

保育者のストレスに関する研究

－女性企業従業員との比較検討－

宇佐美 尋子*¹ 西 智子*² 高尾 公矢*³

Research on Childcare Workers' Stress: A Comparative Review with Female Corporate Employees

USAMI, Hiroko, NISHI, Tomoko and TAKAO, Kimiya

要旨

本研究では、女性企業従業員との比較から保育者のストレスの特徴を明らかにし、保育者の離職予防や職場環境整備につながるストレス対策への示唆を行った。分析対象は、保育者と企業従業員各女性330名であった。その結果、職場の人間関係の問題（特に同僚との関係）と仕事の量的負担（特に時間的切迫）が保育者の主要なストレスの原因として心理的ストレス反応に強く影響していることが示された。また、保育者は個人のストレス対処努力によって、ストレス状況を変容させ、自身の心理的状態を向上させていけることが示された。特に、問題解決コーピングの採択を促すことと、相談コーピングを有効に機能させていくことの必要性が指摘された。さらに、保育者は企業従業員よりも、明確な役割や目的をもち、自身の能力を十分発揮しながら仕事に携わることができているため、このポジティブな特徴を就労継続に活かしていくことの重要性が指摘された。

キーワード

保育者、女性企業従業員、職場ストレス、ストレス対処、心理的ストレス反応

Abstract

In this study, the characteristics of female childcare workers' stress were examined based on a comparison with female corporate employees, and suggestions were provided for stress measures that could lead to the prevention of job separation and improvement in working environments. The subjects of the analysis were 330 each of female childcare workers and female corporate employees. Results indicated that the issues of personal relationships in the workplace (in particular, relationships with coworkers) and quantitative workload (in particular, temporal urgency) strongly impacted on psychological stress responses, and were given as the childcare workers' major causes of stress. It was also indicated that the childcare workers could modify their stress conditions and improve their psychological status by making personal efforts to address these. In particular, the necessity of facilitating the adoption of coping for issue resolution, and of improving the effectiveness of the consultation coping function were pointed out. Furthermore, as the childcare workers had clearer roles and purposes than corporate employees did, and were expected to be engaged in their jobs while fully exerting their capabilities, the importance of making use of these positive characteristics for continuous employment was noted.

Key words

childcare workers, female corporate employees, job stressor, stress coping, psychological stress response

1. はじめに

わが国では、少子化による子ども数の減少の一方で、核家族や共働き世帯の増加、労働力人口の減少を背景とした女性の活躍推進政策により、保育需要が急増している。厚生労働省の調査¹⁾からも、保育所を利用する児童の数が平成21年から平成26年まで、毎年約4～5万人程度増加していることがわかる。

しかし、現状の問題として、保育士及び幼稚園教諭（以下、保育者と表記）の離職率の高さや保育人材の不足の深刻化などがあげられる。先行研究²⁾では、約半数の保育所及び幼稚園において、過去3年に退職した新卒保育者が存在し、このうち保

育所の81%、幼稚園の63%に在職期間3年未満の退職者が存在していた。在職期間3年未満の早期離職の背景としては、「仕事への適性のなさ」や「健康上の理由」があげられている。また、指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向に関する調査からは、卒業2年目で18.4%が異なる職場に勤務していることや³⁾、卒業直後に就職した保育職場を現在も継続している者の割合は年数が経つにしたがって減少する（卒業2年目64.2%、6年目32.8%、11年目17.2%）一方で、保育職場での経験があるが現在は就業していない者の割合は増加し（卒業2年目3.2%、6年目19.5%、11年目32.9%）、11年目では最も多い就業タイプになる

*1：聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・講師／*2：聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・教授
*3：聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・教授

ことが示されている⁴⁾。保育職場での経験があるが現在は就業していないタイプは、女性保育者において顕著であり、「結婚、出産・育児」を契機に離職しているとされる。保育職の経験はあるが、現在は保育職場以外で就業している者の割合も年数が経つにしたがって増加しており、保育職の離職理由の特徴として、「職場の人間関係」「心身の不調」「自分の仕事に自信がなくなった」があげられている⁴⁾。尚、幼児教育・福祉教育関連を除く一般企業等を職場とする者は、卒業直後の6.2%から11.6%に増加しており³⁾、これを踏まえると、保育人材の一般企業への流出の可能性も考えられる。さらに、保育士に特化すれば、4分の3以上の自治体で保育士が不足しており、そのことが慢性的な課題とされていることが、厚生労働省の調査で明らかにされている⁵⁾。

