

Consideration on the Factors Affecting Career Development of Yogo Teachers by Age Group-Focusing on the Effects Which Cognition of Job Description/Organizational Climate Exerts on Awareness of Career Development

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2022-03-15 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 鎌塚, 優子, 籠谷, 恵, 満下, 健太, 渋江, かさね メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.14945/00028695">https://doi.org/10.14945/00028695</a>

# 論文

## 養護教諭の年代層別キャリア形成に及ぼす要因の検討

—仕事内容・組織風土の認知がキャリア形成意識へ及ぼす影響に着目して—

鎌塚優子<sup>1</sup>, 籠谷恵<sup>2</sup>, 満下健太<sup>1</sup>, 渋江かさね<sup>1</sup>

(静岡大学教育学部)<sup>1</sup>, (東海大学)<sup>2</sup>

Consideration on the Factors Affecting Career Development of *Yogo* Teachers by Age Group- Focusing on the Effects Which Cognition of Job Description/Organizational Climate Exerts on Awareness of Career Development -

Yuko Kamazuka, Kasane shibue, Megumi Kagotani, Kenta Mitsushita

### 要旨

The purpose of this study is to examine the factors affecting the career development of *yogo* teachers by years of experience. From August to October 2017, a self-administered questionnaire survey was conducted for *yogo* teachers working at public elementary schools and junior high schools in the Tokai and Tohoku areas. It was distributed to 540 *yogo* teachers, and 278 in the Tohoku area and 74 in the Tokai area responded, totaling 352 (response rate 65%). Among them 231 complete data with no missing values were analyzed (valid response rate 65.6%). As a result, it became clear that their recognition of the job content and organizational culture affects consciousness of career development. What was common to all career stages was that from the perspective of self-evaluation of a career, there was a tendency to be related to whether or not there was a sense of “meaningfulness” for work and this tendency was higher in the case of an organizational culture with “the sense of respect” within the organization. Also it was clarified that the sense of self-improvement among inexperienced teachers (first stage) was influenced by the organizational culture, and that the interest in senior positions was influenced by their ability to work. On the other hand, among the *yogo* teachers with long years of experience (later stage) “the sense of respect” they received at the workplace had an effect on “their longing for senior positions”.

Keywords : *Yogo* teacher, Organizational culture, Career development

### 1. はじめに

2015年(平成27年)「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について(答申)」を受けて、2016年(平成28年)に教育公務員特例法の一部を改正する法律が公布された。具体的には、大学等と教育委員会の連携のための具体的な制度的枠組みの必要性、学校種の特徴や違いを踏まえ、制度設計を進めていくこと、新たな教育課題に対応した養成・研修が必要であること。また、キャリアステージによって、育成指標を明確化することが義務付けられた。この背景には、教員の大量退職採用による経験、年齢の不均等や社会の目覚ましい変化によるとされている。

これらを踏まえて各都道府県の多くは、養護教諭独自の育成指標を作成しており、研修と一体化させる取り組みが行われている。それらを概観すると大半が教員に準ずる形式で育成目標が設定されており、研修形態も同じ傾向がある。専門的資質能力の向上には、指標や研修、評価は必要であるが、個人のキャリア形成への認知が関連すると考えられる。なぜならば、キャリアとは、人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねを意味する<sup>1)</sup>ため、個人の仕事に対する意識、モチベーションや成長プロセス

におけるキャリアプラトールへの向き合い方なども影響すると考えられる。つまり目標設定や指標だけでは、専門職としての資質向上の担保や手立てとしては不十分であると言える。

これまでの養護教諭のキャリア形成に関する研究を概観すると、新任養護教諭が専門職として自律するプロセスを明らかにした研究において、新任養護教諭は、「リアリティギャップに直面」し、「試行錯誤による自律化」に向かうことで、「組織や職に積極的に関与する<sup>2)</sup>姿勢が醸成されていくことや、養護教諭の専門職としての成長プロセスとの要因についての認識と行動に焦点を当てた研究では、養護教諭の成長には、「養護実践柔軟な展開のための方策」と「実践知の蓄積と養護観の確立」段階でキャリアプラトールを乗り越える要所があること<sup>3)</sup>が明らかにされている。

