

# 保育園における雇用環境と保育者のストレス反応

——雇用形態と非正規職員の比率に着目して

神谷 哲司

（東北大学准教授）

杉山（奥野） 隆一

（鳥取大学教授）

戸田 有一

（大阪教育大学教授）

村山 祐一

（帝京大学教授）

保育園は現在、待機児童の解消や多様化する保育サービスへの対応が迫られる一方で、財政上の理由から非正規雇用の保育者が増加している。また、そうした雇用環境の変化の中で、近年、保育者の精神的健康やストレス反応の問題が注目されてきている。そこで、本研究では非正規雇用の増加にともなう雇用環境の変化に着目し、各園の非正規職員の比率と雇用形態が保育者自身のストレス反応とどのように関連しているかについて検討することを目的とした。全国からランダムに抽出された121園2196名の保育者からの回答を分析した。主な結果として(1)因子分析の結果、保育者のストレス反応として「切迫・疲労感」「評価懸念」「孤立感」の3因子が抽出された。(2)3因子とも、正規職員のストレス反応は非常勤職員やパート職員よりも高く、(3)さらに「切迫・疲労感」については、雇用形態と非正規率の交互作用が見られた。単純主効果検定の結果、非正規率が2割を超える園での正規職員の切迫・疲労感が2割未満園に勤める正規職員よりも高かった。また、園の非正規率別にみると、非正規率が2割未満の園では正規職員の切迫・疲労感はパート職員よりも高く、正規職員と非常勤職員とは有意な差は見られなかったが、非正規率が2割を超える園ではパート職員・非常勤職員より正規職員の切迫・疲労感が有意に高かった。最後に、これらの結果について保育の業務内容から考察し、非正規率を高めることに関して、保育の質の観点から議論した。

【キーワード】パート・派遣等労働問題、雇用政策、女性労働問題

## 目次

- I 問題と目的
- II 方法
- III 結果
- IV 考察

## I 問題と目的

近年、保育者の労働環境の悪化が指摘されている（垣内 2008）。保育者の労働環境については、労働基準法改正により、1週間あたりの労働時間が1981年には44時間へ、1993年には40時間へと短縮されるなど、一定の改善がなされていた。しかし、1990年代に入ってから、乳児保育の一

般化、保育時間の長時間化、待機児童解消、さらに家庭・地域の生活変容に伴う多様なニーズへの対応や子育て支援としての機能等が求められるなど、保育所の多機能化が推進されることによって、保育所の状況は1990年代以前と比較して大きく変化してきている。例えば、乳児保育（3歳未満児保育）<sup>1)</sup>についてみてみると、3歳未満の低年齢児の受け入れ枠は、1995年から実施された緊急保育対策等5か年事業の計画開始前（平成6年）では45.1万人であったのが、計画最終年（平成11年）には56.4万人と25%増加している（厚生省児童家庭局2000）。また、近年では「原則8時間」とされる保育時間を超過する長時間保育を受ける子どもたちが5割を超えていることや、保育時間が11時間を超過している0歳児が1割強存在し、低月齢入所児ほど在園時間も長いことが明らかにされている（東京都社会福祉協議会2005）。こうした事実は、乳児の受け入れを増やしたもののそれに見合う施設拡張を伴わないことから保育室の過密化をもたらしていること、それによって基本的に個別対応である乳児保育において、様々な不都合が生じていることを意味している。例えば、授乳や食事の準備・介助や排泄処理のための保育者の往來が混雑したり、混雑を避けようと適切とは言い難い時間や場所で介助等がなされたり、過密な部屋で子ども同士がぶつかるが増えたりするなど、いわゆる生活動線が混乱するようになったこと、さらに、長時間保育となったことによって、保育者のシフトや職員同士の連携、業務状況の後任者への伝達なども複雑化したことなどである。さらに、待機児童解消問題や地域の子育て支援の機能を保育所が担うことになるといった変化の中で、従来の「子どもの保育」に加えて新たに「保護者に対する保育に関する指導」も保育士の業務として法定化されるなど、保育者の業務負担は増加・複雑化の一途をたどっており、保育者たちはゆとりを持って保育ができないと感じ、疲弊しつつあることが指摘されている（諏訪2007）。

このような保育所の機能の多機能化や子育て支援への対応が求められるようになった変化の下でも安定した保育をすすめるには、それに応じた労

働環境の整備や制度改革が必要であるにもかかわらず、現今の保育所の多機能化や子育て支援策は規制緩和政策によって進められているため、それに伴う保育者配置基準や保育のスペース等保育諸条件の改善がされないままとなっていることが指摘されている（杉山2006）。

杉山（2006）によると、保育職における正規職員の配置に関して、具体的には、8時間保育体制のまま正規職員を増やすことはせずに、短時間保育者<sup>2)</sup>を導入することで対処されてきたという。それまで厚生労働省は、短時間保育者の導入については「児童福祉施設最低基準で規定されている定数上の保育者の取り扱いについては、従来常勤保育者を以て充てる」とし、短時間保育者は定数上の保育者の20%を限度とするとしていた。しかし、2002年には、条件付きながら「最低基準上の定数の一部に短時間勤務（1日6時間未満又は月20日未満勤務）の保育者を充てても差し支えない」とし<sup>3)</sup>、実質的に20%の限度枠を取り除いた。これによって、短時間保育者の導入が拡大したというのである（杉山2006）。

