

表3 子どもの出生国・国籍別、子どもの就学状況

(%)

子どもの就学状況	子どもの国籍			
	ブラジル		ブラジル (合計)	日本 (合計)
	ブラジル 生まれ	日本 生まれ		
性別		n.s.		n.s.
男性	50.3	54.4	51.9	47.2
女性	49.7	45.6	48.1	52.9
就学状況		***		***
就学年齢に達していない	2.1	9.5	5.3	26.7
就学中	53.2	84.4	66.8	56.4
中退	8.0	2.0	5.3	0.5
卒業	29.3	0.0	16.9	15.4
学校には行っていない	7.5	4.1	5.8	1.0
N	187	147	337	193

注: χ^2 検定結果 *** $p<0.01$, ** $p<0.05$, * $p<0.1$

注: ブラジル国籍の子ども(ブラジル生まれ、日本生まれ)、及び日本国籍の子どものサンプル数は、項目によって異なる。

ブラジル(合計)には、出生国が不詳の者も含む。

厚生労働科学研究費補助金(政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業))
「子育て世帯のセーフティーネットに関する総合的研究」
平成 22 年度分担研究報告書
「子育て支援の担い手としての保育士の職業性ストレスとストレス反応
保育士自身のセーフティーネットの問題と課題」
研究分担者 久保田 まり (東洋英和女学院大学人間科学部)

研究要旨

現代日本の社会的背景のもとでは、就労母の増加に伴い乳幼児の日中の保育は家庭外機能(保育所)に依存せざるを得なく、待機児童の解消は大きな社会的問題となっている。さらに、不適切な養育(虐待・育児放棄)、軽度発達障害児、孤立無援態勢で子育てに悩む母親、等の問題の増加により、子どもや子育てを取り巻く近年の環境は決して豊かであるとは言えず、これらの多数多様な問題の解決は、保育所・保育士に託されている。しかし、このような子育て支援者としての保育士業務の拡充・集中化と責任の増大は、保育士自身の過重負担であり、心身のストレスとなっている。

本稿では、保育士の職業性ストレスとストレス反応の実態を検討し、保育士自身のセーフティーネットの問題と課題について考察する事を目的とする。結果として、保育士は、他の社会福祉分野の職種に比して「仕事内容・労働力に見合った人材の確保」が著しく低く最低賃金に近い賃金体系であるにもかかわらず、子育てを巡る社会的要請や期待、責任が集中的に課されている。そのため、心理的ストレス反応としてのバーンアウトは、医師や看護師と同様に非常に高率であり、また、オーバーコミットメントも高比率を示している。他の福祉職と同様、ストレスの緩和・軽減には上司や同僚からの社会的サポートが有効であり、特に入職間もないキャリア初期の保育士の「達成感の低下」を抑制・軽減する。

A. 研究目的

本稿では、子ども・子育てをめぐる多数多様な問題の解決を集中的に託されている保育所・保育士の職業性ストレスとストレス反応の実態を検討し、支援者としての保育士自身のセーフティーネットのあり方を考察する。

B. 研究方法

主として、教育心理学、組織心理学、産業心理学、臨床心理学、精神医学の領域での「保育士の職業性ストレス」に関する2005年以降の学術論文を中心とした文献的検討を行った。

C. 研究結果及び考察

第1に、保育士の労働条件(人員数、賃金体系)は厳しい一方で、子育てに関する

社会的要請(保護者への保育指導などのソーシャルワーク的な業務など)や期待(保育所は地域の子育て支援の拠点であり、保育士は在園児保護者のみならず地域の子育て世帯全体を必要に応じて助言・相談・援助し、他機関との連携のもと子育て世帯のセーフティーネットを構築するキーパーソンとなることへの期待)が集中化している。

第2に、多くの先行研究より、保育士にとって「職場の人間関係」と「仕事量の多さ・時間の欠如」が強いストレスサーとなっている。

第3に、職場や仕事への過剰適応・限度を超えた傾注を示す「オーバーコミットメント」の程度は、保育士の場合、介護職と同様に高比率である。

第4に、心理的ストレス反応としてのバーンアウト傾向の比率は、従来高い比率が

指摘されていた医師や看護師などと同様、保育士もかなり高比率であった。有効なコーピングとしては、問題解決のための積極的取り組みや、他者への援助希求などの「問題中心的コーピング」であった。

第5に、入職後間もないキャリア初期の保育士の心理的危機への対応・支援によって、(結婚・出産等での) 離職の後も、やがて彼女らが地域の子育て支援を担う人材へと繋がることが示唆された。

D. 結論

次代を担う子どもを育てる上で重要な社会的機能を果たしている保育士が、最低賃金に近い水準で、且つ、他の福祉職に比して労働力に見合った人材数の確保が最もできていない保育現場で、自らの成長や充実感を持ってないことは憂慮すべきことである。主たる支援者である保育士自身が生き生きと仕事のできる社会的環境や待遇が保障されなければ、子どもの発達や子育て支援の充実には繋がらないものとする。

