

〔論文〕

退職意向者の保育士による職業性ストレスチェック —乳児保育の職場環境の現状—

石 原 二三代

I. 序論

保育所は0歳から入所すれば6年間過ごす厚生労働省管轄の児童保護施設である。労働による保育に欠ける児童の受け皿として設立されたが、障がい児保育、地域の子育て支援と役割が拡大し、近年、子どもの発達の重要性から教育機関として移行するなど、保育をめぐる状況は大きく変化している。

依然として社会問題となっている待機児童については、保育施設設置の緩和策などを打ち出し、保育施設は量的に多くなっており、2017年の待機児童数が26081人から2021年では5634人に減少している¹⁾。家族形態の変化や女性の社会進出が強まり、共働き家庭の増加にともない保育利用率が年々上昇している。待機児童は1・2歳児が79.1%を占めており¹⁾、0・1・2歳児の保育所利用ニーズが大幅に高まっている。

1. 保育士の職場環境の現状

保育士の登録者数は約154万で、そのうち従事者数は約59万である。待機児童を解消するために、「子育て安心プラン」が2018～2020年度まで3か年計画が策定され、保育士の人材を確保するために、待遇改善、新規の資格取得の促進、就業継続、離職者の再就職、保育の現場の魅力向上の促進といった総合的な支援がされている²⁾。

保育士の就業継続、離職について、平成29年時点で離職率は、正規職員において9.3%であり、私営保育所においては10.7%となっている²⁾。保育士の給与など待遇面から離職が多いイメージが持たれているが、日本の女性の一般労働者の離職率が11.4%と比較して³⁾、保育士の離職率が高いわけでない。東京都保育士実態調査報告書（2019）では、過去に保育士として就業していた者が退職した理由について、「職場の人間関係」が33.5%で最も多く、次いで「給与が安い」が29.2%、「仕事量が多い」が27.7%、「労働時間が長い」が24.9%となっている⁴⁾。

保育士の職場の人間関係について、宇佐美ら（2015）は保育者（幼稚園教諭と保育士）と女性企業従業員との比較した研究において、保育者の職場の人間関係の問題が主要なストレスの原因としている⁵⁾。籾後ら（2019）の研究では、「私の保育や保育観を否定された」などとする職場ハラスメントを保育士の30%が経験しており、日々の保育の中で保育観の違いが及ぼす影響が大きいとしている⁶⁾。

保育士の待遇面において、2014年より保育士等処遇改善臨時特例事業による処遇改善等加算などにより給与の改善が図られている²⁾。2016年から技能・経験に着目した更なる処遇改善もはかられており、保育士の年収が2013年310万円から2019年には364万円となっているが²⁾、未だ他の業種より低い現状がある。保育士の業務負担軽減のため、保育所等におけるICT化するためのシステム導入費用の支援、保育補助者の雇い上げ支援、清掃業務を行う者の賃金補助などが「子育て安心プラン」により対策が行われている²⁾。

潜在保育士が多くいるなか人材確保が課題となっているが、改善の糸口となる過去に保育士として就業した者が再就業する場合の希望条件として、「通勤時間」が79.9%で最も多く、次いで「勤務日数」が77.8%と「勤務時間」が76.3%となっており、働き方を重視している傾向が見られる²⁾。

2. 保育所保育指針の改定と乳児保育

保育所保育指針は昭和40年（1965年）に策定され、平成2年（1990年）、平成11年（1999年）の2回の改訂後、平成20年（2008年）の改定において告示化された。それまでは厚生労働省による指導・助言のガイドラインという性質のものであったのに対し、この改定で教育に関わる事項を「幼稚園教育要綱」と共通化する形で、厚生労働大臣による告示として法的拘束力を持つことになった。国際的に子どもの育ちの重要性に対する認識が高まり、全ての子どもに質の高い教育・保育を提供することを目標に掲げた子ども・子育て支援新制度が平成27年（2015年）4月から施行され、保育所が果たす社会的役割が重視されることとなる。このことをうけ、平成30年（2018年）4月に保育所保育指針が新たに改定された。この改定においての変更、追記について、①0・1・2歳の保育の意義をより明確化し、その内容について充実を図る。②保育所は幼児教育を担う施設として、幼児期の終わりまでに育ってほしい姿として明確化にする。③子どもの育ちをめぐる環境の変化を踏まえた健康及び安全な保育環境の確保を中心に記載内容の見直し、充実を図る。④多様化する保育ニーズに応じた保育や、特別なニーズを有する家庭への支援、児童虐待の発生予防及び発生時の迅速かつ的確な対応など、保護者・家庭及び地域と連携した子育て支援を担う。⑤保育所に求められる機能や役割の多様化、保育をめぐる課題も複雑化にともない職員の資質・専門性の向上を図ることとなった⁷⁾。

乳児とは児童福祉法では1歳未満のことをいうが、保育所保育指針の記載において乳児保育にあたる言葉が乳児・1歳以上3歳未満の保育としている。保育所の運営においては0・1・2歳の保育を乳児保育としており、本研究においても乳児保育として使用する。今回の改定で、保育所は教育機関であると明記され、保育の位置づけが養護と教育が一体として展開することとなり、保育内容（第2章）に乳児保育に関する記述が付け加えられた。小学校入学以降の姿を視野に入れた保育を0歳の時期から行うという姿勢が示され、健康、人間関係、環境、言葉、表現の5領域に分化する前の乳児期の育ちに関するあらたな視点として「健やかに伸び伸びと育つ」、「身近な人と気持ちが通じる」、「身近なものへと関わり感性が育つ」が挙げられている⁷⁾。この3つの視点をともない、よりきめ細やかな保育サービスを求められ、乳児保育の充実が求められている。

