

令和 7 年度第 1 回 静岡県教員育成協議会 発言要旨

日時 令和 7 年 7 月 3 日(木)午前 9 時 30 分から 11 時まで
場所 静岡県庁別館 9 階 特別第一会議室

1 開会

2 説明

- (1) 静岡県教員育成協議会
- (2) 静岡県教員育成指標・静岡県校長育成指標
- (3) 「令和 7 年度静岡県教員研修計画」

○事務局

(資料 1、2、別添資料 1、2 により説明)

3 協議

- (1) 静岡県校長育成指標及び静岡県教員育成指標の改訂

○事務局

(資料 3 により説明)

(協議の論点①について)

□委員

静岡県内の小中学校は約 720 校あり、学校によって状況に大きな差がある。外国籍の児童生徒が全体の 1 割程度いる学校もあれば、まったく在籍していない学校もある。ただ、今後このような児童生徒が増加する可能性を考えると、指標などにあらかじめ取り入れておくことには一定の意味があると思う。一方で、その表現を入れることで、見た目として大きく変わったという印象を与えるかもしれないとも感じる。

□委員

高校にも外国にルーツを持つ生徒は多く在籍しているので、そうした表記をしておくのはとても良いことだと思う。また、文言や内容も妥当なものだと感じている。

ただ一点、校長協会では「外国にルーツを持つ生徒」という表現をよく使っていて、実際にそういった文言で多くの文書を作成している。そのため、「外国につながる児童生徒」という表現については、少し言い回しが違うなという印象を持った。ただし、どちらの表現も指している対象は同じなので、この言い方でも問題ないと思う。

□委員

研究分野では、「外国につながる」「外国にルーツを持つ」のどちらの表現も使われていると認識している。ただ、今回ここで事務局が「外国につながる」という言葉を用いた背景については、説明をして欲しい。

○事務局

学習指導要領解説の記載に基づいて、この表現を使っている。

□委員

現在、小中学校においては、特別な教育課程を編成した児童に対して、週 1 時間の取り出し授業を保障することになっている。本校では 9 名の該当児童がいて、その児童には会計年度任用職員が巡回しながら指導にあたっている。その巡回指導員が、児童一人ひとりの特別な教育課程に応じて行った指導内容を、担任に効果的に伝えることが求められているが、実際にはそのための時間がなかなか確保できないという課題がある。県内全体でどの程度、加配教員を配置しているのか、確認したい。

○陪席員

日本語指導は、基礎定数と加配とを両方合わせ、現在 109 人いる。

□委員

「個別の支援実践力」という表現は、静岡県で新たに作られた言葉だと思うが、非常にメッセージ性の強い言葉だと感じている。その下には「指導の個別化」とも記載されているが、今年度 4 月に県が新たに策定した「『共生・共育』（静岡県版インクルーシブ教育システム）の在り方について」では、「共に学ぶ」という観点が強く打ち出されていた。これは国の方針を受けて作成されたものであり、インクルーシブ教育システムの充実という流れの中で、どのように具体的に進めていくのかが問われている。だからこそ、「個別」という言葉が持つ方向性やメッセージの強さが気になった。もちろん、補足的な解説があれば理解は深まると思うが、表現の仕方によっては、教育をますます分けていく方向に傾いてしまうのではないかという不安を少し感じている。

□委員

国の教育振興基本計画などでは、「多様な教育ニーズへの対応」といった表現が使われていたように思う。「個別の支援実践力」という言葉の中でも、「個別」という部分が委員の発言にもあったように、やや強いメッセージ性を持っている印象を受ける。また、この表現は令和の日本型教育における「個別最適な学び」との関連で、そちらの方向に引っ張られてしまうような印象もある。

ただし、事務局の説明にもあったように、内容としては特別な支援が必要な制度的対象だけではなく、外国にルーツを持つ生徒への支援も含まれている。そのように多様な教育ニーズに対応するという趣旨であれば、「多様な教育ニーズへの対応力」といった名称案も考えられるのではないかと思います。

