

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—

植 田 智

Satoshi UEDA : Burnout in Child Nurses—an Exploratory Study on
the Comparison with Other Human Services.

目 的

保育職は、他のヒューマン・サービス（医療や看護、福祉、教育など）では得がたい大きな魅力を持っている。第一に、「幼児の生活は遊びである」と言われる通り、幼児期の子どもたちはその旺盛な好奇心に支えられて、様々な知識・技能を「遊び」を通して獲得していく。したがって、保育所の日常の中心は「遊び」であり、保育士の最も重要な職務はいかに「遊び」をコーディネートするかということである。これは本来とても楽しいものであり、「累積的なストレス状況（秦、1991⁹⁾）」にあるとされる他のヒューマン・サービスとは大きく異なるものである。第二に、幼児期の子どもたちの心身の発達は日進月歩であり、多くの保育士たちは子どもたちの日々の成長を喜びと感動を持って体験している。仕事に対する正の即時強化は効力感や動機づけ、またストレス軽減に重要な役割を果たすものであり、この点も、他のヒューマン・サービスでは得がたい保育職の大きな魅力と言える。実際、子どもたちとのかかわりを通して日常のストレスが癒されている、と感じている保育士を数多く知っている。また、これらの魅力があるからこそ、保育職は女子

学生のみならず男子学生にとっても根強い人気を保っていると言えよう。

しかし近年、保育職にも数多くのストレスフルな状況が生じている。先に挙げた「遊びのコーディネート」も、楽しいだけのものではなく、むしろ大きな困難を伴うストレスフルなものとして多くの保育士には受け止められている。とくに1990年に改正された幼稚園教育要領および保育指針における「設定保育」から「自由保育」への転換、すなわち子どもたちに対する「直接指導」から「環境や遊びを通じた保育」への正反対とも言える保育方法の転換によって、保育現場に大きな混乱が生じ、その混乱状況は10年以上経った現在でも後を引きずっている。また、少子化、男女共同参画社会の到来、地域社会の崩壊、児童虐待の増加など、昨今の急激な社会状況の変化の中で、他のヒューマン・サービス同様、保育職に求められる役割もより多様かつ重要なものになってきている。待機児童解消策などによる入所児童数の大幅な増加、延長保育や夜間保育などの多様な保育形態の導入、親子関係の悪化等による「気になる」子の増加、地域の子育て支援の核としての役割など、これまでの知識や技術だけでは対応しきれないさまざまな役割が求められている。

このような状況の中で、強いストレスやバーンア

ウト状態にある保育士も十分に考えられる。バーンアウト(燃え尽き症候群)とは、医療や看護、福祉、教育など、いわゆるヒューマン・サービス従事者にとって不可避で深刻なストレス症状として、近年注目されている問題である。情緒的な消耗感を中心として、クライアント(患者や児童など)への積極的なかわりを避けたり(脱人格化)、仕事への意欲や達成感が低下するといった、「燃え尽きてしまう」状態をさしている(Maslach & Jackson, 1981¹⁾; 上野・山本, 1996²⁾など)。またShirom(1989)³⁾は、バーンアウトを「個人レベルの体験であり、ネガティブな情緒を伴う慢性かつ進行性の感情である」として、休息すれば回復する身体的疲労と区別している。職業上の不適応に関する研究は以前から存在したが、バーンアウトが新しい問題として注目されるようになった背景として、田尾(1989)⁴⁾は近年の社会的ニーズの劇的な変化およびこれに伴う就業構造の根本的变化によるところが大きい、としている。さらに彼はバーンアウトが単なる職業不適応以上に問題とされる理由として、「ヒューマン・サービス従事者はクライアントの生存に深く関与し、彼らの一挙手一投足は直接クライアントの日常生活の便益に非常な影響を及ぼすからである」と述べている。こうした状況は、保育職にもそのまま言えることである。

このような中で、とくにこの10年、わが国において看護職(上野・山本, 1996²⁾; 東口ら, 1998⁵⁾など)や介護職(田尾, 1989⁴⁾; 増田, 1995⁶⁾など)、教職(伊藤, 2000⁷⁾; 田村・石隈, 2001⁸⁾など)を対象とした、バーンアウトに関する心理学的研究が盛んに行われてきた。しかし、保育士のストレスやバーンアウトに関する研究は、これまで全く見られない。保育士のかかわりの対象は、人間形成の土台となる、そしてあらゆるものを無批判に受け入れる幼児期の子どもたちであることから、他のヒューマンサービス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言える。

