

放課後児童支援員のストレスが職業的自尊心、 生きがい感に及ぼす影響

The influence of after-school care worker's stress on occupational self-esteems
and the sense of a life worth-living

風間 文明¹⁾

KAZAMA Fumiaki

布施 晴美¹⁾

FUSE Harumi

加藤 陽子¹⁾

KATO Akiko

長田 瑞恵²⁾

NAGATA Mizue

平田 智秋¹⁾

HIRATA Chiaki

安田 哲也³⁾

YASUDA Tetsuya

要 旨

放課後児童クラブ（学童保育）で働く放課後児童支援員のストレスの構造を明らかにし、職務に対する誇りややりがいへの影響を明らかにするために質問紙調査を行った。質問内容は、独自に作成した放課後児童支援員のストレス尺度、職業的自尊心、天職観、生きがい感の各尺度であった。放課後児童支援員263名からの回答を分析した結果から、放課後児童支援員のストレスは、「支援員間の葛藤」、「保護者との葛藤」、「技量不足への不安感」、「給与・待遇の問題」、「子ども理解・対応の難しさ」、「仕事の多さと時間の欠如」、「小学校との連携の困難」、「施設や設備の不備・不足」の8因子から構成されることが明らかになった。さらに、同じ施設の支援員同士の関係がよくないこと、支援員として自信が持てないこと、給与や労働時間などの職場環境の悪さが、職業的自尊心や生きがい感を低下させていることが示された。また、施設や設備に対する不満があると、むしろ天職観や生きがい感が高まることも示された。

¹⁾ 十文字学園女子大学 教育人文学部 心理学科

Department of Psychology, Faculty of Education and Humanities, Jumonji University

²⁾ 十文字学園女子大学 教育人文学部 幼児教育学科

Department of Early Childhood Education and Care, Faculty of Education and Humanities, Jumonji University

³⁾ 東京電機大学 理工学部

Faculty of Science and Engineering, Tokyo Denki University

問題

放課後児童クラブ（学童保育）は、1948年に、仕事を持つ親のために保育園を卒園した児童の放課後の預かり先として、保護者と保育園との協力の下に発足したのが最初である。1997年の児童福祉法改正により、放課後児童健全育成事業として初めて法制化されたが、野平・吉見（2004）によると、学童保育指導員としての独自の資格はなく保育士や教員など近似した職種の資格で代替されているケースが多く、子育ての経験や子どもへの愛情があれば務まる仕事と考えている自治体や学童保育も多かったということである。しかし、2015年に放課後児童クラブ運営指針が策定され学童保育は大きな変革期を迎えた。女性の社会進出、夫婦共働き世帯・ひとり親家庭の増加とも相まって、学童保育の役割は親にとっての子どもの預け先としてだけでなく、子ども自身にとっても放課後の安全、安心な居場所としての重要性を増している。厚生労働省（2021）によると、令和3年の全国の放課後児童クラブの登録児童数は134万8275人、施設数は26925カ所と、いずれも過去最高値を更新している。

こうした状況の中、放課後児童クラブで働く放課後児童支援員にも、認定資格研修が始まるなど、これまで以上に多くの役割が期待されるようになってきている。その一方で、これまで明確な資格化がなされず研修制度も十分ではなかった歴史的な経緯を踏まえると、放課後児童支援員が抱える悩みや困難も、子どもとの関わり方、施設環境の問題、職業としての専門性など多岐に渡っていることが推測される。学童保育に通う子ども達が、より快適に安心して過ごせるためには、まずもってそこで働く支援員たちが、仕事に誇りややりがいを感じながら職務を遂行できることが必要であろう。そこで本研究では、放課後児童支援員が抱えるストレスを把握し、どのようなストレスが支援員の職業に対する誇りややりがいを損ねている

のかを検討する。

放課後児童支援員のストレスに関連する研究としては、上村・坂本・伊勢（2013）が、北海道十勝地区の学童保育に勤務する職員を対象に、放課後児童支援員が子どもとの関わりの中で感じる困難性について検討している。質問紙調査から得られた自由記述の回答を、子どもの学習を上手く支援できないことや支援員自身の学力不足などに関する「学習」、複数の子どもを上手く遊びに参加させることの難しさなどに関する「遊び」、子どもの振る舞いや子ども同士の関係性に関する「人間関係」、保護者との関わりに関する「保護者」という4つの観点から分類、整理している。また、木村（2019）は、放課後児童支援員を対象に、学童保育での日々の活動や子どもとの関わりにおいて困ったこと、解決した方がよいと考えたことなどを自由記述で回答してもらった結果から、支援員が感じる子どもとの関わりにおける困難性を明らかにしている。ここでは、家族へのサポートなどに関する「家族支援の必要性」、子どもとの関係に関する「信頼関係構築の難しさ」、子どもが話を聞かない、注意や指示を守らないなどの「規律の理解と生活の難しさ」、異年齢集団の統制の困難さに関する「集団作りにおける発達差」、子どもの感情コントロールや気持ちの理解に関する「子どもの心理状態とその理解」、人員不足や設備の問題に関する「学童保育体制の問題」の6つの要素が挙げられている。

これらの研究から、放課後児童支援員が困難を感じる要因として、大まかには「子どもとの理解や子どもとの関わり」、「保護者との関わり」、「施設や設備」などが挙げられるが、主に子どもとの関わりにおける困難性に焦点を当てているため、得られた要素は自ずと子どもとの関わりに関するものが多くなっている。放課後児童支援員は、日頃から子どもや保護者とはもちろん、同じ職場の支援員やときには小学校と連携したりするなど多様な関係性の中に置かれている。それ故に支援員のストレス要因を検討するにあたっては、子ども

