

## 養護教諭の職務に対する課題解決のための研修の在り方 ～研修会における質問内容からの分析～

新開奏恵\*1

(\*1 宇部フロンティア大学人間健康学部看護学科)

### Training to solve problems for the duties of Yogo teachers ～ Analysis of the questions in the workshop ～

Kanae Shinkai\*1

(\*1 Department of Nursing, Ube Frontier University)

本研究では、養護教諭の職務における課題解決のための研修会の在り方について、本研究者が講師として招聘された A 市教育研究会養護部会の参加者の研修テーマに関する質問から養護教諭の職務に対する課題意識を分析し、地区研修会の在り方を検討することとした。研修テーマに関する養護教諭の課題意識を分析した結果、採用時は職務における実践の方法、向上期では実践における願いに対する課題意識が多く抽出され、経験年数による違いがみられた。地区研修会の企画においては、テーマに対しての課題意識を把握し、研修目的や運営方法を検討することが必要である。養護教諭の資質能力向上のためには地区研修会では探求的な研修を進めていく事が望まれる。

キーワード：養護教諭, 研修, 課題解決

Keyword: Yogo teacher, training, Problem solving

#### 1. はじめに

教師の資質向上を図るための教育は、教員の「養成・採用・現職研修」にわたって行われている。養成教育段階では「実践的指導力」を持った教員の養成が求められ、教育実習や学校体験活動の強化や、全学年を通じた学びの軌跡の集大成としての「教職実践演習」が実施されている。

一方、現職教員に対する研修は、教員のライフステージに応じて求められる資質能力の育成を目指して、初任者・中堅教員・管理職の段階での資質能力が検討され、国や都道府県教育委員会により体系化されている。

社会環境の急速な変化に伴い多様化複雑化した学校教育課題を解決するためには教員の資質能力の向上が必要である。文部科学省は、「教員の大量退職・大量採用による経験年数の均衡が崩れ、かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承をうまく図る

ことができない現状において、学校において、教育課程・授業方法の改革への対応や『チーム学校』の実現にむけた教員の資質能力の向上のための体制整備は喫緊の課題である」<sup>1)2)</sup>と述べている。

学び続ける教員を支えるキャリアシステムの構築のための環境整備として、教員育成指標を定め、養成・採用・研修を通じた方策が推進されることで、教員一人一人の資質能力の向上が期待される。

教育公務員特例法の改正により示された養護教諭の育成指標<sup>3)</sup>として、初任者では「心身の健康観察、救急処置、保健指導等児童・生徒の健康保持増進について、採用当初から実践できる資質能力が必要である」とされている。中堅の段階では「保健室経営の在り方、学校保健の推進等に関して広い視野に立った力量の向上が必要である」とされている。管理職の段階では、養護教諭としての記述はないが、「地域や子どもの状況を踏まえた創意工夫を凝らした教育活動の展開」や「関

[看護学]  
[資料]

係機関等との連携や折衝を適切に行い、組織的、機動的な学校運営を行う」とされている。このことは、養護教諭が学校保健活動を推進するうえで必要な資質能力であるとも言える。

教育基本法第9条、教育公務員特例法により教員は職責を執行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。しかし、教育公務員特例法に定められている「初任者研修」には法律上養護教諭は該当しておらず、養護教諭の資質向上においては大きな課題である。

現在山口県では養護教諭研修<sup>4)</sup>として、県教育委員会による研修、山口県養護教諭会による研修、各地区の校種別の研修、校内研修、教員免許状更新講習などが行われている。

県教育委員会による基本研修は、「養護教諭新規採用者研修」「教職経験養護教諭(6年次)研修」「中堅養護教諭資質向上研修」であり、キャリアステージに応じて実施されている。また、各地区の校種別の研修では、「市町教育委員会研究会」「高等学校教育研究会」「特別支援学校養護教諭研究協議会」が行われている。

養護教諭は職場において1人配置が多く、同僚や先輩教員の行動を見て学んだり、直接指導を受けたりする機会は少ないため、日常の職務の中で資質能力を高めることは困難であることが推察される。各地区で開催される研修会は、様々なキャリアステージの養護教諭で構成されており、若手養護教諭が先輩養護教諭の実践から知識や技能を学ぶ機会である。

そこで、本研究が講師として招聘されたA市教育研究会養護部会(以下養護部会とする)の参加者の研修テーマに関する講師への質問から職務に対する課題意識を分析し、地区研修会での研修の在り方を検討することとした。

## 2. 研究方法

2021年8月に養護部会の担当理事を通して、養護部会員48名を対象に質問紙調査を行った。研修に関する質問内容の使用については、事前に担当理事に同意を得るとともに、10月に開催された養護部会の場において参加養護教諭に口頭で説明し同意を得た。

