

養護教諭のキャリア形成研究

-キャリアパスの複線化に向けて-

小野寺 留菜(22012)

1. はじめに

令和5年1月17日に養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議において「養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議 議論の取りまとめ」(以下、「取りまとめ」)が示された。課題及び解決に向けた方向性として4項目が示されている。特に「新たな教員研修制度下における実効性のある研修機会の確保」では、養護教諭のキャリアパスの多様化の視点が大切とされている。

キャリアパスとは、直訳すると「昇進経路」や「職歴の道筋」とされる。養護教諭に当てはめると「行政職や管理職になるための経路」と解釈できる。養護教諭のみを歩んだ養護教諭を「単線」、管理職や行政職等を歩んだ養護教諭を「複線」としたとき、「取りまとめ」が指摘するとおり、養護教諭にはこれまでキャリアパスの複線化はあまり意識されてこなかった。養護教諭のキャリア形成を充実させるには、養護教諭が自身の職務をいっそう理解し、管理職や行政職とのつながりも認識する必要がある。

そこで本研究は、自身の実践を振り返り、養護教諭のインタビュー調査及び教員育成指標の分析からキャリア形成の障壁と経験に応じて培う資質能力を明らかにし、管理職への連続性の有無を検討する。その上で、これからの養護教諭に求められる資質能力に応じた養護教諭の在り方を構想する。

2. 研究の目的

学校教育目標の実現における養護教諭の役割と意義の検討を踏まえつつ、養護教諭のキャリアステージに応じた資質能力の在り方について明らかにする。

3. 研究方法

- (1) 実践から得た養護教諭の課題分析
- (2) キャリア形成の要諦と文献調査
- (3) 養護教諭へのインタビュー調査と分析

- 1) 養護教諭の社会的環境とキャリア形成の障壁
- 2) 養護教諭の意義・役割モデルの考案
- 3) 養護教諭の職種と管理職との連続性
- (4) 教員育成指標の分析と提案
 - 1) 養護教諭に特化した育成指標の提案
 - 2) 教員育成指標から見るスクールリーダーと養護教諭の資質能力とのつながり
- (5) キャリアパスの複線化に向けた研修提案

4. 研究成果

- (1) 実践から得た養護教諭の課題分析

筆者は、所属する特別支援学校の健康課題である「肥満」について、教員、保護者及び発達支援センターから相談を受け「個別体重管理支援」を実施した。3年間で10人の肥満改善を実現した。一方、実践の振り返り方法の知見がなく、本実践が養護教諭の役割かも曖昧であった。それゆえ筆者は、実践に自信が持てず、このような経験を重ねることに不安を覚えた。

そこで実践の再整理をおこない、以下の点がわかった。
ア.本支援は養護教諭の必須の職務とは言えないが、特別支援学校における肥満改善の重要性は高く、余裕があるならば養護教諭がその役割を担うことは望ましい。
イ.本支援は子どもの授業に参加できる時間が増える等の波及効果があり、学びの下支えに貢献していた。
ウ.支援には専門的・熟達した実践知が必要であり、短時間の説明や文書で引き継げるものではない。

ウの実践知とは、断定はできないが以下のことが考えられる。子供の特性に応じて運動方法をOTと協働するといったプラン検討時の「ひらめき」、児童の学校生活への適応状況や担任の方針等から支援介入ができるかといった「見極め」、肥満改善のために睡眠に働きかける等の「食事面以外の発案」、支援を長期化せず家庭のみで管理できるタイミングを「評価・判断」する等である。「職人技」とも言えるこのような力は、必須業務を遂行する中で起きる様々な事柄に対応した経験を土台に、

実践の積み重ねをした結果から生まれた。

しかし、個別体重管理支援を振り返ると、前述したように自身の役割と意義が曖昧な部分があると判明した。その折、「取りまとめ」が通知され、養護教諭の役割や意義について理解を深める重要性が高まった。

