

兵庫県における栄養教諭の職務の現状と課題 —任用1年後の栄養教諭を対象とした調査より—

Current state and issues about duties of nutrition teachers in Hyogo prefecture: A questionnaire survey intended for nutrition teachers after one-year service

岸田 恵津* 原田 恵美** 増澤 康男*
KISHIDA Etsu HARADA Emi MASUZAWA Yasuo

栄養教諭の今後のあり方を検討するために、兵庫県で平成19年4月に栄養教諭に任用された51人を対象として、任用1年後に栄養教諭の職務内容や職務環境、資質向上についての考えに関する質問紙調査を実施し、現状の把握と課題の整理を行った。調査結果は次の通りである。

1. 学校栄養職員から栄養教諭になり、自分自身の中、また、教職員との関わりにおいて変化があったと回答した者は各78%、67%であった。変化の内容としては、教諭としての責務・自覚が高まったことや教育活動への前向きな関わり、食育に関する情報交換がふえたことなど、良好な変化があげられていた。一方、業務の増加や教職員に共通理解が得られないことなどによるプレッシャーやストレスもあげられていた。
2. 栄養教諭が専門性を発揮でき、実践していると考えられる場合は、給食を活用した教科等における指導に加えて、コーディネーターの役割であった。また、個別指導や保護者への啓発なども専門性を発揮できる場と考えられていた。
3. 栄養教諭として身に付けたいこと・身に付けておいた方がよいこととして、約半数の者が、指導法や授業実践力を考えており、資質向上のために、指導内容・方法についての研修の要望が86%の者からあげられていた。
4. 栄養教諭が食育を推進する上で、環境面で必要なものとして多くの者からあげられていたのは、管理職の理解(90%)、教職員間の共通理解(78%)であった。さらに、栄養教諭の職務内容の明確化や業務の効率化も必要であると考えられており、これらに対しては、特にセンター所属の栄養教諭が要望していた。

以上の結果より、今後、栄養教諭の専門性を生かした食育を推進するためには、管理職の理解が不可欠であることが示され、さらに、職務内容をより明確にして、教職員間の共通理解が得られるような環境面での整備を行うとともに、栄養教諭の授業等への効果的な参画のために、指導内容・方法に関する研修を充実させることが課題としてあげられた。

キーワード：栄養教諭，食育，兵庫県，質問紙調査

Key words : nutrition teacher, nutrition education, Hyogo prefecture, questionnaire survey

1. 緒言

学校における食育の推進に向けた指導体制の充実のために、2005年に栄養教諭が制度化された。栄養教諭は、「児童生徒の栄養の指導及び管理をつかさどる」という職責を有しており（学校教育法 第28条第8項、第40条など）、その職務は、従来の「学校給食の管理」に加えて、「学級担任、教科担任等と連携した関連教科や特別活動等における食に関する指導」、「児童生徒に対する栄養に関する個別指導」、「他の教職員や家庭・地域と連携した食に関する指導を推進するための連携・調整」とされている¹⁾⁴⁾。従来の学校栄養職員もティーム・ティーチング(TT)や特別非常勤講師などにより、児童生徒に対する食に関する指導を行ってきており、また、学校

給食を通じて家庭及び地域との連携を推進するための各種事業の策定や実施に参画してきた。学校栄養職員でも授業の一部で食に関する専門性を発揮することはできるが、学校栄養職員は、「学校給食の栄養に関する専門的事項をつかさどる」ことを任務としており（学校給食法 第5条）、学校全体の食育推進を担うことは、本来的な職務として位置づけられていない。そのため、授業場面だけを取り上げれば、栄養教諭と学校栄養職員が行う食に関する指導は同様のものと見受けられる場合もあるが、食育推進に果たす両者の本来的な任務は異なる。他方、栄養教諭は、一定水準の教職の専門性が担保されていることから、教育に関する資質と栄養に関する専門性を生かして学校における食育推進に参画し、献立作成や

