

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—

石川洋子*・井上清子**

"Stress Research (1) : On Eliminating Stress in Nursery School Teachers"

Hiroko ISHIKAWA, Kiyoko INOUE

要旨 本研究では、埼玉県内の保育所に勤務する保育士に、ストレスに関する意識調査を行った。

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結果であった。個人的ストレスは、年齢の高い群に高い傾向があった。職場を辞めたいと考えたことがある者は、7割以上であった。職場の人間関係や仕事の量や時間に関する事等がその理由であり、職場のストレスが高いことと辞めたいと考えることに関連も見られた。

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、その解消法として、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」をあげていた。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く、より質の高い職場のためにも必要なスキルと言える。

キーワード：ストレス 保育士 保育所 職場ストレス ストレス解消

I 研究目的

現在、保育現場では、保育者の質の向上が急務となっている。2002年の児童福祉法改正により、保護者に対し保育に関する指導を行うことが保育士の業務となった。また2007年の学校教育法の改正では、幼稚園において、保護者及び地域住民からの相談に応じ、必要な情報提供や助言を行うよう明記されている。また、2008年の幼稚園教育要領と保育所保育指針の改訂にも記され、保育そのものの向上と共に、保護者への指導・助言が重要な職務として保育者の質の向上が目指されている。

筆者らはこれまで、保護者対応等のための保育者のカウンセリング学習ニーズの研究を続けてきた。幼稚園や保育所で、保護者対応や職員間の連携や協力が難しいと答える者ほど、カウンセリング学習の必要性を強く持っていた結果であった

(石川・井上, 2009)。保育者支援への早急な手だての必要性を指摘したが、これらの研究の中で、保育者の持つストレスの大きさとその実態把握の必要性が浮かび上がってきた。

ストレスに関する議論は、長い歴史を持つ。ストレスという言葉の定義は混乱し統一が見られていないが、ラザラス (Richard Lazarus) 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関係性であるとして、フォークマン (Susan Folkman) と共に、認知評価のモデルを提出した。コーピング尺度も広く使用されている。さらに現在は、職業性ストレスとコーピングの研究も進んでいる。

しかし、日本における保育所や幼稚園といった職場にいる保育者のストレス研究は、まだ多くはない。

嶋崎・森 (1995) は、精神的健康という言葉を用いて、悪化した精神健康状態が子どもに対する否定的イメージと仕事の士気の低下をもたらすことを指摘した。村山ら (2006) は、子育て支援の

*いしかわ ひろこ 文教大学教育学部心理教育課程

**いのうえ きよこ 文教大学教育学部心理教育課程

拡充が、保育者の努力や自己制御の限度を超えストレスとなることへの危惧を訴えている。

西野ら(2001)は、保育者のストレッサーとして、職場のストレス、家族・家庭のストレス、個人的なストレスをあげ、職場ストレスは人間関係ストレスが大きいこと、ストレス耐性が自己主張のしやすさと関連があることを明らかにした。齊木・中川(2008)は、保育者が職場においてストレスとの向き合いの中で、前向きに保育に挑戦していくとき、満足感が得られているという報告をしている。

村田(1996)は、不快な人間関係であるときストレス症状が強いこと、仕事に対する士気の強さがストレス症状を弱めることなどを報告している。上村・七木田(2006)は、ストレス軽減のためのソーシャルサポートの必要性を指摘した。また、西坂(2002)は、ストレス軽減要因として、コミットメント・コントロール・チャレンジの要素を持つハーディネスの個人的特性が、ストレス知覚を軽減し、精神的健康を維持することを見出している。

以上、日本における保育者のストレス研究を概観したが、ストレスにはこれまで筆者らのカウンセリング学習ニーズ調査の結果(石川・井上, 2009)からは、職場に関するものと、保育者自身・個人に関するものの両方が考えられる。そして自身がそれをどう自覚し、どう対応しようとしているのかという点もストレスの解消のためには重要であると考えられる。

