

〔論文〕

保育者の特性および職場環境と保育者の ストレス反応との関連について

松村 朋子
Tomoko Matsumura

大阪総合保育大学大学院
児童保育研究科 児童保育専攻

保育者が精神的健康を維持し子どもたちや保護者と関わっていくためにも、職場における保育者のストレスを把握することは重要である。本研究では、保育所・幼稚園・認定こども園に勤務する保育者が抱えるストレスの要因を明らかにするとともに、保育者自身のストレス反応との関連について検討した。近畿圏内の保育所、幼稚園、認定こども園に勤める職員に質問紙調査を実施し、348名の回答を得た。分析の結果、保育者の「雇用形態」「職位」「持ち帰りの仕事の有無」「結婚の有無」「経験年数」が、保育現場における「人間関係の問題」「休息時間の確保」「給与の問題」「子ども理解・対応の難しさ」に影響を与え、ストレスとして自覚することでストレス反応を高めていることが示唆された。ストレス反応と直接的に関連する要因としては、ストレスラーの「子ども理解・対応の難しさ」が不安感や不確実感を高め、「休息時間の確保」「人間関係の問題」が精神的健康に影響を与えていた。保育者の「経験年数」と保育者特性の「論理的思考・メタ認知」は不安感を軽減し、コーピングの「回避的思考・気晴らし型」「肯定的解釈型」、保育者特性の「忍耐強さ」「自己研鑽」は精神的健康を維持する要因となっていることが示唆された。

キーワード：保育者、特性、ストレスラー、ストレス・コーピング、ストレス反応

I. 問題と目的

保育者のストレスに関する先行研究の概観（松村, 2016）によると、保育者のストレスに関する要因として多くあげられたものは、①職場環境・職場での人間関係、②子どもへの対応、③知識と現場のギャップの3つであった。また、経験年数によってストレスと感ずる要因に違いがあることが示唆されていた。職場環境の変化や、保育士・幼稚園教諭に求められる役割の多様化が、子どもの発達を支える役割を担う保育者のストレス要因となっている。近年、保育者の仕事内容は複雑に、また多忙になり、ストレスによる精神的健康への影響が懸念されている。保育者が精神的健康を維持し、子どもたちや保護者と関わっていくためにも、職場環境における保育者のストレスについて検討していくことが必要である。

職場環境におけるストレスとして、西坂（2010）の幼稚園教諭ストレス評定尺度では、「自分と他の先生との関係」「職場という組織の中での自分の位置」といった人間関係の問題、「休みが取りにくいこと」「不十分な給料」などが職場環境や方針への不満として示されている。赤田（2010）の保育士ストレス評定尺度でも、「他の先生同士の関係性」のような職場内の人間関係のスト

レス、「自分のプライベートな時間の欠如」のような時間の欠如によるストレス、「給料体系の矛盾（能力に応じていないなど）」のような給料待遇のストレス、「保育所の方針と自分の考えの食い違い」のような保育所方針とのズレによるストレスが要因としてあげられていた。また、上村・七木田（2006）の研究では、保育士のストレスと園内の保育士によるソーシャルサポートの有無に関連が認められ、経験年数によるストレスの軽減は認められるが、経験を経てもある一定のストレスを感じることが明らかにされた。石川・井上（2010）の研究では、年齢が高く、所長・主任といった職位にあると職場ストレスが高く、職場を辞めたいと考えたことがある者は職場ストレスの高さとの関連が見られた。また、ストレスの解消として、職場ストレスが高い者は保育士の人数や子どもの人数の調整である「物理的環境調整」をあげ、ストレスの低い者は積極的に自己を変えていこうとする姿勢を持つものが多いことを明らかにしている。神谷・杉山（奥野）・戸田・村山（2011）は雇用環境と保育者のストレス反応について検討し、正規職員のストレス反応は非常勤職員やパート職員よりも高く、正規職員においては園の非正規率による「切迫・疲労感」に差が見られていた。非正規率が上がることにより、数少ない正規職員に業務が集中し、切迫・疲労感が高くなるの

ではないかと推測されている。これらの先行研究により「職場での人間関係」「経験年数」「雇用形態」「職位」「職場の方針（プライベートな時間の有無、サポートの有無など）」とストレスとの関連が明らかにされており、自覚するストレスが多いほどストレス反応は高まるのが仮説として考えられる。しかし、同じ職場環境においても誰もが同じようにストレスを感じているわけではなく、仕事に携わる保育者自身の特性についても検討が必要であろう。

保育者個人の専門性や特性に関する先行研究では、保育者の「資質」「特性」「適性」と様々な表現が用いられている。大辞林には、「資質」とは「生まれつきの性質や才能」、「特性」とは「あるものに特別に備わっている性質。特有の性質」、「適性」とは「ある事に適している性質や能力、また、そのような素質・性格」と示されている。浅見（2000）は東京都私立幼稚園の園長 79 名、現任の幼稚園教諭 58 名に「園長の望む保育者の資質」「現任保育者の求める保育者の資質」について自由記述法による調査を行っている。園長が望む保育者の資質としては、①学識・研究的態度（31%）、②人格・人柄・性格など（24%）、③子どもへ向かう姿勢（12%）、④健康・健康的（11%）、⑤社会常識・マナー（7%）があげられていた。また、保育者が望む保育者の資質では、①子どもとの関わり（33%）、②明るい（14%）、③健康・元気（10%）、④優しさ（8%）、⑤知的センス（7%）、前向きな姿勢（7%）などがあげられている。伊澤・永房・星（2007）は保育者適性をあらわす項目を作成し、保育学生を対象に質問紙調査を行い、①子どもに対する親和性、②自律傾性、③共感傾性、④規範傾性、⑤教育傾性の 5 因子を抽出し尺度構成を試みている。永房・伊澤・岩切・星（2008）は、伊澤ら（2007）が作成した保育者適性尺度と Big Five 性格特性および社会志向性と個人志向性との関連を求めた。保育者適性尺度の合計得点と Big Five 性格特性における外向性、誠実性、調和性に有意な相関、ポジティブな社会志向性とネガティブな個人志向性にそれぞれ有意な相関が認められている。藤村（2010, 2011, 2012）は、保育者はこうあるべきといった知識や価値観としてではなく個人の行動傾向としての適性を多面的に捉える「保育者特性インベントリ（NTI）」を作成し、保育者特性を①愛他性（他者のためになることに労を惜みず行動する傾向）、②共感性（人の感情や気持ちを自分のことのように感じる傾向）、③論理的思考性（普遍的な理論や法則性を基準に物事を考える傾向）、④気働き（人の様子やちょっとした変化からも心の状態や気持ちを繊細に感じ取り、きめ細やかな気遣いをする傾向）、⑤社交性

（対人関係に積極的で広く人々と交流する傾向）、⑥行動力（物事に自主的、積極的に取り組み、問題解決に能動的な傾向）、⑦養育性（子どもや若い人たちに対してよく世話をしたり、援助したりすることに労を惜みず、また、その人たちの成長を喜ぶ傾向）の 7 つの特性で構成している。林・高橋・高岡・岩本（2016）は養成校卒業生の就職先への質問紙調査を行い、保育者養成校に求められる学生の資質や今日的課題を分析した結果、自由記述から抽出されたキーワードから「養成校への要望や保育者として必要なこと」「資質や人間性」「保育者としての専門的実践能力」「社会人としての能力」「保育者としての意識や態度」「社会人としての意識や態度」に分類し、資質を明るさや元気さ、感性として捉えている。山本・坂井（2017）は退職に結びつく資質として、家庭との両立困難、意欲低減、不十分な職業および適性理解、マネジメント力の欠如を明らかにした。このように保育者の質に関する研究は多くなされているが、各研究により「資質」「特性」「適性」の定義も異なっているように思われる。能力的な要因、パーソナリティ的要因、職場の運営に関する要因など様々な要因があげられており、資質を含む保育者の「特性」については見当づけられてきたように思われるが、それが本当に保育者の「適性」であるかを決定づけることは難しい。そこで本研究では、保育・教育現場において現れる保育者のパーソナリティ傾向、能力的傾向についての特徴を「保育者の特性」として扱うこととする。保育者の特性について検討することは、保育者自身を客観的に捉えることにつながり、保育の質や専門性の向上を考えていくことにおいても大変重要な事柄であると思われる。

また、社会生活を営むうえで必要な特性として、「社会的かしこさ」についても考えたい。「かしこさ」自体が多様な意味を持っていることもあり、社会的かしこさに関する研究は多くはされておらず、まだ検討が必要な概念である。しかし同時に、経済産業省が 2006 年から提唱している「社会人基礎力」（「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」）の 3 つの能力から構成されている職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力）につながる、チームで働く上で重要視される様々な能力の一つとして、今後の発展が期待される概念であると考えられる。先行研究では、木下（2000）が、社会的「かしこさ」を統計的に整理してクラスター化し、①大局的発想（物事全体を大局的に把握する能力。見通しの良さ。上手に手抜きする能力に通じる）、②状況適合性（臨機応変に対応する力。具体的・個別状況との関係で自己の持つ資質を最大限に引き出す力）、③相対化の能力（他者との関係において対象を相

対化する力。異質なものの寛容さ), ④内的世界の広がり (想像力や洞察力を引き出す力。自我の豊かさや強靭性), ⑤感情の抑制 (どのような状況でも自己を失わないで冷静に対処できる感情の統制力。豊かな感情と, その感情を制御できるメタ能力) の5つの次元に分類している。また, 久光・岩淵 (2009) は, この木下 (2000) の理論的枠組みを発展させ, 「社会的かしこさ」は個人が自己や対人関係, さらに個人を取り巻く環境に対して社会的に適応していくためのスキル, もしくは能力であると考えている。実証的な「社会的かしこさ」研究を行うために尺度構成を試み, 久光・岩淵 (2009) の構成した「社会的かしこさ」尺度では, 「状況判断・課題解決能力」「他者・周囲への配慮」「自己表現力」「感情のコントロール」「大局的発想」「内的世界の広がり」の6因子構造が認められた。これらの研究の結果をもとに, さらに下村 (2011) が「社会的かしこさ」の概念や形成要因の検討を行ったところ, 4つの因子が抽出された。社会に適応して過ごすための力とは, 問題場面に直面した時に, 相手や状況を的確に理解し (①社会的推理能力), 相手の考えや指摘を的確に受容し (②柔軟性), 問題について自分の持っている情報を使って効率的に考え・他者に指示すべきことは指示し (③処理能力), 自分の決断や考えが他者の意見などによっておれずに判断できる (④主体性) ことであると示唆された。外的要因を無視して呈示された情報を処理する知的なかしこさだけではなく, 他者の存在, 他者との関係, 状況を理解す

ることなど, 社会的な要因を考慮した「かしこさ」である「社会的かしこさ」は, 多くの役割を担いながら日々たくさんの保護者や子どもたちと接する保育・教育の現場で働く保育者にとって重要な特性であると考えられる。本研究では新たに社会的かしこさの概念を保育者の特性として取り入れ, ストレスとの関連について検討する。

