

養護教諭の資質・能力向上に関する自己評価

— 人材育成指標の作成を通して —

宮崎亜希絵（足立区立花保中学校）

1. 研究の目的

（1）研究の目的

養護教諭が資質・能力向上を図るには、自己評価を俯瞰して行う必要がある。養護教諭の多くは一人職であり個人の判断で職務をしていることが多く、専門職であるがゆえに適切な評価も難しい状況にある。本研究では、養護教諭の人材育成指標のモデルの作成を通して、養護教諭の資質・能力向上に向けた自己評価について検討する。

（2）研究の背景

近年、社会変化や生活環境の急激な変化により子どもの心身の健康に関する問題は多様化・複雑化し、子どもの心身の健康に携わる養護教諭の役割や養護教諭に求められる資質・能力も変化している。養護教諭の新たな役割として、平成9年保健体育審議会答申において養護教諭は健康診断、保健指導、救急処置などの従来の職務に加えて、専門性と保健室の機能を最大限に生かし健康の保持増進を實踐できる資質の向上を図る必要があるとされた。また、平成24年の中央教育審議会答申においては、教員の資質・能力向上の重要性について明記された。また、資質・能力の定義について新村(2008)は、「一般的に、「資質」とは生まれつきの性質や才能、職業能力等のことであり「能力」とは、物事を成し遂げることのできる力をさす」とした。平川(2016)は、教員の資質・能力について、「教員においては、養成段階で身に付ける知識及び技能を「資質」それを基盤に学校現場における実践として職務を成し遂げる力を「能力」と解することができる」とした。養護教諭の資質・能力については、平成24年に施行された教育職員免許法によると、養護教諭の養成機関における養成の内容が養護教諭の「資質」の基盤であり、それらを学校教育の場で具体的な活動を通して職務を成し遂げていく力が「能力」と定義している。

人材育成指標をめぐる背景としては、平成28年教育公務員特例法の一部改正法が公布され、各都道府県においては教員育成指標の整備をすることが明記されたことにある。高度専門職人として教職キャリア全体を俯瞰しつつ、教員がキャリアステージに応じて身に付けるべき資質や能力の明確化のため、地域の実情に応じ教員等の資質の向上に関する指標（以下「人材育成指標」という）を定め、人材育成指標を踏まえた教員研修計画を定めることとされた。これは近年、教員の大量退職・大量採用等の影響によって、年齢構成や経験年数の不均衡が生じ、従来の学校組織において自然に行われてきた先輩教員から若手教員への知識・技術等の伝承が困難となるなど、教員を巡る環境が大きく変化していることを背景としている。このような背景の中、養護教諭などの特定の職について人材育成指標は必ず策定するものではないとされその判断は自治体に委ねられている。東京都教育委員会は、平成29年7月「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質能力向上に関する指標」において、教員と教育管理職についての指標を策定した。その中で養護教諭などの特定の職についての指標は策定されていない。そこで本研究では、すでに策定されている養護教諭の人材育成指標を基に東京都の人材育成指標ステージに合わせた養護教

論の人材育成指標モデルを作成し養護教諭の自己評価について検討する。

2. 研究の方法

(1) 基礎研究

養護教諭に求められる資質・能力、養護教諭の自己評価の体系、人材育成指標等、養護教諭の自己評価に関わる先行研究を整理する。

(2) 調査研究（プレ調査） 現職養護教諭へのインタビュー調査

都内公立小学校3校を訪問し、保健室経営計画と実態調査を行う。調査を分析して養護教諭の資質・能力向上の課題を明らかにする。

(3) 調査研究（本調査）の概要

目	的: 養護教諭人材育成指標モデル作成のために都内の養護教諭に質問し調査を実施する。調査結果から人材育成指標モデルを修正して再構築を行う。
質問紙調査:	養護教諭の資質・能力向上に関する職務の自己評価の調査
対	象: 都内公立小学校、中学校、高等学校に勤務する養護教諭
調 査 項 目:	1 基本属性 2 保健室経営計画作成（自己評価）の実態について 3 養護教諭として身に付けたい資質・能力について 4 養護教諭の人材育成指標について 5 養護教諭の人材育成指標の活用について

3. 研究の成果

(1) 基礎研究

(1)－1－1) 養護教諭に求められる資質・能力とは

養護教諭の資質・能力の定義は、養護教諭教育学会(2012)において「養護教諭が職務を遂行する上で必要な専門的知識や技術、考え方である」と定義されている。

また、平成9年保健体育審議会をはじめ、各審議会答申においても養護教諭の新たな役割や求められる資質・能力の向上や方策が出されている。そこでは、養護教諭に必要な能力として、次の7項目が挙げられている。(表1)

表1 養護教諭に必要な能力

平成11年教育職員養成審議会第3次答申「養成と採用・研修との連携の円滑について」によると、各ライフステージに応じて学校において担うべき役割が異なることから各段階に応じた資質・能力を備えることが必要になると明示された。初任者の段階における養護教諭についての資質・能力は、心身の健康観察、救急処置、保健指導など児童・生徒の健康の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た。中堅

