

A 県の保育所, 幼稚園, 認定こども園で働く保育従事者の職場のストレス要因・勤務状況と
精神健康との関連

Association of mental health with job stressors and working conditions
among childcare worker at nursery schools in Japan

齊藤 友子

(大分大学 教育学部 生活・技術教育講座)

1. 研究目的

保育従事者の職場環境改善における研究は, 一般労働者に比べると立ち遅れている。その背景の一つに, 一般労働者に用いる標準的な測度 (job demand-control model, effort-reward imbalance model, etl)^{1) 2)} が用いられておらず, 十分なエビデンスを得られていない現状が挙げられる。

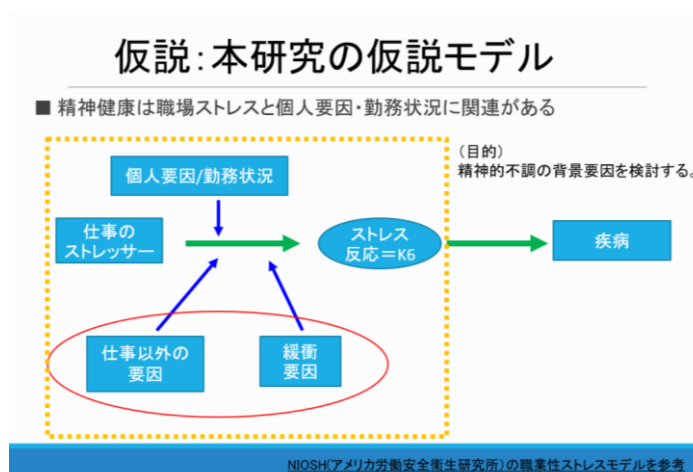
そこで, 本研究では, 一地域の保育施設から抽出した保育従事者集団について, 以下の仮説を検討する目的で横断的質問紙調査を行った。

- 1) 職場のストレス要因と, 基本属性の関連の検討。具体的には, 例えば, 勤務時間が長いといった場合に仕事の負荷が大きいかどうか, 保育経験 (キャリア) が5年以上の保育従事者では, 仕事のコントロール度が大きいかどうか, 収入が高い場合には, 「満足度」や「働きがい」が高いといった検討である。
- 2) 保育従事者の精神健康度と, 職場のストレス要因等との関連の検討。保育従事者においても JDCS³⁾ は成り立っている可能性が高いが, これ以外の特有の要因 (保育従事者の属性や勤務状況を含む) も精神的不調と関連しているかどうか, という検討である。

2. 方法

2-1. 対象と調査手続

A 県が公表している, 県内の保育所 (園), 幼稚園, 認定こども園のリストから, 圏域 4 区分に分け, 無作為に抽出した, 75 施設 (保育所 (園), 32 施設, 幼稚園, 8 施設, 認定こ



も園 30 施設) から協力が得られた。2019 年 7 月～8 月に、各保育施設へ、乳幼児に直接関わる保育従事者を対象に、1213 名に無記名自記式質問紙を配布した。郵送法で 747 名(61.6%)から回答を得た。このうち、回答が完全な 610 名(50.3%)を有効回答とした。

2-2. 質問紙

質問項目は、以下の通りである。

1) 基本属性

性、年齢、勤務年数、勤務経験(新卒及び継続者、再雇用、その他)、婚姻の別、子どもの有無。年齢は、労働力調査⁴⁾を参考に、18-29 歳、30-49 歳、50 歳以上に三区分した。

2) 勤務状況

役職、施設形態(保育所(園)、幼稚園、認定こども園の別)、雇用形態(常勤、非常勤)、週あたり労働時間(週 50 時間未満、週 50-60 時間、週 61 時間以上)、及び収入。

3) 職場のストレス要因

職場のストレス要因に対する回答者の認知を JDCS³⁾の観点から評価するために、職業性ストレス簡易調査票(the Brief Job Stress Questionnaire, BJSQ)⁵⁾のうち職場ストレス要因に関する質問を用いた。質問項目は、「量的負担」「質的負担」・「コントロール度」・「技術の活用」・「対人関係」・「仕事の適性度」(以下「適性度」)・「働きがい」15 項目、「上司の支援」と「同僚の支援」に関する 6 項目、及び「仕事満足度」(以下「満足度」)に関する 1 項目を用いた。さらに、保育施設に特有の職場条件として、「学んだ内容と現場とのギャップ」(以下、「ギャップ」と略す)について、質問を追加した。

