

養護教諭の職務特性に関する一研究

— 学校組織風土との関連から —

大 杉 真 紀

1. 問題と目的

近年、児童青年期の心の問題が学校現場においても深刻化している中、学校精神保健活動における養護教諭の重要性に対する認識が高まっている。それに伴い、養護教諭の専門性は見直され、また、彼らの機能が最大限に発揮できるよう役割を与え、学校組織体制に積極的に位置づけていくことも求められてきている。養護教諭を組織的に位置づけるためには、組織において彼らの立場や姿勢がどのように機能しているか—つまりその職務特性がどのようなものであるか—を十分に理解した上で役割を与えていく必要がある(森田, 1998)。しかし、養護教諭に求められている現代的専門性など、知識や技術的な側面は様々なところから提案されているにもかかわらず、彼らの職務特性について検討し、理解を深めようとする試みは乏しい。

従来、養護教諭は学校組織におけるマイノリティとして、その機能や立場は不明瞭で不安定なものであり、そのような曖昧さが養護教諭の職務特性として認知されてきた。そしてそれは養護教諭にストレスや葛藤を与え、専門性の不在の象徴とされてきた。しかし一方で、その「あいまい」さこそが、学校での子どもたちの緊張を緩和させ、心理的安定感をもたらす効果を持ち、児童生徒の心身の健康維持促進・援助していく上で発揮されるべき養護教諭の職務特性であるとも論じられている(1983, 山本)。実際、養護教諭や保健室は「心のオアシス」や「駆け込み寺」という言葉に例えられるように、子どもたちが気を休めることを可能にする特性を有しているようである。今後、養護教諭を組織的に位置づけ、その機能の効果をより高めていくためには、山本が論じているような養護教諭の「あいまい」さをより積極的に検討し、理解を深めていく事が重要であると考えられる。

そこで本研究では、養護教諭の職務特性について実証的な知見を得ることを目的に、職務特性としての「あいまい」さの可能性について尋ね、その機能と構成要因について検討した。また、そのような特性と学校組織風土的な要因との関連を分析し、養護教諭の職務特性意識をより高め、その機能をより発揮していくためにはどのような提言ができるかについて検討した。

2. 予備調査

【目的】職務上の「あいまい」さに対する養護教諭の態度および認識について明らかにする。

【方法】

調査対象：全国の公立教育機関に所属する養護教諭61名(小学校16名, 中学校23名, 高校14名, 養護学校4名, 行政関連機関4名; 平均勤務経験年数25.15年(SD=4.98))。

調査期日：2000年8月中旬

調査内容：①基本的属性(学校種, 勤務経験年数, 現任校の児童生徒数, 客観的勤務状況, 等) ②職務の上で意識される「あいまい」さに対する態度および原因帰属(自由記述)。

手続き：調査票は一斉配布し、全員が終了後、その場で回収した。

【結果と考察】

KJ法による分類の結果、職務上の「あいまい」さは多くの養護教諭から意識されており、それに対する態度から、〈積極的あいまいさ〉と〈消極的あいまいさ〉に大別できることが分かった。前者は「あいまい」さを生徒や学校組織に対して重要な機能を果たす“養護教諭の職務に内在する特性”として捉えており、具体的特徴として《広がり感》(様々な問題に幅広く関わる)、《深さ感》(全てをありのままに受容する)、《中立感》(評価や分け隔てなく関わる)、《主体感》(自ら活動を設定・展開する)の4側面が認められた。一方、後者は「あいまい」さを外因から“押し付けられた困難状況”として捉えており、その特徴は上記の4つに《不可視感》を加えた5側面が認められた。

なお、積極的・消極的態度は対極の関係にはなく、むしろ同時性も少なからず認められ、それぞれの態度が別次元として独立に検討される必要がある事が明らかになった。

3. 研究 I

【目的】

予備調査の結果から作成した、養護教諭の「職務特性意識」尺度および「職務上の困難状況意識」尺度の因子分析、およびその信頼性・妥当性の検証。

【方法】

調査対象：『2000年度全国学校総覧』より無作為に抽出された、A県内の公立学校の養護教諭352名（小学校120名、中学校123名、高校109名）。

調査期間：2000年11月上旬から下旬。

調査内容：①養護教諭の職務特性意識（養護教諭の職務特性としての〈積極的あいまいさ〉について尋ねた17項目）。②職務上の困難状況意識（〈消極的あいまいさ〉に起因する困難状況を尋ねた19項目）。

手続き：調査票は郵送にて配布・回収した。養護教諭の複数配置校では回答者をいずれか1名とした。配布総数は566部で、352名より回収を得た（有効回収率62.2%）。

【結果と考察】

「職務特性意識」については、因子分析の結果より、活動の場が時間的にも空間的にも広く、また全てに対して開かれた姿勢を示す〈広範性〉、全てを等しく受容しつつ公平で対等な立場を示す〈平等性〉、学校保健課題を主体的に設定し創造的に取り組む姿勢を示す〈主体性〉の3因子を得た。KJ法で得た分類のうち、《広さ感》は〈広範性〉、《主体感》は〈主体性〉と対応したが、《深さ感》と《中立感》は〈平等性〉に集約され、養護教諭にとって“受容（母性的側面）”と“対等（父性的側面）”は同時的であることが示唆された。

