

<研究報告>

保育士のストレッサーおよび職務や職場環境に対する認識が ワーク・エンゲイジメント及びストレス反応に及ぼす影響

治部 哲也・小山 秀之
Tetsuya Jibu・Hideyuki Koyama

関西福祉科学大学健康福祉学部／関西福祉科学大学EAP研究所、わかやま心理教育サポートセンター

要約

保育者のストレッサー、職務や職場環境に対する認識、レジリエンスといった要因が、ワーク・エンゲイジメント、ストレス反応や離職意向に及ぼす影響について検討した。

保育士255名を対象に、保育者のストレッサーについての質問項目、保育の職務や職場環境に対する認識についての質問項目、レジリエンスを測定する指標としてS・H式レジリエンス検査、ストレス反応を測定する指標としてPOMS短縮版、ワーク・エンゲイジメントを測定する指標としてUWES-J短縮版、離職の意思を問う質問項目等を使用して調査を実施した。

保育の職務や職場環境に対する認識の「職場の共通意識」・「保護者との信頼関係」・「専門職としての誇り」、レジリエンスの「ソーシャルサポート」・「自己効力感」・「社会性」は、ワーク・エンゲイジメントとの間に正の相関が認められ、ストレス反応との間に負の相関が認められた。一方、保育士のストレッサーの「同僚・上司との不調和」・「職務内容の不明瞭さ」・「自己能力懸念」は、ストレス反応との間に正の相関が認められ、ワーク・エンゲイジメントとの間に負の相関が認められた。

キーワード：保育士、ワーク・エンゲイジメント、レジリエンス、ストレス

I. はじめに

少子化が進行している現代の日本において、子どもを増やそうと官民挙げての取り組みが進められているが、その一方で保育所等に入りたくても入れない待機児童の問題が深刻化している（厚生労働省，2017a）。厚生労働省（2015）は、平成25年4月に「待機児童解消加速化プラン」を策定し、平成25年度から平成29年度末までの5年間で新たに40万人分の保育の受け皿を確保し、待機児童解消を図ることとし、保育の受け皿の確保には、保育を支える保育士の確保が必要不可欠であるとしている。

平成24年に約224万人であった全国の保育所等定員は、平成29年4月1日時点で約274万人へと拡大した（厚生労働省，2017a）。全国の待機児童数は26,081人で、前年比2,528人の増加となっている。待機児童のいる市区町村数は420（全市区町村の24.1%）で、前年から34の増加となっている。待機児童は都市部で多く、首都圏（埼玉・千葉・東京・神奈川）、近畿圏（京都・大阪・兵庫）の7都府県（指定都市・中核市含む）とその他の指定都市・中核市の合計は18,799人（前年より1,298人増）で、全待機児童の72.1%を占める。平成29年9月1日公表の保育の受け皿拡大の状

況をみると、平成25年度から平成29年度末までの5年間で約59.3万人分が拡大できる見込みとの報告がある（厚生労働省, 2017b）。

保育所等の定員の拡大に伴って保育士の人材不足問題が露呈してきた。平成29年度10月の全国の保育士の有効求人倍率は2.76倍（原数値）、東京都では5.99倍（原数値）にも達する（厚生労働省, 2017c）。埼玉県で4.28倍、大阪府で3.89倍と3倍を超え、都市部では保育士の有効求人倍率が高い傾向にある。最も低い群馬県で1.12倍であり、全都道府県で1倍を超えており、人手不足感が広がっている。一方で、指定保育士養成施設卒業者のうち、保育所等に就職していない者が約半数以上を占めるという現状がある（厚生労働省, 2017d）。また、保育士資格を有しながら保育者としての就職を希望しない求職者のうち、半数以上が勤務年数5年未満であり、早期離職の傾向も顕著である。こうしたことから、新たな人材を育成するだけでなく、現職者の離職を予防することも重要であると考えられる。

感情労働である保育士は、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。それを反映するかのように、保育士（保育者）のストレスに関する研究が1996年以降さかんに行われてきた。しかし、それらの研究は、ストレス要因やストレス対処法、バーンアウトといったネガティブな側面に着目したものがほとんどであり、職務満足感、自己効力感、動機づけなどのポジティブな側面に着目したものは存在しない。これは保育士のストレス研究に限定したことなく、産業精神保健分野の研究全般についていえることである。こうした状況を捉えて、塚田（2017）は、「従来の職場におけるメンタルヘルス対策は、メンタルヘルス不調者をいかに減らすか、メンタルヘルス不調の状態からいかに回復させるかといった点に対して多くの労力が割かれてきた」と指摘している。さらに、島

