ISSN 1343-9693

第27巻第１号

日本養護教諭教育学会誌

Journal of Japanese Association of *Yogo* Teacher Education

Vol.27, No.1, 2023

JAYTE

一般社団法人
日本養護教諭教育学会　2023年9月

日本養護教諭教育学会誌

Journal of Japanese Association of *Yogo* Teacher Education（J of JAYTE）
第27巻　第１号

目　　次

巻頭言

外山　恵子
私が辿ってきた道とこれからの養護教諭への期待 …… 1

特集　新たな時代と養護教諭の複数配置

髙田　恵美子
新しい時代に向けた養護教諭の複数配置における実践の効果 …… 5

田邊　道行
養護教諭複数配置校における取組と成果について …… 11

中村　瞳
複数配置17年間を振り返って …… 17

長濱　桃花
生徒の視点から見た養護教諭の複数配置 …… 23

研究報告

鈴木　薫，山崎　晃
養護教諭のコーディネーション行動における間接支援モデルの妥当性と行動生起のプロセス …… 25

会報

日本養護教諭教育学会第31回学術集会へのご案内（第４報） …… 35
日本養護教諭教育学会第32回学術集会へのご案内（第２報） …… 36
日本養護教諭教育学会誌投稿規程 …… 37
日本養護教諭教育学会誌投稿原稿執筆要領 …… 39
日本養護教諭教育学会誌への論文投稿のしかた …… 41
投稿時のチェックリスト …… 44
事務局だより …… 45
編集後記 …… 47

巻頭言

私が辿ってきた道とこれからの養護教諭への期待

外山　恵子
愛知教育大学　非常勤講師

The path I have followed and my expectations for *Yogo* teacher in the future

Keiko TOYAMA
Aichi University of Education Part-time Lecturer

この度は，本誌の巻頭言執筆を賜りましたことを誠に光栄に思います。本学会には1994（平成６）年に入会しました。2021（令和３）年からは理事を拝命し，特に「学会設立30周年記念誌」の編集を担当させていただきましたことは，私にとって貴重な経験となりました。30周年記念誌は，学会設立から30年間の養護教諭教育の歴史を丁寧に振り返り，多くの貴重な研究や学問構築に向けた取組が整理されています。現代の学校教育において，養護教諭の役割と位置付けがますます重要になっていることが明示された貴重な歴史的資料であると思います。

ところで，私は今年の３月31日付けで，長年勤めた県立高校を定年退職しました。1984（昭和59）年に養護教諭として県立高校に赴任し，その後，愛知県教育委員会の指導主事，愛知県総合教育センターの研究指導主事，最後は県立高校に教頭として勤務しました。そこで，私のこれまでの養護教諭，指導主事，管理職としての経験を振り返り，養護教諭についての思いや今後への期待などを述べたいと思います。

■これまでの自己の歩みの振り返り

＜養護教諭時代＞

初任は，新設の県立高校に養護教諭として勤務しました。当時，養護教諭はどの学校も一人配置でした。新設校のため，保健室と最低限の備品は準備されていましたが，学校保健のシステムは整っていませんでした。保健主事も初任で，校内に学校保健に精通している職員はいませんでした。

２校目に赴任した高校は1,800人を超える大規模校で，15年間勤務しました。様々な健康課題が生徒に表出し，一人で対応に追われ苦悩した時代でした。子どもの健康課題解決の模索や複数配置への渇求から，本学会に入会しました。そこで，課題解決には研究的視点を持った実践が重要であることに気付き，愛知県で初の大学院修学休業制度を利用しました。学校長の推薦をいただき，愛知教育大学教育学研究科養護教育専攻で２年間学びました。当時，天野敦子教授のご指導の下，養護学の構築をめざして，10人の優れた養護教諭（以降，達人養護教諭と称する）へのインタビュー調査をもとに研究を行いました[1)]。この時の経験がその後の私の養護教諭人生を大きく変えました。達人養護教諭の実践はいずれも素晴らしく，憧憬の念を抱きました。その後，達人養護教諭に共通して見られた点を，自らを実験台として真似て実践してみました。すると，これまで上手くいかなかった取組が良い方向に向かうようになり，研究的視点の重要性を再認識しました。その後，さらに博士課程に進学し研究を続けました。

３校目に赴任したのは，いわゆる教育困難校と言われる高校でした。そこでは，主任養護教諭を務めました。自己肯定感が低く，生活習慣が乱れ，心身の健康度，特に歯・口の健康度が著しく低いことが健康課題であった自校の生徒を対象に，歯・口の健康に関する様々な実践を行いました。そこで，歯科検診をしなくても，歯・口の健康度がわかる指標「高校生　歯・口腔の健康づくり得点」[2)]を作成し，生徒の健康向上に活用しました。

＜指導主事時代＞

主任養護教諭を務めた後，愛知県教育委員会健康学

習課（現保健体育課）安全グループに指導主事として着任しました。安全グループは，防災，防犯，交通安全，重大事故を担当する部署です。養護教諭出身の指導主事として重く受け止めたのが，重大事故の際の学校の判断や対応により，その後の児童生徒の命に係わる案件があることです。そうした場合は，学校に調査に入り，指導助言したり改善を求めたりしました。また，生徒の自殺を担当したことも忘れられません。ご遺族への対応，自殺調査委員会の開催，マスコミ・弁護団への対応に追われ，休日返上で睡眠時間を削って働きました。

次に，愛知県総合教育センターの相談部の研究指導主事を拝命し，特別な支援を要する子どもと保護者・教員の相談，研修，研究業務と，普通学級の発達障害の児童生徒を担当しました。当時，障害者差別解消法が改正され，合理的配慮が義務化されることから，これらの研修を全県の教員に行いました。また，発達障害の子どもを担当し，各種発達検査のスキルを身に付けました。昨今，発達障害の児童生徒の増加がみられ，総合教育センターでの経験は，学校現場に戻った際に大変役立ちました。

＜管理職時代＞

教頭として２校の県立高校に勤務しました。２校とも大規模進学校でした。特に２校目は新型コロナ感染症に始まり新型コロナ感染症に終わった３年間でした。養護教諭の経験を活かし，コロナ対応は比較的落ち着いてできたと自負しています。近隣の高校の管理職の方々から，感染症対応に強い管理職として，対応方法の問い合わせをいただくことが多々ありました。

昨今，養護教諭は学校保健活動推進の中核的存在[3)]と言われていますが，私が採用された頃は，どちらかというと教員や学校三師の補助的な存在と思われていました。そのため，養護教諭が管理職になること，ましてや自分が管理職になることなど全く思ってもみませんでした。しかし今や，養護教諭が管理職になることが当たり前の時代になったことから，管理職登用の機会が巡ってきた際は，快く引き受ける覚悟を若いうちから持つことが大切だと思います。管理職や指導主事になると，組織が決定する前の段階で様々なことに関わることができます。その際に，養護教諭の視点を制度に組み入れられることは，子どもたちや学校教育にとって好ましいことであると考えます。

■養護教諭への今後の期待

養護教諭の先生方への期待を３点以下に述べます。

１．養護教諭は，保健室に来室した児童生徒の心身の状態を「見立て」，判断（方針決定）し，対応（実践）します。この一連の流れの中でも，「見立て」て判断する力が重要であると考えます。これを誤ると，児童生徒の命にかかわる事態につながることを，指導主事時代に実感しました。また，適切なコーディネート（実践）もできません。傷病等の「見立て」ができるのは，学校においては唯一，養護教諭だけです。養護教諭の皆さんには，プロ意識をもった専門性に基づく「見立て」をしていただくことを期待します。確かな「見立て」に必要なのは，情報収集と経験知と考えます。同時に，勤務校の教育目標やカリキュラム，進路実績，校則や部活動指導方針等もしっかり把握することが，正しい「見立て」を行うことにつながると考えます。経験が浅い場合は，事例研究会や子どもに起きやすい傷病事例に関する論文や書籍を読んだり，ロールプレイを行ったりすることで補うことが可能と考えます。

２．公的な研修だけでなく主体的に学び続けることを期待します。常に新しい知識を吸収し，スキルを磨き，多方面に関心を持つことが大切です。そうすれば変化に敏感になり，新たな知見を取り入れ，子どもたちの健康教育と健康管理に役立てることができます。特に，関連学会での学びの効果は大きいと考えます。

ICTについては，ツールとしての習得で良いでしょう。

３．柔軟性と決断力を身に付けることを期待します。子どもの健康課題は深刻化・多様化・複雑化し続けており，判断の遅れが子どもの命を奪ったり，トラブルを招いたりすることを経験しました。予測不能な健康課題に出合ったとき，養護教諭としてどうすべきか決断する力と臨機応変に対応する柔軟性が必要です。なお，決断する際には，リスク評価と対策を常に考え，覚悟を引き受けることが不可欠です。

養護教諭は，未来を担う児童生徒の健やかな成長を支える重要な存在です。本学会が，最新の知見や研究成果を養護教諭と共有し，養護教諭の専門性を高める

探究の場となり続けることを期待しています。

文献

1）外山恵子：高等学校の養護教諭における実践の質的研究，愛知教育大学卒業研究論文集，第 7 巻，157-164，愛知教育大学，2003

2）外山恵子他：「高校生　歯・口腔の健康づくり得点」の作成，学校保健研究，第49巻第 3 号，199-208，日本学校保健学会，2007

3）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

特集　新たな時代と養護教諭の複数配置

新しい時代に向けた養護教諭の複数配置における実践の効果

髙田恵美子
畿央大学

The Effectiveness of Multiple Placements of *Yogo* teachers for a New Era

Emiko TAKATA
Kio University

Key words：*Yogo* teacher, Multiple Placements, Effectiveness Verification
キーワード：養護教諭，複数配置，効果検証

Ⅰ　はじめに

社会は「Society5.0時代」が到来し，感染症の流行などの先行き不透明な「予測困難な時代」にある。実際，新型コロナウイルス感染症の拡大防止のために，全国的に学校の臨時休業措置がとられ，学校は学習機会の保障や心のケアに奔走した。これにより「学習機会と学力の保障」「社会の形成者としての全人的な発達・成長の保障」「安全安心な居場所・セーフティネットとしての身体的，精神的な健康の保障」という学校の役割が再認識された。

2021（令和３）年の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～全ての子供たちの可能性を引き出す，個別最適な学びと，協働的な学びの実現～」では，学習指導要領の着実な実施，働き方改革，GIGAスクール構想などを通して，これまでの「日本型学校教育」の良さを受け継ぎ，更に発展させる新しい時代の目指す学校教育を「令和の日本型学校教育」とした。そして，養護教諭が関連する教育として，生涯を通じて心身ともに健康な生活を送るための資質・能力の育成があり，養護教諭の専門性や学校保健推進の中核的役割，コーディネーターの役割を発揮し，組織的な学校保健を展開する必要があると述べている。また,「令和の日本型学校教育」の構築に向けて，学校現場が力を存分に発揮できるように，人的資源やICT環境等の物的資源を供給・支援することを国の役割としており，健康を保持増進する全ての活動を担う養護教諭を適正に配置し，無配置校をなくしていくべきであると養護教諭の人的配置についても提言している。

以上の動向を踏まえ，本稿では，新しい時代に求められる養護教諭の役割を果たすために，有効であると考えられる複数配置について考察する。先行研究から養護教諭の複数配置におけるメリットを整理し，公表されている調査報告書を基に養護教諭の実践について一人配置校と複数配置校での比較を行い，その効果について検討する。

Ⅱ　養護教諭の配置

1　養護教諭の複数配置の基準

公立学校の養護教諭の定数は,「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」及び「公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律」で規定されており，児童生徒数に応じて機械的に算定した基礎定数と,「いじめ，保健室登校など心身の健康への対応」などを目的に年度予算で配置される加配定数からなる。

基礎定数により，小学校は児童数851人以上，中学校・高等学校は生徒数801人以上，特別支援学校は児童生徒数61人以上の学校で複数配置となる。これは，2001（平成13）年度からの第７次公立義務教育諸学校教職員

配置改善計画等で改正されたものである。その後，小学校は児童数801人以上，中学校は生徒数751人以上を複数配置とする計画[1]が示されたが改正には至っていない。

加配定数により，2021（令和３）年度は公立小学校・中学校に410人の養護教諭が加配され，2006（平成18）年度の188人より増加している[2][3]。

このように算定される教職員定数に対して，都道府県教育委員会は児童生徒の実態等を勘案して弾力的に教職員を配置し，教育上特に配慮が必要な事情がある場合には市町村教育委員会が独自に教職員を任用し配置する場合もある。

中日新聞[4]が養護教諭の配置に関して，全国47都道府県と20政令指定都市の教育委員会を対象にアンケートを実施したところ，93％の教育委員会が「拡大，基準緩和が必要」と回答した。その理由として，子どもの問題の多様化や教育相談に関する期待，感染症対策など学校保健の中心である養護教諭の役割の増加などを挙げている。また，教育委員会独自の配置基準では，長野県は小学校700人，中学校600人程度を目安に必要度の高い学校に，滋賀県は800人以上の小学校に３カ月間（１学期間），750人以上の中学校に５カ月間（１学期に加えて９月，10月）の加配をしている。

２　養護教諭の配置の現状

全国の公立学校に本務教員として勤務する養護教諭（助教諭含む）の数（休職者，産休者及び育児・介護休業者並びに産休代替者及び育児・介護休業代替者を含む）は，2022（令和４）年度の学校基本調査によると，小学校で20,752人，中学校で9,828人，高等学校（全日制）で4,396人，特別支援学校で2,028人である。公立学校数は，小学校18,851校，中学校9,164校，高等学校（全日制）2,887校，特別支援学校1,111校で，校種別の養護教諭数から学校数を差し引いた数がおおよその複数配置校数と推定できる。

また，2022（令和４）年度に全国養護教諭連絡協議会（以下，全養連）が全会員（加入している研究会所属の学校に勤務する養護教諭）を対象に行った「令和４年度養護教諭の職務に関する調査報告書（以下，調査報告書）」[5]によると，複数配置率は，小学校9,440校の7.5％，中学校4,578校の10.0％，高等学校（全日制）2,136校の33.7％，特別支援学校646校の58.2％であった。なお，2008（平成20）年度から2021（令和３）年度までの年次推移（会員から校種別に抽出）をみると，特別支援学校が減少し，それ以外の校種は横ばいであった[5][6]。

