

初任養護教諭の職務継続意思形成プロセスに関する一考察
－複線径路・等至性モデル (TEM) を用いた検討から－

井 美希

帝京短期大学 生活科学科

A Study on the Process of Forming the Intent to Continue
Working as a Yogo teacher of beginning teacher

－ From an Examination Using the Trajectory Equifinality Modeling (TEM)

Miki I

Department of Living Science, Teikyo Junior College

Abstract

【Purpose】 In today's world, where there is a shortage of teachers, the turnover of newly hired teachers is a major issue for Yogo teacher. Previous research on newly appointed Yogo teacher has focused on the difficulties and issues they face and how to deal with them. However, to the best of my knowledge, there is no research that focuses on the factors that enable newly appointed Yogo teacher to continue in their jobs, or in other words, why they continue to work as Yogo teacher without quitting. In this study, we conducted follow-up interviews with newly appointed Yogo teacher and expressed the results in terms of the Trajectory Equifinality Modeling (TEM) in order to clarify the factors behind why newly appointed Yogo teacher continue to work as Yogo teacher without quitting.

【Methods】 A semi-structured interview was conducted every three months (April, July, October) from April 2024 with a newly appointed Yogo teacher who graduated from university in March 2024 and was assigned to a single elementary school in April of the same year, and a TEM diagram was created based on the results. The TEM diagram that was created was then presented to Ms. A during the fourth interview in November, and we checked whether there were any corrections or additions to the pathways.

【Results】 The process of forming the intention to continue working as a Yogo

teacher was examined through a TEM diagram, and the path of Ms. A was divided into five periods: Period I, “Beginning to work as a Yogo teacher”; Period II, “Building human relationships”; Period III, “Exhaustion from dealing with events”; Period IV “lonely period”, and V “period of searching for ways to deal with children”. In the case of Ms. A, it was clear that she was able to build good relationships with the teaching staff early on in her time at the school, and that there were human resources available to her both inside and outside the school who she could consult about her duties that required specialist knowledge. In addition, it was clear that she had struggled with first aid and school health organization activities as she carried out her duties. In particular, it was clear that she had strong anxieties about first aid.

【Discussion】 It was thought that the key to a newly appointed Yogo teacher wanting to continue working as a Yogo teacher was the existence of good human relationships, and conversely, the factors that led to them giving up were the anxiety they felt about first aid, which is directly related to the Yogo teacher's expertise, and the school health organization activities that they would have to face in the field. In other words, in order to prevent newly appointed Yogo teacher from leaving their jobs, it was suggested that the working environment should be one where human relations are good, and where there are human resources who can be consulted and supported in cases such as emergency treatment and school health organization activities. It was also suggested that universities and other institutions need to reconsider the way in which they teach specific and practical emergency treatment and school health organization activities.

Keyword : newly appointed Yogo teacher, Trajectory Equifinality Modeling (TEM), first aid, school health organization activities

要 旨

【目的】 教員不足が叫ばれる今日、新規採用教員の離職は、養護教諭にとっても大きな課題と言える。新任の養護教諭を対象とした先行研究においては、抱える困難や課題とその対処方法などの側面から研究が行われてきている。しかし一方で、初任養護教諭が職務を継続できる要因、すなわち、なぜ辞めずに養護教諭として勤

め続けられているのかに着目した研究は管見の限り見当たらない。そこで本研究では、初任養護教諭を対象に継続面接を実施し、その結果を複線径路・等至性モデル (Trajectory Equifinality Modeling : TEM) に表すことで、初任養護教諭が養護教諭を辞めずに続けられている背景にはどのような要因があるのかを明らかにすることを目的とした。

【方法】2024年3月に大学を卒業し、同年4月に小学校に単数配置で着任した初任養護教諭1名を対象とし2024年4月から3ヶ月ごと(4月、7月、10月)に半構造化面接を実施し、その結果をもとにTEM図を作成した。さらに作成したTEM図を、11月に行った4回目の面接時にA氏に提示し、径路の修正や追加事項の有無等を確認した。

