

## 養護教諭のキャリア形成と専門職教育に関する文献検討

安 達 有 梨  
(博士後期課程2年)

### 緒言

文部科学省は教育基本法や学校保健安全法に基づき、養護教諭の資格の基準や研修制度の整備を行っている。さらに、養護教諭に求められる役割とされる、保健管理、保健教育、健康相談及び保健指導、保健室経営、保健組織活動等の内容を明確にしている。特に養護教諭には、児童の養護をつかさどる者として、児童生徒の健康を保持増進するという重要な役割が求められていると言える。

昨今の児童生徒は、生活習慣の乱れに伴う肥満や痩身、メンタルヘルスの問題、アレルギー疾患の増加、さらには発達障害や性に関する問題など、多様で複雑な課題を抱えている。特に身体的な不調の背景には、家庭での問題や友人とのトラブル等があり、児童生徒の健康の保持増進をその役割とする養護教諭という職務の重要性がより高まっている。

以上のように、養護教諭が担う仕事は、一般的の教諭では代替不能であるにもかかわらず、同じ職場内に同じ職種の者がいないことが大きな課題となっている。養護教諭の複数配置の条件として、小学校では児童数が851人以上、中学校では生徒数が801人以上、特別支援学校では児童生徒数が61人以上の場合に、2人の養護教諭が常勤すると定められている。養護教諭の複数配置の現状に関して、公益財団法人学校保健会が行った『保健室利用状況に関する調査報告書』(2016年)によると、養護教諭を複数配置している学校の比率は小学校が10.4%、中学校が12.3%、高校が32.6%となっている。この比率は、2013年の調査時よりも若干上昇している

ものの、依然低い数値のままでとどまっている。このような状況から、養護教諭は、上司や同僚からのサポートや助言が得られにくいことがわかる。養護教諭がその職務を遂行するためには、時代の変化に即して新たな資質・能力を向上させていかなければならないが、そのような機会を得ることが極めて難しいというのが現状なのである。

養護教諭の育成指標及び査定指針については、都道府県の各教育委員会が独自で具体的な育成プログラムを作成しており、各地域の育成指標を達成できるような研修を行っている。養護教諭には、保健管理や保健教育、健康相談、保健室経営、保健組織活動など、その専門性に関する項目に対して、ステージ別の育成指標がある。例えば滋賀県では、1～3年目を「実践力形成期」と定め、養護教諭に必要な基礎的知識や技術を学び実戦力を磨いて基礎を固める段階とし、4年目以降の「発展期」では、養護教諭の専門性を高め学校保健活動のリーダーとして推進力を発揮する段階としている。また16年目以降の「進化期」は、豊富な経験を活かし広い視野で組織的な運営に参画する段階、さらに25年目以降の「円熟期」は、学校保健の課題の改善に向けて総合的なリーダーシップを発揮する段階としている。

以上のように、養護教諭には、その専門性や与えられた役割等について、各キャリアステージに応じた学びを続けていくことが求められている。従来、社会学や教育学、心理学等の分野では、このようなキャリアステージに即した生涯にわたる職能開発のことを「キャリア形成」

や「キャリア開発」と呼び、研究が進められてきた。そこで本稿では、このような「養護教諭のキャリア形成」に焦点を当て、その先行研究をレビューすることにより、養護教諭にとっての「キャリア形成」の意義や効果的なキャリア形成の在り方について検討を行う。

### 1. キャリアを巡る用語の定義

本章では、養護教諭のキャリア形成に関する検討を行うにあたり、その前提となる「キャリア」を巡る用語—「キャリア」「キャリア形成」「キャリア開発」「キャリア発達」—の定義について、各種専門辞書等の記述や先行研究の内容に基づき整理しておく。

