

保育士のストレス要因に関する研究

—— 職場でのストレス要因・個人的なストレス要因に着目して ——

木村直子*, 赤川陽子**

(キーワード: 保育士, ストレス, バーンアウト, 専門性を高める意識)

1. 問題の所在と問題意識

急速に少子化が進行している現在ではあるが、保育施設は需要増加傾向にある。背景として、「子ども・子育て関連3法」などの制度により、子育て支援を総合的に推進¹⁾していく施策を打ち出していることや、長引く不況が挙げられる。政府や行政は、待機児童解消を目標にかかげ、企業による保育事業への参入を導入する自治体も増加している。また、認定こども園や在宅児支援施設も引き続き推進されており、出生率が減少傾向にあって保育ニーズの高まりは拡大し、保育は市場化、支援は多様化しつつある。さらに、発達に課題があり支援を必要とする子どもたちも増え、幅広い専門的知識を基にした質の高い保育が求められている。モンスターペアレントと言われる、かかわりの難しい保護者の問題も浮上し²⁾、保育所への期待や要望は声高い。

そもそも保育という仕事は、基本的に受動的・他律的であり、多様な作業に長時間従事することから、常に緊張と忙しさに追われることや、多様で多面的なコミュニケーション活動も必要であり、身体的負担や心理的なストレスがかかるものである。神谷らは、現在保育士に求められている「受容・傾聴・共感」という「カウンセリング・マインド」を中核にした支援においては、相手を受け入れるゆとりを心の中にもつことや自分自身が安定して心の整理がついていることが必要である³⁾と述べている。

赤田らは、労働環境が大きく変化する中で、保育士は多くの社会的要請により職務上感じるストレスが高くなり、精神的健康の低下が、保育の質や子どもへのかかわりに悪影響を与えかねず、それらに対応するため、保育士のストレスやメンタルヘルスの問題に関心が高まっている⁴⁾と述べている。とりわけ、雇用形態や労働条件に関する研究は一定程度蓄積されてきている。神谷らは、非正規職員や短時間パート職員を増員することで、増大する保育ニーズに対処しようとしている現状では、保育の質を低下させる可能性とともに、保育士のストレス反応を危機的レベルに向かわせている可能性がある⁵⁾ことを指摘している。

日々の保育の中で、職場環境に起因する保育士のストレスは、時代背景から増え続ける職務内容の多様化や保護者対応の困難さにあると感じる。さらに職場での課題だけでなく、保育士自身の問題やコンプレックスなど個人的要因とあいまって、ストレスを慢性化し、前向きに保育に取り組めなくなるのではないかと考えた。保育情勢が大きな変動を迎えている日本において、職場におけるストレスや個人的な悩みからバーンアウトに至る保育士への支援を検討することが急務である。

2. 研究分析の枠組みと研究の目的

保育士の健康保持・増進とよりよい保育実践のための対策を検討するために、本研究で立てた新たな仮説は、「職場でのストレス要因や個人的なストレス要因により、保育士がストレスを感じてバーンアウト状況を生み出し、そのことによって保育観や質の向上へ影響している」とした。この仮説を実証するために以下のような分析枠組みを設定した(図1)。

なお本稿の目的は、本研究全体の分析枠組みをもとに実証した研究の中から、保育現場を取り巻くさまざまな状況の変化、仕事の特性、働き方、個人の置かれている状況、過労や過大なストレス状態に追い込まれる状況、子どもたちとの関わり、社会や地域との関わりなど、保育士のストレス要因となる可能性のある要素を、多面的

