

中学校に勤務する養護教諭の多忙感に影響を与える社会的・個人的要因の考察

1 設定理由

近年、子どもの健康問題が多様化複雑化し、養護教諭に求められる職務は増加している。それに伴い、私たち養護教諭の職務量は増加し、多忙化していると感じていた。平成 26 年 1 月に千葉市養護教諭会「執務の効率化グループ」が、千葉市立中学校に在籍する養護教諭にアンケートを実施したところ、9 割以上の方が多忙感を感じていることがわかった。

しかし、研究を進める中で、多忙であっても「多忙感」を感じない人がいることから、実態的な「多忙」と意識としての「多忙感」では性質が異なるのではないかと推測された。

そこで、多忙感に影響を与える要因を分析し、多忙感を軽減できれば養護教諭の心に余裕が生まれ、じっくりと生徒と関わることができると考え、本主題を設定した。

2 研究仮説

(1) 教員間のコミュニケーションをよくすることや協力関係を構築することで養護教諭の多忙感は軽減するのではないか。

(2) 職務が充実し、やりがいを感じるときに多忙感は軽減しているのではないか。

(3) 養護教諭の多忙感を軽減するために、有効な能力とはどのようなものか。

3 研究内容

千葉市立中学校養護教諭 62 名を対象に選択肢式の質問紙調査を行った。分析結果の検定方法は、調査対象が小規模集団であることから、Fisher の直接確率検定を用いた。

4 結論

(1) 養護教諭の多忙感に影響を与える要因は、社会的には「職場における孤立感・孤独感」であり、個人的には「養護教諭個人の性質」「自己肯定感・自己効力感」「困難感」だと示された。

(2) 多忙感を軽減するために、社会的側面からは職場内に相談できる同僚を持ち、必要な協力が得られるように職場環境を整えること、個人的側面からは「指導力」と「断捨離力」を身につけることが有効である。さらに、職務上の充実感や達成感を得られたときに多忙感が軽減することが示されたことから、養護教諭が自らの努力や成果を意識的・積極的に認め、自己肯定感や自己効力感を向上させることも効果的である。

(3) 多忙感に困難感が加わると、心身ともに疲弊し、勤務の継続不安が生じることが示された。養護教諭が安心して働き続けるためには、心の健康についての対策を行い、メンタルヘルスを良好に保つことが大切である。

千葉市教職員組合

千葉市立白井中学校

志内 幸子

千葉市立千草台中学校

魚谷 瞳

I 研究主題

中学校に勤務する養護教諭の多忙感に影響を与える社会的・個人的要因の考察

II 設定理由

近年、子どもの健康問題が多様化複雑化するに伴い、養護教諭に求められる職務は増加している。平成20年の中央教育審議会答申では、養護教諭は「学校保健活動の推進に当たって中核的な役割を果たしており、現代的な健康課題の解決にむけて重要な責任を担っている」と明記され、子どもの現代的な健康課題の対応に当たり、学級担任等、スクールカウンセラーなどの学校内における連携、また、医療関係者や福祉関係者など地域の関係機関との連携を推進するために、養護教諭がコーディネーターの役割を担う必要があるとされた。

加えて、平成27年には中央教育審議会による「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）」において、子どもの複雑化・多様化した課題を解決するために「チームとしての学校」を実現することの重要性が示された。その中で養護教諭は、教諭とは異なる専門性に基づき、健康面だけではなく、生徒指導面でも大きな役割を担っているとされ、チーム学校の中で、専門機関等とのコーディネーター的役割等、児童生徒等の健康問題について、関係職員の連携体制の中心を担うことが求められている。

このように養護教諭に求められる役割が拡大し、より専門性を生かした積極的な役割を果たすことが期待されるにつれて、私たち養護教諭は職務量が増加し、多忙化していると感じている。平成26年1月に行った千葉市養護教諭会による先行研究¹⁾の結果、9割以上の人が多忙感を感じていることがわかった。しかし、先行研究の中で、多忙であっても「多忙感」を感じない人もいることから、実態的な「多忙」と意識としての「多忙感」では性質が異なるのではないかと推測された。

そこで、養護教諭の多忙感の要因を分析し、多忙感軽減に向けて意識的に行動することができれば、養護教諭自身の心身の疲弊を軽減することにつながり、今後「チーム学校」の中での「より専門性を生かした積極的な役割」を果たす重要な助けとなるのではないかと考え、本主題を設定した。

III 研究目的

中学校に勤務する養護教諭の多忙感に影響を与える社会的・個人的要因について明らかにする。

IV 言葉の定義

本研究において使用する以下の語句について、次のように定義した。

多忙感：忙しくて、心に余裕を持って物ごとを行えなくなると感じる事

社会的：職務上の人間関係のこと

個人的：家庭など職務外の人間関係や養護教諭本人の性質や感じ方のこと

困難感：難しさを感じたり、悩み苦しんだりすること

断捨離力：人間関係を築く上で、むやみな不安や人からの評価に振り回されずに、身軽で快適に生きていく力

鈍感力：やたらに空気を読んだり、人の気持ちを察したりすることに執着せず、存分に自分の力を発揮できる力

対人援助職：医療・保健・福祉・教育などの分野で人の世話や援助を職務とする

V 研究方法

1 調査時期

2016年6月28日～7月8日

2 調査対象

千葉市立中学校養護教諭 62名
(データ回収率 100%)

3 調査方法

選択肢式の質問紙調査
(質問紙は資料1として添付)

