

〈調査報告〉

卒業生のキャリアデベロップメント支援 に関する一考察

佐藤 秀子*・森川 英子*
大川 尚子**・鍵岡 正俊**

A review of the educational support regarding
the career development for the graduates

Hideko Sato, Hideko Morikawa, Naoko Okawa and Masatoshi Kagioka

Key words : 卒後研修 キヤリア発達 現任教育

I はじめに

今日の児童生徒の健康問題は複雑化しており、養護教諭の力量が問われている。

2年間という最短の養護教諭養成課程である本学の教育方針は、養護教諭としての実力をつけて、専門的職業の義務と責任を全うできる人材を社会に送ることである。教育目標は、基礎力（実践力と生涯にわたる自己学習力）を身につけることを掲げている。その成果は卒業生の活動によって示されている¹⁾が、養護教諭として社会のニーズに対応する専門的職種として存在するために、卒業生に対する教育的支援は重要な課題であり、本コースは、平成12年に、本学の附属施設（上本町事務所）において、卒業生に対する教育的支援として卒後研修を開始した。平成14年以降は大阪市学習センター（難波）と本学で学習相談や教員採用試験受験対策、執務相談、実務研修、研究会などを実施

している。

平成17年8月、著者らは本学保健科養護保健コースの卒業生全員を対象に、卒業後の就業実態とキャリア発達に関する実態調査を実施した。今回は、その結果を基礎データとして、キャリア発達の支援を具体化するために、養護教諭を現職とする回答者431名（67.6%）について自己学習の状況や研修の希望内容などについて分析した。併せて、養護教諭養成教育の動向を概観し、養護教諭養成教育機関の卒後の教育的支援について考察した。

II 方法と調査内容

平成17年8月、本学保健科養護保健コースの卒業生全員を対象に卒業後の就業に関する実態調査を実施した。本学同窓会の協力を得て本コースの卒業生3512名に調査票を郵送し、638名（20.8%）の回答を得た。その結果を基礎データとして、養護教諭を現職とする回答者431

*関西女子短期大学 教授
**関西女子短期大学 准教授

名 (67.6%) を対象に、卒業後の就業実態と卒業生に対する本コースの教育的支援について分析・検討した。

調査内容は、①初職の就業職種と免許資格の関連、②養護教諭としての在職期間と就業条件、③卒業後の自己学習、④保健科養護保健コースが平成 12 年に開始した卒業生に対する研修事業に関する事項、⑤文献により、今日のキャリア発達の概念と養護教諭養成教育の最新の動向である。質問ごとの回答者総数は異なるが、今回はそれぞれの回答状況として処理し、無回答は不明とした。また、本学の教育に対する要望 (記述部分) は内容分析法的手法で分析した。統計ソフトは SPSS Ver. 12 for Windows を使用した。

Ⅲ 調査結果

1. 調査対象の概要

1) 年齢および養護教諭としての就業期間

回答者の年齢構成は表 1 に示す。養護教諭としての就業期間は回答者の年齢層を反映して、20~25 年が最も多く 88 名 (20.4%)、次いで、

表 1 年齢別区分

年齢区分	人	(%)
20 才代	85	(19.7)
30 才代	108	(25.1)
40 才代	200	(46.4)
50 才代	37	(8.6)
不明	1	(0.2)
計	431	(100.0)

15~20 年が 73 名 (16.9%)、25~30 年が 62 名 (14.4%)、1 年以上 5 年未満は 60 名 (13.9%) であった。

2) 年齢別職名

年齢別の職名は 30~40 才代は養護教諭として 70% 以上、50 才代では 50% 以上であるが、20 才代では 46 名 (54.1%) が助教諭・講師であった。詳細は表 2 に示す。

