

短期大学卒業後2年目の女性保育者と女性一般職者の 労働状況や精神的健康の比較^{1,2}

大村 壮³

キーワード／労働状況、職務満足、精神的健康、保育者、一般職者

問題・目的

若者の早期離職が問題とされて久しい。最近でも雇用のミスマッチということがいわれ、若者が離職しないような方略がとられている。厚生労働省が実施した「新規学校卒業者の就職状況調査」によると、3年以内の離職者は、平成20年度には中学卒業者で64.7%、高等学校卒業者で37.6%、大学卒業者で30.0%となっている。なお本研究の対象となるような2年以内に離職する大学卒業者は21.7%である。その離職理由について内閣府の「青少年の社会的自立に関する意識調査」によると、21～23歳の女性は、「仕事があわない、またはつまらないから」が20.5%でもっとも多く、次いで「賃金が低いから」が15.9%、「人間関係がよくないから」が14.8%となっていた。このように仕事内容や労働条件そして職場の人間関係を理由に早期離職している。村澤（2008）は、財団法人社会経済生産性本部による新入社員研修時に行われる「働くことの意味」調査において、1985年には19.0%で第2位だった「会社の将来性」は2005年度の調査では8.3%に低下し、代わって第2位は「仕事が面白い」になっていたこと、さらには「若いうちは苦労すべきだ」や「人並み以上に働きたい」という意識が強まっていることを引用し、若者にとって就職はゴールではなく、夢を実現するためのキャリアデザインの一部でしかなくなったようだと言っている。そのため、昔と比べて現在の若者は、一つの職場で一生働き続けるという意識が薄れているのではないだろうか。それに対して保育系の学部・学科に進学した者は比較的早くから保育者を目指している（大村, 2011）。また、保育系の学部・学科の学生は他の学問分野に比べて、比較的是っきりとした目的意識を持ち、入学の動機も明確で、卒業後は保育職に就く者が多いと言われている（安藤, 2007）。

保育者の離職に関して、全国の離職した幼稚園教諭の内、25歳未満が占める割合が全体の33.6%となっている（文部科学省, 2004）。これは3年以内に離職する大学卒業者の割合と同程度である。保育現場においても離職が問題とされ、組織のマンパワーの低下、保育の質の低下も引き起こすことになりかねないことが指摘されている（廣川, 2008）。同僚のみならず、ケアの対象となる人物とも濃密な人間関係が求められる対人援助職では、人間関係に伴うストレスが多くなることが予想され、そこからバーンアウトに陥る可能性が高いとされている（久保・田尾, 1991）。西坂（2010）は1年目から3年目までの若手幼稚園教諭を対

¹本研究は露崎翔氏（平成23年度専攻科修了）の修士論文のデータを本人の承諾を得て筆者が再分析したものである。本研究の責任は筆者にある。

²本研究の分析は科学研究費補助金（若手研究(B)課題番号24730499）の助成の一部を受けて行なわれた。

³本研究に協力してくださった卒業生の皆さまに感謝申し上げます。

象にして調査し、人間関係の問題が精神的健康に影響を与えていることを明らかにしている。また、上村・七木田（2006）では有意差は認められていないが、経験年数が短い者ほどストレス得点が高くなることが指摘されている。例えば稲谷・津田・村田・神薗（2008）は、高齢者介護施設職員を対象に、ストレスが精神的健康に影響を与え、さらにそれが離職につながっていることを明らかにしている。保育者でもストレスやバーンアウトが離職の要因として挙げられないだろうか（水野・徳田，2007）。岡田・齋藤・中嶋（2001）は、職場でのストレス認知が高い者ほど仕事継続意思が低いことが報告されている。また、石上・望月・徳田・横山（2001）では、転職・離職の共通の理由として「職場の人間関係」が挙げられることが確認されている。しかしそうした若手の保育者の離職に関する研究はあまり数を見ない（廣川，2008）。一方で、一般職の離職に関する研究はいくつも見る事ができる。そしてそれらの研究では、約6割の労働者が仕事でストレスを感じており、職場の人間関係の問題、仕事の質の問題、仕事の量の問題が主な離職に関する要因とされている（入江，2011）。しかし女性だけを対象にした研究で、早期離職に焦点を当てた研究はほとんど見受けられなかった。

