

養護教諭の研修に対する意識調査 (第2報)

— 職務の自信, 勤務年数・学校規模と研修機会における有益感 —

久保昌子*・入谷仁士*

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

— Confidence in one's work, sense of fulfillment in number of years worked, size of school, and research opportunities —

Masako KUBO and Hitoshi IRITANI

Abstract

The purpose of this research was to investigate the best format for the future training and education of *yogo* teachers by bringing clarification to the influence brought about by *yogo* teachers' sense of confidence regarding the profitability of their duties in relation to all different types of training and study opportunities, and its beneficial relationship with the number of years on the job, the scale of the respective school, and various training and study opportunities.

The results of this investigation suggest that a training and education format that makes it possible to instill learning in the basic essential properties needed to perform as a school nurse is very important regardless of the existence or non-existence of confidence in their duties as *yogo* teachers. Further, the results indicate that it is necessary to give a fair degree of consideration concerning the type of school as well as the number of years on the job regarding 'legally binding training and education'.

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

養護教諭の職務は時代のニーズとともに多様化してきた。近年の「チーム学校」においては、教職員の期待にこたえられるような資質の向上が求められ、養護教諭に対する研修は必要不可欠なものと言える。さらに、養護教諭の年齢構成は若年化しており、研修の意義は益々大きくなっている。「養護教諭の研修に対する意識調査」と題する本研究は、熊本市養護教諭会を対象として、研修の在り方を探求してきた。

現職養護教諭に対する研修は、大別すると「参加することが義務付けられている研修」と「自主的に参加する研修」がある。

「参加することが義務付けられている研修」に関する先行研究として、田村¹⁾は、東京都の新規採用養護教諭研修において、既に講師経験を有する者が多く、受講者の知識・技能に個人差が大きいという問題を提起している。講義形式のみの研修では、受講者は受け身になり、個人差に対応したり、研修のねらいの達成度を評価したりすることが困難であるため、研修受講後の実践を共有するなどの工夫の必要性を指摘している。石田²⁾は、現職養護教諭として研修に参加した立場から、採用10年目をライフコースにおいて家庭環境の変化が大きく自己研修の時間が取りにくい時期と位置づけ、養護教諭同士の学び合いが充実した研修につながったことを報告している。

* 熊本大学大学院教育研究科

「自主的に参加する研修」に関して、下村³⁾は、養護教諭が研修に参加する頻度に影響する要因は「養護教諭の意欲」「校内の協力体制」「家族の理解と協力」であり、養護教諭の9割は自主的研修を行っており、年齢が上がるに従って参加する頻度が高くなることを報告している。その目的は「養護教諭の専門性や役割を学ぶため」が40歳代と50歳代に多く、学ぶテーマは「健康相談活動」が8割を占め最も多かった。小学校では「集団的な保健指導」「保健学習」が多かったと述べている。古角^{4) 5)}は、自らが講師を務める研修会（①保健室経営計画の作成②解決志向型支援会議の実施と運営③養護教諭のコーディネート形成の在り方）に参加した養護教諭が、現場の学校保健活動にどのような影響を与えたかを追跡調査し、研修実施前後の自己効力感の変化をみた。有意に増加していたのは「学校保健活動のリーダーとしての自覚」「他者との連携」であり4か月後も持続していたと述べている。また、自由記述の分析では、受講した研修を現場でどのように活かしているかを明らかにする必要性とキャリア発達に繋がる体系的な現職研修体制の構築を提言している。研修会により学んだ形式知を学校現場に適応させるためには個人の努力と協働の精神が必要であり、効果的な研修内容や方法を受講しても現場に波及しないのではないかとの問題を提起している。

澤⁶⁾は、現職養護教諭自身が企画する研修会について、主体的に学び、問題解決的な学びが得られるような研修の必要性を感じ、研究協議（実践発表、質疑、協議）の場に、ワークショップ型研修や協同的な学びの手法を意識した形態を取り入れた成果を報告している。

