

保育者におけるメンタルヘルスの日中比較

黒谷 万美子¹, 林 蘇杭²

¹愛知学泉大学,²至学館大学大学院

Comparative examination about preschool teachers' mental health in Japan and China

Mamiko Kurotani, Suhang Lin

キーワード：メンタルヘルス mental health, 保育者 preschool teacher, 生活習慣 lifestyle, ストレス stress, 健康支援 health support

1. 問題及び目的

近年、保育職を取り巻く状況は変化しており、専門性の向上が求められ、担うべき役割と責任は拡大している。OECD加盟国をはじめとする先進諸国は知識基盤社会の構築を目指し、人間形成の基礎段階である乳幼児期に関わる教育・保育の質向上、つまり保育者の資質の向上に力を入れている¹⁾。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、新たに保護者に対する保育に関する指導も保育者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り、保育者の疲弊やモチベーション低下に繋がっていることが指摘されている²⁾。しかし、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、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おり、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保育職の勤務環境は年々厳しくなっている³⁾。時間外勤務の増加や不規則な休暇、低い給与やキャリア発達を望めない階級構造等多くの問題が指摘されている⁴⁾。

保育者の労働負担やストレス問題に関する研究は1950年代から着目されてきたが、労働環境の変化の

中で身体の疲労を扱ったものから心理的なストレス反応などの精神的疲労を主とした研究に移行している⁵⁾。精神的健康の悪化による仕事の士気の低下や子どもへの否定的イメージに及ぼす影響力⁶⁾、健康要因との関連として職員間の情報共有や上下関係などの人間関係があることが示されている⁷⁾。また、保育者はモチベーションは高いがメンタルヘルスは良好ではないという報告⁸⁾もあり、保育の質の低下に繋がりがかねないメンタルヘルス対策について早急な検討が必要である⁹⁾。中国においても日本と同様保育者のメンタルヘルスの低下、中でもベテラン保育者のレジリエンスの低さが報告されている¹⁰⁾ように保育者に対する支援体制の強化が求められている。

そこで本研究では、日本と中国の保育者のメンタルヘルスについて明らかにするとともに職場環境との関連を考察し、メンタルヘルス改善への示唆を得ることを目的とする。

2. 方法

(1) 調査対象

愛知県内4幼稚園と中国3幼児園の保育職113名を対象に自記式アンケートを実施し、そのうちほと

んど記入していないものを除く有効回答 103 名(有効回答率 91.2%)について分析した。

(2) 調査期間

2014 年 7 月～9 月に実施した。

(3) 調査内容

調査内容は主として次の項目からなっている。

- 1)対象者の属性に関する項目(性別、年齢等)
- 2)ストレス反応(ポジティブ心理的反応、ネガティブ心理的反応、身体的ストレス反応)
- 3)仕事について(仕事の位置づけ、職場の雰囲気等)
- 4)生活習慣について(食習慣、睡眠等)

ストレス反応については、「職業性ストレス簡易調査票」(下光,2010)¹¹⁾を使用した。ストレス反応としては心理的ストレス反応と身体的ストレス反応を測定する尺度であり、更に心理的ストレス反応にはストレスによってもたらされる正の効果であるポジティブ心理的反応とストレスによってもたらされる負の効果であるネガティブ心理的反応に分けられると報告されている。身体的ストレス反応として身体愁訴の 1 因子、心理的ストレス反応としてポジティブ心理的反応である活気、ネガティブ心理的反応であるイライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の 5 因子で構成されると報告されており、それにもとづき心理的ストレス反応 18 項目、身体的ストレス反応 11 項目を「いつもあった」「しばしばあった」「時々あった」「ほとんどなかった」の 4 件法で回答を求めた。得点が高いほどストレス反応が高いことを示す。仕事については WFC(ワーク・ファミリー・コンフリクト)規定要因(吉田,2007)¹²⁾を参考に仕事の位置づけとして、就業時間の柔軟性、仕事の自律性、仕事中心性、職務満足感の 4 因子で構成され「とてもあてはまる」「あてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の 4 件法で回答を求めた。同様に職場の雰囲気として、上司の理解、同僚の理解、仕事優先の組織風土、WLB(ワーク・ライフ・バランス)組織風土の 4 因子で構成され「とてもあてはまる」「あてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の 4 件法で回答を求めた。睡眠についてはピッツバーグ睡眠質問票日本語版(土井ら,1998)¹³⁾を参考に「非常に良い」1 点から「非常に悪い」4 点の 4 件法を用いた。

(4) 倫理的配慮

調査実施に当たっては、本学倫理委員会にて倫理的に問題を有しないとの判断後、対象者には研究の

主旨、プライバシーの保護について書面で説明し自由意志による協力を求めた。調査の参加の有無や成績による社会的、職業的不利が生じないことを記載し、協力の拒否の機会を保証した上で、情報管理に十分配慮し研究を行った。