4 分析および検定方法

分析結果の検定方法は、調査対象が小規模集団であることから、Fisher の直接確率検定を用いた。なお、検定により有意差が認められなかった項目もあるが、本研究は対象集団に対する悉皆調査(全数調査)であることを踏まえ、集団の傾向を論じている。

本研究では分析を進める上で「多忙感を感じる、及びどちらかといえば多忙感を感じる群(以下、多忙群)」と「多忙感を感じない、及びどちらかといえば多忙感を感じない群(以下、非多忙群)」の2群に分類した。ただし、「多忙感を感じない」と答えた養護教諭はいなかった。

VI 調査結果と考察

1 養護教諭の年齢属性

年齢構成は41歳以上の養護教諭が72.6%となり、中堅からベテランの養護教諭が約四分の三を占めている(図1)。とりわけ、51歳以上の養護教諭の割合が多く、全体の46.8%と半数近くに上っている。

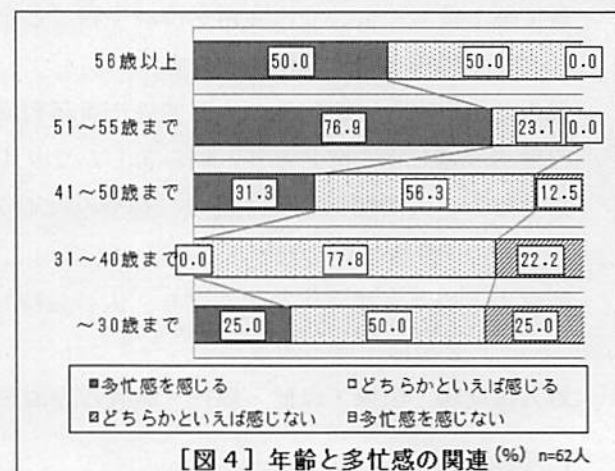
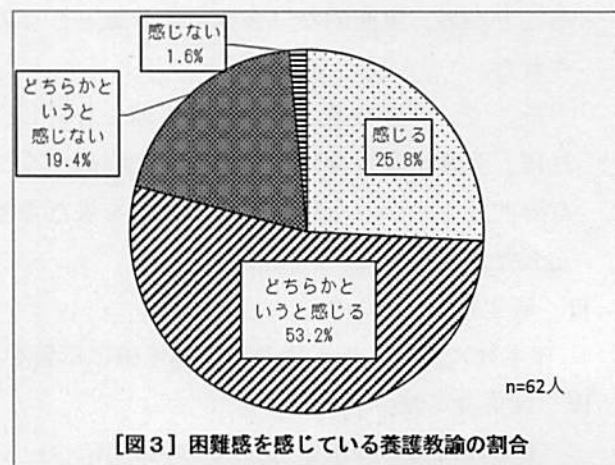
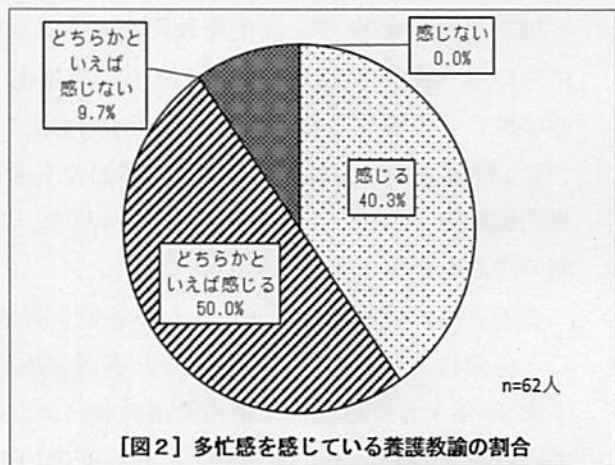
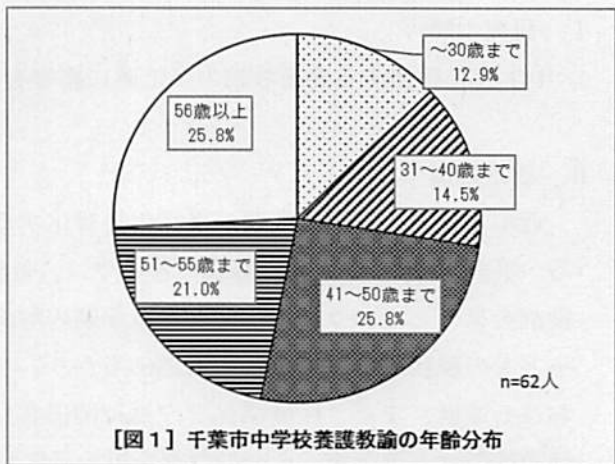
2 養護教諭の実態

(1) 多忙感を感じている養護教諭の割合

多忙群の割合は全体の90.3%を占め(図2)、非多忙群は9.7%のみであった。先行研究¹⁾でも、「ほとんどの養護教諭(90.1%)が多忙感を感じている」との結果が出ており、養護教諭が多忙感を感じている実態は、その後も変化がないことが示された。

(2) 困難感を感じている養護教諭の割合

困難感を感じている養護教諭の割合は



79.0%であり、多くの養護教諭が困難感を感じていることがわかった（図3）。

（3）年齢と多忙感の関連

50歳以下のグループには非多忙群が含まれているが、51歳以上のグループでは非多忙群は見られなかった。また、50歳以下のグループでも、年齢層が若くなるにつれて、非多忙群の割合が増加していることが示された（図4）。東京都養護教諭会による先行調査²⁾でも、今回の調査結果とよく似た傾向が見られている。

