

養護教諭の研修に対する意識調査（第1報）

～勤務年数における差異～

久保 昌子・入谷 仁士

An awareness survey on *yogo* teacher training (first installment):

-Differential in number of years worked-

Masako Kubo, Hitoshi Iritani

(Received September 30, 2019)

キーワード：熊本市養護教諭会・研修・勤務年数

Key words : Kumamoto City *Yogo* Teacher Organization, training, number of years worked

I はじめに

本研究は、養護教諭の新規採用者や勤務年数の少ない養護教諭に対する有効な研修体制の在り方に焦点を当てた。

養護教諭の力量形成に関する先行研究は多い。養護教諭は卒業後に現場での実践経験を積むなかで専門的力量を形成していることを前提として、竹田ら¹⁾は力量推移の経年変化を明らかにし、全ての職務内容に対する力量が経験を重ねるごとに上昇すると述べている。小林²⁾は現職養護教諭に対するインタビュー調査から力量形成の時期を明らかにし、新任期から成長する契機についても述べている。また、小林^{3) 4)}は保健指導の実践に着目した職能発達についても論及している。

意識調査の結果として、松崎ら⁵⁾は、勤務年数5年未満の養護教諭が抱える悩みとして「他教師からの軽視」が深刻であるが、勤務年数を重ねると軽減していくことを指摘している。また、久保ら⁶⁾は、健診・保健教育因子（健康診断等の保健行事・保健指導・保健学習）をはじめとする職務に対する自信の得点は、校種に関わらず、勤務年数が増すごとに増加することを指摘している。さらに、新任養護教諭の抱える困難に関しては、鈴木ら⁷⁾がインタビュー調査の結果から5つのカテゴリーに分類して具体的に報告している。

以上のことから、養護教諭の職能発達において、新任養護教諭や勤務年数の少ない養護教諭の職務に対する自信の低さは顕著であるといえる。そのため、養護教諭の資質向上を目的として、多様な研修が行われているが、校種・学校実態・学校組織が異なる養護教諭の場合、一律に資質の向上につながるとは言いきれず、勤務年数の少ない養護教諭ほど日常的な研修の必要性が高い。それは、養護教諭が一人職種であり、同じ職場で相談する相手がいないということに多くは起因しているだろう。

そのような状況を背景として、経験豊かな退職養護教諭の活用が行われるようになって久しい。各教育委員会では新規採用者の指導教員として活用したり、一部の教育委員会においてはスクールヘルスリーダー派遣事業^{8) 9) 10)}として活用したりしている。

スクールヘルスリーダーは、経験の浅い養護教諭の1人配置校や養護教諭未配置校に退職養護教諭をスクールヘルスリーダーとして派遣するという事業である。中下ら¹¹⁾の調査結果によれば、スクールヘルスリーダーの困難感として「問題のある児童生徒への個別指導」「健康課題に関する健康教育」「情報収集のための教員との連携の困難感」を指摘している。この3点については、勤務年数の少ない養護教諭の困難感にも重なることが多いと考えられる。

新規採用者研修の在り方を考えるとき、普遍的な職務については経験豊かな退職養護教諭の果たす役割は大きいといえる。しかし、養護教諭の職務が時代のニーズに対応していかなければならず、刻々と変化していく学校現場を踏まえると、研修の在り方に柔軟性が求められるのではないだろうか。

これらのことから、時代のニーズに柔軟に対応でき、新規採用者はもちろんこれからの養護教諭の資質向上に

より効果的で具体的な研修の在り方を検討する必要があるが、こうした具体的な研修の在り方を検討した研究は見当たらない。

そこで、本研究においては、熊本市養護教諭会において試みられている『メンター制度』に着目した。新規採用や勤務年数の少ない養護教諭（メンティ）が、日々の執務の中で判断に迷ったときに現職の先輩養護教諭（メンター）に相談できるという日常的な研修システム『メンター制度』について、その有効性を明らかにしたいと考えた。

さらに、養護教諭に求められる職務と役割は、児童生徒の様々な健康問題に対応するため、時代背景とともに変化し多岐にわたってきた。養護教諭は、職務の曖昧さと時代のニーズに伴う職務の多様化という問題を抱えながら、管理職や一般教諭、その他の教職員と連携をとり多くの職務を遂行している。また、養護教諭のほとんどが一人職種であり、養護教諭としてのモデルを見つけにくく、歴史的な理由から多様な養成課程を経た養護教諭が混在しているという状況もあり、養護教諭としてのアイデンティティに悩む者も少なくない。

以上を踏まえ、第1報では、「研修ニーズ」及び「研修や学びの機会」に対する意識や「メンター制度」に対する意識について、その特徴を概観し勤務年数による差異を明らかにすることを目的とした。