(5) 分析方法

ストレス反応の活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴についてそれぞれ 4 件法で回答を求め 1 点から 4 点を配し平均値を算出した。Cronbach の α 係数は、活気($\alpha=0.86$)、イライラ感($\alpha=0.87$)、疲労感($\alpha=0.93$)、不安感($\alpha=0.90$)、抑うつ感($\alpha=0.94$)、身体愁訴($\alpha=0.92$)であった。

仕事の位置づけの就業時間の柔軟性、仕事の自律性、仕事中心性、職務満足感についてそれぞれ 4 件法で回答を求め 1 点から 4 点を配し平均値を算出した。Cronbach の α 係数は、就業時間の柔軟性($\alpha=0.82$)、仕事の自律性($\alpha=0.83$)、仕事中心性($\alpha=0.74$)、職務満足感($\alpha=0.85$)であった。

職場の雰囲気の上司の理解、同僚の理解、仕事優先の組織風土、WLB 組織風土についてそれぞれ 4 件法で回答を求め 1 点から 4 点を配し平均値を算出した。Cronbach の α 係数は、上司の理解($\alpha=0.85$)、同僚の理解($\alpha=0.83$)、仕事優先の組織風土($\alpha=0.77$)、WLB 組織風土($\alpha=0.78$)であった。

統計解析には、SPSS19.0 for Windows を用い、検定は χ^2 検定、信頼性分析をし、信頼性の認められた尺度は尺度ごとに平均値と標準偏差を求め、Mann-Whitney U 検定、Kruskal-Wallis 検定により比較検討した。有意水準は 5%(両側検定)とした。

3. 結果

(1) 対象者の属性

年齢:20 歳代日本 15 人(32.6%)・中国 22 人(36.7%)、30 歳代日本 9 人(20.9%)・中国 12 人(20.0%)、40 歳代日本 16 人(37.2%)・中国 17 人(28.3%)、50 歳以上日本 4 人(9.3)・中国 9 人(15.0%)

婚姻状態:配偶者あり日本 27 人(65.9%)・中国 38 人(63.3%)

こどもの有無:有り日本 21 人(50.0%)・中国 36 人(60.0%)

保育経験年数:10 年未満日本 19 人(46.3%)・中国 27 人(45.0%)、10～19 年日本 12 人(29.3%)・中国 13 人(21.7%)、20～29 年日本 8 人(19.5%)・中国 16 人

(26.7%)、30年以上日本2人(4.8%)・中国4人(6.7%)

(2) ストレス反応

ストレス反応についてみた結果、図1の通りポジティブ心理的反応である活気で多かった項目は、「元気がいっぱいだ」日本67.4%(「いつもあった」が18.6%、「しばしばあった」が48.8%)・中国が78.3%(「いつもあった」が35.0%、「しばしばあった」が43.3%)であった。ネガティブ心理的反応であるイライラ感で多かった項目は、日本が「怒りを感じる」27.9%(「いつもあった」が2.3%、「しばしばあった」が25.6%)であり、中国が「イライラしている」28.4%(「いつもあった」が6.7%、「しばしばあった」が21.7%)であった。同様に疲労感で多かった項目は、「ひどく疲れた」日本48.9%(「いつもあった」が14.0%、「しばしばあった」が34.9%)・中国が50.0%(「いつもあった」が16.7%、「しばしばあった」が33.3%)であった。不安感で多かった項目は、「気が張り詰めている」日本32.6%(「いつもあった」が14.0%、「しばしばあった」が18.6%)・中国が41.7%(「いつもあった」が10.0%、「しばしばあった」が31.7%)であった。抑うつ感で多かった項目は、日本が「気分が晴れない」16.3%(「いつもあった」が7.0%、「しばしばあった」が9.3%)であり、中国が「ゆううつだ」30.0%(「いつもあった」が6.7%、「しばしばあった」が23.3%)であった。身体的ストレス反応である身体愁訴で多かった項目は、「首や肩が凝る」日本53.5%(「いつもあった」が23.3%、「しばしばあった」が30.2%)・中国が33.4%(「いつもあった」が11.7%、「しばしばあった」が21.7%)であった。

