

保育士におけるバーンアウト傾向に及ぼす要因の検討

宮 下 敏 恵*

(平成21年10月2日受付；平成21年10月27日受理)

要 旨

本研究の目的は保育士におけるバーンアウト傾向にどのような要因が影響を及ぼしているか検討することであった。質問紙でたずねた尺度は、バーンアウト尺度とストレス尺度、コーピング尺度と管理職及び同僚からのソーシャル・サポート尺度であった。また仕事上でストレスとすることは何かということについて、自由に記述するように求めた。保育士276名の有効回答を得ることができた。

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。情緒的消耗感には多くのストレスから直接影響がみられた。また、園内の人間関係が大きなストレスとなっているという結果がみられた。情緒的消耗感、個人的達成感の後退、脱人格化の軽減には、問題点をしっかり見直したり工夫したりするという問題直視コーピングが有効だという結果がみられた。また、個人的達成感の後退や脱人格化には管理職や同僚からのサポートが有効だという結果もみられた。

保育士において、職場の人間関係は大きなストレス要因となりうるが、有効なサポート源にもなり、職場の人間関係を良好に保つことがバーンアウト傾向軽減には効果的だといえ、管理職の役割が重要だと考えられる。問題を避けたり、気分転換してもバーンアウト軽減にはならず、問題をしっかりと正面から捉え、向き合うことが必要だと考えられる。

KEY WORDS

バーンアウト burnout 保育士 nursery teacher ストレス ストressor
ソーシャルサポート social support

目 的

少子化が近年進み、子どもの数は減少しているものの、共働きの増加などにより働く母親が増え、保育所の定員は大幅に増加している。また平成20年、21年と都市部を中心に2年連続して待機児童が増加している現状がみられ(厚生労働省, 2009), 保育の需要は増す一方である。延長保育や土日保育, さらには保護者からのニーズの多様化に伴い, 保育士のストレスは近年益々高まっていると言えるだろう(坂田, 2000)。村田(1996)が指摘するように, 保育士は他の職業より心身ともに健康であることが大切と言われており, 保育士がストレス刺激に対してうまく対処していくことが, 適切な保育活動を行う上で重要となる。保育士を取り巻く環境の悪化は憂慮すべき状況といえるだろう。

このような保育士をとりまくストレス状況やその要因に関する研究としては, 以前は腰痛や腱鞘炎などを中心とした身体疲労の研究が中心としてなされてきた。近年, 身体疲労だけでなく精神的疲労に着目する研究が増えてきている(那須野, 2006)。保育士の精神的健康状態は年齢, 経験年数に強い関連がみられること(嶋崎, 1995)や職場の人間関係に高いストレスを感じていること(西野・白井・木村・荒井, 2001)などが明らかにされている。保育士の精神面での問題について研究が少しずつ進んでいるものの, 研究はいまだ少なく, 西野ら(2001)が指摘するようにストレスの種類や対処法の個人特性などをさらに明確にする必要があるだろう。そこで本研究では保育士特有のストレスの種類を明確にし, さらには対処法としてコーピングをとりあげ, どのようなストレスが保育士ではみられ, どのようなコーピングが有効であるか検討を行うことを目的とする。

精神面での問題として, 対人サービス従業者においては, バーンアウトが注目されている(小林・箱田・小山・小山・栗田, 2006)。バーンアウトとは, それまでは普通に, あるいは熱心にといいほどに働いていた人が, モーターがバーンアウトした(焼き切れた)ように, 仕事に対する意欲を急速に低下させ, 働けなくなることを指すものである。心身の激しい消耗である情緒的消耗感, 仕事への意欲や達成感の低下という個人的達成感の後退, 相手を物のように扱ってしまうなどの脱人格化によって特徴付けられる。看護師(田尾・久保, 1996), 教師(伊藤, 2000; 田村・石隈, 2001; 宮下, 2008), 介護士(田尾, 1989)など他の対人援助職で研究が行われているが, 保育

*臨床・健康教育学系

士におけるバーンアウトに焦点を絞った研究は、数が少ない。植田（2002）が指摘するように、保育士が関わる対象は人間形成の土台となる幼児期の子ども達であることから、他の対人援助職と同様あるいはそれ以上に、保育士におけるバーンアウトは深刻な問題といえるだろう。そこで本研究では、ストレスとコーピング、年齢などの個人属性やソーシャルサポートをとりあげ、保育士のバーンアウトにどのように影響を及ぼすのか探索的に検討を行うことを目的とした。

方 法

調査協力者

調査協力者は、研修会に参加したA県の公立・私立の保育園の保育士300名であった。調査の結果、295名から回答が得られ（回収率98.33%）、記入漏れなどを除外した結果、276名（男性8名、女性268名）を以降の分析対象とした（有効回答率92%）。

