

# 退職養護教諭を活用した新規採用養護教諭研修の課題

— 教育委員会の研修担当者対象の調査結果をもとに —

下村 淳子\*<sup>1)</sup> 林 典子\*<sup>2)</sup>

【目的】退職養護教諭を活用した新規採用養護教諭研修の現状と課題を明らかにする。

【方法】全国の教育委員会に対してアンケート調査を実施し、新規採用者研修の実施状況を確認した。

【結果】次の点が明らかになった。

①新規採用者研修の専門研修は1年間で約57時間行われていたが、自治体によって研修量に差があった。

②退職養護教諭は、平均で3名の新採養護教諭を教えていた。

③研修を企画するスタッフが困っていた点は「退職養護教諭を確保すること」と「退職養護教諭へのサポートが不足すること」だった。

④研修を企画するスタッフが期待するテーマは、救急処置に関する内容だった。

【結論】新規採用者研修の課題は、自治体によって研修量に差があることと、退職養護教諭を確保することが課題だった。今後は研修の実施方法を改善していく必要がある。

キーワード: 養護教諭, 新規採用者研修, 教育委員会

## I 緒言

近年、子供たちが通う学校現場では、いじめや不登校・保健室登校児への対応だけでなく、アレルギー疾患の多様化や発達障害児への対応など、さまざまな課題が山積している<sup>1)</sup>。こうした中、学校内で唯一、医学・看護学・心理学の専門知識を有する養護教諭には、これらの健康課題の解決に向けて、より積極的な関わりが求められている。しかしながら、子供達の健康課題は、社会的な要因や学校環境にも影響されることから、養成段階で学ぶ知識・技術だけでは十分とせず、資格を取得した後も継続的に学び続けていくことが重要である<sup>2)</sup>。

公立学校で勤務する養護教諭は、教育公務員であることから研修が義務づけられている(教育公務員特例法第21条第1項)。教員の研修は、経験年数や職能、担当教科、校務分掌等、教員個人や学校内で担う役割

ごとに必要な専門的資質能力を高めるために行われている<sup>3)</sup>。平成18年に出された中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」<sup>4)</sup>でも「現職研修は個々の教員の能力、適性等に応じた多様な研修を行い、その成果を適切に反映していく必要がある」と記されており、きめ細かな現職研修を行うことで、教員がその時代のニーズに的確に対応できることを期待している。

教育職員養成審議会「養成と採用・研修との連携の円滑化について(第3次答申)」では、教員という職業は経験年数や年齢によって求められる役割が異なることから、段階ごとに到達すべき能力が詳細に提示されている<sup>5)</sup>。具体例をあげると、初任時には「教科指導や生徒指導等を滞りなく実践できる力」、中堅教員には「学級・学年運営だけでなく、若手教員への指導的役割や学校運営に積極的に参加できる力」である。このような目標を示すことで、教員として向かうべき方向性を示している。養護教諭にも同様に段階ごとに

\*1) 愛知学院大学心身科学部健康科学科

\*2) 東海学園大学教育学部教育科客員教授

(連絡先) 下村淳子 〒470-0195 愛知県日進市岩崎町阿良池12 TEL: 0561-73-1111 (ext.3423) FAX: 0561-73-1143

到達すべき能力が示されている。初任時には「心身の健康観察、救急処置、保健指導等、児童・生徒の健康の保持増進ができる力」として、一通りの職務が果たせる力を求めているものの、中堅養護教諭になる頃には、「保健室経営の在り方や保健管理の充実等、広い視野で勤務校の健康課題を捉えることができる。」として学校保健の充実と推進できる力を求めている。これらの研修には、教員が所属する学校の設置者が行う公的な研修と個々の教員が自主的に行う自主的研修がある<sup>6)</sup>が、すべての教員に等しく機会が与えられる公的な研修は重要な役割を果たしている。中でも採用後の1年間に行われる初任者研修での学びは教育職員としての自覚と使命感を深めるために行われるもので、教員としてスタートするうえで欠くべからざる研修である<sup>7)</sup>。養護教諭においても、養成課程で学んだ知識を実際の執務に活かすことができるよう、実践的指導力を向上させることができる<sup>8)</sup>。