職場環境の調整や職場での人間関係をどう円滑に進めていくかといった問題を考えるにあたり, その背景にある問題を探るのみでなく, 問題への対処 (コーピング) が必要になる。ストレス・コーピングとは, Lazarus and Folkman (1984) の理論に基づくと, 「問題焦点型」コーピングと「情動焦点型」コーピングの2つのタイプがあることが仮定される。「問題焦点型」コーピングとは, ストレスフルな場面に直面したときに, ストレスを受けている者がストレス源自体を除去しよう, ストレスを生じている問題を解決しようとする対処方略である。もう1つの「情動焦点型」コーピングとは, ストレス源自体を解決するのではなく, ストレスを受けているものが自分の情動を変化させることでストレスを軽減させる対処方略である。Lazarus and Folkman のストレス理論では, ストレスフルな状況でのコーピングが精神的健康に影響を与えると仮定している。三野・金光 (2007) は, 個人の対人関係に関する特性を把握するために交流分析理論に基づくエゴグラムを用い, 就労者と大学生におけるエゴグラム特性とコーピング・パターン

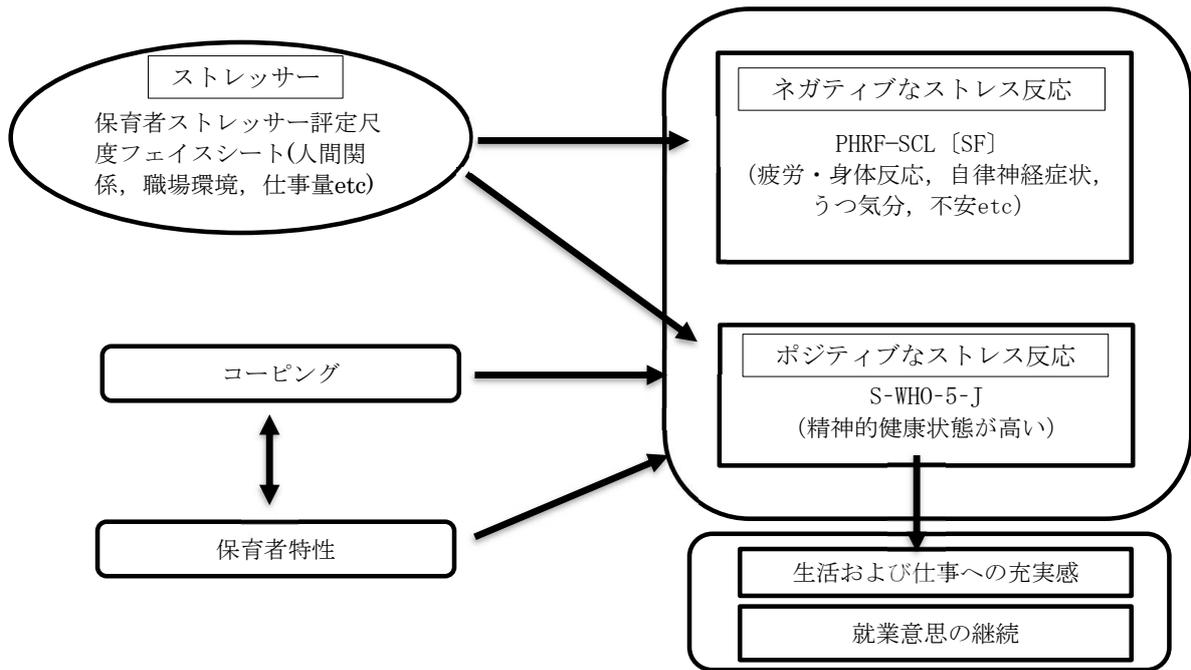


図1 本研究における仮説モデル

を検討している。その結果、就労者と大学生におけるエゴグラム特性とコーピング・パターンとの組み合わせにおいて著しい人数分布の偏りを示すとともに、精神的健康との関連性を検討する上で示唆的な結果を示した。松本（2007）は、職場でのストレスフルな出来事に対するコーピングプロセスについて検討し、職場という自由にコーピングを選択できない環境では、情動調整を中心とした対処方略や、問題を回避するといった対処方略が選択されていることを明らかにした。コーピング方略の選択には、個人特性や環境といった要因が大きく関連していることが考えられる。保育者に対してコーピングを調べた研究は少なく、本研究において保育者の特性とコーピング方略の関連性を明らかにすることは、保育者の精神的健康を維持することへの新たな知見となることが期待される。

以上のことから本研究では、ストレスに関連する要因として職場環境、保育者独自のストレス、保育者特性、コーピングを仮定し、保育者のストレスに直接関連する要因について明らかにすることを目的とする。また、ストレス反応はストレスが多いほど高くなりコーピングの要因により緩和されること、保育者の特性によりコーピングの選択が広がり精神的健康が高まること、就業継続の意欲にも関連するのではないかという仮説を想定し、検証する（図1参照）。

II. 方法

1. 調査対象者

近畿圏内の公立保育所11か所（115部配布：回収率81%）、私立保育園5か所（59部配布：回収率90%）、公立幼稚園23か所（174部配布：回収率82%）、私立幼稚園1か所（24部配布：回収率46%）、認定こども園4か所（49部配布：回収率100%）に勤めている保育者計348名（421部配布：回収率83%）を対象とした。調査対象者の選定は、筆者の関わりのある施設および関係者の縁故関係を通じて依頼する機縁法により行った。

2. 実施時期

2018年6月～8月に質問紙を配布、回収した。

3. 手続き

近畿県内の公立・私立の保育所、幼稚園、認定こども園に対して、施設長宛に依頼状と調査紙、個別に密封するための封筒を送付し、質問紙を封筒に入れたものを、施設長を通して保育者に配布した。保育者に個別に質問紙へ回答してもらった後、封筒に入れて糊付けしたもの

を園で回収してもらい、同封した返信用の封筒にとりまとめてもらい、郵送により回収した。

4. 質問紙の構成

(1) フェイスシート：年齢、性別、資格取得のための教育機関（1 四年制大学、2 短期大学、3 通信制大学など）、資格取得してからの経験年数、現在の職場経験年数、婚姻状況（1 既婚、2 未婚）、職場環境についての項目：現在の勤務場所（1 幼稚園、2 保育園、3 認定こども園）、職位（1 園長・所長、2 副園長・副所長、3 主任・副主任など）、担任の有無、設置主体（1 公立、2 私立）、雇用形態（1 正規職員、2 非正規職員、3 その他）、子どもや保護者への対応以外での仕事内容、家へ持ち帰る仕事（1 ある、2 ない）、研修やコンサルテーションなどサポート（1 ある、2 ない）、今後の就業継続意志（1 続けていきたいと思う、2 続けていきたいと思わない）、仕事や生活への満足度（1 満足、2 まあ満足、3 やや不満、4 不満）について尋ねた。

(2) 保育者のストレスに関する尺度：西坂（2002）の幼稚園教師用ストレス評定尺度、赤田（2010）の保育士ストレス評定尺度を参考に、保育所・幼稚園・認定こども園に勤める職員に共通する項目で構成されるよう保育士1名と幼稚園教諭1名により内容的妥当性について検討した結果、研究によって重複する項目を削除し、保育者に適切な文言に変更するなどして質問21項目を作成した。これを「保育者ストレス評定尺度」とし、教示は「以下に挙げる項目に対してあなたはどのくらいストレスを感じますか」とし、5件法（とても感じる・やや感じる・どちらともいえない・あまり感じない・感じない）でストレス評定を行い、得点が高いほどストレスレベルが高くなるように設定した。

(3) ストレス対処方略に関する尺度：神村・海老原・佐藤・戸ヶ崎・坂野（1995）の3次元モデルに基づく対処方略尺度24項目を使用する。実際に行っているコーピングについての回答を求めるために、教示は「精神的につらい状況に遭遇したとき、その場を乗り越え、落ち着くために、あなたは普段から、どのように考え、どのように行動するようにしていますか。各文章に対して、自分がどの程度当てはまるか評定し、あてはまる数字を○で囲んでください」とし、5件法（いつもしてきた・しばしばある・何度かある・ごくまれにある・これまでにない）による評定を行った。

(4) 保育者の特性に関する尺度：下村（2011）の社会的かしこさ尺度、伊澤ら（2007）の保育者適性尺度、藤村（2010）の保育者適性尺度を参考にし、保育所・幼稚園・認定こども園に勤める職員に共通する項目で構成される

よう保育士1名と幼稚園教諭1名により内容的妥当性について検討した結果、研究によって重複する項目を削除し、保育者に適切な文言に変更するなどして質問50項目を作成した。これを「保育者特性尺度」とし、教示は「それぞれの文章をよく読んで、あなたの日常の考えや行動にどの程度当てはまるか、○印をつけてください」とし、5件法（当てはまる・やや当てはまる・どちらともいえない・やや当てはまらない・当てはまらない）による評定を行った。

(5) ストレス反応に関する尺度：ポジティブな反応の測定として、稲垣ら（2013）のWHO-5精神健康状態表簡易版（以下、S-WHO-5-J）5項目を使用する。教示は「以下の5つの各項目について、最近2週間のあなたの状態に最も近いものに印をつけてください。」とし、4件法（全くなかった・そういう時が少なかった・そういう時が多かった・いつもそうだった）による評定を行った。ネガティブな反応の測定として、今津他（2006）のPublic Health Research Foundation ストレスチェックリスト・ショートフォーム（以下、PHRF-SCL〔SF〕）24項目を使用する。教示は「以下の質問にあまり深く考えずに答えてください。回答は3つの中から1つ選び○で囲んでください。」とし、3件法（ない・時々ある・よくある）による評価を行った。

(6) 倫理的配慮

調査の実施については、本研究で得られた情報は学術目的でのみ用いること、調査の結果は全て統計的に処理し、個人を特定できるような使用は一切しないことを質問紙に明記し、無記名で行った。また、調査に協力するかどうかは被験者の任意とした。本研究は大阪総合保育大学研究倫理委員会の許可のもとに倫理的配慮に基づいて実施された。（承認番号：児保研-018）

Ⅲ. 分析

対象者に関する各調査項目の記述統計を算出した。次に、保育者のストレス評価に関する「保育者ストレスサー評定尺度」、コーピングに関する「3次元モデルに基づく対処方略尺度」、保育者の資質に関する「保育者特性尺度」、ストレス反応に関する「PHRF-SCL〔SF〕」の各尺度における共通要因を検討するため因子分析を行った。「S-WHO-5-J」については、信頼性を検討するために α 係数および相関係数を算出し内的一貫性の確認を行い、また、1因子構造の確認のために因子分析も行った。

ストレスサー、コーピング、保育者特性、ストレス反応の各尺度を使用して得た得点を元に最尤法による因子

分析を行い、各尺度得点が対象者の雇用形態、設置主体等によって差がみられるか検討するために t 検定を行った。勤務状況（担任の経験の有無、勤務年数、役職など）における差があるかどうかの検討には相関分析を行った。

保育者のストレス反応や就業継続意思に、ストレスサー、コーピング、保育者特性がどのように関連しているのか検討するために、共分散構造分析を用いた。①ストレス反応はストレスサーが多いほど高くなること。②ストレス反応はコーピングの因子により緩和されること。③保育者特性が高いほどコーピングの選択が広がること。④精神的健康度が高いほど就業継続意思は高まることを仮定した因果モデル（図1参照）を想定し、共分散構造分析を行った。なお、統計解析にはIBM SPSS (version.27) と Amos を使用し、有意水準は5%とした。