との関わりも含めた、より広い範囲の関係性に目を向ける必要があるだろう。また、これらの研究では自由記述の回答からカテゴリーを導出したものであるため、それぞれの要素にどれくらいの困難さを感じているかについては不明である。そこで本研究では、放課後児童支援員が日頃ストレスを感じている事柄を尺度項目として設定し、その内容からストレスの構造を明らかにするとともにストレスの程度を測定することとする。

これまでに放課後児童支援員のストレスを量的に測定した研究はほとんど見られないが、幼稚園教諭や保育士については検討されている。例えば、幼稚園教諭を対象にストレスが精神的健康に及ぼす影響を検討した西坂（2002）は、因子分析によって幼稚園教諭のストレス内容として「園内の人間関係の問題」、「仕事の多さと時間の欠如」、「子ども理解・対応の難しさ」、「学級経営の難しさ」の4因子を抽出している。さらにこれらの因子と精神的健康との関係について、「園内の人間関係の問題」、「仕事の多さと時間の欠如」が精神的健康を損ねていることを明らかにしている。また、保育士を対象に保育士ストレス尺度を作成した赤田（2010）は、保育士のストレスが「子ども対応・理解のストレス」、「職場の人間関係ストレス」、「保護者対応のストレス」、「時間の欠如によるストレス」、「給料待遇のストレス」、「保育所方針とのズレによるストレス」の6因子から構成されることを示している。さらに一般的な職業的ストレスや精神的健康との関連を検討し、保育士ストレスの各因子と精神的健康との間に負の相関があること、保育士ストレスの複数の因子が職業的ストレスを高めていることを示している。

森（2008）は、放課後児童支援員の役割と仕事に関して、学童保育を単なる放課後の子ども達の居場所としてだけでなく、子どもの生活と発達を保障する福祉と教育の専門的な場所であると認識すべきであることを指摘している。このことから、放課後児童支援員は、教育、福祉の担い手である幼稚園教諭や保育士とも共通したストレス要

因を抱えることが推測できる。よってこれらの研究に基づけば、放課後児童支援員の場合にも「職場の人間関係」、「子どもの理解や対応」、「保護者との関係」、「仕事の多さ」、「給料や待遇」など同様のストレス要因が想定できるだろう。これらは、自由記述を用いた上村・坂本・伊勢（2013）や木村（2019）によって得られた困難性の要素とも概ね一致している。一般に職業性ストレスは身体的・精神的健康を悪化させることがわかっており（坂爪，2009）、西坂（2002）や赤田（2010）で示されたように、幼稚園教諭や保育士においてもストレス因子が精神的健康を損ねる過程が存在するといえる。ストレスが精神的健康に影響を及ぼしているのだとすれば、職務に対する誇りややりがいに対しても影響を及ぼしている可能性が推測される。本研究では、職務に対する誇り、やりがいの指標として、岡本・堀・鎌田・下村（2006）による職業的自尊心、天職観、並びに生きがい感を使用し、ストレスからの影響過程を探索的に検討する。

以上の議論を踏まえ、本研究の目的をまとめる。まず1つ目の目的は、放課後児童支援員のストレスの構造を明らかにしストレスの強さを測定することである。また2つ目の目的は、放課後児童支援員のストレスが職業的自尊心、天職観、生きがい感に及ぼす影響を検討し、どのようなストレスが放課後児童支援員の職業的自尊心、生きがい感を阻害しているのかを明らかにすることである。

方法

調査対象者

質問紙調査を2回に渡って実施した。第1回調査では、埼玉県A市・B市・C市の学童保育に勤務している放課後児童支援員232名を調査対象者とした。その内、回答が得られたのは115名（回収率49.6%）であった。性別は男性9名、女性106名で、平均年齢は45.9歳（SD12.1）であった。なお対象とした学童保育は、自治体が管理・委託

している施設とし、民間企業が運営主体の施設は含まれていなかった。

第2回調査では、埼玉県の学童保育に勤務している放課後児童支援員300名を調査対象者とした。その内、回答が得られたのは148名（回収率49.3%）であった。性別は男性26名、女性121名（未記入1名）で、平均年齢は41.4歳（SD12.3）であった。

調査対象者の総計は263名（男性35名、女性227名、未記入1名）、平均年齢は43.3歳（SD12.4）であった。

調査実施時期と実施方法

第1回調査は、2017年3月から5月に実施した。埼玉県A市・B市・C市の学童保育施設ごとに調査用紙を郵送し、各施設に勤務する正規・非正規を問わず全ての放課後児童支援員に配布されるよう、施設責任者に協力を依頼した。配布にあたっては、施設責任者の負担や調査協力への強制が発生しないよう、施設内の児童支援員が利用するテーブル等に質問紙と返信用封筒を置いてもらい、対象者の自由意志により調査用紙を受け取ることができるようにしてもらった。回答は無記名とし、秘匿性を維持するために、調査対象者自身に返信用封筒にて調査用紙を投函してもらった。フェイスシートには、研究目的および個人情報の保護、回答の拒否による不利益が発生しないこと等を明記し、回答の返送をもって調査協力の同意とみなした。

第2調査は、2018年3月から5月に実施した。埼玉県学童保育連絡協議会の協力を得て、放課後児童支援員の研修会に参加した支援員に調査用紙を配付してもらった。回答は無記名とし、秘匿性を維持するために、調査対象者自身が返信用封筒にて調査用紙を投函するよう依頼した。フェイスシートには、研究目的および個人情報の保護、回答の拒否による不利益が発生しないこと等を明記し、回答の返送をもって調査協力の同意とみなした。

質問紙の構成

放課後児童支援員のストレス尺度

赤田（2010）による保育士ストレス評定尺度を元にして、西坂（2002）による幼稚園教諭用ストレス評定尺度、宮下（2010）による保育士におけるストレスサー尺度を参考に項目を作成した。完成した項目に、共同研究者間で合議の上、不足すると思われる項目を補足追加し、放課後児童支援員に適したワーディングに整えて全57項目から成る尺度を作成した。回答形式は、各項目についてどれくらいストレスに感じるかを、「とてもストレスを感じる」、「ややストレスを感じる」、「どちらともいえない」、「あまりストレスを感じない」、「全くストレスを感じない」、「経験がないまたは感じたことがない」の6つの選択肢から選ぶ6件法とした。

