

〔論文〕

保育者のストレスに関する文献レビュー

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

要旨：保育者が抱えるストレスの特徴を明らかにし、現場で活躍する保育者への支援の方法を考えることを目的として、保育所・幼稚園における保育者のストレスやメンタルヘルスに関する国内の過去10年間における先行研究の概観を行った。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。このようなストレスへの対処法として、職場環境の調整、職員同士の相談・サポート、ストレスに強い耐性を持つ（例えば、保育者効力感・精神的回復力）、問題やストレスへの具体的な対処法（例えば、知識・経験・気分転換）を身に付けるといった点があげられていた。ストレスを軽減すると同時に、ストレスが高くても健康を維持できるような特性について考え、それを育むことを目指す支援が必要であることを提案した。

キーワード：保育者、ストレス、尺度、ストレスコーピング

1. 保育者⁽¹⁾のストレスに関する現状と課題

1. 保育者の現状

近年、保育への社会的ニーズの変化に伴い、保育の質の向上が望まれている。質の向上には、養成段階から各施設での研修段階にわたっての学習と経験の積み重ねが不可欠である。一方で、厚生労働省（平成26年8月）の資料⁽²⁾によると、保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者のうち半数以上が保育士としての勤務年数が5年未満であり、早期離職の傾向が顕著である。保育士職への就業を希望しない理由で、就業継続に関する項目としては「責任の重さ・事故への不安」が最も多く、再就職に関する項目としては「就業時間が希望と合わない」が最も多いことが示されていた。厚生労働省は、新人保育士を対象とした離職防止のために、就職前の期待と現実とのギャップへの対応方法、保護者対応等の業務についての研修を実施すること、また、研修のための費用（研修参加費等）は安心こども基金を活用し、国と都道府県又は市区町村が支援することを提示しているが、具体的な動向については述べられていない。保育者としての質の向上が求められながらも、入職に対する不安を取り除くサポート体制や現場での就業時間等への配慮が至らず、保育士としての経験の積み重ね自体が難しい状況であることがうかがえる。

また、文部科学省が3年ごとに実施している学校教員統計調査（平成27年公表）の資料⁽³⁾によると、幼稚園

教諭の離職者（定年退職者を含む）数についても、公立幼稚園が1451人から1458人、私立幼稚園が9932人から10232人と、全ての学校種において前回調査時より増加していることが示されている。離職の理由については「転職のため」⁽⁴⁾が20.7%を占めており、最も多いのが70.4%を占める「その他」であった。「その他」にあたる具体的な内容は示されていないが、病気や定年退職以外の離職に繋がる何らかの課題が多くあることが示唆されている。

2. 職業性ストレス

職業性ストレスとは、労働に際して発生するストレスである。職場におけるストレス対策により、就労者の健康の基盤となる心理的・身体的なストレス反応および仕事の質や能率の低下、離職率の高さといった行動的なストレス反応の出現を予防するために、職業性ストレスの研究が行われてきた。横山（1998）は、①労働の物理的・時間的条件、②職場との空間的条件、③会社での社会的条件、④社会的移動条件、⑤仕事の満足度、⑥仕事での道具などの条件といった6つの職業ストレスの条件を示している。教師の職業ストレスについては、高木（2003）が、①職務自体のストレス、②役割の問題からくるストレス、③人間関係によるストレス、④組織風土によるストレス、⑤個人・家庭のストレスについてバーンアウトとの関係を中心に検討している。保育者のストレスにおける先行研究でも、

保育者の悩みや苦勞などがストレスラーとしてあがり、それが保育経験の長さ、自己効力感、対人関係に關係していることを明らかにされてきた(村田、1996；西坂、2002；西村、2006；永井、2010；森田ら、2011；上村ら、2006)。対人専門職という点については保育者も同様であり、バーンアウトとの關連についての先行研究も見受けられた(齋藤ら、2009；吉兼ら、2010；宮下、2010；森田ら、2011)。

ストレスに関する研究は長い歴史を持ち、定義が様々ではあるが、Lazarus & Folkman (1984) によると、ストレスは人間の資源に負担をかけたり、限度を超える環境との出会いから生じた要請についての關係であると述べられている。Lazarus らによって心理学的ストレス・モデル(図1)が提唱され、現在のストレス研究の中核的な視点となっており、職業性ストレスに関する研究でも Lazarus のストレス・モデルが多く用いられている。人間にとってのストレス反応は、内外のストレスラーと個人のパーソナリティや対処能力などの相互作用的な評価過程を経て発現するとしたものである。図1に示されるように、どのような情動であれ、それが生起するプロセスで最も重要な役割を担っているのが環境との相互作用の中でなされる認知評価である。まず、一次的認知評価として環境がストレスフルなものとなされる。これに続いて、環境からのストレスラーに対してどのようにコーピング(対処)したら良いのか二次的認知評価がなされ、それに基づいて実際のコーピング行動が起こる。金光ら(2005)は Lazarus のモデルを基本にしつつ、個人要因としての認知と対処の柔軟性は就労者のストレスラーに対する認知と対処が状況に適合的であるか否かが精神的健康を規定すると考える点で新たな視点を提供し、仕事の裁量度とメンタリングという緩衝要因が就労者個人の精神的健康と同時に職場における組織的枠組みから様々な疾病に対する予防に関して有用性があることを提示している。

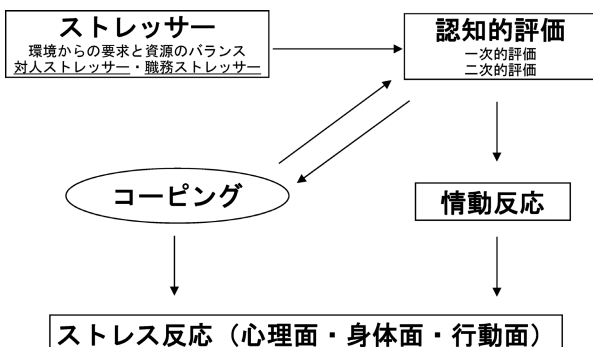


図1 Lazarus, R. S. の心理学的ストレス・モデル
(金光ら、2005より引用)