こうした短時間保育者数拡大の背景には、第一に、2001年にスタートした「待機児童ゼロ作戦——最小のコストで最大のサービス」による「定員の弾力化」政策、第二に、地方財政危機が挙げられる。まず、定員の弾力化は、保育者の雇用拡大につながる一方で、保育所運営費の増加となり国や自治体の財政負担を増やす結果となりかねない。しかし、待機児童ゼロ作戦の基本方針は、「最小のコスト」で保育所入所待機児童を解消することにあつた。そのために国は、財政負担を抑制しながら必要な保育者を確保する、つまり、短時間保育者の拡大で対応できるように規制を緩和したのだとされている（杉山2006）。また、地方財政危機とは、東京都など都市圏の一部を除いたほとんどの自治体が、いわゆる「バブル崩壊」以後の長期にわたる税収の激減と高齢化により財政危機に見舞われていることを指す。これら多くの自治体では、職員数の抑制・削減や人件費抑制等をすすめており、保育所についても同様、常勤者の退職後の不補充や非常勤化による対応をとる自治体がほとんどである（岡田2007）。また、延長

保育・夜間保育・一時保育の実施の場合も、非正規雇用の保育者（以下、非正規職員と記す）で対応する傾向が顕著であるという（杉山 2006）。

このような2000年代の保育制度改革は、公立保育所の民営化と保育の市場化を両輪として進められており、そのいずれもが保育士の雇用を不安定にすることが指摘されてきた（保育行財政研究会 2002）。これらの制度改革に対して、垣内（2006）は公立保育所の民営化の事例をもとに、また、伊藤・林・小山（2004）は保育士の地位と労働条件の観点から異議を唱え、保育職の専門性という観点からも改善が必要であると論じている。また、諏訪・村山・逆井（2008）は、労働環境が悪化していく中で、「もっとゆとりをもって保育にあたりたい」と思うことが「よくある」「ときどきある」とする保育者が全体の9割を超えていること、「保育者などの正規職員の増員」を「とても必要」と思う保育者は保育園で53%を占めていることを示し、園内で保育者同士がゆっくりと話をしたり、研修に出たりして、その専門性を高める条件さえ失われつつあることを示唆している。

一方で、保育者の労働負担やストレス問題に関連する研究を概観すると、保育者の労働問題は既に1950年代から着目されており、さらに1960年代から1970年代にかけて頸肩腕障害や腰痛など保育者の職業病の多発が社会問題化していた。これに呼応し、保育者の労働負担や健康を扱った研究では、労働負担から派生する肩こり・腰痛・目の疲れなどと一般疲労感の関連（越河・吉竹・飯田 1978）や、労働条件と職場適応や身体的健康状態との関連（桐原ほか 1994）が扱われるようになっていた。しかし、近年では、上述のような労働環境の変化の中で、身体の疲労・障害を扱ったものから、心理的なストレス反応やバーンアウトなどの精神的疲労を主とした研究に移行してきている（那須野 2006）。

たとえば、嶋崎・森（1995）によれば、仕事の士気の低下、対人依存的な行動特性、「普通の働き方ではとてもこなしきれないような仕事をしている」といったストレス性の高い職場環境などによる保育者の精神健康状態悪化への強い影響力が

認められている。また、田中（2002）は、保育者の蓄積的疲労に焦点をあて、親への否定的感情は疲労感に影響を与えていなかったが、保育者の多忙感、子どもに対する否定的感情はストレス源となっていたと示唆している。小林ほか（2006）は、職員間の情報共有の乏しさや、他職員との保育理念の不一致、職場の上下関係の厳しさが、個人の健康指標と関連していることを示している。保育者の雇用形態の違いを要因に組み込んだ研究は多くはないものの、Hisashige（1993）では、バーンアウトにつながる情緒的消耗感は、園長・主任等の管理職や非正規の保育者よりも常勤の保育者で高く、またそれは職場での仕事量の激しさや保育者同士の対人関係面での葛藤と関連していることが示されているほか、先述の小林ほか（2006）においても、主任以外の正規職員の方がアルバイトよりも不健康であることが明らかとなっている。

以上のように、保育所の多機能化と保育者の多忙化が進んできており、保育者のストレス反応やバーンアウトに関する知見が重ねられてきている現在、保育者雇用における非正規職員化が進む状況に鑑み、保育者の負担の状況を明らかにすることには意味があると考えられる。そこで、本研究では、保育者の雇用環境として考えられるものの中から保育者の雇用形態の違いと、その園での非正規職員の比率（以下、非正規率と呼ぶ）に着目する。雇用形態については、正規職員のほか、非正規職員を勤務時間がほぼフルタイムの非常勤職員と、週当たりの勤務日数も少なく、短時間勤務であるパート職員に分けて、正規職員、非常勤職員、パート職員の3水準で検討する。先にみたように、雇用形態によって保育者のストレス反応に差が見られているが（Hisashige 1993；小林ほか 2006）、それらの研究では非正規職員を一括して検討していた。しかし、同じ非正規職員であっても、非常勤職員は勤務時間が正規職員に近くほぼフルタイムであるのに対し、パート職員はそうではない。すなわち、非常勤職員とパート職員とを区別することによって、保育者のストレス反応に関連するのが非正規雇用という立場の問題であるのか、勤務時間の問題であるのかについても検討可能となると考えられたため、上記の3つを設定

することとした。また、上述のように保育園における非正規職員が増加していることから、そのことが保育者自身にどのような影響を与えているのかについて検討するため、各保育園における非正規率も説明変数として取り上げることとする。

これらより本研究では、雇用環境としての園の非正規率と、保育者自身の立場としての雇用形態を独立変数とし、保育者のストレス反応との関連を検討することを目的とする。

## II 方 法

### 1 本研究の調査対象

本研究で扱うデータは、2段階層化抽出法に準じた手法により、全国の150保育園（延長保育・子育て支援を行っている園）、50幼稚園、50子育て支援センターに調査協力を依頼し、それぞれの園（センター）について園長（施設長）・保育者・園児の母・父に調査用紙を配布し、園・センターごとに回収されたものである。調査対象となる保育所の抽出にあたっては、(1)人口規模①50万人以上の自治体、②人口10～20万人の自治体、(2)保育事業の種類（類型1）延長保育・一時預かり・子育て支援、（類型2）延長保育・子育て支援、(3)保育所の定員規模①60人以下、②61～120人、③121人以上の3つの要件を踏まえて層化を行い、人口規模別の保育所総数に占める定員規模別・類型別の比率を元にサンプル数を算出し、抽出した。