これらのことから、養護教諭独自のキャリア形成の段階で起こりうる個人の持つさまざまな障壁に対してどのような手立てを講じていくか、個人の努力に依存するのではなく、制度の確立や職場環境の調整も必要であろう。加えて、養護教諭の大半は学校に一人の職であり職場に同職種や、直接的な指導者が常時存在しないため、教員とは異なる問題や独自のキャリア形成プロセスがあると考えられる。楠見は<sup>4)</sup>は、専門職としての実践知の獲得には、観察学習が重要であるこ

とを示しており、初任者は、身近にモデルとなる存在が必要であると説いている。しかし、養護教諭は、その存在が身近にないことから専門職としての資質向上にハンディがあることも否めないであろう。

また、養護教諭は、着任早々、経験年数を問わず、学校保健活動において中核的な役割が求められており、学校全体をマネジメントする機会や学校内外の組織やスタッフとの調整役が期待されている。新任養護教諭のキャリア形成のプロセス研究においては、「校内サポーターの存在」が新任養護教諭の専門的自律性の獲得の影響要因となっていること<sup>2)</sup>、「専門職としての深化と拡充」には、「学校経営への主体的参画」が求められ、「成長プロセスに影響を与える要因」においては「異動による学校文化の違い」が影響する<sup>3)</sup>などの報告やまた、養護教諭のコーディネーション行動に影響を及ぼす要因として学校組織の特性が影響される<sup>5)6)</sup>等の報告もあり、これらのことから個人と組織文化との相互作用がキャリア形成に影響を及ぼしていることが推察された。組織のあり方は、各学校種が持つ特有の文化的背景のみならず、管理職の経営方針、考え方やその学校が持つ伝統的価値観や教職員のチームが創り出す文化や雰囲気などの組織風土の違いも影響するであろう。

これまで養護教諭のキャリア形成に関する研究においては、個人と組織風土の観点からキャリア形成に及ぼす影響について明らかにされていない。これらが明らかになることによって、養護教諭自身のキャリア形成に必要な客観的な視点を担保できることやチーム学校における管理職の学校マネジメントのあり方にも示唆を与えることにつながると考えられる。

よって本研究の目的は、どのような組織風土や仕事に対する認知がキャリア形成に影響するのか、またそれは、キャリアステージによって異なるのかもふまえて、仕事内容・組織風土の認知がキャリア形成意識に及ぼす関連について明らかにすることである。

## 2. 研究方法

1) 対象時期：東海地区及び東北地区の公立小学校、中学校に勤務する養護教諭 540 名

2) 調査時期：2017 年 8～10 月

3) データ収集方法：東海地区及び東北地方の養護教諭の研修会にて調査票を 540 名に配布、回収した。研修開催後に説明し同意が得られた者のみ実施した。

### 4) 調査内容

養護教諭のキャリア形成意識および仕事内容・組織風土の認知の測定については、山内・戸梶(2004)<sup>7)</sup>を参考に、養護教諭向けに文言を改変して項目を作成した。具体的には、キャリア形成意識に関する 24 項目、仕事内容の認知に関する項目 12 項目、組織風土の認知に関する 12 項目の合計 48 項目であり、5 件法(1:そ

うでない, 2:ややそうでない, 3:どちらともいえない, 4:ややそうである, 5:そうである)で調査した。

基本属性は、地域、性別、学校種、経験年数を尋ねた。

## 5) 分析方法

本研究では、看護師向けに作られた尺度を養護教諭向けに改変して用いたため、その因子構造を再度検討する必要がある。研究では下記の分析手続きをとった。

(1) 尺度の因子構造の確認：山内・戸梶<sup>7) 8)</sup>と同様にキャリア形成意識・仕事内容・組織風土に関する探索的因子分析(いずれも重み付けの無い最小二乗法、直接オブリミン回転)をそれぞれ分けて行い、因子に関する初期モデルを抽出した。因子負荷量のカットオフ値は 0.35 とした。因子数の決定は、解釈可能性を踏まえて行った。

