

研 究

保育所で働く看護職職員の実態と職務満足について

市川理恵子¹⁾, 中野 正孝²⁾

〔論文要旨〕

保育所で働く看護職職員の実態, 仕事に対する認識, 職務満足および職務満足の因子の構造を明らかにすることを目的として, 郵送で無記名式質問に回答した265名を対象として検討した。回答者の約7割が40歳以上で, 勤務年数は平均 8.8 ± 8.0 年, 5年以下が約半数を占めていた。選択した理由は, 〈日勤だけだから〉という理由が58.5%であった。8割以上の看護職は, 実施業務内容として〈けがや体調不良時の処置・対応〉等6項目を実施していた。「仕事に対する認識」では《管理システム》, 《仕事上での人間関係》, 《専門職性》, 《看護職としての自己実現》の全てにおいて, 肯定的な回答が得られた。「職務満足」では〈職場の人間関係〉と〈労働条件〉の満足度が高く, 〈給与〉と〈看護職としての看護のケアの質〉は低かった。以上より, ワークライフバランスを考えたうえで就職した看護職が少なくないことが示唆された。

さらに, 「職務満足」の因子分析では, 管理的なものおよび人間関係に関連する「職場環境満足」と看護職における専門性と自己実現を含めた「職務専門性満足」の2因子が抽出された。今後, 「職務満足」との関連について検討する必要がある。

Key words : 看護職, 保育所, 認識, 職務満足, 専門性

I. 緒 言

わが国は, 1980年代後半より女性の社会進出がめざましく, 結婚しても子育てをしながら働く女性が増えている。そのため国の子育て支援施策として, 1994年エンゼルプランに始まり, 乳児保育の入所人数を増員する対策として, 『子ども・子育て応援プラン』対策を行った。その結果として, 保育所の数および入所人数は年々増え続け, 特に3歳未満の低年齢の子どもが増えている¹⁾。

食物アレルギーの子どもを受け入れている保育所は83.6%, 心臓疾患やてんかんおよびぜん息等で特別な配慮のいる慢性疾患の子どもを受け入れている保育所は25.7%である²³⁾。そのため, 保育所の中でより細や

かな観察や活動量などの配慮や急変時の対応など医療的な配慮が必要となっている²⁴⁾。

さらに, 2008年度には厚生労働省により『保育所保育指針』が改定され, 保育所に対し「質の高い養護と教育の機能, 子どもとともに保護者に対する支援を担う役割」を求めている, それに付随して『保育所におけるアクションプログラム』では, 看護師等の専門職員の確保の推進, すなわち保育所に看護職を配置することの必要性を求めているが⁵⁻¹⁰⁾, 養護教諭のように, 法令としての効力はない。

国内の認可保育所で働く看護職職員は, 2008年10月時点において5,391人であり, 看護職の約0.4%の状況であり, その割合は保育所全職員の約1%であっ

Job Perception and Satisfaction of Nurses Who Work in Nursery Schools

Rieko ICHIKAWA, Masataka NAKANO

1) 四日市市役所保育幼稚園課 (保健師)

2) 三重大学医学部看護学科 (研究職)

別刷請求先: 市川理恵子 〒514-0063 三重県津市波見町547-14

Tel/Fax : 059-229-8090

[2607]

受付 14. 1. 21

採用 15. 3. 6

た^{11,12)}。さらに2009年の日本保育協会の調査によると、看護職は保育所の29.3%にしか配置されていなかった²⁾。木村らの調査では、看護職職員の勤務年数は短いところでI県の私立保育所が平均 2.8 ± 3.1 年で、多くが5～7年であり、ほとんどの保育所で5年未満が半数以上を占めているという実態が明らかになっている^{2,13～16)}。医療機関の看護職においては、看護白書や報告書、瀬口らおよび深澤により離職率やその理由^{17～20)}、尾崎らおよび中山ら等の先行文献より職務満足が明らかにされているが^{21～26)}、保育所の看護職職員については資料や文献などから職務満足等明らかにした研究は見当たらなかった。

そこで、保育所で働く看護職の職務に対する思いや困難さについて明確にするため、実態とともに職務に対する認識、職務満足とその因子の構造を明らかにすることを目的とした。

II. 研究方法

1. 対象および調査方法

1) 調査対象

A県の保育所に勤務する看護職職員および全国の保育所に勤務する保健師看護師等の所属する職能団体の会員（日本保育園保健師看護師連絡会）。

2) 調査期間

2011年3月7日～4月20日。

3) 調査実施手順

A県内の保育所紹介のホームページ「i-子育てネット」（2009）にて保育所に看護職の配置状況を確認のうえ、調査協力を依頼するA県12市町の保育所所轄の担当者や保育所長に口頭および文書にて研究の主旨を説明した。協力の得られた市町には保育所の所轄課長宛の依頼文および保育所長用の依頼文、看護職用の依頼文および調査票を同封して、市町の所轄課長あるいは直接保育所長宛に郵送した。公営以外の保育所に対しては、施設長用の依頼文、看護職用の依頼文および調査票を同封して、施設長宛に郵送した。看護職用の調査票に回答してもらった後、同封の返信用封筒での返送を依頼した。さらに、全国の保育所に勤務する保健師看護師等の職能団体事務局の協力を得て、会員に看護職用の依頼文および調査票を郵送し、同封の返信用封筒での返送を依頼した。

