

保健室経営計画作成の基盤となる教育内容の構造

～養護教諭の経営と計画に関する意識調査を通して～

福岡大学医学部看護学科 小 柳 康 子

キーワード：保健室経営計画、養護教諭、教育内容
Keywords: management plan of school health room, school nurse, educational content

要 旨

目的：本研究の目的は、養護教諭の保健室経営計画作成の課題及び保健室経営の意識に関する調査の検討を通して、養護教諭養成の立場から保健室経営計画の指導に求められる教育内容のあり方を明らかにすることである。

方法：A地区の養護教諭部会に所属する義務教育学校の養護教諭14名を対象にアンケート調査を実施した。保健室経営計画作成の疑問や課題に関するアンケート調査の自由記載をグレッグに基づき質的帰納的に分析した。次に、経験年数30年以上の養護教諭B氏に対して「保健室経営で力を入れていること」等に関する半構造化面接を実施し、KJ法により分析した。

以上の分析結果を養護教諭として求められる教育内容の視点で類型化した。

結果：A地区養護教諭の保健室経営計画作成に関する課題として、[計画への期待と不安] [計画作成方法の理解] [どう働きかけるか] [体制づくりの課題] の4つのカテゴリーが得られた。また、経験豊富なB氏が「最も力を入れている保健室経営」は【不登校や発達障害の問題行動増加の実態から心の健康課題が重点目標に】【生徒の情報提供や教職員の関係維持のための養護教諭の働きかけ】【教職員、担任、支援員、相談員、SC、学校三師等の連携による組織的支援体制を土台に】【支援員、事務、教頭等の協力と声掛けによる登校のきっかけづくり】【生徒が保健室から支援室、支援室から教室へと戻るステップ】【保健室経営計画に保健室経営を重ねてみて計画の必要性に気づく】の6つの<最終ラベル>に統合された。

以上の分析を対比照合し教育内容の視点で類型化してカテゴリーを生成した。検討の結果、保健室経営計画作成に求められる教育内容は《健康課題や人間関係への働きかけ》《組織的協働体制》《計画の目的・意義の理解》《計画作成方法の獲得》の4つのカテゴリーで構成された。

結論：保健室経営計画作成において求められる教育は、《健康課題や人間関係への働きかけ》と《組織的協働体制》を関連させて《計画の目的・意義の理解》を導くことを基盤にして《計画作成方法の獲得》をめざす必要があることが示唆された。

I. はじめに

近年、児童生徒の健康課題が複雑化、多様化し、養護教諭の職務内容が広範囲に及ぶとともにその重要性が増している。平成20年1月、中央教育審議会の答申において、児童生徒の健康課題の解決のために、養護教諭は保健室経営計画を立て、教職員と連携して組織的、計画的に健康課題の解決を図ることが提唱された。これを受けて翌年4月、日本学校保健会より『保健室経営計画作成の手引』が発刊され、計画 (plan) 実践 (Do) 評価 (check) 改善 (Action) のマネジメントに基づく保健室経営計画作成の方法が具体的に示されて、その普及が図られている。

しかし、平成22年の全国調査によれば、養護教諭の保健室経営計画の作成率は72%であり、うち他者評価の実施割合は平均43%に留まっていた¹⁾。大野によれば、養護教諭の保健室経営は、「経営的には」十分ではない²⁾。よって、養成大学において、効果的な保健室経営について指導することが重要である。

一方、養護教諭一種免許状課程認定大学に対する2015年の調査によれば、専門科目「養護概説」において「保健室経営」を教育していた大学は、25%に過ぎないことが明らかにされている。保健室経営は養護教諭の職務の中心になることから、学生に対して保健室内の管理に留まらず、経営ができる能力を育成する必要がある³⁾。しかし、保健室経営に関する教育の必要性は説かれているものの、具体的な教育内容に関する研究はみられない。

本研究の目的は、養護教諭の保健室経営計画作成の課題及び保健室経営の意識に関する調査の検討を通して、養護教諭養成の立場から、保健室経営計画の指導に求められる教育内容のあり方を明らかにすることである。

本研究では養護教諭対象の調査結果から検討する。そ

これは、現場の声を活かすことで、ボトムアップの保健室経営計画作成に関する教育の示唆が得られると考えたからである。また、本研究の調査時期は、日本学校保健会から『保健室経営計画作成の手引』が初刊された平成21年4月から、その改訂版が全国の学校に配布された平成27年2月の間にあたる。保健室経営計画の枠組みが大きく変化したこの時期の調査結果は、より現場の課題が浮き彫りになりやすいのではないかと考えた。

本研究の意義は、保健室経営計画に関する現場の課題や実践から検討を重ねることで、学校の実状に即した応用可能な保健室経営計画教育のコンテンツが得られることである。

Ⅱ. 方法

1. 調査対象者及びデータ収集方法

平成24年7月に、A地区養護教諭14名に無記名自記式の質問紙調査を行った。調査内容は、経験年数等の基本属性、保健室経営計画作成の有無及び計画の疑問と課題についての自由記述である。

次に、インタビュー調査は、重点的保健室経営に関する養護教諭の意識を導き出す目的で、同年7月、協力が得られた同地区養護教諭3名に対して、対象者の所属する学校の個室で「保健室経営において力を入れていること」「新たな保健室経営計画に対する思い」等について半構造化面接を行った。面接時間は、約90分であり、面接内容は研究参加者の同意を得て録音し、逐語録をデータ化した。今回は、経験豊富な養護教諭に焦点を当てるため、経験年数30年以上のB氏の事例を取り上げる。

