

原 著

養護教諭におけるプラトリー化の関連要因

カゴタニ
籠谷
メグミ
恵*
アサクラ
朝倉
タカシ
隆司^{2*}
サクマヒロミ
佐久間浩美^{3*}

目的 本研究は、養護教諭のキャリア発達に資するためプラトリー化の関連要因を明らかにすることを目的とした。

方法 2017年3月に東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県の小中学校、高等学校のうち1,000校を層化無作為抽出し、養護教諭1,000人に調査票を送付した。養護教諭の専門職的自律性(変革)、職場におけるソーシャル・サポート、仕事関連ストレスからワーク・エンゲイジメントを介してプラトリー化につながるという概念枠組みを作成し、階層的重回帰分析とパス解析により検証した。

結果 335人の養護教諭のデータを分析対象とした。パス解析の結果、内容的プラトリー化に影響していたものは、ワーク・エンゲイジメント、主体的学習、質的負担、経験年数であった。ワーク・エンゲイジメントには主体的学習、追求、情動的サポート、道具的サポート、情緒的サポート、役割の曖昧さ、養護教諭の職位が影響していた。パスモデルの適合度は、CFI=1.00, RMSEA=0.00, SRMR=0.01と概ね良好であった。決定係数は、内容的プラトリー化が $R^2=0.41$ 、ワーク・エンゲイジメントが $R^2=0.45$ であった。階層プラトリー化に影響していたものは、ワーク・エンゲイジメント、主体的学習、学歴、職位、スクールカウンセラーの配置であった。ワーク・エンゲイジメントには主体的学習、追求、情動的サポート、道具的サポート、情緒的サポート、役割の曖昧さ、職位が影響していた。パスモデルの適合度は、CFI=1.00, RMSEA=0.00, SRMR=0.01と概ね良好であった。決定係数は、階層プラトリー化が $R^2=0.25$ 、ワーク・エンゲイジメントが $R^2=0.45$ であった。

結論 プラトリー化の低い養護教諭は、ワーク・エンゲイジメントと主体的学習が高いことが示唆された。養護教諭のプラトリー化を防ぐには、主体的学習を高める支援や職場環境づくり、経験年数を考慮した現職研修などが求められる。

Key words : 養護教諭, キャリア発達, プラトリー, 専門職的自律性, ワーク・エンゲイジメント

日本公衆衛生雑誌 2021; 68(5): 349-362. doi:10.11236/jph.20-038

I 緒 言

養護教諭は、学校におけるすべての教育活動を通して、ヘルスプロモーションの理念に基づく健康教育と健康管理によって子どもの発育・発達の支援を担う教育職員である¹⁾。しかも、養護教諭は基本的に学校に1人配置であり、子どもの健康の保持増進をはかる学校保健推進のキーパーソンであるため、養護教諭のキャリア発達の支援は重要な課題である。子どもの現代的な健康課題に適切に対応するた

め、養護教諭は常に新たな知識や技能などを習得していくための支援を必要とする²⁾。

しかし、実際は、中堅期にあたる経験年数10年の養護教諭には、キャリア発達上の課題がある。たとえば、基本的な職務は一通り自立して行うことができるが、仕事のマンネリ化に陥りやすい^{3,4)}。経験年数10年は、中堅教諭等資質向上研修に取り組む時期であり、学校保健の推進等に関して広い視野に立った力量形成が期待されている⁵⁾。ところが、中堅養護教諭は仕事と家庭の両立の難しさを感じ、職務負担感や多忙感が生じやすく、校内研修や校外研修、会合への参加に積極的に参加しない傾向にある⁴⁾。しかも、保健授業の参画は、経験年数5年未満の養護教諭よりも経験年数が長いの方が授業の実施段階に参画しないとの報告がある⁶⁾。養護教諭

* 東海大学

^{2*} 東京学芸大学

^{3*} 了徳寺大学

責任著者連絡先: 〒259-1193 伊勢原市下槽屋143
東海大学医学部看護学科 籠谷 恵

には経験年数が長くなるほど、新しいことに挑戦しなくなるというキャリア発達上の課題があると言える。

このような養護教諭がスキルや知識を一通り覚えてから、それ以上伸びなくなる状態⁷⁾はプラトー化という現象であり、新たな挑戦や学びに欠けることは、養護教諭の職業的成長を停滞させ、子どもの健康課題に適切な対応ができないことにつながる。しかしながら、これまで養護教諭のプラトー化に着目した研究はみられない。

キャリア発達停滞を示すプラトー現象（プラトー化）は、階層プラトー現象（階層プラトー化）と内容的プラトー現象（内容的プラトー化）から成る概念である^{8~10)}。階層プラトー現象とは、現在の職位以上の昇進の可能性が非常に低いキャリア上の地位と定義され¹¹⁾、将来の昇進可能性の停滞を示す概念である。一方、内容的プラトー現象とは、長期間同一の職務を担当することによって、その職務を一通りマスターしたが、新たなことへの挑戦や学ぶ姿勢が欠けている状態である。これは、職務の挑戦性の停滞を示す概念であり⁸⁾、仕事のルーティン化ともいう¹²⁾。プラトー現象の関連要因にはバーンアウトがあり^{13~15)}、バーンアウトやストレス¹⁶⁾がプラトー化を促進している。そこで、本研究では、まずバーンアウトの対概念であるワーク・エンゲイジメントに着目し、プラトー化を抑制する直接的要因と仮定した。

ワーク・エンゲイジメントは、ポジティブで、達成感に満ちた、仕事に関連のある心の状態である活力、熱意、没頭を特徴とする概念である^{17~19)}。このワーク・エンゲイジメントを構成するモデルとして、仕事の要求度—資源モデル（Job Demands-Resources Model, 以下（JD-R モデル）¹⁸⁾がある。JD-R モデルは、仕事の要求度の低減と、社会・個人の資源の向上がワーク・エンゲイジメントの向上とストレス反応（バーンアウト）の低減につながることを示している¹⁸⁾。これは、仕事に関する役割の曖昧さ、役割葛藤、役割荷重などが低減され、社会・個人の資源である仕事のコントロールや上司・同僚からの支援があれば、ワーク・エンゲイジメントが向上し、ストレス反応が低減されることを意味

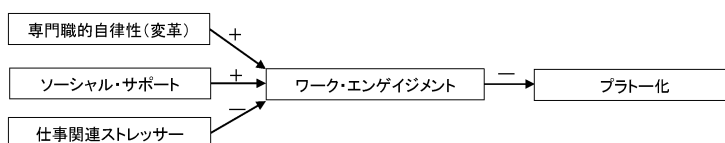
している。したがって、本研究では、JD-R モデルを参考にし、仕事の資源を専門職的自律性（変革）²⁰⁾と職場におけるソーシャル・サポート²¹⁾、仕事の要求度を仕事関連ストレス²²⁾とし、それらがワーク・エンゲイジメントを介してプラトー化と関連する概念枠組みを仮説的に作成した（図1）。

