

〔論文〕

保育者の職務満足度に関する研究動向

上野 公嗣
Koji Ueno

大阪総合保育大学大学院
児童保育研究科 児童保育専攻

本研究では、保育者の職務満足度に関する研究についてどのような知見が蓄積されているか現状と課題について整理し、研究動向を探るものである。その際、保育者を対象とした研究だけではなく、類似する事業の職員の職務満足度に関する知見を参照し、検討を深めた。今回の研究は、対象の文献が少なく、課題の整理を行った予備調査である為結果は限定的にならざるを得ないと考えている。その前提で、対人援助職の文献を通して、保育者の職務満足度を構成する要素として「職場環境」「組織風土」「専門性」「個人的要因」があること、また就労意思、バーンアウト、ストレス、精神的健康との関係性があることが示唆された。更に子どもが保育者に与えるプラスの影響が、保育者の職務満足度にプラスの変化をもたらしている可能性が示唆された。

キーワード：職務満足、バーンアウト、保育者、研究動向

1. はじめに

近年、保育の量と質の確保の行政改革の中で、小規模保育施設や認可保育所の分園設置、幼稚園の認定こども園化により待機児童は徐々に解消されてきているが、その中で新たな問題として保育士や幼稚園教諭などの保育者不足が浮かび上がってきている。その解消には、有資格者の数を増やすこと、離職率を減らすこと、潜在保育士を顕在させること等の対策が必要である。

厚生労働省の第1回保育士等確保対策検討会（2015年11月実施）によると、「待機児童の解消に向け、保育所の整備量が急増し、保育の担い手の確保が課題となっている。また、平成27年4月から子ども・子育て支援新制度が施行され、受入児童数の拡大のための「量的拡充」を進めるとともに、この量的拡充の実現に密接に関連する「質の向上」を図ることとしており、保育の質を担う保育士等の役割は重要となっている。」という課題

意識を共有する検討会であった。また、同報告書の中で、保育士の離職数は、平成25年社会福祉施設等調査によると3.3万人存在し、職場環境の改善の必然性を言及している。

待機児童対策以前の古い論文ではあるが、高見ら（1994, 1995）は、表1に示されるように、「保育所勤務者の仕事への満足度は一般的企業より高いこと」を指摘しているが、保育所勤務者の対人関係、労働条件に関する職務内容の不満が、離職に起因することについても指摘している。この25年以上前の高見らの調査では、保育所や幼稚園に勤務している保育者の仕事に対する満足度は60%以上と高いが、その時でさえも、労働条件に関する職務内容の不満等が離職につながると指摘していることを踏まえると、現状の保育の担い手が不足している状況の中では、その傾向は高まっていると推測される。

表1 仕事に対する満足度

(%)

	非常に満足・やや満足	どちらともいえない	非常に不満・やや不満
保育所	60.8	23.9	14.6
幼稚園	66.0	11.7	22.3
一般企業	48.1	25.3	26.6
その他	25.0	32.1	32.1
全体	56.2	21.5	21.1

出典：高見ら（1994）

そのような離職につながる要因として近年、保育現場のバーンアウトの研修が進んできているが、その先駆となる前田ら（2009）によると、職務満足が得られない場合において、それがストレスとなり精神的健康に直接影響を及ぼすことが十分に考えられると指摘している。

このことは、他の先行研究等からも指摘されており、とくに職務満足の低下は、精神的健康や離職に影響していることが一般的に示されている。ここで、「職務満足」という概念については、篠崎ら（1995）によると「組織の成員が自分の職務に対して持つ、好意的・肯定的あるいは非好意的・否定的な感情反応であり、職務満足の形成には従事者の所属する職場環境と個人の心理的要因が深いかわりを持っている」と定義している。本研究でも基本的にその定義に従って検討を深める。

この定義から保育者の職務満足について考える際、「保育の仕事や子どもに関わることについての保育職としての満足」「現在勤めている職場に対する満足」「個人の心理的要因（社会的スキル、効力感、組織的なコミットメントなど）」が大きな要因として考えられるが、その後の研究の知見や類似する事業での知見を踏まえると、保育者の職務満足度について、どのような知見が得られているのだろうか。職務満足を形成する因子及び、職務満足が及ぼす影響はどの程度まで明らかになっているのだろうか。

