

機関番号：33303

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2008～2010

課題番号：20592642

研究課題名（和文） 産業領域におけるバーンアウト予防のための介入研究

研究課題名（英文） Intervention study for preventing burnout in the occupational domain

研究代表者

北岡 和代 (KITAOKA KAZUYO)

金沢医科大学・看護学部・教授

研究者番号：60326080

研究成果の概要（和文）：日本の労働者に適用できる、バーンアウトを予防するための方法を考え出した。代表的なバーンアウト研究者であるライター（カナダ）とマスラック（アメリカ）のふたりが編み出したバーンアウト予防の方法に基づいた、ワークショップを考案した。また、効果を上げるために、ワークショップ後に看護サポートを導入した。ワークショップはバーンアウト・バスターズと命名し、2段階構成（ビギナーズコース、アドバンスコース）とした。また、そのための教材冊子や資料等を作成した。それらは、研究代表者（北岡和代 金沢医科大学）と研究分担者（慶應義塾大学 増田真也）らが翻訳した書籍（バーンアウト；仕事とうまくつきあうための6つの戦略、2008）に基づいている。

研究成果の概要（英文）：We organized the certain strategy for preventing burnout that could be applied to Japanese workers. We developed the work-shop based on the strategies by well-known burnout researchers, Leiter MP and Maslach C. Further, nursing support was set up after the work-shop for effective outcomes. The work-shop was named 'Burnout Busters' and consisted of two sessions: beginners course, advanced course. The work book and materials were prepared by researchers. The work book and materials were based on the book titled 'Banishing burnout; Six strategies for improving your relationship with work which was translated by Masuda (Keio University) and Kitaoka (Kanazawa University).

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	2,400,000	720,000	3,120,000
2009年度	600,000	180,000	780,000
2010年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	3,600,000	1,080,000	4,680,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・地域・老年看護学

キーワード：バーンアウト、Maslach Burnout Inventory、MBI-GS、産業保健、ストレス、介入研究、バーンアウト予防

1. 研究開始当初の背景

研究代表者らはこれまで科学研究費補助金（基盤研究C）により、2002～2003年度（研究課題番号 14572238）には「看護職者のバー

ンアウトと医療事故に関する研究」を、2006～2007年度（研究課題番号 18592433）には「産業領域におけるバーンアウトと企業損失に関する縦断研究」と、バーンアウト研究

を発展的に推し進めてきた。それらの研究の成果は、着実に発表している。

本研究は、研究代表者らの 10 年にわたるバーンアウト研究の最終ステージである。バーンアウトの実証主義的研究は 1980 年代初期から始まり、学術論文、書籍、学位論文等を合わせると 6000 を超えている。そして実証主義的なバーンアウト研究の 90%以上が、Maslach Burnout Inventory (MBI) 使用によりバーンアウトを測定している。しかしながら、大多数がバーンアウトの関連要因、予測要因を検討した研究である。次に、個人の精神的健康や組織への影響など、アウトカムについて検討したものが多い。身体的健康への影響を調べた研究は非常に少なく、客観的な測定による健康指標との関連を調べた研究は限られている。それらを概観すると、横断面データから調べた研究が中心であり、縦断的な研究デザインによる研究は 1 件あるがバーンアウト測定は MBI 使用ではない。すなわち、バーンアウト (MBI) と客観的な健康指標との関連を縦断的に調べた研究はない。

他方、産業保健医学領域の研究者が中心となって進めている職場ストレス研究においては、慢性的な職場ストレス暴露はメタボリックシンドロームの重要なリスク要因であることが明らかにされ、職場ストレスと心疾患を結びつける生理学的エビデンスを提示している。心理学領域の研究者が中心となっているバーンアウト研究においても、厳密な研究デザインにより身体的健康に及ぼす影響を検討する必要性が高まっている。2006-2007 年度の研究はまさに、バーンアウトが身体的健康に及ぼす影響について厳密な研究デザインにより検討した最初の報告となるであろうと考えている。