2. 分析方法

アンケート調査の自由記載については、質的帰納的な分析をするためにグレッグ⁴⁾に基づき分析を行った。

また、インタビュー調査については、川喜多のKJ法⁵⁾を用いた。KJ法を用いたのは、少数の意見の分析に適しており、概念や理論にとらわれず保健室経営に関する意識の構造を把握できると考えたからである。KJ法の分析方法は次の通りである。まず、研究参加者の半構造的面接で得た逐語録をデータ化し、意味内容の類似するもの同士を集めてグループとした。内容の親近性によって集め、集まったグループごとにラベルの全体感を読み取り、全体感を表現する一文を付けた。抽象度を高めながらグループ編成する作業を繰り返し、最終的にこれ以上まとまらなると判断した集約ラベルを最終ラベルとした。経験豊富な養護教諭が、重点的に力を入れている保健室経営の構造を見出すことを目的に、最終ラベル同士の関係性を示す配置を行い、ラベル間の相互関係や因果関係を示す記号を付けた。さらに、各ラベルの内容を端的に示したシンボルマークをつけ空間配置図を作成し、

それをもとに叙述化した。

最後に、分析結果から得られた各々のカテゴリーを「学生にどのような内容を教育したら良いのか」という視点で類型化して、教育内容の表すカテゴリーを生成した。

3. 倫理的配慮

A地区養護教諭部会長の校長に、研究目的、方法、倫理的配慮等について説明し、調査の承認を得た。さらにアンケート調査実施前にも、対象者に口頭と文書で研究目的、参加不参加の自由、プライバシーの確保、利益と不利益、協力撤回の自由等について説明し、調査用紙提出を持って同意とした。

また、インタビュー調査においては、養護教諭が所属する学校長に研究目的や倫理的配慮などを説明して承認を得た。協力が得られた研究参加者に口頭と文書で、研究目的、参加不参加の自由を説明し、同意書の提出を持って同意とした。

なお、本研究は、所属大学の倫理審査委員会の承認を得て行った。

4. 用語の定義

保健室経営計画とは、中央教育審議会答申の定義に従い、「当該学校の教育目標及び学校保健の目標などを受け、その具現化を図るために、保健室の経営において達成されるべき目標を立て、計画的・組織的に運営するために作成される計画」であるとする。また「課題解決型の保健室経営計画」とは、児童生徒の健康課題を解決するための経営計画であり、日本学校保健会の『保健室経営計画作成の手引』を枠組みにする。

Ⅲ. 結果

1. A地区の保健室経営計画作成の課題

(1) A地区アンケート調査結果の概要

質問紙調査の回収率は、93.3%（有効回答率100%）であった。所属学校の児童生徒数の平均は、 $363.86 \pm SD224.24$ 、一日平均保健室来室者数は、 $15.86 \pm SD12.37$ であった。学校種は、小学校64.3%、中学校35.7%であり、経験年数は、1～5年未満28.6%、5～10年未満7.1%、10～20年未満7.1%、20～30年未満42.9%、30年以上14.3%であった。小中学校の全国平均⁶⁾では、1～5年未満が平均6.6%、30年以上が16.2%であることから、全国平均に比べやや経験5年未満が多かった。

A地区の養護教諭の保健室経営計画の作成割合は、57.1%であり、うち職員会議で教職員に周知を図っている割合は42.9%であった。保健主事の兼務は78.6%であった。保健室経営計画作成の有無と保健主事兼務の有無についてクロス集計した結果、保健主事を兼務している養護教諭の方が、保健室経営計画作成割合が高かった

($p < 0.05$)。保健室経営計画の内容は、「保健室における活動に限定した経営計画」35.7%、「『保健室経営計画作成の手引』に基づく計画」14.3%、「学校保健に関するすべての活動を盛り込んだ計画」7.1%であった。経験年数と計画の内容構成を比較した結果、初任者研修を受けた養護教諭と『保健室経営計画作成の手引』に基づく計画との間には相関があった($p < 0.01$)。また、保健室経営計画の作成群に、保健室経営計画の具体的な内容項目を選択してもらった結果、「保健室の利用のきまり」28.6%、「保健室経営方針」75.0%、「学校救急体制」50.0%、「保健教育計画」35.7%、「健康診断実施計画」35.7%、「健康課題」50.0%、「評価計画」14.2%であった(複数回答可)。

次に、保健室経営計画作成群の評価の実施状況については、「自己評価」24.1%「他者評価」7.1%であった。評価をしない理由は「評価方法がわからない」35.7%、「忙しくて評価する余裕がない」7.1%であった。他方、保健室経営計画を作成していない群に、作成しない理由を尋ねたところ、「忙しくて時間がない」21.4%、「具体的な作成方法がわからない」28.6%、「保健室経営計画の名称では配布しないが必要な資料は配布しているから」が28.6%であった。

(2) 保健室経営計画作成の課題

保健室経営計画の疑問や課題に関する自由記載内容を分析した結果、42のコード、8つのサブカテゴリー、4つのカテゴリーに分類された。分析結果を表1に示し、以下に、コード「」、サブカテゴリー〈〉、カテゴリー〔〕で表し、カテゴリー毎に説明する。

1) [計画への期待と不安] カテゴリー

このカテゴリーは、〈計画の目的・価値は何か〉〈一人職の養護教諭の計画実践評価への不安〉の2つのサブカテゴリーから構成された。対象者は、保健室経営計画を「作成することによってこれまでと何が変わってくるのか」「何が変わることが期待されているのか」等と〈計画の目的・価値は何か〉について疑問や関心を投げかけていた。また、「多忙になり自分で自分の首を絞めることにならないか」「保護者や児童に評価されるのは怖い」というような〈一人職の養護教諭の計画・実践・評価への不安〉も示された。これらを表すカテゴリーを〔計画への期待と不安〕と命名した。

2) [作成方法の理解の必要性] カテゴリー

このカテゴリーは、〈具体的で効果的な計画作成や目標設定、評価方法を知りたい〉〈学校保健計画とどう関連付け〉の2つのサブカテゴリーから構成された。対象者は、「いつごろまでに(計画を)立てて、いつ評価するか」悩んでおり、特に「評価の方法はどのように」するのかという疑問がみられた。「単年度で達成できそうな目標設定とは」何か、「先進的な実際の学校現場の状況を知りたい」というように、〈具体的で効果的な計画作成や目標設定、評価方法を知りたい〉という関心がみられた。また、「学校保健計画との絡みはどうか」という疑問も示されていた。これらから〔作成方法の理解の必要性〕と表した。