調査用紙は、園長（施設長）用・保育者用・父用・母用の4種類が作成された。この調査のうち、本研究では、上述の問題意識に基づいて保育所のみを対象とし、保育者と園長（施設長）の回答を扱うこととする（順に、保育者調査、園調査と称する）。調査依頼を各園に行う際、各施設の職員数（非正規職員を含む）が確認され、各園に必要な部数の保育者調査票と園調査票（および各園の家庭数分の父母調査票）が送付された。その後、各園で回収された質問紙は郵送で回収された。今回分析対象となった調査票に関しては、園調査の発送数が133園、保育者調査が3431名分であり、

有効回収数は121園、2196名であった（有効回収率は園調査が91.0%、保育者調査が64.0%）。調査はすべて無記名で行った。

### 2 本研究の分析手続きと項目内容

前述のとおり、本調査においては、保育者調査と園調査を用いている。分析にあたっては、各保育者のデータにその保育者が所属する園のデータを連結し、保育者の回答と所属園の状況とが対応するようにした。本研究で扱う質問項目は以下のとおりである。

**保育者ストレス反応測定尺度：**保育者ストレス反応の測定項目作成にあたっては、いくつかの制約があった。その一つは、多内容の調査であったために項目数を減らすこと、もう一つは、保護者を対象とした調査との項目の統一のために、基本的に母親のストレス反応に関する項目を用いたことである。そのため、従来の保育者のストレスに関する調査とは全体的に異なり、かつ項目数も少なくなっている。項目は、母親のストレス反応に関する調査（諏訪・戸田・堀内1998）の項目を整理し、代表的な項目に絞って、母親・父親・保育者のすべてに使用可能な項目に厳選したものである。

以上の手続きから保育者調査においては15項目が設定されていたが、さらに分析にあたり、「食事やお菓子を与えたくなくなること」「園児をたたきたくなくなること」の2項目をマルトリートメント<sup>4)</sup>に関する項目であると判断し、これらを除外した13項目を保育者ストレス反応の測定項目とした。これらの項目を元に因子分析によって今回測定するストレス反応の因子を明らかにし、検討を行うこととする。各々の項目に対し、「よくある」(1点)、「ときどきある」(2点)、「あまりない」(3点)、「全くない」(4点)の4件法で尋ねた。このように、得点が低いほどストレス反応が高いことを示すよう作成されたが、結果の処理の段階で得点を逆転しており、本研究においては得点が高いほどストレス反応が高いことを示している。

**年齢：**保育者調査において、保育者自身の年齢について20歳代から40歳代を「20歳～24歳」から「45歳～49歳」まで5歳刻みで尋ねたものに「19歳以下」と「50歳以上」を加え、8項目

を設定した。寄せられた回答によると「19歳以下」は1名のみであったため欠損値として扱い、さらに残った7項目を「20歳代前半」「20歳代後半」「30歳代」「40歳代」「50歳以上」の5つにまとめた。20歳代を前半と後半に分割した理由は、各群のサンプル数に考慮したことと、20歳代前半は養成校卒業後数年しかたっていないことから、初期キャリア形成において重要な時期であるとともに、経験の少なさから保育実践力の欠如がストレス源となりストレス反応が高くなることが示唆されていること（高橋・首藤 2007）が挙げられる。

**雇用形態：**保育者調査において、各保育者の雇用形態を「正規職員」「非正規で週5日以上、1日平均6時間以上勤務する職員」「非正規で週5日以上、1日平均6時間未満勤務する職員」「週1日～週4日のパート職員」「その他」の選択肢で尋ねている。これら雇用形態の分類について、本研究では、「正規職員」を正規職員、「非正規で週5日以上、1日平均6時間以上勤務する職員」を非常勤職員、それ以外をパート職員と再分類した。

**非正規率：**園調査において、各園・施設における職員数を保育者とその他の職員に分け、上述の雇用形態ごとの実数を尋ねている。非正規率は、これらの保育者人数に対する回答を基に、各園調査における正規職員数を保育者人数（各形態別に記入された保育者数の総和）で除して正規職員率を算出し、それを1から引いたものを各園の職員の非正規率とした。非正規率の「20%未満」「20%以上40%未満」「40%以上60%未満」「60%以上」で園を4群に分け、各群の園を、ここでは「2割未満園」「2～4割園」「4～6割園」「6割以上園」と呼ぶことにする。

### 3 調査時期

2003年11月から2004年2月。

## III 結果

### 1 保育者ストレス反応の因子分析

保育者ストレス反応をみるための13項目で主

因子法による因子分析を行ったところ、4因子が抽出されたが、項目11「『保育に携わることを通して、自分が成長している』と思うこと」の共通性の初期値が0.5と低く、またその項目のみが第4因子に負荷量を高くしていることが示されていたため、この項目を除外した12項目で再度、主因子法による因子分析（プロマックス回転）を行った。その結果、固有値は順に、4.46, 1.36, 1.18, .79を示し、3因子が抽出されたが、項目5「自分自身の保育について自信がなくなること」の負荷量が第1因子で.42、第2因子で.44と単純因子構造をとらなかったため、再度この項目を除外し11項目を用いて同様の手法で因子分析を行った。以上の手続きによって、表1のような因子構造が得られた。