Ⅲ　養護教諭の複数配置における効果

１　養護教諭の複数配置におけるメリット

養護教諭の複数配置に関する研究では，現職養護教諭の８割近くが複数配置を希望している[7]。しかし，養護教諭養成大学では，複数配置の理論に加え，複数が協働した養護実践についてほとんど教育していないことが明らかになっている[8]。このことから，養護教諭は学校現場で体験しながら，複数での効果的な養護実践を模索しているのではないかと考える。

複数配置における養護教諭自身のメリットとしては，「仕事の分担により負担が軽減する」[9]，「仕事の効率化」「精神的なゆとり」[10]，「相手から学ぶことができる」[11]などの仕事の量や研修に関すること，「相談・連携ができる」「児童生徒への対応が充実する」[12]，「専門的な保健活動ができ職務内容が向上する」[13]などの仕事の質に関することが報告されている。また，相反する取組である「仕事の分担」と「仕事の協同」が同時にメリットとして報告されており[14]，複数の養護教諭が分担と協同を臨機応変にできるという特色が捉えられる。つまり，養護教諭は，一人での仕事もできるし，複数ならではの仕事もできるということである。

子どもからみた複数配置のメリットは，学生の思い出し調査で，「いつも保健室にいるので安心」「先生とゆっくり話ができる」「二人の先生がいるので心強い」[15]が挙げられた。健康相談における児童生徒の充実感では，「保健室の居心地がいい」「ゆったりしている」と感じる中学生の割合は複数配置の方が多かった[16]。他にも「保健室に養護教諭が不在となる事態の回避」「自分と相性や話したい内容によって使い分けたり，選んだりできる」[9]などが挙げられており，学校・組織へのメリットとしては，「組織的対応の充実」「教員の安心感の高まり」などが報告されている[10]。

２　養護教諭の加配の効果

今後の教職員定数の改善を目的として，全国都道府県教育長協議会[17]は，47都道府県教育委員会を対象に加配の成果指標の有無と経年比較の有無を調査している。養護教諭の加配について成果指標を設けている教育委員会は35（74%），そのうち経年比較を行っている教育委員会は18（51%）であった。成果指標に保健室利用児童生徒数を使用している教育委員会は20（43%）で最も多く，問題行動調査の不登校児童生徒数の使用が15（32%），ケガ・病気の対応件数の使用が12（26%）となっている。また，定量的に効果があった指標は，不登校児童生徒数，保健室利用児童生徒数などで，「問題行動調査における不登校の出現率が低い」「けがによる来室児童生徒数が，前年度比で10%程度減少」「病気による来室児童生徒数が前年度比で４%程度減少」などを事例として報告している。

田中[18]は，2012（平成24）年から2016（平成28）年までの都道府県パネルデータを用いて，公立小中学校への教員加配と学力及び問題行動との関係について検証している。この研究では，教員加配を加配事由別に分析しており，養護教諭の加配は小学校における長期欠席と負の統計的に有意な関係にあることが明らかになった。養護教諭の加配によって，保健室登校などがより利用しやすくなり，長期欠席の減少につながっている可能性を示唆しているのかもしれないと報告している。

３　複数配置における養護実践の効果検証

これまで述べてきたように，養護教諭の複数配置におけるメリットは明らかにされているものの，複数での実践が子どもや学校，養護教諭自身に及ぼす効果を統計的に検証した研究はほとんどない。そこで，全養連が行った複数配置に関する一人配置校と複数配置校の校種別の調査結果[5]をもとに，母比率の差を検定してみた。質問に対する選択項目や選択率は調査結果のままを使用し，分析にはエクセル統計を用いて，有意水準は５%とした。

１）「校種・配置状況別の日常の職務の困難さ」の比較（表１）

日常の職務の困難としてあげた11項目に「あてはまる」と回答した割合について，校種別に一人配置校と複数配置校を比較した。小学校では２項目，中学校では４項目，高等学校（全日制）では９項目，特別支援学校では４項目で，複数配置校の割合が有意に少なかった。校種の中でも特に高等学校（全日制）の複数配置校で一人配置校よりも職務に関する困難が少ないという効果が認められた。

表１　校種・配置状況別の日常の職務の困難さ（2022年度　あてはまる割合）

校種	小学校		中学校		高等学校（全日制）		特別支援学校	
養護教諭の配置状況	一人配置校	複数配置校	一人配置校	複数配置校	一人配置校	複数配置校	一人配置校	複数配置校
日常の職務についての回答者総数	n=8,695	n=1,101	n=4,091	n=699	n=1,397	n=1,124	n=262	n=638
養護教諭不在時に病院搬送する事例があった	41.8%	**24.7%** **	58.2%	**51.5%** **	62.8%	60.1%	23.6%	**13.6%** **
子供の来室時に十分な時間をとることができない時があった	77.6%	83.8% **	80.0%	82.7%	85.7%	**78.4%** **	45.8%	53.9% *
行事や学級指導時の来室者への対応ができない時があった	77.5%	**63.9%** **	68.4%	**55.9%** **	65.2%	**47.2%** **	45.8%	**35.4%** **
心身に配慮を必要とする子供の健康管理・支援ができない時があった	53.3%	50.2%	55.9%	**48.5%** **	54.2%	**42.6%** **	30.5%	26.2%
継続的に支援を必要とする子供に、丁寧な対応ができない時があった	59.8%	61.0%	64.2%	**60.1%** *	63.9%	**55.6%** **	30.9%	35.7%
健康診断の準備・実施・事後指導の時間確保が困難であった	50.2%	56.3% **	51.9%	56.4% *	60.4%	**48.9%** **	34.0%	32.6%
保護者や教職員との相談時間の確保が難しかった	46.7%	51.5% *	51.9%	52.9%	51.1%	**45.8%** **	41.2%	**33.4%** *
個別の保健教育の時間確保が難しかった	54.7%	58.3% *	56.6%	57.4%	52.6%	**43.8%** **	38.5%	36.7%
環境衛生活動や安全点検の時間確保が難しかった	31.2%	29.7%	31.8%	29.9%	36.5%	**24.8%** **	17.6%	**11.4%** *
研修会・講習会等の参加等、自己研鑽の時間確保が難しかった	48.3%	49.1%	46.7%	49.8%	51.8%	**47.1%** *	39.3%	38.9%

**：$p<0.01$　*：$p<0.05$

※「令和4年度養護教諭の職務に関する調査報告書」[5] P.98 の「校種・配置状況別『あてはまる』の状況」の表で母比率の差の検定を行った。

※太字下線は複数配置が一人配置より「困難さ」の割合が有意に少ない値

なかでも，「行事や学級指導時の来室者への対応ができない時があった」では，全校種で複数配置校の割合が有意に少なく，事前に予定されている行事や学級指導は，複数配置校では分担し対応している状況が推察される。また，「養護教諭不在時に，病院搬送する事例があった」では，高等学校（全日制）以外の校種で，複数配置校の割合が有意に少なく，複数配置のメリットで挙げられている「保健室に養護教諭が不在となる事態の回避」が確認できた。

２）「校種･配置状況別の子供に養護教諭が関わった内容」の比較（表２）

「食物アレルギーのある子供に関わったことがある」と回答した者を対象に，８項目の内容別に「関わりがある」と回答した割合について比較をした。「アドレナリン自己注射薬や内服薬等の管理」において，全ての校種で複数配置校の割合が有意に多かった。特に，小学校・中学校では，「アレルギーに関する研修会の企画・運営」において複数配置校の割合が有意に多く，養護教諭の専門性を他の教職員への指導に生かすという取組が推察される。高等学校（全日制）では，「他の子供や保護者への対応」「学校給食・宿泊行事に伴う食事管理」において，複数配置校の割合が有意に多く，疾患のある児童生徒やその保護者を対象とした個別の配慮や対応がより充実していると思われた。

また，「特別に支援を必要とした子供に関わったことがある」と回答した者を対象に，９項目の内容別に「関わりがある」と回答した割合について比較をした。小学校の「問題行動（パニック等）を起こした時の対応」において，複数配置校の割合が有意に多く，パニック等が急に発生し保健室に来室した場合でも，複数配置校では他の職務を遂行しながら個別の支援ができるという効果が推察される。

なお，「保健室登校，相談室等の別室登校事例に養護教諭が関わった内容」や「いじめ（疑いを含む）事例に養護教諭が関わった内容」については複数配置による効果は認められなかった。

Ⅳ　まとめと今後の課題

新しい時代における養護教諭の役割として，多様な子どもの問題を解決するために，個に応じて細やかな支援をすることや，全ての子どもに健康な生活を送るための資質・能力を育成すること，学校組織の中で専門性を発揮し，学校保健活動を推進していくことなどが求められている。その際，学校や子どもたちのためにより充実した養護実践を行う方策として複数配置がある。

本稿では，全養連の複数配置に関する調査結果を基に，校種別で一人配置校と複数配置校における比較を試みた。複数配置によって高等学校（全日制）では日常の職務の困難が少ないことや，小学校，中学校，特別支援学校での「養護教諭不在時の病院搬送」が少ないこと，小学校でのパニック等の急な場面での対応が多いこと，全校種で「アドレナリン自己注射薬や内服薬等の管理」が多いことなどを統計的に明らかにすることができた。しかし，保健室登校等への支援やいじめへの対応等については複数配置の効果を捉える指標

表２　校種・配置状況別の子供に養護教諭が関わった内容（2021年度　あった割合）

校種	小学校		中学校		高等学校（全日制）		特別支援学校	
養護教諭の配置状況	一人配置校	複数配置校	一人配置校	複数配置校	一人配置校	複数配置校	一人配置校	複数配置校
食物アレルギーのある子供に関わった回答者総数	n=5,791	n=702	n=2,742	n=457	n=850	n=744	n=145	n=427
アドレナリン自己注射薬や内服薬等の管理	51.4%	**64.0%** **	43.7%	**53.2%** **	35.8%	**44.2%** **	31.0%	**60.9%** **
アレルギーに関する研修会の企画・運営	74.5%	**83.9%** **	72.0%	**76.6%** *	51.1%	53.0%	52.4%	59.7%
他の子供や保護者への対応	25.7%	24.1%	18.6%	19.7%	6.9%	**9.8%** *	8.3%	14.3%
学校給食・宿泊行事に伴う食事管理	74.1%	66.5% **	74.9%	72.6%	45.2%	**51.9%** **	51.7%	55.7%
特別に支援を必要とした子供に関わった回答者総数	n=4,539	n=556	n=2,044	n=340	n=687	n=503		
問題行動（パニック等）を起こした時の対応	67.4%	**73.2%** **	57.7%	60.0%	57.6%	57.1%		

**：$p<0.01$　*：$p<0.05$

※「令和4年度養護教諭の職務に関する調査報告書」[5] P.159・160の「校種・養護教諭の配置状況別特別に支援を必要とした子供に養護教諭が関わった内容の状況」「校種・養護教諭の配置状況別食物アレルギーのある子供に養護教諭が関わった内容の状況」の表で母比率の差の検定を行った。

※太字下線は複数配置が一人配置より「関わりがある」の割合が有意に多い値

の検討が残された。複数の養護教諭で実践することで子どもや学校，養護教諭自身に及ぼす効果を明らかにすることは，今後，複数配置校での養護実践の在り方に活かすことができ，複数配置の促進にも繋がると考える。

引用文献

1）文部科学省：第８次公立義務教育諸学校教職員定数改善計画―学力の向上のための少人数教育の充実を図る教職員定数の改善―，https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryo/attach/1379881.htm（アクセス2023年７月26日）

2）文部科学省：公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数等に関する参考資料，https://www.mext.go.jp/content/20210517-mxt_zaimu-000014948_13.pdf（アクセス2023年７月26日）

3）文部科学省：加配教職員定数の推移（義務），https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/__icsFiles/afieldfile/2011/07/29/1295041_3.pdf（アクセス2023年７月26日）

4）中日新聞：養護教諭増　９割超「必要」，１月１日朝刊１面，2023

5）全国養護教諭連絡協議会：令和４年度養護教諭の職務に関する調査報告書，2023

6）全国養護教諭連絡協議会：平成30年度養護教諭の職務に関する調査報告書，2019

7）大野泰子，永石喜代子，米田綾夏他：養護教諭複数配置と男性養護教諭―質問紙調査からの検討：第２報―，鈴鹿短期大学紀要，28，95-107，鈴鹿短期大学，2008

8）斉藤ふくみ，鈴木薫，山崎隆恵：「養護概説」と「健康相談活動の理論及び方法」のシラバス調査：関連科目における養護教諭の複数配置に関する教育実態，茨城大学教育実践研究，36，247-254，茨城大学，2017

9）中森あゆみ：養護教諭の複数配置の利点と問題点―経験者の語りから―，日本養護教諭教育学会誌，19（1），35-41，日本養護教諭教育学会，2015

10）堀下佳苗，竹鼻ゆかり：若手養護教諭からみた複数配置による成果と課題，養護実践学研究，３（2），29-37，日本養護実践学会，2020

11）今富久美子，丸山範子，山崎隆恵：高等学校における複数配置の養護教諭間に生じる課題についての解決に向けた工夫―「情報の共有」と「判断の一致」について―，日本養護教諭教育学会誌，26（1），29-38，日本養護教諭教育学会，2022

12）後藤ひとみ，山崎隆恵：養護教諭の活動における複数配置の役割に関する一考察―Ｋ県の実態から―，北海道教育大学紀要（教育科学編），49（1），113-124，北海道教育大学，1998

13）津村直子，岩淵加代子：養護教諭の複数配置に関する意識調査―北海道内大規模公立高等学校養護教諭を対象とした―，北海道教育大学紀要（教育科学編），51（1），113-121，北海道教育大学，2000

14）後藤ひとみ，小川佳子，内山奈美子：複数配置校における養護教諭の活動実態――日の活動及び保健室来室者への対応から捉えた利点―，愛知教育大学研究報告（教育科学編），54，47-55，愛知教育大学，2005

15）山崎隆恵，斉藤ふくみ，鈴木薫：養護教諭養成機関学生は複数配置をどう考えているか―複数配置の授業設計のために―，日本養護教諭教育学会誌，23（2），17-27，日本養護教諭教育学会，2020

