

研究 (原著)

保育者の基本的心理欲求充足とメンタルヘルス、
離職意思および職場環境要因との関連

小林佐知子

〔論文要旨〕

本研究の目的は、基本的心理欲求理論をもとに保育者用の基本的心理欲求充足尺度を作成し、保育者のメンタルヘルスや離職意思および職場環境要因との関連性について検討することであった。保育者 300 人を対象に、質問紙調査を行った。メンタルヘルスの指標として抑うつ傾向を測定した。先行研究を踏まえ、基本的心理欲求充足尺度は「有能感」「自律性」「関係性」の 3 つの下位尺度で構成され、一定の信頼性と妥当性が確認された。構造方程式モデリングによる分析結果から、「有能感」は抑うつ傾向と離職意思を、「関係性」は抑うつ傾向を低減することが示された。職場環境要因のうち、仕事の質的負担は抑うつ傾向や離職意思と直接的に関連すること、園の一体感は基本的心理欲求充足を介して抑うつ傾向や離職意思と間接的に関連することが示唆された。これらの結果から、保育者のメンタルヘルスや離職予防の上では仕事の質的負担の軽減を図るとともに基本的心理欲求を充足させることが重要であることが明らかになった。また、保育者同士の協働的な関係や良好な雰囲気を保つことは、基本的心理欲求の充足に役立つことが示唆された。

Key words : 基本的心理欲求充足, メンタルヘルス, 離職意思, 職場環境, 保育者

I. 目 的

乳幼児の健やかな成長・発達を支えるために、保育の役割は大変重要である。近年、保育へのニーズはますます高くなっているが、その役割を担う保育者のメンタルヘルスは決して良好とはいえない。保育者のメンタルヘルスは一般女性よりも低く¹⁾、先行研究から約 45% の保育者に抑うつ傾向がみられている^{2,3)}。また、「保育人材確保に関する調査」⁴⁾では 27% の保育施設にメンタルヘルスケアが必要な保育者がいるとされている。この原因として、園内の人間関係の問題や仕事の過重負担、保護者からの過剰な要求、対応が難しい子ども、サポート不足等が挙げられている^{5,6)}。しかし、このような職場環境要因の影響が指摘されている一方で、心理的な要因についてはほとんど検討されて

いない。職場環境要因がなぜメンタルヘルスを低下させるのか、また、職場環境要因の影響性にはなぜ個人差があるのか、保育者のメンタルヘルスのメカニズムをより深く理解するためには心理プロセスも理解していく必要がある。

保育に限らず、仕事への原動力となる心のエネルギーが動機づけ (motivation) である。さまざまな動機づけ理論の中で、自己決定理論^{7,8)}の下位理論の 1 つである基本的心理欲求理論では、有能さへの欲求 (環境と効果的にかかわりながら自分の能力を高めたいという欲求)、自律性の欲求 (行為を自ら起こしたい・決定したいという欲求)、関係性の欲求 (他者との間につながりをもちたいという欲求) という 3 つの生得的な欲求を充足することが個人の意欲やメンタルヘルスにつながると考えられている⁷⁾。メンタルヘルスと

の関連について、基本的心理欲求の充足が抑うつや不安等を低減することが報告されているが⁹⁾、実証研究は少ない。基本的心理欲求理論に基づけば、保育者が日々の保育の中で自分の力を発揮したり周囲に認められたりして自信をもつことや、自分自身の考え方ややり方で保育をすること、職場の人とあたたかい関係を築くことが、メンタルヘルスを維持する上で重要といえるであろう。しかし、保育者を対象とした研究はほとんどみられない。

他方、保育現場では人材不足が続いており、令和6年4月の有効求人倍率は2.42倍である¹⁰⁾。一因として早期離職の多さが指摘されており、平成29年度では約9.3%の保育士が離職している¹¹⁾。離職による保育者の度重なる交代は保育の質の低下を招くおそれがあり、子どもの健全な発達を脅かす重要な課題と考えられる。離職の背景要因として、園の労働環境や人間関係等が挙げられる一方^{12,13)}、基本的心理欲求が満たされないことが離職意思と関連することも指摘されている¹⁴⁾。見方を変えれば有能さへの欲求や自律性の欲求、関係性の欲求が満たされれば、離職は予防できることが予測される。