乳児は自らの力で生命を支えることすら不可能であり、子どもの健康は保護者、保育士などの養護者、養護者の養護親に委ねられる。乳児期に基本的な生活習慣である睡眠・活動、排泄、食事といった生きる力となる基礎を、保育所においては集団の中で身につけることになる。発達に個人差があり、コミュニケーションが取りづらい時期でもあり、ひとり一人丁寧な対応と多くの配慮が必要である。子どもの年齢が年少になるほど、誤嚥などの事故による命に関わる危険性が高く、先天性疾患、食物アレルギーや感染症など健康への配慮をする必要性が高くなる。乳児保育において、保護者との関わりをより深く持たなければならず、園児個々の健康観察記録を記した保育日誌や連絡帳などの毎日に記録する書類が3歳児以上の保育より多くなる。

保育所の保育士配置最低基準について0歳児には子ども3人に対し、1歳児・2歳児には6人に対して、保育士1人の配置としており、1998年に0歳児の改定があったが2歳児以上は昭和44年度の現行水準のままである。三浦（2009）は、雇用形態の現状から検討した結果、保育士配置基準について、保育の現場での保育士の努力や能力によって解決できないとしている⁸⁾。保育の受け皿の拡大とした規制緩和による保育所最低設置基準が引き下げになっており、保育士資格を持たない者（子育て支援員）の配置が可能となっている。保育施設のレベル低下、保育を担う者のレベル低下が懸念されるなか⁹⁾、¹⁰⁾、今回の保育所保育指針の改定で保育所の担う役割が拡大し、子どもの事故防止、災害の対策強化が求められており、安全を考慮すれば、保育士配置最低基準の早急な改善が必要である。

3. 職業性ストレスチェック

労働者のストレスチェック制度は労働安全衛生法に基づいて2015年12月より施行され、従業員50人以上の事業所に年1回のストレスチェックの実施を義務付けている。この制度化の目的は、労働者自身のストレスへの気づきを促し、ストレスの程度を把握し、対処の支援ならび職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防である。厚生労働省からストレスチェック制度において用いることが推奨されているのが職業性ストレス簡易調査票である。

職業性ストレス簡易調査票は厚生労働省委託研究「作業関連疾患の予防に関する研究」(平成7年～11年度)により制作された3領域57項目4件法の質問紙である⁹⁾。特徴として、①ストレス反応だけでなく、仕事上のストレス要因、ストレス反応、および修飾要因が同時に測定できる。②ストレス反応では、心理的反応ばかりでなく身体的反応（身体愁訴）も測定できる。③心理的ストレス反応ではネガティブな反応ばかりでなく、ポジティブな反応も評価できる。④あらゆる業種の職場に使用できる。⑤約10分で回答できるため、労働の現場で簡便に使用できるとしている⁹⁾。下位尺度として、仕事によるストレスの原因と考える因子（以下：仕事のストレス要因）として9尺度、ストレスによっておこる心身の反応（以下：ストレス反応）として6尺度、修飾要因であるストレス反応に影響与える他の因子（以下：修飾要因）として4尺度が設定されている（表1）。

職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスチェックとして、主となる個人レベルのストレス評

価と集団を単位としてのストレス評価がある。個人レベルのストレス評価について、ストレスが高く医師の面接が必要される者（以下：高ストレス者）を選定する方法として、簡易採点法と標準化得点を用いた方法があり、標準化得点を用いた方法では尺度ごとの評価が考慮されたストレス状況を把握することができる¹¹⁾。集団を単位として仕事のストレス判定図を用いた健康リスクの評価は、職場などを対象として仕事上の心理的なストレス要因を評価し、どの程度健康に影響しているかを判定する⁹⁾。

本研究では、退職意向の保育士少数例において、乳児保育の職場環境の現状を視点として、職業性ストレス簡易票を用いて検討する。

Ⅱ 研究方法

1. 調査対象者

大阪府内にある A 社会福祉法人の保育所と併設する乳児センターの保育を担当している職員で、全体の調査は管理者より承諾が得られなかったため、2020年3月末に退職する14名のうち、質問紙の回答が得られたのが保育士10名で3歳児担当の1名を除く9名とした。

2. 調査方法

自記式質問紙調査方法にて、2020年3月22日に調査の協力を依頼し、3月27日～31日に回収した。

3. 調査内容

1) 個人に関する項目

年齢、保育士の経験年数、現保育所の在職年数、雇用形態（5件法）、東京都保育士実態調査結果⁴⁾を参照した退職理由（15件法）と現職場の改善事項（14件法）は複数選択による回答を求めた。

