

栄養教諭のキャリアパスに関する一考察

—福島県内の学校栄養職員から栄養教諭への任用替えに着目して—

Study on career path of Diet and Nutrition Teacher

亀田 明 美*

Akemi KAMETA

柳 沼 和 子*

Kazuko YAGINUMA

田 中 真 秀**

Maho TANAKA

The purpose of this study is to focus on the Diet and Nutrition Teacher's career path, which is changing from school Nutrition Staff to Diet and Nutrition Teacher, and to examine the necessary qualities and abilities for Diet and Nutrition Teachers.

Researchers conducted semistructured interview surveys.

The necessary qualities and abilities as a Diet and Nutrition Teacher was (1) communication skills, (2) ability to integrate development of food control and food guidance, and (3) ability to evaluate and improve food education.

I. はじめに

本論は、栄養教諭のキャリアパスについて、学校栄養職員から栄養教諭に任用替えしている実態に着目し、今後の栄養教諭に必要な資質・能力を検討することを目的としている。

栄養教諭制度は2005(平成17)年に創設された。この制度は、それまでは給食等を担う業務が一般的であった学校栄養職員という「教諭」職ではなかった職員に、子どもの食育や教育にこれまで以上に関わることへのニーズから創設された。栄養教諭には、生きた教材である学校給食の管理と、それを活用した食に関する指導を同時にその主要な職務の柱として担うことにより、両者を一体のものとして展開することで、高い相乗効果が期待されている¹⁾。2006(平成18)年3月に示された政府の「食育推進基本計画」では、全都道府県における栄養教諭の早期の配置が求められた。2007(平成19)年および2009(平成21)年には文部科学省から、栄養教諭の配置促進を求める文書^{2) 3) 4)}が、2015(平成27)年12月には中央教育審議会答申⁵⁾において、食育を推進するため栄養教諭の配置を促進するとの方策が示された。制度開始当時、全国に34人しかいなかった栄養教諭は、2017(平成29)年度には6,029人と約10年で約180倍の増加となった⁶⁾。しかしながら、栄養教諭の配置については、都道府県差が見られるとの課題も指摘されている。その背景について山本(2014)は、栄養教諭配置率の全国最上位の鹿児島県と

* 食物栄養学科 ** 川崎医療福祉大学医療技術学部健康体育学科

最下位である東京都を比較し、当該地方自治体における食育推進行政の位置付けによる政策認識の差異を明らかにしているところである⁷⁾。つまり、栄養教諭といった「職」の確立は制度が創設されたことにより行われたが、運用面においては栄養教諭制度が浸透していないことに課題がある。栄養教諭の配置に差があることで、ひいては学校教育における教育(食育)の質の「格差」につながるのではないだろうか。この点においては、特に、学校栄養職員と学校栄養職員から栄養教諭に任用替えされた者、栄養教諭として採用された者が混在している現状において、栄養教諭の資質・能力とは何か、栄養教諭になるためにはどのような経験を積んでいくことが必要なかを明らかにすることは、栄養教諭の職の確立に名実ともに寄与できるのではないかと考えた。実際に、学校栄養職員と栄養教諭の職務の差だけでなく、その背景となる栄養教諭として任用された者と学校栄養職員として任用された者の差、栄養教諭免許を大学で取得した者と学校栄養職員として任用されてから栄養教諭となった者の差に着目することで、今後の栄養教諭に必要な資質能力が明確になるのではないだろうか。このように、栄養教諭としての任用の在り方が異なる現時点において、これからの栄養教諭制度について検証を行うことが栄養教諭の質の担保にもつながるのではないだろうか。

以上のような課題はあるものの、栄養教諭は、教育に関する資質と栄養に関する専門性を生かして、各学校における食育の推進の中核的な役割を担っていくことは言うまでもない。文部科学省は2017(平成29)年3月に、「栄養教諭を中核としたこれからの学校の食育～チーム学校で取り組む食育の推進PDCA～」(冊子)を発行し、栄養教諭を中心とした食育推進体制について認識を深めることにより、それぞれの学校における食育をより推進させることを示した⁸⁾。

1. 先行研究の検討

栄養教諭制度の発足以来、栄養教諭制度の創設経緯に関する研究^{9) 10) 11)} 栄養教諭養成に関する研究^{12) 13) 14)} などが徐々に行われてきている。しかし、栄養教諭制度が確立してから約10年しか経っていないため、研究が十分になされていない現状がある。数少ない研究論文の中でも、中心的な研究を行っている川越は、栄養教諭に求められる資質について、文部科学省が示した栄養教諭の職務内容と実態調査を通して検討した結果、「栄養士力」、「授業力」、そして「総合的なマネジメント能力」が重要であることを明らかにしている。「栄養士力」は、カウンセリング能力、献立作成能力等の資質を持ち合わせて初めて職務を遂行できるものであるとした上で、これらをコーディネートし総合的にマネジメントして行くための能力(総合的なマネジメント能力)が必要であるとした(図1参照)。また、「授業力」も、授業づくりを通じた指導力、企画力等の資質を持ち合わせた上で、これらをコーディネートし総合的にマネジメントして行くための能力も必要であるとした。これらを踏まえ、栄養教諭養成の課程における資質形成には、コーディネーターの資質、総合的なマネジメントの役割が求められたことを明らかにして