*鳴門教育大学幼年発達支援コース

**徳島市立一宮保育所

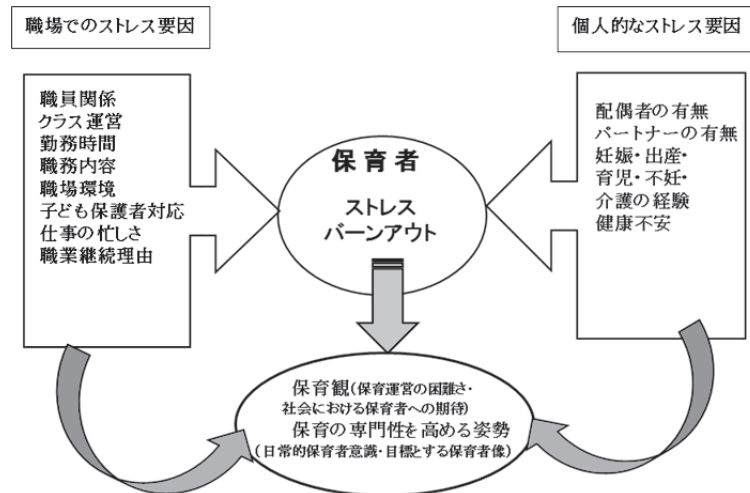


図1 研究の分析枠組み

かつ客観的に分析することである。

3. 方法

本研究の分析枠組みを実証するために、保育士を対象とした調査を実施した。

(1) 調査対象と時期

A県A市の公立保育所31か所、私立保育園24園のフルタイムで働く正規及び臨時保育士に質問紙を配布した。2013年3月に実施、回収した。A県A市の無認可保育園2園の協力のもと、フルタイムで働く正規及び臨時保育士に質問紙を配布した。A県B市の公立保育所4か所、私立保育園5園のフルタイムで働く正規及び臨時保育士に質問紙を配布した。B県C市の私立保育園1園の、フルタイムで働く正規及び臨時保育士に質問紙を配布した。

全体では687部配布し、327部回収、回収率は47.6%であった。

(2) 調査内容

本研究に用いる概念を操作化し、作成した変数は以下の通りである。

属性変数

- 1) 性別
- 2) 年齢
- 3) 保育士経験年数
- 4) 現在勤務している園での勤続年数
- 5) 雇用形態（正規雇用・臨時雇用・その他）

職場でのストレス要因

1) 職員関係

職場の職員関係や人間関係は、保育施設をよりよく運営するだけでなく、子どもへの関わりや支援など保育の中核にも影響する。職員関係の問題をはかるために、赤田（2010）の保育士ストレス尺度（NTSS）⁶⁾より、職場人間関係尺度と保育所方針のズレによるストレス尺度（8項目）を取り上げた。教示や回答選択肢、評価は赤田の先行研究と同様にした。本研究における信頼性係数は、 $\alpha=.867$ であった。

2) 職場環境

「保育士の健康調査」船本（2007）⁷⁾を参考に、質問項目を作成した。

①保育所（園）の運営について

（公立・私立・認可・無認可）

②保育所（園）全体のクラス数

③保育所（園）全体の乳・幼児数

④園内の常勤の保育士数：（調理員、短時間勤務士を除く）

⑤臨時雇用保育士数

3) クラス運営

保育士がどのようなクラス環境で運営をおこなっているのかをはかるために、以下の8項目を設定した。

- ①クラス担任か否か
- ②単一年齢クラスか、異年齢混合クラスか
- ③何歳児の担任か
- ④クラスの乳幼児数は何人か
- ⑤クラス内の保育士数
- ⑥クラス内にいる対応などに注意や時間を必要とする乳幼児数

4) 勤務時間

勤務時間内の休憩時間の取得や時間外の仕事時間の状況をきく項目を設定した。

- ①勤務時間中の休憩時間（45分）の取得状況
- ②休憩時間が毎回とれるか
- ③自宅への持ち帰り仕事の頻度
- ④自宅への持ち帰り仕事の内容

5) 仕事の忙しさ

仕事による忙しさに対する主観的な評価を、船本の保育士の健康調査⁷⁾を参考に作成した。「ここ2ヶ月くらい、あなたの忙しさはどうでしたか」の質問に対し、「1. 特に忙しいというわけではなかった、2. 多少忙しかった、3. かなり忙しかった、4. 非常に忙しかった」で回答を求めた。

6) 職業継続理由

保育士という職業を継続している理由によって、ストレスへの影響があると推察した。菊池（2007）⁸⁾の職業継続理由に関する項目を参考に、職業継続理由の項目を7項目作成した。

7) 子ども・保護者対応時の感情コントロール

保護者対応や子ども理解は、自己の感情コントロールが必要であり、日々の対応がストレスに影響すると思われる。保護者対応や子ども理解の状況をはかるために、神谷（2011）⁹⁾の「保育者の感情演技」より、感情演技の34項目を使用した。教示や回答選択肢、評定などは先行研究にならない、本研究においても一定水準の信頼性を得た（ $\alpha = .820$ ）。