II 用語の定義

本研究においては、以下のように用語を定義した。

「勤務経験の少ない養護教諭」とは、講師経験を含む勤務経験10年以下の養護教諭をいう。

「法的に定められた研修会」とは、「免許更新講習」及び、各教育委員会が独自に行っている養護教諭に対する「年次研修」を示す。教員の年次研修については法的根拠があるが、養護教諭にその規定はない。そのため、多くの場合、教員に準じて「新規採用時の初任者研修」と「採用10年目研修」を行っている場合が多いといえる。各教育委員会により、研修年次とその内容は異なっており、それらを含めたものを公的研修と捉えた。

熊本市養護教諭会の『メンター制度』とは、新規採用や勤務年数の少ない養護教諭に対して独自に実施されている日常的な研修体制をいう。まず、名称について説明すると、新規採用や勤務年数の少ない養護教諭を「メンティ」と呼び、勤務年数15年以上で一定の研修を受けた養護教諭を「メンター」と呼んでいる。「メンティ」は日々の執務の中で判断に迷ったときに、現職の先輩養護教諭「メンター」に相談できるという日常的な研修システムである。2011年に中央教育審議会答申を受け、熊本市養護教諭会役員が、養護教諭の研修の必要性を教育センターに働きかけていた。2014年には、今後の構成年齢の変化（退職者の増加に伴う若年化）が危惧されたため、同役員が中心となり、研修の必要性を教育委員会健康教育課に働きかけた。その流れで、研修の1つの柱として、2016年度から研究会役員がメンターとなり『メンター制度』の試行を始めた。試行に当たっては、「メンター」としての研修を受けるよう定めた。2017年度以降は勤務年数7年未満の養護教諭「メンティ」に対して、勤務年数15年以上の者が「メンター」となった。1人の「メンティ」に対して、1人の「メンター」が担当したり、研究ブロック内で「メンター」を担当したりするなど、より効果的な研修効果を模索し、試行錯誤しながら現在に至っている。

以上の経緯を踏まえると、本調査においては、「勤務年数10年以下」が「メンティ」の経験をしていると考えられる。

III 研究方法

1 調査対象

熊本市立学校148人の養護教諭を対象に質問紙調査「養護教諭の職務に関する調査」を実施した。そのうち、記入の不備を除き、有効回答が得られた145人のデータ（回収率97.8%）について分析を行った。

2 調査期間

平成30年12月26日

養護教諭会第2回研修会の参加者に対して調査を依頼し、当日回収した。

3 倫理的配慮

熊本市養護教諭会役員に本調査の協力を依頼した。熊本市養護教諭会第2回研修会において、本調査の目的、及び、「収集したデータは量的に分析し、個人が特定されることのないこと」「調査目的に同意しない場合は提出

しなくてよいこと」を説明した。また、回収した質問紙は厳重に管理した。

4 調査内容

1) 記入者の属性

勤務している校種、校務分掌、複数配置状況については選択式で、学校規模（児童生徒数）、勤務経験年数・現在校の勤務年数については実数で回答を求めた。

2) 研修したい項目に関して

①職務項目

【健康診断・保健行事（事後措置を含む）】【健康相談】【保健指導（個別）】【保健指導（集団、ほけんだよりを含む）】【保健学習（保健の教科書を使った授業）】【救急処置（処置の際の指導も含む）・救急体制】【心の相談活動】【感染症の予防・疾病の予防】【学校環境衛生活動】【児童・生徒の委員会活動】【校内組織活動（いじめ不登校対策委員会、等）】【学校保健委員会】【地域や関係機関との連携】【学校安全・危機管理】【特別支援の必要な児童・生徒への対応】【不登校・保健室登校の児童・生徒への対応】に関する16項目について、それぞれどの程度研修したいかについて、[0 あまり研修したくない] [1 少し研修したい] [2 かなり研修したい] [3 非常に研修したい] の4段階評定を求めた。

②コーディネーターの役割項目

【特別支援教育への支援】【心の相談への支援】【ケース会議の調整（教職員と情報の共有）】【専門知識の提供】【相談ルートの広報】【SCとの情報の共有】【保護者との情報の共有】に関する7項目について、[0 あまり研修したくない] [1 少し研修したい] [2 かなり研修したい] [3 非常に研修したい] の4段階評定を求めた。

3) 研修・学びの機会に関して

【先輩の養護教諭（メンターを含む）】【教育委員会（熊本市・熊本県）の研修会】【熊本市養護教諭会・熊本県養護教諭研究会の研修会】【ブロック研修会】【法的に定められた研修会（新採時・5年目・10年目・免許更新）】【同世代の養護教諭】【管理職】【同僚の教職員】【自主研修会】【雑誌や書籍等の文字媒体】【インターネット等のWeb媒体】に関する11項目について、それぞれどの程度役に立ったか（有用感）について、[0 あまり役に立たない] [1 少し役に立つ] [2 ある程度役に立つ] [3 非常に役に立つ] の4段階評定を求めた。

