

# 若手養護教諭の多職種連携における 課題に関する研究 (2)

—スクールカウンセラーおよびスクールソーシャルワーカーへの  
聞き取り調査より—

横井 葉子\*<sup>1</sup> 湯原 裕子\*<sup>2</sup> 宇佐美 尋子\*<sup>3</sup> 小林 芳枝\*<sup>4</sup>

## A Study on challenges in Multidisciplinary Collaboration of Young School Nurses (II) — Interviews with school counselors and school social workers —

YOKOI, Yoko, YUHARA, Hiroko, USAMI, Hiroko and KOBAYASHI, Yoshie

### 要旨

本研究の目的は、スクールカウンセラーおよびスクールソーシャルワーカーが捉える若手養護教諭の多職種連携における課題を明らかにし、若手養護教諭の多職種連携に必要な力およびその養成を検討するための資料を得ることである。方法は、2023年1月～2月にSC 5名とSSW 5名を対象に半構造化インタビューを実施した。インタビューでは、学校現場での多職種連携の現状、多職種連携の問題点や困難、学校組織における養護教諭の存在・役割などに関する項目について質問を行った。質的研究手法により分析を行い、SCおよびSSWが捉える若手養護教諭の多職種連携における課題として、22のサブカテゴリー、「一人職であるがゆえの専門性の発揮不足」「連携を推進するために他の教員に働きかける力の不足」「管理職の考えに対処する力の不足」「メンタルヘルスマネジメント力の不足」など11のカテゴリーにまとめられた。

### キーワード

若手養護教諭, スクールカウンセラー, スクールソーシャルワーカー, 多職種連携, 課題

### Abstract

This study aims to examine the challenges encountered by young school nurses in multidisciplinary collaboration and determine the required skills from the perspectives of school counselors and school social workers. It assesses the curricula at the training stage. Semi-structured interviews were conducted with five school counselors and five school social workers in January and February 2023. The interviews included questions about young school nurses' present state of multidisciplinary collaboration in schools, problems and difficulties arising in such collaboration, and the role of school nurses in the school system. In the qualitative research analysis, the challenges encountered by young school nurses in multidisciplinary collaboration consisted of 22 subcategories and 11 categories. The categories were "Insufficient ability of professional demonstration resulted from single disposition," "Insufficient ability to work on other teachers to develop multidisciplinary collaboration," "Insufficient ability to cope with principal's thoughts," and "Insufficient ability of managing mental health."

### Key words

Young school nurse, School counselors, School social workers, Multidisciplinary collaboration, Challenges

## 1. はじめに

### 1) 「チーム学校」における多職種連携と養護教諭の役割

2015年の中教審答申「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について<sup>1)</sup>」を踏まえた「チーム学校」が求められている。「チーム学校」の実現には4つの視点、『①「教員が教育に関する専門性を共通の基盤として持ちつつ、それぞれ独自の得意分野を活かし」チームとして機能すると同時に、「心理や福祉等の専門スタッフを学校の教育活動の中に位置づけ」、教

員と専門スタッフとの連携・協働の体制を充実させること、②「校長のリーダーシップが必要であり、学校のマネジメント機能をこれまで以上に強化していくこと」そのために「校長のマネジメント体制を支える仕組みの充実を図る」こと、③「教職員がそれぞれの力を発揮し、伸ばしていくことができるようにするために」、「人材育成の充実や業務改善の取組を進めること」④教職員間に「同僚性」を形成すること」が必要であるとされ<sup>2)</sup>。校長のリーダーシップのもと、専門性と同僚性を基盤と

\*1: 聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・准教授 / \*2: 聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・講師 /

\*3: 聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・准教授 / \*4: 聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・教授

して、教職員同士、教職員と多職種の専門家や地域の人々が連携する「多職種連携」によって、チームとして教育相談体制や生徒指導体制の充実を図り課題解決に取り組む動きが推進されている。

このような中で、様々な子どもの課題が表面化するきっかけとなる相談が持ち込まれる窓口として、保健室は重要な役割を担っており<sup>3)</sup>、養護教諭のコーディネーターとしての役割の必要性や重要性が指摘されている<sup>2)4)5)</sup>。しかし、学校現場における養護教諭は、8割以上が学校組織の中で単数配置であり<sup>6)</sup>、同職種間の連携や学び合い、指導による気づきが難しい環境であるといえる。そのため、養護教諭としての職務を遂行するにあたって求められる資質能力について、養成・採用・研修の各段階において育成・確保を図ることが必要であるとされる<sup>7)</sup>。多職種連携の実践力においても、現場経験にゆだねられている部分が多いといえることから、養成段階から指標を活用した取組を行うなど、指標を基軸として養成課程から採用後の研修までの接続した育成が重要であると考えられる。

## 2) 「チーム学校」におけるスクールカウンセラーとスクールソーシャルワーカーの役割

「チーム学校」を踏まえた学校における「多職種連携」の潮流には、「心の問題」を扱うスクールカウンセラー（以下SCと略記）や、「子どもを取り巻く環境への働きかけ」を担うスクールソーシャルワーカー（以下SSWと略記）の存在がある<sup>8)</sup>。SCとSSWは、学校教育法施行規則の一部を改正する省令（平成29年文部科学省令第24号）<sup>9)</sup>により、学校の職員として「SCは、学校における児童の心理に関する支援に従事する」、「SSWは、学校における児童の福祉に関する支援に従事する」と名称と職務等が規定された。生徒指導提要<sup>2)</sup>では、生徒指導と教育相談が一体となった支援チームの形態として「管理職、生徒指導主事、学級・ホームルーム担任、養護教諭、SC、SSW等の専門家で構成される校内連携型支援チームなどにより、計画的・組織的・継続的な指導・援助が求められる」と教育活動への位置づけが示されている。