職務に対する誇りの測定：職業的自尊心尺度、天職観尺度

放課後児童支援員の職務に対する誇りを測定するために、職業的自尊心尺度と天職観尺度を使用した（岡本・堀・鎌田・下村，2006）。職業的自尊心尺度は、全16項目から構成され、各項目内容について同意する程度を「そう思う」、「まあそう思う」、「どちらともいえない」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」の5つの選択肢から選ぶ5件法で回答を求めた。天職観尺度は、全12項目から構成され、各項目内容について同意する程度を「そう思う」、「まあそう思う」、「どちらともいえない」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」の5つの選択肢から選ぶ5件法で回答を求めた。

生きがい感の測定：生きがい感尺度

生きがい感の測定には、近藤・鎌田（1998）による生きがい感尺度から岡本他（2006）が抽出し文体を改めた15項目を使用した。回答形式は各項目にあてはまる程度を「とてもよくあてはまる」、「あてはまる」、「どちらともいえない」、「あまりあてはまらない」、「まったくあてはまらない」の5つの選択肢から選ぶ5件法とした。

資格・免許の種類

調査対象者が保持している資格・免許について、「1. 無資格」、「2. 保育士」、「3. 幼稚園教諭」、「4. 児童指導員任用資格」、「5. 小学校教諭」、「6. 養護教諭」、「7. 中学・高校・特別支援学校の教諭」、「8. こどもサポーター」、「9. 介護福祉士」、「10. ホーム・ヘルパー」に「11. その他」を加えた11の選択肢の中から選択を求めた。

他の職業経験と転職意志

現在の支援員の職に就く前に、他の職業に就いていた経験があるかについて、「ない」、「ある」の2つの選択肢から選択を求め、「ある」を選択した場合には、就いていた職業名を具体的に記述してもらった。転職意志については、今後、転職したいという希望を持っているかについて、「1. 転職することを決めている」、「2. はっきり決めてはいないが、できれば転職したい」、「3. 転職を考えたことはあるが今はその気はない」、「4. 転職する気は全くない」の4つの選択肢から選択を求め、「4. 転職する気は全くない」以外の選択肢を選んだ場合には、転職したい職業や希望進路について具体的に記述してもらった。

その他に、フェイスシートで、性別、年齢、放課後児童支援員としての経験年数、現在の学童保育での勤務年数、雇用形態、1週間の勤務日数を問うた。性別は「男性」か「女性」から、雇用形態は「1. 正規職員」、「2. 嘱託／派遣職員」、「3. パート・アルバイト」の3つの選択肢から選択を求め、その他の質問には該当する数値の記入を求めた。

倫理的配慮

本調査は、十文字学園女子大学研究倫理委員会の承認（2016-030）を得て実施した。質問紙への回答は無記名とし、得られた回答内容などは他の目的では一切使用しないこと、個人が特定できる形では公表しないこと、調査は強制ではないこと、調査に協力しなくても一切不利益は発生しないこと等を質問紙の冒頭に明記し、また学童保育

の施設責任者にも文書で説明し、回答の返送をもって調査協力への同意とした。

結果

第1回調査と第2回調査を合わせて集計・分析を行った。有効回答総数は263であった。

調査対象者の基本属性

調査対象者の年齢分布は、20代が49名（18.9%）、30代が53名（20.5%）、40代が60名（23.2%）、50代が72名（27.8%）、60代が24名（9.3%）、70代が1名（0.4%）、無記入2名であった。

放課後児童支援員経験年数は平均8.48年（SD7.09）、現在の施設での勤務年数は平均4.71年（SD4.94）、週の勤務日数は平均5.18日（SD0.45）であった。

保持している資格は、児童指導員任用資格が119名（45.2%）と最も多く、次いで、幼稚園教諭と保育士がいずれも71名（27.0%）、中学高校・特別支援学校の教諭が67名（25.5%）、放課後児童支援員認定資格が34名（12.9%）、無資格が32名（12.2%）、小学校教諭が22名（8.4%）、ホームヘルパーが10名（3.8%）、養護教諭が7名（2.7%）、介護福祉士が4名（1.5%）、子どもサポーターが2名（0.8%）であった。

また、200名（76.0%）が放課後児童支援員の前に他の職業に就いていた経験があった。転職希望については、「転職する気は全くない」が101名（38.4%）、「転職を考えたことはあるが今はその気はない」が99名（37.6%）、「はっきり決めてはいないが、できれば転職したい」が38名（14.4%）、「転職することを決めている」が20名（7.6%）で、全体としては転職する気がない人が多数を占めていた。

放課後児童支援員のストレスの構造

放課後児童支援員のストレス尺度57項目について、6件法の選択肢の内「経験がないまたは感じたことがない」を0、「とてもストレスを感じる」を6として0～6点に数値化した上で、最小二乗

