

社会福祉施設に勤務する栄養士の職務満足度とその関連要因

著者名(日)	峯岸(竹内) 夕紀子, 蒲原 龍, 志渡 晃一
雑誌名	北海道医療大学看護福祉学部学会誌
巻	4
号	1
ページ	67-76
発行年	2008-03-31
URL	http://id.nii.ac.jp/1145/00006947/

社会福祉施設に勤務する栄養士の職務満足度とその関連要因

峯岸(竹内)夕紀子¹⁾, 蒲原 龍²⁾, 志渡 晃一³⁾

- 1) 函館短期大学食物栄養学科
- 2) 北海道医療大学大学院看護福祉学研究科博士前期課程
- 3) 北海道医療大学看護福祉学部

要 旨

社会福祉施設に勤務する栄養士 59 名を対象に、職務満足度とその関連要因について調査した。満足の数値によって「満足群」と「不満足群」に分け、身体症状や職業性ストレス等との関連を検討した。結果、以下の如く、職務満足度は多様な要因と関連していることが示唆された。

- 1) 身体・心身症状 (21 項目) では「体のふしぶしが痛む」「励まされても気分が晴れない」の 2 項目において、「満足群」に比べて「不満足群」の有訴率が高かった。
- 2) 職業性ストレス (38 項目) では「中長期の課題が不明確である」「将来に展望が持てない」などの 5 項目で「不満足群」の有訴率が高く、反対に「働きがいのある職場だ」の 1 項目で「満足群」の有訴率が高かった。
- 3) ソーシャルサポート (12 項目) では「職場のスタッフと気軽に話せる」、上司 (13 項目) では「上司は意見を聞いてくれる」「必要なとき適宜助言してくれる」の 3 項目で「満足群」の有訴率が高かった。

キーワード

栄養士, 職務満足度, 職業性ストレス, ソーシャルサポート, 上司

I 緒 言

今日、栄養士を取り巻く環境に変化が現れている。介護保険制度改定による栄養ケア・マネジメントの新設¹⁾や、診療報酬改定による栄養管理実施加算の新設²⁾により、栄養士の業務はこれまでの食事サービスとしての給食管理から個人に対応した栄養管理へと変化している。これに伴い、臨床の場に積極的に出向き様々な職種と連携して利用者を支援していく「対人援助職としての栄養士」が専門職として強く期待されるようになった。

対人援助職の職務が円滑に行われているかを測る指標として職務満足度が重視されている。職務満足度について、これまで医療分野での対人援助職である医師、看護師などを対象とした研究は散見されているが、栄養士についての報告は見当たらなかった。そこで、我々は栄養士を対象とした職務満足度とその関連要因に関する調査を実施し、病院に勤務する栄養士に焦点を当てて検討した³⁾。

病院に勤務する栄養士においても、他の対人援助職と同様、職務満足度は職業性ストレスやソーシャルサポート等と多面的に関連していることが明らかとなっ

た。職務満足度の高い人は、「自分の技能を活用している」「働きがいを感じている」「頼りになる上司がいる」「将来に希望を抱いている」などの特徴をもち、主に仕事において認められることに重点を置いていることが示唆された。

栄養士は様々な職域で勤務しているため、職域によって職務満足度に関連する要因に差が認められることが想定された。そこで、本研究は社会福祉施設に勤務する栄養士に焦点を当て、1) 栄養士の職務実態を調査し、2) 他の専門職種との連携を把握した上で、3) 身体症状やソーシャルサポート、職業性ストレス等の要因と職務満足度の関連を評価し、職務満足度を高める要因と満足度が高い人の特徴を明らかにすることを目的とした。

II 研究方法

1. 調査方法

札幌市内の特別養護老人ホーム 42 施設 (平成 18 年度 6 月・全数) と知的障害者入所更生施設 18 施設 (平成 16 年度・全数) に勤務する栄養士 60 名に、事前に調査用紙を郵送し、後日直接回収に出向き面接調査を兼ねた。また、平成 18 年 7 月 22 日高齢者嚥下食研修会に参加した栄養士 8 名中、役員を除く 7 名に配布し回答を求めた。回答は無記名とし、研修会終了後に回収した。