調査時期

調査時期は、2008年10月であった。

調査方法

調査方法としては、A県において県内の保育士を対象に行った研修会の参加者に研修会終了後に調査を依頼した。研修会参加者には無記名で記入を依頼し、研修会終了後に回収を行った。調査用紙には、データの利用は必ず研究だけに限られることを明示した。

調査内容

基本属性として、性別、年齢、保育士歴、現園の勤務歴、職位、常勤・非常勤の別、設立主体について尋ねた。職位の選択は、園長などの管理職、主任、一般保育士であった。また仕事上でストレスと感ずることは何か自由記述での回答も求めた。

以下の4尺度によって構成される質問紙を用いて調査を行った。

(1) **バーンアウト尺度** Maslach & Jackson (1981) によるMBI (Maslach Burnout Inventory) をもとに久保・田尾 (1992) が作成した尺度を保育士用に語句を一部修正した。患者の部分子どもや保護者に修正した。回答方法は答えやすいように「全くなかった」「時々あった」「結構あった」「とてもあった」の4件法とした。久保・田尾 (1992) の研究では5件法を用いているが、中心化傾向を避けるために、本研究では森 (2007)、宮下・森・西村 (2009) の研究と同様4件法を用いることとした。

(2) **ストレス尺度** ストレスとしては、西坂 (2002) の幼稚園教諭のストレス尺度を中心に、保育士における特性も考慮し、小林ら (2006) の職場環境・教務認識尺度も参考にして、20項目を選定した。

(3) **コーピング尺度** コーピング尺度として、中学校教師を対象に作成した五十嵐 (2001) の尺度 (22項目、4件法) を、保育士用に語句を一部修正した。最近半年間で実際に仕事上の困難やいらだちを感じたとき、その対処方法として、それぞれの項目内容をどの程度行ったか、4件法で回答を求めた。

(4) **ソーシャル・サポート尺度** 管理職及び同僚からのソーシャル・サポートを測定する尺度として、小牧 (1994) のソーシャル・サポート尺度 (14項目) から6項目を選定した。管理職から、同僚から、それぞれどの程度支援があったか、4件法で回答を求めた。

倫理的配慮

調査票配布時に、調査への回答は自由意志に基づくことを口頭で説明し、調査票にも明記した。また、結果は統計的に処理されること、無記名で調査を依頼することから、個人が特定されないことを調査票に明記した。

結 果

分析対象者の基本的属性

対象者の年齢は21歳から60歳までで、平均年齢は40.73 (SD=11.30) 歳であった。20代は65人 (23.6%)、30代は58人 (21.0%)、40代は63人 (22.8%)、50代以上は87人 (31.5%)、年齢不明3名であった。保育士歴は、1年から46年までで、平均19.05 (SD=11.03) 年であった。現在の職場での勤続年数は1年未満から38年までと幅広く、平均は7.11 (SD=8.18) 年であった。また職位は園長などの管理職18名 (6.5%)、主任・リーダー95名 (34.4%)、一般の保育士が153名 (55.4%) であった。また勤務場所の設置主体は公立52.5%、私立41.7%、無回答5.8%であった。また常勤職は229人、非常勤職7名、不明40名であった。

尺度の分析

(1) バーンアウト尺度 バーンアウト尺度に関して、因子分析（最尤法，プロマックス回転）を行い，3 因子を抽出した。久保・田尾（1992）の研究とはほぼ同様の項目内容であったため，第1 因子から順に「脱人格化」，「情緒的消耗感」，「個人的達成感の後退」と命名した。Cronbachの α 係数は順に， $\alpha = .82$ ， $.77$ ， $.77$ であった。この結果はTable 1に示した。

Table 1 保育士におけるバーンアウト尺度の因子分析結果（プロマックス回転後）

項 目 内 容		因子負荷量		
		I	II	III
I 脱人格化 ($\alpha = .82$)				
5. 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		.730	.176	.084
10. 同僚，子どもや保護者と何も話したくなくなることもある		.724	.055	-.054
14. 今の仕事は自分にとってあまり意味がないと思うことがある		.634	-.019	-.029
6. 自分の仕事がつまらなく思えて，仕方のないことがある		.609	-.064	-.075
11. 仕事の結果はどうでもよいと思うことがある		.574	-.093	-.059
8. 出勤するのが嫌になって，家にいたいと思うことがある		.467	-.080	.341
II 個人的達成感の後退 ($\alpha = .77$)				
17. 我ながら，仕事をうまくやり終えたと思うことがある*		.169	.712	-.089
4. この仕事は自分の性格にあっていると思うことがある*		-.006	.670	-.029
9. 仕事を終えて今日は気持ちのよい日だったと思うことがある*		-.046	.650	-.004
15. 仕事が楽しくて，知らないうちに時間が過ぎることがある*		.007	.636	-.128
13. 今の仕事に，心から喜びを感じることもある*		-.317	.551	.191
2. 我を忘れるほど仕事に熱中することがある*		.114	.399	.199
III 情緒的消耗感 ($\alpha = .77$)				
16. 身体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある		-.086	-.003	.935
12. 仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある		.033	-.071	.637
7. 1日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある		-.096	-.046	.628
*は逆転項目				
因子間相関：因子1		—		
因子2		-.210	—	
因子3		.554	.007	—

