

複数配置校における養護教諭同士の人間関係を考慮に入れた職務推進のあり方

宮 慶 美恵子

複数配置校の養護教諭同士の人間関係を考慮に入れた、職務推進のあり方を調査することを目的として、2013年2月～3月、全国20の政令指定都市における複数配置校の養護教諭704名に自記式質問紙調査を実施した。複数配置の二人が職務を推進する上で大切な事柄として「相手の尊重」「話し合い・相談」「連携・チームワーク」の3因子がキーワードとして抽出された。また、人間関係が円滑な養護教諭同士は、円滑でない人達に比べ、「相手の尊重」「話し合い・相談」「連携・チームワーク」などの事柄を、日々実践しながら執務を行っていることが明らかになった。以上のことから、「相手の尊重」「話し合い・相談」「連携・チームワーク」の3因子は、複数配置校の養護教諭同士が人間関係を円滑に保ちながら職務を推進する上で大切な要因であることが示唆された。

キーワード：複数配置校、養護教諭、人間関係、円滑、職務推進

From February to March 2013, 704 Yogo teachers of multiple placement schools in 20 ordinance-designated cities nationwide attempted a self-administered questionnaire survey to investigate the ideal ways of job promotion that takes into account the human relationships among Yogo teachers of multiple schools. From the results, "respect for the other party," "discussion/consultation," "discussion/teamwork," were found to be three significant factors that enable the two persons with multiple responsibilities to carry out their duties efficiently.

It is clear that Yogo teachers who share a smooth relationship with each other follow the abovementioned three factors every day, compared with the non-smooth group. Thus, these factors play an important role in promoting an ideal work environment while maintaining smooth human relations among Yogo teachers at schools.

Key words : Multiple placement schools, Yogo teacher, Relationships, Smooth, Job promotion

I. 緒言

我が国における養護教諭の誕生は、1905（明治38）年、岐阜県の小学校に派遣された学校看護婦が最初と言われている。その後、1941（昭和16）年の養護訓導を経て現在の養護教諭に至る過程の中で、大半の学校には1校1名の養護教諭が配置されてきた。しかし、学校教育法附則第7条の規定には「当分の間、養護教諭を置かないことができる」という条文があり、養護教諭が未だに配置されていない学校が存在する。反面、学校看護婦誕生から50年以上経た1959（昭和34）年頃には、養護教諭の

複数配置¹⁾がみられるようになった。これは自治体独自の取組であり、背景には、高度経済成長に伴う人口の都市集中による児童生徒数の増加や、公害地区の学校に健康課題を抱えた児童生徒が増加したことによる、養護教諭の複数配置への要望が高まった経緯がある。それとは別に、2001（平成12）年には、教職員定数改善計画²⁾である国の施策により、養護教諭の複数配置の基準が定められ、小学校で851名以上、中・高等学校で801名以上、特別支援学校で61名以上の学校において、養護教諭の複数配置が実施されるようになった。その後、第8次定数改善計画において、養護教諭の複数配置

における基準の見直しがされ、「小学校 801～850 人」「中学校 751～800 人」に 1 人の養護教諭を加配する改善案が出されたが、経済財政諮問会議³⁾を受け、計画は見送られた。

日本学校保健会の 2016（平成 28）年度調査結果に基づく「1 日当たりの保健室利用状況調査」⁴⁾では、1 日当たりの保健室利用者数は平均 19～22 人程度である。しかし養護教諭が複数配置されている大規模校においては、小学校で 51.5 人、中学校で 38.5 人、高等学校で 22.8 人と多くの来室者に対応しているのが実情である。養護教諭の複数配置は、量的にも増加し、質的にも多様化・深刻化する子どもたちの健康課題に対応するものであり、救急処置場面において的確な判断や処置が必要な時には、もう一人の養護教諭の意見も聞きながら⁵⁾、また児童生徒の心の問題に対しては多面的な支援方法についてお互いの意見を出し合いながら⁶⁾、さらには学校行事への引率や参加にあたっては、一人の養護教諭が保健室に残ることで保健室不在ないように工夫をしながら⁵⁾、多くの児童生徒に対応してきた経緯がある。そのためにも、今後も養護教諭の複数配置を拡大・充実させる必要がある。養護教諭の複数配置の利点として、堀内⁵⁾は「児童・生徒一人ひとりの心身の問題に、ゆとりを持った対応ができる」「救急処置の判断に困った時、お互いが相談しながら対応できる」「より専門的な保健活動が行える」「相互に刺激し合い、養護教諭自身が向上できる」「学校行事の際においても、保健室不在がなくなる」などの調査結果を示している。また、全国養護教諭連絡協議会による養護教諭の職務調査書⁷⁾の中でも、「事故発生など、緊急時の対応が迅速かつ的確にできるようになる」「担任との情報交換が密にでき、問題の早期発見や早期対応ができるようになる」「心の問題については、複数で対応することで多様な支援が可能になる」「保護者への対応や連携が密になる」などの点をあげている。しかし、養護教諭の複数配置に関しては、このような利点のみに注目するのではなく、課題解決に向けた取組も欠かせない。複数配置の課題として堀内⁵⁾は、「職務分担の難しさ」や「人間関係の難しさ」「自分の思うままに職務を行えない」などの点をあげている。また、津村や岩淵⁸⁾ら

