

〈調査報告〉

卒業生の就業状況と職務満足に関する実態調査

佐藤 秀子*・森川 英子*・大川 尚子**
鍵岡 正俊**・野谷 昌子***

A survey on the working conditions and the satisfaction with their duty
of the graduates “YOGO” Teacher Course of Kansai Women’s College

Hideko Sato, Hideko Morikawa, Naoko Okawa
Masatoshi Kagioka and Masako Notani

要約：関西女子短期大学 保健科養護コースは平成12年に卒業生に対する研修事業を開始した。当初は教員採用試験の受験対策であったが、現在は、職務に関する研修や研究報告、相互の情報交換など教育的支援を展開している。

今回、平成12年3月以降16年3月までの卒業生459名に対して就業状況を把握する調査を実施した。調査内容は就業の実態と職務満足、自己学習の状況、本学に対する要望などである。回答者175名中、養護教諭の免許資格で就業しているものは117名(66.9%)であった。職務については満足している者が多い中、実践力と自己学習力が必要であり、卒後研修に期待していることが判明した。変動する社会の要請に応える人材として卒業生を支援することの重要性と研修会の方向性を確認することができた。本稿では就業実態と職務満足について報告する。

Abstract : “YOGO” Teacher Course of Kansai Women’s College started the training of its graduates in 2000. This study aiming to clarify the working conditions of the graduates was done by sending questionnaires asking the actual working conditions and their satisfaction with their duty. The replies were obtained from 175 (38.1%) in 459 graduates. The graduates working with the license of “YOGO” Teacher were 117 (66.9%). While there are many graduates satisfied with their duty, they need strongly about the practical skills and the self educability and desire various trainings for our program after the graduation. It is important to continue the educational support for the graduate since the system of education and license for teacher is going to changing and conditions of the work are becoming further complicated, especially for “YOGO” Teachers.

Key words : 就業の実態 Working condition 職務満足 Working satisfaction

*関西女子短期大学 教授

**関西女子短期大学 助教授

***名古屋学芸大学ヒューマンケア学部 講師

I はじめに

保健科養護保健コースの教育方針は養護教諭としての実務能力を身につけ、かつ、専門的職業の義務と責任を全うできる人材を社会に送ることである。全国的に活躍している卒業生の実績に裏づけされた本学の養護教諭養成課程は社会的にも高く評価され、西日本を代表する養護教諭養成機関としての責任を果たして今日に至っているが、教育職員免許法の改正 (1998) 後、さらに、教育職員の教育や教育職員免許更新制度、研修制度の義務化などが検討されている今日、社会的なニーズに対応する量的・質的な対策として、卒後研修支援事業の確立は重要である。本学は平成 12 年に付属施設 (上本町事務所) において卒業生に対する研修事業を開始しているが、この研修事業をさらに発展させる上からも、卒業後の就業状況や自己研鑽の実態を把握する事は必要かつ重要である。そこで、卒業生に対する研修事業を開始した平成 12 年以降、5 年間の卒業生に対する実態調査を実施した。今回は卒業後の就業状況と職務満足を中心に分析した結果を報告する。

II 研究方法

1 研究目的

研究目的は本コースの自己評価と将来的には卒業後の研修教育体制を構築する上の基礎資料を得ることである。

2 調査対象と調査内容

調査対象は平成 12 年 3 月～平成 16 年 3 月までの卒業生 459 名で、調査内容は 1) 卒業後の就業状況、2) 職務満足度とその要因、3) 自己研鑽の内容とその時期・方法など、4) 卒後研修の内容と参加状況、5) 本コースに対する卒業生の希望と要望である。