従来のヒューマン・サービス従事者におけるバー

ンアウトの研究によると、バーンアウトの規定要因として、どうしたらよいかわからない、どこまでが自分が行うべき範囲なのかわからない、といった「職務上の曖昧さ」が指摘されている。たとえば、田尾(1989)⁴⁾は医師以外の医療従事者(看護師、各種療法士)およびホームヘルパーにおいて、どのような仕事の状況がバーンアウトの発症原因となっているかについて調査研究を行っている。仕事の状況を捉えるために、22項目からなる尺度を作成して因子分析を行った結果、仕事や人間関係上の「煩わしさ」、仕事の単調さを表す「単純さ」、仕事の手法や守備範囲に対する「曖昧さ」、休憩や休暇のとりにくさに関する「休憩」、閉じられた環境の中でクライアントに対する自由裁量や被依存性を表す「クライアント裁量」の5つの因子を抽出した。これらを独立変数、バーンアウト得点を従属変数とした重回帰分析の結果、仕事が曖昧で煩わしく感じるほど、またクライアントに対する自由裁量や頼られているとの思い(クライアント裁量)が低いほど、仕事に対する精神的疲労感や仕事をやめたいと感じるなどの「情緒的消耗感」を覚えること、また仕事が曖昧で煩わしいと思うほど、仕事に対する「達成感」を感じなくなることが見出された。職務上の曖昧さとバーンアウトの関連は、一般職を対象とした小久保(1992)¹⁰⁾の研究や介護職を対象とした増田(1995)⁶⁾の研究など、数多くの研究で示されており、とくに増田は「バーンアウトの因果モデルの中心に置くことが妥当である」と述べて、バーンアウトに対する強い影響力を論じている。

また、職務内容を自分でどれだけ決定できるか、あるいは少なくとも自分の意見を述べる機会があるかどうか、といった「職務に関する意思決定への関与度」も、バーンアウトの規定要因として指摘されている(Jackson, 1983¹¹⁾; 矢富・中田・巻田, 1992¹²⁾など)。たとえば先に述べた田尾(1989)⁴⁾の「クライアント裁量」の因子はこれに通じるものであり、この因子は情緒的消耗感を低減していた。小久保(1992)¹⁰⁾では、業務環境の不確実性が大きいとき、

仕事目標への意思決定への参加が職務満足感を高めることを見出している。

その他の規定要因として、「経験年数」がある。たとえば、看護職を対象とした稲岡・宗像 (1988)¹³⁾の研究では、経験年数が3～4年のとき、バーンアウトが多発していた。また、小・中学校の教師を対象としたRussell, Altmaier, & Velzen (1987)¹⁴⁾や伊藤 (2000)⁷⁾の研究でも、経験年数の長い教師よりも短い教師のほうがバーンアウトを起こしやすいことを見出されている。その一方で、高校教師を対象とした八並・新井 (1998)¹⁵⁾の研究では、若い教師よりもベテラン教師のほうがバーンアウトの側面である「脱人格化」得点が高くなっていった。これらの結果の不一致については、研究対象や尺度の違い等も考えられるが、それ以上に、「職務に対する自信」がかかわっているように思われる。たとえば河上 (1999)¹⁶⁾は、生徒指導に対して、若い教師に限らずベテラン教師も苦戦を強いられていると述べており、伊藤 (2000)⁷⁾の研究でも、経験年数の差異の背景に、指導に対する自信の低さがかかわっている可能性を示唆している。

バーンアウトを軽減する要因については、ストレス研究全般で指摘されている、人間関係やソーシャル・サポートの有効性を示す研究が多い。またその多くは職場の上司や同僚からのサポートの有効性を示している (Surros & Surros, 1992¹⁷⁾; 久保・田尾, 1994¹⁸⁾; 伊藤, 2000⁷⁾など) が、職場の人間関係よりも配偶者などの個人的関係からのサポートのほうが重要とする研究もある (田尾, 1987¹⁹⁾; 増田, 2001⁶⁾など)。また、看護職を対象とした上野・山本 (1995)²⁾の研究では、医師や患者から信頼されているという認知がバーンアウトの緩和や発生率の低下につながる事が示唆されている。

