

議論の取りまとめ（案）

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は、「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方に係る議論の動向並びに当面する学校保健及び食育に関する課題等を踏まえ、それらに対応するための方策等について検討を行うため、令和4年3月に開催が決定された。

本協力者会議の検討事項とも深く関わる教師の養成・採用・研修等の在り方については、令和3年1月の中央教育審議会答申「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～」において、引き続き検討が必要な事項として整理された。

その後、令和3年3月に、文部科学大臣から中央教育審議会に対して「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について諮問がなされ、令和4年12月には答申として「「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～」が取りまとめられたところである。

養護教諭及び栄養教諭については、「教師」である一方、他の教諭等とは異なる専門性を有するとともに、その職務についても、子供たちの健康課題に対する個別的な対応を担うなど、授業における教科等の指導を日常的に行う教諭等とは異なる性格を有している。

このため、本協力者会議においては、中央教育審議会における審議の状況を見据えつつも、養護教諭や栄養教諭に特有の課題に着目して検討を進めるとともに、資質能力の向上を念頭に置きつつ、関連する課題についても幅広く検討を行うこととし、令和4年5月以降、委員間で意見交換を行いながら、5回の会議を開催したところである。

この議論の取りまとめは、それらの検討を経て、委員間において一定の共通認識が得られたことから、本協力者会議における最終的なまとめとして取りまとめたものであるが、以下に示す内容は、養護教諭や栄養教諭を巡る様々な課題に対して、画一的な解を示す性質のものではなく、これらを契機として、養護教諭や栄養教諭本人は勿論、それ以外の特に学校関係者や教育委員会関係者、行政関係者等を含め、幅広い関係者における活発な議論が喚起されることを期待するものである。

令和 年 月 日
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

1. 養護教諭及び栄養教諭を取り巻く現状について

法的位置付け

養護教諭及び栄養教諭は、他の教諭等と同様、学校教育法にその根拠を有し、その職務及び学校種ごとの配置については、以下の表1のとおり規定されているとともに、養護教諭については、教育職員免許法の規定により、当分の間、保健の教科の領域に係る事項の教授を担当する教諭又は講師となることができるとされている。

また、教育公務員の任免、人事評価、給与、分限、懲戒、服務及び研修等について定める教育公務員特例法においては、養護教諭及び栄養教諭は、その職務の性質等を踏まえ、初任者研修、中堅教諭等資質向上研修及び指導改善研修の実施について、義務付けられていない（表2参照）ものの、任命権者の判断により、同様の研修を実施することが可能とされている。

（表1）学校教育法（昭和22年法律第26号）

	養護教諭	栄養教諭
任 務	幼児児童生徒の養護をつかさどる（※1）	幼児児童生徒の栄養の指導及び管理をつかさどる
幼 稚 園	任意配置	任意配置
小 学 校	必置（※2）	任意配置
中 学 校	必置（※2）	任意配置
義務教育学校	必置（※2）	任意配置
高 等 学 校	任意配置	任意配置
中等教育学校	必置（※2）	任意配置
特別支援学校	必 置	任意配置

（※1）養護教諭は、教育職員免許法附則第14項の規定により、当分の間、保健の教科の領域に係る事項の教授を担当する教諭又は講師となることができる。

（※2）学校教育法附則第7条の規定により、当分の間、養護教諭を置かないことができる。

(表2) 教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)

	養護教諭	栄養教諭
教員育成指標	対象	対象
教員研修計画	対象	対象
研修履歴の記録(※1)	対象	対象
初任者研修	義務付けなし(※2)	義務付けなし(※2)
中堅教諭等資質向上研修	義務付けなし(※2)	義務付けなし(※2)
指導改善研修	義務付けなし(※2)	義務付けなし(※2)
大学院修学休業	対象	対象

(※1) 令和5年4月1日施行

(※2) 法律上実施が義務付けられていないものの、任命権者の判断により、同様の研修を実施することが可能。

養成

養護教諭及び栄養教諭の免許状取得に係る教職課程を有する大学等の数は、令和3年4月現在、全国で以下の表3のとおりとなっている。

(表3) 教職課程を有する大学等の数(令和3年4月現在)