3 調査期間と方法

調査期間は平成 16 年 6 月 22 日～平成 16 年

7 月 24 日である。調査方法は菅原¹⁾や鈴木ら²⁻⁶⁾の先行研究を参考に無記名自記式質問紙調査票を作成して同窓会事務局の承諾と協力により調査票を郵送し、175 名から回答を得た。倫理的配慮として調査協力依頼文に調査の趣旨説明と調査結果は目的外の使用をしない旨を記載した。また、回答された調査票は同意を得たものとして集計分析することを説明して了解を得た。調査内容は、卒業後の就業状況として卒業年度と現在の就業職種、入学時・卒業時の希望と現職、卒業後の初職と現職の同異について回答を求めた。

4 集計と分析

現職は学校、医療福祉機関、一般企業、学生、無職に大別し、①教職員と②教職員外の 2 群として分析した。職務満足は各質問に対して、①はい；満足、②いいえ；不満足、③何ともいえない、の 3 選択肢から回答を求め、「はい」と「はい以外」の 2 群で分析した。入学時・卒業時の希望と現職、卒業後の初職と現職の同異について 2 選択肢から回答を求めた。自己研鑽や卒後研修及び本コースの教科目に対する希望や要望は記述式で自由記載とした。調査結果は回答者の立場を最大限有効に取り上げるために質問項目による回答者総数が一致しない状態となったが、あえて統計的処理を行った。統計ソフトは SPSS Ver 12 for windows を使用し、群間差は有意差を 5% として χ^2 検定を行った。

III 調査結果と考察

1 卒業年数別回答状況

回答は 175 名 (回答率 38.1%) で、卒業年度別回答状況は 1 年目が 43 名 (56.6%)、2 年目が 27 名 (30.3%)、3、4、5 年目はそれぞれ 34 名 (38.2%)、37 名 (35.2%)、34 名 (34.0%) であった。また、年度別回答者の構成比は 1 年目が 24.6% で最多であり、次いで、4 年目が 21.1%、3、5 年目が 19.4% で、最小は 2 年目

の15.4%であった(表1)。

2 卒業後の就業状況

1) 現職の職種区分

175名の現職の職種を①教職員と②教職員以外に大別した結果、教職員は117名(66.9%)で、教職員以外は11名の学生を含めた58名(33.1%)であった(表2)。

さらに、現職を卒業年度別に見ると、教職員の場合、1年目は34名(79.1%)であるが、その後は漸減して、5年目は58.8%である。一方、教職員外は1年目の9名(21.0%)が最小で、その後は漸増して卒後5年目では41.2%であった(表2)。教職員外と回答した58名の

職種では、一般企業が24名(41.4%)、医療福祉機関は17名(29.3%)、学生は11名(19%)で、主婦と回答したものを含めて無職は6名であった。学生と回答した11名中10名は3年以内である(表3)。進路決定の時期や、現職の継続期間について質問を設定していないために推測の範囲ではあるが、卒業後の変化は教員採用状況や社会経済的要因の影響は無視できない。

現職が教職員である117名の職名は養護教諭が26名(22.2%)、助教諭は28名(23.9%)で最多は講師が40名(34.5%)である。卒後年数別に最も多い職名を見ると、卒後年数を重ねるごとに1年目は講師、2年目は教諭、3年目が助教諭で4年目と5年目は教諭に変化している(表4)。卒業後、養護教諭として就業するまでには時間が必要であり、この期間の学習支援は今後の検討課題である。

2) 現職と入学時に希望していた仕事との同異

現職と入学時の希望が同じである教職員は105名(89.7%)に対して、異なるものは12名(10.3%)である。現職を学校教職員外と回答した46名は全てが入学時の希望とは異なると

表1 卒後年数別回答状況

卒業年月	卒後年数	学生数	回答者数	回答率(%)
H. 12. 3	5	100	34	34.0(19.4)
H. 13. 3	4	105	37	35.2(21.1)
H. 14. 3	3	89	34	38.2(19.4)
H. 15. 3	2	89	27	30.3(15.4)
H. 16. 3	1	76	43	56.6(24.6)
計		459	175	38.1(100.0)

