゴリー『より良い養育の実現』は、共感満足のようなポジティブなものが援助者本人  
や子どもに及ぼす影響を表しているものであり、<子ども成長に肯定的の影響>、<ありのまま  
子どもを受け入れること>2つの概念により、生成された。

概念<子ども成長に肯定的の影響>において「色々否定的に捉える子が多いですから、大  
人を信用できない子どもばかりですので、(中略)施設に入所してきた時に、大人を段階的に信  
用していく為にも、自分自身がポジティブな状況でいないと、子ども達にも“ちょっとは信用して  
みるか”、“ちょっとは考え方を試してみるか”っていう前向きな状態に持っていくのは難しいんじ  
ゃないかと思うので、子どもにもそういったところに結びついて欲しいなってところもちろんあつ  
て。その影響というか結びつきはあると感じます(G\_D\_7\_1-②)」、「子どもの養育のためって視  
点に立った時に全て必要なものではあるんですけど、やっぱり子ども自身にも、自分自身を大  
切にして欲しいし、自分の考える人生における満足感というものを持ってもらえたらいいなって、  
きっとそういうものを得られなかった子が沢山いるので、自分自身が大切にしているものも子ども  
に伝えていきたいし、子どもがそういったものを持ってくれば、きっと色々些細なことは乗り越  
えられるんじゃないかなとは思ってますけど(GD\_7\_1-②)」のように、そして、概念<ありのまま子  
どもを受け入れること>において「子どもの行動に関して、さっき言った暴言とか、最初は悲観  
的だったんですけど、上司とか経験年数にがある人から言うと、あれでもよくなった方なんだよ、  
ちょっとでも成長したんだよ、今は反発しているけど最初は口も聞かなかつたりもあつたんでこっ  
ちに発してるっという事だけでも成長だよっていうのを、最近自分もわずかな成長に気づき始め  
ていて、おなじ寮の職員さんと成長してねと話せるようになってからは、楽観的に考えれるよう  
になりましたね。先輩のそういう視点があるんだなっていうのに気付いてからは、前までは門限とか  
遅れちゃって気まずくてもぐりながらそのまま部屋に行っちゃったりするんですけど、今は不機  
嫌になりながらも職員にちゃんと報告して、「ごめん遅れた」みたいな感じで一応言ってきてくれ  
るんで、それだけでも成長したなって思ったりとかで、一年間係わってわかることなのかなって。  
いい事も悪い事も一年間見てきたんで気付くところだし、きっと2年3年と続けていくともっとわ  
からない部分が見えてくるのかなって。最終的な振り返りとして、一年間は無駄じゃなかったな  
って。きっと二年間もそう考えられる時もあるのかなって思うと、やっぱり悪いことだけじゃないな  
って(JD\_7\_2)」、「うちの園は暴力はまだないですけど、暴言はありますね。こっちが声掛けする

ことに反発して、暴言とかを吐いちゃったりだとか。あまりにも度が過ぎる感じでの暴言は注意しますけれど、暴力じゃなくて口だけで済むんだったらそれはいいのかなと、それで処理できればいいなって思うし、直接本人に向かって言うんじゃなくて、部屋にこもって当たる感じで暴言を誰に向かって言うんじゃないですけど、吐いてる分にはいいのかなって。そこで自分の中で心を整理しようとか、落ち着かせようというところではいいのかなって思ってるんで。暴言に関しては気にしなくなりましたね。(ID\_7\_1)」のように、処遇困難な子どもや子どもが問題行動を犯して大変であったものの、その子のありのままを受け入れることによって子どもも変わってきて良好に変化し、援助者自身がポジティブな考えを持つことによって子どもにもその影響が与えられることで子どもの健全な成長につながるが示された。



<表3-3 児童養護施設の職員における共感満足の構造と要因>

カテゴリー	サブカテゴリー	概念名	定義
共感満足	子どもとの関係からのやりがいや充実感	子どもと関係作りのための話し合い	子どもとの関係を作っていくなか、話のやり取りから共感してくる嬉しさ
		子どもの肯定的な行動への変化	成長しつつある子どもの姿が見えてきたことからの嬉しさ
		子どもに役に立ったことからの達成感	子どもを援助したり、関わったりすることで子どもが変化(肯定的)し、問題が解決されていくということから生まれる達成感など、自分が子どもを助けているなと考えらえること
	仕事仲間との関係におけるやりがいや充実感	職員同士の支えあい	他職員からのフォローや支えを通して助かっていること
		仲間、組織からの信頼感	仲間集団や組織から認められたり、信頼されたり、して組織の一員として自分の役割を担っていくこと
	援助者資質としてのやりがいや充実感	援助者のスキルの成功及び発揮	トラブルとか問題行動が激しかった子に対して自分のスキルを通して関係作りができた関係作りができたこと
		自分なりのノウハウの実現	自分の経験で鍛えられてきた養育スキルの信頼と自分しかできないという確信を信じていること
		援助者として子どもから認められた自分	子どもと距離感が縮まってきて、自分(援助者)を認めて、受けてくれたということ
	援助者としての肯定性	援助者が志向している肯定感	援助者が前向きで考え方を通じて子ども(処遇困難児)を理解し、信じること
	要因	促進要因	肯定的心理キャピタル
家族や友人からの支え			家族や周りから仕事の大変さを理解してくれて、精神的・身体的に支えてくれること
プライベートと仕事のバランス			仕事と離れて私生活を大事にすることでリフレッシュをすること
子どもとの関係での抑制要因		子どもの間違っている行動の繰り返し	子どもをいい行動へ導こうとするが、それが効かずに繰り返されていることからくる難しさ
		援助者自身に対する子どもからの否定的な評価	子どもから本人(援助者)を直接否定的に言われたり、距離を取られたりする否定的に評価されること
		すぐ見えない子どもの成長による援助者としての焦りや不安	子どもとの関係の中、すぐ目に見えないところから援助者としてうまくいっているかという焦りや不安を感じる
職員関係での抑制要因		組織(仲間)の中で自分の存在感が否定された時	組織(仲間)の中で、本人の意思や意見がきかなく、自分の存在感が否定されるようなこと
		意見や考え方、価値観の食い違う職員との付き合いの難しさ	意見や考え方、価値観が食い違う職員間との付き合いの難しさや付き合い方の困難さ
		上と下の職員間の温度差	上司と部下の間における気が合わないことや相手の心を読み取ることの難しさ
影響	援助者本人のQOLの向上	援助者の自己成長	日頃の子どもとの関わりから子どもの成長とともに、援助者自身の成長も感じて自己成長とつながること
		援助者本人の癒し	様々職員や子どもとの関係や周りの支えからバーンアウトや疲労などのネガティブさが癒されること
	より良い養育の実現	子ども成長に肯定的な影響	援助者自身がポジティブな考えを持つことによって子どもにもその影響が与えられることで子どもの健全な成長につながる
		ありのまま子どもを受け入れること	周りの支えから難しい子どもに対する視点の変化とそれによる肯定的に子どもの成長を認識し、受け入れること

## 第4節 考察

### 1. 児童養護施設の援助者における共感満足の具現化について

児童養護施設の援助者に対してポジティブな共感満足についての語りを分析した結果、生成された概念は、22 であり、3 つのカテゴリー（共感満足、要因、影響）と 9 つのサブカテゴリー（子どもとの関係からのやりがいや充実感、仕事仲間との関係におけるやりがいや充実感、援助者資質としてのやりがいや充実感、援助者としての肯定性、促進要因、子どもとの関係での抑制要因、職員関係での抑制要因、援助者本人の QOL の向上、より良い養育の実現）に分けられ、共感満足というポジティブなものが援助者にとって実践で活かされることが明らかになった。なお、1 章提示した理論モデルに当てはめ、共感満足、要因、影響のカテゴリーを中心に考察を述べる。

#### 1) 共感満足の構造について

共感満足の構造は、『子どもとの関係からのやりがいや充実感』、『仕事仲間との関係におけるやりがいや充実感』、『援助者資質としてのやりがいや充実感』、『援助者としての肯定性』に構成され、『子どもとの関係からのやりがいや充実感』、『仕事仲間との関係におけるやりがいや充実感』のカテゴリーは、児童養護施設の援助者に対する先行研究で指摘したように、児童養護施設の特徴としてあげられた「子どもとの関係」と「仕事同僚との関係」と関連があることが示唆された。児童養護施設の援助者は、子どもとの関係を作っていくなか、話のやり取りから共感したり、子どもが成長しつつある姿を見て実感したり、することがやりがいや充実感とつながり、満足感として成り立つことと推察された。また、仕事同僚との関係において、従来職場の人間関係の重要さは、他産業分野にとっても重要な要因と指摘されている。同じく児童養護施設の援助者にも、仕事仲間からのフォローや支えを通して助かってきたり、仲間集団や組織から認められたり、信頼されたり、することである。つまり、援助者同士で相互支援が行われて組織の一員として存在感を感じ、やりがいや充実感とつながり、満足感として成り立つのではないかと推察された。

『援助者資質としてのやりがいや充実感』は、トラブルとか問題行動が激しかった子に対して自分のスキルを通して関係作りができたことである。さらに、この実践が蓄積されることにより、援助者自身ノウハウが実現されたり、援助者として周りから認められたりすることで専門家として成長していくことがやりがいや充実感とつながり、満足感として成り立つことと推察された。

最後に、『援助者としての肯定性』は、援助者が本来持っている肯定性として、仕事において援助者が前向きな志向性や考え方を持って取り組んでいる源泉である。例えば虐待されたり、問題行動を起こしたりする処遇困難児は、職員を悩ませ、ときには職員が仕事をできなくなるほどのトラブルを起こしているといわれている。しかし、援助者は、このような子どもを前向きな受け方で理解し、信じてることができる、共感満足の土台として成り立つ構成要素と推察された。

Radey& Figley<sup>82)</sup>は、ソーシャルワーカーは、実践で共感というものを本質的に受け入れ、感

情移入という実践手法を用いて利他的に務めていく。この中で、クライアントの痛み直面するが、この痛みからくる苦しみを、ワーカーが評価して調整するエネルギーが重要であり、このエネルギーをポジティブなものにつなげることで共感満足を最大化することができると指摘した。この意味で『援助者としての肯定性』は、入所児の痛み直面するが、この痛みからくる苦しみを、ワーカーが評価して調整するエネルギーとして、ネガティブな経験をポジティブな変容に受け入れていく切り替えの役割を果たしていると考えられる。

## 2) ポジティブな共感満足を導く要因について

共感満足を導く要因に関しては、1章の児童養護施設の援助者に対する先行研究から児童養護施設の特性としてあげられた「子どもとの関係」、「仕事同僚との関係」、「勤務年数」、「施設形態」を踏まえ、さらに、援助者本人の資源や周りの支えなど広い視点を入れた促進要因を図り、共感満足の『促進要因』、『子どもとの関係での抑制要因』、『職員関係での抑制要因』に構成された。

### ①『促進要因』

『促進要因』として、まず、＜肯定的心理キャピタル＞は、仕事において大変なことがあっても自分が設定した信念を信じて前向きに進めていくことで、この前向きな信念がポジティブな共感満足を導く要因として示唆された。前述した共感満足の下位構造である『援助者としての肯定性』とも関連とも考えられており、満足感を成り立つための土台としての役割を支える働きかけとして推察される。Luthans<sup>110)</sup>とLuthans et al.<sup>111)</sup>は、職場における仕事のパフォーマンスの向上は、肯定的に志向された人の長所と心理的な力量があったこそ成り立たれることであると指摘し、これはポジティブ・サイコロジー・キャピタルによって成立されると述べている。よって、＜肯定的心理キャピタル＞は、共感満足を促進する要因として重要であると考えられる。

また、＜家族や友人からの支え＞は、家族や友人などの周りから仕事の大変さを理解してくれて、精神的・身体的に支えてくれることによって共感満足のようなポジティブなものを導く要因として示唆された。1章で指摘したように、メンタルヘルスクエアを実践する基本的な意義は、各産業分野を問わずに全ての働く人が健やかに、いきいきと働くことができるように、必要なケアを実践して心の健康確保を図り、働く人とその家族の幸せを確保することである。つまり、共感満足のようなポジティブなものは、家族の支えから導かれ、この家族の支えは、家族の幸せから生まれるものであり、援助者のポジティブなものは、循環的に作用されているのではないかと考える。実際、藤岡<sup>10)</sup>は、援助者が共感疲労やバーンアウトのようなネガティブな状態に陥って、それが援助者の中で、十分に対処できない場合、家族にまでそのネガティブな影響が及ばされることを指摘している。これを三次的トラウマティックストレスと言い、共感満足と、負の相関がみられたと報告しており、藤田<sup>27)</sup>の研究でも施設で長く働き続ける要因として家族や友人の支えが必要と指摘している。このことから、家族の支えや周りからの支持はポジティブな共感満足を促進する要因として重要であることが示唆された。

最後に、＜プライベートと仕事のバランス＞は、仕事と離れて私生活を大事にすることでリフ

レッシュをすることなど、援助者のコーピングも共感満足のようなポジティブなものを導く要因として示唆された。山地ら<sup>23)</sup>の研究にも指摘しているように、援助者のコーピングはバーンアウトのようなネガティブな反応に媒介していることを明らかとしており、ポジティブな共感満足にも促進要因としての可能性が示唆された。

## ②『子どもとの関係での抑制要因』

『子どもとの関係での抑制要因』は、日々援助者が子どもとの関わりの中で、援助者自身に対する子どもからの否定的な評価や処遇困難な子どもを良い行動へ導こうとしている。しかし、そのような指導が効かずに繰り返されていることから生じる難しさによって特に勤務経験数が短い援助者になるほど、子どもの変化のすぐ目に見えないところから援助者としての焦りや不安を感じる事が共感満足のようなポジティブなものを抑制する要因として示唆された。先行研究の指摘から児童養護施設の特性において「勤務年数」は、離職や職員の感情状態との関連が指摘されてきた。亀田ら<sup>21)</sup>は勤務年数短群の方が、対応が困難な子ども関わりから葛藤やストレスに反応が高まり、神田ら<sup>69)</sup>は勤務年数3年未満の援助者が不全感のようなネガティブな体験が多いと指摘したように、不全な子どもとの関係は抑制要因として支持されたと考えられる。

## ③『職員関係での抑制要因』

『職員関係での抑制要因』は、施設での職員間の関係で、意見や考え方、価値観が食い違う職員間との付き合いの難しさ、付き合い方の困難さ、上司と部下の間における気が合わないこと、相手の心を読み取ることの難しさなどによる職員間の不協和音が生じることである。先行研究で、「仕事同僚との関係」は児童養護施設の特性における援助者の変容に対する重要な要因として示唆されており、共感満足の視点では、『仕事仲間との関係におけるやりがいや充実感』に影響を与える先行要因としても重要であった。しかし、先述の職員間の不協和音のような出来事は、たとえば本人の意思や意見がきかなく、自分の存在感が否定されるような不全感につながる。さらに、職員間の相互支援を阻害するものとして、逆に共感満足のようなポジティブなものを抑制する可能性もあるのではないか。実際、援助者の変容を考える際、本人のベースライン(心身の基本体力など)が重要である。だが、深刻な心身の不調にさらされている援助者は、むしろ不全な職員関係から共感満足のようなポジティブなものが抑制される可能性があると考えられる。この不全な職員間の関係は、亀田ら<sup>21)</sup>、伊藤<sup>20)</sup>、渡邊ら<sup>19)</sup>、高橋ら<sup>18)</sup>のストレス研究や宮政<sup>24)</sup>、山地ら<sup>23)</sup>のバーンアウト研究においても要因としてあげられており、共感満足のようなポジティブなものを抑制要因として可能性をさらに支持していると考えられる。

## 3) ポジティブな共感満足が及ぶ影響について

ポジティブな共感満足が及ぶ影響は、『援助者本人のQOLの向上』と『より良い養育の実現』に構成され、日頃の子どもとの関わりや仲間との関係などの様々な出来事が援助者にとってポジティブな共感満足とつながり、その働きかけが子どもの良い成長を促るとともに、援助者本人の成長も感じて自己成長とつながることが示された。『援助者本人のQOLの向上』は、子ども

への影響のみではなく、施設において様々職員や子どもとの関係や周りの支えからバーンアウトや疲労などのネガティブさが癒されるような援助者の反応にも良好に作用し、さらに、援助者の自己成長に導くことが示唆された。また、『より良い養育の実現』は、援助者自身がポジティブな満足を持つことは、処遇困難な子どもに対する視点の変化やそれによる受け入れ方の変化など、子どもへの働きかけが肯定的な影響を与え、子どもの健全な成長につながることでありと示唆された。

## 2. まとめ

以上の援助者のナラティブを用いた質的研究の結果から、本研究の理論モデル及び仮説を以下のとおり、精緻化した(図3-1)。

援助者要因にあたっては、1章の先行研究から示唆された「子どもとの関係」、「仕事同僚との関係」、「勤務年数」、「施設形態」といった児童養護施設の特性のなか、「勤務年数」が、質的調査からも示唆され、重要な要因として考えられ、援助者の外的要因と位置付ける。また、施設環境要因にあたっては、1章の先行研究の示唆を踏まえ、施設形態を、施設環境の外的要因として位置付ける。

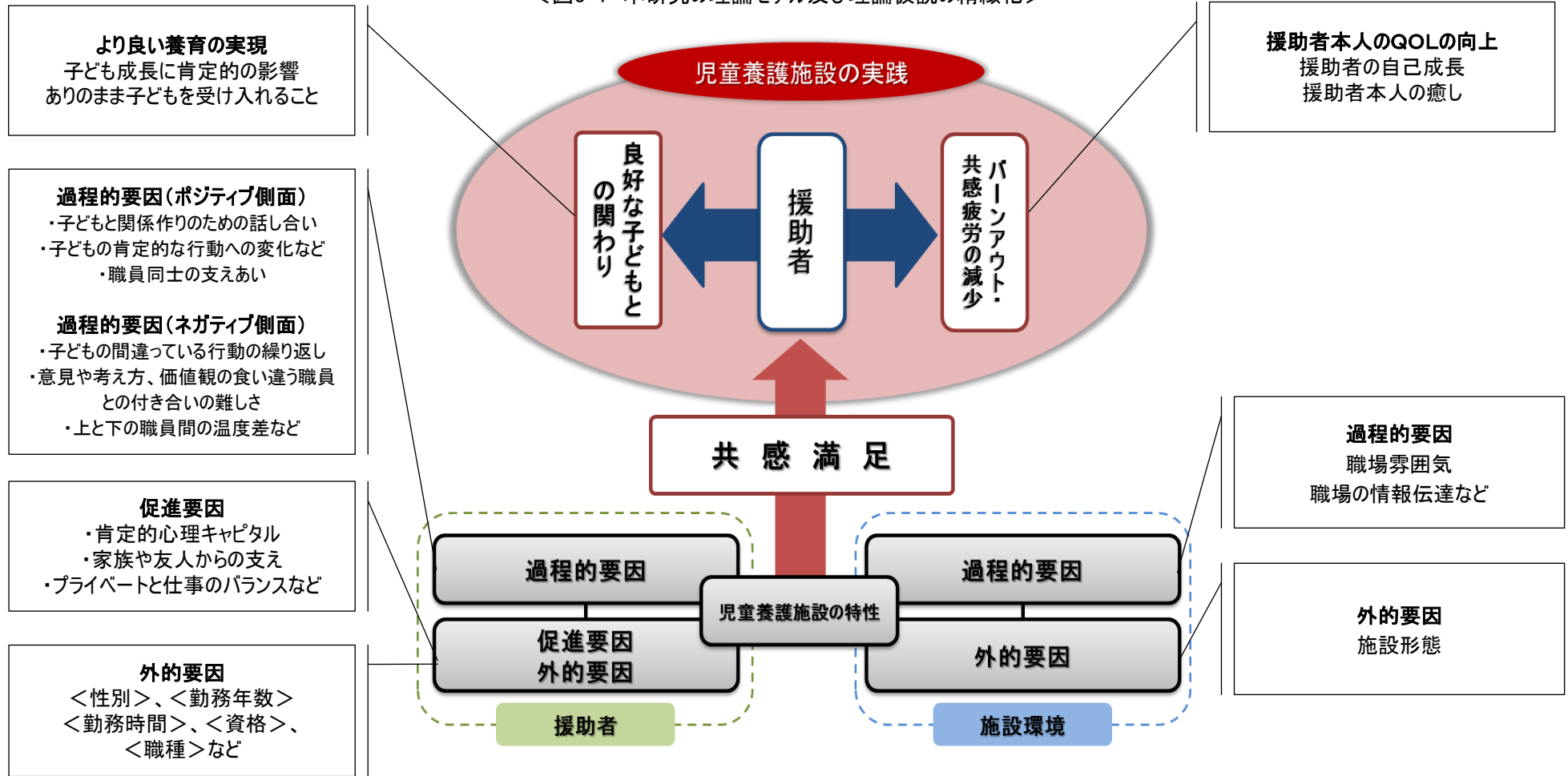
さらに、質的調査から各々援助者にとって「肯定的心理キャピタル」や「家族や友人からの支え」のようなポジティブな働きかけを支える要因があげられており、また、「プライベートと仕事のバランス」のような援助者個人のコーピングなどが促進するものとして重要な要因であると推察され、援助者の促進要因として位置付ける。

また、先行研究で児童養護施設の特性としてあげられた「子どもとの関係」、「仕事同僚との関係」などは、神田ら<sup>69)</sup>が指摘したように、援助者が置かれている職場環境やその中で体験する出来事のさまざまな側面から成り立っている。この点を踏まえ、子どもと関係作りのための話し合いや子どもの肯定的な行動への変化や職員間の支えあいなどのようなポジティブ出来事と子どもの間違っている行動の繰り返しや意見や考え方、価値観の食い違う職員との付き合いの難しさなどのようなネガティブ出来事を想定し、援助者の過程的要因として位置付ける。そして、施設環境に置かれている出来事は、職場雰囲気や情報伝達、上司のリーダーシップの発揮ができることによって形成されると考え、施設環境の過程的要因として位置付ける。

最後に、このような援助者におけるポジティブな共感満足の成り立ちは、援助者本人のQOLの向上や子どもへのより良い養育への実現を、援助者のバーンアウトや共感疲労を減少することと子どもへの良好な関わりへのポジティブな影響を位置付ける。

以上、精緻化の作業を通じて、次章の量的調査に用いる理論的モデルとして提示する。

＜図3-1 本研究の理論モデル及び理論仮説の精緻化＞



- 1) 理論仮説: 児童養護施設の特徴は、援助者要因と職場環境要因に分け、共感満足に影響を与えられる。→共感満足を説明する要因は、援助者と施設環境の中、どれが大きいか。
- 2) 理論仮説: 援助者要因と施設環境要因によって共感満足に影響を与える→援助者の外的及び促進及び過程的要因と施設環境の外的及び過程的要因によって共感満足に影響を与えられる。
  - ①援助者の外的及び促進要因及び過程的要因は、共感満足に負・正の影響を与える。
  - ②施設環境の外的及び過程的要因は、共感満足に負・正の影響を与える。
  - ③援助者の外的及び促進要因及び過程的要因と施設環境の外的及び過程的要因は、相互作用を通じて共感満足に正の影響を与える
- 3) 理論仮説: 共感満足は、援助者の質を支える要因として子どもとの関わり方にポジティブ影響を与える。→共感満足は良好な子どもとの関わりに正の影響を与える。
- 4) 理論仮説: 共感満足は、援助者の質を支える要因として本人のウェルビーイングに肯定的影響を与える。→共感満足は援助者の質の低下する共感疲労とバーンアウトに負の影響を与える。

## 第4章

# 児童養護施設の援助者における共感満足を導く 要因と影響に関する実証的検討（量的研究）

※一部分の項は、投稿論文にするため、非公開とする。

## 第4章 児童養護施設の援助者における共感満足を導く要因と影響に関する実証的検討 (量的研究)

### 第1節 目的

1章で先行研究を踏まえて構築した理論モデルに基づき、3章の質的研究で、援助者のナラティブを用いて臨床的な視点からのデータを取り入れて理論モデルの精緻化を深めた。なお、本研究では、その結果に基づき、量的調査を用いて本研究の理論モデルの検証をよりエビデンスを保ち、信頼性と妥当性が高まったうえ、援助者支援の在り方を提言し、また、ポジティブな概念を用いる研究の先駆的位置づけとして共感満足を構成する要因を探索的に検討することを目的とする。

### 第2節 対象と方法

#### 1. 調査対象と調査方法の手続き

本研究は、児童養護施設の直接処遇援助者を対象とする。厚生労働省の平成23年度の調査<sup>112)</sup>によると全国児童養護施設の数には585か所と報告されており、約580の児童養護施設で従事者約15000人が母集団である。1章の2節で児童養護施設の援助者を対象とした先行研究で、標本として調査対象者数や施設数の偏りがみられたことを踏まえ、本研究では、研究母集団の中、75か所の児童養護施設、援助者600人を作為的抽出(Convenient Sampling)した。ただし、作為的抽出(Convenient Sampling)は、研究者が時間やコスト、調査先の実情など多忙の施設の現状を考慮したうえ、効率的な手法であるが、データのバイアス(精度の低さ)に注意する必要がある。そこで、本調査は関東、関西、四国、九州(19県、1都、1府)に抽出範囲を設けてから75か所の施設を選定し、なるべくデータの偏りを避けようとした。

調査は、郵送法による自記式質問紙法であり、施設長あてに調査協力依頼文と調査票、返信用封筒を送付し、各調査対象者に手渡すよう依頼した。調査対象者には、調査に同意した場合のみ回答し、回答した質問紙は自身で密封をし、返信するように依頼した。なお、施設ごとの職員の選定にあたっては、現職の職員と施設長と相談し、施設業務に負担がない範囲で、1か所施設当たり、8人とした。また、勤務年数が先行研究で課題点としてあげられたことから本調査の趣旨と内容を施設長と中間管理職(主任クラスなど)に伝えて十分な検討を行ってもらい、適切と判断される職員(構成割合は「ベテラン～新人4割」)を推薦してもらった。

#### 2. 倫理的配慮

調査の実施にあたって書面にて本調査の趣旨を説明し、調査票への回答は任意であり、集められたデータすべて個人が特定されないよう、属性以外の項目は記号化して管理し、公表に



関しては個人や施設が特定されない形で行う旨を説明し、調査票の返信により、本調査に対する同意が得られたことにすると明記した。なお、本調査は、調査に先立って倫理的な審査を日本社会事業大学研究倫理委員会に諮り、承認(ID:14-0504)を得た。

### 3. 研究モデルと作業仮説

1章の先行研究の課題と3章の質的研究からの示唆を踏まえ、本研究の共感満足に着目した援助者支援の研究モデルが精緻化された。1章の先行研究と3章の質的研究の示唆を含めて援助者の外的要因は、性別、年齢、勤務時間、勤務年数とし、施設環境の外的要因は、施設形態と位置付ける。また、3章の質的研究の結果で示されたポジティブな働きかけを支えることや援助者本人のコーピングなどがポジティブな変容を促進する重要な要因と示唆されたことから「肯定的心理キャピタル」と「家族や友人からの支え」と「プライベートと仕事のバランス」を促進要因として位置付けた。なお、先行研究で「子どもとの関係」、「仕事同僚との関係」が児童養護施設の実態として示唆され、3章の質的研究の結果においても支持されていた。このようなことは、神田ら<sup>69)</sup>によると、援助者が置かれている職場環境やその中で体験する出来事のさまざまな側面から成り立っていると指摘している。よって、援助者と施設環境の出来事を想定した過程的要因を、施設の実態を踏まえ、援助者においては、ポジティブ・ネガティブ出来事と施設環境においては、職場雰囲気や情報伝達、上司のリーダーシップに位置付ける。

そして、援助者支援モデルの最終的に狙うゴールは、援助者と利用者のウェルビーイングである。共感満足は、趙<sup>13)</sup>とStamm<sup>78)79)80)81)</sup>により、それぞれ子どもとの関わりに肯定の影響と援助者としてQOLを左右すると指摘している。従って、趙<sup>13)</sup>が子どもとの関わり方で用いた「支持的コミュニケーション」を良好な子どもとの関わりを説明する指標として、また、Stamm<sup>80)81)</sup>が専門職の質は、共感満足による共感疲労やバーンアウトとのバランスを保つことを指摘したことも踏まえ、共感疲労やバーンアウトを用いて援助者の質を確かめ、共感満足の影響として位置付けた。

以上のような児童養護施設における援助者と施設環境の視点は、先行研究で指摘されているようにエコロジカル視点が背景にあることであり、ここで、外的要因は、人口社会的要因及び物理的な環境要因と設定する。また、促進要因は、個人により、変動可能である心理社会的な属性を表している。最後に、過程的要因は、児童養護施設の実態を表すこととする。

この理論的仮説に基づき、量的調査を用いて本研究の理論モデルの検証をよりエビデンスを保ち、信頼性と妥当性を高める作業をするため、以下の作業仮説及び仮説図を提示した(図4-1)。

#### 1) 理論仮説

児童養護施設の実態は、援助者要因と施設環境要因に分け、共感満足に影響を与えられる。

<作業仮説>

1-①児童養護施設の実態を踏まえて、共感満足を説明する要因は、援助者と施設環境の中、どれが大きいか。

2) 理論仮説

援助者の外的及び促進及び過程的要因と施設環境の外的及び過程的要因によって共感満足に影響を与えられる。

<作業仮説>

2-②.援助者の外的及び促進要因及び過程的要因は、共感満足に負・正の影響を与える。

2-③.施設環境の外的及び過程的要因は、共感満足に負・正の影響を与える。

2-④.援助者の外的及び促進要因及び過程的要因と施設環境の外的及び過程的要因は、相互作用を通じて共感満足に正の影響を与える

3) 理論仮説

共感満足は、援助者の質を支える要因として子どもとの関わり方に肯定的影響を与える。

<作業仮説>

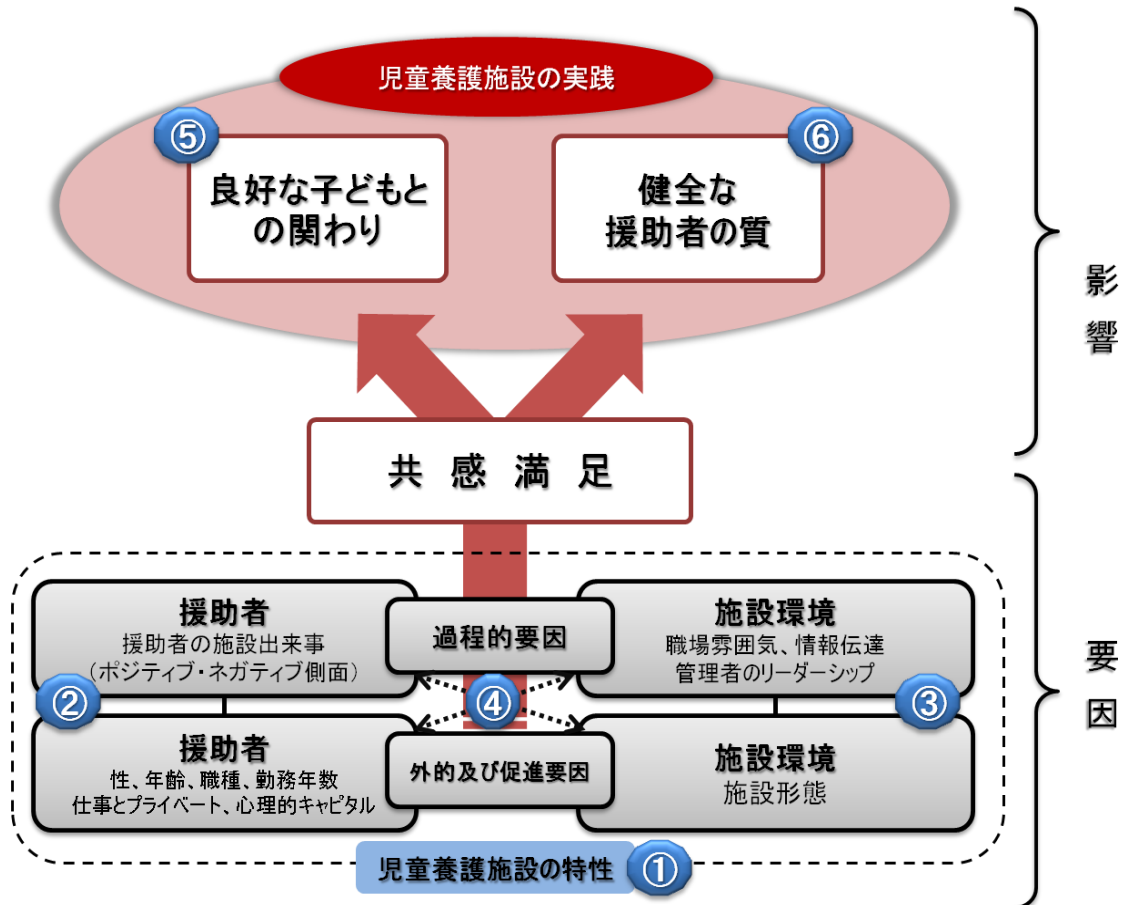
3-⑤.共感満足は良好な子どもとの関わりに正の影響を与える。

4) 理論仮説

共感満足は、援助者の質を支える要因として本人のウェルビーイングに肯定的影響を与える。

<作業仮説>}

4-⑥.共感満足は援助者の質の低下する共感疲労とバーンアウトに負の影響を与える。



<図4-1 共感満足に着目した援助者支援モデルの仮説図(①～⑥:作業仮説)>

#### 4. 調査項目

本研究の援助者支援の理論モデルに提示したとおり、使用する変数は、援助者の外的要因、促進要因、過程的要因と施設環境の外的要因、過程的要因であり、アウトカムとして共感満足の影響を表す子どもとの関わり、援助者の質と構成される(表4-1)。

