

令和 2 年 6 月 21 日現在

機関番号：44511

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2019

課題番号：17K04106

研究課題名(和文) 保育職におけるバーンアウトの影響要因についての探索研究

研究課題名(英文) Exploratory Research on the Influential Factor of Burnout Syndrome Among Early Childhood Educators

研究代表者

永井 久美子(NAGAI, KUMIKO)

神戸女子短期大学・その他部局等・准教授(移行)

研究者番号：20615108

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、保育者と離職者(元保育者)を対象に、バーンアウトの影響要因を調査し、その特徴を知ることが目的とする。

職場・同僚の問題やサポートが離職に関わる要因のひとつであること、その他、複数の要因が絡まって生じうる出来事であることが理解できる。ゆえにバーンアウトによる離職への予防については、保育者が持ついくつかの要因を解きほぐして、複数の要因の存在を顕在化する事が第一歩となる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

認知したストレス要因に対して、保育者は対峙しようとする行動すること、教育や能力などの不足に関するストレス要因については、おおよそ時間とともに解消に向かうことがわかった。対照的に、業務の曖昧性、業務の複雑性、業務量や労働時間については、個人レベルでの解決が困難であり、バーンアウトにつながる可能性が高い要因であることを指摘した。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is to examine the influential factors of burnout syndrome and to understand the nature of this problem as it relates to early childhood educators and former early childhood educators who left their jobs due to this occurrence. There are a number of intricate and interrelated factors that contribute to a state of burnout. This study indicates that lack of support for relationships, in combination with other workplace dynamics, leads early childhood educators to leave their jobs. Consequently, in order to address the challenge of early childhood educators leaving their jobs, it is of primary importance to recognize and understand the interplay of underlying factors that contribute their burnout.

研究分野：保育学 乳幼児教育学

キーワード：保育職 バーンアウト うつ ストレス 影響要因

## 1. 研究開始当初の背景

保育は、保育業務自体が保護者との関係や組織内での人間関係など、非常にストレスの多い仕事である。それゆえ、時にストレスが基因として発生するバーンアウト(燃え尽き症候群とも呼ばれる)が保育者を管理する上で重要な課題となる。バーンアウトは、労働者自体のやる気を減退させたり、疲労等の種々の病的症状を訴えたり、労働者としてありえない行動をとってしまったり等、種々の病理的行動の原因となることが知られている。保育の重要性が叫ばれている現代において、保育者がバーンアウトしないように組織として積極的に取り組むことが必要である。

## 2. 研究の目的

本研究では、ストレス要因のなかでも、どのような要因が組織からの離脱への重要な要因となるか、職業離脱において重要な要因となるかについて調査を行う。また、どのような要因が離職につながるかについては、パーソナリティ要因、環境要因などの影響要因についても考慮する必要がある。本研究では、保育者と離職者(元保育者)を対象に、バーンアウトの影響要因を調査し、その特徴を知ることを目的とする

## 3. 研究の方法

### (1) 質問紙調査「保育者の職務満足決定要因」

2016年9月~10月に、大阪府の社会福祉法人4法人8施設139名を対象としてアンケートを実施した。Stamps et.al(1978)の職務満足調査を参考に保育者を対象とした調査になるよう修正を加えた質問項目を使用した。それぞれの項目について「1.全くあてはまらない」「2.あまりあてはまらない」「3.どちらともいえない」「4.少しあてはまる」「5.非常にあてはまる」の5件法で回答を求めた。まず、調査した項目のうち、「報酬」「保育者-保護者関係」「管理」「自律感」「職場関係」「タスクへの取り組み」に関する39の質問項目を因子分析し、5つの因子(仕事への思い、仕事、職場の雰囲気、自律感、給料)を抽出した。ついで、抽出した因子の下位尺度に含まれる項目の平均値を下位尺度得点とした。各因子の下位尺度得点を独立変数、職務満足項目および離職意思を従属変数として、強制投入法を用いて重回帰分析を行った。なお、保育所に勤務する保育者、認定こども園(幼保連携型)に勤務する保育者に分類した上で、それぞれについて重回帰分析を行った。分析にはIBM SPSS Statistics22を使用した。