16）小笠原葵，斉藤ふくみ：健康相談における児童生徒の充実感に関する調査研究―養護教諭の配置数に着目して―，茨城大学教育学部紀要（教育科学），67，481-498，茨城大学，2018

17）全国都道府県教育長協議会第４部会：教職員定数にかかる現状と課題について，http://www.kyoi-ren.gr.jp/_userdata/pdf/report/h29_4bukai.pdf（アクセス2023年７月26日）

18）田中隆一：教員加配の有効性について，会計検査研究，59，105-125，会計検査院，2019

特集　新たな時代と養護教諭の複数配置

養護教諭複数配置校における取組と成果について

田邊　道行
上越市立春日小学校

Efforts and results of schools with multiple *Yogo* teachers

Michiyuki TANABE
Joetsu City Kasuga Elementary School

Key words：Schools with multiple *Yogo* teachers, Management of school health room, School management
キーワード：養護教諭複数配置校，保健室経営，学校経営・学校運営

Ⅰ　はじめに

当校は，新潟県の南部（上越地方）に位置する全校児童706人の小学校であり，本年度は上越地方において最も児童数の多い小学校となっている。2020（令和２）年度に，指導方法改善等に係る加配校に指定され，養護教諭複数配置校となった。その後，継続して指定を受け，本年度は養護教諭一人と養護助教諭一人による複数配置となっており，当校以外の上越地方の小・中学校では養護教諭は一人配置となっている。

一人職と言われる養護教諭が当校では複数配置されていることから，協力・分担・分業などにより，様々なメリットがあることは想像に難くない。ただし，実際にどのように取り組み，どのような効果や成果があるのか，という点については他校から見えない部分も多く，現場の声として報告することに意義があるものと考え，整理することとした。とは言え，筆者は本年４月に当校に赴任したばかりであり，当校の状況について必ずしも十分に把握しているとは言えない。そこで，本稿作成に当たっては，これまでの３年間の実績について養護教諭をはじめとする教職員に聴き取りやアンケート調査を実施するとともに，筆者が管理職として見てきた１学期の状況を踏まえて記述する。

Ⅱ　当校の取組状況

１　養護教諭複数配置を生かした分担・分業

当校における養護教諭複数配置は本年度で４年目となるが，初年度に勤務していたベテラン養護教諭は2020（令和２）年度末に異動となり，現在の養護教諭が当校３年目の勤務となる。また，実務経験のない養護教諭や養護助教諭は人事異動により毎年代わっている。当校の体制を説明するために，実務経験のある養護教諭をＡ，実務経験のない養護助教諭をＢと呼ぶこととする。

健康な学校環境の実現に向けて行う養護教諭の業務は，校務分掌においても多岐にわたるが，管理職として大切にしたいのは，常に保健室に養護教諭がいて様々な児童に対応できる状態を作り，安心感を高めることである。当校では，児童・保護者・教職員が安心できるようＡとＢが協力・分担・分業をしている（表１）。

業務の割り振りについては年度当初に決めるものの，固定したものではなく，ＡとＢで話し合いながらＢの担当を徐々に増やしたり，場面に応じて臨機応変に変更したりしている。そうすることにより，実務経験のないＢに少しずつ経験を積ませることができ，Ｂの状況に応じて資質･能力の向上を図ることができる。また，ＢもＡの姿を見て学び，Ａがいることから失敗を恐れることなく対応できている。

表１　業務の割り振り

取り組み方	業務内容
主にAが行う業務	学校保健と学校全体の活動との調整，学校保健計画・保健室経営計画等の作成，健康診断（計画の作成，外部との調整，実施），健康観察結果一覧の作成と管理職への報告，保健日誌の作成と管理職への提出，医療券事務（就学援助），スポーツ振興センターの申請，各種報告書の作成，会議への出席
Aが主となり，Bが補助して行う業務	感染症・食中毒発生時の対応，児童の健康相談，ほけんだより作成，保護者・教職員からの相談，保護者面談，学校保健委員会，養護教諭サポートシステム
AとBが共に行う業務	健康診断の準備と結果・受診勧告の配付，健康観察結果の確認・整理，救急処置・児童への対応，保健室来室児童のデータ入力，保健室の整備（洗濯，ベッドの管理など），水質検査，薬品管理，フッ化物洗口の準備，保健指導（個別・集団），児童の健康相談，保健室登校児童への対応，研修会への参加
Bが主となり，Aが補助して行う業務	健康診断データ入力，サーベイランスでの報告，学校環境衛生検査，校内巡視，歯科衛生士派遣事業（市の事業）
主にBが行う業務	欠席黒板の管理，壁面掲示物の作成，児童保健委員会

表１のように業務の割り振りをしていても，当校は１日に20～30人の児童が保健室に来室するため，保健室経営は計画どおり行われることはなく，来室する児童の状況によって分担する業務も異なってくる。

例として，表２に2023（令和５）年６月Ｘ日の業務分担の様子を提示する。

この日は内科検診があり，Ａは日常行う業務に加えて午前中からその準備をしなければならないため，来室者への対応はＢが中心となった。Ｂも来室者への対応を主としながら，データの入力作業等を並行して行った。そのような中，Ｂは，判断に迷うような場合や重要と判断した場合には，まずＡに連絡をとって確認したり相談したりしている。ＡとＢが業務分担して良好に取り組むことができる背景には，二人による多くの情報交換がある。

２　養護教諭複数配置の効果・成果

１）保健室経営の視点から

（１）安心感のある保健室

養護教諭複数配置により，常にＡかＢのどちらかが保健室に在室する状態を保持することができた。このことは，保健室に来室する児童や教職員にとっても，職務のため保健室を離れる養護教諭にとっても，常に

表２　2023（令和５）年６月Ｘ日の業務分担

時刻	来室者	来室者の主訴	A（養護教諭）	B（養護助教諭）
7:50	①	クールダウン(CD)	換気，手指消毒薬の確認，水質検査	①の対応，記録 ～1限後まで
8:10	②～④	腹痛，CD，頭痛	対応，記録，担任への連絡	
8:40			校内巡視，健康観察結果の確認	
10:00			健康観察結果報告，職員情報交換	サーベイランス入力，欠席黒板の管理
10:22	⑤～⑦	腹痛，打撲		対応，記録
10:30			内科検診の準備	健康診断データ入力
10:40	⑧⑨	不調・虫ささされ	⑨について Bから連絡→保健室へ	対応，記録，管理職への報告
11:25			⑨について保護者へ連絡，対応	
12:07	⑩～⑰	腹痛・倦怠感等	内科検診の準備	対応，記録
12:20	⑱～⑳	頭痛・蕁麻疹等	対応，記録，保護者に連絡	
12:40			給食	給食
13:00	㉑㉒	鼻血，擦り傷		対応，記録
13:00			業務補助員と内科検診の打合せ	保健委員会児童への指導
13:05	㉓㉔	とげ，のど	生活指導主任と児童対応（校舎内）	対応，記録
13:17	㉕～㉚	擦り傷，腹痛等	内科検診	対応，記録
13:35	㉛	相談		担任と一緒に来室。相談，記録
14:05	㉜	歯の負傷		対応，記録，管理職への報告
14:30			㉛について Bから相談	㉛についてAに相談
14:40	㉝	CD	対応，記録	
14:45	㉞	相談	担任と保護者対応	対応，記録，管理職への報告
放課後			書類の作成，保健日誌作成，担任との情報交換	来室記録の入力，健康診断データ入力，物品補充

保健室が確実に機能しているという安心感につながった。また，養護教諭が二人いるため，保健室に来室する児童が自ら援助希求を行いやすい養護教諭を選択できる。養護教諭としては，必要に応じて一人にじっくり丁寧に対応することが可能であったり，ＡとＢで対応について相談や連携ができたりしたことは，児童がより早く健康な状態に回復する一助となった。例えば持病のある児童が体調不良を起こした際もＡがその児童に専念でき，Ｂは気になる児童を教室に送っていき担任に直接引き渡すことができた。二人の養護教諭にもたらす安心感とゆとりが，児童が抱える健康課題に対しより迅速で丁寧な対応につながっている。さらに，保健室の機能的な環境整備を実現でき，児童や教職員にとって心地よい空間を生み出すことができた。

（２）保健管理，保健教育，健康相談の充実

当校のような大規模校は児童数が多いため，保健管理システムへの入力をはじめとする保健関係の事務処理には大変な労力を要する。養護教諭が二人いることで，保健管理面において効率的な事務処理の遂行が可能となった。保健管理面が効率的に処理・整備されたことにより，保健教育面に力を入れて取り組むことが可能になった。掲示物の工夫もその一つである。児童の実態を把握し，課題を明らかにした上で，健康的な行動を促すために，掲示物の内容を工夫して作成し，掲示することができた。また，来室者や保護者に対する丁寧な健康相談を適宜行うことができた。カウンセリング的対応を基にした取組により，課題を改善するために重要な情報を得ることもあり，学級担任をはじめとする関係教職員との組織的対応に生かし，児童の包括的な支援へとつなげることができた。

２）学校経営の視点から

（１）有事発生時の迅速で丁寧な組織的対応

養護教諭複数配置により，日常の保健室における有事（医療機関搬送を求められる救急処置，保護者の迎えを依頼するような体調不良者への対応，心の不調による来室者へのカウンセリング的対応，生徒指導上の問題への対応，食物アレルギー対応，感染症への対応，緊急時の会議や打合せへの参加，保護者対応など）が発生したときには，一人がその対応の主となり，もう一人は日常的に来室する児童への対応に当たることが可能であった。複数配置であるからこそ，有事への対応に専念できる環境が保障され，より迅速で丁寧な組織的対応につながった。本年度も児童が救急搬送された際，Ｂが救急車に同乗して病院に同行し，Ａが保健室に残って他の児童に対応したり管理職と連絡をとったりしていた。有事発生時のときこそ複数配置のよさを発揮し，組織的に対応できる。

（２）新型コロナウイルス感染症への対応

2020（令和２）年度から昨年度までは，新型コロナウイルス感染症への対応が求められる３年間であった。日常の中で新型コロナウイルス感染症対策として，マスク着用，消毒，換気など，具体的な取組を求められ，その対応を学校全体で真摯に行ってきた。その中心となったのは養護教諭である。また，感染者が確認された際，市の教育委員会，保健所，放課後児童クラブ等への連絡については管理職が中心に行ったが，学校医への連絡は養護教諭が行った。これらの取組や対応は，日常の保健室来室者への対応と並行して行わなければならない。特に３密（密閉・密集・密接）を避けながら実施した健康診断では，内科検診６回，耳鼻科検診６回などに分け，対象者を分散させて実施することとなるため，約30日間を要した。その際，一人は検診を担当，もう一人は保健室に残り児童に対応することができた。次々と感染者が報告される中，複数配置であったからこそ，この学校規模であっても適切に対応できたと考えられる。新型コロナウイルス感染症などの感染症対策において，その中心となる養護教諭の複数配置は大変有効である。

（３）ベテラン養護教諭と若手養護助教諭の組み合わせによる資質・能力の向上

実務経験がない養護助教諭が学校現場に採用された１年目においては，その職務の遂行を支援するための校内体制の確立が強く求められる。しかし，養護教諭の専門性は高く，管理職をはじめ他の教職員は業務内容について十分な理解はできていない。そのため，新採用の養護教諭に対して管理職や他の職員が業務支援を行ったり，指導・助言したりすることは難しい。その点，当校のようにベテラン養護教諭がいれば，支援・指導・助言ができ，OJTに計画的に取り組むこともできる。実務経験を重ねた養護教諭が，実務経験のない

養護助教諭に意味付けと価値付けを行いながら業務提示を行い，支援することで，養護教諭としての資質・能力を育成することができている。また，養護教諭にとっては，若手養護助教諭から機動力と学びの最新情報，新しい知見などを得ることができている。養護教諭複数配置が養護教諭と養護助教諭に相乗効果をもたらし，双方の資質・能力が向上していることは，管理職としても喜ばしいことである。

３）学校運営の視点から

養護教諭複数配置について，養護教諭が保健室経営の視点から捉えた成果・効果と，校長が学校経営の視点から捉えた成果・効果について述べてきたが，重要なのは学校運営に関わる他の教職員の捉え方である。特に，児童と深くかかわっている学級担任を中心とした教員が，養護教諭の複数配置についてどのように捉えているのか調べるため，アンケート調査を行った。

養護教諭が複数配置により効果・成果が見られると考えた18項目について，校長と養護教諭以外の教員33人が５段階（５：とてもそう思う，４：まあそう思う，３：どちらとも言えない，２：あまりそう思わない，１：まったくそう思わない）で回答した。

アンケート調査の結果から，全ての教員が養護教諭複数配置についてポジティブに受け止めていることが分かった。特に「安心感」の項目が非常に高かった。また，通常学級の学級担任に絞ってみていくと，低学年ほど「⑧有事への対応に専念できる」の得点が高く，学級に保健室利用をする頻度が高い児童がいるクラスであるほど「⑨常に保健室に養護教諭がいる」の得点が高かった。

アンケートの効果･成果に関する自由記述欄には，養護教諭が二人いることについてのメリットのほかに，養護教諭への感謝の声が相次いだ。それだけ養護教諭複数配置が機能していると考えられる。自由記述の中に「以前までの学校では，行事や出張で養護教諭が不在の場合，担任が対応せざるを得ないことがあった。他の児童の学ぶ時間を削って，一人の対応をするのは仕方がないものの，推奨されることではない。養護教諭が二人いるということは，子どもの学ぶ時間を保障することになる。」「休み時間，体育の後など複数の児童が保健室に行くが，養護教諭が二人で対応することで待ち時間が少なく，次の活動に遅れずに参加できるなど学習時間の確保につながる。」という記述も見られた。養護教諭の複数配置は，児童生徒の学びの保障につながっている。

３　養護教諭複数配置の課題

教員へのアンケート調査において，養護教諭複数配置の課題について自由記述で回答を求めたところ，ほとんどの教員は「思いつかない」という回答であったが，一部の教員から「養護教諭同士の人間関係や相性が大切になる」という意見があった。人間関係づくりには，教員としての素養や人間性が大きく関わってくるが，互いを理解し受け入れるために情報交換が不可欠である。今年度は，Ａの実務経験のない養護助教諭を育てようとする意識とＢの学ぼうとする意欲がよい関係性を生み出し，ＡとＢが情報交換を十分に行うことにより，協力・分担・分業がスムーズに行われている。