統計分析は、SPSS Statistics 20 を用い、平均値の差の検定は分散分析により行い、多重比較は Tukey の検定を行った。

IV 結果

1 基本的属性について

表1のように、勤務年数と校種・学校規模のクロス集計を行った。勤務年数10年以下が最も多く（52人）、次いで21-30年も多かった（50人）。31年以上は半減し（27人）、11-20年は最も少なかった（16人）。

校種においては、小学校は、10年以下が多く（35.1%）、次いで21-30年も多かった（34.0%）。中学校も同様に、10年以下が多く（39.5%）、次いで21-30年も多かった（34.9%）。勤務年数の平均は、小学校19.1年、中学校の平均は16.5年であった。高等学校、特別支援学校、幼稚園については人数が少ないために平均値を算出できなかった。

学校規模においては、勤務年数10年以下は小規模が多く（53.7%）、21-30年は中規模（41.7%）と大規模が

表1 有効回答者の属性（勤務年数と校種・学校規模）

項目	勤務年数	10年以下		11-20年		21-30年		31年以上		合計	
		人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
校種	小学校	34	(35.1)	9	(9.3)	33	(34.0)	21	(21.6)	97	(100.0)
	中学校	17	(39.5)	7	(16.3)	15	(34.9)	4	(9.3)	43	(100.0)
	高等学校	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(50.0)	1	(50.0)	2	(100.0)
	支援学校	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	1	(100.0)
	幼稚園	1	(50.0)	0	(0.0)	1	(50.0)	0	(0.0)	2	(100.0)
規模	小規模	22	(53.7)	3	(7.3)	11	(26.8)	5	(12.2)	41	(100.0)
	中規模	10	(27.8)	4	(11.1)	15	(41.7)	7	(19.4)	36	(100.0)
	大規模	20	(29.4)	9	(13.2)	24	(35.3)	15	(22.1)	68	(100.0)
	合計	52		16		50		27		145	

多かった (35.3%)。31年以上はやや大規模が多かった (22.1%)。

また、勤務年数と保健主事・健康教育主任等の校務分掌の任用状況は、表2のようであった。勤務年数が11年以上になると、半数以上が保健主事・健康教育主任等の校務分掌を任用されていた。

表2 有効回答者の属性 (勤務年数と保健主事等の任用)

勤務年数	10年以下 (n=52)	11-20年 (n=16)	21-30年 (n=50)	31年以上 (n=27)	合計 (n=145)
保健主事 等任用者	人数 (%) 13 (25.0)	人数 (%) 8 (50.0)	人数 (%) 29 (58.0)	人数 (%) 16 (59.3)	人数 (%) 66 (45.5)

2 「研修ニーズ」の得点の分析

1) 職務項目

表3は、研修ニーズ (研修したい項目と研修したい程度) について、勤務年数別の平均値を示している。勤務年数を込みにした全体の平均値からみると、最も得点が高いのは【不登校・保健室登校の児童・生徒への対応】【不救急処置・救急体制】であり、次いで【心の相談活動】であった。一方、最も得点が高いのは【学校環境衛生活動】であった。

図1は、表3を平均得点が高い順に図示した。

勤務年数における特徴について、勤務年数11-20年は11項目について研修ニーズの得点が最も高かった。11項目について、勤務年数を込みにした全体の平均値において、得点の高い順に示すと【不登校・保健室登校の児童・生徒への対応】【特別支援の必要な児童・生徒への対応】【保健指導 (個別)】【学校安全・危機管理】【保健学習 (保健の授業)】【感染症・疾病の予防】【学校保健委員会】【児童生徒の委員会活動】【地域や関係機関との連携】【健康診断・保健行事】【学校環境衛生活動】の通りであった。

残りの5項目について、10年以下の得点が高い順に示すと【救急処置・救急体制】【心の相談活動】【健康相談】【校内組織活動 (いじめ不登校対策委員会, 等)】【保健指導 (集団)】の通りであった。

すなわち、勤務年数において、11-20年の研修ニーズの得点が高いと高く、次いで10年以下の得点が高いという特

表3 勤務年数における「研修ニーズ：職務項目」の平均得点 (標準偏差 SD)

