

保育者のバーンアウトと生活リズムの関係 —A県私立保育園・幼稚園について—

川 俣 美砂子¹⁾ 竹 内 日登美²⁾ 中 出 美 代³⁾

Relationship between the burn-out phenomenon and the rhythm of life of nursery school and kindergarten teachers: Focusing on private nursery schools and kindergartens in Prefecture A

Misako Kawamata¹⁾ Hitomi Takeuchi²⁾ Miyo Nakade³⁾

(2023年12月5日受理)

1. 問題の所在と研究の目的

1.1. 問題の所在

乳幼児の育ちや保護者の子育てを日々支援する保育者は、バーンアウト（燃え尽き症候群）に陥りやすいとされる対人援助職従事者であり、彼らが精神的にも身体的にも健康な状態で就業を継続するうえで、社会・制度面や生活・健康面などにおいて、さまざまな問題が存在する。このうち、社会・制度面の問題点の検討や方策の提言は、保育者に関しても多くの先行研究がある。しかし、生活・健康面に関しては、看護師など他の対人援助職では見られるものの、保育者の生活リズムや睡眠習慣についての検討は、森田ほか（2011）の主観的健康観とバーンアウトとの関連についての報告しか、管見の限り見当たらない。そこで本研究では、保育者を対象とする質問紙調査を実施し、保育者のバーンアウトと生活リズムの関係性を明らかにすることを目的とする。

1999年、厚生労働省より「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」（新エンゼルプラン）が策定され、保育サービスの推進や低年齢児の受け入れ枠の拡大といった施策によって、保育者の需要が高まった。以降、母親の就労や待機児童の問題、地域の子育て支援の必要性等から、保育者の業務は広範化しており、長時間労働や早出遅出などの不規則な労働も増加している（川上2017、武田ほか2017）。改善されつつもあるが、保育者の職場環境の整備は十分と言えない状況であり（西坂2006、神谷ほか2011、柴田ほか2020）、早期離職者が多い状況は長年続いている（川俣2018）。保育者の労働負担に関しては、熊谷ほか（1990）のように30年程前から警鐘が鳴らされており、労働負担との連関が高

いバーンアウトの発現予防の必要性（原田ほか2002）が述べられて久しい。

バーンアウトとは、持続的な職業性ストレスに起因する衰弱状態によって、意欲喪失と情緒荒廃、疾病に対する抵抗力の低下、対人関係の親密さの減弱、人生に対する慢性的不満と悲観、職務上の能率低下と職務怠慢等をもたらす症候群のことである（Freudenberger1974）。1970年代半ばに、アメリカで対人サービスのメンタルヘルスが注目されるようになり、「Maslach Burnout Inventory（以下MBI）」というバーンアウトの重症度判定基準第1版（Maslachほか1982）が考案された。

1.2. 先行研究の検討

バーンアウトの先行研究は、保育者同様に対人援助職である看護師（稲岡ほか1982、久保ほか1994、塚本ほか2007等）や学校教員（倉戸1986、伊藤2000、田村ほか2001等）については蓄積されているが、保育者については、20年程遅れて研究が始まった。保育者のバーンアウトの原因としては、仕事の質的負担（磯野ほか2008）や量的負荷（森田ほか2011）、園内の人間関係（宮下2010）、職務内容の不明瞭さ（池田ほか2012）、人員不足（木曾2013）等が挙げられている。一方、バーンアウトを低減させる要因として、管理職や同僚からのサポート（宮下2010）、業務スキルの向上（森田ほか2011）、勤務中の休憩時間の確保（木村ほか2016）等が報告されている。しかし、これら保育者のバーンアウトに関する先行研究は、職場の労働条件や人間関係に焦点を当てたものがほとんどである。保育施策や保育制度を直ちに変更することは困難であり、職場環境については、原因が明らかになったとしても個人の努力のみで解決することは難