表2 卒後年数別現在の職業

卒業後 現職	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	計
	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)
教職員	34(79.1)	17(63.0)	22(64.7)	24(64.9)	20(58.8)	117(66.9)
教職員外	6(14.0)	6(22.2)	9(26.5)	12(32.4)	14(41.2)	47(26.9)
学生	3(7.0)	4(14.8)	3(8.8)	1(2.7)	0(0.0)	11(6.3)
計	43(100.0)	27(100.0)	34(100.0)	37(100.0)	34(100.0)	175(100.0)

表3 卒後年数別教職員外(58名)の職種

卒業後 職種	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	計
	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)
医療福祉機関	1(11.1)	3(30.0)	3(27.3)	5(38.5)	5(38.5)	17(29.3)
一般企業	5(55.6)	3(30.0)	4(36.4)	7(53.8)	5(38.5)	24(41.4)
学生	3(33.3)	4(40.0)	3(27.3)	1(7.7)	0(0.0)	11(19.0)
なし(主婦)	0(0.0)	1(10.0)	1(9.1)	0(0.0)	3(23.1)	6(10.3)
計	9(100.0)	11(100.0)	11(100.0)	13(100.0)	14(100.0)	58(100.0)

表 4 卒後年数別教職員の職名

卒業後 職名	1 年目	2 年目	3 年目	4 年目	5 年目	計
	人数 (%)	人数 (%)	人数 (%)	人数 (%)	人数 (%)	人数 (%)
教諭	2 (5.9)	5 (29.4)	2 (9.1)	8 (33.3)	9 (45.0)	26 (22.2)
助教	5 (14.7)	4 (23.5)	9 (40.9)	6 (25.0)	4 (20.0)	28 (23.9)
講師	16 (47.1)	4 (23.5)	7 (31.8)	7 (29.2)	6 (30.0)	40 (34.2)
嘱託	8 (23.5)	1 (5.9)	2 (9.1)	2 (8.3)	0 (0.0)	13 (11.1)
介助員	1 (2.9)	1 (5.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.7)
実習助手	1 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.2)	0 (0.0)	2 (1.7)
事務	1 (2.9)	2 (11.8)	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (3.4)
不明	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.5)	0 (0.0)	1 (5.0)	2 (1.7)
計	34 (100.0)	17 (100.0)	22 (100.0)	24 (100.0)	20 (100.0)	117 (100.0)

表 5 入学時に希望していた仕事と現職の同異 (無回答 5 名)

卒業後 現職		1 年目	2 年目	3 年目	4 年目	5 年目	計
		人数 (%)	人数 (%)	人数 (%)	人数 (%)	人数 (%)	人数 (%)
教職	同じ	30 (88.2)	15 (88.2)	21 (95.5)	20 (83.3)	19 (95.0)	105 (89.7)
	異なる	4 (11.8)	2 (11.8)	1 (4.5)	4 (16.7)	1 (5.0)	12 (10.3)
	計	34 (100.0)	17 (100.0)	22 (100.0)	24 (100.0)	20 (100.0)	117 (100.0)
教職外	同じ	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	異なる	6 (100.0)	6 (100.0)	9 (100.0)	12 (100.0)	13 (100.0)	46 (100.0)
	計	6 (100.0)	6 (100.0)	9 (100.0)	12 (100.0)	13 (100.0)	46 (100.0)
学生	同じ	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14.3)
	異なる	2 (100.0)	1 (100.0)	2 (66.7)	1 (100.0)	0 (0.0)	6 (85.7)
	計	2 (100.0)	1 (100.0)	3 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
計		42	24	34	37	33	170

回答している。現在学生の 7 名中 1 名は入学時の希望であるが、6 名は入学後である。以上のことから、入学時と現職の同異は在学中の学習や進路指導の影響が考えられる (表 5)。