<連絡先>

峯岸夕紀子
〒042-0955 北海道函館市高丘町 52-1
函館短期大学 食物栄養学科

2. 調査内容

質問項目として、1) 性別や年齢などの基本属性に関する5項目、2) 勤務状況に関する10項目、3) 飲酒、喫煙、食事などの生活習慣に関する9項目⁴⁾、4) 自覚的健康感、身体症状に関する12項目、5) CES-Dによる抑うつ感に関する20項目、6) 職業性ストレス簡易調査票による職業性ストレスに関する38項目⁵⁾⁶⁾、7) ソーシャルサポート⁶⁾、上司満足に関する26項目、8) 職務満足度と生活満足度に関する7項目⁶⁾、9) 勤務継続意思に関する3項目、10) チームアプローチ、対人援助感に関する5項目の計135項目を設定した。

3. 集計方法

回収した質問紙票を基に、表計算ソフト (Microsoft Excel) を用いてデータセットを作成した。

職務満足度については、“満足”、“まあ満足”と回答した群を「満足群」，“やや不満足”、“不満足”と回答した群を「不満足群」と分類した。健康生活習慣については、個々の生活習慣の実践状況により「実践群」と「非実践群」の2群に分類した。身体症状、抑うつ感については、“ときどきあった”、“しばしばあった”、“たいていそうだった”と回答した群を「有訴群」，“ほとんどなかった”と回答した群を「非有訴群」と分類した。職業性ストレスについては、“そうだ”、“まあそうだ”と回答した群を「該当群」，“ややちがう”、“ちがう”と回答した群を「非該当群」と分類し、ソーシャルサポートについては、“非常に”、“かなり”と回答した群を「該当群」，“多少”、“全くない”と回答した群を「非該当群」と分類した。

4. 解析方法

単変量解析として、職務満足度と基本属性や勤務状況、生活習慣や身体症状等、職務満足度要因の各項目について分割表を作成し、関連の有意性を検討した。多変量解析では、職務満足度を目的変数とし、単変量解析で有意差が認められた変数を説明変数として設定し、その独立性を検討した。

単変量解析では Fisher の直接確率検定を用いた。また、多変量解析ではロジスティックモデルを採用し、変数選択にはステップワイズ法を用いた。

検定については、統計解析ソフト (SPSS 12.0 J for Windows) を用いて解析を行い、 $P < 0.05$ を有意と判定した。

5. 倫理的配慮

所属していた大学院研究科委員会において研究計画書の審査を経た後、本学部倫理委員会の審査を経て、

調査対象となる管理栄養士・栄養士には本研究の趣旨について、書面において十分に説明し、研究実施に対する許可を得た。

書面の内容は、結果の公表にあたっては、統計的に処理されるため個人を特定されることはないこと、得られたデータは研究以外の目的で使用しないこと、この研究に参加しないことでの不利益はないこと、途中で同意撤回を認めることなどを明確にしたもので、説明内容について了解が得られたことを口頭で確認し、同意した対象者のみ質問紙票に記入を依頼した。

Ⅲ 結果

1. 解析対象と回収率

社会福祉施設 60 施設に質問紙票を配布し、本研究の同意が得られた栄養士が記入した質問紙票を回収し、48 施設 (施設回収率 80.0%) の栄養士から回答を得た。また、研修会において 7 名に質問紙票を配布し、本研究の同意が得られた栄養士が記入した質問紙票を回収した。回収数は 6 名 (回収率 85.7%) であり、職務満足度の無回答 2 名を除く、計 59 名を以下の研究対象とした。

2. 職務満足度の関連要因

1) 基本属性と職務満足度の関連

表 1 に基本属性との関連を示した。

満足群において、女性が 40 名であった。年齢は 37.7 ± 10.8 歳 (mean \pm SD, 以下同様) であった。資格は管理栄養士が約 8 割を占めていた。職位に関しては、特になしが一番多く約 7 割、次に係長・主任クラスで 2 割であった。雇用形態は正社員が一番多く 9 割を占め、次に委託会社で 1 割であった。居住形態は家族と同居が一番多く約 6 割、次に一人暮らしで 4 割であった。平均通勤時間 (片道・分, 以下同様) は約 30 分であった。婚姻状況については、独身が約 7 割であった。

不満足群において、女性が 19 名であった。年齢は 36.4 ± 8.6 歳であった。資格は管理栄養士が約 6 割であった。職位に関しては、特になしが一番多く約 9 割、次に係長・主任クラスで 1 割であった。雇用形態は正社員が一番多く 8 割を占め、次に委託会社で 2 割であった。居住形態は家族と同居が一番多く約 6 割、次に一人暮らしで 4 割であった。平均通勤時間は約 30 分であった。婚姻状況については、独身が約 7 割であった。