このように保育者も一般職者も人間関係やストレスが離職へとつながっている可能性が指摘されている。どちらもストレスが高いとされ、どちらも早期離職が問題とされているが、両者を同じ調査で比較検討した研究は見受けられない。果たして両者の労働状況や精神的健康や職務満足にはどういった違い、あるいは共通性があるのだろうか。そこで短期大学を卒業して2年目となる保育者と一般職者の労働状況やストレス状態や職場満足について比較する。これにより、一般職と同様の傾向が見られるのか保育者特有の問題が見られるのかを検討することを本研究の目的とする。

方 法

(1) 調査協力者

T短期大学の保育科、日本語日本文学科、英語英文科、音楽科を卒業して2年目の女性社会人338名を対象とした。

(2) 手続き

個々にアンケートを郵送し、記入後に返送してもらった。調査時期は2011年7月～8月である。回答を返送してくれた保育者（54名（正規雇用39名、非正規雇用13名、不明2名））と一般職者（23名（正規雇用11名、非正規雇用10名、不明2名））の77名を分析対象とした（回収率22.8%）。

(3) 調査項目

労働状況（一日の就労時間、一日の残業時間、残業手当取得率、有給休暇消化日数、転職回数）と職務満足（安達，1998）の内、4因子（職務内容、職場環境、給与、人間関係）から3項目ずつの計12項目、またストレス評定（西坂，2002）の内、一般職者にも共通すると思われる2因子（人間関係の問題、仕事の多さと時間の欠如）から5項目ずつの計10項目を抽出した。職務満足とストレス評定は「1当てはまらない」～「5当てはまる」の5件法で質問した。

結 果

(1) 労働状況

一般職者と保育者、あるいは正規雇用と非正規雇用の労働状況を検討するため、職種（一般職者×保育者）と雇用形態（正規×非正規）を要因とする2要因分散分析を行なった。その結果、「労働時間」において交互作用が有意傾向であった（ $F(1,71)=2.90, p<.10$ ）。そこで単純主効果の検定を行なったところ、雇用形態が一般職者において有意であり（ $F(1,71)=9.64, p<.01$ ）、職種が非正規雇用者において有意であった（ $F(1,71)=8.55, p<.01$ ）。一般職者では、正規雇用者の方が非正規雇用者よりも労働時間が長く、非正規雇用者では、保育者の方が一般職者よりも労働時間が長かった。また、「労働時間」において職種（ $F(1,71)=10.69, p<.01$ ）と雇用形態（ $F(1,71)=7.82, p<.01$ ）の主効果が認められた。保育者が一般職者よりも、正規雇用者が非正規雇用者よりも労働時間が長かった。そして「残業時間」において職種の主効果が認められた（ $F(1,71)=8.55, p<.05$ ）。保育者の方が一般職者よりも残業時間が長かった。「残業手当取得率」においても職種の主効果が認められた（ $F(1,71)=8.55, p<.01$ ）。こちらは一般職者の方が保育者よりも残業手当を取得していることが明らかになった（Table1）。

Table1. 労働状況の平均値の比較^a

		職種		主効果		交互作用
		一般職者	保育者	職種	雇用形態	
労働時間	正 規	9.31 (1.64)	9.74 (1.49)	7.82**	10.69**	2.90 ⁺
	非正規	7.39 (1.27)	9.13 (1.33)	保>一	正>非	一般正>一般非、保育非>一般非
残業時間	正 規	57.27 (49.21)	85.59 (57.27)	5.17*	2.04	0.15
	非正規	30.00 (37.95)	70.00 (66.88)	保>一		
残業手当取得率	正 規	54.44 (51.75)	11.06 (24.86)	7.09**	0.10	1.81
	非正規	43.33 (46.33)	29.09 (34.48)	一>保		
有給休暇消化日数	正 規	4.00 (5.12)	4.30 (4.81)	0.96	0.36	0.57
	非正規	2.20 (3.46)	4.50 (5.13)			