しい。

筆者らの一連の研究は、2017年より2022年までB県のべ64園（保育所・幼稚園）978名の主に公立保育士及び国立幼稚園教諭を対象に実施しており、これまでの結果としては、正規雇用保育者は非正規雇用保育者よりもバーンアウトスコアが高いこと、バーンアウトスコアが高い保育者は睡眠時間が長くなっていること、経験年数が12年未満の保育者は、経験年数とバーンアウトスコアに負の相関があったこと、バーンアウトスコア高群では生活習慣の改善が脱人格化の低下につながっていたこと等が明らかになっている。

1.3. 研究の目的

先に述べたとおり、現在、保育職の需要は高いにも関わらず、早期離職や潜在保育者等の課題による保育者不足が続いており、それらの問題を改善するためにも、バーンアウトを低減させ、保育者の健康と長期就業につなげる実証的な研究が必要とされている。そこで本研究では、個人で改善が可能な、保育者自身の生活リズムや睡眠衛生など健康上の課題に着目し、バーンアウトスコアとそれらとの関係を明らかにすることを目的として、これまでの筆者らの一連の対象とは異なるA県私立の保育者を対象に質問紙調査を実施した。

2. 研究の対象と方法

2.1. 研究の対象

本研究では、保育者のバーンアウトと生活リズムの関係を明らかにするため、2023年7月中旬にA県私立保育所3か所、及び私立幼稚園2か所の、保育者（保育士・幼稚園教諭・保育補助員・事務員・調理員等も含めて保育者とした）計126名（配付数146票、回収率86.3%）より、質問紙調査の回答を得た。

2.2. 研究の方法

研究の方法としては、MBI（Maslach ほか1996）を参考にわが国のヒューマンサービス現場に適合するように作成された「（日本語版）バーンアウト尺度」（久保ほか1994）を再度保育者向けに加工したバーンアウト質問17項目（Kawamata et al. 2018）と、Torsvall and Åkerstedt（1980）による朝型・夜型傾向を測定する概日タイプ度質問7項目、加えて起床・就寝時刻等に関する質問項目（原田2008）、回答者の特性（生年月、職位、雇用形態、担当等）を合わせた、総合質問紙を使用した。

統計解析にはIBM社製統計解析ソフトSPSS Ver.27 for Windowsを用い、有意水準は5%とした。バーンアウト傾向と生活リズム、睡眠習慣の関連を見るために、

データ全体でSpearmanの相関分析を行った。各項目のケース数（ n ）は、用いる変数の欠損値によって異なった。

バーンアウト尺度であるMBIは、仕事に対する精神的疲労感や働きたくないと感じる「情緒的消耗感」、同僚やクライアントとの接触の回避や仕事に意義を感じなくなる「脱人格化」、仕事に喜びを感じ、熱中したり満足感を持ったりする「個人的達成感」の3つの下位尺度から構成されており、本研究でも、これらの尺度を用いた。「個人的達成感」は、得点を逆転して「個人的達成感の低下」とし、3因子ともに得点が高くなるほどバーンアウト度が高くなるようにした。MBIに関する回答は17項目すべて、「5いつもある」から「1全くない」までの5件法で求めた。

調査は、各職場が調査対象者に質問紙を配付して回答後に回収する留め置き法で、無記名にて行った。また、回収時は、個々の回答が他の職員等の目に触れないよう、個別の封筒に入れ封をしたうえで回収した。

2.3. 倫理的配慮

本調査は、日本保育学会の倫理基準に基づいて、また、回答する施設等が定める手続きを経て、実施した。調査実施前にはインフォームドコンセントとして、研究目的等を口頭にて説明の上、調査用紙の内容を施設長及び主任保育者が確認した。また、研究内容に関する説明文書には、研究の目的と合わせて、調査への参加は自由意志であり、協力が得られない場合でも不利益を被らないことなどを記載した。更に、問い合わせ先を明記し、回答後に不都合があったときにも研究代表者に連絡ができるようにした。回収後のデータは、研究代表者のパソコンで連結可能な独自のIDを付与し、個人を特定できる情報を削除した上で匿名化して、調査以外の目的では使用しないこととした。