E. 健康危険情報

なし

F. 研究発表・学会発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

子育て支援の担い手としての保育士の職業性ストレスとストレス反応
保育士自身のセーフティネットの問題と課題

久保田 まり
(東洋英和女学院大学)

2011年3月

1. 近年における保育士への社会的要請と期待

男女共同参画社会の下での女性の社会進出は、晩婚化等による少子化、あるいは結婚・出産後も仕事の継続を望む女性の増加へと連動している。また、自営業を営んでいたり不規則な就労形態の場合でも、祖父母との三世同居等の拡大家族の場合は日中の子どもの保育は家族で分担できていた、という過去の時代に比して、特に都市部では核家族化が進んでいるために、子どもの保育は家庭外の機能に託さざるを得ない。そして、このような家族形態や家庭機能、家族のライフスタイルの多様化は、当然、子育てに対する親自身の価値観や信念の多様化、拡散化に通じ、子どもを託す保育所へのニーズも肥大・多様化し、変容してきている。

また、昨今の経済社会的な不安定さは、精神的脆弱性の顕在化を呼び起こし、例えば、もともとストレス耐性が非常に低い気質・素因をもつ保護者が、子育て・就労・家族関係のストレスにより精神的に破綻し鬱病をはじめとする精神疾患に罹患するケースが増えている。あるいは、精神的破綻は児童虐待や育児放棄という形で顕在化するかもしれない。そしてたいていの場合、このようなケースは、親族や知人による社会的サポートも乏しく、経済的にも厳しい状態にあることが多い。即ち、このような家庭のリスク要因は、複数連関・連鎖している。

さらに、昨今、軽度発達障害児をはじめ、保育園生活の中で特別な支援を必要とする子どもが増えたことにより、これらの子どもの特異的行動の理解と療育的関わり、児の障害に関する保護者への説明等が保育士の専門性として要請されている。

他方、特段のリスク要因はない家庭・保護者であっても、子育ての過程で、相談できる身近な他者が近隣におらず、孤立無援の態勢で子育てをせざるを得ない親たちが多くいることも確かである。

以上のように、子どもや子育てを取り巻く環境は豊かであるとは言えず、これらの多数多様な問題の解決は、いわば集中的に保育所、保育士に託され、そこで期待される役割と責任は、今や一人ひとりの保育士の努力やコントロールの限度を超えていると言える。

国レベルでは、2002年の児童福祉法改正により、「保護者への保育指導」が保育士の業務として明文化され、また、2007年の学校教育法の改正においても、幼稚園が保護者や地域の人々への(子育てに関する)相談、助言指導、情報提供をすることが明確化された。そして2008年の幼稚園教育要領と保育所保育指針の改定にてこれらのことが合わせて記され、保育そのものの専門性に加えて、保護者への相談業務も重要な職務として位置付けられた。

このことは、保育士に対して、従来の子どもへの「ケアワーク」に加え、保護者や地域

住民を対象とした「ソーシャルワーク」が課されることを意味している。厚労省（2003）も、「家庭の子育て力の低下を踏まえ、ソーシャルワーク機能を発揮していくことが必要」とし、「保育所においては子育て等に関する相談や助言など、子育て支援のため、保育や他の専門性を有する職員が相応にソーシャルワーク機能を果たすことも必要となり」また「その機能は、現状では主として保育士が担うこととなる」と記している（厚労省、2008）。この場合、ソーシャルワークとは、「生活課題を抱える対象者と、対象者が必要とする社会資源との関係を調整しながら、対象者の課題解決や自立的な生活、自己実現、よりよく生きることの達成を支える一連の援助活動（厚労省、2008）」であるが、現職の保育士の多くは、ソーシャルワークの理論と技法に関する専門教育を受けてはおらず、保育士本来の専門性（保育ケアワーク）とは異なる専門的業務が求められることとなる。このことについて井上(2010)は、「保育士が行うソーシャルワーク活動」とはどのようなものなのか、についての調査の結果、保護者に対する個別的な相談、情報提供、子育てに関する社会資源の紹介などの「ケースワーク」、複数の保護者を対象とした子育てサークル等のグループの育成と支援を行う「グループワーク」、子育てに関する地域の社会的資源が連携し、協働して子育てを行うことができるような地域づくりをする「コミュニティワーク」の3つに整理され、中でも「ケースワーク」が多く要請されていることを報告している。

しかし、保育士の業務に保護者への保育指導が付加されたからといって、保育士を即、ソーシャルワーカーに位置付けるのは無理があることも、当然指摘されている（五十嵐、2008）。そして、子育て支援者としての保育士業務の拡充・集中化と責任の増大は、保育士自身の過重負担でもあり、心身のストレスとなることの危惧が叫ばれている（戸田ら、2006）。

このように過重負担の職務に追われる現場の保育士が、次第に離職の意向を示すとしても、それは不思議ではない。次節では、保育士の離職意向とその背景に関する最近の調査研究を紹介する。