1) 学校における看護能力
2) カウンセリング能力
3) 情報収集・処理能力・情報発信能力
4) 情報発信能力教育力・指導力
5) 企画力・実行力
6) 連携能力・調整能力
7) 研究能力

養護教諭の段階では保健室経営の在り方、学校保健の推進に関して広い視野に立った力量の向上が必求められると明記された。また、平川(2012)は、「養護教諭に特に必要な資質能力を4つ述べ、特に「保健室経営の力」の重要性を明示し、養護教諭の資質・能力向上の成長過程には、「確認」「振り返り」「分析（失敗の分析を含む）」「対話」の経験を重ねるこ

とが重要であるとし、振り返りの重要性が述べられた。

(1)－1－2) 養護教諭の自己評価

学校保健に関わる評価（文部科学省、2017）において、学校評価、学校保健計画、保健室経営計画、自己申告、日々の実践の振り返りの5つに分類され、学校保健を進める上で適切な自己評価をすることが効果的であると述べられた（図1）。これらの評価は、すべて養

護教諭が行うものではなく、学校保健計画は保健主事、保健室経営計画と日々の実践の振り返りは養護教諭、業績評価における自己申告の場面で養護教諭が主体者となって行われる。これらすべての評価を合わせて、学校評価の基礎資料として活用する要素として捉えることが求められている。本研究では、この養護教諭に関わる5つすべての場面で行われる評価を「自己評価」とする。自己評価の中で、保健室経営計画による評価は養護教諭が中心となって行う上で特に重要な位置を占めている。日本学校保健会（2014）『保健室経営計画作成の手引き』では、PDCA サイクルに基づき課題解決型の保健室経営計画の中で保健室経営の充実を図り、児童生徒の心身の健康づくりを効果的に進めていくことが必要であるとされた

（図2）。しかし、保健室経営の評価の実際は、日本学校保健会の行った調査（H22）によると、全体で27%の養護教諭が、保健室経営計画を作成していないことが上げられている。また33%の養護教諭が保健室経営計画を作成しても評価計画を作成しておらず、他者評価についても、全体で56%の養護教諭が取り組んでいないとあり課題であるとされた。

(1)－2 養護教諭の人材育成指標について

養護教諭における人材育成指標の策定について平成29年12月現在、策定されているものから特徴的なものを取り上げ内容について比較を行った（表2）。この中から愛知県、横浜市、栃木県の人材育成指標について詳しく述べる。

表2 各自治体における養護教諭の人材育成指標の特徴

自治体名	作成日	ステージ	分類条件	項目数	文末表現
愛知県	H28年11月公布	4区分	成長段階	10項目	～しようとする。対応する。促す。役割を果たす。図る。推進する。
横浜市	H27年3月改訂	▽3区分	資質能力	6項目	実践しようとしている。行う。対応する。明確にする。活性化する。
栃木県	H27年	▽4区分	経験年数	16項目	～している。行っている。
滋賀県	H28年	5区分	経験年数	12項目	①～しようとしている。②～⑤できる。
山梨県	H28年	4区分	成長段階	5項目	～している。
香川県	H28年	▽3区分	経験年数	9項目	～できる。

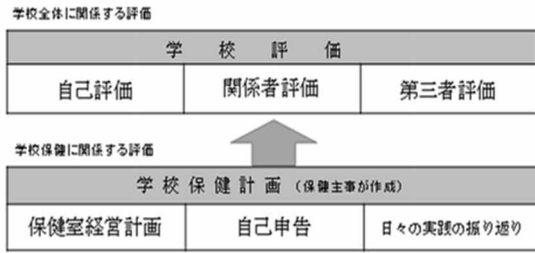


図1 養護教諭に関わる自己評価（著者作成）

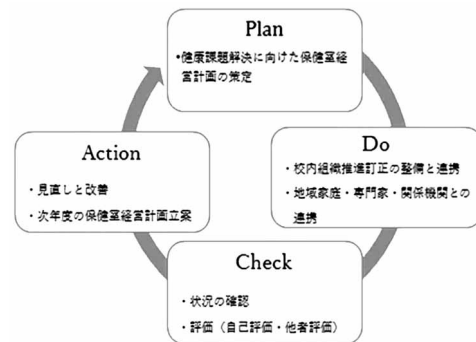


図2 課題解決型の保健室経営計画マネジメントサイクル日本学校保健会(2014)

