

児童福祉施設に勤務する保育者の精神的健康について

(2) ストレッサーの分析

金城 悟・小野澤 昇・柿澤 敏文

I はじめに

本研究は児童福祉施設に勤務する保育者のストレッサーとストレスの関係を明らかにすることを目的とする。

II 方法

(1) 調査対象者及び調査方法

調査対象者及び調査方法は、「児童福祉施設に勤務する保育者の精神的健康について(1)」と同様である。

(2) 測定尺度

ストレッサーを測定する尺度として西尾・清水・田辺(2002)を採用した。測定項目は①職務の方針や権限に関する問題8項目、②職場環境や研修に関する問題5項目、③社会的な評価に関する問題4項目、④利用者に関する問題3項目、⑤仕事自体の問題2項目、⑥利用者理解に関する問題4項目、の計26項目である。各項目とも「あなたは、現在従事している職場において、最近6ヶ月の間に、つぎの26項目についてどのように感じられましたか。右欄の中から最もあてはまるものに付けてください。」という指示文の後に、5つの選択肢(ない、まれにある、時々ある、しばしばある、いつもある)のうちの1つに回答するという形式で実施した。

ストレスの程度を表す指標には日本版GHQ28(The General Health Questionnaire; 精神健康調査票; 日本文化科学社)を採用した。GHQ得点は精神健康度を示す指標として用いられており、①身体的症状、②不安と不眠、③社会的活動、④うつ傾向、の4つの下位尺度で構成されている。

III 結果と考察

(1) 分析データの採用基準

GHQ項目とストレッサー項目に未記入が認められたデータを削除し、さらにGrubbs-Smirnov棄却検定により有意水準5%で棄却できる項目を削除した125件のデータを分析対象データとして採用した。

(2) ストレッサー尺度

表1-1、表1-2にストレッサー尺度に関する各項目の平均と標準偏差(SD)を示す。ストレッ

サー尺度は0点から4点の範囲で、数値が高いほどストレスの強さが高いと解釈する。最も高い値を示した項目は「利用者の抱える問題が深刻である」であった。つぎに「仕事が多く時間が足りない」、「サービスや資源が不足している」、「他人の人生に責任を持たねばならない」、「利用者の理解（性格、行動、価値観）に困難を感じる」であった。

表 1-1 ストレッサー尺度の平均と標準偏差

要因	No.	項目	平均	SD
職務の方針や権限に関する問題	3	お役所仕事で柔軟な対応ができない	1.80	1.24
	4	職務の意思決定に影響を及ぼすことができない	1.79	1.23
	5	処遇方針や処遇手続きがあいまいである	1.36	1.12
	7	職務遂行上の指示系統が曖昧である	1.62	1.08
	8	職務の役割の限界が曖昧である	1.87	1.04
	9	職務の役割が矛盾している	1.53	1.16
	10	何が専門性なのかよく分からない	1.28	1.00
	23	職場のモラル(士気)が低い	1.64	1.21
職場環境や研修に関する問題	17	物理的な職場環境がよくない	1.76	1.19
	18	職場の人間関係がよくない	1.70	1.20
	19	職場内部のスーパービジョン・研修体制が不備である	1.68	1.22
	20	職場内部のスーパービジョン・研修への参加の機会が少ない	1.61	1.25
	21	変化や挑戦の機会があまりない	1.74	1.16

表 1-2 ストレッサー尺度の平均と標準偏差

要因	No.	項目	平均	SD
社会的な評価に関する問題	22	他の専門職からの無理解	1.23	1.10
	24	低賃金で社会的地位が低い	1.59	1.39
	25	社会の期待に応えられない	1.38	0.96
	26	社会がわれわれの仕事に無理解である	1.72	1.17
利用者に関する問題	11	他人の人生に責任を持たねばならない	2.18	1.47
	13	利用者から暴言を受けたことがある	1.29	1.27
	14	利用者から暴力を受けたことがある	0.95	1.08
仕事自体の問題	1	仕事が多く時間が足りない	2.47	1.29
	2	サービスや資源が不足している	2.38	2.06
利用者理解に関する問題	6	近年の制度改革についていけない	1.84	1.07
	12	利用者に改善が見られない	1.71	1.09
	15	利用者の抱える問題が深刻である	2.86	1.10
	16	利用者の理解（性格、行動、価値観）に困難を感じる	2.10	1.14