2. 卒業後の初職

1) 初職の就業職種と免許資格との関連

卒業後初めての仕事と養護教諭の免許・資格との関連は 350 名 (81.2%) が養護教諭の免許資格で仕事に就いているが、20 才代は最も低い (表 3)。常勤は 302 名 (70.1%) で、免許・資格同様、40 才代が 148 名 (74.0%) で最多であった (表 4)。また、初職はアルバイトを除いて、80% 以上が免許・資格関連の仕事に就いていた (表 5)。

3. 卒業後の自己学習

1) 卒業後の進学

短期大学卒業後の進学者は 29 名で、進学先での卒業はそのうちの 18 名 (62.1%) である。就学方法は 14 名 (48.3%) が就業を継続しながら在学し、通信教育や放送大学を卒業している。年齢別では 40 才代が最多で 13 名 (44.8%) である (表 6)。進学先別の卒業状況は表 7 に示した。

表 2 年齢別職名

年齢 職名	年齢区分					計 人 (%)
	20 才代 (%)	30 才代 (%)	40 才代 (%)	50 才代 (%)	不明	
養護教諭	31 (36.4)	78 (72.2)	145 (72.5)	20 (54.1)	0	274 (63.6)
保健主事	1 (1.1)	20 (18.5)	38 (19.0)	13 (35.1)	0	72 (16.7)
助教諭、講師	46 (54.1)	7 (6.4)	7 (3.5)	2 (5.4)	0	62 (14.4)
介助・相談員	4 (4.7)	1 (0.9)	2 (1.0)	0 (0.0)	0	7 (1.6)
指導主事	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.5)	1 (2.7)	0	2 (0.5)
不明	3 (3.5)	2 (1.9)	7 (3.5)	1 (2.7)	1	14 (3.2)
計	85 (19.7)	108 (25.1)	200 (46.4)	37 (8.6)	1	431 (100.0)

表3 年齢別初職と資格

年齢 資格	年 令 区 分					計
	20代(%)	30代(%)	40代(%)	50代(%)	不明	人(%)
免許関連	60 (73.2)	89 (84.0)	170 (88.5)	31 (93.9)	0	350 (81.2)
無関係	17 (20.7)	17 (16.0)	18 (9.4)	1 (3.0)	0	53 (12.3)
不明	8 (6.1)	2 (0.0)	12 (0.0)	5 (0.0)	1	28 (6.5)
計	85(100.0)	108(100.0)	200(100.0)	37(100.0)	1	431(100.0)

表4 年齢別初職の就業形態

年齢 就業形態	年 令 区 分					計
	20才代(%)	30才代(%)	40才代(%)	50才代(%)	不明	人(%)
常勤	43 (50.6)	81 (75.0)	148 (74.0)	30 (81.1)	0	302 (70.1)
臨時パート	28 (32.9)	17 (15.7)	26 (13.0)	1 (2.7)	0	72 (16.7)
アルバイト	6 (7.1)	4 (3.7)	1 (0.5)	0 (0.0)	0	11 (2.6)
不明	8 (9.4)	6 (5.6)	25 (12.5)	6 (16.2)	1	46 (10.7)
計	85 (19.7)	108 (25.1)	200 (46.4)	37 (8.6)	1	431(100.0)

表5 初職の就業形態と免許・資格の関連

免許・資格 就業形態	免許・資格関係	無関係	不明	計
	人(%)	人(%)	人(%)	人(%)
常勤	258 (87.5)	34 (11.2)	10 (3.3)	302 (68.4)
臨時パート	56 (83.6)	11 (16.4)	5 (6.9)	72 (15.5)
アルバイト	2 (18.2)	6 (54.5)	3 (27.3)	11 (2.6)
不明	34 (5.2)	2 (1.7)	10 (21.7)	46 (13.5)
計	350 (74.0)	53 (11.8)	28 (14.2)	431(100.0)