以上、基本属性と職務満足度において検討したところ、全ての項目において単変量解析で有意な関連は認められなかった。

表1 職務満足度と基本属性 N(%)

質問項目		満足 N=40	不満足 N=19
性別	男	0(0)	0(0)
	女	40(100.0)	19(100.0)
年齢		37.7±10.8 a	36.4±8.6 a
資格	管理栄養士	30(75.0)	11(57.9)
	栄養士	10(25.0)	8(42.1)
職位	管理職	4(10.0)	0(0)
	係長・主任クラス	8(20.0)	2(10.5)
	特になし	26(65.0)	17(89.5)
	無回答	2(5.0)	0(0)
雇用形態	正職員	36(90.0)	15(78.9)
	非常勤	0(0)	0(0)
	委託会社	4(10.0)	4(21.1)
居住形態	家族と同居	22(55.0)	11(57.9)
	友人と同居	2(5.0)	0(0)
	一人暮らし	16(40.0)	8(42.1)
通勤時間 (片道・分)		27.4±23.5 a	26.5±15.7 a
婚姻状況	独身	26(65.0)	12(63.2)
	既婚	14(35.0)	7(36.8)

a : mean±SD
* : p<0.05 (Fisherの直接法)

2) 勤務状況と勤務時間と職務満足度の関連

表2に勤務状況、表3に勤務時間との関連を示した。

満足群において、経験年数は15.4±9.8年であった。在職年数は8.7±8.9年であった。勤務形態は日勤が一番多く約9割、次に多かったものは早番・遅番ありで1割未満であった。1ヶ月の休日は8.0±1.9日であった。最近1ヶ月の勤務状況は通常との回答が一番多く約5割であった。直属の上司は施設長が一番多く約5割、続いて事務長が約3割であった。一日の勤務時間は8.6±0.7時間であった。労働基準法第36条の協定で定める限度時間における週15時間以上の残業をしている人は、通常期で1名(2.5%)、繁忙期で6名(15.0%)であった。

不満足群において、経験年数は11.1±6.9年であった。在職年数は5.7±4.5年であった。勤務形態は日勤が一番多く約9割、次に多かったものは早番・遅番ありで約1割であった。1ヶ月の休日は7.5±1.8日であった。最近1ヶ月の勤務状況は通常よりも忙しいとの回答が一番多く約7割であった。直属の上司は施設長が一番多く約4割、続いて事務長が約3割であった。一日の勤務時間は8.5±0.5時間であった。労働基準法第36条の協定で定める限度時間における週15時間以上の残業をしている人は、通常期で1名(5.3%)、繁忙期で4名(21.1%)であった。

以上、経験年数、勤務形態、勤務時間、勤務状況と職務満足度において、単変量解析で有意な関連は認められなかった。

表2 職務満足度と勤務状況 N(%)

質問項目		満足 N=40	不満足 N=19	有意差
経験年数		15.4±9.8 a	11.1±6.9 a	
在職年数		8.7±8.9 a	5.7±4.5 a	
勤務形態	日勤	38(95.0)	17(89.5)	
	早番・遅番あり	1(2.5)	2(10.5)	
	無回答	1(2.5)	0(0)	
1ヶ月の休日		8.0±1.9 a	7.5±1.8 a	
最近1ヶ月の勤務状況	通常よりも忙しい	18(45.0)	14(73.7)	+
	通常	22(55.0)	5(26.3)	
直属の上司	管理栄養士・栄養士	1(2.5)	3(15.8)	
	医師	2(5.0)	0(0)	
	事務長	13(32.5)	5(26.3)	
	委託会社 施設長	5(12.5) 19(47.5)	3(15.8) 8(42.1)	

a : mean±SD
+ : p<0.10 (Fisherの直接法)

表3 職務満足度と勤務時間

N(%)

質問項目			満足 N=40	不満足 N=19
一日の勤務時間		Mean±SD	8.6±0.7 a	8.5±0.5 a
一日の残業時間	通常	2時間未満	33(82.5)	11(57.9)
		2時間以上	4(10.0)	4(21.1)
	繁忙	2時間未満	7(17.5)	5(26.4)
		2時間以上	27(67.5)	7(36.9)
一週間の残業時間	通常	15時間未満	34(85.0)	16(84.2)
		15時間以上	1(2.5)	1(5.3)
	繁忙	15時間未満	23(57.5)	9(47.4)
		15時間以上	6(15.0)	4(21.1)
一ヶ月の残業時間	通常	60時間未満	35(87.5)	15(78.9)
		60時間以上	1(2.5)	1(5.3)
	繁忙	60時間未満	26(65.0)	10(52.6)
		60時間以上	4(10.0)	3(15.9)

a : mean±SD

* : p<0.05 (Fisherの直接法)

