

<研究報告>

## 保育士の対人スキルとストレスの関係

治部 哲也\*<sup>1</sup>・山路 美波\*<sup>2</sup>・小山 秀之\*<sup>3</sup>  
Tetsuya Jibu・Minami Yamaji・Hideyuki Koyama

\*<sup>1</sup>関西福祉科学大学健康福祉学部

\*<sup>2</sup>一般社団法人ソーシャルケアセンター

\*<sup>3</sup>わかやま心理教育サポートセンター

### 要約

対人スキルに対する自己の主観的認識と他者の客観的認識との間の差は、人間関係を形成するうえでストレス要因にもなると考えられる。本研究では、対人スキルの自己の認識（自己評価）と他者の認識（他者評価）との差異に着目しながら、対人スキルとストレスとの関係を探った。

保育士269名を対象に、ストレス反応を評価する指標としてPOMS短縮版、対人スキルを評価する指標として成人用ソーシャルスキル自己評定尺度を使用し調査を実施した。同時に、主任及び園長が、成人用ソーシャルスキル自己評定尺度を使用し個々の保育士の対人スキルを評価した。

対人スキルについての保育士の自己評価と上司による他者評価の差を求め、その差の大きさによって、保育士を自己評価低群・自己他者一致群・自己評価高群の3群に分けた。

3群間でPOMSの下位尺度得点を比較した結果、対人スキルの「関係開始」と「主張性」の自己評価高群で「活気」というポジティブ感情が高いことが明らかとなった。「関係開始」や「主張性」のスキルを向上させることは、ポジティブ関連コーピングを増加させることでもあり、それにより生き生きとした感情が高まると予測される。また、対人スキルの「解説」の自己評価高群で「抑うつ・落ち込み」のストレス感情が高いことが明らかとなった。他者の意を汲み取ろうとする等の気配り行動はストレスにつながることを示唆された。

キーワード：ストレス、対人スキル、保育士、自己評価と他者評価

## I. はじめに

近年、保育士の人手不足が指摘され人材の確保が急務となっている。新たな人材を育成するだけでなく、現職者の離職予防が重要であると考えられる。感情労働のひとつである保育士は、児童のみならず、保護者への対応、記録、雑務など多岐にわたり、そのストレスは計り知れない。なかでも上司との意思疎通等の人間関係が

大きなストレスとなっていることが多数報告されている。このような人間関係における問題は、他者との関係を円滑に進める能力である対人スキルの不足や欠如に原因があると指摘されている（橋本, 2000）。

対人スキルの測定は、その多くが自己評価によるが、主観的な評価は必ずしも実際の能力や行動を忠実に表すものではない（相川, 2000）。そのため、対人スキルに対する自己の主観的認

識と、他者の客観的認識との間に差が生じる可能性を含む。さらに、職場環境におけるこのような認識の差異は、人間関係を形成するうえでのストレス要因になることも考えられる。

本研究では、対人スキルの自己の認識（自己評価）と他者の認識（他者評価）との差異に着目しながら、対人スキルとストレスとの関係を明らかにする。

## II. 方法

### 1. 調査時期および調査対象者

調査は2013年6月中旬から下旬にかけて実施された。調査対象者はA社会福祉法人が運営する17ヶ所の保育園（関西10、関東6、中部1）に勤務する常勤及び非常勤保育士269名であった。対象者の内訳は、男性：14名、21～29歳、平均年齢24.5 ± 2.4歳、女性：255名、20～65歳、平均年齢35.0 ± 10.5歳であった。常勤と非常勤の内訳は、常勤が173名（男性14名、女性159名）、非常勤が96名（男性0名、女性96名）であった。

### 2. 調査票

ストレス反応を評価する指標としてPOMS短縮版（横山, 2005）、対人スキルを評価する指標として成人用ソーシャルスキル自己評定尺度（相川・藤田, 2005）を使用した。また、対象者の属性を問う項目として、性別、年齢、現在の保育園での勤務年数、居住形態、配偶者の有無（および子どもの有無）、保育士としての経験年数、他の保育園での勤務経験の有無、現在の担当クラス等の記入欄を設けた。また、パネル調査を行うために調査は記名式とした。

POMS短縮版（以下、POMSと略す）は、気分・感情を評価する尺度であり、「緊張—不安」「怒り—敵意」「疲労」「活気」「抑うつ—落ち込み」「混乱」の6つの下位尺度、各5項目、計30項目で構成される。回答は「まったくなかった」（0点）から「非常に多くあった

