

# MMPI性格検査による福祉施設離職者の検討

## Examining early job turnover in social welfare facilities based on the MMPI

田 畑 光 司

TABATA, Koji

From results of the Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) administered to staff of social welfare facilities, this study sought to understand their personality tendencies, and to examine early job turnover. Study subjects were 35 staff members of social welfare facilities (hereafter, the “study group”), all female, with an average age of 19.7 years (SD=2.3 years) and average period of employment of 4.8 years (SD=2.3 years). The study group was divided into two sub-groups: the turnover sub-group composed of 11 persons who quit after an average of 2.3 years (average age: 18.7 years, SD=1.0 year), and the stayer sub-group composed of 24 persons who stayed employed and whose average period of employment was 6.2 years (average age: 19.7 years, SD=2.2 years). For each sub-group, MMPI results were analyzed. Compared to a control group of ordinary female students reported in previous studies, the study group showed significant differences, with low scores on the CS scale and high scores of the L and K scales. Concerning the clinical scales, the study group showed significantly lower scores on the Hs, D, and Si scales. The coefficients of variation (CV) of their scores also tended to be small. Regarding comparisons between the turnover sub-group and the stayer sub-group, significantly higher scores on the L and D scales were observed in the turnover sub-group. The CVs of the turnover sub-group for all the validity scales and the D, Hy, Pd, Pa, Sc, and Ma clinical scales were small. These findings suggest that the study group subjects might have deliberately tried to make “a good impression,” and the turnover sub-group had limited differences among individuals and were likely to have self-defensive personalities. Relationships between the personality findings and job turnover are discussed.

### はじめに

社会福祉施設は慢性的に人手不足状態にある。就職を希望する人材が少ないことと、就職しても短期間で離職してしまう傾向があるからだ。平成16年度社会福祉施設等調査（厚生労働省）によれば、「訪問介護員＋介護職員」

の入職率は28.2%、離職率は20.2%であり、ともに全労働者の入職率（17.4%）及び離職率（17.5%）を上回っている。平均勤続年数は7年程度であり、在職3年未満の職員が全体の39%を占め、5年未満では53%という報告もある（日本重症児協会,1999）。就業期間が5年に満たない職員が過半数を占めること

---

キーワード：MMPI性格検査、社会福祉施設、離職  
Key words: the MMPI, social welfare facility, job turnover

は、サービスの質的蓄積や向上の点からもさまざまな問題を引き起こす可能性があるだろう。「美しい献身」だけでは福祉業は成立できない。この事態の背景要因は複雑であり、福祉制度や財政的支援、施設運営など多面的かつ総合的に検討する必要があると思われる。

心理検査を用いた立場からの検討報告は、個人情報に関連性もありあまり多くは報告されていない。MMPI性格検査(ミネソタ多面的人格目録、Minnesota Multiphasic Personality Inventory)は、人格特徴を多様な角度から把握できる、世界中で広範に使用されている性格検査である(日本MMPI研究会、1969)。さまざまな社会的集団を対象に検討報告もある(Duckworthら1995)。本研究は、社会福祉施設(以下施設と略記する)職員の離職要因をMMPI性格検査から検討することを目的とした。

## 方法

対象は、施設職員35名(以下職員群とする)であった。職員群は全員が看護助手として採

用された女性で、MMPI検査時の平均年齢は19.7歳(SD=2.4歳)、在職期間の平均は4.8年(SD=2.3年)であった。職員群を在職期間の長さで分類し、離職群と在職群のふたつの下位群とした。離職群は、11名であり、平均2.3年で施設を離職した者(平均年齢18.7歳、SD=1.0歳)あり、在職群は、平均在職期間6.2年の24名(平均年齢19.7歳、SD=2.2歳)であった。両下位群の平均年齢に有意差はなかった。MMPI性格検査は短縮版を標準的な方法で実施した。検査結果は、浜ら(1987)の方法にならない各尺度の粗点をT得点に換算し、推計学的検討を行った。

## 結果

### 1. 施設職員のMMPI性格検査プロフィール

図1は施設職員の平均T得点の結果を示したものである。比較のため、日本MMPI研究会編、日本版MMPIハンドブック(三京房、1969)にある女子大学生536名(以下女子大群とする)のプロフィールと得点から試算した結果も示してある。職員群の得点は56から41の範囲であったが女子大群は64から45の範囲であった。検定の結果、職員群は女子大群