3) 他職種との連携と職務満足度の関連

表4に他職種との連携状況を示した。

チームでの栄養管理については、約5割の施設

で取り組んでいた。チームでの栄養管理と職務満足度において、単変量解析で有意な関連は認められなかった。

表4 職務満足度と他職種との連携

質問項目		満足 N=40	不満足 N=19
チームでの栄養管理について	現在行っている	20(55.6)	8(42.1)
	行っていない	16(44.4)	11(57.9)

* : p<0.05 (Fisherの直接法)

4) 健康生活習慣と職務満足度の関連

表5に健康生活習慣(HPI)との関連を示した。

単変量解析で有意な関連が認められた項目はなかった。

5) 自覚的健康感と職務満足度の関連

表6に自覚的健康感との関連を示した。

単変量解析で有意な関連は認められなかった。

表5 職務満足度とHPI(実践群)の関連 N(%)

質問項目	満足 N=40	不満足 N=19
運動	6(15.0)	3(16.7)
飲酒	18(45.0)	10(52.6)
喫煙	30(75.0)	16(84.2)
睡眠時間	23(57.5)	12(63.2)
栄養のバランス	20(50.0)	10(52.6)
朝食	35(87.5)	17(89.5)
拘束時間	8(20.5)	7(41.2)
ストレス	32(80.0)	14(73.7)

* : p<0.05 (Fisherの直接法)

表6 職務満足度と自覚的健康感の関連 N(%)

質問項目	満足 N=40	不満足 N=19
すこぶる健康	1(2.5)	2(10.5)
健康なほう	16(40.0)	7(36.8)
普通	17(42.5)	6(31.6)
あまり健康ではない	5(12.5)	4(21.1)
健康ではない	1(2.5)	0(0)

* : p<0.05 (χ²検定)

6) 身体症状と職務満足度の関連

表7に身体症状との関連を示した。

単変量解析で有意な関連を示した項目は1項目であった。不満足群に比べて満足群で「体のふしぶしが痛む」の有訴率が有意に低かった。

表7 職務満足度と身体症状（有訴群）の関連

N(%)

質問項目	満足 N=40	不満足 N=19	有意差
めまいがする	7(17.9)	7(38.9)	
体のふしぶしが痛む	8(20.0)	12(63.2)	*
頭が重かったり頭痛がする	24(60.0)	13(68.4)	
首筋や肩が凝る	36(92.3)	15(78.9)	
腰が痛い	27(67.5)	11(57.9)	
目が疲れる	36(90.0)	17(89.5)	
動悸や息切れがする	5(12.5)	4(21.1)	
胃腸の具合が悪い	20(51.3)	14(73.7)	
便秘をする	17(42.5)	8(42.1)	
下痢をする	13(32.5)	7(36.8)	
よく眠れない	13(32.5)	11(57.9)	+

+ : p<0.10 (Fisherの直接法)

* : p<0.05 (Fisherの直接法)

7) 心身症状と職務満足度の関連

表8に心身症状との関連を示した。

単変量解析で有意な関連を示した項目は1項目

であった。不満足群に比べて満足群で「家族や友達から励ましてもらっても気分が晴れない」の有訴率が有意に低かった。

表8 心身症状（有訴群）と職務満足度の関連

N(%)