*兵庫教育大学（自然・生活教育学系）

**兵庫教育大学（生活・健康・総合内容系コース）神戸大学発達科学部附属明石小学校

平成20年10月24日受理

衛生管理等の学校給食管理と学校給食を活用した食に関する指導を一体的に展開することができ、教育上の高い相乗効果をもたらすことが期待されている。

2006年3月に決定された食育推進基本計画では、全都道府県における栄養教諭の配置が要求されており、文部科学省によって、現職の学校栄養職員が栄養教諭免許状を取得するための講習会が全都道府県で開催されてきた。その結果、全国で多数の学校栄養職員が栄養教諭の免許状を取得している。兵庫県では、栄養教諭免許状を取得した学校栄養職員の中から、2007年度に51人が栄養教諭として採用された。2008年度には栄養教諭は285人になり、2008年5月の時点で、その数は全国で最も多い。2007年度に栄養教諭が配置された学校は、兵庫県教育委員会より食育実践の研究指定を受け、実践研究に取り組んできた。このように様々な取り組みが行われ、栄養教諭への期待は高まっているものの、学校栄養職員から栄養教諭になったことによる成果と課題については十分把握されていない。また、栄養教諭の配置の判断は各都道府県教育委員会が行うことから、栄養教諭制度実施後の状況や成果の把握は必要であるが、他都道府県における栄養教諭配置後の成果と課題に関する報告もまだ少ないのが現状である^{5),6)}。

そこで本研究では、任用1年後の新規の栄養教諭に対して質問紙調査を行い、学校栄養職員から栄養教諭になったことによる職務内容や環境の変化、また栄養教諭の資質向上についての考えを把握し、栄養教諭の専門性を生かすための支援や環境面での整備等の課題を整理することを目的とした。任用から1年経過後の栄養教諭を対象としたのは、新たに学校栄養職員から栄養教諭に職務が替わったことによる状況や意識の変化等を調べることで、栄養教諭という職種の特徴が把握でき、今後、学校における食育を推進していくための栄養教諭のあり方や課題が明らかになると考えたからである。

なお、2008年3月に告示された学習指導要領に「食育」が記載されたので、以降の記述において、「食に関する指導」と「食育」を同義として使用した。

2. 研究方法

2-1. 調査対象者と調査方法

兵庫県で2007年4月に栄養教諭に任用された51人を対象とした。兵庫県における2007年度の学校栄養職員等の総数は403であったので、そのうちの12.7%が栄養教諭ということになる。2008年3月に兵庫県教育委員会から各教育事務所及び神戸市教育委員会を通じて、電子メールの添付ファイルにて各栄養教諭に質問票を配付した。回答は無記名で、回収は、教育事務所及び神戸市教育委員会ごとに、電子メールの添付ファイル、またはプリントアウトした紙面に回答して郵送かファクシミリによる

返信として行われた。最終的に51人全員の質問回答票が県教育委員会に提出され、回収率と有効回答率はいずれも100%であった。

2-2. 調査内容

- (1) 学校栄養職員から栄養教諭になったことによる変化について、「自分自身の中における変化」、「教職員との関わりにおける変化」、「児童生徒との関わりにおける変化」、「児童生徒の変化」の4側面に対して、それぞれ「変化があった」「変化がなかった」「どちらとも言えない」の3つの選択肢から1つ回答させた。また、回答の理由等を側面ごとに自由記述させた。
- (2) 栄養教諭が専門性を最も発揮できると思う場について、また、栄養教諭として、今後、身に付けたいこと・身に付けておいたほうがよいと思うことについて、それぞれ自由記述させた。
- (3) 栄養教諭の資質向上のための研修制度について、①食に関する指導計画（全体計画・年間指導計画）について、②食に関する指導内容・方法（学校給食の活用を含む）について、③学校・家庭・地域との連携について、④栄養管理・衛生管理について、⑤一般教職に関する内容について、⑥その他 の6項目を提示し、必要なものを複数回答可で選択させた。
- (4) 栄養教諭が、学校で食育をさらに推進する上で必要な環境面での整備について、①管理職の見解、②教職員間の共通理解、③食育の教育課程の明確な位置づけ、④栄養教諭の職務内容の明確化、⑤業務の効率化、⑥栄養教諭の資質向上のための研修制度、⑦教育委員会の推進組織、⑧その他 の8項目を提示し、必要と考えるものを複数回答可で選択させた。また、選択した項目に対する意見等を自由記述させた。

