

# コロナ感染拡大下における放課後等デイサービス職員のストレス状況

赤木和重・古村真帆・瀬川千裕・川地亜弥子・木下孝司  
(神戸大学大学院 人間発達環境学研究科)

## <要 旨>

本研究の目的は、コロナ禍における放課後等デイサービス職員のストレス状況を明らかにすることであった。具体的には、(1) バーンアウトの傾向を明らかにすること、(2) コロナ禍での実践における心理的・身体的負荷の具体的内実を明らかにすること、(3) コロナ禍での実践における肯定的側面を明らかにすることであった。140名の放デイ職員を対象に、Web 経由で質問紙調査を行った。日本版バーンアウト尺度、および独自に作成したコロナ禍における実践の負担や肯定的側面に関する質問項目を実施した。その結果、(1) バーンアウトのなかでも「個人的達成感の後退」の傾向が顕著であること、(2) コロナ禍のなかで感染のリスクなど様々な心理的・身体的負荷を感じていること、(3) 半数以上の回答者が、コロナ禍のなかで新しい遊びを考えることができたという回答するなど、コロナ禍における実践で肯定的な側面を感じていることが明らかになった。

<キーワード> コロナ禍の実践、放課後等デイサービス、バーンアウト、ストレス、第5波

## 【問題と目的】

コロナ禍においても、障害のある子どもが通う場の支援の場は対面で行われている。しかも、障害のある子どもへの支援は、障害のない子どもとの支援に比べて、身体接触を伴う場面も多く、感染の可能性は低くはない。実際、障害児・者を受けとめる教育・福祉現場でのクラスターは、しばしば報告されている(園部, 2020; 湯浅, 2020)。

このように障害児を支える現場では、感染は報告されている。なかでも放課後等デイサービス(以下、「放デイ」と称する)では、学校と比較した場合、感染対策において、厳しい状況が想定される。このように想定できる理由は2つある。1つは、放デイは基本的に、常時開所されているからである。学校の場合、特別支援学級・特別支援学校も含めて、2020年2月は一斉休校や分散登

校をしていた。また、長期休暇中は、授業がなく、一定程度、感染を防ぐことが可能である。一方、放デイは、一斉休校中・長期休暇中でも、基本的に開所されており、感染の可能性は常にある。

2つは、実践を進める条件の厳しさがあるからである。学校に比べ、部屋の広さが十分確保できていないことなどが多く、密な状況で実践を進めざるをえないことも多い。実際、2021年9月1日の第50回新型コロナウイルス感染症対策アドバイザリーボードによる資料(<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000826602.pdf>)によると、2021年5月31日から8月28日における沖縄県での学校PCR検査事業において、小学校では0.43%の陽性率、中学校では0.84%、特別支援学校では0.87%という陽性率

であるのに対し、学童クラブ等での陽性率は、**2.55%**と高くなっていた。もっとも、この「学童クラブ等」に、放デイが入るのかどうか資料を見る限り定かではない。ただ、学童と放デイの条件が比較的類似していることを考慮すれば、放デイにおける感染リスクは高いことが推察される。

このような感染予防策の難しさや感染リスクの高さを踏まえれば、放デイ職員のストレスは、高いことが推察される（宮田, 2020）。実際、コロナ禍における放デイの実践状況を報告した中村ほか（2021）は、以下のようなエピソードを記載している。

*1ヶ月ぐらいしたとき児童を送って消毒しているとき、職員のひとりが「こんなに毎日消毒しておかしくなりそう」と泣き出した。そのほかの職員も大きな声で泣いた。気持ちがいっぱいになって発散する機会に私がいて良かったと思った。職員も人間であり、何かわからないで自分も感染するかもしれない状態で利用児の前では気丈に振る舞っていたのでぎりぎりであった。（中村ほか（2021）, p.33）*