これらの現状を打開するには、保育者の離職要因を除外し、働き続けられる職場環境を整備することが必要である。本研究では、保育者のストレスの視点からこれを考える。既述したように、保育者の早期離職や保育職を離れた理由として「健康上の理由」や「心身の不調」があげられており、保育者のストレスに起因する心身の健康状態の把握と改善の必要性が指摘できる。直近の厚生労働省の「労働者健康状況調査」⁶⁾においても、「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがある労働者」の女性の割合が男性の割合を上回るなど、女性労働者のストレスの増大が懸念されている。そのため、女性が多い保育者におけるストレス対策は喫緊の課題といえる。だが、女性労働者のストレス対策につながる研究は乏しいのが現状である^{7) 8)}。保育者に関するストレス研究は近年散見され、保育者の多くが高いストレスを抱え、ストレスの環境要因として職場における人間関係が、個人要因としては年齢の若さや保育経験年数の少なさが指摘されている^{9) 10)}。しかし、保育者のストレス対処力の研究や、他職種との比較から保育者のストレスの特徴を見出した研究などはほとんどなく、未だ不十分であるといえる。

また、保育者のストレスは、保育の質に影響することも指摘できる。先行研究¹¹⁾では、保育者の疲労が子どもの状態を適切に判断する養育姿勢に影響を与えていることが示唆されており、保育者の疲労軽減が保育の質を確保するための重要な要因であることを指摘している。既述したように、保育職を離れた理由として「自分の仕事に自信がなくなった」といった保育職での自信の喪失があげられているが⁴⁾、保育者のストレス対処やストレス予防によって保育の質を確保することで、保育職としての自信の低下を防ぐことができる可能性も考えられる。

そこで本研究では、保育者のストレスの特徴を明らかにし、保育者のストレス対策への示唆を行う。検討は、女性保育者と女性企業従業員との比較を通して行う。既述したように、保育人材の一般企業への流出の可能性も考えられることや、女性企業従業員のストレス研究が乏しいことから、女性保育者と女性

企業従業員を比較検討することで従来のストレス研究とは異なった視点から、保育者のストレスの特徴を示したい。そして、保育者の離職予防や保育職場の環境整備につながるストレス対策への示唆を行いたい。ストレスの検討においては、心理学的職場ストレスモデル¹²⁾に則る。このモデルでは、就業環境に起因するストレスに対して、ストレスを解決するために対処（以下コーピングと表記）がなされ、コーピングの成功によりポジティブな心理的状态が引き起こされ職場適応につながるが、コーピングの失敗により心理的ストレス反応といったネガティブな状態が引き起こされ職場不適応につながるといったストレスプロセスが説明される。本研究では、まず、ストレスモデルを構成する各々の要因（職場ストレス、コーピング、心理的ストレス反応）について、保育者と企業従業員の差異の検討を行う。次に、職場ストレス及びコーピングが心理的ストレス反応に与える影響について、保育者と企業従業員別に検討を行い、ストレスプロセスの違いの検討を行う。

2. 目的

本研究では、女性保育者と女性企業従業員との比較を通して、保育者のストレスの特徴を明らかにし、ストレス対策への示唆を行うことを目的とする。

既述した通り、近年、保育需要が急増する一方で、保育者の離職率の高さや保育人材の不足の深刻化が問題となっており、保育人材の一般企業への流出もみられる。この背景にストレスの問題があげられ、保育者の離職予防や保育職場の環境整備につながるストレス対策を行う必要がある。また、これまでの研究では、他職種との比較から保育という職種における特殊性を明らかにした研究はほとんどない。さらに、女性企業従業員のストレス研究自体が乏しい。そこで、本研究では保育者と企業従業員との比較によって、保育者のストレスの特徴を明確にし、保育者の離職予防や保育職場の環境整備につながるストレス対策への示唆を行うため、以下の2点の検討を行う。