4) 精神健康

精神健康の指標には、psychological distress の評価尺度として国民生活基礎調査等でも用いられている K6^{6) 7)}を用いた。9 点以上の場合を精神的不調あり、8 点以下の場合を精神的不調なしとした。

2-3. 解析方法

対象者の基本属性・勤務状況と職場のストレス要因との関連の差を、t 検定及び一元配置分散分析によって検討した。また、職場のストレス要因相互の関連を Pearson の積率相関係数 (r) によって検討した。

次に、従属変数として K6^{6) 7)}に基づく精神的不調の有無を、独立変数として基本属性・勤務状況・職場のストレス要因の 24 変数を用い、多重ロジスティック回帰分析(一括投入)により関連要因を検討した。ただし基本属性・勤務状況はカテゴリカル変数として扱い、職場のストレス要因は連続変数として扱った。

以上の統計解析には、統計解析パッケージ SPSS.26.0 を用い、統計学的有意確率を 0.05 水準とした。

2-4. 倫理的配慮

回答者及びその勤務施設には、質問紙が無記名式であることと、本研究への協力は任意であり、参加しなくても無利益がないことを、文書で保証した。以上の研究計画は、著者が所属する大学研究倫理審査委員会の承認を得た（承認番号 19-8）。開示する利益相反はない。

3. 結果

3-1. 基本属性と勤務状

基本属性と勤務状況の概要を表 1 に示す。回答者は、ほぼ女性であった（97.5%）。現在の職場での勤続年数は平均 16.6 年であった。新卒採用者は 46.6% で、再雇用の保育従事者は 3 割程度だった。勤務年数では、5 年以内が 35.8%、6 年以上 10 年以下は、23.1% を占めた。回答者の約半数は、保育所（園）で働いており、認定こども園で働く保育従事者は、42.3% だった。幼稚園教諭は、7.0% だった。勤務時間は週 50 時間未満が、65.1% であったが、週 61 時間以上の職員も 6.5% いた。年収は 300 万円以下が半数以上の 58.0% を占めた。また、既婚者が 56.6% で、子ども有りが 54.9% だった。

表 1. 回答者の基本属性と勤務状況

変数	カテゴリ	n(%)
性別	女性	595(97.5)
	男性	15(2.5)
年齢	-29	182(29.8)
	30-39	162(26.6)
	40-49	146(23.9)
	50-	120(19.7)
勤務年数	1-5 年	217(35.8)
	6-10 年	141(23.1)
	11 年以上	252(41.3)
勤務経験	新卒及び継続者	284(46.6)
	再雇用	318(52.2)
	その他	8(1.2)
役職	主任以上	98(16.1)
	役職なし	512(83.9)
施設形態	保育所(園)	309(50.7)
	幼稚園	43(7.0)
	認定こども園	258(42.3)
雇用形態	常勤	514(84.3)
	非常勤(パート)	96(15.7)
収入	300 万円未満	266(58.0)
	300-500 万円	184(30.2)
	500 万円以上	30(4.1)
勤務時間	週 50hrs 未満	299(65.1)
	週 50-60hrs	127(27.7)
	週 60hrs 以上	33(6.5)
婚姻の別	既婚	260(42.6)
	未婚	350(57.4)
子どもの有無	有	252(41.3)
	無	358(58.7)

3-2. 基本属性・勤務状況と職場のストレス要因

基本属性・勤務状況と、職場のストレス要因との関連を表 2 に示す。年齢 18 歳から 29 歳の人では仕事の「量的負担」、「身体的負担」、「技術の活用」の得点がそれぞれ高かった。主任級以上の役職に就いている人は、それ以外の人より仕事の「量的負担」「質的負担」の得点、「身体的負担」の得点がそれぞれ高く、緩衝要因である「コントロール度」「技術の活用」得点が高かった。施設形態において、保育所（園）は、「ギャップ」の得点が高かった。常勤の保育従事者は、パートと比べると、仕事の「量的負担」「質的負担」、「ギャップ」「仕事の適性度」や「満足度」は高かった。しかし、「コントロール度」「技術の活用」