2. 保育士の離職意向とその背景

保育士の離職意思に関する調査では、離職について「頻繁に」あるいは「時々」考える人の割合は34%であり、「一時期考えたことがある」を合わせた場合には7割以上に上ることが示されている（石川ら、2010）。その理由としては、職場（保育所）の人間関係および、時間に追われながらの仕事量の多さが挙げられている。事実、これらの保育士は、離職を考えたことのない保育士よりも職場のストレスを強く感じていた。対象の保育士全員に「ストレスを解消するために必要なことや対処の仕方」を訊いたところ、職場ストレスの高い群では「保育士の人数を増やすこと」や「1クラスの子どもの人数を減らすこと」などの物理的環境調整の必要を強く求める一方で、具体的な対処の仕方については示されなかった。これに対して、職場ストレスの低い群では「自分を高める」「気持ちを引きづらない」「楽しいことを考える」など自己を積極的に変えていこうとする方向での対応が多かった、という結果が見出されている。先行研究においても、保育士が職場ストレスに向き合いながら積極的に保育に挑戦するときに満足感や自己効力感が得られ（斉木・中川、2008）、仕事に対する士気の強さがストレスの緩和や耐性につながるということが示唆されており（村田、1996）、質の高い職場にするためには自己を振り返り、自分を変えてい

こうとする積極的な姿勢が必要であることが結論の一つとされている(石川ら、2010)。

同じく対人援助に関わる介護職者の離職意向に関する調査では、やはり7割近くが離職職を考えているという結果が報告されており(篠崎、2009)、実際の離職率も他産業に比して高い。背景には、仕事における身体的・精神的な過重負担や、仕事に見合わない低い賃金体系があることは明白であり(奈良ら、2006; 篠崎、2009)、これらの職業性ストレスは全体として保育士にも共通している。

中島(2006)は、社会福祉従事者の職場性ストレスに関する研究のなかで、ソーシャルワーカー、ケアマネージャー、保育士、介護士の職種間の比較を行った結果、「仕事内容・労働力に見合った人材の確保」について保育士は他のどの職種よりも著しく低く、「連携を必要とする他職種・他機関との関係」についても他職種に比して良好でなかったことを見出している。

さらに、厚労省による「平成20年(2008)賃金構造基本統計調査」によれば、医療職の賃金水準(看護師の平均賃金322.6千円、准看護師275.7千円、理学・作業療法士269.4千円)と比較して、ケアマネージャーは251.8千円、福祉施設介護員208.6千円、そして保育士214.1千円であり、勤続年数がほぼ同一の比較にもかかわらず福祉分野の賃金は著しく低い水準にある。もちろん、全産業別賃金の中で福祉分野の職種の賃金が著しく低いことは言うまでもない。

前述のように保育士への社会的要請や期待が一方的・集中的に寄せられるにもかかわらず、労働条件は著しく厳しく、また、子どもたちに安心安全な環境下で発達を促進するという本来の職務には絶えず責任が伴う。

しかし、このようになりにストレスフルな労働環境・労働条件のなかにあっても、前述の石川の研究より、ストレスの高い保育士と低い保育士がおり、職場の問題解決のために求めることや対処方略にも違いが認められている。このような個人差は何に起因するのかを検討するために、次節では、保育士の職業性ストレスの構造、及びストレスの知覚・認知や対処方略の個人差について概説する。

3. 職業上のストレス、コーピング、ソーシャルサポートとの関連

赤田(2010)は、5つの下位尺度から構成される「保育士ストレス評定尺度」を開発しており、保育士の職業性ストレスの構造を明確化している。5つの下位尺度のうちの一つは「気になる子どもにうまく対応できない」「子どもに必要な援助がわからない」「子どもの特徴がつかめない」などの『子どもの対応・理解のストレス』であり、二つめは「他の先生同士の人間関係」「自分と他の先生との人間関係」「先生同士が気持ちを一つにして向き合うことができない」などの『職場人間関係ストレス』である。三つめは「保育士と保護者の価値観が違う」「保護者の子どもに対する理解が異なる」「保護者に保育士の思いが伝わらない」などの『保護者対応のストレス』であり、四つめは「自分のプライベートな時間の欠如」「休みがとりにくい」「事務的作業の多さ」などの『時間の欠如によるストレス』、五つめは「給料体系の矛盾(能力に応じていない)」「不十分な給料」などの『給料・待遇のストレス』、そして六つめは「保育所の方針と自分の考えの食い違い」など『保育所方針とのずれによるストレス』である。I~IIIは、職務内容から生じるストレスであり、IV~VIは労働条件や職場環境のストレスとして整理できる。そして、これまでの保育士の

職業性ストレスに関する研究では、「職場の人間関係」「仕事量の多さと時間の欠如」が特に強いストレス要因となっていることが多く指摘されている。

このように保育士は職場での多くのストレス要因にさらされているが、しかし、その中でも、疲弊してストレス反応（蓄積疲労、身体疾患、鬱などの精神疾患）に至ってしまう人と、他方、心身の健康を保持でき、むしろ状況に前向きに取り組み挑戦し、自己を変えていく努力をする意欲的な人とに分かれるのはなぜであろうか。