法、プロマックス回転による因子分析を行った。因子負荷量が低い項目とダブルローディングのみられた項目など22項目を削除し残った35項目について再度同様の因子分析を行い固有値1.0を基準に8因子を抽出した。説明率は56.2%であった。結果をTable 1に示す。第1因子には「支援員同士が気持ちを一つにして仕事に向き合うことができないこと」、「自分と他の支援員との関係」、「他の支援員との意見が一致しないこと」、「施設内の(自分を含まない)他の支援員同士の人間関係」、など、支援員同士の人間関係や意見の不一致などに関する項目が含まれていたため「支援員間の葛藤」と命名した。第2因子は、「支援員と保護者の価値観が違うこと」、「保護者に支援員の思いが伝わらないこと」、「保護者が放課後児童クラブに対して非協力的なこと」など、保護者との関係性から生じるストレスと解釈できたため、「保護者との葛藤」と命名した。第3因子は、「自分の支援員としての能力の不足感」、「自分の知識が不足していること」など、支援員としての自分の能力や資質に関する不信感と解釈し、「技量不足への不安感」と命名した。第4因子は、「能力に応じていないなど給与体系の矛盾」、「昇進や昇給の制度が整っていないこと」などの項目から構成されていたため、「給与・待遇の問題」と命名した。第5因子には、「子どもの不作法な行動や生意気な態度」、「子どものわがままと必要なこととの境界線が判断しにくいこと」、「どうしても相性の悪い子どもがいること」などの項目が含まれ、子どもとの関わりに難しさを感じることに起因するストレスと解釈し、「子ども理解・対応の難しさ」と命名した。第6因子には、「自分のプライベートな時間の欠如」、「事務的作業の多いこと」、「遠足やキャンプなどの施設外イベント実施の負担が重いこと」などが含まれていたため、「仕事の多さと時間の欠如」と命名した。第7因子には、「小学校との連携が上手くとれないこと」、「小学校の先生との協力関係が上手く作れないこと」の2項目が含まれていたため「小学校との連携の困難

と命名した。第8因子は「狭い、古いなど施設の環境がよくないこと」、「施設内に、保育に必要な設備や物品が十分でないこと」の2項目であり、「施設や設備の不備・不足」と命名した。

以上の結果から、放課後児童支援員のストレスは、「支援員間の葛藤」、「保護者との葛藤」、「技量不足への不安感」、「給与・待遇の問題」、「子ども理解・対応の難しさ」、「仕事の多さと時間の欠如」、「小学校との連携の困難」、「施設や設備の不備・不足」の8因子から構成されることが明らかになった。因子ごとの α 係数を算出した結果、 $\alpha = .751 \sim .897$ と全ての因子で十分高い値が示され、内的整合性が確認された。因子ごとに平均評定値を算出し尺度得点とした。

職業的自尊心尺度の因子分析

職業的自尊心尺度16項目について、5件法の選択肢の内、「そう思わない」を1、「そう思う」を5とし、1～5点に数値化した上で、最尤法、プロマックス回転による因子分析を行った。因子負荷量の低かった3項目を削除し、再度同様の因子分析を行い固有値1.0を基準に3因子を抽出した。説明率は53.9%であった。結果をTable 2に示す。各因子に含まれる項目内容から解釈をし、第1因子を「職業的有用感」、第2因子を「社会的承認感」、第3因子を「個人的やりがい感」と命名した。各因子ごとに α 係数を算出した結果、第1因子から順に、 $\alpha = .865, .669, .857$ であった。第2因子がやや低い値であったが許容範囲と見なし、因子ごとに平均評定値を算出し尺度得点とした。

天職観尺度の因子分析

天職観尺度12項目についても、職業的自尊心尺度と同様に1～5点に数値化した上で、最尤法、プロマックス回転による因子分析を行った。因子負荷量の低かった2項目を削除し、再度同様の因子分析を行い固有値1.0を基準に2因子を抽出した。説明率は49.1%であった。結果をTable 3に示す。各因子に含まれる項目内容から解釈をし、第1因子を「適職感」、第2因子を「職業的使命

Table 2 職業的自尊心尺度の因子分析結果（プロマックス回転後の因子負荷量）

	I 職業的有用感	II 社会的承認感	III 個人的やりがい感
自分の職業は人に喜んでもらえる	.864	.069	-.070
自分の職業は人を幸せにしてあげられる	.845	.022	-.074
自分の職業は人から感謝される	.679	.165	-.013
自分の職業は人々の役に立っている	.663	.281	-.069
自分の職業は人に感動を与えられる	.577	.057	.116
自分の職業では訓練することが重要である	.571	-.356	.109
自分の職業は社会に貢献している	.548	.152	.085
自分の職業では研修や学習が重要である	.436	-.361	.256
自分の職業は社会的に認められている	-.064	.713	-.099
自分の職業では自分で納得のいく働きができる	-.083	.587	.308
自分の職業では自分の働きが同僚や上司に認められる	.186	.487	.064
自分の職業に充実感がある	-.045	.078	.843
自分の職業にはやりがいがある	.080	.043	.819
因子間相関		.518	.535
			.325

Table 3 天職観尺度の因子分析結果（プロマックス回転後の因子負荷量）

	I 適職感	II 職業的使命感
自分にとってこの職業は不向きであるR	.816	-.219
今の職業は天職だと感じる	.794	.029
自分には他にもっとふさわしい職業があるR	.588	-.128
チャンスがあれば職業を変えたいR	.545	.037
この職業に就くために私は生まれてきた	.513	.198
生まれ変わっても、今と同じ職業に就きたい	.457	.343
死ぬまでこの職業に就いていたい	.431	.386
私は自分の職業を愛している	.420	.301
私は職業に人生を捧げている	-.053	.879
自分を犠牲にしても仕事に自分を捧げたい	-.209	.833
因子間相関		.669

Rは逆転項目を表す

感」と命名した。因子ごとに α 係数を算出した結果、第1因子 $\alpha = .855$ 、第2因子 $\alpha = .763$ と十分に高い値が得られ内的整合性が確認された。因子ごとに平均評定値を算出し尺度得点とした。

生きがい感尺度の因子分析

生きがい感尺度15項目について、5件法の選択肢の内、「まったくあてはまらない」を1、「とてもよくあてはまる」を5とし1～5点に数値化した上で、最小二乗法、プロマックス回転による因子分析を行った。因子負荷量が1.0を超えた、

