

原 著

## 乳児院における専門職の協働意欲に影響する要因

若井和子\*1 小河孝則\*2

### 要 約

本研究は、乳児院で就業する看護師および保育士の協働意欲に影響する要因について明らかにし、入所児に専門性を発揮したケアを提供できることを目的とする。

研究方法は、関西地方、中国地方、および九州地方の乳児院で就業している看護師5人および保育士5人、合計10人を対象とし、個別に半構造化面接調査を実施した。言語データを収集し、質的帰納的方法で分析した。

その結果、【役割遂行ができた達成感の獲得】の有無が抽出された。カテゴリーには、専門職としての葛藤や孤独感などマイナス因子が含まれていた。複数の専門職で構成されている乳児院において協働意欲を向上させるためには、他職種との意思疎通を円滑にし、専門職としての役割が遂行できるように職場環境を整える体制づくりが重要である。

### 1. はじめに

わが国における乳児院は、児童福祉法第37条に「乳児（保健上、安定した生活環境の確保その他の理由により特に必要のある場合には、幼児を含む）を入院させて、これを養育し、あわせて退院した者について相談その他の援助を行うことを目的とする施設である」と定められており、乳幼児の養育は主に看護師および保育士によって行われている。乳児院の配置基準は、厚生労働省令児童福祉施設最低基準（児童福祉法第45条の規定による児童福祉施設の設備および運営についての最低基準）により、「小児科の診療に相当の経験を有する医師、または嘱託医、看護師、栄養士、調理員をおこななければならない」とある。21条2に看護師の数は、おおむね乳児の数を1.7で除して得た数（その数が7人未満であるときは、7人）以上とする。21条3に、看護師は保育士又は児童指導員（児童の生活指導を行う者をいう）をもってこれに替えることが可能であると明文化されている<sup>1)</sup>。

近年、乳児院に入所している子どもの背景的特徴には、親自身の問題による養育困難、被虐待児の増加がみられる。また、乳幼児期は、身体機能が未熟なため、生命の危険に曝され易い特徴がある。厚生

労働省雇用均等・児童家庭局は、児童の心身の状況について、2008（平成20）年2月1日現在「障害をもつ子ども32.3%」であると報告している。その推移は、1993（平成5）年18.6%、1998（平成10）28.1%、2003（平成15）年30.4%と増加傾向にある。2008（平成20）年の障害の内訳は、「身体虚弱20.4%」、「知的障害5.5%」、「肢体不自由3.2%」である。他に、罹患傾向をみると、2008（平成20）年では61.5%であり、疾患別では、「風邪を引きやすい32.4%」、「発熱21.7%」、「湿疹が出やすい17.7%」、「下痢をしやすい8.5%」などの内訳が報告されている<sup>2)</sup>。本来、健康な乳幼児を対象としていた乳児院に、健康上に問題をもつ乳幼児の入所増加は、医学的知識をもつ看護師が果たす役割の重要性を意味する。このように入所児が抱える問題が多岐であり、複数の専門職の支援が必要となった。そのため児童相談所をはじめ関係機関では、連絡会議や事例検討会を行うなど協働体制のあり方について検討されるようになってきた。

その一方では、複数の職種チームで構成されている職場が抱える問題として、①役割に関するストレス、②他職種の専門的知識に対する理解不足、③不明瞭な裁量権などの役割葛藤により、職員が専門性

\*1 兵庫大学 健康科学部 看護学科 \*2 川崎医療福祉大学 医療福祉学部 医療福祉学科  
（連絡先）若井和子 〒675-0195 加古川市平岡町新在家2301  
E-Mail : wakai@hyogo-dai.ac.jp