また，田尾・久保（1996）や小林ら（2006）の研究を参考にして，バーンアウト尺度3 因子それぞれにおける得点を求めたところ，注意すべき得点基準に入る保育士は，情緒的消耗感では93人（33.7%），個人的達成感の後退では213人（81.0%），脱人格化では64人（23.3%）であり，バーンアウト傾向が高い結果となった。なお，バーンアウト，ストレスサー，コーピング尺度の平均値はTable 2に示した。

Table 2 各下位尺度の平均値と標準偏差

		平均値	標準偏差
バーンアウト	情緒的消耗感	2.56	.74
	個人的達成感の後退	2.68	.52
	脱人格化	1.54	.49
ストレスサー	仕事の多さと時間の欠如	2.43	.77
	子ども理解・対応の難しさ	2.32	.55
	園内の人間関係の問題	2.48	.72
	保護者との関係	2.50	.79
コーピング	問題直視・認知操作	2.60	.56
	気分転換	2.53	.69
	対人依存	2.51	.62
	問題回避	2.20	.60

(2) ストレスサー尺度 因子分析（最尤法，プロマックス回転）を行い，4 因子を抽出した。第1 因子は「16. 休息時間がないこと」，「14. 休みが取りにくいこと」，「19. 現在の仕事量」などの項目に高い負荷量がみられたことから，西坂（2002）と同様に，「仕事の多さと時間の欠如」と命名した。次に「3. 子どもとの信頼関係」，「4. ひとりひとりの子どもとの十分な関わり」，「10. 子どもの特徴がつかめない」などに高い負荷量がみられたことから，第2 因子は，「子ども理解・対応の難しさ」と命名した。さらに，第3 因子は，「11. 他の職員との連携」，「1. 自分と他の職

員との関係」などがみられたことから、「園内の人間関係の問題」とした。また第4因子は「7. 親への対応」, 「8. 親との信頼関係」がみられたことから、「保護者との関係」と命名した。Cronbachの α 係数は順に, $\alpha = .88, .83, .78, .89$ であった。この結果はTable 3に示した。

Table 3 保育士におけるストレッサー尺度の因子分析結果 (プロマックス回転後)

項 目 内 容	因 子 負 荷 量			
	I	II	III	IV
I 仕事の多さと時間の欠如 ($\alpha = .88$)				
16. 休息時間がないこと	.863	-.032	-.061	.074
15. 時間外の仕事の要求	.845	-.060	.051	-.026
14. 休みがとりにくいこと	.736	-.043	.049	-.007
19. 現在の仕事量	.727	.171	-.127	.051
18. 待遇 (給与・昇格)	.625	.051	-.074	.033
17. 職員の人数 (多すぎ, 少なすぎ)	.618	-.110	.191	.028
20. 絶えず子どもをみていなければいけないこと	.385	.252	.040	.111
II 子ども理解・対応の難しさ ($\alpha = .83$)				
3. 子どもとの信頼関係	-.076	.887	.002	-.055
4. ひとりひとりの子どもとの十分な関わり	.023	.818	-.058	-.040
2. 子どもの援助・指導	-.021	.707	.092	-.045
9. 自分の技術や知識不足	-.055	.628	.026	-.025
10. 子どもの特徴がつかめない	.089	.517	.068	.007
6. さまざまな能力を持つ子どもがいること	-.011	.424	-.052	.221
5. 子どもの生意気な態度	.072	.370	-.045	.090
III 園内の人間関係の問題 ($\alpha = .78$)				
11. 他の職員との連携	-.072	.044	.906	.005
1. 自分と他の職員との関係	.009	-.018	.761	-.016
13. 組織の中での自分の位置	.201	.024	.481	.051
IV 保護者との関係 ($\alpha = .89$)				
7. 親への対応	.000	-.032	-.027	1.01
8. 親との信頼関係	-.047	.149	.068	.711
因子間相関: 因子 1				
因子 2	.459	—		
因子 3	.404	.413		
因子 4	.428	.624	.294	—

保育士のストレッサーに対する全体的傾向を調べるために、ストレッサー尺度の4因子について、1要因の分散分析を行った。主効果が有意であったため ($F(3, 825) = 5.75, p < .01$), Bonferroni法による多重比較を行ったところ、「園内の人間関係の問題」, 「保護者との関係」の方が、「子ども理解・対応の難しさ」よりも有意に高いという結果がみられた。小林ら (2006) の研究と同様に、子どもとは直接関係のない項目の方が、保育士にとっては大きなストレス源となっているという結果である。

