

【原 著】

養護教諭のコーディネーション行動に及ぼす  
キャリア年数の影響

鈴木 薫 三村 由香里

Effects of Career Years on the Coordination Behavior of *Yogo* Teachers

SUZUKI Kaoru, MIMURA Yukari

2025

岡山大学教師教育開発センター紀要 第15号 別冊

Reprinted from Bulletin of Center for Teacher Education  
and Development, Okayama University, Vol.15, March 2025

## 養護教諭のコーディネーション行動に及ぼす

## キャリア年数の影響

鈴木 薫※1 三村 由香里※2

本研究の目的は、養護教諭のコーディネーション行動に影響する要因やその因子の傾向をキャリア年数から捉え、これらとコーディネーション行動の生起プロセスとの関係について明らかにすることであった。分析対象は、公立小学校・中学校勤務 695 名とした。キャリア年数の影響は、コーディネーション行動と動機づけの段階に関わる要因の尺度得点や、因子の下位尺度得点の向上に見られた。また、キャリア年数とコーディネーション行動の生起プロセスに関わる因子間の関係からは、(1) キャリア年数に影響されない高い下位尺度得点を示す因子間相関による、協働を起点にした組織支援の基盤づくり、(2) キャリア年数により下位尺度得点が高まる動機づけ要因の因子間相関による、個別支援の取組推進へのつながり、(3) 11 年以上キャリア区分で見られるリーダー認知と個別支援の因子間相関、及び組織的支援のマネジメントへの広がり、の 3 つの特徴をもつことが示唆された。

キーワード：養護教諭，コーディネーション行動，尺度得点，下位尺度得点，行動の生起プロセス

※1 兵庫教育大学連合大学院教育学研究科研究生

※2 岡山大学学術研究院教育学域

## I はじめに

養護教諭は、心身に健康課題をもつ児童生徒の訴えに対する苦痛の緩和を行いながら、身体的、心理的、社会的側面からアセスメントすることにより状況を見極めて支援の方向性を判断し、担任や保護者、支援協力者への間接支援を進めている。このような間接支援は、複雑化・多様化した課題を学校が組織的に解決するために必須であり、養護教諭には、学校内外の多職種をコーディネートする役割が期待されている<sup>1) 2)</sup>。

養護教諭のコーディネーション行動については、鈴木ら(2020, 2023)によりモデルの構築と検証が行われ、小学校・中学校におけるコーディネーション行動の生起プロセスとプロセスに関わる要因が報告されている<sup>3) 4)</sup>。これらの研究では、養護教諭のコーディネーション行動を日本養護教諭教育学会の定義<sup>5)</sup>を参考に、児童生徒の成長や発達のために「個人や組織等、異なる立場や役割の特性を引き出し、調和させ、それぞれが効果的に機能しつつ、目標に向かって全体の取組が有機的、総合的に行えるよう連絡・調整を図る」ための行動と操

作的に定義し、行動のレベルを、一時的に編成され問題解決とともに終了する特定の個人に対する個別支援コーディネーション行動と、複数あるいは全ての対象者への支援の充実を目指して、恒常的、継続的に行われるシステムコーディネーション行動の2つで捉えている。構築したモデルの妥当性検証<sup>4)</sup>においては、養護教諭のコーディネーション行動は、プロアクティブパーソナリティとキャリア年数に弱い影響を受け、児童生徒のニーズに気づく段階から行動の遂行を動機づける段階を経て、個別支援コーディネーション行動とシステムコーディネーション行動を生起するという因果関係が示された。そして、コーディネーション行動が遂行されるプロセスに影響する要因として、児童生徒がなぜ困っているのか、何を要求しているのかに注目する「気づきの段階」には、専門職としての自律性と、学校組織的要因（同僚との信頼関係、校長のリーダーシップ、協働的職場風土）が、続くコーディネーション行動遂行の意思決定を左右する「動機づけの段階」には、養護教諭としての役割に対する自己効力感と、自らの役割を柔軟にとらえて学校組織に関わろうとする志向が挙げられることが提示された。養護教諭のコーディネーション行動の生起プロセスは、仕事に対する自律性が起点となり、「気づきの段階」と「動機づけの段階」において養護教諭の学校組織に関わる認知が関連して「行動の段階」に至ることが明らかにされた。

従来の養護教諭のコーディネーション研究<sup>6)</sup>では、個別支援コーディネーション行動とシステムコーディネーション行動を構成する複数の因子の下位尺度得点に、キャリア年数、学校種や学校規模及び校務分掌が関連していることが示されている。キャリア年数との関連では、2つのコーディネーション行動を構成する複数の因子に、キャリア年数が5年以下よりも10年以上のキャリア区分の養護教諭に高い得点が見られるとともに、因子の最高値は経験年数30年以上がほとんどを占める結果であった。しかしながら従来は、行動が遂行されるための認知プロセスやプロセスに影響する要因が解明されていなかった。そのため、コーディネーション行動は、いつ、どのような要因や要因を構成する因子の関連が作用して生起するのか、行動生起に至るプロセスや要因に、キャリア年数による特徴が見られるかどうかは不明であった。学校の組織的支援に養護教諭のコーディネーション行動が一層期待されるのであれば、鈴木らの研究<sup>4)</sup>で明らかにされた結果を発展的に検討することは、養護教諭の研修<sup>7)</sup>や学校組織マネジメントに活かす<sup>8)</sup>エビデンスになり得る。

そこで本研究では、養護教諭のコーディネーション行動に影響する要因やその因子の傾向を4つに区分したキャリア年数から捉え、これらとコーディネーション行動の生起プロセスとの関係について明らかにすることを目的とした。