ストレス反応とは、環境からのストレス要因をその個人の資源（年齢、経験、能力、健康度、性格特性、自己効力感などの個人特性）では対応の限度を超えた場合に、その困難を解決するための何らかの対処（コーピング）をするが、それに失敗し、且つ、周囲からのサポートも得られない場合に生ずる心身の反応であり、短期的には血圧や心拍数の上昇や、緊張感・パニックなどの心理的不安定が引き起こされる。さらに、環境からのストレス要因が強く持続した場合、長期的には蓄積疲労、脳・心臓疾患、心理的バーンアウト等が引き起こされるリスクが高まる。即ち、個人の資源、用いる対処方略の個人差や、得られるソーシャルサポートの量と質の違いによって、ストレス反応の生起や強さに違いが生ずることとなる。

例えば、個人の資源としては、幼稚園教諭を対象とした西坂(2002)は、コミットメント・コントロール・チャレンジの要素を持つ「ハーディネス」の個人特性がストレスの知覚・認知を軽減して、精神的健康を維持することを指摘している。また、対処方略としては、前述の石川ら(2010)の研究において、職業ストレス低群の保育士の場合の対処方略（積極的に自分を変える、考え方を変えるなど）は、ストレス状態を緩和・軽減するのに有効なコーピングであったと推察できる。

4. 努力-報酬モデルと身体的ストレス反応

次に、職業性ストレスが身体的・心理的ストレス反応にいたるメカニズムを説明するモデルとして、「努力-報酬不均衡モデル(Siegrist,1996)」が挙げられる。このモデルでは、職務遂行のための労力・努力と、その結果として得られる報酬の不均衡が、やがて睡眠障害、身体疾患、精神的不調などの深刻なストレス反応を引き起こすことを説明している。この場合の「努力」とは、職務遂行のために要請される仕事量や費やす時間、求められる速さ、内容の複雑さや難しさ、配慮しなければならないことや責任などの心理的負担、身体的負担といった「仕事の要求度」と、個人的要因としての「オーバーコミットメント」の程度から規定される。オーバーコミットメントとは、「要求的な状況において強い覚醒状態を引き起こしうる認知的、情緒的、意思的な要素」として定義されている(堤、1999)。要するに、全身全霊を込めて限度を超えて職務に取り組むこと、職場や仕事への過剰適応を意味する。他方、報酬とは、金銭的報酬以外にも、心理的報酬（尊敬、尊重、承認、感謝、成果への正当な評価など）、社会的報酬（雇用の安定性、昇進、社会的地位・名誉など）がふくまれる。このモデルでは、努力／報酬比率が1を超えると、即ち「職務遂行のために過重な負担に対し心身の労力をかなり傾注したにもかかわらず、それに見合う報酬が何ら得られない」状態が持続すると、やがてストレス反応としての健康上の問題が生じることを明確化しており、このことは多くの研究で実証されている。近年、医療職や福祉職の作業関連運動器障害の発症・増悪要因として職業性ストレスが注目されており、腰や

手足の痛みや疾患は、身体的ストレス反応の一つとして捉えられている。

「努力－報酬不均衡モデル」を用いた保育士の身体的ストレス反応の研究としては、車谷ら(2005)の研究が挙げられる。この研究は、クラス担当の保育士 179 名を対象として、腰部症状（腰の痛み、だるさ）や頸肩腕部症状（首・肩・腕・手の痛み、だるさ、こり）の有無や持続性と、職業性ストレスとの関連を検討したもので、職業性ストレスの指標として「努力－報酬不均衡モデル」の評定尺度（E R I 日本版：堤、2006）を用いている。結果として、症状が「ほぼ一日中、毎日ある」という保育士の割合は、腰部が 20.1%、頸肩腕部が 26.8%であり、また、努力／報酬比が職業性ストレスの高危険の基準とされる 1 より大であった者は 15.4 %、オーバーコミットメントが高危険の基準とされる 16 点を上回るものは 36.6%であったことを報告している。また、腰部・頸肩腕部の症状の持続性と、保育士のオーバーコミットメントの高さの間には有意な相関が認められ、即ち、職務に過剰にのめり込む傾向の高さは、結果として職業性ストレス（努力／報酬比）を高め、身体的不調に連なる危険性が高まることが示唆されたと言える。

同じ対人援助職として介護士を対象とした研究（富岡ら、2009）では、同様の評定尺度を用いて調査した結果、努力－報酬比が 1 を超える者ほど、腰部や頸肩腕部などの運動器障害が日常動作に影響を及ぼしていることが認められた。また、職務への過剰な傾注を示すオーバーコミットメント値 16 点以上の者の割合は、女性介護職者が 49.7%、男性介護職者が 31.6%であり、前述の車谷らの研究で認められた 36.6%という保育士の割合は、ちょうどこの間に位置している。いずれにしても、この割合値は、かなり高値であり、対人援助職者の職業性ストレスの対策を検討する際には、オーバーコミットメントが高い傾向にあることを踏まえたストレスマネジメントを考える必要があると言える。