個人的なストレス要因

1) 個人的な要因としての属性

- ①配偶者、パートナーの有無
- ②現在妊娠及び3歳児未満の育児が必要な子どもの有無

2) 妊娠・出産・育児・不妊・介護

妊娠・出産・育児・不妊・介護については、妊娠・出産・育児・不妊治療・介護の経験があるか否かだけでなく、これらの経験中の心情の変化や感情がストレスに影響するのではないかと考えた。そこで、妊娠や出産の経験、子育ての経験、不妊治療の経験、家族に要介護者がいるがどうかによる保育への影響をはかるために、白坂（2007）の「育児経験と保育活動についての調査」¹⁰⁾を参考に質問項目を作成した。教示や回答選択肢、評定などは先行研究にならなかった。

3) 身体面の健康不安

保育士は肉体労働であり、腰痛や身体的な辛さを抱えながら仕事を続けているものも少なくない。通院・腰痛・生理痛などの健康面について、自己の経験をもとに質問項目を作成した。項目は「慢性的な肩こりがある」「頭痛の回数が多い」「慢性的な体調不良がある」などの11項目5件法で、信頼性は $\alpha = .782$ であった。

ストレス、バーンアウト

保育士が職場で働く中で、どの程度ストレスを感じ、バーンアウトの状態にあるかを測るために、久保・田尾（1992）のバーンアウト（burnout；燃え尽き症候群）尺度¹¹⁾（17項目）を使用した。教示は、「あなたは最近6か月位のあいだに、次のようなことをどの程度経験しましたか」とした。ストレスの評定には「1. いつもある、2. しばしばある、3. 時々ある、4. まれにある、5. ない」の5件法とした。

保育観・保育の専門性を高める姿勢

1) 保育観

最近の保育をとりまく状況を保育士がどのように捉えているかををはかるために、船本の保育士の健康調査を参考に、新たに14項目の尺度を作成した（寄与率54.3%： $\alpha=.887$ ）。下位尺度は「保育運営の困難さ」（ $\alpha=.813$ ），「社会における保育者への期待」（ $\alpha=.787$ ）であった。

2) 保育の専門性を高める姿勢

保育を行う中で、保育者としての専門性を高めるにあたり、自身の保育を振り返ったり、自己研鑽したりすることが必須である。しかしストレスが高まっていると、保育を向上させるための意欲が湧かないのではないかと考えた。そこで保育の専門性を高める姿勢をはかる尺度を作成した。教示は、「保育の専門性について、うかがいます」とした。評価には「1. まったくあてはまらない、2. あまりあてはまらない、3. どちらでもない、4. ややあてはまる、5. よくあてはまる」の5件法とした。完成した尺度は2 因子構造で、寄与率61.89%、 $\alpha=.825$ であった。下位尺度は、「日常的保育者意識」（ $\alpha=.817$ ），「目標とする保育者像」（ $\alpha=.723$ ）である。

4. 結 果

1) ストレス・バーンアウト

本研究で使用した久保・田尾による「バーンアウト（燃えつき症候群）尺度は、17項目からなる尺度であり、各因子（EE：情緒的消耗感，DP：脱人格化，PA：個人的達成感）の項目の評価値を単純加算して使用する。「情緒的消耗感」とは、肉体的疲労ではなく、心理的な疲労感、虚脱感を指し、「脱人格化」は、煩わしい人間関係を避け、対人関係において個人差や人格を無視し、機械的に対応する傾向をいう。また、「個人的達成感」は仕事の成果に伴って感じる成功感や効力感が低下する傾向を指し、意味的には、「個人的達成感の後退」というべきものである。表1は、因子項目ごとに危険域を定めた自己診断表（田尾・久保，1996）¹²⁾にならって、本調査における得点結果を診断したものである。

表1 バーンアウト尺度の診断結果

診断	情緒的消耗感の診断結果			脱人格化診断結果			個人的達成感の診断結果		
	診断基準 (得点)	度数	%	診断基準 (得点)	度数	%	診断基準 (得点)	度数	%
まだ大丈夫 (40%以下) 平均的 (40~60%)	5-15	207	64.3	6-11	232	73.7	25-18	57	18.1
	16-18	55	17.1	12-14	47	14.9	17-16	69	21.9
注意 (60~80%) 要注意 (80~85%)	19-20	29	9.0	15-17	21	6.7	15-13	107	34.0
	21-23	26	8.1	18-20	7	2.2	12-10	56	17.8
危険 (95%以上)	24-25	5	1.6	21-30	8	2.5	9-5	26	8.3
合計		322	100.0		315	100.0		315	100.0