(3) コーピング尺度 同様に因子分析を行い (最尤法, プロマックス回転), 4因子を抽出した。第1因子は「15. 問題点をはじめから見直す」, 「22. 他にやり方がないか, 自分で工夫する」などの項目がみられたので、「問題直視・認知操作」因子と命名した。第2因子は「21. 食べたいものをたくさん食べる」, 「20. たくさん眠るようにする」などの項目がみられたことから、「気分転換」因子と命名した。次に第3因子には「4. 管理職や同僚に, 個人的に相談する」, 「2. 誰かに話を聞いてもらう」などの項目がみられたことから、「対人依存」と命名した。さらに第4因子には「6. その問題を避け, 忘れるようにする」, 「3. しかたがなかったと割り切る」などがみられたことから「問題回避」因子と命名した。Cronbachの α 係数はやや低く, 順に, $\alpha = .78, .69, .61, .56$ であった。この結果はTable 4に示した。

保育士のコーピングに対する全体的傾向を調べるために、コーピング尺度の4因子について、1要因の分散分析を行ったところ、主効果に有意差がみられたため ($F(3, 825) = 28.56, p < .01$), Bonferroni法による多重比較を行った。その結果、「問題回避」が「問題直視・認知操作」, 「気分転換」, 「対人依存」よりも低いという有意な差がみられた。保育士においては問題回避コーピングはあまり用いられていないという結果である。

(4) ソーシャル・サポート尺度 管理職からのソーシャル・サポート尺度, 同僚からのソーシャル・サポート尺度についてCronbachの α 係数を求めたところ, 順に $\alpha = .90, .92$ であった。

Table 4 保育士におけるコーピング尺度の因子分析結果（プロマックス回転後）

項 目 内 容	因 子 負 荷 量			
	I	II	III	IV
I 問題直視・認知操作 ($\alpha = .78$)				
15. 問題点をはじめから見直す	.795	-.125	-.030	.025
22. 他にやり方がないか、自分で工夫する	.686	.156	.041	-.156
12. 過去の経験に照らしてみる	.600	-.014	.124	.053
9. もう一度、一生懸命にやり直す	.559	.152	-.088	.019
14. くよくよしないよう心がける	.554	-.055	-.004	.189
II 気分転換 ($\alpha = .69$)				
21. 食べたい物をたくさん食べる	-.016	.846	.015	-.032
20. たくさん眠るようにする	-.039	.615	.028	.027
17. ショッピングに出かける	.152	.520	-.060	-.011
10. 行楽や旅行に出かける	-.028	.401	.041	.007
III 対人依存 ($\alpha = .61$)				
4. 管理職や同僚に、個人的に相談する	-.092	.005	.902	.044
2. 誰かに話を聞いてもらう	.037	.121	.538	-.018
5. 会議などで検討してもらう	.219	-.120	.365	-.053
IV 問題回避 ($\alpha = .56$)				
6. その問題を避け、忘れるようにする	-.073	.087	-.053	.746
3. しかたがなかったと割り切る	.176	-.107	.051	.518
19. 難しい問題をあとまわしにする	.033	.270	.025	.327
因子間相関：因子 1				
因子 2	.309	—		
因子 3	.321	.205	—	
因子 4	.091	.350	.032	—

バーンアウトに関連する要因

バーンアウト尺度と他の尺度とのピアソンの相関係数を算出した。この結果はTable 5に示した。情緒的消耗感との間に相関がみられたのは、ストレッサー尺度の全ての因子であり、「仕事の多さと時間の欠如」($r = .56, p < .01$)、「子ども理解・対応の難しさ」($r = .39, p < .01$)、「園内の人間関係の問題」($r = .40, p < .01$)、「保護者との関係」($r = .29, p < .01$)であった。また、コーピング尺度の「気分転換」($r = .19, p < .01$)、「問題回避」($r = .19, p < .01$)に正の相関がみられた。バーンアウト尺度の個人的達成感の後退においては、ストレッサー尺度との間に相関はみられなかった。コーピング尺度との間には、「問題直視・認知操作」($r = -.37, p < .01$)、「気分転換」($r = -.16, p < .01$)、「対人依存」($r = -.21, p < .01$)に負の相関がみられた。また管理職からのサポート ($r = -.19, p < .01$)、同僚からのサポート ($r = -.14, p < .05$)との間に負の相関がみられた。次に脱人格化因子であるが、ストレッサー尺度の全て、「仕事の多さと時間の欠如」($r = .42, p < .01$)、「子ども理解・対応の難しさ」($r = .32, p < .01$)、「園内の人間関係」($r = .47, p < .01$)、「保護者との関係」($r = .19, p < .01$)において正の相関がみられた。コーピング尺度との関係では、「気分転換」($r = .22, p < .01$)、「問題回避」($r = .19, p < .01$)との間に正の相関がみられた。また管理職からのサポートとの間に負の相関がみられた ($r = -.21, p < .01$)。