Ⅳ. 結果

1. 対象者の属性について

(1) 年齢および性別

年齢層は20歳から71歳であり、平均年齢は38.4歳（ $SD = 11.72$ ）であった。性別は、男性14名（4.0%）、女性334名（96.0%）であった。年齢区分としては「20～24歳」46名（13.3%）、「25～29歳」56名（16.2%）、「30～34歳」38名（11.0%）、「35～39歳」44名（12.7%）、「40～44歳」44名（12.7%）、「45～49歳」53名（15.3%）、「50～59歳」58名（16.8%）、「60歳以上」7名（2.0%）であった。

(2) 所持している資格

「保育士資格のみ」18名（5.4%）、「幼稚園教諭免許のみ」17名（5.1%）、「保育士資格と幼稚園教諭免許」268名（80.0%）、「その他」22名（6.6%）、「幼稚園教諭とその他の資格」8名（2.4%）、「保育士資格・幼稚園教諭、その他複数の資格を保持」2名（0.6%）であった。「その他」のうち所持している資格は「ない」という記述は5名であった。保育士資格・幼稚園教諭の他に所持している資格としては「小学校教諭免許」「管理栄養士」「看護師」「養護教諭」「司書」「ベビーシッター」「中高教員免許」「ヘルパー」「介護福祉士」等が記述されていた。

(3) 保育士および幼稚園教諭になるために学んだ教育機関

「四年制大学」68名（20.9%）、「短期大学」199名（61.0%）、「通信制大学」6名（1.8%）、「専門学校」30名（9.2%）、「国家試験受験」3名（0.9%）、「その他」6名（1.8%）、「複数選択」14名（4.3%）であった。そ

の他の機関としては「通信教育」や「特になし」といった記述がされていた。複数選択としては、「短期大学と国家試験受験」が多かった。

(4) 職位

「園長・所長」9名(3.7%)、「副園長・所長」9名(3.7%)、「主任」16名(6.6%)、「担任」140名(57.4%)、「加配」14名(5.7%)、「その他」56名(23.0%)であった。その他の職位としては「介助員・補助員」「サブ」「フリー」の記述が多く、「臨時職員」「調理員」「栄養士」「子育て支援担当」「一時預かり事業・預かり保育・アフタースクール・延長保育・放課後保育の担当」「バスの添乗員」「教頭」「講師」等が記述されていた。

(5) 婚姻の状況

「既婚」193名(55.6%)、「未婚」154名(44.4%)であった。表1は、対象者の属性(1)から(5)についてまとめたものである。婚姻の状況と子どもの有無については、既婚で子どもありが175名(90.7%)、既婚で子どもなしが18名(9.3%)、未婚で子どもありが4名(2.6%)、未婚で子どもなしが150名(97.4%)であった。 χ^2 検定を行ったところ、既婚で子どもがいる人が多いことが示された($\chi^2(2) = 266.05, p < .001$)。

(6) 勤務先での経験年数および保育者としての合計経験年数

勤務先での経験年数の平均は5.7年($SD = 7.25$)、保育者としての合計経験年数の平均は13年($SD = 10.15$)であった。詳細は表2に示すとおりである。勤務先での経験年数が6年未満の保育者が74.4%、合計経験年数では10年未満の保育者が62.7%と、全体の半数以上を占めていた。

(7) 設置主体および雇用形態

設置主体は公立が230名(66.9%)、私立が110名(32.0%)、その他(院内保育の託児所、公立から現在は私立へなど)が4名(1.2%)であった。正規職員は234名(68.2%)、非正規職員66名(19.2%)、両方は6名(1.7%)、その他(パート、役員、保育補助員、短時間勤務、臨時職員、講師、非常勤嘱託員)は37名(10.8%)であった。

2. 勤務状況、仕事や生活への満足度、就業継続の意思について

(1) 子どもや保護者対応の他に担う仕事の有無

子どもや保護者対応の他に担う仕事について1から20の各項目を設定し、担っていると回答があったものを1点として得点化した。仕事の内容および雇用形態別による比較を全体の平均値が高いものから順に表3に示した。その他の回答としては、「事務」「環境整備」との

回答が多く、「シフト作成」「看護業務」「おたより(保健だより、アフタースクール等)の作成・印刷」「役所からのメールチェックや返信」「畑や花壇の手入れ」「子どもが使うおもちゃや衣装などの作成」「父母参観日の際に講師の先生を招き講演会を開催しその後職員研修を行っている」などがあげられた。

(2) 持ち帰りの仕事の有無

持ち帰りの仕事については、「ある」177名(72.5%)、「ない」67名(27.5%)であった。クロス集計をした結果を表4に示した。雇用形態別に持ち帰りの仕事の有無について関連を見るために χ^2 検定を行ったところ、正規職員のほうが持ち帰りの仕事が多いことが示された($\chi^2(2) = 71.52, p < .001$)。

(3) 生活および仕事への満足度

生活の満足度については、「満足」106名(30.8%)、「まあ満足」192名(55.8%)、「やや不満」35名(10.2%)、「不満」11名(3.2%)であった。仕事への満足度については、「満足」65名(19.0%)、「まあ満足」183名(53.4%)、「やや不満」67名(19.5%)、「不満」28名(8.2%)であった。

(4) 今後の就業継続意志

今後も継続するつもりであるという回答が293名(87.2%)であった。継続したい年数としては、「2年は続けるつもり」という記述が58名、「3年」が1名、具体的な年数の記述がない回答が半数以上であったが、中には「働ける間は働きたい」「子どもが成人するまで」という記述も見られた。継続するつもりはないという回答は42名(12.5%)であった。

3. 各尺度の因子分析

(1) 保育者ストレスサー評定尺度

全21項目を各回答に1点から5点を付与し、得点化を行った。各項目における回答の偏向傾向についてヒストグラムから検討した結果、二極化する項目や、平均値と標準偏差を算出したところ、1を下回る床効果と5を上回る天井効果に当てはまる項目はなかった。項目間の冗長性については、「1. 自分と他の先生との関係」「5. まわりの先生の態度と行動」の間で.80の相関が認められた。その他の項目間相関は.70以下であった。次に、因子数を決定するために、最尤法による因子分析を行った。1を切るまでの固有値の変化は8.20, 1.90, 1.34, 1.24, 1.15であり、5因子構造が妥当であると考えられた。そこで再度5因子を仮定して最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。その結果、十分な因子負荷量(.40以上)を示さなかった「13. 園の方針と自分の考えの食い違い」「17. 職場という組織の中

での自分の位置」の2項目を削除し再度分析を行ったところ、解釈可能な5つの因子を採用した。因子分析の結果を表5に示した。抽出された5因子で19項目の全分散を説明する割合は、56.50%であった。項目内容から、第I因子を「保護者対応」($\alpha = .83$)、第II因子を「人間関係の問題」($\alpha = .90$)、第III因子を「子どもの理解・対応の難しさ」($\alpha = .78$)、第IV因子を、「休息時間の確

保」($\alpha = .75$)、第V因子を「給与の問題」($\alpha = .85$)と命名した。第III因子と第V因子、第IV因子、第IV因子と第V因子の間には弱い相関が、その他の組み合わせには中程度の相関が示された。

(2) 対処方略尺度

全24項目を各回答に1点から5点を付与し、得点化を行った。各項目における回答の偏向傾向についてヒス

表1 対象者の属性

属性	カテゴリ	人数 (%)
性別	男性	14 (4.0%)
	女性	334 (96.0%)
年齢		38.4 ± 11.72
	20～24歳	46 (13.3%)
	25～29歳	56 (16.2%)
	30～34歳	38 (11.0%)
	35～39歳	44 (12.7%)
	40～44歳	44 (12.7%)
	45～49歳	53 (15.3%)
	50～59歳	58 (16.8%)
資格	60歳以上	7 (2.0%)
	保育士資格のみ	18 (5.4%)
	幼稚園教諭免許のみ	17 (5.1%)
	保育士資格と幼稚園教諭免許	268 (80.0%)
	その他	22 (6.6%)
教育機関	幼稚園教諭とその他の資格	8 (2.4%)
	保育士資格・幼稚園教諭、その他複数の資格を保持	2 (0.6%)
	四年制大学	68 (20.9%)
	短期大学	199 (61.0%)
	通信制大学	6 (1.8%)
	専門学校	30 (9.2%)
	国家試験受験	3 (0.9%)
職位	その他	6 (1.8%)
	複数選択	14 (4.3%)
	園長・所長	9 (3.7%)
	副園長・所長	9 (3.7%)
	主任	16 (6.6%)
	担任	140 (57.4%)
婚姻の状況	加配	14 (5.7%)
	その他	56 (23.0%)
	既婚	193 (55.6%)
	未婚	154 (44.4%)

表2 勤務先での経験年数および保育者としての経験年数 (N = 344)

勤務先での経験年数	人数	割合	保育者としての経験年数	人数	割合
1年未満	38	11.0%	1年未満	13	3.9%
1年以上～3年未満	109	31.7%	1年以上～3年未満	82	24.6%
3年以上～6年未満	109	31.7%	3年以上～6年未満	63	18.9%
6年以上～10年未満	30	8.7%	6年以上～10年未満	51	15.3%
10年以上～15年未満	19	5.5%	10年以上～15年未満	37	11.1%
15年以上～20年未満	11	3.2%	15年以上～20年未満	32	9.6%
20年以上～30年未満	21	6.1%	20年以上～30年未満	27	8.1%
30年以上	7	2.0%	30年以上	29	8.7%

表3 子どもや保護者への対応の他に担う仕事の内容および雇用形態別の比較

	正規職員 (N = 167)			非正規職員 (N = 53)			その他 (N = 24)			全体 (N = 244)		
	合計	M	SD	合計	M	SD	合計	M	SD	合計	M	SD
園内の掃除	163	0.97	0.16	48	0.91	0.30	19	0.79	0.41	230	0.94	0.23
子供の製作物の下準備	134	0.80	0.40	27	0.51	0.50	10	0.42	0.50	171	0.70	0.46
保育経過記録・日誌	132	0.79	0.41	30	0.57	0.50	9	0.38	0.49	171	0.70	0.46
子供の製作物の展示	130	0.78	0.42	16	0.30	0.46	7	0.29	0.46	153	0.63	0.48
翌日の保育準備	127	0.76	0.43	19	0.36	0.48	7	0.29	0.46	153	0.63	0.48
クラスだより	129	0.77	0.42	16	0.30	0.46	5	0.21	0.41	150	0.61	0.49
連絡ノートの確認	126	0.75	0.43	13	0.25	0.43	5	0.21	0.41	144	0.59	0.49
指導計画の立案	133	0.80	0.40	9	0.17	0.38	3	0.13	0.34	145	0.59	0.49
掲示物や装飾	107	0.64	0.48	24	0.45	0.50	9	0.38	0.49	140	0.57	0.50
職員会議の議事録	95	0.57	0.50	5	0.09	0.30	1	0.04	0.21	101	0.41	0.49
園内の飾り付け	65	0.39	0.49	15	0.28	0.45	9	0.38	0.49	89	0.36	0.48
ヒヤリハット	80	0.48	0.50	4	0.08	0.27	1	0.04	0.21	85	0.35	0.48
行事立案	81	0.49	0.50	3	0.06	0.23	3	0.13	0.34	87	0.36	0.48
個別指導計画	75	0.45	0.50	6	0.11	0.32	3	0.13	0.34	84	0.34	0.47
職員間連絡ノート	71	0.43	0.50	8	0.15	0.36	2	0.09	0.29	81	0.33	0.47
SIDS チェック	61	0.37	0.48	4	0.08	0.27	2	0.09	0.29	67	0.28	0.45
園だより	46	0.28	0.45	4	0.08	0.27	1	0.04	0.20	51	0.21	0.41
その他	13	0.08	0.27	6	0.11	0.32	6	0.26	0.45	25	0.10	0.30
給食日誌	5	0.03	0.17	1	0.02	0.14	1	0.04	0.21	7	0.03	0.17
給食だより	2	0.01	0.11	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00	2	0.01	0.09