□委員

私も「多様な」という表現には賛成する。なぜなら、支援や配慮を必要とする子どもたちの中には、障害のある児童だけではなく、さまざまな家庭環境に置かれている子どもたちも含まれるからである。現在、子どもの貧困の問題は深刻化しており、虐待やヤングケアラーといった課題も顕在化している。そうした重層的な困難を抱えている子どもたちが多く存在しており、「多様な教育ニーズへの対応力」といった表現は、そうした現状に即した適切なものだと感じる。

□委員

私も「多様な」という表現には賛成する。なぜなら、支援や配慮を必要とする子どもたちの中には、障害のある児童だけではなく、さまざまな家庭環境に置かれている子どもたちも含まれるからである。現在、子どもの貧困の問題は深刻化しており、虐待やヤングケアラ

一といった課題も顕在化している。そうした重層的な困難を抱えている子どもたちが多く存在しており、「多様な教育ニーズへの対応力」といった表現は、現状に即した適切なものだと感じる。

□委員

やはり「個別」の「別」という表現には少し引っかかりを感じた。委員の皆さんの御意見を伺って、「多様な」という表現にまとめた方がよいと改めて思った。「特別な配慮や支援が必要な子ども」や「外国にルーツを持つ児童生徒」など、さまざまな背景を持つ子どもたちの実態を踏まえると、「多様な」という言葉は柔らかく、かつ幅広く対応できる汎用性のある表現だと感じる。そのため、文言としては「多様な教育ニーズへの対応力」といった形の方が、現場の実情にも即して良いのではないかと考えた。

□委員

私も同じように感じている。この表現を見たとき、「個別の支援」という言葉から、個別の支援計画を持っている子どもだけを指しているような印象を受けた。しかし、実際にはそうした子どもだけではなく、すべての子どもたち一人ひとりが異なる背景やニーズを持っており、それ自体がすでに「多様」である。そういった視点に立てば、他の委員が述べているように、「多様」という言葉を使うほうが、より広い意味で特別支援教育を捉える上でも適しているのではないかと感じている。

□委員

高校教育においても、現在「多様性への対応」と「共通性の確保」の2つの視点が非常に重視されている。そうした点からも今回の提案には賛成する。加えて、細かな点ではあるが、「指導の個別化」という表現についても、今回の議論に沿って修正を検討していく必要があると感じている。「個に応じた指導」や「多様性に応じた指導」といった言い回しに変更することで、現場の実情により即した表現になるのではないかと考える。そのため、L字型の構成部分についても、表現の見直しが必要となる箇所が複数あるのではないかと感じている。

□委員

「多様な」という言葉はとても良い表現だと思うが、その響きの中に、すべてを包み込むような感覚がまだ十分に含まれていないようにも感じている。国の方針としても、その時点での個々の教育的ニーズを踏まえた対応が重視されている。その点を踏まえると、「個々の」という表現も選択肢として考えられるのではないかと感じている。あくまで感想として申し上げる。

（協議の論点②について）

□委員

別紙という形式にした点については、内容を分ける必要があると考えている。ただし、養護教諭も栄養教諭も教諭である以上、教員として求められる基本的な資質・能力の柱は、すべての教諭が常に意識すべきものであり、まったく別のものとして捉えるべきではない。一方で、養護教諭や栄養教諭に特有の専門領域に関する項目は、文部科学省が示す職務内容をもとに構成されており、全国的に共通する内容となっている。ただし、具体的な中身については、各都道府県の方針に応じた調整が必要になると考えている。

さらに、一般の教諭とは異なる点として、養護教諭や栄養教諭は着任した時点で、同じ専

門職の上司がいないことが挙げられる。この点は非常に大きく、着任直後から子どもの命や人権に関わる重要な判断・決断を求められる。そのため、採用段階からミドルマネジメントに関する資質・能力が必要とされ、専門職としての自立性も早期に求められる点は、一般教員と比べて重みが異なる部分である。