教師と保育者との共通する職業ストレスラーとして、「職務の負担」、「役割ストレス」、「対人ストレス」などが考えられるが、その内容については詳しく検討する必要があるだろう。例えば、①対象児の年齢が異なる、②勤務時間の違い、③中心となる目的が「保育」か「教育」か。同じ「保育者」でも、幼稚園教諭か保育士かによって、ストレスラーが異なることも考えられる。

教師のストレスに関する研究と比べると、保育者のストレスに関する研究は多くはなく、それをまとめたレビュー論文としては、加藤ら(2012)による新任保育者に関するレビュー論文の他に、筆者の知る限り報告は少ない。保育者のストレスについての先行研究をまとめ、保育者のストレスや困難の内容とその要因、ストレスへの対処法、就業継続につながるための支援の方法を探ることにより、現場で活躍する保育者を支えていくために必要な提言を行うための基礎資料を提供できるであろう。

II. 保育者のストレスについての研究

1. 文献の選択方法

データベースとしてCiNiiを利用し、キーワードに「保育者」「保育士」「幼稚園教諭」を「ストレス」「困難」「バーンアウト」とかけ合わせて検索した。本研究の目的に合った文献の選択は、(1)保育者の困難やストレスの要因に関するもの、(2)保育者のメンタルヘルスに関するものとした。年代は2005年～2015年の過去10年に限定し、国内の事情に焦点を当てているものを取りあげた。文献の選択にあたり、検索によってあげられた題目、キーワード、要約を確認し、対象者が母親、子ども、保育者養成課程の学生である研究、福祉施設や病院を対象としている研究については、本研究の目的に合わないとして除外した。本研究では、(1)原著論文であるもの、(2)全文が入手できるものに絞った全13件を分析対象文献とした。

2. 選択された文献の概要

分析対象文献13件の概要を表1に示した。事務的作業や仕事量の多さによる時間の確保の難しさ、園の方針や職場内の人間関係における不満、保護者や児童への対応の複雑さなど、保育現場におけるストレス性の高さが示されていた。

(1) ストレスの要因について

保育者のストレスでもっとも多いとされている要因の1つが「職場環境・職場の人間関係」であった。例えば、手島(2010)の研究では、精神的健康度とストレス対象

表1 本研究でとりあげた文献一覧(年代順)

著者(年)	タイトル	キーワード	対象者	指標	結果
上村ら(2006)	保育士が抱える保育上のストレスに関する研究—経験年数およびソーシャルサポートとの関連からの検討—	保育士、ストレス、ソーシャルサポート、経験年数、保育士支援	保育士 222 名(新人 62 名、中堅 111 名、ベテラン 49 名)	質問紙 ①保育上のストレス項目、②ソーシャルサポートの有無、③経験年数	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た。一方で、園外の保育士からのソーシャルサポートが強固な場合にはストレス得点が高くなる。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ている。
西坂(2006)	幼稚園教師のストレスと精神的健康に及ぼす職場環境、精神的回復力の影響	幼稚園教師、ストレス、職場環境、精神的回復力	幼稚園教師 84 名(管理職を除く)	質問紙 ①専門的成長が助長される環境についての項目、②精神的回復力尺度、③幼稚園教師用ストレス評定尺度、④日本版精神健康調査票 GHQ 短縮版、⑤フェイスシート(性別・年齢・職位・教職経験年数など)	「園内の人間関係の問題」がストレス源としてあることで精神的健康が害されるが、一方で、自分の感情をコントロールすることができる特性を持つことで精神的健康が維持できる。「専門的成長が助長される環境」は、職場環境ストレス源である「園内の人間関係の問題」及び「仕事の多さと時間の欠如」だけでなく、保育実践ストレス源としての「学級経営の難しさ」も軽減する可能性が示されている。
齋藤ら(2009)	保育従事者のバーンアウトとストレス・コーピングについて	保育士、バーンアウト、ストレス、コーピング	保育従事者 448 名	質問紙 ①フェイスシート(年齢・性別・婚姻状況・住居・同居者・通勤時間など)、②勤務状況(勤務している保育施設の規模や職員数・職位・勤務形態・勤務年数・経験年数・平均休日数など)、③Pines のバーンアウト尺度、④昭和式対処行動様式質問票	20代・30代の保育従事者は、40代・50代以上の保育士よりも、バーンアウト傾向が高いことが示された。健全群はバーンアウト傾向群に比べ、困難な問題に向き合う「挑戦」という問題中心コーピングや、積極的に気分転換をしようとする「気晴らし」といった情動中心コーピングを多く用いていることがわかった。
西坂(2010)	若手幼稚園教師の精神的健康に及ぼすストレスと職場環境の影響	若手幼稚園教師、ストレス、職場環境	幼稚園教諭 58 名(1年目 17 名、2年目 18 名、3年目 23 名)	質問紙 ①専門的成長が助長される環境についての項目、②幼稚園教師用ストレス評定尺度、③精神的回復力尺度、④日本版精神健康調査票 GHQ 短縮版、⑤フェイスシート(年齢・教職経験年数・担任の有無・職業継続意思など)	教職経験 1-3 年の幼稚園教師の精神的健康が保たれることに対して、他の要因(「職場環境や方針への不満」「幼児理解・援助の難しさ」「休憩時間の欠如」との関係は見い出されず、「人間関係の問題」がかなり重要な要因である。「肯定的な未来志向」があることや「感情調整」がうまくできること、職場を「専門的成長が助長されるような環境」だと認識できることによる精神的健康が維持できる可能性も示唆された。多くの幼稚園教師が、幼稚園教師を一生の仕事として考えているとは言い切れない状況にあることが示された。
赤田(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	保育士、ストレス、職務上の日常いらだち事、尺度作成	保育士 883 名(女性 780 名、男性 31 名、未記入 22 名)	質問紙 ①Nursery Teacher's Stress Scale (NTSS)、②職場ストレススケール改訂版の職場ストレス尺度、③保育者効力感尺度、④精神的健康状態表日本語版、⑤フェイスシート(性別・年齢・職位・設置主体:公立/私立など)	NTSS 因子分析の結果、6 因子構造が妥当とされた(第 I 因子「子ども対応・理解のストレス」因子、第 II 因子「職場人間関係のストレス」、第 III 因子「保護者対応のストレス」、第 IV 因子「時間の欠如によるストレス」、第 V 因子「給料待遇のストレス」、第 VI 因子「保育所方針とのズレによるストレス」と命名)。「保育者効力感」が「子どもの対応・理解」と「職場人間関係」に関する日常いらだち事を抑制している。また、さまざまな日常いらだち事が、職業性ストレスに影響を与えていることが示された。
石川ら(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—	ストレス、保育士、職場ストレス、ストレス解消	保育士 130 名(女性 96.9%、男性 3.1%)	質問紙 ①フェイスシート(年齢・性別・勤務年数・職位・設置主体:公立/私立など)、②保育士が感じるストレス項目、③ストレス解消についての自由記述、④職場をやめたいと考えたことがあるか、⑤ストレスは今後軽減・解消されると思うか	ストレスには「職場ストレス」と「個人的ストレス」が抽出され、年齢が高く、所長・主任といった職位にある方が職場ストレスが高い。職場を辞めたいと考えたことがある者は 7 割以上おり、職場ストレスの高さとの関連が見られた。ストレス解消には「外部からの援助」「個人内の努力」「物理的環境調整」が抽出され、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かった。