このようなストレスフルな状況が継続した場合、職員のメンタルヘルスの低下や離職が起りかねず、結果として、実践の質の低下につながりかねない恐れがある。しかし、コロナ禍における放デイ職員を対象としたストレス状況に関する定量的な調査は、現時点では報告されていない。それゆえ、コロナ禍において、放デイ職員がどのような内容で、また、ストレスをどの程度、感じているのかについては、エピソードによる報告にとどまっており、精緻な議論が難しい状況にある。そこで、本研究では、放デイ職員を対象とした

ストレス状況を、質問紙調査を用いて定量的に明らかにすることを目的とする。

具体的には、以下の2つの点から、ストレス状況を定量的に明らかにする。

1つは、放デイ職員のバーンアウト傾向を明らかにすることである。バーンアウトは燃え尽き症候群ともよばれる。「長期にわたり人を援助する過程で、心的エネルギーが絶えず過度に要求された結果、極度の身体疲労と感情の枯渇を示す症候群である」と定義されている（Maslach & Jackson, 1981）。ストレス状況を測定する典型的な概念であるため採用した。

2つは、コロナ禍での実践を進めるうえで、職員は、具体的にどのような点で心理的・身体的負荷がかかっているのかを明らかにすることである。コロナ禍での実践を行うには、様々なストレス加わることが予想される。例えば、感染対策を行えば行うほど、理想の実践ができなくなるジレンマがあげられる。障害のある子どもたちに対して質の高い実践を行うためには、身体接触を伴った活動が行われることが多い。また、調理実習やおやつの時間など、食を通して関係を深める活動もしばしば実施される。しかし、これらの活動は、感染対策上は、遂行が難しい、もしくは、遂行したとしても、常に感染の可能性があるために不安がつきまとうことも予想される。このようなジレンマが、2020年2月から継続している。加えて、コロナ禍によって利用者の減少に伴う雇用の不安定さや、感染対策ともない身体的負荷なども予想され、このようなコロナ禍に伴う実践上の心理的・身体的負荷を、職員がどの程度、感じているのかについても明らかにする。

一方で、コロナ禍における実践は、負荷がかかるだけではない可能性もある。例えば、小学校・

特別支援学級の教師が、コロナ禍による分散登校が行われたことで、子どもとゆったり過ごすことができたことが報告されている（赤木, 2021）。また、「密にならない遊び」など、これまでとは異なる新しい遊びが考案されている（樋口・神前, 2021）。コロナ禍だからこそその肯定的な影響は、放デイにおける実践においてもあてはまる可能性がある。実際、エピソードではあるが、コロナ禍だからこそそのあそびが開発・実践されている（前河, 2021; 益本, 2021）そこで、本研究では、コロナ禍の実践を進めるうえで、肯定的な面があったかについても調査を行うこととした。

なお、本調査は、コロナ禍のなかでも、「第5波」とよばれる時期に実施した。第5波の開始時期は明確に定義されていないが、2021年7月下旬から感染者が再度増加した時期を示す。第5波は、これまでよりも新規感染者が多く、調査を実施した8月上旬では、連日15000人前後の感染者が報告されていた。また、8月2日は、東京都に加え、大阪府など合計6府県で緊急事態宣言が発出されていた。これまで以上に、感染が広がり、かつ感染対策が求められていた時期といえる。また、この時点での放デイ職員を対象とした定量的な調査はみられなかった。このような感染が再度急拡大している時期に、放デイ職員の実態を明らかにすることは意義があるといえる。

## 【方法】

**予備調査:**「コロナ禍での実践における心理的・身体的負荷および肯定的側面」に関する質問項目の作成を目的として、放デイ職員3名および特別支援学校教員1名を対象に、インタビュー調査を行った。放デイ職員3名については、同じ放デイに勤める職員であった。調査の趣旨を尋ね、同意を

得たうえで実施した。3名同時にオンラインでインタビューを行った。特別支援学校教員1名については、個別にオンラインで実施した。いずれもインタビューに要した時間は、60分程度であった。コロナ禍での実践で負担になっていることや、逆に肯定的な影響などを尋ねた。