(2) キャリア形成意識と仕事内容・組織風土の関連の検討：キャリア形成意識に関する尺度から得られた各因子得点を予測変数、仕事内容・組織風土に関する尺度から得られた各因子得点を説明変数とした重回帰分析によって、初期モデルを形成した。

(3) (1), (2) の手続きによって得られた重回帰分析により得られた初期モデルの適合度を構造方程式モデリング(Structural Equation Modeling)によって検証・修正した。さらに、多母集団同時分析によってキャリアステージによる差異を検討した。構造方程式モデリングでは、因子と回帰における仮説モデルがデータに対して適合しているかを、いくつかの指標から検討できる。本研究では、適合度の指標としてしばしば用いられる CFI, RMSEA, GFI, AGFI を参考指標とした。また、モデル間の比較には AIC を用いた。

これらの手続きによって最終的に得られたキャリアステージ毎のモデルから、キャリア形成意識に対して仕事内容や組織風土といった要因がどのように影響するのかを検討した。なお、分析には R Ver. 3.2.4 を用い、構造方程式モデリングには統計パッケージ「Lavaan(Rosseel, 2012)」<sup>9)</sup>を用いた。

## 6) 倫理的配慮

倫理的配慮として、調査依頼文に、調査の目的と意義、方法、プライバシー保護、調査参加は自由意思であること、調査参加の有無で利益又は不利益の無いこと、調査結果は研究以外では使用しないこと等を明記した。調査票への回答をもって、調査協力への同意とみなした。

## 3. 結果

### 1) 対象者の基本属性

対象者の内訳は、東北北地区 278 名、東海地区 74 名、計 352 名であった。(回収率は合わせて 65%) 欠損値がない完全なデータの 231 名を分析対象とした。

養護教諭経験年数の平均は 21.54 年であった。

## 2) キャリア形成意識・仕事内容・組織風土に関する尺度の因子分析

キャリア形成・仕事内容・組織風土に関する探索的因子分析の結果を表1に示す。因子を構成する項目としての負荷量の基準は.35とし、それぞれの分析でいずれの項目にも基準以上の負荷を示さなかった項目を除外して再度分析した。最終的な結果として、いずれの探索的因子分析においても、各項目が一つの因子のみに.35以上負荷する単純構造を示した(表1)。

キャリア形成に関する尺度では、5因子が得られた(累積寄与率=.45)。それぞれの因子は「キャリア自己評価」「学術活動」「ワークライフバランス(WLB)」「上級職への憧れ」「自己研鑽」と命名した。下位尺度の信頼性は $\alpha = .58 \sim .80$ であった。

仕事内容に関する尺度では、3つの因子が得られた(累積寄与率=.48)。それぞれの因子は「意義感」、「有能感」、「成長欲求」と命名した。下位尺度の信頼性は $\alpha = .73 \sim .82$ であった。

組織風土に関する尺度では、2因子が得られた(累積寄与率=.52)。それぞれの因子は「尊重感」「制約感」と命名した。下位尺度の信頼性は $\alpha = .85$ であった。

## 3) 仕事内容・組織風土とキャリア形成意識の関連

探索的因子分析によって得られた仕事内容・組織風土についての各因子が、キャリア形成意識についての各因子と関連するのか、その初期モデルを検討するために、キャリア形成意識についての各因子を予測変数、仕事内容・組織風土についての各因子を説明変数としたステップワイズ法による重回帰分析を行なった。その結果を表2に示す。得られた初期モデルでは、「キャリア自己評価」については「意義感( $\beta = .13, p < .05$ )」、「成長欲求( $\beta = .38, p < .001$ )」、「尊重感( $\beta = .32, p < .001$ )」が、「学術活動」では「成長欲求( $\beta = .12, p < .10$ )」が、「ワークライフバランス」では「意義感( $\beta = .37, p < .001$ )」、「尊重感( $\beta = .18, p < .001$ )」が、「上級職への憧れ」では「有能感( $\beta = .18, p < .05$ )」、「尊重感