⁺p<.10, *p<.05, **p<.01, ()内はSD

^a就業時間の単位は時間で、残業時間の単位は分である。また残業手当取得率とは、残業時間の何%に手当がついたのかを聞いているため、単位は%である。

次に転職経験人数を比較してみると、一般職者の転職経験者の割合は43.48%、保育者の転職経験者の割合は5.06%であった。保育者の方が転職を経験した人数が少ないことが明らかになった（Table2）。また雇用形態も合わせてFisherの直接確率法による検定の結果、偏りが確認された（両側検定: $p<0.001$ ）。また、 χ^2 検定を行ない（ $\chi^2(3)=34.27, p<.01$ ）、

Table2. 転職経験者数の比較

	正規一般職	非正規一般職者	正規保育者	非正規保育者	計
転職なし	10 (0.70)	3 (-5.51)**	39 (4.00)**	10 (-0.74)	62
転職あり	1 (-0.70)	8 (5.51)**	0 (-4.00)**	3 (0.74)	12

**p<.01, ()内は残差

残差分析を行なったところ、非正規一般職者において、転職ありが多く転職なしが少ないこと、正規保育者において、転職なしが多く転職ありが少ないことが明らかになった。

(2) 職務満足と比較

一般職者と保育者、あるいは正規雇用と非正規雇用の職務満足を検討するため、職種（一般職者×保育者）と雇用形態（正規×非正規）を要因とする2要因分散分析を行なった。その結果、「職務内容」において職種の主効果が有意傾向であった（ $F(1,70)=3.02, p<.10$ ）。保育者の方が一般職者よりも職務内容について満足している傾向にあることが明らかになった。そして「職場環境」において職種の主効果が認められ（ $F(1,70)=4.41, p<.05$ ）、雇用形態の主効果が有意傾向であった（ $F(1,70)=3.17, p<.10$ ）。一般職者の方が保育者よりも職場環境に満足していること、そして非正規雇用者の方が正規雇用者よりも職場環境に満足している傾向にあることが明らかになった（Table3）。

Table3. 職務満足の平均値の比較

		職種		主効果		
		一般職者	保育者	職種	雇用形態	交互作用
職務内容	正規	3.27 (0.84)	3.68 (0.89)	3.02 ⁺	0.04	0.00
	非正規	3.33 (0.75)	3.72 (0.78)	保>一		
職場環境	正規	3.18 (1.28)	2.52 (0.80)	4.41*	3.17 ⁺	0.31
	非正規	3.48 (0.77)	3.10 (1.08)	一>保	正>非	
給与	正規	3.03 (0.85)	2.50 (0.84)	1.99	0.02	0.71
	非正規	2.80 (1.02)	2.67 (0.84)			
人間関係	正規	3.85 (0.82)	3.65 (0.76)	0.06	0.39	1.48
	非正規	3.73 (0.81)	4.03 (0.69)			

⁺p<.10, *p<.05, ()内はSD

(3) ストレス評定の比較

一般職者と保育者、あるいは正規雇用と非正規雇用のストレス反応を検討するため、職種（一般職者×保育者）と雇用形態（正規×非正規）を要因とする2要因分散分析を行なった。その結果、「人間関係の問題」において雇用形態の主効果が認められた（ $F(1,70)=7.15, p<.01$ ）。正規雇用者の方が非正規雇用者よりも人間関係の問題でストレスを感じていることが明らかになった。そして「仕事の多さと時間の欠如」において雇用形態の主効果が認められた（ $F(1,69)=6.52, p<.05$ ）。正規雇用者の方が非正規雇用者よりも仕事が多く時間がないとストレスを感じていることが明らかになった（Table4）。