## II 研究方法

### 1 調査期間、調査対象、調査方法、調査項目

調査は 2018（平成 30）年 5 月から 8 月にかけて、21 都府県公立小学校・中学校に勤務する養護教諭 1,500 名を対象に無記名自記式質問紙調査を郵送法で実施した。調査項目は、構築したモデルに用いた 9 つの要因の測定尺度（①プロアクティブなパーソナリティ<sup>9)</sup>，②養護教諭の専門職的自律性<sup>10)</sup>，③同僚との信頼関係<sup>11)</sup>，④校長のリーダーシップ<sup>12)</sup>，⑤職場風土<sup>13)</sup>，⑥養護教諭の自己効力感<sup>14)</sup>，⑦養護教諭の柔軟な役割志向<sup>15)</sup>，⑧養護教諭の個別支援コーディネーション行動<sup>6)</sup>，⑨養護教諭のシステムコーディネーション行動<sup>6)</sup>に関する項目である（①から④，⑦から⑨は「そう思う」5 点から「思わない」1 点の 5 件法，⑤⑥は「非常に思う」7 点から「全く思わない」1 点の 7 件法）。

## 2 統計処理

データの分析には、IBM SPSS Statistics26 Windows 版及び IBM SPSS Amos26 Windows 版を用いた。要因の尺度得点は、各要因を構成する因子の因子負荷量が 0.4 以上の項目の得点の和を項目数で除した値、下位尺度得点は、各因子の下位尺度の項目得点の和を項目数で除した値とした。キャリア年数は養護教諭経験年数別研修などを参考に、㉠ 1－3 年，㉡ 4－10 年，㉢ 11－20 年，㉣ 21 年以上に区分し、キャリア年数ごとの尺度得点及び下位尺度得点の比較は、一元配置分散分析、及び事後検定として平均値同等性の耐久検定と多重比較を行った。また、因子間の関係は相関分析により関係の強弱を捉え、Pearson の積率相関係数により、0.4 未満を弱度、0.4 以上 0.7 未満を中等度、0.7 以上を強度の相関関係ありと判断した。

## 3 倫理的配慮

調査協力への同意、調査実施に対する承認、利益相反については、ベースにした研究<sup>4)</sup>の倫理的配慮に基づいた。

## Ⅲ 結果

### 1 回答者の属性

分析対象は、回答が得られた 715 名（回収率 47.7%）から欠損値があるデータを除外した 695 名（有効回答率 46.3%）とした。分析対象者は、㉠ 1－3 年 112 名（16.1%），㉡ 4－10 年 164 名（23.6%），㉢ 11－20 年 122 名（17.6%），㉣ 21 年以上 297 名（42.7%）であった（ $\chi^2 = 125.33$ ,  $df = 3$ ,  $p < .001$ ）。

### 2 キャリア年数による要因の尺度得点と下位尺度得点

まず、⑥⑦⑧⑨の要因の尺度得点から、キャリア年数とともに養護教諭としての自己効力感や柔軟な役割志向が高まり、コーディネーション行動が増加すると捉えられた。具体的には尺度得点は㉣が最高値を示し（⑥：㉣>㉠，㉡，㉢，㉣，⑦：㉣>㉠，㉡，㉢，㉣，⑧：㉣>㉠，㉡，㉢，㉣，⑨：㉣>㉠； $F=14.513$ ,  $11.244$ ,  $15.564$ ,  $4.270$ ；全て  $p<0.00$ ），他のキャリア年数間でも、5%水準で得点に有意差が見られる区分があった。