そこで、本研究の目的は、保育者の職務満足度に関する研究についてどのような知見が蓄積されているか現状と課題について整理し、職務満足に関する保育者と、類

似する事業の職員の研究動向を把握し、職務満足を形成する因子及び、職務満足が及ぼす影響について文献レビューを通して明らかにすることとする。

II. 研究の方法

分析対象とした文献の検索は、CiNii 国立情報学研究所論文情報ナビゲータ（以下「CiNii」）を使用し、2020年8月までの論文を対象として行った。まずは、保育者に限定せずに、一般職や看護職なども含めて研究動向を検索するために、キーワードを「職務満足×動向」とすると、11件抽出された。しかしながら、職務満足の研究動向に言及されていないものを除くと6件に絞られた。次いで、「バーンアウト×動向」では24件中18件に絞り込まれた。しかしながら、そのうち3件は「職務満足×動向」と「バーンアウト×動向」で共通して抽出された。次いで、保育職に限定するために「保育×職務満足」で検索すると、14件中10件に絞り込まれた。以上31件の論文が抽出され、本文を検索できなかった文献が14件あり、17件を分析の対象とした。

III. 結果

1. 保育者の職務満足に関する内容が言及されている文献

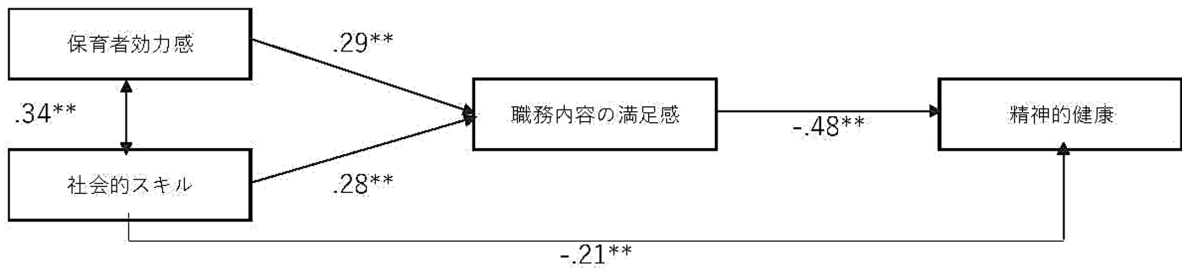
表2のように、今回抽出した文献の中で、保育者の職務満足に関わる内容の文献が5件あった。それらを年代順に検討していく。

表2 保育者を対象とした引用文献の整理

検索ワード	著者名	年次	タイトル	対象
保育×職務満足	篠崎 良勝,他	1995	333 保育所保母および幼稚園教諭の職務満足に関する基礎的研究I: SD法によるイメージ測定を通して	保育者 幼稚園教諭
保育×職務満足	前田 直樹,他	2009	保育者効力感、社会的スキル及び職務満足感が保育士の精神的健康に与える影響	保育者
保育×職務満足	大村 壮	2012	短期大学卒業後2年目の女性保育者と女性一般職者の労働状況や精神的健康の比較	保育者
バーンアウト×動向	佐藤 琢志	2014	日本の保育者のバーンアウトに関する研究動向日本の保育者のバーンアウトに関する研究動向	保育者
バーンアウト×動向	加藤 由美,他	2015	保育者のメンタルヘルスに関する国内外の研究の動向と展望: 学校教員を対象とした研究を参考に	保育者

保育士と幼稚園教諭の職務満足についてSD法で調査した篠崎ら（1995）によると、職務満足とは、組織の成員が自分の職務に対して持つ、好意的・肯定的あるいは、非好意的・否定的な感情反応であり、職務満足の形成には従事者の所属する職場環境と個人の心理的要因が深い関わりを持っていること。また、離職願望と職務満足との関連性についても労働条件と対人関係の面で職務満足が低い従事者ほど、離職願望が強いことを明らかにしている。

保育士の職務満足感と精神的健康の関連性について調査した前田ら（2009）によると、保育者効力感尺度、KISS-18、職務内容満足度尺度、BDI-IIの尺度を使い重回帰分析を利用したパス解析を行い、図1のような関係性を明らかにしている。パス解析の結果、「保育者効力感及び社会的スキルは、職務内容満足度に有意義な影響を及ぼし、社会的スキルと職務内容満足度は、精神的健康に優位な影響を及ぼしている。」と指摘している。