（4点）の5件法である。成人用ソーシャルスキル自己評定尺度（以下、SSと略す）は、コミュニケーションスキル及び対人スキルを評価する尺度であり、「関係開始」8項目、「解読」8項目、「主張性」7項目、「感情統制」4項目、「関係維持」4項目、「記号化」4項目の6つの下位尺度、計35項目で構成される。回答は「ほとんどあてはまらない」（1点）から「かなりあてはまる」（4点）の4件法である。

### 3. 手続き

#### (1) 保育士本人による評価（自己評価）

A社会福祉法人の理事会において調査実施の承認を得たうえで、各保育園の園長・主任を通じて保育士に調査票を配布し、調査への協力を依頼した。フェイスシートには、調査目的、本調査が回答者の勤務評定を目的とするものではないこと、回答内容を回答者本人の承諾なしに他人に伝えることがない旨を明記した。調査票は、他人に内容を見られないように回答者自身で厳封したうえで、園長を通じて回収された。調査票の提出をもって回答者の同意が得られたものとみなした。

#### (2) 主任・園長による保育士の対人スキルの評価（他者評価）

上記の保育士への調査と並行して、各保育士が勤務する園の主任および園長は、それぞれSSを用いて各保育士の対人スキルを評価した。調査票は、他人に内容を見られないように回答者自身で厳封したうえで、園長を通じて回収された。

### 4. 分析

POMS、SSのいずれかにおいて、各下位尺度を構成する項目に2つ以上の欠損値（無回答）が存在した場合、その回答者を分析対象ケースから除外した。また、各下位尺度を構成する項目に欠損値が1つだけ存在した場合、当該欠損値をその下位尺度の平均値で代用し

た。さらに、年齢や保育士としての経験年数などの属性が無回答の場合、分析内容に応じてその回答者を分析対象ケースから除外した。表1に分析対象ケースの内訳を示した。

まず、POMS、SSともに各下位尺度得点を算出した。それらについてShapiro-Wilkの正規性検定を行ったところ、多数の下位尺度得点で正規性が担保できなかったため、変数間

の関係性を検定する際にはSpearmanの順位相関係数を、変数間の差を検定する際には、対応のない場合はKruskal-Wallis検定および多重比較としてWilcoxonの順位和検定を、対応のある場合はWilcoxonの符号順位検定等のノンパラメトリック検定を用いた。統計解析にはIBM SPSS Statistics ver.24およびSAS JMP ver.12を使用した。

表1 分析対象ケースの内訳・年齢・経験年数

		年齢			保育士としての経験年数		
		女性	男性	合計	女性	男性	合計
全体	度数	229	12	241	218	12	230
	平均値	35.1	24.9	34.6	7.5	2.3	7.2
	標準偏差	10.4	2.4	10.4	6.4	1.5	6.3
	中央値	33	24.5	32	6	2	6
常勤	度数	142	12	154	139	12	151
	平均値	31.7	24.9	31.2	6.6	2.3	6.3
	標準偏差	9.5	2.4	9.3	5.7	1.5	5.6
	中央値	28	24.5	28	5	2	4
非常勤	度数	87	0	87	79	0	79
	平均値	40.7		40.7	8.9		8.9
	標準偏差	9.3		9.3	7.2		7.2
	中央値	40		40	7		7

注) 度数は回答者数を表す(無回答は集計から除外)。

### Ⅲ. 結果

保育士本人によるSSの得点を自己SS得点、主任によるSSの得点を主任SS得点、園長によるSSの得点を園長SS得点と呼んで区別する。

#### 1. 主任SS得点と園長SS得点との関係

主任SS得点と園長SS得点の関係を見ると、6つの下位尺度すべてにおいて有意な正の相関がみられた(「関係開始」( $\rho = .540, p < .001$ )、「解読」( $\rho = .399, p < .001$ )、「主張性」( $\rho = .551, p < .001$ )、「感情統制」( $\rho = .444, p < .001$ )、「関係維持」( $\rho = .520, p < .001$ )、「記号化」( $\rho = .353, p < .001$ ))。そこで、これ以