これらのインタビュー結果に加えて、先行研究（宮田, 2020; 全国児童発達支援協議会, 2020 など）を参考にしながら項目を作成し、共同研究者間で表現の推敲や項目の削除などを行った。その結果、18項目からなる「コロナ禍での実践における心理的・身体的負荷および肯定的側面」に関する質問項目を作成した。

**本調査の実施手続き:**放デイに勤務する職員を対象にWeb調査を行った。データ収集については、2つの方法で実施した。1つは、Web調査会社に依頼し、放デイ職員を対象とした調査を行った。2つは、筆者らが継続的に交流を行っている放デイ職員に回答および告知を依頼した。2つとも、多くの学校が夏季休暇中の2021年8月4日から8月20日の間に実施した。

研究参加者への倫理的配慮として、調査は無記名式であること、回答は任意であり、いつでも中断できること、回答しなかったことや途中でやめたことによって不利益を被らないことを、調査のフェイスシートに明記した。

**研究参加者:**140名の放デイ職員が、質問紙調査に参加した。質問に参加した放デイ職員140名のうち、Web調査会社経由で参加した職員は69名、筆者らを介して参加した職員は、71名であった。  
**調査内容:**フェイスシートとして、「年齢」「勤務形態（正職員・非常勤職員）」「勤務年数」が尋ねられた。

### (1) 日本版バーンアウト尺度

日本版バーンアウト尺度（田尾・久保, 1996）を採用した。17項目、4件法で尋ねた。バーンアウト尺度の因子は「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感の後退」から構成されていた。

「情緒的消耗感」因子は、「仕事のために心にゆとりがなくなると感じる」「体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある」といった項目で構成されていた。「脱人格化」因子は、「同僚や子どもと何も話したくなくなるがある」「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」といった項目で構成されていた。「個人的達成感の後退」因子は、「今の仕事に、心から喜びを感じるがある（逆転項目）」「仕事を終えて、今日は気持ちのよい日だったと思うことがある（逆転項目）」といった項目で構成されていた。

## (2) コロナ禍での実践における負担および肯定的側面

予備調査および文献をもとに、18項目からなる質問項目を作成した。内容については、「仕事中に、子どもや同僚に感染させるかもしれない気になる」といった感染への不安、「コロナ感染対策のため、マスクをすることで、子どもとコミュニケーションがとりづらい」といったコミュニケーションの問題、「コロナ感染対策のため、おやつや調理実習など活動が制限されている」「コロナ感染対策のため、身体接触を伴う遊びを躊躇する」といった感染対策による活動の制限、「コロナ感染対策に関する保護者の質問への返答に困ることが多い」といった保護者とのやりとりの困難さ、「消毒作業に、時間がとられる」といった物理的負担、「コロナ禍のため、勤務日数や勤務時間が減らされる不安を感じる」といった勤務に関する不安などの項目を選定した。加えて、「コロナ禍で通

所する子どもの数が減ったため、ゆったりと保育や療育ができる」といった肯定的な項目についても採用した。

なお、本調査では、今回は分析対象としていないが、保育者・幼稚園教諭を対象とした池田・大川(2012)を参考に、職務環境のストレッサー(21項目)についても尋ねた。

## 【結果】

以下の分析は、清水(2016)によるHAD ver17.20を用いて行った。

### 回答した放デイ職員の属性について

研究参加者の年代は、表1の通りであった。正職員は96名、パートなど非常勤職員は44名であった。

表1：研究参加者の年代分布人数と割合(%)

20代	30代	40代	50代	60代以上
32	22	39	28	19
22.9%	15.7%	27.9%	20.0%	13.6%

回答者の勤務年数は、表2に示された。3年目以内の職員が44.3%となった。また、6年目までの職員を含めると、73.6%となった。勤務年数6年以内の職員が多くを占めていることがわかる。

