



保育所等保育者と児童養護施設職員におけるストレス要因：先行研究レビューを通じた比較分析

妹尾，歩美
宇佐見，伊吹
中谷，奈津子

(Citation)

神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, 18(1):77-88

(Issue Date)

2024-09-30

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/0100491707>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/0100491707>



保育所等保育者と児童養護施設職員におけるストレス要因 －先行研究レビューを通じた比較分析－

Comparison of Stress Factors among Caregivers in Daycare Centers and Staff in Children's Homes

妹尾 歩美*

Ayumi SENOO*

宇佐見 伊吹*

Ibuki USAMI*

中谷 奈津子**

Natsuko NAKATANI**

要約：本研究では、保育所等保育者及び児童養護施設職員のストレス要因に言及する先行研究をもとに、それぞれのストレス要因について整理し、それらを比較することを通して、よりよい職場環境や継続就労のための方策を検討することを目的とした。

対象文献抽出のためのスクリーニングを経て最終的に採択された文献は、保育分野 19 件、児童養護分野は 4 件となった。ストレス要因に関する研究は、児童養護分野よりも保育分野において多くの蓄積があった。保育分野においては、個人要因として、経験年数や雇用形態、婚姻状況や妊娠・出産経験の有無がストレスと関連することが整理され、ワーク・ライフ・バランスも考慮に入れた検討が進められていることがわかった。また、仕事に関する知識・技術・態度の乏しさがストレス要因として示されていた。状況要因では、仕事の量的負担、持ち帰り仕事といった作業要因、クラス担任保育士数、勤務時間、休憩時間などの管理体制、職場集団の関係性、職場集団外との連携やサポート体制の有無などが整理された。児童養護分野においては、最終採択論文数が 4 件と非常に少なく、明らかにされているストレス要因も限られたものであることが課題として浮かびあがった。

キーワード：保育 児童養護 ストレス 文献レビュー

1. はじめに

2022（令和 4）年の児童虐待相談対応件数は 219,170 件（速報値）と発表され、過去最多を更新した。相談対応件数とは、児童相談所が相談を受け、援助方針会議の結果により指導や措置等を行った件数である（こども家庭庁 2023）。また、通告された件数すべての児童が社会的養護に移行するかというそうではない。そのうちの約 13% が一時保護の対象となり、さらに施設入所に至るのは一時保護対象児の約 16% と報告されている（こども家庭庁支援局家庭福祉課 2024）。つまり、虐待通告された子どもの 2% 程度のみが社会的養護を必要とする子どもとして施設等に措置されるものの、大半の子どもは、地域の見守りを受けつつ家庭での養育が継続されることとなる。

こうした状況から、いくつかの論点が浮かび上がる。第一に、虐待の通告が行われても、大半の子どもは家庭に戻るという事実から、家庭養育を地域で

支える役割の担い手が必須となることである。児童虐待防止法では、児童虐待を受けた児童に対する支援として、保育所等の施設利用について配慮するよう市町村に求め（第 13 条第 3 項）、保育所入所の必要性が高いものとして優先的に取り扱うよう示されている（厚生労働省雇用均等・児童家庭局長 2004）。つまり、養育に困難を抱える家庭の日常的な支え手のひとつとして、保育所等保育者^{注1}に期待されるところが大きいといえる。

第二に、社会的養護を必要とする被虐待児の増加に伴い、その支え手となる児童養護施設などの施設職員に期待が高まることである。2017 年に提出された「新しい社会的養育ビジョン」では、とりわけ「児童養護施設等の児童福祉施設は、家庭と同様の養育環境では養育が困難な子どもたちを養育することになる」とし、職員には「トラウマやアタッチメントに関する理解とこれらを認識した生活支援、日常生活において表現される子どもの問題行動への対応技

* 神戸大学大学院人間発達環境学研究科博士課程前期課程院生
** 神戸大学大学院人間発達環境学研究科教授

（2024 年 3 月 30 日 受付）
（2024 年 7 月 1 日 受理）

術、家族の抱える問題（家族病理）に対する深い理解とそれに基づく子ども・家族への支援など、極めて高度な専門性が求められる」と示された（新たな社会的養育の在り方に関する検討会 2017：36）。こうしたことから、いずれの職場においても、今後はさらに高い専門性が求められ、その役割の重要性が増すと思われる。

一方で、保育所保育士や社会的養護に関わる児童養護施設等の職員はともに、定着率の低さや離職といった課題を有している。例えば、厚生労働省によれば、保育所保育士全体の離職率は9.3%と報告されている。この数値は、全職種と比較すれば決して高いものではないが^{注2}、経験年数が6年未満の常勤保育士数が全体の4割を占めるのに対し、6～10年未満が2割弱と大幅に減少することから、若年層における継続就労の困難さがみてとれる（厚生労働省 2020）。また児童養護施設における調査では、職員の離職率は13.3%、20代での離職が半数を占めることが示されている（認定NPO法人ブリッジフォースマイル調査チーム 2013）。

保育所等保育者及び児童養護施設職員は、ともに子どものケアや家庭への支援に密接に関わることを業としている。長時間に渡るきめ細やかなケアを必要とし、発達に課題を抱える子どもや様々な背景を有する家庭への対応も求められ、他の職員との連絡・調整も必須となる。それらは日々感情労働を伴い、状況によっては強いストレスとなって離職を考える材料となりうるのではないと思われる。実際に、保育所保育においては「職場の人間関係」が離職の理由として最も多く、次いで「仕事量が多い」「労働時間が長い」などが続いている（厚生労働省 2020）。児童養護施設では、「家庭の事情」が最も多く、「異業種への転職」「身体的不調・負担」「精神的な不調・負担」が順に報告されている（認定NPO法人ブリッジフォースマイル調査チーム 2013）。児童養護施設の離職理由である「家庭の事情」を除けば、保育所・児童養護施設における離職理由は、自己都合というよりも、職場における環境要因が影響するものであり、これらは職場におけるストレス要因と大きく重なるものと思われる。保育所等保育者及び児童養護施設職員におけるストレス要因を検討し、その対応策を検討することで、これら保育者や職員の離職を食い止め、子どもや家族のウェルビーイングに寄与する可能性が拓かれるのではないかと推察される。

よって本研究では、保育所等保育者及び児童養護施設職員のストレス要因に言及する先行研究をもとに、それぞれのストレス要因について整理し、それらを比較することを通して、よりよい職場環境や継続就労のための方策を検討することを目的とする。また、両者は同じ児童福祉に関わる職業であり、児

童養護施設に就職する際にも保育士資格を有することが求められることもある。両者のストレス要因を比較検討することによって、福祉領域の子どもに関わる対人援助職における有益な知見が得られるものと思われる。

2. 方法

（1）対象文献の選定基準

ストレス要因に関する研究においては、アンケート調査などの量的研究、インタビュー調査やエピソード記述から得られる質的研究等が見受けられるが、それらを包括して議論することは困難である。よって本研究では、探究の端緒として、アンケート調査による量的研究を実施し、さらに統計的手法を用いて分析された文献を対象とした。

また、2015年に子ども・子育て支援新制度が始まり、公定価格の仕組みや人件費、管理費の加算など、日本における保育行政が大幅に変更されている（内閣府子ども・子育て支援新制度施行準備室 2014）。今後の方策を検討するにあたり議論を複雑にしないためにも、本研究では、保育所等保育者に関する文献については、2015年以降に発表されたものを対象とする。