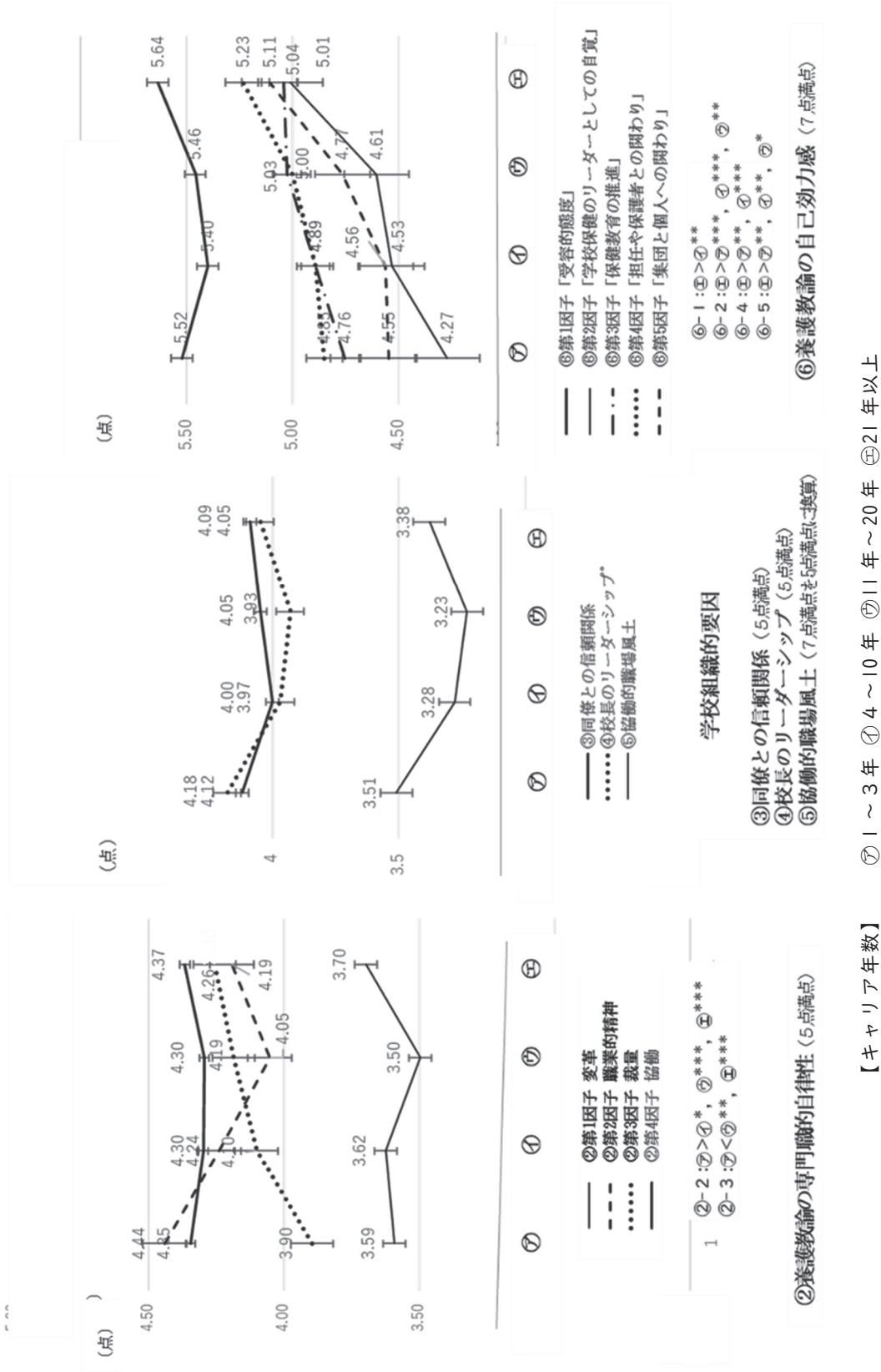


図 1-1. 養護教諭のコーディネーション行動（間接支援）モデルにおける要因のキャリア年数別因子得点

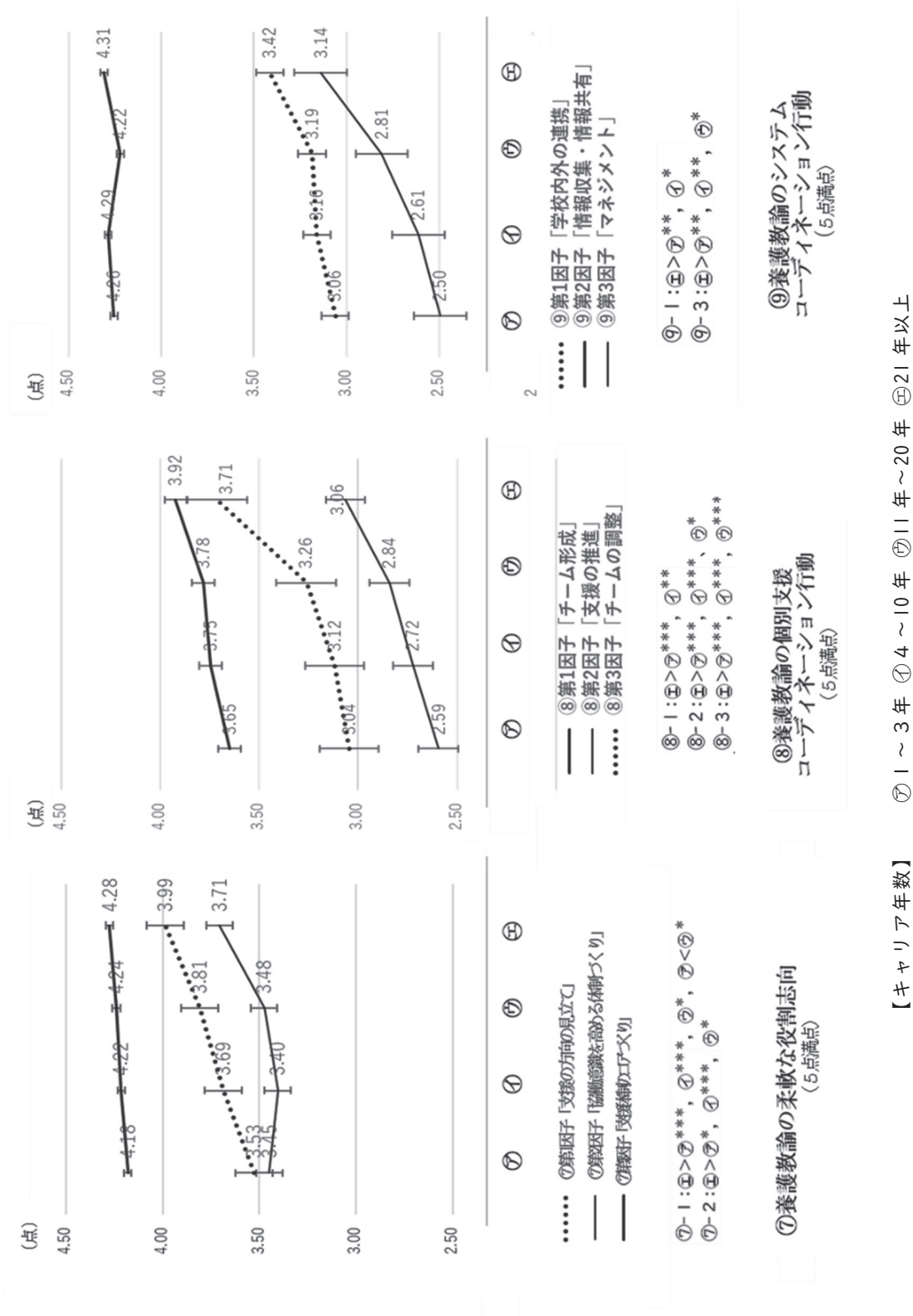


図 1-2. 養護教諭のコーディネーション行動（間接支援）モデルにおける要因のキャリア年数別因子得点

続いて、キャリア年数ごとに要因の下位尺度得点を図 1-1、図 1-2 に示したところ、尺度を構成する因子の下位尺度得点傾向に 2 つの特徴を見出した。

第 1 の特徴は、⑥～⑨のコーディネーション行動や行動を動機づける要因における 11 因子は、キャリア 11 年以降の区分に得点が高まることであった。具体的には、⑥-3 保健教育の推進、⑦-3 支援体制のコア作り、及び⑨-2 情報収集・情報共有を除く 11 因子のキャリア年数間の得点差が、11 年前後（㉗㉕>㉗㉑）で見られる因子（⑥-4、⑧-1、⑨-1）や、21 年前後（㉕>㉗㉑㉗）に見られる因子（⑥-2、⑥-5、⑦-1、⑦-2、⑧-2、⑧-3、⑨-3）に認められた。