3. 研究の結果

3.1. 回答者の特性

本調査の回答者の特性としては、平均年齢は46.72歳（ $SD = 12.99$ ）で女性が96.0%（女性119名、男性5名）を占め、雇用形態は非正規雇用が53.6%、クラス担当が52.8%であった（表1）。

3.2. 回答者のバーンアウトスコアの傾向

表2は、各項目のバーンアウトスコア平均値の低い順に並べたものである。

最もバーンアウトスコアの平均値が低かったのは、「12. 園児と、何も話したくないことがある」（ $mean = 1.26, SD = 0.64$ ）で、2番目は、「15. 今の仕事は、私

表1 回答者の特性

		人 (%)
年齢 n=124	平均 (歳)	46.72
	標準偏差	12.99
性別 n=124	女性	119 (96.0)
	男性	5 (4.0)
雇用形態 n=125	正規雇用	52 (41.6)
	非正規雇用	67 (53.6)
	その他	6 (4.8)
担当 n=125	クラス担当	66 (52.8)
	フリー	17 (13.6)
	その他	42 (33.6)
職位 n=124	園長等	4 (3.2)
	主任等	5 (4.0)
	一般	77 (62.1)
	その他	38 (30.6)
変則勤務 n=124	有	73 (58.9)
	無	51 (41.1)

にとってあまり意味がないと思うことがある」(mean = 1.60, SD = 1.25)、3番目は、「13. 仕事の内容や結果についてどうでもよいと思うことがある」(mean = 1.62, SD = 0.84)であった。最もバーンアウトスコアの平均値が高かったのは、「9. 1日の仕事が終わると『やれやれ・何とか、やっと終わった』と感じることがある」(mean = 3.26, SD = 1.18)で、2番目は、「4. われを忘れるほど仕事に熱中できることがある」(逆転項目: mean = 3.07, SD = 1.20)、3番目は、「17. 仕事がうまくいったと思えることがある」(逆転項目: mean = 2.86, SD = 0.77)であった。

3.3. 回答者のバーンアウトスコアと雇用形態の関係

次に、回答者を正規雇用保育者と非正規雇用保育者(表1の非正規雇用+その他)のバーンアウトスコアを比較

表2 回答者のバーンアウトスコアの傾向

NO	項目内容	いつも	しばしばある	たまにある	まれにある	まったくない	計(%)	平均値	標準偏差	n(人)
12	園児と、何も話したくないことがある	0.0	1.6	5.7	9.8	82.9	100.0	1.26	0.64	123
15	今の仕事は、私にとってあまり意味がないと思うことがある	1.6	4.0	7.3	18.5	68.5	100.0	1.60	1.25	124
13	仕事の内容や結果についてどうでもよいと思うことがある	0.0	2.4	16.3	22.0	59.3	100.0	1.62	0.84	123
7	同僚と何も話したくないことがある	0.8	5.6	15.2	25.6	52.8	100.0	1.76	0.96	125
8	自分の仕事がつまらなく思えてしまうことがある	3.2	4.8	16.8	26.4	48.8	100.0	1.87	1.06	125
1	今の仕事をしていて、心から喜びを感じられることがある	4.0	1.6	14.5	43.5	36.3	100.0	1.94	0.97	124
2	仕事をもうやめたいと思うことがある	2.4	12.9	26.6	29.8	28.2	100.0	2.31	1.09	124
6	この仕事は自分に合っていると思えることがある	6.4	8.8	24.0	36.0	24.8	100.0	2.36	1.14	125
10	出勤前、職場に出かけるのが嫌になって、家にいたいと思うことがある	3.2	19.2	21.6	26.4	29.6	100.0	2.40	1.19	125
16	体も気持ちも疲れはてたと思うことがある	4.1	20.3	21.1	32.5	22.0	100.0	2.52	1.16	123
5	細かい気くばりをするのが面倒に感じることがある	4.0	16.1	26.6	35.5	17.7	100.0	2.53	1.09	124
11	仕事を終えて、今日は気持ちのよい日だったと思えることがある	0.0	12.0	40.0	38.4	9.6	100.0	2.54	0.83	125
14	仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある	7.3	14.5	30.6	25.0	22.6	100.0	2.59	1.20	124
3	仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある	7.3	18.7	30.1	31.7	12.2	100.0	2.77	1.11	123
17	仕事がうまくいったと思えることがある	0.0	18.5	54.0	22.6	4.8	100.0	2.86	0.77	124
4	われを忘れるほど仕事に熱中できることがある	16.9	16.1	32.3	26.6	8.1	100.0	3.07	1.20	124
9	1日の仕事が終わると「やれやれ・何とか、やっと終わった」と感じるがある	16.8	28.0	27.2	20.8	7.2	100.0	3.26	1.18	125

