

保育士のレジリエンスとメンタルヘルスの 関連に関する研究

— 保育士の経験年数による検討 —

上 村 眞 生

(2011年10月6日受理)

A study of Relationships with Childcare Teachers' Resilience and Their Mental Health
— Investigation of childcare teachers' years of experience —

Masao Uemura

Abstract: There have been remarkable changes in circumstances for childcare teachers and their mental health has become a great issue. In this study, we focused on resilience: the resistive power to stress, and discussed the changes in resilience of childcare teachers, in relation to the experience. The relationship between childcare teachers' resilience and their mental health was also examined. The results revealed that resilience of childcare teachers rised as their experience increased. In particular, it was identified that their self-efficacy, one of component of resilience, rised as their experience increased. In addition, a positive correlation was confirmed between resilience and mental health. These results suggest that an approach to improve childcare teachers' self-efficacy might be effective as a strategy to maintain their mental health.

Key words: childcare teacher, resilience, mental health

キーワード：保育士，レジリエンス，メンタルヘルス

I. 問題の所在と研究の目的

近年、保育士¹⁾を取り巻く状況は著しく変化している。少子化政策に伴う延長保育や休日保育、子育て支援等の多様な保育ニーズへの対応をはじめ、国家資格化や第三者評価といった専門性向上への取り組み等、保育士が担うこととなった役割と責任は年々拡大している(垣内ら, 2007)。そのような保育士の職場環境については、従来から勤務時間内外にまたがる多忙さ

に加え、不規則な休み、低い給与にキャリア発達を望めない階級構造等の問題点が特に指摘されている(伊藤ら, 2004)。その上、保育士の職場環境ストレスナーについては、「上司との関係」、「同僚との関係」、「養育者との関係」、「多忙感」に対するコンフリクト認知が存在することが明らかとなっており(岡田ら, 2001)、勤務条件に加えて人間関係に関して大きな課題がある職種であることが分かる。また、保育士が退職したいと思う原因の1位として「職場の人間関係」が挙げられており(保育士養成協議会, 2009)、保育士にとって職場内における人間関係は、離職にも繋がりがかねない大きな問題であることが推察される。実際にヒューマンサービス領域の職種は、対人関係を伴うためにメンタルヘルスを顕著に損ないやすいことはよ

本論文は、課程博士候補論文を構成する論文の一部として以下の審査委員により審査を受けた。

審査委員：七木田 敦(主任指導教員)、河野 和清、
山崎 博敏、曾余田 浩史、中坪 史典

く知られている（小山ら，2003）。例えば学校教諭については、他の職種に比べバーンアウトしやすいことが指摘され（落合，2003）、病気休職者のうち精神疾患を原因とする者が毎年増加していることから、社会的な問題として取り挙げられることもある。そのため、学校教諭に関しては、メンタルヘルスやストレスに関する実態把握がなされており（伊藤，2000）、過度なストレスを抑制しメンタルヘルスを良好に維持する方策についても関心が向けられている（高木ら，2006）。

一方で、同様にヒューマンサービス領域の職種である保育士については、ワークモチベーションは非常に高いながらも、そのメンタルヘルスは良好とは言えない状態であることが報告されており（磯野ら，2008）、このような心理的余裕がない状態で仕事に過度に没頭するという行動特徴は、バーンアウトの初期兆候とも重なるものである（多田ら，2006）。また、前述した保育士の職場環境に起因するメンタルヘルスの問題は、過度な負担を抱え保育をすることや、離職することの原因にもなる。職員間の関係や労働条件、職員の離職率は、保育の質に関連する要因の一つとして挙げられている（金田ら，2000；Katz，1993；大宮，2006）ことを踏まえれば、保育士のメンタルヘルスに関する問題は、保育行為の質を低下させることにもなりかねず、乳幼児の発達にも影響を及ぼすものである。そのため、保育士のメンタルヘルスを良好に維持するための方策については、早急な検討が必要であると考えられる。しかし、保育士については他のヒューマンサービスの職種のように、メンタルヘルスを良好に維持するための方策について検討された研究は蓄積されていない。