【結果】初任養護教諭の職務継続意思形成プロセスを、TEM図を通して検討した結果、A氏の径路は第Ⅰ期「養護教諭としての歩みはじめ期」、第Ⅱ期「人間関係構築期」、第Ⅲ期「行事対応疲弊期」、第Ⅳ期「孤独期」、第Ⅴ期「児童対応模索期」の5つの時期に区分された。A氏の場合、着任早期に教職員との良好な人間関係を構築できていると共に、学校内外を問わず専門性を必要とする職務の相談ができる人的資源が存在していたことが明らかとなった。また、職務を行っていく中で、救急処置や学校保健組織活動に苦労した状況が垣間見られた。特に救急処置については強い不安を抱えていることが明らかとなった。

【考察】初任養護教諭が養護教諭を続けていきたいと思える背景には、良好な人間関係が構築されていることが重要であり、逆に継続を諦める要素には、養護教諭の専門性に直結する救急処置や、現場に出てその実際に直面する学校保健組織活動に対する不安が存在していたことが考えられた。つまり、初任養護教諭の離職を抑制するためには、働く環境において人間関係が良好であり、救急処置や学校保健組織活動等の際に、相談したり支えてもらえる人的資源等が存在している環境かどうかの影響していることが示唆された。また大学等においては、具体的且つ実践的な救急処置や学校保健組織活動に関する教授の在り方を、改めて考えていく必要性が示された。

キーワード：初任養護教諭、複線径路・等至性モデル (TEM)、救急処置、学校保健組織活動

I. はじめに

教員不足が叫ばれる今日、東京都教育委員会は、2023年度に小中高などの教員として採用された3472人の内、169人が1年以内に退職したことを明らかにした¹⁾。これは、記録の残る2014年度以降で最も高い離職率であり、新規採用教員のうち1年以内に離職した教員の割合が4.9%に上ったことを示している¹⁾。

新規採用教員の離職は、養護教諭にとっても大きな課題と言えるだろう。養護教諭は、学校教育法において「児童生徒の養護をつかさどる」とされており、学校保健に関する職務を横断的・包括的に担っている。児童生徒のもつ課題が多様化・複雑化する中で、複数配置も進んでいるが、その基準は小学校で851名以上、中学校で801名以上となっており、単数配置の学校が多くを占める現状がある。

このような中で、大学や短大、専門学校等の養護教諭養成学校等（以下大学等と略記）を卒業してすぐに教育現場に着任する学生は、初めての仕事にも関わらず一人で学校保健全般に及ぶ職務を遂行しなければならない重責を担うことになる。実際に筆者の元には、養護教諭として着任した卒業生から「この救急処置はあったのでしょうか。自信がなくて…」「就学時健診ってどうやって進めればよいのでしょうか…」「学校保健委員会って何をしたらいいですか」等、現場に出て直面する専門職ならではの職務内容についての相談の連絡が多数寄せられてい

る。その中でも「もう辞めたい。大変で続けられないと思う」等、養護教諭を継続することに困難を感じ、アドバイスを求めて連絡をしてくる卒業生も少なからずいる。

新任の養護教諭を対象とした先行研究においては、抱える困難とその対処に関する研究²⁾や赴任校への適応過程³⁾、養護教諭の専門職的自立性の獲得プロセス⁴⁾等、養護教諭の専門性や新任養護教諭がよりよく職務を遂行していくことに関する研究が行われてきている。

しかし一方で、初任養護教諭が職務を継続できる要因、すなわち、初めて養護教諭として職に就いた者がなぜ辞めずに養護教諭として勤め続けられているのかに着目した研究は管見の限り見当たらない。初任養護教諭が辞めずに職務を遂行していける背景を探ることは、養護教諭のみならず新規採用教員全体の退職率軽減にとっても有益な示唆を与えられるのではないかと考えた。

そこで本研究では、大学卒業後直ぐ教育現場に着任した初任養護教諭を対象に継続面接を実施し、その結果を複線径路・等至性モデル（Trajectory Equifinality Modeling：TEM、以下TEMと略記）に表すことで、初任養護教諭が養護教諭を辞めずに続けられている背景にはどのような要因があるのかを明らかにすることを目的とした。