以上のバーンアウトに関する研究結果を踏まえ、本研究では保育士の疲労度やバーンアウトの実態把握、およびその影響要因として経験年数、職務についての認知、ストレス・コーピングを取り上げ、探索的検討を行うことを目的とした。

方 法

調査時期 平成13年1月～3月。

調査対象 鳥取県西部の常勤保育士80名 (有効回答数79名)。

調査内容 1) **バーンアウト尺度** わが国のバーンアウト研究において最もよく用いられている田尾・久保 (1996)²⁰⁾の17項目からなる尺度について、保育職に合うよう若干の語句の修正を行ったものを使用した (5件法)。この尺度は、彼らがMaslach & Jackson (1981)²¹⁾を翻訳し、わが国のヒューマン・サービスの現場にあうよう項目を削除・追加したものである。因子分析の結果、同僚やクライアントとの接触の回避や仕事に意義を感じなくなる「脱人格化 (6項目)」、仕事に喜びを感じ、熱中したり満足感を感じる「個人的達成 (6項目)」、仕事に対する精神的疲労感や仕事をやめたいと感じる「情緒的消耗感 (5項目)」の3因子が見出されている。本研究では「ない」を1点～「いつもある」を5点とし、それぞれの項目に対する得点の平均点を各因子の得点とした。ただし「個人的達成」については、バーンアウト尺度の意味や分析上の便宜を図るため、得点を逆転して「達成感後退 (伊藤, 2000⁷⁾)」とし、3因子ともに得点が高くなるほどバーンアウト度が高くなるようにした。

2) **疲労度尺度** 田尾・久保1996)²⁰⁾の作成した疲労の心身的徴候に関する18項目をそのまま使用した (5件法)。この尺度は、「身体的疲労」「精神的 (原著ではメンタルな) 疲労」「注意力の減退」の3因子からなっている。本研究では「ない」を1点～「いつもある」を5点とし、それぞれの項目に対する得点の平均点を各因子の得点とした。

3) **職務についての認知** 保育職をどのような仕事と認知しているかを把握するために、先に述べた田尾 (1989)⁴⁾の作成した、仕事の状況を把握するための5因子22項目をそのまま使用した (5件法)。「全くあてはまらない」を1点～「よくあてはまる」を

5点とし、彼の研究では各項目への因子負荷量をもとに因子得点が算出されたが、本研究では、彼の研究において各因子に、400以上の高負荷した項目に対する得点の平均点を、各因子得点とした。

4) ストレス・コーピング尺度 それぞれの保育士がストレスをどのように解消しているかを知るために、久田・箕口・千田(1994)²⁰⁾の作成した大学受験生のコーピング尺度25項目について、保育職に合うように語句の修正を行ったものを使用した(4件法)。この尺度は、ストレスを自ら積極的に解決しようとする「積極的対処」、ストレスから物理的・心理的に距離を置くことによってストレスを軽減しようとする「消極的対処」、友人や同僚などに援助を求める「支援利用」の3因子からなっている。本研究では「そうしない」を1点～「いつもそうする」を5点として、それぞれの項目に対する得点の平均点を、各因子得点とした。

5) 保育職の経験年数 先に述べたように、経験年数によってバーンアウト状態が異なることが多くの研究で示唆されていることから、非常勤の年数を含めた保育士としての経験年数を尋ねた。

調査方法 某研修会参加者33名については会場にて配布、回収した。その他の47名については各保育所に実施を委ねた。

結果および考察

保育職における疲労度およびバーンアウトの実態

まず、保育士の3つの疲労度得点をTable 1に示した。これによると、「時々疲れを感じる(平均点3点以上)」より高い得点を示した保育士は、「精神的疲労」で26名(32.6%)、「身体的疲労」および「注意の減退」では40%を超えていた。このことは、幼児期の好奇心旺盛で活動的な子どもたちとかかわる保育職の特徴を垣間見るものと言える。しかし、「身体的疲労」と「精神的疲労」「注意の減退」の総平均について対応のあるt検定を行った限りでは、この3因子間に有意差は見られなかった。