保育者のストレスに関する文献レビュー

吉兼ら (2010)	特別支援教育時代における保育士の業務上の保育困難感について	発達障害、保育士、保育困難感、バーンアウト	保育士 15 名 (うち担任あり 12 人)、幼稚園教諭 17 名 (うち担任あり 11 人)	<p>質問紙</p> <p>①フェイスシート (年齢・性別・経験年数など)、②発達障害特性のある子の担当の有無 (あれば診断名)、③加配の有無、④発達障害特性のある子どもに対する精神的負担感、⑤子どもの状況・保護者の状況、⑥発達障害の知識・対処・実践について、⑦日本 MBI (バーンアウト尺度)</p>	担任を持っている幼稚園教諭のバーンアウト指数が、担任を持っている保育士より高い。発達障害の診断を受けている子どもを受け持つ保育士と幼稚園教諭では、バーンアウト指数の全てが保育士のほうが高かった。幼稚園教諭・保育士ともに、注意欠陥多動性障害では知識があるわりに対処の実践が困難な様子が見られた。
手島 (2010)	保育者における保護者からのストレスとソーシャルサポート	保育者、職業ストレス、ソーシャルサポート	幼稚園・保育所の保育者 123 名 (男性 7 名、女性 116 名)	<p>質問紙</p> <p>①保育者のストレスとサポート (i 保育者の保護者に対するストレス尺度、ii 保育者が抱えるストレスの度合い、iii 保育者の抱えるストレス自由記述、iv ソーシャルサポート尺度)、②日本版精神健康調査票 GHQ 短縮版、③フェイスシート (勤務先・性別・年齢・学歴・保育歴・職層・勤務形態など)</p>	保護者に関するストレスの内容としては「保育者・園への不信・非協力」「子育てへの無理解・無関心」「保育への無理解・無関心」の 3 因子が抽出された。仕事での悩みは職場でのサポートが有用である。1 人で悩まず上司・同僚と協力できる職場環境が求められる。
宮下 (2010)	保育士におけるバーンアウト傾向に及ぼす要因の検討	保育士、バーンアウト、ストレス、ソーシャルサポート	保育士 276 名 (女性 268 名、男性 8 名)	<p>質問紙</p> <p>①フェイスシート (年齢・性別・保育士歴・現園の勤務歴・職位・常勤/非常勤・設置主体: 公立/私立など)、②日本 MBI (バーンアウト尺度)、③ストレス尺度、④コーピング尺度、⑤ソーシャルサポート尺度</p>	バーンアウト尺度は「情緒的消耗感」「個人的達成感の後退」「脱人格化」の 3 因子構造が認められた。また、園内の人間関係が大きなストレス源になっているという結果が見られた。「情緒的消耗感」「個人的達成感の後退」「脱人格化」には問題直視コーピングが有効であり、「個人的達成感の後退」「脱人格化」には管理職や同僚からのサポートが有効である。40 代に比べて 20～30 代の若手において「個人的達成感」が後退している。
上村 (2011)	保育士のレジリエンスとメンタルヘルスの関連に関する研究—保育士の経験年数による検討—	保育士、レジリエンス、メンタルヘルス	常勤保育士 169 名 (新人 39 名、中堅 91 名、ベテラン 39 名)	<p>質問紙</p> <p>①勤務年数、②S-H レジリエンス検査、③WHO SUBI (心の健康自己評価質問紙)</p>	経験年数を経ることで、レジリエンス得点および自己効力感因子において有意な差が認められた。新人保育者は一般女性よりもレジリエンス得点が低く、ベテラン保育士は得点が高いことがわかった。また、心の健康度が高い保育士ほどストレス耐性も高く、ソーシャルサポートをより充実させることができる。
森田ら (2011)	保育所に勤務する保育士のバーンアウトに影響を及ぼす要因の検討	保育士、バーンアウト、加重業務、コーピング	女性保育士 1090 名	<p>質問紙</p> <p>①日本 MBI (バーンアウト尺度)、②属性 (性別・年齢・設置主体・経験年数・職位・休憩取得時間・休暇取得日数・残業時間・家へ持ち帰った仕事の時間・配偶者の有無・中学生以下の子どもの有無・介護家族の有無・健康状態など)、③仕事に係るストレス領域 (i 仕事の量的付加尺度、ii 仕事の質的付加尺度、iii 人間関係の悩み尺度、iv 職務条件の悩み尺度)、④ワーク・ファミリー・コンフリクト領域 (i 仕事上の葛藤尺度、ii 家庭生活上の葛藤尺度)、⑤保育士効力感尺度、⑥自己エンパワメント領域 (i 主張的コミュニケーション尺度、ii 自己反省尺度、iii 自立性尺度)、⑦仕事の実践的スキル領域 (i 業務レベルのスキル尺度、ii 組織・協力のスキル尺度)</p>	保育士のバーンアウトの発症には、仕事上の要因のみでなく家庭生活との葛藤や個人属性要因 (健康状態) も関与していることが明らかにされた。バーンアウトの緩和要因としては、業務レベルのスキル、自己反省、保育士効力感、自律性、組織・協力のスキル、主張的コミュニケーション、年齢の 7 要因がバーンアウトの低減に有効に作用する。つまり、年齢および経験の蓄積がバーンアウトに効果的な影響をもたらすという示唆が得られた。
森本ら (2013)	新人保育者の早期離職に関する実態調査	新人保育者、早期離職、離職要因、保育者養成	理事長 6 名、園長 89 名、副園長 14 名、主任 34 名、新人教育担当者 3 名 (そのうちの 110 人は女性、103 人は 50～60 代)	<p>質問紙</p> <p>過去 3 年間で退職した職員の有無と、現場が把握している理由、現場が考える定着を困難にしている理由など</p> <p>半構造化面接</p> <p>就業と就職先の選択動機、職場でのストレス、コーピング資源や職場内外のサポート、就業継続に向けての努力、退職に至った理由、退職時の身体的・精神的健康度</p>	早期離職としては 1 年以上 3 年未満の者が多い。退職理由は女性のライフサイクル (結婚・進路変更など) や体調不良が多いが、その根本的な原因は職場での人間関係にある。職場定着を困難にしていると思われる理由については「卒業時と現場で求める実践能力のギャップ」が上げられている。

