

養護教諭の経験年数の違いによる一人前意識

石田 有紀¹⁾・園田 直子²⁾

要 約

本研究の目的は、養護教諭の一人前意識の発達に必要な条件を、経験年数、配置形態、自己教育力の視点から検討することであった。A 県内の小中高等学校に勤務する養護教諭を対象に、一人前意識や自己教育力に関する質問紙調査を行った。

分散分析の結果、経験年数「3～5年」の一人前意識は「1～2年」「6年以上」よりも有意に高かったことから、経験年数「6年以上」にプラトー現象が生じている可能性が示された。また、経験年数「6年以上」の一人前意識を高群と低群に分けて分析した結果、一人前意識の高さには自己教育力の高さが関連しており、職務上困難感と離職意思の高さには一人前意識の低さが影響していることが明らかになった。

キーワード：養護教諭、一人前意識、職務上困難感、自己教育力

問題と目的

本研究は、小・中・高等学校に勤務する養護教諭の熟達過程における一人前意識について、経験年数の違いから検討するものである。

熟達とは、仕事などの長い経験を通して、スキルや知識を獲得し、高いレベルのパフォーマンスを発揮する熟達者になる過程である（楠見，2014）。Dreyfus（1983）は、熟達過程を初心者、新人、一人前、中堅、熟達者の5段階に分けた技能習得モデルを提唱している。このモデルを看護に適用した Benner（2005）によると、初心者や新人の段階は指導を受けながら仕事の手順やルールを学習する段階である。次のレベルである一人前の段階には、約3～5年で到達し、自分はある技能レベルに達しているという自信を持つ一方で、まだ未熟さがみられる段階である。未熟さに関しては、教師を対象にした研究（坂本，2007）でも同様に、経験年数が3～5年の時期には実践レパートリーや知識を拡大・深化させていくことが課題であると述べられている。さらに、楠見（2014）は、一人前の段

階は指導者なしで自律的に仕事が行える段階で、スキルや知識を一通り覚える定型的熟達の段階には時間をかければほとんどの人が到達できると述べている。これらのことから、一人前の段階は中堅と比較すると実践スキルや知識は不足しているものの、経験年数を積むことでほとんどの人が到達可能で、ある一定の職務に自信を持って対応できる段階といえる。

高橋ら（2011）によると「一人前」は、ある能力基準を満たしていることを所属する共同体から認められることと、その基準を満たす能力を維持・向上しようとする意識があること、と定義されている。能力基準としては、主にホワイトカラーを対象に、社会人基礎力（経済産業省，2006）が用いられており、職務遂行の基礎的な能力が次第に明確化されてきている。高橋ら（2011）は、能力の維持・向上の意識を持つために重要なのは、「やりたくないが、やらなければならない」という葛藤の解決であると考え、葛藤をどのように解消し、仕事に対する肯定的な意味づけをしているかという一人前意識を測定可能な尺度として開発している。高橋ら（2011）の研究から、職業人として熟達し

1) 久留米大学大学院心理学研究科

2) 久留米大学文学部心理学科

ていくためには葛藤解決が必要で、その葛藤解決のためには一人前意識の高さが重要であることから、一人前意識が低い場合には葛藤や困難感が高いことが推測される。では、養護教諭が熟達していく過程には、どのような要因が影響を及ぼしているのだろうか。

養護教諭の熟達過程に影響を及ぼしている要因として、まず配置形態があげられる。養護教諭は、小・中学校においては児童・生徒数に応じて配置されているが、保健室利用状況に関する調査報告書（2013）によると養護教諭の複数配置率はわずかに12.1%であり、8割以上が一人配置である。一人配置の問題点として、丹（2009）は卒業後に同僚や先輩から経験的に学ぶことが少ないことをあげ、相川（1999）は一人しかいない職種であるため管理職や他教師からの理解が得られにくいことを指摘している。つまり、初心者や新人であれば指導を必要とする段階であるが、一人配置の場合は同じ職種の指導者が不在で仕事に対する肯定的な意味づけをしづらいため、一人前意識は育ちにくいことが予測される。