(2) キャリア形成の要諦と文献調査

厚労省によると、「キャリアとは一般に、経験や経歴、関連した職務の連鎖と表現され、時間的持続性、継続性を持った概念である」。また、「キャリア形成とは、関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していること」とされる。長谷川、佐光らによれば、「教員文化の最も重要な機能は、職業アイデンティティを確保し、教職に持続できるためのすべである」とし、「養護教諭の職務の不明確さ・曖昧さは、養護教諭に自らのアイデンティティの確立を不安定にし、職務上の不安や不満、困難感をきたす側面がうかがえ、これらは学校の組織内で関係職員等からさまざまにとらえ方をされることに起因している」という。養護教諭の役割葛藤や役割の曖昧性に関わる先行研究¹⁾は、少なくとも20数年前から存在しており、時代を超えて横たわる養護教諭の課題である。

(3) 養護教諭へのインタビュー調査と分析

職務をより深く理解するため、令和4年12月から令和5年1月にかけて10年以上経験を積んだ養護教諭6人（養護教諭単線キャリアと複線キャリア各3人）に表2のとおりインタビュー調査を行った。

表1 インタビュー調査対象者

名称	経験年数	職位	単線/複線	特記事項
A養護教諭	24	養護教諭	複線	養護教諭部会役員
B養護教諭	36	養護教諭	単線	
C養護教諭	38	養護教諭	単線	
D養護教諭	35	養護教諭	単線	
E養護教諭	38	行政・長	複線	
F養護教諭	28	教頭	複線	

表2 インタビュー調査質問項目

1	どのような勉強をして養護教諭になったか
2	基本業務に余裕ができるまでの期間
3	一番力を注いだこと（理由/方法/成果/子どもの変容）
4	いつ頃から管理職または主幹教諭になろうと思ったのか
5	管理職又は主幹教諭の仕事内容及び大変なこと
6	教諭から管理職・主幹教諭になった先生との違い
7	管理職・主幹教諭の経験（教諭と比べて強みを感じるところ、負い目を感じるところ）
8	これからについて
9	養護教諭が管理職や主幹教諭になるケースが増えた方が良いと思うか
10	資質能力の向上について（20年を超えたあたりのキャリア形成における選択肢をどのように考えているか、選択肢があるとすれば経験年数10～20年でどのような力を身に付けていけば良いと思うか、養護教諭がキャリアを重ねる中で可能なものなのか）

聞き取り内容を精査した結果、養護教諭の存在への「不安定さ」と「無力感」が見えてきた。これは、養護教諭の存在意義の大きさの裏返しであると分析解釈した。

1) 養護教諭の社会的環境とキャリア形成の障壁

① 職種の特徴から生まれる「不安定さ」

養護教諭の職務は、学校教育法、保健体育審議会答申、学校保健安全法で示され、カバーする領域は多彩である。聞き取りでも養護教諭は、学校種や学校の特色、所属校の管理職の方針、感染症流行、災害発生等によって求められる役割が学校や地域に応じて変転することが述べられた。養護教諭の主だった職務が何かは学校や地域で異なる印象を持たれる。養護教諭の役割やスキルの捉えは、学校や地域に応じてばらつきが生じる。例えば、小学校に勤務するC教諭は、救急処置において管理職が変わったことで任せられる役割が異なり困惑した経験がある。「私たちは同じ仕事をしているのに方針とメンバーで全く違う。ふれふれになるでしょう？管理職の頭の中にイメージする養護教諭像が違うからそれに影響されている気がするの。」と語った。

このような経験をした当事者は、これまでやってきた自信や意義そのものに疑問を抱え困惑する。養護教諭としてのキャリア形成に脆さを感じさせる場面である。

② 不安定から生まれる無力感

各学校の校種や特色、あるいは個人の捉えによって「学校保健」の価値は異なる。進学校に所属したE教諭は、子どもたちの心の問題が深刻となりチームでの対応を試みた経験がある。しかし、自分の意見が認められずチームでの対応を断念している。また、B教諭は生徒指導対応が多い学校に所属した際、生徒指導主事に、職員室で対応するため保健室に鍵を掛けるよう言われた。生徒にとって保健室の意義を感じながらも周囲からそれを認められないジレンマに陥った事例である。