表1 「キャリア形成意識」「仕事内容」「組織風土」に関する尺度の因子構造

尺度		因子負荷量	$\alpha$ 係数
キャリア形成意識に関する項目			
第1因子 「キャリア自己評価」	あなたのこれまでのキャリアは評価されている。	.84	.80
	あなたのキャリアは十分形成されている。	.77	
	あなたはこれまでにキャリア形成のための努力をしてきた。	.66	
第2因子 「学術活動」	研究発表、誌上発表を行なっている。(学会以外)	.95	.75
	学会発表、誌上発表を行なっている。	.64	
	学会に積極的に参加している	.45	
第2因子 「ワークライフバランス」	あなたは仕事と生活のバランスがとれている。	.68	.69
	あなたの家族は仕事や勉強を続けることに理解がある。	.63	
	あなたは自分の生活もふくめうまくいっていると思われる。	.48	
第4因子 「上級職への憧れ」	あなたはプライベートと仕事を両立させ養護教諭として勤め続けた。	.39	.74
	あなたはキャリア形成についての悩みを相談できる人かいる。	.35	
	養護教諭養成機関の教員になりたい。	.96	
第5因子 「自己研鑽」	管理職になりたい。	.51	.58
	資格取得のための勉強をしている。	.68	
	養護教諭現職中に資格、免許を取得した。	.47	
仕事内容に関する項目	養護教諭の上級免許状取得を目指している。	.44	
	養護教諭に関わる研究に取り組んでいる。	.37	
	あなたは今の仕事にとっても生きがいを感じる。	.82	
第1因子 「意義感」	あなたはこの仕事をしていることに誇りをもっている。	.69	.82
	あなたはこころから仕事に喜びを感じる。	.63	
	あなたは今の仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎていることがある。	.53	
第2因子 「有能感」	あなたは自分の仕事つまらなくて仕方のないことがある。	-.55	
	あなたにとって、今の仕事は、あまり意味のないものである。	-.65	
	あなたは同僚と比べて養護教諭の仕事内容について、より深い知識や技術を持っている。	.85	
第3因子 「成長欲求」	あなたは、養護教諭としての資質や能力を十分に持っている。	.78	.82
	あなたは先輩養護教諭と比べて養護教諭の仕事内容についてより深い知識や技術を持っている。	.37	
	あなたはたとえ苦しくても、自分の資質や能力を活かすような仕事をしたい。	.71	
組織風土に関する項目	あなたはいつも他の同僚よりも優れた知識や技術を身につけておきたい。	.62	.73
	あなたは骨のおれそうな仕事でも自分の勉強になりそうであれば進んで引き受けたい。	.62	
	あなたは養護教諭に必要な新しい知識や技術が得られるような本や情報には進んで接したい。	.57	
第1因子 「尊重感」	職場には教職員の意見やアイデアを取り上げ、活かそうとする気風がある。	.78	.85
	職場には新しいことをやろうとすると、積極的に協力が得られる。	.78	
	職場には養護教諭の専門性を積極的に活かそうとする、伸ばそうとする気風がある。	.69	
第2因子 「制約感」	職場は意見を率直に述べられる気風がある。	.63	.85
	職場には責任を転嫁する気風がある。	.83	
	職場内の雰囲気はどことなく沈滞気味である。	.75	
第2因子 「制約感」	職場には間違っていることや改善したほうが良いと思われることを言い難い傾向がある。	.74	
	職場内に派閥のようなものがあると思う。	.72	
	職場は仕事がいっぱい忙しく緊張している。	.49	
組織風土に関する項目	職場の管理体制が強く堅苦しい。	.46	
	職場の上下のコミュニケーションが十分取れている。	-.53	

( $\beta = -.19, p < .01$ )」が、「自己研鑽」では「有能感( $\beta = .21, p < .01$ )」, 「尊重感( $\beta = .15, p < .10$ )」がそれぞれ有意あるいは有意傾向を示し、仕事内容・組織風土についての因子はキャリア形成意識についての各因子のいずれかに影響していることが初期モデルとして示された。