なお、初期固有値の高さや抽出された3因子の間に中程度の相関がみられることから、11項目で1因子性を示していることが認められる。そのことを確認するため、同じ11項目で1因子を想定した因子分析（主成分法）を施したところ、1因子で全体の32.6%が説明され、各項目の因子負荷量は.36～.73の値をとった。これらの結果から、今回用いた11項目全体で、保育者ストレス反応を示すものであり、その下位概念として3つの因子が想定されることが示唆されているといえよう。各因子の項目は、第1因子は、「忙しく思うような保育ができていない」「身体の疲れ」といった、追い立てられながら保育をしている感覚や保育者自身の疲れ、落ち込みに関する項目がまとまっていることから「切迫・疲労感」、第2因子は「親の目が気になる」「同僚や上司の目が気になる」といった他の大人の視線が気になる項目であり「評価懸念」、第3因子は「相談できる人が園にいない」「他の保育者に理解されずストレスを感じる」といった周囲からのサポートや理解の無さを示す項目がまとまっており「孤立感」と命名した。すなわち、これらの結果は、上記の11項目が保育者のストレス反応全体を示し、その保育者のストレス反応は下位概念としての「切迫・疲労感」「評価懸念」「孤立感」の3因子から構成されていることを示唆している。

以上より、これら3因子を保育者ストレス反応

表1 保育者のストレス反応の因子分析結果（主因子法、プロマックス回転後）

	F1 切迫・疲労感	F2 評価懸念	F3 孤立感
日々忙しく、思うような保育ができていないと感じること	.91	-.10	-.03
もっとゆとりをもって保育にあたりたいと感じること	.68	.09	-.09
保育をしていて、身体の疲れを感じることに園児とかかわる時間が十分にとれなくて悩むこと	.61	-.01	.03
園児に対してイライラすること	.49	-.10	.11
園児のことであれこれ気にかかり、おちこむこと	.40	.21	-.02
園児のことであれこれ気にかかり、おちこむこと	.37	.24	.06
自分の保育について、親たちがどう見ているか気になること	-.02	.89	-.02
自分の保育について、同僚や上司がどうみているか気になること	-.03	.79	.00
保育や園児のことで困ったり悩んだりした時、相談できる人が園にいないで困ること	-.08	-.08	.70
他の保育者と話し合いをした時、思いを理解してもらえず、ストレスを感じることに「誰も自分がしている実践の大変さを理解してくれない」と思うこと	.10	.00	.59
「誰も自分がしている実践の大変さを理解してくれない」と思うこと	.06	.16	.54
因子間相関行列	F1	.54	.53
	F2		.42
$\alpha$ 係数	.78	.82	.67

の下位次元として、雇用形態や非正規率などの要因ごとに比較を行うこととする。

## 2 雇用環境と保育者ストレス反応

雇用環境と保育者ストレス反応との関連を検討するため、保育者ストレス反応3因子を従属変数、雇用形態と所属する園の非正規率を独立変数とし、保育者の年齢を共変量とした共分散分析を行った。保育者の年齢を共変量としたのは、これまでも保育者のストレス反応や蓄積的疲労は、保育者の年齢や経験年数と関連していること（田中 2002；高橋・首藤 2007）が明らかになっているためである。

まず、切迫・疲労感を従属変数とした共分散分析の結果では、雇用形態の主効果が有意であり（ $F(2, 2040) = 99.75$   $p < .001$ ）、また雇用形態と非正規率の交互作用が有意であった（ $F(6, 2040) = 2.75$   $p < .05$ ）。交互作用が見られたため、雇用形態と非

正規率についてそれぞれ単純主効果の検定を行った。

非正規率の単純主効果については、雇用形態の正規職員において有意であり、2割未満園の保育者のストレス反応が他の3群よりも低く、また4～6割園は6割以上園よりも低かったが、非常勤職員、パート職員では非正規率の違いによる有意差は見られなかった。さらに、雇用形態の単純主効果については、非正規率すべての水準で有意であり、2割未満園では、パート職員よりも正規職員が高く、2～4割園では、正規職員、非常勤職員、パート職員の順に切迫・疲労感が高く、4～6割園と6割以上園では正規職員の方が非常勤職員やパート職員よりも切迫・疲労感が高いことが示されていた（表2）。

次に、評価懸念を従属変数とした共分散分析の結果、雇用形態の主効果が有意であったが（ $F(2, 2074) = 18.91$   $p < .001$ ）、非正規率の主効果と交

相互作用は有意ではなかった。雇用形態の主効果について、多重比較 (Bonferroni 法) を行った結果、正規職員と非常勤職員、正規職員とパート職員の間有意な差が見られ、正規職員の評価懸念が非常勤職員やパート職員よりも高いことが示されていた (表 3)。

最後に、孤立感を従属変数とした共分散分析の結果、雇用形態の主効果が有意であったが ( $F$

(2, 2049) = 34.11  $p < .001$ ), 非正規率の主効果と相互作用は有意ではなかった。雇用形態の主効果について、多重比較 (Bonferroni 法) を行った結果、正規職員と非常勤職員、正規職員とパート職員の間有意な差が見られ、正規職員の孤立感が非常勤職員やパート職員よりも高いことが示されていた (表 4)。

表 2 雇用形態と非正規率による切迫・疲労感の平均値と SE (Standard Error)

	非正規率				
	2割未満園	2~4割園	4~6割園	6割以上園	全体
正規職員	2.86 (0.03)	3.03 (0.02)	2.94 (0.03)	3.09 (0.05)	2.98 (0.02)
非常勤職員	2.74 (0.06)	2.77 (0.04)	2.65 (0.04)	2.71 (0.05)	2.70 (0.02)
パート職員	2.55 (0.07)	2.46 (0.05)	2.51 (0.05)	2.48 (0.05)	2.56 (0.03)
全体	2.71 (0.03)	2.76 (0.02)	2.72 (0.02)	2.78 (0.03)	