養護教諭は職員と職員、子どもと担任等の間に入り調整役をする立場になりやすい。しかし、板挟みになったり、ジレンマに陥ったりする場合は、力の発揮が難しく歯がゆさと同時に無力感を抱くことがある。

③ ジェンダー問題から見える無力感

この無力感には、ジェンダー問題も暗に含まれていると推測される。百合田は、「国際教員指導環境調査(TALIS)は2013年の調査において、日本の教育組織の女性比率が、教員全体でも管理職レベルでも、他のOECD諸国を大きく下回ることを顕在化した。特に校長職の女性比率は、OECD加盟国平均(44.6%)を大幅

に下回る 6.0%にすぎず、日本に次いで校長職の女性比率が低い韓国(13.3%)の半分にも届いていない²⁾とした。この調査は養護教諭を除いて作成されたものだが、養護教諭出身の管理職登用は、一般教諭以上に狭き門である。管理職経験者のE教諭は、先輩の養護教諭出身の管理職がいたからこそ今の自分があるとした。「『養護教諭だからできない、ということはない。』と証明できたと思っています。苦労が非常に多く人に勧めることはできませんが、管理職になりたいと思う人の背中を後押しできたと思います。」と述べている。

文化的背景に加えて、養護教諭は、教員集団から見ても管理職からみてもマイノリティであり、ロールモデルも少ない。さらに、日々の資質能力の向上がどういったものなのか、管理職の資質能力とどのようにつながっているのか段階的な具体像もない状況と言える。

そこで養護教諭の意義・役割のモデル図を考案し、キャリアパスの複線化につながる養護教諭の育成指標をデザインしてみた。

2) 養護教諭の意義・役割モデルの考案

上記の①②③のネガティブな現象は、養護教諭の職務の意義の大きさの裏返しでもある。養護教諭の意義が職場全体で最大化されるような意義・役割モデルを考案した(図1)

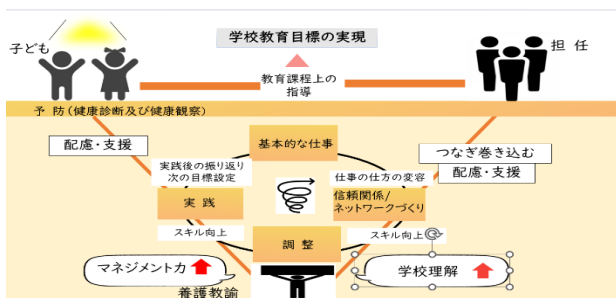


図1 養護教諭(ひとり職)の意義・役割モデル

学校職員は役割を分担し、学校教育目標の実現を目指す。担任は、子どもに授業を中心とした指導を行い、養護教諭は学校保健に尽力し学びを支えている。子供、担任、養護教諭の関係性をトライアングルで結び、養護教諭は「緑の下の力持ち」としての役割を担うと言えよう。次に、養護教諭の子供と担任への働きかけを見る。力を発揮するためには、支援力の他に、つなぎ・巻き込む力が必要である。養護教諭と子供及び担任間にある線の太さを「関係性の深さ」とする。2つの線のど

ちらかに偏りがある場合、特に担任等との関係が十分ではない場合は実践に至らない、または、成果や同僚性に影響が出ると推測される。全線のバランスを認識しつつ、自身の在り方をコントロールすることが重要である。支援力とつなぎ・巻き込む力は、「基本的な仕事・信頼関係・調整・実践」の4事項を循環させることで段階的に強化される。同時にそれは、養護教諭の学校理解を深め、マネジメント力を培うと考えられた。養護実践の成果が評価された時、養護教諭は手応えを感じることができる。以上の意味を込めてモデル図(図1)を作成した。

3) 養護教諭の職種と管理職との連続性

学校組織マネジメント力は管理職に不可欠な資質能力である。従って、養護教諭から管理職への連続性を、**A.児童生徒や教職員の心と体を配慮・支援する力**
I.マネジメント力(つなぎ・巻き込む力)