3) [どう働きかけるか] カテゴリー

このカテゴリーは、〈評価の説明や協力の働きかけをどうするか〉〈教職員・保護者・学校医などに計画周知のアピールをどうするか〉の2つのサブカテゴリーから構成された。特に「評価はどのような時期、機会にどのように説明したらよいか」というように〈評価の説明や協力の働きかけをどうするか〉イメージできない状況が示された。さらに、「管理職が保健室経営計画について認識がありません」「他の教職員の理解を求めるとどのように働きかけをしていくのか」等と〈教職員・保護者・学校医等に計画周知のアピールをどうするか〉といった悩みが示された。これらから〔どう働きかけるか〕と表した。

4) [体制づくりの課題] カテゴリー

このカテゴリーは、〈教員評価と関連している問題〉〈体制が整わない中で成果を出す課題〉の2つのサブカテゴリーから構成された。一つは、評価が複雑で、「教員評価など似たような内容を二重三重に書くことになり非常に時間がかかる」というような〈教員評価と関連している問題〉が示されていた。もう一つは、立案経験者の課題として、「転任してすぐだと、児童生徒の実態が十分把握できないので、目標設定が難しい」「一年間の実践で結果を出すのは難しい」「学校の流れや協力体制が整わないうちは具体的な方策を立てるのは難しい」等の組織的な体制に関連する課題が示された。これらから〔体制づくりの課題〕と表した。

表 1 A 地区養護教諭の保健室経営計画作成における課題

カテゴリー	サブカテゴリー	42コード
計画への期待と不安	計画の目的・価値は何か	基本方針等が良く分からない(2) / 経営案と経営計画は違うのか
		なぜこの保健室経営計画を立てないといけないのか / 計画の目的は何か 作成することによってこれまでと何が変わってくるのか / 何が変わることを期待されているか
	一人職養護教諭の計画・実践・評価への不安	計画、実践、評価することで、多忙にならないか / プラス面ばかりではないのでは 多忙になり自分で自分の首を絞めることにはならないか / 多忙にならないためには 4月の職員会議で提案すべき…多忙で余裕がない時期なので職員から意見がもらえないのでは 評価計画…自分の評価になるのではないかと不安 / 保護者や児童に評価されるのは怖い
		いつごろまでに(計画を)立てていつ評価するか 学校の課題を配信するためにどのように計画に盛り込んだらいいのか分からない 単年度で達成できそうな目標設定とは? / 評価とリンクして目標はどのようなものが良いか 重点目標を2項目ほど挙げる際にどのように関連させたいのか 他者評価の方法はどのように(5) / 他者評価の対象者は全教職員にすべきなのか 評価の対象はどのように設定 / 評価の観点をどのように設定するか 実際の学校現場での状況を知りたい / 先進的な実際の学校現場の状況を知りたい
作成方法の必要性	学校保健計画とどう関連づけ	学校保健計画との絡みはどうか
	具体的な効果的な計画作成や目標設定、評価方法を知りたい	
どう働きかけるか	評価の説明や協力の働きかけをどうするか	評価はどのような時期機会にどのように説明したら良いのか / どのように評価をお願いするか(2) 他者評価をお願いする関係で職員に保健室経営計画…意義や目的を説明する必要
		管理職が保健室経営計画について認識がありません 管理職に保健室経営計画を説明することから始めなければならない 他の教職員の理解を求めるとどのように働きかけをしていくのか どのようにほかの教職員や保護者に周知するか 経営計画を他職員へ周知するためにはいつどのように / どのように保護者に周知 生徒、保護者、地域、学校医などへどうアピールしたら良いのか
	教職員・保護者・学校医などに計画周知のアピールをどうするか	教員評価など似たような内容を二重三重に書くことになり非常に時間がかかる 自己目標申告書とどのように関連(2) / 自己申告書とのからみ / 教員評価との関連は (立案しているが)一年間の実践で結果を出すのは難しい 転任してすぐだと、児童生徒の実態が十分把握できないので、目標設定が難しい 学校の流れや職員の協力体制が整わないうちは具体的な方策を立てるのは難しい
		教員評価と関連している問題
体制の課題	体制が整わない中で成果を出す課題	

2. 養護教諭 B 氏へのインタビュー調査による重点的保健室経営の意識構造

B 氏へのインタビュー調査を KJ 法で分析した結果、「元ラベル」54 枚から、4 段のグループ編成を経て「最も力を入れている保健室経営」に関する 6 枚の<最終ラベル>に統合された。その空間配置によって見取り図を作成した(図 1)。B 氏の最終ラベルにつけたシンボルマークは、【不登校や発達障害の問題行動増加の実態から心の健康課題が重点目標に】【生徒の情報提供や教職員の関係維持のための養護教諭の働きかけ】【教職員、担任、支援員、相談員、SC、学校三師等の連携による組織的支援体制を土台に】【支援員、事務、教頭等の協力と声掛けによる登校のきっかけづくり】【生徒が保健室から支援室、支援室から教室へと戻るステップ】【保健室経営計画に保健室経営を重ねてみて計画の必要性に気づく】であった。

以下に、B 氏が「最も力を入れている」心の健康問題に対する重点的保健室経営の意識構造について、シンボルマークごとに最終ラベル等を用いて説明する。

- (1) 【不登校や発達障害の問題行動増加の実態から、心の健康課題解決が重点目標に】(元ラベル 13)