最後に、養護教諭の研修ニーズに関する先行研究として、沖西ら⁷⁾は、校種別、経験年数別の研修ニーズについて、経験年数による大きな差はなかったが、10年未満の養護教諭は「フィジカルアセスメント」「慢性疾患のある子どもの管理及び指導」「生活習慣病の理解と対応」「特別支援教育における役割」に関するニーズが高く、また、校種による差として、小学校ではいじめや不登校の対応、小中学校ではアレルギー疾患の対応、中等高等学校では精神疾患の理解と対応についてニーズが高いと指摘している。また、塚原ら⁸⁾は、養護教諭がどのような研修を必要としているのかを調査し質的に分析した結果、養護教諭に必要な資質能力を向上させる研修内容として【健康課題解決研修】【コーディネート向上研修】【コミュニケーションスキル研修】【専門的力量向上に関する研修】へのニーズがあり、最も高かったのは【専門的力量向上に関する研修】であった。研修方法は【他者の実践から学ぶ】【自主的な研修】を抽出し、養護教諭は研修により「実践力の向上」を目指していることを報告している。

以上を踏まえ、第1報では、①勤務年数における研修ニーズの差異があるか、②多様な研修や学びの機会における有益感（役に立った程度）の差異があるか、の2点を概観した。

本研究では、職務に対する自信の程度（自信感）と研修・学びの機会における役に立った程度（有益感）との関連があるか、さらに、勤務年数・学校規模と研修・学びの機会における有益感の関連性を明らかにすることを目的とする。

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。

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。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捉えた。

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。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) 職務に関する自信の調査項目

「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、ほけんだよりの含む）」「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、それぞれの程度自信があるかについて、[0 自信がない] [1 少し自信がない] [2 少し自信がある] [3 自信がある] の4段階評定を求めた。

3) 研修・学びの機会に関する有益感の調査項目

「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、それぞれの程度役に立ったか（有益感）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の検定を用い、交互作用についてはBonferroniの検定を行なった。「経験年数」「学校規模」との組み合わせによって、「研修・学びの有益感」に違いがみられるかどうかを確認するために、「研修・学びの有益感」を従属変数として、「経験年数：10年以下、11-20年、21-30年、31年以上」「学校規模：小規模、中規模、大規模」を独立変数として分散分析を行い、交互作用に注目した。

IV 結果

1. 職務に対する自信の因子

職務16項目について、それぞれのどのような因子から構成されているかを明らかにするために、全データについて因子分析を行った。手順として、初めに主成分分析によるスクリープロットを参考にして因子数を決め、職務項目（自信）に関しては最尤法により因子抽出を行い、プロマックス回転を行った。続いて各因子に対応する尺度の信頼性を確認するために α 係数を求めた。

因子負荷の高い職務内容から、各因子を表1のように命名した。第1因子は「保健指導（集団、ほけんだよりの含む）」「保健学習（保健の教科書を使った授業）」「健康診断・保健行事（事後措置を含む）」「児童・生徒の委員会活動」「感染症の予防・疾病の予防」「保健指導（個別）」「学校環境衛生活動」「学校保健委員会」「救急処置（処置の際の指導も含む）・救急体制」で【保健教育・環境衛生】と命名した。第2因子は「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」「学校安全・危機管理」「校内組織活動（いじめ不登校対策委員会、等）」「地域や関係機関との連携」の【組織としての対応】と命名した。第3因子は「健康相談」「心の相談活動」の【個別の対応】と命名した。

表1 職務16項目（自信感）の因子分析結果（最尤法，プロマックス回転）

職務	因子			共通性	α係数 (因子名)
	1	2	3		
4保健指導（集団，ほけんだよりを含む）	.872	.036	-.046	.732	α=.927 (保健教育・環境衛生)
5保健学習（保健の教科書を使った授業）	.694	.132	-.126	.505	
1健康診断・保健行事（事後措置を含む）	.646	.067	.161	.692	
10児童・生徒の委員会活動	.637	-.005	.188	.592	
8感染症の予防・疾病の予防	.561	.029	.258	.664	
3保健指導（個別）	.549	-.132	.506	.764	
9学校環境衛生活動	.529	.265	-.045	.538	
12学校保健委員会	.473	.032	.262	.587	
6救急処置（処置の際の指導も含む）・救急体制	.287	.265	.275	.628	
15特別支援の必要な児童・生徒への対応	.075	.771	.058	.708	
16不登校・保健室登校の児童・生徒への対応	-.077	.697	.276	.696	
14学校安全・危機管理	.322	.659	-.196	.620	
11校内組織活動（いじめ不登校対策委員会，等）	-.081	.521	.477	.724	
13地域や関係機関との連携	.150	.423	.231	.626	α=.886 (個別の対応)
2健康相談	.072	-.003	.871	.790	
7心の相談活動	-.039	.173	.769	.732	
因子間相関		第1因子	.700	.739	
		第2因子		.725	
		第3因子			