いる。さらに、これらを育成するためには教員の研修体制等、各県の実態調査を踏まえる必要があるとしている¹⁵⁾。

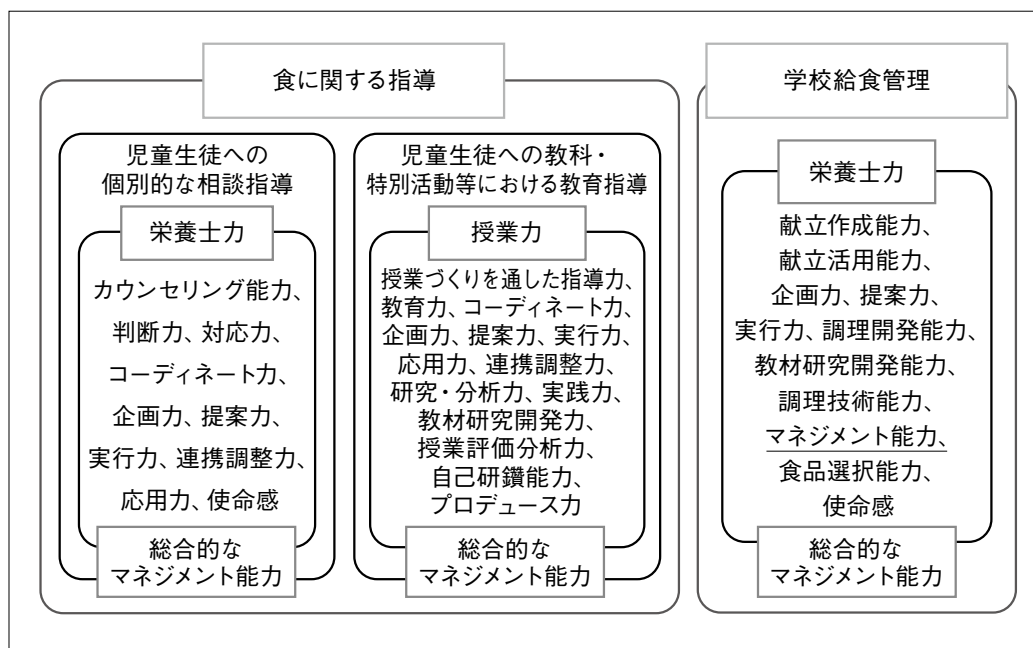


図1 栄養教諭の職務内容と求められる資質
(栄養教諭養成におけるカリキュラム開発研究 表3-13をもとに筆者作成)

そこで、本論では、川越の見地を援用しつつ、各県の実態調査の1つとして福島県を事例とした学校栄養職員から栄養教諭の任用替えに着目したい。川越は職務実態から栄養教諭の職務分析や求められる資質能力を明らかにしてきたが、本論ではその知見の検証を行うとともに、栄養教諭として任用される者が多様化している現状において、共通の資質能力を明らかにすることで、現場において必要と認識される資質能力と培われる資質能力を明らかにすることを念頭におく。

2. 福島県の実態

筆者らの所属機関がある福島県では、2007(平成19)年に12名が学校栄養職員から栄養教諭への任用替えによる配置により制度が導入された。2017(平成29)年度は54名の栄養教諭が配置されているが、新規学卒者の採用が行われていないため、全員が学校栄養職員からの任用替えである。そのため福島県内の現職の栄養教諭は、必ずしも教員養成課程の教育を受けているわけではない。福島県における栄養教諭の任用替えの要件の一つには学校栄養職員としての経験年数がある。経験年数については、制度導入時の2007(平成19)年には15年であったが、

2015(平成27)年には10年、2017(平成29)年には5年へと段階的に短縮されてきた。

そこで本稿では、福島県における学校栄養職員から栄養教諭への任用替え採用のキャリアパスに着目して、学校現場で働く栄養教諭が①どのような資質能力を、②どのように身につけてきたのかを明らかにすることが目的である。リサーチクエスチョン1点目としては、上記の先行研究において、栄養教諭に必要な資質は、「栄養士力」、「授業力」、「総合的マネジメント能力」であるとされているが、これ以外の資質能力があるのか否かを明らかにする。2点目は、リサーチクエスチョン1点目で明らかになった資質能力をどのように身につけてきたのかについて明らかにする。

Ⅱ. 方法

1. 実施時期

2018(平成30)年9月に、筆頭著者がインタビュアーとなり、研究者らが作成した半構造化インタビューガイドを用いて面接調査を、一人につき60分程度実施し、ICレコーダーに録音した。

2. 対象者

対象者は、福島県内に勤務する栄養教諭で、いずれも学校栄養職員を経験した後に、採用試験を経て任用替えて採用された者とした。最初にアプローチできた対象者より、数名の対象者を紹介してもらう方式で選定した。本研究では5名程度を目標にサンプリングを行い、電話連絡の後に調査目的や内容を記した書類をFAXで送付し、参加の是非について回答書の返信を求め、4名(A～D)より同意を得た。

同意が得られた4名に対し、インタビュー開始前に再度、調査目的や内容を説明し、同意書に署名をもらった。その際、個人が特定されるような形での公表はしないこと、対象者の自由意志を尊重し答えたくない質問には答えなくても良いこと、途中でインタビューをやめても良いこと等を伝えた。

3. 質問内容

(1) 回答者の属性について

勤務年数、職歴、免許状の種類、出身養成機関、学校栄養職員として採用されるまでのキャリアパス、栄養教諭免許状の取得方法

(2) 栄養教諭としての必要な資質能力をどのように獲得してきたか

学校栄養職員時代の職務内容、栄養教諭を目指した背景や動機

(3) 学校栄養職員から栄養教諭への任用替え

利点、課題

(4) 栄養教諭として仕事をしていく上で必要だと思われる資質や能力

学校栄養職員時代と比較して、栄養教諭ならではの資質や能力はあるのか

4. 分析方法

面接内容を録音したICレコーダーから文字を起こし、逐語録を作成した。逐語録を何度か繰り返し読むことで、流れをつかんだ後、学校現場で働く栄養教諭が①どのような資質能力を、②どのように身につけてきたのかに関する内容を、質問項目ごとにサブキーワードとして抽出し、類似した意味を持つ内容をまとめ、キーワードとした。次に、そのキーワードから、栄養教諭に必要とされている資質や能力(RQ 1)を、さらに、それらをどのように身につけてきたのか(RQ 2)について分析した。分析に当たっては、研究者全員で文脈の捉え方や解釈に大きな飛躍がないかを確認し、分析の妥当性に努めた。