**p<.01

図1 前田ら：保育者効力感、社会的スキル及び職務満足感が保育士の精神的健康に与える影響

保育者と一般職者の労働状況や精神的健康の比較を行った大村（2012）によると、短期大学卒業2年目の保育者と一般職者を対象に、労働状況、職務満足、精神的健康について比較検討した結果、①保育者の方が一般職者よりも日々の労働時間や残業時間が長くなっている。②保育者よりも一般職者の方が転職経験者の割合は高い。③職務内容について、保育者の方が一般職者よりも満足度が高い傾向にあること。④職場環境について一般職者の方が保育者よりも満足度が高いことが明らかになった。今回引用した保育士以外の他業種を対象にした文献で、同じパターンで論じられている者はなかった。以上のことから、保育者と一般職では、保育者が労働時間や残業時間は長く、職場環境についての満足度は一般職の方が高いが、職務内容についての満足度は、保育者の方が高いことを指摘している。

日本の保育者のバーンアウトに関する研究動向を考察した佐藤（2014）は、保育者のバーンアウトに焦点を絞った研究は、他の対人援助職種と比較しても少なく、保育者のバーンアウトに関する研究の拡大と、バーンア

ウトを回避する方法の提示の必要があることを指摘している。また今後の課題の中で、バーンアウト研究が、対人援助職において定義されてきた概念であるにも関わらず、一般職を含めて概念の拡大を行おうとしていることが、バーンアウトとは何かを見えにくくしていることと、感情労働という視点が欠如していることをあげている。また、感情労働の負の側面だけでなく、保育者は、保育活動中に子どもたちから大きなエネルギーを得られるように、プラスのストロークが、バーンアウトを軽減する一因になっている可能性を示唆している。

保育者のメンタルヘルスに関する国内外の研究動向を調査した加藤ら（2015）によると、保育者が仕事の満足度を得るためには、労働条件を整えること、職場環境の整備が重要であることを指摘している。またメンタルヘルス、またはバーンアウトに影響する要因として①職場環境・職務内容②不明確であいまいな仕事の状況③経験年数④職員同士の人間関係⑤効力感があることを明らかにしている。

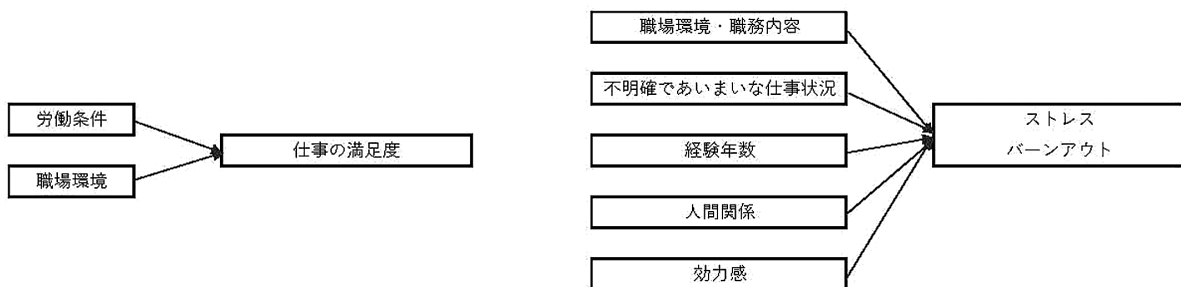


図2 加藤らの研究の整理

以上を整理すると、篠崎ら（1995）、前田ら（2009）の研究では、「職務満足と精神的健康」「職務満足と離職願望」「職務内容の満足感と保育者効力感や社会的スキル」の間には関係性があることが指摘されている。

また、加藤ら（2015）の研究動向の整理においても、

「職務満足（仕事の満足度）」には、労働条件や職場環境が関連することが指摘され、「ストレスやバーンアウトの要因」として、職場環境、職務内容、人間関係、保育士効力感、経験年数などが指摘されている。また、保育職が感情労働の側面があることからの指摘をしている

佐藤（2014）の考察から、保育者が、子どもたちとの関わり等の職務特性から得られる、プラスのストロークがある可能性が示唆された。

すなわち、保育職における職務満足は、図2のように整理ができるが、子どもや保護者、同僚とかがわりあいながら仕事を進めていく感情労働の側面からの検討について検討していくことの必要性が示唆される。

2. 保育者以外の対人援助職の職務満足に関連する文献の整理

上記のように保育者としての職務満足に関する文献が少ない為、同じ対人援助職である、看護職、介護職等における職務満足に関する研究について抽出された文献（表3）を整理し、それらを年代順に検討していく。

