

~~~~~  
 研 究  
 ~~~~~

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

磯野富美子¹⁾, 鈴木みゆき²⁾, 山崎喜比古³⁾

〔論文要旨〕

保育所勤務の常勤保育士1,269名を対象にワークモチベーションおよび精神面の健康状態（メンタルヘルス）の現状と職場環境との関連を探るために自記式質問紙による配票調査を実施し、回収された342通（回収率26.9%）から、女性のみ333名の回答を分析した。その結果、ワークモチベーションが極めて高いものの、把握したメンタルヘルス関連3指標（休息の希求度、バーンアウト、ハッズ：Hospital Anxiety and Depression Scale）は良好とはいえなかった。また、労働職場環境では組織・人間関係の良好度はワークモチベーションとメンタルヘルス関連3指標すべてと強く関連し、仕事の量的負担はメンタルヘルス関連3指標すべてと、質的負担は抑うつおよびバーンアウトと関連していた。また、家庭の安寧度もメンタルヘルス関連3指標すべてと関連していた。従って、高いワークモチベーションを維持し精神面の健康状態を改善するには職場の人間関係を良好に保つことや仕事の量・質の負担を軽減するなどの職場環境の整備とともに家庭での寛ぎの確保が重要であることが示唆された。

Key words : 保育士, ワークモチベーション, バーンアウト, ハッズ, 職場環境

I. はじめに

近年、日本では少子化が進み子どもの数は減少しているが、一方では保育需要は増加し保育所の総数や在在率が増え続けている¹⁾。開所時間が11時間を越える延長保育を実施している保育所も年々増加しており、2005年では2001年の1.4倍、保育所全体の62.1%が実施している¹⁾。さらに、民営化の推進などさまざまな規制緩和の進行とともに、保育所に対して保育需要のみならず地域の子育て支援や虐待防止など従来にはない多様な役割までもが期待されるようになってきている^{2,3)}。

そうした状況のなかで保育士の仕事内容は大きく変貌しており、保育士の心身の健康への影響が懸念される⁴⁾。保育士の健康に関しては、腰痛や頸肩腕症状を中心とした身体面の健康に着眼した数多くの調査・研究が行われてきた⁵⁾。しかし、他のヒューマンサービス職においてバーンアウトが多発しているにもかかわらず⁶⁾、保育士の精神面の健康に関する研究は国内外ともに極めて低調である。

最近、保育士のバーンアウトに着眼した研究が報告され^{3,7,8)}、植田は疲労度の高さや仕事の曖昧さと、小林らは職場内の上下関係とバーンアウトとの関連を指摘している^{3,7)}。いずれの

Work Motivation and Mental Health of Nursery School Teachers and Relevant Factors [1965]

Fumiko ISONO, Miyuki SUZUKI, Yoshihiko YAMAZAKI

受付 07. 9.11

1) 東京大学大学院医学系研究科健康社会学分野 (研究職/看護師)

採用 08. 1.13

2) 和洋女子大学人文学部 発達科学科 (研究職)

3) 東京大学大学院医学系研究科健康社会学分野 (研究職)

別刷請求先：磯野富美子 東京大学大学院医学系研究科健康社会学教室 〒113-0033 東京都文京区本郷7-3-1

Tel : 03-5841-3513 Fax : 03-5684-6083

報告も^{3,7,8)}、保育士のバーンアウトは問題であると指摘している。一方、武田によれば知的障害児施設の保育士は労働意欲が高く、精神面での健康状態は良好である⁹⁾。保育所の保育士においても同様に、その仕事に対するモチベーションが極めて高く、そのために精神的負担の顕在化が抑制されてきたのではないかと考えられる。保育士自身が心身ともに健康であることは良質な保育サービス提供には不可欠であり⁵⁾、同時に彼らの職業生活の質(QWL¹⁰⁾)を確保するうえでも極めて重要である。

そこで、本研究においては保育士の精神面の健康に着眼し、①ワークモチベーションとともに職場のメンタルヘルスの現状を多角的に把握し、②先行研究でメンタルヘルスとの関連が検討されている職場環境とソーシャルサポート^{2,7,8)}に家庭要因を加え、それらとワークモチベーションとメンタルヘルスとの関連を検討することにより、保育士の精神健康保持への示唆を得ることを目的とした。