そうした実態を踏まえると、例えばマネジメントに関する研修を早めに関し、校内だけでなく医療・福祉・教育分野の多職種連携への対応を早期に準備していく必要がある。したがって、現在の形式は妥当だと考えるが、内容については現代的な課題にも対応できるよう、より深く検討していくべきであり、その作業は作業部会で進めていくのが適切だと思う。

□委員

栄養教諭についてだが、本市ではほとんどの学校が単独調理場を採用しており、近年、児童生徒数が急激に減少している。その影響で、550食を下回る学校が非常に多くなっており、毎年複数校がこの基準を割っている状況である。共同調理場を採用している学校はこの限りではないかもしれないが、550食を下回ると、1人の栄養教諭が4校を担当する配置となる。このような配置では、所属校のみならず、近隣の学校の献立や栄養管理なども担う必要がある。したがって、専門性に加えて、周囲との円滑なコミュニケーション力や、他校まで視野に入れた対応力といった資質も同時に求められる。

今後、児童生徒数が増加する見込みは少なく、こうした複数校対応の状況は継続していくと見込まれる。そうした点を踏まえて、育成指標の中にも、広域的な対応力や協働性の視点が盛り込まれるとよいのではないかと感じている。

□委員

養護教諭の育成指標についてだが、現在その役割は非常に重要性を増している。子どもたちが直面する問題はますます複雑化し、困難化しており、特に中学校ではオーバードーズや自殺企図・念慮、未遂など、命に関わる深刻なケースも見られる。こうした状況を踏まえると、養護教諭も子どもの命を守るという観点から、校内の中核的存在として機能していく必要があると考える。子どもたちの不安や課題に真正面から向き合い、支えていく姿勢が重要であり、単なる保健指導としてではなく、校内の専門職としての役割をより明確にし、強化していくことが望まれる。そのような観点からも、育成指標には、危機対応力や子どもの心身の安全を支える力、専門職としての自律的な判断力などがより強く位置づけられるべきだと感じている。

○陪席員

養護教諭や栄養教諭についてだが、学校という場において教諭という職種の中で、児童生徒に対して教科の評価を行わない、いわば唯一の職種であると認識している。そのため、一般教員とは異なる立ち位置から児童生徒と関わるということが求められると思われる。そうした中で、先ほど委員からも言及があったように、養護教諭が中心となって自殺防止に取り組むといった形も、対応の一つの手法として考えられるのではないかと感じている。今後、そうした視点も踏まえたうえで、検討を進めていきたい。

(協議の論点③について)

□委員

学校における人権には、2つの意味があると考えている。ひとつは児童生徒の人権を守るという視点であり、もうひとつは教職員に関するもので、教職員自身が人権意識を高める

とともに、教職員の人権を守るという側面もある。こうした人権の捉え方を指標のどこに位置づけるべきかは非常に悩ましい部分だが、個人的には③の「管理運営」に関する項目が適切ではないかと感じている。特に、「児童生徒と教職員が安心・安全な環境の中で教育活動に取り組めるようにする」という記述は、人権の視点を含めた内容として、自然に馴染むのではないかという印象を持っている。

□委員

今、委員の発言にもあったように、私も最初にこの指標を見たとき、校長の視点から考えると「誰の人権を指すのか」という点が気になった。児童生徒の人権だけでなく、教職員、そして保護者の人権も含めて考える必要があると感じている。

本校では「安全・安心」「指導」「連携」という3つの柱を学校経営の根幹として掲げており、その中でも「安全・安心」を土台として位置づけている。そして、その「安全・安心」の中に人権の概念が含まれていると捉え、児童生徒・保護者・教職員それぞれにその考え方を伝えている。

そのような経営方針に照らしてみても、人権の視点は③の「管理運営」に関わる項目に盛り込むのが自然ではないかと感じる。加えて、人材育成力の「働きやすさと働きがいの両立」という観点とも密接に関わってくる可能性があり、複数の項目との連関も意識すべきだと思っている。