この概念枠組みを説明すると、まず専門職的自律性（変革）²⁰⁾とは、追求、主体的探索、主体的学習の3つの概念から構成され、自ら課題を見つけ、より良い実践のために仕事を工夫していくことに関連する概念である。教員は、教職生活全体を通じて学び続ける姿勢が求められ²³⁾、一定の経験を積んだ養護教諭においても自己の課題を明らかにし、主体的に学んでいくことが必要とされる³⁾。先行研究でも、自己啓発学習への動機づけや創造性が高い者はワーク・エンゲイジメントが高い^{24,25)}という報告がある。すなわち、専門職的自律性（変革）は、ワーク・エンゲイジメントと正の関連があり、職務挑戦性に欠けている状態である内容的プラトー化とは負の関連をする概念である。よって、自律的に仕事を変革する意識の高い養護教諭は自己の課題を明確にし、主体的に学んでいくと考えられるため、ワーク・エンゲイジメントが高く、プラトー化が低くなると仮定した。

次に、職場におけるソーシャル・サポート²¹⁾は、ワーク・エンゲイジメントと関連する概念である。たとえば、同僚のサポート、上司のサポートが得られるとワーク・エンゲイジメントが高い^{26,27)}などの報告がある。プラトー化との関連は、管理者やスーパーバイザーからのサポートが低いとプラトー化が高いという報告がある^{9,28,29)}。よって、職場におけるソーシャル・サポートが豊富な養護教諭は、ワーク・エンゲイジメントが高く、プラトー化が低くなると仮定した。

最後に、仕事関連ストレス²²⁾は、量的負担や質的負担などの仕事のストレス要因がバーンアウトにつながることから¹⁸⁾、仕事関連ストレスの低減がワーク・エンゲイジメントの向上につながると仮定した。また、役割の曖昧さ、役割荷重とプラトー化との関連を報告した先行研究^{30,31)}を参考に、役割の曖昧さ、質的負担、量的負担に加え、養護教

図1 養護教諭におけるプラトー化に関する概念枠組み



論は女性が多くを占める現状から、ワーク・ライフバランスに影響する仕事の負担の低減がプラトリー化の抑制につながると仮定した。よって、仕事ストレスの低い養護教諭は、ワーク・エンゲイジメントが高く、プラトリー化が低くなると推測し、仮説的に概念枠組みを構成した。

以上より、本研究の目的は、図1の仮説的概念枠組みに即して養護教諭におけるプラトリー化の要因を明らかにすることである。

II 研究方法

1. データ収集方法と対象

2017年3月に東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県の小学校、中学校、高等学校のうち1,000校を各地域の学校数の割合をもとに層化無作為抽出し（小学校618校、中学校300校、高等学校82校）、校長、養護教諭への依頼文、調査票を各校に送付した。サンプル抽出にあたり、都県の教育委員会のホームページから学校一覧を入手し、ランダムに対象校を選定した。サンプル数は、一般的な郵送調査における回収率をふまえ、1,000校に勤務する養護教諭を対象とした。

2. 調査内容

プラトリー化は、先行研究¹⁰⁾を参考に階層プラトリー化（昇進可能性の停滞）と内容的プラトリー化（職務の挑戦性の停滞）から構成される概念とし、「5よくあてはまる」から「1全くあてはまらない」の5件法で評価した。先行研究¹⁰⁾では、看護職のプラトリー化を測定しているが、養護教諭養成教育に関わる共同研究者と尺度項目を確認し、養護教諭に適用可能と判断した。ただし、階層プラトリー化に関する3項目は、学校の実態に合わせて表現を一部変更して使用した（以下、下線部修正）。具体的には、「私は将来頻繁に昇進することが予想される」を「私は将来昇進する（管理職任用等）可能性がある」、「私はこの施設で現在の職位以上に昇進するチャンスがある」を「私は現在の職位（職階）以上に昇進する（管理職任用等）機会がある」、「私はこの施設で昇進する多くのチャンスを大いに期待している」を「私は昇進する（管理職任用等）機会に大いに期待している」とした。内容的プラトリー化に関する3項目は、先行研究¹⁰⁾の項目を使用した。すなわち、「私は現在の仕事から大いに刺激を受けている」、「私は現在の仕事において大いに学び成長する機会がある」、「私の現在の仕事は能力と知識の増進が絶えず必要とされる」である。分析の際は、得点が高いほどプラトリー化の状態をとらえられるように逆転処理をして使用した。

ワーク・エンゲイジメントは、日本語版 The Utrecht Work Engagement Scale) の短縮版³²⁾の9項目（例「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」）で測定した。「6いつも感じる」から「0全くない」の7件法で評価し、得点が高いほどワーク・エンゲイジメントが高い。

専門職的自律性（変革）²⁰⁾は、もとは5領域から構成される専門職的自律性尺度の1領域である。先行研究では、尺度全体と、各領域の妥当性が確認されている。そのため、本研究では仕事における自律的な仕事の変革に関わる変革領域を取り上げ、追求3項目（例「実践の改善のために、常に創意工夫している」）、主体的探索2項目（例「気になる子どもがいる場合は、主体的に情報を収集している」）、主体的学習6項目（例「自ら仕事上の知識や技術等を身につけるように、努力している」）の計11項目を測定した。「5よくあてはまる」から「1全くあてはまらない」の5件法で評価し、得点が高くなるほど専門職的自律性（変革）が高い。

職場におけるソーシャル・サポート²¹⁾は、情理的サポート2項目（例「問題解決のためにアドバイスをくれる」）、道具的サポート2項目（例「一緒に対処してくれる」）、情緒的サポート2項目（例「あなたの行動や考えを支持してくれる」）の計6項目で測定した。「5よくあてはまる」から「1全くあてはまらない」の5件法で評価し、得点が高くなるほど職場におけるソーシャル・サポートが高い。

仕事関連ストレス²²⁾は、16因子から構成される尺度であり、全体モデルと各因子別のモデルのそれぞれについて、信頼性と妥当性が確認されている。本研究では、役割の曖昧さ7項目（例「職場での自分の役割がはっきりしない」）、質的負担4項目（例「緊急時にはミスが許されない仕事である」）、量的負担5項目（例「養護教諭の本務とは思えない仕事が多い」）、ワーク・ライフバランスに影響する仕事の負担4項目（例「仕事と家庭のバランスをとるのが難しい」）を使用した。いずれも「5よくあてはまる」から「1全くあてはまらない」の5件法で評価し、得点が高くなるほどストレスが高い。

基本属性は、養護教諭の年齢、経験年数、勤務校の経験年数、学歴、職位（主幹・主任養護教諭（以下、主幹養護教諭等）、養護教諭）、現在の勤務校に関して学校種、児童生徒数、養護教諭配置数、スクールカウンセラー配置の有無を尋ねた。

3. 分析方法

プラトリー化尺度は、先行研究の一部を修正して使用したため、探索的因子分析（主因子法、プロマッ

クス回転)と確認的因子分析(ロバスト最尤法(Maximum Likelihood with Robust Standard Errors; MLR))により、因子構造の再現性と適合度を確認した。尺度の信頼性を確認するため、下位尺度ごとにクロンバックの α 係数を算出した。