以上から、本研究では保育者のメンタルヘルスや離職意思に対する基本的心理欲求充足の効果を明らかにする。また、これらの要因を促進・低減する要因について、組織の関係性や仕事の量的・質的負担がメンタルヘルスに影響するという知見を踏まえ²⁾、職場環境要因からの影響性を併せて検討する(図1)。なお、保育者用の基本的心理欲求充足尺度が見当たらないため、本研究でははじめに保育者用の基本的心理欲求充足尺度を作成する。本研究の結果は、保育者のメンタル不調の予防や離職防止のために有益な知見を提供できると考えられる。

II. 対象と方法

1. 研究対象者

保育施設(幼稚園, 認可保育所, 認定こども園)に勤務する保育者300人を対象とした。全国の幼稚園教諭や保育教諭の数は令和4年時点で約22万3千人, 保育士数は令和2年時点で約52万4千人である。こうした母集団の大きさや、本研究では基本的心理欲求充足やメンタルヘルス、離職意思、職場環境要因(質的負担, 量的負担, 組織の関係性)の関連性を明らかにするために構造方程式モデリングで分析することを踏

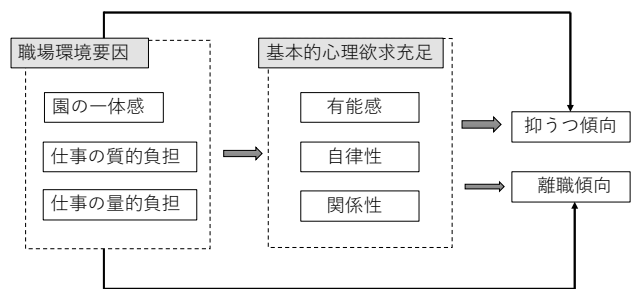


図1 本研究のモデル

まえ、変数の少なくとも5倍¹⁵⁾の300人を対象とした。

2. 手続き

全国的なデータに必要なサンプル数を収集するため、クロス・マーケティング株式会社の学術調査サービスを通じて、データベースに登録するモニターに対してWeb上で実施した。登録モニター数は令和6年4月時点で1,051万人(10歳代以上, 男性43%・女性57%, 会社員や公務員, 学生, 専業主婦(夫), 専門職等の幅広い職業で構成)であり、モニターは学術調査や市場調査等に協力している。はじめに調査への参加条件を満たすかどうか事前調査が行われ、条件を満たす場合に本調査へ進む流れになっている。調査参加者にはクロス・マーケティング社から謝礼としてポイント付与処理が行われる。本研究では職業や勤務先の条件に合致すること、調査の説明文書を読んで同意することを条件に調査に参加してもらった。園長や施設長は、職場環境について尋ねる項目で“上司の考え方ややり方は自分に合っている。”等回答が困難なものが含まれるため対象としなかった。不正実な回答を除外するため、回答時間が極端に短い場合や、ストレートライン(回答項目に全て同じ数字で回答)の場合はすべてデータから除外した上で納品がなされた。調査は2024年2月に実施した。

3. 調査内容

i. 基本的心理欲求充足: 先行研究で作成された育児行動に対する基本的心理欲求充足尺度¹⁶⁾(15項目)をもとに、「子育て」を「保育」にするなど保育者向けに表現を修正して用いた。本尺度は「有能感」「自律性」「関係性」の3つの下位尺度で構成される。保育者を対象とする基本的心理欲求尺度の項目が現場の保育者にとって適切であるか、理解しやすいかどうか、現職の保育教諭(主任保育者, 保育教諭)2人と保育