調査票の記入にあたっては、筆者が研究内容を記載した文面を同封し研究の主旨を説明した。自記式の無

記名調査であり、記入後の調査票は封筒に入れて回答者が封をした後に郵送してもらい、回答があった方のみを分析対象とした。1,070名を対象とし送付し、281名から回収した（回収率26.3%）。これらのうち不備なものを除き265名（24.8%）を分析対象とした。

2. 調査内容

1) 職務満足の捉え方

医療現場の看護師の職務満足を構造的に測る尺度として、Stampsらが開発し、日本では尾崎らにより作成された「看護婦の職務満足質問紙」がある。この尺度によると看護師の職務満足とは、給料、職業的地位、医師・看護師との関係、看護管理、専門職としての自律、看護業務、看護師相互の影響の7つの側面から構成されると考えられ、7因子計49項目である²⁰⁾。

他の測定尺度として、Hinshawらが作成した「Anticipated turnover among nursing staff」を参考にし²¹⁾、中山らは、基本属性である看護師の経験年数などの個人的な要因（Personl）、《管理システム》や《人間関係に関わる要因》（Organizational）、《専門性》や《看護師としての自己実現》など専門職としての働きに関わる要因（Professional）と、仕事の満足度や継続意志がどのように関係しているかについての尺度を開発している²²⁾。

そこで先行研究より看護職職員が保育所で働くうえで、障壁となることや看護職の思いや意識について検討してみると^{15,23)}、保育所での勤務形態や組織の違い等での《管理面》、《保育所での人間関係》、保育所での《専門性の発揮》、《保育所でのやり甲斐等の自己実現》の4つの大項目に分けることができた。それをもとに、日本で信頼性・妥当性が検証されている職務満足度指標であるStamps（尾崎・忠政翻訳）と中山らとの照合を行い、4つの大項目を網羅している中山らの「看護婦の仕事に対する価値のおき方と満足度」測定指標を選択した²¹⁾。

2) 調査項目

(1) 基本属性

- ①所属している保育所の現状（4項目）
- ②看護職の個人的背景（15項目）
- ③保育所の看護職を選択した理由（10項目）

保育所の看護職を選択した理由として、看護職の専門性に基づく理由だけでなく、一般的な就労理由となる項目も取り入れ10項目を設定した。

表1 管理システムに関する調査項目

中項目	項目
給料	1. 私は仕事に見合った給料をもらっていると思う 2. この保育所での昇給の方法は妥当だと思う 3. この保育所では、看護師の給料は他の職員と比べて低いと思う
労働条件と福利厚生	4. この保育所は看護職の福利について考えてくれている 5. 自分の予定に合わせて勤務帯や休みの希望が受け入れられる 6. 勤務の組み方に配慮がなされていると思う 7. 日勤だけなので働きやすい 8. 有給休暇は希望通りにとることができる
保育所管理システム	9. この保育所での保育方針は明確であると思う 10. この保育所は子どもや保護者を大事にした保育が行われていると思う
キャリアアップの機会	11. この保育所ではキャリアを伸ばす機会が公平に与えられていると思う 12. 私は保育所内のさまざまな会議に参加する機会を得ている

表2 仕事上の人間関係に関する調査項目

中項目	項目
保育士との人間関係	1. 保育所内のスタッフにかなり気をつかわなければいけない 2. 保育所では、看護師と保育士の間で十分なチームワークがとれていると思う 3. 保育士から看護師が提供しているケアに対し正当な評価が返ってくる 4. 保育士と保護者の間に立って板挟みになることがある
園長との人間関係	5. 園長は仕事のことについて聞くと、適切な助言をしてくれる 6. 園長は私のことを肯定的に評価してくれていると思う 7. 保育所では、良いケアを実践したときは、いつでもそれなりの評価が返ってくる
園児・保護者との人間関係	8. 私は園児や保護者から感謝されることが励みになる 9. 私は園児や保護者に対して、感じたことや思っていることを率直に伝えられる 10. 私は園児や保護者とどうかかわったらよいかかわからない 11. 私は園児や保護者から看護師として頼りにされていると思う 12. 私は園児や保護者と接することが負担になることがある 13. 私は保護者に対して感じたことや思っていることを率直に伝えられる 14. 園児のケアについて家族と対立して困ったことがある 15. 家族の前で園児の世話をするときには家族に監視されているような気がする
保育所への所属感	16. 私は保育所のかげがえのない一員だと思う 17. 忙しくても、みんなで一緒にがんばっていると思うとエネルギーがわいてくる 18. 保育所の課題や目標を達成するために、自分を譲ったり犠牲にすることがある 19. 保育所の仲間は自分にとって大切な存在である

④保育所での実施業務内容（16項目）

保育所での実施業務内容として、日本保育協会が調査で使用している保健活動を使用した²⁾。

(2) 看護職としての仕事に対する認識

中山らの「看護婦の仕事に対する価値のおき方と満足度」測定指標を選択し、医療（病棟等で働く看護職）の現場と保育所という児童福祉施設で働く看護職職員の職場環境は異なるため、《管理的要因》、《人間関係の要因》、《専門性の要因》、《自己実現の要因》の4つの大項目はそのまま、保育所という職場に対応可能なように中項目以下に改変を加えた。

①《管理システム》（12項目）

給料や労働条件、保育所の管理スタイルに対する受けとめ方についての質問で、“給料”、“労働条件と福利厚生”、“保育所管理システム”、“キャリアアップの機会”の中項目から成る（表1）。

②《仕事上の人間関係》（19項目）

ケアを展開するうえでの人間関係や相互作用のあり方をどのように受けとめているかについての項目で、“保育士との人間関係”、“園長との人間関係”、“園児・保護者との人間関係”、“保育所への所属感”の中項目から成る（表2）。