後は下位尺度ごとの主任SS得点と園長SS得点の平均値を上司SS得点として分析をすすめた。

#### 2. 自己評価と他者評価(自己SS得点と上司SS得点)の比較

下位尺度ごとの自己SS得点と上司SS得点の中央値を図1に示した。Wilcoxonの符号順位検定の結果、「関係開始」( $W = 3.332, p < .01$ )、「解読」( $W = 2.693, p < .05$ )、「主張性」( $W = 7.666, p < .001$ )、「関係維持」( $W = 2.885, p < .01$ )、「記号化」( $W = 1.976, p < .05$ )において自己SS得点と上司SS得点の間に有意な差がみられた。

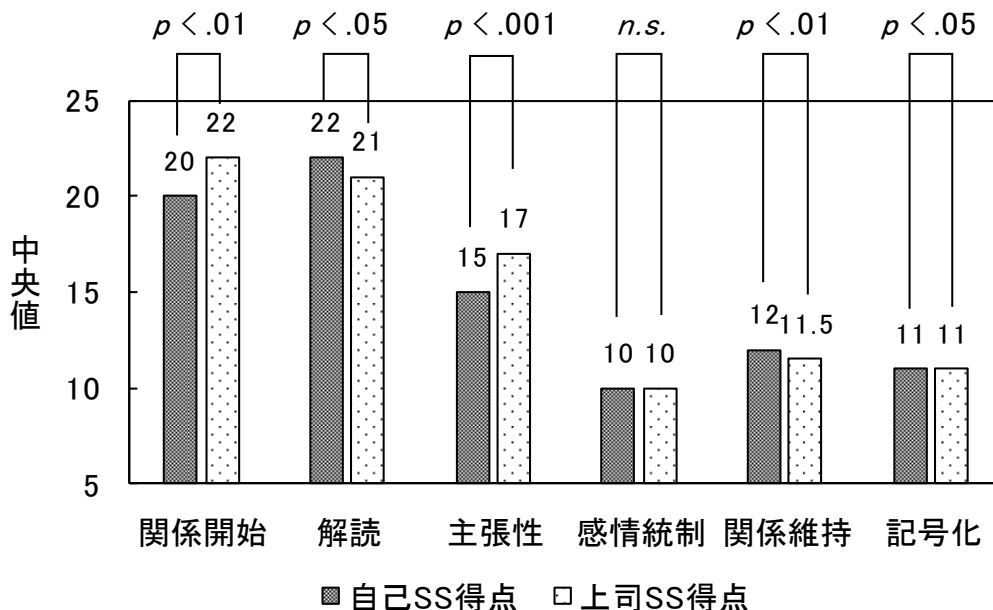


図1 自己SS得点と上司SS得点の中央値

### 3. 自己評価と他者評価（自己SS得点と上司SS得点）のずれの大きさとストレスの関係

下位尺度ごとに自己SS得点と上司SS得点の差（自己SS得点－上司SS得点）を算出し、差の標準偏差にもとづいてケースを3群に分けた。すなわち、自己SS得点が上司SS得点よりも大幅に高い「自己評価高群」（差の平均値＋2SD以上）、自己SS得点と上司SS得点の差が小さい「自己他者一致群」（差の平均値－2SDから＋2SDの間）、自己SS得点が上司SS得点よりも大幅に低い「自己評価低群」（差の平均値－2SDより小さい）の3群である。

SSの下位尺度ごとに、3群のPOMSの下位尺度得点の中央値、平均値、標準偏差を表2に示した。Kruskal-Wallis検定を用いてPOMSの下位尺度得点の中央値を3群間で比較した。

その結果、SSの「関係開始」の自己評価高群は、自己他者一致群・自己評価低群と比べ

て「活力」が高いことがわかった（ $K = 12.236, p < .05$ ）。また、SSの「主張性」の自己評価高群と自己他者一致群でも、自己評価低群と比べて「活気」が高いことがわかった（ $K = 7.406, p < .05$ ）。一方、SSの「記号化」の自己評価低群は、自己他者一致群と比べて「活気」が低いことがわかった（ $K = 8.257, p < .05$ ）。