A市養護部会の研修テーマは「チーム学校における養護教諭の役割」である。質問内容は「学校での組織活動や職員対象校内研修(以下校内研修とする)を企画・運営していく上での課題点、困っていることや悩

んでいること(以下養護教諭の課題意識とする)」とし、回答は自由記述とした。

分析方法は、記述内容を養護教諭の職務のフレームワークを作成し、キャリアステージで比較する。更に、記述内容をなるべく活かす形でコード化し、コードは〈 〉で表記する。コードは、職務における実践の方法(以下【方法】とする)と実践に対する養護教諭の思いや願い(以下【理念】とする)の2つのカテゴリーに分類し、キャリアステージで比較する。キャリアステージは、文部科学省の教員研修の体系化<sup>5)</sup>および山口県教員育成指標<sup>6)</sup>を参考に、経験年数1~5年は新規採用時(以下採用時とする)、6~10年は自立・向上期、11~20年は充実期、21年以上は発展期の4ステージに分類する。

## 3. 結果

### 3.1. 属性

質問紙への回答者は44名(回収率91.7%)であった。回答者の所属は、表1のとおり、小学校32名(72.7%)、中学校12名(27.3%)である。キャリアステージの分類は、表2のとおり、採用時21名(47.7%)、自立・向上期は4名(9.1%)、充実期は7名(15.9%)、発展期は12名(27.3%)であった。

### 3.2. 養護教諭の課題意識

表3は、養護教諭の課題意識について職務別・キャリアステージ別の人数を示したものである。「学校保健安全委員会」は23名(52.3%)、「児童生徒委員会活動」10名(22.7%)、「職員研修」9名(20.5%)、「その他」2名(4.5%)であった。

表1 所属校

	小学校		中学校	
人数	32	72.7	12	27.3

表2 キャリアステージ

	採用時		自立・向上期		充実期		発展期	
人数	21	47.7	4	9.1	7	15.9	12	27.3

〔看護学〕  
〔資料〕

キャリアステージ別の集計では、採用時は「組織活動」（「学校保健安全委員会」「児童生徒保健委員会活動」）に対して課題意識をもっている人数(割合)が 20 名 (60.6%) と多く、発展期では「職員研修」に対して課題意識をもっている人数(割合)が 4 名 (44.5%) とやや多い。

表 4 は、課題意識の記述内容のコードを【方法】と【理念】に分類し、職務別・キャリアステージ別にコード数を示したものである。採用時では、【方法】のコードは 20 個、【理念】のコードが 6 個であった。自立・向上期では、【方法】のコードはなく、【理念】のコードが 4 個であった。充実期では、【方法】コードが 5 個、【理念】のコードが 3 個であった。発展期では、【方法】のコードが 8 個、【理念】のコードが 3 個であった。採用時の課題意識は【理念】のコードに比べ【方法】のコードが多いが、自立・向上期は【理念】のコードが多く、充実期と発展期では、【方法】のコードの方が【理念】のコードよりやや多かった。

表 5-1 は、キャリアステージ別組織活動における課題意識のコード内容を示したものである。

表 5-2 は、キャリアステージ別職員研修・その他の課題意識のコード内容を示したものである。

組織活動の【方法】のコードは、〈企画・計画立案〉〈準備〉〈進め方〉〈テーマの決め方〉〈内容〉〈発表の場〉〈話し合う場〉〈講師選択〉〈学校医の参加〉〈児童の参加〉〈コロナ禍での対応〉〈時間の確保〉〈効果的な話し合いの進め方〉であった。

表 3 職務別・キャリアステージ別の課題意識回答人数

	採用時	自立・向上期	充実期	発展期	合計
組織活動	20	0	5	7	33
学校保健安全委員会	12	3	3	5	23
児童生徒委員会活動	8	0	0	2	10
職員研修	1	1	3	4	9
その他	0	0	1	1	2

表 4 職務別・キャリアステージ別の課題意識のコード数

	採用時	自立・向上期	充実期	発展期
回答者数(複数回答)	21	4	7	12
組織活動の実践方法	19	0	3	5
職員研修の実践方法	1	0	2	2
その他の実践方法	0	0	0	1
【方法】合計数	20	0	5	8
組織活動に対する思いや願い	6	3	1	2
職員研修に対する思いや願い	0	1	1	1
その他の思いや願い	0	0	1	0
【理念】合計数	6	4	3	3