まず「キャリア」について、例えば『新社会学辞典』(有斐閣, 1993)では「個人が職業上たどっていく経歴。職業経歴。单一または複数の職業経験であれ、経験を積み重ねることで伴ってくる能力の向上を意味する」とされている。さらに「キャリア形成」については「仕事の経験を積み重ねることで自分の職業能力を育てていくこと」と定義づけている。このようなキャリア形成は、一つの企業内だけで完結するものとは限らず、企業を渡り歩いて職業能力を育てることをも意味し、それは職人からフリーワーカーの世界にまで見られるという。また『社会教育・生涯学習辞典』(朝倉書店, 2012)では、「キャリア開発」を「職業選択、職業能力開発に関わる組織と方法、よりよき人生の選択のための能力開発を含む幅広い概念であり、社会や文化、性別、個人的特質などを背景に置きつつ、個人の自己決定を促す能力開発論」と定義している。

次に、養護教諭のキャリアに関する先行研究の内容から、「キャリア発達」の定義について整理していく。まず山道他(2002)は、養護教諭のキャリア発達について、「養護教諭自身が自分のあり方を考え職業生活を通してどう生きるか」ということだとしている。また亀崎他(2014)は「専門職として職を全うしながら一人の人として自己実現を遂げていく姿を表す概念がキャリア発達である」とする。加えて古角

(2015)は「養護教諭のキャリア発達には、個人歴、職業歴、家族歴の3つの側面が相互に関与しあっている」と述べている。

以上、専門辞書の記述や関連の先行研究の内容から「キャリア」を巡る用語の定義について概観してきた。「キャリア」の基本的な語義は「職業経歴」であるが、「職業経験を積み重ねることで伴ってくる能力の向上」をも意味する幅広い概念であることがわかる。また「キャリア形成」や「キャリア開発」「キャリア発達」の定義を概観すると、そこには「職業上の能力」だけでなく、「よりよき人生の選択のための能力」や「職業生活を通してどう生きるか」、「専門職として職を全うしながら一人の人として自己実現を遂げていく姿」といったより幅広い内容が見られる。つまり「職業能力の向上」にとどまらない「人としての成長」や「自己実現」の達成が企図されているのである。

本稿では、以上のような「人としての成長」や「自己実現」の内容をも含んだ概念として、主に「キャリア形成」という用語を用いるが、この語は先の「キャリア開発」とほぼ同義であると考えられる。また「キャリア形成」(=「キャリア開発」)とは、個人の「キャリア発達」を促すために行う教育的な介入(自己教育も含む)のことを指していると言える。

### 2. 研究の方法

本稿がレビューの対象とする文献の抽出は、2023年12月から2024年5月にかけて、以下の方法および手順で行った。

まず文献の検索には、「CiNii Articles」及び「J-stage」に加え、養護教諭に関連する文献が見られる「医学中央雑誌」の3つのデータベースを用いた。次に検索の際のキーワードとして、本稿のテーマに即した5つの用語—「養護教諭」・「専門職教育」・「キャリア形成」・「キャリア開発」・「キャリア発達」—を選択し、まず「養護教諭」と「キャリア形成」「キャリア開発」「キャリア発達」のそれぞれを掛け合わせて検索を行った。その結果、抽出された文献数が極めて少数であったため、改めて「養護教諭」と

「キャリア」の語を掛け合わせて検索を行ったところ、26件の論文が抽出された。さらに上記26件の論文のうち、現職の養護教諭ではない元養護教諭や養護教諭養成課程の学生を対象としているものは除外し、最終的に18件の論文を抽出した。

また「養護教諭」と「専門職教育」の掛け合わせでは2件が該当したが、1件は養護教諭養成者の専門職教育の論文であったため、今回の文献検討の対象となったのは1件のみであった。

### 3. 検索結果の概観と対象論文の概要

表1は、上記の検索により抽出された文献(18件)の掲載年及び著者、論文題目、論文概要を一覧にしたものである。掲載年代別の論文数は、1990年代1件、2000年代1件、2010年代12件、2020年代が4件であった。

2010年代に多くの論文が見られた理由として、まず、2015年に中央教育審議会答申において、養護教諭が学校保健活動の中核的な役割を果たす教員として位置づけられたことが考えられる。また、2017年に文部科学省が、養護教諭の職務を「現代の健康課題を抱える子どものたちへの支援」と定義づけたことも、その要因の一つであろう。