SSの「解釈」の自己評価高群は、自己他者一致群・自己評価低群と比べて「抑うつ－落ち込み」が高いことがわかった（ $K = 5.058, p = .080$ ）。

表2 自己SS得点と上司SS得点の差にもとづく3群のPOMS得点

		SS									
		関係開始			解読			主張性			
		自己評価 低群	自己他者 一致群	自己評価 高群	自己評価 低群	自己他者 一致群	自己評価 高群	自己評価 低群	自己他者 一致群	自己評価 高群	
		n=34	n=166	n=41	n=36	n=167	n=38	n=42	n=150	n=49	
P O M S	緊張—不安	中央値	9.00	8.00	10.00	8.00	8.00	10.00	7.00	9.00	8.00
		平均値	8.58	8.66	8.76	8.61	8.55	9.22	8.43	8.66	8.89
		標準偏差	4.91	4.70	4.83	4.49	4.63	5.47	5.55	4.67	4.26
	怒り—敵意	中央値	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	6.00	5.00	5.00	4.00
		平均値	5.32	5.37	6.22	4.69	5.56	6.03	5.45	5.38	5.94
		標準偏差	4.34	3.84	5.04	3.81	4.19	4.17	3.84	4.06	4.61
	疲労	中央値	10.00	9.00	10.00	9.00	9.00	12.00	10.00	9.50	9.00
		平均値	10.26	9.41	9.27	8.92	9.42	10.45	10.02	9.50	9.09
		標準偏差	4.77	5.23	6.19	5.14	5.31	5.64	5.63	5.09	5.84
	活気	中央値	<b>6.50</b>	<b>7.00</b>	<b>10.00</b>	7.50	7.00	7.00	<b>5.50</b>	<b>8.00</b>	<b>8.00</b>
		平均値	6.82	7.03	9.52	7.64	7.43	7.18	6.03	7.53	8.31
		標準偏差	4.19	3.90	4.24	4.25	4.15	3.78	3.63	4.04	4.41
抑うつ—落ち込み	中央値	5.00	4.00	3.00	<b>3.50</b>	<b>4.00</b>	<b>6.00</b>	4.50	4.00	4.00	
	平均値	6.59	5.50	4.69	5.11	5.21	7.24	6.76	5.22	5.33	
	標準偏差	7.92	5.10	4.09	7.75	4.62	5.98	7.74	4.83	4.76	
混乱	中央値	6.63	6.00	6.00	6.50	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
	平均値	6.49	6.19	6.37	6.43	6.10	6.82	6.62	6.27	5.94	
	標準偏差	3.48	3.48	2.79	3.59	3.26	3.61	3.76	3.33	3.15	

注) Kruskal-Wallis検定で群の主効果が有意または有意傾向であったセルを太字で示した。

		SS									
		感情統制			関係維持			記号化			
		自己評価 低群	自己他者 一致群	自己評価 高群	自己評価 低群	自己他者 一致群	自己評価 高群	自己評価 低群	自己他者 一致群	自己評価 高群	
		n=37	n=166	n=38	n=34	n=165	n=42	n=38	n=173	n=30	
P O M S	緊張—不安	中央値	10.00	8.00	8.00	8.38	9.00	8.00	8.50	8.00	10.50
		平均値	10.03	8.43	8.39	8.73	8.75	8.29	9.29	8.28	10.13
		標準偏差	4.56	4.74	4.78	5.46	4.40	5.45	5.55	4.51	4.71
	怒り—敵意	中央値	6.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.50
		平均値	6.43	5.46	4.79	4.76	5.79	5.00	5.63	5.35	6.27
		標準偏差	4.65	4.06	3.84	3.97	4.21	3.91	4.10	4.03	4.76
	疲労	中央値	11.00	9.00	8.50	8.50	9.00	10.50	10.00	9.00	12.00
		平均値	10.57	9.47	8.63	9.76	9.36	9.88	10.71	8.96	11.17
		標準偏差	5.05	5.28	5.78	6.10	5.04	5.86	5.48	5.17	5.66
	活気	中央値	7.00	7.00	7.75	8.00	7.00	7.00	<b>5.50</b>	<b>8.00</b>	<b>6.50</b>
		平均値	7.70	7.36	7.43	8.21	7.31	7.24	5.74	7.84	7.17
		標準偏差	4.31	3.95	4.60	4.21	3.96	4.55	3.56	4.12	4.14
抑うつ—落ち込み	中央値	5.00	3.50	4.00	4.00	4.00	3.50	5.00	4.00	5.00	
	平均値	6.78	5.18	5.74	5.71	5.28	6.29	7.50	4.94	6.30	
	標準偏差	7.72	4.86	5.17	7.82	4.63	6.12	8.17	4.57	5.32	
混乱	中央値	6.25	6.00	4.50	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	
	平均値	7.23	6.17	5.74	7.14	6.09	6.24	7.02	6.09	6.30	
	標準偏差	3.54	3.19	3.81	4.09	3.08	3.75	4.31	3.12	3.35	