▽…採用前段階のステージを設定していない自治体

（１）－２－１）横浜市の人材育成指標（養護教諭）の特徴

横浜市教育委員会は、「横浜市養護教諭のキャリアステージにおける人材育成指標」を平成２８年に公布した。横浜市の指標の特徴として、ステージの項目は教職経験年数で分類するのではなく、資質・能力で示している。キャリアステージの項目名は、第１ステージ「実践力を磨き教職の基盤を固める」第２ステージ「専門性を高めグループのリーダーとしての推進力を発揮する」第３ステージ「豊富な経験を生かし広い視野で組織的な運営を行う」と具体的な項目内容となっている。現段階において養護教諭の人材育成指標は３段階であるが教員と栄養職員の人材育成指標は、第１ステージとして、「横浜市が求める着任時の姿」を含めた４段階となっている。養護教諭の専門性の項目は、専門領域における主な職務内容５項目、マネジメント力１項目の合計６項目で構成されている。資質・能力として「学び続ける教員」を基盤としながら、「教職の素質」と「教職専門職」の２つの項目を設定し、それぞれの項目ごとに資質・能力を配置している。文末表現は、「～できる」「～する」「推進する」「参画する」「活性化させる」を使用している。

（１）－２－２）愛知県の人材育成指標の特徴

愛知県教育委員会は、「愛知県教員育成指標（養護教諭版）」を平成２８年７月に公布した。キャリアステージは経験年数ではなく成長段階で分類している。第１ステージ「大学卒業までに身に付ける姿」第２ステージ「着任時の姿」第３ステージ「ミドルリーダーとしての姿」第４ステージ「シニアリーダーとしての姿」の４段階に分類している。愛知が求める教師像を基盤としながら、「素質」「指導力」「マネジメント力」の３つの項目を設定している。養護教諭に関わる項目では、指導力５項目、マネジメント力５項目の、合計１０項目で構成されている。文末表現は、第２ステージまでは、「～しようとする」「～する」が多く、第３ステージでは、「促す」「推進する」「参画する」を使用している。

（１）－２－３）栃木県の人材育成指標の特徴

栃木県教育委員会は、「とちぎの求める教師像、教職員評価制度（行動規準表）及び研修目標との関係・ステージごとの研修目標（身に付けたい資質・能力）[養護教諭]」を作成した。キャリアステージは経験年数に基づいて、Ⅰ期：新規採用時、Ⅱ期：５年目～、Ⅲ期：１０年目～、Ⅳ期：２０年目～、の４段階で形成している。人事育成指標の目的は、各ステージごとの研修目標を示す意味合いが強く、研修における評価の着眼点の項目がある。養護教諭に関する項目は、保健指導・保健管理が４項目、児童生徒指導が７項目、参画・経営が５項目の合計１６項目で構成されている。下位項目の指標が具体的に書かれており、文末表現は、「～している」を使用している。

（１）－３ 東京都・養護教諭の人材育成指標モデルの作成

先進的な取組をしている横浜市・愛知県・栃木県の人材育成指標を基に、東京都の職層階級に合わせた養護教諭の人材育成指標モデルを作成した。ステージの区分は東京都人材育成指標の４段階にあわせて作成した。＜基礎形成期＞養護教諭１～３年目、＜伸長期＞養護教諭４年目から、＜充実期＞主任養護教諭９年間から、主幹教諭１１年目からの４ステージとした。本研究では、１～３年目の養護教諭を「若手養護教諭」、４年目以上の養護教諭を「養護教諭」と表現している。なお、養護教諭の指導教諭の項目の作成は行っていない。評価項目は、東京都人材育成指標の教職員の評価項目を基本にして、養護教諭の専門性の項目を９項目追加した（表３）。項目の選択は、東京都の新規採用養護に類似する、

「愛知県教員育成指標（養護教諭版）」を中心に横浜市の「養護教諭のキャリアステージにおける人材育成指標」、保健管理の下位項目である「健康診断」と「感染症対策」「救急処置及び救急体制」については、栃木県の「ステージごとの研修目標（身に付けたい資質・能力）〔養護教諭〕」をもとに項目を追加した。項目内容における文末表現は、東京都人材育成指標の中で多く使用されている「～できる」で表現している。

（２）調査研究（本調査）の結果と分析

（２）－１ 基本属性

調査実施期間は、平成２９年１１月～１２月で実施した。回収は、都内の養護教諭に質問調査を配付した２１８人のうち１３２人から回答を得られた。これらのうち、回答に不備のあった１人を除くと有効回答は１３１校で、回収率は６０．１％であった。図３は実施に回答した養護教諭の職層別内訳、図４は校種別内訳を示している。考察は職層別の傾向について人材育成指標の項目内容について行う。職層については東京都の人事育成指標の区分に分けたもので、経験年数や校種における分析は今回行わない。

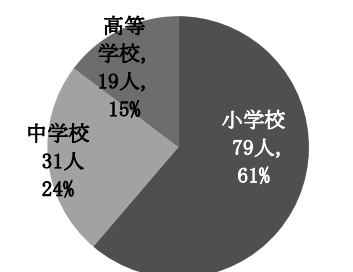


図４ 基本属性（校種別） n=131

表３ 人材育成指標モデルへの追加項目

追加項目	参考資料
保健室経営	愛知県
保健管理	愛知県
健康診断	栃木県
感染症対策	栃木県
救急処置及び救急体制	栃木県
保健教育	愛知県
健康相談	愛知県
保健組織活動	横浜市
研究の推進と研究体制	横浜市