さて、バーンアウトの介入研究についてもいくつか見られるが、それらのすべてが単なるリラクゼーション法等を用いた個人への働きかけであり、理論的根拠に乏しい。本研究で用いる Leiter & Maslach による方法論は、彼らの 30 年にわたる継続的発展的な研究蓄積から生まれたものであり、確固たる理論的裏付けがある。これを用いたバーンアウト介入研究を日本で行うのは、研究代表者らが初であろう。

2. 研究の目的

(1) 本研究の全体構想

バーンアウト研究は、Maslach (アメリカ)、Leiter (カナダ)、Schaufeli (オランダ) の 3 名が中心的研究者である。2006-2007 年度の科研の一部は、Schaufeli 教授の協力を得て行った。本研究は、Leiter & Maslach がこれまでの研究の総括として提唱しているバーンアウト予防のための方法論に注目したものである。

バーンアウト予防のための介入方法としては、たとえばアサーティブなコミュニケーション技法を教育するといった個人への介入と職場環境を改善するための組織への介入がある。Leiter & Maslach の方法論はそれらとは異なり、個人にエンパワメントを獲得させ、自らの力で自分自身や職場に働きかけていく自助的 (自己学習、自己実践) であることが特徴となっている。そのための自己学習用教材本 (Banishing burnout; Six strategies for improving your relationship with work, 2005) が出版されている。研究代表者と研究分担者 (増田真也) らは、すでにこれの翻訳をほぼ完了させている。

(2) 本研究の目的

本研究ではバーンアウト研究の最終目的、すなわちバーンアウトを予防するための介入研究を行う。Leiter & Maslach によって提唱されているバーンアウト予防のための方法論を日本の一般労働者に適用可能なかたちに修正すること、介入の効果を検討すること、が本研究の目的である。

3. 研究の方法

(1) 全体の研究計画

平成 20 年度: 介入のための準備期間であった。すなわち、フィールドを確定し、対象企業においてメンタルヘルス調査を行った。また、翻訳した書籍に基づいたワークショップを考案した。

平成 21 年度: ワークショップを開催し、介入を行った。

平成 22 年度: ワークショップに引き続き、対象者に看護サポートを行い、介入の効果を見た。また、当該研究をまとめた。

4. 研究成果

(1) 平成 20 年度調査結果のまとめ

某コンピューター関連企業を研究フィールドとした。社員 1553 名を対象に、職場環境と精神的健康度等を調査した。調査の目的は、職場アセスメントを行い、必要な対策の提言をするためであった。

有効回答が得られた 1026 名 (男 665 名、女 361 名) について、職場環境 (仕事ストレス)、個人のストレス対処タイプ、うつ状態、燃えつき状態の実態を、性、年代、職位、職種、勤務事業所、残業時間、睡眠時間という要因との関連において検討した。

職場環境 (仕事ストレス): 活動的環境と評価したものが最も多く 33.2%、他の 3 つはほぼ同じ割合であった。

社会的支援: 年代が高いほど上司・同僚からの支援の得点が低かった。ファーム開発は上司・同僚からの支援が多く、製造系では上司・同僚からの支援が少ないと感じられてい

た。

個人のストレス対処タイプ：男性は問題解決タイプ得点が高く、女性は助けを求めるタイプと感情的タイプ得点が高かった。また、年代が高いほど、プラス思考タイプ得点が高かった。問題解決タイプ得点はファーム開発やハード開発で高く、助けを求めるタイプ得点は、スタッフ系やその他の職種で高かった。

うつ状態：16点以上の有所見者は全体で31.6%、30点以上の高得点は4.4%であった。若い年代、睡眠時間3-6時間と短い社員で高率であった。

燃えつき状態：全体の24.3%がレベルB、レベルCの有所見者であった。若い年代、管理職、残業時間月80時間以上、睡眠時間3~6時間、開発系は相対的に有所見率が高かった。