表3 保育者を対象とした引用文献の整理

検索ワード	著者名	年次	タイトル	対象
職務満足×動向	須賀 知美,他	2008	感情労働が職務満足感・バーンアウトに及ぼす影響についての研究動向	感情労働者
職務満足×動向	山下 顕史	2010	教員の職務満足とワークモチベーションに関する研究動向	教員
バーンアウト×動向	上野 和久,他	2010	現代日本におけるバーンアウト研究の動向に関する研究—バーンアウトの教員への適応を目指して	教員
保育×職務満足	市川理恵子,他	2013	B-10 保育所で働く看護職の職務満足及び関連する要因について	看護師
バーンアウト×動向	吉田 美穂	2014	訪問看護師のバーンアウトに関する研究の動向と課題：過去10年間の文献から（創刊三十五周年記念号）	看護師
職務満足×動向	山本 貴子,他	2015	264) 病院に勤める看護師の職務満足度に関する研究動向	看護師
バーンアウト×動向	中澤 沙織,他	2015	258) 実地指導者のバーンアウトに関する研究の動向	看護師
職務満足×動向	黒沢 麻美	2015	介護職員の離職に関する研究動向とその課題について	介護職員
バーンアウト×動向	柴田 滋子	2016	日本における訪問看護師のバーンアウト研究の動向と課題：病院看護師との比較から	看護師
職務満足×動向	平塚 淳子	2018	倫理的風土と職務満足に関する海外文献レビュー	看護師
バーンアウト×動向	高山 裕子,他	2018	子育て中の女性看護師のバーンアウトに関する研究の動向	看護師
職務満足×動向	鈴木 由美,他	2018	助産師の就業継続に影響する要因についての文献的考察	助産師

多様な職種についての職務満足感及びバーンアウトの研究動向を調査した須賀ら（2008）によると、感情労働が職務満足感に及ぼす影響については、一貫した結果が得られていないことを指摘している。

看護師の職務満足に関連する要因を研究した市川ら（2013）によると、①専門職として職場や家族及び園児に評価をうけ承認されること②看護職として立場や役割が明確になる、かつ自律して仕事ができ、自己決定での創造的な仕事の実践ができる環境が、職場環境満足及び職務専門性満足度を高められることが示唆された。また職務満足が就業継続の意志と密接に関連しており、職務満足度を高めることが重要であると指摘している。

看護師のバーンアウトに関する研究動向を考察した吉田（2014）によると、バーンアウトと関連する要因は、職務満足感、コミュニケーション技術、職場の人間関係、専門職としての認識であるということを示している。

介護職員の離職に関する研究動向を考察した黒沢（2015）によると、8編の先行研究を踏まえて、「主観的要因」「職務内容（労働条件）」「主観的要因と職務内容（労働条件）の融合型」に整理されている。「主観的要因」には「自尊感情が低い」「知識不足」「理解者の存在」「資格への自信」などが含まれ、「職務内容（労働条件）」には「労働条件」「働きやすさ」「仕事の満足度」

「勤務経験」が含まれることを明らかにしている。

看護師のバーンアウト研究の動向を考察した柴田（2016）によると、訪問看護師におけるバーンアウトへの個人要因として、年齢が高い者に消耗感が高かった。労働環境においては①訪問件数、労働時間等の労働条件が過密になるほど情緒的消耗感が高まりやすく、この状況が日常化しやすい常勤においてリスクが高い②訪問看護の業務特性として考えられる時間的プレッシャーや1人で判断することによる負担や責任を感じるとさらにバーンアウトに陥りやすい状況になる。③ただし、責任感はずしも負担感に繋がるものではなく「適切な評価」が上司・同僚の支援や研修等により行え、受け止めることができると個人的達成感を高めることに繋がると指摘している。

看護師の倫理風土と職務満足に関する海外文献のレビューを行った平塚（2018）によると、倫理的風土が高まると、「職務満足」「組織コミットメント」は高まり、「道徳的苦悩」は低くなること、肯定的な倫理的風土は、医療エラーを生じにくくなり、離職しない傾向にあることを明らかにしている。

助産師の就業継続に影響する要因についての文献を考察した鈴木ら（2018）によると、助産師の就業継続に影響する要因は、①専門性、自律性が発揮される場が確保されていること②人間関係の満足度が高いこと③キャリア

ア形成であることを明らかにしている。

看護師のバーンアウトに関する研究の動向を考察した高山ら(2018)によると、看護師のバーンアウトに関連する要因としては、これまでに、年齢、アサーティブネス、看護師としての経験年数、職位、ワークライフバランス、婚姻状況、子どもの有無、超過勤務、自信/子どもの健康問題、通勤時間、仕事のやりがい、仕事の継続意思、対処行動などがあることを明らかにしている。