（2）文献の検索方法

文献抽出のための検索にはCinii Articles（国立情報学研究所）を用いた。Ciniiは日本において分野に特化せず最も網羅的な学術情報を提供しているデータベース（日詰・逸村 2010）であるため検索に妥当であると判断した。

検索ワードについては、「ストレス」のみならず、「バーンアウト」、「メンタルヘルス」を加えている。検索ワードを追加した理由は、「ストレス」のみの検索では、検討材料となる文献が十分にそろわない可能性があったことにある。「バーンアウト」は、対人援助分野の専門職に多くみられるとされ、様々なジレンマやストレスにさらされた結果陥っていくとされている（久保 2021：584）。また「メンタルヘルス」は、「人々が日々のストレスに対処し、自分の能力を発揮し、よく学び、よく働き、自身の所属するコミュニティに貢献することができる、精神的なウェルビーイングが保たれている状態」を意味するものであり（World Health Organization=2024：2）、精神面の健康をとらえる用語とされている。これらはともにストレスに大きく関わる用語であることから、ストレス要因の検討に有効であると思われる、追加することとした。

よって、保育所等保育者に関する文献抽出については、「保育」&「バーンアウト」or「ストレス」or「メンタルヘルス」、児童養護施設職員に関しては「児

「児童養護」or「社会的養護」or「児童福祉」&「バーンアウト」or「ストレス」or「メンタルヘルス」として、タイトル検索を行った。検索日は2023年11月8日であった。検索は研究者2名により実施し、その後、図1のような段階を経て文献の抽出を行った。

(3) 文献の選択

文献のスクリーニングを、三段階に分けて実施した。各スクリーニング段階における選定基準については図1に示したとおりである。各段階における文献の選定基準は、研究者3名が論文を精読し、協議したうえで決定した。

一次スクリーニングでは、データベースによって検索された論文をすべて入手し、研究者3名が、除外選定基準に当てはまる文献を除いた。二次スクリーニングでは研究者3名が合同で本文を精読し、選定基準の判別を行った上で文献の選択を行った。三次スクリーニングでは、アンケート調査を行っているものの、割合のみの算出に留まっているもの、統計的手法を用いていないもの、分析が不正確・不明瞭と思われたものは省いた。さらに、ストレスを軽減する要因が検討された文献も見受けられたが、本研究の目的とそぐわないと判断し、対象から除外した。その結果、最終的には保育所等保育者に関する文献（以下、「保育分野」）は19件、児童養護施設職員に関する文献（以下、「児童養護分野」）は4件となった。

(3) 分析方法

最終採択された論文を精読し、以下の手順で検討した。採択された論文から有意差のあるストレス要因を抽出し一覧を作成した。その際、有意差は出ていたが、ストレスを軽減する要因に関しては分析から除外した。また何段階にもわたって統計的分析が展開されている場合には、最終的な結果として導き出された要因のみを記載した。その後、抽出されたストレス要因一つにつき一枚のカードを作成し、通し番号、著者名、発行年を併記した。

バーンアウトの因果関係を整理した田尾・久保(1996)をもとに、研究者間で議論しつつ、ストレス要因が記されたカードの分類を行った。田尾・久保(1996)の枠組みではあてはまらない要因が見られた際には、研究者間でその都度協議し、新たなカテゴリーを設定した。その結果、大カテゴリーとして、個人の特性あるいは個人差に関わる要因群である個人要因と、個人の外に広がる状況要因の二つが設定された。個人要因に関しては、①属性（個人：年齢や配偶関係など、仕事：雇用形態や役職など）、②性格、③価値観（保育・教育に関する価値観）、

④仕事に関する知識・技術・態度、⑤仕事や生活への考えや自己評価、に分類された。状況要因に関しては、⑥作業（仕事量、仕事内容）、⑦管理体制（雇用管理、雇用管理に対する認識）、⑧役割ストレス（役割を遂行する上でのストレス）、⑨子ども（子どもとの関係等を含む）⑩保護者（保護者との関係等を含む）、⑪職場集団、⑫職場集団の外に広がる社会的な要因、⑬その他、に分類された。カードのカテゴリーへの分類は、研究者間で合意が得られるまで、繰り返し検討を重ねた。

3. 結果

(1) 対象文献の概要

1) 検索ヒット数と採択論文数

図1は保育分野と児童養護分野、それぞれの選定基準と最終文献抽出までのプロセスを示している。保育分野に関しては、データベースより305件の文献が抽出された。2015年以前の論文は除外し、対象となったのは133件であり、すべての選定基準を満たす研究は、最終的にバーンアウト4件、ストレス15件、メンタルヘルス0件の合計19件となった。

一方、児童養護分野に関しては、データベースより78件の文献が抽出された。すべての選定基準を満たす研究は、最終的にバーンアウト3件、ストレス1件、メンタルヘルス0件の合計4件となった。

2) 分析に使用された尺度

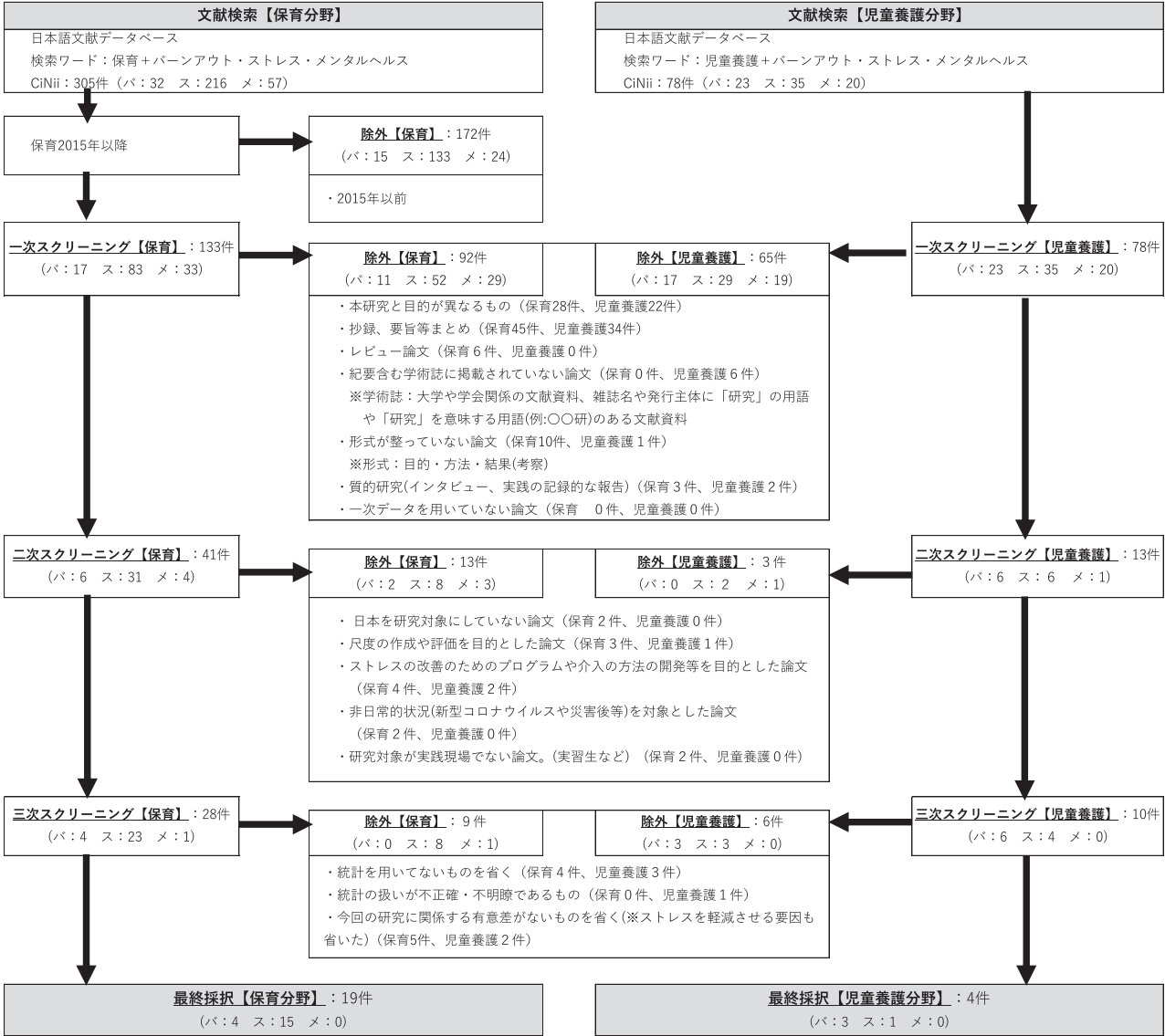
保育分野において、分析する尺度として用いられていたものは多岐にわたる。中でも久保・田尾(1998)が作成したバーンアウト尺度が6件と最も多く、次いで、赤田(2010)の保育ストレス評定尺度(3件)、鈴木・嶋田(1997)の心理的ストレス反応尺度(3件)、今津ら(2006)のPHRF=SCL:Public Health Research Foundation ストレスチェックリスト・ショートフォーム(2件)、厚生労働省(2000)による職業性ストレス簡易調査票(2件)であった。その他、Kesslerら(2002)のK6(Kessler 6 scale: psychological distressの評価尺度)(1件)、稲垣ら(2013)のWHO-5精神健康状態表簡易版(1件)、上村・七木田(2006)の保育上のストレス反応(1件)、横山(2005)のPOMS短縮版(1件)がみられた。

