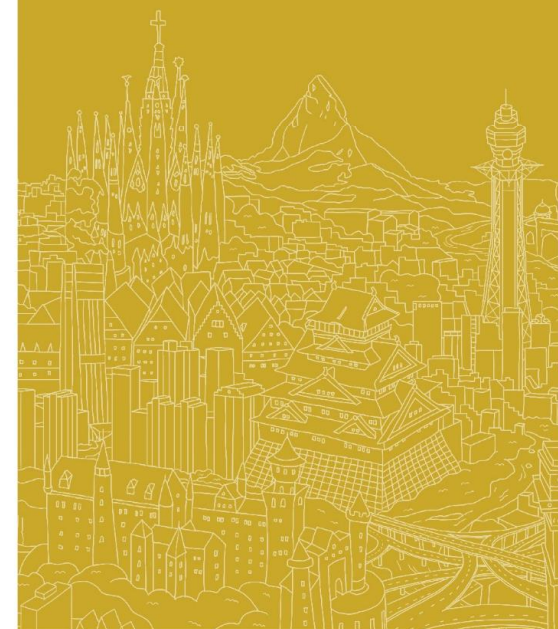


# 新しい自治体栄養士養成プログラム ～経験年数に応じて身につけたいこと～

© Osaka Metropolitan University All Rights Reserved.

大阪公立大学大学院 生活科学研究科  
食栄養学分野 公衆栄養学  
由田 克士（よした かつし）



# 厚生労働科学研究 公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士養成プログラム 開発のための研究班

赤堀	摩弥	(静岡県健康福祉部健康局) ※
荒井	裕介	(千葉県立保健医療大学) *
飯田	綾香	(神奈川県立保健福祉大学) ※
磯部	澄枝	(新潟県新潟地域振興局健康福祉部) ※
岡本	理恵	(金沢大学) *
串田	修	(静岡県立大学) *
小山	達也	(青森県立保健大学) *
澁谷	いづみ	(愛知県瀬戸保健所) *
田中	和美	(神奈川県立保健福祉大学) *
諸岡	歩	(兵庫県健康福祉部健康局) ※
由田	克士	(大阪公立大学) #

#: 研究代表者  
\*: 分担研究者  
※: 研究協力者

(敬称略)

# これまでの取り組み状況

## 2020（令和2）年度

- 主要保健関連職種のキャリアラダー等に基づく人材育成プログラム及び自治体栄養士の人材育成プログラムに関するレビュー
- 第79回日本公衆衛生学会総会 シンポジウム 自由集会 の開催
- 行政栄養士人材育成に関する実態調査（都道府県・保健所設置市・特別区に対する組織調査）
- 都道府県・保健所設置市・特別区に勤務する行政栄養士個人を対象とした調査
- 市町村（保健所設置市を除く）に勤務する行政栄養士個人を対象とした調査

# これまでの取り組み状況

## 2021（令和3）年度

- 2020年度実施分各種調査結果報告会・情報共有ならびに意見交換会
- 研究班独自のホームページ等による情報発信
- 2020年度実施済み調査データを基にした検討・追加解析
- 自治体栄養士がスキルアップするために身につけたおくことが望まれる内容に関するブレーストーミング
- これまでの調査・検討から勘案した10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムのアウトラインの整理
- 第80回日本公衆衛生学会総会 シンポジウム 自由集会 の開催

# これまでの取り組み状況

## 2022（令和4）年度

- 新しい自治体栄養士養成プログラムの具体化
- 研究班による試行研修会の開催（9月12日．静岡県）
- 研究班による試行研修会の開催（9月21日．兵庫県）
- 第81回日本公衆衛生学会総会 シンポジウム 自由集会の開催
- 研究班による試行研修会の開催（11月18日．兵庫県）
- 新潟県保健所管理栄養士協議会 実施協力（12月17日．新潟県）
- 研究班による試行研修会（遠隔）の開催（3月4日．遠隔対応）

## 都道府県・保健所設置市・特別区の衛生主管部局に対する組織調査のまとめ

- ① 行政栄養士は常に十分な知識や技術を身につけておくことが必要
- ② キャリアダーがない、マニュアルやガイドラインの内容や質に対する客観的な評価が少ないという自治体も多く、自治体の種類や特徴、対人業務の有無、異動分野の違い等により、研修内容や研修機関に特徴があることも確認できた。