表2：研究参加者の勤務年数分布人数と割合(%)

1～3年目	4～6年目	7～9年目	10年目以上
62	41	21	16
44.3%	29.3%	15.0%	11.4%

回答者が所属する放デイ事業所に来所する1日あたりの子どもの人数の平均は、12.2人(SD 9.71)であった。また、回答者が所属する放デイ事業所に1日あたり勤務する職員の人数の平均は、6.5人(SD 5.12)であった。

### 日本版バーンアウト尺度項目の信頼性と得点化

日本版バーンアウト尺度の項目について、下位

表3 バーンアウト状態の分類

		放デイ職員			特別支援学校教員（有井ら, 2021）		
		情緒的 消耗感	脱人格化	個人的 達成感の後退	情緒的 消耗感	脱人格化	個人的 達成感の後退
健康	まだ大丈夫	96	76	59	1	4	3
	平均的	21	25	21	6	19	22
不健康	注意	11	22	36	18	5	4
	要注意	3	14	15	3	1	0
	危険	9	3	9	1	0	0
不健康状態の比率		16.4%	27.9%	42.9%	75.9%	20.7%	13.8%

%で表示されている数値以外は度数

尺度ごとに $\alpha$ 係数を算出したところ、情緒的消耗感が、.85、脱人格化が.79 個人的達成感の後退が、.88 であった。いずれも十分な信頼性が確保された。そこで、それぞれの下位尺度の各項目の平均を算出し、各得点とした。得点が高いほど、バーンアウトの傾向が強いことを示す。

情緒的消耗感因子の平均得点（SD）は、2.20（.74）、脱人格化因子の平均得点（SD）は、1.63（.51）、個人的達成感の後退因子の平均得点は、2.40（.68）であった。

データ入手経路によって、バーンアウト傾向に違いがあるかを検討するために、Web 調査会社経由での回答者と、筆者らを介した回答者で、バーンアウト尺度の各因子得点に違いがあるのかについて、対応のないt検定を行った。この結果、消耗感因子については、有意な差は見られなかった（ $t(138)=1.23, p=.22$ ）。一方、脱人格化および個人の達成感の後退に関しては、有意な差が見られた（ $t(138)=3.66, p<.01$ ;  $t(138)=2.06, p=.04$ ）。このように、データ入手経路によって、バーンアウト得点の差はみられた。ただ、両群の差異を検討することが、本研究の目的ではないため、以後の分析は、両者を合わせて行った。

#### バーンアウト状態

田尾・久保（1996）に基づき、本研究で示され

たバーンアウト得点が、回答者のバーンアウト状態の危機の程度について検討した。田尾・久保（1996）の基準に基づき分類を行った。なお、田尾・久保（1996）では5件法で行った得点を分類していたため、4件法で行った本研究では、各因子の合計得点を1.25倍した。小数点は、四捨五入を行ったうえで、分類した。また、田尾・久保（1996）で情緒的消耗感の得点基準に誤りが見られていた。具体的には、6項目の得点の合計で計算されるはずが5項目分だけの得点になっていた。そこで、情緒的消耗感については、1.25倍した得点にさらに6分の5をかけて補正を行い、その後、四捨五入を行った。その結果が表3となった。「まだ大丈夫」「平均的」「不健康」などの表記は、田尾・久保（1996）を倣った。「不健康」に分類される回答者の割合は、情緒的消耗感では、16.4%、脱人格化では27.9%、個人的達成感の後退では、42.9%が見られた。

コロナ禍における教師のバーンアウト傾向を調べた有井ら（2021）の研究のデータから、本研究と同様に障害児を支援している特別支援学校教員の結果を抽出して比較した（表3）。3つの各因子において、放デイ職員・特別支援学校教員との間で、「健康・不健康」の割合に違いがあるかについて、直接確率法を行った。その結果、情緒的