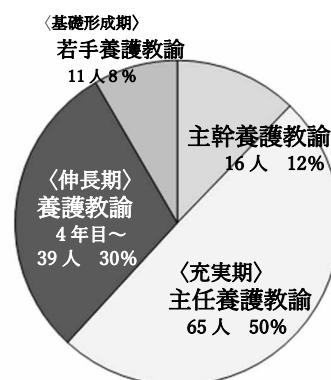


図３ 基本属性（職層別） n=131

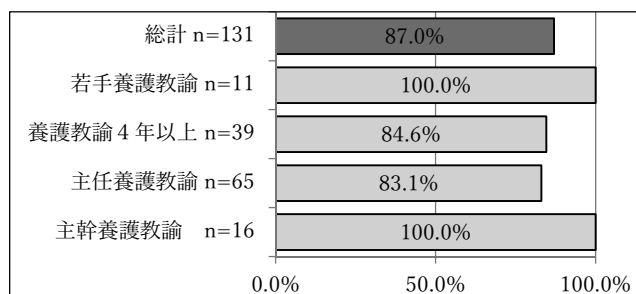


図５ 自己評価の実施状況（職層別）

（２）－２ 養護教諭の自己評価の実施状況と内容

自己評価を行っている養護教諭は、全体の８７．０％であった。（図５）職層別にみると主幹養護教諭、若手養護教諭は１００％実施していた。自己評価の場面は、東京都教職員自己申告書（以下自己申告と表現）が９５．７％とほとんどを占めており、人事考課制度による自己申告による自己評価が主となっているといえる（図６）。東京都における自己申告の目的は、「職務及び能力開発」と「業績評価」であり、養護教諭の自己申告の項目は「保健管理」と「保健に関する指導・その他」の２項目で

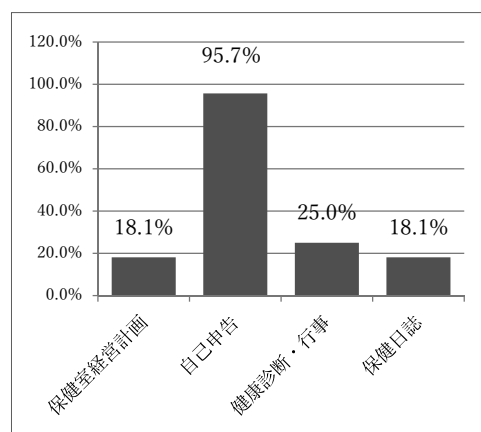


図６ 自己評価の方法 n=116

ある。自己申告の内容については、自己の主観的な判断によって目標設定をしている。また、事前の養護教諭への聞き取り調査では、自己申告の記載について項目の立て方や目指す姿がわからず不安を感じているという意見も聞かれた。

(2)－3 保健室経営計画の作成と作成しない理由

養護教諭の自己評価の中心であるべき保健室経営計画の作成率は71%であり、平成22年日本学校保健会における「養護教諭の職務に関する調査」の保健室経営計画を作成している学校73%と、ほぼ同じ結果を得た。また、保健室経営計画による自己評価は18.1%に留まっていた(図6)。この結果は、評価計画を作成していない学校が33%という全国調査の結果より低い結果であった。すなわち、保健室経営計画を作成しても評価をしていない実態が明らかとなった。保健室経営計画を作成していない38人の主な理由として「管理職から提出を求められない」が71.1%「自己申告と内容が重複するから」が50.0%であった(表4)。管理職が保健室経営についての提出を求めない原因は本研究では調査していないが、保健室経営計画の役割が管理職に共有されていないということが考えられる。また、養護教諭の自己申告において評価項目に保健室経営計画の項目がないことも考えると、養護教諭による評価は個人の裁量に任されていると考えられる。

表4 保健室経営計画を作成しない理由

作成しない理由	人数	%
管理職から提出を求められない	27	71.1%
自己申告と内容が重複する	19	50.0%
知識がない	4	10.5%
必要ない	4	10.5%
その他	6	15.8%
複数回答		n = 38

(2)－4 身に付けたい資質・能力

身に付けたい資質・能力について8項目の中から上位3つを選択し回答を得た。8項目とは、東京都における教員向け人材育成指標の7項目に「養護教諭の専門性」を付け加えたものである。全体の傾向として、一番高い項目は「養護教諭の専門」で、72.5%であった(図7)。養護教諭の専門性を身に付けたいという結果は、本来の職務として当然のことであるとされるが、それ以外にも「特別支援教育の専門性」が58.0%と高い数値を示していた。職層別の結果(表5)で、高かった評価要素は主幹養護教諭では、「学校運営力」、主幹養護教諭以外の職層では