さらに、保育士の勤務条件や岡田ら（2001）がストレスレッサーとして明らかにしている「上司との関係」、「同僚との関係」、「養育者との関係」、「多忙感」については、給与体系・職員配置基準の見直し、休暇やその際の代替職員の確保等が必要であり、喫緊の改善は困難である。また、これらのストレスラーは保育士個人が対処をすることで解決するものでもない。そのため、保育士のメンタルヘルスを良好に維持するための方策を考えるに当たっては、保育士の負担軽減と同時に、このようなストレスに対する耐性を高めることが有効であると考えられる。

そこで本研究では、深刻な状況において適応的な状態でいようとする現象であり（石毛ら，2006）、ストレス耐性力とも言われるレジリエンス（resilience）に着目する。レジリエンスとは、病気である所以の解明に多くの力を注ぐのではなく、健康でいようとする側面に注意を向けるといふ、近年の精神医学領域にお

ける予防医学的観点へのパラダイムシフトの中で注目されている概念である（加藤ら，2009）。実際に紺野ら（2006）は、レジリエンスを教師に必要な資質の一つと捉えており、ヒューマンサービス職におけるメンタルヘルスに対するレジリエンスの効果が期待できる。特に職務上の負担に対して解決策を見出すことが困難な保育士の現状を鑑みれば、レジリエンスを高めることは保育士のメンタルヘルスを良好に維持するために有効であると考えられる。その際、経験年数が長い保育士ほど、保育所という職場で働く上で必要な知識や技術だけでなく、高いレジリエンスも有していることが予測される。

そこで本研究では、保育士のレジリエンスが経験年数によってどのように変化するかを明らかにすると共に、レジリエンスとメンタルヘルスがどのように関連しているかについて検討する。併せて、保育士のメンタルヘルスを良好に維持するための方策について示唆を得ることを本研究の目的とする。

その際、保育士のレジリエンスについては、我が国の成人を対象に標準化がなされた「S-H式レジリエンス検査（祐宗，2008）」を指標として使用する。この指標は、レジリエンスについて、社会的な資源をどの程度有しているかを「親しい人と過ごす時間を大切にしているか」や「家族以外に悩みを相談できるか」といった項目で評定する「ソーシャルサポート因子」と、自身がどの程度役立っていると感じているかを「人に頼り過ぎないように心がけているか」や「いやなことでも自分がすべきことに積極的であるか」といった項目で評定する「自己効力感因子」と、他者とのようにコミュニケーションをとるかを「嫌いな人でも仕事ではうまくつきあえるか」や「新しい人とうまくつきあえるか」といった項目で評定する「社会性因子」の3因子構造で説明しており、今現在有しているレジリエンスを測定することが可能である。また、保育士のメンタルヘルスについては、予防医学的観点から、不安やうつ傾向などの陰性感情だけでなく、充実感や満足感といった陽性感情にも焦点を当てる。そこで、世界保健機関が開発したSUBI（WHO，2001）を保育士のメンタルヘルスの指標として用いる。SUBIでは、陰性感情を「心の疲労度」として「理由もなく悲しい気持ちになる」や「将来への不安」といった項目で評定し、陽性感情を「心の健康度」として「やろうとしたことをやりとげられる」や「非常に強い幸福感を感じる」といった項目で評定する。これらの指標を基に保育士のレジリエンスとメンタルヘルスについて明らかにし、それらが経験年数によってどのように変化するかを検討する。