3) 現職と卒業時に希望していた仕事との同異

現職が卒業時の希望と同じである 126 名 (74.6%) の職種は教職員の 104 名 (82.5%) と教職員外の 19 名 (15.1%)、学生の 3 名 (2.4%) である。教職員外の中 22 名 (17.5%) は就職や進学を在学中に考えていることから、前項同様、在学中の学習や進路指導の影響が考えられる (表 6)。

4) 卒業後の初職と現職の同異

卒業後の最初の仕事の継続性について現職との同異により判断すると、現職が教職員の場合は 117 名中 91 名 (77.8%)、教職員外は 46 名 (50%) が同じであると回答した。卒後年数別に見ると、現職が教職員の場合は 3 年目に同異の比率が変化するが、教職員外の場合は、卒後 3 年目の 9 名中 6 名 (66.7%) と 5 年目の 13 名中 10 名 (76.9%) が初職とは異なる、と回答していることから、転職の時期は卒後 3 年目と 5 年目になっていることが推測できる (表 7)。今回は 4 年目の教職者数が増加していることから、研修事業の成果としては入学時の希望がか

表6 卒業時に希望していた仕事と現職の同異（無回答6名）

卒業後 現職		1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	計
		人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)
教職	同じ	32(94.1)	14(2.4)	21(95.5)	19(79.2)	18(90.0)	0(0.0)
	異なる	2(5.9)	3(7.6)	1(4.5)	5(20.8)	2(10.0)	13(11.1)
	計	34(100.0)	17(100.0)	22(100.0)	24(100.0)	20(100.0)	117(100.0)
教職外	同じ	3(50.0)	2(33.3)	4(44.4)	7(58.3)	3(23.1)	9(41.3)
	異なる	3(50.0)	4(66.7)	5(55.6)	5(41.7)	10(76.9)	27(58.7)
	計	6(100.0)	6(100.0)	9(100.0)	12(100.0)	13(100.0)	46(100.0)
学生	同じ	1(100.0)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	3(50.0)
	異なる	0(0.0)	1(100.0)	1(33.3)	1(100.0)	0(0.0)	3(50.0)
	計	1(100.0)	1(100.0)	3(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	6(100.0)
計		41	24	34	37	33	169

表7 現職と卒業後の最初の仕事との同異（無回答4名）

卒業後 現職		1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	計
		人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)
教職	同じ	33(97.1)	14(82.4)	13(59.1)	17(70.8)	14(70.0)	91(77.8)
	異なる	1(2.9)	3(17.6)	9(40.9)	7(29.2)	6(30.0)	26(22.2)
	計	34(100.0)	17(100.0)	22(100.0)	24(100.0)	20(100.0)	117(100.0)
教職外	同じ	5(83.3)	3(50.0)	3(33.3)	9(75.0)	3(23.1)	23(50.0)
	異なる	1(16.7)	3(50.0)	6(66.7)	3(25.0)	10(76.9)	23(50.0)
	計	6(100.0)	6(100.0)	9(100.0)	12(100.0)	13(100.0)	46(100.0)
学生	同じ	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)
	異なる	0(0.0)	1(100.0)	2(66.7)	1(100.0)	0(0.0)	4(80.0)
	計	0(0.0)	1(100.0)	3(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	5(100.0)
計		43	24	34	370	31	171

なえられる学習支援として機能していることも一因にあると考える。

3 職務満足

職務満足度は10項目中9項目については教職員では肯定的な回答者が否定的な回答者を上回っているが、知識・技術については126名中「いいえ」が85名(67.5%)で満足度は低く、知識・技術に関する研修要望がここにあるといえる。また、教職員に比較して教職員外では勤

務や休暇の希望が聞き入れられている回答が多く、職種の違いがある。教職員と教職員外の比較では、現職の継続と知識・技術の2項目に有意差が認められた($p < 0.05$) (表8)。職種別の職務満足の理由では、20項目中、支持されているや同僚の助けがある、自由に話し合える、興味を持って聴いてもらえる、意思決定が増えている、職務上の話し合いが十分できている、専門性がいかされている、上司の支持がある、さらに発展させたい、成長を感じる、という質