上記18件の論文において採用されている研究方法については、質問紙調査法が9件、面接(半構成的面接)法が3件、文献検討が5件、その他が1件となっており、比較的質問紙調査法を採用した研究が多いことがわかる。なお、1990年以前の論文が抽出されなかったことから、その時代には、専門職としての養護教諭のキャリアの問題が研究テーマとして未だ十分に認知されていなかったことがうかがえる。

表1 養護教諭のキャリアに関する先行研究リスト(1999~2022年)

掲載年 著者(検索データベース)	論文題目	論文概要
1999年 鈴木邦治・池田有紀・ 河口陽子(CiNii)	学校経営と養護教諭の職務(4) —養護教諭のキャリアと職務 意識	質問紙調査法(1318名対象)に基づく研究。養護教諭のキャリアとして教職経験年数に焦点化し、経験年数としてのキャリアと学校組織の中での位置付けの関係を明らかにしている。
2002年 山道弘子・中村朋子(CiNii)	養護教諭のキャリア発達に関する研究—キャリア発達への影響因子に焦点を当てて	質問紙調査法(195名対象)に基づく研究。養護教諭のキャリア発達を、養護教諭自身が自分のあり方を考え職業生活を通してどう生きるかという養護教諭の生き方の表現として描いている。
2010年 平川俊功(CiNii)	養護教諭10年経験者研修の成果からのリフレクションの意義の検証	養護教諭の10年目研修において、養護教諭の職能成長には自己肯定感や職務の価値の実感を得ることが有効であった。効果的なリフレクションを行うためには、研修担当指導主事であるメンターや仲間関係が重要であるとしている。
2012年 門川由紀恵(CiNii)	新人養護教諭のためのキャリア形成プログラムの開発	新人養護教諭のキャリア形成ためのプログラム開発に向けて、養護実践能力評価票を作成している。
2014年 古角好美(CiNii)	養護教諭のキャリア発達過程を構成する要素を探求するための基礎的研究	質問紙調査法(42名対象)及び半構造化面接法(6名の新任養護教諭対象)に基づく研究。養護教諭のキャリア発達には、「個人歴」「職業歴」「家族歴」の3つの側面が相互に関連し合っているとしている。
2014年 亀崎路子・秋山緑・ 河野千枝・立花ま帆・ 上原美子・山田小夜子・ 渡辺美恵(医中誌)	養護教諭の成長を捉える視点に関する文献検討:養護教諭のキャリア発達の解明を目指して	文献検討に基づく研究。養護教諭の力量形成と職能成長は相互作用的に拡大進化していくものであり、これらを統合したものがキャリア発達につながるという関係にあるとしている。
2014年 世一和子・松本訓枝・ 小澤和弘(CiNii)	養護教諭の資質能力向上・成長の規定要因の検討	質問紙調査法(110名対象)に基づく研究。養護教諭の資質能力向上・成長の規定の要因として「教育実践上の経験」を意味づける「日々の実践」、外部からの影響を大切にする「学校外のネットワーク」、自身の意欲を高める「自己啓発」が示された。
2015年 高木亮(CiNii)	養護教諭の教職キャリアに関する検討	質問紙調査法(1157名対象)に基づく研究。養護教諭の職業ストレッサー・ストレス反応過程を基に、その教職キャリアの課題を検討している。
2015年 籠谷恵・朝倉隆司(J-stage)	新任養護教諭の専門職的自律性の獲得プロセス—認識と行動の変化に着目して	半構造化面接法(9名の新任養護教諭対象)に基づく研究。学生から社会人への移行期において、新任養護教諭がどのような心理的变化を経て専門職的自律性を獲得していくのかに関する14の概念とそれらに基づく4つのカテゴリーが抽出された。