3 養護教諭が多忙感を感じる状況

（1）多忙感を感じる場面

「行事などが立て続けにある時」には全員が、「困難な職務に当たっている時」には96.7%の養護教諭が多忙感を感じていた（表1）。「周囲から協力を得られない時に多忙感を感じる」と答えた養護教諭は90.4%に上った。同様の質問でも、栃木県による一般教員の多忙感に関する調査³⁾では21.5%と低かったことと対照的であった。養護教諭は一般教員と比較すると、実際に多忙な状況だけでなく、周囲の教職員による協力が得られない状況にも、多忙感を強く感じることを示された。

（2）多忙感が軽減されたと感じる場面

「周囲の協力を感じた時に多忙感が軽減された」と答えた人が最多で98.4%であった（表2）。これらの結果から、養護教諭の多忙感は周囲との関係によって影響を受けることが分かった。養護教諭は保健専門職であることから、現実的には一般教員に職務をそのまま肩代わりしてもらえとは考えにくく、単純に「周囲の協力＝実質的な仕事量の減少」と捉えることはできない。しかし、これを「周囲の協力＝チームの仲間として協力する気持ち」と捉えると「一般教員に職務の多忙さ、大変さを理解してもらえた」「存在を認めてもらえた」と感じるによって、養護教諭の意識における多忙感が軽減されたと考えることができる。

その他にも、「生徒の成長を実感できた時（93.5%）」「感謝の言葉をもらった時（91.8%）」「職務にやりがいを感じた時（90.3%）」を多くの養護教諭が選択した。この3つの場面は充実感や達成感を得られた時とも言い換えられる。これは栃木県の調査³⁾において、「やりがいを感じる時（72.0%）」「児童生徒のためになると思える時（60.0%）」を一般教員が選択したことと比較すると、かなり高い値である。このことから、養護教諭は、「家族とゆっくり過ごせた時」「趣味など職務外でストレス解消できた時」以上に、充実感や達成感を得られた時に多忙感の軽減を感じていることが示された。

養護教諭の職務は、その効果や成果を数値で測ることができないものだが、他者からのプラスの評価や感謝を感じることで、私たちのやりがいや充実感になっていると考えられた。

【表1】各場面で多忙感を感じる養護教諭の割合

多忙感を感じる割合(n=62人)	
行事などが立て続けにある時	100.0%
困難な職務に当たっている時	96.7%
周囲から協力を得られない時	90.4%
疲労や睡眠不足の時	87.1%
なかなか休みが取れない時	82.3%
緊急の事態が起きた時	82.2%
自分の裁量で職務を進められない時	79.0%
管理職から職務を評価されていない時	65.9%

【表2】各場面で多忙感が軽減されたと感じる養護教諭の割合

多忙感を感じる割合(n=62人)	
周囲の協力を感じた時	98.4
生徒の成長を実感できた時	93.5
感謝の言葉をもらった時	91.8
職務にやりがいを感じる時	90.3
自分の望んだ内容の職務をしている時	87.1
職務能力に自信を持てた時	85.5
家族とゆっくり過ごせた時	83.9
趣味など職務外でストレス解消できた時	79.0
重要性の高い職務だと思えた時	71.0

4 社会的な要因と多忙感の関連

(1) 職場における同僚の協力が与える影響

職場の同僚が協力的だと感じない人は、全員が多忙感を感じていた(図5)。協力的だと感じる群には、多忙感を感じない人が含まれていた。

(2) 相談できる同僚の有無が与える影響

相談できる同僚がいる群は、多忙感を感じない傾向が見られた(図6)。

(3) 生徒数を与える影響

調査時点において、千葉市の中学校では生徒数801人以上の学校に養護教諭の複数配置がなされていた。そこで、800人までの学校では「養護教諭一人あたりの生徒数が多いほど多忙感が増す」と予想したが、調査結果を見ると一概にそのような傾向とは言えなかった(図7)。ただし、複数配置基準手前の701~800名の学校では全員が多忙感を感じていた。