者経験のある研究者1人に確認したところ、すべての項目において問題がないことが確認できた。調査時は「そう思う」～「そう思わない」の5件法で尋ねた。

ii. メンタルヘルス：メンタルヘルスの指標として、抑うつつの自己評価尺度である「CES-D：the Center for Epidemiologic Studies Depression Scale」¹⁷⁾の日本語版¹⁸⁾を用いた。CES-Dは妥当性や臨床的有用性が確認されており、世界的に使用されている。20項目の抑うつ症状について週のうち何日あったかについて「一日未満」から「5日以上」の4件法で尋ねた。

iii. 離職意思：離職意思を測定するため、先行研究^{19,20)}を参考に“今の仕事から他の仕事へかわることをしばしば考える”等4項目を作成した。「とてもあてはまる」～「まったくあてはまらない」の4件法で尋ねた。

iv. 職場環境要因：職務の負担の程度を調べるため、「労働職場環境」尺度²⁾から「仕事の量的負担」(3項目)、「仕事の質的負担」(4項目)の下位尺度を用いた。仕事の量的負担は「仕事が多くて忙しいことが多い」「人手不足である」等の3項目から、仕事の質的負担は「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」「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」等の4項目から構成される。また、職場の雰囲気や保育者同士の協働的な関係について調べるため、「保育の豊かさを支える組織風土と実践」尺度²¹⁾から「園の一体感」(5項目)の下位尺度を用いた。「安心できる雰囲気がある」「先生同士の連携がとれている」等の5項目から構成される。「とてもあてはまる」～「まったくあてはまらない」の4件法で尋ねた。

v. 保育者効力感：基本的心理欲求充足尺度の「有能感」の妥当性を確認するため、三木ら²²⁾の「保育者効力感」尺度(10項目)を用いた。「非常にそう思う」～「ほとんどそうは思わない」の5件法で尋ねた。保育者効力感は保育における子どもの発達を支援するための保育的行為をとることができる信念であり、自身の保育能力に対する自信等の内容が含まれているため「有能感」と関連することを予想した。

vi. 仕事のコントロール度：基本的心理欲求充足尺度の「自律性」の妥当性を確認するため、職業性ストレス簡易調査票²³⁾から「仕事のコントロール度」(3項目)を用いた。「そうだ」～「ちがう」の4件法で尋ねた。仕事のコントロール度は、仕事の進め方を自分

で決定できるかどうかを反映しており、自分で仕事の予定や手順を決めることができない場合は低くなるため、「自律性」と関連することを予想した。

vii. ソーシャルサポート：基本的心理欲求尺度の「関係性」の妥当性を確認するため、森ら²⁴⁾の「教員へのソーシャルサポート尺度」(6項目)を用いて、上司や同僚からどの程度サポートを得ているかを尋ねた。「とてもある」～「ほとんどない」の4件法で尋ねた。ソーシャルサポートは他者から得られるさまざまな形の援助であり、ソーシャルサポートを得られない場合は他者とのつながりも感じ難いため、「関係性」と関連することを予想した。

viii. 属性：性別、年齢、婚姻や子どもの有無、職場の種類、担当クラス、経験年数について尋ねた。

4. 分析方法

各変数の平均得点を算出後、相関はPearsonの相関係数を算出した。群間差の検定にはt検定、要因間の関連性の検討には構造方程式モデリングの手法を用いた。分析には統計ソフトIBM SPSS Statistics version 23, Amos version 27を使用し、有意水準は検定数から1%未満とした。

5. 倫理的配慮

リクルート時の説明文書で、調査の趣旨と、データは全体として処理するため個人が特定されないこと、調査は匿名で行われるためにプライバシーは十分に保護されること、研究以外の目的には使用しないこと、調査への参加は任意であること、Web調査であるため撤回ができないこと、調査中に万が一気分が悪くなった場合は中断して構わないこと等を文書にて明記した。これらに同意が得られた人のみ調査に参加してもらった。なお、本研究は所属機関の静岡県立大学研究倫理審査委員会の承認(受付番号5-32)を得て実施した。

III. 結 果

1. 研究対象者の特徴

研究対象者の平均(±標準偏差：SD)年齢は40.96(±9.92)歳、性別は男性13人、女性287人であった。職場の種類は、認可保育所203人(67.7%)、幼稚園34人(11.3%)、認定こども園63人(21.0%)であった。担当クラスは0歳児36人(12.0%)、1歳児53人