SCの職務は、子どもの多様な事案の未然防止、早期発見および支援・対応のため、「児童生徒、その保護者、教職員に対して、カウンセリング、情報収集・見立て（アセスメント）や助言・援助（コンサルテーション）を行うとともに、すべての児童生徒が安心した学校生活を送ることができる環境づくり等を行うこと<sup>10)</sup>」とされ、学校内における教育相談体制の構築等に対する助言・援助を行うことや、心理学的側面から学校アセスメントを行うことも含まれている。

SSWの職務は、「児童生徒のニーズを把握し、支援を展開するとともに、保護者への支援、学校への働き掛け及び自治体の体制整備への働き掛けを行う<sup>10)</sup>」とされ、スクールソーシャルワークの実践ガイドライン<sup>11)</sup>によると、支援をめぐる問題を

整理し、社会資源との連携や校内チームをつくり、学校内外の支援を具体的に機能するように働きかける役割や、学校の置かれた環境や校内の実態を理解する学校支援のためのアセスメントを行う役割も担っている。

また、SCやSSWは、『教員とは異なる専門性の発揮の観点から、教育委員会配置や同職種からのスーパーバイズ体制に位置づく形で一定の「外部性」が確保され、職務に基づく監督体制と専門性に基づく指示・指導体制の「二重性」の中で力を発揮していくことが期待されている』<sup>8)</sup>存在である。

多職種連携においては、外部性を確保したSC・SSWの存在によって、多様な関係機関との連携・協働が豊かになるとともに、多職種連携という体制にまつわる学校アセスメントによって、体制の改善や強化につながると考えられる。

## 3) SC、SSWの視点から若手養護教諭の多職種連携における課題を捉える意義

多職種連携に関する先行研究では、多領域に共通の多職種連携に必要な力が「多職種連携コンピテンシー」として明示されているもの<sup>12) 13) 14) 15)</sup>、入職して数年の、経験の少ない若手養護教諭における多職種連携の課題や獲得すべきコンピテンシーに関する研究はない。また、養成課程においても多職種連携に求められる力が十分育成できていない可能性が示唆されている<sup>16)</sup>。若手養護教諭の多職種連携における課題を把握し、課題解決に必要な多職種連携コンピテンシーを明らかにし、それを指標とすることで、養護教諭養成課程における多職種連携教育モデルの構築および若手養護教諭の課題の解決につながると考える。

また、養護教諭が捉えている学校組織に対する取り組みや、新任養護教諭の課題に関する研究<sup>17)18)</sup>、養護教諭とSSWの連携の実態についての調査<sup>19)</sup>、養護教諭とSCの連携の在り方についての調査<sup>20)</sup>、養護教諭・SC・SSWに連携の実態と課題を調査し、養護教諭がSCとSSWに期待することに関してまとめた研究はみられる<sup>21)</sup>。しかし、SCとSSWが、連携の中核を担う養護教諭、特に若手養護教諭に焦点をあてて多職種連携の課題を捉えた研究はない。既述したとおり、SC・SSWは外部性を備え、職務として校内アセスメントを行う立場である。そのような視点から養護教諭の課題を捉えることで、多職種連携に必要な力が複合的に把握できるといえる。

そこで本研究では、SCおよびSSWが捉える若手養護教諭の多職種連携における課題を明らかにし、若手養護教諭の多職種連携に必要な力およびその養成を検討するための資料を得ることを目的とした。

## 2. 方法

### 1) 研究方法

本研究では現職のSCおよびSSWを調査対象とし、半構造化インタビューを行った。インタビューは、対象者に承諾を得た

上で録音および録画を行い、逐語記録に起こして分析を行った。

## 2) 対象者・調査期間

インタビューの対象者は、調査協力の同意を得た現職のSC 5名、SSW 5名。対象者の属性は表1のとおり。対象者の選定は縁故法を用いた。インタビューは、2023年1月～2月に各1時間程度でZoomのビデオ会議システムを用いて実施した。

表1 対象者の属性

職種	No	実施日	性別	経験年数	勤務校種	その他
SC	1	1/22	男	20	小学校・中学校	
	2	1/22	女	16	小学校・中学校・私立中高一貫校	
	3	1/25	女	8	小学校	
	4	1/27	女	12	小学校	
	5	2/25	女	12	中学校	
SSW	1	1/22	女	5	中学校	拠点校配置
	2	1/26	女	7	小学校・中学校	派遣型
	3	1/26	女	7	中学校	配置型
	4	1/29	女	12	小学校・中学校	派遣型
	5	2/9	女	7	小学校・中学校・幼稚園	派遣型

## 3) インタビューガイド

インタビュー実施者より、本調査の目的や内容、調査対象者への依頼事項、予測される利益および不利益、記録データの取り扱いと使用範囲および分析処理方法、研究資料の開示、同意および同意撤回の方法、プライバシーの保護、個人情報の厳重な取り扱い等の説明を行い、同意書の提出をもって調査協力を得た。

そして、学校現場における①多職種連携の現状（具体的な経験について）、②多職種連携の問題点や困難（具体的な経験について）、③学校組織における養護教諭の存在・役割、④養護教諭養成課程の多職種連携教育に必要なこと（養護教諭に求める知識・行ってほしいこと・望まないこと等）、⑤連携力（連携の実践力）とは何でありどのように強化できるか（多職種連携に必要な力・行動・特性とは何か）、の5項目についてインタビューを実施した。養護教諭に関しては、本研究が入職5年以内の若手養護教諭に関する研究であることを前提とする旨の説明をインタビュー前の調査説明において行っている。