13 の元ラベルから一部を紹介する。「クラスに一人くらいが C 県の不登校の平均。それに比べると多くて…不登校が全校で 20 人もいた」。校長先生が「『何とか

せんばいかん』(何とかしないと)と言われ…、赴任時から保健室で生徒を受け入れて欲しいとという姿勢だったから、これが最も力を入れていること。「心の問題とか発達障害の(略)境界域の子ども、学力がかなり低い子ども、アスペルガー的な子どもが孤立したり、いじめじゃないけど、いじられたり、学校行くのを渋ったり、不登校になったり…このような問題がととも増えた」。これらから最終ラベルを<集団に入れない生徒の不登校や発達障害等で人間関係がうまくとれずに孤立したり、二次障害で問題行動を起こしたりする生徒の増加の実態に直面したことから、『何とかせんばいかん』と言う校長との共通目標となった>とした。また最終ラベルを表すシンボルマークを【不登校や発達障害の問題行動増加の実態から、心の健康課題解決が重点目標に】とした。

- (2) 【生徒の情報提供や教職員の関係維持のための養護教諭の働きかけ】(元ラベル 8)

目標を受けて B 氏は、「生徒の状況から判断して…休み時間は毎回来てるよとか担任に伝える」「特別室での生活がどの程度できているか等学年会に行って生徒の様子を伝えて…」「なぜすべきかを前に立つ機会があればその時にいって」等と積極的に情報提供をしていた。時には「不登校傾向の生徒の担任の先生に『欠席三日目ですね、家庭訪問した方が』とか『もっとこ

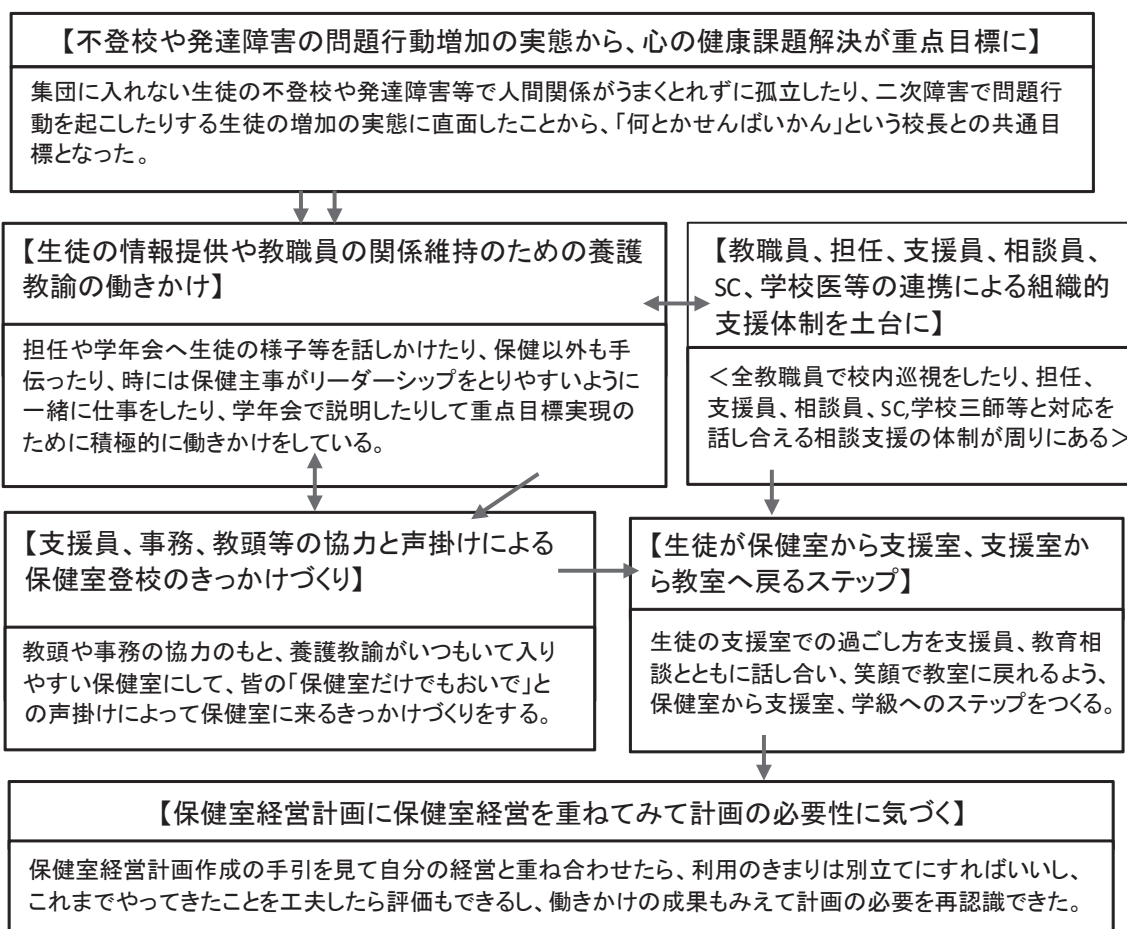


図1 養護教諭B氏の重点的保健室経営の意識構造

うした方が良いと思います』と言ったり、いじめを受けた子がいたら担任に『早くカウンセリングを受けさせた方が良くないじゃないですか』と言ったり。もし、担任に、『カウンセリングが予約でつまってます』と言われたら、『それなら私でよければ話だけでも聞きますよ』って言ってます」と経験を生かしてリーダーシップをとっていた。「養護教諭の仕事の領域を『ここまでです』と決めないで、頼まれたら拒まないようにして…。養護教諭観によって人それぞれですが、私は職員の人数が少ないので自分の仕事ではないことも手伝う」等と配慮されていた。また、養護教諭が保健主事を兼務していない場合は、「保健主事がリードをとりやすいよう配慮して一緒に仕事をして…」等の対応がなされていた。これらから＜担任や学年会へ生徒の様子等を話しかけたり、保健以外も手伝ったり、時には保健主事がリーダーシップをとりやすいように一緒に仕事をしたり、学年会で説明したりして重点目標実現のために積極的に働きかけをしている＞を最終ラベルとし、これを表すシンボルマークを【生徒の情報提供や教職員の関係維持のための養護教諭の働きかけ】とした。

(3) 【教職員、担任、支援員、相談員、SC、学校三師等の連携による組織的支援体制を土台に】(元ラベル10)