しかしながら、養護教諭は、制度上、初任者研修の対象者に含まれないことから、代わりに新規採用者研修を実施している。この研修では、勤務校から離れて教育センター等で学ぶ校外研修の他に、退職養護教諭が勤務校で個別に指導できる校内（専門）研修（以下、専門研修と称す）がある。これは、経験の浅い養護教諭が抱える諸課題に対して、勤務校の健康課題も確認し指導できることから、養護教諭としての実践力向上と教員としての成長にもつながると期待されている<sup>9)</sup>。

そこで本研究では、新規採用者研修のよりよい実施に向けた改善策を検討する資料を作成するために、現行の専門研修の現状と課題を捉えることとした。

## II 方法

### 1. 時期及び対象者

平成24年2月～3月、47都道府県及び19政令指定都市の合計66の教育委員会（以下、自治体と称す）の事務局で研修等を企画・運営する担当者（以下、研修企画担当者と呼ぶ）に対して質問紙郵送調査を実施した。回答者には、養護教諭の新規採用者研修を計画・運営する担当者として指定し、依頼状とともに送付した。

### 2. 調査項目

新規採用養護教諭研修における専門研修の実施状況と実施上の課題を捉えるために、以下の項目について質問した。

#### 1) 専門研修の開催状況

平成23年度中の専門研修の実施状況として次の項目を確認した。すなわち①受講対象者である新規に採用された養護教諭（以下、新採養護教諭）と指導者として雇用した退職後の養護教諭（以下、研修指導員）の人数、②専門研修の実施日数と一日あたりの指導時間である。それぞれ実数を記載してもらった。

#### 2) 事前指導の開催状況

雇用した研修指導員に対して事前指導の有無を確認した。さらに事前指導を実施した自治体には、実施回数と実施した利点、実施していない自治体には実施しなかった理由を尋ねた。

#### 3) 研修後の評価

新採養護教諭と研修指導員に対する他者評価と自己評価の実施状況を確認した。確認のための選択肢には、①他者評価と自己評価の両方行っている、②他者評価のみ行っている、③自己評価のみ行っている、④両方していないの4種類とし、それぞれの件数を確認した。さらには、「他者評価と自己評価を両方行っている」を3点、「他者評価のみ行っている」を2点、「自己評価のみ行っている」を1点、「両方していない」を0点として、新採養護教諭と研修指導員との評価の違いを確認した。

#### 4) 研修企画担当者が希望する指導内容

研修企画担当者が専門研修内で指導を望む内容を確認した。質問紙調査の項目には、日本学校保健会発行の「保健主事の手引」<sup>10)</sup>に記載されている「養護教諭の職務内容」をもとに「その他」を含む14項目を選択肢とした。14項目の内訳は①勤務校における児童生徒の健康実態の把握、②児童生徒への個別的な保健指導、③集団的な保健指導、④保健学習（学習指導案の作成・授業の実施）、⑤救急処置及び救急体制の整備、⑥養護教諭の行う健康相談の進め方、⑦健康診断の実施と結果の活用、⑧学校環境衛生活動と結果の活用方法、⑨学校保健委員会の進め方、⑩学校内における組織の活用、⑪感染症の予防措置、⑫保健室の配置と運営、⑬特になし、⑭その他である。希望する項目をすべて選択してもらった。

#### 5) 専門研修の企画・運営上の課題

研修企画担当者が専門研修を企画・運営する上で感

じる課題を次の7項目で尋ねた。すなわち、①退職養護教諭の確保が難しい、②退職養護教諭に対するサポートが十分でない、③専門研修で行う研修内容が新規採用者のニーズにあっていない、④専門研修の成果を客観的に評価することが難しい、⑤新規採用者研修に対する財政面の支援が乏しい、⑥課題はない、⑦その他である。当てはまる課題に対して、すべて選択してもらった。

### 3. 分析方法

調査用紙は36件が回収され、回収率は54.5%だった。そのうち有効回答は35件、有効回答率は97.2%であった。解析にあたっては、項目ごとに回答の分布を確認するとともに、新採養護教諭と研修指導員の評価方法の違いは平均値と対応のあるt検定を行った。これらの解析は統計プログラムSPSS for Windows Ver.23.0を用い、統計上の有意水準は5%とした。