表 3 専門職性に関する調査項目

中項目	項目
専門職意識	1. 保育所の他の専門職（保育士等）に対して看護師の立場から意見を述べることができる 2. 私の仕事は他の人にも誇れる仕事であると思う
決定権	3. 保育所では、園児のケアについて自分で判断し決めることができる 4. 保育所では、園長が「看護師ができること」と「そうでないこと」を決定する傾向にある 5. 仕事をしていて、こんなことまで園長の指示を受けなければならないのかと思う 6. 園長の指示に対しても、看護師として意見を述べることができる
自律性	7. 私の保育所では、看護師自身の判断や意見が尊重されていると思う 8. 保育所では、園児の健康管理について個々の看護師の主体的な取り組みを奨励していると思う 9. 保育所では、何か起こったときに責任がとれないからという理由で園長の指示を受ける傾向にある
ケア提供時間	10. 私は園児への健康管理の時間をより多く作るためにさまざまな工夫をしている 11. それぞれの園児に対してケアの時間が十分にとれていないと思う 12. 保育所では忙しすぎて、看護師としての仕事が十分にできない

表 4 看護師としての自己実現に関する調査項目

中項目	項目
看護志向性	1. 私は、エネルギー・知識・情報など、持っている力を看護に投入している 2. いろいろあるけれど、私は保育所の看護にやりがいを感じている 3. 私のケアで園児がよくなったという手応えを感じる
現実志向性	4. 私は現実を重視に、できることから努力していると思う 5. 保育所ではさまざまな問題が起こっているが、私は解決にむけて建設的に努力していると思う
創造性	6. 私は園児や保護者とのかかわりの中で、自分なりの看護観をつくりあげていると思う 7. 私は創意工夫をしながら看護を実践していると思う
変革力	8. 私がいることで、職場がずいぶん変わってきたと思う 9. 看護の現状を変革していくことは、自分の使命だと思う 10. 私は同僚とともに、現状を変えていると思う

③《専門職性》（12項目）

看護職職員が自分の仕事を他の人に誇れる仕事として意識しているかについての質問、個々の看護職職員が、どの程度仕事上での決定権や判断や取り組みに対する主体性・自律性を持っていると受けとめているかについての質問、看護職職員が園児にケアを提供する時間を十分に持てているかの質問で、“専門職意識”、“決定権”、“自律性”、“ケア提供時間”の中項目から成る（表3）。

④《看護師としての自己実現》（10項目）

専門職業人としての能力をどのように発揮しているか、看護職としてのやり甲斐をどのように見い出しているのかについての質問項目で、“看護志向性”、“現実志向性”、“創造性”、“変革力”の中項目から成る（表4）。

いずれの調査票の評価尺度は「非常に思う」、「かなり思う」、「まあまあ思う」、「あまり思わない」、「全く思わない」の5段階とした。

(3) 職務満足

中山らの測定指標を改変し、保育所という職場ということで、〈給与〉、〈労働条件〉、〈保育所という職場の管理のあり方〉、〈看護職の自律性〉、〈職場の人間関係〉、〈看護職として私の職務に対する姿勢〉、〈看護職として私の提供するケアの質〉の7項目を設定した。「非常に満足」、「かなり満足」、「まあまあ満足」、「あまり満足でない」、「全く満足でない」の5段階とした。

(4) 職場の就労継続意志

保育所という職場での就労継続の意志について質問を設定した。

3) 調査票の修正

調査票作成においては、プレテストを実施した後、答えにくい、表現方法がわかりにくいなどの意見を参考に修正を行った。

4) 分析方法

A 県は人口、保育所数や看護職の配置状況のみならず、各種乳幼児健診の受診率などに関する指標につ

表5 所属している保育所

		n=265		
項目	カテゴリー	保育所園数	%	
経営主体	公営の保育所	109	41.1	
	民営の保育所	153	57.7	
	認可外の保育施設	3	1.1	
園児の数		平均値±S D	中央値	四分範囲
		121.4±54.5	111	32
	60人以下	24	9.1	
	61～90人	43	16.2	
	91～120人	96	36.2	
	121人以上	98	37.0	
保育サービス状況 (複数回答)	延長保育	226	85.3	
	地域子育て支援	181	68.3	
	障がい児保育	161	60.8	
	一時預かり保育	136	51.3	
	病児・病後児保育	28	10.6	
	休日保育	35	13.2	
乳児保育の有無とその 人数		平均値±S D	中央値	四分範囲
	乳児数	12.1±6.4	10	7
	乳児保育あり	262	98.9	

いても概ね平均的な県であるため、A県を含め分析を実施した^{11,24)}。分析にはExcel 2007,SPSS11.5を使用した。

(1) 看護職としての仕事に対する認識について

「看護職としての仕事に対する認識」について、前述のとおり《管理システム》(12項目)、《仕事上の人間関係》(19項目)、《専門職性》(12項目)、《看護職としての自己実現》(10項目)の4つの大項目およびそれぞれ4つの中項目に分類した。5段階評価で点数が高いほど肯定的な思いになるように変換し、それぞれ5～1点として集計した。

(2) 職務満足について

「非常に満足」～「全く満足でない」の5段階とし、それぞれ5～1点として集計した。因子構造を見るため「職務満足」7項目の因子分析を行い、職務満足を構成する因子の抽出を行った。5段階評価であったため、因子の抽出には多変量正規分布を前提とせず、かつ不適解が出にくいオーソドックスな主因子法を行った。さらに、回転においては独立した因子として抽出するため、バリマックス回転を行った。