NOにアンダーラインがある項目は、逆転項目である(平均値が低い方がバーンアウトスコアが低い)。他は、平均値が高い方がバーンアウトスコアが高い。

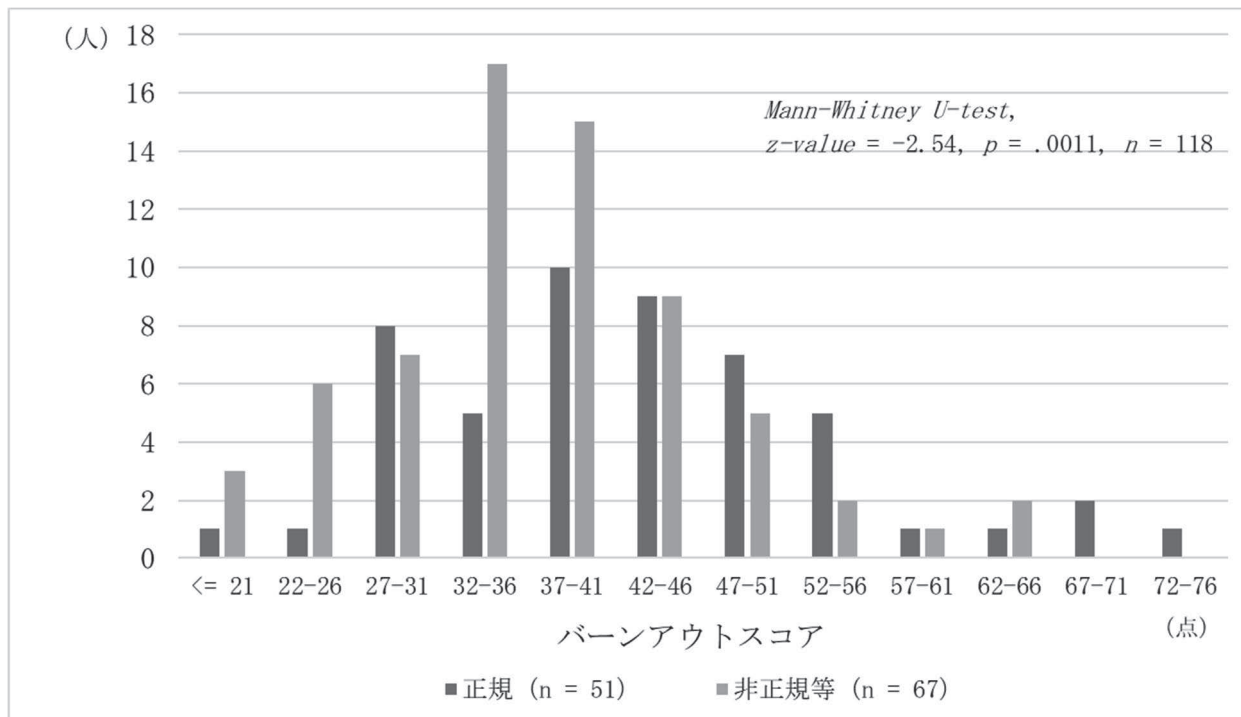


図1 バーンアウトスコアと雇用形態の関係

すると図1のようになった。正規雇用保育者は、非正規雇用保育者よりも有意に高いバーンアウトスコアを示した (Mann-Whitney U-test, $z\text{-value} = -2.54, p = .0011, n = 118$)。