以上のことから、看護職、介護職等における職務満足については、保育職と同様のことが指摘されているが、さらに「組織風土(倫理的風土、評価・承認)」「職場環境内での労働時間・賃金等の労働条件」「専門性(キャリア形成、専門的自律性)」といったことや個人的要因に関わる「コミュニケーション技術、ワークライフバランス、アサーティブネス、仕事のやりがい」等の視点や要因から分析されていることが示唆された。

保育職の先行研究では十分に指摘されていない点を補うためには、これらの視点も含めて職務満足度の検討をしていくとよいのではないかと考えられる。たとえば、保育職におけるキャリアパスやワークライフバランス

は、とくに新しい視点であるので、研究の意義があると考える。

3. 職務満足の言葉の位置付け

先行研究の検討を進める中で、「職務満足」という言葉は、複数の意味で使用されている多義性のある言葉であることが見いだされた。すなわち、保育の場では、日々、子どもと関わること以外に保護者や同僚、先輩等との関わりもあれば、保育を進めるために指導計画や記録、保育の準備等も仕事の中で行われるので、「職務内容の満足」や、「仕事の満足」など、職務内容と言う言葉自体、様々な表現が使われ、その位置づけにも違いがあると言える。それゆえ、それらを総合的に「職務満足」と捉える場合もあれば、それらのどこかにストレスを感じてバーンアウトの要因になってしまうこともある。

この点については、図3の黒沢の研究のように、ストレスやバーンアウトを構成する要因の一つとして使われる場合と、図4の市川のように、様々な要素から構成される、職場環境満足や、職務専門性満足を総称して、職務満足とする場合がある。