II. 方 法

1. 研究方法

本研究で用いる TEM は、個々人が異なる径路を辿ったとしても等しく到達する地点（等至点 Equifinality Point：EFP）があるという概念を発達的・文化的に組み込み、径路と選択に焦点をあてて人の発達や人生径路の多様性・複線性の時間的変容を捉える文化心理学の方法論である⁵⁾。TEM を用いることにより、個人の行動や出来事の径路を明らかとするだけでなく、行動や出来事の背後に存在する個人の動機や思考などの径路も明らかとすることができる⁶⁾。そのため本研究では、TEM を用いることで初任養護教諭の心理的過程や行動のみならず、取り巻く環境等の背景要因にも着目しながら、初任養護教諭がどのように日々の業務を遂行し、その結果養護教諭を続けていこうとする気持ちを継続できている要因は何かを明らかにすることができる⁷⁾と考えた。TEM は、研究を具体的に行うために用意された概念ルールを用いて個人の経験を記述する⁵⁾とされている。本研究における TEM 図の概念の位置づけ及び使用する記号は Table 1、Table 2 の通りである。

2. 対 象

2024 年 3 月に大学を卒業し、同年 4 月に小学校に単数配置で着任した初任養護教諭 1 名を対象とした（以下 A 氏と表記）。

調査対象者数の目安として、TEM で

は、「1・4・9 の法則」が提唱されており、1 人は個人の経験の深みをさぐることができ、4 ± 1 人では、経験の多様性を描くことができ、9 ± 2 人では、径路の類型を把握できるとされ、「研究協力者が 1 人の方が、分岐点に働く様々な力を聴いたり描いたりするのは、より詳細にできるかもしれない⁷⁾」とされている。本研究では、初任養護教諭の職務継続意思形成プロセスを明らかにするため、分析対象者を 1 名に絞り、丁寧な聞き取りを行うことが妥当であると考えた。

3. 調査時期

2024 年 4 月から 3 ヶ月ごと（4 月、7 月、10 月）に面接調査を実施した。また 11 月には、研究過程の提示と確認を行うための面接調査を実施した。

4. 調査内容

半構造化面接を実施した。この際、A 氏の同意を得た上で IC レコーダーでの録音を行った。1 回目の面接では、着任から面接日までの仕事内容や困ったこと、大変と感じたこと、嬉しかったこと等を聞き取った。2・3 回目の面接では、前回以降から各面接日までの仕事内容や困ったこと、大変と感じたこと、嬉しかったこと等を聞き取り、その結果をもとに TEM 図を作成した。さらに作成した TEM 図を、11 月に行った 4 回目の面接時に A 氏に提示し、径路の修正や追加事項の有無を確認した。その後、継続して養護教諭

Table 1 本研究のTEM図の概念

概念	本研究における位置づけ
等至点 (Equifinality Point:EFP)	多様な径路が養護教諭としての職務継続意思形成という形で収束している状態
両極化した等至点 (Poralized EFP:P-EFP)	多様な径路が養護教諭としての職務継続意思形成という形で収束していない状態
必須通過点 (Obligatory Passage Point:OPP)	職務継続意思形成に影響し養護教諭であれば誰でもが経験する事象
分岐点 (Bifurcation Point:BFP)	養護教諭としての職務継続意思形成につながる或いはつながらない行動を選択する場面
社会的助勢 (Social Guidance:SG)	養護教諭としての職務継続意思形成を後押しする周囲の環境等の背景
社会的方向づけ (Social Direction:SD)	養護教諭としての職務継続意思形成を揺るがす出来事
非可逆的時間	大学卒業から現在までの時間

の職務を遂行していこうと思えた経験を分岐点として焦点化し、その妥当性をA氏と一緒に確認した。またその際の認識や思考、行動を詳しく聞き取った。さらに、必須通過点（OPP）、社会的方向づけ（SD）、社会的助勢（SG）等の概念づけの妥当性についてもA氏と共に確認をおこなった。これは、「研究協力者の視点を丁寧に読みとるという意味では、同じ人に2回、3回とインタビューすることに理があるだろう」⁷⁾とする先行研究や「インタビュー（Inter-view）は語り手と聴き手の間（inter）でものの見方や視点（view）が拡張される営みであるが、TEM図を介して語り手と聴き手の視点の「融合」がなされる有り様はトランスビュー（Trans-view）であるということができよう」⁸⁾とする指摘から、本研究においては、A氏の率直な意見を引き出すために継続的に複数回面接調査を実施し、そこで得られ

Table 2 本研究のTEM図で使用する記号

内容	記号
A氏が実際に選択した径路	
A氏が選択しなかったがとり得た径路	
等至点（EFP）	
A氏の行動の分岐点(BFP)	
A氏の行動選択を後押しした要因(SG)	
A氏の行動選択の妨げとなった要因(SD)	
必須通過点(OPP)	
A氏の心理・行動	