組織的・計画的な人材確保・人材育成の取り組みが進んでいる自治体は少なく、その実態も自治体間でかなりの差が生じている。



行政栄養士が 個々の到達目標に応じて、職位や業務年数で求められている能力を整理し、その能力が獲得できるよう、関連する仕組みや環境の整備が求められる。

## 都道府県・保健所設置市・特別区に勤務する行政栄養士を対象とした調査のまとめ

- 地域住民の健康づくりを担うという行政栄養士本来の業務を継続して担うことを目指している行政栄養士が多く存在すると推察できた。行政栄養士としての専門能力のスキルアップのニーズは高く、教育プログラムの充実が求められる。
- 一方、将来的に目指したい職位として監督職が41%、管理職が10%であり、10年後に最も高い職位となる者が得てほしい職位として53%が監督職と回答していることから、昇任に向けた能力開発も必要と考える。
- 行政栄養士一人ひとりにおいて、目指す方向性は分かれるという現状に即した育成プログラムの開発の必要性がある

## 市町村（保健所設置市を除く）に勤務する行政栄養士を 対象とした調査のまとめ

- 将来的に目指したい職位は係員（現状のまま）が5割であった一方、自治体で10年後に最も高い職位となる者が得てほしい職位は監督・管理職が9割であり、**昇任に向けた能力開発**は重要
- 目指したい職位が係員（現状のまま）であった理由は「**自身に昇任するだけの学力は備わっていないと思う**」が最も多く、**自信の向上につながる能力開発**も必要
- 他方、目指したい職位に関わらず将来「栄養のスペシャリストとして業務を行いたい」意向が最も多く、栄養指導技術などの**専門能力に特化した能力開発**の需要も存在

→効果的な地域の栄養改善のために、それぞれのニーズに対して既存の研修も考慮した育成プログラムが必要



## 人材育成プログラムポイントの整理

- 本人が望む方向性によって、学ぶべき内容は必然的に異なる。  
→スペシャリストとゼネラリスト  
→係員、監督職、管理職
- 行政栄養士が自信を持って日々の業務を担えるようにするための育成プログラムの設定（自己効力感を高めるプログラム）。
- 既存の認定資格制度や大学院等への進学によるスキルアップとは別に、個人が特定の研修プログラムを受講し学習したことを第三者機関が目に見える形で証明できる仕組みの構築も検討する。
- 各種団体、研修機関、大学等が提供しているプログラムを有効に活用・連携する。
- Web等を活用した遠隔研修プログラムも設定する。

# キャリアプランと新たな研修プログラムのアウトライン

## 勤務歴を問わず、すべてを対象として新たな取り組む内容

- 自己肯定感（ありのままの自分を肯定する感覚）を高める研修プログラム
- 自己効力感（セルフ・エフィカシー）を持てるようにするための研修プログラム

## 新任期

- ニーズに応じた専門能力・地域支援力を高める研修プログラムの充実

## 中堅期

- 目指す将来の方向性（スペシャリスト or ゼネラリスト）と職位に関するニーズに応じた研修プログラム

## リーダー期

- 運営能力を高めるニーズに応じた研修プログラム  
いわゆる「人・モノ・お金」＋「情報」を適切にコントロールする。  
他職種、他部署、他組織へ打ち込める力量の形成