Ⅲ. 結果と考察

1. 回答者の属性

回答者の属性を表1に示す。A教諭(以下Aとする)は、学校栄養職員と栄養教諭として合わせて37年勤務した。福島県が栄養教諭制度を導入した年に採用された者である。B教諭(以下Bとする)は、臨時採用を経て正規の学校栄養職員に採用され、文部科学省の指定授業を受託した施設に勤務した経験を持ち、勤務年数は24年である。C教諭(以下Cとする)は、栄養教諭制度が開始された年に管理栄養士養成課程に在学中であった。D教諭(以下Dとする)は、栄養教諭養成施設にて栄養教諭の免許状を取得し、学校栄養職員として採用された者である。栄養教諭への任用替えの要件が5年に引き下げられた年に栄養教諭に採用になった者である。

学校栄養職員として採用されるまでのキャリアパスは、A、C、Dが卒業と同時に学校栄養職員として採用された。Bは卒業と同時に、臨時採用の学校栄養職員として勤務し、2年間の経験を経て、正規の学校栄養職員として採用された。

現職の学校栄養職員が栄養教諭免許状を取得する場合は、学校栄養職員としての一定の在職年数と都道府県教育委員会が実施する、免許法認定講習などにおいて所定の単位を修得し教育職員検定を経て、栄養教諭免許状を取得できる特別の措置が設けられている¹⁶⁾。A、B、Cは県教育委員会主催の認定講習会で必要な単位を取得し、特別非常勤講師の辞令と合わせて、免許状を取得した。Dは短期大学卒業後、4年生大学に編入し、3年間で必要単位を修得し栄養教諭一種免許状を取得した。

表1 回答者の属性

	勤務年数			栄養教諭免許状 の取得状況	管理栄養士 免許状の 取得状況	卒業した養成課程 及び在籍期間	回答者の特性
	学校栄養 職員	栄養教諭	勤務年数 計				
A 教諭	25年	12年	37年	認定講習会 での単位 +特別非常勤講師	学校栄養職員で 勤務をしながら 取得	短期大学(2年間)	制度導入初代の 栄養教諭
B 教諭	18年	4年	22年 (臨採込 24年)	認定講習会 での単位 +特別非常勤講師	学校栄養職員で 勤務をしながら 取得	短期大学(2年間)	文科省指定 事業受託施設に 勤務経験あり
C 教諭	13年	2年	15年	認定講習会 での単位 +特別非常勤講師	管理栄養士 養成施設卒業後 取得	短期大学から 4年生大学に 編入(4年間)	養成施設在学中に 栄養教諭制度が 開始される
D 教諭	8年	1年	9年	栄養教諭養成課程	管理栄養士 養成施設卒業後 取得	短期大学から 4年生大学に 編入(5年間)	任用替え条件が、経 験年数5年に引き下 げられた年に栄養教 諭に採用となった

2. 栄養教諭としての必要な資質能力をどのように獲得してきたか

学校栄養職員時代の職務内容から、どのような資質能力を、どのように身につけてきたのかを明らかにするためのキーワードを表2に示す。

- ①指導体制を整える力は、文部科学省指定のモデル事業、特別非常勤講師制度の活用をきっかけに、食に関する指導の機会が増えてきたことが挙げられる。AとBは、文部科学省指定のモデル事業の指定を受けた地域に勤務した。両教諭ともにモデル事業を受けたことをきっかけに、学校で授業を行う機会が増えたと実感していた。また、特別非常勤講師制度を活用したことがきっかけで、授業の回数が増えていったことを実感していた。一方Cは、指導体制が整備されていた地域に異動になったことを機に、授業の回数が増えたと感じていた。その上で、授業をしなければならないというプレッシャーを感じたと述べた。
- ②採用時点で授業できる力は、学校栄養職員の職務内容について、給食管理が中心であったところから、食に関する指導が新規採用時点での職務の一部になってきた点が挙げられる。Aの採用時には、給食管理業務が中心で、食に関する指導をしようという認識はなかった。Bも給食管理業務が中心で、まだ食に関する指導は積極的に行われていなかった。一方、CとDには、採用時より食に関する指導を行う機会が与えられていた。
- ③授業実践を通して自ら学ぶ力は、栄養教諭養成課程を履修していないA、B、Cは、指導案の書き方や授業の進め方などを、授業実践を通して学んできた。例えばBは、「現場にしながら必要に応じて指導案を作っていて、それが積み重なっていった」。Cは、「先輩の栄養教諭や所属の学級担任の先生にご指導いただいたりして、失敗しながら学んできました」と述