検討1：保育者と企業従業員間での職場ストレス、コーピング、心理的ストレス反応の差異の検討。

検討2：職場ストレス及びコーピングが心理的ストレス反応に与える影響についての保育者と企業従業員別の検討。

3. 方法

調査時期・調査対象・分析対象

保育者は、2014年6月～11月にかけて、東京都及び千葉県の保育所及び幼稚園に調査を実施し、女性426名から回答を得た。企業従業員は、2013年7月～9月にかけて、東京都を本社とする電子機器の製造、開発、販売を行う従業員数約2000名の企業に調査を実施し、女性798名から回答を得た。

分析に用いるデータ数の差及び年代差が結果に与える影響を除外するため、保育者と企業従業員の各年代の人数を統制し無作為抽出を行った。その結果、分析対象は保育者と企業従業員各女性330名（20代33.3%、30代23.3%、40代22.7%、50代以上20.6%）となった。保育者は、保育所勤務者50.2%、幼稚園勤務者49.8%であった。企業従業員は、事務職37.1%、営業職26.8%、技術職36.1%であった。

調査票

調査票は、多面的な職業性ストレス尺度である職場ストレススケール (Job Stress Scale-Revised EAP版) の短縮版¹²⁾¹³⁾のうち、職場におけるストレスの原因を測定する「職場ストレス尺度」、ストレスへの対処方法を測定する「コーピング尺度」、心理的なストレス状態を測定する「心理的ストレス反応尺度」の3種類の尺度を使用した。

職場ストレス尺度は、仕事の量的な負荷によるストレスとして「業務量過多」「時間的切迫」の2下位尺度、仕事の質的な負荷によるストレスとして「役割不明瞭」「裁量権不足」の2下位尺度からなる。また、本研究では本尺度に加え、キャリアストレス及び職場の人間関係ストレスを測定する尺度を独自で作成し追加した。キャリアストレス ($\alpha=.74$) は、「昇進・昇給の不满 ($\alpha=.76$)」「能力未発揮 ($\alpha=.81$)」の2下位尺度、職場の人間関係ストレス ($\alpha=.80$) は、「上司との関係 ($\alpha=.82$)」「同僚との関係 ($\alpha=.58$)」の2下位尺度からなる。回答形式は、“まったくあてはまらない”から“よくあてはまる”の5件法である。

コーピング尺度は、「問題解決コーピング (具体的な・実際的な手段による対処)」「相談コーピング (上司や同僚に相談するなど社会的資源の活用による対処)」「問題放置コーピング (問題解決から努めて遠ざかり問題解決を放棄することによる対処)」の3下位尺度を使用した。回答形式は、“しなかった”から“よくした”の4件法である。

心理的ストレス反応尺度は、「疲労感」「イライラ感」「緊張感」「憂うつ感」の4下位尺度の合計を使用した。回答形式は、“まったくあてはまらない”から“よくあてはまる”の5件法である。

その他、調査対象者の属性を問う設問及び、保育者に対しては、職場環境をよりよくするために必要なことや仕事で感じていることに関する自由記述形式の設問を設けた。

分析方法

検討1では、職場ストレスとコーピングの各下位尺度得点、及び心理的ストレス反応得点において、保育者と企業従業員間の差を検定する t 検定を行った。

検討2では、職場ストレスとコーピングの各下位尺度得

点を説明変数、心理的ストレス反応得点を基準変数として、一括投入法による重回帰分析を保育者と企業従業員ごとに行った。すべての分析には、統計ソフトSPSS (Version18.0)を使用した。

倫理的配慮

調査実施に際しては、各保育所、幼稚園、企業の許可を得るとともに、調査協力者には、調査依頼文において調査の目的や内容、分析処理方法、プライバシーの保護についての説明を行い、任意の調査協力を得た。尚、本研究実施においては「聖徳大学ヒューマンスタディに関する倫理審査委員会」の審査を受け、承認を得ている。