今回調査した結果によると、情緒的消耗感については64.3%が「まだ大丈夫」であり、17.1%が「平均的」、9.0%が「注意」、8.1%が「要注意」、1.6%が「危険」であることがわかり、約2割の保育士が平均以下で情緒的消耗感を強く感じている状態にあることが分かる。脱人格化については、73.7%が「まだ大丈夫」であり、14.9%が「平均的」、6.7%が「注意」、2.2%が「要注意」、2.5%が「危険」であることが分かった。

最も深刻な結果は、個人的達成感で、18.1%が「まだ大丈夫」、21.9%が「平均的」、34.0%が「注意」、17.8%が「要注意」、8.3%が「危険」であった。つまり約6割近い保育士が平均以下であり、個人的達成感を感じられない状態にあることが分かった。

2) 職場でのストレス要因がストレス・バーンアウトに及ぼす影響

職場でのストレス要因として想定した変数とストレス・バーンアウトとの関連を詳細に見ていくために、one-wayの分析を行った。本稿では、統計的な関連性の認められた内容のみを取り上げ、整理する。

はじめに、職場でのストレス要因が情緒的消耗感に及ぼす影響の結果が表2である。

勤務時間中にある休憩時間（法定では45分）が実際にとれているということが、情緒的消耗感に影響を及ぼしていた。さらに勤務時間中の休憩が取れなかったり、取得している休憩時間の長さが短いほど、情緒的消耗感をより感じていることが分かった。

自宅への持ち帰り仕事は、週1日～4日までは影響が認められなかったが、持ちかえりの仕事が「週5日ある」または「休日もある」保育士ほど、情緒的消耗感を感じていた。さらに、持ち帰りの仕事の内容が、「保育教材研究・作成・準備」、「指導計画・日誌・生活指導に関する書類作成」、「行事の準備」など本来勤務時間内に行う仕事の場合に情緒的消耗感を強く感じる事が分かった。

さらに子どもや保護者対応時の感情コントロールについては、保育士が保護者へ肯定的な感情の演技を表現するほど、また子どもに自分（保育士）の感情を隠した表現をするほど、情緒的消耗感を感じることが分かった。

職業継続の理由については、「保育の仕事に誇りを持っているから」、「天職だと思うから」を挙げる保育士は、保育士という職業が自分に合っていると思うことで、仕事から感じるしんどさを軽減させ情緒的消耗感を感じにくくなり、「生活のため」を職業継続理由として挙げる保育士は情緒的消耗感をより強く感じていることが分かった。

表2 職場でのストレス要因と情緒的消耗感の関連

・勤務時間中に休憩時間 (45分)は実際に取れたか	(F=9.206, P<.001)	情 緒 的 消 耗 感
・自宅への持ち帰り仕事は、 週5日ある	(t=3.560, P<.001)	
・休日の持ち帰り仕事がある	(t=2.670, P<.01)	
・持ち帰り仕事の内容： 保育教材研究・作成・準備など	(t=3.058, P<.01)	
・持ち帰り仕事の内容：指導 計画・日誌・生活指導に関する 書類作成など	(t=2.945, P<.01)	
・持ち帰り仕事の内容： 行事の準備	(t=2.147, P<.01)	
・保育観意識の 比較によるストレス	(r=.364)	
・保護者への 肯定的感情演技表現	(r=.313)	
・子どもへの感情隠避表現		
・職業継続理由：「保育の 仕事に誇りを持っているから」	(t=5.713, P<.001)	
・職業継続理由： 「天職だと思うから」	(t=2.765, P<.01)	
・職業継続理由：「生活のため」	(t=6.255, P<.001)	