なお、職場環境は仕事の量的負担および組織風土や職場内の人間関係に加え、仕事の内容の変化や子どもや保護者への対応の困難さ等を含む仕事の質的負担について把握し、多面的に保育士をとりまく職場環境を捉えた。

また、本研究においては職場のメンタルヘルスを広義に捉え、抑うつやバーンアウトとともに、ここ半年間における仕事を休みたいと思うほど疲れた経験の有無・頻度(以下、休息の希求度)を加え、多角的にメンタルヘルスを把握した。以下、これらをメンタルヘルス関連3指標と呼ぶ。

II. 研究方法

1. 対象と方法

東京都内A区の公立保育所60箇所に勤務する常勤保育士と園長1,124名、A区とD区の私立保育所35箇所のうち園長から調査への確認意思を得た9箇所に勤務する常勤保育士と園長145名、計1,269名を対象とした。調査は無記名自記式調査票を用いて、公立はA区の協力で保育所への連絡便により調査票を配布し、回収は各自が所定の封筒を用いて郵送により返送した。私立は保育所へ直接郵送配布し、公立と同様の

方法で回収した。調査は2004年11月中旬から下旬に実施した。なお、分析対象は回答が得られた342名(回収率26.9%)から男性3名、性別不明1名、非常勤5名を除いた333名とした。

2. 分析に用いた項目と変数

i 基本的属性と勤務場所の状況

把握した基本的属性と勤務場所の状況から年齢、勤続年数、設置主体(公立、私立)、職位を分析に使用した。

ii ワークモチベーション

日本国内における1万人以上のデータを基に作成されたMSQ(motivation of status quo)139項目のモラル調査簡略版からモチベーションチャージ(やる気度)を測定する5項目¹¹⁾(仕事の面白さ、仕事の継続性の意欲、仕事の有意義性などの要素を含む)を参考に「保育の仕事に意欲を感じる」などの5項目を作成した。5項目の質問に「とてもよくあてはまる」から「全くあてはまらない」の5件法で回答を求め、順次5点から1点を与え、単純加算した。得点が高いほどワークモチベーションが高いことを示す。 α 係数は0.85であった。

iii メンタルヘルス関連3指標

a. バーンアウト

バーンアウトの測定には、田尾ら¹²⁾がMaslach Burnout Inventory(MBI)¹³⁾を基に作成した17項目5件法を使用した。バーンアウトは情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の3つの下位尺度から構成されている。回答の「とてもよくあてはまる」から「全くあてはまらない」に順次1~5点を与え3尺度ごとに合計得点を算出した。得点が高いほどバーンアウト状態が強いことを示す。 α 係数は情緒的消耗感0.803、脱人格化と個人的達成感とはともに0.781であった。

なお、分析には中核概念である情緒的消耗感のみをバーンアウト変数として使用した。

b. 抑うつ

Zigmond¹⁴⁾によって作成され、八田ら¹⁵⁾が女性勤労者らに対して信頼性・妥当性を検討したHADS日本語版の抑うつを測定する7項目を用いた。4件法の回答に順次1点~4点を与え7項目の得点を単純加算した。得点が高いほど抑うつの程度が高いことを示す。八田らは7点

以下「抑うつなし」、8～10点「疑診」、11点以上「確診」と判定している¹⁵⁾。

HADSは身体症状を伴った一般外来患者を対象に開発された尺度であるが、一般住民を対象にした先行研究でも使用されていることから¹⁶⁾、本研究でもメンタルヘルスの指標の1つとして使用した。α係数は0.67であった。

c. 休息の希求度

「ここ半年間で仕事を休みたいと思うほどに疲れたことがどの位の頻度であったか」との質問に、「ほぼ毎日」、「1週間に2～3日位」、「1週間に1日位」、「数週間に1日位」、「1か月に1日位」、「数か月に1日位」、「半年に1日位」、