Table 1 保育士の疲労度得点

	身体的疲労	精神的疲労	注意の減退
ない(1～2点未満)	20(25.0%)	20(25.0%)	13(16.3%)
まれに(2～3点未満)	28(35.0%)	32(40.0%)	30(37.5%)
時々(3～4点未満)	25(31.3%)	21(26.3%)	26(32.5%)
しばしば(4～5点未満)	6(7.5%)	5(6.3%)	11(13.8%)
いつも(5点)	1(1.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)
平均値(SD)	2.60(0.94)	2.54(0.85)	2.69(0.95)

つぎに、保育士の3つのバーンアウト度を田尾・久保(1996)²⁰⁾の診断基準にしたがって度数分布化したものをTable 2に示した。併せて、看護職(田尾・久保、1996²⁰⁾)および中学校教師(伊藤、2000⁷⁾)のデータも比較のために引用した。この表を見ると、看護婦や中学校教師に比べて、保育士のほうが3つのバーンアウト度のいずれも低いことがわかる。とくに看護職データについては標準偏差とデータ数も示されていたことから、3つのバーンアウト度それぞれの平均得点について対応のないt検定を行ったところ、いずれも保育士のほうが有意に低いことが示された(情緒的消耗感 $t_{(1012)}=3.949$, $p<.01$; 脱人格化 $t_{(1005)}=5.334$, $p<.01$; 達成感後退 $t_{(998)}=4.900$, $p<.01$)。しかし、「注意」以上のいわゆる不健康状態にある保育士はいずれのバーン

Table 2 保育士のバーンアウト得点および看護婦・教師データとの比較

判定基準 ¹⁾	情緒的消耗感	脱人格化	達成感後退
健 大丈夫(40%以下)	52(65.8%)	56(71.8%)	35(45.5%)
康 平均的(40～60%)	14(17.7%)	14(17.9%)	17(22.1%)
不 注意(40～60%)	2(2.5%)	4(5.1%)	13(16.9%)
健 要注意(40～60%)	6(7.6%)	3(3.8%)	7(9.1%)
康 危険(40～60%)	5(6.3%)	1(1.3%)	5(6.5%)
保育士の平均(SD) ²⁾	2.89(.96)	1.69(.60)	3.18(.71)
看護婦の平均(SD) ³⁾	3.30(.89)	2.17(.75)	3.32(.68)
中学教師の平均 ⁴⁾	2.68	1.92	3.60

1) 田尾・久保(1996)の看護婦608名のデータに基づく診断基準。

2) 平均値はいずれも高いほどバーンアウト度が高いことを表す。

3) 田尾・久保(1996)をもとに算出して引用。

4) 伊藤(2000)の3件法データを5件法データに変換して引用。

アウト度においても10%を超えており、とくに職務に対する達成感や喜びが感じられないとする「達成感後退」では32.5%と、3人にひとり近くの割合で達成感をもてないでいる実態が明らかになった。このことは、保育士における3つのバーンアウト度の平均得点についての一要因の分散分析 (within計画) の結果にも表れている。主効果が有意であったため ($F_{(2,152)}=123.772, p<.01$)、LSD法による多重比較を行ったところ、3つのバーンアウト度のいずれの間にも有意差が示された ($p<.01$)。すなわち、「達成感後退」度が最も高く、次いで職務に対する精神的疲労感ややめたいと感じる「情緒的消耗」度、そして同僚や子どもたちとの接触の回避や仕事に意義を感じなくなる「脱人格化」度が最も低い、というものであった。以上から、保育士のバーンアウトの実態として、看護婦や中学校教師よりはバーンアウト度が低いが、決して安心できる状態ではなく、1割を超える保育士たちが高いバーンアウト度を示し、とくに意欲に直結すると考えられる、職務に対する達成感や喜びが感じられないとする「達成感後退」を示す保育士はほぼ3人にひとりの割合であり、今後バーンアウトに陥る保育士の割合が増える可能性が懸念される。ただその一方で、「脱人格化」の平均値が低かったことは、目的でも述べたように、保育職が幼児期の子どもたちを対象とする魅力ある職であることを示すものと言えるかもしれない。

疲労度とバーンアウトとの関連を見るためにピア

Table 3 保育士の疲労度得点とバーンアウト得点の関連 (ピアソンの積率相関係数)