	10年以下	11~20年	21~30年	31年以上	平均値(SD)	F値	多重比較
	平均 (SD)	平均 (SD)	平均 (SD)	平均 (SD)			
健康診断・保健行事	1.58 (0.64)	1.94 (0.77)	1.58 (0.79)	1.37 (0.74)	1.58 (0.73)	2.05	ns
健康相談	2.12 (0.76)	2.06 (0.77)	2.06 (0.62)	2.11 (0.80)	2.09 (0.72)	0.07	ns
保健指導 (個別)	2.06 (0.75)	2.13 (0.72)	1.98 (0.65)	2.07 (0.68)	2.06 (0.70)	0.23	ns
保健指導 (集団)	2.02 (0.73)	2.00 (0.73)	1.80 (0.73)	1.78 (0.85)	1.90 (0.75)	1.06	ns
保健学習 (保健の授業)	2.04 (0.74)	2.25 (0.68)	1.66 (0.66)	1.89 (0.75)	1.96 (0.73)	3.88	-10年> 21-30年* 11-20> 21-30年*
救急処置・救急体制	2.50 (0.64)	2.44 (0.73)	2.46 (0.71)	2.22 (0.75)	2.41 (0.64)	1.01	ns
心の相談活動	2.35 (0.65)	2.31 (0.70)	2.32 (0.62)	2.30 (0.67)	2.32 (0.70)	0.04	ns
感染症・疾病の予防	1.90 (0.75)	2.13 (0.89)	1.84 (0.65)	1.85 (0.60)	1.93 (0.72)	0.70	ns
学校環境衛生活動	1.52 (0.78)	1.63 (0.72)	1.38 (0.70)	1.48 (0.64)	1.50 (0.75)	0.59	ns
児童生徒の委員会活動	1.87 (0.69)	2.13 (0.72)	1.80 (0.78)	1.67 (0.78)	1.87 (0.74)	1.34	ns
校内組織活動 (いじめ不登校対策委員会, 等)	2.15 (0.70)	2.00 (0.82)	1.86 (0.76)	1.93 (0.73)	1.99 (0.74)	1.44	ns
学校保健委員会	2.02 (0.70)	2.13 (0.81)	1.82 (0.63)	1.70 (0.61)	1.92 (0.68)	2.14	ns
地域や関係機関との連携	1.77 (0.73)	2.06 (0.85)	1.66 (0.59)	1.74 (0.76)	1.81 (0.71)	1.02	ns
学校安全・危機管理	1.92 (0.65)	2.13 (0.72)	2.00 (0.73)	2.00 (0.73)	2.01 (0.67)	0.36	ns
特別支援の必要な児童・ 生徒への対応	2.33 (0.62)	2.38 (0.72)	2.14 (0.76)	2.22 (0.80)	2.27 (0.71)	0.77	ns
不登校・保健室登校の児童・ 生徒への対応	2.46 (0.64)	2.50 (0.63)	2.34 (0.66)	2.37 (0.69)	2.42 (0.65)	0.43	ns

*p<.05

徴を示していた。勤務年数について分散分析を行った結果、有意差がみられたのは【保健学習（保健の授業）】のみであった。多重比較を行ったところ、【保健学習（保健の授業）】について、勤務年数21-30年は10年以下よりも有意に得点が低かった（ $p < .05$ ）。また、勤務年数21-30年は11-20年以下よりも有意に得点が低かった（ $p < .05$ ）。