5 養護教諭の個人的な要因と多忙感の関連

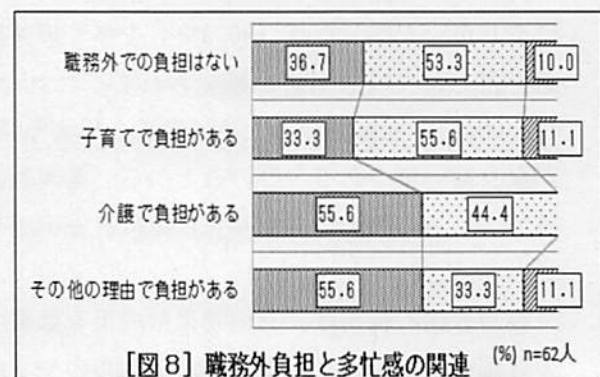
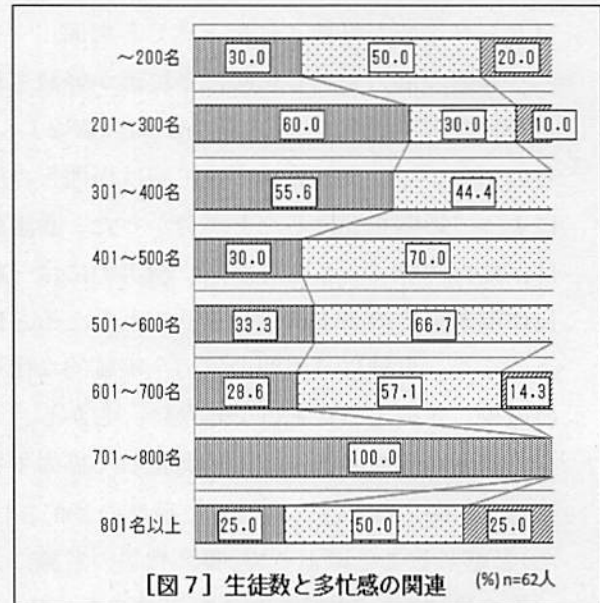
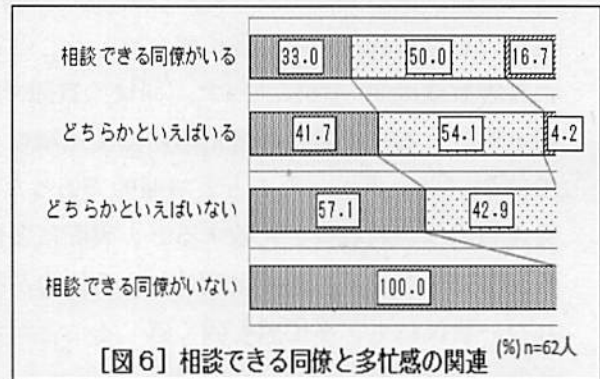
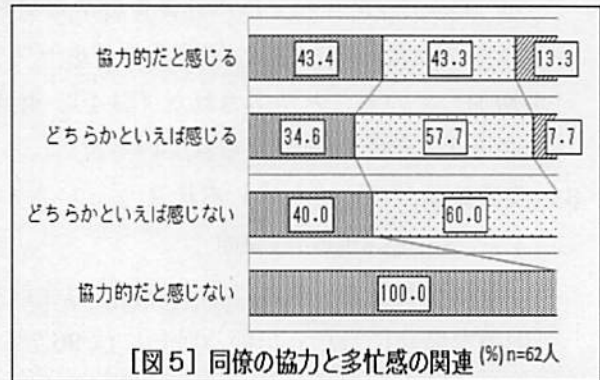
(1) 職務外負担が与える影響

子育てや介護などの職務外負担と多忙感の関連について、「子育てで職務外負担のある群は、負担のない群に比べて、多忙感を強く感じているだろう」と予想したが、そのような関連は認められなかった(図8)。

一方、介護で負担がある群では、全員が多忙感を感じていた。これには、介護を担うグループはベテランに多く、子育てを担うグループは若年であるという年齢的な差等が影響していると考えられた。

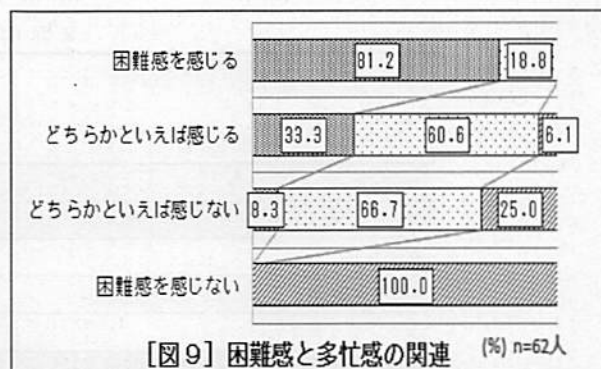
学校と家庭とで多重役割を担ったり、養護教諭一人当たりの生徒数が多かったりすることは、現実的に大きな負担となる。しかし、多忙な人が全て多忙群となるわけではないことから、本研究のきっかけとなった「実態的な多忙と意識としての多忙感では性質が異なるのではないか」という私たちの推察を裏付けることができた。

■ 多忙感を感じる □ どちらかといえば感じる
 ▨ どちらかといえば感じない □ 多忙感を感じない(該当者なし)



(2) 困難感の有無が与える影響

「困難感を感じている養護教諭は多忙感も感じやすい」「困難感を感じていない養護教諭は多忙感も感じにくい」傾向が見られた。「多忙感は困難感を生み、困難感が多忙感に大きく影響している²⁾」と先行研究でも指摘されているように、二つの要因には関連があることが示された(図9)。



(3) 各能力の自信度と多忙感・困難感の関連

対象を「各能力に自信がある、及びどちらかといえば自信がある群」と「自信がない、及びどちらかといえば自信がない群」に分類し、について Fisher の直接確率検定を行ったところ、「指導力」「断捨離力」の項目に有意差が認められた(表3)。

指導力のある人は、学校保健活動の中核となり教職員の協力体制を作ること、活動をスムーズに推進できるため、多忙感を感じにくいと考えられた。また、断捨離力のある人は、人間関係で過剰に悩んだり、他者からの評価に振り回されたりすることがないため、多忙感を感じにくいと考えられた。

「指導力」「断捨離力」の項目は、困難感との関連においても、有意差が見られた(表4)。さらに、「コミュニケーション力」「体力」「決断力」「記憶力」の項目では、統計上の有意差は認められなかったが、多忙群と非多忙群とでは自信度に大きな差が見られた(表3)。コミュニケーション力があれば多忙なときに周囲の教職員にSOSを発信できるなど、各能力は多忙感を軽減するようにプラスに働いているものと思われる。