を十分発揮できない現状があることについて報告されている<sup>3)</sup>。しかし、乳児院において看護師および保育士が抱える問題に対する研究が少ない。

そこで本研究は、乳児院において、入所児の養育に直接携わっている看護師および保育士の協働意欲に影響する要因について明らかにすることを目的とした。

## 2. 研究方法

### 2.1 対象者の選定

関西地方、中国地方、および九州地方の乳児院で就業している看護師5人および保育士5人を対象とした。対象選定方法は、これらの地域にある5施設の乳児院施設長に連絡を取り、本研究の主旨を口頭説明し、協力の可否を確認した。協力の承諾があった施設には、研究協力依頼書、および研究計画書一式を郵送した。施設長が看護師および保育士を各1人、合わせて2人を選定し、5施設で合計10人を対象者とした。5施設の概要は認可定員20~45人に対して看護師3~8人、保育士12~32人であった。

### 2.2 データ収集方法

調査期間は、平成20年11月~12月とし、半構造化面接法により「自己の専門性発揮の状況」「専門職としてのやりがい」について対象者一人当たり30~40分程度語ってもらった。面接は、乳児院内のプライバシーを保護できる一室を借り、対象者の承認を得て録音した。

### 2.3 分析方法

面接内容を逐語録に起こし、「やりがい」に関する箇所を抽出した。抽出したデータは、文脈ごとに整理し、内容を要約したコードを作成した。さらに意味内容が類似するものに分類し、カテゴリー化した<sup>2)</sup>。データ分析での信頼性・妥当性を確保するために、スーパーバイザーと共に解釈、コードおよびカテゴリーの表記がデータに適応しているか繰り返し検討した。本文中の【】は、カテゴリー、<>はサブカテゴリー、〔〕はコード、対象者の言語を『』で示す。

### 2.4 倫理的配慮

対象者への倫理的配慮として、研究の目的・方法・プライバシー保護等について口頭と書面にて説明した。また録音データは、研究終了後に消去することを確約し、同意書への署名を依頼した。本研究は、川崎医療福祉大学倫理委員会による承認（承認番号099）を得て実施した。

## 3. 結果

### 3.1 対象者の概要

看護師5人、平均年齢38.4（SD11.78）歳、保育士5人、平均年齢36.0（SD10.12）歳であった。乳児院就業平均年数は看護師8.8（SD10.36）年、保育士14.6（SD9.71）年。看護師のうち臨床経験平均年数は3.8（SD1.79）年であり、小児科看護経験者は4人であった（表1）。

表1 対象者の概要

対象者	職種	年代	性別	乳児院 経験年数	臨床 経験年数
A	看護師	20代	女	4年	2年
B	看護師	40代	女	4年	9年
C	看護師	30代	女	2年	6年
D	看護師	30代	女	7年	3年
E	看護師	50代	女	27年	4年
F	保育士	40代	女	28年	/
G	保育士	20代	女	7年	
H	保育士	40代	女	21年	
I	保育士	30代	女	12年	
J	保育士	20代	女	5年	

### 3.2 やりがいを感じる理由（表2）

専門職のやりがいを感じる理由について58データより5コード、2サブカテゴリー、および1カテゴリーに抽出できた。データ数は保育士から得られたものが多かった。

分析の結果、看護師および保育士のやりがいを感じる理由は、専門職として【役割遂行ができた達成感の獲得】が協働意欲に影響しており、＜専門性を発揮できる職場関係＞＜子どもおよび家族との信頼関係を築くことができた喜び＞により構成された。

＜専門性を発揮できる職場関係＞は、職種の違いによるデータの差は見られなかった。抽出されたデータには、『先輩の動きや学んできたことを振り返りながら、保育士としての専門性が活かされていくと感じている』『臨床で自分が経験してきたことがここで（乳児院）役に立っている』『落ち着いて子どもの分析ができ、対応できる』などがあり、看護師および保育士の各専門領域での〔経験の活用〕につながっていた。また、『自分の意見を言うと、違っていても、“そんな考え方もあるのね”とってもらえる』『ピアノの練習をして弾けたとき、保育士さんから褒められたことがうれしかった』など〔同僚の理解〕が得られているデータがあった。