まず、援助者の外的要因、対象の人口社会的要因ともなり、性別、年齢、勤務時間、勤務年数である。

促進要因については、藤岡<sup>10)11)12)</sup>の援助者支援対策を参考し、「家族や友人からの支え」と「仕事とプライベート」に関する項目を一部採択し(8項目)、測定した(5件法:①ない～⑤いつももある)。肯定心理キャピタルについては、Luthans et al.<sup>113)114)</sup>が開発しているPsychological capital questionnaire(PCQ)尺度を参考し、その中、3章の質的研究で肯定心理キャピタルとする内容中、発言が主に見えた内容から「希望性:6項目」と「楽観性:6項目」を採択した(5件法:①全くあてはまらない～⑤非常にあてはまる)。なお、この尺度は、韓国語でPsychological capital questionnaire(PCQ)を翻訳したものと原本に基づき、日本語に翻訳し、指導教員や大学院生や施設職員に確認をしてもらい、内容を確認した。

過程的要因は、森本が開発した職業生活出来事チェックリスト<sup>115)116)</sup>の児童養護職員版を用いた。内容は、職場環境カテゴリーを除外したその他のポジティブ・ネガティブ出来事を採択した(39項目)。原本は、それぞれ3件法と4件法となっているが、統計的処理の容易のため、5件法(①全くない～⑤かなり頻繁にある)に修正し、共感満足と疲労との視点を合わせるため、質問に「本人がこの1～2週間で施設であった出来事について振り返って頂き、どの程度であったか」を入れた。

そして、施設環境に関して、外的要因の施設形態は、1章の2節で指摘したように、質的変数であるため、施設形態の属性は、形態による入所定員の基準に沿って想定し、分析にあたって重みづけを可能となれるようにした。内容は、大舎、中舎、小舎、小規模グループケア、地域小規模施設とし、労働厚生省の定員基準<sup>14)</sup>に沿って「大舎」:定員数が20人以上、「中舎」:同13～19人、「小舎」:同12人以下、「小規模グループケア」:6名程度の例示を、質問に入れ加えた。過程的要因については、東京都老人研究所作成した「職場特性」について、三浦<sup>117)</sup>が採用した「組織的特性」の中、職場における集団の雰囲気(3項目)、指導・情報の伝達(4項目)、施設長などのリーダーシップ(8項目)を採択した(5件法:①全くあてはまらない～⑤非常にあてはまる)。

最後に援助者の影響については、援助者の質を表す共感満足と共感疲労は、藤岡<sup>10)11)</sup>が標準化している『援助者のための共感満足/共感疲労の自記テスト:34項目(短縮版)』を採択した(6件法:①全くない～かなり頻繁にある)。バーンアウトは、マズラックらが作成したバーンアウト測定尺度を、久保・田尾<sup>118)</sup>が日本語に標準化した17項目を採択した(5件法:①ない～⑤いつももある)。また、子どもとの関わりは、三鈿<sup>119)</sup>らが作成した「養育スキル」について、趙<sup>13)</sup>が採用した支持的コミュニケーションの7項目を採択した(5件法:全くあてはまらない～⑤非常にあてはまる)。

<表4-1 調査項目内容>

児童養護施設 の特性	援助者	外的 要因	性別、年齢、職種、勤務時間、勤務年数など		
		促進 要因	家族や友人からの支え 仕事とプライベート	援助者支援項目(藤岡2008)の中、 一部分(問2,3,8,9,10,18~20)	8項目(5件法)
			肯定心理キャピタル	Psychologicalcapitalquestionnaire (PCQ)尺度(Luthansetal.2007) の中、希望性(Hope)、 楽観性(Optimism)	12項目 (5件法)
		過程的 要因	ポジティブ出来事 ネガティブ出来事	職業生活出来事チェックリスト: 児童養護職員版(森本2007)	39項目 (5件法)
	施設環境	外的 要因	施設形態	労働厚生省(2010)	-
		過程的 要因	職場の情報伝達 管理者のリーダーシップ 職場の雰囲気	職場特性(東京老人総合研究所 1997)の中、組織的特性(15項目)	15項目 (5件法)
影響	子どもと の関わり	支持的コミュニケーション	養育スキル(三鈴ら、2009)の中、 支持的コミュニケーション	7項目(5件法)	
	援助者の質	共感疲労・共感満足	日本版共感満足・共感疲労尺度 (藤岡2006)	34項目 (6件法)	
		バーンアウト	バーンアウト尺度(田尾・久保1996)	17項目 (5件法)	

## 5. 分析の方法

### 1) 欠損値の処理

得られたデータの欠損値がある場合、データサイズが縮小し、効率性が低下する。さらに、情報が最初の計画より少ないため、欠損データによって、計算された統計量の精度が低下する。本研究は、前述に指摘したように、児童養護施設に対する施設調査への大変さを踏まえ、得られた貴重なデータを、可能な限り統計的な手法を用いて活かすこととした。

具体的な方法として、欠損値処理の前提、標本から得られたデータの各項目の中、10%以内欠損範囲を認める(ただし、補修的に5%、開放的10%)。132項目(フェースシートを除く)中、2項目のみ、7%であり、ほか3%未満であった。なお、Roderick J. A. Littleの $\chi^2$  (LittleのMCAR検定)の検定をしたところ、LittleのMCAR検定が有意でなかったため、MCAR (Missing Completely At Random)の完全にランダムに欠損していることが示され、多重線形回帰を用いて欠損値を推定する回帰法を採択した。

### 2) 分析手法の手続き

児童養護施設の特性を踏まえた要因と援助者支援モデルを明らかにするために、統計的な手法を用いた。具体的には記述分析(Descriptive analysis)、集団間平均差の検定(t-test, ANOVA)、因子分析(Factor analysis)、信頼性分析(Reliability)、相関関係分析(Correlation)、階層線形モデル(Hierarchical Linear Model:HLM)の分析などの手法が用いられた(図4-2)。

まず、データの分布が正規であることを満たしていることを確認したうえで、「1. 対象者の基本属性」を捉えるために、記述分析を用いた。

「2. 各変数についての妥当性と信頼性の検討」については、探索的因子分析と確認的因子分析、Cronbach's  $\alpha$ の係数を用いた。共感満足・疲労の尺度は、藤岡(2007, 2010)が探索的因子分析を通してそれぞれ4つの下位因子を抽出したことに引き続き、確認的因子分析を行い、因子間の構成的概念妥当性は、収束的妥当性(convergent validity)、弁別的妥当性(discriminant validity)、法則的妥当性(nomological validity)を確認した。なお、収束的妥当性(convergent validity)の判断は、負荷量(C.R. > 1.965)、AVE<sup>D</sup>(0.5以上)<sup>120)</sup>、構成概念信頼性(Construct Reliability<sup>E</sup>: 0.7以上)<sup>121)</sup>を用いて判断した。弁別的妥当性(discriminant validity)は、相関関係値の自乗( $\phi^2$ )とAVE値を比較(AVE >  $\phi^2$ )、信頼区間を用いた「 $\phi \pm 2 \times$  標準誤差  $\neq 1$ 」で判断した。また、共感満足・共感疲労を、2次上位概念として捉えている下位因子の影響力を確かめるために、高次因子分析を行った。その他の尺度に関しては、探索的因子分析を行った。モデルの適合性については、GFI(Goodness of Fit Index)、AGF

<sup>D</sup>AVE(Average Variance Extracted) =  $(\sum \text{因子負荷量}^2) / [(\sum \text{因子負荷量}^2) + (\text{誤差分散の合計})]$

<sup>E</sup>Construct Reliability =  $(\sum \text{因子負荷量})^2 / [(\sum \text{因子負荷量})^2 + (\text{誤差分散の合計})]$

I(Adjusted GFI)、RMSEA(Root mean Square Error of Approximation)とCFI(Comparative Fit Index)により、また、各パラメータの有意水準はワルド検定の結果であるCritical Ratio(C.R)で判断した。CR値の絶対値が1.96以上であればパラメータ値が有意に0から離れていると判断する。

「3. 対象者のベースライン」については、本研究対象者の基本的体力、つまり、共感満足・疲労、バーンアウトのレベルをとらえ、先行研究で指摘した職員の属性(性別、年齢、勤務年数など)と施設環境(施設形態など)の変数を用いて援助者の深刻な状況を調べた。児童養護施設の子どもは望ましい施設環境に恵まれ、健全な援助者とのかかわりの中で良好な養育がされていることは当然なことであり、ここで、援助者のベースラインを設定することで、例えば格差があることは、援助者として働きかけが良好な潜在性、或いは不良の潜在性があることであり、むしろ、格差がないことは、一定性以上の養育の潜在性を保っていることが確かめられると考える。従って、帰無仮説として「援助者及び施設の外的要因は、各質的変数間に差がない」とし、差がある場合、対立仮説を採択することによって児童養護施設の特性による援助者の特徴としてとらえ、示唆を得る。なお、平均値の比較の容易するため、T点数<sup>F</sup>に線形変換した。

「4. 児童養護施設の特性における共感満足に影響を及ぼす要因の検討」については、先行研究の課題を踏まえ、階層線形モデル分析を用いた。先行して共感満足と説明変数の援助者と職場環境の特性間の相関関係と説明変数間の多重共線性(Multicollinearity)の存在を確かめた。なお、それぞれの目的変数は、T点数に線形変換した。

以上、階層線形モデル分析にあたり、具体的な手順を以下に提示する。

一つ目、Nullモデルから目的変数である共感満足の分散を分解することにより、共感満足が個人(援助者)要因あるいは、集団(施設)要因によって説明されるか程度を確認することができる。

Nullモデルは、

①援助者レベル:共感満足=施設別平均 + 誤差1

②施設環境レベル:施設別平均=全体平均 + 誤差2

ここで、誤差1は援助者個人の効果であり、誤差2は全体平均から各施設の平均の差である。つまり、誤差2は、施設別の差異を反映している。従って、全体分散(目的変数)=分散(誤差1)+分散(誤差2)= $\sigma^2 + \tau$ となり、施設レベルの $\tau$ の大きさは、共感満足の値が施設間においてどの程度、差があるかを表す。これは、級内相関「 $ICC = \tau / (\tau + \sigma^2)$ 」に示すことができる。

なお、Nullモデルから援助者要因と施設レベル間に差異があることを確認したうえ、

研究モデル1は、

①個人(援助者)レベル:共感満足=f(外的要因)+誤差1

②施設(施設環境)レベル:施設別平均=全体平均+誤差2

研究モデル2は、

①個人(援助者)レベル:共感満足=f(外的要因、促進要因)+誤差1

②施設(施設環境)レベル:施設別平均=全体平均+誤差2

---

<sup>F</sup>T = 10Z + 50

研究モデル3は、

- ①個人(援助者)レベル: 共感満足 = f(外的要因、促進要因、過程的要因) + 誤差1
- ②施設(施設環境)レベル: 施設別平均 = 全体平均 + 誤差2

研究モデル4は、

- ①個人(援助者)レベル: 共感満足 = f(外的要因、促進要因、過程的要因) + 誤差1
- ②施設(施設環境)レベル: 施設別平均 = f(外的要因) + 誤差2

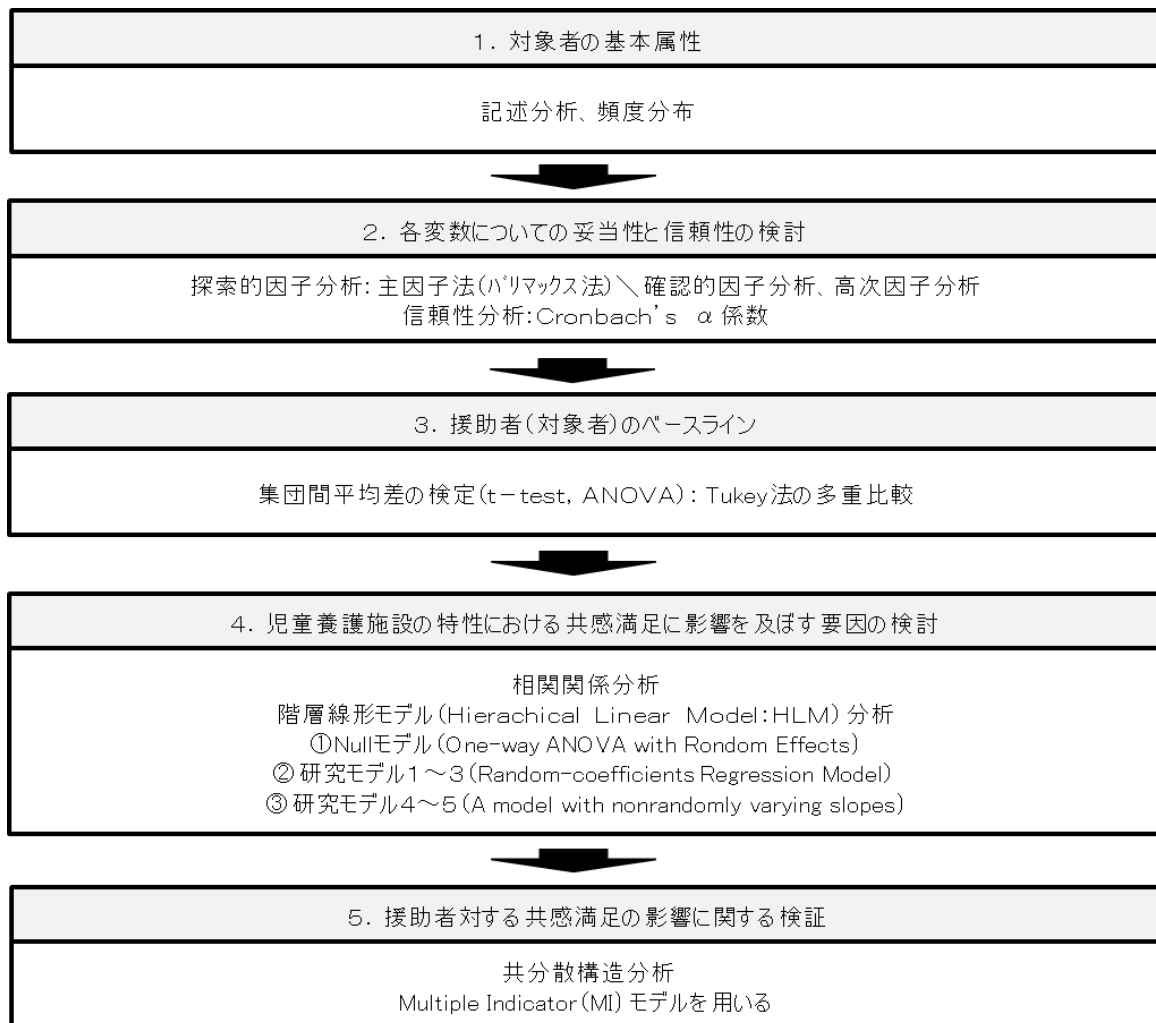
研究モデル5は、

- ①個人(援助者)レベル: 共感満足 = f(外的要因、促進要因、過程的要因) + 誤差1
- ②施設(施設環境)レベル: 施設別平均 = f(外的要因、過程的要因) + 誤差2

と、それぞれのモデルを立てた。なお、説明変数は、個人レベルの単純効果を図るため、セントリングした。また、階層線形モデルは、一般線形モデルと同様の $R^2$ を類似的に計算することができる。「 $R^2 = (\sigma^2_{N-1モデル} - \sigma^2_{研究モデル}) / \sigma^2_{N-1モデル}$  或いは、 $R^2 = (\tau_{N-1モデル} - \tau_{研究モデル}) / \tau_{N-1モデル}$ 」となり、要因間変動の説明率を確かめた。

最後に、「5. 援助者における共感満足の影響の検討」は、援助者と施設の要因から共感満足を經由して要因との因果関係、子どもとの関わり方と共感疲労及びバーンアウトとの関連性に対する全体像を調べるために、共分散構造分析を行った。

なお、解析にはSPSS ver18.0 for windowsとHLM(Hierarchical Linear Models)7.0とAMOS19.0を用いた。



<図4-2 分析手法の流れ>



### 第3節 結果

#### 1. 回収率について

質問紙は、全部で75か所の児童養護施設に勤務する直接処遇援助者600名に各配布し、そのうち54か所の施設、339名から答えを得て(回収率56.5%)その中、無回答が多い(10%以内欠損範囲)ケースを除外した328名分を有効回答(有効回収率54.7%)とした。

#### 2. 児童養護施設の特性の外的要因の基本属性

	基本属性	頻度	%
性別	女性	211	64.3
	男性	116	35.4
	NA	1	0.3
年齢	20代	163	49.7
	30代	81	24.7
	40代	48	14.6
	50代以上	35	10.7
	NA	1	0.3
施設形態 (回答者の勤務先に限り)	大舎	86	26.2
	中舎	57	17.4
	小舎	84	25.6
	小規模グループケア	56	17.1
	地域小規模施設	27	8.2
	NA	18	5.5
勤務時間	週40時間未満	37	11.3
	週40時間以上～42時間未満	94	28.7
	週42時間以上～45時間未満	39	11.9
	週45時間以上	88	26.8
	決まっていない	34	10.4
	NA	36	11.0
勤務年数※	新人:1年～3年	122	37.2
	ポスト新人:4～6年	56	17.1
	中堅ベテラン:7～10年	57	17.4
	ベテラン:11年以上	91	27.7
	NA	2	0.6

※神田ら<sup>69)</sup>参考し、操作的に分類した。

注1)職種、担当子ども、所持資格は、無回答及び複数選択など統計的処理に限界が多いと判断し除外した。

調査の回答者の属性を、表4-2に示す。性別をみると、「女性」が64.3%、「男性」が35.4%を占めていた。年齢は「20代」が最も多くの49.7%であり、その次に「30代」24.7%、「40代」14.6%、「50代以上」10.7%であった。また、職種は、「児童指導員」と「保育士」が各50.6%、44.2%であり、95%を占めていた。施設形態(回答者の勤務先)については、「大舎」が26.2%、「中舎」が17.4%、「小舎」25.6%、「小規模グループケア」17.1%、「地域小規模施設」8.2%であった。

勤務時間は、「週40時間未満」が11.3%、「週40時間以上～42時間未満」28.7%、「週42時間以上～45時間未満」11.9%、「週45時間以上」26.8%、勤務時間が不明確である「決まっていない」も10.4%であった。また、勤務年数は、神田、森本、稲田(2009)を参考し、四つのグループに分けていたが、「新人:1年～3年」37.2%、「ポスト新人:4～6年」17.1%、「中堅ベテラン:7～10年」17.4%、「ベテラン:11年以上」27.7%であり、「新人:1年～3年」が最も多かった。所持資格については、複数応答を設定して尋ねたが、「保育士」43.7%、「教師」18.9%、「社会福祉士」9.8%が上位から多かった。

### 3. 各変数についての妥当性と信頼性の検討

#### 1) 施設環境\_\_過程的要因

<表4-3 施設環境\_\_過程的要因>

N=328

変数	項目内容	M	SD
SH1	職場の中に困ったときにはお互いに支えあう雰囲気がある	3.88	.85
SH2	職場で、仕事の問題や悩みを気軽に話し合える	3.72	.91
SH3	職場で、何でも言い合える場がある	3.31	.96
要因 I __第1因子 :「職場の雰囲気」		Cronbach's $\alpha = .860$	
SSJ1	仕事に必要な情報が、いつも十分に伝わっている	3.29	.80
SSJ2	仕事の方法や問題点について話し合う機会が十分にある	3.36	.88
SSJ3	仕事上に必要な教育や訓練を受ける機会が十分にある	3.33	.94
SSJ4	仕事上の問題があれば、助言や指導を受けられる体制がある	3.52	.96
第2因子 :「職場の情報伝達」		Cronbach's $\alpha = .839$	
SL1	施設長または中心的管理職者が、積極的に職員の提案や改善意見を取り上げる	3.38	1.06
SL2	施設長または中心的管理職者が、処遇現場の状況をよく把握している	3.35	1.05
SL3	施設長または中心的管理職者が、施設運営の方針をはっきりと示す	3.63	1.06
SL4	施設長または中心的管理職者が、あるべき処遇の理念をはっきりと持っている	3.71	1.05
SL5	施設長または中心的管理職者が、積極的に指導力を発揮している	3.40	1.09
SL6	施設長または中心的管理職者が、質の高い仕事をするように職員に要求する	3.70	.92
SL7	施設長または中心的管理職者が、仕事に意欲的で熱意がある	3.77	1.04
SL8	施設長または中心的管理職者の方針や考え方が職場の人たちに受けられている	3.35	1.00
第3因子 :「管理者のリーダーシップ」		Cronbach's $\alpha = .941$	
職場環境 (Cronbach's $\alpha = .946$ )			

職場環境に関する内容は、「組織的特性」の中で、「職場の雰囲気」「職場の情報伝達」「管理者のリーダーシップ」の categories を採択した。それぞれ category について因子分析をした結果、それぞれ 1 因子に分類され、内的適合性 (Cronbach's  $\alpha$ ) も、それぞれ 0.860、0.839、0.941 に示され、受容範囲の妥当性と信頼性があると判断された (表 4-3)。

2) 援助者\_過程的要因(ポジティブ出来事)

<表4-4 援助者\_過程的要因(ポジティブ出来事)>

N=328

変数	項目内容	M(SD)	成分				
			1	2	3	4	5
S_CVR_P5	困難な仕事をやり遂げた	2.37(1.09)	.774	.108	.309	.111	.022
S_CVR_P3	責任のある仕事を任された	2.87(1.16)	.692	.142	.299	.110	.104
S_CVR_P4	与えられた仕事を円滑に行った	2.93(.99)	.671	.180	.154	.087	.176
S_CVR_P1	自分の仕事の成果があがった	2.35(.99)	.668	.239	.320	.282	.038
S_CVR_P6	これまでできなかった仕事が出来た	2.26(1.14)	.654	.067	.320	.278	.039
S_CVR_P2	児童が満足する対応を行った	2.73(.95)	.571	.155	.195	.330	.205
第1因子:「仕事役割の良好な遂行」			Cronbach's $\alpha$ =.895				
CVR_P3	職場スタッフ間で協力であった	3.70(.91)	.098	.870	.043	.161	.122
CVR_P2	職場スタッフのサポートがあった	3.63(.99)	.077	.834	.074	.196	.160
CVR_P4	職場のチームワークが良かった	3.41(.95)	.156	.793	.083	.148	.053
CVR_P1	職場スタッフ間で気持ちを共有した	3.48(.97)	.099	.725	.204	-.007	.245
CVR_P5	職場スタッフに認められた	2.87(1.08)	.338	.652	.237	.058	.019
第2因子:「職場の同僚(職員)との協力的な関係」			Cronbach's $\alpha$ =.904				
CFR_P2	児童の家族から感謝された	2.17(1.10)	.268	.173	.880	.134	.105
CFR_P3	児童の家族から信頼された	2.06(1.09)	.304	.172	.816	.127	.082
CFR_P1	児童のことについて児童の家族と一緒に取り組んだ	2.17(1.16)	.266	.114	.667	.115	.028
第3因子:「子どもの家族との良好な関わり」			Cronbach's $\alpha$ =.895				
CCD_P1	児童の状態が落ち着いた	3.12(.98)	.220	.122	.124	.702	.183
CCD_P4	児童の状態が改善された	2.91(1.01)	.310	.162	.250	.635	.159
CCD_P2	児童が何か(治療、リハビリテーション、行事など)に取り組み、努力していた	3.30(1.07)	.208	.280	.180	.524	.263
第4因子:「子どもの良好な変化」			Cronbach's $\alpha$ =.784				
CR_P4	児童から声をかけられた	4.58(.76)	.014	.129	.006	.003	.779
CCD_P3	児童の笑顔を見た	4.47(.73)	.059	.109	.024	.254	.611
CR_P2	児童から感謝された	3.14(.97)	.215	.165	.177	.206	.402
第5因子:「子どもからの好反応」			Cronbach's $\alpha$ =.633				
児童養護施設出来事_ポジティブ「1~5因子」(Cronbach's $\alpha$ =.914)							

因子抽出法: 主因子法 / 回転法: Kaiser の正規化を伴うハリマックス法

森本<sup>115)</sup>開発した職業生活出来事\_児童養護施設版(ポジティブ・ネガティブ)は、質的データを用いて分類の内容的妥当性は高いものの、量的データを用いた統計的検証の必要性を指摘し、この課題を受け、ポジティブな出来事の尺度に対して因子分析を行った。この結果、5つの因子に分類され、それぞれ、「第1因子:仕事役割の良好な遂行」「第2因子:職場の同僚(職員)との協力的な関係」「第3因子:子どもの家族との良好な関わり」「第4因子:子どもの良好な変化」「第5因子:子どもからの好反応」と命名した。また、内的適合性(Cronbach's  $\alpha$ )も、それぞれ 0.895、0.904、0.895、0.784、0.633 に示されており、神田ら<sup>69)</sup>の研究にも「スタッフ間の協力関係」「保護者との良好な関係」「処遇への満足感」「児童からの感謝・信頼」「児童からの好反応」5つの因子に分けられており、受容範囲の妥当性と信頼性があると判断された(表 4-4)。

2-1) 援助者\_過程的要因(ネガティブ出来事)

<表4-5 援助者\_過程的要因(ネガティブ出来事)>

N=328

変数	項目内容	M(SD)	成分			
			1	2	3	4
CVR_N3	職場スタッフが理不尽な態度をとった	1.95(1.12)	.886	.056	.120	.060
CVR_N2	職場スタッフと仕事について意見が合わなかった	2.34(1.05)	.819	.156	.126	.057
CVR_N4	職場スタッフが感情的な態度 (「怒る」「イライラする」など)をとった	2.13(1.16)	.723	.015	.133	.156
CVR_N1	職場スタッフ間で連携がうまくいかなかった	2.44(.95)	.691	.200	.117	.083
第1因子:「職場の同僚(職員)間の不協和音」			Cronbach's $\alpha = .876$			
CR_N2	児童に自分の対応が受け入れられなかった	2.55(.99)	.070	.751	.103	.228
CR_N1	児童から不安・不満を言われた	2.87(1.10)	.100	.686	.108	.194
CR_N3	児童が感情的な態度(暴力、暴言)をとった	2.62(1.23)	-.017	.555	.111	.394
S_CVR_N2	仕事に関してミスを起こした	2.21(.95)	.197	.545	.342	.127
S_CVR_N3	自分が理想とする仕事ができなかった	2.97(1.10)	.149	.494	.236	.101
第2因子:「子どものネガティブ反応と仕事の失敗」			Cronbach's $\alpha = .794$			
CFR_N2	児童の家族が協力的ではなかった	2.06(1.12)	.091	.107	.855	.165
CFR_N1	児童の家族が児童のことを理解していなかった	2.10(1.12)	.149	.155	.782	.209
CFR_N3	児童の家族から苦情を言われた	1.94(.96)	.139	.251	.542	.155
第3因子:「子どもの家族との不全な関わり」			Cronbach's $\alpha = .826$			
CCD_N1	児童の状態が徐々に悪くなった	1.98(.90)	.156	.301	.182	.747
CCD_N3	児童の不穏な状態が続いた	1.94(.96)	.087	.207	.169	.689
CCD_N2	児童の状態が急変した	1.59(.88)	.128	.193	.213	.667
第4因子:「子どもの不良の状態」			Cronbach's $\alpha = .816$			
児童養護施設出来事_ネガティブ「1~4因子」(Cronbach's $\alpha = .878$ )						
因子抽出法: 主因子法 / 回転法: Kaiser の正規化を伴うバリマックス法						

また、ネガティブな出来事の尺度に対して因子分析を行った結果、4つの因子に分類され、それぞれ、「第1因子:職場の同僚(職員)間の不協和音」「第2因子:子どものネガティブ反応と仕事の失敗」「第3因子:子どもの家族との不全な関わり」「第4因子:子どもの不良の状態」と命名した。また、内的適合性(Cronbach's  $\alpha$ )も、それぞれ 0.876、0.794、0.826、0.816 に示されており、神田ら<sup>69)</sup>の研究は「不全感」「業務の負担感」「スタッフ間の不和」「児童の不安定な状態」「保護者の非協力的態度」5つの因子に分類されたが、「第2因子:子どものネガティブ反応と仕事の失敗」と神田ら<sup>69)</sup>の研究の「不全感」「業務の負担感」の二つの因子と類似な属性であったため、受容範囲の妥当性と信頼性があると判断された(表4-5)。

### 3) 援助者\_\_促進要因(仕事とプライベートのバランス、家族や友人からの支え)

<表4-6 援助者特性\_\_促進要因(仕事とプライベートのバランス)>

N=328

変数	項目内容	M(SD)	成分	
			1	2
JP1	自分の家族は、仕事上のつらさ・きつさを 受けてとめてくれていると感じていますか。	3.69(1.30)	.692	.018
JP2	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？	3.61(1.20)	.650	.114
JP5	つらいときほど、「つらい」という気持ちを、 近くにいる人に言葉で伝えていますか？	2.82(1.28)	.574	.296
JP4	人とつながっている感覚(語り合う、一緒に時間を過ごすなど)を 大事にできていますか？	3.70(1.13)	.555	.414
JP3	家(宿舎)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？	2.28(1.22)	.434	-.035
第1因子:「家族や友人からの支え」			Cronbach's $\alpha = .733$	
JP7	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？	3.38(1.25)	.049	.751
JP6	仕事と、自分のプライベートな時間を意識的に 区別していることがありますか？	3.62(1.23)	.156	.538
第2因子:「仕事からのリフレッシュ」			Cronbach's $\alpha = .570$	
仕事とプライベートのバランス「1~2因子」(Cronbach's $\alpha = .716$ )				
因子抽出法: 主因子法 / 回転法: Kaiser の正規化を伴うハリマックス法				

仕事とプライベートの内容に関しては、藤岡<sup>10)11)</sup>の研究を参考し、因子分析を行った結果、2つの因子に分類され、「第1因子:家族や友人からの支え」は、本研究の仮説内容として適切である判断したが、「仕事とプライベートのバランス」は、尺度の内容と合わせて「仕事からのリフレッシュ」と再命令した。従って、それぞれ、「第1因子:家族や友人からの支え」「第2因子:仕事からのリフレッシュ」とした。また、内的適合性(Cronbach's  $\alpha$ )も、それぞれ 0.733、0.570 に示されており、第2因子の「仕事からのリフレッシュ」は 2 項目であり、やや不安定な数値を表していたが、全体の内的適合性が 0.716 を示し、受容範囲の妥当性と信頼性があると判断された(表 4-6)。