またラザラスは、感情、情動という概念に研究の焦点をシフトさせており、ストレスのナラティブ研究の方向性も指摘している。筆者らも、調査の中で自由記述を多く使っているが、無記名による自由な記述にその長所を強く感じている。調査協力者は、短い自由記述の中に、本質につながることを記載してくれる場合が少なくない。また自由記述すること自体が、自己分析や自己評価をうながすことにもつながっていることを調査協力者自身が記載しているケースもあった。

以上のような問題意識のもと、今回本研究では、保育所に勤務する保育士に、職場と保育士自身に関するストレスの両面から、ストレスの内容とその解消法等についての意識調査を行ったので、自由記述に関する分析も含めて報告する。

II 研究方法

研究方法として質問紙調査法を用い、ストレスに関する質問紙調査用紙を作成した。

調査項目には、石川ら(2005)の研究をもとに、保育士がストレスを感じると予想される保育や保護者、あるいは職場の人間関係や仕事の量、または保育士自身やその家族に関するものを設定した。

調査協力者として、埼玉県内の政令指定都市と町村にある計220カ所の公立・私立保育所宛に調査票を2部ずつ、合計440部と返信用封筒を郵送し、調査を依頼し、返送してもらった。

分析は、返送された調査票130部を対象とした。回収率は、29.5%、調査時期は2010年2月～3月である。

III 結果と考察

1. 研究対象の属性と年齢構成

調査協力者130名の地域の内訳は、政令指定都市42.3%、町村57.7%、性別は、女性96.9%、男性3.1%であった。

年齢の平均は37.9歳(SD11.5)、公立保育所60.0%、私立保育所40.0%、勤務年数の平均は15.2年(SD11.5)である。なお、政令指定都市と町村において、年齢や勤務年数には有意な差はなかった。

保育所の定員別では、60人未満は8.7%、60人～120人未満は74.8%、120人以上は16.5%である。職位別でみると、所長は9.3%、主任・主査は31.8%、保育士は56.6%、その他2.3%である。

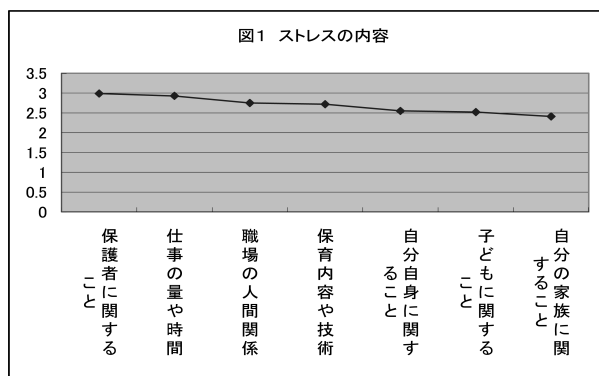
2. 保育士の抱えるストレスの内容

ストレスとは何かという定義には統一したもの

はないが、それぞれが概念としては答えやすい言葉でもある。今回は、「ストレス」という言葉を使い、それぞれの保育士が感じるものを答えてもらうこととした。

項目には、「保育内容や技術に関すること」「子どもに関すること」「保護者に関すること」「仕事の量や時間に関すること」「職場の人間関係に関すること」「仕事以外の自分自身に関すること」「自分の家族に関すること」の7つを設定し、それぞれに「4とても感じる、3少し感じる、2あまり感じない、1全く感じない」までの4件法で回答してもらった。

保育士の感じるストレスの様相は、図1のとおりである。①保護者に関すること、②仕事の量や時間、③職場の人間関係の順でストレスを感じていることがわかる。



これらの項目を主因子法・バリマックス回転による因子分析を行ったところ、表1のように、2つの因子が抽出された。

第I因子には、仕事の量や時間、保育内容や技術、職場の人間関係、保護者や子ども対応が含まれたことにより、「職場ストレス因子」と名付けた。第II因子には、自分自身に関すること、家族に関することが含まれたことにより、「個人的ストレス因子」と名付けた。保育士のストレスには、大きく、職業としてのストレスと個人的なストレスがあり、この両面からの分析が必要と思われた。