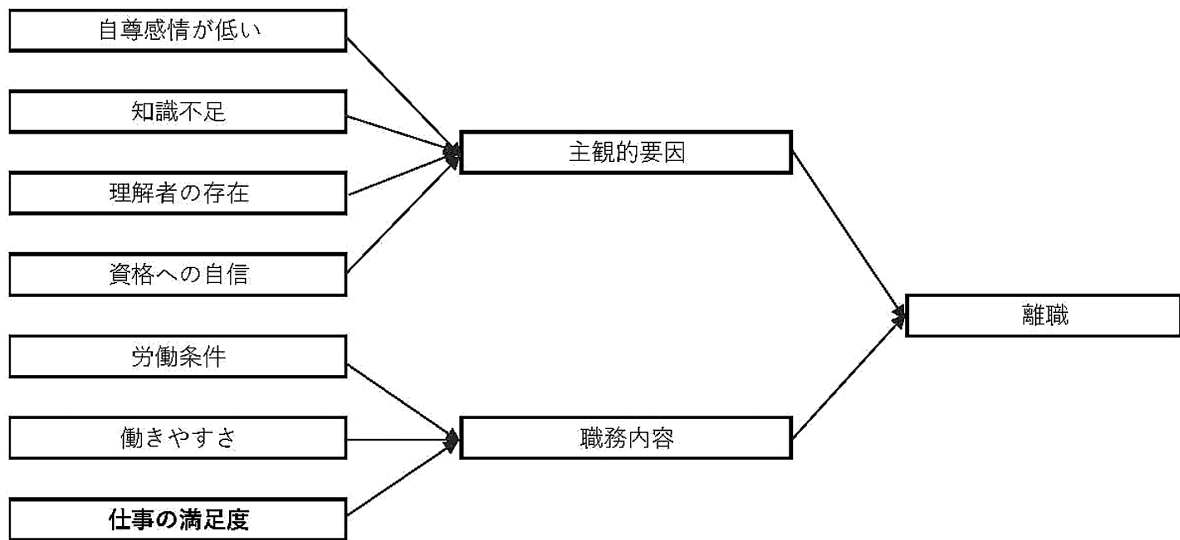


図3 黒沢の仕事の満足度の位置付け

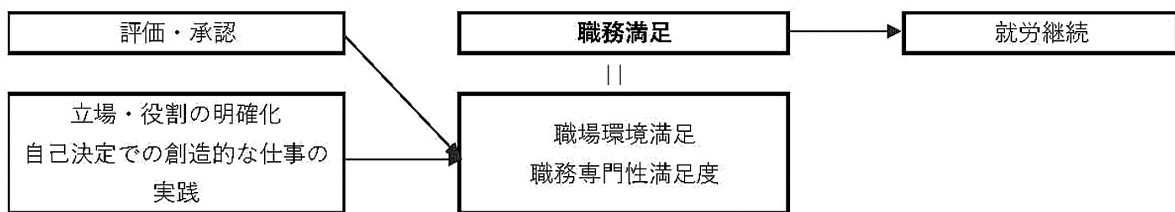


図4 市川の職務満足の位置付け

IV. 考察

以上の結果から、保育士を含む対人援助職の職務満足に関わる要素を図5のように示した。職務満足は、就労意思、バーンアウト、ストレス、精神的健康を構成する要素となっている。また、職務満足を構成する要素として、職場環境（職務・賃金・環境・時間）、組織風土（倫理的風土・人間関係・立場や役割の明確さ・自立・自己決定・評価・承認）、専門性（専門職としての認識・専門的自立性・キャリア形成）、個人的要因（組織コミットメントの度合い・コミュニケーション技術・保育者効力感・ワークライフバランス・アサーティブネス・仕事のやりがい・社会的スキル

性・キャリア形成)、個人的要因（組織のコミットメント度合い・コミュニケーション技術・保育者効力感・社会的スキル）があげられた。これらは、それぞれの対人援助職の職務満足に関わる研究を、網羅的に集めた要素であるが、保育者の職務満足の要素に十分なりえると考える。