	養護教諭	栄養教諭
大学	131	140
短期大学	9	43
大学院	65	44
専攻科	1	0
短期大学専攻科	5	0
指定教員養成機関	8	3

採用

過去5年間における公立学校における養護教諭及び栄養教諭の採用試験の実施状況は、以下の表4のとおりとなっている。教員採用選考試験の採用倍率が全体的に減少傾向にあるが、養護教諭及び栄養教諭については、少なくともその観点からは、他の教諭と同様の状況にはないものと考えられる。

(表4) 公立学校における教員採用試験の実施状況(過去5年間)

	養護教諭	栄養教諭
令和3年度	受験者数：9,239人 採用者数：1,319人 7.0倍	受験者数：1,616人 採用者数：201人 8.0倍
令和2年度	受験者数：9,040人 採用者数：1,388人 6.5倍	受験者数：1,678人 採用者数：207人 8.1倍
令和元年度	受験者数：9,212人 採用者数：1,468人 6.3倍	受験者数：1,864人 採用者数：234人 8.0倍
平成30年度	受験者数：9,696人 採用者数：1,451人 6.7倍	受験者数：1,886人 採用者数：254人 7.4倍
平成29年度	受験者数：9,840人 採用者数：1,328人 7.4倍	受験者数：1,813人 採用者数：239人 7.6倍

任用・配置

養護教諭及び栄養教諭の設置主体別の配置状況は、以下の表5のとおりとなっている。

養護教諭については、全体として比較的配置率が高いものの、法律上、必置とされている学校種の一部においても、当分の間、置かないことができるとされており、設置主体により配置率に差異が見られる。

栄養教諭については、養護教諭と比して、全ての設置主体を通じて、配置率が低い傾向にあるとともに、特に公立学校については、地域間でも差異が見られ、都道府県ごとに配置率に大きな差異が見られる。

(表5) 任用・配置の状況(令和3年5月現在)

		養護教諭	栄養教諭
国立	学校数	144校	87校
	配置学校数	143校 99.3%	57校 65.5%
公立	学校数	28,437校	27,998校
	配置学校数	26,975校 94.9%	5,932校 21.2%
私立	学校数	1,038校	166校
	配置学校数	612校 59.0%	8校 0.4%

- (※) 令和3年度「学校基本調査」を基に作成。本務養護教諭及び本務栄養教諭が配置されている学校数が判明している学校種（小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校）の合計値であり、幼稚園、高等学校、特別支援学校は除く。
- (※) 「学校数」及び「配置学校数」について、養護教諭にあつては「学校数」及び「本務養護教諭が配置されている学校数」を、栄養教諭にあつては「完全給食を実施している学校数」及び「本務栄養教諭が配置されている学校数」を指す。

2. 課題及び解決に向けた方向性について

本協力者会議における検討は、上述のように、養護教諭や栄養教諭に特有の課題に着目したものであり、その意味で、この議論の取りまとめについても、教職一般を通じた課題を俯瞰するものではなく、養護教諭や栄養教諭の資質能力の向上に向けて、特に重要と考えられる点に要点を絞って指し示すことを旨とする。

その上で、1. で述べた現状を踏まえ、本協力者会議における検討においては、養護教諭及び栄養教諭の教職生涯を通じた資質能力の向上を見据えた際の課題となり得るものとして、大きく以下の4点について指摘があった。

- (1) 求められる役割（職務の範囲）の明確化
- (2) 「資質の向上に関する指標」を基軸とした養成と採用・研修の接続、連携
- (3) 新たな教員研修制度下における実効性のある研修機会の確保
- (4) 職務遂行のインフラとしてのICTの積極的な活用

なお、養護教諭と栄養教諭は、「養護」、「栄養」とアプローチこそ異なれ、児童生徒等の心身の健やかな成長を担うという意味において、目的を同じくするものである。本協力者会議において、これらの2つの職について一体的に検討することとされた趣旨もその点にあるが、一方で、養護教諭と栄養教諭は、その歴史的経緯・背景や現在の任用・配置の状況等も異なり、それ故に、課題として挙げた事項の中でも、養護教諭と栄養教諭の間で状況に差異が見受けられるものも少なからずあることから、解決に向けた方向性を検討する際には、その点に留意が必要となることを付言する。