	身体的疲労	精神的疲労	注意の減退
情緒的消耗感	0.373*	0.610*	0.480*
脱人格化	0.303*	0.603*	0.498*
達成感後退	-0.052	0.177	0.176

*... $p<.05$

ソンの積率相関係数を算出したところ (Table 3)、「情緒的消耗感」および「脱人格化」とすべての疲労度の間で正の有意な相関が示された。すなわち、疲労度が高い保育士ほどバーンアウト度が高くなることがわかった。この結果は田尾・久保 (1996)²⁰と同じ結果となっている。なかでも「精神的疲労」との相関が高く、Shirom (1989)³⁾など従来の研究同様、身体的疲労もさることながら、精神的な疲れがバーンアウトと強くかかわることを改めて示したものと言える。

経験年数とバーンアウトの関連 経験年数とバーンアウトとの関連を見るために、ピアソンの積率相関係数を算出した (Table 4)。その結果、3つのバーンアウト度のいずれにおいても有意な相関は示されなかった。他のヒューマン・サービスに関する従来の研究では負の関連が見出されることが多く、その背景に仕事に対する自信のなさが仮定されることも示唆されていたが (Russell, et.al., 1987⁴⁾;伊藤、2000⁷⁾など)、少なくとも本研究の保育士においては、経験年数とバーンアウトの間には関連のない

Table 4 疲労度得点およびバーンアウト得点と各影響要因との関連 (ピアソンの積率相関係数および各影響要因の平均・SD)

n=76	経験年数	職務についての認知					ストレス・コーピング		
		煩わしさ	単純さ	曖昧さ	休憩	クライアント裁量	積極的対処	消極的対処	支援利用
情緒的消耗感	-0.048	0.317*	0.068	0.320*	0.124	0.076	0.014	0.038	0.032
脱人格化	-0.076	0.065	0.088	0.380*	0.045	0.104	-0.074	0.093	0.014
達成感後退	-0.150	-0.006	0.072	0.237*	-0.089	-0.341*	-0.290*	-0.150	-0.170
平均値 ¹⁾	17.840	3.913	2.389	2.924	4.066	2.632	2.646	2.574	2.318
SD	9.495	0.459	0.642	0.725	0.896	0.978	0.509	0.585	0.500

1) この項における直線は、LSD法による平均値間の多重比較の結果、有意差のあった平均値を表す ($p<.05$)。

*... $p<.05$

ことがわかった。

職務についての認知とバーンアウトの関連 まず、保育士が総じて自らの職をどのようなものと認知しているかを見るために、職務についての認知の5因子それぞれについて平均値を算出した (Table 4)。その上で、この5因子間の平均値を比較するために1要因の分散分析 (within計画) を行ったところ、主効果が有意であったため ($F_{(4,300)}=88.869$, $p<.01$)、LSD法による多重比較を行った。その結果、「煩わしさ」および「休憩」が「単純さ」「曖昧さ」「クライアント裁量」よりも有意に高いことが示された ($p<.05$)。すなわち、保育士は自分の職務を「単純でどうしたらよいかかわからず、子どもたちが自分に大きく依存している」というよりも、「同僚や他の人たちの協力がなければできず、細々と神経を使うもの (煩わしさ)」で「自分の都合だけで仕事に休んだり欠勤したりできないもの (休憩)」との思いが強いことがわかった。これは、保育職の特徴をよく表しているように思われる。自由保育においてはクラス担任はいるものの、園全体で子どもたちをカバーする体制が重要である。その一方で、未満児保育や障害児などに対する加配があるとは言え、入所児数に対する保育士数は、予算等の問題からほとんどの園において必要最少基準に抑えられているため、個々の保育士にかかる負担はかなり大きなものとなっているのが実状である。

つぎに、職務についての認知とバーンアウトの関連を見るために、ピアソンの積率相関係数を算出した (Table 4)。どこまでやればよいのかわからない、勝手がわからないなど、職務が「曖昧」だと思っているほど、「情緒的消耗感」「脱人格化」「達成感後退」のいずれのバーンアウト度も有意に高くなることが示された。このことは、増田 (2001)⁶⁾が職務の曖昧さを「バーンアウトの因果モデルの中心」と指摘したことを支持するものである。また、同僚や他の人の協力がなければできない、相手の気持ちなど細々と神経を使わなければならないなど、職務を「煩わしい」と感じているほど、「情緒的消耗感」