### 4. 倫理的配慮

回答者に対する倫理的配慮として、依頼状及び調査票において回答者個人や所属の自治体名を特定しないこと、回答は自由意志に基づくものであり、回答によって不利益は生じないこと等を明記した。これらの依頼に対して、研究者に返送された調査票を同意が得られたものとして取り扱うことにした。

## III 結果

### 1. 回答者の属性

回答者である研修企画担当者の年齢構成は40歳代が最も多く21名(60.0%)だった。次いで50歳代12名(34.3%)、30歳代2名(5.7%)であった。教職員としての勤務年数は24.1±5.5年で、教育委員会事務局に赴任後の勤務年数は6.6±8.9年であった。赴任前に勤務していた校種は、小学校16名(45.7%)、中学校11名(31.4%)、高等学校6名(17.1%)であった。回答者のうち養護教諭免許所有者は31名(86.1%)であった。

### 2. 専門研修の実施状況

回答があった36件の自治体のうち、平成23年度中に専門研修を開催した自治体は29件だった。開催しなかった7件の理由は、いずれも「新規採用研修受講対象者がいない」というものであった。

専門研修を開催した29件によると、専門研修を受講した新採養護教諭の平均値は15.1±13.0名で、最も多い自治体で62名、最も少ない自治体は1名と自治体によって大きな差があった(表1)。一方、研修指導員の平均値は10.1±11.8名で、最も多い自治体が61名、最も少ない自治体が1名と新採養護教諭同様に大きな差があった。1名あたりの研修指導員が指導する新採養護教諭は、平均3.0±4.7名で、最も多く担当する自治体では一人の研修指導員が23名を受け持つケースもあった。

一方、専門研修の実施回数をみたところ、最も多い自治体は28回、最も少ない自治体が5回で、平均の実施回数は13.8±5.2回だった(表2)。一回あたりの研修時間は平均4.1±1.0時間で、最大が8時間に対し、最小は5時間であった。1年間の合計時間をみると平均は56.8±22.1時間だが、最も多く開催した自治体112時間に対し、最も少ない自治体は18時間で研修時間にも大きな差があった。

表1 専門研修を行った新採養護教諭と研修指導員の平均人数

N=29		
	人数 ± 標準偏差	最大-最小
新採養護教諭の人数	15.1 ± 13.0	62 - 1
研修指導員の人数	10.1 ± 11.8	61 - 1
研修指導員1名あたりの新採養護教諭数	3.0 ± 4.7	23 - 1

表2 専門研修の実施回数と1回あたりの所要時間

N=29		
	平均 ± 標準偏差	最大-最小
1年間に開催した回数 (単位:回)	13.8 ± 5.2	28 - 5
1回あたりの所要時間 (単位:時間)	4.1 ± 1.0	8 - 3
1年間の研修時間の合計 (単位:時間)	56.8 ± 22.1	112 - 18

### 3. 研修指導員に対する事前指導の実施状況

研修指導員に対し事前指導を行った自治体は17件(58.6%)だった。実施回数は2回が最も多く9団体で、次いで1回の6団体であった。事前指導を行った17団体に「実施した利点」を尋ねたところ、「研修指導員同士の情報交換ができる」が15件(88.2%)と最も多く、次いで「研修指導員の抱える指導上の不

安を解消することができる」が14件(82.4%)と多かった(表3)。しかしながら、研修指導員が行う指導内容を確認しあうことや研修の進捗状況を報告しあうなどの「新規採用者の学びの度合いを確認することができる」と回答したのは、わずか3件(17.6%)にすぎなかった。

一方、実施しなかった団体は12件(41.3%)だった。実施しなかった理由の内訳をみると「旅費・会場費などの財政面の支援がない」という理由が最も多く8件(66.7%)、次いで「研修の手引きや資料配布によって周知できている」という理由が3件(25.0%)だった(表4)。