(1) 求められる役割（職務の範囲）の明確化

- 養護教諭及び栄養教諭に限らず、学校に置かれる職の具体的な職務内容は、服務監督権者である教育委員会等が定めることとなる。養護教諭及び栄養教諭は、学校経営等について、他の教諭等と同様に参画するほか、その専門性を生かした

職務として、実際の学校現場において概ね以下に整理するような職務を担うものと考えられる。

養護教諭	栄養教諭
<p>◇<u>保健管理</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・救急処置、健康診断、健康観察、疾病の管理・予防、学校環境衛生管理 <p>◇<u>保健教育</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・各教科等における指導への参画 <p>◇<u>健康相談及び保健指導</u> (※1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・心身の健康課題に関する児童生徒等への健康相談 ・健康相談等を踏まえた保健指導 <p>◇<u>保健室経営</u></p> <p>◇<u>保健組織活動</u></p>	<p>◇<u>食に関する指導</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・給食の時間における食に関する指導 (教室での指導のほか、他の教師への資料提供、喫食状況の確認) ・各教科等における指導への参画 ・食に関する健康課題のある児童生徒等への個別的な相談・指導 <p>◇<u>学校給食の管理</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校給食実施基準に基づく栄養管理 (献立作成) ・学校給食衛生管理基準に基づく衛生管理 (管理、分析、確認、指導・助言)

(※1) 養護教諭の職務は、平成20年1月の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」において、保健管理、保健教育、健康相談活動、保健室経営、保健組織活動等と整理されたところであるが、学校保健安全法第8条に規定する健康相談と同法第9条に規定する保健指導については、明確に切り分けられるものではなく、相互に関連して行われるものであることから、ここでは、「健康相談及び保健指導」として整理している。

- これらの職務の中には、学校の担当者として医療機関等の関係機関との連絡・調整を伴う業務も含まれているが、それらを含めて関係する全ての業務を養護教諭や栄養教諭が単独で実施するものではなく、他の教職員との連携・役割分担の中で実施するものであり、養護教諭及び栄養教諭には、実施主体として学校保健や食育の推進に向けた取組を実施するだけでなく、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。
- また、上述の令和3年1月の中央教育審議会答申でも指摘されているとおり、近年では、健康教育において、個に応じた指導・支援を充実させることにより、生涯を通じて心身ともに健康な生活を送るための資質・能力（健康リテラシー等）を育成することが求められている。
- そのような中で、新型コロナウイルス感染症への対応や、健康課題があり個別支援が必要な児童生徒等への対応等も相俟って、養護教諭や栄養教諭が担う職務の重要性は増大しており、それに伴い、養護教諭や栄養教諭の業務負担が更なる大きくなる懸念されている。

- 一方で、本協力者会議における検討においては、これらの養護教諭や栄養教諭が置かれている状況について、関係者に必ずしも十分に理解されていないのではないかと指摘があった。

その背景としては、学校によって状況は様々ではあるものの、学校保健や食育を推進する全校的な体制が十分に機能していないことが最も大きな要因として考えられ、それにより、養護教諭や栄養教諭が自ら実施すべき業務とそれ以外の業務とが整理されないまま、膨大な事務を個業（孤業）により処理せざるを得ない状況にあることが想定される。

- 加えて、栄養教諭について、学校栄養職員が主として学校給食の管理を担うのに対し、食に関する指導と学校給食の管理を一体のものとして行うことを本来の役割としているものの、現状、学校給食の管理に関する業務に比重が置かれ、栄養教諭としての本来の役割を果たせていないのではないかと指摘のほか、学校給食の単独調理方式と共同調理方式の別でその状況に更に大きな格差があるのではないかと指摘があった。

また、特に栄養教諭が実施すべき業務、児童生徒等の視点から言い換えれば、食に関する健康課題のある児童生徒等への個別的な相談・指導といった栄養教諭でなければ実施できない業務について、関係者のほか、栄養教諭本人の自覚も十分に進んでいるとは言い難いのではないかと指摘があった。