も「人間関係が難しく精神的に負担となる」「職務分担が難しい」「自由に職務が行えない」など、堀内と同様の点をあげている。さらに佐藤⁹⁾は、校長として養護教諭の複数配置校の経営に携わった経験から、「二人の人間関係を調整することに気を配った」ことや、「二人の意見の不一致で苦慮した」点を指摘している。これらの課題の中で、「職務分担の問題」に関する手立てや解決方法は大谷ら¹⁰⁾の研究にみられ、2 人の負担が公平になるように順番に交代するという分担方法が望ましいことが報告されているが、それ以外の具体的な方法や「人間関係の問題」は調査されていない。

柳生ら¹¹⁾は「教員の免疫性と同僚関係円滑性」について調査し（ここでの免疫性は、教員が突発的な問題解決場面に遭遇した際に、統制不可能になることで挫折や無気力になることへの抵抗力を示す）、この免疫性が高い教員ほど同僚関係円滑性の得点が有意に高く、同僚との円滑な人間関係が保たれていることを示唆している。また石川は¹²⁾は、小学校教員の共感性や同僚性について調査する中で、共感性や同僚性が高い得点を示す人は、良好な人間関係を維持していることを述べている。

そこで本研究では、大谷ら¹⁰⁾の先行研究では調査されていない、複数配置校における養護教諭同士の人間関係の問題に焦点を当て、複数配置校において養護教諭同士が人間関係を円滑に保ちながら職務を推進する方法を明らかにすることを目的とした。

II. 研究方法

1. 半構造化インタビュー調査

1) 実施時期及び対象

2012（平成 24）年 11 月、「複数配置校の養護教諭同士の職務推進の在り方」や「複数配置での人間関係について」調査するため、X 市内の複数配置校に勤務する 3 校 6 名の養護教諭に、インタビュー調査を実施した。

2) 調査内容及び方法

「養護教諭同士が複数配置で職務を推進する上で普段から心がけている事柄」や「複数配置の 2 人が仕事をする上で大切にしている点」などを中心

に各質問項目に回答してもらった。また、それらを IC レコーダーに録音し、合わせて「人間関係に関する調査」も実施した。

3) 分析方法

録音した内容は、逐語録に起こし、それらを質的記述的研究手法を用いて内容を意味ある内容ごとに分類した。その上でコード化、サブカテゴリー化、カテゴリー化し、キーワードを抽出した。分析に当っては、研究者2名で分析結果の一致を見るまで、繰り返し検討することで信頼性を確保した。また、その表記には、コアカテゴリーは【 】、カテゴリーは《 》、サブカテゴリーは〈 〉、コードは“ ”で示した。さらに、「人間関係に関する調査」に関しては、「人間関係尺度」を項目ごとに得点化し、合計得点を算出した。

2. 質問紙調査

1) 実施時期及び対象

2013（平成25）年2月～3月、全国20の政令指定都市における複数配置校352校（小学校228校、中学校124校）の養護教諭704名（小学校456名、中学校248名）に、複数配置の人間関係に関する無記名の自記式質問紙調査を実施した。結果317名（小学校199名、中学校118名）から回答が得られ、それらの中で有効な回答があった313名（小学校198名、中学校115名）を調査対象とした。