児童養護分野においても、バーンアウト尺度の活用が3件と最も多く、その他、厚生労働省(2000)による職業性ストレス簡易調査票におけるストレス反応要因(1件)が用いられていた。

3) 分析方法

分析方法に関しては、それぞれの文献において最終的な結論を導いたもののみをカウントした。

保育分野における分析方法は、相関分析(2件)、t検定(3件)、一元配置分散分析(2件)、最尤推



注：バーンアウトはバ、ストレスはス、メンタルヘルスはメと表記。

図 1 本論における文献の選定プロセス

定法 (1件)、Wilcoxon の符号付順位検定 (1件)、因子分析 (1件)、重回帰分析 (4件)、階層的重回帰分析 (1件)、多重ロジスティック解析 (1件)、クラスター分析 (1件)、共分散構造分析 (2件)、多母集団同時分析 (1件) であった。

児童養護分野においては、因子分析 (1件)、重回帰分析 (2件)、階層的重回帰分析 (1件) が用いられていた。

(2) ストレス要因に関する分類

ストレス要因を分野ごとに整理した一覧を表 1 に示す。以下、分野ごとに詳細を述べる。

1) 保育分野

i. 個人要因

①属性については、個人に着目したものとして「経験年数」(白石 2019)、「配偶者またはパートナーがいない」(木村・赤川 2016)、「妊娠・出産経験がない」(木村・赤川 2016)、「現在、または過去に子育てをしたことがない」(木村・赤川 2016) がみられた。

また仕事に着目したものとして「雇用形態」(木村・赤川 2016、赤川・木村 2019)、「役職」(藤後・日向野・角山 2019) が含まれた。

②性格については「自己考慮」(渡邊・青山 2018)、「問題解決コーピング」(宇佐美・西・高尾 2015)、「相談コーピング」(宇佐美・西・高尾 2015)、「三次元コーピング尺度：『カタルシス』『情報収集』『責任転嫁』」(白石 2019) が分類された。

③価値観については、該当するものはなかった。

④仕事に関する知識・技術・態度については、「知識」(福島・清水 2017)、「主観的知識」(木曾 2016)、「発達の視点をもつ」(大久保・高畑・萩原 2021)、「他者や集団との関わり方を理解する」(大久保・高畑・萩原 2021)、「子ども分析」(渡邊・青山 2018)、「保護者対応効力感」(大内・野澤・萩原 2018) が報告されていた。