表3 事前指導を実施した利点(複数回答) n=17

項目	件数(%)
研修指導員同士の情報交換ができる	15 (88.2)
研修指導員の抱える指導上の不安を解消することができる	14 (82.4)
研修指導員に対して指導内容の統一を図ることができる	10 (58.8)
新規採用者の研修状況を把握することができる	10 (58.8)
研修指導員に対して、事務手続きなどの伝達ができる	9 (52.9)
研修指導員の意見を次年度の研修に生かすことができる	9 (52.9)
新規採用者の学びの度合いを確認することができる	3 (17.6)

表4 実施しなかった理由(複数回答) n=12

項目	件数(%)
旅費・会場費などの財政面の支援がない	8 (66.7)
研修の手引きや資料配布によって周知できている	3 (25.0)
研修指導員から研修会開催の要望がない	1 (8.3)

#### 4. 新規採用養護教諭と研修指導員の評価方法の違い

新採養護教諭と研修指導員に対する評価方法を確認した。両者に対して専門研修後に自己評価及び他者評価の実施の有無を尋ねたところ、新採養護教諭に対しては「他者評価のみ行っている」が17件(56.7%)で最も多かった(表5)。一方、研修指導員に対しては、「両方していない」自治体18件(60.0%)で最も多く、「他者評価のみ行っている」は皆無であった。また、両者への評価方法の違いを確認するために、「他

者評価と自己評価を両方行っている」を3点、「他者評価のみ行っている」を2点、「自己評価のみ行っている」を1点、「両方していない」を0点として、両者の平均値の差をみた(表6)。その結果、新採養護教諭は2.0±1.3点であったのに対し、研修指導員に対する評価方法は0.9±1.3点で有意な違いがみられ、新採養護教諭は研修指導員よりも評価を行っていた( $t=-4.75, p<0.001$ )。新採養護教諭には厳密な評価を行っている反面、研修指導員に対しては評価を行っていなかった。

表5 研修指導員と新規採用養護教諭への評価の実施状況  
件数(%) N=30

	他者評価と自己評価	他者評価のみ	自己評価のみ	両方しない	合計
研修指導員に対する評価	4 (13.3)	0 (0.0)	8 (26.7)	18 (60.0)	30 (100.0)
新規採用養護教諭に対する評価	6 (20.0)	17 (56.7)	2 (6.7)	5 (16.7)	30 (100.0)

表6 研修指導員と新規採用養護教諭への評価の違い状況  
N=30

	平均値	標準偏差	t値	検定
退職養護教諭に対する評価	0.93	1.31	-4.75	p<0.001
新規採用養護教諭に対する評価	2.00	1.26		

#### 5. 研修企画担当者が希望するテーマと企画・運営上の課題

自治体の研修企画担当者が最も期待するテーマは「救急処置及び救急体制の整備」が17件(56.7%)であった。次いで「学校内における組織の活用」14件(46.7%)、「健康診断の実施と結果の活用」12件(40.0%)の順であった(表7)。一方、期待が小さかったものは「保健学習(学習指導案の作成・授業の実施)」、「学校環境衛生結果の活用方法」、「集団的な保健指導」、「感染症の予防措置」であった。

専門研修を企画・運営する上で感じる課題を尋ねたところ、「研修指導員の確保が難しい」が最も多く27件(90.0%)であった(表8)。次いで「研修指導員に対するサポートが十分でない」が15件(50.0%)で、「専門研修の成果を客観的に評価することが難しい」



13件（43.3%）だった。「課題はない」と回答した教育委員会は皆無であった。

表7 研修企画担当者が期待するテーマ

	件数 (%) N=30
救急処置及び救急体制の整備	17 (56.7)
学校内における組織の活用	14 (46.7)
健康診断の実施と結果の活用	12 (40.0)
保健室の配置と運営	11 (36.7)
勤務校における児童生徒の健康実態の把握	11 (36.7)
養護教諭の行う健康相談の進め方	10 (33.3)
学校保健委員会の進め方	5 (16.7)
児童生徒への個別的な保健指導	4 (13.3)
集団的な保健指導	1 (3.3)
感染症の予防措置	1 (3.3)
保健学習（学習指導案の作成・授業の実施）	0 (0.0)
学校環境衛生結果の活用方法	0 (0.0)