表4 コロナ禍での実践における心理的・身体的負荷

	正職員 (N=96)		非常勤職員 (N=44)		t値
	平均値	SD	平均値	SD	
(1) 工作中に、子どもや同僚に感染させるかもしれないと気になる	3.00	.75	2.86	.82	0.93
(2) 同僚職員との間で、コロナ感染対策に違いがあるため、精神的に苦痛を感じる	1.92	.88	2.07	.82	0.99
(3) コロナ感染対策のため、身体接触を伴う遊びをちゅうちょする	2.48	.79	2.25	.81	1.56
(4) コロナ感染対策のため、おやつや調理実習など活動が制限されている	3.28	.94	2.80	1.11	2.52*
(5) コロナ感染対策のため、マスクをすることで、子どもとコミュニケーションがとりづらい	2.77	.92	2.48	.93	1.74
(6) マスクをしたがらない子どもへの対応が難しい	3.02	.94	3.05	.91	0.15
(7) コロナ禍のため、解雇される不安を感じる	1.57	.74	1.84	.75	1.98
(8) コロナ禍のため、勤務日数や勤務時間が減らされる不安を感じる	1.52	.74	2.02	.82	3.46**
(9) マスクしながら仕事をすることで心身が疲れやすい	2.90	.92	2.66	.94	1.40
(10) 消毒作業に、時間がとられる	2.83	.87	2.68	.88	0.95
(11) コロナ感染対策に関する保護者の要求が様々で、その対応に時間がかかる	2.09	.77	2.16	.78	0.46
(12) コロナ感染対策に関する保護者の質問への返答に困ることが多い	2.01	.80	1.96	.75	0.40

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ 

消耗感においては、特別支援学校教員のほうが、放デイ職員に比べて、「不健康」の割合が高かった ( $p=.00$ )。脱人格化においては、両群で「健康・不健康」の割合に差はみられなかった ( $p=.36$ )。個人的達成感の後退については、放デイ職員のほうが、特別支援学校教員に比べて、「不健康」の割合が高かった ( $p=.00$ )。

#### 勤務年数と勤務形態によるバーンアウト

勤務年数と勤務形態によって、バーンアウトの各因子（情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の後退）の得点に違いがみられるのかについて、二要因分散分析を行った。勤務年数については、「1～3年目」「4～6年目」「7年目以上」の3水準に分けた。それぞれ若手、中堅、ベテランに相当すると判断した。

その結果、情緒的消耗感においては、勤務形態のみに有意な主効果 ( $F(1, 134)=5.90, p=.02$ ) がみられた。正規職員群は、非常勤職員群に比べて、情緒的消耗感が高いといえる。勤務年数の主効果、および交互作用の有意な結果は得られなかった (勤務年数:  $F(2, 134)=1.95, p=.15$ ; 交互作用:  $F(2, 134)=.33, p=.72$ )。

脱人格化においては、主効果、交互作用ともに有意な差はみられなかった (勤務形態:  $F(1, 134)=1.64, p=.20$ ; 勤務年数  $F(2, 134)=2.62, p=.08$ ; 交互作用:  $F(2, 134)=.23, p=.79$ )。

個人的達成感の後退においては、主効果、交互作用ともに有意な差はみられなかった (勤務形態: ( $F(1, 134)=1.64, p=.20$ ; 勤務年数  $F(2, 134)=2.62, p=.087$ ; 交互作用:  $F(2, 134)=.23, p=.79$ )。

#### 通所児童数・職員数とバーンアウトとの相関

1日あたりの通所児童数や職員数と、バーンアウト得点との相関について検討を行った。その結果、1日あたりの通所児童数と、バーンアウトの各因子得点との間には有意な相関がみられなかった (情緒的消耗感:  $r(138)=.09, p=.28$ ; 脱人格化:  $r(138)=.14, p=.09$ ; 個人的達成感の後退:  $r(138)=.07, p=.45$ )。