表1 ストレス要因に関する分類一覧

カテゴリー			保育分野	児童養護分野
個人要因	① 属性	個人	「経験年数」(白石 2019)、「配偶者またはパートナーがいない」(木村・赤川 2016)、「妊娠・出産経験がない」(木村・赤川 2016)、「現在、または過去に子育てをしたことがない」(木村・赤川 2016)	—
		仕事	「雇用形態」(木村・赤川 2016. 赤川・木村 2019)、「役職」(藤後・日向野・角山 2019)	
	②性格(資質)		「自己考慮」(渡邊・青山 2018)、「相談コーピング」(宇佐美・西・高尾 2015)、「三次元コーピング尺度:『カタルシス』『情報収集』『責任転嫁』」(白石 2019)	「関係性不安」(山地・宮本 2014)、「親密性回避」(山地・宮本 2014)、「共感性疲労」(小野・中野 2017)
	③価値観(保育観・教育観)		—	—
	④仕事に関する知識・技術・態度		「知識」(福島・清水 2017)、「主観的知識」(木曾 2016)、「発達の視点をもつ」(大久保・高畑・萩原 2021)、「他者や集団との関わり方を理解する」(大久保・高畑・萩原 2021)、「子ども分析」(渡邊・青山 2018)、「保護者対応効力感」(大内・野澤・萩原 2018)	「養育行動:『日常的な時間と体験の共有』『生活態度と社会的規則の指導』『子どもの状態観察とそれに基づく支持的関わり』『状況依存のかかわりと一方的叱責』『将来を見越した問題解決への共同のなにかわり』」(瀧井・伊藤 2021)
状況要因	⑤仕事や生活への考えや自己評価		「仕事満足度」(齋藤 2023)、「仕事の適正度」(齋藤 2023)、「自己能力懸念」(治部・小山 2018)、「能力未発揮」(宇佐美・西・高尾 2015)、「保育者としての力の足りなさ」(治部・小山 2018)、「ライフの尊重」(岩切・佐藤・柏 2017)、「我が子を他に預けて仕事をするつらい気持ち」(木村・赤川 2016)、「勤務中に要介護者のことが気になる」(木村・赤川 2016)、「WLB 満足度」(岩切・佐藤・柏 2017)、「職業継続理由:『子どもが好きだから』『天職だと思うから』『保育の仕事に誇りを持っているから』『ほかの仕事に向いていないから』『勤務条件がいいから』『生活のため』」(木村・赤川 2016)	「仕事や生活の満足度」(金城・小野澤・柿澤 2009)、「技能の活用度」(金城・小野澤・柿澤 2009)
	⑥作業	仕事量	「量の負担」(齋藤 2023)、「業務量過多」(宇佐美・西・高尾 2015)、「時間的切迫」(宇佐美・西・高尾 2015)、「自宅への持ち帰り仕事週5日」(赤川・木村 2019)、「自宅への持ち帰り仕事は、週5日ある」(木村・赤川 2016)、「出勤日だけでなく休日もあった」(木村・赤川 2019)、「休日の持ち帰り仕事」(木村・赤川 2016)	「心理的な仕事の負担(量)」(金城・小野澤・柿澤 2009)
		仕事内容	「自宅へ持ち帰る仕事内容:『自宅へ持ち帰る仕事が保育教材研究・作成・準備など保育活動に直接かかわる仕事』『自宅への持ち帰り仕事が指導計画・日誌・生活指導に関する書類作成などの事務的仕事』『自宅への持ち帰り仕事が行事の準備』」(赤川・木村 2019)、「持ち帰り仕事の内容:『保育教材研究/作成/準備など』『指導計画/日誌/生活指導に関する書類作成など』『行事の準備』」(木村・赤川 2016)	「自覚的な身体的負担度」(金城・小野澤・柿澤 2009)
	⑦管理体制	雇用管理	「クラス担任保育士数」(木曾 2016)、「勤務時間」(齋藤 2023)、「休息時間の確保」(松村 2022)、「勤務時間中の休憩時間の取得状況」(赤川・木村 2019)、「勤務時間中に休憩時間は実際に取れたか」(木村・赤川 2016)、「実際の休憩時間の長さ」(赤川・木村 2019)	—
		雇用管理に対する認識	「裁量権不足」(宇佐美・西・高尾 2015)、「役割不明瞭」(宇佐美・西・高尾 2015)、「職務内容の不明瞭さ」(治部・小山 2018)、「園内会議への認識:『園内会議の保護者対応への役立ち巻』『園内会議の負担感』『園内会議の必要性の認識』」(大内・野澤・萩原 2018)	
	⑧役割ストレス(役割を遂行する上でのストレス)		「保育士としての責任」(日向野・磯・藤後・山極・高橋・角山 2019)、「保育士としての信頼」(日向野・磯・藤後・山極・高橋・角山 2019)、「過剰な期待・要求」(治部・小山 2018)	—
	⑨子ども		「担当児の年齢」(義永 2016)、「子ども理解・対応の難しさ」(松村 2022)、「子ども理解・対応の難しさ」(渡邊・青山 2018)、「担任しているクラスに、対応などに注意や時間を要する幼児がいるか、いないか」(木村・赤川 2016)	「内向的問題行動」(山地・宮本 2014)、「子どもとのネガティブ関係」(山地・宮本 2014)
	⑩保護者		「保護者」(白石 2019)、「保護者対応」(日向野・磯・藤後・山極・高橋・角山 2019)、「保護者対応ストレス」(渡邊・青山 2018)、「問題伝達の困難性」(越中 2019, 木曾 2016)、「保護者対応の難しさと社会的評価の低さ」(治部・小山 2018)	—
	⑪職場集団		「職場」(白石 2019)、「職場の人間関係」(日向野・磯・藤後・山極・高橋・角山 2019)、「人間関係の問題」(松村 2022)、「職場人間関係ストレス」(渡邊・青山 2018)、「職場ハラスメント」(藤後・日向野・角山 2019)、「不本意な同調による疲弊感←人間関係の悩みや愚痴」(岸本・藤桂 2020)、「同僚・上司との不調和」(治部・小山 2018)、「同僚との関係」(宇佐美・西・高尾 2015)、「上司との関係」(宇佐美・西・高尾 2015)、「上司の支援」(岩切・佐藤・柏 2017)、「道具的サポート」(福島・清水 2017)、「スタッフのチームワーク」(岩切・佐藤・柏 2017)	「職員間のネガティブ関係」(山地・宮本 2014)
	⑫職場集団の外に広がる社会的要因		「組織的連携」(木曾 2016)、「巡回相談の頻度」(大谷 2018)	—
	⑬その他		「職務自体」(福島・清水 2017)、「保育所におけるストレス子どもへの対応・理解など」(岸本・藤桂 2020)、「ストレス(保護者対応、人間関係の問題、子ども理解・対応の難しさ、休憩時間の確保、給与の問題)」(松村 2022)、「道具的サポート×知識×職務自体」(福島・清水 2017)、「道具的サポート×知識×特支負担感」(福島・清水 2017)	—

注: ストレス要因とその出典について「ストレス要因」(筆者 出版年)として表記。田尾・久保(1996)をもとにストレス要因を分類し、あてはまらない要因については、新たにカテゴリーを作成した。対象となる文献において、何段階にもわたって統計的分析が行われている場合には、最終的に導き出された要因を記載した。また、統計的に有意であっても「ストレスを軽減する要因」については今回の分析から省いている。

⑤仕事や生活への考えや自己評価については、「仕事満足度」(齋藤 2023)、「仕事の適正度」(齋藤 2023)、「自己能力懸念」(治部・小山 2018)、「能力未発揮」(宇佐美・西・高尾 2015)、「保育者としての力の足りなさ」(治部・小山 2018)、「ライフの尊重」(岩切・佐藤・柏 2017)、「我が子を他に預けて仕事をするつらい気持ち」(木村・赤川 2016)、「勤務中に要介護者のことが気になる」(木村・赤川 2016)、「WLB 満足度」(岩切・佐藤・柏 2017)、「職業継続理由：『子どもが好きだから』『天職だと思うから』『保育の仕事に誇りを持っているから』『ほかの仕事に向いていないから』『勤務条件がいいから』『生活のため』」(木村・赤川 2016) が報告されていた。

ii. 状況要因

状況要因は、⑥作業、⑦管理体制、⑧役割ストレスなどの詳細な要因で分類される。

①作業の要因では、仕事量に着目したものとして、「量的負担」(齋藤 2023)、「業務量過多」(宇佐美・西・高尾 2015)、「時間的切迫」(宇佐美・西・高尾 2015)、「自宅への持ち帰り仕事週 5 日」(赤川・木村 2019)、「自宅への持ち帰り仕事は、週 5 日ある」(木村・赤川 2016)、「出勤日だけでなく休日もあった」(木村・赤川 2019)、「休日の持ち帰り仕事」(木村・赤川 2016) が報告された。

また、仕事内容に着目したものとして、「自宅へ持ち帰る仕事内容：『自宅へ持ち帰る仕事が保育教材研究・作成・準備など保育活動に直接かわる仕事』『自宅への持ち帰り仕事が指導計画・日誌・生活指導に関する書類作成などの事務的仕事』『自宅への持ち帰り仕事が行事の準備』」(赤川・木村 2019)、「持ち帰り仕事の内容：『保育教材研究・作成・準備など』『指導計画・日誌・生活指導に関する書類作成など』『行事の準備』」(木村・赤川 2016) が含まれた。

⑦管理体制の要因では、雇用管理に着目したものとして、「クラス担任保育士数」(木曾 2016)、「勤務時間」(齋藤 2023) のみならず、休憩時間に関する要因が含まれた。例えば、「休息時間の確保」(松村 2022)、「勤務時間中の休息時間の取得状況」(赤川・木村 2019)、「勤務時間中に休息時間は実際に取れたか」(木村・赤川 2016)、「実際の休憩時間の長さ」(赤川・木村 2019) というものである。

また、雇用管理に対する認識に着目したものとして、「裁量権不足」(宇佐美・西・高尾 2015) の他、「役割不明瞭」(宇佐美・西・高尾 2015)、「職務内容の不明瞭さ」(治部・小山 2018) といった職務の曖昧さが示され、その他「園内会議への認識：『園内会議の保護者対応への役立ち感』『園内会議の負担感』『園内会議の必要性の認識』」(大内・野澤・萩原 2018) が示された。

⑧役割ストレスとしては、「保育士としての責任」(日向野・磯・藤後・山極・高橋・角山 2019)、「保育士としての信頼」(日向野・磯・藤後・山極・高橋・角山 2019)、「過剰な期待・要求」(治部・小山 2018) が報告された。