2-3. 集計と分析方法

データの集計解析は、エクセル2007で行った。自由記述については、記述内容を類型化して分析した。記述分類項目は、「3. 結果と考察」で述べるものであり、各記述項目にあてはまる記述の有無を調べた。

3. 結果

3-1. 学校栄養職員から栄養教諭になったことによる変化

これまでの学校栄養職員と栄養教諭という職種は異なるものであると栄養教諭が認識しているのかについて、自他における変化から問いかけ、得られた回答結果を図1に示した。まず、自分の中での変化については、51人中40人(78.4%)が「変化があった」と回答していた。「変化がなかった」「どちらともいえない」と回答した11人の理由を調べると、6人は、「これまでからも前向き

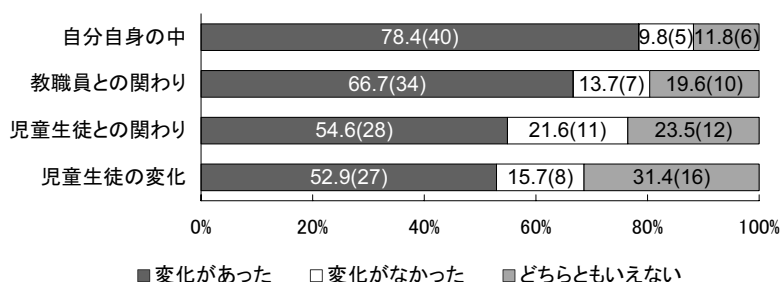


図1 栄養教諭になってからの変化
()内の数値は人数

に取り組んできた」「仕事の基本は同じ」などであった。栄養教諭自身の中での「変化があった」と回答した40人のうち、理由を書いていたのは36人であった。その理由の自由記述より、変化の内容を調べてまとめた結果を表1に示した。最も多かったのは、「教諭としての立場・責務・自覚」であり、行政職から教育職への変化は、栄養教諭の意識にも大きく表れていることがわかった。次いで、「教育活動への前向きな関わり」であり(11人)、「教諭としての立場・責務・自覚」と連動した内容であった。一方、変化の内容として「プレッシャー、ストレス」を8人が書いており、教諭職になったという職種の変化により、責任が増大しただけでなく、授業や会議等が増えて多忙になったことが表わされていた。

教職員との関わりについては、34人(66.7%)が「変化があった」と回答していた。そのうち、28人が理由を書いており、その内容も「食育に関する情報交換が増えた」「食育のコーディネーターとして声をかけられるようになった」「授業について忌憚のない意見がもらえるようになった」など良好な理由を書いていた者がほとんどであった(27人)。しかし、「どちらともいえない」と

回答した者からは、少数ではあるが(3人)、「教職員に食育に対する共通理解が十分得られず、精神的ストレスを感じた」などのネガティブな理由も挙げられていた。

児童生徒との関わりについて「変化があった」と回答していたのは28人(54.6%)であり、先述の2つの側面よりも少なかった。しかし、書かれていた理由は、「より積極的に個々の児童と関わるようになった」「児童の様子を細かく観察し、知るよう努めた」など、すべて良好な内容であった。「変化がなかった」(11人)、「どちらともいえない」(12人)と回答した者のうち、理由を書いていたのは各9人と6人、合わせて15人であったが、そのうち11人は、「これまでも授業実践に参加していたので、特に大きな変化はない」など、すでに児童生徒との関わりを持っていたことを理由にあげていた。これらのことから、児童生徒との関わりは、これまでと同等、またはそれ以上に良好であると推察される。

児童生徒の変化があったと回答した者は約半数(27人、52.9%)であり、4側面の中で最も「変化があった」という回答が少なかった。「変化があった」と回答した者は、「給食は残さず食べようという意識が育ちつつある」