II. 方法

i) 調査の概要

調査は、A 県の一地区において保育所連盟に加盟する保育所20園の常勤保育士265名を対象に実施した。上述した標準化された検査用紙であるS-H式レジリエンス検査、SUBIを一綴りにしたものを調査用紙として調査を実施した。事前に各保育所の所長および主任保育士に調査の趣旨、内容、方法を伝え、調査用紙一式を返信用の封筒に入れ、各保育士への配布を依頼した。結果、回収数は204、有効回答数は169（回収率：77.0%、有効回答率：63.8%）であった。調査期間は2009年11月～12月である。

ii) 倫理的配慮

調査内容から機密性保持のため、配布の際に回答後は各保育士に個別に投函するよう伝えてもらい、調査依頼書・返信用封筒にもその旨を記載した。なお、本調査は西南女学院大学倫理審査委員会による承認を受けて実施した（承認番号2009年度第12号）。

iii) 分析の視点

保育士のレジリエンスについて、経験年数による変化を検討するために、経験年数が5年未満の保育士を「新人」、5年以上20年未満の保育士を「中堅」、経験年数20年以上の保育士を「ベテラン」に分類し²⁾、「レジリエンス得点」およびレジリエンスの因子である「ソーシャルサポート因子」、「自己効力感因子」、「社会性因子」の得点について経験年数による違いを検討した。また、レジリエンスとメンタルヘルスとの関連については、メンタルヘルスのうち陽性感情である「心の健康度」を「高群・普通群・低群」に、陰性感情である「心の疲労度」を「低群・要注意群・危険群」に分類し、各群のレジリエンス得点にどのような差異が

あるかを検討した。また、レジリエンスとメンタルヘルスの相関性についても検討した。分析はIBM SPSS STATISTICS BASE 19を使用した。

III. 結果

i) 対象保育士のレジリエンスの傾向

保育士のレジリエンスの傾向を検討するために、「S-H式レジリエンス検査」標準化の際に基準値となった一般成人男性と一般成人女性のレジリエンス得点のうち、対象保育士の現状³⁾を踏まえ、一般成人女性のレジリエンス得点との比較を行った。保育士と一般成人女性のレジリエンス得点および各因子の平均・標準偏差・中央値を表1に示す。レジリエンスの各因子の α 係数はソーシャルサポート因子： $\alpha = 0.83$ 、自己効力感因子： $\alpha = 0.85$ 、社会性因子： $\alpha = 0.80$ であり、標準化の際の α 係数（ソーシャルサポート因子： $\alpha = 0.85$ 、自己効力感因子： $\alpha = 0.81$ 、社会性因子： $\alpha = 0.77$ ）と同等の信頼性を示した。結果から、保育士のレジリエンス得点および各因子は、平均・標準偏差・中央値から見て、一般的な成人女性と同程度

表1. 保育士のレジリエンスおよび構成因子の得点の平均・標準偏差・中央値と基準値

		平均	標準偏差	中央値
保育士	レジリエンス得点	104.3	11.56	104
	ソーシャルサポート	51.5	5.87	52
	自己効力感	34.7	5.42	34
	社会性	18.1	3.7	19
一般成人女性	レジリエンス得点	103.4	10.87	104
	ソーシャルサポート	51.1	6.04	52
	自己効力感	34.1	5.16	34
	社会性	18.1	3.04	104

表2. 保育士の経験年数別にみたレジリエンスおよび構成因子の得点の差

		度数	平均値	標準偏差	Kruskal Wallis 検定
新人	レジリエンス得点	39	100.03	11.55	**
	ソーシャルサポート因子	39	49.95	7.10	
	自己効力感因子	39	32.44	4.16	
	社会性因子	39	17.64	2.92	
中堅	レジリエンス得点	91	103.51	10.33	**
	ソーシャルサポート因子	91	51.55	5.49	
	自己効力感因子	91	34.13	5.10	
	社会性因子	91	17.82	3.09	
ベテラン	レジリエンス得点	39	110.59	11.99	**
	ソーシャルサポート因子	39	52.82	5.15	
	自己効力感因子	39	38.36	5.60	
	社会性因子	39	19.41	3.35	