「職務上の困難状況意識」については、因子分析の結果、養護教諭がまわりから物理的・心理的に隔った状況を示す〈孤立状況〉、養護教諭自身が設定した枠以上に職務や役割を要求された状態を示す〈役割圧倒・過剰状況〉、職務内容や目的がまわりの要求に左右されてしまう〈役割不安定状況〉の3因子を得た。この結果は、それぞれの状況の性質に基づいた分類ではなく、むしろそれぞれの状況に対する養護教諭の態度がより反映された分類となり、KJ法に示唆された「あいまい」さに対する消極的態度に見られたものと対応した。

なお、両尺度の信頼性は、 α 係数およびIT相関係数の値から十分なものと確認された。また、因子分析の結果と予備調査でのKJ法による分類結果に一定の対応が見られたため、因子的妥当性も適当であった。

4. 研究Ⅱ

【目的】

職務特性（〈積極的あいまいさ〉）と困難状況（〈消極的あいまいさ〉）それぞれへの意識の程度が：①養護教諭の職務上の達成感や意欲とどのような関係にあるのか、②学校組織的要因（学校種、学校規模、職員の雰囲気、連携体制、自律性）および養護教諭の個人要因（勤務年数）とどの程度関連しているか、について検討する。

【方法】

調査対象、調査期間、手続き：研究Ⅰと同じ

調査内容：①養護教諭の職務特性意識。②職務上の困難状況意識。③基本的属性。④客観的勤務状況。⑤教職員集団の雰囲気（8項目）。⑥養護教諭の意思決定へのまわりの尊重（日常的な業務15項目に対して）。⑦組織的活動への意欲（全学的活動、リーダー的活動、経営参画活動を尋ねた3項目）。⑧職務意識（職務上の達成感と不全感について尋ねた13項目。田尾（1989）、鈴木（1999）を参考に作成）。⑨職場の連携体制（淵上（1992）、岡東・福本（2000）を参考に作成。10項目）。

【結果と考察】

養護教諭の職務特性である〈積極的あいまいさ〉を構成する3因子は概ね支持されており、全体的に意識・共有されている特性であることが分かった。また、職務特性をより意識している養護教諭の方が職務上の達成感や意欲が高いことが認められ、養護教諭の機能向上を図ることにおいて、職務特性について理解し、検討することの重要性が示唆された。中でも〈主体性〉は相対的に尺度得点が低く、達成感と一番強い相関が見られたにも関わらず、意識されにくい側面である事が分かった。一方、〈広範性〉は達成感との相関が弱かったことから、広く物事に関わる事は達成感をもたらす反面、多忙感を増すという両価的な性質が示唆され、この側面について検討することは養護教諭をサポートしていく上で不可避であることが分かった。

また、職務特性に対する意識の程度については、学校組織的要因との関連が強くみられた。特に、教職員の雰囲気といった要因よりも、より具体的・直接的な要因である連携体制や職務上の意思決定へのまわりの尊重の方が、養護教諭の特性意識の高低と強い関連があることが明らかになった。一方で、教育的・相談的校務分掌組織に所属することや保健主事に就任するなど、組織的な位置づけをされるという客観的事実と養護教諭の職務特性意識の程度や達成感、意欲との間には特に関連は認められず、阻害要因として、まだ十分ではない養護教諭に対するまわりの理解、および役割過多に悩まされる養護教諭という現状が示唆された。加えて、養護教諭の個人要因である勤務年数は職務特性意識の程度とは相関が見られず、キャリアや年齢的な要因よりも学校組織的風土の方が、養護教諭が自らの職務特性を意識し、実践していくことにおいて重要なファクターであろうことが明らかになった。

一方、養護教諭の〈消極的あいまいさ〉による困難状況意識においては、〈孤独状況〉得点は全体的に低く、養護教諭の存在が先行研究で報告されているほど孤立し

養護教諭の職務特性に関する一研究

たものではなくなっていることが明らかになった。しかし〈役割圧倒・過剰状況〉においてはあまり変化がないようであり、必要以上の仕事を任されるなど、養護教諭の役割や特性に対するまわりの理解がまだ十分ではないことが示唆された。また職務特性意識での結果同様、困難状況意識においても養護教諭の個人要因との関連は見られず、学校組織的要因—特に連携体制の良し悪し—がより強く関連している事が明らかになった。

以上のことから、養護教諭自身が自らの職務特性をより意識できるようになることが彼らの達成感や意欲をオプティマルなものにするだろうということ、そしてそれは個々の養護教諭だけの課題ではなく、学校組織の課題として考慮し、取り組んでいく必要があるということが言える。今後は、本研究で提示された養護教諭の特性が実際どのように組織体制の中に位置づけていくことが可能か、事例を含めて検討していくことが望まれる。