表1 栄養教諭自身の中での変化の内容

項目	記述例	人数
教諭としての立場・責務・自覚	・教諭としての責務の重さと使命を意識するようになった ・指導力を身に付けなければという意識が今まで以上に ついた ・子どもを教育する一員としての自覚ができた	19
教育活動への前向きな関わり	・児童が興味関心を持つ情報や食育の最新情報を得よう と努力した ・できるだけ学校へ行くよう心がけた ・教室に指導に入ることによって、指導すべきポイントなど がわかってきた	11
プレッシャー、ストレス	・大変なプレッシャーで精神的にとでもつらかった ・授業等が多くなって疲れた	8
その他	・コーディネーター役として職員の意識改革に努めるよう になった ・学校の実態が少しわかってきた	3

「変化あり」と回答した40人のうち、理由を書いていた36人の記述内容を調べ、上記の項目を設定した。そして、各項目にあてはまる内容の記述をしていた人数を示した。

「食に関心を持つ児童が増え、(以下、略)」など、児童生徒の態度の変化を理由にあげていた。「顔を覚えてくれ、児童の方から声をかけてくれるようになった」「何でも気軽に質問してくれるようになった」など、先述の児童生徒との関わりと関連することも書かれていた。さらに、「朝食欠食の減少」「給食の残食が減った」など、生活行動面での良好な変化を理由にあげている者が8人いた。その一方で、「話をする機会などはふえたが、食行動に変化があったとは思えない」などの内容を書いている者(5人)や「所属校との関わりが少ないのでわからない」「児童生徒の変化を観察することはできていない」なども記されていた。

3-2. 栄養教諭の専門性が発揮できる場

「栄養教諭が専門性を最も発揮できる場とは、どのような場だと思いますか。」と質問して回答を求めた。この回答は実践を踏まえた結果に基づくと考え、回答の内容から1年間の実践の成果を捉えることをねらいとした設問である。また、栄養教諭が他の教職員とは異なる専門職として活躍する可能性を探ることも目的とした。調査対象者51人のうち、無記入と不明と回答した者を除く43人の記述を概観すると、栄養教諭の職務内容に該当する記述であったので、表2に示した項目に沿って記述内容を分類した。栄養教諭の職務内容は、緒言でも述べたよ

うに、一般に「学校給食の管理」と「食に関する指導」とされており、「食に関する指導」に3つの内容が示されている^{1),4)}。その中の「個別指導」について、著者らは、集団の児童生徒に対して行われる食育とは別枠にすべきであると考えた。また、「食に関する指導」についても2008年3月告示の学習指導要領で「食育」が記載されたことを踏まえて、本研究では、表2に示すように「学校給食管理」「食育」「個別指導」を大項目に置いて栄養教諭の専門性が発揮できる場についての記述を集約した。

その結果、記述は、「学校給食管理」(4人)と「食育」(42人)、「個別指導」(8人)に大別された。「学校給食管理」をあげた人数が比較的少ないのは、これが軽んじられているのではなく、職務の前提となるため、ここではあげられなかったものと考えられる。「食育」は、対象より「学校」「学校-保護者」「学校-地域」に分けられ、記述者数を比較すると、集団の児童生徒を対象とする「学校」が最も多くあげられていた。「学校」での役割から、さらに内容を分けると、多くの者が「教科等における指導」を書いていた。これに加えて、「教員や生徒が食育に取り組むところまでの後押しとプランニング」、「食を扱った指導内容の提案」、「担任が食に関する授業をするときに、その内容の提言、資料や教材の提供」などの記述があったので、これらを「コーディネーター」

表2 栄養教諭としての専門性が発揮できると考えられている場

大項目	中項目	小項目	細目1	細目2	人数
学校給食管理					4
食育					42
	学校				39
		コーディネーター			7
		教科等における指導			35
			時間枠		14
				特別活動 ²⁾	11
				家庭科	7
				家庭科以外の教科	4
				総合的な学習の時間	4
				道徳	2
			教材	給食	13
			内容		9
				栄養	6
				調理実習	3
				献立	2
				健康一般	3
				その他	3
	学校-保護者				6
	学校-地域 ¹⁾				3
個別指導					8