次に、経験年数が考えられる。先行研究で述べられていることが、養護教諭にも当てはまるのであれば、経験年数3～5年の一人前意識は1～2年よりも高いことが予想される。しかし、前述のように初心者や新人の段階に一人配置であれば、指導を受けることができないため、経験年数が3～5年の段階に到達していたとしても、一人前意識は経験年数1～2年と比較したときに必ずしも高いとはいえない可能性が考えられる。

高橋ら（2011）の研究から、一人前意識が低い場合には葛藤や困難感が高いことが推測されることから、養護教諭が抱える葛藤や困難感について概観していく。

養護教諭は、学校保健活動の推進に当たって中核的な役割を果たしており、現代的な健康課題の解決に向けて重要な責務を担っている。近年、メンタルヘルスやアレルギー疾患などの子どもの健康課題の多様化により、医療機関などとの連携や特別な配慮を必要とする子どもが多くなっているとともに、特別支援教育においても、養護教諭の果たす役割に期待が増してきている（中教審、2008）。このような状況下、「過剰あるいは矛盾した期待や要求をされる」や「自分の能力以上の仕事を求められる」といった役割葛藤や、「自分の仕事の目的や期待されていることがわからない」といった役割曖昧感を感じているほど、抑うつ症状が高いという報告がされている（武田ら、2010）。さらに、

児童生徒が抱える課題や健康問題に気付くための鳥瞰的視野と、実践処理する能力が求められている（小林ら、2014）。初任者であっても、一人で専門職としての役割を果たすことを期待されるために、職務を遂行する上で多くの困難感を抱えていることが推測される。

石田（2014）の調査では、養護教諭の職務上困難感とは、「生徒・保護者への対応」「広報活動」「環境衛生活動のための連携」「事務作業」の4因子19項目で構成されていることが明らかになっている。また、岡田ら（2009）の報告によると、技術を要求されるが裁量が少ない専門職は、意欲や職場満足度が低下し、離職の要因となることが明らかになっている。養護教諭においても、ほとんどの場合が一人配置であるため、経験年数に関わらず技術を要求されることは容易に推測できる。さらに、小中学校教師を対象にした調査（小橋、2013）では、職務上の負担感が離職意思に影響することが明らかになっている。これらのことから、一人前意識が低い場合には、職務上困難感が高いことと、離職意思も高いことが予想される。

養護教諭が困難感を抱くことなく職務を遂行するためには、自身の資質を向上させるために自己研鑽の重要性を認識し、実践できる能力である自己教育力が重要となってくる。つまり、一人前意識が高い養護教諭は、この自己教育力を備えていることが推測される。しかし、保健室利用状況に関する調査報告書では、実践を高めるための研究に積極的に取り組んでいる養護教諭は約2割にとどまっていると指摘されている。自己教育力は他者との関係によって発達すると述べられているが（久、2011）、養護教諭の8割以上は一人配置で、同職種が職場にいないことから自己教育力が育ちにくいことが予想される。本研究では、配置形態別に一人前意識、自己教育力、職務上困難感、離職意思の比較を行うが、現在の所属での配置だけでなく、過去に複数配置を経験しているかどうかを考慮して分析を行う。

以上のことから、養護教諭の一人前意識の発達には、経験年数以外に、配置形態、自己教育力が影響を及ぼしていると考えられる。さらに、一人前意識が低いことは、職務上困難感を高め、離職意思につながると考えられる。そこで、本研究では、養護教諭の一人前意識の発達に必要な条件を、経験年数、配置形態、自己教育力の視点から検討することを目的とし、次のような仮説をたてた。

仮説1：一人配置の一人前意識は、複数配置よりも

低い。

仮説2：一人前意識が高い養護教諭は、自己教育力が高い。

仮説3：一人前意識が低い養護教諭は、職務上困難感や離職意思が高い。

方 法

1. 調査期間および調査方法

平成26年3月～4月。自記式質問紙調査。

2. 調査対象者

A県内の小中高等学校1291校のうち、校種ごとに学校規模を層とした層化無作為抽出法で選び出した。抽出校数は小学校250校、中学校150校、高等学校100校とした。全体で500校に勤務する養護教諭を対象とする。なお、抽出前に在籍児童生徒数30名以下の学校および特別支援学校は対象から除いた。