津・川上（2014）は、「職場のメンタルヘルス活動において、メンタルヘルス不調者への対応やその予防にとどまらず、個人や組織の活性化を視野に入れた対策を行うことが、広い意味での労働者の『こころの健康』を支援するうえで重要となってきた」と述べ、ポジティブな側面に注目したメンタルヘルス対策の必要性を主張している。そのポジティブな側面の一つとして注目されているのが、ワーク・エンゲイジメントである。

ワーク・エンゲイジメントとは、バーンアウト（燃え尽き）の対概念として提唱された概念であり、Shaufeli他（2002）は、「仕事に関するポジティブで充実した心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる。エンゲイジメントは、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた、持続的かつ全体的な感情と認知である」と定義している。活力は「就業中の高い水準のエネルギーや心理的な回復力」を、熱意は「仕事への強い関与、仕事の有意味感や誇り」を、没頭は「仕事への集中と没頭」をそれぞれ意味している。したがって、ワーク・エンゲイジメントの高い人は、仕事にやりがいや誇りを持ちながら、熱心に仕事に取り組み、仕事から活力を得て活き活きとしている状態にあると言える（島津, 2016）。

日本におけるワーク・エンゲイジメント研究は、企業従業員や看護師を対象としたものが多く、保育士を対象としたものは見当たらない。保育士のワーク・エンゲイジメントについて検討することは、バーンアウト予防や離職予防へも寄与する可能性があると考えられる。

池田・大川（2012）は、保育者のストレス評価の特徴に着目し、保育者のストレスサーは職務や職場環境に対する認識が媒介することによって変化が生じ、その結果職務に対する精神状態に影響をおよぼすという構造仮説モデルを検討している。保育者のストレスサ

一（独立変数）は、保育者が職務や職場環境をどう認識するか（媒介変数）によって、ネガティブな精神状態を生み出したり、ポジティブな精神状態を生み出したりする（従属変数）というのである。この研究では、媒介変数である保育者の職務や職場環境に対する認識について、「専門職としての誇り」「職場の共通意識」「保護者・子どもとの信頼関係」といったポジティブな要因、「保育者としての力の足りなさ」「保護者対応の難しさと社会的評価の低さ」といったネガティブな要因に分類している。また、従属変数であるポジティブあるいはネガティブな精神状態について、ポジティブな精神状態として保育者効力感の高まり、ネガティブな精神状態としてバーンアウト傾向が用いられた。このようにポジティブ・ネガティブ両側面に着目したアプローチがなされているものの、ワーク・エンゲイジメントについては一切触れられていない。

そこで本研究では、ポジティブな側面としてワーク・エンゲイジメント、さらに、人が不遇な境遇に際したときに発揮される力とされているレジリエンスにも着目した。また、ネガティブな側面としてストレス反応や離職意向に着目した。そして、保育者のストレッサー、職務や職場環境に対する認識、レジリエンスといった要因が、ワーク・エンゲイジメント、ストレス反応や離職意向に及ぼす影響について検討した。なお、レジリエンスに関しては多様な定義があるが、本研究では、「レジリエンスとは、いわば精神的ホメオスタシスとも呼ぶべきものであり、心理的復元力、心理的回復力、心理的立ち直りなどと表現できるものである」（佐藤・祐宗, 2009）という定義に従うこととする。

II. 方法

1. 調査時期および対象者

調査は2014年2月中旬から3月上旬にかけ

て実施された。調査対象者はA社会福祉法人が4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255名であった。対象者の内訳は、男性18名（21～64歳、平均年齢29.9±12.1歳）、女性237名（20～66歳、平均年齢36.6±10.8歳であった。常勤と非常勤の内訳は、常勤が193名（男性16名、女性177名）、非常勤が62名（男性2名、女性60名）であった。

2. 調査票

(1) 調査対象者の属性

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（及び子どもの有無）、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、役職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。

(2) 保育者のストレッサー（職務環境のストレッサー）

保育者のストレッサーを測定する指標として、池田・大川（2012）で使用された職務環境のストレッサーについての質問項目（23項目）を用いた。回答は「全くそうではない」（1点）から「とてもそうである」（4点）の4件法であった。

