

21. 佐久地区保健師のバーンアウトの特徴とその支援

荻原炎（南牧村役場）、下田清子（佐久保健所）、桜井秀子（佐久市役所）
齊藤貴子（立科町役場）、服部美和（小諸市役所）、高橋知子（佐久病院）
征矢野あや子（佐久大学）、宮崎紀枝（佐久大学）

要旨：佐久地区の保健師の経験期別バーンアウトの特徴をふまえ、保健師への支援のあり方を検討することを目的に、質問紙調査を行った。その結果、有効回答者は70人で、経験年数別にはⅠ期（6—10年目）14人、Ⅱ期（11—15年目）13人、Ⅲ期（16—20年目）11人、Ⅳ期（21年目以上）32人であった。経験年数によるバーンアウトの程度に差はなかった。Ⅰ期Ⅱ期では、仕事の負担感やコントロールが難しいほど情緒的消耗感を高めていた。Ⅲ期Ⅳ期では上司のサポートや保健師同士のサポートがあるほど脱人格化を低め、個人的達成感を高めていた。Ⅰ期Ⅱ期には仕事量や仕事内容の調整の支援が、Ⅲ期Ⅳ期には職場や保健師同士のサポートが求められていた。

キーワード：中堅保健師、バーンアウト

A. 目的

保健師のバーンアウト率は50%と報告されているが¹⁾、中でも中堅保健師は業務全体の企画、所内外との連携調整など、ストレスの多い環境にさらされている²⁾。そこで佐久地区の中堅保健師のバーンアウトの特徴と関連要因を知り、対策を検討することを目的とした。

B. 調査方法

佐久地区保健師会に所属する保健師のうち、経験6年以上の86名を対象に、無記名自記式質問紙調査を行った。質問内容は先行研究²⁾を参考に、属性、職場の体制、バーンアウト、職場要因・緩衝要因・個人要因についてたずねた。バーンアウトは、仕事のストレスによって生じる反応をMaslach Burnout Inventoryの日本語版³⁾（以下バーンアウトとする）を用いて測定した。これは「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感低下」の3下位尺度17項目からなる。例えば「脱人格化」については、Q「こまごまと気配りすることが面倒に感じることもある」Q「同僚や患者と、何も話したくなくなることもある」Q「仕事の結果はどうでもよいと思うことがある」などの項目をあげている。経験年数とバーンアウトの関連を一元配置分散分析、他の要因との関連をSpearmanの相関分析で検討した。有意水準は5%（両側）とした。調査票は職場単位で配布、回収した。調査は平成21年3月に行った。平成22年4月に、本調査結果を学会報告することについて、調査協力者に文書と口頭で周知し、同意を得た。

C. 調査結果

1. 対象者の概要

72名から調査票を回収し、有効回答70名分を分析した。その所属は市町村45人、保健所4人、病院16人、その他・無回答5人であった。

経験年数別にはⅠ期（6—10年目）14人、Ⅱ期（11—

15年目）13人、Ⅲ期（16—20年目）11人、Ⅳ期（21年目以上）32人であった。

2. バーンアウト

バーンアウトの平均得点（標準偏差）は、情緒的消耗感13.0（4.6）、脱人格化11.5（3.5）、個人的達成感14.2（3.6）だった。経験年数による有意な差はなかった（表1）。

3. 経験年数とバーンアウトの関連要因

経験年数別にバーンアウトと職場要因、緩衝要因、個人要因との相関関係をみた（表2）。

Ⅰ期：仕事の負担感、仕事のコントロールの難しさを感じるほど情緒的消耗感が高まり、個人的達成感が低下する傾向がみられた。その一方で、休息の確保と職務満足が高いほど情緒的消耗感が低下する傾向があった。