たデータを基に作成したTEM図を介しての面接を行うことを選択した。

5. 倫理的配慮

面接調査の依頼を行う際及び面接当日において、調査への協力の可否は自由意志であること、調査で得られた情報から個人が特定されることがないこと等を口

頭及び文書にて伝え、了承を得た上で調査を実施した。

Ⅲ. 結果

1. TEM 図の作成

録音データを逐語録におこし、プリントアウトした後、切片化を行った。さらにこれを A 氏が経験した順に並べ、暫定的な等至点を設定した。次に職務経験の流れに沿ってラベルを付けた。さらに職務を遂行していく中で養護教諭を続けていこうという意思形成に影響があったであろうと考えられるところに分岐点 (BFP) を設定した。また分岐点に働く力のうち、等至点 (EFP) に近づけるように働く力を社会的助勢 (SG) とし下からの矢印、等至点から遠ざけるように働く力を社会的方向づけ (SD) とし上からの矢印にて表記した。次に事象の繋がりを実線で結び、データの中にはなかったが、経験としてあり得たものには点線で囲んだラベルとして加え点線で繋げた。また、両極化した等至点 (P-EFP) とは点線で結んだ。尚、初任養護教諭が職務継続意思形成をするプロセスを探るため、本研究の TEM 図にはその時々 A 氏の思いや考えについても示した。

2. TEM 図における焦点化と全体図からみた職務継続意思形成プロセスの把握

養護教諭を続けていこうという A 氏の職務継続意思形成プロセスについて、4 回目のインタビュー後、修正を行った TEM

図を確定版とし、これを基に分析を行った (Figure 1-1、1-2)。

A 氏の径路の始まりは、大学を卒業後、養護教諭として小学校に着任する地点であり、最初の必須通過点 (OPP) 及び分岐点 (BFP) は「大学卒業」となった。

次の必須通過点及び分岐点は、「救急処置・児童対応」であり、日々の子供たちへの対応の中で、特に教頭との関係を築きながら、救急処置を実践していたため、「教頭に相談する」を次の分岐点とした。

救急処置や児童対応を実践しながら、養護教諭として最初の難関となる健康診断を迎えていた。養護教諭の仕事の基盤である学校保健において重要な位置を占める「健康診断」を、次の必須通過点及び分岐点として焦点化した。健康診断を実施する上で、教職員への相談や協力依頼を積極的に行ってきたことから、「教職員全体へ相談・協力依頼をする」を次の分岐点とした。

「プール実施に向けた準備」では、体育主任とのコミュニケーションを図るため積極的に働きかける選択をしていることから、これを次の分岐点とした。このように、健康診断やプール準備において、自ら積極的に教職員とのコミュニケーションを図り関係を深められたことから、「教職員全体との良好な関係構築」を最初の等至点 (EFP) として焦点化した。

教職員との関係構築が順調に進む一方で、「宿泊学習の引率」や「学校保健委員会の開催」など、学校行事での戸惑いや

困惑もみられたため、それぞれを必須通過点および分岐点として焦点化した。初めて経験する行事を乗り越えていくにあたり、特に学校保健委員会については「周囲の学校の養護教諭」に相談をしており、これを次の分岐点とした。養護教諭の専門性が求められる行事での立ち回りを通して、養護教諭という仕事の大変さを感じたことから、「学校保健を担う大変さの実感」を次の等至点として焦点化した。

養護教諭としての職務を順調に経験していく中で、就学時健診と運動会の日程の近さから、一般教諭との気持ちの向き方の違いを感じたことが、養護教諭の職務に対する気持ちに影響を及ぼしたことから、次の必須通過点及び分岐点を「就学時健診」とした。就学時健診では教育委員会との連携が必要であり、それを受けて学校内での体制を整えていく必要があることから、次の分岐点を「教育委員会と連携する」とした。そして、運動会との兼ね合いで準備を一人で進めることを余儀なくされることから、次の分岐点を「一人で準備を進める」とした。また「運動会」を次の必須通過点及び分岐点として焦点化した。就学時健診との日程の近さから、就学時健診は手伝ってもらうのが忍びないと思う一方で、運動会は手伝わなくてはならない様子があり、その一例として「熱中症対策に注力する」を次の分岐点とした。この就学時健診と運動会を通して、A氏は養護教諭の専門性故の仕事の難しさを感じたことから、「学校内