「なかった」の8件法で回答に、順次7～0点を与えた。得点が高いほど休息の希求度が高いことを示す。

d. 職場環境と家庭要因およびソーシャルサポートの尺度

職場環境の項目は先行研究¹⁷⁾と保育所での参与観察および聞き取りを参考に15項目(付表1)を作成した。15項目の内訳は組織風土や職場内の人間関係を探るための職場の組織・人間関係の良好度8項目、仕事の量的負担3項目、仕事の質的負担4項目から構成した。すべてに「とてもよくあてはまる」から「全くあてはまらない」までの5件法で回答を求め、回答に順次5

付表1 ワークモチベーションおよび労働職場環境3尺度、家庭の安寧度の質問内容

ワークモチベーション
保育の仕事は社会的に重要な仕事である 保育の仕事は自分自身の大切な一部である 保育の仕事長く続けたい 保育の仕事に意欲を感じる 仕事が面白い
職場の組織・人間関係の良好度
体験や感情を共有できる同僚がいる 助言してくれる先輩や同僚に恵まれている 職場には意見を言う場や機会がない 上司の考え方ややり方は自分に合っている 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できない 自分の保育に対する考え方と合わない保育方針をとることを要求される 職場の問題についてオープンに話せる 自分と合わない同僚と一緒に働いている
仕事の量的負担
仕事が多くて忙しいことが多い 休憩時間も子どもの世話や記録でゆっくり休めないことが多い 人手不足である
仕事の質的負担
子どもの安全などの注意や緊張を必要とする時間が多くなってきた 関わり方が難しい子どもを担当することが多くなった 高度な保育の提供や高度な判断が強く求められるようになってきた 保護者からの無理難題な要求に直面させられることが多くなってきた
家庭の安寧度
家にいても休まらない 自分の趣味が思うようにできない 自分が自由に使える時間がない
ソーシャルサポート
保育の仕事に関するあなたの悩みごとや迷いごとを聞いてくれたり相談に乗ってくれたりする人はいますか 仕事のこと以外で何でも気軽に話せたり、相談に乗ってくれる人はいますか 一緒にいると楽しく、安らぎやエネルギーを得られる人はいますか

点から1点を与えて単純加算したものを項目数で除し得点化した。なお、仕事の質的負担・量的負担は得点が高いほど負担が大きく、職場の組織・人間関係の良好度は逆転項目を設け得点が高いほど組織・人間関係が良好となるよう配点した。 α 係数は0.78, 0.69, 0.75であった。

家庭要因としては、先行研究で作成された「家庭ストレス尺度」¹⁸⁾から「家にいても休まらない」などの3項目を家庭の安寧度として使用した。回答は「非常に感じる」から「全く感じない」までの5件法とし、順次1～5点を与え単純加算した。得点が高いほど家庭の安寧度が良好であることを示す。 α 係数は0.84であった。

さらに、ソーシャルサポートとして、職場に限定せずに「保育の仕事に関するあなたの悩みごとや迷いごとを聞いてくれたり相談に乗ってくれたりする人はいますか」などの3項目に「いない」、「一人だけいる」、「二人以上いる」の3件法で回答を求め、順次0～2点を与え単純加算した。得点が高いほどサポート量が多いことを示す。 α 係数は0.80であった。

3. 分析方法

ワークモチベーションの年代別の相違を検討するために一元配置の分散分析を行った。次に、ワークモチベーションとメンタルヘルスとの関連を検討するために2群間のt検定を行った。さらに、ワークモチベーションおよびメンタルヘルスの関連要因を探るために、ワークモチベーションとメンタルヘルス関連3指標を従属変数に、職場環境の3尺度と家庭の安寧度およびソーシャルサポートを独立変数にした重回帰分析および年齢で制御した偏相関分析を実施した。

以上、すべての分析にはSPSS for Windows 15.0を使用し、有意水準は5%未満とした。

4. 倫理的配慮

調査票配布時に、調査への協力は自由意思に基づくこと、結果は数値化して統計的に処理し個人名、保育所名は特定されないこと、プライバシーの保護には十分配慮すること等を記載した調査依頼状を同封し、調査票の返送により調査の協力への同意が得られたものとみなした。