表1 ストレス項目の因子分析結果（バリマックス法）

	I	II
4 仕事の量や時間	.794	.009
1 保育内容や技術	.729	.096
5 職場の人間関係	.704	-.057
3 保護者に関すること	.671	.293
2 子どもに関すること	.508	.212
6 自分自身に関すること	.043	.885
7 家族に関すること	.147	.817
負荷量平方和	2.39	1.59
累積寄与率(%)	34.15	56.91

3. 個人のストレス得点による分析

そこで次に、因子分析による個人のストレス得点から、職場ストレス得点と個人的ストレス得点を算出し分析した。

3-1 職場のストレス

職場のストレスに関して、地域差や定員差による違いは見出されなかった。しかし、年齢と職場ストレス得点の平均値の差の検定（t検定 $p<.05$ ）では、31歳以上の者の方が、30歳以下の者より職場ストレス得点が高い結果であった（表2）。

また職位と職場ストレスの得点の平均値の差の検定（t検定 $p<.001$ ）では、所長や主任の立場にある者の方が保育士よりも得点が高く、有意差が見られた（表3）。この結果は、勤務経験年数とストレスに差が見られないという先行研究（西野ら2001）の結果とはやや異なるものであった。年齢が上がり、所長や主任という責任ある立場となった者が、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ものかもしれない。

また、公立の保育士の方が私立保育士よりも、やや職場のストレス得点が高い（t検定 $p<.05$ ）という結果であった（表4）。これも多様な価値観や生活水準の家庭の子育て支援を担う現在の公立保育所の特性が出ているものかもしれない。

表2 職場のストレス得点と年齢

	平均値	N	F 値	
30歳以下	-.2635	50	2.106	*
30歳以上	.1458	78		

(* p<.05)

表3 職場のストレス得点と職位

	平均値	N	F 値	
所長・主任	.4372	53	27	***
保育士	-.3149	73		

(*** p<.001)

表4 職場のストレス得点と公立・私立

	平均値	N	F 値	
公立	.1870	77	.040	*
私立	-.2729	52		

(* p<.05)

3-2 個人的ストレス

個人のストレス得点に関しては、平均値の差の検定で年齢にやや差が見られ、31歳以上の者の方が、30歳以下の者よりストレス得点が高い結果(t検定p<.05)であった(表5)。年齢が上がれば、自分自身の健康や生き方、家族の問題なども出てくる。自由記述の欄にも家事や育児との両立や家族の問題などが書かれていた。ワークライフ・バランスの課題は、年齢と共に大きくなるもののようなのである。

表5 個人的ストレス得点と年齢

	平均値	N	F 値	
30歳以下	-.2604	50	.180	*
30歳以上	.1721	78		

(* p<.05)

3-3 職場のストレスと個人的ストレス

職場のストレス得点と個人的ストレス得点から、各個人をそれぞれストレス「高群・低群」に分け、クロス集計でその関連をみたものが、表6であるが、両者には相関は見られなかった。個人的ストレスの高い者が必ずしも職場でもストレスを高くするというわけではない。調査協力者には、両者は異なるものとして認識されているようである。

表6 職場のストレスと個人的ストレス

職場のストレス	高群	低群	% (N)
個人的ストレス			
高群	54.8	45.2	100.0 (62)
低群	42.6	57.4	100.0 (68)

4. 離職について

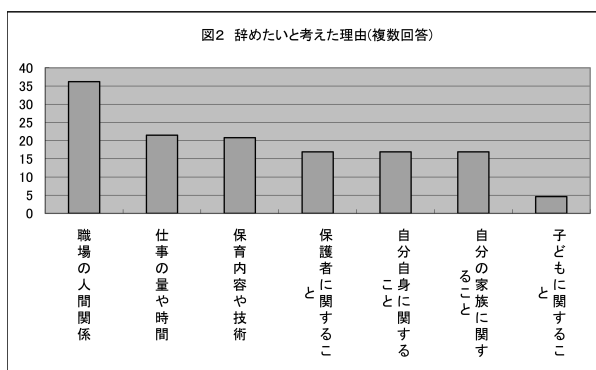
保育士の離職率が問題となっている。保育士の質の向上のためにも離職率を下げるのが課題となっているが、職場を辞めたいと考えたことがあるかどうかを尋ねた。