表 2. 個人属性・勤務状況別の職場ストレス要因得点差

変数	カテゴリ	量的負担	質的負担	身体的負担	コントロール度	技術の活用	対人関係	ギャップ	職場環境	仕事の適性度	働きがい	上司の支援	同僚の支援	満足度
年齢 ¹⁾	-29	9.6	9.7	3.6	7.7	2.0	8.0	2.4	1.7	2.0	1.6	6.9	5.5	2.3
	30-39	9.3	9.6	3.5	7.5	1.8	7.9	2.5	1.9	2.1	1.6	6.5	5.6	2.2
	40-49	9.2	9.8	3.4	7.7	1.8	8.0	2.3	1.8	1.9	1.6	6.8	5.7	2.1
	50-	8.7	9.5	3.3	8.0	1.8	8.1	2.2	1.9	1.9	1.7	6.9	6.2	2.1
勤務年数	1-5 年	8.8	9.2	3.5	7.9	2.0	8.1	2.3	1.7	2.0	1.6	6.8	5.8	2.2
	6-10 年	9.3	9.4	3.5	7.7	1.8	7.9	2.5	1.9	2.1	1.7	7.1	5.7	2.4
	10 年以上	9.6	9.6	3.5	7.5	1.8	7.9	2.4	1.8	1.9	1.6	6.5	5.7	2.1
勤務経験 ¹⁾	新卒	9.9	9.9	3.6	7.6	1.9	8.0	2.4	1.7	2.1	1.6	6.8	5.6	2.3
	再雇用	8.7	9.5	3.5	7.8	1.8	8.0	2.3	1.8	1.9	1.6	6.7	5.8	2.1
	その他	8.4	9.2	3.3	7.9	1.9	8.0	2.3	2.0	2.0	1.8	6.9	6.0	2.1
役職 ¹⁾	主任級以上	10.1	10.1	3.8	7.2	1.7	7.8	2.5	1.8	2.0	1.6	6.4	5.8	2.1
	無	9.1	9.6	3.5	7.8	1.9	8.0	2.0	1.8	2.0	1.7	6.8	5.7	2.2
施設形態 ²⁾	保育所(園)	9.2	9.8	3.5	7.7	1.8	8.0	2.4	1.8	2.0	1.7	6.9	6.0	2.2
	幼稚園	8.7	9.6	3.4	7.6	1.8	8.1	2.1	1.7	1.8	1.4	5.9	5.2	1.9
	認定こども園	9.4	9.5	3.5	7.7	1.9	7.9	2.3	1.9	2.0	1.6	6.8	5.5	2.2
雇用形態	常勤	9.6	9.8	3.5	7.6	1.8	7.9	2.4	1.8	2.0	1.6	6.7	5.7	2.2
	パート	7.2	8.9	3.5	8.1	2.0	8.1	2.1	1.8	1.8	1.5	7.0	5.6	2.0
収入 ¹⁾	300 万円未満	8.9	9.5	3.5	7.9	1.9	8.0	2.3	1.8	2.0	1.6	6.8	5.7	2.2
	300 万円以上	10.1	10.1	3.5	7.4	1.7	7.9	2.5	1.8	2.0	1.6	6.7	5.8	2.2
勤務時間 ²⁾	週 50hrs	8.6	9.5	3.5	7.7	1.9	8.1	2.3	1.8	1.9	1.6	6.7	5.7	2.1
	週 50-60hrs	10.5	10.2	3.6	7.8	1.9	7.9	2.5	1.8	2.1	1.6	6.8	5.7	2.4
	週 61hrs	10.8	9.5	3.5	7.8	1.4	7.3	3.1	2.1	2.3	1.6	8.4	6.3	2.1
担当 ¹⁾	0 歳児	9.1	9.7	3.5	8.1	1.9	8.2	2.3	1.8	1.9	1.6	6.9	6.0	2.3
	1 歳児	9.5	9.8	3.5	7.9	1.8	8.0	2.4	1.9	2.0	1.7	7.1	5.9	2.3
	2 歳児	9.8	9.8	3.6	7.6	1.9	7.8	2.4	1.7	2.0	1.5	6.6	6.4	2.2
婚姻の別 ¹⁾	有	9.0	9.6	3.4	7.7	1.8	7.9	2.3	1.8	2.0	1.7	6.6	5.8	2.1
	無	9.6	9.8	3.6	7.8	1.9	8.0	2.5	1.9	2.0	1.6	7.0	5.7	2.3
子どもの有無 ¹⁾	有	9.6	9.8	3.6	7.8	1.9	8.0	2.4	1.8	2.0	1.6	6.6	5.7	2.1
	無	9.6	9.8	3.6	7.8	1.9	8.0	2.4	1.8	2.0	1.6	7.0	5.8	2.3