3.4. バーンアウトの3つの因子

回答者のバーンアウトの傾向について、潜在的な同一性を探るために因子分析を行ったところ、表3のように、多くの先行研究及び前述のB県調査(2017年~2022年)と同様に3つの因子が析出された。

本調査の保育者の場合、第I因子「個人的達成感の低下」は、「仕事が楽しくて時間がすぎる」、「仕事をしていて心から喜びを感じられる」、「仕事に熱中できる」等を含む6つの因子で構成された。第II因子「脱人格化」は、「仕事の結果はどうでもよい」、「同僚と話したくない」、「仕事がつまらなく思える」等を含む7つの因子で構成された。第III因子「情緒的消耗感」は、「体も気持ちも疲れはてた」、「心にゆとりがなくなった」、「職場に出かけたくないと思う」等を含む4つの因子で構成された。

3.5. 回答者のバーンアウトスコアと平日の睡眠時間の関係

本調査の回答者には、図2に示すようにバーンアウトスコアと睡眠時間に負の相関が見られ ($rs = -.293, p = .002$)、バーンアウトスコアが高い人ほど睡眠時間が短かった(睡眠時間が短い人ほどバーンアウトスコアが高い)。

表3 バーンアウトスコアの因子分析結果

因子名	NO	項目内容	I	II	III
I 個人的 達成感の 低下	3	仕事が楽しくて、知らないうちに時間がすぎることがある	0.837	0.076	0.131
	1	今の仕事をしていて、心から喜びを感じられることがある	0.710	0.276	0.107
	4	われを忘れるほど仕事に熱中できることがある。	0.690	0.015	-0.026
	11	仕事を終えて、今日は気持ちのよい日だったと思えることがある	0.611	0.218	0.250
	6	この仕事は自分に合っていると思えることがある	0.538	0.138	0.172
	17	仕事がうまくいったと思えることがある	0.504	0.067	0.248
II 脱人格化	13	仕事の内容や結果についてどうでもよいと思うことがある	0.030	0.712	0.199
	7	同僚と何も話したくないことがある	0.039	0.709	0.307
	8	自分の仕事がつまらなく思えてしまうことがある	0.357	0.590	0.323
	5	細かい気くばりをするのが面倒に感じることがある	0.159	0.535	0.201
	12	園児と、何も話したくないことがある	0.072	0.529	0.225
	15	今の仕事は、私にとってあまり意味がないと思うことがある	0.323	0.479	0.102
	2	仕事をもうやめたいと思うことがある	0.299	0.459	0.451
III 情緒的消 耗感	16	体も気持ちも疲れはてたと思うことがある	0.164	0.265	0.802
	14	仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある	0.084	0.337	0.737
	10	出勤前、職場に出かけるのが嫌になって、家にいたいと思うことがある	0.299	0.362	0.659
	9	1日の仕事が終わると「やれやれ・何とか、やっと終わった」と感じる	0.212	0.294	0.609