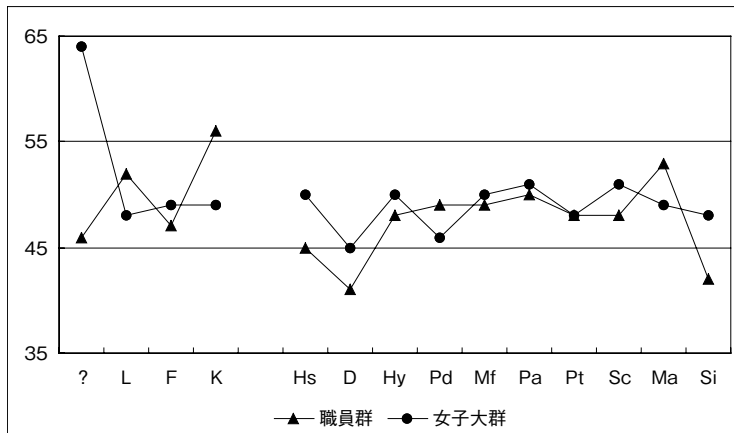


図1 MMPIプロフィール

と比較して妥当性尺度のうち、疑問尺度の低さ（職員群は46、女子大群は64）、L尺度の高さ（職員群は52、女子大群は48）、K尺度の高さ（職員群は56、女子大群は49）にそれぞれ有意差（疑問尺度:t=5.433, df=401.27,  $p<0.01$ , L尺度:t=2.416, df=66.55,  $p<0.05$ , K尺度:t=3.762, df=48.41,  $p<0.01$ ）があった。臨床尺度では、Hs尺度、D尺度とSi尺度の低さ（それぞれ順に、職員群は45、女子大群は50、職員群は41、女子大群は45、職員群は42、女子大群は48であった。）にそれぞれ有意差（Hs尺度:t=3.636, df=53.64,  $p<0.01$ , D尺度:t=2.553, df=569,  $p<0.05$ , Si尺度:t=3.386, df=43.23,  $p<0.01$ ）があった。その他の尺度では有意差は示されなかった。

表1は、変動係数（CV）について両群を比較したものである。職員群は女子大群よりも小さいCVを示す傾向があり、Mf尺度以外はすべて小さかった。

## 2. 離職群、在職群の比較

図2は、離職群と在職群との平均T得点を比較したものである。離職群の得点は58から43の範囲にあり、在職群は55から39の範囲にあった。

妥当性尺度のうちL尺度に有意差があり（離職群58、在職群49： $t=3.334$ , df=33,  $p<0.01$ ）、離職群は有意に高い得点であった。臨床尺度のうちではD尺度に有意差があり（離職群46、在職群39： $t=2.383$ , df=33,  $p<0.05$ ）、離職群

表1 変動係数

CV	?	L	F	K	Hs	D	Hy	Pd	Mf	Pa	Pt	Sc	Ma	Si
職員群	19	16	16	18	16	20	16	20	20	14	20	20	20	23
女子大群	106	42	56	34	28	20	24	24	15	30	47	23	25	27

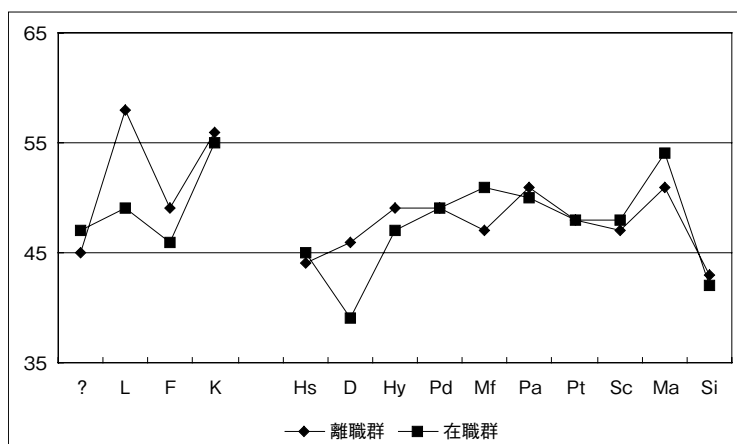


図2 離職群と在職群の比較

表2 離職群と在職群の変動係数

CV	?	L	F	K	Hs	D	Hy	Pd	Mf	Pa	Pt	Sc	Ma	Si
離職群	15	12	9	16	20	15	13	12	20	11	27	18	16	25
在職群	20	15	18	19	14	21	17	23	20	15	17	21	21	22

が有意に高い得点であった。

表2は、両下位群についてCVを示したものである。離職群はすべての妥当性尺度でCVが小さかった。臨床尺度では、離職群のCVは、D、Hy、Pd、Pa、Sc、Ma尺度がそれぞれ小さかった。

