



[原著]

日本における看護学教員の職務満足に影響を及ぼす要因

鈴木 由美¹⁾、田代 恵美²⁾、林 圭子²⁾

1) 国際医療福祉大学大学院 医療福祉学研究科 保健医療学専攻 助産学分野

2) 国際医療福祉大学 保健医療学部 看護学科

要旨

背景：日本において看護系大学が急増し、看護専門学校は横ばいの状況で看護学教員が不足している。看護学教員が定着するためには、看護学教員の職務満足に影響を及ぼす要因を探求することは喫緊の課題であると考えられる。

目的：国内文献を検討し、看護学教員の職務満足に影響を及ぼす要因を定性的に分析する。

方法：医学中央雑誌刊行会 Web と CiNii で検索し、26 件を対象とした。

結果：看護学教員の職務満足に影響を及ぼす要因は【基盤としての教育経験】【看護教育者としてのアイデンティティ形成】【コミットメント・就業継続意欲】【円滑な研究活動】【ワークライフバランス】【組織環境と支援体制】【若手教員・助手・助教・新人教員の支援】【ストレスマネジメント】の 8 つのカテゴリーから構成されていた。

看護学教員の職務満足に影響する重要な要因は教育経験、アイデンティティ、コミットメントで、これらは先行研究にみる看護学教員の教育能力やコンピテンシーと類似していた。研究活動には、教育機関を問わず教育能力の向上に有益で、特に教育経験が短い教員の支援も含めて、組織や管理者の支援が必要となった。

結論：看護学教員の職務満足に影響を及ぼす要因は教育経験、アイデンティティの他、主に教育経験の短い教員の支援、ストレスマネジメントが重要である。

キーワード：職務満足、看護学教員、就業継続意欲、教育経験、アイデンティティ

1. 緒言

日本では、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」の施行等を契機に、看護系大学は急増し、平成 3 (1991) 年度に 11 校であった大学数が平成 29 (2017) 年度には 255 校となっている(1)。2021 年には日本看護系大学協議会の会員校が 290 校と報告されている(2)。この背景には、少子超高齢社会の地域包括ケアシステム構築および強化のため大学及び大学院での看護職養成の推奨がある(3)。しかし看護系大学の急増に伴い、教員数の確保が追い付かないことが懸念され

る。看護系大学においては新人教員、助手・助教は様々な教育や臨床などの深浅の多様化も踏まえた育成が課題となっている(4)-(6)。看護師学校・養成所(以下専門学校)であれば、厚生労働省などの教員研修の受講が課せられるが、大学においては教員になるための要件が異なるため、新人教員が看護学教員の業務を理解する機会が制度化されておらず、教員業務への戸惑いなどから、離職することが懸念される。また、3 年課程の看護専門学校は厚生労働省医政局看護課によれば、2020 年で 558 校あり、看護系大学の倍近い

連絡先：鈴木由美
国際医療福祉大学大学院 医療福祉学研究科 保健医療学専攻 助産学分野
Email: suzuki-yu@iuhw.ac.jp

2022 年 1 月 25 日受付
2022 年 3 月 2 日受理

数に達している。大学の様な急増はないものの、専門学校数はほぼ横ばいに経緯している(7)。2年課程の看護専門学校も踏まえると、専門学校の卒業生が国内の看護師の半数以上を占めると推察されるため、看護専門学校の卒業生も看護師の確保に寄与していると考えられる。このため、看護専門学校の教員確保も課題となる。しかし、特に3年課程看護師養成所の教員は時間外勤務により、就業継続意向は病院などに比して低いと報告されている(7)。看護系大学の教員においても、研究や教育、運営などの多重業務から、裁量労働制も含めて長時間労働になることが懸念される。

国外においては、Spurlock D Jr は世界的な看護師の不足および教員が不足していることを指摘している(8)。Nardi DA らのレビューでも看護学教員不足を指摘(9)しており、その原因として保有学位、研究力を教員の条件としているためと述べている。Walrath & Belcher は、年齢、仕事への不満、不十分な報酬、および研修のプログラムの減少のほか、教員の高齢化などを指摘している(10)。また、臨床で働く Registered Nurse の方が看護学教員よりも給与が高いため、学术界に移行したがるという理由もあるという(10)。

これらのことから、教員不足の背景には、個人属性などのほか、仕事や報酬に関する満足感が得られていないことが窺える。まず、看護学教員の仕事に満足感を覚えることが、就業継続意向を強化し、定着にも影響を与えると捉えられる。就業継続意向が高まる要因について、下條らは、職業継続意思に影響を及ぼす一つが職務満足度であるという(11)。櫻木によると、職務満足とは組織成員が自分自身の仕事内容、職務特性、仕事環境などを知覚して形成される主観的な感情で、職務満足は心身の健康との関連が強いという(12)。Locke は「職務満足とは自分の職務についての評価や職務経験から生じる心地よい肯定的な感情の状態」と述べている(13)。これらのことから、職務満足は就業する人間の感情を伴う内的なもので、就業継続にも影響する概念であると捉えられた。

国内では、臨床の看護職を対象にしたもの

は散見されるが、看護学教員の職務満足や就業継続意思をキーワードとした先行研究はまだ少ないと見受けられる。平良らも、2003年以前の看護系大学教員対象のレビューで[教員としての資質・成長発達][実習・講義・研究の方法][カリキュラム・教育システム][教員のメンタルヘルス]の4項目が導出した(14)。また平良らは、看護系大学教員を対象にした研究は、大学数の増加に伴って増加傾向にはあるが、十分ではないと指摘している(14)。2003年の平良らのレビュー後、職務満足に関連して看護専門学校の教員の就業継続に関する報告は若干みられるものの、議論が十分に行われたとは捉えられない現状にあると捉えられる。

そこで国外の看護学教員における職務満足の先行研究を検討すると、LiGui.et.al も仕事の満足度の概念は、看護学教員の定着率および看護の進歩に関連する変数と相関しているため重要であるといい、2段階のレビューを通して職務満足度の概念に給与、給与、福利厚生、金銭的報酬、有給休暇の金額などを挙げており、「仕事の特性からみると内因性の要因は、外因性の要因より重要である」という(15)(16)。Arian M.et.al によると、personal (個人)、organizational (組織)、managerial (管理)、academic (学術性)、professional (専門性)、および economic levels (経済水準)にカテゴライズされるという(17)。

しかし、これらのレビューは米国の対象文献に偏り、日本は含まれていない。したがって、国内外を総じてレビューする以前に、日本国内で生じている看護教育上の問題、大学の急増などを踏まえた考察が必要であると考えられる。また同時に、国外の環境や国民性、文化、社会的背景の相違なども含め、異なる看護学教育制度、教育年限であることなどを考慮すると、国内での喫緊の看護学教員の課題についての検討が必要であると考えられる。

したがって、国内文献にみる看護学教員の職務満足に影響する要因を検討することは、看護学教員の就業継続や定着、教育の質保証に寄与する可能性が期待できる。今後も微増が予測される看護系大学では、2021年には290校、専門学校数は現状維持(18)という時

点で、教育上の課題も山積しているものの、報告が追い付かないと推察する。看護系大学と看護専門学校では、設置基準の相違から教員の条件が異なるが、看護系大学と看護専門学校には看護師国家試験資格取得という共通する到達点がある。

また、現時点で一般学歴は高等学校（衛生看護科含む）が最も多く（18）、看護職の大半を占めていると考えられる。看護専門学校から大学へ移行した教員もいること及びその逆の可能性も推測されるため、現時点の日本においては、看護学教員についての問題を検討するにあたり、一概に看護系大学と看護専門学校を区別して捉えることはできないと考えられる。看護学教員の重要な共通点が、こうした様々な背景をもつ看護職であることなどを踏まえると、教員としての共通する職務満足に影響する要因が見出されると捉えられる。また、これらの職務満足に影響する要因を概観し整理することにより、日本の看護学教員の職務満足に影響を及ぼす変数を検討するための示唆にもなり得ると考えられる。

そこで今回、国内文献を検討し、看護学教員の職務満足に影響を及ぼす要因を検討することを目的にレビューを行った。

II. 方法

1. 文献検索・分析方法

1) 国内文献

本研究では、キーワード「職務満足」に関連する概念「職業継続」「就業継続」も含めて検索を行った。2021年8月現在、国内文献では医学中央雑誌刊行会(以下医中誌)Web版で、すべて「原著論文」「会議録を除く」「看護」と設定し、2000年以降の文献を対象とした。AND検索では、「看護学教員/TH or 看護教員」「職務満足/職務満足度」で39件、「職務満足」と「教員」で61件が抽出された。「職業継続」3件、「就業継続」6件であった。「看護系大学教員」とのAND検索においては0件であったため、キーワードを「大学教員」とし、「職務満足」38件「就業継続」6件が抽出された。「就業継続」6件は「職業継続」3件をすべて包括しており、また6件すべてを採用した。