栄養教諭のキャリアパスに関する一考察

表2 学校栄養職員時代の職務内容に関するキーワード

キーワード	サブキーワード	逐語録から抜粋
①指導体制を整える力	文科省指定のモデル事業	A：食育推進モデル事業ができた時 B：衛生管理推進モデル事業と地産地消推進モデル事業の指定を受けて
	特別非常勤講師の辞令	A：教育事務所の先生が「特別非常勤講師の辞令をもらい学校栄養職員が授業に入りやすいようにしましょう」とおっしゃった
	特別非常勤講師制度の活用	A,B：特別非常勤講師制度を活用して、学校で食に関する指導を行う機会が増えた
	管理職の理解	A：教育事務所の先生が、学校栄養職員の派遣の手続きや旅費などを、校長会や教頭会などで説明してくれた
	異動先の食育推進状況	C：異動先の前任者(栄養教諭)が指導体制を整えていたことで、授業の回数が増えたと感じた
	断ち切ることはできない	C：私が異動したことによって、その流れを断ち切ることができないプレッシャーがあった
	授業回数の増加	A：モデル事業を受けたことをきっかけに授業回数が増えた、急激に授業の回数が増えていった
②採用時点で授業できる力	給食管理中心	A：給食管理業務が中心で、食に関する指導をしようという認識はなかった
	学校に働きかけて指導	A：「指導させてください、授業させてください、是非お願いします」と学校に働きかけた
	積極的に行っていなかった	B：給食管理業務が中心で、まだ食に関する指導は積極的に行われていなかった
	新採用当初から指導の実施	C：自分の所属校、受配校への食に関する指導、給食時間の訪問も、行っていました
③授業実践を通して自ら学ぶ力	指導案作成からの学び	B：どこかできちんと学ぶというよりは、現場にいながら必要に応じて指導案を作っていて、それが積み重なっていった
	指導案作成を学んでいない	C：指導案や教材作成を行ったこともなかったんです
	先輩に教えられて	C：先輩の栄養教諭や、所属の学級担任の先生にご指導いただいたりして、失敗しながら実践から、学んできました
	真似してやってみる	D：やっぱり聞いたり見たりするより、自分で真似してやってみるという経験が大切だと思います
	栄養職員時代に獲得	D：栄養教諭として必要な資質や能力は学校栄養職員時代に少しずつ獲得してきたと思います
④周りから助けてもらう力	管理職からの指導助言	B：受配校で授業をした時、校長・教頭が見に来て授業後に指導助言してくれた
	学級担任からのアドバイス	B：学級担任に学級の課題や授業の流れについて教えてもらった
	学級担任からのアドバイス	C：受配校の小学校の先生方がすごく熱心で、子供の実態はこうだから、こういう教材が良いなどと教えていただいた
	周囲からのアドバイス	D：周りの先生方に教えていただきながら授業を行った
⑤栄養教諭としての自信と使命感	自信を持って	A：授業の回数が増えて、実績もあった。私たちも自信を持って活用してくださいと言えるようになってきた
	自信になった	C：担任の先生と一緒にクラスごとにTTによる食育をする機会を与えていただいて、それがすごく大きな自信になりました
	自信が持てた	C：初めて中学生の指導にも自信が持てたと思う
	栄養教諭の存在価値	B：T2として専門的な立場として、先生が授業を行う上で必要な存在になれるよう
	栄養教諭としての使命感	C：自分の中で授業の内容をもっとより良いものにして行かないといけないと奮起した
⑥給食管理と食に関する指導を一体的に展開する力	給食管理と食に関する指導	B：学校全体の組織の一員として子供たちの様子を間近に感じながら、教科との関連とか行事の関連なども入れていながら、給食管理と、食に関する指導の連動と <u>言うか、繋がりがそこで自分の中で一致したような感じがします</u>
	一体化	B：自分のなかで給食管理と食に関する指導とが一致した、給食の献立作成や調理指導、給食を活用した食育への想いとかを学んだ

べている。さらに、栄養教諭養成課程で学んだDも、栄養教諭として必要な資質や能力は学校栄養職員時代に少しずつ獲得していったと感じていた。

- ④周囲から助けてもらう力は、授業を行う際、管理職、学級担任、先輩栄養教諭からのアドバイスがあったことが挙げられる。例えば、Bは「授業の際、校長・教頭が見にきて授業後に指導助言してくれた」また、「学級担任と学級の課題や授業の流れについて教えてもらった」と感じていた。
- ⑤栄養教諭としての自信と使命感は、③の授業実践を通して自ら学ぶ力、④の周囲から助けてもらう力などから、形成されてきたと考えられる。Aは「私たちも自信を持って活用してくださいと言えるようになってきた」。Cは、「それがすごく大きな自信になりました」と述べている。使命感についてBは、「T2として専門的な立場として、先生が授業を行う上で必要な存在になれるよう」、Cは、「自分の中で授業の内容をもっとより良いものにして行かないといけない」と、栄養教諭としての使命感に関する発言があった。
- ⑥給食管理と食に関する指導を一体的に展開する力は、栄養教諭の職務そのものである。Bは学校組織の一員として、業務を遂行してきた中で、「自分の中で給食管理と食に関する指導とが一致したので、給食の献立作成や調理員への調理指導、さらには給食を活用した食育への想いとかを学んだ」と述べた。給食管理と食に関する指導の連動が、どのようなことなのかを理解できた旨の発言をしている。

このように、学校栄養職員時代の職務内容から、「栄養教諭に必要な資質能力」について分析すると、①指導体制を整える力、②採用時点で授業できる力、③授業実践を通して自ら学ぶ力、④周囲から助けてもらう力、⑤栄養教諭としての自信と使命感、これらは「授業力」と、授業を行うために必要な資質を、コーディネートし総合的にマネジメントして行くための能力(総合マネジメント能力)であると考えられる。

一方、⑥給食管理と食に関する指導を一体的に展開する力は先行研究で示された、「栄養士力=給食管理」と「授業力=食に関する指導」の両方を統合して一体的にマネジメントする力である。Bの「学校全体の組織の一員として、給食管理と食に関する指導を行う中で、両方が自分の中で連動、繋がり、一致したような感じがします」との語りから、学校現場で、給食管理と食に関する指導の両方を実践する中で、獲得してきた能力である。そして、これは、栄養教諭に期待される「学校給食を生きた教材として活用した効果的な指導を行う」に通じる力であろう。

栄養教諭を目指した背景や動機から、どのような資質能力を、どのように身につけてきたのかを明らかにするためのキーワードを表3に示した。

- ①教員としての立場、Aは、学校栄養職員が指導者として認識されていない課題を挙げた上で、教員と協力して食に関する指導を進めて行くためには、教員と同じ立場になる必要があるこ

とを強く感じていた。

- ②栄養教諭の活躍では、同期採用者が栄養教諭として活躍している姿を見て、自分も栄養教諭になりたいとの思いが芽生えた点や、栄養教諭として活躍している先輩方と肩を並べることへの不安、栄養教諭として仕事をする事への重圧などが挙げられていた。
- ③周囲からの後押しでは、栄養教諭への任用替え試験を受験する際、管理職や先輩栄養教諭からの後押しがあったことが挙げられる。例えばAは、管理職より「先生が受けないでどうするの」と言われ慌てて願書を出したそう。B、C、Dも周りから受験を薦められたことを動機の一つに挙げている。
- ④期待に応えたいは、③の周りからの後押しは、「自分が認められている」、「期待に応えたい」と感じた点でもあり、「そう言ってもらえるのは、ありがたいこと、幸せなこと」と述べていた。