<p>木曾 (2013)</p>	<p>発達障害の傾向がある子どもと保育士のバーンアウトの関係—質問紙調査より—</p>	<p>発達障害の傾向がある子ども、保育士、バーンアウト、発達障害に関する知識量的研究</p>	<p>保育士 607 名 (2～5 歳児クラスの担任)</p>	<p>質問紙 ①フェイスシート (設置主体: 公立/私立)・雇用形態 (正規職員/非正規職員)・性別・年齢・保育士資格取得経緯・保育経験年数・障害児の担任経験発達障害の診断を受けている子どもの担任経験など)、②日本 MBI (バーンアウト尺度)、③発達障害の知識を問う項目、④担任クラスの状況</p>	<p>診断を受けている障害児数は保育士のバーンアウトに関係しないが、診断を受けていない発達障害傾向児の数の多さが、保育士のバーンアウトの高さと関係していた。「主観的知識」はバーンアウトのすべての下位尺度と負の関係を示しており、発達障害について知っている、対応できると保育士自身が思えるように知識や技術を身につけることが必要である。</p>
----------------------	---	--	---------------------------------	---	---

との相関について分析されており、「上司へのストレス」、「子どもへのストレス」、「仕事へのストレス」といった職場環境・人間関係に関するストレスが「不安と気分変動」と相関があることが認められている。森本ら (2013) の調査では、施設が把握している全退職者の退職理由は「結婚」と「出産育児」を合わせたライフサイクルイベントが半数近くを占めているが、インタビュー調査の中には「仕事量も多く、人間関係に悩み、辞めたいと思ったことは何度もあった。周りが結婚退職しかなかったので、こんなことでは退職できないという思いがあった。」と、職場の仕事や人間関係が主なストレスサーとなっているケースがあげられている。宮下 (2010) は、「園内の人間関係の問題」がバーンアウト尺度の「情緒的消耗感」と「脱人格化」に、「仕事の多さと時間の欠如」が「情緒的消耗感」に影響を与えていることを明らかにした。仕事が増えて身体も気持ちも疲れ果てている際に、園内の人間関係がうまくいっていないと、同僚や上司、保護者との接触の回避や仕事に意義を感じなくなり、バーンアウトへとつながる傾向が高くなることが示唆されている。

2つめは、「子どもへの対応」である。近年は保育園・幼稚園において発達障害の行動特性 (例えば、話を聞けない、落ち着きが無い、集団活動に入れない、切れやすい等) を持つ子、いわゆる“気になる子”の姿を目にすることが増えており、子どもの対応は若手の保育者だけの問題ではなくなってきたように思われる。吉兼 (2010) は、保育者が発達障害の行動特性があると感じる子どもたちは、保育所・幼稚園ともに一般的に存在することを明らかにし、中でも、保育士・幼稚園教諭ともに注意欠陥多動性障害では知識があっても対処の実践が困難な様子がうかがえた。木曾 (2013) は、発達障害の傾向がある子どもと保育士のバーンアウトの関係について研究しており、診断を受けている障害児数は保育士のバーンアウトに関係しないが、診断を受けていない発達障害傾向児の数の多さが、保育士のバーンアウトの高さと関係していることを明らかにした。発達障害についてのより専門的な知識についてはまだ保育者に十分に浸透している

とは言えず、未診断であるがゆえに個々の児童の状態把握に時間を取られること、個別の対応が求められること、加配がつかないことによる人員不足、保護者や専門機関との連携が難しくなることなどが、情緒的消耗感へとつながることを示した。

3つめは、「知識と現場のギャップ」である。森田ら (2011) は、仕事の知識・技能に対する不安や、教育・学習環境の不備などが、バーンアウトの引き金になることを明らかにした。これは主に、経験が浅いことからくるものだと考えられる。新人保育者は新しい環境に馴染むことに加え、技術的にも発展段階にあるため、問題に直面する機会が多くなりやすい。上村 (2011) の研究では、新人保育者のストレス耐性は一般成人女性よりも低く、「自分が役に立っている」という自己効力感を得る機会も新人ゆえに限定的になり、より負担を感じていることが考えられた。

このように、ストレス要因は様々であり、また経験年数とともに保育者の関心や直面する悩みは変化していくと考えられる。若手の保育者に関する研究 (齋藤ら (2009)、西坂 (2010)、上村 (2011)、森本ら (2013)) では、経験の少ない・年齢の若い (20～30代) 保育者のほうがバーンアウト傾向が高いこと、レジリエンス得点の低さ、子ども理解や対応にストレスを感じやすいことなどが指摘されている。一方で、石川ら (2010) の研究では、年齢が高く、所長や主任の立場にある者の方が保育士よりもストレス得点が高く、保護者対応等に悩むことの多い最近の傾向が反映されていることが述べられており、経験や立場によってストレスと感じる内容に違いが生じていることがわかる。

(2) 用いられている指標

保育者のストレス研究に用いられていた主な尺度を表 2 に示した⁽⁵⁾。保育者のストレス研究を行うにあたり、様々な尺度が用いられていることが示されていた。「ストレス症状」について 1 種類、「職業ストレスサー」について 2 種類、「バーンアウト」について 2 種類、「個人特性」については 5 種類の尺度が用いられており、「効力