当校の養護教諭複数配置は，保健室経営，学校経営，学校運営の面から効果・成果が見られる。これは，養護教諭二人が保健室経営の理念や目指す児童の姿，児童への支援の仕方などについて同じ方向を向いている土台があったおかげである。養護教諭の複数配置においては，その土台作りこそが日々の課題であり，PDCAサイクルを意識しながら情報共有を行い，保健室経営

表３　教職員から見た養護教諭の複数配置の評価（５段階平均値）

①安心感がある	4.91	⑩児童の待ち時間が短くなる	4.73
②仕事の分担ができる	4.85	⑪児童が援助希求を選択できる	4.70
③養護助教諭の育成ができる	4.82	⑫校内掲示物の工夫ができる	4.67
④組織的な対応ができる	4.82	⑬保健室が身近に感じる	4.58
⑤保健室の環境整備ができる	4.79	⑭健康相談がしやすい	4.55
⑥保健室と連携しやすい	4.79	⑮養護教諭は学びが多い	4.52
⑦感染症対策が適切にできる	4.76	⑯保健教育が充実する	4.42
⑧有事への対応に専念できる	4.76	⑰事務処理は効率的となる	4.24
⑨常に保健室に養護教諭がいる	4.73	⑱精神的なゆとりがある	4.21

をより充実させていくことが大切である。まずは，管理職が方向性を示し，養護教諭の資質・能力を育成していくことが課題となると考える。

Ⅲ　おわりに

養護教諭複数配置校である当校の取組と成果について述べてきた。養護教諭が複数配置されていることにより，常に保健室に養護教諭が在室している状態を作ることができ，当校のような大規模校であっても来室児童一人一人に丁寧に対応することができている。このことが基盤となり，学校経営に非常によい影響を及ぼしている。特に，有事の際は協力・分担して対応できるため，児童や教職員が安心して教育活動に取り組むことができている。この安心感は校内に止まらず，連絡を受けて来校する保護者にも広がり，学校全体の信頼に結び付いている。今後も，養護教諭の複数配置を生かし，一層充実した学校経営を行っていきたいと考える。

一方，多くの養護教諭一人配置校においても充実した保健室経営が行われていることから，養護教諭の方々の尽力に敬服する。一人配置校の養護教諭は，一人だけでは対応できない部分を考慮し他の教職員との連携を深めて業務に取り組み，安心感を高めている。学校は教育活動だけでなく，児童生徒の健康管理という重要な使命を果たす場でもあることを踏まえると，学校運営の中で養護教諭が果たす役割は非常に大きい。学校を支えている養護教諭の方々に感謝するとともに，ますますの活躍を期待して本稿を閉じる。

特集　新たな時代と養護教諭の複数配置

複数配置17年間を振り返って

中村　瞳
愛知産業大学三河高等学校

Looking back on 17 years of multiple placements

Hitomi NAKAMURA
Aichi Sangyo University Mikawa High School

Key words：Private Schools, Division of Roles, Cooperation, Multiple Placements of *Yogo* teachers
キーワード：私立学校，役割分担，連携，養護教諭の複数配置

Ⅰ　はじめに

2023（令和５）年６月某日，複数配置の同僚（以下，パートナーと称する）であるＣ養護教諭が出張のため，午後からは一人で保健室勤務だった。退勤前に保健日誌を書きながら，「２年生の生徒が今日も頭痛で来たけれど他の生徒がいて，この前言っていたその後の様子が聞けなかった…。」「今日は外科の来室者を処置するまで随分待たせてしまった…。」など，養護教諭として思うような対応ができなかったことや生徒に申し訳ないと思う気持ちが次から次へと浮かんだ。半日，一人配置になっただけで生徒に対しこのような影響が出てしまい，この思いは複数配置になって，より強く感じるようになった。思い返せば，このような保健室の状況は一人配置の時は当たり前の日常であり，生徒が２名以上同時に来室すれば，相談はじっくり聞けず，内科の問診中に緊急対応が必要なけが人が来室すれば，先にいた内科来室者の問診を中断せざるをえなかった。

本校は1983（昭和58）年開校の全日制高校で，普通科（共学）・電気科（男子のみ）・情報処理科（共学）の３学科で男女比は５対１程度である。開校当時は2,000名近い生徒数だったが養護教諭は一人配置であった。2004（平成16）年度の生徒数は1,843名で，年度末に管理職から来年度から養護教諭の複数配置を考えていると伝えられ，2005（平成17）年度から専任採用二人の複数配置がスタートした。公立学校には複数配置の基準が設けられているが，本校を含め私立学校は学校独自の判断で複数配置が決まることが多い。

筆者（以下，Ｎ養護教諭）は1997（平成９）年４月に新卒で採用され，2005（平成17）年度より複数配置勤務を開始し現在に至る。2023（令和５）年度までに３名のパートナーと専任同士の複数配置を経験し，Ａ養護教諭とは16年間，Ｂ養護教諭とは１年間（Ａ養護教諭の育休代替），Ｃ養護教諭は今年からのパートナーである。

複数配置経験が18年目となり，「複数配置を生かして生徒の発育発達や健康課題に関わる」が私の職務に対する前提となっている。そこで，転勤がなく，同じパートナーと可能な限り複数配置が継続する私立学校の特色をふまえつつ，これまでの実践を振り返ることで，子どもたちの未来のために必要な今後の複数配置について考えてみたい。

Ⅱ　複数配置経験から見えてきたこと

１　保健室利用者数について

複数配置になる前年（2004）度の内科利用者数は1,957名で，とにかく対応に追われる日々であった。生徒が必要な時に安心して利用できる保健室ではな

く，生徒のニーズに応えられていない保健室だったように思う。在任の24年間を通して，本校の保健室は「話を聞いて欲しい」「気持ちを聞いて欲しい」生徒がたくさん来室している。そこで，一人配置の時と複数配置以降の保健室利用状況を比較したところ，養護教諭の人数に関係なく，毎年1,000名近くの来室があることがわかった。

複数配置は，一人の生徒に対し時間をかけることが可能になるので，心に寄り添ったきめ細やかな対応ができる。そのため，学年が上がるにつれて心と体の状態が安定して来室回数が減る者がいる一方で，生徒に関する担任との情報交換の時間が増えることで，友人関係や家庭での問題を抱える生徒の担任から「体調が悪いなら保健室で一度話を聴いてもらうように」と面談を依頼されることが増え，個別対応が一人配置の時に比べて多くできるようになった。このようなことが利用者数が減少しなかった要因の一つと考えている。特に，コロナ禍の2022（令和４）年度は体調不良や心の問題を抱える生徒が多く来室していた。

外科については，利用者数に大きな変化はなかったが，複数配置になって単独のけがではもちろん，相手のあるけがの際は手当てをしながら二人で状況確認ができ，対応に漏れがなくなって指導部とも連携がしやすくなった。

２　役割分担について

１）分担の仕方

筆者が所属する地域の私立学校・学校保健研究会では７校中６校が複数配置であり，複数配置に関する情報交換がしやすい環境にある。本校の複数配置が始まった2005（平成17）年度は１校が複数配置を行っており，事前に役割分担についてうかがって，本校の現状と二人のキャリアを考慮し役割分担を行った（表１）。

役割分担をする際は，Ａ，Ｂ，Ｃいずれの人とも毎年度初めに①養護教諭の専門性を生かした保健室経営，②情報共有の仕方，③お互いの持ち味と経験につ

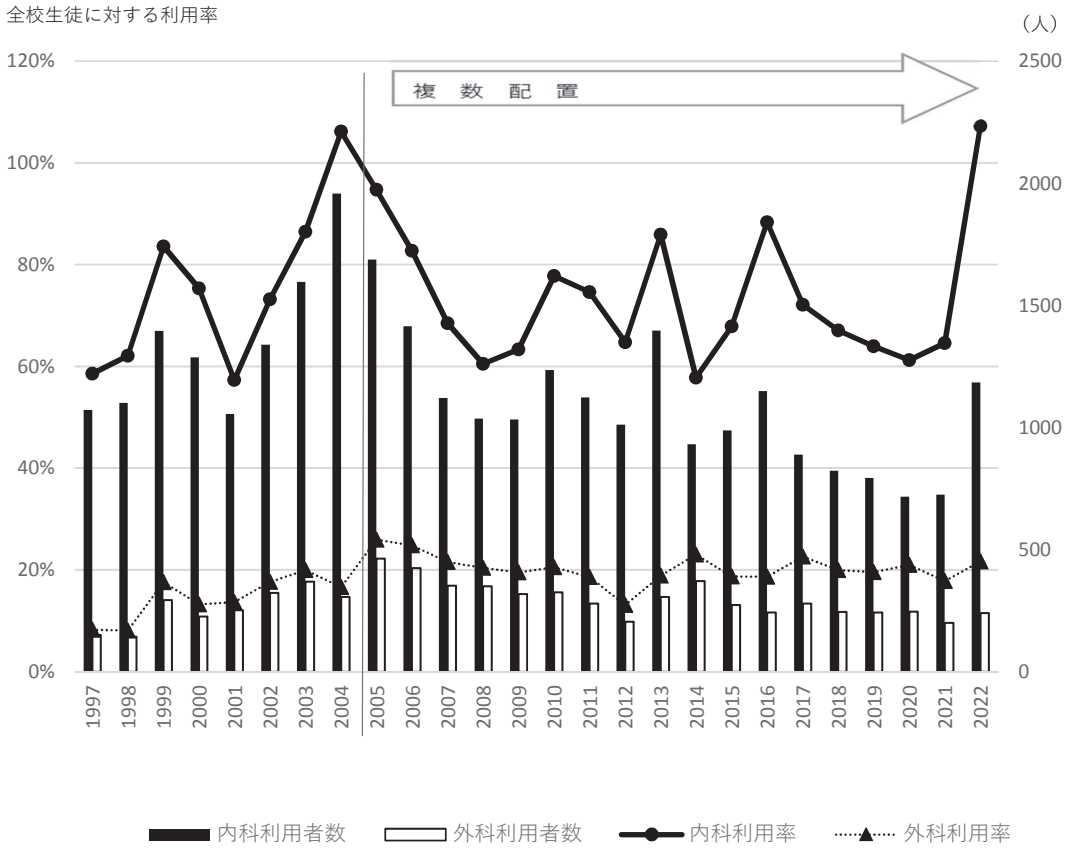

図１　本校の保健室利用者数と利用率の推移（内科・外科）

表１　役割分担表

職務内容		2022 年度まで		2023 年度	
		N 養護教諭	A 養護教諭（B 養護教諭）	N 養護教諭	C 養護教諭
来室生徒対応	救急処置	2･3 年生	1 年生	2･3 年生	1 年生
	保護者・担任対応				
	病院移送付き添い				
	利用者パソコン入力				
	スポーツ振興センター対応				
健康診断	身体測定		○	○	
	単位制の健康診断	○		○	
	尿検査	○		○	
	内科検診		○		○
	聴力検査（1 年生）		○	○	
	歯科検診	○			○
	色覚検査（1 年生）		○		○
	職員健康診断	○		○	
保健教育	ほけんだより	偶数月	奇数月	偶数月	奇数月
	保健講話	○		○	○
	生徒保健委員会	偶数月	奇数月	偶数月	奇数月
保健管理	修学旅行健康調査（2 年生）	○		○	
	保健日誌記入	偶数月	奇数月	隔週交代	
	来室者月別集計	偶数月	奇数月	奇数月	偶数月
物品管理	薬品注文・予算作成		○	○	○
	AED管理		○	○	○
	AEDトレーナー管理		○	○	○
会議等	衛生委員会			○	○
	生徒支援委員会	○		○	
	生活指導部会資料作成	1･3 学期	2･3 学期	1･3 学期	2･3 学期
	職員会議出席	○	○	○	○
	教員研修	○		○	
	出張	交代で出席		交代で出席	

※○：責任者

いて確認と話し合いを行った。

初めての複数配置パートナーだったＡ養護教諭（当時は経験３年目）とは，窓口一本化の方が生徒も保護者も担任も混乱が少ないと判断し学年の担当を決めた。本校は学年で生徒の履くスリッパの色が違うので，来室時にスリッパの色から学年を判断し対応することとした。

生徒にとって対応する養護教諭が急に変わることも少なく，１年間継続してかかわるので，生徒は問診する養護教諭に自分の状況をはじめから話すことなく，養護教諭も問診時間を有効に使うことができるので，17年間継続して分担制をとっている。

１年間の勤務と決まっていたＢ養護教諭には１年生を担当してもらい，新卒採用のＣ養護教諭は，担当学年を分けずに早く生徒のことを覚えたいとの申し出があったので，１学期は担当を分けずに行い，２学期以降にもう一度検討する方向性を立てた。しかし，４月は保健に関する回収物や健康診断行事があり，体調不良の生徒の来室も多かったので，お互いの役割が混乱し確実な情報共有ができなくなってしまった。そこで，Ｃ養護教諭を１年生担当とし，Ｎ養護教諭は２・３年生の対応をしながらＣ養護教諭をサポートすることにした。

２）責任の持ち方

17年間を通して担当学年を決めているが，パートナーとして一番長かったＡ養護教諭は，生徒面談を直接していなくても，支援の方法を提案してくれた。これは複数配置が始まった頃からみられ，例えば，生徒が病院受診をする際に，保健室の来室状況を文章化したものを保護者に渡していた。一人配置の時には思いつかなかった対応であったため，養護教諭同士の連携について学ぶ機会となった。保健室の来室状況を文章化することで保護者や医療機関に生徒の状態が確実に伝わり，支援の方針立てに役立った。

複数配置はすぐ隣に同じ職のパートナーがいることで，様々な相談ができて心強いが，同じ養護教諭であっても生徒の状態の捉え方で気付かなかったことや見えなかったことがあり，すべて同じ見立てにはならないこともある。互いを尊重しながらもクラスでの様子をあわせて総合的に判断し，担任への報告と相談は必ず行っている。