質問項目	満足 N=40	不満足 N=19	有意差
ふだんは何でもないことがわずらわしい	18(45.0)	10(52.6)	
食べたくない。食欲が落ちた。	9(22.5)	7(36.8)	
家族や友達から励ましてもらっても気分が晴れない	9(22.5)	10(52.6)	*
他の人と同じ程度には能力があると思う	25(67.6)	13(76.5)	
物事に集中できない	22(55.0)	12(63.2)	
憂うつ(気分がしずんでいる)だ	18(46.2)	12(63.2)	
何をするのもめんどろだ	18(45.0)	12(63.2)	
これから先のことについて積極的に考えることができる	28(71.8)	16(84.2)	
過去のことでよくよ考える	17(42.5)	8(42.1)	
何か恐ろしい気持ちがある	7(17.5)	4(21.1)	
なかなか眠れない	9(22.5)	8(42.1)	
生活について不満なく過ごせる	31(77.5)	16(84.2)	
普段より口数が少ない口がおもい	13(32.5)	6(31.6)	
一人ぼっちでさみしい	6(15.0)	2(10.5)	
皆がよそよそしいと思う	3(7.5)	1(5.3)	
毎日が楽しい	32(82.1)	17(89.5)	
急に泣き出すことがある	4(10.0)	3(15.8)	
悲しいと感じる	8(20.0)	6(31.6)	
皆が自分を嫌っていると感じる	5(12.5)	3(15.8)	
仕事を手につかない	9(22.5)	6(31.6)	

+ : p<0.10 (Fisherの直接法)

* : p<0.05 (Fisherの直接法)

§ : p<0.05 多変量解析 (ロジスティックモデル)

8) うつ尺度 (CES-D) 得点と職務満足度の関連

表9にうつ尺度得点との関連を示した。

単変量解析で満足群と不満足群において有意差はなかった。

表9 職務満足度とうつ尺度得点 (CES-D) の関連

N(%)

うつ得点	満足 N=34	不満足 N=17	有意差
CES-D<16	27(79.4)	11(64.7)	
CES-D≥16	7(20.6)	6(35.3)	

* : p<0.05 (Fisherの直接法)

9) 職業性ストレスと職務満足度の関連

表10に職業性ストレスとの関連を示した。

単変量解析で有意な関連を示した項目は6項目であった。不満足群に比べて満足群で「働きがいのある職場だ」の有訴率が有意に高かった。また、不満足群に比べて満足群で「労働条件に不満

がある」「いつまでも「きびしい」「苦しい」状況で出口が見えない」などの5項目の有訴率が有意に低かった。また、多変量解析で有意な関連を示した項目は、「今の状況でやりがい働きがいが見つけづらい」の1項目であった。

表10 職務満足度と職業性ストレス（有訴群）との関連

質問項目	満足 N=40	不満足 N=19	N(%) 有意差
非常にたくさんの仕事をしなければならない	36(90.0)	17(89.5)	
時間内に仕事が処理しきれない	25(62.5)	11(57.9)	
一生懸命働かなければならない	38(95.0)	17(89.5)	
かなり注意を集中する必要がある	36(94.7)	16(84.2)	
高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ	31(77.5)	15(83.3)	
勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	31(77.5)	16(88.9)	
身体を大変よく使う仕事だ	20(50.0)	5(27.8)	
自分のペースで仕事ができる	36(90.0)	3(16.7)	
自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	40(100.0)	16(88.9)	+
技術をもっと高めたいがゆとりがない	31(77.5)	14(77.8)	
自分の技術を最大限に発揮している	25(62.5)	8(44.4)	
職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	31(77.5)	11(61.1)	
自分の技術や知識を仕事で使うことが少ない	10(25.0)	6(33.3)	
私の部署内で意見のくい違いがある	12(30.8)	6(33.3)	
私の部署と他の部署とはうまく合わない	8(20.0)	4(22.2)	
私の職場の雰囲気は友好的である	36(90.0)	13(72.2)	
私の職場の作業環境（騒音、証明、温度、換気）はよくない	17(42.5)	10(55.6)	
仕事の内容は自分にあっている	31(77.5)	11(61.1)	
働きがいのある職場だ	35(87.5)	9(50.0)	*
あなたの給料は一般社会で働く同年齢の人と比較して低いと感じる	28(70.0)	16(88.9)	
仕事の割りには給料が安い	30(75.0)	16(88.9)	
他の施設の人に比べて給料が安い	26(65.0)	14(77.8)	
労働条件に不満がある	18(45.0)	14(77.8)	*
いつまでも「きびしい」「苦しい」状況で出口が見えない	14(35.0)	13(72.2)	*
中長期の自分の課題が不明確である	10(25.0)	12(66.7)	*
自分が何をするのか提起されていない	10(25.0)	4(23.5)	
自分が役に立っているという確信がない	7(17.5)	7(41.2)	+
課題がいっぱい提起され押しつぶされている感じだ	16(40.0)	7(41.2)	
ゆっくり考えたり議論したりする時間のゆとりがない	22(55.0)	10(58.8)	
今の状況でやりがい働きがいが見つけづらい	8(20.0)	11(64.7)	* §
今の職場に入った初心が忘れがちだ	21(52.5)	7(38.9)	
全体の課題に主体的に関わっていない	12(30.8)	8(44.4)	
介護保険・障害者自立支援法・診療報酬改定等、制度改定後仕事量は増加した	36(92.3)	17(94.4)	
将来に展望が持てない	14(35.0)	14(77.8)	*
話し合いたいが話し合う機会がない	17(42.5)	10(55.6)	
話し合うゆとりがない	17(42.5)	10(55.6)	
趣味に費やす時間がつくれている	21(52.5)	8(44.4)	
自分なりにストレス解消の方法を見つけている	36(90.0)	17(94.4)	