これらの関連性を図示すると、図5のように整理できる。

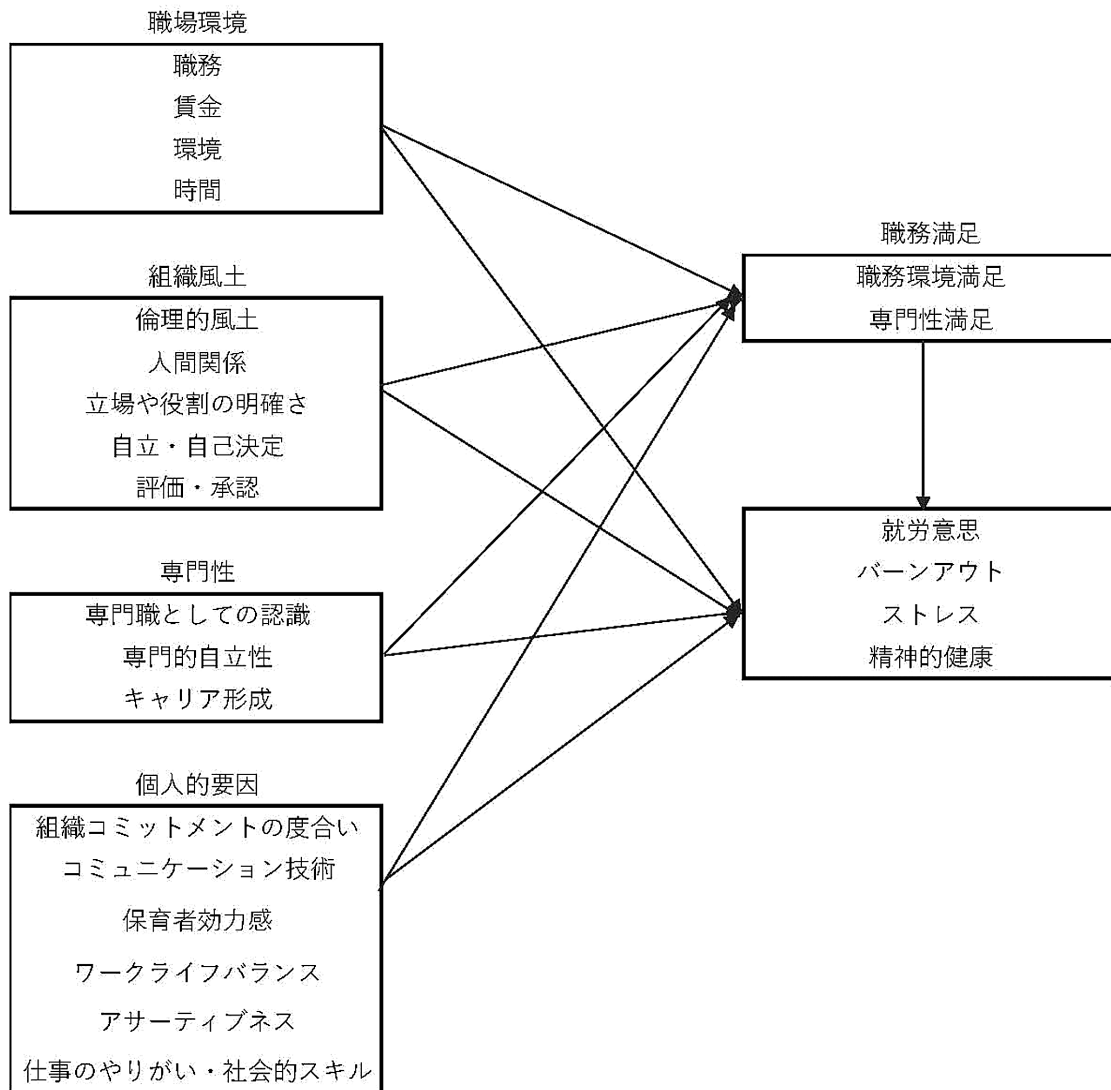


図5 対人援助職の職務満足 (筆者作成)

図5が意味していることは、次の3つである。

- ① 職務満足には、「職務環境満足」（勤務している職場環境に対する満足）と、「専門性満足」（専門職として認識についての満足）がある。
- ② 職務満足が、「就労意思」「バーンアウト」「ストレス」「精神的健康」に影響している。

- ③ 職務満足に影響を与える要因としては、「職場環境」「組織風土」「専門性」「個人的要因」に分類できる。今回検討した職務満足についての先行研究は、保育者個人を対象として質問紙調査で調査したものであったが、職務満足を高めるためには「職場環境」「組織風土」といった要因が欠かせないことから、その調査研究

が今後必要であると考えられる。このことについては、組織マネジメントでよく使われる「マッキンゼーの7S」(戦略: Strategy、仕組み: Structure、システム: System、人材: Staff、組織風土: Style、人材の持つスキル: Skills、共通の価値観: Shared Value)における「ハードの4S」「ソフトの3S」を援用すると、職務満足に影響を与える要因である「職場環境」「組織風土」はハードの4Sに含まれる。またソフトの3Sとしては「専門性」「個人的要因」が挙げられる。

すなわち、職務満足について現段階の先行研究においては組織マネジメントの視点と重ね合わせた研究は、まだ十分ではなく、職務満足度を高めるための「職場環境」「組織風土」のあり方により視点を置いた研究が重ねられることによって、離職防止等にもつながると考えられる。

また、佐藤(2014)の言う、感情労働の視点から子どもが保育者に与えるプラスのストロークが、バーンアウトを軽減する一因になっている可能性を示唆したように、職務満足のプラスの変化も併せて分析することで、職務満足の研究がもたらす新しい可能性を感じた。

V. まとめと今後の課題

対人援助職の文献を通して、保育者の職務満足を構成する要素として「職場環境」「組織風土」「専門性」「個人的要因」があること、また就労意思、バーンアウト、ストレス、精神的健康との関係性があることが示唆された。更に子どもが保育者に与えるプラスの影響が、保育者の職務満度にプラスの変化をもたらしている可能性も示唆された。

今後、保育者を対象に、これらの要素全体の関係性の研究の蓄積が期待される場所である。またこれらの関係性だけでなく、近年、子育てで制度改正やコロナ環境下において、保育者を取り巻く職場環境が大きく変化している。今後、これらの変化の中で、職務満足を低下させる、またはバーンアウト、精神的健康を阻害する新たな要因が発生している可能性がある。さらに、組織マネジメントの7Sにおいては「共通の価値観: Shared Value」が重要な要素であることがよく指摘されることなので、職場内での「共通の価値観」をどのように構築するのかも、今後の研究の視点として考えていく必要があると思われる。以上のように、職務満足度を高めるためには、どのようにすればよいかについて今後研究を重ねていく必要性を感じている。