⑨子どもに関する要因としては、「担当児の年齢」(義永 2016)、「子ども理解・対応の難しさ」(松村 2022、渡邊・青山 2018)、「担任しているクラスに、対応などに注意や時間を要する幼児がいるか、いないか」(木村・赤川 2016) が含まれた。

⑩保護者に関する要因としては、単に「保護者」(白石 2019) や「保護者対応」(日向野・磯・藤後・山極・高橋・角山 2019)、「保護者対応ストレス」(渡邊・青山 2018) の他、「問題伝達の困難性」(越中 2019、木曾 2016) などとより具体的な内容を意味するもの、「保護者対応の難しさ」と社会的評価の低さ」(治部・小山 2018) といったジレンマを表現するような項目が示された。

⑪職場集団に関する要因としては、単に「職場」(白石 2019) とするもの、職場の人間関係に言及するものがあげられる。例えば、「職場の人間関係」(日向野・磯・藤後・山極・高橋・角山 2019)、「人間関係の問題」(松村 2022)、「職場人間関係ストレス」(渡邊・青山 2018) などが相当する。さらに「職場ハラスメント」(藤後・日向野・角山 2019)、「不本意な同調による疲弊感(人間関係の悩みや愚痴)」(岸本・藤桂 2020)、「同僚・上司との不調和」(治部・小山 2018) といった人間関係の中身に踏み込むもの、「同僚との関係」(宇佐美・西・高尾 2015)、「上司との関係」(宇佐美・西・高尾 2015) といった特定の誰かを対象とするもの、「上司の支援」(岩切・佐藤・柏 2017)、「道具的サポート」(福島・清水 2017)、「スタッフのチームワーク」(岩切・佐藤・柏 2017) といった職場内の支援体制に着目したものがあげられた。

⑫職場集団の外に広がる社会的な要因としては、「組織的連携」(木曾 2016)、「巡回相談の頻度」(大谷 2018) が示された。

⑬その他には、包括的な概念であり分類が難しかったもの、複合的に検討されているものを含めた。例えば、「職務自体」(福島・清水 2017)、「保育所におけるストレス子どもへの対応・理解など」(岸本・藤桂 2020)、「ストレス（保護者対応、人間関係の問題、子ども理解・対応の難しさ、休憩時間の確保、給与の問題）」(松村 2022)、「道具的サポート×知識×職務自体」(福島・清水 2017)、「道具的サポート×知識×特支負担感」(福島・清水 2017) などである。

2) 児童養護分野

児童養護分野は、最終的に採択された文献数が4件と非常に少なかったことから、空欄のままのカテゴリーも多くみられる。以下、分析が確認された要因のみ説明を加えていく。

i. 個人要因

②性格要因について検討が行われていた。「関係性不安」(山地・宮本 2014)、「親密性回避」(山地・宮本 2014)、「共感性疲労」(小野・中野 2017)が含まれていることが明らかとなった。

④仕事に関する知識・技術・態度では、「養育行動：『日常的な時間と体験の共有』『生活態度と社会的規則の指導』『子どもの状態観察とそれに基づく支持的関わり』『状況依存的関わりと一方的叱責』『将来を見越した問題解決への共同的なかかわり』」(瀧井・伊藤 2021)が報告されていた。

⑤仕事や生活への考えや自己評価としては、「仕事や生活の満足度」(金城・小野澤・柿澤 2009)、「技能の活用度」(金城・小野澤・柿澤 2009)が報告されていた。①属性、③価値観においては、該当するものはなかった。

ii. 状況要因

⑥作業の要因に関しては、仕事量に着目したものとして「心理的な仕事の負担(量)」(金城・小野澤・柿澤 2009)、仕事内容に着目したものとして「自覚的な身体的負担度」(金城・小野澤・柿澤 2009)が含まれていた。

⑨子どもに関する要因としては、「内向的問題行動」(山地・宮本 2014)、「子どもとのネガティブ関係」(山地・宮本 2014)があげられた。

⑪職場集団に関する要因としては、「職員間のネガティブ関係」(山地・宮本 2014)があげられた。また、⑦管理体制、⑧役割ストレス、⑩保護者、⑫職場集団の外に広がる社会的な要因に該当するものはなかった。

4. 総合考察

(1) 対象文献の選定作業から

対象文献を選定する作業を通して、以下のことが明らかとなった。

第一に、保育分野におけるヒット数の多さである。2015年以降の文献に絞っても、一次スクリーニングの対象は133件とかなり多くの研究が展開されていた。近年、保育士不足による休園や定員削減(朝日新聞 2018)や保育者の一斉退職(朝日新聞 2019、朝日新聞 2021)などの報道が散見される。それぞれの園や行政では、保育士をいかに確保するかという課題に直面しているものと思われる。近年の文献に対象を絞ったものの、多く文献がヒットした今回

の結果は、そうした社会情勢と問題関心の高さを如実に映し出しているものと思われる。

第二に、保育分野と児童養護分野の論文数の開きである。スクリーニングに入る前の検索段階で、保育分野は305件、児童養護分野は78件と、既にこの時点で論文数の開きがみられている。保育分野では2015年以降という抽出条件を加味したが、最終的に採択された論文は、保育分野で19件、児童養護分野でわずか4件となった。この理由のひとつには、対象となる子ども数や職員数の違いにも関連しているのではないかと思われる。こども家庭庁の報告によれば、2023年4月1日時点で保育所等を利用する児童の数は272万人であり(こども家庭庁 2023)、保育所等に勤務する保育士は2022年393,927人となっている(厚生労働省 2023)。一方の児童養護施設に入所する児童数は23,008人、職員は20,639人であり(こども家庭庁 2023)、両者を比較すると子ども数については100倍以上、職員数については15倍程度の開きがみられている。こうした絶対数の差が、社会的関心や調査研究として発信される量に影響している可能性もある。子ども数や職員数に関わらず、すべての子どもが排除されない社会を目指して、児童養護分野等に関する調査研究の推進が求められよう。

また、どの段階で論文数が減少するのかを確認したところ、一次スクリーニングを経て残った文献は、保育分野では30%(133件→41件)であるのに対し、児童養護分野では16%(78件→13件)であった。このことから児童養護分野のほうが減少率が高いことがうかがえた。一次スクリーニングでの除外条件として、抄録、要旨のまとめなどがあげられているが、児童養護分野においては、その部分に占める割合が高いことがみられている。つまり、そのテーマに関する検討の必要性から、学術的なトピックスとして学会発表される機会は一定あるものの、それを学術論文として練り上げる作業につなげていないとも考えられる。当該分野に携わる研究者の多くは、社会福祉士や保育士養成校に勤務しているものと思われ、その業務の多忙さが推察される。また児童養護施設の職員自らが実践と研究をともに遂行することは至難の業である。調査研究の推進と併せて、実践を深く理解する研究者が、質の高い研究を遂行できるような体制づくりも求められるものと思われる。

さらに三次スクリーニングから最終採択される論文となる割合においても、保育分野で67%、児童養護分野では40%と差がみられている。三次スクリーニングで除外された児童養護分野の論文6件の詳細をみると、統計的手法を用いていない論文が4件、統計の扱いが不正確・不明瞭なものが1件

となっていた。このことから、児童養護分野では統計的手法を用いた量的研究が非常に少ないことがわかる。職員のストレス要因を、エビデンスに基づくものとしての確に把握することが難しい状況が、さらに労働環境の改善に向けた社会的発信を難しくする面もあるのではないかと推察される。