5. 心理的ストレス反応としてのバーンアウト

他方、心理的ストレス反応としては、医療、介護、教育職などの対人援助職に多く認められる「バーンアウト」に着目した研究が多く蓄積されている（田尾、1989; 伊藤、2000; 田村ら、2001; 宮下、2008）。

バーンアウトは「長期間にわたり人を援助する過程で、心的エネルギーが絶えず過度に要求された結果、極度の疲労、感情の枯渇を示す症状群」(Maslach ら、1981)であり、「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感の低下」の 3 因子から構成されると捉えられている。

「情緒的消耗感」は、身体的な疲労感として自覚されるが、原因は精神的疲労、心理的疲弊であり、何もしたくなく家に一人でいたい、心の余裕が全く無い、仕事を辞めてしまいたい、感情が動かない、などの状態として表すことができる。「脱人格化」とは、対象者（子ども、患者、利用者、顧客など）に対する無関心、敵意、拒否、なげやり、嫌悪などの感情や態度であり、「(対象者に) 会いたくないし、話したくもない」「顔を見るのもいや」「関わるのが面倒でならない」「自分にとって仕事などは無意味でどうでもいい」などの状態として表すことができる。「個人的達成感の低下」とは、今までの水準の職務達成ができずに、達成感の低下を感じる状態である。

齋藤ら(2009)は、Maslach のバーンアウト評定尺度を用いて研究した結果、バーンアウトに陥っていると評定された保育士の割合は 22.3%であり、バーンアウトの危険兆候が認

められた保育士が 30.5%であったことを見出している。医療者のバーンアウト研究で、同一の Maslach の評定尺度を用いた研究では、バーンアウト状態の者の割合が、看護師では 28%、医師では 20.7%であり、保育士の 22.3%という割合値は看護師と医師の間に位置する。しかし、バーンアウトの危険兆候が見られたものも合わせると半数にも及ぶことより、医療従事者と同様、保育士においても心理的ストレス反応の高さがうかがわれた。他の研究でも、Maslach の評定尺度において 3 因子のうちの 1 つ以上がバーンアウト危険域であった保育士は 4 割近くいたことが見出されており（小林ら、2006；磯野ら、2008）、いずれにしても、高いバーンアウト率であると言える。

さらに齋藤らの研究では、職場ストレス事態に対する対処方略（コーピング）がバーンアウトにどのような影響を及ぼすのかについて分析している。その結果、ストレス事態に対して前向きな「挑戦」や、他者への「援助希求」はバーンアウトを抑制・軽減し、他方「八つ当たり」や「諦め」はバーンアウトを増幅する傾向があることが認められた。問題解決のために積極的に取り組んだり、他者への援助を求める「問題中心コーピング」は有効なコーピングであることは他の研究でも実証されている。

ところで、保育士が職場で援助を求めるのは多くは同僚保育士か管理職（園長、主任）であり、この場合、同僚からのサポートとは女性同士の協同的、互恵的関係性が形成されていることを意味する。横山(2007)は、論文の中で「女性が他の女性との友情を育むことは健康にプラスの影響を与える」、あるいは「女性はストレス下に置かれると、他の女性との集団を作るようになり、それらの行動がストレス拮抗ホルモン放出の引き金となり、気分を鎮静化させる」などの他研究からの知見を紹介している。このことは、女性が多くをしめる保育所では、保育士同士の人間関係や協同体制を重視した組織づくりが、バーンアウト等の心理的ストレス反応の抑制・軽減に著しく有効であることを意味する。しかし、職場の人間関係（同僚保育士との関係）は、前述のように強いストレスサーでもあるため、職場組織内の円滑なコミュニケーションに基づいた組織整備・人事管理は、管理職（園長、主任）のリーダーシップに依るところが大きい。

齋藤らのもう一つの研究結果として、経験年数の短い若年の保育士ほど、バーンアウトの危険性が高いことが見出された。同様の結果は、宮下(2010)によっても析出されており、40 歳代に比して、20-30 歳代の若手保育士のバーンアウト傾向、特に「個人的達成感の低下」が有意に高いこと等が認められている。

次節では、経験年数の短い若手保育者のこのような問題につき、検討を深める。

6. 保育士における初期キャリア形成の危機

介護士の場合、離職や離職意思を抱くことは、キャリア初期に特徴的な問題であり、入職後 1 年以内の離職率が高い。介護職については仕事について期待や意欲が高まるのは最初の数か月だけで、6 か月を経過し 1 年を満たないころに、最も期待と現実（の職務内容）とのギャップに苦しみ、情緒的消耗感を覚える。キャリア初期のバーンアウトは、過重労働、職場の人間関係と心身の負担に合わせて、期待と現実のギャップ（幻滅感）も一要因となっており、この時期をいかに乗り越えるかは大きな課題となっている（永井、2010）。

この場合、本人の潜在能力及び上司との円滑なコミュニケーションの程度が共に高い場合には、幻滅感は低く、潜在能力が高くとも上司との円滑なコミュニケーションやサポー

トが得られない場合には、最も幻滅感や消耗感が強まる傾向にある（若林ら、1980）。また、キャリア初期の危機を乗り越え、入職後3年以降になると専門的スキル（利用者との言語的コミュニケーション、文脈の理解、初対面对応など）が著しく伸長することが明らかとなっている。