表3 栄養教諭を目指した背景や動機に関するキーワード

キーワード	サブキーワード	逐語録から抜粋
①教員の立場	給食のおばさん	A：学校栄養職員は給食のおばさんという認識から脱していない先生が多かったように思います
	教員からの扱われ方	A：学校栄養職員が自分たちと同じ県費職員だということさえ、わからない先生がいる
	教諭になる必要生	A：そういうことをわかってもらうためにも、私たちは教諭にならなければいけない
	教員と同じ立場で指導	A：教諭になって、もっと先生方と協力しながら食育をすすめて行かなければと思った
②栄養教諭の活躍	同期採用者の存在	C：同期採用だった先生が一足先に栄養教諭になって、自分もキャリアアップ、ひとつ上の資格に挑戦してみようかと思いついた
	栄養教諭の肩書き	D：栄養教諭の先輩たちがあまりにも偉大で、先輩方と肩を並べるなんてことは想像もできなかった
	栄養教諭の重圧	B：相当なスキルがないと栄養教諭になれない、雲の上の存在、自分にはまだまだ
	自分とのギャップ	B：自分の中でまだ栄養教諭の先生方とギャップがあった
	自分とのギャップ	D：先輩方の活躍を見ていると自分はそこまでの力はない
③周囲からの後押し	管理職からの後押し	A：管理職から、「先生が受けないでどうするの」と言われて慌てて願書を出した
	先輩からの後押し	B：自分なんて、という思いもあったが、栄養教諭の先輩から「ぜひ受験しなさい」と薦められた
	管理職からの後押し	C：管理職の先生や先輩から「是非受けるように」と言われた
	先輩からの後押し	D：一緒に勤めていた先生から、薦めていただいたこともあり、もともと栄養教諭になるという目標があったので
	自分のなりたい気持ち	D：自分のなりたい気持ちと先輩の後押しはハーフ・ハーフだった
	タイミング	D：栄養教諭の採用基準が学校栄養職員の経験5年と引き下げがありました
④期待に応えたい	後押しへの感謝	A：教育事務所の先生方とか他の先生方が、そう言ってくれることに対してありがたいと思った
	認められている	A：認めてくれてるのではないけども、そう言っただけのことは、幸せなんだなと思って
	期待に応える	B：たくさんの中から声をかけていただいたので、それに応えて

栄養教諭を目指した背景や動機からは、他の教員と連携して食に関する指導を進めて行くために、教員としての立場になる必要性を感じた点が挙げられる。しかし、その一方で、先輩方の活躍を見て、栄養教諭になることに不安や重圧も感じていた。その際の周囲からの後押しは、栄養教諭になること決意する上で大きな要因になっていた。さらに、周りからの後押しは、「自分が認められている」、「期待されている」という気持ちを高め、栄養教諭として期待に応えたいという気持ちへと変化していったと考えられる。

3. 学校栄養職員から栄養教諭への任用替え

学校栄養職員から栄養教諭へ任用替えした際の利点と課題に関するキーワードを表4に示す。

- ①教員としての立場の確立、教員としての立場が明確になったという利点がある。また、管理職からの信頼がある、管理職からの扱いにも変化があると感じていた。例えば、Dは、「同じ教員としての立場で同じ目線で話せるようになった感覚がある」と述べている。また、管

表4 栄養教諭になったの利点と課題に関するキーワード

キーワード	サブキーワード	逐語録から抜粋	
利点	①教員としての立場の確立	立場の違い実感	A：教諭になるとこんなに違うんだ、というのを感じました
		管理職からの扱い	A：一番ここが違うなっていう点は、管理職からの扱いが変わりました
		管理職からの扱い	B：栄養教諭になって違うのは、管理職の考え方、受け入れ方が違う、管理職からの扱いが変わった
		教員からの扱い	C：「教諭」という名前があるだけで、先生方からの私に対する見方が変わった
		仕事を任せられる	C：給食の補欠等任せられたりとかはなかったが、今は任せられる、ある程度信頼されているのかなー
		教員との立場	D：同じ教員としての立場で同じ目線で話せるようになった感覚がある
		食育の中心的存在	B：学校食育全体計画に対して、栄養職員時代は一意見としてしか捉えられていなかったことが、栄養教諭として参画する中では改善の中心人物として捉えられている
		管理職からの扱い	D：中学校の校長先生に教諭としての扱いをしていただいています
		立場の確立	D：立ち位置が確立された感じがあります
		先生と呼ばれること	D：教諭として採用されたので、先生と呼ばれることになんの恥じらいも後ろめたさを感じなくなった、自分も先生なんだっていう気持ちになりました
利点	②教員としての自覚	教諭なんだから	A：教諭なので、やらなきゃいけないという重圧も感じる
		個別指導への参画	B：個別指導が積極的にできる。栄養教諭という立場で入っていたので、肥満指導の立ち上げから一緒に関わることができました
		教諭だからできて当たり前	C：職名が栄養教諭なので、できて当たり前。栄養の管理も指導も、ある程度水準以上はできなければならないと思うので、プレッシャーは感じます
		法的根拠	C：法律の中に指導と管理を司る者となっているので、自分から積極的にお願いできるという点
		教員としての仕事	D：高校生にお話したり、地域のイベントも主体として関わるようになりました
		栄養教諭の意識	D：周りの栄養教諭の先生方が、すごく一生懸命で、栄養教諭って大変そうだと思っていましたが、実際自分も栄養教諭になってみると、ベクトルの強さを感じてすごいなと思っています
利点	③人脈の広がり	授業回数の増加	A：教諭という名前がついているだけで、授業を依頼してくる回数が増えました
		教育委員会との繋がり	A：教育委員会も栄養教諭の活動に協力してくれたんです