因子抽出法: 主因子法 回転法: Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

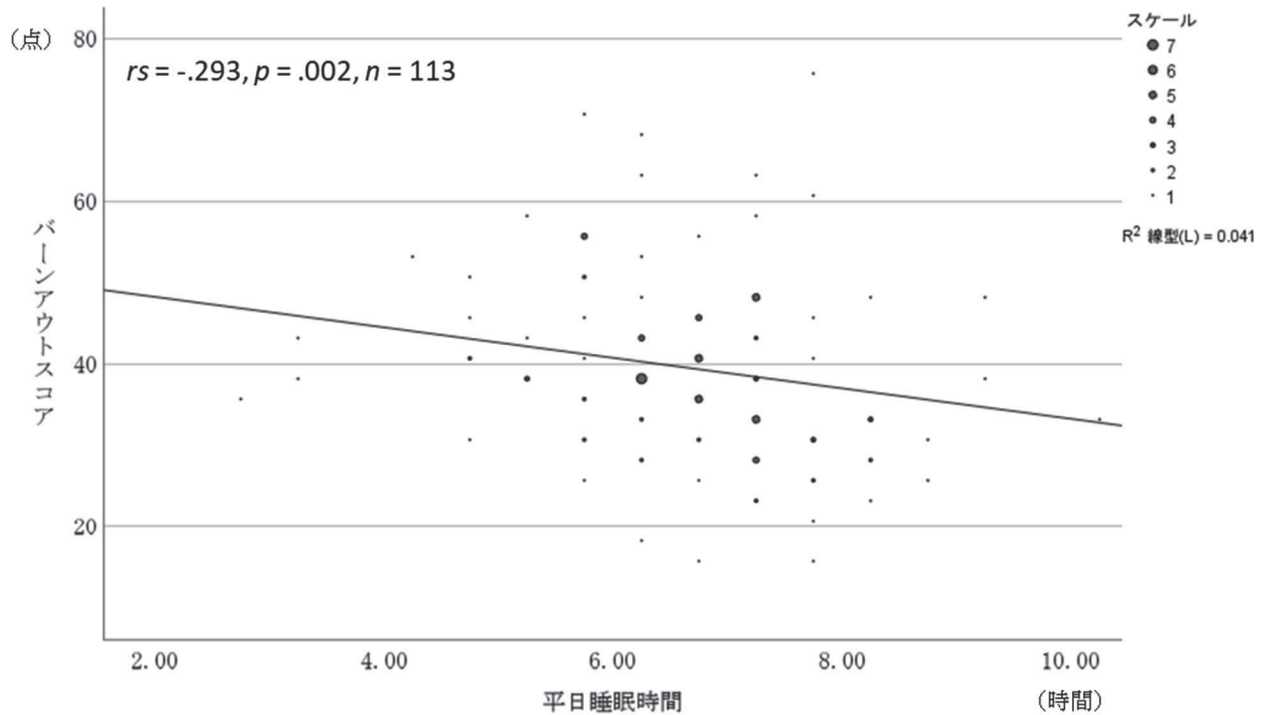


図2 バーンアウトスコアと睡眠時間の関係

3.6. バーンアウト3因子と睡眠時間、概日タイプ度との関係

バーンアウト3因子別に見ていくと、表4のとおり、バーンアウト脱人格化得点と平日睡眠時間との間に、負の相関があった ($rs = -.326, p < .000, n = 115$)。また、情緒的消耗感得点と概日タイプ度起床関連得点の間にも負の相関が見られた ($rs = -.362, p < .000, n = 117$)。さらに、個人的達成感の低下得点と概日タイプ度就寝関連得点にも負の相関が見られた ($rs = -.203, p = .027, n = 118$)。

表4 バーンアウト3因子と睡眠時間、概日タイプ度との関係

		個人的達成感低下得点	脱人格化得点	情緒的消耗感得点
平日睡眠時間	相関係数	-.187*	-.326**	-0.151
	有意確率(両側)	0.044	0.000	0.103
	度数	117	115	117
概日タイプ度起床関連得点	相関係数	-0.105	-.196*	-.362**
	有意確率(両側)	0.261	0.036	0.000
	度数	117	115	117
概日タイプ度就寝関連得点	相関係数	-.203*	-.188*	-0.042
	有意確率(両側)	0.027	0.043	0.649
	度数	118	116	118

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

4. 考察とまとめ

本研究の結果、回答者のバーンアウトスコアの平均値が最も低かったのは、脱人格化因子の「12. 園児と、何も話したくないことがある」であった。これについては、筆者らが先に実施したB県調査(2017年~2022年)においても同様であったし、他の先行研究(磯野ほか2008、竹村ほか2019等)においても保育者は脱人格化が低いという結果が支持されていた。反対に、「園児と話したくない」項目が高い保育者がいれば、既にバーンアウトについて心配な状況だということであろう。