(3) 6 要因とGHQの相関

つぎに、6つの要因とGHQ得点の相関を算出した。その結果、1%水準でGHQ得点と有意な相関が認められた要因は、「利用者に関する問題」(r=.23)、「仕事自体の問題」(r=.24)、「利用者理解

に関する問題」($r=.23$)であった。以上の結果から、児童福祉施設に勤務する保育者のストレスーとして職務方針や職務権限、職場環境や研修、社会的な評価に関する項目よりも施設利用者の抱える問題に対する理解や対処、仕事量の多さやサービス等の不足など仕事自体に対する問題が強いことが推察される。

(4) ストレスー得点とGHQ得点の相関

26項目のストレスー尺度値を合計し、ストレスー得点とした。得点の範囲は0～104点である。ストレスー得点とGHQ得点の散布図を図4-1に示す。ピアソンの積率相関係数と求めたところ、1%水準でストレスー得点とGHQ得点の間に有意な相関が認められた($r=.40$)。

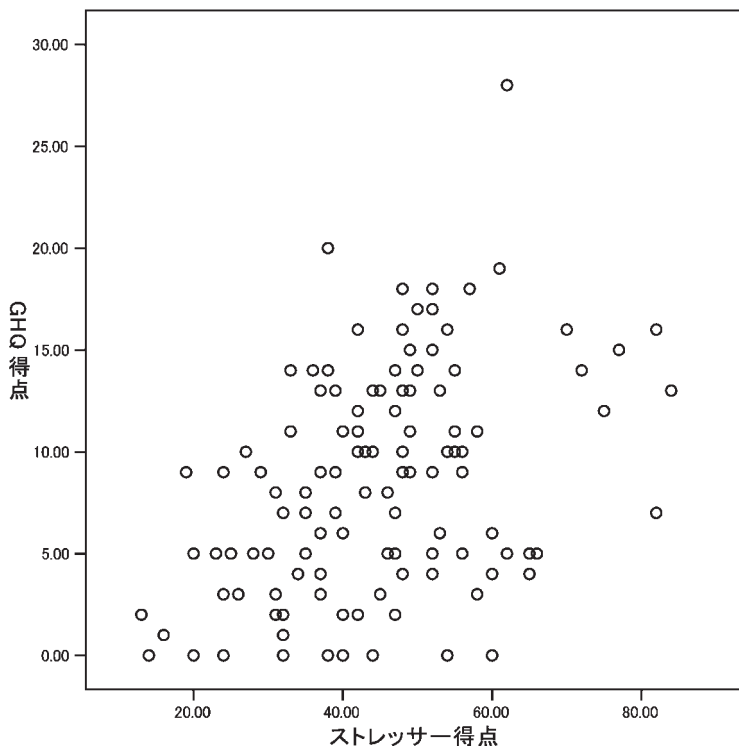


図1 ストレスー得点とGHQ得点の散布図

図1の結果から、ストレスーが強い保育者ほどGHQ得点が高い、すなわち精神的健康度が低い傾向にあることがわかる。この結果は、精神的健康度にストレスーの強度が影響していることを示唆するものと考える。

(5) GHQ得点に及ぼすストレスー下位尺度の影響～重回帰分析

GHQ得点に及ぼすストレスー下位尺度の影響をみるため、GHQ得点を従属変数(目的変数)、ストレスーの下位尺度(Q1～Q26)を独立変数(説明変数)とした重回帰分析を行った。GHQ得点及びストレスー下位尺度の相関係数を表2-1～表2-5に、重回帰分析の結果を表3に示す。決定係数は $R^2=.38$ であり、分散分析の結果は1%水準で有意であることから、モデルの解釈は可能であると判断した。表3より標準偏回帰係数が5%水準で有意な独立変数は、Q13、Q18、Q21であることが示された。この結果から、児童福祉施設保育者のストレスーに影響を及ぼすストレスーは、「利用者から暴言を受けたことがある」、「職場の人間関係が良くない」、「変化や挑戦の機会が

表 2-1 相関係数 (GHQ得点×Q1~Q5)