## 4) 分析方法

インタビューの記録をもとに、逐語記録を作成し、以下の質的研究におけるデータ分析の手続き<sup>22)</sup>にて、「SCおよびSSWが捉える若手養護教諭の多職種連携における課題」の整理を行った。なお、本研究では、養護教諭の多職種連携教育における課題の抽出に該当する、インタビュー項目①～③のデータを取り扱う。また、本研究における「課題」とは、1) SCおよびSSWが若手養護教諭の多職種連携における課題として捉えている内容であること、2) 若手養護教諭の力（コンピテンシー）

の不足によって生じし、その力の獲得によって補えること、を基準に内容の抽出を行った。

分析の手続きは、(1) 逐語記録を精読し、課題に関連する重要な内容および表現を、意味内容を損ねない形で簡潔にした形で抽出する、(2) データの中からコードを立ち上げていく帰納的なオープン・コーディングを用いて抽出した内容をコード化し、意味や内容が類似したコードを集約してサブカテゴリーとする、(3) サブカテゴリーに対して、焦点的コーディングを用いて、より抽象的・概念的なコードを付与し、カテゴリーとする、であった。分析は、SSWとして長年の養護教諭との連携の経験がある研究者1名、養護教諭として長年の経験がある研究者2名を含む4名で協議をして行い、内容的妥当性の確保に努めた。

## 5) 倫理的配慮

若手養護教諭の多職種連携における課題に関する本調査は、聖徳大学ヒューマンスタディに関する倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号：R04U029、承認通知日：令和4年9月2日）。調査に際しては、調査協力者に調査説明文書および調査実施時での口頭説明において、調査の目的や内容、記録データや個人情報の厳重な取り扱い等の説明を行い、同意書の提出をもって任意の調査協力を得た。

## 3. 結果

インタビュー項目①～③のデータを手順に従って分析した結果を表2に示す。総コード数は84であり、それぞれのコードを意味内容の類似性によって分類し、22のサブカテゴリー、さらに抽象度を上げて11のカテゴリーにまとめた。以下、カテゴリーを【】、サブカテゴリーを<>、コードを“”として説明する。

カテゴリー【一人職であるがゆえの専門性の発揮不足】は、コード数18、サブカテゴリー3つで構成された。SCは若手養護教諭が「校内で何か起きた時に、自分で抱え込んで自分なんとかしなきゃって頑張ろうとしてしまう。コーディネーターに連絡するなど誰かをまず呼ぶ校内連携が思いつかない」と語っており、またSSWは「コーディネーターの教諭を通じてSSWに相談するべきところを、養護教諭がコーディネーターの教諭を飛び越えて相談してしまうと、学校の中もチームが作りづらかったり、SSWも振り回される感じがある」と述べていた。SC・SSWともに若手養護教諭が<連携の仕方を理解できていない>という課題を挙げていた。またSCは「養護教諭というのは学校の中にいる多職種だからすごく難しいと思う。SCは学外にいるので先生たちと1週間会わなくても済む。養護教諭は同じ職場の同僚として動きながら多職種としての専門性を使わないといけない」と語っており、<管理職や先生に働きかけることができず専門性が発揮しきれていない>と捉えていた。さらにSSWは「養護教諭がいろいろ相談できる先生が学校の中にいると、また違っていたりするのかと思う。お一



人の立場で学校にいるのは、すぐに相談できる人がすぐそばにいないというつらさをきっとお持ちなのかなと思う”と語っており、＜相談できる相手を見つけられない＞という課題を挙げていた。SC・SSWは若手養護教諭が専門性を発揮できない要因として、組織連携の方法を理解していないというだけでなく、一人職であるがゆえに考えや困りごとを、立場や役割が同じ教職員間で共有できないことで生じる辛さを挙げていた。日常的な教育活動の中で他の教職員と同僚性を保ちながらも、養護教諭独自の専門性を認識し、学校組織の一員としてその役割を発揮する力が必要であると捉えていることから、経験の浅い養護教諭に不足している力として、【一人職であるがゆえの専門性の発揮不足】というカテゴリーが生成された。

カテゴリー【連携を推進するために他の教員に働きかける力の不足】は、コード数14、サブカテゴリー2つで構成された。SSWは“養護教諭の先生の立ち位置が微妙というのは、すごくあると思うんですよ、本当に。どこに立ったらいいのかというのがあるので。(略)”と語っており、組織の中での役割や立場の不明確さによって他の教員に積極的に働きかけができず、＜立ち位置の難しさを乗り越えられない＞ことを課題と捉えていた。またSCは“専門性、専門家同士で連携していくという姿勢がない人が多い”と語っており、養護教諭自身が専門家として連携することに消極的なことによつて＜みんなで連携して関わっていくというところにいきづらひ＞現状があることを課題として挙げていた。SC・SSWは若手養護教諭の専門家としての消極的な姿勢を捉えていた。連携を推進するためには養護教諭が専門家であるという自覚をもって積極的に働きかける力が必要であることから、経験の浅い養護教諭に不足している力として、【連携を推進するために他の教員に働きかける力の不足】というカテゴリーが生成された。

カテゴリー【情報共有のために主体的に働きかける力の不足】は、コード数12、サブカテゴリー3つで構成された。SCは“一定の連携システムはあるが、情報連携のポイントとなる方が情報キャッチ力がとても弱かったりとか、上手に情報収集できていないがために、連携を取りにくい状況がある”と語っており、情報収集や情報共有における＜校内のコミュニケーション不足＞という課題を捉えていた。またSSWは“養護教諭がたくさん情報を持っていても、それを発信する場がなかったりとか、そこで困っているようなことは聞いたことがある。養護教諭の先生がどうやって校内の要になっていくのかというのは、かなりの力が必要なんだろうなというのを感じる”と語っており、養護教諭と他の教職員との＜校内の情報共有の機会が少ない＞実情を挙げていた。さらに“多職種の連携の流れはできていても、そこに至るまでの経過や、そもそもこの子はどんな子なのかとか、家族はどうなのかとか、そういうことが一切共有できていない”と語っており、学校現場には＜多職種との情報共有の機