** $p < .01$

であることが伺える。

ii) 経験年数の違いによるレジリエンスの変化

保育士の経験年数別のレジリエンス得点およびレジリエンスの各因子の得点の平均値を表2に示す。また、保育士の経験年数の違いによるレジリエンス得点の差を検討した。いずれも Levene の等分散性検定により等分散性が棄却されたため、Kruskal Wallis 検定を用いて経験年数によるレジリエンス得点の差を検討した。

結果から、経験年数を経ることで全ての因子で平均値が上昇していることが確認でき、レジリエンス得点および自己効力感因子においては、経験年数間に有意差が認められた ($p < .01$)。また、この結果を一般の成人女性と比較すると(表1参照)、中堅保育士のレジリエンス得点の平均値は一般成人女性と同程度であるが、新人保育士は一般成人女性よりレジリエンス得点が低く、ベテラン保育士はレジリエンス得点が高い

ということが明らかとなった。

iii) レジリエンスとメンタルヘルスとの関連

保育士のメンタルヘルスについて、評定基準により心の健康度を「健康度高群」、「健康度普通群」、「健康度低群」に、心の疲労度を「疲労度低群」、「疲労度要注意群」、「疲労度危険群」に分類した。これらの各群の保育士のレジリエンス得点および構成因子の得点の平均値を表3-1、表4-1に、各群における経験年数別の平均値を表3-2、表3-3、表3-4、表4-2、表4-3、表4-4に示す。また、各群および各経験年数におけるレジリエンス得点および構成因子の得点の差を検討した。いずれも Levene の等分散性検定により等分散性が棄却されたため、Kruskal Wallis 検定を用いて心の健康度、心の疲労度の各群および各群の経験年数におけるレジリエンス得点の差を検討した。

結果から、心の健康度が高い保育士ほどレジリエンスの得点および各因子の得点も有意に高い ($p < .01$)

表3-1. 保育士の心の健康度得点別にみたレジリエンスおよび構成因子の得点の差

		度数	平均値	標準偏差	Kruskal Wallis 検定
心の健康度高群	レジリエンス得点	62	109.20	10.48	
	ソーシャルサポート因子	62	53.55	4.60	
	自己効力感因子	62	36.50	5.39	
	社会性因子	62	19.16	2.92	
心の健康度普通群	レジリエンス得点	89	101.88	11.44	
	ソーシャルサポート因子	89	50.45	6.15	
	自己効力感因子	89	33.80	5.42	
	社会性因子	89	17.63	3.25	
心の健康度低群	レジリエンス得点	18	99.72	10.39	
	ソーシャルサポート因子	18	49.39	6.60	
	自己効力感因子	18	33.11	3.97	
	社会性因子	18	17.22	2.86	

** $p < .01$

表3-2. 心の健康度高群の保育士の経験年数別にみたレジリエンスおよび構成因子の得点の差

		度数	平均値	標準偏差	Kruskal Wallis 検定
新人	レジリエンス得点	12	112.33	5.55	
	ソーシャルサポート因子	12	56.67	2.19	
	自己効力感因子	12	36.67	3.94	
	社会性因子	12	19.00	3.30	
中堅	レジリエンス得点	28	111.71	8.20	
	ソーシャルサポート因子	28	56.11	2.96	
	自己効力感因子	28	37.07	4.49	
	社会性因子	28	18.54	2.89	
ベテラン	レジリエンス得点	22	114.27	9.73	
	ソーシャルサポート因子	22	55.27	3.28	
	自己効力感因子	22	39.05	5.66	
	社会性因子	22	19.95	3.33	