2016年 石田有紀・園田直子 (j-stage, CiNii)	養護教諭の職業同一性地位と キャリア適応	質問紙調査法（145名対象）に基づく研究。キャリア適応において、一人前意識、自己教育力、職務上の困難感と？職業同一性地位の主効果が有意であり、職場を替わりたい、辞めたいといった過去の危機の有無にかかわらず、現在の？職務に困難を感じることが未来の離職につながる可能性を持つことが示唆されている。
2017年 荒川雅子・朝倉隆司・ 竹鼻ゆかり (j-stage)	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	半構造化面接法（ペテランの現職養護教諭10名対象）に基づく研究。養護教諭の専門職としての成長プロセスとして、23の概念と5つのカテゴリーが抽出された。養護実践の自律的実行までの模索と柔軟な展開のための方策によって、実践知の蓄積と養護観の確立が達成され、専門職としての深化と拡充というプロセスによってペテラン養護教諭へと成長を遂げている。
2017年 三森寧子 (CiNii)	初任期養護教諭が成長する経験とその要因	半構造化面接法（6名の現職養護教諭対象）に基づく研究。初任期養護教諭が成長する経験が5つのコアカテゴリーに分類され、さらにそれらの経験を生み出す6つの要因が抽出された。
2018年 玉置美恵子・高田純・ 長谷守絃 (CiNii)	養護教諭にとっての教職キャリア発達段階：描画測定による幸福感と危機、分岐点	教職キャリア発達段階仮説の提案にもとづき、女性の養護教諭である第一著者の視点から課題を検討した。第二著者は第一著者に行った非構造化面接を元に、幸福感を指標とするライフライン描画を作成した。また第三著者がTEM法に基づいて描画分析を行なっている。
2019年 波多幸江・ 笠巻純一 (j-stage)	養護教諭の職業的アイデンティティに関する要因	質問紙調査法（759名対象）に基づく研究。養護教諭の職業的アイデンティティ尺度を使用して、養護教諭の職業的アイデンティティの関連要因を明らかにしている。
2020年 鈴木薫・山崎晃 (j-stage, CiNii)	養護教諭のコーディネーション行動予測モデル	文献検討に基づく研究。向社会的行動とプロアクティブな仕事行動の二つのモデルを統合した養護教諭のコーディネーションモデル構築に関して、その二つのモデルに学校組織や養護教諭に特化した変数を加えて検討している。
2021年 籠谷恵・朝倉隆司・ 佐久間浩美 (j-stage, CiNii, 医中誌)	養護教諭におけるプラトーン化の関連要因	質問紙調査法（335人対象）に基づく研究。養護教諭の専門職の自律性（変革）、職場におけるソーシャル・サポート、仕事関連ストレッサーからワーク・エンゲイジメントを介してプラトーン化につながるという概念枠組みを明らかにしている。
2022年 鎌塚優子・籠谷恵・ 満下健太・渋江かさね (CiNii)	養護教諭の年代層別キャリア形成に及ぼす要因の検討：仕事内容・組織風土の認知がキャリア形成意識へ及ぼす影響に着目して	質問紙調査法（231名対象）に基づく研究。養護教諭のキャリア開発に影響を与える要因を経験年数別に調査することを目的としている。経験年数が浅い世代（前期ステージ）と経験年数が高い世代（後期ステージ）に分けて分析が行われている。
2022年 浅田知恵 (CiNii)	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	文献検討に基づく研究。全国の都道府県・政令指定都市の各自治体及び教育委員会等がホームページで公表している養護教諭育成指標（16都道府県）と教諭としての資質に関する指標のうち養護教諭の育成指標（34都道府県）を対象として、その内容を検討している。

#### 4. 考察

前章で対象とした18件の論文内容を詳細に検討した結果、養護教諭のキャリア形成において重視されている問題が、主として、(1)日々の実践や内省、(2)研修、(3)ソーシャルサポート、(4)自己教育力、の4点に整理されることが明らかとなった。以下では、上記4つの問題について、関連する先行研究の内容に即しながら、具体的に考察を加える。