(3) 保育の職務や職場環境に対する認識

保育の職務や職場環境に対する認識を測定する指標として、池田・大川（2012）で使用された職場内の連携や共通意識についての質問項目（8項目）、社会的評価や報酬についての質問項目（2項目）、相談者の存在についての質問項目（3項目）、保護者との関係や対応についての質問項目（5項目）、子どもへの思いや対応についての質問項目（5項目）、保育者モデルの存在についての質問項目（2項目）、保育者としての自覚についての質問項目

(4項目)、保育者としての成長欲求や無力感についての質問項目(2項目)、専門家への援助要請志向についての質問項目(2項目)、計33項目を用いた。回答は「全くそう思わない」(1点)から「とてもそう思う」(4点)の4件法であった。

(4) レジリエンス

レジリエンスを測定する指標としてS-H式レジリエンス検査(祐宗, 2007)パート1(以下、レジリエンス検査と略す)を用いた。この検査は、「ソーシャルサポート」(12項目)、「自己効力感」(10項目)、「社会性」(5項目)の3因子(3つの下位尺度)、計27項目で構成される。回答は「全くそうではない」(1点)から「全くそうである」(5点)の5件法であった。

(5) ストレス反応

ストレス反応を測定する指標としてPOMS短縮版(横山, 2005)を用いた。POMS短縮版(以下、POMSと略す)は、気分・感情を測定する尺度であり、「緊張—不安」「怒り—敵意」「疲労」「活気」「抑うつ—落込み」「混乱」の6因子(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件法であった。

(6) ワーク・エンゲイジメント

ワーク・エンゲイジメントを測定する指標としてUWES-J短縮版(Shimazu他, 2008)を用いた。UWES-J短縮版(以下、WESと略す)は、Schaufeli他(2002)によって作成されたワーク・エンゲイジメントを測定する尺度を、Shimazu他が邦訳し標準化したものであり、「活力」「熱意」「没頭」の3因子(3つの下位尺度)、各3項目、計9項目で構成される。回答は「全くない」(0点)から「いつも感じる」

(6点)の7件法であった。

(7) 離職意向

離職の意思を測定する指標として、「あなたは、今の仕事を辞めたいと考えたことはありますか」という質問1項目を用いた。回答は「ほとんどない」(1点)から「頻繁にある」(4点)の4件法であった。

(8) その他の項目

人間関係に起因したストレスフルなイベントに対する対処の仕方を測定する指標として、対人ストレスコーピング尺度(加藤, 2002)を用いた。また、独自に考案した、現在の職場においてストレスを感じるのどのようなタイプの人かを問う自由記述式質問、および、そのストレスが業務にどの程度支障をきたしているかについて「とてもそう思う」から「まったくそう思わない」の5件法で問う質問項目を設けた。尚、これらの尺度・質問項目の結果については、本稿では省略する。

3. 手続き

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。

4. 分析

保育者のストレッサーおよび保育の職務や職場環境に対する認識を問う尺度、レジリエンス検査、POMS、WESの各尺度において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に有効回答数（分析対象ケース）の内訳を示した。

まず、標準化された指標であるレジリエンス検査、POMS、WESについてそれぞれ下位尺度得点を算出した。また、保育者のストレ

ッサーおよび保育の職務や職場環境に対する認識を問う尺度についてそれぞれ因子分析を施し、その結果にもとづいて下位尺度得点を算出した。次にそれら下位尺度得点について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。よって、変数間の関係性を検定する際にはSpearmanの順位相関係数を用いた。離職意向については、回答値をそのまま離職意向得点とした。統計解析にはIBM SPSS Statistics ver.24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	217	17	234	219	17	236
	平均値	36.5	30.0	36.0	7.8	3.4	7.5
	標準偏差	10.9	12.4	11.1	6.5	3.0	6.4
	中央値	35.0	25.0	34.0	6.0	3.0	5.0
常勤	度数	163	15	178	165	15	180
	平均値	34.8	25.9	34.0	7.8	3.7	7.4
	標準偏差	10.7	4.4	10.6	6.3	3.1	6.2
	中央値	31.0	25.0	30.0	6.0	3.0	5.0
非常勤	度数	54	2	56	54	2	56
	平均値	41.7	61.0	42.4	7.8	1.5	7.6
	標準偏差	9.7	4.2	10.2	7.0	0.7	6.9
	中央値	40.5	61.0	41.0	6.0	1.5	5.5