注) Kruskal-Wallis検定で群の主効果が有意または有意傾向であったセルを太字で示した。

#### IV. 考察

SSの「関係開始」は「相手とすぐにうちとけられる」「誰とでもすぐ仲良くなれる」「知らない人とでも、すぐに会話を始められる」などの項目で構成される下位尺度である。また、「主張性」は「どんなに親しい人に頼まれても、やりたくないことははっきりと断る」などの項目で構成される下位尺度である。本研究では、「関係開始」と「主張性」の自己評価高群で「活気」というポジティブ感情が高いことが明らかとなった。塚本ら(2010)は、看護学生のソーシャルスキルと実習直前のストレスとの関係を調べ、「素直な自己表現」とPOMSの「活気」との間に正の相関があることを明らかにしている。また、高橋ら(2011)は、看護学生を対象に対人ストレスコーピングとPOMSの関連を調べ、ポジティブ関係コーピング(加藤, 2000)とPOMSの「活気」との間に正の相関があることを明らかにしている。このポジティブ関係コーピングには、「相手のことを良く知ろうとした」「積極的に話をするようにした」「積極的にかかわろうとした」など、SSの「関係開始」に関連した項目や、「自分の意見を言うようにした」「自分の存在をアピールした」など、SSの「主張性」に関連した項目が含まれている。これらの研究における知見は、本研究の結果とも一致する。「関係開始」や「主張性」のスキルを向上させることは、ポジティブ関連コーピングを増加させることでもあり、それにより生き生きとした感情が高まると予測される。

SSの「解説」は「表情やしぐさで相手の思っていることがわかる」「顔つきから相手の感情を読み取れる」「話をしているとき、相手の表情のわずかな変化も感じ取れる」などの項目で構成される下位尺度である。本研究では、「解説」の自己評価高群で「抑うつ―落ち込み」のストレス感情が高いことが明らかとな

った。この「解説」の示す他者の意を汲み取ろうとする等の気配り行動はストレスにつながることで、他者評価への依存度が高い者は気配り行動を取る傾向が高いことが指摘されている(上山・米澤, 2006)。自身は他者に気を配り、意図を汲み取ることができていると思っているものの、実際には他者が望む形の行動として表れておらず、その結果、自分が期待する反応が他者から得られないことが抑うつ―落ち込み傾向を強める一因となっていると推察される。

#### VI. 今後の課題

本研究では、ストレスに関連する要因として対人スキル、とくに対人スキルについての自己評価と他者評価との差に着目して研究を行った。今回は、常勤保育士と非常勤保育士を分けずに分析を実施したが、勤務時間、勤務体系、職務内容、待遇等における常勤と非常勤の違いを考慮したうえで分析を施す必要もある。また、年齢や経験年数によって対人スキルがどのように変化するか、またそれによってストレス反応がどう変化するかといったことも分析が可能であろう。さらに、対人スキルはストレス要因の一つに過ぎないため、その他多くの要因との関連も含めて複合的に探る必要がある。

#### 参考文献

- 相川充(2000) 人づきあいの技術―社会的スキルの心理学. サイエンス社.
- 相川充・藤田正美(2005) 成人用ソーシャルスキル自己評定尺度の構成. 東京学芸大学紀要, 第1部門, 教育科学, 56, 87-93.
- 橋本剛(2000) 大学生における対人ストレスイベントと社会的スキル・対人方略の関連. 教育心理学研究, 48, 94-102.
- 加藤司(2000) 大学生用対人ストレスコーピング尺度の作成. 教育心理学研究, 48,

225-234.

高橋ゆかり・本江朝美・古市清美・香月毅史  
(2011) 精神看護学実習における看護学生  
の対人ストレスコーピング. 上武大  
学看護学部紀要, 6(2), 9-19.

塚本尚子・船木由香・野村明美 (2010) 看護  
学生のソーシャルスキルが実習直前のス  
トレス低減に及ぼす影響. ストレス科  
学研究, 25, 30-36.

上山喜寛・米澤好史 (2006) 他社による自己  
評価意識尺度作成の試み—対人欲求・対  
人ストレスとの関係—. 和歌山大学教育  
学部教育実践総合センター紀要, 16,  
135-144.

横山和仁 (2005) POMS短縮版 手引きと事  
例解説. 金子書房