辞めたいと考えたことが「頻繁に」あるいは「時々」ある者は、合わせて34.6%おり、「一時期」考えた者を入れると、7割以上となっている(表7)。

辞めたいと考えた理由は、図2のようであり、職場の人間関係が一番多くあげられていた。女性は人間関係に敏感であり、それが離職につながりやすいものと思われる。

表7 辞めたいと考えたこと % (N)

頻繁にある	6.3 (8)
時々ある	28.3 (36)
一時期あった	38.6 (49)
ほとんどない	26.8 (34)
合計	100.0 (127)



また、先の職場のストレス得点の高さと辞めたいかどうかの関連をみると、平均値の差の検定(t検定 p<.001)では、職場ストレス得点において有意差が見られた(表8)。個人的ストレス得点との差は見られなかったことから、離職を止めるに

は、特に職場のストレスをどう解消するかが、大きなポイントであると思われる。

表8 職場のストレス得点と離職の考え

ストレス得点	平均値	N	F 値	
離職の考え				
あり	.1981	93	.458	***
なし	-.4700	34		

(*** p<.001)

5. ストレス解消

5-1 今後のストレス解消への予想

職場のストレスや個人的ストレスについてみてきたが、これらストレスは今後、軽減・解消されると思うかを「1全く思わない、2あまり思わない、3少し思う、4とても思う」の4件法で尋ね、職場ストレス高群・低群と個人的ストレス高群・低群それぞれの平均値の差の検定をしたものが、表9、表10である。

職場のストレスが高い者の方が、今後も保護者や仕事量、職場の人間関係のストレスは解消しないと予想している結果である（t検定 p<.01 p<.001）。また個人的ストレスも同様に、個人的ストレスの高い者の方が、今後も自分自身や家族のストレスは解消しないと予想している（t検定 p<.05 p<.01）。

表9 職場のストレス高群・低群と今後の解消予想

ストレス得点	平均値	N	F 値	
保護者・解消予想				
職場ストレス高群	2.02	62	2.672	**
職場ストレス低群	2.43	61		
仕事量・解消予想				
職場ストレス高群	1.74	61	.636	***
職場ストレス低群	2.27	62		
人間関係・解消予想				
職場ストレス高群	2.15	61	.104	**
職場ストレス低群	2.57	60		

(**p<.01 ***p<.001)

表10 個人的ストレス高群・低群と今後の解消

ストレス得点	平均値	N	F 値	
自分自身・解消予想				
個人的ストレス高群	2.61	59	2.915	*
個人的ストレス低群	2.93	58		
家族・解消予想				
個人的ストレス高群	2.49	59	.597	**
個人的ストレス低群	2.95	56		

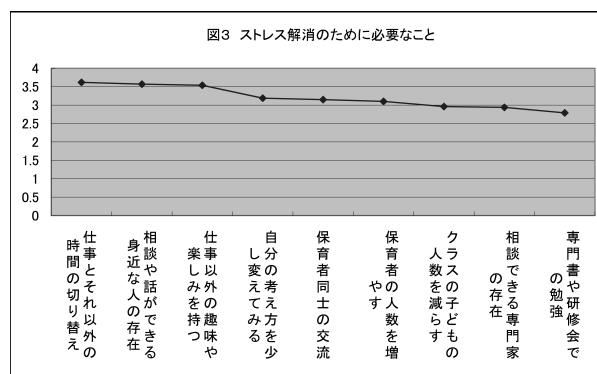
(*p<.05 **p<.01)

5-2 ストレスとその具体的解消法

ストレスの高い者ほど、今後もそれは解消しないだろうと思っている結果であったが、しかし人は日々、ストレスを感じてはいても何らかの解消を図ろうとし、またその手段も持っているはずである。ストレスに対処するスキルをコーピングと呼ぶが、しかしこれをうまく使いこなしている人と、そうではない人が存在する。職場のストレスや個人的ストレスも、その解消手段を持っているのか、またその自覚があるのかどうか大きく関わっていると思われる。