表1 基本的心理欲求充足尺度の因子分析結果（最尤法・プロマックス回転）

項目	I	II	III
I 関係性			
保育で相談できる人がいると思う	1.055	-.189	-.016
保育で悩んだ時に、励ましてくれる人がいると思う	1.020	-.059	-.118
同僚の中に心を許せる人がいると思う	.741	.034	-.004
周囲の人と信頼関係を築いていると思う	.708	.140	.064
周囲の人から親切にされていると感じている	.648	.112	.082
保育者同士、うまくやっていると思う	.496	.281	-.031
II 有能感			
私は日々の保育で自信を得ていると思う	-.047	.937	-.103
私はうまく保育をしていると思う	-.110	.848	-.009
私は日々の保育で達成感を感じている	.053	.836	-.046
私は日々の保育で自分の得意なことを発揮する機会があると思う	.081	.637	.072
周りの人は私の能力を認めてくれていると思う	.138	.550	.198
III 自律性			
保育の方法は自分で自由に決めていると思う	-.090	-.133	.932
日々の保育において、私は保育についての意見や考えを自由に表現できると思う	.046	-.026	.837
日々の保育において、自分の考えでやり方を選択していると思う	-.057	.188	.673
自分らしく保育をしていると思う	.242	.240	.390
因子間相関	I	.657	.532
	II		.705

表2 基本的心理欲求充足と保育者効力感、仕事のコントロール度、ソーシャルサポートとの相関係数

	保育者効力感	仕事へのコントロール度	ソーシャルサポート
有能感	.67***	.44***	.47***
	.44***	.04	.03
自律性	.53***	.56***	.42***
	.11	.38***	.07
関係性	.48***	.38***	.67***
	.08	.09	.53***

*** $p < .001$

注) 上段は相関係数, 下段は偏相関係数を示す。

(17.7%), 2歳児53人(17.7%), 3歳児27人(9.0%), 4歳児22人(7.3%), 5歳児22人(7.3%), 異年齢60人(20.0%), 担任なし27人(9.0%)であり, 経験年数は5年以下95人(31.7%), 6年以上10年未満71人(23.7%), 10年以上134人(44.7%)であった。また, 既婚は213人(71.0%), 未婚は87人(29.0%)であり, 子どもの有無については有りが182人(60.7%), 無しが118人(39.3%)であった。

2. 基本的心理欲求充足尺度の信頼性・妥当性の確認

基本的心理欲求充足尺度の15項目について, 基本的心理欲求理論の概念に沿って3因子を抽出する因子分析を行った。本研究では推定精度が高い最尤法と, 因子間の相関関係が想定されるため斜交回転のプロ

マックス回転を用いた(表1)。第1因子は「周囲の人と信頼関係を築いていると思う」等で構成されているため「関係性」とした。第2因子は「私は日々の保育で自信を得ていると思う」等で構成されているため「有能感」とした。第3因子は「保育の方法は自分で自由に決めていると思う」等で構成されているため「自律性」とした。内的整合性は「有能感」「自律性」「関係性」の順に $\alpha=.89, .85, .93$ であった。

次に妥当性を確認するために3つの下位尺度と保育者効力感, 仕事のコントロール度, ソーシャルサポートとの相関分析を行い, Pearsonの相関係数を算出した(表2)。「有能感」と保育者効力感, 「自律性」と仕事のコントロール度, 「関係性」とソーシャルサポートとの相関係数が最も大きかった。収束的な結果を得るために, 西村ら²⁵⁾にならい当該変数以外の下位尺度を制御変数とした偏相関分析を行った(表2)。その結果, 「有能感」と保育者効力感, 「自律性」と仕事のコントロール度, 「関係性」とソーシャルサポート間に想定通りの有意な正の相関が示され, 一定の妥当性が確認された。