＜子どもおよび家族との信頼関係を築くことができた喜び＞は、『子どもたちには分かっていない（担当者が誰なのか）と思っていたけど、分かっているんだなあということに気づいた』『児童養護施設でかわいがられている様子を見たり、成長した姿を見るとうれしく思う』など、入所児の養育に直接携わる看護師および保育士に共通した〔子どもに関することの喜び〕が最も多かった。保育士から得られ

表2 専門職としてやりがいを感じる理由

カテゴリー	サブカテゴリー	コード(5件)	データ数(58件)	
			看護師	保育士
役割遂行ができた 達成感の獲得	専門性を発揮できる 職場関係	経験の活用	6	8
		同僚の理解	8	3
	子どもおよび家族との信頼関係 を築くことができた喜び	子どもに関することの喜び	10	9
		子どもとの愛着形成を認めた喜び	0	6
		家族との信頼関係が築けた喜び	0	8
合計			24	34

たデータには、他に、『傷ついて表情が暗かった子どもが、明るくなって自分の元に走って来る姿を見たとき、この関わりで良かったんだな、そう思う』など、〔子どもとの愛着形成を認めた喜び〕を感じていた。また、保育士のデータには、家庭引き取り後に『親と子が一緒に乳児院を訪れたり、手紙をいただくことやりがい、充実感が持てる』『家族とのコミュニケーションをとっているうちに話をされなかった家族がだんだん話をするようになってきたりするとうれしい』など、保育士から得られたデータの中に〔家族との信頼関係が築けた喜び〕を感じた内容があった。

### 3.3 やりがいを感じない理由(表3)

専門職のやりがいを感じない理由について39データより7コード、2サブカテゴリー、および1カテゴリーに抽出できた。データ数は、看護師から得られたものが多かった。

分析の結果、看護師および保育士のやりがいを感じる理由は、専門職の【役割遂行ができない】が協働意欲に影響しており、＜職員間の連携困難＞＜余裕のない勤務体制によるケアへの影響＞により構成された。

＜職員間の連携困難＞には、『勉強会を開こうとした時に、上司に話が行く手前で妨害された』『新しい意見を受け入れにくい風土がある』など〔疎外感〕を感じているデータが人数割合の少ない看護師に多かった。また、『乳児院では、インシデントが起きた時、病院のように事故を未然に防ぐためにイ

ンシデントレポートを共有するのではなくて、(保育士さんに)責められている感じで報告書を書いている』『最初は、看護師の意見を取り入れないやり難さがある』『自分の思いが院長や違う職種の方との意見のズレがあるときのやり難さ』など、〔職種の違いによる見解の相違〕〔職員間の意思疎通困難〕があった。

＜余裕のない勤務体制によるケアへの影響＞には、看護師および保育士とも『時間に追われておとなの都合で子どもの欲求を抑えることがいけない』『受診する子どもに看護師も一緒に同行するため、なかなか担当の子どもに関れない』など〔人手不足〕による余裕のなさがあった。保育士のデータには、『担当する子どもの輝いている部分を見てあげることができないとき』『関りの過程で行き詰ったとき、苦しくてどうしていいのか悩んだりしているときは、やりがいを感じられない』など〔子どもを的確にとらえられない〕〔支援の行き詰まり〕を感じているものが多かった。他に看護師のみが感じていた『勤務の中で自分ひとりだけのとき、迷った時に相談する相手がいない場合は、どうしようかなあとと思う』など、医療的ケアや判断が必要な場合、看護師は専門領域に関する相談者が勤務時間帯に配置されていないことから、職務責任に対する不安を抱く原因となっていた。

## 4. 考察

看護師および保育士の協働意欲に影響する要因に

表3 専門職としてやりがいを感じない理由

カテゴリー	サブカテゴリー	コード(7件)	データ数(39件)	
			看護師	保育士
役割遂行ができない	職員間の連携困難	疎外感	8	2
		職種の違いによる見解の相違	3	1
		職員間の意思疎通困難	1	3
	余裕のない勤務体制 によるケアへの影響	支援の行き詰まり	0	2
		子どもを的確にとらえられない	0	2
		人手不足	5	4
		同じ職種同士の相談ができない	8	0
合計			25	14