また、調査前に東京大学倫理委員会による承認を得た。

III. 結果

1. 対象者の基本的属性と勤務の状況(表1)

対象者の年齢は40歳代が最も多く平均年齢は41.1±10.3歳であった。63.7%が既婚者であったが、単身者でも家族と同居している者が多く、同居家族がいる者は85.0%であった。

勤務場所の設置主体は公立80.8%、私立18.0%で公立が多数であった。職位は園長27名(8.1%)、主任・リーダー52名(15.6%)で、251名(76.3%)が一般の保育士であった。

現在の職場での勤続年数は1年未満から36年と幅広かったが、平均は4.1±5.0年となり経験年数の平均19.4±10.4年より短かった。

表1 基本的属性と勤務状況 N=333

	N	%
基本的属性		
年齢		
20代	66	19.8
30代	75	22.5
40代	103	30.9
50・60代	88	26.4
無回答	1	0.3
婚姻状況		
未婚	117	35.1
既婚	212	63.7
無回答	4	1.2
同居家族の有無		
いる	283	85.0
いない	46	13.8
無回答	4	1.2
勤務状況		
設置主体		
公立	269	80.8
私立	60	18.0
無回答	4	1.2
職位		
管理職	27	8.1
主任・リーダー	52	15.6
一般	251	75.4
その他・無回答	3	0.9
勤続年数		
1年以下	67	20.1
2年以下	64	19.2
3年以下	56	16.9
4年以下	43	12.9
5年以下	32	9.6
6年以上	68	20.4
無回答	3	0.9

2. ワークモチベーションとメンタルヘルスの状況 (表2)

5項目の合計得点は平均21.30±3.3, 最高の25点が72名(21.6%)で, 保育士のワークモチベーションの高さがうかがわれた。なお, 年代別の相違はみられなかった。

抑うつ7項目の平均は6.8±3.4で, 八田らの判定基準では「問題なし」の領域であった。しかし, 「問題なし」に該当する者は179名(53.8%)と約半数にとどまり, 「疑診」86名(25.8%), 「確診」51名(15.3%)で46.2%が抑うつ傾向にあった。

バーンアウトの3尺度別の平均得点は, 情緒的消耗感14.6±4.4, 脱人格化10.4±3.5, 個人的達成感18.3±4.2であった。田尾らは, 情緒的消耗感19以上, 脱人格化15以上, 個人的達成感15以下を「注意域」としている。「注意域」該当者は情緒的消耗感67名(20.1%), 脱人格化37名(11.1%), 個人的達成感78名(23.4%)で, 1つ以上が「注意域」の者は132名(39.6%)だった。

休息の希求度については, ここ半年間に仕事を休みたいと思うほど疲れたことが「なかった」者は41名(12.6%)と少数であった。「あった」者256名のうち, 週1日以上休みたいと感じた者は83名(24.9%)と全体の4分の1を占めた。

3. ワークモチベーションとメンタルヘルス関連3指標の関連 (図1)

抑うつを7点で二分して低群と高群, バーンアウトを注意域の該当群(以下, 注意域)と非該当群(以下, 安全域)に分け, 2群間のワークモチベーションの相違をt検定により検討した(図1)。抑うつ高群とバーンアウト3尺度のすべての注意域でワークモチベーションが有意に低かった(p<.001)。

4. 職場環境と家庭要因およびソーシャルサポートの状況 (表2)

職場環境の3尺度のうち, 職場の組織・人間関係の良好度は平均値が中央に近く正規分布に近い分布であったが, 仕事の量的負担と質的負担はともに高い得点を示し量・質ともに負担の大きさがうかがわれた。

5. ワークモチベーションとメンタルヘルス関連3指標の関連要因の検討 (表3)

職場環境では, 組織・人間関係の良好度がワークモチベーションとは正の, メンタルヘルス関連3指標すべてとは負の強い関連を示していた。仕事の量的負担はメンタルヘルス関連3指標すべてと正の関連が見られたが, 仕事の質的負担では抑うつと情緒的消耗感とのみ正の関連があった。しかし, 仕事の量・質的負担とも