次にCiNiiで「大学教員」「職務満足」の

AND検索で、5件のうち4件は看護系以外の大学教員対象であり、1件が看護系大学教員対象の文献と重複していた。CiNiiで検索された文献は全て医中誌Webに包括されていた。また「職務満足」「教員」61件は「看護学教員/TH or 看護教員」「職務満足/職務満足度」39件を包括していた。

そこで「職務満足」「教員」から抽出された61件の文献と「大学教員」「職務満足」AND検索で抽出された38件と「就業継続」6件を加え、105件から重複する文献を除外した。文献レビュー、学生や看護師、臨床指導者などが対象の文献、准看護師学校、実践報告2件は除外した。最終的に26件を対象とした。なお、本研究は対象が文献であるため倫理上の配慮として文献の論旨に沿って読み取ることに配慮する。これらの検索過程を図1に示す。

2) 分析方法

本研究では、分析方法としてナラティブレビューの方法を採用した。国内文献はそれぞれ、論文の結果、考察、結論に導き出された職務満足や就業継続についての記述内容を抜粋して短文化し、コード化して同類のコードはひとまとめにしてサブカテゴリーとし、更に同類のものをまとめてカテゴリーとした。分析およびカテゴリーの命名については3名の研究者が文献を熟読し、一意一文にコード化し、意味内容の類似性に基づいてカテゴライズし、研究者3名の一致をもって命名した。分析し、カテゴライズした経緯は結果に記す。また語句については、論文にある表記を優先した。

2. 用語の定義

職務満足/職務満足感：就業する人間の内的なもので就業継続にも影響する概念。

職業継続：ある職業を継続すること。

就業継続：ある職業、もしくはある職場で就業を継続させること。それぞれの引用文献の語を尊重したため、本文中では混在している。

就業継続意思：看護学教員を続けたいという気持ち、意思。職業継続意思、就業継続意向などの語が引用文献に見受けられるが、そのまま用いた。

看護学教員：看護職の免許を保有する専任教

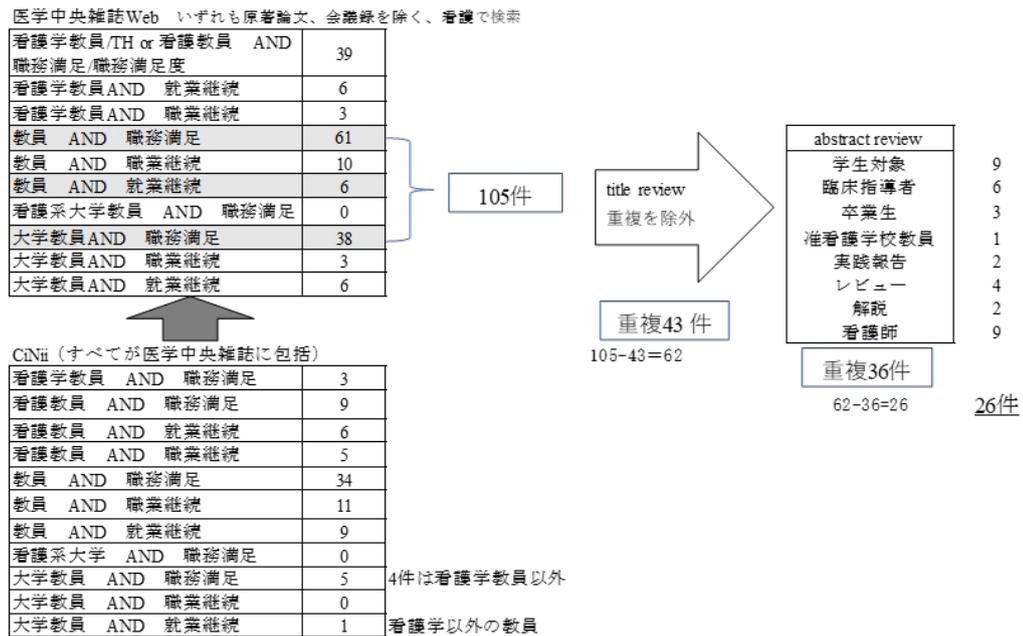


図1 対象文献の検索過程

員。看護教員と同義であり、引用文献の語はそのまま「看護教員」「看護学教員」のいずれかを用いた。

看護系大学教員：看護職の免許を保有し、看護系大学もしくは看護系の学部、学科の専任教員。

看護専門学校/専門学校：日本における3年課程及び2年課程で看護教育を行う教育機関で、准看護師養成機関は含まない。文献の引用においては「看護専門学校」「専門学校」「看護学校」等をそのまま用いた。

看護系大学：日本においては4年制大学（短期大学を含む）で看護基礎教育を行う教育機関。看護短期大学も、看護学教員が存在するため含めた。文中でいう「大学」とは看護系大学のことであり、引用では「看護大学」「看護系大学」「大学」等をそのまま用いた。

若手教員・助手・助教・新任教員：年齢に関係なく経験年数が短い教員を若手教員という場合、または年齢が若い教員をさす場合もある。新任教員は新しく入職した教員であるが、年齢とは関係ない。助手、助教は大学設置基準でいう職位である。それぞれの引用文献にある語を尊重した。本稿ではこれらの教員の問題は近似しているため、「若手教員・助手・助教・新任教員」とした。

III. 結果

1. 看護学教員の文献の概要について

本研究において対象とした看護学教員26件の文献(19)-(44)の概要は表1、表2の通りである。26件の研究目的は就業継続、就業継続支援に関するもの7件、教育ニーズや学位に関するもの4件、コミットメント（職業的、組織）に関するもの3件、教員としての職業的アイデンティティやロールモデル、望ましい行動、職業経験その他であった。

26件のうち、大学教員10件、専門学校教員12件の合計22件は量的研究であった。22件のうち尺度を用いたものは7件で、FENAT (Educational Need Assessment Tool for Nursing Faculties)「教育ニーズアセスメントツール」2件のほか、組織経営意識尺度と集団モラル尺度の組み合わせ、SENPTIセルフ・エフィカシー尺度、組織経営意識尺度と集団モラル尺度の組み合わせ、看護学教員ロールモデル行動自己評価尺度 (Scale on Role Model Behavior for Nursing Faculty)と看護教員職務満足度 (Measurement of Job Satisfaction in nursing School Teachers)の組み合わせ、組織コミットメント尺度、日本版バーンアウト尺度であった。質的研究4件に関しては、大

学、専門学校それぞれ2件ずつであり、半構造化面接によるもの3件、質問紙の自由記載の内容分析1件であった。発表年は、2005年以前3件、2006～2010年6件、2011年以降17件で、特に2015年以降は13件であった。大学教員対象12件のうち、7件は若手教員・助手・助教・新人教員対象であり、教授職対象は1件のみであった。

2. 看護学教員の職務満足度に関連する要因について

26文献の結果、考察にある記述内容を定性的に分類した。その結果、職務満足に影響を及ぼす要因は【基盤としての教育経験】【看護教育者としてのアイデンティティ形成】【コミットメント・就業継続意欲】【円滑な研究活動】【ワークライフバランス】【組織環境と支援体制】【若手教員・助手・助教・新人教員の支援】【ストレスマネジメント】の8カテゴリーに分類された。これらを分類したものを表3、表4に示す。網掛けのセルは看護専門学校、それ以外は看護系大学の記述を表す。

以下、カテゴリーごとに記述する。

【基盤としての教育経験】

このカテゴリーは、サブカテゴリー〈教育経験・職位・学歴による裁量権〉〈経験年数による教育力の向上〉から構成された。例えば「運営、自己研鑽、組織、重要会議への参加できること」「職位、裁量権、責任と満足感との関係」などのコードは、教育経験を積み、職位が高くなることにより、責任を委譲し、裁量権があることは承認された結果であると分析した。裁量権の基盤として学位取得、学歴などが関係するため、これらを〈教育経験・職位・学歴による裁量権〉とした。また「経験を積むことで研鑽したい」「ロールモデル行動の得点は経験年数が高くなるに連れて得点が上昇」などのコードは、経験年数が高くなることで、教員として研鑽できるという期待があり、他者の模範となる行動がとれるようになるため、〈経験年数による教育力の向上〉につながるというサブカテゴリーとした。関根は、年齢・教員、経験年数・一般学歴等が相互に関連し合っって組織経営意識や集団モラルに影響すること、および運営、自己研鑽、組織、重要会議への参加など

への参与がモラルとしての士気を高める(27)と述べている。この記述(27)から、管理的ポストに就くためには学歴や教育経験が基盤になるため、〈教育経験・職位・学歴による裁量権〉に含めた。伊藤らは、管理職であること(33)、大柳は、管理能力の育成について報告しており、これらは看護学教員としての経験を必要とするため、〈経験年数による教育力の向上〉とした(32)。これらを、職務満足に影響を及ぼす要因とした。