2) 職業性ストレス簡易調査票

表1 職業性ストレス簡易票の領域、下位尺度と対応する質問項目

領域A	仕事のストレス要因	A-I 仕事の負担(量)	A_1	A_2	A_3
		A-II 仕事の負担(質)	A_4	A_5	A_6
		A-III 自覚的な身体的負担度	A_7		
		A-IV 職場の対人関係ストレス	A_12	A_13	A_14
		A-V 職場環境によるストレス	A_15		
		A-VI 仕事のコントロール	A_8	A_9	A_10
		A-VII 技能の活用度	A_11		
		A-VIII 仕事の適性度	A_16		
		A-IX 働きがい	A_17		
領域B	ストレス反応	B-I 活気	B_1	B_2	B_3
		B-II イライラ	B_4	B_5	B_6
		B-III 疲労感	B_7	B_8	B_9
		B-IV 不安感	B_10	B_11	B_12
		B-V 抑うつ感	B_13~B_18		
		B-VI 身体愁訴	B_19~B_29		
領域C	修飾要因	C-I 上司からのサポート	C_1	C_4	C_7
		C-II 同僚からのサポート	C_2	C_5	C_8
		C-III 家族からのサポート	C_3	C_6	C_9
		D-I 仕事や生活の満足度	D_1	D_2	

注) ポジティブ項目は領域Aでは仕事のコントロール・技能の活用度・仕事の適性度・働きがい、領域Bでは活気、領域Cの4項目である。

2) 職業性ストレス簡易調査票

①仕事のストレス要因(領域A)は17項目で、選択肢は「そうだ」が1点、「まあそうだ」が2点、「ややちがう」が3点、「ちがう」が4点である。A_1~7、A_11~13、A_15は「そうだ」が4点から「ちがう」が1点となる。②ストレス反応(領域B)は29項目で、選択肢は「ほとんどなかった」が1点「ときどきあった」が2点、「しばしばあった」が3点、「ほとんどいつもあった」が4点である。B_1~3については「ほとんどない」が4点から「ほとんどいつもあった」が1点となる。③修飾要因(領域C)は9項目で、選択肢は「非常に」が1点、「かなり」が2点、「多少」が3点、「全くない」が4点で項目ごとの点数とし、質問総数は57項目である。本研究では、簡易採点法と標準化得点を用いた方法で「高ストレス者」の選出、下位尺度の点数と仕事のストレス図による評価点を算出した。

簡易採点法について、逆転項目が含まれており、各項目と選択肢ごとに1~4点の配点とし、領域ごとの合計点数を算出し選定する。高ストレス者の判定は、(ア)領域Bの合計点数が77点以上

である。(イ) 領域AとCの合計点数が76点以上であり、かつ領域Bの合計点数が63点以上であり、(ア)、(イ)のいずれかを満たす場合である。

標準化得点を用いた方法では、下位尺度ごと該当する項目の点数を算出し、その得点を素点換算表に当てはめて5段階評価を行う。評価点が低いほどストレス程度が高いという評価になる。高ストレス者の判定は、評価点を領域ごとに合計し、(ウ) 領域Bの評価点の合計が12点以下であること。(エ) 領域AとCの合計の評価点の合計が26点以下であり、かつ領域Bの評価点の合計が17点以下である。下位尺度得点については、標準化得点の所定方法で算出した得点とした。

仕事のストレス判定図について、所定の方法で「仕事の量的負担」をA_1～A_3、「コントロール」をA_8～12、「上司のサポート」をC_1, 4, 7、「同僚のサポート」をC_2, 5, 8として4つの尺度の平均点を算出し、仕事のストレス判定図にて評価する¹²⁾。

4. 統計処理

年齢と職業性ストレス簡易調査票の下位尺度得点について平均と標準偏差を算出した。平均の比較には、Welchのt検定を行った。相関係数にはSpearmanの相関係数で算出した。有意水準は5%未満とした。統計処理はJASP.ver.0.16を用いた。

5. 倫理的配慮

A社会福祉法人の管理者に研究のための調査として承認を受けた。調査対象者には無記名で参加は自由意思であり、個人が特定できないように処理すること、研究以外では使用しないこと、質問紙調査票の回答をもって同意が得られたこととするを口頭と文章で説明を行った。

Ⅲ 結果

1. 対象者の属性、退職理由と職場改善事項

対象者について、年齢は21歳～62歳で平均43.3歳、標準偏差13.6歳である。保育施設で担当していた園児の年齢は、0歳児が3名、1歳児が3名、2歳児が3名であった。保育士としての経験年数については、2年が1名、6年以上が8名であった。現保育施設における在職期間は、1年3名、2年以下が3名、36年以上が3名であった。雇用形態は、正規職員が5名、パート・派遣が4名であった。

対象者の退職理由について、派遣期間の終了とする1名以外、複数の選択であった。多くが選択していたのは、「健康上の理由」が4名、「給料が安い」が4名、「仕事量が多い」が4名、「労働時間が長い」が3名であった。

現職場に改善を望む項目は「未消化有給の改善」、「事務雑務の軽減」、「勤務シフトの改善」、「給与・賞与の改善」が5名、「職員数の増員」が4名であった(表2)。

2. 職業性ストレスチェックの結果

1) 高ストレス者

簡易採点法にて、3つの領域のそれぞれ合計点数を用いて評価を行った結果は、高ストレス者とされるB領域の合計点数77点以上が4名であった。標準化得点法を用いた結果で、簡易採点法で高ストレス者と判定された者を除いた、領域AとCの評価点を合算した合計が26点以下であり、かつ領域Bの評価点合計が17点以下とする高ストレス者が1名であった。高ストレスと判定された者は計5名であり、業務形態の内訳ではパート職員が1名、正職員が4名であった。