表 8 現職の職務満足度

満足度	職種	はい	いいえ	分からない	計	χ ² 検定 *p<0.05
		人数(%)	人数(%)	人数(%)		
現職の継続	教職員	76(80.9)	12(12.8)	6(6.4)	94(100.0)	0.023*
	教職員外	19(59.4)	11(34.4)	2(6.3)	32(100.0)	
	計	95(75.4)	23(18.3)	8(6.3)	126(100.0)	
やりがい	教職員	87(92.6)	7(7.4)	0(0.0)	94(100.0)	0.275
	教職員外	27(84.4)	4(12.5)	1(3.1)	32(100.0)	
	計	114(90.5)	11(8.7)	1(0.8)	126(100.0)	
処遇	教職員	72(76.6)	21(22.3)	1(1.1)	94(100.0)	0.118
	教職員外	19(59.4)	13(40.6)	0(0.0)	32(100.0)	
	計	91(72.2)	34(27.0)	1(0.8)	126(100.0)	
担当部分の裁量	教職員	82(87.2)	11(11.7)	1(1.1)	94(100.0)	0.517
	教職員外	26(81.3)	6(18.8)	0(0.0)	32(100.0)	
	計	108(85.7)	17(13.5)	1(0.8)	126(100.0)	
勤務・休暇希望	教職員	82(87.2)	11(11.7)	1(1.1)	94(100.0)	0.784
	教職員外	29(90.6)	3(9.4)	0(0.0)	32(100.0)	
	計	111(88.1)	14(11.1)	1(0.8)	126(100.0)	
頼りにされている	教職員	68(72.3)	20(21.3)	6(6.4)	94(100.0)	0.853
	教職員外	24(75.0)	7(21.9)	1(3.1)	32(100.0)	
	計	92(73.0)	27(21.4)	7(5.6)	126(100.0)	
知識・技術	教職員	25(26.6)	69(73.4)	0(0.0)	94(100.0)	0.015*
	教職員外	16(50.0)	16(50.0)	0(0.0)	32(100.0)	
	計	41(32.5)	85(67.5)	0(0.0)	126(100.0)	
自分の力を発揮	教職員	83(88.3)	11(11.7)	0(0.0)	94(100.0)	0.313
	教職員外	26(81.3)	6(18.8)	0(0.0)	32(100.0)	
	計	109(86.5)	17(13.5)	0(0.0)	126(100.0)	
上司との人間関係	教職員	88(93.6)	6(6.4)	0(0.0)	94(100.0)	0.228
	教職員外	29(90.6)	2(6.3)	1(3.1)	32(100.0)	
	計	117(75.4)	8(18.3)	1(6.3)	126(100.0)	
意欲の変化	教職員	56(59.6)	14(14.9)	24(25.5)	94(100.0)	0.268
	教職員外	15(46.9)	4(12.5)	13(40.6)	32(100.0)	
	計	71(56.3)	18(14.3)	37(29.4)	126(100.0)	

問に対して教職員より教職員外の方に「はい」が多い。この結果から、養護教諭など教職員の場合は他の職種に比較して1~2名の少数のため、専門性が求められる職場ではあるが、指導者や同僚の指導が受けにくい環境にあることが