3. 各尺度の因子構造

基本的心理欲求充足と抑うつ傾向以外の尺度について因子分析(最尤法, プロマックス回転)を行ったところ, 離職意思, 園の一体感, 保育者効力感, 仕事の

表 3 各変数の基礎統計量および相関係数

	M (SD)	園の 一体感	仕事の 量的負担	仕事の 質的負担	有能感	自律性	関係性	抑うつ 傾向	離職 意思
環境要因									
園の一体感	13.36 (3.25)	—							
仕事の量的負担	9.36 (2.10)	-.06	—						
仕事の質的負担	12.26 (2.43)	-.05	.55***	—					
基本的心理欲求充足	20.82 (6.46)								
有能感	18.69 (4.63)	.44***	-.06	.01	—				
自律性	14.84 (3.43)	.40***	-.00	.08	.68***	—			
関係性	21.35 (4.95)	.58***	.01	.06	.63***	.53***	—		
抑うつ傾向	15.45 (10.27)	-.34***	.15**	.15**	-.49***	-.37***	-.42***	—	
離職意思	9.76 (3.19)	-.28***	.19**	.17**	-.32***	-.22***	-.21***	.43***	—

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

注) M (SD) は平均値 (標準偏差) を表す。

コントロール度, ソーシャルサポートは一因子構造が確認された。量的・質的負担は初期の固有値やスクリープロット, 解釈可能性を検討して二因子構造が妥当と判断し, 磯野ら²⁾と同様にそれぞれ「量的負担」, 「質的負担」とした。内的整合性は, 離職意思, 園の一体感, 量的負担, 質的負担, 保育者効力感, 仕事のコントロール度, ソーシャルサポートの順に $\alpha = .84, .90, .77, .81, .94, .82, .95$ であった。

4. 各変数の基礎統計量と相関係数

各変数の平均値と相関係数を表 3 に示す。基本的心理欲求充足の「有能感」「自律性」「関係性」はいずれも抑うつ傾向や離職意思と負の関連をした。園の一体感は 3 つの基本的心理欲求充足と正の関連をする一方, 抑うつ傾向と離職意思とは負の関連をした。仕事の質的・量的負担は, どちらも基本的心理欲求充足とは関連しないが, 抑うつ傾向や離職意思とは正の関連をした。また, 研究対象者の属性による回答の違いを t 検定で調べたところ, 既婚者は, 未婚者に比べて CES-D の合計得点が低く ($t (df = 298) = -3.85, p < .001$), 離職意思の得点が低かった ($t (298) = -3.25, p = .001$)。また, 子どもがいる人は, いない人に比べて基本的心理欲求充足尺度の「有能感」の得点が高く ($t (df = 298) = -2.63, p = .009$), CES-D の合計得点 ($t (298) = 3.41, p = .001$) と離職意思尺度の得点 ($t (298) = 3.07, p = .002$) が低かった。勤務年数による違いは, 若手保育者 (1~5 年) は, ベテラン保育者 (10 年以上) に比べて基本的心理欲求充足尺度の「自律性」の得点が低く ($t (227) = -3.55, p < .001$), 労働環境尺度の下位尺度の「仕事の質的負担」の得点

が高かった ($t (227) = -4.77, p < .001$)。

5. 基本的心理欲求充足, 抑うつ傾向, 離職意思および職場環境要因の関連

抑うつ傾向と離職意思に対する基本的心理欲求充足の効果と, これらすべての要因に対する職場環境要因の影響について構造方程式モデリングにより検討した。本研究のモデルに沿って, 基本的心理欲求充足 (有能感, 自律性, 関係性) から抑うつ傾向および離職意思へのパスと, 職場環境要因 (仕事の量的負担, 仕事の質的負担, 園の一体感) から基本的心理欲求充足, 抑うつ傾向, 離職意思へのパスを引いて分析した後, 有意でないパスを削除して得られた最終的なモデルを図 2 に示す。適合度指標は $\chi^2 (df = 9) = 14.7, p = .10$, $GFI = .986$, $AGFI = .958$, $CFI = .991$, $RMSEA = .046$, $90\%CI = [.00, .09]$, $SRMR = .035$ と良好であった。有能感は抑うつ傾向と離職意思とともに低減すること, 関係性は抑うつ傾向を低減することが明らかになった。自律性からのパスには有意性がみられなかった。職場環境要因のうち, 園の一体感は 3 つの基本的心理欲求充足を促進する働きをすることが示された。また, 仕事の質的負担は基本的心理欲求充足とは関連しないが, 抑うつ傾向と離職意思を直接的に増加する働きをすることが示された。