2. 研修・学びの機会に対する有益感の因子

研修・学びの機会11項目について，全データについて因子分析を行った．手順として，初めに主成分分析によるスクリープロットを参考にして因子数を決め，研修・学びの機会（有益感）に関しては主因子法により因子抽出を行い，プロマックス回転を行った．続いて各因子に対応する尺度の信頼性を確認するためにα係数を求めた．

因子負荷の高い研修・学びの機会から，各因子を表2のように命名した．第1因子は「熊本市養護教諭会・熊本県養護教諭研究会の研修会」「教育委員会（熊本市・熊本県）の研修会」「ブロック研修会」「先輩の養護教諭（メンターを含む）」「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」で【養護教諭を対象とした専門的な研修会】と命名した．第2因子は「管理職」「同僚の教職員」の【管理職・一般教員】と命名した．第3因子は「雑誌や書籍等の文字媒体」「インターネット等のWeb媒体」「自主研修会」の【自主的な情報収集】と命名した．

表2 研修・学びの機会11項目（有益感）の因子分析結果（主因子法，プロマックス回転）

研修・学びの機会	因子			共通性	α係数 (因子名)
	1	2	3		
3熊本市養護教諭会・熊本県養護教諭研究会の研修会	.886	-.191	.014	.614	α=.792 (養護教諭を対象とした専門的な研修会)
2教育委員会（熊本市・熊本県）の研修会	.833	-.085	.072	.672	
4ブロック研修会	.564	.082	-.020	.351	
1先輩の養護教諭（メンターを含む）	.561	.196	-.140	.350	
5法的に定められた研修会（新採時・5年目・10年目・免許更新）	.542	.160	.002	.415	
6同世代の養護教諭	.231	.205	.189	.279	
7管理職	-.024	.915	-.013	.570	α=.843 (管理職・一般教員)
8同僚の教職員	.068	.758	.058	.569	
10雑誌や書籍等の文字媒体	-.028	-.109	.871	.479	α=.678 (自主的な情報収集)
11インターネット等のWeb媒体	-.075	.115	.703	.427	
9自主研修会	.150	.100	.371		
因子間相関		第1因子	.299	.412	
		第2因子		.262	
		第3因子			

3. 「研修・学びの機会に対する有益感」に及ぼす「職務に対する自信感」の影響について

「研修・学びの機会に対する有益感」に及ぼす「職務に対する自信感」の影響について明らかとするため、「研修・学びの機会に対する有益感」の各因子をそれぞれ従属変数とし、「職務に対する自信感」の各因子を説明変数として、重回帰分析を行った。なお、投入方法はステップワイズ式を採用することとした。また、経験年数については調査対象人数が少なく、連続データとして分析に用いることが難しいため、今回の分析には用いなかった。

まず、「養護教諭を対象とした専門的研修に対する有益感」を従属変数として、「職務の自信感」の各因子である「保健教育・環境衛生への自信感」「組織としての対応の自信感」「個別対応の自信感」を説明変数として重回帰分析を行ったところ、三変数とも「養護教諭を対象とした専門的研修に対する有益感」に影響を及ぼす有意な変数とはならなかった。次に、「管理職・教職員による研修に対する有益感」を従属変数として、同様に「保健教育・環境衛生への自信感」「組織としての対応の自信感」「個別対応の自信感」を説明変数として重回帰分析を行ったところ、三変数とも「養護教諭を対象とした専門的研修に対する有益感」に影響を及ぼす有意な変数とはならなかった。さらに、「自主的な情報収集による有益感」を従属変数として、同様に「保健教育・環境衛生への自信感」「組織としての対応の自信感」「個別対応の自信感」を説明変数として重回帰分析を行ったところ、三変数とも「養護教諭を対象とした専門的研修に対する有益感」に影響を及ぼす有意な変数とはならなかった。