#### 4) 援助者の影響\_\_子どもとの関わり(支持的コミュニケーションのスキル)

＜表4-7 子どもとの関わり(支持的コミュニケーションのスキル)＞

N=328

変数	項目内容	M	SD
CRSK1	何が良かったのか子どもに伝えながらほめる	3.93	.84
CRSK2	子どもが困っているときには、良い解決策と一緒に探す	3.69	.83
CRSK3	子どもが困っているとき、言葉で励ます	3.78	.79
CRSK4	子どもの行動を禁止する時には、その行動が他者に与える迷惑を子どもに分かる言葉で伝える	3.78	.82
CRSK5	どんなに時間がなくても、子どもが良いことをしたらほめる	3.64	.86
CRSK6	子どもが悪いことをしたとき、理由を聞くようにしている	3.92	.84
CRSK7	すべきことを、分かりやすく子どもに伝える	3.64	.85
支持的コミュニケーションのスキル(Cronbach's $\alpha$ =.873)			

支持的コミュニケーションのスキルに関する尺度の因子分析を行った結果、1 因子に分類され、内的適合性(Cronbach's  $\alpha$ )も 0.873 に示され、受容範囲の妥当性と信頼性があると判断された(表 4-7)。

5) 援助者\_\_促進要因(希望性と楽観性)

<表4-8 援助者\_\_促進要因(希望性)>

N=328

変数	項目内容	M	SD
PCQ_H1	私が職場で困難にぶつかったときに、それを乗り越えることが考えられる	3.62	.86
PCQ_H2	私は、どんな問題にぶつかってもそれを解決する方法は多いと考える	3.17	1.00
PCQ_H3	私は、今の職場で成功していると自らで評価する	2.47	1.04
PCQ_H4	私は、仕事の目標を達成するための多くの方法を考えることができる	2.92	.94
PCQ_H5	私は、現在の職場で自ら設定している目標を満足させている	2.58	.95
PCQ_H6	私は、現在の職場で仕事の目標を達成するため熱心に務めている	3.24	.94

第1因子: Hope\_希望性 (Cronbach's  $\alpha = .861$ )

援助者の希望性に関する尺度の因子分析を行った結果、1 因子に分類され、内的適合性 (Cronbach's  $\alpha$ ) も、それぞれ 0.861 に示され、受容範囲の妥当性と信頼性があると判断された(表 4-8)。

<表4-9 援助者\_\_促進要因(楽観性)>

N=328

変数	項目内容	M(SD)	成分	
			1	2
PCQ_O5	私は、「どんな不幸にもいい面がある」のように仕事に務めている	3.05(1.00)	.645	.013
PCQ_O2	私は、いつも自分の仕事に対して前向きに考えようとしている	3.41(1.02)	.588	.181
PCQ_O3	私は、仕事に対する将来性について楽観的に考える	2.77(1.15)	.496	.004
PCQ_O6	私は、仕事上で確信を持たなくても、最上の結果を期待する	2.64(1.07)	.441	-.074
PCQ_O1*	私と関わっている職務に問題が生じた場合、 うまく済まないだろうと考える方である	3.39(1.01)	.010	.635
PCQ_O4*	私が担っている仕事は、私の思いどおりうまくいかない	2.89(1.08)	.012	.347

第2因子: Optimism\_楽観性 (Cronbach's  $\alpha = .624$ )

因子抽出法: 主因子法 / 回転法: Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

\*否定項目のため、逆項目に転換

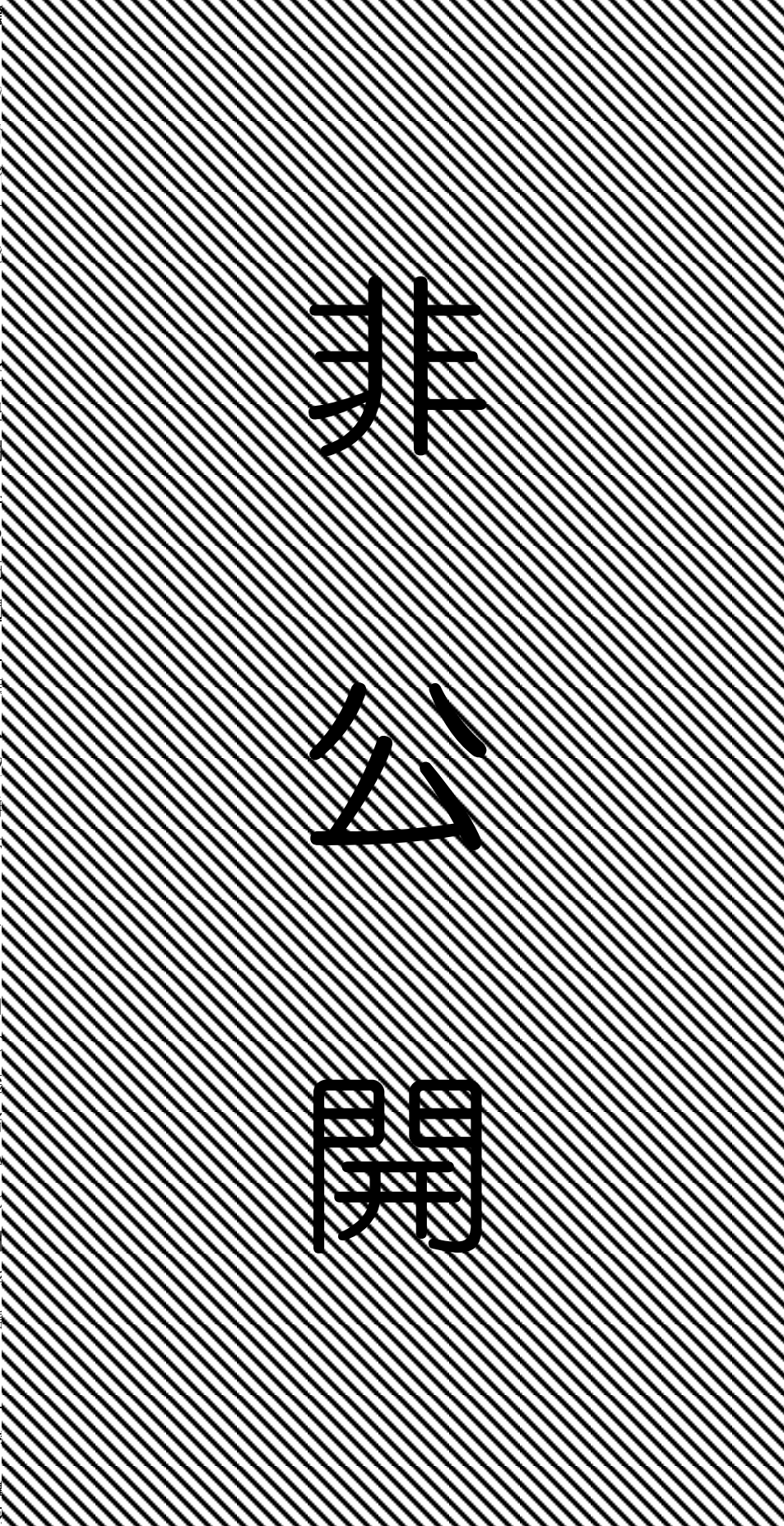
また、援助者の楽観性に関する尺度の因子分析を行った結果、「私と関わっている職務に問題が生じた場合、うまく済まないだろうと考える方である」、「私が担っている仕事は、私の思いどおりうまくいかない」の項目が他の因子に分類されており、因子負荷量の幅が大きな不安定の数値を示しており、この 2 項目は除外することにした。なお、KMO (Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測度) の検定では、0.630 であり、内的適合性 (Cronbach's  $\alpha$ ) は、0.624 であり、受容範囲の妥当性と信頼性があると判断された(表 4-9)。



6) 援

共感  
的妥当  
当性を確  
ルとし、  
析と2  
=0.829  
=0.912  
を用いる  
23、25  
由は、「  
という援  
を感じる  
また、「  
たちと関  
た後に、  
きない誤  
構造上、  
力を高め  
この作  
0.938 F  
=0.073  
図4-  
としての  
1.965)』  
～.90:C  
収束的  
「援助者  
( $\phi^2$ )とA  
関係値の  
0.52で  
との関係  
×標準誤

<sup>9</sup>共分散  
数間の因  
なぜなら構  
味を与え



)、弁別  
概念妥  
次モデ  
因子分  
4 AGFI  
30 CFI  
共分散  
の項目  
。その理  
ていくか  
とに満足  
を感じる」。  
ている人  
と関わっ  
ら説明で  
ることは、  
り、説明  
CFI=  
RMSEA  
音の資質  
:C.R.>  
充足(.65  
を示して  
致を持つ  
の自乗  
で相関  
< $\phi^2$ =  
と「子ども  
用「 $\phi \pm 2$   
最後に、

設定や変  
している。  
教にも意

法則的  
1.965よ  
図 4-  
満足」、  
足」の順  
中での流  
事仲間よ  
れた。

C.R.が  
り中での  
おける満  
り関係の  
36)、「仕  
と判断さ



非  
公  
開

.37

非

.46

公

.61

開

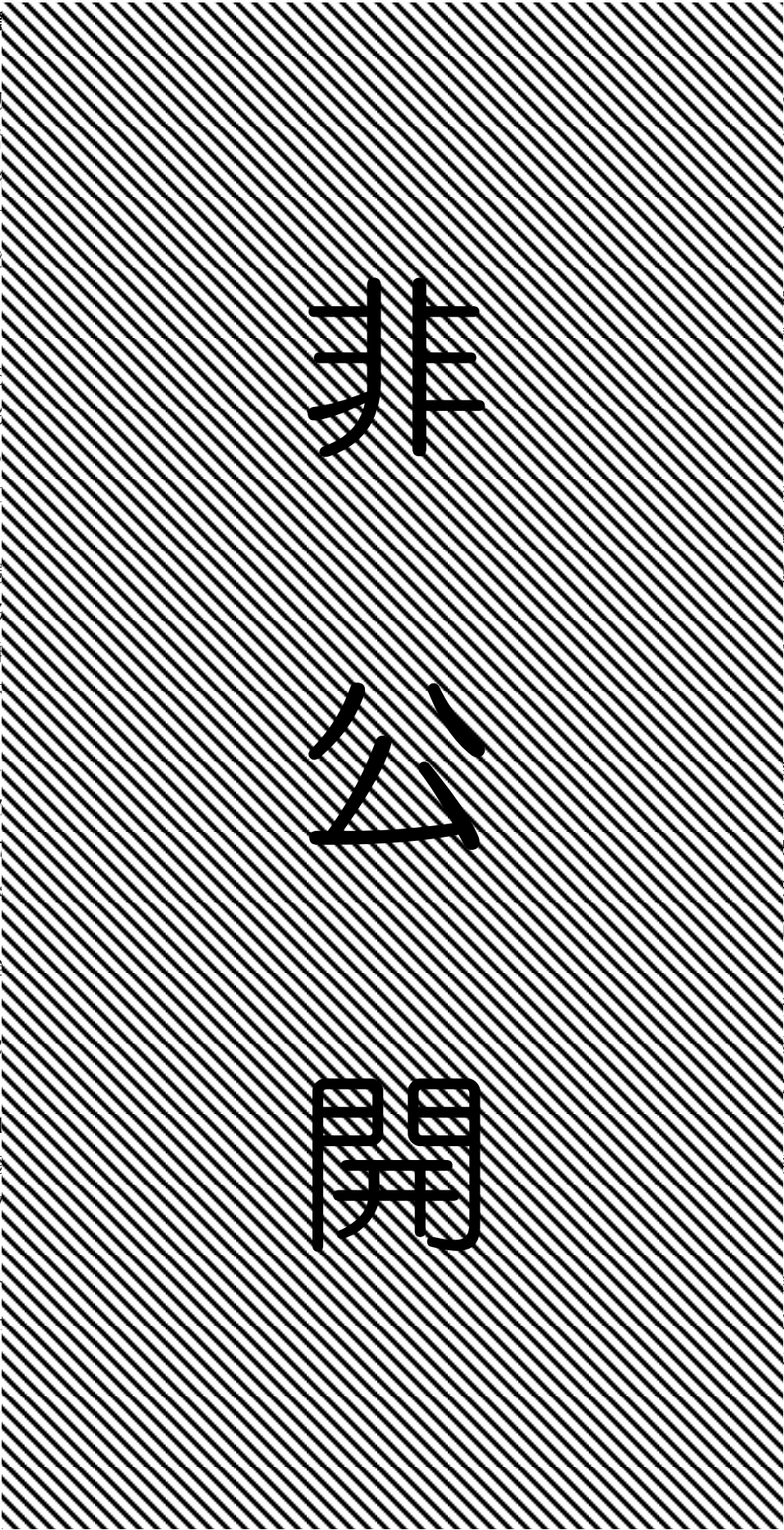
非

公

開

7) 援

共感  
的妥当  
当性を  
ルとし、  
析と2  
=0.863  
=0.896  
を用いる  
差間共  
している  
人たちの  
として類  
目の誤  
間に共  
この作  
0.918 F  
=0.071  
図4-  
トラウマ  
(.49~.7  
性(Con  
AVEが  
束的妥  
また、  
験」と「2  
AVEが  
誤差≠1  
弁別的  
て同様の  
図4-  
自身のト  
onback  
「PTSD  
された。



)、弁別  
概念妥  
次モデ  
因子分  
9 AGFI  
55 CFI  
同共分散  
19に誤  
ムが援助  
している  
目的内容  
類似な項  
定の誤差  
CFI=  
RMSEA  
者自身の  
トラウマ  
概念信頼  
以下で、  
範囲の収  
ラウマ体  
れぞれ、  
2×標準  
不安定の  
女がすべ  
「援助者  
合性(Cr  
0.727」、  
ると判断

非

公

開

非

公

開

勞

35

8) 扱

e10

e1

e1

e2

e3

e4

e5

e6

e7

e8

e9

e1

e1

e1

e1

e1

e1

e1

非

公

開

バー、  
各項目の  
的消耗  
は、GFI  
h's  $\alpha$ )  
0.780]7

った結果、  
は、「情緒  
適合性  
Cronbac  
の低下:



#### 4. 援助者(対象者)のベースライン

##### 1) 対象者の共感満足・疲労とバーンアウトの実態

共感満足の平均値は、44.07点(SD:12.86)であり、共感疲労の平均値は、19.50点(SD:11.03)であった。また、それぞれの下位因子の平均値は、「人生における満足」は8.52点(SD:3.35)、「仕事仲間との関係における満足」は14.34点(SD:4.62)、「子どもとの関係の中での満足」は13.62点(SD:4.37)、「援助者資質としての満足」は7.58点(SD3.60)であり、「PTSD様状態」は7.81点(SD:4.36)、「2次的トラウマ」は、5.45点(SD:4.48)、「援助者自身のトラウマ体験」は、3.20点(SD:2.90)、「否認感情」は3.02点(SD:2.35)であった(表4-10)。

なお、「援助者のための共感満足/疲労の自記テスト」の配点の基準にそって、本調査の対象である自動養護施設の援助者は、共感満足は、「潜在性がまあまあある(43~54点)」、共感疲労は、「多少危険性がある」の段階に属されていた(図4-8)。共感満足は、調査対象者の80.2%が「潜在性が低い」及び「潜在性がまあまあある」を占めており、共感疲労は、50%の対象者が「ほとんど危険性がない」を占めている一方で「非常危険性が高い」及び「危険性が高い」も29.6%を占めているばらつきがみられた。

一方、バーンアウトの得点を計算した結果、情緒的消耗感の平均値は14.97点(SD:4.44)、脱人格化の平均値は11.87点(SD:4.44)、19.38点(SD:4.27)であり、それぞれの下位因子の得点を合計した結果、46.23点(SD:10.34)であった。

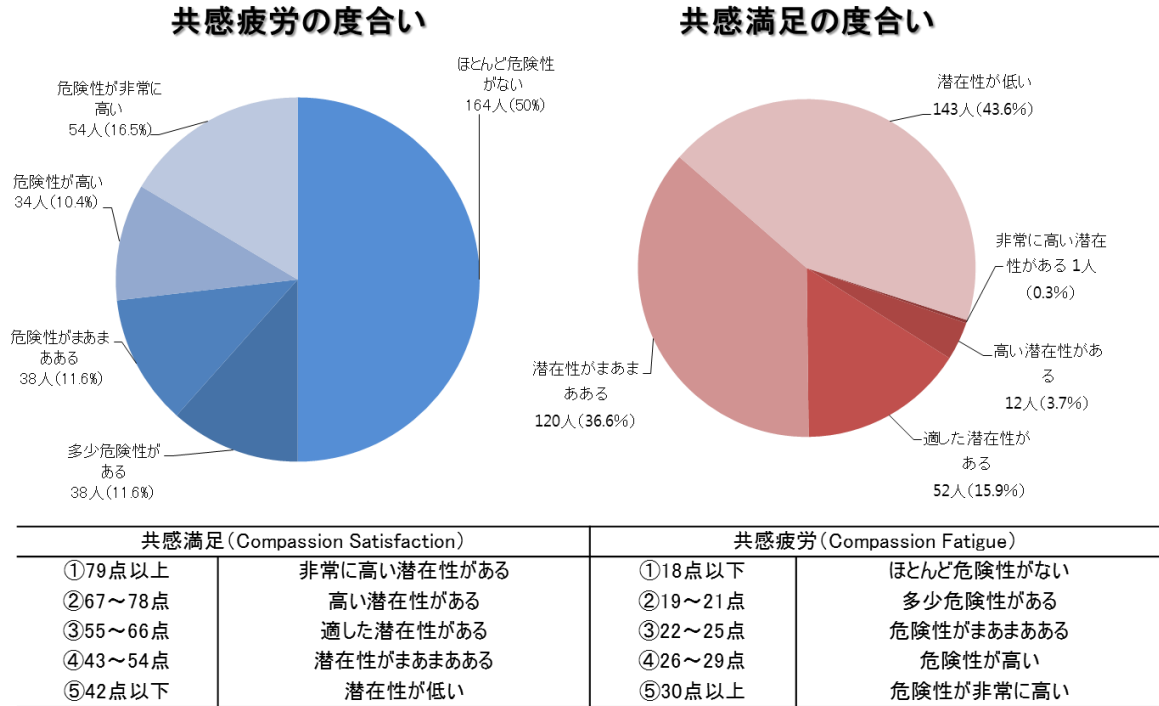
以上の結果から、共感満足と共感疲労は、配点基準を参考し、バーンアウトは5点換算して平均値を用いて相対的に本研究対象者のベースラインを図4-9に示した。

<表4-10 共感満足・共感疲労とバーンアウトの得点>

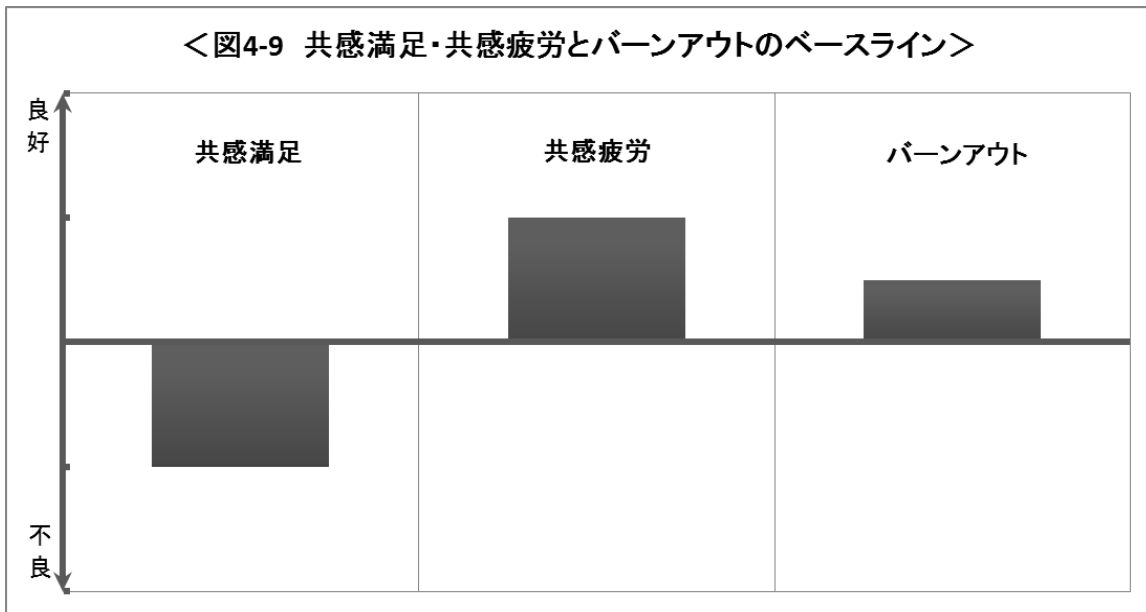
N=328

	最小値	最大値	平均値	標準偏差	5点換算M
人生における満足	.00	15.00	8.52	3.35	2.47
仕事仲間との関係における満足	1.00	25.00	14.34	4.62	2.50
子どもとの関係の中での満足	1.00	25.00	13.62	4.37	2.38
援助者資質としての満足	.00	20.00	7.58	3.60	1.71
共感満足	9.41	77.00	44.07	12.86	2.26
PTSD様状態	.00	23.00	7.81	4.36	1.24
2次的トラウマ	.00	27.00	5.45	4.48	0.93
援助者自身のトラウマ体験	.00	13.00	3.20	2.90	1.06
否認感情	.00	10.00	3.02	2.35	1.41
共感疲労	.00	64.00	19.50	11.03	1.15
情緒的消耗感	5.00	25.00	14.97	4.44	2.89
脱人格化	6.00	27.00	11.87	4.44	2.09
個人的達成感の低下	8.00	30.00	19.38	4.27	3.53
バーンアウト	23.00	76.00	46.23	10.34	2.84

＜図4-8 「援助者のための共感満足/疲労の自記テスト」の配点の基準による度合い＞



＜図4-9 共感満足・共感疲労とバーンアウトのベースライン＞



## 2) 援助者の施設環境の外的要因と対象者の共感満足・疲労とバーンアウトの平均比較

対象者の基本属性と共感満足、疲労とバーンアウト及び下位因子の平均値との関連について、それぞれt-検定及び一要因分散分析を行った。

まず、表 4-11 の共感満足と基本属性との関連について、共感満足の下位因子の「人生における満足」は、年齢 ( $F(3, 323)=5.782, P<0.01$ )と勤務年数 ( $F(3, 322)=6.011, P<0.01$ )に、「援助者資質としての満足」は、勤務年数 ( $F(3, 322)=10.910, P<0.01$ )に、さらに、「共感満足」は、年齢 ( $F(3, 323)=5.398, P<0.01$ )と勤務年数 ( $F(3, 322)=5.714, P<0.01$ )に統計的有意な差が示された。また、多重比較では、「人生における満足」と「共感満足」は、年齢について50代以上が20代より有意な群差で得点が高く、勤務年数については中堅ベテラン:7~10年及びベテラン:11年以上が新人:1年~3年より有意な群差で得点が高かった。また、「援助者資質としての満足」は、勤務年数についてベテラン:11年以上が新人:1年~3年及びポスト新人:4~6年より有意な群差で得点が高く、中堅ベテラン:7~10年が新人:1年~3年より有意な群差で得点が高かった。

そして、表 4-12 の共感疲労と基本属性との関連について、共感疲労の下位因子の「PTSD状態」は、施設形態 ( $F(4, 306)=2.525, P<0.05$ )に、「2 次的トラウマ」は、性別 ( $t(325) = 1.655, P<0.1$ )と年齢 ( $F(3, 323) = 2.205, P<0.1$ )と勤務時間 ( $F(3, 254)=2.325, P<0.1$ )に、「本人のトラウマ体験」は、性別 ( $t(325) = 2.650, P<0.01$ )に、「否認感情」は、年齢 ( $F(3, 323) = 2.816, P<0.05$ )に、さらに、「共感疲労」は、性別 ( $t(325) = 2.005, P<0.05$ )と年齢 ( $F(3, 323)=2.487, P<0.1$ )と勤務年数 ( $F(3, 322)=4.816, P<0.01$ )、施設形態 ( $F(4, 306) = 2.582, P<0.05$ )に統計的有意及び有意傾向の差が示された。また、多重比較では、「PTSD状態」は、施設形態について小舎が大舎より有意な群差で得点が高く、「否認感情」は、年齢について20代が30代より有意な群差で得点が高かった。「共感疲労」は、勤務年数について新人:1年~3年が中堅ベテラン:7~10年及びベテラン:11年以上より有意な群差で得点が高く、施設形態については、小舎が大舎より有意な群差で得点が高かった。

最後に、表 4-13 のバーンアウトと基本属性との関連について、バーンアウトの下位因子の「情緒的消耗感」は、勤務時間 ( $F(3, 254) = 6.916, P<.01$ )と勤務年数 ( $F(3, 322) = 5.962, P<.01$ )と施設形態 ( $F(4, 306) = 2.556, P<.05$ )に、「個人的達成感の低下」は、性別 ( $t(325) = 2.022, P<.05$ )に、「バーンアウト」は、勤務時間 ( $F(3, 254) = 3.027, P<.05$ )と勤務年数 ( $F(3, 322) = 3.410, P<.05$ )と施設形態 ( $F(4, 306) = 3.308, P<.05$ )に統計的有意及び有意傾向の差が示された。多重比較では、「情緒的消耗感」は、勤務時間について週42時間以上~45時間未満及び週45時間以上が週40時間未満より、そして、週45時間以上が週40時間以上~42時間未満より有意な群差で得点が高く、勤務年数については、新人:1年~3年がベテラン:11年以上より有意な群差で得点が高かった。施設形態については、中舎が地域小規模施設より有意傾向の群差で得点が高かった。また、「バーンアウト」は、勤務時間について週45時間以上が週40時間未満より有意な群差で得点が高く、勤務年数について新人:1年~3年がベテラン:11年以上より有意な群差で得点が高かった。施設形態については小舎が地域小規模施設より有意な群差で得点が高かった。

なお、それぞれの共感満足、共感疲労、バーンアウトの得点は、統一し、比較の容易をするため、平均 50、標準偏差 10 と設定した T 点数に変換した。

<表 4-11 共感満足および下位因子と外的要因との関連>

		人生における満足		仕事仲間との関係における満足		子どもとの関係の中での満足		援助者資質としての満足		共感満足	
		M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f
性別	女性	49.78(9.71)		50.32(9.74)		50.35(9.87)		49.64(9.72)		50.07(9.82)	
	男性	50.54(10.60)	n.s	49.58(10.34)	n.s	49.48(10.28)	n.s	50.75(10.54)	n.s	50.02(10.29)	n.s
年齢	20代 A	47.97(10.38)		49.01(10.60)		49.07(10.67)		46.84(9.10)		47.91(10.17)	
	30代 B	51.11(9.82)	5.782**	51.33(9.18)		50.62(8.71)		50.87(8.48)		52.21(8.80)	5.398**
	40代 C	51.87(9.04)	D>A	49.94(10.01)	n.s	50.39(9.48)	n.s	55.26(11.69)	n.s	52.06(10.44)	D>A
	50代以上 D	54.58(7.92)		51.34(8.63)		52.28(10.40)		55.51(9.63)		53.98(9.35)	
勤務時間	週40時間未満	52.64(10.03)		49.24(9.25)		48.51(10.78)		50.89(10.99)		50.15(10.39)	
	週40時間以上～42時間未満	50.61(9.56)		50.94(9.63)		51.15(10.25)		51.94(10.73)		51.42(10.11)	
	週42時間以上～45時間未満	50.29(10.11)	n.s	51.12(10.09)	n.s	51.51(10.43)	n.s	50.28(9.69)	n.s	51.06(10.25)	n.s
	週45時間以上	49.50(10.19)		49.24(10.60)		48.97(9.25)		48.63(9.97)		48.86(10.03)	
勤務年数	新人:1年～3年 A	47.29(10.43)		49.55(11.16)		48.78(10.83)		46.84(10.12)		47.83(10.87)	
	ポスト新人:4～6年 B	50.35(8.91)	6.011**	48.36(8.61)		48.05(8.47)		48.69(7.76)	10.910**	48.47(7.66)	5.714**
	中堅ベテラン:7～10年 C	51.79(10.10)	C,D>A	51.44(9.89)	n.s	52.23(10.62)	n.s	51.24(9.58)	D>A,B	52.08(9.80)	C,D>A
	ベテラン:11年以上 D	52.64(9.09)		50.92(9.12)		51.79(10.00)		54.31(10.04)	/C>A	52.80(9.34)	
施設形態	大舎	49.59(3.48)		49.57(9.23)		50.31(8.90)		50.47(10.23)		49.97(9.82)	
	中舎	50.64(3.39)		49.43(10.02)		49.37(10.17)		49.90(9.44)		49.71(9.86)	
	小舎	49.61(3.22)	n.s	49.86(10.71)	n.s	49.23(11.11)	n.s	48.30(10.31)	n.s	49.11(10.70)	n.s
	小規模グループケア	49.73(3.65)		50.24(10.58)		49.15(9.80)		49.66(9.12)		49.62(9.89)	
	地域小規模施設	51.20(2.91)		52.33(9.48)		54.63(10.02)		53.23(9.89)		53.62(9.17)	

\*p<.05 \*\*p<.01

注1) A,B,C,D は、Tukey 法の多重比較をまとめたものである

注2) 勤務時間「決まってない」項は除外した

注3) 基本属性の変数の標本数は、無回答によるケースの差が存在する

<表 4-12 共感疲労および下位因子と外的要因との関連

		PTSD様状態		二次的トラウマ		本人のトラウマ体験		否認感情		共感疲労	
		M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f
性別	女性	50.59(10.27)		50.70(10.53)		51.06(9.95)		50.21(9.97)		50.83(11.56)	
	男性	48.99(9.52)	n.s	48.80(8.89)	1.655 <sup>†</sup>	48.03(9.80)	2.650**	49.73(10.21)	n.s	48.52(9.87)	2.005*
年齢	20代 A	51.23(10.60)		51.23(10.67)		50.75(10.16)		51.58(10.52)		51.50(10.26)	
	30代 B	49.24(9.28)		48.50(9.11)		50.01(10.88)		48.02(9.29)	2.816*	48.65(9.68)	
	40代 C	48.62(10.47)	n.s	47.90(7.98)	2.205 <sup>†</sup>	48.95(8.48)	n.s	48.58(10.53)	A>B	48.00(9.59)	2.487 <sup>†</sup>
	50代以上 D	48.33(7.47)		50.69(10.85)		48.47(9.03)		49.30(7.66)		49.05(9.38)	
勤務時間	週40時間未満	46.09(8.44)		47.10(6.60)		47.84(8.01)		51.64(9.48)		47.04(8.14)	
	週40時間以上～42時間未満	49.60(10.47)	n.s	49.04(9.74)	2.325 <sup>†</sup>	49.64(10.33)	n.s	49.14(9.10)	n.s	49.16(10.68)	n.s
	週42時間以上～45時間未満	49.94(8.99)		52.39(10.44)		49.39(9.44)		49.36(11.18)		50.64(9.59)	
	週45時間以上	50.54(10.04)		51.05(11.51)		51.86(10.80)		49.28(10.74)		50.96(10.54)	
勤務年数	新人:1年～3年 A	51.37(11.47)		51.42(11.35)		51.99(10.56)		52.84(10.84)		52.23(10.84)	
	ポスト新人:4～6年 B	50.64(8.69)	n.s	51.76(10.12)	n.s	50.68(9.54)	n.s	49.38(8.81)	n.s	50.99(9.01)	4.816**
	中堅ベテラン:7～10年 C	48.66(10.10)		47.75(10.29)		48.72(11.30)		47.52(10.29)		47.68(10.82)	A> C,D
	ベテラン:11年以上 D	48.72(8.45)		48.38(7.15)		47.82(8.11)		48.04(8.37)		47.83(8.10)	
施設形態	大舎 A	47.90(3.70)		49.58(9.38)		48.22(8.58)		48.97(8.49)		48.29(8.69)	
	中舎 B	50.90(4.48)	2.525*	50.21(8.89)	n.s	49.05(8.63)	n.s	51.63(9.44)	n.s	50.52(9.45)	2.582*
	小舎 C	52.48(4.87)	C>A	51.04(10.90)		53.02(11.25)		51.68(11.61)		52.54(11.41)	
	小規模グループケア D	49.45(3.98)		50.40(11.88)		51.15(10.90)		49.91(10.26)		50.21(10.17)	
	地域小規模施設 E	49.12(4.33)		47.29(6.33)		47.46(9.40)		47.63(10.26)		47.36(7.92)	