Table4. ストレス評定の平均値の比較

		職種		主効果		
		一般職者	保育者	職種	雇用形態	交互作用
人間関係の問題	正規	3.15 (0.80)	3.20 (0.90)	0.02	7.15**	0.15
	非正規	2.62 (0.94)	2.49 (0.74)		正>非	
仕事の多さと時間の欠如	正規	3.40 (0.92)	3.55 (0.97)	1.12	6.52*	0.27
	非正規	2.58 (1.19)	3.00 (0.84)		正>非	

*p<.05, **p<.01, ()内はSD

(4) 労働状況が職務満足とストレス評定に与える影響について

労働状況と職務満足、ストレス評定とがどのような関係にあるのかについて重回帰分析を行なった (Table5)。その結果、労働状況のうちの残業時間の長さが職務満足のうちの「職場環境」の満足度に影響を与えていること、そして労働状況のうちの残業時間の長さがストレス評定の「仕事の多さと時間の欠如」に影響を与えていることが明らかになった。また残業手当取得率が「仕事の多さと時間の欠如」に影響を与える傾向にあることも明らかになった。つまり残業時間が長いほど「職場環境」の満足度が低く、そして「仕事の多さと時間の欠如」に関してストレスを感じやすくなっていることが明らかになった。

Table5. 労働状況と職務満足、ストレス評定の重回帰分析

		職務満足 職場環境	ストレス評定 仕事の多さと時間の欠如
労働状況	労働時間	.113	-.119
	残業時間	-.431*	.449*
	残業手当取得率	.218	-.234 ⁺
	R ²	.204**	.225**

⁺p<.10, *p<.05, **p<.01

考 察

本研究では短期大学卒業2年目の保育者と一般職者を対象に、労働状況、職務満足、精神的健康について比較検討した。その結果、(1)保育者の方が一般職者よりも日々の労働時間や残業時間が長く、残業に対する手当もつきにくい状況にあること、また正規雇用者の方が非正規雇用者よりも労働時間が長くなっていることが明らかになった。また保育者よりも一般職者の方が転職経験者の割合が高かった。特に非正規雇用の一般労働者が正規雇用の保育者よりも転職経験者の割合が高かった。(2)「職務内容」について保育者の方が一般職者よりも満足度が高い傾向にあること、「職場環境」について一般職者の方が保育者よりも満足度が高いこと、並びに非正規雇用者の方が正規雇用者よりも満足度が高い傾向にあることが明らかになった。(3)「人間関係の問題」並びに「仕事の多さと時間の欠如」について正規雇用者の方が非正規雇用者よりもストレスを感じていることが明らかになった。(4)残業時間が長いほど、「職場環境」に満足しておらず、また残業時間が長いほど、「仕事の多さと時間の欠如」についてストレスを感じることで、そして残業手当の取得率が低いほど「仕事の多さと時間の欠如」についてストレスを感じやすい傾向にあることが明らかになった。以下、これらの結果について考察する。

(1) 労働状況の比較

全体的に保育者の方が労働時間、残業時間が長く、かつ残業に対する手当もつきにくいことが明らかになった。また転職経験者は一般職者、特に非正規雇用の一般労働者に多いことが明らかになった。保育の仕事は子どもが降園したら終わりなのではなく、子どもが降園したことでできる仕事もある。そのため、子どもが降園した後に子どもがいるときにはできない行事の準備などを進めることになる。そのため労働時間、残業時間ともに長くなっているのだと考えられる。それに対して一般職者は、2年目ということもあり、責任ある仕事を任

せられている状況にもないと思われる。そのため日々の業務をこなし、それが終了すれば定時に帰宅できるという状況にあるために労働時間、残業時間ともに保育者よりもだいぶ短くなっていたと考えられる。その一方で保育者の方が残業手当がつきにくいのは、個々の幼稚園・保育園の組織が小さいため、組織全体で労働をカバーするというよりも、個々人が負担を負うことで園の運営ができるようになっていないためではないだろうか。また保育は愛あつての仕事、奉仕の精神で働くということが以前から言われている（垣内，2008）。そのため園の責任者も含め、保育者は残業もお金を稼ぐためにやるのではなく、愛に基づいてやると考えているのかもしれない。すると残業に対する手当を要求することは愛に基づいた労働とはいえない。そのため手当を要求しにくい状況があるのかもしれない。