うつと燃えつきの関連：燃えつき得点とうつ得点の間に相関関係が認められた。

職場環境とこころの健康：職場環境とこころの健康度とは強い関連を示した。高ストレス環境下で勤務している社員は、うつ得点の有所見率が49.8%、燃えつきスコアの有所見率は42.6%であった。また、活動的環境下で勤務している社員は、高ストレス環境の次にうつ得点有所見率(28.1%)、燃えつき有所見率(26.4%)が高かった。

対策の提言：

うつ得点が基準以上は回答者の約1/3、燃えつき傾向のあった社員は回答者の1/4であり、精神的不健康あるいはその予備軍の方が少なからず認められた。高ストレス、活動的環境と認識している社員にうつや燃えつき度が高いことがわかり、組織として職場環境を改善するための対策が求められていると考えられる。職場環境よる違いは燃えつき(職業性うつ状態)のレベルによく反映されていた。特に燃えつきと関連の強かったキーワードは、20代、管理職、長時間労働(80時間/月以上)であり、社員自身も仕事とうまく付き合っていくためのノウ・ハウを身につけることが、個人の健康および組織の健康につながると考えられる。

今回の結果に基づいて、燃えつきやうつ傾向のハイリスク集団、および社員全体に対する具体的な対策について、いくつか提言を行った。

a) 20代の社員対象：仕事とうまくつきあっていき、職場で燃えつかないようにするためのノウ・ハウを身につけることができる研修プログラムの実施。

b) 新入社員対象：入社時に職場で起こりうる仕事ストレスを知り、燃えつきを予防するためのノウ・ハウを身につけることができる研修プログラムの実施。

c) 管理職社員対象：自らが燃えつきを予防し、部下を燃えつかせないようなサポート

術を修得するための研修プログラムの実施。

d) 残業時間対策：残業時間80時間を超える社員に対しては、企業損失の見地からも残業時間を減らすための具体的な対策を立てる必要がある。

e) 全社員対象(学びの機会の提供)：ストレス対処コーピングに関して学び、プラス思考を身に付けるためのノウ・ハウを身につけるプログラムの実施。

なお、本調査の成果の一部は、以下において発表した。

北岡和代、長井麻希江、働く人々の健康調査結果について(その1)、日本未病システム学会雑誌、15巻、2009、398-401

長井麻希江、北岡和代、働く人々の健康調査結果について(その2)、日本未病システム学会雑誌、15巻、2009、391-394

北岡和代、働く人々のストレスへのアプローチ、日本未病システム学会雑誌、16巻、2010、91-94

(2) ワークショップの考案と介入

Leiter & Maslachによるバーンアウト予防の方法論を紹介する。彼らは自分と仕事との関係は、自分と大事な人との関係に置き換えることができ、その関係がうまくいかず、危機的状況に陥っているのがバーンアウトであると捉えている。そのため、自分と仕事との関係を改善し、バーンアウトを予防する6つの戦略について述べている。自分と仕事との関係が生じる領域はさまざまな研究による知見蓄積から、6つ：仕事の負担(workload)、裁量権(control)、報酬(reward)、共同体(community)、公平性(fairness)、価値観(values)であると規定している。関係改善を図る方法論として、problem-oriented system (POS)を用いており、ステップ1：「仕事との関係テスト」により問題を明らかにする。ステップ2：目標を設定する。ステップ3：行動を起こす。ステップ4：経過を振り返る。を用いることを提唱している。個人自身がこの方法論を自己学習し、各ステップを自己実践し、職場において自分と仕事との関係改善を図り、バーンアウト予防をしていくことを求めている。

われわれは、文化的背景の異なる日本の労働者には自助的な実践は適さず、専門職からの介入の必要性を考えた。看護学におけるセルフケア理論を当てはめると、労働者はセルフケアレベルの向上が望める教育が必要な人々と捉えることができ、そばにいて声かけを行い、励ますとより良くセルフケアができるサポートが必要な人々と考えるからである。