第 2 の特徴は、下位尺度得点が㉗～㉕の特定のキャリア年数に関わらず、共通して高い因子と低い因子が見られることであった。この特徴は、②の専門職としての自律性、学校組織的要因、及び⑥～⑨の各要因において見られた。㉗～㉕に共通して高い下位尺度得点をもつ因子は、②-4 協働、③同僚との信頼関係、⑥-1 受容的態度、⑦-3 支援体制のコア作り、⑧-1 チーム形成、⑨-2 情報収集・情報共有などであった。これらの因子は、全キャリア間での得点の差異や要因内の標準偏差が、他の因子より小差を示す傾向が見られた。また、⑥-1、⑧-1 にはキャリア年数による得点の向上が示された。一方、㉗～㉕に共通して低い下位尺度得点をもつ因子は、②-1 変革、⑤協働的職場風土、⑥-2 学校保健のリーダーとしての自覚、⑦-2 協働意識を高める体制づくり、⑧-2 支援の推進、⑨-3 マネジメントなどであった。これらの因子は、キャリア間での得点の差異や要因内の標準偏差が、他の因子より差が見られる傾向が示唆された。また、②-1 と⑤以外は、キャリア年数による得点の向上が示された。なお、図示していない①プロアクティブなパーソナリティ（1 因子）の得点は、㉗が 3.12、㉑㉗㉕は 2.83 から 2.93 で、キャリア間に差は見られなかった。

### 3 キャリア年数による因子間の相関関係

養護教諭のコーディネーション行動生起のプロセスに、キャリア年数ごとの各要因の因子間の中等度以上の相関関係と、下位尺度得点の値を加味して図 2 に示した。相関関係は 2 つの要素が互いに関係している状態を指すものではないが、そのことは要素同士の原因と結果などの因果関係を示すものではない。このことを理解した上で、キャリア年数による行動生起のプロセスにおける因子間相関の状態を把握することにより、養護教諭のコーディネーション行動生起に関わる特徴を掴もうとした。相関分析の結果、全ての因子間相関は正の関係であり、相関係数が 0.7 以上の値は見られなかった。そこで、まず図 2 に示した各要因において、下位尺度得点が最高値と最低値を示した因子の枠線の種類を変え、次に中等度の相関に該当する関係のキャリア年数による違いを、3 種類の矢印で示した。ただしここでは図が複雑になることから、⑥⑦における相関が㉗㉑㉗㉕全ての区分が揃わない場合、矢印を省略した。その結果、中等度の相関の強さをもつ 30 の関係のうち、㉗㉑㉗㉕全ての区分に関わる相関関係は 22 になった。