	GHQ得点	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
GHQ得点	1	.253 (**)	0.172	0.113	.178 (*)	0.115
Q1	.253 (**)	1	0.168	0.161	0.012	0.094
Q2	0.172	0.168	1	.204 (*)	0.105	0.104
Q3	0.113	0.161	.204 (*)	1	.461 (**)	.286 (**)
Q4	.178 (*)	0.012	0.105	.461 (**)	1	.385 (**)
Q5	0.115	0.094	0.104	.286 (**)	.385 (**)	1
Q6	0.139	0.085	.263 (**)	.232 (**)	.209 (*)	.191 (*)
Q7	0.097	-0.005	0.098	0.154	.457 (**)	.600 (**)
Q8	.200 (*)	0.094	0.117	0.137	.327 (**)	.422 (**)
Q9	0.083	0.064	0.096	.181 (*)	.400 (**)	.406 (**)
Q10	0.022	0.059	0.138	.259 (**)	.244 (**)	.297 (**)
Q11	0.136	.192 (*)	0.011	0.104	.280 (**)	.195 (*)
Q12	.197 (*)	0.046	0.053	0.064	0.13	0.172
Q13	.305 (**)	.198 (*)	.241 (**)	-0.117	-0.153	-0.04
Q14	.184 (*)	0.051	.183 (*)	-0.08	-0.075	0.008
Q15	.192 (*)	0.12	0.144	0.051	0.164	0.119
Q16	.268 (**)	0.123	0.104	-0.061	.182 (*)	-0.021
Q17	.202 (*)	.237 (**)	.228 (*)	0.076	0.153	.222 (*)
Q18	.312 (**)	0.023	0.101	0.16	.231 (**)	.289 (**)
Q19	0.151	0.123	0.098	.247 (**)	.323 (**)	.483 (**)
Q20	0.036	-0.029	.193 (*)	.282 (**)	.315 (**)	.367 (**)
Q21	.276 (**)	0.028	0.075	.205 (*)	.313 (**)	.276 (**)
Q22	.314 (**)	0.156	0.081	0.17	.311 (**)	.371 (**)
Q23	.181 (*)	0.079	0.091	0.113	.334 (**)	.316 (**)
Q24	.268 (**)	0.104	0.134	-0.118	0.054	.205 (*)
Q25	.235 (**)	0.109	0.109	.205 (*)	.285 (**)	.270 (**)
Q26	.230 (**)	.207 (*)	0.139	-0.084	0.043	0.109

**1%水準で有意 (両側)

*5%

表 2-2 相関係数 (GHQ得点×Q6~Q10)

	GHQ得点	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10
GHQ得点	1	0.139	0.097	.200 (*)	0.083	0.022
Q1	.253 (**)	0.085	-0.005	0.094	0.064	0.059
Q2	0.172	.263 (**)	0.098	0.117	0.096	0.138
Q3	0.113	.232 (**)	0.154	0.137	.181 (*)	.259 (**)
Q4	.178 (*)	.209 (*)	.457 (**)	.327 (**)	.400 (**)	.244 (**)
Q5	0.115	.191 (*)	.600 (**)	.422 (**)	.406 (**)	.297 (**)
Q6	0.139	1	.269 (**)	.222 (*)	0.128	.223 (*)
Q7	0.097	.269 (**)	1	.666 (**)	.596 (**)	.290 (**)
Q8	.200 (*)	.222 (*)	.666 (**)	1	.685 (**)	.343 (**)
Q9	0.083	0.128	.596 (**)	.685 (**)	1	.308 (**)
Q10	0.022	.223 (*)	.290 (**)	.343 (**)	.308 (**)	1
Q11	0.136	0.034	0.089	.195 (*)	0.136	0.079
Q12	.197 (*)	.286 (**)	0.058	.252 (**)	0.083	.324 (**)
Q13	.305 (**)	0.076	-0.103	0.12	0.022	0.082
Q14	.184 (*)	0.127	-0.071	0.131	0.053	0.027
Q15	.192 (*)	0.098	0.133	0.154	0.031	.180 (*)
Q16	.268 (**)	.225 (*)	0.069	0.14	-0.008	0.145
Q17	.202 (*)	.236 (**)	.385 (**)	.306 (**)	.325 (**)	.211 (*)
Q18	.312 (**)	.352 (**)	.402 (**)	.440 (**)	.372 (**)	.202 (*)
Q19	0.151	.240 (**)	.392 (**)	.350 (**)	.361 (**)	.272 (**)
Q20	0.036	.195 (*)	.331 (**)	.284 (**)	.266 (**)	.326 (**)
Q21	.276 (**)	.181 (*)	.326 (**)	.380 (**)	.268 (**)	.276 (**)
Q22	.314 (**)	0.169	.317 (**)	.308 (**)	.358 (**)	0.167
Q23	.181 (*)	.261 (**)	.375 (**)	.340 (**)	.445 (**)	0.09
Q24	.268 (**)	0.141	0.08	0.148	0.03	0.141
Q25	.235 (**)	.381 (**)	.245 (**)	.201 (*)	.289 (**)	.282 (**)
Q26	.230 (**)	.197 (*)	0.101	.176 (*)	0.116	0.074