ストレス軽減あるいは解消のためにどんなことが必要と思うかを具体的項目をあげて「4とても思う、3少し思う、2あまり思わない、1全く思わない」の4件法で尋ねた結果が図3である。

「仕事とそれ以外の時間の切り替え」「相談や話ができる人の存在」「仕事以外の趣味や楽しみを持つ」などが高い結果であった。



これらのストレス解消項目を主因子法・バリマックス回転により因子分析を行ったところ、表11

のように、3つの因子が抽出された。

第Ⅰ因子には、研修会や専門家、保育者同士の交流の項目が含まれたため、「外部からの援助因子」と名付けた。第Ⅱ因子には、趣味や楽しみを持つ、時間の切り替え、相談できる人の存在、自分の考えを変えるなどが含まれたため、「個人内の努力因子」と名付けた。第Ⅲ因子には、保育者の人数を増やす、1クラスの子どもの人数を減らすという項目が含まれていたため、「物理的環境調整因子」と名付けた。

表 11 ストレス解消項目の因子分析結果

(バリマックス法)			
	I	II	III
9 専門書や研修会	.858	-.013	.140
8 相談できる専門家	.851	.044	.141
7 保育者同士の交流	.571	.301	-.161
4 趣味や楽しみ	-.218	.808	.118
5 時間の切り替え	.131	.737	.196
3 相談できる人の存在	.143	.622	-.135
6 自分の考え方を考える	.318	.536	-.149
2 保育者の人数を増やす	.048	.029	.836
1 クラスの子ども数減	.060	-.009	.829
負荷量平方和	1.98	1.96	1.54
累積寄与率(%)	21.98	43.80	60.95

因子得点から各個人を3つのストレス解消因子においてそれぞれ「高群・低群」に分け、先に述べた、職場のストレス「高群・低群」との関連の分析を行った。

クロス集計の結果、Pearsonのカイ2乗検定で有意差の見られたものは、表12のように、職場のストレスとストレス解消の第3因子「物理的環境調整」因子のみであった (χ^2 検定 $p<.001$)。

職場のストレスの高い者は、解消策として、特に保育士の人数や子どもの人数の調整をあげているという結果である。職場のストレスの低い者は、あまりそうではない。「外部からの援助」や「個人内努力」では、両者に有意差は見られなかった。

表 12 職場のストレスとストレス解消「物理的環境調整」

環境調整	高群	低群	合計	% (N)
職場のストレス				
高群	65.5	34.5	100.0 (58)	***
低群	36.2	63.8	100.0 (58)	

(***) $p<.001$

5-3 ストレスの低い者の解消法

ストレス解消について、各個人がどのように対処しているのかを知るために、ストレス解消に関して自由に記述してもらい、職場のストレス高群・低群に分けて分析してみたものが表13である。

職場ストレス高群は、解消法自体の記載が少なく(63名中5件)、また「解消法がわからない」と記載する者もあった。一方、職場ストレス低群は、高群に比して記載数が多く(67名中11件)、内容も「自分を高める」「気持ちを引きずらない」「楽しいことを考える」など、積極的で自己を変えていこうとする方向性を持つ内容が多かった。

職場ストレスの高い者には、所長、主任のように職位が高く、保育者の増員といった実際的な解消法を現実にも必要としているものかもしれないが、より質の高い職場にするためにも、自己を振り返り、自分をより変えていこうとする姿勢も同時に必要と言えると思われる。

表 13 ストレス解消と個人の努力について

(自由記述・複数回答)

職場ストレス高群 (63名)

- ・子どものよい部分を見つけそれぞれ違う成長と思うように
- ・職場仲間、友達、家族の存在はとても大事
- ・ワークライフバランスを整える
- ・人間関係ができていとストレスはない
- ・ストレスとうまく付き合っ
- ・一解消法がよくわからずストレスがたまっている

職場ストレス低群 (67名)

- ・より一層自分を高めていきたい
- ・気持ちを引きずらないようにしている
- ・楽しいことを考えながら生活していく

- ・ストレスをためないよう、自分なりの発散方法を見つけられるといい
- ・ストレスはつきもの、仕事以外で発散できれば問題なし、ストレスと思ひ込む方が不健康
- ・あまりストレスはない、毎日楽しく保育している
- ・ストレスとうまく付き合う
- ・保育士に必要なものが見えてきた、受容が大切
- ・解消を努力している
- ・ストレスは個々で感じ方も違う
- ・仕事以外で楽しいことがあればいい