2) 調査内容及び方法

(1) 回答者の属性に関しては、「所属校種」「養護教諭経験年数」「複数配置経験年数」「複数配置経験人数」「複数配置経験校数」「二人の年齢差」「雇用形態」の7項目で調査した。

(2) 「養護教諭同士が複数配置で職務を推進する上で大切と考えられる事柄」に関しては、文献^{1) 5) 10)}や、半構造化インタビュー調査から得られたキーワードを基に22項目作成した。

(3) 「養護教諭同士が複数配置で職務を推進する上で大切と考えられる事柄22項目」（以下「複数配置で大切な職務推進の22項目」と表記）「複数配置で大切な職務推進の22項目」を2件法(0=いいえ、1=はい)で尋ね、実践状況に合わせて0～1点(0点=いいえ、1点=はい)に得点化した。

(4) 「人間関係尺度」の7項目に関しては、柳生らの「同僚関係尺度」¹⁹⁾を基に、「同僚とは」の記述を「もう一人の養護教諭とは」に置き換えて「人間関係尺度」とした。また、これらの尺度を5件法(1=全く当てはまらない、2=あまり当てはまらない、3=まあまあ当てはまる、4=かなり当てはまる、5=非常に当てはまる)で尋ね、該当内容に合わせて1～5点(1点=全く当てはまらない～5点=非常に当てはまる)に得点化した。さらに、その7項目の合計得点を「人間関係円滑度得点」とし、その合計得点が高くなるほど人間関係が円滑であるとみなした。

3) 分析方法

(1) 小学校と中学校における「養護教諭経験年数」「複数配置経験年数」「複数配置経験校数」「複数配置経験人数」「雇用形態」「2人の年齢差」などの校種間の差については、 χ^2 検定やフィッシャーの正確確率検定、t検定などを行った。

(2) 「複数配置で大切な職務推進の22項目」に関しては、最尤法プロマックス回転による因子分析を行った。また抽出された下位因子に関しては、各因子間の相関や、尺度の信頼性を確かめるために、Cronbachの α 係数を求めた。

(3) 「人間関係尺度」の7項目に関しては、その7項目の合計得点と平均点を求めた。また、Cronbachの α 係数を求めた。

(4) 「複数配置で大切な職務推進の22項目」に対する実践状況と人間関係円滑度得点の関連には、t検定を行った。

(5) 「複数配置における人間関係の良し悪し」と、「複数配置で大切な職務推進の22項目」の下位因子との関連については、一要因の分散分析を行った。分析には統計プログラムパッケージIBM SPSS Statistics Version 26を使用し、統計上の有意水準は5%とした。

3. 倫理的配慮

半構造化インタビュー調査においては、事前に連絡を取り、了承が得られた複数配置校の養護教諭を対象とした。またインタビュー調査で得られた結果や、ICレコーダーに録音した内容に関しては、調査終了後は消去し、研究以外の目的に使用し

ないことを約束し了承を得た。また、質問紙郵送調査においては、調査結果は統計的に処理し、個人を特定しないこと、二人の回答内容は、各々別の封筒で密封し回収すること、協力は各々の自由意思であることを文面で伝えた。さらに返信をもって、研究参加への同意並びに意志を確認した。

Ⅲ. 結果

1. 半構造化インタビュー調査結果から

「複数配置校の養護教諭同士の職務推進の在り方」や「複数配置での人間関係の在り方」について、半構造化インタビュー調査を行った。その内容を、質的記述的研究手法を用いて分類した結果、【仕事の仕方】【専門性】【相手の尊重】の3つのコアカテゴリーが抽出された。【仕事の仕方】では、《話し合い》《相談》《仕事の分担》《協働や組織》

などがあげられた。【専門性】では、《専門的立場》《価値観》があげられた。【相手の尊重】では、《相手の立場の尊重》があげられた（表1）。

2. 政令指定都市における複数配置校の養護教諭の特性

養護教諭としての経験年数は平均 14.0 ± 12.09 年であり、1～10年目までの経験の浅い養護教諭が半数（53.1%）を占めていた。また、複数配置経験年数は平均 4.31 ± 3.59 年であったが、ここでも1～5年までの経験者が全体の7割を占めていた。さらに雇用形態を見ると、「正規同士」が45.4%、「正規と臨時」の組み合わせが50.8%、「臨時同士」が3.8%であった。養護教諭同士の年齢差では、0～10歳差までの人達が42.9%、11～20歳差までが29.8%、21～30歳差が23.3%、31歳差以上が4.2%であった（表2-1～2-4）。小学校と中学校で