表5 身に付けたい資質・能力(職層別)

	主幹養護教諭	主任養護教諭	養護教諭	若手養護教諭	合計
養護教諭の専門性	43.8%	69.2%	82.1%	100%	72.5%
特別支援	43.8%	63.1%	51.3%	72.7%	58.0%
学習指導力	25.0%	26.2%	51.3%	63.6%	36.6%
教育課題	37.5%	32.3%	35.9%	27.3%	33.6%
人材育成力	43.8%	40.0%	17.9%	0.0%	30.5%
外部との連携	25.0%	27.7%	35.9%	18.2%	29.0%
学校運営力	56.3%	20.0%	20.5%	9.1%	23.7%
保健主任	6.3%	9.2%	12.8%	9.1%	9.9%

「養護教諭の専門性」であった。評価要素ごとに見ると、「養護教諭の専門性」の項目では職層階級が下がるにつれ割合が上がり、逆に「学校運営力」に項目では職層階級が上がるにつれ割合が上がっている。このことから職層によって自分が身に付けたいと思う資質・能力は変化することが分かった。

(2)－5 養護教諭人材育成指標の達成得点(全職層)

質問紙調査では、著者が作成した人材育成指標モデルの、ステージ名の職名を伏せた状

態で、現在の自分の達成状況について回答を得た（表6）。

表6 ステージごとの達成得点 n=131 最高値10

ステージ群	評価要素（人材育成指標モデル:全得点）									合計
	保健室 経営	保健 管理	健康 診断	感染症	救急 処置	保健 教育	健康 相談	保健 組織 活動	研究	
主幹教諭	6.3	8.2	7.3	9.3	8.4	4.8	7.1	4.7	5.4	6.13
主任養護教諭	4.7	6.9	5.7	6.9	7.1	2.9	5.8	2.4	6.0	4.84
養護教諭	4.4	6.1	5.5	7.2	7.4	3.0	5.9	3.2	5.0	4.78
若手養護教諭	2.7	4.6	3.1	3.9	4.0	1.7	2.2	2.5	4.0	2.87
全 体	4.7	6.6	5.6	7.0	7.1	3.1	5.7	2.9	5.5	4.81

結果については、「ステージ1を達成している（1点）」「ステージ2を達成している（2点）」「ステージ3を達成している（3点）」「ステージ4を達成している（4点）」（最大値10）と点数化して平均値を出した（図7）。評価要素の全体的な傾向として、全職層における平均得点では、「保健組織活動」「保健教育」が低く、「救急処置」「感染症」が高い結果となった。職層別にみると、全項目の合計得点の平均は職層階級が上がることで数値も上がることが分かった。主任養護教諭では「保健教育」「保健組織活動」が養護教諭と比べて低い結果となり、「研究」では高い結果となった。このことは、主任養護教諭における役割の変化が影響しているのではないかと考えられる（表6）。

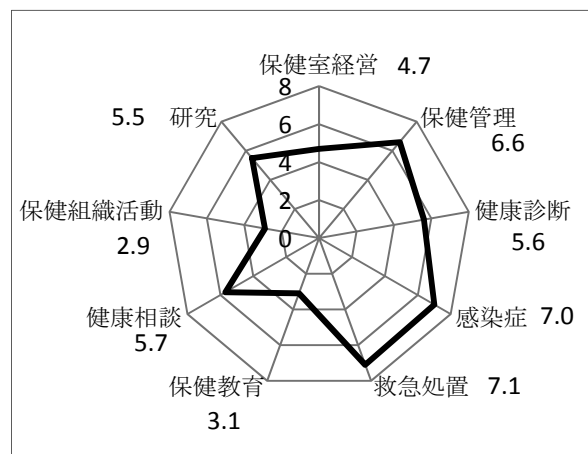


図7 人材育成指標の達成得点（全職層）

（2）－6 養護教諭人材育成指標の達成率から見た職層別傾向

ここでは、職層別に自己のステージにおいての平均達成率を算出した（表7）。

表7 職層別ステージにおける達成率 n=131

ステージ	職層	保健室 経営	保健 管理	健康 診断	感染症 対策	救急 処置	保健 教育	健康 相談	保健組織 活動	研究
1	若手養護教諭	100.0%	63.6%	81.8%	72.7%	81.8%	90.9%	72.7%	81.8%	81.8%
2	養護教諭	74.4%	79.5%	89.7%	89.7%	97.4%	59.0%	74.4%	59.0%	66.7%
3	主任養護教諭	53.8%	63.1%	46.2%	67.7%	64.6%	17.2%	50.8%	14.1%	40.0%
4	主幹養護教諭	31.3%	81.3%	56.3%	87.5%	68.8%	31.3%	62.5%	25.0%	37.5%

ステージ1は、若手養護教諭が達成すべき指標 ステージ2は養護教諭、ステージ3は主任養護教諭、ステージ4は主幹養護教諭が達成すべき指標となっているため、この表は職層に合わせたステージでの達成率を示している。