は、【役割遂行ができた達成感の獲得】の有無が存在していることが明らかとなった。本研究結果は、松田ら<sup>4)</sup>がNICU（新生児集中治療室）で勤務している看護師のやりがいに影響する要因について「経験（受持ち事例・ハイリスク事例との関わり、うまくいかなかった経験等）、精神的余裕、仕事への責任感、周囲の人（医師、病棟スタッフ、対象児の母親）からの指導や励まし・良い評価、コミュニケーションが取りやすい人間関係、ステップアップしようという意欲、ステップアップする楽しさ等」があると報告した分析結果のうち、ステップアップ以外は類似していた。この場合のステップアップには、NICUで勤務する看護師のキャリアアップの一つに日本看護協会が認定審査を受ける「新生児集中ケア」認定看護師資格取得などがある。一方、乳児院に就業する看護師においては、このような資格取得が該当しないため、ステップアップに関するデータは抽出されなかった。

#### 4.1 乳児院における業務の特徴

若井は<sup>5)</sup>全国の乳児院に就業している看護師および保育士の保育看護業務実施状況から4つの業務（①家族再統合に向けた支援、②コーディネート業務、③与薬に関する業務、④遊びの援助）に分類した。この4つの業務内容に【専門職としての役割遂行】を照合すると、看護師の専門領域に該当するのは「与薬に関する業務」、および保育士の専門領域は、「遊びの援助」に該当している。近年は、乳児院に入所してくる健康上に問題をもつ乳幼児の増加傾向に伴い、職員および家族への教育指導を含め看護師の医学的知識、および看護技術の活用が求められるようになった。

一方、保育士の専門領域では、保育所保育指針において保育の5領域（①健康：心身の健康に関する領域、②人間関係：人との関わりに関する領域、③環境：自然や身近な環境との関わりに関する領域、④言葉：言葉の獲得に関する領域、⑤表現：感性と表現に関する領域）を乳幼児の成長発達に欠かせない課題として示されている。特に「言葉」および「表現」への関わりは、保育士が専門的に学んできた知識と保育技術の活用が求められている。乳児院での経験歴は、若井が報告した乳児院就業年数を見ると、保育士の場合、5年以上が53.0%、看護師48.5%であり、いずれの職種も乳児院での経験は豊かである<sup>6)</sup>。今回の対象者5人の乳児院就業年数は、保育士14.6（SD 9.71）年、看護師8.8年（SD 10.36）年であり、新人からベテランまでの経験年数が分散している。個々が自己の専門性発揮を実感できるのは、自分がこれまでに習得した知識や技術

が、ベテランの実践する姿に近づいていると感じたり、プラスの助言が得られるなど、自己の行為に自信がついたときである。これは、アルバート・バンデューラの提唱する自己効力理論<sup>7,8)</sup>のうち、制御体験に一致している。つまり、成功の体験は、現場の中での変化を絶えず認知し、これまで習得した知識や技術を活かして予測し、状況に適應できるよう自分の行動を制御した結果、専門職としての「役割遂行ができた達成感の獲得」につながるのである。

また親子の愛着形成に重要な乳幼児期に親子分離を強いられた入所児のケアは、「健康」「人間関係」および「環境」を包括している。そのため、保育技術に医療、メンタルケアなどが必要とされ、必然的に看護師の専門性が要求される。しかしながら、児童福祉施設最低基準に明記されている通り、看護師を保育士または児童指導員に替えると、各施設の看護師就業人数は、概ね3～5人となる。このような現状で三交代勤務を行えば、必然的に看護師不在の時間帯が生じることになる。交代勤務に従事している保育担当者は、受持ち児の支援計画を立案し実践していくなかで、時間や職員の能力的な問題により、制御体験が有効に行えず自己効力感が低下し、子どもおよび家族のニーズに対応できない状況に陥りやすい。このような問題を解決するためには、他職種間の連携が不可欠である。乳児院は、担当保育者が勤務時間帯に不在の場合でも、24時間を通して適切なケアを提供するために、入所児に安心感を与えることができる養育環境に整えられていなければならない。この条件が満たされると、これまで親から獲得できなかった信頼関係を職員との関わりにより、築くことが可能となる。また、親子分離していた子どもの情緒が安定してくると共に、家族との面会場面で恐怖で泣き叫ぶ子どもの姿も見られなくなり、親子が面会時間を楽しんでいる様子を観察できるようになる。このように、親に対して示す子どもの反応が明らかな愛着行動に変化していると認めることができたとき、担当保育者は、専門職としての成功体験を獲得したと確信する。これらの体験は、専門職としての【役割遂行ができた達成感の獲得】を実現するためのプロセスにおいて、他職種が協働することの重要性を裏付けていると考える。