2) コーディネーターとしての役割項目

職務項目と同様に分析を行った。しかし、どの項目についても勤務年数における平均値はほぼ2.0であり、「経験年数」による有意差は得られなかった。

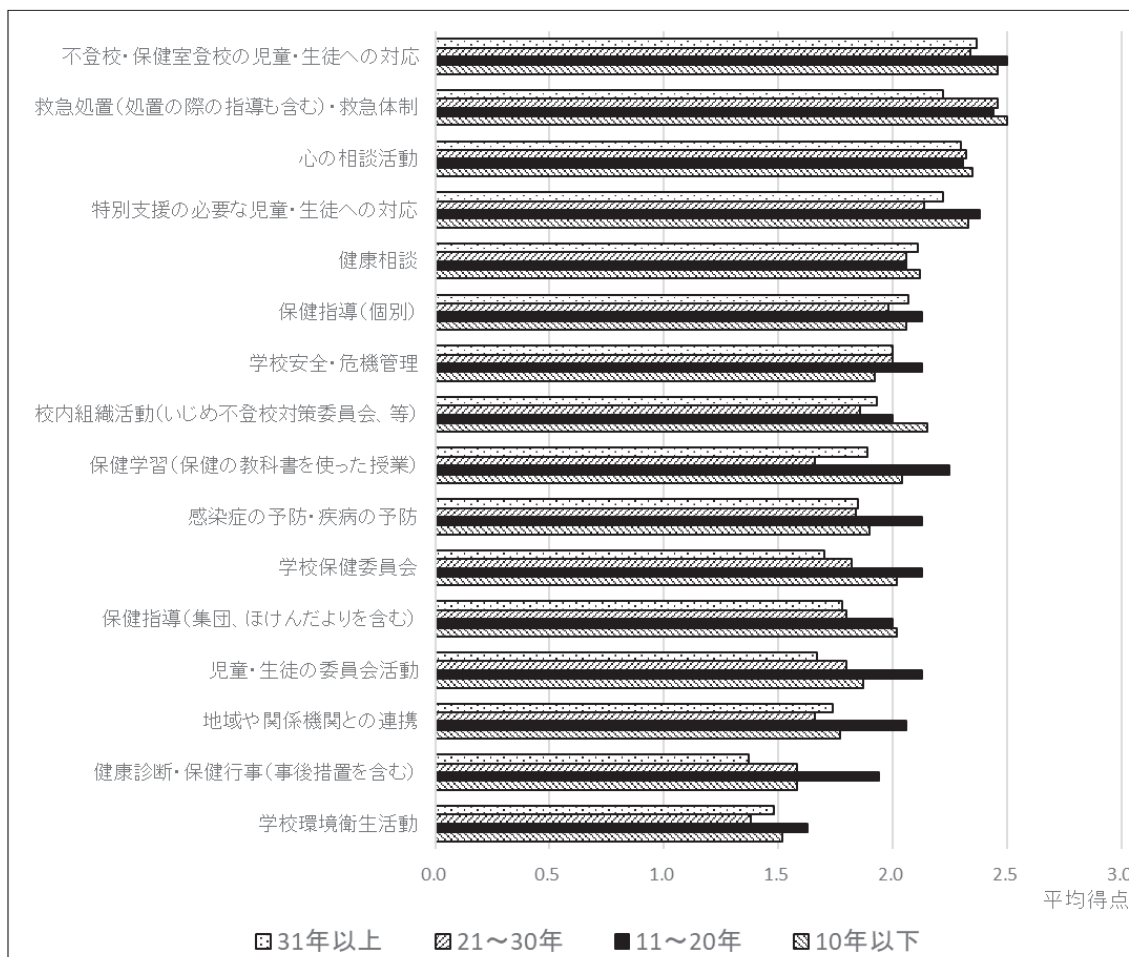


図1 勤務年数における「研修ニーズ」の平均得点（勤務年数を込みにした全体の平均値の順）

3 「研修・学び」の得点（有益感）の分析

表4は、研修・学びの機会がどの程度役に立ったか（有益感）について、「勤務年数」別の平均値を示している。勤務年数を込みにした全体の平均値からみると、最も得点が高いのは【先輩の養護教諭（メンターを含む）】であり、次いで【ブロック研修会】であった。一方、最も得点が低いのは【管理職】であり、次いで【法的に定められた研修会】であった。

多重比較を行ったところ、【先輩の養護教諭（メンターを含む）】について、勤務年数10年以下は、31年以上よりも有意に得点が高かった（ $p < .05$ ）。また、勤務年数11-20年以下も31年以上よりも有意に得点が高かった（ $p < .05$ ）。【管理職】については、勤務年数10年以下が21-30年以下よりも有意に得点が高かった（ $p < .05$ ）。

図2は、表4を平均得点が高い順に図示した。

勤務年数における有益感の特徴をみていくと、10年以下では【先輩の養護教諭（メンターを含む）】が最も高く（2.92）、次に【ブロック研修会】が高かった（2.64）。11-20年においても、【先輩の養護教諭（メンターを含む）】が高く（2.74）、【ブロック研修会】も同程度に高かった（2.73）。【養護教諭研究会の研修会】（2.69）、【同世代の養護教諭】（2.62）、【熊本市・県の研修会】（2.55）も同程度に高かった。21-30年においても、【先輩の養護教諭（メンターを含む）】が高く（2.66）、次に【ブロック研修会研】（2.63）と【同世代の養護教諭】（2.61）が同程度に

高く、【養護教諭研究会の研修会】(2.56)も高かった。31年以上においては、【同世代の養護教諭】(2.73)が最も高く、次に【自主研修会】(2.52)【ブロック研修会】(2.51)が同程度に高かった。

逆に、得点が最も低かったのは、【管理職】【同僚の教職員】であり、21-30年においては、最も低い値であった(【管理職】(1.65),【同僚の教職員】(1.80))。

すなわち、【先輩の養護教諭(メンターを含む)】【同世代の養護教諭】という養護教諭の仲間における学びや、【養護教諭研究会の研修会】【ブロック研修会】など研究会における研修会や学びの得点が高かった。

表4 勤務年数における「研修・学び」の平均得点(標準偏差SD)