3. 調査内容

1) 調査対象者の基本的属性

勤務先の校種（小学校、中学校、高等学校）

養護教諭の現在および過去の配置形態（一人配置、複数配置）

養護教諭としての経験年数

2) 職務上困難感

中下ら（2010）が調査した養護教諭が抱く職務上、困難と感じる全116項目のうち、内容が類似している項目を統合して29項目を抽出し、困難と感じる程度について4件法（1：全く困難ではない～4：困難である）で回答を求めた。探索的因子分析を行い、「生徒・保護者への対応」「広報活動」「環境衛生活動のための連携」「事務作業」と命名された4因子19項目（石田，2014）を分析で使用した。

3) 一人前意識

高橋ら（2011）が作成した職業的一人前尺度のうち、一人前意識18項目について当てはまるかどうかを、6件法（1：全くそう思わない～6：強くそう思う）で回答を求めた。

4) 自己教育力

養護教諭の志望学生と現職者を対象に、小林（1996）が作成した尺度であり、本研究では現職者の尺度19項目について当てはまるかどうかを、6件法（1：全くそう思わない～6：強くそう思う）で回答を求めた。

5) 離職意思

職場を替わりたい・辞めたいと思うことはあるかについて、それぞれ4件法（1：全くない～4：頻繁にある）で回答を求めた。

4. 倫理的配慮

調査にあたり、養護教諭の一人前意識に関する調査であること、質問紙の回答は任意であり拒否しても構わないこと、無記名であることといった倫理的な配慮と研究の趣旨について明記した依頼状を郵送した。返送された調査票を、同意が得られたものとして分析対象にした。また、久留米大学御井学舎倫理委員会の承認を受けて実施した。

結 果

調査用紙は147件が回収され、回収率は29.4%、そのうち有効回答数は143件、有効回答率は97.3%であった。

1. 配置形態による比較

養護教諭の現在の配置形態の違いによる一人前意識の差をみるために、 t 検定を行った結果（Figure 1）、一人配置と複数配置の一人前意識に有意差はなかった（ $t_{(142)} = -0.781$ ）。

次に、過去の複数配置経験を考慮して自己教育力の差をみるために、現在過去ともに一人配置のみの経験群（ $n=68$ ）とそれ以外の群（現在一人・過去複数、現在複数・過去一人、現在複数・過去複数： $n=62$ ）に分けて（Table 1）、 t 検定を行った結果（Figure 2）、有意差はなかった（ $t_{(128)} = 0.511$ ）。

2. 一人前意識の経験年数による比較（Figure 3）

経験年数を「1～2年」（ $n=10$ ）、「3～5年」（ $n=15$ ）、「6年以上」（ $n=118$ ）の3群に分け、一人前意識の平均点をみると「3～5年」が4.72で最も高く、「1～2年」と「6年以上」は同水準であった（それぞれ4.21、4.28）。次に、群間の一人前意識の差をみ

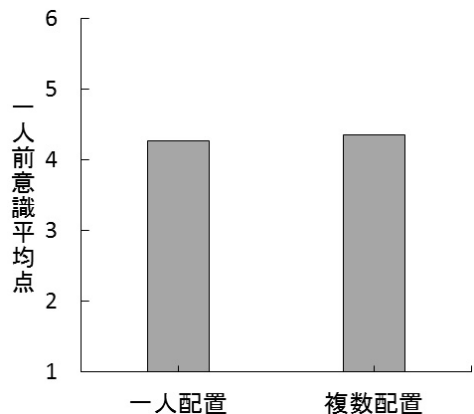


Figure 1 配置形態別の一人前意識

るために、一要因分散分析を行った結果、経験年数の効果は有意であった ($F_{(2,140)} = 4.65, p < .05$)。さらにLSD法を用いた多重比較を行った結果、経験年数「3