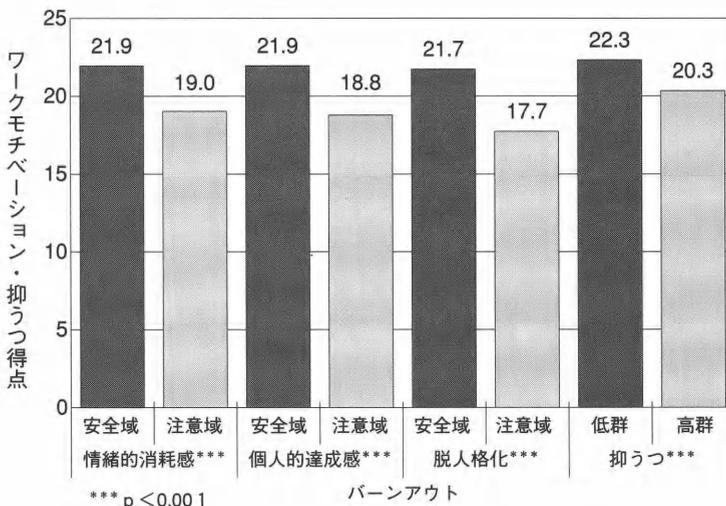


図1 ワークモチベーションとバーンアウトおよび抑うつとの関連

にワークモチベーションとの関連は認められなかった。また、家庭の安寧度もメンタルヘルス関連3指標すべてと負の関連、ソーシャルサポートはワークモチベーションとは正の、メンタルヘルス関連3指標すべてとは負の関連が認められた。

められた。

なお、ワークモチベーションはメンタルヘルス関連3指標すべてと負の関連がみられた。

表2 ワークモチベーションおよびメンタルヘルス関連3指標と関連要因の状況

	α 係数	N	レンジ	平均値	SD
ワークモチベーション	0.85	327	7~25	21.3	3.3
メンタルヘルス					
抑うつ	0.67	316	0~16	6.8	3.4
バーンアウト					
情緒的消耗感	0.80	319	5~25	14.6	4.4
脱人格化	0.78	315	6~26	10.4	3.5
個人的達成感	0.78	318	8~29	18.3	4.2
休息の希求度		297	0~7	3.2	1.9
職場環境					
組織・人間関係の良好度	0.78	310	1.5~4.8	3.4	0.6
仕事の量的負担	0.69	319	2~5	4.1	0.7
仕事の質的負担	0.75	317	1.7~5	4.1	0.7
家庭の安寧度	0.84	325	3~15	10.3	3.4
ソーシャルサポート	0.80	326	0~6	5.2	1.5

注：無回答を除いて集計した。

IV. 考察

対象者のワークモチベーションは極めて高く、多くの保育士が日々の仕事に意欲的に取り組んでいることがうかがわれた。

しかし、3指標で把握したメンタルヘルスの状況は対照的であった。抑うつは八田らの結果(問題なし75.8%, 疑診21.0%, 確診3.2%)¹⁵⁾と比較すると、疑診、確診ともに保育士が勤労女性よりも高く、抑うつ傾向にある者が4割を超えていた。また、バーンアウトは1つ以上で「注意域」にある者が132名(39.6%)で、小林ら⁷⁾の35.2%より比率が高かった。脱人格化が最も低い点は先行研究^{3,7)}と一致し、保育士のバーンアウトの特徴と考えられる。さらに、1週間に1日以上休みたいほどに疲れたと感じている人が、ほぼ4人に1人であった。このようなメンタルヘルスの状況は看過できない状態であり、保育士のQWL確保のうえでの重要課題であることが示唆される。