第三に、「メンタルヘルス」という用語を用いた論文が、最終採択まで残ることはなかったということである。そのほとんどは一次スクリーニングの段階で除外されている（保育分野：33件中29件除外、児童養護分野：20件中19件除外）。除外理由としては、「本研究と目的が異なるもの」が多数を占める。「メンタルヘルス」という言葉の特性上、ストレスを抱えないようにする予防策や、抱えたのちの対応策を検討する際の実用用語として活用されることが多いように思われた。

（２）ストレス要因の分類から

１）個人要因

①属性において、保育分野では経験年数、雇用形態、配偶関係、妊娠出産経験、子育ての経験等がストレス要因として析出されていることが明らかとなった。正規雇用の方が非常勤よりストレスが高く、ベテランの方が初心者よりも、不機嫌・怒りのストレス反応が高くみられている。このことは、正規雇用であること、またベテランになるほど責任のある仕事を任せられ、ストレスを高めることが示唆される。また配偶者またはパートナーがいない、妊娠・出産の経験がない、子育てをしたことがないといった保育士のほうが、バーンアウト（脱人格化）を起こしやすいことが示唆されていた。保育者は、職場のみで支えられるのではなく、家族や多様な人生経験が保育者を支え、ストレスの抑制に機能する面もあるといえる。

②性格については、保育分野、児童養護分野ともに検討されていることがわかった。採択論文数の少ない児童養護分野においても性格要因が取り上げられていることから、性格は、ストレス要因として最初に検討されるべき事項であり、実践においても顕著な問題として浮かび上がっているとも考えられる。自分について熟考したり、共感性疲労を起こしやすい者といった者は、対人援助においてはストレスを抱えやすいことから、今後の方策として、何らかのサポート体制を検討する必要があると思われる。

④仕事に関する知識・技術・態度については、保育分野、児童養護分野で検討されていることがわかった。

保育分野においては、「知識」や「発達の視点をもつ」ことなどが乏しい場合に、保育者のストレス

につながっていることが明らかになった。子どもの発達や障害特性などの理解が十分でなく、子どもへの関わりが不適切なものに偏る場合には、子どもとの良好な関係を築くことができず、保育者のストレスを高めるといえる。これに関する対応策として、現場での経験だけでなく、保育士になる前や就職後の学びを充実させることが必要であると考えられる。養成校を卒業したものの一般職に就く学生は多いが、その理由として「実習で保育をすることに自信を持つことができなかったから」をあげる者が多い（厚生労働省 2020）。つまり養成校での学びだけでは、実際の保育においては知識・技術の面で不十分な面が多く、実践の場に出てからも学び続けていくことが求められる。キャリアアップ研修をはじめとした多様な学びの機会を設け、研修受講を可能にする労働環境を整えることも、ストレスの抑制には重要な論点となる。

一方、児童養護分野においては、子どもとの“関わり”についての項目しか問われておらず、児童の発達や福祉などの知識については検討されていない。周知の通り、児童養護施設は概ね2～18歳までの子どもたちを対象としており、非常に個別的なケアが求められる。それぞれの状況や発達課題を理解し、生活指導、学習指導、家庭環境の調整等を行うことは必須の業務である。これらに関する詳細な知識やそれを使いこなすための技術・態度の習得の有無は、職員のストレスにも大きく影響するものと思われる。今後は、さらに仕事に対する知識・技術・態度とストレス要因の関連について実態把握を進める必要がある。

⑤仕事や生活への考えや自己評価では、保育分野においては、仕事に対する満足度のみならず、私生活やワーク・ライフ・バランスについても検討されていた。保育者という職業に携わる部分のみならず、人間の生活全般に関わる範囲まで検討の範囲を広げていることは、保育分野では、ストレスの問題をより広範に、保育者の生活全体をとらえる包括的な問題として見いだす必要性にたどり着いてきたことの現われとも考えられる。

一方、児童養護分野では、保育分野で検討されたワーク・ライフ・バランスに関する要因がほとんど見受けられず、職員の私生活とストレスとの関係性について、十分な検討に至っていないことが明らかになった。しかし、児童養護施設職員の離職率は非常に高い（認定NPO法人ブリッジフォースマイル調査チーム 2013）。国の社会的養護の将来構想のもと、小規模化する施設は増加している。それに伴い、一人の職員が担う職務内容が多様化し、一人勤務が増加するなど、これまで以上に過酷な労働環境になっている。これに関して安部他（2014）は、施

設形態が小規模化するほど職員の宿直回数が多くなることを明らかにし、児童養護施設職員のワーク・ライフ・バランスの難しさを指摘する。さらに安部他（2014）は、直接ケアに携わる職員の性別構成は、女性が約70%を占めるにもかかわらず、実子にいたる女性の割合はわずか1%であることを見いだした。これらの知見は、施設養護においては、女性にとって子どもを産み育てながら勤務することが厳しいことを示している。今後、ワーク・ライフ・バランスを考慮に入れた職員のストレス要因を検討することで、直接ケアに関わる職員の離職を食い止めるための実証研究が展開される可能性もある。職員自身の出産や子育てを保障できる体制・制度を検討するためにも、児童養護分野においても職員のワーク・ライフ・バランスに目を向けた研究が早急に求められる。

2) 状況要因

保育分野では、個人要因よりも状況要因で多くのストレス要因が見いだされた。このことは、保育の労働環境自体が社会で注目されるようになったことが影響しているものと思われる^{注3}。以下、特に考察の必要な要因について述べていく。

⑥作業では、保育分野において、仕事量、仕事内容ともに多様な要因が区分された。量的負担、業務過多などがストレス要因となっているが、とりわけ「自宅への持ち帰り仕事」にも着目すべきであると考える。保育者の業務は、直接的に子どもを保育するだけではなく、日々の保育が子どもにとってよりよいものになるように、準備や計画、会議などの間接業務も多く行う必要がある。それらが勤務時間内で収まらない場合、自宅への持ち帰り仕事となっていく。日誌や保育教材の作成などは、日常的に必要な業務であろう。持ち帰り仕事の量・質ともに、保育者のストレス要因となっていることから、保育者の勤務時間や勤務体制の見直しは喫緊の課題となる。ノンコンタクトタイムの導入を考慮に入れること、保育者の配置基準を拡大することなども求められる方策となると考える。

一方、児童養護分野では、「心理的な仕事の負担（量）」と「自覚的な身体的負担度」として抽出されたのみで、十分な検討がなされているとはいえない現状にある。しかし業務の特性上、職員の心身双方の負担は大きいのではないかと推察される。今後の研究のさらなる展開が求められる。

⑦管理体制に関して、保育分野では、勤務時間や実際の休憩時間に関すること、クラス担任保育士数などがストレス要因となっていることが明らかになった。これらの管理体制は、保育者個人の業務量に直接かかわっていくものである。休憩時間の長さ

や、実際の取得状況などがストレスに影響していることを鑑みると、現場での勤務実態や管理職によるマネジメント自体が、ストレス要因となっているとも考えられる。ストレス軽減のための方策として、なぜ休憩時間をとることができないのか、短くなってしまうのかなどの原因を具体的に究明し、園内でのよりよい管理体制を構築していくことが必要となると思われる。

児童養護分野では、⑦の区分については検討されていなかった。しかし、児童養護施設は保育所等以上に長時間開所され、多種多様な専門職が存在するところであり、求められる業務も複雑になると思われる。管理体制を考慮に入れたストレス要因の検討も、今後求められるものとなる。