分析に際し、各尺度の合計得点を算出して使用した。基本属性は、年齢を4群(20代(基準カテゴリー)、30代、40代、50代以上)、経験年数を4群(10年未満(基準カテゴリー)、10-19年、20-29年、30年以上)、勤務校の経験年数を3群(3年以下(基準カテゴリー)、4-6年、7年以上)、学歴を3群(大学院・大学(基準カテゴリー)、短期大学・専門学校、特別別科)、職位を2群(養護教諭(基準カテゴリー)、主幹養護教諭等)、学校種を3群(小学校(基準カテゴリー)、中学校、高等学校)、勤務校の児童生徒数を3群(400人未満(基準カテゴリー)、400-799人、800人以上)、養護教諭数を2群(1人(基準カテゴリー)、2人)、スクールカウンセラーの配置を2群(配置あり(基準カテゴリー)、配置なし)とした。

養護教諭のプラトリー化に関連する変数の関係性を明らかにするため、まずプラトリー化とワーク・エンゲイジメント、専門職的自律性(変革)、職場におけるソーシャル・サポート、仕事関連ストレス、基本属性について、個別に単変量解析(単回帰分析)を行い、標準化偏回帰係数(β)と P 値を算出した。

次に、図1の概念枠組みに基づき、プラトリー化、ワーク・エンゲイジメントそれぞれを従属変数、その他の変数を独立変数として重回帰分析(強制投入法)を行い、標準化偏回帰係数(β)と P 値を算出した。モデルの頑健性を確認するため、プラトリー化に関する重回帰分析は、Model 1をプラトリー化とワーク・エンゲイジメントに関する未調整のモデル、Model 2をプラトリー化と専門職的自律性(変革)、職場におけるソーシャル・サポート、仕事関連ストレスを加えて調整したモデル、Model 3を基本属性により調整したモデルとした。ワーク・エンゲイジメントに関する重回帰分析は、Model 1を専門職的自律性(変革)、職場におけるソーシャル・サポート、仕事関連ストレスに関するモデル、Model 2を基本属性により調整したモデルとした。

次に、階層的重回帰分析により内容的プラトリー化、階層プラトリー化、ワーク・エンゲイジメントとそれぞれ有意な関連のみられた変数のみを使用し、図1の概念枠組みの一部を修正してパスモデルを作成した。推定法はロバスト最尤法(MLR)を採用し、基本属性はダミー変数を投入して分析した。

パスモデルの適合度指標は、CFI(Comparative Fit Index)とRMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)、SRMR(Standardized Root Mean Square Residual)を確認した。有意水準は両側5%とした。主なデータの処理および統計的解析はSPSS for Windows ver. 26.0、構造方程式モデリングはMplus ver. 7.3を用いた。

4. 倫理的配慮

本研究は、東海大学健康科学部倫理委員会の承認(第16-26号、2017年1月23日)を得て実施した。また、各尺度の使用許諾について確認した。各学校の校長、養護教諭宛に依頼文を送付し、文書で研究の目的、方法、研究への参加への自由意思と随時拒否・撤回の自由、データの使用範囲と管理方法、プライバシーの保護、結果の公表について説明し、養護教諭の自由意思で回答を依頼した。調査票の返送をもって同意を得たものとした。

Ⅲ 研究結果

表1に、対象者の特性を示す。調査票を配布した養護教諭1,000人のうち372人(回収率37.2%)から回答を得た。欠損値のある対象者を除いて335人(有効回答率33.5%)を分析対象とした。プラトリー化尺度の因子構造の再現性と適合度を確認した結果、プラトリー化尺度全体(内容的プラトリー化と階層プラトリー化が下位尺度)の適合度は、CFI=0.99、RMSEA=0.07、SRMR=0.02であった。尺度の信頼性は下位尺度のクロンバックの α 係数を確認し、内容的プラトリー化尺度は $\alpha=0.74$ 、階層プラトリー化尺度は $\alpha=0.81$ であった。養護教諭のプラトリー化の平均(標準偏差)は、内容的プラトリー化は6.28(1.99)、階層プラトリー化は13.24(2.23)であった。

表2に、内容的プラトリー化と階層プラトリー化、ワーク・エンゲイジメントと基本属性、各変数との関連を示す。単変量解析(単回帰分析)にて内容的プラトリー化と階層プラトリー化に共通して有意な関連がみられたものは、ワーク・エンゲイジメント、専門職的自律性(変革)の追求、主体的探索、主体的学習、職場におけるソーシャル・サポートの情緒的サポート、年代、経験年数、学歴であった。違いがみられたものは、内容的プラトリー化は情報のサポートと道具的サポート、仕事関連ストレスの役割の曖昧さ、学校種と関連があった。階層プラトリー化は、職位、児童生徒数、スクールカウンセラーの配置と関連があった。

ワーク・エンゲイジメントと有意な関連がみられたものは、追求、主体的探索、主体的学習、情動的

表1 分析に用いた対象者の特性 (N=335)

	n	%	範囲
年代			
≤29	67	20.0	
30-39	63	18.8	
40-49	87	26.0	
50≤	118	35.2	
経験年数			
<10	101	30.1	
10-19	61	18.2	
20-29	82	24.5	
30≤	91	27.2	
現在の勤務校の経験年数			
≤3	160	47.8	
4-6	101	30.1	
7≤	74	22.1	
学歴			
大学院・大学	176	52.5	
短期大学・専門学校	149	44.5	
特別別科	10	3.0	
職位			
養護教諭	266	79.4	
主幹・主任養護教諭	69	20.6	
勤務校の特性			
学校種			
小学校	204	60.9	
中学校	101	30.1	
高等学校	30	9.0	
児童生徒数			
≤399	151	45.1	
400-799	141	42.1	
800≤	43	12.8	
養護教諭数			
1人	301	89.9	
2人	34	10.1	
スクールカウンセラーの配置			
あり	234	69.9	
なし	101	30.1	
プラトリー化 ¹⁾ , 平均 (標準偏差)			
内容的プラトリー化	6.28 (1.99)		3-13
階層プラトリー化	13.24 (2.23)		5-15
ワーク・エンゲイジメント ²⁾ , 平均 (標準偏差)	29.64 (8.77)		0-54
専門職的自律性 (変革) ³⁾ , 平均 (標準偏差)			
追求	11.15 (1.85)		3-15
主体的探索	7.98 (1.10)		4-10
主体的学習	22.90 (3.03)		12-30
ソーシャル・サポート ⁴⁾ , 平均 (標準偏差)			
情動的サポート	7.56 (1.60)		2-10
道具的サポート	7.60 (1.55)		2-10
情緒的サポート	7.95 (1.31)		2-10
仕事関連ストレス ⁵⁾ , 平均 (標準偏差)			
役割の曖昧さ	18.70 (4.16)		7-30
質的負担	15.80 (2.29)		8-20
量的負担	16.59 (3.37)		8-25
ワーク・ライフバランスに影響する仕事の負担	12.10 (3.02)		4-20