値は平均値 1) 検定 *p<.05, **p<.01 2) 一元配置分散分析 *p<.05, **p<.01
性別については、男女比の差が大きいため割愛した。

「対人関係」の得点は、低かった。300万円未満の収入の人は、仕事の「量的負担」「質的負担」の得点と、「コントロール度」「技術の活用」の得点が高かった。担当クラスにおいて、未満児、以上児を比較すると、仕事の「量的負担」の得点では、以上児クラスが高く、仕事の「質的負担」の得点では、未満児クラスの方が高かった。既婚者では、未婚者と比べて仕事の「量的負担」の得点が高かった。子ども有りは無しに比べると、仕事の「量的負担」の得点は低かったが、仕事の「満足度」の得点は、低かった。

3-3. 基本属性・勤務状況、職場ストレス要因と精神的不調との関連

多重ロジスティックの結果を、表4に示す。精神的不調者は192人で31.5%であった。基本属性・勤務状況では、勤務経験で、新卒及び継続者とそれ以外で、オッズ比が有意に低く、勤務時間では、週50-60時間未満で、オッズ比が有意に高かった。

職場のストレス要因では、「量的負担」「適性度」のオッズ比が有意に高く、「働きがい」のオッズ比が有意に低かった。なお、ロジスティック解析モデルの適合度を表す Hosmer-Lemeshow 検定の結果は $p=0.50$ で当てはまりは良かった。

4. 考察

4-1. 保育従事者の基本属性・勤務状況と職場のストレス要因との関連

回答者の年齢は、20代から50代以上で幅広かったが、勤務年数では、11年以上のキャリアを積んだ保育従事者が41.3%おり、次いで、5年未満の層は35.8%だった。しかし、役職有の保育従事者はわずか16.0%で、ほとんどの保育従事者は役職に就いていなかった。また、収入は、300万円未満が69.8%と全体の約7割を占めていた。更に、既婚者は61.0%おり、子ども有は56.7%だった。これらのことから、11年以上のキャリアを有していても、収入は他産業と比較すると、依然として低い結果であり、収入や昇任といったキャリアアップが出来ていないことが推察される。

次に、この集団における BJSQ の平均得点は、一般労働者⁸⁾とほぼ同等であった。つまり、保育職員全体としては、職場環境が特に厳しいとは言えなかった。

これらと、基本属性・勤務状況との関連を見ると、「量的負担」の得点は年齢30歳未満で、勤務時間が長ければ長い程高く、更に、既婚者で子ども有では、低かった点が、回答者の特徴の一つである。