- 栄養教諭については、平成17年の制度導入以降、各地域において任用・配置が進んでいるが、近年、その増加傾向が鈍化しつつあるとともに、顕著な地域間格差が見られるようになっている。今後、任用・配置が進んでいない地域における状況を改善していくためには、少なくとも栄養教諭の職務の重要性や任用・配置による効果等が認知されることが不可欠であると考えられる。

考えられる検討の方向性

◇ 平成31年1月の中央教育審議会答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」を受けて、令和2年7月に、各教育委員会において教諭等及び事務職員の職務内容を定める際の基礎資料とするとともに、関係規定の整備に資するため、「学校管理規則の参考例」及び「標準的な職務の例及びその遂行に関する要綱の参考例」が示されている。

◇ 養護教諭や栄養教諭についても、その職務の遂行のために必要な資質能力の方向性を明らかにし、養護教諭と栄養教諭の養成、採用、任用・配置、研修の各段階における更なる改善に向けた検討に資する観点から、国（文部科学省）において同様の取組を進めるとともに、それも踏まえた上で、各教育委員会において職務内容を定め、求められる役割（職務の範囲）を明確化すべきである。

- ◇ その際には、養護教諭や栄養教諭が担うことを求められる職務に関し、具体の業務に着目した上で、例えば、養護教諭について、兼職発令を受けて行う教諭や講師としての職務、保健主事や労働安全衛生法に基づく衛生管理者等としての職務との関係とともに、栄養教諭について、学校給食の管理を主たる職務とする学校栄養職員の職務との関係等に留意し、他の教職員との役割分担をはじめとした業務の適正化を併せて進めることが必要であり、その観点から、別添1「養護教諭及び栄養教諭に求められる役割（職務の範囲）の明確化に向けて」のとおり、考え方や留意事項等を整理しているため、求められる役割（職務の範囲）の明確化に当たって参照されたい。
- ◇ その上で、栄養教諭については、各自治体における任用・配置を促進するためにも、学校給食の調理方式の別にも留意しつつ、食に関する指導と学校給食の管理を一体のものとして捉えた上で、他の教職員ではなく、栄養教諭でなければ果たすことができない役割として、現在社会における食に関する健康課題のある児童生徒等に対する個別的な相談・指導への対応等の重要性について、栄養教諭本人を含めて、教育委員会や学校関係者間で認識を再共有し、学校現場においてそのための環境整備や栄養教諭の任用・配置による効果等が見えて実感できる取組を具現化し、早急に進めていくべきである。
- ◇ 加えて、栄養教諭の採用については、他の教諭等と同様、新規採用を行う場合と、学校栄養職員からの任用替えにより採用を行う場合の大きく2つの方法がとられているが、食に関する指導体制の構築に向けて、各教育委員会や学校において栄養教諭に求める役割を踏まえ、それらを担うことができる者を適切に任用できるような仕組みとなっているかという観点から各教育委員会等において検討することが望ましい。
- ◇ また、校長等の管理職には、養護教諭及び栄養教諭に求められる役割（職務の範囲）等も踏まえた上で、校内の全ての教職員の能力を最大限発揮することができる校内体制の整備が求められる。
特に養護教諭及び栄養教諭が担う職務については、専門性が高い業務が含まれる一方で、養護教諭や栄養教諭のみに責任を委ねることは、必ずしもそれらの円滑かつ効果的な推進にはつながらない。このため、校長等の管理職には、養護教諭や栄養教諭の役割を理解し、その業務を適切に管理・監督することは勿論、他の教職員との適切な役割分担のもと、多様な専門性を生かした組織マネジメントを行うことが不可欠である。
- ◇ 併せて、養護教諭及び栄養教諭についても、肥満・痩身や生活習慣の乱れ、アレルギー疾患、感染症等の課題にも対応できる専門性を生かして、校内での発信力を強化し、学校経営に積極的に参画するとともに、養護教諭と栄養教諭の連携も含め、他の教職員との連携により、児童生徒等への指導にも積極的に