表1 複数配置の養護教諭同士の職務のあり方

【コアカテゴリー】	《カテゴリー》	<サブカテゴリー>	“代表コード”	コード数
仕事の仕方 (11)	話し合い (5)	話し合う	話し合って仕事分担している	1
			保健室経営方針について話し合う	1
			仕事分担について話し合う	1
			子ども像について話し合う	1
			養護教諭像について話し合う	1
	相談 (2)	相談する	救急処置の見立ての場面で相談する	1
			新しいことを始めるときに相談する	1
	仕事の分担 (2)	仕事を分担する	話し合って仕事分担している	1
			仕事のバランスをとる	1
	協働や組織 (2)	協働や組織を意識する	相手とは一緒にやっっていこうと思っている	1
組織を意識している			1	
専門性 (5)	専門的立場 (4)	専門的立場に立つ	専門的立場で見てもらえる	1
			目指すものは一緒	1
			同じ立場で動いている	1
			同じ目線で見ることができる	1
	価値観 (1)	価値観が似ている	子どもへの向き合い方など考え方が似ている	1
相手の尊重 (8)	相手の立場の尊重 (8)	相手の立場を尊重する	相手のやりたいことができるようにしている	2
			相手のやっていることの意味や意図や思いを想像してやっている	1
			相手のキャリアや年齢を考え、相手の仕事を奪いすぎないようにしている	1
			その人の仕事のやり方を尊重している	1
			その人の思いを尊重している	1
			相手から学ぶことができる	1
	相手を思いやる	相手は家庭もあるし「思いやり」が大切	1	

の校種間において「養護教諭経験年数」「複数配置経験年数」「複数配置経験校数」「複数配置経験人数」「雇用形態」「2人の年齢差」については、いずれも有意差は見られなかった。

3. 人間関係尺度7項目のCronbachのα係数

人間関係尺度7項目に対する得点は7～35点の範囲であり、平均値は29.9点であった。また、Cronbachのα係数は0.902であり、信頼性の高い数値であった。(表3)

4. 「複数配置で大切な職務推進の22項目」の実践状況と人間関係円滑度得点との関連

「複数配置で大切な職務推進の22項目」に対し、「はい」と回答した「実践群」と「いいえ」と回答した「非実践群」との間で、「人間関係円滑度得点」に有意差が見られるか、t検定を行った。結果、22項目中21項目で「はい」と回答した「実践群」の方が、「いいえ」と回答した「非実践群」に比べて、人間関係円滑度得点が有意に高かった(表4)。

表 2-1 校種別養護教諭経験年数・複数配置経験年数・校数・人数の平均値

	養護教諭経験年数		複数配置経験年数		複数配置経験校数		複数配置経験人数	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
小学校 (n=198)	13.40	11.92	4.10	3.27	1.71	0.94	2.75	1.78
中学校 (n=115)	15.03	12.37	4.68	4.07	1.73	0.95	2.77	1.84
全体 (N=313)	14.00	12.09	4.31	3.59	1.72	0.94	2.76	1.80

表 2-2 雇用形態

	(1) 正規同士		(2) 正規と臨時		(3) 臨時同士	
	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
小学校 (n=198)	93	29.7	95	30.4	10	3.2
中学校 (n=115)	49	15.7	64	20.4	2	0.6
全体 (N=313)	142	45.4	159	50.8	12	3.8

表 2-3 複数配置の二人の年齢差

	(1) 0～10歳差		(2) 11～20歳差		(3) 21～30歳差		(4) 31～40歳差	
	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
小学校 (n=197)	93	47.2	55	27.9	39	19.8	10	5.1
中学校 (n=115)	41	35.7	38	33.0	33	28.7	3	2.6
全体 (N=312)	134	42.9	93	29.8	72	23.1	13	4.2