IV. 考 察

本研究の目的は, 基本的心理欲求理論をもとに, 保育者のメンタルヘルスや離職意思, 職場要因との関連性について検討することであった。

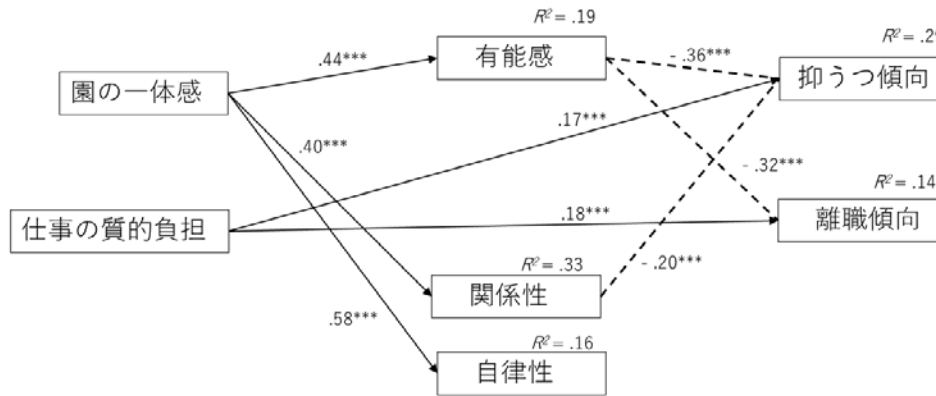


図2 基本的心理欲求充足, 抑うつ傾向, 離職意思および職場環境要因の関連
パス係数は非標準化係数(標準化推定値)を, R^2 は決定係数を表している。
正の係数は実線, 負の係数は点線で示されている。

誤差変数は簡略化のため省略している。

χ^2 ($df=9$) = 14.7, $p = .10$, $GFI = .986$, $AGFI = .958$, $CFI = .991$, $RMSEA = .046$,

90%CI = [.00, .09], $SRMR = .035$

*** $p < .001$

1. 基本的心理欲求充足尺度の検討

因子分析の結果, 「有能感」「自律性」「関係性」の3因子が確認され, 内的整合性も十分であった。保育者効力感, 仕事のコントロール度, ソーシャルサポートとの偏相関分析の結果から, 「有能感」と保育者効力感, 「自律性」と仕事のコントロール度, 「関係性」とソーシャルサポート間に予想を支持する有意な正の相関がみられ, 一定の妥当性が確認された。

2. 基本的心理欲求充足, 抑うつ傾向, 離職意思および職場環境要因の関連

基本的心理欲求充足の3つの下位因子と抑うつ傾向および離職意思との間に負の相関がみられたことから, 3つの欲求を満たすことがメンタルヘルスや離職防止に役立つ可能性が示唆される。構造方程式モデリングによる分析により, 有能感から抑うつ傾向や離職意思へのパスが有意であったことから, 職場の中で自分の能力を示したい, 自信をもちたいという欲求が充足されることはメンタルヘルスと離職防止の双方に効果をもつと考えられる。また, 関係性から抑うつ傾向へのパスが示されており, 職場の人とつながりを感じたい, 関わりたいという欲求が充足されることもメンタルヘルスを維持する上で効果的である。なお, 自律性は, 有能感や関係性に比べると効果が弱いことが示唆された。一般人を対象とする場合はどの基本的心理欲求充足も抑うつ傾向に関連しているが⁹⁾, 複数の保育者によるチーム保育が行われる現場では, 保育内容や計画,