□委員

こども基本法が制定されたことを受けて、これまでの御意見には賛同するが、加えて、校長としては児童生徒の自己決定の場や意見表明の場を設定していく責任があると感じている。その意味では、「学校経営のビジョンを実現する力」という指標の中で、児童生徒の意見を尊重し、その声を学校づくりに反映していくという視点も含める必要はないかと思っている。児童生徒が自分の意見を表明し、それが丁寧に受け止められるような環境を整えることは、経営のトップである校長にとって重要な認識であると考えている。

□委員

私も今の意見に同意する。学校ビジョンを構築するにあたっては、人権の視点がその大前提であると考えている。児童生徒だけでなく、コミュニティスクールの枠組みの中では地域住民の人権にも目を向ける必要があり、校長として人権感覚をしっかりと持っていることが、学校経営の根幹となる。そのため、校長職においては人権に対する感度を高め、常にその感覚を研ぎ澄ましておくことが求められる。数ある資質の中でも、この「人権感覚」は最も重要な要素のひとつであり、「対応力」などといった言葉もあるが、やはり「ビジョンの構築」の中核に位置づけるべきではないかと感じている。

（協議の論点④について）

□委員

確かに、メンター・ミドルリーダー・チーム学校の推進役といった役割は、キャリアステージに応じて想定することができるかもしれない。ただし、学校が置かれている状況や規模などによっては、必ずしもステージと役割が一致するとは限らず、若い段階でミドルリーダー的な役割を担うケースもある。そのため、こうした役割設定を育成指標に反映する際には、キャリアステージだけでなく、現場の柔軟な運用や実態に即した視点も踏まえる必要があると感じている。

□委員

関連する意見としてではあるが、現在の教員育成指標のこの部分は非常によくできていると感じており、人事評価面談でも実際に活用している。近年、チーム学校という言葉のもとで組織的な動きを重視しているが、現場では「鍋蓋型」の意識から脱却できない部分もあり、人事評価面談などでも、経験年数の浅い教員とベテラン教員が同じようなことを話している状況が見られる。そうした場面では、改めて教員育成指標を見せて、「先生が本年度力を入れたいことは、進化・熟練期のどこに該当しますか」と問いかけることもある。そのような実態もあり、現行の教員育成指標は十分に有効に機能しているため、特に大きく変更する必要はないと考えている。また、メンター・ミドルリーダー・チーム学校の推進役といった役割名を明記する必要はないのではないかと感じている。

□委員

私も定例会に出席していたが、確か委員の発言の趣旨は、困ったことがあったときに教員が管理職に直接相談するのはためられるのではないかとという点だったと思う。特に新採用や2～3年目の若手教員にとっては、相談のハードルが高いと感じられることもあり、少し上の先輩教員や学年主任など、相談しやすい相手が校内にすることが望ましい、という提案だった。この発言は、教職員の休職者や特別休暇を取得するケースの増加とも関連しており、教職員の心身のケアや支援体制の重要性に触れた内容だったと記憶している。

その点で言えば、現在の育成指標の「組織運営力」には、基礎・向上期、充実・発展期、深化・熟練期といった各段階に応じた役割が明記されており、非常によく整理されていると感じている。実際、人事評価面談などでも現場で活用されており、内容としては充実している。したがって、教育委員の発言の意図は、この記載内容の変更というよりも、それを学校現場にどう具体的に落とし込み、相談しやすい体制や役割分担をどう確保するかという実践面に関わるものだったのではないかと、という認識を持って聞いていた。

(2) 「令和8年度静岡県教員研修計画」の策定方針

○事務局

(資料4、別添資料3、別添資料4により説明)