** 1% 水準で有意 (両側)

* 5% 水準で有意 (両側)

表 2-3 相関係数 (GHQ得点×Q11~Q15)

	GHQ得点	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15
GHQ得点	1	0.136	.197 (*)	.305 (**)	.184 (*)	.192 (*)
Q1	.253 (**)	.192 (*)	0.046	.198 (*)	0.051	0.12
Q2	0.172	0.011	0.053	.241 (**)	.183 (*)	0.144
Q3	0.113	0.104	0.064	-0.117	-0.08	0.051
Q4	.178 (*)	.280 (**)	0.13	-0.153	-0.075	0.164
Q5	0.115	.195 (*)	0.172	-0.04	0.008	0.119
Q6	0.139	0.034	.286 (**)	0.076	0.127	0.098
Q7	0.097	0.089	0.058	-0.103	-0.071	0.133
Q8	.200 (*)	.195 (*)	.252 (**)	0.12	0.131	0.154
Q9	0.083	0.136	0.083	0.022	0.053	0.031
Q10	0.022	0.079	.324 (**)	0.082	0.027	.180 (*)
Q11	0.136	1	.219 (*)	.200 (*)	.255 (**)	.314 (**)
Q12	.197 (*)	.219 (*)	1	.445 (**)	.373 (**)	.302 (**)
Q13	.305 (**)	.200 (*)	.445 (**)	1	.565 (**)	.328 (**)
Q14	.184 (*)	.255 (**)	.373 (**)	.565 (**)	1	.266 (**)
Q15	.192 (*)	.314 (**)	.302 (**)	.328 (**)	.266 (**)	1
Q16	.268 (**)	0.134	.412 (**)	.427 (**)	.359 (**)	.396 (**)
Q17	.202 (*)	.204 (*)	-0.115	0.003	0.148	.257 (**)
Q18	.312 (**)	.213 (*)	0.045	0.035	0.12	0.061
Q19	0.151	0.159	0.033	-0.06	0.013	.178 (*)
Q20	0.036	0.105	0.035	-0.157	-0.116	-0.033
Q21	.276 (**)	0.117	0.107	-0.086	-0.074	0.023
Q22	.314 (**)	0.123	0.036	-0.071	0.003	0.053
Q23	.181 (*)	0.087	-0.048	-0.084	0.055	0.084
Q24	.268 (**)	0.085	.178 (*)	.265 (**)	0.16	.370 (**)
Q25	.235 (**)	0.104	.203 (*)	0.089	0.087	.177 (*)
Q26	.230 (**)	0.026	.183 (*)	.180 (*)	0.137	.246 (**)

** 1% 水準で有意 (両側)

* 5% 水準で有意 (両側)

表 2-4 相関係数 (GHQ得点×Q16~Q20)

	GHQ得点	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
GHQ得点	1	.268 (**)	.202 (*)	.312 (**)	0.151	0.036
Q1	.253 (**)	0.123	.237 (**)	0.023	0.123	-0.029
Q2	0.172	0.104	.228 (*)	0.101	0.098	.193 (*)
Q3	0.113	-0.061	0.076	0.16	.247 (**)	.282 (**)
Q4	.178 (*)	.182 (*)	0.153	.231 (**)	.323 (**)	.315 (**)
Q5	0.115	-0.021	.222 (*)	.289 (**)	.483 (**)	.367 (**)
Q6	0.139	.225 (*)	.236 (**)	.352 (**)	.240 (**)	.195 (*)
Q7	0.097	0.069	.385 (**)	.402 (**)	.392 (**)	.331 (**)
Q8	.200 (*)	0.14	.306 (**)	.440 (**)	.350 (**)	.284 (**)
Q9	0.083	-0.008	.325 (**)	.372 (**)	.361 (**)	.266 (**)
Q10	0.022	0.145	.211 (*)	.202 (*)	.272 (**)	.326 (**)
Q11	0.136	0.134	.204 (*)	.213 (*)	0.159	0.105
Q12	.197 (*)	.412 (**)	-0.115	0.045	0.033	0.035
Q13	.305 (**)	.427 (**)	0.003	0.035	-0.06	-0.157
Q14	.184 (*)	.359 (**)	0.148	0.12	0.013	-0.116
Q15	.192 (*)	.396 (**)	.257 (**)	0.061	.178 (*)	-0.033
Q16	.268 (**)	1	0.13	0.144	-0.013	-0.16
Q17	.202 (*)	0.13	1	.427 (**)	.369 (**)	0.163
Q18	.312 (**)	0.144	.427 (**)	1	.408 (**)	.313 (**)
Q19	0.151	-0.013	.369 (**)	.408 (**)	1	.601 (**)
Q20	0.036	-0.16	0.163	.313 (**)	.601 (**)	1
Q21	.276 (**)	-0.036	.211 (*)	.308 (**)	.375 (**)	.546 (**)
Q22	.314 (**)	0.053	.386 (**)	.362 (**)	.436 (**)	.289 (**)
Q23	.181 (*)	0.049	.307 (**)	.434 (**)	.391 (**)	.225 (*)
Q24	.268 (**)	.240 (**)	0.145	.198 (*)	.180 (*)	0.107
Q25	.235 (**)	0.172	.219 (*)	.305 (**)	.282 (**)	.364 (**)
Q26	.230 (**)	.208 (*)	.287 (**)	.273 (**)	0.141	0.162