【看護教育者としてのアイデンティティ形成】

このカテゴリーは、サブカテゴリー〈自己効力感・承認〉〈職業的アイデンティティ・職業志向性〉〈教育へ適性・関心・使命感〉〈看護実践能力・教師効力〉から構成された。看護教育者としてのアイデンティティ形成に必要な肯定的な経験としての〈自己効力感・承認〉とした。看護学教員としての自覚、仕事が好きであることなどを〈職業的アイデンティティ・職業志向性〉教育者としての誇りや適性を認めていること、学生への使命感などを〈教育へ適性・関心・使命感〉とした。また、臨床や実習を通じた看護実践能力など、教員としての力量に影響することを〈看護実践能力・教師効力〉とした。成田ら(35)は「自己成長できること」、山下らは「上司からの肯定的評価・対応」が就業継続意志に影響する要因(39)としており、これらは看護学教員として承認を受け、自己効力感に繋がるため〈自己効力感・承認〉とした。亀岡らは教員養成講習会の受講の有無と教育者としての望ましい状態の関係を指摘している(22)。金谷は、新人教員と臨床看護師のそれぞれのアイデンティティを維持しようとする経験(21)、福永らは、職業的アイデンティティは「看護教員としての自分に対する満足」と「看護職または看護教員としての自分に対する肯定」の2軸であるという(37)。これらは看護学教員としての満足、アイデンティティが高いことに基づくため〈職業的アイデンティティ・職業志向性〉に含めた。室谷らは専門性を高めるための教員自身の不断の努力の必要性(44)、高村らは質の高い教授活動として学生の学習環境の調整や反応に目を配ることを報告している(43)。看護学教員と

医学と生物学 (Medicine and Biology)

表3 国内文献における看護学教員の職務満足に影響する要因:教育経験, 教師効力感・アイデンティティ, コミットメント・モチベーション, 円滑な研究活動

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	筆頭者
基盤としての教育経験	教育経験・職位・学歴による裁量権	組織経営意識と年齢, 学歴と集団モラルとの関連	関根
		運営, 自己研鑽, 組織, 重要会議への参加できること	関根
		職位, 裁量権, 責任と満足感との関係	松下
		職業経験の質の豊かさ, 看護学教員としての職業経験の質に加え, その長さが影響している可能性が高い	亀岡
		看護学教員の教育コードには, 学士の学位取得大学につながる大学において看護基礎教育課程を終えていることが重要である	亀岡
	経験年数による教育力の向上	職業経験を積み, 徐々に職位が高くなることは, その個々人の職業経験の質が豊かになる	亀岡
		組織・経営に関わる特性: 年齢, 教員経験年数	関根
		管理職であること	伊藤
		社会経験が豊富で人生のよし悪しを知っている	齊藤
		教員経験年数が長い	伊藤
自己効力感・承認	経験年数が長いと職業継続意思がある	成田	
	経験を積むことで研鑽したい	成田	
	教員養成講習会修了後の年数が長い	伊藤	
	ロールモデル行動の得点は経験年数が上がるに連れて得点が上昇	高村	
	看護教員経験年数	根本	
	過去の成功と失敗の経験で自己効力感が変化	齊藤	
	「達成動機」と最も強い相関を示したのは「自己効力感」	江藤	
	自己成長できること	成田	
	自己効力感はストレスへの免疫となって就業継続に繋がる	齊藤	
	環境要因などで自己効力感が変化	齊藤	
職業的アイデンティティ・職業志向性	自分が能力を発揮できている, 他者から認められていると感じられるようなフィードバックがあること	大柳	
	就業継続意思に影響する要因は「上司からの肯定的評価・対応」	山下	
	「授業実践力」を向上させるための臨床との人事交流	大柳	
	成長の実感と職場への愛着要素に正の影響を与える	室谷	
	職業的アイデンティティの構築と理想と現実	金谷	
	職業的アイデンティティ: 看護教員としての自分に対する満足」と「看護職または看護教員としての自分に対する肯定」	福永	
	教員養成講習会を受講していない者が受講している者よりも教育に携わる看護専門職者としての望ましい状態に近く, 教育コードが低い	亀岡	
	職業への志向性: 教師の仕事に誇りを感じる	坪井	
	実習教育に対する教師効力と職業への志向性が, 職務満足感と関連がある	坪井	
	看護学教員が, 臨床の看護師や看護学教員をも含む看護職を価値づけていること	亀岡	
看護教育者としてのアイデンティティ形成	「学生との関わり」から自分が教員であると実感する	日野	
	標準的なロールモデル行動がとれており, 学生のロールモデルとして機能している	高村	
	看護教員としての適性があると感じる	成田	
	看護教育への興味がある	成田	
	「助産師としての自分」と「教員としての役割」の葛藤	日野	
	専門雑誌読取数が多い	伊藤	
	看護教育への使命感がある	成田	
	倫理への関心がある	伊藤	
	学生の教育満足度の予測とSOCは有意な相関	一色	
	専門性を高めるための教員自身の不断の努力が不可欠	室谷	
看護実践能力・教師効力	学習環境の調整および学生の反応という質の高い教授活動を志向する行動と何らかの関連	高村	
	看護実践能力が高いと教育コードが低い	亀岡	
	実習指導と職位, 自己効力感	土肥a	
	教師効力を高めていくと, 職務満足感やモラルが向上する	坪井	
	教員1年目の実習場面において「戸惑い」と「直接ケアできないジレンマ」	日野	
	自身の看護実践力低下を認知している教員は就業継続意思が強くなっていった	草柳	
	看護実践能力が高いと自覚している	伊藤	
	臨床へ戻ることへ看護実践能力の不安	成田	
	就業継続意思がもてるように, 成功体験や達成感などの満足感を得られること	成田	
	看護教員としてのやりがい	伊藤	
やりがい・達成感・就業継続意思	仕事にやりがいを感じている	伊藤	
	教員は仕事満足度を高めることで就業継続意思が強くなる	草柳	
	看護教員の就業継続意思には, 個人的要因, 組織的要因と関連	成田	
	看護学教員を継続していく意志がある	伊藤	
	看護教育に対する生きがい感とSOCは有意な相関	一色	
	「実習施設との関係性」は, 困難だけではなくやりがい・魅力にもつながる	日野	
	学生との関わりから得られる喜び	成田	
	学生との関わりによる「楽しさ」と「やりがい」	日野	
	看護職を選択したことに満足感を感じている	伊藤	
	就業継続意思にはキャリアコミットメントが有意に関連	根本	
コミットメント・就業継続意欲	他の職業選択がないこと	成田	
	教員の就業継続意思には外的キャリア要因は殆ど影響せず, 教員コミットメントなどの内的キャリア要因が影響	草柳	
	組織コミットメントは, 教員経験年数, 在職年数, 教員養成講習会の受講の有無, 職業継続意思の有無, 職場での相談相手の有無などによって差がある	成田	
	職業継続意思がある人は組織コミットメントを高めるような支援が有効	成田	
	就業継続意思に影響する要因は「看護教育職へのコミットメント」	山下	
	看護教員の就業継続意思には「看護教員の組織コミットメントやキャリアコミットメントを高める」	根本	
	就業継続意思には「最初から自分が進んで看護教員になろうと思った」の内的動機や組織コミットメントやキャリアコミットメントが有意に関連	根本	
	就業継続意思には組織コミットメントが有意に関連	根本	
	職場環境の良さと組織コミットメントの関連	成田	
	個人属性が組織コミットメントと情緒的消耗感を媒介して就業継続意向に影響を与える	室谷	
看護学教員としての組織コミットメント	研究実践と職位, 学位取得や進学などのニーズ	土肥a	
	研修の機会を設ける等, 職場環境の整備	成田	
	助手においては研究と臨床実習のジレンマが大きい	島田	
	教育研究環境が整っていること	亀岡	
	研究活動が継続できること	亀岡	
	職業継続を前提とした学位取得のための教育編成	舟島	
	所属機関と大学の協同で学位取得に取り組む者の職業継続を保証する	舟島	
	看護教員の就業継続意思: 「看護教員のキャリアラダー制度の導入とキャリアデザインを描く」	根本	
	最新の専門誌に目を通す	高村	
	学術集會に参加する	高村	
円滑な研究活動	日々の教育活動にプラスした研究活動にも取り組む	高村	
	積極的に知識の幅を広げようとしていること,	高村	
	大学院を修了している	伊藤	
	大学・大学院に在籍している	伊藤	
	授業に研究成果を活用している	伊藤	
	学会に所属している	伊藤	
	研究能力については低評価看護専門学校教員の研究能力に対する苦手意識	高村	

医学と生物学 (Medicine and Biology)