感」(1)、「精神的回復力」(1)、「精神健康状態」(2)、「ハーディネス」(1)であった。

表2より、調査を行うにあたって大事なことは、①本

人がどのような状態にあるのか(ストレス症状や精神的な健康状態)を知ること、②保育という現場ならではのストレス要因を知ること、③本人がストレス状況をどの

表2 尺度一覧

測定対象	尺度名	説明
ストレス症状	自己記入式簡易ストレス度チェックリスト	桂(1994)が作成。 30項目から構成され、各質問に対して「はい」「いいえ」で回答する。「はい」と答えた場合に1点として加算して尺度化されている。5点以下を「正常」、6～10点を「軽ストレス」、11～20点を「ストレス」、21～30点を「ストレス強」と判定する。 例:「頭がすっきりしていない」「寝つきが悪い」「仕事に対してやる気が出ない」など
職業ストレス	幼稚園教師用ストレス評価尺度	西坂(2002)が作成。 Kyriacou & Sutcliffe(1979)によって作成された教師ストレス尺度などを参考に57項目で構成され、分析の結果、「園内の人間関係の問題」「仕事の多さと時間の欠如」「子ども理解・対応の難しさ」「学級経営の難しさ」の4因子が確認されている。「どれだけストレスだと思うか」ということについて5件法で尋ね、得点が高いほどストレスレベルが高くなる。 例:「自分と他の先生との関係」「超過の仕事に対する認識がされない」「気になる子どもにもうまく対応できない」「さまざまな能力を持つ子どもがいること」など
	Nursery Teacher's Stress Scale (NTSS)	赤田(2010)が作成。 51項目から構成され「子ども対応・理解のストレス」「職場人間関係のストレス」「保護者対応のストレス」「時間の欠如によるストレス」「給料待遇のストレス」「保育所方針とのズレによるストレス」の6因子構造からなる。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件法で得点が高いほどストレスレベルが高くなるように設定されている。 例:「子どもに必要な援助が分からない」「他の先生同士の人間関係」「保育士と保護者の価値観が違うこと」「自分のプライベートな時間の欠如」「給料体系の矛盾(能力に応じていないなど)」「保育所の方針と自分の考えの食い違い」など
バーンアウト	日本 MBI (バーンアウト尺度)	Maslach & Jackson(1981)による MBI (Maslach Burnout Inventory) をもとに田尾・久保(1992)が作成。 17項目から構成されており、仕事に対する精神的疲労感や仕事をやめたいと感じる「情緒的消耗感」、同僚やクライアントとの接触の回避や仕事に意義を感じなくなる「脱人格化」、仕事に喜びを感じ、熱中したり満足感をもつ「個人的達成感」の3因子構造からなる。 例:「身体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある」「同僚や子ども、保護者の顔を見るのも嫌になることがある」「今の仕事に心から喜びを感じることもある(逆転項目)」など
	Pinesのバーンアウト尺度	Pines(1981)の作成した Burnout Index を稲岡(1988)が邦訳。 21項目から構成されており、「身体的疲弊」「感情的疲弊」「精神的疲弊」の3つであり、これらの項目について経験の頻度を7件法で評定を求める。 例:「疲れやすい」「気がめいる」「自分がいやになる」など
個人特性	保育者効力感尺度	三木・桜井(1998)が作成。 教師効力感尺度をもとに作成されており、保育者効力感尺度は「個人的な教授効力感」にあたる10項目に絞って作成されている。回答は「非常にそう思う」から「ほとんどそう思わない」の5件法で求められる。 例:「子どもにわかりやすく指導することができると思う」「保護者に信頼を得ることができると思う」など
	日本版精神健康調査票 GHQ 短縮版	中川・大坊(1995)が作成。 30項目で構成されており、「一般的疾患傾向」「身体的症状」「睡眠障害」「社会的活動障害」「不安と気分変動」「うつ傾向」の6因子からなる。3件法で回答を求め、得点が高いほど精神的に不健康な状態であることを示している。 例:「気分や健康状態は」「毎日している仕事は」「いつもより日常生活を楽しく送ることが」
	精神的回復力尺度	小塩・中谷・金子・長峰(2002)によって作成。 21項目で構成されており、因子分析によって「新奇性追求」「感情調整」「肯定的な未来志向」の3因子に分類されることが確認されている。回答は「はい」から「いいえ」までの4件法である。 例:「新しいことや珍しいことが好きだ」「自分には将来の目標がある」「自分の感情をコントロールできるほうだ」など

精神的健康状態表日本語版	<p>世界保健機関が精神的健康の測定指標として作成。</p> <p>5項目で構成されており、「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」の指示に従い「いつも」を6点、「まったくない」を0点とした6件法で回答を求める。数値が高いほど精神的健康状態が高いことを示している。</p> <p>例：「明るく、楽しい気分で過ごした」「意欲的で、活動的に過ごした」など</p>
ハーディネス尺度	<p>田中・桜井（1996）によって作成。</p> <p>18項目から構成されており、個人の生活上の様々な領域に積極的に関わっていく「コミットメント」、個人に関する様々な出来事を統制できると信じる「コントロール」、予期しなかった環境の変化を好んで受け入れる「チャレンジ」の3因子が確認されている。</p> <p>例：「生きがいを感じているものがある」「苦手なことでも努力すれば苦手でなくなると思う」「今まで経験したことのない仕事（係）でも喜んでやる」など</p>

ように捉えているのかを知ることだと言えるだろう。また、今回選択した文献のほとんどが質問紙のみの量的な調査であり、面接における質的な調査は1件だけであった。量的研究では、保育現場にいる多くの人のデータを客観的に把握することが可能であり、一般的・普遍的なものとして全体的な傾向を捉えることができるため、保育士全般の現状把握・広い支援を考えるにあたり量的研究を中心に行われてきたことが考えられる。

ストレスに関する変数の参考のために、各質問紙にとりあげられている項目内容について以下にまとめておく。

1) フェイスシート

共通する項目として多かったものは、年齢・性別・勤務年数・経験年数・職位・担任の有無・設置主体（公立／私立）であった。その他に、休憩取得時間・休暇取得日数・残業時間・家へ持ち帰った仕事の時間など、職場環境についての情報を求める項目。配偶者の有無・子どもの有無・介護家族の有無・健康状態・趣味など、家庭環境や個人についての情報を求める項目があげられていた。