本研究においては、Lazarus & Folkman (1984) の心理社会的ストレスモデル理論に依拠した田尾・久保 (1996) のモデルを参考に、ストレッサー→コーピング→バーンアウトというプロセスを想定して、パス解析を行った。パス係数の推定値には、重回帰分析（ステップワイズ法）の標準偏回帰係数を用いた。係数が有意だったパスをFigure 1

Table 5 保育士におけるバーンアウト尺度とストレッサー、コーピング尺度との相関

		バーンアウト尺度		
		情緒的消耗感	個人的達成感の後退	脱人格化
ストレッサー	仕事の多さと時間の欠如	.560**	-.046	.418**
	子ども理解・対応の難しさ	.394**	.009	.320**
	園内の人間関係の問題	.395**	.046	.465**
	保護者との関係	.288**	-.011	.188**
コーピング	問題直視・認知操作	-.010	-.368**	-.074
	気分転換	.193**	-.158**	.219**
	対人依存	.091	-.208**	-.114
	問題回避	.187**	.014	.337**

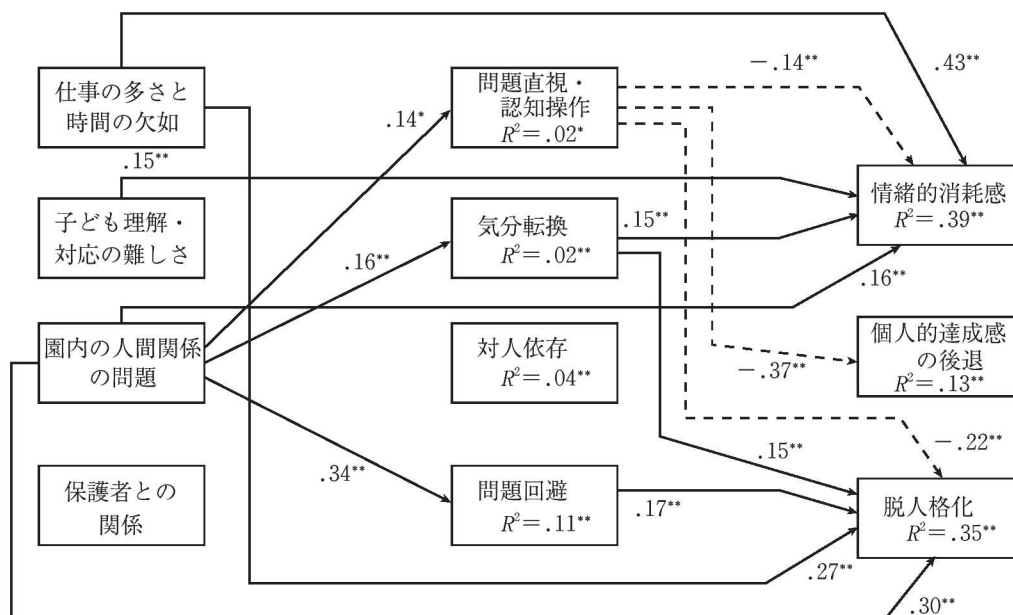


Figure 1 ストレッサー→コーピング→バーンアウトのパス解析結果 (n=276)

に示した。

まず、ストレッサーからコーピングに及ぼす影響についてみると、「問題直視・認知操作」コーピングには「園内の人間関係の問題」から正のパスがみられた ($\beta = .14$, $p < .05$)。また、「気分転換」, 「問題回避」コーピングにも「園内の人間関係の問題」から正のパスがみられた ($\beta = .16$, $p < .01$; $\beta = .34$, $p < .01$)。園内の人間関係に対してストレスを感じている人ほど様々なコーピングを用いているという結果がみられた。

次に、バーンアウト尺度の「情緒的消耗感」においては、ストレッサー 4 因子のうちの「仕事の多さと時間の欠如」, 「園内の人間関係の問題」, 「子ども理解・対応の難しさ」の 3 因子から正のパスがみられた ($\beta = .43$, $p < .01$; $\beta = .16$, $p < .01$; $\beta = .15$, $p < .01$)。バーンアウトの中心とされる情緒的消耗感の生起に多くのストレッサーが直接影響を与えているといえる。コーピングからバーンアウトへの影響についてであるが、「情緒的消耗感」には、「問題直視・認知操作」コーピングから負のパスがみられた ($\beta = -.14$, $p < .01$)。問題を正面に向き合って取り組むことにより、情緒的消耗感は低下するという結果である。また「情緒的消耗感」には、「気分転換」コーピングから正のパスがみられた ($\beta = .15$, $p < .01$)。気分転換コーピングを用いても情緒的消耗感は高まるという結果である。