結果として、労働者に対して、自分と仕事との関係を改善する方法を修得してもらうワークショップを考案した。さらに、ワークショップ後に、看護サポートを導入すること

とした。個人がエンパワメントを獲得し、自らの力で自分自身や職場に働きかけていくことができるには、看護の立場にいる者が専門的サポートをすることがより効果的と考えたからである。

ワークショップは、バーンアウト・マスターズと命名し、2段階構成（ビギナーズコース、アドバンスコース）とした。また、そのための教材冊子や資料等を作成した。教材冊子や資料等は、Leiter & Maslachによる自己学習用教材本（Banishing burnout; Six strategies for improving your relationship with work, 2005）を、研究代表者と研究分担者（増田真也）らが翻訳した書籍（バーンアウト；仕事とうまくつきあうための6つの戦略、2008）に基づいている。

ビギナーズコース（90分）は、次のアドバンスコースに参加しなくても、意欲と関心があれば、教材冊子と書籍を頼りに自己実践できることを目的とし、講義を主に開催した。教材冊子（以下に、表紙を示す）はA4用紙



23頁からなり、講義内容、「仕事との関係テスト」質問紙（以下に、表紙を示す）、テスト結果を描くプロフィールシート等を含めた。



このビギナーズコースは平成21年11月-12月に数回開催し、合計48名の社員が参加した。参加した社員のうち、次回アドバンスコースに興味を示した者24名、示さなかった者24名と半々に分かれた。前者のビギナーズコースの本人による主観的理解度（0-5）の平均は4.1点、後者のそれは3.7点であった。

次のアドバンスコース（120分）は、それぞれの参加者が自らの仕事との関係をアセスメントし、問題を抽出し、標準実践プランを参考に目標、具体的なターゲット、マイ・アクションを設定するという演習を中心としたワークショップとした。最後に各自がマイ・アクションプランを発表し、職場で実践する意欲を語ってもらい、参加者からのサポートを受けながら、終了する。演習方法、問題抽出シート等を含めた教材冊子（A4用紙6頁）、標準実践プラン表（A4用紙9頁）、マイ・アクションプランシートを作成し、活用した。

このコースは平成22年3月に2回開催したが、合計8名の社員のみ参加となった。

（3）ワークショップ後の看護サポート

アドバンスコースにおいて立案したマイ・アクションプランを、職場で実践してもらうことが最終目的であるが、実践プロセスにおいて指導健康心理カウンセラーでもある研究代表者（看護学教授）がサポートを申し出た。6名がサポートを望んだ。

サポートの方法は、個人-個人間のメールサポートを主とした。研究代表者側からの定期的な様子伺い（月に1度）を中心に、本人の希望や様子に応じて、サポートを行った。必要に応じて個人面接も考えられたが、希望はなかった。サポート期間は6か月とした。

サポートを行う社員に対しては、次に述べる倫理的配慮等について説明を行い、文書による同意を得た。

倫理的配慮：個人情報やプライベートな事柄は研究代表者のみが取り扱い、事前の同意がなければ会社の関係者等に漏らすことは決してしないこと。○但し、命に関わると判断した場合、この約束を守らないことがあること。○このような試みが効果的であることがわかれば、研究成果として世に発信することが考えられること。○研究のために参加を強制することはしないこと。○個人の情報が研究目的で使用されることに同意をしなくても、サポートを受けることができること。○個人の情報が研究目的で使用されることに同意した後であっても、途中で希望があれば中断できること。その場合においてもサポートを受けることができること。○研究成果として世に出す場合、個人情報（会社名、所属部署、氏名など）は匿名化して扱うこと。そのため個人が特定されることは決してな

いこと。

なお、本研究は、金沢医科大学疫学研究倫理審査を受け、承認を得ている(受付番号 No. 67)。

(4) 介入の効果

各事例について、一部簡潔に報告する。

A事例の場合

問題領域：裁量権

抽出された問題：細かい点まで管理される

目標：自律性を増す

ターゲット：成果をもって裁量権を得る

マイ・アクション：(省略)