またその一方で転職経験者の割合は、一般職者で40%を超えており、全国平均よりも高くなっていた。そのなかでも非正規雇用の一般職者の転職率は非常に高かった。正規雇用者は、会社による社会保障も受けており、転職によってその利点を失ってしまうリスクがある。その一方で非正規雇用者は会社による社会保障も乏しく、安定した職とはいえない。そのため失う利点をそもそも持っていないため、転職もしやすい状況にあるといえる。

それに対して保育者は全体的に転職者の割合が少なく、特に正規雇用の保育者は一人も転職を経験していなかった。保育者は子どもを相手にする職業であるため、子どものことを想い辞職にまで至らないのではないだろうか。実際に一度辞表を出したにも関わらず、「子どもたちがかわいそうだ。子どもたちに悪いことをした」と話して辞表を出した園にもう一度戻る者もいた。また保育者は対象である子どもの成長、発達というポジティブな変化を目の当たりにしやすく、職業への動機づけが高くなる（磯野・鈴木・山崎，2008）。また矢野（2010）によると保育者の職業継続の支えとなる要因の一つとして「園の子ども」が挙げられていた。このように保育者は仕事の対象が子どもであるために離転職が抑制される傾向にあると考えられる。

(2) 職務満足の比較

「職務内容」について保育者の方が一般職者よりも満足度が高い傾向にあること、「職場環境」について一般職者の方が保育者よりも満足度が高いこと、並びに非正規雇用者の方が正規雇用者よりも満足度が高い傾向にあることが明らかになった。「職務内容」に含まれる質問項目は、「今の仕事は私に適している」、「私の仕事は「やりがいのある仕事をした」という感じが得られる」、「私はこの会社において、着実な人生設計が立てられる」であり、仕事に自分に合っているか、やりがいを感じているか、将来を見据えることができるかといった内容になっている。先にも述べたが、保育者を目指す学生は早くから職業を決めている者が多い（大村，2011）。また、保育者は基本的に職業への動機づけが高い（磯野ら，2008）。このことから、保育者は保育の仕事についてよく知っていて心身の準備を整えてからその職業に就いている。そして仕事に対してやりがいを感じやすい状況にある。そのため「職務内容」について満足度が高くなっていると考えられる。

「職場環境」に含まれる質問項目は「私の会社ではみんなの意見や要望がとりあげられている」、「私の会社では休憩時間は自分の思うように利用することができる」、「残業も含めて今の労働時間は適当だと思う」であり、まさに職場の環境に関する内容になっている。特に保育園は家庭に代わって子どもの養育を担う施設であるため、朝から夜まで子どもが過ごし

ている。そのため仕事自体が途中で切れることはなく、交代で休憩をとることになる。しかし休憩時間中も不測の事態が起こることがあったり、休憩時間になっても業務が切れず、休憩をとれない事態も起こり得る状況にある。そして翌日の準備などがあるため、労働時間も長時間化する傾向にある。それに対して一般職者は会社であり、出退勤や休憩などの時間はしっかりと決められている。そのため休憩もしっかりとれるし、退勤時間後の労働は残業として明確に位置づけられると考えられる。そのため一般職者の方が保育者よりも満足度が高くなっていたと考えられる。また「職場環境」に関して正規雇用者よりも非正規雇用者の方が満足度が高い傾向にあったのは、非正規雇用者は会社や園の専従職員ではないため、残業も少なく、時間的な融通が利きやすい状況にあるためだと考えられる。