続いて図 3 に、図 2 から読み取った特徴を 3 点提示した。第 1 の特徴は、

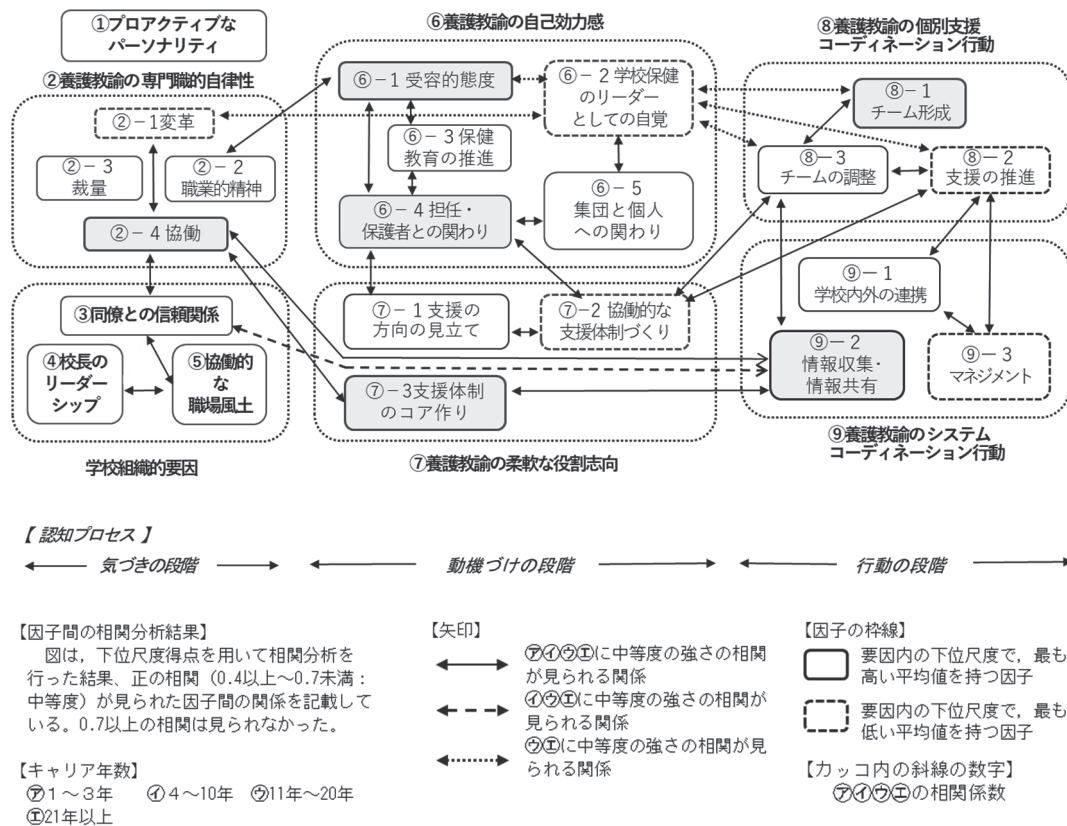


図2. 養護教諭のコーディネーション行動（間接支援）モデルにおける因子間の相関関係

下位尺度得点が高い②-4 協働と、⑦-3 支援体制のコア作り、⑨-2 情報収集・情報共有、及び学校組織的要因における③同僚との信頼関係との間に見られる因子間相関である。前項で述べたように、これらの下位尺度得点はいずれのキャリア年数区分においても高く、③と⑨-2の一部を除く全ての因子間相関において、全キャリア年数で中等度の関連を示していた。このような、協働を起点とした下位尺度得点が高くキャリア年数に影響されない関係は、「組織支援の基盤に関わる因子間相関」と捉えられた。

第2の特徴は、養護教諭の⑥自己効力感と⑦柔軟な役割志向、及び⑧個別支援コーディネーション行動の要因との関係に見られる因子間相関である。⑥-1と⑥-4、⑥-4と⑦-1や⑦-2と因子間の影響が波及して⑧を構成する3つの下位因子へと、影響が及んでいた。図1-1や図1-2によれば、⑥⑦⑧を構成するほとんどの因子の下位尺度得点は、キャリア年数の蓄積により向上が見られる。そしてこれらの因子間相関は、いずれのキャリア年数区分においても中等度以上の関連を保っている。さらに、下位尺度に低得点傾向が見られる⑦-2 協働的な支援体制づくりも、⑧-3 支援チームの調整や⑧-2 支援の推進と

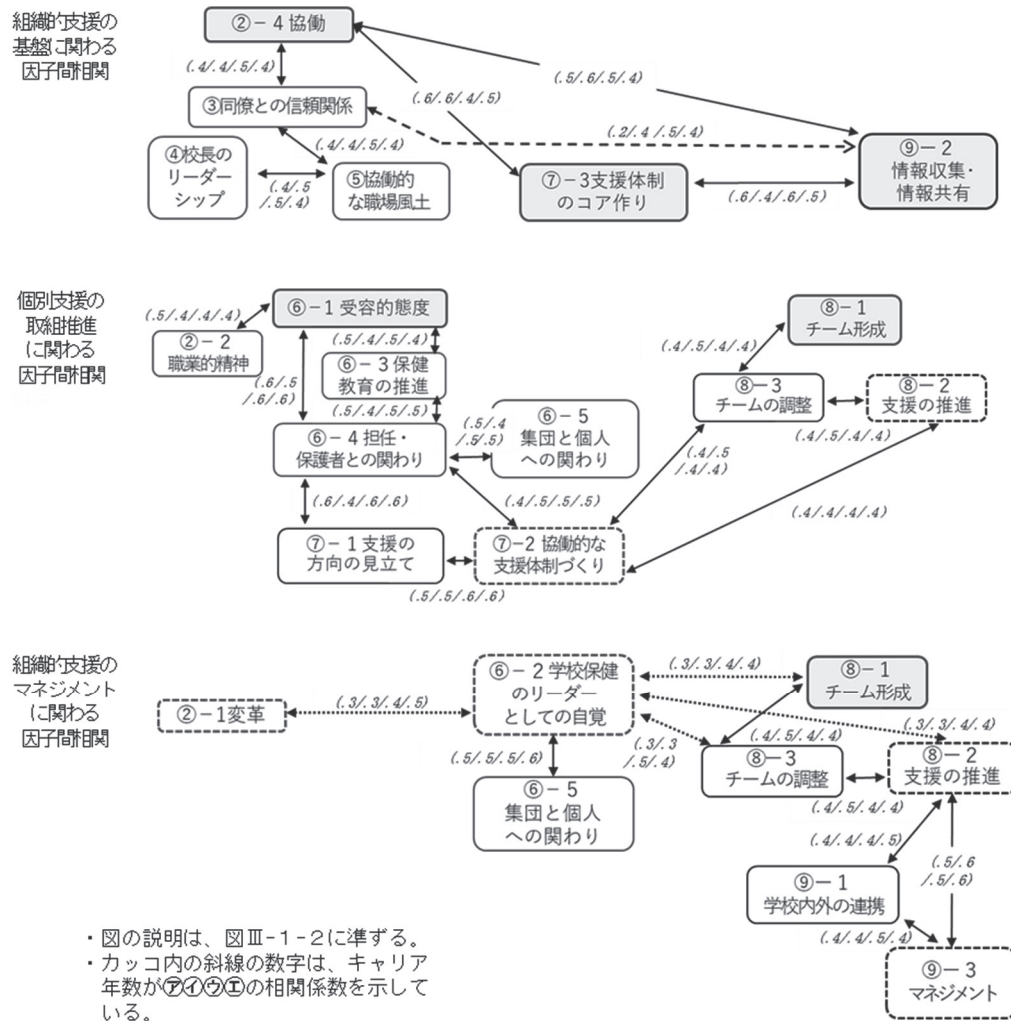


図3. 間接支援モデルにおける因子間の相関関係に見られる特徴

いった個別支援を組織的支援と捉える⑧個別支援コーディネーション行動と影響し合う関連を担っていることが明らかになった。このような動機づけ要因の下位尺度得点がキャリア年数により高まる関係は、「個別支援の取組推進に関わる因子間相関」と捉えられた。