表2 仕事内容・組織風土とキャリア形成意識の関連についての重回帰分析の結果

説明変数	キャリア自己評価	学術活動	WLB	上級職への憧れ	自己研鑽
仕事内容 意義感	.13*		.37***		
有能感		.11		.18*	.21**
成長欲求	.38***	.12†			
組織風土 尊重感	.32***		.18**	-.19**	.15†
制約感					.12
Adj. $R^2$	.42***	.03**	.21***	.06***	.11***

†)  $p < .10$ , \*)  $p < .05$ , \*\*)  $p < .01$ , \*\*\*)  $p < .001$

#### 4) 仕事内容・組織風土の認知がキャリア形成意識へ及ぼす影響とキャリアステージごとの関連—構造方程式モデリング—

これまでの分析から得られた因子と回帰における初期モデルが、全体として適合しているかを明らかにするために構造方程式モデリングを行なった(表3)。また、仕事内容・組織風土の認知がキャリア形成意識へ及ぼす影響がキャリアステージによって及ぼす影響が異なるかを明らかにするために、調査協力者を養護教諭経験年数の平均値によって2分割し、平均値以下を前期ステージ( $n=84$ , 平均経験年数 = 9.40), 平均値以上を後期ステージ( $n=147$ , 平均経験年数 = 28.48)として、多母集団同時分析を行なった(表4)。なお、キャリアステージによって因子の影響を比較したいことから、それぞれの集団での因子負荷量は等価とする制約を課した。

まず初期モデルでの適合度は、CFI = .87, RMSEA = .05(95%信頼区間: .05~.06), GFI = .83, AGFI = .80であった。CFI, GFI, AGFIは.90以上, RMSEAは.05以下であることが当てはまりのいいモデルとされる。この基準に照らすと、初期モデルは適切なモデルではないと考えられる。そこで、修正指標を参考に、修正指標が10を上回る誤差共分散を仮定し、モデルの修正を行なった。項目間に誤差共分散を仮定した箇所は12箇所であった。修正モデルでの適合度は、CFI = .90, RMSEA = .04(95%信頼区間: .04~.05), GFI = .85, AGFI = .82であり、CFIとRMSEAにおいて良好な値を示した。GFI, AGFIに関しては.90を上回っていないが、それぞれが初期モデルと比較して改善していること、また、低いほどモデルの相対的な良さを示すAICも低下していたことから、修正モデルは適合的で

あると判断し、モデルを採択した。

得られた修正モデルから多母集団同時分析を行なった結果、得られたモデルの適合度はCFI=.86, RMSEA=.05(95%信頼区間:.05~.06), GFI=.98, AGFI=.97であった。集団の分割によって、CFIとRMSEAがやや基準を下回ったが、GFIとAGFIに関しては良好な値を示した。また、AICも、初期モデル、修正モデルと比較して下がっているため、モデルを採択した。それぞれのモデルの適合度と修正内容を表3に示した。

多母集団同時分析の結果として、各キャリアステージで仕事内容・組織風土がキャリア形成意識へ及ぼす影響(標準化係数)を表4に示す。最終的な結果として、前期ステージでは、「キャリア自己評価」には「意義感( $\beta = .28, p < .05$ )」, 「尊重感( $\beta = .51, p < .001$ )」, 「学術活動」には「有能感( $\beta = .21, p < .10$ )」, 「ワークライフバランス」には「意義感( $\beta = .55, p < .001$ )」, 「上級職への憧れ」には「有能感( $\beta = .37, p < .01$ )」, 「自己研鑽」には「尊重感( $\beta = .42, p < .05$ )」が有意あるいは有意傾向で影響を及ぼしていることがわかった。対して後期ステージでは、「キャリア自己評価」には「意義感( $\beta = .22, p < .10$ )」, 「尊重感( $\beta = .37, p < .01$ )」, 「ワークライフバランス」には「意義感( $\beta = .33, p < .05$ )」, 「有能感( $\beta = .30, p < .05$ )」, 「上級職への憧れ」には「尊重感( $\beta = -.24, p < .05$ )」有意あるいは有意傾向で影響を及ぼしていることがわかった。