また、「個人的達成感の後退」には、ストレッサーからの直接のパスはみられなかった。コーピング尺度の「問題直視・認知操作」から負のパスがみられた ($\beta = -.37$, $p < .01$)。問題点を見直したり、工夫したりすることによって「個人的達成感の後退」が抑制できるといえる。

「脱人格化」においては、ストレッサー尺度の「園内の人間関係の問題」, 「仕事の多さと時間の欠如」から正のパスがみられた ($\beta = .30$, $p < .01$; $\beta = .27$, $p < .01$)。また、「問題直視・認知操作」コーピングから負のパスがみられた ($\beta = -.22$, $p < .01$)。問題に対して正面から取り組み、いろいろと工夫することが脱人格化を防ぐといえる。また、「問題回避型」コーピングと「気分転換」コーピングからは正のパスがみられ ($\beta = .17$, $p < .01$; $\beta = .15$, $p < .01$)、問題を回避したり、気分転換をしたりしても、脱人格化が進むという結果であった。

バーンアウトと基本的属性との関連

年齢、保育士歴、現在の職場での勤務年数とバーンアウトとの関連をみるために、ピアソンの相関係数を算出した。その結果、個人的達成感の後退と年齢との間に負の相関がみられた ($r = -.15$, $p < .05$)。そこで、年齢を 20 代、30 代、40 代、50 代以上の 4 群に分け、個人的達成感の後退を従属変数として分散分析を行った。その結果、年齢の主効果がみられ ($F(3, 272) = 3.33$, $p < .05$)、Tukey 法による多重比較を行ったところ、20 代が 40 代より個人的達成感が後退しているという有意差が、30 代が 40 代より個人的達成感が後退しているという有意傾向がみられた。40 代に比べて、20 代や 30 代の若手において個人的達成感が後退しているという結果である。この結果は Figure 2 に示した。

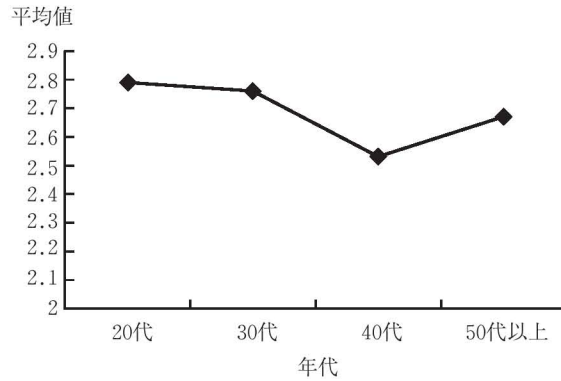


Figure 2 年代別の個人的達成感の後退

考 察

本研究の結果から、3割を超える保育士において情緒的消耗感の低下がみられ、8割以上が個人的達成感が後退しているという結果であった。脱人格化においては、2割を超える保育士が注意すべき状態であるという結果であった。小林ら（2006）の調査では3つの因子のうち少なくとも1つで注意すべき状態の保育士が35.2%であったことと比較すると、バーンアウト傾向はかなり高く、保育士におけるバーンアウトは益々憂慮すべき状態だといえるだろう。植田（2002）や小林ら（2006）の調査よりも、本研究ではバーンアウト傾向が高い比率でみられたのは、本研究では中心化傾向を避けるため、4件法での調査を行ったからだと考えられる。小林ら（2006）や植田（2002）の5件法での調査と数値を単純に比較することはできないが、保育士においてバーンアウトがより進行している可能性は否定できないだろう。

本研究の結果から、保育士のストレスラーとしては、4因子がみいだされた。「仕事の多さと時間の欠如」、「子ども理解・対応の難しさ」、「園内の人間関係の問題」、「保護者との関係」の4因子である。西坂（2002）の幼稚園教諭のストレスとはほぼ同様の結果が得られたが、「学級経営の難しさ」は本研究ではみられず、また「保護者との関係」因子が独立してみられた。本研究では調査協力者の負担を考え、項目を絞ったこともあり、「保護者との関係」因子は2項目と少なく、今後さらに検討する必要があるだろう。4つのストレスラーのうち、「園内の人間関係の問題」ストレスラーからは、「問題直視・認知操作」、「気分転換」、「問題回避」という3つのコーピングに正のパスがみられ、園内の人間関係をストレスと思っている人はいろいろな対処行動を行っているといえる。また、「園内の人間関係の問題」からはバーンアウト尺度の「情緒的消耗感」、「脱人格化」へも直接正のパスがみられている。保育園内の人間関係の問題が保育士にとって大きなストレス源となっているといえるだろう。西野ら（2001）の研究と同様、職場の人間関係が大きなストレスラーと考えられる。