また、職員1人あたりの児童数と、バーンアウト各因子得点の間にも有意な相関は見られなかった (情緒的消耗感:  $r(138)=.09, p=.30$ ; 脱人格化:  $r(138)=.08, p=.33$ ; 個人的達成感の後退:  $r(138)=.07, p=.43$ )。

表5 コロナ禍での実践における肯定的側面

	正職員 (N=96)		非常勤職員 (N=44)		t値
	平均値	SD	平均値	SD	
(13) コロナ禍で通所する子どもの数が減ったため、ゆったりと保育や療育ができる	1.84	.76	1.84	.68	0.02
(14) コロナ禍のもとで、以前より子ども1人1人を丁寧にみることができている	1.99	.78	1.98	.62	0.10
(15) コロナ禍のもとで、以前より同僚と良好なコミュニケーションがとれている	2.17	.76	2.06	.66	0.78
(16) コロナ禍のもとで、以前より保護者と良好なコミュニケーションがとれている	2.16	.08	2.09	.09	0.56
(17) コロナ感染対策の結果、これまでとは異なる新しい遊びを考えることができている	2.55	.08	2.36	.69	1.46
(18) コロナ禍になっても、実践で大事にしていることは、コロナ禍の前と同じである	3.38	.73	3.21	.88	1.12

### コロナ禍での実践における心理的・身体的負荷

コロナ禍で実践を進めるうえで、どのような心理的・身体的負荷があるのかについて尋ねた。なお、勤務年数によってバーンアウトの各因子得点に違いがみられなかったため、勤務年数条件は込みにして分析を行った。勤務形態（正職員・非常勤職員）別に心理的・身体的負荷の得点を、項目別に示した（表4）。

得点が相対的に高かった項目は、「工作中に、子どもや同僚に感染させるかもしれないと気になる」「コロナ感染対策のため、おやつや調理実習など活動が制限されている」「マスクをしたがらない子どもへの対応が難しい」といった項目の得点が3点程度と高くなっていた。一方で、解雇に関する不安を尋ねた項目（「コロナ禍のため、解雇される不安を感じる」、「コロナ禍のため、勤務日数や勤務時間が減らされる不安を感じる」）は、他の項目と比べ、低いことが明らかになった。また、「同僚職員との間で、コロナ感染対策に違いがあるため、精神的に苦痛を感じる」という項目の得点も相対的に低かった。正職員と非常勤職員の間で、平均値に違いがあるかについてt検定を行った。その結果、2項目のみ違いがみられた。表4に示すように、「コロナ感染対策のため、おやつや調理実習など活動が制限されている」において、

正職員は、非常勤職員に比べて平均得点が有意に高かった。また、「コロナ禍のため、勤務日数や勤務時間が減らされる不安を感じる」項目については、非常勤職員が正職員に比べて平均得点が有意に高かった。

### コロナ禍での実践の肯定的側面

コロナ禍で実践を進めることによる肯定的側面について尋ねた。その結果、表5に示すように、得点は高くないものの、コロナ禍での実践を進めることで、肯定的な側面を感じている職員もいることが明らかになった。例えば、「コロナ禍で、ゆったりと子どもを見ることができている」は、正職員・非常勤職員ともに、1.84点であった。度数で示した場合、「とてもあてはまる」「少しあてはまる」を回答した職員は、140名中22名（全体の15.7%）であった。また、「コロナ感染対策の結果、これまでとは異なる新しい遊びを考えることができている」という項目については、正職員が2.55点であり、非常勤職員は、2.36点であった。度数で示した場合、「とてもあてはまる」は8名、「少しあてはまる」を回答した職員は、65名であり、肯定的な回答を示したのは、全体の54.1%であり過半数を超えていた。正職員と非常勤職員の間で、平均値に違いがあるかについてt検定を行った。その結果、いずれの項目においても、平均

値に違いはみられなかった。

### 【考察】

本研究の目的は、コロナ禍における放デイ職員のストレス状況を把握することであった。具体的には、(1) バーンアウトの傾向を明らかにすること、(2) コロナ禍での実践における心理的・身体的負荷の具体的内実を明らかにすること、(3) コロナ禍での実践における肯定的側面を明らかにすることであった。それぞれについて順に考察していく。