会がない＞ことを挙げていた。子どもの状態を正しくアセスメントするためには、経過や家族関係を含めた幅広い情報を関係する教職員から収集し、整理して共有する必要がある。情報共有を促すためには、中核となって主体的に働きかける力が必要であることから、経験の浅い養護教諭に不足している力として【情報共有のために主体的に働きかける力の不足】というカテゴリーが生成された。

カテゴリー【管理職の考え方に対処する力の不足】は、コード数10、サブカテゴリー2つで構成された。SSWは“学校管理職の考え方の違いにより、大きな影響があるなと感じる。(略)管理職の先生が積極的だったり消極的だったりで、そのケースがどう動くかが本当に大きな差が出てきてしまって非常に難しいなとは思っている。(略)”と語っており、外部機関につなげるなどの多職種連携は＜管理職の連携に対する認識に左右される＞という困難を挙げていた。さらに“うまくいかないときは、私(SSW)が管理職と話をするような感じで話を代弁しているというか、代表して私から伝えるような形を取ることも多い”と語っており、支援方針を管理職に相談する場合に＜SSWを通して管理職へ話をとおしてもらおう＞ようにして管理職に対処している様子が窺えた。管理職の立場や経営方針を理解しながら、適切な支援の在り方を伝える力が必要であることから、経験の浅い養護教諭に不足している力として、【管理職の考え方に対処する力の不足】というカテゴリーが生成された。

カテゴリー【メンタルヘルスマネジメント力の不足】は、コード数9、サブカテゴリー3つで構成された。SCは“(略)子どもたちがよくなるということに重さを感じていらっしゃる印象はある”と語っており、責任を強く感じる＜養護教諭の心理的負担が大きい＞ことを課題として捉えていた。また“生徒のことよりも職場の同僚や管理職との関係でバーンアウトする養護教諭が多いように思う”と語っており、＜心身の健康を維持することが難しい＞職種であることを挙げていた。さらに“SCは、自分のメンタルも鍛えているので、いろいろなしなみがあったとしてもうまく自分の中で対処して無毒化していく訓練ができてきているかと思うが、養護教諭は、ストレスを自分の中で無毒化していく訓練を積んでいるようではない気がする”とも捉えており、＜ストレスコーピングが不足している＞ことを課題として挙げていた。SCは養護教諭のストレスコーピング不足によるバーンアウトや心の不調について懸念していた。教職員間の関係性を良好に維持し、連携して子どもを支援するためには、その基盤になる自身の心身の健康が重要であることから、経験の浅い養護教諭に不足している力として、【メンタルヘルスマネジメント力の不足】というカテゴリーが生成された。

カテゴリー【連携における養護教諭としての専門性の理解不足】は、コード数5、サブカテゴリー2つで構成された。SCは“養護教諭が気づいたりすごく関わったケースでもケース会

議に呼ばれないとか、本当にかわいそうだなと思うときがある”という例を挙げ、養護教諭に＜連携に必要な情報が入ってこない＞現状を語っていた。またSSWは“ベテランの養護教諭が中心になっていってしまうような傾向があったり、職員室内での意見の強さのようなものがあつたりするというのが、いくつかの学校の中で私は実際に見受けている”のように、経験の浅い若手の養護教諭は＜指示に従った行動しかできない＞という課題を挙げていた。専門職としての立場を確立していくためには、連携において養護教諭としてどのような役割を發揮してい

けばよいかを自分自身が理解する必要があることから、経験の浅い養護教諭に不足している力として、【連携における養護教諭として専門性の理解不足】というカテゴリーが生成された。

カテゴリー【介入範囲を自律的に判断する力の不足】は、コード数5、サブカテゴリー1つで構成された。SSWは“(略)生徒の背景を、養護教諭としてもう少し深めて聞く必要があるのではないかと、そこは個人の捉えによってすごく左右されると思う”と語っており、養護教諭によって職務範囲の理解や対応に違いがあり、＜職務を限定的に捉えている＞養護教諭がい