の2点に整理し、それをインタビュー調査で裏付けた。

F教諭は常につなぎ、巻き込む力を意識していた。例えば、保健室利用を仕切り、使い方を子供に教え、初対面の相手の様子を見ながら対応していることを語った。

D教諭は、教職員に「そよそよ風を送ったり、時にドンと背中を押して良い方向に行くように」支援していた。

養護教諭の実践には協働が不可欠である。つなぐ力は職員のサポートや職場環境づくりにおいてもその力を発揮し、円滑な学校経営に貢献している。そのため、調査対象者全員からマネジメントにあたる実践が確認され、養護教諭に特化した教員育成指標の大項目に「マネジメント力」と示されている都道府県も存在する。養護教諭の「組織マネジメント力」はキーワードである。

調査協力者の4人が「キャリア形成上の話を他の養護教諭としたことがない」とし、E教諭は「一人職はOJT機能がきかない」と語った。キャリア形成をめぐる、養護教諭同士の積極的な対話や教諭・管理職を巻き込んだOJTが一層必要である。

A教諭は、「学校や子どもを見て、気づいたところでコーディネート、サポートすることは日々やっていること」と語るように養護教諭にとってシャドウ・ワークは自然なことである。この不可視な力を明確に捉え、その評価をすることが管理職への連続性の突破口と考えられる。養護教諭出身の管理職であるE、F教諭は、教育相談室を学校に創設したり、特別支援学校養護教諭部会と

いう組織を創設したり、慣習的な業務にとどまらず、「領域を開拓する力」や「教育に革新をもたらす力」がうかがわれた。時に周囲から反対される中にも高度なマネジメント力を駆使し、組織改革を実現し、管理職になっている。養護教諭から管理職になる場合の強み等を、E,F 教諭の聞き取りからまとめた(表 3)。

表 3 養護教諭から管理職になるケースの強み等

強み
<ul style="list-style-type: none"> ・学校感染症やメンタルは見なくても分かるから、困らない。 ・全体を見る目は肥えている。 ・子どもたちを様々な視点から捉える術を知っている。 ・教職員以外の職種の方々と交流がある。 ・多様性のある職員室の表現。 ・重い案件程管理職が入るが、短時間で子ども及び保護者とラポートがとれる。 ・みんなが自分の味方、孤立しないと思える職場づくりを重要視している。 ・職員の「いつもと違う」を早期に発見できる。 ・先生方を見れる目、観察力、言葉の掛け方、タイミングを重要視している。
勉強しなければいけないこと
<ul style="list-style-type: none"> ・教育課程、学校設定教科等 ・校務分掌関係 ・生徒指導等の全体へのアセスメント

(4) 教員育成指標の分析と提案

以上、養護教諭のキャリア形成の障壁や管理職への連続性を検討し、改めて教員育成指標を分析した。

1) 養護教諭に特化した育成指標の提案

宮城県教員育成指標は、これまで教諭と一体化されていた。養護教諭に特化した育成指標作成に向けて教育委員会より筆者に要請があり、表 4 のとおり提案した。

表 4 養護教諭育成指標の提案

①	取りまとめ、及び養護教諭養成課程カリキュラム（養大協版）2020の開発 「多様な学問体系の大学に活用できるコアカリキュラムの提案」に提示されている用語を積極的に取り入れる。
②	育成すべき資質能力を明確化し、わかりやすくする。
③	現在の育成指標と養護教諭の育成指標の整合性と異同を明確化する。
④	これからの時代を見据えた養護教諭の資質能力を視野に入れて作成する。

4 項目のうち特に③では、キャリアパスの複線化に向け、養護教諭のキャリア形成で培った資質能力が、行政・管理職の資質能力と連続していることを強調した。また、宮城県育成指標の「自己研鑽」で示される、「職責・経験・適正に応じて必要となる資質能力について客観的に自己分析ができることや教員同士が同じ専門家として相互に支援し合いながら、共に高めあう意識を持つこと」に紐付く研修の充実を図っていくことも提案した。その後、筆者の提案を一部取り入れた修正案を、教育委員会からいただいた。のちに、インタビュー調査から見えた養護教諭が段階的に培う力が「マネジメント力」であることがわかった。