IV まとめ

埼玉県内の保育所に勤務する保育士に、ストレスを感じると予想される保育や保護者、あるいは職場の人間関係や仕事の量、または保育士自身や家族に関する項目を含んだ意識調査を実施した。

ストレスに関する項目の因子分析から、「職場ストレス因子」と「個人的ストレス因子」が抽出された。職場のストレスと個人的ストレスに相関は見られなかった。

職場ストレスは、年齢が高い者ほど、また、所長・主任といった職位にある者ほど高い結果であった。

個人的ストレスは、年齢と関係が見られ、31歳以上の者の方がそれ以下の者よりストレスが高い傾向があった。

辞めたいと考えたことがある者は、「一時的に」という者も入れると7割以上となっていた。理由は、職場の人間関係や仕事の量や時間に関する事等があげられていた。また、職場のストレスが高いことと辞めたいと考えることに関連が見られた。個人的ストレスの高さとの関連は見られなかったことから、離職を止めるには、特に職場のストレスをどう解消するかが、大きなポイントであると思われた。

ストレス解消予想については、ストレスの高い者ほど、今後の解消に否定的であった。ストレス解消の項目の因子分析からは、「外部からの援助因子」「個人内の努力因子」「物理的環境調整因子」

が抽出された。職場ストレスが高い者は、その解消策として、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」をあげていた。

解消法についての自由記述の記載の分析では、職場ストレスの高い者は記載自体が少なかったが、ストレスの低い者は記載数が多く、内容も積極的に自己を変えていこうとする方向性を持つものが多かった。ストレスを下げ、より質の高い職場にするためにも、保育者の増員といった実際的な環境調整の解消も必要とされていようが、自己を振り返り、より変えていこうとする姿勢自体も同時に必要と言える。

引用文献

- 1) 石川洋子・井上清子・会沢信彦「子育て支援カウンセリング(1)－保育者のカウンセリングに対するニーズを中心に－」文教大学教育学部紀要第39集, p51-62, 2005
- 2) 石川洋子・井上清子「保育者におけるカウンセリング学習ニーズ－埼玉県内の保育所・幼稚園の保育者調査から－」文教大学教育学部紀要第43集, p25-30, 2009
- 3) 上村眞生・七木田敦「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－」広島大学大学院教育学研究科紀要, 第55号, p391-395, 2006
- 4) 齊木久代・中川香子「保育職問題評価尺度作成の試み－保育職満足度, ストレス関連反応との関係－」保育士養成研究, 第26号, p77-86, 2008
- 5) C.L.クーパー+P.デュエイ「ストレスの心理学 その歴史と展望」北王路書房, 2006
- 6) 嶋崎博嗣・森昭三「保育者の精神的健康に影響を及ぼす心理社会的要因に関する実証的研究」保育学研究, 第33巻第2号, p.175-184, 1995
- 7) 長町理恵子「保育園と幼稚園における保育者の労働環境および保育者と親の満足度・ストレスの関係」生活社会学研究, 第16号, p19-34, 2009
- 8) 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, 50, p283-290, 2002
- 9) 西野美沙子・白井秀明・木村進・荒井龍弥「保育者のストレスに関する基礎的研究」, 感性福祉研究所年報, (2), p205-212, 2001
- 10) 村田努「保育者のストレス状況とその要因」白梅

短期大学紀要, 32, p135-147, 1996

- 11) 戸田有一・杉山隆一・村山祐一・神田直子・諏訪
きぬ・望月彰・渡邊保博・逆井直紀・大宮勇雄・宮
里六郎「日本の子育て実態と子育て支援の課題－第2
節保育者の育児信念とストレス」保育情報, No.360,
p52-56, 2006
- 12) リチャードS.ラザラス, 本明寛監訳「ストレスと
情動の心理学」実務教育出版, 2007