組織活動の【理念】のコードは、〈子どもや学校全体のメリット〉〈活動が学校全体で分かる〉〈学校全体での取組テーマの決定〉〈周りの人を巻き込む〉〈組織で働くための準備や働きかけ〉〈保護者の関心を高める〉〈家庭や地域に関わってもらう〉であった。

職員研修の【方法】のコードは、〈研修日の決定〉〈効果的な時間の取り方〉〈アクションカードの活用〉〈シミュレーション研修の際の配慮事項〉〈必要に感じながらも実施できない・教師の多忙さ〉であった。

職員研修の【理念】のコードは、〈先生方がやって良かったと思えること〉〈新規に企画・周りの人をどう巻き込んでいくか〉であった。

その他の【方法】のコードは〈マニュアルの作成や役割分担を明確にしたい〉であった。その他の【理念】のコードは〈チームでの対応がスムーズに進まないもどかしさ〉であった。

#### 4. 考察

研修テーマに関する養護教諭の課題意識を分析した結果、職務内容については、採用時は組織活動への記載数が多く、充実期や発展期では職員研修への記載数が多かった。このことは、学校において充実期や発展期の養護教諭が学校保健や学校安全を通して学校運営のなかで他の教員に対して支援や助言を行う役割を求められていることが推察される。

〔看護学〕  
〔資料〕

表 5-1 キャリアステージ別組織活動のコード内容・コード数

カテゴリー	採用時	コード数	自立・向上期	コード数	充実期	コード数	発展期	コード数
組織活動の 実践方法	企画・計画立案	3			地域学校保健安全委員会 の取り組み	1		
【方法】	準備	1						
	進め方	2			進め方	1		
							時間の確保	1
	テーマの決め方	1			テーマ設定	1		
	内容	2					小規模校の効果的な取組 月1回の活動内容	1 1
	保護者・児童参加の場合 の内容	1						
	児童生徒の発表の場	2						
	文化祭などの発表の場	2						
	児童・保護者・教員・地 域の方が話し合う場	1					効果的な話し合いの進め 方	1
	講師選択	2						
	学校医の参加	1						
	児童の参加	1						
	コロナ禍での対応	1					コロナ禍での対応	1
組織活動に 対する思い や願い	子どもや学校全体のメ リット	1						
【理念】	活動が校内で分かる	1	学校全体で取組テーマの 決め方	1				
	児童生徒が主体的に取り 組む	3						
	教職員を巻き込む	1					組織で働くための準備や 働きかけ	1
			周りの人をどのように巻 き込んでいくか	1			周りの人をどのように巻 き込んでいくか	1
			保護者の参加を増す・関 心を高める	1	家庭や地域に関わっても らえるか	1		

表 5-2 キャリアステージ別職員研修・その他のコード内容・コード数

カテゴリー	採用時	コード数	自立・向上期	コード数	充実期	コード数	発展期	コード数
職員研修の 実践方法	研修日の決定	1			アクションカード活用・ 複数事例の対応の研修	1	シミュレーション研修の 際の配慮事項	1
【方法】					時間の設定・効果的な時 間の取り方	1	必要を感じながら実施で きない 教師の多忙さ	1
その他の 実践方法							マニュアルの作成や役割 分担を明確にしたい	1
【方法】								
職員研修に 対する思い や願い			先生方がやって良かった と思えること	1	新規に企画 周りの人を どう巻き込んでいくか	1	養護教諭が関わる研修は 後回しになりがち 周り の人をどう巻き込んでい くか	1
【理念】								
その他の 思いや願い					チームでの対応がスムー ズに進まないもどかしさ	1		
【理念】								

〔看護学〕

〔資料〕

職務における課題意識の内容については、採用時は方法のコードが多いが、向上期では理念のコードのみが抽出された。充実期や発展期では、方法と理念のコードが抽出された。充実期や発展期の方法のコードには実践後の改善点を課題としている記述がみられた。養護教諭は採用時には職務を行う具体的な方法に対する課題をもつが、経験を重ねる中で「子ども主体の活動にしたい」「組織的な活動を行いたい」などの願いをもち、そのための方策を探る。このことから、充実期や発展期では課題解決のための方法を探求し、実践を改善しようと努めていることが推察された。

調査の結果から、養護教諭の経験年数により課題意識が異なることが明らかとなった。それぞれのキャリアステージの養護教諭が児童生徒の健康課題や自己の実践の課題に向き合い、課題解決に向けた資質能力を向上させるためには、地区研修の運営の工夫が必要である。