保育分野においては、⑪職場集団についても多くの要因が抽出された。単なる「人間関係」にとどまらず、「不本意な同調による疲弊感」など、保育者間の同調や圧力にまで視点が広がっているものと推察される。また児童養護分野においても、「職員間のネガティブ関係」がストレス要因として導き出されている。対人援助職という人と向き合う職場であるからこそ、職場での保育者や職員同士の関係性が、直接的に子どもへの保育やケア、家庭支援に影響し、それらがまた自らに返ってくる側面も考えられる。いかによりよい職場集団を形成していくかが、保育者・職員のストレス要因の低減につながるともいえる。職場内外で連携し子どもや家族に向き合うことが求められる仕事だからこそ、職員間の関係性について、さらなる検討が期待される。

さらに保育分野においては、⑫職場集団の外に広がる社会的な要因も見いだされた。困ったときに専門機関に相談するなどの組織的連携や巡回相談の頻度が少ないと、保育者のストレスが高じることが示されている。保育者のストレスは、保育者のみ、保育所等のみの問題ではなく、保育所等保育を支える地域レベルでの体制構築や他の専門職との連携のあり方とも関連するものであることが示された。

5. まとめと今後の課題

本研究では、保育所等保育者及び児童養護施設職員のストレス要因に言及する先行研究をもとに、それぞれのストレス要因について整理し、それらを比較することを通して、よりよい職場環境や継続就労のための方策を検討することを目的とした。

ストレス要因に関する研究は、児童養護分野よりも保育分野において多くの蓄積があり、ストレス要因は個人要因、状況要因として区分されることが示された。保育分野においては、個人要因として、経験年数や雇用形態のみならず、婚姻状況や妊娠・出産経験の有無がストレスと関連することが整理さ

れ、ワーク・ライフ・バランスも考慮に入れた検討が進められていることがわかった。また、仕事に関する知識・技術・態度の乏しさがストレス要因として示されていた。状況要因としては、仕事の量的負担、持ち帰り仕事といった作業要因、クラス担任保育士数、勤務時間、休憩時間などの管理体制、職場集団における関係性、職場集団外との連携やサポート体制がストレス要因となっていることが整理された。児童養護分野においては、最終採択論文数が4件と非常に少なく、明らかにされているストレス要因も非常に限られていることが課題として浮かびあがった。

保育所等保育者や児童養護施設職員はともに、子どもに関わる対人援助職として、子どもの最善の利益を追求する重要な役割を担っている。コロナ禍においては、子どもと家庭の福祉を守るエッセンシャルワーカーと称され、その責務の大きさが再認識された。とりわけ児童養護施設での職務は、「児童のライフ（生命・生活）を、職員のワーク（仕事）で支える」というものであり、非常に特殊でかつ、難しいものであるともとらえられる。そのため、単純な労働環境の改善ではなく、子ども及び職員が長期的に良い関係を築けるような仕組みや施策等を検討していくことが求められる。

両分野とも、まずは子どもの発達、集団での保育や生活のあり方を学び、個々の子どもや家庭の理解を深め、必要な保育や支援の展開のための計画作成、連絡調整、振り返りなどが繰り返されるものとなる。それらが子どもや家族にとって適切に展開されるように、そこで働く保育者や職員がストレスを抱え込まず長期的な就労が可能となるように、今後もストレス要因に関わる実態について、より詳細に検討していく必要がある。

本研究では、保育分野と児童養護分野におけるストレス要因の探究の端緒として、量的研究のみに焦点をあてて文献レビューを行った。そのため、質的研究をはじめとした、その他の研究で明らかにされたストレス要因については検討できなかった。また、それぞれの研究においては、単変量解析に留まる分析から多変量解析へと発展した分析など、多種多様な統計的手法が用いられていた。本研究では、これらをひとまとめにして表を作成したが、再分析や再調査を行うことで、結果が変動する可能性もあり、課題が残る。さらに、複数のデータベースの活用や論文以外の報告書などを含めて、より包括的な文献レビューを行う必要も考えられる。これらの作業を通して、実践現場のストレス構造がより明確にされ、現場に寄り添った支援の検討に繋がるものと期待される。最後に、本研究は保育所等保育者と児童養護施設職員の比較に留まったが、また別の対人援助職

のストレス要因を参照することで、新たな知見が得られることも考えられる。今後の課題としたい。

付記

本研究は、本研究科の授業「家庭保育特論演習 1・2」の一環として実施した。

注

注1：本論では、保育所に勤務する保育士及び資格を有しないが保育に携わる者を「保育者」と表記する。ただし、別の調査や文献等で「保育士」の表記を使用している場合にはそれに倣う。また保育所の中には、認定こども園に移行しているものも多く、保育士と幼稚園教諭の資格をもって、保育教諭として勤務するものもある。よって、本論では先行文献や調査等を引用する場合を除いて「保育所等保育者」として表記する。

注2：同時期（平成28年）の全職種の離職者は15.0%であった。出典：厚生労働省（2017）www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/17-2/dl/gaikyou.pdf（最終閲覧日2024年3月21日）。

注3：例えば、近年、「保育士の現状と主な取り組み」（厚生労働省2020）、「保育士等の処遇改善の推移」（こども家庭庁2024）などが相次いで発表されている。

引用・参考文献

- 赤川陽子・木村直子（2019）「保育士の職場ストレスに関する研究」『保育学研究』57（1）、56-66。
- 朝日新聞（2019）「（ニュースQ3）保育士一斉退職、人手不足の悪循環」朝日新聞2019年5月17日朝刊。
- 朝日新聞（2021）「保育士17人、一斉退職 待遇への不満、背景に 藤岡の認可保育園」朝日新聞2021年3月25日朝刊。
- 朝日新聞（2018）「保育士不足、204園が定員減らす 人手、近隣と奪い合い 87自治体調査」朝日新聞2018年7月2日朝刊。
- 安部慎吾・有村大士・永野咲・山内陽子（2014）「児童養護施設における子どもと家族の最善の利益に資する職場環境づくり：職員のワーク・ライフ・バランスの視点から」量的調査の結果報告『子どもと福祉』7, 117-123。
- 新たな社会的養育の在り方に関する検討会（2017）「新しい社会的養育ビジョン」<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku->