□委員

総合教育センターでは2つの研究を行っている。1つは非認知能力の育成を含んだ「学びに向かう力」を高めることを目的としたSCoPEと、次期学習指導要領の改訂も見据えた研修体系の見直しプロジェクトチームである。研究の成果を生かして研修を実施していくが、皆様から必要な研修についても御意見をいただきながら進めていきたい。

□委員

特別支援教育へのニーズが高まる中、すべての教職員が関われるような研修の充実が必要である。自身は特別支援学校や特別支援学級の経験がないまま管理職となったが、現在は一度はそのような経験をする体制となっており、今後も継続してほしいと考えている。また、管理職向けの特別支援教育に関する研修も重要である。

次に、管理職の若年化も大きな課題として感じている。45歳前後で管理職に登用されるケースが増える中で、危機管理、インシデント対応、保護者対応など多岐にわたる力が求められる。校長育成指標に「学校経営のビジョンを実現する力」が示されているが、その前提

として「ビジョンを描く力」「構想する力」が必要である。また、学校の独自性を引き出す観点から、カリキュラムデザインを担える力も重視される。これらに対応する研修の整備を期待している。

さらに、ベテラン教員のモチベーションを維持・向上できるような研修も重要である。60歳以上の教員が参加できる内容や、役職定年後の校長が引退せず、学校に残って若手を支える仕組みづくりも必要であり、そうした多様な立場の方々が共に取り組める環境を整備していきたいと考えている。

□委員

公立高校の明確な強みは「教員の質」であると考えている。公立高校の教員は、良い授業をしようとする意識が非常に高く、それが大きな魅力となっている。これは、教育委員会や教育センターによる研修企画の充実、さらには校長協会が中心となった教科研究会の取り組みによって支えられている。また、教員自身の教科指導や教科教育への高い意識も、公立高校の強みを形作っている。

この強みを今後も確実に守り育てるためには、育成指標の「学習指導」や「生徒指導」の領域について、早い段階から教員にしっかりと意識させる必要がある。さらに、時代に即した教育の在り方として、「個に応じた」「多様な教育ニーズ」への対応を、教員としていかに組み立てていくかという視点が必要であり、これを段階的に指導していく仕組みが求められる。

組織的な視点については、初任者にとってはやや早いと感じられるかもしれないが、ある段階からは意識づけを行う必要があると考える。つまり、キャリアステージを踏まえながら、その都度重要な内容をきちんと押さえていく研修体系を、育成指標をもとに構築していくことが、教員育成にとって非常に有意義である。

また、60歳を超えた教員についても、教科指導や生徒指導には終わりがなく、その深さが教育の魅力を形づくっている。教科指導への長年の取り組みは、再任用で授業に立つ際にも深い味わいとして表れており、ICTの有無を超えて、授業そのものに力を持つ教員が確かに存在する。年齢に関係なく、指導力を高め続けることが重要であるという認識を、育成指標に照らした研修の中で明確に伝えていくことが、これからの教員育成にとって欠かせないと考えている。管理職育成については、委員の意見に私も同様の認識を持っている。

□委員

特別支援学校の立場から申し上げると、医療的ケアを必要とする児童生徒をはじめとして、重度の障害の子どもたちが多く在籍している現状がある。その中で、学校としてどのように危機管理を行っていくかは、非常に重要な課題であると認識している。本校でも、管理職を危機管理に関する研修に参加させており、県として今後どのような研修の仕組みを構築していくのかについても、引き続き注視していきたいと考えている。

また、先ほど委員からも触れられたように、今後定年延長が進む中で、深化・熟練期にある教員に向けた研修の在り方も問われてくる。そうした方々の思いを汲み取りながら、どのような研修を組み立てていくかについて、柔軟かつ丁寧に検討いただければありがたいと感じている。

□委員

現在、教員研修の中で年齢層が最も高いものは50歳対象の研修であると認識している。しかしながら、定年が65歳となった今、60歳以上、あるいは57～60歳付近を対象とした新たな研修の導入が必要ではないかと感じている。この年代の教員に向けた研修を設けること