表 2-4 養護教諭経験年数・複数配置経験年数・校数・人数の内訳

年	養護教諭経験年数		複数配置経験年数		複数配置経験校数			複数配置経験人数		
	n	(%)	年	n (%)	校数	n (%)	人数	n (%)		
1～5	112	35.8	1～5	231 72.6	1	163 51.3	1	89 28.4		
6～10	54	17.3	6～10	60 18.9	2	99 31.1	2	90 28.3		
11～15	28	8.9	11～15	17 5.3	3	34 10.7	3	48 15.1		
16～20	28	8.8	16～20	4 1.3	4	11 3.5	4	31 9.7		
21～25	17	5.4	21～25	1 0.3	5	5 1.6	5	27 8.5		
26～30	32	10.2			6	1 0.3	6	12 3.8		
31～35	23	7.3			7		7	10 3.1		
36～40	16	5.1			8		8	5 1.6		
41～45	3	1.0			9		9	0 0.0		
					10		10	1 0.3		

表3 人間関係尺度と α 係数

		α 係数
1. いつも、もう一人の養護教諭とは、苦勞を分かち合っている	}	0.902
2. 学校でもう一人の養護教諭と顔を合わせるのが楽しみだ		
3. 学校には、頼れるもう一人の養護教諭がいる		
4. もう一人の養護教諭とはお互いの仕事を称賛し合う		
5. もう一人の養護教諭のおかげで、問題を一人で抱え込まない		
6. もう一人の養護教諭は私の仕事を認めている		
7. もう一人の養護教諭は私を一人前の教師としてみていない		

表4 複数配置で大切な職務推進の22項目と人間関係円滑度得点

(N=311)

質問内容	(1) 実践群			(2) 非実践群			t 値	p 値
	n	M	(SD)	n	M	(SD)		
1. 保健室経営計画は話し合って作成していますか	218	30.99	3.91	93	27.39	6.79	4.79	<.001
2. 目指す子ども像について話し合っていますか	228	31.25	3.64	83	26.24	6.88	6.32	<.001
3. お互いの養護教諭観や指導観について話し合っていますか	254	30.85	4.11	57	25.72	7.20	5.19	<.001
4. 仕事の役割分担を決めていますか	236	30.02	5.19	75	29.57	5.27	0.64	.521
5. 子どもの健康問題について日々情報交換を行っていますか	305	30.18	4.83	6	16.33	5.89	6.92	<.001
6. お互いに意見を言い合ったりしていますか	277	30.68	4.24	34	23.65	7.67	5.25	<.001
7. 子どもの健康問題に関して、情報の共有していますか	303	30.1	4.97	8	22.63	8.58	2.45	.043
8. 新しいことを始める時、話し合いや相談をしていますか	303	30.2	4.8	8	18.75	7.91	4.08	.005
9. 公平な仕事分担になっていますか	186	30.88	4.62	125	28.47	5.70	3.93	<.001
10. 二人には、協力し合う気持ちがありますか	298	30.51	4.23	13	16.08	6.49	7.95	<.001
11. 二人は、組織活動の際連携できていますか	301	30.37	4.57	10	16.20	4.54	9.64	<.001
12. 二人のチームワークは良いと思いますか	289	30.82	3.82	22	18.00	6.32	9.39	<.001
13. 二人の信頼関係は成り立っていますか	285	30.91	3.76	26	18.96	6.32	9.50	<.001
14. 相手の養護教諭の考えを尊重していますか	303	30.12	4.91	8	22.00	9.38	2.44	.044
15. 相手の養護教諭の仕事のやり方を尊重していますか	294	30.42	4.47	17	21.18	8.62	4.39	<.001
16. 相手の養護教諭の経験(キャリア)の尊重していますか	298	30.3	4.68	13	20.92	8.23	4.08	.001
17. 相手の立場を考えて行動していますか	300	30.18	4.79	11	22.64	9.72	2.56	.028
18. 相手に思いやりを持って接していますか	302	30.35	4.5	9	15.00	5.59	10.02	<.001
19. 相手の養護教諭の人間性を尊重していますか	297	30.53	4.2	14	16.71	6.97	7.35	<.001
20. 相手に専門的力量があると感じていますか	282	30.66	4.31	29	22.66	7.35	5.76	<.001
21. 相手と目指す方向は一致していると感じますか	262	31.01	4.11	49	24.02	6.44	7.33	<.001
22. 相手の良い点をほめることができますか	298	30.32	4.57	13	20.46	9.07	3.90	.002