考えられる(表9)。職種間では教職員外に多い「現在の仕事は大切」と「さらに発展させたい」の2項目に有意差が見られた(p<0.05)。

表9 職務満足の理由

職務満足の理由	職種	はい	はい以外	計	χ^2 検定 *p<0.05
		人数(%)	人数(%)	人数(%)	
頼りにされている	教職員	80(85.1)	14(14.9)	94(100.0)	0.92
	教職員外	27(84.4)	5(15.6)	32(100.0)	
	計	107(84.9)	19(15.1)	126(100.0)	
支持されている	教職員	81(86.2)	13(13.8)	94(100.0)	0.84
	教職員外	28(87.5)	4(12.5)	32(100.0)	
	計	109(86.5)	17(13.5)	126(100.0)	
同僚の助けが有る	教職員	38(40.4)	56(59.6)	94(100.0)	0.74
	教職員外	14(43.8)	18(56.3)	32(100.0)	
	計	52(41.3)	74(58.7)	126(100.0)	
自由に話し合える	教職員	70(74.5)	24(25.5)	94(100.0)	0.95
	教職員外	24(75.0)	8(25.0)	32(100.0)	
	計	94(74.6)	32(25.4)	126(100.0)	
意見や考えを言える	教職員	88(93.6)	6(6.4)	94(100.0)	0.57
	教職員外	29(90.6)	3(9.4)	32(100.0)	
	計	117(92.9)	9(7.1)	126(100.0)	
他職者とも話す機会がある	教職員	80(85.1)	14(14.9)	94(100.0)	0.60
	教職員外	26(81.3)	6(18.8)	32(100.0)	
	計	106(84.1)	20(15.9)	126(100.0)	
興味を持って聞いてもらえる	教職員	79(84.0)	15(15.9)	94(100.0)	0.35
	教職員外	29(90.6)	3(9.4)	32(100.0)	
	計	108(85.7)	18(14.3)	126(100.0)	
うまくやっている	教職員	65(69.1)	29(30.9)	94(100.0)	0.53
	教職員外	24(75.0)	8(25.0)	32(100.0)	
	計	89(70.6)	37(29.4)	126(100.0)	
現在の仕事はあっている	教職員	69(73.4)	25(26.6)	94(100.0)	0.20
	教職員外	27(84.4)	5(15.6)	32(100.0)	
	計	96(76.2)	30(23.8)	126(100.0)	
現在の仕事は大切	教職員	32(34.0)	62(66.0)	94(100.0)	0.01
	教職員外	19(59.4)	13(40.6)	32(100.0)	
	計	51(40.5)	75(59.5)	126(100.0)	
仕事に就いてよかった	教職員	48(51.1)	46(48.9)	94(100.0)	0.08
	教職員外	22(68.8)	10(31.3)	32(100.0)	
	計	70(55.6)	56(44.4)	126(100.0)	
前よりもよくできている	教職員	59(62.8)	35(37.2)	94(100.0)	0.51
	教職員外	18(56.3)	14(43.8)	32(100.0)	
	計	77(61.1)	49(38.9)	126(100.0)	

前よりもよくできている	教職員	59(62.8)	35(37.2)	94(100.0)	0.51
	教職員外	18(56.3)	14(43.8)	32(100.0)	
	計	77(61.1)	49(38.9)	126(100.0)	
意思決定が増えている	教職員	71(75.5)	23(24.5)	94(100.0)	0.50
	教職員外	26(81.3)	6(18.8)	32(100.0)	
	計	97(77.0)	29(23.0)	126(100.0)	
職務上の話合は十分できている	教職員	74(78.7)	20(21.3)	94(100.0)	0.053*
	教職員外	30(93.8)	2(6.2)	32(100.0)	
	計	104(82.5)	22(17.5)	126(100.0)	
専門性がいかさされている	教職員	78(3.0)	16(17.0)	94(100.0)	0.29
	教職員外	29(90.6)	3(9.4)	32(100.0)	
	計	107(84.9)	19(15.1)	126(100.0)	
事態が好転する予感がする	教職員	74(78.7)	20(21.3)	94(100.0)	0.13
	教職員外	29(28.2)	3(9.4)	32(100.0)	
	計	103(81.7)	23(18.3)	126(100.0)	
上司の支持が有る	教職員	76(80.9)	18(19.1)	94(100.0)	0.20
	教職員外	29(90.6)	3(9.4)	32(100.0)	
	計	105(83.3)	21(16.7)	126(100.0)	
たいていの人ができる事はやれる	教職員	87(92.6)	7(7.4)	94(100.0)	0.72
	教職員外	29(90.6)	3(9.4)	32(100.0)	
	計	116(92.1)	10(7.9)	126(100.0)	
さらに発展させたい	教職員	53(56.4)	41(43.6)	94(100.0)	0.028*
	教職員外	25(78.1)	7(21.9)	32(100.0)	
	計	78(61.9)	48(38.1)	126(100.0)	
成長を感じる	教職員	53(56.4)	41(43.6)	94(100.0)	0.21
	教職員外	22(68.8)	10(31.3)	32(100.0)	
	計	75(59.5)	51(40.5)	126(100.0)	