注) 度数は回答者数を表す(無回答は集計から除外)。

Ⅲ. 結果

1. 因子分析結果

(1) 保育士のストレッサー

保育士のストレッサー（職務環境のストレッサー）に関する質問23項目について、最尤法・プロマックス回転による因子分析を施した。固有値1以上を基準として因子数を決定し、因子負荷量が.35未満の項目を削除しながら因子分析を繰り返した結果、最終的に4因子が抽出された。池田・大川（2012）を参考に因子名を命名した。第1因子は「同僚・上司との不調和」因子で、「同僚や上司と対立

することが多い」、「同僚や上司が無責任な行動をすることが多い」などの項目で構成された。第2因子は「職務内容の不明瞭さ」因子で、「自分の園や担当クラスでは、ねらいや方針といった『今やるべきこと』がはっきりとしている」、「他の保育者と仕事上の調整や分担がうまくいっている」などの項目で構成された。第3因子は「過剰な期待・要求」因子で、「上司から過剰に期待や要求をされることが多い」、「自分の能力以上の仕事をすることを求められていると感じることが多い」などの項目で構成された。第4因子は「自己能力懸念」因子で、「周りとは比べ

て自分の能力不足を感じる事が多い」、
「同僚に対し劣等感を抱く事が多い」
などの項目で構成された。

各因子を構成する項目の回答値をそれぞれ合計し、項目数で除したものを下位尺度得点とした。この得点が高いほどそれぞれのストレッサーが強いことを示す。

(2) 保育の職務や職場環境に対する認識

保育の職務や職場環境に対する認識に関する質問33項目について、同様に因子分析を施した結果、最終的に5因子が抽出された。第1因子は「職場の共通意識」因子で、「同僚や上司と保育や子どもについて十分話し合える」、「同僚や上司と子どもへの思いを共有できる」などの項目で構成された。第2因子は「保護者との信頼関係」因子で、「保護者から信頼されていると思う」、「保護者と子どもに対する思いを共有できている」などの項目で

構成された。第3因子は「専門家としての誇り」因子で、「保育ではプロとして手を抜きたくない」、「保育者としてもっと成長したい」などの項目で構成された。第4因子は「保育者としての力の足りなさ」因子で、「子ども一人ひとりに対応できない時がある」、「保育者として、ときどき無力であることを感じる」などの項目で構成された。第5因子は「保護者対応の難しさと社会的評価の低さ」因子で、「社会から保育の仕事を正しく理解されていないと感じる」、「仕事内容にふさわしい給与・報酬ではない」などの項目で構成された。

各因子を構成する項目の回答値をそれぞれ合計し、項目数で除したものを下位尺度得点とした。この得点が高いほどそれぞれの認識が強いことを示す。

表2 保育士のストレッサー（職務環境のストレッサー）、保育の職務や職場環境に対する認識とワーク・エンゲイジメント、活力との関係

	WES			POMS
	活力	熱意	没頭	活気
保育士のストレッサー(職務環境のストレッサー)				
同僚・上司との不調和	-.235 **	-.131 *	-.119	-.155 *
職務内容の不明瞭さ	-.359 **	-.296 **	-.251 **	-.287 **
過剰な期待・要求	.008	.132 *	.118	.006
自己能力懸念	-.230 **	-.295 **	-.227 **	-.160 *
保育の職務や職場環境に対する認識				
職場の共通意識	.352 **	.268 **	.227 **	.271 **
保護者との信頼関係	.292 **	.308 **	.236 **	.274 **
専門職としての誇り	.281 **	.421 **	.380 **	.263 **
保育者としての力の足りなさ	-.210 **	-.221 **	-.139 *	-.169 **
保護者対応の難しさと社会的評価の低さ	-.128 *	-.007	-.087	-.138 *
レジリエンス				
ソーシャルサポート	.240 **	.225 **	.204 **	.313 **
自己効力感	.391 **	.501 **	.432 **	.334 **
社会性	.193 **	.272 **	.219 **	.189 **

注1)表中の値はSpearmanの順位相関係数 ρ を表す。

注2) * $\rho < .05$ ** $\rho < .01$

WES: 日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度短縮版(The Japanese Short Version of the Utrecht Work Engagement Scale: UWES-J)

POMS: 日本語版 POMS 短縮版(Profile of Mood States-Brief Form Japanese Version)

2. ポジティブな側面：保育士のストレッサー、保育の職務や職場環境に対する認識とワーク・エンゲイジメントとの関係

表2は保育士のストレッサー（職務環境のストレッサー）の下位尺度得点・保育の職務や職場環境に対する認識の下位尺度得点・レジリエンス検査の下位尺度得点と、WESの下位尺度得点・POMSの下位尺度「活力」の尺度得点との相関を示したものである。尚、POMSの下位尺度「活力」のみポジティブな側面を捉えているので、ここへ入れることとした。