もしくはダブルローディングの見られた項目を削除し、再度同様の因子分析を行い固有値1.0を基準に3因子を抽出した。説明率は60.9%であった。結果を表Table 4に示す。各因子に含まれる項目内容から解釈をし、第1因子を「現状満足感」、第2因子を「意欲」、第3因子を「存在価値」と命名した。各因子ごとに α 係数を算出した結果、第1因子から順に、 $\alpha = .906$ 、.831、.812と十分に高い値が得られ内的整合性が確認された。因子ごとに平均評定値を算出し尺度得点とした。

Table 4 生きがい感尺度の因子分析結果（プロマックス回転後の因子負荷量）

	I 現状満足感	II 意欲	III 存在価値
G2毎日が平和で楽しいと感じている	.858	-.021	-.067
G1私は今の生活に満足感がある	.843	-.099	.020
G4私の毎日は充実していると思う	.826	.000	.063
G3私は今幸せを感じている	.790	.003	.078
G5全ての物ごとが順調に進んでいると思う	.713	.064	.007
G15私は何事に対しても積極的に取り組んでいこう と思っている	-.043	.903	-.040
G13私は物事にやる気を持っている	-.007	.805	.043
G14私には目的があり、達成したいことがある	-.079	.685	.076
G12自分の人生に大きな期待を持っている	.356	.481	-.045
G7私の行為で人に喜んでもらえることがある	-.079	.016	.871
G6私は他人から信頼され頼りにされている	.014	.041	.711
G10人のために役に立ったと感じることがある	.124	.015	.700
G9皆で力を合わせ目的を達成することがよくある	.149	.002	.440
因子間相関		.486	.647
			.615

放課後児童支援員のストレスが職業的自尊心、天職観、生きがい感に及ぼす影響

放課後児童支援員のストレス8因子、職業的自尊心、天職観、生きがい感の各因子の尺度得点について記述統計と変数間の相関係数を算出した結果をTable 5に示す。

放課後児童支援員のストレスが職業的自尊心、天職観、生きがい感に及ぼす影響を検討するために、放課後児童支援員のストレス8因子を説明変数、職業的自尊心の3因子、天職観の2因子、生きがい感の3因子をそれぞれ目的変数にしたステップワイズ法による重回帰分析を行った。結果をTable 6に示す。職業的自尊心の内、職業的有用感に対してはいずれの説明変数からの影響もみられなかった。社会的承認感に対しては、「支援員間の葛藤」、「技量不足への不安感」、「給与・待遇の問題」、「仕事の多さと時間の欠如」から有意な負の影響が、「保護者との葛藤」、「施設や設備の不備・不足」から有意な正の影響がみられ、他の支援員との葛藤が強いほど、自分の支援員としての技量に自信が持てないほど、また給与や待遇に不備を感じて、仕事が多忙で自分の時間が持て

ないと感じているほど社会的承認感が低下する一方で、保護者との葛藤が強く、施設や設備の不備を強く感じているほど社会的承認感が高まることが示された。個人的やりがい感に対しては、「支援員間の葛藤」と「子どもの理解・対応の難しさ」から有意な負の影響がみられ、他の支援員との葛藤や子どもの対応に困難を感じているほど、個人的やりがい感が低下することが示された。

天職観の内、適職感に対しては、「技量不足への不安感」、「給与・待遇の問題」、「子ども理解・対応の難しさ」から有意な負の影響が、「施設や設備の不備・不足」から有意な正の影響がみられた。自分の支援員としての技量に自信がないほど、給与や待遇に不備を感じているほど、子どもの対応に困難を感じているほど適職感が低下し、一方で、設備や施設の不備を感じているほど適職感が高まることが示された。職業的使命感に対しては、「子ども理解・対応の難しさ」、「仕事の多さと時間の欠如」から有意な負の影響が、「施設や設備の不備・不足」から有意な正の影響がみられた。子ども対応に困難を感じているほど、仕事が多忙で自分の時間が足りないと感じているほど

Table 5 放課後児童支援員のストレス、職業的自尊心、天職観、生きがい感の各因子間の相関係数 (N = 249~263)

	放課後児童指導員のストレス					職業的自尊心			天職観		生きがい感	
	I 支援員間の 葛藤	II 保護者との 葛藤	III 技量不足への 不安感	IV 給与待遇の 問題	V 子ども理解 の難しさ	VI 時間の 欠如	VII 小学校との 連携困難	VIII 施設の不備・不足	I 職業的 有用感	II 社会的 承認感	III 個人的 やりがい感	I 職業的 使命感
放課後児童支援員のストレス												
I 支援員間の葛藤	447***											2.64 (0.99)
II 保護者との葛藤	.171**	224***										2.76 (0.92)
III 技量不足への不安感	.373***	.429***	.154*									3.23 (0.90)
IV 給与・待遇の問題	.237***	.376***	.463***	.157*								3.20 (1.15)
V 子ども理解・対応の難しさ	.412	.466***	.270***	.544***	.253***							2.85 (0.90)
VI 仕事の多さと時間の欠如	.352***	.499***	.261***	.352***	.244***	.336***						2.83 (1.10)
VII 小学校との連携の困難	.287***	.265***	.243***	.463***	.184**	.428***	.388***					2.56 (1.21)
VIII 施設や設備の不備・不足												3.00 (1.30)
職業的自尊心												
I 職業的有用感	-.066	-.103	.052	-.042	-.114†	.020	-.032	.028				3.96 (0.62)
II 社会的承認感	-.273***	-.083	-.185**	-.253***	-.035	-.257***	-.083	-.030	.456***			3.16 (0.83)
III 個人的やりがい感	-.210***	-.144*	-.133*	-.122†	-.338***	-.099	-.098	-.046	.531***	.378***		4.19 (0.73)
天職観												
I 天職感	-.201**	-.188**	-.250***	-.199**	-.288***	-.185**	-.090	.032	.441***	.604***	.562***	2.99 (0.74)
II 職業的使命感	-.055	-.117†	-.077	-.092	-.208***	-.202**	-.036	.097	.390***	.412***	.355***	2.42 (0.98)
生きがい感												
I 現状満足	-.300***	-.159*	-.238***	-.230***	-.156*	-.293***	-.064	-.047	.298***	.587***	.452***	3.26 (0.77)
II 意欲	.004	-.013	-.085	-.017	-.087	-.051	-.019	.092	.273***	.342***	.260***	3.39 (0.76)
III 存在価値	-.198**	-.116†	-.186**	-.049	-.125*	-.083	-.025	-.003	.515***	.580***	.474***	3.45 (0.65)