** $p < .01$

表3-3. 心の健康度普通群の保育士の経験年数別にみたレジリエンスおよび構成因子の得点の差

		度数	平均値	標準偏差	Kruskal Wallis 検定
新人	レジリエンス得点	20	97.65	83.29	**
	ソーシャルサポート因子	20	48.75	30.83	
	自己効力感因子	20	31.60	24.78	
	社会性因子	20	17.30	6.12	
中堅	レジリエンス得点	55	101.09	9.88	
	ソーシャルサポート因子	55	50.04	5.16	
	自己効力感因子	55	33.25	4.39	
	社会性因子	55	17.80	3.25	
ベテラン	レジリエンス得点	14	105.71	9.43	
	ソーシャルサポート因子	14	50.07	4.83	
	自己効力感因子	14	37.36	5.06	
	社会性因子	14	18.29	3.00	

** $p < .01$

表3-4. 心の健康度低群の保育士の経験年数別にみたレジリエンスおよび構成因子の得点の差

		度数	平均値	標準偏差	Kruskal Wallis 検定
新人	レジリエンス得点	3	87.67	12.50	n. s.
	ソーシャルサポート因子	3	40.67	8.50	
	自己効力感因子	3	30.00	2.00	
	社会性因子	3	17.00	3.61	
中堅	レジリエンス得点	5	94.20	13.63	
	ソーシャルサポート因子	5	45.60	5.90	
	自己効力感因子	5	31.60	6.54	
	社会性因子	5	17.00	3.87	
ベテラン	レジリエンス得点	2	91.50	0.71	
	ソーシャルサポート因子	2	45.00	5.66	
	自己効力感因子	2	31.50	2.12	
	社会性因子	2	15.00	2.83	

** $p < .01$

表4-1. 保育士の心の疲労度得点別にみたレジリエンスおよび構成因子の得点の差

		度数	平均値	標準偏差	Kruskal Wallis 検定
心の疲労度低群	レジリエンス得点	114	106.57	11.01	**
	ソーシャルサポート因子	114	52.21	5.25	
	自己効力感因子	114	35.82	5.39	
	社会性因子	114	18.54	3.21	
心の疲労度要注意群	レジリエンス得点	39	100.21	11.99	
	ソーシャルサポート因子	39	50.21	7.36	
	自己効力感因子	39	32.13	5.00	
	社会性因子	39	17.87	2.98	
心の疲労度危険群	レジリエンス得点	16	98.50	10.03	
	ソーシャルサポート因子	16	49.31	5.30	
	自己効力感因子	16	33.19	4.26	
	社会性因子	16	16.00	2.50	

** $p < .01$

表4-2. 心の疲労度低群の保育士の経験年数別にみたレジリエンスおよび構成因子の得点の差

		度数	平均値	標準偏差	Kruskal Wallis 検定
新人	レジリエンス得点	6	84.83	5.95	n. s.
	ソーシャルサポート因子	6	39.33	5.54	
	自己効力感因子	6	28.67	2.80	
	社会性因子	6	16.83	2.32	
中堅	レジリエンス得点	8	98.88	13.39	
	ソーシャルサポート因子	8	49.25	7.70	
	自己効力感因子	8	32.75	5.44	
	社会性因子	8	16.88	2.75	
ベテラン	レジリエンス得点	2	91.50	0.71	
	ソーシャルサポート因子	2	45.00	5.66	
	自己効力感因子	2	31.50	2.12	
	社会性因子	2	15.00	2.83	

** $p < .01$

表4-3. 心の疲労度普通群の保育士の経験年数別にみたレジリエンスおよび構成因子の得点の差

		度数	平均値	標準偏差	Kruskal Wallis 検定
新人	レジリエンス得点	14	97.71	10.44	n. s.
	ソーシャルサポート因子	14	49.50	6.17	
	自己効力感因子	14	30.71	3.77	
	社会性因子	14	17.50	2.93	
中堅	レジリエンス得点	18	99.11	12.89	
	ソーシャルサポート因子	18	48.78	6.40	
	自己効力感因子	18	32.94	6.23	
	社会性因子	18	17.39	3.50	
ベテラン	レジリエンス得点	7	102.14	8.32	
	ソーシャルサポート因子	7	50.29	4.68	
	自己効力感因子	7	33.43	4.86	
	社会性因子	7	18.43	2.64	