しかし、早期離職は、その後の転職先等の組織や上司との関係に不適應を示す可能性も指摘されており（永井ら、2008）、キャリア初期の組織社会化過程における「心理的危機」の問題への対応は、福祉分野に共通するマネジメントの課題であると言える。

介護士と保育士の単純比較はできないが、永井(2010)は「保育士には最低賃金に近い水準で働かざるを得ない厳しい問題」があり、その結果、「構造的に若年層の使い捨てが進んでしまっている」と述べている。

前述の宮下（2010）の研究では、若手保育士のバーンアウト、特に「個人的達成感の低下」が中堅保育士よりも著しいことを見出しているが、しかし、バーンアウト3因子のうち、「個人的達成感の低下」のみが管理職及び同僚からの社会的サポートと負の相関が認められている。このことは、「情緒的消耗感」「脱人格化」に比較して、「個人的達成感の低下」は職場のサポートによりかなり緩和・軽減し得ることを意味している。即ち、若手保育士に対する上司や先輩、同僚との円滑なコミュニケーションを通じたサポートと助言は、キャリア初期の移行期危機を乗り越え、保育の専門スキルを獲得していく過程では必須であると言える。たとえ、これらの保育士が結婚・出産等で離職したとしても、保育の専門スキルや保育で得た自己効力感・個人的達成感の獲得は失われることなく、それは地域での子育て支援を担う、後の人材へと繋がるものと考えられる。

まとめ

前節では若手保育士のキャリア初期の問題を概観したが、しかし、上村ら(2006)の研究では、ストレスの質は異なるにしても、ストレスの量（数値化されたストレス得点）からみると、若手、中堅、ベテラン保育士の順にストレス得点は減少するものの、経験年数間に有意な差は無いという結果を提示している。顕著なことは「保育をすることで私が成長していると感じない」という自己懐疑的なストレスを強く感じていることであり、生涯発達という視点からすると、保育士は保育という職業を通して自己実現をすることが困難な状態にある、と上村らは述べている。

職務に就く限りどのような職業であっても、キャリア発達の段階に応じて、ある一定の職業性ストレスを感じることは当然のことではあるが、次代を担う子どもを育てる上で重要な社会的機能を果たしている保育士たち自身が、自己の成長や充実感の実感を持っていないことは憂慮すべきである。

子どもの発達と子育て支援の充実には、主たる支援者である保育士自身が生き生きと仕事のできる社会的環境や待遇が保障されていなければならない。最低賃金に近い水準で、且つ、他の福祉職に比して労働力に見合った人材の確保が最もできていない保育現場に、子育て支援の何もかもを負わせるのは酷であり、無責任である。

今後、保育士自身のセーフティーネットを真剣に検討し、政策として立案すべきことを提言する。

引用文献

- 赤田太郎(2010)「保育士ストレス評定尺度の作成と信頼性・妥当性の検討」『心理学研究』、81(2)、pp.158-166.
- 五十嵐裕子(2008)「子育てをめぐる状況・施策の変遷からみた保育士に期待される役割と養成についての一考察」『浦和論叢』浦和大学・浦和大学短期大学部、38、pp71-94.
- 井上寿美(2010)「『保育ソーシャルワーク』における『ソーシャルワーク』のとらえ方に関する一考察：『保育士が行うソーシャルワーク活動』を中心として」『社会福祉学部研究紀要』関西福祉大学、13、pp.127-136.
- 石川洋子・井上清子(2010)「保育士ストレスに関する研究(1)：職場ストレスとその解消」『文教大学教育学部紀要』44、pp.113-120.
- 磯野富美子・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』、67(2)、pp.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』、48、pp.12-20.
- 小林幸平・箱田琢磨・小山智典・小山明日香・栗田広(2006)「保育士におけるバーンアウトとその関連要因の検討」『臨床精神医学』、35(5)、pp.563-569.
- 厚生労働省(2003)「社会的連帯による次世代育成支援に向けて：次世代育成の在り方に関する研究会報告書のポイント」
- 厚生労働省編(2008)『保育所保育指針解説書』フレーベル館
- 車谷典男・森田徳子・岡本希・佐伯圭吾(2005)「女性保育士の作業関連運動器障害(WRMSD)と努力-報酬不均衡モデルに基づく職業性ストレスとの関連」『産衛誌』、47、pp.839.
- Maslach,C.,& Jackson,S.E.(1981) “The measurement of experienced burnout,” *Journal of Occupational Behavior*, 2,pp.99-113.
- 宮下敏恵(2008)「小・中学校教師におけるバーンアウト傾向とソーシャル・サポートとの関連」『上越教育大学紀要』、27、pp.97-105.
- 宮下敏恵(2010)「保育士におけるバーンアウト傾向に及ぼす要因の検討」『上越教育大学研究紀要』、29、pp.177-186.

村田努(1996)「保育者のストレス状況とその要因」『白梅短期大学紀要』、32、pp.135-147.