B氏の働きかけの背後に、土台となる支援体制があった。「全職員で校内巡視…」「教職員の理解や協力は得やすい。むしろ向こうから今日は生徒が来るかもしれないからよろしく願いますって頼まれ…」。[支援員の先生と相談員の先生と養護教諭とで保健室登校や相談室登校の子どもの対応を話し合っって…][学年主任や支援員等に尋ねて。聞いたりお願いしたり…。時には支援員の先生が傷の手当てをしてくれたり]等とB氏の周囲には相談し合える関係者の存在があった。以上から最終ラベルを＜全教職員で校内巡視をしたり、担任、支援員、相談員、SC、学校医等と対応を話し合ったりできる相談支援の体制が周りにある＞とし、これを表すシンボルマークを【教職員、担任、支援員、相談員、SC、学校医等の連携による組織的支援体制を土台に】とした。

(4) 【支援員、事務、教頭等の協力と声掛けによる保健室登校のきっかけづくり】(元ラベル9)

B氏は、心の健康問題への対応を優先することによ

り、他の実践が制約されることもあることも体感した。「やっと授業で話ができる機会がもたらえたと思ったら、鼻血が止まらないうと教室に迎えに来られたり、歯の指導をすると分かっている時に、生徒が大げがをしたことがあった。だから、保健指導は断念しています」。

一方、「教室の子を支援して学校教育の土台を支えていると思っているから、来た子どもはさあいらっしやいという方針に…」。「子どもが来た時に養護教諭がいないという状況を作りたくない…入りやすいようにいつもドアを開けて。ちょっとでも保健室を閉める時は、事務室か教頭先生に言って会議に行く」等の配慮がなされた。その上で、「学校の出入り口に保健室は近いから、保健室だけでもおいでって声かけて、登校のきっかけづくりをして…挨拶だけと言ってまず始めて（略）、制服を着て来るというのが登校の第一歩と思うから。支援室の先生も『保健室だけでもおいで』って声をかけて」。以上から最終ラベルをく教頭や事務の協力のもと、養護教諭がいつもいて入りやすい保健室にして、皆の「保健室だけでもおいで」との声掛けによって保健室に来るきっかけづくりをする>とし、シンボルマークを【支援員、事務、教頭等の協力と声掛けによる保健室登校のきっかけづくり】とした。

(5) 【生徒が保健室から支援室、支援室から教室へ戻るステップ】(元ラベル4)

保健室登校をきっかけにして、次のステップに移行できた生徒もみられるようになった。「支援室では、支援員の先生が生徒を見ておられるけれど、時々授業の空いた先生が英語を教えたりして。教室復帰の前にはステップがあります」。「保健室から支援室に保健室登校の生徒を勧めたら、授業中出歩くとか机に座るとか、自習が全くできないとか問題が生まれました。問題の度に相談室登校の規律を指導員、教育相談員の先生と話し合っって作っていききました」。以上から最終ラベルをく生徒の支援室での過ごし方を支援員、教育相談とともに話し合い、笑顔で教室に戻れるよう、保健室から支援室、学級へのステップをつくる>とし、これを表すシンボルマークを【生徒が保健室から支援室、支援室から教室へ戻るステップ】とした。

(6) 【保健室経営計画に保健室経営を重ねてみて計画の必要性に気づく】(元ラベル10)

B氏はこれまでを振り返り、「保健室経営計画を立てる時、他の先生の意見を聞かず、一般的な目標を立

てていた。でも『保健室経営計画の作成の手引』を見たら、他の人の意見を聞かないと評価も立てられないと思いました。」「自分の中で保健室経営重点目標を明確にすべきで、そのためにどうするかという具体策を書くのが大事だと読んで気づいた」と「課題解決型の保健室経営計画」の必要性を認識していた。評価については、「評価しないでやっていることは一方的なことばかりではないか」「性教育については、保護者や担任の感想を書いてもらっていたけど、保健室経営も評価するためには、先生達に聞かないといけなかな」「保健室重点目標と実際を比べて、『アーここができてないね』って評価してわかったら、来年ここを改善しないといけないと言うことになるね」と経験を通して気づいていた。以上から最終ラベルをく保健室経営計画作成の手引と自分の経営を重ね合わせたら、利用のきまりは別立てにすればいいし、これまでやってきたことを工夫したら評価もできるし働きかけの成果も見えて計画の必要を再認識できた>とし、これを表すシンボルマークを【保健室経営計画に保健室経営を重ねてみて計画の必要性に気づく】とした。

3. 保健室経営計画作成に関する教育内容の構成モデル

以上から、A地区の養護教諭は保健室経営〔計画への期待と不安〕を抱いており、〔計画作成方法の理解〕の必要性や教職員や関係者に〔どう働きかけるか〕、また、学校組織内外の〔体制づくりの課題〕があることが示された。一方、経験豊富な養護教諭B氏が「最も力を入れている保健室経営」の意識構造は、【不登校や発達障害の問題行動増加の実態から、心の健康課題解決が重点目標に】、【生徒の情報提供や教職員の関係維持のための養護教諭の働きかけ】、【教職員、担任、支援員、相談員、SC、学校三師等の連携による組織的支援体制を土台に】、【支援員、事務、教頭等の協力と声掛けによる保健室登校のきっかけづくり】、【生徒が保健室から支援室、支援室から教室へ戻るステップ】、【保健室経営計画に保健室経営を重ねてみて計画の必要性に気づく】で構成された。

以上の保健室経営計画作成の課題と経験豊富な養護教諭の重点的保健室経営の意識構造のカテゴリーを「学生にどのような内容を教育したら良いのか」という視点でカテゴリーを対比させながら類型化し、まとまりを表す意味内容のカテゴリーを生成した(表2)。保健室経営計画に関する教育内容について得られた示唆は、<計画の目的・意義の理解><計画作成方法の獲得><健康課題や人間関係への働きかけ><組織的協働体制>の4つのカテゴリーで構成された。