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

雇用形態の主効果  $F(2, 2040) = 99.75^{***}$

交互作用  $F(6, 2040) = 2.75^*$

・正規職員で2割未満園 < 2~4割園・6割以上園\*\*\*, 2割未満園 < 4~6割園\*, 4~6割園 < 6割以上園\*

・2割未満園でパート職員 < 正規職員\*\*

・2~4割園でパート職員・非常勤職員 < 正規職員\*\*\*, パート職員 < 非常勤職員\*\*

・4~6割園と6割以上園でパート職員・非常勤職員 < 正規職員\*\*\*

表 3 雇用形態と非正規率による評価懸念の平均値と SE (Standard Error)

	非正規率				
	2割未満園	2~4割園	4~6割園	6割以上園	全体
正規職員	2.81 (0.04)	2.81 (0.03)	2.74 (0.04)	2.86 (0.06)	2.78 (0.02)
非常勤職員	2.74 (0.08)	2.74 (0.06)	2.63 (0.05)	2.65 (0.07)	2.62 (0.03)
パート職員	2.42 (0.10)	2.34 (0.07)	2.32 (0.07)	2.27 (0.07)	2.53 (0.04)
全体	2.63 (0.04)	2.66 (0.03)	2.62 (0.03)	2.68 (0.04)	

\*\*\*  $p < .001$

雇用形態の主効果  $F(2, 2074) = 18.91^{***}$

パート職員・非常勤職員 < 正規職員\*\*\*

表 4 雇用形態と非正規率による孤立感の平均値と SE (Standard Error)

	非正規率				
	2割未満園	2~4割園	4~6割園	6割以上園	全体
正規職員	2.14 (0.03)	2.21 (0.03)	2.09 (0.03)	2.26 (0.05)	2.18 (0.02)
非常勤職員	1.93 (0.06)	2.00 (0.05)	1.94 (0.04)	2.11 (0.06)	2.00 (0.03)
パート職員	2.00 (0.08)	1.88 (0.06)	1.89 (0.06)	1.88 (0.06)	1.89 (0.03)
全体	2.02 (0.04)	2.03 (0.03)	1.97 (0.03)	2.07 (0.03)	

\*\*\*  $p < .001$

雇用形態の主効果  $F(2, 2049) = 34.11^{***}$

パート職員・非常勤職員 < 正規職員\*\*\*

## IV 考 察

本研究では、近年の保育者を取り巻く雇用環境の変動を踏まえ、保育者の雇用形態や園ごとの非正規職員の比率に着目し、それらが、保育者のストレス反応とどのように関係するのかを検討した。以下に結果について考察をする。

### 1 保育者のストレス反応

これまでの保育者のストレス反応に関する研究では、一般的疲労感と精神的疲労感(田中 2002)、精神健康度尺度(嶋崎・森 1995;西坂 2002)、職業性ストレス(重田 2007)、さらにバーンアウト(Hisashige 1993;小林ほか 2006)など、身体面、精神面の双方が着目されてきた。その点、本調査のストレス反応項目は母親のストレス反応研究を基にしたものであり、また、全体の調査量との関係から項目数も厳選されたものであることから、保育者のストレス反応について詳細に調べたとは言いがたい。しかしながら、項目を網羅的かつ実践的に設定したこと、さらに今回抽出された切迫・疲労感、評価懸念、孤立感の3因子は相互に相関が高く、全体として保育者のストレス反応を示す尺度であるとも考えられることから、保育者のストレス反応を見るひとつの指標としては妥当であると思われる。中でも、切迫・疲労感については、「身体の疲れを感じる」「イライラする」など、上述の尺度と重なる項目があることから、ストレス反応の側面を測定しているものと考えられる。また、保育という仕事は、基本的に受動的・他律的であり多様な作業に長時間従事することから、常に緊張と忙しさに追われることや、多様で多面的なコミュニケーション活動も必要であり、身体的負担や心理的なストレスがかかるものであることも(越河 1992)、今回の項目と呼応していると考えられる。

### 2 雇用形態、園の非正規率による保育ストレス反応の差違

ストレス反応3因子のいずれについても、雇用形態の主効果は有意であり、中でも交互作用が有

意ではなかった評価懸念、孤立感については、正規職員と非常勤職員・パート職員との間に有意な差が見られており、Hisashige (1993) や小林ほか(2006)と同様、非正規職員に比べて正規職員のストレス反応が高いことが確認された。さらに、本研究において、非常勤職員とパート職員を分けた理由は、ストレス反応の高さが非正規雇用という立場の問題だけなのか、勤務時間の問題でもあるのかを検討可能となるためであった。評価懸念と孤立感に関しては非常勤職員とパート職員との間に有意な差が見られていないことから、この2つの因子に関しては、勤務時間の問題ではなく、非正規職員という立場によって正規職員との間に差が見られていると考えられる。

一方、「切迫・疲労感」においては交互作用が有意であり、雇用形態と非正規率によって差が見られていた。また、園の非正規率によっては非常勤職員とパート職員との間にも有意な差が見られていた。これらの結果から、勤務時間や非正規率などとも関連しながら切迫・疲労感が他の2つの因子とは異なる側面を示している可能性が示されたといえる。重ねて、先述のように、これまでのストレス研究が扱ってきた身体的、精神的な側面での指標にこの切迫・疲労感に対応することを踏まえると、職場のサポートや人間関係がストレス反応に関連するのみならず、雇用形態や非正規率といった雇用環境に関する側面も保育者のストレス反応に関連することを示唆するものといえよう。

### 3 切迫・疲労感にみられる園の非正規率と雇用形態の交互作用

さらに、「切迫・疲労感」において見られた非正規率と雇用形態の交互作用について考えてみたい。まず、非常勤職員、パート職員には園の非正規率によって切迫・疲労感に差はみられていなかったが、正規職員は2割未満園の切迫・疲労感が2割以上のいずれの園よりも低かった。この非正規率の違いによって正規職員にのみ差がみられた結果は、園の非正規率が高くなるのが正規職員のストレス反応を高める可能性があることを示唆しているのではないだろうか。保育という仕事には、子どもにかかわること(直接処遇)のみな