表8 専門研修の企画・運営上の課題

	件数 (%) N=30
研修指導員の確保が難しい	27 (90.0)
研修指導員に対するサポートが十分でない	15 (50.0)
専門研修の成果を客観的に評価することが難しい	13 (43.3)
新規採用者研修に対する財政面の支援が乏しい	6 (20.0)
課題はない	0 (0.0)

## IV 考察

### 1. 新規採用者研修の専門研修の実態

養護教諭の新規採用者研修の中で行われる校内（専門）研修の実施状況を確認したところ、自治体によって実施内容に差が生じていた。校内（専門）研修は、退職した養護教諭が指導者となって採用直後の新採養護教諭に個別指導を行うものである。平成23年度の実施状況をみると、研修時間では1日4時間を14日間、年間で57時間だった。しかし、自治体によって範囲が広く、5日から28日までの日数で開きがあった。

1年間の総時間数に換算すると、差はさらに広がり、18時間から112時間までの94時間も開いていた。また、退職した養護教諭が担う研修指導員の人数にも差があった。一人の研修指導員が受け持つ新採養護教諭

の人数は平均3名となっていたが、多いところでは23名の新採養護教諭を一人で担当している自治体もあった。回答者のコメントによれば、「養護教諭の採用人数に見合った指導者を確保することが最も困難」との記載もあることから、小規模な自治体においては、養護教諭の新規採用者に見合った退職者を指導者として確保することは、非常に困難であることが伺える。よりより新規採用者研修を行うためには、適正な指導者を確保することと、統一された研修量を確保できるような環境を整備することが重要である。

そもそも教員は、教育公務員特例法第21条で「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」と記されており、研修が義務づけられている。また、教員を採用した任命権者の教育委員会事務局には、研修が円滑に実施できるように計画・実施するように定められている（同法21条第2項）。しかし、同法第23条（初任者研修）では「公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、その採用の日から一年間の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修を実施しなければならない。」とあり、初任者研修を「教諭」としたうえで実施を義務づけている。「小学校には、校長、教頭、教諭、養護教諭及び事務職員を置かなければならない。」（学校教育法第37条 小学校、第49条 中学校、第60条 高等学校、第69条 中等教育学校として準用）とあるように、養護教諭は教諭の中に含まれないことから、初任者研修の対象者にはなれない。代わりに、新規採用者研修という名称で、自治体の教育委員会が実施する新規採用者研修を受けている。しかし、法に定められていないことから、統一した指針は示されず、結果として運営面に支障が生じてしまった可能性がある。

また、研修量も「初任者研修」と比較して大幅に少ない。一般の教員が受ける初任者研修では校内研修が年間60日程度、校外研修が年間30日程度とされており、すべての自治体で年間90日間実施している<sup>11)</sup>。しかしながら、養護教諭の場合は校内で行われる専門研修はわずか14日程度で初任者研修の60日と比べると1/4にも満たない。年間の研修日数も養護教諭の場合、わずか27日間で一般教員の90日と比較しても大幅に少ない。学校現場で共に子供達の教育に携わる者同士が、このように研修量に差が生じている状況は望ましい状況とはいえず、早急に改善すべき課題であろう。

養護教諭の研修は、学校保健活動に関わる知識や子供の健康課題を把握しうる力量、教師としての自覚と

使命感を深めるためにも重要な役割を担っている<sup>7)</sup>。特に採用直後の初任時には、児童生徒の健康管理と健康教育に責任を持ち、一通りの職務が果たせるような資質能力が期待されている<sup>5)</sup>。このことからみても、専門研修では、退職養護教諭を十分に活用するために初任者研修並に研修時間を増やすことが求められる。

以上のことから、専門研修の実施状況には研修量、研修指導員数という点において不足しており、初任時の養護教諭が持つべき力を獲得するためには、「研修量を初任者研修同様とする」ことや、研修指導員となる「退職養護教諭の適正数の確保」などに改善すべき課題があることが捉えられた。