栄養教諭のキャリアパスに関する一考察

	キーワード	サブキーワード	逐語録から抜粋
利 点	③人脈の 広がり	研修の充実	C: 栄養職員時代には受けられなかった、最新の情報や専門的な内容の講義を受けられる
		新たな出会い	D: 新たな出会いがたくさんあったと思います。栄養教諭になって研修会に参加すると先輩方とのネットワークが広がっていくと感じています
		栄養教諭の結束力	栄養教諭は繋がりを大切にしているんだと感じます。それは栄養職員の時には味わえませんでしたし、気づけませんでした。栄養教諭になって気づきました
	④仕事の しやすさ	意見の通りやすさ	A: 学校の中での食育推進をするうえで意見が通りやすくなったと思います
		仕事のしやすさ	B: 自分の立ち位置や周りの立ち位置も明確になっているのは、仕事がしやすい点だと思います
		地域の食育の担い手	B: 地域の食育の担い手なんだと感じます
		周りからの期待	D: 教諭だから食に関する指導をどんどんやって欲しいと言われるようになりました
課 題	①仕事量の 増加	仕事量の増加	A: 仕事の量が増えた。他からの講師依頼などの話が多くなり忙しくなりました
		仕事量の増加	B: 仕事が多い
		給食管理との両立	D: 忙しいのに時間のやり繰りが出来ない。給食管理との両立が難しい
		仕事内容の配分	D: 栄養教諭の仕事は食に関する指導と給食管理ですが、学校栄養職員時代は給食管理と食に関する指導は7:3だったと思う。今は5:5だと思う。毎日、給食の時間に何を話そうかと葛藤の日々
	②新たな 知識の習得	新たな環境	A: 見ず知らずの場所で、常にドキドキしながら、精神的にも肉体的にも疲れていたと思います
		教育事務所への 配属	A: 栄養教諭になって世界が広がりました。私は自分の住んでいた地域でないところに行って、教育事務所中に入って、いろんな人たちと関わらせていただき、世界は広がったと思います
		専門家派遣事業	B: 専門家派遣事業などもあって、受配校以外に他市町村から要請があります。高校も2回行ききました
		新たな知識の必要生	C: 最新エビデンスに基づいた指導をするため、新しい書籍を取り寄せて、本で勉強しています
		高校生への指導	D: 高校生向けの食育を行いました。今までは小・中学生の食育だったので、高校生に対してどんな話をすればいいのだろうと、すごく悩みました
	③経験の 大変さ	経験から 身につけたスキル	B: 今までやってきた色々な経験が合わさって、多くの仕事もこなせるだけのスキルが自分についていたのでは。仕事量が増えたからといって、残業時間が長くなったということではなく、はるかに仕事量は増えたが、こなしている。私は人や職場環境に恵まれているので、大変なことではないですね
		アピールの経験	D: 今までではお願いされていたことが、自分からアピールすることに戸惑いながらやっている。栄養職員の時自分をアピールするという場面はなかった
		未熟さの自覚	D: ひとつひとつが今手探り状態です。自分も未熟だという自覚があります。頑張るしかないという思いはあります。自分自身が大変です
	④期待に応え ようとする 大変さ	断れない	A: 断ることができないので、一期生ということもあり、栄養教諭という仕事を知ってもらうためにも、断らずにいました
		期待に応えたい	A: すごく良い環境を作っていたいただいたので、やっぱりここで頑張らなきゃっていう気持ちはありました
		能力を高める	C: 栄養教諭という名前に恥ずかしくないように、能力を高めていかなければ、やっていけない仕事
		がむしやらに仕事	C: 時々自分に務まるのかなっていうふうに、自信がなくなる時もあるんですが、忙しくなってくると考えてもいられないので、がむしやらにやっています
⑤使命感	次に続く 人たちのために	A: ここで私たちが頑張れば、栄養教諭としての福島県内での知名度だったりとか、価値が上がるわけだから、次に続く人たちのためにという、使命感がありました。一期生には、そういうものを背負わされていたし、常にそういうことが言われていた。研修の間でもそう言われていました	
⑥プライベート 面での苦勞	疲れていた	A: 見ず知らずの場所で、常にドキドキしながら、精神的にも肉体的にも疲れていたと思います	
	辛かった	A: プライベートのことと仕事のことと、その間で、ものすごく辛かったです	

理職からの信頼がある、管理職からの扱いにも変化があると感じていた。加えて、Cは、「教諭」となることで信頼されるようになってきたと感じており、仕事の面で任されることが増えていたと感じている。

- ②教員としての自覚は、子どもたちへのかかわり方や個別指導へ参画、高校生への指導を行うことができるようになったとしている。また、教員という立場になったことで自らが積極的に指導できるようになり、栄養教諭としての自覚が芽生えている。例えば、Aは「教諭なので、やらなきゃいけないという重圧」を感じるようになってきている。Dは、研修会の参加により、栄養教諭の意識の高さや一生懸命さに栄養教諭への自覚が芽生えてきている。同時に、仕事の幅も広がっているということもあった。また、子どもへの個別指導の事例としては、Bが肥満指導への立ち上げから関り、養護教諭や担任と連携して、栄養教諭としての役割が明確化されたことも利点として挙げている。
- ③人脈の広がり、研修の機会の広がりから、人脈を培うことができた。例えば、Dは「新たな出会いがたくさんあった」と述べている。特に、栄養教諭としての研修会への参加では結束力を感じ、「先輩方とのネットワークが広がっていく」と感じている。同時に、「栄養職員の時には味わえませんでしたし、気づけませんでした。栄養教諭になって気づけました」とあるように、研修が研修本来の機能だけでなく、人脈作りの場としての機能を有している点も利点として挙げられる。
- ④仕事のしやすさは、栄養教諭になることで、仕事がやりやすくなったとの意見が出てきた。例えば、Aは先生や「学校の中での食育推進をするうえで意見が通りやすくなったと思います」と述べている。

このように、学校栄養職員から栄養教諭となることによる利点はたくさんあげられる。特に、Dの「立ち位置が確立された感じがある」との発言にもあるように、教諭としての仕事が明確になったことがある。

一方、学校栄養職員から栄養教諭に任用替えした時の課題としては、

- ①仕事量の増加は、指導対象の広がりや、新たな仕事への挑戦や授業回数が増加することによって、仕事面でも時間面でも学校栄養職員時代よりも忙しくなっている。中には、時間のやりくりが出来ていない、給食管理との両立が大変であると感じているものもいた。例えば、Aは、他からの講師依頼なども増えたと述べている。Dは「学校栄養職員時代は給食管理と食に関する指導は7：3だったと思う。今は5：5だと思う」と述べるように、給食管理だけでなく、食に関する指導への重点が置かれていることを認識している。
- ②新たな知識の習得については、栄養教諭という名に恥じないように能力を高めることや、知識習得のために時間の確保が必要であると感じていた。Aは栄養教諭になったことで世界が広がり、様々な人との出会いは貴重であったと認識している。また、Cは最新の情報で指導