† p < .10. * p < .05. ** p < .01. *** p < .001

Table 6 放課後児童支援員のストレスが職業的自尊心、天職観、生きがい感に及ぼす影響 (標準偏回帰係数 β)

	職業的自尊心			天職観		生きがい感		
	I 職業的 有用感	II 社会的 承認感	III 個人的 やりがい感	I 適職感	II 職業的 使命感	I 現状 満足感	II 意欲	III 存在価値
I 支援員間の葛藤		-.222 **	-.143 *			-.192 **		-.165 **
II 保護者との葛藤		.191 **						
III 技量不足への不安感		-.180 **		-.175 *		-.192 **		-.161 *
IV 給与・待遇の問題		-.248 **		-.261 ***		-.145 *		
V 子ども理解・対応の難しさ			-.290 ***	-.207 **	-.195 **			
VI 仕事の多さと時間の欠如		-.163 *			-.249 ***	-.169 *		
VII 小学校との連携の困難								
VIII 施設や設備の不備・不足		.227 **		.229 **	.255 ***	.200 **		
R ²		.189	.124	.172	.122	.186		.063
(Adjusted)		.168	.116	.158	.111	.169		.055
F		9.226 ***	16.839 ***	12.181 ***	11.118 ***	10.923 ***		8.103 ***

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

職業的使命感が低下し、一方で、施設や設備に不備を感じているほど職業的使命感が高まることが示された。

生きがい感の因子では、現状満足感に対して、「支援員間の葛藤」、「技量不足への不安感」、「給与・待遇の問題」、「仕事の多さと時間の欠如」から有意な負の影響がみられ、「施設や設備の不備・不足」から有意な正の影響がみられた。施設内で他の支援員との間で葛藤が強いほど、自分の支援員としての技量に自信が持てないほど、給与や待遇に不備を感じているほど、自分の時間が足りないと感じているほど、現状満足感が低下し、一方で施設や設備に不備を感じているほど現状満足感が高まることが示された。意欲に対しては、いずれの説明変数からも有意な影響はみられなかった。存在価値に対しては、「支援員間の葛藤」、「技量不足への不安感」から有意な負の影響がみられ、他の支援員との間で葛藤が強いほど、自分の支援員としての技量に自信が持てないほど、存在価値が低下することが示された。

なお重回帰分析にあたっては、多重共線性を確認するために各変数のVIF値を求めた結果、いずれの変数も2.0未満であり、多重共線性の問題は生じないことが確認された。

考察

放課後児童支援員のストレスの構造

本研究の結果から、放課後児童支援員のストレスは、「支援員間の葛藤」、「保護者との葛藤」、「技量不足への不安感」、「給与・待遇の問題」、「子ども理解・対応の難しさ」、「仕事の多さと時間の欠如」、「小学校との連携の困難」、「施設や設備の不備・不足」の8因子構造を持つことが明らかになった。西坂(2002)によって明らかにされた、幼稚園教諭のストレス因子と比較すると、「園内の人間関係の問題」、「子ども理解・対応の難しさ」、「仕事の多さと時間の欠如」の3因子はほぼ一致した内容の因子が抽出された。「学級経営の難しさ」に相当する因子は見られなかったが、放課後児童クラブでは子ども達の学級分けが存在しないため自然な結果だといえる。また赤田(2010)によって示された保育士のストレス因子と比較すると、「職場人間関係のストレス」、「保護者対応のストレス」、「給与待遇のストレス」、「子ども理解・対応のストレス」、「時間の欠如によるストレス」の5因子はほぼ一致した内容の因子が得られたといえる。「保育所方針とのズレによるストレス」は単独の因子としては抽出されな

かったが、本研究の「支援員間の葛藤」因子の内容に含まれているとみることができる。よって赤田（2010）による6因子全てに相当する因子が得られたといえよう。一方、本研究では、放課後児童支援員独自のストレスとして「技量不足への不安感」、「小学校との連携の困難」、「施設や設備の不備・不足」の3因子がみられた。放課後児童支援員は、近年まで明確な資格がなく、保育士、教員など近似した他の資格で代替されてきた経緯があり、資格による専門性の裏付けが十分でなかったことが、「技量不足への不安感」のような、自分自身の支援員としての能力や資質が不足しているのではないかという不安や自信のなさとして表れてきている可能性が考えられる。「小学校との連携の困難」については、小学校と学童保育間での児童理解や生徒指導の連続性の欠如が考えられる。放課後児童クラブの半数以上が、小学校の余裕教室や敷地内の専用施設を使用している（厚生労働省，2021）ことや、小学校下校後に放課後児童クラブに直行する児童が多く概ね同一の学校の児童から構成されるため、小学校との連携がより一層求められている。それに対して、学校における指導の方針や児童への配慮を、学童保育で共有していくことの困難さが背景にあることが推測される。「施設や設備の不備・不足」については、木村（2019）においても、十分な空間の確保が難しいなど設備の問題は、放課後児童支援員の感じる困難性の要素の1つ「学童保育所の体制の問題」として抽出されており、放課後児童クラブの抱える問題だといえる。厚生労働省（2015）が定めた放課後児童クラブ運営指針においては、児童数を概ね40人以下とし、児童1人の専用区画を1.65㎡とすることが求められているが法的拘束力はなく、実際には指針よりも多くの児童を抱え、大規模化、狭隘化が問題化している施設も多い。幼稚園や保育園と比べて施設環境の整備が遅れていることが推測できる。