養護教諭が考える生徒の発達課題に対し担任が理解を示さない場合は，「担任への伝え方」について養護教諭同士で作戦会議を行い，生徒の担当ではないほうが担任と連携をとることも選択肢に加え，担当している養護教諭の苦労をねぎらってメンタルの安定にも努めている。この方法は，Ａ養護教諭と一緒に考えたことであり，現在も継続している。

担任や管理職にとっては二人とも「養護教諭」である。しかし，役割を分担することで，二人とも状況を把握しているが，主たる担当に対応を任せていることもある。そのようなときは，生徒のプライバシーに関わることもあるので配慮をしつつ，「対応したのはＡ先生なのでＡ先生に聞いてください」と伝え，二人だけれども各自が責任をもって遂行している状況をわかってもらうようにしている。特に日本スポーツ振興センターの手続き関係は金銭に関係することなので，緊急時を除き，保護者からの問い合わせ，担任・部顧問への対応，日本スポーツ振興センターへの電話対応は担当学年通りに行っている。

生徒対応以外の役割分担は全体のバランスを見て決めているが，責任者を決めることで，責任の持ち方が明確になると言える。ただし，不在の時にもきちんと相手が対応できるよう情報共有を怠らないことが重要である。出張は交代で出席することで研修機会が平等になるようにしている。

３　実際の対応について

１）エピペン®使用をした救急車要請時の対応

Ｄ男は，食物アレルギーでエピペン®を処方されていて，普段は自分のカバンにエピペン®が入っている。入学式後に個別面談をしており，アレルギー症状がある場合は保健室に持参することを徹底させていた。ある日の昼休み，家で作った弁当を食べた後にアレルギーの症状が出たため教室で薬を服用したが，呼吸がしづらいためエピペン®を持って保健室に来室した。

短時間で医療につなげるため，Ａ養護教諭は「Ｄ男の問診」「担任への報告」「119通報」「救急隊からの折り返し電話対応」「到着した救急車対応」「救急車同乗」「病院で保護者引き渡し」の７対応，Ｎ養護教諭は「Ｄ男の問診」「入学時の診断書確認」「観察」「校長への報告」「エピペン®使用」「頭痛で来室した別生徒対応」の６対応を分担した。このうちＤ男の問診は二人で行っていたので，合計12の対応を行ったことになる。Ａ養護教諭は固定電話から救急車要請をしていたため電話のそばから離れられなかったので，Ｎ養護教諭はＤ男のそばで観察と記録，過呼吸対応をした。昼休み中の事例だったので職員室に教員が少なく，協力を得られる状況でなかったが，養護教諭それぞれが次の動きを「言葉で表す」ことで対応が重ならなかった。救急車要請からエピペン®使用，救急車出発まで10分程度で行っており，一人配置だったらここまでスムーズに対応できなかったかもしれない。救急車出発時に，校長からは「養護教諭が二人いると対応が早い」との言葉をいただいた。生徒の命に対し責任をもって対応するためには学校は養護教諭を複数配置にすべきと，救急車対応をしたときはいつも思う。授業後にＡ養護教諭と今回の事例を振り返り，本校の救急体制を再確認した。今後も常に生徒の安全を保障し対応ができる養護教諭であり，複数配置で在りたい。

２）特別な教育的支援を必要とする生徒への対応

慢性心疾患のＥ子への支援について，Ａ養護教諭との３年間の対応を紹介したい。

私立学校は入学者が２月に決まるので，その時の事前情報から関わりが始まった。診断書に「体に痛みがある時は救急車を要請すること」とあったが，文面ではどこまで授業が出来るか分からず，新入生説明会時に個別面談を行い，Ｅ子の対応は「命を最優先」と方針を立てた。４月早々から来室が多く，管理職との連携が必要になることが予想されたため，Ｅ子については保健日誌に記録を必ず残すようにした。

１年生担当はＡ養護教諭だったが，事前に保護者とＥ子の面談を行っていたＮ養護教諭がＥ子の来室時は話を聞き対応していた。Ｅ子を理解するため，プライバシーに配慮して別室で話を聞いたり，Ａ養護教諭と

状況を共有するため二人で面談を行ったりした。二人での対応はアドバイスに幅ができ養護教諭が一人で抱えこむことが抑えられたが，１学期の中頃になるとＥ子の来室日数が多いためクラスに居場所がなくなることに不安を感じた。その頃，教科担任から欠課時数について問い合わせが相次ぎ，Ａ養護教諭と体に痛みがなければ授業に出るよう勧めたが，保健室で２時間休養し早退する日が続いた。

そこで，Ｅ子の状況に応じて，Ｎ養護教諭がＥ子と担任の面談を設定し，クラスや授業での困りごとを話す機会を設け不安の解消につながるよう対応した。また，生徒募集担当の先生から中学校時の情報を再確認し，保健室での面談に生かそうと試みた。Ａ養護教諭は，「何に悩んでいるかを家族に知られたくないと言っていたが，知っておいてもらった方が助けてもらえる」とＥ子に説明し，最近の様子と来室が続いており，授業に出られていないことを家族に伝えた。Ｎ養護教諭は校内で関係教員と連携を取りながらＥ子を支え，Ａ養護教諭はＥ子の気持ちに寄り添い家族との関係性の持ち方をＥ子に分かりやすい言葉を選んで伝えていた。また，Ａ養護教諭はＥ子がしゃべることができないくらい落ち込んでいた時は今の気持ちを紙に記入してもらうことで状況を把握していた。この取り組みはＥ子の気持ちを整理でき，情報共有，記録の保管に役立った。

体の痛みがない来室が続いた際は，Ａ養護教諭ともう一度診断書を見直しＥ子について学校医に相談をした。学校医からは「対応が難しいと思う。本人に合わせて判断を。」と一言いただいた。「対応が難しい」には様々な意味が含まれると考え，Ｅ子が来室した際は，命を最優先するため“まずバイタルサインと痛みを確認，救急車要請が必要かどうか確認，面談をするのかベッドで休養するのかをＥ子が選択する”という対応の流れをＡ養護教諭と決めた。

面談時に，体力的に学校生活がきつく進路変更について少し考えていると話した際は，健康があっての人生なので本人の希望が通るよう支持し，Ａ養護教諭とともに保護者と一度話し合うようにＥ子に勧めた。その後，担任と保護者との面談が持たれたが進路変更に至らなかった。ただ，Ｅ子にとって自分の言葉で家族に気持ちを伝えられるようになったのは，複数配置でじっくりと寄り添ってＥ子の話を聞いた対応が持てたからだと考える。Ｅ子の精神面と身体面を支えるには，どうすべきかを同じ専門性をもって方針を立て，お互いの持ち味を生かして対応した複数配置ならではの事例と言える。

Ⅲ　まとめ～今後，複数配置に望むこと～

養護教諭一人配置，複数配置両方を経験し，結局一人でも，二人でも養護教諭として行うことは変わらなかった。むしろ，複数配置になって生徒の実態がよく見えるようになり，生徒との相談時間や記録の整理，パートナーとの振り返りなどで仕事量が増えたと感じている。しかしながら，今回，17年間の実践を保健日誌で振り返ったり，来室者数の推移を可視化したりしたことで，複数配置は養護教諭の対応力が「量」と「質」の両面で高まることが分かった。「量」と「質」が高まることで職務に対して前向きになり，養護教諭の専門性を発揮した支援に繋がった。複数配置を始めた頃はお互いの役割を分担しながらもコミュニケーションをとること，どちらかがいなくても生徒の対応に穴が開かないよう保健日誌等に記録を残すことが「工夫」であったが，複数配置による経験年数が重なった現在では，お互いが納得した保健室経営を行うために，養護教諭としての考え方を無理に一緒にするのではなく，保健室経営計画案を通して，目標に向かってお互いのやり方を尊重する関係性をもてるよう「工夫」していることが把握できた。

さらに，20年以上の教員生活から養護教諭の心の状態は生徒や管理職や同僚に大きな影響を与えると感じている。生徒が安心して学校生活を送るためには「養護教諭同士が連携」をしないと保健室は機能しない。保健室が適切に機能し養護教諭が専門的な立場でチーム学校の一角を担うことが大切である。この「養護教諭同士の連携」の部分を理論として養護教諭養成大学において学ぶ機会があれば，採用されたときに戸惑う養護教諭は減少するのではないだろうか。

今後，子どもたちの未来において「令和の日本型学校教育」の良さを受け継ぐには，児童生徒の在籍人数に関わらず，すべての学校に養護教諭が複数配置であ

る教育環境を望む。そのためには，養護教諭自身が実践を発信し職場で養護教諭ならではの実践を認めてもらうこと，養護教諭同士が複数配置について情報交換を行うこと，更に学会等に所属し研究の成果を発表するなどの職務の可視化が新しい時代の養護教諭に求められると考える。

そして，複数配置の効果的な実践が日本社会に広まり認められるよう，ともに働く先生方から，子ども達の姿を通して「養護教諭が複数配置でよかった」「養護教諭が一人だけでは足りない」と声が上がることが必要ではないだろうか。まずは現場の養護教諭が複数配置の利点を十分に理解することが大切であると思われる。今回の実践報告が，子どもたちの未来と養護教諭の全校複数配置の実現に少しでも繋がることを願う。

特集　新たな時代と養護教諭の複数配置

生徒の視点から見た養護教諭の複数配置

長濱　桃花
北海道教育大学大学院 高度教職実践専攻１年

Multiple Placements of *Yogo* teachers from the Students' Perspectives

Momoka NAGAHAMA
Hokkaido University of Education Graduate School of Advanced Teaching Practice

Key words：Multiple Placements，*Yogo* teacher，High School Students，Students' Perspectives
キーワード：複数配置，養護教諭，高校生，生徒目線

Ⅰ　はじめに

わが国における養護教諭の複数配置の始まりは1960年代中頃に遡る[1]が，1993（平成５）年度に初めて全国的な基準が示され，2001（平成13）年度以降は小学校851人以上，中学校及び高等学校801人以上，特別支援学校61人以上となっている。現在の学校には，特別支援学級に在籍している児童生徒が増えており，いじめや暴力行為・不登校等もあって子どもたちが有する問題は多様化・深刻化している。そのため，昨今は複数配置基準の引き下げを求めたり，独自の基準を設けて追加配置をしたりする自治体があると聞く[2]。

私は，本年４月から学部直進で教職大学院に進学したが，出身高校の養護教諭が複数配置だったことから，今回，当時を振り返って生徒の視点で複数配置のことを述べてほしいとの依頼を受けた。ささやかな体験ではあるが，一人の高校生として感じていた養護教諭の複数配置について報告したい。

Ⅱ　生徒として養護教諭の複数配置に感じていたこと

出身高校は，生徒数約950人，部活動や学校行事が盛んながらも学業にも力を入れている文武両道の進学校で，ベテラン養護教諭の複数制だった。小学校や中学校の養護教諭は一人配置だったので，高校入学時に二人配置であることを知り，「複数で働くこともあるのか」と少し驚いた。保健室に２名の養護教諭がいると，生徒で混雑しているタイミングはあるものの比較的落ち着いている印象があった。

そのような学校で三年間を過ごしていた私は，大学進学に向けて勉強を重ねつつ文化部に所属し，学級や友人にも恵まれた生活を送った。ただ，しばしば体調が優れない日があったため保健室を利用することもあった。そんな私の来室経験から，保健室や養護教諭の印象に変化が生じた。

まず，いつでも保健室が開いていたため学校生活に安心感が生まれた。単数配置校の場合は，養護教諭が校外の行事に引率すると，保健室は閉まっていることが多い。養護教諭不在のため，職員室へ行かなければならず，体調が悪くても先生方に相談しづらく我慢することもあった。だが，複数配置の場合，１名は保健室に残っていたので，いつでも養護教諭による処置や対応を受けられることは安心感につながると思う。

ある日，ベッドで休養していた際，「○○（物品名）って，ここにある分だけ？今使っている？」と養護教諭同士の会話が聞こえてきた。それまで二人の会話を聞くことはなかった上に，単数配置の保健室では見られない光景だったので強く記憶に残っている。二人でコミュニケーションを取り合いながら保健室をつくっていることを感じたとともに，生徒対応の方針も相談し合っているのだろうと想像した。養護教諭の普段の関係性を垣間見た出来事であり，保健室への安心感を高

めるとともに信頼を強めた場面であった。

出身校では，養護教諭も学年に配属されていた。そのためなのか，イレギュラーなことがない限り，私が保健室を訪れた時にはいつも同じ養護教諭が迎えてくれた。私の主張を受け止めてくれるのはもちろんのこと，心身の健康に関わることや人間関係や進路のことなど，内容に関わらず相談しやすい環境だった。

一般的には，他に来室者がいて，その対応もしなければならなかったり養護教諭が忙しそうにしていたりすると，長時間の会話は躊躇される。しかし，複数の生徒がいても二人で対応していたことで相談が途切れることはなかった。加えて，二人いることで養護教諭から忙しさをあまり感じなかったことが，養護教諭に相談しやすい雰囲気をつくっていたと考える。

Ⅲ　養護教諭の複数配置を生かすために

高校時代の体験を踏まえると，生徒が困った時にいつでも保健室を利用できるような工夫が必要だと考える。私自身，中学校の保健室の利用はほぼなかったが，高校時代の保健室は利用しやすかった印象がある。それは，中学校の養護教諭が忙しそうだったこともあるが，高校の養護教諭が行事に引率したり部活動の顧問だったりしていたことで，保健室外での関わりがあったためと考える。学校の体制によるかもしれないが，二人いるからこそ保健室を飛び出し，生徒とのコミュニケーションの場をつくることができるのだと思う。

佐々木らの研究[3]でも，修学旅行や運動会，健康診断など，保健室外での養護教諭の関わりが多いと，保健室利用状況が多いと報告されているように，日頃から養護教諭の顔や人となりが分かっていることは，保健室を訪れるハードルを下げるものと考える。よって，複数配置による保健室経営の充実を図るためには，二人の養護教諭の存在を校内で広く知ってもらうことが必要だと考える。