2) 仕事のストレス判定図による評価

全国平均が100として健康リスクの量・コントロールの判定は130で、職場の支援の判定は84であり、総合健康リスクは109であった。

3) 標準化得点による下位尺度の評価

標準化得点による下位尺度の5段階評価は、1をストレス程度が高い、2をストレス程度がやや高い、3を普通、4をストレス程度がやや低い、5をストレス程度が低いとなる。本研究では、3の普通を基準軸として、上下方向に2段階でストレス程度の高さを表し、下方向にストレス程度が高いとして表した(図1)。

領域Aのネガティブ項目について、ストレス程度が高いと評価された者が多かったのは、「仕事の負担(量)」でやや高いが6名、高いが3名、「仕事の負担(質)」でやや高いが4名、高いが5名、「自覚的な身体的負担度」でやや高いが4名、高いが5名であった。

領域Aのポジティブな項目について、ストレス程度が高いと評価された者が多かったのは、「仕事のコントロール度」でやや高いが1名、高いが2名であった。

領域Bのネガティブ項目では、ストレス程度が高いと評価された者が多かったのは、「身体的愁訴」で高いが5名、「疲労感」でやや高いが4名、高いが1名、「不安感」でやや高いが4名、高いが2名であった。

領域Cの下位尺度について、ストレス程度が高いと評価された者が多かったのは「同僚からサポート」でやや高いが4名で、「家族・友人からのサポート」でやや高いが2名、高いが1名であった(図1)。

4) 本研究の対象者と金城(2017)の保育者163名の平均との比較

Welchのt検定を行った結果、全ての下位尺度において有意差がなかった(表3)。

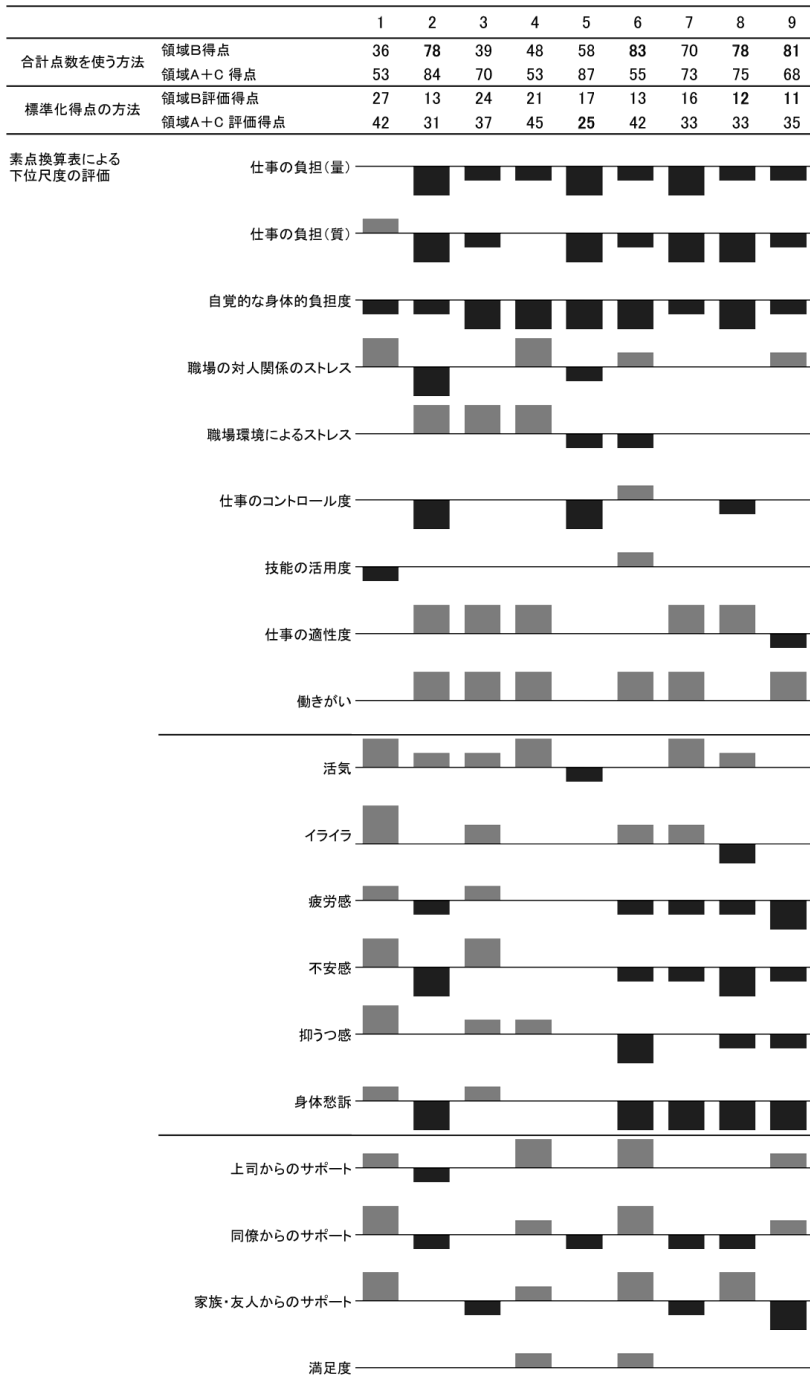
5) 下位尺度の相関性

領域A・Cの下位尺度と領域B合計点で相関係数を算出した結果が表5である。相関性が見られたのは、仕事の負担(量)と仕事の負担(質)($r = .881, p < .01$)、仕事の負担(質)と職場の対人関係のストレス($r = .845, p < .01$)、同僚からのサポート($r = .798, p < .01$)、職場の対人関係のストレスと上司からのサポート($r = .800, p < .01$)、同僚からのサポート($r = .878, p < .01$)、上司からのサポートと同僚からのサポート($r = .889, p < .01$)、満足度($r = .836, p < .01$)であった(表4)。