表4 国内文献における看護学教員の職務満足に影響する要因:ワークライフバランス、組織環境と支援体制、若手教員・新人教員の支援、ストレスマネジメント

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	筆頭者
ワークライフバランス	仕事優先の現状	仕事が優先 WLBの現状	馬場
		労働負荷・休暇がとりにくい	馬場
	個人の生活と仕事のバランス	育児・介護のためのWLBと満足感、QOLとの関連	馬場
		業務管理と健康管理	馬場
		自宅から通勤、ワークライフバランスに応じた柔軟な勤務体制	大柳
		ワークライフバランスの良さ	成田
	管理者・同僚の支援	教員自らが時間管理意識を高め、オン・オフを作っていくことも重要	室谷
		管理職による看護教員としてのアイデンティティ形成の支援	梶原
		管理者の傾聴と承認による教員支援	山下
		ロールモデル行動の質は職務満足度や職業継続意思につながる	高村
組織環境と支援体制	支援体制の在り方	職業継続意思がもてるような上司や同僚の支援	成田
		上司との良好な関係性が安心感を生み、それによって情緒的消耗感が軽減	室谷
	組織体制・人的環境	上司の支えは愛着要素に正の影響	室谷
		中堅看護教員が必要としているニーズを組織として支援できるような体制	齊藤
		看護教員の就業継続意思:「新人看護教員に対する支援のあり方」	根本
		辞めたいという思いも、不満足という思いも、組織として中堅看護教員への支援体制が大きく関与	齊藤
		業務調整や時間管理ができるように業務をスリム化することや事務職員の増員などの支援が必要	大柳
		管理能力の育成についての支援がある	大柳
		就業継続意志に影響する要因:「学生指導や教育活動に伴う困難感の低減」	山下
		就業継続意向を高める職場改革;上司と部下が良好な関係を維持すること	室谷
看護教員が自己研鑽し専門性を高め、それを発揮できる環境を整えること	室谷		
業務の効率化を図り、看護教員が自らの時間管理意識を高めること	室谷		
若手教員・助手・助教・新人教員の支援	教育への導入時・移行期支援	就業継続意志に影響する要因:教員間の相互理解に基づく職場環境	山下
		看護教員が誇りをもって働き続けられるような組織改革、業務改善の促進が就業継続につながる	山下
	若手教員・助手・助教・新人教員の課題・ニーズ	職場の雰囲気により対象の満足度に影響している可能性	高村
		助手職務の準備性	片岡a
		性別、年齢、臨床の経験年数、助手としての経験年数、所属、領域	片岡b
		入職時の自主性、教育研修の受講	片岡b
		TA (Teaching Assistant)の経験があるとスムーズに移行する	土肥a
		学士以上の学位があると教育ニーズが低い	亀岡
		様々な学事など新人教員の戸惑い、自覚	金谷
		臨床看護師から教員への移行期の経験	金谷
看護学教員は良好なメンターシップを持っているほど、その教育ニーズが低い	亀岡		
ストレスに関連する要因	ストレスが心身の健康に及ぼす影響	組織での職務遂行支援	土肥b
		助手においては想定内・想定外の職務内容にジレンマがある	島田
	ストレスマネジメント	助手の職業継続意思のための支援が必要	島田
		研究に関する支援:研究に取り組みやすい職場環境 研究費の確保 研究方法に関する学習の機会	土肥b
		若手教員のニーズ:教育に関する支援/教育デザインに関する学習の機会/授業実践における支援	土肥b
		若手教員のニーズ:職務遂行に関する支援/入職時オリエンテーションの実施/メンターシップ/職務内容の明確化	土肥b
		若手教員のニーズ:継続学習に関する支援は、大学院進学への支援/研修会や学会に参加しやすい体制づくり/臨床を学び続ける機会	土肥b
		看護実践に関する教育支援	土肥a
		人間関係や職場環境に配慮。若手教員の職務満足度を高める関わりが必要	土肥a
		若手教員の課題克服のためのFDの必要性	亀岡
ストレス耐性・コーピング・支援	ストレスが心身の健康に及ぼす影響	ストレスと労働条件との関連	松下
		人間関係など不可避なストレス	齊藤
	ストレスマネジメント	価値観の相違など人間関係のストレス	松下
		業績重視のヒエラルキー社会とストレス	松下
		アカデミックハラスメントの遭遇	松下
		職業性ストレスと満足感の関連	福永
		教育活動、社会的活動、研究活動および助手の職務全般とバーンアウトの関連	片岡a
		ストレス簡易調査票の「ストレスによっておこる心身の反応」得点とSE尺度得点との間に有意な相関	齊藤
		経済的ゆとり感とSOC (Sense of Coherence) には有意な相関	一色
		残業時間数とSOCは有意な相関	一色
看護教員の教育ニーズとSOC (Sense of Coherence) には有意な負の相関が認められた	一色		
ストレス耐性・コーピング・支援	ストレスが心身の健康に及ぼす影響	仕事の責任とアルコール依存症の関係	松下
		労働負荷と抑うつ、職務満足の関係	松下
	ストレスマネジメント	ストレス知覚が多いと認識するほどストレス指標が高い	松下
		セルフエフィカシーとの相関	坪井
		若手教員のニーズ ハラスメント予防、心理的支援	土肥a
		中堅看護教員が感じているストレスの理解	齊藤
		心身の健康とQOL	馬場
		ストレスマネジメントと職業性ストレス	福永
		教育、社会活動、研究などの満足感にはバーンアウトが起こりにくい	片岡a
		特性的自己効力感が高いほどストレスは低くなる	齊藤
心理的揺らぎへの対処は、理由をつけて揺らぎを鎮める	梶原		
心理的揺らぎへの対処は、現状での対処をあきらめ流れに身を任せるといった感情中心のコーピング	梶原		

しての適性を自覚し、教育への関心が強いことから〈教育へ適性・関心・使命感〉とした。坪井らは教師効力を高めると、職務満足感やモラルが向上すること(19)、草柳によると看護実践力の認知と就業継続意思との関連があるという(31)。これらは看護学教員と

しての看護実践能力、教授力と関連しているため〈看護実践能力・教師効力〉とした。

【コミットメント・就業継続意欲】

このカテゴリーは、サブカテゴリー〈やりがい・達成感・就業継続意思〉〈看護職としての職業的コミットメント〉〈看護学教員と

しての組織コミットメント〉から構成された。自己効力感と類似しているが、「やりがい」「達成感」としたもので職業継続に影響しているものを〈やりがい・達成感・就業継続意思〉に含めた。また、これは「看護職」という職業へのコミットメントを表すため〈看護職としての職業的コミットメント〉とした。そして、教育機関に留まり定着するなど組織への教員としてのコミットメントを〈看護学教員としての組織コミットメント〉とした。

一色は看護教育に対する生きがい感とSOC (Sense of Coherence : 首尾一貫感覚)の有意な相関、日野は学生との関わりによる「嬉しさ」と「やりがい」など、これらは教育のやりがいを表し、就業継続に繋がるため〈やりがい・達成感・就業継続意思〉とした(29)。伊藤らは看護職の選択と満足感(33)、根本は就業継続意思とキャリアコミットメントの有意な関連(40)を述べ、室谷ら(44)は個人属性、組織コミットメントの就業継続意向への影響、根本は就業継続意思と職業選択動機や組織コミットメントやキャリアコミットメントとの有意な関連を報告している(40)。これは看護教育機関への組織へのコミットメントであるため〈看護学教員としての組織コミットメント〉とした。

【円滑な研究活動】

このカテゴリーは、サブカテゴリー〈研究・学位取得と教育の均衡〉〈専門性向上のための研究活動〉から構成された。主に大学で研究、大学院進学と教育を両立させることについては〈研究・学位取得と教育の均衡〉とした。また専門学校の記事も含まれ、専門性を高めるために学会に参加する、所属するなどを〈専門性向上のための研究活動〉とした。亀岡らは教育研究環境の整備(22)、舟島らは所属機関と大学の協力で学位取得に取り組む者の職業継続を保証することを挙げている(20)。これらは研究と教育のバランスを保つことであり、〈研究・学位取得と教育の均衡〉とした。また高村らは学術集会への参加、日々の教育活動にプラスした研究活動への取り組み(43)、伊藤らは学会への所属、授業に研究成果を活用していることを挙げている(33)。これらは看護専門職としての研究心

を維持擦ることであり、〈専門性向上のための研究活動〉とした。

【ワークライフバランス】(Work Life Ballance 以下 WLB)

このカテゴリーは、サブカテゴリー〈仕事優先の現状〉〈個人の生活と仕事のバランス〉から構成された。WLBを両立したいが、仕事が優先する状況を〈仕事優先の現状〉とし、育児、介護や通勤などと両立できる状況を〈個人の生活と仕事のバランス〉とした。馬場らは、仕事が優先されている現状、また労働負荷・休暇がとりにくい現状を挙げている(36)。これは看護学教員が多重責務により、WLBが維持できていない状況を表すため〈仕事優先の現状〉とした。一方、大柳は自宅から通勤、ワークライフバランスに応じた柔軟な勤務体制(32)、室谷らは教員自らが時間管理意識を高め、オン・オフを作っていくことの重要性を挙げている(44)。これはWLB維持の可否に関わらず、WLB維持できるための方策などが言及されており、〈個人の生活と仕事のバランス〉に含めた。