表3 職場でのストレス要因と脱人格化の関連

・勤務時間中に休憩時間 (45分)は実際にとれたか	(F=3.841, P<.01)	脱 人 格 化
・自宅への持ち帰り仕事は 週5日ある	(t=3.219, P<.01)	
・持ち帰り仕事の内容： 保育教材研究・作成・準備など	(t=2.650, P<.01)	
・保護者への 肯定的感情演技表現	(r=.341)	
・子どもへの感情の隠避表現	(r=.366)	
・職業継続理由： 「子どもが好きだから」	(t=3.189, P<.01)	
・職業継続理由：「保育の 仕事に誇りを持っているから」	(t=6.787, P<.001)	
・職業継続理由： 「天職だと思うから」	(t=3.236, P<.01)	
・職業継続理由： 「生活のため」	(t=5.430, P<.001)	
・職業継続理由： 「他の仕事に向いていないから」	(t=2.470, P<.05)	

つづいて、職場でのストレス要因が脱人格化に及ぼす影響をみた結果が表3である。

勤務時間中にある休憩時間（法定では45分）が実際にとれているということが、脱人格化に影響を及ぼしていた。さらに勤務時間中の休憩が取れなかったり、取得している休憩時間の長さが短いほど、脱人格化を起こしやすいことが分かった。

自宅への持ち帰り仕事は、週1日～4日までは影響が認められなかったが、持ちかえりの仕事が「週5日ある」保育士は、脱人格化を起こしやすい。また持ち帰りの仕事の内容については、「保育教材研究・作成・準備」の場合に起こることが分かった。

さらに子どもや保護者対応時の感情コントロールでは、保育士が保護者へ肯定的な感情の演技を表現するほど、また子どもへ感情を隠した表現をするほど、脱人格化に影響していた。

職業継続の理由については、「子どもが好きだから」「保育の仕事に誇りを持っているから」「天職だと思うから」を挙げている保育士は、脱人格化を起こしやすく、「生活のため」、「他の仕事に向いていないから」を職業継続理由として挙げる保育士ほど、脱人格化を起こしにくいことが分かった。保育の仕事に邁進している保育士ほど、脱人格化を引き起こしやすいことが分かる。

次に、職場でのストレス要因が個人的達成感に及ぼす影響をみた結果が表4である。

雇用形態において、臨時雇用保育士より、正規雇用保育士のほうが、より責任を感じて仕事をしているためか、個人的達成感を感じていた。

また担任しているクラスに、対応などに注意や時間を要する幼児がいる保育士のほうが、個人的達成感を感じていた。

子どもや保護者対応時の感情コントロールについては、保育士が肯定的な感情を素直に表現しているほど、個人的達成感を得られにくかった。

職業継続理由としては「子どもが好きだから」、「保育の仕事に誇りを持っているから」、「天職だと思うから」、「生活のため」を職業継続理由として挙げる保育士は達成感を感じており、「生活のため」、「勤務条件がいいから」を職業継続理由として挙げる保育士は、個人的達成感を得られにくいことが分かった。

表4 職場でのストレス要因と個人的達成感の関連

・雇用形態	($t=-2.113, P<.05$)	→	個人的 達成 感
・担任しているクラスに、 対応などに注意や時間を 要する幼児がいるか、いないか	($t=2.062, P<.05$)	→	
・肯定的な感情の素直な表現	($r=.268$)	→	
・職業継続理由： 「子どもが好きだから」	($t=2.758, P<.01$)	→	
・職業継続理由：「保育の 仕事を誇りに思っているから」	($t=5.630, P<.001$)	→	
・職業継続理由： 「天職だと思うから」	($t=6.244, P<.001$)	→	
・職業継続理由：「勤務条件 (勤務時間など) がいいから」	($t=2.061, P<.05$)	→	
・職業継続理由： 「生活のため」	($t=5.975, P<.001$)	→	

表5 個人的なストレス要因と情緒的消耗感の関連

・現在、または過去に 子育てをしたことが あること	$(t=1.999, P<.05)$	→	情 緒 的 消 耗 感
・我が子を他に預けて 仕事をするつらい気持ち	$(F=2.723, P<.05)$	→	
・腰痛による健康被害	$(r=.205)$	→	
・生理的症状による健康被害	$(r=.296)$	→	
・慢性的健康被害の自覚	$(r=.394)$	→	

3) 個人的なストレス要因がストレス・バーンアウトに及ぼす影響

個人的なストレス要因として想定した変数とストレス・バーンアウトとの関連を詳細に見ていくために、one-wayの分析を行った。本稿では、統計的な関連性の認められた内容のみを取り上げ、整理する。