表6 年齢別卒業後の進学

年齢 卒業進学	年 令 区 分				計
	20才代(%)	30才代(%)	40才代(%)	50才代(%)	人(%)
休職	1 (25.0)	1 (12.5)	2 (15.4)	0 (0.0)	4 (13.8)
就業・在学	1 (25.0)	3 (37.5)	7 (53.8)	3 (75.0)	14 (48.3)
就学のみ	1 (25.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	1 (25.0)	3 (10.3)
不明	1 (25.0)	4 (50.0)	3 (23.1)	0 (0.0)	8 (27.6)
計	4(100.0)	8(100.0)	13(100.0)	4(100.0)	29(100.0)

表7 短大卒業後の進学先と就学方法

就学方法 進学先	卒 業		卒業せず 在籍のみ	不明	計
	休業	就業兼			
大学院	1	0	0	0	1
大学	1	11	1	7	20
専門学校	1	2	0	0	3
不明	1	1	2	1	5
計	4	14	3	8	29

2) 今後5年以内の自己学習について

今回の主題である自己学習については複数回答であるが、537件の回答を得た。今後5年以内の自己学習の内容は、「養護教諭1種免許取得」が最多で38名(7.1%)、次いで「教員採用試験」が19名である。「進学」および「教員採用試験・1種免許取得」はそれぞれ10名の

表 8 年齢別これから 5 年以内の自己学習計画 (複数回答)

自己研修計画	年 齢 区 分				計 人 (%)
	20 才代 (%)	30 才代 (%)	40 才代 (%)	50 才代 (%)	
養護教諭 1 種免	23 (15.9)	11 (10.2)	4 (1.8)	0 (0.0)	38 (7.1)
教員採用試験	18 (12.5)	0 (0.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	19 (3.5)
進学	2 (1.4)	5 (3.8)	2 (0.8)	1 (2.5)	10 (1.9)
教採・1 種	8 (5.5)	2 (1.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (1.9)
教員免許取得	1 (0.7)	2 (1.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.5)
専修免	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.9)	0 (0.0)	2 (0.4)
教採・進学	2 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.4)
専門研修	2 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.4)
大学卒業	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.5)	1 (0.2)
その他の免許*	11 (7.6)	5 (3.8)	16 (7.2)	1 (2.5)	32 (5.9)
なし	77 (53.5)	107 (81.1)	197 (88.7)	37 (92.5)	418 (77.8)
計	144 (26.8)	132 (24.6)	222 (41.3)	40 (7.4)	537(100.0)

表 9 今後 5 年間の自己研修で取得を希望する免許・資格の内訳 (複数回答)

内 訳	20 代	30 代	40 代	50 代	計
カウンセラー	1	1	5	1	8
学校心理士	0	0	1	0	1
セラピスト	2	0	0	0	2
栄養士	0	0	1	0	1
看護師	0	1	1	0	2
保育士	1	0	0	0	1
医療介護	1	0	2	0	3
手話	1	0	1	0	2
趣味	3	0	0	0	3
内地留学	0	1	1	0	2
検討中	0	1	0	0	1
その他	2	1	4	0	6
計 (%)	11(7.6)	5(3.8)	16(7.2)	1(2.5)	32(5.9)

表 10 研修事業に対する理解

研修事業の存在	人 (%)
初めて知った	331 (76.8)
知っていた	85 (19.7)
大学からの連絡	42 (9.7)
知人からの連絡	18 (4.2)
他	25 (0.5)
不明	15 (3.5)
計	431(100.0)

表 11 研修参加希望

研修参加希望	人 (%)
希望なし	160 (46.6)
検討する	92 (26.2)
参加したい	90 (26.2)
不明	1 (0.3)
計	343(100.0)

回答が得られた。しかし、20 才代では約半数が、また、30 才代と 40 才代では 80% が自己の教育計画は「なし」と回答している (表 8)。

その他の免許 (*) に関する自己学習の内容は、カウンセリングが最多である。他には手話、医療・福祉関係、栄養士・保育士の資格免許や趣味・教養であった (表 9)。