+ : p<0.10 (Fisher の直接法)

* : p<0.05 (Fisher の直接法)

§ : 多変量解析 (ロジスティックモデル) ; p<0.05

10) ソーシャルサポートと職務満足度の関連

表11, 表12, 表13にソーシャルサポートとの関連を示した。

単変量解析で有意な関連を示した項目は1項目

であった。不満足群に比べて満足群で「職場のスタッフと気軽に話せる」の有訴率が有意に高かった。

表 11 職務満足度とソーシャルサポート（気軽に話せる）の関連 N(%)

質問項目	満足 N=40	不満足 N=19	有意差
上司	19(47.5)	7(38.9)	
職場の同僚（栄養士）	27(77.1)	12(70.6)	
職場のスタッフ	35(87.5)	10(55.6)	*
配偶者、家族、友人等	38(95.0)	15(88.2)	

+ : p<0.10 (Fisher の直接法)
* : p<0.05 (Fisher の直接法)

表 12 職務満足度とソーシャルサポート（頼りになる）の関連 N(%)

質問項目	満足 N=40	不満足 N=19	有意差
上司	19(47.5)	4(22.2)	+
職場の同僚（栄養士）	23(65.7)	8(47.1)	
職場のスタッフ	26(65.0)	9(50.0)	
配偶者、家族、友人等	37(92.5)	15(83.3)	

+ : p<0.10 (Fisher の直接法)
* : p<0.05 (Fisher の直接法)

表 13 職務満足度とソーシャルサポート（個人的な相談ができる）の関連 N(%)

質問項目	満足 N=40	不満足 N=19	有意差
上司	20(50.0)	4(22.2)	+
職場の同僚（栄養士）	21(60.0)	11(64.7)	
職場のスタッフ	23(59.0)	8(44.4)	
配偶者、家族、友人等	37(92.5)	16(88.9)	

+ : p<0.10 (Fisher の直接法)
* : p<0.05 (Fisher の直接法)

11) 上司と職務満足度の関連

表 14 に上司との関連を示した。

単変量解析で有意な関連を示した項目は 2 項目であった。不満足群に比べて満足群で「上司は意

見を聞いてくれる」「必要なときに適宜助言してくれる」の有訴率が有意に高かった。また、多変量解析で有意な関連を示した項目は、「必要なときに適宜助言してくれる」の 1 項目であった。

表 14 職務満足度と上司（適正群）の関連

質問項目	満足 N=40	不満足 N=19	有意差
上司は意見を聞いてくれる	30(75.0)	9(47.4)	*
上司は必要なときに適宜助言してくれる	26(66.7)	7(36.8)	* §
上司は仕事をよく知っている	10(25.0)	3(15.8)	
上司はよい仕事をすると認めてくれる	21(52.5)	5(26.3)	+
上司は理解力がある	23(57.5)	6(31.6)	+
上司はあなたに仕事を任せてくれる	36(90.0)	15(78.9)	
上司は怠けていると感じる	5(12.5)	2(10.5)	
上司は指導が細かすぎると感じる	3(7.5)	3(15.8)	
上司は怒りっぽい	3(7.5)	3(15.8)	
上司は十分指導してくれない	8(20.5)	6(31.6)	
上司は気難しい人である	5(12.5)	3(15.8)	
上司は人によって態度が変わる	11(27.5)	6(31.6)	
上司に仕事を妨げられていると感じることがある	6(15.0)	6(31.6)	

+ : p<0.10 (Fisher の直接法)
* : p<0.05 (Fisher の直接法)
§ : 多変量解析 (ロジスティックモデル) ; p<0.05