表2 保健室経営計画の課題と重点的保健室経営のカテゴリーの類型化から得た教育内容

A地区の保健室経営計画作成の課題	B氏の重点的保健室経営の意識構造	保健室経営計画に関する教育内容
[計画への期待と不安]	【不登校や発達障害の問題行動の増加実態から、心の健康課題が重点目標に】	《計画の目的・意義の理解》
[作成方法の理解の必要性]	【保健室経営計画に保健室経営を重ねてみて計画の必要性に気づく】	《計画作成方法の獲得》
[どう働きかけるか]	【支援員、事務、教頭等の保健室経営への協力のもと「保健室だけでもおいで」と声をかけて登校のきっかけづくり】 【生徒の情報提供の働きかけや関係維持のための養護教諭の働きかけ】 【生徒が保健室から支援室、支援室から教室へ生徒が戻るステップ】	《健康課題や人間関係への働きかけ》
[体制づくりの課題]	【教職員、担任、支援員、相談員、SC、学校三師等の連携による組織的支援体制が土台】	《組織的協働体制》

IV. 考 察

以上、検討の結果、「A地区の保健室経営計画作成の課題」について、4つのカテゴリー及び経験豊富な「B氏の重点的保健室経営の意識構造」に関する6つのシンボルマークが得られた。さらに、これらのカテゴリーを教育内容の視点で類型化した結果、「保健室経営計画に関する教育内容」として《計画の目的・意義の理解》《計画作成方法の獲得》《健康課題や人間関係への働きかけ》《組織的協働体制》の4つのカテゴリーが

得られた（表2）。

図3に、この教育内容の4つのカテゴリーの関係性から保健室経営計画作成の教育内容の構造化を試みた。保健室経営計画作成の教育内容は、図3に示すように《計画の目的・意義の理解》にあたっては、《健康課題や人間関係への働きかけ》と《組織的協働体制》の指導を関連付け、それを基盤にして、《計画作成方法の獲得》に導く必要性が示唆された。以下に、保健室経営計画の課題や保健室経営の事例を踏まえて、図3の教育内容について述べたい。

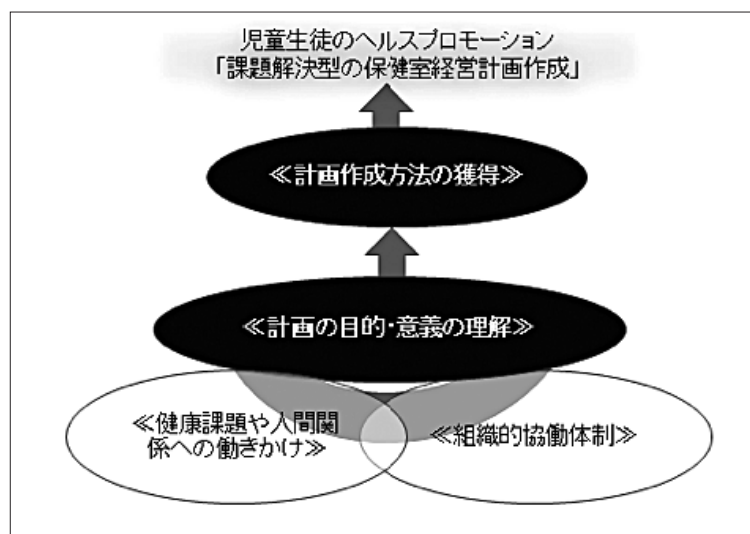


図3 保健室経営計画に関する基礎的教育内容の構成モデル図

1. 土台となる《計画の目的・意義の理解》—《健康課題や人間関係への働きかけ》と《組織的協働体制》を関連させて

保健室経営計画作成における [計画への期待と不安] 等の課題から、学生に対する保健室経営《計画の目的・意義の理解》の教育においては、マネジメントを理論的根拠とする必要がある^{7) 8) 9)}。P (計画) D (実践) C (評価) A (改善) のマネジメントに基づくことで「課題解決型の保健室経営計画を立て児童生徒の心身の健康づくりを効果的に進めていく」ことができるからである¹⁰⁾。しかしながら、実際においてマネジメントの失敗は、すでに計画 (P) 段階で起きていることが指摘されている。つまり、最も重要な指導は、P (計画) 段階の指導である¹¹⁾。

よって、学生の保健室経営計画作成の教育においては、計画の段階を特に丁寧に指導する必要がある。そこで、計画の段階をさらに細かく分けたPh.P法のマネジメントを教育に援用する方法を提案したい。7つのステップを保健室経営計画作成に援用して指導することで、より計画段階のプロセスが、学生に理解できるのではないかと考えるからである。7つのステップとは次の段階である。ステップ①「現状把握」(現状を正確に把握すること)、ステップ②「原因特定」(現状をもたらした原因を正確に特定すること)、ステップ③「目標設定」(達成可能で具体的な目標を設定すること)、ステップ④「手段選択」(達成可能で具体的な手段を選択すること)、ステップ⑤「集団意思形成」(関係者の集団意思を十分に形成すること)、ステップ⑥「手段実施の確保」(決定通りの手段実施を確保すること)、ステップ⑦「結果と目標の比較」(結果と目標の比較を実施すること)である¹²⁾。ステップ①～④が計画段階である。計画段階でもとりわけステップ①の「現状把握」が重要である。それは言うまでもなく、児童生徒の健康課題の実態から、健康課題を把握することができなければ、課題を解決するための計画が立案できないからである。健康課題の実態を数値化して全国平均と比較するのも、的確に現状を把握して科学的に解決すべき課題の優先順位を定めるためである。

以上の7つのステップをB氏の保健室経営計画にあてはめて考えてみると、B氏は、ステップ①の「現状把握」として児童生徒の不登校の実態を県の平均と比較して捉えていた。また、生徒のニーズや学校長や教職員の強い要請も影響していると考えられた。そして現状をもたらした要因を分析して、発達障害や心の健康問題を捉えていた (ステップ②)。その結果【不登校や発達障害の問題行動増加の実態から、心の健康課題解決が重点目標に】なり (ステップ③)、具体的な手段として、支援員や担任等との連携による情報交換や【支援員、事務、教頭等の協力と声掛けによる保健室登校のきっかけづくり】【生徒が保健室から支援室、支援室から教室へ戻るステップ】