注) (1)「はい」と答えた実践群と(2)「いいえ」と答えた非実践群間でt検定を行った。

5. 「複数配置で大切な職務推進の22項目」の因子分析結果

「複数配置で大切な職務推進の22項目」に対して、最尤法 Promax 回転による因子分析を行った。初期の固有値 1.0 を基準として、共通性が極端に低い項目(1、2、4、7、9)や、いずれの因子に対しても因子負荷量が 0.4 に満たない項目(3、6、22、5)を除いて分析を繰り返し、最終的に解釈可能な

3 因子を抽出した。因子解析の結果は表5に示す通りである。抽出された3つの下位尺度の Cronbach の α 係数は、それぞれ 0.757 ~ 0.819 と高い値を示した。第Ⅰ因子は「相手の考えの尊重」などの5項目から構成されており、「相手の尊重」と命名した。第Ⅱ因子は「協力し合う気持ち」「話し合いや相談」などから構成されており、「話し合い・相談」と命名した。第Ⅲ因子は「二人のチームワー

ク「組織活動で連携」などから構成されており、「連携・チームワーク」と命名した。

6. 人間関係の良し悪しと「複数配置で大切な職務推進の22項目」の下位因子との関連

「人間関係円滑度得点」を平均値(29.9)より上か下かで2区分し、平均値より上の群を「人間関係円滑群」、平均値以下の群を「人間関係非円滑群」として、「複数配置で大切な職務推進の22項目」の下位因子である、「相手の尊重」「話し合い・相談」「連携・チームワーク」の3因子間に差が見られるか、一要因の分散分析を行った。結果、「相手の尊重」「話し合い・相談」「連携・チームワーク」の

3因子すべてにおいて、「人間関係円滑群」の方が「人間関係非円滑群」に比べて、各3因子の得点が有意に高かった(表6)。

IV. 考察

文部科学省の2016年度「学校教員統計調査」¹³⁾によると、公立学校における経験年数1~10年目までに占める養護教諭の割合は全体の5割程度であることから、政令指定都市の複数配置校の養護教諭もほぼ同じ傾向であることがわかった。しかし、M県の養護教諭の複数配置に関する研究¹⁴⁾では、雇用形態に関しては「正規同士」は7割、「正

表5 「複数配置で大切な職務推進の22項目」の因子パターン

<因子名> Cronbachのα係数 項目番号と内容	(Promax 回転後)			N=313 因子抽出後の 共通性
	因子I	因子II	因子III	
第I因子 「相手の尊重」 α=.798				
14 相手の考えの尊重	.860	-.199	-.007	.619
16 相手の年齢やキャリアの尊重	.843	.089	-.026	.765
15 相手の仕事のやり方の尊重	.682	.060	.039	.534
17 相手の立場を考えて行動	.554	.105	-.056	.34
20 相手に専門的の力量を感じる	.476	.005	.212	.363
第II因子 「話し合い・相談」 α=.819				
10 協力し合う気持ち	.002	1.051	-.116	.971
18 相手に思いやりを持って接する	.318	.611	-.006	.644
8 話し合いや相談	-.140	.470	.134	.258
19 相手の人間性の尊重	.161	.463	.247	.543
第III因子 「連携・チームワーク」 α=.757				
12 二人のチームワーク	-.132	.220	.783	.771
13 二人の信頼関係	.097	.089	.742	.718
21 相手と目指す方向の一致	.300	-.238	.536	.354
11 組織活動で連携	-.149	.316	.498	.454
因子間相関	因子I	.455	.437	
	因子II		.608	

表6 人間関係の良し悪しと3つの下位因子得点の比較

	(1) 人間関係非円滑群		(2) 人間関係円滑群		t 値	p 値
	n=112		n=199			
	M	SD	M	SD		
相手の尊重	4.438	1.145	4.925	0.448	-4.319	< 0.001
話し合い・相談	3.607	0.943	4.000	0.000	-4.409	< 0.001
連携・チームワーク	3.116	1.206	3.960	0.197	-7.348	< 0.001