個人的なストレス要因が情緒的消耗感に及ぼす影響をみた結果が表5である。

現在、または過去において子育て経験をしたことがない保育士のほうが、経験が無く子どもに関わる不安から、情緒的消耗感を感じていることが分かった。しかし子育て経験があっても我が子を他に預けて仕事をするつらい気持ちがいちもある保育士は、情緒的消耗感を感じていることが分かった。

腰の痛みや不快さを長時間感じながら職務をこなしている、女性の生理的な身体症状や気分の低下がみられる、持病を持ちながら常に気遣い仕事をしているなど、健康面での慢性的なつらさのある保育士の方が、情緒的消耗感を感じていた。

つづいて、個人的なストレス要因が脱人格化に及ぼす影響をみた結果が表6である。

配偶者またはパートナーがいない保育士や、脱妊娠・出産の経験がない保育士、過去に子育てをしたことがない保育士のほうが、脱人格化を起こしやすいことが分かった。一方我が子を他に預けて仕事をするつらい気持ちを感じたり、勤務時間中に要介護者のことが気になったりする保育士も、脱人格化を起こしやすいことが分かった。

さらに生理的症状による健康被害や慢性的な健康問題を感じている保育士も脱人格化をおこしやすいことが分かった。

表6 個人的なストレス要因と脱人格化の関連

・配偶者またはパートナーが いるかどうか	($t=2.101$, $P<.05$)	脱 人 格 化
・妊娠・出産経験があるかどうか	($t=3.222$, $P<.01$)	
・現在、または過去に子育てを したことがあること	($t=2.472$, $P<.05$)	
・我が子を他に預けて 仕事をするつらい気持ち	($F=4.068$, $P<.01$)	
・勤務中に要介護者のことが 気になること	($F=3.438$, $P<.05$)	
・生理的症状による健康被害	($r=.298$)	
・慢性的健康被害の自覚	($r=.291$)	

表7 個人的なストレス要因と個人的達成感の関連

・配偶者またはパートナー がいるかどうか	($t=2.161$, $P<.05$)	個 人 的 達 成 感
・妊娠の経験が保育観を 変えたかどうか	($F=6.001$, $P<.01$)	
・介護の経験が保育観を 変えたかどうか	($F=3.511$, $P<.05$)	

次に、個人的なストレス要因が個人的達成感に及ぼす影響をみた結果が表7である。

配偶者またはパートナーがいる保育士の方が達成感を感じていた。また妊娠の経験や介護の経験が保育観を変えたと感じている保育士も、個人的達成感を感じていた。

4) ストレス・バーンアウトが保育観・保育の専門性を高める姿勢に及ぼす影響

次に、ストレス・バーンアウト状況が、保育士の保育観や保育の姿勢に及ぼす影響をみてみた。保育観の下位尺度「保育運営の困難さ」、「社会における保育者への期待」及び保育の専門性を高める姿勢の下位尺度「日常的保育者意識」、「目標とする保育者像」を従属変数とした。ストレス・バーンアウトの各領域との関連を詳細に見ていくために、one-wayの分析を行った。本稿では、統計的な関連性の認められた内容のみを取り上げ、整理する。

情緒的消耗感を強く感じている保育士ほど、保育運営の困難さを強く感じており、社会における保育士への期待をより負担に感じていることが分かった。

一方情緒的消耗感を強く感じていない保育士は、日常的保育者意識を高くもっており、目標とする保育者像を強く思っていることがわかった（表8）。

表8 情緒的消耗感と保育観・保育の専門性を高める意識の関連

情 緒 的 消 耗 感	($F=5.553$, $P<.01$)	保育運営の困難さ
	($F=6.438$, $P<.01$)	社会における 保育者への期待
	($F=7.881$, $P<.001$)	日常的保育者意識
	($F=8.721$, $P<.001$)	目標とする保育者

表9 脱人格化と保育観・保育の専門性を高める意識の関連

脱 人 格 化	($F=7.615$, $P<.01$)	保育運営の困難さ
	($F=3.821$, $P<.05$)	社会における 保育者への期待
	($F=8.885$, $P<.001$)	日常的保育者意識
	($F=14.357$, $P<.001$)	目標とする保育者