第3の特徴は、⑥-2 学校保健のリーダーとしての自覚と⑧-1 チーム形成、⑧-3 チーム調整、⑧-2 支援の推進との関係、そして⑧-2が、⑨-3 マネジメントと⑨-1 学校内外の連携との関係に波及し影響し合う関係である。⑥-2と中等度の相関が見られる関係は、11年以上のキャリア区分で見られることが示された。⑥-2においては、⑥-5 集団と個人への関わる自信との関連がキャリア年数の蓄積と共に効力感の向上に影響し、⑧個別支援コーディネーション行動、や⑨システムコーディネーション行動の⑨-3や⑨-1へと影響の波及が見られる。ただし下位尺度に低得点傾向が見られる⑥-2、⑧-2、⑨-3間には強めの

相関係数が示されていた。このような 11 年以上のキャリア区分で見られる関係は、「組織支援のマネジメントに関わる因子間相関」と捉えられた。

#### IV 考察

##### 1 本研究の意義

本研究の目的は、養護教諭のコーディネーション行動に影響する要因やその因子の傾向を 4 つに区分したキャリア年数から捉え、これらとコーディネーション行動の生起プロセスとの関係について明らかにすることであった。キャリア年数の影響は、コーディネーション行動と動機づけの段階に関わる要因の尺度得点や、因子の下位尺度得点の向上に見られた。キャリア年数とコーディネーション行動の生起プロセスに関わる因子間の関係からは、下位尺度得点が高くキャリア年数に影響されない因子間相関、キャリア年数により下位尺度得点が高まる因子間相関、11 年以上のキャリア区分で見られる因子間相関という 3 点が、行動生起プロセスにおけるキャリア年数の特徴として見出された。本研究の意義は、養護教諭のコーディネーション行動に影響する要因やコーディネーション行動の生起プロセスにおけるキャリア年数による特徴を明らかにしたことである。

##### 2 コーディネーション行動に影響する要因やその因子とキャリア年数の関連

本研究では、養護教諭のコーディネーション行動に影響する 9 つの要因やその因子へのキャリア年数の影響の有無が示された。この結果を従来の研究と比較すべく先行研究を探すも僅少であった<sup>16)</sup>。養護教諭が関係者とのコーディネートにどのくらい取り組んだかという調査結果<sup>17)</sup>も見られたが、どのような行動をコーディネートと捉えて取り組んだかについては把握できなかった。また、学校でコーディネーター役を担う生徒指導や教育相談担当の長やスクールカウンセラー、養護教諭を対象にしたコーディネーション行動についての研究<sup>18)</sup>において共通の尺度は見られるが、養護教諭独自の尺度の検討やコーディネーション行動の関連要因についての研究については、ほとんど見出すことができなかった。養護教諭にコーディネーターの役割が求められたのは、児童生徒の課題解決において組織的支援の必要性があると考え、養護教諭が支援協力者の調整を行ってきたこれまでの実践が評価されたと捉えられる<sup>15)</sup>。しかし、養護教諭のコーディネーション行動が学校で理解され難いという実践報告<sup>19) 20) 21)</sup>や、保健室での対応の多忙化で、養護教諭にコーディネートする時間的余裕がない現実<sup>17)</sup>、現職研修や養成教育における内容が十分検討されていない等、養護教諭のコーディネートに対する理解が多元的で現状把握がされていない状況がある。この原因として、これまでに養護教諭のコーディネーションが十分に検討され、養護教諭や他者に理解されてきたとは言い難い状況が窺える<sup>16)</sup>。そのため、本研究においてコーディネーション行動に影響する要因やその因子の傾向を、キャリア年数による特徴を踏まえて解明したことは、養護教諭が自らの専門性や実践に価値を見出<sup>22) 23) 24)</sup>していく一助になると考える。

養護教諭のコーディネーション行動に影響する要因について、養護教諭の自己効力感と個別支援コーディネーション行動及びシステムコーディネーション行動の先行研究<sup>14) 6)</sup>と本研究の結果の傾向を比較したところ、どちらの研究においても、キャリア年数はコーディネーション行動と自己効力感に関わり下位尺度得点の向上が見られることや、先行研究と本研究において、同じ下位尺度項目を含む因子の得点の高低傾向が類似していることが窺えた。つまり、養護教諭はキャリアを通して、児童生徒や保護者・担任との関わりにおいて最も効力感を感じ、リーダーとしての自覚に対する効力感は10年程度のキャリア区分で高まること、支援チームの形成や情報収集・情報共有に関わるコーディネーション行動はキャリアを通して積極的に行われ、支援の推進やマネジメントに関わるコーディネーション行動はキャリア年数とともに徐々に見られることが示された。これらの傾向は、養護教諭の特質と考えられる。

### 3 コーディネーション行動の生起プロセスにおける因子間相関とキャリア年数の関連

本研究では、要因間の関連がキャリア年数の影響により、行動生起のプロセスに波及する特徴が明らかにされた。

第1に、高い下位尺度得点を示す因子によるキャリア年数に影響されない因子間相関は、日頃から教職員とよい関係を築くなど協働的な意識を起点に、組織支援の基盤の構築に関わっていると捉えられた。また、協働的な意識は同僚との信頼関係構築や職場風土の醸成にも影響しており、養護教諭は新任当初から学校組織の一員として関係性を構築するために努力している<sup>25)</sup>ことが示唆された。このような養護教諭からの働きかけが協働的な職場づくりの構築やネットワークの広がりにつながり、養護教諭の強みになっていると考えられる。また、キャリア年数と共に高まる同僚との関係と情報収集・情報共有行動の相関は、間接支援モデル<sup>4)</sup>において、学校組織的要因が⑨システムコーディネーション行動に直接効果を与える具体的な様相であることが推測された。