非多忙群のほうが多忙群に比べ、全般的に自信度が高いことが分かった。このことから、非多忙群の方が多忙群に比べて自己肯定感や自己効力感が高いと推察された。

【表3】 各能力についての自信と多忙感の有無 * p < 0.05 ** p < 0.01

	多忙群 (n=56人)	非多忙群 (n=6人)	Fisherの 直接確率 検定
コミュニケーション力	80.4%	100%	
コーディネート力(関係者間での連携や調整をする能力)	56.9%	66.7%	
交渉力(相手と話し合い合意を得る力)	53.6%	50.0%	
相談する能力(自分が困ったときに相談に乗ってもらう力)	78.6%	83.3%	
カウンセリング力	56.9%	50.0%	
指導力	32.1%	83.3%	*
体力	60.7%	100.0%	
行動力	55.4%	66.7%	
決断力	60.7%	33.3%	
知識力(知識が豊富にあること)	18.3%	33.3%	
意志力(一度決めたことをやり通す力)	77.8%	66.7%	
判断力(物事を正しく認識し、判断する力)	82.1%	83.3%	
記憶力	58.9%	83.3%	
断捨離力(人間関係を築く上で、むやみな不安、人からの評価に振り回されずに身軽で軽快に生きていく力)	42.9%	100.0%	*
鈍感力(やたらに空気を讀んだり、人の気持ちを察したりすることに執着せず、存分に自分の力を発揮できる力)	33.9%	33.3%	
看護力	60.7%	50.0%	
事務処理力	57.1%	66.7%	

【表4】 各能力の自信度と困難感の有無

* p < 0.05 ** p < 0.01

	困難群 (n=49人)	非困難群 (n=13人)	Fisherの 直接確率 検定
コミュニケーション力	61.6%	84.6%	
コーディネート力	55.1%	77.0%	
交渉力	53.1%	53.8%	
相談する能力	77.6%	84.6%	
カウンセリング力	77.6%	76.9%	
指導力	28.6%	69.2%	*
体力	63.3%	69.2%	
行動力	55.1%	61.5%	
決断力	59.2%	53.8%	
知識力	18.8%	23.1%	
意志力	60.4%	76.9%	
判断力	79.6%	92.3%	
記憶力	46.9%	38.5%	
断捨離力	38.8%	84.6%	**
鈍感力	28.6%	53.8%	
看護力	61.2%	53.8%	
事務処理力	59.2%	53.8%	

6 多忙感が養護教諭に及ぼす影響

「救急処置にミスが起きかねない」の項目で有意差が認められた(表5)。多忙群の養護教諭は「救急処置にミスが起きかねない」と強い不安を感じながら、勤務に当たっている状況が明らかになった。また、有意差は認められなかったものの、多忙群の養護教諭は「職員との細やかな情報交換ができない」「書類等にミスが多くなる」といった不安を感じていることも示された。

【表5】 多忙感による悪影響と多忙感の有無

* p < 0.05 ** p < 0.01

	多忙群 (n=56人)	非多忙群 (n=6人)	Fisherの 直接確率 検定
健康に支障がでる	87.5%	66.7%	
生活に余裕がなくなる	92.9%	66.7%	
生徒の悩み相談をじっくり聞けない	78.6%	88.3%	
生徒とゆっくり日常会話をできない	78.6%	88.3%	
救急処置にミスが起きかねない	75.0%	16.6%	**
笑顔で対応する余裕がない	78.8%	50.0%	
勤務を続けることが不安になる	60.7%	33.7%	
職員との細やかな情報交換ができない	84.0%	50.0%	
書類等にミスが多くなる	80.4%	50.0%	

7 困難感が養護教諭に及ぼす影響

「職員との細やかな情報交換ができない」の項目において、有意差が認められた(表6)。「困難感が障壁となり、情報交換に支障をきたす」のか「職員とのコミュニケーションが少ないために、困難感が生じている」のかについては、今回の調査では明らかになっていない。困難感は職員との細やかな情報交換の障害となり、養護教諭に孤立感・孤独感を感じさせていると推測された。孤立感・孤独感を感じる職場環境では多忙感をも感じるため、困難感の軽減は養護

教諭の多忙感軽減に重要だといえる。

また、有意差は認められなかったが、「勤務を続けることが不安になる（以下、勤務の継続不安）」の項目において差が見られた。多忙感と勤務の継続不安には関連性は見られなかったが、困難感があると勤務の継続不安が生じることが、示唆された。

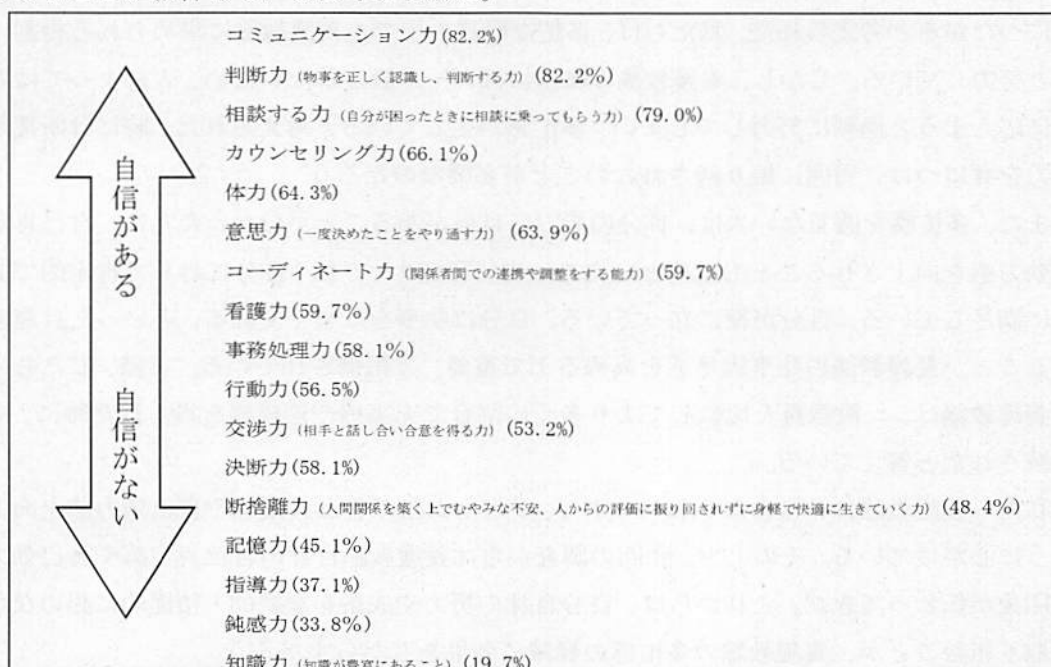
[表6] 多忙感による悪影響と困難感の有無 * p < 0.05 ** p < 0.01