表2 SCとSSWが捉える若手養護教諭の多職種連携における課題

カテゴリー	サブカテゴリー	コード(一例)
一人職であるがゆえの専門性の発揮不足(18)	連携の仕方を理解できていない(9)(SC4・SSW5)	・(SC)校内で何か起きた時に、自分で抱え込んで自分でなんとかしなきゃって頑張ろうとしてしまう。コーディネーターに連絡するなど誰かをまず呼ぶ校内連携が思いつかない。 ・(SSW)コーディネーターの教諭を通じてSSWに相談するべきところを、養護教諭がコーディネーターの教諭を飛び越えて相談してしまうと、学校の中もチームが作りづらかったり、SSWも振り回される感じがある。
	管理職や先生に働きかけることができず専門性が発揮できていない(6)(SC6)	・(SC)養護教諭というのは学校の中にある多職種だからすごい難しいと思う。SCは学外にいるので先生たちと1週間会わなくても済む。養護教諭は同じ職場の同僚として動きながら多職種としての専門性を使わないといけない。
	相談できる相手見みつけられない(3)(SC1・SSW2)	・(SSW)養護教諭がいろいろ相談できる先生が学校の中に入ると、また違ってたりするのかなと思う。お一人の立場で学校にいるのは、すぐに相談できる人がすぐそばにいないというつらさをきっとお持ちなのかなと思う。
連携を推進するために他の教員に働きかける力の不足(14)	立ち位置の難しさを乗り越えられない(12)(SC8・SSW4)	・(SSW)養護教諭の先生の立ち位置が微妙というのは、すごくあると思うんですよ、本当に。どこに立ったらいいのかというのがあるので、学校に入って戸惑うとか、私はどこにいたらいいんだろうとすごく悩むと思うんですよね。
	みんなで連携して関わっていくというところにいきづらい(2)(SC2)	・(SC)専門性、専門家同士で連携していくという姿勢がない人が多い。
情報共有のために主体的に働きかける力の不足(12)	校内のコミュニケーション不足(6)(SC4・SSW2)	・(SC)一定の連携システムはあるが、情報連携のポイントとなる方が情報キャッチ力がとても弱かったりとか、上手に情報収集できていないがために、連携を取りにくい状況がある。
	校内の情報共有の機会が少ない(3)(SSW3)	・(SSW)養護教諭がたくさん情報を持っていても、それを発信する場がなかったりとか、そこで困っているようなことは聞いたことがある。養護教諭の先生がどうやって校内の要になっていくのかというのは、かなりの力が必要なんだろなというのを感じる。
	多職種との情報共有の機会がない(3)(SC1・SSW2)	・(SSW)多職種の連携の流れはできていても、そこに至るまでの経過や、そもそもこの子はどんな子なのかとか、家族はどうなのかとか、そういうことが一切共有できていない。
管理職の考え方に対処する力の不足(10)	管理職の連携に対する認識に左右される(7)(SC3・SSW4)	・(SSW)学校管理職の考え方の違いにより、大きな影響があるなどを感じる。管理職のGoが出なければ、やはり外部と連携していくことは難しいので、その壁を感じる。管理職の先生が積極的だったり消極的だったり、そのケースがどう動くかが本当に大きな差が出てきてしまって非常に難しいなとは思っている。私自身も難しいと感じるところではある。
	SSWを通して管理職へ話をとおしてもらおう(3)(SSW3)	・(SSW)うまくいかないときは、私(SSW)が管理職と話をするような感じで話を代弁しているというか、代表して私から伝えるような形を取ることも多い。
メンタルヘルスマネジメント力の不足(9)	養護教諭の心理的負担が大きい(4)(SC4)	・(SC)専門職だけでは解決できないという状況で、養護教諭が、子どもたちがよくならないということに重さを感じていらっしゃる印象はある。
	心身の健康を維持することが難しい(4)(SC4)	・(SC)生徒のこともより職場の同僚や管理職との関係でバーンアウトする養護教諭が多いように思う。
	ストレスコーピングが不足している(1)(SC1)	・(SC)SCは、自分のメンタルも鍛えているので、いろいろなしなみがあったとしてもうまく自分の中で対処して無毒化していく訓練ができていくかと思うが、養護教諭は、ストレスを自分の中で無毒化していく訓練を積んでいるようではない気がする。
連携における養護教諭としての専門性の理解不足(5)	連携に必要な情報が入ってこない(3)(SC1・SSW2)	・(SC)養護教諭が気づいたりすぐ関わったケースでもケース会議に呼ばれないとか、本当にかわいそうだなと思うときがある。
	指示に従った行動しかできない(2)(SSW2)	・(SSW)ベテランの養護教諭が中心になっていってしまうような傾向があったり、職員室内での意見の強さのようなものがあつたりするというのが、いくつかの学校の中で私は実際に見受けている。
介入範囲を自律的に判断する力の不足(5)	職務を限定的に捉えている(5)(SC3・SSW2)	・(SSW)子どもから情報をすごく深く話を上手に聞けていて、子どもの家庭の難しさまで聞けている方もいれば、学校保健のデータのな部分だったり、その範囲で終わっている方もいる。生徒の背景を、養護教諭としてもう少し深く聞く必要があるのではないかと、そこは個人の捉えによってすごく左右されると思う。
多職種の共通理解を促進する力の不足(4)	それぞれの立場の考えがあるから共通理解が難しい(4)(SC1・SSW3)	・(SSW)養護教諭の報告とコーディネーターの先生が言うことが違っている。特にベテランの養護教諭において、勢いが強いとコーディネーターの先生からの報告とずれる。チームで動くかであるとか、ソーシャルワーカーが何をするとか、そういうところの理解がない部分が共通理解のズレにつながっている。
基礎的な知識の不足(4)	アセスメントに必要な情報の理解が不足している(2)(SC2)	・(SC)担任からの相談(体重があまり増加していない子、伸び悩みについて)に、データをみて論理的に話すことができない。
	連携の基本知識が不足している(1)(SC1)	・(SC)養護教諭の研修がコロナ禍で半分になった。養護教諭のスキルが全然伸びず、2年次、3年次だったら、これ知ってるよねということも全然分からない状況がある(緊急支援、担任への報告判断等)。
	対応すべき課題を必要以上に難しく感じている(1)(SSW1)	・(SSW)連携という段階の前に、課題の捉え方を非常に難しく感じていることが、どこの学校に行ってもまず感じる。
校内体制の整備のために働きかける力の不足(2)	教室に行けない生徒への校内体制が未確立のため生徒対応が難しい(2)(SC1・SSW1)	・(SC)養護教諭に丸投げしたい先生もいる。登校しづらい子の居場所、校内の居場所として、保健室で見てくれたらいいじゃんと言われていた。
他職種の専門性の理解不足(1)	他職種の役割・立場を理解できていない(1)(SC1)	・(SC)SCがスクールカウンセリングをうまくこなしていくのが難しい場合は、養護教諭がその子を抱えたりとか、話を聞いていかなざるを得ず、SCにつながらないことが起きるとするのはすごく言われたことがある。