する必要性から、自ら勉強する時間を作っているという。

- ③経験の大切さとしては、今までの経験から多くの仕事をこなせるだけのスキルが身についた、仕事量は増えたがこなしていると感じている場合もあれば、自身の未熟さを自覚し手探り状態であると感じている場合もあった。
- ④期待に応えようとする大変さでは、周りからの期待に対して栄養教諭の名に恥じない行いをすると意識もあった。特に、Cは栄養教諭として自信がなくなることがあっても、がむしゃらに行うことで頑張っていくことを示そうとしている。
- ⑤使命感については、後輩へつなぐ、栄養教諭の価値について研修会等を通して認知していく必要があった。特にAは一期生として、次に続く人たちのために、栄養教諭としての知名度を上げるといった使命感を持っていた。
- ⑥プライベート面での苦労は、期待に応えたいとする思いから、精神的にも肉体的にも疲れ、プライベートと仕事の両立で辛い思いをしたとの発言があった。

以上のことから、効率性の重視やマネジメント能力の大切さも感じられていた。Bのように、仕事量が増えたことを感じながらも、今までの経験から身につけたスキルで、効率よく仕事ができるようになったと感じている事例もあった。一方で、プライベートでの苦労や精神的・肉体的な疲労も感じていた。

4. 栄養教諭として仕事をしていく上で必要だと思われる資質や能力

栄養教諭に必要な資質能力に関するキーワードを表5に示した。

- ①学び続ける意欲・資質向上への態度については、例えばAは「常に勉強して新しいことを学んで、それを、自分なりに理解して、それを知識として、子どもたちや保護者、地域の人達に返していくところ」が重要であるとしている。そのためには、日々の努力や経験を積むことで資質能力を向上させることが必要であると認識している。
- ②コミュニケーション能力については、例えば、Cは「地域の人、農家さん、JAの方、役場の方、いろいろな方面の方と、人脈を広げるコミュニケーション」を、Bは給食主任や担任教員、養護教諭等の教諭との連携や、子どもや保護者との連携も必要であると認識している。加えて、コーディネート力を身につけることで、より学校での様々な職との連携が図れるとしている。
- ③食育を評価し改善する力は、栄養教諭として食育を行ってきた中で、食育の実践を評価し改善へつなげていくことの必要性について意識している。CはPDCAのマネジメントサイクルに基づいて食育を推進していくことの必要性を感じていた。

以上のことから、①学び続ける意欲・資質向上への態度、②コミュニケーション能力に関しては、栄養教諭に限らず教員そのものに必要な資質能力である。福島県が示す教員としての資

栄養教諭のキャリアパスに関する一考察

表5 栄養教諭に必要な資質能力に関するキーワード

キーワード	サブキーワード	逐語録から抜粋
①学び続ける意欲・資質向上への態度	常に勉強する	A：常にえ勉強して新しことを学んで、それを、自分なりに理解して、それを知識として子供たちや保護者、地域の人達に返していくところ
	研修からの学び	B：学校栄養職員よりは研修の機会が多いのでそれを伝えていったり、そこからまた学ばせてもらった
	熱意とやる気	C：研修会で様々なお話を聞いたり、実際実践されている先生の実践報告を聞く機会が非常に多い、ただすごいなあと思っただけではダメ。モチベーション維持していく、熱意とやる気
	チャレンジ精神	D：色々な事に挑戦してみる、色々な所に行ってみる、学んでみる、やってみる
②コミュニケーション能力	短期間で関われるコミュニケーション能力	B：コミュニケーション能力が一番大事なと思います。給食主任の先生、養護教諭、担任の先生方とのコミュニケーション、子供達といかに短時間で深く関われるかのコミュニケーション能力、個別指導で保護者と短時間で打ち解けるコミュニケーション能力はやっぱり必要かなと思います
	人脈を広げるコミュニケーション	C：地域の人、農家さん、JAの方、役場の方、いろいろな方と、人脈を広げるコミュニケーションですかね。コミュニケーション能力も、必要だと思います。児童生徒を指導する機会がすごく多いので、生徒指導に対するある程度の理解というか、子供への接し方 保護者への対応なんかも大切です
	コミュニケーション能力	D：自分の中で栄養教諭の資質って何かな？と考えたとき、チームワークは色々な人と関わるので、コミュニケーション能力はとても大事だと思います
③食育を評価し改善する力	食育の成果を発信、評価、改善	B：やっつてることを全体的に発信して自分の取り組みがより良くなればいいし、全体的な底上げが必要なのでやっつてることを伝えて行って、自分だけじゃなくて他の先生方にも評価してもらって改善しています
	自分が責任を持って指導する	B：栄養教諭として、担任からある程度任されるので、自分が責任持って子供たちと関わらなくてはならない
	食育の評価	C：これからは評価をしていかなければならない。PDCAですけども、学校や地域に認められるそういった評価の仕方をそこまで考えて、アウトプットする。そういったこともやっていかなければならないと感じています
	食育の輪を広げる	D：やっぱり色々な人と関わって、食育の輪を広げていくという力が栄養教諭には求められると思います。食育を推進していくのに、ネットワークとフットワークが大切
	取り組みを積極的にアピール	C：食に関する指導こんな取り組みはどうかとか、計画を立案をして、積極的にアピールじゃないですけど、こうやっていきたいと思いますというような積極性

質向上に関する指標においても、「教員としての素養」、「教職員の協働と学級づくり」の中でも示されている資質能力である¹⁷⁾。その中でも特に栄養教諭は、学校はもとより、食を通して地域社会全体とか関わって行く必要がある。従って、コミュニケーション能力は、重要な資質能力であると考えられる。