欠損値のある対象者を除いて分析した。

範囲は、測定値の最小値と最大値の範囲を示した。

- 1) プラトリー化尺度により評価し、得点が高いほどプラトリー化が高くなるように逆転処理をした。
- 2) 日本語版 The Utrecht Work Engagement Scale の短縮版³²⁾により評価
- 3) 養護教諭の専門職的自律性尺度²⁰⁾により評価
- 4) 職場におけるソーシャルサポート尺度²¹⁾により評価
- 5) 養護教諭の仕事関連ストレス²²⁾により評価

サポート、道具的サポート、情緒的サポート、役割の曖昧さ、学校種であった。

養護教諭のプラトリー化の要因を検討するため、図1で示した概念枠組みに基づき、内容的プラトリー化、階層プラトリー化、ワーク・エンゲイジメントのそれぞれを目的変数、その他の変数を目的変数として階層的重回帰分析を行った。

表3に示すように、内容的プラトリー化と有意な関連のあった要因は、調整済みのModel 3においてワーク・エンゲイジメント、主体的学習、経験年数であった。

表4に示すように、階層プラトリー化と有意な関連のあった要因は、調整済みのModel 3においてワーク・エンゲイジメント、主体的学習、学歴、職位であった。

表5に示すように、ワーク・エンゲイジメントと有意な関連のあった要因は、調整済みのModel 2において、追求、主体的学習、情緒的サポート、役割の曖昧さ、職位であった。

次に、階層的重回帰分析により10%水準で有意な関連のあった変数のみを使用し、図1で示した概念枠組みの一部を修正して内容的プラトリー化と階層プラトリー化に関するパスモデルを作成した。

図2に示すように、養護教諭の内容的プラトリー化に有意に影響していたものは、ワーク・エンゲイジメント、主体的学習、質的負担、経験年数であった。ワーク・エンゲイジメントには主体的学習、追求、情動的サポート、道具的サポート、情緒的サポート、役割の曖昧さ、職位が影響していた。パスモデルの適合度は、CFI = 1.00, RMSEA = 0.00, SRMR = 0.01であった。決定係数は、内容的プラトリー化が $R^2=0.41$ 、ワーク・エンゲイジメントが $R^2=0.45$ であった。

図3に示すように、養護教諭の階層プラトリー化に有意に影響していたものは、ワーク・エンゲイジメント、主体的学習、学歴、職位、スクールカウンセラーの配置であった。ワーク・エンゲイジメントには主体的学習、追求、情動的サポート、道具的サポート、情緒的サポート、役割の曖昧さ、職位が影響していた。パスモデルの適合度は、CFI = 1.00, RMSEA = 0.00, SRMR = 0.01であった。決定係数は、階層プラトリー化が $R^2=0.25$ 、ワーク・エンゲイジメントが $R^2=0.45$ であった。

IV 考 察

本研究の結果、養護教諭の内容的プラトリー化と階層プラトリー化は、専門職的自律性 (変革)、職場におけるソーシャル・サポート、仕事関連ストレス

表2 養護教諭のワーク・エンゲイジメント、プラトリー化（内容的プラトリー化、階層プラトリー化）との関連（単回帰分析）（ $N=335$ ）

	ワーク・エンゲイジメント		内容的プラトリー化		階層プラトリー化	
	β	P	β	P	β	P
ワーク・エンゲイジメント	—	—	-0.55	<0.001	-0.26	<0.001
専門職的自律性（変革）						
追求	0.54	<0.001	-0.32	<0.001	-0.16	0.004
主体的探索	0.43	<0.001	-0.31	<0.001	-0.15	0.008
主体的学習	0.52	<0.001	-0.48	<0.001	-0.28	<0.001
ソーシャル・サポート						
情動的サポート	0.31	<0.001	-0.22	<0.001	-0.11	0.053
道具的サポート	0.26	<0.001	-0.26	<0.001	-0.04	0.436
情緒的サポート	0.44	<0.001	-0.32	<0.001	-0.18	<0.001
仕事関連ストレス						
役割の曖昧さ	-0.36	<0.001	0.14	0.013	0.09	0.093
質的負担	-0.06	0.296	-0.04	0.424	0.03	0.633
量的負担	-0.06	0.258	-0.01	0.871	-0.05	0.342
ワーク・ライフバランスに影響する仕事の負担	-0.01	0.919	-0.01	0.848	-0.08	0.170
基本属性						
年代 ≤ 29	—	—	—	—	—	—
30-39	0.10	0.164	0.07	0.278	-0.07	0.298
40-49	0.03	0.679	0.17	0.018	0.02	0.806
50 \leq	0.08	0.289	0.24	<0.001	0.19	0.007
経験年数 <10	—	—	—	—	—	—
10-19	0.00	0.972	0.16	0.010	-0.08	0.179
20-29	0.01	0.859	0.19	0.002	0.07	0.242
30 \leq	0.02	0.771	0.25	<0.001	0.21	0.001
現在の勤務校の年数 ≤ 3	—	—	—	—	—	—
4-6	0.00	0.976	0.02	0.720	-0.03	0.600
7 \leq	0.07	0.216	-0.07	0.228	-0.01	0.922
学歴 大学院・大学	—	—	—	—	—	—
短期大学・専門学校	0.01	0.894	0.12	0.037	0.28	<0.001
特別別科	-0.02	0.778	-0.02	0.665	0.06	0.286
職位 養護教諭	—	—	—	—	—	—
主幹・主任養護教諭	-0.10	0.060	0.081	0.139	-0.217	<0.001
勤務校の特性						
学校種 小学校	—	—	—	—	—	—
中学校	-0.13	0.022	0.06	0.250	0.02	0.765
高等学校	-0.13	0.023	0.12	0.029	0.01	0.889
児童生徒数 ≤ 399	—	—	—	—	—	—
400-799	-0.02	0.768	-0.02	0.676	-0.13	0.025
800 \leq	-0.01	0.818	0.00	0.982	-0.13	0.028
養護教諭数 1人	—	—	—	—	—	—
2人	0.01	0.883	-0.05	0.345	-0.07	0.194
スクールカウンセラーの配置						
あり	—	—	—	—	—	—
なし	0.10	0.057	0.00	0.998	0.20	<0.001

β は、標準偏回帰係数である。

表3 養護教諭の内容的プラトリー化の重回帰分析結果 (N=335)