以上の結果から、仕事内容・組織風土についての認知はキャリア形成意識に影響を及ぼすが、それはキャリアステージによって影響が異なることが示された。

**表3 仕事内容・組織風土の認知がキャリア形成意識へ及ぼす影響とキャリアステージごとの関連構造方程式モデリング**

モデル	CFI	RMSEA	GFI	AGFI	AIC	修正内容
初期モデル	.87	.05(.05~.06)	.83	.80	26685.99	-
修正モデル	.90	.04(.04~.05)	.85	.82	26569.82	修正指標が10を上回る誤差共分散を仮定した
多母集団モデル	.86	.05(.05~.06)	.98	.97	26299.61	キャリアステージによって分割した

注 カッコ内は95%信頼区間

**表4 仕事内容・組織風土の認知がキャリア形成意識へ及ぼす影響とキャリアステージごとの関連多母集団モデル**

キャリアステージ	説明変数	キャリア自己評価	学術活動	WLB	上級職への憧れ	自己研鑽
前期ステージ	仕事内容 意義感	.28*		.55***		
	有能感		.21†		.37**	
	成長欲求					
	組織風土 尊重感	.51***				.42*
後期ステージ	仕事内容 意義感	.22†		.33*		
	有能感			.30*		
	成長欲求					
	組織風土 尊重感	.37**			-.24*	
	制約感					

†)  $p < .10$ , \*)  $p < .05$ , \*\*)  $p < .01$ , \*\*\*)  $p < .001$

#### 4. 考察

経験年数が浅い世代（前期ステージ）は、キャリアを自己評価する観点として、仕事に対しての「意義感」を感じている傾向があり、さらに尊重される「尊重感」のある組織風土の場合に高い傾向がみられた。

また、自己研鑽していこうという意欲は職場での組織風土「尊重感」が影響していた。したがって、経験年数が浅い世代は、いかに仕事に対する意義感を醸成することができるかが重要であり、そのためには、組織の中で尊重されているという意識を持てる必要があることが推察された。しかしながら、仕事（職務）満足感を得るためには、日々養護教諭が連携している存在である担任との関係を良好にすること、<sup>10)</sup>など職務の動機付け要因である「職場におけるソーシャルサポートを高めること」、「職場における差別感・孤独感を感じにくい職場環境にすることが必要」である。<sup>11)</sup>つまり、個人の連携・協働力に依存するだけでなく、管理職の組織運営やチーム学校における個々の個性や専門性、多様性を生かしたマネジメント力及び多職種連携の感性を高める組織風土を醸成する力量は必須である。

また、キャリア形成として、「学術活動」を高めていく意欲のある養護教諭の多くは仕事に対する「有能感」があることが明らかとなった。加えて、ワークバランスがとれている者は、仕事の「意義感」を感じていること、将来管理職など上級職も視野に入れている

者は仕事に対する「有能感」が高い傾向が示されていた。自己有能感とは、有能さの感覚であり、自己が環境に効果的に影響を及ぼしているという感覚である<sup>12)</sup>。

有能感を持つためには、職場でのスタッフ間における相互の肯定的なフィードバックが常に得られるような組織風土づくりや評価システムが必要である。現在、教員育成指標に基づき研修が行われているか、自己評価によって達成感が得られるような取り組みと共に他者評価によって仕事に対するモチベーションがさらに向上するようなシステムや場の設定が必要である。

下村<sup>13)</sup>は、養護教諭の研修参加頻度に影響する要因に「校内協力体制」「短期出張・長期派遣のシステム」の重要性を言及している。学術活動を高めていくためには校内体制のみならず、行政レベルの制度設計や改善も必要である。

一方、経験年数の高い世代（後期ステージ）の養護教諭は、「キャリア自己評価」に関しては、経験年数の浅い養護教諭と同様に「意義感」、「尊重感」を感じている者が高い傾向にあった。さらに、「ワークライフバランス」の調整が上手くとれている者は仕事に対する「意義感」のみならず「有能感」を感じていた。これは、経験年数の浅い養護教諭にはみられなかった点である。