2018年保育者調査結果

表4 精神的不調(従属変数)と基本属性・勤務状況の多重ロジスティック解析

独立変数	カテゴリ	K6=9の人数(%)	調整オッズ比 ¹⁾ (95%信頼区間)
K6/SD 192 (31.5)			
年齢	20-29	74 (12.1)	1.00
	30-39	51 (8.4)	1.33 (0.67-2.62)
	40-49	46 (7.5)	1.68 (0.78-3.63)
	50-	21 (3.4)	0.84 (0.34-2.11)
勤務年数	5年未満	70 (11.5)	1.00
	5年-10年未満	51 (8.4)	1.31 (0.79-2.19)
	10年以上	71 (11.6)	0.93 (0.49-1.77)
勤務経験	新卒	115 (18.9)	1.00
	それ以外	75 (10.4)	0.66 (0.37-1.17)
役職	有	32 (5.2)	1.00
	無	160 (26.2)	0.87 (0.50-1.53)
施設形態	保育所(園)	100 (16.4)	1.00
	幼稚園	7 (1.1)	0.36 (0.14-0.91)
	認定こども園	85 (13.9)	0.87 (0.59-1.29)
雇用形態	正職員	179 (29.3)	1.00
	非常勤	13 (2.1)	0.61 (0.29-1.27)
収入	300万円未満	133 (21.8)	1.00
	300万円以上	59 (9.7)	0.84 (0.51-1.37)
勤務時間	週50hrs未満	100 (16.4)	1.00
	週50-60hrs	86 (14.1)	1.97 (1.30-2.96)
	週61hrs以上	6 (1.0)	2.79 (0.82-9.54)
担当クラス	0歳児	28 (4.6)	1.00
	未満児	51 (8.4)	0.91 (0.50-1.64)
	以上児	71 (11.6)	0.94 (0.50-1.66)
	担当無	42 (6.9)	1.01 (0.54-1.87)
婚姻	無	90 (14.8)	1.00
	有	102 (16.7)	1.56 (0.87-2.81)
子供	無	80 (13.1)	1.00
	有	112 (18.4)	1.35 (0.71-2.58)
量的負担			1.24 (1.09-1.42)
	質的負担		1.14 (0.96-1.35)
	身体負担		1.15 (0.79-1.69)
	コントロール度		0.99 (0.87-1.12)
	技術の活用		0.74 (0.51-1.08)
	対人関係		1.19 (0.97-1.47)
	キャップ		1.26 (0.93-1.71)
	職場環境		1.09 (0.84-1.41)
	適性度		0.57 (0.39-0.85)
	働きがい		0.78 (0.53-1.16)
上司の支援		1.09 (0.97-1.22)	
同僚の支援		1.02 (0.91-1.15)	
満足度		0.57 (0.41-0.78)	

1) K6と独立変数を強制投入法で投入したオッズ比。
 2) * $p<0.5$ ** $p<0.1$
 3) 基本属性・勤務状況はカテゴリカル変数として扱い、職場のストレス要因は連続変数として扱った。

更に、保育従事者の勤務年数と「コントロール度」では、有意な差は見られなかった。ただし、役職に就いている人は、就いていない人よりも、「コントロール度」得点が低い結果となった。このことは、主任級以上についている人は、「量的負担」「質的負担」の得点が共に大きい、自分の裁量によって、業務を行うことが有る程度はできていることを示しているのかもしれない。

また、保育従事者の勤務年数と仕事の「量的負担」「質的負担」の得点では、勤務年数が上昇するにつれ、仕事の「量的負担」「質的負担」の得点が高くなっていった。このことも、この集団での特徴と言える。

一方、収入が相対的に高い人では、仕事の「量的負担」「質的負担」得点が共に高かったが、同時に、仕事の「コントロール度」、「技術の活用」は、低かった。このことから、収入が相対的に高い人の方が、職場のストレスが高いことが示された。JDCS モデル³⁾では、仕事の「量的負担」の大小ではなく、「コントロール度」の大小によって、感じるストレスが異なる、とされる。このことから、仕事の「量的負担」「質的負担」は、職場環境の改善が難しい場合があるが、保育従事者のコントロール感（裁量感）を高める工夫をすることによって、ストレスを和らげることができると可能性がある。

4-2. 保育従事者の基本属性・勤務状況および職場のストレス要因と精神健康との関連

多変量解析の結果、「勤務時間」と「量的負担」の得点が高いこと、及び「勤務経験」「適性度」「満足度」の得点が低いことが、精神的不調と関連していた。

次に、仕事の「適性度」と「満足度」が、それぞれ独立して精神的不調の予防的因子となっている可能性が示された。仕事の「適性度」と精神健康と関連しているという結果は、新たな知見である。

また、仕事の「満足度」では、前田ら⁹⁾や Stremmel ら¹⁰⁾の報告と一致した。今後は、保育従事者の仕事の「適性度」や「満足度」を高めていくことができるよう、保育従事者の処遇改善や職場環境の整理、職場の人間関係の調整について更なる検討が求められる。