まず、保育士のストレッサー（職務環境のストレッサー）に着目する。「同僚・上司との不調和」が高い人ほど「活力」が低かった（ $\rho = -.235$, $\rho < .01$ ）。また、「職務内容の不明瞭さ」が高い人ほど「活力」「熱意」「没頭」「活気」が低かった（順に $\rho = -.359$, $\rho = -.296$, $\rho = -.251$, $\rho = -.287$, いずれも $\rho < .01$ ）。さらに、「自己能力懸念」が高い人ほど「活力」「熱意」「没頭」が低かった（順に $\rho = -.230$, $\rho = -.295$, $\rho = -.227$, いずれも $\rho < .01$ ）。「過剰な期待・要求」については有意な相関はみられなかった。

次に、保育の職務や職場環境に対する認識に着目する。「職場の共通意識」が高い人ほど「活力」「熱意」「没頭」「活気」が高かった（順に $\rho = .352$, $\rho = .268$, $\rho = .227$, $\rho = .271$, いずれも $\rho < .01$ ）。また、「保護者との信頼関係」が高い人ほど「活力」「熱意」「没頭」「活気」が高かった（順に $\rho = .292$, $\rho = .308$, $\rho = .236$, $\rho = .274$, いずれも $\rho < .01$ ）。さらに、「専門職としての誇り」が高い人ほど「活力」「熱意」「没頭」「活気」が高かった（順に $\rho = .281$, $\rho = .421$, $\rho = .380$, $\rho = .263$, いずれも $\rho < .01$ ）。一方、「保育者としての力の足りなさ」が高い人ほど「活力」「熱意」が低かった（順に $\rho = -.210$, $\rho = -.221$, いずれも $\rho < .01$ ）。「保護者対応の難しさ」と社会的評価の低さ」につい

ては有意な相関はみられなかった。

最後に、レジリエンスに着目する。「ソーシャルサポート」が高い人ほど「活力」「熱意」「没頭」「活気」が高かった（順に $\rho = .240$, $\rho = .225$, $\rho = .204$, $\rho = .313$, いずれも $\rho < .01$ ）。また、「自己効力感」が高い人ほど「活力」「熱意」「没頭」「活気」が高かった（順に $\rho = .391$, $\rho = .501$, $\rho = .432$, $\rho = .334$, いずれも $\rho < .01$ ）。さらに、「社会性」の高い人ほど「熱意」「没頭」が高かった（順に $\rho = .272$, $\rho = .219$, いずれも $\rho < .01$ ）。

3. ネガティブな側面：保育士のストレッサー、保育の職務や職場環境に対する認識とストレス反応、離職意向との関係

表3は保育士のストレッサー（職務環境のストレッサー）の下位尺度得点・保育の職務や職場環境に対する認識の下位尺度得点・レジリエンス検査の下位尺度得点と、POMSの下位尺度得点・離職意向との相関を示したものである。

まず、保育士のストレッサー（職務環境のストレッサー）に着目する。「同僚・上司との不調和」が高い人ほど「緊張-不安」「抑うつ-落込み」「怒り-敵意」「疲労」「離職意向」が高かった（順に $\rho = .246$, $\rho = .316$, $\rho = .300$, $\rho = .351$, $\rho = .399$, いずれも $\rho < .01$ ）。また、「職務内容の不明瞭さ」が高い人ほど「抑うつ-落込み」「怒り-敵意」「疲労」「離職意向」が高かった（順に $\rho = .317$, $\rho = .283$, $\rho = .301$, $\rho = .380$, いずれも $\rho < .01$ ）。さらに、「過剰な期待・要求」が高い人ほど「緊張-不安」「怒り-敵意」「疲労」「混乱」が高かった（順に $\rho = .265$, $\rho = .308$, $\rho = .319$, $\rho = .200$, いずれも $\rho < .01$ ）。また、「自己能力懸念」が高い人ほど「緊張-不安」「抑うつ-落込み」が高かった（順に $\rho = .352$, $\rho = .339$, いずれも $\rho < .01$ ）。