##### (1) 日々の実践や内省

門川（2012）や世一（2014）、亀崎（2014）、三森ら（2017）は、学校現場において日々の実践の中で経験を獲得することも養護教諭のキャ

リア形成にとって重要であると述べている。また、三森ら（2017）は実践の内省、即ち自身の実践を振り返る機会もキャリア形成に影響を与えるとしている。さらに亀崎（2014）によれば、養護教諭の成長は力量形成と職能成長が相互に作用していると述べている。以上のような研究においては、養護教諭が、養護教諭としての日々の実践の中で内省を繰り返し、積み重ねていくことで、自身のキャリアを形成していくことが示唆されている。

##### (2) 研修

上述のような養護教諭としての日々の実践だけでなく、知識更新のための学びの機会もまた

養護教諭のキャリア形成にとって重要であるとする一群の研究がある。

門川（2012）は養護教諭の現職研修について、継続的かつ体系的な研修体制の整備が不十分であることを指摘している。また、学校が組織として養護教諭の職務をサポートすることも重要であると述べている。籠谷ら（2021）も、養護教諭の成長を妨げる「ブロード化」（キャリア発達の停滞現象）を防ぐには、経験年数を考慮した現職研修などが求められることを明らかにしている。

ちなみに養護教諭の研修については、例えば、養護教諭自身が主体的な学習や他者との対話によって役割を再構築するなど、養護教諭それぞれのライフステージに応じた研修の必要性が提起されている。また現在、養護教諭の研修として、養護教諭新規採用者研修会や養護教諭10年経験者を対象とする研修会が行われているが、その研修日数は一般の教員に比して少なく不十分となっている。加えて養護教諭の研修については、教育公務員特例法における初任者研修及び教職経験者研修に位置付けられておらず、研修日数についても各都道府県に任せられている。2004年度には教育公務員特例法改正により、一般教員の10年経験者研修の内容が見直されたにも関わらず、養護教諭については、この法律の対象外のため、学ぶ機会が一般の教員よりもかなり少ないというのが現状である。養護教諭の研修機会の減少は、それだけに留まらない。2022年7月1日の教員免許更新制廃止に伴い、免許更新の際に行われていた免許状更新講習も廃止されることとなった。この免許状更新講習は、中堅教諭等資質向上研修の一部を受講したとみなす運用をしていた自治体もあったことから、研修を受ける機会がますます減ることとなった。

次に浅田（2022）は、各キャリアステージにおいて養護教諭に求められる資質能力として「連携」に関わるものが多くなってきていることを指摘している。また、採用段階、新規採用段階、若手・中堅段階、ベテラン段階のキャリアステージごとに、養護教諭固有の資質能力と、学校全体の組織や地域等との連携に関わる資質

能力の2つの項目において、求められるものが変わっていることを明らかにしている。特にベテラン養護教諭には、校内だけでなく、近隣地域全体の養護教諭のリーダーとして後進を育成するという役割が求められ、若手・中堅段階の養護教諭はミドルリーダーとして学校組織において専門性を生かした積極的な実践を行うことが求められている。したがって上記のようにキャリアステージによって求められる役割は違うことから、各キャリアステージに即した研修が求められると考えられる。

### （3）ソーシャルサポート

籠谷（2015）は新人養護教諭に対するソーシャル・サポートの重要性を指摘し、校内の他の教諭と養護教諭のピアサポートが、新任養護教諭の専門職的自律性の獲得の「影響要因」となっていることを明らかにしている。また、波多ら（2019）も、職場のソーシャルサポートが得られている状況の具体例として、職場に養護教諭の仕事を理解し協力してくれる同僚や管理職が存在することを挙げるとともに、他校の先輩養護教諭からのサポートが養護教諭の職業的アイデンティティの形成・発達につながると述べている。さらに、養護教諭自身が情報交換や交流などのネットワークを求めていることも明らかにしている。籠谷（2021）は、養護教諭のワークエンゲイジメントは、職場におけるソーシャルサポート、心理的・感情的な面での支えを意味する情緒的サポートと、具体的な問題に対して物理的・実際的な支援を提供する「一緒に対処してくれる」道具的サポートが関連していることを明らかにした。これらのことから、養護教諭を支えるには、学内外のサポートだけでなく、同職同士の交流、さらには、情緒的サポートと道具的サポートなどを通して、様々な方向からサポートすることが重要であることがわかる。また、鎌塚ら（2022）は、仕事内容、組織風土についての認知の影響がキャリアステージによって異なることを指摘し、養護教諭が自己研鑽をしていくとする意欲は、職場の組織風土として職場内で自分が尊重されている、