5) 倫理的配慮

本研究は、2011年2月7日の三重大学医学系研究科・医学部研究倫理審査委員会で承認を得て実施した。

Ⅲ. 結 果

1. 対象者の基本属性

1) 所属している保育所の現状

経営の主体別に見ると、民営の保育所が57.7%を占めていた。今回の対象保育所に入所している子どもは平均121.4±54.5人であり、26～360人で規模に差がみられた。乳児保育を実施している保育所に勤務している看護職職員は262名であり98.9%が乳児保育を実施していた(表5)。

2) 看護職の個人的背景

看護職職員の年齢は50歳以上が一番多く35.8%で、40歳以上が約7割を占めていた。保育所での看護職職員の勤務年数は平均8.8±8.0年で、1～33年と差があり3年以下は34.3%であり、5年以下が約半数を占めていた。また、看護職の93.2%に医療機関での臨床経験があり、平均勤務年数は10.5±8.3年で7年以下の勤務が約半数を占めていた。同様に42.6%に小児科での臨床経験があり、平均勤務年数は5.3±5.0年で3年以下の勤務が約半数を占めていた。看護職の正規職員が66.8%であり、勤務状況は84.5%が常勤であった。看護職職員の31.3%は乳児保育のクラス担任をしており、日中看護職としての業務が主業務である看護職

表6 看護職の個人的背景

n=265

項目	カテゴリー	人数	%	
年齢	30歳未満	15	5.7	
	30～40歳未満	69	26.0	
	40～50歳未満	86	32.5	
	50歳以上	95	35.8	
性別	女性	264	99.6	
	男性	1	0.4	
子育て経験の有無	あり	226	85.3	
	なし	39	14.7	
看護職としての職種	保健師	16	6.0	
	助産師	9	3.4	
	看護師	212	80.0	
	准看護師	28	10.6	
保育所での経験年数		平均値±S D	中央値	四分範囲
		8.8±8.0	6	9
	3年以下	91	34.3	
	4～5年	37	14.0	
	6～9年	49	18.5	
	10年以上	88	33.2	
医療機関勤務経験の有無	あり	247	93.2	
	なし	18	6.8	
		平均値±S D	中央値	四分範囲
経験年数		10.5±8.3	8	9
小児科勤務経験の有無	あり	113	42.6	
	なし	152	57.4	
		平均値±S D	中央値	四分範囲
経験年数		5.3±5.0	4	5
雇い入れ形態	正規職員	117	66.8	
	嘱託職員	33	12.5	
	臨時職員	55	20.8	
勤務状況	常勤	224	84.5	
	非常勤	37	14.0	
	その他	4	1.5	
乳児保育担任の有無	担任	83	31.3	
	担任でない	182	68.7	
保育への参加状況	1日中保育	110	41.5	
	担任が休みの時保育	38	14.3	
	時間を決め保育	33	12.5	
	保育はしない	82	30.9	
他の看護職の配置	あり	36	13.6	
	なし	229	86.4	
看護職種間の会議への参加	あり	167	63.0	
	なし	98	37.0	
看護職関係の研修参加	あり	211	79.6	
	なし	54	20.4	
看護職の業務マニュアル	あり	155	58.5	
	なし	110	41.5	

職員は30.9%であった。保育所の看護職種間の会議への参加は63.0%，保育所の看護職としての研修参加は79.6%，看護職の業務マニュアルに関しては58.5%が「あり」という状況であった（表6）。

3) 保育所の看護職を選択した理由

〈日勤だけだから〉という理由が58.5%，〈子どもが好きだから〉が48.3%，〈保育所への就労の誘いがあった〉が41.1%であった（表7）。

4) 保育所での看護職の実施業務内容

16項目のうち看護職職員の80%以上が担当する実施業務内容は6項目であり、〈子どもの発育発達の把握〉が80.8%，〈嘱託医との連携〉が83.8%，〈子どもの健康管理〉が82.3%，〈感染症の早期発見・対応・関係機関との連携〉が84.2%，〈けがや体調不良時の処置・対応〉が93.6%，〈保護者への保健指導〉が83.8%であった（表8）。

表7 保育所の看護職を選択した理由

項目	n=265	
	人数	%
日勤だけなので選択した	155	58.5
子どもが好きなので選択した	128	48.3
保育所での就労の誘いがあったので選択した	109	41.1
保育所で自分の専門を活かせるため選択した	86	32.5
子育ての経験を活かせるので選択した	71	26.8
公務員なので選択した	46	17.4
短時間勤務が可能なので選択した	29	10.9
社会的に認められた仕事なので選択した	11	4.2
給与がよいので選択した	7	2.6
その他	47	17.7
勤務地が近いので選択した	再掲	9 再掲 3.4
健康な子どもが対象だから選択した	再掲	9 再掲 3.4

(複数回答であり、回答数の多い順に記載)

2. 看護職としての仕事に対する認識について

調査票の信頼性の検討には、Cronbach の α 係数を使用した。《管理システム》では $\alpha = 0.860$, 《仕事上の人間関係》では $\alpha = 0.853$, 《専門職性》では $\alpha = 0.835$, 《看護職としての自己実現》では $\alpha = 0.915$ であった。

大項目の平均値と標準偏差は、《管理システム》で 3.48 ± 0.68 , 《仕事上の人間関係》で 3.48 ± 0.49 , 《専門職性》で 3.41 ± 0.59 , 《看護職としての自己実現》で 3.14 ± 0.68 であり、すべての大項目において「まあまあ思