【組織環境と支援体制】

このカテゴリーは、サブカテゴリー〈管理者・同僚の支援〉〈支援体制の在り方〉〈組織体制・人的環境〉から構成された。学部長、教務主任や同僚からの支援である〈管理者・同僚の支援〉、支援体制の具体的な在り方について記載した〈支援体制の在り方〉、人間関係も含む組織の環境としての〈組織体制・人的環境〉とした。高村らはロールモデル行動の質が職務満足度や職業継続意思に繋がること(43)、室谷らは、上司との良好な関係性、上司の支えが職場への愛着要素に影響すること(44)を述べている。これらは人的環境の一つで管理者や同僚の支援を必要とするため、〈管理者・同僚の支援〉とした。斉藤らは中堅看護教員のニードの組織支援(41)、大柳は業務調整や時間管理のための業務のスリム化、事務職員の増員などを挙げており(32)、これらは組織の具体的な支援体制について述べており、〈支援体制の在り方〉とした。

また室谷らは上司と部下が良好な関係を維持すること(44)、山下らは教員間の相互理解に基づく職場環境を挙げており(39)、これら

は総合的な環境の在り方や人間関係について述べており、〈組織体制・人的環境〉とした。

【若手教員・助手・助教・新人教員の支援】

このカテゴリーは、サブカテゴリー〈若手教員・助手・助教・新人教員の基盤〉〈教育への導入時・移行期支援〉〈若手教員・助手・助教・新人教員の課題・ニーズ〉から構成された。教育機関に入職するまでの準備性や学位などの基盤となるものを〈若手教員・助手・助教・新人教員の基盤〉、入職してから教育に慣れるまでの〈教育への導入時・移行期支援〉、実際に教員になってどのような支援が必要であるかという〈若手教員・助手・助教・新人教員の課題・ニーズ〉とした。若手教員、助手・助教、新人教員などの語句については、文献内で使われている語句に従った。片岡ら a は職務への準備性と満足度の重要性(25)、土肥ら b は、Teaching Assistant (TA)の経験があること(34)を挙げ、これは教員になる以前に経験しておくことよいため、〈若手教員・助手・助教・新人教員の基盤〉とした。金谷(21)は臨床看護師から教員への移行期、戸惑いを挙げており、島田らは、若手教員の「自身の研究」「臨地実習」のジレンマ、想定内/想定外の職務内容(23)、また亀岡らは移行期のメンタリングの重要性(22)を述べている。これらは新人教員が臨床から教育に異動した時に必要な支援であり、〈教育への導入時・移行期支援〉とした。土肥ら a は若手教員の教育や研究、業務遂行、継続学習に関するニーズ(30)、亀岡はFD (Faculty Development)の必要性(22)を挙げている。これらは若手教員・助手・助教・新人教員などのニーズであり、また直面する課題であるため〈若手教員・助手・助教・新人教員の課題・ニーズ〉とした。

【ストレスマネジメント】

このカテゴリーは、サブカテゴリー〈ストレスに関連する要因〉〈ストレスが心身の健康に及ぼす影響〉〈ストレス耐性・コーピング・支援〉から構成された。ストレスに繋がる要因などを〈ストレスに関連する要因〉、ストレスが心身にどのような影響を及ぼすのかという〈ストレスが心身の健康に及ぼす影響〉、またストレスへの対処などについての

記述を〈ストレス耐性・コーピング・支援〉とした。

松下らはアルコール依存症の関係、労働負荷と抑うつ(38)、片岡ら a による主観的な満足感とバーンアウトとの関連、業績重視のヒエラルキー社会、価値観の相違など人間関係のストレスを報告(25)している。これらは教育機関で遭遇しやすいストレスであり、〈ストレスに関連する要因〉に含めた。また斉藤はストレス簡易調査票の「ストレスによっておこる心身の反応」得点と SE 尺度得点と有意な相関(41)、坪井ら(19)はセルフ・エフィカシーとの相関を挙げている。これらは職務上のストレスが健康に及ぼす影響を表しており、〈ストレスが心身の健康に及ぼす影響〉とした。土肥ら a は、若手教員のニーズとしてハラスメント予防、心理的支援(30)、梶原は特性的自己効力感が高いほどストレスは低くなること(42)を述べている。これらは看護学教員としてのストレスの予防や耐性、メンタルヘルス支援に関する内容であるため、〈ストレス耐性・コーピング・支援〉とした。

IV. 考察

文献数に関して、2015年以降が増加していた背景として、看護専門学校数は横ばいではあるが、2013年から2014年にかけて16校、2014年から2015年にかけて15校増加し、2015年には看護系大学が240校を超えた(18)。看護系大学に関する報告数が増加していることが背景にあると考えられるが、本研究では、26件のうち12件が大学教員対象で看護専門学校14件との大差はみられなかった。

ここでは職務満足に影響する要因について、カテゴリーごとに考察を進めていく。

1. 基盤としての教育経験、看護教育者としてのアイデンティティ形成

本研究結果において、看護学教員における職務満足に影響する要因として【基盤としての教育経験】が見出された。教育経験を積むことで教育力が向上し、また経験年数があるため、職場でのロールモデルの存在になることも考えられる。特に職位や役職による責任や裁量権が付与されることは、教員としてのモチベーションを高めるため、職務満足に繋

がると考えられる。

また、本研究で見出された職務満足に影響する要因は、井本がいう3年課程の看護教員の能力(46)に概ね近似していると捉えられた。井本の看護教員の能力(46)の「教育実践力」「後輩育成力」「看護実践力」「自己研鑽力」「メンタルヘルス支援力」である。そして掛谷らも教師効力を高める因子として、「大学における教育学履修歴」「助手に就く前の実習教育の研修受講歴」「教師経験年数」「看護師経験年数」「年齢」「職位」「指導体制」「関心・動機・やりがい」を挙げている(47)。掛谷ら(47)の教師効力を高める因子にも近似している。さらに2010年「今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書」でいう必要なコンピテンシーである教育実践能力、コミュニケーション能力、看護実践能力、マネジメント能力、研究能力が挙げられていた(48)。本稿においても類似した要因があると考えられる。草柳はこれらのコンピテンシーを「看護教員の質」と定義した(49)。これらのことから、本研究においても、先行研究の看護学教員の教育力、教師効力に類似した要因が見出された。

看護教育者としてのアイデンティティ形成についていえば、〈自己効力感・承認〉の経験を経て、〈看護実践能力・教師効力〉〈教育の適性・関心・使命感〉などが影響していると考えられる。塩らによると、アイデンティティ形成過程に影響する要因として「早い時期の職業選択の模索」「ライフサイクルの変化」「危機に遭遇した時の周囲からの支え」「臨床より教育志向になる契機」「看護師としての看護の充実感」「教員としての充実感」「ぶれない生き方」を報告している(50)。本研究においても塩らのアイデンティティ形成についての見解に近い結果になったと考えられる。

2. コミットメント・就業継続意欲

職業的、組織的コミットメントやモチベーションによる就業継続意欲が職務満足に影響する要因となっていた。看護教育者としての教師効力感やアイデンティティが強いため、就業継続意欲に繋がり、教育経験を積むという転帰となると考えられる。経験を積み、看護実践能力やアイデンティティが強くなると

〈看護職としての職業的コミットメント〉が強くなり、役職が付与され、責任の重い人事や運営など重要事項への裁量権から職場への愛着や帰属感を持つという構図があると考えられた。このような構図は〈やりがい・達成感・就業継続意思〉を高めることが期待される。

コミットメントに関していえば、本稿では〈看護職としての職業的コミットメント〉〈看護学教員としての組織コミットメント〉が抽出された。看護教員は看護職に包括されるため、教員の就業継続は、看護職としての職業的コミットメントを高めると捉えられる。国内の看護教員のコミットメントに関する報告は少ないという中で、横山らのレビューによると、国内の教員の組織コミットメントに関連する要因は、年齢、教員経験年数、在職年数、教員養成講習受講の有無、配偶者、子どもの有無、相談相手の有無、教員数、関連病院との異動の有無、就業継続意思であったという(51)。本研究ではコミットメントと関連するそれぞれの要因の関連を検証することはできないが、教員経験年数や就業継続意思に関する要因が見出されたため、コミットメントとの関連を検証することが課題となる。

3. 円滑な研究活動

本研究では、大学、専門学校の区別に関係なく、常に新しい情報を入手し、研究心を持つこと、学会に参加することなど、教員として研究活動を行うことも職務満足に影響する要因となっていた。専門学校においては、研究を教員の業務として特に定めることはなくても、教育への反映を期待し、研究することを奨励している背景があると考えられる。したがって、専門学校の教員対象の研究に関する記述がみられ、学術雑誌の購読や学術集会への参加などを積極的に行っているという記述もみられた。山本らによると、看護専門学校教員の学習を促進する要因は、「専任教員講習会や大学・大学院進学」、「支援的な先輩教員の存在」、「研究活動」、「仕事満足」、「職場役割の変化」であるとされ、研究活動は学修を促進させると捉えられる(52)。