次に、回答者を正規雇用保育者と非正規雇用保育者のバーンアウトスコアを比較した。正規雇用保育者は、非正規雇用保育者よりも有意に高いバーンアウトスコアを示した。これについても、B県調査と同じ結果となった。現在、保育者不足や子育て後の女性の就業増加等の理由から、非正規雇用保育者が増加している。本調査の回答者も、正規雇用保育者52名に対して非正規雇用保育者(表1の非正規雇用+その他)は73名で、非正規雇用保育者の方が多い。人件費の関係からも保育の職場での正規雇用者数は抑えられており、保育者を補充する際に、非正規雇用者を増やすことが多い。しかし、責任のあるポジションは人数が少ない正規雇用者が担うことになるし、平均勤務時間も長い(本調査では、正規雇用保育者9時間30分、非正規雇用保育者7時間11分)ため、精神的にも身体的にも負担がかかりがちであろう。

バーンアウトスコアと平日の睡眠時間の関係について

は、負の相関が見られた。バーンアウトスコアが高い人ほど睡眠時間が短かった。睡眠時間がきちんと取れていない人ほど、バーンアウトの症状が強いということである。これについては、B県調査とは異なる結果となった。地域性や施設の公私の違い等の理由が考えられるが、今回の対象は、限られた5カ所の施設の調査であるので、対象を広げた更なる調査が必要であろう。また、B県調査では12年未満の経験年数の正規雇用保育者は、経験年数が長いほどバーンアウトスコアの低下が見られたが、本調査ではその傾向はなかった。

また、バーンアウト脱人格化得点と平日の睡眠時間との間には、負の相関があった。睡眠時間が短い保育者は、脱人格化得点が高いということで、睡眠時間の短さは、人との関わりについて細やかな気づかいが難しくなると考えられる。また、情緒的消耗感得点と概日タイプ度起床関連得点の間にも負の相関が見られた。朝起きるのがつらい（夜型）保育者は、情緒的消耗感が高い。反対に、朝型の保育者は、情緒的消耗感が低いということである。さらに、個人的達成感の低下得点と概日タイプ度就寝関連得点にも負の相関が見られた。早寝が難しい保育者は、個人的達成感を感じづらいつと考えられた。

以上のように、本調査の回答者もバーンアウトと生活リズムには、いくつかの関係性が見られた。先に述べたように、保育施策や保育制度を直ちに変更することは困難であり、職場環境については、原因が明らかになったとしても個人の努力のみで解決することは難しい。しかし、保育者自身の生活リズムや睡眠衛生など健康上の課題は、個人で改善が可能である。保育者の仕事は保護者の勤務状況の多様化により、勤務時間がシフト制になっていることに加えて、保育者各人の家庭の事情等も考えられるが、自らの体調も気に留め、生活リズムを整えられるような思考を持つことは、保育者の精神衛生状態を向上させ、ひいては保育の質を向上させるためにも重要であろう。先にも述べたが、今回の対象は、限られた施設の調査であるので、対象を広げた更なる調査が必要である。

謝辞

本調査を実施するにあたり、お忙しい中ご協力いただきました、A県の保育関係者の皆様に心より感謝を申し上げます。

引用・参考文献

Freudenberger, H. J., 1974, Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30, pp.159-165.