価値が認められると感じる感覚である「尊重感」が影響していることを明らかにしている。

さらに波多ら（2019）は、養護教諭という職業への周囲の理解により、養護教諭が職場のソーシャルサポートを得ながら職務を遂行することで、自己成長を実感し、それが仕事に対する満足感・充実感につながり、養護教諭の職業的アイデンティティの形成や発達につながることを示している。

#### （4）自己教育力

石田ら（2016）は、養護教諭の「一人前意識」の発達には、経験年数の他に、自己教育力が影響していること、また養護教諭の職能成長を促すには養護教諭自身の職務に関する自覚も重要なことを述べている。自己教育力の向上には努力が重要であり、また自己研鑽の内容については、職場外で行われるものに積極的に参加することが重要である。このような養護教諭の自己教育力を評価するため、門川（2012）は、養護教諭の職務実践能力評価システムの構造化を図り、新人養護教諭の養護実践能力評価票を作成した。この評価票は、養護教諭の業務に関する4つの主要分野—健康管理、保健教育、健診相談、保健室経営・保健組織活動—における実践力を評価するもので、新人養護教諭が自己評価を行うことによって、自主的にキャリアアップを図る姿勢を促進することを企図している。

ただし、新人養護教諭が自身の実践を客観的に評価するだけでは、本人のキャリア形成には不十分である。先の石田らも、養護教諭の一人前意識の発達にとっては、身近なモデルの存在が重要であると指摘している。

### 5. 総括的考察

今回の文献検討から、養護教諭のキャリア形成には、日々の実践や内省、研修、ソーシャルサポート、自己教育力が重要であることが明らかとなった。また、それぞれの要素が独立して影響を与えているものではなく、各々の要素が互いに影響しあいながら、キャリア形成におい

て重要な役割を果たしていることが示唆された。

まず今回、分析の対象とした文献の中には、日々の実践経験を通して養護教諭のキャリア形成が促されることを示すものが比較的多くみられた。養護教諭は各学校において一人配置の状況にあることが多いため、日々の実践の中で不明なことや疑問点について直ちに尋ねられる状況はない。したがって、自身の実践が正しかったのかどうか葛藤する場面もあるが、その葛藤を繰り返していく中で、自身の実践に対する根拠を見出していくと考えられる。ただし、その実践を積み重ねていく中で、時に知識不足に直面することもある。

したがって、養護教諭の専門性向上には、体系的な研修が不可欠である。財団法人日本学校保健会（2009）は、国が実践的な研修プログラムを開発し、地方自治体の研修体制の充実を促進する必要性を指摘しているが、新人養護教諭の研修は、派遣指導員に任せがちで、内容にばらつきが見られる。また、10年経験者を対象とする研修も、他の教諭との共通研修が優先されるため、専門研修の時間確保が難しい。さらに、教育センターや大学院で行われる長期派遣研修も制度は整っているが、現職との両立が困難で活用しづらい現状がある。清水ら（2017）は、今回の調査対象である香川県の養護教諭364名のうちの約半数が研修と職務の両立に課題を感じていることを報告している。このように、健康管理や健診相談などの多岐にわたる専門性を深めるためには、より充実した研修体制の整備が必要とされる。

また養護教諭のキャリア形成には、専門的知識の獲得だけでなく、ソーシャルサポートによる不安の解消も重要であることが指摘されている。武田ら（2010）は、養護教諭は職場に同じ職種の者がおらず、職場内に悩みを共有できないが、他校の養護教諭からのサポートが養護教諭の仕事満足感に効果を持つ可能性を示唆している。これらのことから、研修や講習などの学びの機会は、知識を習得するだけでなく、養護教諭同士の繋がりや悩みの相談などができる機会にもつながると思われる。養護教諭の成長が