### (2) 保育者への面接調査「保育者のバーンアウトにつながる要因」

2017年11月に、関西圏の保育者(幼保連携型認定こども園2園・認定こども園1園(幼稚園型)・幼稚園1園計4園)21名を対象として半構造化インタビューを実施した。面接調査の内容は協力者の了解を得てICレコーダーに録音し、録音データをもとに逐語録を作成し、分析資料とした。場所は、調査対象者の勤務先で行った。調査項目は、事前に伝達した3項目(仕事に関する悩み、問題、困っていることについて教えてください。悩み、問題、困りごとにどう対処しましたか。悩み、問題、困りごとで最も困難なことは何ですか。)である。同面接調査をすることで、保育者のストレス要因とストレス解消のパターンについて個人差に着目して、職業環境でのギャップを認知しやすい就業初期の保育者の状況を調査した。

### (3) 離職者への面接調査「TEMによる早期離職した保育者の事例分析」

2019年3月に、東北圏の元保育者1名を対象として、面接調査を実施した。対象者に対し、就職前から現在に至るまでの経験の概略を対象者に線で表してもらった(ライフライン)。その後、ラインの変曲点を中心に、離職に至る過程について詳細に聴き取りを行った。調査の全体を通して、なるべく調査対象者が自らの経験に基づいて自由に思いや考えが話せるように努めた。分析は、複線径路・等至性アプローチ(以下、TEA)を用い、バーンアウトして離職し、再就職するまでを複線径路・等至性モデリング(以下TEM)によって分析した。

### (4) Web 質問紙調査「保育職におけるバーンアウトの影響要因」

Web 調査 「バーンアウトと抑うつ及びソーシャルサポートの関連」、Web 調査 「バーンアウトとレジリエンスの関連」及び Web 調査 「保育者がバーンアウトとなる過程におけるソーシャルサポートの形成プロセス」の3種類の調査を行った。

2019年11月中旬～12月中旬に、全国70園の認定こども園181名の常勤保育者を対象としてWeb質問紙調査を実施した。Web質問紙調査は70園に行ったが、無回答等を除外して有効回答数を31園として分析を行った。調査票の有効回収率は、全体の15%(有効回収数181/1174配布数:181/1174)である。調査対象は、全国を7つのブロックに分け、各ブロック10園をブロック内の認定こども園類型割合ごとに無作為抽出した。Web質問紙調査には、調査の目的・倫理的配慮を記して無記名とし、調査に同意を得られた対象者への配布を対象園に依頼し、Webで入力してもらうように依頼した。Web質問紙の構成は、フェースシート・うつ病(抑うつ状態)の質問項目・職場のソーシャルサポートの質問項目・職場外のソーシャルサポートの質問項目・レジリエンスの質問項目・バーンアウトの質問項目とした。

また、本調査では、保育者のソーシャルサポートを測定するために、岩佐(2007)らによる日本語版「ソーシャルサポート尺度」を用いた。分析には、酒井(2018)らによって開発された順序関係分析(以下、SRA)を用いて、各因子の下位項目間における順序関係を明らかにした。SRAとは、戸田ら(2009)らが示した2項目間の相関係数が基準以上(相関条件)、2項目間の平均値が基準以上(差異条件)、これら2つの条件を満たすことでその2項目間に順序関係があると判定するというSS分析法(戸田ら,2009)の発想に基づいた分析である。SRAでは、2項目間の順序関係を、相関条件ではKendallの順位相関係数、差異条件ではCohenのd値を採用し、さらに相関検定とt検定を併用した。実際の分析は、Yanagida & Sakai(2016)によって作成されたRプログラム「SSRA」によって行った。

## 4. 研究成果

### (1) 質問紙調査「保育者の職務満足の決定要因」

職務満足および離職要因に関する実態調査では、保育所では「仕事への思い」と「自律感」が、認定こども園では「職場の雰囲気」が職務満身に影響を与えることが明らかになった。保育所では有意に離職に影響を与える要因はなかったのに対し、認定こども園では職場の雰囲気が離職に影響を与えることが明らかになった。経験年数の長い(8年以上)保育者では、「職場の雰囲気」「自律感」「仕事への思い」の項目が経験年数の短い(8年未満)保育者より高い。離職せず

に仕事を継続していくためには、職場の中で上司や同僚との人間関係が大切であり、また、園の中で自分の考えが通りやすい環境であり、さらに保育の仕事をも肯定的に捉えることが重要であると考えられる。職務満足と離職志向、職場での仕事満足と離職志向の比較では、当然の結果ではあるが、職場での仕事満足と離職志向のほうが相関係数が高い。職場での仕事満足が離職に強く影響を与えるということが、既存研究と同様に本研究でもいえるのではないと思われる。

(2) 保育者への面接調査「保育者のバーンアウトにつながる要因」

教育やスキルでの認知ギャップに対しては、個人間の格差が大きい。このレベルでギャップを認知した保育者は、個人の努力で対峙しようとして行動し、おおよそ時間とともにそのギャップは小さくなっていく。