ワークライフバランスの調整は仕事の質を上げることやモチベーションの向上にも繋がることを推察され

た。

特に経験の高い世代は子育てや介護などプライベート環境が大きく変化する時期でもあり、ワークライフバランスをコントロールできる力は必要である。

「上級職への憧れ」を持つ養護教諭は職場風土の「尊重感」が影響していた。この点も経験年数の浅い養護教諭との違いが表れていた。組織風土とは組織において共通認識となっている独自の・固定的な価値観や規則など組織に属している者が共通して感じている価値観である。近年養護教諭からの管理職登用も進行しており、将来、学校経営において自身がマネジメントする立場となったことを想定した時に職場の中で尊重される感覚を持つことができるかは重要な観点である。

籠谷ら<sup>14)</sup>は、養護教諭のキャリア形成におけるプラトリー化の研究において、「主体的学習」の意識が高い養護教諭はワークエンゲージメントが高く、プラトリー化が低いという結果を導き出している。本研究の結果から、「主体的学習」に繋がる自己研鑽していかうという意欲は、職場での「尊重感」が重要であり、養護教諭の成長を促すことや、プラトリー化の防止にもつながることが推察された。

しかしながら、個々の学校組織風土の改善を促すことは極めて困難である。また、教職員の主体的学びを支援していくためには、行政が企画する悉皆研修だけでは不十分であろう。加えて、さまざまなモチベーションを持つ対象に対する主体的学びの意欲を喚起していくためには、対象の分析を行った上で、研修機会の設定の仕方や方法など、効果的なプログラム開発の工夫が必要である。そのため、まさに教員養成大学の役割としては、現職研修や個人の学びを支援するためのプログラムを研究的に開発し、研修の場を積極的に提供していくべきである。

渋江ら<sup>15)</sup>は、「教員養成の行動化に向けた取り組み」として、行政や地域を巻き込んだラウンドテーブルを実施している。ラウンドテーブルは、「少人数で互いの実践の長い展開を聴き合い、考え合うことを目的」に、「6人程度の固定メンバーの小グループ」で実践について探究していくものである<sup>16)</sup>。渋江らは教職大学院教育における取組の一つとしてラウンドテーブルを活用したプログラム実施している。大学院生のアクションリサーチの取り組み報告に対して他者の視点で改めて確認されたことが自信につながったり、他者の報告を聴くことによって「実践知」を探り出し

学校の状況と照らし合わせ受けとめられる機会となったりなど、現職教員のリカレント教育に一定の効果を見出している。

上記に見られる現職教員の学びの在り方は、「成人の学習を援助するわざと科学」である、マルカム・ノールズ（Knowles, M.S.）のアンドラゴジー（andragogy）との重なりが見て取れる。アンドラゴジーは、成人学習者の特性に関する重要な考え方——「学習者の概念」「学習者の経験の役割」「学習へのレディネス」「学習への方向づけ」からなる<sup>18)</sup>。これらの考え方を考慮しながら、成人教育としての現職教員向けのプログラム開発をしていくことも重要である。そして、教員養成大学は、学び続ける教職員を支えるために積極的に関与していく姿勢が求められる。

### 3) 研究の限界

本研究は、東海地区と東北地区という限られた地区での対象であるため汎化するためには、全国規模での調査が必要となる。また本研究では、年代層を平均化し、前期と後期で分けたが、各都道府県で提示されているキャリアステージごとの分析をすることで、さらにステージに適応した環境整備や研修のあり方について提言できると考えられる。

## 5. 結論

仕事内容・組織風土についての認知はキャリア形成への意識に影響を及ぼすが、それはキャリアステージによって影響が異なることが示された。

### 経験年数が浅い世代（前期ステージ）

- (1) キャリアを自己評価する観点として、仕事に対する「意義感」の有無が関わっている傾向があり、さらに組織の中で尊重される「尊重感」のある組織風土の場合に高い傾向がみられた。
- (2) キャリア形成として、「学術活動」を高めていく意欲のある養護教諭の多くは、仕事に対する「有能感」がある傾向がみられた。
- (3) ワークバランスがとれている養護教諭は、仕事の「意義感」を感じていること、上級職も視野に入れている養護教諭は仕事に対する「有能感」が高い傾向がみられた。
- (4) 自己研鑽していかうという意欲は職場での組織風土として「尊重感」が影響していた。