	Model 1 ¹⁾		Model 2 ²⁾		Model 3 ³⁾	
	β	P	β	P	β	P
ワーク・エンゲイジメント	-0.55	<0.001	-0.47	<0.001	-0.46	<0.001
専門職的自律性 (変革)						
追求			0.12	0.068	0.10	0.115
主体的探索			0.00	0.986	0.02	0.700
主体的学習			-0.31	<0.001	-0.29	<0.001
ソーシャル・サポート						
情報のサポート			0.06	0.425	0.08	0.281
道具的サポート			-0.15	0.033	-0.11	0.129
情緒的サポート			-0.03	0.699	-0.05	0.434
仕事関連ストレス						
役割の曖昧さ			-0.13	0.016	-0.03	0.587
質的負担			-0.06	0.223	-0.10	0.062
量的負担			0.02	0.749	0.03	0.611
ワーク・ライフバランスに影響する仕事の負担			0.00	0.961	-0.03	0.567
基本属性						
年代 ≤ 29					—	—
30-39					-0.01	0.877
40-49					-0.08	0.457
50 \leq					-0.01	0.925
経験年数 < 10					—	—
10-19					0.15	0.039
20-29					0.22	0.026
30 \leq					0.24	0.042
現在の勤務校の年数 ≤ 3					—	—
4-6					0.00	0.997
7 \leq					-0.04	0.390
学歴 大学院・大学					—	—
短期大学・専門学校					0.03	0.607
特別別科					-0.06	0.204
職位 養護教諭					—	—
主幹・主任養護教諭					-0.02	0.767
勤務校の特性						
学校種 小学校					—	—
中学校					-0.01	0.807
高等学校					0.02	0.722
児童生徒数 ≤ 399					—	—
400-799					-0.01	0.805
800 \leq					0.08	0.288
養護教諭数 1人					—	—
2人					-0.12	0.069
スクールカウンセラーの配置 あり					—	—
なし					0.02	0.750

β は、標準偏回帰係数である。

1) 未調整のモデル

2) 専門職的自律性 (変革), ソーシャル・サポート, 仕事関連ストレスで調整したモデル

3) 専門職的自律性 (変革), ソーシャル・サポート, 仕事関連ストレス, 基本属性で調整したモデル

表4 養護教諭における階層プラトー化の重回帰分析結果 (N=335)

	Model 1 ¹⁾		Model 2 ²⁾		Model 3 ³⁾	
	β	P	β	P	β	P
ワーク・エンゲイジメント	-0.26	0.001	-0.14	0.042	-0.18	0.008
専門職的自律性 (変革)						
追求			0.09	0.252	0.06	0.389
主体的探索			0.04	0.570	0.04	0.537
主体的学習			-0.26	0.000	-0.24	<0.001
ソーシャル・サポート						
情報のサポート			-0.11	0.172	-0.02	0.768
道具的サポート			0.17	0.041	0.13	0.119
情緒的サポート			-0.12	0.123	-0.09	0.197
仕事関連ストレス						
役割の曖昧さ			0.00	0.998	0.07	0.280
質的負担			0.07	0.251	0.06	0.282
量的負担			-0.08	0.236	-0.06	0.366
ワーク・ライフバランスに影響する仕事の負担			-0.07	0.219	-0.10	0.083
基本属性						
年代 ≤ 29					—	—
30-39					-0.04	0.623
40-49					-0.01	0.955
50 \leq					0.11	0.455
経験年数 < 10					—	—
10-19					-0.03	0.727
20-29					0.05	0.670
30 \leq					0.10	0.443
現在の勤務校の年数 ≤ 3					—	—
4-6					-0.05	0.371
7 \leq					-0.04	0.469
学歴 大学院・大学					—	—
短期大学・専門学校					0.14	0.021
特別別科					0.03	0.532
職位 養護教諭					—	—
主幹・主任養護教諭					-0.20	<0.001
勤務校の特性						
学校種 小学校					—	—
中学校					-0.02	0.697
高等学校					0.04	0.485
児童生徒数 ≤ 399					—	—
400-799					-0.09	0.086
800 \leq					-0.10	0.229
養護教諭数 1人					—	—
2人					-0.02	0.802
スクールカウンセラーの配置 あり					—	—
なし					0.11	0.082

β は、標準偏回帰係数である。

1) 未調整のモデル

2) 専門職的自律性 (変革), ソーシャル・サポート, 仕事関連ストレスで調整したモデル

3) 専門職的自律性 (変革), ソーシャル・サポート, 仕事関連ストレス, 基本属性で調整したモデル

表5 養護教諭のワーク・エンゲイジメントの重回帰分析結果 (N=335)

	Model 1 ¹⁾		Model 2 ²⁾	
	β	P	β	P
専門職的自律性 (変革)				
追求	0.30	<0.001	0.30	<0.001
主体的探索	0.01	0.877	0.01	0.863
主体的学習	0.22	<0.001	0.21	<0.001
ソーシャル・サポート				
情動的サポート	0.15	0.023	0.13	0.056
道具的サポート	-0.12	0.078	-0.13	0.070
情緒的サポート	0.24	<0.001	0.25	<0.001
仕事関連ストレス				
役割の曖昧さ	-0.11	0.030	-0.13	0.024
質的負担	-0.06	0.265	-0.05	0.311
量的負担	0.08	0.145	0.10	0.080
ワーク・ライフバランスに影響する仕事の負担	0.00	0.995	0.00	0.985
基本属性				
年代				
≤ 29			—	—
30-39			0.10	0.160
40-49			-0.01	0.960
$50 \leq$			0.06	0.650
経験年数				
< 10			—	—
10-19			-0.01	0.875
20-29			0.04	0.653
$30 \leq$			-0.05	0.677
現在の勤務校の年数				
≤ 3			—	—
4-6			0.03	0.565
$7 \leq$			0.05	0.288
学歴				
大学院・大学			—	—
短期大学・専門学校			0.01	0.874
特別別科			-0.04	0.371
職位				
養護教諭			—	—
主幹・主任養護教諭			-0.12	0.016
勤務校の特性				
学校種				
小学校			—	—
中学校			-0.02	0.645
高等学校			-0.09	0.094
児童生徒数				
≤ 399			—	—
400-799			0.01	0.839
$800 \leq$			0.06	0.456
養護教諭数				
1人			—	—
2人			0.02	0.714
スクールカウンセラーの配置				
あり			—	—
なし			0.01	0.828

β は、標準偏回帰係数である。

- 1) 専門職的自律性 (変革), ソーシャル・サポート, 仕事関連ストレスで調整したモデル
- 2) 専門職的自律性 (変革), ソーシャル・サポート, 仕事関連ストレス, 基本属性で調整したモデル