	10年以下	11~20年	21~30年	31年以上	平均値(SD)	F値	多重比較
	平均(SD)	平均(SD)	平均(SD)	平均(SD)			
先輩の養護教諭(メンターを含む)	2.92(0.08)	2.74(0.14)	2.66(0.08)	2.40(0.11)	2.70(0.56)	5.46	10年以下>31年以上* 11-20年>31年以上*
熊本市・県の研修会	2.22(0.09)	2.55(0.17)	2.46(0.09)	2.32(0.13)	2.34(0.64)	1.63	ns
養護教諭研究会の研修会	2.37(0.08)	2.69(0.15)	2.56(0.08)	2.41(0.12)	2.48(0.55)	1.75	ns
ブロック研修会	2.64(0.08)	2.73(0.16)	2.63(0.09)	2.51(0.12)	2.59(0.58)	0.48	ns
法的に定められた研修会	1.85(0.11)	2.12(0.20)	2.03(0.11)	1.72(0.15)	1.89(0.77)	1.42	ns
同世代の養護教諭	2.47(0.09)	2.62(0.18)	2.61(0.09)	2.73(0.13)	2.54(0.62)	0.95	ns
管理職	2.15(0.11)	1.97(0.21)	1.65(0.11)	1.80(0.16)	1.88(0.80)	3.44	10年以下>21-30年*
同僚の教職員	2.07(0.11)	2.08(0.21)	1.80(0.11)	1.86(0.16)	1.92(0.76)	1.27	ns
自主研修会	2.26(0.09)	2.32(0.18)	2.22(0.10)	2.52(0.14)	2.27(0.65)	1.11	ns
雑誌・書籍の文字媒体	2.12(0.09)	2.23(0.17)	2.22(0.09)	2.25(0.13)	2.15(0.59)	0.35	ns
インターネット等Web媒体	1.92(0.10)	2.12(0.18)	2.02(0.10)	1.89(1.62)	1.92(0.65)	0.52	ns

* $p < .05$

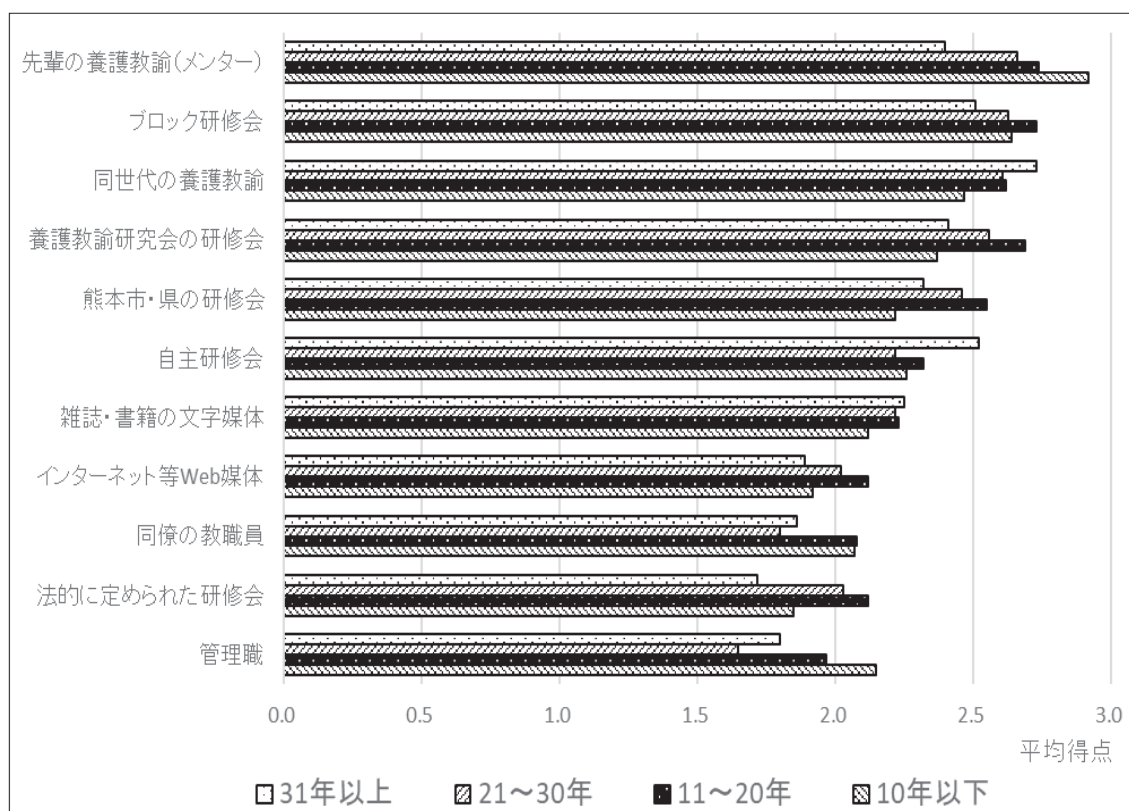


図2 勤務年数における「研修・学び」の平均得点(勤務年数を込みにした全体の平均値の順)