放課後児童支援員のストレスが職業的自尊心、天職観、生きがい感に及ぼす影響

本研究の結果から、放課後児童支援員のストレスが職業的自尊心、天職観、生きがい感影響を及ぼしていることが明らかになった。職業的自尊心については、支援員間の葛藤によるストレス、技量不足への不安感によるストレス、給与・待遇の問題のストレス、仕事の多さと時間の欠如のストレスが強いほど、社会的承認感が低下することと、一方で、保護者との葛藤のストレス、施設や設備の不備・不足のストレスが強いほど、社会的承認感が高まることが示された。また、支援員間の葛藤によるストレス、子どもの理解・対応の難しさのストレスが強いほど個人的やりがい感が低下することが示された。職業的有用感に対してはいずれのストレス因子からも影響が及んでいなかった。

社会的承認感を高めるには他者から認められていると感じることが必要なため、施設内の同僚の支援員との間で葛藤を抱えていたり、労働条件への不満があるなど他者からの正当な評価が得られていないと感じることによって、社会的承認感が低下するのだろう。また自分の支援員としての技量に自信が持てないときにも、自己評価の低下によって社会的承認感が低下するのだと考えられる。一方で、保護者との葛藤と施設や設備の不備・不足のストレスには社会的承認感を高める効果が見られていた。保護者と意見が合わないことや保護者が期待通りに動いてくれないことに不満を感じるのは、放課後児童支援員として自分なりの意見や考えを持って職務に取り組んでいるからだとも考えられる。施設や設備に対して不満を感じるときにも、施設に対する自分なりの希望や要求を明確に持っている状態だといえる。「こうしたい」という明確な方向性を持っての職務遂行は、保護者への期待や施設・設備の不備に対する不満を高めはするが、一方で支援員としての技量の高さや職業的な自律性を認識でき自己評価の上昇にもつながる可能性がある。高まった自己評価

が、社会的に認められているという社会的承認感を高めているのだと思われる。これらの要因は、それをストレスと感じなくなったときに、むしろ社会的承認感が低下するのであろう。個人的やりがい感に関しては、放課後児童支援員の職に就く人達はそもそも子どもと関わることに興味を強く持ち、それを好む傾向が高いと思われる。よって子どもと信頼関係を形成できたときに、仕事に対するやりがいや充実感も高まることが予想される。そのことから、子ども対応が上手くいかないときに個人的やりがい感が低下するのだろう。このことは施設内の他の支援員との関係性についても同様のことがいえ、自分個人だけでなく施設全体で協力して子どもの支援を上手く遂行できることが個人的やりがい感を高めるのだと思われる。

天職観については、技量不足への不安感のストレス、給与・待遇の問題のストレス、子どもの理解・対応の難しさのストレスが高いほど、適職感が低下し、一方で、施設や設備の不備・不足のストレスが強いほど、適職感が高まることが示された。また、子どもの理解・対応の難しさのストレス、仕事の多さと時間の欠如のストレスが高いほど、職業的使命感が低下し、一方で、施設や設備の不備・不足のストレスが強いほど、職業的使命感が高まることが示された。

支援員としての技量不足を感じ放課後児童支援員としての資質に自身が持てない支援員は、支援員という職業が自分に適しているのかについて確信が持てなくなるであろう。また、子どもを理解できなかつたり、対応が上手くできないことも自信を失わせることに繋がり、結果として適職感が低下する可能性がある。給与や待遇への不満が強いことも、先々まで支援員の仕事を続けていくことに疑問を生じさせ、適職感を低下させるのだと思われる。子どもの理解・対応の難しさは職業的使命感も低下させていた。日々子どもを相手にする支援員の職務の中では、子どもから心ない言葉を投げかけられたり、失礼な態度を取られたりすることもあろう。子どもとのそうした葛藤によっ

て、支援員の職務を何より最優先しようという意欲が削がれるのだと考えられる。また仕事が多忙すぎて自分の時間が持てない状態にある支援員は、既に自分を犠牲にしている状態のため、この上さらに支援員の仕事に人生を捧げようという気にはなれず職業的使命感が低下するのだと考えられる。施設や設備の不備・不足のストレスは、適職感、職業的使命感ともに高める効果がみられた。先述の社会的承認感と同様、施設や設備への不満を感じる際には職務に対して前向きに取り組んでいる状態なので、むしろ適職感や職業的使命感が高まるのだと推測できる。

生きがい感については、支援員間の葛藤によるストレス、技量不足への不安感によるストレス、給与・待遇の問題のストレス、仕事の多さと時間の欠如のストレスが強いほど、現状満足感が低下することと、一方で施設や設備の不備・不足のストレスが強いほど、現状満足感が高まることが示された。また、支援員間の葛藤によるストレス、技量不足への不安感のストレスが強いほど、存在価値が低下することが示された。意欲に対してはいずれのストレス因子からも影響がみられなかった。

放課後児童支援員の現状満足感は、職場の人間関係、給与、待遇、労働時間といった、よい職場環境で働いているかによって規定されているとあってよいだろう。また存在価値については、他者の役に立つことができたり、他者との信頼関係や協調関係を形成できたことで高まる生きがい感とみることができる。そのため、施設内の他の支援員と協調関係が保てないことや、自分自身の支援員としての技量に自信が持てず役に立っているという実感を持てないことにより存在価値が低下するのだと考えられる。

本研究の結果から、放課後児童支援員が誇りややりがいを維持しながら職務に取り組んでいけるために以下のことが挙げられる。第一に、施設内で働く支援員同士の関係を良好に保つことである。特に支援員同士の意見の不一致や職場風土と