関わることを求められる（別添3「養護教諭と栄養教諭の連携に関する事例について」事例1参照）。

（2）「資質の向上に関する指標」を基軸とした養成と採用・研修の接続、連携

- 他の教諭等と同様、養護教諭や栄養教諭としての職務を遂行するに当たって求められる資質能力については、養成・採用・研修のいずれかの段階における取組のみによって担保されるものではなく、それぞれの観点から各段階において育成・確保を図ることが必要である。
- その中で、資質能力の向上に直接的に資する研修の観点からは、教育公務員特例法により任命権者が策定することとされている「資質の向上に関する指標」及び「教員研修計画」、更には今般の法改正により令和5年度から任命権者が作成することとなる「研修等に関する記録」等を活用して、養護教諭や栄養教諭についても研修サイクルを実質化していくことが重要である。

参考

- ・ 公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針（令和4年8月31日改正）
 - ・ 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン（令和4年8月31日策定）
- 一方で、「資質の向上に関する指標」について、養護教諭や栄養教諭の職務の専門性に鑑みれば、他の教諭等と共通ではなく、個別に策定するないしは指標を定める事項を追加することが望ましいと考えられるものの、現在、任命権者において策定されている「資質の向上に関する指標」を見ると、地域の実情に応じた養護教諭や栄養教諭の職務の専門性が必ずしも適切に反映されたものとなっていないものも見受けられる。

考えられる検討の方向性

- ◇ 「資質の向上に関する指標」の策定に当たっては、関係する大学等から構成する協議会を設置するとされているが、域内に養護教諭や栄養教諭の養成に係る教職課程を有する大学等がない地域もある。
その場合においても、養護教諭や栄養教諭に係る指標の策定に当たっては、養護教諭や栄養教諭の養成・研修等に知見を有する近隣の大学等の参画・協力を求め、養護教諭や栄養教諭の職務の専門性を指標に適切に反映することが望ましい。
- ◇ また、「資質の向上に関する指標」は、一義的には、現職の教師として向上を

図るべき資質を定めるものであり、任命権者が策定する「教員研修計画」に反映することは勿論、教師自身がその内容を理解し、自己研鑽に当たっての拠り所とすることが引き続き重要であるが、特に新規採用の教師に対して求める資質については、大学等における教員養成の一つの出口を示すものとなる。

このため、指標を策定する際に、教員養成と採用・研修の結節点として、関係者が共通理解を持ち、養成段階において、指標を活用した取組を行うなど、指標を基軸として、大学等と教育委員会等が連携することも有効であるとともに、そのほか、協議会における協議に当たっても、養護教諭や栄養教諭の養成・採用・研修の観点にも十分に留意すべきである。

- ◇ 本協力者会議における検討の中で、特に養護教諭の養成に係る教職課程に関し、教育系や看護系をはじめとして多様な養成機関があることから、「教職に関する科目」に加え、「養護に関する科目」についても、コアカリキュラムを作成し、初任時において養護教諭として求められる資質能力を担保することが必要ではないかという意見があった。
- ◇ この点、「養護に関する科目」については、一部教科を除く多くの「教科に関する科目」と同様に、具体的内容については大学等の自主性・自律性に委ねるべきといった意見もあるほか、また、養護教諭については、保健師や看護師等の基礎資格の有無により、教員免許取得に係る必要修得単位や科目が異なり、コアカリキュラムの作成だけでは、必ずしも求められる資質能力を全ての養護教諭に担保できるとは限らないといった状況があることから、「養護に関する科目」に係るコアカリキュラムについては、その必要性等について関係者間で認識を共有しながら引き続き検討を進めていくことが適切である。
- ◇ 一方で、日本養護教諭養成大学協議会において、養護教諭の実践に求められる力を育成するために養成教育を可視化し、会員校の行う教育の質を高めることを目的として、「養護教諭養成課程コアカリキュラム（養大協版）」が作成されているところであり、各大学等において、これらの内容も参考にしながら、教職課程の質の向上に向けた取組を進めていくことが重要である。
- ◇ また、栄養教諭の養成に係る教職課程における「栄養に係る教育に関する科目」についても、教職課程の質の向上に向けた取組が求められることは同様であり、関係団体や各団体等における検討が進められることを期待する。

(3) 新たな教員研修制度下における実効性のある研修機会の確保

- 教師が受講する研修は、大きく法定研修・教員研修計画に基づく研修・校外研修の三つに大別されるが、そのいずれも、それぞれに大きな意義を有するものであり、教職生涯を通じて学び続け、資質能力を向上させていくために、養護教諭