4. 学校規模と勤務年数と「研修・学びの機会」との分析

表3は、研修・学びの機会の有益感について、「勤務年数」と「学校規模」の平均値を示している。「研修・学びの有益感」を従属変数として、「経験年数」「学校規模」をそれぞれ独立変数として分散分析を行った結果、【先輩の養護教諭（メンターを含む）】において、「勤務年数」に有意な差がみられた。多重比較の結果、10年以下の「研修・学びの有益感」は31年以上より有意に高かった（ $p < .001$ ）。11-20年の「研修・学びの有益感」は31年以上より有意に高かった（ $p < .05$ ）。【管理職】においては、10年以下の「研修・学びの有益感」は21-30

表3 学校規模別における勤務年数ごとの研修・学びの有益感（標準偏差 SD）

規模	小規模 (n=41)				中規模 (n=36)				大規模 (n=68)				F 値		
	勤務年数				勤務年数				勤務年数				規模	勤務年数	規模×勤務年数
	10年 以下	11- 20年	21- 30年	31年 以上	10年 以下	11- 20年	21- 30年	31年 以上	10年 以下	11- 20年	21- 30年	31年 以上			
先輩の養護教諭 (メンターを含む)	2.77 (0.43)	2.33 (1.16)	2.64 (0.51)	2.80 (0.45)	3.00 (0.00)	3.00 (0.00)	2.80 (0.41)	2.14 (0.90)	3.00 (0.00)	2.89 (0.33)	2.54 (0.59)	2.27 (0.78)	.26	5.46 ***	交互作用*
熊本市・県の研修会	1.95 (0.65)	2.33 (0.58)	2.36 (0.67)	2.40 (0.55)	2.30 (0.48)	2.75 (0.50)	2.73 (0.46)	2.29 (0.95)	2.40 (0.50)	2.56 (0.51)	2.44 (0.64)	2.27 (0.70)	1.11	1.63	
養護教諭研究会の 研修会	2.32 (0.57)	2.67 (0.58)	2.36 (0.51)	2.60 (0.55)	2.30 (0.48)	2.75 (0.50)	2.87 (0.35)	2.29 (0.76)	2.50 (0.51)	2.67 (0.50)	2.46 (0.59)	2.33 (0.63)	.14	1.75	
ブロック研修会	2.45 (0.67)	2.67 (0.58)	2.64 (0.55)	2.60 (0.55)	2.60 (0.52)	2.75 (0.50)	2.80 (0.41)	2.71 (0.49)	2.85 (0.37)	2.78 (0.44)	2.46 (0.72)	2.20 (0.68)	0.64	0.48	
法的に定められた 研修会	1.55 (0.80)	1.67 (0.58)	1.91 (0.83)	2.20 (0.45)	1.90 (0.74)	2.25 (0.50)	2.40 (0.74)	1.57 (0.54)	2.10 (0.79)	2.44 (0.53)	1.79 (0.66)	1.40 (0.74)	.51	1.42	
同世代の養護教諭	2.41 (0.67)	2.67 (0.58)	2.73 (0.47)	2.80 (0.45)	2.50 (0.97)	2.75 (0.50)	2.73 (0.59)	2.86 (0.38)	2.50 (0.61)	2.44 (0.53)	2.38 (0.65)	2.53 (0.64)	1.76	0.95	
管理職	1.95 (0.95)	1.33 (0.58)	1.45 (0.52)	2.00 (0.71)	2.20 (0.63)	2.25 (0.96)	1.87 (0.64)	2.00 (0.58)	2.30 (0.66)	2.33 (0.71)	1.62 (0.92)	1.40 (0.74)	1.73	3.44*	
同僚の教職員	1.91 (0.92)	1.67 (0.58)	1.64 (0.67)	2.20 (0.84)	2.10 (0.57)	2.25 (0.96)	2.00 (0.84)	1.86 (0.69)	2.20 (0.62)	2.33 (0.71)	1.75 (0.79)	1.53 (0.76)	.47	1.27	
自主研修会	2.09 (0.68)	2.00 (0.00)	2.27 (0.79)	2.80 (0.45)	2.40 (0.52)	2.75 (0.50)	2.40 (0.74)	2.29 (0.49)	2.30 (0.57)	2.22 (0.44)	2.00 (0.78)	2.47 (0.51)	1.07	1.11	
雑誌・書籍の文字媒 体	1.91 (0.53)	2.33 (0.58)	2.36 (0.67)	2.40 (0.55)	2.30 (0.48)	2.25 (0.50)	2.27 (0.59)	2.14 (0.69)	2.15 (0.59)	2.11 (0.78)	2.04 (0.55)	2.20 (0.68)	.56	0.35	
インターネット等 Web媒体	1.77 (0.53)	2.00 (1.00)	2.18 (0.60)	2.00 (0.71)	2.10 (0.74)	2.25 (0.50)	2.13 (0.52)	2.00 (0.82)	1.90 (0.64)	2.11 (0.78)	1.75 (0.61)	1.67 (0.74)	1.66	0.52	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