サポート：概ね月に1度の割合で、メールのやり取りを定期的に行った。

介入の効果：異動があったが、マイ・アクションを実践し続けることができた。3月時点での仕事との関係テスト(0-20 評点)における裁量権は8 評点であったが、7月には3 評点と下がり、9月においても維持していた。

B事例の場合

問題領域：仕事の負担

抽出された問題：時間が足りない、割り当てられる仕事が多すぎる、疲弊感がある

目標1：回復力をつける

ターゲット1：心理回復プログラムに参加する

マイ・アクション1：(省略)

目標2：タイムマネジメントを向上させる

ターゲット2：無駄な時間をなくす

マイ・アクション2：(省略)

サポート：最初の1 か月は頻回なやり取りを行ったが、その後は概ね月に2-3度の割合で、メールのやり取りを行った。

介入の効果：マイ・アクションを修正しながら、実践し続けることができた。3月時点での仕事との関係テスト(0-20 評点)における仕事の負担は8 評点であったが、7月には5 評点と下がり、9月においても4 評点と下がっていた。

C事例の場合：

問題領域：共同体

抽出された問題：風通しが悪い、互いに疎遠である、分裂している

目標1：軋轢を解消する

ターゲット1：共有できるものを見つける、調停を試みる

マイ・アクション1：(省略)

目標2：コミュニケーションを良くする

ターゲット2：人間関係を広げる、メッセージを受け取る

マイ・アクション2：(省略)

目標3：繋がりあう

ターゲット3：共同体精神の見本を示す、サポートグループを組織する

マイ・アクション3：(省略)

サポート：概ね月に1-2度の割合で、メールのやり取りを定期的に行った。

介入の効果：マイ・アクションを実践し続けることができた。3月時点での仕事との関係テストにおける共同体は5 評点であり、7月、9月と評点それ自体に変化は見られなかった。

その他の事例については、省略する。

事例数が少なく、量的な分析での評価はできない。しかしながら、われわれが考案したワークショップとその後の看護サポートによる介入効果は、上記に示したように、概ね肯定的な結果を招いた。

なお、われわれが考案したワークショップについては、平成22年7月に行われた富山産業保健推進センターによる産業保健セミナーにおいて、紹介を行った。各事業所に勤務する産業看護職者および衛生管理者等14名が対象であった。

また、以下の学会においても、一部紹介した。

北岡和代(話題提供者)、ワークショップ：

バーンアウトへの介入；予防と回復に向けて、日本心理学会第72回大会ワークショップ、2008年9月19日、札幌(北海道大学)

北岡和代、職場におけるバーンアウトの評価と予防対策、第52回日本産業衛生学会北陸甲信越地方会、2009年10月18日、富山(富山県民共生センターサンフォルテ)

増田真也、ワークライフバランスとメンタルヘルス：企業での調査から、日本コミュニティ心理学会第13回大会、2010年7月18日、埼玉(立教大学新座キャンパス)

(5) まとめ

わが国のみならず、諸外国においても、バーンアウトの介入研究は極めてまれである。さらに Leiter & Maslach によって提唱されている方法論を用いた介入研究は、わが国では行われていない。本研究が、初の試みとなった。ただし、Leiter & Maslach による自動的な実践は日本の労働者には適さないと考え、実践を可能にする方法として、ワークショップを考案した。さらに、労働者の実践プロセスを支えるための看護サポートを導入した。重大な課題である日本の労働者のメンタルヘルス対策への‘実際’を一つ提示することができたと考える。

5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計5件)

- ① 北岡和代、増田真也、荻野佳代子、中川秀昭、バーンアウト測定尺度 Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) の概要と日本版について、北陸公衆衛生学会誌、査読有、37 巻、2011、