主幹養護教諭のステージ4における平均達成率は、「感染症」「保健管理」の項目で高く、平均達成率の低い項目は「保健組織活動」「保健教育」であった。主任養護教諭のステージ

3における平均達成率は、「感染症」「救急処置」の項目で高く、「保健組織活動」「保健教育」の項目で低くなっている。養護教諭では、ステージ2において、「救急処置」が高く、「保健教育」「保健組織活動」の項目で低くなっている。若手養護教諭のステージ1における平均達成率は、「保健室経営」「救急処置」の項目で高く、「保健管理」「健康相談」の項目で低くなっている。若手教員の平均達成率が全体的に高かったのは、愛知県作成の人材育成指標の「大学卒業までに身に付ける力」の項目を採用しているため、高くなったと考えられる。若手養護教諭のステージ2における平均達成率は、「保健教育」が9.1%と項目の中で一番低い、ついで「学校保健組織活動」27.3%「保健室経営」36.4%であった。このことから、養護教諭の資質・能力の達成率は、職層で差があり、職層に合わせた研修やOJTを行っていく必要があると言える。

(2)－7 人材育成指標における項目設定、項目内容の検討

人材育成指標モデルの評価項目は、9項目設定した。大項目として6項目、保健管理の下位項目として「感染症」「救急処置」「健康診断」の3項目を追加し、各項目の必要性について検討した。下位項目の中でも「感染症」「救急処置」については、達成している割合(表6)が、どのステージにおいても全体の平均点及び、上位項目である「保健管理」の平均点より高く、「健康診断」はそれよりも低い結果となった。「感染症」「救急処置」については、概ね達成していることから、評価項目から除いても良いと思われる。下位項目の9項目の達成率を職層毎にみると、項目の中で、職層とステージの結果が逆転している項目は、「研究の推進と研究体制」であった(表8)。

表8 研究の推進と研究体制の達成率(全職種)

ステージ	研究の推進と研究体制	結 果
1	研究会や研修会に積極的に参加する意義や、児童生徒の実態を把握するための調査の意義を理解し、実践できる。	84.0%
2	校内研究会や研究会に積極的に参加し保健室経営に生かすことができる。	73.3%
3	校内研究会、校外研修会の企画・運営に携わり、養護教諭としての知識・能力・マネジメント力の向上を図ることができる。	39.7%
4	研修会で得た情報や自らの実践を広く情報発信して、自校の教育活動に生かすことができる。	46.6%

3・4の結果が逆転した要因として、質問項目の表現上の問題と考えられる。項目の検討が必要なのではないかと考えられる。ステージ3の項目は校内での役割であり、第4ステージは「広く情報発信」とあるので、校外に向けた発信と考えられるが、本調査においては、校外への情報発信と読み取れなかったのではないかと考えられる。そこで、本モデルでは、ステージ3の文言から、マネジメント力を削除し、ステージ4の文言では、「広く情報発信」を、「広く社会に情報発信」と変更することとする。

(2)－8 人材育成指標への自由意見

人材育成指標の活用場面では、自己申告・保健室経営計画・自己評価・他者評価・キャリアプラン・管理職と共通理解・今後の目標設定の場面で活用できる、との意見がみられた。また、「初任時に人材育成指標をもとに指導してくれる人が校内にいれば養護教諭の専門性を高められただろう」「自己申告においては、保健室の様子、気になる生徒の様子を聞かれて終わることも多く、養護教諭の自己評価の場面の少ないと感じる」などの意見も見

られた。人材育成指標の活用の効果としては、人材育成指標のねらいと同じく「客観的に自分の仕事の達成度が評価し振り返り、力量を高めることができる」「自分の得意分野・課題が視覚的にわかる」などの意見が見られた。ほかにも「養護教諭の仕事がいかにより多岐にわたり、参画できると感じた」「養護教諭の専門性を理論として確立することにつながる」など、養護教諭の職務の確立につながるという意見も少数だが見られた。

人材育成指標の課題としては、「人材育成指標の目的や活用方法など、活用マニュアルが必要」との意見が多かった。また、「学校評価に活用するためには、養護教諭以外の教職員の学校保健全般への理解が不可欠だと感じる一方で、養護教諭の専門性に関しても他の職層の方からは正直分からないのではないか」など、養護教諭の専門性を活かした連携が課題との意見もみられた。課題として「学校の種類、規模、学校課題によって養護教諭の役割（職務）が大きく違ってくる」「所属校の管理職の経営方針による違いもあり指標にある項目が実践できない現状の学校もある」「管理職が養護教諭の職務について知識がない場合、管理職からの養護教諭の評価が適切に行われるか不安」など人材育成指標だけで評価を受けるのは嬉しくないという意見もあった。

（３）人材育成指標モデルの再構築と活用ハンドブックの提案

調査研究の結果を集約して養護教諭人材育成指標を修正し構築した(表9)。また、自己評価の方法として、人材育成指標の活用を中心にした「養護教諭の資質・能力向上のための自己評価ハンドブック」を作成した。