年より有意に高かった（ $p<.05$ ）。さらに、【法的に定められた研修会】については、「勤務年数」と「規模」における交互作用があった（ $F(6,133)=2.739, p<.05$ ）。図1のように、大規模校において、勤務年数11-20年の「研修・学びの有益感」は31年以上よりも有意に高かった（ $p<.05$ ）。

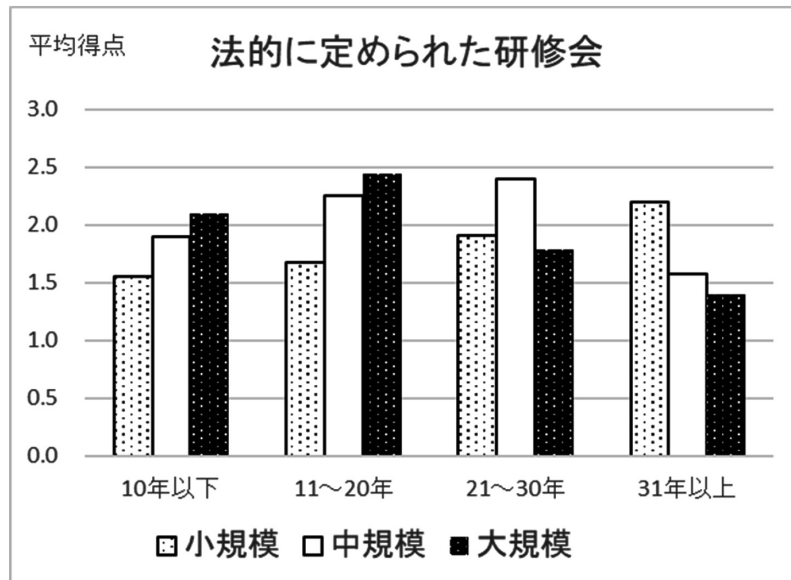


図1 法的に定められた研修会における有益感の得点（学校規模・勤務年数ごと）

V 考察

1. 職務に対する自信と研修・学びの機会における有益感

本研究においては、「養護教諭を対象とした専門的研修に対する有益感」「管理職・教職員による研修に対する有益感」「自主的な情報収集による有益感」といった「研修・学びの機会における有益感」をそれぞれ従属変数とし、「保健教育・環境衛生への自信」「組織としての対応の自信」「個別対応の自信」といった職務に関する自信を説明変数として重回帰分析を行った。その結果、「職務に関する自信」は「研修・学びの機会における有益感」に影響を及ぼしてはいないという結果が見られた。

例えば、研修に対する有益感の第一因子である「養護教諭を対象とした専門的研修に対する有益感」は、第1報で報告した「有益感」として得点の高かった「先輩の養護教諭（メンターを含む）」「法的に定められた研修会（新採時・5年目・10年目・免許更新）」「同世代の養護教諭同世代の研修」，「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，法的研修」などの項目で構成されている。この因子に「養護教諭としての職務の自信」が影響しなかったことは、養護教諭としてのさまざまな職務に対する自信が高められても、学びたいと考える本質は養護教諭の専門性と深く結びつくものであることに変わりのないことを意味しているものと考えられる。

沖西ら⁷⁾の調査では10年未満の養護教諭や校種差による研修内容のニーズの若干の違いがみられるものの、大きな差はなかったと報告している。本研究では、研修内容ではなく、研修の在り方の検討を目的として研修内容を調査したものではないため、調査内容が異なり一概には言えない部分もあるが、やはり養護教諭としての職務の自信の有無にかかわらず、養護教諭としての本質的に迫れる学びができる研修の在り方が重要であることを裏付けているのではないかと考えられる。