脱人格化を起こしている保育士は、保育運営の困難さを強く感じており、社会における保育者への期待をより負担に感じていた（表9）。一方脱人格化を強く感じていない保育士は、日常的保育者意識を高くもて、目標とする保育者像を明確にもっていることが分かった。

個人的達成感が低い保育士ほど、保育運営の困難さを強く感じていた（表10）。個人的達成感を強く感じている保育士は、日常的保育者意識を高くもて、目標とする保育者像も明確にもっていることが分かった。

5. 考 察

本稿では、one-wayの基礎的分析によって、職場でのストレス要因や個人的なストレス要因が保育士のスト

レス・バーンアウトに及ぼす影響と、そのストレス・バーンアウトの状況が保育観や保育の専門性を高める姿勢に及ぼす影響をみた。保育士のストレス要因の中核とされる保育現場の労働環境を基本とした職場でのストレス要因に加え、近年の職業ストレス研究において課題として挙げられていた、個人的なストレス要因も取り上げた。

その結果、職場でのストレス要因が情緒的消耗感に及ぼす影響については、仕事の忙しさの上に家庭へ持ち帰る仕事が多い保育士ほどストレスを感じており、ストレスを抱えながら精一杯仕事をこなし、家庭にまで仕事を持ち帰ってしまうことによって、さらなるストレスを引き起こしていると考えられる。また職場でのストレス要因が脱人格化に及ぼす影響については、脱人格化の反応が、これ以上の情緒的消耗を防ぐ防衛反応の一つであり¹³⁾、煩わしい人間関係を避け、さらなる情緒的消耗感の枯渇を防いでいると考えられる。職場でのストレス要因が個人的達成感に及ぼす影響については、職業継続理由において、前向きに仕事をしているほど肯定感を得ている結果となり、自らの職務にどれほど向き合っているかということが影響していると考えられる。さらに職場でのストレス要因が情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感のすべてにおいて、職業を継続する理由として、「保育の仕事に誇りをもっているから」、「天職だと思っているから」「生活のため」の3変数が影響していることが明らかとなった。自分にとって保育士という職業が性に合っていると自覚している保育士は、保育士という仕事に誇りとプライドを持って職務をこなしている。そのため、肯定感ややりがいを感じやすい反面、仕事をよりこなししてしまうことでストレス・バーンアウト状況を生み出してしまうと考えられる。

続いて、個人的なストレス要因が情緒的消耗感に及ぼす影響については、子育てをしながら職務をこなすということは、子どもがある程度成長するまでの数年間、子育ての苦労や不安が常にあり、さらに仕事でも他に子どもを預けることに心配や不安残りやすいと考えられる。

保育士は子どもを抱くなど上下運動の多い肉体労働が中心であり、身体的健康の管理が重要である。しかし、肩・腰などが痛みやすいという女性特有の症状を抱えたまま、職務をこなしている。個人的なストレス要因が脱人格化に及ぼす影響については、家庭における人間関係が、精神を鍛えたり、仕事に生かされたりすると考えられる。しかし、その一方でストレスが職場まで持ち込まれており、職場での人間関係に煩わしさを感じ、影響を与えていると考えられる。健康被害においては、生理的症状など周期的かつ慢性化した健康低下と常につきあいながら仕事をこなすストレスがいらだちとなり、人間関係に影響していると推察される。個人的なストレス要因が個人的達成感に及ぼす影響については、身近なよき理解者の存在が大きく影響し、認め合い信頼し合う関係が、達成感に影響することがわかった。また、対象者はちがえども妊娠や介護の様に、命に係わる重みや意義を考えたりする環境や心情の変化が、仕事への取り組みに変化をもたらし、バーンアウト状況に影響していると推察される。

さらに、保育士のストレス・バーンアウト状況が、保育観や保育の専門性を高めていく意識の低下へつながることが示唆された。情緒的消耗感、脱人格化、個人的消耗感を感じている保育士は、保育運営を行う中で人間関係を煩わしく感じ、成功感や肯定感を感じられず、子どもとの関係を結びにくくしている可能性がある。また保育士自身の専門性を活用しても、保育がうまくいかず成果が現れにくいと感じている現状が保育士を疲れさせて、さらに保育運営を困難化させていると推察できる。