サーからワーク・エンゲイジメントを介してプラトリー化につながるという概念枠組みを概ね支持していることが示された。

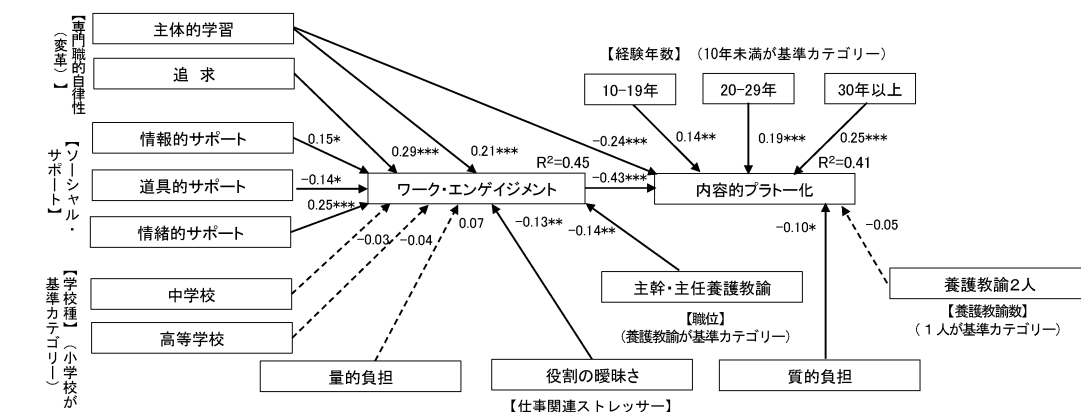
養護教諭の内容的プラトリー化と階層プラトリー化の得点 (理論的得点範囲 3-15) は, 内容的プラトリー化の平均得点は6.28, 階層プラトリー化の平均得点は13.24であった。本研究のプラトリー化尺度は養護教諭に合わせた項目を使用しているため, 先行研究^{10,33)}の得点と単純な比較はできない。しかし, 内容的プラトリー化 (職務挑戦性の停滞) より階層プラトリー化 (昇進可能性の停滞) が高い傾向が示されており¹⁰⁾, 養護教諭も同様であった。

内容的プラトリー化は, 単回帰分析の結果, ワーク・エンゲイジメント, 専門職的自律性 (変革), 職場におけるソーシャル・サポートと負の関連を示し, 仕事関連ストレスの役割の曖昧さとは正の関連が見られた (表2)。これは学習に対するモチベーション⁹⁾, 職場におけるソーシャル・サポート^{9,28,29)}, 役割の曖昧さ^{30,31)}との関連を指摘した先行研究を支持する結果となった。

パスモデルの結果 (図2) においては, 経験年数10年以上の養護教諭は, 10年未満の者より内容的プラトリー化が高いことが示された。熟達化の理論では, 仕事に限らず高いレベルの知識やスキルの獲得にはおよそ10年にわたる練習や経験が必要とされる。しかし, 仕事において, 人が経験を通して実践知を獲得し, 熟達化に至るには, 各段階間の移行において壁を乗り越える必要がある。そして, 壁を乗り越えられないとプラトリー状態に陥るとされる⁷⁾。本研究から, 養護教諭の内容的プラトリー化の抑制には, 専門職的自律性 (変革) の追求と主体的学習が高いこと, 職場におけるソーシャル・サポートが十分あること, 仕事関連ストレスの役割の曖昧さが低いことにより, ワーク・エンゲイジメントを向上させることが重要であると示した。

専門職的自律性 (変革) は, 主体的学習と追求がワーク・エンゲイジメントに影響し, 主体的学習は内容的プラトリー化への直接的な影響がみられた。これは, 内容的プラトリー化は新たな学習上の課題を見つけ, 職務遂行方法を工夫することによって, 陥らない場合もあるという指摘¹²⁾を支持する結果であった。養護教諭の成長には, 提示された力量向上の機会への挑戦と周囲の役割期待に応える養護実践の姿勢が重要とされる³⁴⁾。主体的学習と様々な成長の機会を生かすことで, 内容的プラトリー化を抑制する可能性がある。主体的学習を支援する環境としては, 大きな仕事上の変化や挑戦の機会が重要となる⁸⁾。たとえば, 新しい養成教育を受けた教育実習生や新

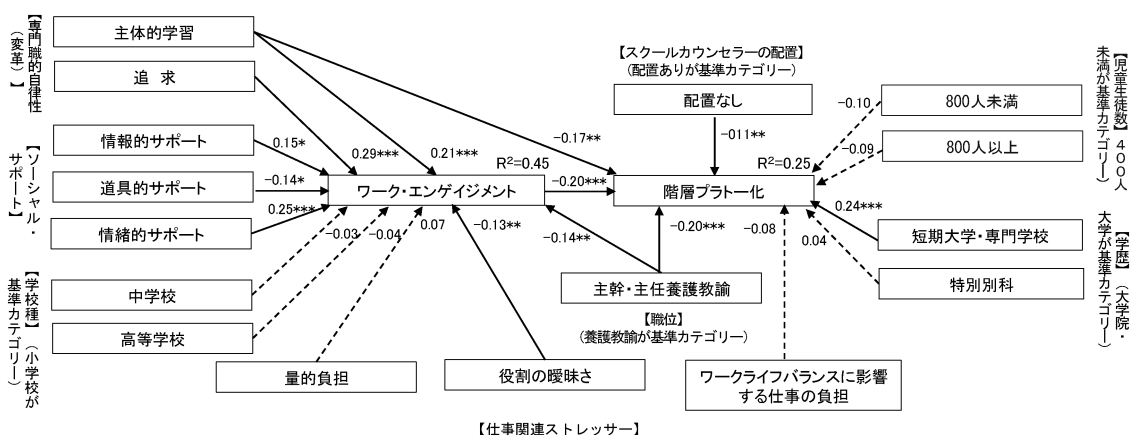
図2 養護教諭における内容的プラトー化に関するパスモデル



CFI = 1.00, RMSEA = 0.00, SRMR = 0.01

図の数値は標準偏回帰係である。実線は有意なパス、点線は有意でないパスを示す。*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

図3 養護教諭における階層プラトー化に関するパスモデル



CFI = 1.00, RMSEA = 0.00, SRMR = 0.01

図の数値は標準偏回帰係数である。実線は有意なパス、点線は有意でないパスを示す。*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

任養護教諭の教育の担当，特別支援教育の推進を担う特別支援教育コーディネーターの担当など，勤務校や地域のニーズを把握し，柔軟に自己の役割を変化させられるかが養護教諭としての成長に関わる。また，新たな挑戦の機会の中で，改めて実践を振り返り，養護観を深化させていくのも養護教諭の成長において重要である³⁴⁾。

しかし，様々な事情で決して挑戦を好まない者もあり，どの程度の変化なら対応できるかは個々により異なる¹²⁾。よって，個々の養護教諭の成長を支援するには，校内の教諭あるいは地区の養護教諭や退職養護教諭等のメンターの活用が必要である。

このような豊かな経験や知識等のあるメンターが被支援者（メンティ）に行うキャリア形成および心理・社会的側面への支援行動であるメンタリング³⁵⁾とプラトー化との関連について，他者からのフィー

ドバックおよび評価を受ける機会の減少や，自身のキャリアが発達しているという実感を持っていないこと等がキャリアの停滞に関わること³⁶⁾，メンターの存在がプラトー化を抑制する³³⁾という報告がある。プラトー化は，一度立ち止まり，自分のキャリアを振り返る機会ともなるため¹²⁾，中堅養護教諭においては，たとえば中堅教諭等資質向上研修に退職養護教諭等のメンターを活用し，実践の振り返りや今後のキャリアプラン等を考える機会とすることがプラトー化の抑制あるいは打開につながる可能性がある。