～5年」が「1～2年」と「6年以上」に比べて有意に高かった ($p < .05$)。

3. 経験年数「6年以上」の一人前意識と職務上困難感・自己教育力・離職意思との関連

経験年数が「6年以上」の一人前意識の平均値が、「1～2年」と同水準であった。しかし、分散 ($SD = 0.56$) が大きいことから、高い人と低い人が二極化している可能性が考えられた。そこで、「6年以上」の一人前意識の平均点 (4.28) を基準とし、平均点以上を一人前意識高群 (平均点4.69, $n = 57$)、それ未満を一人前意識低群 (平均点3.80, $n = 61$) としたところ、一人前意識高群は「3～5年」と同水準であった。

次に、一人前意識と職務上困難感の関連をみるために、群間の職務上困難感得点の違いについて、因子ごとに t 検定を行った。その結果、職務上困難感の「広報活動」 ($t_{(115)} = 3.582, p < .001$)、「環境衛生活動のための連携」 ($t_{(115)} = 4.245, p < .001$)、「事務作業」

Table 1 現在および過去の配置経験別の人数

過去の配置形態	現在の配置形態	
	一人	複数
一人・複数	31	22
一人のみ	68	5
複数のみ	2	2

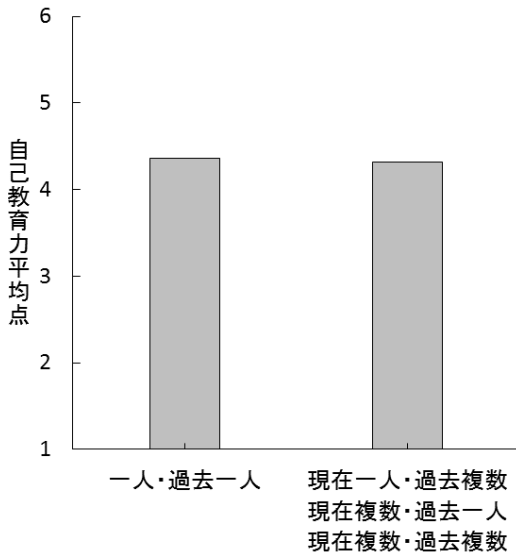


Figure 2 一人配置のみの経験群とそれ以外の群の自己教育力

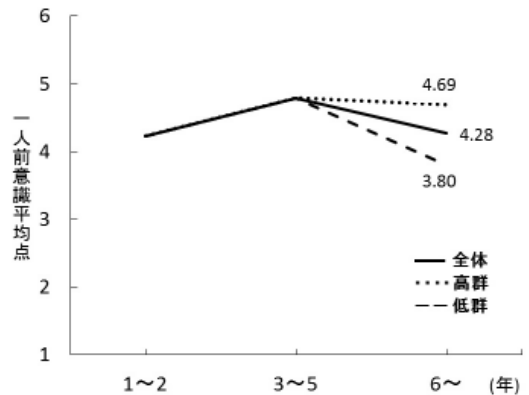


Figure 3 経験年数別の一人前意識

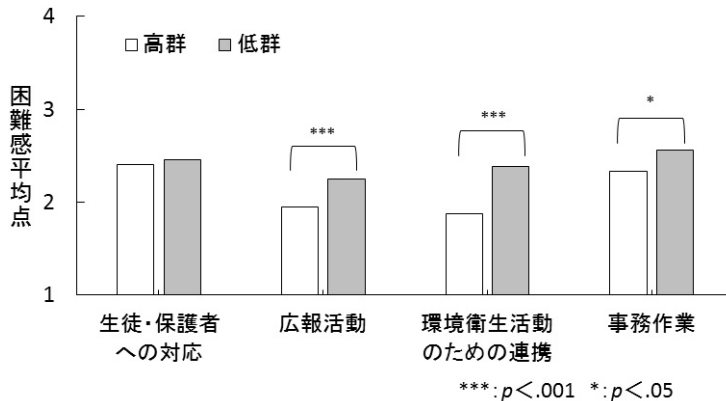


Figure 4 経験年数6年以上の一人前意識の高低別困難感

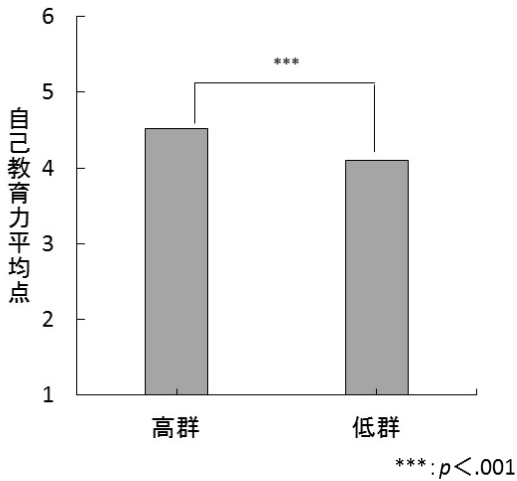


Figure 5 経験年数6年以上の一人前意識の高低別自己教育力

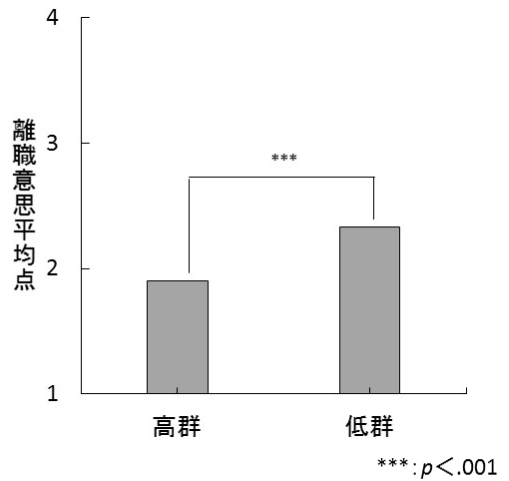


Figure 6 経験年数6年以上の一人前意識の高低別離職意思

($t_{(115)} = 1.717, p < .05$) において、一人前意識低群のほうが一人前意識高群に比べて、有意に高かった (Figure 4)。しかし、「生徒・保護者への対応」はどちらの群も職務上困難感が高く、差はなかった。