らず、保護者対応や管理業務も含まれる。また、一日の保育時間が長時間化している現在では、長時間保育園に滞在する子どもに対しては、複数の保育者が保育時間を分担していることが一般的である。そこでは、保育者同士の「連携」としての「連絡調整」は極めて重要だが、短時間保育者が増加している昨今では、それはより困難になってきているのではないかと推察される。特に、その「連絡調整」がうまく進んでいるかどうか監督する「管理業務」は正規職員に求められると考えられる。すなわち、非正規率の上昇にともない、数少ない正規職員に管理業務が集中することによって、正規職員の切迫・疲労感が高くなっているのではないかと推測されるのである。

しかし、そうした直線的な関係が想定されるのであれば、正規職員における非正規率の単純主効果において2~4割園と4割以上の園との間にも有意差がみられるはずであるが、今回の結果ではそうっていない。さらに、非正規率ごとの雇用形態の比較において、2割未満園においては、正規職員とパート職員の間にも有意差が見られており、非常勤職員はその中間であり、どちらの群とも有意差は見られていないこと、そして、2~4割園では正規職員、非常勤職員、パート職員の順で3群間に差が生じているが、4~6割園と6割以上園では、非常勤職員とパート職員との間に差が見られていなかったことについても、明確な説明ができないように思われる。このことの理由については以下の2つが考えられるであろう。

第1に、「非正規率」の算出方法の問題である。今回、非正規率の算出に当たっては、週5日以上、1日平均6時間以上勤務する非常勤職員と週数日もしくは短時間のパート職員を一括していた。しかし、ほぼフルタイムに近い就労時間である非常勤職員は、正規職員と同様の働き方を求められることではないかと考えられ、そうした非常勤職員とパート職員とをまとめてしまったことが問題として挙げられるであろう。このことは、切迫・疲労感が2~4割園で非常勤職員とパート職員の間で有意に差がみられていたが、4割以上の園では見られていなかったこととも関連するであろう。

第2に、「正規職員」のとらえ方の問題である。今回の調査においては、雇用形態について尋ねる際、非正規雇用の選択肢には、週あたりの勤務日数や勤務時間を明示して尋ねていたが、正規職員に関する選択肢は「正規職員」として、日数や勤務時間を明示していなかった。このことは、正規職員はフルタイム就労であることを前提としていたためであるが、その前提は、特に私立園等においては、必ずしも成り立つものではないという声も聞かれた<sup>5)</sup>。実数としてそういったケースがどの程度あるのかは定かではないが、今後の調査にあたっての検討課題としても挙げられるものと考えられる。

さらに、上述の問題とも関連するが、雇用形態と園の非正規率を検討する際には、雇用形態と園内での職務との関連や勤務時間という点にも留意しなければならないことを指摘しておく。園内の職務に関して、雇用形態の違いは、就労にかかる安定不安定にだけかわるものではなく、日常的な保育の実際に関して園内でどのような職務や役割を担っているかの違いとしても現れるものである<sup>6)</sup>。また、非正規率が高い園であれば、非常勤職員がクラス担任を持つ機会も増えるであろう。一方、勤務時間に関しては、保育時間の長時間化や一時保育、延長保育に対しては短時間保育者の導入によって対処されていることから（杉山 2006）、長時間にわたる一日の保育時間の中で、雇用形態によっていつ勤務しているのかについても違いがあることが予想される。保育は子ども一日の生活の流れの中に位置づくものであり、その流れの中で、保育者が負担に感じる時間帯には偏りがあることも示されている（杉山ほか 2006）<sup>7)</sup>。こうしたことから、雇用形態の違いや職員配置に関しても、一日の保育の流れの中で偏りがみられる可能性が想定され、また園の非正規率によっても異なることが考えられる。そして、その時々園の状況の中に、Hisashige (1993) や小林ほか (2006) で見られていたような職員同士の連携や対人関係の問題が関連しつつ、保育者の切迫・疲労感に関連していることが想定されよう。今後はそうした園の状況といった点を含めながら、検討を重ねる必要があるものと思われる。

しかしながら今回、正規職員についてのみ、非正規率が2割未満の園とそれ以上の園において切迫・疲労感に有意な差がみられたことは、意義のある結果であったといえよう。厚生労働省は、かつて、「子どもと保育者の関わり的重要性」と「保護者との連携を十分に図るため」で、かつ「子どもを長時間にわたって保育」することから常勤の保育者を確保することが原則であり、望ましいとして、非正規職員は最低基準上の保育者定数の20%以内としていた<sup>8)</sup>。今回の結果は、こうしたかつての方針に実証的なデータで裏づけを与えたといえるだろう。

このように本研究では、園の非正規率が一定以上高いと、正規職員の切迫・疲労感が高いことが示唆されたが、これは園での組織体制や正規職員の業務内容が非正規率の影響を受け、正規職員の経験ではカバーできない事態を生んでいることを反映している可能性がある。雇用形態にのみ着目し、パート職員が正規職員に比してストレス反応が低いという知見にのみ基づくと、パート職員を増員すればよいという提案もなされ得ると思われるが、今回の結果は、そうした提案に対して、園全体の雇用環境から検討する余地があることを示唆するものであろう。非正規職員や短時間パート職員を増員することで、増大する保育ニーズに対処しようとしている現状では、保育の質を低下させている可能性とともに、保育者のストレス反応を危機的なレベルに向かわせている可能性も指摘される。今後、あらためて園運営ということについて組織論的な観点から検討を進める必要があるといえるであろう。