う」(3点)以上の結果であった。中央値についても同様の結果であった。

平均値および中央値とも3.5を超えた中項目は、“保育所管理システム”で 3.78 ± 0.88 , “専門職意識”で 3.67 ± 0.80 , “決定権”で 3.64 ± 0.70 , “園児や保護者との人間関係”で 3.59 ± 0.50 , “労働条件と福利厚生”で 3.59 ± 0.88 であった。平均値と中央値とも低い項目は《看護職としての自己実現》の中項目の“変革力”についてであり、 2.82 ± 0.86 であった(表9)。

3. 職務満足について

同様に信頼性の検討において、「職務満足」は $\alpha = 0.814$ であった。

満足度の高い項目は〈職場の人間関係〉で 3.34 ± 0.89 であり、以下〈労働条件〉で 3.29 ± 0.91 , 〈看護職の自律性〉で 3.11 ± 0.93 , 〈看護職として私の取り組む姿勢〉で 3.06 ± 0.76 , 〈保育所という管理のあり方〉で 3.00 ± 0.92 であった。〈給与〉では 2.82 ± 0.92 , および〈看護職としてのケアの質〉で 2.87 ± 0.76 は、満足度が低い結果であった。中央値はすべて3点であった(表10)。

4. 保育所での就労継続の意志

「保育所で今後も働く」および「保育所でできれば働きたい」意志のある看護職職員は71.3%であった。「医療の現場で働きたい」は13.2%, その他の「継続する

表8 保育所での看護職の実施業務内容

項目	n=265					
	人数	%	人数	%	人数	%
	担当する		どちらともいえない		担当しない	
1. 子どもの発育発達の把握	214	80.8	37	14.0	12	4.5
2. 嘱託医との連携	222	83.8	22	8.3	10	3.8
3. 子どもの健康管理	218	82.3	33	12.5	12	4.5
4. 生活習慣の健康教育	151	57.0	71	26.8	41	15.5
5. 薬の管理や与薬前後の状態観察	192	72.5	42	15.9	28	10.6
6. 感染症の早期発見・対応・関係機関との連携	223	84.2	34	12.8	7	2.6
7. けがや体調不良時の処置・対応	248	93.6	15	5.7	2	0.8
8. 慢性疾患がある子どもへの対応	192	72.5	57	21.5	15	5.7
9. 障がい児への対応と関係機関との連携	76	28.7	100	37.7	81	30.6
10. 気になる子への対応	67	25.3	123	46.4	74	27.9
11. 被虐待児への対応	43	16.2	115	43.4	102	38.5
12. 職員指導	199	75.1	51	19.3	15	5.7
13. 保護者への保健指導	222	83.8	25	9.4	16	6.0
14. 病児・病後児保育での健康観察	161	60.6	43	16.2	37	14.0
15. 地域の子育て支援	85	32.1	49	18.5	125	47.2
16. 災害等緊急時に備えた対応	104	39.3	91	34.3	69	26.0

無回答は表示していない

表9 看護職としての仕事に対する認識

大項目	平均値±S D	中央値	四分範囲
管理システム（12項目）	3.48±0.68	3.50	1.00
中項目の分布			
給与（3項目）	3.14±0.96	3.33	1.00
労働条件と福利厚生（5項目）	3.59±0.88	3.60	1.30
保育所管理システム（2項目）	3.78±0.88	4.00	1.50
キャリアアップの機会（2項目）	3.40±0.99	3.50	1.50
仕事上の人間関係（19項目）	3.48±0.49	3.47	0.68
中項目の分布			
保育士との人間関係（4項目）	3.38±0.64	3.25	0.75
園長との人間関係（3項目）	3.46±0.90	3.67	1.00
園児や保護者との人間関係（8項目）	3.59±0.50	3.63	0.63
保育所への所属感（4項目）	3.35±0.68	3.25	0.88
専門職性（12項目）	3.41±0.59	3.50	0.75
中項目の分布			
専門職意識（2項目）	3.67±0.80	3.50	1.00
決定権（4項目）	3.64±0.70	3.75	0.75
自律性（3項目）	3.31±0.80	3.33	1.33
ケア提供時間（3項目）	3.04±0.49	3.00	1.00
看護職としての自己実現（10項目）	3.14±0.68	3.10	1.00
中項目の分布			
看護志向性（3項目）	3.29±0.72	3.33	1.33
現実志向性（2項目）	3.33±0.74	3.00	1.00
創造性（2項目）	3.20±0.83	3.00	1.50
変革力（3項目）	2.82±0.86	2.67	1.33

平均値・中央値・四分範囲：項目数で割った値

かどうかを迷っている」は2.3%であった（表11）。

2 因子の累積寄与率は56.7%であった。第 1 因子は管理的な項目および人間関係に関連することから「職場環境満足」、第 2 因子は看護職における専門性と自己実現を含む項目として「職務専門性満足」と命名した（表12）。

5. 職務満足の因子分析

「職務満足」の 7 項目について因子の構造を見るため因子分析を行ったところ、2 因子が抽出された。

表10 職務満足

項目	平均値±S D	中央値	四分範囲
給与	2.82±0.92	3	1
労働条件	3.29±0.91	3	1
保育所という管理のあり方	3.00±0.92	3	1.5
看護職の自律性	3.11±0.93	3	1
職場の人間関係	3.34±0.89	3	1
看護職として私の取り組む姿勢	3.06±0.76	3	0.5
看護職として私の提供する看護のケアの質	2.87±0.76	3	1