調査対象者 51 人のうち、無記入者または不明と回答した者を除く 43 人の記述内容を調べ、項目に該当する記述をしていた人数を示した。

1) 地産地消の取り組みを含む

2) 学級活動及び給食の時間

とした。教科等における指導が行われる時間枠から記述内容を分類すると、給食の時間と学級活動を含む「特別活動」が最も多く、次いで「家庭科」であった。「家庭科以外の教科」や「総合的な学習の時間」もあげられていた。また、「学校給食を生きた教材として活用したり、給食を食育と結びつけることは教師にはできない」や「授業の中で給食から考えさせたり、また授業に関する献立給食を実施することで興味関心が増し、知識が定着する」などの記述に見られるように、給食を教材として活用することは、栄養教諭の力が発揮できるところと捉えられている。なお、教材については、「給食」と「給食以外」の項目を設定して記述内容を調べたが、「給食以外」はなかったため「給食」のみ表2の項目にあげた。指導内容について分類すると、「栄養」が多く書かれていた。

したがって、栄養教諭が力を入れて実践し、栄養教諭の専門性が発揮できる場合は、給食を教材として活用した特別活動や家庭科を中心とする教科等における指導であり、これに加えて、コーディネーターの役割であると考えられる。また、個別指導や保護者への啓発、地産地消の取り組みを含めた地域との連携も専門性が発揮できる場と捉えられる。

3-3. 栄養教諭として身に付けることと資質向上に必要な研修

1年間栄養教諭を勤めた結果、栄養教諭として身に付けたい・身に付けておいた方がよいことと思われることを自由記述させ、記述内容から「理解」、「技術、スキル」、「その他」に分類した(表3)。「理解」よりも「技術、スキル」に関するものが多く、特に、授業の進め方、話し方などの「指導法、授業実践力」を25人(49.0%)があげていた。次いで、教職員間だけでなく、児童生徒との接し方を含む「コミュニケーション、連携」に関するものがあげられていた(13人、25.5%)。

「理解」の内容をさらに分類すると、「専門的な知識」が最も多く(9人)、具体的には、栄養や食品の専門的かつ最新の情報に加え、個別指導に対応するための病態栄養や心理に関するものが書かれていた。「技術、スキル」には「カウンセリング法」もあげられており、前項の専門性が発揮できる場であげられていた個別指導に関連したものである。「その他」には、豊かな人間性や発想、幅広い教養や視野などがあつた。

資質向上に必要な研修内容についての回答を集計した結果を表4に示した。研修内容としては、「指導計画」から先の「指導内容・方法」といった、より具体的な内容に関するものが最も多くあげられており(44人、86.3%)、先述の身に付けたいこと・身に付けておいた方がよいこととしてあげられていた「指導法、授業実践力」と関連があると考えられる。

3-4. 環境面での整備

栄養教諭が、学校で食育をさらに推進する上で必要な環境面での整備についてどのように考えているのかを調べた。表5の8項目を提示して、これらに対して必要と考えられているかどうかを知り、また、意見を書いてもらうことで置かれている状況も知ることができると考えた。項目に対して必要なものとして回答された人数と意見の例を表5に示した。最も多くの栄養教諭が環境面で必要なものとしてあげたのは、「管理職の理解」であった(46人、90.2%)。これに対する意見を記入していたのは35人であり、その内容は、「学校長がリーダーシップをとって下さったので、スムーズに推進することができた」というように管理職の理解があつたことを明確に示しているもの(状況良好、8人)と、「食育指導の充実にもっと理解をして、全職員に指導していただきたい」など、理解が得られなかったことが推察されるものがあつた(状況非良好、8人)。しかし、意見の多く(19人)は、「学校全体で食育を推進していくためには、管理職