しかし、今回の調査では、収入の低さが精神的不調のリスク要因となっていなかったことは、これまでの調査結果が示していた「処遇」に対する不安や不満から考えると、意外である。ただし、回答者の収入が全体として低水準にあることを考えると、保育従事者の処遇改善の必要性¹⁸⁾は、上述の通り、仕事の業務負担と関連があったので、精神的健康の維持という面で重要だろう。

5. 結論

本研究には、いくつかの限界がある。まず、横断的な調査なので観察された関連から因果関係を決定することはできない。仕事の「量的負担」や「適性度」が、どのような場合にストレス要因となるのかは不明なので、今後の検討が必要である。

しかしながら、過去 10 年間で保育従事者の精神健康と個人属性や職業性ストレスに関するまとまった調査はなかったところ¹¹⁾、本調査はこれに関するほぼ初めての調査であり、その結果から以下のことが明らかになった。

- 1) 保育従事者, 収入水準は一般労働者と比べ低めであった.年齢が低いほど「量的負荷」が高く,
勤務時間が長かった.また, 収入が低いほど, 「量的負担」「質的負担」得点が低く,
「コントロール度」「技術の活用」得点が高かった.
- 2) 精神的不調者の割合は, 年齢が低い群や, 新卒及び継続者, 低収入群, 既婚者, 子どもも有で高く, 役職有では低かったが, 新卒及び継続者, 勤務時間は, 精神健康と関連があった.精神的不調のリスク要因として, 勤務経験, 勤務時間以外に, 仕事の「量的負担」が高く, 仕事の「適性度」, 仕事の「満足度」の低さが見出された.この結果は JDCS³⁾ とある程度一致した.

6. 参考文献

- 1) Karasek R. Job demands, job decision latitude, and mental strain; Implications for redesign. *Admin Sci Q* (1979) :24-285-308.
- 2) Segrist J. Adverse health effects of high-effort / low-reward conditions. *J Occup Health Psychol.*(1996):27-41.
- 3) Karasek RA. Job demand, job decision Latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly.* 24(1979) :285-308
- 4) 総務省(アクセス 2022年11月3日)「労働力調査(基本集計)2021年(令和3年)」
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html>
- 5) 厚生労働省(アクセス 2022年9月15日)「下光輝一. 職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル—より効果的な職場環境等の改善対策のために—, 職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究」『平成14年-16年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究』 <http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/manual2.pdf>
- 6) Kessler RC, Andrews G, Colpe LJ, Hiripi E, Mroczek DK, Normard SLT, Walters EE, Zaslavsky AM. “Short screening scales to monitor population prevalence and trends in non-specific psychological distress”, 32 (2002): 959-976. *Psychol Med*
- 7) 古川壽亮,大野裕,宇田英典ほか(2003)「一般人口中の精神疾患の簡便なスクリーニングに関する研究」科学研究費「心の健康問題と対策基盤の実態に関する研究」平成14年度報告. 内閣府. 内閣府男女共同参画局白書.
- 8) Tsuno K, Kawakami N, Inoue A, Ishizaki M, Tabata M, Tsuchiya M, Akiyama A, Kitasumi A, Kuroda M, Shimazu A. “Intragroup and Intergroup Conflict at Work, Psychological Distress, and Work Engagement in a Sample of Employees in Japan” ,47(2009): 640-648. *Industrial Health.*
- 9) 前田直樹・金丸靖代・畑田惣一郎(2009)「保育者効力感, 社会的スキル及び職務満足感が保育士の精神的健康に与える影響」『九州保健福祉大学研究紀要』10,pp17-23
- 10) Stremmel, A.J.& Benson, M.J. “Communication, satisfaction, and emotional exhaustion among child care center staff: Directors, teachers, and assistant teachers.”, 8-2,(1993): 221-233. *Early Childhood Research Quarterly*
- 11) 齊藤友子,平井和明(2021)「保育者の精神健康および関連要因のレビュー」『日本社会福祉マネジメント学会誌』1(2), pp44-53