表4 雇用形態と持ち帰りの仕事の有無に関するクロス集計

		持ち帰りの仕事		合計
		ある	ない	
雇用形態	正規	148 (88.6%)	19 (11.4%)	167 (100.0%)
	非正規	23 (43.4%)	30 (56.6%)	53 (100.0%)
	その他	6 (25.0%)	18 (75.0%)	24 (100.0%)

トグラムから検討した結果、二極化する項目や、平均値と標準偏差を算出したところ、1を下回る床効果と5を上回る天井効果に当てはまる項目はなかった。項目間の冗長性については、項目間相関は.70以下であった。分析にあたり、神村ら(2013)の先行研究では8因子構造が確認されているが、大学生を対象にした先行研究(下村, 2011)では5因子が抽出されている。先行研究の因子分析に従って因子得点を算出することは本研究のデータに即していない可能性が考えられるため、探索的因子分析を行うこととした。はじめに、因子数を決定するため最尤法による因子分析を行った。1を切るまでの固有値の変化は5.87, 3.54, 2.05, 1.63, 1.07, 1.04であり、6因子構造が妥当であると考えられた。そこで再度6因子を仮定して最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。その結果、十分な因子負荷量(40以上)を示さなかった「4. スポーツや旅行などを楽しむ」「20. 友達とお酒を飲んだり好物を食べたりする」の2項目を削除したところ、固有値の変化が5.41, 3.53, 2.02, 1.47, 1.04となり、5因子構造が妥当であると考えられた。再度分析を行った結果、解釈可能な5つ

の因子を採用し、表6に示した。探索的因子分析で抽出された5因子モデルについて確認的因子分析を行った結果、適合度指標は $\chi^2(195) = 420.056$, GFI = .885, CFI = .901, RMSEA = .065であった。抽出された5因子で22項目の全分散を説明する割合は、50.57%であった。各下位尺度に含まれる項目内容から、第I因子を「問題解決型」($\alpha = .84$)、第II因子を「問題回避型」($\alpha = .81$)、第III因子を「カタルシス型」($\alpha = .87$)、第IV因子を、「肯定的解釈型」($\alpha = .77$)、第V因子を「回避的思考・気晴らし型」($\alpha = .68$)と命名した。第I因子と第V因子、第II因子と第V因子、第III因子と第V因子の間では弱い相関が示され、第I因子と第III因子、第I因子と第IV因子、第IV因子と第V因子の間には中程度の相関が示された。

(3) 保育者特性尺度

全50項目を各回答に1点から5点を付与し、得点化を行った。各項目における回答の偏向傾向についてヒストグラムから検討した結果、「1. 子どもと話すときは笑顔を向けることを心がけている」「19. 自分から進んで挨拶をする」「20. 食事は毎日3食たべるように心

表5 保育者ストレスサー評定尺度因子分析結果（最尤法・プロマックス回転後）

	因子負荷量				
	I	II	III	IV	V
I. 保護者対応 ($\alpha = .83$ $M = 2.88$ $SD = 0.70$)					
4 保育士と保護者の価値観が違うこと	.62	.01	.02	.32	-.16
8 保護者の子どもに対する理解が異なる	.68	.03	-.08	.22	-.17
12 保護者に保育士の思いが伝わらないこと	.67	.01	.13	.05	-.04
16 保護者が保育所に対して非協力的なこと	.68	-.01	-.01	-.07	.18
20 保護者の保育に対する関心（低すぎる）	.72	-.01	.01	-.08	.06
21 保護者の保育に対する関心（高すぎる）	.43	-.06	.08	-.19	.21
II. 人間関係の問題 ($\alpha = .90$ $M = 2.99$ $SD = 1.08$)					
1 自分と他の先生との関係	-.12	.91	.03	.08	-.08
5 まわりの先生の態度と行動	.06	.86	-.02	.01	.04
9 他の先生同士の関係性	.05	.82	-.01	-.09	.06
III. 子どもの理解・対応の難しさ ($\alpha = .78$ $M = 3.10$ $SD = 0.76$)					
3 気になる子どもにうまく対応できない	-.02	.00	.78	.11	-.09
7 自分の知識が不足していること	-.08	.00	.52	.26	-.11
11 子どもの特徴がつかめない	.11	.02	.78	-.20	.07
15 自分が子どもを叱るということ	.20	.08	.43	-.13	.07
19 一人ひとりの子どもとの関わりを十分に持てないこと	.02	-.09	.48	.24	.10
IV. 休息時間の確保 ($\alpha = .75$ $M = 3.26$ $SD = 1.09$)					
2 休みが取りにくいこと	-.07	.21	.08	.47	.14
10 自分のプライベートな時間の欠如	-.01	.03	.06	.58	.10
18 休息時間がないこと	.02	-.08	-.04	.69	.21
V. 給与の問題 ($\alpha = .85$ $M = 3.11$ $SD = .1.21$)					
6 不十分な給料	-.11	-.02	.10	.24	.74
14 給与体系の矛盾（能力に応じていないなど）	.18	.06	-.14	.16	.77
因子間相関	I	II	III	IV	V
I	1	.45	.61	.53	.43
II		1	.44	.55	.45
III			1	.49	.38
IV				1	.39
V					1
因子寄与	5.16	4.45	4.58	4.39	3.43

表6 3次元モデルにもとづく対処方略尺度因子分析結果（最尤法・プロマックス回転後）

	因子負荷量				
	I	II	III	IV	V
I. 問題解決型 ($\alpha = .84$ $M = 3.51$ $SD = 0.79$)					
5 原因を検討しどのようにしていきべきか考える	.56	-.08	.11	.05	.02
6 力のある人に教えを受けて解決しようとする	.66	.08	.14	-.07	.00
13 どのような対策をとるべきか綿密に考える	.59	-.11	.01	-.14	.16
14 詳しい人から自分に必要な情報を収集する	.82	.07	-.02	-.10	-.11
21 過ぎたことの反省をふまえて次にすべきことを考える	.52	-.10	-.05	.24	.10
22 既に経験した人から話を聞いて参考にする	.79	.11	-.01	.11	-.10
II. 問題回避型 ($\alpha = .81$ $M = 1.73$ $SD = 0.61$)					
7 どうすることもできないと解決を後延ばしにする	-.02	.61	.08	-.05	.10
8 自分は悪くないと言い逃れをする	-.05	.67	.09	.01	.06
15 自分では手に負えないと考え放棄する	-.01	.69	.00	-.05	.10
16 責任を他の人に押しつける	.06	.69	-.09	-.10	-.03
23 対処できない問題だと考え、諦める	.01	.65	-.10	.17	-.07
24 口からでまかせを言って逃げ出す	.05	.61	.06	.04	-.11
III. カタルシス型 ($\alpha = .87$ $M = 3.73$ $SD = 0.98$)					
2 誰かに話を聞いてもらい気を静めようとする	-.05	.03	.99	.13	-.15
10 誰かに話を聞いてもらって冷静さを取り戻す	.18	-.06	.68	-.03	.10
18 誰かに愚痴をこぼして気持ちをほらす	.10	.03	.67	-.08	.12
IV. 肯定的解釈型 ($\alpha = .77$ $M = 3.45$ $SD = 0.87$)					
1 悪いことばかりではないと楽観的に考える	-.18	.03	.13	.83	.01
9 今後はよいこともあるだろうと考える	-.01	.00	.01	.72	.07
17 悪い面ばかりでなくよい面を見つけていく	.27	-.03	-.12	.57	.00
V. 回避的思考・気晴らし型 ($\alpha = .68$ $M = 2.92$ $SD = 0.78$)					
3 嫌なことを頭に浮かべないようにする	.09	-.01	-.08	.16	.53
11 そのことをあまり考えないようにする	.01	-.05	.01	.01	.74
12 買い物やゲーム、おしゃべりなどで時間をつぶす	-.06	-.01	.24	-.02	.43
19 無理にでも忘れるようにする	-.06	.24	-.07	.04	.54
因子間相関	I	II	III	IV	V
I	1.00	-.06	.49	.45	.35
II		1.00	.05	-.02	.38
III			1.00	.13	.36
IV				1.00	.42
V					1.00
因子寄与	4.11	2.95	3.16	2.76	3.02

がけている」「21. 子どものために手遊びをしたり唄を歌ったりできる」「23. 人が喜ぶ姿を見ると自分も楽しい気分になる」「38. 任された仕事は最後まできっちりこなす」「49. 自分の匂いや服、髪など、毎日清潔にしている」の7項目は4と5の回答に偏りが見られた。平均値と標準偏差を算出したところ、1を下回る床効果と5を上回る天井効果に当てはまる項目はなかった。項目間の冗長性については、項目間相関は.70以下であった。最尤法による因子分析を行ったところ、1を切るまでの固有値の変化は11.47, 3.18, 2.46, 2.16, 1.94, 1.65, 1.47, 1.41, 1.35, 1.25, 1.13, 1.09, 1.07, 1.04であり、14因子構造が考えられた。しかし、内容の分類が困難であったため、回答に偏りが見られた7項目と十分な因子負荷量(.40以上)を示さなかった項目、因子負荷量が複数の因子にかかる項目の計30項目(表7参照)を削除し、最尤法・プロマックス回転による因子分析を繰り返し行ったところ、解釈可能な5つの因子を採用した。抽出された5因子で20項目の全分散を説明する割合は、42.71%であった。最終的な因子分析結果を表8に示した。第I因子は「前もって準備ができるように早め早めに行動する」と筋道を立てて考えるものや、「自分の体力の限界を把握している」と自分自身の状態を把握するものであるため、「論理的思考・メタ認知」($\alpha = .75$)とした。第II因子は「場の空気を読む」「人の気持ちに敏感である」のように、周囲の状況を推察しようとするものであることから、「社会的推理能力」($\alpha = .79$)とした。第III因子は「音楽や創作活動を行っている」「音楽や芸術に関心がある」といった保育現場に必要な活動への積極性から「自己研鑽」($\alpha = .64$)とした。第IV因子は、「子どもが悪いことをしたときには叱ることができる」「「ありがとう」や「ごめんなさい」を素直に伝えることができる」など、相手に自分の気持ちを伝えることに関する内容であったため「感情表現」($\alpha = .74$)とした。第V因子は「途中であきらめず、解るまで努力する」といった「忍耐強さ」($\alpha = .79$)と命名した。第I因子と第III因子、第I因子と第IV因子、第II因子と第IV因子、第III因子と第IV因子、第IV因子と第V因子の間では弱い相関が、その他の組み合わせには中程度の相関が示された。削除した項目が30項目あること、信頼性の低い因子が含まれることから、本研究で使用した保育者特性尺度は十分な内的整合性を有するとはいえない。検定における検出力が低くなることも懸念されるため、尺度として利用するには検討が必要である。

(4) ストレスチェックリスト・ショートフォーム (PHRF-SCL (SF))