自己教育力と離職意思においても、一人前意識高低群の群間の差をみるために t 検定を行った結果 (Figure 5・6)、自己教育力は高群のほうが高く ($t_{(116)} = 4.745, p < .001$)、離職意思は一人前意識低群の方が高かった ($t_{(116)} = -3.340, p < .001$)。

考 察

先行研究から配置形態が、一人前意識と自己教育力の高さに影響を及ぼすと考えていた。しかし、養護教諭の一人前意識の高さは、一人配置と複数配置では差がなかったことから、配置形態は一人前意識には直接影響を及ぼす要因ではないと推測される。また、現在の配置形態だけでなく過去の経験も考慮して分析をしたが、有意差はなく先行研究の主張と反する結果となり、仮説1は支持されなかった。若林 (2006) は、一人前の組織人へと変化していく過程では、個人が手本とできる望ましいモデルが身近に存在することがきわめて重要と主張している。身近なモデルとは、必ずしも職場内とは限らず、職場外の養護教諭との関わりによって自身の資質を向上させている可能性が示唆された。

養護教諭の一人前意識が、経験年数「3～5年」で上昇していることは、先行研究と同様の結果であった。

しかし、経験年数「6年以上」では「1～2年」と同程度の水準であり、一旦上昇した一人前意識が維持される場合と、そうでない場合があることが示唆された。Benner (2005) は、一人前から中堅になるためには必ずしも時間ではなく、経験の質がその発展に関与していると主張しており、蘆田 (2011) も経験年数を重ねたからといって、自動的に次のキャリアへステップアップできるものではないと述べている。今回の結果からも一人前意識の高さは、必ずしも経験を積むほどに上昇するものではないことが明らかになった。

辻ら (2007) は、中堅看護師 (経験年数5～20年) を対象にした調査で、看護実践能力に変化が認められなかったことから、プラトー現象が生じている可能性を示唆している。今回の結果でも、経験年数「6年以上」の一人前意識高群の平均点は、「3～5年」と同水準であったことから、プラトー現象が生じていることが考えられる。また、山本 (2002) は、キャリア・プラトーを主観的にどの程度感じるかを調査しており、主観的にノン・プラトーであることが自信や自己に対する高い評価に結びつきやすいことを示唆している。本研究では、一人前意識の平均点のみでプラトー現象の可能性を検討しているため、今後は先行研究のようにプラトーに対する主観的調査も必要であると考えられる。ただし、山本 (2002) の調査ではキャリアを昇進として捉えているため、学校現場に適した表現を検討する必要がある。