10年後に目指す職位ごとでスキルアップしなければならないこと  
上位3つ（都道府県に勤務する自治体栄養士）

➤ 目指す職位が係員（現状維持）である者

1. 専門能力、2. 政策形成能力、3. 調整能力

➤ 目指す職位が監督職である者

1. 調整能力、2. 調査研究能力、3. 政策形成能力

➤ 目指す職位が管理職である者

1. 調整能力、2. 政策形成能力、3. 専門能力

10年後に目指す職位ごとでスキルアップしなければならないこと  
上位3つ（保健所設置市・特別区に勤務する自治体栄養士）

➤ 目指す職位が係員（現状維持）である者

1. 専門能力、2. 調整能力、3. 地域支援力

➤ 目指す職位が監督職である者

1. 専門能力、2. 政策形成能力、3. 調整能力

目指す職位が管理職である者

1. 調整能力、2. 専門能力、3. 調査研究能力

10年後に目指す職位ごとでスキルアップしなければならないこと  
上位3つ（保健所設置市を除く市町村に勤務する自治体栄養士）

➤ 目指す職位が係員（現状維持）である者

1. 専門能力、2. 地域支援力、3. 情報発信能力

➤ 目指す職位が監督職である者

1. 専門能力、2. 地域支援力、3. 調整能力

➤ 目指す職位が管理職である者

1. 専門能力、2. 調整能力、3. 調査研究能力

# 10年後を見据えた 新しい自治体管理栄養士養成プログラムのアウトライン+ $\alpha$

## 自己効力感を上げるために（環境整備）

- ①自己効力感を下げる方向に働いている要因を確認し、除去・改善する。
- ②1人職種・1人配置であっても、悩まずに相談できる同職種を複数人確保する。

## 従来から実施されている研修プログラム

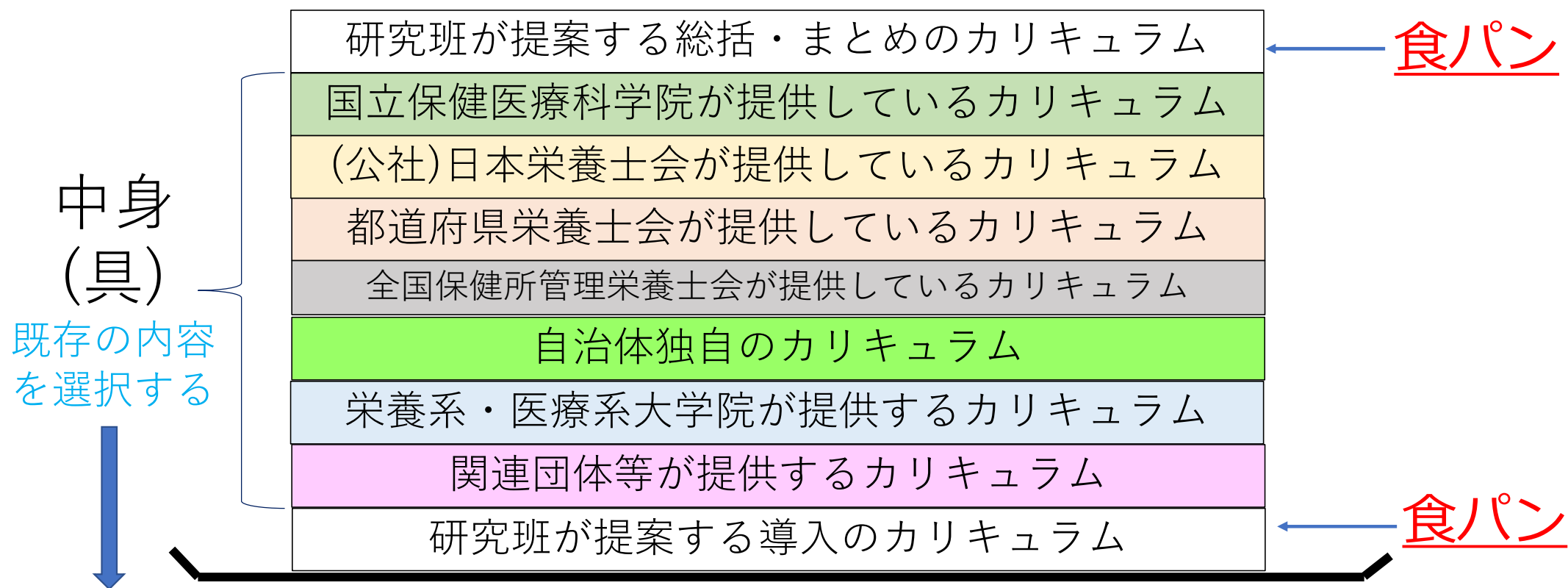
- ①勤務年数・職位・自身の方向性によって、必要な研修プログラムを選択できるようにする。
- ②①に応じ、特に中堅期以降の者が学ぶべきプログラムの内容を系統的に整理し、提案する。

## 新しく追加することが求められるプログラム

- ①「人材（ヒト）」「資源（モノ）」「予算（カネ）」＋「情報（ネタ）」の把握と活用
- ②積極的な施策立案と展開 → 受け身だけの業務展開とならないための「打ち込み論」
- ③交渉力を高める → 理詰めで進める、人脈を最大限活用する、業務の見せ方、成果の見せ方、ある種の取り引き能力
- ④人材育成手法（1人職種・1人配置からの増員の場合、初めての人材育成の場合）