** 1% 水準で有意 (両側)

* 5% 水準で有意 (両側)

表 2-5 相関係数 (GHQ得点×Q21~Q26)

	GHQ得点	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26
GHQ得点	1	.276 (**)	.314 (**)	.181 (*)	.268 (**)	.235 (**)	.230 (**)
Q1	.253 (**)	0.028	0.156	0.079	0.104	0.109	.207 (*)
Q2	0.172	0.075	0.081	0.091	0.134	0.109	0.139
Q3	0.113	.205 (*)	0.17	0.113	-0.118	.205 (*)	-0.084
Q4	.178 (*)	.313 (**)	.311 (**)	.334 (**)	0.054	.285 (**)	0.043
Q5	0.115	.276 (**)	.371 (**)	.316 (**)	.205 (*)	.270 (**)	0.109
Q6	0.139	.181 (*)	0.169	.261 (**)	0.141	.381 (**)	.197 (*)
Q7	0.097	.326 (**)	.317 (**)	.375 (**)	0.08	.245 (**)	0.101
Q8	.200 (*)	.380 (**)	.308 (**)	.340 (**)	0.148	.201 (*)	.176 (*)
Q9	0.083	.268 (**)	.358 (**)	.445 (**)	0.03	.289 (**)	0.116
Q10	0.022	.276 (**)	0.167	0.09	0.141	.282 (**)	0.074
Q11	0.136	0.117	0.123	0.087	0.085	0.104	0.026
Q12	.197 (*)	0.107	0.036	-0.048	.178 (*)	.203 (*)	.183 (*)
Q13	.305 (**)	-0.086	-0.071	-0.084	.265 (**)	0.089	.180 (*)
Q14	.184 (*)	-0.074	0.003	0.055	0.16	0.087	0.137
Q15	.192 (*)	0.023	0.053	0.084	.370 (**)	.177 (*)	.246 (**)
Q16	.268 (**)	-0.036	0.053	0.049	.240 (**)	0.172	.208 (*)
Q17	.202 (*)	.211 (*)	.386 (**)	.307 (**)	0.145	.219 (*)	.287 (**)
Q18	.312 (**)	.308 (**)	.362 (**)	.434 (**)	.198 (*)	.305 (**)	.273 (**)
Q19	0.151	.375 (**)	.436 (**)	.391 (**)	.180 (*)	.282 (**)	0.141
Q20	0.036	.546 (**)	.289 (**)	.225 (*)	0.107	.364 (**)	0.162
Q21	.276 (**)	1	.355 (**)	.277 (**)	0.085	.367 (**)	.267 (**)
Q22	.314 (**)	.355 (**)	1	.516 (**)	.322 (**)	.426 (**)	.390 (**)
Q23	.181 (*)	.277 (**)	.516 (**)	1	.267 (**)	.344 (**)	.321 (**)
Q24	.268 (**)	0.085	.322 (**)	.267 (**)	1	.285 (**)	.422 (**)
Q25	.235 (**)	.367 (**)	.426 (**)	.344 (**)	.285 (**)	1	.373 (**)
Q26	.230 (**)	.267 (**)	.390 (**)	.321 (**)	.422 (**)	.373 (**)	1