- Soumuka/0000173888.pdf (最終閲覧日 2024 年 3 月 25 日) .
- 稲垣宏樹・井藤佳恵・佐久間尚子・杉山美香・岡村毅・栗田主一 (2013) 「WHO- 5 精神健康状態表簡易版 (S-WHO- 5-J) の作成およびその信頼性・妥当性の検討」『日本公衛誌』60 (5) ,294-301.
- 今津芳恵・村上正人・小林恵・松野俊夫・椎原康史・石原慶子・城佳子・児玉昌久 (2006) 「Public Health Research Foundation ストレスチェックリスト・ショートフォームの作成－信頼性・妥当性の検討－」『心身医学』46 (4) ,301-308.
- 岩切裕美・佐藤和順・柏まり (2017) 「保育者のワーク・ライフ・バランスとバーンアウトの関連性に関する研究」『教育学研究紀要』63 (2) , 406-411.
- 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」『広島大学大学院研究紀要』(55) , 391-395.
- 宇佐美尋子・西智子・高尾広矢 (2015) 「保育者のストレスに関する研究：女性企業従業員との比較検討」『聖徳大学研究紀要』26, 1-7.
- 大内善広・野澤義隆・萩原康仁 (2018) 「保育士間の協働・連携と効力感およびストレスの関連：会議・ミーティングに着目して」『城西国際大学紀要』26 (3) , 63-73.
- 大久保めぐみ・高畑脩平・萩原広道 (2021) 「保育者からみた子ども理解の視点の分類およびその実現度と保育ストレスとの関連」『日本発達系作業療法学会誌』8 (1) , 1-11.
- 大谷優実 (2018) 「幼稚園及び保育園における巡回相談と保育者ストレスに関する研究」『跡見学園女子大学附属心理教育相談所紀要』(14) , 109-122.
- 小野さやか・中野明德 (2017) 「児童養護施設入所児童の問題行動についての考察：職員の共感疲労・バーンアウトとの関連」『別府大学臨床心理研究』12/13, 8-18.
- 岸本直美・藤桂 (2020) 「保育所における雑談が保育士のストレス反応に及ぼす影響」『心理学研究』91 (1) , 12-22.
- 木曾陽子 (2016) 「未診断の発達障害の傾向がある子どもの保育や保護者支援と保育士の心理的負担との関係」『保育学研究』54 (1) , 67-78.
- 木村直子・赤川陽子 (2016) 「保育士のストレス要因に関する研究：職場でのストレス要因・個人的なストレス要因に着目して」『鳴門教育大学研究紀要』31, 136-145.
- 金城悟・小野澤昇 (2009) 「児童福祉施設に勤務する保育者の精神的健康について (3) 職業性ストレス簡易調査票の分析」『東京成徳短期大学紀要』巻 (42) , 53-64.
- 久保樹里 (2021) 「バーンアウト」中坪史典・山下文一・松井剛太他編集委員『保育・幼児教育・子ども家庭福祉辞典』ミネルヴァ書房, 584.
- Kessler RC, Andrews G, Colpe LJ, Hiripi E, Mroczek DK, Normard SLT, Walters EE, Zaslavsky AM. (2002) "Short screening scales to monitor population prevalence and trends in non-specific psychological distress", 32, 959-976.
- 厚生労働省 (2020) 「保育士の現状と主な取組」『保育の現場・職業の魅力向上検討会』<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf> (最終閲覧日 2023 年 3 月 17 日)
- 厚生労働省 (2023) 「令和 4 年社会福祉施設等調査の概況」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/22/index.html> (最終閲覧日 2024 年 3 月 25 日).
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長 (2004) 「特別の支援を要する家庭の児童の保育所入所における取扱い等について」(雇児発第 0813003 号) .
- 越中康治 (2019) 「保育者は保護者とのかわりの際に何を心がけているのか：バーンアウト傾向と保護者支援の困難さの認知との関連」『宮城教育大学情報処理センター研究紀要』(26) , 65-72.
- こども家庭庁 (2023) 「社会的養育の推進に向けて」[/https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/8aba23f3-abb8-4f95-8202-f0fd487fbel6/e979bd1e/20230401_policies_shakaiteki-yougo_67.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/8aba23f3-abb8-4f95-8202-f0fd487fbel6/e979bd1e/20230401_policies_shakaiteki-yougo_67.pdf) (最終閲覧日 2024 年 3 月 25 日).
- こども家庭庁 (2023) 「保育所等関連状況取りまとめ (令和 5 年 4 月 1 日)」<https://www.cfa.go.jp/policies/hoiku/torimatome/r5> (最終閲覧日 2024 年 3 月 25 日).
- こども家庭庁 (2023) 「令和 4 年度 児童相談所における児童虐待相談対応件数 (速報値)」<https://www.cfa.go.jp/policies/jidougyakutai> (最終閲覧日 2024 年 3 月 20 日).
- こども家庭庁 (2024) 「公定価格の処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの一本化について」『子ども・子育て支援等分科会』<https://www.cfa.go.jp/policies/hoiku/> (最終閲覧日 2024 年 3 月 17 日)
- こども家庭庁支援局家庭福祉課 (2024) 「社会的養育の推進に向けて」<https://www.cfa.go.jp/policies/shakaiteki-yougo> (最終閲覧日 2024 年 3 月 25 日) .
- 齊藤友子 (2023) 「A 県の保育所, 幼稚園, 認定こども園で働く保育従事者の職場のストレス要

- 因・勤務状況と精神健康との関連」『日本社会福祉マネジメント学会誌』3, 4-17.
- 才村純 (2005) 『子ども虐待ソーシャルワーク論』有斐社.
- 治部哲也・小山秀之 (2018) 「保育士のストレス—および職務や職場環境に対する認識がワーク・エンゲイジメント及びストレス反応に及ぼす影響」『関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要』12, 25-35.
- 白石京子 (2019) 「経験年数別に見た保育者のストレス反応軽減に有効な支援の考察：ストレス反応とストレス—、ソーシャルサポート、コーピングの関係」『生活科学研究』41, 17-24.
- 田尾雅夫・久保真人 (1996) 『バーンアウトの理論と実際：心理学的アプローチ』誠信書房.
- 瀧井綾子・伊藤大輔 (2021) 「社会的養護施設職員の養育行動とバーンアウトおよび職務満足感との関連」『ストレスマネジメント研究』17 (1), 49-59.
- 内閣府子ども・子育て支援新制度施行準備室 (2014) 「子ども・子育て支援新制度について」https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu-Shakaihoshoutantou/0000060788_4.pdf (最終閲覧日 2024 年 3 月 22 日).
- 認定 NPO 法人ブリッジフォースマイル調査チーム (2013) 「全国児童養護施設調査 2012 施設運営に関する調査」<https://www.b4s.jp/wp-content/uploads/2021/05/bfcf232bae6edc81cc25282451723ef9.pdf> (最終閲覧日 2024 年 3 月 21 日).
- 日向野智子・磯友輝子・藤後悦子・山極和佳・高橋一公・角山剛 (2019) 「保育士就労における不安・ストレスの再分析：潜在保育士と現職保育士の比較」『情報通信学会技術研究報告』119 (252), 71-76.
- 日詰梨恵・逸村裕 (2010) 「CiNii 収録率から見たわが国の学術情報電子化の現状：人文学 4 領域を対象に」『中部図書館情報学会誌』50, 19-36.
- 福島久美子・清水寿代 (2017) 「保育士のバーンアウトに影響を及ぼす要因の検討：発達障害に関する知識に着目して」『幼年教育研究年報』39, 13-22.
- 藤後悦子・日向野智子・山極和佳・角山剛 (2019) 「女性保育者の職場ハラスメントとストレス—保育士と幼稚園教諭の比較—」『ストレス科学研究』34, 51-58.
- 松村朋子 (2022) 「保育者の特性および職場環境と保育者のストレス反応との関連について」『大阪総合保育大学紀要』(16), 49-68.
- 山地明恵・宮本邦雄 (2022) 「児童養護施設職員のバーンアウトとその関連要因」『東海学院大学紀要』6, 305-313.
- 横山和仁 (2005) 『POMS 短縮版 手引きと事例解説』金子書房.
- 義永睦子 (2016) 「卒保育者の職業性ストレスと在学中の教育的支援：就職 3 ヶ月後に焦点を当てて」『武蔵野大学教職研究センター紀要』(4), 1-12.
- 渡邊賢二・青山奈央 (2018) 「保育者のストレスと専門性との関連：幼稚園教諭と保育士との比較より」『皇學館大学紀要』56, 208-192.
- World Health Organization (2022) WHO guidelines on mental health at work. (= 東京大学職場のメンタルヘルスシステムティックレビューチーム訳 (2023) 『世界保健機関 (WHO) 職場のメンタルヘルス 対策ガイドライン』<https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400227881.pdf>