また、研究能力は、〈研究・学位取得と教育の均衡〉を保ちながら〈専門性向上のための研究活動〉を行うことによって身に着くと

考えられる。押領司ら (53) は、専任教員の研究活動の現状について、学会発表の有無別に「研究活動尺度」合計得点と下位尺度得点を比較したところ、「研究活動尺度」の合計得点、「意欲」「実践」「環境」の全てにおいて学会発表有群の方が有意に高得点であったと述べている。したがって、研究を社会に発信する機会である学会への参加は有効であると考えられる。教育機関を問わず、研究活動の促進は教育への還元に有益であり、そのためには、学会への参加、学会誌の購読なども一助となると考えられる。

しかし、大学においては、助手・助教が研究活動に際しての困難を抱えている現状が明らかになっており、志賀ら (54) も、研究の必要性を認識している一方で、教育とのバランスの問題、研究に対する評価などで、ジレンマやコンフリクトがあると述べている。深堀らも助教・助手は「教育や大学運営等の業務の負担」を感じており、「研究能力の不足」、「研究のリソース不足」、「研究者としてのアイデンティティの未確立」、「教育や大学運営等の業務の負担」を阻害要因と感じる人ほど「研究を促進する環境・システムの整備」のニーズがあったことを報告している (55)。看護学教員の職務満足に影響する要因として、円滑な研究活動は若手教員・助手・助教・新人教員においても重要課題であると捉えられる。

4. ワークライフバランス

ワークライフバランスの具体的なコードとして、「労働負荷・休暇がとりにくい」「育児・介護のための WLB と満足感、QOL との関連」などがあげられた。竹下らによると、大学教員においては「職務や職場環境により子どもを理由に休みづらい」「仕事にも子育てにも迷いや不全感を伴う」「仕事と子育てとの折り合いのつけ方を模索する」「サポートに感謝すると同時に相反する感情が生じる」「自分の生き方の全うと、大学教員としてのやりがいを見出す」「仕事をしながら子どもと家族の成長を感じる」の 6 つのカテゴリーが抽出された (56)。本研究も類似した結果が見出されており、このことは大学だけでなく、看護専門学校の教員にも該当すると捉えられる。また、女性が多い看護職における

ジェンダー役割の問題も浮上すると考えられる。Baker SL らは、リフレッシュのために好きなことに時間を割き、看護学生に教えたりするためにより多くの時間を与えると、エンパワーメントと仕事の満足度の両方をより高いレベルにする可能性があると述べている (57)。リフレッシュの機会は必要であり、精神的な余裕も前提となるであろう。これらは教育機関の組織や管理者、同僚などによる支援体制によるところが大きいと考えられる。残業、休日や経済的要因などの福利厚生はいわゆる衛生要因であり、外因性要因である。それらの条件が、維持されないときに不満足となりやすいという Herzberg のいう不満足要因であると考えられる (58)。

Arian M. et al の 74 件のレビューによれば、対象文献のほとんどは、職務満足に適した理論として Herzberg の理論を用いていると報告されている (16)。すなわち、不満足要因としての外因性要因よりも、内因性要因が満たされたとき、職務満足感を覚えやすいというものである。草柳も教員の就業継続意思には給与、福利厚生などの外的キャリア要因は殆ど影響せず、教員コミットメントなどの内的キャリア要因が影響していたと報告している (49)。日本の看護学教員の職務満足においても、Herzberg の理論が適用でき、内的キャリア要因が重要であると捉えられる。

5. 組織環境と支援体制

看護学教員の支援方法として、「学生指導や教育活動に伴う困難感の低減」など、教育能力を高めるための支援や教員のニーズに対する支援や業務の在り方などを〈支援体制の在り方〉が職務満足に影響する要因であると捉えられた。また〈組織体制・人的環境〉として、いわゆる人間関係に関することが挙げられており、上司、先輩後輩も含めた同僚との関係性が職務満足に影響するということが明らかとなった。山本ら (59) も、看護専門学校教員が生涯学習行動を獲得し維持していくには、支援的な上司や組織内外における仲間との出会い、豊かな私生活が重要であると述べている。このことは、看護専門学校だけでなく、看護系大学にも共通すると考えられる。また効果的な職場支援として、井本 (60) は、看護教員としての能力を高めるた

めに、授業研究の機会をもつことであると述べている。大学においてはFDがあり、教育や研究能力を向上させる機会があるが、専門学校でも同様の活動が導入されるとよいと考える。

国外ではSpringerPJ.et.al (61)によると、組織が反映するためには教員と管理者が共通の目的を持っており、また組織の文化と風土を再設計、再定義、変革するためには大胆なリーダーシップが必要である。Lee P.et.alは、看護学部長のリーダーシップが職務満足や職業継続意思に影響を与える(62)と報告している。日本においては、管理者である教務主任や学部長、教授などを対象とした管理、支援体制の報告が少ないと捉えられる。教育・研究の経験年数が長い教員は、若手教員・助手・助教・新人教員などのロールモデルであることが期待されるため、今後は教育経験年数の長い看護学教員対象の調査が必要であると考えられる。また支援制度として、移行期のメンター制度が有効であるという報告もある。Beckmann CAらによると、メンタリングによって、管理者、コミットメント、組織文化/風土を知る機会となる(63)。またBaker SLは、開発した看護教員の新任オリエンテーションプログラムを実際に行い、教員が定着したことで効果があったという(64)。本稿では、特に教育経験年数の短い教員に対する支援として挙げられているため次項に譲る。

6. 若手教員・助手・助教・新人教員の支援について

本研究で対象とした文献26件のうち、大学教員に関するもの12件のうち7件は若手教員・助手・助教・新人教員に関する記述であった。このカテゴリー【若手教員・助手・助教・新人教員の支援】は、大学教員を対象とした文献に偏った。教授職に関するものは1件のみにとどまり、偏りが見られた。この背景には、看護系大学では、入職間もない新人教員が看護学教員の業務を理解する機会が制度化されていないため、就業継続上の課題が多いことが推察される。大学教員においては、和住らのFDマザーマップでいう看護学教育における5つの構成要因、すなわち看護職としての臨床経験や学位などを基盤とした

教育、研究、社会貢献、運営という業務があること(65-66)を理解する必要があると考えられる。看護学教員の業務を理解するために、TAの経験や移行期にメンタリング制度を導入することなどが必要であると考えられる。廣川らによると、新人教員が自己効力感を高めるために効果的な支援のタイミング(67)があり、亀田らも上司・同僚に相談できる支援の必要性(68)を挙げている。これは大学でも専門学校でもスムーズな看護学教員への移行をもたらす、若手教員・助手・助教・新人教員などの就業継続意欲を高め、定着に繋がることを期待できる。片岡らcによると、助手の職務における悩みでは、教育指導活動の補佐に関するものが最も多く、特に実習に関する悩みが多く、個人の主観的満足感が精神的健康に関連していると指摘している(69)。掛谷らは、教員をとりまく実習教育環境の調整を行うとともに、これまでの実習教育における成功体験を自己の強みとして客観的に評価し認めていくことが必要な支援である(47)と述べている。若手教員・助手・助教・新人教員が教育への移行期に戸惑う要因の一つが、実習指導であり、臨床指導者やスタッフと教員の立ち位置の相違など、移行期の支援が重要であると考えられる。この時期のメンタリングは、その後の職業継続意思に影響するため、有効ではないかと考えられる。

7. ストレスマネジメント

〈ストレスに関連する要因〉の主な要因は、責任や残業などによる労働負荷、経済的な要因、価値観の相違やヒエラルキー社会による人間関係によるものであった。また〈ストレスが心身の健康に及ぼす影響〉のコードには、「仕事の責任とアルコール依存症の関係」など不健康な影響も窺えた。櫻木(12)がいうように職務満足には心身の健康との関連が強く、ストレスをマネジメントの必要性が窺えた。平良らは看護系大学教員のみを対象とした研究においては、教員自身のメンタルヘルスをテーマにしたものが比較的多く、この背景には、教員としての準備が整わないまま看護系大学が急増したことがあるという(17)。また大学教員としての姿勢や力量への不安や、フォーマルなサポート体制が確立さ

れていないことも教員の不安に繋がっていると指摘されている(17)。Candela Lらによると、仕事のストレス知覚とサポートの欠如は、離職意欲の高まりと関連している。そして「教育活動、社会的活動、研究活動および助手の職務全般とバーンアウトの関連」というコードもみられるため、バーンアウトに移行しないような支援が必要と述べている(70)。Owens Jらによると、教育者のバーンアウトは、学生、教育者、および管理者の生活に影響を及ぼし、看護師教育者の不足の拡大の一因となったと述べられている(71)。日本においても、看護学教員を維持させるためには、このようなメンタルヘルスが維持できるような環境調整や人的支援が必要であると考えられる。