** $p < .01$

表4-4. 心の疲労度高群の保育士の経験年数別にみたレジリエンスおよび構成因子の得点の差

		度数	平均値	標準偏差	Kruskal Wallis 検定
新人	レジリエンス得点	39	99.15	11.18	**
	ソーシャルサポート因子	39	49.31	5.93	
	自己効力感因子	39	32.23	5.22	
	社会性因子	39	17.62	3.11	
中堅	レジリエンス得点	65	105.57	9.64	
	ソーシャルサポート因子	65	52.65	4.76	
	自己効力感因子	65	34.78	4.42	
	社会性因子	65	18.14	3.14	
ベテラン	レジリエンス得点	30	112.60	9.95	
	ソーシャルサポート因子	30	53.83	4.43	
	自己効力感因子	30	39.20	5.27	
	社会性因子	30	19.57	3.36	

** $p < .01$

ことが明らかとなった。また、心の健康度普通群では自己効力感因子において経験年数が長いほど得点がありに高いことが明らかとなった ($p<.01$)。一方、心の疲労度では、ソーシャルサポート因子を除く項目で、心の疲労度が低い保育士ほどレジリエンスが有意に高い ($p<.01$) ことが明らかとなった。さらに、心の疲労度高群において、経験年数が長いほどレジリエンス得点および自己効力感因子の得点がありに高いことが明らかとなった ($p<.01$)。このことから、メンタルヘルスを良好に維持している保育士は、総じてレジリエンスが高く、経験年数が長い保育士ほどレジリエンスが高くなることが明らかとなった。

さらにレジリエンスと心の健康度、心の疲労度の相関性について検討するために、Spearman の順位相関係数を析出した (表5参照)。その結果、すべての項目で正の相関関係が確認された。特にレジリエンス得点とソーシャルサポート因子においては心の健康度と高い正の相関を示し、レジリエンス得点および自己効力感因子は心の疲労度と中程度の正の相関を示した。以上より、メンタルヘルスが良好な保育士ほどレジリエンス得点が高く、保育士のレジリエンスとメンタルヘルスには高い相関関係があることが明らかとなった。

表5. 保育士のレジリエンスおよび構成因子とメンタルヘルスの相関

	心の健康度	心の疲労度
レジリエンス得点	.663 **	.476 **
ソーシャルサポート因子	.698 **	.398 **
自己効力感因子	.479 **	.461 **
社会性因子	.350 **	.226 **

** $p<.01$

IV. 考察

レジリエンスが、心身に影響を及ぼす状況や心身への悪影響そのものに対する発病予防や復元力、抵抗力 (加藤ら, 2009) として精神医学領域で捉えられていることから、本研究におけるレジリエンスが高い保育士は、ストレスに対する耐性力が高いといえよう。よって本研究の結果からは、保育士のストレス耐性力は新人保育士ほど低く、経験を経ることで高まっていき、ベテラン保育士では一般の成人女性よりもストレス耐性力が高くなることが考えられる。さらに、経験を経ることでストレス耐性力が高まる過程においては、自己効力感が高まることが要因であることが推察され

る。

しかし、保育士のメンタルヘルスが良好ではないという先行研究の結果 (磯野ら, 2008) を踏まえれば、保育士が有しているストレス耐性力では対処が困難なほどの負担を抱えている可能性がある。特に、新人保育士のストレス耐性力は一般の成人女性よりも低く、「自身が役立っている」と感じる自己効力感を得る機会も新人故に限定的であることが予測される。このため、新人保育士は中堅保育士やベテラン保育士に比べ、より負担を感じていることが考えられる。しばしば保育士の勤続年数が短いことが問題とされるが (伊藤ら, 2004)、新人保育士は、保育現場という新しい環境に馴染むことに加え、技術的な成熟が発展段階であるため問題に直面する機会が多く、かつ一般的な成人女性よりもストレス耐性力が低いがために継続して勤務することが困難な状況にあることも考えられる。このような新人保育士に対して、ベテラン保育士のストレス耐性力の増加をモデルとするならば、意図的に自己効力感を得る機会を設けることが有効な手立てとなる可能性がある。