年齢については20代から60代と幅広く、年代別での検討や、勤務年数・経験年数から新人・中堅・ベテランに分けて検討する文献が見受けられた。性別は全体を通して男性保育士・教諭が少なく、性差について述べられた文献は見つからなかった。

2) ストレス症状

「自己記入式簡易ストレス度チェックリスト」では、「頭がすっきりしていない」、「寝つきが悪い」といった主に身体面での症状を中心に、ストレスの程度を把握する。「仕事に対してやる気が出ない」「ちょっとしたことで腹がたったり、いらいらしそうなことが多い」など、情動面での症状に関する項目もあるが、因子として分類はされていない。

3) 職業ストレス

「幼稚園教師用ストレス評価尺度」は幼稚園教諭向けに、「Nursery Teacher's Stress Scale (NTSS)」は保育士向けに作られた尺度である。赤田（2010）のNTSSは、西坂（2002）の「幼稚園教師用ストレス評価尺度」に、保育士のストレスに関連する先行研究から職務上の日常いらいらち事を収集し、下位項目として加えたものである。赤田（2010）は「幼稚園教師用ストレス評価尺度」と「Nursery Teacher's Stress Scale (NTSS)」の比較を行っており、共通する項目や因子もあるが、それぞれに独自性があることについて明らかにしている。

4) バーンアウト

バーンアウトとは、自分のストレスコーピング能力を超えた、過度で持続的なストレスに対処できないために、張り詰めていた緊張が緩み、意欲や野心などが減衰し、疲れ果ててしまった心身の症状を意味している。「日本MBI（バーンアウト尺度）」は、もともとはMaslach and Jacksonにより開発されたMaslach Burnout Inventory (MBI) を、田尾ら（1992）が翻訳・修正して看護師向けに作成した尺度である。保育士のバーンアウトに関する研究においては、「同僚や患者」という言葉は、保育士に合わせ「職場関係者（同僚子ども、保護者など）」と改変して使用されている。バーンアウトを測定する尺度としては、田尾ら（1992）の尺度が最もよく使用されているが、増田（1999）によると、因子の安定性や得点による燃え尽き度の把握ができない等の問題が指摘されている。

5) 個人特性

Lazarus & Folkman（1984）の認知評価の過程から考えると、ストレスを知覚する際に、個人特性が影響を及ぼしていると考えられている。つまり、ストレスや困難に直面したとしても、個人の認知により健康を害するようなストレスにはならないと考えられるのである。

先行研究においてもストレスの軽減要因として様々な個人特性の影響が検討されている。

「保育者効力感尺度」における保育者効力感とは、三木ら（1998）によると、「保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらすことができるであろう保育的行為をとることができる信念」と定義されている。自己の効力感の高さが、課題や場面の選択や努力量、困難に直面した際の耐性を通じて、行動の遂行に影響することが述べられている。

「日本版精神健康調査票 GHQ 短縮版」は、WHO の世界保健機関版に準拠して作られている質問紙法による検査で、主に神経症者の症状把握、評価および発見に極めて有効なスクリーニングテストとされている。一般的疾患傾向、身体的症状、睡眠障害、社会的活動障害、不安と気分変調、希死念慮とうつ傾向がわかる。

「精神的回復力尺度」の精神的回復力について、小塩ら（2002）は、ストレスに対する心理的・精神的な耐性を含み、さらには困難状況において苦痛を感じながらも、その後の適応的な回復を導く心理的特性である点を強調している。精神的回復力が高いということは、ストレス者の知覚においてだけでなく、知覚されたストレスが精神的健康に影響を及ぼす際の適応にまで影響を及ぼすのではないかと考えられている。

「精神的健康状態表日本語版」は、WHO-five Well-Being Index Japanese Version（WHO - 5）とも表記され、精神的健康が良好であると得点が高くなる。心に病気がないだけでなく、著しい不満や不安、苦悩がなく、ストレスをうまくコントロールできる力を持ち、社会に適応して、自分らしい生活のできることで定義できる。

「ハーディネス尺度」で扱われているハーディネス（hardiness）とは、コミットメント、コントロール、チャレンジという3つの要素の総体として考えられている。これらの特性を持ち合わせることでストレスに立ち向かい、健康を維持できるということが示されている。仕事や人間関係など多くのストレスが想定されたとしても、このような精神的な強さを持つことで、認知的評価において前向きな解釈が可能となり、健康を維持できるのでないかと考えられている。

（3）求められる支援について

1）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

ストレス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・コーピングには、「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、「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時に、ストレスを受けている者がストレス自体を除去しよう、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。もう一つの「情動焦点型」コーピングとは、ストレス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 & 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。Lazarus & Folkman のコーピング尺度は広く使用され、職業ストレスとの関連についても研究が進められている。

西坂（2006）の研究では、「子どもの理解や援助などについて教師間で話し合いが行われる」、「個人的にテーマを持って研究を進めることを尊重される」といった相談や研修の機能が充実しているか、研究や研修の機会が保障されているかどうかという「専門的成長が助長される環境」が、職場環境ストレスである「園内の人間関係の問題」及び「仕事の多さと時間の欠如」だけでなく、保育実践ストレスとしての「学級経営の難しさ」も軽減する可能性を示している。特に、「園内の人間関係の問題」については、専門的成長が助長される環境が園内にある程度整っていることと、個人の特長として感情や気分のコントロールが可能であることの両者があることによって、「園内の人間関係の問題」をストレスとして知覚しにくくなることが示唆されている。話し合うことで問題に焦点をあて、問題解決のための対処をすることができ、すぐには解決に至らなくとも、話すことや学ぶことで今後の糧にしようと気持ちを落ち着け、前向きに考えることができるのだろう。これらのコーピングにより、職場における問題をストレスとして知覚することが軽減され、精神的健康が害されないという良好な循環が期待できる。