表11 保育所での就労継続の意志

		n=265	
項目	人数	%	
保育所で今後も働く	101	38.1	
保育所でできれば働きたい	88	33.2	
生活のため保育所で働かなければなら ない	16	6.0	
家庭の事情でやめなければならない	6	2.3	
医療の現場で働きたい	35	13.2	
看護職をやめたい	8	3.0	
その他	11	4.2	
継続するかどうかを迷っている	再掲 6	再掲	2.3

表12 職務満足の因子

	因子		共通性
	職場環境満足	職務専門性満足	
労働条件	0.784	0.100	0.625
保育所という職場の管理のあり方	0.710	0.318	0.605
給与	0.598	-0.035	0.359
看護職自律性	0.595	0.481	0.586
職場の人間関係	0.489	0.405	0.403
看護職としての私の職務に取り組む姿勢	0.151	0.876	0.790
看護職としての私の提供するケアの質	0.068	0.769	0.596
因子負荷量の平方和	2.097	1.867	3.964
寄与率 (%)	30.0	26.7	7 (100%)
累積寄与率 (%)	30.0	56.7	7 (100%)

IV. 考 察

1. 保育所で働く看護職の実態について

1) 基本属性

(1) 所属している保育所の現状について

今回の調査では、民営の保育所が57.7%であり、他の調査の69.5%や65.2%より下回ったが^{2,11)}、極端な違いではないので、保育所で働く看護職の実態や認識などの概要は把握できると考える。

(2) 看護職の個人的背景について

看護職職員の年齢は先行研究では40歳代を中心とした傾向であったが^{2,14,15)}、今回の調査ではさらに年齢が高く、子育て経験者は85.3%で、医療機関経験年数は平均10.5年である。40歳以上で勤務年数が5年以下の者は63人 (34.2%)、9年以下は同様に99人 (54.7%) みられる。医療機関の調査において一番多い年齢および平均年齢は、20歳代後半～30歳代であることが多い。年齢や勤務年数から推測すると、保育所では、何らかの理由で一旦医療機関を退職した後、再就職する看護職職員も少なくないと考えられる。一方、今回の調査では看護職職員の保育所での勤務年数は平均8.8±8.0年で、1～33年と差がある。3年以下が34.3%であり、5年以下が約半数を占めていた。先行研究と同様に勤務年数の短い看護職職員は少なくないことが推測される^{2,14～16)}。

(3) 保育所の看護職を選択した理由

女性の場合一般的には結婚、妊娠、出産や子育てのために退職するものが約半数といわれている²⁵⁾。さらに看護職の場合は、夜勤の負担と勤務時間が長いことや仕事そのものに対する負担（責任や適性に対する負担）が退職の原因となっている^{17,18,26)}。その

ことを反映して、〈日勤だけだから〉という理由が58.5%と一番多いのは特筆すべきである。2番目には川上らの調査で看護職職員が働くうえでの意識の中心となっている〈子どもが好きだから〉である。子どもという対象に対して期待をして保育所という職場を選んでいる²³⁾。

(4) 保育所での実施業務内容について

16項目のうち、看護職職員の80%以上が担当する実施業務内容は、〈子どもの発育発達の把握〉、〈嘱託医との連携〉、〈子どもの健康管理〉、〈感染症の早期発見・対応・関係機関との連携〉、〈けが体調不良時の処置・対応〉、〈保護者への保健指導〉と6項目である。これらの項目については、「看護職が病気の症状やけがに対して正確に判断や対応ができる」、「看護職がいると、保護者へ有効な指導ができる」、「集団感染への予防等ができる」等、保育所長および保育士が看護職に期待しているものであり^{13～15,27)}、また看護職職員が不在のために困る業務と一致している。本研究で看護職職員が保育所で実践していることが明らかになることで、保育所における看護職者の存在意義を示唆するものであると考える。

2) 看護職としての仕事に対する認識について

《管理システム》は、医療の看護職職員では認識は否定的だが、保育所の看護職職員においては3.48±0.68で肯定的である。保育所で働く看護職職員では意識が高い理由として、保育所の看護職を選択する時のワークライフバランス優先の職業選択が示唆される。給料については、否定的な結果ではない理由として、保育所長である日義が述べているように、保育所という福祉施設の職員の給与自体が低賃金であり²⁾、看護職の給料については同じ職場の保育士等と比較しても低く

ないためと考えられる。《仕事上の人間関係》は、保育所で働く看護職職員の場合は大多数を占める保育士、園長および園児や保護者との人間関係であるが、今回の調査結果では職場での人間関係を肯定的に受けとめながら働いている看護職職員が多い。中でも“園児や保護者との人間関係”の中項目が高いのは、保育所での業務を通じて園児や保護者とのよりよい人間関係を築いていると肯定的に思いながら職務を遂行している結果と推測される。

《専門職性》は、肯定的な思いで職務をしている現状がみられる。保育士等からは子どものけがや病気の面での判断で期待されており、さらに先行研究より看護職職員は看護職の地位に満足していることが明らかになっている^{20,28~30)}。保育所ではほとんど一人しかいない看護職として、プライドを持ちながら専門職として取り組んでいる姿があると考えられる。