次に、保育の職務や職場環境に対する認識に着目する。「職場の共通意識」が高い人ほど

「抑うつ-落込み」「怒り-敵意」「疲労」「離職意向」が低かった（順に $\rho = -.297$ 、 $\rho = -.254$ 、 $\rho = -.320$ 、 $\rho = -.412$ 、いずれも $\rho < .01$ ）。一方、「保育者としての力の足りなさ」が高い人ほど「緊張-不安」「抑うつ-落込み」「怒り-敵意」「疲労」「混乱」「離職意向」が高かった（順に $\rho = .357$ 、 $\rho = .345$ 、 $\rho = .201$ 、 $\rho = .237$ 、 $\rho = .282$ 、 $\rho = .263$ 、いずれも $\rho < .01$ ）。さらに、「保護者対応の難しさと社会的評価の低さ」が高い人ほど「緊張-不安」「抑うつ-落込み」「怒り-敵意」「疲労」が高かった（順に $\rho = .238$ 、 $\rho = .242$ 、 $\rho = .307$ 、 $\rho = .328$ 、いずれ

も $\rho < .01$)。「保護者との信頼関係」や「専門職としての誇り」については有意な相関はみられなかった。

最後に、レジリエンスに着目する。「自己効力感」が高い人ほど「緊張-不安」「抑うつ-落込み」「疲労」が低かった（順に $\rho = -.277$ 、 $\rho = -.288$ 、 $\rho = -.210$ 、いずれも $\rho < .01$ ）。また、「社会性」が高い人ほど「緊張-不安」「抑うつ-落込み」「怒り-敵意」「疲労」が低かった（順に $\rho = -.213$ 、 $\rho = -.269$ 、 $\rho = -.283$ 、 $\rho = -.237$ 、いずれも $\rho < .01$ ）。

表3 保育士のストレッサー（職務環境のストレッサー）・保育の職務や職場環境に対する認識とストレス反応・離職意向との関連

	POMS					離職意向
	緊張-不安	抑うつ-落込み	怒り-敵意	疲労	混乱	
保育士のストレッサー（職務環境のストレッサー）						
同僚・上司との不調和	.246 **	.316 **	.300 **	.351 **	.191 **	.399 **
職務内容の不明瞭さ	.171 **	.317 **	.283 **	.301 **	.190 **	.380 **
過剰な期待・要求	.265 **	.103	.308 **	.319 **	.200 **	.150 *
自己能力懸念	.352 **	.339 **	.005	.089	.192 **	.183 **
保育の職務や職場環境に対する認識						
職場の共通意識	-.150 *	-.297 **	-.254 **	-.320 **	-.138 *	-.412 **
保護者との信頼関係	-.142 *	-.135 *	-.020	-.103	.001	-.168 **
専門職としての誇り	-.011	-.001	.001	-.031	.023	-.054
保育者としての力の足りなさ	.357 **	.345 **	.201 **	.237 **	.282 **	.263 **
保護者対応の難しさと社会的評価の低さ	.238 **	.242 **	.307 **	.328 **	.176 **	.174 **
レジリエンス						
ソーシャルサポート	-.157 *	-.152 *	-.085	-.144 *	-.056	-.186 **
自己効力感	-.277 **	-.288 **	-.124	-.210 **	-.188 **	-.168 **
社会性	-.213 **	-.269 **	-.283 **	-.237 **	-.146 *	-.149 *

注1)表中の値はSpearmanの順位相関係数 ρ を表す。

注2) * $p < .05$ ** $p < .01$

POMS: 日本語版 POMS 短縮版(Profile of Mood States-Brief Form Japanese Version)

IV. 考察

保育士のストレッサーは、全般的にワーク・エンゲイジメントとの間に負の相関があり、ストレス反応や離職意向との間に正の相関があることがわかった。このことから、「同僚・上司との不調和」や「職務内容の不明瞭さ」が解消されれば、ワーク・エンゲイジメ

ントが高まり、ストレス反応が低下し、離職意向も低下すると推測される。また、「過剰な期待」が解消されれば、ストレス反応は低下するが、ワーク・エンゲイジメントが高まることはないと推測される。さらに、「自己能力懸念」が解消されると、ワーク・エンゲイジメントが高まり、ストレス反応の「緊張-不安」や「抑うつ」が低下するが、離職意向が低下

することはないと推測される。

保育の職務や職務環境に対する認識について、池田・大川（2012）は、「専門職としての誇り」「職場の共通意識」「保護者・子どもとの信頼関係」といったポジティブな要因、「保育者としての力の足りなさ」「保護者対応の難しさ」と社会的評価の低さ」といったネガティブな要因に分類している。本研究でも、相関分析の結果をもとに同様の分類が可能であると考えられる。そこで、ポジティブな要因として「専門職としての誇り」「職場の共通意識」「保護者との信頼関係」、ネガティブな要因として「保育者としての力の足りなさ」「保護者対応の難しさ」と社会的評価の低さ」に分けて考察をすすめる。