#### 4 今後の課題

「保育労働はコミュニケーションに根ざしている」との指摘(二宮 2006)にも見られるように、保育職は、広範囲にわたる専門知識や子どもを抱くなどの重労働を要するとともに「相手の感情によりそって仕事をする」対人援助職や「高度な感情のコントロールが要求される」感情労働という特徴をも併せ持っており、看護師等と同じくヒューマンサービスの一つとして考えられる側面がある(田尾・久保 1996)。現在、そうした観点

から、バーンアウトなどの概念を用いた研究が見られるようになってきている。今後、そうした観点も含め、保育者のストレス研究を重ねていく必要があるものと考えられる。

また、これまでの保育者のストレス反応やバーンアウトに関する研究においては、職場での対人関係が、ストレス反応やバーンアウトをときに促進したり、あるいは防御したりする要因として挙げられている。例えば、園内に情緒的支援者がいることや、自身の円滑な対人関係能力への自信感、精神健康状態の悪化を防ぐ背景として有効であることや(嶋崎・森 1995)、一般的疲労感では個人生活のサポートが、精神的疲労感では仕事や個人生活のサポートが軽減する方向に関連していること(田中 2002)、さらには、仕事の将来性への期待の乏しさと情緒的消耗感、脱人格化との関連、および、他職員との保育理念の不一致と脱人格化との関連は、友人サポートの影響下で弱くなっていること(小林ほか 2006)が示されている。今回検討を試みた非正規率についてこれらの知見とともに考え合わせると、非正規率そのものが保育者のストレス反応を直接的に規定するのではなく、非正規率によって園での組織体制や職員の業務内容が変質し、それによって雇用形態ごとにストレス反応が異なる結果が生じているものと考えられよう。その意味では、他の関連要因とあわせて非正規率を検討することが求められると思われる。また、今回は雇用形態と非正規率という各園の雇用環境についてのみ扱ったが、保育という営みが地域に根差したものである限り、その園がどのような地域で保育を行っているのかについても検討する余地があるであろう。具体的には、その園が所在する市町村の人口規模や経済状況、在園児数などの園の規模に関する要因や公立か私立かといった設置主体などである。設置主体については、仕事の上で「イライラすることがある」とする回答が公立保育所よりも民間の保育所の方が高いことも報告されており(杉山(奥野)・寺川・神谷 2009)、その背後にある園組織のあり方や職場環境について検討を重ねていく必要があるのではないと思われる。

付記

本研究は、文部科学省科学研究費補助金（基盤研究（B）（1）課題番号 143010123）を受けて行われたものである。研究代表者は村山祐一（帝京大学）、共同研究者は大宮勇雄（福島大学）、神田直子（（現）大阪千代田短期大学）、逆井直紀（保育研究所）、杉山隆一（奥野隆一；（現）鳥取大学）、諏訪きぬ（明星大学）、戸田有一（大阪教育大学）、宮里六郎（熊本学園大学）、望月彰（（現）愛知県立大学）、渡邊保博（静岡大学）である。

なお、本研究全体の目的、方法について詳しくは、村山祐一・杉山隆一・神田直子他（2006）『日本の子育て実態と子育て支援の課題（1）村山科研『保育・子育て全国3万人調査』の概要 第1章 調査の目的・方法及び結果の中間的まとめ』保育研究所（編）『保育情報』352号、51-56.を参照のこと。

\*本調査にご協力いただいた全国の保育者、施設長、父母のみなさまにお礼申し上げます。また、本論文の審査プロセスにおいて、編集委員会ならびにレフェリーの先生方より大変貴重かつ建設的なコメントを頂きました。ここに記して感謝申し上げます。

- 1) 児童福祉法において乳児は「満1歳に満たない者」として定義されており、乳児保育とは厳密には0歳児を対象とした保育を意味することになるが、児童福祉法制定以前の昭和初期には0、1、2歳児保育を総称して「乳児保育」としていた習慣があり（永田 2000）、また、3歳未満児保育の子どもの発達の特性を踏まえると、1、2歳児に対しても0歳児に近い個別の対応が望まれることから、「乳児保育」は広義として「3歳未満児保育」を指すことが多い。
- 2) ここで言う「短時間保育者」は、後述の厚生省児童家庭局通知（注3）参照）における、「1日6時間未満又は月20日未満勤務」を意味するものであり、本研究においては「パート

職員」に分類される。

- 3) 厚生省児童家庭局通知、「保育所における短時間勤務の保育士の導入について」（平成10年2月18日）児発第八五号による。
- 4) 「マルトリートメント」（maltreatment）とは、大人の子どもに対する不適切な関わりを意味しており、「虐待」より広い概念として用いられている（厚生労働省 2007）。
- 5) 私立保育園園長とのパーソナルコミュニケーションによる。
- 6) 実際に、雇用形態ごとの園内での役割について見てみると（付表1）、3歳以上クラスの担任には正規職員が多く、最低基準により多くの職員配置が求められる3歳未満児クラスの担任には非常勤職員が多く、クラス担任を持たないフリー保育者はパート職員が多いことが見て取れる。こうしたことは園の非正規率の問題とは別途語られるべき問題ではあるが、今後の検討課題として指摘しておくたい。
- 7) 杉山ほか（2006）によると、「一日の中で最も負担に感じる時間」について夕方4時以降を挙げているのは、3歳未満児クラス担当保育者で44.7%、3歳以上児クラス担当保育者で47.1%であった。
- 8) 前掲注3）。

参考文献

Hisashige, A. (1993) "Occupational Influences Relative to the Burnout Phenomenon among Japanese Nursery School Teachers". *Environmental Research*, 63, 219-228.  
 伊藤亮子・林若子・小山道雄（2004）『もっと考えて!! 保育者の専門性と労働条件』新読書社。  
 岡田広行（2007）『進む保育所職員の非正規化』全国保育団体連絡会、保育研究所（編）『保育白書 2007年版』ひとなる書房、pp.111-115.