全24項目を各回答に0点から2点を付与し、得点化を行った。各項目における回答の偏向傾向についてヒストグラムから検討した結果、二極化する項目や、平均値と標準偏差を算出したところ、0を下回る床効果と2を上回る天井効果に当てはまる項目はなかった。項目間の冗長性については、項目間相関は.70以下であった。因子数を決定するために、最尤法による因子分析を行ったところ、1を切るまでの固有値の変化は8.91, 1.96, 1.35, 1.20, 1.09であり5因子が適当とされたが、内容の分類が困難であったため、十分な因子負荷量(.40以上)を示さなかった「8. どこでも気心があわない人がいて困ることがある」「12. 私の努力を正当に評価してくれる人が欲しいと思う」「14. 目が疲れやすい」「16. ちょっとのことで腹がたったりいらいらすることがある」「18. 何かするとすぐ疲れる」「20. 不機嫌になることがある」「24. 将来に希望を持ってないことがある」の7項目を削除し再度分析を行った。その結果、解釈可能な3つの因子を採用し、表9に示した。抽出された3因子で17項目の全分散を説明する割合は、50.67%であった。各下位尺度に含まれる項目内容から、第I因子を「自律神経症状・不快感」($\alpha = .87$)、第II因子を「不安・不確実感」($\alpha = .84$)、第III因子を「疲労・身体症状」($\alpha = .73$)、と命名した。全ての因子間で中程度の相関が示された。

(5) 精神健康状態表簡易版 (S-WHO-5-J)

全5項目を各回答に0点から3点を付与し、得点化を行った。各項目における回答の偏向傾向についてヒストグラムから検討した結果、二極化する項目や、平均値と標準偏差を算出したところ、0を下回る床効果と3を上回る天井効果に当てはまる項目はなかった。項目間の冗長性については、「1. 明るく、楽しい気分でも過ごした」「2. 落ち着いた、リラックスした気分でも過ごした」の間で.80の相関が認められた。その他の項目間相関は.70以下であった。稲垣ら(2013)の先行研究と同様の1因子構造となることを確かめるために、Amosを用いた確認的因子分析を行った。適合度指標は $\chi^2(5) = 41.847$, GFI = .949, CFI = .963, RMSEA = .147であった。修正指数を確認したところ、「3. 意欲的で、活動的に過ごした」「4. ぐっすりと休め、気持ちよくめざめた」「5. 日常生活の中に、興味のあることがたくさんあった」の各項目の誤差変数間の修正指数が高かった。これらの3つの項目は、単に精神的に健康であるというだけではなく、休息や生活における活動への積極性を示している項目であり、今回の研究では測定されていない要因

表7 保育者特性尺度 削除項目

回答に偏りが見られた削除項目	M	SD
1 子どもと話すときには笑顔を向けることを心がけている	4.68	0.59
19 自分から進んで挨拶をする	4.64	2.40
20 食事は毎日3食たべるように心がけている	4.35	1.11
21 子どものために手遊びをしたり唄を歌ったりできる	4.55	0.77
23 人が喜ぶ姿を見ると自分も楽しい気分になる	4.63	0.67
38 任された仕事は最後まできっちりとこなす	4.21	0.74
49 自分の匂いや服、髪など、毎日清潔にしている	4.38	0.75
因子負荷量が.40を示さなかった項目と因子負荷量が複数の因子にかかった項目		
2 人の意見に流されない	3.21	0.96
4 計画をよく立ててからものごとに取り組むほうである	3.32	1.03
6 意見の違う人とも協力し合える	3.70	0.80
8 保育者としての仕事を続ける意思がある	3.74	1.13
9 職員同士での言葉使いに気を付けている	4.03	0.86
11 子どものことに労力を惜しまない	3.77	0.85
13 いつも相手のことを思って行動する	3.69	0.77
14 効率よく動く	3.50	3.13
16 人からの指摘を受け入れる	3.92	0.77
18 どのような業務に対しても意欲を持って取り組んでいる	3.59	0.92
25 人付き合いは苦手である	2.81	1.24
26 物事に対して臨機応変に対応する	3.53	0.90
28 自分の知らない花の名前や鳥の名前などを聞いたときには、覚えておこうと思う	3.91	0.88
30 夜更かしをしないように心がけている	3.27	1.35
34 物事をすぐに覚える	3.01	0.97
35 何気ない言葉や態度から、その人の気持ちを察することができる	3.69	0.86
36 今までと異なる考えや行動を取るのには苦手である	3.23	0.96
41 自分の言葉や振る舞いが子どもの手本となるよう心がけている	3.81	0.81
43 人の気持ちを自分に置き換えて物事を考えることがよくある	3.81	0.88
45 物事の先を読む	3.45	2.56
46 柔軟に物事を考える	3.34	1.32
47 自分自身の感動体験を大切にしている	3.74	0.86
50 誰にでも気軽に対応できる	3.58	1.01

表8 保育者特性尺度因子分析結果(最尤法・プロマックス回転後)

	因子負荷量				
	I	II	III	IV	V
I. 論理的思考・メタ認知 ($\alpha = .75$ $M = 3.53$ $SD = 0.62$)					
12 指示や命令ではなく自分の判断で行動する	.46	-.09	.17	.01	.03
24 順序だてて物事を考える	.58	.12	-.11	.00	.12
39 部屋の温度調整や換気など、よく気がつくほうだ	.54	.06	.15	.19	-.15
40 自分の体力の限界を把握している	.55	-.18	-.01	.12	-.07
42 事実に基づいて物事を判断するほうである	.46	.12	-.10	.13	.15
44 前もって準備が出来るように早め早めに行動するようにしている	.68	.12	.03	-.27	.15
II. 社会的推理能力 ($\alpha = .79$ $M = 3.92$ $SD = 0.73$)					
5 人の気持ちに敏感である	-.07	.77	.03	.07	-.16
15 場の空気を読む	.07	.86	-.02	-.10	-.09
33 人の気持ちを汲み取って会話をする	.00	.66	-.10	.12	.17
III. 自己研鑽 ($\alpha = .64$ $M = 3.16$ $SD = 0.74$)					
7 自分を磨くことを心がけている	.15	.12	.47	-.01	.08
17 音楽や創作活動を行っている	.00	-.07	.63	-.08	.04
10 こまめに運動することを心がけている	.07	.01	.40	-.05	-.08
37 音楽や芸術に関心がある	-.09	-.02	.63	.05	-.02
48 自分から進んでピアノの練習に取り組むほうである	.04	-.04	.41	.01	.07
IV. 感情表現 ($\alpha = .74$ $M = 4.26$ $SD = 0.56$)					
3 人の気持ちになって喜んだり悲しんだりすることがたびたびある	-.19	.19	.12	.57	.09
22 子どもが悪いことをしたときには叱ることができる	.30	-.17	-.11	.69	-.16
27 言葉や態度による喜怒哀楽の表現を大切にしている	.03	.15	.14	.57	.03
29 「ありがとう」や「ごめんなさい」を素直に伝えることができる	-.10	.08	-.10	.67	.16
V. 忍耐強さ ($\alpha = .79$ $M = 3.84$ $SD = 0.72$)					
31 子どものためなら、つらいことでも逃げないで努力する	.04	-.13	.02	.16	.74
32 途中であきらめず、解るまで努力する	.08	-.05	.01	-.08	.86
因子間相関	I	II	III	IV	V
I	1.00	.47	.36	.26	.59
II		1.00	.62	.23	.50
III			1.00	.32	.49
IV				1.00	.37
V					1.00
因子寄与	3.47	3.70	3.49	2.10	3.50

表9 PHRF-SCL [SF] 因子分析結果 (最尤法・プロマックス回転後)

	因子負荷量			
	I	II	III	
I. 自律神経症状・不全感 ($\alpha = .87$ $M = 0.64$ $SD = 0.52$)				
3 急に息苦しくなる	.94	.01	-.18	
4 人を信じられないことがある	.42	.24	.04	
7 動悸が気になる	.98	-.19	-.15	
11 胸が痛くなることがある	.77	-.12	.03	
15 めまいを感じることもある	.49	-.06	.26	
19 好きなものでも食べる気がしない	.41	.09	.12	
22 頭がスッキリしない	.39	.26	.24	
23 寝つきが悪くなかなか眠れない	.40	.05	.24	
II. 不安・不確実感 ($\alpha = .84$ $M = 1.01$ $SD = 0.49$)				
1 何か仕事をするときは自信をもってできない	-.11	.85	-.11	
5 何かするときにうまくいかないのではないかと不安になる	.11	.81	-.14	
9 物事を積極的にこなせない	-.04	.67	-.05	
13 何かをきめるときは迷って決定できない	-.25	.70	.08	
17 環境の変化をのりきって仕事を進めていけるか不安になる	.16	.68	.02	
21 職務の重さに圧力を感じる	.17	.42	.19	
III. 疲労・身体症状 ($\alpha = .73$ $M = 1.43$ $SD = 0.56$)				
2 体がだるくなかなか疲れがとれない	.24	.11	.45	
6 肩がこったり首すじがはることがある	-.10	-.11	.80	
10 背中や腰が痛くなることもある	-.03	-.06	.74	
	因子間相関	I	II	III
	I	1	.59	.58
	II		1	.45
	III			1
	因子寄与	5.64	5.10	4.47

表10 S-WHO-5-J 確認的因子分析結果

$(\alpha = .89$ $M = 1.56$ $SD = 0.58)$	
1. 明るく、楽しい気分で過ごした	.90
2. 落ち着いた、リラックスした気分で過ごした	.88
3. 意欲的で、活動的に過ごした	.79
4. ぐっすりと休め、気持ちよくめざめた	.68
5. 日常生活の中に、興味のあることがたくさんあった	.64

の存在が考えられた。そのため、3つの誤差変数間に共分散を設定し、再度分析を行ったところ、適合度指標は $\chi^2(2) = 4.107$, GFI=.995, CFI=.998, RMSEA=.056 と、最初のモデルよりもデータに適合した結果が得られた。最終的な分析結果を表10に示した。

4. 各尺度の下位尺度得点と勤務状況における差の検討

保育者ストレス評価尺度、対処方略尺度、保育者特性尺度、ストレスチェックリスト・ショートフォーラム、精神健康状態表簡易版の下位尺度に相当する項目の平均値を算出し、下位尺度得点とした。各尺度の下位尺度得点が雇用形態(正規・非正規)や設置主体(公立・私立)によって差があるかどうか検討するために、有意水準を5%としてt検定を行った。雇用形態による差の検討の結果では、保育者ストレス評価尺度、ストレスチェックリスト・ショートフォーラムの下位尺度すべてにおいて正規の職員が高い得点を示しており、精神健康状態表簡易版 ($t(292) = 4.80$, $p < .001$) では非正規の職員が高い得点を示していた。対処方略尺度の問題回避型 ($t(105.31) = 2.38$, $p = .019$) では正規の職

員の方が高い得点を示していた。保育者特性尺度の論理的思考・メタ認知 ($t(287) = 3.74$, $p < .001$)、感情表現 ($t(291) = 2.82$, $p = .005$)、忍耐強さ ($t(289) = 3.10$, $p = .002$) では非正規の職員の方が高い得点を示していた(表11参照)。設置主体による差の検討の結果、保育者ストレス評価尺度の下位尺度である給与の問題 ($t(334) = 3.44$, $p < .001$) について公立よりも私立の方が高い得点を示していた。保育者特性尺度の忍耐強さ ($t(210.24) = 2.40$, $p = .017$) については公立よりも公立の方が高い得点を示していた。