が高いことも示された。一方、自分が頼りにされ、自分の裁量で仕事をこなさなければならないとの思い (クライアント裁量) が強い保育士ほど、日々の達成感や喜びが強くなることも示された。

続いて、職務についての認知のどの因子が、バーンアウトにより強くかかわっているかをみるために、職務についての認知の5因子を独立変数、3つのバーンアウト度を従属変数とした、ステップワイズ法による重回帰分析を行った (Table 5)。この結果も、先の相関分析とほぼ同様の結果となっていた。すなわち、仕事に対する精神的疲労感や仕事をやめたいと感じる「情緒的消耗感」は職務を煩わしく感じているほど、また曖昧だと感じているほど強かった。同僚や子どもたちとの接触の回避や仕事に意義を感じなくなる「脱人格化」は、職務を曖昧だと感じるほど、また自分が頼られる存在だと感じるほど強かった。仕事に達成感や喜びを感じなくなる「達成感後退」は、自分が頼られる存在だと思っほど弱くなった。以上のように、職務に対する「曖昧さ」は相関分析においても重回帰分析においても強い影響要因であることが示された。また興味深いのは、「クライアント裁量」のバーンアウト度との関連の様相である。「脱人格化」に対しては正の関連をしており、「達成感後退」に対しては負の関連を示していた。すなわち、自分が頼られる存在だとの思いが強くなるほど、子どもたちとかかわるのが重

Table 5 職務についての認知とバーンアウトの関連 (重回帰分析)¹⁾

	情緒的消耗感	脱人格化	達成感後退
煩わしさ	0.358 ^{*2)}	-0.187	0.158
単純さ			
曖昧さ	0.267 [*]	0.494 [*]	0.201
休憩	-0.210		-0.218
クライアント裁量		0.251 [*]	0.316 [*]
重相関係数	0.416 [*]	0.449 [*]	-0.417 [*]
調整済決定係数	0.137	0.168	0.126

1) 職務についての認知の5因子を独立変数、バーンアウトの3因子それぞれを従属変数とした、ステップワイズ法。

2) 標準偏回帰係数 (β)。

*... $p<.05$

荷になる一方、仕事に対する達成感や喜びは増すということである。このことは、医師や患者から信頼されているとの感覚がバーンアウトの発生や緩和とかわりがあるとした上野・山本 (1996)²⁰⁾を支持するものである一方、一步間違えばこの「クライアント裁量」は、バーンアウトを強めることにもなり得ることを示すものと言える。そしてその分岐点となる要因は、従来の研究で経験年数の交絡変数として示唆されている「職務に対する自信」が大きいと考えられる。

ストレス・コーピングとバーンアウトの関連 まず保育士のストレス対処法の全般的傾向を見るために、ストレス・コーピング尺度の3因子それぞれについて平均値を算出した (Table 4)。さらに、これら3つの平均値について1要因の分散分析 (within 計画) を行ったところ、主効果が有意であったため ($F_{(2,150)}=9.396, p<.01$)、LSD法による多重比較を行った。その結果、直面する課題にしっかり向き合う「積極的対処」や課題を避けたり気分転換を図る「消極的対処」よりも、友人や同僚などに援助を求める「支援利用」が有意に低いことがわかった。ストレスやバーンアウトの低減への有効性が指摘されている、周囲の人々からのサポートが総じて利用されていないということは、目的で述べた教職の特徴である「疎結合システム (淵上、1995²³⁾)」や近年の職場の人間関係悪化が、保育職にもあてはまる可能性を示唆している。あるいは、ヒューマン・サービス従事者に期待され、バーンアウトを起しやす性格特性とも言われる「ひたむきさ (Freudenberger, 1974²⁴⁾)」や「理想主義的熱情 (Bramhall & Ezell, 1981²⁵⁾)」が、自ら援助を求めることへの抵抗になっているのかもしれない。

これらのストレス・コーピングとバーンアウトの関連を見るために、ピアソンの積率相関係数を算出した (Table 4)。その結果、両者の間に有意な相関はほとんど見られず、「積極的対処」をする保育士ほど、職務に対する達成感や喜びが有意に高いという結果が得られたのみであった。また、ストレス・