注) 2群間でt検定を行った。

規と臨時」は3割であったが、今回調査した政令指定都市では「正規同士」は45.3%であり「正規と臨時」が50.8%と「正規と臨時」の組み合わせが「正規同士」よりも多いことがわかった。先行研究¹⁴⁾と比べると、人口の多い政令指定都市には当然大規模校が多いため、児童生徒数の減少に伴って複数配置の基準を下回った場合のことを考えて、「正規と臨時」の組み合わせを多く充てているものと推測された。また、雇用形態における「正規同士」と「正規と臨時」の比較では、「人間関係円滑度得点」に有意差は見られなかった($p=.411$)。これは、キャリア志向を見た場合、約8割の人達が「養護教諭としての力量や技術の向上を目指したい」と本調査で回答していることから、専門性を追究していこうとする姿勢に「正規」や「臨時」に違いはないと考えられる。このことは川北ら¹⁵⁾の調査からも、看護師における常勤と非常勤では、「同僚や他職種との関係」さらには「能力の発揮」等において差は見られなかった点と一致している。

次に、「複数配置で大切な職務推進の22項目」に対し、「はい」と回答した「実践群」の養護教諭の方が、「いいえ」と回答した「非実践群」よりも21項目で人間関係円滑度得点が有意に高かった。このことより、複数配置で大切な職務推進の21項目の実践は、人間関係にも影響を与えていることが示唆された。また、「複数配置の2人が職務を推進する上で大切な事柄」として「相手の尊重」「話し合い・相談」「連携・チームワーク」の3因子が抽出された。山崎ら¹⁶⁾は、養護教諭養成機関のある学生に対し、養護教諭の「複数配置」に対してどのような認識を持っているかを尋ね、その中で「養護教諭になって複数配置で仕事をするとしたら、自分自身に必要なと思うこと」及び「養護教諭になって、複数配置で仕事をするとしたら、ベアの養護教諭に望むこと」の2点について調査している。そこでは、共に《意見交換し、情報を共有して、連携する》《仕事を分担し、専門的能力を持って協力しあう》《互いを尊重し、理解しあう人間関係を築く》《複数だからこそ、助け合い、支えあって、お互いに成長できる》【《 》は、山崎ら¹⁶⁾の調査におけるカテゴリーを示す】などの調査結果を示している。これらの結果は、本調査結果と同

様であると捉えることができる。具体的には、複数配置の二人が職務を推進する上で大切な事柄として、本調査結果では「相手の尊重」が挙げられた。これは山崎ら¹⁶⁾の調査結果では、《互いを尊重し、理解しあう人間関係を築く》に該当し、「お互いに相手を尊重」することの大切さを示している。複数配置の養護教諭は、1日の大半を保健室という共通の空間で共に過ごし、共に職務を推進している。そこでは、お互いを尊重するような関係が、二人が共に職務を推進していく上では大切であることを示唆した内容と言えよう。次に、本調査結果では「話し合い・相談」が挙げられた。飯嶋ら¹⁷⁾は、現職の複数配置校に勤務している養護教諭に、インタビュー調査ならびに質問紙調査を実施し、「理想的なパートナーの養護教諭の条件」や「複数配置でパートナーの養護教諭に求めること」について調査している。(飯嶋ら¹⁷⁾の調査結果における、コアカテゴリーは【 】で示し、カテゴリーは《 》で示す)そこでは、コアカテゴリーとして9項目【情報】【コミュニケーション】【人間関係】【条件】【仕事】【成長】【経験】【理念】【その他】を抽出している。その中の一つ【コミュニケーション】では、《話し合い》《相談》《協力》《共通理解》などのカテゴリーが抽出されており、現職の複数配置校に勤務している養護教諭はこれらの内容をお互いに求め、またその必要性を感じていることが調査結果から読み取れる。これは、本調査結果である「話し合い・相談」と同様の結果であり、複数配置の養護教諭同士にとって、職務推進上「話し合い・相談」は大切な事柄と言えよう。さらに、本調査結果における「連携・チームワーク」は、山崎ら¹⁶⁾の調査結果では、《意見交換し、情報を共有して、連携する》に該当する。複数配置校の養護教諭同士は、独りよがりな職務を推進しても相手との連携がなければ、児童生徒への対応場面において、不都合な場面も生じて来る。具体的には、一方の養護教諭が聞き得た児童生徒の相談内容を、もう一方の養護教諭も共通理解していなければ、最初に相談を受けた養護教諭が不在時には、同じ内容の相談を、もう一度もう一方の養護教諭に話さなければならず、子どもの側から見れば、複数配置の意味に疑問を感じる場面が生