\*p<.05 \*\*p<.01 †p<.1

注1) A,B,C,D,E は, Tukey 法の多重比較をまとめたものである

注2) 勤務時間「決まってない」項は除外した

注3) 基本属性の変数の標本数は, 無回答によるケースの差が存在する

<表4-13 バーンアウトおよび下位因子と外的要因との関連>

		情緒的消耗感		脱人格化		個人的達成感の低下		バーンアウト	
		M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f
性別	女性	50.46(9.75)	n.s	49.69(9.74)	n.s	50.83(9.83)	2.022*	50.40(9.84)	n.s
	男性	48.99(10.25)		50.29(10.03)		48.50(10.21)		49.06(10.04)	
年齢	20代 A	52.38(10.53)	n.s	51.56(10.88)	n.s	50.48(10.04)	n.s	51.88(10.84)	n.s
	30代 B	49.45(8.73)		48.54(8.29)		49.46(10.71)		48.91(8.56)	
	40代 C	47.72(9.64)		49.44(10.28)		49.93(8.95)		48.75(9.99)	
	50代以上 D	43.56(6.85)		47.26(7.85)		49.24(9.93)		45.74(6.91)	
勤務時間	週40時間未満 A	44.40(11.18)	6.916** C,D>A D>B	46.94(9.71)	n.s	51.47(10.23)	n.s	46.88(11.45)	3.027* D>A
	週40時間以上～42時間未満 B	48.67(9.05)		49.86(9.66)		48.41(9.97)		48.70(9.38)	
	週42時間以上～45時間未満 C	50.29(10.44)		50.22(10.32)		49.95(8.15)		50.19(10.21)	
	週45時間以上 D	52.80(9.70)		51.54(9.90)		50.46(9.23)		52.05(9.40)	
勤務年数	新人:1年～3年 A	52.54(10.54)	5.962** A>D	50.78(10.17)	n.s	51.02(9.38)	n.s	51.84(10.66)	3.410* A>D
	ポスト新人:4～6年 B	50.71(10.06)		51.37(10.41)		49.98(8.76)		50.88(9.35)	
	中堅ベテラン:7～10年 C	48.68(9.89)		49.70(10.72)		49.19(11.63)		48.96(9.98)	
	ベテラン:11年以上 D	47.02(8.48)		48.53(8.94)		49.04(9.91)		47.68(9.14)	
施設形態	大舎 A	48.70(9.70)	2.556* C>E	49.24(9.60)	n.s	48.42(8.76)	n.s	48.46(9.17)	3.308* C>E
	中舎 B	49.23(11.19)		50.49(9.68)		49.41(8.94)		49.63(10.02)	
	小舎 C	52.37(9.82)		51.81(11.13)		51.84(11.95)		52.54(10.81)	
	小規模グループケア D	50.38(9.41)		49.08(8.15)		51.49(9.40)		50.38(9.11)	
	地域小規模施設 E	46.52(8.11)		45.78(7.12)		47.85(10.50)		45.80(8.49)	

\*p<.05 \*\*p<.01 +p<.1

注1) A,B,C,D,E は, Tukey 法の多重比較をまとめたものである

注2) 勤務時間「決まってない」項は除外した

注3) 基本属性の変数の標本数は, 無回答によるケースの差が存在する

### 3) 援助者の外的要因と促進要因の平均比較

援助者の外的要因と促進要因である家族や友人からの支え、仕事からのリフレッシュ、希望性、楽観性の平均値との関連について、それぞれt-検定及び一要因分散分析を行った。

表 4-14 の援助者の外的要因と促進要因との関連について、「家族や友人からの支え」は、性別 ( $t(325)=2.413, P<0.05$ )と年齢 ( $F(3, 323)=3.695, P<0.05$ )に、「仕事からのリフレッシュ」は、性別 ( $t(325)=-4.218, P<0.01$ )に、「希望性」は、性別 ( $t(325)=-1.907, P<0.1$ )と年齢 ( $F(3, 323)=13.129, P<0.01$ )と施設形態 ( $F(4, 306)=2.381, P<0.1$ )に、「楽観性」は、年齢 ( $F(3, 323)=3.695, P<0.05$ )と勤務年数 ( $F(3, 322)=3.009, P<0.05$ )と施設形態 ( $F(4, 306)=3.479, P<0.01$ )に統計的有意及び有意傾向の差が示された。

また、多重比較では「家族や友人からの支え」は、年齢について 30 代より 20 代が有意な群差で得点が高かった。「希望性」は、年齢について 20 代より 30 代及び 40 代及び 50 代以上が、30 代より 40 代及び 50 代以上が有意な群差で得点が高く、施設形態については、小舎より地域小規模施設が有意な群差で得点が高かった。「希望性」は、年齢について 20 代より 50 代以上が有意な群差で得点が高く、勤務年数については、新人:1 年～3 年及びポスト新人 4 年～6 年よりベテラン:11 年以上が有意傾向の群差で得点が高かった。また、施設形態について小舎より中舎が有意な群差で得点が高かった。



<表4-14 促進要因と外的要因との関連>

		家族や友人からの支え		仕事からのリフレッシュ		希望性		楽観性	
		M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f
性別	女性	51.01(9.68)	2.413*	48.35(9.70)	-4.218**	49.31(9.87)	-1.907 <sup>†</sup>	49.57(9.31)	n.s
	男性	48.23(10.43)		53.12(9.93)		51.48(9.84)		51.05(10.93)	
年齢	20代 A	51.85(10.37)	3.965* A>B	49.55(10.33)	n.s	46.88(9.89)	13.129** B,C,D>A C,D>B	48.48(10.34)	3.599* D>A
	30代 B	47.96(9.48)		51.19(10.34)		51.81(9.79)		51.33(9.54)	
	40代 C	48.54(9.68)		49.59(9.49)		53.42(9.36)		49.91(9.43)	
	50代以上 D	48.37(8.82)		50.27(8.68)		55.71(6.98)		53.91(8.83)	
勤務時間	週40時間未満 A	50.61(10.11)	n.s	49.60(9.75)	n.s	52.29(9.53)	n.s	52.03(9.57)	n.s
	週40時間以上～42時間未満 B	49.47(9.45)		50.56(9.34)		50.75(9.05)		50.59(8.89)	
	週42時間以上～45時間未満 C	50.90(9.64)		52.97(8.41)		50.25(10.64)		50.23(9.20)	
	週45時間以上 D	49.40(10.48)		49.83(10.18)		49.25(10.41)		49.88(10.60)	
勤務年数	新人:1年～3年 A	51.55(10.03)	n.s	50.03(10.56)	n.s	47.01(10.17)	n.s	48.76(10.44)	3.009* D>A,B
	ポスト新人:4～6年 B	49.30(9.60)		50.86(9.30)		48.80(9.22)		48.20(10.09)	
	中堅ベテラン:7～10年 C	49.97(10.14)		49.91(11.19)		51.37(11.14)		50.96(9.91)	
	ベテラン:11年以上 D	48.71(9.79)		49.78(8.90)		53.83(8.12)		52.27(9.09)	
施設形態	大舎 A	51.26(10.06)	n.s	49.77(9.28)	n.s	50.63(9.80)	2.381 <sup>†</sup> E>C	51.24(8.56)	3.479** B>C
	中舎 B	49.16(9.55)		50.08(10.78)		49.70(9.99)		52.86(10.08)	
	小舎 C	50.78(11.48)		49.65(10.02)		47.71(10.46)		47.78(10.62)	
	小規模グループケア D	48.92(9.07)		51.12(9.61)		49.34(8.2)		47.88(9.31)	
	地域小規模施設 E	48.50(8.77)		48.44(11.39)		53.90(9.85)		51.31(10.14)	

\*p<.05 \*\*p<.01 †p<.1

注1) A,B,C,D,E は, Tukey 法の多重比較をまとめたものである

注2) 勤務時間「決まってない」項は除外した

注3) 基本属性の変数の標本数は,無回答によるケースの差が存在する

#### 4) 外的要因と援助者及び施設環境の過程的要因との関連

##### ①援助者の過程的要因(ポジティブ)と基本属性との平均比較

基本属性と援助者の過程的要因(ポジティブ)である仕事役割の良好な遂行、職場の同僚との協力的な関係、子どもの家族との良好な関わり、子どもの良好な変化、子どもからの好反応の平均値との関連について、それぞれt-検定及び一要因分散分析を行った。

表 4-15 の外的要因と援助者の過程的要因(ポジティブ)との関連について、「仕事役割の良好な遂行」は、性別( $t(325)=-3.668, P<0.01$ )と年齢( $(F(3, 323)=6.579, P<0.01)$ )に、「職場の同僚との協力的な関係」は、勤務時間( $(F(3, 254)=2.918, P<0.05)$ )に、「子どもの家族との良好な関わり」は、年齢( $(F(3, 323)=2.440, P<0.1)$ )と勤務年数( $(F(3, 322)=7.653, P<0.01)$ )に、「子どもの良好な変化」は、勤務時間( $(F(3, 254)=2.328, P<0.1)$ )に、「子どもからの好反応」は、勤務年数( $(F(3, 322)=3.300, P<0.05)$ )に統計的有意及び有意傾向の差が示された。また、多重比較では「仕事役割の良好な遂行」は、年齢について20代より30代及び40代及び50代以上が有意な群差で得点が高かった。「職場の同僚との協力的な関係」は、勤務時間について週45時間以上より週42時間以上～45時間未満が有意な群差で得点が高かった。「子どもの家族との良好な関わり」は、勤務年数について新人:1年～3年より中堅ベテラン:7～10年及びベテラン:11年以上が有意な群差で得点が高かった。「子どもの良好な変化」は、勤務時間について週45時間以上より週40時間未満が有意傾向の群差で得点が高かった。「子どもからの好反応」は、勤務年数についてベテラン:11年以上よりポスト新人:4～6年有意な群差で得点が高かった。

<表4-15 援助者の過程的要因(ポジティブ出来事)と外的要因との関連>

		仕事役割の良好な遂行		職場の同僚との協力的な関係		子どもの家族との良好な関わり		子どもの良好な変化		子どもからの好反応	
		M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f
性別	女性	48.52(9.76)		49.98(9.96)		49.75(10.05)		49.64(10.01)		50.13(9.90)	
	男性	52.69(9.98)	-3.668**	50.20(10.02)	n.s	50.41(10.03)	n.s	50.71(9.86)	n.s	49.86(10.32)	n.s
年齢	20代 A	47.60(9.24)		49.96(9.78)		48.74(9.67)		50.07(10.39)		50.79(10.20)	
	30代 B	52.27(10.68)	6.579**	50.69(10.57)		50.83(10.55)		48.87(9.59)		50.29(9.45)	
	40代 C	52.00(9.76)	B,C,D>A	48.05(10.38)	n.s	50.54(9.94)	2.440 <sup>†</sup>	51.59(8.65)	n.s	47.21(11.04)	n.s
	50代以上 D	53.08(9.99)		51.24(9.26)		53.38(10.02)		50.25(11.19)		49.80(8.76)	
勤務時間	週40時間未満 A	52.51(10.19)		50.84(9.12)		49.66(9.64)		53.07(9.99)		50.48(9.68)	
	週40時間以上～42時間未満 B	50.97(9.65)		50.33(9.65)	2.918*	50.47(9.42)		49.63(9.35)	2.328 <sup>†</sup>	49.22(10.41)	
	週42時間以上～45時間未満 C	49.34(9.69)	n.s	53.93(9.81)	C>D	51.15(11.29)	n.s	50.55(10.13)	A>D <sup>†</sup>	49.72(9.92)	n.s
	週45時間以上 D	48.91(10.57)		48.31(10.73)		49.53(9.86)		48.07(9.96)		49.88(10.90)	
勤務年数	新人:1年～3年 A	47.63(9.37)		50.05(10.45)		46.82(8.68)		49.65(10.05)		50.08(10.78)	
	ポスト新人:4～6年 B	49.64(8.94)		50.04(8.65)		50.51(10.10)	7.653**	50.13(8.60)		52.72(7.27)	3.300*
	中堅ベテラン:7～10年 C	50.73(11.77)	n.s	49.42(10.93)	n.s	52.40(11.06)	C,D>A	50.08(11.56)	n.s	51.09(9.19)	B.>D
	ベテラン:11年以上 D	53.04(9.62)		50.41(9.76)		52.58(9.99)		50.45(10.02)		47.66(10.59)	
施設形態	大舎 A	50.86(9.71)		50.22(10.49)		51.17(9.72)		50.25(10.06)		49.84(10.96)	
	中舎 B	50.20(9.20)		50.27(8.84)		50.47(9.62)		50.60(9.36)		49.41(9.20)	
	小舎 C	48.72(10.42)	n.s	49.53(8.96)	n.s	49.22(10.23)	n.s	50.81(10.70)	n.s	49.73(9.90)	n.s
	小規模グループケア D	48.47(10.40)		49.74(11.06)		48.63(10.60)		47.67(10.56)		49.23(10.73)	
	地域小規模施設 E	50.95(9.60)		50.66(11.31)		50.32(10.33)		50.36(9.26)		52.70(9.12)	

\*p<.05 \*\*p<.01 †p<.1

注1) A,B,C,D,E は, Tukey 法の多重比較をまとめたものである

注2) 勤務時間「決まってない」項は除外した

注3) 基本属性の変数の標本数は, 無回答によるケースの差が存在する

## ②援助者の過程的要因(ネガティブ)と外的要因との平均比較

基本属性と援助者の過程的要因(ネガティブ)である職場の同僚(職員)間の不協和音、子どものネガティブ反応と仕事の失敗、子どもの家族との不全な関わり、子どもの不良の状態の平均値との関連について、それぞれt-検定及び一要因分散分析を行った。

表 4-16 の共感満足と基本属性との関連について、「職場の同僚(職員)間の不協和音」は、施設形態((F(4, 306)=2.329, P<0.1)に、「子どものネガティブ反応と仕事の失敗」は、年齢((F(3, 323)=5.386, P<0.01)と勤務年数((F(3, 322)=3.587, P<0.05)と施設形態((F(4, 306)=2.344, P<0.1)に統計的有意及び有意傾向の差が示された。

また、多重比較では「職場の同僚(職員)間の不協和音」は、施設形態について小規模グループケアより中舎および小舎が有意傾向及び有意な群差で得点が高かった。「子どものネガティブ反応と仕事の失敗」は、年齢について 20 代及び 30 代より 40 代が有意な群差で得点が高く、勤務年数については、ベテラン:11 年以より新人:1 年~3 年及びポスト新人:4~6 年が有意な群差で得点が高かった。

<表4-16 援助者の過程的要因(ネガティブ出来事)と外的要因との関連>

		職場の同僚(職員)間の不協和音		子どものネガティブ反応と仕事の失敗		子どもの家族との不全な関わり		子どもの不良の状態	
		M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f
性別	女性	49.54(9.63)	n.s	49.45(9.65)	n.s	49.27(9.48)	n.s	49.45(9.51)	n.s
	男性	50.69(10.62)		50.88(10.56)		51.19(10.75)		51.00(10.92)	
年齢	20代 A	49.90(9.90)	n.s	51.55(10.03)	5.386** C>A,B	49.43(9.59)	n.s	49.79(10.28)	n.s
	30代 B	50.74(10.34)		49.95(8.87)		50.62(10.19)		49.94(9.39)	
	40代 C	50.01(9.91)		45.07(10.65)		49.71(10.67)		48.68(9.10)	
	50代以上 D	48.80(10.43)		49.89(9.70)		51.86(10.62)		53.34(11.15)	
勤務時間	週40時間未満 A	49.18(10.47)	n.s	47.22(11.45)	n.s	48.40(9.98)	n.s	50.47(12.14)	n.s
	週40時間以上～42時間未満 B	49.74(9.94)		48.78(10.11)		51.14(10.86)		49.75(9.43)	
	週42時間以上～45時間未満 C	49.21(8.40)		51.34(8.94)		50.55(8.05)		48.36(8.61)	
	週45時間以上 D	50.28(10.46)		50.94(9.41)		49.19(8.97)		51.36(10.63)	
勤務年数	新人:1年～3年 A	49.06(9.57)	n.s	51.11(10.58)	3.587* A,B>D	48.37(8.87)	n.s	49.38(9.68)	n.s
	ポスト新人:4～6年 B	51.14(9.82)		52.25(8.14)		52.30(11.20)		50.14(11.35)	
	中堅ベテラン:7～10年 C	50.55(11.21)		49.65(9.77)		49.70(10.47)		50.12(10.92)	
	ベテラン:11年以上 D	50.27(10.08)		47.39(10.06)		50.89(10.05)		50.80(9.16)	
施設形態	大舎 A	49.64(9.50)	2.329 <sup>+</sup> B,C>D	48.86(9.60)	2.344 <sup>+</sup>	50.00(10.66)	n.s	49.77(9.61)	n.s
	中舎 B	51.15(11.06)		51.88(11.82)		50.67(8.82)		50.68(10.88)	
	小舎 C	51.45(10.13)		51.59(9.38)		50.61(10.58)		51.07(10.51)	
	小規模グループケア D	49.72(9.66)		48.56(9.35)		49.28(9.32)		49.00(9.14)	
	地域小規模施設 E	45.12(9.54)		46.87(8.90)		47.57(7.41)		48.18(8.35)	

\*p<.05 \*\*p<.01 +p<.1

注1) A,B,C,D,E は, Tukey 法の多重比較をまとめたものである

注2) 勤務時間「決まってない」項は除外した

注3) 基本属性の変数の標本数は, 無回答によるケースの差が存在する

### ③施設環境の過程的要因と外的要因との平均比較

外的要因と施設環境の過程的要因である職場の情報伝達、管理者のリーダーシップ、職場の雰囲気との関連について、それぞれt-検定及び一要因分散分析を行った。

表 4-17 の外的要因と施設環境の過程的要因との関連について、「職場の情報伝達」は、勤務時間 ( $F(3, 254)=3.812, P<0.05$ ) に、「管理者のリーダーシップ」は、勤務時間 ( $F(3, 323)=5.643, P<0.01$ ) と施設形態 ( $F(4, 306)=2.761, P<0.05$ ) に統計的有意の差が示された。

また、多重比較では「職場の情報伝達」は、勤務時間について週 45 時間以上より週 40 時間未満が有意な群差で得点が高かった。「管理者のリーダーシップ」は、勤務時間について

週 45 時間以上より週 40 時間未満及び週 40 時間以上～42 時間未満が有意な群差で得点が高く、施設形態については、中舎及び小舎より小規模グループケアが有意傾向の範囲の群差で得点が高かった。

<表4-17 施設環境の過程的要因(ネガティブ出来事)と外的要因との関連>

		職場の情報伝達		管理者のリーダーシップ		職場の雰囲気		
		M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	M(SD)	t/f	
性別	女性	50.10(9.60)	n.s	49.90(9.74)	n.s	50.12(10.10)	n.s	
	男性	50.14(10.36)		50.43(10.20)		50.02(9.72)		
年齢	20代 A	49.05(10.57)	n.s	49.71(10.93)	n.s	49.01(10.42)	n.s	
	30代 B	50.02(9.19)		50.31(9.15)		51.28(10.00)		
	40代 C	51.02(9.93)		49.27(9.20)		49.29(9.93)		
	50代以上 D	52.54(8.54)		51.14(8.32)		52.66(7.48)		
勤務時間	週40時間未満 A	53.41(8.31)	3.812*	53.07(9.25)	5.643**	52.43(9.51)	n.s	
	週40時間以上～42時間未満 B	51.23(9.42)		51.69(9.59)		50.90(9.44)		
	週42時間以上～45時間未満 C	51.66(10.38)		A>D		51.27(11.20)		50.73(11.71)
	週45時間以上 D	47.76(10.19)		46.68(9.73)		48.05(10.54)		
勤務年数	新人:1年～3年 A	49.63(10.03)	n.s	50.42(10.23)	n.s	49.56(10.86)	n.s	
	ポスト新人:4～6年 B	48.38(10.63)		48.28(10.37)		48.71(9.35)		
	中堅ベテラン:7～10年 C	50.65(9.79)		50.24(10.63)		50.05(10.75)		
	ベテラン:11年以上 D	51.03(9.80)		50.18(9.15)		51.41(8.71)		
施設形態	大舎 A	50.59(9.62)	n.s	51.71(9.62)	2.761*	51.81(10.25)	n.s	
	中舎 B	49.45(8.87)		48.20(8.39)		49.32(8.99)		
	小舎 C	49.39(11.41)		48.66(10.84)		48.53(10.61)		
	小規模グループケア D	49.35(9.60)		49.70(10.75)		49.00(10.97)		
	地域小規模施設 E	53.73(7.87)		54.15(8.04)		52.63(8.48)		

\*p<.05 \*\*p<.01 +p<.1

注1)A,B,C,D,Eは、Tukey法の多重比較をまとめたものである

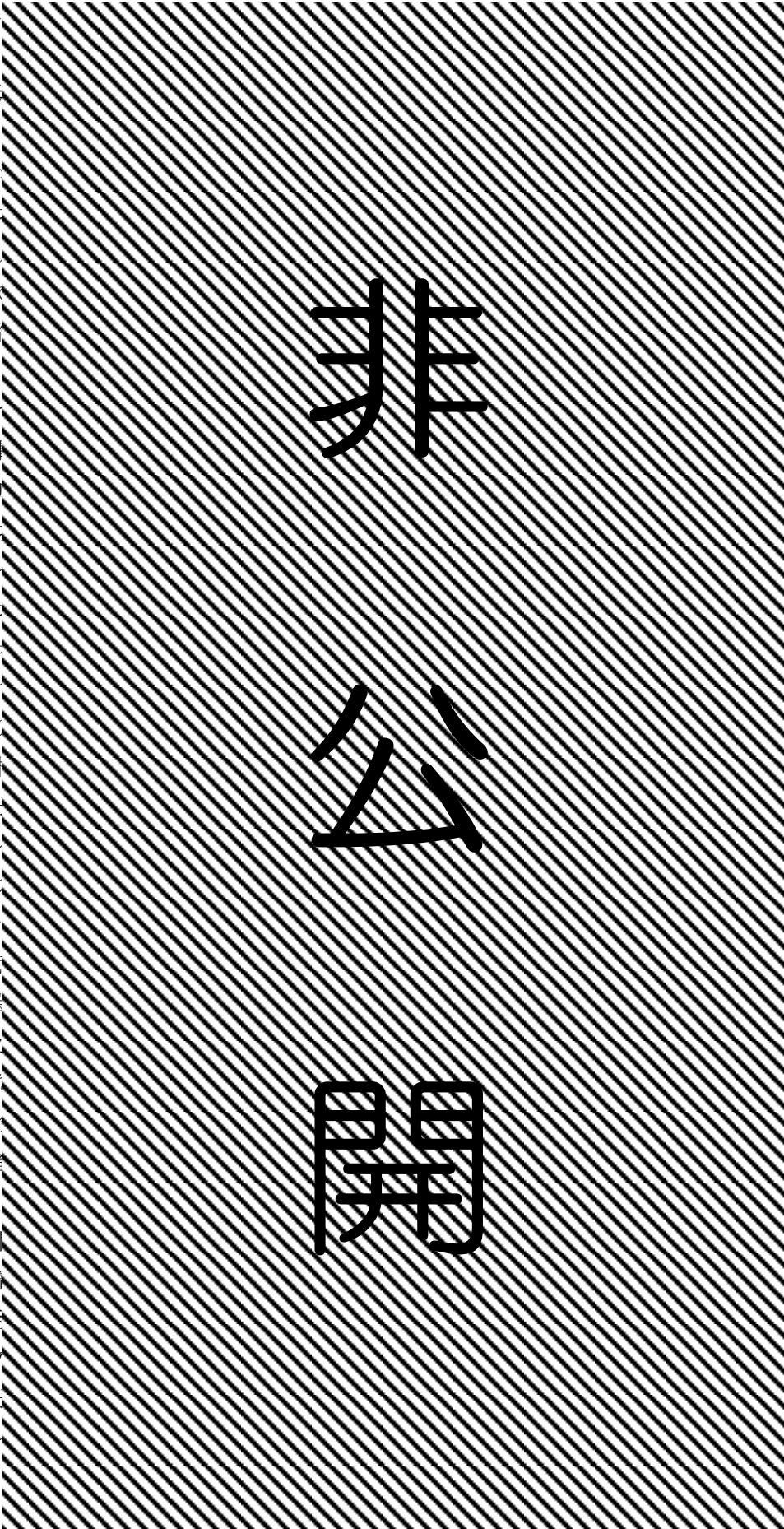
注2)勤務時間「決まってない」項は除外した

注3)基本属性の変数の標本数は、無回答によるケースの差が存在する

5. 共

1) 共

共感  
 施設環  
 感満足  
 に対して  
 その給  
 務年数  
 程度の  
 は、仕事  
 の好反  
 施設環  
 0.310～  
 関係に  
 ツシュ、  
 に示さ  
 な関わ  
 で正の木  
 環境の  
 0.400～  
 の中で  
 のリフレ  
 的な有  
 僚との良  
 て1%が  
 示され  
 の雰  
 「援助者  
 の支え、  
 正の相  
 遂行、  
 0.538  
 家族との  
 環境の  
 0.262～



# 非公関

者要因と  
 属性と共  
 施設形態  
 ことにした。  
 年齢、勤  
 3～0.505  
 的要因で  
 どもから  
 された。  
 雰囲気、  
 仲間との  
 のリフレ  
 的な有意  
 との良好  
 1%水準  
 た。施設  
 囲気が、  
 との関係  
 仕事から  
 員が統計  
 職場の同  
 度のすべ  
 の相関が  
 プ、職場  
 された。  
 友人から  
 %水準で  
 の良好な  
 0.215～  
 子どもの  
 た。施設  
 囲気が、



最後  
支え、任  
の相関  
行、職  
0.516  
に 5%  
管理者  
が統計

人からの  
水準で正  
良好な遂  
0.358~  
、-0.146  
報伝達、  
正の相関

		非 公 開	共感満足
児童養護施設 の特性	援助者		.205**
			.212**
			.367**
			.265**
			.624**
	施設環境		.527**
			.495**
			.516**
			.388**
			.358**
			-.114*
			.107
			-.146**
			.003
		.049	
		.473**	
		.389**	
		.417**	

\*\*p<.01

2) 援助

相関関係  
説明力が  
形モデル  
先行研究  
なお、階  
設サンプル  
サイズは  
296人と

因として  
階層的線  
としては、  
にした。  
立つ。施  
サンプル  
援助者

非

公

開

		標準偏差
援助者	外 要	1.00
		1.24
	促 要	0.86
		0.92
		0.74
		0.74
影響	過 程 要	0.84
		0.85
		1.02
		0.86
		0.64
		10.03
施設環境	下 因	10.01
		10.02
		10.04
		10.02
	外 要	0.98
	過 程 要	0.49
	0.69	
	0.49	

3)説明

説明  
じる可  
Inflation  
1.0 に  
線性が  
1.205～

線性が生  
Variance  
と判断し、  
、多重共  
、VIF は  
))。

非

公

開

児童養護施設  
の特性

児童養護施設  
の特性

5  
5  
5  
4  
7  
8  
3  
6  
5  
0  
3  
8  
6  
4  
5

#### 4) 階層

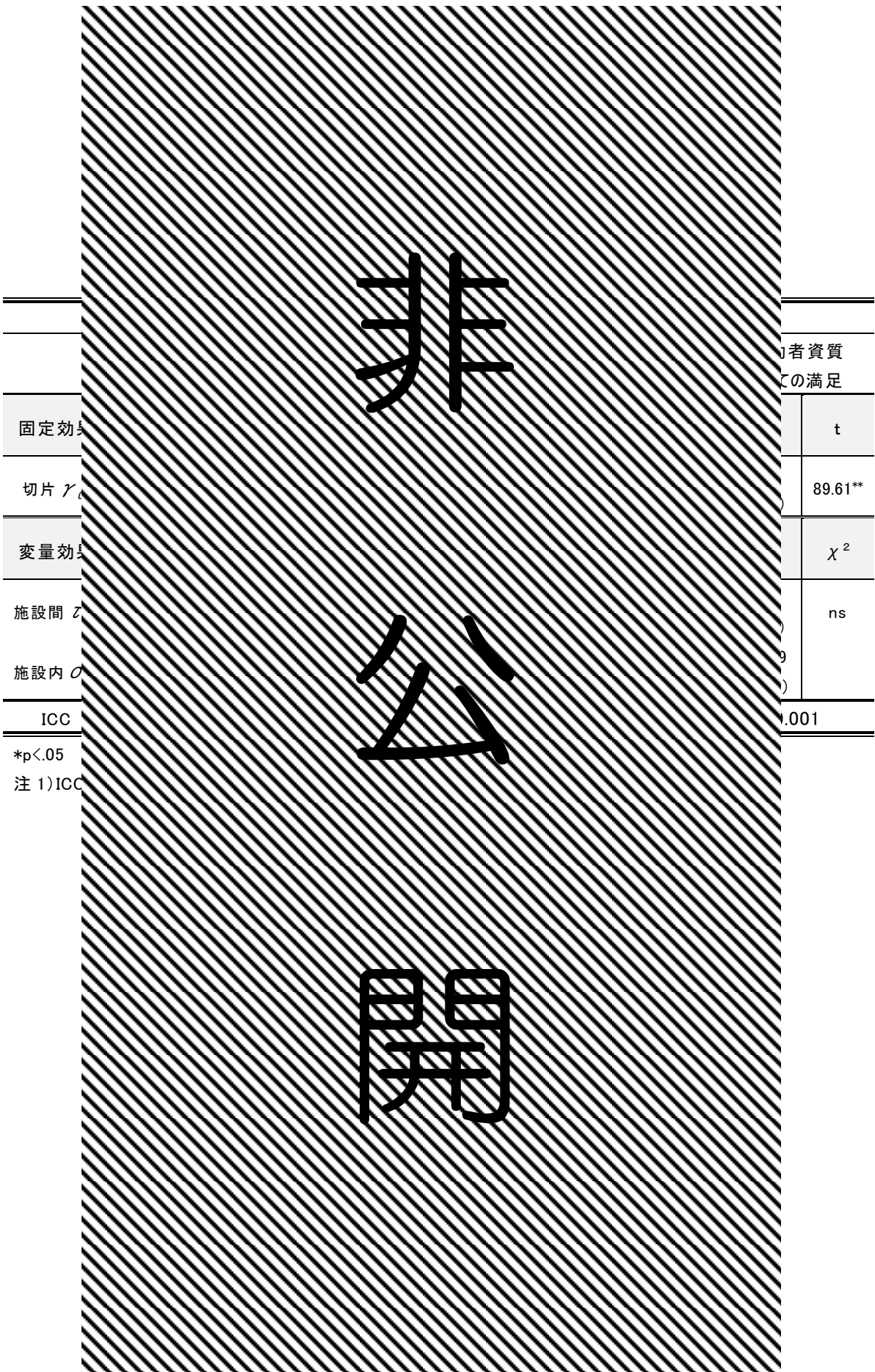
検討

##### ①援助者

共感流  
の関係の  
てどれく  
散の中  
て、援助  
した結果  
上位  
関(ICC  
で統計的  
が示され  
因によっ  
さらに  
6であり、  
あり、施  
施設間の  
散は0.1  
足」は、  
統計的  
た。また  
散の割  
因の差  
分散の  
全体分  
はなかっ  
つまり  
子の「人  
(中上)  
の関連  
足」は、  
人との関  
設環境  
である。

# 非 公 開

子どもと  
境によっ  
る全体分  
ある。よっ  
れを分析  
、級内相  
、 $P<.05$ )  
されること  
環境の要  
散が93.5  
88.68で  
6であり、  
設間の分  
おける満  
 $P<.05$ )で  
が示され  
される分  
という要  
は、全体  
満足」は、  
的有意で  
、下位因  
( $P<.05$ )、12%  
設環境と  
しての満  
援助者個  
はなく、施  
とが適当