への支援が取り組まれていた。B氏が、重点的に取り組んだこれらの手段を計画段階で掘り起こしておくことがステップ④である。

次のステップ⑤「集団意思形成」と⑥「手段実施の確保」では、《生徒の健康課題や教職員の人間関係への働きかけ》や《組織的協働体制》がこれに対応していると考えられる。B氏は、「学年会に行って生徒の様子を伝え」たり、いじめや不登校の対応で問題がある場合は担任に指導する等、課題解決のために【情報提供や人間関係のための養護教諭の働きかけ】のリーダーシップをとって、「手段実施の確保」に努めていたことは注目される。

最後のステップ⑦の「結果と目標の比較」のステップでB氏は『アーここができてないね』。「来年ここを改善しないといけないね」と気づいていた。この結果と目標の比較は評価 (C) であり、評価から改善 (A) に結び付ける認識が得られていた。以上の7つの意識のプロセスからB氏は、「マネジメント的」な保健室の運営をしていたと考えられた。

ただし、保健室経営計画の評価以外にも学校現場では、教員評価等複数の評価があり、煩雑であるという指摘があった。「評価」の意味は多義的であるため、養護教諭に課せられた評価をその目的によって整理統合する評価システムの体制的課題が残されている。これについては、他稿に譲る。

ここではD大学の教育例をあげてマネジメント教育の一端について考えたい。D大学では、3年次の「養護概説」で「保健室経営」の基礎を学び、養護実習を終えた4年次の「教職実践演習」で、実習校の児童生徒の実態から健康課題を把握して「保健室経営計画」を作成する演習を行っている。学生相互に計画を発表することを通して、類似する重点目標であっても、児童生徒の実態や教職員の協力体制、活用できる資源によって、具体的方策の選定がなされることを理解し合っている。しかし、保健室経営計画指導上の課題は、学生にとって計画にまつわる組織や働きかけのイメージが持ち難かったことである。そこで、マネジメント等の理論的な学びを学校教育の視点から教育的に統合する指導を検討する必要がある。さらに、A地区の保健室経営計画の課題やB氏の事例等の実際の保健室経営を参考にして、学校現場に適合する形で、《健康課題や人間関係への働きかけ》や《組織的協働体制》づくりに関するシミュレーション教育を行う重要性が示唆される。

2. 《計画作成方法の獲得》

ドラッカーによれば、「学校は成果に集中すべき」であり、「成果は生徒に現れる」¹³⁾。学校などの非営利組織の陥穽は、「大義だけを唱えて」実際には成果を出していないことと、「大義の追及を考えずに成果を求める」ことである¹⁴⁾。よって、学生の保健室経営計画作成の教

育においては、計画作成のみでなく、生徒の課題解決のために、《計画の目的・意義の理解》を土台にした《計画作成方法の獲得》が大切であると考え（図3）。

A地区の保健室経営計画の形式に目を転じると、「保健室の利用のきまり」や「学校保健計画」等多様な保健室経営計画がみられ、保健室経営計画は「執務計画ではない」¹⁵⁾という意識改革がまず必要になることがうかがえる。

この背景には、保健室経営計画の目的や意義が歴史的に変化してきたことがある。これまで保健室経営は、保健室の施設管理や養護教諭の職務として発展してきた¹⁶⁾。養成大学や現場の養護教諭に影響を与えた研究は、1980年の日本学校保健会『学校保健研究』において「保健室経営」の特集が組まれたのを端緒に¹⁷⁾。小倉の「学校保健」や「学校保健計画」の研究や養護教諭の専門性の研究^{18) 19) 20) 21)}として礎が築かれた。また1984年、「保健室経営計画」について安藤は、「毎日、毎週、毎月、毎学期、年間の月別等の実施計画は学校教育計画並びに学校保健安全計画に基づいて作成」するものと説明している²²⁾。保健室経営計画を学校教育計画や学校保健安全計画と一貫性を持たせている点は注目される。しかし、小倉による1986年の調査では、保健室経営計画の立案率は約3割に留まっており²³⁾、当時はまだ、保健室経営計画が浸透したとは言い難い状況にあったことがうかがえる。

A地区の保健室経営計画に関する調査時期は、「課題解決型の保健室経営計画」がより明確に示され、全国の学校に「手引き」が配布された平成27年2月の『保健室経営計画の手引改訂版』発刊の前にあたる²⁴⁾。A地区の調査結果において、〈具体的に効果的な計画作成や目標設定、評価方法を知りたい〉という疑問が示されたのは、その手引や保健室経営計画作成に関する研修会等によって〈計画の目的・意義の理解〉を進める教育的機会がなかったことが影響していると考えられる。

将来養護教諭をめざす学生への情報を与える影響は大きいことから、ここでは先行文献のうち、保健室経営計画が掲載されているA～Fの6つのテキストの教育内容の構成を検討した。その結果、5件のテキストが^{25) 26) 27) 28) 29)}、『保健室経営計画の作成の手引』に準拠した内容構成となっており、計画例も手引きに沿って示されていた。例えば、保健室経営計画の重点目標は、1つあるは2つに絞ってその「具体的な方策」を示す形式をとっていた。これに対してテキストFは、同様に手引きに準拠した内容であるものの「記入例」については手引と異なる特徴があった。例えば、「具体的な活動」は、養護教諭の職務内容と対応して「保健管理的活動」「保健教育的活動」「健康相談の活動」「保健室のセンター的活動」「組織活動」の5つの領域から構成されていた³⁰⁾。5つの領域別に分けた計画例は、平成16年の日本学校保健会

『養護教諭の専門性と保健室の機能を生かした保健室経営の進め方』³¹⁾に基づいていた。すなわち、Fの計画例は、職務毎に養護教諭の専門性と保健室の機能を生かす観点を基盤とした保健室経営計画であると考えられた。