Ⅱ期：仕事のコントロールが難しいほど情緒的消耗感が強まるという強い相関関係がみられた。またⅠ期と同様に休息の確保と職務満足が高いほど情緒的消耗感が低下する傾向があった。統計学的に有意ではないものの、Ⅱ期の脱人格化は10.5点と低値で、係内や保健師同士のサポートがあるほど脱人格化が低下する傾向があった。

Ⅲ期：仕事の負担感が情緒的消耗感や脱人格化を高める傾向がみられたが、それと同時に係長が「係員が仕事をしやすいように必要な調整を行ってくれる」と情緒的消耗感や脱人格化が低下する強い相関関係があった。

Ⅳ期：仕事のコントロールが難しいほど情緒的消耗感と脱人格化が高い傾向があった。緩衝要因のうち、上司のサポートよりも保健師同士のサポートがあるほど脱人格化が低く、個人的達成感の高い傾向にあった。相関係数が0.4から0.5代と他期に比べて相関関係は弱かった。

D. 考察

結果で示した各期のバーンアウトの特徴をふまえ、保健師への支援のあり方を検討した。

Ⅰ期からⅣ期に共通して職務満足が高いほど情緒的消

耗感が低く、個人的達成感が高かった。保健師として満足度の高い仕事ができるような支援がバーンアウト予防に重要である。

I期II期は、仕事の負担感やコントロールの難しさと情緒的消耗感が関連していた。上司が仕事を割り当てる際には、保健師として必要を感じ、納得して取り組めるような説明が必要である。

またII期は、先行研究で「周囲からの期待や役割が増大し要求度は高いが自由裁量権は低いと言う職場環境の影響から、情緒的消耗感・脱人格化が最も高い」²⁾と報告されているが、本調査では有意な得点差はなかった。その一因として、係内・保健師同士の支えあいや職務満足が関連していた。佐久地区では近隣市町村の保健師仲間が集い共同研究や情報交換を行える場が多い。係内・保健師同士の支えあいや職務満足が関連していたことから、そのような支えあいの関係が関連した可能性がある。

III期IV期では上司のサポートや保健師同士のサポートがあるほど脱人格化を低め、個人的達成感を高めていた。この時期の保健師は仕事の負担感と責任が重くなる時期で、仕事のやり方や仕事のコントロールの難しさに悩んでいる。上司からのサポート、係内や保健師相互のサ

ポートがバーンアウトの予防に重要な役割を果たしていた。所属組織内外で保健師同士が交流することが相互サポートとなり、またキャリア指向性や職務満足を高める機会となることが期待される。

本調査は先行研究の分類に従ったため、I期からIII期の対象者数が11~14人と少なく、また役職の調査していないことからIV期の中で自分が上司という人が含まれている。行政保健師と病院保健師が混在しており、所属によってバーンアウトの特徴も異なる可能性がある。

本調査は佐久地区保健師会 平成20~21年度精神保健プロジェクトとして実施された。

E. 参考文献

- 1) 今井博久他. 保健師のメンタルヘルス. 保健師ジャーナル Vol.63. 60-65
- 2) 北山明子. 中堅保健師の仕事ストレスに関連する要因. J.Natl.Inst.Public health, 57(3):2008
- 3) 久保真人, 田尾雅夫. 看護師におけるバーンアウトストレスとバーンアウトとの関係. 実験社会心理学研究 1994; 34: 33-43

表1 経験年数別のバーンアウトの得点

	6~10年目(n=14)			11~15年目(n=13)			16~20年目(n=11)			21年目以上(n=31)		
	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感
平均(点)	13.8	12.8	12.9	14.1	10.5	13.6	13.6	12.2	13.5	11.9	11.0	13.5
標準偏差	6.1	4.2	3.3	4.4	2.4	4.4	4.5	3.5	3.6	3.9	3.5	3.1