永井隆雄・小野宗利(2008)「新人介護職における意識の違いと処方箋」『介護経営』、3、pp.35-42.

永井隆雄(2010)「保育士の職務ストレスと就業継続意思の背景」『経営行動科学学会年次大会発表論文集』、13、pp.401-406.

中島朱美(2006)「社会福祉従事者の職場ストレスとコーピングの職種間比較」『名古屋女子大学紀要』52、pp.71-78.

奈良修三・諏訪きぬ(2007)「介護労働者の就労の継続性に関する一考察：継続性への困難要因の認識に着目して」『明星大学教育学研究紀要』、22、pp.34-43.

西坂小百合(2002)「幼稚園教諭の精神的健康に及ぼすストレス、ハーディネス、保育者効力感の影響」『教育心理学研究』、50、pp.283-290.

斉木久代・中川香子(2008)「保育職問題評価尺度作成の試み：保育職満足度、ストレス関連反応との関係」『保育士養成研究』、26、pp.77-86.

齊藤恵美・田中紀衣・村松公美子・橘玲子・宮岡等(2009)「保育従事者のバーンアウトとストレス・コーピングについて」『新潟青陵大学大学院臨床心理学研究』3、pp.23-29.

篠崎良勝(2009)「介護労働者が抱く介護労働の魅力に関する研究Ⅰ：介護労働に対する魅力と転職・離職意向の実態」『八戸大学紀要』、38、pp.55-69.

Siegrist,J.(1996)“Adverse health effects of high-effort/low-reward condition.”
Journal of Occupational Health Psychology, 1(1),pp.27-41.

田村修一・石隈利紀(2001)「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あてて」『教育心理学研究』、49、pp.438-448.

田尾雅夫(1989)「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、pp.91-97.

戸田有一・杉山隆一・村山祐一・神田直子・諏訪きぬ・望月彰・渡邊保博・逆井直紀・大宮勇雄・宮里六郎(2006)「日本の子育て実態と子育て支援の課題：第2節 保育者の育児信念とストレス」『保育情報』、360、pp.52-56.

富岡公子・山元顕太・新井康友・車谷典男(2009)「介護労働者の運動器障害関連QOLと職業性ストレスに関する研究」『労働科学』85(1)、pp.1-10.

堤明純(1999)「努力-報酬不均衡モデル:理論と実証研究」『ストレス科学』、13、pp.247-252.

堤明純(2006)「日本語版努力-報酬不均衡モデル職業性ストレス調査票使用マニュアル」.

上村眞生・七木田敦(2006)「保育士が抱える保育上のストレスに関する研究」『広島大学大学院教育学研究科紀要 第三部』、55、pp.391-395.

若林満・南隆男・佐野勝男(1980)「わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程:その経時的分析」『組織行動研究』、6、pp3-131.

横山さつき(2007)「卒業生の労働実態と職業性ストレス:介護福祉士の介護労働を中心とした分析」『中部学院大学・中部学院大学短期大学部研究紀要』、8、pp.43-54.

III. 海外研究者招聘関連資料

INTERNATIONAL WORKSHOP ON SAFETY NET FOR CHILD-REARING FAMILIES

Akiko Oishi and Yoshimi Chitose, Organizers

February 8, 2011

Conference Room No.4
National Institute of Population and Social Security Research
Hibiya Kokusai Building 6th Floor
2-2-3 Uchisaiwai-cho, Chiyoda-ku
Tokyo 100-0011, Japan

PRELIMINARY PROGRAM

- 9:45 am Registration
- 10:00 am Opening Remarks
- 10:10 am Chien-Chung Huang, Rutgers University
Early Parenthood in a Community Context
- 11:10 am Wen-Jui Han, Columbia University
First-year Maternal Employment and Child Development in the
First Seven Years
- 12:10 pm Luncheon Discussion
- 1:00 pm Haruko Noguchi, NIPSS
An Empirical Study on Relations between Contraception Behavior
and Health/Socio-economic Status among Japanese Women
(避妊行動と女性の健康及び社会的・経済的地位についての実証的研究)
- 1:30 pm Akiko Oishi, Chiba University
The Effects of Parental Leave Benefits on Maternal Employment
(育児休業給付金が女性の継続就業に及ぼす影響)

- 2:00 pm Aya Abe, NIPSS
The Analysis of Childhood Poverty and Social Exclusion
(子どもの貧困と社会的排除の関係—大規模パネル調査からの示唆—)
- 2:30 pm Mari Kubota, Toyo Eiwa University
Vulnerability and Resiliency in Children at Risk
(リスク家庭の子どもにおける傷つきと回復性)
- 3:00 pm Yoshimi Chitose, NIPSS
Socioeconomic Risk among Children in Immigrant Families
(子どものいる外国人世帯の生活実態)
- 3:30 pm Discussion
- 4:30 pm Adjourn

Each Japanese presenter has a 30 minutes time slot: 20 minutes for presentation and 10 minutes for questions and answers.

For further details please contact Akiko Oishi (oishi@le.chiba-u.ac.jp).