《看護職としての自己実現》で唯一中項目の変革力については 2.82 ± 0.86 という結果であり、仕事での変革の困難さを抱えている状況が示唆される。

3) 職務満足について

満足度の高いものは〈職場の人間関係〉であり、その次が〈労働条件〉であった。前述した通り、医療職の看護職では労働条件に対しては満足度が低い、保育所で働く看護職では満足度は上位にあり、ワークライフバランスを考えての職場選択であることが理由であることは明らかである。一方、〈給与〉が最も低く、医療の現場と比較すると満足度は低いと考えられる。2番目に低いのは〈看護職としてのケアの質〉である。先行研究によると保育所によっては看護職の立場や役割が不明確であり、そのため看護職としての職務が十分行えていないという意見や^{13,15)}、乳児保育の担任などで保育業務があるため、看護職としての活動や準備が行えない状況が述べられていた意見^{2,13~16,27)}を反映していると考えられる。

4) 保育所での就労継続の意志

「保育所で今後も働く」および「保育所でできれば働きたい」意志のある看護職職員は71.3%という結果であるが、実際の保育所での勤務年数が長くはない。このことから、定着しない理由をさらに検討する必要があると考える。

2. 職務満足の因子について

中山らの開発した研究の測定指標においては、7項

目によって総合的に職務満足を捉えている²²⁾。Vroomが論じているように、職務満足は単一的な要因ではなく多くの複雑な要因の集合体により相互に影響し合うということである³¹⁾。今回の研究では因子分析により、それぞれが独立した無相関の2因子が抽出された。2因子の寄与率は「職場環境満足」が30.0%、「職務環境満足」が26.7%であり因子間の寄与率には顕著な差がなく、職務満足は同程度の説明力がある2因子で構成されているとみなすことができる。したがって、単なる総点で職務満足を一次的に検討するよりも、その背景にまで踏み込んだ詳細な分析ができたと考える。

7項目のそれぞれを見ると、〈給与〉、〈労働条件〉については特に職場環境満足の因子負荷量値が高い。〈看護職の自律性〉、〈職場の人間関係〉、〈保育所という職場の管理のあり方〉については職場環境満足の因子負荷量の方が高いが、職務専門性満足にも関連している。さらに、〈看護職としての私の職務に取り組む姿勢〉、〈看護職としての私の提供するケアの質〉では職務専門性満足の因子負荷量のみが特に高い。つまり、一つの項目であっても、ほぼ「職場環境満足」を表す項目、「職務環境満足」を表す項目、そして両面性を有する項目があることを意味しており、こうした点からも、職務満足を項目ごとに検討することは適切とはいえない。職務満足について、項目ごとおよび7項目を総合的に合成して実施する方法もあるが、項目間の相関や項目の重み付けの検討が必要であることから、今回は因子分析により潜在的な因子抽出を行い、独立した2因子で分析することの意義があると考えられる。

3. 本研究の課題と今後の展望

調査票の回収率が26.3%であるため、調査に関心があり、保育所の看護職として使命感を感じている看護職職員の回答に偏っている可能性は否定できない。また、保育所の看護職職員を対象に調査した測定指標については、今回の研究では尺度開発を目的としていないために、既存の中山らが作成した妥当性・信頼性のある調査票を利用した。したがって、医療現場で使用されている指標を基本に用いたので、保育所で働く看護職職員の特性を考慮した指標の開発が必要であるが、それについては今後の検討課題としたい。

V. 結 論

看護職職員の80%以上が実施していた〈けがや体調不良時の処置・対応〉等の業務は保育所における看護職の存在意義を示す内容である。「看護職としての仕事に対する認識」では全ての大項目において肯定的な結果であった。看護職職員の年齢は40歳以上が約7割を占め、保育所での勤務年数は 8.8 ± 8.0 年であり、5年以下が約半数であった。また、保育所の看護職を選択した理由では、〈日勤だけだから〉という看護職職員が58.5%と最も高かった。「職務満足」では〈職場の人間関係〉と〈労働条件〉の満足度が高く、〈給与〉および〈看護職として私の提供する看護のケアの質〉については低かった。看護職職員は専門職として、肯定的に業務に取り組んでいるが、看護のケアの質の満足度は低い結果であった。

さらに「職務満足」の因子の構造を明らかにするため分析を行ったところ、管理的なものおよび人間関係に関連する「職場環境満足」と看護職における専門性と自己実現を含めた「職務専門性満足」との2つの因子が抽出された。

本研究では、保育所の看護職職員の実態が明らかになるとともに、ワークライフバランスを考えたいうでの就労も示唆された。さらに「職務満足」の2因子との関連について検討していく必要がある。