でのマイノリティであることの実感」を次の等至点とした。

行事が一段落したころから、保健室への頻回来室や支援が必要な子供たちへの対応が増加した。ここでも様々な工夫をして児童と向き合い続けたことから、「保健室頻回来室者対応」を次の必須通過点及び分岐点とした。子供たちへよりよく対応していくために努力と工夫を実践してきたことから「保健室で安心安全を得られる関わりをする」「先生方に積極的に関わってもらうようにする」「学習支援をする」「担任と教室へ戻す判断基準の擦り合わせをする」「保護者への関わりをもつ」をそれぞれ分岐点とした。このような子供たちへの対応を通して、教職員との関係も磨かれ、より養護教諭としての職務にやりがいを感じ職務継続意思の形成に大きく関わっていたことから「養護教諭の職の魅力の再確認」を次の等至点及び分岐点として焦点化し、これを受けて「養護教諭を続ける」という職務継続意思形成に至っていた。

3. 各時期区分における職務継続意思形成プロセスへの影響

本研究では、職務継続意思形成プロセスについて、第Ⅰ期「養護教諭としての歩みはじめ期」、第Ⅱ期「人間関係構築期」、第Ⅲ期「行事対応疲弊期」、第Ⅳ期「孤独期」、第Ⅴ期「児童対応模索期」として各区分にまとめた。この第Ⅰ期から第Ⅴ期までの各時期区分を【 】、TEM 図にお

いて示されている用語や状況については《 》、その地点における A 氏の認識や思い、考えを象徴する語りを『 』で記しながら確認していく。

1) 第Ⅰ期【養護教諭としての歩みはじめ期】

A 氏が大学を卒業後、養護教諭として着任し健康診断を迎えるまでを第Ⅰ期【養護教諭としての歩みはじめ期】とした。『養護教諭をやりたいとずっと思っていた』というように、元々養護教諭になりたいという意識をもって大学に入学しており、《 SG：大学の担任の先生の影響 》を大きく受け、『せっかく取ったから』と、卒業後すぐに養護教諭として着任することを選択していた。

着任後は、すぐに専門職として救急処置などの児童対応を実践していくことになるが、『大学での学びでは足りないと不安を抱いた』というように、救急処置が不安であり『特に首から上の怪我はどうしようと思っていた』と語っていた。この際、教頭が些細なことでも把握しておきたい性格であることを早期に掴み、救急処置を皮切りに、様々なことを報告・相談していくことで仕事の連携の道筋をつくっていた。

2) 第Ⅱ期【人間関係構築期】

健康診断からプール実施に向けた準備までを第Ⅱ期【人間関係構築期】とした。

養護教諭として避けては通れない健康診断については、《 SG：前任者が事前準備

をしっかり整えてくれていた 》ことで、比較的順調に進めることができた。しかし、《 SD：初任者が実施するにはかなり無理のあるスケジュールとなっていた 》とされるほど余裕のない日程で組まれていたことは『大変だった』ようである。しかし、『なんとかなると思っていた』と、ポジティブな思考をもち、タイトな日程を乗り切るために多くの教職員に積極的に働きかると共に、『初任の一般教諭には前もって丁寧に健診の方法を伝えるようにした』等、一般教諭の負担をなるべく軽減しながら円滑に実施できるよう働きかけ、乗り切ることができていた。

またプール関係の準備でも、初めは《 SD：体育主任の先生が仕事が早くて細やかでプレッシャーがあった 》が、持ち前の性格で積極的にコミュニケーションを図ることで、『何でも報告するようにして、その先生が OK を出せば完璧と思える』というほどの良好な信頼関係を築いていた。

このように、積極的にコミュニケーションを図ることと、丁寧且つ親切な仕事ぶりが良好な人間関係の構築という形で結実していた。

3) 第Ⅲ期【行事対応疲弊期】

宿泊学習の引率から学校保健委員会の終了までを第Ⅲ期【行事対応疲弊期】とした。

宿泊行事の引率も、養護教諭にとっては非常に細やかな配慮が必要となる仕事

であり、初任の場合には児童の健康面の把握や保健関係の準備で一苦労するところである。A氏も事前に《先生方と打ち合わせをする》など、丁寧な準備を心がけていたが《SD：嘔吐が多くかった》ため『思いのほか大変だった』『修学旅行の引率はもっと楽だと思っていた』『5年生の林間学校は寝るまで自由時間がなくて大変だった』というように、想定よりも大変さが勝った様子であった。