非

公

開

者資質  
の満足

固定効果	t
切片	89.61**
変量効果	$\chi^2$
施設間	ns
施設内	9
ICC	.001

\*p<.05  
注 1)ICC

②「共感

前述の  
を通して  
要因に、  
階のモ  
変量効  
3に順次  
変数を、  
量の説  
明してい

モデル  
援助者  
統計的  
帰係数  
2.26 点  
「共感満  
性が 1  
的要因  
満足」は

モデル  
めたもの  
要因で  
有意で  
族や友  
ど「共感  
性が 1  
数は、1  
ことが示

は、2.38  
2.38 点  
が 1 単  
程的要

「共感満  
最後  
順次的  
囲気の

具体  
なかった

# 非 公 開

討)  
境の要因  
施設環境  
に、2 段  
定効果と  
デル1, 2,  
務年数の  
施設内変  
4%を説

ものであり、  
に対して  
支えの回  
度合いは、  
なるほど  
あり、楽観  
また、内  
し、「共感

果を確か  
、過程的  
て統計的  
ては、家  
痛くなるほ  
あり、希望  
の回帰係  
加される  
回帰係数  
度合いは、  
の好反応  
なお、過  
説明し、  
された。

境要因を  
職場の雰  
結果では  
おり、「共

感満足  
的要因  
「共感満  
間変量  
対する放

た、過程  
なるほど  
は、施設  
満足」に

非

公

開

<表 4-22 援助者要因と施設環境要因に着目した「共感満足」に及ぼす要因検討>

甲字第甲	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5
非 公 開					
援助者要因説明量(累積説明量)	0.040	0.480(0.501)	0.159(0.581)	-	

\*\*p<.01 \*p<.05 +p<.1

注)  $R^2 = (\sigma^2_{N-1モデル} - \sigma^2_{研究モデル}) / \sigma^2_{N-1モデル}$ 、 $R^2 = (\tau_{N-1モデル} - \tau_{研究モデル}) / \tau_{N-1モデル}$



③「人生

前述の  
境の要因  
施設環境  
うに、2  
定効果の  
デル1、  
務年数の  
施設内  
変量の

モデル  
援助者の  
対して統  
の回帰係  
の度合い  
くなるほ  
3.22 で  
れること  
1 から 3  
を説明し

モデル  
めたもの  
性、楽働  
わり、子  
向(10%  
は、年齢  
いは、0.  
数は、2.  
いは、2.  
ほど「人  
であり、  
とが示さ  
は、1.49  
度合いは  
あり、子  
1.13 点  
が 1 単  
また、過

# 非 公 開

施設環  
者要因と  
述べたよ  
による固  
り、モ  
手齢と勤  
要因は、  
要因全体

のであり、  
満足」に  
らの支え  
ける満足」  
単位高  
係数は、  
、増加さ  
、モデル  
、37.4%

果を確か  
え、希望  
良好な関  
が有意傾  
において  
」の度合  
の回帰係  
」の度合  
高くなる  
は、2.99  
されるこ  
」帰係数  
満足」の  
1.13 で  
合いは、  
の好反応  
された。  
3%を説

明し、「  
とが示さ  
最後  
順次的  
囲気の  
具体  
なかった  
生におい  
た、過程  
なるほど  
程的要  
り、「人

ているこ  
竟要因を  
戦場の雰  
みられた。  
結果では  
おり、「人  
された。ま  
単位高く  
環境の過  
明してお  
れた。

非

公

開

<表 4-23 援助者要因と施設環境要因に着目した「人生における満足」に及ぼす要因検討>

固定効果	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5
非 公 開					
援助者要因説明量(系傾説明量)	0.038	0.348(0.374)	0.093(0.432)		

\*\*p<.01 \*p<.05 +p<.1

注)  $R^2 = (\sigma^2_{N-1モデル} - \sigma^2_{研究モデル}) / \sigma^2_{N-1モデル}$ 、 $R^2 = (\tau_{N-1モデル} - \tau_{研究モデル}) / \tau_{N-1モデル}$

④「仕事

前述の  
なく、施  
助者要  
で述べ  
数によ  
けてお  
ある年  
因は、施  
明がで

モデル  
援助者  
おける  
いるこ  
人から  
増加さ  
との関  
あり、楽  
加され  
デル 1  
量の中

モデル  
めたも  
要因で  
的有意  
に援助  
らの支  
される  
係にお  
樂觀性  
れるこ  
5.84  
満足」  
説明量  
足」に

最後  
順次的

# 非 公 開

のみでは  
まえ、援  
斤の方法  
て説明変  
量的に分  
的要因で  
外的要  
対する説

のであり、  
の関係に  
を与えて  
家族や友  
1.98 点、  
仕事仲間  
1.82 で  
2 点、増  
しており、モ  
日全体変

果を確か  
過程的  
して統計  
具体的  
や友人か  
点、増加  
間との関  
であり、  
、増加さ  
係数は、  
における  
変量の  
おける満

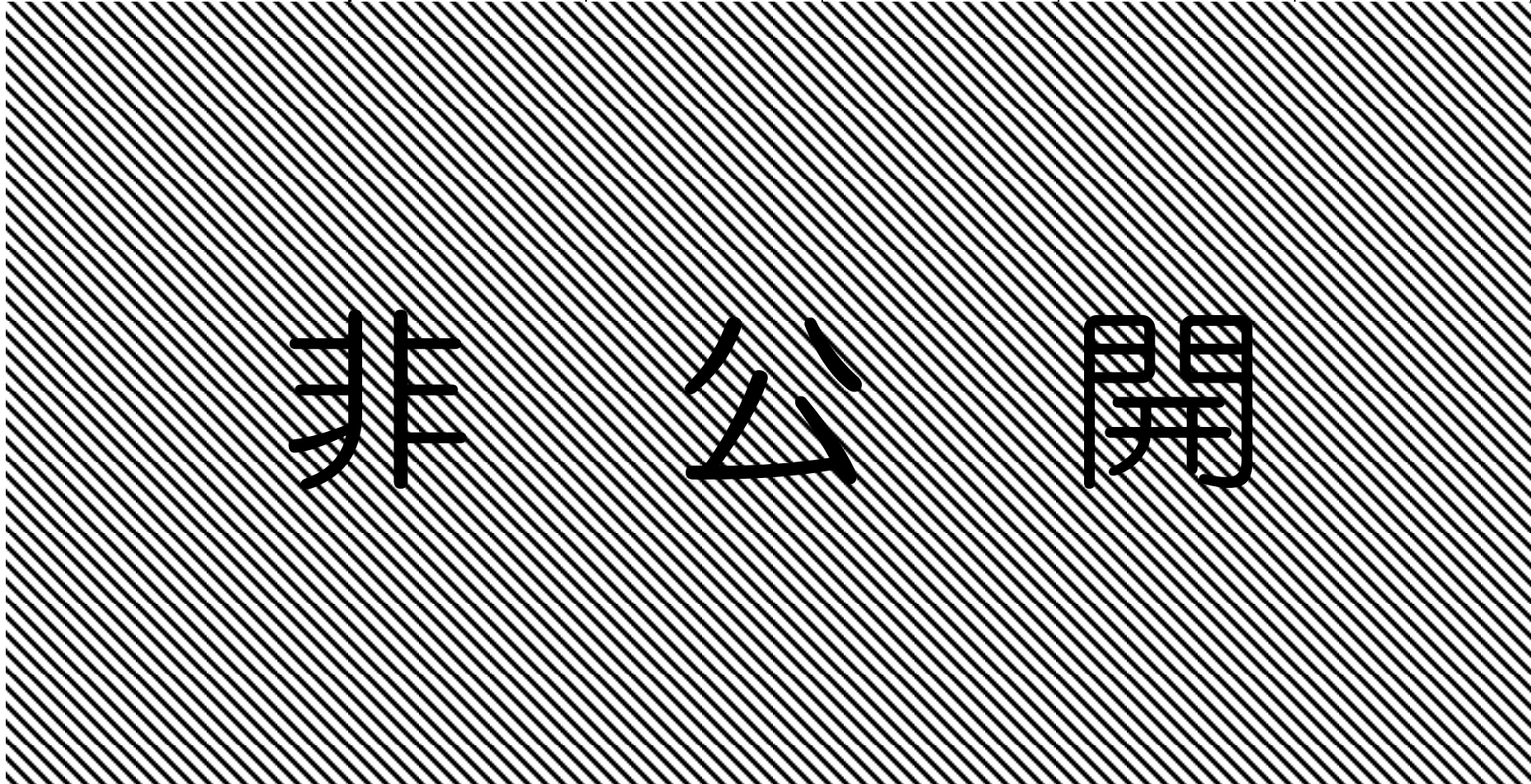
竟要因を  
没形態と

過程的  
以内)及  
具体  
係数は  
度合い  
が 0.06  
の中、6  
また、  
囲気が  
ことが示  
の、施設  
仲間との

有意(5%  
態の回帰  
満足」の  
の説明量  
全体変量  
戦場の雰  
加される  
ったもの  
り、「仕事  
示された。

# 非 公 開

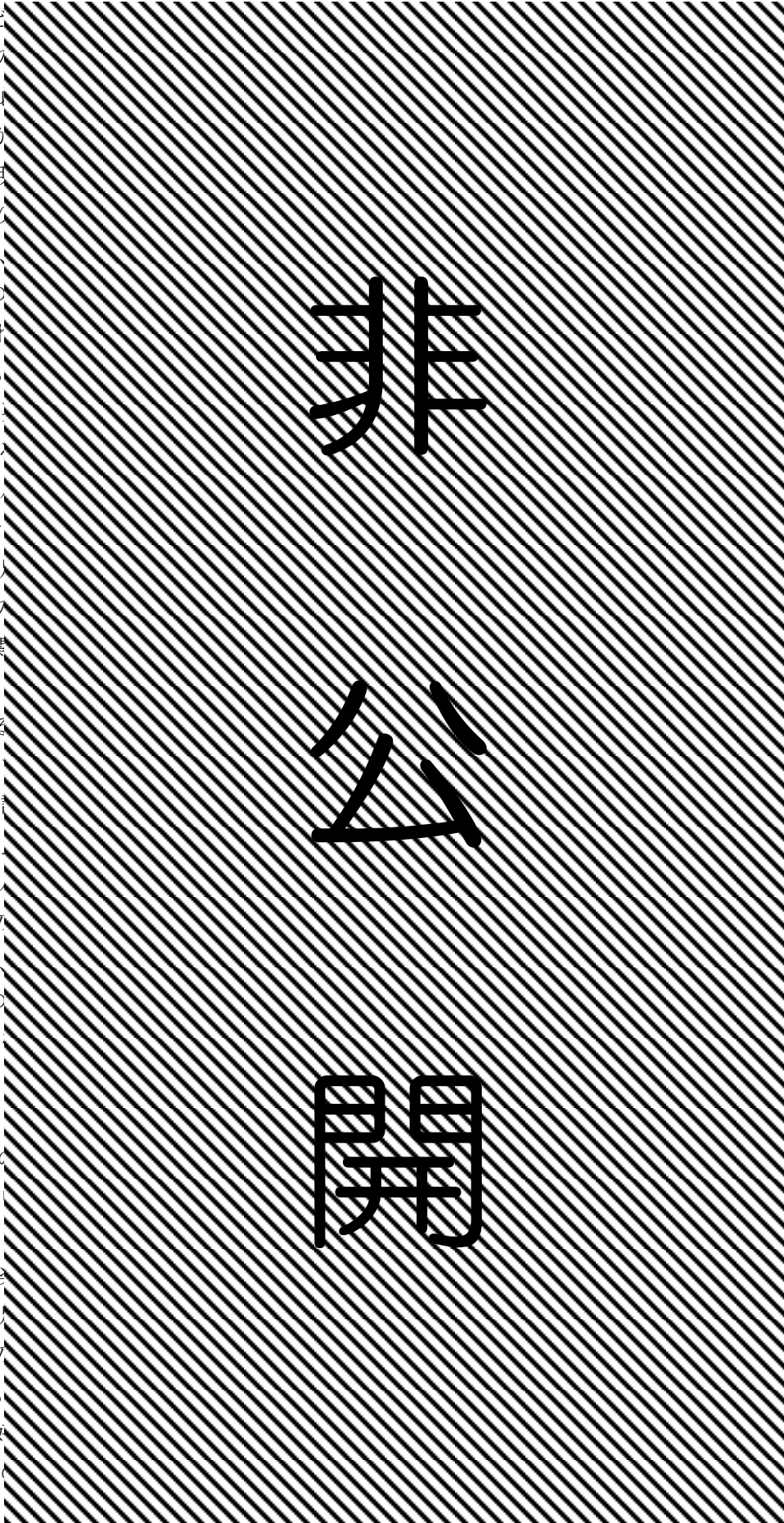
<表 4-24 援助者要因と施設環境要因に着目した「仕事仲間との関係における満足」に及ぼす要因検討>

固定効果	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5
					
援助者要因説明量(累積説明量)	0.000	0.336(0.337)	0.191(0.463)	-	-

\*\*p<.01 \*p<.05 +p<.1

注)  $R^2 = (\sigma^2_{N-1モデル} - \sigma^2_{研究モデル}) / \sigma^2_{N-1モデル}$ 、 $R^2 = (\tau_{N-1モデル} - \tau_{研究モデル}) / \tau_{N-1モデル}$

⑤「子ども」  
前述の  
明する  
であるか  
して説明  
けてお  
まず、  
子ども  
がみられ  
「子ども  
の外的  
に対する  
モデ  
援助者  
での満足  
人からの  
もとの関  
であり、  
加される  
係の中  
変量の  
の満足  
モデ  
めたもの  
の支え  
子ども  
の影響  
帰係数  
合いは  
の支え  
関係の  
希望性  
ること、  
での満足  
子どもの  
「子ども  
からの  
の関係



通して説  
どの程度  
因を投入  
量的に分  
ころ、「子  
「いること  
なるほど  
、援助者  
での満足」  
るのであり、  
関係の中  
家族や友  
ほど「子ど  
は、5.21  
1点、増  
もとの関  
、施設内  
係の中で  
た。  
果を確か  
友人から  
応が「子  
内)の正  
手数の回  
「足」の度  
友人から  
子ども  
29であり、  
増加され  
関係の中  
おいては、  
なるほど  
こ、子ども  
「子ども  
の過程的

要因は  
との関係  
示されが

「子ども  
いることが

非

公

開



<表 4-25 援助者要因と施設環境要因に着目した「子どもとの関係の中での満足」に及ぼす要因検討>

非 公 開

注)  $R^2 = (\sigma^2_{N-1 \text{ モデル}} - \sigma^2_{\text{研究モデル}}) / \sigma^2_{N-1 \text{ モデル}}$

⑥「援助

前述の  
る必要が  
るかを、  
説明変  
おり、モ

まず、  
助者資  
具体的  
満足」の  
量の説明  
量の中

モデル  
援助者  
有意(5  
年齢の  
合いは、  
るほど「  
要因は、  
者資質  
された。

モデル  
たもので  
因では  
及び有

具体  
単位高  
援助者  
1 単位  
た。援助  
な変化  
が示され  
デル 2  
55%を記

て説明す  
程度であ  
投入して  
に分けて

ころ、「援  
みられた。  
「としての  
施設内変  
日全体変

のであり、  
て統計的  
具体的に、  
足」の度  
位高くな  
た、内的  
、「援助  
ことが示

を確かめ  
過程的要  
%以内)

手数が 1  
示された。  
の支えが  
が示され  
もの良好  
されること  
しており、モ  
の中では、

# 非 公 関

<表 4-26 援助者要因と施設環境要因に着目した「援助者資質としての満足」に及ぼす要因検討>

非 公 開

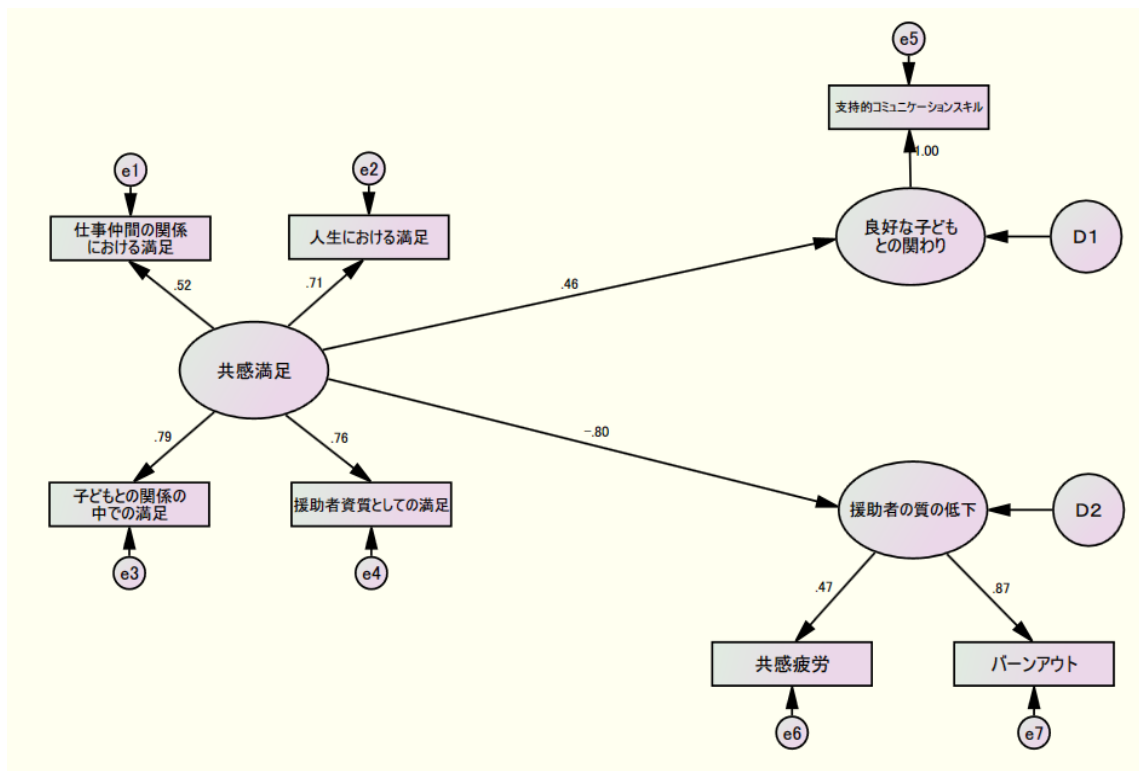
注)  $R^2 = (\sigma^2_{N-1 \text{ モデル}} - \sigma^2_{\text{研究モデル}}) / \sigma^2_{N-1 \text{ モデル}}$

## 6. 援助者に対する共感満足の影響について(作業仮説⑤及び⑥の検討)

共感満足が援助者における子どもとの関わりと援助者の質の低下をする共感疲労とバーンアウトに与える影響を捉えるため、共分散構造分析を行った(図 4-10)。

その結果、モデル適合性は、GFI=0.987 AGFI=0.972 CFI=0.999 RMSEA=0.01 であり、モデル適合性については良好であることが示された。共感満足は、良好な子どもとの関わりに対して 0.46( $t=7.290$ ,  $P<0.01$ )で正の影響を与えていることが示されており、援助者の質の低下に対しては、-0.80( $t=-11.349$ ,  $P<0.01$ )で負の影響を与えていることが示された。最後に、援助者の質の低下の潜在変数は、共感疲労が 0.47 で、バーンアウトが 0.87 の負荷量で説明されていることが示された。

なお、説明変数と被説明変数間の内生性の問題<sup>9</sup>を確認するため、共感満足と良好な子どもとの関わりと援助者の質の低下の変数を、入れかえることにより、パス係数を確認した。その結果、良好な子どもとの関わりは共感満足に対して 0.16( $t=2.228$ ,  $P<0.05$ )であり、援助者の質の低下は共感満足に対して-0.73( $t=-6.122$ ,  $P<0.01$ )であり、図 4-10 の共感満足(説明変数)が、パス係数が高いため、変数間の内生性の問題はないことが示された。



<図4-10 援助者における子どもとの関わりと援助者の質に対する共感満足の影響>  
 GFI=0.987 AGFI=0.972 CFI=0.999 RMSEA=0.01  
 標準化係数

<sup>9</sup>計量経済学では、「回帰分析の説明変数と誤差項に相関があり、回帰分析の有効性に重要な一致性の条件を満たさない」とし、内生性の問題は、説明変数における内生に他の要因の影響が伺われることである。内生性が生じる要因として、推定誤差(measurement error)、同時性(simultaneity)、欠落変数(omitted variables)、セレクションバイアス(sample selection bias)等の要因が挙げられるが、ここでは説明変数の値が、そのモデルの中の被説明変数の影響も受ける可能性を問う欠落変数の可能性を指していることである。

第4節

1. 共

1) 共

藤岡

Self-Test

足/共感

て小西

間との関

満足」、

の結果は

し、確認

その結

=0.902

0.9を下

影響をさ

と考え、

念の妥

(conver

validity)

評価する

とが示唆

間の誤差

の下位因

の項目

観測変数

が提案し

版』は、

点(たと

があると

また、

明するモ

としてそ

としての満

間との関

としての

# 非 公 開

/Fatigue

の共感満

所を通じ

「仕事仲

としての

質的研究

と判断

主が GFI

0.865 で

大きさに

があること

の構造概

妥当性

discriminant

index があるこ

うか

う項目

の感満足

の満足」

の誤差は、

岡 10)11)

目(短縮

して示唆

して意義

目子で説

2次因子

者資質と

「仕事仲

の資質

立概念の

共感満  
性 (Cro  
の資質  
足」が0  
それぞれ  
0.742 と  
0.834、(C  
果がみ

## 2) 共

共感  
AGFI=  
であるこ  
状態」の  
の負荷  
いるもの  
容範囲  
数がす  
の、弁  
者自身  
たが、そ  
1」の基  
的妥当  
不安定  
体験は  
まり、人  
3.20 で  
あった。

この意  
優位の  
おり、ト  
る。さら  
マ」、「援  
「否認感  
ース共  
けられる  
トレス優

# 非 公 開

内的適合  
「援助者  
おける満  
交すると、  
満足」が  
満足」が  
良好な結

$r=0.910$   
が良好  
「PTSD  
トラウマ」  
下回って  
ので、受  
関係係  
されたも  
つ「援助  
を比較し  
準誤差≠  
定の弁別  
における  
トラウマ  
ない、つ  
均値は、  
4.48 で

「トラウマ  
推察して  
考えられ  
た的トラウ  
は0.75、  
トラウマベ  
導造に分  
労」と「ス

なお、本研究における共感疲労尺度の内的適合性(Cronbach  $\alpha$  係数)は、下位因子である「2 次的トラウマ」が 0.798、「援助者自身のトラウマ体験」が 0.727、「PTSD 状態」が 0.716、「否認感情」が 0.929 であり、上位概念の共感疲労は、0.873 であったため、良好な信頼性が得られたと言える。

## 2. 援助者におけるベースラインについて

### 1) 児童養護施設の援助者における共感満足・共感疲労とバーンアウトの実態

今回の調査対象の援助者に対する共感満足と共感疲労の程度は、フィグリーの配点基準によれば共感満足は、「まあまあ潜在性がある」に、共感疲労は、「多少危険性がある」となっており、全体的に共感満足はだいたい「中下」、共感疲労は「中下」程度であった。詳細にみると、共感満足は、調査対象者の80.2%が「潜在性が低い」及び「潜在性がまあまあある」を占めており、共感疲労は、50%の対象者が「ほとんど危険性がない」を占めている一方で「非常危険性が高い」及び「危険性が高い」も29.6%を占めているばらつきがみられた。全体実態として共感満足は、やや不良であるものの、共感疲労は、やや良好であることが示唆された。また、バーンアウトもやや良好であったため、共感満足・共感疲労とバーンアウトに基づき、援助者の状態は、ネガティブな反応は、良好であり、ポジティブな反応は、やや不良であることが示唆された。

藤岡<sup>10)</sup>と趙<sup>13)</sup>は、児童養護施設の援助者に対して調査した結果、藤岡の研究では、共感満足は「中下」であり、共感疲労は「中上」であり、趙の研究では、共感満足は「中下」であり、共感疲労は「中」であった。また、中村<sup>88)</sup>は児童自立支援施設の援助者に対して調査した結果、共感満足は、約7割が「低い」及び「まあまあある」を占めており、共感疲労は約6割が「高い」及び「かなり高い」を占めていた。藤岡<sup>10)</sup>と趙<sup>13)</sup>と中村<sup>88)</sup>の研究は、藤岡の研究(関東近郊の児童養護施設、職員110人)趙の研究(A県14か所の児童養護施設、職員149人)、中村の研究(関東近郊4か所の児童自立支援施設116人)のように調査対象者の地域に限って行ったため、多少データの偏りの限界があると考えられる。しかし、本研究の結果から少なくとも共感疲労は変動していることがみられるものの、共感満足は藤岡<sup>10)</sup>と趙<sup>13)</sup>と中村<sup>88)</sup>とほぼ同じの低いレベルを占めていることから日本の児童福祉施設の援助者は、ポジティブな反応である共感満足が低い潜在性が示唆された。

### 2) 児童養護施設の特性における援助者の在りよう

共感満足は、援助者の外的要因である年齢と勤務年数が統計的有意で差があることが示されており、年齢や勤務年数が長くなればなるほど共感満足の潜在性が高まることが示唆された。藤岡<sup>10)</sup>は、勤務年数が1年～10年の間は、共感満足度は、隔年で上下している、揺れのある傾向が見られており、11年からは上昇している傾向をみられている。本研究は、勤務年数が3年～11年以上になればなるほど、上昇される傾向が見られた。先述したように、本研究は、サンプルのデータは普遍性を考慮したのである。従って、共感満足は勤務年数と正の関係は

もっと説明力のある結果と考える。詳細にみると、下位因子の「人生における満足」は、年齢と勤務年数に統計的有意な差が示され、さらに促進要因である楽観性と希望性も統計的有意な差が示された。つまり、勤務年数が長い中賢ベテラン及びベテランは安定している一方で勤務年数が浅い新人及びポスト新人は基本的なベースラインが低いことが伺える。さらに、肯定的心理キャピタルである楽観性と希望性は、3章の質的研究の結果で指摘したように、共感満足のような援助者のポジティブな変容に働きかけるものとして推察されたが、新人は、ベテランに比べて共感満足のようなポジティブな変容につなげていくエネルギー源が欠如されていることが示唆され、次節の共感満足要因の検討における一つの因子として予測される。また、「援助者資質としての満足」も、勤務年数が長くなれば長いほど共感満足の潜在性が高まることが示唆された。特に、新人とベテランの間の得点は、約8点の差があり、格差が高かった。つまり、援助者資質としての満足感、援助者としての援助者スキルやノウハウなどの「専門性の確保」とも関連するものとして、新人は、このような専門性の基盤となるエネルギーが非常に陥っていることと言える。また、共感疲労とバーンアウトにおいては、藤岡<sup>10)</sup>と趙<sup>13)</sup>は、勤務年数との有意な関連が示されなかったが、本研究では、勤務年数が長くなればなるほど危険性が高まってくることが示され、新人がさらされている状況が深刻であることが示唆された。

一方、施設形態に関しては、従来バーンアウトと児童養護施設の特性ととの関連性の中で、加藤・益子<sup>22)</sup>は、バーンアウトと施設形態との有意な関連が示されなかったものの、臨床的に施設の小規模化に伴い職員の負担が増加する可能性を指摘していた。本研究では、共感疲労とバーンアウトに対しては、中舎が共感疲労とバーンアウトのリスクが最も高く、大舎と地域小規模施設がリスク最も低いレベルの結果が示された。しかし、加藤・益子の仮説を一部支持しながらも地域小規模施設はリスクが低い傾向が示された。筆者の現場経験を基づき、この理由を、職員配置の問題と伺える。労働厚生省<sup>14)</sup>は、小舎の入所児の定員数は、12人以下、大舎は20人以上、地域小規模施設は6人としている。つまり、実際、子どもの定員によって職員の配置の増減が決められ、大舎の場合は、比較的小舎の人数が多いことから職員配置の余裕があり、仕事上の融通性が発揮できている環境になっていたり、地域小規模施設は、6人という定員で、決まっている担当職員同士で安定して独立性のある営みができると評価されたりするといわれている。一方で、小舎の場合は仕事上、職員運用の効率性が乏しいと予測され、その負担が職員に移されているためと考える。

さらに、援助者の過程的要因のネガティブ出来事では、職場の同僚間の不協和音と子どものネガティブ反応と仕事の失敗、また、施設環境の出来事である管理者のリーダーシップに対して、施設形態間の平均差が統計的な有意であり、中舎と小舎が最も高い及び低いレベルであったことから上述で筆者の推察が小舎における職員運用の効率性の乏しさと共感疲労とバーンアウトの高さが援助者のネガティブな体験からある程度説明されているのではないかと考える。この意味で、児童養護施設は、社会的養護における家庭的環境への変化による小規模化がされつつある過渡期中で、この施設形態は、援助者支援の一つの切り口として考慮すべきである要因と示唆された。

また、前述の援助者の共感満足・疲労とバーンアウトの度合いについて本研究の対象者は、共感満足は、やや不良であるものの、共感疲労は、やや良好であることが示唆された。また、バ



ーンア  
態は、  
そして、  
事であ  
わり、子  
場の雰  
おける  
育の一  
たら子  
因の出  
共感疲  
者の中

### 3. 児

共感  
の関係  
によって  
は、援助  
影響を

詳細に  
れた。ま  
説明さ  
足」は、  
助者要  
ける満  
の、旅

つまり  
者資質  
と「仕事  
ある構

従っ  
者、個人  
の程度  
による比  
を説明し

非

公

関

助者の状  
ていた。  
イブ出来  
良好な関  
伝達、職  
援助者に  
でき、養  
が高かつ  
過程的要  
るものの、  
児の対象

「子どもと  
環境要因  
感満足」  
によっても

とが示さ  
によって  
しての満  
大部分援  
関係にお  
率があるも  
る。

」と「援助  
ける満足」  
な関連が

は、援助  
ける満足」  
要因の差  
足の構造

①「共感

Null-  
結果、  
を説明  
た(作業  
促進  
満足を  
を通じて  
( $r=5.1$ )  
子ども  
設環境  
の職場  
の同僚  
に、スト  
行研究  
念に対  
者が長  
な関連  
観性は  
 $r$ )と組  
111)126)。  
感などの  
ビジョン  
かし、本  
かとなり  
考える。

②「人生

「人生  
8%、過  
れた。身  
と希望性  
( $r=1.49$ )  
における  
勤務年  
は、外自  
満足に  
過程的

# 非 公 開

分析した  
が15.9%  
示唆され  
  
果で共感  
的な手法  
と希望性  
( $r=1.49$ )と  
また、施  
呈的要因  
た。職場  
は、すで  
とした先  
づなな概  
設の援助  
して有意  
望性と楽  
behavio  
ている<sup>110)</sup>  
労、負担  
スーパー  
られる。し  
因と明ら  
が高いと

要因は34.  
が示唆さ  
( $r=2.72$ )  
な関係( $r$   
が「人生  
は年齢と  
したうえで  
って共感  
が0.3%、  
における

満足」に

③「仕事

「仕事

因は33.