止まるのを防ぐために、学内の組織や担任との円滑な連携といった職場環境の側面での支援も重要な役割を示すことが示された。荒川ら（2017）は、養護教諭の専門職としての成長過程を、養護実践の柔軟な展開のための方策や実践知の蓄積を経て達成される養護観確立のプロセスと述べており、実践の中で自身の養護観が形成されていくことを明らかにしている。また、鈴木（2020）は、養護教諭の職業的アイデンティティが職業的自律性を支える行動につながると述べ、これらが養護教諭の力量形成やキャリア形成にも影響していることを明らかにしている。

さらに養護教諭のキャリア形成には、自己教育力の向上が不可欠であることも指摘されていた。石田ら（2016）は、経験年数に加えて、自己教育力が養護教諭の一人前意識の発達に重要であると述べている。また門川（2012）は、新人養護教諭が保健管理や健康相談などの4つの分野で自己評価を行うための養護実践能力の評価システムを提案している。ただし、このような自己評価だけでは十分でなく、身近なモデルの存在が大きな役割を果たすことも強調されている。

加えて、養護教諭のキャリア形成には、上記4つの分類（日々の実践や内省、研修、ソーシャルサポート、自己教育力）には収まらない重要なポイントも存在した。例えば、玉置ら（2018）は、職業的な側面だけでなく、ワークライフバランスの課題にも着目している。特に結婚、育児、介護といったライフスタイルの変化やライフイベントも、キャリア形成に影響していることが明らかになっている。

また高木（2015）は、養護教諭の職務ストレッサーに着目し、養護教諭の日常業務や生徒指導の職務がストレッサーやバーンアウトの因子と相関していることを明らかにしている。また勤務校によって職務ストレッサーの負荷に差があることもわかっている。養護教諭は校種の枠を超えた転勤があるため、転勤の影響やその適応の課題の大きさに着目することも、養護教諭のキャリア形成を検討していく上では重要な視点になると言えよう。

最後に鈴木ら（1999）は、養護教諭の学校組織における自身の位置付けに関する認識や教職員組織及び自身の職務に対する意識とキャリアとの間に強い相関があると述べている。この点については、経験を積んだ養護教諭でも葛藤を抱えており、経験年数によって養護教諭が組織の中で求められる役割も変化していることから、経験年数別の養護教諭のキャリア形成についても検討していく必要があることを指摘している。

改めて、今回の文献検討では、養護教諭のキャリア形成に影響を与える要素として、日々の実践、研修、ソーシャルサポート、自己教育力の4つが明らかとなったが、これら4つの要素は、それぞれが独立して別々に機能するのではなく、相互作用しながら、養護教諭のキャリア形成を支えている。またこの4つの要素以外にも、ワークライフバランスや職務ストレスの問題、学校内での役割認識や教職員組織に対する意識の問題等が、養護教諭のキャリア形成に影響を与えている。養護教諭の専門職教育のあり方を検討する際には、以上のような多様な要素を総合的に勘案することによって、養護教諭個々の成長を、そのキャリア発達の段階に即して支えることのできる具体的な方策を模索することが求められている。

## 引用・参考文献

- 浅田知恵（2022）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), pp. 3-16
- 荒川雅子・朝倉隆司・竹鼻 ゆかり（2017）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 59 (2), pp. 76-88
- 石田有紀・園田直子（2016a）養護教諭の経験年数の違いによる一人前意識、久留米大学心理学研究 15, pp.1-7
- 石田有紀・園田直子（2016b）一人配置の養護教諭の自尊心と職務困難感、応用心理学研究 42 (1), pp. 12-19
- 籠谷恵・朝倉隆司（2015）養護教諭における専門職的自律性の概念枠組みの提案、学校教育学研究論集 31, pp. 27-42
- 籠谷恵・朝倉隆司・佐久間浩美（2021）養護教諭