また、《学校保健委員会の開催》では、周囲の学校が後期に実施する中、前任者が事前に前期で予定を組んでいたため、《周囲の学校の養護教諭に相談する》ものの情報が得られず、学校保健委員会の様子を知る機会がないまま開催しなければならぬ状況となった。そのため『大変すぎて地獄だった』という語りに繋がった。しかし、ここまでに教頭と体育主任との良好な関係を構築してきていたことが功を奏し、学校保健委員会の開催を全面的に支援してもらえたことで、無事に開催することができていた。

4) 第Ⅳ期【孤独期】

就学時健診から運動会終了までを第Ⅳ期【孤独期】とした。

就学時健診では、《SD：地域内でトップバッターでの実施だった》が、《SG：養護教諭仲間から情報を得られた》ことや《教育委員会と連携する》ことで、無事に終えることができていた。

しかし何よりもここで課題となったの

は、《運動会の3日前に就学時健診が組まれており、自分以外の教職員は運動会に気持ちが向いている状況だった》ことであった。A氏は『運動会の準備に先生方が一生懸命になっている時に就学時健診のことは頼めないと思った』と語っており、『先生方も「大変だね」と言ってはくれるものの手伝うわけではないという状況だった』と振り返っていた。さらに、『健診は自分で全部やるのに、運動会はみんなでって…運動会の準備は私は手伝うのに…』と語っており『一人職の運命だなと思った』『戦っているものが一人だけ違った』と孤独感があったとしていた。

5) 第Ⅴ期【児童対応模索期】

運動会終了後から今日までを第Ⅴ期【児童対応模索期】とした。

大きな行事が終わったことで、児童の来室頻度が増えたり、《SD：内容の重い相談が増えた》中で、『どこまでしてあげるのが正解なのかと悩んだ』というように、児童対応を模索している状況を語っていた。『ひたすら話を聞いて保健室で見守っている』というように、養護教諭として自分が直接的に関わることも大切に行っている様子が見られた。また、《SG：担任とも対応の擦り合わせができていて連携がとれていた》ことや《SG：疲れた時に「疲れた」と吐き出せる職員室の環境があった》ことで、前向きに対応に取り組んでいる様子が窺えた。

以上のⅠ期からⅤ期までのプロセスを

経て、《EFP：養護教諭の職の再確認》
ができたことから、《EFP：養護教諭を
続ける》という職務継続意思形成が成さ
れていた。

IV. 考 察

TEM 図を概観すると、養護教諭として
職務を継続していく上でいくつかの要素
を確認することができた。ここでは5つ
の時期区分から、職務継続意思形成プロ
セスについて考察していく。

まずは、A氏が第Ⅰ期【養護教諭とし
ての歩みはじめ期】から第Ⅱ期【人間関
係構築期】にかけてのとても早い段階で、
教職員との良好な人間関係を構築でき
たことが、養護教諭としての職務を継続
していく上で、大きな要素になったの
ではないかと推察した。着任から今日に
至るまで、養護教諭として初めて経験
する様々な出来事があったわけだが、
早い段階で良好な人間関係を築くこと
ができたため、常にA氏には、教頭や
体育主任、周囲の学校の養護教諭や大
学の友人・教員等、学校内外を問わ
ず相談できて支えてくれる存在があ
ったことが明らかとなった。もちろん、
元々の環境に恵まれたというのはあ
ったかもしれないが、A氏が日頃か
ら細やかに周囲に配慮しつつ、自ら
積極的に働きかけコミュニケーション
を図り、良好な人間関係を意識した
働き方を心掛けていたことが、支
えてくれる人的資源に繋がったと考
えられた。実際にA氏はインタビュー
の中で「保健室から教

室に戻す際、内線を入れた方がよいの
かどうか、担任によっても持ってる
学年によっても違うので、頃合いを
見計らって先生方に確認した」や「
成績をつける時期は先生方がピリ
ピリしているの、印刷するのも先
生方が使わなそうなタイミングを
見計らってささっと済ませるよう
にした」と語っていた。この相手の
立場を考え配慮できる姿勢が重要
であったと考えられた。

また、このような良好な人間関係が
築けているからこそ、職場内で意
見を発信したり、疲弊したときに「
疲れた」と気持ちを吐露できる環
境に繋がり、より働きやすい空間
を自ら構築していくことに繋が
ったと考えられた。