また、心の健康度が高い保育士ほどストレス耐性力が高いことが明らかとなった。中でもストレス耐性力とソーシャルサポートについては、他の因子よりも心の健康度との正の相関が高いことが確認されている。この結果から、保育士のソーシャルサポートをより充実させることが、保育士の心の健康度を良好に保つ上で有効となる可能性がある。上村ら (2008) は、保育士のソーシャルサポートについて、同一の勤務圏における保育士からのサポートが非常に有効であることを明らかにしている。これらを合わせて考えると、心の健康度が高い保育士は、保育所内におけるサポート体制が充実しており、それによりレジリエンスが高まることでストレス耐性力が高い結果となっていることも考えられる。さらに、心の疲労度については、心の疲労度が低い保育士ほど、レジリエンスが高いという結果であった。特に、レジリエンスの因子の中では、自己効力感因子が心の疲労度と中程度の正の相関があることから、心の疲労度が低い保育士は、自己効力感が高いことが考えられる。このように、心の健康度と心の疲労度との相関から、レジリエンスはメンタルヘルスの陽性感情と陰性感情にそれぞれ関連があることが推察される。

以上より、メンタルヘルスが良好な保育士はレジリエンスが高いため、保育士のメンタルヘルスを良好に維持するための方策としては、ソーシャルサポートを充実させること、自己効力感を高めること、社会性を高めることが有効であると考えられる。ソーシャルサ

ポートを充実させるためには、特定の保育士間のフォーマル・インフォーマルな関係作りのための場の設定や経験年数の違う保育士同士の協働作業等が有効であろう。その際、保育士のストレスサーの大部分が人間関係に起因するものであることを考えれば、社会性を高めるためのソーシャルスキルトレーニング等の取り組みが有効であると考えられる。社会性が高い保育士はレジリエンスが高いという本研究の結果を踏まえれば、このような取り組みは、レジリエンスを高めることにも繋がるのが期待できる。また、自己効力感を高めるためには、実践の成功体験を再認識することができるような記録や評価、管理職や経験年数の長い保育士から短い保育士への賞賛等が有効であると考えられる。その際、保育士が多忙であることを考慮すれば、現在行われている園内研修やカンファレンスを利用することが有効である。現在行われている園内研修やカンファレンスにおいて、各保育士の考えを園内で共有することや、経験の短い保育士の考えが先輩保育士や管理職に認められる機会を設けることができれば、現在の勤務時間や負担感を増大させることなく、自己効力感を高めることが期待できる。

V. 今後の課題

本研究では、経験を経た保育士のレジリエンスは、一般の成人女性と比べて高いという結果が得られた。しかし、本研究は横断的な調査による検討であるため、保育士のレジリエンスが経験年数を経ることで高まっていくことを明確に規定することはできない。また、レジリエンスが高い保育士のみが離職せずに保育実践の場に残っている可能性も考えられる。とはいえ、保育実践の場での経験はレジリエンスを高める可能性があることも想定される。この点については縦断的な研究による検討が必要であるが、経験年数の長い保育士のレジリエンスが高いことは事実であり、一般の成人女性において年齢によるレジリエンスの差異が報告されていないことを踏まえると、保育士に特徴的な傾向とも捉えられる。保育士を取り巻く状況が大きく変化し、保育士のメンタルヘルスが決して良好でないことも報告されているながら(磯野ら, 2008)、他のヒューマンサービス領域の職種に比べ問題視されることが少ないのは、このような保育士の特性が関係していることも考えられる。とはいえ、保育士の業務が拡大していることは事実であり、今後さらに負担が増すことも懸念される。そのため、保育士の負担そのものを軽減することは必要であるが、負担に対する耐性力の向上についてはより検討すべきであろう。よって、今後は