2. 学校規模における「法的に定められた研修会」

大規模校において、勤務年数11-20年は31年以上に比べて、研修・学びの有益感が有意に高いことが明らかになった。また、有意差は得られなかったが、学校規模ごとの特徴を述べると、小規模校においては、勤務年数が増すごとに得点が高くなるという傾向があった。中規模においても、勤務年数30年までは年数が増すごとに得点が高くなることが示唆された。

久保⁹⁾は養成課程と規模との比較について、看護系の養護教諭は大規模になるほどに自信が増すと指摘している。大規模校では対応する事例が多く、実際の事例を通じて学ぶ機会が自ずと多くなると考えられる。勤務年数の少ない者にとっては多くの経験を重ねることができるという長所があり、それらの経験を「法的に定められた研修会」で活かした学びとして修得しているのではないかと推察される。

さらに、第1報¹⁰⁾で述べたように、勤務年数11-20年はキャリアの危機が訪れ¹¹⁾、自らの教師としての軸を模索する時期である¹²⁾と指摘している。そのため、勤務年数11-20年は、研修ニーズが高まるという特徴を持つ。一方で31年以上は法的研修会の機会が少ないが、鈴木ら¹³⁾が指摘しているように職務に対する自己効力感が高いという特徴を持つ。また、鈴木ら¹³⁾は、勤務年数が多くなるほどに管理職や教職員から信頼や理解を得られると論及している。以上のことから、大規模校においては、ベテランの養護教諭として教員組織を動かす力量が高く、31年以上の「法的に定められた研修会」の有益感が低いと考えられる。

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得られたデータのみを分析した。研修の有益感を高めるためには、どのような研修の在り方が有効かをテーマにして、継続的に調査研究を行いたい。

VII 結 語

本研究では、職務に対する自信度と研修・学びの機会における有益感との関連があるか、さらに、勤務年数・学校規模と研修・学びの機会における有益感の関連性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。因子分析の結果、職務項目（自信度）は3因子、研修・学びの機会（有益感）も3因子が得られた。重回帰分析の結果、職務に対する自信度と研修・学びの機会における有益感との関連は見られなかった。勤務年数・学校規模と研修・学びの機会における有益感については、【法的に定められた研修会】について、「勤務年数」と「規模」における交互作用があり、大規模校において、勤務年数11-20年の者は31年以上の者よりも有意に高かった（ $p<.05$ ）。

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。

文 献

- 1) 田村砂弥香：研修を通して育てた養護教諭の力：日本養護教諭教育学会誌，Vol.18，No.2：43-45，2015
- 2) 石田恵津子：養護教員10年経験者研修と教員免許状更新講習を受講して：日本養護教諭教育学会誌，Vol.16，No.1：19-23，2012
- 3) 下村淳子：養護教諭の研修に関する研究－自主的研修の参加に影響する要因－：学校保健研究54：294-306，2012
- 4) 古角好美：養護教諭の自主的研修への参加が自己効力感に与える影響：日本養護教諭教育学会誌，Vol.18，No.1：55-64，2014
- 5) 古角好美：養護教諭の研修参加が学校保健活動に及ぼす影響：日本養護教諭教育学会誌，Vol.19，No.2：17-28，2016
- 6) 澤栄美：現場の養護教諭が創る研修の意義を考える：日本養護教諭教育学会誌，Vol.18，No.2：40-43，2015
- 7) 沖西紀代子，津島ひろ江：現代的な健康課題に関する養護教諭の学校種別・経験年数別研修ニーズ－A県下の養護教諭を対象として－：日本養護教諭教育学会誌，Vol.17，No.2：17-26，2014
- 8) 塚原加寿子，笠巻純一，松井賢二，波田幸江：養護教諭に必要な資質能力と研修ニーズに関する一考察：日本養護教諭教育学会誌，Vol.19，No.2：41-48，2016
- 9) 久保昌子：養成課程による養護教諭の職務意識の差異：学校保健研究，第54巻，第5号：430-439，2012
- 10) 久保昌子・入谷仁士：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～：熊本大学教育学部紀要，第68号：2019（掲載予定）
- 11) 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
- 12) 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
- 13) 鈴木薫・鎌田雅史・淵上克義：養護教諭の自己効力感の形成に及ぼす学校組織特性の影響（第Ⅰ報）－学校組織における養護教諭の自己効力感の認知構造－：日本養護教諭教育学会誌，Vol.13，No.1：17-26，2010