る様子を捉えていた。養護教諭が子どもから得る情報は多様であり、アセスメントに必須である。中には個人情報に関わる家庭の福祉的な問題も含まれるが、これらの情報は保健室だからこそ得られるものも多い。養護教諭は保健室での相談活動においてもその職務遂行にあたって自律性が必要であることから、経験の浅い養護教諭に不足している力として、【介入範囲を自律的に判断する力の不足】というカテゴリが生成された。

カテゴリ【多職種の共通理解を促進する力の不足】は、コード数4、サブカテゴリ1つで構成された。SSWは“(略)ベテランの養護教諭において、勢いが強いとコーディネーターの先生からの報告とずれる。チームで動くであるとか、ソーシャルワーカーが何をするとか、そういうところの理解がない部分共通理解のズレにつながっている”というエピソードを挙げ、役割や経験年数によるそれぞれの立場の考えがあるから共通理解が難しい>という課題を捉えていた。若手養護教諭の場合には、逆に立場が弱く発言力がないために共通理解がうまくできないことが考えられる。役割や立場、経験年数が違う教職員が同じ方針をもって子どもに対応するためには、それぞれの考えを相互理解することが必要であることから、経験の浅い養護教諭に不足している力として、【多職種の共通理解を促進する力の不足】というカテゴリが生成された。

カテゴリ【基礎的な知識の不足】は、コード数4、サブカテゴリ3つで構成された。SCは“担任からの相談(体重があまり増加していない子、伸び悩む子について)に、データをみて論理的に話すことができない”というエピソードから、若手養護教諭が<アセスメントに必要な情報の理解が不足している>ことを課題として挙げていた。さらに緊急支援等の<連携の基本知識が不足している>ことや、<対応すべき課題を必要以上に難しく感じている>ことを語っていた。現代的健康課題の基本的理解やアセスメントの方法、多職種連携を推進するための知識は養護実践の基盤になるものであるから、経験の浅い養護教諭に不足している力として、【基礎的な知識の不足】というカテゴリが生成された。

カテゴリ【校内体制の整備のために働きかける力の不足】は、コード数2、サブカテゴリ1つで構成された。SCは“養護教諭に丸投げしたい先生もいる。登校しぶりの子の居場所、校内の居場所として、保健室で見てくれたらいいじゃんと言われている”というエピソードを語っており、<教室に行けない生徒への校内体制が未確立のため生徒対応が難しい>という課題を挙げていた。SC・SSWは、すぐに対応しなければならない事例が多く、学校全体として既存の体制についてじっくり検討し見直す機会がなく養護教諭任せになっている現状を問題として捉えていた。子どもの実態に合わせて受け入れ体制を整備していくためには、校内組織に働きかける力が必要であることから経験の浅い養護教諭に不足している力として、【校内体制

の整備のために働きかける力の不足】というカテゴリが生成された。

カテゴリ【他職種の専門性の理解不足】は、コード数1、サブカテゴリ1つで構成された。SCは“SCがスクールカウンセリングをうまくこなしていくのが難しい場合は、養護教諭がその子どもを抱えたりとか、話を聞いていかざるを得ず、SCにつながらないことが起きるといのはすごく言われたことがある”と語っており、<他職種の役割・立場を理解できていない>という課題を挙げていた。SCがその専門性を十分に発揮できるように校内体制を整備するためには、養護教諭が自身の機能と職務上の限界を自覚して、専門スタッフの専門性を理解して役割分担していく力が必要であることから、経験の浅い養護教諭に不足している力として、【他職種の専門性の理解不足】というカテゴリが生成された。

#### 4. 考察

本研究の目的、「若手養護教諭が捉える多職種連携における課題を明らかにし、多職種連携に必要な力およびその養成を検討するための資料を得る」に照らして、研究結果をコード数に基づき考察し、SCおよびSSWが捉えた若手養護教諭の多職種連携における課題およびその克服への示唆を仮説的に提示する。

##### 1) コード数に基づく検討

表2のカテゴリおよびサブカテゴリには、それに連なるコードの数をそれぞれ括弧内に表示し、コード数の多いカテゴリを上から順に並べた。サブカテゴリには、SCとSSWそれぞれのコード数を職種別に表示した。表2のカテゴリを上から見ていく。

最もコード数が多いのは、【一人職であるがゆえの専門性の発揮不足】(コード数18)である。これは、SC・SSWの両方から抽出されている。養護教諭の職務に含まれる健康相談活動は、SCおよびSSWが行う相談活動との共通性も高く、養護教諭が全校児童生徒の出欠情報を集約する立場にあることから、養護教諭はSCおよびSSWにとって学校の中で最も接点の多い教職員の一人である。そうした中で、SCおよびSSWは、日頃から養護教諭がたった一人で保健室を経営し、職員室で教諭らとやりとりしている場面を見ている。そして、養護教諭自身が<連携の仕方を理解できていない>、<相談できる相手を見つけられない>といった困難を抱えながら、<管理職や先生に働きかけることができずに専門性が発揮しきれていない>姿を捉えている。ここから、「チーム学校」の中でも孤立しがちで成長の機会を保障されにくい若手養護教諭のポジションの特性が浮かび上がる。職種別のコード数を見ると、SSWよりSCの方のコード数が比較的多くなっている。同一の学校に定期的に通う勤務形態をとるSCが、勤務形態が多様なSSWよりもこうした場面を捉えやすいためではないかと考えられる。