さらに、第Ⅱ期から第Ⅳ期にお
いては、大学時代の友人が同じ地
域に養護教諭として勤務している
ことや、地区の中学校の養護教諭
が同年齢でお互いに支え合えた
こと、周囲の学校の養護教諭に相
談できたことや、前任の養護教諭
が丁寧な引き継ぎと対応してくれ
たこと等、養護教諭の専門的な
職務内容を相談できる、養護教
諭仲間の存在が心理的支えとなり、
養護教諭としてやっていけるとい
う職務継続意思形成に有効に働
いたと考えられた。A氏も「大学
の時の友達とかそばの学校の養
護教諭がいなかったら、続けて
られなかったかもしれない」と語
っており、大きな拠り所となっ
ていたことが推察された。

特に就学時健診の際には、運動会が3

日後に予定されているという状況から、A氏以外の教職員は全員運動会へ気持ちに向いており、「戦っているものが一人だけ違う」と感じ、「一人職の運命だなと思った」と語っていた。また、「準備が当日の朝にしかできない状況だった」ということから、この状況のなかでも養護教諭として職務を全うできたのは、養護教諭仲間の支えが非常に大きかったことがTEM図からも読み取れた。

また、この就学時健診についてA氏は「やりたくないが一番思った」と当時の気持ちを語っていた。このような心情になったにも関わらず、結果として今後も養護教諭を続けていきたいと思えている背景には、養護教諭仲間の支えや事前に教職員と良好な人間関係が築けていたからこそ、これを良い教訓として昇華することができたためではないかと推察した。

このような人間関係の構築については、学生時代に良好な人間関係を広く築けるための力を育んでおく必要があり、大学等がこれを促進できる働きかけや環境整備を積極的に進めていく必要があると感じた。特に専門職である養護教諭は、同じ専門性をもった養護教諭同士の繋がりが大切になることが本研究から示唆された。そのため、養護教諭を目指す学生同士が、大学等を卒業してからも気軽に連絡を取り合い情報交換ができる関係性を築き、維持していけるような環境や授業作りの工夫を進めていくことが大学等にとっても大切ではないかと考えた。

次に、養護教諭の職務の中で特に不安と感じていたものに焦点を当ててみると、第Ⅰ期【養護教諭としての歩みはじめ期】で直面することになる「救急処置」であることが窺えた。つまり、救急処置に対する不安が軽減されれば、より養護教諭を継続したいという思いを促進できるのではないかと考えた。A氏の場合には、着任してすぐの第Ⅰ期で救急処置に困難さを感じ、教頭に相談していた。このことをきっかけに、救急処置で判断を迷った際には管理職へ相談し、一緒に最善の対応を検討してもらう流れとなっていた。A氏の場合には管理職にも恵まれ、A氏の人間関係構築力も相まって一緒に検討するという対応で事なきを得ているが、ともすれば、初めから挫折してしまう可能性も大いにあったことになるだろう。A氏は救急処置について「大学で学ぶべきは保健室にきた子供への声掛けではなく、実際のけが等に対してどう対応するかであるべき」と言い、「判断に迷ったらとにかく管理職。管理職のアドバイスで何とかかなっている」「普段から救急処置はネットで調べて、管理職と担任と相談して何とか凌いでいる」と未だに不安がある旨を語っていた。この状況に鑑みるならば、やはり大学の授業内で具体的かつ詳細な事例検討や処置手順の教示を行っていく必要があるだろう。例えば、「湿疹が出た際に何なのか分からなかった。大学で湿疹の種類の写真などを見ておきたかった」といった語りもあったことから、処置の

実技や視覚教材を積極的に取り入れ、現場で即活用できる内容の充実を検討することもできるだろう。

また、第Ⅲ期【行事対応疲弊期】の学校保健委員会など、現場に出て初めてその実際に触れるものに対しての不安や戸惑いがあったことがTEM図から読み取れた。そのため、救急処置同様、学校保健組織活動等についても、現職の養護教諭に講話をしてもらったり、実習先の学校保健委員会へ参加させていただく機会を教育委員会と連携しながら検討していく等、授業の中でより実践的な学びができるよう、工夫をしていく必要があると考えた。