	困難群 (n=49人)	非困難群 (n=13人)	Fisherの 直接確率 検定
健康に支障がでる	85.7%	84.6%	
生活に余裕がなくなる	95.9%	100.0%	
生徒の悩み相談をじっくり聞けない	77.6%	84.6%	
生徒とゆっくり日常会話をできない	79.6%	77.0%	
救急処置にミスが起きかねない	73.5%	53.8%	
笑顔で対応する余裕がない	79.6%	53.8%	
勤務を続けることが不安になる	69.4%	15.4%	
職員との細やかな情報交換ができない	87.8%	53.8%	*
書類等にミスが多くなる	83.7%	53.8%	

8 養護教諭全体の特性

千葉市の中学校養護教諭が、最も自信を持っている能力は「コミュニケーション力(82.2%)」であることが分かった(図10)。他にも「相談する力(79.0%)」も自信が高いなど、養護教諭が周囲の教職員と連携・協力して職務を遂行している姿が示された。

その一方で、「鈍感力」や「断捨離力」には自信を持たず、周囲に配慮しすぎてしまう、人間関係の不安や人からの評価に振り回されてしまうと感じていることが分かった。これには、養護教諭が対人援助職として常に相手の気持ちを思いやったり、共感したりすることを求められる職種であることが影響していると考えられた。



[図10] 千葉市中学校養護教諭が自信のある能力

Ⅶ まとめと今後の課題

先行研究^{1) 2)}と同様に、本実態調査においても年齢が上がるにつれて、多忙感が強くなっていく傾向が確認された。しかし、「若年でも多忙感を感じる人」や「ベテランでも多忙感を感じない人」がおり、多忙感の感じ方には個人差があり、年齢以外にも様々な要因が影響していると予測された。

分析結果から、養護教諭の多忙感に影響を与える要因は、社会的には「職場における孤立感・孤独感」であり、個人的には「養護教諭個人の性質」「自己肯定感・自己効力感」「困難感」だと示された。

そこで、これらの結果を踏まえて、多忙感を軽減するには次の二つの側面からのアプローチが有効だと考えられた。

まず、社会的側面からは職場内に相談できる同僚を持ち、必要な協力が得られるように職場環境を整えることである。養護教諭は、「周囲から協力を得られない時に多忙感を強く感じ、周囲の協力を得られた時に多忙感の軽減を感じる」また、「職場の同僚が協力的でないと感じている人は、全員が多忙感を感じている」「相談できる同僚がいる群は、多忙感を感じにくい」ことが明らかになった。しかし、職務内容の異なる一般教員には、養護教諭がどのような職務に取り組み、どのような悩みを持っているのか理解しづらいと考えられた。そのため、これからは、私たちが自信を持っているコミュニケーション能力を活かして、養護教諭の職務について積極的に情報を発信し、職場の同僚とつながりを作っていくことが有効だろう。

次に、個人的側面からのアプローチは、指導力と断捨離力を身に付けることである。

平成 27 年の中央教育審議会答申において、チームとしての学校の在り方が述べられているように、養護教諭にも組織として教育活動に取り組むことが求められている。学校保健活動を一人で抱え込むのではなく、指導力を発揮して「チーム学校」の中核として、周囲の教職員と協力して学校保健活動に取り組むことができれば、養護教諭の孤立感・孤独感も軽減され、さらには多忙感が軽減されると期待できる。

断捨離力を身に付けることは、周囲に振り回されずに身軽に生き、ストレスを低減することにつながると考えられた。私たちは、多忙な職務の中でも養護教諭に求められる役割に応えようと努力している。しかし、養護教諭の職務にはゴール設定がないため、人によっては周囲の期待に応えようと過剰に努力してしまい、多忙感が生じていると考えられた。時には断捨離力や鈍感力を身につけ、周囲に振り回されないことが必要なのだろう。