** 1% 水準で有意 (両側)

* 5% 水準で有意 (両側)

表 3 重回帰分析の結果

変数	非標準化係数		標準偏回帰係数 (β)	t 値	p 値 (有意確率)
	偏回帰係数	標準誤差			
(定数)	.934	1.744		.536	.593
Q1	.700	.391	.164	1.788	.077
Q2	.187	.248	.070	.756	.451
Q3	.163	.463	.037	.352	.726
Q4	.694	.527	.155	1.316	.191
Q5	-.112	.569	-.023	-.197	.844
Q6	-.438	.524	-.085	-.836	.405
Q7	-.250	.729	-.049	-.343	.732
Q8	.276	.734	.052	.376	.708
Q9	-.664	.617	-.141	-1.077	.284
Q10	-.917	.532	-.168	-1.723	.088
Q11	-.368	.367	-.099	-1.005	.318
Q12	.491	.579	.098	.849	.398
Q13	1.064	.510	.246	2.088	.039
Q14	-.121	.541	-.024	-.224	.823
Q15	.105	.535	.021	.196	.845
Q16	.185	.516	.038	.358	.721
Q17	.229	.521	.050	.440	.661
Q18	1.216	.493	.267	2.467	.015
Q19	.001	.557	.000	.002	.999
Q20	-.722	.558	-.165	-1.294	.199
Q21	1.279	.497	.271	2.574	.012
Q22	.939	.562	.189	1.672	.098
Q23	-.154	.494	-.034	-.312	.756
Q24	.399	.408	.101	.978	.331
Q25	.308	.605	.054	.509	.612
Q26	-.477	.494	-.102	-.966	.336

あまりない」であることがわかった。

(6) ストレッサーの 6 要因分析

ストレッサー尺度を構成する 26 項目を内容からつぎの 6 要因に分類した。要因 1 (職務の方針や権限に関する問題 8 項目)、要因 2 (職場環境や研修に関する問題 5 項目)、要因 3 (社会的な評価に関する問題 4 項目)、要因 4 (利用者に関する問題 3 項目)、要因 5 (仕事自体の問題 2 項目)、要因 6 (利用者理解に関する問題 4 項目)。各要因内の項目得点を加算し、要因得点として算出した。要因得点の基本統計量を表 4 に示す。ストレッサー 6 要因のうち、最も得点の高い要因は要因 1 (職務方針) であり、要因 6 (利用者理解)、要因 2 (職場環境) という順で続いた。6 要因の平均値と標準偏差 (± 1 SD) を図 4-2 に示す。分散分析の結果、1%水準で 6 要因の平均値間に有意な差異が認められた ($F(5,744) = 84.43, P < .01$)。そこで、Scheffe の法を用いて多重比較を試みた (表 5)。その結果、要因 1 (職務方針) は他の 5 要因のすべてに対し、1%水準で有意な差異があることがわかった。要因 2 (職場環境) は、要因 3 (社会的評価)、要因 4 (利用者問題)、要因 5 (仕事自体) に対し、要因 6 (利用者理解) は、要因 1 (職務方針)、要因 3 (社会的評価)、要因 4 (利用者問題)、要因 5 (仕事自体) に対し、平均値間に有意な差異があることがわかった。この結果から、ストレッサーのうち、「職務方針」が最も強く、つぎに「利用者理解」、「職場環境」、

であることがわかった。

表4 ストレッサー尺度6要因の基本統計量

要因	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
要因1：職務方針	125	.00	29.00	12.90	5.98
要因2：職場環境	125	.00	20.00	8.50	4.26
要因3：社会的評価	125	.00	14.00	5.92	3.36
要因4：利用者問題	125	.00	12.00	4.42	2.83
要因5：仕事問題	125	.00	24.00	4.86	2.61
要因6：利用者理解	125	1.00	16.00	8.51	3.00