表2 対象者の属性と退職理由、職場の改善事項

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
担当していた園児クラス(歳)	0	0	1	1	0	1	2	2	2
年齢(歳)	31	39	46	32	47	56	62	21	56
保育士の経験年数(年)	6	16	13	7	19	36	44	2	36
現保育所の在職年数(年)	1	1	1	1.5	2	36	44	2	36
雇用形態	パート	パート	パート	派遣・嘱託	正職員	正職員	正職員	正職員	正職員
退職理由									
結婚	—	—	—	—	—	—	—	○	—
子育て・家事	○	○	—	—	—	—	—	—	—
健康上の理由	—	○	—	—	—	○	○	—	○
転居	—	○	—	—	—	—	—	—	—
給料が安い	○	○	—	—	○	—	—	○	—
仕事量が多い	—	○	—	—	○	—	—	○	○
労働時間が長い	—	—	—	—	○	○	—	—	○
職場の人間関係	—	○	—	—	○	—	—	—	—
保護者の対応	—	—	—	—	—	—	—	—	○
職業の適性	—	—	—	—	—	—	—	○	—
家族の事情	—	—	○	—	—	○	—	—	—
配偶者の意向	—	○	—	—	—	—	—	—	—
その他	距離の近い園 へ転職	—	—	派遣雇用期間 終了	—	通勤時間が長 い	—	—	—
改善事項									
特になし	—	—	—	○	—	—	—	—	—
事務雑務の軽減	—	—	○	—	○	—	○	○	○
勤務シフトの改善	—	○	○	—	○	—	○	—	○
未消化有給の改善	—	—	—	—	○	○	○	○	○
給与・賞与の改善	○	○	—	—	○	—	○	○	—
雇用の安定化	—	—	—	—	—	—	○	—	—
職員数の増員	—	—	—	—	—	○	○	○	○
職員間のコミュニケー	—	○	—	—	—	—	—	—	—
責任範囲の縮小	—	—	—	—	—	—	○	—	—
相談体制の充実	—	—	—	—	—	—	—	○	—
研修機会の充実	—	—	—	—	—	—	—	○	—
休暇のとりやすさ	○	—	—	—	—	—	—	—	—

図1 職業性ストレスチェックの高ストレス者と下位尺度の評価



注)「高ストレス者」は数値を太字で表した。

注)素点換算表は5段階評価で、評価点が低いほどストレスの程度が高いという評価になる。

注)この図では、3(普通)を横軸として、上2段階、下2段階とし、下方向(濃い色部分)がストレスの程度が高い評価として表した。

表3 3領域19項目下位尺度について金城(2017)の保育者との平均値の比較

		全国(標準集団) N=15933		金城(2017)保育者 N=163		対象者 N=9	
		平均	SD	平均	SD	平均	SD
仕事のストレス要因	仕事の負担(量)	7.9	2.2	10.6	1.5	*	10.8 1.6
	仕事の負担(質)	8.0	2.0	10	1.5	*	9.6 2.0
	自覚的な身体的負担度	2.0	1.0	3.6	0.6	*	3.6 0.5
	職場の対人関係のストレス	6.3	1.9	5.8	1.6	*	5.9 2.5
	職場環境によるストレス	2.5	1.0	2.1	0.9	*	1.9 0.8
	仕事のコントロール度	7.2	2.1	7.4	2.3	n.s.	5.9 2.2
	技能の活用度	2.7	0.9	3.1	0.8	*	3.0 0.5
	仕事の適性度	2.7	0.8	3.1	0.7	*	3.4 0.7
	働きがい	2.6	0.9	3.4	0.6	*	3.7 0.5
ストレス反応	活気	6.4	2.3	8.3	1.9	*	8.7 2.5
	イライラ	7.0	2.4	6.4	2.2	*	5.8 1.9
	疲労感	7.1	2.5	8.1	2.6	*	8.1 2.7
	不安感	6.2	2.3	6.5	2.2	n.s.	7.2 2.9
	抑うつ感	10.9	3.9	10.6	4.0	n.s.	11.3 4.6
	身体愁訴	20.8	5.7	20.8	5.9	n.s.	24.7 7.5
修飾要因	上司からのサポート	6.6	2.1	8.0	2.1	*	7.9 2.5
	同僚からのサポート	8.2	2.0	8.9	2.0	*	8.8 2.5
	家族・友人からのサポート	10.3	1.8	10.0	1.9	n.s.	9.6 2.3
	仕事や生活の満足度	5.5	1.3	5.9	1.2	n.s.	5.8 0.8