Table 6 ストレス・コーピングとバーンアウトの関連 (重回帰分析)¹⁾

	情緒的消耗感	脱人格化	達成感後退
積極的対処			-0.270 ^{*2)}
消極的対処			
支援利用			-0.126
重相関係数	n.s.	n.s.	-0.316*
調整済決定係数			0.074

1) ストレス・コーピングの3因子を独立変数、バーンアウトの3因子それぞれを従属変数とした、ステップワイズ法。

2) 標準偏回帰係数 (β)。

*... $p<.05$

コーピングの3因子を独立変数、3つのバーンアウト度を従属変数としたステップワイズ法による重回帰分析においても同様の結果であった (Table 6)。Sinn, Rosario, Morch, & Chestnut (1984)²⁶⁾は、仕事上のストレスに対しては「個人的対処」はほとんど効果がなく、「集団的対処」や「組織的対処」が必要である、と述べている。本研究におけるストレス・コーピング尺度は主に「個人的対処」を測るものであったため、バーンアウトとの間に有意な関連が見られなかった可能性がある。保育現場でのグループでの支え合いや、保育所あるいはさらに上位の法人全体や行政を含めた支援体制が求められるとも言えよう。

要約と今後の課題

本研究では、これまではなかった新たな多くの役割が課せられつつある保育職について、バーンアウトの観点からそのストレスの実態にはじめて焦点を当てた。分析の結果、全体としては他のヒューマン・サービス従事者と比べてバーンアウトの度合いは低かったが、それでも1割を超える保育士がバーンアウト傾向を示していた。とくに意欲に直結すると考えられる、職務に対する達成感や喜びが感じられないとする「達成感後退」を示す保育士はほぼ3人にひとりの割合であり、今後バーンアウトに陥る保育士の割合が増える可能性が懸念される。

職務についての認知とバーンアウトの関連では、従来の研究同様、職務を曖昧なものと感じている保育士ほど、バーンアウト度が高いことが示され、バーンアウトに対して、「職務の曖昧さ」が強い規定力を持つという従来の研究を支持する結果となった。

保育士のストレス対処の全般的傾向としては、従来ストレス低減の有効性が指摘されてきた周囲の援助（ソーシャル・サポート）があまり利用されていないことがわかった。この理由については、教職における人間関係の特徴やヒューマン・サービス従事者に求められる性格特性などから考察された。しかし、ストレス対処の方法とバーンアウトとの間にはほとんど有意な関連が示されなかった。この結果から、「個人的対処」より職場のグループやより上位の組織的なサポートの重要性が示唆された。

「自由保育」への転換、多様な価値観の中で育つ子どもたち、多様な保育形態への対応や地域の子育ての中核としての役割など、保育士の役割は今後ますます曖昧で複雑、困難なもの、そして大変重要なものとなっていくであろう。こうした中で、保育職においてもバーンアウトに陥る人たちが増加する可能性は高い。しかし今後、職務がどんなに複雑多岐なものになろうとも、保育職の最も重要な職務は「保育」であり、その対象が人間形成の土台を形成する途上にある幼児期の子どもたちであるだけに、保育職のストレスや精神的健康に対して、今後は積極的な関与がなされてしかるべきである。

今後の課題として、まずデータ数をさらに増やす必要がある。また、ヒューマン・サービスの職種によってバーンアウトの状態に違いがあることが示唆されたことから、それが職種のどのような違いによるものかを検討することで、バーンアウトの規定要因解明の一助となるであろう。その際、職種の違いをどのように捉えるかも重要な課題である。今回は保育士の職務を田尾（1989）⁴⁾の作成した5因子からなる「職務についての認知」尺度で捉えたが、無回答となっていた項目がいくつかあり、必ずしも妥当

なものとは言い切れない。さらに、バーンアウトの解消要因についても、今回のストレス・コーピング尺度では捉えられなかった。バーンアウトは職務上のストレス症状であり、先にも述べたように、個人での対処よりも職場の関係が重要なかもしれない。幸い、今回調査に協力いただいた地域では、多忙な職務の合間を縫って、保育所を超えた保育士同士での研修やケース・カンファレンス的なものが行われ始めている。これらが保育士のストレスや精神的健康にどのような効果をもたらすかは大変興味深い。しかし一方では、職場の関係よりも配偶者などの個人的関係からのサポートが有効だとする研究もある（増田、2001⁶⁾など）。こうした点についても検討を進めたい。