### 経験年数の高い世代（後期ステージ）

- (1) 「キャリア自己評価」は、仕事に対する「意義感」、組織の中で「尊重感」を感じているものが高い傾向にあった。
- (2) 「ワークライフバランス」は仕事への「意義感」、「有能感」を感じている養護教諭が多い傾向があった。
- (3) 「上級職への憧れ」は職場風土の「尊重感」が影響していた。

## 引用文献

- 1) 中央教育審議会：「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について ～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」（平成 27 年 12 月 21 日）
- 2) 籠谷恵，朝倉隆司：新任養護教諭の専門職的自律性の獲得プロセス：認識と行動の変化に着目して，日本健康相談活動学会誌 日本健康相談活動学会 10(1), 35-48, 2015.
- 3) 荒川雅子，竹鼻ゆかり，朝倉隆司：養護教諭の専門職としての成長プロセスとその要因：認識と行動に焦点を当て，学校保健研究，59(2)，76-88，2017
- 4) 楠見孝：1人はどのように熟達してくか 実践知エキスパートの知性，金井嘉宏，楠見孝編，有斐閣，41，2019.
- 5) 青柳千春，阿久澤智恵子，下山京子他：小学校養護教諭が行う児童虐待対応に校内組織体制が与える影響，桐生大学紀要（24），25-32，2013.
- 6) 鈴木薫，鎌田雅史，徳山美智子他：養護教諭のコーディネーションと学校組織特性に関する研究(第1報)学校保健研究，日本学校保健学会，55(2)，140-152，2013.
- 7) 山内京子，戸梶亜紀彦：看護職のキャリア形成と自己概念に関する研究．看護学統合研究，5(2)，6-17,2004.
- 8) 山内京子，戸梶亜紀彦：看護職の年代層別キャリア形成に関する要因分析，広島大学マネジメント研究 広島大学マネジメント学会，(4)，209-216，2004-03.
- 9) Rosseel, Y. Lavaan: An R package for structural equation modeling and more. Version 0.5-12 (BETA). Journal of statistical software, 48(2), 1-36.2012.
- 10) 武田文，朝倉隆司，岡田加奈子：養護教諭における仕事満足感の関連要因—職業ストレス—ソーシャルサポート—自尊心に関する検討—民族衛生，76(6)，253-263,2010.
- 11) 波多幸江，笠巻純一：養護教諭の職業的アイデン

- ティティに関連する要因，学校保健研究 61(5)，258-275，2019.
- 12) 確井真史：内発的動機づけに及ぼす自己有能感と自己決定感の効果，社会心理学研究，7(2)，85-91,1992.
- 13) 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(4)，294-306，2012.
- 14) 籠谷恵，朝倉隆司，佐久間浩美：養護教諭におけるプラトニー化の関連要因，日本公衆衛生雑誌，68(5)，349-362,2021.
- 15) 渋江かさね，島田桂吾，中村美智太郎，三ッ谷三善：教員養成の高度化に向けた取り組み—「実践研究ラウンドテーブル in 静岡 2014」をふり返って」をふり返って—静岡大学教育実践総合センター紀要，23,169-178,2015
- 16) 福井大学・奈良女子大学・岐阜聖徳学園大学連合教職開発研究科「教職大学院 News Letter」No.130,2020 年 2 月 15 日，5 頁.
- 17) 渋江かさね，岩佐祐介，後藤綾子，澤村亮，松本真美子：現職院生が教職大学院での学びを語り聴きあうことの意味：学外のラウンドテーブルへの参加経験を手がかりとして，静岡大学教育実践総合センター紀要，31,367-376,2021
- 18) マルカム・ノールズ：成人教育の現代的実践（堀薫夫・三輪建二監訳），鳳書房，2002.