保育士のストレス耐性力を高める実践的な介入方法についても検討する必要があると考える。

【注】

- 1) 本研究では、保育士の大半を占める保育所保育士を対象とする。よって、本研究における「保育士」の記載は「保育所保育士」の意。
- 2) 上村ら(2008)は、高濱(2000)の研究を参考に経験年数が5年未満の保育士を新人としているが、中堅保育士とベテラン保育士の境界については、保育所内で指導的な立場をとることが多い主任保育士の8割以上が経験年数20年以上であるという調査結果から、経験年数5年以上20年未満を中堅保育士、経験年数20年以上をベテラン保育士として分類している。
- 3) 本研究において分析の対象となった保育士は、全て女性であった。

【附 記】

本研究は、西南女学院大学保健福祉学部附属保健福祉学研究所の2009年度研究助成を受けて実施した。

【引用文献】

- 保育士養成協議会(2009)「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査」報告書Ⅰ。社団法人全国保育士養成協議会.128
- 石毛みどり・無藤隆(2006)中学生のレジリエンスとパーソナリティとの関連。パーソナリティ研究。第14巻第3号。266-280
- 磯野登美子・鈴木みゆき・山崎喜比古(2008)保育所で働く保育士のワークモチベーションおよびメンタルヘルスとそれらの関連要因。小児保健研究。第67巻。第2号。367-374
- 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。第48巻。第1号。12-20
- 伊藤亮子・林若子・小山道雄(2004)もっと教えて!!保育者の専門性と労働条件。新読書社。39-53
- 垣内国光・東社協保育士会(2007)保育者の現在—専門性と労働環境—。ミネルヴァ書房。59-69
- 金田利子・諏訪きぬ・土方弘子(2000)「保育の質」の探求—「保育者—子ども関係」を基軸として。ミネルヴァ書房。19-23

- 加藤敏・八木剛平 (2009) レジリアンス—現代精神医学のパラダイム—. 金原出版株式会社. 6-21
- Katz, L.G (1993) Five Perspective on Quality in Early Childhood Programs. Clearinghouse on Elementary Early Childhood Education. 2-13
- 紺野祐・丹藤進 (2006) 教師の資質能力に関する調査研究:「教師レジリエンス」の視点から. 秋田県立大学総合科学研究彙報. 第7巻. 73-83
- 小山敦子・保田佳苗・仁木稔・山藤緑・平野智子・陣内里佳子・岩上芳・長野京子 (2003) 医療・教育・福祉関係者は疲れている—ケアを供与する側のメンタルヘルス—. 心身医学. 第43巻. 第10号. 680-688
- 岡田節子・齋藤友介・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. 第39巻. 第2号. 209-215
- 大宮勇雄 (2006) 保育の質を高める. ひとなる書房. 67-73
- 落合美貴子 (2003) 教師バーンアウト研究の展望. 教育心理学研究. 第51巻. 第3号. 351-364
- 祐宗省三 (2008) S-H 式レジリエンス検査. 竹井機器工業株式会社.
- 多田ゆかり・村澤孝子 (2006) 対人援助職のメンタルケア. ミネルヴァ書房. 37-42
- 高木亮・田中宏二・淵上克義・北神正行 (2006) 教師の職業ストレスを抑制する方法の探索. 日本教育経営学会紀要. 第48号. 100-114
- 高濱裕子 (2000) 保育者としての成長プロセス. 風間書房. 241-250
- 上村眞生・七木田敦 (2008) 保育士のサポート源構造に関する実証的研究. 小児保健研究. Vol.67, No.6. 854-860
- WHO (2001) WHO SUBI. 金子書房.