表3 栄養教諭として身に付けたいこと、身に付けておいた方がよいと思うこと

大項目	小項目	内容	人数
理解	専門的な知識	栄養、食品、病態栄養、心理	9
	指導内容	教科内容、発達段階	5
	学校教育全般、一般教職		4
	実態	児童生徒の実態	2
技術、スキル	指導法、授業実践力	授業の進め方、話し方、板書、教材作り、指導案の書き方	25
	コミュニケーション、連携	教職員間、児童生徒に対して	13
	カウンセリング法	個別指導の方法を含む	2
	その他	調理技術	1
	その他	豊かな人間性・発想、幅広い教養・視野	6

設問に対して回答を記述していた45人の記述内容を調べ、上記の項目に該当する記述をしていた人数を示した。

表4 栄養教諭の資質向上に必要な研修内容

研修内容	回答割合(%)	回答人数
指導内容・方法	86.3	44
一般教職	51.0	26
指導計画	45.1	23
学校・家庭・地域との連携	45.1	23
栄養管理, 衛生管理	27.5	14
その他	11.8	6

複数回答可, n=51

の理解とリーダーシップが一番大切だと実感しました」などであり、管理職の理解があったためか、または、なかったために「管理職の理解」が必要であるという意見が書かれたのかは読み取れなかった。

次いで多いのが「教職員間の共通理解」であった(40人, 78.4%)。ここでも「給食センターと学校の両方に勤務していることをよく理解してもらっているのがありがたい」というように、明らかに良好な状況を踏まえて

「教職員間の共通理解」の必要性を書いていると思われる者(2人)がいる一方で、「食育は、給食担当がすればよいとの考えである(以下, 略)」や「学校内においても食育に対する理解の温度差がある(以下, 略)」のように、理解が得られなかった状況が推察される意見が少なからず見られた(状況非良好, 17人)。

「食育の教育課程の明確な位置づけ」が必要であると回答した者の意見を見ると、「教育課程に位置づけることによって教職員間の共通理解が得られる」のように、「教職員間の共通理解」や「管理職の理解」と関連づけて書いている者も少なからずいた。

「栄養教諭の職務内容の明確化」と「業務の効率化」を必要なものとして回答した者の意見からは、現状の職務が多忙であることが垣間見られた。「業務の効率化」に対する意見には、「共同調理場の場合は、学校と離れているため負担が大きい」「給食管理と授業との割り振りに苦勞するので、今後の実践で考えなければならない」「給食管理をしっかりした上で、学校給食が生きた教材

表5 栄養教諭が食育を推進する上で、環境面において必要なもの

項目	回答 ¹⁾		意見 ²⁾	
	(人)	(%)	(人)	意見の例 ³⁾
管理職の理解	46	90.2	35	・学校長がリーダーシップをとって下さったので、スムーズに推進することができた(状況良好 8人) ・食育指導の充実にもっと理解をして、全職員に指導していただきたい(状況非良好 8人) ・学校全体で食育を推進していくためには、管理職の理解とリーダーシップが一番大切だと実感しました(状況不明 19人)
教職員間の共通理解	40	78.4	31	・給食センターと学校の両方に勤務していることをよく理解してもらっているのがありがたい(状況良好 2人) ・食育は、給食担当がすればよいとの考えである。学校内においても食育に対する理解の温度差がある(状況非良好 17人)
食育の教育課程の明確な位置づけ	32	62.7	22	・教育課程に位置づけることによって教職員間の共通理解が得られる
栄養教諭の職務内容の明確化	33	64.7	25	・共同調理場の場合は、学校と離れているため負担が大きい ・給食管理と授業との割り振りに苦勞するので、今後の実践で考えなければならない
業務の効率化	29	56.9	29	・センター勤務の栄養教諭について職務内容を明確にしてほしい(センター8人) ・調理員に対して栄養教諭の職務内容を説明することが必要(3人)
栄養教諭の資質向上のための研修制度	33	64.7	29	・短期間で教諭になったので、学校教育に関する研修が必要 ・関連教科の研修にも参加したい ・夏期休業中に実施してほしい
教育委員会の推進組織	22	43.1	20	・学校の推進体制のよりどころとなる教育委員会の組織は必要 ・市全体に食育を推進するためには市教委が場を設定する必要がある
その他	12	23.5	12	・食育をしていくのにふさわしい給食内容の充実が大切(4人)