また、各下位尺度得点が職位によって差があるか検討するために、分散分析を行った。その結果、ストレス評価尺度における保護者対応 ($F(5,252) = 2.41$, $p = .037$) では副園長・副所長、主任の順に得点が高く、人間関係の問題 ($F(5,252) = 4.53$, $p < .001$) では、園長・所長、副園長・副所長の順に得点が高かった。子ども理解・対応の難しさ ($F(5,252) = 6.34$, $p < .001$) では副園長・副所長、担任の順で得点が高く、休息時間の確保 ($F(5,252) = 15.87$, $p < .001$) では副園長・副所長、主任の順で高い得点を示していた。給与の問題

表 11 雇用形態別の各尺度の平均値とSDおよびt検定の結果

		正規 (N = 234)		非正規 (N = 66)		t 値
		M	SD	M	SD	
ストレスラー	保護者対応	2.99	0.65	2.72	0.67	2.93**
	人間関係の問題	3.29	0.96	2.48	1.00	0.70***
	子ども理解・対応の難しさ	3.28	0.72	2.75	0.70	5.30***
	休息時間の確保	3.66	0.88	2.53	0.98	8.93***
	給与の問題	3.42	1.11	2.62	1.11	5.18***
コーピング	問題解決型	3.51	0.76	3.49	0.85	0.20
	問題回避型	1.81	0.62	1.60	0.61	2.38*
	カタルシス型	3.79	0.95	3.68	0.98	0.83
	肯定的解釈型	3.42	1.37	3.68	0.86	1.43
	回避的思考・気晴らし型	2.92	0.76	2.90	0.78	0.15
保育者の資質	論理的思考・メタ認知	3.45	0.57	3.74	0.53	3.74***
	社会的推理能力	3.82	0.76	4.01	0.61	1.89
	自己研鑽	3.12	0.74	3.21	0.81	0.82
	感情表現	4.16	0.60	4.38	0.43	2.82**
	忍耐強さ	3.73	0.72	4.04	0.67	3.10
ストレス反応	自律神経症状・不全感	0.75	0.54	0.42	0.37	4.60***
	不安・不確実感	1.13	0.47	0.75	0.44	5.78***
	疲労・身体症状	1.52	0.55	1.23	0.53	3.86***
精神健康状態	1.44	0.56	1.81	0.53	4.80***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

($F(5,252) = 6.07, p < .001$) においては副園長・副所長、担任の順で得点が高かった。対処方略尺度の肯定的解釈 ($F(5,252) = 3.83, p = .002$) では園長・所長、主任の順で高い得点を示していた。保育者特性尺度の論理的思考・メタ認知 ($F(5,252) = 5.84, p < .001$) と忍耐強さ ($F(5,252) = 2.43, p = .035$) では、主任、園長・所長の順に高い得点を示していた。ストレスチェックリストの自律神経・不全感 ($F(5,252) = 5.84, p < .001$) と疲労・身体症状 ($F(5,252) = 3.81, p = .002$) では副園長・副所長、主任の順で高い得点を示しており、不安・不確実感 ($F(5,252) = 4.90, p < .002$) では副園長・副所長、園長・所長の得点が高かった。精神健康状態 ($F(5,252) = 6.34, p < .001$) では、その他、加配の順で高い得点が示された。

5. 各尺度間の相関分析結果

経験年数および合計経験年数、担任経験の有無などの勤務状況とストレス反応およびコーピング、保育者の特性、ストレスラーとの関係について検討するために相関分析を行い、その結果を表12に示した。 $0.2 < |r| \leq 0.4$ の弱い相関が認められるものは多く示されたが、ここでは $0.4 < |r| \leq 0.7$ の中程度の相関が認められるものについてまとめる。

ストレスラーである「休息時間の確保」と勤務状況で

ある「持ち帰りの仕事 ($r = -.516, p < .001$)」の間で負の相関が認められた。ストレス反応である「自律神経症状・不全感」とストレスラーである「人間関係の問題 ($r = .506, p < .001$)」「子ども理解・対応の難しさ ($r = .438, p < .001$)」「休息時間の確保 ($r = .517, p < .001$)」「給与の問題 ($r = .453, p < .001$)」の間で正の相関が認められた。また、「不安・不確実感」とストレスラーである「人間関係の問題 ($r = .407, p < .001$)」「子ども理解・対応の難しさ ($r = .498, p < .001$)」の間で正の相関が認められ、保育者特性である「論理的思考・メタ認知 ($r = -.452, p < .001$)」との間では負の相関が認められた。

精神的健康状態とストレスラーである「人間関係の問題 ($r = -.478, p < .001$)」「休息時間の確保 ($r = -.478, p < .001$)」の間で負の相関が認められた。

6. 保育者のストレス反応に関連する要因についての分散構造分析

各尺度の因子構造および前述した相関分析の結果を参考にし、仮説で作成した因果モデル(図1参照)をもとに、「所属と勤務環境」という潜在変数を設定した各項目(雇用形態、職位、経験年数、合計年数、持ち帰りの仕事の有無、結婚の有無)、「ストレスラー」を潜在変数とした保育者ストレスラー評定尺度5因子、「コーピング」を潜在変数とした3次元モデルに基づく対処方略尺

表 12 勤務状況、ストレッサー、コーピング、保育者特性、ストレス反応についての相関結果

	ストレッサー			コーピング			保育者特性			ストレス反応			勤務状況									
	保護者対応	人間関係の問題	子ども対応の問題	問題解決型	問題回避型	肯定的型	回避的型	論理的思考・メタ認知	社会的推理性	自己研鑽	感情表現	忍耐力	自律神経症状	不安・疲労・不健康状態	精神健康状態	経験年数	持ち帰りの仕事	担任経験	婚姻状況			
保護者対応	-.393***	.564***	.473***	-.024	.057	.066	-.138*	-.040	-.088	-.070	-.040	-.120	.359***	.256***	-.232***	.180***	-.191***	-.036	.111			
人間関係の問題	—	.396***	.515***	.016	.089	.116	-.149*	-.043	.017	-.072	-.055	-.082	.506***	.407***	-.480***	.200***	-.350***	-.073	.160			
ストレッサー-子ども理解	—	-.460***	.409***	-.047	.192*	.067	-.216***	.010	-.179*	-.150*	-.154*	-.251***	.438***	.498***	-.250***	.048	-.259***	-.036	.277***			
休息時間の確保	—	-.558***	—	.046	.080	.262***	-.193**	-.125*	.077	-.059	.019	-.141*	.517***	.387***	-.478***	.227***	-.516***	-.258***	.138*			
給与の問題	—	—	—	-.024*	.110	.145*	-.171**	-.038	-.079	-.016	-.020	-.170*	.453***	.227***	-.319***	.228***	-.316***	-.200*	.213*			
問題解決型	—	—	—	-.078	.501***	.401***	.269***	.179*	.267***	.171*	.380***	.310***	.024	-.008	-.033	.162*	.103	-.047	-.160*	-.148*		
問題回避型	—	—	—	—	.009	-.028	.304***	-.211**	-.222**	-.027	-.202*	-.299***	.183*	.239***	.010	-.007	-.127*	-.032	.012	.102		
コーピング-カタルシス型	—	—	—	—	—	.191**	.297***	.106	.272***	-.018	.339***	.104	.071	.113	.130*	-.052	.101	-.200*	-.209*	.013		
肯定的解釈型	—	—	—	—	—	—	.375	.294***	.165*	.117	.252***	.329***	-.169	-.243**	-.120	.344***	.016	.128	.078	-.236***		
回避的思考	—	—	—	—	—	—	.036	.104	.055	.148*	.148*	.042	.063	.048	.080	.178*	-.038	-.050	-.084	.065		
論理的思考	—	—	—	—	—	—	—	—	.398***	.252*	.330***	.521***	-.115	-.452***	-.135**	.192*	.041	.275***	.105	.074	-.318***	
社会的推理性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.161**	.533***	.354***	.064	-.079	.036	-.008	.026	.078	-.079	-.019	-.179*	
保育者特性-自己研鑽	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.234**	.312**	-.054	-.151*	-.144*	.263**	-.035	-.041	-.095	-.118	.093	
感情表現	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.441***	.062	-.103	.055	.092	-.008	.177*	-.093	-.182*	-.252***	
忍耐強さ	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	-.106	-.240**	-.105	.284***	.008	.144*	.047	.005	-.214*	
自律神経症状	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.558	.577***	-.467***	.070	.113	-.338***	-.111	.105	
ストレス反応-不安・不健康状態	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.471**	-.431**	-.055	-.082	-.281**	-.114	.286***	
疲労・身体症状	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	-.404**	.114	.102	-.217**	-.149*	.080	
精神健康状態	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	-.061	-.107	.278**	.043	-.122*	
経験年数	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	-.442**	-.185**	-.140*	-.127*	—	
合計年数	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	-.148*	-.321**	-.474***	
勤務状況-持ち帰りの仕事	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.334**	-.231**	
担任経験	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	-.087	
結婚	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
M	2.86	3.03	3.12	3.52	1.73	3.74	3.44	2.93	3.53	3.92	3.16	4.26	3.85	1.03	1.45	1.55	5.43	12.25	1.29	1.16	1.47	1.47
SD	0.70	1.08	0.74	0.76	0.58	0.94	0.86	0.76	0.62	0.73	0.74	0.57	0.72	0.51	0.48	0.55	0.57	9.74	0.45	0.37	0.50	0.50

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

度5因子、「保育者特性」を潜在変数とした保育者特性尺度5因子、「ストレス反応」を潜在変数としたストレスチェックリスト・ショートフォーム3因子と精神健康状態表簡易版、仕事満足度と就業継続意思の各観測変数間でパスを引いたパス解析モデルの検証を試みた。しかし、GFI=.798, CFI=.761, RMSEA=.083と十分なモデル適合度は得られなかった。ストレスラーが影響しストレス反応が高まるというパスは認められたが、精神的健康度が高いほど就業継続意思は高まるという仮説と、保育者特性が高いほどコーピングの選択が広がるという仮説は認められなかった。そこで、これらの結果を受けて「所属と勤務環境」の各項目、「コーピング」からは有意差の認められた「肯定的解釈型」「回避的思考・気晴らし型」の観測変数、「ストレスラー」「ストレス反応」「保育者特性」の潜在変数と観測変数からパスを引く図2のモデルを設定したところ、モデルの適合度はGFI=.907, CFI=.939, RMSEA=.050であり、データとモデルとの適合は十分であった。モデルの修正と検討にあたっては各変数間の標準化係数が5%水準で有意でないパスを削除し、再度分析を行った。