バーンアウト尺度の「情緒的消耗感」には「仕事の多さと時間の欠如」、「子ども理解・対応の難しさ」、「園内の人間関係の問題」という3つのストレスラーから直接正のパスがみられた。バーンアウトの核とされる情緒的消耗感には多くのストレスラーが集中する結果となった。対照的に「個人的達成感の後退」に直接影響を及ぼすストレスラーはみられなかった。また「脱人格化」には「仕事の多さと時間の欠如」、「園内の人間関係の問題」から直接正のパスがみられた。仕事が増え、多忙感を感じている際に、園内の人間関係がうまくいっていないと脱人格化が進むと考えられる。

次にコーピングからバーンアウトに及ぼす影響については、「問題直視・認知操作」型のコーピングから、情緒的消耗感、個人的達成感の後退、脱人格化という3つの因子すべてに負のパスがみられた。保育士のバーンアウトを防ぐには、問題について再度見直してみたり、工夫したり、過去の経験から考えてみたり、あるいはよくよくしないようにするなど、問題と正面から向き合い、解決することが一番よい方法だと考えられる。「気分転換」コーピングから情緒的消耗感、脱人格化へ負のパスが、「問題回避」コーピングから脱人格化へ負のパスがみられている。旅行に行ったり、ショッピングをしたり、食べたいものを食べたりと気分転換を行っても、根本的なバーンアウトを防ぐ手だてにはならず、問題を先送りしたり、忘れようとしても解決にはならないと考えられる。忙しい中でも、問題を解決するように取り組むことが、長い目で見てバーンアウトに陥らないための最善の方法だといえる。

また、サポートとの関係であるが、管理職や同僚からのサポートと個人的達成感には負の相関がみられた。また年齢とも負の相関がみられた。園内の管理職、同僚からのサポートがあり、良好な関係を築けていると個人的達成感の

後退は防げるといえる。また、ある程度年齢が高くなると、個人的達成感の後退が防げるという結果がみられた。個人的達成感の後退が進まなかったからある程度の年齢になっても保育士の仕事を続けているという可能性もあり、今後さらなる研究が必要である。また、脱人格化と管理職からのサポートとの間に負の相関がみられた。人相手の仕事をしている上で、相手の顔も見たくない、話したくないとまで思ってしまう脱人格化は危機的な問題であり、脱人格化を防ぐためには園内の管理職の役割が大きいといえるだろう。

このように本研究の結果から、保育士のバーンアウトを防ぐには問題をしっかりと考え、向き合って解決することが重要だといえる。保育園内の同僚をはじめ管理職からのサポートはバーンアウトを悪化させないためには大切であるが、岡田・斉藤・中嶋（2001）や植村・七木田（2006）の結果と同様、保育士同士の関係は大きなストレス要因となりうることも本研究の結果からもみいだされた。ストレスとなることは何かという自由記述にも、上司との関係や後輩との関係、また板挟みになっていることや、正規職員と臨時職員との関係など、職場の人間関係に関することが数多くみられている。人間関係の問題において最も多くみられたのは、複数担任の場合に保育観が同じでないとかかなりストレスを感じる、管理職や先輩、後輩において保育観が異なり、意見が食い違くとストレスを感じるなどの、保育観の違いであった。人数が少なく、密着した人間関係となりやすい保育士の職場は、大事なサポート源であると同時に、大きなストレス源となりうるといえる。もちろん、早朝、延長保育と時間に追われ、月の指導案や個人経過記録、行事に追われるなど仕事量の多さや、市町村合併などによる給料の問題や、正規職員と臨時職員の給料や休みなどの待遇の違い、身体の調子が悪くても休みがなかなかとれないことや定員がいっぱいなのに一時保育をとるなど職場の環境面、待遇面などの問題を訴える声も多くみられた。保育士のバーンアウトを防ぐには、仕事量を減らし、子どもとの関係や保護者との関係を良好にすることが重要なことだと思われる。バーンアウトにストレスから直接パスが多くみられたことも、個人内の要因だけでは対処できないことをあらわしているといえるだろう。保育士の人数を増やすことをはじめとする職場環境の改善が必須といえる。また重要な点としては、保育園内の人間関係をうまく築いていくことだと考えられ、そのためには管理職のリーダーシップや園内の職員の人間関係、雰囲気はどう上手につくっていくかが大きな鍵となるだろう。小林ら（2006）が述べているように、特に保育理念をどう共有していくか、部下である保育士の意見を積極的に聞いていき、話し合う姿勢が管理職には益々求められるといえる。