図8 「養護教諭の資質・能力向上のための自己評価ハンドブック」(筆者作成)

表9 養護教諭の人材育成指標モデル 改訂版 (筆者作成)

資 質		若手養護教諭 (基礎形成期) 1～3年目	養護教諭 (伸長期) 4年目	主任養護教諭 (充実期) 9年目	主幹養護教諭 (管理職候補を含む) 11年目～	
東京都の教育に 求められる教師像		教育に対する熱意と使命感を持つ教師				
		豊かな人間性と思いやりのある教師				
		子供のよさや可能性を引き出し伸ばすことができる教師				
		組織人としての責任感、協調性を有し、互いに高め合う教師				
成長段階	人材育成の 基本的な事項 身に付ける べき能力	○教員としての基礎的な力を身に付ける。 ○教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。	○知識や経験に基づく実践力を高め、初任者に助言する。 ○主任教諭を補佐し、分掌組織の一員として貢献する。	○校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割を担当する。 ○同僚や若手教員への指導的役割を担う。	○学校運営組織における中心的な役割を担う。 ○管理職を補佐し、教員を育成する。	
養護教諭の専門性	保健管理	保健室経営	養護教諭の役割と職務内容及び学校組織・運営や校務分掌を理解し、実践できる。	学校教育目標を理解し、学校保健計画の方針や保健室経営の方針を立て、一貫性のある指導・運営ができる。	学校組織運営や保健室経営の充実に積極的に関わり、学校教育目標の実現に向けた工夫改善ができる。	学校運営について創造的なビジョンの構想やプランの構築に参画し、教育活動を活性化することができる。
		保健管理	学校保健安全法を理解し、児童生徒の実態把握をし、適切な保健管理を実施できる。	児童生徒の発達の段階に応じてよく見られる心身の疾病や障害を理解し健康課題を把握し、適切に対応できる。	保健管理について指導的立場を果たすとともに、保健情報を総合的に評価し、把握した健康課題の解決に向けて、組織的に対応できる。	学校における事件・事故・災害に備えた救急体制を整えるなど、保健安全について学校運営に参画することができる。
		健康診断	健康診断の実施と事後措置について適切な運営ができる。	健康診断の実施と事後措置を行い、今までの経過も踏まえて適切な運営ができる。	健康診断を活用し、校内組織を生かした健康管理に積極的に取り組んでいる。	健康診断を活用し、校内支援体制の推進的役割を意識した健康管理に積極的に取り組める。
		(感染症対策)	感染症の予防と発生の対応について措置を行うことができる。	感染症の予防と発生時の対応について、教職員に周知を図り、迅速な対応ができる。	感染症の予防と発生時の対応について、関係機関と連携を図りながら迅速な措置を行うことができる。	情報の収集や環境の変化の把握を迅速に行い、感染症の予防と発生時の対応について、関係機関との連携を図りながら適切な措置ができる。
		(救急処置及び救急体制の整備)	救急処置の業務を適正に行うことができる。	医療機関等への受診の有無を含めた的確な判断の下に、救急処置等の業務を適切に行うことができる。	救急処置に関する医学的知識と技術を深め、救急体制について、共通理解を図り、組織を生かして活動することができる。	救急処置に関する校内研修等において、指導的役割を果たし、救急体制について共通理解を図り、組織を生かして活動することができる。
	保健教育	学習指導要領の趣旨を踏まえ、養護教諭の専門性を生かした指導ができる。	保健教育における養護教諭の役割を理解した上で学級担任と連携し、養護教諭の専門性をいかした保健教育ができる。	学習指導要領、児童の実態に基づいた保健教育を実践、評価、改善し効果的に推進できる。	保健安全教育について教育課程の変遷、実践、評価を通して全体計画を作成することができる。	
	健康相談	学校保健安全法による健康相談の位置付けを理解し、心身の発達の段階における健康課題に対応できる。	健康相談の基本的なプロセスを理解し、児童生徒の心身の発達の段階の課題や現代的な健康課題との関連を踏まえた、健康相談を実施できる。	心身の健康課題を総合的に捉え、校内支援体制の充実に努めるとともに、学校医などの専門職や保護者と連携し、健康課題について適切な対応ができる。	心身の健康課題に関して教職員に対し、指導的役割を果たすことができる。	
	保健組織活動	保健組織活動の意義を理解し、企画運営に参画できる。	保健組織が主体的に活動できるように内容の工夫、改善を図ることができる。	近隣の小中学校と連携し、健康づくりを推進することができる。	地域の健康課題に関して健康づくりを推進することができる。	
	研究の推進と研究体制	研究会や研修会に積極的に参加する意義や児童、生徒の実態を把握するための調査の意義を理解し、実践できる。	校内研究会や研究会に積極的に参加し保健室経営に生かす。	校内研究会、校外研修会の企画・運営に携わり、養護教諭としての知識・能力の向上を図る。	研修会で得た情報や自らの実践を広く社会に情報発信して、自校の教育活動に生かすことができる。	