響をして

性 ( $r=$

が「仕事

因におい

( $r=1.0$

ているこ

樂觀性

僚との協

同士によ

では、施

ては、施

が示唆さ

$=9.83$ )

設環境

あり、満

秀囲気

場の雰

れた。た

対する「

が示唆さ

④「子ど

「子ども

27.2%、

示唆さ

( $r=1.4$

$=1.53$ )

ることが

ど、増加

因で子ど

を与えて

# 非 公 開

促進要

が主に影

( $r=$

$=5.84$ )

環境要

設形態

響を与え

の支えと

職場の同

事仲間

スライン

」におい

すること

き囲気 ( $r$

ル5の施

ること

職場の

まい、職

が示唆さ

5か所に

ていること

進要因は

ることが

人の支え

は変化 ( $r$

与えてい

ばなるほ

過程的要

臣の影響

⑤「援助  
「援助  
44.6%、  
与えてい  
( $r=7.$   
足」に影

以上  
での満足  
れると考  
に高く寄  
職場の  
重要な  
ただし  
( $r=2.9$   
1.49)、  
な出来  
示され  
るポジ  
有意な  
る因子  
者要因  
の職場  
係は、旅  
与えてお

#### 4. 共

共感  
スの予  
る。この  
児童福  
る可能  
ライエン  
ションや  
このよ  
アウトを  
し、並行

進要因は  
、影響を  
、希望性  
しての満

資質とし  
て作用さ  
を導くの  
さらに、  
を経験も

と楽観性  
関係( $r=$   
など多様  
が有意に  
が高くあ  
の変数と  
基盤とな  
ける援助  
環境要因  
力的な関  
の影響を  
察される。

# 非 公 関

りはストレ  
唆してい  
(0.11)12)は、  
を減少す  
によってク  
ュニケー  
ている。  
とバーン  
関わり」と  
0.987 A

GFI=0  
好なモデル  
を与えて  
1)を与え  
ジティブ  
る結果が  
言える。

って、良  
P<0.01)  
0、P<0.0  
わりがポ  
て一致す  
されたと

非

公

開

## **第5章**

### **総合考察・結論**

## 第5章 総合考察・結論

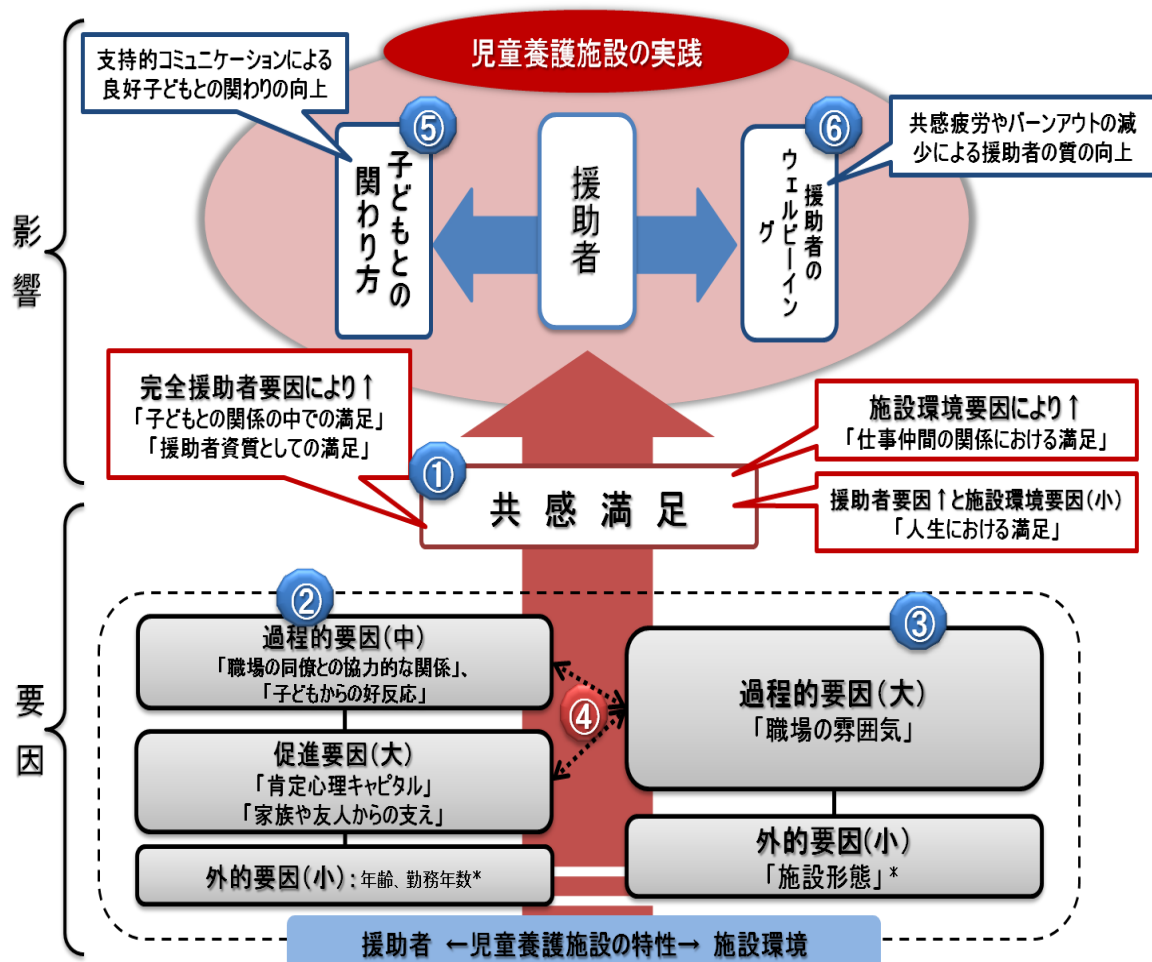
本研究は、社会福祉領域における援助者支援の必要性を、理論的根拠に基づき提示し、特に“子どもへの養育の質の低下”が懸念される児童養護施設の現場に絞り、児童養護施設の援助者を対象とし、援助者のポジティブな変容である共感満足の概念に着目して援助者支援モデルを検証するが目的であった。先行研究で、援助者支援の必要性は、一般産業業界においても従事者への支援が必要とされつつあるものの、社会福祉の援助者は、人を相手にする職として援助者支援への必然性はさらに高まる。従って、援助者支援の具体的な考え方を提示するために、援助者支援の理論的モデルを構築した。なお、援助者支援の必要性が、不適切な関わりや施設虐待などの背景で高く求められる児童養護施設の援助者を対象とし、先行研究の検討を通じて児童養護施設の特性を示している援助者と施設環境のレベルで、いくつかのファクターを見つけることができた。また、共感満足の概念は、多様な分野で用いられている背景から共感疲労とバーンアウトというネガティブな研究の中で、その位置づけや内容をまとめ、本研究における共感満足以に着目した援助者支援モデルを構築し、質的研究と量的研究を通して検証することができた。以下、本研究の仮説を提示し、改めて内容を確認したうえ、〈図5-1〉に、本研究の援助者支援モデルの修正版を示す。

- ① 児童養護施設の特性を踏まえて、共感満足を説明する要因は、援助者と施設環境の中、どれが大きいのか。  
→仮説採択：援助者の要因と施設環境要因によって生じるものの、援助者個人の要因の差による比重が大きいことが示された。
- ② 援助者の外的及び促進要因及び過程的要因は、共感満足以に負・正の影響を与える。  
→仮説採択：援助者要因では、促進要因が「大」で、過程的要因が「中」で、外的要因が「小(下位因子一部分)」の程度で共感満足以に正の影響を与えていることが示された。
- ③ 施設環境の外的及び過程的要因は、共感満足以に負・正の影響を与える。  
→仮説採択：施設環境要因では、過程的要因が「大」で、施設形態が「小(下位因子一部分)」の程度で共感満足以に正の影響を与えていることが示された。
- ④ 援助者の外的及び促進要因及び過程的要因と施設環境の外的及び過程的要因は、相互作用を通じて共感満足以に正の影響を与える。  
→仮説棄却
- ⑤ 共感満足以は良好な良好な子どもとの関わりに正の影響を与える。  
→仮説採択：共感満足以は、良好な子どもとの関わりに対して正の影響を与えていることが示された。
- ⑥ 共感満足以は援助者の質の低下する共感疲労とバーンアウトに負の影響を与える。  
→仮説採択：共感満足以は、援助者の質の低下する共感疲労とバーンアウトに負の影響を与えていることが示された。

ただし、「④援助者の外的及び促進要因及び過程的要因と施設環境の外的及び過程的要

因は、相互作用を通じて共感満足に正の影響を与える」に関しては、本研究の課題でもあるが、階層的線形モデルにおいて、施設のサンプルサイズが少なく、援助者要因の変数では、統計的有意な差が見られた変数があるものの、施設環境要因の切片が統計的有意の値を示さなかったため、仮説を棄却した。詳細は研究の課題に述べておく。

以上のことを踏まえ、本研究の成果を総括し、得られた成果に基づき、援助者支援への提言と共感満足・共感疲労の後続研究への提言、そして結論を述べる。



\*: 下位因子の一部有意

●: 仮説採択 ●: 仮説棄却

<図5-1 児童養護施設の援助者の共感満足に着目した援助者支援モデル(修正)>



## 第 1 節 共感満足と共感疲労の後続研究としての提言

### 1. 共感満足の妥当性と構成概念について

1 章の 3 節で述べたように、共感満足・共感疲労に関する研究は、研究者によってその概念の位置づけが異なっているものの、本来の志向性や道筋は共通であることと示唆された。この背景があるため、共感満足・共感疲労に関する尺度の内容を検討すべきと考える。小西<sup>105)</sup>は、共感満足は共感疲労、バーンアウトとどのように関わるのか、共感満足はさらに下位尺度に分類されるのかどうか、どのような職業の範囲に観察されるのかなどの後続研究が必要と指摘している。そこで、藤岡<sup>10)11)</sup>が精緻化した共感満足・疲労の尺度のバージョンが本研究では適合と判断し、取り入れているものの、まだ標準化されつつあるものであり、この課題に対してこれまでの研究結果を踏まえて考察する。

藤岡<sup>10)11)</sup>は、Figley & Stamm<sup>77)</sup>が作成した『Compassion Satisfaction/Fatigue Self-Test for Helpers』を用いて統計的な検証を通じて日本人向けの『援助者のための共感満足/共感疲労の自記テスト:34 項目(短縮版)』を作っている。一方で、Stamm<sup>80)81)</sup>は、尺度の原本に基づいて「Professional Quality of Life」という「専門職の QOL」と改訂して、共感疲労(10 項)・共感満足(10 項)・バーンアウト(10 項)、三つの構成要素が合わせて 30 項目に専門職の QOL と開発している。しかし、Bride&Radey&Figley<sup>99)</sup>が指摘したように、この「ProQOL」の尺度の改訂に関して、内的一貫性の信頼度 (Internal consistency reliability) と弁別的妥当性 (discriminant validity) は公表されているが、因子的妥当性 (Factor validity) についてのデータは、公表されておらず、尺度の標準化における妥当性の問題があると考えられる。通常、尺度の開発にあたって、多数の変数から少数の要因を抽出することの理論的生成過程を、探索的因子分析を経て、さらに、潜在変数と観測変数との関係をとらえる理論検証過程を、確認的分析を用いて構成概念の妥当性を確認する。この構成概念妥当性は、収束的妥当性 (convergent validity)、弁別的妥当性 (discriminant validity)、法則的妥当性 (nomological validity) を検討することによって支持される。つまり、「ProQOL」の尺度は、弁別的妥当性のみ公開していることであり、尺度における理論的生成過程を逃がしており、尺度の項目を抽出した根拠の欠如が伺える。この意味で、藤岡<sup>10)11)</sup>が開発している『援助者のための共感満足/共感疲労の自記テスト:34 項目(短縮版)』は、日本の福祉職の援助者に向け、理論的生成過程を経て成立した妥当であるものの、概念構成妥当性の確認が必要である。この課題を踏まえて、本研究で共感満足と共感疲労の尺度に対して確認的因子分析と高次因子分析を行った。

この結果、共感満足の尺度は、収束的妥当性 (convergent validity)、弁別的妥当性 (discriminant validity)、法則的妥当性 (nomological validity) がすべて高く、信頼性と妥当性が確保されたことが示され、共感満足を因る尺度として良好と考える。ただし、修正指標を参考として誤差間共分散を用いたことから、観測変数として内容が類似であったことがあるものの、尺度としての問題があることではない。藤岡<sup>10)11)</sup>が提案した日本人向けの『援助者のための共感満足/共感疲労の自記テスト:34 項目(短縮版)』は、現在も標準化されつつあるものとして本

研究での結果は、今後標準化に向けて示唆点(たとえば複数の類似な項目を単数の項目にすることも尺度の効率性として高い)として意義があると考ええる。

また、高次因子分析を通じて「子どもとの関係の中で満足」と「援助者資質としての満足」がそれぞれ 0.86 と 0.82 のパス係数で説明しており、「人生における満足」は 0.77、「仕事仲間との関係における満足」は 0.64 で上位概念の共感満足を説明しており、「子ども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」、「仕事仲間との関係における満足」の順に示された。

これは、それぞれの因子が共感満足を構成する重みが示唆され、「子どもとの関係の中での満足」、「援助者の資質としての満足」の因子が共感満足の重要な構成概念として考えられる。一方で、児童養護施設の援助者を対象とした先行研究から「子どもの関係」と「仕事同僚との関係」が児童養護施設の特性のなか、重要なファクターとして示唆された。しかし、高次因子分析からは、「子どもとの関係の中での満足」は負荷量が高いものの、「仕事仲間との関係の満足」は負荷量が一番低かった。ところが、援助者と施設環境といった階層的視点アプローチが必要であることから共感満足を説明する要因を、個人要因と施設といった視点に着目したところ、共感満足において級内相関が「子どもとの関係の中での満足」と「援助者の資質としての満足」は 0.001 と 0.001 となり、「人生における満足」と「仕事仲間との関係における満足」は、0.069 と 0.12 であった。つまり、「人生における満足」と「仕事仲間との関係における満足」は 6.9%と 12%の施設環境要因によって説明される必要がある。

その結果を見ると、特に「仕事仲間との関係における満足」は、職場雰囲気といった施設環境要因が 1 単位増加する際、「仕事仲間との関係における満足」の得点は、9.83 点増加されることとなり、さらに、「共感満足」の全体を結果では、職場の雰囲気が 1 単位増加する際、6.45 点増加することであった。これは、共感満足の概念の中で援助者と施設環境といった実践現場に当てはめる際には共感満足の下位因子である「仕事仲間との関係における満足」は、大きな構成概念のひとつとなる可能性が示唆される。このことから前述した高次因子分析は、援助者の個人データの分析視点に対して示されたものであり、「子どもとの関係の中での満足」と「援助者の資質としての満足」が「人生における満足」と「仕事仲間との関係における満足」より負荷量が高いとして重要な概念であるとはいえない。

つまり、個人データの分析から説明されない誤差を、集団データをいれることにより、説明されたのである。共感満足の研究は、多様な分野に応用されつつある。従って、対象者の特性や組織の特性を踏まえて共感満足の内容を捉えていく必要があると考ええる。

## 2. 共感疲労の妥当性と構成概念について

共感疲労の尺度は、収束的妥当性(convergent validity)、法則的妥当性(nomological validity)は、受容範囲の妥当性が確保されたものの、弁別的妥当性(discriminant validity)は不安定な値が示された。筆者は、このことを「援助者自身のトラウマ体験」と「2次的トラウマ」の標準偏差のばらつきを挙げ、人の特性により、生じる差異と推察している。つまり、「PTSD状態」のようなストレスベースの因子は、比較的認知しやすい概念であるものの、「援助者自身のトラウマ

体験」と「2次的トラウマ」といったトラウマベース因子は、トラウマであると判断する人の差があることであり、共感疲労と4つの下位因子の間に中位概念の存在の可能性が考えられる。藤岡<sup>10)</sup><sup>11)</sup>は、共感疲労の4つの因子の中、トラウマが前面に出ている「トラウマ優位の共感疲労」とPTSD様のストレスを感じる「ストレス優位の共感疲労」の構造を推察している。このような考え方は、バーンアウトの研究にも見えてくる。Maslachのバーンアウト(MBI)は、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低下に構成されている一方で、Pinesのバーンアウトは、情緒的消耗感のみに構成されており、ヒューマン・サービス従事者以外にも適用できると指摘<sup>125)</sup>している。つまり、脱人格化、個人的達成感の低下は、ヒューマン・サービス従事者に特化されている構成概念であり、分野によって人によってバーンアウト概念も異なることである。共感疲労の研究は、東北大地震以降、災害地域で救護活動をしている援助者に対して注目を得ている。しかし、この際、確かに「トラウマ優位の共感疲労」と「ストレス優位の共感疲労」の質は異なるものであり、これらを上位概念として同一線で共感疲労を捉えていくのは限界があると考え。この意味で、本研究で行った確認的因子分析と高次因子分析の結果は、この考え方に間接的示唆を与えていると考え、今後共感疲労研究への一つの知見となると考える。

## 第2節 児童養護施設の援助者における共感満足を踏まえた援助者支援への提言

児童養護施設の援助者支援への示唆を得るにあたって、援助者本人が置かれている状況を捉えておくことは、支援対策への提言において重要である。つまり、先行研究で指摘したように、共感満足がそもそも高いことであればネガティブな共感疲労やバーンアウトは当然低いことであろう。また、施設環境の状況や本人の体力は、各々の援助者によって異なってくると考える。

そこで、援助者が置かれている状況を捉えることによって援助者支援への提言を、より精密に論議することができる。よって、児童養護施設の特性的要因(性別、年齢、勤務年数、勤務時間、施設形態)と過程的要因(援助者及び施設における出来事)と促進要因(コーピング、心理的キャピタル)に照らし合わせ、援助者のベースラインを踏まえたうえ、考察する。

### 1. 児童養護施設における援助者のベースラインと援助者支援への示唆

児童養護施設の援助者を対象とした先行研究で「子どもとの関係」、「仕事同僚との関係」、「勤務年数」、「施設形態」が援助者と関わるファクターとして示唆されており、本研究においても共感満足及び共感疲労、バーンアウトは、ほぼ同様の傾向で有意な結果が示されたことから共感満足の要因としても特性の要因と示唆された。特に「勤務年数」と「施設形態」は亀田ら<sup>21)</sup>、岡本<sup>72)</sup>と藤田<sup>27)</sup>の結果の勤務年数における普遍性の問題と石垣ら<sup>67)</sup>、伊藤ら<sup>66)</sup>、岡本<sup>65)</sup>の施設形態における結果の普遍性の課題を支持している。

「勤務年数」においては、先行研究を踏まえて本研究において年齢と合わせてバーンアウトや共感疲労は勤務年数が短いほどそのリスクが高いことが示され、また、共感満足も勤務年数が短いほど共感満足の潜在性が低いことが示された。亀田ら<sup>21)</sup>は、質的研究から勤務年数が短い群は対応困難な子どもとの関わりの葛藤やイライラ感を、神田ら<sup>69)</sup>は、量的研究から勤務年数が短い職員は不全感が多いことを指摘した。また、本研究の援助者のベースラインで全体的に共感満足の潜在性は中下でやや不良、共感疲労とバーンアウトが中下でやや良好であったものの、下位因子の「援助者資質としての満足」は、新人とベテランの間、共感満足(全体合計)やバーンアウトや共感疲労が約4点～5点を占めていることに比べて約8点の格差を占めていた。これは、従来児童養護施設の援助者を対象とした研究に比べ、勤務年数が短い援助者の困難感をより、詳細している結果であり、新人は、援助者としての援助者スキルやノウハウなどの「専門性の確保」とも関連するものとして、このような専門性の基盤となるエネルギーが非常に陥っている可能性が高いと考えられる。また、常に施設では新人やベテランなどの職員に対して、キャリア・アップの研修やスーパービジョンが行われているものの、新人に対しては、十分な機能がされていない課題があると考えられる。従って、この結果らを踏まえると、新人は、ベテランの援助者とは異なる専門家としての力量を向上させる、配慮がある援助者支援へのアプローチが必要ではないかと考える。

また、「施設形態」は、共感満足との統計的有意な差が示されなかったものの、共感疲労とバーンアウトに対しては、中舎が共感疲労とバーンアウトのリスクが最も高く、大舎と地域小規模施設がリスク最も低いレベルの、興味深い結果が示された。この背景には、施設形態による

職員配置の不足があると考え。援助者は、子どもに様々な日常生活においてフォローしながら子どもの学校、学習、野外活動などの行事と事務業務などの他の仕事も多い。しかし、子どもの定員より職員の配置が決められる。大舎の場合は、比較的職員配置の融通性があり、地域小規模施設は、担当職員同士で安定して独立性のある営みができると評価されたりするといわれている。一方で、小舎の場合は仕事上、職員運用の効率性が乏しいと予測され、その負担が職員に移されているためと推察された。さらに、援助者と施設環境の過程的要因の出来事との平均比較で、援助者のベースラインとして、この理由を支持していると考えた。石垣ら<sup>67)</sup>、伊藤ら<sup>66)</sup>、岡本<sup>65)</sup>は、施設形態が変わることは、必然的に子どもたちの生活形態も、そして、職員集団の在り方や体制も変わることでであると指摘している。また、有村ら<sup>63)</sup>は、平成14年の調査で、当時サービス提供の単位が少なくなり、より家庭に近くなればなるほど、職員の交替が困難となることや子どもとの関わりが長くなり、休憩が取りにくいことなどを指摘する意見もある一方で、大舎と小舎制及びグループホームに対して職員の業務負担感は、小舎制及びグループホームのほうの負担感が低いことを示している。しかし、本研究で施設形態を詳細化したことからその結果の相違を説明することができると言えよう。平成12年児童養護施設の小規模化が制度化されてから大舎から小舎へ、また地域小規模施設の増設、小規模グループケアなど多様な形の施設形態が試みられている。子どもには家庭的環境で望ましい養育が行われているものの、援助者側にとってはバーンアウトや共感疲労のようなネガティブな変容が起りやすい環境の可能性があると考えられる。そのため、援助者への支援において、施設形態に着目した援助者支援へのアプローチが必要と考える。「子どもとの関係」、「仕事同僚との関係」は、援助者及び施設における出来事(過程的要因)に対する平均比較を通して「常に援助者が施設で働きかけているか」を予測することができる。その結果、ほとんどの因子が統計的な差がないことの帰無仮説を採択することになり、「子どもの良好な変化」と「子どもからの好反応」は新人の方がベテランより高い体験が示され、新人が深刻な状況にあるといえ、不良の潜在性の可能性があることとは言えない。つまり、大変な状況の中でも援助者として最善の力量を果たしていることと言える。従って、一定性以上の潜在性を保っていることとなると考える。ただし、「仕事の役割の良好な遂行」に対しては、勤務年数は有意な差がでなかったものの、年齢が勤務年数と同様の傾向が示されたことから勤務年数が短い援助者は経験の浅いことから「しっかり専門性を発揮している」とは言えない体験をしていると示唆される。この結果は、前述の勤務年数と援助者資質としての満足との関連とも一脈相通であると考え。また、援助者の出来事の「職場の同僚間の不協和音」と「子どものネガティブな反応と仕事の失敗」と施設環境の出来事の「管理者のリーダーシップ」が「中舎と小舎」が高い及び低い度合いを示していることから前述の施設形態による職員配置の解釈の妥当性をある程度に裏付けていると考える。

援助者の仕事からリフレッシュ(コーピング)や周り支え、肯定的心理キャピタルのような促進要因は、家族や友人からの支えは、性別と年齢が有意な差が示され、仕事からリフレッシュは性別のみ有意な差が示された。肯定的心理キャピタルである、希望性は、性別、年齢、施設形態に、楽観性は、年齢、勤務年数、施設形態に有意な差が示された。特徴としては、男性は女性より、コーピングに取り組んでいることが高く、家族や周りの支えは、女性のほうが高かった。

肯定的心理キャピタルの潜在性も男性のほうが高いことが推察され、一定の促進要因の潜在性があることが示唆された。

## 2. 共感満足における援助者と施設環境の階層的アプローチを踏まえた援助者支援への提言

藤岡<sup>11)</sup><sup>12)</sup>と趙<sup>13)</sup>は、援助者支援の課題として職員の個別性と職員集団を踏まえた援助者支援へのアプローチが必要であると示唆している。本研究で、援助者と施設環境要因による共感満足への影響が異なっていることを作業仮説①として設定し、援助者支援において個別支援と集団(職員)支援へのアプローチが適当であることを実証的に分析し、支援への根拠を裏付けることができたと言える。共感満足の全体概念としては、援助者個人の要因の差による比重が大きいものの、「仕事仲間との関係における満足」は職員集団を想定して援助者支援へのアプローチが必要である。本研究で重要な要因として示された職場の雰囲気は、作業仮説③として最も重要な要因として支持された。言い換えるとその施設における職員集団のカラーであり、幸せで生き生きしている職場を表すことである。また、作業仮説⑤と⑥である共感満足は援助者本人と子どもに正の影響を与えていることが検証され、この意味で援助者支援は本研究で援助者支援モデルのアウトカムを支持していることであり、援助者支援をすることは、子どもへの良い支援とつながることと考える。従って、職員集団へ支援は、組織のサポートが重要であり、社会福祉が目指す実践にもつながる有用性を持つと考える。また、援助者支援における職員の個別性については、作業仮説②と設定し、「外的要因」、「促進要因」、「過程的要因」の中、「促進要因」の役割が重要であることが支持された。特に、希望性、楽観性のような肯定的心理キャピタルが有意な要因として示唆された。Luthan<sup>110)</sup><sup>111)</sup><sup>126)</sup>は、多様化される組織の環境で持続的な成長や成果を求めるために既存のヒューマン・キャピタルやソーシャル・キャピタルに加えて、サイコロジー・キャピタルの重要性を上げ、ヒューマン・キャピタルやソーシャル・キャピタルを上げる個人の力量としてサイコロジー・キャピタルの潜在性を強調している。このようなサイコロジー・キャピタルは状態的な特徴を持つため、教育や訓練を通して、あるいは、組織的介入により、変化させたり啓発させたりすることが可能である。つまり、肯定的心理キャピタルは、共感満足のような肯定的な援助者の働きかけの力量として揃えるべきの資源で、援助者支援において個別支援をするのにあたって、肯定的心理キャピタルを踏まえる取り組みは、援助者のポジティブさによる組織の成果を期待することが可能となることではないか。また、家族や友人のような周りから支えが重要な要因であり、特に前述の援助者ベースラインで女性の方が得点が高かった。児童養護施設の職員の性別比は、女性が多い。従って、個別支援の際(特に女性)施設の管理者やリーダーは、援助者の周りの資源を活用したり、見守ったりする取り組みも援助者支援に活用できると考える。

一方で、「施設形態」と共感満足および下位因子の平均比較は、統計的有意な差が示されなかった(大舎:49.57点、中舎:49.43点、小舎 49.86点、小規模グループケア 50.23点、地域小規模施設:52.33点、N.S)が、児童養護施設の特性を想定した要因間の影響に関する検討では、「仕事仲間との関係における満足」が正の要因として示された。前述で筆者は、共感

疲労とバーンアウトの傾向と照らし合わせ、大舎の場合は、比較的職員配置の融通性があり、地域小規模施設は、担当職員同士で安定して独立性のある営みができると評価されたりすると推察した。しかし、少なくともこの結果で地域小規模施設の推察は、ある程度支持されると考える。また、“職員配置の融通性”や“職員同士で安定して独立性のある営み”は、良好な職員関係があるこそ持たれるため、小舎や中舎などの施設単位の援助者は、逆に職員間の相互支援機能を踏まえた共感満足を引き上げることによって共感疲労やバーンアウトを軽減する援助者支援への方略が必要と考える。従って、児童養護施設は、小規模化となりつつある中で、施設形態による職員の配置は、援助者においてポジティブ・ネガティブな変容に影響を与えらえるのとして重要なものであり、今後援助者支援において、特に職員集団支援において考慮する要因と考えられる。

### 3. EAP (Employee Assistance Program) を参考した援助者支援への提言

EAP (Employee Assistance Program) は、産業分野の従事者を支援プログラムであり、各事業場にメンタルヘルスケアの対策として取り組まれている。EAP は組織における成果に影響を与えらえる要因について相談、コンサルティング、コーチング、サービス連携など、従事者へのサポートのため、多様な働きかけを通じて、従事者のストレスや職場と家庭生活を円滑に営むことができ、従事者のQOLの向上を求められることである。社会福祉領域においても近年、民間の社会福祉法人が個別的にEAPの養成研修に職員を派遣したりすることが、関連のホームページや研修プログラムで見られたことから実践現場レベルにおいては、少しずつ EAP の関心が高まりつつあることと考える。ただし、社会福祉の領域において他分野のような EAP のシステムを、直ちに適用することはコストや担当者の配置などの、現実的な実行への限界はある。一方で、社会福祉領域は、そもそも施設内研修やスーパーバイザーによる支援機能などが実施されているため、応用的実行の可能性があるのでないかと考える。

従って、以下のような取り組みを提案したい。

一つは、先行研究で指摘したように、EAP のような援助者支援取り組みは、その産業分野の特色や系統が異なっているため、各分野の特性やニーズを合わせた手法を用いることが高い効果を導くことができると指摘していた<sup>46)</sup>。この点を踏まえると、福祉分野は、社会福祉法人をもとに、多様な事業所をもつ形が多い。そうすると、法人内に相談や介入するファシリテーターをもつことによって各事業所の援助者を支援することができる EAP が成り立つのではないかと考える。あるいは、事業所が少数の法人の場合は、複数の法人が組まれて一緒に外部 EAP 機関や派遣型のファシリテーターを持つコンソーシアム型 EAP<sup>44)</sup>が福祉型 EAP として応用できると考える。このファシリテーターは、余力がある組織は、外部機関と契約との形でも良いが、実際、福祉は、先述したようにスーパーバイザーによる支援機能があるため、また、EAP 関連機関で精神保健福祉士や相談職の経験があるソーシャルワーカーが雇われていることから、組織内部で人材を活用できることは福祉分野の特徴であり、有用性があるとも言える。

二つは、本研究で取り上げている共感満足のようなポジティブな概念は対人職こそ持たれる良さがあつた。EAPは、プログラム評価の枠組みに沿ったエビデンスに基づく実践を行うことが求

められている。そのため、藤岡<sup>11)12)</sup>と趙<sup>13)</sup>が、援助者の共感満足や共感疲労を用いて、援助者へのスーパービジョンや研修にモニタリングをする指標として可能性を示唆したように、例えば、新人における「援助者資質としての満足」は、バーンアウトや共感疲労の度合いより大きいことは、既存の施設研修は、キャリア・アップの研修やスーパービジョンが行われているものの、援助者支援としては、十分な機能が与えられていない課題があるともいえる。この共感満足のようなポジティブな変容を、援助者自らがネガティブな変容を耐えられる先行要因として育成することが予防の視点でも有効でないかと考える。また、「仕事仲間の関係における満足」は、施設環境との関連が非常に強い要因と示唆された。つまり、職員集団を支援することは、施設を支えていくこととも言える。そのため、援助者支援といった考え方は、援助者個人をはじめ、施設をあげたより広い支援への取り組みも可能となることはいえよう。さらに、具体的に、このポジティブな変容を育成していく有効な視点で「コーチング(coaching)」手法があげられる。「コーチング」とは、個人と組織の潜在力を極大化し、高い成果を達成することができる育成法の一つとして、組織構成員の生活と仕事における可能性を最大限に発揮することを目指し、創造的で刺激的なプロセスを通じ、組織構成員に行動を起こさせる、組織構成員との提携関係を指す<sup>142)</sup>。このコーチングの効果については、一般企業、医療、サービス産業などから「上司と部下のコミュニケーションが円滑さ」、「職員の考え方の前向きさ」、「職員相互のコミュニケーションが円滑さ」、「チームとしての結束力が強化」、「組織全体に活気」などの向上が挙げられている<sup>143)</sup>。この「コーチング」手法を児童養護施設の研修に適用すると、施設内におけるコミュニケーションの促進、チームの結束力の強化、社員の自律性の促進などに効果が期待され、組織活性化に良い効果をもたらされると考える。また、EAP のファシリテーターの役割により、援助者の悩みの気づきや発見を促す問いかけの増加といった効果が期待されるなど、よりポジティブな援助者の力量を促す組織が実現されるために、効果的研修の手法になると考える。

#### 4. 援助者支援の研究における階層的線形モデルの活用可能性について

本研究では、個人と環境という視点に着目する階層的線形モデルに基づき、分析を行った。先行研究で述べたように、個人レベルでの知見を用いて集団レベルの要因を推論したり、逆に集団レベルの知見を用いて個人レベルの要因を推察したりすることは、個人主義的錯誤(individualistic fallacy)や生態学的錯誤(ecological fallacy)といった推察の誤りを犯してしまう。つまり、階層的視点にアプローチしていく際、得られたデータも階層的となり、研究者が適用するモデルはデータの属性をよく反映すべきである。階層的データについて既存の一般的な統計分析(単回帰分析、重回帰分析)を適用する場合、その研究結果は妥当性の問題が伺えることになる。従って、本研究における援助者と施設環境要因による解釈は妥当であるといえる。

近年、この階層的線形モデルは、社会科学や自然科学などの多様な分野に活用<sup>127)128)129)</sup><sup>130)</sup>されつつある。特に心理や教育、組織、福祉に関する研究領域に組織と個人を単位として研究に活かされる可能性は高い。現在、多様な領域で階層的線形モデルに対するシミュレーション研究<sup>131)132)133)</sup>が行われているものの、社会福祉領域には階層的線形モデルを用いている研究が見当たらなかった。社会福祉領域は、利用者と施設あるいは援助者と施設、あるいは