業務の曖昧性、業務の複雑性については、先輩・上司などに解決を求めることが多い。ただし、これについては、組織ごとに対応が大きく異なり、必ずしも認知ギャップが小さくなるとは限らない。バーンアウトにつながる可能性が高い要因であることを指摘した。

役割葛藤については、そもそも積極的に対峙することをあきらめることも多い。ただし、これは社会化のプロセスの一部ともいえる。

業務量や労働時間のギャップについては、処理の効率化で部分的に対応しようとするが、勤務が数年経過した保育者も本質的に解決できていない個人も多い。バーンアウトにつながる可能性が高い要因であることを指摘した。

(3) 離職者への面接調査「TEMによる早期離職した保育者の事例分析」

過去にバーンアウトを発症した元保育者 1 名を対象とし、採用から離職までのプロセスの分析を行った。その結果、バーンアウトの要因として、同僚との関係性や家族のサポート、園長の保育への理解度など他者との関係性と休めない就労条件の悪さがあると示唆された。

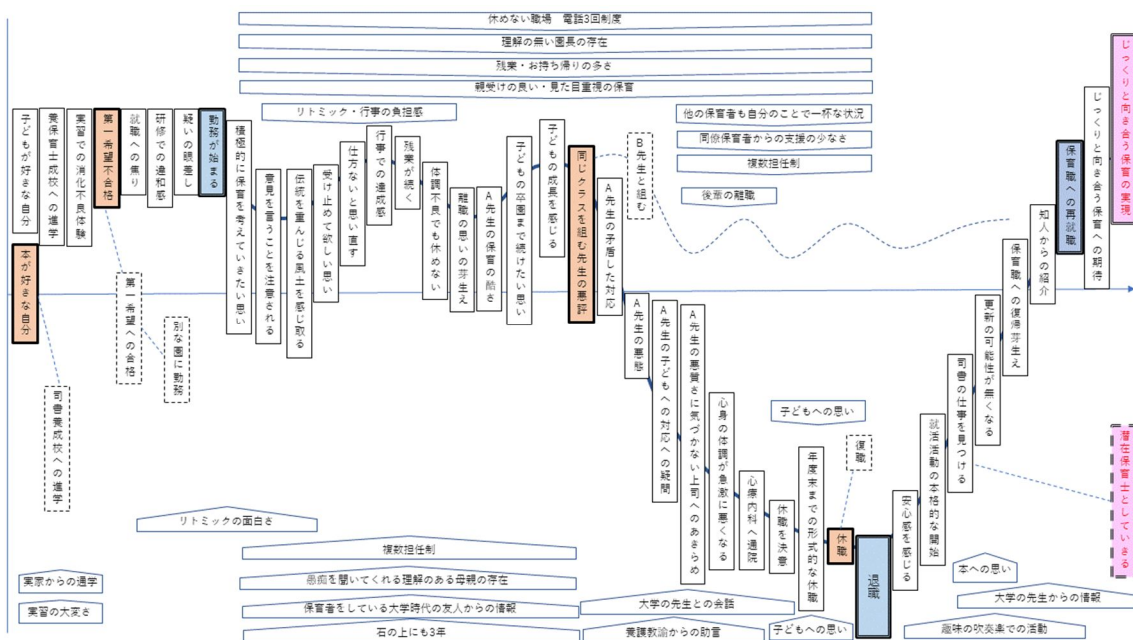


図1 バーンアウトするまでのプロセス：必須通過点と分岐点に着目して

#### (4) Web 質問紙調査「保育職におけるバーンアウトの影響要因」

Web 調査の結果、職場の情緒的サポートから JBS の脱人格化及び個人的達成感の低下に有意な負のパスが示された。職場の道具的サポートからは、JBS の情緒的消耗感および CES-D に有意な負のパスが示された。友人のサポートからは、JBS の脱人格化に有意な正のパスが示された。大切な人のサポートからは、CES-D に有意な負のパスが示された。

バーンアウトに強く影響するのは職場外の家族や友人らによるソーシャルサポートではなく、職場の情緒的・道具的なソーシャルサポートであった。今回の研究結果から、バーンアウトの予防には職場における情緒的・道具的サポートが大切であることが示唆された。抑うつに関しては、職場の道具的サポート及び職場外の大切な人のサポートの有無が影響していた。