V 考察

1 基本的属性からみた熊本市養護教諭会の特徴

(1) 考察にあたって

熊本市養護教諭会では、幼稚園・支援学校・高等学校に勤務しているものが少数であるため、校種における考察からは除いた。

また、熊本市養護教諭会の分析と全国養護教諭連絡協議会「平成28年度 養護教諭の職務に関する調査報告書」¹²⁾（以下、「全養連報告書」と記述する）とを比較しながら考察するにあたって、下記の点を記す。

全養連報告書では、勤務年数の区分を「10年未満」「10-20年未満」「20-30年未満」「30年以上」としており、養護教諭の職に就いてからの経験年数を集計している。

熊本市養護教諭会の分析においては、勤務年数の区分を「10年以下」「11-20年以下」「21-30年以下」「31年以上」とし、講師経験を含めた勤務経験年数を集計した。全養連報告書とは勤務年数区分の若干相違があるが、集計年度が異なることを考慮し考察を進める。

(2) 全養連報告書との比較

全養連報告書において、勤務年数が10年未満は29.7%おり、全国的に養護教諭が若年化していることがうかがわれた。小学校において、熊本市の10年以下は35.1%、全養連報告書の10年未満は27.8%であった。中学校においては、熊本市の10年以下は39.5%であり、全養連報告書の10年未満は26.9%であった。以上のことから、熊本市養護教諭会の勤務年数10年以下の占める割合は大きい。早い段階から研修体制について取組を進め、勤務経験の少ない養護教諭に対する『メンター制度』を行ってきた意義は大きいと考えられる。

また、保健主事等の任用状況について、熊本市は勤務年数10年以下が25.0%であり、11-20年は50.0%を超えていた。さらに、勤務年数21年以上では60%に近い養護教諭が保健主事等を担っていた。全養連報告書では、勤務年数30年以上が36.7%で最も高かったことから、熊本市養護教諭会の養護教諭は、学校保健の中核としての役割を期待されていることが示唆された。

2 勤務年数による研修ニーズと研修・学びの得点の関係

(1) 勤務年数11-20年の特徴

「研修ニーズ」について、勤務年数に関する分散分析の結果、有意差がみられたものは少なかった。それは各セルの人数が少なかったためと考えられるが、結果は同じような方向性を示していた。つまり、勤務年数11-20年の得点が高いという傾向を示していた。鈴木ら¹³⁾は、10-19年をピークに「キャリアの危機」が訪れることを指摘している。すなわち、勤務年数11-20年は学校組織内で多様な役割を期待され、自らの役割の更新を図る時期といえる。また、大谷ら¹⁴⁾も卒業後の養護教諭の調査から「自己の力量として高く評価できるもの」と「その力量を確認できにくいもの」があることを指摘している。本調査で研修ニーズが高かった職務は【不登校・保健室登校の児童・生徒への対応】【特別支援の必要な児童・生徒への対応】【児童生徒の委員会活動】等の組織的に動く力を必要とされる項目が多く含まれていた。秋田¹⁵⁾は、子どもに関わることに精一杯であった新任期を過ぎてはじめて、自分は教師でありうるのかというアイデンティティの問いに直面し、自らの教師としての軸を模索する時期であると指摘している。この時期とは、職務が曖昧な養護教諭にとって勤務年数11-20年に該当すると考えられる。

以上のことから、勤務年数11-20年は今後を担う世代として研修を行う意味が大きいと考えられる。

(2) 「先輩の養護教諭（メンターを含む）」について

「研修・学び」の得点においては、【先輩の養護教諭（メンターを含む）】が最も得点が高かった。次いで、「ブロック研修」「同世代の養護教諭」「養護教諭研究会の研修会」「熊本県・市の研修会」「自主研修会」の順に得点が高く、養護教諭が互いに交流し資質を向上していくような研修会の有用感が高く、その意義が大きいことが明らかになった。

特に、勤務年数10年以下は【先輩の養護教諭（メンターを含む）】が非常に高い得点であった。熊本市養護教諭会が2011年頃から始めた『メンター制度』は、日々の執務の中で判断に迷ったときに現職の先輩養護教諭「メンター」に相談できるという日常的な研修システムであり、勤務経験の少ない養護教諭にとって拠り所となっていたであろうことが示唆される。

VI 本研究の限界と今後の課題

本研究では、熊本市養護教諭会で協力を得られたデータのみを分析し、その概観を明かにした。本調査結果については、「研修ニーズ」と「研修の機会・学びの有益感」との関連を勤務年数ごとに分析していくとともに、それぞれの項目について差異を確認しておく必要があると考える。