施設と地域など、分析の視点が二つとなる場合が多い。つまり、利用者や援助者、施設は、その施設や地域に属されていることであり、得られたデータはネストされている可能性がある。この構造化されている各レベルを捉えていくことは、それぞれの集団を明細化することができることである。この意味で階層的線形モデルは社会福祉領域にも有用性が高いと考える。よって、本研究で階層的線形モデルを用いたことは、先駆的な試みである。

## 5. 社会福祉領域における「援助者支援」をとらえる意義

社会情勢や産業構造の変化を反映したように、各産業の従事者においても心身の不調による職場の生産性の低下及び従事者本人の QOL の低下は、大きくは社会的な損失を招くことである。言い換えると、各産業の従事者は、多様な働きかけによる成果で国家を復興していくことの“家長”の役割であれば社会福祉の援助者は、その社会の構成員を支えていくことによる社会的安寧を担っている“内助”の役割を果たしていると考えられる。しかし、このような援助者の深刻な状況にさらされていることは、社会構成員としての不幸となることであり、さらに、援助者の心身の深刻さにより、利用者との不適切な関わりや施設内虐待などの発生の可能性が指摘されていることは、社会的安寧を担っている“内助”の役割を十分果たすことができないことと言える。

そのため、「良好な援助者がいることで利用者へ良好な働きかけができる」という援助者支援の必然性が成り立つのである。よって、社会福祉領域における「援助者支援」ということは、より大きい文脈で考えなければならないと考える。実際、韓国では、2012 年「社会福祉従事者等の処遇と地位を向上するための法律」が施行され、自治体単位では、関連の条例が成立されたり、韓国社会福祉共済会が法定機関として設立されたりして、福祉関連の職能団体と自治体のコラボレーションで、福祉従事者たちの福利厚生や精神的・物理的支援策が開発及び支援が行われつつある。このような法律が成立された背景には、上述した「良好な援助者がいることで利用者へ良好な働きかけができる」という考え方が支持されていたためである。特に、この法律は、韓国社会福祉士協会をはじめ、社会福祉関連の職能団体や施設長団体、機関長団体など、社会福祉関連のリーダーたちが社会福祉サービスの質の向上や専門性の向上のためには、職員養成、教育、研修のみではなく、援助者本人の安危も十分考慮すべきの必要性を政府と国民に訴えて、いわゆるソーシャル・アクションが実践現場から生み出され、社会福祉関連の職能団体や施設長団体、機関長団体など、社会福祉関連のリーダーたちが取り組んできた成果であり、援助者支援への働きかけとしての結果である。

また、この援助者支援の取組によって、福祉職における専門性についての見直しがされた。Wright<sup>137)</sup>は、専門職の属性に関して、①特殊な技能を有すること、②教育訓練を受けていること、③公共のためにサービス提供を行うこと、④自己規制の集団が存在すること、⑤(地位が)社会的承認されていることの 5 つを挙げている。既に、社会福祉の専門性に取り組むは、①～⑤を行っているが、⑤のような社会における福祉職の位置づけに関して、十分とは言えないと考える。2012 年の福祉・介護人材の育成に関する意識調査<sup>138)</sup>で、高等学校進路担当者に対し(対象者の制約はある)、直接介護や保育を行うケア関係の資格とその業務内容に関する認知度が高い一方で、社会福祉士をはじめとする相談援助関係の資格とその業務内容に関

する認知度が低いこと、また、安<sup>139)</sup>は、介護専門性の明確化に関する研究で、利用者に対して介護福祉士の認知調査で「名称は、聞いたことはあるものの、何をする者なのかの認識がすごく希薄していると指摘していた。つまり、援助者支援への多様な働きかけは、援助者の地位と名誉の向上を果たした成果も導かれて、社会の構成員から援助者への敬意を表してもらったことである。この意味で、筆者は「援助者」という言葉を取り入れたことは、社会において、助けを求められる人に、より密接な関わりをしている担い手は、援助者であり、援助者こそできるスキルをもって社会的安寧を担っているため、その担い手の苦しさを「援助者支援」を用いて敬意を表したいことである。藤岡<sup>12)</sup>が児童養護施設の援助者支援に対して、「援助者支援は子育て支援である」と述べていたことは、前述した筆者の思いと同様であろう。つまり、援助者支援は、援助者本人と、利用者の両方立場で考えなければならないことであり、その働きかけは、われわれの援助者をはじめ、福祉関連の職能団体やリーダーたちの役割が重要と考える。

このような背景を背負って筆者は援助者支援への重要性を、社会福祉関連の職能団体、施設長、機関長など、社会福祉関連のリーダーたちに提案したい。

以上、本研究は、社会福祉領域における援助者支援の構築を試み、さらに、援助者支援が求められる児童養護施設の援助者を対象とし、援助者支援モデルを検証し、援助者支援への提言を試みた。なお、この研究は、今後、援助者支援の研究の第一報として、一助となると期待する。

### 第3節 本研究の限界と課題

本研究の限界と課題について、以下のとおり提示する。

第1に、調査対象者のサンプルサイズの限界がある。本研究は、児童養護施設の援助者を対象とした先行研究の動向(調査対象の地域の偏り、サンプルサイズの乏しさ)にもみられるが、児童養護施設に対して調査研究は、調査協力を求めるのに制約がある。それを踏まえて、作為的抽出(Convenient Sampling)を用いて関東、関西、四国、九州(19県、1都、1府)という範囲を設定してデータの偏りを避けるとし、75か所の児童養護施設での600人を作為的抽出したものの、調査結果の普遍性には限界がある。特に、本研究は、個人と施設といった階層的アプローチに着目した。児童養護施設の母集団が約580か所、15000人の職員が働いていることは、1か所当たり職員が25.8人の職員が働いていると考える。階層的線形モデルは、集団のサンプルサイズと集団を構成するサンプルサイズが重要としてされている。しかし、本研究では、施設当たり6~8人と46か所の施設が最終的に分析に用いられたものの、集団平均の信頼性(Reliability estimate:0.05以下は、変量効果差がない)がそれぞれのモデルに0.2~0.7となり、格差があり、不安定であった。また、前述した仮説④の援助者要因と施設環境要因の相互作用の際、施設環境要因の切片が有意でなかった。階層的線形モデルの制約点として、個人単位で固定効果として投入される説明変数は、全体のサンプルサイズに影響されるが、集団単位で変量効果として投入される説明変数は、集団ごとのサンプルサイズに直接影響されるため、集団のサンプルサイズが十分でないとき有意値が不安定となる。そのため、本研究では、あえて相互作用は結果に出さずに、今後援助者支援研究の課題として設定し、取り組んでいきたい。階層的線形モデルのサンプルサイズに関しては、現在、多様なシミュレーション研究により、検証されつつあるため、援助者支援研究にも着目する必要があると考える。

第2に、援助者支援モデルにおいて、最終的狙うゴールは、利用者と援助者のウェルビーイングである。しかし、本研究では、子どものウェルビーイングを直接測定することはできなかった。子どもとの関わりを捉えることにより、限界はあると考える。今後、援助者支援において子どもや利用者の良さを測定することができる指標への開発も必要と考える。

第3に、本研究は横断研究ではある。そのため、援助者と施設環境の差は、一時的視点で解釈している制約がある。

第4に、階層的線形モデルを用いた結果に踏まえ、今後の援助者支援の後続研究に提言する。本研究は、先行研究で指摘のように、分析視点において個人(援助者)と施設環境といった階層的アプローチを行った。その中で、施設形態による援助者の在りように影響があることが示唆されたが、児童養護施設の小規模化がされつつあり、援助者支援における重要な課題と考える。特に、施設形態は共感疲労とバーンアウトのネガティブな変容には、小舎や中舎に有意な差が示されたものの、共感満足には有意な差が示されなかった。しかし、児童養護施設の特性を想定した要因間の影響に関する検討では、一部分、有意な差で正の要因として見られている。そのため、サンプルサイズを広げ施設形態に着目し、形態ごとの特徴やファクターを深層的にアプローチして援助者支援の研究が必要と考えられる。特に階層的線形モデルを用いれば、たとえば援助者レベル、施設形態レベル、施設本部(あるいは法人)のように三つのレ

ベルに分けることにより、施設形態の属性を詳細化することができる。つまり、施設本部（法人）→施設形態→援助者の順にネストされていることとなり、それぞれのレベルの特徴を把握することができ、豊かなデータの解釈と妥当性の高い示唆を得ることができるため、今後援助者支援のような組織研究に期待されると考える。

最後に、本研究は、従来のバーンアウトや共感疲労のようなネガティブな概念から、「共感満足」といったポジティブな概念に着目し、焦点化しているため、共感満足の概念に偏っている結果を出している。しかし、バーンアウトや共感疲労のようなネガティブな援助者の変容も捉えていくことも重要である。

特に、バーンアウトは、組織業務環境からくるストレスがクライアントの集団とともに働きながら生じる結果物である<sup>96)</sup>が、共感疲労は、直接的にクライアントから衝撃的な事件を見聞きすることによって生じる結果であると指摘されている。しかしながら、分析視点として集団と個人をわけずに解釈している研究が多いため、要因や影響の検討にあたって、個人主義的錯誤(individualistic fallacy)や生態学的錯誤(ecological fallacy)といった推察の誤りのような課題があると考ええる。

従って、今後、バーンアウトと共感疲労の研究をしていく課題点として、バーンアウトは集団データ(組織環境)と共感疲労は個人データ(援助者)に着目していく必要があると考える。

## 第4節 結語

本研究は、社会福祉領域における援助者支援の構築を試みることであり、児童養護施設の援助者を対象とし、共感満足の概念に着目し、援助者支援モデルを検証することと、従来、援助者に対する共感疲労やバーンアウトを代表としたネガティブな変容に関する研究が主流であったが、援助者のポジティブな変容に焦点を当てた研究の先駆的な位置づけとして共感満足を構成する因子を検討することで、後続研究への示唆を提示することが目的であった。援助者支援の必要性は、他分野からの現状を踏まえて考えてもその重要性は高い。しかし、援助者支援の具体的な考えた方や取り組みが不備であることを踏まえ、1章の1節で、本研究で捉える援助者支援の理論的枠組みの構築を試みた。さらに、ポジティブな概念のユーティリティに着目して2節で児童養護施設の援助者に対する先行研究から共感満足を捉える意義を確認し、さらに、児童養護施設の特徴を示している援助者と施設環境のレベルで、いくつかのファクターを見つけることができた。また、3節で共感満足の概念は、多様な分野で用いられている背景があることから共感満足の概念に着目し、共感疲労とバーンアウトというネガティブな研究の中で、その位置づけを踏まえて、共感満足以に着目した援助者支援モデルを構築した。このような背景と課題に基づき、2章で、社会福祉調査方法論としてナラティブとエビデンスの両方を重視した研究成果における妥当性と信頼性の確保が求められている。そのため、本研究の理論モデルの検証と援助者支援への示唆を導く、適切である実証研究のデザインを計画し、3章で児童養護施設の援助者におけるポジティブな変容の共感満足の存在と導く要因を、援助者のナラティブから探索的に検討を通じて本研究の理論モデルを精緻化することができた。さらに、3章の研究結果に基づき、4章では、エビデンスを求める手法を用いて児童養護施設の援助者におけるポジティブな変容の共感満足の度合いを捉えて、児童養護施設の特徴を踏まえた要因と援助者支援モデルを実証的に検証することができた。

本研究の成果として、3章の質的研究では、ポジティブな変容の共感満满是、「子どもとの関係からのやりがいや充実感」、「仕事仲間との関係におけるやりがいや充実感」、「援助者資質としてのやりがいや充実感」、「援助者としての肯定性」のように示され、ほぼ先行研究の結果とも同様の構造に具現化された。さらに、このような共感満足を促進する要因として「肯定的心理キャピタル」「プライベートと仕事のバランス」「家族や友人からの支え」が示され、援助者支援への重要な示唆を得た。また、共感満满是、子どもへ「より良い養育への実現」や「援助者本人のQOLの向上」につながることを示され、促進要因から共感満满是が及ぼす影響まで、具現化することができ、共感満足以に着目した援助者支援モデルの精緻化を図った。また、4章の量的研究では、まず、共感満满是と共感疲労の尺度は、標準化されつつあるものとして本研究の結果からも妥当性と信頼性が確報されたものの、尺度の一般化に向けて精緻化は必要と考えられた。また、共感満满是要因と影響との検討で、援助者のベースラインの設定から勤務年数において、バーンアウトや共感疲労は勤務年数が短いほどそのリスクが高いことと共感満满是の潜在性が低いことが示された。特に、「援助者資質としての満满是」は、新人とベテランの間、格差が大きいことから新人は、援助者としての援助スキルやノウハウなどの「専門性の確保」とも関連するものとして、このような専門性の基盤となるエネルギーが非常に落ちている可能性が高いと考えられ

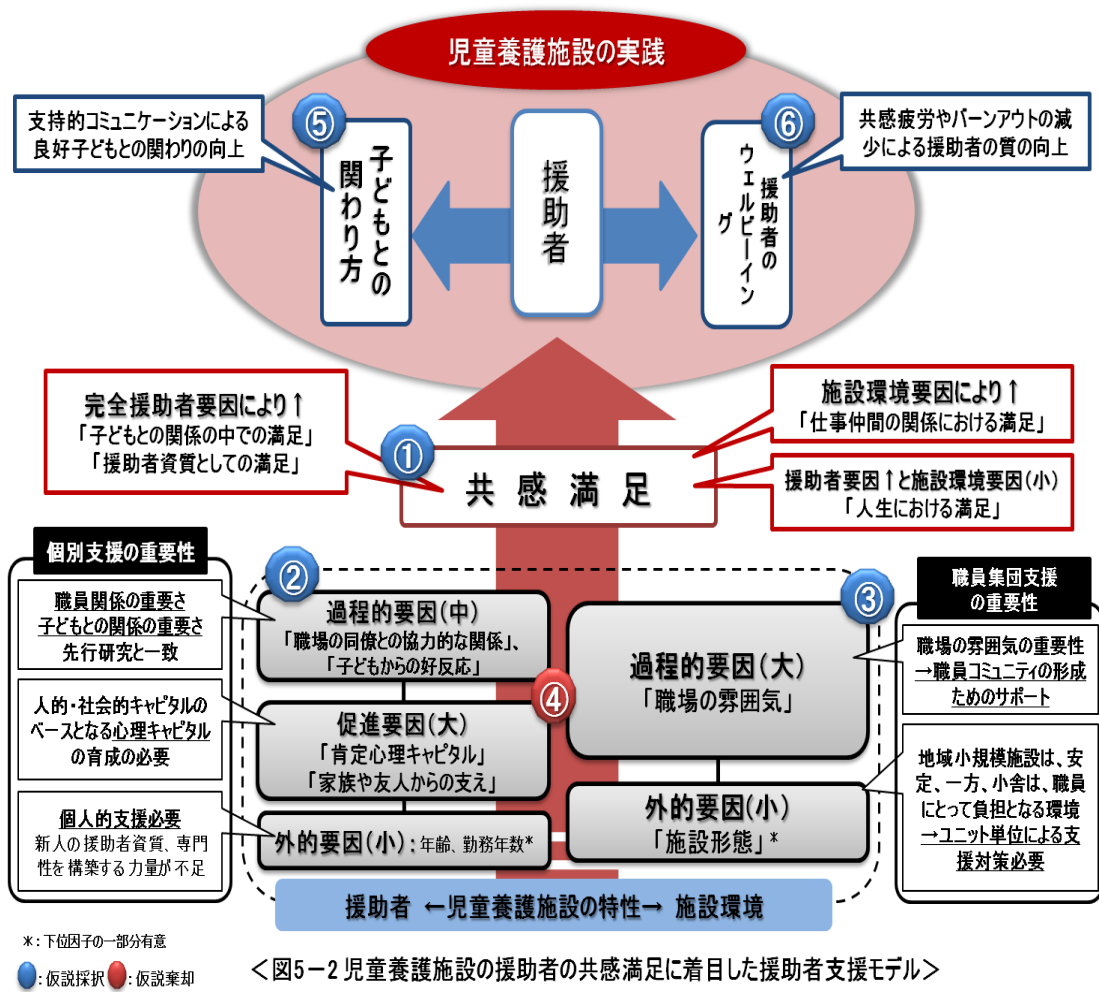
た。つまり、新人にとっては、援助者資質としての満足は専門家としての力量を向上させることであり、援助者支援において支援への重要な要素と考える。また、施設形態において小舎は、大舎と地域小規模施設により、共感疲労やバーンアウトの度合いが高く示されたことから小舎の場合は仕事上、職員運用の効率性が乏しいと予測され、その負担が職員に移されているためと推察された。よって、援助者への支援において、施設形態は重要な特性要因として示唆された。

また、共感満足の要因の検討について、1章の先行研究と3章の質的結果を踏まえ、共感満足は、援助者要因と施設環境要因により、どう影響を与えられているか確認した。その結果、「子どもとの関係の中での満足」と「援助者資質としての満足」は、援助者、個人の要因によって生じており、「人生における満足」「仕事仲間との関係における満足」は、援助者の要因と施設環境要因によって生じることが明らかになった。具体的に、援助者の「外的要因」である年齢及び勤務年数は、「援助者資質としての満足」「子どもとの関係の中での満足」「人生における満足」に有意な要因として作用されることが示唆された。また、「促進要因」と「過程的要因」においては、希望性の変数は、共感満足を導くのに高く寄与し、家族や友人からの支えと楽観性が相次ぐ重要な資源として示された。さらに、職場の同僚との協力的な関係と子どもからの好反応のような施設の多様な出来事の実験も重要な要因として示唆された。ただし、「人生における満足」は、促進要因の変数、また、過程的要因の変数、また、施設環境の過程的要因の変数がほぼ均等の影響力で有意に示されたことから児童養護施設の特性といった実践現場では、広く導かれる可能性が高いポジティブな変容として、成り立つと考えられた。また、他の共感満足の因子により多くの変数が有意な値を示していることから共感満足の基盤となる因子として推察された。そして、「仕事仲間との関係における満足」は、共感満足における援助者要因と施設環境要因のなか、援助者要因の職場の同僚との協力的な関係と施設環境要因の職場の雰囲気の説明する値が高いことが示された。つまり、援助者の職員との協力的な関係は、施設の良い職場雰囲気を助成させ、「仕事仲間との関係における満足」に強い影響を与えており、上位の共感満足に対する施設環境要因を説明する中核な下位因子と推察された。最後に共感満足が及ぼす影響として、良好な子どもとの関わりに対して正の影響を与えていることと援助者の質の低下に対して、負の影響を与えていることが示され、共感満足は、援助者の質と子どもへの関わりがポジティブな影響を与えていることが示唆された。

このような結果を踏まえ、援助者支援において個別支援と集団(職員)支援へのアプローチが重要であることが示唆された。そして共感満足の全体概念としては、援助者個人の要因の差による比重が大きいものの、「仕事仲間との関係における満足」は職員集団を想定して援助者支援へのアプローチが必要である。また、援助者支援における職員の個別性については、「外的要因」、「促進要因」、「過程的要因」の中、「促進要因」の役割が重要であることが示唆された。特に、希望性、楽観性のような肯定的心理キャピタルが有意な要因として示唆された。また、家族や友人のような周りから支えが重要な要因であったことから個別支援の際、施設の管理者やリーダーは、援助者の周りの資源を活用したり、見守ったりする取り組みも援助者支援に活用できると考える。

以上、本論文は、共感満足に着目した援助者支援モデルを検証し理論的知見と児童養護

施設の援助者支援への実践的知見を示したものとする(図5-2)。



<図5-2 児童養護施設の援助者の共感満足に着目した援助者支援モデル>

## 引用文献



## <引用文献>

---

- 1) 労働政策研究・研修機構(2011)「職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する研究」  
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2012/100.html> (2015年3月19日閲覧)
- 2) 厚生労働省(2012)「平成24年労働者健康状況調査」、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h24-46-50.html> (2015年3月19日閲覧)
- 3) 厚生労働省(2014)「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」、<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000049293.html> (2015年3月19日閲覧)
- 4) 全国社会福祉協議会社会福祉制度・予算対策委員会施設部会(2008)「社会福祉施設の  
人材確保・育成に関する調査」、全国社会福祉協議会(インターネット公開)
- 5) ブリッジフォースマイル調査チーム(2012)「全国児童養護施設運営に関する調査」、認定N  
PO法人ブリッジフォースマイル(インターネット公開)
- 6) 中島朱美、原谷隆史(2005)「医療・福祉従事者の職場ストレスとコーピング」、介護福祉学、  
12(1)、63-73
- 7) 清水隆則、西尾祐吾、田辺毅彦(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」、中央法規出版
- 8) 藤野好美(2000)「日本における社会福祉専門職のバーンアウト研究についての考察—先  
行研究の現状と今後の展開に関して」、評論・社会科学(61)、1-22
- 9) 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、53、27  
-52
- 10) 藤岡孝志(2007)「児童養護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、54、75-116
- 11) 藤岡孝志(2011)「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」、  
日本社会事業大学研究紀要、57、201-237
- 12) 藤岡孝志(2012)「共感疲労の最適化水準モデル」とファンクショニング概念の構築に関す  
る研究」、日本社会事業大学研究紀要、58、171-220
- 13) 趙 正祐(2014)「児童養護施設の援助者支援における共感満足/疲労に関する研究—C  
SFの高低による子どもとの関わり方の特徴から」、社会福祉学、55(1)、76-88
- 14) 労働厚生省(2010)「社会的養護の課題と将来像の実現に向けて」、[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo\\_kosodate/syakaiteki\\_yougo/index.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/syakaiteki_yougo/index.html) (2015  
年4月2日閲覧)
- 15) 石曉玲(2006)「児童養護施設における子どもの情緒的・行動的問題アセスメント—被虐待  
児を中心とした治療的対応を巡って」、臨床教育心理学研究、32(1)、1-8
- 16) 谷口純世(2008)「児童養護施設における日常生活支援:児童養護施設における援助者の  
専門性」、医療福祉研究、4、81-97
- 17) 佐藤幸子、佐藤志保、山口咲奈枝、古瀬みどり(2011)「児童養護施設職員が被虐待児と  
のかかわりを進展させるプロセス」、日本看護研究学会雑誌、34(5)、105-114
- 18) 高橋利一、原田和幸(1999)「児童養護施設職員のストレスに関する調査研究」、日本社会

- 事業大学社会事業研究所年報、35、85-127
- 19) 渡邊貴子、田嶋誠一(2003)「児童養護施設のストレス尺度作成の試み—学校教師との比較を通して」、九州大学心理学研究、4、251-259
- 20) 伊藤嘉余子(2003)「児童養護施設職員の職場環境とストレスに関する研究」、社会福祉学(2)、70-81
- 21) 亀田秀子、藤枝静暁、中村敬(2014)「児童養護施設における直接処遇職員のストレスに関する研究—勤務年数短群と勤務年数長群への半構造化面接による調査」、川口短大紀要(28)、149-163
- 22) 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の観点から」、明治大学心理社会学研究(8)、1-15
- 23) 山地明恵、宮本邦雄(2013)「児童養護施設職員のバーンアウトとその関連要因」、東海学院大学紀要(6)、305-313
- 24) 宮政千春(2013)「児童養護施設における職員のバーンアウトと予防（特集社会的養護における支援者の支援）—（現場におけるサポート、連携・協働の可能性）」、世界の児童と母性、47-53
- 25) 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、179-182
- 26) 岡本晴美(2010)「「就労継続の意思」からみた児童養護施設の課題に関する考察—職員を対象としたアンケート調査より」、社会福祉学部論集(6)、87-104
- 27) 藤田哲也(2011)「児童養護施設の職員が長く働き続けられるための条件—勤続職員と退職職員への同時調査からの視点」、福祉研究(103)、65-76
- 28) 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思形成に至る要因」、子ども家庭福祉学(12)、67-79
- 29) Tedeschi, R.G. and Calhoun, L.G. (1996) The Posttraumatic Growth Inventory: Measuring the positive legacy of trauma Journal of traumatic stress, 9(3), 255-472
- 30) 田口香代子、古川真人(2005)「ポジティブレジリエンスに関する研究—日本語版外傷体験後成長尺度作成の試み」、昭和女子大学生活心理研究所紀要(8)、45-50
- 31) Cremer, T.L., and Lindle, B.J. (2005) Secondary traumatic stress among disaster mental health worker responding to the september 11th attacks. Journal of traumatic stress, 18(1), 89-96
- 32) Gentry, J.E., Baranowsky, A.B. and Kathleen, D (2002) The Accelerated Recovery Program for compassion fatigue, Figley, C.R. ed. Treating Compassion Fatigue. Routledge, 123-37
- 33) 厚生労働省(2006)「労働者の心の健康の保持増進のための指針」、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/03/dl/h0331-1b.pdf>(2015年4月19日閲覧)
- 34) 中央労働災害防止協会(2006)「職場におけるメンタルヘルス対策の在り方検討委員会報告書」、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/03/dl/h0331-1a.pdf>(2015年4月19日閲覧)

- 35) 経済産業省(2015)「企業の「健康投資」ガイドブック」、[http://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/shoujo/jisedai\\_healthcare/kenkou\\_toushi\\_wg/pdf/004\\_04\\_02.pdf#search='%E8%81%B7%E5%A0%B4%E3%81%AE%E7%94%9F%E7%94%A3%E6%80%A7%E3%81%AE%E4%BD%8E%E4%B8%8B%E3%81%AE%E9%98%B2%E6%AD%A2'](http://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/shoujo/jisedai_healthcare/kenkou_toushi_wg/pdf/004_04_02.pdf#search='%E8%81%B7%E5%A0%B4%E3%81%AE%E7%94%9F%E7%94%A3%E6%80%A7%E3%81%AE%E4%BD%8E%E4%B8%8B%E3%81%AE%E9%98%B2%E6%AD%A2') (2015年4月19日閲覧)
- 36) 河谷はるみ(2012)「社会福祉サービスの質の定義と利用者満足度調査」、九州看護福祉大学紀要12(1)、69-77
- 37) 福島一雄(2010)「社会福祉サービスの質の向上と第三者評価—児童養護施設の場合(特集社会福祉法10年を検証する課題と展望)」、社会福祉研究(108)、49-57
- 38) Lehtinen,U.andJ.R.Lehtinen(1982)Service quality: a study of quality dimensionsWorking Paper. Service Management Institute. Helsinki.
- 39) Grönroos,C.(1984)A service quality model and its marketing implications European Journal of Marketing. 18(4), 36-44
- 40) A.Parasuraman,V.A.Zeithaml,L.L.Berry(1985)A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research. The Journal of Marketing, 49(4), 41-50
- 41) A.Parasuraman,V.A.Zeithaml, and L.L.Berry(1988)「A multiple item scal for measuring consuring perceptions of service quality」Journal of Retailing, Vol. 64, pp. 12-40.
- 42) A.Parasuraman,V.A.Zeithaml,L.L.Berry(1991)Refinement and Reassessment of the SERVQUAL Scale]. Journal of Retailing, Vol.67, 420-450
- 43) Kadushin,A(1990)The SocialWork Interview:A Guide for Human serviceprofessionals (3rded). NY:Columbia University Press, p30.
- 44) 島悟、田中克俊、大庭 さよ(2002)「産業・経済変革期の職場のストレス対策の進め方各論 : 1.一次予防(健康障害の発生の予防) : EAPについて」産業衛生学雑誌44(2)、50-55
- 45) 山田陽子(2008)「「心の健康」の社会学序説—労働問題の医療化」、現代社会学(9)、41-60
- 46) 大竹恵子(2009)「メンタルヘルス対策としてEAP(Employee Assistance Program)—日本における現状と課題」、同志社政策科学研究11(2)、137-148
- 47) 峰山幸子、入交洋彦(2009)「我が国における従業員支援プログラム(EAP)の概況と実践」総合健診、36(2)、13-19
- 48) 福山和女(2013)「ケアする人へのケア:スーパービジョンの視点から(特集社会的養護における支援者の支援)—(「支援者の支援」がなぜ必要か)」、世界の児童と母性、74、2-6
- 49) トムソン ステイーヴン(2013)「児童養護施設におけるスーパービジョンの活用と課題 : ある小規模児童養護施設の非常勤スーパーバイザーの考察 (特集社会的養護における支援者の支援)」、世界の児童と母性、74、65-69
- 50) 増沢高(2013)「社会的養護の人材育成と研修をめぐって (特集社会的養護における支援者の支援)」、世界の児童と母性、74、7-10
- 51) 加藤純(2013)「施設職員のエンパワーメント : 子育てワークショップの取り組み (特集社会的養護における支援者の支援)—(人材育成と支援の取り組み)」、世界の児童と母性、74、

- 52) 武居敏 (2013)「支援者としての職員を活かす環境づくり (特集社会的養護における支援者の支援)」、世界の児童と母性、74、11-16
- 53) 茨木尚子 (2014)「社会福祉における支援者支援 : 揺らぐ社会福祉現場で支援者支援をどう考えるか」、社会福祉研究(119)、2-9
- 54) 市川和彦 (2002)「続・施設虐内虐待: 克服への新たな挑戦」、誠心書房、13-14
- 55) 西澤哲 (2009)「社会的養護における不適切な養育--いわゆる[施設内虐待]の全体像の把握の試み」、子どもの虐待とネグレクト、11(2)、145-153
- 56) 大西奈保子 (2006)「ターミナルケアに携わる看護師の態度と悲嘆・癒しとの関連終末期医療」、東洋英和大学院紀要、2、89-100
- 57) 逆井麻利、松田英子 (2009)「終末期医療に携わる臨床看護師のストレスとストレス関連成長に関する研究」、健康心理学研究、22(2)、40-51
- 58) Lawton, M. P., Kleban, M. H., Moss, M., Rovine, M., & Glicksman, A. (1989) Measuring caregiving appraisal. *Journal of Applied Gerontology*, 44(3), 61-71
- 59) Lounderback, P. (2000) Elder care: a positive approach to caregiving. *Journal of The American Academy of Nurse Practitioners*, 12, 97-99
- 60) 斉藤恵美子、國崎ちはる、金川克子 (2001)「家族介護者の介護に対する肯定的側面と継続意向に関する検討」、日本公衆衛生雑誌、48、180-189
- 61) 澤田梢・島津明人・鈴木伸一 (2005)「高齢者の在宅介護者における負担感と肯定的評価・ソーシャルサポートとの関連」、広島大学院心理臨床教育センター紀要、4、110-117
- 62) Mayeroff, M. (1971) On Caring (=1989 田村真・向野宣之「ケアの本質—生きることの意味」ゆ見る出版、P18-27)
- 63) 有村大士、才村純、澁谷昌史 (2004)「児童養護施設における職員の業務負担感に関する分析」、日本子ども家庭総合研究所紀要、(41)、247-255
- 64) 鎌田道彦、駒米勝利 (2008)「児童養護施設職員へのインタビュー調査からみた集団処遇に関する悩みについて」、仁愛大学研究紀要、(7)、15-23
- 65) 岡本晴美 (2011)「「施設形態」からみた児童養護施設職員の「就労継続」と「専門性の形成」を保障する職場環境--職員を対象としたアンケート調査より」、福祉教育開発センター紀要、(8)、53-77
- 66) 伊藤嘉余子、石垣文 (2013)「児童養護施設の小規模ケア下における施設職員の連携 : ユニットの独立性と職員の満足度との関連性に焦点をあてて」、社会福祉学、54(1)、3-13
- 67) 石垣文、生田京子 (2014)「ユニットケア型児童養護施設の職員による施設環境の評価 : 「働きやすさ」の視点から」、日本建築学会中国支部研究報告集、37、541-544、
- 68) 高橋重宏、伊藤嘉余子、中谷茂一 (2001)「児童養護施設職員の職場環境に関する研究 (子ども虐待に関する研究(5))」、日本子ども家庭総合研究所紀要、15、49-92
- 69) 神田有希恵、森本寛訓、稲田正文 (2009)「児童養護施設職員の施設内体験と感情状態 : 勤続年数による検討」、川崎医療福祉学会誌、19(1)、35-45
- 70) 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、9(2)、246-255
- 71) 安部慎吾、有村大士、永野咲(2013)「児童養護施設における子どもと家族の最善の利益に資する職場環境づくり:職員のワーク・ライフ・バランスの視点から」、子どもと福祉(7)、127-133
- 72) 岡本眞幸(2000)「児童養護施設職員の職場定着に関わる施設の労働体制上の問題点:施設最低基準等の政策レベルの問題と個々の施設レベルの問題に着目して」、横浜女子短期大学研究紀要、15、1-12
- 73) Raudenbush, S.W., & Bryk, A.S. (2002) Hierarchical Linear Models, Second Edition: Applications and data analysis methods. Sage, p3-5
- 74) Hox, J. (2010) Multilevel analysis: Techniques and applications. Routledge. p3
- 75) Garson, G. D. (2013) Fundamentals of hierarchical linear and multilevel modeling. Hierarchical linear modeling: guide and applications. Sage Publications Inc, p3-25
- 76) 清水裕士(2014)「個人と集団のマルチレベル分析」、ナカニシヤ出版、p1
- 77) Figley, C. R., & Stamm, B. H. (1996) Psychometric review of compassion fatigue self test. In B. H. Stamm (Ed.), Measurement of stress, trauma and adaptation (p.127-128). Lutherville, MD: Sidran Press.
- 78) Stamm, B.H. (1999) 2nd Introduction. In B. H. Stamm (Ed.), Secondary traumatic stress: Self-care issues for Clinicians, Researchers, Educators. Lutherville, MD: Sidran Press (=小西聖子・金田ユリ子訳(2003)『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』誠信書房xxi-xxxiii)
- 79) Stamm, B. H. (2002) Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: Developmental history of the compassion satisfaction and fatigue test. Figley, C.R. (Ed), Treating compassion Fatigue. New York: Brunner-Routledge, 107-119
- 80) Stamm, B. H. (2010) The Concise ProQOL Manual Pocatello. ID: ProQOL. org, p8-9 [http://www.proqol.org/uploads/ProQOL\\_Concise\\_2ndEd\\_12-2010.pdf](http://www.proqol.org/uploads/ProQOL_Concise_2ndEd_12-2010.pdf) (2015年3月25日閲覧)
- 81) Stamm, B. H. (2010) The Concise ProQOL Manual Pocatello. ID: ProQOL. org, p10 [http://www.proqol.org/uploads/ProQOL\\_Concise\\_2ndEd\\_12-2010.pdf](http://www.proqol.org/uploads/ProQOL_Concise_2ndEd_12-2010.pdf) (2015年3月25日閲覧)
- 82) Radey, M., & Figley, C. R. (2007) The social psychology of compassion. Clinical Social Work Journal, 35(3), 207-214.
- 83) Collins, S., & Long, A. (2003) Too tired to care? The psychological effects of work clinician. Journal of Psychiatric and Mental health Nursing, 10, 17-27
- 84) Conrad, D., & Kellar-Guenther, Y. (2006) Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. Child abuse & neglect, 30(10), 1071-1080.
- 85) Van Hook, M. P., & Rothenberg, M. (2009) Quality of Life and Compassion Satisfaction/Fatigue and Burnout in Child Welfare Workers: A Study of the Child Welfare