Web 調査の結果、バーンアウトの構成要素である「情緒的消耗感」とレジリエンスの「自己肯定感」との間に有意な関連が示された。この結果、自己を肯定的に捉える、すなわち、自分自身の良いところも悪いところもひっくるめて、自分自身を受け入れていくことで、日々蓄積していく疲労感、虚脱感が軽減される可能性のあることが推察できる。

また、バーンアウトの構成要素である「脱人格化」とレジリエンスの「信頼できる他者の存在」、「他者への援助」との間に有意な関連が示された。この結果、同僚を含めた他者との信頼関係を築き、お互いが認め合い、助け合いながら仕事をしていくことができれば、子どもや保護者、同僚及び仕事に対するネガティブな感情や行動が軽減される可能性のあることが示唆された。

さらに、バーンアウトの構成要素である「個人的達成感の低下」とレジリエンスのすべての因子との間に有意な関連が示された。同僚を含めた他者と協調しながら、自分に合った目標を定め、課題に取り組むことが仕事における達成感や充実感が得られる可能性のあることが示された。

Web 調査の結果、情緒的サポート 8 項目に関して、ツリーグラムが得られた。具体的には、情緒的サポートにおいて「JNB107 同僚は、あなた自身のことをかってくれたり、高く評価してくれる」が起点となり、次に「JNB108 同僚は、あなたの実力を評価し認めてくれる」、さらに「JNB106 同僚は、仕事がうまくやれたときは、正しく評価してくれる」、そして最後に「JNB103 同僚は、仕事の問題で困っているとき、どうすればよいか相談にのってくれる」という順序関係が明らかにされた。他の順序関係においても、JNB107 が起点となることが示され、保育者が同僚から情緒的サポートを受ける際に、同僚からの評価の高さが基盤となることが示唆された。

保育者の離職が、単純にある保育者同士の関係性のこじれや悪化ではなく、複数の要因が絡まって生起する出来事であることが理解できる。ゆえに、バーンアウトによる離職への予防については、保育者が持ついくつかの要因を解きほぐして、複数の要因の存在を顕在化することが第 1 歩となる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計8件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 竹田明弘 永井久美子 川村高弘 中島一
2. 発表標題 保育者における職務満足の決定要因
3. 学会等名 日本保育学会 第70回大会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 永井久美子 竹田明弘 川村高弘 中島一
2. 発表標題 保育者のバーンアウトにつながる要因
3. 学会等名 日本保育学会 第71回大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 香曾我部琢 永井久美子 川村高弘 渡辺俊太郎 竹田明弘
2. 発表標題 TEMによる早期離職した保育者の事例の分析（1）－等至点・分岐点に着目して－
3. 学会等名 日本カウンセリング学会 第52回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 永井久美子 川村高弘 香曾我部琢 渡辺俊太郎 竹田明弘
2. 発表標題 TEMによる早期離職した保育者の事例分析（2） ストレス要因の分類
3. 学会等名 日本カウンセリング学会 第52回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 渡辺俊太郎 永井久美子 川村高弘 香曾我部琢 竹田明弘
2. 発表標題 TEMによる早期離職した保育者の事例分析(3) 援助資源の分類
3. 学会等名 日本カウンセリング学会 第52回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 永井久美子 竹田明弘 藤田清澄 渡辺俊太郎 川村高弘 戸田有一
2. 発表標題 保育職におけるバーンアウトの影響要因についての探索研究
3. 学会等名 日本保育学会 第73回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 永井久美子 川村高弘 香曾我部琢
2. 発表標題 保育職におけるバーンアウトの影響要因(1) バーンアウトと抑うつ及びソーシャルサポートの関連
3. 学会等名 日本保育学会 第73回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 川村高弘 永井久美子 香曾我部琢
2. 発表標題 保育職におけるバーンアウトの影響要因(2) バーンアウトとレジリエンスの関連
3. 学会等名 日本保育学会 第73回大会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分担者	川村 高弘 (KAWAMURA TAKAHIRO)  (20442395)	神戸女子短期大学・幼児教育学科・教授(移行)  (44511)	
研究 分担者	竹田 明弘 (TAKEDA AKIHIRO)  (90330505)	和歌山大学・観光学部・准教授  (14701)	
研究 協力者	中島 一 (NAKAJIMA MAKOTO)		
研究 協力者	藤田 清澄 (FUJITA SUMITO)		
研究 協力者	中田 貴士 (NKATA TAKASHI)		
研究 協力者	森際 孝司 (MORIGIWA TAKASHI)		
連携 研究者	香曾我部 琢 (KOUSOKABE TAKU)  (00398497)	宮城教育大学・教育学部・准教授  (11302)	