2) 教員育成指標から見るスクールリーダーと養護教諭の資質能力とのつながり

大阪の教員育成指標は、つながりを示唆する好例ではないかと考え、分析を試みた。大阪には、校長・准校

長等の育成指標である「スクールリーダースタンド」が示されている。1 経営的視点, 2 組織管理・運営, 3 人事管理・人材育成, 4 危機・安全管理, 5 渉外, 6 学校事務・財務の 6 つの視点がある。第 1 期リーダー養成期を参考に、養護教諭の資質能力との連続性を検討した。

表3の「養護教諭の強み」を参照すると、3と5は「カウンセリングマインド」「学校内外の関係者との課題解決」等協働の力が生かされる視点である。4 の危機・安全管理では、判断力・決断力を培う救急処置体制から発展させ検討できる。加えて、防災については役割を再検討する等意識向上が期待できる。弱みと言える視点は、とりわけ 2 の授業に関わる項目である。この点について養護教諭は新たな視点の創造が必要である。

(5) キャリアパスの複線化に向けた研修提案

育成指標を見直すことで、どのような研修や OJT が養護教諭にさらに必要かも明確になった。養護教諭の強みを促進し、弱みを補填する研修が望ましい。まず、養護教諭間で、図1を参考に資質能力向上の視点を共有する。「実践後の振り返り」を強化し、実践力向上とともに、役割を確認する等職種を包括的に捉えていく。宮城県育成指標で示される「自己研鑽」に照らし、対話、自己開示、メタ分析を取り入れた研修案を検討した。これを地区団体に提示したが、実施の機会を得ることはできなかった。今後も関係団体の一員として研修の充実に尽力していきたい。

5. 今後に向けて

4(3)3)ア、イの視点を教員育成指標に取り入れ、「茨の道」ではなく「段階的にたどれる道」と認識されることがキャリアパスの複線化の促進につながる。

養護教諭の役割や知識・技能は可視化が難しい。しかし、インタビュー調査等から見えてきたように、独自の専門的スキルを生かした組織マネジメントは、養護教諭の真骨頂であり、特色ある学校づくりの発展に寄与する。

引用・参考文献

- 1) 鈴木 邦治: 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, 第 48 号第 4 分冊, 福岡教育大学, 23-24, (1999)
- 2) 本図 愛実 編著: 日本の教師のウェルビーイングと制度的保障, ジダイ社, 82-88, (2023)

養護教諭のキャリア形成研究 キャリアパスの複線化に向けて

小野寺 留菜(22012)

要旨 2023年文部科学省より「養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議 議論の取りまとめ」が示された。課題及び解決に向けた方向性の一つに「キャリアパスの多様化」が指摘された。これは、大部分の養護教諭が、管理職等へのキャリアパスの意識に乏しい現状に变革を迫るものである。

養護教諭のキャリア形成の障壁と管理職の資質能力とのつながりを明らかにするため、およそ10項目の質問による半構造化インタビューを、一定の経験を積んだ養護教諭6名に実施した。語りを分析した結果、キャリアパスを阻害する要因は、「職種の不安定さ」と「無力感」である。また、「マネジメント力(つなぎ巻き込む力)」「配慮・支援する力」は、養護教諭の強みであり、管理職につながる資質能力であった。さらに養護教諭の意義・役割をモデル図に表すとともに、教員育成指標を分析し、キャリアパス後に活かされる強みと弱みを洗い出し、強化・補填できる研修提案をした。養護教諭のキャリアパスが、妥当かつ有意義であると認識されることが重要である。

キーワード: 養護教諭, 質的研究, キャリアパス, 管理職の資質能力との連続性

ユニット指導教員

◎田端 健人, ○本図 愛実, 黒川 修行, 永井 伸行, 齋藤 百合