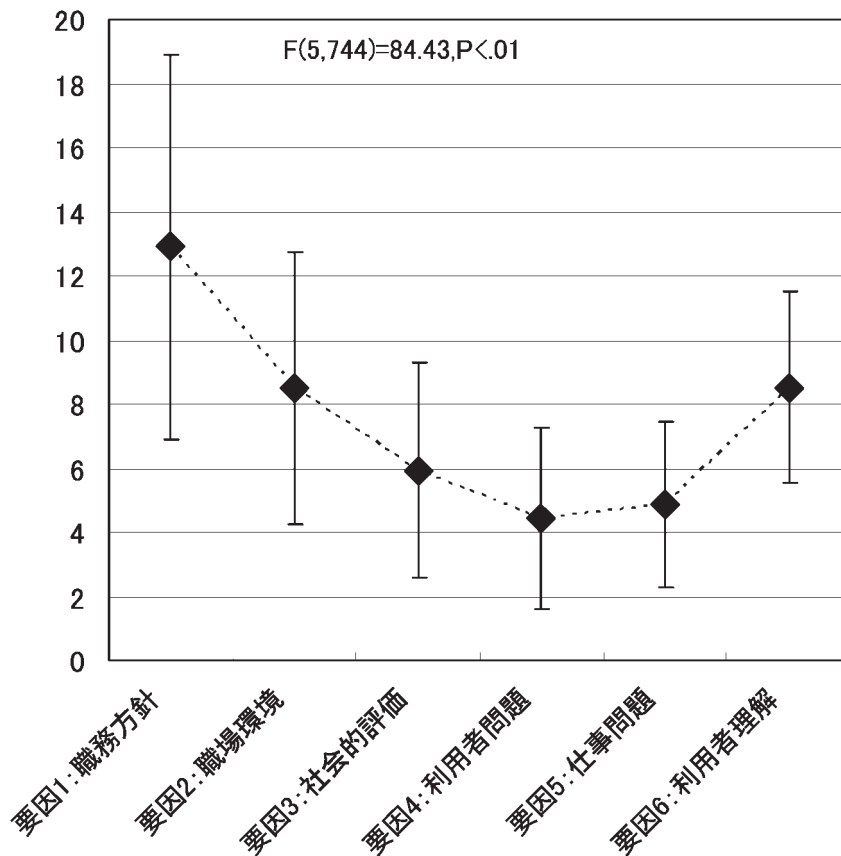


図2 6要因の平均値と標準偏差(±1SD)

表5 6要因間の多重比較 (Scheffeの法)

水準1	水準2	平均値1	平均値2	差	P値	判定
職務方針	職場環境	12.90	8.50	4.40	0.00	**
職務方針	社会的評価	12.90	5.92	6.98	0.00	**
職務方針	利用者問題	12.90	4.42	8.47	0.00	**
職務方針	仕事自体	12.90	4.86	8.04	0.00	**
職務方針	利用者理解	12.90	8.51	4.38	0.00	**
職場環境	社会的評価	8.50	5.92	2.58	0.00	**
職場環境	利用者問題	8.50	4.42	4.07	0.00	**
職場環境	仕事自体	8.50	4.86	3.64	0.00	**
職場環境	利用者理解	8.50	8.51	0.02	1.00	
社会的評価	利用者問題	5.92	4.42	1.50	0.09	
社会的評価	仕事自体	5.92	4.86	1.06	0.45	
社会的評価	利用者理解	5.92	8.51	2.59	0.00	**
利用者問題	仕事自体	4.42	4.86	0.43	0.98	
利用者問題	利用者理解	4.42	8.51	4.09	0.00	**
仕事自体	利用者理解	4.86	8.51	3.66	0.00	**

つぎに、ストレッサー6要因とGHQ得点の関係を見るため、ピアソンの相関係数を求めた(表6)。この結果、ストレッサー6要因は、いずれもGHQ得点と有意な相関があることが判明した。

表6 ストレッサー6要因×GHQ得点の相関係数

		要因1 (職務方針)	要因2 (職場環境)	要因3 (社会的評価)	要因4 (利用者問題)	要因5 (仕事問題)	要因6 (利用者理解)	GHQ得点
要因1 (職務方針)	r	1.00	.65 (**)	.39 (**)	0.09	.20 (*)	.28 (**)	.19 (*)
	p		0.00	0.00	0.31	0.03	0.00	0.03
要因2 (職場環境)	r	.65 (**)	1.00	.49 (**)	0.09	.21 (*)	.19 (*)	.27 (**)
	p		0.00	0.00	0.30	0.02	0.04	0.00
要因3 (社会的評価)	r	.39 (**)	.49 (**)	1.00	.19 (*)	.23 (*)	.38 (**)	.36 (**)
	p	0.00	0.00		0.03	0.01	0.00	0.00
要因4 (利用者問題)	r	0.09	0.09	.19 (*)	1.00	.25 (**)	.50 (**)	.28 (**)
	p	0.31	0.30	0.03		0.01	0.00	0.00
要因5 (仕事問題)	r	.20 (*)	.21 (*)	.23 (*)	.25 (**)	1.00	.23 (**)	.26 (**)
	p	0.03	0.02	0.01	0.01		0.01	0.00
要因6 (利用者理解)	r	.28 (**)	.19 (*)	.38 (**)	.50 (**)	.23 (**)	1.00	.29 (**)
	p	0.00	0.04	0.00	0.00	0.01		0.00
GHQ得点	r	.19 (*)	.27 (**)	.36 (**)	.28 (**)	.26 (**)	.29 (**)	1.00
	p	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	