- 掲載確定
- ② 北岡和代、働く人々のストレスへのアプローチ、日本未病システム学会雑誌、査読有、16巻、2010、91-94
 - ③ 北岡和代、長井麻希江、働く人々の健康調査結果について(その1)、日本未病システム学会雑誌、査読無、15巻、2009、398-401
 - ④ 長井麻希江、北岡和代、働く人々の健康調査結果について(その2)、日本未病システム学会雑誌、査読無、15巻、2009、391-394
 - ⑤ 北岡和代、バーンアウトとワーク・エンゲイジメント、ストレス科学、査読無、24巻、2009、188-195

〔学会発表〕(計12件)

- ① Kitaoka K, Burnout among nurses in Japan, International Academic symposium of The 110th Anniversary Celebration of Tonji Hospital, 2010. 10. 18., Wuhan, China (Tonji Hospital)
- ② Kitaoka K, Nagai M, Nakagawa H, Masuda S, Ogino K, Burnout level of the Japanese working population, ICOHN & ACOHN Joint Conference 2010, 2010. 8. 7., Yokohama, Japan (Workpia Yokohama)
- ③ 増田真也、ワークライフバランスとメンタルヘルス：企業での調査から、日本コミュニティ心理学会第13回大会、2010年7月18日、埼玉(立教大学新座キャンパス)
- ④ 北岡和代、長井麻希江、働く人々の心の健康調査結果について(その1)、第16回日本未病システム学会、2009年11月1日、大阪(千里ライフサイエンスセンター)
- ⑤ 長井麻希江、北岡和代、働く人々の心の健康調査結果について(その2)、第16回日本未病システム学会、2009年11月1日、大阪(千里ライフサイエンスセンター)
- ⑥ 北岡和代、働く人々のストレスへのアプローチ、第16回日本未病システム学会、2009年10月31日、大阪(千里ライフサイエンスセンター)
- ⑦ 北岡和代、職場におけるバーンアウトの評価と予防対策、第52回日本産業衛生学会北陸甲信越地方会、2009年10月18日、富山(富山県民共生センターサンフォルテ)
- ⑧ Kitaoka K, Burnout and work engagement, Symposium for International and Interdisciplinary Exchange, 2009. 4. 5., Tokyo, Japan (Tokyo Medical University)
- ⑨ 北岡和代、増田真也、荻野佳代子、バー

- ンアウトが身体的健康におよぼす影響、日本心理学会第72回大会、2008年9月21日、札幌(北海道大学)
- ⑩ 北岡和代(話題提供者)、ワークショップ：バーンアウトへの介入；予防と回復に向けて、日本心理学会第72回大会ワークショップ、2008年9月19日、札幌(北海道大学)
- ⑪ Kitaoka K, Morikawa Y, Masuda S, Ogino K, Miura K, Sakurai M, Ishizaki M, Kido T, Naruse Y, Nakagawa H, Burnout and risk factors for arteriosclerotic disease: Follow-up study, The 3rd International Conference on Psychosocial Factors at Work, 2008. 9. 3., Quebec, Canada (Hotel Concorde)
- ⑫ 北岡和代、森河裕子、三浦克之、櫻井勝、石崎昌夫、城戸照彦、成瀬優知、中川秀昭、バーンアウトが動脈硬化性疾患のリスクファクターに及ぼす影響：追跡研究、第81回日本産業衛生学会、2008年6月25日、札幌(札幌コンベンションセンター)

〔その他〕

6. 研究組織

(1) 研究代表者

北岡 和代 (KITAOKA KAZUYO)
金沢医科大学・看護学部・教授
研究者番号：60326080

(2) 研究分担者

森河 裕子 (MORIKAWA YUKO)
金沢医科大学・看護学部・教授
研究者番号：20210156

中川 秀昭 (NAKAGAWA HIDEAKI)
金沢医科大学・医学部・教授
研究者番号：00097437

長井 麻希江 (NAGAI MAKIE)
金沢医科大学・看護学部・講師
研究者番号：40454235

増田 真也 (MASUDA SHINYA)
慶應義塾大学・看護学部・准教授
研究者番号：80291285