4. 結果・結論

検討1の結果と考察

保育者と企業従業員間での職場ストレス、コーピング、心理的ストレス反応の差異の検討を行い、結果を表1に示した。

職場ストレスにおいては、保育者は企業従業員よりも「業務量過多」、「時間的切迫」、「上司との関係」の得点が有意に高く、「役割不明瞭」、「能力未発揮」の得点が有意に低いことが示された。保育者は、企業従業員に比べ、仕事の量的な負担を自覚しており、数多くの仕事を担い、常に時間に追われた状況である一方で、仕事の質的な負担やキャリア上の負担は低く、明確な役割や目的をもって、自身の専門知識や能力を十分発揮しながら仕事をしていることが示唆された。先行研究では、労働時間や業務量の多さといった仕事の量的な負担は男性の企業従業員や管理職者で強く自覚され、役割不明瞭等の仕事の質的な負担や能力が発揮できないといったキャリア上の負担は女性の企業従業員や非管理職者で強く自覚されることが示されている¹⁴⁾¹⁵⁾¹⁶⁾。保育者は、男性の企業従業員や管理職の傾向と重なる。保育職はやりがいのある仕事だといわれ、実際、保育の仕事にやりがいを感じている者の割合が約95% (よく感じる49.2%、時々感じる45.5%) という調査結果もある³⁾。やりがいを規定する要素は多いため、何をもってやりがいのある仕事と定義するかは難しいが、仕事における役割や目的が不明確であり、責任の負荷がないため主体的に取り組まず、自身の能力が発揮できない仕事にはやりがいを感じ難いことは明白であろう。これを踏まえると、保育者は、専門職であるがゆえにその責任に伴う負荷が高い一方で、役割や目的が明確であり、専門知識や判断力といった自身の能力が十分発揮できるやりがいのある仕事に携わっていることがわかる。本研究の仕事で感じていることに関する自由記述からも、「責任が重く仕事量が多いので持ち帰りの仕事や残業があるが、仕事はやりがいがあり楽しい。」「責任は大きいやりがいのある仕事だ。」といった意見が多みられた。

また、保育者は企業従業員に比べ、上司に解決法を求めても

表1 保育者と企業従業員の職場ストレッサー・コーピング・心理的ストレス反応の平均値と標準偏差 (t 検定結果)

		保育者 (N=330)		企業従業員 (N=330)		t値	有意確率
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
職場 ストレス の原因 (職場 ストレス)	量的 ストレッサー	業務量過多	8.1	(1.57)	6.3	(1.91)	13.1 ***
		時間的切迫	7.9	(1.56)	4.8	(1.84)	23.8 ***
	質的 ストレッサー	役割不明瞭	4.8	(1.75)	5.1	(1.49)	-2.4 *
		裁量権不足	6.0	(1.62)	6.0	(1.83)	0.4
	キャリア ストレッサー	昇進・昇給の不満	8.6	(2.46)	8.4	(2.38)	1.0
		能力未発揮	7.1	(1.75)	9.1	(2.31)	-12.1 ***
	職場の人間関係 ストレッサー	上司との関係	10.0	(3.35)	8.8	(3.43)	4.4 ***
	同僚との関係	4.5	(1.83)	4.5	(1.70)	-0.6	
コーピング (ストレス対処)		問題解決コーピング	4.1	(1.56)	4.9	(1.48)	-6.9 ***
		相談コーピング	4.8	(1.68)	4.9	(1.74)	-0.6
		問題放置コーピング	3.6	(1.43)	3.9	(1.54)	-2.7 **
	心理的ストレス反応	24.1	(5.47)	22.4	(5.46)	4.1 ***	

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

期待した支援が得られなかったり、上司が感情的な言動や理不尽な言動をとるなど、上司との関係の問題をストレスの原因として自覚していることも示唆された。人間関係の問題は、女性労働者のストレスの原因の第一位となっているが⁶⁾、保育者は、企業従業員と比べると特に上司との関係がストレスの原因となっていることがわかる。本研究の自由記述から、「困っていることを上司に言えない。」「上司への相談やコミュニケーション、上司の理解が職場環境をよりよくするために必要。」といった意見がみられ、上司等に意見を言えず、上司との意思疎通が不十分な状況にあることが想定される。保育職の離職理由の上位に、「職場の方針に疑問を感じた」などがあげられていることから⁴⁾、上司に悩みや疑問、意見などを伝えやすい職場環境を整えることの重要性が指摘できる。また、保育者では上司が同性の女性である場合がほとんどであるが、企業従業員では、女性の上司よりも男性の上司が多いといえる。上司の性の違いが負担の違いに影響している可能性も考えられるが、この点についてはさらなる検討が必要である。