4. 卒業生が求める卒後研修

本コースの卒業生に対する教育的支援としての研修事業はまだ日が浅く、平成 12 年度以前の卒業生には十分知られていない事情がある。

1) 卒業生に対する研修事業の理解と参加希望

本学が平成 12 年度から実施している研修事業については、431 名中 331 名 (76.8%) が初めて知ったと回答し、大学の連絡や知人を通して知っていたのは 85 名 (19.7%) であった (表 10)。

研修参加の希望については、「参加したい」は 90 名 (26.2%) であった。「検討する」は 92 名 (26.8%) で、160 名 (46.6%) は参加を希望していない結果である (表 11)。

2) 卒業生が求める卒後研修

卒後研修の内容に関する希望を自由記載方式

表 12 自由記述式回答－研修の希望内容

【基礎知識関係】	【実践】	【資格】	【開催方法・場所、他】
カウンセリング 精神保健 予防医学 こころの発達 教育評価 現状解説 法の改正、時事 最新の応急手当 医療的ケア 看護・必要な知識 パソコン	実践、実践事例 事例・事例研究 重度心身障害児の支援 性教育 薬物乱用予防 教材・資料作成 保健室経営 応急処置・ 救急処置教材・	1 種免許 認定講習 精神福祉士 社会福祉士 【教養・他】 幅広い内容・教養 人間性・いいもの 復職の準備 講演 広い分野各方面 県別受験対策コース	通信制・インターネット 受験資料の送付 開催場所：京都・静岡 地方開催 交通の利便性 土日／夏冬季休業時に 内容の連絡 就業の継続が可能な方法 研修事業を支援したい

で回答を求めた結果、研修科目や開催方法など多種多様であった（表 12）。

5. キャリア発達の概念と養護教諭養成教育の動向

養護教諭のキャリア開発は、専門的職業として社会的地位を高めるように仕事を続ける過程が尊重される事を意味する。つまり、このような過程を養護教諭全体に保障する事は、職業の社会的地位向上と、人々に質の高いサービスを保障することになる。養護教諭としてのキャリア開発は新たな開発への意欲を促し、良循環の継続過程を形成する事になることからキャリア開発は必要である。以下、文献により、今日のキャリア発達の概念と養護教諭養成教育の最新の動向を概観する。

1) キャリア発達 Career Development の定義

広辞苑第 5 版によれば『キャリアとは①職業・生涯の経歴、②専門的技能を要する職業についていること、③国家公務員試験 1 種（旧上級甲）合格者で本庁に採用されている者の俗称』としている。宗像（1983）は、「キャリアとは地位、職業、収入、学歴、人格的資質、家柄などによって、社会文化的に上下の価値付けられた段階にそって、関連した仕事を継続していくことである」と定義している²⁾。また、黒田（1994）は、「キャリアとは自分自身のライフステージとライフサイクルとの関連の中で職業を

通して働くことと自己実現との調和を図っていくプロセスである」と定義している³⁾。

山道ら（2002）は、養護教諭について「個人が職業生活を中心とした経歴・経験でのさまざまな人生役割を通して生涯にわたり自己実現していくプロセス」と定義し、養護教諭のキャリア発達を「個人が養護教諭を志望し、その職に就き、その役割を主体的に引き受け、教職生活を中心とした経験を積み重ねることで、生涯にわたり自己実現していくプロセス」と定義している⁴⁾。

2) 専門職の定義と条件

専門職の定義は多くの研究者により述べられ、必ずしも統一された基準や定義があるわけではないが、上泉⁵⁾は専門職に共通している要素として、①独自の専門的知識・技術に基づく仕事に従事する職業であること、②これらの知識や技術は長期の教育訓練でなければ獲得できないものであること、③その実践の基盤となる専門的知識体系と教育体系を有していること④社会の安寧と公共の利益を目指したサービスと貢献であること、⑤サービスの提供に当たっては、プロフェッショナルとしての倫理規範に従うこと、⑥職務活動において自律性を有すること、⑦サービスを提供するための能力、倫理的規範、自律性を維持するための専門職組織と倫理規定が存在すること、⑧専門性・倫理性を保障する免許や認定制度を備えていること、⑨こ