経験年数「6年以上」の一人前意識高低群に分け、

職務上困難感を比較した結果から、職務上困難感の高さには、一人前意識の低さが関連していることが示唆され、先行研究を支持する結果であった。職務上困難感の第1因子である「生徒・保護者への対応」では、一人前意識高低群で有意差はなく、両群ともに職務上困難感が高かった理由として、養護教諭としての経験を積んでいても対応が困難な職務であることを示している。この因子は、中教審(2008)が提示している養護教諭の6つの役割(①学校内外との連携のためのコーディネート、②組織的な健康相談・保健指導、③保健室経営、④児童生徒の心身の健康問題の早期発見・対応、⑤積極的な授業参画、⑥健康・安全に関わる危機管理への対応)のうち、①④⑥に該当すると考える。つまり、これらの役割は経験年数を重ねても、対応に困難感を抱きやすいことが推測されるため、研究や修養を強化すべき点であると考え。役割①について、瀬戸ら(2003)は、養護教諭はコーディネーション行動に参加していないことを指摘していることから、コーディネートはさらなる困難感を抱きやすい職務であると推測される。

経験年数「6年以上」の自己教育力は、一人前意識高群が低群よりも有意に高かったことから、一人前意識が高い養護教諭は、高い自己教育力を備えているという仮説2を支持する結果であった。また、一人前意識の低さは、職務上困難感の高さのほかに離職意思の高さに影響しており、仮説3は支持された。

これらのことから、養護教諭の一人前意識の発達には、経験年数の他に、自己教育力が影響していることが明らかになった。ただし、一人前意識高群でも、その平均点は「3～5年」の群とほぼ変わらず、6年以上の経験があり、自己教育力が高くても、一人前意識得点は「3～5年」と同水準にとどまっていることも示された(Figure 3)。檜垣ら(2004)は、新人レベルから一人前レベルへの移行はスムーズだが、それ以上への移行が難しい理由として単に技術や知識が向上するだけではなく専門職としてのアイデンティティの発達が重要であると述べている。本研究の結果から、養護教諭においても一人前意識にプラトー現象が生じている可能性が示唆され、一人前以降の中堅や熟達者レベルへ移行するためには、自己教育力の発達が必要であると考え。

今後の課題

今後は、養護教諭に必要な自己教育力とは、どのような能力であるのかをより詳細に知る必要がある。そ

のためには、本研究で見出された問題点、すなわち、①養護教諭にとって身近なモデルは誰か、②養護教諭のキャリア発達の指標を昇進ではなくどのように捉えるかについて、さらに検討する必要がある。

職務上困難感の第1因子「生徒・保護者への対応」は、経験年数を重ねても下がらないことが明らかになっており、コーディネーション行動と自己教育力の関連についても検討することが必要である。

引用文献

- 相川勝代(1999). 養護教諭の役割とストレス(第II報) 盲・聾・養護学校の場合 長崎大学教育学部紀要教育科学, 56, 1-9.
- 蘆田洋子(2011). 専任教員のキャリア別達成目標 新任から熟達期まで 看護教育, 52(9), 734-741.
- Benner, P (2005). ベナー看護論 新訳版 初心者から達人へ(井部俊子訳), 医学書院
- 中央教育審議会(2008). 子どもの心身の健康を守り、安全・安心を確保するために学校全体としての取組を進めるための方策について, http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo5/08012506/001.pdf (2016年1月6日閲覧)
- Dreyfus, S. E. (1983). How expert managers tend to let the gut lead the brain. Management Review, 72(9), 56-61.
- 檜垣美香子・田村香代美・増野園恵・勝原裕美子(2004). 看護管理者によるキャリアカウンセリング 目標面接とキャリアカウンセリングの融合 看護管理, 14(8), 637-641.
- 久 洋子(2011). 実習における「自己課題」に関する指導方法の探究(1): 「自己教育力」育成の観点からのアプローチ 教育学論究, 3, 63-69.
- 石田有紀(2014). 一人配置の職場で働く専門職者のキャリア発達 九州心理学会第75回大会発表論文集, 16.
- 経済産業省(2006). 社会人基礎力に関する研究会 中間取りまとめ, <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/chukanhon.pdf> (2016年1月6日閲覧)
- 小林冽子(1996). 養護教諭の職能成長に関する研究 志望学生と現職者の自己教育の能力と他者による支援についての検討 学校保健研究, 38, 346-359.
- 小林政利・大川昌宏・栗田ひかり・櫻井忠義(2014). 養護教諭が意識しているヘルスプロモーターとしての資質・能力 日本体育大学紀要, 44(1), 15-19.
- 小橋繁男(2013). 小中学校教師のストレスとバーン