結果、ストレスラーと関連する要因として、属性や勤務状況である「雇用形態 ($\beta = -.13, p < .05$)」「職位 ($\beta = -.15, p < .05$)」「持ち帰りの仕事の有無 ($\beta = -.17, p < .05$)」からストレスラーである「休息時間の確保」への負の影響が見られた。また「持ち帰りの仕事の有無」は「人間関係の問題 ($\beta = -.17, p < .001$)」へ負の影響を与え、「結婚の有無」は「子ども理解・対応の難しさ ($\beta = .12, p < .05$)」「給与の問題 ($\beta = .15, p < .01$)」へ正の影響を示した。「経験年数」からは「給与の問題 ($\beta = .14, p < .01$)」への正の影響が見られた。また、保育者特性の「論理的思考・メタ認知」は「子ども理解・対応の難しさ ($\beta = -.25, p < .001$)」へ負の影響を示した。職場におけるストレスラーからは「仕事満足度 ($\beta = .72, p < .001$)」と「ストレス反応 ($\beta = .66, p < .001$)」へ正の影響を与えた。ストレス反応への影響としては、コーピングにおける「肯定的解釈型 ($\beta = .14, p < .05$)」「回避的思考・気晴らし型 ($\beta = .13, p < .05$)」、保育者特性である「忍耐強さ ($\beta = .17, p < .001$)」「自己研鑽 ($\beta = .12, p < .001$)」が「精神的健康度」へ正の影響を与え、「論理的思考・メタ認知 ($\beta = -.25, p < .001$)」からは「不安・不確実感」へ向かう負の影響が示された。ストレスラーである「子ども理解・対応の難しさ」は「不安・不確実感 ($\beta = .17, p < .01$)」への正の影響を示していた。「就業継続意思」へは「仕事満足度 ($\beta = .34, p < .001$)」と「ストレス反応 ($\beta = .19, p < .01$)」から正の影響が見られ、「仕事満

足度」へは潜在変数であるストレスラーから ($\beta = .72, p < .001$) 正の影響が、保育者特性 ($\beta = -.25, p < .01$) から負の影響が示された。「職位」「持ち帰りの仕事の有無」「結婚の有無」「仕事満足度」「就業継続意思」については逆スケールで分析を行っているため、解釈の際には正の影響・負の影響の解釈に注意が必要である。結果の解釈については考察に記載する。

V. 考察

1. 保育者が抱えるストレスとは

共分散構造分析の結果から、保育者の属性や勤務状況としての「雇用形態」「職位」「持ち帰りの仕事の有無」「結婚の有無」「経験年数」が保育現場における「人間関係の問題」「休息時間の確保」「給与の問題」「子ども理解・対応の難しさ」に関連し、ストレスラーを自覚することでストレス反応を高めていることが示された。園長・所長や副園長・副所長や主任など役職を担っている人、持ち帰りの仕事が多いことや正規の職員として勤務をしていることが、休息時間を取ることやプライベートな時間の確保の難しさに関係していた。表3の結果によると、正規・非正規ともに対象者の9割が行っている業務は「園内の掃除」のみであった。指導計画の立案、子どもの製作物の下準備、保育経過記録は正規の職員の8割が担っているが、非正規の職員は3割から5割であった。このことから、正規の職員の日々の仕事量の多さがうかがえる。表4に示したクロス集計の結果では、持ち帰りの仕事があると答えた正規の職員が有意に多いことが示された。また、持ち帰りの仕事が多いことは職員同士の人間関係にも関連していることが明らかになった。勤務時間内にこなすには仕事量が多く、さらに日々子どもと向き合いながら準備や事務を進めるには職員同士の連携も必要になることが推察される。勤務時間内に仕事を進めるには、周りの職員の動きやその場の状況を判断し、行動することが求められる。そのため、仕事量の多さが職場における人間関係の問題へとつながっていることが考えられる。

結婚と関係する要因からは、未婚の人の方が「子ども理解・対応の難しさ」や「給与の問題」をストレスラーとして自覚しやすい傾向が示された。結婚や子どもを持つことは、未婚で一人暮らしをしている状態や親の世帯で生活している状態から、パートナーとの生活やお世話が必要な子どもとの生活など、生活時間の変化や家庭のやりくりが大きく変わるイベントである。ライフスタイルの変化はストレスを自覚しやすい状況ではあるが、子育ての経験や知識は子どもの成長についての見通しを持

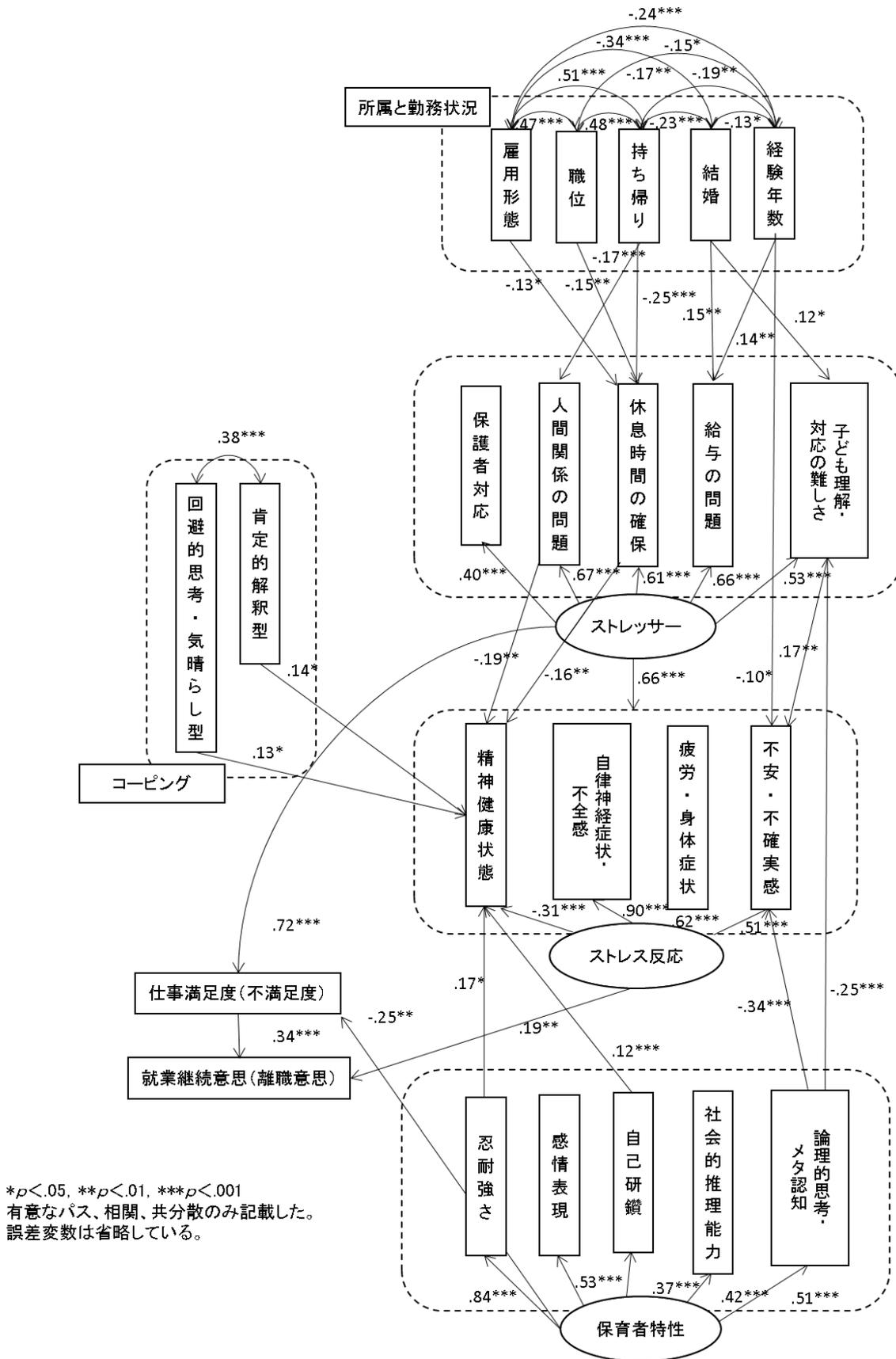


図2 保育者のストレス反応に関連する要因についての共分散構造分析の結果

ちやすくすることが推察される。そのため、既婚である人の方が子どもの理解や対応についてのストレスを感じにくいという傾向が示されたのではないかと考えられた。

経験年数からは給与の問題への影響が見られるが、経験年数を重ねることは不安感や不確実感といったストレス反応を軽減させていた。上村・七木田(2006)は、経験年数によりストレスの軽減は認められるが経験を経てもある一定のストレスを感じていることを報告しており、今回はそれを裏付ける結果が得られたといえる。経験を重ねることで役職を担い、仕事量が増加する中、就労評価としてそれに見合う給与が保証されていないと感じることがストレスとなっていると示唆された。

2. ストレス反応に直接関連する要因について

共分散構造分析の結果、ストレス反応に直接的に関連する要因として、所属と勤務状況の「経験年数」、ストレス者の「子ども理解・対応の難しさ」「休息時間の確保」「人間関係の問題」、コーピングの「回避的思考・気晴らし型」「肯定的解釈型」、保育者特性の「忍耐強さ」「自己研鑽」「論理的思考・メタ認知」が明らかになった。

ストレス反応の不安・不確実感と関連性のある要因として、「子ども理解・対応の難しさ」は不安感を高め、「経験年数」は不安感を軽減させることが示唆された。子どもたちは性格も行動も異なり、知識を身につけて対応をしたとしても、同じ結果にはならないものである。保育を行う中で、子どもたち一人ひとりに向き合うほどその対応の難しさに不安が高まることが考えられる。一方で、勤務年数が長くなるほど様々な仕事の経験を重ねることができ、知識やスキルが身につくだけでなく、子どもたちの成長の見通しを持てるようになる。それにより、仕事をするときの自信のなさや不安感や不確実感が軽減されるのだと推察される。保育者特性の「論理的思考・メタ認知」は、順序だてて物事を考える、自分の体力の限界を把握しているといった、自身や周囲の認知および活動を客観的にとらえ、認識し、それについて考えることができる特性である。この特性は、不安感や不確実感および子ども理解の難しさの軽減との関連性が認められた。自身の判断を内省し、判断の間違いに気づくことができれば、わからないことや不安に対しても冷静に状況をとらえ対応することが可能となるため、ストレスや不安の軽減につながるのだろう。

ストレス者の「休息時間の確保」「人間関係の問題」は精神的健康との関連が見られ、西坂(2002)の「園内の人間関係の問題」および「仕事の多さと時間の欠如」

をストレスとして知覚することが幼稚園教諭の精神的健康に影響を及ぼしているという報告と同様の結果が得られた。休息時間や人間関係の問題は日々のストレスであり、ストレスを感じているその人だけで解決できる問題ではないため、精神的健康を害する要因となっていることが考えられる。一方で、コーピングの「回避的思考・気晴らし型」「肯定的解釈型」の情動焦点型対処は、精神健康度を高めることが示唆された。松本(2007)は、職場という自由にコーピングを選択できない環境では情動調整を中心とした対処方略や問題を回避するといった対処方略が選択されていることを報告しており、保育者を対象とした本研究においても同様の結果が得られたといえる。保育者のストレスは人間関係や休息時間、給与の問題のように保育者自身がコントロールできないものが多く、そのような出来事に対しては問題に焦点を当てた対処方略を選択するよりも、肯定的な認知や気を紛らわせるような認知を行うことがストレスフルな状況において精神的健康を維持・増進するための重要な資源として働くことが示唆された。また、保育者特性である「忍耐強さ」「自己研鑽」に精神的健康との関連性が示された。本研究における「忍耐強さ」とは、子どものためならつらいことでも逃げないで努力する、途中であきらめず解るまで努力するといった、問題に直面した際に行動できる特性である。また「自己研鑽」は、自分を磨くことをこころがけている、音楽や創作活動を行っているといった自身のスキルアップのための思考や行動の特性である。これらの特性により、職場での問題をストレスではなく自身のやりがいや満足感へと捉えることが可能となり、精神的健康が保たれることが期待できる。