4. まとめと課題

(1) まとめ

本研究では養護教諭の人材育成指標の作成を通して、養護教諭の資質・能力向上に関する自己評価について明らかにした。養護教諭の人事育成指標モデルの調査から、養護教諭の自己評価の課題、人材育成指標の必要性、東京都の養護教諭の課題を明らかにすることができた。

養護教諭の自己評価は、自己の職務を客観的に振り返るシステムになっていないことが分かった。養護教諭における自己評価の場面は、自己申告での評価で行われており、自己申告の項目の枠組みが大きいという現実において養護教諭の自己評価は自身の主観的な評価によることが大きいことが分かった。また、PDCA サイクルに基いて行われるはずの保健室経営計画だが、自己評価を行っている割合が低いという結果を得た。このことから養護教諭の自己評価については、課題があることが分かった。

身に付けたい資質・能力については、「養護教諭の専門性」を求める割合が高く、職種により差がみられた。養護教諭の専門性の項目を人材育成指標に加えることで、養護教諭の自己評価が様々な場面での活用できると考えられる。また人材育成指標を活用し自己評価をするだけでなく、養護教諭の意識改革を図る研修制度の見直しも求められる。

東京都の養護教諭における課題は、「保健組織活動」「保健教育」「保健室経営」である。達成率が下がる段階において職層ごとに研修を行うことで養護教諭の資質・能力を上げることにつながるのではないかと考えられる。

(2) 課題

本調査における自己評価の達成率は本人の主観によるものであり、他の教員や児童生徒からの他者評価相互の評価も必要となってくる。また、自己評価を行うことが真に教育的効果があるのかについて常に問い続ける必要がある。養護教諭の評価者となる管理職と連携して人材育成指標の活用について検討すること、学校評価システムに学校保健の視点を位置づけること、校内で養護教諭の資質・能力の向上を図っていく仕組み作りが必要になる。第2に考察では職層と経験年数についての検討を行ったが、校種による傾向は調査人数に偏りが大きかったため検討を行っていない。今後養護教諭の研修内容をキャリアステージによって改善していくためにも、校種による傾向を確かめる必要がある。第3に人材育成指標についての課題として、養成段階での目標設定が必要となる。大学等の養成機関や、教師塾、教育実習の達成目標などと連携して養成期における指標の作成を検討していくことが必要である。

また、今後、人材育成指標の活用が広がる中でその活用が期待されるが時代の変化とともに内容も変えていく必要がある、その際のプロセスとして本研究の過程を参考にして変更していく。

5. 参考文献

- 愛知県教育委員会(2017)「愛知県教員育成指標(養護教諭版)」
<http://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/245467.pdf> (平成30年2月13日閲覧)。
- 教育再生実行会議(2015)「これからの時代に求められる資質・能力と、それを培う教育、教師の在り方について(第七次提言)」
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaiei/pdf/dai7_1.pdf (平成30年2月13日閲覧)。
- 小笹典子(2011)「養護教諭の職務実態と自己評価―職業的自立性を求めて―」『秋田大学教育文化学部研究紀要、教育科学』、66、pp.7-17。
- 日本学校保健会(2014)、『保健室経営計画作成の手引き』。
http://www.gakkohoken.jp/book/ebook/ebook_H260100/H260100.pdf (平成30年2月13日閲覧)。
- 文部科学省、中央教育審議会答申「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」
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/01/13/1365896_01.pdf
(平成30年2月13日閲覧)。
- 東京都教育委員会(2017)、『東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標』。
<http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/press/2017/pr170727a/besshi02.pdf> (平成30年2月13日閲覧)。
- 東京都教育委員会(2015)、『OJTガイドライン』第3版
<http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/buka/jinji/jinzai/27ojtgaidorain.pdf> (平成30年2月13日閲覧)。
- 栃木県教育委員会(2016)、「栃木県総合教育センターステージごとの研修目標(身に付けたい資質・能力)[養護教諭]」
http://www.tochigi-edu.ed.jp/icnt/kenshu-c-h28/?action=comm_main&upload_id=9752 (平成30年2月13日閲覧)。
- 平川俊功(2016)、『養護教諭の資質能力の向上』学事出版
- 三木とみ子(2014)『養護概説 第4訂』ぎょうせい、pp94-106、pp301。
- 文部科学省(2017)「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」
http://www.mext.go.jp/b_menu/houan/kakutei/detail/_icsFiles/afieldfile/2016/12/09/1380290_02.pdf (平成30年2月13日閲覧)。
- 横浜市教育委員会(2017)「横浜市養護教諭のキャリアステージにおける人材育成資料。」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/050/siry/afieldfile/2014/07/24/1349969_07.pdf
(平成30年2月13日閲覧)。