(3) ストレス評定の比較

「人間関係の問題」並びに「仕事の多さと時間の欠如」について正規雇用者の方が非正規雇用者よりもストレスを感じていることが明らかになった。「人間関係の問題」に含まれる質問項目は、「会社の人間関係の問題」、「自分と社内の他の人との関係」、「周りの人たちの態度や行動」、「社内の人たちの関係性」、「会社の方針と自分の考えの食い違い」である。正規雇用者とは違い、非正規雇用者は会社あるいは園の人々全員と関わることは少なく、どちらかという配属された部署なり役割のなかでの人間関係やそれに関連する人々との関係しかないと思われる。そのため正規雇用者よりも関わる人が少ないため、人間関係でのストレスも少なくなったと考えられる。そして「仕事の多さと時間の欠如」に含まれる質問項目は、「残業を評価されない」、「会社での仕事の多さ」、「休みが取りにくい」、「不十分な給与」、「自分のプライベートな時間の欠如」である。先ほども述べたように、非正規雇用者は残業も少なく、時間的な融通が利きやすい状況にあるため、正規雇用者よりも仕事の多さと時間のなさに関してストレスを感じにくい状況にあると考えられる。

(3) 労働状況が職務満足とストレス評定に与える影響

残業時間が長いほど、「職場環境」に満足しておらず、また残業時間が長いほど、「仕事の多さと時間の欠如」についてストレスを感じることに、そして残業手当の取得率が高いほど「仕事の多さと時間の欠如」についてストレスを感じにくい傾向にあることが明らかになった。「職場環境」は先に確認したように、時間が融通しやすいかどうかに関わっている。そのため残業時間が長くなるほど、「職場環境」の満足度が下がるのだと考えられる。同様に「仕事の多さと時間の欠如」も時間に関連するストレス評定である。そのため、残業時間が長くなるほど自分の時間が少なくなってしうとストレスを感じるのだと考えられる。また残業手当の取得率が高いほど「仕事の多さと時間の欠如」についてストレスを感じにくくなるのは、多くの仕事を任されたり残業によって自分の時間が削られてしまったとしても、その労働に対して手当を支給するという形で評価を与えることでストレスを感じにくくなるのだと考えられる。つまり、手当の支給がストレスを抑制する傾向にあるのだと考えられる。

総合考察

本研究の結果から、全体的に保育者の方が一般職者よりも労働環境は厳しい状況にあること、その一方で離転職が少ないこと、また「職務内容」については保育者の方が満足度が高

いことが明らかになった。一般職者よりも厳しい労働環境にありながら、どうして保育者の離転職率が低いのだろうか。

保育のみならず福祉系の職業は全般的に自己犠牲が求められやすいといえる。例えば阿部(2007)はケアワーカーについて、ケア労働の現場は利用者とワーカーの距離が近く、狭い世界の中で創意工夫が求められること、また距離が近いがゆえにやりがいも感じやすく、お金のためではなく、利用者のためにサービス残業も厭わずにワーカホリックになってしまう若者について述べている。また渋谷(2003)は、介護労働を主題にネオリベラリズムの時代における労働と生について論じるなかで、「介護労働を構成する精神的ケアの側面こそが、有償の介護労働を他の賃労働から区別し、しばしばそれは「やる気」を引き起こすインセンティブとして低賃金を正当化する機能を果たすのである (p.28)」と述べている。これと同じような状況が保育の現場にもあると考えられる。保育者の賃金の低さはかねてから指摘されている(垣内, 2007, 2011; 中村, 2007)。そのようななかで保育労働は、「魂の交換作用(垣内, 2008)」の労働、もっと言えば「魂の労働(渋谷, 2003)」だとされ、保育は愛あつての仕事、奉仕の精神で働くということが以前からいわれている(垣内, 2008)。そもそも保育職を目指す学生は大学入学時点でそもそも保育職への就労意欲が高い。さらに彼女たちはお金を稼ぐためではなく、子どもが好きだからという理由や保育者に憧れてという理由から保育職を目指している(大村, 2011)。そのため本研究の対象者である2年目の保育者という若手保育者の意識のなかにそもそもお金のために働くよりも、幼稚園・保育園の子どものために働くという意識の方が強いのかもしれない。いずれにせよ、労働時間が長く、かつ手当も不十分な状況で保育の質が保たれているのは、偏に現場の保育者個々の自己犠牲の上に成り立っている状況であるといえるのではないだろうか。