本稿の分析からは、厳しい保育情勢の中、専門職としてのプライドをもって働きたいと願い、疲労しているにもかかわらず、頑張っている保育士の姿が浮かび上がってきた。個人的なストレス要因が関連していることも示唆されたが、職場における要因も看過できない。子育てをしながら安心して働ける環境が整備されつつある昨今において、育児や就労を支える基盤となる保育施設で働く保育士の労働条件や環境は過酷になるばかりである。本調査で明らかとなった結果から、保育士という職業に誇りを持ち、心身ともに健康で働き続けるための労働環境の改善や支援対策が必要であることが再認できた。とりわけ本稿でもその影響が顕著であった持ち帰り仕事の日数や内容、休憩時間、職業継続理由については、さらなる分析を行う必要がある。

引用、参考文献

- 1) 内閣府・文部科学省・厚生労働省（2013）
子ども・子育て関連3法
www8.cao.go.jp/shoushi/kodomo3houan/
- 2) 神谷哲司（2012）保育者支援における保育者の感情労働ストテラジーの解明調査報告書 財団法人こども未来財団 p105

- 3) 前掲 (2) p 6
- 4) 赤田太郎・滋野井一博・小正浩徳・友久久雄 (2009) 保育士のストレス要因と保育の労働環境に関する研究
～身体的苦痛のストレス, 保育上のストレス, 家族関係のストレス, 精神的健康状態, 満足度を通して～
龍谷大学教育学会紀要 第8号 p36
- 5) 神谷哲司・杉山 (奥野) 隆一・戸田有一・村山祐一 (2011) 保育園における雇用環境と保育者のストレス反
応 ―雇用形態と非正規職員の比率に着目して 日本労働研究雑誌 p112
- 6) 赤田太郎 (2010) 保育士ストレス評定尺度の作成と信頼性・妥当性の検討 心理学研究2010年 第81巻 第
2号 pp. 158-166
- 7) 船本孝子 (2007) 鳴門教育大学大学院修士論文 保育士の健康調査 pp. 87-93
- 8) 菊池正孝 (2007) 現任保育者の職業継続理由に関する調査 佐野短期大学 研究紀要 第18号 pp. 221-227
- 9) 神谷哲司・戸田有一・中坪史典・諏訪きぬ (2011) 保育者における感情労働と職業的キャリアー年齢, 雇用
形態, 就労意識との関連から―東北大学大学院教育学研究科『研究年報』 第59集 第2号 pp. 95-112
- 10) 白坂香弥 (2007) 女性臨床心理士の妊娠・育児経験と心理臨床活動 明治大学心理社会学研究 第2号 pp. 43
-56
- 11) 久保真人・田尾雅夫 (1992) バーンアウト (燃え尽き症候群尺度) 堀洋道監修/松井豊編 『心理測定尺
度集Ⅲ 心の健康をはかる<適応・臨床>』 pp. 72-76 サイエンス社
- 12) 田尾雅夫・久保真人 (1996) 『バーンアウトの理論と実際』 誠信書房
- 13) 久保真人 (2007) バーンアウト (燃え尽き症候群) ―ヒューマンサービス職のストレス 日本労働研究雑誌
p55

謝辞

調査の実施に際し, ご協力いただきました保育士のみなさま, ならびに, 各市町村関係者のみなさまに感謝申し上げます。

追記

本論文は, 赤川陽子氏が現職保育士として働きながら夜間大学院にて調査研究を行いまとめた平成26年度鳴門教育大学修士論文「保育者のストレス要因に関する研究―職場でのストレス要因と個人的なストレス要因との関連性に着目して―」のデータの一部を基に, 再構成したものである。

Research on Childcare Worker Stress

– Focus on Relationship between Causes of Stress in the Workplace and Causes of Individual Stress –

KIMURA Naoko and AKAGAWA Yoko

Key Word : childcare worker, stress, burnout, desire to boost expertise

We aimed to study the effects that causes of stress in the workplace and causes of individual stress (worries and complexes) have on childcare worker stress and on their desire to boost their expertise, in Japan, where there are large changes in childcare conditions. We distributed a survey to 687 childcare workers, receiving 327 answers, for a 47.6% collection rate. As a result, childcare workers who work at a stressful workplace suffer health problems, and work they take home and other factors led to chronic stress. This also suggested that causes of stress such as workplace causes and individual causes affect causes of burnout, and moreover lead to reduced desire to boost expertise.