- Workers in Community Based Care Organizations in Central Florida, *Social Work & Christianity*, 36(1), 36-54
- 86) Ray, S. L., Wong, C., White, D., & Heaslip, K. (2013) Compassion satisfaction, compassion fatigue, work life conditions, and burnout among frontline mental health care professionals. *Traumatology*, 19(4), 255-267
- 87) Rossi, A., Cetrano, G., Pertile, R., Rabbi, L., Donisi, V., Grigoletti, L., ... & Amadio, F. (2012). Burnout, compassion fatigue, and compassion satisfaction among staff in community-based mental health services. *Psychiatry research*, 200(2), 933-938.
- 88) 中村浩之 (2012)「児童自立支援施設職員の共感疲労、共感満足およびバーンアウトリスクの調査」、*子どもの虐待とネグレクト*, 14(3)、347-358
- 89) Harman, J.L. (1992) "Trauma and Recovery" Basic Books, New York, (= 中井久夫訳 (2004)『心的外傷と回復』みすず書房(第6版), 第1章)
- 90) Figley, C.R. (1995) Compassion fatigue as secondary traumatic stress disorder: An overview. In C.R. Figley (Ed.), Compassion fatigue. New York: Brunner/Mazel. p1-20
- 91) American Psychiatric Association (2013) Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5®), American Psychiatric Pub, 271-274
- 92) McCann, I. L., & Pearlman, L. A. (1990). Vicarious traumatization: A framework for understanding the psychological effects of working with victims. *Journal of traumatic stress*, 3(1), 131-149.
- 93) Figley, C. R. (1999). Compassion fatigue: Toward a new understanding of the costs of caring. In B. H. Stamm (Ed.), Secondary traumatic stress: Self-care issues for clinicians, researchers, and educators (2nd). Lutherville, MD: Sidran. (= 小西聖子・金田ユリ子訳 (2003)『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』誠信書房、3-28)
- 94) Figley, C.R. (2002) Introduction. In Figley, C.R. (Ed), Treating compassion Fatigue. New York: Brunner-Routledge, p1-14
- 95) Tracy, W. M., & Thomas, A. C., (2002) The trauma of working with traumatized children. In Figley, C.R. (Ed), Treating compassion Fatigue. New York: Brunner-Routledge, p39-55
- 96) Maslach, C., Leiter, M. p. (1997) The truth about burnout, Jossey-Bass Inc., (高城恭子訳 (1998)「燃え尽き症候群の真実」トッパン、viii)
- 97) Gentry, J.E., & Baranowsky, A.B., & Dunning, K. (2002) The accelerated recovery Program (ARP) for compassion fatigue. In Figley, C.R. (ED.), Treating Compassion Fatigue. New York: Brunner-Routledge, p123-137
- 98) Dane, B. (2000) Child welfare worker: An innovative approach for interacting with secondary trauma. *Journal of social work Education*, 36, 27-38
- 99) Bride, B. E., Radey, M., & Figley, C. R. (2007) Measuring Compassion Fatigue. *Clinical Social Work Journal*, 35(3), 155-163.

- 100) 安藤真智子(2006)「自立援助ホームの実態調査--自立援助ホーム職員のCompassion Fatigue(共感疲労)モデル構築に向けて」、人間関係学部紀要(11)、35-51
- 101) 鈴木靖子(2010)「ナースのストレスマネジメント--いきいきと働き続けるためのリエゾンナースからのアドバイス(第8回)燃え尽きた看護師--救急医療現場での共感疲労」、看護技術、56(9)、851-853
- 102) 福島 円(2010)「犯罪被害者を支援する人の共感疲労と共感性」、日本女子大学大学院人間社会研究科紀要、16、85-99
- 103) 本田糸津華、小早川久美子(2008)「共感満足・共感疲労の予防や回復の可能性について」、心理教育相談センター年報、16、43-53
- 104) Fujioka T., (2012)The Construction of an Optimal Compassion Fatigue Model Based on the Preliminary Findings of Two Studies of Professionals Exposed to Secondary Trauma. Journal of Social Policy and Social Work, 16, 5-29
- 105) 小西聖子(2003)「トラウマのケア:治療者、支援者の二次的外傷性ストレスの視点から」トラウマティック・ストレス(1)1, p1-8
- 106) Creswell J.W., Clark V.L.P. (2007) Designing A and conducting mixed methods research. Sage Publications Inc. (大谷順子訳(2010)「人間科学のための混合研究法:質的・量的のアプローチをつなぐ研究デザイン」北大路書房、5-14、20)
- 107) 樋口倫代(2011)「現場からの発信手段としての混合研究法-量的アプローチと質的アプローチの併用」、国際保健医療、26(2)、107-117
- 108) 木下康仁(2003)「グラウンデッド・セオリ・アプローチ-質的実証絵研究の再生」弘文堂、東京
- 109) 木下康仁(2007)「ライブ講義M-GTA実践的質的研究法修正版グラウンデッド・セオリ・アプローチのすべて」、弘文堂、223-229
- 110) Luthans, F. (2002) The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of organizational behavior, 23(6), 695-706.
- 111) Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006) Psychological capital development: Toward a micro-intervention. Journal of Organizational Behavior, 27, 387-393.
- 112) 労働厚生省 (2011)「社会的養護の施設等について」[http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/syakaiteki\\_yougo/01.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/syakaiteki_yougo/01.html) (2015年4月30日閲覧)
- 113) Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007) Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel psychology, 60(3), 541-572.
- 114) Sapyaprapa, S., Tuicomepee, A., & Watakakosol, R. (2013) Validation of Psychological Capital Questionnaire in Thai Employees. "The Asian Conference on Psychology & the Behavioral Sciences 2013, Official Conference Proceedings 2013, [http://iafor.org/archives/offprints/acp2013-offprints/ACP2013\\_0328.pdf](http://iafor.org/archives/offprints/acp2013-offprints/ACP2013_0328.pdf) (2014年10月20日閲覧)
- 115) 森本寛訓(2008)「対人援助サービスの職業生活出来事と精神的健康とのかんれんにつ

- いての検証」、科学研究費補助金研究成果報告書、<https://kaken.nii.ac.jp/pdf/2009/seika/mext/45309/19730453seika.pdf>(2014年10月20閲覧)
- 116) 森本寛訓、神田有希恵、長田久雄(2011)「対人援助職者の感情状態と関連する職業生活出来事の検討」、ヒューマン・ケア研究、12、35-51.
- 117) 三浦和夫(2014)「通所介護職員における職場特性に関する研究」、社会福祉学55(1)、89-99
- 118) 久保真人、田尾雅夫(1996)「バーンアウトの理論と実際—心理学的アプローチ」、誠信書房、169-170.
- 119) 三鈷泰代、濱口佳和(2009)「幼児期の子どもをもつ親の養育スキルと育児不安及び子どもの問題行動との関連」、筑波大学発達臨床心理研究、20(2)、51-57
- 120) Fornell, C., and Larcker, D. (1981) Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18(1), 39-50.
- 121) Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988) On the evaluation of structural equation models. Journal of the Academy of Marketing Science, 16(1), 74-94
- 122) 尾崎幸謙、荘島宏二郎(2014)「パーソナリティ心理学のための統計学」誠信書房、28-29
- 123) Raudenbush, S.W., & Liu, X.. (2000) Statistical power and optimal design for multi site randomized trials. Psychological Methods, 5, 199-213
- 124) Hox, J. (2002) Multilevel Analysis: Techniques and Applications, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- 125) 久保真人(1999)「ストレスと自己効力感によるバーンアウトの因果モデルの検証」、京都大学文学部博士論文、16~17
- 126) Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007) Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel psychology, 60(3), 541-572.
- 127) 清水裕士(2006)「ペア・集団データにおける階層性の分析」、対人社会心理学研究、6、89-99
- 128) 竹内規彦、竹内倫和、外島裕(2007)「人的資源管理研究へのマルチレベル分析の適用可能性：HRM施策と組織風土が職務態度・行動に与える影響の検討事例」、経営行動科学、20(2)、127-141
- 129) 山田哲也(2009)「格差を縮小する「学級効果」の探求—マルチレベルモデルを用いた分析」、研究所報、52、89-102
- 130) 荒木淳子、中原淳、坂本篤郎(2011)「仕事に対する態度と職場環境が個人のキャリア確立に与える効果：職場の支援的環境と仕事内容の明示化」、日本教育工学会論文誌、34(4)、319-329
- 131) 奥村太一(2008)「階層的線形モデルによるデータ解析に必要なサンプルサイズの決定：TIMSS 2003のデータを利用した社会心理学的研究への適用」、行動計量学、35(2)、221-228



- 132) 井手亘 (2008)「階層構造データにおける個人レベル変数と集団レベル変数--合意性、非独立性、信頼性とHLMによる分析の概観」人間科学、4、135-161
- 133) 奥村太一 (2009)「階層的線形モデルにおける経験ベイズ推定量の実測検定力」、駒澤大学心理学論集、11、1-7
- 134) 被虐待児回復・援助者支援プログラム分担グループ研究班 (2011)「プログラム評価の理論と方法論を用いた社会福祉プログラムモデル構築アプローチ」、EBSCプログラム評価法研究班 (被虐待児回復・援助者支援プログラム分担グループ研究班 分担研究責任者:藤岡孝志)
- 135) 宇佐美 慧 (2011)「階層的なデータ収集デザインにおける2群の平均値差の検定・推定のためのサンプルサイズ決定法と数表の作成—検定力および効果量の信頼区間の観点から」、育心理学研究、59(4)、385-401
- 136) 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 9(1/2)、23-29
- 137) 南 彩子 (2001)「ソーシャルワーカーの専門職性を求めて--米国における専門職業化の流れに関する文献レビュー」天理大学社会福祉学研究室紀要(3)、41-49、
- 138) 日本社会福祉士養成校協会 (2012)「社会福祉士の積極的活用に向けた地方公共団体等の採用動機等と、高等学校長及び進路指導担当者の福祉・介護人材に関する認識及び進路指導の動機等に関する基礎的調査」、厚生労働省:平成 21 年度社会福祉推進費補助金事業
- 139) 安 瓊伊 (2013)「実践における介護福祉士の専門性の明確性に向けた研究」、日本社会事業大学博士論文、p132
- 140) Creswell J.W., Clark V.L.P. (2007) Designing A and conducting mixed methods research. Sage Publications Inc. (大谷順子訳 (2010)「人間科学のための混合研究法:質的・量的アプローチをつなぐ研究デザイン」北大路書房、65-66、88)
- 141) Creswell J.W., Clark V.L.P. (2007) Designing A and conducting mixed methods research. Sage Publications Inc. (大谷順子訳 (2010)「人間科学のための混合研究法:質的・量的アプローチをつなぐ研究デザイン」北大路書房、83-87)
- 142) 国際コーチ連盟 <http://www.icfjapan.com/> (2015年7月20日閲覧)
- 143) 日本コーチ協会 (2008)「コーチング調査結果」<https://www.coach.or.jp/coaching/result.html> (2015年7月20日閲覧)
- 144) Kang, S.J. (1995) Methodological characteristics of statistical multilevel models and applicational procedure. Journal of Education Evaluation, 8(2), 63-94.
- 145) Singer, J.D. (1998) Using SAS PROC MIXED to fit multilevel models, hierarchical models, and individual growth models. Journal of educational and behavioral statistics, 23(4), 323-355.

# 卷末資料

(質問紙調査票)

## <アンケート>

### 調査票にお答えいただく前に

#### 回答方法について

この調査用紙は全部で6ページとなっています。回答を選択していただく質問については、枠の中から当てはまるものを選び、○印もしくは必要事項をご記入ください。具体的な回答方法は、可能な限りそれぞれの設問に説明を加えましたので、ご参照ください。

#### 所要時間について

約25分程度をご予定ください。

#### 返送方法について

お付けした返信用封筒にいれて XX月 XX日までにご返送ください。

なお、質問紙への回答をもって、質問紙への回答に同意いただいたこととさせていただきます。

#### このアンケートの取り扱いについて

このアンケートは、無記名にお答え頂くことで行われ、回答は主に統計的に処理させていただきます。回答を集計したデータを研究発表等で使用することはありますが、それ以外の目的で使用したり、回答者が特定されるような形で公表したりするとは一切ありません。

#### 答えたくない項目について

空欄でもよいですので、あけておいてください。

お答えを頂かなかった場合も、なんら不利益をこうむることはありません。

#### 不明な点がある場合について

下記の担当者までメールか電話にてお問い合わせください。

※本質問紙は、援助者への支援、援助者のバーンアウト・共感疲労の対策を検討する目的で、使用することにします。それ以外の目的で使用されることは一切ありません。

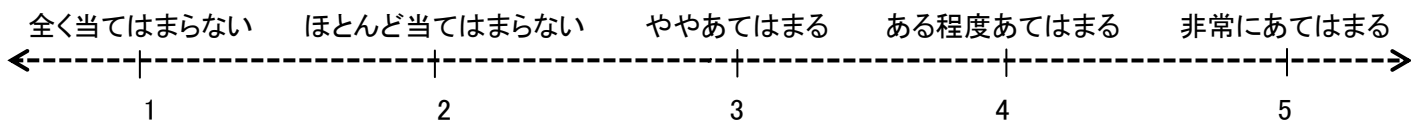
#### お問い合わせ先

実施主体：日本社会事業大学大学院 社会福祉学研究科  
調査実施者：趙正祐（ジョジョンウ）  
指導教員：教授 XXXX  
連絡先：TEL 090-XXXX-XXXX  
E-mail: XXXXXXXXXXXXX@gmail.com

<アンケート質問>

問1 次の問題の解説をお読みになったうえ、以下の中から該当する番号を選び、口にご記入ください。

あなたの職場についてお伺いします。  
 私たちの対人援助者は、援助場面の器である施設の多様な環境によって成り立ちます。特に児童養護の現場は、厳しい環境で援助者それぞれの孤軍奮闘で子どもの幸せのために努めています。その限られている環境の中で、さまざまな取り組みが行われているでしょう。この質問は、あなたの職場がどのような環境なのかについてお聞きします。率直なお答えをお聞かせください。



<職場の雰囲気について>

1	職場の中に困ったときにはお互いに支えあう雰囲気がある	
2	職場で、仕事の問題や悩みを気軽に話し合える	
3	職場で、何でも言い合える場がある	

<仕事における指導・情報の伝達について>

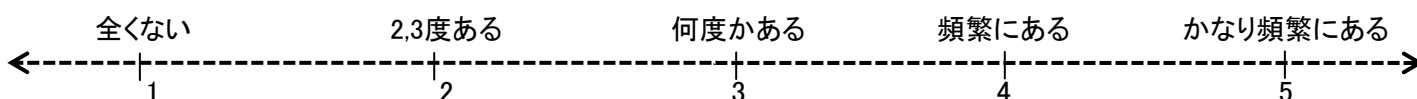
4	仕事に必要な情報が、いつも十分に伝わっている	
5	仕事の方法や問題点について話し合う機会が十分にある	
6	仕事上に必要な教育や訓練を受ける機会が十分にある	
7	仕事上の問題があれば、助言や指導を受けられる体制がある	

<施設長などのリーダーシップについて>

8	施設長または中心的管理職者が、積極的に職員の提案や改善意見を取り上げる	
9	施設長または中心的管理職者が、処遇現場の状況をよく把握している	
10	施設長または中心的管理職者が、施設運営の方針をはっきりと示す	
11	施設長または中心的管理職者が、あるべき処遇の理念をはっきりと持っている	
12	施設長または中心的管理職者が、積極的に指導力を発揮している	
13	施設長または中心的管理職者が、質の高い仕事をするように職員に要求する	
14	施設長または中心的管理職者が、仕事に意欲的で熱意がある	
15	施設長または中心的管理職者の方針や考え方が職場の人たちに受けられている	

問2 次の問題の解説をお読みになったうえ、以下の中から該当する番号を選び、口にご記入ください。

援助者としての成り立ちは、施設でのさまざまな人との相互交流を通して行います。つまり、現場でのさまざまな出来事と関わりながら務めているでしょう。その中で、援助者は、時には疲れてくる出来事にあったり、時には援助者としてやりがいを感じる出来事にあたりすると考えます。この項目は、本人がこの1～2週間で施設であった出来事について振り返っていただき、どの程度であったかを率直なお答えをお聞かせください。



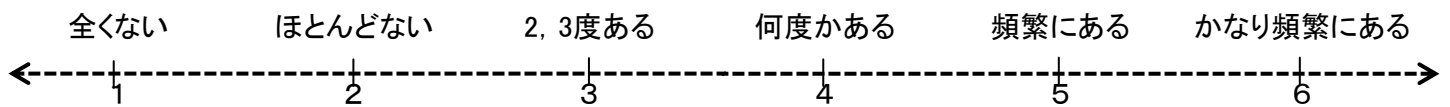
1	職場スタッフ間で気持ちを共有した	
2	職場スタッフのサポートがあった	
3	職場スタッフ間で協力であった	
4	職場のチームワークが良かった	
5	職場スタッフに認められた	
6	施設を退所していった児童から便り(「Eメール」「手紙」など)があった	
7	児童から感謝された	
8	児童から名前を覚えられた	
9	児童から声をかけられた	
10	児童の状態が落ち着いた	
11	児童が何か(「治療」「リハビリテーション」「行事」など)に取り組み、努力していた	
12	児童の笑顔を見た	
13	児童の状態が改善された	
14	児童のことについて児童の家族と一緒に取り組んだ	
15	児童の家族から感謝された	
16	児童の家族から信頼された	
17	自分の仕事の成果があがった	
18	児童が満足する対応を行った	
19	責任のある仕事を任された	
20	与えられた仕事を円滑に行った	
21	困難な仕事をやり遂げた	
22	これまでできなかった仕事が出来た	
23	職場スタッフ間で連携がうまくいかなかった	
24	職場スタッフと仕事について意見が合わなかった	
25	職場スタッフが理不尽な態度をとった	
26	職場スタッフが感情的な態度(「怒る」「イライラする」など)をとった	
27	児童から不安・不満を言われた	
28	児童に自分の対応が受け入れられなかった	
29	児童が感情的な態度(「暴力」「暴言」)をとった	
30	児童の状態が徐々に悪くなった	

31	児童の状態が急変した	
32	児童の不穏な状態が続いた	
33	児童の家族が児童のことを理解していなかった	
34	児童の家族が協力的ではなかった	
35	児童の家族から苦情を言われた	
36	仕事で臨機応変の対応を求められた	
37	仕事に関してミスを起こした	
38	自分が理想とする仕事ができなかった	
39	自分の協力を超える責任の重い仕事を任された	

問3 次の項目について、以下の中から該当する番号を選び、口にご記入ください。

※以下の文章の、「利用児(者)」は、「入所児・児童・クライアント被害者」等と読み替えても構いません

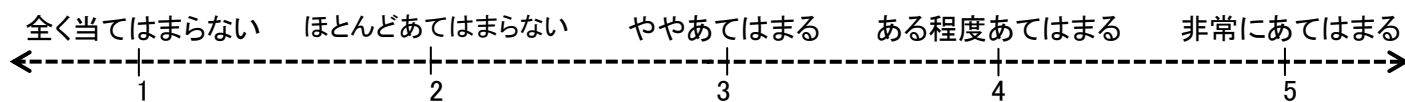
他人を援助するということは、他人の人生に直接的に関わることです。皆さんが体験してきているように、援助している人に対して抱く共感には、肯定的な面と否定的な面の両方があります。この項目は、自分の共感状態について気づくのを助けるものです。他人を援助する中で、バーンアウトや共感疲労のリスクがどれくらいあるのか、また満足度がどれくらいであるのかということについて気づききっかけにしてみてください。以下の、自分についてや、自分の現在の状況についての項目を考えてみましょう。これからあげる項目について、この一週間で、あなたがどれくらい頻繁に体験したかということ、正直に数字でお答え下さい。



1	幸せである。	
2	私の人生は、満たされたものだと思う。	
3	自分を支える信念をもっている。	
4	自分が援助している人たちから新しいことを学んでいると思う。	
5	他人とつながっていると感じる	
6	気持ちが穏やかだと感じる	
7	自分の仕事と自由な時間との間でちょうど良いバランスを保っていると思う	
8	自分がいつもこうありたいと思っていた人物そのものである	
9	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	
10	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	
11	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	
12	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	
13	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	
14	私が援助している人たちのトラウマとなるストレスを、自分は積極的に「背負わされた」かもしれないと考えている	

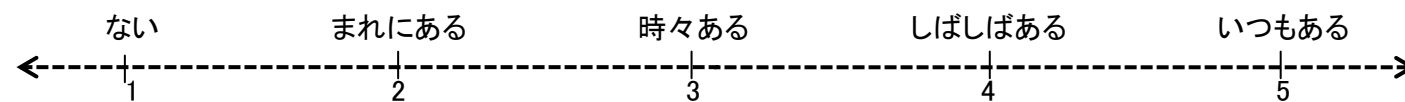
15	自分が援助している人のうちの何人かについては、その人たちと関わるのが特に楽しい	
16	援助者という自分の仕事が好きである	
17	援助者として働く上で必要な手段や資源を持っていると思う	
18	自分は援助者として、「成功している」と思う	
19	仕事仲間と楽しくやっている	
20	私が必要としている時には、自分の仕事仲間を頼って助けてもらえる	
21	仕事仲間は、助けを必要としている時には、私を頼ってくれる	
22	仕事仲間を信頼している	
23	どのように援助していくかという「援助や査定のための技法・知識」の進歩に遅れずについていくことができていることに満足を感じる	
24	事務的な仕事(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	
25	自分が、援助の技術や手順についていくことができていることに満足を感じる。	
26	この先も長く援助者でいるつもりである	
27	<b>他人から疎遠であると感じる</b>	
28	過去のつらい体験を思い出させるような考えや感情を避けようとしてしまう	
29	過去のつらい体験を思い出させるような活動や状況を避けていると思う	
30	過去のつらい出来事についての記憶の中に、欠けているところがある	
31	眠りにつくのが難しかったり、熟睡できなかつたりする	
32	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	
33	ささいなことで驚いてしまう	
34	利用児(者)と関わっているときに、その人のことをつらくさせている人(加害者等)に対して自分が暴力をふるうことを考えたことがある	
35	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	
36	大人になってから、トラウマとなる出来事を直接的に体験したことがある	
37	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	
38	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	
39	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	
40	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	
41	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	
42	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	
43	自分が援助をしている人のうちの、何人かの人のことで頭がいっぱいである	
44	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	
45	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	
46	自分自身が援助している人たちのウェルビーイング(幸福、福祉)についてあんまり考えなくなったと思う	
47	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	
48	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	
49	自分が援助している人々と関わることで危険な状態にさらされたことがある	

問4 この1～2週間で、子どもとのかかわりの中でどんな養育をおこなったかについてお聞きします。以下の中から該当する番号を選び、口にご記入ください。



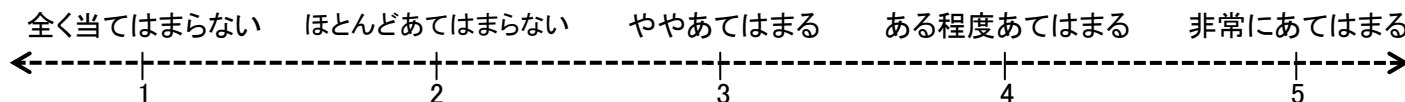
1	何が良かったのか子どもに伝えながらほめる	
2	子どもが困っているときには、良い解決策を一緒に探す	
3	子どもが困っているとき、言葉で励ます	
4	子どもの行動を禁止する時には、その行動が他者に与える迷惑を子どもに分かる言葉で伝える	
5	どんなに時間がなくても、子どもが良いことをしたらほめる	
6	子どもが悪いことをしたとき、理由を聞くようにしている	
7	すべきことを、分かりやすく子どもに伝える	

問5 あなたの仕事とプライベートについてお聞きします。以下の中から該当する番号を選び、口にご記入ください。



1	自分の家族は、仕事上のつらさ・きつさを受けてとめてくれていると感じていますか。	
2	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？	
3	家(宿舎)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？	
4	人とつながっている感覚(語り合う、一緒に時間を過ごすなど)を大事にできていますか？	
5	つらいときほど、「つらい」という気持ちを、近くにいる人に言葉で伝えていますか？	
6	仕事と、自分のプライベートな時間を意識的に区別していることがありますか？	
7	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？	
8	みんなと居るだけでなく、「一人だけの時間」も確保していますか？	

問6 あなたが仕事に対しての考え方についてお聞きします。以下の中から該当する番号を選び、口にご記入ください。

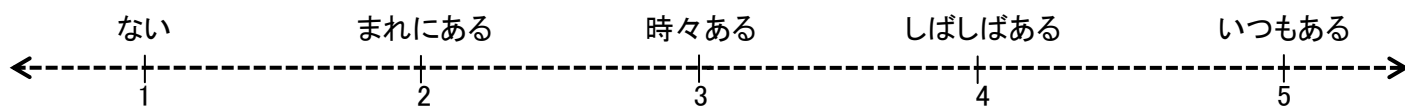


1	私が職場で困難にぶつかったときに、それを乗り越えることが考えられる	
2	私は、どんな問題にぶつかってもそれを解決する方法は多いと考える	
3	私は、今の職場で成功していると自らで評価する	
4	私は、仕事の目標を達成するための多くの方法を考えることができる	
5	私は、現在の職場で自ら設定している目標を満足させている	
6	私は、現在の職場で仕事の目標を達成するため熱心に務めている	
7	私と関わっている職務に問題が生じた場合、うまく済まないだろうと考える方である	
8	私は、いつも自分の仕事に対して前向きに考えようとしている	



9	私は、仕事に対する将来性について楽観的に考える	
10	私が担っている仕事は、私の思いどおりうまくいかない	
11	私は、「どんな不幸にもいい面がある」のように仕事に務めている	
12	私は、仕事上で確信を持たなくても、最上の結果を期待する	

問7 仕事上の燃え尽きについてお聞きします。自分が主に感じられているところに、以下の中から該当する番号を選び、□にご記入ください。



1	こんな仕事、もうやめた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	
3	こまごまと気くばりすることが面倒に感じることもある	
4	この仕事は私の性分に合っていると思うことがある	
5	同僚や児童(あるいは利用者)の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しかたのないことがある	
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	
9	仕事を終えて、今日は気持ちのよい日だったと思うことがある	
10	同僚や児童(あるいは利用者)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	
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	
13	今の仕事に、心から喜びを感じることもある	
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	
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	
16	体も気持ちも疲れはてたと思うことがある	
17	われながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある	

●以下の項目をお答えください。該当する内容に記入し、番号を○でお付けください。

1)	<b>性別</b>	(1)女性	(2)男性				
2)	<b>年齢</b>	(1) 20代	(2) 30代	(3) 40代	(4) 50代	(5) 60代以上	
3)	<b>職種</b>	(1) 児童指導員	(2) 保育士	(3) その他( )			
4)	<b>施設形態</b>	(1)大舎	(2)中舎	(3)小舎	(4)小規模グループケア	(5)地域小規模施設	その他( )
		*大舎：20人以上 中舎：13~19人 小舎：12人以下 小規模グループケア：6人程度					
5)	<b>労働時間</b>	(1)週 40 時間未満	(2)週 40 時間以上 ~42 時間未満	(3)週 42 時間以上 ~45 時間未満	(4)週 45 時間 以上	(5)決まってい ない	
6)	<b>勤務年数をお答え下さい</b>	(非常勤務の年も含めてください。実質的な勤務年数です。複数の施設の場合合算してください。概算で結構です。)					
7)	<b>現在担当子ども数について</b>	①男子・女子・男子+女子 ②乳児・小学生・中学生・高校生 ③その他( )					
8)	<b>所持している資格</b>	(1)社会福祉士	(2)保育士	(3)教師	(4)なし	(5)その他( )	

🍀 質問は終わりです。長い間ご協力ありがとうございました。 🍀

## 謝 辞

本論文の作成に当たり、多くの方々からご協力とご指摘、激励を頂きました。

研究調査に当たり、多くの児童養護施設の職員の皆様からご協力と激励を頂きました。深く感謝申し上げます。インタビュー調査には、私の「援助者支援への思い」をよく理解して頂き、実践現場で活かせるような暖かい言葉と励ましを頂きました。また、質問紙調査に当たり、施設業務の多忙中、多くの項目にも関わらず、誠実なお答えと多くの励ましを頂きました。誠にありがとうございました。今後とも現場の援助者の声を反映し、理論と実践を結び付けた「援助者支援への取り組み」を展開していきたいと考えます。

主指導教員である藤岡孝志先生には、修士課程の時から7年間、研究に関して一から教えて頂き、研究者としての視座と姿勢を学ばせて頂きました。副指導教員である大島巖には、修士課程の時から、また、共同研究班の中でも、ご教示ご指導を頂き、研究の方向性を教えて頂きました。

審査委員長の北島英治先生には、審査の中、暖かい励ましと本論文の完成に当たり、ご助言ご指摘を頂きました。審査委員の手島陸久先生、木村容子先生には、幅広い視点からご助言を頂き、本論文の完成度を高めることができました。心より感謝申し上げます。

大学院の7年間、常にともにくださった藤岡ゼミの皆様、同期の皆様、留学生の皆様にもいつも勇気と励ましを頂きました。皆様の存在が、留学生活の中でも研究を進めていく中でも大きな刺激となり、自分を内省することができました。心より感謝申し上げます。

離れた韓国から見守ってくれた家族と、日本に渡って来てからいつも応援してくださった日本の友人の方々にも心から感謝申し上げます。最後に、日本の社会福祉現場と児童養護への熱い思いを教えて頂いた故岩城満先生と故高橋重宏先生に心から感謝を申し上げます。

平成27年9月吉日  
趙 正祐