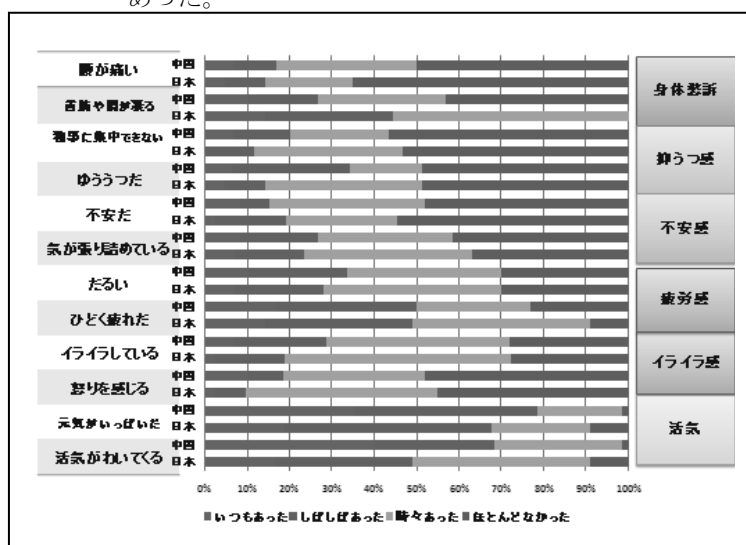


図1. ストレス反応

(3) 仕事の位置づけ

仕事の位置づけについてみた結果、図2の通り就業時間の柔軟性で多かった項目は、「仕事に都合の良い時間帯で仕事ができる」日本39.5%(「とてもあてはまる」が9.3%、「あてはまる」が30.2%)・中国が100.0%(「とてもあてはまる」が48.3%、「あてはまる」が51.7%)であった。仕事の自律性で多かった項目は、「仕事の進め方に関して自分の意見が通る」日本48.7%(「とてもあてはまる」が0%、「あてはまる」が48.7%)・中国が60.0%(「とてもあてはまる」が18.3%、「あてはまる」が41.7%)であった。仕事中心性で多かった項目は、日本が「自分の生活の中で仕事为中心的な位置を占めている」74.4%(「とてもあてはまる」が30.2%、「あてはまる」が44.2%)であり、中国が「仕事は私の存在にとって非常に重要なものである」90.0%(「とてもあてはまる」が30.0%、「あてはまる」が60.0%)であった。職務満足感で多かった項目は、日本が「職場の人間関係について満足」76.8%(「とてもあてはまる」が16.3%、「あてはまる」が60.5%)であり、中国が「仕事の内容について満足」81.7%(「とてもあてはまる」が40.0%、「あてはまる」が41.7%)であった。

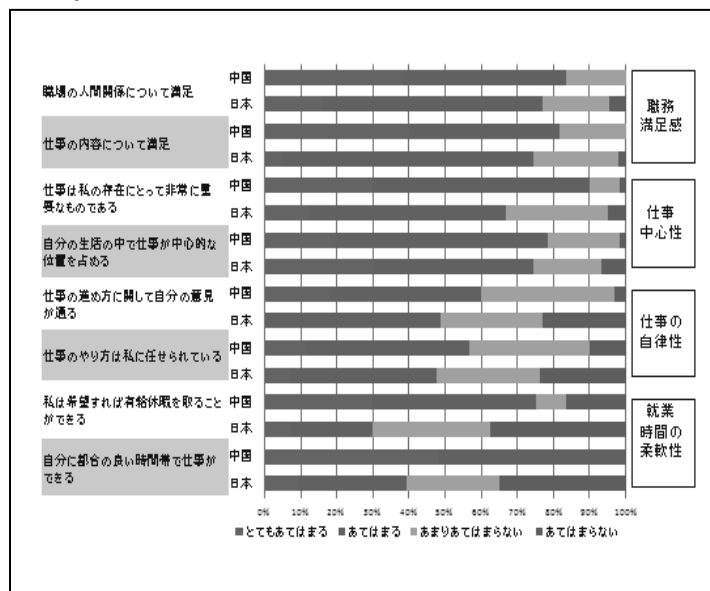


図2. 仕事の位置づけ

(4) 職場の雰囲気

職場の雰囲気についてみた結果、図3の通り上司の理解で多かった項目は、「上司は私が家族のことを話すとき聞いてくれる」日本89.7%(「とてもあてはまる」が53.8%、「あてはまる」が35.9%)・中国が75.0%(「とてもあてはまる」が26.7%、「あては

まる」が 48.3%)であった。同僚の理解で多かった項目は、「同僚は私が家族のことを話すとき聞いてくれる」日本 100.0%(「とてもあてはまる」が 75.0%、「あてはまる」が 25.0%)・中国が 91.7%(「とてもあてはまる」が 36.7%、「あてはまる」が 55.0%)であった。仕事優先の組織風土で多かった項目は、日本が「今の職場には残業をするのが当然という雰囲気がある」70.7%(「とてもあてはまる」が 46.3%、「あてはまる」が 24.4%)であり、中国が「今の職場では家族やプライベートの生活より仕事を優先することが期待されている」60.0%(「とてもあてはまる」が 18.3%、「あてはまる」が 41.7%)であった。WLB 組織風土で多かった項目は、日本が「育児休業を取得したり育児理由に有給休暇をとったら今の職場では快く思わない人がある」27.8%(「とてもあてはまる」が 5.6%、「あてはまる」が 22.2%)であり、中国が「家族の問題を理由に転勤を拒否したら今の職場では将来の昇進にひびく」51.7%(「とてもあてはまる」が 15.0%、「あてはまる」が 36.7%)であった。