熊本市養護教諭会の『メンター制度』のような日常的に実施されている研修体制に関する先行研究は見当たらない。今後は職能発達に着目した質問紙調査を行い、経験年数の少ない養護教諭にとって学びの多い研修の在り方を模索したいと考えている。

VII 結語

本研究は、「研修ニーズ」及び「研修や学びの機会」に対する意識や「メンター制度」に対する意識について、その特徴を概観し勤務年数による差異を明らかにすることを目的とした。

熊本市立学校 148 人の養護教諭（有効回答 145 人）を対象に質問紙調査を実施した。その結果、保健主事等の任用状況は勤務年数 20 年以上が 50.0% を超えており、学校保健の中核としての役割を期待されていた。また、勤務年数 10 年以下の占める割合が全国よりも多く、早期から『メンター制度』に取り組んできた意義は大きい。

勤務年数を込みにした全体の平均値において、「研修ニーズ」の得点が最も高かったのは勤務年数 11-20 年であり、次いで 10 年以下の得点が高いという特徴であり、分散分析の結果においては【保健学習（保健の授業）】のみに有意差がみられ、勤務年数 10 年以下と 11-20 年以下は、31 年以上よりも有意に得点が高かった。同様に「研修・学びの機会」の有益感を概観すると【先輩の養護教諭（メンターを含む）】が最も高く、【管理職】が低かった。分散分析の結果、【先輩の養護教諭（メンターを含む）】は、勤務年数 10 年以下と 11-20 年以下は、31 年以上よりも有意に得点が高かった。逆に【管理職】は、勤務年数 10 年以下が 21-30 年以下よりも有意に得点が高かった。

本研究は、科学研究費（19K14263）の助成を受け実施した一部である。

謝辞

本研究のデータ収集に際し、ご支援をいただきました熊本市養護教諭会の皆様、メンター制度に関してご教示いただいた澤栄美先生に御礼申し上げます。

文献

- 1) 竹田由美子, 大谷尚子, 大原榮子・塩田瑠美・森田美津子: 養護教諭の専門的力量的の形成に関する研究－振り返りでみた自己評価から－: 第 51 回日本学校保健学会抄録: 226-227, 2004
- 2) 小林冴子: 養護教諭の職能成長に関する研究－現職者に対するインタビュー調査を通して－: 千葉大学教育学部研究紀要 第 45 巻 I 教育科学編: 127-140, 1997
- 3) 小林冴子: 保健指導の実践と養護教諭の成長についての一考察: 千葉大学教育学部研究紀要 第 47 巻 I 教育科学編: 159-168, 1999
- 4) 小林冴子: 保健指導の実践と「中堅」養護教諭の成長: 千葉大学教育学部研究紀要 第 48 巻 I 教育科学編: 193-201, 2000
- 5) 松崎瑞穂, 北澤一利: 北海道内の学校生徒数, 勤務年数, 地域別にみた養護教諭の意識調査: 釧路論集－海道教育大学釧路校研究紀要－ 37 号: 117-121, 2005
- 6) 久保昌子, 森下正康: 養護教諭の職務意識に関する研究－種・学校規模・経験年数による差異－京都女子大学「発達教育学部紀要」第 7 号: 57-66, 2011
- 7) 鈴木奈々, 岡本美和子, 重田唯子, 鈴川一宏: 新任養護教諭が抱える困難とその対処に関する研究: 日本体育大学紀要 46 (2): 137-149, 2017
- 8) 文部科学省: 事業番号 0085 行政事業レビューシート: www.mext.go.jp/component/_a_menu/other/detail/_icsFiles/afldfile/2010/08/27/1295366_9.pdf (2019 年 5 月 12 日)

- 9) 文部科学省：30. 学校すこやかプラン（拡充）：www.mext.go.jp/a_menu/hyouka/kekka/08100105/004/030.htm（2019年3月6日）
- 10) 日本経済新聞（夕刊）：らいふプラス 養護教諭の育成を支援：2010年10月29日
- 11) 中下富子，高橋英子，佐光恵子：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）：79-94，2010
- 12) 全国養護教諭連絡協議会：平成28年度 養護教諭の職務に関する調査報告書：平成29年10月
- 13) 鈴木邦治，池田有紀，河口陽子：学校経営と養護教諭の職務（Ⅳ）－養護教諭のキャリアと職務意識－：福岡教育大学紀要，43（第4分冊）：23-40，1999
- 14) 大谷尚子，豊崎友子：養護教諭の力量形成に関する研究－本学卒業生の力量の自己評価とその成長条件－：茨城大学教育学部紀要（人文・社会科学・芸術），33：33-47，1984
- 15) 秋田喜代美：教師の発達課題と新任教師のとまどい：児童心理4月号：118-125，1997