また、ストレスの軽減としてソーシャルサポートの有無についても研究がされており、上村ら（2006）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あることを明らかにした。保育者同士の関係はストレス要因となる場合もあるが、重要なサポート源でもあり、保育士の支援を考える上で重要であることを述べている。普段から保育者同士で話をできる機会を設けることや、どんなときでも相談ができる体制を園内で整えておくことが望まれる。

2）保育者の自己効力感・精神的回復力の向上に何が必要か

齋藤ら（2009）は、経験を積み重ね知識や技術を身に

つけることが、保育士としての自信や効力感を高め、そのことがメンタルヘルスに寄与することを述べている。しかし、保育者としての効力感を得る機会が限定的である新人保育者が経験を重ねるためには、サポートする側の意識的な関わりが必要になるだろう。森田ら(2011)は、自らの仕事に自らの意思を反映させて仕事の目標や手順を決定する、組織や仕事の方針決定に自立的に関与するなど、コミュニケーションの活性化や個人の裁量の自由度を高めていくことが心の健康を保持するうえで大切であるとし、職場の意思決定への関与、知識や能力の発揮などが十分に保障されないような職場環境は、バーンアウトへのリスクを高めるとする一方で、自律性要因は個人的達成感を高めるという結果を示した。園の方針に合わせた指導や決められた対処法を教えていくことは大切であるが、まずは本人のやり方や考えを見守りながら、認め、指導していくことが重要であろう。保育者として現場に入ってからはもちろんであるが、例えば、保育者養成の時期などに保育者として自信をつけていく機会を意図的に設けることも有効な手立てとなる可能性がある。

また、ストレス状況においては「挑戦」だけでなく「気晴らし」のコーピングも多用していることがうかがえた。ストレス状況においては「挑戦」のみ使用するのではなく、「気晴らし」や「援助希求」といったコーピングを併せて用いることが重要である(齋藤, 2009)。つまり、積極的に困難を乗り越えようとする姿勢は大切であるが、それだけでは疲れ果ててしまうため、全ての問題を自分で抱えずに第三者を巻き込んで一緒に考えてもいいのだということ、人に話して気分転換をしてもいいのだということ、そのような当たり前に感じることで、不安が高まりやすい保育者にとっては少しでも心に余裕を持つための大切な情報になるのではないだろうか。

3) 知識と現場のギャップをどう埋めていくか

森田ら(2011)の研究からは、業務レベルのスキルや組織・協同スキルなど、知識・技能に関する緩和要因は、個人的達成感を高めバーンアウトの抑止に効果があるという結果が得られている。個人および組織レベルでの学習や研修の機会を設け、仕事の基本的・専門的知識や技術、社会的スキル、論理的思考や説得の技術などの習得に努めることが大切である。職員の能力や資質の向上を図ることは、新しい知識や技術などコーピングの資源が補給され、ストレスへの耐性を高めるとされている。

保育所保育指針(厚生労働省, 2008b)の「保育の方法」にも、保育士の姿勢について「保育においては、保育士の言動が子どもに大きな影響を与える。したがって、

保育士は常に研修などを通して、自ら、人間性と専門性の向上に努める必要がある。また倫理観に裏づけられた知性と技術を備え、豊かな感性と愛情を持って、一人ひとりの子どもに関わらなければならない」と記されている。当たり前のことではあるが、子ども一人ひとりの成長は様々であり、保育という集団のなかでも、個性を大切にしていって対応していくことが望まれる。園内の研修も大事だが、それ以上に日常の保育実践を通して保育者が努力を続けることこそ、本当の意味での研修となり、その実践を園長や職員がどう受け止めて指導していくかが保育者を育てていく大きな鍵となるだろう。

Ⅲ. まとめと今後の課題

保育者が抱えるストレスの特徴を具体的に明示し、保育者への支援の方法を考えることを目的として、保育所・幼稚園における保育者のストレスやメンタルヘルスに関する国内の過去10年間における先行研究の概観を行った。その際、各論文のキーワードや対象、指標、結果を表としてまとめることで、簡潔に情報を把握することができるようにした。尺度一覧の作成は、今後の調査研究において、必要な尺度を考えるための指標となるだろう。

保育者のストレスに関する調査方法としては、主に保育者に対して様々な質問紙調査が実施されており、自由記述による現場の状況把握(サポートの有無、職場の環境など)や、実際にどのようなことにストレスを感じているかを調査するもの、本人の自己効力感や精神的健康のあり方に関する調査がなされていた。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変化があることがわかった。上村(2006)の研究では、経験年数別にストレス得点を比較したところ、新人>中堅>ベテランとストレス得点の平均値は減少しているものの、有意な差は認められていない。経験を経ても一定のストレスを感じていることは、保育士の支援を考えるにあたり重要な課題である。ストレスそのものが無ければ精神的健康につながるということはもちろんであるが、これまでの研究を見ていると、現場におけるストレスは幅広く、ストレスそのものの軽減は、かなり難しいように思われる。保育者のストレスに対する支援を考える際には、ストレスの軽減だけでなく、ストレスが高くても健康を維持できるような特性について考え、それを育むことを目指す支援が必要である。

これらのことから、今後さらに検討されるべき課題と

して、①保育者の専門性についての検討、②前向きに仕事を続けることができる保育者の特性、③保育者を育てるための指導法・研修プログラムについて、④指導・研修プログラムを実行するための人員・環境の改善についての4点を提示したい。これまでの量的研究により、保育現場におけるストレス要因や保育者像についての検討はされてきた。しかし、公立や私立など方針による違い、地域による子どもの数の違い、保育者自身の違いなど様々な要因が複雑に重なり、「保育」という現場をひとくくりで考えることはできないであろう。実際に保育者が現場でどのような活動を行っているのか。保護者に、子どもに、同僚に、どのような方法で関わっているのか。ストレスや困り感に対してどう対応をとっているのか。現場における活動の中で保育者としての専門性はどこにあるのか。このようなことを実証的に研究したものはほとんどない。今後は保育者の活動の中身や意味について量的なデータだけでなく、質的な部分も取り上げ、例えば、精神的回復へのプロセスや困難感への対処プロセスについてインタビュー研究などを通して明らかにし、より具体的なストレスの内容と支援が可能となることが期待される。

注

- (1) 本論文における「保育者」とは、保育用語辞典で森上ら(2015)が狭義として示す「幼稚園や保育所で直接的に子どもの保育にたずさわるもの」を定義として用いている。
- (2) 厚生労働省のHP「保育人材確保のための『魅力ある職場づくり』に向けて」より。
- (3) 文部科学省のHP「平成25年度学校教員統計調査(確定値)の公表について」より。
- (4) 「転職のため」とは、高等学校以下の学校の本務教員以外の職業に就いた者(大学、短大等の教員、教育委員会を含む官公庁への異動、民間企業への就職など)を示している。
- (5) 上段は作成者、中段は内容、下段は例を示している。

引用文献・参考文献

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.