3. 就業継続意思につなぐために

共分散構造分析の結果では、職場でのストレス者が仕事の不満へ有意なパスを示し、就業継続の意思との関連を示していた。ストレス反応は就業継続意思へ直接関係し、保育者特性は仕事の満足度との関連が明らかになった。これらのことから就業継続意思を高めるために考えられる対策として三点あげられる。まずは、原因となる勤務環境を改善し仕事満足度を高めることである。保育者は子どもとの関わりの中で保育に対する自信をつけていき、保育に対する対応力も経験年数を経るほど高くなると考えられる。長く仕事を継続するためにも業務負担の軽減や長時間労働の是正、ライフステージに応じた柔軟な働き方を選択できるような勤務環境の調整・改善がなされること、また、個々の職員が対等な立場で連携ができる取り組みを考えることで、仕事満足度の向上が期待できるだろう。次に、ストレス反応を軽減するた

めにコーピングを取り入れることである。コーピングはストレスにより生じるストレス反応を軽減させるための重要な要因の一つである。保育者のストレスに対しては情緒的な苦痛を軽減させるための情動焦点型コーピングを取り入れることが有効である。最後に、保育者特性を育むための取り組みを検討することが考えられる。保育者特性というものは自然と身についたり変化したりするものではなく、変えようと思って初めて変化するものである。特性を直接活性化させることは難しいが、例えば、自分がどのように考えて行動や判断をしたかということ意識して他者に伝える機会や、自身の行いを肯定的に評価される機会など、特性が必要とされる活動を行い、振り返る機会を得ることは、特性を育むために有効である。本研究が示した保育者特性の高い保育者は仕事への不満が低いという結果とあわせて考えると、保育者特性を育むことが保育者の離職問題を解決する糸口になる可能性がある。

保育者のストレスには様々な要因が関連しあっているが、中でも職場環境における仕事量の負担の大きさと、それに伴う人間関係の影響は大きいといえる。人間関係を円滑にするためには、普段から職員間で情報を共有し、相談しやすい状況を整えることが必要である。しかし、個人の性格や考え方、経験の差、園の方針や雰囲気など、人とのやりとりに関連する要因は多く、人間関係の改善を目指すことは難しい。まずは職場環境の改善が必要である。職場環境の改善のための具体策の提案として、先行研究では、赤川・木村（2019）が保育士のバーンアウト状況をもたらし要因として持ち帰りの仕事と休憩時間に焦点をあて検討しており、少なくとも30分の休憩時間の取得が必要であること、持ち帰りの仕事の日数が5日をこえるとバーンアウトに直接影響があること、持ち帰りの仕事の内容が本来職場で完遂する場合はストレスと感じるが、自身のスキルアップのためのものであればやりがいや満足感を感じることを報告していた。仕事の持ち帰りや休息の取り方を個人の裁量に任せるとはならず、職場として業務負担の軽減を行うことが心理的にも時間的にも余裕をもって過ごすことにつながり、人間関係の問題の改善も期待できるのではないだろうか。また、その時間的余裕により保育者が自身のスキルや特性を育むための研修や教育の時間を確保することにもつながり、精神的健康の維持や就業への意欲となることが期待される。

4. 本研究の限界と課題

本研究では保育者独自のストレスを把握し、ストレスと直接関連のある要因について検討することで、保育者

の精神的健康と関連のある保育者の特性やコーピング方略を明らかにした。保育者のストレスについて多様な要因との関係から検討している研究は少なく、共分散構造分析により検討されている報告はさらに少ない。精神的健康を維持するためには保育者個人の特性への関与が有効であるという結果を得たことは、新たな知見を提供できたといえるだろう。しかし、調査協力の多くが公立の幼稚園と保育所であったこと、限られた地域における保育者のみを対象にしていることから、研究結果を一般化するには限界がある。また、本研究においては幼稚園・保育園・こども園の保育者間で変数に差がないことを確認して一つの集団として扱ったが、仕事の満足度や保護者の対応など一部では幼稚園と保育園において有意な差が見られる変数があった。保育・教育現場の理解を深め、保育者の特性についての観点を取り入れた具体的な研修プログラムの開発や支援を考えるためには、公立や私立、所在の地域、幼稚園・保育園・認定こども園といった勤務環境による違いからの検討も必要となるだろう。

尺度の点からいうと、保育者特性尺度は本研究のために筆者が作成した尺度であり、一定の内的整合性が示されているとはいえ、信頼性・妥当性について、引き続き検討・精査していく必要があると考えられる。また、データ分析の点においては、共分散構造分析による仮説モデルの検証において十分な適合度が得られず、モデルの修正においてパスが複雑になってしまっている。分析の手法における見直しとモデルのあり方についても検討が望まれる。コーピングと保育者特性の間に因果関係を仮定したモデルは適合度の比較から採用しなかったが、本研究の相関分析の結果においては弱い相関が示されていた。コーピングを柔軟に選択するための要因として完全に否定することが適切かどうかは、本研究からだけでは結論付けることはできない。中村・大塚（2014）は、非適応的な思考やコーピングを止める必要があるというメタ認知ができる人はコーピングの柔軟性が高いことを明らかにしており、保育者特性の項目についてのより細かな検討が必要であると考えられる。

文献

- 赤川陽子・木村直子（2019）. 保育士の職場ストレスに関する研究－休憩時間・持ち帰り仕事からの検討－ 保育学研究, 57 (1), 56-66.
- 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, 81 (2), 158-166.
- 浅見均（2000）. 保育者の資質に関する一考察－保育現場から見た保育者の資質－ 青山学院短期大学紀要, 54, 121-150.
- 藤村和久（2010）. 保育士、幼稚園教諭を目指す学生のための

保育者適性尺度の構成大阪樟蔭女子大学人間科学研究紀要, 9, 129-143.

藤村和久 (2011). 保育者特性インベントリィの妥当化 I 大阪樟蔭女子大学研究紀要, 1, 86-96.

藤村和久 (2012). 保育者特性インベントリィ (NTI) の標準化 大阪樟蔭女子大学研究紀要, 2, 23-33.

林悠子・高橋千香子・高岡昌子・岩本健一 (2016). 保育者養成に求められる保育者の資質について (2) - 就職先へのアンケート調査の前回調査との比較から - 奈良学園大学奈良文化女子短期大学部紀要, 47, 71-80.

久光達也・岩淵千明 (2009). 「社会的かしこさ」の構造及び、家庭でのしつけ、学校生活経験、地域の教育力との関連 川崎医療福祉学会誌, 18 (2), 393-400.

今津芳恵・村上正人・小林恵・松野俊夫・椎原康史・石原慶子・城佳子・児玉昌久 (2006). Public Health Research Foundation ストレスチェックリスト・ショートフォームの作成 - 信頼性・妥当性の検討 - 心身医学, 46 (4), 301-308.

稲垣宏樹・井藤佳恵・佐久間尚子・杉山美香・岡村毅・栗田圭一 (2013). WHO-5 精神健康状態表簡易版 (S-WHO-5-J) の作成およびその信頼性・妥当性の検討 日本公衛誌 60 (5), 294-301.

石川洋子・井上清子 (2010). 保育士のストレスに関する研究 (1): 職場のストレスとその解消 文教大学教育学部紀要, 44, 113-120.

伊澤永修・永房典之・星道子 (2007). 保育者適性尺度作成の試み 東京文化短期大学紀要, 24, 5-10.

神村栄一・海老原由香・佐藤健二・戸ヶ崎泰子・坂野雄二 (1995). 対処方略の三次元モデルの検討と新しい尺度 (TAC-24) の作成 教育相談研究, 33, 41-47.

神谷哲司・杉山 (奥野) 隆一・戸田有一・村山祐一 (2011). 研究ノート 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, 608, 103-114.

木下富雄 (2000). 社会的「かしこさ」について - 社会化不全症候群とその背景 - 詫摩武俊・鈴木乙史・鈴木弘司・松井豊 (編) シリーズ・人間と性格 第5巻 性格研究の拡がり プレイン出版, 1-22.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984): Stress, Appraisal, and Coping New York: Springer. 本明寛・春木豊・織田正美 (訳) (1991). ストレスの心理学 認知的評価と対処の研究 実務教育出版.

松村朋子 (2016). 保育者のストレスに関する文献レビュー 大阪総合保育大学紀要, 10, 203-215.

松本みゆき (2007). 職場でのストレスフルな出来事に対するコーピングプロセスの検討 日本健康心理学会第20回記念大会発表論文集, 41.

松村明編 (2006). 大辞林第三版 三省堂.

三野節子・金光義弘 (2007). エゴグラム特性とコーピング・パターンとの関連 - 勤労者と大学生の精神的健康指標に基づく比較 - 日本健康心理学会第20回記念大会発表論文集, 147.

永房典之・伊澤永修・岩切信一郎・星道子 (2008). 保育者適性に関する研究 (2) - Big Five 性格と個人・社会志向性からの検討 - 東京文化短期大学紀要, 25, 1-3.

中村志津香・大塚泰正 (2014). メタ認知と自己注目がコーピングの柔軟性および抑うつに及ぼす影響 行動医学研究, 20 (2), 77-84.

西坂小百合 (2002). 幼稚園教諭の精神的健康に及ぼすストレス、ハーディネス、保育者効力感の影響 教育心理学研究, 50 (3), 283-290.

下村朋子 (2011). 「社会的かしこさ」に関する研究 - ストレス・コーピングと自己開示の関連から - 大阪樟蔭女子大学大学院修士論文.

上村真夫・七木田敦 (2006). 保育士が抱える保育上のストレスに関する研究 - 経験年数及びソーシャルサポートとの関連からの検討 - 広島大学大学院教育学研究科紀要, 55 (3), 391-395.

山本陸・坂井敬子 (2017). 保育者の退職に結びつく〈資質〉の検討 - 管理職へのインタビュー調査から - 日本教育心理学会第59回発表論文集, 280.

付記

なお、利益相反に関する開示事項は無い。

謝辞

ご多忙の中、本研究にご協力いただいた保育所・幼稚園・認定こども園に勤められる多くの先生方と、本論文を作成するにあたり貴重なご助言ならびにご指導をいただきました大阪総合保育大学大学院の小椋たみ子教授に、この場を借りて深く感謝申し上げます。

Relationship Between Nursery Traits, Workplace Environmental Factors and Stress Responses in Childcare Workers

Tomoko Matsumura

Osaka University of Comprehensive Children Education Graduate School

Understanding childcare workers' workplace stress is essential for maintaining their mental health and interacting with children and parents. The present study investigated childcare workers' stress in nursery schools, kindergartens, and certified centers for early childhood education and care and examined correlations with their stress responses. We administered a questionnaire to care staff in nursery schools, kindergartens, and certified centers for early childhood education and care in the Kinki area. We collected 348 responses. The results suggested that childcare workers' "employment status," "position," "overtime work at home," "marital status," and "years of experience" affected "human relations problems," "securing breaks," "salary-related issues," and "difficulties in understanding and managing children" at workplaces. Their stress responses were increased when they recognized these factors as stress. "Difficulties in understanding and managing children," one of the stressors, increased their anxiety and uncertainty, and "human relations problems" as well as "securing breaks" affected their mental health. Conversely, "years of experience" and "logical thinking and metacognition," a nursery trait, reduced anxiety. Moreover, "avoidant thinking and distraction" and "positive interpretation," which are coping techniques, and "patience" as well as "self-improvement," which are nursery traits, were factors in maintaining mental health.

Key words : childcare workers, nursery trait, stressor, stress coping, stress response