文献

- 平塚 淳子(2018) 倫理的風土と職務満足に関する海外文献レビュー 福岡県立大学看護学研究紀要(15), 91-96.
- 市川 理恵子, 中野 正孝(2013) 保育所で働く看護職の職務満足及び関連する要因について 日本健康医学会雑誌 22(3), 182-183.
- 加藤 由美, 安藤 美華代(2015) 保育者のメンタルヘルスに関する国内外の研究の動向と展望: 学校教員を対象とした研究を参考に 研究集録(159), 1-10, 2015.
- 厚生労働省 第1回保育士等確保対策検討会資料 <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000103649.html>(取得日:2020/9/7)
- 黒沢 麻美(2015) 介護職員の離職に関する研究動向とその課題について 保健福祉学研究=Journal of health and social services(13), 21-31.
- 前田 直樹, 金丸 靖代, 畑田 惣一郎(2009) 保育者効力感、社会的スキル及び職務満足感が保育士の精神的健康に与える影響 九州保健福祉大学研究紀要(10), 17-23.
- 中澤 沙織, 鈴木 英子, 内山 真弓, 平本 すずえ, 古山 亜紀, 松尾 まき, 山本 貴子(2015) 258) 実地指導者のバーンアウトに関する研究の動向 38巻3号 p. 3_264.
- 大村 壮(2012) 短期大学卒業後2年目の女性保育者と女性一般職者の労働状況や精神的健康の比較 常葉学園短期大学紀要=Bulletin of Tokoha Gakuen Junior College(43), 145-153.
- 佐藤 琢志(2014) 日本の保育者のバーンアウトに関する研究動向日本の保育者のバーンアウトに関する研究動向 大阪青山大学短期大学部研究紀要=Bulletin Junior College Division of Osaka Aoyama University(37), 11-20, 2015-03.
- 柴田 滋子(2016) 日本における訪問看護師のバーンアウト研究の動向と課題: 病院看護師との比較から 日本農村医学会雑誌 65(4), 729-737.
- 篠崎 良勝, 徳田 克己, 松本 和久, 桐原 宏行, 高見 令英, 横山 範子(1995) 保育所保育母および幼稚園教諭の職務満足に関する基礎的研究I: SD法によるイメージ測定を通して 日本保育学会大会研究論文集(48), 670-671.
- 須賀 知美, 庄司 正実(2008) 感情労働が職務満足感・バーンアウトに及ぼす影響についての研究動向 目白大学心理学研究(4), 137-153.
- 鈴木 由美, 小川 久貴子(2018) 助産師の就業継続に影響する要因についての文献的考察 国際医療福祉大学学会誌 23(1), 74-88.
- 高見 令英, 桐原 宏行, 徳田 克己, 横山 範子, 横山 さつき(1994) 保育従事者の職場適応に関する研究(1) 日本保育学会大会研究論文集.47, 638-639.
- 高見 令英, 桐原 宏行, 徳田 克己, 横山 範子, 横山 さつき(1995) 保育従事者の職場適応に関する研究(3) 日本保育学会大会研究論文集.48, 630-631.
- 高山 裕子, 鈴木 英子(2018) 子育て中の女性看護師のバーンアウトに関する研究の動向 国際医療福祉大学学会誌 23(1), 52-61.
- TJ.ピーターズ& R.H ウォーターマン(1983) エクセレント・カンパニー, pp.41, 株式会社講談社.
- 上野 和久, 佐藤 史人(2010) 現代日本におけるバーンアウト研究の動向に関する研究—バーンアウトの教員への適応を

目指して 和歌山大学教育学部教育実践総合センター紀要 (20), 143-150.
山本 貴子, 鈴木 英子, 内山 真弓, 松尾 まき, 平本 すずえ, 中澤 沙織, 古山 亜紀 (2015) 病院に勤める看護師の職務満足度に関する研究動向 日本看護研究学会雑誌 38 (3), 3_267-3_267.

山下 顕史 (2010) 教員の職務満足とワークモチベーションに関する研究動向 飛梅論集 (10), 69-82.
吉田 美穂 (2014) 訪問看護師のバーンアウトに関する研究の動向と課題：過去 10 年間の文献から (創刊三十五周年記念号) 新見公立大学紀要 35, 103-106, 2014.

A Review of Research on Nursery School Teachers' Job Satisfaction

Koji Ueno

Osaka University of Comprehensive Children Education Graduate School

The purpose of this study is to examine the status and issues of research on nursery school teachers' job satisfaction.

In doing so, we deepened our examination by referring not only to research on childcare workers but also to knowledge on the degree of job satisfaction of employees of similar projects.

We consider that this study's results must be limited, for it is a preliminary study in which subjects were sorted out due to the limited literature on the subject.

Based on this assumption, some of the literature on human service jobs suggests that there are "workplace environment," "organizational climate," "expertise," and "personal factor" as components of job satisfaction among nursery school teachers and that they are related to their will to work, burnout, stress, and mental health.

Furthermore, the study suggests that the positive impact of children on nursery teachers may positively affect their job satisfaction.

Key words : job satisfaction, burnout, nursery school teachers, research trends