## 考察

MMPIの解釈については、Graham (1977)の方法を中心にする。まず施設職員と女子大生の結果について考察する。職員群は全員が女性であり、かつ年齢が近いという理由から女子大群のMMPI性格検査結果と比較することを試みた。その結果、得点範囲は女子大群が64から45であったのに職員群は56から41であった。MMPIは高得点と比べて低得点では解釈が消極的になる。これは職員群が性格傾向をうきださせるような回答を選択せず、平均的・標準的に回答したための低さと考えられる。これに関連して受検態度に関連する尺度である妥当性尺度では、職員群の結果は、低い疑問尺度、高いL、K尺度が示されそれぞれ有意差があった。疑問尺度の高い得点は、「どちらでもない」と返答することを避けた結果であり、回答に逡巡することなく判断をしたことを示している。自己防衛的態度や意図的好意性を反映するのがL尺度とK尺度であり、これらの傾向が女子大群よりも明瞭に示されていた。職員群では受検態度として「良い印象」を持たせようとした結果の反映であることが考えられる。また、臨床尺度では職員群のHs、D、Si尺度の低さに有意差があった。職員群は女子大群よりも臨床尺度上では楽天的で安定し外向的であることになる。職員群のCVが小さかったことは回答における個人差が少ないことを意味しており、受検

者が同一の傾向で回答したことを示している。荏和 (1994) は、受検場面で「良い印象」を与えたいと意図した場合の心理検査への影響として、Y-G性格検査では社会的外向性・強調性・非抑鬱性をより強調する方向への回答が、ロールシャッハ検査では良好な統率力の存在を印象づける方向への変化があるという。MMPI性格検査を用いた今回の結果では、職員群は、その平均的な性格特徴として、積極的、活動的な、社会的外向性のあることが示されたが、一方では検査によく答えようとする態度で受検し、つまり「良い印象」のための操作をしていたことが考えられる。

次に離職群と在職群の結果について考察する。

得点の幅は、女子大群-在職群-離職群の順に小さくなった。離職群がいちばん性格傾向をうきださせるような回答をしなかったことになる。離職群の高いL、D尺度は自己防衛的な傾向の強さ、意図的な好印象と安定感を示すものである。またCVの結果は離職群における個人差の少ないことを示している。つまり離職者は自分を意図的に好印象に位置付ける傾向が在職群よりも強くあり、かつそのような回答傾向のばらつきが少なかったことが考えられる。

在職期間の長短に注目して、MMPI性格検査を用いた今回の研究から、施設職員は女子大生と比較し性格的には明るく外向的であるが「良い印象」を与えようとして回答する傾向もあったこと、離職者は自己防衛的であり個人差が少ない、という結果を得た。退職理由には、複雑な要因があることが当然予想されるので、心理検査から何らかの傾向が存在することが示唆されても、それは要因のひとつにすぎない。今後さらに詳細にデータを検

討・蓄積する必要があるだろう。離職者の問題について、単純な判断は危険であることを指摘しておきたい。

## まとめ

本研究は、社会福祉施設職員を対象に実施したMMPI性格検査の結果から、その性格傾向の把握と早期離職者の検討を目的とした。対象者は施設職員35名（以下、職員群とする。全員女性。平均年齢19.7歳、SD=2.3歳）であり、在職期間の平均は4.8年（SD=2.3年）であった。これを平均2.3年で離職した離職群11名（平均年齢18.7歳。SD=1.0歳）と在職期間6.2年の在職群24名（平均年齢19.7歳。SD=2.2歳）に二分し、それぞれのMMPI性格検査の結果を検討した。報告されている健常女子学生の結果と比較して、職員群には、疑問尺度の低さと、L、K尺度の高さに有意差があった。臨床尺度では、職員群は有意に低いHs尺度、D尺度、Si尺度を示した。得点の変動係数（CV）は小さい傾向があった。離職群、在職群の比較では、離職群のL尺度とD尺度の高さに有意差があった。離職群のCVはすべての妥当性尺度と、D、Hy、Pd、Pa、Sc、Maの臨床尺度が小さかった。これらの結果から、職員群には「良い印象」を意識的にもたせようとした態度があったこと、離職群では個人差が少なく自己防衛的な性格の傾向があったことが考えられた。これらの結果と離職の関連性について考察を行った。

（本論文は第25回日本重症心身障害学会にて口頭発表したものについて、加筆・修正したものである）

## 文献

- Duckworth, J.C., Anderson, W.P. (1995) MMPI MMPI-2 Interpretation and Manual for Counselors and Clinicians, Fourth Edition Accelerated Development.
- 浜 治世, 三根久代, 三根浩, 松山義則 (1987) きょうだい構成および出生順位と人格変数の関係 - MMPIを用いて - 心理学研究, 58:105 - 108.
- 荻和忠史 (1994) ロールシャッハ・テストにおける受検態度の影響 - faking教示を用いて ロールシャッハ研究 36号, 27-42.
- 厚生労働省 (2004) 平成16年度社会福祉施設等調査 厚生労働省
- 日本重症児協会 (1999) 平成11年度版 日本重症児協会チェックリスト 日本重症児協会
- 日本MMPI研究会 (1969) 日本版MMPIハンドブック 三京房
- Graham, J. R. (1977) The MMPI: A Practical Guide. Oxford University Press, Inc. (田中富士夫訳 (1985) MMPI臨床解釈の実際 三京房)
- 田畑光司 (1999) 施設離職者とMMPI検査 第25回日本重症心身障害学会大会論文集 P65.