また福永は、教員経験が浅い看護教員の役割遂行上の困難は共通の要素が読みとれ、職業性ストレスの原因となる「仕事の要求度とコントロール」のバランスの偏りや、職場での上司や同僚のサポート体制の不十分さを指摘している(72)。これらのことから、ストレスマネジメントは若手教員・助手・助教・新人教員などの支援と重複するところが大きく、特に、準備性がなく教育機関に移行した場合など、管理者や周囲の支援により、就業継続意思が低下しないような関わりが必要になると考えられる。

V. 結論

本研究では、看護系大学及び看護専門学校における教員の職務満足に影響を及ぼす要因に関して、【基盤としての教育経験】【看護教育者としてのアイデンティティ形成】【コミットメント・就業継続意欲】【円滑な研究活動】【ワークライフバランス】【組織環境と支援体制】【若手教員・助手・助教・新人教員の支援】【ストレスマネジメント】の8つのカテゴリーが見出された。結論は以下の通りである。

看護学教員の職務満足に影響する重要な要因の一つに【基盤としての教育経験】【看護教育者としてのアイデンティティ形成】【コミットメント・就業継続意欲】がある。これらは先行研究にみる看護学教員の教育能力やコンピテンシーと類似していた。また教育経

験に伴う職位や学位などが付与され、裁量権を与えられることが職務満足の要因として重要となる。

【円滑な研究活動】には、個人属性のほか、【組織環境と支援体制】【ワークライフバランス】が必要となる。特に教育経験の短い教員に対する【若手教員・助手・助教・新人教員の支援】は、【ストレスマネジメント】も含めて就業継続意思を低下させないための重要課題である。

なお、本研究には利益相反はない。

引用文献

- (1) 文部科学省.看護学教育モデル・コア・カリキュラム「学士課程においてコアとなる看護実践能力」の修得を目指した学修目標.
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/078/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2017/10/31/1397885_1.pdf(2021-7-30)
- (2) 日本看護系大学協議会.JANPU 会員校数.https://www.janpu.or.jp/file/member_soukatsu.pdf(2021-9-1)
- (3) 日本看護協会.看護師基礎教育の4年制化の推進.
www.nurse.or.jp/nursing/4th_year(2021-6-30)。
- (4) 石田佳代子.看護系大学の新人教員に対するファカルティ・ディベロップメント(FD)推進のための文献調査に基づく課題.看護科学研究 2010,9(1),p.10-18.
- (5) 阿達瞳,太田裕子,崎山佳那子ら.助教・助手看護学教員のFD支援のあり方-実施2年目の助教・助手FD支援の評価からの検討.東京医療保健大学紀要. 2015,10(1),p.69-74.
- (6) 前田陽子,柏崎純子,八木絵里子.若手教員の教育力向上を目的とした助教助手の会の活動評価.日本看護学会論文集.看護教育.2016,46,p.127-130.
- (7) 厚生労働省.看護基礎教育を取り巻く現状等について.
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000203414.pdf>(2021-9-

- 10)
- (8) Spurlock D Jr. The Nursing Shortage and the Future of Nursing Education Is in Our Hands. *J Nurs Educ* 2020;59(6):303-30
- (9) Nardi DA, Gyurko CC. The global nursing faculty shortage: status and solutions for change. *J Nurs Scholarsh* 2013;45(3):317-26
- (10) Walrath JM, Belcher A. Can we thrive, despite the faculty shortage?. *Nurse Manage*. 2006 Apr;37(4):81-4.
- (11) 下條祐也, 朝倉京子. 両立支援的組織文化が職務満足度, 組織コミットメント及び職業継続意思に及ぼす影響-妻/母親役割を担う看護職を対象とした分析. *日本看護科学会誌*. 2016, 36, p.51-59.
- (12) 櫻木晃裕. 職務満足概念の構造と機能. *豊橋創造大学紀要* 2006, 10, p.37-47.
- (13) Locke E.A. The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunette (Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology* Chicago: Rand McNally College Pub 1976; 1297-1349.
- (14) 平良陽子, 大町弥生, 片岡三佳ら. 看護系大学教員を対象にした研究の動向. *藍野学院紀要*. 2005, 18, p.83-88.
- (15) Li Guia K, Louise Barriball Alison E, While. Job satisfaction of nurse teachers: a literature review. Part I: Measurement, levels and components.
- (16) Li Gui. K. Louise Barriball, Alison E, While. Job satisfaction of nurse teachers-A literature review Part II Effects and related factors. Author links open over lay panel. *Nurse Education Today* 2009, 29(5), p.477-487.
- (17) Arian M, Soleimani M, Oghazian MB. Job satisfaction and the factors affecting satisfaction in nurse educators-A systematic review. *J Pr of Nurs*. 2018, 34(5), p.389-399.
- (18) 日本看護協会. 平成 29 年看護関係統計資料集看護統計資料室. <https://www.nurse.or.jp/home/statistics/pdf/toukei01.pdf>(2021-5-4).
- (19) 坪井桂子, 安酸史子. 看護系大学教師の実習教育に対する教師効力尺度の検討. *日本看護科学会誌*. 2001, 21(2), p.37-45.
- (20) 舟島なをみ, 亀岡智美, 定廣和香子ら. 看護専門学校に所属する教員の学位取得ニードに関する研究教員が希望する学位の学問領域とその決定理由. *千葉大学看護学部紀要*. 2001, 23, p.1-6.
- (21) 金谷悦子. 看護系大学・短期大学に所属する新人教員の職業経験 5 年以上の看護実践経験を持つ教員に焦点を当てて. *看護教育学研究*. 2004, 13(2), p.6-7.
- (22) 亀岡智美, 舟島なをみ, 山下暢子. 看護学教員の教育ニードの現状とそれに関する特性の解明. *日本看護研究学会雑誌*. 2006, 29(5), p.27-38.
- (23) 島田祥子, 真部昌子, 奥山貴弘ら. 看護系大学助手の職務内容とそのジレンマに関する実態調査. *川崎市立看護短期大学紀要*. 2007, 12(1), p.1-8.
- (24) 一色はじめ. 看護教員の教育ニードと Sense of Coherence との関連. *神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録*. 2007, 3, p.39-46.
- (25) 片岡三佳, 小澤和弘, 市江和子ら. 看護系大学に勤務する助手の個人属性, 教員特性および職務満足感からみたバーンアウトに関する研究. *日本看護研究学会雑誌*. 2008, 31(4), p.67-74.
- (26) 片岡三佳, 小澤和弘, 市江和子ら. 看護系大学に勤務する助手のコーピングと職務満足感が精神的健康に及ぼす影響. *日本社会精神医学会雑誌*. 2009, 18(1), p.74-83.
- (27) 関根龍子. 看護学教授の組織経営意識と関連する対象者の特性. *目白大学健康科学研究*. 2009, (2), p.1-7.
- (28) 江藤尚子. 看護教員のモチベーション. *日本看護学会論文集看護教育*. 2011, 41, p.201-204.
- (29) 日野佐知江. 助産師が教員として臨床から教育の場へ移行する際の心理的体験