以上のことから、初任養護教諭の職務継続意思形成プロセスの背景には、良好な人間関係が構築されていることが重要であり、逆に継続を諦める要素には、養護教諭の専門性に直結する救急処置や、現場に出てその実際に直面する学校保健組織活動に対する不安が存在していたことが推察された。つまり、初任養護教諭の離職を抑制するためには、働く環境において人間関係が良好であり、救急処置や学校保健組織活動等の際に、相談したり支えてもらえる人的資源等が職場内外に存在している環境かどうかの影響していることが考えられた。また大学等においては、初任養護教諭の不安軽減のためにも更なる授業内容や授業方法の検討が必要であること等、重要な示唆を得ることができた。

V. まとめ

本研究では、TEMを用いて初任養護教諭の職務継続意思形成プロセスについて検討してきた。

その結果、職務継続意思形成プロセスについて、第Ⅰ期「養護教諭としての歩みはじめ期」、第Ⅱ期「人間関係構築期」、第Ⅲ期「行事対応疲弊期」、第Ⅳ期「孤独期」、第Ⅴ期「児童対応模索期」の5つの時期に区分された。その中でも特に、第Ⅰ・Ⅱ期という早い段階で広く良好な人間関係が構築されていることが明らかとなり、これが初任養護教諭が養護教諭を辞めずに続けられている大きな要因になっているのではないかと考えられた。またⅠ・Ⅱ期に限らず、全ての期で職場内外の様々な相手と良好な人間関係を構築しており、支えてくれる人的資源の重要性が示唆された。このような良好な人間関係を構築するためには、養護教諭が自ら積極的に働きかけコミュニケーションを図っていくことが必要不可欠であることも、TEM図を通して読み取ることができた。

また、職務の継続を阻害しかねない要因として、Ⅰ期での救急処置やⅢ期の学校保健委員会等、養護教諭としての専門性が高く、現場に出て初めてその実際に触れる職務について不安を感じていることも明らかとなった。そのため大学等においては、具体的且つ実践的な救急処置や学校保健組織活動に関する教授の在り方について、さらなる検討が必要であることが示唆された。

Ⅵ. 今後の課題と展望

今回本研究では、個人の経験をより深く見つめるため1名を対象に調査・分析を実施したが、今後は4～5名程度を対象にすることで、校種の異なる初任養護教諭の職務継続意思形成プロセスの在り方を捉える等、経験の多様性を描くことを視野に入れた研究に発展させていきたいと考える。その中で、養護教諭としての職務遂行力の獲得やキャリア形成の在り方についても視野を広げ追究していきたい。

最後に、A氏は養護教諭という仕事について「子供にとっての先生の存在は大きいと思う。養護教諭は『この先生に出会えたから変わった!』というきっかけになれる仕事だと思う」とその魅力を語ってくれた。これからも、一人でも多くの養護教諭がその職の魅力を感じ、生き生きと児童生徒の健康を支えることができるよう、邁進していきたい。

謝 辞

お忙しい中、面接調査を快く引き受けてくださったA氏に、心より御礼申し上げます。ありがとうございました。

付 記

本研究において、利益相反事項はありません。

文 献

- 1) 読売新聞オンライン (2024)
<https://www.yomiuri.co.jp/>

national/20240424-OYT1T50229/
(2024.11.1 閲覧)

- 2) 鈴木菜々・岡本美和子・重田唯子・鈴木一宏 (2017) 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
- 3) 大谷尚子・池本和子 (1993) 新任養護教諭の適応過程について－特に新卒者の不安と適応に向けての取り組みおよび周囲からの援助－ 茨城大学教育実践研究 12 237-252
- 4) 籠谷恵・朝倉隆司 (2015) 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 10 (1) 35-48
- 5) 安田裕子、サトウタツヤ (2012) TEMでわかる人生の径路－質的研究の新展開 誠信書房
- 6) 中村和夫 (2015) TEMの評論、評論としてのTEM 3-3 ポドテキスト ヴィゴツキー理論とTEM 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ編 TEA理論編 複線径路等至性アプローチの基礎を学ぶ 新曜社 65-68
- 7) 荒川歩・安田裕子・サトウタツヤ (2012) 複線径路・等至性モデルのTEM図の描き方の一例 立命館人間科学研究 25 95-107.
- 8) サトウタツヤ・安田裕子・佐藤紀代子・荒川歩 (2011) インタビューからトランスビューへ－TEMの理念に基づく方法論の提案 日本質的心理学会第8回大会プログラム抄録集 p70