- アウト, 離職意思との関係 日本保健科学学会誌, 15(4), 240-259.
- 楠見 孝 (2014). ホワイトカラーの熟達化を支える実践知の獲得 組織科学, 48(2), 6-15.
- 中下富子・高橋英子・佐光恵子 (2010). 経験の浅い養護教諭が抱く職務上の困難感と課題 A 県スクールヘルスリーダー事業にかかわる調査結果から 埼玉大学紀要教育学部, 59(2), 79-94.
- 日本学校保健会 (2013). 保健室利用状況に関する調査報告書:平成23年度調査結果.
- 岡田栄作・室谷健太・蒲原龍・花澤佳代・志渡晃一 (2009). 精神保健福祉士の抑うつ症状とその関連要因 社会医学研究, 27(1), 17-24.
- 坂本篤史 (2007). 現職教師は授業経験から如何に学ぶか 教育心理学研究, 55, 584-596.
- 瀬戸美奈子・石隈利紀 (2003). 中学校におけるチーム援助に関するコーディネーション行動とその基盤となる能力および権限の研究 教育心理学研究, 51, 378-389.
- 高橋 浩・井田政則・西松能子 (2011). 職業的一人前尺度の開発と信頼性と妥当性の検討 立正大学心理学研究年報, 2, 81-96.
- 武田 文・岡田加奈子・朝倉隆司 (2010). 養護教諭の抑うつとストレス要因の関連 都立部公立小・中学校における検討 日本健康教育学会誌, 18(2), 92-102.
- 丹 佳子 (2009). 養護教諭が保健室で行うフィジカルアセスメントの実態と必要性の認識 学校保健研究, 51, 336-346.
- 辻 ちえ・小笠原知枝・竹田千佐子・片山由加里他 (2007). 中堅看護師の看護実践能力の発達過程におけるプラトー現象とその要因 日本看護研究学会雑誌, 30(5), 31-38.
- 山本 寛 (2002). 組織従業員のキャリア・プラトー現象と昇進の原因帰属 原因帰属理論の観点から経営行動科学, 16(1), 1-14.
- 若林満 (2006). 組織内キャリア発達とその環境 経営行動科学, 19(2), 77-108.

Competent consciousness among school nurses according to the difference in their number of years of experience

YUKI ISHIDA (*Graduate School of Psychology, Kurume University*)

NAOKO SONODA (*Department of Psychology, Faculty of Literature, Kurume University*)

Abstract

The purpose of this research was to consider the condition necessary to the development of school nurses' competent consciousness from the perspective of years of experience, dispositions, and self-education ability. School nurses who worked in elementary, junior high, and high schools of A Prefecture were investigated, and a questionnaire survey was conducted on their competent consciousness and self-education ability.

The results of a variance analysis showed that nurses with 3-5 years of experience showed a significantly higher competent consciousness than nurses with either 1-2 years or more than 6 years' experience. It was suggested that a plateau phenomenon has occurred for nurses with more than 6 years' experience. The results obtained by comparing the high and low competent consciousness groups of nurses showed that the level of self-education ability was related to the level of competent consciousness. The low level of competent consciousness also correlated with the high level of work difficulty and the desire to leave their jobs.

Key words: school nurses, competent consciousness, work difficulty, self-education ability