金城(2017)による保育者163名の平均とWelchのt検定にて比較した。 * $p < .01$

出典: 金城悟(2017)労働安全衛生法に基づく厚生労働省ストレスチェックによる保育者のストレス構造。東京家政大学博物館紀要

表4 領域AとCの下位尺度と領域B得点による相関係数

	A-I	A-II	A-III	A-IV	A-V	A-VI	A-VII	A-VIII	A-IX	C-I	C-II	C-III	D-I	Btotal
A-I 仕事の負担(量)	-	.88 **	.17	.70 *	.08	-.15	.64	.21	-.37	-.46	-.72 *	-.52	-.33	.61
A-II 仕事の負担(質)		-	.14	.85 **	.36	-.32	.50	.15	-.04	-.57	-.80 **	-.29	-.52	.63
A-III 自覚的な身体的負担度			-	.05	.17	-.16	.47	.25	-.16	.34	.01	.44	.32	-.14
A-IV 職場の対人関係のストレス				-	.06	-.69 *	.20	.31	-.14	-.80 **	-.88 **	-.19	-.62	.35
A-V 職場環境によるストレス					-	.21	.32	-.56	-.43	.25	.11	.18	.04	.34
A-VI 仕事のコントロール度						-	.34	-.36	.53	.69 *	.66 *	-.16	.60	.15
A-VII 技能の活用度							-	.00	.50	.30	.00	.00	.30	.63
A-VIII 仕事の適性度								-	.12	-.25	-.42	.21	.18	-.20
A-IX 働きがい									-	.17	.13	-.47	.40	.24
C-I 上司からのサポート										-	.89 **	.47	.84 **	-.11
C-II 同僚からのサポート											-	.42	.70 *	-.22
C-III 家族・友人からのサポート												-	.40	-.15
D-I 仕事、生活の満足度													-	-.30
B-total 領域B(ストレス反応)得点														-

Spearmanの相関係数

* $p < .05$, ** $p < .01$

IV 考察

乳児（0・1・2歳児）保育の職場環境の現状を視点にして、少数例でのストレスチェックが改善に有効かを検討する目的で保育士の退職意向者に退職理由、職場改善事項と職業性ストレス簡易調査票で調査を行った。

A社会福祉法人の保育士の配置等に関する人事異動を共有している保育所2施設において、保育を担当する職員は、20歳代25.5%、30歳代27.3%、40歳代21.8%、50歳代18.2%、60歳代9.1%となっており、保育士の平均年齢は42歳で標準偏差12.9歳であった。保育施設責任者の聴取から正規職員の保育士が長く在職しているとのことである。対象者が所属する施設は、日本の保育士全体の平均年齢が34.8歳であることから²⁾、年齢層が高く経験年数が長い保育士が多い保育施設と言える。A社会福祉法人の正規職員の保育士割合は63.9%で、厚生労働省の報告にある私営保育所における61.1%と同程度である²⁾。

離職者数について、A社会福祉法人の保育所2施設において、2019年度末に保育を担当している職員（子育て支援員・看護師を含む）53名中、14名（26.4%）となり、職場環境改善の必要性が認められた。厚生労働省の調査によると、平成29年時点で常勤の離職率は9.3%であり、私営保育所においては10.7%となっている²⁾。A福祉法人の正規職員保育士の退職意向者は6名（11.3%）で同程度であった。人材確保が保育所の喫緊の課題になっており、保育士の有効求人倍率は2.21となっている²⁾。児童福祉施設最低基準では短時間保育者が定数上の保育士の20%を上限とすることになっていたが、2002年より限度枠が取り除かれ、非正規職員の保育士が拡大している。保育所の役割が複雑化し、正規職員の業務負担が大きくなっており⁸⁾、非正規職員との業務格差から職場の対人関係にも影響が及ぶことが考えられる。神谷（2011）は非正規率が2割を超える保育所においてパート・非正規職員より正規職員が切迫・疲労感が有意に高いとしており¹³⁾、保育所保育指針に掲げている保育士の資質、専門性の向上が望まれるなか、正規職員の比率について考えなければならない。離職で経験という財産を流出することは、大きな損失であり、就業継続、離職改善を職場単位においても早急の課題として見直す必要がある。

A社会福祉法人の保育所2施設において退職意向者に乳児保育担当者が13名（子ども支援員・看護師を含む）、3歳以上が1名であった。 χ^2 検定を行った結果、退職意向者の割合は乳児保育の保育士が有意に高いことが示された（ $(\chi^2(1, N=51) = 7.581, p=0.003)$ ）。乳児保育の職場環境に改善の必要性が示唆される。

対象者の退職理由について、東京都保育士実態調査報告書⁴⁾と同様の結果であった。本研究では、「健康上の理由」が多くなったことについて、この選択肢を選んだ者に年齢が高い傾向であった。養護が多い乳児保育は身体的な負担も大きく、更年期以降の女性において様々な健康トラブルが起りやすくなる。女性が長く働ける職場として、女性のライフステージにあわせて女性特有の健康にも配慮する必要がある。

現職場の改善事項として多かったのが「未消化有給の改善」であった。小倉（2010）は、日本において法的に保証された年次有給休暇の多くが利用されないで終わっており、休暇所得に対する罪の意識が強いと言えらしている¹⁴⁾。業務量が多い人、労働時間が長い人が休暇をとることが最も困難な状況としており¹⁴⁾、本研究においても、改善事項として「事務雑務の軽減」、「勤務シフトの改善」や「職員数の増員」が選択されていることから有給休暇が取りにくいことが考えられる。本研究の保育施設にもみられる正規職員と非正規職員の業務負担の差や、正規職員の労働時間や給与など待遇の課題に加え、有給休暇の取りにくさがあれば、仕事にやりがいがあっても離職が改善されない。有給休暇の取得の改善には、日本の法制度や文化的な問題があるが、時間外労働が多い保育士において心身の健康のためにも有給休暇を取りやすいように取り組むことが必要である。