引用文献

- 1) Maslach, C. & Jackson, S.E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113, 1981.
- 2) 上野徳美・山本義史 看護者のバーンアウトを予防するソーシャル・サポートの効果—サポート・ネットワーク量・満足度・サポート源との関係を中心として— *健康心理学研究*, 9, 9-20, 1996.
- 3) Shirom, A. Burnout in work organizations. In Cooper, C.L., & Robertson, I.T. (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester, England: Wiley. Pp. 25-48, 1989.
- 4) 田尾雅夫 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, 1989.
- 5) 東口和代・森河裕子・三浦克之・西条旨子・田畑正司・中川秀昭 臨床看護職者の仕事ストレス—仕事ストレス測定尺度の開発と心理学的特性の検討— *健康心理学研究*, 11, 64-72, 1998.
- 6) 増田真也 在宅福祉サービス専門職における

- バーンアウトの形成要因に関する研究—業務の曖昧さを中心とした因果分析— 健康心理学研究, 8, 20-29, 1995.
- 7) 伊藤美奈子 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, 2000.
- 8) 田村修一・石隈利紀 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当てて— 教育心理学研究, 49, 438-448, 2001.
- 9) 秦 政春 教師のストレス—「教育ストレス」に関する調査研究(I)— 福岡教育大学紀要, 40, 第4分冊, 79-146, 1991.
- 10) 小久保みどり 環境不確実性と意志決定過程への参加が組織の従業員の職務満足に及ぼす効果 実験社会心理学研究, 32, 183-195, 1992.
- 11) Jackson, S.E. Participation in decision-making as a strategy for reducing job-related strain. *Journal of Psychology*, 63, 3-19, 1983.
- 12) 矢富直美・中田陽明・巻田ふき 老人介護スタッフにおける職場の組織的特性のストレス緩衝効果 老年社会科学, 14, 82-92, 1992.
- 13) 稲岡文昭・宗像恒次 看護者の燃えつきの心理社会的背景 土居健郎(監) 燃えつき症候群 金剛出版, Pp. 85-91, 1988.
- 14) Russell, D.W., Altmaier, E., & Velzen, D.V. Job-related stress, social support, and burn-out among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72, 269-274, 1987.
- 15) 八並光俊・新井 肇 高校教師のバーンアウトに関する研究 中国四国教育学会教育学研究紀要, 44, 463-472, 1998.
- 16) 河上亮一 学校崩壊 草思社, 1999.
- 17) Surros, J.C. & Surros, A.M. Social support and teacher burnout. *The Journal of Educational Administration*, 30, 55-69, 1992.
- 18) 久保真人・田尾雅夫 看護婦におけるバーンアウト—ストレスとバーンアウトとの関係— 実験社会心理学研究, 34, 33-43, 1994.
- 19) 田尾雅夫 ヒューマンサービスにおけるバーンアウトの理論と測定 京都府立大学学術報告(人文), 40, 101-123, 1987.
- 20) 田尾雅夫・久保真人 バーンアウトの理論と実際—心理学的アプローチ— 誠心書房, 1996.
- 21) Maslach, C. & Jackson, S. The Maslach burn-out inventory. Consulting Psychologist Press: Palo Alto, CA., 1981.
- 22) 久田 満・箕口雅博・千田茂博 大学受験生のコーピング尺度 堀 洋道・山本真理子・松井 豊(編) 心理尺度ファイル—人間と社会を測る— 垣内出版, Pp. 540-544, 1989.
- 23) 測上克義 学校が変わる心理学—学校改善のために— ナカニシヤ出版, 1995.
- 24) Freudenberger, H.J. Staff burnout. *Journal of social Issues*, 30, 159-165, 1974.
- 25) Bramhall, M. & Ezell, S. How burned out are you? *Public Welfare*, 39, 23-27.
- 26) Sinn, M., Rosario, M., Morch, H. & Chestnut, D. Coping with job stress and burnout in the human services. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 864-876, 1984.