12) その他満足度と職務満足度の関連

表 15 にその他満足度との関連を示した。

単変量解析で有意な関連を示した項目は 3 項目

であった。不満足群に比べて満足群で「職場満足度」「法人満足度」「科・グループの方針に対する満足度」の有訴率が有意に高かった。また、多変

量解析で有意な関連を示した項目は「職場満足度」「科・グループの方針に対する満足度」の2項目であった。

表 15 職務満足度とその他満足度(満足群)の関連 N(%)

質問項目	満足 N=40	不満足 N=19	有意差
職場満足度	31(77.5)	4(21.1)	* §
法人満足度	23(59.0)	2(10.5)	*
科・グループの方針	30(76.9)	4(21.1)	* §
生活満足度	37(92.5)	14(73.7)	+

+ : p<0.10 (Fisherの直接法)
 * : p<0.05 (Fisherの直接法)
 § : p<0.05 多変量解析 (ロジスティックモデル)

13) 勤務継続意思・職業継続意思と職場満足度の関連
 表 16 に勤務継続意思・職業継続意思との関連

を示した。
 勤務継続意思・職業継続意思の双方において、単変量解析で有意な関連は認められなかった。

表 16 職務満足度と勤務・職種継続意思の関連 N(%)

質問項目	満足 N=40	不満足 N=19	有意差
現在の職場を続けていきたいと思う	27(67.5)	9(47.4)	
現在の職種を続けていきたいと思う	32(80.0)	15(78.9)	

* : p<0.05 (Fisherの直接法)

IV 考察

今日、福祉の分野では、介護保険改定に基づいて生活習慣病予防、介護予防の観点から「栄養ケア・マネジメント」制度が2005年度から新設され、個々人に適した栄養管理を行うこととなった⁷⁾。関係職種が協働して患者の栄養管理を行うことが評価されるようになり、栄養士も対人援助職としての役割を担うことが期待されている。そこで、本研究では、社会福祉施設の栄養士を対象に、職務実態の把握を行い、職務満足度に焦点を当て、その要因全般との関連を多角的・総合的に検討し、職務満足度を高める要因と満足度の高い人の特徴を抽出することとした。

勤務実態においては、最近1ヶ月の勤務状況は「忙しい」と「通常」との回答が共に5割であった。また、社会福祉施設に勤務する栄養士の特徴として、直属の上司は事務長や施設長といった他職種である場合が多いことが明らかとなった。残業時間においては、栄養ケア・マネジメントの再評価時期や献立変更等の繁忙期では、多くの栄養士が残業を余儀なくされている現状が認められた。心身症状に関する分野では、より詳細に検討するためCES-Dの各項目について関連をみた。満足群において、「家族や友達から励ましてもらうと気分が晴れる」割合が高い傾向にあった。家族や友達からの援助は、職務満足度を高めて職務を行えるようにする資源要因であり、それは精神的健康を維持、増進させるという森本の知見⁸⁾を支持するものとなった。職業性ストレスに関する分野では、満足群に

において、「やりがい・働きがい」があり、「労働条件」に不満はなく、「将来の展望」が持てる割合が高い傾向にあった。この結果は、社会福祉施設の栄養士において自分の役割や収入の安定、栄養士としての将来性を積極的に考えていることが示唆される。ソーシャルサポートに関する分野では、満足群において、「職場のスタッフと気軽に話せる」割合が高い傾向にあった。この傾向は満足群の約9割で見られることから、社会福祉施設の栄養士において、職務満足度を感じる上で、職場での人間関係が重要であると考えていることが推察される。また、上司に関する分野では、満足群において、「上司は意見を聞いてくれ、必要なときは助言をしてくれる」とする割合が高い傾向が見られた。その他満足度に関する分野では、満足群において、「職場」と「科・グループ」に対する満足度が高い傾向にあった。また、勤務継続意思と職務満足度において、統計的には差が見られなかったが、P値が0.12であり、例数を増やすと差が見られる傾向であった。栄養士においても、他職種⁹⁾と同様に関連が認められたことは意義のあることと考える。

社会福祉施設に勤務する栄養士において、職務満足度は心身症状、職業性ストレス等の要因と多面的に関連していることが明らかとなった。我々が病院に勤務する栄養士に対して行った同様の研究³⁾と比べ、社会福祉施設の栄養士は、単変量解析で有意な関連が認められた項目の合計数が少なかった。社会福祉施設の栄養士は、管理栄養士の配置が1人の施設が多く、仕事