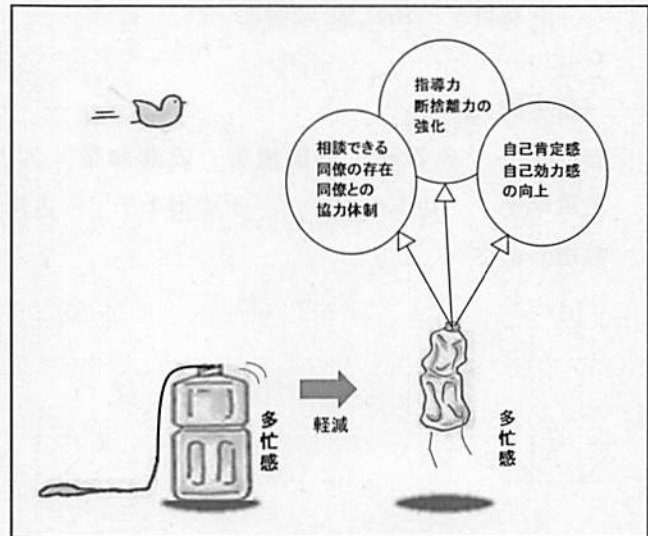
また、多忙感を感じない人は、自分の能力に自信があることが分かったため、自己肯定感や自己効力感を向上させることも重要といえる。先行研究⁴⁾でも「自分に対して肯定的である、自分に満足している、自分が役に立っている、自分は物事をうまくやれる、といった自尊感情を高めることが養護教諭の仕事満足感を高める上で重要」と指摘されている。実際、私たちの調査でも養護教諭は、一般教員と比較してより多くの割合で充実感や達成感を得られた時に、多忙感が軽減されたと答えている。

私たち養護教諭は日常のかかわりの中で、子どもたちの自己肯定感や自己効力感を向上させるように心がけている。その一方、今回の調査からは養護教諭自身の自己肯定感や自己効力感は低い印象が伝わってきた。これからは、自分自身の努力や成果を意識的・積極的に認めながら職務に取り組むことが、養護教諭の多忙感の軽減に効果をもたらすだろう。

さらに、多忙感だけでなく、困難感を軽減することの重要性も明らかになった。なぜなら、多

忙感を感じているだけでは、勤務の継続不安は生じないが、そこに困難感が加わると心身ともに疲弊し、勤務の継続不安が生じることが示されたからである。かねてより、対人援助職として働く人たちはストレスを溜め込み、燃え尽きやすいと指摘されている⁵⁾。養護教諭も対人援助職であることから、ストレスから心の健康を害することが多いものと推察された。養護教諭が安心して働き続けるためには、対人援助職としての観点から、心の健康について対策を行い、メンタルヘルスを良好に保つことが大切である。

最後に、本研究は一地区における限定的な調査に由来していること、また調査対象となったサンプル数も少なく、中学校に勤務する養護教諭のみの調査であることから、これが一般的な養護教諭の傾向であると論じるには限界がある。そのため今後は、さらに多くのサンプル数の検証を重ねていく必要がある。



〔図 11〕 養護教諭の多忙感に影響を与える要因のイメージ

〈謝辞〉

最後になりましたが、本研究をすすめるにあたり、ご多用の中ご指導いただきました千葉大学教育学部 准教授 工藤宣子先生に、心より感謝申し上げます。

〈引用文献〉

- 1) 千葉市養護教諭会 保健室管理運営 A 執務の効率化グループ「養護教諭の職務の多忙感を探る～職務の効率化を目指して～」
- 2) 東京都養護教諭研究会 養護教諭の多忙感・困難感・研修に影響を与える心理社会的要因 平成 20 年
- 3) 栃木県教育委員会 「教員の多忙感に関するアンケート調査（検証）」報告書 平成 24 年 2 月
- 4) 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—
- 5) 植田寿之「続・対人援助職の燃えつきを防ぐ 発展編 ～仲間で支え、高め合うために」平成 22 年 10 月 創元社

〈参考文献〉

- 1) 中澤理恵, 朝倉隆司, 養護教諭の仕事関連ストレスと抑うつとの関連, 学校保健研究, 57, 2016
- 2) 武田文, 岡田加奈子, 朝倉隆司, 養護教諭の抑うつとストレス要因の関連 - 都市部公立小・中学校における検討 -, 日本健康教育学会誌, 18(2), 2010
- 3) 小橋茂男, 小中学校教師のストレスとバーンアウト離職意思との関係, 日本保健学会誌, 15(4), 2013

- 4) 高木亮, 北神正行, 教師の多忙と多忙感を規定する諸要因の考察Ⅱ —教師の多忙感としてのストレスの問題を中心に—, 岡山大学教育学部研究収録, 135, 2007
- 5) 朝日新聞, 私に足りない「〇〇力」, 2015年3月7日紙面
- 6) 鎌原雅彦ほか 『心理学マニュアル 質問紙法』 北大路書房 2010
- 7) 山本澄子ほか 『データの見かたから検定・多変量解析まで すぐできる!リハビリテーション統計』 南江堂 2015

〈研究同人〉

志内幸子 魚谷瞳 黒田清美 安藤知栄 入内島志穂里 抱真由美 草木みどり 古賀一枝
左東摩子 辻本かおり 千葉実千子 古川由美子 御子神直美 宮原真佐子 吉野晴香
渡邊ちあき

養護教諭の多忙感に関する調査

市教研保健養護部会・中学校
職務の効率化グループ

記入する際のお願い

- ①このアンケートは一年で最も多忙だと思われる「4～6月」をイメージしてお答えください。
- ②回答については、直接調査用紙上の数字(①～)に○をつけてお答えください。回答用紙はありません。
- ③空欄があるとせっかくいただいたアンケートを調査に活かすことができません。必ず、空欄のないように回答してください。また、判断に迷う場合でも、回答選択はいずれかの番号に○をつけてください。

1 あなたの年齢をお答えください。(H28年4月1日現在)

- ①～30歳まで ②31～40歳まで ③41～50歳まで ④51～55歳まで
- ⑤56歳以上

2 勤務校の生徒在籍数をお答えください。(H28年4月1日現在)

- ①～200名 ②201～300名 ③301～400名 ④401～500名
- ⑤501～600名 ⑥601～700名 ⑦701～800名 ⑧801～900名以上