表 13 職業とプロフェッション⁵⁾

職 業	プロフェッション
訓練は通常は職場で行われる 訓練の期間が様々 価値・信念・倫理綱領 コミットメントと自己認識が低い 仕事は監督される 人々はしばしば職業を変える 責務は雇用者にある	教育が学校で行われる 教育期間は一定である 価値・信念・倫理的価値が統合 コミットメントとアイデンティティが高い 自律した仕事 人々は専門職を変えることを好まない 責務は個人にある

これらの領域には独占の権限が伴うことを挙げている。また、上泉が紹介している Kay Kittrell Chitty による職業とプロフェッション (表 13) は、養護教諭が専門職として社会の承認を得るために備えなければならない条件を考える上で参考になる。

3) 養護教諭養成教育機関の課題と役割

(1) 養護教諭養成教育に関する動向

今日の児童生徒の健康問題は複雑化しており、緊急に課題解決が迫られる業務内容に対応するために、平成 17 年 (2005)、養護教諭養成教育を抜本的に検討する日本養護教諭養成大学協議会が発足したことは職能団体の新しい動きである。協議会の目的は養護教諭養成に関わる大学、短期大学 (部) および大学院相互の提携と協力によって学術と教育の発展に寄与し、養護教諭養成の進展に関わる高等教育機関使命達成に貢献する (第 2 条)、である。推進する活動として、教育課程 (カリキュラム) 検討と養成制度の検討をあげている。

三木⁶⁾ (1999) は、21 世紀を見据えた養護教諭の養成のあり方として養護教諭のライフステージ全体を軸に養成段階、現職研修段階における一貫性ある資質向上システムの構築を述べている。つまり、大学などの養成では「学校現場の執務に支障のない最小限必要な基礎的基本的な資質や能力、現職教育では円滑に職務を遂行できるとともに、新たな現代的な課題への対応が可能となる資質や能力を育てる観点から養成する必要がある。そのためには養成関係者、行政、現職養護教諭が協力し、一貫性ある資質向

上システムを構築する必要がある」、と提言している。また、後藤⁷⁾ (1999) は同学会において生涯教育という観点から、アイデンティティの確立に向けた 21 世紀の養護教諭のあり方として 2 つの段階を解説している。つまり、第 1 段階は専門職の中で分化したスペシャリストとして「養護教諭という職種固有性を明らかにする」ことであり、第 2 段階は、職種の固有性が「養護教諭個々の個性」を反映させても揺るがないという確固たるものになることである。

(2) 関連学会・研究班の見解

日本学校保健学会共同研究班は、今日の社会事情や子どもの健康問題、学校保健の課題などから養護教諭として求められている資質・能力や望ましい養護教諭像に応えるために、養成教育機関の養成教育の目標として、以下の 6 項目を挙げている。つまり、①教育の意義や学校教育の役割を理解し、養護教諭として果たすべき役割を認識・追求する能力・態度を形成する。②健康の諸概念を認識し、健康の価値を尊重する態度と子どもの健康認識を育てる能力を形成する。③養護教諭活動の対象 (主として子どもや子ども集団) を把握し、健康問題に総合的に対処する必要性を認識し、対象に必要な活動を計画、運営、実施、評価する能力を形成する。④組織・集団の特性を把握し、人々と連携し、組織化をはかり、活動を推進する能力を形成する。⑤生涯にわたり自己教育 (研究・研修) を行える能力・態度を形成する。⑥広い視野で物事を捉えられる能力を身につけ、人間としてのよりよい生き方を追求し、養護教諭として社会