ワークモチベーションは自発的・創造的に仕事を進めるうえでのエネルギー源ともいえるも

表3 ワークモチベーションおよびメンタルヘルス関連3指標の重回帰分析と偏相関

	ワークモチベーション		抑うつ		情緒的消耗感		休息の希求度	
	β	偏相関	β	p	β	p	β	p
属性								
年齢	0.12	n.s.	0.00	n.s.	-0.16	**	-0.02	n.s.
設置主体(公立=1)	0.10	n.s.	-0.04	n.s.	0.03	n.s.	0.00	n.s.
職位(一般=1)	0.05	n.s.	0.01	n.s.	-0.01	n.s.	0.05	n.s.
勤続年数	-0.12	n.s.	-0.13	*	-0.03	n.s.	0.08	n.s.
職場環境								
組織・人間関係の良好度	0.29	***	0.34	***	-0.15	**	-0.34	***
仕事の量的負担	-0.10	n.s.	-0.11	n.s.	0.07	n.s.	0.25	***
仕事の質的負担	0.08	n.s.	0.03	n.s.	0.09	n.s.	0.19	**
家庭要因とソーシャルサポート								
家庭の安寧度	-0.06	n.s.	0.01	n.s.	-0.28	***	-0.36	***
ソーシャルサポート	0.13	*	0.22	***	-0.20	***	-0.34	***
ワークモチベーション			-0.26	***	-0.35	***	-0.33	***
R ²	0.12		0.30		0.46		0.16	

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

のである。しかし、精神的負担の大きい職場では、そのようなエネルギーの消耗や枯渇を生じさせる可能性が高いと考えられる。この点からも、メンタルヘルスの改善への取り組みが極めて重要な課題であるといえる。

関連要因の検討においては、職場の組織・人間関係が良好に保たれることがワークモチベーションやメンタルヘル스에強い影響力を持つ重要な要因であることが明らかになった。特にワークモチベーションは仕事の質・量的負担に左右されるのではなく、組織・人間関係の良好さによって支えられていることが示唆される。すなわち、風通しの良い組織風土や信頼できる上司や同僚とともに協力して仕事に取り組むことが可能な環境が、ワークモチベーションを高めると考えられる。

また、ソーシャルサポートとともに家庭の安寧度がメンタルヘル스에影響する要因であることも明らかになった。先行研究^{3,7)}ではソーシャルサポートとの関連は検討されているが、家庭の安寧度に着眼したものはない。内藤らはゆとりが腰痛などの症状の訴えを軽減し疲労感を低下させると述べており⁴⁾、メンタルヘルスと家庭でのゆとりやくつろぎの関連については、さらに検討を重ねる必要性が高いと考えられる。

従って、保育士の高いワークモチベーションを維持しつつ精神面の健康を改善させるためには、職場内の人間関係や組織風土を良好に保持できるような働きやすい職場作りを進めることが最も重要である。併せて、家庭でゆとりや寛ぎが確保できるように、残業時間を減らし、休暇をとりやすくするなど労働条件の整備・改善も必要である。

V. 結 論

1. ワークモチベーションは極めて高かったが、休息の希求度、バーンアウト、抑うつで捉えたメンタルヘルスの状況は良好とはいえなかった。
2. 職場の組織・人間関係の良好度はワークモチベーションおよびメンタルヘルス関連3指標すべてと強い関連を示し、仕事の量的負担はメンタルヘルス関連3指標すべてと、質的負担は抑うつおよびバーンアウトとの関連が

みられた。また、家庭の安寧度はメンタルヘルス関連3指標すべてと、ソーシャルサポートはワークモチベーションおよびメンタルヘルス関連3指標すべてとの関連が認められた。

3. 保育士のメンタルヘルスは改善を要する重要課題であることが明らかになった。改善の方策としては、職場環境の整備と同時に家庭でのゆとりや安らぎの確保が重要であると示唆された。

VI. 本研究の限界と今後の課題

本研究の分析対象者は東京都内の1区のみで公立保育所勤務者が多数を占め、やや高齢で経験年数の長い集団だったため、結果の一般化には慎重を要するが、保育士のメンタルヘルスの現状の一端は明らかにできたのではないかと考える。今後は、非常勤勤務者なども対象に含めて調査を重ね保育士のメンタルヘルス改善の方策を探っていきたい。