の内容や進め方について自らが考え、行動しなくてはならず、他人に指示されることが少ないと考えることができる。このため、上司や同僚などの人間関係に関するストレスが病院栄養士よりも少なく、このような結果となったのではないかと推察される。また、職務満足度を高める要因として、スタッフなどとの交流という職場環境に関する要因が挙げられた。病院栄養士では能力の発揮やスキルの向上といった要因が挙げられた³⁾ことから、職務満足度を高める要因において、職域間で差があることがわかった。総じて、職務満足度の高い人の特徴として、自分の仕事にやりがいを見出し、上司をはじめ職場での人間関係が良好で、科・グループの方針に満足しているなど、職場全体に対する満足度の高さが示唆された。

今回の調査では、回収率が高く、回答内容からみて概ね良好な協力が得られたことから、調査の有効性に問題は無かったと考えられる。しかし、本研究は横断研究であるため、認められた関連は直線的な因果関係を示すものではなく、あくまで相互関連を表すのみである点に留意しなければならない。本研究において福祉施設と病院という異なる職域で職務満足度とその関連要因に差があることが示唆された。今後は他の職域（学校栄養士や行政栄養士等）や他職種（看護師や社会福祉士など）も視野に入れて職務満足度に関連する要因について検討していきたい。

V 謝 辞

調査実施にあたって、快く研究への参加を承諾しご協力くださった関係機関の皆様、栄養士の方々に衷心より感謝の意を表す次第である。本研究は、平成18年度北海道医療大学大学院看護福祉学研究科臨床福祉学専攻における修士論文の一部を加筆・修正したものである。

文 献

- 1) 介護保険平成17年10月改定関係通知（厚生労働省平成17年9月7日発出分）2005.
- 2) 診療報酬の算定方法を定める件（厚生労働省告示第九十二号）2006.
- 3) 竹内夕紀子, 志渡晃一. 病院栄養士における職務満足度とその関連要因. 北海道公衆衛生学雑誌 2006; 20 (2): 85-93.
- 4) L.F.Berkman and L.Breslow. Health and ways of living, Oxford Univ. Press, NY, 1983. 星 且二, 森本兼曩 監訳. 生活習慣と健康, HBJ 出版局, 1989.
- 5) 下光輝一. 職業性ストレス簡易調査表を用いたストレス現状把握のためのマニュアルより効果的な職場環境等の改善対策のために一, 厚生労働省, 東京, 2005.
- 6) 福地保馬. 医師会アンケート中間報告資料. 2005.
- 7) 佐原康之. 改正介護保険における栄養ケア・マネジメントの意義・位置付けと活動方法. 臨床栄養 2006; 108 (1): 35-39.
- 8) 森本寛訓. 医療福祉分野における対人援助サービス従事者の精神的健康の現状と, その維持方策について—職業性ストレス研究の枠組みから—. 川崎医療福祉学会誌 2006; 16 (1): 31-40.
- 9) 二瓶恵子, 筒井静, 田口玲子ほか. 女性医療関係職種間における職業継続意志の要因とその強さの相違. 日本看護学会誌 1997; 6 (1): 26-35.

受付: 2007年11月30日

受理: 2008年1月31日

The related factors of the job satisfaction about a social welfare institution dietitian

Yukiko MINEGISHI-TAKEUCHI *¹, Ryu KANBARA *² Koichi SHIDO *³

*¹ Hakodate Junior College, Department of Food and Nutrition

*² Graduate School of Nursing & Social Services, Health Sciences University of Hokkaido

*³ Nursing & Social Services, Health Sciences University of Hokkaido

Abstract

The subjects of this research were 59 dietitians who worked for social welfare institutions in Sapporo City. Using a questionnaire, we asked them about the degree of satisfaction of the job and various factors, such as occupational stress and health conditions. The subjects were divided into 2 groups according to the degree of satisfaction of the job (satisfactory group "SG" and unsatisfactory group "UG"). It turned out that the job satisfaction was accounted for by several factors:

- 1) Factors for physical and mental conditions: the percentages among the UG were higher of those who had painful joints and/or were not cheered up by encouragement of family members or friends.

- 2) Factors for occupational stress : the percentages among the UG were higher of those who had no definite long-term aim and/or had no hope for the future. The percentages among the SG were higher of those who thought that her workplace was worth working for.
- 3) Factors for social supports : the percentages among the SG were higher of those who could talk with staffs in her workplace, and/or whose superior accepted her opinions or advised appropriately.

Key words : dietitian, job satisfaction, occupational stress, social support, superior