## 2. 専門研修の運営上の課題

新規採用者研修のうち専門研修を企画・運営する上で感じる課題を尋ねたところ、「研修指導員の確保が難しい」が9割、「研修指導員に対するサポートが十分でない」が5割、「専門研修の成果を客観的に評価することが難しい」が4割であった。新採養護教諭の研修指導員になりうる退職養護教諭の確保やその支援不足を企画する担当者自身が「最も困難な課題」と感じていた。一方で「指導して欲しい」と期待するテーマには、「救急処置及び救急体制の整備」や「学校内における組織の活用」、「健康診断の実施と結果の活用」などであった。特に養護教諭として最も期待される職務である「救急処置及び救急体制の整備」や、養成教育で習得しにくい「学校内における組織の活用」などのテーマを期待していた。勤務校の中で直接指導できる専門研修という特性を十分に活かして、経験豊かな退職養護教諭の知見を経験の浅い養護教諭に伝えてもらいたいと願っていた。

平成20年の中央教育審議会答申<sup>12)</sup>では、養護教諭の研修には経験豊かな退職養護教諭を活用して、充実した研修とすることを奨励している。多くの学校で未だ一人配置の養護教諭であるからこそ、退職養護教諭が新採養護教諭に赴いて個別に指導する専門研修が重要になってくる。しかし、新採養護教諭に見合うだけの指導者を確保するには、小さな規模の自治体では困難であろう。また、退職養護教諭の採用や研修の実施方法などには詳細な規定がないため、具体的な研修内容や方法が示されておらず、退職養護教諭自身の持つ意欲や指導力に依存している状況がある。しかも本調査結果のように、研修指導者に適する退職養護教諭の確保に苦慮している現状を鑑みると、質の高い研修指導員を確保することは、さらに難しい問題となる。

加えて、研修指導員への事前・事後指導などの支援は、必ずしも十分ではない。研修指導員に事前指導をする機会を行っている自治体は6割未満にすぎず、指導後の評価も十分とはいえない。退職したばかりで指導経験もない養護教諭に、新採養護教諭の指導を任せるならば、相応の力量が必要であるにもかかわらず、現状では十分な支援をしているとはいいがたい。事前に心構えや指導方法等を伝授する機会を設けることは、専門研修の質を高めるだけでなく、研修指導員を確保するうえでも必要な措置であるといえる。養護教諭が生涯を通じて学び続けていくためには目指すべきキャリアアンカー、つまり目標とする養護教諭の存在が重要である<sup>13)</sup>。経験豊かな退職養護教諭が新採養護教諭のキャリアアンカーとなりうる存在になるためには、質の高い指導員を確保することが重要と考える。そのためにも今後は、研修指導員となりうる退職者をただ「待つ」のではなく、積極的に「養成する」として方向転換していくことが重要になってくるであろう。このような研修指導員を養成することのできる体制作りを検討していく必要がある。

以上のことから、退職養護教諭が研修指導員となる専門研修を充実するためには、研修指導員となる退職養護教諭の確保と十分なサポート体制を図ることが重要である。これらの取り組みが全国すべての自治体で等しく実施されるシステムを構築することが求められる。さらには、運用面においても統一した基準や内容の選定・すすめ方のマニュアル作成が必要となってくる。このことが研修指導員の確保にもつながるとともに、質の高い研修指導者の養成にもつながることが示唆された。また、退職養護教諭を研修の指導者として活用していくためには、すべての養護教諭に対して在職時から研修指導員となるための養成を始めるなどの環境整備が重要である。そのためにも、予算的な裏付けも必要である。研修指導員に対する研修制度を設けるなど、意欲ある養護教諭が自信を持って後輩に指導できるようにするよう改善すべきと考える。新採養護教諭が経験豊かな退職養護教諭から十分に学べるような支援を充実することが求められる。