表 1.生活習慣と勤務状況

		中国	日本	χ^2 値
朝食欠食の有無	なし	42(70.0)	32(74.4)	0.24
	あり	18(30.0)	11(25.6)	
夕食時間	規則的	35(58.3)	17(39.5)	7.66**
	不規則	25(41.7)	26(60.5)	
夕食後就寝時間	2時間未満	16(26.7)	23(53.5)	7.66**
	2時間以上	44(73.3)	20(46.5)	
飲酒の有無	なし	51(85.0)	29(69.0)	3.72
	あり	9(15.0)	13(31.0)	
昼食時間	規則的	42(70.0)	37(88.1)	4.63*
	不規則	18(30.0)	5(11.9)	
朝食時間	規則的	37(62.7)	29(70.7)	0.69
	不規則	22(37.3)	12(29.3)	
配偶者の有無	あり	38(63.3)	27(65.9)	0.07
	なし	22(36.7)	14(34.1)	
こどもの有無	あり	36(60.0)	21(50.0)	1.00
	なし	24(40.0)	21(50.0)	
経験年数	10年以下	31(51.7)	21(51.2)	0.01
	11年以上	29(48.3)	20(48.8)	
労働時間	8時間以下	47(78.3)	26(60.5)	3.87*
	8.1時間以上	13(21.7)	17(39.5)	
雇用形態	正規	25(41.7)	24(63.2)	4.30*
	非正規	35(58.3)	14(36.8)	
残業時間	1時間未満	18(50.0)	7(19.4)	31.7***
	1~2時間未満	18(50.0)	7(19.4)	
	2時間以上	0	22(61.1)	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001 ()内%

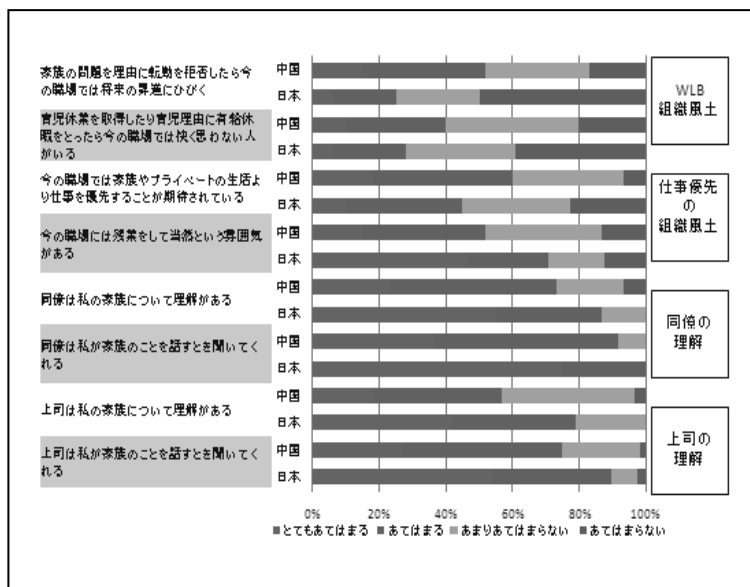


図 3.職場の雰囲気

(5) 生活習慣と勤務状況

生活習慣と勤務状況についてみた結果、表 1 の通り夕食時間が規則的である者は中国の方が多くみられ(p<.01)、夕食後就寝時間まで 2 時間以上ある者も同様に中国が多い傾向が見られた(p<.01)。昼食時間が規則的である者は日本の方が多くみられた(p<.05)。8.1 時間以上の労働時間である者は日本が多い傾向であり(p<.05)、残業時間が 2 時間以上の者も日本が多い傾向がみられた(p<.001)。雇用形態では正規の者は日本が多い傾向であった(p<.05)。

(6) 諸尺度について

1) 労働条件別ストレス反応

ストレス反応と睡眠困難について日中比較した結果、表 2 の通り、ポジティブ心理的反応である活気において中国が高値であった(p<.05)。

雇用形態別(正規、非正規)に日中それぞれをみた結果、表 2 の通り、日本では差は認められなかったが中国で身体的ストレス反応である身体愁訴において正規従業員が高値であった(p<.01)。