一元配置分散分析, 有意差なし

表2 経験年数別のバーンアウトと職場要因・緩衝要因・個人要因との相関

	6~10年目(n=14)			11~15年目(n=13)			16~20年目(n=11)			21年目以上(n=31)				
	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感		
職場要因	仕事の負担感	自宅に持ち帰って仕事を 0.57 *	0.23	-0.33	0.53	0.41	0.39	0.22	0.45	0.61 *	-0.02	-0.05	0.33	
		割り当てられている仕事の量は多すぎる 0.72 **	0.56 *	-0.48	0.69 **	0.15	0.06	0.28	0.34	0.60	0.47 **	0.31	0.27	
		先月の時間外勤務は、1日平均何時間 0.52	0.51	-0.49	0.30	0.28	0.27	0.63 *	0.72 *	0.11	0.32	0.11	0.05	
		自分の能力以上のことを、周囲から要求されていると感じる 0.78 **	0.26	-0.69 **	0.53	0.35	0.05	0.69 *	0.44	0.39	0.34	0.05	0.36	
		新任保健師に対して、どのように指導・助言したらよいか悩む 0.42	-0.12	-0.34	0.58 *	0.38	0.33	0.37	0.14	0.23	0.28	0.19	-0.31	
		今の自分のやり方で良いのだからかと、悩む仕事がある 0.34	0.71 **	-0.23	0.54	0.43	-0.45	0.66 *	0.60 *	0.03	0.43 *	0.27	0.17	
		自分の考えを相手に説明し、理解を得ることが難しいと感じる 0.32	0.65 *	-0.31	0.47	0.29	-0.35	0.46	0.35	0.09	0.45 *	0.51 **	0.03	
		自分のペースで仕事を進めることができないと感じる 0.43	0.41	-0.53 *	0.88 **	0.61 *	0.03	0.04	-0.28	-0.16	0.44 *	0.50 **	-0.17	
		コントロール	納得しなくても、職場の指示で仕事を進めなければならない 0.74 **	0.56 *	-0.68 **	0.61 *	0.29	-0.13	0.12	0.13	-0.09	0.52 **	0.56 **	-0.09
			保健師として必要性を感じた仕事であっても、取り組めていない 0.56 *	0.18	-0.68 **	0.43	0.13	0.18	0.31	0.08	0.19	0.34	0.21	0.01
		職場の	係で、自分の担当以外の業務についても互いに理解できている -0.27	0.15	0.41	-0.46	-0.37	0.23	-0.41	0.04	0.23	-0.42 *	-0.44 *	0.28
		コンセンサス	係で、新しい考えを柔軟に取り入れる雰囲気がある -0.52	0.27	0.53	-0.27	-0.38	-0.01	-0.35	-0.29	-0.06	-0.31	-0.42 *	0.43 *
緩衝要因	地域と関わる	他係保健師にも自分の係の仕事を知ってもらえるよう、話をする -0.20	-0.09	0.26	-0.27	-0.30	-0.07	-0.25	-0.11	0.26	-0.23	-0.21	0.05	
		他係の保健師と、地域の課題について共通理解できている 0.07	0.31	0.39	-0.35	-0.42	-0.16	-0.04	-0.11	-0.33	-0.21	-0.09	-0.01	
		地域の課題について市町村/保健所と共通認識できている 0.00	0.09	0.00				0.00	-0.26	-0.13	-0.34	-0.46	-0.43	
	仕事	事業について市町村/保健所の理解・協力は得られている -0.03	-0.43	-0.42	0.11	-0.17	0.08	-0.17	-0.34	-0.12	-0.24	-0.43	-0.22	
		直接、対象者の声を聞いて、事業企画に役立っている -0.04	0.14	0.42	-0.24	-0.18	0.24	-0.42	-0.57	-0.03	0.17	-0.02	0.31	