や栄養教諭についても、本人の主体的かつ積極的な受講を促していくとともに、そのための環境を整備していくことが重要である。

- 特に校内研修に関して、養護教諭及び栄養教諭は、多くの学校において一人配置であるとともに、主たる業務場所が他の教諭等と異なることも踏まえ、校内において孤立することなく、他の教諭等とも学び合うことができる場を構築することが重要である。
- そのほか、養護教諭及び栄養教諭については、業務の代替が困難なことから研修機会の確保が難しいことに加え、初任者をはじめ経験が浅い教師に対する日常的な指導の機会が十分ではない、初任者に限らず自らの仕事のやり方を見直す機会がないといった指摘もある。

考えられる検討の方向性

- ◇ 改正教育公務員特例法に基づく新たな研修制度への移行に伴い、校内研修の重要性が更に増すことになることから、校長等の管理職のマネジメントにより校内の全ての教師が一体となった学び合いの場とすることが不可欠である。
それらにより、養護教諭や栄養教諭が、他の教諭等とお互いの職務やその専門性について理解し合うとともに、学校経営等に関する知見を得、校内における多職種連携や養護教諭及び栄養教諭自身のキャリアパスの多様化にも寄与することになる（別添3「養護教諭と栄養教諭の連携に関する事例について」事例2参照）。
- ◇ 特に、現状、多くの教育委員会等において管理職登用試験の受験資格が認められているものの、養護教諭や栄養教諭から校長等の管理職に至る者は、他の教諭等と比して少ない傾向にある。
このため、養護教諭や栄養教諭としての専門性を有しつつ、学校経営等に関する知見を修得する機会を充実させることで、養護教諭や栄養教諭のキャリアパスのロールモデルを示すことにもつながるものと考えられる。
- ◇ そのほか、例えば、その専門性を最大限生かすために専門分野の最新の動向等に関する研修を受講することも重要であり、それらの研修機会を確保し、養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上を図るためには、上述の養護教諭及び栄養教諭に求められる役割（職務の範囲）等を踏まえ、養護教諭及び栄養教諭が実施主体として行う業務の整理等を行い、研修に参加することができる物理的な時間的余裕を確保することが重要である。
- ◇ その上で、研修内容等に応じてリアルとオンラインを組み合わせた実施形態を常に模索することが不可欠であり、具体的には、前例踏襲に陥ることなく、適切なものや可能なものについては、ICTを積極的に導入し、時間的・空間的制約を低減させることができるオンライン研修を更に充実させていくことが重

要である。

併せて、リアルでの実習・協働等が不可欠な研修については、教育委員会の指導主事や退職教員等をはじめとした様々な人的資源を活用して、OJT による日常的な指導の中で研鑽する機会や職場を離れて研修を受ける機会等を充実させることが必要である。

- ◇ その際、教育委員会等の主導により、例えば、複数校によるネットワークの構築や、拠点校の形成を進めつつ、経験豊富な教師等を派遣し、その知見を生かした助言や協働による OJT の充実や、研修機会の確保を図るなど、域内における養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上を図るための継続的・組織的な体制を構築することも有効である。
- ◇ また、人材育成を主眼として実施されてきたこれらの取組を地域に浸透させ、根付かせることで、更に発展させ、将来的には、例えば、業務上の連携・協働や、その状況も踏まえた配置の在り方等も含めて、業務の効果的な推進のための新たな展開を検討することも必要である。
- ◇ 本協力者会議における検討の中で、教育公務員特例法において、初任者研修等の対象が「教諭等」とされており、養護教諭や栄養教諭については実施が義務付けられておらず、その結果として、各教育委員会等における養護教諭や栄養教諭の初任者に対する研修等の内容が教諭等と比して不十分なものとなっているのではないかという指摘があった。
- ◇ この点は従来から指摘されており、法律上の位置付けと研修内容との関連は必ずしも明らかではないものの、これらの研修が、養護教諭や栄養教諭にとっても有益であることに疑いはなく、仮に法律上の位置付けがないことにより、実施に支障が生じている教育委員会等があるのであれば、その状況等も踏まえて、検討する必要がある。
- ◇ なお、教育公務員特例法上の初任者研修等は、教科等の指導を日常的に実施する者として「教諭等」を対象としていること、また、現在、初任者研修等の弾力的運用を求めている中で、教諭等とは異なる専門性を有し、多様なバックグラウンドを有する者が多い養護教諭や栄養教諭については、個々の実情に応じてより弾力的に研修を行うべきであること等も踏まえる必要がある。