に貢献する態度を形成する、である。一方、三木⁸⁾は、教育職員としての「共通性」と養護教諭の「独自性の確立」と「協調・連携体制」の構築の中で養護教諭の研修制度の確立をあげている。つまり、「養護教諭の資質の向上は、ライフステージ全体を視野にその体系的運用と方法を確立しなければ効果が上がりにくい。(中略)採用時の研修及び経験者研修は平成9年度に大幅に充実し、平成12年度にも日数や後補充について改善された。今後は、法的な研修制度への参入を確立することを念頭におきつつ、その根拠となるデータと理論を確かなものとしなければならない」、と提言している。さらに、「養護教諭自身が『職』としてのアイデンティティの確立と「養護教諭としての自己確立」を目指し、自らが育つ時代となるべきであろう」、と述べている。

(3) 現職養護教諭に対する研修の現状

昭和46年(1971)の臨時教育審議会による提言として研修制度の体系化がある。つまり、現任教育の充実という観点から、新規採用教員研修や教職経験別研修、職位別・専門別研修の制度化が積極的に進められた。小学校の新任者研修制度の導入は平成元年(1989)に実施され、平成10年には教育職員特例法の改正により教諭に10年次研修制度が導入された。養護教諭については、平成12年6月「新規採用養護教員研修実施要綱モデル」(事務連絡)によって研修期間と内容が示された。養護教諭経験者研修は新規採用後5年と一定の経験を有する養護教員(10~20年程度)が対象である。しかし、後藤は(1999)法的な裏づけがなく、各県での研修体制は予算との絡みなどから多くの課題があることを指摘している⁹⁾。

森(2002)は、著書「変革期の養護教諭」¹⁰⁾の中で、研修は自主的・自律的に行われるべきものであるとし、養護教諭が行政研修に頼りすぎることは、自主・自律の研修を求める養護教諭にとって自殺行為になってしまうことを指摘している。その上で、養護教諭の研修は、養護

教諭一人ひとりの自己啓発意欲に基づく学習・研究の努力が出発点であり、養護教諭一人ひとりが自らの実践を対象化することが前提となることを強調している。

第一法規の「新教育学辞典」によれば、研修とは、『就業以前の特定の準備教育としての学習・訓練と区別して、現任教育と呼ばれる』、『職業において働く人間の労働能力を維持・向上させることは、その当該人間ばかりではなく、企業・組織も高い関心を示すところである。……(中略)……研修は、こうした労働力を維持・向上させ、より高い労働対価を得るための一手段であって、学習(研究)活動や実践(体験的、実習的)活動、ないしはそのための訓練を総称していわれる』、と説明している。

(i) 現行研修制度の枠組み

公立学校などの「教諭等」を対象とする研修については地方公務員法、教育公務員法、地方教育行政の組織及び運営に関する法律などにおいて制度的な枠組みが規定されている。また、教員は、職務の特殊性から研修に関するさまざまな特例が定められているが、養護教諭の研修は教諭と同等に保障されたものではない。

(ii) 研修の位置づけ

教育公務員特例法第21条第1項で「教育公務員はその職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」と義務づけられ、職務遂行に研修は不可欠なものとして位置づけられている。

(iii) 研修の現状

養護教諭の現任研修は文部科学省が主催する研修と文部科学省の補助事業として都道府県に委託している研修がある。前者は健康相談支援体制整備事業で、後者は新規採用養護教諭研修である。新規採用養護教諭研修は平成元年に9日間でスタートし、平成9年度には27日間となった。しかし、初任者研修制度に養護教諭の文言は入っていない、さらに、経験者研修としては5年次、10年次(平成15年度から)が位置づけられているが、養護教諭の研修は法的裏

づけがないために各県での研修体制は一律ではない、という問題がある。

Ⅳ 考 察

平成 17 年に実施した卒業生全員を対象にした実態調査の結果から、今回は、卒業生の養護教諭を現職とする回答者 431 名に対して、卒業後の就業実態と自己学習、本コースの教育的支援に関する卒業生の希望について分析・検討した。