職業性ストレス簡易調査票はストレスの高い労働者を検出するためにつくられている。金城（2017）は同調査票を使用して女性保育者163人（平均42.39歳）を調査して、高ストレス者は26名（16%）であったとしており¹⁵⁾、本研究においては9例中5名となった。高原（2018）は職業性ストレスと退職者との関連について、同調査票を使用した研究では、ストレスチェックのデータが職場の退職などの客観的事象を予測できる可能性があるとしており¹⁶⁾、本研究においても退職意向者はストレス程度が高く、割合が高くなった可能性が高い。本研究の対象者による仕事のストレス判定図による評価では、「仕事の量的負担」と「コントロール」から仕事のストレスによる健康リスク判定は全国平均が100に対して130であり、健康問題が30%と多く発生することとなる。少数例の検討であるが、ストレス対処として起こした行動が退職となれば、早急な職場改善の必要性が認められる。

職業性ストレスチェックの下位尺度について、本研究の対象者と金城（2017）の保育者163名の平均を比較した結果、サンプル数が少ないこともあるが全ての尺度で有意差がなく、同様な結果となった。金城（2017）は領域Bのストレスによっておこる心身の反応について、保育者は全国平均と比較して、イライラ感、疲労感が有意に高いとしており、不安感、抑うつ感、身体愁訴については有意差がなかったとしている¹⁵⁾。本研究において、標準化得点による評価から対象者5名に疲労感、不安感と身体愁訴がストレス程度がやや高い・高いとなっており、仕事の量的、質的な負担感が多いことが示される。

領域Aの仕事によるストレスの原因と考える因子について、保育者は「仕事の負担（量）」、「仕事の負担（質）」、「自覚的な身体的負担度」に全国平均と比較して有意に高いとしている¹⁵⁾。保育士は保育に関わる書類作成も多く、感染症、安全対策など専門性が高く、子ども、保護者と積極的な関わりをもつため、他の職業と比較しても心理的、身体的に負担が大きい。身体的負担度について、保育士は職業に関連した運動器障害として肩腕障害、腰痛が多いことが報告されおり¹⁷⁾、¹⁸⁾、領域B（ストレスによる反応）の下位尺度「身体愁訴」について、対象者の5名にストレス程度が高いとなっている。本研究では、相関係数から「自覚的な身体負担度」や「身体愁訴」と年齢的な関連性は見られなかったが、厚生労働省の「職場の腰痛発生状況の分析」では、年齢別発生割合は29歳以下での発症が高いとしており、経験年数が低いほど発生が高いとしている¹⁹⁾。甲斐（2017）は、保育士

・幼稚園教諭養成課程学生による研究から、運動器障害は子どもと関わる時間に関連しているとし、「立つ・座るの繰り返し」、「中腰」、「だっこ」が動作要因とのことであるとしている²⁰⁾。乳児保育において、子どもの粗大運動の発達が未熟な時期であり、子どもと密接に関わる養護の援助が多く、身体的負担度が高い。乳児保育を担当するものは、ボディメカニクスを活用するなど、運動器障害の予防する知識や技術が必要である²¹⁾。保育士に運動器傷害発生が多い、また、経験年数が低いほど発生しやすいことを考えれば、保育士養成期間に学ぶことが望まれる。

「職場の対人関係でのストレス」について、保育士は全国平均より保育士は有意に低いことが示されている¹⁵⁾。本研究の仕事のストレス判定図においても、職場における上司と同僚の支援が84で全国平均100より低く、仕事上のストレスが生じにくいと評価された。離職者の1番多かった理由として職場の対人関係であり、仕事の負担が量的に高い状態では、職場の対人関係と双方向に影響を与えることも考えられる。宇佐美ら(2015)の報告によると保育者のストレスにおいて職場の対人ストレスが高いことを指摘している⁵⁾。高ストレス者と判定された本研究の対象者に、「職場の対人関係でのストレス」のストレス程度がやや高い・高いとなった者が2名となっており、検討するために下位尺度ごとと領域Bの得点で相関係数を算出した。「職場の対人関係ストレス」について、「仕事の負担(質)」、「上司からのサポート」と「同僚からのサポート」に、「上司からのサポート」と「同僚からのサポート」に関連性がみられた。「仕事と生活の満足度」について、「上司からのサポート」と「同僚からのサポート」に関連性がみられた。仕事のストレス判定図の評価方法からも、職場の対人関係はストレス軽減において重要な要因であり、本研究からも示唆される。高原(2018)は退職リスクを軽減するための職場環境改善の手がかりとして、職務満足や活気など積極的な意識向上のための取り組みを行うことが望ましいとしている¹⁶⁾。職場内のコミュニケーションやチームワーク向上には、上司のリーダーシップが重要である。保育士のスキルアップ研修において、リーダー教育が始まったばかりであり、施設内での成熟には時間が必要ではあるが積極的な改革が望まれる。