#### 放デイ職員におけるバーンアウトの状態

放デイ職員のバーンアウト状態については、表3に示されるように、バーンアウトを構成する因子によって差が見られた。「情緒的消耗感」や「脱人格化」については、看護職を対象に検討した田尾・久保(1996)と比較しても、それほど高いものではなかった。しかし、「個人的達成感の後退」については、半数以上が「不健康」と分類されていた。職員のメンタルヘルスを考えた場合、対処が必要な事実だといえる。

この事実は、コロナ禍の影響に加え、放デイ職員の職務内容や労働条件も影響があると考えられる。なぜなら、コロナ禍で行われた特別支援学校教員対象の調査(有井ら, 2021)と比べても、個人的達成感の後退の得点が高くなっているからである。個人的達成感の後退は、「ヒューマンサービスの職務に関わる有能感、達成感」(田尾・久保(1996)の低下を意味している。

この結果について2つの解釈が考えられる。1つは、コロナ禍以前から放デイ職員においては個人的達成感が低かった可能性である。放デイは、学校に比べて、個々の放デイの実践方針が色濃く出る。また、放デイによっては個人の裁量が少な

い可能性もある。このような放デイの特徴が、個人的達成感を低下させているのかもしれない。もう1つは、コロナ禍の影響が強くていてという解釈である。コロナ禍によって、表4に示されるように様々な実践の制限が見られた。特に、身体的な遊びを躊躇せざるをえない、マスクをしたがらない子どもにマスクの着用を指導せざるをえない場面も多いことが明らかにされた。この事実は、子どもとの良好な関係構築を阻害する可能性があり、結果として、個人的達成感を低下させているのかもしれない。ただ、コロナ禍以前に放デイ職員を対象としたバーンアウトの研究がないため、これ以上の考察は難しい。放デイ職員に聞き取りなどをして、さらに検討することが必要である。

また、正職員・非常勤職員の間で、バーンアウト傾向に違いが見られた。具体的には、情緒的消耗感のみ、正職員が非常勤職員に比べて得点が高かった。この結果については、業務量の違いが影響している可能性がある。正職員は、非常勤職員に比べて業務量の負担や責任が一般的には多い。仕事に関する多忙観が、情緒的消耗感につながるという知見(小橋, 2013)もふまえれば、正職員の業務量の多さが影響していると想定される。

#### コロナ禍での実践における心理的・身体的負荷

コロナ禍での実践における心理的・身体的負荷を尋ねた結果、表4に示されるように、様々な点で不安や困難を感じていることが明らかにされた。おやつや調理実習などの活動の制限を感じており、身体接触を伴う遊びに躊躇するという実践への具体的な制限に加えて、マスクしながらの仕事や消毒作業への身体的負荷が高いことも明らかになった。加えて、障害児や同僚を感染させるかもしれないという不安は全体として高かった。



また、マスクをしない子どもへの対応に苦慮するなど、コロナ禍以前にはなかった様々な心理的負荷がかかっていることが具体的に明らかにされた。これまでの研究では定量的に報告されていなかった事実を明らかにできたといえ、コロナ禍で実践する放デイ職員のケアを行う基礎的知見になると考えられる。

なお、解雇されることや勤務日数・時間が減らされることへの不安は全体としては、低い傾向にあった。もっとも、非常勤職員の場合は、正職員よりも勤務日・時間が減らされる不安は強いいため、勤務形態による違いを考慮にいれることは必要だろう。

#### コロナ禍での実践における肯定的側面

表5に示すように、コロナ禍での実践は、心理的・身体的負荷だけではなく、肯定的な側面についても明らかにされた。例えば、その典型は、「コロナ感染対策の結果、これまでとは異なる遊びを考えることができている」という項目に示される。半数近い回答者が、この項目に対して肯定的な回答を行っていた。実践的には、活動には様々な制限を感じている一方、制限があるからこそ新しい遊びを考える基盤にもなっているのだろう。