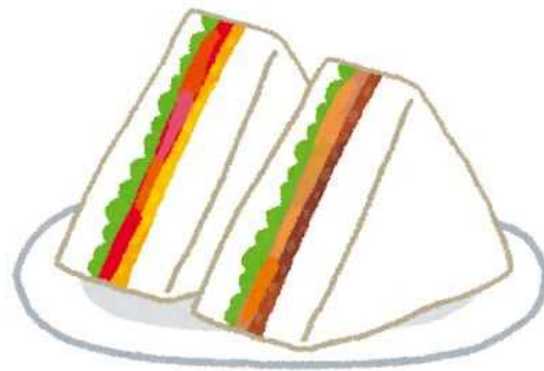
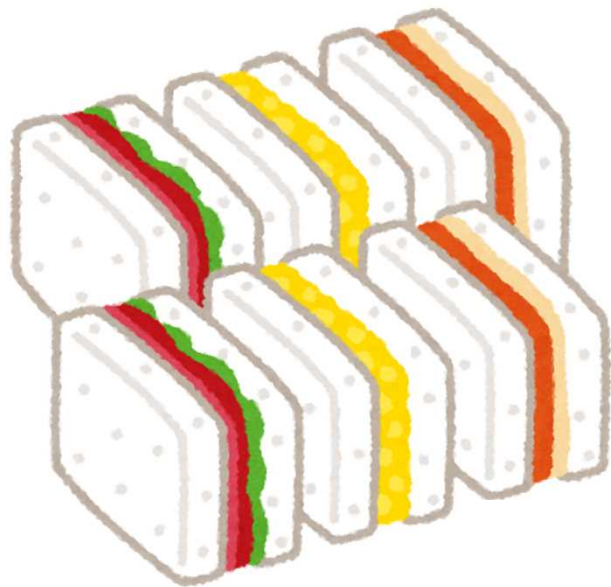
スキル  
評価  
職位

研究班の調査で得られた問題点を導入と総括・まとめで  
対応し、既存のカリキュラムを選択しサンドイッチする



どこでどのような研修が行われているのか→この後荒井先生より情報提供あり

# 仕組みのイメージはサンドイッチ



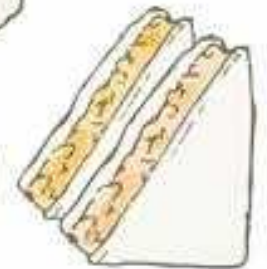
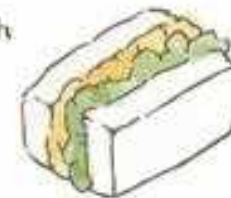
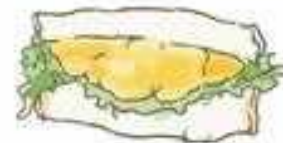
Fruit sandwich



Toast



Sandwich





# さまざまなサンドイッチ



- ① 採用時から勤務歴5年目程度までの新任期プログラム  
(仮称) **Sクラス**
- ② 勤務歴15年程度の中堅期をターゲットとした系統的プログラム  
(仮称) **Mクラス** 目指す方向性によりオプションあり
- ③ 勤務歴25年程度のリーダー期をターゲットとしたプログラム  
(仮称) **Lクラス** 目指す方向性によりオプションあり

なので、自治体・保健所・県が主催する研修会  
だけでは不十分

- 学術団体が主催する学会や研修会に参加
- 職能団体が主催する研修会に参加
- 大学や大学院の公開授業や公開行事に参加
- 国や県などからの通知や連絡を正確に把握・理解
- 関連の雑誌や情報紙から、流れや動きを把握・理解
- 近隣の大学など研究機関との関係を深める
- それとも、大学院に進学する？

## まとめ

- 経験年数に応じスキルアップしなければならない内容は異なる。
- 10年後に目指す職位ごとでもスキルアップしなければならない内容も異なる。
- 自身の目指す姿に到達するために自己効力感を上げる取り組みの前に、**阻害要因**を確認し、**除去・改善**しておく必要がある（事前の環境整備）
- 一人で悩まないために、いつでも**相談できる相手**を作っておく（自己効力感を下げないための環境整備・対応）
- **積極的な施策の立案と展開**のためのスキルの獲得
- 戦略的思考を持つ
- **交渉力を高める**ためのスキルの獲得
- 今後どのような働き方を目指すのかにより内容は異なる。