ポジティブな要因のうち「職場の共通意識」は、ワーク・エンゲイジメントとの間に正の相関があり、ストレス反応や離職意向との間に負の相関があることがわかった。このことから、「職場の共通意識」が高まれば、ワーク・エンゲイジメントが高まり、ストレス反応が低下し、離職意向も低下すると推測される。また、「保護者との信頼関係」や「専門職としての誇り」は、ワーク・エンゲイジメントとの間に正の相関があったが、ストレス反応や離職意向との間には相関がないことがわかった。このことから、「保護者・子どもとの信頼関係」や「専門職としての誇り」が高まれば、ワーク・エンゲイジメントは高まるが、ストレスや離職意向が低下することはないと推測される。

ネガティブな要因のうち「保育者としての力の足りなさ」は、ワーク・エンゲイジメントの「活力」や「熱意」との間に負の相関があり、ストレス反応および離職意向との間に正の相関があることがわかった。このことから、「保育者としての力の足りなさ」が解消されれば、「活力」や「熱意」が高まり、ストレス反応が低下し、離職意向も低下すると推測される。また、「保護者対応の難しさ」と社会的

評価の低さ」は、ワーク・エンゲイジメントとは相関がなかったが、ストレス反応との間に正の相関があることがわかった。このことから、「保護者対応の難しさ」と社会的評価の低さ」を解消されれば、ストレス反応は低下するが、ワーク・エンゲイジメントが高まることはないと推測される。

レジリエンスに関しては、全般的にワーク・エンゲイジメントとの間に正の相関があり、ストレス反応との間に負の相関があることがわかった。より詳細に述べると、「ソーシャルサポート」は、ワーク・エンゲイジメントとの間に正の相関があったが、ストレス反応や離職意向との間には相関がないことがわかった。このことから、「ソーシャルサポート」が高まれば、ワーク・エンゲイジメントは高まるが、ストレスや離職意向が低下することはないと推測される。また、「自己効力感」は、ワーク・エンゲイジメントとの間に正の相関があり、ストレス反応の「緊張-不安」、「抑うつ-落込み」、「疲労」との間に負の相関があることがわかった。このことから、「自己効力感」が高まれば、ワーク・エンゲイジメントが高まり、「緊張-不安」や「抑うつ-落込み」、「疲労」が低下すると推測される。さらに、「社会性」は、ワーク・エンゲイジメントの「熱意」や「没頭」との間に正の相関があり、ストレス反応の「緊張-不安」、「抑うつ-落込み」、「怒り-敵意」、「疲労」との間に負の相関があることがわかった。このことから、「社会性」が高まれば、「熱意」や「没頭」が高まり、「緊張-不安」、「抑うつ-落込み」、「怒り-敵意」、「疲労」が低下すると推測される。

これまでの実証研究により、ワーク・エンゲイジメントの規定要因として、仕事の資源（上司・同僚のサポート、仕事の裁量権、上司によるコーチング等）と個人資源（自己効力感、組織での自尊心、楽観性等）が明らかにされており、それらがワーク・エンゲイジ

メントと正の関連を有することもわかっている（島津, 2016）。本研究において、保育の職務や職場環境に対する認識の「職場の共通意識」や「保護者との信頼関係」、レジリエンスの「ソーシャルサポート」は、仕事の資源に該当するであろう。また、保育の職務や職場環境に対する認識の「専門職としての誇り」、レジリエンスの「自己効力感」や「社会性」は、個人資源に該当するであろう。本研究では、それらはすべてワーク・エンゲイジメントとの間に正の相関が認められた。一方、ストレス反応をもたらす「同僚・上司との不調和」や「職務内容の不明瞭さ」などの保育士のストレスサーも、視点を変えると仕事の資源になり得るのではないだろうか。例えば、「同僚・上司との不調和」を解消し「同僚・上司との調和」を高めることで、ワーク・エンゲイジメントが高まる可能性が示唆される。また、「職務内容の不明瞭さ」を解消し「職務内容の明確さ」を高めたり、「自己能力懸念」を解消し「自己能力確信」を高めたりすることで、ワーク・エンゲイジメントが高まる可能性も考えられる。