山口県養護教諭会作成のハンドブック<sup>4)</sup>に記載されている地区研修会の内容は、アンケート調査の実施や講演、視察、情報交換、資料作成、事例検討、統計処理等である。しかし、養護教諭は実践に対する思いや願いに対して課題意識をもっていることから、課題解決を導くためには、現在行われている一方向の学びではなく、自らの実践や学校としての組織的な取組の内容や方法について、どのように改善すべきか探求し、実践をさらに高めるための研修が必要であると考えられる。

地区研修の企画においては、テーマに対して養護教諭が実践方法に対する課題を感じているのか、実践に対する養護教諭としての思いや願いに対して課題を感じているのか、課題意識の共有を行い、研修の目的や運営方法を検討することが必要である。

友定<sup>6)</sup>は、「養護教諭としての成長の原動力として、養護教諭の育ちの道すじを考えるには、同じ悩みをかかえ克服してきた実践の歴史こそ、養護教諭としての成長をはかるための<学びの宝庫>です。」と述べている。

このことから、採用期の養護教諭にとって地区研修会のなかで、充実期や発展期の養護教諭の実践に触れ、養護教諭としての思いや願い、課題意識など養護教諭の実践を学ぶことが必要である。

また、山崎<sup>7)</sup>は教師としての成長をもたらす方法として、「語り手」になることと「聞き手」を持つことをあげている。自らの実践を語り、聞き手により実践の

位置づけや意味づけが行われることにより、子ども観や養護観などのものの見方や考え方を学ぶことができる。様々なキャリアステージの養護教諭で構成される地区研修会では、採用期や向上期の養護教諭が実践を語り、充実期・発展期の養護教諭は聞き手となり、実践課題の解決に向けて探求し、実践を高めていく役割を担うことが求められる。

地区研修会の中で子ども観や養護観、教育観や養護教諭の課題意識を語り合うことが養護教諭の資質向上には必要である。このような学びの場を地区研修会に意図的に組み込むことにより、採用期や自立・向上期の養護教諭の育ちを支援することにつながる。

中央教育審議会答申『令和の日本型学校教育』の構築を目指して<sup>8)</sup>において実現すべき教師を巡る理想的な姿として、教師の資質・能力の向上により質の高い教職員集団が実現し、多様なスタッフ等とチームとなり、校長のリーダーシップの下、家庭や地域と連携しつつ学校が運営されていることが挙げられている。養護教諭の資質能力向上に向けて、専門的能力を育成するうえで地区研修会での探求的な研修を進めていく事が望まれる。

## 5. 結語

研修テーマに関する養護教諭の職務に対する課題意識を分析した結果、採用時は職務における実践の方法、向上期では実践に対する思いや願いが多く抽出された。地区研修会の企画においては、テーマに対して養護教諭の課題意識の共有や、課題解決のための研修目的や運営方法を検討することが必要である。養護教諭の資質能力向上のためには地区研修会では探求的な研修を進めていく事が望まれる。

## 6. 謝辞

本研究にあたり質問紙調査にご協力頂きましたA市養護部会の皆様に感謝申し上げます。

## 7. 引用文献

- 1) 文部科学省：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、2015.10。  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/002/siryo/\\_icsFiles/afieldfile/2015/10/28/1363052\\_02.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/002/siryo/_icsFiles/afieldfile/2015/10/28/1363052_02.pdf), 2021.8.27 アクセス。
- 2) 文部科学省：教育公務員特例法等の一部を改正する

[看護学]  
[資料]

法律について, 2016.11.21,

[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryu/\\_icsFiles/afieldfile/2016/11/24/1379790\\_4.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryu/_icsFiles/afieldfile/2016/11/24/1379790_4.pdf), 2021.8.27 アクセス.

3) 教育職員養成審議会: 教員の各ライフステージに応じて求められる資質能力「養成と採用・研修との連携の円滑化について」第3次答申, 1999.12.10.

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/kenshu/002.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/002.htm), 2021.8.27 アクセス.

4) 山口県養護教諭会: 養護教諭の職務ハンドブック2020, 2021.3.

5) 山口県教育委員会: 山口県教員育成指標「養護教諭」,

2018.3.

<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cmsdata/1/f/5/1f5bea2d31d3e47c8cdcd1afe4cb908d.pdf>, 2021.8.27 アクセス.

6) 友定保博, 藤田和也: 保健室と養護教諭 その存在と役割, 教育科学研究会, 2008.2.5.

7) 山崎準二: 教師のライフコースと成長, 教育学研究, 66巻第一号, 1999.3.

8) 文部科学省中央教育審議会答申: 「令和の日本型学校教育」の構築を目指して, 2021.1.26.

[https://www.mext.go.jp/content/20210126mxt\\_syoto02-000012321\\_1-4.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210126mxt_syoto02-000012321_1-4.pdf), 2021.9.7 アクセス.