教材準備等を連携したり意見を調整したりすることが日常であるため, 自己決定性が低い場合であってもメンタルヘルスや離職意思とはあまり関連しないのかもしれない。

職場環境要因のうち, 仕事の質的負担は抑うつ傾向と離職意思の双方を促進することが示された。保育に困難さを感じる子どもや保護者からの要求が心理的負担になりやすいことは先行研究で指摘されており²⁵⁾, 人員配置や仕事量の多さ以上に保育者の心の重荷になっていることがうかがわれる。質的負担は基本的心理欲求充足とは関連しなかったことから, 質的負担は直接的にメンタル不調や離職意思につながるリスク要因と考えられる。他方, 園の一体感はすべての基本的心理欲求充足を促進することが示唆された。職場の雰囲気や保育者同士が連携して協働的な関係にあることは, 基本的心理欲求を介して間接的な効果をもつといえる。自分の保育に自信がもてる, 周りの保育者と関わりがもてるという保育者の基本的心理欲求が充足する背景には, 組織全体の良好な人間関係が必要と考えられる。

今後の課題

本研究では職場環境要因として園の一体感や量的・質的負担を捉えたが, 給与や休日取得, 昇進など処遇に関する要因についても検討し, より適切な環境づくりに向けた詳細な検討が必要である。また, 本研究は横断的な研究であるため, 理論的な仮説をもとに要因間の関連性を捉えているが, 要因間の因果関係を明確

に捉えるために今後は縦断調査を行う必要がある。

V. 結 論

保育者のメンタルヘルスや離職意思に対する基本的心理欲求充足の効果と、これらの要因を促進・低減する職場環境要因について検討した。その結果、保育者を対象とする基本的心理欲求充足尺度は「有能感」「自律性」「関係性」の3因子で構成され、抑うつ傾向や離職意思と負の関連をした。特に、「有能感」は抑うつ傾向や離職意思に、「関係性」は抑うつ傾向に効果を持つことが示唆された。保育者のメンタルヘルスや離職予防のためには、基本的心理欲求が満たされる職場づくりが有効である。また、職場の環境要因のうち、仕事の質的負担は抑うつ傾向と離職意思の双方を促進しており、量的負担以上にリスク要因であることが示唆された。仕事の質的負担は基本的心理欲求充足とは関連しない一方、園の一体感は基本的心理欲求充足と正の関連をした。また、園の一体感は基本的心理欲求充足を介して抑うつ傾向や離職意思に間接的な効果をもつことが示唆された。基本的心理欲求を充足するためには、組織全体の良好な雰囲気や関係性が必要であることが示唆された。