コーピングにおいては、保育者は企業従業員よりも「問題解決コーピング」、「問題放置コーピング」が有意に低いことが示された。「相談コーピング」における有意差は認められなかった。保育者は、企業従業員に比べ、目の前の問題から離れてしばらく放置することが少ない一方で、問題解決コーピングの採択も少ない。この結果は、一見矛盾しているようだが、問題解決コーピングとは、状況を客観的に見て問題点を明確にしたり、計画を立ててさらに調べるといった対処である。ストレス状況によって採択するコーピングは異なることを踏まえると¹⁷⁾、保育者は、時間をかけて解決を検討する問題解決コーピングを採択することよりも、目の前で起きている子どもの問題に即対処したり、問題の生起を事前に防ぐ予防的な対処を優先しなければ

ならない状況に置かれている可能性も考えられる。

心理的ストレス反応においては、保育者は企業従業員よりも有意に高いことが示された。保育者は、企業従業員に比べ、心理的な疲労感や緊張感などを強く感じていることが示唆された。近年、男性労働者よりも女性労働者がストレス反応を強く自覚している傾向がみられる^{6) 18)}。保育者は、女性労働者の中でも特にこの傾向が顕著な職種であることが指摘できる。また、本研究の自由記述において、「子どもの命を預かるので精神的、肉体的に大変な仕事である。」という意見があったり、潜在保育士に関する先行研究⁵⁾において、潜在保育士が潜在する理由として「責任の重さ・事故への不安」が最も高い割合となっていることから、保育という仕事の特徴に伴う心理的負担が、直接的に心理的ストレス反応につながっている可能性も否定できない。しかし、心理的ストレス反応は、ストレッサーやコーピングに規定される。そこで、検討2において、職場ストレッサー及びコーピングが心理的ストレス反応に与える影響について検討を行う。

検討2の結果と考察

保育者と企業従業員ごとに、職場ストレッサー及びコーピングが心理的ストレス反応に与える影響の検討を行い、結果を表2に示した。

保育者では、「同僚との関係」「時間的切迫」「上司との関係」「能力未発揮」「問題解決コーピング」「相談コーピング」「業務量過多」「裁量権不足」「役割不明瞭」の順に心理的ストレス反応へ有意な影響力をもつことが示された。企業従業員では、「能力未発揮」「業務量過多」「同僚との関係」「時間的切迫」「上司との関係」の順に心理的ストレス反応へ有意な影響力をもつが、コーピングの心理的ストレス反応への有意な影響は認められな

表2 保育者と企業従業員の職場ストレス及び コーピングが心理的ストレス反応に与える影響 (重回帰分析結果)

		基準変数 : 心理的ストレス反応				
		保育者 (N=330)		企業従業員 (N=330)		
		β	r	β	r	
説明変数	[職場ストレス：ストレスの原因]					
	量的 ストレス	業務量過多	.13 *	.27 ***	.18 **	.35 ***
		時間的切迫	.20 ***	.37 ***	.16 *	.38 ***
	質的 ストレス	役割不明瞭	.10 *	.38 ***	.05	.32 ***
		裁量権不足	.12 **	.38 ***	.09	.32 ***
	キャリア ストレス	昇進・昇給の不満	-.04	.17 **	-.01	.22 ***
		能力未発揮	.16 **	.19 ***	.20 ***	.30 ***
	職場の人間関係 ストレス	上司との関係	.17 **	.42 ***	.13 *	.37 ***
		同僚との関係	.29 ***	.51 ***	.17 **	.40 ***
	[コーピング：ストレス対処]					
	問題解決コーピング	-.14 **	-.11 *	-.02	-.11 *	
	相談コーピング	.14 **	.16 **	.04	-.02	
	問題放置コーピング	-.01	.02	.02	.09	
	F	25.57 ***		15.15 ***		
	R	.69		.59		
	調整済みR2乗	.45		.32		