		住民や関係機関の視点を入れながら客観的に事業を評価する -0.15	-0.21	-0.05	-0.07	0.05	0.07	-0.44	-0.69 *	-0.08	-0.03	-0.21	0.21	
		関係機関と協働することで、自分の人脈が広がったと実感する 0.07	-0.24	0.22	-0.06	-0.10	-0.13	0.00	-0.01	0.54	-0.01	-0.15	0.23	
	上司のサポート	係長は、業務量のバランスを見ながら仕事を調整してくれる -0.52	-0.38	0.15	0.10	0.33	0.10	-0.61	-0.53	-0.09	-0.28	-0.25	0.06	
		係長は、係員が仕事をしやすいように必要な調整を行ってくれる -0.49	-0.54	0.27	-0.16	-0.11	0.60	-0.82 **	-0.79 *	-0.19	-0.27	-0.42	0.13	
		係で、「手伝ってほしい」と言える雰囲気がある -0.10	0.21	0.10	-0.66 *	-0.63 *	0.42	-0.35	-0.39	0.38	-0.25	-0.40 *	0.18	
	保健師同士のサポート	保健師同士で仕事の悩みや困りごとについて話す場がある -0.46	-0.07	-0.04	-0.19	-0.57 *	0.39	0.12	-0.10	0.00	-0.27	-0.50 **	0.46 **	
		保健師同士で活動のやりがいや喜びについて語り合う -0.48	-0.24	0.35	-0.14	-0.42	0.56 *	-0.50	-0.54	0.10	-0.32	-0.49 **	0.40 *	
	新任保健師に対する自分の関わりについて同僚に相談する 0.39	-0.19	-0.15	0.44	0.44	0.48	0.38	0.22	0.25	0.21	0.09	-0.13		
	仕事に対し、専門職の立場で助言してくれる人がいる -0.10	0.12	-0.26	-0.14	-0.18	0.39	-0.72	-0.48	-0.15	0.04	-0.18	0.10		
休息の確保	体調不良時は、仕事を気にせず休養できる -0.59 *	-0.31	0.17	-0.67 *	-0.31	0.29	-0.07	-0.28	-0.06	-0.47 **	-0.40 *	0.09		
	休日は、仕事のことを気にせず自由に過ごせる -0.72 **	-0.51	0.20	-0.68 *	-0.35	0.09	-0.36	-0.39	-0.36	-0.27	-0.28	0.05		
自己肯定感	自分が保健師として成長できているという実感がある -0.43	-0.51	0.72 **	-0.29	-0.10	0.28	-0.35	-0.36	0.26	-0.12	-0.22	0.15		
キャリア志向性	保健師として、さらに高度な知識や技術を身につけたい -0.12	0.09	0.53	-0.04	-0.02	0.19	-0.04	0.06	-0.02	0.06	-0.06	-0.04		
	自分が行った仕事をまとめ、学会や勉強会などで報告した -0.29	0.32	0.20	-0.15	-0.15	0.66 *	0.05	-0.04	0.75 **	-0.04	-0.07	0.00		
職務満足	現在の仕事内容に満足している -0.59 *	-0.51	0.45	-0.63 *	-0.36	0.36	-0.52	-0.40	0.27	-0.47 **	-0.57 **	0.33		
	今後も保健師の仕事をしていきたいと思う -0.64 *	-0.45	0.52	-0.44	-0.44	0.31	-0.52	-0.41	0.23	-0.10	-0.30	0.27		
	現在の仕事に意欲をもって取り組むことができている -0.65 *	-0.36	0.59 *	-0.67 *	-0.60 *	0.40	-0.52	-0.41	0.18	-0.16	-0.29	0.40 *		
	現在の仕事にやりがいを感じている -0.65 *	-0.36	0.59 *	-0.40	-0.19	0.34	-0.52	-0.41	0.18	-0.15	-0.38	0.45 *		
	今後も保健師の仕事をしていきたいと思う -0.64 *	-0.45	0.52	-0.44	-0.44	0.31	-0.52	-0.41	0.23	-0.10	-0.30	0.27		

Spearmanの相関分析, *p<0.05, **p<0.01