表 2.労働条件別ストレス反応

		日本		中国		雇用形態		労働時間			
		日本	中国	日本	中国	正規	非正規	~8H	8.1H~		
活気	n	43	59	24	14	25	34	26	17	46	13
	平均値	2.62	2.84	2.71	2.43	2.75	3.10	2.41	2.86	2.87	3.23
イライラ感	n	42	60	23	14	25	35	25	17	47	13
	平均値	1.88	1.88	2.03	1.76	1.85	1.90	1.75	2.10	1.71	2.51
疲労感	n	43	60	24	14	25	35	26	17	47	13
	平均値	2.27	2.23	2.11	2.48	2.45	2.09	2.24	2.31	2.06	2.90
不安感	n	42	60	23	14	25	35	25	17	47	13
	平均値	1.88	1.91	1.89	1.76	2.01	1.84	1.75	2.08	1.72	2.62
抑うつ感	n	42	60	23	14	25	35	25	17	47	13
	平均値	1.59	1.69	1.68	1.56	1.84	1.59	1.49	1.75	1.55	2.22
身体愁訴	n	41	60	22	14	25	35	25	16	47	13
	平均値	1.73	1.86	1.72	1.89	2.24	1.60	1.71	1.78	1.85	1.92
睡眠困難	n	41	59	22	14	25	34	24	17	46	13
	平均値	2.01	1.92	2.01	2.12	1.96	1.90	2.01	2.00	1.88	2.09

* p<.05 ** p<.01

雇用形態別に日中比較した結果、非正規従業員では中国の方が活気(p<.01)が高く、正規従業員では中国の方が身体愁訴(p<.05)が高値であった。

同様に労働時間別(8時間以下、8.1時間以上)に日中それぞれをみた結果、表2の通り、日本では活気において8.1時間以上の者が高値であり(p<.05)、中国ではイライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感において8.1時間以上の者が高値であった(p<.01)。

労働時間別に日中比較した結果、8時間以下では中国の方が活気(p<.05)が高値であった。

経験年数別(10年以下、11年以上)に日中それぞれをみた結果、表3の通り、日本では不安感、抑うつ感において10年以下の者が高値であった(p<.05)。中国では活気において10年以下の者が高値であった(p<.05)。

経験年数別に日中比較した結果、10年以下では中国の方が活気(p<.05)が高く、11年以上では中国が身体愁訴(p<.05)が高値であった。

2) 食事時間別ストレス反応

夕食摂取時間別(規則的、不規則)に日中それぞれをみた結果、表3の通り、中国では差は認められなかったが日本では、不安感において不規則である者が高値であった(p<.05)。

夕食摂取時間別に日中比較した結果、規則的では中国の方が不安感(p<.05)が高値であった。

表3.食事時間別ストレス反応

		経験年数				夕食摂取				夕食後就寝までの時間			
		日本		中国		日本		中国		日本		中国	
		~10年	11年~	~10年	11年~	規則的	不規則	規則的	不規則	~2H	2H~	~2H	2H~
活気	n	21	20	31	28	17	26	35	24	23	20	16	43
	平均値	2.57	2.65	3.17	2.70	2.67	2.60	2.96	2.93	2.68	2.57	3.29	2.82
	SD	0.84	0.85	0.77	0.70	0.90	0.78	0.75	0.82	0.84	0.82	0.81	0.73
	比較	[比較図表]											
イライラ感	n	21	19	31	29	17	25	35	25	22	20	16	44
	平均値	1.84	2.00	2.00	1.76	1.98	1.83	1.91	1.84	1.91	1.87	2.13	1.80
	SD	0.60	0.66	0.71	0.93	0.52	0.59	0.78	0.90	0.58	0.69	0.77	0.84
	比較	[比較図表]											
疲労感	n	21	20	31	29	17	26	35	25	23	20	16	44
	平均値	2.51	2.12	2.11	2.38	2.29	2.26	2.41	2.00	2.41	2.12	2.42	2.17
	SD	0.85	0.76	0.88	0.99	0.74	0.90	0.89	0.97	0.84	0.81	0.97	0.93
	比較	[比較図表]											
不安感	n	21	19	31	29	17	25	35	25	22	20	16	44
	平均値	2.22	1.60	1.83	2.00	1.55	2.11	2.05	1.72	2.15	1.58	2.10	1.84
	SD	0.81	0.70	0.73	1.12	0.59	0.88	0.91	0.96	0.85	0.67	0.81	0.98
	比較	[比較図表]											
抑うつ感	n	21	19	31	29	17	25	35	25	22	20	16	44
	平均値	1.83	1.38	1.66	1.73	1.46	1.69	1.69	1.70	1.75	1.43	1.91	1.62
	SD	0.66	0.57	0.71	0.87	0.48	0.73	0.81	0.76	0.69	0.56	0.70	0.81
	比較	[比較図表]											
身体愁訴	n	21	18	31	29	16	25	35	25	21	20	16	44
	平均値	1.87	1.63	1.69	2.06	1.78	1.71	1.82	1.94	1.73	1.75	2.09	1.79
	SD	0.69	0.40	0.69	0.84	0.54	0.61	0.64	0.84	0.60	0.56	0.87	0.74
	比較	[比較図表]											
睡眠困難	n	21	18	31	28	17	24	35	24	21	20	16	43
	平均値	2.18	1.89	1.91	1.95	1.85	2.12	1.94	1.91	2.06	1.95	2.02	1.89
	SD	0.74	0.46	0.54	0.77	0.58	0.68	0.64	0.67	0.68	0.62	0.61	0.67
	比較	[比較図表]											