しての価値観の不一致を少しでも低減させるために、日頃から支援員同士の意見交換や相互作用の機会を作り、個人個人の関係性だけでなく職員全員で1つのチームとしての意識を持って協同的な関係を築けることが望ましい。第二に、放課後児童支援員一人一人が日頃から能力の向上、知識の習得に努め、支援員としての技量を上げて自信を高めていくことが必要である。そのために自治体や地域の大学等教育機関と連携して、放課後児童支援員を対象にした研修会や勉強会といった学びの場を設定することも必要である。第三に、子どもの特性を理解し、適切な指導により良好な関係を作ることである。支援員は日頃から個性の異なる大勢の子どもを相手にしなくてはならないため、一人一人に応じた適切な対応が求められる。そこで、例えば第一に述べた施設内でのチームとしての意識や協働関係が構築されていれば、施設内の支援員同士で、経験豊富なベテランの支援員から子ども対応についてのアドバイスをを受けたり相談することができるであろう。また第二に述べた施設外での研修会や勉強会など情報交換をする場を作ることも、子ども対応の様々な事例を知り、関係構築のスキルの向上が期待できるという観点から有効だと思われる。

今後の課題

本研究では、放課後児童支援員の職場におけるストレスが、職業的自尊心、天職観、生きがい感を損ねるであろうという因果関係を仮定していたが、因果の方向性については必ずしも明らかではない。本研究では、保護者との葛藤ストレスと、特に施設や設備の不備・不足のストレスが職業的自尊心、天職観、生きがい感の複数の因子を高める効果が見られていた。ストレスの中には、職業的自尊心や生きがい感を低下させる因子だけでなく、そもそも職業に誇りを持ち、前向きに職務に取り組んでいるからこそストレスとして認識される因子も存在している可能性が考えられる。こうした因果関係について詳細な検討が必要だといえる。

今ひとつの課題は、本研究では対象となった放課後児童支援員の働く放課後児童クラブの支援員数、児童数といった施設環境の要因を考慮に入れられなかった点である。日高・大久保(2021)は、香川県の放課後児童支援員を対象に調査を行い、児童数が少ない施設の方が、支援員は児童の危険行動が多いと考えていること、並びに児童数が少ない施設では支援員の数が多いことが児童同士のトラブルの抑止に働くことを示している。つまり、児童数が少ないと児童の行動に対して目が行き届きやすいため、危険行動を認知しやすく、児童同士のトラブルにも適切な対処ができるということである。このことから、児童数が少なく支援員数が多い施設の方が、子どもへの配慮が行き届く分、子どもとの関係性が良好になる可能性が考えられる。今後、施設環境の要因を考慮に入れた上で、支援員のストレスの構造や職業的自尊心、生きがい感との関係を検討していくことが必要である。

本研究で対象とした埼玉県内の市の1つでは、放課後児童クラブの抱える問題として施設の大規模化、狭隘化が挙げられていた(鈴木, 2016)。放課後児童クラブや放課後児童支援員が抱える問題は地域によって異なるであろう。本研究では、施設の立地条件や住環境、児童の家庭的な背景といった具体的な施設の特性や地域性の違いまでを考慮に入れた検討には至らなかった。放課後児童支援員のストレスや、ストレスと職務に対する誇りややりがいとの関係についての地域間の比較なども今後の課題である。

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, 158-166.
- 布施 晴美・風間 文明・安田 哲也・長田 瑞恵・加藤 陽子 (2017). 放課後児童クラブ職員の職務に対する思いやりがいとストレスと

- 学びのニーズの関係から—十文字学園女子大学紀要, 48, 29-38.
- 日高 幸亮・大久保 智生 (2021). 香川県における放課後児童クラブの現状と課題の分析—放課後児童クラブの責任者と支援員を対象とした調査から—香川大学教育学部研究報告, 5, 77-84.
- 木村 洋太 (2019). 児童との関わりにおいて学童保育指導員が感じる難しさの理解 桜花学園大学学芸学部研究紀要, 12, 39-46.
- 厚生労働省 (2015). 放課後児童クラブ運営指針 厚生労働省.
- 厚生労働省 (2021). 平成30年 (2018年) 放課後児童健全育成事業 (放課後児童クラブ) の実施状況 厚生労働省 Press Release.
- 近藤 勉・鎌田 次郎 (1998). 現代大学生の生きがい感とスケール作成 健康心理学研究, 11, 73-82.
- 森 洋子 (2008). 学童保育における指導員の専門性 K市学童保育の実践から 岐阜女子大学紀要, 37, 71-79.
- 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, 177-186.
- 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, 283-290.
- 野平 眞弓・吉見 昌弘 (2004). 学童保育指導員の専門性に関する一考察—自立した生活のための技能の形成という視点から—富山大学教育学部研究論集, 7, 79-88.
- 岡本 浩一・堀 洋元・鎌田 晶子・下村 英雄 (2006). 職業的使命感のマネジメント ノブレスオプrijェの社会技術 新曜社
- 坂爪 洋美 (2009). 職場におけるカウンセリング 小口孝司・楠見孝・今井芳昭 (編著) 仕事のスキル 自分を活かし、職場を変える (pp.184-195) 北大路書房
- 鈴木 義弘 (2016). 新座市における学童保育のこれからと現状 布施 晴美 (編) 公開講座「子ども・子育て支援新制度のなかで学童保育のこれからについて考える」平成27年度COC事業 地域課題解決型研究公開講座記録 (未公開)
- 上村 裕樹・坂本 大輔・伊勢 正明 (2013). 学童保育における指導員の困難性に関する研究—学童保育所指導員を対象とした質問紙調査の結果から— 帯広大谷短期大学紀要, 50, 59-67.

付記

- 1) 本研究は平成29年度十文字学園女子大学COC事業「地域志向教育研究費」の助成を受けた。
- 2) 本研究の第1調査の結果の一部を日本心理学会第82回大会並びに十文字学園女子大学紀要第48巻 (布施・風間・安田・長田・加藤, 2017) において発表した。