次にコード数が多いのは、【連携を推進するために他の教員に働きかける力の不足】(コード数14)と【情報共有のために主体的に働きかける力の不足】(コード数12)である。前者は、多職種連携が必ずしも学校に浸透していない環境下で他者に働きかける力、後者は連携の基本となる情報共有を他者に働きかける力である。これに附随して、【校内体制の整備のために働きかける力の不足】(コード数2)が類似のカテゴリーとして挙げられる。さらに、働きかけの対象となる他者として管理職に焦点を当てたものが【管理職の考え方に対処する力の不足】(コード数10)である。これらは1つのカテゴリー群を構成しており、前述の「チーム学校」の視点1), 2)に照らせば、「専門職の参画」、「校長のリーダーシップ」、「教員の対応力向上」等に関わる、「チーム学校」の根幹的な要素を示していると考えられる。複雑で多様な課題を抱える児童生徒の支援に際し、養護教諭自身の環境に働きかける力の不足が浮かび上がってくる。コードはSC・SSWの両方から抽出されているが、職種別に見ると、＜みんなで連携して関わっていくというところにいきづらひ＞など「他の教員に働きかける力」を含むカテゴリーについては職員室での教員と養護教諭のやりとりで接する機会の多いSCの方のコード数が多く、＜校内のコミュニケーション不足＞、＜校内の情報共有の機会が少ない＞など「校内」の環境に関すること、特に校内体制の要である「管理職」を含むカテゴリーにおいては、校内の「環境」を評価することが職務の一部であるSSWの方のコード数が多くなっている。

以上に見られるように、孤立しがちで成長の機会が保障されにくい単独配置の環境にあって自分自身の環境に働きかける力が不足した状態は、若手養護教諭にとってストレス環境となろう。SCは、その職務の専門性からこれを見逃さず、＜養護教諭の心理的負担が大きい＞こと、＜ストレスコーピングが不足している＞ことなどを指摘している。すなわち【メンタルヘルスマネジメント力の不足】(コード数9)である。コード数としても多めであるが、これらのコードがすべてSCから抽出されている点が興味深い。

以上のカテゴリーよりコード数は少な目であるが重要な要素として、養護教諭自身および他職種の専門性の理解に関するカテゴリー群が抽出されている。すなわち、自身の専門性理解不足については【連携における養護教諭としての専門性の理解不足】(コード数5)、【介入範囲を自律的に判断する力の不足】(コード数5)、他職種の専門性を理解し校内で共有する力の不足については【多職種の共通理解を促進する力の不足】(コード数4)、【他職種の専門性の理解不足】(コード数1)である。また、これらの基盤となる、連携に関する【基礎的な知識の不足】(コード数4)が抽出されている。これらのコードはSCとSSWの両方から抽出されているが、いずれの職種においてもコード数が3以下と少ない。＜職務を限定的に捉えている＞と

いった専門職の自律性に関わる事柄は、SCやSSWが自らの専門職としての自律性を普段から意識していないと発言が出ないであろうし、＜それぞれの立場の考えがあるから共通理解が難しい＞などは学校現場に深く関わることによって観察できる事象であろう。また、＜アセスメントに必要な情報の理解が不足している＞やく連携の基本知識が不足している＞は、SCが自らの職務における情報処理のスキルとくらべて発言していると思われる。すなわち、インタビューに答えるSCおよびSSWに一定のスキル、学校との関わり方の深さ、SCおよびSSW自身の専門性の理解が備わっていることが発言の前提となるため、コード数が限られるのではないかと考えられる。また、インタビューにおける質問者との相互作用も影響していると思われる。

以上をまとめると、抽出された11のカテゴリーは、以下のよう大きく4つに分けられる。(括弧内はコード数)

- A群：一人職の孤立しやすさ、成長しづらさを乗り越える力の不足 (18)
  - 【一人職であるがゆえの専門性の発揮不足】(18)
- B群：養護教諭自身の環境に働きかける力の不足 (38)
  - 【連携を推進するために他の教員に働きかける力の不足】(14)
  - 【情報共有のために主体的に働きかける力の不足】(12)
  - 【管理職の考え方に対処する力の不足】(10)
  - 【校内体制の整備のために働きかける力の不足】(2)
- C群：メンタルヘルスマネジメント力の不足 (9)
  - 【メンタルヘルスマネジメント力の不足】(9)
- D群：養護教諭自身の専門性および他職種の専門性を理解し共有する力の不足 (19)
  - 【連携における養護教諭としての専門性の理解不足】(5)
  - 【介入範囲を自律的に判断する力の不足】(5)
  - 【多職種の共通理解を促進する力の不足】(4)
  - 【基礎的な知識の不足】(4)
  - 【他職種の専門性の理解不足】(1)

コード数で見ると、B群の「養護教諭自身の環境に働きかける力」に比重がかかっていることが見て取れる。SCおよびSSWは、養護教諭を「チーム学校」の中核として認識しつつも、養護教諭から他の教職員・管理職などの他者や校内体制といったシステムに働きかける力が不足していることを案じ、重要視していると捉えることができよう。

## 2) 課題克服のための示唆

以上から、若手養護教諭が抱える課題を克服するための4つの示唆が得られる。

第一に、A群からの示唆として、養護教諭が単独配置によって一人職となっている状況への手当が挙げられる。特に＜相談

できる相手を見つけられない>状況に関しては、SCやSSWなどの外部から配置される専門職によるサポートだけでなく、校内で管理職や主任、主事、学年のリーダーとなっている教諭など、中堅からベテランの教諭の配慮と同僚性の発揮が重要と推察される。現在はこうした中堅の教員の採用数が少なく若手教員の割合が高い現場が多く見受けられることから、校内におけるサポートの層の薄さが憂慮される。同時に、若手の教諭との同僚性も職場風土の醸成として重要であると考えられる。