これに対して、A～Eの5件のテキストは『保健室経営計画作成の手引』に沿っており、課題解決型のマネジメントの観点をより前面に打ち出している。P.F.ドラッカー、G・J・スターンによれば、マネジメントの考え方として「ひとつに集中してこそ成果は可能である」³²⁾。つまり、A～Eのテキストは、マネジメントの考え方に基づいて、保健室経営計画の重点目標を一つ（あるいは二つ）に集中して課題解決をめざす枠組みとなっている。効果的な経営のためには、課題解決型の保健室経営計画の枠組みを活用して、学生の健康課題解決能力の育成をめざした《計画作成方法の獲得》が、今後の大きな課題といえる。

以上、保健室経営計画作成の課題や経験豊富な養護教諭の保健室経営から、学生に対する教育内容の一端を検討してきた。とはいえ、一口に保健室経営計画と言っても、計画は、学校の実態に即して作成され、内容や形式は多様な考え方がある。また、時代とともに変化していくものであろう。だからこそ、養成大学においては〈計画の目的・意義の理解〉を基盤にした保健室経営〈計画の作成方法の獲得〉を目指すことが重要であると考えられる。これについては、実践を通して検証していきたい。

V. 結 論

保健室経営計画作成において求められる教育は、〈健康課題や人間関係への働きかけ〉と〈組織的協働体制〉を関連させて〈計画の目的・意義の理解〉を導く指導を基盤に、〈計画作成方法の獲得〉をめざす必要があることが示唆された。

VI. 研究の限界

本研究の研究対象は、A地区養護教諭部会に所属する養護教諭であり、結果的には地域の特性が反映されている可能性は否定できない。しかし、現場の実践を通して養護教諭に求められる保健室経営計画に関する基礎的教育の示唆を得ることができた。今後は、地域や学校種を広げて調査した結果から、教育内容や方法を検討することが課題である。

謝辞 本研究にご協力いただいた、A地区養護教諭部会の先生方に心よりお礼申し上げます。本研究における養護教諭を対象とした実態調査及び意識調査及びテキストの内容構成に関しては、日本学校保健学会第59回学術集会で発表した。なお、基礎的教育の考察にあたっては、

一部科学研究費補助金 (JP25670938) を用いた。

参考文献

- 1) 日本学校保健会『学校保健の課題とその対応—養護教諭の職務等に関する調査結果から』日本学校保健会、2014年、75頁
- 2) 大野泰子「養護実践の充実を導く保健室経営—実態調査と経営研修会から保健室経営を考える」『鈴鹿大学短期大学部紀要』36、2016年、37頁
- 3) 今野洋子「『養護概説』における『保健室経営』の検討—養護実践力の育成を目指す養護教諭養成カリキュラムの視点から」『人間福祉研究』18、2015年64頁
- 4) グレック美鈴、浅原清美『質的研究の進め方まとめ方』医師薬出版、2007年
- 5) 川喜多二郎『KJ法—渾沌をして語らしめる』中央公論者、1986年
- 6) 文部科学省『学校教員調査報告書』文部科学省、2005年、115頁
- 7) 三木とみ子編『改訂保健室経営マニュアル』ぎょうせい、2012年、11頁
- 8) 日本学校保健会『保健室経営計画作成の手引』日本学校保健会、2012年、15-16頁
- 9) 日本学校保健会『保健室経営計画作成の手引改訂版』日本学校保健会、2016年、3、7頁
- 10) 前掲書9) 日本学校保健会、2016年、7頁
- 11) 岡本薫『なぜ日本人はマネジメントが苦手なのか』中経出版、2011年、16-17頁
- 12) 前掲書11) 岡本薫、中経出版、2011年、18-23頁。
- 13) P.F.ドラッカー、上田惇生訳『非営利組織の経営』ダイヤモンド社、2007年、150、157頁
- 14) 前掲書、P.F.ドラッカー、ダイヤモンド社、2007年、119-120頁
- 15) 三木とみ子『改訂保健室経営マニュアル』ぎょうせい、2012年、43頁
- 16) 健康教室『保健室経営アイデアノート』東山書房、2008年、4頁
- 17) 日本学校保健学会編『学校保健研究』22 (7)、日本学校保健学会、1980年
- 18) 小倉学『養護教諭の職務』ぎょうせい、1985年
- 19) 小倉学『養護教諭その専門性と機能』東山書房、1970年
- 20) 小倉学「児童生徒の健康状態と学校保健の課題」『小児科臨床』41、1988年
- 21) 本川雅子、小倉学「学校保健計画の実態について」『学校保健研究』29 (10)、日本学校保健学会、1987年
- 22) 安藤志ま『保健室経営の進め方』ぎょうせい、1984年、43頁
- 23) 小倉学、梅津幸代「養護教諭が立案する諸計画の比較検討—学校保健計画・養護教諭執務計画・保健室経営案」『学校保健研究』28 (6)、日本学校保健学会、1986年、285-294頁
- 24) 前掲書9) 日本学校保健会、2016年、4頁
- 25) 采女智津江編『第6版新養護概説』少年写真新聞社2016年
- 26) 大谷尚子編『新養護学概論』東山書房、2014年
- 27) 杉浦守邦監修『養護概説』東山書房、2014年
- 28) 上田誠治、河田史宝、石川県養護教育研究会編『新版養護教諭執務の手引き』東山書房、2016年
- 29) 岡田加奈子、河田史宝編『養護教諭のための現代の教育ニーズに対応した養護学概論—理論と実践』東山書房、2016年
- 30) 林典子監修『養護教諭の活動の実際』東山書房2016年、43-44頁
- 31) 日本学校保健会『養護教諭の専門性と保健室の機能を生かした保健室経営の進め方』日本学校保健会、2004年、15頁
- 32) P.F.ドラッカー、G・J・スターン、田中弥生訳『非営利組織の成果重視マネジメント』ダイヤモンド社、2000年、44頁