* p<.05

夕食後就寝時間別(2時間未満、2時間以上)に日中それぞれをみた結果、表3の通り、中国では差は認められなかったが、日本では不安感において2時間未満の者が高値であった(p<.05)。

夕食後就寝時間別に日中比較した結果、2時間未満では中国が活気(p<.05)が高値であった。

3) 労働条件別仕事の位置づけと職場の雰囲気

仕事の位置づけと職場の雰囲気について日中比較した結果、表4の通り職務満足感(p<.01)、就業時間の柔軟性(p<.001)、仕事の自律性(p<.05)、仕事中心性(p<.05)において中国が高値であり、上司の理解(p<.01)、同僚の理解(p<.001)、WLB組織風土(p<.01)において日本が高値であった。

雇用形態別(正規、非正規)に日中それぞれをみた結果、表4の通り、日本では職務満足感(p<.05)、同僚の理解(p<.01)において非正規の者が高値であり、仕事の自律性(p<.05)、仕事中心性(p<.01)、仕事優先の組織風土(p<.001)において正規の者が高値であった。中国では仕事の自律性(p<.05)、上司の理解(p<.05)、同僚の理解(p<.05)において正規の者が高値であった。

雇用形態別に日中比較した結果、正規従業員では中国の方が職務満足感(p<.01)、就業時間の柔軟性(p<.001)が高値であり、仕事優先の組織風土(p<.05)が低値であった。また非正規従業員においても中国は就業時間の柔軟性(p<.01)、仕事の自律性(p<.01)、仕事中心性(p<.001)、仕事優先の組織風土(p<.05)が高値であり、上司の理解(p<.01)、同僚の理解(p<.001)、WLB組織風土(p<.01)が低値であった。

同様に労働時間別(8時間以下、8.1時間以上)に日中それぞれをみた結果、表4の通り、日本では仕事優先の組織風土(p<.01)において8.1時間以上の者が高値であり、中国では上司の理解(p<.01)、WLB組織風土(p<.05)において8時間以下の者が高値であった。

労働時間別に日中比較した結果、8時間以下では中国が職務満足感(p<.05)、就業時間の柔軟性(p<.001)、仕事の自律性(p<.05)、仕事中心性(p<.05)において高値であり、上司の理解(p<.05)、同僚の理解(p<.001)、WLB組織風土(p<.01)において低値であった。また8.1時間以上では中国が就業時間の柔軟性(p<.01)が高値であり、上司の理解(p<.01)、仕事優先の組織風土(p<.001)、WLB組織風土(p<.05)が低値であった。

経験年数別(10年以下、11年以上)に日中それぞれをみた結果差は認められなかった。

経験年数別に日中比較した結果、10年以下では中国が職務満足感(p<.05)、就業時間の柔軟性(p<.001)が高値であり、上司の理解(p<.05)、同僚の理解(p<.01)、WLB組織風土(p<.05)が低値であった。11年以上においても中国が職務満足感(p<.05)、就業時間の柔軟性(p<.001)が高値であり、WLB組織風土(p<.05)が低値であった。

表4.労働条件別仕事の位置づけと職場の雰囲気

Table 4: Labor condition, job positioning, and work atmosphere. A complex table with multiple columns for employment status (Japan/China) and work hours (Regular/Non-regular), and rows for various variables like job satisfaction, flexibility, autonomy, etc., including mean values, SD, and comparison symbols.

4) 食事時間別仕事の位置づけと職場の雰囲気

夕食摂取時間別(規則的、不規則)に日中それぞれをみた結果、表5の通り、日本では差は認められなかったが、中国では仕事中心性(p<.01)、仕事優先の組織風土(p<.05)において不規則の者が高値であり、同僚の理解(p<.05)で規則的の者が高値であった。

夕食摂取時間別に日中比較した結果、規則的では中国が就業時間の柔軟性(p<.001)、仕事の自律性(p<.05)が高値であり、上司の理解(p<.05)、同僚の理解(p<.01)、WLB組織風土(p<.05)が低値であった。また、不規則では中国が職務満足感(p<.01)、就業時間の柔軟性(p<.001)、仕事中心性(p<.01)が高値であり、同僚の理解(p<.01)が低値であった。

夕食後就寝時間別(2時間未満、2時間以上)に日中

それぞれをみた結果、表5の通り、日本では仕事中心性(p<.01)において2時間未満の者が高値であった。中国では同様に仕事中心性(p<.05)において2時間未満の者が高値であり、WLB組織風土(p<.05)において2時間以上の者が高値であった。