(4) 職務遂行のインフラとしての ICT の積極的な活用

- 教師を取り巻く環境は一律一様ではなく、地域や学校、更には個々の教師の間で差異があることは当然であり、その差異も含めて状況に応じた創意工夫により教育活動の効用の最大化を図ることも教師として求められる資質能力の一つと言える。

- 一方で、その差異が過度に顕著な場合には、児童生徒等への教育格差につながりかねない問題となる。特に ICT について、GIGA スクール構想の進展により、児童生徒については 1 人 1 台端末環境やそれを効果的に活用するための教室等への無線 LAN 環境の整備が進んでいる一方で、特に養護教諭や栄養教諭にはそれらの環境整備が行き届いていないのではないかと、また、それに伴い、業務における ICT の活用が進んでいないのではないかとといった指摘がある。
- 養護教諭や栄養教諭の業務における ICT の活用が進んでいないのではないかとこの点については本協力者会議における検討の中でも強く懸念が示されているところである。これは、多くの養護教諭や栄養教諭が一人配置であり、仕事のやり方を見直す機会が相対的に少ないことも一つの要因ではあるものの、それは、養護教諭や栄養教諭の業務において ICT を活用できる余地が少ないということの意味するものではなく、例えば、養護教諭による保健管理や健康相談等、共同調理場に配置されている栄養教諭による給食管理や給食の時間における食に関する指導等をはじめ、幅広い分野での活用を進めるべきといった指摘もあった。

考えられる検討の方向性

- ◇ 仮に他の教諭等と比して、養護教諭や栄養教諭について、ICT 環境の整備が遅れている現状があるのであれば、教育委員会等の責任において早急に整備を進めるべきである。
- ◇ また、現在、養護教諭や栄養教諭の業務において ICT を活用している事例を見ると、必ずしも高度な ICT 環境や活用能力が求められるものばかりではなく、別添 2 「ICT 活用に関する事例について」に掲げた事例をはじめ、通常的环境においても十分に実施可能なものも少なくない。
- ◇ そのような中で、養護教諭や栄養教諭の業務における ICT の活用が進んでいないとすれば、その要因としては、意識の問題によるところも大きいものと考えられる。普通免許状の取得に当たって「数理、データ活用及び人工知能に関する科目」又は「情報機器の操作」の修得が求められていることや、「資質の向上に関する指標」に「ICT や情報・教育データの利活用」の事項を定めることとされていることから分かるように、養護教諭や栄養教諭にとっても ICT の活用は避けて通ることはできない。
そのことを十分に認識した上で、ICT の活用を負担としてではなく、効果的・効率的な業務の推進のためのツールとして捉えて活用を進めていくことが不可欠である。
- ◇ その上で、他の教諭等による教科等における指導は勿論、医療等の他の分野における事例等も参考にしながら、更に先進的な ICT の活用方策について模索していくことが重要である。

3. 今後に向けて

養護教諭と栄養教諭を巡る諸課題及びその解決に向けた方向性として考えられるものを述べてきたが、これらの各事項は、

- ・ 解決に向けて見据えるべきタイムスパンや主導すべき主体も様々であること
 - ・ 養護教諭と栄養教諭でそれらの状況が異なることも想定されること
 - ・ 個別の課題として捉えるのではなく、そのほかの教員養成・採用・研修を巡る課題と一体のものとして捉えた上で解決を図るべきものも想定されること
- といった状況があり、これらは、必ずしも本協力者会議の検討事項のみに留まるものではない。

今後、この議論の取りまとめを検討の一助として、文部科学省は勿論のこと、冒頭述べたように、養護教諭や栄養教諭を含む学校関係者や教育委員会関係者、行政関係者等の幅広い関係者による議論が続けられることを期待したい。