保育園内の人間関係をどのようにしていったらいいのか、今後はさらにより質的な研究が求められるだろう。本研究では探索的にバーンアウトに及ぼす要因として、コーピングをとりあげたが、個人内要因以外にバーンアウトに及ぼす幅広い要因を検討することが必要になるだろう。また保護者との関係がバーンアウトにどのように影響を及ぼしているかをさらに検討する必要があるだろう。

謝 辞

大変お忙しい中、本調査にご協力いただいた保育士の先生方に心よりお礼申し上げます。

引用文献

- 五十嵐守男（2002）. 中学校教師におけるバーンアウト傾向の要因 上越教育大学学校教育研究科修士論文（未公開）
- 伊藤美奈子（2000）. 教師のバーンアウト傾向を規定する諸要因に関する探索的研究—経験年数・教育観タイプに注目して— 教育心理学研究, 48, 12-20.
- 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.
- 小牧一裕（1994）. 職務ストレスとメンタルヘルスへのソーシャルサポートの効果 健康心理学研究, 7, 2-10.
- 厚生労働省（2009）. 保育所の状況（平成21年4月1日）等について 厚生労働省報道発表（2009年9月7日）
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/09/h0907-2.html> （2009年9月25日）
- 久保真人・田尾雅夫（1992）. バーンアウトの測定 心理学評論, 35, 361-376.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- 宮下敏恵（2008）. 小・中学校教師におけるバーンアウト傾向とソーシャル・サポートとの関連 上越教育大学紀要, 27, 97-105.
- 宮下敏恵・森 慶輔・西村昭徳（2009）. 中学校教師のバーンアウトプロセスに関する縦断的研究 日本心理学会第73回大会発表論文集, 383.
- 森 慶輔（2007）. 公立中学校教員のバーンアウト・プロセスモデルの検討 昭和女子大学大学院生活機構研究科紀要, 16,

61-72.

- 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.
- 那須野康成 (2006). 保育者のストレスに関する研究—その1— 愛知学泉大学・短期大学紀要, 41, 135-139.
- 西野美佐子・白井利明・木村 進・荒井龍弥 (2001). 保育者のストレスに関する基礎的研究, 2, 205-221.
- 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.
- 岡田節子・斉藤友介・中嶋和夫 (2001). 保育士の職場環境ストレス認知尺度 保育学研究, 39, 209-215.
- 坂田和子 (2000). 保育者の精神的健康に関する研究—保育所職員の日常的ストレスについて—聖ウルスラ学園短期大学紀要, 30, 65-71.
- 嶋崎博嗣 (1995). 保育者の精神健康管理に関する研究—属性・職務上の背景からの検討— 筑波大学体育科学系紀要, 18, 149-158.
- 田村修一・石隈利紀 (2001). 指導・援助サービス上の悩みにおける中学校教師の被援助志向性に関する研究—バーンアウトとの関連に焦点をあてて— 教育心理学研究, 49, 438-448.
- 田尾雅夫 (1989). バーンアウト— ヒューマン・サービス従事者における組織ストレス— 社会心理学研究, 4, 91-97.
- 田尾雅夫・久保真人 (1996). 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
- 千田忠男 (2006). 教師の長時間・過密労働の実態と改善提案—勤務時間調査から— クレスコ, 6(2), 22-25.
- 植田 智 (2002). 保育士におけるバーンアウト—他のヒューマン・サービスと比較しての探索的研究— 鳥取短期大学研究紀要, 45, 39-47.
- 上村眞生・七木田 敦 (2006). 保育士が抱える保育場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, 391-395.

Examination of Factors Influencing Burnout in Nursery Teachers

Toshie MIYASHITA*

ABSTRACT

This study examines factors influencing burnout in nursery teachers. Nursery teachers were asked to complete a burnout questionnaire that contained a Maslach Burnout Inventory, Stressor Scale and Coping Scale. Two hundred and seventy-six nursery teachers (8 men and 268 women) cooperated in the investigation. Moreover, participants were requested to freely describe how they feel about stress in business.

In this study on burnout, factor analysis of data on 276 nursery teachers identified the three main factors influencing burnout, as “emotional exhaustion,” “reduced personal accomplishment,” and “depersonalization.” The influence was seen directly from numerous stressors by emotional exhaustion. Moreover, it was found that interpersonal relationships in the day nursery were major stressors. Looking at the problem and directly coping with it effectively reduced the “emotional exhaustion” well as feelings of “reduced personal accomplishment” and increased “depersonalization.” Support from the top management and colleagues also effectively increased the sense of personal accomplishment and reduced the sense of “depersonalization.”

For nursery teachers, interpersonal relationships in the office can become major stressors; but can also become an effective support source. Maintaining excellent interpersonal relationship in the office is an effective way to reduce burnout tendencies. The role of top management is also important.

* Clinical Psychology, Health Care and Special Support Education