1) 提示した項目に対して、栄養教諭が食育を推進する上で「必要である」と回答した人数と人数%である。複数回答可, n=51

2) 項目に対して意見を記入していた人数と意見の記入例である。

3) 意見の例における()内の記載は、同様の内容が記入されていた人数である。

となる」などがあげられていた。また、このような内容を書いた者は、「栄養教諭の職務内容の明確化」に対する意見として、「センター勤務の栄養教諭について職務内容を明確にしてほしい」という旨を示していた。今回の調査対象者にはセンター勤務の栄養教諭が18人含まれているが、センター勤務であるかどうかを回答してもらっていない。そのため、勤務地と回答との関連を明らかにすることはできないが、「業務の効率化」を必要なものとしてあげた29人の記述内容より、少なくとも8人のセンター勤務の栄養教諭は、「栄養教諭の職務内容の明確化」と「業務の効率化」が必要であると回答していた。また、「業務の効率化」が必要と回答した者の中には、調理員に対して栄養教諭の職務内容を説明することが必要であるという意見も書かれていた（3人）。

「教育委員会の推進組織」も環境整備では必要なものと考えられていた（22人、43.1%）。「学校の推進体制のよりどころとなる教育委員会の組織は必要」や「市全体に食育を推進するためには市教委が場を設定する必要がある」など、教育委員会の推進組織に対する期待が示されていた。また、管理職の推進組織への関わり方（2人）に加え、管理職や一般教諭対象の研修も要望内容としてあがっていた（3人）。

「その他」に記述していたのは12人であったが、そのうち4人は給食内容の充実に関することを書いており、そのためには、統一献立のあり方の検討も要望事項としてあげていた。

4. 考察

兵庫県で2007年4月に栄養教諭に任用された51人を対象として、1年後に栄養教諭の職務内容や職務環境、資質向上についての考えに関する質問紙調査を実施した。質問内容は、①栄養教諭になってからの変化、②栄養教諭としての専門性が発揮できる場、③身に付けておくこと・身に付けたいことと研修内容、④栄養教諭が食育を推進する上で、環境面で必要なもの、としたが回答内容には互いに関連が見られた。ここでは得られた結果から、食育を推進・充実させるための課題を述べていく。

学校栄養職員から栄養教諭になり、自分自身の中で変化があったと回答した者は78%であり、変化の内容としては、教諭としての責務や自覚が高まったこと、教育活動への前向きな関わり、食育に関する情報交換がふえたことなどがあげられていた。兵庫県で初めての栄養教諭であるという周囲の期待とともに、先駆者としての自負による前向きな変化と考えられる。他方、児童生徒の変化があったと回答した者は約半数に留まっており、1年間の取り組みでは、児童生徒にまで顕著な変化が出ないものと考えられる。児童生徒の変化の内容としては、「給食は残さず食べようという意識が育ちつつある」な

ど態度の変化だけでなく、朝食欠食や給食残食量の減少など生活行動面での良好な変化があげられていた。しかし、「話をする機会などはふえたが、食行動に変化があったとは思えない」と書いている者もいることから、結果評価については、評価方法も含めて、検討していかねばならない。