また，複数の養護教諭がいることで，充実した健康教育を図れると考える。例えば，養護教諭の専門的な知識を提供すべき単元であったり，多くの子どもに見られる健康課題があったりすると，学級担任や教科担任と連携して教科内容と関連させた集団指導が実施される。この際，二人の養護教諭の視点があることで，より実態に迫った効果的な指導が期待できる。単数配置の場合，学級で指導をする時間は保健室に養護教諭が不在となるが，複数配置であれば，一人が保健室に残ることができるため，健康教育の推進をアシストできる。ただ，加納らの研究[4]によれば，保健指導は学校段階が進むにつれて，集団指導は内容の限定化と指導頻度の低下が見られ，個別指導は反対に内容の幅が広がり頻度は高まる。そのため，子どもの発達段階や健康課題に応じた指導方法や内容の選定が必要となる。二人の養護教諭の視点で子どもの実態を捉え，保健室内に留まらない養護教諭による支援体制も整えることで，複数配置を最大限に活用できると考える。

Ⅳ　未来社会を見据えて

私たちの社会は「Society 5.0」時代を迎えて目まぐるしく変化しているが，どの学校でも養護教諭の複数配置が可能となれば，子どもたちを多面的にみることができると同時に，多様なニーズに応えることができる。今後，一人残さず取りこぼさない支援[5]が求められることから，子どもたちが健康で活力のある学校生活を送るために，養護教諭の複数配置の充実に期待したい。

参考文献

1）後藤ひとみ：複数配置の現在までの歴史的流れ，健康教室，第623集，8-11，東山書房，2002

2）中日新聞：1月1日朝刊1面，養護教諭増 9割超「必要」，本紙 教委調査 子どもの問題多様化，2023

3）佐々木直美・枝村茉莉・三阪奈央：保健室外での養護教諭と児童生徒の関わりが，その後の児童生徒の保健室利用に与える影響―大学生の振り返り調査から―，学校保健研究，63（1），19-29，日本学校保健学会，2021

4）加納亜紀・上村弘子・田嶋八千代ほか：養護教諭が行う保健指導の現状―個人及び集団の保健指導の校種間比較―，学校保健研究，57（6），323-333，日本学校保健学会，2016

5）中央教育審議会：「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す，個別最適な学びと，協働的な学びの実現～（答申），2021

研究報告

養護教諭のコーディネーション行動における間接支援モデルの妥当性と行動生起のプロセス

鈴木　薫[*1]，山崎　晃[*2]
[*1]兵庫教育大学大学院連合学校教育学研究科，[*2]広島文化学園大学

Validation of the indirect support model and process of behavior generation in the coordination behavior of *Yogo* teachers

Kaoru SUZUKI[*1]，Akira YAMAZAKI[*2]
[*1]*The Joint Graduate School in Science of School Education Hyogo University of Teacher Education*
[*2]*Hiroshima Bunka Gakuen University*

Key words：*Yogo* teacher, Coordination behavior, Indirect support model, Behavior generation
キーワード：養護教諭，コーディネーション行動，間接支援モデル，行動生起

Ⅰ　はじめに

多様化・複雑化する児童生徒の現代的な健康課題を学校組織全体で解決するために，養護教諭にコーディネーターの役割が求められて久しい[1)]。養護教諭が学校組織に関わる資質能力は新規採用段階から期待されることから[2)]，養護教諭のコーディネーション行動は児童生徒に関わる関係者に一層理解される必要がある。養護教諭のコーディネーション行動は，児童生徒の成長や発達の支援に関わる「個人や組織等，異なる立場や役割の特性を引き出し調和させ，それぞれが効果的に機能しつつ，目標に向かって全体の取り組みが有機的，統合的に行えるように連絡・調整を図る」[3)]ための行動と捉えている。また，「現代的健康課題を抱える子供たちへの支援～養護教諭の役割を中心として～」[4)]には，学校の教育力・組織力をより効果的に高めていくための取組として，児童生徒に対する養護教諭の直接支援と支援に関わる関係者などに対する間接支援が同期した，４ステップの支援プロセスが表示されている。しかし，養護教諭のコーディネーション行動を検討した定量的研究は少ないばかりでなく，どのような心理的プロセスを経て起きるのか，行動生起を促進・抑制する要因は何かなど，コーディネーション行動生起を認知プロセスの観点から考察するものは見られない[5)]。そのため，養護教諭のコーディネーション行動生起の概念的枠組みと概念を構成する変数間の関係を構造化したモデルを導入し[6)]，モデルから得た示唆を児童生徒の学校の組織的支援に生かす必要がある。

そこで筆者らは，直接支援と親和性が高いEisenbergの向社会的行動モデル[7)]に，間接支援の参考にしたParkerらのプロアクティブな仕事行動モデル[8)]の変数を対応させ，２つの知見を統合させた養護教諭のコーディネーション行動モデルを構築した[9)]。構築したモデルのプロセスは，「気づきの段階」「動機づけの段階」「行動の段階」の３段階を想定した。最初のステップである「気づきの段階」では，児童生徒についての情報，問題場面等の情報が解釈され児童生徒の要求が認識される。次に「動機づけの段階」では，「気づきの段階」の認知が先行要因となり当該状況での支援に対する個人目標の優先順位を決め，行動への意思決定がなされる。そして「行動の段階」では，「動機づけの段階」の認知が先行要因となり個別支援コー

ディネーション行動及びシステムコーディネーション行動が遂行される。構築したモデルの間接支援に関わる要因については，その一部を研究対象である学校や養護教諭に応じた内容や名称に改善した。コーディネーション行動の中でも間接支援の課題は急務であることから，先駆けてモデルを検討する必要がある。そこで本研究では，養護教諭のコーディネーション行動における間接支援が生起するプロセスや，行動生起を促進する要因について明らかにしたいと考えた。

本研究の目的は，養護教諭のコーディネーション行動における間接支援モデルの妥当性を検証し，行動生起のプロセスに関連する要因の解明と，行動生起を促進するための具体的示唆を得ることである。

Ⅱ　研究方法

1　調査期間，調査対象，調査方法

調査は2018（平成30）年５月から８月にかけて，21都府県公立小学校・中学校に勤務する養護教諭1,500名を対象に無記名自記式質問紙調査を実施した。調査方法は，養護教諭研修会で調査用紙を配付し，回答後に個別に返信する郵送法で行った。また，調査項目数が193と多く回答に時間がかかることから，依頼文には数回に分けて回答が可能であることを申し添えた。

2　対象者の属性，調査項目

対象者の属性は，養護教諭としてのキャリア年数，勤務校の学校種，在籍する児童生徒数を問うた。調査項目は，先行研究[9]のモデルに用いた要因の測定尺度（①プロアクティブなパーソナリティ[10]，②養護教諭の専門職的自律性[11]，③同僚との信頼関係[12]，④校長のリーダーシップ[13]，⑤職場風土[14]，⑥養護教諭の自己効力感[15]，⑦養護教諭の柔軟な役割志向[16]，⑧養護教諭の個別支援コーディネーション行動[17]，⑨養護教諭のシステムコーディネーション行動[17]）に関する項目である。原尺度は，文献からα係数により信頼性が確認された項目を選択した。調査項目①から④，⑦から⑨は５件法（「そう思う」５点から「思わない」１点），⑤⑥は７件法（「非常に思う」７点から「全く思わない」１点）である。④の尺度においては調査目的と調査対象に対応する項目として，「校長は，学校保健活動を尊重し，教職員が学校保健の視点を重視して教育活動を行うよう指導してくれる」を追加した。全ての尺度には反転項目があるが，得点は反転して処理した。調査項目は，発達心理学及びモデルの研究が豊富な大学教員と複数で検討した。

3　統計処理

データの分析には，IBM SPSS Statistics26 Windows版及びIBM SPSS Amos26 Windows版を用いて間接支援モデルの潜在変数を導き，測定尺度選定のための因子分析と，間接支援モデルの妥当性を検証するための相関分析，重回帰分析，一元配置分散分析，多重比較，共分散構造分析による検討を行った。

4　倫理的配慮

調査を実施するうえで，養護教諭研修会の主催者である教育委員会や参加者の代表である会長の承認を得た。調査依頼の文書には，調査の目的と方法，プライバシー保護，調査参加は自由意志であること，調査参加の有無で利益又は不利益のないこと，調査結果は本研究以外では使用しないことなどを明記し，調査用紙への回答をもって調査協力への同意とみなした。本研究は広島文化学園大学研究倫理審査委員会の承認を得た（承認番号300008，2019（平成31）年２月27日）。なお，本研究に関連し開示すべきCOI（利益相反）に関係先などはない。

Ⅲ　結果

1　回答者の属性

分析対象は，回答が得られた715名（回収率47.7％）から欠損値があるデータを除外した695名（有効回答率46.3％）とした。養護教諭としてのキャリア年数は，１－３年112名（16.1％），４－10年164名（23.6％），11－20年122名（17.6％），21年以上297名（42.7％）であった。勤務校の学校種は，小学校437名（62.9％），中学校258名（37.1％）で，児童生徒数は，100名未満178名（25.6％），100－400名未満271名（39.0％），400－800名未満193名（27.8％），800名以上53名（7.6％）であった。

2　測定尺度の選定

表１に，①から⑨の尺度の因子分析の結果を示した。各尺度の因子数と因子名は原尺度とほぼ同様であった。②⑦⑧⑨については原尺度の下位項目と些少

表１　測定尺度の因子分析結果

尺度		因子名		α係数	固有値	寄与率（%）	累積寄与率（%）	下位項目	平均得点	標準偏差
①	プロアクティブなパーソナリティ	第1因子	プロアクティブなパーソナリティ	0.88	5.50	37.68	37.68	11	3.01	0.60
②	養護教諭の専門職的自律性	第1因子	変革	0.86	10.64	30.46	44.62	10	3.63	0.53
		第2因子	職業的精神	0.88	2.56	6.29		8	4.17	0.50
		第3因子	裁量	0.85	1.95	4.01		9	4.31	0.50
		第4因子	協働	0.86	1.73	3.86		6	4.31	0.50
③	同僚との信頼関係	第1因子	同僚の信頼	0.90	4.92	49.05	49.05	9	4.07	0.65
④	校長のリーダーシップ	第1因子	校長のリーダーシップ	0.87	4.00	50.51	50.51	7	3.97	0.75
⑤	職場風土	第1因子**	協働的職場風土	0.86	3.75	40.94	50.30	4	4.92	1.02
		第2因子	同調的職場風土	0.66	1.30	9.36		4	3.45	0.95
⑥	養護教諭の自己効力感	第1因子	受容的態度	0.89	9.22	23.10	58.51	5	5.49	0.73
		第2因子	学校保健のリーダーとしての自覚	0.85	2.01	20.89		6	4.97	0.73
		第3因子	保健教育の推進	0.85	1.62	6.76		5	4.84	0.96
		第4因子	担任や保護者との関わり	0.78	0.96	5.41		4	5.16	0.78
		第5因子*	手段と個人への関わり	0.86	0.91	2.35		2	4.83	1.07
⑦	養護教諭の柔軟な役割志向	第1因子	支援の方向の見立て	0.81	5.84	37.83	49.04	5	3.92	0.57
		第2因子	協働意識を高める体制づくり	0.81	1.50	7.43		4	3.39	0.73
		第3因子	支援体制のコアづくり	0.76	1.02	3.77		5	4.25	0.51
⑧	養護教諭の個別支援コーディネーション行動	第1因子	チーム形成	0.84	5.88	25.25	43.91	10	3.86	0.44
		第2因子	支援の推進	0.80	2.00	10.00		5	3.04	0.73
		第3因子*	チームの調整	0.86	1.19	8.65		2	3.39	0.89
⑨	養護教諭のシステムコーディネーション行動	第1因子	学校内外の連携	0.86	5.03	27.69	51.33	8	3.08	0.79
		第2因子	情報収集・情報共有	0.82	2.81	16.06		5	4.38	0.52
		第3因子*	マネジメント	0.90	1.17	7.58		2	2.85	1.07

*は，下位項目数が2以下のため測定尺度に加えない因子，**は，本研究の目的と照らし合わせて測定尺度に加えた因子
①②③④⑦⑧⑨は5件法，⑤⑥は7件法

の相違が見られたが，α係数は測定尺度として十分な値であった。⑥⑧⑨の尺度における３つの因子は，下位項目数が３項目未満で説明力が不十分とみなし測定尺度から除外した。⑤は原尺度と同様，協働的職場風土と同調的職場風土の２因子が抽出された（r = -0.49，p < 0.001）。本研究においては学校組織的要因のひとつとして職場風土の質の高さを捉えるため，校長の配慮的リーダーシップ[18]やチームワーク[19]と正の関連をもつ協働的風土を測定尺度として採用した。また個人変数は，①と先行研究[9]のモデルに示した養護教諭としてのキャリア年数を取り上げた。

3　要因間及び要因とキャリア年数の関係

表２に要因間の相関分析結果を示した。④と⑧の関係以外は，全て正の有意な相関であった。相関係数0.4

表２　測定尺度に選定した要因の相関分析

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
① プロアクティブなパーソナリティ	−	0.241 ***	0.076 *	0.063 *	0.071 *	0.255 ***	0.189 ***	0.170 ***	0.141 ***
② 養護教諭の専門職的自律性		−	0.348 ***	0.203 ***	0.251 ***	0.511 ***	0.516 ***	0.324 ***	0.397 ***
③ 同僚との信頼関係			−	0.346 ***	0.527 ***	0.273 ***	0.321 ***	0.107 ***	0.263 ***
④ 校長のリーダーシップ				−	0.456 ***	0.194 ***	0.211 ***	0.051	0.161 ***
⑤ 協働的職場風土					−	0.257 ***	0.343 ***	0.156 ***	0.287 ***
⑥ 養護教諭の自己効力感						−	0.654 ***	0.522 ***	0.422 ***
⑦ 養護教諭の柔軟な役割志向							−	0.539 ***	0.525 ***
⑧ 養護教諭の個別支援コーディネーション行動								−	0.517 ***
⑨ 養護教諭のシステムコーディネーション行動									−

***p<.001，**p<.01，*p<.05　　アンダーラインは中等度以上の相関係数を示す値

以上の相関関係が見られたのは，③④⑤，⑥⑦及び⑧⑨の要因間，並びに②と⑥⑦及び⑥⑦と⑧⑨の要因間であった。多重共線性の可能性については，⑧と⑨をそれぞれ従属変数，その他の①から⑦の尺度を独立変数とした重回帰分析を行ったところ，VIF値は1.090から1.925の範囲であった。この値は独立変数である尺度の項目間における多重共線性の問題が生じていないことを示した。