#### 4.2 協働意欲に影響する要因

チェスター・バーナードの組織論をもとにとらえると、組織は協働の体系であるとし、組織の要素は①その協働は職員間の共通の目的、②コミュニケーション、③協働意欲の三要素を指摘した。さらに、組織の生命力は、協働体系に諸力を貢献しようとする個人の意欲のいかんによってかかっており、この

意欲には目的が遂行できるという信念が必要であると述べている<sup>9)</sup>。

つまり、複数の専門職で構成される乳児院においては、各専門職の【役割遂行ができた達成感の獲得】のために目的を共有し、＜専門性を発揮できる職場関係＞が協働意欲を向上させ、担当者が＜子どもおよび家族との信頼関係を築くことができた喜び＞を実感できる組織を構築する必要がある。

＜専門性を発揮できる職場関係＞を築くためには、他職種が相互の専門性を認め、業務の補完が円滑に行える組織体制をとる必要がある。本来、乳児院は、健康な乳幼児を養育する施設であり、その多くが嘱託医により必要時、診療が施されている。これに伴い、医学的知識を有する看護師に求められる役割は、健康上に問題をもつ入所児に対して、医療必要度の迅速な判断を行うことである。しかし、看護師不在の勤務時間帯においては、看護師の専門領域でありながら、保育士による医療的ケアの補完が必要とされるため、日常業務を分業することは不可能である。看護師は、疾病をもつ人を対象とする臨床を経て乳児院に就業しているため、保育業務を主体とした乳児院での専門性を見だしにくい状況にあると考えられる。北澤<sup>10)</sup>が保育園での保育士と看護師の連携による問題点について、①情報共有と活用の困難②両職種間のコミュニケーションの不足③職種の専門性の理解不足など、保育士の保健分野への理解や看護師への協力体制、依存度により業務が左右される事実について述べている。また、木村<sup>11)</sup>は、看護職者が1名の保育園では、保育士の補助要因として乳児保育を担当する機会が多い現状から、看護職者が十分な役割を果たすことができる環境を整える必要性を述べている。このような職場での職種による人数割合が要因となるパワーレス状況が乳児院においても存在していると考えられる。

乳児院の職員配置基準は昭和54年以後、見直しが

されないまま現在に至り、全国の乳児院で就業する看護師数は、保育士の約3分の1である。最低基準では、乳児院の配置基準に看護師を置かねばならないと明文化されているが、保育士または児童指導員に替えることが可能であると記してある。つまり、法律上、看護師の配置を規定し職務遂行が期待されているが、実際の就業人数は保育士に比べて少ない。これに加え、健康上の問題をもつ子どもの入所の増加に伴い医療必要度の判断やケア等、看護師に求められる役割が増してきた。しかし、少数の看護師は、適宜相談ができない環境に置かれ、職務不安を抱え、職場環境の抑圧から、パワーレス状況に陥り、専門職としての【役割遂行ができない】と自覚していると考えられる。

このような不均衡な力関係から生じる問題を解決するためには、職員の配置基準の見直しを含め他職種との意思疎通を円滑にし、専門職としての役割が遂行できるように職場環境を整える体制づくりが重要な課題である。