付表1 雇用形態と園内での役職のクロス表

	正規職員	非常勤職員	パート職員	合計
1. 0歳児～2歳児クラス	729 (-8.55)***	371 (10.86)***	189 (-0.74)	1289
2. 3歳児～5歳児クラス	706 (11.84)***	90 (-8.91)***	83 (-5.81)***	879
3. 乳幼児混合クラス	6 (-1.07)	2 (-0.30)**	4 (1.76)	12
4. フリー（クラス担任を持たない）	88 (-6.29)***	37 (-0.55)**	74 (8.99)***	199
5. 園長・主任	99 (7.49)***	0 (-5.08)***	0 (-4.29)***	99
6. その他	55 (-3.53)***	14 (-2.05)**	43 (6.99)***	112
不明	34 (-1.81)**	19 (2.02)**	10 (0.15)**	63
合計	1717	533	403	2653

$\chi^2(12) = 341.62, p < .001$

\*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

注：1) 上段は頻度、下段（ ）内は調整された残差

垣内国光 (2006) 『民営化で保育が良くなるの?』ちいさいなかま社。

—— (2008) 「保育者の専門性と労働条件」全国保育団体連絡会、保育研究所 (編) 『保育白書 2008 年版』ひとなる書房、pp.154-157。

桐原宏行・高見令英・徳田克己・横山範子・横山さつき (1994) 「保育従事者の職場適応に関する研究 (2) —— 専業従事者における意識調査を通して」『日本保育学会第 47 回大会発表論文集』、pp.640-641。

厚生省児童家庭局 (2000) 「緊急保育対策等 5 カ年事業の実績」。(http://www1.mhlw.go.jp/topics/hoiku/tp.0807-1\_18.html)

厚生労働省 (2007) 「子ども虐待対応の手引き (平成 19 年改定版)」。(http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/dv12/00.html)

越河六郎 (1992) 『保育と労働』労働科学研究所出版部。

越河六郎・吉竹博・飯田久仁子 (1978) 「保育所保育士の作業と労働負担」『労働科学』、52、pp.203-218。

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』Vol.35、pp.563-569。

重田博正 (2007) 『保育士のメンタルヘルス』かもがわ出版。

嶋崎博嗣・森昭三 (1995) 「保育者の精神健康に影響を及ぼす心理社会的要因に関する実証的研究」『保育学研究』Vol.33、pp.175-184。

杉山隆一 (2006) 「パート化される保育園——非正規保育士の拡大の実態と対応」『季刊保育問題研究』、220、pp.26-32。

杉山隆一・戸田有一・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) 「保育者の家庭生活と職業生活の実態と意識」『月刊 保育情報』No.359、pp.53-57。

杉山 (奥野) 隆一・寺川志奈子・神谷哲司 (2009) 「鳥取県における地域子育て支援に関する意識調査 (2) —— 保育所間の比較」『日本保育学会第 62 回大会論文集』p.413。

諏訪きぬ (2007) 「保育の長時間化と保育の課題」『発達』No.111、ミネルヴァ書房、pp.62-69。

諏訪きぬ・戸田有一・堀内かおる (1998) 『母親の育児ストレスと保育サポート』川島書店。

諏訪きぬ・村山祐一・逆井直紀 (2008) 「保育者のやり甲斐をささえる園内の諸条件」『発達』No.114、ミネルヴァ書房、pp.34-42。

田尾雅夫・久保真人 (1996) 『バーンアウトの理論と実際』誠信

書房。

高橋順子・首藤敏元 (2007) 「保育者の経験とストレス」『日本保育学会第 60 回大会発表論文集』pp.1376-1377。

田中昭夫 (2002) 「保育者の蓄積的疲労徴候を過重にする要因・軽減する要因」『保育学研究』Vol.40、pp.212-218。

東京都社会福祉協議会保育部調査研究委員会 (2005) 『保育園を利用している親の子育て支援に関する調査報告書』。

永田陽子 (2000) 「乳児保育」森上史朗・柏女雲峰 (編) 『保育用語辞典』ミネルヴァ書房、p.103。

那須野康成 (2006) 「保育者のストレスに関する研究 (その 1)」『愛知学泉大学・短期大学紀要』No.41、pp.135-139。

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。

二宮厚美 (2006) 「構造改革がめざす社会と、それを乗り越える視点」『保育の研究』No.21、pp.8-14。

保育行財政研究会 (2002) 『市場化と保育所の未来』自治体研究社。

(投稿受付 2008 年 9 月 19 日、採択決定 2010 年 11 月 18 日)

かみや・てつじ 東北大学大学院教育学研究科准教授。最近の主な編著作に、『保育現場で出会う家庭支援論——家族の発達に目を向けて』(松村和子氏・澤江幸則氏と共編著、建帛社、2010 年)。発達心理学専攻。

すぎやま (おくの)・りゅういち 鳥取大学地域学部教授。最近の主な編著作に、『保育の理論と実践講座第 4 巻 保育所運営と法・制度』(田村和之氏と共編著、新日本出版社、2009 年)。保育学専攻。

とだ・ゆういち 大阪教育大学教育学部教授。最近の主な編著作に、『保育における感情労働——保育者の専門性を考える視点として』(諏訪きぬ氏監修・中坪史典氏・高橋真由美氏・上月智晴氏と共編著、北大路書房、2011 年)。教育臨床心理学専攻。

むらやま・ゆういち 帝京大学文学部教授。最近の主な編著作に、『保育の理論と実践講座第 1 巻 保育とは何か——その理論と実践』(神田英雄氏と共編著、新日本出版社、2009 年)。保育学専攻。