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

かった。

これらの結果から、保育者と企業従業員では、心理的ストレス反応に影響を与えるストレスの原因が異なることが示された。保育者では、職場の人間関係や仕事の量的負担が心理的ストレス反応の増加に強く影響している一方で、企業従業員では、仕事において能力が発揮できないことが強く影響している。保育現場では、クラス担任が複数担任制をとることや、新卒者とベテラン保育者が一緒に仕事をすることが多く¹⁹⁾、同僚間での連携や支援体制が重要となる。そのため、個人の能力発揮の問題よりも、仕事上の人間関係の問題が心理的ストレス反応に影響していると考えられる。これは、本研究の自由記述において、職場環境をよりよくするために「助け合いが必要。」「一人で抱え込まずに、同僚に話したり助けてもらうことが必要。」という意見が多くみられたことからわかる。幼稚園教諭を対象とした先行研究において、職場の人間関係や量的負担が精神的健康に強い影響を与えることが同様に認められている²⁰⁾。本研究では、上司と同僚での影響力の違いが確認でき、上司との関係以上に同僚との関係が心理的ストレス反応に強い影響を与えることが示された。

また、本研究の仕事で感じていることに関する自由記述において「雑務に追われ余裕がない。」という意見が散見され、保育に加えた事務仕事の多さや人員不足から個人が時間に追われ、心理的余裕のなさや疲労につながっていることがわかる。心理的・時間的余裕のなさが、同僚への配慮や支援を妨げてい

たり、報告・連絡・相談といった意思疎通を妨げているなど、時間的余裕のなさと同僚との関係が関連して心理的ストレス反応に強い影響を与えている可能性も指摘できよう。

さらに、保育者の特徴として、コーピングが心理的ストレス反応に影響するということが示された。この傾向は企業従業員では認められなかった。つまり、保育者は個人のストレス対処努力によって、ストレス状況を変容させ、自身の心理的状態を向上させていくことが可能であるということである。具体的には、「問題解決コーピング」の採択が心理的ストレス反応の低減につながることを示された。この傾向は、男性の企業従業員を対象とした先行研究においても示されている²¹⁾。検討1の結果を踏まえると、保育者は企業従業員よりも「問題解決コーピング」の採択が少ない。しかし、問題解決コーピングの心理的ストレス反応低減効果は保育者のみで認められることから、保育者の問題解決コーピングの実行を促していくことの重要性が指摘できる。

一方で、「相談コーピング」は心理的ストレス反応を増加させる対処法になっていることが示された。相談をして周囲の支援を得たり情緒の安定を得たりすることで、ストレスの解決や心理的ストレス反応の低減につながることを予測される。しかし、保育者においては、相談コーピングの採択による負担感の増加や疲弊といったコーピングのコスト²²⁾が認められた。相談コーピングは、“上司や同僚に相談するなど社会的資源の活用による対処”である。そのため、ソーシャルサポートなど

のコーピング資源²³⁾が不十分である場合には、相談コーピングが心理的ストレス反応の低減に有効に機能しないといえる。本研究の自由記述から、「意見のぶつかり合いがある。」「年代や雇用形態で保育観の違いがある。同じクラス担任でも保育観に違いがある。」「連携がうまくいかない。」といった状況があることや、既述したような上司等に意見を言えず、意思疎通が不十分な状況があること、さらに時間的に余裕のない状況も加わり、ソーシャルサポートが期待できる職場環境が整っていないことがわかる。保育者のような専門職は、教育や研修でのスーパービジョンやコンサルテーションといった支援体制が整備されているが、それ以上に、同じ職場で問題を共有し相談しあう保育者間での支援体制や協力体制の重要性が指摘できる。相談コーピングを効果的に機能させるためにも、職場の人間関係の改善を行い、支援体制を整えるなど、コーピング資源の豊富化が必要であるといえる。