職場におけるソーシャル・サポートは，ワーク・エンゲイジメントの向上に影響し，内容的プラトー化の抑制につながることを示された。よって，経験を積んだ養護教諭に対しても，ソーシャル・サポートを充実させ，ワーク・エンゲイジメントを向上させることで，内容的プラトー化の抑制につながるこ

とが必要となる。

仕事関連ストレスは、役割の曖昧さが低いとワーク・エンゲイジメントが向上し、内容的プラトリー化が低いこと、質的負担が低いと内容的プラトリー化が高いことが示された。先行研究によると、役割の曖昧さは経験年数が長くなるほど低下するとされる²²⁾。実際に、中堅期以降は養護教諭の職務以外にも特別支援教育コーディネーターなどの新たな役割を担う場合があり、何が養護教諭本来の仕事なのか曖昧となり、役割葛藤を生じやすい。よって、養護教諭自身が主体的学習や他者との対話により自らの役割を問い直し、役割を再構築する姿勢が求められる。そのためにも、今後はメンターの活用等のキャリア発達を支援する体制を検討することが必要である。

仕事における質的負担については、むしろ質的負担の低さが内容的プラトリー化に影響することが示唆された。やりがいや少し高いレベルの新たな挑戦も、プラトリー化の抑制につながる可能性がある。

次に、階層プラトリー化は、ワーク・エンゲイジメント、専門職的自律性(変革)、職場におけるソーシャル・サポートの情緒的サポートと負の関連を示した(表2)。これは内容的プラトリー化と概ね同様の傾向であった。また、学歴、職位、スクールカウンセラーの配置との関連もみられた。

パスモデルの結果(図3)においては、ワーク・エンゲイジメントと専門職的自律性(変革)の主体的学習に加え、主幹養護教諭等の職位、スクールカウンセラーの配置のない学校に勤務する養護教諭の階層プラトリー化が高い結果となった。

階層プラトリー化とワーク・エンゲイジメントの関連について、先行研究³⁷⁾では有意な関連がみられなかった。本研究は、先行研究とワーク・エンゲイジメントや階層プラトリー化の測定方法が異なるため、一概に結果の比較はできない。しかし、本研究では重回帰分析やパスモデルでもワーク・エンゲイジメントとプラトリー化に有意な関連がみられ、養護教諭のプラトリー化の抑制にはワーク・エンゲイジメントの向上が重要と推察された。

先行研究では、職位の高さとプラトリー化の関連について指摘されるが³³⁾、養護教諭においてはむしろ主幹養護教諭等の方が階層プラトリー化が低かった。そのため、主幹養護教諭等の方が現在の職位にとどまらず、管理職等選考試験や自己の新たなキャリア像を見据えていることが推察された。

2015年より、教員養成段階から研修段階までの資質能力の向上を体系的に支援するため、キャリアステージに応じた育成指標の策定が進んでいる³⁸⁾。今

後は、養護教諭のキャリアステージにおける主体的な学習を支援するプログラムを開発し、教員免許状更新講習等にも還元できるよう研究を進めていく。

本研究の限界は主に2点ある。1点目は対象に関する限界である。本研究対象は関東地方の一部地域に限定し、特別支援学校の養護教諭を含んでいない。よって、対象地域を広げ、特別支援学校の養護教諭を含めた場合、異なる結果になる可能性がある。また、回収率についてである。養護教諭を対象とした無作為抽出による郵送調査の回収率は、たとえば35.0%²⁰⁾、31.4%³⁹⁾などの報告がある。本研究の回収率も3割ほどであり、同様の傾向であった。しかし、本研究の調査項目数はやや多く、プラトリー化の高い養護教諭から回答が得られていない可能性がある。よって、結果の一般化は慎重にすべきである。

2点目は、研究デザインの課題である。本研究は横断的研究のため、今後は養護教諭のキャリア発達とプラトリー化の変化、影響要因を縦断的に明らかにする研究が必要である。また、主体的な学びや研修の受講、校内外における役割(保健主事、特別支援教育コーディネーター、地区の養護部会の役割等)、周囲のサポートやメンターの存在、婚姻や子ども、介護等の影響もふまえた実態把握が必要である。今後はこれらの変数とプラトリー化の関連を明らかにし、養護教諭のプラトリー化の予防あるいは改善に向けた職場環境づくり、現職研修等が必要である。

V 結 語

本研究では、養護教諭の内容的プラトリー化と階層プラトリー化の要因を検討した。内容的プラトリー化と階層プラトリー化ともに、プラトリー化の低い者はワーク・エンゲイジメントと専門職的自律性(変革)の主体的学習が高いことが示された。養護教諭のプラトリー化を防ぐには、主体的学習を高める支援や職場環境づくり、経験年数の特性を考慮した現職研修等の充実、ソーシャル・サポートによりワーク・エンゲイジメントを高める支援などが求められる。