で、資質向上だけでなく、モチベーションの再構築にもつながると考えられる。ただ「さらに頑張ろう」という意識だけでなく、具体的な学びの場を提供することで、実際の実践力に結びつく効果があるのではないかな。

□委員

深化・熟練期にあたる50歳以上の教員に研修を受講してもらうことについて、多くの校長がどのように働きかけるべきか悩んでいる。田方地区（函南町、伊豆の国市、伊豆市）においては、2市1町で教員研修協議会を立ち上げており、数年前から技能教科で、ベテラン教員の技術的な指導の継承・伝達に関する取り組みを進めてきている。しかし、その他の教科については、ベテラン教員のモチベーションをどのように高めながら、若手教員への指導的役割を担ってもらうかという点で難しさを感じている。

加えて、教育観や子ども観について、時代の変化に対する意識があまり変化しておらず、授業スタイルも一斉指導型の旧来の形式からなかなか脱却できていない状況がある。ただし、「昔取った杵柄」という言葉の通り、経験豊富な教員による授業は非常にわかりやすく、生徒にとって価値あるものとなっている側面もある。とはいえ、子ども主体の学びや「主体的・対話的で深い学び」への対応という点では、依然として課題が残っているという認識を持っている。

4 意見交換

養成段階における「共生・共育」の理念を理解するための取組

○事務局

（資料5により説明）

□委員

本学教育学部、そして大学全体として、現在は共生社会の実現に向けて積極的に取り組んでいる。全国の大学も同様に、こうした教育に重きを置く傾向が強まっていると感じている。そのような教育カリキュラムの中で学生は学んでいるため、彼らが社会に出たとき、現場との間に大きなギャップが生じているのが実情である。とくに世代間においては、その差を強く感じる場面が多い。これは、研修などとの関連性もあると考えられる。例えば、ベテランになればなるほど、失われていく能力もあり、新しい感覚で学ぶ機会を持っていないことが多い。そのため、そういったギャップを補う必要があると考えている。

採用時において、若い世代の方が、共生という観点からはむしろ高い理解や感覚を持っている可能性がある。彼らは時間的背景の中で人権意識などを自然に育んできており、それに比べてベテラン世代はこのような感覚について、改めて学ぶ必要がある場合もあると思われる。今の大学生たちは非常に柔軟である。LGBTをはじめとする多様な生き方をしている人々に対しても、偏見なく受け入れる姿勢を持っている。この柔軟さこそ、現代の若者の強みと言えるだろう。

□委員

若い世代は、様々な経験に対して柔軟な発想ができる人が増えていると感じている。本校でも、コロナ禍が収束してから、大学生がボランティアとして来校する機会が増えている。介護等体験についても、従来の形へと回復しつつあり、実施機会が増えてきている。育成指標には「多様な児童生徒と接する経験を持つことを通して」とあるが、実際にそのような機会をどれだけ持てるかが、非常に重要になってきている。

以前、義務教育課でインクルーシブ教育の研究が行われていたが、障害のある子どもも一緒に過ごす幼稚園等、そうした場での触れ合いも重要な経験になると考えている。介護等体験では、特別支援学校を2日間経験するが、それと同時に、障害のある子どもたちがいる幼児期の教育現場に入り込む経験も、非常に有益ではないかと感じている。

□委員

今の意見に賛成である。また、これに加えて、高校段階においても、さまざまな発達の特性を持つ生徒がおり、特に定時制高校には、多様な背景や特性を持つ生徒が集まっている。本校には大学生が夜間に支援に来ているが、彼らは先生と一緒に関わり方を学びながら、生徒たちと接している姿が見られ、非常に良い学びになっていると感じる。介護施設での実習も重要だが、定時制高校もまた、大学生にとって実習の場として価値があるのではないかと考えている。そこには、外国籍の生徒も多く在籍しており、大学生が多様性を学ぶための貴重な機会になるだろう。