総合的考察

保育者のストレスの特徴とストレス対策への示唆として以下のことがあげられる。

まず、職場の人間関係の問題と仕事の量的負担が、主要なストレスの原因として心理的ストレス反応に強く影響していることがあげられる。また、これらの原因は関連しあっていることも指摘できる。職場の人間関係の問題は、保育者の代表的なストレスの原因であり、離職につながりやすい要因としてもあげられている^{9) 10) 24)}。本研究ではさらに、上司との関係は企業従業員よりも強く自覚されている問題であること、同僚との関係の問題は企業従業員と差異がないが、心理的ストレス反応に最も強く影響する要因であることが示された。人間関係の改善のためには、意思疎通によって、連携を強化したり、保育観や方針の統一を図ったり、相談しやすい環境を整えていくことが必要である。しかし、人の性格や価値観、職場の雰囲気や風土など人間関係に影響する多様な要素を即座に改善するのは難しいといえる。そこで、まずは業務の効率化や役割分担、人員補充等から業務負担の軽減を行うことで心理的・時間的余裕を高め、支援意識や協力意識の向上によって人間関係の改善につなげていくことが有効ではないだろうか。

次に、保育者は個人のストレス対処努力によって、ストレス状況を変容させ、自身の心理的状態を向上させていけるといえることがあげられる。心理的状態の向上には、問題解決コーピングの採択を促すことと、相談コーピングを有効に機能させていくことが必要である。コーピングは臨床的介入によって改善や修正することが可能である。例えば、問題解決コーピングの採択を促すためには、取り組むべき状況を客観的に捉えて問題点を明確にすること、過去の経験を参考にしながら様々な解決方法を考え試すこと、その問題に対して、現状出来ていることや

出来そうなこと、理想的な対処目標などを考え、計画を立てて行動することなどが重要である。既述したように、保育者は、問題の生起を事前に防ぐ予防的な対処を優先しなければならない状況に置かれている可能性も考えられる。そのため、幼稚園や保育所で生じた問題や、子どもや保護者への対応の成功事例等を施設間や地域の中で共有していくことで、予防的な対処や問題解決コーピングの採択を促すことにつながるかもしれない。また、相談コーピングを有効に機能させるには、職場内の支援体制や協力体制を見直し、相談しやすい環境を整えることだけでなく、個々人が周囲の支援に気づくことやソーシャルサポート源を増やしておくことなどが重要である。コーピングの改善に焦点を当てた個人志向及び集団（組織）志向のストレスマネジメント法も体系化されていることから¹⁴⁾、保育者や保育者を対象とする学生を対象にストレス対処力を高めるための研修や教育を行うことも有効であろう。

さらに、保育者は企業従業員よりも、明確な役割や目的をもち、専門知識や判断力といった自身の能力が十分発揮できるやりがいのある仕事に携わっていると見える。保育者が仕事にやりがいを感じていることは先行研究で示されてきたが³⁾、それは保育者のみを対象とした研究である。本研究では、企業従業員との比較から保育者のやりがいにつながると思われる要因の高さが実証された。このような保育者のポジティブな特徴を、就労継続に活かしていくことも必要である。そのためには、組織の方針や目的を共有した上で、保育者個々人の役割や責任を明確にし、主体的に行動することを促したり、保育の専門性を高める機会や活かす機会を重視することが大切であろう。

尚、本研究の限界として、企業従業員との比較検討を行っているため、保育者特有のストレスサーについては検討できていない点があげられる。例えば、保育現場におけるストレスサーを測定する尺度では、保護者とのトラブルや保護者対応に関する因子が含まれている^{19) 25)}。本研究の自由記述においても、「保護者からの要求が多く、保護者対応が難しい。」「保護者との価値観の相違やその解決がストレスになっている。」といった意見があったが、本研究ではこのようなストレスの原因が捉えきれていない。

また、保育者が働き続けられる職場環境のためには、ストレスの視点だけでなく、保育者のワークライフバランスの視点からの体制作りも重要である。「結婚、出産・育児」を契機に保育職を離れ、その後就業していない「潜在的な保育者」を減少させることは、保育人材不足を補うものである。そのため、長時間労働の改善や仕事と子育て等の両立支援、柔軟で多様な働き方に対する許容といった、組織的な体制や風土づくりについても検討していく必要がある。