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.

今井訓子・川村博子・漆澤恭子・黒田静江・松本和江・橋本三枝子・田中 幸(2013). 卒業生への就業継続支援に関する調査研究 植草学園短期大学研究紀要、14、21-25.

上村眞夫・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.

上村眞夫(2011). 保育士のレジリエンスとメンタルヘルスの関

連に関する研究—保育士の経験年数による検討— 広島大学大学院教育学研究科紀要、60(3)、249-257.

小原喜恵子(2010) 初任保育士の保育上のつまづく要因:保育士つまづき尺度の作成について 日本教育心理学会総会発表論文集、52、756.

桂 戴作(1994). ストレス病の診断方法 からだの科学、177.

加藤由美・安藤美華代(2012). 新任保育者の抱える困難に関する研究の動向と展望 岡山大学大学院教育学研究科研究集録、151、23-32.

金光義弘・清水光弘・森本寛訓・三野節子・下山育子(2005). 職業性ストレスに対する健康心理学的接近 川崎医療福祉学会誌、15(1)、12-23.

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.

木曾陽子(2013). 発達障害の傾向がある子どもと保育士のバーンアウトの関係—質問紙調査より— 保育学研究、51(2)、199-210.

厚生労働省(2008a). 「保育所保育指針」フレーベル館

厚生労働省(2008b). 「保育所保育指針解説書」フレーベル館

厚生労働省 保育人材確保のための『魅力ある職場づくり』に向けて <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000057898.pdf> (2015年8月30日)

小塩真司・中谷素之・金子一史・長峰伸治(2002). ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性—精神的回復力尺度の作成— カウンセリング研究、35、57-65.

小林幸平・箱田琢磨・小山智典・小山明日香・栗田 広(2006). 保育士におけるバーンアウトとその関連要因の検討 臨床精神医学、35、563-569.

齋藤恵美・田中紀衣・村松公美子・橘 玲子・宮岡 等(2009). 保育従事者のバーンアウトとストレス・コーピングについて 新潟青陵大学大学院臨床心理学研究、3、23-29.

田尾雅夫・久保真人(1992). バーンアウトの理論と実際—心理学的アプローチ— 誠信書房、25.

高木 亮(2015). 教師の職業ストレス ナカニシヤ出版

高木 亮・田中宏二(2003). 教師の職業ストレス—教師の職業ストレスとバーンアウトの関係を中心に— 教育心理学研究、51、165-174.

永井隆雄(2010). 保育士の職務ストレスと就業継続意思の背景 経営行動科学学会年次大会 発表論文集、13、401-406.

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、283-290.

西坂小百合(2006). 幼稚園教諭のストレスと精神的健康に及ぼす職場環境、精神的回復力の影響 立教女学院短期大学紀要、38、91-99.

西坂小百合(2010). 若手幼稚園教師の精神的健康に及ぼすストレスと職場環境の影響 立教女学院短期大学紀要、42、101-110.

西野美佐子・木村 進(2000). 保育者のストレス研究 日本保育学会大会研究論文集、53、638-639.

西村和久・堀 雅晴・堀内友美 (2006). 保育士のストレスとパーソナリティ研究 日本パーソナリティ心理学会大会発表論文集、15、184-185.

増田真也 (1999). バーンアウト研究の現状と課題— Maslach Burnout Inventoryの尺度としての問題点— コミュニティ心理学研究、3、21-32.

三木知子・桜井茂男 (1998). 保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響 教育心理学研究、46、203-211.

宮下敏恵 (2010). 保育士におけるバーンアウト傾向に及ぼす要因の検討 上越教育大学研究紀要、29、177-186.

村田 務 (1996). 保育者のストレス状況とその要因 白梅学園短期大学紀要、32、135-147.

森上史朗・柏女霊峰 (2015). 保育用語辞典 (第8版) ミネルヴァ書房、182.

森田多美子・植村勝彦 (2011). 保育所に勤務する保育士のバーンアウトに影響を及ぼす要因の検討 愛知淑徳大学論集、1、67-81.

森本美佐・林 悠子・東村知子 (2013). 新人保育者の早期離職に関する実態調査 奈良文化女子短期大学紀要、44、101-109.

文部科学省 平成 25 年度学校教員統計調査 (確定値) の公表について http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2015/03/27/1356146_1.pdf (2015 年 9 月 1 日)

横山博司・中谷孝久・岩永 誠・宇野 宏 (1998). ワークストレスの現代的関心 徳山大学総合経済研究所

吉兼伸子・林 隆 (2010). 特別支援教育時代における保育士の業務上の保育困難感について 山口県立大学学術情報 大学院論集、3、81-87.

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)

謝 辞

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。

Review of Stressors Experienced by Pre-school Teachers

Tomoko Matsumura

Osaka University of Comprehensive Children Education Graduate School

Studies conducted in Japan during the last 10 years on stress and mental health of pre-school teachers working in nursery schools and kindergartens were reviewed, with the aim of examining characteristics of their stressors and support methods for supporting them. Results indicated the following factors: (1) human relations at workplaces and the work environment, (2) interactions with children, and (3) differences between knowledge and actual demands at work. Furthermore, there were differences in factors perceived as stressful, based on years of work experience. Effective stress coping strategies that were identified included adjustment to the work environment, consultation and support from colleagues, developing a strong resistance against stress, through pre-school teacher efficacy, and resilience, among others, and developing concrete coping methods for dealing with problems and stress, including knowledge, experience, and refreshment methods. Characteristics of teachers that could decrease stress and simultaneously facilitate health despite facing severe stressors are discussed. The necessity for supporting the development of these characteristics is suggested.

Key words : pre-school teachers, stress, scales, stress coping