また、コロナ禍のために同僚や保護者とのコミュニケーションが増えたと回答した職員も一定数いた。コロナ禍による負担を明らかにすると同時に、コロナ禍だからこそその肯定的側面に注目することは、今後、ある程度継続されることが予想されるコロナ禍での実践を創造していくうえで重要な視点となるだろう。その点、これまでエピソード的に報告されていた事項が、定量的に把握されたことは、広く共有できる事実として意義があるといえる。

なお、勤務形態による肯定的な側面への回答得

点に差はみられなかった。どのような要因が、コロナ禍での実践に対する肯定的な回答に影響を与えるのかについては、今後の検討が必要だろう。

#### 今後の課題

今後の課題として、2つあげられる。

1つは、バーンアウトとコロナ禍での心理的・身体的負荷との関連や、コロナ禍以外でのストレスとの関連について検討することである。今回は紙幅の関係上、この点について十分検討することができなかった。今後検討を行う必要がある。

2つは、他の保育・福祉・教育実践者との比較検討を行うことである。今回、コロナ禍のなかでの放デイ職員の負担が相対的に高いことが示された。しかし、この結果が、放課後デイという事業が大きく影響を与えているのか、それとも、障害のある子どもを支援する職に共通する傾向なのかについては、十分明らかにすることができなかった。今後は、他の保育・福祉・教育実践者との比較が求められる。

#### 引用文献

- 赤木和重 (2021) 子育てのノロイをほぐす：発達障害の子どもに学ぶ 日本評論社
- 有井優太・今村健大・渡部裕哉・岩堀翔太・小俣海斗 (2021) コロナ禍における教師の心理状態：バーンアウトとレジリエンス概念を手がかりに 東京大学大学院教育学研究科紀要 60, 279-301.
- 樋口万太郎・神前洋紀 (2021) 仲よくなれる！授業がもりあがる！密にならないクラスあそび 120 学陽書房
- 池田幸代・大川一郎 (2012) 保育士・幼稚園教諭のストレッサー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 23, 23-35.
- 前河えみ (2021) 苦しいなかでも安心できる場として みんなのねがい, 665, 12-13.
- 益本裕美 (2021) 遊びを大切に保護者や学校とつながりたい みんなのねがい, 661, 28-29.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981) The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113.
- 宮田 稔 (2020) コロナ禍の中の子どもたち：放課後等デイサービスの今 ひろば:京都の教育, 204, 18-22.
- 中村友香・藤澤 憲・中西裕子・西林佳人・守谷安津蓉・小河理恵子・高橋真一郎・亀井有美・高橋真琴 (2021) 障害支援フィールドにおける COVID-19 をめぐる現状と課題 鳴門教育大学学校教育研究紀要, 35, 29-38.
- 小橋繁男 (2013) 小中学校教師のストレスとバーンアウト, 離職意思との関係 日本保健科学学会誌 15(4), 240-259.
- 清水裕士 (2016) フリーの統計分析ソフト HAD: 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案 メディア・情報・コミュニケーション研究, 1, 59-73.
- 園部泰由 (2020) 障害者生活施設での新型コロナウイルス集団感染を経験して (前編) 福祉のひろば, 248, 38-43.
- 田尾雅夫・久保真人 (1996) バーンアウトの理論と実際: 心理学的アプローチ 誠信書房
- 湯浅民子 (2020) コロナ感染クラスターの発生現場から見たこと さぼーと: 知的障害福祉研究, 67(12), 17-19.
- 全国児童発達支援協議会 (2020) 緊急事態宣言下における実態調査 (2020 年 12 月 5 日閲覧) <http://www.cdsjapan.jp/wp/wp-content/uploads/2020/06/37fb8a5fd38a0c5422780a4ea0026192.pdf>