第2に、キャリア年数により下位尺度得点が高まる因子間相関は、動機づけ要因の因子による個別支援の取組推進に関わると捉えられた。児童生徒と担任や保護者との関わりが、教職員が助け合い、育ち合うことができる雰囲気や醸成するなど、協働的な支援体制づくりを重要とする柔軟な視点と関連し、個別支援のチームの調整や支援の推進に影響を与えていた。養護教諭の学校組織に関わる資質能力は、浅田<sup>7)</sup>による育成指標の分析報告においては新採用段階から求められているが、状況を俯瞰し役割を柔軟に捉えることが、個別支援を組織で支えることにつながると捉えられた。

第3に、11年以上のキャリア区分で見られる因子間の相関は、学校保健の推進を調整するという自覚が、組織支援のマネジメントに関わると捉えられた。個々と全校の児童生徒の健康推進に関わることにに対する自信と、保健室経営に対する理解を得たり、学校保健計画の企画・立案に携わることができたりするという自信が影響し合って生まれる学校保健のリーダーとしての効力感は、個

別支援コーディネーション行動の因子との相関に影響を広げていた。そして、個別支援を推進する行動は、さらに学校の支援に関わる検討や協議を行うシステムコーディネーション行動とも影響を及ぼし合っていた。

保健主事の手引きによれば、学校保健のリーダーの役割は、組織活動としてその機能を発揮するために、全教職員が学校保健に関する共通理解にたち、それぞれの責任を明確にし、互いに連携を保ちながら協力して行う体制を確立して活動を展開すること<sup>26)</sup>にある。このような役割は、学校に置かれる担当者<sup>27)</sup>として示されている特別支援教育コーディネーター、不登校担当、教育相談コーディネーターなどにおいても同様と考えられる<sup>28) 29) 30)</sup>。また、養護教諭においては、「全校的な推進体制の中核として、教職員間の連携をコーディネート（調整）することが求められている」<sup>31)</sup>ことが明文化されている。本研究においても、チームの調整因子の下位因子として、チーム支援における意見調整や役割分担を行うことが記されている。つまり、意見調整や役割分担に関わるチームの調整行動は、保健主事の兼務や教育相談係（部）の担当の有無に関わらず、養護教諭としての公的な権限であり、組織特性に伴う人間関係の統制を行うための公的な調整力<sup>29)</sup>として、権限に影響すると考えられる。図3からは、チームの調整行動は支援の推進やマネジメントに広がり、学校の支援システムを活性化させる可能性があることが窺える。

複雑化・多様化した課題を学校が組織的に解決するために、管理職には養護教諭の役割の理解や多様な専門性を生かした組織マネジメントの実施が、養護教諭自身には、校内での発信力の強化や学校経営への積極的な参画などが求められている<sup>31)</sup>。今後は、本研究において明らかになった知見を活かした組織マネジメントや養護教諭の研修に関わる研究の継続が不可欠である。

## V 結論

養護教諭のコーディネーション行動に影響する要因やその因子及び行動生起のプロセスに、キャリア年数がいかに影響するのかについて検討した。その結果、キャリア年数の影響は、コーディネーション行動と動機づけの段階に関わる要因の尺度得点や下位尺度得点の向上に見られること、行動の生起プロセスにおいては、（1）キャリア年数に影響されない高い下位尺度得点を示す因子間相関による、協働を起点にした組織支援の基盤づくり、（2）キャリア年数により下位尺度得点が高まる動機づけ要因の因子間相関による、個別支援の取組推進へのつながり、（3）11年以上キャリア区分で見られるリーダー認知と個別支援の因子間相関、及び組織的支援のマネジメントへの広がり、の3つの特徴が見られることが示唆された。

## 参考・引用文献

- 1) 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の取組を進めるための方策について（答申），2008

- [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2009/01/14/001\\_4.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/_icsFiles/afieldfile/2009/01/14/001_4.pdf)(2022年6月1日)
- 2) 日本学校保健会：教職員のための子供の健康相談及び保健指導の手引ー令和3年度改訂ー，2022
  - 3) 鈴木薫，山崎晃：養護教諭のコーディネーション行動予測モデルーモデル構築の根拠とモデルの特徴についてー，子ども学論集，6，27-40，広島文化学園大学大学院教育学研究科，2020
  - 4) 鈴木薫，山崎晃：養護教諭のコーディネーション行動における間接支援モデルの妥当性と行動生起のプロセス．日本養護教諭教育学会誌，27(1)，25-33，日本養護教諭教育学会，2023
  - 5) 日本養護教諭教育学会：養護教諭の専門領域に関する用語の解説集〈第三版〉，14，2019
  - 6) 鈴木薫，鎌田雅史，徳山美智子，他：養護教諭のコーディネーションと学校組織特性に関する研究（第Ⅰ報），学校保健研究，55(2)，140-152，日本学校保健学会，2013
  - 7) 浅田知恵：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ー養護教諭の育成指標の分析を通してー，日本養護教諭教育学会誌，25(2)，3-16，日本養護教諭教育学会，2022
  - 8) 「養護教諭及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」における議論の内容が取りまとめ，2023  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/178/index.html](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/178/index.html)(2023年6月1日)
  - 9) 西山薫：日本人就労者におけるプロアクティブな性格特性の特徴ー就労者用尺度の開発と特徴分析ー，人間福祉研究，11，91-104，北翔大学，2008
  - 10) 籠谷恵，朝倉隆司：養護教諭の専門職的自律性尺度の開発の試み，学校保健研究，57(3)，115-128，日本学校保健学会，2015
  - 11) 西村昭徳，松尾直博：職場場面における信頼感の構造についての検討，東京学芸大学紀要第1部門，53，57-64，東京学芸大学，2002
  - 12) 松原敏浩，吉田俊和，藤田達雄，他：管理職・主任層のリーダーシップが学校組織行動プロセスに及ぼす影響，実験社会心理学研究，38(1)，93-104，日本グループ・ダイナミックス学会，1998
  - 13) 淵上克義，小早川祐子，下津雅美：学校組織における意思決定の構造と機能に関する実証的研究(1) 職場風土，コミュニケーション，管理職の影響，岡山大学教育学部研究集録，126，43-51，岡山大学大学院教育学研究科，2004
  - 14) 鈴木薫，鎌田雅史，淵上克義：養護教諭の自己効力感の形成に及ぼす学校組織特性の影響（第Ⅰ報）学校組織特性における養護教諭の自己効力感の認知構造，日本養護教諭教育学会誌，13(1)，17-26，日本養護教諭教育学会，2010