** 相関係数は 1% 水準で有意(両側)です。

* 相関係数は 5% 水準で有意(両側)です。

(7) GHQのリスク別ストレス得点の分析

本研究で用いた「GHQ28項目版」は0点～28点の範囲で得点化される。先行研究では、精神的健康状態を判断するカットオフポイントは6/7とされており（福西,1990）、6点以下の者を低リスク者、7点以上の者は高リスク者と規定している。高リスクに分類された者は、精神的健康状態が悪いと考えられる者である。被調査者をGHQの結果から低リスク群と高リスク群に分類し、それぞれのストレス得点との関係を図3に示した。t検定の結果、高リスク群は低リスク群と比較して有意にストレス得点が高いことがわかった（ $t(123) = 3.41, p < .01$ ）。この結果は、ストレスに強く曝されている者ほど強いストレス負荷がかかり、ストレス状態にあることを示唆している。

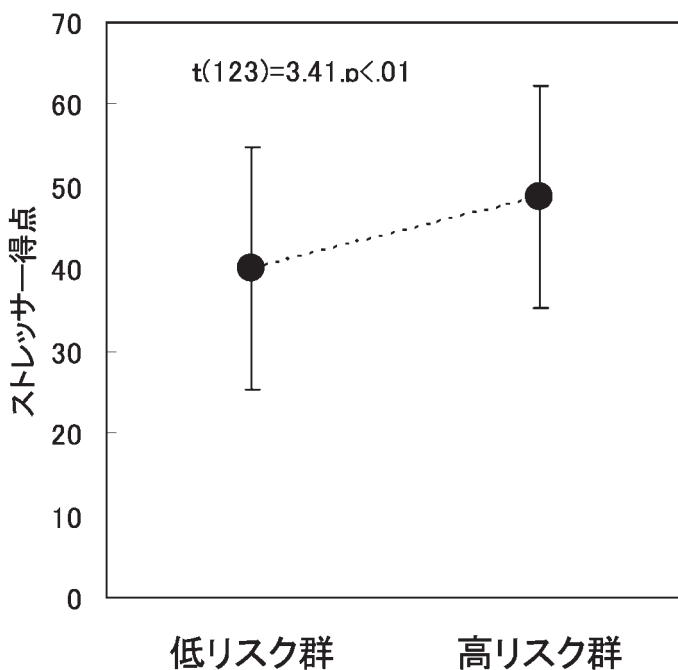


図3 GHQリスク別ストレス得点の平均値と±1SD

参考文献

- 福西勇夫 1990 日本版General Health Questionnaireのcut-off point. 心理臨床学研究, 3, 228-234.
- 柿澤敏文・金城 悟 (2007)：児童福祉施設における保育従事者の精神的健康について（2）バーンアウト尺度の分析.日本保育学会第60回大会, 1388-1389.
- 金城 悟・小野澤 昇・柿澤敏文 (2006)：児童福祉施設に勤務する保育者のかかえるストレスについて（2）ストレスとストレス. 全国保育士養成協議会第45回研究大会, 130.
- 金城 悟・小野澤 昇・柿澤敏文 (2007)：児童福祉施設に勤務する保育者の精神的健康について（1）職業性ストレス簡易調査表の分析. 日本保育学会第60回大会, 1386-1387.
- 金城 悟・小野澤 昇・柿澤敏文 (2007)：児童福祉施設に勤務する保育者の精神的健康について（1）基本属性の分析. 東京成徳短期大学紀要, 40, 7-14.
- 西尾・清水・田辺編 (2002)：ソーシャルワーカーにおけるバーンアウト—その実態と対応策—. 中央法規出版.
- 小野澤 昇・金城 悟・柿澤敏文 (2006)：児童福祉施設に勤務する保育者のかかえるストレスについて（1）. 全国保育士養成協議会第45回研究大会, 130.