本研究には残された課題がいくつかある。まず本研究の限界について述べる。本研究の結果はあくまで短期大学を卒業した者から得られた結果であり、四年制大学を卒業した者を対象とした場合とは多少違う結果になっている可能性がある。次に課題であるが、本研究では特に一般職者の対象者が少なくなってしまった点は大きな課題である。また2年目の若い一般職者と保育者のみならず、10年目などの中堅の人たちも対象として調査分析をすることで更なる一般職者と保育者の置かれた状況を比較することができるとと思われる。

文 献

- 安達智子 1998 セールズ職者の職務満足感：共分散構造分析を用いた因果モデルの検討. 心理学研究, 69, 223-228.
- 安藤史高 2007 保育系短期大学生の就職動機づけに対して自律性欲求・進路変更が及ぼす影響. 一宮女子短期大学紀要, 46, 71-78.
- 阿部真大 2007 働きすぎる若者たち：「自分探し」の果てに. NHK 出版.
- 廣川大地 2008 保育者の仕事継続意欲、離職意向に関する研究の動向. 中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要, 40, 83-90.
- 稲谷ふみ枝・津田彰・村田伸・神菌紀幸 2008 高齢者介護施設職員の精神的健康度に対するワークストレスの認知的評価の影響. 久留米大学心理学研究, 7, 35-40.
- 入江正洋 2011 労働環境の変化と職場のメンタルヘルス. 心身医学, 51, 385-396.

- 石上智美・望月珠美・徳田克己・横山範子 2001 保育者養成校の卒業生における職場適応Ⅲ：保育者の離職・転職の状況を中心に：2000年の調査結果より．日本保育学会大会研究論文集, 54, 810-811.
- 磯野富美子・鈴木みゆき・山崎喜比古 2008 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, 67, 367-374.
- 垣内国光 2007 保育者の労働環境と専門性を考える：東社協保育士会調査を素材として．保育問題研究, 226, 6-22.
- 垣内国光 2008 プロの保育者してますか？ 保育者の悩み・専門性・労働．かもがわ出版.
- 垣内国光 2011 保育に生きる人々：調査に見る保育者の実態と専門性．ひとなる書房.
- 久保真人・田尾雅夫 1991 パーンアウト：概念と症状、因果関係について．心理学評論, 34, 412-431.
- 水野智美・徳田克己 2007 離職後3ヶ月の時点における新任保育者の職場適応Ⅰ．日本教育心理学会総会発表論文集, 49, 253.
- 文部科学省 2004 教員異動調査
- 村澤和多里 2008 若者の自分さがしと職業．都筑学（編）働くことの心理学：若者の自分さがしといらだち（pp.79-99）．ミネルヴァ書房.
- 中村強士 2007 労働者における保育労働者の位置：厚労省統計をよんで．保育者問題研究, 226, 23-31.
- 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.
- 西坂小百合 2010 若手幼稚園教師の精神的健康に及ぼすストレスと職場環境の影響．立教女学院短期大学紀要, 42, 101-110.
- 岡田節子・齋藤友介・中嶋和夫 2001 保育士の職場環境ストレス認知尺度．保育学研究, 39, 209-215.
- 大村壮 2011 短期大学保育系学生の志望動機と資質について：入学直後の調査．常葉学園短期大学紀要, 42, 121-130.
- 渋谷 望 2003 魂の労働：ネオリベリズムの権力論．青土社.
- 上村眞生・七木田敦 2006 保育士が抱える保育上のストレスに関する研究：経験年数及びソーシャルサポートとの関連からの検討．広島大学大学院教育学研究科紀要第三部, 55, 391-395.
- 矢野由佳子 2010 保育者のキャリア形成におけるサポート．和泉短期大学研究紀要, 31, 33-42.