- 原田和宏, 齋藤圭介, 有岡道博, 岡田節子, 香川幸次郎, 中嶋和夫, 2002, 福祉関連職における Maslach Burnout Inventory の因了構造の比較, *社会福祉学*, 42巻 2 号, pp.43-53.
- 池田幸代, 大川一郎, 2012, 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: 保育者の職務や職務環境に対する認識を媒介変数として, *発達心理学研究*, 23巻, 1 号, pp.23-25.
- 稲岡文昭, 1982, Burn Out Syndrome と看護 - 社会心理的側面からの考察 -, *看護研究*, 34巻, pp.129-137.
- 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巻, 2 号, pp.367-374.
- 伊藤美奈子, 2000, 教師のバーンアウト傾向を規定する諸要因に関する探索的研究 - 経験年数・教育観タイプに注目して -, *教育心理学研究*, 48巻, pp.12-20.
- 神谷哲司, 戸田有一, 中坪史典, 諏訪きぬ, 2011, 保育園における感情労働と職業的キャリアー年齢、雇用形態、就労意識との関連から -, *東北大学大学院教育学研究科研究年報*, 59集, 2 号, pp.95-112.
- 川上輝昭, 2017, 保育士不足の要因に関する考察, *名古屋女子大学紀要 (人文・社会編)*, 63号, p.239-250.
- 川俣美砂子, 2018, 幼稚園教諭の離職と継続の理由を探る, *高知大学教育学部研究報告* 第78号, p.343-355.
- 木村直子, 赤川陽子, 2016, 保育士のストレス要因に関する研究 - 職場でのストレス要因・個人的なストレス要因に着目して -, *鳴門教育大学研究紀要*, 31巻, pp.136-145.
- 木曾陽子, 2013, 発達障害の傾向がある子どもと保育士のバーンアウトの関係 - 質問紙調査より -, *保育学研究*, 51巻, 2 号, pp.199-210.
- 久保真人, 田尾雅夫, 1994, 看護婦におけるバーンアウト - ストレスとバーンアウトとの関係 -, *実験社会心理学研究*, 34巻, 1 号, pp.33-43.
- 熊谷信二, 中地重晴, 花岡光義, 片岡明彦, 柴田俊忍, 1990, 保育所保育者の労働負担, 担当児童年齢による労働負担の違い, *産業医学*, 32巻, 6 号, pp.470-477.
- 倉戸ヨシヤ, 1986, 教師の燃え尽き症候群について, *鳴門教育大学紀要 (教育科学編)* 1, pp.59-79.
- Maslach, C., Jackson, S. E., 1982, *The Maslach Burnout Inventory*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., 1996, *The Maslach Burnout Inventory*, 3rd ed, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Misako Kawamata, Hitomi Takeuchi, Natsuki Kimura, Takahiro Kawada, Krejci Milada, Nozomi Taniwaki and Tetsuo Harada, 2018, Relationship between burnout and circadian typology and sleep habits in Japanese nursery school and kindergarten teachers, *Biological Rhythm*

Research

published online 10.Oct. 2018.

- 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, 29巻, pp.177-186.
- 森田多美子, 植村勝彦, 2011, 保育所に勤務する保育士のバーンアウトに影響を及ぼす要因の検討, 愛知淑徳大学論集, 心理学部篇, 創刊号, pp.67-81.
- 西坂小百合, 2006, 幼稚園教師のストレスと精神的健康に及ぼす職場環境、精神的回復力の影響, 立教女学院短期大学紀要, 38巻, pp. 91-99.
- 武田るい子, 片瀬拓弥, 碓井幸子, 2017, 出産動機と子育て支援環境の研究－全国子育てアンケートの結果を中心に－, 清泉女学院短期大学研究紀要, 第36号, pp.34-42.
- 柴田徹平, 小尾晴美, 五十畑浩平, 「人手不足分野」における労働実態と労務管理の課題, 2020, 労務理論学会, 29 巻, pp.163-168.
- 竹村明子, 辻尚也, 2019, 燃え尽き症候群（バーンアウト）に関する保育職と介護職の比較, 仁愛大学研究紀要, 人間学部篇, 17号, pp.9-18.
- 田村修一, 石隈利紀, 2001, 指導・援助サービス上の悩みにおける中学校教師の被援助志向性に関する研究－バーンアウトとの関連に焦点をあてて－, 教育心理学研究, 49巻, 4号, pp.438-448.
- Torsvall L, Åkerstedt T. 1980. A diurnal type scale: Construction, consistency and validation in shift work. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 1980; 6 : 283-290.
- 塚本尚子, 野村明美, 2007, 組織風土が看護師のストレス、バーンアウト、離職意図に与える影響の分析, 日本看護研究学会雑誌, 30巻, 2号, pp.55-64.