栄養教諭が専門性を発揮できる場合は、「給食を教材として活用した特別活動と家庭科を中心とした教科等における指導」であると多くの者があげており、力を入れて実践している場であると捉えられた。従来の学校栄養職員でも食に関する指導は可能であったが、栄養教諭は、教育に関する資質も有する者であることから、積極的に取り組んでいきたいと考えているものと推察される。そのため、栄養教諭として身に付けたいこと・身に付けておいた方がよいことについては、約半数の者が、指導法や授業実践力と考えており、資質向上のために、指導内容・方法に関する研修に対する要望が86%の者から出されていた。これは、栄養教諭の授業実践力には課題があることを示唆しており、さらに向上させる必要があると考えられる。しかし、授業実践力をつけることは必要であるが、学校での食育を実践する主体は学級担任や教科担任等であり⁷⁾、学級・教科担任に授業を任せられた方が円滑に進むこともあることを認識し、他の教職員に対する提言や資料提供など、コーディネーターとしての役割を十分果たすことも学校における食育の推進・充実のために重要であるとする。また、給食を生きた教材として活用するためには、整備すべきこととして何人かの栄養教諭があげていたように、給食の献立内容の充実が重要である。栄養管理は十分にされていても、食事の全体構成として不自然であることが少なからずあり、栄養教諭による料理選択型の栄養教育や日本の食事文化に関する授業に支障が生じることもある。このことから「学校給食の管理」という栄養教諭本来の重要な職務の遂行は、食育の充実には不可欠である。この点に関連して、市町ごとの統一献立のあり方を検討してほしいという意見もあることから、各栄養教諭の裁量で献立作成・実施ができるようにすることも検討課題となる。

栄養教諭が食育を推進する上で、環境面で必要なものについて、多くの者からあげられていたのは、管理職の理解と教職員間の共通理解であった。2007年度には兵庫県教育委員会による食育に関する管理職研修が各地で行われた。「管理職の理解」に対する意見の中には、学校長のリーダーシップや理解が得られたことが記されており、研修の効果が見られた一方で、管理職のリーダーシップがなかったことも記されていたことから、管理職研修のあり方についても今後、検討が必要であろう。管理職の理解が食育推進には必須であるが、教職員間の共通理解も同等以上に重要である。教職員間の共通理解が必要

とした者の意見の中には、教職員の理解が得られなかったことが少なからず示されていた。一般教員に対する研修は、管理職研修に比べて、まだ十分であるとは言えないので、研修内容の充実とともに受講しやすい場を設定することが必要であろう。さらに、栄養教諭の職務内容の明確化や業務の効率化も必要であると考えられており、これらは、特にセンター所属の栄養教諭が要望していた。栄養教諭になってからの変化として、職務が多忙になったことによるストレス等もあげられていたことから、センター勤務の栄養教諭の職務内容に関して検討しなければならない。

2008年3月告示の学習指導要領には食育の推進について記載された。食育は、給食の時間や学級活動という特別活動だけでなく、家庭科（技術・家庭科）、体育科（保健体育科）などの教科等でもそれぞれの特質に応じて適切に行うよう規定されている。このことは、学校の教育課程全体の中で食育を推進していくことを改めて示しており、食育を扱う教育委員会の組織についても、保健体育課を中心にしつつも他の課と連携をとり、実践研究等を連携のもとで実施していくことが望まれる。なお、今回の調査は初めての栄養教諭を対象としており、栄養教諭の考えに基づく食育推進・充実に向けた課題の提示である。今後、さらに任用された栄養教諭や他の教職員へと対象を広げた調査も含めて、食育推進・充実のあり方を検討していかなければならない。

謝辞

今回の調査を行うにあたり、協力していただきました兵庫県教育委員会体育保健課指導主事の松原昭雄氏に感謝いたします。

参考文献

1. http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/eiyou/04111101/003.htm
2. 内閣府（2006）「平成18年版 食育白書」社団法人時事画報社，48
3. 文部科学省（2007）「食に関する指導の手引」25-30
4. 兵庫県教育委員会（2007）「学校における食育実践プログラム」17
5. 村上亜由美，荒井紀子（2006）「栄養教諭の小学校配置による家庭科及び学級活動への影響 —平成17年度福井県における家庭科主任及び学級担任への調査をもとに—」福井大学教育地域科学部紀要V，45
6. 鈴木洋子（2007）「小学校における家庭科担当教員と栄養職員（教諭）の連携による食育の実態と課題」日本教科教育学会誌，30（2），9-15
7. 前掲書4），16