本研究の実施に際し、ご協力いただきました養護教諭の皆様にご心よりお礼申し上げます。

本研究は2016年度東海大学健康科学部特別研究費、東海大学総合研究機構「研究奨励補助計画」の助成を得て実施した。本研究において開示すべきCOI状態はない。

(受付	2020. 4. 3
	採用	2020.11.18
	J-STAGE早期公開	2021. 3.31

文 献

- 1) 日本養護教諭教育学会. 養護教諭の専門領域に関する用語の解説集〈第三版〉. 2019: 7.
- 2) 文部科学省中央教育審議会. 子どもの心身の健康を守り, 安全・安心を確保するために学校全体としての取組を進めるための方策について(答申). 2008. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1216829_1424.html (2020年10月15日アクセス可能).
- 3) 日本学校保健会. 養護教諭研修プログラム作成委員会報告書. 2009: 3. <https://www.gakkohoken.jp/books/archives/122> (2020年1月24日アクセス可能).
- 4) 鈴木邦治, 池田有紀, 河口陽子. 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 1999; 48: 23-40.
- 5) 文部科学省. 教員の各ライフステージに応じて求められる資質能力. https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/002.htm (2020年7月10日アクセス可能).
- 6) 片岡千恵, 野津有司, 宮本昌子, 他. 保健授業における養護教諭のティーム・ティーチングの状況: 授業の準備, 実施, 評価の各段階に注目して. 学校保健研究 2019; 61: 147-156.
- 7) 楠見 孝. 実践知の獲得熟達化のメカニズム. 金井壽宏, 楠見孝編. 実践知—エキスパートの知性. 東京: 有斐閣. 2012; 34-57.
- 8) Bardwick JM (江田順子訳). 仕事に燃えなくなったときどうするか. 東京: TBS プリタニカ. 1988; 9-32, 86-108.
- 9) Allen TD, Russell JEA, Poteet ML, et al. Learning and development factors related to perceptions of job content and hierarchical plateauing. *Journal of Organizational Behavior* 1999; 20: 1113-1137.
- 10) 山本 寛, 松下由美子, 田中彰子, 他. 看護職のキャリア目標の設定とキャリア・プラトー化との関係—内容的プラトー化との比較の観点から—. 産業・組織心理学研究 2012; 25: 147-159.
- 11) Ference TP, Stoner JA, Warren EK. Managing the career plateau. *The Academy of Management Review* 1977; 2: 602-612.
- 12) 山本 寛. 昇進と仕事におけるキャリアの停滞. 働く人のキャリアの停滞—伸び悩みから飛躍へのステップ—. 東京: 創成社. 2016; 1-26.
- 13) Feldman DC, Weitz BA. Career plateaus reconsidered. *Journal of Management* 1988; 14: 69-80.
- 14) Burke RJ, Mikkelsen A. Examining the career plateau among police officers. *An International Journal of Police Strategies & Management* 2006; 29: 691-703.
- 15) Kamalian AR, Yaghoubi NM, Noori H, et al. The effect of career plateau on job burnout. *International Business Management* 2016; 10: 6795-6803.
- 16) McCleese CS, Eby LT, Scharlau EA, et al. Hierarchical, job content, and double plateaus: a mixed-method study of stress, depression and coping responses. *Journal of Vocational Behavior* 2007; 71: 282-299.
- 17) バッカー AB, ライター MP (島津明人総監訳). ワーク・エンゲイジメント—基礎理論と研究のためのハンドブック. 東京: 星和書店. 2014; 19-48, 173-206.
- 18) Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 2004; 25: 293-315.
- 19) Schaufeli B, Salanova M, Gozale-Roma V, et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 2002; 3: 71-92.
- 20) 籠谷 恵, 朝倉隆司. 養護教諭の専門職的自律性尺度の開発の試み. 学校保健研究 2015; 57: 115-128.
- 21) 森 慶輔, 三浦香苗. 職場における短縮版ソーシャルサポート尺度の開発と信頼性・妥当性の検討: 公立中学校教員への調査を基に. 昭和女子大学生活心理研究所紀要 2006; 9: 74-88.
- 22) 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 2016; 57: 304-322.
- 23) 文部科学省 中央教育審議会. 教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申). 2012. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325092.htm (2020年7月1日アクセス可能).
- 24) Demerouti E, Bakker AB, De Jonge J, et al. Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 2001; 27: 279-286.
- 25) Shimazu A, Schaufeli WB, Kubota K, et al. Do workaholism and work engagement predict employee Well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health* 2012; 50: 316-321.
- 26) Hakanen JJ, Bakker AB, Schaufeli WB: Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 2006; 43: 495-513.
- 27) Schaufeli WB, Taris TW, Van Rhenen W: Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology* 2008; 57: 173-203.
- 28) Ettington DR. Successful career plateauing. *Journal of Vocational Behavior* 1998; 52: 72-88.
- 29) Lapalme, ME, Tremblay M, Simard G. The relationship between career plateauing, employee commitment and psychological distress: the role of organizational and supervisor support. *International Journal of Human Resource Management* 2009; 20: 1132-1145.
- 30) Tremblay M, Roger A. Career plateauing reactions: the moderating role of job scope, role ambiguity and participation among Canadian managers. *International Journal of Human Resource Management* 2004; 15: 996-1017.

- 31) McCleese C, Eby LT. Reactions to job content plateaus: Examining role ambiguity and hierarchical plateaus as moderators. *Career Development Quarterly* 2006; 55: 64-76.
- 32) Shimazu A, Schaufeli WB, Kosugi S, et al. Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology* 2008; 57: 510-523.
- 33) 杉山千里, 田中彰子, 松下由美子. 中間看護管理者のキャリア・プラトー化に関連する要因. *日本看護学会論文集 看護管理* 2016; 46: 84-87.
- 34) 荒川雅子, 朝倉隆司, 竹鼻ゆかり. 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て. *学校保健研究* 2017; 59: 76-88.
- 35) 宗方比佐子, 渡辺直登編著. *キャリア発達の心理学—仕事・組織・生涯発達*. 東京: 川島書店. 2007; 127-153.
- 36) 関 美佐. キャリア中期にある看護職者のキャリア発達における停滞に関する検討. *日本看護科学会誌* 2015; 35: 101-110.
- 37) Ugwu FO, Ezeh MA, Ogbu JU. Investigating the relationships between perceived hierarchical plateauing, job crafting, work centrality and work engagement: an empirical study in emerging economy. *International Journal of Management Sciences* 2015; 5: 604-614.
- 38) 文部科学省中央教育審議会. 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). 2015. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365665.htm (2020年8月3日アクセス可能).
- 39) 青柳千春, 阿久澤智恵子, 町田大輔, 他. 小・中学校に勤務する養護教諭の児童虐待対応の現状と校内連携を図る際の困難感. *日本養護教諭教育学会誌* 2019; 22: 3-13.
-

Factors related to plateauing among *Yogo* teachers

Megumi KAGOTANI*, Takashi ASAKURA^{2*} and Hiromi SAKUMA^{3*}

Key words : *yogo* teacher, career development, plateau, professional autonomy, work engagement

Objectives The purpose of this study was to identify the factors related to plateaus to support the career development of *Yogo* teachers (school nurses).

Methods In March 2017, 1,000 elementary, junior high, and high schools in Tokyo, Kanagawa, Saitama, and Chiba prefectures were stratified and randomized. Questionnaires were sent to 1,000 *Yogo* teachers in each school. Plateaus among *Yogo* teachers were analyzed by hierarchical multiple regression analysis and path analysis by creating a conceptual framework that leads to plateauing through work engagement from professional autonomy (innovative behavior), social support in the workplace, and work-related stressors.

Results Data from 335 *Yogo* teachers were included in the analysis. The path analysis indicated that the factors that influenced content plateau among *Yogo* teachers were work engagement, self-learning of professional autonomy (innovative behavior), and years of experience. Work engagement was influenced by self-learning, pursuit of better practice, informational support, instrumental support, emotional support, role ambiguity, and job position. The developed model was a substantial fit to the data: CFI = 1.00, RMSEA = 0.00, SRMR = 0.01. The coefficient of determination was $R^2 = 0.41$ for the content plateau phenomenon and $R^2 = 0.45$ for work engagement. Factors that influenced hierarchical plateau among *Yogo* teachers were work engagement, self-learning, education, job position, and the absence of a school counselor. Work engagement was influenced by self-learning, pursuit of better practice, informational support, instrumental support, emotional support, role ambiguity, and job position. The model was a substantial fit to the data: CFI = 1.00, RMSEA = 0.00, SRMR = 0.01. The coefficient of determination was $R^2 = 0.25$ for the hierarchical plateau phenomenon and $R^2 = 0.45$ for work engagement.

Conclusions This study found that the low plateau phenomenon among *Yogo* teachers was associated with high self-learning of professional autonomy (innovative behavior) and work engagement. To prevent the plateau phenomenon, it is necessary to support them to enhance self-learning, create a conducive work environment, and consider training for *Yogo* teachers that takes into account their years of experience.

* Tokai University

^{2*} Tokyo Gakugei University

^{3*} Ryotokuji University