Early Parenthood in a Community Context

Chien-Chung Huang
Rutgers University

Importance of early parenthood

- Quality of early parenthood is associated with childhood outcomes
- Early childhood outcomes are good predictors of later development
- Child outcomes at age 5, such as health and cognitive skills, are strong predictors of educational achievement in the third grade

Importance of early parenthood

- The achievement in the third grade is associated with later educational achievement, job and earnings, and criminal activity in teenage and adult years
- Bottom line: early parenthood is important factor of child's success in the long run

Early parenthood

- Child birth: a time of joyful, blissful, and magical moment



Early parenthood Stress

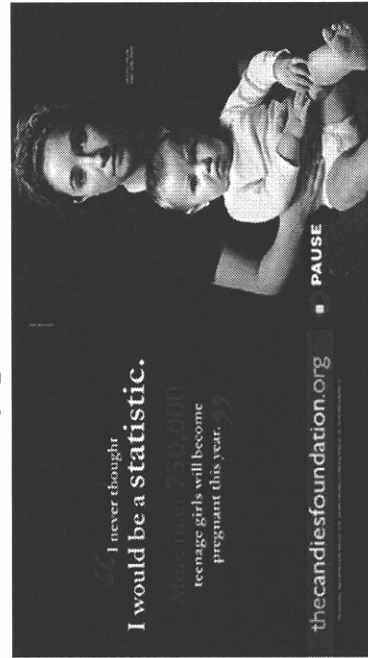
- Stressful time as parent adjusts to new role, especially for first-time and young



Early parenthood

- In US, one factor makes early parenthood complicated: many young and unmarried mothers
- Teen pregnancy -> Birth

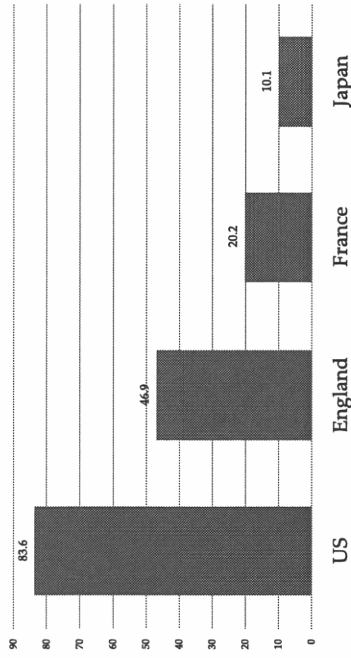
Early parenthood



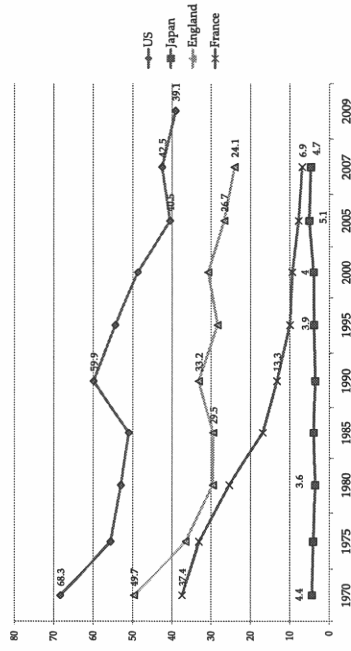
Teen pregnancy per 1000 women

- US: 84 in 1995, the highest in OECD
- England: 47
- France: 20
- Japan: 10, the lowest one

Teen pregnancy per 1000 women in 1995



Teen Birth per 1000 women



Effects of Teen Mothers

- Majority of teen pregnancies and births are unintended and nonmarital births
- Children born to adolescent and never-married mothers experience delays in language development, have poor health, lower school achievement, and higher levels of behavior problems than their peers born to adult and married mothers

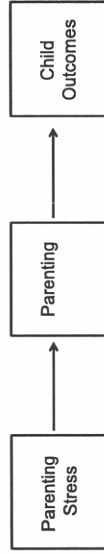
Other Factors

- In addition to age and marital status, empirical evidence showed other individual, family, and neighborhood characteristics matter as well
- Education, work status, mental health, family income, neighborhood poverty all make a difference on quality of parenting and child's outcomes

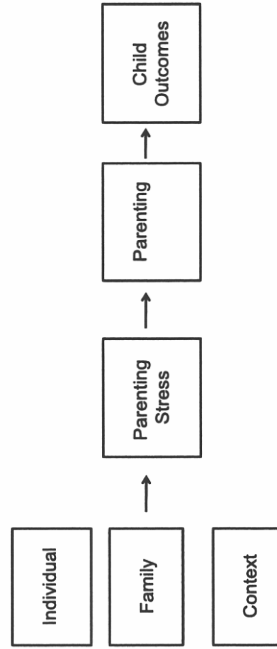
Theory

- Bronfenbrenner (1979): bioecological theory
- Belsky (1984): ecological framework
- Importance of the dynamic interaction between the child and the environment during a child's development
- The environment includes parental, family, and context factors

Conceptual Model



Conceptual Model



Conceptual Model