じる可能性がある。最初に相談を受けた養護教諭が不在であっても、いつでも児童生徒に対応できる体制が大切になってくる。この点からも「連携・チームワーク」は、複数配置校の養護教諭同士にとって職務推進上、大切な要因の一つであると言える。

V. 結論

複数配置校の養護教諭同士の人間関係を考慮に入れた、職務推進のあり方を調査することを目的として、2013年2月～3月、全国20の政令指定都市における複数配置校352校の養護教諭704名に自記式質問紙調査を実施した。結果、313名から有効回答を得た。複数配置の二人が職務を推進する上で大切な事柄として「相手の尊重」「話し合い・相談」「連携・チームワーク」の3因子がキーワードとして抽出された。また、人間関係が円滑な養護教諭同士は、円滑でない養護教諭同士に比べ、「相手の尊重」「話し合い・相談」「連携・チームワーク」などを、日々実践しながら職務を行っていることが明らかになった。以上のことから、「相手の尊重」「話し合い・相談」「連携・チームワーク」の3因子は、複数配置校の養護教諭同士が人間関係を円滑に保ちながら職務を推進する上で、大切な要因であることが示唆された。

付記

本研究は、2020年6月近畿学校保健学会第67回大会研究発表において誌上発表を行った原稿（宮慶：養護教諭の複数配置校における職務推進のあり方～人間関係を視野に入れて～）の一部に、新たな調査内容を加え総合的に再分析したものである。

【参考文献】

- 1) 後藤ひとみ：複数配置の現在までの歴史的流れ。健康教室第623集, 8-11, 2002
- 2) 文部科学省：学級編制・教職員定数改善等に関する基礎資料
- 3) 文部科学省：世界トップレベルの学力・規範意識を育むための教師力・学校力向上7か年戦略, 平成26年度概算要求説明資料, 2013
- 4) 日本学校保健会：保健室利用状況に関する調査報告書。平成28年度調査結果, 18, 東京, 2018
- 5) 堀内久美子：養護教諭の複数配置に関する研究動向と複数配置の問題点克服の視点。第42回日本学校保健学会講演集, 112, 1995
- 6) 後藤ひとみ・小川佳子・内山奈美子：複数配置校における養護教諭の活動実態—一日の活動及び保健室来室者への対応から捕らえた利点—。愛知教育大学研究報告54, 47-55, 2005
- 7) 平成22年度全国養護教諭連絡協議会 養護教諭に関する職務の調査報告書より, 32, 2010
- 8) 津村直子・岩淵加代子：養護教諭の複数配置に関する意識調査～北海道内大規模公立高等学校養護教諭を対象とした～。北海道教育大学紀要 教育学科編, 51 (1), 2000
- 9) 佐藤哲夫：校長から見た養護教諭の複数配置。第42回日本学校保健学会講演集, 114, 1995
- 10) 大谷尚子：養護教諭複数配置校における円滑な執務の進め方についての一考察—とくに職務分担について—。健康教室33, 59-75, 1982
- 11) 柳生和夫・相賀直ほか：教員の免疫性と同僚・上司関係との相互作用に関する一考察 —千葉県における小・中学校教員の免疫性高低群の比較による検証。文教女子短期大学部研究紀要46集, 63-71, 2003
- 12) 石川勝規：小学校教員の共感性と職場の人間関係がバーンアウトに及ぼす影響の検討。日本教育心理学会誌, 178, 2007
- 13) 文部科学省：学校教員統計調査, 2016
- 14) 大野泰子・永石喜代子：さらなる職務充実を促す養護教諭複数配置—質問紙調査からの検討：第1報—。平成22・23年度学術研究振興資金研究報告書, 13-23, 2012
- 15) 川北敬美・原 明子・松尾淳子・道重文子：看護師の雇用形態別に見た職務満足度の比較。日本看護研究学会雑誌36 (3), 2013
- 16) 山崎隆恵・斉藤ふくみ・鈴木薫：養護教諭養成機関学生は複数配置をどう考えているか—複数配置の授業設計のために—。日本養護教諭学会誌 23 (2), 17-27, 2020
- 17) 飯嶋美里・斉藤ふくみ：養護教諭の複数配置—現職養護教諭が考える理想的な複数配置の検討—。茨木大学教育学部紀要（教育総合）増刊号, 319-343, 2014