## V 結 語

養護教諭の新規採用者研修の中で行われる専門研修に焦点をあてて、実態と企画・運営上の課題を捉えたところ、以下のような結果が得られた。

1. 平成23年度中に行われた自治体29件の新規採

ユーザー研修の専門研修は、1日あたり4時間で年間14日間、合計約57時間行っていた。

2. 自治体によって研修量に差があり、日数で28日から5日まで、年間の総時間で118時間から18時間の開きがあり、自治体によって研修量に差があった。

3. 研修指導員が受け持つ新採養護教諭の人数は、平均3名で最も多いケースでは23名を受け持つ自治体もあった。

4. 自治体の研修企画担当者が課題に感じる点は「研修指導者である退職養護教諭の確保」と「研修指導者への支援」であり、実際に研修前後に行われる事前指導や指導内容を精査するための評価等は十分に行われておらず、改善すべき課題である。

以上の結果から、退職養護教諭を研修の指導者として活用していくためには、研修指導員を養成する取り組みや予算措置などの環境整備が重要となることが示唆された。

## 謝 辞

本稿は日本養護教諭教育学会第20回学術集会（名古屋）で発表した内容をまとめ直したものです。本調査の実施にあたり、質問紙調査に回答いただきました全国の教育委員会事務局の皆様にご心よりお礼を申し上げます。なお、本研究は科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）基盤研究C（課題名「退職養護教諭を活用した新規採用養護教諭研修の課題と今後の展望」、研究代表者：下村淳子、課題番号：23531091）の助成を受けてすすめました。

## 文 献

- 1) 文部科学省：中央教育審議会答申「不登校の現状について」「暴力行為の現状について」、教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について、pp.128-129, 2012
- 2) 文部科学省：中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」、2012
- 3) 小山悦司他：教師の力量。（岸本幸次郎・久高善行編），教師の力量形成，pp.32-37，ぎょうせい，東京，1986
- 4) 文部科学省：中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」，2006
- 5) 文部省：教育職員養成審議会「養成と採用・研修との連携の円滑化について」（第3次答申），3.教員の各ライフステージに応じて求められる資質能力，1999
- 6) 下村淳子：養護教諭の研修に関する研究－自主的研修の参加に関する要因－，学校保健研究54（4），pp. 294-306, 2012
- 7) 日本学校保健会：養護教諭のライフステージと研修，養護教諭研修事業推進委員会報告書，pp.8, 1998
- 8) 堀内久美子：第2章 養護教諭養成制度の変遷，養護学概論第5版，東山書房，pp.35-40, 2008
- 9) 日本学校保健会：養護教諭研修の現状と課題，養護教諭研修プログラム作成委員会報告書，pp.3, 2009
- 10) 日本学校保健会：養護教諭の職務，保健主事の手引<三訂版>，pp.14-15, 2004
- 11) 文部省：教育職員養成審議会「養成と採用・研修との連携の円滑化について」（第3次答申），1.研修の現状，1999
- 12) 文部科学省：中央教育審議会答申「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取組を進めるための方策について」，2008
- 13) エドガー・H・シャイン：キャリアアンカーの開発，キャリア・ダイナミクス，白桃書房，pp.142-169, 1991

（平成28年1月6日 受理）

A Study of Current Problems and the Prospect of Job Training  
for New *Yogo* Teachers by the Retired  
–On the Basis of the Results of a Survey Conducted toward  
the Staff of Job Training on Prefectural Boards of Education–

Junko SHIMOMURA, Noriko HAYASHI

**Abstract**

〈Purpose〉 The purpose of this study is to make clear the current situation of job training for new *yogo* teachers by the retired and its problems of it.

〈Method〉 A survey by questionnaire was carried out of prefectural boards of education nationwide and the situation of job training was examined.

〈Result〉 The following points have been made clear.

- 1 The amount of time for jobs training was about 57 hours a year on average but there were some difference among prefectures.
- 2 Each retired *yogo* teacher was in charge of three new *yogo* teachers on average.
- 3 The problems that the staff of job training had were the following : difficulty of hiring enough numbers of the retired and a shortage of support for them.
- 4 The contents that the staff of job training expected the retired to teach new *yogo* teachers were those of first aid.

〈Conclusion〉 The problems of job training for the new *yogo* teachers are the difference of the amount of time used for it among prefectures and the difficulty of hiring enough of the retired. In the future it will be necessary to improve the situation of job training.

Key words: *Yogo* Teacher, Job Training for New Teachers, Boards of Education