V まとめ

少数の症例での退職意向者から職業性ストレスチェックによって、乳児保育の職場環境の現状と改善を検討した。

本研究において、退職意向者の9例中、5名に高ストレス者と判定された。仕事のストレス要因として仕事の質的、量的負担度、身体的な負担が大きく、健康のリスクが高かった。

職場環境の改善の足がかりとして、上司、同僚のサポート力の向上による職場の雰囲気の良い仕事が仕事の効率をあげ、仕事満足度につながることを示唆された。

職場環境の改善に職業性ストレス簡易調査票を活用するには、既存の方法だけでは、潜在的なストレスを検出するのは難しい。潜在的な課題を抽出するにはサンプル数が多ければ多変量分析を使用できるが、少数例においては個々の評価を精査することが必要である。職場環境の改善には積極

的な行動が必要であり、その指標として職業性ストレスチェックは利便性がある。少数例においても職業性ストレスチェックは職場の課題表出や行動の原動力として活用できると考える。

Ⅶ 研究の限界

1 法人の実施内容であり、データの蓄積がないと一般化できないため、縦断的な検討が必要である。A 社会福祉法人の管理者が「(職業性) ストレスチェックを実施すると、ストレスが表在することで不満が募るため行っていない。」とのことであった。保育所の多くが職業性ストレスチェックの努力義務である中小規模であり、ストレスチェックを実施していないと考えられる。保育所が抱える課題は、慢性的な人員不足の背景にはある労働条件の不遇だけでなく、非正規職員や保育士資格を持たない者(子育て支援員)との関連など、職場内の対人関係も影響しており、職場改善の難しさがみえる。

参考文献

- 1) 厚生労働省. 保育所等関連状況とりまとめ(令和3年4月1日).
<https://www.mhlw.go.jp/content/11922000/000821949.pdf> (参照2021-11-24).
- 2) 厚生労働省. 保育の現場・職業の魅力向上検討会. 保育士の現状と主な取り組み. 2020-8-24.
<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf> (参照2021-11-24).
- 3) 厚生労働省. 2019年(令和元年)雇用動向調査結果概要. 2020-9-30.
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/20-2/dl/gaikyou.pdf> (参照 2021-11-24).
- 4) 東京都福祉保健局. 平成30年東京都保育士実態調査結果(報告書). 2019.
<https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kodomo/shikaku/30hoikushichousa.files/330chosakekkanogaiyou.pdf> (参照2021-11-24).
- 5) 宇佐美尋子, 西 智子, 高尾公也. 保育者のストレスの関する研究, 女性企業従業員との比較検討. 聖徳大学研究紀要. 2015, 26, 1-7.
- 6) 藤後悦子, 日向野智子, 山極和佳, 角山 剛. 女性保育者の職場ハラスメントとストレス. ストレス科学研究. 2019, 34,51-58.
- 7) 厚生労働省. 保育所保育指針解説. 2018.
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000202211.pdf> (参照2021-11-24).
- 8) 三浦正子. 保育所の職員配置に関する一考察, 最低基準の変遷を検討して. 現代教育学部紀要. 2009, 1, 165-172.
- 9) 大津泰子. 保育士の専門性と社会的地位に関する一考察, 近畿大学九州短期大学研究紀要. 2009, 49, 20-36.

- 10) 猪熊弘子. 「子育て」という政治. KADOKAWA, 2014, 223p.
- 11) 下村輝一. 職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル, より効果的な職場環境等の改善対策のために. 厚生労働科学研究費助成金労働安全衛生総合研究. 2005, 30p.
- 12) 労働省「作業関連の予防に関する研究」班健康影響評価グループ. 「仕事のストレス判定図」マニュアル. 2000, 5p.
<https://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/hanteizu/>仕事のストレス判定図マニュアル. pdf (参照2021-11-24).
- 13) 神谷哲司, 杉山隆一, 戸田有一, 村山祐一, 保育園における雇用環境と保育者, 雇用形態と非正規職員の比率に着目して. 日本労働雑誌. 2011, 608, 103-114.
- 14) 小倉一哉. 日本人はなぜ年休をとらないのか. 日本労働研究雑誌. 2004, 525, 62-65.
- 15) 金城 悟. 労働安全衛生法に基づく厚生労働省ストレスチェックによる保育者のストレス構造. 東京家政大学博物館紀要. 2017, 22, 91-101.
- 16) 高原龍二. ストレスチェックによる退職予測モデル. 対人社会心理学研究. 2018, 18,1-9.
- 17) 善光綾子, 磯野富美子, 山崎喜比古, 鈴木みゆき. 保育士における腰痛症・頸肩腕症状とメンタルヘルスの関連要因. 産業衛生学雑誌. 2005, 47, p.335 .
- 18) 金城悟. 保母と幼稚園教諭の身体的疲労に関する研究. 東京成徳短期大学紀要. 1998, 31, 65-69.
- 19) 厚生労働省. 平成30年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概要. 2019.
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h30-46-50_gaikyo.pdf (参照2021-11-24).
- 20) 甲斐久実代. 保育士・幼稚園教諭養成課程学生の実習における運動器障害. 名古屋女子大学紀要. 2015, 61, 27-36.
- 21) 介護事業・運送事業における腰痛予防テキスト委員会. 介護業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ. 中央労働災害防止協会. 2010, 53p. https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000041110_3.pdf (参照2021-11-24).

(いしはらふみよ：非常勤講師)