3-1 子育て・介護など、職務外での負担がありますか？（複数選択可）

①職務外での負担はない →問4にお進みください

②子育てで負担がある

③介護で負担がある

④その他の理由で負担がある（ ）

} →問3-2にお進みください

3-2 （3-1で②～④と答えた方のみお答えください）子育て・介護など、職務外での多忙感（※1）がありますか？（一つ選択）

①感じる ②どちらかといえば感じる ③どちらかといえば感じない ④感じない

※1 多忙感…忙しくて、心に余裕を持って物ごとを行えなくなると感じること

4 あなたは養護教諭の職務に多忙感（※1）を感じますか？（一つ選択）

①感じる ②どちらかといえば感じる ③どちらかといえば感じない ④感じない

※1 多忙感…忙しくて、心に余裕を持って物ごとを行えなくなると感じること

5 あなたは養護教諭の職務に困難感（※2）を感じることはありますか？（一つ選択）

①感じる ②どちらかといえば感じる ③どちらかといえば感じない ④感じない

※2 困難感…難しさを感じたり、悩み苦しんだりすること

6 あなたは職場の同僚が協力的だと感じますか？（一つ選択）

①感じる ②どちらかといえば感じる ③どちらかといえば感じない ④感じない

7 あなたは職場の管理職が養護教諭の職務を評価していると感じますか？（一つ選択）

①感じる ②どちらかといえば感じる ③どちらかといえば感じない ④感じない

8 養護教諭の職務にやりがいを感じますか？（一つ選択）

①感じる ②どちらかといえば感じる ③どちらかといえば感じない ④感じない

9 養護教諭を志していた時と現実の職務内容にギャップ（※3）を感じますか？（一つ選択）

①感じる ②どちらかといえば感じる ③どちらかといえば感じない ④感じない

※3 ギャップ…この調査では「こんなはずではなかったと残念な気持ち」と定義します。

10 あなたは職場に職務について相談できる同僚がいますか？（一つ選択）

①いる ②どちらかといえばいる ③どちらかといえばいない ④いない

11 あなたは職務について相談できる他の養護教諭がいますか？（一つ選択）

①いる ②どちらかといえばいる ③どちらかといえばいない ④いない

12 あなたは次のような時、どの程度多忙感を感じますか？それぞれ一つずつ選択してください。

		多忙感を			
		感じる	どちらかと言え ば感じる	どちらかと言え ば感じない	感じない
(1)	緊急の事態が起きた時	①	②	③	④
(2)	行事などが立て続けにある時	①	②	③	④
(3)	周囲から協力を得られない時	①	②	③	④
(4)	管理職から職務を評価されていない時	①	②	③	④
(5)	自分の裁量で職務を進められない時	①	②	③	④
(6)	困難な職務に当たっている時	①	②	③	④
(7)	疲労や睡眠不足の時	①	②	③	④
(8)	なかなか休みが取れない時	①	②	③	④
(9)	その他にも多忙感を感じる状況がありましたら、ご記入ください。 ()				

13 あなたは次のような時に、どの程度多忙感が軽減されたと感じますか？それぞれ一つずつ選択してください。

		多忙感が軽減されたと感じ			
		感じる	どちらかと言え ば感じる	どちらかと言え ば感じない	感じない
(1)	職務にやりがいを感じた時	①	②	③	④
(2)	自分の職務の能力に自信を持てた時	①	②	③	④
(3)	周囲の協力を感じた時	①	②	③	④
(4)	感謝の言葉をもらった時	①	②	③	④
(5)	自分の望んだ内容の職務をしている時	①	②	③	④
(6)	生徒の成長を実感できた時	①	②	③	④
(7)	重要性が高い職務だと思えた時	①	②	③	④
(8)	趣味の活動など職務外でストレス解消 できた時	①	②	③	④
(9)	家族とゆっくり過ごせた時	①	②	③	④

(10)	その他にも多忙感を軽減できたと感じる状況がありましたら、ご記入ください。 ()
------	---

14 あなたは多忙感があると、次のように感じますか？それぞれ一つずつ選択してください。

		多忙感があると次のように			
		感じる	どちらかと言 えは感じる	どちらかと言 えは感じない	感じない
(1)	健康に支障が出る	①	②	③	④
(2)	生活に余裕がなくなる	①	②	③	④
(3)	生徒の悩み相談をじっくり聞けない	①	②	③	④
(4)	生徒とゆっくり日常会話をできない	①	②	③	④
(5)	救急処置にミスが起きかねない	①	②	③	④
(6)	笑顔で対応する余裕がない	①	②	③	④
(7)	勤務を続けることが不安になる	①	②	③	④
(8)	職員との細やかな情報交換ができない	①	②	③	④
(9)	書類等にミスが多くなる	①	②	③	④
(10)	その他、多忙感があると起こる悪影響があればご記入ください。 ()				

15 次にあげる「力」は、私たちの研究グループで「養護教諭の多忙感軽減に役立つ」と予想した能力です。あなたは、それぞれの力について自信がありますか？それぞれ一つずつ選択してください。「(18) その他」を選択される場合は「〇〇力」のように記入してください。

		次の力について自信が			
		ある	どちらかと言 えはある	どちらかと言 えはない	ない
(1)	コミュニケーション力	①	②	③	④
(2)	コーディネート力(関係者間での連携や調整をする力)	①	②	③	④
(3)	交渉力(相手と話し合い合意を得る力)	①	②	③	④
(4)	相談する力(自分が困った時に相談に乗ってもらう力)	①	②	③	④
(5)	カウンセリング力	①	②	③	④