第二に、B群からの示唆として、養護教諭が自らの環境としての人や組織に働きかける技術を養うことが挙げられる。具体的には、対人的なコミュニケーションおよび組織的なコミュニケーション、情報の発信と受信、交渉などに関する技術、リーダーシップなどである。人を対象とするものだけでなく、自らの置かれた環境を構造的に捉え、分析し、焦点に働きかけていく実践のモデルが提供される必要がある。こうした技術は、コミュニケーションを専門とするSC、環境をシステムと捉え変革することを専門とするSSWが養護教諭に対して提供し、ロールモデルとなり、相談役となることができる。D群で養われる力をもとにSCおよびSSWとの連携に踏み出すことによって、経験を通じて獲得していくことができる。

第三に、C群からの示唆として、養護教諭が自らのメンタルヘルスを維持する方策を教育することが挙げられる。ストレスコーピングの具体的な方法やバーニアウトの原因となる要素を組織的に解消するための手段などについて、実践的な知識の習得が必要とされる。

第四に、D群からの示唆として、養護教諭が自らの専門性を他の教諭を含む他職種や管理職に対して言葉で説明し、行動をもって示すことができるように教育することが挙げられる。同時に、連携が想定される代表的な専門職や関係機関については、基本的な知識を習得し、実際の場面のロールプレイ等の演習を行っておくことが必要と考えられる。特に、複雑化・多様化する児童生徒が抱える課題への対応として学校におけるチームアプローチが必要であること、問題が深刻化する前の予防や早期支援重視の動向<sup>2)</sup>10)を理解し、実践可能なレベルまで育て上げていくことが必要である。

## 5. 結論

SCおよびSSWが捉える若手養護教諭の多職種連携における課題として11のカテゴリー、22のサブカテゴリーが抽出された。11のカテゴリーは、「一人職の孤立しやすさ、成長しづらさを乗り越える力の不足」「養護教諭自身の環境に働きかける力の不足」「メンタルヘルスマネジメント力の不足」「養護教諭自身の専門性および他職種の専門性を理解し共有する力の不足」の4群に大別され、そこから課題解決の示唆が得られた。

## 付記

本研究は文科省の科研費(22K02689)の助成を受けた研究成果の一部である。

## 謝辞

本研究にご協力いただいた皆様に心より感謝いたします。

## 引用文献

- 1) 中央教育審議会 2015 チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申).
- 2) 文部科学省 2022 生徒指導提要.
- 3) 北井佳代 2022 養護教諭とスクールソーシャルワーカーの連携から多職種連携へ 日本養護教諭教育学会誌, 26, 23-27.
- 4) 日黒治子 2022 多職種連携における養護教諭の立ち居振る舞い 日本養護教諭教育学会誌, 26, 11-15.
- 5) 中央教育審議会 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学校全体としての取組を進めるための方策について(答申).
- 6) 日本学校保健会 2018 保健室利用状況に関する調査報告書 平成28年度調査結果.
- 7) 養護教諭および栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議 2023 養護教諭および栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議 議論の取りまとめ.
- 8) 入江優子 2022 学校における多職種連携の意義-校内の組織開発に着目して- 日本養護教諭教育学会誌, 26, 5-10.
- 9) 文部科学省 2017 学校教育法施行規則の一部を改正する省令の施行等について(通知).
- 10) 教育相談等に関する調査研究協力者会議 2017 児童生徒の教育相談の充実について-学校の教育力を高める組織的な教育相談体制づくり-(報告).
- 11) 公益社団法人日本社会福祉士会 子ども家庭支援委員会 2020 スクールソーシャルワーク実践ガイドライン.
- 12) Canadian Interprofessional Health Collaborative (CIHC). A national interprofessional competency framework. 2010.
- 13) Curtin University. Interprofessional Capability Framework. 2011.
- 14) Interprofessional Education Collaborative Expert Panel. Core Competencies for Interprofessional Collaborative Practice. 2011.
- 15) 春日淳志 多職種コンピテンシーの国際比較 保健医療福祉連携, 9, 106-115.
- 16) 宇佐美尋子・山田千香子・須田仁 2020 社会福祉教育におけるコンピテンシーの経年変化-社会福祉教育におけるコンピテンシー評価尺度の開発(2)- 聖徳大学研究紀要, 31, 25-32.
- 17) 三次章江・檉村紀子・西野佳子・白土道子・朝倉丹実江・櫻井亜左美・檜山夏海・飯嶋美里・小川典子・斉藤ふくみ 2019 組織を活かす養護教諭の取り組みに関する一考察-若手およびベテラン養護教諭対象のフォーカスグループインタビューから- 茨城大学教育学部紀要(教育科学), 68, 321-329.
- 18) 鈴木菜々・岡本美和子・重田唯子・鈴木一宏 2017 新任養護教諭が抱える困難とその対処に関する研究 日本体育大学紀要, 46, 137-149.
- 19) 門井亨子・中下富子・齋藤千景 2021 児童生徒の健康課題解決のための養護教諭とスクールソーシャルワーカーとの連携支援 埼玉大学紀要 教育学部, 70, 303-323.
- 20) 水野裕子・中村俊哉 2016 養護教諭とスクールカウンセラーのより良い連携の在り方に関する研究 福岡教育大学紀要, 65, 27-38.
- 21) 岡本智香・大川尚子・岩崎保之 2022 養護教諭とスクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーとの効果的な連携の在り方について(第1報)-養護教諭の調査結果- 京都女子大学生生活福祉学科紀要, 17, 13-21.
- 22) 佐藤郁哉 2008 質的データ分析法 原理・方法・実践 新曜社, 東京.