調査結果、初職の就業職種と免許資格の関連については、350 名 (81.2%) が免許に関連する仕事に就いており、本コースの教育目的・目標が、卒業生の生活に浸透しているといえる。卒業後の初職から養護教諭の免許資格で勤続しているものは、年齢別に、40 才代の 170 名 (48.6%) が最も多く、次いで 30 才代の 89 名 (25.4%)、20 才代は 60 名 (17.1%) で、卒業直後から養護教諭として就業する人数は年々減少している。年齢別就業形態では、初職の常勤比率は 50 才代から 40 才代、30 才代、20 才代と順次低くなり、臨時、パート、アルバイトの就業形態は反比例して 20 才代から 30 才代、40 才代、50 才代と順次低くなっていることから、卒業直後から常勤の養護教諭として就業することは困難になっていることが判明した。

キャリアデベロップメントの一手段として、進学に関する実情を分析した。本学卒業後の進学者 29 名中、20 名 (68.9%) の進学先は大学を選び、14 名は就業を継続しながら通信教育や放送大学、夜学を卒業している。今後 5 年以内の自己学習計画については、20~40 才代では養護教諭 1 種免許取得と教員採用試験、進学が上位であった。その他の自己学習では 40 才代のカウンセラーで、職務上の必要性和関心領域の理由が考えられる。

学校教育が抱える課題はますます複雑・多様化しており、学校や教員に対する期待は高まるばかりである。短期大学の制限ある学習期間を

考えるまでもなく、卒後の現任教育は養成機関も分担する責任があるのではないかと考える。本コースの卒業生に対する教育的支援は、平成 12 年に開始した研修事業である。しかし、まだ日が浅く、卒業生への情報が行き届いているとはいえない。

卒業生が求める教育的支援の内容は、質的向上を保障する制度、とりわけ研修制度の確立である。今後 5 年以内の自己教育内容は多様であるが、1 種免許取得や進学をはじめとするキャリア発達であり、20 才代と 30 才代に希望・要望が集中している。

今回の調査を通して、卒後研修会の存在は知られたが、さらに、教員免許更新の必要条件となる講習会としても機能する条件整備が求められるところである。本学の崇高な使命を堅持し、日本の養護教諭養成教育に貢献してきた本学が、更なる発展的役割を担うことは歴史的にも求められていると考える。

今日のキャリア発達の概念と養護教諭養成教育の最新の動向は文献により解説した。

わが国の教員養成は、他の先進諸外国同様、国が定める基準に則った養成教育を受け、高度な専門知識や技能などを修得する、「大学における教員養成」を原則としている。

近年の指導力を問われる教員の増加や不祥事などの背景から、さらに質の高い教員を確保する必要性があり、文部科学省は重点的な財政支援を行って、資質の高い教員養成に取り組んでいる。加えて、平成 19 年教育改革関連法案が国会審議を通過したことにより、教育職員免許法の改正を始め、具体的な教育制度の改革が展開されようとしている。

世界に類例のない養護教諭の養成教育課程においては、既に、早くから、教育カリキュラムの改正や研修制度の確立に向けた動きがあり、基礎教育と卒後研修の双方から力量の向上が提案されてきた。わが国の養護教諭の養成教育については多様な教育体制の歴史的経緯があり、平成 17 年 6 月新たに設立された日本養護教諭

教育学会の先導的動きが注目されている。大谷は日本養護教諭教育学会において、現職の養護教諭が自身の成長を図れるように自己教育していかなければならないことを強調している¹²⁾。また、小林は、養護教諭の職能成長に関する研究で国立大学教員養成系の養護教諭志望学生と現職者を対象とする自己教育に関する調査結果として、現職者の5割は養護教諭の成長と最も関係が有る研修として自己研修を挙げ、自己教育能力は専門性向上努力、他者交流、自己統制、オープンネス、学びの習慣、自己肯定感であったことを報告している¹³⁾。教員免許の更新制度と免許更新時の講習受講の条件や教員の能力評価が実施されようとしていることもあり、社会状況を背景に養護教諭の現職者に対する教育的支援の必要性、必然性は逼迫している状況にある。