次に，①から⑨の要因と養護教諭としてのキャリア年数との関係を一元配置分散分析で検討した結果，キャリア年数により得点差が見られた要因は⑤⑥⑦⑧⑨であった（F（3,691）= 3.18～16.38，p ＜0.05）。これらの事後検定として行った多重比較の結果は，⑥⑦はキャリア年数が10年以下は得点差がないこと，⑧⑨はキャリア年数が４年以上は得点差がないことが示された。

4　間接支援モデルの妥当性の検討

１）モデル全体の適合度

図１に，要因間の関係がもつ様々な可能性を想定してパスを追加したモデルの分析結果を示した。分析においてはモデルを単純化するため，③④⑤の観測変数３尺度をまとめて「学校組織的要因」と潜在変数化した。まず潜在変数の尺度の数が自由であることからモデルの識別を行うため，従属変数から観測変数へのパス係数の一つを１に，内生変数である観測変数には誤差変数をつけ，そのパス係数を１に固定し識別性を確保した。パラメーター値の指定では最尤法に基づく推定において不適解が認められたため，一般化最小二乗法に基づく推定を行った。要因間の関係がもつ可能性を想定して追加したパスを５％水準で検討した結果，②から⑥への直接効果と，「学校組織的要因」から⑨への直接効果のパスのみが残されその他は削除された。モデルの適合度は，X^2（162）＝584.593, GFI ＝ 0.916，AGFI = 0.891,CFI = 0.542，RMSEA = 0.061（90%，CI［0.065, 0.087］）でおおむね良好な数値を示したことから，モデルの妥当性が確保されたと判断した。

２）モデルの部分評価

部分評価は，「気づきの段階」及び「動機づけの段階」における養護教諭の認知の根拠となる要因，並びに各段階がプロセスを導く関係に着眼して精査した。まず「気づきの段階」において，状況変数として仮定した②と「学校組織的要因」が，この段階における養護教諭の認知の根拠となり得る標準化パス

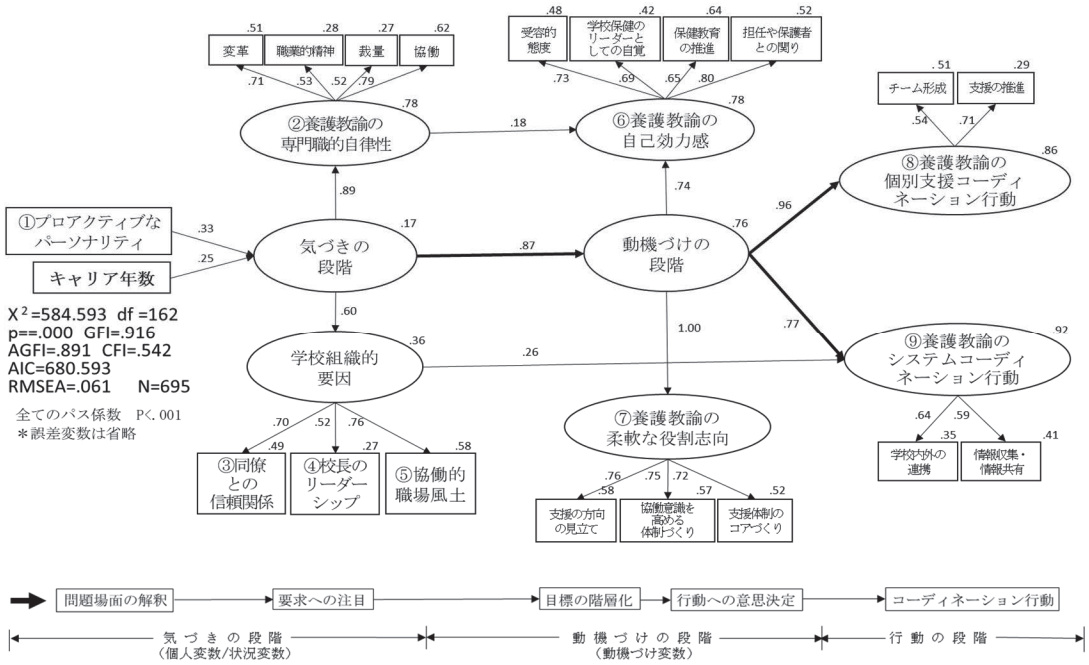

図１　養護教諭のコーディネーション行動モデル（間接支援モデルの最適モデル）

係数（以後は「パス係数」と表記する）は，$\beta = 0.89$（$p < 0.001$）；$\beta = 0.60$（$p < 0.001$）であった。そして，２つの状況変数を導く個人変数として仮定した①とキャリア年数が「気づきの段階」に与えるパス係数は，$\beta = 0.33$，$p < 0.001$；$\beta = 0.25$（$p = 0.002$）であった。また，②は「動機づけの段階」の⑥に（$\beta = 0.18$，$p = 0.010$），「学校組織的要因」は「行動の段階」の⑨に（$\beta = 0.26$，$p < 0.001$）直接効果が認められた。次に，動機づけ要因として仮定した⑥と⑦が，「動機づけの段階」における養護教諭の認知の根拠となり得るパス係数は，$\beta = 0.74$（$p < 0.001$）；$\beta = 1.00$（$p < 0.001$）であった。各段階間の関係については，「気づきの段階」が「動機づけの段階」を導き，「動機づけの段階」が「行動の段階」の⑧⑨の行動を導くパス係数が，$\beta = 0.87$（$p < 0.001$）；$\beta = 0.96$（$p < 0.001$）；$\beta = 0.77$（$p < 0.001$）であった。「気づきの段階」の先行条件として仮定した①とキャリア年数のパス係数は，$\beta = 0.33$（$p < 0.001$）；$\beta = 0.25$（$p < 0.001$）であった。

Ⅳ　考察

１　コーディネーション行動の生起プロセスとプロセスを構成する要因

１）コーディネーション行動の起点となる養護教諭の専門職的自律性と学校組織的要因

まず，「気づきの段階」を構成していたのは，②養護教諭の専門職的自律性と，③同僚との信頼関係・④校長のリーダーシップ・⑤協働的職場風土からなる「学校組織的要因」であった。専門職的自律性とは，職業人としての価値観，判断に基づいて選択決定でき，その決定に対して責任を持って行動できるようになること[20]を指す。本研究では原尺度[11]の５領域（５つの独立した尺度）のうち，以下に示す４つが一致していた。必要な支援に課題意識をもって柔軟に対応する「変革」や，課題解決に向けて教職員や専門家などの支援を調整する「協働」に対する高い意識が，児童生徒の成長発達する権利を擁護しようとする「職業的精神」，主体的な意思決定や行動の「裁量」に対する意識とともに，専門職としての自律性の概念を構成していた。

次に，「気づきの段階」を構成する「学校組織的要因」のパス係数も高く，とりわけ⑤協働的職場風土と③同僚との信頼関係が職場環境の認知に大きく関わっていることが示された。養護教諭が教職員とともに日々の教育活動を見直して改善に取り組むことができる⑤協働的な組織風土をもつ職場は，人間関係のネットワークを生み出し[19]，③同僚との信頼関係の形成に影響を与える。③同僚との信頼関係は，担任が支援を要請したり[21]，危機や変化に高いレジリエンスをもって対応したりすることができる教職員集団の形成[22]につながることから，組織的な児童生徒支援の取り組み易さにも関連すると思われる。多くの研究から，職場の環境作りは校長のリーダーシップの在り様に依拠すると判断できるため，本研究において，③④⑤の３つの尺度を「学校組織的要因」と潜在変数化したことは適切であると考える。

養護教諭は，組織的支援を行う起点となる「気づきの段階」で，児童生徒の状況を把握して心身のサインの根本にある要求や願いに注意を向ける[23]。児童生徒の状況や要求を認知できない場合は認知プロセスが進む可能性が低くなるため[24]細心の注意を払う。そしてこのとき，教職員と情報共有して状況把握を深めたり，教職員や養護教諭がもつネットワークを意識したり，課題解決に向けてコーディネーションの必要性を判断したりして協働すべき関係者を見極めていく[23]。つまり養護教諭のコーディネーション行動は，学校組織のよい人間関係の中で，自律性をもって養護の仕事に取り組むことが重要という認知が起点になって生まれる行動であると解釈できた。

２）コーディネーション行動の遂行を決める養護教諭の自己効力感と柔軟な役割志向

次に，「動機づけの段階」を構成する要因は，養護教諭の⑥自己効力感と⑦柔軟な役割志向の２つであった。養護教諭がコーディネーション行動を生起させるかどうかは，まず自分自身には支援能力があるか，支援が役立っているかなどの個人内変数や評価的側面に関わる自己意識が影響する[7]。⑥自己効力感の本研究結果は，⑥の原尺度[15]を構成する５因子のうち４因子が対応していた。情報共有や支援を行うために「担任と保護者との関わり」を重視したり，児童生徒の痛

みや感情を受け止めたりする「受容的態度」に対する高い意識が，「学校保健のリーダーとしての自覚」や「保健教育の推進」の意識とともに⑥自己効力感を構成していた。また，若干ではあるが⑥自己効力感が②専門職的自律性から直接効果を受けているという結果は，自律性により高められる仕事に対する熟達経験や成功経験[25]が養護教諭の自己効力感を高めていると考えられる。

⑦柔軟な役割志向に関する結果からは，「支援行動の見立て」「協働意識を高める体制づくり」「支援体制のコアづくり」との関連が顕著であり，原尺度[16]を構成する4因子が3因子にまとめられていることが明らかになった。柔軟な役割志向とは，他人の仕事の範囲と自分の仕事との関連を認識し，本来求められているよりも広範囲において組織や集団の仕事上の目標に関わり職場で役立とうとする志向である[26]。またこの柔軟な役割志向は，自己効力感の影響を受けて積極的な先手型の行動生起を促すという報告[27]がみられる。換言すれば，養護教諭は児童生徒，担任，教職員，保護者や多様な専門家との関わりに対する効力感を拠り所に，担任の仕事と養護教諭としての仕事の関連を理解して自らの役割を柔軟に捉え，「一歩踏み出す」行動[16]が組織的支援の創出に役立つと認知することにより，コーディネーション行動を実行に移す意思決定が促され得ると考えられた。

養護教諭はコーディネーション行動の遂行を意思決定する過程において，自己効力感など支援に関わる能力を表わす個人内変数や，柔軟な役割志向など評価的側面に関する自己認知に注意を向ける[5]。そして階層化した個人目標の優先順位を判断して，コーディネーション行動の遂行意思を決定する。つまり養護教諭のコーディネーション行動は，養護教諭自身の仕事に対する効力感と組織的支援の有用性に対する認知により，遂行の意思決定がなされる行動であると解釈できた。

3）先行条件としてのキャリア年数とプロアクティブなパーソナリティ

筆者らは以前の報告[9]において，コーディネーション行動モデルの「気づきの段階」に影響を与える先行条件及び個人変数として，①プロアクティブなパーソナリティと養護教諭としてのキャリア年数を仮定した。「気づきの段階」における「問題場面の解釈」のプロセスに関連すると予想したからである。パーソナリティは，思考や感情，行動における特定のパターンの個人差を生じさせる個人の内的要因である。プロアクティブなパーソナリティは，組織でプロアクティブに働くために求められる有能さを予測するといわれており[28]，この特性が高い人は環境からの圧迫に屈せず，粘り強く自ら積極的に働きかけ[28]，長期的な目標の見通しをもって周囲の人々を巻き込みながら行動する[29]。また，プロアクティブなパーソナリティは5因子性格検査の下位因子のうち，誠実性因子と外向性因子との関係がよいとされている[10]。本結果では，①プロアクティブなパーソナリティと「気づきの段階」の因果関係は，弱いながら正の影響が見られた。

一方，養護教諭のキャリア年数と自己認知の側面との関連については，これまでに自己効力感やコーディネーション行動などの面から検討されている[15][17]。養護教諭の自己効力感得点はキャリア年数により相違すること[15]，自己効力感は自律性に影響を受けること[25]とする知見に基づいて，キャリア年数を「気づきの段階」における問題場面の解釈に影響する要因と仮定した。解析結果，キャリア年数の長短は「気づきの段階」の認知に弱い正の影響を及ぼしていた。

本研究の結果，①プロアクティブなパーソナリティと養護教諭としてのキャリア年数は，ともに養護教諭のコーディネーション行動の起点となる段階に弱い正の影響を与えるものであった。共分散構造分析は事象に対する複数種類のデータ間の因果関係を解析するため，要因間の関係性を瞭然と理解できる。これまでに養護教諭のパーソナリティ特性に関する研究は見られないが，多くが一人職で専門職としての価値観や判断などに対する自覚が必要であり，初任であっても組織に能動的に関わる役割をもっていることから，今後はプロアクティブな面から養護教諭のパーソナリティを理解し，組織的支援に生かす視点が必要になる可能性が示唆された。また，キャリア年数とともに増えるであろうコーディネーションの経験が，実際にプロセスのどの部分にどのように影響しているのかなど，今後検討を深めていく必要があると考えられた。

2　コーディネーション行動の生起を促進するための提案

1）養護教諭のコーディネーション行動を支える学校組織的要因と組織マネジメント

前段では，学校組織的要因は養護教諭のコーディネーション行動の生起プロセスにおいて不可分の要因であることを述べたが，さらに⑨システムコーディネーション行動に直接効果を与えることが示された。つまり，学校組織が教職員を信頼し的確な指導を行う校長のリーダーシップのもとで，教育実践や校務分掌に関する多様な意見を受容する協働的職場風土を醸成し，仕事上の窮地において同僚間で援助し合える信頼関係を生み出すような現況であれば，養護教諭が気になる児童生徒についての報告を受けたり情報交換したりするといった学校全体を視野に入れた日常的な活動や，自校の支援システムや支援活動状況について学校全体へ情報発信するなどのシステムコーディネーション行動が生起しやすいことが示された。養護教諭のシステムコーディネーション行動は，学校経営における養護教諭や保健室の位置及び校務分掌への配属など，組織マネジメントの側面と関連することが示唆された。