- におけるブリート化の関連要因, 日本公衆衛生雑誌 68 (5), pp. 349–362
- 笠巻純一・波多幸江 (2019) 養護教諭の職業的アイデンティティに関する要因, 学校保健研究 61 (5), pp. 258–275
- 門川由紀江 (2012) 新人養護教諭のためのキャリア形成プログラムの開発, 松本大学研究紀要 (10), pp. 71–83
- 鎌塚優子・籠谷恵・満下健太・渋江かさね (2022) 養護教諭の年代層別キャリア形成に及ぼす要因の検討: 仕事内容・組織風土の認知がキャリア形成意識へ及ぼす影響に着目して, 静岡大学教育実践総合センター紀要 32, pp. 102–108
- 亀崎路子・秋山緑・河野千枝他 (2014) 養護教諭の成長を捉える視点に関する文献検討: 養護教諭のキャリア発達の解明を目指して, 学校健康相談研究 10 (2), pp. 124–140
- 久保昌子・入谷仁士 (2019) 養護教諭の研修に対する意識調査 (第1報): 勤務年数における差異, 熊本大学教育実践研究 68, pp. 213–221
- 久保昌子・入谷仁士 (2020) 養護教諭の研修に対する意識調査 (第2報): 職務の自信・勤務年数・学校規模と研修機会における有益感, 熊本大学教育実践研究 37, pp. 19–25
- 公益財団法人 日本学校保健会 (2016) 保健室利用状況に関する調査報告書—平成28年度調査報告
- 財団法人 日本学校保健会 (2009) 養護教諭研修プログラム作成委員会報告書
- 清水裕子・稻毛美智子・松井妙子 (2017) 香川県の養護教諭の生涯学習ニーズの検討, 香川大学生涯学習教育研究センター研究報告 22, pp. 21–31
- 下村淳子 (2012) 養護教諭の研修に関する研究—自主的研修の参加に影響する要因, 学校保健研究 54 (4), pp. 294–306
- 社会教育・生涯学習辞典編集委員会 (2012) 社会教育・生涯学習辞典, 朝倉書店, p. 95
- 鈴木薰・山崎昇 (2020) 養護教諭のコーディネーション行動予測モデル 子ども学論集 6 (広島文化学園大学大学院教育学研究科), pp. 27–40
- 鈴木邦治・池田有紀・河口陽子 (1999) 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 48, pp. 23–40
- 世一和子・松本訓枝・小澤和弘 (2014) 養護教諭の資質能力向上・成長の規定要因の検討, 岐阜県立看護大学紀要 14 (1), pp. 139–147
- 高木亮 (2015) 養護教諭の教職キャリアに関する検討, 就実教育実践研究 8, pp. 159–172
- 武田文・朝倉隆司・岡田加奈子 (2010) 養護教諭における仕事満足感の関連要因—職業ストレッサー・ソーシャルサポート・自尊心に関する検討, 民族衛生 76 (6), pp. 253–263
- 日本教育社会学会 (1986) 新教育社会学辞典, 東洋館出版社, pp. 148–149
- 日本生涯教育学会 (1990) 生涯学習事典, 東京書籍, p. 209
- 古角好美 (2014) 養護教諭のキャリア発達過程を構成する要素を探求するための基礎的研究, 大阪女子短期大学紀要 39, pp. 129–146
- 三森寧子 (2017) 初任期養護教諭が成長する経験とその要因, 聖路加看護学会誌 21 (1–2), pp. 12–19
- 森岡清美・塙原勉・本間康平・編集代表 (1993) 新社会学辞典, 有斐閣, pp. 268–269
- 文部科学省・中央教育審議会答申 (2008) 「子ども の心身の健康を守り, 安全・安心を確保するためには学校全体としての取組を進めるための方策について」
- 矢野潔子 (2012) 養護教諭の研修ニーズと大学の役割—A大学子どもも学科卒業生を主体にして, 活水論文集 健康生活学部編 55, pp. 25–31
- 山道弘子・中村朋子 (2002) 養護教諭のキャリア発達に関する研究: キャリア発達への影響因子に焦点をあてて, 茨城大学教育学部紀要 教育科学 51, pp. 141–151