V おわりに

平成17年8月に実施したキャリアデベロップメントに関する卒業生の実態調査結果を基礎データとして、養護教諭を現職とする回答者431名(67.6%)を対象に、卒業後の就業実態と卒業生に対する本コースの教育的支援について分析・検討した。

回答者の年齢構成では40才代が約半数を占め、就業期間では20～25年が最多で88名(20.4%)である。卒業後の初職が免許・資格関連であったものは350名(81.2%)で、就業形態では常勤者が302名(70.1%)であった。

短期大学卒業後の自己学習は通信教育や放送大学、夜間大学などに29名進学しているが、卒業したものは18名である。今後5年以内の自己学習計画は、養護教諭1種免許取得が最多で、次いで、カウンセラーや医療介護などその他の免許取得、教員採用試験の受験、進学などであった。本コースが卒業生の教育的支援を本格的に開始したのは平成12年であるが、卒業生のキャリア発達の一翼を担う重要な事業として発展させなければならないと考える。卒後研

修として希望する内容はカウンセリングや精神保健、予防医学、医療的ケアなどの基礎知識と養護教務の職務に関する実践研究、資格取得、教養、他など多様な希望が出された。

養護教諭養成教育の最新動向としては、教育課程(カリキュラム)と養成制度の検討を推進活動としている「日本養護教諭養成大学協議会」の活動に注目していきたい。

今日の複雑化した児童生徒の健康問題に対応するためには、関係者が提案しているように、養成段階と現職研修段階で一貫性ある資質向上システムの構築が急がれる。

謝辞

本研究は関西女子短期大学後援会の研究助成をいただきました。養護教諭養成課程認定40周年を前にこのような調査研究が出来ましたことに、厚く御礼を申し上げます。また、調査にご協力をいただき貴重なご意見をお寄せくださいました卒業生の皆様に心から感謝申し上げます。

引用文献

- 1) 佐藤秀子他 卒業生の就業状態から見るキャリア発達支援に関する一考察 関西女子短期大学 紀要(16) pp. 147-157, 2007
- 2) 宗像恒次 看護者のキャリア開発への課題 看護展望 8(2) pp. 83-82, 1983
- 3) 黒田裕子他 看護領域における大学院修了生のキャリア開発に関する実態調査 第25回看護学会誌 看護管理 pp. 150-153, 1994
- 4) 山道弘子他 養護教諭のキャリア発達に関する研究(1) 日本養護教諭教育学会誌 5(1) pp. 76-91, 2002
- 5) 上泉和子 第4章看護専門職の機能と活動 看護管理概説(井部俊子編) 日本看護協会出版会 pp. 77-78, 2003
- 6) 三木とみ子 21世紀を見据えた養護教諭の養成教育 第46回日本学校保健学会誌講演集 pp. 82-83, 1999
- 7) 後藤ひとみ 21世紀を見据えた養護教諭の養成教育—養護教諭養成の立場から— 第46回日本学校保健学会(名古屋)講演集 pp. 80-81, 1999
- 8) 三木とみ子 養護教諭 知っておきたいキーワード 養護教諭実務研究会編集 第一法規

- pp. 132-137
- 9) 後藤ひとみ 21 世紀を見据えた養護教諭の養成教育－養護教諭養成の立場から 第 46 回 日本学校保健学会 (名古屋) 講演集 pp. 80-81, 1999
- 10) 森 昭三 変革期の養護教諭 大修館 pp. 251-261, 2002
- 11) 井部俊子 看護管理概説 日本看護協会出版会 p. 78, 2003
- 12) 大谷尚子 教育職員免許法と養護教諭の養成教育 日本養護教諭教育学会誌 2, pp. 5-11, 1999
- 13) 小林冽子 養護教諭の職能成長に関する研究 学校保健研究 38, pp. 346-359, 1996
- 14) 前掲書 10)
- 15) 前掲書 4)