夕食後就寝時間別に日中比較した結果、2時間未満では中国が職務満足感(p<.01)、就業時間の柔軟性(p<.001)が高値であり、WLB組織風土(p<.05)が低値であった。2時間以上では中国が就業時間の柔軟性(p<.001)、仕事中心性(p<.05)において高値であり、上司の理解(p<.01)、同僚の理解(p<.001)、WLB組織風土(p<.05)において低値であった。

表5.食事時間別仕事の位置づけと職場の雰囲気

Table 5: Meal time, job positioning, and work atmosphere. A large table with columns for meal intake (Regular/Irregular) and sleep time (Less than 2h/2h or more), and rows for variables like job satisfaction, flexibility, etc., including mean values, SD, and comparison symbols.

5) ストレス反応と関連要因

ポジティブストレス反応、ネガティブストレス反応、身体的ストレス反応を従属変数とした分析を行った結果、表6の通り、ポジティブ心理的反応において差が認められたのは職務満足感(β=.46,p<.01)、労働時間(β=.35,p<.01)、仕事中心性(β=.29,p<.05)であった。

同様にネガティブ心理的反応で差が認められたのは、WLB組織風土(β=.42,p<.01)、睡眠困難(β=.39,p<.01)であった。

身体的ストレス反応で差が認められたのは、睡眠困難($\beta = .55, p < .001$)であった。

表 6. ストレス反応と関連要因

説明変数	ポジティブ心理的反応		ネガティブ心理的反応		身体的ストレス反応	
	β	t	β	t	β	t
職務満足感	0.46	3.57**	-0.12	-0.83	0.05	0.32
就業時間の柔軟性	-0.03	-0.14	-0.07	-0.36	0.04	0.21
仕事の自律性	0.07	0.47	-0.06	-0.38	0.19	1.17
仕事中心性	0.29	2.22*	-0.23	-1.53	-0.27	-1.80
上司の理解	0.06	0.34	-0.14	-0.76	0.16	0.86
同僚の理解	0.23	1.60	0.13	0.83	-0.08	-0.48
仕事優先の組織風土	-0.23	-1.57	0.05	0.31	-0.26	-1.59
WLB組織風土	-0.01	-0.06	-0.42	-3.07**	-0.10	-0.71
睡眠困難	-0.12	-1.05	0.39	2.95**	0.55	4.16***
保育経験年数	-0.21	-1.74	-0.09	-0.68	0.22	1.65
労働時間	0.35	2.76**	-0.06	-0.39	-0.04	-0.28
残業時間	0.16	1.04	0.10	0.60	0.25	1.48
決定係数(R ²)	0.59(F=5.09***)		0.48(F=3.23**)		0.49(F=3.29**)	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

4. 考察

(1) 生活習慣と勤務状況

保育者の勤務状況をみた結果、日本の方が正規の者が多く、それに伴い労働時間、残業時間ともに日本が長いという結果が得られた。先行研究¹⁴⁾においても同様の結果が得られており、日本の雇用形態がより安定していると同時に、複雑な勤務体制に伴う時間外勤務の増加から不規則な夕食時間などの生活習慣に影響を与えているものと考えられる。

(2) ストレス反応

ストレス反応についてみた結果、中国の方がポジティブ心理的反応である活気が高値であった。中国の保育者は非正規職員が多く、一定した勤務時間であり規則的な生活習慣であることが一因ではないかと考えられるが、中国の保育者が相対的に高い収入が得られているという報告¹⁵⁾もあり活気に繋がっている要因の一つではないかと推察される。雇用形態別のストレス反応については、正規従業員の方が不健康であることが報告¹⁶⁾¹⁷⁾されているが、今回の調査では中国のみ明らかになった。正規従業員においては、日本より中国の方が身体愁訴が高く、労働時間によりイライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感などに差がみられることから、メンタルヘルスが良いとは言えない結果であった。中国のメンタルヘルスの低下について報告¹⁸⁾¹⁹⁾がされているように日本と同様、ストレス対策が重要である。また経験年数別のストレス反応では、10年以下の者が日本では、不安感、抑うつ感が高いが、中国では活気が高く更に日本と比べても高いという結果であった。日本では

経験年数の少ない保育者ほどストレス耐性力が弱くストレスが高いことが指摘²⁰⁾²¹⁾されているが同様の結果が得られた。経験の少ない保育者に対するストレス対処やメンタルヘルス支援が必要である。一方中国では多くの保育者の確保が必要になり新人保育者の待遇が手厚く設定されており、活気に繋がる一要因ではないかと推察される。食事時間別にストレス反応をみた結果、日本では規則的な夕食時間と不安感との関連が見られたことから、残業時間の影響が考えられる。