## 5. 結論

協働意欲に影響する要因は、【役割遂行ができた達成感の獲得】の有無であることが明らかとなった。複数の専門職で構成されている乳児院において協働意欲を向上させるためには、＜専門性を発揮できる職場関係＞をつくり、担当者が＜子どもおよび家族との信頼関係を築くことができた喜び＞を実感できる組織体制を構築する必要がある。

## 謝 辞

本研究に協力いただいた職員の皆様に深謝いたします。また、スーパーバイザーとしてご指導・ご鞭撻いただきました元岡山大学医学部保健学科 太田にわ先生に深謝いたします。

## 文 献

- 1) 児童福祉六法 平成21年度. 中央法規, 東京, 158, 2008.
- 2) 厚生労働省雇用均等等・児童家庭局: 児童養護施設入所児童等調査結果の要点2009. [http://www.crc-japan.net/contents/notice/pdf/h20\\_0722.pdf](http://www.crc-japan.net/contents/notice/pdf/h20_0722.pdf) 2010年9月24日.
- 3) 勝田仁美: 他職種チームアプローチにおける役割葛藤の調整. 小児看護, 3(9), 1199-1204, 2008.
- 4) 松田康子, 大澤みゆき, 森田真紀子, 小川外志江, 古田ひろみ: NICU看護師のやりがいとそれに影響する要因. 金沢大学看護研究発表論文集録, 第36回, 81-84, 2004.
- 5) 若井和子, 小河孝則: 乳児院での保育看護における看護師の専門的役割. 小児保健研究, 68(6), 636-642, 2009.
- 6) 若井和子, 小河孝則: 乳児院での保育実践における看護ニーズの検討. 川崎医療福祉学会誌, 18(2), 383-392, 2009.
- 7) A. バンデューラ, 原野広太郎訳: 社会的学習理論-人間理解と教育の基礎-. 初版, 金子書房, 東京, 141-174, 1979.
- 8) アルバート・バンデューラ, 本明寛, 野口京子訳: 激動社会の中の自己効力. 初版第3刷, 金子書房, 東京, 1-6, 2006.
- 9) C.Lバーナード, 山本安二郎, 田杉競, 飯野春樹訳: 新訳 経営者の役割. ダイヤモンド社, 東京, 85-99, 1995.
- 10) 北澤清美: 保育園での保育士と看護師との連携. 小児看護, 31(9), 1245-1254, 2008.
- 11) 木村留美子, 棚町祐子, 田中沙季子, 山口絵梨子: 保育園看護師の役割に関する実態調査(第1報)-保育園看護職種者の役割遂行状況と看護職種者に対する保育士・保護者の認識-. 小児保健研究, 65(5), 643-649, 2006.

(平成22年11月15日受理)

## Factors Influencing the Collaboration Consciousness of Professionals Working in Infant Homes

Kazuko WAKAI and Takanori OGAWA

(Accepted Nov. 15, 2010)

Key words : infant home, nurse, collaboration consciousness, nursery teacher, professional

### Abstract

The aim of the study was to identify the factors influencing the collaboration consciousness of nurses and nursery teachers who work at infant homes, in order for them to more fully actualize their professionalism and thus provide sufficient care for the children.

One-to-one semi-structured interview surveys were conducted with five nurses and five nursery teachers who work in homes for infants in the Kansai, Chugoku and Kyushu areas. Language data was collected which was then analyzed by a qualitative inductive method.

'Attainment execution of professional role' was identified as an important component of collaboration consciousness. This category included negative factors such as the challenges of the profession and loneliness. In order to improve collaboration consciousness in infant homes where staff consists of several types of professionals, organizational support to encourage good working environments and practices is important, so that communication with other professionals is facilitated and their professional roles accomplished effectively.

Correspondence to : kazuko WAKAI

Department of Nursing Faculty of Health Science Hyogo University  
Hiraoka, Shinzaike, Kakogawa, 675-0195, Japan

E-Mail : [wakai@hyogo-dai.ac.jp](mailto:wakai@hyogo-dai.ac.jp)

(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.20, No.2, 2011 377-382)