Ⅳ 結 論

過去5年間の卒業生175名についての就業状況と職務満足に関する実態調査の結果から明らかになったことは、①養護教諭の資格免許で就業している卒業生は117名(66.9%)で、②入学時の希望は在学中や卒業後に変化し、教職員外の職種の場合、卒業後の初職は3年目と5年目に転職している。入学時の希望がかなえられる対策としてこの時期の教育的支援は重要であり、本学が開始した卒後研修の意義は大きい。職務満足では満足している者が多い中、知識・

技術については教職員の「いいえ」が「はい」を上回り、教職員外では同率である。また、「発展させたい」と「成長を感じる」という質問に対して教職員より教職員外の方に「はい」が多いことは、養護教諭として就業する時には実践力と学習力が求められる理由になると考えられ、卒後研修で強化する必要性が明確化された。

V おわりに

今回は、過去5年間の本コース卒業生(175名)に対する実態調査の中から就業実態と職務

満足について分析した結果を報告した。卒業生自身のニーズに加え、教員教育や教員免許の更新制度が検討されている今日、養護教諭の卒後研修はますます必要性が高まり、制度として発展することが期待される。卒業生の職業生活を教育的な側面で支援する養護教諭養成機関として新たな役割を担える体制を整備する必要性を確認することができた。教員採用試験前の時期との重なりを避け、回答しやすい質問内容にするなど、回答率をあげるための工夫をして今後も調査活動を継続する。

謝辞

調査にご協力いただきました卒業生の皆様に心から感謝申し上げます。また、個人情報に関する規制や倫理規定遵守の厳格な体制の中、調査研究の趣旨にご理解とご協力を頂いた本学同窓会事務局に対し厚く御礼を申し上げます。

参考文献

- 1) 鈴木邦治他 学校経営と養護教諭の職務 (Ⅳ)－養護教諭のキャリアと職務意識－ 福岡教育大学紀要 48 第4分冊 23-40 (1999)
- 2) 菅原邦子他 天使女子短期大学卒業生の動向 天使女子短期大学紀要 1998 No 19 73-85
- 3) 中山洋子他 看護婦の仕事に対する認識と満足度。継続医師に関する記述的研究 聖路加看護大学紀要 No 23 1997. 3. 1-14
- 4) 小倉能理子他 医療技術短期大学部卒業生の追跡調査－職務満足度と影響因子－ 第30回 日本看護学会誌 看護教育 1999 35-37
- 5) 白井徳子他 三重県立看護短期大学卒業生の職業キャリアについての研究 (第2報) 三重県立看護短期大学紀要 17 65-69 1996
- 6) 黒田裕子他 看護領域における大学院修士課程修了生のキャリア開発に関する実態調査 第25回 日本看護学会誌 看護管理 1994 150-153
- 7) 山道弘子他 養護教諭のキャリア発達に関する研究 日本養護教諭教育学会誌 Vol 5. No 1. 2002 76-91
- 8) 加納川榮子他 「織りなす心の看護」におけるキャリアディベロップメントの特徴 高知女子大学紀要 看護学部編 第48巻 45-58
- 9) 大谷尚子 教員免許法と養護教諭の養成 日本養護教諭教育学会 Vol. 2 No 1 1999