(3) 仕事の位置づけと職場の雰囲気

仕事の位置づけと職場の雰囲気についてみた結果、中国の方が職務満足感、就業時間の柔軟性、仕事の自律性、仕事中心性が高く、日本の方が上司の理解、同僚の理解、WLB 組織風土が高かった。中国の保育制度には学歴の向上が昇進に繋がるシステムがあり、専門性の向上や意欲に影響があるという報告²²⁾にもある様にその意欲が活気や職務満足感に繋がるのではないかと推察される。しかし従来からある職場の人間関係に加え、職場のサポートが十分でないことが問題²³⁾となっており、本調査において上司の理解、同僚の理解に加え WLB 組織風土の低さが明らかになった。雇用形態別にみた結果、日本では非正規従業員より正規従業員の方が職務満足感が低く、中国の正規従業員と比べても低いという現状が明らかになった。日中の保育者配置の状況を比較すると中国では3人の保育者が担当する仕事を日本では1人で行っており²⁴⁾、労働環境の厳しさが影響しているものと考えられる。

(4) ストレス反応と関連要因

ポジティブ心理的反応と関連しているものは職務満足感、労働時間、仕事中心性であり、ネガティブ心理的反応と関連しているものは WLB 組織風土と睡眠困難、身体的ストレス反応と関連しているのは睡眠困難であった。ストレス反応と睡眠との関連性は周知のことであるが、本研究において職務満足感、WLB 組織風土、労働時間との関連が明らかになった。より良い労働環境改善が不可欠であるとともにワーク・ライフ・バランスをすすめる土壌づくりが重要であると考えられる。

引用文献

- 1) 劉郷英:中国における乳幼児教育・保育の動向と保育者養成改革の現状と課題に関する検討, 福山市立大学

- 教育学部研究紀要, 1, 135-147(2013)
- 2) 諏訪きぬ:保育の長時間化と保育の課題, 発達, ミネルヴァ書房, 111, 62-69(2007)
 - 3) 杉山隆一:パート化される保育園, 季刊保育問題研究, 220, 26-32(2006)
 - 4) 伊藤亮子, 林若子, 小山西道雄:もっと教えて!保育者の専門性と労働条件, 新読書社, 39-53(2004)
 - 5) 石川洋子, 井上清子:保育士のストレスに関する研究(1), 文教大学教育学部紀要, 44, 113-120(2010)
 - 6) 嶋崎博嗣, 森昭三:保育者の精神的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, 33(2), 175-184(1995)
 - 7) 小林幸平, 箱田琢磨, 小山智典, 小山明日香, 栗田広:保育士におけるバーンアウトとその関連要因, 臨床精神医学, 35, 563-569(2006)
 - 8) 磯野登美子, 鈴木みゆき, 山崎喜比古: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関連要因, 小児保健研究, 67(2), 367-374(2008)
 - 9) 上村眞生: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, 広島大学大学院教育学研究科紀要, 60(3), 249-257(2011)
 - 10) 王路曦:中国における保育者のメンタルヘルスに関する研究, 広島大学大学院教育学研究科紀要, 64(3), 147-154(2015)
 - 11) 下光輝一:職業性ストレス簡易調査表の信頼性と妥当性の検討と基準値の設定, 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課平成 11 年度作業関連疾患の予防に関する研究「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書」, 55-62(2010)
 - 12) 吉田悟:ワーク・ファミリー・コンフリクト理論の検証, 文教大学人間科学部人間科学研究, 29, 77-89(2007)
 - 13) 土井由利子, 箕輪眞澄, 内山真, 大川匡子:ピッツバーグ睡眠質問票日本語版の作成, 精神科治療学, 13(6), 755-63(1998)
 - 14) 武小燕:日中の保育者の生活環境と労働環境に関する比較研究, 子ども学研究論集, 7, 1-12(2015)
 - 15) 前掲 14)
 - 16) 神谷哲司, 杉山隆一, 戸田有一, 村山祐一:保育園における雇用環境と保育者のストレス反応, 日本労働研究雑誌, 608, 103-114(2011)
 - 17) 小林幸平, 箱田琢磨, 小山智典, 小山明日香, 栗田広: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, 563-569 (2006)
 - 18) 前掲 10)
 - 19) 張静:家庭因素及幼 心理健康 幼儿心理的影响, 中国新科教, 15, 55-57(2013)
 - 20) 上村眞生, 七木田敦: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, 広島大学大学院教育学研究科紀要, 3 (60) , 249-257 (2011)
 - 21) 高橋順子, 首藤敏元:保育者の経験とストレス, 日本保育学会大会発表論文抄録, 60, 1376-1377(2007)
 - 22) 陳惠貞:保育者の労働・生活・文化の実態と意識の日中比較から考える研究・研修制度と保育者のモチベーション, 子ども学研究論集, 7, 13-22(2015)
 - 23) 前掲 10)
 - 24) 前掲 14)