V. 今後の課題

本研究では、保育者のストレスサー、職務や職場環境に対する認識、レジリエンスを独立変数（要因）とし、ワーク・エンゲイジメント、ストレス反応、離職意向を従属変数として、相関分析結果をもとに考察をすすめてきた。そして、ワーク・エンゲイジメントを高める要因と低下させる要因について明らかにすることができた。また、ストレス反応を高める要因と低下させる要因についても明らかにすることができた。しかし、この独立変数と従属変数の設定について検討の余地がある。まず、ワーク・エンゲイジメントを高める要因と考えられる「専門職としての誇り」、「職場の共通意識」、「保護者・子どもとの信

頼関係」などをどのようにして高めるのか、また、ストレス反応を高める要因と考えられる「同僚・上司との不調和」、「職務内容の不明瞭さ」、「自己能力懸念」などをどのようにして解消させるのかを明らかにする必要がある。そのうえで、各要因を操作して縦断的研究を行い、各要因とワーク・エンゲイジメント及びストレス反応との因果関係を明らかにしていく必要がある。

島津（2016）は、「ワーク・エンゲイジメントは、仕事の資源および個人資源とアウトカムとの関係を媒介していることが示唆される」と述べ、それらの関連を1つのモデルとして統合した仕事の要求度－資源モデル（Job demands-Resource Model : JD-R モデル）を紹介している。

上述の通り、本研究において、保育の職務や職場環境に対する認識の「職場の共通意識」や「保護者との信頼関係」、レジリエンスの「ソーシャルサポート」は、仕事の資源に該当すると考えられる。また、保育の職務や職場環境に対する認識の「専門職としての誇り」、レジリエンスの「自己効力感」や「社会性」は、個人資源に該当すると考えられる。さらに、離職意向はアウトカムに該当すると考えられる。本研究では取り上げなかったストレスコーピング等の変数も考慮し、今後、構造方程式モデリング等を用いてJD-R モデルへの適合性を検討したいと思う。

注1：平成27年11月の「一億総活躍社会実現に向けて緊急に実施すべき対策」に基づき整備目標を前倒し・上積みにより50万人に修正された。

注2：池田・大川では「保護者や子どもとの信頼関係」と命名されたが、本研究では、因子分析の結果、子どもとの信頼関係に関する項目が削除されたため「保護者との信頼関係」と命名した。

文献

- 池田幸代・大川一郎（2012）保育士・幼稚園教諭のストレッサーが職務に対する精神状態に及ぼす影響：保育者の職務や職場環境に対する認識を媒介変数として，発達心理学研究，23(1)，23-35.
- 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.
- 厚生労働省（2015）「待機児童解消加速化プラン」，[online] http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000123053_16.pdf，2017年12月1日アクセス.
- 厚生労働省（2017a）「保育所等関連状況取りまとめ」，[online] <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000176121.pdf>，2017年12月1日アクセス.
- 厚生労働省（2017b）「待機児童の解消に向けた取組の状況について」，[online] http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/meeting/kodomo_kosodate/k_31/pdf/s11.pdf，2017年12月1日アクセス.
- 厚生労働省（2017c）「職業安定業務統計（一般職業紹介状況）平成29年10月分」.
- 厚生労働省（2017d）「保育人材確保のための『魅力ある職場づくり』に向けて」，[online] <http://ishikawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/ishikawa-roudoukyoku/antei/taisaku/joseikin/2904-hoiku.pdf>，2017年12月1日アクセス.
- 佐藤琢志・祐宗省三（2009）レジリエンス尺度の標準化の試み『S-H式レジリエンス検査(パート1)』の作成および信頼性・妥当性の検討，看護研究，42(1)，45-52.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, B. (2002) The Measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Shimazu A., Schaufeli, B.W., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., ...Goto, R. (2008) Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale, *International Association of Applied Psychology*, 57(3), 701-716.
- 島津明人・川上憲人（2014）これからの職場のメンタルヘルス：産業保健心理学からの二つの提言，学術の動向，19(1)，60-65.
- 島津明人（2016）ポジティブメンタルヘルスとワーク・エンゲイジメント-ストレスチェック制度の戦略的活用に向けて-，総合健診，43(2)，320-325.
- 祐宗省三（2007）S-H式レジリエンス検査. 竹井機器工業株式会社.
- 塚田知香（2017）ワーク・エンゲイジメントの国内での研究動向および浸透について～国内文献レビューとネット検索結果から～，経営論集，6，43-52.
- 横山和仁（2005）POMS短縮版 手引きと事例解説. 金子書房.