③食育を評価し改善する力は、先行研究において栄養教諭に必要な資質能力として示された「栄養士力」(＝個別相談指導・給食管理)、「授業力」(＝教科・特別活動における教育指導ができる力)、及び「総合的なマネジメント能力」と通じるものである。食育を実践するだけでなく、計画・実施・評価・改善といった、PDCAサイクルに基づいたマネジメント能力が必要である。

IV. 結論

以上の結果から、リサーチクエスチョン1の答えとしては、栄養教諭として必要な資質能力

の1つとして①コミュニケーション能力、もう2点大切な指標として②給食管理と食に関する指導を一体的に展開する力、③食育を評価し改善する力であった。

- ①コミュニケーション能力は、教員そのものに必要な資質能力である。特に栄養教諭には、チーム学校の一員として、学校だけでなく地域全体と連携を図りつつ食育を推進していく役割が求められていることから、必要な資質能力の一つである。
- ②給食管理と食に関する指導を一体的に展開する力は、先行研究で明らかになっている、栄養士力と授業力の両方を、統合して一体的に展開する力である。これは、栄養教諭に期待される「学校給食を生きた教材として活用した効果的な指導を行う」に通じる力である。
- ③食育を評価し改善する力は、食育を実践するだけでなく、計画・実施・評価・改善といった、PDCAサイクルに基づいたマネジメント能力が必要である。

2点目は、リサーチクエスチョン1点目で明らかになった資質能力をどのように身につけてきたのかについては、今回調査を行った4名の栄養教諭は、学校栄養職員時代から意識して栄養教諭に必要な資質能力を培ってきたといえる。例えば、食に関する指導については、先輩学校栄養職員／栄養教諭や担任教員から指導案の作成方法や指導法について教示を受けていた。つまり、学校現場がOJTの機能を有していたと考えられる。

今回の調査より明らかになった、栄養教諭に必要な資質能力の形成には、「マネジメント能力」や「連携調整力」が不可欠であると言えるが、先行研究で「現状の大学の栄養教諭養成カリキュラムの中で『マネジメント能力』、『連携調整能力』を育成する教育が行われていない⁹⁾」と述べられていることから、今後これらの能力を育成するための教育内容を検討していく必要があると言える。

さらに、栄養教諭養成カリキュラムでは、管理栄養士養成課程の「給食経営管理」と、栄養教諭養成課程の「栄養に係る教育に関する科目」は、通常、それぞれの科目として別々に教えられている実態がある。このことについては、Bの語りにもあるように、給食管理を行いながら食に関する指導を実践する中で「食に関する指導と給食管理の一体的に展開する力」を獲得してきた経緯がある。つまり、栄養教諭養成段階においても「給食経営管理」と、「栄養に係る教育に関する科目」を連動させたカリキュラム開発の必要性が示唆された。

V. 本研究の限界

本研究の限界点としては、調査人数と調査場所が限られたことによる偏りがあるのではないかとこの点である。学校栄養職員から栄養教諭として任用替えがなされた人を対象としていることから、もともと栄養教諭としての素質を有していた可能性が残される。

今後は、更なる人数を増やした調査を行うとともに、他自治体で調査した際に、同じ結果が起こるのかといったことについて検討を行っていききたい。

謝 辞

インタビュアーをご紹介いただきました福島県学校給食研究会栄養士部会長 赤津由紀子様、インタビューにご協力いただきました栄養教諭の方々に心より感謝申し上げます。

文献

- 1) 食に関する指導体制の整備について(答申) 中央教育審議会 平成16年1月20日
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/04011502.htm (2018年9月28日アクセス)
- 2) 栄養教諭の配置促進について(依頼) 19文科ス第156号 平成19年7月11日付
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/eiyou/04111101/011/001.htm (2018年9月28日アクセス)
- 3) 栄養教諭の配置促進について(依頼) 19文科ス第157号 平成19年7月11日付
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/eiyou/04111101/011.htm (2018年9月28日アクセス)
- 4) 栄養教諭の配置促進について(依頼) 21文科ス第6261号 平成21年4月28日付
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/eiyou/1279734.htm (2018年9月28日アクセス)
- 5) 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) 中央教育審議会 平成27年12月21日
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365657.htm (2018年9月28日アクセス)
- 6) 栄養教諭配置状況 文部科学省
http://www.mext.go.jp/a_menu/sports/syokuiku/_icsFiles/afieldfile/2018/03/06/1257966.pdf
(2018年9月28日アクセス)
- 7) 山本裕詞：食育行政における栄養教諭配置計画の比較研究—総合行政の中で教育行政計画の適切性を判断する際の観点—, 郡山女子大学紀要, 50 111-124 (平成23年3月)
- 8) 栄養教諭を中核としたこれからの学校の食育 チーム学校で取り組む食育推進のPDCA, 文部科学省(平成29年3月)
http://www.mext.go.jp/a_menu/sports/syokuiku/1385699.htm (2018年9月28日アクセス)
- 9) 川越有見子：栄養教諭養成におけるカリキュラム開発研究, 風間書房, (2015)
- 10) 黒川雅子：栄養教諭制度化に関する一考察, 日本女子大学大学院紀要, 家政学研究科・人間生活学研究科, 10, 231-239 (2004)
- 11) 金田雅代：栄養教諭制度について, 栄養学雑誌63巻1号, 33-38 (2005)
- 12) 斎藤尚子：青森県における学校栄養職員の栄養教諭制度に対する意識, 弘前大学教育学部紀要, 97巻, 69-75 (2007年3月)
- 13) 尾崎沙和子他：栄養教諭への期待と連携授業における課題の一考察, 女子栄養大学紀要, Vol.39 81-91 (2008)

- 14) 山王丸靖子他：栄養教諭を目指す学生の意識調査，城西大学教職課程センター第2号，41-50 (2018年3月)
- 15) 川越有見子：前掲著書，p265
- 16) 食に関する指導体制の整備について 前掲答申会
- 17) 福島県教育委員会：福島県版校長及び教員としての資質の向上に関する指標 (平成29年12月)
<https://www.pref.fukushima.lg.jp/uploaded/attachment/254403.pdf> (2018年9月28日アクセス)

【付記】

なお本研究は、JSPS科研費18K02679の研究成果の一部である。