本研究にご理解を示していただき、年度末のご多忙のところ、回答および返送していただいた、保育所の看護職職員の方に感謝いたします。

本研究の一部は、第59回日本小児保健協会学術集会（岡山）および第24回全国保育園保健研究大会にて発表した。

なお、本研究は利益相反に関する開示事項はありません。

文 献

- 1) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課. 保育所の状況等について. 2011. <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000nvsj.html>.
- 2) 日本保育協会. 保育所の環境整備調査研究報告書—保育所の人的環境としての看護師等の配置—平成21年度. 2010.
- 3) 信川鈴鹿. 保育所看護職の必要とする情報. 小児看護 2010; 33 (4): 504-508.
- 4) 多田敦子, 川口千鶴. 幼稚園・保育所における子ども達の健康問題と障害を持つ子ども達の受け入れの現状. 自治医科大学看護学部紀要 2006; 4: 55-62.
- 5) 保育所保育指針. フレーベル館, 2008.
- 6) 帆足英一. 保育所保育指針の乳幼児保育 健康及び安全. 幼児と保育0・1・2歳児の保育 2009; 1: 26-30.
- 7) 帆足英一. 保育所保育指針の解説—保健面を中心に—, 保育と保健 2009; 15 (1): 18-21.
- 8) 高野 陽. 新しい保育所保育指針. 小児保健研究 2008; 67 (4): 553-556.
- 9) 高野 陽. 保育保健と改定保育所保育指針. 東洋英和女学院大学紀要 2009; (5): 29-47.
- 10) 高野 陽. 小児保健における保育所保健. 小児保健研究 2004; 63 (増刊号): 52-54.
- 11) 厚生統計協会. 社会福祉施設等調査報告. 2010.
- 12) 日本看護協会. 看護統計資料. 2011. <http://www.nurse.or.jp/toukei/index.html>
- 13) 木村留美子, 棚町祐子, 田中沙季子, 他. 保育園看護職者の役割に関する実態調査（第1報）—保育所看護職者の役割遂行状況と看護職に対する保育士・保護者の認識. 小児保健研究 2006; 65 (5): 643-649.
- 14) 荒木暁子, 遠藤巴子, 羽室俊子. 岩手県の保育保健の実態と看護職の役割. 岩手県立大学看護学部紀要 2003; 5: 47-55.
- 15) 稲毛映子. 福島県内の保育施設における看護職の現状に関する調査. 福島県立医科大学看護学部紀要 2007; 9: 25-40.
- 16) 須藤佐和子, 鈴木久美. 東京都私立保育園看護職の業務実態調査. 保育と保健 2008; 14 (1): 51-56.
- 17) 日本看護協会. 看護白書 22年度版. 2010. 10.
- 18) 瀬口弥生, 折見隆広, 北崎朋子. ナースセンター登録データーにもとづく看護職員の再就業. 看護 2010; 62 (10): 98-101.
- 19) 深澤優子. 看護職のワークライフバランスを支える多様な働き方の可能性. 看護管理 2008; 18 (8): 641-645.
- 20) 尾崎フサ子, 忠政敏子. 看護婦の職務満足質問紙の研究—Stampsらの質問紙の日本での応用—. 大阪府立看護短期大学紀要 1988; 10 (1): 17-24.
- 21) Hinshaw AD, Smeltzer CH, Atwood JA. Innovative retention Strategies for Nursing Staff. Journal of

- Nursing Administration 1987; 17 (6) : 8-16.
- 22) 中山洋子, 野嶋佐由美. 看護婦の仕事の継続意志と満足度に関する要因の分析. 看護 2001; 53 (8) : 81-91.
 - 23) 川上 葵, 國方弘子. 中国地方の保育園で勤務する看護職の意識. 日本看護学会論文集地域看護 2007; 37 : 222-224.
 - 24) 厚生労働省大臣官房統計情報部. 平成20, 21年度地域保健・健康増進報告事業報告 (地域保健偏). 2010, 2011.
 - 25) 労働政策研究・研究機構. 労働政策研究報告書 (結婚・出産・育児期の退職と再就職—女性のキャリア形成と課題—. 2009 : 25-26.
 - 26) 山下美根子. 看護婦の職務満足に関する研究. 看護管理 1995; 5 (3) : 191-195.
 - 27) 村上慶子, 西垣佳織, 上別府圭子. 東京都23区内の保育所における保健活動と看護職の役割に関する調査. 小児保健研究 2009; 68 (3) : 387-394.
 - 28) 羽田野花美, 酒井淳子, 矢野紀子. 女性看護師の職務満足と職業継続意志および特性的自己効力感との関連. 愛媛県立医療技術短期大学紀要 2003; 16:1-8.
 - 29) 岩本幹子. 看護婦の職務満足. 北海道大学医療技術短期大学紀要 1998; 11 : 69-77.
 - 30) 加藤敬子, 松岡京子, 前岡綾子. 看護専門職の自律と職場風土が職務満足に及ぼす影響. 第35回看護管理, 2004 : 45-47.
 - 31) Vroom VH (1964) / 坂下昭宣訳. 仕事とモチベーション. 第2刷. 千倉書房, 1987.

[Summary]

The purpose of this study was to examine a list of the factors that contribute to job satisfaction among nurses working in nursery schools. We conducted a mail survey using cross-sectional and an unidentified self-report

questionnaire. Based on survey data from 265 nurses, we analyzed their working conditions, job perception and satisfaction. Among those who answered, nearly 70% were over 40 years old. Work experience in nursery schools was for an average of 8.8 years (± 8 years), and more than half of the participants had stayed in their current positions for less than 5 years. A majority (58.5%) chose the nursery job in favor of a day shift. Among job roles listed in the questionnaire, more than 80% conducted six different tasks, including "caring for children with disabilities" and "giving first aid to injuries or bad health conditions". The participants displayed positive perceptions toward all job-related factors that were asked, such as the "labor management system", "human relations at work", "professional job assignment" and "self-fulfillment through nursing practice". In terms of job satisfaction, the participants were highly satisfied with both the "human relations at nursery schools" and "working conditions". In contrast, they expressed low satisfaction with both "earnings" and the "quality of nursing practice". These findings suggest that nurses tend to get jobs in nurseries with consideration towards a work-life balance.

Looking closely into factors composing job satisfaction, we can classify these into two groups. One is the work environment that is related to labor management and human relations. The other is the professionalism that includes job assignment and self-fulfillment as a nurse. To examine the relationship between job satisfaction and other major factors is a subject of further study.

[Key words]

nurse, nursery school, perception, job satisfaction, professionalism