引用文献

- 1) 厚生労働省. 保育所関連状況取りまとめ. 2014. <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000057750.html>
- 2) 加藤光良, 鈴木久美子. 新卒保育者の早期離職問題に関する研究 I ~幼稚園・保育所・施設を対象とした調査から~. 常葉学園短期大学紀要. 2011, 42, 79-94.
- 3) 社団法人全国保育士養成協議会. 「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査」報告書 I - 調査結果の概要 -. 保育士養成資料集. 2009, 第50号.
- 4) 社団法人全国保育士養成協議会. 「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査」報告書 II - 調査結果からの展開 -. 保育士養成資料集. 2010, 第52号.
- 5) 厚生労働省. 保育士の再就職支援に関する報告書. 2011.
- 6) 厚生労働省. 平成24年労働者健康状況調査. 2012.
- 7) 丸山総一郎. 女性労働者のストレス問題とメンタルヘルス対策~法政策の歴史の変遷と生物学的視点を含めて~. 産業ストレス研究. 2015, 22, 183-195.
- 8) 堤明純, 鈴木知子. 女性労働者のストレス対策: 一次予防から三次予防まで. 産業ストレス研究. 2015, 22, 197-202.
- 9) 吉田亜矢, 渡辺俊之. 保育者のストレスに関する文献的展望-その1-保育者のストレスの研究動向. 高崎健康福祉大学総合福祉研究所紀要. 2011, 8(1), 17-25.
- 10) 吉田亜矢, 渡辺俊之. 保育者のストレスに関する文献的展望-その2-保育者のストレスに影響する諸要因. 高崎健康福祉大学総合福祉研究所紀要. 2012, 8(2), 1-13.
- 11) 宇佐美尋子, 高橋健一郎, 西智子. 0, 1, 2歳児担当保育者の疲労と子どもの安定-年齢別集団規模との関連-. 子ども家庭福祉学. 2015, 15, 13-22.
- 12) 小杉正太郎, 田中健吾, 大塚泰正, 種市康太郎, 高田未里, 河西真知子, 佐藤澄子, 島津明人, 島津美由紀, 白井志之夫, 鈴木綾子, 山手裕子, 米原奈緒. 職場ストレススケール改訂版作成の試み(I): スレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂. 産業ストレス研究. 2004, 11, 175-185.
- 13) 小杉正太郎. Co-Labo. ヒューマネージ, 東京, 2003.
- 14) 小杉正太郎, 齋藤亮三. ストレスマネジメントマニュアル. 弘文堂, 2009.
- 15) 田中健吾, 美奈川悠. 管理職・非管理職のソーシャルスキルと職場スレッサー・コーピングの特徴. 大阪経大論集. 2012, 62, 65-73.
- 16) 牛尾奈緒美, 志村光太郎, 宇佐美尋子. 女性管理職の職場ストレスに関する組織的要因-性差・職位差を踏まえた検討-. 人材育成研究. 2015, 10・11, 3-14.
- 17) 小杉正太郎. Lazarus, R. S.のコーピング定義の変遷とコーピング測定の問題. 産業ストレス研究. 1996, 3, 124-126.
- 18) 大藪陽子. 管理職のストレスと男女間差異に関する実証分析. キャリアデザイン研究. 2009, 7, 87-100.
- 19) 小原貴恵子, 鈴木由美. 保育士つまずき尺度作成の試み. 聖徳大学児童学研究所紀要. 2013, 15, 29-36.
- 20) 西坂小百合. 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. 2002, 50, 283-290.
- 21) 島津明人. 職場スレッサーに対する対処努力および対処方法が従業員の精神的健康状態に及ぼす影響. 産業ストレス研究. 1999, 7, 61-66.
- 22) 高屋正敏, 長谷川泰隆. ストレスコーピング特性と職業性ストレス-共分散構造分析による解析-. 産業衛生学雑誌. 2010, 52, 209-215.
- 23) Cohen, S.; Wills, T. A. Stress, social support, and the buffering hypothesis. Psychological Bulletin. 1985, 98, 310-357.
- 24) 石川洋子, 井上清子. 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. 2010, 44, 113-120.
- 25) 赤田太郎. 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, 81, 158-166.