- 助産師としての自分と教員役割を遂行する際の役割葛藤. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録, 教員・教育担当者養成課程看護コース. 2011, 36, p.64-71.
- (30) 土肥美子, 細田泰子. 看護系大学に所属する若手教員が必要とする支援の検討. 日本医学看護学教育学会誌. 2015, 24(1), p.21-27.
- (31) 草柳かほる. 看護専門学校に働く看護教員のキャリアに影響する要因外的・内的キャリアと就業継続意思との関連性. 東京女子医科大学看護学会誌. 2014, 9(1), p.39-47.
- (32) 大柳薫, 藪田素子, 安藤恵子ら. 中国四国地区における3年課程看護教員の就業継続に必要な支援経験年数別の比較. 中国四国地区国立病院附属看護学校紀要. 2015, 11, p.72-84.
- (33) 伊藤美鈴, 松田安弘, 山下暢子ら. 2年課程看護専門学校教員の看護学教員としての望ましい状態に関する研究現状及び関係する教員の特性に焦点を当てて. 群馬県立県民健康科学大学紀要. 2015, 10, p.1-23.
- (34) 土肥美子, 細田泰子, 星和美. 看護系大学に所属する若手教員の学習ニーズとその関連要因. 大阪府立大学看護学部紀要. 2021, 18(1), p.33-44.
- (35) 成田富貴子, 長谷部真木子. 看護専門学校教員の職業継続意思と組織コミットメントに関する研究. 秋田大学大学院医学系研究科保健学専攻紀要. 2017, 25(1), p.37-52.
- (36) 馬場保子, 坂本雅俊, 久木原博子ら. 看護・社会福祉研究職のワーク・ライフ・バランスの現状とQOLの関係. キャリアと看護研究. 2018, 8(1), p.3-13.
- (37) 福永ひとみ, 吉田浩子, 島田涼子. 職業性ストレスと職業的アイデンティティの関連看護教員を対象とした質問紙調査結果から. 心身健康科学. 2019, 15(2), p.82-93.
- (38) 松下年子, 河口朝子, 原田美智ら. 看護系大学の看護教員の職業性ストレスとアディクション NIOSH 職業性ストレス調査票, FTND, CAGE を含む自記式質問紙調査より. アディクション看護. 2019, 16(2), p.55-82.
- (39) 山下久美子. 3年課程看護学校の看護教員の就業継続意志に影響する要因. 中国四国地区国立病院附属看護学校紀要. 2019, 14, p.54-61.
- (40) 根本友子, 佐藤みつ子. 看護専門学校における看護教員のワークコミットメントと就業継続意思との関連. 看護教育研究学会誌. 2019, 11(2), p.25-35.
- (41) 齊藤ゆかり, 小川昌子, 田中明子. A地区の看護師等養成所に勤務する中堅看護教員の特性的自己効力感とストレスの関係. 日本看護学会論文集看護管理. 2020, 50, p.163-166.
- (42) 梶原順子, 栗原加代, 宇留野由紀子. 3年課程看護師養成所に継続して就業している中堅期以上の看護教員の心理的揺らぎの構造と対処. 茨城キリスト教大学看護学部紀要. 2020, 11(1), p.3-11.
- (43) 高村祐子, 柳久子, 橋爪祐美ら. 看護専門学校3年課程看護教員の教育力の特徴および"看護学教員ロールモデル行動"と"看護教員職務満足度"の関連. 茨城県立医療大学紀要. 2021, 26, p.13-24.
- (44) 室谷寛, 石原香織, 河西恵子ら. 定時制看護専門学校教員の組織コミットメントとその関連要因. 日本看護学会論文集看護管理-看護教育. 2021, 51, p.88-91.
- (45) 文部科学省. 2019年度看護系大学に係る基礎データ https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/098/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2019/05/27/1417062_4_1.pdf (2021-12-30).
- (46) 井本英津子. 看護教員の能力と職場支援との関連. 看護教育. 2018, 59(3), p.170-175.
- (47) 掛谷和美, 浦中桂一, 樺山定美ら. 看護系大学の臨地実習における教師効力に関する文献検討. 横浜創英大学研究論集. 2017, 4, p.13-19.
- (48) 厚生労働省医政局看護課. 今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書. <https://www.mhlw.go.jp/shingi/>

- 2010/02/dl/s0217-7b.pdf (2021-11-18)
- (49) 草柳かほる.看護専門学校教員のキャリア形成に関する文献検討.東京女子医科大学看護学会誌.2011,6(1),p.15-21.
- (50) 塩霧都恵,小島賢子,土屋八千代.看護教員の職業アイデンティティの形成過程に影響する要因.兵庫大学論集.2020,25,p.125-136.
- (51) 横山ひろみ,鈴木英子,富田幸江ら.看護教員の看護教育に関するコミットメントの研究の動向と課題.埼玉医科大学看護学科紀要.2019,12(1),p 35-43.
- (52) 山本裕子,滝下幸栄,岩脇陽子.看護専門学校教員の生涯学習に関する文献検討.京都府立医科大学看護学科紀要.2019,28,p.49-54.
- (53) 押領司民,森川三郎,小俣たか子ら.看護専門学校の専任教員の研究活動に関する研究発表の有無による研究活動の比較.甲府看護専門学校紀要.2016,3,p.35-41.
- (54) 志賀亮太,大橋優紀子,川久保悦子ら.看護系大学教員の研究活動に関する現状と課題.城西国際大学紀要.2020,28,(8),p.55-67.
- (55) 竹下裕子,森谷利香,伊藤朗子ら.子育て中看護系大学教員の仕事と家庭生活の同時遂行における経験に関する研究.摂南大学看護学研究.2017,5(1),p.10-18.
- (56) Baker SL. Nurse educator orientation: professional development that promotes retention. Format:AbstractSendtoJContinEduc Nurs2010;41(9):413-417
- (57) F.Herzberg. (DIAMOND ハーバード ビジネス レビュー編集部訳).モチベーションとは何か,新版動機づける力,モチベーションの理論と実践.ダイヤモンド社,2009,p.14-16.
- (58) 山本裕子,滝下幸栄,岩脇陽子.看護専門学校教員が生涯学習行動を獲得し維持していくプロセス.日本看護医療学会雑誌.2020,22(2),p.37-45.
- (59) 井本英津子.看護教員の能力と職場支援との関連.日本看護福祉学会誌.2020,25(2),p.51-64.
- (60) Springer P J, Cynthia M Clark,Pamela Strohfus,et.al.Using transformational change to improve organizational culture and climate in a school of nursing. J Nurs Educ .2012,51(2), p.81-88.doi: 10.3928/01484834-20111230-02
- (61) Lee P,Miller MT,Kippenbrock TA,et.al.College nursing faculty job satisfaction and retention, A national perspective.J Prof Nurs .2017,33(4), p.261-266. doi: 10.1016/j.profnurs.2017.01.01
- (62) Beckmann CA, CannellaBL, WantlandD. Faculty perception of bullying in schools of nursing.JProfNurs2013;29(5):287-294
- (63) Baker SL, FitzpatrickJJ, GriffinMQ. Empowerment and job satisfaction in associate degree nurse educators . Nurs Educ Perspect 2011;32(4):234-239
- (64) 和住淑子,野地有子,黒田久美子ら.看護学教育におけるFDマザーマップの開発.千葉大学大学院看護学研究科紀要.2017,39,p.21-26.
- (65) 和住淑子,遠藤和子,黒田久美子ら.看護学教育におけるFDマザーマップの開発(1)FDマザーマップ試案作成までの道のり.看護教育.2013,p.192-199
- (66) 廣川恵子,細川京子.看護系大学の新人教員が実習指導教員として歩き始めるプロセス.日本看護学教育学会誌.2021,30(3),p.27-38.
- (67) 亀田芙蓉,いとうたけひこ,河津芳子.実習指導場面における看護系大学の新人教員が抱える困難感と対応行動テキストマイニング分析を中心に.日本ヒューマンヘルスケア学会誌.2017,2(1),p.25-34.
- (68) 片岡三佳,岩満優美,川上陽子ら.看護系大学に勤務する助手の精神的健康に関する研究職務状況とその満足感から.滋賀医

科大学看護学ジャーナル.2004,2(1),
p.35-45.

(69)

CandelaL,GutierrezAP,KeatingS.What
t predicts nurse faculty members'
intent to stay in the academic
organization? A structural equation
model of anational survey of nursing
faculty.NurseEducToday2015;35(4):
580-589

(70) OwensJ.Life Balance in Nurse

Educators: AMixed-
MethodsStudy.NursEducPerspect.20
17;38(4):182-188

(71) 福永ひとみ.職業的アイデンティティと
職業性ストレス看護教員のメンタルヘル
ス対策に向けて.日本看護福祉学会
誌.2020,25(2),p.51-64.

(72) 深堀浩樹,宮下光令,大山裕美子ら.若手
看護学研究者の研究活動の阻害要因と日
本看護科学学会に求める支援の関連要
因.日本看護科学学会誌.2015,35,p.203-
214.

Factors that influence the Job Satisfaction of Nursing Science Instructors in Japan

Yumi Suzuki¹⁾, Emi Tashiro²⁾, Keiko Hayashi²⁾

1) International University of Health and Welfare Graduate School of Health and Welfare Sciences

2) International University of Health and Welfare Department of Nursing

Summary

Background: There is a shortage of nursing faculty in Japan due to the rapid increase in the number of nursing universities and the leveling off of nursing schools. In order to retain nursing faculty, it is urgent to explore the factors that influence job satisfaction of nursing faculty.

Objective: To qualitatively analyze the factors influencing job satisfaction of nursing faculty by reviewing domestic literature.

Methods: Twenty-six articles were searched on the Web of the Central Library of Medicine and CiNii.

Results: Factors influencing job satisfaction of nursing faculty members were classified into eight categories: [educational experience as a foundation], [identity formation as a nurse educator], [commitment and motivation to continue working], [smooth research activities], [work-life balance], [organizational environment and support system], [support for young faculty members, assistant professors, assistant professors, and new faculty members], and [stress management]. The study consisted of eight categories.

The important factors affecting job satisfaction of nursing faculty were educational experience, identity, and commitment, which were similar to the educational abilities and competencies of nursing faculty in previous studies. Research activities were beneficial in improving educational competencies regardless of the institution, especially the support of the organization and administrators, including the support of faculty with short teaching experience.

Conclusion: In addition to educational experience and identity, the main factors that influence job satisfaction of nursing faculty are support for faculty with short teaching experience and stress management.

Keywords: Job satisfaction, nursing faculty, motivation to continue working, educational experience, identity