□委員

先の委員の御意見にもあるように、年齢が低ければ低いほど、子どもたちは本当に柔軟であると感じている。本校にも、聴覚特別支援学校の通級指導教室に通っている、ほぼ全聾のお子さんが在籍しているが、子どもたちは自然に、上手に関わっている。交流籍の児童が来た際にも、若い先生方は非常に柔軟に受け入れており、「また来てね」といった雰囲気、子ども同士が互いに学び合う姿が見られる。このような関わり合いの中で、子どもたちの価値観も少しずつアップデートされてきている。一方で、ベテラン教員の人権意識や価値観のアップデートはなかなか進まず、そこに課題があると感じている。

昨年度、本校の6年生の女子児童が、週末に自主的に勉強会へ参加していた際に、トランスジェンダーの講演家の方と知り合った。その方を学校保健会の講師として招きたいという提案があり、子どもたち、保護者、教職員すべてが賛成したが、講演費用を地区予算から支出する段階で大きな反対が起こり、最終的には学校予算で講演料を負担した。子どもたちは、非常に柔軟でみずみずしい心で、そうした方々をまったく区別することなく受け入れているように思う。しかし、今後は児童数が減少していくため、高橋先生の御指摘の通り、触れ合いの機会は意図的に設けていく必要があると強く感じている。

講評

□アドバイザー

すべてのテーマに触れると時間がかかってしまうため、今回は主に二点に絞ってコメントする。

1つ目は、「外国につながる児童生徒への支援」についてである。企業の立場としても非常にありがたい取り組みだと感じている。外国人社員の採用が増えている中で、こうした支援を考えていただけるのは感謝すべきことである。ただし、ここで言う「支援」は、外国につながる生徒をサポートするという側面に焦点が当てられているように思う。しかし同時に、それをどのようにメリットとして活用するか、つまり日本人の子どもたちにどのような良い影響を与えるか、という観点も重要である。この点は、共生社会の形成とも深く関わっており、研修にも新たな企画として反映していただけるという話があったことは非常に素晴らしいと感じた。

支援というと「できていないことをできるようにする」という発想にとどまりがちだが、そうではなく、幼少期から外国につながる人々と自然に接することができる機会として、積極的に活用していくことが大切である。その点については今後の議論においてもぜひ検討い

ただきたい。この点は日本全体の課題でもあるが、特に静岡の地域性としても触れられており、まさにその通りである。本県の特徴として積極的に取り上げていただけるとありがたい。

静岡の地域性についても触れられていたが、まさにその通りである。日本全体の課題でもあるが、本県の特徴としても積極的に取り上げていただけるとありがたい。

二つ目は、養護および栄養の先生に関する話題である。企業の事例を交えつつ述べたい。最近、テレビドラマ『放課後カルテ』を何気なく見たが、保健室に来る子どもたちを題材とした内容で、非常に時代性を反映していると感じた。学校ドラマは数多く存在するが、保健室に焦点を当てた作品はあまり記憶にない。それだけ、現代の子どもたちは個別の悩みを抱えているということを、ドラマが象徴しているのではないかと思った。保健室や栄養指導の場における先生方とクラス担任の連携がいかに重要であるか、そのドラマを通じて強く感じた。

企業においても以前は「診療所」という形で職場に医務室を設置していたが、現在は「健康推進センター」という呼称へと変わり、その役割が大きく発展してきている。産業医や保健師などが関わり、メンタルヘルス不調の予防や組織づくりにまで踏み込んだ活動がなされている。このような変化は、従来の「病気や不調時の一時的な預かり所」という認識から、「組織全体の健康を支える場」へと進化しており、学校現場にも通じる場所があると感じている。

委員が指摘されたように、そこに関わるスタッフには高い専門性ととともに、周囲と連携する力が強く求められている。また、健康推進センターでは、経営層に対して「この組織の状況は良くない」と発言できる力も求められており、教育現場の先生方にも同様のスキルと姿勢が必要とされているように感じる。以上、二点についてコメントさせていただいた。