謝 辞

本研究で使用する質問項目の作成にご協力いただいた内野公恵氏、伊藤幸子氏、崔美美氏に深謝いたします。

利益相反に反する開示事項はありません。

文 献

- 1) 上村眞生. 保育士のメンタルヘルスに関する研究：保育士の経験年数に着目して. 保育学研究 2012; 50: 53-60.
- 2) 磯野富美子, 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の関連要因. 小児保健研究 2008; 62: 367-374.
- 3) Kataoka S, Kitamura K, Kataoka Y, et al. Depressive symptoms and their associated factors in nursery school teachers: a multicenter cross-sectional study. Cureus 2021; 13(7): e16545.
- 4) 厚生労働省. “保育人材確保に関する調査 調査報告書”. https://www.jikei.ac.jp/univ/pdf/report_2016.pdf (参照 2024.04.28)
- 5) 西坂小百合. 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 2002; 50: 283-290.
- 6) 池田幸代, 大川一郎. 保育士・幼稚園教諭のストレスが職務に対する精神状態に及ぼす影響：保育者の職務や職場環境に対する認識を媒介変数として. 発達心理学研究 2012; 23: 23-25.
- 7) Ryan RM, Deci EL. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist 2000; 55: 68-78.
- 8) Deci EL, Ryan RM. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press, 1985
- 9) Schutte NS, Malouff JM. Basic psychological need satisfaction, affect and mental health. Current Psychology 2021; 40: 1228-1233.
- 10) こども家庭庁. “保育士の有効求人倍率の推移(全国)”. https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/1b8fa202/20240604_policies_hoiku_113.pdf (参照 2024.06.11)
- 11) 保育の現場・職業の魅力向上検討会(第5回). “保育士の現状と主な取組について”. <https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf> (参照 2024.06.11)
- 12) 木曾陽子, 岩本華子. 保育者の早期離職を防ぐ園内体制に関する検討：離職者の少ない園の管理職・中堅・新人へのインタビュー調査より. 子ども家庭福祉学 2022; 22: 43-55.
- 13) 宮本絢子, 白神敬介. 自治体における保育士の離職意志に影響する要因と業務負担軽減および離職防止策に関する実態. 厚生指標 2023; 70: 1-7.
- 14) Van den Broeck A, Ferris DL, Chang C, et al. A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. Journal of Management 2016; 42(5): 1195-1229.
- 15) Bentler PM, Chou CP. Practical issues in structural modeling. Sociological Methods & Research 1987; 16: 78-117.
- 16) 寺蘭さおり. 子育て期の母親の育児行動に対する基本的心理欲求充足と動機づけとの関連. 小児保健研究 2019; 78: 33-40.
- 17) Radloff LS. The CES-D scale: A self-report

- depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement* 1977; 1: 385-401.
- 18) 島 悟, 鹿野達男, 北村俊則, 他. 新しい抑うつ性自己評価尺度について. *精神医学* 1985; 27: 717-723.
- 19) 鷺見克典. 役割ストレスと精神的症状および転退職意向との関係における調整要因としてのワーク・コミットメント. *日本経営工学会論文誌* 1997; 48: 248-256.
- 20) 庭野晃子. 保育従事者の離職意向を規定する要因. *保育学研究* 2020; 58: 105-114.
- 21) 荒牧美佐子, 大豆生田啓友, 松永静子. 保育における「協同的な学び」の背景要因及び保育の豊かとの関連. *保育学研究* 2022; 60: 125-135.
- 22) 三木和子, 桜井茂男. 保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響. *教育心理学研究* 1998; 46: 203-211.
- 23) 厚生労働省. “労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル”. <https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf> (参照 2024.05.07)
- 24) 森 慶輔, 三浦香苗. 職場における短縮版ソーシャルサポート尺度の開発と信頼性・妥当性の検討: 公立中学校教員への調査を基に. *昭和女子大学生生活心理研究所紀要* 2006; 9: 76-88.
- 25) 西村多久磨, 櫻井茂男. 中学生における基本的心理欲求とスクール・モラルとの関連: 学校場面における基本的心理欲求充足尺度の作成. *パーソナリティ研究* 2015; 24: 124-136.
- 26) 赤田太郎. 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* 2010; 81: 158-166.

[Summary]

The purpose of this study was to develop the Basic Psychological Need Satisfaction Scale for preschool teachers based on basic psychological need theory and to examine the relationship between mental health, turnover intentions, and work environment factors among preschool teachers. A questionnaire survey was administered to 300 preschool teachers. Depressive tendencies were measured as an index of mental health. Based on previous studies, the Basic Psychological Need Satisfaction Scale for preschool teachers consisted of three subscales: “competence,” “autonomy,” and “relatedness.” Certain reliability and validity were confirmed. The results of structural equation modeling showed that “competence” reduced depressive tendencies and turnover intentions, and “relatedness” reduced depressive tendencies. Among work environment factors, work quality burden was directly related to depressive tendencies and turnover intentions, while a sense of unity in the preschool was indirectly related to depressive tendencies and turnover intentions through basic psychological need satisfaction. These results indicate that it is important to reduce the work quality burden and to satisfy basic psychological needs to promote mental health and prevent turnover among preschool teachers. Furthermore, it was suggested that maintaining a cooperative relationship and a favorable atmosphere among preschool teachers is helpful in basic psychological need satisfaction.

Key words: psychological need satisfaction, mental health, turnover intention, work environment, preschool teachers