本研究は平成14年度厚生労働科学研究費補助金・基盤研究(A)の一部として行われ、平成16年度に東京大学医学系研究科に善光綾子さんの修士論文としても提出された。

最後に、調査にご協力くださった保育士の皆さま、ならびにA区役所の保育課の皆様にご心よりお礼申し上げます。

引用文献

- 1) 厚生労働省大臣官房統計情報部社会統計課. 平成17年社会福祉施設等調査結果の概況.
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/04/kekka1-4.html>
- 2) 全国保育団体連絡会・保育研究所編. 2006保育白書 東京 ちいさいなかま社 2006.
- 3) 植田 智. 保育士におけるバーンアウト—他のヒューマン・サービスと比較しての探索的研究. 鳥取短期大学研究紀要. 2002; 45: 39-47.
- 4) 内藤堅志, 阿部眞雄. 筋・骨格系の疲労. からの科学. 2003; 230: 39-45.
- 5) 金城 悟. 保育者の労働負担に関する研究の紹介. 保母養成研究. 1997; 15: 45-53.
- 6) 田尾雅夫. 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. 1989; 4 (2) : 91-97.
- 7) 小林幸平, 箱田琢磨, 小山智典, 他. 保育士におけるバーンアウトとその関連要因の検討. 臨床精神学. 2006; 35 (5) : 563-569.
- 8) 東郷美由紀. 保育士の精神的健康度と保育園の職場環境との関係. 保育と保健. 2004; 10 (1) : 89-90.
- 9) 武田 文. 精神薄弱児施設職員の疲労感とその関連要因. 産業医学. 1992; 34 : 253-263.
- 10) Davis, L., E. Enhancing the quality of working life : developments in the United States. *International Labour Review*. 1997; Jul-Aug. 53-65.
- 11) JTBモチベーション研究所開発チーム : やる気を科学する—意欲を引き出す「MSQ法」の理論と実践. 河出書房新社, 1998.
- 12) 田尾雅夫, 久保真人. バーンアウトの理論と実際—心理学的アプローチ. 東京 : 誠信書房, 1996.
- 13) Maslach, C., Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1981; 2 (2) : 99-113.
- 14) Zigmond, A. S., Snaith, R. P. The hospital anxiety and depression scale. *Acta Psychiatrica Scandinavica*. 1983; 67 : 361-370.
- 15) 八田宏之, 東あかね, 八城博子, 他. Hospital Anxiety and Depression Scale 日本語版の信頼性と妥当性の検討—女性を対象とした成績—. *心身医学* 1998; 38 (5) : 310-315.
- 16) Crawford JR, Henry JD, Crombie C, et al. Normative data for the HADS from a large non-clinical sample. *Br J Clin Psychol*. 2001 Nov; 40 (Pt4) : 429-434.
- 17) 岡田節子, 斉藤友介, 中嶋和夫. 保育士の職場環境ストレス—認知尺度. *保育学研究*. 2001; 39 (2) : 209-215.
- 18) 東京都立労働研究所. 共働き世帯のライフスタイルと疲労・ストレス. 1994.

[Summary]

A questionnaire survey was performed using a self-recording questionnaire for 1,269 full-time nursery school teachers to examine the relationship between their present situations, including work motivation and mental health, and their work environment. Among the 342 collected questionnaires (collection rate : 26.9%), those from 333 female workers were selected for analysis. The analysis results showed that their work motivation was extremely high, but the results obtained regarding the 3 parameters of mental health (desiring level for rest, Burnout, and Hospital Anxiety and Depression Scale) were not good. Regarding the working environment, it was revealed that a good organizational/human relationship was closely related with work motivation and the 3 parameters of mental health. The quantitative work burden was related to all of the 3 parameters of mental health, while the qualitative burden exhibited a correlation with depressive state and burnout. The comfort of home was also related to all of the 3 parameters of mental health. Based on these data, it was considered important that a good work environment should be established by maintaining good human relationships at the workplace and decreasing the quantitative and qualitative work burden to maintain high work motivation and improve mental health, and that the comfort of home should be ensured.

[Key words]

nursery school teacher, work motivation, burnout, hads, work environment