- 15) 鈴木薫, 山崎晃: 学校組織的活動に期待される養護教諭の役割の検討ー養護教諭の柔軟な役割志向尺度の作成の試みー, 養護教諭教育学会誌, 26(1), 49-60, 日本養護教諭教育学会, 2022
- 16) 鈴木薫: 養護教諭のコーディネーション行動に関する研究動向と課題, 子ども学論集, 5, 41-53, 広島文化学園大学大学院教育学研究科, 2019
- 17) 日本学校保健会: 保健室利用状況に関する調査報告書(令和4年度調査結果), 2024
- 18) 瀬戸美奈子・石隈利紀: 高校におけるチーム援助に関するコーディネーション行動とその基盤となる能力および権限の研究ースクールカウンセラー配置校を対象としてー, 教育心理学研究, 50(2), 204-214, 日本教育心理学会, 2002
- 19) 内田清香・海老澤紫・片山美千恵・高橋雅子・高橋裕子・斎藤ふくみ: 養護教諭がコーディネーターとしての役割を果たすために必要な要素の構造化, 茨城大学教育実践研究, 37, 243-255, 茨城大学全学教職センター, 2018
- 20) 留目宏美: 養護教諭の役割の安定化のプロセスに関する一考察 Y 市立 Z 小学校を対象として, 学校経営学論集, 31-11, 筑波大学学校経営学研究会, 2015
- 21) 山寺智子・高橋知音: 養護教諭をコーディネーターとしたチーム援助-実践事例と先行研究からみた長所と課題- 学校心理学研究, 4(1), 3-13. 日本学校心理学会, 2004
- 22) 小倉学: 養護教諭その専門性と機能, 7-18, 東山書房, 京都, 1970
- 23) 後藤ひとみ: 特集 養護教諭の実践と研究 養護学構築へのアプローチ-養護教諭固有の[方法論]の探求-. 日本養護教諭教育学会誌, 4, 6-9, 日本養護教諭教育学会, 2001
- 24) 山道弘子, 中村朋子: 養護教諭のキャリア発達に関する研究-近接領域における研究の外観-. 日本養護教諭教育学会誌 5, 76-91, 日本養護教諭教育学会, 2002
- 25) 三森寧子: 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), 12-19, 聖路加大学, 2018
- 26) 日本学校保健会: 保健主事のための実務ハンドブック-令和2年度改訂-, 2021
- 27) 文部科学省: 学校に置かれる担当者(一覧)【概要】, 学校における働き方改革特別部会(第12回)配付資料, 2017  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/siryo/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2018/04/27/1404498\\_10\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/siryo/__icsFiles/afieldfile/2018/04/27/1404498_10_1.pdf) (2023年6月1日)
- 28) 文部科学省: 特別支援教育について, 資料3 特別支援教育コーディネーター養成研修について ~その役割, 資質・技能, 及び養成研修の内容例~, 2010  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/tokubetu/material/1298](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1298)

- 211.htm(2023年6月1日)
- 29) 高木良伸：主任の役割，(日本教育経営学会編)，教育経営と指導者の役割講座-日本の教育経営-6，79，ぎょうせい，1993
- 30) 栗原慎二：教育相談コーディネーター これからの教育を創造するキーパーソン，ほんの森出版，東京，2020
- 31) 「養護教諭及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」における議論の内容が取りまとめ，2023  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/178/index.html](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/178/index.html)  
(2023年6月1日)
- 

Effects of Career Years on the Coordination Behavior of *Yogo* Teachers

SUZUKI Kaoru \* 1, MIMURA Yukari \* 2

The purpose of this study was to clarify the factors influencing coordination behavior of *Yogo* teachers and the relationship between the occurrence process of the factors and career years. The subjects analyzed were 695 persons working in public elementary and junior high schools. The effect of years of career was seen in the improvement of scale scores of factors related to the stages of coordination behavior and motivation, as well as subscale scores of the factors.

The relationship between the number of years of career and factors related to the generation process of coordination behavior suggested three characteristics. That is, (1) The establishment of a foundation for organizational support that starts from collaboration, due to the correlation between factors showing high subscale scores unaffected by the number of years of career, and (2) The correlation among factors of motivational factors whose subscale scores increase with the number of years of career, which leads to the promotion of individualized support efforts, and (3) Correlation between factors of leader recognition and individual support seen in the career category of 11 years or more, and which leads to the promotion of expansion to management of organizational support.

Keywords: *Yogo* teacher, coordination behavior, scale score, subscale scorer, process of behavioral development

\*1 Research student, United Graduate School of Education, Hyogo University of Teacher Education

\*2 Graduate School of Education, Okayama University

---