養護教諭は，自己完結的で孤立する個業型組織形態が残る教師文化[30]や学校組織が置かれている文脈に依存しやすい。そのため学校により養護教諭の立ち位置が異なり，行動遂行の意思決定を揺るがされるなど[31]，コーディネーションに臨む意欲に影響することもある。生徒指導や教育相談における養護教諭の存在の重要性が十分認められている[32]にも関わらず，校務分掌に公式に位置づけられていない学校があるという現状[17][33]を生んでいることが懸念される。どの学校においても養護教諭が発言しやすい体制や雰囲気をもっていれば，より早く児童生徒の変化に気づき学校の組織的支援がスムーズに進む。新任期や転勤時に感じるリアリティショックも低減することができ，ひいては養護教諭の職務満足感の高さと関連する[33]可能性もある。さらに校務分掌への公式な位置づけは，養護教諭の職をより機能させる条件整備につながるのではないだろうか。養護教諭が有している知恵や能力，個性を組織の力に変え最大限に生かしていくための学校の組織づくりや校務分掌について，組織マネジメントの観点からの研究と環境整備に早急に着手すべきと考える。

2）自己効力感と柔軟な役割志向から生まれる2つの視点

本研究では，コーディネーション行動の遂行を意思決定する要因として，⑥自己効力感と⑦柔軟な役割志向が示された。これは養護教諭としての自己効力感だけではコーディネーション行動生起の蓋然性が低いことを表わしている。「動機づけの段階」では，仕事に対する効力感と組織的支援の有用性に対する認知から生まれる複数の個人目標（例えば「児童生徒を支えよう」「担任の仕事への介入は避けたい」「自分から教職員に話しかけよう」「コーディネートより自分の時間を保持したい」など）からどれを重視し優先させるかを判断する。自分のリスクとコストを考えれば個人目標が対立することがあるが，児童生徒の要求が生じた理由についての推論，養護教諭自身の能力や教育職員としての自覚，職場の養護教諭への期待，養護教諭の職場への期待などに対する認知により，コーディネーション行動を遂行するかどうかを意思決定する。自己決定理論[34]においても行動が動機づけられる条件は，有能さ，自律性，関係性の欲求が満たされたときであるといわれている。これらの見解から，仕事のやりがいや人とのつながりなどへの内発的欲求は，養護教諭個人の成果とともに組織的支援における成果を上げる原動力となるといえる。

養護教諭は，生命・人間尊重の原理，主体性の尊重，共感・連帯の原理という基本原理のもと[35]，支援においては児童生徒に寄り添い課題解決の方策を検討する[36][37]直接支援の立場と，課題解決を目指して学校の組織的支援の調整を図る[38]間接支援の立場の2点を担う。学校組織を生かして児童生徒の将来を展望した支援環境作りを行うために，養護教諭一人の視点に留まらず，他校種の養護教諭や他職種からの知見も得ながら，組織マネジメントの観点を十分認識した研究，研修，実践を推進していかなければならないと考える。

Ⅴ　結論

本研究は，養護教諭のコーディネーション行動における間接支援モデルの妥当性を，共分散構造分析により検証した。行動生起のプロセスを構成する要因は，「気づきの段階」は「養護教諭の専門職的自律性」と「学校組織要因」，「動機づけの段階」は「養護教諭の自己効力感」と「養護教諭の柔軟な役割志向」であり，この段階を経てコーディネーション行動が生起すると説明することができた。また，「学校組織的要因」から「養護教諭のシステムコーディネーション行動」に直接効果が見られた。

謝辞

お忙しい中，本研究の調査にご協力いただきました養護教諭の皆様に，心より感謝を申し上げます。また，この論文の執筆にあたりご指導いただきました，兵庫教育大学大学院連合学校教育学研究科　三村由香里教授にも厚くお礼申し上げます。

文献

1）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/_icsFiles/afieldfile/2009/01/14/001_4.pdf（2022年６月１日）

2）浅田知恵：各キャリアステージに求められる養護教諭の資質能力の検討―養護教諭の育成指標の分析を通して―，日本養護教諭教育学会誌，25（2），3-16，日本養護教諭教育学会，2022

3）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＞，39，2019

4）文部科学省：現代的健康課題を抱える子供たちへの支援～養護教諭の役割を中心として～，1-28，2017 https://www.mext.go.jp/a_menu/kenko/hoken/1384974.htm（2022年６月１日）

5）鈴木薫：養護教諭のコーディネーション行動に関する研究動向と課題，子ども学論集，５，41-53，広島文化学園大学大学院教育学研究科，2019

6）安西祐一郎：認知研究になぜモデルは必要か？，認知科学，26（3），314-321，日本認知科学会，2019

7）Eisenberg, N.: Altruistic emotion, cognition, and behavior. *Psychology Academic Press*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1-212, 1986

8）Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner. N.: Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652, 2006

9）鈴木薫，山崎晃：養護教諭のコーディネーション行動予測モデル―モデル構築の根拠とモデルの特徴について―，子ども学論集，６，27-40，広島文化学園大学大学院教育学研究科，2020

10）西山薫：日本人就労者におけるプロアクティブな性格特性の特徴―就労者用尺度の開発と特徴分析―，人間福祉研究，11，91-104，北翔大学，2008

11）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，57（3），115-128，日本学校保健学会，2015

12）西村昭徳，松尾直博：職場場面における信頼感の構造についての検討，東京学芸大学紀要第１部門，53，57-64，東京学芸大学，2002

13）松原敏浩，吉田俊和，藤田達雄，他：管理職・主任層のリーダーシップが学校組織行動プロセスに及ぼす影響，実験社会心理学研究，38（1），93-104，日本グループ・ダイナミックス学会，1998

14）淵上克義，小早川祐子，下津雅美：学校組織における意思決定の構造と機能に関する実証的研究（1）職場風土，コミュニケーション，管理職の影響力，岡山大学教育学部研究集録，126，43-51，岡山大学大学院教育学研究科，2004

15）鈴木薫，鎌田雅史，淵上克義：養護教諭の自己効力感の形成に及ぼす学校組織特性の影響（第Ⅰ報）学校組織特性における養護教諭の自己効力感の認知構造，日本養護教諭教育学会誌，13（1），17-26，日本養護教諭教育学会，2010

16）鈴木薫，山崎晃：学校組織的活動に期待される養護教諭の役割の検討―養護教諭の柔軟な役割志向尺度の作成の試み―，養護教諭教育学会誌，26（1），49-60，日本養護教諭教育学会，2022

17）鈴木薫，鎌田雅史，徳山美智子，他：養護教諭のコーディネーションと学校組織特性に関する研究（第Ⅰ報），

学校保健研究，55（2），140-152，日本学校保健学会，2013

18）古田伸子，五十嵐哲也：中学校教師が自己や他者に抱く信頼感と生徒への指導行動―職場環境の関連をふまえて―，学校心理学研究，18，3-14，日本学校心理学会，2018

19）三沢良，森安史彦，樋口宏治：教師のチームワークと学校組織風土の関連性―「チームとしての学校」を実現するための前提の吟味―，岡山大学教師教育開発センター紀要，10，63-77，岡山大学教師教育開発センター，2020

20）香春知永：看護教育プログラムの評価―日本における研究事例―，看護研究，23（1），77-88，医学書院，1990

21）酒井麻紀子，窪田由紀：小学校教師の職場における援助要請に関連する要因の検討―被援助志向性，問題に対する内的な帰属，協働的風土に着目して―，教育心理学研究，67（4），236-251，日本教育心理学会，2019

22）福畠真治：学校安全におけるレジリエンス概念の意義―“危機管理”の捉え方の差異に焦点を当てて―，国立教育政策研究所紀要，148，23-40，国立教育政策研究所，2019

23）三木とみ子：第３章　健康相談・健康相談活動のプロセスと進め方，（三木とみ子，徳山美智子編集代表），新訂養護教諭が行う健康相談・健康相談活動の理論と実践，28-31，ぎょうせい，2019

24）N. アイゼンバーグ，P. マッセン（菊池章夫，二宮克美訳）：思いやり行動の発達心理，3-16，金子書房，1996

25）Bandura, A.: Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychological Association*, 37(2), 122-147, 1982

26）Parker, S. K., Wall, T. D., & Jackson. P. R.: “That's not my job”: Developing flexible employee work orientations. *The Academy of Management Journal*, 40(4), 899-929, 1997

27）Shukla, A., & Singh, S.: Employee involvement & flexible role orientation: a moderated mediated model, *The Indian Journal of Industrial Relations*, 49(4), 663-676, 2014

28）Bateman, T. S., & Crant, J. M.: The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates, *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118, 1993

29）Frese, M., & Fay, D.: Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-187, 2001

30）佐古秀一：学校組織の個業化が教育活動に及ぼす影響とその変革方略に関する実証的研究―個業化，協働化，統制化の比較を通して―，鳴門教育大学研究紀要，21，41-54，鳴門教育大学，2006

31）内田清香，海老澤紫，片山美千恵，他：養護教諭がコーディネーターとしての役割を果たすために必要な要素の構造化―心身の健康問題をもつ子どもへの支援におけるインタビュー分析から（第２報）―，茨城大学教育実践研究，37，243-255，茨城大学全学教職支援センター，2018

32）文部科学省：生徒指導提要，1-38，2022 https://www.mext.go.jp/content/20230220-mxt_jidou01-000024699-201-1.pdf（2023年３月１日）

33）秋光恵子，白木豊美：チーム援助に関するコーデイネーシヨン行動とその基盤となる能力・権限が養護教諭の職務満足感に及ぼす影響，教育心理学研究，58（1），34-45，日本教育心理学会，2010

34）エドワード・L・デシ・E．リチャード・フラスト（桜井茂男訳）：人を伸ばす力―内発と自律のすすめ―，22-29，新曜社，1999

35）大谷尚子：第１章 養護の概念，養護学概論，16-29，東山書房，1999

36）徳山美智子：学校精神保健のなかの養護教諭，こころの科学，64，22-29，日本評論社，1995

37）藤田和也：保健室と養護教諭―その存在と役割（教育別冊），6-7，国土社，2008

38）油布佐和子，洞沙織：養護教諭の生活と意識（2）―15年の変容をたどる―，福岡教育大学紀要，54，41-55，福岡教育大学，2005

（2023年３月28日受付，2023年８月28日受理）

編　集　後　記

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが，2023年５月８日から「５類感染症」になりました。コロナ禍にはさまざまな学校活動や社会活動が制限されていましたが，現在はコロナ前に戻りつつあります。夏休みには各地で行事やイベントが計画され，数年ぶりの帰省や旅行を楽しまれた方も多かったのではないでしょうか。一方で集中豪雨や猛暑などの異常気象のニュースや物価上昇の話題も連日のように報道されています。現代は，将来の予測が困難な時代といわれていますが，子どもたちの健康と成長を支えるために子どもたちの変化に対する養護教諭の職務や役割を考える日々です。

さて，第27巻第１号の学会誌も無事に完成し，本日，会員の皆様のお手元にお届けすることができました。毎回，学会誌をつくる大変さと責任を痛感しています。

本号の特集「新たな時代と養護教諭の複数配置」には，立場の異なる４人の方から貴重なご提言をいただきました。また，2023年12月９日（土）～12月10日（日）に開催される第31回学術集会の課題セッションにおいても「複数配置から見えてくる養護教諭のこれからを考える」を編集委員会が運営担当となって企画しています。これからの複数配置について皆様と一緒に考える機会になれば幸いです。

最後になりましたが，大変ご多用の中，投稿・ご寄稿くださいました皆様，投稿論文の査読を快くお引き受けくださいました査読者の皆様にこころより感謝申し上げます。今後も，会員の皆様より多くの投稿をお待ちしています。

（中川　優子）

編　集　委　員

委 員 長　山崎　隆恵（前北海道教育大学）

委　　員　青柳　千春（東京家政大学）　今富久美子（神奈川県立藤沢工科高等学校）

高田恵美子（畿央大学）　留目　宏美（上越教育大学）

中川　優子（藤沢市立鵠沼中学校）　西岡かおり（四国大学）

山本　訓子（関西福祉科学大学）

第1号小委員　阿久澤智恵子（京都大学）　浅野　法子（前橋市立天川小学校）

石井　秀貴（群馬医療福祉大学）　竹田　啓子（富岡市立富岡中学校）

日本養護教諭教育学会誌　第27巻第１号

Journal of Japanese Association of *Yogo* Teacher Education　Vol.27，No.1

2023年９月30日発行（会員頒布・非売品）無断転載を禁ずる

発行所：一般社団法人日本養護教諭教育学会（https://yogokyoyu-kyoiku-gakkai.jp/）

事務局　〒162-0801　東京都新宿区山吹町358-5　アカデミーセンター

TEL：03－6824－9398

FAX：03－5227－8631

（郵便振替）00880－8－86414

E-mail：jayte-post@as.bunken.co.jp

代表者：後藤ひとみ

印刷所：文明堂印刷株式会社　本社（〒239-0821　横須賀市東浦賀１－３－12）

TEL 046－841－0074　FAX 046－841－0071　E-mail bp@bunmeidou.co.jp

Vol.27, No1, September, 2023 ISSN 1343-9693

JOURNAL OF JAPANESE ASSOCIATION OF *YOGO* TEACHER EDUCATION (J of JAYTE)

CONTENTS

Foreword

Keiko TOYAMA

The path I have followed and my expectations for *Yogo* teacher in the future ····· 1

Special Issue: A New Era and Multiple Placement of *Yogo* teachers

Emiko TAKATA

The Effectiveness of Multiple Placements of *Yogo* teachers for a New Era ····· 5

Michiyuki TANABE

Efforts and results of schools with multiple *Yogo* teachers ····· 11

Hitomi NAKAMURA

Looking back on 17 years of multiple placements ····· 17

Momoka NAGAHAMA

Multiple Placements of *Yogo* teachers from the Students' Perspectives ····· 23

Resarch Report

Kaoru SUZUKI, Akira YAMAZAKI

Validation of the indirect support model and process of behavior generation in the coordination behavior of *Yogo* teachers ····· 25

Announcement ····· 35

General Incorporated Associations Japanese Association of *Yogo* Teacher Education